

王子グループ 人権レポート

2026



目次



イントロダクション

トップコミットメント	02
国際規範に基づく人権尊重の取り組みの全体像	04



今後の取り組みの方向性

今後の具体的な取り組み	23
有識者レビュー	24



人権デュー・ディリジェンス

1. 企業方針および経営システムへの組み込み	05
2. 負の影響の特定・評価	09
3. 負の影響の停止・防止・軽減	12
4. 実施状況・追跡調査	19
5. 影響への対処	19
6. 是正	21



Appendix

1) 国連指導原則 報告フレームワーク対照表	25
2) GRIスタンダード内容索引	26
3) 王子グループ人権方針(全文)	27
4) 王子グループ・サプライチェーン・サステナビリティ行動指針(全文)	28

人権尊重の取り組みについては、有価証券報告書、コーポレートガバナンス報告書、統合報告書、サステナビリティレポート(HP)等の媒体で開示しています。本レポートは、これらの開示済み情報をまとめたものです。



トップコミットメント

人権の尊重は、経営の根幹



王子ホールディングス株式会社 代表取締役 社長執行役員CEO 磯野 裕之

王子グループは、国内外合計約63.6万ヘクタールの森林を保有・管理し、木材資源に根付いた事業をグローバルに展開しています。私たちの事業は、森林の伐採・管理から原料調達、製造、物流に至るまで、多くの人々の労働と生活に支えられています。同時に、その事業活動は、先住民族や地域コミュニティの土地利用権、サプライチェーン上の労働者の権利、移住労働者の処遇、そして地域住民の安全と健康など、さまざまな人権課題と密接に関わっています。とりわけ、森林資源に根付く当社グループの事業は、IPLC(先住民族および地域コミュニティ: Indigenous Peoples and Local Communities)の土地利用権や生活基盤と深く関わるものであり、その権利の尊重は事業運営の前提ともなります。こうした事業特性を持つ企業として、人権の尊重は経営の根幹に位置付けられるべきものであり、その責任を強く認識しています。

王子グループは2020年に国連「ビジネスと人権に関する指導原則(UNGPs)」、ILO中核的労働基準、OECD多国籍企業行動指針を基盤とした「王子グループ人権方針」を制定しました。そして、同方針に基づき、人権デュー・ディリジェンスを2022年度より本格的に開始しました。人権デュー・ディリジェンスの目的は、

トップコミットメント 人権の尊重は、経営の根幹

私たちの事業活動やサプライチェーンにおける人権への負の影響を特定し、その防止・軽減を図ることにあります。これは単なるリスク管理の手段ではなく、全てのステークホルダーの尊厳を守るための、私たちの責務です。

これまでの取り組みを通じ、私たちは、自社の主要な人権課題として、雇用、安全で健康的な職場環境、労働安全衛生、結社の自由と団体交渉、児童労働・強制労働の禁止、IPLCの権利の尊重とエンゲージメントを掲げ、これらの課題への対応を体系的に推進しています。また、事業活動において発生しうる人権重要課題についても、リスクベースアプローチの手法を用い、①高リスクコモディティの中核的労働基準遵守状況 ②移住労働者の公正で倫理的な雇用と安全で健康的な職場環境整備 ③海外サプライヤー（木材関連）の中核的労働基準遵守を優先すべき人権重要課題として評価・特定しました。これらのリスク軽減を目的としたサプライチェーン全体への人権・環境デュー・ディリジェンスの実施、外部専門家との連携による移住労働者の公正な雇用に向けた人権教育、そして2025年2月に完了した国連指導原則に準拠した苦情処理メカニズムの導入など、着実に歩みを進めてまいりました。

しかし、私たちの取り組みはまだ道半ばです。国際社会やステークホルダーからは、自然資本と人権の統合的な管理、サプライチェーンの透明性のさらなる向上、地域コミュニティとのFPIC（自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意）の実践強化、そして負の影響が生じた場合の実効的な救済の提供が求められています。私たちはこれらの期待に真摯に向き合い、不断の改善を続けていく覚悟です。

本レポートの発行を契機に、王子グループは以下の取り組みをさらに強化することをここに宣言します。事業活動およびサプライチェーン全体における人権への負の影響の防止・軽減・救済の徹底、森林経営におけるFPICの実践に向けた取り組みの推進、サプライヤーへの年1回以上の人権・環境デュー・ディリジェンスの実施、苦情処理メカニズムの実効性の継続的な検証と改善、そして多様なステークホルダーとの対話を通じた人権課題の把握と対応です。

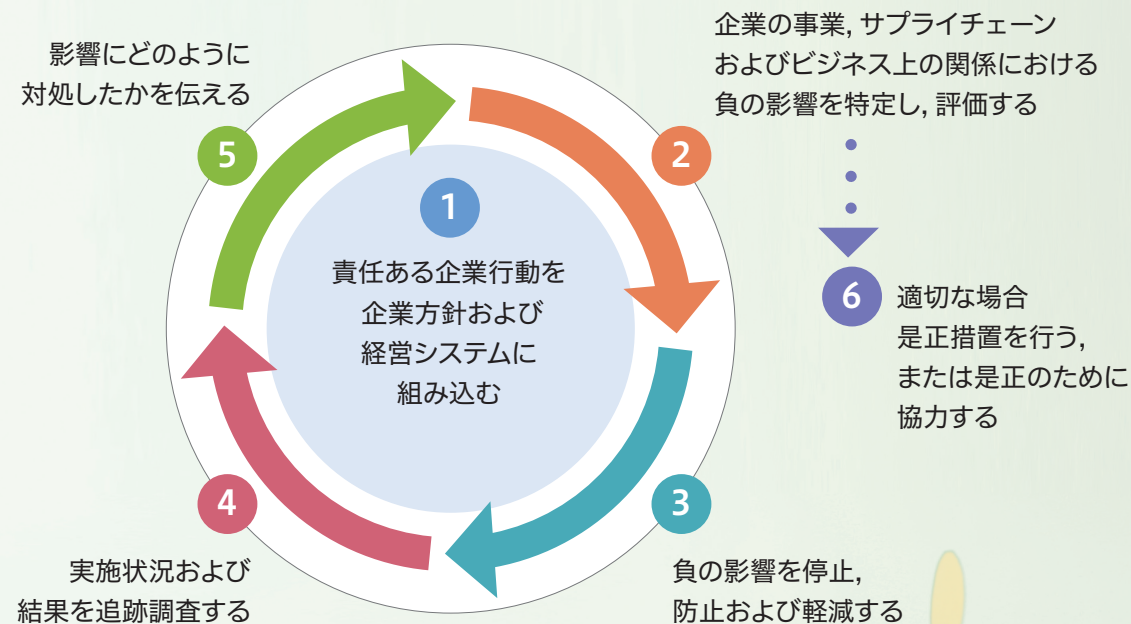
自然資本と人間の尊厳は不可分の関係にあります。木材資源という自然資本に根付く王子グループは、事業に関わる全ての人々の権利と尊厳を守り、負の影響の防止と軽減に全力を尽くすことで、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

国際規範に基づく人権尊重の取り組みの全体像

本レポートは、「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」に沿い、人権デュー・ディリジェンスの6ステップに基づいて構成しています。あわせて、その基盤とする国連「ビジネスと人権に関する指導原則(UNGPs)」が示す三つの柱、すなわち①人権を保護する国家の義務、②人権を尊重する企業の責任、③救済へのアクセスの確保の考え方を踏まえています。

王子グループはこれら国際規範に則り、方針の組込み、事業およびサプライチェーンにおける人権への影響の特定・防止・軽減から是正に至るプロセスを体系的に整理し、本レポートとして取りまとめています。

デュー・ディリジェンス・プロセスおよびこれを支える手段



■ 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100165919.pdf>

■ 責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス

https://www.oecd.org/content/dam/oecd/ja/publications/reports/2018/02/oecd-due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct_c669bd57/8a0c9422-ja.pdf

人権デュー・ディリジェンス

①企業方針および経営システムへの組み込み(人権推進体制)

王子グループはサステナビリティへの取り組みを経営の重要課題の一つと認識し、2022年4月にサステナビリティ推進委員会およびサステナビリティ推進本部を設置しました。気候変動や自然資本・生物多様性、人権などのサステナビリティに関する重要事項は、サステナビリティ推進委員会で協議されます。

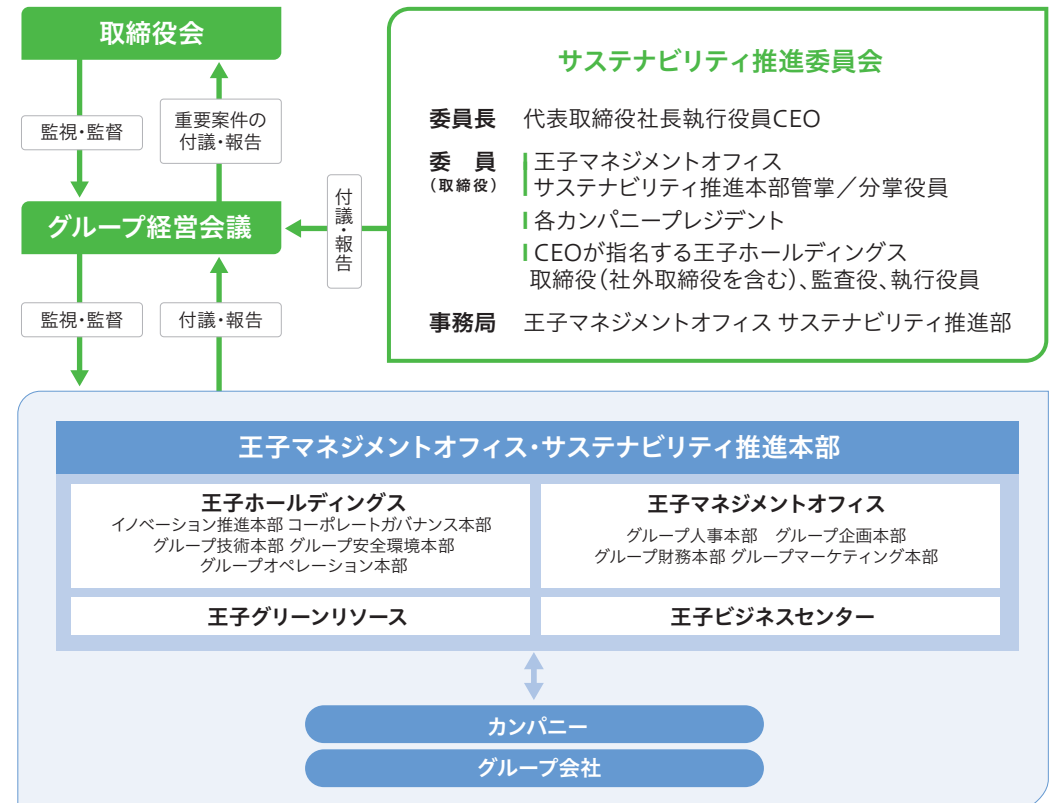


人権・環境等サステナビリティ関連リスクを審議する サステナビリティ推進委員会

サステナビリティ推進委員会は、気候変動や自然資本・生物多様性、人権などのサステナビリティに関する統括責任者である、王子ホールディングス代表取締役社長執行役員 CEOを委員長に、取締役、監査役、執行役員(全カンパニープレジデントを含む)および社外取締役(女性取締役を含む)で構成されています。委員会は年に2回開催されます。

