



Chapter

03

Foundation for Sustainable Growth

持続的成長の基盤

サステナビリティマネジメント	56
マテリアリティ	57
環境	
環境	60
気候変動への対応	61
生物多様性への対応	65
資源循環への対応	65
環境負荷への対応	66

社会	
サプライチェーン	67
地域社会	68
デジタル化	68
人材	
労働環境	69
ダイバーシティ&インクルージョン	71

ガバナンス	
コーポレートガバナンス	73
社外取締役・監査役メッセージ	80
取締役および監査役・執行役員	84
コンプライアンス	86
リスクマネジメント	87
ステークホルダーエンゲージメント	89

サステナビリティマネジメント

サステナビリティ推進に関する考え方



常務執行役員
管理企画・サステナビリティ統括
武井 康志

当社グループは、2022年に整備・強化したサステナブル経営体制のもと、特定したマテリアリティの4つのテーマ「環境」「社会」「人材」「ガバナンス」それぞれの課題に対する取り組みを進めています。

例えば、「環境」では、当社グループにおける温室効果ガス排出量のうち、2022年に開示しました当社および国内子会社におけるSCOPE1、2に加え、2023年には海外子会社のSCOPE1、2および当社のSCOPE3排出量を把握、気候変動による財務インパクトの分析とともに開示しています。

また、「人材」では、当社グループの価値創造プロセスにおいてインプットされる最大の経営資本である人的資本への投資を有効かつ適切に実行し、その価値を最大限に引き出していくために、当社従業員のエンゲージメントサーベイを実施して、まずは現状を可視化しました。

今後、これまで進めてきた現状の把握・整理・分析を踏まえ、誠実・公正なガバナンスのもとであらゆるステークホルダーとの対話を充実させ、新たに設定しました各マテリアリティの「目指す姿」の実現に向けて、より実効性の高いサステナブル経営を推進してまいります。

サステナビリティ推進体制

代表取締役社長を議長とする「サステナビリティ戦略会議」が持続可能性に関する方針策定や戦略立案、ESG課題^{*}の解決、目標達成に向けた全体マネジメントを所管しています。その下部組織としてリスク管理委員会に加え、グループ内を横断するOVOLサステナビリティ推進委員会、OVOL環境・安全委員会を設置、グループ全体のサステナビリティ推進の実務遂行を行う「サステナビリティ推進本部」がサステナビリティ推進委員会、環境・安全委員会の事務局として、グループ全体でのサステナビリティへの取り組み強化を進めています。

2022年度にはその取り組みの一環として、「OVOLサステナビリティNews」を発行、OVOLサステナビリティ推進委員会を通じて、サステナビリティに関する世界の動向やグループ内での取り組みについて情報共有の強化を進めています。OVOL環境・安全委員会においても、環境法令改正などに関する定期情報を計12回発信するとともに、環境・安全推進室による環境・労働安全コンプライアンスに関するグループ会

社への実地確認を計12回実施、環境・労働安全に対する意識向上、コンプライアンス強化に取り組んでいます。

今後も、グループ役職員の理解を深めるための教育・研修などの取り組みを積極的に推進していきます。

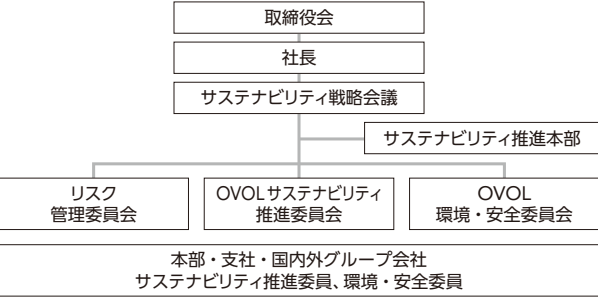
^{*} ESG課題とは、環境・社会・ガバナンスに関する幅広い課題を意味し、以下のような課題が含まれています。

環境 (E) : 気候変動、資源枯渇、廃棄、汚染、森林破壊 など

社会 (S) : 人権、強制労働・児童労働、労働条件、雇用関係 など

ガバナンス (G) : 贈収賄・汚職、役員報酬、役員構成・多様性、ロビー活動・政治献金、税務戦略 など

■ 推進体制図



戦略会議および各委員会の詳細

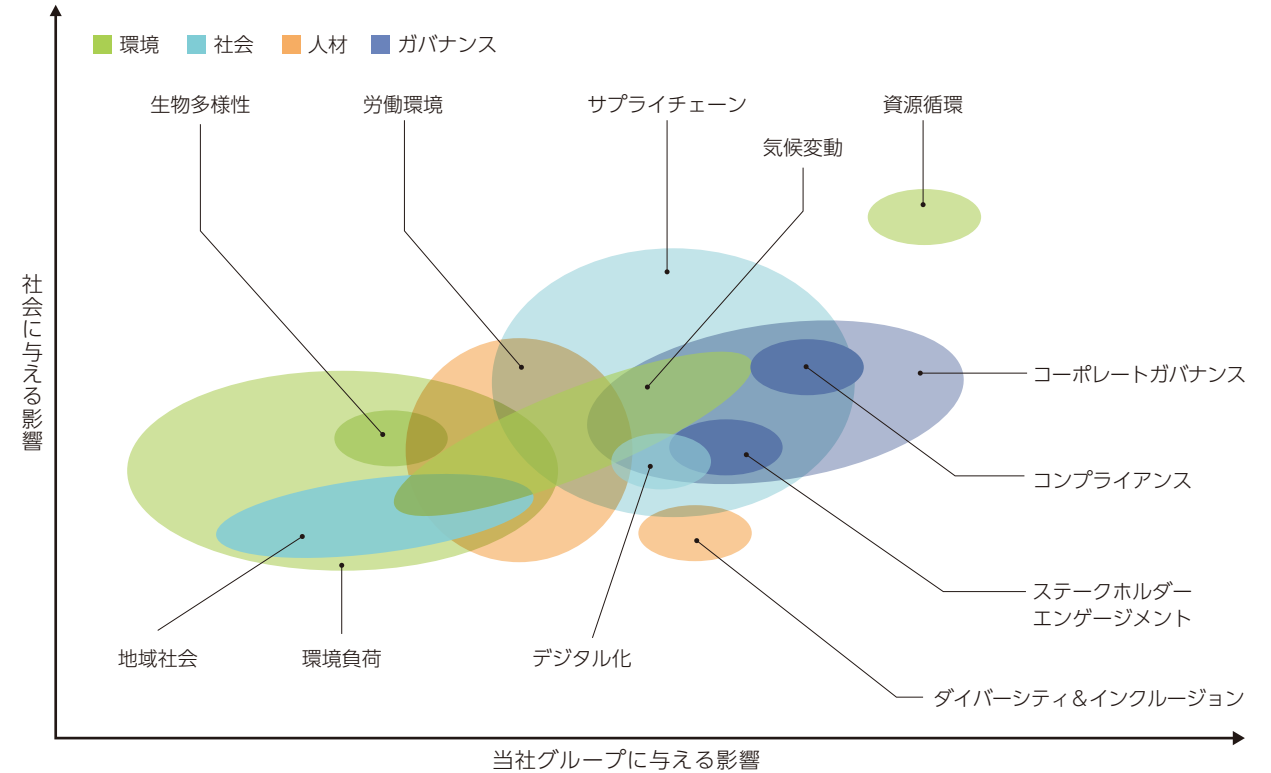
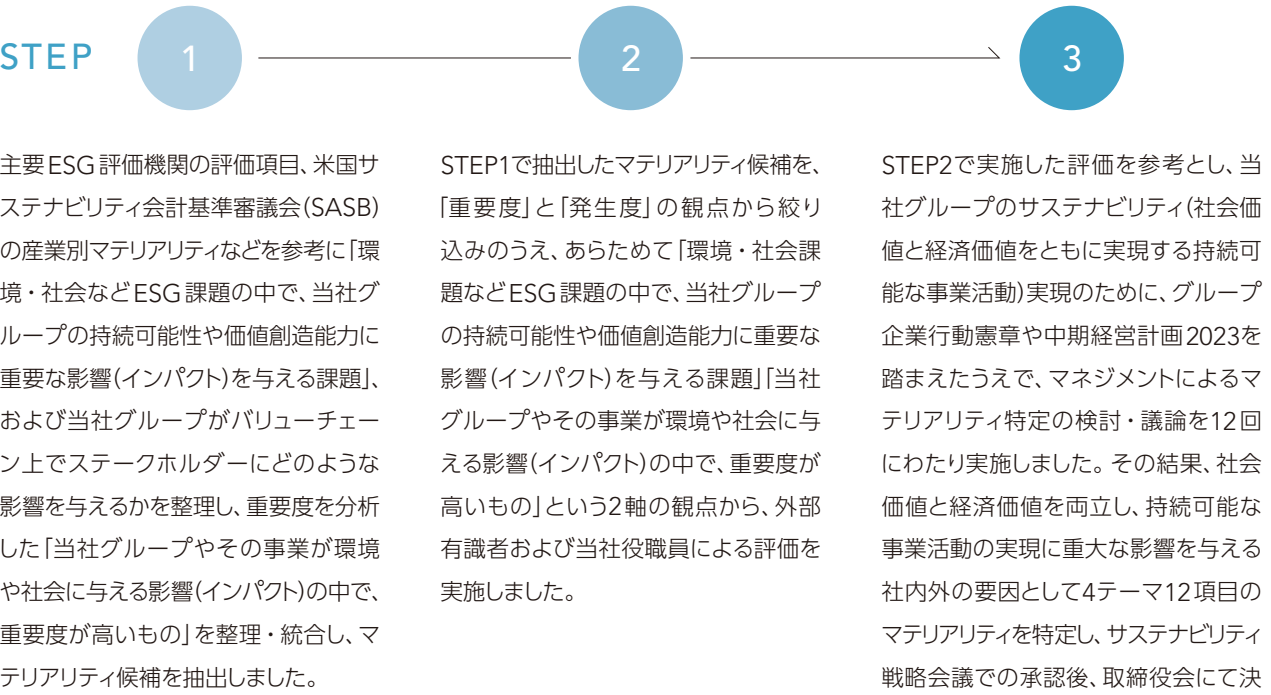
会議体名	委員長/議長	構成メンバー	開催回数	目的/役割
サステナビリティ戦略会議	代表取締役社長	常勤取締役および統括 (オブザーバー: 常勤監査役)	15	グループ全体のサステナビリティへの取り組みの司令塔として、持続可能性に関する方針策定や戦略立案、ESG課題の解決、目標達成に向けた全体マネジメントを所管
リスク管理委員会	管理本部 本部長	副委員長: 企画本部本部長 委員: 内部監査室、サステナビリティ推進本部、管理本部、企画本部および関連部門から選任 (オブザーバー: 管理全般管掌、常勤監査役および管理企画・サステナビリティ統括)	11	「リスク管理基本規程」に基づき、リスクの洗い出し、分析、評価、対応の優先順位付け、個別リスクの取り組み施策の策定を行い、当社グループにおけるリスクを低減
OVOLサステナビリティ推進委員会	サステナビリティ推進本部 本部長	副委員長: 管理本部本部長および企画本部本部長 委員: 各本部、支社、国内外グループ会社から選任 (オブザーバー: 管理企画・サステナビリティ統括)	3 (メール送付)	グループ全体でのサステナビリティへの取り組みの強化委員は各組織におけるサステナビリティ、コンプライアンス推進の役割を果たすとともに、災害など緊急事態発生時には全社部門との連絡役を担う
OVOL環境・安全委員会	サステナビリティ推進本部 本部長	副委員長: 管理本部本部長および企画本部本部長 委員: 各本部、支社、国内外グループ会社から選任 (オブザーバー: 管理企画・サステナビリティ統括)	12	グループ全体における環境・労働安全への取り組みの強化委員は各組織において環境・労働安全コンプライアンス及び、温室効果ガス削減を中心とした環境対策の推進役を担う

^{*} 2022年度の開催回数

マテリアリティ

当社グループは「社会価値と経済価値を両立し、持続可能な事業活動の実現に重大な影響を与える社内外の要因」として、「環境」「社会」「人材」「ガバナンス」の4つのテーマ、12項目のマテリアリティを特定しています。

マテリアリティ特定プロセス



日本紙パルプ商事グループのマテリアリティとその特定理由、目指す姿、取り組みおよび
当社グループが貢献するSDGsターゲット

※ SDGsアイコンの下に記載した数字は各ターゲットを示しています。					
テーマ	マテリアリティ	特定理由	目指す姿	2022年度までの取り組み	2023年度以降に予定している取り組み 当社グループが貢献するSDGsターゲット
環境	気候変動	- 紙の原料となる森林資源が気候変動によって減少することが当社グループ事業に大きな影響を与える。 - 地球温暖化による物理的リスクや、規制強化などによる移行リスクの増大、およびそれらの対応に伴う財務的負担増加の可能性がある。 - 当社グループを含めたサプライチェーン全体で排出する温室効果ガスの削減により気候変動への影響を最小化することが企業としての責務である。	カーボンニュートラルを実現している。	- TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）コンソーシアムへの参画 - TCFD提言に基づく情報開示の充実に向けた、定量分析の実施など分析方法の検討 - 国内グループ全社に加え、2022年度よりグループ全体でSCOPE1・2の算定作業を実施 - SCOPE3（対象範囲：日本紙/パルプ商事）の算定 - 温室効果ガス排出量の第三者検証（対象範囲：日本紙/パルプ商事）の実施 - グリーン電力導入の検討 - 温室効果ガス排出量算定システム導入の検討 - グループ製紙事業会社合同での省エネルギーに関する勉強会の実施 - 気候変動対応の検討	- TCFD提言に基づくリスクの定量分析の実施 - グループ全体におけるSCOPE1・2の算定・開示 - SCOPE3の算定対象の範囲拡大 - カーボンニュートラルへの貢献に向けたGHG排出量削減の中長期目標設定 - 温室効果ガス排出量の第三者検証の対象拡大 - 共同配送推進によるCO₂排出量削減 - 荷役車両などの電化の推進 - 使用電力の再生可能エネルギーへの切り替え - 温室効果ガス排出量算定システム導入の検討  9 1.2.3 4 4 1 2
	生物多様性	- 生物多様性保全への対応強化によって、紙の原料調達における規制強化やコスト増加の可能性がある。 - 森の生き物や自然を壊さないように適正に管理された森林の木材を使用した紙を販売することが重要である。	持続可能な森林資源のためにネイチャーポジティブを実現している。	TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）の動向に関する知見向上	生物多様性に関する方針および行動計画の策定  2 2.4
	資源循環	- 古紙再資源化、再生紙製造、総合リサイクルなど、事業を通じた資源循環型社会構築への取り組みが重要である。 - 社会全体における廃棄物の削減と森林資源の保護が必要不可欠である。 - 環境配慮型製品の提供が重要である。	廃棄物の再資源化に取り組み、循環型社会を実現している。	- 国内における - 産業廃棄物リサイクル率の把握 - 紙製品提案による顧客の脱プラスチック支援 - 社内プラスチック備品の紙化（紙ファイル導入ほか） - 取引先排出古紙のリサイクルループ提案推進 - プラスチック新法対応に向けた再資源化事業の強化に向けた検討	- 国内における - 古紙再資源化・総合リサイクル・古紙を原料とする製紙各事業の強化を通じた資源循環型社会への取り組み推進 - プラスチック新法対応に向けた再資源化事業の強化  9 3 4 6 1,2,4,5 1.2
	環境負荷	- 物流や工場操業などに対する環境規制の強化への対応が必要不可欠である。 - 取排水・排気ガスの管理、廃棄物の削減に取り組むことが企業としての責務である。	- ゼロエミッションを具体化させている。 - サプライチェーン全体における環境負荷の最小化を実現している。	- 各事業拠点における廃棄物削減、リサイクルへの取り組み - 事業拠点の水ストレス地域であるかの確認実施	- 各事業拠点における廃棄物削減、リサイクルへの取り組み - 事業拠点の水ストレス地域であるかの確認実施および行動計画の実施  9 4.5 6 2.4
社会	サプライチェーン	持続可能なサプライチェーンの強化によって、社会への紙をはじめとする製品の安定供給をより一層確実なものとするために、当社グループを含めたサプライチェーン全体でサステナビリティに対応することが重要である。	「原材料・製品の安定供給」と「責任ある調達」を同時に高次元で実現している。	人権課題も含めたグループとしてのサステナブル調達に関するガイドラインの策定への取り組み	- サステナブル調達に関するガイドラインの策定およびモニタリング体制の構築 「ビジネスと人権」に関する社内教育の実施 - 人権に関する新規お取引先へのデュー・デリジェンスや既存お取引先に対するマネジメント  9 1.2 1.5,8 1.3 1.2 1 2.4 1.2 3.7
	地域社会	地域社会における環境負荷の軽減、経済・社会面での貢献による共存共栄が必要不可欠である。	地域社会との共存共栄により新たな価値を創出している。	- 災害時の避難場所の提供 - ゴミの減量および再資源化への貢献	- 災害時の避難場所の提供 - ゴミの減量および再資源化への貢献  9 1 3 6 4 1 1,2,4
	デジタル化	- デジタル化の進展による紙の需要減少が当社グループ事業に大きな影響を与える。 - DX推進による生産性向上とエネルギー利用効率化が重要である。	- デジタル社会における紙の価値・役割の提案により、新たな紙需要を創出している。 - デジタル技術をビジネスの新たな強みとして活かしている。	ICT活用推進に関する各種基本方針の策定	- ICTによる業務改革を通じての生産性向上の目標設定 - グループIT統制  1.2 1.4
人材	労働環境	- 安定的な雇用、能力開発機会の提供、公正な評価・処遇や働きやすい労働環境の整備などが重要である。 - 労働生産性向上や従業員エンゲージメント向上による人的資本の強化が必要不可欠である。	- 安心・安全かつ健康的な労働環境で、労働災害発生ゼロを継続的に実現している。 - 自らの成長を通じ新たな挑戦とワクワク感を生み出す職場環境で、次代のイノベーションを創出している。 - 高いエンゲージメントによりウェルビーイングを実現している。	- 単体における - 人的資本開発および労働安全衛生に関する目標設定 - 従業員エンゲージメントサーベイの導入 - 健康経営の推進 - 健康経営優良法人認定への取り組み - 労働安全衛生研修の定期的な実施 - 環境・安全コンプライアンス調査の実施	- 単体における - 従業員エンゲージメントサーベイの継続的な実施 - グループ全体での - 人的資本開発および労働安全衛生に関する目標設定 - 主要人事関連データの把握  6.8 2,4,5,7 2,4,5,6 2,5,6,8 2 1,2,3
	ダイバーシティ & インクルージョン	ダイバーシティ & インクルージョンに適切に取り組むことによる多様な人材の活躍、多様な価値観と発想による企業の競争力強化、企業風土の活性化、従業員エンゲージメントの向上が重要である。	すべての役職員が性別や国籍、経験などの違いを超えてお互いの多様性を認め合い尊重する文化のもと、多様な才能や発想が共鳴し、グループとしての強みや競争力につなげている。	- 単体における - 女性活躍推進行動計画に基づいた、時間外労働削減、有給休暇取得率向上 - 女性管理職比率などのダイバーシティに関する目標設定 - ハラスメント研修、コンプライアンスレターなどによる教育実施 - 障がい者雇用の推進 - グループ全体での - 人権方針の周知および周知状況の把握	- グループ全体での - 女性管理職比率などのダイバーシティに関する目標設定 - D&I（ダイバーシティ&インクルージョン）に関するデータの把握 - 人権侵害事案の有無の把握  2 5.8 1.3 2
ガバナンス	コーポレートガバナンス	持続的かつ中長期的な企業価値向上の観点から、透明性および実効性のある経営体制の構築が必要不可欠である。	誠実・公正なガバナンスを通じて、持続的かつ中長期的な企業価値向上を実現している。	- 自己評価方式での取締役会の実効性評価の実施と、実効性評価を踏まえた対応 - 政策保有株式縮減に向けた行動計画の策定	- 自己評価方式での取締役会の実効性評価の実施と、実効性評価を踏まえた対応 - 政策保有株式縮減に向けた行動計画の策定  6 5 1 3.5
	コンプライアンス	コンプライアンスに関わる問題が発生した場合、企業価値が大きく毀損する可能性がある。	すべての役職員が高い倫理観・責任感を持って事業活動を行っている。	- 国内グループ会社を対象とした環境・労働安全管理体制の实地確認 - 内部通報制度の周知状況の把握 - 独占禁止法セミナーの実施	- 環境・労働安全管理・監督体制の構築と運用 - コンプライアンスハンドブックの改定 - コンプライアンスに関する従業員研修などの定期的な実施 - eラーニングの実施 - 独占禁止法セミナーの実施
	ステークホルダーエンゲージメント	ステークホルダーとの対話により当社グループに対する社会からの期待や要請を把握し、経営に反映させることが企業としての責務である。	対話を通じて、ステークホルダーからの期待や要請を経営に反映している。	- IR・SR活動の強化 - NPO・NGOを含む社外有識者との対話回数の把握	- IR・SR活動の強化 - 個人投資家向け説明会実施の検討 - 投資家以外のステークホルダーとのエンゲージメント  6

