

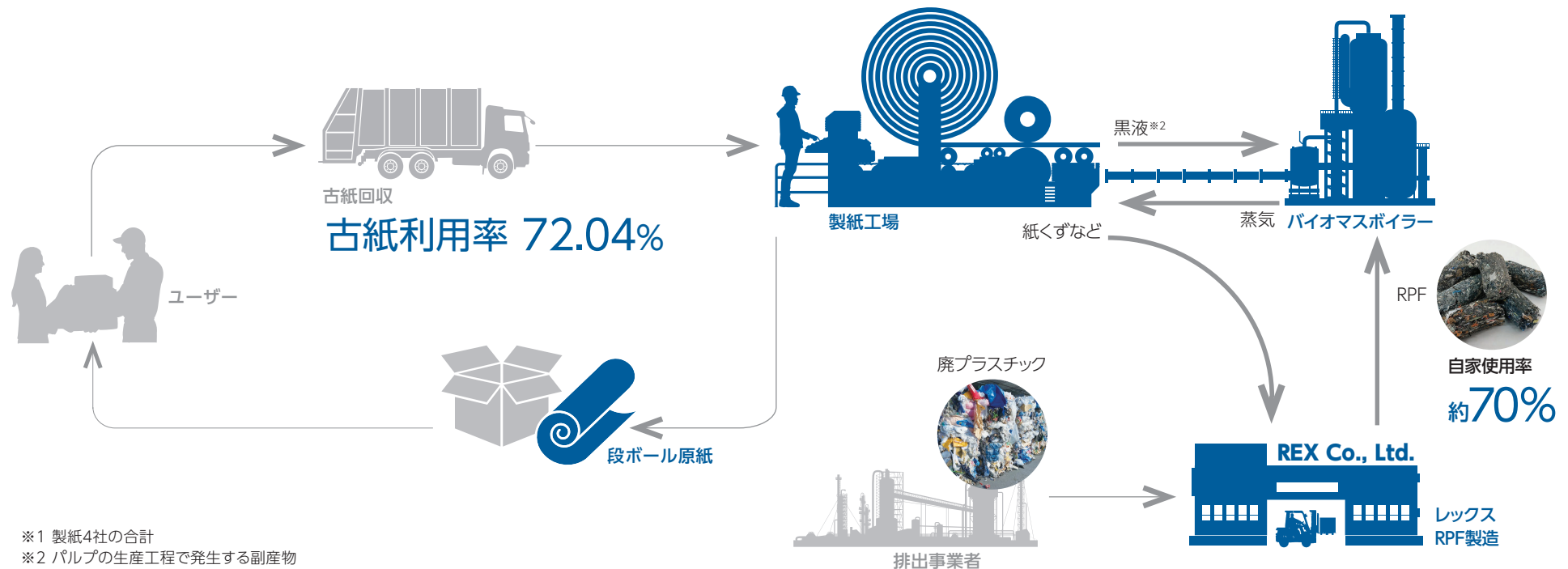
製紙事業における資源循環※1

INPUT

エネルギー消費量	10,202TJ
取水量	59,541千t
紙料投入量	763千t
うち製紙用チップ・パルプに係るトレーサビリティ	100%

OUTPUT

CO ₂ 排出量 Scope1	76千t-CO ₂
Scope2	47千t-CO ₂
排水量	56,968千t
廃棄物排出量	105千t
うち最終処分率	0.58%



