

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方

当社グループは、創業以来受け継いできた企業としての基本的な価値観及び行動理念をもとに、「王子グループ企業行動憲章」を制定し、グループ全体で企業市民としての自覚と高い倫理観をもって企業活動を推進しております。今後も、多様なステークホルダーとの信頼関係を構築しながら、経営の効率性、健全性及び透明性を確保し、企業価値の向上と社会から信頼される会社を実現するため、コーポレートガバナンスの充実を経営上の最重要課題の一つと位置付け、継続的に強化に努めます。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

当社は、2021年6月の改訂後のコードに基づき、プライム市場向けの内容を含めたコーポレートガバナンス・コードの各原則をすべて実施しています。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

当社は「コーポレートガバナンスに関する基本方針」を定め、当社サイトにて開示しております。
コーポレートガバナンスに関する基本方針 <https://www.ojiholdings.co.jp/group/policy/governance.html>
(7月1日更新予定)

【原則1 - 4】(政策保有株式)

当社グループは、取引先との業務連携、長期的かつ安定的な関係強化・維持等の観点から、経営戦略の一環として、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資すると判断される株式について、政策的に保有しています。

「コーポレートガバナンスに関する基本方針」第18条では、政策保有株式について以下のとおり規定しています。

第18条 当社グループは、取引先との業務提携、長期的かつ安定的な関係強化・維持等の観点から、経営戦略の一環として、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資すると判断される株式について、政策的に保有する。

2 当社グループは、政策保有株式について、毎年、取締役会において、保有目的が適切か、保有にともなう便益やリスクが資本コストに見合っているか等を具体的に精査し、保有の適否等について検証する。保有する合理性が希薄化した株式については、適宜・適切に売却し、政策保有株の縮減を進める。

3 当社グループは、政策保有株式に係る発行会社の経営方針を尊重したうえで、各議案が発行会社の中長期的な企業価値の向上に資すること、また、株主価値の毀損につながるものでないことなど、当社グループへの影響を総合的に判断して議決権を行使するとともに、必要に応じて、議案の内容について発行会社等と対話する。

なお、2024年12月開催の当社取締役会において、上述の「コーポレートガバナンスに関する基本方針」第18条2. に沿い、政策保有株式の検証を行い、縮減を進めております。2025年5月30日公表の中期経営計画2027において、2025年度から2027年度までの3年間に、当社が保有する政策保有株式を450億円、当社グループ会社の退職給付債務に対し積立超過となっている退職給付信託拠出株式210億円の縮減を計画しています。また一方で、政策保有株式として保有している会社から当社株式の売却の申出があった場合、当社は売却を妨げる行為は行いません。

【原則1 - 7】(関連当事者間の取引)

「コーポレートガバナンスに関する基本方針」第19条では、関連当事者間の取引について以下のとおり規定しています。

第19条 当社は、役員や主要株主等との取引が会社や株主共同の利益を害することのないよう努め、以下の取組みを行う。

1 取締役および執行役員が、自己または第三者のために当社と取引を行う場合、会社法および社内規程の定めに従い、取締役会による事前の承認と実施後の報告を要するものとする。

2 取締役および執行役員ならびにその二親等の親族と当社グループとの取引の有無を毎年確認し、これらの者による利益相反取引の把握に努める。

3 当社と主要株主や子会社・関連会社等の関連当事者との重要な取引については、取締役会に報告する。

【補充原則2 - 4 - 1】(多様性の確保)

当報告書 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 - その他 をご参照ください。

【原則2 - 6】(企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮)

運用の専門性を高めてアセットオーナーとしての機能を発揮できるように、人事面においては、年金運用の専門能力・知見を有する者を運用執行者として任用し、かつ、運用コンサルティング機関を起用して専門能力・知見を補完しています。また、企業年金連合会や年金業務幹事金融機関のセミナー等に参加することで資質の向上を図っています。

運営面においては、資産運用委員会において、企業年金の受益者の利益を考慮し、投資行動の決定、運用状況・財政状態のモニタリング等を随時実施しています。

【原則3 - 1】(情報開示の充実)

(i) 経営理念や経営戦略、経営計画

当社グループは、「革新的価値の創造」、「未来と世界への貢献」、「環境・社会との共生」を経営理念とし、新たな未来を支えるモノづくり、持続可能な社会への貢献に取り組んでいます。

また、企業存続の根幹である「コンプライアンス・安全・環境」を経営の最優先・最重要課題と位置づけ、企業としての社会的責任を果たすための法令遵守、労働災害リスク撲滅、環境事故防止等を全役員・全従業員へ確実に浸透させる取り組みを続けています。

経営理念を踏まえ、当社グループのあるべき姿として、「森林を健全に育て、その森林資源を活かした製品を創造し、社会に届けることで、希望あふれる地球の未来の実現に向け、時代を動かしていく」という当社グループのパーパス(存在意義)を掲げています。当社グループの事業の核は、大切な財産である「森林」です。森林を適切に育て、管理することは、二酸化炭素の吸収固定や生物多様性保全、水源涵養、土壌保全等、森林がもつ様々な公益的機能を高めることに繋がり、森林資源を活用した製品群は、化石資源由来の素材・製品を置き換えていくことが可能です。今後も森林資源に根付いた事業活動を通じて環境問題・社会問題への対応に尽力していきます。

また、2025年5月に長期ビジョン2035を策定しました。その中で、当社グループの目指す姿として『サステナビリティへの貢献』というスローガンを定め、その基本方針として以下3つの方針を掲げています。

