



社会

人権の尊重	89
人財マネジメント	100
インクルージョン&ダイバーシティ	107
労働安全衛生	122
社会貢献活動	132
環境との共生	134
地域社会との共生	135
芸術・文化・スポーツ振興	148

人権の尊重

- 方針 ▾ 体制 ▾ 人権デューデリジェンス ▾ 人権に関する相談・通報の窓口について ▾ 人権デューデリジェンスの結果（2024年度） ▾
- 人権デューデリジェンスの結果（2023年度） ▾ 人権デューデリジェンスの結果（2022年度） ▾ 人権重要課題の特定と、主要な人権課題の取組み ▾
- 教育と浸透 ▾ データ ▾ カスタマーハラスメントに対する基本方針 ▾

王子グループは、「王子グループ人権方針」を遵守し、グループ一体となって人権尊重の取り組みを推進しています。従業員一人ひとりが正しい理解と認識を持てるよう、ダイバーシティ研修や各カンパニーの階層別研修等において人権に関する教育を組み込むことで社内教育を充実させ、全従業員の人権意識の向上を図っていきます。

方針

王子グループは、人権を尊重する責任は重要なグローバル行動基準と考えており、人権尊重に関するこれまでの取り組みをより一層推進・実践するため、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」等に基づき、「王子グループ人権方針」を制定しています。2025年1月には国連人権理事会「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への加入に伴い、方針を一部改訂しました。

本方針の下、グループ一体となって人権尊重の取り組みを行うとともに、国内外のグループ会社に対しても基本方針の周知徹底を図っていきます。

（人権方針の翻訳版は、下部をご参照下さい。）

王子グループ人権方針

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も、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する救済窓口を設け、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て設けています。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「企業倫理ヘルプライン^{※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の翻訳

日本語  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 

体制

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、年2回開催）で審議し、取締役会が監視・監督します。

[サステナビリティ推進体制](#) ➡

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。

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、関係者と対話し、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ていきます。

是正・苦情処理メカニズムの構築については、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る救済窓口を設置しています。これにより、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、適切な対応を行う体制を整備しています。さらに、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 に設けています。

これらの相談・通報の過程では通報者の匿名性や内容の秘匿性を確保し、通報者に対する報復行為等の不利益な取扱いを禁止しています。

ステークホルダーとの対話では、2024年度、移民労働者の割合が高く、当社グループの生産拠点数の多いマレーシアで、海外事業所で働く移民労働者を対象とした第三者機関によるインタビュー等を実施しました。インタビューの結果、人権リスクとなりうる事象や移民労働者マネジメントへの推奨事項の提言を受けたことから、具体的な改善施策として、2025年度からマレーシア製造拠点における移民労働者の人権リスク軽減措置を開始しました。計画は3年間で、初年度は移民労働者の倫理的採用に関するワークプランを実施します。

[人権侵害の件数はESGデータへ](#) ➡



人権に関する相談・通報の窓口について

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（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、移民労働者など、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。

また、通報フォームは以下の33言語で使用することができます。

【通報フォーム対応言語】

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

JaCER通報フォームはこちら 

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。対応結果および進捗は、JaCERホームページ上のグリーバンズリストで公開されます。

人権デューディリジェンスの結果（2024年度）

1. 人権アセスメントの実施

2024年度アセスメントの対象サプライヤーは、前年度に続いて高リスク事業範囲を想定し、実施しました。

アセスメント対象

- サプライヤー58社（回答率65.5%）
- チップ、木材製品、でんぶん、PKS、麻、薬品等のサプライヤー

アセスメント対象の人権課題

- 人権に関するマネジメント体制（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）
- 自社の人権方針・救済メカニズムの有無、周知状況
- 王子グループの人権方針・救済メカニズムの周知状況
- 先住民・地域社会とのエンゲージメント

アセスメント結果

- 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：1項目（相談窓口の周知状況）

2. モニタリング（潜在的な人権リスク調査）の実施

国連指導原則で「脆弱なステークホルダー」とされている移民労働者の採用及び雇用・労働環境・生活環境について、マレーシアの事業会社（1社）を対象とした第三者機関による現地調査を実施しました。

- 調査期間：2024年10月～2025年2月
- 調査方法：アンケート、インタビュー（オンサイト調査2回実施）
- 調査対象：バングラデシュ、ミャンマー、ネパール出身者

3. 自社マネジメントへの統合（2025年度以降の取組み）

調査の結果、人権リスクとなりうる事象や移民労働者マネジメントへの推奨事項の提言を受けたことから、具体的改善施策として、2025年度からマレーシア製造拠点における移民労働者に関わる人権リスク軽減のための取組みを開始しました。

人権デューディリジェンスの結果（2023年度）

1. 人権アセスメントの実施

2023年度アセスメントの対象サプライヤーは、高リスク事業範囲を想定したのち、経済産業省資料のスコアを参考にスクリーニングを実施して決定しました。本選定方法については第三者機関に合理性、正統性を確認しています。

アセスメント対象

- サプライヤー62社（回答率80.6%）
- 検討の結果、今年度の対象業種をチップ、木質燃料、でんぶん・とうもろこし、木材製品、PKS、麻に決定しました。
- 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」より、「産品別人権リスク」「地域別人権リスク」のスコアも参考に対象会社を選定しました。

アセスメント対象の人権課題

- 差別の禁止
- 先住民・慣習の尊重
- 強制労働の禁止
- 児童労働の禁止
- 労働時間・休暇の公正な適用
- 賃金
- 結社の自由・団体交渉権
- 従業員の安全衛生

アセスメント結果

- 顕在化した人権リスク事例：なし
- 潜在的な人権リスクの事例：7項目
 - ①人権方針の周知
 - ②人権推進体制の明確化
 - ③救済措置
 - ④児童労働・強制労働の禁止
 - ⑤適正な賃金
 - ⑥結社の自由
 - ⑦職場の安全衛生
- 実施された是正措置：上記の人権重要項目に不備が認められたサプライヤー3社に改善を依頼し、「実施確認書」の提出を受けた。
- 潜在的なリスク特定比率：6.0%（3社／50社）
- 潜在的なリスク軽減実施比率（改善依頼の実施）：100%（3社／3社）

2. 自社マネジメントへの統合

日本国内での外国籍労働者の労働環境の把握のため、2023年度国内新規連結3社^{※3}の外国人社員労働者（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確認しました。その結果、法令遵守、処遇面で問題は認められませんでした。

※3 2022年度は国内連結92社を対象に調査を実施

3. モニタリング（紛争等影響地域における人権アセスメントの実施）

人権アセスメントを実施する中で、東南アジア地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、2023年度は当該地区グループ会社を通じたアセスメントを実施しました（対象3社）。引き続き情報収集を行い、当該地域の動きを注視していきます。

4. 対話・協議

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）のヒューマンライツ・デューディリジェンス分科会、ESG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。またILO駐日事務所、GCNJ共催「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」第一期（2023年10月～2024年2月）に担当者1名が参加・修了しました。

人権デューディリジェンスの結果（2022年度）

1. 人権アセスメントの実施

2022年度は、連結会社と、サプライヤー・サステナビリティ調査対象のうち海外の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人権アセスメントを実施しました。重大な人権リスクは特定されませんが、潜在的な人権リスクとなりうる組織上の問題点（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。

アセスメント対象

- 国内外連結会社（157社^{※4}、回答率96.8%）
- 海外の木材原料サプライヤー（39社、回答率100%）

※4 従業員が少数、管理部門共通等の対象を除外

アセスメント対象の人権課題

- 差別の禁止
- 先住民・慣習の尊重
- 強制労働の禁止
- 児童労働の禁止
- 労働時間・休暇の公正な適用
- 賃金
- 結社の自由・団体交渉権
- 従業員の安全衛生

アセスメント結果

■ 連結会社

- 顕在化した人権リスク事例：無し
- 潜在的な人権リスクの事例：5
 - 人権尊重に関する体制、責任者が不明確：3社
 - 相談窓口周知の体制、責任者が不明確：2社
- 実施された是正措置
 - 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

■ サプライヤー

- 潜在的なリスク特定比率：5.1%（2社/39社）
- 潜在的なリスク軽減実施比率（改善依頼の実施）：100%（2社/2社）

2. 自社マネジメントへの統合（外国籍労働者の労働環境把握）

日本国内での外国籍労働者の労働環境の把握のため、国内連結会社92社を対象に、外国籍社員労働者（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について、調査を実施しました。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。

3. モニタリング（潜在的な人権リスクの調査と事例共有）

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が、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、本年度の潜在的な人権リスク調査の対象を「技能実習生を含む外国籍労働者雇用事業所」とし、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。

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。



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当社グループ内で事例共有したほか、技能実習生を受入れている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。

[【報告書】王子ホールディングス株式会社外国籍労働者へのインタビュー実施結果](#) 

4. 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等の有識者と情報交換を実施しました。

人権重要課題の特定と、主要な人権課題の取組み

1. 人権重要課題の特定

王子グループは、国連指導原則を始めとする各種イニシアティブに則り、事業活動において発生しうる「人権重要課題」の特定・決定につき、インパクトの観点からリスクベースアプローチの手法を用いて評価・特定を行いました。評価にあたっては、専門的知見を持つ第三者である国際開発センター（International Development Center of Japan）よりレビューをいただきました。

王子グループは、国際人権章典等の国際規範を支持、尊重しており、以下の項目を人権に関する重要課題と認識し、取り組みを進めています。

2. 主要な人権課題の取組み

雇用（公正な処遇・賃金）

王子グループは、「王子グループ人権方針」において、「雇用及び職業における差別の撤廃」を含む中核的労働基準を支持・尊重しています。また、「王子グループ行動規範」において、従業員を含めたすべてのステークホルダーの人権を尊重しながら事業活動を行うことを定めています。

具体的な取り組み

- 従業員の賃金については、各国で定められる最低賃金基準を上回る賃金を定め、従業員の生活水準の維持向上を図るよう努めています。
- 適用される賃金に関するすべての法律（同一労働同一賃金等）に準拠し、時間外手当を含め、公平で公正な報酬を従業員に支払います。
- 定期的に内部監査を実施し、国内外の関係会社の就業規則が法律に則っているか、また遵守されているかを確認しています。
- 事業を行う地域社会とともに持続的に成長を続けるため、各拠点で現地採用を積極的に行っています。

安全で健康的な職場環境

王子グループは、「王子グループ人権方針」において、「安全で健康的な職場環境」を含む中核的労働基準を支持・尊重しています。また、「王子グループ行動規範」において、職場の安全衛生の確保と安全行動を実践し、事業に関わる全ての関係者の安全衛生を確保する、と定めています。2020年10月には「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、従業員の健康確保に取り組んでいます。2021年度からは王子ホールディングス、王子マネジメントオフィスが「健康経営優良法人（大規模法人部門）」に認定されています。

具体的な取り組み

国内従業員に対しては、定期健康診断実施および二次検査・特定検診の積極的な勧奨を行い、生活習慣病をはじめとする疾病の予防・早期発見・治療につなげるよう努めています。また、メンタルヘルス対策の推進、ストレスチェックの実施、総労働時間の削減・年休取得率の向上などの働き方改革推進によって過重労働による健康障害の防止、職場環境の改善整備を行っています。海外駐在員に対しては赴任前の健康診断、予防接種、メンタルヘルスアセスメント、赴任中の定期検診やそれに伴う適切な指導を実施しています。

海外では、HIV/エイズ、結核、マラリアの問題が重要課題である国も存在します。これらの世界的な健康問題の解決に向けて当グループも積極的に貢献するべく、海外事業地ではコミュニティのための様々な健康・衛生改善プログラムを実施しています。また、海外植林会社は、地域社会の医療のために公共サービスへのアクセスが困難な地域で、健康診断、診療所の開設、緊急輸送支援などの医療支援を行っています。

労働安全衛生（ハラスメント防止）

王子グループは、「王子グループ行動規範」において、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメントなどのハラスメント行為、プライバシーの侵害を一切行わないこと、また他人がこれを行うことも認めない、と定めています。また就業規則にも「ハラスメント防止規程」を制定し、身近な人権侵害であるハラスメントの防止に取り組んでいます。

結社の自由と団体交渉

王子グループは、「王子グループ人権方針」において、「結社の自由・団体交渉権の承認」を含む中核的労働基準を支持・尊重しています。また、グループ内では王子マテリア、王子コンテナ、森紙業、王子ネピア、王子エフテックス、王子イメージングメディア、王子グリーンリソース、王子製紙、王子マネジメントオフィス、王子物流等、主要会社を中心に社員による労働組合が組織され、団体交渉、労使協議を通じ労働協約を締結しています。