※日本紙パルプ商事グループのマテリアリティの定義「社会価値と経済価値を両立し、持続可能な事業活動の実現に重大な影響を与える社内外の要因」

環境に関する考え方

工業化や人口増加による地球環境の危機が指摘され、国連など世界的な枠組みで環境問題が議論されるようになった1970年代、当社は、「紙の安定供給を将来にわたり果たしていくためには、再生資源である古紙の利用促進が不可欠である」という認識を強め、古紙再資源化事業を本格化させました。

「事業活動による環境保全への貢献」は当時より当社に根づく確かな意識であり、今日われわれが掲げる「社会と地球環境のよりよい未来を拓く」という当社グループの使命につながるものです。

その共通意識のもと、当社は近年、気候変動への対応をはじめとする地球環境問題への取り組みをグループの枠組みでさらに推し進め、カーボンニュートラルなど国際社会共通の目標への貢献を目指しています。2022年には企業理念とサステナブル経営をつなぐ企業行動憲章、役職員行動規範を改定し、サステナビリティ基本方針を制定するとともに、従来の「環境方針」を「日本紙パルプ商事グループ環境方針」と

して改定しました。また、推進体制もグループの枠組みとして再構築しています（詳細はP.56組織体制図を参照）。

**日本紙パルプ商事グループ
環境方針(骨子)**

- 1. 関係法令等の遵守
- 2. 自然環境の保全
- 3. 環境負荷の低減
- 4. 資源の有効活用及び使用量削減
- 5. 循環型社会の構築
- 6. 環境汚染の予防
- 7. コミュニケーションの推進

 <https://www.kamipa.co.jp/activity/policy/>

環境マネジメント

当社は、環境管理システムの国際規格であるISO14001に基づく環境マネジメントシステムを運用し、事業活動を通じた環境負荷の低減、地球環境の保全に継続的に取り組んでいます。

日本紙パルプ商事株式会社

登録番号：JE0074H 初回登録日：2001年1月29日
審査機関：JIA-QAセンター 有効期限：2025年1月28日

グループ会社では国内11社、海外3社がISO14001認証を取得しています。

環境関連教育・研修

当社では、サステナブル経営の実践に取り組むにあたり、グループ役職員の理解を深め、グループ全体による積極的かつ能動的な推進を目的として、環境に関する教育・研修を実施しています。

ISO教育研修や廃棄物セミナーなどの環境教育・研修の継続的な実施に加え、グループ各社が参画する二つの委員会「OVOLサステナビリティ推進委員会」と「OVOL環境・安全

委員会」が、サステナビリティ関連情報や法令改正情報の共有、脱炭素に向けた取り組みの推進、環境・安全管理の強化、社会貢献活動に関する情報共有、ESG関連データの収集と分析、サステナビリティ関連教育などを行っています。また、2022年度には紙の価値とサステナビリティに関するセミナーを3回実施しました。



気候変動への対応

当社グループは、気候変動が紙の主要な原料である森林資源の減少や、地球温暖化による物理的リスクおよび規制強化による移行リスクの増加、またそれらの対応に伴う財務的負担増加を引き起こす可能性があること、そして、当社グループを含めたサプライチェーン全体で排出する温室効果ガスの削減により気候変動への影響を最小化することが企業としての責務であると捉えていることから、グループ全体に大きな

TCFD提言に基づく情報開示

当社グループは、気候変動への対応がグループ全体として喫緊の課題であると認識し、2021年6月にTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言への賛同を表明すると同時に、「TCFDコンソーシアム」に参加、以降、気候変動が当社グループ事業に及ぼすリスクと機会についてシナリオ分析を行っています。各セグメントに及ぼす影響を明確にするため、紙・板紙卸売、製紙加工、環境原材料、不動産賃貸、各々の事業セグメント*を4つの分野に分けて分析し、TCFD

影響を与える要因として気候変動をマテリアリティの一つに特定しています。

当社グループでは、製紙・加工事業を中心に、従来より温室効果ガスの排出量削減に取り組んでいますが、引き続き、グループ全体におけるさらなる省エネ化を推進するとともに、2050年カーボンニュートラルに貢献すべく、取り組みを強化していきます。

が推奨する「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」に基づき、下記のとおり開示します。

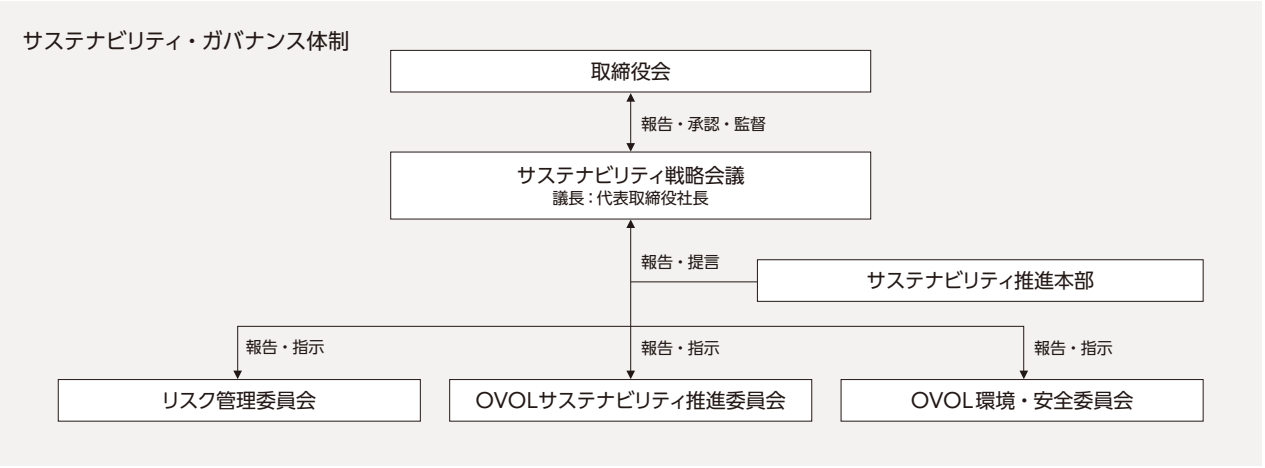
当社グループは、「サステナビリティ基本方針」のもと、気候変動への対応、温室効果ガスの排出削減への取り組みをより一層推進するとともに、TCFD提言に基づく情報開示を進めていきます。

※当社事業は、国内卸売、海外卸売、製紙加工、環境原材料、不動産賃貸の5つのセグメントにより構成されていますが、分析にあたっては業態の観点から、国内卸売および海外卸売を1つとし、紙・板紙卸売として表示しています。

1 ガバナンス

当社は、サステナブル経営をより積極的かつ能動的に推進していくことを目的として、2022年4月1日付にて、「サステナビリティ戦略会議」を設置しました。「サステナビリティ戦略会議」は、取締役会の監督のもと、グループ全体のサステナビリティに関する方針などの策定や戦略立案、ESG課題の解決・目標達成に向けたマネジメントを所管しています。気候変動に関しては、取り組みの進捗状況などを定期的に取り締役に報告するとともに、重要な事項については、取締役会にて決議されます。取締役会にて決議された事項については、サス

テナビリティ戦略会議の下部組織であるグループ横断組織「OVOLサステナビリティ推進委員会」「OVOL環境・安全委員会」に指示され、グループ内各事業拠点にて実践する体制としています。また、グループ全体のサステナビリティ推進の実務遂行部門として、「サステナビリティ推進本部」を設置しています。代表取締役社長は、「サステナビリティ戦略会議」の議長であり、環境課題に関わる経営判断の最終責任を負っています。



2 戦略(リスクと機会および対応)

当社グループは、IPCC(気候変動に関する政府間パネル)や IEA(国際エネルギー機関)などの専門機関が作成した、気温上昇が1.5℃(2.0℃)に抑制される場合と4℃以上になる場合の2つのシナリオを用いて、紙・板紙卸売、製紙加工、環境原材料、不動産賃貸の4つの事業分野について、気候変動に

伴うリスクと機会の抽出を行いました。気候変動がもたらすリスク・機会は、低炭素社会への移行に伴うリスク(移行リスク)と物理的な影響(物理的リスク)に分類され、これらのリスク・機会を事業戦略に織り込むため、財務影響を短期(2025年)・中期(2030年)・長期(2050年)の観点で評価しました。

リスクと機会

分類		当社への影響	対応策	影響度
リスク	移行	政策・法規制 製紙事業における、炭素税の引き上げに伴う操業コストの著しい増加	- 温室効果ガス排出量削減の中長期目標設定 - 省エネルギーのさらなる推進 - 再生可能エネルギーへの切り替えおよびグリーン証書などの購入、コーポレートPPAやインターナルカーボンプライシング制度の導入などの検討 - 荷役車両などの電化の推進	大
		評判 気候変動対策の遅れに伴う企業価値の下落、ステークホルダーの信頼失墜などによる、売上収益の減少、資金調達への影響、ブランド力の低下	- 温室効果ガス排出量削減の中長期目標設定 - 省エネルギーのさらなる推進 - 適切な情報開示の推進	中
	物理的	急性 風水害による拠点、設備、在庫、不動産物件などの甚大な被害	- ハザード調査の実施、浸水防止対策への取り組み - 災害発生に備えた防災訓練の実施、BCM体制(事業継続マネジメント)の構築	中
		慢性 風水害によるサプライチェーンの途絶に伴う事業停止、および売上収益の減少	- サプライヤーに対する風水害発生時のBCM体制の構築とBCP(事業継続計画)整備の依頼 - 原料サプライヤー、輸送手段の多様化による調達の安定化	中
		慢性 海面上昇による、臨海拠点の高潮など浸水被害の影響	- ハザードの調査の実施、浸水防止対策への取り組み - 災害発生に備えた防災訓練の実施、BCM体制の構築	中
	機会	市場	電化の進展に伴う電子部品関連機能材の需要増による業績への寄与	電子部品関連機能材の需要動向のモニタリング、および製品の開発、状況に応じた供給量の確保
森林認証紙・再生紙など環境配慮型製品の需要増による業績への寄与			環境配慮型製品の需要動向のモニタリング、および製品の開発、状況に応じた供給量の確保	中
脱プラスチック化の進展に伴う紙製品の需要増による業績への寄与			法規制および需要動向のモニタリング、および製品の開発、状況に応じた供給量の確保	中

※影響度は、事業の存続に大きな影響があるレベルを“大”、事業の戦略を大きく変更する必要があるレベルを“中”と表示。
※影響度(大・中)の定義は、Applying Enterprise Risk Management to Environmental, Social and Governance-related Risks, COSO & WBCSD をもとに作成。

財務インパクト分析

財務インパクトに関するシナリオ分析の結果、移行リスクにおける炭素税の導入が、当社グループの製紙事業を中心に大きな影響を与えると想定しています。一方、温室効果ガス排出量の削減を推進することにより、その影響を軽減できると考えています。

物理的リスクでは、洪水・台風といった異常気象による国

内グループ主要拠点の被害想定額は、1.5℃(2℃)および4℃シナリオで2～6億円程度と試算しています。また、当社グループのお取引先が甚大な被害を受けた場合、サプライチェーンにおける工場の操業停止や製品および原燃料などの輸送が寸断される可能性があり、試算額以上の被害が想定されます。

分析結果※1

項目	リスク	分析内容	財務インパクト(2050年)	
			4℃シナリオ	1.5℃(2℃)シナリオ
炭素税	移行リスク	炭素税導入による影響	—	-66.3億円※2
電力価格	移行リスク	電力価格変化による影響	+2.3億円	-2.9億円
洪水被害	物理的リスク	年平均の洪水被害額	-5.1億円	-1.7億円
高潮被害	物理的リスク	年平均の高潮被害額	-0.3億円	-0.1億円
営業停止損害(洪水)	物理的リスク	年平均の営業停止損害額(洪水)	-0.8億円	-0.3億円

※1 当社単体+国内連結子会社を対象に分析。 ※2 2019年度の温室効果ガス排出量に基づき分析。

(参考)参照したシナリオ

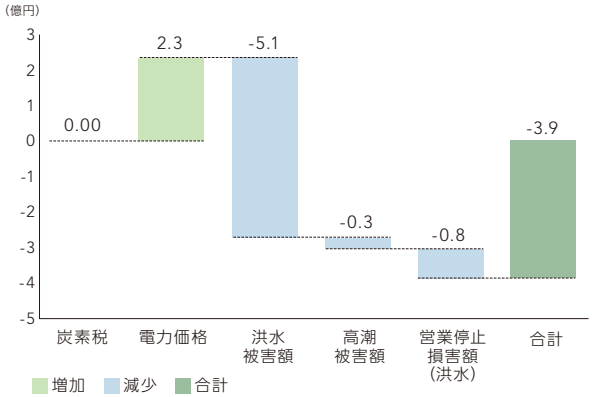
移行リスク	IEA NZE	Net Zero Emissions by 2050 Scenario (NZE) CO ₂ 排出量を2050年までにネットゼロにするシナリオ
	IEA SDS	Sustainable Development Scenario (SDS) パリ協定で定められた「世界の平均気温上昇を産業革命以前に比べて2℃より十分低く保ち、1.5℃に抑える努力をする」という目標を完全に達成するための道筋を分析したシナリオ
	IEA APS	Announced Pledges Scenario (APS) 未実施のものも含め政府の発表済み公約が仮にすべて実施された場合を想定した、各国の野心を反映したシナリオ
	IEA STEPS	Stated Policies Scenario (STEPS) 世界で公表・実施されている政策イニシアティブなど、各国政府の現在の計画を組み込んだシナリオ
	IEA B2DS	Beyond 2 Degrees Scenario (B2DS) 2060年での気温上昇が1.75℃を50%の確率で超えないシナリオ
物理リスク	IPCC RCP2.6	産業革命前に比べて2℃程度の上昇が見込まれるシナリオ
	IPCC RCP8.5	最も気温上昇が高い4℃シナリオ

