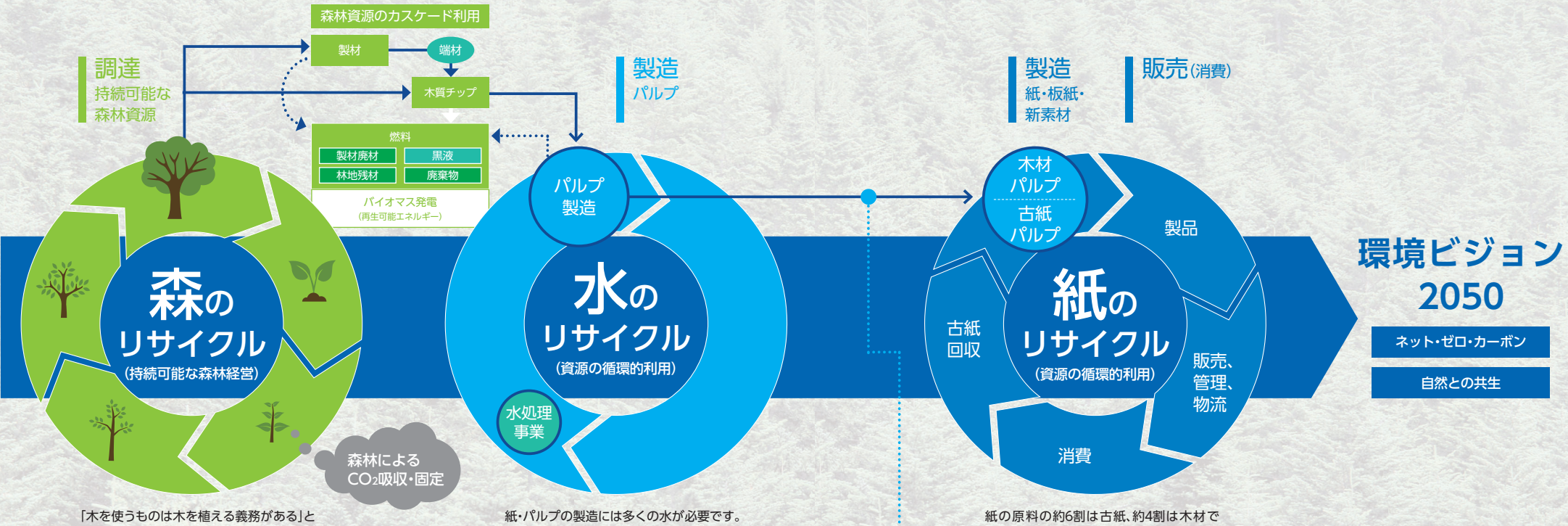
サステナブル・ビジネスモデル

サステナブル・ビジネスモデル「バリュー・チェーンを通じた資源循環」

王子グループの基盤である紙づくりは、持続可能な森林経営を実践する「森のリサイクル」、取水量の削減や排水の浄化に取り組む「水のリサイクル」、古紙を紙へ再資源化する「紙のリサイクル」という3つのリサイクルに支えられています。このサステナブルなビジネスモデルをグローバルに展開し、事業そのものが持続可能な社会の構築に貢献できるよう、私たちは取り組んでいます。



「木を使うものは木を植える義務がある」という考えのもと、国内外で現地の生態系に配慮しながら、木を植え、育てて使い、また木を植えるという持続可能な森林経営に取り組み、豊かな森を育んでいます。

紙・パルプの製造には多くの水が必要です。製造工程の中で、一度使った水を処理して再利用することで、取水量を削減しています。また、排水の浄化に取り組み、環境負荷の軽減にも努めています。

紙の原料の約6割は古紙、約4割は木材です。古紙リサイクルシステムを維持しながら、あらゆる種類の古紙の回収・活用を進め、古紙の利用促進に取り組んでいます。

木質由来の新素材開発	
セルロース	ヘミセルロース

さまざまな木質由来素材
- 木質由来バイオマスプラスチック
- セルロースナノファイバー(CNF)
- 硫酸化ヘミセルロース 等

サステナブル・ビジネスモデルのさらなる発展を目指して

脱炭素社会の実現に向け、再生可能な森林資源は多くの注目を集めています。王子グループでは、これまでの製紙原料としての利用と併せて、製紙分野以外への木質資源の利用を加速させています。具体的には、木質チップを主燃料とするバイオマス発電事業を全国各地へ展開し、これまで利用が進みにくかった林地残材などの未利用材を積極的に活用しています。また、石油由来のプラスチックからの代替が期待される木質由来のバイオマスプラスチックや、セルロースナノファイバー（CNF）、木質由来の医薬品開発など、未来を担うグリーンイノベーションを加速させています。

コア・コンピタンスとサステナビリティ重要課題

コア・コンピタンス

王子グループは、603千haに及ぶ王子の森を国内外に保有し、森林資源を育て、使い、また育てることを繰り返しながら、事業領域にとらわれず幅広く事業を展開しています。森林資源をコア・コンピタンスとして、さらなる事業発展と持続可能な社会への貢献を目指します。

持続可能な森林経営

環境保全に配慮しつつ、木材生産を主目的とする生産林は、国内176千ha、海外279千haの合計455千ha、環境保全林は、国内12千ha、海外136千haの合計148千haにものぼります。環境、社会、経済に配慮した持続可能な森林経営の実践が事業に根付いています。

再生可能な資源の活用

紙の原料の約6割を占める古紙のリサイクルを推進。さらに紙の製造に欠かせない水も、製造プロセスにおける循環・再利用を徹底し、水使用量の削減と高度な排水浄化の仕組みを構築しています。

木質由来の新素材開発

多分野から大きな期待が寄せられているセルロースナノファイバー（CNF）、木質由来のバイオマスプラスチック、さらには木質ヘミセルロース由来の医薬品など、新たな価値創出を目指し、新素材開発に注力しています。

製紙基盤技術の応用

水力発電や木質バイオマス発電を中心とした再生可能エネルギー事業の展開、工業用水の製造や産業排水処理事業など、製紙事業で培った基盤技術を活用し、さまざまな環境負荷低減につながる分野で事業の拡大を図っています。

グローバルな拠点・販売

原紙から紙器・段ボール製造までを一貫で行うパッケージング事業をはじめ、家庭紙事業、感熱紙事業、パルプ事業など、積極的にグローバル展開しています。成長を続ける海外の市場ニーズに対応し、事業を拡充しています。

サステナビリティ重要課題

王子グループは、刻々と変化する社会動向に的確に対応し、お客様や社会からのニーズにお応えしながら、中長期的な企業価値の向上に向けた取り組みを続けています。その根幹を成すサステナブル・ビジネスモデルの発展に向けて、2019年に以下のプロセスでサステナビリティ重要課題を特定しました。

また、非財務情報に関する社会からの要請の変化や、パーパス、長期ビジョン、中期経営計画の策定等の社内状況の変化を踏まえ、2023年にサステナビリティ重要課題の見直しを行い、定義および構成要素を新たに特定し、人的資本の強化に対応するKPIを見直しました。

サステナビリティ重要課題の特定プロセス

Step 1 コア・コンピタンスの特定	森林資源を核とした事業展開を支える、5つのコア・コンピタンスを特定しました。
Step 2 候補の抽出	SDGs、グローバルリスク、ESG評価機関からの評価内容、当社グループが認識している重要項目、目指す姿、ステークホルダーとの対話などから、網羅的に課題を抽出しました。
Step 3 評価・分析	各課題について、社会にとっての重要度、事業にとっての重要度の両軸で評価を行いました。外部機関からの意見も取り入れ、課題の絞り込みを実施し、整理しました。
Step 4 妥当性の評価・承認	特定したサステナビリティ重要課題について、経営会議にて妥当性の確認を行い、承認を取得しました。サステナビリティ重要課題は、社会の環境変化や新規課題の出現などを考慮する必要があるため、毎年、サステナビリティ推進委員会にて見直しの必要を議論していきます。

