

DAIO やさしい未来 2030

大王グループは、経営理念の4つの柱を通じ、「やさしい未来」を実現するための「3つの生きる（衛生・人生・再生）」を成し遂げます。これまで取り組んできた社会課題解決とSDGsを連動させ、事業展開を通じてSDGsの達成に貢献していきます。

▶大王グループ サステナビリティ・ビジョン
https://www.daio-paper.co.jp/wp-content/uploads/2021_daio-sustainability-vision.pdf

「3つの生きる」

衛生

人々の健康を守る



衛生用品・習慣を普及させて人々の健康を守り、あらゆる地域で共生社会を実現します

人生

人生の質を向上させる



より良い暮らしができるサービスを提供することで、人々のQOLを向上させます

再生

地球を再生する



環境保全に積極的に取り組み、多様な生物が共生・繁栄できる自然豊かな地球に再生（リジェネレーション）します

経営理念 4つの柱と 取り組んできた 社会課題

D Dedicated ものづくりへのこだわり

1. 事業ポートフォリオの戦略的変革
2. グローバル展開の加速
3. 新規事業の創出

顧客に最も近いメーカーとして、営業理念「自ら生産したものは自らの手で売る」を実行し続けています。社会ニーズをいち早くとらえ、事業や商品・サービスに反映させてきました。

A Attentive 地域社会とのきずな

4. 地域社会との共生
5. 持続可能なサプライチェーンの確立

行政、地域の皆さまはもとより、製紙・流通・加工・物流などの関連産業が一体となって取り組んできた結果、創業の地である四国中央市は「日本一の紙のまち」にまで発展しました。

I Integrated 安全で働きがいのある企業風土

6. 人権尊重と人財育成、社員への思いやり
7. 公正で透明性の高い経営

“企業の原動力は人”という精神の下、1958年に健康保険組合を設立し、社員の健康と体力増進を経営的視点から推進してきました。また、語学教育や海外留学、技術教育など、「人」の育成に全力を注いできました。

O Organic 地球環境への貢献

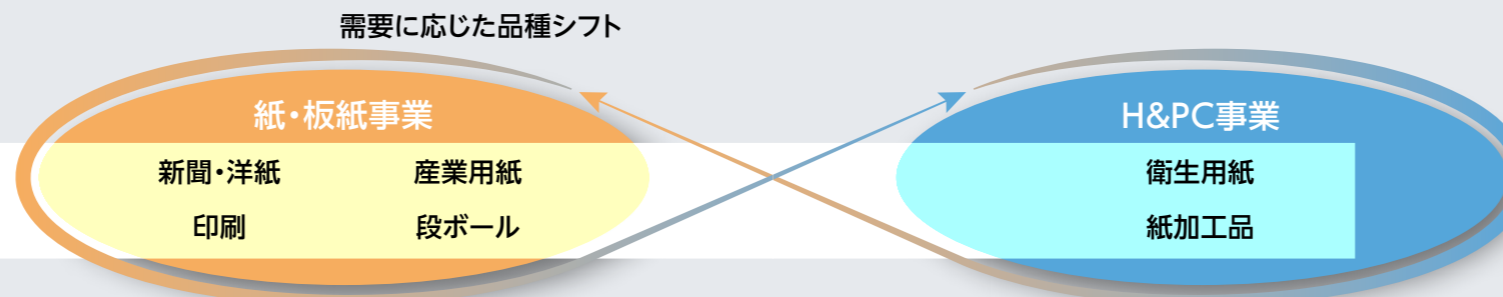
8. 気候変動への対応
9. 循環型社会の実現
10. 森林保全と生物多様性の維持

創業者の信条「私の生まれたこの故郷で公害問題を発生させ、地域に迷惑をかけるような事業なら、やるべきでない」を受け継ぎ、森のリサイクル（植林）や紙のリサイクル（古紙高度利用）などに取り組んできました。

事業展開

紙・パルプ製品
競争優位を維持

加工品
高付加価値化



マーケット志向の営業スタイル

SDGs達成に 貢献

主な取り組み

環境にやさしい商品の販売

- 環境配慮型商品
- 脱プラスチック商品
- 減プラスチック商品 ● FSC認証紙

感染症対策商品の販売

- マスク・除菌ウェットティシュー・ペーパータオル

高齢化社会対応商品・サービスの提供

- 介護者の不安・負担軽減サービス提供
- アクティブシニア向けの商品の販売

主な取り組み

地域社会の活性化・発展への貢献

- 地元取引先との共生
- 設備投資による雇用維持・創出
- 紙・パルプの産業クラスター形成

各生産拠点での地域共生・支援活動

- 地域経済の活性化
- 地域一体での生活・灌漑用水などのインフラ整備

主な取り組み

人権尊重、ダイバーシティの推進

- 女性活躍推進（女性管理職比率向上）
- 男性の育児休暇取得の推進
- 障がい者の雇用

グローバル人財の育成

- 語学教育の強化
- 若手社員の海外研修

働き方改革・健康経営

- 年次有給休暇取得推進
- 禁煙の推進、メンタルヘルスケアの充実

主な取り組み

CO₂排出量削減、吸収・固定化

- バイオマス燃料への転換
- 廃棄物燃料の有効利用
- 省エネルギー、エネルギー使用効率改善
- 物流効率向上、モーダルシフトの推進
- 植林によるCO₂吸収・固定化

3R（リデュース・リユース・リサイクル）

- 古紙の高度利用
- 水の循環・再利用

マテリアリティに対する取り組みとSDGs貢献

大王グループでは、特定したマテリアリティ(重要課題)の解決に向けて、各々の事業戦略や取り組み、および目標値(KPI)を設定しています。

経営理念の4つの柱	マテリアリティ(重要課題)	事業戦略・主な取り組み	KPI	実績			目標	SDGsゴール
				2022年度	2023年度	2024年度	2030年度	
D Dedicated ものづくりへの こたわり	事業ポートフォリオの戦略的変革	<ul style="list-style-type: none"> ●新聞・洋紙：生産体制・販売構成の見直し、川下の印刷事業の強化 ●産業用紙・段ボール：国内での安定供給の継続 【社会課題解決への貢献】洋紙から板紙への転抄→マシン稼働継続による雇用維持	— — —	— — —	— — —	— — —	— — —	
	グローバル展開の加速	<ul style="list-style-type: none"> ●H&PC国内事業：吸収体商品の国内シェア向上、複合事業モデル確立 ●H&PC海外事業：既存事業の基盤強化、新規市場の開拓 【社会課題解決への貢献】海外各拠点での地域発展に貢献 →技術・開発能力向上、雇用維持・創出	— — —	— — —	— — —	— — —	— — —	
	新規事業の創出	<ul style="list-style-type: none"> ●新素材領域：セルロースナノファイバー(CNF)、バイオリファイナリー 【社会課題解決への貢献】脱プラスチック・減プラスチックによる環境負荷低減	— —	— —	2 3	3 3	7 —	
A Attentive 地域社会との きずな	地域社会との共生	<ul style="list-style-type: none"> ●介護職員向けの認定資格「アテントマイスター・プロ」の提供 ●フォレストアル・アンチレ社による、近隣住民向けの技能講習 ●チリ・プランケ市での生活用水・灌漑用水確保のためのインフラ整備 	アテントマイスター・プロ資格認定者数 技能講習実施回数 —	4,787人 0回 —	7,294人 1回 —	10,959人 3回 —	22,000人 年1回 —	
	持続可能なサプライチェーンの確立	<ul style="list-style-type: none"> ●CSR調達：「大王グループSDGs調達ガイドライン」に基づいた調達 ●森林認証 	サプライヤーアンケート回収率 ↳5段階評価で3.5以上の取引先比率 国内外での森林認証の維持継続率	96% 61% 100%	100% 61% 100%	100% 61% 100%	100% 90% 100%	
I Integrated 安全で 働きがいのある 企業風土	人権尊重と人財育成、社員への思いやり	<ul style="list-style-type: none"> ●個の成長支援 ●多様性を活かす ●変革・挑戦の促進 ●経営戦略に連動した人財ポートフォリオ ●個の尊重、会社と社員の公正かつ共創できる関係性：健康経営：安全衛生 	社員の手挙げ施策参加率*1 女性管理職比率 女性リーダー(係長クラス)比率 男性育児休暇取得率 1on1ミーティング実施率 若手層での海外勤務経験者数*2 既卒者採用比率 二次検診受診率 休業度数率	単体) 11.5% 連結) 5.2% — 国内連結) 79.3% — 単体) 71名 単体) 22.8% — 連結) 1.01	単体) 9.4% 連結) 6.4% 連結) 6.8% 国内連結) 65.3% — 単体) 74名 単体) 43.0% 連結) 37.0% 連結) 0.88	単体) 12.5% 連結) 7.2% 連結) 7.2% 国内連結) 67.7% — 単体) 78名 単体) 62.3% 連結) 62.9% 連結) 0.93	単体) 30% 連結) 10% 連結) 12% 国内連結) 100% 単体) 100% 単体) 100名 単体) 50% 連結) 100% 連結) 0.69	
	公正で透明性の高い経営	<ul style="list-style-type: none"> ●効果的で透明性の高いガバナンス体制の持続的向上 ●社員向けのコンプライアンス教育 	— コンプライアンスに関するディスカッションの実施率 (2022年度:全5回、2023年度:全11回、部単位で実施)	— 単体) 97.6%	— 単体) 86.9%	— 単体) 91.2%	— 単体) 100%	
O Organic 地球環境への 貢献	気候変動への対応	<ul style="list-style-type: none"> ●バイオマス由来燃料への転換、廃棄物燃料の有効利用など 	化石由来のCO ₂ 排出量削減率(2013年度比)*3 エネルギー原単位(前年度比) Scope1,Scope2 GHG排出量削減率(2013年度比)*3 Scope3国内カテゴリ1&4排出量削減率(2022年度比)*3	7.0% 達成 6.9% —	18.0% 達成 19.2% 11.6%	17.4% 未達成 18.2% 9.0%	46% 1%/年削減 20% 15%	
	循環型社会の実現	<ul style="list-style-type: none"> ●難処理古紙の利用促進(三島工場板紙への配合率) ●ゼロエミッション ●水の循環・再利用、適正な排水処理による排水の浄化 	板紙への配合率 再資源化率 脱プラスチック商品 アイテム数 用水・排水COD売上高当たり原単位(前年度比)	14.2% 97.1% 31 用水10.5% COD 6.0%	17.0% 98.3% 35 用水2.8% COD 5.9%	14.9% 98.0% 37 用水△4.0% COD △5.9%	30% 100% 40 1%/年削減を 継続達成	
	森林保全と生物多様性の維持	<ul style="list-style-type: none"> ●植林活動 ●所有山林付近の住民向けの防火・消火に関する教育活動 ●チリの天然記念物「アレルセ」を現地NGOと連携し保護 	植林面積拡大(2050年度まで) 約28,000haを天然林として維持 — —	約200ha 維持 — —	△約60ha*4 維持 — —	約140ha 維持 — —	15,000ha 維持 — —	

*1 施策に対して強制的ではなく、自主的に参加した人数の比率
*2 語学留学経験者を含む
*3 基準の2013年以降に当社グループとなった子会社の排出量を含む
*4 森林火災の影響で減少

価値創造の取り組み



地域社会との調和

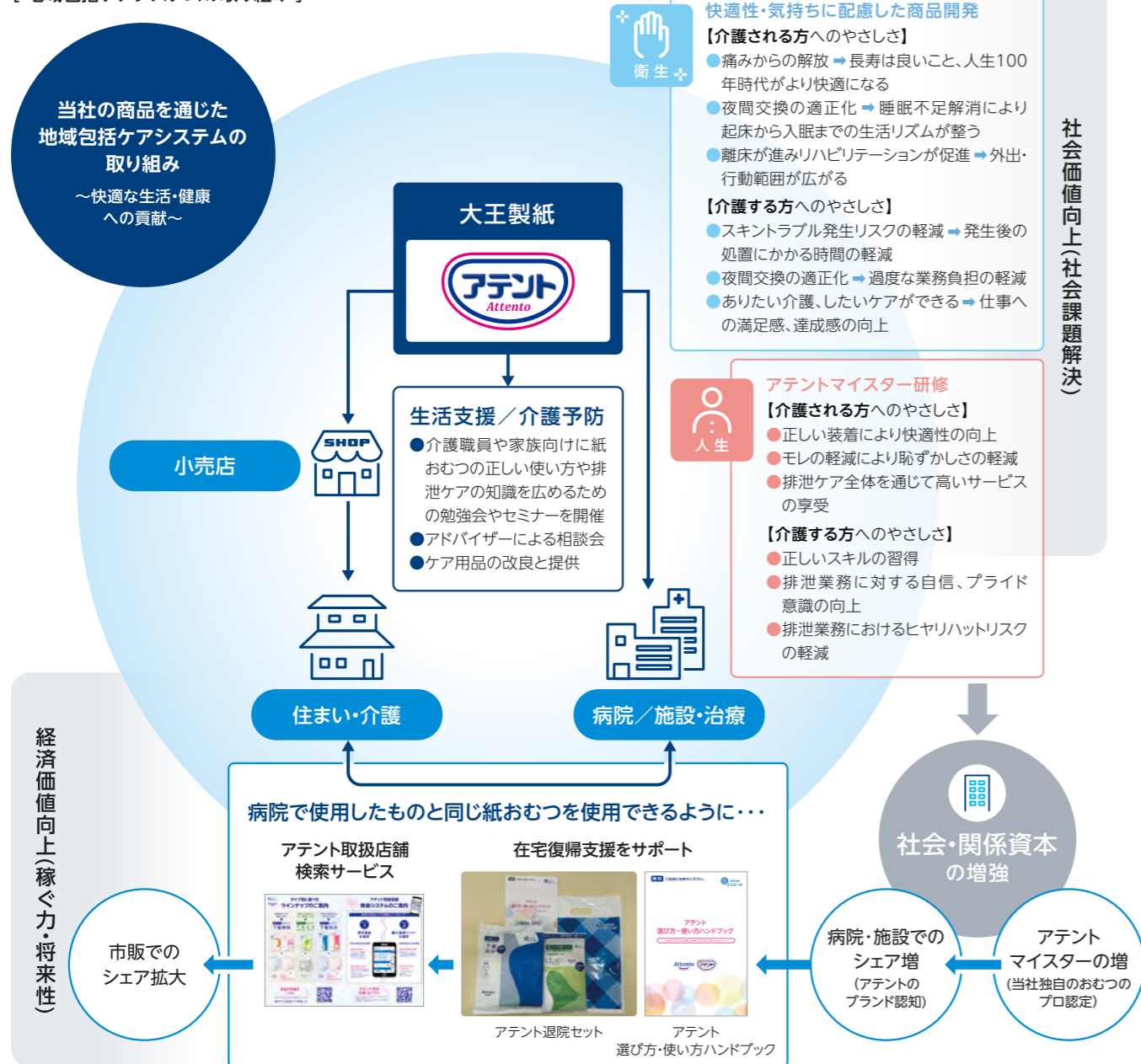
マテリアリティ： 地域社会との共生

世界中で65歳以上の人口の割合が年々増加し、日本はそのなかでも特に高齢化が進んでいます。医療の発展により平均寿命が延びるなかで、健康上の問題なく自立した生活を送る「健康寿命」への関心が高まっています。その健康寿命を支えていく使命が当社のブランド「アtent」にはあると考えており、

「ひとりひとりを、ひとりにしない」というスローガンとともに、加齢に伴うさまざまな不安に対応したケア用品やサービスを提供し、誰もが孤立せず、頼れる場所があり、助け合える、地域共生社会の実現に向け取り組んでいます。



[地域包括ケアシステムの取り組み]



※目標3のターゲット4、目標8のターゲット5、目標11のターゲット3、目標17のターゲット16を取り組みの対象にしています。

自己実現できる排泄ケア「介護の快護化」®の実現 介護する方・受ける方にとって安心・快適

少子高齢化が進むなか、介護職員の不足により介護現場でのケアの質が低下するリスクがあります。特に排泄トラブルは健康寿命に影響を及ぼすため、排泄ケアの知識を持つ介護職員を増やすことが重要です。この課題を解決するため、当社は2017年から「アtentマイスター・プロ」という資格を認定し、紙おむつの正しい使い方・排泄に関する知識を介護職員向けに広めています。2025年3月末時点で10,959人を認定し、2030年度までに22,000人の資格取得を目標としています。また、全国に配置した排泄ケアアドバイザーが、業務の効率化やケア改善を支援します。失禁関連皮膚炎対策や介護保険の排せつ支援加算への対応、排泄ケアレポートや業界の最新情報を提供し、勉強会やおむつ交換の立ち合いを通じて介護職員の知識や技術向上を図ります。これにより、利用者の生活の質の向上と、介護職員の成長やモチベーションアップを実現し、介護する方も受ける方も「安心」で「快適」に「自己実現」できる排泄ケアを目指しています。



<https://www.daio-paper.co.jp/csr/attentive/aging-society/>



	2020年度実績	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	2026年度目標	2030年度目標
アtentマイスター・プロ資格認定者数	1,805人	2,778人	4,787人	7,294人	10,959人	12,700人	22,000人

「介護の快護化」に共感いただいている施設の声!