(参考)財務インパクト分析に使用したパラメータ

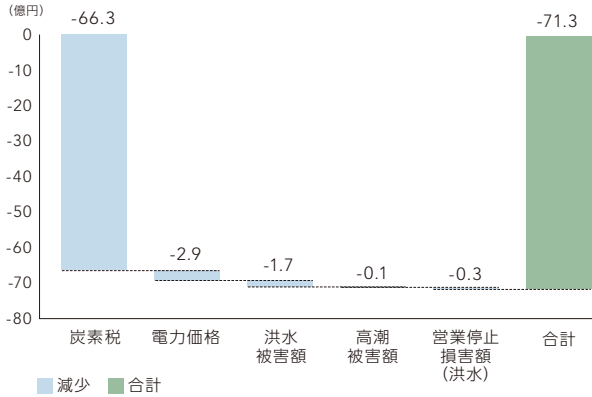
項目名	基準	単位	現在	2050			出典
				4℃	2℃	1.5℃	
炭素価格	先進国 ネットゼロ宣言あり	USD/t-CO ₂	0	0	200	250	IEA WEO 2022
電力価格	日本	USD/MWh	216 (2018)	203 (2040)*	232 (2040)*	—	IEA WEO 2019
洪水発生倍率	日本	—	—	4 (2040)*	2 (2040)*	—	気候変動を踏まえた治水計画のあり方提言(国土交通省)
高潮発生倍率	日本	—	—	2	1.2	—	気候変動影響評価報告書(環境省)

※2050年のパラメーターがないため、2040年の数値で分析。

2050年の4℃シナリオにおける財務インパクト(リスク)



2050年の1.5℃(2℃)シナリオにおける財務インパクト(リスク)



3 リスク管理

「サステナビリティ戦略会議」は、グループ全体での気候変動に関するリスク・機会の特定、対応計画の策定、実務遂行部門であるサステナビリティ推進本部を中心とした対応組織への指示、進捗の管理を行い、取締役会に報告します。取締役会は報告内容について承認もしくは改善指示を出し、適切

なリスク管理が行われていることを監督します。また、サステナビリティ戦略会議にて審議された気候変動関連のリスク事項は、その下部組織である「リスク管理委員会」「OVOL 環境・安全委員会」「OVOL サステナビリティ推進委員会」に指示され、グループのリスク管理に反映されます。

4 指標と目標

気候変動への対応としてグループにおける温室効果ガス排出量の算定を開始し、2022年に当社および国内子会社における2019年以降のSCOPE1、2を、2023年は算定対象を海外子会社を含むグループ全体に拡大するとともに、当社(単体)のSCOPE3を開示しました。

今後は、2050年脱炭素社会の実現と持続可能な社会の構築に貢献するべく、グループ全体における脱炭素に向けた具体的な指標と目標を設定し、気候変動への対応をより一層強化していきます。

再生可能エネルギーによる発電

グループ内製紙会社への電力供給を目的としたバイオマス発電事業に参入以来、社会的要請が高まっているグリーンで安全な電力の安定供給を目的に発電事業を行っています。

2016年に岩手県野田村において、再生可能エネルギー固定価格買取制度(FIT)のもと、木質バイオマス発電所(発電出力:14,000kW)を稼働。地域行政と連携し、地元産業の活性化につながる、公益性の高い事業を展開しています。

2018年には、マレーシアにおいて PKS^{*}の集荷と日本などへの輸出を行う OVOL New Energy Sdn. Bhd. を設立し、バイオマス燃料を国内向けに安定供給する体制を強化しています。

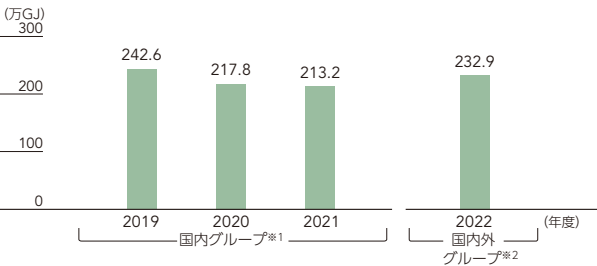
一方、北海道釧路市においては、FITのもと、太陽光発電事業(発電出力:20,000kW)による、電力の供給を行っています。

※アブラヤシの実の種殻

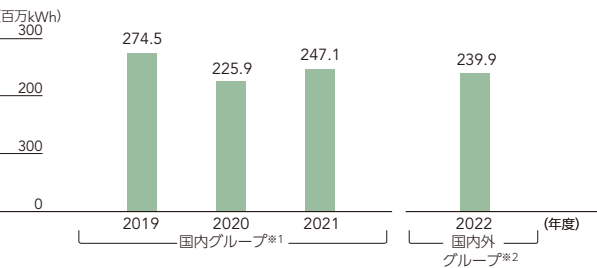


気候変動関連データ

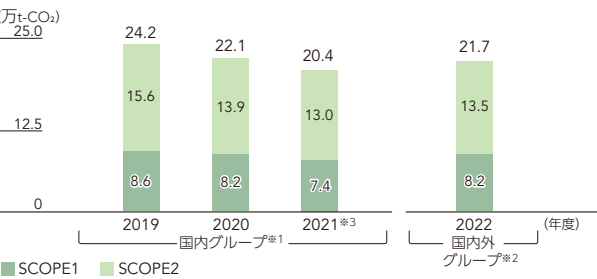
エネルギー消費量



電気使用量

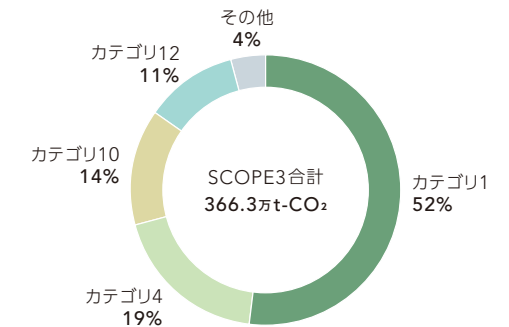


温室効果ガス排出量



※1 国内グループの対象範囲: 日本紙パルプ商事および国内連結子会社
※2 国内外グループの対象範囲: 日本紙パルプ商事および国内外連結子会社
※3 単体における2021年度の温室効果ガス排出量 SCOPE1、SCOPE2について、一般社団法人日本能率協会 地球温暖化対策センターによる第三者検証を受審しています。

SCOPE3内訳(日本紙パルプ商事単体)



項目		2022年3月期
カテゴリー1	購入した製品・サービス	191.2
カテゴリー2	資本財	0.2
カテゴリー3	エネルギー関連活動	4.4
カテゴリー4	輸送、配送(上流)	68.5
カテゴリー5	廃棄物	0
カテゴリー6	出張	0
カテゴリー7	従業員の通勤	0
カテゴリー8	リース資産(上流)	—
カテゴリー9	輸送、配送(下流)	0.9
カテゴリー10	販売した製品の加工	50.7
カテゴリー11	販売した製品の使用	7.5
カテゴリー12	販売した製品の廃棄	41.3
カテゴリー13	リース資産(下流)	1.6
カテゴリー14	フランチャイズ	—
カテゴリー15	投資	—
SCOPE3合計		366.3

算定基準 : 環境省「企業のバリューチェーン(スコープ 3) 算定と報告の標準」[GHG プロトコルスコープ 3 排出量の算定技術ガイダンス]
除外カテゴリ : カテゴリ8、14、15は該当する活動無し

生物多様性への対応

当社グループは、環境方針において「自然環境の保全」を掲げるとともに、「生物多様性」をマテリアリティの一つとして特定しています。森林資源は紙の主要な原料であり、社会の生物多様性保全への対応強化の状況によっては、紙の原料調達における規制強化やコスト増加の可能性があります。一方、森の生物や自然を壊さないように適正に管理された森林資源を使用した紙を当社グループが販売することが重要であると考えています。

環境に配慮した調達

当社は、森林の破壊や劣化を招くことのない持続可能な木材消費を目指すことを目的として、世界的な森林認証制度である FSC[®]、PEFC の「加工・流通過程の管理認証 (CoC 認証)」を取得しています。

取得している森林認証の種類	FSC [®] 森林認証 / CoC 認証 (2002 年 10 月取得) FSC [®] -C007042 PEFC 森林認証 / CoC 認証 (2007 年 10 月取得)
森林認証の範囲	FSC [®] 、PEFC とともに、1) 森林認証紙の仕入、断裁、販売 2) 森林認証パルプの仕入、販売

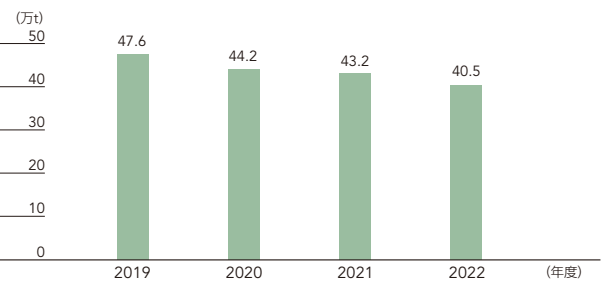
当社グループにおける森林認証の取得状況 (2023 年 7 月現在)

	国内	海外
FSC [®] -CoC 認証	16 社	34 社
PEFC-CoC 認証	1 社	17 社

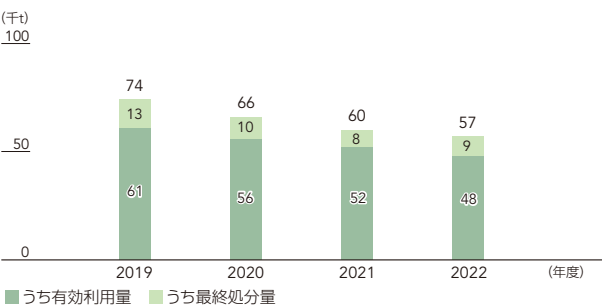
資源循環への対応

当社グループは、環境方針において「資源の有効活用及び使用量削減」を掲げるとともに、「資源循環」をマテリアリティの一つとして特定しています。古紙再資源化、再生紙製造、総合リサイクルなど、事業を通じた社会全体における廃棄物の削減と森林資源の保護に取り組むことで、資源循環型社会構築へ貢献しています。

古紙利用量(国内連結製紙子会社)



産業廃棄物発生量(日本紙パルプ商事および国内連結子会社)



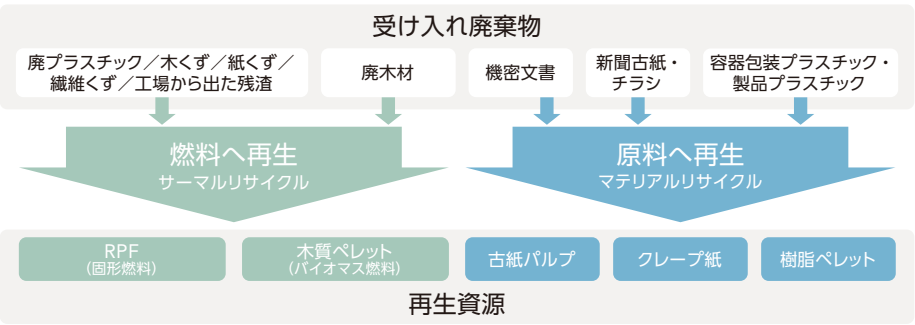
古紙再資源化

製紙原料としての古紙の再利用と安定供給に取り組んでいます。1973年に国内で古紙再資源化事業を本格的に開始以来、全国に拠点を広げ、機密書類の処理も各種セキュリティ認証を取得のうえ行っています。海外では、日本国内で培った経験・ノウハウを活かし、1998年の米国への進出を皮切りにインドでも事業を開始するなど、古紙の集荷・供給力の強化を図っています。現在は、国内外に古紙ヤード28ヵ所を有し、古紙回収のグローバルネットワークを構築しています。



総合リサイクル

「サーマル」と「マテリアル」の二つのリサイクルを組み合わせ、古紙・プラスチック系廃棄物・木質系廃棄物の効率的な再資源化に取り組んでいます。

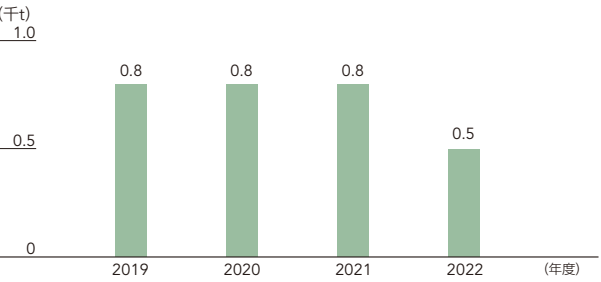


環境負荷への対応

当社グループは、環境方針において「関係法令等の遵守」「環境負荷の低減」「資源の有効活用及び使用量削減」を掲げ、同時に当社グループ事業に大きな影響を与える要因として「環境負荷」をマテリアリティとして特定しています。

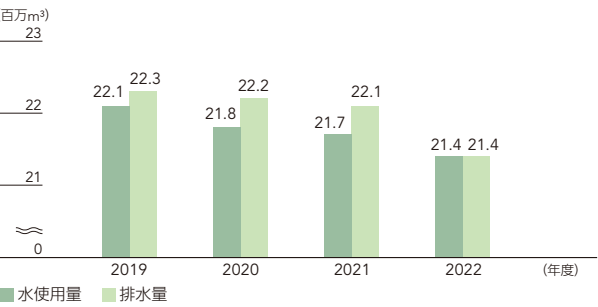
当社グループは事業を行ううえで、各国・地域の環境保全に関する法令などの遵守に努めるとともに、温室効果ガスの排出量の削減、廃棄物の削減・適正処理、リサイクルの推進などの環境負荷の低減、エネルギー・水など資源の有効活用および使用量の削減に取り組んでいます。

PRTR制度※対象の排出量・移動量(国内連結製紙子会社)



※人の健康や生態系に有害なおそれのある化学物質が、事業所から環境(大気、水、土壌)へ排出される量および廃棄物に含まれて事業所外へ移動する量を、事業者が自ら把握し国に届け出をし、国は届出データや推計に基づき、排出量・移動量を集計・公表する制度

水使用量／排水量(国内連結製紙子会社)



社会に関する考え方

当社グループは、持続可能な社会の実現に向けて、サプライチェーンや人権、地域社会などへの配慮に努め、当社グループが果たしていくべき役割を明確にし、サステナブル経営を推進しています。

サプライチェーン

当社グループは、サプライチェーンの責任ある一員として、企業理念でグループが大切にすべき価値観と定めている「誠実」「公正」「調和」に基づき、すべてのお取引先と公正・適正な取引を行うとともに、持続可能な責任ある調達体制の構築に努め、安心・安全な製品・サービスを安定的に提供していくために、サプライチェーンマネジメントの強化を図っています。現在の取り組みとしては、企業行動憲章、役職員行動規

範、サステナビリティ基本方針、環境方針などに基づき、当社グループのサプライチェーンにおける基本姿勢をグループ内外に示すとともに、法令・社会規範遵守の強化に取り組んでいます。今後は、サプライチェーンに対する当社グループの基本的な考え方をグループ内外に広く示すために、2023年度中にサステナブル調達に関するガイドラインおよび行動計画を策定する予定です。

調達活動

商社としての当社のサプライチェーンマネジメントにおいて最も重要な点は、グローバルに広がる顧客やお取引先に絶えることなく安定的に、確かな品質の原料・製品を提供することです。その安定供給に向けて、当社では世界各地の調達取引先からさまざまな製品、原材料および資材を調達しています。

人権尊重

人権を重視したサステナブルなサプライチェーンの構築に向けて、2022年2月に策定した「日本紙パルプ商事グループ人権方針」に基づき、グループ全体で取り組みを進めています。本方針において、当社グループは、人権尊重は事業活動の基盤であると認識し、当社グループ事業に関わるすべての人々の人権を尊重する考え方を示し、その責任を果たすべく、持続可能な社会の実現に向けて、取り組みを推進することを宣言しています。

本方針は、当社グループのすべての役職員(嘱託、契約社員、派遣社員およびパート・アルバイトなどを含む)に適用するとともに、お取引先を含むすべてのビジネスパートナーにも支持していただくことを目指しています。

人権意識の醸成に向けては、教育の実施や「コンプライアンスレター」の発行などにより、グループ役職員の意識への定着を図っています。さらに、今後は、事業活動における状況のチェック、報告、評価などを適切に行い、違反行為の未然防止強化に努めていきます。お取引先・サプライヤーに対しては、本方針への理解と人権意識の啓発に努めていくとともに、その遵守状況を確認していくために、サプライチェーン上の人権デュー・デリジェンスの実施について検討を開始しています。