「資本効率向上」…資本効率を意識した経営、資産のスリム化、資本構成の見直し

「ポートフォリオ転換」…木質バイオマスビジネス・サステナブルパッケージ事業を中心とした新規・有望事業の拡大・探索、低収益性事業の構造改革

「サステナビリティ促進」…カーボンニュートラルの推進、ネイチャーポジティブの拡大、サーキュラーエコノミーの実現

これらの方針のもと、企業価値の最大化と社会課題の解決に向けた取り組みを通じて、地球と社会のサステナビリティに貢献して参ります。

また2027年中期経営計画では、2027年度に達成する項目として、ROE 8.0%、連結営業利益1,200億円、親会社株主に帰属する当期純利益800億円、2025年度以降の配当性向50%、計画期間累計での自己株式取得1200億円、ネットD/Eレシオ1.0倍以内の維持を掲げております。資本効率の改善に重点を置いた経営に取り組みながら、既存事業の収益力強化、事業ポートフォリオの転換、進化に向けた研究開発投資を進め、上記項目の達成を目指してまいります。

当社ウェブサイト及び中期経営計画資料にて開示しておりますので、詳細につきましてはこちらをご参照ください。

経営理念・経営戦略 <https://www.ojiholdings.co.jp/group/policy/philosophy.html>

決算・経営関連資料 <https://investor.ojiholdings.co.jp/ja/ir/library/result.html>

(ii) コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

基本的な考え方につきましては、当報告書 1. 基本的な考え方 をご参照ください。

基本方針につきましては、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」をご参照ください。

<https://www.ojiholdings.co.jp/group/policy/governance.html>

(2025年7月1日更新予定)

(iii) 経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

当社は、取締役会が会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図っていく上で、役員報酬制度が果たす役割を重視し制度設計を行っています。具体的な取締役の報酬体系および決定方針については、コーポレートガバナンスに関する基本方針(第13条)に定めており、役員報酬は、基本報酬及び短期的な業績に応じた報酬である賞与、ならびに中長期的な企業価値向上を反映する株式報酬によって構成され、取締役会の諮問機関である報酬委員会が審議を行った上で、取締役会に対して答申します。報酬委員会は、社外取締役全員をもって構成し、委員の中から委員長を選定します。

「コーポレートガバナンスに関する基本方針」第13条では、役員報酬の報酬体系および決定方針について、以下のとおり規定しています。

第13条 取締役の報酬は、基本報酬および短期的な業績に応じた報酬ならびに中長期的な企業価値向上を反映する株式報酬によって構成され、総額は株主総会決議の限度額内とする。なお、社外取締役の報酬は基本報酬によって構成される。

2 取締役を兼務しない執行役員の報酬は、基本報酬および短期的な業績に応じた報酬、ならびに中長期的な企業価値向上を反映する株式報酬によって構成される

3 取締役および執行役員の報酬は、報酬委員会にて審議し、取締役に答申する。

4 監査役の報酬は、株主総会決議の限度額内で監査役の協議により決定する。

(iv) 経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

王子ホールディングスでは、取締役の指名方針を「人格・見識に優れ、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上に資する人物を取締役候補者として指名する」こと、また監査役には、「監査役としての職務を実行できる人格・見識に優れ、高い専門性と豊富な経験を有する人物」を選任する旨、「コーポレートガバナンスに関する基本方針(第5条、第6条、第10条)」に定めています。取締役候補の指名を行うにあたり、取締役会の諮問機関である指名委員会にて審議を行った上で、取締役会に対して答申します。監査役候補の指名については、指名委員会の諮問を経た上で監査役会の同意を得た後に、取締役会に対して答申します。指名委員会は、社外取締役全員をもって構成し、委員の中から委員長を選定します。

「コーポレートガバナンスに関する基本方針」第5条、第6条、第10条では、取締役および監査役の指名方針、指名委員会・報酬委員会の役割について、以下のとおり規定しています。

(取締役の指名方針)

第5条 取締役会は、人格・見識に優れ、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上に資する人物を取締役候補者として指名する。ただし、その指名にあたっては、指名委員会の諮問を経るものとする。

2 独立社外取締役候補者については、高度な専門性と幅広い見識を持ち、経営と独立した立場で様々なステークホルダーの視点から意見を表明できる人物を選ぶ。

(指名委員会・報酬委員会の役割)

第6条 取締役会の諮問機関として、指名委員会および報酬委員会を設置する。

2 指名委員会は、次の事項を審議し、取締役会に答申する。

1. 取締役および監査役候補者の指名方針、ならびに執行役員の選任方針
2. 取締役および監査役候補者の指名、ならびに執行役員の選任
3. 指名・選任方針を充足しない場合の取締役、監査役および執行役員の解任
4. 代表取締役社長執行役員の後継者計画
5. 顧問の選任および解任

3 報酬委員会は、次の事項を審議し、取締役会に答申する。

1. 取締役および執行役員の報酬体系、ならびに水準
2. 取締役および執行役員の業績連動報酬、ならびに執行役員の業績評価
3. 取締役会の実効性の分析・評価
4. 顧問の報酬体系および水準

(監査役の指名方針)

第10条 取締役会は、監査役としての職務を実行できる人格・見識に優れ高い専門性と豊富な経験を有する人物を、監査役候補として指名する。ただし、その指名にあたっては、指名委員会への諮問を経た上で、監査役会の同意を得るものとする。

2 監査役のうち少なくとも1名は、財務および会計に関する相当程度の知見を有する者を指名する。

(v) 取締役・監査役の個々の選任・指名についての説明

取締役・監査役候補者の選任理由は株主総会参考書類に記載し、当社サイトに開示しておりますのでご参照ください

<https://investor.ojiholdings.co.jp/ja/ir/stock/meeting.html>

また、社外取締役及び社外監査役の選任理由は当報告書 1. 機関構成・組織運営等に係る事項 - 取締役関係、および監査役関係にも記載しておりますので、ご参照ください。

【補充原則3 - 1 - 3】(サステナビリティについての取組み等)

(サステナビリティについての取組み)

当報告書 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 - 環境保全活動、CSR活動等の実施 をご参照ください。