愛媛県新居浜市にある社会福祉法人はびねす福祉会様は介護の「すべての基本は接遇」で排泄介助もその一つと考えています。ご利用者様が心地良く過ごせるようにおむつの当て方や選び方に心を配ることも、言葉のない接遇だと考えられており当社の「介護の快護化」にも共感いただき以前からアtentマイスター・プロ研修に取り組み排泄ケアの質向上を進められています。研修を受講いただいているはびねす福祉会様からは右記のようなお声をいただいております。

はびねす福祉会 コメント

大王製紙様のサポートの下、職員の指導力や現場の改善力が少しずつ育まれ、日々の実践に良い変化が生まれています。多国籍の職員も多く在籍するなか、研修を修了した職員が現場のリーダーとなって学びを伝えることで、その学びが個人の中にとどまらず、自施設、そして法人全体へと広がりがついています。現在は排泄ケアの状況を数値で可視化しつつ、より良い方法を模索中です。「介護の快護化」を現場で一歩ずつ形にすべく、挑戦を重ねています。



マテリアリティ： 持続可能なサプライチェーンの確立

大王グループの調達活動への取り組み姿勢

大王グループは、国際社会で求められている企業の社会的責任(CSR)を果たし、SDGsへの積極的関与を通じて、企業価値の向上と国際社会への貢献を目指しています。また法令および社会規範・社内規則に従いながら、取引先の文化や習慣を尊重し、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを積極的に推進するため、「大王グループSDGs調達ガイドライン」を策定し、人権尊重・環境保全・安全衛生・BCP・地域社会への貢献を果たすよう努めています。

SDGs調達ガイドラインアンケートの結果とフォローアップの取り組み

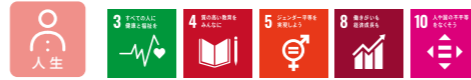
2024年度の「SDGs調達ガイドラインアンケート」の結果は、535社へのアンケートを行い、①回収率は100%、②5段階評価で3.5以上を得た取引先が全体の61%を占め、平均評価点は3.7でした。当社が必ず遵守してもらいたい15項目(法令、人権、環境、安全衛生、品質)について取り組みが進んでいない取引先に対しては評価理由のヒアリングおよび改善支援を継続し、サプライチェーン全体での持続可能な調達活動を推進しています。

【大王グループSDGs調達ガイドライン】
<https://www.daio-paper.co.jp/wp-content/uploads/2023.10.pdf>

	2020年実績	2021年実績	2022年実績	2023年実績	2024年実績	2025年目標	2026年目標	2030年目標
サプライヤーへのアンケート回収率(%)	87	95	96	100	100	100	100	100
5段階評価で3.5以上の取引先数(率)	56	62	61	61	61	75	85	90
国内外での森林認証の維持継続率(%)	100	100	100	100	100	100	100	100

※目標8のターゲット7、目標10のターゲット3、目標12のターゲット4、ターゲット6、目標15のターゲット1、ターゲット2、目標17のターゲット16を取り組みの対象にしています。

人的資本経営



マテリアリティ： 人権尊重と人財育成、社員への思いやり

企業価値向上に向けた人財戦略

当社は、「人財こそが価値創造の源泉である」という信念の下、第5次中期事業計画(以下、中計)初年度の2024年以降、個々の挑戦を促し、成長を支える組織風土・企業文化への変革を進めています。その実現に向けて、人事部の体制を強化しながら、スピード感を持って各種施策を展開しております。私たちは、変化や挑戦に前向きな人財が、大王グループの新たな価値創造に向けて自律的に取り組むことが、企業変革を牽引し、結果として企業価値向上をもたらすと確信しています。こうした考えの下、今後も継続して、変化や挑戦に積極的に向き合う人財の獲得・育成に注力していきます。

また、多様な才能を持つ社員一人ひとりが、安心していきいきと活躍できる環境を整えるために、人事制度の改定や組織風土の改善を含めた職場環境の整備を進めています。個々との対話をコミュニケーションの基軸とし、会社と社員の間に公正かつ共創的な関係性を築くことで、心理的安全性の確保を図り、個人と会社がともに成長できる仕組みづくりを目指してまいります。

執行役員
コーポレート部門
人事部長
小島 武士



人財戦略に基づく人事施策の効果検証

当社はエンゲージメントサーベイ(以下、ES)を2021年より導入しており、会社と社員の関係性の良好度を総括的に測定するだけでなく、回答結果から組織の強みと課題を分析しています。“当社の目指す関係”の実現に向け、ESの各回答項目の中から重点項目を抽出し、自社の課題と連動させることで、定量的かつ客観的な効果検証を可能にしています。回答結果から特に課題として浮かび上がったのが、「社員の個性や能力の発揮」「各個人の仕事への充実度ややりがい」「個人の評価の正当性」「国内グループ全体の相互尊重の精神」です。この結果を受け、当社が掲げる人財戦略の3つの柱に基づく実施施策を順次企画実行し、全社一様ではなく各事業部や本部と連携しながら、より現場に即した施策の展開を進めています。人財戦略に紐づく具体的な施策の内容については、後項にて詳述しております。

ありたい姿「やさしい未来」を実現する

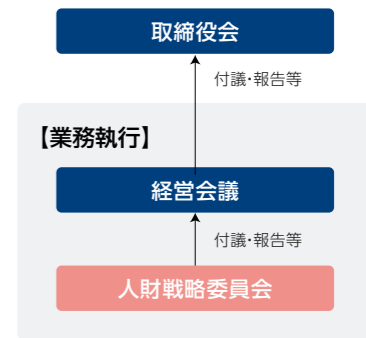


ガバナンス体制

大王グループでは、人事担当執行役員を委員長とした「人財戦略委員会」を毎月開催し、経営戦略の実現に資する人財戦略の基本方針や中長期的な目標とKPI、次世代リーダー育成、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(以下、DE&I)の方針、また、各種人事施策の実施について議論、決定しています。

上記の項目について、課題や取り組み状況を定期的に経営会議に報告し、内容に応じて、経営会議から取締役会に報告しております。

当社の人的資本に関するリスクと機会を踏まえた上で2025年度は以下の重点取り組み項目について議論していきます。



- 意欲やスキルを有する社員の活躍を多様な働き方によって推進する人事制度の構築
- 納得度の高い役割・貢献に重点を置いた処遇設計
- 次世代リーダーの育成、登用
- 女性社員や外国籍社員の活躍推進施策
- グループ全体での人財育成、エンゲージメント向上施策推進
- 強化分野の人財採用・組織体制整備

人的資本KPI

[人事施策の効果を総合的に検証するエンゲージメント指標]

目指す関係	指標とするエンゲージメントサーベイ項目	2024年度スコア実績	2025年度スコア目標	2026年度スコア目標	2030年度スコア目標
“誰かの挑戦を後押しできる企業文化” × “変化や挑戦に前向きな自律人財”	社員の個性や能力の発揮	3.2	3.3	3.3	3.6
	各個人の仕事への充実度ややりがい	3.2	3.4	3.5	3.8
	個人の評価の正当性	2.8	3.2	3.3	3.6
	国内グループ全体の相互尊重の精神	2.9	3.2	3.3	3.6

※満足度は5段階評価のうち社員が回答した数値を単純平均した数値で、最大5.0となります。

[人財戦略実現のための各人事施策に関する指標]

戦略	指標	2024年度実績	2025年度目標	2026年度目標	2030年度目標	対象範囲
個の成長支援	手挙げ施策参加率 ^{*1}	12.5%	15.8%	20.0%	30.0%	大王製紙
多様性を活かす	女性管理職比率	7.2%	7.5%	8.0%	10.0%	連結グループ会社
	女性リーダー(係長クラス)比率	7.2%	8.0%	9.0%	12.0%	連結グループ会社
変革・挑戦の促進	1on1ミーティング実施率	—	60.0%	80.0%	100%	大王製紙
経営戦略に連動した人財ポートフォリオ	若手層での海外勤務経験者数 ^{*2}	78名	80名	85名	100名	大王製紙
個の尊重、会社と社員の公正かつ共創できる関係性	疾病の早期発見・治療	二次検査受診率 62.9%	100%	100%	100%	国内の連結グループ会社
	ライフ・ワークバランスの推進	有給休暇取得率 75.7%	77.0%	80.0%	90.0%	国内の連結グループ会社
	休業度数率 ^{*3}	0.93	0.84	0.80	0.69	国内の連結グループ会社(生産子会社等)

※1 手挙げ施策:公募・自己啓発支援策(通信教育、英語学習プログラムなど)。施策に対して自主的に参加した人数の比率。

※2 語学留学経験者を含む。

※3 通年で算出。

目標3のターゲット4、ターゲット6、ターゲット9、目標4のターゲット4、目標5のターゲット1、ターゲット5、ターゲットC、目標8のターゲット5、ターゲット7、ターゲット8、目標10のターゲット2、ターゲット3を取り組みの対象にしています。



人財戦略I：個の成長支援

社員の学びの意欲と努力によるスキルの獲得が個人と会社双方の成長につながると考えており、意欲・自発性を高める教育・成長機会の提供を人財育成の基本方針としています。

社員一人ひとりが画一的ではなく自律的にキャリアを形成できる環境やツールなどの整備を進めています。

■ 人財への教育投資コンセプト

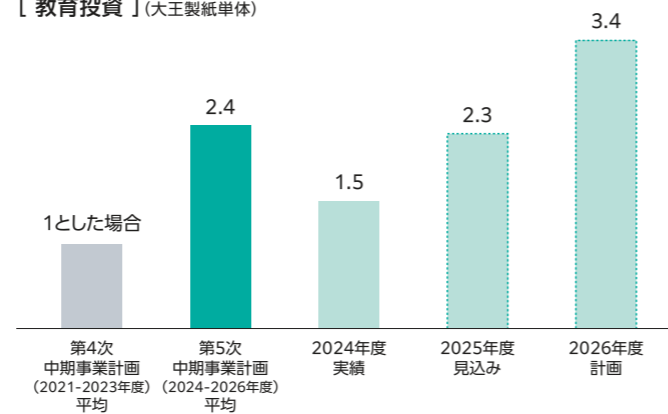
人財育成に関わる教育研修ミッションとして「外部環境の変化に柔軟に対応できる、変化や挑戦に前向きな自律人財の育成」を掲げています。

3つのコンセプト

1. 自律人財育成に向けた、各階層での役割理解・スキル習得を促進するキャリア形成施策の実行
2. 個々のキャリアプラン実現に向けた、個の学びと成長を支援する公募施策の充実
3. 成長戦略の中核を担う、計画的な次世代リーダー・グローバル人財の育成促進

上記のコンセプトに沿って、積極的に教育投資を行うため、第5次中計では第4次中計との比較で約2.4倍の教育研修費を予算化し、順次教育体系の拡充を行っています。

【教育投資】(大王製紙単体)



※第4次中期事業計画での教育投資平均を1.0とした場合の第5次中期事業計画平均および各年度毎の比較

■ 自律的なキャリア形成支援について

階層別教育の中で、30歳代、40歳代といった各年代向けのキャリアデザイン研修を実施し、個々人の価値観・やりがいに着目する機会を設け、さらに社員の自律的な学習を支援する通信教育受講補助制度などの自己啓発支援制度を導入しています。また、社員のキャリア自律を促進する施策として「Daio Career Challenge」(キャリア選択社内公募制度)と「自己申告制度」(ジョブローテーションなどの希望を申告できる制度)を導入しています。加えて、2024年度から半期の人事考課実施時に上司と部下との間でのキャリア面談を必須としており、上司が対話を通じて部下のキャリア志向を汲み取り、適宜アドバイスを行い個々のキャリア形成の支援に取り組んでいます。

キャリア面談実施回数
2024年度 **512人/年**
※非管理職

■ 次世代リーダー育成について

変化や違いを受容しながら全社の持続的成長を牽引できるリーダーを求める人財像とし、次世代リーダー(事業部門を牽引するリーダー)候補者の長期育成プログラムを実施しています。計画的・戦略的な候補者育成に向けて、以前の部長層中心の育成から部門長推薦を受けた課長層および次期管理職候補者層まで育成対象を拡大し、2024年度に120人の候補者を選定しました。「社外との交流による新たな気づきの付与(Off-JT)」「タフアサインメントでの経験値拡大(OJT)」を育成の柱に据え、外部の経営幹部候補育成研修への派遣や部門長等の上位職を務める上で必要なポストへの計画的な異動配置、また他社での経営経験豊富な社外取締役と直接意見を交わす機会の設定などを通じて視野を広げ、視座を高めることを通じて次世代リーダー候補の人財プールを形成します。

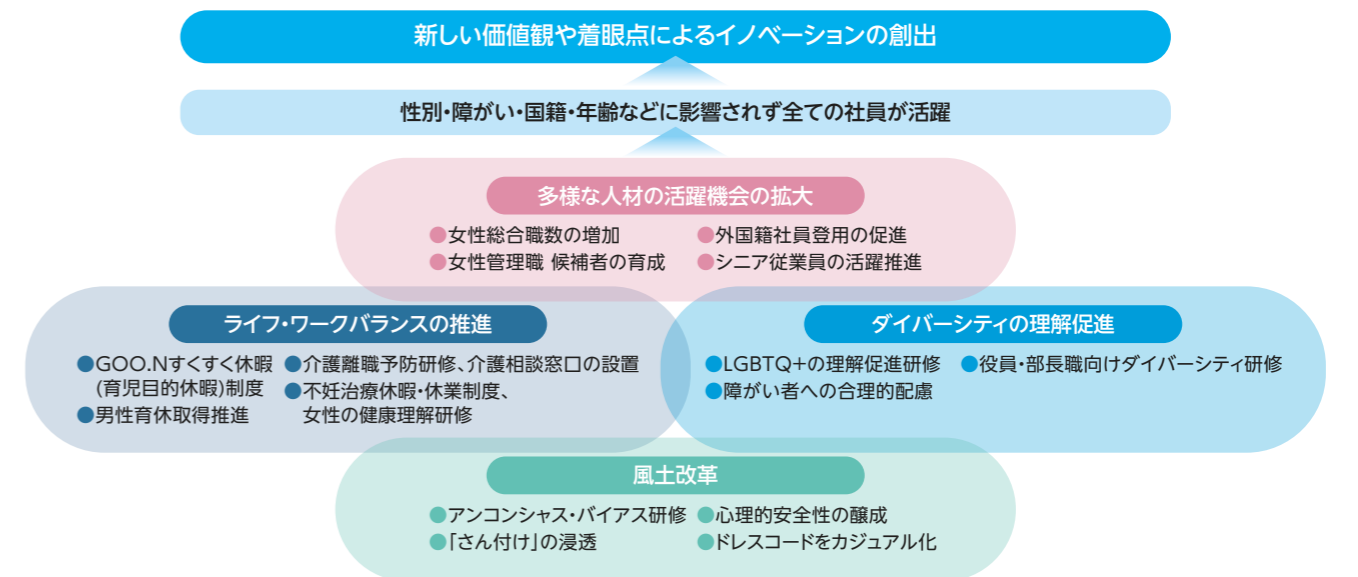
次世代リーダー
育成研修派遣者数
2024年度 **13人派遣**

■ グローバル人財育成について

語学力に加え異文化の環境下でも屈せず前向きに挑戦できる人財を育成するため、2024年度より若手社員を対象とした海外語学留学制度の導入や各階層での異文化対応力強化研修の実施、またリニューアルしたオンライン英語学習プログラムの受講費用補助やTOEICオンラインIPテストの受験費用補助などを実施しています。今後は、中堅社員～管理職層の海外現地での留学や海外グループ会社での実地研修をラインナップに加えることで、国内外における語学・異文化対応力強化のための育成施策を拡充し、当社のグローバル展開を牽引する人財の早期育成および人財プール形成に取り組んでいきます。