※1 製紙4社の合計

※2 パルプの生産工程で発生する副産物

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

カーボンニュートラル社会の実現に向けた活動

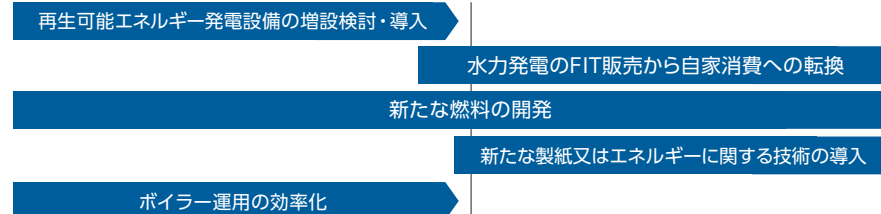
エネルギーコスト競争力の強化・環境負荷の低減の2つの視点から、早期より化石燃料からのエネルギー転換を行ってきました。木材からパルプを生産する際に発生する副産物(黒液)、製紙原料に使用できない木材廃材といったバイオマス燃料や、廃プラスチックを主な原料とするRPFの活用により、生産活動に伴うエネルギーのうち約80%をバイオマス・廃棄物燃料で賄っています。2021年に策定したカーボンニュートラルに向けたロードマップでは2030年までに2013年度比38%削減を中間目標、2050年のカーボンニュートラルを最終目標として省エネ・CO₂削減施策を実行しています。

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

再生可能エネルギーの利用拡大



省エネルギーの推進



エネルギー利用以外でのカーボンニュートラル化

森林による吸収

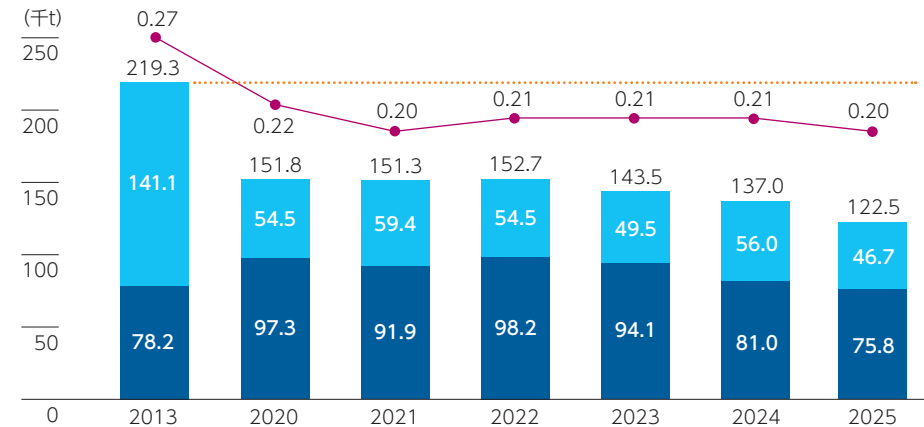


環境配慮素材



生産活動に伴う化石エネルギー由来CO₂排出量(SCOPE1,2)*

■ Scope1 ■ Scope2 ● 生産量当たりの排出原単位



*連結売上高の約80%を占める製紙事業会社(特種東海製紙、新東海製紙、トライフ、特種東海エコロジー)を対象範囲としています

TCFDフレームワークに基づく開示

ガバナンス

グループ全体の広報活動などを統括するIR・広報部がサステナビリティに係る各課題への対応を担当しています。IR・広報部では、各事業本部との対話によってリスクや機会、対応策など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証結果に基づく方針や重要事項について、適宜付議・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。

「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/ 生物多様性保全

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。



38%削減

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。



「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ジン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。



木材原料における
トレーサビリティ
100%

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。



生物多様性保全

自然を守り、自然を活かす

世界的に環境問題が深刻化し森林の減少や劣化が進む現代において、当社が井川社有林をより自然度の高い状態に導き貴重な生物を保護し共生していくことは、当然の責務であると考えます。一方、現在、井川社有林の尊い自然環境を求め登山や溪流釣りのお客様など年間延べ24,000人の人々が入山しています。当社は尊い自然を保護するだけでなく、こうした人々や自然を満喫する人々をより広く受け入れ、ゆとりと安らぎとを提供することで社会に貢献したいと考えています。

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「民間の取組みなど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。