具体的な取り組み

経営側とグループ内で最大の労働組合である王子製紙新労働組合（組合員数は2025年6月1日現在2,321名で組合加入率は96.4%）との間では、「企業の社会的責任と使命を認識し、従業員の労働条件の向上と企業の繁栄は基本的に相互依存の関係にあることを認め、相互の信頼と理解の上に協力して安定した労働関係の確立のため努力すること、労働協約の序文で確認し、給与・賞与・福利厚生労働条件について、労使対等の立場で協議を行っております。また、労使間のコミュニケーションの場である労使委員会等、経営情報の共有や経営諸課題について話し合う場を適宜設け、健全な労使関係を築いています。

児童労働・強制労働の禁止

王子グループは、「王子グループ人権方針」において、「児童労働の禁止」「強制労働の禁止」を含む中核的労働基準を支持・尊重しています。また、「王子グループ行動規範」において、児童労働、強制労働は、これを一切認めないと定めています。子どもはその権利が侵害されやすく、人権に関し特別な配慮が必要であると考えています。当社グループは子どもの人権に関する国際連合やILO諸条約の内容に賛同し、子どもの権利が尊重されるよう配慮し、地域毎に取り組みを行っています。

具体的な取り組み

ブラジルの植林事業会社CENIBRAでは、地域社会や学生（主に中学生）に対し、以下のような項目について理解を深める取り組みを行っています。

- 未成年の妊娠、AIDS・梅毒・淋病等の性病予防
- 家庭内暴力
- セクハラ
- いじめ
- デング熱、黄熱病の予防
- 麻薬等

先住民族の権利（地域文化の尊重）

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」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、先住民がいる地域での事業活動においては、先住民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。

具体的な取り組み

1. 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。
2. オーストラリアの植林事業会社APFL社及び一般材購入の植林地における、先住民（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おります。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。

地域コミュニティとのエンゲージメント

ブラジルのCENIBRA社では、植林地周辺の農家の安定した収入をサポートするために、農業、植林、養蜂等の支援を行っています。さらに市や地元NPOと連携して、若手企業家支援のために無料の講義とトレーニング、教科書、食事、交通等を提供しています。また資材や物品等の現地調達化を進め、現地の経済活動の促進を図っています。

地域社会との共生



教育と浸透

王子グループは、「王子グループ人権方針」を遵守し、グループ一体となって人権尊重の取り組みを推進しています。従業員一人ひとりが正しい理解と認識を持てるよう、ダイバーシティ研修や各カンパニーの階層別研修等において人権に関する教育を組み込むことで社内教育を充実させ、全従業員の人権意識の向上を図っていきます。

人権教育

王子グループでは、方針の理解や人権意識の向上を図るため、人権教育を継続実施しています。2024年度は、「ビジネスと人権」をリスクマネジメントの観点から学ぶ動画視聴研修を実施し、王子グループの管理職2,647名が受講しました。

その他にもポータルサイトに「王子グループ人権方針ハンドブック」や各種資料を掲載し、方針多言語化対応（全13言語）を行うなど、グループ内の人権教育に活用しています。今後も引き続き研修を進めるなど、人権意識の向上に努めていきます。

また国内のグループ会社全役職員に対し「コンプライアンス意識調査」を行い、ハラスメントを含むコンプライアンス意識や職場でのコンプライアンス上の問題点を定期的にモニタリングしているほか、海外グループ会社も含め、内部監査部による定期的なコンプライアンス遵守状況の監査も実施しています。またコンプライアンス意識の醸成のために、国内外のグループ会社において、ハラスメント等の出張研修を実施しています。

カスタマーハラスメントに対する基本方針

1.はじめに

王子グループは、「領域をこえ未来へ」をコーポレートスローガンとして掲げ、「森林を健全に育て、その森林資源を活かした製品を創造し、社会に届けることで、希望あふれる地球の未来の実現に向け、時代を動かしていく」ことをパーパスとして事業を展開し、お客様に対し「有用で安全な製品、サービスの提供」に取り組んでおります。当社グループの製品、サービスの利用に伴うお客様のご意見・ご要望は真摯に受け止め、誠実に対応することを心がけていますが、一方で一部のお客さまからカスタマーハラスメントに該当する行為が確認された場合は、企業行動憲章として掲げる「法令等の遵守と公正な事業活動」「安全と健康に配慮した働きがいのある職場環境の整備」「人権の尊重」に則り、毅然とした態度で対応し、従業員一人ひとりの健全な就業環境の確保と人権の保護に努めた上で、質の高い製品、サービスを持続的に提供し真に豊かな社会の実現に貢献することを目指してまいります。

2.カスタマーハラスメントの定義

お客様※の言動のうち、従業員が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該従業員の就業環境が害されるものを「カスタマーハラスメント」と定義します。

※ 顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の王子グループの行う業務に関係を有する方

【カスタマーハラスメントに該当する行為の例】

以下の記載は例示でありこれらに限られるものではありません。

- 提供する商品、サービスに瑕疵・過失が認められない場合
- 要求の内容が、企業の提供する商品・サービスの内容とは関係がない場合
- 身体的な攻撃（暴行、傷害）
- 精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉棄損、侮辱、暴言、揚げ足取り）

3.カスタマーハラスメントへの対応姿勢

カスタマーハラスメントが確認された場合は、残念ながらお客様とのお取引やお客様対応をお断りさせていただくことがあります。また、悪質な場合には、警察・弁護士など外部専門家と連携し、適切に対処させていただきます。

4.王子グループにおける取り組み

- 本方針による企業姿勢の明確化、王子グループで働く従業員への周知・啓発
- カスタマーハラスメントへの対応方法、手順の策定
- 従業員への教育・研修の実施
- 従業員のための相談・報告体制の整備

王子ホールディングス株式会社
代表取締役社長 社長執行役員 CEO
磯野 裕之
制定：2025年4月1日

人財マネジメント

CEOメッセージ ▼ 人財育成方針 ▼ 人財教育 ▼ 従業員の能力開発・トレーニングの実績 ▼ 人事制度 ▼

エンゲージメント向上の取り組み ▼ 多様な働き方 ▼ 福利厚生 ▼ データ ▼

CEOメッセージ

「経営理念」、「パーパス」、「長期ビジョン」、そして「経営戦略」を実践していく上で、また、世の中に求められる、必要不可欠な企業として存続していく上で、カギとなるのは、多様な価値観と柔軟な発想を持った「人財」です。

王子グループでは、こうした一人ひとりの人財が、性別、年齢、障がいなどに関わらず、活き活きと働くことができるように、制度の充実と、文化の変革により、“風通しの良い”、“働きやすい”、“働きがいのある”職場づくりを進めています。

私たちは、事業環境が大きく変化していく中で、これからも、高い倫理観と変革意識を持ち、挑戦できる人財の育成に注力し、人的資本への投資を続けることで、従業員エンゲージメントとともに企業価値の向上に繋がっていきます。

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

人財育成方針

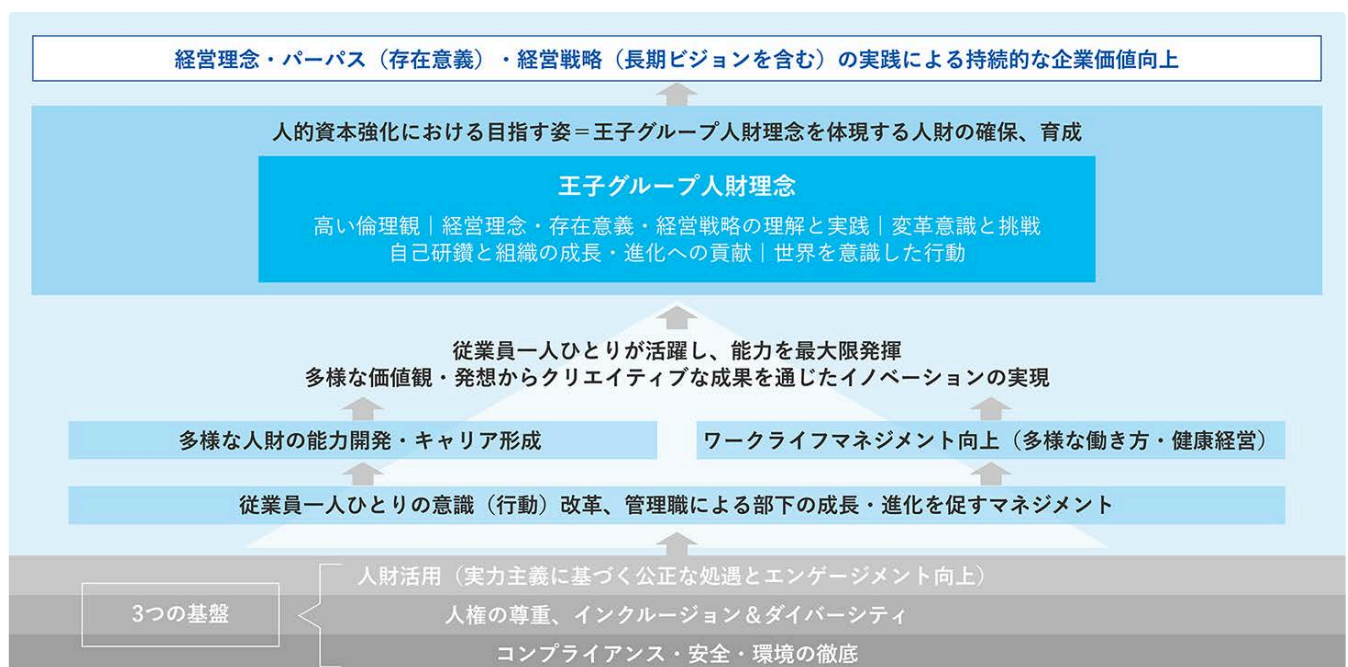
王子グループは、グローバル企業として「領域をこえ 未来へ」歩むとともに、「成長から進化」することを目指し、経営理念・パーパス（存在意義）・経営戦略（長期ビジョンを含む）を実践していきます。

これらを実践していく上で、また、世の中に求められる必要不可欠な企業として存続していくために、最も重要な要素は、「人」であると考え、「企業の力の源泉は人財（人的資本）にあり」という大原則の下、王子グループ人財理念に従って、人財確保、人財育成に取り組んでいます。

王子グループ人財理念として、まず、従業員一人ひとりに、高い倫理観を持つことを求めています。その上で、経営理念・パーパス・経営戦略を理解し、実践すること、変革意識を持ち挑戦すること、自己を研鑽し、組織の成長・進化に貢献すること、そして、世界を意識して行動することを求めています。

人的資本強化における目指す姿は、この王子グループ人財理念を体現する人財の確保、育成になりますが、その大前提となるものが、「コンプライアンス・安全・環境の徹底」、「人権の尊重」「インクルージョン&ダイバーシティ」、「人財マネジメント（実力主義に基づく公正な処遇とエンゲージメント向上）」であり、この3つこそが、人財育成、社内環境整備方針の基盤となります。この3つの基盤をしっかりと整えた上で、従業員一人ひとりの意識（行動）の改革や、管理職による部下の成長・進化を促すマネジメントを通じ、多様な人財の能力開発・キャリア形成およびワークライフマネジメント向上を促していきます。

これらにより、価値創造の源泉となる従業員一人ひとりが活躍し、能力を最大限に発揮することや、従業員の多様な価値観・発想からクリエイティブな成果を通じてイノベーションを実現させることで、王子グループ人財理念を体現する人財の確保、育成に繋がり、この一人ひとりの人財が、経営理念、パーパス、経営戦略（長期ビジョンを含む）を実践することで、持続的な企業価値の向上を目指していきます。



王子グループ共通の人財理念

人財教育

経営戦略実践に向けた人財教育

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。2023年度は22名を対象に海外駐在員候補の母集団拡充を目的にグローバルインテンシブプログラムを約半年かけて実施し、そのうち5名がすでに海外に駐在しています。また、海外事業会社のローカル人財育成を支援すべく東南アジアエリアの幹部候補27名を対象にアセスメント研修を実施しました。人財交流・育成拠点「王子グループ富士研修センター」（静岡県富士宮市）では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・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。

<DXリテラシー教育>

ビジネス（戦略～作業）とデジタル（システム、情報、データ）を一本化することにより、経営課題を効果的に解決、新たな価値を創造し、企業としての生存、成長、進化させるデジタル・リテラシー（基本知識・スキル・マインド）をDX教育により全従業員が身につけるため、国内40社の間接部門従業員および、海外駐在員の約7千名を対象にeラーニングを実施しました。



王子グループ富士研修センター外観

従業員の能力開発・トレーニングの実績

自らがキャリア形成を考えて自発的かつ継続的に学ぶことに對し、積極的な支援・および評価をするために、正規従業員を対象に学位や資格取得を支援するための制度を設けています。