人財戦略II：多様性を活かす

目まぐるしく変化する現在において、さまざまな経験や知見を持つ社員が知恵を出し合い、議論し、そのなかからより良い選択をしていくことが会社が成長し続けるための必須条件であると考え、多様な人財の確保と育成、そして、一人ひとりが働きがいを持ち活躍できる風土と仕組みづくり(=DE&I)を推し進め、当社のありたい姿に向けて挑戦し続ける集団としての進化を促しています。

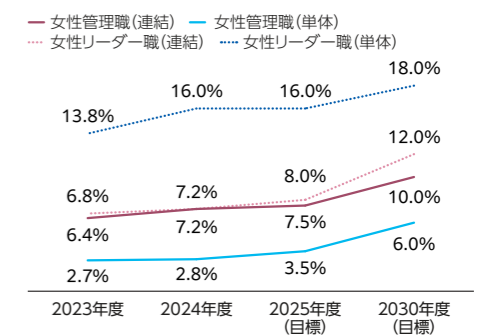


■ 女性活躍支援

当社のホーム&パーソナルケア製品の主な購買層は女性であり、同事業部における女性の活躍は、事業の成長戦略において不可欠です。この認識の下、当社では女性活躍推進を重点施策のひとつと位置づけ、特に女性管理職のモチベーション向上および管理職手前にあたる女性リーダー層(係長・主任クラス)の育成基盤の整備に取り組んでいます。具体的には、キャリアに関する研修や横のつながりを醸成するためのワークショップの実施などを通じて、成長を後押ししています。こうした取り組みが評価され、本年度、女性活躍推進に積極的に取り組む企業として、厚生労働省より「えるぼし認定(2つ星)」を取得しました。



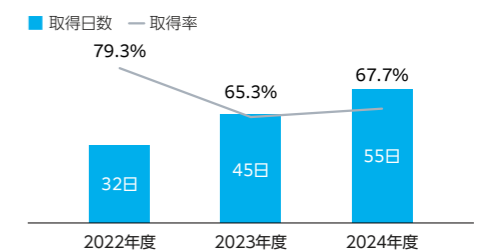
【女性管理職・リーダー職比率推移】(連結・単体)



■ 男性育休の取り組み

当社は、男性育休取得率100%の早期実現を目指し、2021年に「男性育休取得100%宣言」を行いました。以降、育休対象者向けに「パパママ学級」や「パパ読本(制度理解と育休準備のガイドブック)」を提供するほか、上司を対象とした「管理職セミナー」の受講を必須とし、全社的に男性の育児参画への理解促進を進めています。また、出産予定日の約3か月前には、本人・上司・人事による面談を実施し、三者で事前に情報共有を行うことで、本人が希望する育休取得計画の立案と、所属部署でのフォロー体制の準備を進め、その結果、育休取得日数の伸長にもつながっています。こうした取り組みはグループ各社へも順次展開しており、グループ全体で課題解決に向けた情報共有を進めるとともに、取得率のさらなる向上を目指しています。あわせて、育休取得者の増加を見据え、取得者を支える周囲の社員の負担軽減策にも積極的に取り組んでいきます。

【男性育休取得率・取得日数】(国内連結)





TOPICS

当社グループ会社のひとつである大王製紙保安検査システム株式会社では、障がいのある方々が安心して働ける環境の整備と、活躍できる場の拡大を目的として、従来からの社内施設の清掃業務や試験分析業務に加え、レタスの屋内水耕栽培事業を新たに立ち上げ、生産・販売を開始しました。この事業は、障がい者の就労機会を広げるだけでなく、障がいのある従業員がリーダーとして活躍するなど、一人ひとりの意欲と能力を最大限に活かす就労モデルの構築を目指しています。



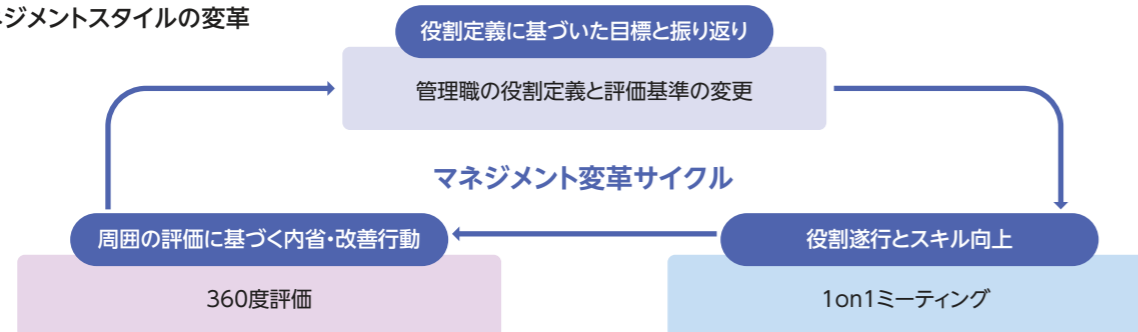
株式会社JobRainbowが主催する「D&I AWARD 2024」において、最高ランクである「ベストワークプレイス」に認定されました。日本国内のみならず、世界的にも高いレベルでD&Iを推進する先進的な企業として、企業文化の醸成に加え、社員一人ひとりが主体的にD&Iに取り組んでいる点が高く評価されました。さらに、D&Iの理念がサービスや事業、企業組織のあらゆる側面に浸透し、社外にも好影響を与えていることも、今回の認定につながりました。



■ 人財戦略Ⅲ：変革・挑戦の促進

昨今の会社を取り巻く環境は大きく変化しており、当社においてはグローバル展開や新規事業などの事業基盤の早期構築が必要不可欠となっています。そのような環境下において変化・挑戦のマインドを持った人財を多く生み出すために、企業の基本姿勢として全体最適に基づく発案を歓迎し、挑戦に報い、積極性を評価する人事制度の運用やマネジメント変革の取り組みを通して変化・挑戦を支援していくことで「誰かの挑戦を後押しできる企業文化」への転換を進めています。

■ マネジメントスタイルの変革



2024年度に総合職の評価基準・行動要件を改定し、「変化」や「チームへの貢献」を促す仕組みとしました。さらに、マネジメント層に対し部下の変化、成長を支援する行動を促すための行動変革を求め、その施策を総称し「マネジメントスタイルの変革」と位置付け、マネジメントを従来の指示・管理型から「一人ひとりの挑戦をサポートするスタイル」へと変革させる取り組みを開始しています。

まず、マネジメントスタイルの変革の意識付けのために管理職の役割定義と評価基準において部下の挑戦と成長支援を重点項目とすることから始め、さらに、一人ひとりの挑戦をサポートするアクションとして1on1ミーティングの定期実施を全社で導入しました。1on1ミーティングは毎月必ず実施することとし、上司部下間で会社・部門の方針や課題の共有を通じて挑戦行動を引き出し、部下一人ひとりに向き合ってそれぞれの成長を促すといったマネジメント変容を実践する場としています。

加えて管理職には、自身のマネジメントを振り返る機会として、360度評価を導入しました。これは処遇や登用には反映させず、周囲の評価を受け止めて内省し、行動を改善してもらうきっかけとするための育成施策としています。

これらの3つの施策それぞれが循環して好作用を及ぼすことでよりマネジメント変革の実効性を高められるよう、連動した追加施策を継続していきます。

■ 対話による相互理解の推進

『誰かの挑戦を後押しできる企業文化』の醸成のため、オープンなコミュニケーションを通じた相互理解の場が必要不可欠だと考え、経営陣が考えを伝え社員の意見に耳を傾ける場の設定や、部署間の情報共有を促進する施策に積極的に取り組んでいます。

【ボトムアップを促す社長と社員の対話活動】

経営トップと社員の対話を通じた組織活性化の推進の場として、2024年5月より社長と社員の対話を開始しました。全国各地の生産工場や営業拠点、グループ会社に社長が赴き、主に若手～中堅社員と意見交換を行っています。2025年3月までに計14回開催、延べ158人の社員が参加しました。働きがいのある企業風土の実現に向けた意見交換など、活発な対話が行われています。

■ 取り組み事例

長期ビジョン発表後の新規取り組み

- 社長と社員の対話活動の開始
- 全部門長・本部長のメッセージ動画発信
- 社長メッセージのライブ配信
- 1on1ミーティングの全社展開
- 連帯感向上に向けた有志社員による改革活動

従来からの取り組み

- 社内SNS活用
- 社長メッセージの発信
- 社員間の情報共有



社長と社員の対話実施回数
2024年度
14回

■ 人財ポートフォリオ

当社の事業戦略に紐づき、H&PC事業や海外事業、新規事業などの強化事業の成長を推進するために、社内からの人財登用だけでなく、社外からも専門スキルを有した人財を採用することで、必要な組織体制の構築に加え、人財の多様化による化学反応を図っています。

■ 経営戦略に連動した人財ポートフォリオの構築

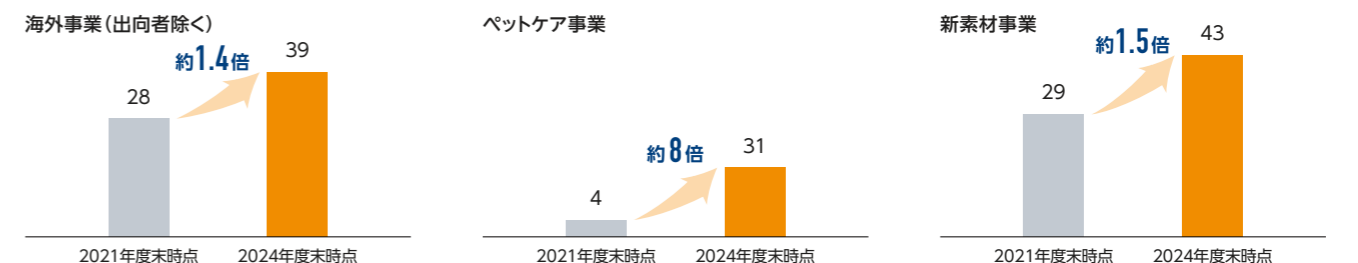
長期ビジョン「Daio Group Transformation 2035」に連動した人・組織体制の整備を進めており、特に強化部門である「海外事業」「ペットケア事業」「新素材事業」の拡充を図っています。

海外事業に関しては2025年度においてあらためて戦略を見直し、その戦略と連動した組織体制の強化に加え、今後の海外事業の拡大に向けた人財プールに必要な職務経験やスキル（語学力や異文化対応力）を再定義しています。

将来の海外人財の発掘・裾野拡大に向けて、若手層対象の留学制度に加え、さらに今後は、若手・中堅層を対象とした短期の海外就業経験施策を実施することで、海外事業を牽引する人財を段階的・計画的に育成していきます。

強化部門の人財登用においては、社内からの意欲ある社員のローテーションに加え、新しい視点と専門的な見地に着目し、経験者採用による配置を積極的に行っています。

【強化部門増員実績】

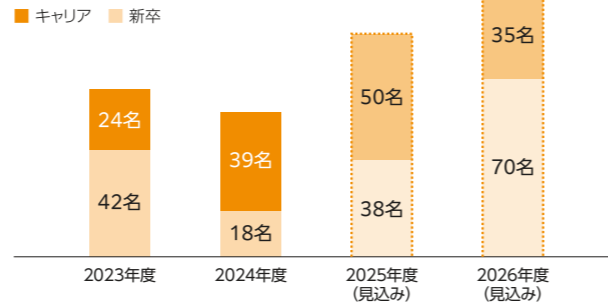




■ 経営戦略に連動した多様な人財の獲得

人口減少とともに人財獲得競争が激化するなか、従来の新卒採用は継続しつつ、社内では獲得が難しい高度な専門性やスキル、経験を持ったキャリア採用を加速させています。更なる多様な人財確保に向けて、新しい採用チャネルの立ち上げとして「アルムナイ採用制度」の開始に向けて準備を進めています。

[採用人数の推移]



■ 人財戦略の基盤：個の尊重、会社と社員の公正かつ共創できる関係性

大王グループが描く人財戦略の実現には、会社と社員の健全かつ良好で共創できるような信頼関係が不可欠と考えており、安全・安心が担保され社員が自己実現に向けていきいきと働ける職場づくりに取り組んでいます。

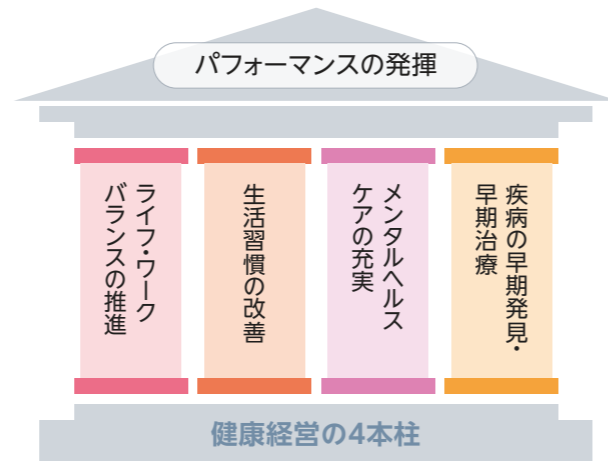
健康経営

大王グループでは、各職場や生活環境に寄り添った健康推進施策を展開することで、社員が活力ある生活を送り、職場で最大限のパフォーマンスを発揮できるよう支援しています。

この取り組みは、生産性の向上、組織の活性化、さらには業績向上へとつながり、企業の持続的成長を支える重要な基盤と位置づけており、特に重点項目を「健康の4本柱」と定め、社員一人ひとりのヘルスリテラシー向上、自発的な健康維持・改善を促す取り組みを推進しています。健康経営の推進体制としては、代表取締役副社長執行役員をChief Health Officer(CHO)とし、CHOを議長とする「健康経営委員会」で、健康方針の策定と効果の検証を行っています。また、本社・工場・支店の健康推進担当者が連携し、教育・イベントの実施や社員の健康診断のフォローを行うなど、支援体制を構築しています。

こうした取り組みが評価され、2024年度には、大王製紙は8年連続で「健康経営優良法人(大規模法人部門(ホワイト500))」に認定され、さらに、グループ会社4社が中小規模法人部門で初めて「健康経営優良法人」に認定されました。また、スポーツを通じた社員の健康増進の取り組みが評価され、「スポーツエールカンパニー2025」にも認定されました。

今後も、グループ共通の健康管理システムを活用した効率的・効果的な健康管理を進めるとともに、教育やイベントをグループ全体で協働展開し、「健康経営」のさらなる強化を図っていきます。