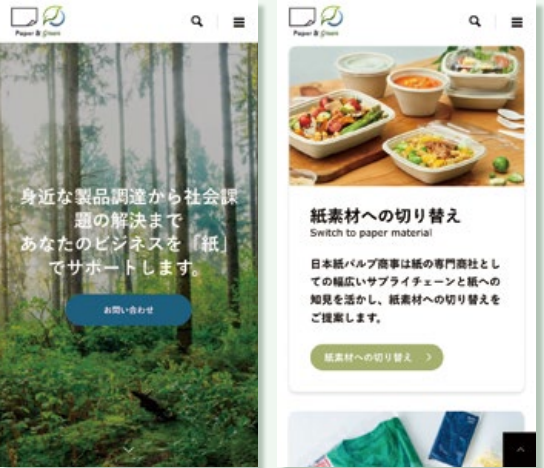
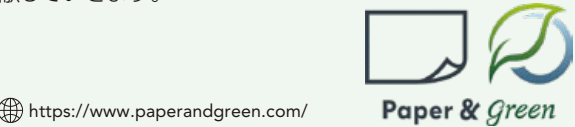
日本紙パルプ商事グループ 人権方針(骨子)

1. 基本的な考え方
2. 適用範囲
3. 人権デュー・デリジェンス
4. 救済
5. ステークホルダーとの対話・協議
6. 役職員に対する教育
7. 情報の開示
8. 責任者
9. 適用法令の遵守等

https://www.kamipa.co.jp/activity/human_rights/

PICK UP Paper & Green

「Paper & Green」は、当社が運営する、環境貢献型の製品などによるソリューションのご提案やコンサルティングを提供するサイトです。2022年10月にリニューアルし、グループ各社のネットワークを駆使した各種環境商材の提供や、お客様のご希望要件に合わせたオーダーメイド製品のお取り扱いを通じて、持続可能な循環型社会の実現に貢献していきます。



地域社会

当社グループが事業を展開するうえで、地域社会における環境負荷の低減、社会・経済面での貢献による共存共栄が必要不可欠であると認識し、「地域社会」をマテリアリティとして特定しています。現在、各自治体と連携した廃棄物削減への取組み、資源リサイクルへの理解促進に向けた再生紙製造工場やリサイクル施設の見学会開催などの啓発活動を行っています。

取り組み事例 ～古紙交換会を開催～

静岡県に本社を置く、当社グループのコアレックス信栄は、業界に先駆けた新たなリサイクルシステムの開発に取り組み、近年はオフィスビルや金融機関、行政などで発生する機密書類の情報漏洩を防止しながら再生する画期的なシステムを構築するなど、リサイクル社会に大きく貢献してきました。そのコアレックス信栄では2022年10月、工場にて製品即売・古紙交換会を開催しました。古紙交換会は、2021年に新型コロナウイルス感染症対策として取り入れた工場敷地内でのドライブスルー形式で行われ、来場者は乗車したまま、従業員が原料受入口の前で古紙を降ろし、製品出荷口で相当分の製品を積み込みました。2日間にわたる古紙交換会では、ご家庭で発生した古紙を約50t回収することができました。今後も、古紙活用に関する啓発活動を積極的に推進していきます。



来場者の車から古紙を回収し、製品を積み込むドライブスルー形式

デジタル化

デジタル化をビジネスチャンス創出の原動力に



常務執行役員
情報技術統括
渡辺 文雄

デジタル化が当社グループに与える影響には大きく2つあります。まず、当社グループの主力事業である紙卸売事業は、デジタル化の進展や人口の減少に伴い、グラフィック用紙の継続的な需要減少に直面しています。この分野における紙の需要が大幅に回復することは想定しづらい一方、紙には一覧性や、物理的に「モノ」としての存在感・手触り・作業性などの特長があり、デジタルメディアとの共存は十分可能であると考えています。

一方、OVOL長期ビジョン2030の実現に向けては、デジタル技術を活用した強靱な経営体制を構築していくことが必要不可欠です。BCP(事業継続計画)の観点から2023年度よりDX推進室を新設し、グループIT統制活動を始動していますが、それに加えて、多角化するグループ事業においては、より一層のシナジーを生み出していくために、グループ全体でのデータガバナンスの仕組みを構築し、DX推進による生産性の向上とエネルギー利用効率化を実現することが重要だと考えています。この取り組みを通じて、グループ各社の強みを共有し活用する「組織力」をより一層強化し、新たなビジネスチャンス創出の原動力にしていきたいと考えています。

人材

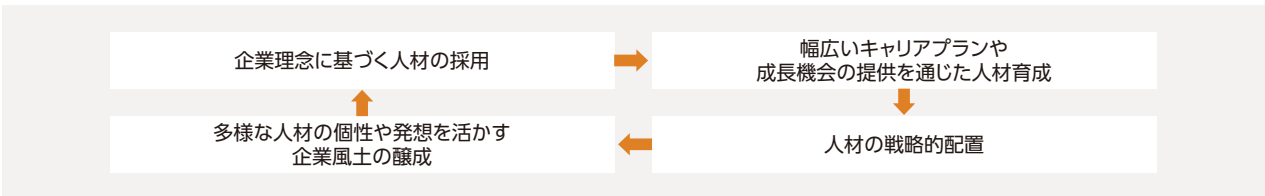
人材に関する考え方

当社グループにとって最大の経営資本は人材です。人材こそが競争力の源泉であり、当社グループが将来にわたって持続的な成長を遂げていくための要因として位置づけ、「労働環境」「ダイバーシティ＆インクルージョン」をマテリアリティとして特定しています。

最大の経営資本である人材をさらに強化していくために、質的にも量的にも高水準の人材を確保し、その価値を発揮で

きるよう、「中期経営計画2023」の方針の一つである多様な価値観を尊重し、働きやすく、個々の能力を最大限発揮できる環境を整備することを目指しています。

今後も、魅力ある人材の採用に注力するとともに、能力開発機会の提供、公正な評価・処遇や働きやすい労働環境の整備など、すべての従業員の活躍を促す仕組みを拡充していくことで、さらなる組織能力の向上に取り組んでいきます。



労働環境

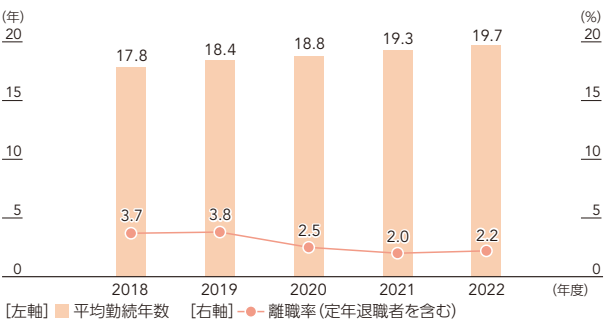
人材の採用

当社グループが今後も持続的に企業価値を向上させていくためには、当社グループの最大の経営資本である人材をさらに強化していくことが必要不可欠です。そのためには、優秀な人材を採用し、適切に育成・活用していくことが重要です。

当社の採用は、創業から178年間という長い歴史のなかで育まれてきた当社グループの価値観である企業理念「誠実」「公正」「調和」に基づいて実施しており、3つのC「Change(社会の変化を的確に捉え、迅速果断に自らを変革する)」「Challenge(強い信念、高邁な向上心をもって、新たな領域に挑戦する)」「Create(多様性を尊重し、世界規模で新たな価値を創造する)」を積極的に実践できる人材の採用に取り組んでいます。さらに、当社グループの事業領域拡大に伴う人材の戦略的配置に向けて、キャリア採用も積極的に推進しており、さまざまな経験を有し、自らのスキルを最大限に活か

せる環境を求めているChallenge精神旺盛なプロフェッショナルをグループ各社に迎えています。

平均勤続年数／離職率(定年退職者を含む)(単体)



人材評価と処遇

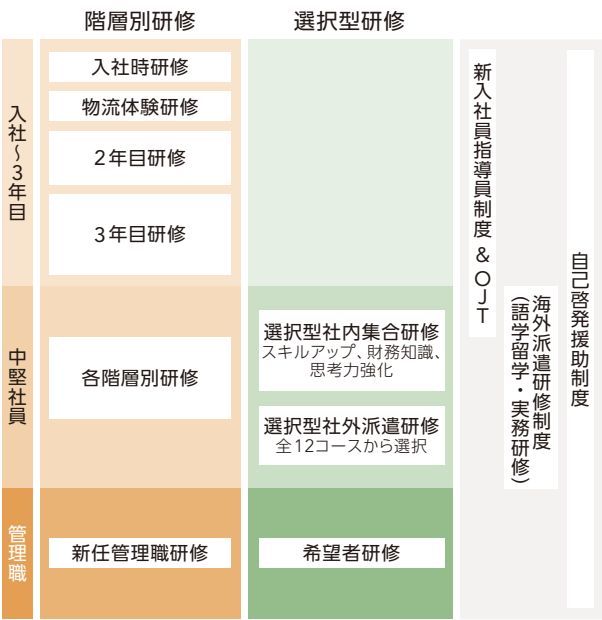
当社の人事評価制度は、「グレード基準評価」と「チャレンジ評価」により構成されています。「グレード基準評価」では、役割グレード別にその期待水準を「グレード基準」として統一的に定め、その発揮・実践の度合いを評価しています。「チャレンジ評価」は、「業績評価」と「プロセス評価」の2つから構成され、「業績評価」では、所属する組織の該当期間における定量的な業績の達成度合いを評価します。「プロセス評価」では、業績目標の達成に向けてチャレンジすべき優先度の高い事項や、新たな価値創造に向けて中長期で取り組む事項な

どの目標を設定し、その取り組みを評価します。「プロセス評価」においては、設定した目標レベルへの到達度よりも、困難や変化に対する対応力や行動を重視しており、目標設定の内容は質が高く、真にチャレンジ性の高いものであることが要求されます。当社は、目標設定と評価いずれの場面においても、被評価者とよくコミュニケーションを取っていくことにより、成果や行動を適正に評価し、処遇に反映するとともに、フィードバックにより透明性を高めることで従業員の納得感を高め、モチベーションを支えていくことに注力しています。

人材育成

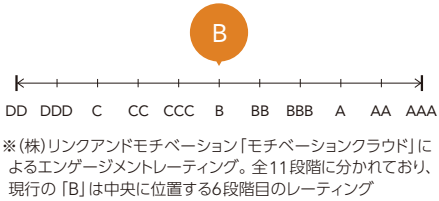
当社は、「役割責任制度」を人事制度の柱とし、育成と活用によって最大の経営資本である人材の活性化を図っています。「役割責任制度」では、組織マネジメントだけでなく、自らの専門性を発揮し具体的な課題の達成を図る役職を設けるなど、能力と意欲のある従業員の抜擢・登用を行っています。人材育成のための教育・研修体系では、「役割と責任を果たす人材の育成」「変革期に対応する自立型人材の育成」をコンセプトとし、従業員一人ひとりの能力向上や、人と組織の活性化を目指したプログラムを推進しています。「階層別研修」では、昇格対象者を一堂に集めて、期待される役割の理解とワンランク上の業務遂行に向けた研修を実施し、「選択型研修」では、コア人材に必要な経営知識やマネジメントスキルの習得を目的に、高度化・複雑化する組織課題や業務課題の解決・達成に向けた実践的なプログラムを取り入れています。さらに、国際的視野を備え、外国語による実践的なコミュニケーション力を有する人材を育成するために、「海外研修制度」を運用しています。加えて、タレントマネジメントシステムにより、従業員の職歴などの基本情報や経験・スキルなどの能力など情報の一元的な管理・可視化に取り組み、これらを研修・教育に活用するとともに、従業員それぞれの特性を活かした戦略的な人材配置にもつなげています。

今後は、人材データの棚卸しをさらに精緻化させ、そのデータに基づいた戦略的な人材育成投資を実行していくことで、当社の持続的な企業価値向上を担う人材のスキルや能力の向上を図っていきます。



エンゲージメント

当社は、2022年度より整備・強化したサステナブル経営のなかでも、特に人的資本経営を経営戦略上の重要課題と位置づけています。人的資本経営を推進していくうえで、まずは現状の従業員エンゲージメントを可視化するためにエンゲージメントサーベイを2023年5月に実施、今後定期的に行う予定です。そして、その結果を分析して、これまで以上に従業員一人ひとりの働きがいを高め、より活躍し、付加価値を生み出す新たな仕掛けづくりにチャレンジできる組織風土の醸成と生産性の向上を目指していきます。



健康経営

日本紙パルプ商事グループ健康経営方針(骨子)

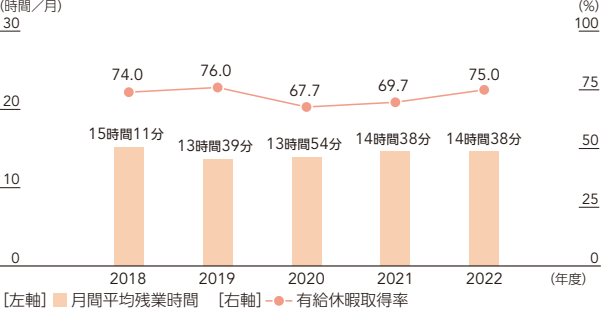
- 生活習慣の改善
- いきいき働く職場づくり
- 働き方改革の推進

<https://www.kamipa.co.jp/activity/health/>

当社は、最大の経営資本である人材が健康で生き生きと働ける職場環境づくりに向け、役職員一人ひとりが自らの健康に責任を持って心身の健康維持・増進に主体的に取り組む

ことが個々の生活の質や仕事の質を高め、当社の生産性や企業価値向上につながると考え、健康経営の取り組みを進めています。ノー残業デーの実施など残業時間削減や有給休暇を取得しやすい環境づくりに加え、在宅勤務制度やシフト勤務の導入などにより働き方改革を進め、ワーク・ライフ・バランスの実現に努めています。また、疾病などを低減させるために各種健診やストレスチェックなどを実施し、産業医や常勤看護師、複数の衛生管理者を設けるとともに、外部の相談機関と連携するなど、役職員一人ひとりが心身ともに健康で、生き生きと能力を発揮できる職場づくりを進めています。

月間平均残業時間／有給休暇取得率(単体)



労働安全衛生

日本紙パルプ商事グループ労働安全衛生方針(骨子)

- 関係法令及び社内ルール等の遵守
- 働きやすい職場づくり
- 労働災害の予防
- 労働安全衛生教育の推進

<https://www.kamipa.co.jp/activity/safety/>

当社グループは、労働災害ゼロ、危険ゼロ、職業性疾病ゼロを目指し、労働安全衛生体制および管理の強化に取り組んでいます。その取り組みは、人事部、環境・安全推進室、およびOVOL環境・安全委員会を通じ、グループ各社で実行され、サステナビリティ戦略会議に報告されます。これらの

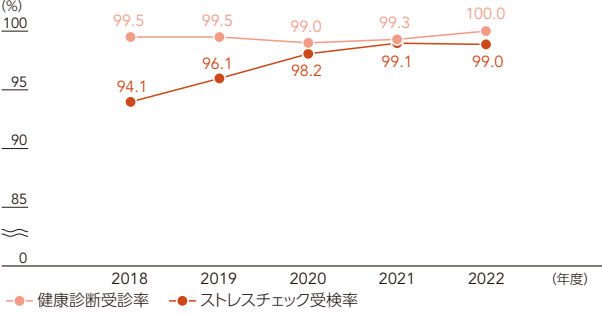
ダイバーシティ&インクルージョン

当社グループが今後も持続的に企業価値を向上させていくためには、多様な経験・スキル・考え方を持つ役職員一人ひとりが自らの個性と持てる能力を発揮し、新たな価値を創造していくことが必要不可欠と考えています。当社は2021年に定年を延長しましたが、年齢による処遇は変わらず一律の役職定年を設けておりません。当社グループ全体としては、

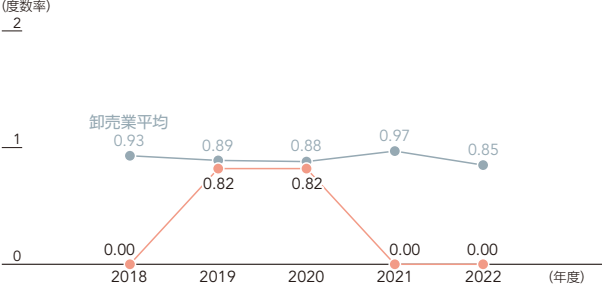
グローバル人材

当社グループは、人種や国籍にかかわらず多様な人材が活躍できる組織を目指しています。現在、当社グループの売上収益の約5割は海外が占め、また従業員の約5割は日本国籍以外の方であり、グローバルで活躍できる人材の確保および育成に向けて、国籍や宗教、生活習慣が異なる従業員同士が協力し、それぞれの個性、経験・スキルなどの能力を発揮できるような職場環境の整備に努めています。

健康診断受診率／ストレスチェック受検率(単体)



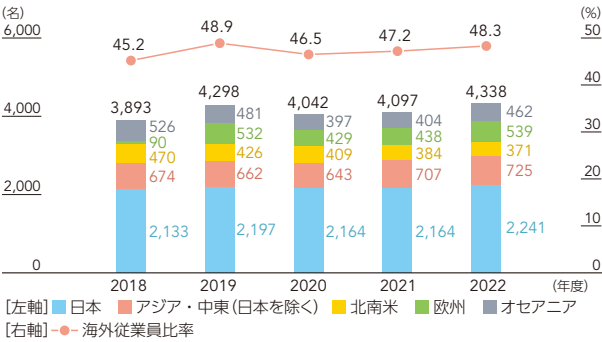
労働災害度数率(単体)



活動の結果として、2022年度の当社グループ内での死亡事故発生はゼロでした。当社グループのマテリアリティとして「労働環境」を掲げており、今後も最優先事項である労働安全衛生の向上に向けて、労働災害を防ぐための事前措置を講じるとともに、働きやすい職場づくりを進めていきます。