(人的資本への投資)

当報告書 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 - その他 をご参照ください。

(知的財産への投資)

当社グループでは、創業当時より紙づくりや森づくりで培ってきた多様なコア技術と豊富な森林資源を余すところなく活用し、当社ならではのイノベーション創出に取り組んでいます。

資源の循環的利用や環境負荷の低減といった社会課題の解決に貢献するため、バイオエタノールやバイオマスプラスチック、最先端半導体向けバイオマスレジスト、セルロースナノファイバーなどの木質由来新素材の開発を進めています。また、木材中の未活用成分を活用した医薬品ビジネスの展開や、紙製品の効率的なリサイクルによる循環型ビジネスモデルの構築にも注力しています。

当社が保有する技術と資源を活かし、多方面からの研究・技術開発を推進し、持続可能な価値創造を進めていきます。

当社グループのイノベーションについての取り組みは、当社ウェブサイトおよび統合報告書にて詳細を開示しておりますので、ご参照ください。

・王子ホールディングス ウェブサイト https://www.ojiholdings.co.jp/r_d/

・王子グループ統合報告書 <https://investor.ojiholdings.co.jp/ja/ir/library/integrated.html>

当社グループは、知的財産を重要な経営資源と位置付け、事業競争力および持続可能な価値創造の源泉として戦略的に活用しています。

また、当社グループの知的財産権は当社が集中的に保有・管理し、グループ方針に基づき権利の取得および行使を行うとともに、当社グループ内での有効活用を図るため、グループ各社に対してライセンスを供与しています。

今後も、将来の事業基盤となる知的財産権をグローバルに強化していきます。

王子グループ 研究開発費 135億円 (2024年度)

保有特許権・実用新案権・意匠権 国内2,784件、海外944件 (2024年度末現在)

保有商標権 国内1,039件、海外1,160件 (2024年度末現在)

【補充原則4 - 1 - 1】(経営陣に対する委任の範囲の概要)

「コーポレートガバナンスに関する基本方針」第3条をご参照ください。

【原則4 - 9】(独立社外取締役の独立性判断基準)

「コーポレートガバナンスに関する基本方針」第12条をご参照ください。個々の独立社外取締役の判断は当報告書 1. 機関構成・組織運営等に係る事項 をご参照ください。

【補充原則4 - 10 - 1】(指名委員会・報酬委員会)

当社は、取締役会の諮問機関として、指名委員会及び報酬委員会を設置しております。各委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等、詳細については、当報告書の「1. 基本的な考え方 - 原則3 - 1 (情報開示の充実)」、および「1. 機関構成・組織運営等に係る事項 - 取締役関係 - 任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性」をご参照ください。

【補充原則4 - 11 - 1】(取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件)

取締役会は、当社の持続的成長と中長期的な企業価値向上を図るために必要な役割を果たすため、当社グループが営む事業に関する多様な知見と専門性のバランスに留意して構成しております。

現在取締役は9名となり、そのうち4名は独立社外取締役(内、女性取締役3名)です。独立社外取締役の内、小川取締役は他社での経営経験を有しております。

監査役についても、取締役と同様、多様性と高い専門性・豊富な経験が必要と考えており、現在監査役は5名、そのうち3名は社外監査役です。当社の経営戦略の実現に向けて取締役会が適切な経営判断を行い、監督機能において高い実効性を発揮するために、取締役会として特に必要なスキルとして、「企業経営」「財務・会計 資本戦略」「イノベーション・ものづくり」「マーケティング ブランディング 市場構造」「事業ポートフォリオ 転換 生産体制構築」「グローバル」「人的資本 DX」「サステナビリティ ESG」「法務 コンプライアンス リスクマネジメント」で構成しております。当社の取締役に特に期待される役割を示すスキル・マトリックスを、当社ウェブサイト、株主総会参考資料にて開示しておりますので、ご参照ください。

当社ウェブサイト <https://ojiholdings.disclosure.site/ja/themes/83/>
(2025年7月1日更新予定)

株主総会参考資料 <https://investor.ojiholdings.co.jp/ja/ir/stock/meeting.html>

取締役候補の指名と執行役員の選任を行うにあたり、取締役会の諮問機関である指名委員会にて審議を行った上で、取締役会に対して答申します。なお、監査役候補については、指名委員会の諮問を経た上で監査役会の同意を得た後に、取締役会に答申します。

指名委員会は、社外取締役全員(4名)にて構成されています。

【補充原則4 - 11 - 2】(取締役・監査役の他の上場会社の役員との兼任状況)

株主総会参考書類に記載し、当社ウェブサイトにて開示しておりますのでご参照ください。
<https://investor.ojiholdings.co.jp/ja/ir/stock/meeting.html>

【補充原則4 - 11 - 3】(取締役会の実効性についての分析・評価)

当社取締役会は、取締役会の実効性の分析・評価を毎年実施し、取締役会全体の実効性確保のために必要な措置を講ずるとともに、その結果の概要を開示することを「コーポレートガバナンスに関する基本方針」で定めております。

2024年度の取締役会の実効性を評価するため、2025年4月から5月にかけて、取締役・監査役全員を対象とし、取締役会の役割・構成・運営に関するアンケートを実施しました。評価結果については、社外取締役が参加する報酬委員会にて分析を実施後、その分析結果にもとづき、取締役会において審議を実施しました。

その結果、当社取締役会は付随する会議体を含めて、実効性が確保されていることを確認しました。取締役会の役割に関し、グループ経営戦略の策定、方向性の提示ができたか、という設問に対しては、長期ビジョンや中期経営計画策定、及び個別の案件審議・議論を活発に行ったことにより、取締役会による経営陣に対する実効性の高い監督を意識した取締役会の運営がなされ、方向性を明確に示すことができたとの回答が多く得られました。内部統制とリスク管理体制の整備を行い、その運用状況を監督できたか、という設問に対しては、内部統制システムの構築とリスク管理体制は適切に整備されているが、ルール違反や災害発生を撲滅できていないことから、引き続き体制強化が必要との声がありました。ステークホルダーとの建設的な対話を促進したか、という設問に対しては、IR活動に力を入れた意識の高い活動は、建設的な対話の促進ができたと評価できるが、更なる活動の充実を求める意見もありました。