国内グループ会社



TOPICS 女性特有の健康課題についての理解

3月8日の「国際女性デー」に合わせて、女性の活躍に影響を与える「女性特有の健康課題」への理解を深めるため、社内外において「生理」について考えるイベントを実施しました。本イベントを通じ、「生理痛」や「生理による体調・パフォーマンスへの影響」に対する正しい理解を促進するとともに、妊娠・出産・更年期障害といった多様な健康課題への配慮ができる職場環境づくりを目指しています。



睡眠セミナー

メンタルヘルスや生産性に深く関わる「睡眠課題」に着目し、全社で睡眠セミナーを開催し、1,500人を超える社員が受講しました。特に当社には交替勤務者が多く、睡眠に関する悩みは重要な健康課題と認識しています。より良い睡眠が心身の健康や業務パフォーマンス向上につながることへの理解促進と、生活習慣の改善を継続して支援しています。



安全衛生活動

大王グループでは、社員の安全と健康を最優先とし、「誠意と熱意」をもって働ける「安全・安心第一で活力のある職場環境づくり」を推進しています。生産活動に携わるすべての人々に「安全・安心な職場環境」を提供することは、すべての人の命と健康を守るとともに、その家族の幸福を維持することにもつながります。また、「安全・安心な職場環境」を醸成していくことは、企業の持続的な成長と安定を確保すること、すなわち、当社の経営理念である、「世界中の人々へ やさしい未来をつむぐ」を達成できる近道と考えています。大王グループ安全自主活動の理念である、安全の3本柱「安全な意識」「安全な環境」「安全な仕事」に基づき、リスク抽出と対策を継続し、すべての人の重篤災害ゼロを目指しています。

■ 方針

大王グループは、「大王グループ安全衛生活動方針」を軸に、持続的な社会の実現、企業価値の向上を図るため、安全で働きがいのある企業風土づくりに取り組んでいます。

[2025年 大王グループ安全衛生活動方針]
<https://www.daio-paper.co.jp/csr/integrated/employees/>

■ 戦略

安全に対する“思い”の共有、一体感の醸成への活動として、毎週水曜日を“セーフティウェンズデー”とし、国内の全グループ生産会社から毎回200人以上が参加する「安全朝収改」(Web会議)を開催しています。災害防止の改善取り組みや活動の良い事例展開として、安全BPニュース(ベストプラクティスニュース)やBCP活動事例を発信するなど、一体運営での安全活動により重篤災害の撲滅/休業災害ゼロ/火災発生ゼロに取り組んでいます。

■ ガバナンス・リスクマネジメント

安全衛生、防災に関する活動は、「リスク・コンプライアンス委員会」が統括し、安全衛生小委員会を通じて経営会議(議長:代表取締役)へ報告しています。製紙、家庭紙、段ボール、印刷、運輸に加え、海外拠点も含めた一体運営を推進しています。

[安全衛生活動の主な活動事例]

安全心得を実践するための体感教育

災害の怖さを身をもって知り、災害の原因となる危険箇所の抽出、機械設備への対策、リスクアセスメント活動につなげ、自ら考え実行できる人財を育成するため、VR体感機を導入しています。(写真



左) また、救急救命訓練教育も新入社員を中心に行っており、心肺蘇生やAED訓練を含めて、全社的に講習による資格取得を展開しています。

BCP活動事例

大規模災害発生を想定した緊急避難訓練では、人命の安全確保を最優先に、周辺地域への二次災害防止のための協力活動が迅速に行えるよう訓練しています。さらに、地震等の緊急時でも、生産を維持または早期復旧できる



リスクアセスメント活動を通じた

災害撲滅活動 災害を未然に防止するため、リスクアセスメントによる本質安全化を推進しています。リスクアセスメントにより作業手順書の見直しを行うとともに、設備の本質安全化につなげています。このように安全活動のPDCAを確実に回していくことで、事後対策ではなく、事前の一策となる運営を進めています。

[安全衛生活動のKPI項目]

	2020年実績	2021年実績	2022年実績	2023年実績	2024年実績	2026年目標	2030年目標
休業度数率*	1.16	1.14	1.01	0.88	0.93	0.80	0.69

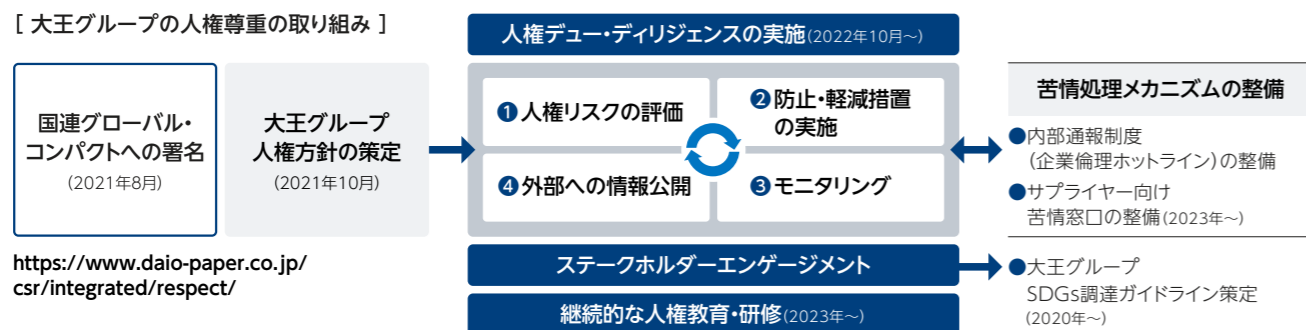
*対象は連結会社(国内・海外生産子会社他)



大王グループの人権尊重の取り組み

大王グループは、重要課題(マテリアリティ)の一つとして「人権尊重」を掲げています。この実現に向け、2021年10月には国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠した「大王グループ人権方針」を策定し、これに基づき事業活動を推進しています。また、サプライチェーン全体で社会的責任を果たすため、人権尊重に関する項目を含む「大王グループSDGs調達ガイドライン」を定め、調達活動に適用しています。今後もグローバルな事業展開において、ビジネスパートナーの皆さまと協力しながら、人権デュー・ディリジェンスの確立や継続的な人権教育などに注力し、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

【大王グループの人権尊重の取り組み】



<https://www.daio-paper.co.jp/csr/integrated/respect/>

■ 人権デュー・ディリジェンス

人権リスク評価により、当社グループの優先して取り組むべき人権リスク8件を特定しています。特定した項目についてアセスメントを実施しており、大王グループが直接人権への負の影響を引き起こしていないか、自社の事業・製品・サービスが人権への負の影響に関与していないかについて確認しています。

① 人権リスク評価 (優先して取り組むべき課題)	② 防止・軽減措置	③ モニタリング	結果	対応/救済
1 過重・長時間労働	大王製紙では、社員の働き方改革の一環として、残業時間の削減に向け、フレックスタイム制度の導入など多面的な施策を展開しています。	各拠点の安全衛生委員会	2024年度 月80時間超過 1.3%(大王製紙単体) 2024年度 80時間/月を3ヶ月以上 1.5%(大王製紙単体)	当該部署に連絡し対応
2 安全かつ健康的な作業条件を享受する権利(安全衛生)	セーフティウェンズデーにおいて、災害防止・改善活動を実施 ▶▶ P70	リスク・コンプライアンス委員会	休業度数率 0.93	セーフティウェンズデーでの活動継続
3 消費者の安全と健康	お客様相談窓口を設置し、健康被害が出た場合の対応体制を整備	H&PC品質小委員会	2024年度 0件/年	H&PC品質小委員会での継続モニタリング
4 プライバシーの権利	(1) 従業員の個人情報を守るしくみ 大王製紙は、従業員の個人情報を適切に取り扱うために、情報の取得・利用は目的を明確にし、本人の同意を得た上で行います。また、情報漏えいや不正アクセスを防ぐための安全管理措置を講じています。	労務人権小委員会	人事情報は一元管理されており、アクセスは業務上必要な範囲に限定されています。また、人事情報の利用には、申請書による事前承認が必要で、これにより情報の利用状況を確認・管理しています。	人事情報を一元管理し、アクセス権を制限するとともに、利用状況を記録・確認しています。万が一の漏えい時には速やかに対応し、従業員への通知や関係機関への報告を行います。また、定期的な教育を通じて意識向上に努めています。
	(2) 顧客の個人情報を守るしくみ ダイオームウラでは、プライバシーマークを取得	内部監査・外部審査	是正の指摘なし	マネジメントシステム構築・運用の継続
5 地域住民の生活に及ぼす影響	各拠点で、臭気・騒音などを測定し管理	環境小委員会	環境事故の減少を確認	環境小委員会での継続モニタリング
6 環境マネジメント	SDGs調達(CSR調達)の取組み: アンケートで確認 ▶▶ P62	SDGs調達推進部	人権尊重は4.3/5.0で高い水準	取組み継続
7 児童労働	内部通報制度(実態把握、調査、再発防止策実行) ・国内グループ社員を対象にアンケートを実施し、寄せられた意見・課題に対してヒアリング。	ハラスメント防止委員会	11件/年の通報があり完全な撲滅に至っていない	社長による「ハラスメント撲滅宣言」 ▶▶ P88



環境保全



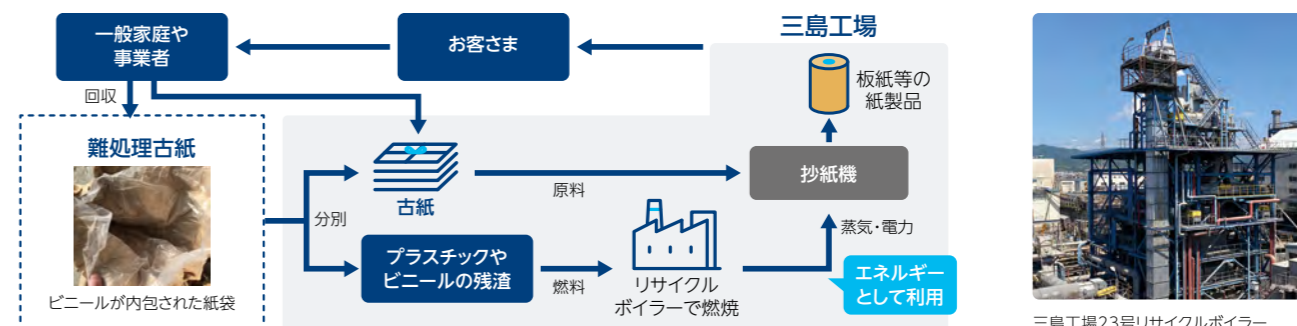
マテリアリティ: 循環型社会の実現

難処理古紙の利用促進

当社基幹工場である三島工場では、従来、埋立・焼却処理されていた紙ゴミを難処理古紙として回収し、当社独自の処理技術で古紙とその他のフィルムなどに分別しています。分別された古紙は製紙原料として再利用し、選別されたプラスチックやビニールなどの残渣は発電用リサイクルボイラーの燃料として活用しています。これにより、古紙原料を確保するとともに、GHGの排出量を削減し、海洋プラスチックごみ問題の解決に貢献しています。2024年度は、難処理古紙発生元の国内工場での生産活動が停滞し、難処理古紙の発生量、集荷量が減少し、使用量および配合

率が低下しました。また、一般家庭や事業者から排出される可燃ごみ中の紙ごみ増加が各自治体のGHG排出量の増加につながっています。2030年度板紙への配合率(KPI)30%達成に向けて、今後は下記に取り組んでいきます。

- ①古紙輸出の市況に左右されない発生元企業とのパートナーシップの強化や環境負荷低減につながる提案購買による新たな種類の難処理古紙の発掘
- ②耐水・耐油性の難離解古紙やビニール類が混在した雑がみなどが使用可能な設備の導入を検討



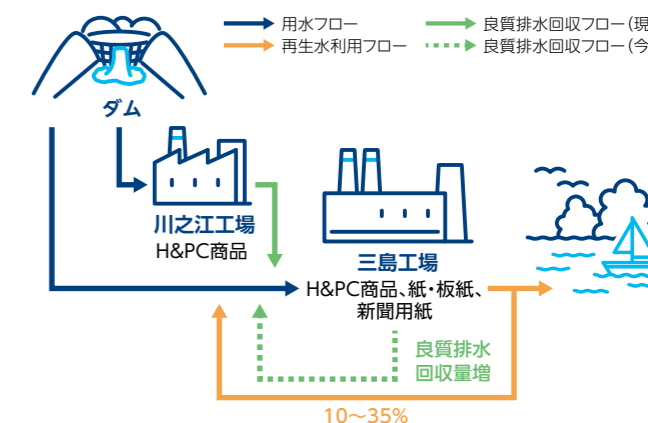
※三島工場板紙への配合率	2020年度実績	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	2026年度目標	2030年度目標
難処理古紙の板紙への配合率	15.7%	15.7%	14.2%	17.0%	14.9%	16.1%	30%

水資源の有効利用

紙・パルプの製造工程では多量の水を必要とすることから、限りある水資源を持続かつ効率的に活用することは、当社にとって重要な環境課題であり、「DAIO地球環境憲章」の下、水資源の保全とリスク管理を経営の重要事項と位置づけています。代表取締役社長執行役員を水資源に関する戦略立案およびパフォーマンスの最終責任者として、事業全体を対象とした水リスクの評価と対応に加え、生産拠点における取水量の削減、水の循環利用および浄化による利用効率の向上に継続的に取り組んでいます。

一般的に、紙・パルプを1トン製造するためには100m³の水が必要とされていますが、三島工場ではその半分以下で生産しています。ホーム&パーソナルケア商品(主原料:パルプ)の製造排水を、紙・板紙や新聞(主原料:古紙)製造の用水に使うなど、あらゆる紙を生産している工場ならではの水の再利用を行っています。さらに、湯水期には総合排水処理後の放流水を10~35%程度まで再利用し、節水を行っています。今後、さらに良質な排水の分離を進め、用水として再利用していくことで水の使用量を削減していきます。

【三島工場 用水フロー(湯水期)】



	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	2026年度目標	2030年度目標
用水・排水COD売上高当たり原単位(前年比)	用水 5.6% COD 9.9%	用水 10.5% COD 6.0%	用水 2.8% COD 5.9%	用水 △4.0% COD △5.9%		1%/年削減を継続達成
工場における排水法令違反ゼロ	発生ゼロ	発生ゼロ	発生ゼロ	発生ゼロ		毎年度発生ゼロ