ダイバーシティ&インクルージョンの実現に向けて、人種、宗教、信条、性別、性的指向・性自認、国籍、年齢、出身、学歴、心身のハンデキャップなどの、属性・価値観・働き方などの多様性を受け入れる職場風土の醸成や意識改革、制度の構築に注力していきます。

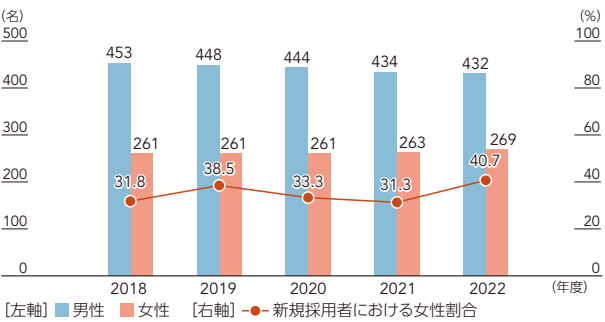
地域別従業員数／海外従業員比率(連結)



女性活躍推進

当社は、全従業員が仕事と生活の調和を図り、かつ性別の区別なく十分に能力を発揮し、継続して働くことができる職場環境を整備、実現するために、女性活躍推進行動計画を策定し、女性採用比率向上・継続就業やキャリアアップ支援・長時間労働の削減・有給休暇取得率向上などさまざまな施策を推進しています。また、仕事と家庭を両立するための支援制度の拡充にも取り組んでおり、子育てサポートの拡充に加

男女別従業員数／新規採用者における女性割合 (単体)



障がい者雇用

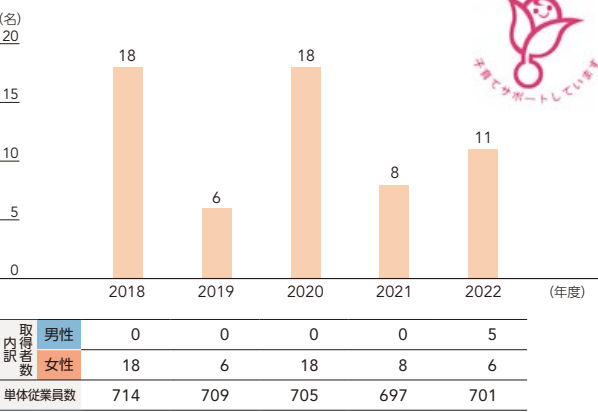
当社では、障がい者の雇用促進に努めています。当社は、障がい者雇用を進めるにあたり、障がいの特性に配慮した適切な雇用の場の確保を重要視しており、一人ひとりの障がいの内容や得意分野を本人と話し合ったうえで、就業場所や業務内容を決めています。これからも継続的に雇用の拡大を図り、より多くの障がい者一人ひとりの能力を最大限に発揮できる取り組みを推進していきます。

LGBTの理解促進

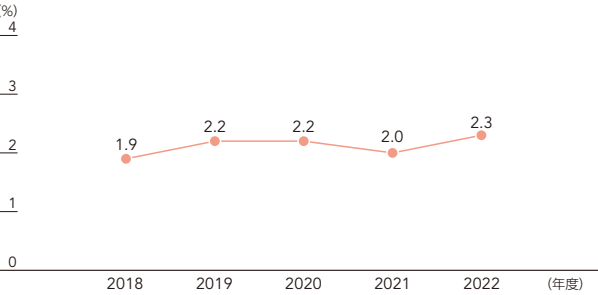
当社グループでは、異なる背景を持つ一人ひとりがお互いを尊重し、それぞれの能力を最大限発揮できる職場環境の実現に向け、社内掲示板での情報発信やハラスメント防止研修を通じて、性的マイノリティであるLGBTに対する正しい理解と意識・行動変革を促す取り組みを進めています。当社グループでは、企業行動憲章および役職員行動規範において、性的指向・性自認等に関する差別的言動などの人権を侵害する行為をしないことを明示しています。

えて、短時間勤務制度の適用期間の延長のほか、育児事由でも取得可能なシフト勤務制度、勤務地域限定制度などを導入しています。これらの施策が認められ、2021年には、子育てサポート企業として「くるみん認定」を取得しました。

育児休業取得者数 (単体)



障がい者雇用比率 (単体)



人的資本経営推進に関する考え方

当社グループは、サステナブル経営の推進において、特に人的資本経営を経営戦略上の重要課題と位置づけています。

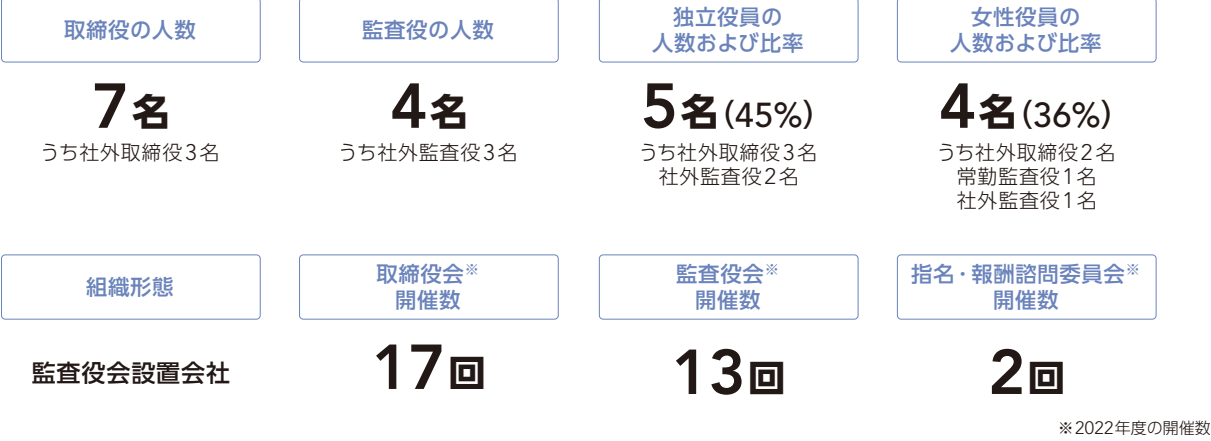
長期ビジョンに掲げる「あるべき姿」の実現には、イノベーションの源泉であり触媒となる人的資本への積極的な投資とワークエンゲージメントの向上が不可欠です。今年度実施しました当社従業員のエンゲージメントサーベイの結果も踏まえ、経営戦略と連動した人材戦略を定め、人材ポートフォリオの策定と、それに基づいた人材獲得・配置・育成施策の実行、多様な人材がワクワク感を持って活躍する環境づくりに取り組んでまいります。

ガバナンスに関する考え方

当社グループが、持続的に企業価値を向上させるためには、コーポレートガバナンスの推進、コンプライアンスおよびリスクマネジメントの強化が必要不可欠であると認識し、「ガバナンス」をマテリアリティのテーマの一つとしています。

コーポレートガバナンス

サマリー (2023年6月23日現在)

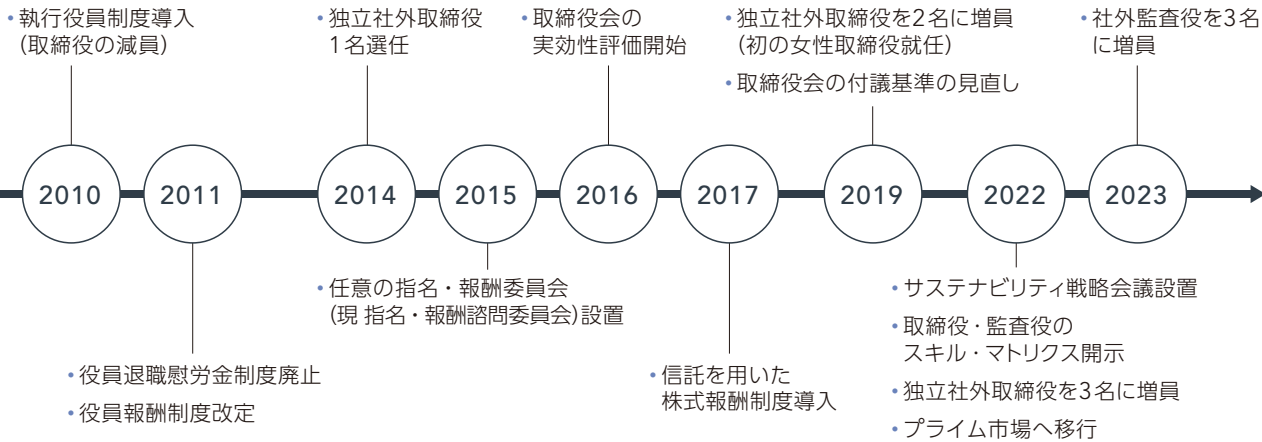


コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

当社グループは、グループが大切にすべき価値観「Our Corporate Spirit」、グループの使命「Our Mission」、そして、グループ役職員が積極的に実践すべきことを明確化した「Our Principles」からなる「グループ企業理念」を掲げ、“紙、そしてその向こうに”のスローガンのもと、グループ一丸となった事業活動を推進しています。また、「グループ企業行動憲章」を定め、法令等の遵守、公正・適正な取引と責任ある調達、ステークホルダーとの共存共栄などを宣言しています。当社グループは、「グループ企業理念」および「グループ企

業行動憲章」に則り、グループの持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、説明責任を果たすとともに、株主や投資家の皆様をはじめ、従業員、お客様、取引先、地域社会などあらゆるステークホルダーと良好な関係を築き、効率のかつ公正で透明性の高い経営を実現することをコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方としています。当社グループは、今後も継続的にコーポレートガバナンスのさらなる充実や強化に取り組んでいきます。

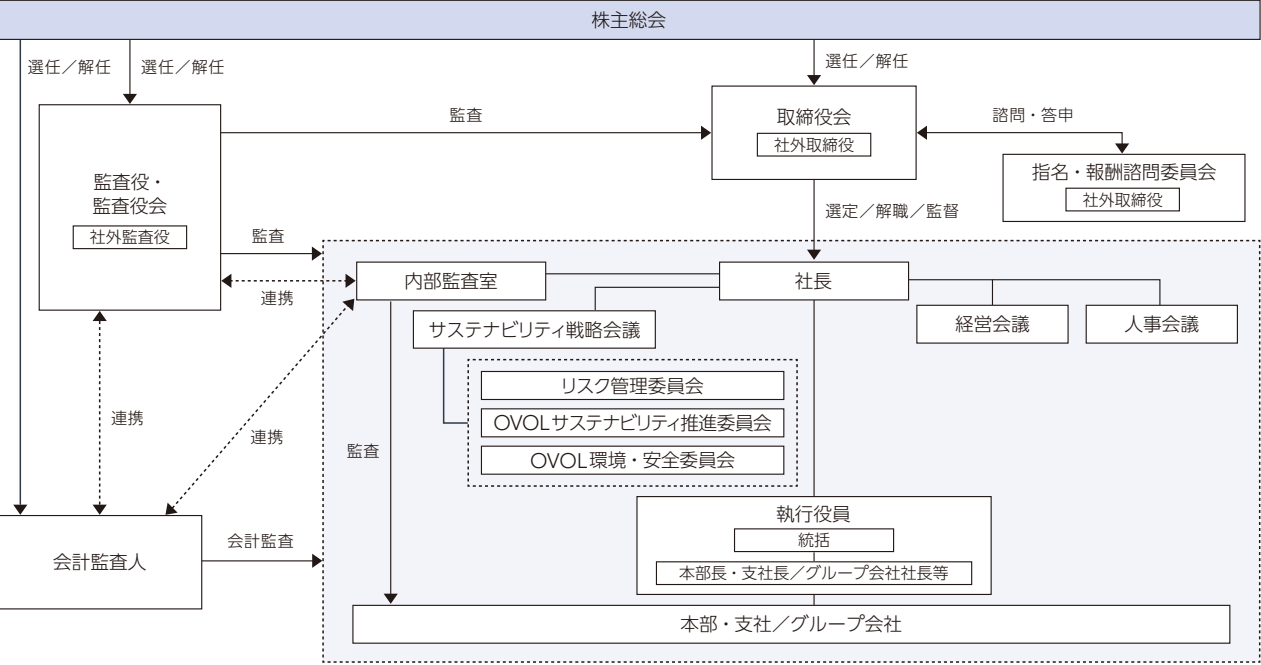
ガバナンス強化の変遷



コーポレートガバナンス体制の概要

当社は、当社グループ事業に精通した取締役で取締役会を構成することにより、経営効率の維持、向上を図っているほか、経営環境の急速な変化に対応すべく、職務責任を明確にし、業務執行の機動性を高めることを目的に執行役員制度を導入しています。また、社外取締役は、取締役・監査役候補の指名および取締役の報酬決定プロセスにも関与し

■コーポレートガバナンス体制図



■取締役会

取締役会は、法令、定款および「取締役会規程」の定めにより、原則として毎月1回開催するほか、必要に応じて随時開催し、法令または定款に定められた事項のほか、株主総会に関する事項、重要な組織および人事に関する事項、株式などに関する事項、経営計画に関する事項、重要な出資に関する事項、内部統制システムに関する事項など、重要な業務執行について意思決定を行うとともに、取締役の職務執行状況の監督を行っています。

構成	取締役7名、うち社外取締役3名
活動状況	2022年度は計17回開催
議長	代表取締役社長
2022年度の主な議案	定款一部変更、剰余金の配当、社有不動産の譲渡、海外M&A、国内グループ会社の再編、内部統制システムに関する事項、政策保有株式に係る適切性確認、サステナビリティおよびESGに関する事項など

ており、客観的な立場から適切な監督・助言を行っています。さらに当社は、監査役会設置会社として、社外監査役を含めた監査役による経営監視を十分に機能させることで、監視・監督機能の充実と意思決定の透明性を確保しています。

■監査役・監査役会

監査役会は、法令、定款および「監査役会規程」の定めにより、原則として毎月1回開催するほか、必要に応じて随時開催し、取締役会の議案および取締役の職務執行に係る事項の監査を行っています。また、代表取締役との連絡会を原則として毎月1回開催し、会社が対処すべき課題、監査役監査の環境整備の状況、監査上の重要課題などについて意見交換を行っています。

構成	常勤監査役1名、社外監査役3名
活動状況	2022年度は計13回開催

■指名・報酬諮問委員会

当社は、取締役、監査役の人事および報酬に関する事項を審議・答申するため、指名・報酬諮問委員会を設置しています。同委員会は、年1回以上、必要に応じて随時開催しています。

構成	代表取締役社長(議長)、独立社外取締役3名
活動状況	2022年度は計2回開催
2022年度における審議内容	・取締役候補の選任案 ・監査役候補の選任案 ・取締役の役位別基本報酬月額について ・賞与の役位別基準額および業績連動方式について ・株式報酬の役位別基準額について

■人事会議

人事会議は、「人事会議規程」に基づき、原則として毎月1回開催するほか、必要に応じて随時開催し、当社グループの戦略的事業展開のために必要となる重要な人事施策の決定や、グループにおける人材配置の最適化を行っています。

構成	代表取締役社長(議長)、管理全般管掌(副議長)および統括、関西支社、中部支社の各支社長
活動状況	2022年度は計13回開催

■執行役員

執行役員には、2023年6月23日現在、取締役との兼任者4名を含む28名が就任しています。このうち、取締役との兼任者および統括を担務とする執行役員は、当社グループ全体を掌握し、当社グループ全体に共通する経営目標の

■グループガバナンス

グループ会社の経営管理については、「関係会社管理規程」により、グループ会社の自主性を尊重しつつ、重要な意思決定については、親会社(当社)への事前承認を求めることとし、このうち特に重要性の高い事案については、当社取締役会での承認を必須としています。また、各グループ会社は、当社のグループ会社管理担当部署を通じて、事業概況や業績などの定期的な報告を行うとともに、災害・事故・不祥事などが発生した場合についても、適時に当社に報告を行う体制となっています。2023年度は、グループガバナンス強化の一環として、グループIT統制の取り組みをスタートさせたほか、当社グループにとって重要なリスクを特定するための、リスクアセスメントの実施に向けた準備を進めています。

■経営会議

経営会議は、当社グループの経営および業務執行に関する重要事項の審議、ならびに経営方針および経営計画の策定を目的として、「経営会議規程」に基づき、原則毎月2回開催するほか、必要に応じて随時開催しています。

構成	代表取締役社長(議長)、常勤取締役および統括、常勤監査役(オブザーバー)
活動状況	2022年度は計22回開催

■サステナビリティ戦略会議

サステナビリティ戦略会議は、「サステナビリティ戦略会議規程」に基づき、原則として四半期に1回開催するほか、必要に応じて随時開催し、グループ全体のサステナビリティへの取り組みの司令塔として、持続可能性に関する方針策定や戦略立案、ESG課題の解決、目標達成に向けた全体マネジメントを所管しています。

構成	代表取締役社長(議長)、常勤取締役および統括、常勤監査役(オブザーバー)
活動状況	2022年度は計15回開催

達成を目指して重要な経営目標ごとに社長を補佐しており、また、その他の執行役員は、本部長、支社長などまたはグループ会社の社長などを担務としてそれぞれの機能の強化および業績の拡大を担っています。

