

持続可能な社会を実現させるマテリアリティ

循環型社会へ移行しつつある中、社会・環境を持続させるための取組みと、当社グループの企業価値向上を図る取組みが同じ方向性であることを改めて明らかにし、サステナビリティへの活動を加速させていくため、今後重点的に取り組むべき7つの課題を抽出しました。

マテリアリティの特定プロセス



7つのマテリアリティと目指す姿

マテリアリティ		目指す姿
 地球環境との 共生	1 気候変動問題への対応	化石エネルギーからバイオマス主体へのエネルギー転換を早期に進めたことで、製紙業界の中でも少ないCO ₂ 排出量での生産活動を実現できています。低炭素操業のアドバンテージを進化させるため、そして2050年カーボンニュートラル社会を実現させるため、気候変動問題への対応を実践し続けていきます。
	2 社有林の活用と生物多様性保全への貢献	一団地として日本最大規模を誇る井川社有林は、製紙業のルーツと未来をつなぐ重要な自然資本です。豊かな南アルプスの大自然を次の世代へ受け継いでいくため、主体的な保全活動を行いながら、その自然資本の価値を社会へ還元する活動を行っています。
	3 持続可能なサプライチェーンの維持	人々の暮らしや産業・文化の発展に欠かせない紙を安定的に供給し続けるためには、工場における生産効率向上だけでなく、上流・下流のサプライヤーとの連携・協力を深めていく必要があります。物流面はもちろん、原材料の調達先である海外を含めたグローバルな視点でサプライチェーンの維持に努めていきます。
	4 資源の有効活用と環境負荷の低減	紙の原料となる森林資源、古紙や薬品、製紙に必要なエネルギーなど、限りある資源の循環活用が確立されているのは製紙業の特長です。20年以上にわたるRPF・バイオマス燃料活用のノウハウを次なる循環型ビジネスへつなげるため、資源循環へ引き続き取り組んでいきます。
	5 安定した製品提供と新製品の開発	デジタル化の進展に伴って紙を取り巻く需要環境は大きく変容しています。これを成長の契機とするため、中堅メーカーならではの機転を活かし、環境配慮型製品の開発など今後ニーズの伸長が見込まれる分野へのアプローチを積極化していきます。
 地域・社会との 共生	6 地域・社会への貢献	工場が位置する地元地域、そして社会を構成する一員として、教育機会の提供や文化興隆への支援など、活動の環を広げてきました。将来にわたって地域・社会と共に歩んでいけるよう、これからもステークホルダーの皆様とのコミュニケーションを重ねていきます。
	7 安心安全に働ける職場環境づくり	事業ポートフォリオを変革し、目指すべき企業像へ邁進していく上で最も重要な財産は人です。新たなビジネスへチャレンジしていくための企業風土を醸成するため、安心して働ける職場環境を提供し、従業員一人ひとりの信頼関係を深めていきます。

マテリアリティとKPI

持続可能な社会と中長期的な企業価値の向上を同時に実現するためには、絶え間なく変容する社会・環境との接点を常に模索し、ステークホルダーが求める価値を追求し続けることが必要です。実践的なサステナビリティ経営が今後さらに求められていく中、次期中期経営計画の策定と併せて現在のマテリアリティも再検討し、より実効性のある課題・指標へ更新していきます。

KPI

No. マテリアリティ

No.	マテリアリティ	定性目標	対象範囲	主な取組み	定量目標 (※記載がある場合を除き2030年度を対象)	現状数値 (2024年度実績)	関連 ページ
1	気候変動問題への対応	生産活動に伴うCO ₂ 排出量の削減	産業素材 特殊素材 生活商品	- 省エネルギー活動の推進 - 新規設備の導入を含むボイラー運用の効率化 - 再生可能エネルギー発電設備の検討、導入	生産活動に伴う化石エネルギー起源CO₂を2030年までに2013年度比 38%削減	37.51%	P20～ 21
2	社有林の活用と 生物多様性保全への貢献	30by30に基づく 生物多様性保全 活動の推進	環境関連	- 長期運営方針に基づく井川社有林の管理 30by30アライアンスへの参加 - 自然共生サイトの管理措置実行 - 地域との協働による保護保全活動	希少な高山植物保護を目的とした防鹿柵エリアおよび群生地での監視、巡視による植生保全状態の確認	監視・巡視2回/年	P22～ 23
		森林資源維持活用		価値創出に向けた地域とのコミュニケーション	井川社有林におけるJクレジット創出量の維持	1,410t-CO ₂ /年	
3	持続可能な サプライチェーンの維持	「木材調達に関する基本指針」に基づく責任ある原料調達の推進	産業素材 特殊素材	- 基本指針に基づく責任調達の実施と開示 - FSC®認証製品の供給 産業素材:FSC-C131179 特殊素材:FSC-C016921	木材原料(製紙用チップ、バージンパルプ)におけるトレーサビリティ 100%の維持 ※トレーサビリティの確保はトレーサビリティレポートまたは合法証明書の取得による	- 産業素材 100% - 特殊素材 100%	P21
		ホワイト物流の推進	産業素材 特殊素材	- 出荷確定時間の早期化 - 荷待ち時間の削減 - 荷役時間の短縮 - 荷物到着時間の見直しと緩和への働きかけ	- 目標(残業時間960時間/年未満)達成済みのため2024年度実績水準を維持 - 島田工場構内における2時間以上の待機トラック数0台	814時間/年 1,423台/年	
		グループでの重大な人権侵害ゼロ	グループ 全社	人権研修、人権DD、人権方針の浸透、内部通報制度の充実化、調達方針の制定、公表	- グループ全体での重大な人権侵害発生 0件 - 人権方針浸透度90%以上(アンケート調査)	グループ社内役員・ 当社管理職の人権 研修受講率100%	P30
4	資源の有効活用と環境 負荷の低減	古紙利用率の向上	産業素材 特殊素材 生活商品	古紙リサイクル率向上への取組み	2025年度目標(古紙利用率65%以上の維持)達成済みのため2024年度実績水準を維持^{※1} (古紙利用率%=古紙由来原料の年間投入量t/年間投入紙料t)	72.81%	P24
		廃棄物最終処分率の低減		- 焼却灰、ペーパースラッジの有効活用 - グループ会社間での連携強化	2025年度目標(生産活動に伴って発生する廃棄物の最終処分率 1.6%以下の維持)達成済みのため2024年度実績水準を維持^{※2}	0.14%	