※ こちらの表は横にスクロールしてご覧いただけます。

項目別	研修名	受講者数（人）			総研修時間	費用（千円）
		男性	女性	合計		
階層別	新入社員研修	22	16	38	4,275	2,702
	新入社員フォローアップ研修	20	16	36	405	390
	3年目総合職キャリアデザイン研修	19	9	28	210	531
	キャリアアップ総合職研修	11	4	15	113	596
	新任管理職研修	12	6	18	68	70
	新任部長研修	9	1	10	75	770
グローバル	グローバル研修（インテンシブ）	5	5	10	338	2,702
目的別	育休復帰者セミナー	0	6	6	5	8
	Eラーニング（リスキリング）	203	101	304	2,500	4,818
	合計：			465	7.987	12,586
	1人当たり換算：				2.7	4.3

※1 コロナ感染症対策の観点から2020～2022年度は未実施

人事制度

価値創造の源泉となる人財を活用し、経営理念・パーパス（存在意義）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を目指しています。

1. 役割等級制度

「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。

「役割期待」および「成果」の評価は年に2回実施し、異動・配置、昇降格、昇降給、期末手当の処遇に反映させています。

「役割期待」の評価には、コンプライアンスや行動規範遵守の点も組み入れられています。

2. 認定研究員制度・クリエイティブ人財育成制度（裁量労働制）

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。

3. 65歳定年制

高齢者にも活き活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、技能、技術を存分に発揮し、意欲をもって働けるよう、国内主要グループ会社「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。

エンゲージメント向上の取り組み

従業員を対象とした複数の調査※1、2、3に、「仕事のやりがい」や「就業継続意欲」「活力」「誇り」等の調査項目を盛り込み、会社への満足度を定期的に把握する機会を設けています。調査結果は各職場にフィードバックされ、職場環境の改善に活用されています。2024年度のエンゲージメント調査では「現在の勤め先で長く働きたいと思う」という質問でポジティブな回答をした従業員の割合は65.8%（うち最もポジティブな回答は17.1%）でした。

また、2023年度に実施した意識調査の結果や従業員へのアンケートの結果もふまえ、新たにCEOやHD役員とのタウンホールミーティングを実施しています。

※1 自己申告制度

※2 コンプライアンス意識調査

※3 ストレスチェック

タウンホールミーティング

経営理念をはじめとした経営方針、事業戦略を浸透させ、さらに現場の生の声を聞く（取り入れる）ことにより、双方のコミュニケーションを深め、事業運営の意思統一、組織の一体感や風通しの良い職場の醸成、従業員のエンゲージメント向上を図ることを目的に、タウンホールミーティング（経営陣と従業員との直接対話）を実施しています。

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、意欲の高い人材の適正配置、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年度から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公募制度を実施しています。

2024年度は長期ビジョン実現に直結するグループ2社6部門で公募を実施し、合計10名（2022年度から累計では46名）の従業員が異動しました。

自己申告制度

今後の評価や能力開発、適正配置等に繋げるため、年に1度、これまでの業務経験、現在の仕事に対する考え方や目標・課題、将来の生活設計等について、面談を通じ上司、会社と共有する制度。

コンプライアンス意識調査

各職場におけるコンプライアンスの状況をモニタリングするため、2年に1回、国内で王子グループ全役職員（パート、アルバイト、派遣社員を含む）を対象に実施しています。実施結果は、グループ経営会議にて報告、各グループ会社のコンプライアンス推進リーダーにフィードバックしています。

[コンプライアンス](#) ➡

ストレスチェック

王子グループでは、年1回、ストレスチェックを共同で実施しており、2022年度は106社が参加しています。実施結果については、組織分析を行った上で、各社、各部門責任者および実施事務従事者を通じ、組織分析のフィードバックし、職場環境改善につなげています。

[インクルージョン&ダイバーシティ](#) ➡

多様な働き方

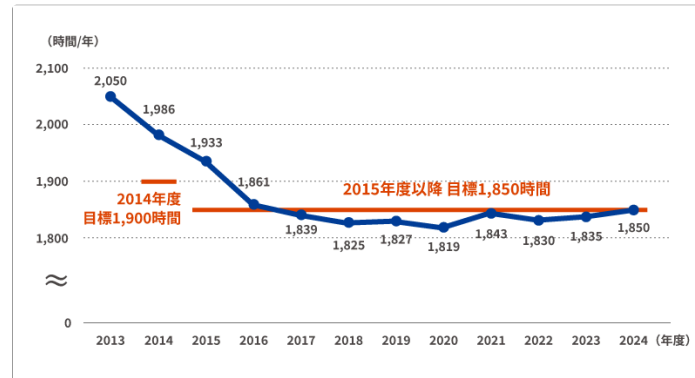
王子グループでは、「企業の力の源泉は人材にあり」という考え方にに基づき、一人ひとりが能力を最大限に発揮できるよう、「企業行動憲章」において、働くすべての人々の能力を高め、多様性（ダイバーシティ）、個性を尊重する働き方、および安全と健康に配慮して働きやすい職場環境を整備する、と定めています。

基本方針

- 1か月の所定時間外労働の上限を60時間とする。
- 各従業員の年間出勤日のうち、19時までに退社する割合を80%以上とする。
- 年次有給休暇付与日数の8割以上を取得することを目標とする。

目標と実績

「多様な働き方の推進」では、「総労働時間1850時間（王子グループ本社地区26社対象）」を目標に、時間外労働の削減、長時間労働の改善に取り組んでいます。2024年度の実績は1,850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）

取り組み

経営戦略に沿った課題を確実に遂行するため、以下の取り組みの推進により、総労働時間削減や業務効率化に取り組んでいます。

- 在宅勤務
- フレックスタイム制（適用者は始業・終業時間を自ら選択可、コアタイムなし）
- 休日出勤の完全振替化
- 年休取得推進 等

福利厚生

王子グループでは、多様な福利厚生制度により、従業員と家族の生活を支援しています。

社宅・独身寮

自宅から通勤が困難な従業員に独身寮・社宅を提供し、転居を伴う異動に対しても安心して赴任できる体制を整えています。また、都内の社宅には企業主導型保育施設を併設し、従業員の仕事と育児の両立を支援しています。

財産形成

財産形成貯蓄制度（一般、年金、住宅）は、従業員が毎月の給与や賞与から任意の金額を会社が契約した金融機関へ貯蓄を行う制度です。住宅財形では、一定年齢までの従業員に対し、積立額の10%相当額を奨励金として支給し、住宅取得を支援しています。

従業員持株会

毎月の拠出金による株式の保有で会社とより一体感を高める中で、従業員が経営参画意識を醸成する機会にもなり、拠出金に応じて会社が奨励金を付与する、安心・安定的な福利厚生制度です。2024年9月現在、王子グループ従業員持株会には、国内王子グループ81社、5,114名が加入しており、加入率は26.0%、当社株式の2.075%を保有しています。なお、当会加入者の中には正規外従業員も含まれています。

確定拠出年金

王子グループの主要な会社では、65歳に定年年齢を引き上げるとともに、65歳まで加入可能な確定拠出年金を導入しています。従業員が任意で掛金を上乗せすることでも、一人一人のライフプランにあわせた豊かな老後を支えるための資産形成を支援しています。

リフレッシュ休暇

心身をリフレッシュし、気持ちをあらたに業務に励んでもらうために、勤続10年、25年、30年を迎える従業員に対し、リフレッシュ休暇を付与しています。

保育所補助

女性従業員が出産後、早期に復職した場合には、保育施設利用にかかる費用の一部を補助し、女性の継続的なキャリア形成を支援しています。

配偶者転勤休職

配偶者が外国で勤務等をするようになった場合に、配偶者と生活をともにすることを希望する従業員には、一定期間休職できる制度を導入しています。

社員食堂

本社をはじめ多くの事業所で社員食堂を設置し、栄養バランスの取れた食事を提供しています。

グループ保険

団体契約で保険料が割安な様々な保険をあっせんしています。

融資制度

従業員の持家の推進を図るための「住宅融資」、子女の就学援助や災害、傷病時の支援を行うための「一般融資」の制度を導入し、従業員の支援を行っています。

データ

ESGデータ



インクルージョン&ダイバーシティ

- 方針
- 体制
- 女性活躍推進
- 障がい者雇用
- キャリア採用
- 外国籍従業員
- 外国人技能実習生
- LGBTQ
- ワークライフマネジメントの向上（仕事と育児の両立支援）
- ワークライフマネジメントの向上（仕事と介護の両立支援）
- 健康経営
- データ
- 関連リンク

方針

王子グループでは、全ての従業員に対して、経営理念、パーパス（存在意義）、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。

ダイバーシティ推進方針

具体的方針としては、「多様な人材の能力開発・キャリア形成」「ワークライフマネジメント向上（多様な働き方・健康経営）」「従業員一人ひとりの意識（行動）改革、管理職による部下の成長・進化を促すマネジメント」を掲げており、活動の評価指標として意識調査を実施しています。

体制

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・目標の共有を行いながら、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体制](#)

女性活躍推進

女性活躍推進については、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きましたが、実績は4.9%にとどまりました。引き続き、女性活躍を推進するため、対象を20社に広げ、新たな目標（2031年3月末/8.5%）に取り組んでいます。

また、王子グループ主要会社の新卒採用総合職は、優秀人材の確保や業務効率化の観点より、王子マネジメントオフィス㈱にて一括で採用しており、その女性比率について、研究職・事務職は50%の目標を設定し、また、事業ポートフォリオ転換に必要なプラントエンジニア職についても、女性の採用を推進し、将来の女性管理職候補の人財確保に努めています。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。（2025年3月末現在 従業員子女6名、地域住民子女15名）

王子グループ2031年3月末目標

（国内グループ20社）

8.5%

⇔2025年3月末現在実績：5.4%

障がい者雇用

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）」を設立するなど、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2.55%（2025年6月1日現在）で法定雇用率を達成しており、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。

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
国内グループ適用6社（%）	2.03	2.17	2.27	2.31	2.35	2.51	2.48	2.55
国内グループ（%）	1.83	1.91	2.01	2.04	2.10	2.20	2.19	2.36

キャリア採用

経営戦略の迅速な実現に向けた人材の確保を目的に、キャリア採用を継続的に実施しており、2024年度に62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26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、アルムナイ人材（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材の登用も進めています。

外国籍従業員

多様性の実現において、グローバル人材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、優秀人材の確保などの観点より、王子マネジメントオフィス(株)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、2025年4月入社では2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。2025年3月時点の外国籍総合職は26名で、そのうち14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約38,000名のうち、海外グループ会社従業員比率は58.5%（2025年3月末）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。

外国人技能実習生

段ボール・紙器加工事業分野においては、ベトナム、タイ等から多くの外国人技能実習生（含む海外現地法人従業員）を採用し、グループ内で活躍できるような体制を作っています。

LGBTQ

「王子グループ企業行動憲章」「王子グループ行動規範」に基づき、王子グループにおいて、性的マイノリティの当事者を含めて、多様な人材が活躍できる職場環境を醸成することを目的として、「王子グループLGBTQハンドブック」を作成しました。また、2024年4月1日より性的マイノリティに関する相談窓口（王子グループ全従業員対象）を設置しています。



王子グループLGBTQハンドブック

ワークライフマネジメントの向上（仕事と育児の両立支援）

育児中の従業員が、仕事と両立をしながら活躍できるさまざまな制度を導入しています。

主な法定以上の両立支援制度（※1）

- 早期育児休職復帰者への保育所補助制度
- 育児短時間勤務（小学校1年生修了まで、1日6時間まで勤務時間が短縮可）
- 男性従業員の育児支援休暇制度（連続5日間取得、有給扱い、目標100%）
- 積立保存年休の時間単位利用（育児・介護）
- 配偶者の海外転勤に帯同する場合の休職制度
- 出産・育児・介護などによる退職者リターン制度
- 配偶者の出産休暇制度（3日以内）

※1 王子ホールディングス・王子イメージングメディア・王子グリーンリソース・王子製紙・王子マネジメントオフィスの場合

育児休職前後の支援

面談やセミナーを通してコミュニケーションをとりながら、復帰後も活躍できるようにサポートしています。復帰前後に上司と面談し、育児と仕事の両立や将来のキャリアを考える場を持っています。仕事と育児の両立セミナーは、男女ともに対象としており、育児とキャリアの両立について考える良い機会となっております。