これらのグループガバナンスが適切に機能するよう、当社の内部監査室はグループ内の内部統制推進体制を支援するとともに、グループ会社に対する監査を定期的を実施しており、改善すべき点があれば指導を行っています。また、当社監査役は上記の一連の報告を定期的に受けることに加え、子会社監査役連絡会を通じてグループ会社の事業報告の検証、情報交換・意見交換を行っており、特に新たにグループ会社となった会社や重要性の高いグループ会社に対しては、往査・視察またはオンライン形式により、経営陣、管理部門責任者・担当者などと直接対話を行っています。当社グループでは、これらの活動を通し、グループガバナンスの実効性向上を図っていきます。

取締役会の多様性に関する考え方

取締役会については、知識・経験・能力のバランスがとれた構成となるよう、当社グループが推進する各事業分野において豊富な知識と経験を有する者、経営企画部門や管理部門における専門性を有する者、他社での経営経験を有する者、ESGに関する専門性を有する者など、社内外を問わず人格、知見に優れた者を、性別、国籍、人種、年齢などに依拠することなく選任し、多様性を確保しています。

取締役・監査役のスキル・マトリックス

取締役および監査役の主な専門性・経験分野は以下のとおりです。(2023年6月23日現在)												
氏名	当社における地位	独立役員	指名・報酬諮問委員会	取締役・監査役在任年数	主な専門性・経験分野							
					業界知見	企業経営	営業	グローバル	財務・会計	法務・コンプライアンス	人事・労務	サステナビリティ
渡辺 昭彦	代表取締役社長 社長執行役員		○ (議長)	7	●	●	●	●		●	●	
勝田 千尋	代表取締役 専務執行役員			7	●	●	●		●	●	●	
櫻井 和彦	取締役 専務執行役員			6	●	●	●				●	
伊澤 鉄雄	取締役 専務執行役員			2	●	●	●				●	
竹内 純子	取締役(社外)	○	○	4		●		●				●
鈴木 洋子	取締役(社外)	○	○	1						●	●	●
高橋 寛	取締役(社外)	○	○	新任*		●	●		●		●	●
上坂 理恵	監査役(常勤)			3	●	●		●	●			
樋口 尚文	監査役(社外)	○		7				●	●	●		
本藤 光隆	監査役(社外)			新任*						●	●	
福島 美由紀	監査役(社外)	○		新任*		●			●			

各取締役および監査役の有するすべてのスキル・経験を表すものではありません。
※ 2023年6月23日開催の株主総会で選任。

■ スキル項目の選定理由および選定基準

当社の経営計画や各種方針を踏まえた、当社におけるスキル項目として、以下の8項目を定めています。

項目	選定理由	選定基準
業界知見	・ 紙流通のリーディングカンパニーとして、重要な業務執行の決定や監督を適切に行うため	・ 社内昇格の取締役 ・ 関係業界他社のマネジメント経験者 ・ 業界団体理事などの経験者
企業経営	・ 事業環境が大きく変化する中、持続的な成長戦略策定、業務執行および監督を適切に行うため ・ 社外役員として、他社での経営経験を活かしていただくため	・ 当社取締役、統括・副統括経験者 ・ 子会社社長経験者 ・ (社外役員)他企業での代表取締役、社長・副社長など経験者 ・ 起業経験者
営業	・ 商社・卸売業としての当社の主たる業務であるため	・ 営業、販売、仕入に関する部門のマネジメント経験者
グローバル	・ 海外卸売事業をはじめとしたグローバルでの成長に向けて、海外でのマネジメント経験や事業環境に関する豊富な知識・経験が必要であるため	・ 海外事業に関する部門のマネジメント経験者 ・ 海外現地法人役員経験者 ・ 国際組織の委員などの経験者 ・ 国際会議への参加経験者
財務・会計	・ 正確な財務報告、健全な財務基盤構築、M&Aの推進、安定的な配当実施に向けた財務戦略の策定には、財務・会計分野における確かな知識・経験が必要であるため	・ 財務管理、資金調達、融資、経理に関するマネジメント経験者 ・ 学識経験者、公認会計士、税理士など
法務・コンプライアンス	・ 持続的な企業価値向上の基盤であるガバナンスおよびコンプライアンスをさらに向上させていくためには、ガバナンスやリスク管理・コンプライアンス分野における確かな知識・経験が必要であるため	・ リスク管理、コンプライアンス部門のマネジメント経験者 ・ 第三者委員会の委員経験者 ・ 学識経験者、弁護士など
人事・労務	・ 最大の経営資本である人材をさらに強化していくためには、人材育成・管理分野における豊富な知識・経験が必要であるため	・ 人事会議の議長、人事部門のマネジメント経験者
サステナビリティ	・ サステナビリティへの対応は、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な当社の経営課題であり、サステナビリティ、ESG、SDGs分野における確かな知識・経験が必要であるため	・ サステナビリティ、ESG、SDGs、再生可能エネルギーなどに関する部門のマネジメント経験者 ・ サステナビリティ、ESG、SDGsに関する諮問機関、各種団体の委員などの経験者 ・ コンサルタント、学識経験者、審査員

取締役・監査役の選任基準

取締役および監査役候補者については、社外取締役を主要な構成員とする指名・報酬諮問委員会において、当社に対して多大なる貢献が期待され、当社の発展に不可欠と思われる人材のなかから、人格・識見ともに優れた者を指名し、監査役候補者については事前に監査役会の同意を得て、取締役会にて決議しています。

独立役員候補者については、東京証券取引所の定める独立性基準に基づき、客観的、専門的な観点から当社事業に助言いただける人物を選定しています。

なお、取締役・監査役の解任を行うにあたっては、指名・報酬諮問委員会においてその適格性について審議し、取締役会にて決議のうえ、株主総会に上程します。

社外取締役・社外監査役の選任理由

氏名	独立役員	選任理由	2022年度 出席状況	
			取締役会	監査役会
社外取締役	○	竹内純子氏は、事業会社において長年にわたり自然環境保護に携わり、同社を退職後はNPO法人や大学などにおいて環境・エネルギー分野の研究に従事するとともに、政府委員など多数の公職を歴任するなど、環境・エネルギー分野において幅広く研究・提言活動を行っています。これらの経験と幅広い見識を活かし、専門的な視点からの提言・助言ならびに重要事項の決定、業務執行および中期経営計画の進捗についての監督いただくために、社外取締役として選任しています。 独立役員指定理由 ：竹内純子氏は当社と特別な利害関係はなく、当社の一般株主と利益相反の生じるおそれはありませんので、独立役員として指定しています。 重要な兼職の状況 ：NPO法人国際環境経済研究所 理事・首席研究員／U3Innovations合同会社 共同代表／東北大学 特任教授／デロイト トーマツ ファイナンシャルアドバイザー 合同会社 シニアアドバイザー／株式会社グリッド 社外取締役	17回／17回 (100%)	—
		鈴木洋子氏は、弁護士としての高度な専門性を有しており、また企業における社外取締役、社外監査役や各種法人の理事・監事を歴任するなど、企業経営や各種法人の運営に深く関与され、豊富な経験を有しています。このような高度な専門性とともに幅広い経験を踏まえ、客観的、専門的な視点から、当社の経営に対する助言、業務執行に対する監督および当社のガバナンス体制の強化に貢献いただくために、社外取締役として選任しています。 独立役員指定理由 ：鈴木洋子氏は当社と特別な利害関係はなく、当社の一般株主と利益相反の生じるおそれはありませんので、独立役員として指定しています。 重要な兼職の状況 ：鈴木総合法律事務所 パートナー／株式会社ブリヂストン 社外取締役監査委員／日本ビギメント株式会社 社外取締役監査等委員／株式会社丸井グループ 社外監査役	13回／13回 (100%)	—
		高橋寛氏は、金融機関において長年にわたり要職に従事し、執行役員、取締役を務めるなど、企業経営に関する豊富な経験を有しています。これらの経験と幅広い見識を活かし、客観的、専門的な立場から当社の経営全般に対する監督、助言をいただくために、社外取締役として選任しています。 独立役員指定理由 ：高橋寛氏は当社と取引関係があり、また株主でもある三井住友信託銀行株式会社の出身であります。2023年3月末現在における同社からの借入は当社借入総額の11.7%、また同社の当社に対する議決権比率は0.5%ではありますが、当社は複数の金融機関と取引をしており、当社事業に与える影響は軽微であります。また、同氏は、当社の株主である株式会社日本カストディ銀行の取締役を兼務していますが、同行は資産管理専門銀行であり、議決権行使の指図権は実質株主が有しています。また同行と当社は直接の取引はありません。したがいまして、当社の一般株主と利益相反の生じるおそれはありませんので、独立役員として指定しています。 重要な兼職の状況 ：株式会社日本カストディ銀行 取締役専務執行役員	(新任)	—
社外監査役	○	樋口尚文氏は、公認会計士として多くの企業の監査を経験し、現在は、自ら公認会計士事務所を開設しているほか、東北大学会計大学院にて教授を務めるなど、財務及び会計に関する豊富な知見を有し、企業会計に精通しています。このような同氏の財務および会計に関する豊富な知識と経験を当社の監査に反映いただくために、社外監査役として選任しています。 独立役員指定理由 ：樋口尚文氏は当社と特別な利害関係はなく、当社の一般株主と利益相反の生じるおそれはありませんので、独立役員として指定しています。 重要な兼職の状況 ：東北大学会計大学院 教授／樋口公認会計士事務所 代表／株式会社日本アクア 社外取締役監査等委員／株式会社日本能率協会コンサルティング 監査役	17回／17回 (100%)	13回／13回 (100%)
		本藤光隆氏は、弁護士としての豊富な実務経験ならびに法律およびコンプライアンスに関する専門知識、豊富な経験など、高い見識を有し、また企業法務に精通しています。このような同氏の豊富な経験や知識を当社の監査に反映し、当社の監査機能およびガバナンス体制の強化に貢献いただくために、社外監査役として選任しています。 重要な兼職の状況 ：丸の内法律事務所 弁護士	(新任)	(新任)
		福島美由紀氏は、事業会社における勤務を経て、税理士として多くの企業の税務、会計などに携わり、現在は、税理士法人の代表を務めています。このような同氏の税務、会計に関する高度な専門性と幅広い経験を当社の監査に反映し、当社の監査機能およびガバナンス体制の強化に貢献いただくために、社外監査役として選任しています。 独立役員指定理由 ：福島美由紀氏は当社と特別な利害関係はなく、当社の一般株主と利益相反の生じるおそれはありませんので、独立役員として指定しています。 重要な兼職の状況 ：税理士法人FLAIR 代表社員／株式会社MiD POINT 代表取締役社長／日本電設工業株式会社 社外取締役監査等委員	(新任)	(新任)

取締役会の実効性向上に向けた取り組み

取締役会は毎年、各取締役による取締役会の自己評価に加えて各監査役の意見も求め、これらに基づき取締役会の実効性評価を行っています。

2022年度実施の評価においては、全取締役・監査役を対象としたアンケートを実施し、これに基づき取締役会にて審議を行いました。その結果、構成面では、監査役を含む全役員10名のうち社外役員は5名(50%)、女性が3名(30%)^{*}と、多様性と適正規模の両立が図られており、運営面についても、付議議案の絞り込み、審議時間、社外役員に対する事前説明など概ね適切であり、会議の場では自由闊達な意見が交わさ

※ 2022年12月時点

取締役・監査役に関するトレーニング

当社は、取締役および監査役による経営の監督・監査を遂行するうえで必要となる情報や知識を、総務部および内部監査室を中心とした関連部署から適宜提供しています。また、社外取締役および社外監査役については、就任時に、必要に応じて当社事業環境などの説明および取締役・監査役としての実務などについて説明を実施し、求められる役割と責務についての理解の促進に努めています。

監査の状況

監査役会は、監査の方針および業務の分担などに従い、取締役会に出席するほか、原則として毎月代表取締役と連絡会を開催し、問題提起や意見交換を行っています。また、経営会議、サステナビリティ戦略会議などの重要会議への出席、管理部門との意見交換、支社や営業部門からの報告聴取などの日常業務監査については、可能な限り社外監査役も行い、常勤監査役が単独で行った場合には情報を共有し、協議のうえで必要であれば取締役に提言しています。これらのことにより、取締役の職務執行を適正に監査するとともに、取締役への牽

制機能を高めています。さらに、「グループガバナンスの強化に向けた取り組み」を重点監査項目の一つとして掲げ、グループ会社の業務や財政状態の定期的な監査や、子会社監査役連絡会を通じて子会社の業務執行状況の把握を行っています。加えて、内部統制システムの整備・運用状況の確認のための会計監査人や内部監査室との連携、監査役事務局(監査役補佐専門部署)設置(2023年4月)などにより監査役会の機能強化に取り組んでいます。

一方で、経営戦略、投資効果の検証、人的資本に関する取り組み、グループガバナンスを含むコーポレートガバナンス、内部統制・リスク管理などが、より充実すべきテーマとして認識されました。

本評価を踏まえ、適宜必要な改善を実施し、引き続き取締役会の実効性の維持ならびに向上に努めてまいります。

2022年度は、国際的な環境NGOであるCDPから回答要請があった「気候変動」質問書について、8月および1月に、コンサルティング会社(SGSジャパン)を講師とする、勉強会をサステナビリティ戦略会議にて実施しました。

この他、会計教育研修機構などの外部主催の講習、情報交換会にも各自が能動的に参加しています。

役員報酬

1.基本方針

当社の取締役の報酬は、役割の内容や責任に応じて支給される基本報酬、短期インセンティブ報酬としての業績連動報酬である賞与、中長期的な企業価値向上に貢献する意識を高め、株式価値との連動性をより明確にした株式報酬の計3種類により構成し、個々の取締役の報酬については、各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とします。また、種類別

の報酬割合については、役位により大幅な差は設けないものの、上位の役位ほど業績連動報酬等の比率が高まる構成としています。

なお、社外取締役については、その職務に鑑み、基本報酬のみ支給します。

2.役員報酬制度の概要

基本報酬

当社の取締役の基本報酬は、役位に応じた月次の固定報酬としています。その役位別基準額は、外部調査機関による役員報酬の調査などを参考に、業種・業態や規模が類似する企業のデータとも比較のうえ、従業員給与の水準も考慮し、総合的に勘案して決定しています。

賞与

当社の取締役(社外取締役を除く)の賞与は、中期経営計画との連動を意識し、連結業績を反映した業績連動報酬としています。支給額は、役位別賞与基準年額に、基準となる時点(2021年3月期)の連結経常利益に対する当該年度の連結経常利益の比率を乗じて算出し、毎年一定の時期に支給します。

3.役員報酬の決定プロセス

当社では、社外取締役を主要な構成員とする指名・報酬諮問委員会を設置しています。

取締役の報酬については、株主総会でご承認いただいた報酬枠の範囲内で、同委員会において審議し、取締役会にて決議

4.報酬実績(2022年度)

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる 役員の員数 (名)
		金銭報酬		非金銭報酬等	
		基本報酬	業績連動賞与	株式報酬	
取締役(社外取締役を除く)	303	119	138	46	4
監査役(社外監査役を除く)	24	24	—	—	1
社外役員	62	62	—	—	5

(注)2022年度末の員数は、取締役7名(うち社外取締役3名)、監査役3名(うち社外監査役2名)です。

政策保有株式に関する方針

当社は、取引関係や協力関係の構築、または維持・強化のために必要と判断する企業の株式を取得、保有しております。保有する株式については、毎年、取締役会において個別銘柄毎に、保有することで得られる取引利益と配当金などの収益が当社の資本コストを上回っているか否かという定量的な観点と、当該企業との中長期的な取引関係などの定性的な観点とを踏まえ保有の適否を検証し、継続保有の妥当性が認め

政策保有株式の保有状況

	2021年度末	2022年度末
銘柄数(うち上場株式)	124(58)	120(56)
貸借対照表計上額	23,918百万円	23,191百万円
連結純資産に占める割合	23.84%	18.08%

(注)みなし保有株式はありません。

株式報酬

当社は、株式交付信託を用いた株式報酬制度を導入しています。これは、当社の取締役(社外取締役を除く)に対する株式報酬として、当社株式交付規程に基づき、270百万円(3事業年度)を上限とする金銭を株式取得資金として拠出し、1事業年度当たり合計30,000ポイント(1ポイント=1株)を上限として、役位に応じて定めたポイントを毎年付与するものです。取締役が当社株式の交付を受ける時期は、原則として取締役の退任時です。

しています。なお、個人別の基本報酬額および賞与の配分については、取締役会の委任決議に基づき、代表取締役社長が決定しています。

社外取締役・監査役メッセージ

2023年6月、社外取締役に高橋寛氏、社外監査役に本藤光隆氏、福島美由紀氏が新たに就任し、当社の社外取締役は3名、社外監査役は3名となりました。社外役員6名が日本紙パルプ商事グループの強みや提供価値について語ります。



多様性の確保で
ボード機能の充実を
図っています

社外取締役 竹内 純子 Sumiko Takeuchi

企業が中長期的にその価値を高めていくうえで、ボード機能の実質化が極めて重要であることは言うまでもありません。不確実性の高い時代において、リスクと機会を的確に把握するために、当社はボードの多様性向上にも取り組んでいます。