地球環境との 共生



マテリアリティとKPI

地球環境との
共生地域・社会との
共生

KPI							
No.	マテリアリティ	定性目標	対象範囲	主な取組み	定量目標 (※記載がある場合を除き2030年度を対象)	現状数値 (2024年度実績)	関連 ページ
5	安定した製品提供と 新製品の開発	顧客満足度の向上	産業素材 特殊素材 生活商品	●……………顧客満足度向上に向けたロードマップを参照(▶P26)……………●			P26
		環境配慮型製品の 拡充		● 環境配慮を主軸においた 新規紙製品の開発	● 環境配慮型製品のラインナップ 150製品以上	110	P25
6	地域・社会への貢献	地域社会との対話 の推進	グループ全社	● 地域への教育機会の提供 ● コンペティションを通じた 紙文化活動	● 貢献活動、コミュニケーション数 100件以上／年	98	P27
7	安心安全に働ける 職場環境づくり	女性活躍の推進	特種東海製紙	● 女性活躍を中核においた ダイバーシティの推進 ● 働き方改革の推進	● 管理職および管理職候補者層における女性比率 10%	9.6%	P29
					● 育休業取得後の女性社員、および配偶者出産後の男 性社員の仕事と家庭との両立支援制度利用率 60%※3	57.1%	
		休業災害の撲滅	グループ全社	● 安全教育の推進 ● 健康経営の推進	● 休業災害度数率 1.05以下 ● 休業災害強度率 0.09以下	1.94 0.05	P31
		エンゲージメントの 強化	特種東海製紙	● 上司、同僚間の コミュニケーション促進 ● 社内広報活動の推進	● ワークエンゲージメント製造業平均(49.5)以上 (2026年度) ● エンployeeエンゲージメント全産業平均(47.4)以上 (2026年度)※4	49.4 47.5	P29

※1 日本製紙連合会が掲げる製紙業界の古紙利用率目標に準じて策定。

※2 日本製紙連合会「環境行動計画」に基づき、将来にわたって安定的に廃棄物の最終処分率を低位に抑えていくために策定。

※3 新たな両立支援制度の導入に伴い、対象とする制度を拡大し、2024年度より目標を20%から60%に改定。

※4 中長期の目標設定には情報が不十分であるため短期的な目標設定とした。

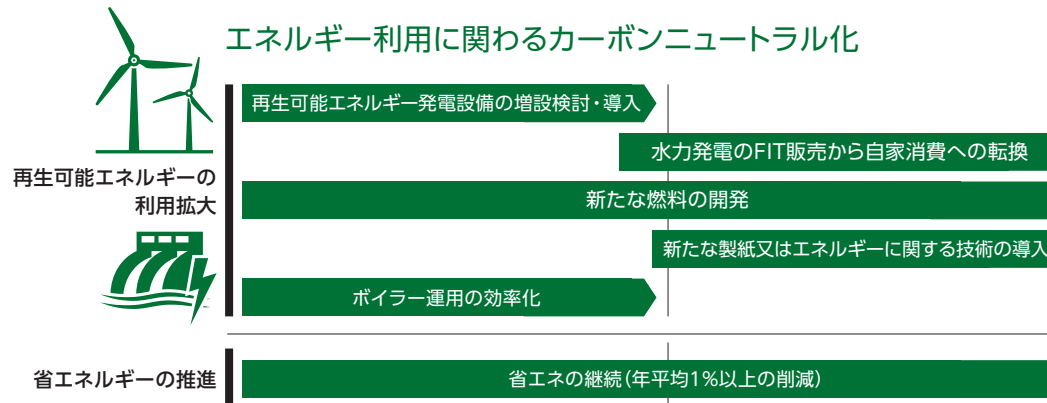
カーボンニュートラル社会の実現に向けた活動

エネルギーコスト競争力の強化・環境負荷の低減の2つの視点から、早期より化石燃料からのエネルギー転換を行ってきました。木材からパルプを生産する際に発生する副産物(黒液)、製紙原料に使用できない木材廃材といったバイオマス燃料や、廃プラスチックを主な原料とするRPFの活用により、生産活動に伴うエネルギーのうち約80%をバイオマス・廃棄物燃料で賄っています。2021年に策定したカーボンニュートラルに向けたロードマップでは2030年までに2013年度比38%削減を中間目標、2050年のカーボンニュートラルを最終目標として省エネ・CO₂削減施策を実行しています。