仕事と育児の両立ハンドブック

情報提供

「仕事と育児の両立ハンドブック」やポータルサイトにて会社の制度を始めとするさまざまな情報提供を行っています。

男性の育児休業等取得率

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、男性育児休業等取得率100%を目標に掲げ、男性の育児への参加を積極的に推進しています。2024年度は、3交替の製造現場もあわせて、115.9%です。

男性が積極的に育児参加することは、家族との絆を深めるだけでなく、仕事の面でも新たな視点が加わったり、効率よく働くことで生産性の向上につながるなどの効果が期待されます。

私たちが特に力を入れているのが、当社独自の制度である「男性の育児関連休暇（連続5日以上）」の取得促進で、「取得率100%」を目標としています。お子さんの誕生に合わせた職場への周知、全社でのポスター掲示、ポータルサイトで取得体験談の紹介等を継続的に実施した結果、取得率が向上しただけでなく、男性の育休取得が当たり前という意識が各職場で醸成されてきたことも大きな変化です。

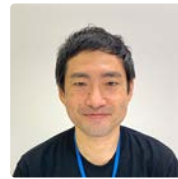
誰もが働きやすい職場環境を整えていくためには、職場の上司・同僚が多様な価値観やライフスタイルを受容することも大切です。本取り組みを通じて、よりよい働き方や職場風土の醸成を目指していきます。

育児関連休暇を取得した男性社員&上司 インタビュー①

育休取得者

産業資材カンパニー

Aさん



①子育て休暇を取得して、どのように感じましたか。

人生で最も家族と生活した1年間でした。日々成長していく子どもの様子をつぶさに見られる貴重な機会に本当に取得できて良かったと心から思います。育休中の家事のスキルアップと体制づくりで何とか毎日の慌たしさを乗り切れています。

②日々の家事・育児で大切にしていることは何ですか。

夫婦それぞれの繁忙期や子供の成長によって3か月から6か月ごとに家事の分担を調整しています。また、便利家電を積極的に取り入れ家事を減らしたり、子供ができることを増やし親がやることを減らしたりするように工夫しています。

③両立のために、どのような働き方の工夫をしていますか。

出張や残業などの程度できるかについて、家庭の状況とともに上司にこまめに伝えています。基本的には残業はできないものとしてスケジュールを組んでいます。夫婦ともどうしても休めないときに備え、ファミリーサポートや病児保育に登録しています。

上司

産業資材カンパニー

Tさん



①ご本人が休暇を取得するにあたり、職場内で準備・工夫されたことはありますか。

長期間の休業取得を予定していたため担当しているお客様の本部内引継ぎ、グループ各社の営業の方に担当者変更のお知らせ、お客様へのご挨拶など業務が滞らないように事前の準備をしました。休業取得までの数ヶ月は、取得までに終了できる短期テーマを担当してもらうことで業務調整を行ってまいりました。

②お子さんが産まれた後に、ご本人や職場全体の働き方に変化はありましたか。

休業取得後は、奥様との家事・育児の分担から定時帰宅が主になりましたが、就業時間内で生産性を高めるために業務スケジュールの精度を上げる努力、周囲への気配り、周囲からの配慮もあり、スムーズに復帰できたと思います。また、本人の姿勢は職場に良い影響を与えてくれました。

育児関連休暇を取得した男性社員 & 上司 インタビュー②

育休取得者

コーポレートマネジメントグループ
Kさん



①子育て休暇を取得して、どのように感じましたか。

我が家に家族が増えたことを実感し、妻と一緒に育児ができることが非常に嬉しいと感じました。

一方で、私が会社に行っている間は一人で子どもの面倒を見なければいけない妻が本当に大変だと感じました。

②日々の家事・育児で大切にしていることは何ですか。

家事・育児で自分ができていることを日々増やしていくことです。

自分が家にいる時は、妻が身体を休めることができるようにたくさん子どもと遊ぶようにしています。

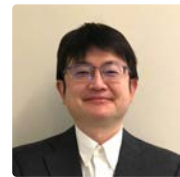
常日頃から妻に対して、感謝の言葉を口にするように心がけています。

③両立のために、どのような働き方の工夫をしていますか。

子どもの生活リズムに合わせて、ライフスタイルが「朝早起き、夜早寝」に変わったので、出社の時間を早めて、退社の時間を極力早くできるように心がけています。

上司

コーポレートマネジメントグループ
Sさん



①ご本人が休暇を取得するにあたり、職場内で準備・工夫されたことはありますか。

本人より職場に、休暇期間等について、早めに相談がありましたので、業務フロー体制も、早めに検討でき、休暇中も支障なく業務に対応できました。

育児をしている方が職場に多いこともあり、育児をされていない方も含めて、もともと育児と仕事の両立支援への理解があったことも、うまく対応できた理由の一つだと思います。

②お子さんが生まれた後に、ご本人や職場全体の働き方に変化はありましたか。

本人は、お子さんが生まれたことで、さらに活き活きと業務に取り組んでいます。また、フレックスなどをうまく活用して、お子さんの定期検診の付き添いなど、育児と仕事を両立させていると思います。

本人だけが担当していた業務は、職場のメンバーでチームとして対応できるように見直しました。

さらに職場全体で、育児と仕事を両立できる体制が整ったと思います。



子育て休暇推進ポスター

企業主導型保育施設

従業員の育児と仕事の両立支援、女性の活躍推進、企業の社会的責任から待機児童対策に寄与することを目的に、東京都江戸川区のグループ社宅隣接地にて保育園「ネピアソダテラス」を運営しています。

「ソダテラス」という名称は「育て（大切に、すこやかに）」「照らす（未来を明るく）」「テラス（園庭で安心して遊べる）」の3つの意味をこめており、子どもを明るく、安心して、育てるという王子グループの保育所をイメージしています。また、本施設は、内閣府の子育て支援制度に基づく運営を行い、地域住民の方々にもご利用いただいています。



エントランス



保育所内部

ネピアソダテラスの概要

運営開始日	2018年4月2日
開園日	土日祝日を除く平日
所在地	東京都江戸川区南篠崎町5-13-51 (王子グループ社宅、グループ会社隣接地)
保育時間	7:00～20:00
保育定員	30名
対象年齢	生後57日目～2歳（4/1時点の満年齢）
利用対象	常時保育を必要とする地域の保護者の方 王子グループの従業員

[「ネピアソダテラス」について詳しくはこちら](#) ➤

ワークライフマネジメントの向上（仕事と介護の両立支援）

介護中の従業員が、仕事と両立をしながら活躍できるさまざまな制度を導入しています。

主な両立支援制度※2

- 介護休職（期間1年、最大12回まで分割利用可）
- 介護短時間勤務（3年の間に2回以上、1日6時間以上で勤務時間が短縮可）
- 積立保存年休の時間単位利用（育児・介護）
- 出産・育児・介護等による退職者リターン制度
- 高齢者見守りサービスの優待案内

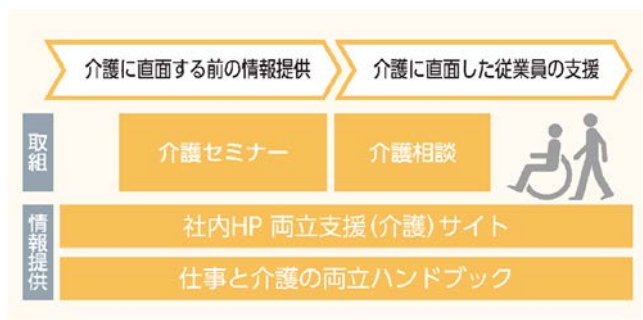
※2 王子ホールディングス・王子イメージングメディア・王子グリーンリソース・王子製紙・王子マネジメントオフィスの場合

情報提供

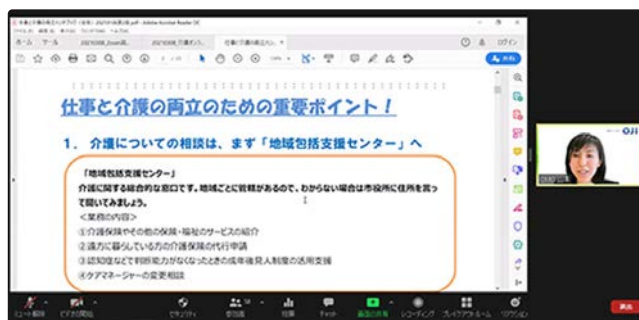
従業員の家族介護に関する疑問や不安を解消し、仕事と介護を両立するための情報提供を行っています。

取り組み内容

- 仕事と介護の両立ハンドブック
- 従業員向け介護セミナー



仕事と介護の両立支援



従業員向け介護セミナー

健康経営

方針

王子グループでは、経営の最優先・最重要課題である「安全・環境・コンプライアンス」への取り組みの一つとして、健康経営に取り組んでいます。

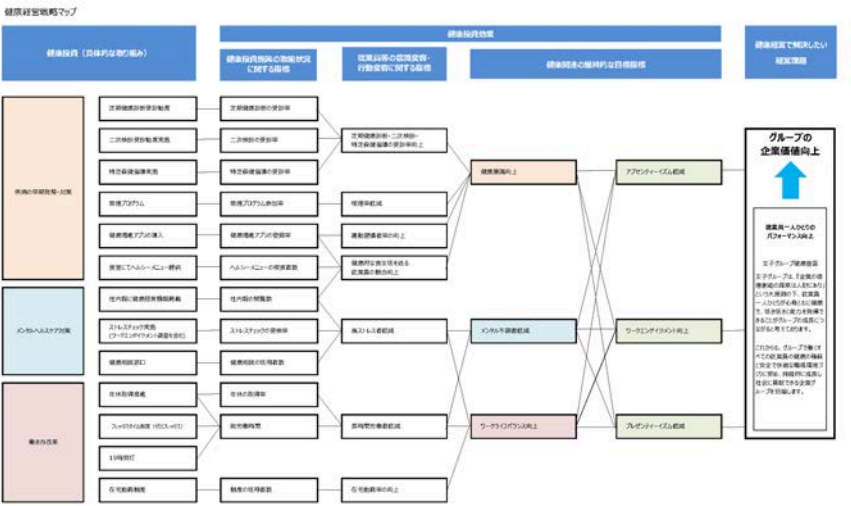
王子グループ健康宣言

王子グループは、「企業の価値創造の源泉は人財にあり」という大原則の下、従業員一人ひとりが心身ともに健康で、生き活きと能力を発揮できることがグループの成長につながると考えております。

これからも、グループで働くすべての従業員の健康の確保と安全で快適な職場環境づくりに努め、持続的に成長し社会に貢献できる企業グループを目指します。

2020年10月
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

健康経営戦略マップ



王子グループが健康経営を通じて目指すこと、課題

- 従業員のパフォーマンス向上
- 組織の活性化
- 中長期的な企業価値向上

体制

王子グループは、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（CEO）のもと、健康経営を推進しています。会社と王子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、従業員の健康増進活動を推進しています。

目標と実績

健康診断受診率：100%（目標）

2022年度	2023年度	2024年度
100.0%	98.9%	100.0%

※ 各年度実績（王子HD・王子マネジメントオフィス）

ストレスチェック受検率：100%（目標）

2022年度	2023年度	2024年度
96.0%	94.7%	98.5%

※ 各年度実績（王子HD・王子マネジメントオフィス）

ワークエンゲージメント

2022年度	2023年度	2024年度
2.6	2.6	2.7

※ 各年度実績（王子HD・王子マネジメントオフィス）

※ 新職業性ストレス簡易調査票(短縮80項目版)のワーク・エンゲージメントに関する2項目「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」、「自分の仕事に誇りを感じる」への回答をもとに測定。
2項目のスコア（4=そうだ、3=ややそうだ、2=ややちがう、1=ちがう）の全従業員平均。

取り組み

2025年3月には取り組みが評価され、健康経営優良法人2025（大規模法人部門）に認定されました（2021年度から引き続き5回目）。

定期健康診断

年1回以上の定期健康診断（法定検査項目）を確実に実施し、さらに主要会社では、35歳以上の生活習慣病検診および各種がん検査（腫瘍マーカー、腹部超音波、マンモグラフィ）、VDT検診等を健康保険組合と共同して実施しています。検査結果については産業医とも連携し、不調の早期発見・治療に繋げるきめ細かなフォローを行っています。

健康相談窓口

従業員と家族の健康面、職場内の人間関係等のメンタル面を含めたさまざまな相談を、医師・カウンセラーから電話・WEBでアドバイスを受けられるグループ健康相談室を設けています。その他、希望者には事前予約により、専門カウンセラーとの直接面談ができる体制も国内全域で整えており、従業員の相談内容に応じた幅広いフォローを行っています。