環境負荷の低減

事業における自然資本関連の影響と依存の評価一覧

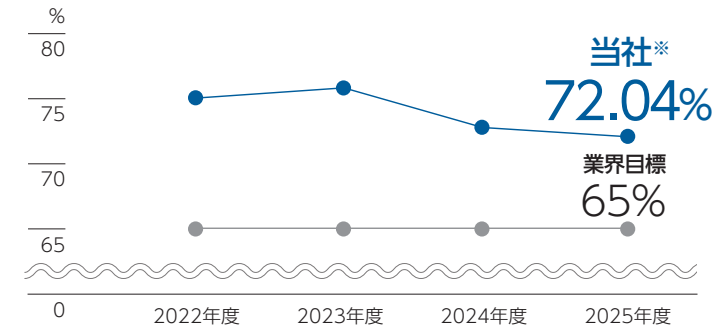
		影響				
		土地改変	給水	温室効果ガス	汚染	
種別	工程	陸域	水使用	GHG	大気	水・土壌
製紙	製造	—	Very High	—	Middle	High
発電	バイオマス	High	Middle	High	High	Middle
	水力	Low	Low	—	—	—

		依存				
		供給機能			調整機能	
種別	工程	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	—
発電	バイオマス	Middle	Middle	High	Low	Low
	水力	Very High	—	—	Very High	High

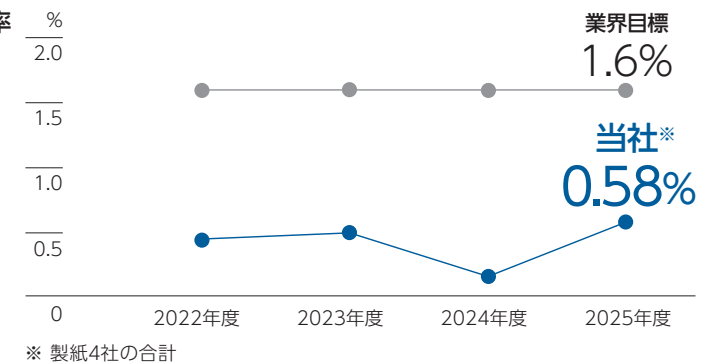
環境負荷の低減

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。

古紙利用率



廃棄物の最終処分率



水資源の保全

当社グループは環境憲章に基づき、事業の基盤である豊かな水資源を次世代へ引き継ぐことを経営上の重要課題と認識しています。各拠点の地域環境や事業特性に応じ、法令遵守はもとより、製造工程における水の循環利用の継続や効率的な使用を推進することで、持続可能な水資源の保全に取り組んでいきます。

また、当社グループは、各製造拠点の特性に応じて「水管理計画」の策定を進めるとともに全拠点を対象に水ストレス状況の評価を実施しています。世界資源研究所(WRI)が提供する水リスク評価ツール「Aquaduct」を用い、グループの製造拠点および事業所が所在する流域の水リスクを分析しています。その結果、現時点において当社グループが事業活動を実施している地域に、水ストレスが「High(高い)」以上に分類される地域は存在しないことを認識しています。

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

2025年度は、2024年度に引き続き、教育内容の検証と改善およびグループへの展開を進めました。これら定期的な啓発により、さらなる人権尊重に対する意識の向上を図っていきます。

研修テーマとしては「ビジネスと人権」の視点を踏まえ、性的マイノリティ、障がい者、職場におけるハラスメント、インターネット上の人権侵害など、多様なテーマを取り上げ実施しました。

人権デュー・ディリジェンス

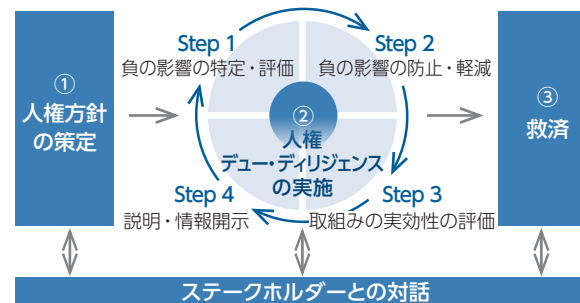
2025年度は、グループ全体の事業活動における潜在的な人権への負の影響を包括的に特定・評価し、社内関係部署や外部専門家、サプライヤーなどのステークホルダーとの対話を踏まえて、優先的に取り組むべき顕著な人権課題を決定いたしました。