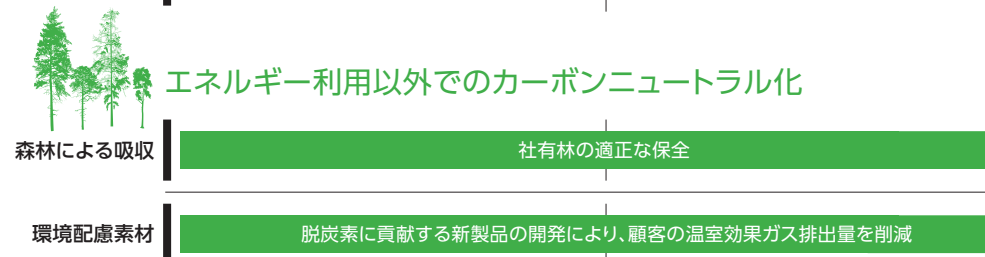
カーボンニュートラルに向けたロードマップ



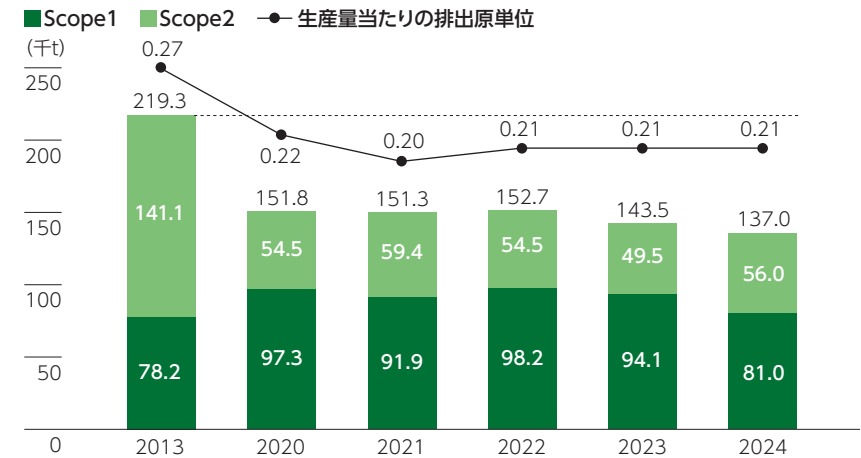
エネルギー利用に関わるカーボンニュートラル化



エネルギー利用以外でのカーボンニュートラル化



CO₂総排出量(Scope1,2)



再生可能エネルギーの活用

水力・太陽光・風力発電でクリーンエネルギーの活用を進めています。赤松水力発電所では「再生可能エネルギー固定価格買取制度(FIT制度)」適用のもと、発電したすべての電力を販売しており、その売電量は約16,000世帯分の年間使用電力量に相当します。三島工場では2013年から太陽光・風力発電を稼働させており、電力会社への販売のほか工場内の照明の電源として利用しています。また、2023年には家庭紙の製造・販売を行うトライフの2工場でも太陽光発電の導入・運用を開始しました。



赤松水力発電所



トライフ 関東工場

カーボンニュートラル社会の実現に向けた活動

TCFDフレームワークに基づく開示

気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への賛同を表明以降、ステークホルダーと当社グループの気候変動に関する取組みについてのエンゲージメントを強化するため、TCFDのフレームワークに基づいた情報開示を進めています。

ガバナンス

サステナビリティ推進室が、各事業本部と対話を行い気候変動に係るリスク、機会および対応策の妥当性や重要性の検証を行うとともに、担当役員を通じて検討結果に基づく方針や重要事項について取締役会への付議・報告を行うこととしています。

戦略

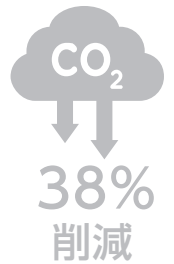
4℃・2℃の2つのシナリオを設定し、社会・経済情勢や自然的状況の変化を予測するとともに、事業への影響が大きいと想定されるリスク・機会を抽出・整理しました。リスクと機会のうち、事業への影響が特に大きい原燃料価格の上昇について、財務インパクトの算定を進めています。

リスク管理

所管部門およびグループ会社自らが気候変動に関するリスクのモニタリングや新たなリスクの把握を行い、重要度の高いリスクについては対応策を検討・実行することにより、リスクの低減に努めていきます。

指標と目標

当社グループでは、2030年CO₂排出量38%削減(2013年度比)、2050年カーボンニュートラルの実現を目指し、省エネ活動や再エネの利活用、社有林の適正な保全を基本とした森林吸収源対策の促進を目指しています。



TCFD提言に基づく情報は、TCFDレポートとして当社グループのウェブサイトにて公表しています。詳細については当社ホームページをご覧ください。



サプライチェーン

「木材調達に関する基本方針」に基づく責任ある原料調達の推進の進捗

紙の主要な原材料である木材は、未来の世代に受け継ぐべき重要な資源であるとの認識のもと、木材の持続可能な調達を継続することを目指し、木材の調達方針を定めています。製紙用チップやバーজনパルプなどの木材原料の調達に際して、サプライヤーを通じてトレーサビリティレポートや合法証明書を取得し、合法性や適切な管理が実施されていることを確認しています。



木材調達に関する基本方針の詳細については当社ホームページをご覧ください。

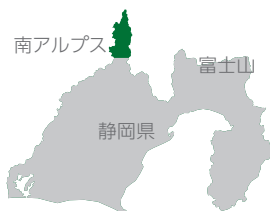


物流に係る推進活動

各拠点での円滑な物流を実現させるため、グループ内に2つの運送会社を有しています。ムリ・ムダを排除し、輸送業務のさらなる効率化と物流に携わる人の働きやすさ向上を図るため、取引先や関係会社との対話を重ね連携を強化しました。



井川社有林の保全と利用



1895年に大倉喜八郎が井川山林24,430haを取得し、木材生産(製材、製紙原料)に活用したのち、社会環境の変化に伴って1982年に木材生産から撤退、適切な管理を行いつつも人為的な影響を極力排除し、自然度を高める森林保全活動を行ってきました。南アルプスの大自然を守りつつ、企業価値向上への活用に磨きをかけるため、保全と利用の好循環を生み出すモデルづくりを進めています。

一団地としては日本最大面積 24,430ha
(JRI山手線の内径の約4倍)

固有の生態系を育む原生的自然
天然生林が占める比率 **80%**

活用の変遷



明治40年～
パルプ、製材用として木材を活用



昭和40年代～
山小屋の運用を開始



現在
次世代に向けた保全と利用
ウイスキー製造

地域・企業との協力体制の構築

豊かな生態系の持続的な保全には、観光事業などから得られた収益を保全活動に還元する仕組みが必要であるという認識のもと、2024年4月、同じく大倉喜八郎をルーツに持つ大成建設株式会社と7年間の山林利用・保全の連携協定を締結するとともに、静岡市との「南アルプス・



防鹿柵の設置

パートナーシップ」に参加しました。高山植物を保護する防鹿柵の設置など従来からの取組みに加え、植生調査や観光客と連携したモニタリング、山小屋のオフグリッド施設化(外部インフラから独立した施設)の検討など、自然と人との共生を目指した活動を実施していきます。



美化活動

Dessin Series Flora & Fauna

様々な動植物が長い時間を経て育んできた南アルプスの豊かな生態系。造り手の想いと経験を積み重ねながら理想の香りと味を創りあげていくウイスキー。これらに共通する「調和」が井川蒸溜所の目指す12年物のウイスキーであり、それまでのプロセスを表現するのがこのデッサンシリーズです。高山植物の持つ繊細な美しさを体現したFlora、野生動物の精悍さと気品を具現化したFauna、南アルプスに生育する動植物をモチーフとしたこのシリーズをレギュラーモデルである12年物の発売まで毎年展開していく予定です。