ストレスチェック

法律に則り、年1回の確実な実施を行い、高ストレス者には、社外の委託先である実施事務従事者より、個別に医師の面接指導の推奨を行っています。また、実施結果については、各社、各部門責任者および実施事務従事者を集めた報告セミナー等を通じ、組織分析のフィードバック、職場環境改善への働きかけを行っています。

海外駐在員への赴任前予防接種

感染症リスクの高い任地に赴任する駐在員と帯同家族には、厚生労働省が渡航先に応じて推薦する予防接種（A・B型肝炎、破傷風、狂犬病、日本脳炎、ポリオ、黄熱、麻疹・風疹、腸チフス）の受診を推奨し、赴任後の感染を未然に防いでいます。

従業員への情報提供

「治療と仕事の両立ハンドブック」の配布やメンタルヘルスに関する知識向上を図るセミナーの実施など従業員が安心して仕事ができる環境を整えるための情報提供を積極的に行っています。

健康増進アプリの活用

社員一人ひとりが自主的に健康増進に取り組めるよう、健康増進アプリを導入しました。日々の歩数や食事内容、体重、睡眠時間等の記録を通じて、従業員の行動変容を促しています。アプリ利用を促進するために、アプリを活用したウォーキングイベントを開催する等の工夫をしています。

外部評価

MSCI 日本株女性活躍指数（WIN）

2024年6月、MSCI社によるESG指標「MSCI日本株女性活躍指数（WIN）」に7年連続で選定されました。この指数は、GPIF（年金積立金管理運用独立行政法人）にESG指数として採用されています。

**2024 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)**

[TERMS AND CONDITIONS](#) 

女性活躍推進法に基づく優良企業認定マーク「えるぼし」

女性の活躍推進の取り組み状況等が優良な企業に厚生労働大臣より与えられる「えるぼし」の最高位である第3段階の認定を2017年12月から取得しています。



経済産業省と日本健康会議が共同で進める「健康経営優良法人（大規模法人部門）」に認定されています。
（対象：王子ホールディングス、王子マネジメントオフィス）



データ

ESGデータ [→](#)

従業員データ集

※数値はすべて2024年度
※王子HD：王子ホールディングス単体
※5社：王子ホールディングス、王子マネジメントオフィス、王子イメージングメディア、王子グリーンリソース、王子製紙

正規従業員数（人）

	全数（男女計）		うち女性	
	王子HD	5社計	王子HD	5社計
正規従業員数	423	2,912	108	313
女性比率	25.5%	10.7%		
30歳未満	72	374	37	81
30～39歳	71	529	29	59
40～49歳	93	681	18	60
50～59歳	129	1,157	21	100
60歳以上	58	171	3	13

■ 正規従業員の平均勤続年数（年）

	王子HD	5社平均
男性	19	23
女性	11	15
女性と男性の平均勤続年数の差の割合	-42.1%	-34.8%

(女性の平均勤続年数－男性の平均勤続年数)÷男性の平均勤続年数

■ 正規従業員の採用人数（人）

	王子HD	5社計
新卒採用人数	20	71
うち女性	10	20
中途採用人数	37	123
うち女性	11	24
採用人数合計	57	194
うち女性	21	44
女性比率	36.8%	22.7%

■ 役員の内訳（人）

	王子HD
役員の総人数	29
うち女性	5
女性比率	17.2%

■ 管理職数と新規登用数（人）

	王子HD	5社計
管理職数	246	720
うち女性	32	59
女性比率	13.0%	8.2%
新規登用数	11	31
うち女性	2	4

管理職数の内訳（人）

	王子HD	5社計
部長相当職（以上）数	48	134
うち女性	2	5
女性比率	4.2%	3.7%
課長相当職数	172	479
うち女性	29	52
女性比率	16.9%	10.9%
売上創出部門における管理職数		90
うち女性		10
女性比率		11.1%

係長相当職数の内訳（人）

	王子HD	5社計
係長 [※] 相当職数	61	788
うち女性	23	38

※ G・S・R職1級、E職1級

STEM関連部門（研究・エンジニアリング）の従業員数の内訳（人）

	王子HD	5社計
男性	309	2,252
女性	81	153
女性比率	26.2%	6.8%

国籍毎の従業員数の比率（5社計）

	全体	管理職のみ
日本	99.69%	99.31%
中華人民共和国	0.10%	0.14%
中華民国（台湾）	0.07%	0.28%
ベトナム	0.03%	0.14%
カナダ	0.03%	0.14%
大韓民国	0.03%	0.00%
ネパール	0.03%	0.00%

正社員の離職者数（人）

		王子HD	5社計
離職者	男性	13	106
	女性	4	11
	合計離職率	4.0%	4.0%
うち自己都合	男性	7	73
	女性	4	9
	自己都合離職率	2.6%	2.8%

関連リンク

保育園ネピア ソダテラスのご案内



労働安全衛生

方針 ▼ 目標と推進計画 ▼ 体制 ▼ 安全衛生情報発信・労働災害報告 ▼ 従業員の参画 ▼ リスクマネジメント ▼

労働安全衛生マネジメントシステム ▼ 教育・研修 ▼ 安全表彰 ▼ データ ▼

方針

王子グループでは「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、[王子グループ企業行動憲章](#)や[王子グループ行動規範](#)において、労働安全・衛生についても定めています。これらの労働安全・衛生に関する企業行動憲章や王子グループ行動規範をグループ全従業員一人ひとりが強く認識し、実践・遵守することにより、職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成の促進、より良い職場安全風土を構築するなど、王子グループで働く仲間が、安全・安心して働ける企業であるよう、取り組んでいます。

王子グループ企業行動憲章

2項 安全と健康に配慮した働きがいのある職場環境の整備

働くすべての人々の能力を高め、多様性（ダイバーシティ）、個性を尊重する働き方、および安全と健康に配慮して働きやすい職場環境を整備します。

王子グループ行動規範

17項 職場の安全衛生の確保

「安全をすべてに優先」することを基本に、職場の安全衛生確保と安全行動を実践し、事業に関わるすべての関係者の安全衛生を確保します。また、心身の健康管理には十分に留意し、職場環境を整備します。

22項 社内ルールの遵守

業務遂行にあたっては、関係法令・定款の遵守はもとより、各種の規程、就業規則などの人事関係諸規則、作業手順書、業務マニュアルなどの社内ルールを遵守します。

29項 風通しのよい職場風土

業務や職場の課題について、一人ひとりの個性や多様性（ダイバーシティ）を尊重し、お互いにオープンに話し合える職場風土の実現と維持のために、常に最大限の努力をします。職場で解決困難な問題は、決して抱え込まずに、上司あるいは関係部門に相談し、解決をはかります。

グループ安全衛生管理規程

王子グループの安全衛生管理体制はグループ従業員ならびに協力会社・臨時入構業者の労働災害の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おいて基本事項を定めています。

基本事項

- グループ安全衛生推進計画
- グループ各社への安全衛生業務の連絡、指導および管理、労働災害発生時の報告
- 国内・海外事業場の安全衛生管理業務

目標と推進計画

グループ安全衛生推進計画

王子グループでは、毎年、前年の安全成績や反省を踏まえたグループ安全衛生推進計画を策定し、グループ各社に配信。グループ各社は、そのグループ安全衛生推進計画に基づき、各社・各事業場の安全衛生推進計画と具体的な活動計画を策定し、グループ従業員だけでなく、協力会社や臨時入構業者が一体となって、労働災害撲滅を目指した活動を推進しています。

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

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！

重点目標

グループ全体目標：死亡・重篤災害ゼロの達成

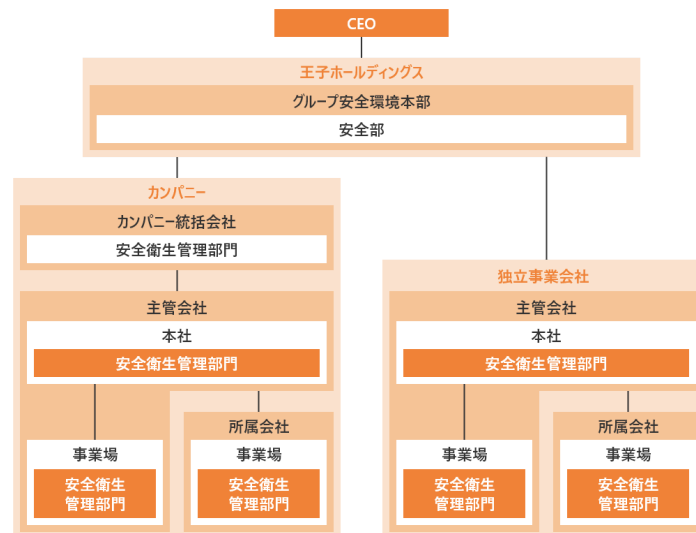
重点施策

王子グループでは、2023年（10月末現在）、業務死亡災害が3件（国内：フォークリフト・重機1件、海外：崩壊・倒壊1件、火災1件）、通勤死亡災害が1件、カウント外業務死亡災害が2件（海外：はさまれ・巻き込まれ1件、墜落・転落1件）発生している。また、死亡災害を含めた休業災害が61件（昨年58件、年間69件）発生し、安全大原則や職場の安全ルールを守らなかった事例は27件（昨年27件）発生している。これらの状況を踏まえ、今年も安全大原則や安全ルールを守り守らせることをスローガンとして掲げる。同時に、機械・設備の安全化推進、特に、フォークリフトや重機との接触災害防止対策を進め、目標である「死亡・重篤災害ゼロ」の達成、休業災害件数を減少させる取り組みを展開する。

- 1. 安全大原則や安全ルールの完全遵守**
遵守・禁止事項、非正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すること。VR（仮想）危険体験は、フォークリフト作業コンテンツ（王子オリジナル他）など活用すること。
- 2. 機械・設備の安全化推進（特に、フォークリフトや重機との接触防止対策）**
全員参加型のリスクアセスメントを積極的に行い、各社・各事業場トップの指示のもと、管理監督者が責任を持って、具体的かつ速やかな安全対策を計画し、安全部門・技術部門が連携して進捗管理し、安全化を実施すること。
- 3. 腰痛防止対策の推進**
始業前の準備体操やストレッチング等を実施すること。
- 4. 心身の健康管理および職場衛生環境の改善整備**
定期健診全員受診および有所見者の二次検査・特定健診の積極的な勧奨と確実な受診により、健康の保持増進、疾病予防・早期発見・治療につなげる。また、ストレスチェック全員受検、過重労働による健康障害の防止、職場環境の改善整備を行う。

体制

国内外事業場において、責任と権限を有する事業場長が安全衛生の責任者として、安全衛生に関する業務を統括管理し、安全衛生管理体制を確立しています。国内においては労働安全衛生法に規定の規模・業種に関わらず、事業場を統括管理する工場長・事業所長等を総括安全衛生管理者に選任しています。



王子グループの安全衛生管理体制図

安全衛生情報発信・労働災害報告

王子ホールディングス安全部は、グループ安全衛生推進計画や安全衛生に関する通達・ガイドラインなどの安全衛生情報や労働災害報告書などをグループに配信しています。

万一、死亡・重篤災害が発生した場合には、グループリスク管理基本規程に報告ルートを定め、速やかに経営層に報告し、的確な管理ができる体制を構築しています。

労働災害（休業1日以上）が発生した事業場には、災害発生後3日以内に休業災害発生報告書（様式1号：速報）を安全部に提出し、王子ホールディングス安全部は基本的な災害発生状況・原因・対策を確認した上で、国内外のグループ会社に配信して、情報共有と類似災害防止の水平展開指示を行なっています。

さらに、労働災害（休業1日以上）が発生した事業場は、災害発生後1か月以内に災害発生状況・原因を詳細に調査・分析し、再発防止対策や水平展開を検討・実施して休業災害発生報告書（様式2号：詳報）を王子ホールディングス安全部へ提出します。王子ホールディングス安全部は有効な災害再発防止対策がとられていることを確認した上で、国内外のグループ会社に配信して、グループ各社・各事業場の類似災害再発防止の参考とするよう指導しています。

従業員の参画

安全衛生委員会・職場安全衛生会議・職場懇談会

国内事業場は、法律に則り、各事業場に安全衛生委員会を設置し、労働災害の防止、健康障害の防止、快適な職場環境の形成、健康の保持増進に関する計画の策定と取り組み状況等の確認と改善について毎月話し合っています。また、安全衛生委員会の設置が義務づけられていない小規模の事業場においても、安全衛生委員会、もしくは、それに準じた安全衛生会議や職場安全衛生会議、職場懇談会等を毎月開催し、多くの従業員から意見を聞く機会を設けるなど、労使一体となった安全衛生活動を展開しています。