委員会では、サステナビリティに関するリスクおよび機会、対策について協議を行い、サステナビリティ推進委員会規程に基づき、協議事項は重要性に応じてグループ経営会議に付議・報告されます。さらに、経営会議規程に基づき、グループ経営会議で審議・報告された事項のうち、CEO(サステナビリティ推進委員会の委員長)が必要と判断する事項は、王子ホールディングスの取締役会に付議の上執行され、または報告されます。

2024年度は自然関連の測定指標・ターゲットの設定、森林破壊・転換ゼロコミットメントの公表、苦情処理メカニズムの導入(人権に関する相談・通報窓口の設置)、2025年度はマレーシアでの人権教育実施などが決定されました。



人権デュー・ディリジェンス

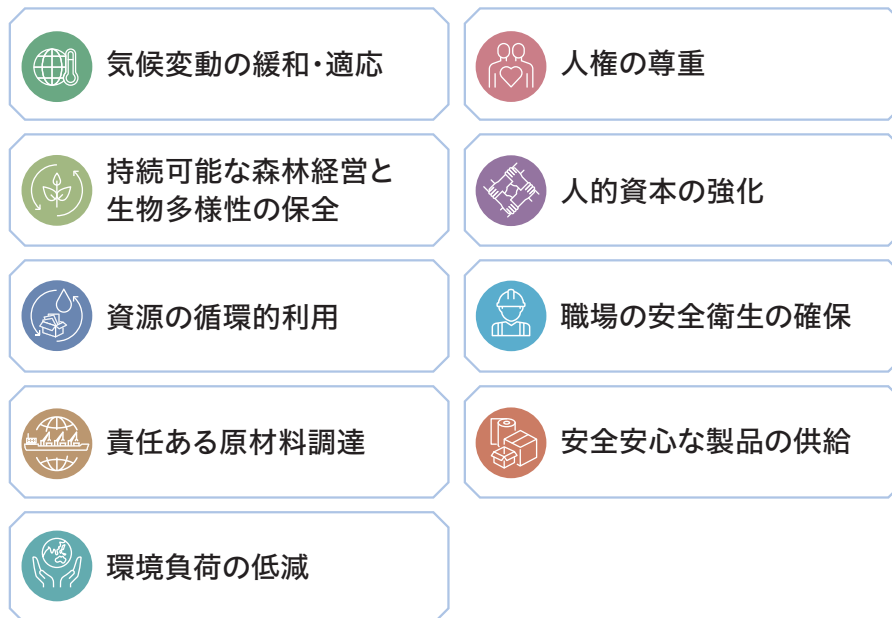
① 企業方針および経営システムへの組み込み (事業活動における「人権尊重」の位置付け)

王子グループは「人権の尊重」を全ての事業活動の根幹と位置付けています。



サステナビリティ重要課題

王子グループでは、社会動向を踏まえ、事業における機会とリスクを洗い出し、以下のとおり2019年にサステナビリティ重要課題を特定しました。「人権の尊重」も重要課題のひとつであり、あらゆる事業活動における人権侵害を許容しないことを目標としています。



主なサステナビリティ関連方針

王子グループはESGに配慮した事業を推進していくに当たり、以下のサステナビリティに関連する各方針・規程を定めています。

経営方針	王子グループ企業行動憲章	2004年1月制定
	王子グループ行動規範	2020年8月改訂
環境(E)	王子グループ環境憲章	1997年1月制定
	環境ビジョン2050	2020年9月制定
	環境行動目標2040	2025年5月改訂
	環境行動目標2030	2020年9月制定 2024年2月改訂
	王子グループ生物多様性コミットメント	2025年3月制定
	森林破壊・転換ゼロコミットメント	2024年12月制定 2026年7月改訂
	王子グループ持続可能な森林管理方針	2022年4月制定
	製品安全憲章	1995年1月制定
社会(S)	王子グループ人権方針	2020年8月制定 2025年1月改訂
	王子グループ・サプライチェーン・サステナビリティ行動指針	2007年4月制定 2026年7月改訂
	木材原料の調達指針	2005年4月制定 2024年12月改訂
	コーポレートガバナンスに関する基本方針	2015年11月制定 2025年6月改訂
ガバナンス(G)	王子グループ腐敗防止宣言	2026年5月制定

■ 方針一覧

<https://www.ojiholdings.co.jp/sustainability/strategy/policies/>

人権デュー・ディリジェンス

① 企業方針および経営システムへの組み込み(王子グループ人権方針)

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」では、人権を尊重する責任を定着させるための基礎として、方針によってその責任を果たすというコミットメントを明らかにすべきとされています。



王子グループ人権方針

王子グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、国際人権章典(世界人権宣言と国際人権規約)、労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関(ILO)宣言、国連グローバル・コンパクト10原則をもとに、2020年8月に「王子グループ人権方針」を策定しました。

本方針は、当社グループが事業活動を行う上での倫理的ガイドラインである「王子グループ企業行動憲章・行動規範」とともに、王子グループの人権尊重の考え方を具体的に定めしており、グループ内全ての人権尊重に関する規定等の最上位方針です。

本方針は、王子グループの役員および従業員に適用されるほか、事業・製品・サービスと直接関連するビジネスパートナーおよびその他の関係者に対しても、方針に沿った人権の尊重を期待しています。

方針は日本語のほか12言語に翻訳し、ホームページに開示しています(英語、中国語、韓国語、タイ語、インドネシア語、マレー語、ベトナム語、ヒンディー語、ミャンマー語、ネパール語、ポルトガル語、ドイツ語)。

国際規範の重要性

ビジネスと人権に関する国際規範は、企業による人権の負の影響の軽減や救済を確保するための共通基準です。

「王子グループ人権方針」で参照している国際規範

「王子グループ人権方針」策定に当たっては、以下の国際規範を参照しています。

- ・ 国連人権理事会「ビジネスと人権に関する指導原則」
- ・ OECD「責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針」
- ・ ILO「多国籍企業宣言」
- ・ 国際人権章典(「世界人権宣言」「国際人権規約(社会権規約・自由権規約)」)
- ・ 「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」
- ・ 「先住民族の権利に関する国際連合宣言」
- ・ 先住民族の権利に関する「自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意(FPIC)」
- ・ 国連グローバル・コンパクト10原則

■ 王子グループ人権方針

https://www.ojiholdings.co.jp/sustainability/society/human_rights/#hrh_01

人権デュー・ディリジェンス

① 企業方針および経営システムへの組み込み(サプライチェーン指針)

近年、グローバルサプライチェーンにおける企業の社会的責任の遂行がますます重要になっています。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サステナビリティ調達を拡充しています。



王子グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則(UNGPs)」に基づき、人権尊重の取組みをサプライチェーン全体で実施しています。その中核となるのが、「王子グループ・サプライチェーン・サステナビリティ行動指針」と「木材原料の調達指針」です。

「人権デュー・ディリジェンス(DD)」の観点では、両指針が人権リスクの特定・評価・予防の基準となり、対話や調査を通じて人権への負の影響を把握・低減する取組みを支えています。特に木材原料の調達指針は、違法伐採の排除やトレーサビリティ確保に加え、地域住民や先住民族の権利への配慮を求めており、その運用を通じて、森林資源に関わる重大な人権リスクがないかを常時確認しています。

さらに「救済」の面では、これらの指針を通じてサプライチェーン上の課題を把握し、グループの苦情処理メカニズムへとつなげることで、是正と救済に結び付ける基盤となっており、両指針はUNGPsの三本柱を実務に落とし込み、責任ある事業活動を支える重要な役割を担っています。



王子グループ・サプライチェーン・サステナビリティ行動指針

国際的に認められた人権原則(強制労働・児童労働の禁止、差別の撤廃、安全衛生、結社の自由等)をサプライヤーに明示し、王子グループ人権方針をサプライチェーン全体に共有しています。2024年度の指針改訂時には、全サプライヤーに周知徹底を図りました。

■ 王子グループ・サプライチェーン・サステナビリティ行動指針

<https://www.ojiholdings.co.jp/sustainability/supplychain/management/#1>



木材原料の調達指針

森林資源調達における人権尊重の考え方を明確化し、地域住民・先住民族の権利への配慮(FPICを含む)を調達方針として示しています。

■ 木材原料の調達指針

<https://www.ojiholdings.co.jp/sustainability/supplychain/management/#1-3>



王子グループ腐敗防止宣言

腐敗防止を人権尊重ならびにサプライチェーン管理と一体で進めることを明示し、腐敗防止を王子グループの経営方針として明確に位置付けることを目的に、2026年5月に新たに宣言を発出しました。

■ 王子グループ腐敗防止宣言

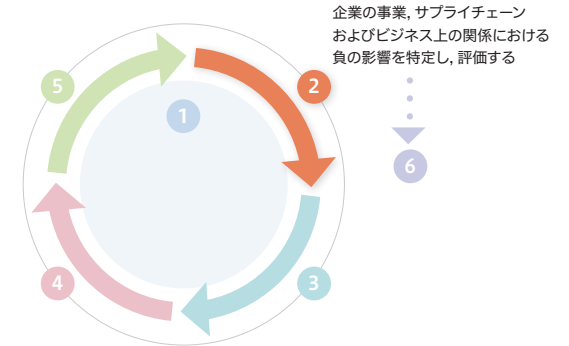
https://www.ojiholdings.co.jp/uploads/sustainability/docs/OjiGroup_Anti-Corruption_Declaration_jp.pdf

人権デュー・ディリジェンス

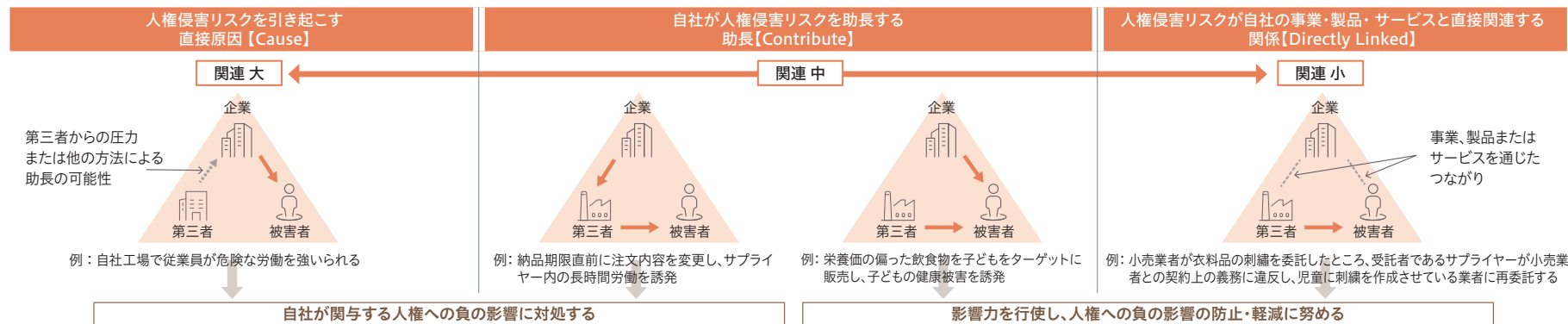
②負の影響の特定・評価

(事業活動における人権への負の影響を及ぼす3類型)

「ビジネスと人権」における企業の関与形態は、主に以下の3つに分類されます。(指導原則19)



王子グループは、事業活動を行う中で人権の負の影響を自ら引き起こす【Cause】、間接的に助長する【Contribute】、あるいは自社の事業・製品・サービスと直接関係する可能性がある【Directly Linked】ことを理解し、自社グループの行動を見直し、または対話やエンゲージメントを通じて取引先の責任ある企業行動を促進・後押しするため、影響力を行使することに努めます。