2025年4月1日、取締役の監督機能と執行役員としての役割を明確にするため執行役員制度の見直しを行い、これに伴い「グループ経営委員」を「執行役員」に名称変更しました。併せて、CxO制を採用し、より一層グループシナジーの最大化及び全体最適化を図る体制としております。以上の体制により、実効性のある経営の監視強化が図られているものと判断し、今後も継続的に取締役会の機能向上に必要な施策を適時検討・実施してまいります。

【補充原則4 - 14 - 2】(取締役・監査役に対するトレーニングの方針)

「コーポレートガバナンスに関する基本方針」第14条では、取締役および監査役に対するトレーニングの方針について以下のとおり規定しています。

第14条 当社は、取締役および監査役に対して、以下のトレーニングの機会を提供する。

1. 社内取締役、常勤監査役のトレーニング

就任時に、個々の役割・責務を果たすために必要な、コンプライアンスやコーポレートガバナンス等の知識を習得する研修を実施し、就任後も、取締役会や経営会議等を通じて必要な知識の習得に努める。

2. 社外取締役、社外監査役のトレーニング

就任時に、個々の役割・責務を果たすために必要な、当社の事業概要、経営戦略等に関する説明を実施する。就任後も、事業所視察等を実施し、必要な知識の習得を支援する。

【原則5 - 1】(株主との対話の方針)

「コーポレートガバナンスに関する基本方針」第17条をご参照ください。

【株主との対話の実施状況等】

2024年度に実施しました株主・投資家との対話の状況につきましては、当社ウェブサイトにて開示しておりますのでご参照ください

<https://ojiholdings.disclosure.site/ja/themes/141/>

(2025年7月1日更新予定)

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無	有り
アップデート日付 更新	2025年6月27日

該当項目に関する説明 更新

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応の開示につきましては、当社ウェブサイトにて開示しておりますのでご参照ください。
和文 <https://investor.ojiholdings.co.jp/ja/ir/library/result/main/017/teaserItems2/07/linkList/0/link/enhancement.pdf>
英文 <https://investor.ojiholdings.co.jp/en/ir/library/result/main/01/teaserItems2/07/linkList/0/link/enhancement.pdf>

また2025年5月30日発表の中長期経営計画で以下を実施していくことを公表しております

- ・各非コア資産の売却の加速、資本コストを意識した投資管理
- ・成長投資や研究開発の継続的な資金を確保しつつ、株主還元を強化
- ・2025年度より配当性向を50%(従来30%)へ引き上げ、2025年度から2027年度末までに1,200億円の自己株式取得を実施
- ・ネットD/Eレシオを従来目標0.7倍から1.0倍以内へ変更、借入を積極的に活用することで、資本コスト低減
- ・収益力強化により、2027年度ROE8%を達成し、将来的に更なる資本効率の向上、ROE10%を目指す

詳細は当社中期経営計画にて開示しておりますので、ご参照ください
<https://investor.ojiholdings.co.jp/ja/ir/library/result/main/0111/teaserItems2/013/linkList/02/link/2027ja.pdf>

取り組みの進捗については、引き続き決算説明会等において開示をしていく予定です

2. 資本構成

外国人株式保有比率 更新	10%以上20%未満
---------------------------	------------

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	135,423,200	14.45
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	85,590,851	9.13
株式会社フォルティス	49,682,200	5.30
日本生命保険相互会社	25,658,305	2.74
王子グループ従業員持株会	21,258,070	2.27
株式会社みずほ銀行	18,030,890	1.92
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103	15,248,836	1.63
農林中央金庫	14,156,460	1.51
藤定智恵子	13,750,782	1.47
大樹生命保険株式会社	13,442,000	1.43

支配株主(親会社を除く)の有無	——
親会社の有無	なし

補足説明 更新

当社は、2025年3月31日時点で自己株式を77,339千株保有しておりますが、大株主の状況からは除外しております。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	3 月
業種	パルプ・紙
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1兆円以上
直前事業年度末における連結子会社数	100社以上300社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

——

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

——

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	員数の上限を定めていない
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数 更新	9 名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	4 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4 名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
長井 聖子	学者											
小川 広通	他の会社の出身者											
福田 佐知子	公認会計士											
村木 厚子	その他											

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「」
近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びiのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

氏名	独立 役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
長井 聖子	○	——	大手航空会社で主に顧客サービスに従事し、現在は、大学教授として研究と学生の教育に携わっており、豊富な経験と高度な専門性、幅広い見識を有しております。当社の経営に対して、上記を含む多角的な観点から、経営と独立した立場でご意見を表明していただいております。社外取締役として適任であると判断したため、社外取締役に選任しています。 取引所が独立性を欠くおそれがあるとして規定する独立役員の独立性基準のいずれにも抵触しないことから、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しています。
小川 広通	○	——	総合商社における豊富な経験と高度な専門性、幅広い見識に加え、小売業や食料品メーカーにおいて長く経営に携わり、ガバナンス体制の強化に実績を有し、経営全般に関する豊富な経験と高い見識を有しております。当社の経営に対して、上記を含む多角的な観点から、経営と独立した立場でご意見を表明していただいております。社外取締役として適任であると判断したため、社外取締役に選任しています。 取引所が独立性を欠くおそれがあるとして規定する独立役員の独立性基準のいずれにも抵触しないことから、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しています。
福田 佐知子	○	——	公認会計士及び弁護士として、財務・会計・法務に関して豊富な経験と高度な専門性、幅広い見識を有し、主に企業再生に注力するとともに、長く人権擁護委員を務める等、サステナビリティに関する豊富な経験も有しております。当社の経営に対して、上記を含む多角的な視点から、経営と独立した立場でご意見を表明していただいております。社外取締役として適任であると判断したため、社外取締役に選任しています。 取引所が独立性を欠くおそれがあるとして規定する独立役員の独立性基準のいずれにも抵触しないことから、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しています。
村木 厚子	○	——	行政官として、特に厚生労働省において社会福祉・社会保障等の向上・増進や働く環境の整備・人材の育成を総合的・一体的に推進する等、豊富な経験と高度な専門性、幅広い見識を有しております。当社の経営に対して、上記を含む多角的な観点から、経営と独立した立場でご意見を表明していただくことができ、社外取締役として適任であると判断したため、社外取締役に選任しています。 取引所が独立性を欠くおそれがあるとして規定する独立役員の独立性基準のいずれにも抵触しないことから、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しています。