イノベーションを生み出す
活気ある
職場環境づくりに貢献

社外取締役 鈴木 洋子 Yoko Suzuki

2022年、社外取締役に選任いただいてから早1年が経過しました。取締役1年目の私にとって大変に有益と感じたことの一つに、取締役会の前に行われる事前説明があります。丁寧かつ十分な説明に加えて、監査役会や経営会議の報告などもあり、必要な情報をインプットしたうえで取締役会に臨むことができました。取締役会で活発な議論が繰り広げられるのは、こうした取締役会事務局の取り組みがしっかりと機能している点にあり、このような取り組みが取締役会の実効性向上への寄与、ひいてはガバナンスの実効性を高めていると捉えています。今後、こうした取り組みをグループガバナンスへとつなげ、連携の取れたガバナンス体系へと進化させていくことが重要になると考えます。

現行の「中期経営計画2023」で掲げる定量目標を前倒して達成などの成果が示すとおり、当社グループは安定した経営基盤のもと、幅広い事業を通じて価値創造を実現していま



す。また、半世紀近くにわたり古紙の再資源化事業などのリサイクル事業を通じて、サーキュラーエコノミーの実現にも貢献しています。こうした当社グループならではの価値創造や取り組みについては、社会に対してしっかりと訴求し、評価が得られるようにしていきたいと思います。

今後、当社がさらなる企業価値の向上を目指すには、従業員が持つ潜在能力を引き出し、イノベーションを生み出す活気ある職場環境づくりをしていく必要があると考えます。私も、こうした取り組みに貢献できるよう、社外取締役としての職務を果たしていく考えです。

女性役員の割合は30.0%と、プライム市場上場企業の卸売業の分野で2位になっており(2022年7月末時点)、取締役会などでは毎回極めて活発で多角的な議論が行われています。

また、当社では2022年度からサステナビリティ戦略会議とサステナビリティ推進本部を設置してサステナブル経営の充実を図っていますが、当社グループだけでできることには限りがあります。お取引先の皆様との会議において環境やエネルギー問題に関する講演会を行い、私もその講師を務めさせていただくなど、微力ながらステークホルダーの皆様と一体となった取り組みに貢献することができました。持続可能な社会に向けて、グループ全体で取り組むだけでなく、「誠

人的資本経営の強化と
紙ビジネスの飽くなき
可能性追求を

社外取締役 高橋 寛 Hiroshi Takahashi

2023年6月の株主総会にて、取締役に選任いただきました高橋です。私は1985年に銀行で社会人生活をスタートしてから今日に至るまで、一貫して銀行の多様な業務に携わってきました。これまで培ってきた経験を活かし社外取締役という立場から、私なりに当社グループの経営全般に対して監督、助言をしていきたいと考えています。

当社グループを取り巻く事業環境や業績推移を見てみると、リスクをいかに軽減し、事業機会をしっかりと捉えていくことが持続的成長や価値創造につながっていくということです。紙業界に関する一般的なリスクについて、よく耳にすることの一つに、デジタル技術が進展すると紙の需要が減少し、成長の可能性も限定的になるということですが、これに対して当社グループは強みである提案力や組織力、技術力を駆使して事業機会をしっかりと捉えることで、高付加価値製品を創出する可能性は無限に広がっていくと考えています。言い換えれば、グループガバナンスのさらなる高度化とグループシナジーの一層の発揮が“紙、そしてその向こうに”というグルー

実・公正・調和」という企業理念のもと、広くステークホルダーの皆様との協調が今後も充実することを期待しています。

紙流通のリーディングカンパニーとして178年の歴史を持つ当社ですが、その歴史にあぐらをかくことなく、新たな価値の創造に取り組んできました。「新たな価値を創造する組織力」「専門性とネットワークを活かした提案力」「循環型ビジネスを実現する技術力」をさらに磨き込み、コーポレート・スローガンである「紙、そしてその向こうに」向かって歩みを進めなければならないという強い課題意識を持って、今後もボードの議論に参加していきたいと思います。



プスローガンにつながっていくのではないかと考えています。紙本来の伝える、包む、拭くなどの機能やしなやかさなどの特徴を活かしつつ、当社グループならではの循環型ビジネスを強化するとともに、M&Aを通じて周辺領域のビジネスを拡充していくなど、紙ビジネスの飽くなき可能性を追求することで、社会に新しい価値を提供していくことが可能になると考えています。

今後、当社グループが真の意味での世界最強の紙流通グループとなるためには、やはり人材が最大の経営資本であり、海外の人材を含めて次世代の経営を担う幹部候補を育成していくことが重要です。

当社の人材マネジメント体系を整備するなど、人的資本経営を一層強化していくことを期待しています。

内部統制を一層充実させ、
グループガバナンスが
より機能する仕組みづくりを

社外監査役 樋口 尚文 Naofumi Higuchi

当社のガバナンス体制について、特に強調したい点を申し上げますと、経営陣が当社グループに影響を及ぼす可能性のある課題に対して、いち早く是正措置を講じる体制を備えているところです。いわゆる経営トップの気風などの統制環境やコーポレートガバナンスは十分でありますし、内部監査もしっかりと機能しています。グループガバナンスという観点では、現在でもプライム市場の上場会社として十分ではありますが、今後の業容拡大を踏まえて、一層の取り組み強化・充実が必要と考えています。

当社の取締役会では、たびたび議案に挙がるM&Aや投資案件について、案件ごとに慎重に検討し、また投資後の状況についても多くの時間をかけて評価・議論を重ねてきました。その結果、特に海外でのM&Aに関しては、順調に進捗し成果をあげていることを確認できています。ただし、海外と日本では物理的に距離が離れていますので、管理やIT統制については、3線ディフェンスラインを考慮したうえでの本社から

のグリップが鍵となります。前述のとおり、M&Aにより国内外を問わずグループ会社が増加し、事業も多角化しているため、子会社の経営を任せられる人材の育成や、海外の人材を国内や他国のマネジメント層へ登用するなど、経営人材の流動化や多様化も、さらに進めていただきたいところです。

最後に、当社グループへの期待を申し上げます。祖業である国内卸売事業には安定的にキャッシュ・フローを創出する力があり、これまでの長い歴史のなかで積み上げてきたネットワークやノウハウに相当な強みや潜在力があると思います。このような貴重な経営資源を活用し、新しい価値創造や業界横断的、または、業界を超えた取り組みにも期待しています。



監査機能の強化と透明性の
高い経営体制の確立に向けて

社外監査役 福島 美由紀 Miyuki Fukushima

2023年6月開催の株主総会において、新たに監査役に選任された福島です。これまで税理士として企業の税務、会計などに携わってきた経験を当社の監査機能の強化に活かしていきたいと考えています。

監査役に就任してからまだ短期間ですので、社外からの視

企業が抱える環境課題の
解決などを通じて、
社会に新たな価値提供を

社外監査役 本藤 光隆 Mitsutaka Hondo

2023年6月に、監査役に選任いただきました本藤です。これまで弁護士として培ってきた実務経験、法律やコンプライアンスに関する知見を当社の監査機能およびガバナンス体制強化につなげられるよう、貢献していきたいと考えています。

当社は、紙の卸売業界においてリーディングカンパニーという立場で、新しいビジネスに挑戦し、紙の可能性の拡大を追求している会社だと思います。紙というのは非常に可能性の高い素材として注目を集め、プラスチック代替品ともなり得る素材として紙の存在感は増しており、環境負荷の低減という点からも、紙は大きな可能性を秘めています。当社は、業界のリーディングカンパニーとして、多様な課題に対して解決策を提案できる会社でもあると思っています。SDGsが掲げる17の目標達成や、企業が抱える環境負荷低減に対する課題解決などに対して、今後も積極的に提案し、価値を提供していくことに期待しています。

コーポレートガバナンスの取り組みにゴールはありません



ので、常に課題があれば解決し、社会的に見ても公平で公正な体制に更新していくことが重要であると考えています。紙の潜在的な可能性は広がり、業績も順調な進捗を見せています。こうした状況のなか、気を緩めるとほころびも出やすくなりますので、社外監査役という立場から、職務を全うしたいと考えています。グローバル企業として、世界基準の価値観に基づき、公平性や真実性というものを満たすガバナンス体制へと進展させ、すべてのステークホルダーとの対話・コミュニケーションを大切にして、企業価値を高めていくことに期待しています。

点で当社の印象についてお話しさせていただきます。当社は178年という長い歴史を有する企業でありながら、常に新しい挑戦をして企業価値を高めてきました。また、自己資本比率やキャッシュ比率、借入金、ROE、ネットD/Eレシオなどといった指標からは、資産、負債、資本のバランスが良いことがわかり、これまで財務基盤の拡充に配慮して経営を推進してきた企業であることがわかります。

現在推進中の「中期経営計画2023」においても、前倒しで最終年度目標を達成している指標もあり、収益面に関して着実に成果を出していると考えています。今後は、サステナ

ブル経営のさらなる充実という観点から、特に、気候変動関連リスクへの対応や、人的資本経営の拡充という点において、企業価値の向上につながる取り組みを推進していくことに期待しています。また、サステナブル社会の実現という観点からは、従業員の満足度を高める仕組みを確立し、自分たちの働きが企業価値の向上に貢献するということを実感してもらうことで、従業員エンゲージメントを高めていってほしいと思います。私もこれまでの経験を活かして、企業価値の向上、透明性の高い経営の実現に向け、貢献していきたいと考えています。



取締役および監査役・執行役員

(2023年6月23日現在)

取締役



代表取締役社長
渡辺 昭彦*

1982年 4月 当社入社
2015年 4月 当社常務執行役員
Japan Pulp & Paper(U.S.A)Corp. 社長
2016年 4月 当社常務執行役員
海外事業統括 兼
国際営業本部本部長
2016年 6月 当社取締役常務執行役員
海外事業統括 兼
国際営業本部本部長
2017年 4月 当社代表取締役社長
2023年 4月 当社代表取締役社長
社長執行役員(現任)



代表取締役
勝田 千尋*

1982年 4月 当社入社
2014年 4月 当社常務執行役員
中部支社支社長
2016年 4月 当社常務執行役員
家庭紙事業統括 兼 特命事項担当
2016年 6月 当社取締役常務執行役員
家庭紙事業統括 兼 特命事項担当
2017年 4月 当社取締役専務執行役員
管理全般管掌 管理・企画統括
2019年 6月 当社代表取締役専務執行役員
管理全般管掌 管理・企画統括
2021年 4月 当社代表取締役専務執行役員
管理全般管掌
環境・原材料事業統括
2023年 4月 当社代表取締役専務執行役員
管理全般管掌(現任)



取締役
櫻井 和彦*

1982年 4月 当社入社
2015年 4月 当社常務執行役員
板紙・家庭紙事業統括
2015年 6月 当社取締役常務執行役員
板紙・家庭紙事業統括
2016年 4月 当社取締役常務執行役員
板紙事業統括
2017年 4月 当社取締役常務執行役員
板紙事業統括 兼 家庭紙事業統括
2017年 6月 当社専務執行役員
板紙事業統括 兼 家庭紙事業統括
2019年 6月 当社取締役専務執行役員
板紙事業統括 兼 家庭紙事業統括
(現任)



取締役
伊澤 鉄雄*

1981年 4月 当社入社
2015年 4月 当社常務執行役員
関西支社支社長
2018年 4月 当社常務執行役員
洋紙事業統括 兼
卸商営業本部本部長
2021年 4月 当社専務執行役員
洋紙事業統括 兼 情報技術・物流統括
2021年 6月 当社取締役専務執行役員
洋紙事業統括 兼 情報技術・物流統括
2023年 4月 当社取締役専務執行役員
洋紙事業統括 兼 物流統括(現任)



独立
取締役(社外取締役)
竹内 純子

1994年 4月 東京電力株式会社入社
2012年 1月 NPO法人国際環境経済研究所
理事・主席研究員(現任)
2012年 2月 一般社団法人フォレストック協会 理事
2014年 4月 21世紀政策研究所 研究副主幹(現任)
2016年 4月 筑波大学 客員教授
2016年10月 アクセンチュア株式会社
外部アドバイザー
2016年11月 マトリクスアソシエイツLLP 共同代表
2018年 4月 関西大学 客員教授
マッキンゼー・アンド・カンパニー
外部アドバイザー
2018年10月 U3Innovations合同会社
共同代表(現任)
2019年 6月 当社社外取締役(現任)
2020年 4月 東北大学 特任教授(現任)
2021年 4月 デロイトトーマツ ファイナンシャル
アドバイザー合同会社
シニアアドバイザー(現任)
2022年 7月 株式会社グリッド 社外取締役(現任)



独立
取締役(社外取締役)
鈴木 洋子

1998年 4月 弁護士登録(東京弁護士会)
1998年 4月 高城合同法律事務所入所
2002年11月 鈴木総合法律事務所 パートナー(現任)
2003年 5月 株式会社イトーヨーカ堂 社外監査役
2005年 9月 株式会社セブン&アイ・
ホールディングス 社外監査役
2008年 1月 社団法人(現 公益社団法人)
国際IC日本協会 理事
2015年 4月 独立行政法人経済産業研究所
監事(現任)
2018年 3月 株式会社ブリヂストン
社外取締役監査委員(現任)
2018年 6月 日本ビグメント株式会社
社外取締役監査等委員(現任)
2018年 6月 一般社団法人一橋大学
コラボレーション・センター 監事(現任)
2020年 6月 株式会社丸井グループ
社外監査役(現任)
2021年 9月 独立行政法人国立公文書館 監事(現任)
2022年 6月 当社社外取締役(現任)



独立
取締役(社外取締役)
高橋 寛

1985年 4月 三井信託銀行株式会社入社
2012年 4月 三井住友信託銀行株式会社
執行役員本店営業第十三部長
2015年 4月 同社執行役員本店営業第一部長
2017年 4月 同社常務執行役員
2018年 4月 日本トラスティ・サービス信託銀行
株式会社 代表取締役副社長
2018年10月 JTCホールディングス株式会社
取締役
2020年 7月 株式会社日本カストディ銀行
取締役専務執行役員(現任)
2023年 6月 当社社外取締役(現任)

独立
東京証券取引所に独立役員として届け出ている
社外取締役および社外監査役

※印の取締役は執行役員を兼務しています。

監査役



監査役(常勤)
上坂 理恵

1986年 4月 当社入社
2005年 6月 Japan Pulp & Paper GmbH
取締役 Financial Controller
2010年 4月 当社海外事業管理部部長
2017年 4月 Japan Pulp & Paper (Shanghai)
Co., Ltd. 董事 副総経理
2018年 4月 JPTS Electronics Materials
(Shanghai) Co., Ltd. 董事
2020年 6月 当社監査役(常勤)(現任)



独立
監査役(社外監査役)
樋口 尚文

1997年10月 中央監査法人入所
2001年 4月 公認会計士登録
2007年 8月 みずほ証券株式会社入社
2009年 8月 日本公認会計士協会入職
2012年 4月 東北大学会計大学院 准教授
2013年 1月 太陽ASG有限責任監査法人入所
2016年 6月 樋口公認会計士事務所設立
代表就任(現任)
2016年 6月 当社社外監査役(現任)
2018年 4月 東北大学会計大学院 教授(現任)
2020年 3月 株式会社日本アクア 社外取締役
2022年 7月 日本公認会計士協会 理事(現任)
2023年 3月 株式会社日本アクア
社外取締役監査等委員(現任)
2023年 6月 株式会社日本能率協会
コンサルティング 監査役(現任)



監査役(社外監査役)
本藤 光隆

1989年11月 司法試験合格
1992年 4月 司法修習終了
1992年 4月 本郷孔洋公認会計士事務所
(現任)
2005年 4月 株式会社エビック 取締役(現任)
2023年 6月 当社社外監査役(現任)



独立
監査役(社外監査役)
福島 美由紀

1980年 4月 株式会社トーマン
(現 豊田通商株式会社)入社
1990年12月 税理士試験合格
1991年 1月 本郷孔洋公認会計士事務所
(現 辻・本郷税理士法人)入所
1994年10月 堀江会計事務所入所
1998年 3月 税理士登録
2002年10月 福島美由紀税理士事務所 開業
2011年10月 税理士法人福島会計(現 税理士法人
FLAIR) 代表社員(現任)
2011年11月 株式会社 MiD POINT
代表取締役社長(現任)
2023年 6月 日本電設工業株式会社
社外取締役監査等委員(現任)
2023年 6月 当社社外監査役(現任)