負の影響と主な対応例

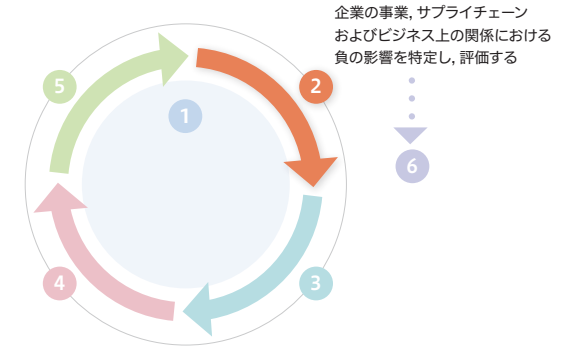
	社員	サプライヤー	地域住民	お客さま
負の影響例	王子グループが自社従業員に対して及ぼす負の影響 例：ハラスメント、差別、労働安全衛生	王子グループがサプライヤーに及ぼす負の影響 例：強制労働、児童労働、長時間労働、 移住労働者の適正な雇用、紛争地域リスク	王子グループが地域住民や先住民族に及ぼす負の影響 例：工場周辺の環境、先住民族・地域住民の権利	王子グループの製品やサービスを通じ、 王子グループがお客さまに対して及ぼす負の影響 例：お客さまのプライバシーと情報セキュリティ
主な対応例	- 王子グループ人権方針の周知徹底 - 労働安全衛生への配慮 - 苦情処理メカニズムの周知	- 王子グループサプライチェーン・サステナビリティ行動指針の周知徹底 - 苦情処理メカニズムの周知 - 移住労働者の公正で倫理的な採用	- 地域社会と先住民族の事前の情報に基づく同意の確保 (FPIC) - 苦情処理メカニズムの周知	- 法令遵守の徹底 - 苦情処理メカニズムの周知

参考資料：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実務参照資料」 https://www.meti.go.jp/policy/economy/business-jinken/jitsumusansyou_jp.pdf
 法務省「今企業に求められる「ビジネスと人権」への対応」 <https://www.moj.go.jp/content/001417138.pdf>

人権デュー・ディリジェンス

②負の影響の特定・評価(人権重要課題の特定・評価の手法)

当社グループの人権重要課題の評価・特定は、以下の手法を用いて行いました。



王子グループは、事業活動において発生しうる「人権重要課題」について、インパクトの観点からリスクベース・アプローチの手法、ならびに経済産業省「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実務参照資料」作業シートを用い、国連指導原則、GRIスタンダード等各種イニシアティブに則り、評価・特定を行いました。

右表のとおり、グループ会社およびサプライチェーン全体を評価し、潜在的な著しいマイナスのインパクトを深刻度と発生可能性の観点から分析し、報告すべき人権重要課題の優先順位を決定しています。具体的には、国際規範等に基づき、事業に関する人権課題を整理した上で、深刻度と発生可能性によるリスク評価を行いました。

評価に当たっては、専門的知見を持つ第三者機関である国際開発センターよりレビューをいただきました。

STEP1 Understand

組織の背景状況の把握

重大な事業領域を特定し、セクター（事業分野）のリスク、製品・サービスのリスク、地域リスク、企業固有のリスクから人権重要課題を確認

STEP2 Identify

負の影響
(マイナスのインパクト)
と人権侵害リスクの
発生過程の特定

リスクが重大な事業領域について、人権侵害リスクを確認し、確認された人権侵害リスクについて、その状況や原因を確認

STEP3 Assess

インパクトの著しさの評価

ステップ1(事業領域)、2(発生過程)で特定された重要課題について、深刻度×発生可能性の側面から点数化を実施。深刻度は規模・範囲・是正困難度、発生可能性は国別・業種・製品の各リスクで点数化

STEP4 Prioritize

報告するための最も著しい
インパクトの優先順位付け

ステップ3で点数化した重要課題をマッピング、インパクトを整理し、重点的に報告すべき項目を決定

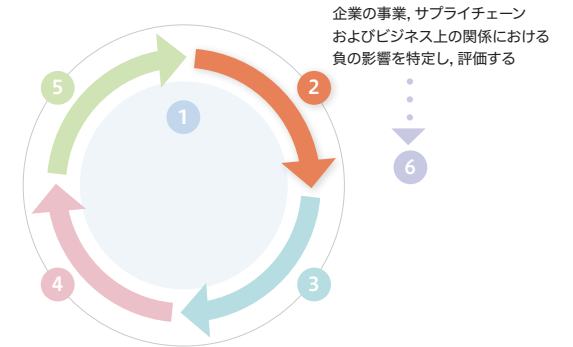
優先して取り組むべき
人権重要課題

- ① 高リスクコモディティの中核的労働基準遵守
- ② 移住労働者の公正で倫理的な雇用と安全で健康的な職場環境整備
- ③ 海外サプライヤー(木材関連)の中核的労働基準遵守

人権デュー・ディリジェンス

②負の影響の特定・評価(人権重要課題の特定・評価プロセス)

主要な人権課題について、当社グループ固有の状況を踏まえて、以下のプロセスで評価・特定を行い、インパクトの優先順位付けを行いました。



1. 組織の背景状況の把握

重大な事業領域を製紙業、木材関連事業とし、セクター、製品・サービス、地域、企業固有のリスクから以下の人権重要課題を特定。

・ 安全で健康的な職場環境整備(技能実習生)
・ 工場周辺の環境保全
・ ハラスメント
・ 安全で健康的な職場環境整備(移住労働者)
・ 公正で倫理的な雇用(移住労働者)
・ 地域コミュニティ・先住民族への対応
・ 高リスクコモディティの中核的労働基準遵守
・ 海外サプライヤー(木材関連)の中核的労働基準遵守
・ 紛争地域・高リスク地域
・ 苦情処理メカニズム整備

2. 負の影響と人権侵害リスクの発生過程の特定

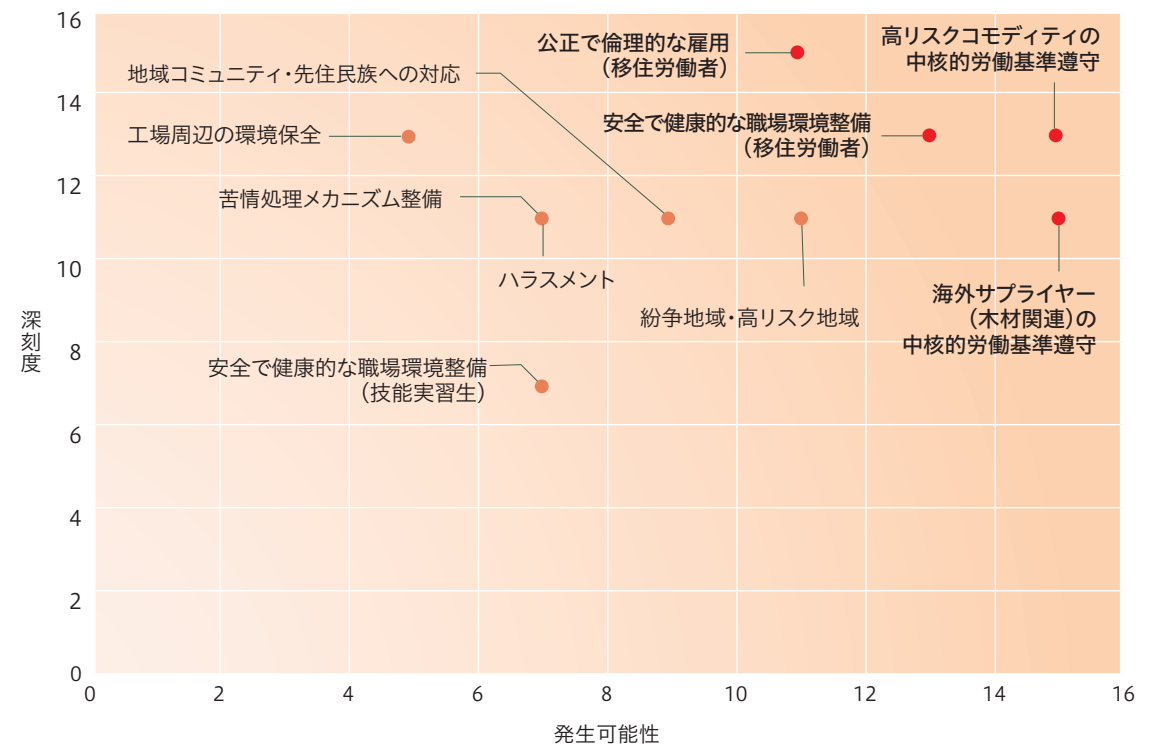
人権侵害リスクをグループ会社(国内外)、サプライヤー等に分けて検討

3. インパクトの著しさの評価

ステークホルダーごとの人権リスクを、深刻度(規模・範囲・是正困難度)×発生可能性(国別リスク・業種リスク・製品リスク)でスコアリング

4. インパクトの優先順位付け

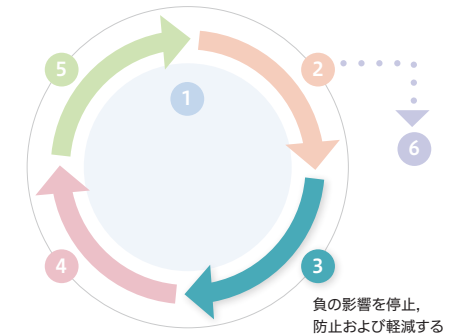
深刻度×発生可能性でマッピング



人権デュー・ディリジェンス

③負の影響の停止・防止・軽減(人権アセスメントの実施)

王子グループでは、負の影響の停止・防止・軽減のために各種調査を継続的に実施し、顕在化しているリスクの確認、ならびに潜在的リスクの予防に努めています。



人権アセスメントにおける是正措置(2022-2024年度)

連結会社・サプライヤーを対象とした「人権アセスメント」を2022-2024年度に実施しました。年度ごとに潜在的な人権リスクとなりうる事象を想定し、事業所やサプライヤーについては改善依頼等を実施しました。各年度の調査結果は以下のとおりです。

	2022年度	2023年度	2024年度
	連結会社と木材原料サプライヤーを対象に、人権や労働慣行を確認するアセスメントを実施しました。	高リスク事業範囲を想定。経済産業省資料※を参考にスクリーニングを実施し対象サプライヤーを決定しました。	2023年度に続いて高リスク事業範囲を想定し、実施しました。
対象	連結会社(国内外): 157社 サプライヤー(海外木材原料): 39社	サプライヤー(チップ、木質燃料、でんぷん・とうもろこし、木材製品、PKS、麻): 62社	サプライヤー(チップ、木材製品、でんぷん、PKS、麻、薬品等): 58社
回答率	連結会社 96.8%、サプライヤー 100%	80.6%	65.5%
結果	● 顕在化した人権リスク事例: なし ● 潜在的な人権リスク事例: 5社 ● 人権尊重の体制、責任者が不明確: 3社 ● 相談窓口周知体制、責任者が不明確: 2社	● 顕在化した人権リスク事例: なし ● 潜在的な人権リスク事例: 7項目(方針周知、体制の明確化、救済措置、児童労働・強制労働の禁止、適正な賃金、結社の自由、職場の安全衛生)	● 顕在化した人権リスク事例: なし ● 潜在的な人権リスク事例: 1項目(相談窓口の周知状況)
実施された是正措置	● 人権尊重体制と責任者の明確化: 3社 ● 相談窓口周知体制と責任者の明確化: 2社	● 上記項目に不備が認められたサプライヤーに改善依頼を行い、「実施確認書」の提出を受けた: 3社	● 潜在的な人権リスク事例として、相談窓口の周知状況を重点的に確認した

※ 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実務参照資料」 <https://www.meti.go.jp/policy/economy/business-jinken/jitsumusansyou.jp.pdf>