サステナビリティ重要課題と定義

分類	サステナビリティ重要課題	定義
E 環境	気候変動の緩和・適応	サプライチェーンでのGHG排出削減、森林によるCO_2吸収・固定の推進を図り、気候変動の緩和に貢献する。
	持続可能な森林経営と生物多様性の保全	保有・管理する森林において、環境および地域社会に配慮した持続可能な森林経営を実践し、森林資源を活用するとともに、生物多様性保全をはじめとした森林の多面的機能を発揮する。
	資源の循環的利用	資源枯渇を防ぐため、紙および水を貴重な再利用可能な資源と捉え、循環的な利用を図る。
	環境負荷の低減	製造過程において、周辺地域への環境負荷を最小限にするために、廃棄物の削減、排水、排気の浄化を推進する。
S 社会	人権の尊重	あらゆる事業活動における人権侵害を許容しない。
	人的資本の強化	持続的成長に必要となる多様な人財（人的資本）を確保・育成する。全ての人財が能力を最大限に発揮でき、働きやすい環境を整備する。
	職場の安全衛生の確保	全ての従業員および関係者の安全衛生を確保する。
G ガバナンス	責任ある原材料調達	あらゆる原材料を調達するためのサプライチェーンにおいて、環境および人権を含む社会に関する課題を看過せず、責任をもって対処する。
	安全安心な製品の供給	世界中に安全安心な製品を供給する。

サステナビリティ重要課題とKPI

分類	サステナビリティ重要課題	構成要素	KPI(重要業績評価指標) (特に記載のある場合を除き、2030年度)	現状数値※1			主な取組	社会に提供する価値	対応するSDGs	詳細
E 環境	気候変動の緩和・適応	●GHG排出量の削減 (Scope1、Scope2) ●森林によるCO₂吸収・固定 ●サプライヤー等との協働による GHG排出量削減 (Scope3など) ●再生エネルギーの利用拡大 ●エネルギーの効率的な利用	●GHG排出量2018年度対比 70%以上の削減(Scope1、Scope2) ・GHG排出量削減:20% ・森林によるCO₂純吸収量:50%	●16.5%削減 ・4.7% ・11.8%			●生産効率向上、省エネルギー、再生可能燃料・廃棄物燃料の活用によるGHG排出量削減 ●持続可能な森林経営によるCO₂の吸収・固定 ●化石燃料代替としての非化石燃料・バイオマス燃料の利用拡大 ●バイオマス発電事業の展開 ●環境配慮型製品の開発	●気候変動の緩和 ●再生可能エネルギーの割合増加 ●エネルギー効率の向上 ●環境に配慮した技術の向上	7.2,7.3 7.a 9.4,9.5 12.2 13.1,13.2 13.3	P25~30
			●CO₂固定量※2の拡大 1億7,000万トン以上(計算値)	●1億2,245万トン						
			●石炭使用量の低減等により、再生可能エネルギー利用率60%以上の実現	●54.7%						
			●5年平均エネルギー消費原単位 年1%以上の改善	●3.8%削減 (2018~2022年度)						
	持続可能な森林経営と生物多様性の保全	●森林の適切な管理と保全 ●森林資源の活用 ●生物多様性と生態系の保全・推進 ●地域コミュニティとの関係構築	●海外の森林認証取得率※3向上 (国内は100%維持)	●国内:100%、海外:94%			●「持続可能な森林管理方針」に基づいた森林経営 ●森林の多面的機能の維持・拡大 ●植林の推進や社有林保全等の持続可能な森林経営	●生物多様性と生態系の保全 ●雇用の創出 ●就労・教育・医療支援	6.6 8.7 14.2 15.1,15.2 15.3,15.4 15.5,15.c	P31~34
			●海外植林地400千haへ拡大	●279千ha (環境保全林136千ha)						
	資源の循環的利用	●古紙利用の促進 ●水リスクの低減 (水のリサイクルの促進他)	●古紙利用率※4(国内):70%以上	●68.0%			●紙のリサイクル(古紙利用率の向上) ●取水量削減と水のリサイクル ●水処理事業の海外への展開	●気候変動の緩和 ●廃棄物削減 ●水不足への貢献 ●安全な水の供給	6.4,6.5 12.4,12.5 12.6 14.1 15.1,15.2 15.3,15.4 15.5,15.c	P89~92
			●取水原単位 2018年度対比6%以上の削減	●12.9%削減						
	環境負荷の低減	●廃棄物の有効利用 ●排水の浄化 ●排気の浄化	●廃棄物有効利用率※5の向上 国内:99%以上、海外:95%以上	●国内:99.4%、海外:83.4%			●廃棄物の削減・有効利用 ●環境配慮型製品・生分解性素材の開発 ●環境規制値より厳しい自主管理値の設定 ●排水の浄化、排出ガス中の化学物質の排出抑制	●安全と健康 ●大気・水質汚染の削減	3.9 6.1,6.3,6.4 11.6 14.1,14.2 14.3 17.7,17.8	P89
			●排水中負荷物質排出原単位 2018年度対比15%の削減	●BOD:35.1%削減、COD: 10.0%削減、SS:24.0%削減						
			●排気中SOx排出原単位 2018年度対比15%の削減	●15.4%削減						
S 社会	人権の尊重	●全ての事業活動における人権配慮 ●職場における人権配慮	●対象者への人権教育・研修の実施 100%	●95.6% (2023年1月~7月実施、 総受講者数2,566名)			●「王子グループ企業行動憲章・行動規範」、「王子グループ人権方針」の制定と運用 ●内部監査の実施、内部通報制度の運用 ●社内研修等によるコンプライアンスおよび人権に対する意識の醸成 ●サプライヤーの人権尊重等のリスク評価 ●人権デュー・ディリジェンスの実施	●人権尊重	5.1,5.4 5.5,5.c 8.5,8.7 8.8 10.2,10.3 10.4	P93~94
	人的資本の強化	●ワークライフマネジメントの向上 ●従業員のスキル向上 ●インクルージョン&ダイバーシティ ●コンプライアンス意識の強化	●総労働時間 1,850時間以内 (国内本社地区26社)	●1,830時間			●人財戦略/人財育成 ●働き方改革の推進 ●ダイバーシティ推進	●多様な人財の活躍 ●イノベーションの実現 ●生産性の向上	5.1,5.4 5.5,5.c 8.2,8.5 8.8 10.2,10.3	P95~98
			●男性の育児休業等取得率 100%(国内16社※6)	●98.8%						
			●女性管理職比率 5.5%以上 (国内16社※6、2025年3月末)	●3.6%						
			●新卒採用女性総合職比率※7 30%以上	●37.7%(2023年4月1日入社)						
			●障がい者雇用率 2.3%以上 (国内81社※6、2023年6月)	●国内グループ適用6社※6:2.51%、 国内81社※6:2.20% (2023年6月)						
			●コンプライアンス会議参加率 100% (王子ホールディングスおよび国内全子会社)	●97.2%(2022年度下期)						
	職場の安全衛生の確保	●従業員の健康促進 ●労働災害の防止	●死亡・重篤災害※8ゼロ(毎年度)	●3件 (2022年1月1日~12月31日)			●安全衛生管理体制の確立と安全衛生活動の推進 ●機械・設備、作業等における安全確保の徹底 ●安全教育の推進(VRによる危険体感教育の展開等) ●従業員の心身の健康促進 ●快適な職場環境の整備 ●新型コロナウイルス等感染症への対応	●安全と健康	8.8	P99~100
			●労働災害度数率※6 2018年(0.89)対比50%削減	●1.11 (2022年1月1日~12月31日)						
G ガバナンス	責任ある原材料調達	●サプライチェーン上の環境配慮 ●サプライチェーン上の人権配慮 ●法令・社会規範の遵守と公正な取引	●主要サプライヤー※9の サステナビリティ調査実施100%	●100% (20年度~22年度に実施、 以降フォローアップ調査)			●「王子グループ・パートナーシップ調達方針」および「木材原料の調達指針」による、環境や社会に配慮したCSR調達推進	●責任ある生産消費形態 ●サプライチェーン全体の労働者の権利保護、環境負荷の低減	8.7 12.1,12.4 12.6 15.1,15.2	P101~102
			●「木材原料の調達指針」に基づくトレーサビリティの実施100%	●100%						
	安全安心な製品の供給	●製品の安定供給 ●製品品質の確保	●製造物責任事故0件(毎年度)	●0件			●自社製品の安定供給 ●関連法規遵守およびそれを上回る自主管理値に従った安全な品質設計・管理 ●お客様への原材料(薬品、資材)の安全性情報の提供 ●FSC®認証製品(FSC®C014119他)の供給	●安全安心な製品提供 ●環境負荷の低減 ●開発途上国への環境に配慮した技術普及	9.4,9.b 12.4,12.6 17.7	P102