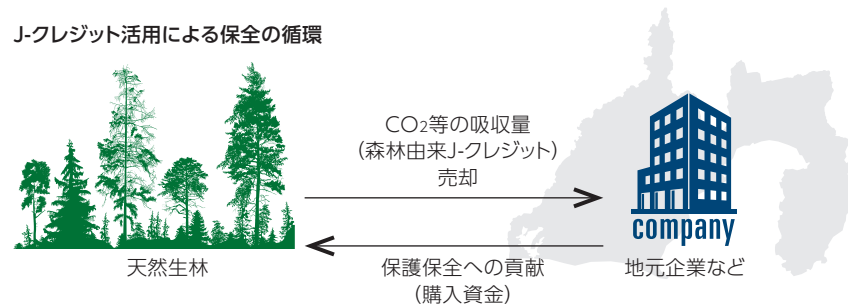


井川社有林の保全と利用

森林由来のJ-クレジットの活用を開始

適切な森林経営活動を環境価値として国が認証するJ-クレジット創出プロジェクトに井川社有林の一部が登録されました。広大な面積を保有している一方で、亜高山帯に生育する樹種のCO₂吸収量の算定根拠となるデータが不足している点が課題でしたが、綿密な交渉を重ね、認証の獲得にいたしました。対象面積の8割以上を天然生林が占めるクレジットは国内でも極めて稀な例です。クレジットは大井川流域など静岡県内を中心に外部販売を行うとともに、井川蒸溜所で排出する温室効果ガスのオフセットに利用しています。

J-クレジット活用による保全の循環



自然資本に係る情報開示

昆明・モントリオール生物多様性枠組の採択を契機に、ネイチャーポジティブに向けた国際的な議論が活発化する中、自然との共生に向けた企業活動とその情報開示の重要性が高まりつつあります。

近年の井川社有林における取組みとしては、2022年9月に「生物多様性のための30by30アライアンス」へ参加を表明、2023年10月には「民間の取組み等によって生物多様性の保全が図られている区域(自然共生サイト)」への認定を受けました。参考情報として森林の定量的な経済価値について林野庁が公表する「森林の公益的機能の評価額について」をもとに試算すると次のようになります。

水源涵養	土砂流出・崩壊防止	大気保全・保健休養	野生鳥獣保護	合計
430億円	180億円	56億円	37億円	703億円

また、TNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)フレームワークに基づいた事業活動におけるリスクと機会の開示についても取組みを開始しています。2024年度は、売上高の8割以上を占める製紙事業に関して、ENCOREを用いて生態系サービスへの依存および自然資本への影響が高い項目を整理しました。今後は事業との関連性を考慮しつつ、さらなる開示拡充に向けて検討を進めていきます。

事業における自然資本関連の影響と依存の評価一覧

種別	工程	影響				
		土地改変	給水	温室効果ガス	汚染	
		陸域	水使用	GHG	大気	水・土壌
製紙	製造	—	Very High	—	Middle	High
	バイオマス	High	Middle	High	High	Middle
発電	水力	Low	Low	—	—	—

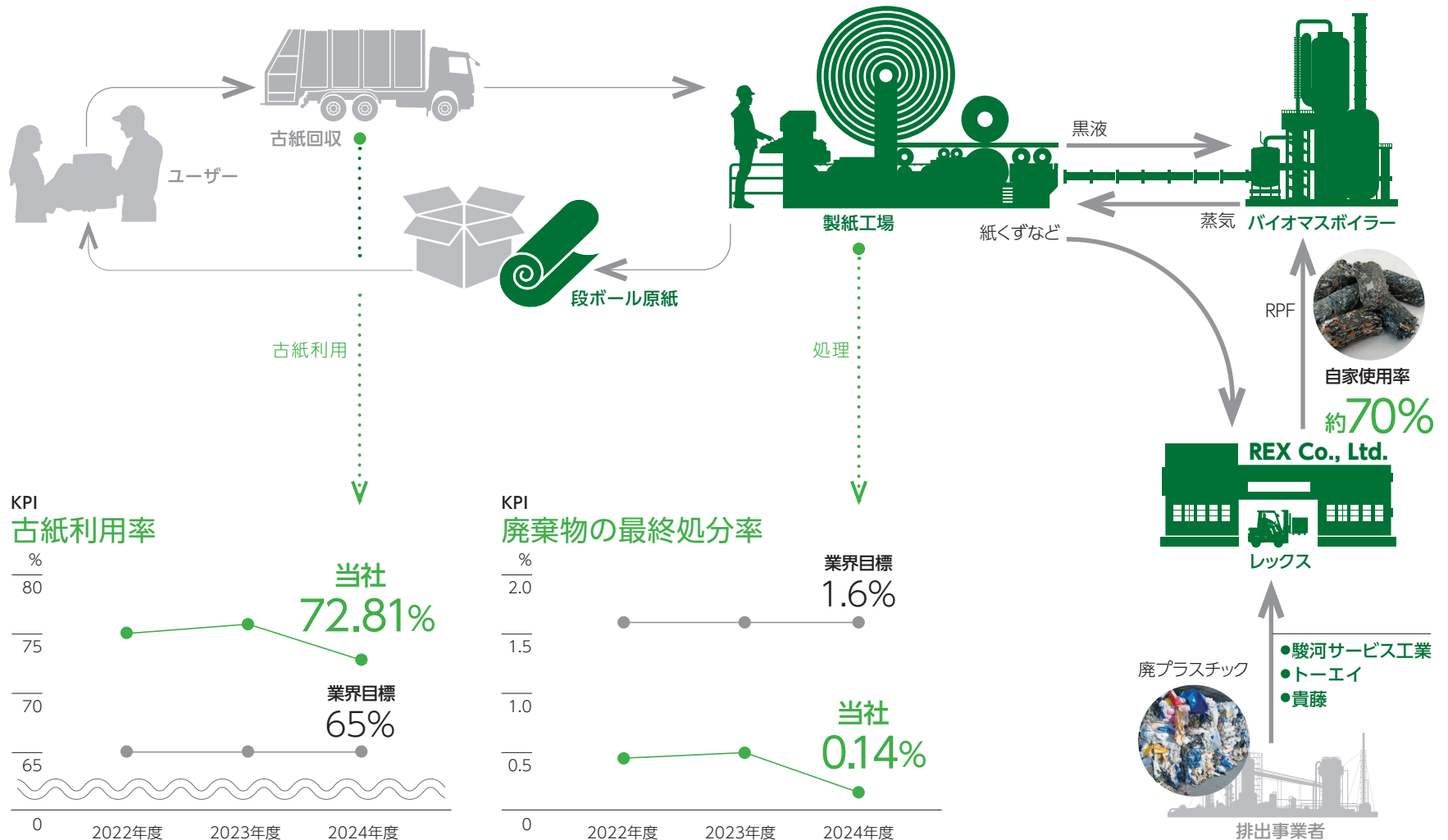
種別	工程	依存				
		供給機能			調整機能	
		表流水給水	地下水給水	バイオマス投入	水流維持	洪水軽減
製紙	製造	Very High	Very High	—	Middle	—
	バイオマス	Middle	Middle	High	Low	Low
発電	水力	Very High	—	—	Very High	High