※目標6のターゲット3、目標8のターゲット4、目標12のターゲット5、目標14のターゲット1を取り組みの対象にしています。

価値創造の取り組み



マテリアリティ： 気候変動への対応

脱炭素社会へ向けた取り組み

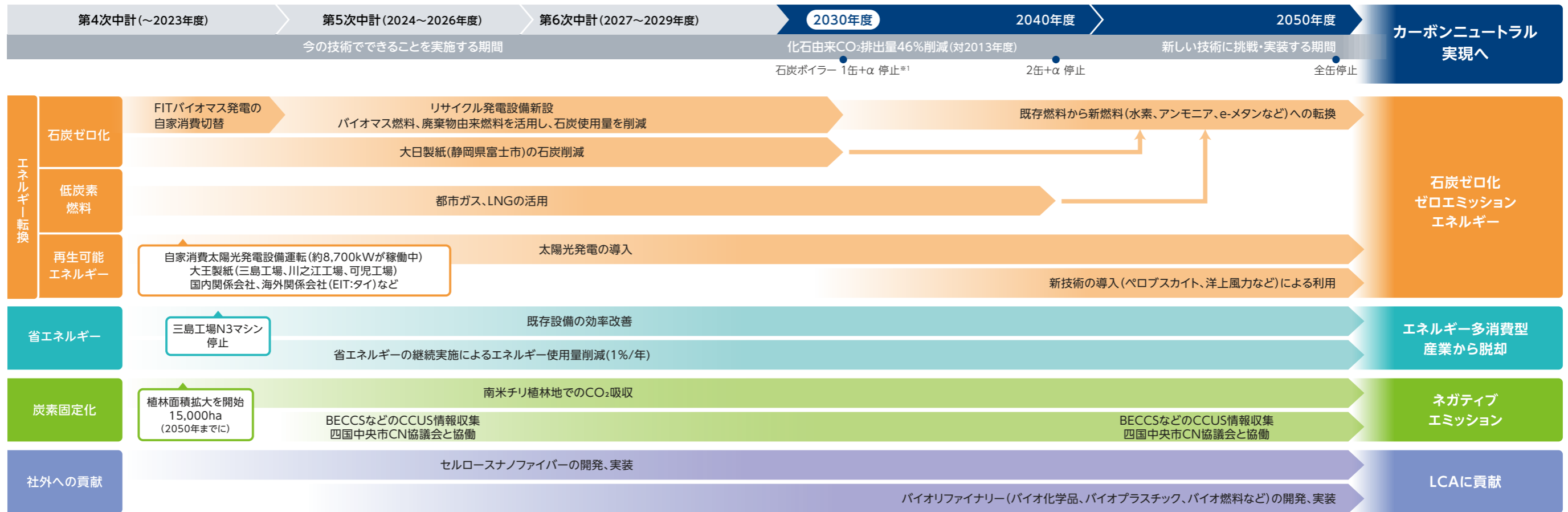


大王グループは、2050年度までのカーボンニュートラル実現を目指しています。これまでも「DAIO地球環境憲章」に則り、省エネルギーの推進やバイオマス燃料の活用など、さまざまな環境配慮の取り組みを進めてきました。

気候変動への対応を経営上の最重要課題の一つとして認識し、気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) の提言に沿った開示・取り組みを行いながら、引き続きカーボンニュートラル実現に向け策定したロードマップに沿って、施策の立案・実行に取り組んでいきます。

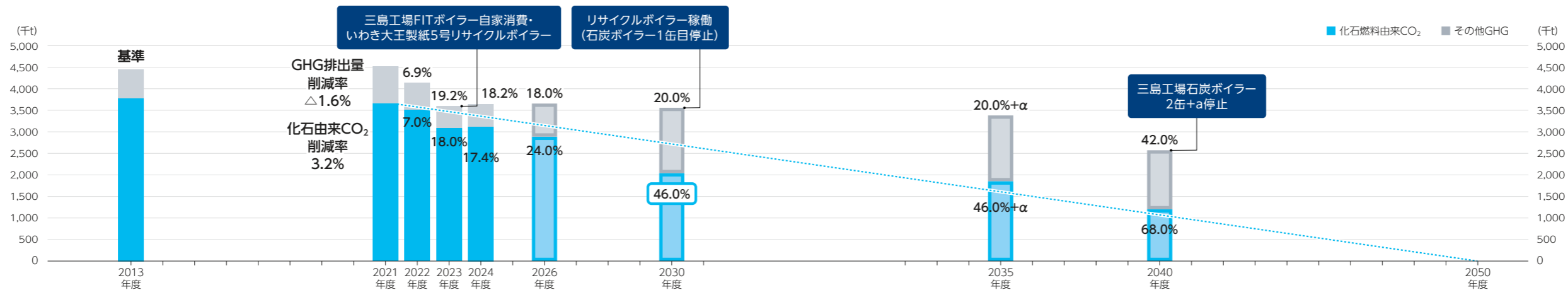
多種多様な燃料の利用、新技術の導入により、地域とも連携しながら積極的に化石燃料の削減に取り組む。

2050年カーボンニュートラル実現へのロードマップ



*1 石炭ボイラー停止もしくは、既存ボイラーを活用しつつ石炭から石炭代替燃料への置き換えを想定

CO₂の削減見込み(対基準年度)





●生産部門担当メッセージ



取締役 常務執行役員
生産部門担当

棚橋 敏勝

地域と共生したバイオマス燃料への転換を進めるとともに、 環境負荷の低いバイオリファイナリー事業への転換・成長により カーボンニュートラルと事業の持続的成長の両立を実現していく

2050年カーボンニュートラル実現に向けて

大王グループでは、2050年度のカーボンニュートラルの実現に向けて、「石炭ゼロ化・エネルギー転換」「省エネルギー」「炭素固定化」の3つのアプローチでロードマップを策定し、鋭意進めています。その中で、三島工場稼働中の石炭ボイラー3缶については、そのうちの1缶を2030年度に停止し、その後2040年度に1缶、2050年度に最後の1缶と、10年単位で停止する方針で、取り組みを進めています。

2050年度のカーボンニュートラル実現に向けた、その移行期として2030年度までに生産活動における化石燃料由来のCO₂排出量を2013年度比で46%、温室効果ガス(GHG)排出量を同20%削減することを目標に掲げています。2030年度の石炭ボイラー1缶停止という施策に向けては、廃棄物を燃料としたリサイクルボイラーを三島工場に建設することを正式に意思決定しました。石炭から廃棄物やバイオマス燃料への転換による経済合理性、GX移行債補助金を最大限活用することに加え、金利上昇、人件費や施工費用の高騰、燃料の安定調達面でのリスクと対応などを織り込んだ上で設備投資計画を立て、投融資委員会で議論を重ねてきました。現在、リサイクルボイラーの建設に必要な環境アセスメントを順調に進めており、建設予定地の整備などの施工を2025年度から2026年度にかけて始めていく段階にあります。リサイクルボイラーの稼働は2030年度頃を予定していますが、少しでもその工程を前倒しで進められるよう、努めていきます。

また、大王グループ全体で省エネ、太陽光発電などの再生可能エネルギーの導入や、工場のエネルギー効率の最適化にも取り組むことで、2030年度の環境目標達成を目指し



いわき大王製紙 4号バイオマスボイラー

ています。

いわき大王製紙では、2023年2月に廃棄物由来の高塩素の燃料も有効活用できる5号リサイクルボイラー(以下、5号ボイラー)の稼働を開始しました。2022年9月から事故で停止していた4号バイオマスボイラー(以下、4号ボイラー)についても再建を進め、2025年7月から再稼働して順調に稼働しています。5号ボイラーに加えて4号ボイラーが再稼働したことで、いわき大王製紙は化石燃料を使用せず、廃棄物やバイオマス燃料だけで100%自家発電ができる、国内唯一の製紙工場となりました。更に余剰となった電力は、隣接する関係会社のエリエールプロダクト福島工場に2026年2月から電力託送していく予定です。

大王グループの生産部門では、紙・板紙の需要構造などの市場環境変化に柔軟に対応しながら、工場全体の生産体制や生産設備のエネルギー効率の最適化を追求していま

す。基幹工場の三島工場を中心にフレキシブルに生産品種を転換できる強みを活かして、生産設備の集約によるマシン稼働率の向上、無駄(余剰)な設備を停止することによりエネルギー効率の最適化を進めています。今後も紙・板紙の需要構造変化、エネルギーや環境対応の将来予測をしながら、単一の工場内だけでなく三島・可児工場、いわき大王製紙、その他関係会社工場の生産部門全体を見て、大王グループ全体における最適な生産体制、エネルギー効率の最適化への追求を継続していきます。また、近年では製紙機械メーカーによる省エネ設備、用具メーカーによる省エネタイプの抄紙用具など、省エネ関連技術の積極的な開発と提案が出てきています。北越コーポレーションとの戦略的業務提携の生産技術部会での取り組みにおいても、お互いの省エネ設備、技術、操業改善の事例などについて積極的に意見を交わして改善を実行しています。機械メーカーや用具メーカーを含めた製紙業界全体で最新の技術開発、導入についても積極的に参画して、更なる使用エネルギーの削減を図っていきます。

今後のカーボンニュートラル対応における 課題と想定リスク

2030年度までの目標である化石由来CO₂を46%削減、GHG排出量を20%削減の達成については、三島工場でのリサイクルボイラー建設による石炭ボイラー1缶停止と、各工場の省エネ活動や太陽光発電の導入、生産体制やエネルギー効率の最適化など、具体的な計画の実行段階にあり、実現に向けた蓋然性は高いと考えています。しかし、2040年度以降においては、現時点では不透明な要素が残っており課題やリスクを認識しています。生産活動に必要なエネルギー源を石炭などの化石燃料からカーボンニュートラルが実現できる代替燃料へと切り替えて、三島工場に残る石炭ボイラーを2040年度に1缶、2050年度には最後の1缶を停止しなければなりません。代替燃料の候補である水素やアンモニアにおいては、現時点では安定供給と調達コストの両面で不透明な状況であること、燃料転換するためには多額の設備投資が必要になり、その費用感や国・行政の補助金などの支援についてもまだ不透明な部分があり、具体的な構想や計画の策定や経営判断が難しい状況です。将来のカーボンプライシング(炭

素税)を踏まえつつ、化石燃料からの新たな燃料転換については経済合理性の観点からも慎重に見極める必要があると考えています。最新技術の動向や他業界の動きなどを継続的に調査すると同時に、国や行政、四国中央市カーボンニュートラル協議会などとの連携を密に取ることはもちろん、ボイラーメーカー、電力・ガス会社の方々とも定期的に意見交換や技術交流を図りながら、今後の検討を総合的かつ慎重に、さまざまなケースを想定しながら、どの方向に行くと決めても舵を切れる準備をしていきます。

2024年度のCO₂排出量について

足元の状況を見ると、2024年度のCO₂排出量は前年度対比で約2%増加しました。省エネなどの改善取り組みは計画通り達成しましたが、顧客への製品供給責任を果たすための生産数量の増加、エネルギー原単位の高い品種や生産工場の生産比率が高まったこと、前年度よりもエネルギーコストが低いもののCO₂発生量が多い燃料構成となったことなどが主要因です。

2050年のカーボンニュートラル実現に向けたロードマップに沿って、三島工場へのリサイクルボイラー建設、毎年の省エネ活動、太陽光発電などの積極導入を継続しており、中長期的には問題なく進捗している認識ですが、今後は足元の業績や商品の供給責任などの会社としての政策も踏まえた上で、単年度の結果についてもより意識した運営ができるよう見直していきます。具体的には、年度予算策定の段階で生産販売構成、燃料構成、エネルギーコスト、業績見通しに、CO₂発生量の見立ても組み入れて経営判断するような運営を考えていきます。

新素材事業への転換と カーボンニュートラルの推進

一方で、事業構造の転換を図りながらカーボンニュートラルの取り組みにつなげて、事業の持続的成長とカーボンニュートラルを両立する施策の立案と具体化を始めています。当社の長期ビジョン「Daio Group Transformation 2035」において、減少していく紙・板紙からセルロースナノファイバー(以下、CNF)やバイオリファイナリーといった新素材事業へ転換して新たな事業の柱の一つに成長させていくことを掲げています。



CNFは付加価値が高く夢の新素材ではあるものの生産には紙・板紙と比べて多くのエネルギーが必要ですが、バイオリファイナリーでは従来の紙・板紙と比べて約40%も少ないエネルギーで生産できることが分かっています。紙・板紙が縮小していく将来予測の中で、紙・板紙からバイオリファイナリーへの事業構造の転換を加速させることで、2040年度には燃料転換のための設備投資をしなくても事業構造の転換によるエネルギー消費量の減少により石炭ボイラー1缶が停止できる可能性も見えてきています。事業構造の転換によりエネルギー消費量の低減を実現しながら、企業価値の向上、持続的な成長と、2050年を見据えたカーボンニュートラルの実現につなげていきたいと考えています。

■ カーボンニュートラル推進が経営にもたらす影響

地球温暖化は間違いなく進んでおり、長期にわたって将来を見据えるとCO₂やGHGの排出量削減は、人類や地球環境の存続のためにも必要不可欠だと認識しています。米国のトランプ政権に代表されるような一時的な政策面での揺り戻しがあっても、長期目線ではカーボンニュートラルの機運は不可逆的に進んでいくと認識しています。カーボンニュートラルの推進は、当社の企業価値向上と将来にわたっての持続的成長には非常に重要な取り組みで



〈ベンチテストプラント機〉
Green Earth Institute株式会社のGreen Earth 研究所(木更津市)にて、2025年3月よりベンチスケール設備が稼働。(写真提供元:Green Earth Institute株式会社)
バイオエタノール製造時のエネルギー消費量は、紙製品製造時と比較し、約40%抑制可能(当社試算)

あり、国内外の環境対応方針や方向性、製紙業界内の動向への対応が遅れることは、当社の商品がお客さまに購入していただけなくなるリスクにもつながると考えています。特に、当社が成長エンジンと位置付けるホーム&パーソナルケアを中心としたBtoC商品においては、お客さまの環境への意識の高まりから、商品の環境対応に対する関心も高まっています。環境負荷の低い商品を提供できるようになることは、お客さまの視点でより高い価値を提供することにもなりますので、新たな事業機会を得るチャンスにもなると考えています。

一方で、現時点ではカーボンニュートラルを推進するためにエネルギー転換を進めるには、エネルギーコストの上昇をもたらす、経営業績に悪影響を与えるリスクにもなります。現時点で即効性のある選択肢となるのが、LNGなどの石炭の代替燃料ですが、CO₂やGHG排出量の削減にはつながるものの、エネルギーコストとのバランスから、生産コストの上昇分を企業だけでは吸収しきれず、商品価格に転嫁せざるを得なくなり結果として競争力の低下を招くことも考えられます。カーボンニュートラル実現に向けた考えはブレることなく現在の取り組みを継続しながら、足元の経済合理性や国内外、業界内の動向や顧客のニーズを見ながら、総合的にベストな選択を追求していきます。

■ 地域との共生

カーボンニュートラルは、サプライチェーンおよび地域全体で取り組むことも大変意義があると考えています。「地域の化石由来CO₂・GHG排出量削減への貢献」という視点で、当社は地域の自治体と協働して三島工場に2030年度に建設予定のリサイクルボイラーの燃料に、市町村が焼却している一般廃棄物を固形化処理して活用するスキームを提案しています。三島工場が位置する愛媛県・四国中央市に加え、徳島県や香川県の地方自治体が、市中から回収した一般廃棄物を、微生物による生分解処理を利用して減量化、乾燥させる「トンネルコンポスト方式」を採用してペレット状にします。それを、三島工場がリサイクルボイラー用の燃料として受け入れ、利用していく計画です。リサイクルボイラーの建設が正式に決まり、いよいよこれから本格的に受け入れ体制や時期・量などについて具体的に協議していきます。地方自治体にとっては、①老朽化した焼却

炉の建て替えをトンネルコンポスト方式にすることで安価にできる、②焼却炉で発生するCO₂やGHGが無くなるといったメリットがあり、当社にとっては、③化石燃料の石炭から一般廃棄物への燃料転換ができるといったメリットがあり、地域全体の環境対策において大きなメリットが期待できます。このスキームの理念やメリットを経済産業省や環境省へも説明して評価され賛同が得られており、老朽化した焼却炉の更新を検討している四国地域の地方自治体を中心に提案を進めています。

■ 物流を通じた環境負荷の低減

エネルギー転換や省エネを推進すると同時に、物流面においても四国からこれまでトラックで陸送していたものを海上輸送へ切り替えるモーダルシフトや、同業者・異業種の皆さまと積載効率を図りながら共同輸送を推進する取り組みを通じて、環境負荷の低減を図っています。また、物流の2024年問題への対応として、物流拠点の再配置や中継地点を共同輸送先と共有するなどして、ドライバーの走行距離や稼働時間の削減を図り、ドライバーの負担軽減と環境負荷の低減を同時に実現してきました。ほかにも四国地区でのダブル連結トラックの導入を通じて、物流効率の向上と人の働き方改革を、環境負荷の低減と同時実現する取り組みを進めています。また、北越コーポレーションとの戦略的業務提携の取り組みにおいても、チップ船やJRコンテナの相互活用などに取り組み、物流効率の改善による物流コストと環境負荷の低減につなげています。