紛争等影響地域における人権アセスメント(2023年度)

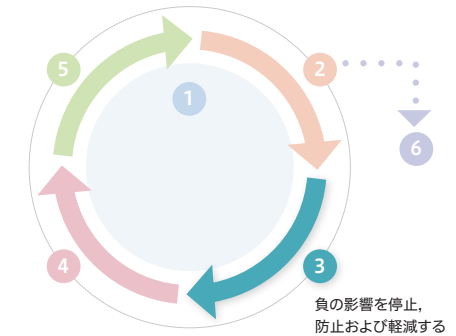
東南アジアの紛争等影響地域サプライヤーに対する人権アセスメントの実施について、現地マネジメント会社と意見交換を行いました。第三者機関からの意見も参考に、当該地域グループ会社を通じたアセスメントを実施しました。

■ 人権デュー・ディリジェンスの結果(2022-2024年度) https://www.ojiholdings.co.jp/sustainability/society/human_rights/

人権デュー・ディリジェンス

③負の影響の停止・防止・軽減(サプライヤー・サステナビリティ調査の実施)

「法令遵守ならびに環境や社会に配慮した調達を行う」との「環境行動目標」に沿って、2020年度から主要サプライヤーを対象にサステナビリティ調査を実施しています。



サプライヤー・サステナビリティ調査(2020～2024年度)

王子グループの事業・サプライチェーンがグローバル化する中、環境への配慮や労働環境・人権といったサステナビリティ要素をこれまで以上に重視し、その実態把握によるリスク管理と改善要請の実践、それを踏まえた調達活動が必要とされています。

環境行動目標2030においては、先の社会情勢を鑑み、企業の持続性、ステークホルダーからの信頼を維持・強化していくため、『サプライヤーのリスク評価を通じ、法令遵守ならびに環境や社会に配慮した調達を行う』との内容を織り込み、2020年度より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。また、2024年度は、第三者であるアスエネ株式会社の調査プラットフォームを使用し、国連人権理事会「ビジネスと人権に関する指導原則」等の国際的に権威のある文書を参照したアンケート調査を実施しました。

調査を通じて、コンプライアンス違反等が確認された場合、サプライヤーとの対話や改善要請を行い、改善されない場合には、そのサプライヤーからの調達を停止します。

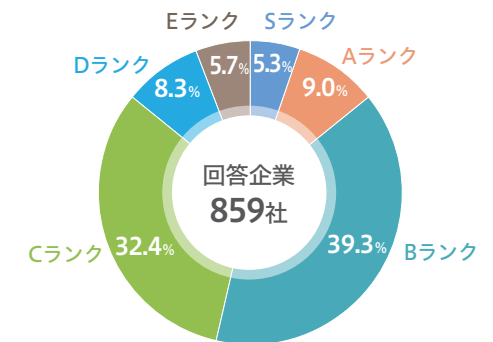
主要サプライヤー

王子グループの取引金額の
上位75%に位置するサプライヤー 約1,000社

■ 調査結果概要(2020～2024年度)

2020年度から2024年度までの累計では1,185社、回答サプライヤー数は859社、回答率は約72%です。ESG観点からの8項目を合計した全体の平均点は482点(満点800点)で、得点率は約60%となりました。また2024年度の調査では、Dランクは14社、Eランクは0社となりました。

得点ランク比率



■ 調査後のフォローアップ

本調査の結果に基づき、『王子グループ・サプライチェーン・サステナビリティ行動指針』に記載された項目の遵守と実行を促すための指導(フォローアップ)を行い、継続的な改善に努めています。

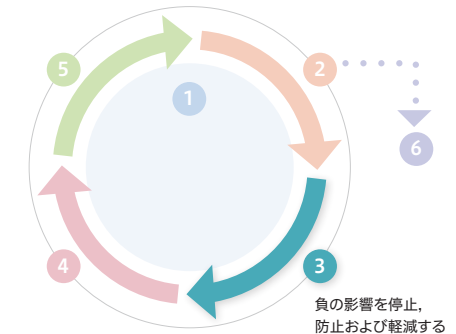
2024年度は調査対象サプライヤーのうち17社に対して法令遵守状況等の内容確認と改善依頼を行っています。また、2024年度より、調査を実施した主要サプライヤーに対して、サプライヤーの能力向上を目的とした研修の一環として調査結果の説明会を開催しています。説明会では、調査内のGHG排出量、人権の尊重、安全衛生などの環境・社会課題の設問の回答状況や回答に対する気づき事項を共有し、内容の理解促進に努めています。今後は主要サプライヤーへの調査を継続実施し、回答率の向上を目指します。

人権デュー・ディリジェンス

③負の影響の停止・防止・軽減

(人権・環境を一本化したサステナビリティ調査の実施)

人権リスクと環境リスクは相互に影響する場合があります。別々の評価では重複や見落としがあることを懸念し、2025年度から調査を統合して一体的なアセスメントに変更しました。



人権重要課題①への取り組み

サプライヤー・サステナビリティ調査(2025年度)

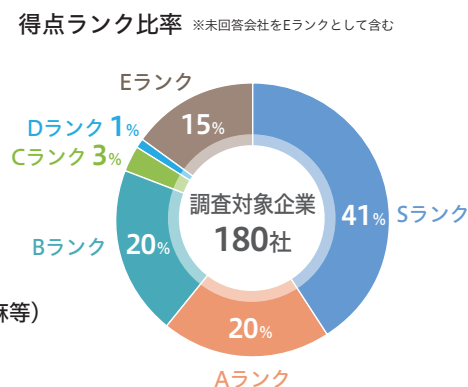
従来、人権領域のリスク確認を目的とする「人権アセスメント」と、環境領域のリスク確認を目的とする「サプライヤー調査」を実施していましたが、2025年度から「サプライヤー・サステナビリティ調査」として調査を一本化し、人権・環境領域の両面からサプライチェーンの実態把握に努めることになりました。

2025年度は当社が人権重要課題と考える
高リスクコモディティを含む原紙・でんぷん・
麻等のサプライヤーを中心に、180社中153
社から回答を得ました。各社の得点をランク
分けした比率は右のグラフのとおりです。

【サプライヤー・サステナビリティ調査 概要】

○対象：国内外のサプライヤー(原紙・でんぷん・麻等)

○回答状況：153社/180社(回答率85%)



さらに調査を実施したサプライヤーに対して、調査結果全体概要の説明、ならびにビジネスと人権を取り巻く情報共有などの能力開発トレーニングとして、評価結果説明会を実施し、60社が参加しました。

調査結果を踏まえ、王子グループ・サプライチェーン・サステナビリティ行動指針への遵守と実行を促すフォローアップを実施予定です。

人権重要課題③への取り組み

重要サプライヤーを対象とした

サプライヤー人権・環境デューディリジェンスの実施

王子グループでは、サプライヤー・サステナビリティ調査の結果を踏まえながら、デューディリジェンス対象の重要サプライヤーを特定し、負の影響の低減を図っています。

■ 重要サプライヤーの特定

サプライチェーン全体における人権・環境リスクを特定・評価し、リスクの高い重要サプライヤーを選定するプロセスを、GRI1、GRI3、ならびに該当する項目別スタンダードを参照し、策定しました。プロセスに従ってサプライヤーの優先順位付けを行い、「木材原料サプライヤー」を重要サプライヤーとして特定しました。

■ 木材原料サプライヤーへのデューディリジェンスの実施

2026年から木材原料調達部門と連携し、トレーサビリティ調査時に、対象の木材原料サプライヤーに「人権DD確認書」の記入について依頼しました。

【人権DD確認書 概要(2026年2～6月)】

○対象：国内外の木材(チップ)・パルプサプライヤー

○回答状況：外材チップサプライヤー(29件)、国内チップサプライヤー(329件)、
パルプサプライヤー(25件)

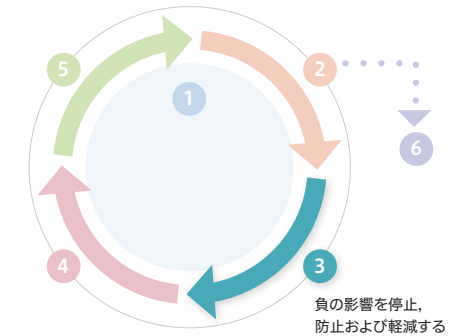
今後、必要に応じてフォローアップする予定です。

人権デュー・ディリジェンス

③負の影響の停止・防止・軽減(2025年度マレーシアでの人権教育)

人権重要課題②への取り組み

2024年度調査(P.20)を通して認識した課題に取り組むため、マレーシア事業会社の人事担当者を対象とした人権教育を開始しました。



2025年度から第三者機関(IOM:国際移住機関)とパートナーシップ契約を締結し、マレーシアにおける移住労働者のリスク是正・緩和・予防体制の構築に向けた取り組みを開始しました。

【対象と目的】 ○対象：マレーシアに生産拠点を持つグループ会社の人事担当者
○目的：人権教育による「移住労働者特有の脆弱性の理解」
「脆弱性軽減のための共通ビジョンの確立」

ワークショップの内容

実施日	ワークプラン	内容・目的	時間	参加者
2025/7/30	キックオフミーティング	共通ビジョン・目標の共有 (ハイブリッド)	3H	15人
2025/8	知識、スキル、理解度の 測定・評価	アンケートによる 各社状況確認	—	
2025/8-9	Eラーニング受講	移住労働者の採用と雇用	1.5H	60人
2025/9/24	テーマ別 ブリーフィングセミナー	移住労働者のリスクと マネジメント	2H	47人
2025/11/4	Eラーニング／セミナーに 関するFB調査・結果分析	事後テスト、アンケート による満足度調査	2H	37人
2026/1/29	Eラーニング／セミナーの 学習振り返りワークショップ	双方向ワークショップ (対面開催)	6H	26人



キックオフミーティング



振り返りワークショップ



振り返りワークショップ

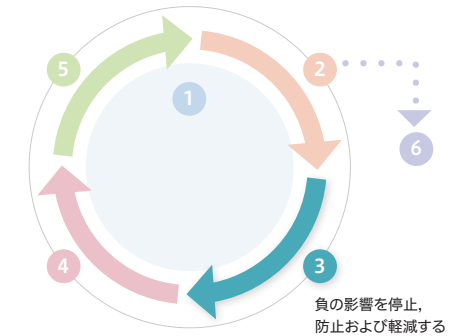
初年度の成果と、次年度に向けて

初年度はキックオフを皮切りに、Eラーニング、セミナー等による組織・個人の能力・スキル・体制の強化など、キャパシティビルディングにフォーカスして取り組みを実施し、対面式の振り返りワークショップでは、各社での具体的な課題の共有を行いました。2026年度は、マレーシア各社間の相互学習の機会を設け、継続的な能力構築に努め、移住労働者の倫理的な採用・雇用についてより認識を深めるプログラムの実施を予定しています。

人権デュー・ディリジェンス

③負の影響の停止・防止・軽減（継続的な人権教育の実施）

王子グループでは、各所における人権尊重の取り組みには「王子グループ人権方針」への理解ならびに人権意識の向上が必要であるとの考えの下、人権教育を継続的に実施しています。



管理職を対象とした人権教育

「ビジネスと人権」に関する基礎知識の習得等を目的とした人権研修を、王子グループ管理職を対象として継続実施しています。なお、本研修受講率は、王子グループ「サステナビリティ重要課題」のKPIとなっています。

■ 教育と浸透 https://www.ojiholdings.co.jp/sustainability/society/human_rights/#rhr_07