指名委員会又は報酬委員会に相当する 任意の委員会の有無	あり
--------------------------------	----

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性
更新

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員 (名)	社内取締役 (名)	社外取締役 (名)	社外有識者 (名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当 する任意の委員会	指名委員会	4	0	0	4	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当 する任意の委員会	報酬委員会	4	0	0	4	0	0	社外取締役

補足説明
更新

取締役会の諮問機関として、指名委員会および報酬委員会を設置しており、それぞれ以下の事項を審議し、取締役会に対して答申しております。

- ・指名委員会
1. 取締役および監査役候補者の指名方針、ならびに執行役員の選任方針
 2. 取締役および監査役候補者の指名、ならびに執行役員の選任
 3. 指名・選任方針を充足しない場合の取締役、監査役および執行役員の解任
 4. 代表取締役社長執行役員の後継者計画
 5. 顧問の選任および解任
- ・報酬委員会
1. 取締役および執行役員の報酬体系、ならびに水準
 2. 取締役および執行役員の業績連動報酬、ならびに執行役員の業績評価
 3. 取締役会の実効性の分析・評価
 4. 顧問の報酬体系および水準

指名委員会及び報酬委員会は、社外取締役全員によって構成し、委員長も社外取締役が務めます。各委員会を独立社外取締役のみで構成することにより、各委員会の独立性を確保しております。

2024年度(2024年4月1日～2025年3月31日)は、指名委員会の開催2回、報酬委員会の開催4回で、すべて独立社外取締役の出席過半数により開催されました。

指名委員会・報酬委員会においても、より一層、社外取締役の外部視点を活用し、経営監督機能の実効性を高めてまいります。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	員数の上限を定めていない
監査役の人数	5名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は会計監査人と定期的に会合を持ち、監査計画、監査実施状況および計算書類監査結果等について説明を受け、意見交換を行っております。

監査役、内部監査部は月1回程度会合を持ち、監査計画及び監査結果について情報を交換するなど連携を図っております。

社外取締役及び社外監査役は取締役会に出席するとともに、グループ経営会議の内容について原則月2回報告を受けており、これらの機会を通じて意見交換を行うことで連携をとっています。

社外監査役の選任状況	選任している
------------	--------

社外監査役の人数	3名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	3名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
千森 秀郎	弁護士													
野々上 尚	弁護士													
福地 啓子	税理士													

会社との関係についての選択項目
 本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「」
 近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- i 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- k 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- m その他

会社との関係(2) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
千森 秀郎	○	——	弁護士として、特に企業法務・コーポレートガバナンスの分野において豊富な経験と高度な専門性、幅広い見識を有しております。上記を含む多角的な観点から、ご意見を表明していただいております。また、社外監査役としての職務を適切に遂行していただいております。社外監査役として適任であると判断したため、社外監査役に選任しています。 取引所が独立性を欠くおそれがあるとして規定する独立役員の独立性基準のいずれにも抵触しないことから、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しています。
野々上 尚	○	——	検察官として、豊富な経験と高度な専門性、幅広い見識を有しており、現在は弁護士として幅広く活動されております。上記を含む多角的な観点から、ご意見を表明していただいております。また、社外監査役としての職務を適切に遂行していただいております。社外監査役として適任であると判断したため、社外監査役に選任しています。 取引所が独立性を欠くおそれがあるとして規定する独立役員の独立性基準のいずれにも抵触しないことから、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しています。

福地 啓子	○	行政官として、国税当局において、長年、税務に関する業務に従事し、現在は、税理士として、税務・財務・会計に関する豊富な経験と高度な専門性、幅広い見識を有しております。上記を含む多角的な観点から、ご意見を表明していただくことができ、また、社外監査役としての職務を適切に遂行でき、社外監査役として適任であると判断したため、社外監査役に選任しています。 取引所が独立性を欠くおそれがあるとして規定する独立役員の独立性基準のいずれにも抵触しないことから、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しています。
-------	---	--

【独立役員関係】

独立役員の人数	7 名
---------	-----

その他独立役員に関する事項

当社の社外取締役及び社外監査役は全員独立役員の資格を満たしていると判断しており、全員を独立役員に指定しています。

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	業績連動報酬制度の導入
---------------------------	-------------

該当項目に関する補足説明 更新

当社は取締役(社外取締役を除く。以下同じ。)に対し、2006年より株式報酬型ストックオプションを導入していましたが、中長期的な業績の向上と、企業価値の増大への貢献意識をより高めることを目的に、2016年6月29日開催の第92回定時株主総会において、業績連動型株式報酬制度の導入を決議しております。