さらに、王子グループの国内会社・事業場においては、協力会（構内請負会社）と全従業員が一体となった安全衛生活動に取り組み、風通しの良い職場環境をつくるためにも必要不可欠なものであることから、協力会との安全衛生会議への相互出席や合同開催、非正規社員や派遣社員も含めた安全衛生会議を開催しています。新型コロナウイルス感染症予防のため、Web会議形式の会議も進められています。

なお、海外会社・事業場においても、各国・現地の法令に則り、各事業場に安全衛生委員会の設置や安全衛生管理を推進する他、事業場内に安全衛生に関して従業員の意見を聞く職場安全衛生会議や職場懇談会等を設置しています。



職場安全衛生会議

中央労使委員会

グループCEOをはじめとする経営層とグループ各社の労働組合との間で中央労使委員会を年2回開催しています。グループ安全衛生推進計画に基づく安全衛生活動や労働災害発生状況と再発・未然防止の取り組みなどについて情報を共有し、王子グループで働く従業員が「安全絶対優先」できる職場環境、家族が安心できる事業場の構築について討議しています。

リスクマネジメント

リスクアセスメント

グループ安全衛生推進計画の重点施策に「機械・設備の安全化推進」を掲げ「全員参加型のリスクアセスメントを積極的に行い、各社・各事業場のトップの指示のもと、管理監督者が責任を持って具体的な安全対策を計画し、安全部門・技術部門が連携して進捗管理し、安全化を実施すること。」とし、荷役機械との接触防止対策、回転体等の接触・近傍作業に伴う機械・設備の安全対策、墜落・転落・転倒防止対策を中心にリスクアセスメントに取り組み、本質安全化や工学的対策などの繰り返し災害防止に有効な具体的対策を講じるにより、再発防止・類似災害防止に努めました。

2024年リスクアセスメント実績

※ こちらの表は横にスクロールしてご覧いただけます。

カンパニー 分類	産業資材カンパニー	生活消費財カンパニー	機能材カンパニー	資源環境ビジネスカンパニー	印刷情報メディアカンパニー	コーポレートマネジメントグループ	シェアードサービス会社	王子ホールディングス	総合計
リスクの特定方法									
作業手順書に基づくリスクの特定	1,845	736	2,311	180	2,889	83	768	1,048	9,860
災害事例の水平展開	4,161	355	331	391	317	312	597	191	6,655
安全パトロール・監査指摘事項	5,714	138	654	214	176	146	1,828	157	9,027
その他（ヒヤリハット他）	25,400	582	526	434	3,073	351	4,659	227	35,252
合計	37,120	1,811	3,822	1,219	6,455	892	7,852	1,623	60,794

2024年もグループ安全衛生推進計画の重点施策に「機械・設備の安全化推進」を掲げ、「過去の災害要因を踏まえたリスクを漏れなく洗い出し、各社・各事業場トップならびに管理監督者が責任を持って、具体的かつ速やかな安全対策を計画・進捗管理し、安全部門・技術部門が連携して、労働災害の未然防止・再発防止を図る。」としています。さらに各種災害事例やヒヤリハット、各種安全パトロール・監査指摘事項を基に、リスクアセスメントを積極的に行い、再発防止および類似災害の未然防止を図っていきます。

安全監査・安全パトロール

王子ホールディングス安全部や各カンパニー・各主管会社の安全担当部署は、海外も含めた所管会社・事業場の安全衛生管理レベルの向上を図るために、安全監査・安全パトロールを実施しています。また新たな取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。

安全管理特別指導事業場指定制度

王子ホールディングス安全部や各カンパニー・各主管会社の安全担当部署は、「安全管理特別指導事業場指定制度」を設けています。死亡・重篤災害の発生や休業災害が短期間に連続発生する等、安全管理上の改善が必要と認められる会社・事業場を、安全管理特別指導事業場に指定し、再発防止対策だけでなく、安全管理体制、改善計画・活動状況等の点検・指導を行い、安全管理レベルの改善・向上を図っています。王子ホールディングス安全部と各カンパニー・各主管会社の安全担当部署は、情報共有、連携を図り、災害防止に努めています。

災害現場検証

王子ホールディングス安全部や各カンパニー・各主管会社の安全担当部署は、災害が発生した事業場にただちに出向き、発生状況・原因・対策の確認だけでなく、事業場幹部や災害発生職場の管理職と再発防止対策や日頃の安全管理活動についても深掘りした確認と議論を行い、事業場全体の安全管理活動改善、より良い職場安全風土の構築の指導をしています。

経営層による安全重点巡視の実施

荷役作業における労働災害が多発していたことをきっかけに、加来会長の巡視に王子ホールディングスグループ技術本部と安全部が同行する安全重点巡視を継続して行っています。段ボール工場、製紙工場など国内工場の他、マレーシア、ベトナムなどの海外工場も対象として「重機と人との接触防止対策の実施状況」や「構内通路、特に交差点付近での視界の確保（製品や資材による死角をなくす）」等を重視した巡視を継続しています。



加来会長による安全重点巡視

労働安全衛生マネジメントシステム

国内グループ会社では、王子製紙、王子マテリア、王子エフテックス、王子ネピアなどの大規模会社と複数の中小規模会社では、厚生労働省の「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針（OSHMS指針）」に則した労働安全衛生マネジメントシステムを構築し運用しています。また、その他の国内グループ会社においても「安全衛生方針の表明、労働者の意見の反映、安全衛生目標、安全衛生計画と実施、日常的な点検、改善等」などの労働安全衛生マネジメントシステムに準じた安全衛生活動を展開しています。

海外グループ会社においても、各国の労働安全衛生を所管する組織が推奨する労働安全衛生マネジメントシステムを構築して運用や同等の安全衛生活動を展開しています。今後、ISO45001（Occupational health and safety management systems）に準拠した活動や認証取得を検討してまいります。

教育・研修

王子ホールディングス安全部は、グループ各社が実施すべき、階層別・担当別の安全衛生教育・研修体系案を例示し、グループ各社はそれをベースに自社の状況に応じた階層別・担当別の安全衛生教育体系を定めて、労働安全衛生法などの法令に則った教育はもちろんのこと、各階層・各担当に応じた安全衛生教育（外部機関による教育含む）を実施しています。

階層別	事業所トップ（事業場長および代理者）、管理者（部・室・課長、新任者）、監督者（操・作業長・組・班長等、新任者）、一般（シニア、中堅、若年、新入社員、中途入社者、派遣社員）
担当別	管理監督者、危険有害物取り扱い業務者、安全衛生スタッフ、配転者、作業内容変更者、関係協力会社、臨時入構業者

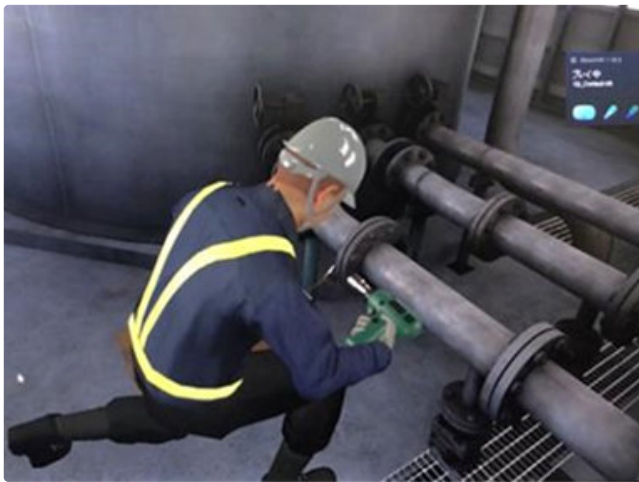
安全と健康の教育・研修

王子グループ各社では、グループ安全衛生教育・研修体系（案）に基づいた階層別・担当別の教育・研修をグループ従業員に対して実施するだけでなく、構内常駐の協力会社の従業員や臨時入構業者に対しても各種の教育・指導を実施しています。なお、これらの教育・研修の他に、王子グループの各社・各事業場では、日々の安全作業手順書、安全守則・細則、遵守・禁止事項の読み合せやOJTによる教育・訓練を実施し、安全ルールの周知徹底に努めています。最近では、危険擬似体験装置の設置や外部機関での受講、さらには、擬似体感が難しい「激突され」「墜落・転落」「感電」「有害物との接触」「飛来・落下」「崩壊・倒壊」などを安全で効果的に体感できるVR技術を活用した危険体験教育をグループ全体で展開し、危険を肌で体感することで危険感受性や安全意識の向上を図っています。

[王子グループ安全衛生教育実績（国内）についてはこちら](#) 

危険擬似体験装置VRによる危険体験教育

2020年からはVRによる危険体験教育を国内外の事業場へ順次展開しており、VRの臨場感あふれる画像に、受講者からは「被災体験場面では反射的に逃げる、身体がすくむなど、実体験できない災害を体感できた。災害の怖さを感じ、ルールを守ることの大切さを再認識した」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んだオリジナルの体験コンテンツを制作し、全15コンテンツを活用して、日々の作業現場に近い環境で学ぶことができるよう、また、新鮮な感覚で学ぶことができるよう、工夫を凝らしています。



オリジナルコンテンツ（有害物との接触、脚立からの転落）



VRによる危険体験教育

グループ各社の取り組み

フォークリフトコンテスト

2014年以降、王子グループ中国各社が出席し、フォークリフトに関する知識および運転技能の向上を図り、「フォークリフト災害ゼロ」を目指す、安全講習＆技能コンテストを開催しています。安全講習では、フォークリフト事故の原因分析や安全ビデオで学び、質疑応答では熱心に議論して安全意識の向上も図っています。



フォークリフト安全講習会



フォークリフト技能コンテスト

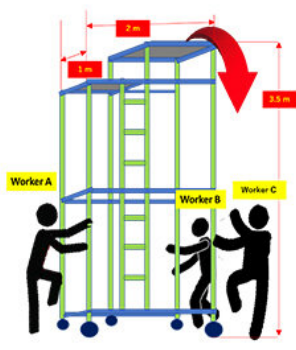


フォークリフト災害撲滅！（参加者）

危険予知トレーニング（KYT）

従業員一人ひとりの危険感受性を高め、様々な状態・状況の中に潜んでいる危険要因を察知し、危険感受性の向上や災害未然防止の各種対策検討を目的に、産業資材カンパニーのOAP（Oji Asia Packaging）所管の東南アジアのグループ会社では2020年から、各カンパニーと王子製紙管理（上海）有限公司との共同所管の中国のグループ会社では2021年から、王子グループで発生した災害事例研究やKYシートを活用した危険予知トレーニング（KYT）に取り組んでいます。受講者からは「普段、何気なく作業していることでも危険の芽が潜んでいる、自分では気づかない危険の芽がある、今後の作業に活かしたい」などの感想が挙げられています。

Situation: To clean the upper part of the platform, three workers are laying the platform on its side. The platform weighs more than 200 kg and is stained with oil.



What hazards exist, where are the hazards and whose actions are hazardous?