■ 気候変動リスクと生物多様性への取り組み

紙パルプ産業は、多くの化石燃料を使ってCO₂やGHGを排出しているほか、森林資源を原料として使い、多くの水資源を利用しています。こうした事業活動・工場運営をする企業として、気候変動リスクや自然関連リスクを意識した企業経営・工場運営が重要であると認識しています。当社の取り組みは気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)や自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)の提言に沿った形で情報開示を進め、従業員一人ひとりの環境意識を高めていながら、積極的に環境保全や生物多様性保全につながる取り組みを進めていかなければいけません。

森林に関しては、創業の地・四国中央市で長年、森林保護のために整備・管理を続けてきた当社の社有林が2024年、環境省によって「自然共生サイト」に認定されました。面積も比較的小さく、社有林によるCO₂吸収量は、四国中央市で排出してきた排出量に比べれば小さいのですが、環境保全を意識しながら取り組んできた姿勢をご評価いただけたものと受け止めています。また、南米チリの当社保有の植林地でも、チップ需要を見据えた植林事業と森林保全の取り組みを継続しており、今後も引き続き自然を保護する活動として継続運営していきます。

水資源に関しては、生産活動で利用した水を、国の定めた規制値あるいは自治体と結んだ協定値や届け出値の範囲内に排水処理をして、24時間常時監視・管理をした上で海や河川に放流しています。この過程では、回収して再利用している古紙をパルプ化する際に発生してしまう微細なビニール粕やプラスチック粕などを少しでも除去することも意識して排水処理の設備やフローの改善を継続しています。

■ カーボンニュートラルの実現と持続可能な経営の両立へ向けて

将来にわたって企業活動・工場運営を続け、持続的に企業価値の向上を図るために、カーボンニュートラルは必ずやりきらなければならないという使命感を持ち、全力で取り組んでいます。新素材事業の一つであるバイオリファイナリー事業を将来の新しい事業の柱としてしっかりと育成し、事業の持続的成長、経済合理性とカーボンニュートラルの両立を図っていくという方向性を一つの基軸に置き、会社全体で強力に推し進めていきます。その上で、2040年以降のカーボンニュートラルに向けた具体的な方向性を定め、社内外にしっかりと説明責任を果たしていきます。国内外の環境対応の情勢、製紙業界の動向、紙・板紙の需要変化、原燃料の価格や供給面など、非常に早く激しく変化していくなかでも、長期視点で幅広く情報を集めて関係各位のご協力を賜りながら、当社およびステークホルダーの皆さまにとって、そして地球環境にとってベストな選択をしていきますので、引き続きご理解・ご支援をいただけますようよろしくお願い申し上げます。



TCFD提言・TNFD提言に基づく情報開示

大王グループは、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)および自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)への賛同を表明し、各提言に沿った情報開示を進めています。

▶TCFDへの対応 <https://www.daio-paper.co.jp/csr/organic/tcfd/>
▶TNFDへの対応 <https://www.daio-paper.co.jp/csr/organic/tnfd/>

ガバナンス

TCFD・TNFD共通 大王グループでは、取締役会において2021年5月にサステナビリティ戦略である「大王グループ サステナビリティ・ビジョン」を策定しました。それに連動させる形で、気候変動・自然関連のリスクと機会の評価、目標・方針設定・戦略策定、および取り組み状況を、四半期に1回開催するサステナビリティ委員会でモニタリングしています。

TCFD 気候変動のリスクと機会に関わる具体的な取り組みは、地球温暖化対策部会、TCFD対応部会、森林・生物多様性対応部会、価値共創部会の4部会で検討・推進し、サステナビリティ委員会でモニタリングしています。当社グループは、「気候変動の対応」をマテリアリティのひとつに挙げ、なかでも「脱炭素」を重要視しています。特に石炭ゼロ化の推進は、生産部門担当の取締役常務執行役員を責任者として位置づけ、社内の取締役・執行役員の出席する生産会議や経営会議でも、その取り組みを報告、モニタリングする体制としています。

TCFD 大王グループの国内紙・板紙部門とホーム&パーソナルケア(以下、H&PC)部門について、気候変動による事業への影響を1.5℃シナリオと4℃シナリオの2つのシナリオを基に、短期(2026年)、中期(2030年)、長期(2050年)で分析しました。戦略を策定するにあたり、気候関連リスクの識別・評価のため、シナリオ分析を行いました。そのプロセスとして、まず考えられる気候変動ドライバー(リスク・機会)を、(1)移行リスク(①政策・法規制、②市場、③評判、④技術)と、(2)物理的リスク(①急性、②慢性)、(3)機会(①エネルギー源、②市場、③レジリエンス、④商品とサービス、⑤資源効率)に分けて網羅的に抽出して、財務に影響を与える項目を整理しました。それらの項目について、影響範囲の特定や不確実性の高/低の評価を行い、さらに定性的、および定量的な財務インパクトへの大きさを検討するため、移行リスクは、主として国際エネルギー機関(IEA)のWorld Energy Outlook 2024におけるシナリオ(1.5℃シナリオとしてNZE、4℃シナリオとしてSTEPS)などを参照し設定しました。物理的リスクについては、UNEP FIの気候リスク分析ツールのデータベースや国土交通省のTCFD物理リスク評価手引きなどにおいてシナリオ分析のプロバイダーとして紹介されるGaia Vision社のClimate Visionを基にリスク評価を行いました。このツールが採用するモデルには、気候変動に関する政府間パネル(IPCC)の第6次評価報告書におけるシナリオ(1.5℃シナリオとしてSSP1-1.9、4℃シナリオとしてSSP5-8.5)が参照されています。なお、P81-82のシナリオ分析におけるリスクと機会の財務インパクトは、大:150億円以上、中:50億~150億円、小:50億円未満、-:分析中です。

戦略

TCFD・TNFD共通 大王グループでは、気候変動・自然関連を含むサステナビリティに関する総合的な管理をサステナビリティ委員会に集約しています。サステナビリティ委員会では、下部部会である地球温暖化対策部会、TCFD対応部会、森林・生物多様性対応部会、価値共創部会で抽出された気候変動・自然関連のリスクと機会の評価および対応要素の審議を行い、その結果は四半期に1回、経営会議に報告され、大王グループの経営に反映されます。

リスク管理

指標の目標

TCFD 「大王グループ サステナビリティ・ビジョン」に連動させる形で、地球温暖化対策の長期ビジョンとして「2050年度カーボンニュートラルを実現」という目標を設定しました。そのマイルストーンとして、Scope1+2における「2030年度化石由来CO₂排出量46%削減、GHG排出量20%削減(2013年度対比)」という目標も設定しています。これらを実現に導くための「カーボンニュートラル実現へのロードマップ」では、2050年度までに基幹工場の三島工場で保有する石炭ボイラー全3缶停止の方針を掲げ、2030年度までに1缶以上、2040年度までに2缶目、2050年度までに3缶目と、石炭のフェードアウトに向け段階的に停止するという指標を設定しています。今回、TCFDのシナリオ分析および、原燃料市況を踏まえ、2023年度にはFITバイオマス発電の売電から自社使用への切り替えとN3マシンの停止を完了させました。さらに、石炭の代替としてブラックペレットの混焼に取り組んでおり、2030年度までに石炭ボイラー1缶以上停止の実現を目指しています。自社においては、再生可能エネルギーや低炭素燃料(LNGなど)への燃料転換、継続した省エネルギー投資および活動を推進すると共に、地域におけるゴミも含め、当社リサイクルボイラーでサーマルリサイクルすることで、地域全体でのGHG排出量削減も進めていきます。また、植林による吸収量の拡大にも取り組んでおり、最終的にCO₂の排出削減と吸収・固定をバランスさせて、2050年度までにカーボンニュートラルを達成していきます。Scope3については、2023年度に海外拠点を含むグループ全体のGHG排出量を算出しました。今後、国内カテゴリ1、4において2022年度比15%削減の目標達成に取り組んでいきます。

サステナビリティ委員会(委員長:代表取締役)での決定事項は、四半期に1回、経営会議に報告し、経営会議で気候変動・自然関連の取り組みの実行・進捗を監督するとともに、重要事項を決定しています。また、内容、状況に応じて経営会議から取締役会へ報告を行います。サステナビリティ委員会の下部に7つの部会があります。

TNFD 自然関連のリスクと機会に関わる具体的な取り組みは、森林・生物多様性対応部会で検討・推進し、サステナビリティ委員会でモニタリングしています。また、大王グループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠した「大王グループ人権方針」を策定し、先住民や地域社会を含む、関連するすべてのステークホルダーの人権を尊重しています。「人権尊重」と「地域社会との共生」をマテリアリティ(重要課題)として設定し、人権への負の影響の特定・防止・軽減に努めるとともに、地域社会へのエンゲージメント活動も積極的に実施しています。

TNFD 大王グループの主力事業である紙・板紙事業およびH&PC事業の直接操業を対象としてLEAPアプローチに則った分析を行い、自然への依存と影響の評価結果に基づいて自然関連のリスクと機会を特定しました。そして、国内主要2工場、チリの山林に、本年は国内外の96の操業拠点を加え、要注意地域(自然資本・生物多様性の観点で脆弱なエリア)とマテリアルな地域(自然への依存・影響が強く、事業上重要と考えられるエリア)から構成される優先地域を特定しました。分析した結果、海外の工場など4拠点が水ストレスが高い地域、海外1拠点、国内9拠点がKBAや保護地域に位置している他、チリの複数の山林がKBAや保護地域等内に位置、あるいは近接していることが明らかになりました。また、依存や影響の分析結果と、そこから生じるリスクや機会を考慮し、所有するすべての山林がマテリアルな地域に該当すると評価しました。そして、大王グループの取り組みを、自然に対する組織の行動を整理した枠組みであるAR3Tの観点で整理しました。 LEAPアプローチ ▶▶ P85

同様に、コンプライアンス違反、不祥事を含む経営に重大な影響を及ぼす恐れのあるリスクの識別・評価は、リスク・コンプライアンス委員会で審議され、経営会議に定期的に報告、反映されます。なお、サステナビリティ委員会とリスク・コンプライアンス委員会で抽出されたリスク・機会は、各々の事務局のサステナビリティ推進部と総務部でリスク・機会の抽出の網羅性、対応も含め共有され、統合的に管理されています。

TNFD 大王グループは、TNFD提言v1.0に基づき、Webサイトにてグローバル中核開示指標を開示しております。この先も、対象指標の拡大や、自然に与える負荷の軽減に努めてまいります。また、右記の通り自然関連の目標を設定しております。今後、ネイチャーポジティブの実現に向けた更なる目標設定を検討してまいります。

【自然関連目標】		
マテリアリティ	指標	2030年度目標
持続可能なサプライチェーンの確立	植林事業・紙生産における国内外での森林認証の維持継続	100%
	化石由来のCO ₂ 排出量削減(対2013年度比)	46%
気候変動への対応	エネルギー原単位	1%/年削減
	難処理古紙の利用促進を目的とした、基幹工場における三島工場板紙への配合率	30%
循環型社会の実現	再資源化率	100%
	用水・排水COD売上高当り原単位(対前年度比)	1%/年削減
	天然林維持	約28,000haを維持
森林保全と生物多様性の維持	植林面積拡大	15,000ha(2050年度目標)



TCFD シナリオ分析

移行リスク

移行リスクとしては、1.5℃シナリオでは、国内外の製造拠点によりカーボンプライシングの差はあるものの、炭素税などの法規制リスク、原材料価格の上昇リスク、商品別のCFP算定や表示要請への対応などが市場・評判リスクとして影響を受けることを認識しています。エネルギー面では、紙・板紙事業のリスクが大半を占めると分析していますが、国内外のH&PC事業についても対応を進めていき、グループ全体として、2030年度へ向けた削減(2013年度対比で2030年度の化石由来CO₂排出量を46%削減、GHG排出量を20%削減)、さらには、2050年度カーボンニュートラルに向けて取り組みを進めていきます。カーボンニュートラル実現へ向けた「移行期」として、2030年度に三島工場の石炭ボイラーを1缶以上停止し、リサイクルボイラーを設置して地域のごみを石炭代替燃料として活用することで自社のみならず地域全体でのGHG排出量削減の推進に積極的に取り組みます。さらに今回、原材料のサプライチェーンを今後の市況変化による数量の増減も考慮して分析を行い、最大リスクを分析しました。物流活動を中心とした原材料のサプライチェーンの低炭素化についても取り組み、Scope3を含めたリスク低減を図ります。

物理的リスク

物理的リスク(急性)は、“UNEP FIの気候ツールデータベース”や“国土交通省のガイダンス”においてシナリオ分析のプロバイダーとして紹介されるGaia Vision社の気候リスク分析プラットフォーム(Climate Vision)を基にシナリオ分析を実施しました。国内および海外グループの生産、物流拠点14カ所について、洪水、高潮、熱波、暴風の4種の自然災害の発生リスクについて評価し、洪水、高潮に関しては最も物理リスクが高まる条件(4℃、1000年に一度)で営業停止損失、物件被害を算定しました。2026年、2030年、2050年いずれにおいても、洪水リスクありと評価されたことから、リスク低減のために、物流を含めたBCP、BCMの強化に取り組みます。さらに、物理的リスク(慢性)としては、2030年、2050年と進むにつれ、気候変動の影響により海外の一部では山火事などが増加することを認識しており、森林資源について、調達先の多角化、植林の推進による調達量の確保、地域・気候に適した樹種の選定・育種開発などを進めていきます。

機会

一方、1.5℃シナリオにおいて、気候変動リスクは、同時に機会とも考えられます。環境配慮型商品、環境貢献商品の開発を進め市場に展開することで、「3つの生きる(衛生・人生・再生)」に組み込み、「世界中の人々へ やさしい未来をつむぐ」の理念の実現に向けて進めていきます。2024年度は、H&PC事業では、除菌できるアルコールタオルの容量を変えずにボトル高さを低くすることによるプラスチック使用量削減、環境負荷低減商品の開発、紙・板紙事業では、脱プラスチック・減プラスチックに貢献可能な製品としての展開に組み込みました。また、新たな素材であるセルロースナノファイバー(以下、CNF)については、軽量かつ高強度に貢献するCNF複合樹脂の商用プラントを2025年7月に稼働させ、用途拡大を推進するとともに、製紙産業における素材を活用した、バイオファイナリーの開発も進めており、社会全体での大幅なライフサイクルアセスメントの改善、サーキュラーエコノミーの実現に組み込み、P53-54に示すように新素材事業分野の拡大に取り組んでいきます。

リスクと機会の財務インパクト

[1.5℃シナリオ]

リスク項目	当社グループへの影響	短期 2026年	中期 2030年	長期 2050年	戦略・対応策
政策・法規制	CO ₂ 排出量削減の義務化 GHG排出量の規制強化 カーボンプライシングの上昇		小	大	●太陽光等の再生可能エネルギーの導入 ●2030年度までにリサイクルボイラーを設置、石炭ボイラー1缶停止による化石燃料から廃棄物燃料への転換 ●省エネルギー技術導入、投資継続実施 ●LNGへの燃料転換 ●四国中央市カーボンニュートラル協議会等の取り組み推進 ●リサイクルボイラー・石炭ボイラーでブラックベレット燃焼 ●低炭素燃料(水素・アンモニア・合成燃料等)燃焼技術の導入 ●CCUS(四国中央市カーボンニュートラル協議会等にての取り組み) ●植林による吸収量の拡大
	●炭素税導入により、各種資材価格が上昇	—	中	大	●商品開発段階からGHG排出量がより少ない資材を選定し、コスト上昇を抑制
市場	環境対応商品へのシフト	—	—	—	●環境対応への設計変更 ●CFP表示等の推進、対応 ●エシカル消費による需要減少 ●再生プラスチック化推進
技術	商品物流を低炭素エネルギーへ転換	—	小	小	●トラックから内航船・RORO船へのモーダルシフトと輸送距離の短縮の推進、ダブル連結トラック等を推進 ●今後の自動運転や水素・合成燃料トラック等の技術革新にあわせて導入を推進