— 特定された顕著な人権課題 —

1.労働者の心身の安全確保

設備災害や過重労働による労働災害、ハラスメントによ

人権デュー・ディリジェンスのStep



る精神的苦痛のリスク

特定の根拠: 大型機械を使用する製造現場における身体的安全の確保、および多様な働き方におけるメンタルヘルス維持の必要性を考慮。

2.サプライチェーンにおける強制労働・児童労働の禁止

海外含むサプライヤーなどにおける、不当な低賃金労働や移動の自由の制限、年少者の労働リスク

特定の根拠: 原材料調達先がグローバルに及ぶ中、特に移民労働者が多い地域や法規制が不十分な地域での潜在的リスクを考慮。

3.責任ある原材料調達

木材チップや薬剤、鉱物資源などの調達過程における、紛争加担や採掘現場での人権侵害リスク

特定の根拠: サプライチェーン上流における紛争加担や先住民の権利侵害にかかる潜在的リスクを考慮。

4.脆弱な立場にある人々の権利保護

性別、性的指向(LGBTQ+)、国籍などによる差別のリスク、消費者に対する製品安全情報の欠如のリスク

特定の根拠: グローバル化や消費者ニーズの多様化を踏ま

え、差別を排除し情報の透明性を確保する必要性を考慮。

5.地域社会の環境権と居住権の尊重

工場排水や排気による環境悪化、用地確保に伴う先住民の居住権利や生活基盤の侵害リスク

特定の根拠: 大規模な製造拠点を有する事業特性上、周辺住民の健康や環境維持、および原材料産地の土地権利尊重の必要性を考慮。

— 今後の取組み —

特定された5つの顕著な人権課題に基づき、今後は具体的な防止策・軽減策を整理し、段階的に実施していきます。

なお、人権リスクは社会情勢や事業構造の変化に伴い変動するものであるため、当社グループでは事業環境の変化に応じて定期的にリスクマッピングの全面的な見直しを行い、常に最新の「顕著な人権課題」を特定・管理する体制を構築します。

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、相談などに対し、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の人権に係る取組みの詳細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『安全の「見える化」推進』と『作業における安全基準づくりとその順守』を、衛生については『心身ともに健やかでいられるための職場づくり』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た取組み」
安全担当者による職場確認

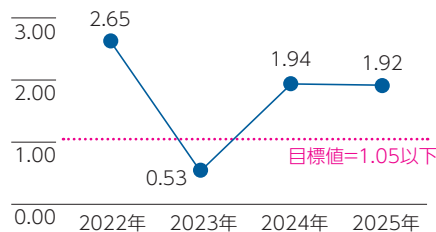
重篤災害撲滅の取組み

働く一人ひとりが、日々の仕事の中で「どこに危険を感じているのか」「どのような行動が災害につながる可能性があるのか」を自ら考え、安全を確保するための行動につなげる取組みを進めています。また、管理者には、部下が挙げた危険や不安を職場の課題として捉え、具体的な対策・改善につなげることを求めています。

こうした取組みを通じて、「自分たちの職場の危険は自分たちで見つけ、自分たちで改善する」という意識を高め、職場自らが安全活動に取り組む風土づくりを進めていきます。

今後も、職場ごとの安全上の課題や特性を踏まえた自主的かつ個性的な取組みを促進し、危険や課題を確実な改善につなげることで、重篤災害を起こさない職場づくり、さらには労災の撲滅につなげていきます。

特種東海製紙グループ 度数率

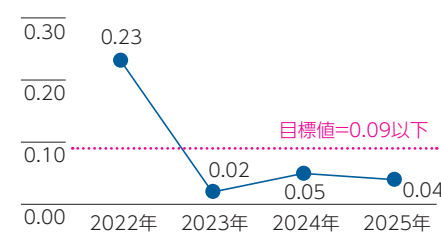


度数率=100万延べ実労働時間当たりの労働災害(休業災害)による死傷者数
※災害発生の頻度を表す

[厚生労働省の統計値]

調査産業における度数率=2.01(2025年)

特種東海製紙グループ 強度率



強度率=1,000延べ実労働時間当たりの延べ労働損失日数
※災害の重さの程度を表す

[厚生労働省の統計値]