※1 集計期間:記載のある場合を除き、2022年4月~2023年3月、または2023年3月31日時点。対象範囲:記載のある場合を除き、国内外の連結子会社
※2 CO_2 固定量(CO_2トン) 生産林:各年度末残存蓄積量×バイオマス拡大係数×容積重×(1+地下/地上比)×炭素率×CO_2換算係数
環境保全林:各年度末残存面積×自然林の地上バイオマス×(1+地下/地上比)×炭素率×CO_2換算係数
※3 森林認証取得率:[海外]自社所有生産林における面積比率、[国内]分収林を除く社有林における面積比率
※4 古紙利用率=古紙消費量÷全繊維原料消費量(古紙、木材パルプ、その他繊維原料の消費量合計)
※5 廃棄物有効利用率=(廃棄物発生量−埋立て量)÷廃棄物発生量×100
※6 算出方法P111参照
※7 新卒採用女性総合職比率:王子マネジメントオフィス株式会社一括採用(スポーツ採用者を除く)
※8 重篤災害:王子グループでは、労働者災害補償保険法施行規則 別表第一障がい等級表の第三級以上の災害を重篤災害としています。
※9 取引額上位75%のサプライヤー

資源の循環的利用（水）

6.4,6.5　12.4,12.5 12.6　14.1　15.1,15.2 15.3,15.4 15.5,15.c

基本的な考え方

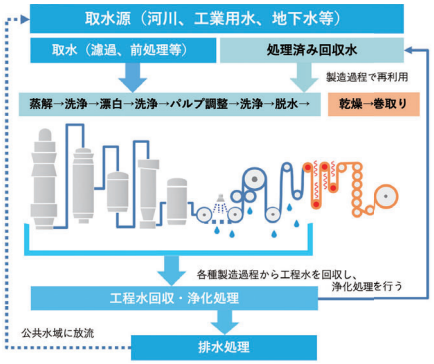
王子グループの中核事業である生活産業資材事業、資源環境ビジネス、印刷情報メディア事業は、多くの水を使用しており、その取水量はグループ全体の94%を占めます。限りある資源として、工場内で水の再利用や多段階利用などを実践することで取水量を削減します。また、使用した水は多段階浄化処理などを行い、より多くの水を水域へ戻すことに取り組んでいます。

取水量の削減

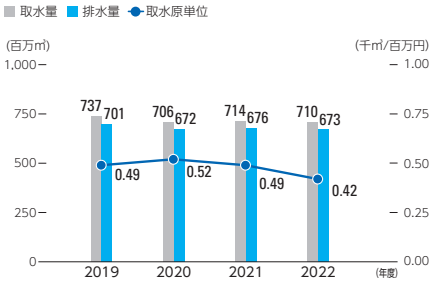
製紙工場では、河川等から取水する一方で、工程内で使用した水を浄化し、前工程へ戻し再利用することで、取水量を抑え、水資源を有効に使用しています（下図参照）。

2022年度における王子グループの総取水量は710百万m^3、総排水量は673百万m^3、水消費量は37百万m^3でした。

取水原単位削減の目標達成に向け、グループ全体の取水量の約8割を占める王子製紙、王子マテリア、王子エフテックス、王子ネピアの各社は、2030年までの具体的な削減計画を立案し、取り組んでいます。サステナビリティ推進委員会は、四半期ごとに各社から削減実績の報告を受け、年に1回、サステナビリティ推進委員会にて取締役への報告を実施しています。



取水量★・排水量★・取水原単位



★ 2022年度実績は第三者保証を受けています。

排水の浄化

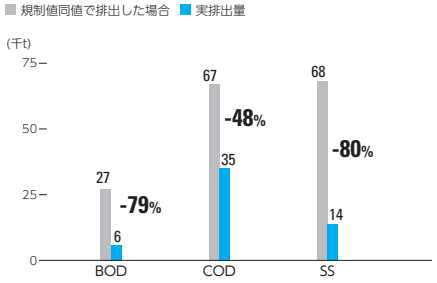
工場では、規制値よりも厳しい自主管理値で運用し、排水の水質を管理しています。例えば、排水中の環境負荷物質※のCOD排出量は、規制値並みに排出した場合と比較して、48%以上低減させるなど、排水の浄化に努めています。

※ BOD（生物化学的酸素要求量）：
好気性微生物によって有機物が分解されるときに消費される酸素の量を示します。最も広く使われている汚濁の指標で、BODが高いと悪臭の発生などが現れはじめます。

COD（化学的酸素要求量）：
酸化剤により有機物が酸化されるときに消費される酸化剤の量を酸素量に換算したものを示します。

SS（浮遊物質・懸濁物質量）：
水中の微粒子状物資

2022年度 環境負荷物質排出量（排水）



水リスクへの取り組み

近年の気候変動による水資源の枯渇や洪水による水害などは、事業の継続性のみならず、事業を展開する地域社会での産業や人の健康などに大きなリスクを生じます。王子グループは、世界的な環境研究機関である世界資源研究所（WRI）の評価をもとに事業における水リスクの把握に努めています。

全290事業場の水リスク評価について、WRIの水リスク評価ツールAQUEDUCT（3.0）をもとに分析すると、水リスクの高い地域（HighおよびExtremely high）に立地する事業場は14カ所でした。

14カ所の事業場における取水量は全体の1%未満であり、また生産量においても全体の2%程度であることから、全事業における水リスクは低いと判断できます。また、これらの事業場（インド、タイ、中国など）に対して、2022年は、水不足や洪水の発生状況などに関するアセスメントを実施しましたが、いずれの事業場においても生産や操業への問題は発現しておらず、顕在化した水リスクは確認されませんでした。

水リスクの評価※

水リスク	2022年度				
	事業場数	取水量（千㎥）		生産量（千トン）	
Low (<10%)　or　No data	74	277,907	39%	6,737	45%
Low to medium (10-20%)	109	306,501	43%	5,179	35%
Medium to high (20-40%)	93	123,865	17%	2,801	19%
High (40-80%)	7	1,520	0%	136	1%
Extremely high (>80%)	7	173	0%	144	1%
合計	**290**	**709,966**	**100%**	**14,997**	**100%**

※ WRIの水リスク評価AQUEDUCT（3.0）での5段階評価：水利用における他の利用者との潜在的な競合の度合いを示し、値が高いほど、競争が激しくリスクが高い。 ➡ https://www.wri.org/aqueduct

Topics　ブラジル・CENIBRA社の流域マネジメント

CENIBRA社は、ブラジル・ミナスジェライス州のドセ川流域から取水し、ユーカリの植林・パルプ事業をしています。近年、周辺地域で降雨の少ない年が続き、渇水の危機が地域全体の懸念となっていたため、同社は各取水場所での定期水量調査等から影響の大きい支流域を特定し、公的機関とも協力しながら、地域の水源涵養のために以下の活動を行っています。

森林内の貯水池設置

2018年から2020年までに自社林内51カ所に貯水池を設置しました。これにより100万㎥以上の貯水が可能となり、雨季に貯水した水がゆっくりと地下に浸透することで、水源涵養にもつながります。これらの貯水池は、地域住民も利用できるように場所を選定しており、水資源の利用において地域社会との調和を図っています。

自社林内に設置した貯水池

土壌への鋤入れ

近年、自社林内の重機作業で踏み固められた土壌に植付け前の鋤入れ作業を行い、雨水の土中への規則的な浸透を促し、植林木の成長改善を図ってきました。現在はさらに、この技術と知見を特に牧畜を営む地域の農家に広める活動を行っており、放牧地における地下水涵養機能の回復、土壌浸食低減による水質改善に貢献しています。

土壌への鍬入れの様子（円内拡大図）

流域農家の土地への浄化槽の設置

事業エリア内の河川の水質改善と近隣地域全体の公衆衛生指標の改善を目的として、2020年に浄化槽100基を寄贈しました。この浄化槽は、同社が実施している「林業振興プログラム」の協力事業者をはじめとした農家の家庭排水処理に使用されています。