受講者数と受講率推移

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
プログラム	①国際的視点から考える人権 ②アサーティブな対応で防ぐパワーハラスメント	①企業価値に直結する人権対策 ②ビジネスと人権に関するリスクマネジメントの基礎	ビジネスと人権に関するリスクマネジメントの実践	国連グローバルコンパクト労働原則「ディーセントワークと人権の推進」(モジュール1・2)
所要時間	60分	50分	30分	50分
総受講者	2,566人	2,547人	2,647人	2,547人
受講率※	95.6%	94.3%	95.4%	88.1%

※受講対象会社（従業員301人以上、カンパニー主管会社、コーポレートマネジメントグループ等の25社）で算出

■ ESGデータ集 人権教育

<https://www.ojiholdings.co.jp/sustainability/esg/index.html#social09>

役員向けセミナーの実施（2025年度）

M&Aにおいて事前に評価すべき人権・腐敗リスクについて、役員向けセミナーを実施しました。講師には社外専門家をお招きし、アジア各国における人権リスクや贈収賄リスクの実例、M&Aにおけるリスクの見極めや調査体制などについて講義いただきました。

調達担当者向け人権研修の実施（2023年度）

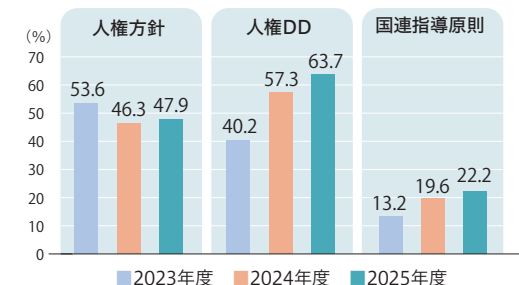
人権アセスメントに先立ち、調査において直接サプライヤーと接する調達担当者を対象とした調達部門人権研修を実施しました。グループ各社の調達担当者212名が管理職向け研修と同じプログラムを受講し、人権リスクが事業活動に与える影響について学びました。

研修の効果

人権研修後のアンケート結果により、各項目についての理解度が全体的に向上していることがわかりました。しかし人権方針については「よく理解している」割合が伸び悩むなど、深い理解への転化が停滞しています。今後は認知だけでなく、「理解の質」を上げることを意識し、教育プログラムを作成していきます。

人権研修の効果

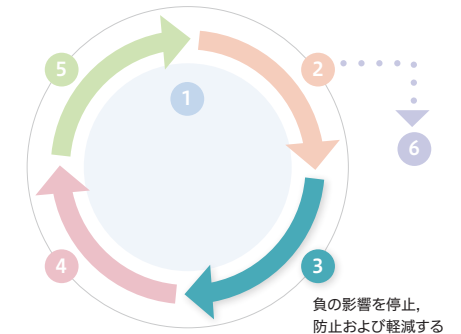
（各項目について「内容をよく理解している／認識している」と回答した人の割合）



人権デュー・ディリジェンス

③負の影響の停止・防止・軽減(先住民族の権利－地域文化の尊重)

企業活動において、特に人権侵害のリスクが高く、保護に注意を払うべきとされている対象のひとつに、先住民族が挙げられます。



王子グループは、「王子グループ人権方針」において、「先住民族の権利に関する国際連合宣言」「自由意思による、事前の、十分な情報に基づいた同意 (FPIC)」等の国際人権を支持・尊重しています。また、「王子グループ行動規範」において、国際社会の一員として、各国・地域の文化・慣習、価値観を尊重して、各国の人々と誠実に、力を合わせて事業の発展に取り組む、と定めています。

グローバルな活動を進める中、人権尊重の一環として、先住民族がいる地域での事業活動においては、先住民族の固有の文化や歴史を理解の上、同地域の法律や国際的に決められた権利への配慮を行います。また苦情処理メカニズムの整備により、地域住民や先住民族からの相談・苦情があった場合のアクセスを確保しています。



日本

平取(びらとり)アイヌ協会、平取町との協定

北海道平取町内の社有林の中に、アイヌ民族が祈りの対象とする岩山(チノミシリ)や地域の方々の自然観や伝統文化を支える場所があります。当該地域の価値を生かすため、平取アイヌ協会、平取町と対話を重ね、「文化的景観を有する社有林において、森林の保全とともにアイヌ文化の継承、振興に活用し共存を図ることを目的とする協定」を、2017年に3者間で締結しました。



オーストラリア

海外植林地における先住民族アクセスの確保

オーストラリアの植林事業会社APFL社および一般材購入の植林地における、先住民族(Aboriginal People)の墓地や、伝統的行事等を尊重し、当該地へのアクセスを確保しています。また、伐採予定地が保護対象として登録されている場合があるため、関係行政機関への問合せ・確認等を行っています。



ブラジル

地域コミュニティとのエンゲージメント

CENIBRA社では、事業を展開する54自治体において、主要な雇用主としての責任を認識し、「持続可能な地域社会との関係構築」を重要課題として位置付け、以下の取り組みを行っています。

1. コミュニティおよび特別な意義を持つ場所の把握
森林管理区域から2km以内のコミュニティを対象に、社会経済データや住民への聞き取りを行い、地域特性の理解、社会ネットワークの強化に貢献しています。
【2025年実績】293のコミュニティを特定(先住民族・キロンボラ:60、地元コミュニティ:161、開発対象コミュニティ:72)
2. FPICプロセスに基づく対話・エンゲージメント
地域との関係性は、相互尊重に基づいて、「Talk to CENIBRA(苦情・意見受付)」「Stakeholder Dialogue(対話イベント)」等により継続的に実施しています。2025年、先住民族および伝統コミュニティの権利侵害事例はゼロと報告されており、FPICプロセスが実効的に機能していることを示しています。
【2025年実績】全森林事業で地域エンゲージメント実施(100%)、対話イベント1,047回、参加者41,703人
3. CENIBRA Instituteによる公正な利益配分メカニズム
CENIBRA Instituteは20年以上にわたり、社会投資メカニズムを運営し、コミュニティ主導型のパートナーシップを通じて公正な利益配分を実現しています。ゲルー・トゥクナ・パタショー先住民族に対し、養蜂・養魚・在来種苗木の育苗場設立を通じた文化的価値の向上と収入創出に焦点を当てたプロジェクトを実施しています。

■ CENIBRA Sustainability Report 2025(p.52-55)

https://www.cenibra.com.br/wp-content/uploads/2026/05/2025_Sustainability_Report.pdf

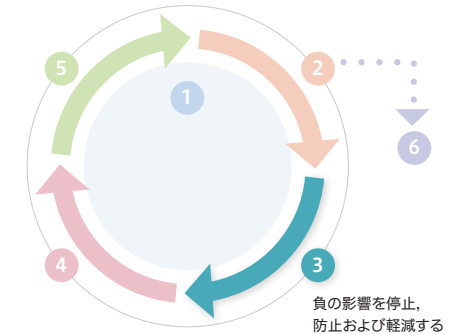
■ 人権の尊重: 主要な人権課題の取組み(地域コミュニティとのエンゲージメント)

https://www.ojiholdings.co.jp/sustainability/society/human_rights/#rhr_06

人権デュー・ディリジェンス

③負の影響の停止・防止・軽減（ステークホルダーエンゲージメント）

人権に関するリテラシーやリスクへの感度の向上、また人権尊重の取り組みの実効性を高めるために、セミナー等への参加による情報収集やステークホルダーとの対話を積極的に行っています。



外部セミナーへの積極的参加

サステナビリティ部門では、専門的知見を深めるため、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)の分科会に積極的に参加しています。

年度	参加分科会
2022年度	人権教育、ヒューマンライツデューディリジェンス(HRDD)
2023年度	サプライチェーン、環境経営、HRDD、ESG、レポーティング研究、サーキュラーエコノミー
2024年度	サプライチェーン、環境経営、HRDD、腐敗防止、ESG、レポーティング、サーキュラーエコノミー
2025年度	サプライチェーン、環境経営、HRDD、SDGs、ESG、CSV
2026年度	サプライチェーン、HRDD、腐敗防止、SDGs、ESG

専門人材育成プログラムへの参加

ILO駐日事務所とGCNJが共催する『国際人権・労働基準の尊重に向けた企業内専門人材の育成プログラム』の第一期(2023年10月～2024年2月)に、サステナビリティ担当者1名が参加しました。

■ 企業内「人権DDスペシャリスト」育成 ILOとGCNJが研修(国際労働機関)

ステークホルダーエンゲージメント

オーストラリアの国際人権団体「Walk Free財団」とのラウンドテーブル・対話セッションにサステナビリティ担当者2名が参加しました。最新のグローバル動向から、サプライチェーン上の問題が労働者の権利に与える影響など、様々な業界の視点から、幅広い意見交換が行われました。



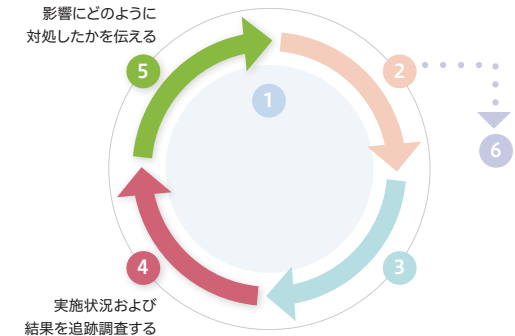
Walk Free財団とのラウンドテーブル・対話セッション(2026年4月)

人権デュー・ディリジェンス

④実施状況・追跡調査(脆弱なステークホルダー:技能実習生)

⑤影響への対処

潜在的风险調査の一環として、脆弱なステークホルダーとされる国内技能実習生と対話の機会を設け、労働環境や生活について確認を行いました。



1. リスクの特定と評価

(日本国内の外国籍従業員 労働環境把握の実施)

国内連結会社92社を対象に、外国籍労働者(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について、2022年度から調査を開始しました。外国籍労働者を雇用する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。

2. 脆弱なステークホルダー(技能実習生)インタビュー(2022年度)

人権アセスメントでは重大なリスクは特定されませんでした。経済産業省「人権尊重のためのガイドライン」で外国人、女性や子ども、障がい者、先住民族等が脆弱な立場に置かれることが多いとされていることから、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調査を、グループ会社の王子パッケージングで実施しました。

○調査年度：2022年度

○調査対象：王子パッケージング技能実習生 8名

■ 報告書:王子ホールディングス外国人労働者へのインタビュー実施結果

https://www.ojiholdings.co.jp/sustainability/society/human_rights/#rhr_05-4

3. 防止と軽減(調査結果)

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されました。

4. 効果の追跡評価

1)グループ内への好事例水平展開と、改善ポイントの共有(2022年度)

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当社グループ内で事例共有したほか、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。

2)事前届出制の導入(2026年度～)

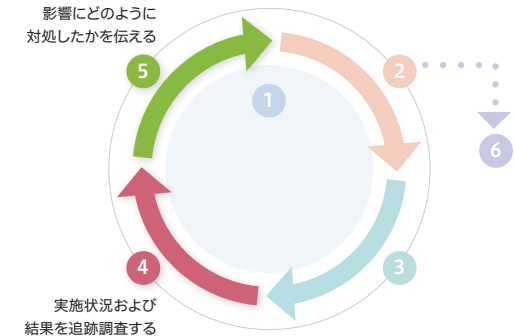
王子グループでは、今後も外国人技能実習生・特定技能外国人等の受け入れが増加することが見込まれていることから、その雇用に関する管理体制整備の一環として、2026年度より受け入れに関する事前届出制を導入しました。

人権デュー・ディリジェンス

④実施状況・追跡調査(脆弱なステークホルダー:移住労働者)