本制度の概要につきましては、当社が金員を拠出することにより設定する信託が当社株式を取得し、業績・財務指標等の一定の基準に応じて当社が各取締役が付与するポイントの数に相当する数の当社株式が、本信託を介して、原則として取締役の退任時に、各取締役に対して交付されるという、業績連動型の株式報酬制度でしたが、取締役の報酬と当社の業績及び株式価値との連動性をより明確にすることを目的に、2025年6月27日開催の第101回定時株主総会において、業績連動型株式報酬制度の改定を決議しております。

本改定により、当社株式の交付時期を在任時とし、当該当社株式に退任(取締役の地位でもなくなることをいう。)までの間の譲渡制限を付すものとして、取締役が株価上昇によるメリットのみならず、株価下落によるリスクをより株主の皆様と共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることとします。また、本信託の信託期間は3年とし、満了時に取締役会の決議により対象期間を5事業年度以内の期間を都度定めて延長するとともに、これに伴い本信託の信託期間をさらに延長し、本制度を継続することがあります。

なお、これに伴い、ストックオプションの新規付与は行っておりません。

- 有価証券報告書 <https://investor.ojiholdings.co.jp/ja/ir/library/securities.html>
- 株主総会参考資料 <https://investor.ojiholdings.co.jp/ja/ir/stock/meeting.html>

ストックオプションの付与対象者

該当項目に関する補足説明

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明 **更新**

取締役と監査役の報酬等の額については、総額と種類別の内訳を株主総会招集通知事業報告及び有価証券報告書において開示しています。また、有価証券報告書では、報酬等の総額が1億円以上である者の連結報酬等の総額等を開示しています(2024年度は該当無し)。なお、2024年度における取締役13名に対する報酬等は、488百万円です。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 **更新**

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

(a) 役員の報酬等の概要

当社は、取締役会が会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図っていく上で、役員報酬制度が果たす役割を重視し制度設計を行っています。具体的な取締役の報酬体系および決定方針については、コーポレートガバナンスに関する基本方針に定めており、役員報酬は、基本報酬及び短期的な業績に応じた報酬である賞与並びに中長期的な企業価値向上を反映する株式報酬によって構成され、報酬委員会にて審議し、取締役会に答申しています。

取締役の報酬総額は株主総会決議の限度額内とし、基本報酬及び賞与の総額については、2021年6月29日開催の第97回定時株主総会の決議により年額8億円以内、株式報酬については、2025年6月27日開催の第101回定時株主総会の決議により、基本報酬及び賞与の限度額とは別枠で1事業年度当り580,000ポイント(通常1ポイント=当社株式1株)を上限としています。なお、株式報酬制度の導入により、ストックオプションの新規付与を取りやめています。また、社外取締役の報酬は基本報酬のみによって構成しています。

取締役の個人別の報酬額の水準は、原則として各取締役の役位に応じて規定され、社会水準の動向及び当社を取り巻く長期的な事業環境の変化等を考慮して決定されます。

監査役の報酬の総額は、株主総会決議の限度額内で監査役の協議により決定することとしており、2025年6月27日開催の第101回定時株主総会の決議により報酬等の総額を年額120百万円以内としています。

(b) 報酬の決定に関する方針に係る機関及び活動の状況

当社の取締役の報酬の額またはその算定方法の決定に関する権限は、報酬委員会にて審議し、取締役会に答申します。

報酬委員会は、社外取締役全員によって構成され、取締役および執行役員の報酬体系、ならびに水準、取締役および執行役員の業績連動報酬、ならびに執行役員の業績評価、取締役会の実効性の分析・評価、顧問の報酬体系および水準について審議し、取締役会に答申しています。報酬委員会は、当事業年度においては4回開催し、取締役の報酬体系・制度、および水準、考課等について審議し、取締役会へ答申を行いました。

(c) 業績連動報酬と業績連動報酬以外の支給割合

取締役および執行役員の報酬は、固定報酬である基本報酬と業績連動報酬である賞与及び株式報酬により構成されています。基準となる支給割合は、社内取締役については、固定報酬45%、賞与報酬27.5%、株式報酬27.5%で構成しております。社外取締役については、固定報酬100%としております。執行役員については、固定報酬55%、賞与報酬22.5%、株式報酬22.5%で構成しております。

なお、業績連動報酬である賞与及び株式報酬の変動により、支給割合は変動します。

(d) 業績連動報酬の仕組み

・賞与(短期業績連動報酬)の仕組み

賞与は、短年度の業績目標の着実な達成を目的として、役位に応じた額を単年度の連結業績指標に応じて変動させ、事業年度終了後に、全社および個人の業績評価に応じて、年1回支払われる金銭報酬です。

各取締役(社外取締役を除く)においては、賞与支給基準額の100%、執行役員においては、賞与支給基準額の70%を業績連動報酬とします。また、執行役員においては、個人の担当分野の業績を基礎とする評価を30%加味することとします。

業績指標については、営業利益、ROE、労働災害度数率を評価指標としたうえで総合的に勘案し、0~200%の範囲内で変動します。

・株式報酬(中長期業績連動報酬)の仕組み

株式報酬は、役員報酬と当社の業績及び株式価値との連動制をより明確にし、取締役及び執行役員が株価上昇によるメリットのみならず株価下落によるリスクまでも株主の皆様と共有することで、当社の中長期的な業績向上と企業価値の増大への貢献意識をより高めることを目的として、事業年度終了後に単年度の連結業績指標に応じて変動させ、事業年度終了後に、全社業績評価に応じて、年1回当社株式を交付します。

業績指標については、財務指標だけでなく、非財務指標にも重点を置き、親会社株主に帰属する当期純利益、ROIC、事業拡大分野売上高、配当性向、ネイチャーポジティブ(自然資本)経営の推進、従業員エンゲージメントを指標としたうえで総合的に勘案し、0~150%の範囲内で変動します。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外役員による監督機能の強化を図るため、グループ経営会議付議案件および取締役会付議予定案件を、社外役員に原則月2回報告しております。また、社外役員のさらなる当社グループの理解向上の一環として、現場視察等を実施しております。2020年10月からは、「取締役会の実効性改善」を目的とした取り組みの一環として、社外役員のグループ経営会議オブザーバー参加(任意)を開始し、より一層の情報共有に努めております。