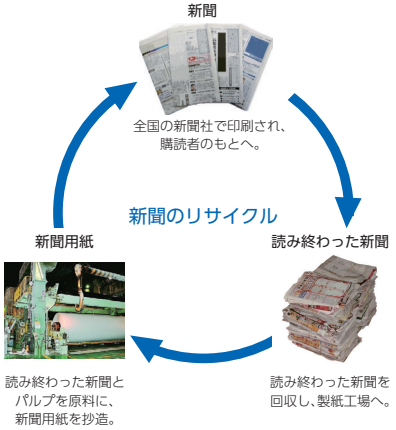
流域農家の土地へ寄贈した浄化槽

資源の循環的利用（古紙）

6.4,6.5　12.4,12.5 12.6　14.1　15.1,15.2 15.3,15.4 15.5,15.c

基本的な考え方

日本において紙の原料の約6割は古紙です。私たちの家庭から発生する古紙は、主に「集団回収」や「行政回収（地方自治体による資源回収）」によって回収され、製紙工場で紙に再生されます。最近では、脱プラスチックに向けた代替素材としての紙の需要が高まり、持続的な古紙リサイクルの重要性がさらに増しています。王子グループでは、全国各地の工場で古紙を配合した新聞、洋紙、板紙を生産しています。各地で回収された古紙は、近隣の工場を中心にグループ内で使用され、健全な古紙リサイクルシステムの維持に貢献しています。また古紙利用率をさらに高めるべく、さまざまな種類の古紙の活用に積極的に取り組み、国内の資源循環利用に寄与しています。



古紙を利用する工場

国内の実績および取り組み

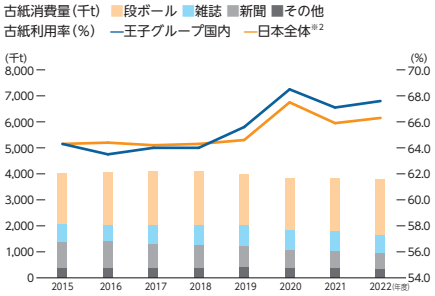
古紙利用実績

王子グループの古紙消費量は年間381万トン、国内全体の古紙消費量1,570万トンの24%に相当します。古紙消費量の内訳は、段ボール古紙が57%、雑誌古紙18%、新聞古紙16%となっています。古紙利用の拡大とともに、古紙利用率※1は年々増加を続けています。近年は、古紙利用率の高い板紙よりも洋紙生産の減少幅が大きく、紙の生産品種構成の変化が紙全体の古紙利用率を押し上げています。2021年度は67.1%でしたが、2022年度は洋紙生産減、板紙の生産増により67.6%となりました。

王子グループは、継続してさまざまな種類の古紙の資源化に取り組み、高い古紙利用率を維持しています。2021年度からは「環境行動目標2030」のもと「古紙利用率70%以上（国内）」を目指し、さらなる古紙利用の拡大に取り組んでいます。

※1 古紙利用率＝古紙消費量÷全繊維原料消費量
（古紙、木材パルプ、その他繊維原料の消費量合計）

古紙消費量・古紙利用率※1の推移



※2 日本全体：出典（公財）古紙再生促進センター

古紙利用拡大の取り組み

王子グループは、従来焼却されることが多かった機密文書や、古紙再生に適さなかった難処理古紙の再生に取り組んでいます。難処理古紙専用の溶解設備「ニーディングパルパー」により再生された古紙パルプは、段ボール原紙などに使用されています。

利用拡大が注目されている紙コップ等についても、リサイクルの仕組み作りを始めており、板紙原料としてのリサイクルを進めていきます。

機密書類処理施設
（王子マテリア江戸川工場）

難処理古紙溶解設備　ニーディングパルパー（王子マテリア富士工場）

ニーディングパルパーで使用している古紙

石膏ボード

紙管

紙製容器

金銀紙

ワンプ

PPラミネート紙

海外グループ会社の取り組み

ニュージーランド

Oji Fibre Solutions社は、ニュージーランド唯一の段ボール原紙生産会社であり、同国最大の古紙利用企業です。自ら展開する古紙回収事業は、自社消費分はもちろん、同国内消費量をも上回る回収量を誇ります。2022年は約24万トンを回収し、自社消費量を上回る分を王子グループのGSPP社（マレーシア）等へ輸出しています。

Oji Fibre Solutions社の古紙回収車

マレーシア

GSPP社は、古紙を原料とした段ボール原紙を製造しており、2021年には大幅な生産能力増強を行いました。2022年は約37万トンのマレーシア国内古紙に加え、ニュージーランド・日本を含む国外からも古紙を輸入しています。受け入れ時には品質を厳しくチェックし、古紙の品質維持に努めています。

GSPP社による古紙受入時の品質確認

Topics　国際的な古紙リサイクルの動向

経済成長が著しい東南アジアやインドでの段ボール原紙需要の増加など、紙・板紙製品の需給は国際経済動向により大きく変動し、原料の古紙も大きな影響を受けています。王子グループは、幅広いネットワークで動向の変化を敏感にキャッチし、古紙の安定調達に努めています。

主な地域における段ボール古紙輸出入量の変化

※1 東南アジア データ対象国：ベトナム、タイ、マレーシア、インドネシア
※2 欧州 データ対象国：EU、英国
＊各国貿易統計から作成

人権の尊重

5.1,5.4
5.5,5.c
8.2,8.5
8.8
10.2,10.3
10.4

基本的な考え方

「人権の尊重」をサステナビリティ重要課題の１つとする王子グループは、従業員のみならず、サプライチェーン全体で人権尊重に対する考え方を共有し、人権問題の防止につながる具体的な取り組みを実施しています。

私たちは、人権を尊重する責任は重要なグローバル行動基準であると考え、人権尊重の取り組みをより一層推進・実践するため、2020年8月に「王子グループ人権方針」を制定しました。本方針は、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいており、以下の国際規範等を支持・尊重すること、人権デュー・ディリジェンスや社員への適切な教育を実施すること、人権の負の影響の救済について「企業倫理ヘルプライン」を運用していることを明記しています。

- 「国際人権章典」
- 強制労働・児童労働の禁止、差別の撤廃を含む「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」
- 「国連グローバル・コンパクト」

サプライチェーンにおいても「王子グループ・パートナーシップ調達方針」により、取引先の皆様に人権の擁護、労働者の権利保護、職場の安全衛生の確保等の実行をお願いしている他、国内外のサプライヤーを対象に、サプライヤー・サステナビリティ調査(P101)を継続実施しています。

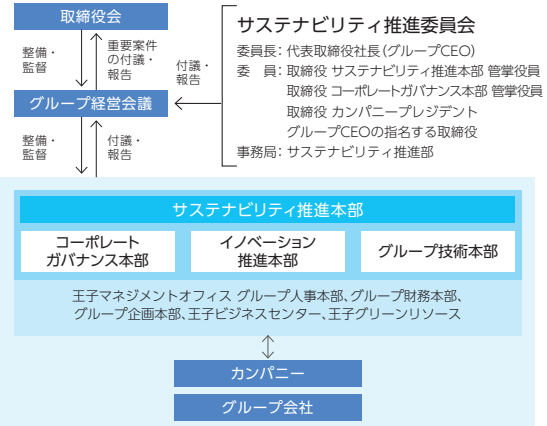
王子グループ人権方針 ➡ https://ojiholdings.disclosure.site/ja/themes/108/
王子グループ・パートナーシップ調達方針 ➡ https://ojiholdings.disclosure.site/ja/themes/187/
サプライヤー・サステナビリティ調査結果 ➡ https://ojiholdings.disclosure.site/ja/themes/189/

人権の取り組みの推進体制

サステナビリティに関する重要課題や推進状況は、王子グループCEOが委員長を務め、王子ホールディングス取締役(独立した社外取締役を含む)をメンバーとするサステナビリティ推進委員会で協議されています。

年2回の協議で、気候変動対策や持続可能な森林経営、人権、インクルージョン＆ダイバーシティの推進等について、方針や実行計画の策定、進捗状況のモニタリング等を行い、協議された内容は必要に応じてグループ経営会議に付議されます。