大:150億円以上 中:50億円~150億円
小:50億円未満 ー:分析中

[4℃シナリオ]

リスク項目	当社グループへの影響	短期 2026年	中期 2030年	長期 2050年	戦略・対応策
急性	台風の多発、集中豪雨の多発		小	小	●BCP(事業継続計画)・BCM(事業継続マネジメント)対応の推進
慢性	降水・気象パターンの変化や平均気温上昇	—	小	小	●調達先の多角化による調達量の安定化 ●植林の推進による原材料の調達量の確保 ●植林する地域・気候に適した樹種の選定、育種開発

[1.5℃シナリオ]

機会項目	当社グループへの影響	短期 2026年	中期 2030年	長期 2050年	戦略・対応策
商品とサービス	●環境配慮型商品(FSC商品、脱プラスチック・減プラスチック商品)の需要増加 ●環境貢献商品(制汗、防災・避難グッズ商品)の需要増加 ●リサイクルに関する認識の変化による新たなニーズの高まり ●消費者の環境意識・政策要求への対応強化による満足度向上 ●産業廃棄物を減らす風潮による環境負荷の低い製品需要の増加 ●水資源の制約から節水型商品の増加	—	小	中	●環境配慮型商品の上市 紙・板紙部門 ●脱プラスチック製品、包装機能材の拡大 ●FSC等の認証品拡大 H&PC部門 ●脱プラ包装材への転換 ●衛生用品等の気候変動対応商品の拡大 ●制汗商品、熱中症対策商品の開発、販売拡大 ●水に溶けやすい商品等の開発、節水支援 新素材開発 ●複合樹脂を中心としたCNF素材、RFIDの開発推進、製品拡大 ●製紙素材を利用したバイオファイナリー事業によるバイオマス化成品、素材の開発、販売拡大
資源効率	●廃棄物、余剰の有効利用 ●バイオ素材、製品の需要増加	—	—	—	●使用済み紙おむつを回収、リサイクルする仕組みの構築 ●資材を再利用する設備導入 ●環境配慮型商品の上市
	●原材料のリサイクルシステム構築による費用低減 ●消費者環境政策要求の満足度向上	—	—	—	

取り組み事例

H&PC事業

H&PC部門では、地球環境や人、社会に対して配慮されたものを購入する「エシカル消費」への意識の高まりから、商品パッケージのプラスチック使用量削減やマテリアルリサイクルに取り組んでいます。プラスチック資源循環促進法への対応として、「2025年度にH&PC製品由来の廃プラ排出単位を2020年度比10%以上低減」を目標に、以下のような、プラスチック使用量削減、環境負荷低減商品の開発を進めています。

[プラスチック使用量およびエネルギーコスト削減]

内容量を変えずにボトル高さを低くすることによるプラスチック使用量削減および輸送効率改善によるエネルギーコスト削減

※当社従来品比



「除菌できるアルコールタオル/ボトル本体」

従来品 リニューアル品

[環境負荷低減の取り組み]

石油由来の繊維や接着剤を使用せず、天然由来100%の素材を使用

「超吸収キッチンタオルマルチクロス Sサイズ 80枚/Mサイズ 50枚」



紙・板紙事業

環境にやさしい「紙」エリプラシリーズの拡販に加え、新たな機能を付与した紙の開発、当社家庭紙商品パッケージの紙化、製造残渣の紙原料としての有効活用など進めています。2024年度は、フッ素系耐油剤を使用せずに耐油性能を発現した「FS 耐油紙 FF」を上市し、食品包装用途に採用が広がり始めています。お客さまのニーズに合わせて機能性向上を図ることで更なる拡販を目指します。特殊加工した紙ベースの表面基材を採用したPOPラベル用途のタック紙を上市し、市場に投入しています。また、H&PC部門と協同で当社商品パッケージの紙化を進めています。これまでに「エリエールプロワイプ」の帯どめ、「キレキラ!トイレクリーナー」「エルヴェールペーパータオル」「エリス素肌のきもちナチュラルシリーズ」などのパッケージを紙化しており、ラインナップ拡充を進めています。製造残渣を紙の原料として活用する混抄紙システム「Rems」では、紙の原料としてもみ殻を有効利用した「Rems スタンダード FS」がDMハガキや名刺で採用され、それ以外にも食品残渣を活用する引合いがあり生産に向けて開発を進めています。脱プラスチック・減プラスチック商品の開発・拡販、家庭紙商品パッケージの紙化、製造残渣の再資源化・廃棄物の削減により地球環境に貢献していきます。

[脱プラスチック商品、包装機能材の拡大]

フッ素を含まない耐油剤を使用した耐油紙



「FS 耐油紙 FF」



表面基材の粘着剤面に特殊加工を施したラベル原紙

「FS キャスト 73 A / WHG60S/再剥離超強粘 FS キャスト 73 A / WHG60S/超強粘CHR」

新素材開発

脱炭素社会の実現に向け、大王グループは、木質由来の新素材「セルロースナノファイバー(CNF)」の用途開発に取り組んでいます。CNF複合樹脂「ELLEX-R67」の商用プラントが2025年7月に稼働し、さらなる事業拡大を目指しています。

物流分野におけるGHG排出量削減

Scope3領域のGHG排出量の可視化・排出量削減に取り組んでいます。

Scope3削減の取り組み ▶▶ P83-84

カーボンニュートラル実現に向けたエネルギー転換

2050年度のカーボンニュートラル実現に向け、策定したロードマップに沿って施策の立案・実行を進めています。

脱炭素社会へ向けた取り組み ▶▶ P73-78

新規事業の創出(セルロースナノファイバーの用途開発) ▶▶ P53



Scope3 削減の取り組み

2050年までのカーボンニュートラル達成に向けて、Scope1+2の削減についてはロードマップで示した通り、地域全体でのGHG排出量削減の活動に取り組んでいます。加えて大王グループでは、サプライチェーン活動を通して排出されるScope3領域のGHG排出量を可視化するとともに、取引先や同業他社などと協働でのGHG排出量削減の活動を推進しています。

Scope3 目標国内カテゴリ1&4：2030年度 **15%削減** (対2022年度比)

(単位：千tCO₂)

サプライチェーン全体の排出量		2022年度	2023年度		2024年度		対象範囲
			国内	海外	国内	海外	
Scope1	直接排出	3,491	3,153		3,227		大王グループ
Scope2	間接排出	667	428		401		大王グループ
Scope3	その他の排出量	2,297	2,372		2,514		大王グループ
カテゴリ1	購入した製品・サービス	1,321	1,220	296	1,300	372	
カテゴリ2	資本財	124	80		91		
カテゴリ3	Scope1・2に含まれない燃料およびエネルギー活動	123	95		94		
カテゴリ4	輸送、配送(上流)	408	309	38	273	41	
カテゴリ5	事業から出る廃棄物	27	22		22		
カテゴリ6	出張	2	2		2		
カテゴリ7	雇用者の通勤	6	6		6		
カテゴリ8	上流のリース資産	対象外	対象外		対象外		
カテゴリ9	輸送、配送(下流)	109	117	13	119	12	※大王製紙および関係会社間原反輸送はカテゴリ9に含む
カテゴリ10	販売した製品の加工	—	—		—		
カテゴリ11	製品の使用	—	—		—		
カテゴリ12	販売した製品の廃棄	178	175		183		
カテゴリ13	下流のリース資産	対象外	対象外		対象外		
カテゴリ14	フランチャイズ	対象外	対象外		対象外		
カテゴリ15	投資	対象外	対象外		対象外		

Scope3 物流分野におけるGHG排出量削減の取り組み

物流分野においては、大王グループ全体で環境に配慮した配送網構築の取り組みを推進しており、国内ではトラック輸送から内航船・RORO船へのモーダルシフトを従来より積極的に実施しています。2024年度は、ホーム&パーソナルケア(以下、H&PC)製品の自動運転トラックによる輸送テストを開始しました。また、船舶へのモーダルシフトに加え、トラックよりも環境負荷の低い鉄道コンテナ輸送へのモーダルシフトにも取り組み範囲を拡大しています。今後も環境保護に貢献できる輸送の検討を進めます。

北越コーポレーションとの鉄道コンテナ輸送

2024年12月より、北越コーポレーション(株)が所有する鉄道コンテナを使用した共同ラウンド輸送を開始しました。北越コーポレーションの既存の輸送ルート(新潟→大阪)に、当社の古紙輸送ルート(大阪→愛媛)およびH&PC製品輸送ルート(愛媛→新潟)を合わせることで、二社共同のラウンド輸送体制を構築しました。古紙およびH&PC製品の輸送を、トラックでの陸送から鉄道コンテナ輸送へモーダルシフトしたことにより、CO₂排出量81%の削減を実現しました。今後も、鉄道輸送を輸送手段の主体とする北越コーポレーション(株)と協働で、環境負荷が少ない鉄道輸送を活用するとともに、輸送の効率化を推進してまいります。



大王製紙H&PC製品を積んだ北越コーポレーション私有コンテナ

ペットケア物流における同業他社との共同配送

2024年10月より、ペットケア製品において同業他社との共同配送を開始しました。物流センターで製品を共同保管し、トラックに各社の製品を積み合わせて共通の納入先に配送しています。製品の積み合わせにより積載率を向上させることでトラックの使用台数を削減し、CO₂排出量4.5%の削減を実現しました。2025年度はさらなる積載率の向上に取り組むとともに、より環境負荷の低いペットケア製品の輸送体制を検討してまいります。

自動運転トラック導入に向けた取り組み

(株)T2が開発した自動運転トラックを活用し、2025年3月と7月に関東-関西間の高速道路一部区間での運行実証実験を実施しました。自動運転トラックの導入は、ドライバー不足を代表とする物流課題への解決策となるだけでなく、アクセルやブレーキを効率的に制御することによる安定走行で燃費が改善につながり、CO₂排出量の削減が期待されます。2027年のレベル4*自動運転トラックを活用した幹線輸送の実現を目指し、引き続き本取り組みを推進してまいります。

*レベル4：特定の走行環境条件を満たす限定された領域において、自動運行装置が運転操作の全部を代替する状態



大王グループの工場とT2のトラック車両



TNFD LEAPアプローチによる分析：自然関連リスク・機会

項目	概要	大王グループの主な取り組み活動	
物理	急性/慢性	<ul style="list-style-type: none"> ●水質汚染や水不足が発生した場合、木材生産量が減少し、紙製品の製造量と売上が低下する ●土壌生態系の劣化により、樹木の生長が低下する ●気候変動の進行により、異常気象の頻度や、山林火災、病虫害被害の発生件数が増加し、木材生産量が減少する ●山林火災の増加による保険料高騰に伴い、森林経営コストが増加し、最悪の場合、森林経営が継続不可能になる 	<ul style="list-style-type: none"> ●調達先の多角化による調達の安定化 ●BCP/BCM対応の推進 ●先住民/現地規制当局とのエンゲージメントを強化 ●地元企業や地域住民と連携した消火・防災活動の実施・強化 <p>事例：フォレスト・アンチレでの森林保全活動 >> P86</p>
	政策	<ul style="list-style-type: none"> ●持続可能な森林経営(例:皆伐制限、針葉樹と広葉樹の混合林化)への要求が高まり、対応コストが発生する ●保護地域の拡大に伴い植林可能地が制限され、木材生産量が減少する可能性がある ●環境負荷物質への規制が強化され対応コストが発生する ●侵略的外来種として、生産性の高い種であるユーカリの植林が規制されることで、木材生産性が低下する可能性がある 	<ul style="list-style-type: none"> ●伐採から流通経路まで把握した、持続可能な森林経営活動の推進 ●独自の植林技術の開発による生産性の向上と付加価値の拡大 ●バイオマス燃料への転換 ●省エネルギー化、エネルギー使用効率改善 ●節水技術の推進、および水のリサイクル促進 <p>事例：水資源の有効活用 >> P72 脱炭素社会へ向けた取り組み >> P73-78</p>
	市場	<ul style="list-style-type: none"> ●脱炭素推進に伴う木材製品の需要増加によりチップ調達価格が高騰し、コストが増加する ●環境配慮製品の需要が増加し、森林認証未取得の商品の売上が減少する ●森林認証材の調達需要が高まり、価格上昇や認証の真正性確認コストが発生する ●環境負荷が低い代替素材の普及により、紙の需要が減少する 	<ul style="list-style-type: none"> ●森林認証材調達の徹底 ●森林認証材を含む調達先の多角化による調達の安定化 ●環境負荷が低い素材(例:古紙配合製品、FSC認証紙)の導入拡大 ●木箱や発泡スチロールから紙への切替等、新規需要の開拓
	技術	<ul style="list-style-type: none"> ●植林の生産性向上のための技術開発・導入コストが発生する ●大気/水質/土壌への負荷が少ない設備の導入コストが発生する 	<ul style="list-style-type: none"> ●植林事業において、適切なサイクルを回すことによる生産性の維持
	評判	<ul style="list-style-type: none"> ●自然環境への関心の高まりに伴い植林・製紙業のイメージが悪化し、自社の環境取り組みを十分にアピールできない場合、評判悪化や売上減少につながる可能性がある ●環境負荷物質の排出による、評判悪化や損害賠償、回復費用が発生する ●植林地での森林破壊や生態系の劣化、人権侵害が認められた場合、企業価値の毀損による営業機会損失が生じる 	<ul style="list-style-type: none"> ●森林認証材や低環境負荷素材の導入拡大 ●ステークホルダーとエンゲージメント強化
賠償責任	<ul style="list-style-type: none"> ●廃棄物、水利用、土壌汚染、土地改変による保護区等への悪影響が生じた場合、訴訟や賠償責任が発生する 	<ul style="list-style-type: none"> ●環境評価の実施と法令遵守の徹底 ●植林地内の天然林や希少生物の定期モニタリング 	
移行	市場	<ul style="list-style-type: none"> ●自然環境保全意識の高まりにより、プラスチックをはじめとした石油由来素材の代替品として、新たな分野で木材由来の製品の需要が高まり、売上が増加する(例:SAF、バイオ素材) 	<ul style="list-style-type: none"> ●脱プラスチック/減プラスチック技術の開発と展開 ●バイオマス由来新素材製品の開発と展開 <p>事例：新規事業の創出 >> P53-54</p>
	製品とサービス	<ul style="list-style-type: none"> ●木材を原料としたセルロースナノファイバー関連製品や燃料ペレット、脱プラスチック・減プラスチック商品の売上が増加する ●環境に配慮した高付加価値製品の提供により売上が増加する 	<ul style="list-style-type: none"> ●脱プラスチック/減プラスチック技術の開発と展開 ●環境負荷が低い素材(例:古紙配合製品、FSC認証紙)の導入拡大 ●節水型商品の開発
	資源効率	<ul style="list-style-type: none"> ●植林事業や紙製造における効率的な水使用によって操業コストを削減する ●黒液や廃棄物を利用したバイオマス発電の割合を増やし、燃料調達コストを削減する ●山林内の残渣や残チップをバイオマス燃料やペレット製品として販売、または自社で活用することで、調達コストを削減する ●古紙パルプ、難処理古紙、使用済み紙おむつのリサイクル促進により、パーজন木材使用量が減少し、海外からの調達コストを削減する 	<ul style="list-style-type: none"> ●節水技術の向上、および水のリサイクル活動の促進 ●廃棄物燃料の有効利用の促進 <p>事例：水資源の有効活用 >> P72 脱炭素社会へ向けた取り組み >> P73-78</p>
	評判	<ul style="list-style-type: none"> ●地域における生活用水インフラの整備によりステークホルダーからの評判が高まる ●他の林業者との共同防火隊による早期発見と消火活動により、地域全体の防災・減災に貢献することで、ステークホルダーからの評判が高まる ●環境配慮型経営や適切な情報開示の推進により、投資家や顧客からの評判が高まる ●森林の多面的機能が見直され、持続的な事業植林を行う企業として高い評価を受ける 	<ul style="list-style-type: none"> ●ステークホルダーとのエンゲージメント強化 ●ネイチャーポジティブへ向けた取り組みの推進(例:自然共生サイトの登録)
機会	資本フローと資金調達	<ul style="list-style-type: none"> ●環境配慮型経営の推進に伴い、サステナブルファイナンスが新たな資金調達手段となる ●OECM認定の自然保護エリアに対する金銭的インセンティブが導入され、新たな資金調達手段となる ●森林の経済価値が上昇し、森林を担保にした資金調達が促進される 	<ul style="list-style-type: none"> ●節水技術の推進、および水のリサイクル促進 ●古紙の高度利用の促進 ●紙おむつのリサイクルシステムの構築 ●農業生産性向上への自社植林技術の活用 <p>事例：難処理古紙の利用促進 >> P72</p>
	サステナビリティパフォーマンス	<ul style="list-style-type: none"> ●古紙パルプ、難処理古紙、使用済み紙おむつのリサイクル促進により、一製品当たりのパーজন木材使用量が減少する ●廃プラスチック、使用済み薬品、ボイラー焼却灰等の再利用による環境負荷軽減 ●適切な森林管理の推進により、木材や水資源の持続的な利用が可能となる ●単位面積当たりの生産性が高い植林事業により植林地面積を抑え、天然林の植林地への転換圧力を低減する ●単位面積当たりの生産性が高い苗木の供給事業を行うことで、自社林以外でも天然林の植林地への転換圧力を低減する 	<ul style="list-style-type: none"> ●節水技術の推進、および水のリサイクル促進 ●古紙の高度利用の促進 ●紙おむつのリサイクルシステムの構築 ●農業生産性向上への自社植林技術の活用 <p>事例：難処理古紙の利用促進 >> P72</p>
生態系の保護、復元、再生	自然資源の持続可能な利用	<ul style="list-style-type: none"> ●適切な森林管理による土砂災害の防止 ●植林した樹木の炭素固定により、GHG排出量削減に貢献する ●他の林業者と共同防火隊を設立、運用し、地域全体で迅速な森林火災対応を行うことで、天然林を含む森林生態系の保全に寄与する ●希少種の保護や学術機関、環境保護組織と協同行う定期モニタリングにより、森林生態系の保全に寄与する 	<ul style="list-style-type: none"> ●ネイチャーポジティブへ向けた取り組みの推進(例:自然共生サイトの登録) ●天然林の保護 ●植林地に生息する動植物に関する定期モニタリング、保全の取り組み ●気候変動に対応した品種の技術開発(例:高いCO₂固定能を持つ樹種) <p>事例：生物多様性の維持 >> P86</p>
	生態系の保護、復元、再生	<ul style="list-style-type: none"> ●適切な森林管理による土砂災害の防止 ●植林した樹木の炭素固定により、GHG排出量削減に貢献する ●他の林業者と共同防火隊を設立、運用し、地域全体で迅速な森林火災対応を行うことで、天然林を含む森林生態系の保全に寄与する ●希少種の保護や学術機関、環境保護組織と協同行う定期モニタリングにより、森林生態系の保全に寄与する 	<ul style="list-style-type: none"> ●節水技術の推進、および水のリサイクル促進 ●古紙の高度利用の促進 ●紙おむつのリサイクルシステムの構築 ●農業生産性向上への自社植林技術の活用 <p>事例：難処理古紙の利用促進 >> P72</p>