環境負荷の低減



製紙業における資源循環

当社グループの製紙業におけるビジネスモデルには上流・下流で2つの資源循環が組み込まれています。紙を製造するためのエネルギー面では社内外から収集した廃棄物などの熱利用、製品面では使用後に回収することで段ボール原紙などの原料となる古紙の再利用です。両面からの活動を継続してきたことで、業界で掲げられた各目標と比較しても優れた水準で資源を有効に利用できています。



環境負荷の低減

環境配慮型製品の例

デジタル化の進展により紙に求められる役割が変わりつつあるなか、脱・減プラスチックをはじめとした環境配慮型製品への需要は伸長しています。立体成形物であるモールド製品や、ファンシーペーパーを応用したパックなど、環境にやさしいだけでなく、幅広いニーズに応じた様々な意匠性・機能性を持たせた製品を展開しています。

FPスタンドパック

焼き菓子やナッツ、紅茶のティーバッグなどに使用することができます。内側にはアルミ蒸着フィルムを貼付し高いバリア性を付与、外側には様々な色・浮き彫りをあしらったファンシーペーパーを用いることでデザイン面での柔軟性を持たせています。



シルキーモールドはがきサイズ パステルカラー

「文具女子博トーキョー」や「推し活EXPO」でも好評をいただいたパステル調のモールド製品です。ファンシーペーパーで培った染色技術により、ECサイトで販売している4色に限らず、お客様のご要望に合わせた特注カラーでの提供も可能にしています。



ハイエンボスボックス

マイクロフルート素材に「ハイエンボス技術」を用いて従来のエンボスにはないキルティング柄の浮き上がり感を実現したパッケージ製品です。TANT BOARD-Fを化粧紙に使用することで、革のような柔らかな質感を演出します。



段ボール古紙配合ペーパータオル

段ボール古紙を用いながらも、手触りがよく吸水性も抜群のペーパータオルです。リモートワークの普及などにより、ペーパータオルの原料に使用されるコピー用紙や上質紙の古紙が減少傾向にある中、従来使用してこなかった段ボール古紙での製品製造を実現しました。



採用事例

ウェットモールドが合同会社COCOO様の浮漆「KOMLA」に採用いただきました。タンブラー形に成形されたウェットモールドにCOCOO独自の手法で天然漆をコーティングしたもので、天然素材だけで構成されたプラスチック代替素材として幅広い業界から注目されています。



さらなる顧客満足度向上に向けた取組み

取り扱う商品によって様々な方が顧客となります。商品を利用していただく一般消費者だけでなく、製品を流通・販売、加工していただく企業もまた重要なパートナーでありお客様です。業態や製品、サービスが異なる多様なお

客様の要望にこれまで以上にきめ細かく対応するため、事業内容に合わせて主要なターゲットと指標を定め、グループ全体で顧客満足度のさらなる向上に向け施策を実施しています。

さらなる顧客満足度向上に向けたロードマップ

さらなる顧客満足度向上に向けたロードマップ		指標に対する取組み		
指標	2024	2025	2030	
顧客満足度調査の導入と運用	調査の導入と結果分析	顧客満足度調査の運用(1年サイクル)		
	コミュニケーションの質と頻度を高めて、顧客数の増大を図る(PDCA・半年サイクル)			
製造物に関する法令違反ゼロの維持	現状把握・法令違反のリスク評価	リスク低減策のシステム構築と運用		
クレーム件数の削減	ユーザーの要求品質把握・品質向上への取組み(随時)			
顧客利益につながる提案	提案活動のPDCAサイクル実施			
ヒアリング調査の運用	調査先の検討	初期調査の実施・結果分析	定量目標化とモニタリング	
	顧客訪問・WEBミーティングによる対話の実施			
ISO9001「顧客満足度」Aランク比率 ※ISO9001に係る自社アンケート結果	現状分析およびターゲットの選定	対策立案・実行	さらなる比率UPのため再立案・再実行	
	品質の向上、価格優位性への取組み			

地域・社会への貢献とコミュニケーション活動



持続的に企業活動を行っていくためには、地域・社会の一員として、あらゆるステークホルダーの皆様にとって価値ある企業であり続けなければなりません。次世代の子供たちへの教育機会の提供や地域協働への参画など、地域・社会の皆様から信頼を寄せいただけるよう貢献・コミュニケーション活動を積極的に実施しています。

社会とのつながり

『紙わざ大賞』 様々な意匠性・機能性を付与した素材を提供することで文化の興隆に寄与してきました。紙を介した当社グループと文化とのつながりの一つが、自由な発想と創作を対象とするアートコンペティション・紙わざ大賞です。全国より幅広い年齢層の作者にご参加いただいております、ユーザーと共に素材の可能性を探る交流の場として活用しています。