サステナビリティ推進体制

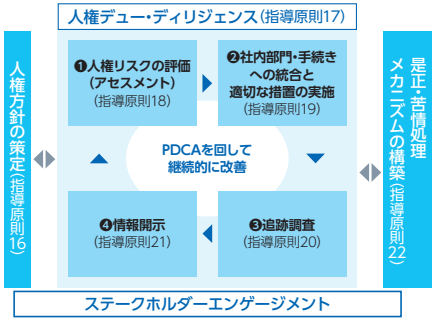


2022年度の取り組み

1. 人権デュー・ディリジェンスの実施

人権や労働慣行を確認する人権アセスメントを実施しました。

人権デュー・ディリジェンスの取り組みサイクル



■ **対象**

- 連結会社：157社※1(回答率96.8%)

※1 従業員が少数・管理部門共通等の対象を除外

- 木材原料海外サプライヤー：39社(同100%)

■ **結果**

顕在的な重大人権リスクは特定されませんでしたが、組織上の問題点(人権関連の責任部署や担当が不明瞭など)がある事業所については改善を依頼しました。

■ **改善事例**

- 人権尊重における体制と責任者の明確化：3社
- 相談窓口周知の体制と責任者の明確化：2社

■ **人権アセスメント結果**

https://ojiholdings.disclosure.site/ja/themes/217/

引き続き、人権デュー・ディリジェンスの実施等を通じ、顕在・潜在的な人権リスクの把握に努めるとともに、リスクの低減に取り組んでいきます。

2. 人権尊重の徹底(日本での外国人労働者の労働環境の把握)

国内連結会社92社を対象に、外国人社員労働者(技能実習生、派遣社員を含む)の雇用状況や関係法令等の遵守状況を調査しました。

■ **結果**

外国人労働者を雇用する23社において、法令遵守、処遇面で問題は認められませんでした。

3. 潜在的人権リスクの調査(社外専門家による外国人技能実習生インタビュー)と事例共有

脆弱な立場に置かれることが多い※2とされる外国人技能実習生の労働実態を確認するため、グループ会社の王子パッケージングにて、社外専門家「(経済人コー円卓会議(CRT)日本委員会)」によるインタビューを実施しました。

※2 経済産業省「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」

■ **対象**

王子パッケージング技能実習生：8名

■ **結果**

CRTからは、労働時間・賃金・健康と安全・コミュニケーション等について大きな問題はなく、良好な信頼関係を構築できていることが確認できたとの報告を受けました。

■ **技能実習生インタビュー報告書**

https://ojiholdings.disclosure.site/Portals/0/pdf/themes_217/results_of_interviews_with_foreign_workers.pdf

CRT日本委員会による技能実習生インタビュー

■ **事例共有**

CRTのアドバイスにより、本インタビューの結果をベストプラクティスとして王子グループ内で事例共有した他、技能実習生を受け入れている4社に労働慣行等の状況確認を行いました。概ね良好でしたが、給与明細や事業場内災害防止標識が日本語表記のみの事業所があることがわかり、改善ポイントを共有し、今後の改善意向等を確認しました。

4. 教育

人権教育を各種研修内で実施しています。またグループ管理職を対象とした「ダイバーシティマネジメントWEB研修」を継続して行い、2022年度は「国際的視点から考える人権」をテーマに、2,566名が受講しました。

また、「王子グループ人権方針ハンドブック」の英語版を新たに作成し、人権教育に活用しています。

5. 対話・協議

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの人権教育分科会、ヒューマン・ライツ・デュー・ディリジェンス分科会に参加し、他企業、NPO等の有識者との情報交換を実施しました。

人的資本の強化

5.1,5.4
5.5,5.c
8.2,8.5
8.8
10.2,10.3

人事本部長メッセージ

人的資本価値向上・活用の方針と取り組み

王子マネジメントオフィス株式会社
取締役　グループ人事本部長　浅谷 和也

Q 人的資本の価値向上に取り組む背景・理由を教えてください。

A 王子グループは、これまでも「企業の力の源泉は人財（人的資本）にあり」という大原則のもと企業活動を展開してきましたが、近年のグローバルでサステナブルなデジタル化社会へ対応した産業構造への急速な転換や、多様な人財の確保・登用・活用が求められる社会環境のもとでは、人的資本の価値向上と活用の重要性は、今後ますます高まると認識しています。

Q 求める人財像を教えてください。

A 次頁「王子グループ人財理念」の人財育成方針にも掲げていますが、企業価値の中長期的な価値向上に資する人財像として、社会の一員として「高い倫理観」をもち、「経営理念・存在意義・経営戦略を理解、実践」し、社会の変化・要請を的確に捉え、「変革意識と挑戦」に邁進し、「自己研鑽と組織の成長・進化への貢献」に努め、「世界を意識した行動」により企業価値の向上と持続可能な社会の実現に貢献する人財です。

Q 求める人財像を育成するための基盤となる取り組みを教えてください。

A 最重要項目として、まず「コンプライアンス・安全・環境の徹底」を掲げ、さまざまな研修・会議の場面で繰り返し解説し、理解と実践を求めています。これは企業と従業員一人ひとりが社会の一員として誠実な行動を実践すること、健康で安心、安全に働ける職場環境を作ることは、企業存続の必須条件であり、あらゆる企業活動のベースであると考えているからです。

次に掲げる「人権の尊重、インクルージョン&ダイバーシティ」の推進ですが、基本的な考え方は、人財を一人の人間としてリスペクト（尊重・承認）し受け入れ、一人ひとりの多様な能力を最大限に活用し、互いに成長するということです。この考え方が根付けば、自ずとダイバーシティも定着する（将来は意識する必要もなくなる）と考えますが、意識改革と具体的実践を推進するために、日本国内においては、女性管理職の登用・採用、障がい者雇用などの数値目標を掲げ、計画的に取り組んでいます。また男性の育児参加を促進するために、独自の育児休暇制度を設けた上で積極的な休暇取得を個別に推奨し、休暇取得率は98.8%まで向上しました。

3つ目の「人財活用（実力主義に基づく公正な処遇とエンゲージメント向上）」に関しては、実力主義に基づく人事制度を導入し、グループ全体で展開しています。従業員個々に期待する役割を明示し、定期的な対話を通じて、人財の適切な育成・活用と公正な処遇を目指しています。

また、2022年度よりグループ公募制度を開始し、意欲の高い人財の活用による組織の活性化、従業員の自律的キャリア形成の促進とエンゲージメント向上に寄与したと考えています。

Q 「人的資本」価値の向上と、その価値を最大限に発揮させる環境整備への取り組みを教えてください。

A 先ほどの3つの基盤整備に加え、個々の人財・組織の能力開発について、事業会社ごとの階層別研修や職能別研修を計画的に実施していますが、これからは特にグローバル人財育成、デジタルリテラシーの底上げなどに注力していきます。2023年1月に王子グループ研修センターが静岡県富士山麓に竣工しましたので、この施設を十分に活用し、社内研修・会議を通じて人財の成長、組織力の強化に取り組んでいきます。

また生産性向上、多様なワークライフスタイルに柔軟に対応するために、総労働時間の削減やリモートワーク導入などの働き方改革を今後も推進し、ワークライフマネジメントの向上を支援していきます。

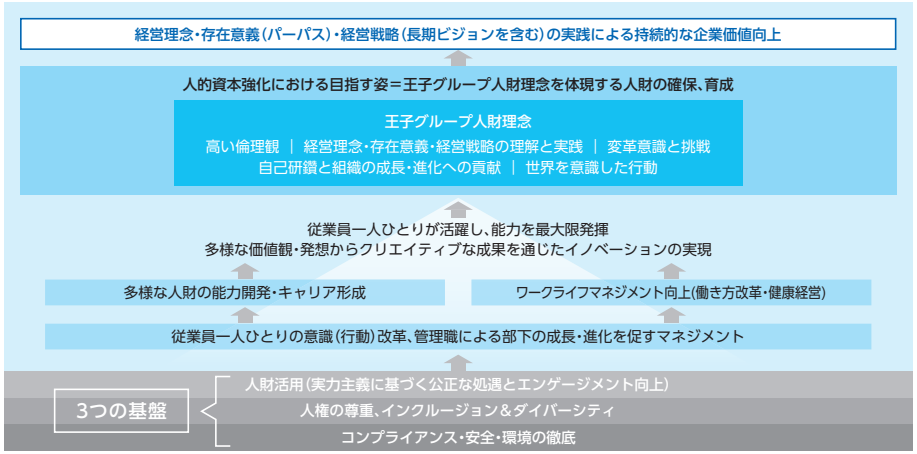
Q 理想とする会社、従業員の関係性、組織風土についての考えを教えてください。

A 企業と従業員は対等な立場で相互に学習・成長し、高め合う関係がベストだと考えています。従業員個々の成長・自己実現にとどまらず、後進の育成と組織の成長に目を向け、永続的に学習・成長・進化する組織が長期的に競争力のある組織であると考えています。