執行役員

社長執行役員

渡辺 昭彦

専務執行役員

勝田 千尋
管理全般管掌

櫻井 和彦
板紙事業統括 兼 家庭紙事業統括

伊澤 鉄雄
洋紙事業統括 兼 物流統括

常務執行役員

武井 康志
管理企画・サステナビリティ統括

渡辺 文雄
情報技術統括

今村 光利
海外事業統括 兼 機能材事業統括

城谷 誠
環境・原材料事業統括

松浦 伸行
関西支社 支社長

上席執行役員

釜口 康史
新聞・出版営業本部
本部長

松浦 景隆
卸商・印刷営業本部
本部長

佐藤 正昭
国際事業本部 本部長

田名網 進
中部支社 支社長

加島 博
Japan Pulp & Paper
(U.S.A.) Corp. 社長

山本 紳一郎
特命事項担当

執行役員

山本 眞介
サステナビリティ推進本部 本部長

藤井 賢一郎
管理本部 本部長

佐々木 繁行
企画本部 本部長

松岡 久晃
仕入本部 本部長

西尾 弘造
産業資材営業本部 本部長

菅沼 靖一
機能材営業本部 本部長

遠藤 豊
環境・原材料事業本部 本部長

和田 訓
関西支社 副支社長

竹岡 秀一
九州支社 支社長

北山 俊彦
北日本支社 支社長

松浦 健之
JP ホームサプライ株式会社 社長

伊藤 博之
JP コアレックスホールディングス
株式会社 副社長

宮田 貴弘
Ball & Doggett Group Pty Ltd 社長

コンプライアンス

コンプライアンスに関する基本的な考え方

当社グループでは、コンプライアンス徹底のための枠組みとして、「グループ企業理念」のもと、「企業行動憲章」および「役職員行動規範」を制定し、コンプライアンスの徹底が企業活動の最重要課題であることをグループ内に浸透させています。また、サステナビリティ、コンプライアンス推進体制として、社長を最高責任者とする「サステナビリティ戦略会議」を設置し、グループ全体のサステナビリティへの取り組みの司令塔とするとともに、下部組織として各本部支社および子会社から選任された委員によって構成される、「OVOLサステナビリティ推進委員会」を設け、各組織におけるサステナビリティ、コンプライアンス推進を図っています。

企業行動憲章および役職員行動規範

当社グループでは、サステナブル経営をより積極的かつ能動的に推進していくため、2022年4月に「企業行動憲章」を全面的に改訂しました。この憲章では、当社グループがこれまで培った価値観をグループの役職員全員が認識し、自ら実践していくための指針を定めています。

日本紙パルプ商事グループ企業行動憲章

- | | | |
|-----------------|--------------------|----------------------|
| 1. 事業活動を通じての貢献 | 4. 人権の尊重 | 7. 健康・安全への取り組み |
| 2. 法令等の遵守 | 5. 多様性への取り組み | 8. リスクマネジメント・危機管理の徹底 |
| 3. 地球環境保全への取り組み | 6. 公正・適正な取引と責任ある調達 | 9. ステークホルダーとの共存共栄 |

また、同様に2022年4月に改訂した「役職員行動規範」では、「企業行動憲章」に則り、「サステナビリティ基本方針」を実践するために、グループ役職員が日常の業務遂行において共有すべき価値観や行動のあり方を定めています。

当社グループでは、これらの憲章、規範をグループ内全役職員に周知し、コンプライアンス意識の向上を図っています。

自由・公正・透明な事業慣行

当社グループは、自由・公正・透明な事業慣行を通じて社会に信頼される企業を目指しており、「役職員行動規範」において、各国・地域の競争法を遵守し、違反の未然防止に取り組むとともに、違反を是正するための社内体制を整備すること、また、贈賄行為や不正な利益を得るための利益供与と疑われる行為の禁止、社会的儀礼の範囲を超えた贈答・接待およびその他経済的利益の授受の禁止、ならびに不正な商取引

や資金洗浄(マネーロンダリング)に一切関わらないことを定めています。

さらに、透明性を保ち、対等・公正な立場で事業活動を推進していくために、「腐敗防止方針」を制定し、公務員・政府関係者などに対する贈賄および取引先への不正要求などの行為の防止に努めることを宣言しています。

公正取引委員会による立入検査について

2023年4月11日、当社は、独立行政法人国立印刷局を発注者とする再生巻取用紙の入札に関して独占禁止法違反の疑いがあるとして、公正取引委員会による立入検査を受けました。当社といたしましては、今回、立入検査を受けたことを厳粛に受け止め、公正取引委員会の調査に全面的に協力してまいります。

税務コンプライアンス

当社グループは、「税務方針」において、事業を展開するすべての国・地域において、それぞれの関連法令・規定に則り適正な納税をすることで、経済・社会の発展やすべてのステークホルダーの利益に貢献することを宣言し、税務コンプライ

アンスに対する基本的な考え方を明らかにしています。

また、重要な税務上の論点については、外部専門家よりアドバイスを受けるほか、必要に応じて事前に税務当局に確認し、税務リスクの最小化に努めています。

コンプライアンス徹底に向けた取り組み

当社グループは、役職員のコンプライアンス意識のさらなる徹底とコンプライアンス実践に必要な知識・情報の周知を図るため、階層別・テーマ別のコンプライアンス研修やeラーニングなどの教育プログラムを毎年実施しています。さらに、当社社内掲示板へのコンプライアンスマガジンの掲載(月2回)や、グループ報へのコンプライアンスレターの掲載(年4回)など、グループ役職員に向けて情報を繰り返し発信し、コンプライアンス意識向上を図っています。

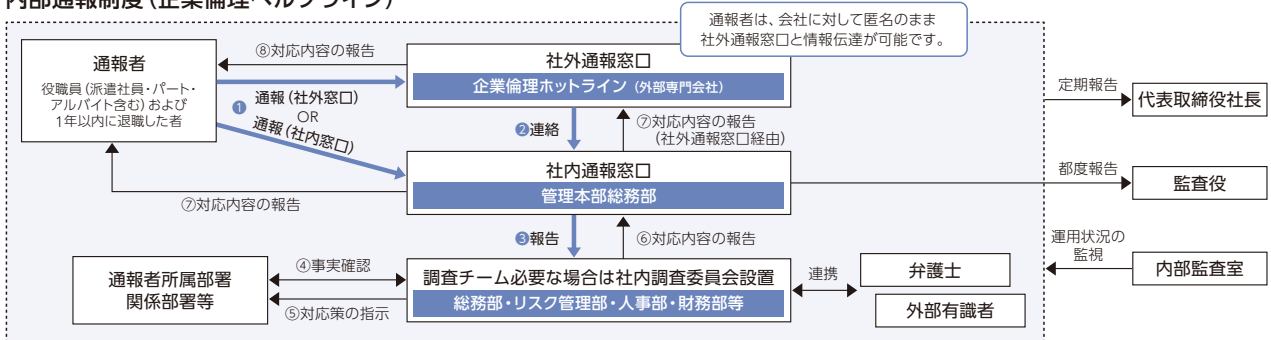
コンプライアンス周知活動 (2022年度)	対象者	開催頻度	受講者数
階層別コンプライアンス研修	当社新入社員・新任管理職・出向者	4回	38名
ハラスメント防止研修	当社課長代理・係長クラス(出向者を含む)	5回	232名
独占禁止法セミナー	当社全役職員	1回	913名
eラーニングによる確認テスト	当社および国内グループ会社役職員	2回	平均1,873名
化学物質規制に関する法改正等について	当社営業部門管理職	1回	61名

■ 内部通報制度

当社グループでは、法令違反や社内不正、企業倫理に違反する行為などに関して、役職員(嘱託、契約社員、派遣社員およびパート・アルバイト、退職者を含む)が通報できる専用の窓口を社内および社外に設置し、「企業倫理ヘルプライン運営規程」に基づき運用を行っています。通報内容およびその対応については、代表取締役社長および監査役に報告されるとともに、内部監査室が内部統制の一環としてその運用状況を定期的に監視しています。

2022年度の通報件数は13件あり、このうち匿名は9件でした。内容としては、ハラスメント、労務関係の割合がやや高い傾向にあります。

内部通報制度（企業倫理ヘルプライン）



リスクマネジメント

リスクマネジメントに関する基本的な考え方

当社は、当社グループの事業の継続性と安定した経営基盤の確保を図るため、リスクマネジメントを経営の重要課題の一つとして位置づけ、取り組みを進めています。企業を取り巻くリスクが多様化・複雑化する中、重大なリスクが顕在化した場合には、当社グループの経営資源が損なわれるだけでなく、お客様や取引先との信頼関係や社会的な信用を毀損するなど、当社グループの事業継続に極めて深刻な影響をもたらすおそれがあります。当社は、これらのリスクに対応していくために、リスク発生の可能性・影響度を把握し、その顕在化を未然に防ぐ対策と、リスクが顕在化した際の確実な対策の実施に向けた体制の構築を進めています。

リスク管理体制

当社は、当社グループの経営に関するさまざまなリスクを把握するため、社長を最高責任者とするサステナビリティ戦略会議において、リスク管理に関わる年間活動計画を承認するとともに、四半期ごとにその進捗を確認しています。

また、サステナビリティ戦略会議の下部組織として、管理本部本部長を委員長とするリスク管理委員会を設置し、リスクの洗い出し、分析、評価、対応の優先順位付けおよび個別

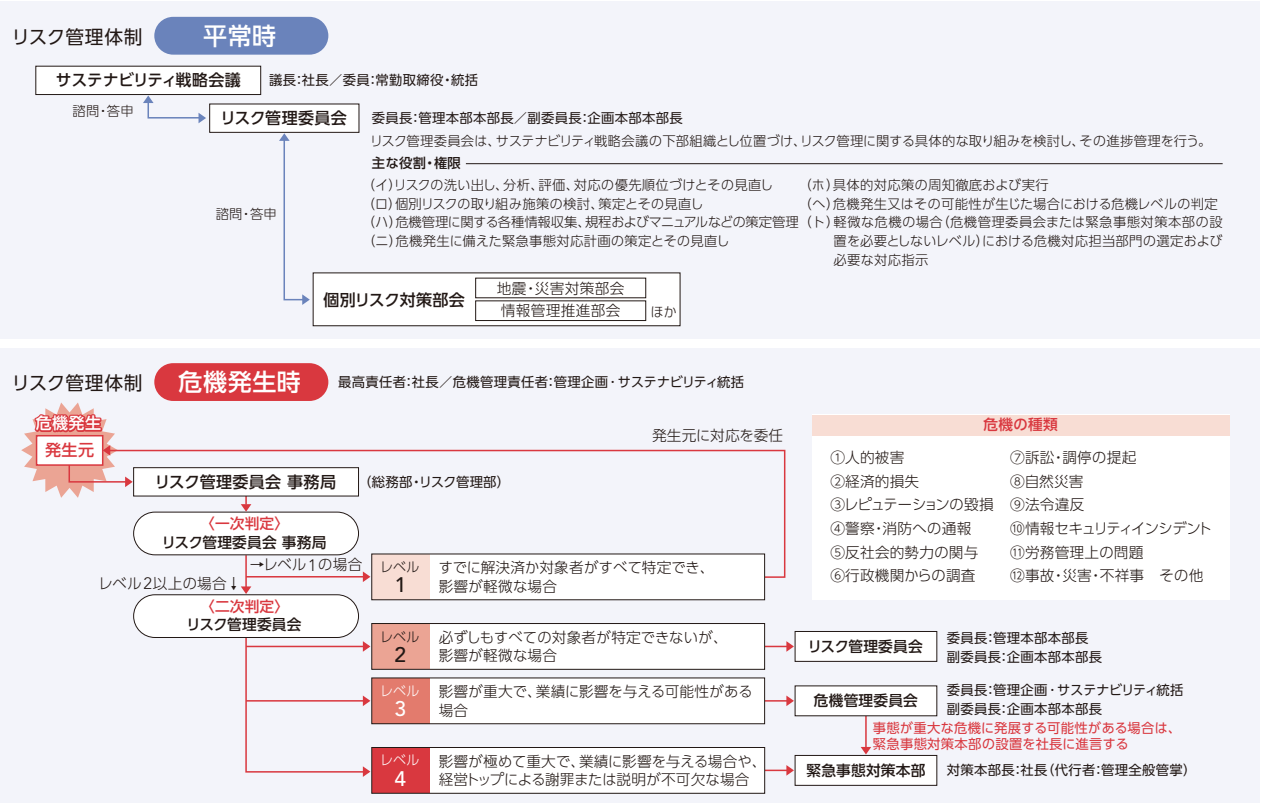
リスクの取組み施策の策定を行っています。

なお、当社グループの経営や事業などに多大な悪影響を及ぼすおそれのあるリスクが顕在化した際は、社長を最高責任者とし、管理企画・サステナビリティ統括を委員長とする危機管理委員会を設置し、緊急事態への迅速かつ的確な対応を行い、損害の拡大防止および最小化、危機の収束および再発防止を行います。

リスク項目			影響を受けるセグメント					
大分類	中分類	小分類	国内卸売	海外卸売	製紙加工	環境原材料	不動産賃貸	
特に重要なリスク	市況・市場リスク	主な取扱商品の需要減少、市況およびマクロ変動リスク	●	●	●	●		
		不動産市況の影響					●	
	取引関係に係るリスク	取引先の信用リスク	●	●	●	●	●	
		仕入先メーカーの方針変更リスク	●	●				
	その他の重要なリスク	紙販売代理店機能の低下に係るリスク	●	●				
		物流機能に係るリスク	●	●	●	●		
新たな事業投資に関するリスク		●	●	●	●			
その他のリスク	経営環境に係るリスク	関係会社株式およびのれんの減損リスク	●	●	●	●		
		法的規制	●	●	●	●	●	
	金融市場に係るリスク	カンントリーリスク		●	●	●		
		資金調達に関するリスク	●	●	●	●	●	
	気候変動・自然災害等に係るリスク	為替変動リスク	●	●	●	●		
		気候変動および自然災害等に係るリスク	●	●	●	●	●	
	その他のリスク	保有する投資有価証券の時価変動リスク	●	●	●	●	●	
		IT・セキュリティに係るリスク	●	●	●	●	●	
		その他のリスク	訴訟に係るリスク	●	●	●	●	●
			人材確保および労務関連リスク	●	●	●	●	●
有形固定資産の減損リスク			●	●	●	●	●	
繰延税金資産の回収可能性リスク			●	●	●	●	●	
新型コロナウイルス感染再拡大の影響	●	●	●	●	●			

危機管理体制／BCP体制

当社グループは、法令など改正対応をはじめ、取引リスクへの対応、防災、防犯、IT統制、情報セキュリティ強化、コンプライアンス活動の実効性向上などの課題に取り組んでいます。また、リスクマネジメントの一環として、現状のリスクを抽出・分析し、課題の優先順位づけを行うため、現在、専門家を交えてリスクアセスメントを進めています。アセスメントの結果を踏まえて各部門やグループ各社に対して必要な取り組みを指示するとともに、進捗状況を定期的に確認することで、グループ全体のリスク管理体制の強化を図っていく計画としています。



ステークホルダーエンゲージメント

ステークホルダーとのコミュニケーションに対する考え方

当社グループは、企業理念において「誠実」「公正」「調和」をグループが大切にすべき価値観とし、社会と地球環境のよりよい未来を拓くことをグループの使命として、「変革」「挑戦」「創造」の実践を通じて社会的課題の解決に取り組み、持続可能な社会の構築を目指しています。

この実現にあたっては、ステークホルダーとの積極的な対話により、当社グループに対する期待や要請を的確に把握し、それらに応えていくことが重要と考えています。当社グループは、ステークホルダーとの対話を通して得られたご意見やご要望などに真摯に対応していくことに努めるとともに、今後も適時適切な情報開示に努め、積極的なコミュニケーションを図っていきます。

対象	取り組みの概要	主なコミュニケーション活動・手段
すべてのステークホルダー	社会の期待や要請を正確に把握し、信頼関係を構築するべく、正確な情報開示、積極的な対話を実施します。環境保全や人権の尊重をはじめとしたサステナビリティに関する情報提供・収集を実施します。	1. WEBサイトによる情報発信などの広報活動 2. WEBサイト経由の問い合わせ対応 3. 統合報告書 4. 展示会・イベント 5. 宣伝・広告活動
役職員	グループ企業理念の浸透と、社長メッセージを通じた経営方針の理解を図ります。 多様な価値観を持つグループ役職員が、働きやすく、能力を発揮できる環境の整備のための対話を実施します。	6. イン트라ネット 7. グループ報の発行(4回／年) 8. コンプライアンスレターの発行 9. OVOLサステナビリティNewsの配信 10. OVOL Bridges Expressの配信 11. 人事評価・自己申告制度 12. エンゲージメントサーベイ 13. 経営層と従業員との対話会 14. 研修・セミナー 15. 社内外の相談窓口 16. Something New 活動
取引先・消費者	取引先・消費者ニーズの把握や、課題解決のため、積極的な情報発信、対話を実施します。	17. 営業活動によるコミュニケーション 18. ECサイトによる情報発信 19. ECサイト経由の問い合わせ対応 20. CSR調達に関する認証登録
株主・投資家	経営の透明性向上と当社グループ事業への理解を深めるため、適時・正確な情報発信に努め、持続的な成長、企業価値の向上と適正な評価獲得を目指します。	21. 株主総会 22. アナリスト・機関投資家向け決算説明会(年2回開催) 23. アナリスト・機関投資家とのミーティング(随時)2022年度は26回開催 24. 有価証券報告書 25. 株主通信 26. 東証への適時開示 27. ESG評価機関からのアンケート対応
地域社会	「良き企業市民」として事業活動を通じた各拠点の地域社会への還元、自治体との連携を通じた共生を図ります。	28. 事業拠点における地域住民との交流イベントの開催 29. 自治体との防災協定締結・防災支援 30. 社会貢献活動・ボランティア活動
NPO・NGO	当社グループに期待される社会・環境課題への対応をNPO・NGOとの対話で把握し、事業活動へ反映させます。	31. 事業を通じたNPO・NGOとの連携 32. イベント等への協賛および参加
行政・自治体・業界団体等	事業活動を行ううえで、各国の法令・規制を遵守し、「良き企業市民」としての役割を果たします。各事業拠点の自治体と連携し、地域社会へ貢献します。	33. 関係する行政・自治体などとの適切なコミュニケーション活動 34. 業界団体を通じた活動