KYシート（英語）

(Situation) 为了将废纸推进接近装满的废纸回收车，操作员A在压板移动的状态下用左脚将其推入。紧急停止开关设置在红色图示的三处地方。

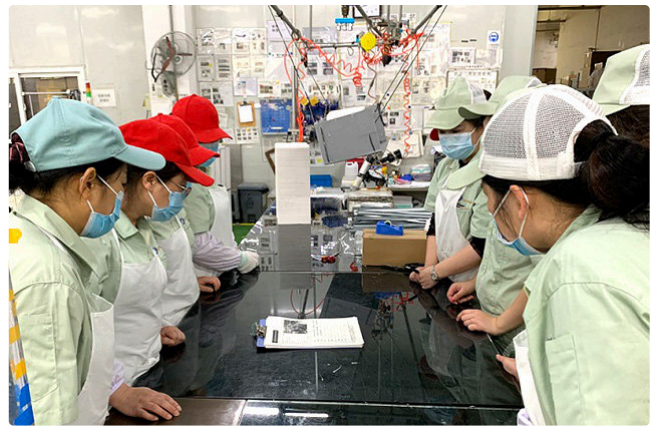


什么人因为在做什么事，会存在着什么样的危险？

KYシート（中国語）

危険予知トレーニング





安全表彰

当社は、グループ全体の安全水準向上と労働災害撲滅を目的として、国内外の全事業場を対象とした「グループCEO安全表彰」制度を設けています。

2012年のHD化以降、事業規模（人数）に応じた休業災害の無災害総労働時間、または無災害継続年数等を基準とし、無災害記録が極めて優秀な事業場を表彰しています。

2024年は12回目の表彰式となり、グループCEO安全表彰基準を満たし、カンパニー・主管会社から推薦された1事業場が安全優秀賞として表彰されました。



磯野CEOからの表彰状の授与

なお、安全表彰は、カンパニープレジデント安全表彰、各社社長表彰や各事業場長表彰の制度を設けて、安全成績の優秀な会社・事業場・部署の表彰を、各カンパニーおよびグループ各社で行なっています。

[王子グループCEO安全表彰基準](#) 

データ

王子グループでは「安全絶対優先」の基本理念のもと、「死亡・重篤災害ゼロ」に向けた取り組みを通して、労働災害撲滅を目指しています。

休業災害件数

グループ全体（連結対象外の会社も含む）における直近の労働災害発生状況※は、以下の通りとなっています。

2024年

2024年には海外で1件の死亡災害が発生しました。休業災害は60件（国内42件、海外18件）でした。

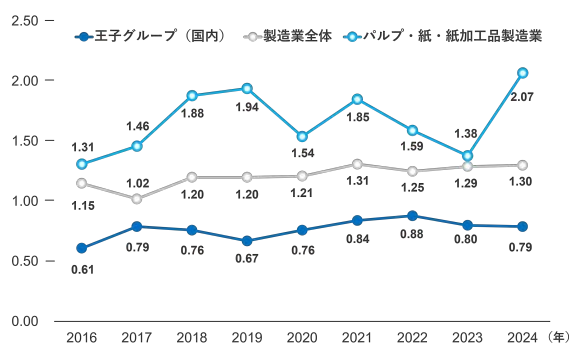
※ 労働災害：

- ・従業員と協力会社 ― 死亡災害および休業1日以上 の災害
- ・臨時入構業者 ― 死亡災害

上記の休業災害件数には、国内外の安全レベルを比較するために、海外グループ会社における災害のうち、日本国内における不休災害レベルの傷病の程度と判断したもの（2024年：30件）は含めておりません。

労働災害度数率

王子グループ国内事業場の労働災害度数率は、2019年以降上昇傾向にありましたが、2023年より減少に転じ、2024年は0.79となりました。厚生労働省の労働災害動向調査（事業所規模100人以上）による製造業全体の災害度数率、パルプ・紙・紙加工品製造業の災害度数率と比較しても低い水準となっています。



労働災害度数率（安全成績）

[ESGデータ 11.労働災害度数率および強度率、12.休業災害および死亡災害件数](#) ➡

社会貢献活動

方針

当社グループは「環境・社会との共生」を経営理念の一つとして掲げ、グループ企業行動憲章「4.環境問題への取り組み」「7.社会とのコミュニケーションと社会貢献活動への参画」において明文化し、社会および事業にとっての重要度の両軸で評価した、サステナビリティ重要課題を特定しています。

当社グループは、事業存続および事業戦略に関わる「環境との共生」および「地域社会との共生」を重点分野として、社会貢献活動に取り組んでいます。

重点分野

	事業との関連性	関連する主なサステナビリティ重要課題
環境との共生	当社グループは国内外に広大な「王子の森」を保有・管理し、自然環境と相互に依存しています。またパルプ・製紙工場をはじめとした生産拠点では、水資源をはじめとした自然環境に依存していることから、国内外の事業拠点周辺において、環境に関するさまざまな活動を積極的に推進しています。	持続可能な森林経営と生物多様性の保全 資源の循環的利用
地域社会との共生	当社グループにとって地域社会との関係構築は、事業存続および発展の前提であり、国内外で地域の状況に応じた貢献を行っています。特に、海外での王子の森を通じた事業活動では、社会インフラを支えるとともに、地域の人々の生活の向上に貢献しています。	持続可能な森林経営と生物多様性の保全 人権の尊重 環境負荷低減

取り組み

上記2つの重点分野を含む3つの分野について、社会貢献活動を実施しています。

詳細な取り組みは以下のページをご覧ください。

環境との共生



地域社会との共生



芸術・文化・スポーツ振興



データ


2024年度は、国内外において1166件、416百万円の資金を拠出しています。

2024年度 社会貢献活動実績





	プログラム数	寄付金（百万円）	活動概要
日本国内	662	88	災害支援、市民オーケストラ支援、地域創生、他
海外	504	328	環境保全・希少動物保護活動支援、地域活性化支援（医療、文化振興等）、他
合計	1166	416	

環境との共生

王子グループはさまざまな生物多様性保全プログラム、森林再生プログラムを行っています。
各プログラムの詳細は以下のページをご覧ください。

[生物多様性保全](#) 

地域社会との共生

地域貢献  教育  医療  割り箸リサイクル運動 

地域貢献

国内事例

王子グループの国内各工場、拠点では、地域社会との共生を図るため、さまざまな活動を行っています。

王子製紙苫小牧工場

■ 植樹祭の開催

王子製紙苫小牧工場では、苫小牧社有林にて70年以上前から植樹祭を実施しています。2025年度は5月21日に開催され、第74回目となりました。

健全な森林は、河川を通じて窒素、リン等の栄養塩を海に供給することで、水産資源を支える海洋生態系に貢献しています。「森が魚を育てる」との考えに立ち、1995年からは苫小牧漁業協同組合も「お魚殖やす植樹運動」の一環で参加しており、本植樹祭は木質資源の増加と同時に、ホッキ貝に代表される苫小牧市の豊富な水産資源の確保にも貢献しています。



植樹祭の様子

「王子まつり」の開催

2023年より、毎年8月に工場前広場で「王子まつり」を開催しています。工場の従業員や家族、グループ会社のみなさん、近隣にお住まいの方々など多くの方々に参加いただきました。



王子まつり（苫小牧）の様子

ライトアップイベントの開催

2024年、2025年の千歳・支笏湖氷濤まつりに合わせ、「地球にやさしいライトアップ 王子製紙千歳第一水力発電所」と題して夜間の特別公開を行いました。発電所だけでなく氷濤まつり全体のライトアップにあたり、千歳第一水力発電所より電力を供給しました。



ライトアップされた導水管と発電所

王子製紙春日井工場

春・秋の河川清掃活動

王子製紙春日井工場は、市民・行政・企業のパートナーシップ活動を目指し、地域の町内会や市民団体、行政と連携をとり、工場近辺の川の清掃を春と秋に行っています。



清掃活動の様子

王子製紙米子工場

■ 海岸の清掃活動

王子製紙米子工場は年2回、工場周辺の海岸に流れ着いたゴミの収集や分別に取り組む、海岸の清掃活動を行っています。

■ 「米子がいな万灯パレード」への参加

米子がいな万灯は、米子市主催の「米子がいな祭」の新たな郷土芸能の構築の一環で、秋田竿燈を親として1986年に発足。以来、米子の夏の風物詩として根付いてきました。地域の企業や子供会を中心に約40団体が万灯を担ぎ、夏の空を彩ります。

万灯は、竹で組んだ竿にろうそくを灯した提灯を46個取り付けただのもので、高さ8m、重さ約40kg。さらに継竹と呼ばれる竹を最大の5本継ぎ足すと13mの高さにまで達します。それを手のひら、顎、額、肩、腰に乗せ、安定感を競い演技をします。更に熟練者は演技をしながら、膝をついたり、扇子や傘を出します。天高く差し上げられた万灯と、しなやかで力強い妙技は夜空を煌々と照らし、詰めかけた観客を大いに魅了し大歓声が沸き上がります。

王子製紙万灯隊は発足時の1986年から参加しており、万灯を通して地域の活動へ参加することで、参加従業員の結束が深まっています。今後も、観客の前で良い演技が披露できるよう一致団結していきます。



がいな万灯パレードの様子



王子製紙日南工場

■ 王子まつりの開催と飢肥城下まつりへの参加

王子製紙日南工場では、グループ会社を含む工場従業員とご家族を対象に、工場グラウンドで「王子まつり」を開催しています。また、地域の伝統行事である「飢肥城下まつり」に参加し、地域の方々との交流を深めるとともに、伝統の継承に貢献しています。



王子まつり（日南）の様子



飢肥城下まつりの様子

■ 油津港一斉清掃への参加

グラウンドワーク活動の一環として、日南市が主催する油津港一斉清掃に例年参加しています。



清掃活動時の集合写真

王子マテリア呉工場

■ 海の日・漁協とともに清掃活動

王子マテリア呉工場は瀬戸内の臨海工場で、原料の受入や製品の出荷など日頃より海の恩恵を受けて操業しています。海への感謝の意味で、毎年7月の海の日には地元漁協が主催する海の清掃活動に参加し共同で作業しています。流木やゴミの収集、分別、切断作業などを行い、港湾の美化に努めています。



清掃活動の様子

海外事例

弊社が取り組む持続可能な森林経営には、植林事業会社と地域社会の双方向の理解と、両者の「環境・社会・経済」の便益の共有が不可欠です。その取り組みの一例を紹介します。

ブラジル・CENIBRAでの活動

CENIBRA社は地方自治体と協力して、活動地域における持続可能な雇用創出と所得向上のために各種プロジェクトを実施・支援しています。

これらのプロジェクトは、予測困難な自然環境の変化や、自然保護を重視する社会変革や行動の変容、政策の変化などに対し、地域社会が適応し、持続的に機能する力を高めています。

[地域コミュニティの雇用創出と所得向上のための各種プロジェクト](#) 

[2024年度実績はこちら](#) 

■ 養蜂家パートナーシップ

CENIBRA社は、養蜂家協会と協力し、自然永久保護区域や植林地周辺で養蜂所を設置する取り組みを推進しています。このプロジェクトは、環境保全と調和しながら、養蜂家やその家族に雇用と収入の機会を提供することで社会的、経済的、環境的に重要な役割を果たしています。



養蜂所を運営する地域住民

■ 農業パートナーシップ

CENIBRA社は、自治体や農業労働組合と連携して小規模生産者に技術指導や無償で耕作地を提供しています。現在6つの自治体で約290ヘクタールの土地で約390家族が野菜やトウモロコシなどを栽培しています。この取り組みにより農村地域での雇用促進や人口定住を支援するとともに、生産量の一部を福祉団体に寄付しています。



トウモロコシの収穫時期を迎えた地域農家とCENIBRA社従業員

■ 伝統文化（工芸品製作）の支援

CENIBRA社は、ユーカリ植林地に自生するインダイアというヤシの葉を利用して工芸品を作る伝統文化を支援しています。地域の文化協会や大学と協力し、インダイアの持続可能な生産管理計画の策定や工芸品の多様化を支援してきました。現在ではインターネットを通じて世界中から工芸品の購入が可能となり、工芸作家達の所得向上、伝統文化の継承と価値向上に貢献しています。



インダイア文化協会に所属する伝統工芸家たち

教育

国内事例

王子の森・自然学校

王子グループは日本に18.8万ヘクタール、海外には44.7万ヘクタール、あわせて63.5万ヘクタールの森をもっています。

王子の森を活用する取り組みの一つとして、小学校4年生から6年生までを対象とした自然体験型環境教育プログラム「王子の森・自然学校」を、2004年から実施してきました。

2024年は、様々な地域の方に参加してもらいたいという思いから、8月5日（月）～8月7日（水）にオンライン形式で開催しました。森と紙にまつわる2つのプログラムを用意し、3日間で全国各地から214名の子どもたちが参加しました。

1つ目のプログラム「森のリサイクル編」では、前半はワークを通して森との思い出や木とのつながりを感じながら、植林による森の循環や森林の多面的機能について学び、後半には間伐材を用いたキーホルダー作りに取り組みました。2つ目の「紙のリサイクル編」では、前半はクイズも交えて古紙から紙へ再生する過程や分別の大切さを学び、後半には紙すき体験セットで紙すきはがき作りに挑戦しました。

今回は、製紙工場や社有林で撮影された臨場感あふれる写真を用いて王子の森や紙づくりのスケール感をよりリアルに感じてもらうことと、子どもたちとのコミュニケーションを大切にしました。プログラム終了後の保護者向けアンケートでは「森や紙、自然に興味を持ち、自分たちの生活とのつながりを考えるきっかけになった」「自分の考えを皆の前で発言したり、自ら手を動かしてもの作りに取り組む体験を通して、楽しく参加することができた」「教育や環境への取り組みを行っていることを知り、王子ホールディングスへのイメージが変わった」などの声が寄せられました。

王子の森・自然学校は、未来を担う子どもたちに環境保全に対する姿勢や思いをつなぐ、貴重な機会となっています。



参加した子供たちと講師
(王子ホールディングス社員)



間伐材を活用したキーホルダー



紙すき体験の様子
(パルプをならしているところ)

詳細については下記のサイトをご覧ください。

[公益社団法人日本環境教育フォーラムHP](#) 