ただし、過去を踏襲・伝承するだけで、社会の変化に対応できなければ、企業は永続的に存在することはできません。風通しのよい自由闊達な風土を醸成しながら、一人ひとりが多様な意見、アイデアを出し合い、日々生き生きと誠実に謙虚に*自律的に学習し、お互い成長・進化できる組織を作り、社会の変化・要請へスピーディな対応を目指していきます。

※ 謙虚：つつましく控えめ（謙遜）という意味より広く、素直に自省的に学び、客観的、合理的に振る舞うさま

王子グループ人財理念



インクルージョン&ダイバーシティ

王子グループでは、全ての従業員に対して、経営理念、存在意義（パーパス）、人財理念など核となるものについては共通の価値観を求めています。

さらに王子グループは、人権、国籍、民族、出身地、思想信条、価値観、宗教、年齢、性別、性的指向、性自認、障がい、社会的身分、社会的地位等にかかわらず、従業員一人ひとりの多様な価値観、発想、能力を最大限に活用し、互いに成長することで、企業の競争力強化に結びつく「個人・組織の活性化」に向け「インクルージョン&ダイバーシティ」を推進しています。

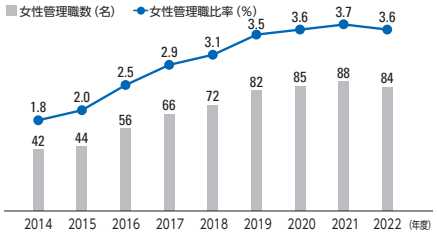
サステナビリティ推進委員会において、半期ごとに、グループを横断したダイバーシティ推進方針・目標の共有を行うとともに、グループCEOを最高健康責任者とし、健康経営に取り組んでいます。

女性管理職、新卒採用女性総合職

女性活躍推進については、国内従業員301名以上の国内連結子会社16社を対象に、女性管理職比率5.5%（2025年3月末）を目標に取り組んでいます。2023年3月末時点で女性管理職比率は3.6%となっています。また、王子グループ主要会社の新卒採用総合職は、優秀人財の確保や業務効率化の観点から、2018年度より王子マネジメントオフィス㈱にて一括で採用しており、新卒採用女性総合職比率30%以上を目標とし、将来の女性管理職候補の人財確保に努めています。2023年度は、20名を採用し、新卒採用女性総合職比率は37.7%でした。併せて性差のない育成を目指し、管理職手前の男女総合職を対象とした「キャリアアップ総合職研修」などを実施し育成を図るとともに、保育園「ネピア ソダテラス」の開設（東京都江戸川区）や、早期育児休職復帰者への保育所補助制度などにより、従業員の仕事と育児の両立を支援しています。

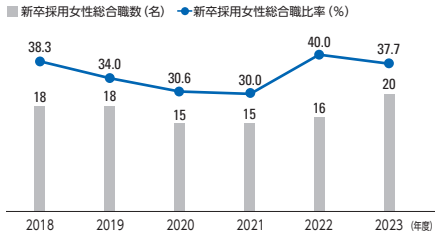
保育園「ネピア ソダテラス」は、上述の従業員の仕事と育児の両立支援の他、企業の社会的責任から待機児童対策に寄与することも目的としており、当社グループ従業員だけでなく、地域住民の方々にもご利用いただいています。（2023年3月末現在　従業員子女4名、地域住民子女9名）

女性管理職比率★



★ 2022年度実績は第三者保証を受けています。算出方法P111参照

新卒採用女性総合職比率



男性の育児休業取得率

王子グループでは、従業員数301名以上の国内連結会社16社を対象に、男性の育児休業等取得率100%を目標に掲げ、男性の家事・育児への参加を積極的に推進しています。2022年度では、3交替の製造現場もあわせて98.8%となっています。

障がい者雇用比率

障がい者雇用については、2007年7月に知的障がい者を主体とした障害者雇用促進法の特例子会社「王子クリーンメイト(本社ビル清掃業務)」を設立する等、積極的に取り組んできました。「グループ適用制度(関係会社特例)」が適用される6社(王子ホールディングスを含む)での障がい者雇用率は2.51%(2023年6月1日時点)で、法定雇用率(2.3%)を達成しています。今後も、さらなる障がい者の雇用拡大を推進していきます。

外国籍従業員

多様性の実現において、グローバル人財の育成を重要なテーマとして位置付けています。王子グループ国内主要会社の新卒総合職は、優秀人財の確保などの観点より、王子マネジメントオフィス㈱にて一括で採用しており、国内グループ会社の将来の管理職候補として、2023年度は3名の外国籍総合職を採用しています。今後も一定数を継続して採用し、管理職への登用も進めていきます。2023年3月時点の外国籍総合職は23名で、そのうち8名が管理職として海外グループ会社の現地事業の運営管理等を行っています。また、外国籍従業員同士のコミュニケーションの場や、人事担当者等に相談しやすい環境を整備するなど、各自が能力を発揮しやすい環境づくりに努めています。

王子グループの従業員37,845名のうち、海外グループ会社従業員比率は57%(2023年3月末時点)となっており、海外グループ会社の経営者や管理職は、現地採用者が中心となっています。2019年には、外国籍従業員を当社のグループ経営委員として登用しました。

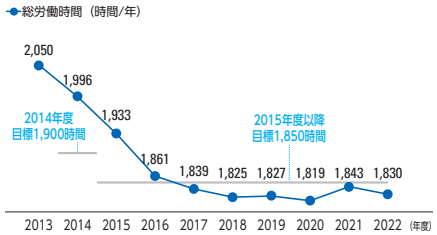
キャリア採用

経営戦略の迅速な実現に向けた人財の確保を目的に、キャリア採用を継続的に実施しており、2022年度に18名(王子マネジメントオフィス㈱による採用者)を採用し、うち6名が管理職として活躍しています。今後も一定数を継続して採用し、管理職への登用も進めていきます。また、アルムナイ人財(定年退職者以外の退職者で再入社した者)の活用として、社外で有効な経験を積んだ人財の登用も進めています。

総労働時間

2014年度より働き方改革の一環として、生産性の向上、労働時間の長さにとらわれない働き方の実践を目的に、業務効率化、フレックスタイム制・在宅勤務の活用、年休取得の推進により、総労働時間の削減に取り組んでいます。
現在は、年間総労働時間1,850時間を目標(王子グループ本社地区26社)として取り組みを進め、2022年度の実績は1,830時間でした。

総労働時間削減の実績(王子グループ本社地区26社)



健康経営

2020年10月に「王子グループ健康宣言」を制定し、最高健康責任者(グループCEO)のもと、従業員の健康の確保に取り組んでいます。会社とグループの各健康保険組合・労働組合、各事業所の産業医が連携して健康増進活動を推進し、従業員が健康で生き生きと活躍できる職場づくりを目指した取り組みを行っています。

2023年3月に、2021年度より引き続き3回目となる健康経営優良法人2023(大規模法人部門)の認定を受けています。

健康経営の取り組み事例

- 健康診断、ストレスチェックの実施
- 健康相談窓口の設置
- インフルエンザワクチン(職域接種、費用補助)
- 通院のための保存休暇の時間単位利用

人財活用(実力主義に基づく公正な処遇とエンゲージメント向上)

価値創造の源泉となる人財を活用し、経営理念・存在意義(パーパス)を実践し、経営戦略(長期ビジョンを含む)に沿った課題を確実に遂行するため、実力主義に基づく公正な処遇とエンゲージメント向上を目指しています。

人事・賃金制度(役割等級制度、定年延長、研究員の裁量労働制)

「実質的年次」から「役割期待」および「成果」を基準とする実力主義の人事制度として、「役割等級制度」を適正に運用し、従業員一人ひとりが、その保有する能力を通じて発揮した役割の大きさに応じて、処遇しています。