地域コミュニティとの交流の例

工場見学 各地域の学校から工場見学を受け入れるなど、地元学生の皆様に教育機会の提供を行っています。日常的に触れる機会が多い紙がどのように作られているかご覧いただくのはもちろん、将来の進路選択の一助としても活用いただいています。



地域協働への参画

森づくりツアー 井川山林が持つ自然の恵みを社会へ還元する取組みの一環として、静岡市と協働で南アルプスの森づくりツアーを開催しました。静岡市内のお子様を対象に、当社グループの社有林に位置する椋島周辺で自然観察やドングリ拾い、ミズナラの苗の植樹を体験いただきました。



人的資本に係る取組み

本年2月に開示しました「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応について」では、製紙と環境の両輪での成長を実現するため、経営戦略と連動した人材戦略の方向性を記載しています。今後の具体的な取組みは、来期からスタートする第7次中期経営計画と連動する形で策定し実行していきます。

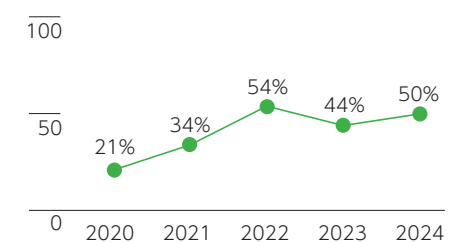
必要なテーマ	人材課題
事業ポートフォリオの転換	① 経営人材の育成
	② 専門人材の確保・育成
	③ DE&Iの推進
	④ 最適人事配置
生産性・効率性の向上	⑤ DX人材の確保・育成
事業規模拡大に伴う組織風土の醸成	⑥ エンゲージメントレベルの向上
資本市場目線での企業活動	⑦ 成長に向けた従業員への意識づけ

主要施策	対応する課題
タレントマネジメントシステムの構築	① ② ③ ④ ⑤
専門人材・多様な人材の積極採用、リスクリリング	① ② ③ ⑤
経営人材の選抜教育	①
社内公募、社内副業の制度化、キャリア形成支援運用強化	② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
処遇制度のさらなる充実(継続的な賃上げ、適正配分)	② ⑤ ⑥
経営理念・会社方針の浸透	⑥ ⑦
社内コミュニケーションの促進	⑥ ⑦
時間と場所にとらわれない働き方の推進	③ ⑥
株式報酬制度の導入	⑥ ⑦

専門人材・多様な人材の積極採用、リスクリリング

新たな事業領域への挑戦や成長分野の強化のため、キャリア採用比率を高めるとともに、キャリアコースに高度な専門性を認定するエキスパート職を設け、管理職と同等の処遇とすることでスペシャリストの育成を図っています。

キャリア採用率



経営人材の選抜教育

経営幹部からの推薦・自薦により候補者を選抜し、研修プログラムの受講や関係会社への派遣などにより経営人材の育成を行っています。

処遇制度のさらなる充実(継続的な賃上げ、適正配分)

持続的な企業価値向上には人材への投資が不可欠であるとの考え方のもと、ここ数年継続して賃上げを実施しています。今後も業績や事業環境を考慮しつつ、賃上げを含む人材への投資を積極的に行っていきたいと考えています。

社内コミュニケーションの促進

本年3月に社内コミュニケーションアプリを導入し、ダウンロード率が80%超となりました。経営理念や方針、事業や製品の紹介、イベントやトピックスなど様々な情報を発信・共有することで、会社の理解並びに帰属意識・一体感の醸成を図ります。



人的資本に係る取組み

社内公募、社内副業の制度化、キャリア形成支援運用強化

制度化には至っていませんが、新規事業やプロジェクトの立ち上げ時に希望者を募集したり、様々な職種・属性の社員が兼務する形でダイバーシティ推進チームを編成するなど、社員のキャリア形成やチャレンジする風土の醸成につながる施策を推進しています。今後は制度化を進める予定です。

DE&Iの取組み～女性経営人材の育成～

次世代の女性経営人材の意識醸成を図る目的で、異業種の企業と女性管理職同士の交流会を2回にわたって行いました。いずれの回も女性社外取締役をメンターとして迎え、自社とは異なる文化・社風から学び、女性がさらに活躍していくための情報交換を行うことをテーマとして実施しました。互いの製品やサービスを体験する場面では、自社になかった物の見方やこだわりを知り、これまで気づかなかった自社の価値を再認識することで、製品の新たな可能性について着想を得る機会となりました。女性の活躍をテーマにしたディスカッションでは、

チームマネジメントで感じる悩みの共有をはじめとして、キャリアアップを阻害する女性特有の傾向や少数派の意見を反映する難しさについて非常に活発な意見交換が行われました。女性社外取締役からも多くの助言や激励を受けて、参加者はリーダーシップや会社への思いなど新たな気づきを得ることができ、非常に有意義な会となりました。これからも多様な人材の活躍により当社グループを発展させるため、DE&Iの推進を実践してまいります。



時間と場所にとらわれない働き方の推進

長距離通勤や赴任をできる限りなくし、居住地から最寄りの拠点を本拠地として、必要に応じて在宅勤務や他拠点を併用するハイブリッド型勤務への転換を図っています。また、フレックスタイム制度の

コアタイム廃止や育児・介護と仕事の両立支援策の充実などの施策により、業務の生産性向上を図り、ワークライフバランスを推進します。

従業員エンゲージメント

2025年5月調査のエンゲージメントサーベイでは、前年と比較し、ワークエンゲージメント・エンプロイーエンゲージメントともに小幅ながら改善が見られました。特に、エンゲージメント調査における「経営層との信頼関係」に関する項目では、社内コミュニケーションアプリを導入した効果もあり、会社の方針やビジョンに対して、共感や納得感が深まりつつある傾向がみられます。また、「上司・同僚との関係」に関する項目では、昨年同様、他の項目と比べて高い水準を保っており、上司や同僚との信頼関係が、当社のエンゲージメントを支える大きな要因の一つとなっています。

経営層や職場内の信頼関係の重要性を踏まえ、今後も社内コミュニケーションと情報共有を通じて、社員一人ひとりが能動的かつ安心して働ける職場づくりに取り組んでまいります。