⑤影響への対処

同じく潜在的リスク調査の一環として、脆弱なステークホルダーとされる移住労働者について、マレーシア事業会社で第三者機関によるインタビューを実施しました。



1. リスクの特定と評価(潜在的な人権リスク調査の実施)

指導原則において「脆弱なステークホルダー」とされる移住労働者の採用・雇用・労働環境・生活環境について、マレーシアの事業会社で第三者機関(IOM：国際移住機関)による調査を実施し、人権リスクとなりうる事象や、移住労働者マネジメントへの推奨事項の提言を受けました。

【調査概要】 ○調査期間：2024年10月～2025年2月

○調査方法：IOMガイドライン・ツールを使用したアンケート、インタビュー
(オンサイト調査2回)

○調査対象：バングラデシュ、ミャンマー、ネパール出身者

2. 防止と軽減(具体的調査結果と、改善の検討)

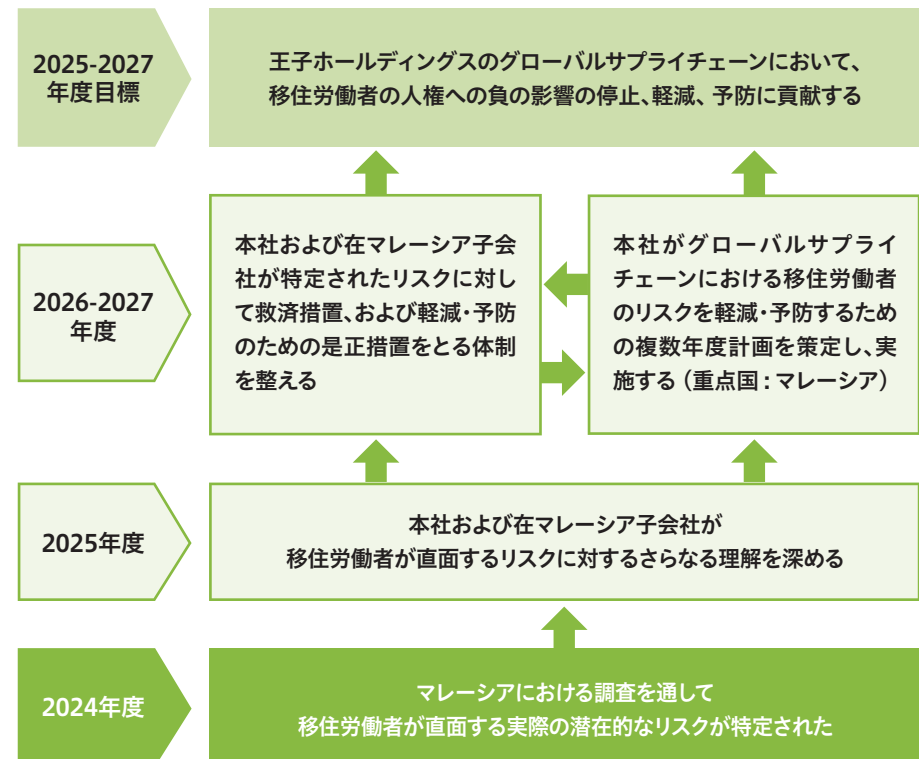
提言の中で、国際規範と国内法のギャップが問題の根幹にあることを認識し、改善施策を検討しました。

3. 効果の追跡評価(マネジメント報告と、改善施策の立案)

第三者機関より報告書の提出を受け、結果報告ならびに改善施策について王子ホールディングス取締役会で報告を行いました。

指導原則において「脆弱なステークホルダー」とされる移住労働者について、当社グループの事業会社が多数あるマレーシアで、第三者機関と複数年によるパートナーシップ契約を締結し、人権リスク軽減のための措置を実施することになりました。(P.15)

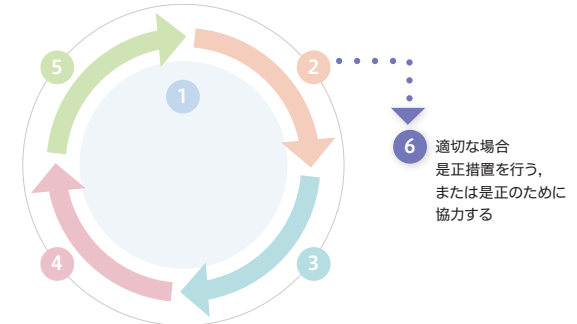
人権リスク軽減のためのワークプラン(2025-2027年度)



人権デュー・ディリジェンス

⑥ 是正（苦情処理メカニズムの構築と運用）

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」において、「人権を保護する国家の義務」「人権を尊重する企業の責任」と並ぶ第三の柱とされているのが「救済へのアクセス」です。



あらゆるステークホルダーから受付可能な、ビジネスと人権に関する相談窓口の整備と運用

王子グループは、専門的な立場から会員企業の苦情処理を支援・推進する「一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）」が提供する、国連指導原則に準拠した非司法的な対話救済プラットフォームを活用し、相談・通報を受け付けています。同プラットフォームでは、人権をはじめ、責任ある企業行動全般（腐敗防止、環境や自然に関する行動・倫理等も含む）の相談も可能なことから、取引先やサプライヤーの皆様をはじめ、地域コミュニティ、先住民族、移住労働者など、国内外のあらゆるステークホルダーから匿名での通報を受け付けることができます。

■ 人権に関する相談・通報の窓口について https://www.ojiholdings.co.jp/sustainability/society/human_rights/#rhr_04

1. JaCERを活用した苦情処理メカニズムのプロセス

- 王子グループでは、JaCERを窓口として、通報案件の内容を確認いたします。
- 相談対象と判断された事案に関しては、JaCERが通報者との情報交換・事案分析を行い、王子グループはその情報を受けて、通報者と対話し、事案解決に努めます。
- 通報フォームは33カ国語（下記参照）に対応しています。
- JaCERにおいて受付・対応している苦情処理案件については、通報者および該当企業の匿名性を確保しつつ、JaCERホームページで公開されています。

【通報フォーム対応言語（33カ国語）】

日本語・英語・中国語・韓国語・タイ語・ベトナム語・ポルトガル語・スペイン語・フランス語・ドイツ語・イタリア語・インドネシア語・フィリピン語・マレー語・ヒンディー語・オランダ語・ミャンマー語・ネパール語・ポーランド語・ベンガル語・クメール語・チェコ語・アラビア語・デンマーク語・ハンガリー語・ロシア語・スロヴァキア語・トルコ語・タミル語・スウェーデン語・モンゴル語・スワヒリ語・シンハラ語

2. 2025年度の通報実績

王子グループは2025年2月にJaCERに加入し、本格運用を開始しました。2025年度は計7件の通報が寄せられました。通報件数や、各事案の改善策などについては、ホームページ上で開示しています。（個人情報保護の観点から、事案内容に関する詳細情報は開示しておりません）

■ ESGデータ集：ビジネスと人権対話救済機構（JaCER） 通報・相談件数

<https://www.ojiholdings.co.jp/sustainability/esg>

■ 通報案件リスト

https://www.ojiholdings.co.jp/sustainability/society/human_rights/#rhr_04

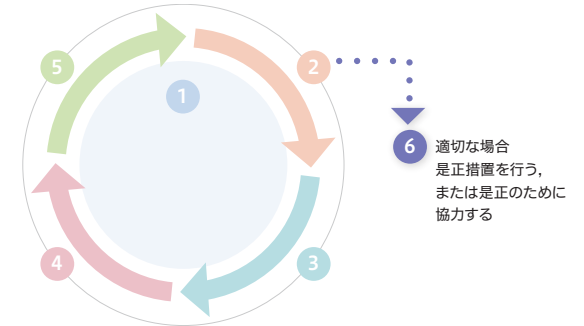
3. 通報を契機とした行動変容や改善

通報事案の調査により、関係者との対話を通じて、原因となる事象に対して改善すべき事項が確認され、行動変容や制度見直し等具体的改善につながっています。

人権デュー・ディリジェンス

⑥ 是正（苦情処理メカニズムの構築と運用）

苦情処理メカニズム導入後は、運用管理規程の整備や、継続的な周知活動を行っています。



4. 「グループ人権苦情処理メカニズム運用管理規程」の整備

苦情処理メカニズムの円滑な運用を行うことを目的に「グループ人権苦情処理メカニズム運用管理規程」を整備しました。

5. 「グループリスク管理基本規程」の「人権リスク」の追加

運用管理規程の新設に合わせ、「グループリスク管理基本規程」に新たに「人権リスク」を追加しました。

6. 継続的な周知の取組み

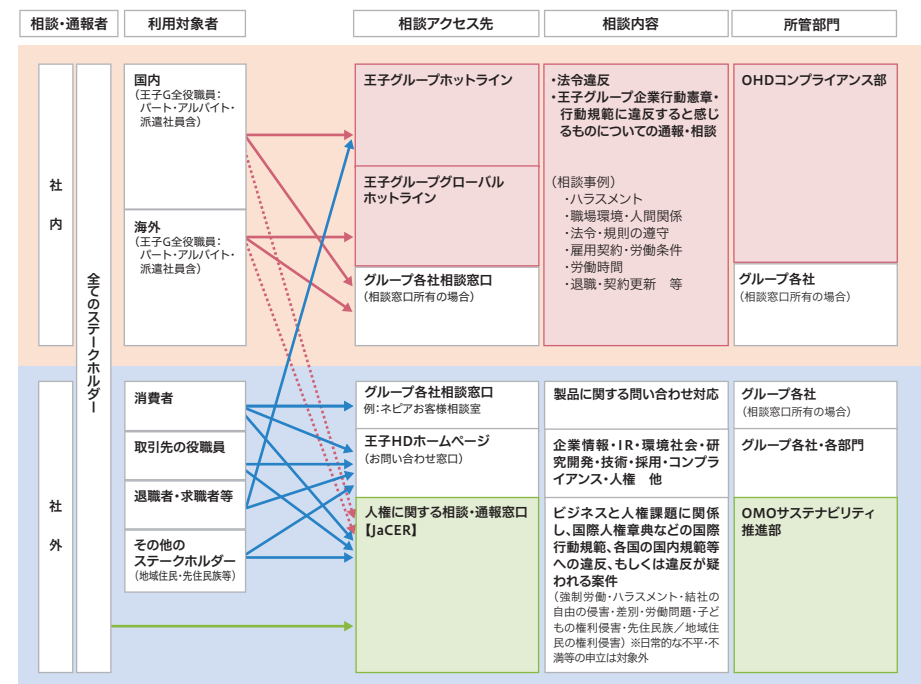
ビジネスと人権に関する窓口の周知を目的とした「JaCER周知レター」を四半期ごとに作成・発行し、グループ内に配布しています。アクセス先の案内だけでなく、苦情処理メカニズムに関する情報を定期的に発信しています。周知の結果、JaCER認知度が2024年度65%→2025年度78%に向上しました。

（確認方法：管理職向け人権教育受講確認アンケート「JaCERを知っているか」への回答より算出）



7. 王子グループの相談窓口

王子グループでは、JaCER以外にも、様々なステークホルダーの皆様から、人権侵害を含む相談等を受け付ける体制を整備しています。



今後の取り組みの方向性



今後の具体的な取組み

国連指導原則上、「人権デュー・ディリジェンス」とは、「人権への影響を特定し、防止し、軽減し、どのように対処するかについて責任を持つ」という「プロセス」とであるとされています。そして私たちは、このプロセスを常に回し続けなければなりません。

2027年には、企業や金融機関が人権や格差などの「社会課題」と自社の財務リスクの関係性を評価するための国際的枠組みである「TISFD(不平等・社会関連財務情報開示タスクフォース)」フレームワークが新たに構築されるなど、人権の尊重を含む社会課題への取組みはますますその重要性を増していくことが予想されます。