また、高年齢者にも生き生きと活躍してもらうことを目的に、2017年度より、会社生活で培った知識、技術、技能を存分に発揮し、意欲をもって働けるよう、国内主要グループ会社にて、「65歳定年制」を導入し、また、2023年度より、一定の条件を満たす従業員を対象に、最長67歳までの「再雇用制度」を導入しました。

特に高度な専門知識を有する研究員には、「認定研究員制度」や「クリエイティブ人財育成制度」により、働き方の裁量を与え、研究に集中できる環境を提供することで多様な価値観・発想からクリエイティブな成果を通じたイノベーションの実現を推進しており、2022年度より、それ以前と比較し、「クリエイティブ人財育成制度」の対象者を約2倍に拡大しています。

研修

王子グループ人財理念に沿って人財育成を進めるため、キャリアのステージに応じた王子グループ内研修を充実させており、中でも経営戦略の完遂に向けてグローバル人財の育成に積極的に取り組んでいます。

静岡県富士宮市に新設した人財交流・育成拠点「王子グループ富士研修センター」は2023年2月より運営を開始しており、グループ横断的な研修だけでなく、各事業会社が主催する研修も実施しています。この研修センターで実施する研修では、必ずコンプライアンス・安全・環境、長期ビジョン・存在意義(パーパス)について、受講者に教育することで徹底と浸透を図っています。

王子グループ富士研修センター外観

また、コロナ禍のため中止していたグローバル人財育成研修については、2023年度より内容を見直した上で再開するとともに、DX人財育成を進める上で、まずは、デジタルリテラシーの底上げに注力する予定です。

主な研修ラインナップ(王子マネジメントオフィス主催)

目的	研修名	対象	内容
グローバル人財育成	グローバル人財育成研修(コロナ禍のため、中止していた研修を、2023年度より、内容を見直した上で再開予定)		
管理職研修	新任管理職研修	新任管理職	管理職の責務、人事制度および評価者訓練
	新任部長研修	部長クラス	CEOとの対話 部門戦略の実現に求められる知識とスキルの習得
管理職育成	キャリアアップ総合職研修	管理職手前の総合職	管理職に求められる役割の認識と、課題設定および解決能力の向上
キャリアデザイン	若手総合職キャリアデザイン研修	入社3年目総合職	自身の能力の棚卸を行い、キャリア自律のための目標設定
従業員の能力開発支援	Personal Empowerment 制度	対象資格取得者	自律的なキャリア形成への支援

グループ公募制度

従業員の意思に基づく自律的なキャリア形成を促進し、意欲の高い人財の適正配置、有効活用により、事業の強化、組織の活性化、従業員エンゲージメント向上を図ることを目的として、2022年度に国内グループ会社正規従業員および海外駐在員を対象として、新たに、公募制度を開始しました。

公募対象部門は、2022年10月に、王子マネジメントオフィス㈱に新設した「グループ事業開発本部」の各部門やインドエリア海外駐在員などを対象に実施し、多数の応募の中から、書類選考と面接に合格した19名の従業員が異動しました。

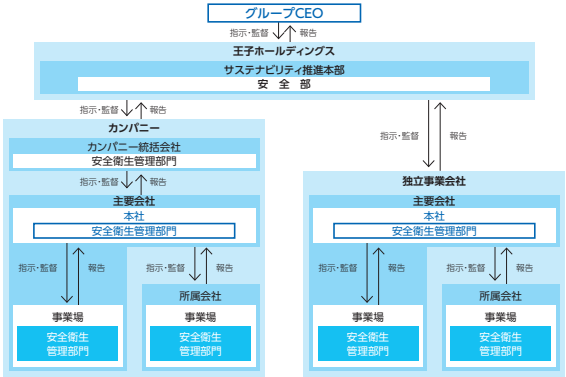
職場の安全衛生の確保

基本的な考え方

王子グループは、「コンプライアンス・安全・環境の徹底が企業活動の根幹」「安全絶対優先の基本原則」の方針のもと、従業員が安全な環境で、安心して働くことができる企業を目指しています。

安全衛生管理体制図

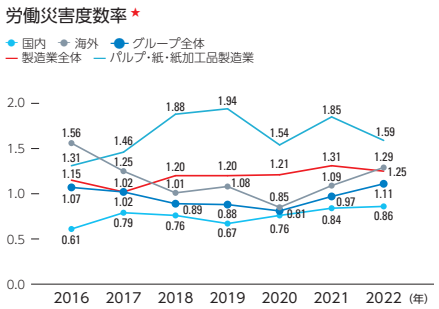
王子グループの安全衛生管理体制は、グループ従業員（協力会社・臨時入構業者を含む）の労働災害防止と健康の保持促進を図るため、安全衛生に関する責任体制を明確化し、グループ安全衛生管理規程にて基本事項を定めています。



労働災害度数率（安全成績）

王子グループの労働災害度数率※は、2016年以降減少傾向にありましたが、2021年に上昇し、2022年は1.11となっています。厚生労働省の労働災害動向調査（事業所規模100人以上）によると、2022年の製造業全体の度数率は1.25、パルプ・紙・紙加工品製造業の度数率は1.59でした。

※算出方法P111参照



★国内、海外およびグループ全体の2022年実績は第三者保証を受けています。

2023年王子グループ安全衛生推進計画

2022年には、国内でフォークリフト・重機による死亡災害２件、海外で業務上交通死亡災害が１件発生し、３名の尊い命が失われています。休業災害も前年とほぼ同件数が発生しており、その中の約半数がルールを守らずに発生していることから、最も重要な施策として安全大原則や安全ルールを守り守らせることを掲げました。また、新たな取り組みとして強化安全巡視における定点観察を開始するとともに、機械・設備の安全化推進にも積極的に取り組んでいます。

1．基本方針　安全絶対優先の基本理念のもと、王子グループ全体の災害ゼロを目指した活動に邁進する
2．スローガン　≪死亡・重篤災害を起こさないために　決めた安全ルールを確実に守り守らせること！≫
3．重点目標　王子グループ全体目標　：　死亡・重篤災害ゼロの達成
4．重点施策　1）安全大原則とルールの完全遵守、ＶＲ（仮想）危険体験の実施
2）機械・設備の安全化推進
3）安全活動の活性化
4）海外グループ会社との連携強化
5）心身の健康管理および職場衛生環境の改善整備

労働災害防止への取り組み

安全大原則とルールの完全遵守、VR（仮想）を活用した危険体験教育の展開

2022年の安全衛生推進計画より掲げている４つの安全大原則の完全遵守に加え、遵守・禁止事項、非定常作業を含めた安全作業手順書を整備し、理解・習得度を確認しながら、繰り返し教育訓練を実施しています。

ＶＲ危険体験では、独自コンテンツを活用し、協力会社（ユニット会社以外含む）にも体験してもらう機会を設け、労働災害防止を図っています。国内の王子グループ各社（本社等を含む部署単位）・各事業場では「職場安全衛生会議」を開催してルールを周知し、参加者相互の意見交換や情報共有、議論を深め、職場の安全風土ならびに「自らが考える安全文化」を構築する取り組みを展開しています。

遵守・禁止事項の確認

ＶＲ危険体験教育

職場安全衛生会議

機械・設備の安全化推進（新設備の安全点検）

国内グループにおける新設備の建設・稼働に際しては、王子ホールディングス安全部、カンパニー、当該会社による安全パトロールや試運転前の安全点検を行い、不安全箇所および不安全行動を指摘・是正し、災害の防止を図っています。

工事業者が混在している現場では、作業エリアを明確に区分けするため、バリケードなどで区画し、エリア間の連絡調整の徹底を指導しています。また、機械・設備の稼働部に人が立ち入れないようにする安全対策など、自社工事・元請工事を問わず細かな指摘を行い、早急に是正させています。

新設備の安全点検

安全活動の活性化（強化安全巡視）

これまでに実施してきた安全監査・パトロールに加え、2022年より「強化安全巡視（パトロール）」を開始しています。

これは、現場を一巡するだけでなく一定期間滞在し、設備の点検に加えて作業者の行動についても定点観察を行うものです。フォークリフトの作業場所と人の作業場所の区画明確化、フォークリフト使用時のルール確認と教育実態、事業場内のフォークリフト通路と歩行者の分離など、当該事業場長の責任のもと、抽出された指摘事項の改善に取り組んでいます。