紙リサイクル出前授業

王子グループの古紙利用率は68.3%であり、多くの紙製品で古紙を利用しています。

紙以外の異物やリサイクルに適さない加工がされているものは古紙リサイクルの際に品質トラブルを引き起こす禁忌品として指定されており、禁忌品を古紙に混ぜないよう、古紙の品質を向上させることが重要です。王子グループは古紙間屋や（公財）古紙再生促進センターと協力し、学校、自治体、企業への禁忌品混入防止の啓蒙活動に取り組んでいます。

（公財）古紙再生促進センターが主催する出前授業に、当社は2024年11月20日に講師として参加し、小学4年生の児童93名が紙すき体験を通した紙のリサイクルについて学びました。



紙リサイクル出前授業の様子

うんち教室

王子ネピアは日本トイレ研究所とともに、排便について楽しみながら学んでもらう小学生向け出張授業「うんち教室®」を行っています。

トイレットロールを提供する企業として、生きていくうえで欠かせない大切な行為である排便について、子どもたちに学んでもらう場を作りたいという思いから、王子ネピアならではの取り組みとして、日本トイレ研究所とともに2007年からこの活動を開始しました。「うんち王子」が小学校を訪れ、「うんちから考える“健康”」、「トイレの衛生とマナー」、「トイレットペーパーができるまで」というテーマのもとオリジナルのテキストを使用し、楽しみながら学べるようにしてトイレの重要性について伝えています。



うんち教室の様子

[うんち教室](#) | [サステナビリティ](#) | [【森のnepia】王子ネピア](#) 


環境フェアへの参加

王子マテリア江戸川工場は、今を生きる子どもたちに環境について考えてもらうきっかけとして、東京都江戸川区で開催される「江戸川区環境フェア」に協賛、出展しています。2025年は6月15日に開催され、王子マテリアのブースにはおよそ280名の方がいらっしゃいました。

また、王子斎藤紙業では、栃木県鹿沼市で2024年11月2日に開催された「エコライフ・フェアin南摩」に出展しました。このフェアは、環境問題への意識向上や、安全で恵み豊かな環境を保全し、人や物を大切にする「もったいない」という意識を啓発するとともに参加者の実践活動を促進するイベントであり、来場者にはリサイクルによる環境保護など紙にまつわる様々な知識を伝えました。



江戸川区環境フェア

[エコライフ・フェア](#) | [鹿沼市公式ホームページ](#) 

海外事例

インドネシア・KTHでの活動

インドネシア・KTHでは、山林事業地にて2008年より小学校・幼稚園を運営し、他の村からの学校への通学、隣町にある中学高校へ通う児童のためにスクールバスの運行も行っています。

2023年は小学校校舎の老朽化に伴い、改修増築工事を行い、現地の村長、児童の保護者、教育委員会などを招いてお披露目式典を行いました。

また、2023年から2024年にかけてスクールバスを更新し、子どもたちの快適な通学に貢献しています。



改修後の小学校校舎




スクールバスと小学生たち

ブラジル・CENIBRAでの活動

青少年育成

CENIBRA社では、植林事業地域の子どもや若者たちを対象に様々な教育活動の支援を行っています。その活動の一つとして、楽器の製作と演奏を教えるプログラムがあります。楽器の製作には、CENIBRA社が寄付したユーカリ材が使用されており、再生可能な森林資源を活用した社会貢献を実現しています。


[子どもたちへの音楽教育](#) 



自作の楽器を演奏する子供たち

■ 企業とコミュニティの統合型支援ユニット「UNIECO」

CENIBRA社が運営する企業とコミュニティの統合型支援ユニット「UNIECO」は、地域社会が抱える文化的・社会教育的な課題に取り組み、市民意識の向上や環境教育、読書推進、デジタル技術を活用した学びの機会を無料で提供しています。これにより、地域社会の発展を支援するとともに、つながりの強化にも大きく貢献しています。

統合型支援ユニット「UNIECO」 



CENIBRA社が運営する施設で勉強をする若者

■ 地域住民への職業訓練

この取り組みでは、活動に必要な機械の寄付などとともに、地域住民への技能向上支援や職業訓練を実施しています。



縫製工場で職業訓練を受ける地域住民

医療

国内事例

王子総合病院（北海道苫小牧市）

440床（うちICU8床）、28科を有し、東胆振・日高医療圏の基幹病院として高機能で良質な医療を提供しています。災害拠点病院、地域がん診療病院、地域周産期母子医療センターに指定され、臨床研修指定病院として研修医の指導・育成にもあたっています。

その他、介護老人保健施設「ケアライフ王子」、居宅介護支援事業所王子、苫小牧市から委託を受けた中央地域包括支援センターも有し、安心して安全な医療提供に努めています。

[王子総合病院\(北海道苫小牧市\)](#) 




王子総合病院

海外事例

ブラジル・CENIBRAでの活動

健康教育の支援

CENIBRA社は、2001年から地域住民を対象に、健康促進、社会福祉、予防医療に関する講演会の開催をはじめとした活動を通じて、地域住民の健康意識向上に取り組んでいます。

[保健衛生の教育・普及活動](#) 




地域住民の血圧検査を行う

ニュージーランド・Pan Pacでの活動

Hawke's Bay Rescue Helicopter Trustの支援

ホークス・ベイ レスキューヘリコプター財団は、ホークス・ベイ地域でレスキューヘリコプターサービスを提供するために設立された登録慈善団体です。同団体は、事故現場での緊急医療支援や重病・重傷患者の病院間移送を提供しています。2023年にホークス・ベイ地域に甚大な被害をもたらしたサイクロン「ガブリエル」被災時の救命活動にも大きく貢献しました。

また、同サービスは24時間年中無休で運営されており、地域コミュニティの誰もが無料で利用できます。同財団の運営資金は地元企業のスポンサーシップや寄付金、行政の補助金等によりまかなわれており、PANPAC社は2001年よりスポンサーシップに参加し、同財団の活動を支援しています。

[Hawke's Bay Rescue Helicopter Trust](#) 



レスキューヘリコプターサービス

ベトナム・QPFLでの取り組み

僻地村へ医師団派遣等の医療関連支援

ベトナム・QPFLでは、2012年から遠隔地の無医村に医師団を派遣し、診察や必要な薬の支給などを行っています（新型コロナウイルス感染拡大により2020年から2024年まで医師団派遣を中断し、2025年に再開）。この取り組みにより、活動開始から2025年までに延べ約7,300人の地域住民に医療の機会を提供しました。問診、血圧測定、歯科検診のほか、エコーや妊婦検診も実施し、主に子どもや妊婦、高齢者の方々が受診しています。医師団派遣に合わせて古着の提供も行い、地域住民の方々に喜ばれました。

また、村からの要望を受けて、2020年には村の保健所へ血圧計や体温計など計61点の医療器具を提供し、2024年には、医療器具や薬品保管用の倉庫建設の支援も実施しました。



医師団による歯科検診



建設の支援をした薬品用倉庫

割り箸リサイクル運動

基本的な考え方

王子グループでは、環境保全の重要性、資源を大切にすること、すなわち日々暮らしている生活現場の環境を「住民・企業・行政・学校」が一体となって良くして行こうという活動精神をもとに、使用済みの割り箸を回収し、リサイクルを行っております。

※ 割り箸の受け入れを2024年7月より、再開いたします。

「割り箸」をリサイクルすることの意味

使い終わった割り箸は、紙の原料として生まれ変わります。

リサイクル対象外の製品

回収いただく際は、混入しないようご注意ください。

- 1. 竹箸
- 2. 塗り箸
- 3. スプーン
- 4. フォーク
- 5. 食べかす
- 6. 紙・フィルム
- 7. ひも
- 8. かまぼこの板
- 9. 焼けこげた箸
- 10. その他のごみ

割り箸をお送りいただく際のお願い

- コンビニエンスストア等で使用されている竹箸の混入が多発しています。
竹の箸はリサイクルしておりませんので、混入しないようご注意ください。
- 段ボール箱に（内側に、ポリ袋は使用しないで）並べて入れ、極力空間ができないように詰めてください。
- 特にひどく汚れていなければ、洗浄はしないで結構ですが、カビ発生減少のため出来るだけ乾燥は行って下さい。
- 送料については、本活動にご理解をいただける方にご負担をお願いしております。
- お送りいただく前に下記、送付先に必ずご一報いただけますと幸いです。

送り先

王子製紙株式会社	苫小牧工場	〒053-8711 北海道苫小牧市王子町2-1-1 TEL. 0144-32-0111
	春日井工場	〒486-0834 愛知県春日井市王子町1 TEL. 0568-81-1111
	日南工場	〒887-0031 宮崎県日南市大字戸高1850 TEL. 0987-23-2181

割り箸のゆくえ

- 各工場では種々の紙製品を作っておりますが、皆様の身近で使用されておりますコピー用紙・上質紙・印刷紙・ポスター・ティッシュなどに割り箸が活用されております。
- 割り箸はお送り頂く工場での製紙原料の一部になっており、割り箸だけで紙を作るわけではありませんが、割り箸だけで紙製品を作ったと仮定した場合の換算値はおおよそ下記のようになります。

割り箸 10kg（約2,500膳） → ボックスティッシュ15箱

割り箸 3膳（6本） → はがき1枚、又は、A4サイズのコピー用紙1枚

※ ご提供いただきました割り箸と弊社製品との交換などとは行っておりませんのでご了承ください。
なお、割り箸1トン当たり1000円をNPO法人「持続可能な開発のための教育推進会議」に寄付しております。

お問い合わせ先

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

住所：〒104-0061 東京都中央区銀座4-7-5

電話：03-3563-7020

FAX：03-3563-1139

グラウンドワーク

グラウンドワークとは、企業と住民、自治体の三者が連携し、地域環境の改善をはじめ、様々な社会的課題の解決に貢献する活動です。1995年10月、(財)日本グラウンドワーク協会の設立に伴い、当社は企業第一号として加盟しました。当協会への加盟を契機に、「グラウンドワーク活動の推進」が全社方針として決定され、それぞれの地域の特性に準じた様々な活動を展開しています。現在も王子グループの各工場では、「地域の住民、行政との良好な関係を保つ」ことを工場運営の大きな柱とし、地域の各種行事やボランティア活動などへ積極的に参加しています。

活動例

- 工場周辺地域の清掃・美化活動
- 割り箸リサイクル運動
- 地域における植林活動、植林教育への協力
- 地域、学校における環境教育への協力

芸術・文化・スポーツ振興

藤原科学財団

公益財団法人 藤原科学財団は、1959年（昭和34年）、藤原銀次郎翁によって創設されました

当社中興の祖、藤原銀次郎翁は、1938年（昭和13年）王子製紙社長を退いた後、私財を投じて藤原工業大学（現慶応義塾大学理工学部）を創設、また共立女子大学へ寄付するなど育英事業に尽力しました。そして、翁が満90歳のときに藤原科学財団を創設しました。

藤原科学財団の「藤原賞」は、日本の科学技術の発展に卓越した貢献をされた科学者を顕彰するものです。



藤原銀次郎翁

2025年は第66回藤原賞贈呈式を行いました。贈呈式は、銀次郎翁の誕生月である6月に毎年行われています。

当社では従来より、藤原科学財団に財政面での支援を行っておりますが、同財団が日本の科学技術の発展に更なる貢献ができるよう願っています。

[公益財団法人 藤原科学財団 HP](#)



第66回藤原賞贈呈式（2025年度）

王子ホール

音楽文化と才能を聴衆と共に未来へ繋いでいく創造空間

多彩な主催公演と貸しホール事業を行い国内外より高い評価を受ける315席の音楽ホール。海外の一流アーティストとの縁を深め、ヴァイオリンの篠崎“まろ”史紀と王子ホールの共同企画「MAROワールド」から育った次世代、次々世代の演奏家たちによる企画が続々と生まれて、文化と才能を未来へ継承しています。



MAROワールドVol.50
by 篠崎“まろ”史紀

王子ホール

〒104-0061 東京都中央区銀座4-7-5

TEL：03-3564-0200 / FAX：03-3563-6474

王子ホール 公式HP

王子ホールチケットセンター

TEL：03-3567-9990

営業時間：月曜～金曜 10:00～18:00

休業日：土曜・日曜・祝日



スポーツ

王子硬式野球部（愛知県春日井市）は1957年に王子製紙春日井工場で創部し、都市対抗野球・日本選手権の優勝を目指しながら、地域貢献等にも力を入れています。また、王子ホールディングスはアイスホッケーのクラブチーム レッドイーグルス北海道（北海道苫小牧市）のスポンサーであり、レッドイーグルス北海道を通してアイスホッケー文化の醸成ならびに地域貢献活動に努めています。



王子硬式野球部

王子硬式野球部 HP



レッドイーグルス北海道

レッドイーグルス北海道 HP