王子グループは、経営の根幹と考える人権の尊重について、負の影響が生じないようにするとともに、生じた場合に適切に対処するために、今後も取組みを進めてまいります。



人権重要課題の継続的見直し

事業環境、社会情勢の変化等に沿って、継続的に重要課題の見直しを行っていきます。課題の特定・評価については、自社グループとサプライチェーンを対象に行い、各部門が重要課題についての認識をより深められる仕組みづくりに取り組みます。



マレーシアにおける移住労働者の公正な採用ガイドラインの作成

マレーシアの人権教育の取組みの一環として、第三者機関とともに『移住労働者の公正な採用ガイドライン』の作成を進めています。ビジネスと人権の国際規範に沿ったガイドラインを整備し、公正で倫理的な採用に関する共通認識の浸透と統一的な運用につなげます。



育成就労制度施行に関するセミナーの実施

外国人技能実習制度に代わる新たな法律「育成就労制度」が2027年4月1日に施行されます。これを機に、技能実習生を雇用している、また今後、育成就労外国人を雇用する可能性があるグループ会社を中心に、新制度に関するセミナーを実施予定です。



「AI・テクノロジーと人権」「環境と人権」

2025年12月改定の『「ビジネスと人権」に関する行動計画(NAP)』の優先分野として、「AI・テクノロジーと人権」「環境と人権」がテーマ別人権課題に挙げられました。人権・環境リスク双方を視野に入れたデュー・ディリジェンスは2025年度から開始しましたが、AIイノベーション促進とリスク対応の両立についても取り組んでまいります。

今後に向けて（有識者からのレビュー）



西村あさひ法律事務所・外国法
共同事業 パートナー弁護士

渡 邊 純 子 氏 Junko Watanabe

経歴

ビジネスと人権、責任あるサプライチェーン管理、サステナビリティ情報開示・ガバナンス構築等を含む企業のサステナビリティ対応全般を主要業務とし、国際機関、業界団体、市民社会団体等とも連携しながら、日本企業による人権方針の策定、人権・環境デュー・ディリジェンスの実施、苦情処理メカニズムの構築・運用、人権・環境に関する国内外の法規制対応等についての助言を行う。経産省・産業構造審議会委員。ビジネスと人権ロイヤーズネットワーク運営委員。日経弁護士ランキング「ビジネスと人権」部門、英国ChambersのBusiness & Human Rights Law部門、Thomson Reuters Stand-out Lawyers、Asian Legal Businessの2025年Young Lawyer of the Yearなど国内外で受賞。

取り組みから得られた課題や学びをどう反映していくかが重要

王子グループとして初めての人権レポートである本レポートでは、人権デュー・ディリジェンスの考え方や取組状況を国連「ビジネスと人権に関する指導原則(UNGPs)」を踏まえて体系的に整理し、公表した点に大きな意義があります。特に、森林資源を基盤とする事業特性を踏まえ、先住民族・地域コミュニティの権利、移住労働者、高リスクコモディティに関する労働問題など、王子グループにとって重要性の高い人権課題を特定し、グループ会社との連携やサプライヤー調査、苦情処理メカニズムの整備といった具体的な取組みにつなげている点は高く評価できます。

また、2025年度から人権と環境に関する調査を一本化し、サステナビリティ調査として運用を開始したことも注目されます。森林資源や地域社会と深く関わる事業においては、人権と環境への影響は相互に関連することが少なくありません。こうした視点から両者を統合的に捉えようとする姿勢は、今後の企業経営において重要性を増していくものと考えられます。

人権への取組みは、国際的に日々新しいテーマが出現し、また、実際のリスク状況も「人」を対象にするものである以上、常に変わり得るものであり、継続的に深化させていただくことが重要です。

今後は、ステークホルダーとの対話を通じて得られた意見や示唆が、実際の施策や意思決定にどのように反映されたのかについても、より具体的な開示が期待されます。また、人権と環境の取組みを統合したことにより、どのような新たな気づきや課題が見えてきたのかの発信も、さらなる発展に向けて期待したい点となります。さらに、JaCERを活用した苦情処理メカニズムの運用状況については、通報傾向からどのような組織的課題や学びが得られたのか、人権重要課題の見直しや予防施策の強化にどのようにつながっていった効果が得られたのかを示すことで、取組みの実効性がより伝わるものとなるでしょう。

本レポートは、王子グループの人権尊重経営に向けた重要な出発点です。今後、毎年の取組の内容に加えて、そこから検出された課題の具体的な内容や学びのプロセスも含めて継続的に発信されることで、王子グループの人権尊重の取組みがさらに深化し、より実効的なものへ発展していくことを期待しています。

Appendix 1) 国連指導原則 報告フレームワーク対照表

王子グループは、人権レポートを作成する上で、国連指導原則報告フレームワークを参照しています。

下表では、同フレームワークの項目と、人権レポートにおいて関連する情報を掲載するページを対照させています。

具体的方針		補助的質問	掲載ページ
パートA 人権尊重の ガバナンス	A1 方針のコミットメント	A1.1 パブリック・コミットメントはどのように策定されたか？	7,27
		A1.2 パブリック・コミットメントがとりあげているのは誰の人権か？	7,27
		A1.3 パブリック・コミットメントをどのように周知させているか？	18
	A2 人権尊重の組み込み	A2.1 人権パフォーマンスの日常における責任は、社内ではどのように構成されているか、またその理由は何か？	5
		A2.2 上級経営管理者及び取締役会では、どのような種類の人権課題がどのような理由で議論されているか？	5
		A2.3 意思決定や行動に際してはさまざまな方法で人権尊重を意識すべきであることを、従業員及び契約労働者に対してどのように周知させているか？	7,19,22
		A2.4 企業は取引関係において、人権尊重を重視していることをどのように明確化しているか？	7-8,13-14,22,27-28
		A2.5 報告対象期間中、人権尊重を実現することに関して企業が得た教訓は何か、またその結果として何が変わったか？	18
パートB 報告の焦点の 明確化	B1 顕著な人権課題の提示	B1 報告対象期間中の企業の活動及び取引関係に関連した、顕著な人権課題を提示する	10-11
	B2 顕著な人権課題の確定	B2 顕著な人権課題がどのように確定されたかを、ステークホルダーからの意見も含めて説明する	10-11
	B3 重点地域の選択	B3 顕著な人権課題に関する報告が特定の地域に重点をおく場合、どのようにその選択を行ったかを説明する	10-11
	B4 追加的な深刻な影響	B4 報告対象期間中に発生し、または引き続き取り組まれている人権への深刻な影響のうち、顕著な人権課題以外のものを特定し、その取り組みの方法について説明する。	14
パートC 顕著な人権 課題の管理	C1 具体的方針	C1.1 企業はその方針の関連性と重大性を、当該方針の実施が求められる者に対してどのように伝えているか？	7-8,12-14,27-28
	C2 ステークホルダー・エンゲージメント	C2.1 企業は顕著な人権課題のそれぞれについて、どのステークホルダーと関与すべきか、またいつ、どのように関与するかをどのように決定しているか？	8,12-14
		C2.2 報告対象期間中、企業は顕著な人権課題のそれぞれについて、どのステークホルダーと関与したか、またその理由は何か？	14-17
		C2.3 報告対象期間中、ステークホルダーの視点は、顕著な人権課題それぞれに対する企業の理解や取り組み方にどのような影響を与えたか？	—
	C3 影響の評価	C3.1 報告対象期間中、顕著な人権課題に関わる影響に、目立った傾向またはパターンがあったか、またそれは何だったか？	—
		C3.2 報告対象期間中、顕著な人権課題に関わる深刻な影響が発生したか、またそれは何だったか？	—
	C4 評価結果の統合及び対処	C4.1 顕著な人権課題の管理に影響を与える意思決定と行動を行う社内部門は、解決策を見出し実施することにどのように関与しているか？	21-22
		C4.2 顕著な人権課題に関連する影響の防止または軽減と、他の事業目的との間に緊張関係が生じた場合、その緊張関係はどのように対処されるか？	21-22
		C4.3 報告対象期間中、顕著な人権課題それぞれに関連する潜在的影響を防止または軽減するため、企業はどのような措置をとったか？	21-22
	C5 パフォーマンスの追跡	C5.1 顕著な人権課題のそれぞれが効果的に管理されているかどうかを示すのは、報告対象期間のどの具体的事例か？	21
	C6 是正	C6.1 企業はどのような手段を通じて、顕著な人権課題それぞれに関わる苦情や懸念を受理できるか？	21-22
		C6.2 人々が苦情や懸念を申し立てることができると感じているかどうかを、企業はどのように確認しているか？	21-22
		C6.3 企業はどのように苦情を処理し、成果の有効性を評価しているか？	21-22
		C6.4 報告対象期間中、顕著な人権課題に関する苦情や懸念、及び成果には、どのような傾向とパターンがあったか、また企業はどのような教訓を得たか？	21-22
		C6.5 報告対象期間中、企業は顕著な人権課題に関わる実際の影響からの救済を提供または可能にしたか、またその場合の典型的もしくは重大な事例は何か？	21-22

Appendix 2) GRIスタンダード内容索引

利用に関する声明 王子グループは、GRI基準を参照して、2025年4月1日～2026年3月31日の期間について、GRI内容索引に記載する情報を報告します。

一部2022-2024年度ならびに2026年4月以降の活動についても報告しています。

■利用したGRI1：基礎2021 ■該当するセクター別スタンダード：なし

	GRIスタンダード	No.	開示事項	掲載ページ
一般 開示事項	GRI2： 一般開示事項 2021	2-1	組織の詳細	—
		2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	—
		2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	—
		2-4	情報の修正・訂正記述	—
		2-5	外部保証	—
		2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	2,8
		2-7	従業員	—
		2-8	従業員以外の労働者	—
		2-9	ガバナンス構造と構成	5
		2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	—
		2-11	最高ガバナンス機関の議長	—
		2-12	インパクトのマネジメントの監督における 最高ガバナンス機関の役割	5
		2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	5
		2-14	サステナビリティ報告における 最高ガバナンス機関の役割	5
		2-15	利益相反	—
		2-16	重大な懸念事項の伝達	16,21-22
		2-17	最高ガバナンス機関の集会的知見	—
		2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	—
		2-19	報酬方針	—
		2-20	報酬の決定プロセス	—
		2-21	年間報酬総額の比率	—
		2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	2,3
		2-23	方針声明	7,27
		2-24	方針声明の実践	7,19,22,27-28
		2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	21-22
		2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	21-22
		2-27	法規制遵守	—
		2-28	会員資格を持つ団体	20
		2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	19-20
		2-30	労働協約	—
マテリアルな 項目	GRI3： マテリアルな 項目2021	3-1	マテリアルな項目の決定プロセス	10-11
		3-2	マテリアルな項目のリスト	6,11
		3-3	マテリアルな項目のマネジメント	12-17,21-22
社会	GRI401： 雇用2016	401-1	従業員の新規雇用と離職	—
		401-2	フルタイム従業員には支給され、有期雇用の従業員や パートタイム従業員には支給されない手当	—
		401-3	育児休暇	—
	GRI402： 労使関係2016	402-1	事業場の変更に関する最低通知期間	—
	GRI403： 労働安全衛生2018	403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	—
		403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	—
		403-3	労働衛生サービス	—