強化安全巡視（パトロール）

海外事業会社における労働災害防止への取り組み

VR（仮想）を活用した危険体験教育の展開

2020年からは、ＶＲによる危険体験教育を海外事業場においても順次展開しています。

ＶＲの臨場感あふれる画像に、海外の受講者からも「実際に機械に触れているような感覚でとても驚いた。（巻き込まれるタイミングで）コントローラーを引かれてびっくりした。実際の状況を体験しているようだった。新たな体験ができた」などの声が寄せられています。王子グループで発生した事例を含むオリジナルコンテンツを毎年制作し、日々の操業現場に近い環境で、新鮮な感覚で体験できるよう、引き続き従業員一人ひとりの安全意識と危険感受性の向上に取り組んでいきます。

ＶＲ危険体験教育

責任ある原材料調達

8.7　12.1,12.4 12.6　15.1,15.2

基本的な考え方

王子グループは、原材料の調達に際し、環境や社会に配慮したCSR調達を拡充しています。「王子グループ・パートナーシップ調達方針」を各調達部門で共有し、新規サプライヤーには、取引に先立って当方針への理解を求めています。方針改定時には、全サプライヤーに周知徹底を図り、サプライチェーン全体で社会的責任を果たしています。

海外事業展開に伴う海外サプライヤーの急増を受け、2020年度からは「王子グループ・パートナーシップ調達方針」「木材原料の調達指針」の運用状況確認に加え、主要サプライヤーを対象にアンケートによるサステナビリティ調査を行っています。

王子グループ・パートナーシップ調達方針（2018年改訂） ➡ https://ojiholdings.disclosure.site/ja/themes/187/

1	安定供給の確保	❶ 競争力のある価格	❷ 品質と納期の確保
2	法令・社会規範の遵守と公正な取引	❶ 関連する法令と国際条約などの遵守	❷ 取引先との誠実、健全な関係の維持
3	環境への配慮	❶ 環境管理体制の強化 ❷ 廃棄物の低減と資源の有効活用 ❸ 気候変動への対応（省エネルギー等による温室効果ガス削減、森林保全等による二酸化炭素の吸収および持続的な炭素固定の推進）	❹ 生物多様性の保全 ❺ 環境負荷の削減 ❻ 化学物質の管理 ❼ 水資源の管理
4	社会への配慮	❶ 人権の擁護（児童労働の禁止、強制労働の禁止、差別の禁止、ハラスメントの禁止） ❷ 労働者の権利保護（良好な労使関係の維持、長時間労働の防止、最低賃金を超える賃金の保障、結社の自由と団体交渉権の尊重）	❸ 職場の安全衛生の確保 ❹ 社会・地域への貢献
5	社会とのコミュニケーション	❶ ステークホルダーとのコミュニケーションによる信頼関係の構築	❷ 海外の文化・慣習の尊重 ❸ 適切な情報の開示と保護

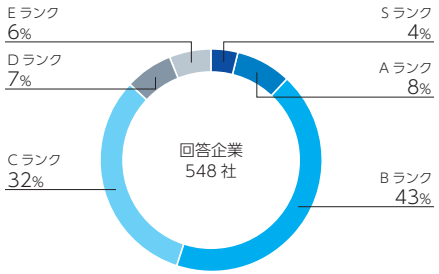
サプライヤー・サステナビリティ調査結果（2020年度～2022年度）

2022年度のサステナビリティ調査は、2021年度までに実施した「古紙・パルプ・加工原紙・チップ・薬品・燃料（PKS、RPF他）」のサプライヤーに加え、「化石燃料・副資材（フィルム基材、インキ 他）」のサプライヤー（213社）を対象にサステナビリティ調査を行い、120社から回答が得られました。また、2020年度から2022年度まで、総計895社に対する調査結果は、以下のとおりです。回答サプライヤー数：548社（回答率：約61.2%）

当調査は、ESGの観点から成る８項目についてアンケート方式で実施しました。

コーポレートガバナンス、人権、労働など全8項目を合計した全体の平均点は、481点（満点800点）で約60％の得点率となりました。平均点の高い項目は「労働」の68点、平均点の低い項目は「コーポレートガバナンス」の53点でした。なお、2022年度の調査では、Dランク10社、Eランク3社となりました。また、購入原紙に含有される木材パルプ（原紙メーカー調達）に関してのサステナビリティ調査も行いました。

得点ランク比率



得点ランク	基準	サプライヤー数
S	750以上	24
A	650以上750未満	45
B	500以上650未満	235
C	250以上500未満	175
D	100以上250未満	37
E	100未満	32
総得点	800点満点	548

今後の取り組み

自社のESGにおける強み・弱みを再確認できるように、各サプライヤーに回答結果のフィードバックを実施し、継続的な向上に努めていきます。

今後は、回答率の向上に努めるとともに、平均点を大幅に下回るサプライヤーへのアセスメントを継続し、重点サプライヤーを対象とした人権デュー・ディリジェンス、環境デュー・ディリジェンス 等にも段階的に取り組む予定です。

8項目の合計得点に応じてランク付け

ESG観点からの8項目

① コーポレートガバナンス　② 人権
③ 労働　④ 環境　⑤ 品質・安全性
⑥ サプライチェーンに対する基本姿勢
⑦ 地域社会との共生
⑧ 情報の開示・保護および公正な企業活動

購入原紙に含有される木材パルプ（原紙メーカー調達）に関するサステナビリティ調査（2022年度）

2022年度は、従前調査対象としていなかった購入原紙に含有される木材パルプ（原紙メーカー調達）について、使用木材の合法性に関する調査を行いました。購入原紙570銘柄に対し、「森林認証等を取得し、合法性が確認できている」木材を使用した銘柄は526銘柄（92.3%）でした。使用木材の由来が不明な銘柄については、2023年度内に使用木材の合法性が確認できている原紙への切り替えを予定しています。

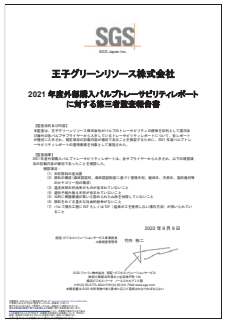
		銘柄数	割合	備考
購入原紙		570	100%	
内訳	使用木材の合法性が確認できている原紙	526	92.3%	森林認証等を取得
	使用木材の由来が不明な原紙	5	0.9%	2023年度内に切替予定
	その他	39	6.8%	顧客指定原紙

木材原料サプライヤーに対するトレーサビリティの実施（2022年度）

王子グループは、木材原料の調達指針に基づき、木材の原産地や森林管理方法、違法伐採材や保護価値の高い木材の混入の有無、人権侵害の有無などの確認項目を定め、適正に管理された森林より生産された原料のみを調達しています。木材原料の出所は、原産地の森林～チップ工場～製紙・パルプ工場の全工程を通してさかのぼることが可能です。

2021年度は、国内外チップ4,429千BDT（絶乾重量トン）、購入パルプ183千ADT（風乾重量トン）の調達を行い、全サプライヤーからトレーサビリティレポートを入手し、第三者機関による「木材原料の調達指針」に則った調達を確認しています。

木材原料の調達指針（2023年改訂）➡ https://ojiholdings.disclosure.site/ja/themes/188/


SGS
王子グリーンリソース株式会社
2021 年度外部購入パルプトレーサビリティレポートに対する第三者監査報告書

トレーサビリティレポートに対する第三者監査報告書

森林認証制度の活用

王子グループでは、持続可能な森林経営を支援する仕組みである森林認証制度を活用し、FSC®認証製品（FSC®C014119他）やPEFC認証製品（JIA-PEFC-COC-0808他）を製造しています。

FSC www.fsc.org FSC® C014119 責任ある森林管理のマーク

PEFC PEFC/31-32-130

当該製品には制度の要求事項に適合したチップを使用しています。海外植林事業においては、FM認証※1を、グループ内の生産・加工・流通事業ではCoC認証※2を取得。森林から加工工場・流通まで一貫して認証を取得することにより、中間製品からコピー用紙、家庭紙などの最終製品まで、さまざまな森林認証製品を供給しています。

また、グループ内に、森林認証制度運用委員会を設置し、森林認証制度の適正な運用や効果的な活用を図る活動を行っています。

※1 FM認証：森林そのものの管理を確認
※2 CoC認証：生産された木材の加工流通過程の管理を確認