なお、社外監査役を含む全監査役の職務を補助する体制として監査役室を設置し、専任を含むスタッフを数名置き、社外監査役に対する重要な情報を報告しております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等					
氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
――	――	――	――	――	――
元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数					一名

その他の事項 更新

当社は、業務上の必要性を特に認めた場合に限り、社外取締役全員によって構成される指名委員会において審議し、取締役会への答申を経て、取締役を退任した者に対して顧問を委嘱します。顧問は、社長から要請を受けた業務に従事し、経営判断には関与しません。任期は内規にもとづき1～2年としています。顧問には、社外取締役全員によって構成される報酬委員会において審議し、取締役会への答申を経た一定の報酬が支給されます。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要) 更新

当社がグループ経営戦略の策定やグループガバナンスの総括を担い、関連の深い事業で構成される各カンパニーが事業運営の中心となるカンパニー制を採用しています。これにより、事業単位的意思決定の迅速化を図ると同時に経営責任を明確化しています。

当社グループの経営に係る重要事項については、グループ経営会議の審議を経て、取締役会において業務執行の決定を行っております。取締役会等での決定に基づく業務執行は、執行役員や各カンパニープレジデントらが迅速に遂行しており、併せて組織規程・グループ経営規程・職務権限規程においてそれぞれの組織権限や責任を明確に定め、内部牽制機能の確立を図っております。なお、2025年4月1日、取締役の監督機能と執行役員としての役割を明確にするため執行役員制度の見直しを行い、これに伴いグループ経営委員を執行役員に名称変更しました。また、より一層のグループシナジーの最大化及び全体最適化、情報連携等を図るため、CxO制を採用しました。

また、CEO決定規程・カンパニープレジデント承認規程等稟議に関する規程を定め、これらに基づく業務手続きの適正な運用を実施しております。

さらに、内部統制強化の観点から、当社グループの内部統制に関する監査を実施する「内部監査部」を設置しております。財務面についても、各部門長は社内会計規程等に則り、自律的かつ厳正な管理を実施することに加え、統制機能の有効性、財務報告の信頼性を確認するため、内部監査部が定期的に各部門の取引についてモニタリングを実施しております。内部監査部は、内部監査計画及び監査結果について取締役会に報告しており、取締役との連携を確保しております。

また、当社は監査役会設置会社として、監査役及び監査役会による取締役の職務執行の監査を通じて、グループ全体のガバナンス強化を図っております。

2015年には、取締役会の諮問機関として、指名委員会及び報酬委員会を設置しました。それぞれの決定について客観性や透明性の向上を図るとともに、報酬委員会では取締役会の実効性の分析と評価の審議も実施しております。

取締役会は、原則月1回開催され、取締役9名のうち4名が社外取締役となっております。監査役会は、原則月1回開催され、監査役5名のうち3名が社外監査役となっております。

役員候補者の指名及び役員報酬に関する方針と手続はコーポレートガバナンスに関する基本方針をご参照ください。

<https://www.ojiholdings.co.jp/group/policy/governance.html>
(2025年7月1日更新予定)

なお、当社は、定款の規定に基づき、社外取締役及び監査役全員との間で、会社法第427条第1項の規定により、同法第423条第1項の賠償責任を限定する責任限定契約を締結しております。当該契約に基づく賠償責任限度額は、法令が規定する額としております。

また、当社は、取締役、監査役及び執行役員を被保険者として会社法第430条の3第1項に規定する役員等賠償責任保険(D&O保険)契約を保険会社との間で締結しており、被保険者がその職務の執行に関して保険期間中に損害賠償請求を受けた場合に法律上負担すべき損害賠償金および訴訟費用等を当該保険契約により填補することとしております。ただし、被保険者の職務の執行の適正性が損なわれないようにするため、犯罪行為その他法令違反行為や故意行為に起因する損害は填補しないこととなっております。なお、保険料は全額当社負担としております。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由 更新

当社の監査役会は社外監査役を含み5名の監査役(うち3名は社外監査役)を選任しており、常勤監査役は2名で、うち1名は財務及び会計に関する相当程度の知見を有しております。監査役は監査役会にて定めた監査計画に基づき、取締役会とはもとより、その他の重要な会議に出席し、取締役の職務執行について監査を行っております。なお、社外監査役3名全員を東京証券取引所の定めに基づく独立役員として指定し、同取引所に届け出ております。

2007年には、より透明で効率性の高い企業経営を図り、経営の監視強化のため、社外取締役制度を導入しました。

2021年6月開催の定時株主総会において、社外取締役を1名増員しました。取締役9名のうち社外取締役は4名と、社外取締役が取締役会の1/3以上を占めています。なお、社外取締役4名全員を東京証券取引所の定めに基づく独立役員として指定し、同取引所に届け出ております。

当該体制により、実効性のある経営の監視強化が図られているものと判断しております。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主総会招集通知は、3週間前の発送を原則としております。また、発送前に当社ウェブサイトにも掲載しております。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権の行使が可能です。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	議決権電子行使プラットフォームへ参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	当社ホームページに株主総会招集通知の英訳版を掲載しております。
その他	株主総会での事業報告について、ナレーション及びモニター使用等によるビジュアル化により、わかりやすい説明に努めております。