教育研修事例紹介

知的財産 若手・中堅社員を対象に、知的財産に係る専門知識を実務に活用することを主眼に置いた“知財レベルアップ研修”を実施しています。特許制度や秘密保持契約といった技術者が持つべき基礎知識を学習したのち、受講者自身の実務に落とし込んだ課題テーマに取り組むことで、より実践的なスキル獲得を目指しています。

DX研修 新東海製紙 島田工場で事務部門の生産性向上を目的とした生成AI活用に係るDX研修を実施しました。工場における事務部門に勤務する従業員の9割にあたる112名が半年間にわたり、議事録作成や制度の要約などビジネスにおける基礎的な活用方法からリスクやリテラシーまで実技を交えた研修を受講しました。

人権に係る取組み

当社グループは、人権の尊重をサステナビリティ経営推進の基盤として位置づけ、サプライチェーンや従業員を含むあらゆる領域で重大な人権侵害をゼロにすることを目標に取組みを進めています。

具体的には、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、2021年に制定した人権方針に基づき、サプライチェーンや従業員の人権を尊重するとともに、取引先の従業員や事業拠点に関わる地域住民など、サプライチェーンに関わるすべての人々に対する人権侵害を防止することを重視しています。

そのため、人権方針の浸透、教育・啓発、人権デュー・ディリジェンス、救済メカニズムの構築など、多様な取組みを検討・実施しています。

マテリアリティとしての人権およびKPI

目標	グループでの重大な人権侵害ゼロ
主な取組み	人権方針の浸透、人権研修、人権DD、内部通報制度の充実化、調達方針の制定・公表

人権方針の浸透、人権研修

役員・管理職（グループ役職員を含む）を対象に「企業が向き合うべき人権リスクとその対応」をテーマとした研修を実施しました。さらに、法務省の人権擁護機関で定めた「人権週間」に合わせ、イントラネット上で人権方針と人権週間を周知しました。

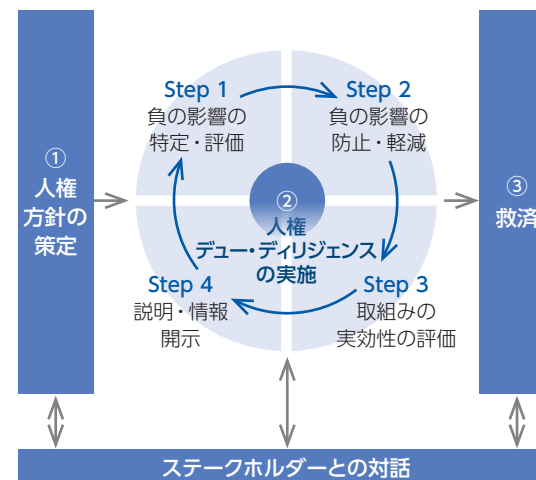


人権デュー・ディリジェンス

当社グループのあらゆる企業活動により影響を受けるサプライチェーン上のステークホルダーの人権に対する負の影響の特定・評価、防止・軽減を図る取組み、取組みの実効性評価、それらの結果開示を継続的に行うことで実効性を高めています。

まずは最初のステップである「負の影響の特定・評価」としてグループの係る事業分野、製品・サー

人権デュー・ディリジェンスのStep



ビス、自社および取引先が事業展開する地域の人権リスクの把握、個社ごとの固有の人権侵害リスクの確認によりリスクが高い事業領域を特定します。さらに2025年度は当社単体に係るサプライヤーを対象として人権侵害リスクに対する状況や原因を精査するためのアンケートを実施し、負の影響の発生過程を特定することで人権リスクの優先順位付けを進めています。

人権に関する救済措置

当社グループでは潜在的なリスクも含めた人権リスクの早期把握・対応を目的として、従業員などを対象にハラスメント行為などの人権問題を含むコンプライアンス違反の内部通報・相談を受け付ける社内外の窓口を設置しています。さらにお取引様をはじめとする方々からの苦情・相談窓口を当社ホームページに設置しています。各窓口では匿名を含めた通報、相談等に対し、事務局が中心となって秘密を厳重に管理しつつ、関連部門が連携し適切な救済措置・再発防止などの対応を図ります。

特種東海製紙グループ人権方針については当社ホームページをご覧ください。



安全衛生の取組み



当社グループでは、『安全第一を最優先として位置づけ、労働災害の撲滅と心身の健康維持増進を達成するため、一人ひとりが快適で働きやすい職場環境づくりを進める』の基本理念のもと、安全については「危険の特定と低減対策の実施」と「ルールの順守と危険感受性の向上」を、衛生については「心身の健康状態の把握と維持改善の習慣作り」を方針に掲げ、事業所ごとに具体的な計画を定め活動しています。

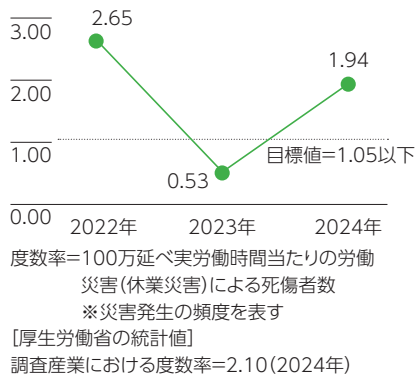


「労災発生防止に向けての取組み」
安全担当者による職場確認

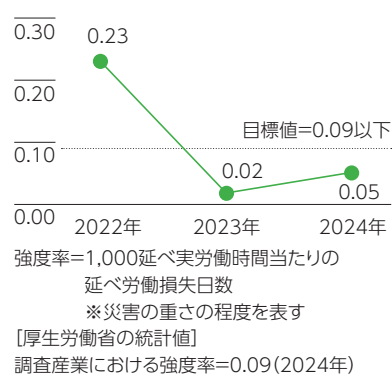
重篤災害撲滅の取組み

働く人たちが日々どこに危険を感じているかを考え、自らどのように安全を確保し行動するのか宣言していただくとともに、職場の管理者は部下が挙げた危険に対しどのような対策を打つのかを検討してもらう「労災発生防止に向けての取組み」を行い、グループの安全衛生担当者が職場の取組み状況を確認しました。このような施策を通じて職場ごとの自主的かつ個性的な取組みを促し今後の労災発生防止につなげてまいります。