	GRIスタンダード	No.	開示事項	掲載ページ
社会	GRI403： 労働安全衛生2018	403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、 コミュニケーション	15-16
		403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	15-16
		403-6	労働者の健康増進	—
		403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の 影響の防止と軽減	—
		403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	—
		403-9	労働関連の傷害	—
		403-10	労働関連の疾病・体調不良	—
	GRI404： 研修と教育2016	404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	17,18
		404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	17
		404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを 受けている従業員の割合	—
	GRI405： ダイバーシティと 機会均等2016	405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	5
		405-2	基本給と報酬の男女比	—
	GRI406： 非差別2016	406-1	差別事例と実施した是正措置	9,21-22,28
	GRI407： 結社の自由と 団体交渉2016	407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる 可能性のある事業所およびサプライヤー	4,12,27-28
	GRI408： 児童労働2016	408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所 およびサプライヤー	4,10-12,28
	GRI409： 強制労働2016	409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所 およびサプライヤー	4,10-12,16-17
	GRI410： 保安慣行2016	410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	18
	GRI411： 先住民の権利2016	411-1	先住民の権利を侵害した事例	17,21-22
	GRI413： 地域コミュニティ 2016	413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト 評価、開発プログラムを実施した事業所	19
		413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト (顕在化しているもの、潜在的なもの)を及ぼす事業所	11,12,19
	GRI414： サプライヤーの 社会面のアセス メント2016	414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	8,13-14
		414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの 社会的インパクトと実施した措置	12-14
	GRI415： 公共政策2016	415-1	政治献金	—
	GRI416： 顧客の安全衛生 2016	416-1	製品・サービスのカテゴリーに対する 安全衛生インパクトの評価	—
		416-2	製品・サービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	—
	GRI417： マーケティングと ラベリング2016	417-1	製品・サービスの情報とラベリングに関する要求事項	—
		417-2	製品・サービスの情報とラベリングに関する違反事例	—
		417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	—
	GRI418： 顧客プライバシー2016	418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に 関して具体化した不服申立	—

Appendix 3) 王子グループ人権方針(全文)

王子グループは、「人権の尊重」をグローバル行動基準として認識しており、ここに人権に対する基本姿勢として「王子グループ人権方針」を定め、これからも人権の尊重に一層努めるとともに、個々人の多様な価値観を尊重し、能力を最大限に発揮できる社会の実現に貢献してまいります。

1. 基本原則

私たちは、国連人権理事会「ビジネスと人権に関する指導原則」、OECD「責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針」及びILO「多国籍企業宣言」に基づき人権尊重への取り組みを推進しており、「国際人権章典(世界人権宣言及び国際人権規約)」、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言^{※1}」、「先住民族の権利に関する国際連合宣言」等の国際規範や、これに基づく先住民族の権利に関する「自由意思による、事前の、十分な情報に基づいた同意」に関する権利等の国際人権を支持・尊重します。

私たちは、国際的な人権規範と各国の国内法が異なる場合には、より高い基準に従い、両者の間に矛盾がある場合には、国際的に認められた人権を最大限尊重するための方法を追求します。

また、私たちは、国連グローバル・コンパクト署名企業として、国連グローバル・コンパクト10原則を支持しており、本方針は社内外からの専門的助言を受けて策定しております。

※1 中核的労働基準「児童労働の禁止」「強制労働の禁止」「雇用及び職業における差別の撤廃」「結社の自由・団体交渉権の承認」「安全で健康的な職場環境」を含む。

2. 適用範囲

本方針は、王子グループの役員及び従業員に適用されます。

また、私たちの事業、製品又はサービスと直接関連するビジネスパートナー及びその他の関係者に対して、本方針に沿った人権の尊重を期待し、「王子グループ・サプライチェーン・サステナビリティ行動指針」等を踏まえて、継続的な働きかけを行います。

3. 人権に関するガバナンス

私たちは、人権尊重へのコミットメントを果たす上で重要な事項について、サステナビリティ推進委員会(委員長:CEO、委員:全カンパニープレジデント他)で審議し、取締役会が監視・監督します。

4. 人権デュー・ディリジェンス

私たちは、国連人権理事会「ビジネスと人権に関する指導原則」において記述される手順に従って人権尊重の責任を果たすため、ステークホルダーの視点も踏まえて人権デュー・ディリジェンスを実施しています。これにより、企業活動を通じて引き起こされ若しくは助長され得る人権への負の影響又は事業関係によって私たちの事業、製品又はサービスと直接関連しうる人権への負の影響を、ステークホルダーとの継続的な対話によって把握し、特定・防止・軽減に努め、それらの効果の検証を継続的に実施します。

王子グループは、本方針の理解と効果的な実施のため、全役職員に対して適切な教育を行います。

5. 是正・救済

私たちは、私たちが人権に対する負の影響を引き起こしたり、助長したことが明らかになった場合、関係者に対話し、適切な手続きを通じてその是正に取り組みます。また、ビジネスパートナー又はその他の関係者を通じて、私たちの事業、製品又はサービスが人権への負の影響に直接関連している場合は、これらの関係者に対する是正の働きかけを検討します。

王子グループでは、国連人権理事会「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠した非司法的な苦情処理プラットフォームに加入し、従業員・サプライチェーン・地域住民・先住民など全てのステークホルダーが利用でき、王子グループの国内外のバリューチェーン全体で発生する人権・環境への負の影響に対しての救済窓口を設け、適切な対応を行う体制を整備しています。同プラットフォームを通じて通報を受けるにあたっては、通報者の匿名性と通報内容の機密性を確保し、通報者には通報したことで不利益が生じないよう保護することを約束します。

また消費者や社外のステークホルダーに対しても、相談窓口を当社ウェブサイトにかけています。更に王子グループの全役職員を対象に、相談・通報等ができる「コンプライアンスホットライン^{※2}」を運用しており、法令違反・不正行為(労務関係、ハラスメント関連を含む)の相談を受け付けています。

※2 社外窓口への相談通報の際、男性弁護士または女性弁護士の希望を伝えることができます。

6. 対話・情報開示

王子グループは、本方針に基づく人権に関する取り組みについて、外部人権専門家の協力も得ながら、ライツホルダー及びその他の関連するステークホルダーとの対話・協議を行います。

人権尊重の取り組みの進捗状況については、当社ウェブサイト、統合報告書、有価証券報告書等を通じて適切に開示・報告してまいります。

本方針は、当社の取締役会の承認を得ており、CEOにより署名されています。

王子ホールディングス株式会社
代表取締役 社長執行役員
CEO
磯野 裕之

制定:2020年8月4日
改訂:2024年2月26日
改訂:2025年1月28日

■ 王子グループ人権方針

https://www.ojiholdings.co.jp/sustainability/society/human_rights/#rhr_01

Appendix 4) 王子グループ・サプライチェーン・サステナビリティ行動指針(全文)

2007年4月1日制定

2012年10月1日改訂／2018年12月1日改訂

2024年2月26日改訂／2026年7月16日改訂

基本的な考え方

王子グループは「サプライチェーン・サステナビリティ行動指針」を定め、サプライヤーの皆様に対して当社の考え方を伝え、以下に定める項目への理解と実践を要請します。本行動指針は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則(UNGPs)」、OECD「責任ある企業行動のための多国籍企業行動指針」、ILO「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」等に則り、サプライチェーンにおける責任ある企業行動の推進を目的として策定しています。

本行動指針は、[王子グループ人権方針](#)、[王子グループ腐敗防止宣言](#)の趣旨をサプライチェーンの実務において実装し、サプライヤーの皆様に対する要請事項として具体化するものです。

王子グループは、本行動指針遵守をサプライヤーの皆様との取引条件の一部として位置づけ、遵守状況を確認します。本行動指針への重大な違反等が確認された場合には、サプライヤーの皆様との対話や改善要請を行います。改善が確認できない場合には、調達停止を含む取引関係の見直しを行います。

サプライヤーの皆様への要請事項

王子グループはサプライヤーの皆様は下記項目の実行を要請し、サプライヤーの皆様とともに取り組みます。

また皆様のサプライチェーンにおいても同様の配慮をされることを期待します。

(1) 法令・社会規範の遵守と公正な取引及び腐敗防止

事業活動を行う国や地域において適用される法令や社会規範を遵守して事業を行う。

1. 関連する法令と国際条約などの遵守
2. 公正な取引及び腐敗防止の徹底（贈収賄・汚職その他の不正行為の禁止を含む）
3. 自己または第三者の私的利益が業務上の判断に影響を及ぼす、またはそのおそれのある利益相反の状況の回避
4. 製品及びサービス等の適正な品質の確保

(2) 環境への配慮

事業活動において、地域社会と生物多様性・自然資本・気候変動・資源循環・環境汚染・その他環境問題への影響に配慮して事業を行う。

1. 環境管理体制の構築・強化
2. 生物多様性の保全
3. 森林破壊・転換のない原材料調達（カットオフ日：2020年12月31日）
4. 保護価値の高い(HCV)エリア・高炭素貯蔵林(HCS)・泥炭地の保全
5. 水資源の保全
6. 気候変動への対応
7. 廃棄物の排出量削減と資源の有効活用
8. 環境負荷の削減
9. 化学物質の管理

(3) 人権の尊重と労働慣行

従業員の人権を尊重するとともに、安全で快適な職場環境を確保する。

1. 人権を尊重し、差別・各種ハラスメント・体罰を含む虐待等の非人道的な扱いの禁止
2. 従業員による強制労働・児童労働を禁止するとともに、最低就業年齢に満たない児童の雇用を禁止
3. 雇用における性別、人種、宗教等による差別の禁止
4. 法定最低賃金を超える賃金の保障
5. 従業員の団結権及び団体交渉権の尊重
6. 法定限度の労働時間を遵守し、長時間労働を防止
7. 従業員に対する安全で衛生的かつ健康的な労働環境の確保
8. サプライチェーンを含めた安全衛生の推進

(4) 社会とのコミュニケーション

事業運営にかかわる地域社会とのコミュニケーションを行う。

1. ステークホルダーエンゲージメントによる信頼関係の構築
2. 地域・社会への貢献
3. 事業活動を行う地域の文化・慣習の尊重、並びに先住民族及び地域コミュニティ（IPLC）の権利の認識・尊重。（事業活動が先住民族及び地域コミュニティの権利に影響を及ぼす場合には、自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意(FPIC)を尊重する。）
4. 適切な情報の開示と保護

※この行動指針は王子グループが調達する全ての原材料を対象とします。木材原料については、別途「[木材原料の調達指針](#)」を定めています。

※「カットオフ日：2020年12月31日」とは、同日以降に森林破壊・転換が発生した土地で生産された原材料を調達しないことを意味します。

※環境や社会に配慮したサステナビリティ調達を効果的に推進するため、定期的にサプライヤーの皆様の本指針への遵守状況や環境・社会への配慮に対するパフォーマンスのモニタリングを実施します。

※当社グループとの取引に関連して、法令違反のおそれ、贈収賄・腐敗のおそれ、または利益相反のおそれ等がある場合、サプライヤーの皆様に対し、当該状況の適切な開示と対応を求めます。

※本行動指針に基づくモニタリング結果と年次進捗は、統合報告書・サステナビリティレポート・ESGデータ等を通じて毎年公表します。

※当社グループでは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則(UNGPs)」に準拠した非司法的な苦情処理プラットフォームに加入し、従業員・サプライチェーン・地域住民・先住民など全てのステークホルダーが利用でき、王子グループの国内外のバリューチェーン全体で発生する人権・環境への負の影響に対しての救済窓口を設け、適切な対応を行う体制を整備しています。

王子グループ・サプライチェーン・サステナビリティ行動指針

<https://www.ojiholdings.co.jp/sustainability/supplychain/management/>



王子マネジメントオフィス株式会社
サステナビリティ推進部
〒104-0061 東京都中央区銀座4-7-5
<https://www.ojiholdings.co.jp>