調査産業における強度率=0.09(2025年)

「健康経営」の取組み

当社は、従業員が高いパフォーマンスを発揮し活躍するためには、心身ともに充実し、健康で自分らしく働けることが重要だと考えています。その実現に向けて、保健指導や健康に関する勉強会、メンタルヘルス研修、エンゲージメントサーベイなどを実施し、行動変容を促すことで、人と組織の活性化につなげていきます。

当社グループの健康経営推進体制はこちらをご覧ください。

<https://www.tt-paper.co.jp/pdf/sustainability/social/health-safety/declaration-health-management.pdf>

健康経営宣言 (一部抜粋)

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。

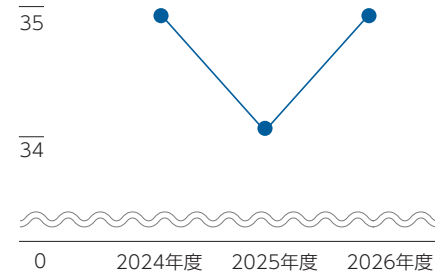
健康経営宣言の全文はこちらをご覧ください。

<https://www.tt-paper.co.jp/pdf/sustainability/social/health-safety/declaration.pdf>

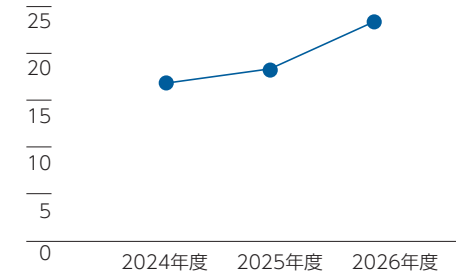
エンゲージメントサーベイを通じた健康経営に係る指標の測定

従業員エンゲージメントサーベイ(特種東海製紙単体)において、心理的安全性を測る指標としてポジティブ回答率をモニタリングするとともに、プレゼンティーズム*も測定することで、勤怠管理上は表出しない従業員のパフォーマンス状態を把握し、健康経営の視点から労働環境の改善に取り組んでいます。

プレゼンティーズム



ポジティブ回答率



*健康状態等により出社しているものの本来の力を発揮できていない状態。WHO-HPQの絶対的プレゼンティーズム(0~100点)を用い、100%からその点数を差し引いた値を生産性損失割合として算出。実績値全従業員平均。

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つの方針を掲げています。

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、意匠などの『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

特種東海製紙のコーポレートセンターに当社グループ全体の知的財産業務を担う機能を設定し、経営戦略と知的財産との整合性を図るとともに、全社横断的な視点から知的財産への投資を判断しています。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を強化し、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います。

中期的な取組みでは、環境関連事業にお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・分析を検討します。製紙事業では、事業の安定と継続に向けて、知的財産権の権利化と侵害予防を引き続き推進します。また、第三者による知的財産権の不正使用、模倣などの行為に対し、各種法律の定めに基づいて厳正に対処します。

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・保有しています。

	2025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	8	1
特殊素材	70	89
生活商品	13	56
環境関連	2	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・研修を実施しています。2023年度から2025年度までの3年間は、グループ全体の知的財産に対する意識と実務経験を高めるとともに、全社横断的な連携を強化する目的とした教育プログラムを実施しました。将来の経営人材の育成も見据え、実務に結びつく内容

としています。2025年度は、営業・製造・開発など幅広い部門から選抜された20名が参加し、1人あたり平均24.5時間の教育を受けました。この研修では、知的財産の専門知識を学ぶだけでなく、日々の業務における知的財産を自分事として捉え、経営戦略を考える際にも知的財産を自然と意識できるように、実践的な内容を重視しました。研修の最後には、受講者が経営層に向けて経営戦略の発表を行い、経営層から直接、経営の視点に立った考え方や意見を聞く貴重な機会となりました。また、入門者向けの研修も実施し、リモート参加や動画視聴など複数のアクセス方法を提供することで、より広い層の知財意識向上を図ることもできました。

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いきます。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。



研修後のメンバー間の懇親