特種東海製紙グループ 度数率



特種東海製紙グループ 強度率



「健康経営」の取組み

当社では「健康経営宣言」を定め、各事業所の安全衛生部門が人事教育部門や健康保険組合と連携して、従業員の健康増進やメンタル不調の防止対策に取り組

んでいます。特に、定期健康診断で事後措置が必要とされる者に対する保健指導に注力しているほか、健康保険組合が導入した「健康増進アプリ」の活用を通じ従業員自らが健康づくりを実践していただけるような環境づくりを進めています。



特種東海製紙 健康経営宣言

私たち特種東海製紙グループは、従業員一人ひとりの存在が企業の原動力であり、最も尊重すべき経営資源であると考えます。私たちは、全従業員の健康意識を高め、継続的に健康増進活動を推進することで、従業員が心身ともに健やかで、持てる力を最大限に発揮できる環境づくりを進めます。

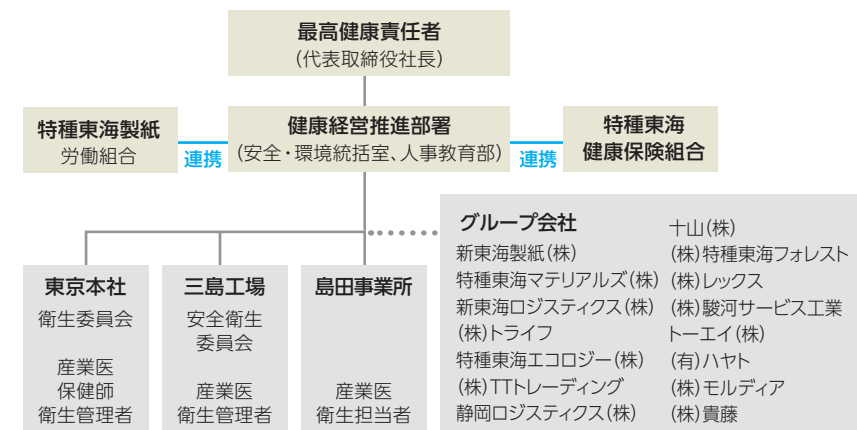
「安心・安全に働ける職場」「やりがいと誇りを持てる職場」作りを実行し、企業理念に掲げる「社会と環境への貢献」の実現を目指します。

重点項目

- 健康維持増進**
定期健康診断100%受診と二次検査受診勧奨の徹底
健康診断結果を用いた産業医面談や保健指導の実施
- 疾病予防事業**
がん検診の受診推奨および支援
インフルエンザ出張予防接種の実施
禁煙外来の活用推奨
- メンタルヘルス対策**
ラインケアおよびセルフケアの教育研修
ストレスチェック制度の結果に基づく職場環境の改善
産業カウンセラーによるカウンセリングと外部相談窓口の設置によるケア
- 働き方改革**
生産性向上のための施策の立案・実施
柔軟な働き方の実現
女性活躍を含めた多様な人材の活用推進

特種東海製紙株式会社
代表取締役社長 木村 隆志

健康経営推進体制



知的資本に係る取組み

知的財産に係る基本方針

当社グループでは、次の5つの方針を掲げております。

1. 知的財産の創造と蓄積によって特種東海製紙グループの『技術と信頼』を守り、事業の安定と継続を支えます。
2. 企業活動の中で生まれた発明、考案、意匠等の『技術』を国内外の知的財産権として適切かつ効率的に保護し、お客様から『信頼』される企業グループを目指します。
3. 企業活動におけるロゴおよびその他の商標を知的財産権として保護し、ブランド価値を高めるとともに、お客様から『信頼』される企業グループを目指します。
4. 成長戦略に基づき知的財産への投資を実行し、各事業の発展を側面から支えます。
5. 第三者の知的財産権を尊重し、第三者が所有する知的財産権の調査・侵害予防を行います。

知的財産に係る体制と取組み

特種東海製紙の経営管理本部が当社グループの知的財産業務を担い、経営戦略と知的財産との整合性を確保するとともに、全社横断的な視点による知的財産権への投資を判断しております。具体的には、成長分野および基盤強化分野の重要度の高い製品や開発品について知的財産のポートフォリオを活用し、今後の事業強化が必要となる領域に対しての取組みに努めております。2025年7月に、経営管理本部の企画部に「知財チーム」を新設し、

これまで以上に知的財産の取組みを推し進める体制といたしました。

今後の中期的な取組みでは、環境関連事業について知財情報を活用した事業戦略の構築や共創パートナーの探索・分析を検討いたします。製紙事業については、引き続き事業の安定を目指した知的財産権の権利化と侵害予防を推し進めます。また、第三者による知的財産権の不正使用、模倣等の行為に対し、各種法律の定めに基づいて厳正に対処しております。

経営管理本部 → 企画部 → 知財チーム

知的財産権の保有

当社グループは、上記の基本方針および取組みを通じて、これまで国内外で特許権、実用新案権、意匠権、商標権を取得・保有しております。

	2024年度期末時点の保有件数	
	特許権・実用新案権・意匠権	商標権
産業素材	6	1
特殊素材	70	91
生活商品	14	57
環境関連	0	15

知的財産に係る教育・人材育成

当社グループの人材育成方針に基づき、知的財産の教育研修を実施しております。特記事項として、

2023年度から新たな教育の取組みを開始しました。この取組みは、当社グループ全体における知的財産への意識と経験値の底上げ、および全社横断的な連携を目的とし、さらに将来の経営人材の育成も兼ねた教育プログラムです。2024年度は、当社グループの営業・製造・開発など多岐にわたる部門から選抜した計22名に対し平均21.5時間/人をかけて重点的に教育を実施しました。

(▶P29 人的資本に係る取組み)

知的財産に係る教育により、当社グループの長期的な技術と信頼の確保、知的財産による事業の発展、イノベーションの創出、知財リスクの低減を実現してまいります。そして、これからも人材への投資により持続的な成長を目指します。