マテリアリティ： 森林保全と生物多様性の維持

大王グループは「DAIO地球環境憲章」に基づき、森林保全と生物多様性の維持に取り組んでいます。

- ▶DAIO地球環境憲章 <https://www.daio-paper.co.jp/csr/organic/charter/>
- ▶森林経営に関する方針 https://www.daio-paper.co.jp/wp-content/uploads/20230725_shinrinkieii.pdf

重要な資産である山林を火災から守るため、大王グループのフォレスト・アンチレは、地元企業や地域住民と連携して消火・防火活動を行っています。同地域の規模森林会社であるFORESTAL ARAUCO S.A.およびHANCOCK CHILEAN PLANTATIONS SPA.と1990年に共同防火隊SOCIEDAD DE PROTECCIÓN DEL SURを組織しました。事業地域内32カ所に火災監視カメラを設置し火災発生を2分以内に発見して、消火作業用の飛行機、ヘリコプターを現場に急行させ、消火作業班の到着前に散水を行います。また、南部でも同業他社BOSQUES LOS LAGOS SPA.、TRANS PACIFIC PLANTATION SPA.、FORESTAL PROBOSQUE LTDA.の3社と協力して防火隊を追加し、森林火災の被害を最小限に抑える活動を強化しました。

森林保全

共同防火隊「Sociedad de Protección del Sur」

火災検知カメラや散水用飛行機、ヘリコプター、重機、消防隊員など、火災の早期発見および消火作業に必要な資源を3社間で共同運用しています。



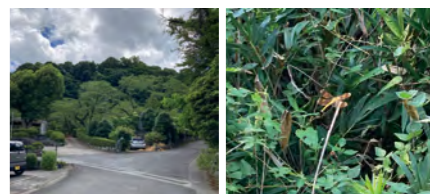
共同防火隊「Protección Los Lagos」

火災監視塔5カ所、散水用ピックアップトラック、5班体制の消防隊員など火災の早期発見および迅速な初期消火作業に必要な資源を4社間で共同運用しています。



社有地「横岡山(愛媛県四国中央市)」が環境省「自然共生サイト」に認定

横岡山社有地は、多様な樹種の雑木林(アラカシ、コナラ、ヤブツバキ、サクラ、シュロ等)で構成され、哺乳類、昆虫類、爬虫類等が多数生息しています。これらの自然環境を未来に残すために、適切な整備と継続的な生物相のモニタリング計画の下、地域住民の利用にも配慮しながら活動を行っていることが評価され、認定されました。横岡山社有地での取り組みを通じて、地域社会との共生を図るとともに、ネイチャーポジティブな社会の実現を目指していきます。



上部が横岡山社有地(下部は隣接する公園) 横岡山社有地に生息するミヤマアカネ(トンボ)

生物多様性の維持

チリ植林事業地域内での自然環境に配慮した希少生物のモニタリング実施

フォレスト・アンチレは、植林事業地内の天然林や絶滅危惧種が生息する地域を高保護価値地域に指定し、定期的にモニタリング調査を行っています。調査は、チリ森林公社や地元のNGO、専門機関、大学などと連携して行っています。

【事業地域内での自然環境に配慮した希少生物のモニタリング実施】

調査対象	対象面積	モニタリング内容	頻度
アレセル(パタゴニア・ヒバ)、アルカンフォロロ(ニッケイ)、コイウエ(ドンペイミナミバナ)などの天然常緑種の保護、および先住民、近隣住民取水地保護	5,013ha	生態に影響を与える家畜・ごみの除去、違法伐採などの監視、専門業者による施業前後の生態への影響を確認	月1回
		自然に落ちた種子の発芽や樹木の根株からの萌芽などによる樹木の育成状況確認、外来種除去	年1回
ウイジン(カワウソの一種)、シスネクエジヨ・ネグロ(黒襟白鳥)、ガルザ(サギの一種)などの保護	583ha	生態に影響を与える家畜・ごみの除去、違法伐採などの監視	月1回
		モニタリングによる生態状況確認	年1~2回
		山林周辺住民や施業請負業者へ保護動植物の写真付きリストを配布、目撃した場合の連絡、保護を要請	常時

※目標6のターゲット6、目標13のターゲット1、目標15のターゲット1、ターゲット2、ターゲット4、ターゲット5、目標17のターゲット16、ターゲット17を取り組みの対象にしています。

コンプライアンス・ガバナンス

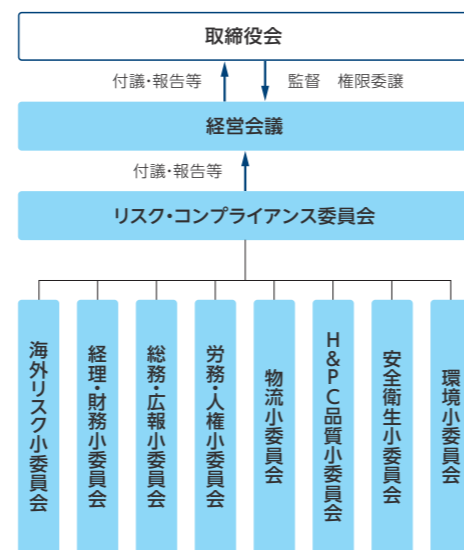


マテリアリティ： 公正で透明性の高い経営

コンプライアンス推進体制

当社では、リスク管理・コンプライアンスを推進するための社内規程の整備とともに、大王グループのリスクの管理およびコンプライアンスの強化を目的とする「リスク・コンプライアンス委員会」を設置しています。同委員会は、リスク・コンプライアンス担当取締役を委員長とし、その他執行役員等で構成し、社外取締役、監査等委員である取締役および内部監査室長がオブザーバーとして出席しています。大王グループのリスク管理体制およびコンプライアンス体制の整備に係る方針・施策に加え、リスクの網羅的な識別・評価および対応策の一元的管理、ならびにリスクの重要性に応じた対応策などについて審議し、必要に応じて審議結果を経営会議に報告しています。また、「リスク・コンプライアンス委員会」の下部組織として、8つの小委員会を設置しており、各小委員会はその取り組み状況をリスク・コンプライアンス委員会に定期的に報告、リスク・コンプライアンス委員会は、リスクの属性に応じた具体的な実行策を審議・決定し推進することで、より実効性の高いリスク管理が可能な体制としています。

体制図



行動規範

経営理念「世界中の人々へ やさしい未来をつむぐ」の実現に向け、国内外のすべての大王グループの役員・社員が高い倫理観をもって誠実かつ適切な業務を行う指針となるよう、2022年10月に「大王グループ行動規範」を改定しました。「大王グループ行動規範」は、「贈賄防止」「人権の尊重・ダイバーシティ&インクルージョンの推進」など計15項目で構成されています。海外子会社を含む役員・社員への定期的な教育・研修に加え、現地語への翻訳（英語・中国語・タイ語・ポルトガル語など）、クレドカードや小冊子の配布、スマートフォン専用サイトの開設、大王グループ報への掲載などにより、グループ内への浸透を図っています。

大王グループ行動規範

https://www.daio-paper.co.jp/wp-content/uploads/20221003_jpn.pdf

取り組み・実績

社員向けのコンプライアンス研修・教育

大王グループでは、「大王グループ行動規範」のさらなる浸透およびコンプライアンス違反の未然防止を目的として、社内外で実際に発生した事例を教材とした「コンプライアンストーク」と題するディスカッション形式の研修を、各現場・職場単位で毎月実施しております。これにより、全社員が主体的に参加する形で、実践的なコンプライアンス意識の向上を図っています。また、独占禁止法や下請法をはじめとする、ビジネスパーソンとして理解しておくべき法令については、Web研修、動

画配信、イントラネット掲示等を通じて、法改正や業務に関連するコンプライアンス情報を継続的に共有し、グループ全体での理解促進に努めています。さらに、最新の法改正情報を社内ですべて定期的に共有する体制として、外部専門機関と提携し、週次で法改正情報を関係部署へ配信しています。各部署ではこの情報をもとに、必要な対応を主体的に検討・実施することで、法令遵守体制の強化を図っています。

腐敗防止の取り組み

大王グループでは、2024年1月に「大王グループ贈賄防止方針」および「大王グループ贈賄防止規程」を策定し、贈賄防止の徹底と、誠実かつ倫理的な経営に取り組んでいます。具体的には、グループ役職員に対する定期的な研修の実施、取引先からの贈答接待の原則的禁止、公務員等への贈賄禁止、取引先に対するリスク審査の実施および贈賄防止条項を含む契約の締結、政党・慈善団体などに対する不適切な寄付行為の禁止、関連法令や社内規程の定期的な遵守状況のモニタリングなどの施策を講じています。策定から1年後である2025年1月には、内部監査室・総務部・法務部の連名により、大王製紙105部署および国内外グループ会社44社を対象に「大王グループ贈賄防止方針」および「大王グループ贈賄防止規程」の周知・遵守状況に関するアンケートを実施しました。その結果、一部に社内手続きの漏

れが見られたものの、重大な違反は確認されませんでした。さらに、調達取引先との良好なパートナーシップの構築と、公平・公正な取引の推進を目的として、「大王グループSDGs調達ガイドライン」を策定しています。本ガイドラインでは、法令遵守、公正な取引の実施、ならびに賄賂等の不適切な利益の供与・受領・強要の禁止を明示し、取引における包括的な腐敗防止の推進を図っています。大王グループ購買部門では、当該ガイドラインを毎年取引先へ周知するとともに、遵守状況の把握を目的としたアンケート調査を実施し、その結果をフィードバックすることで、取引先の自律的な取り組みを支援しています。

大王グループSDGs調達ガイドライン・同アンケート結果詳細
<https://www.daio-paper.co.jp/csr/attentive/material/>

ハラスメント撲滅宣言

大王グループでは、これまでもハラスメントに関する各種取り組みを進めてまいりましたが、依然としてハラスメントの完全な撲滅には至っておりませんでした。この課題を踏まえ、2024年11月には取締役を対象としたハラスメント研修を実施し、経営層からハラスメント撲滅への意識の再徹底を図りました。さらに、グループ全社員に向けて、社長による「ハラスメント撲滅宣言」をライブ配信し、未視聴の社員にはアーカイブ動画を提供、動画の視聴が困

難な社員には書面通知により周知を図りました。併せて、宣言に対する従業員アンケートも実施し、改めて周知と意識の浸透を図りました。今後は、役職別研修の継続実施や、具体的な発生事例集の活用を通じて、自身や周囲の言動に対する気づきと自浄作用を促進し、グループ全体でハラスメントの撲滅に向けた取り組みを一層強化してまいります。

内部通報制度（ホットライン）

大王グループでは、法令等違反の早期発見と是正、企業倫理の確立と信頼性の向上および公益通報者保護法へ対応する仕組みとして、内部通報制度「大王グループ企業倫理ホットライン（ホットライン）」を設置し、以下のとおり運用しています。

- **ホットライン受付窓口**…社外窓口／外部弁護士事務所、社内窓口／監査等委員会室
- **通報対象者**…海外子会社を含む現職の従業員・役員、退職後1年以内の元従業員
- **通報受付後の対応**…監査等委員が関係部署に調査を要請し、必要に応じて独立性を確保した調査体制を構築し、違反が認められた場合は、速やかに是正措置・再発防止策を実施。

- **通報者保護の徹底**…通報を理由とした不利益な取扱いの禁止、通報者の特定情報は最小限の範囲でのみ共有、再調査の申立てが可能。
- **制度の周知・啓蒙**…経営層からのメッセージ、イントラネットや社内掲示ポスターなどを通じた周知。入社時研修や定期的なコンプライアンス教育での啓蒙。

さらに、職場におけるハラスメントを未然に防止することを目的に、人事部門内に専門の相談窓口を設置。疑義のある事案について、ハラスメント防止委員会を開催し、関係者への迅速かつ必要な調査を実施しています。調査結果に基づき、事案に応じた適切な再発防止策を講じるとともに、相談者が社内の産業保健スタッフによるケアを受けられる体制も整備しています。