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
個人投資家向けに定期的説明会を開催	年に数回、個人投資家を対象とし、経営戦略と活動内容をご理解いただくために、対面およびオンライン方式で開催しております。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	第2四半期および本決算の決算発表当日に決算説明会、第1四半期および第3四半期の決算発表当日にスモールミーティングを、トップマネジメントがアナリスト・機関投資家向けに、実施しております。なお、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い浸透したオンライン方式を中心として、継続的に開催しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	トップマネジメントが海外ロードショーにて、投資家との個別ミーティングを実施、また証券会社主催のカンファレンスへも参加しております。2023年5月に新型コロナウイルス感染症が5類に移行後は、対面およびオンラインを併用して実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	有価証券報告書及び四半期報告書、決算短信、決算に関わる情報及び説明資料、経営説明会(中期経営計画等)資料、決算情報以外の適時開示資料等をホームページに掲載しております。 なお、当該ホームページのURLは次のとおりです。 https://investor.ojiholdings.co.jp	
IRに関する部署(担当者)の設置	IRを担当する部署として広報IR部を設置しております。また、内容に応じて、当該関係業務を所管する部門等も加えて対応する体制としております。	
その他	【国内外アナリスト・機関投資家向けへの取り組み】 1. 個別取材対応(内容:決算関連、ESGエンゲージメント等) 2. 研究開発IR説明会 3. カンファレンス参加 4. 工場見学会(国内・海外) https://ojiholdings.disclosure.site/ja/themes/141/	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	「王子グループ企業行動憲章」の定めに従い、企業市民の一員としての自覚と社会の信頼に応える高い倫理観をもって企業活動を推進していくことで、多様なステークホルダーの立場を尊重し、信頼関係を築いてまいります。
環境保全活動、CSR活動等の実施	(サステナビリティについての取り組み) 当社グループは経営理念として「革新的価値の創造」「未来と世界への貢献」「環境・社会との共生」を、パーパス(存在意義)として「森林を健全に育て、その森林資源を活かした製品を創造し、社会に届けることで、希望あふれる地球の未来の実現に向け、時代を動かしていく」ことを掲げています。 国内外に保有・管理する広大な森林において、環境、社会、経済に配慮した「持続可能な森林経営」を実践することで、再生可能な資源を育てるとともに、生物多様性保全をはじめとした森林の多面的機能を発揮し、生態系サービスを社会に提供しています。また「再生可能な資源の循環的利用」を通じて価値を創造することにより、これからも、社会・環境課題を解決し、持続可能な社会への移行に貢献していきます。 また、2003年から国連グローバル・コンパクトに参加して「人権・労働・環境・腐敗防止」に関する10原則を支持し、日々の事業活動における実践に努めています。 2022年4月、当グループのサステナビリティ取り組み方針を明確にし、グループ総括管理部門として、サステナビリティ推進本部を設立、また、取締役によるサステナビリティの監視・監督強化のため、CEOを委員長とし、取締役、監査役、執行役員を委員とするサステナビリティ推進委員会(年2回開催)を設置し、グループ一体となったサステナビリティについての取り組みを推進します。 当社グループのサステナビリティについての取り組みは、当社ウェブサイトおよび統合報告書にて詳細を開示しておりますので、ご参照ください。 ・サステナビリティレポート https://ojiholdings.disclosure.site/ja/ ・王子グループ統合報告書 https://investor.ojiholdings.co.jp/ja/ir/library/integrated.html また、当社グループは、2020年12月にTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)への賛同を表明し、本提言に沿って、当社ウェブサイト、および統合報告書にて開示しております。2024年1月にはTNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)の早期適用者(Early Adopter)として登録し、2024年9月にTNFDレポートを当社ウェブサイト、および統合報告書にて開示しております。なお、本レポートには、測定可能であり定量的な生物多様性目標を記載しております。生物多様性の保全への取り組みとして、2023年10月にヤイロチョウをはじめとした希少野生動植物の保全活動が環境省に認められ、木屋ヶ内社有林(高知県)が「令和5年度前期 自然共生サイト」に認定されるとともに、2024年8月に30by30目標達成状況を評価する国際データベースに登録されました。 (王子グループ環境憲章、環境ビジョン、環境行動目標) 当社グループは、環境問題を経営の重要課題の一つと位置付け、「王子グループ環境憲章」を定めるとともに、その理念を事業活動に生かすため「環境憲章 行動指針」を定めています。また、環境に関する長期ビジョンとして「環境ビジョン2050」を掲げています。その達成に向けて、2025年5月に、2040年度を目標達成年度とする「環境行動目標2040」を設定しました。 「環境ビジョン2050」は、再生可能エネルギーの利用拡大と海外植林・森林保全の推進によりネット・ゼロ・カーボン(温室効果ガス(GHG)の実質的な排出ゼロ)を実現し、生物多様性の保全と環境負荷の軽減により自然共生社会を目指すものです。 「環境行動目標2040」では、2040年度のスコープ1、2排出量のネット・ゼロ・カーボン達成、持続可能な森林経営と生態系保全・回復活動の継続・拡大によるネイチャーポジティブへの貢献、再生可能な森林資源を用いたサーキュラーエコノミーの推進を目標に掲げました。達成に向けて当社グループの総力を挙げて実践してまいります。 「環境ビジョン2050」 https://ojiholdings.disclosure.site/ja/themes/191/ 「環境行動目標2040」 https://ojiholdings.disclosure.site/ja/themes/227/ (王子グループ人権方針の改訂) 2025年2月、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠した非司法的プラットフォームへの加盟に伴い、「王子グループ人権方針」を一部改訂し、救済メカニズムの導入を明記しました。

その他

<王子グループ 人的資本強化に向けた取組>

王子グループは、グローバル企業として、持続可能な社会の実現を目指し、経営理念・パーパス(存在意義)・経営戦略(長期ビジョンを含む)を実践していきます。

これらを実践していく上で、また、世の中に求められる企業として存続していくために、最も重要な要素は、「人」であると考え、「企業の力の源泉は人財(人的資本)にあり」という大原則のもと、王子グループ人財理念に従って、人財確保、人財育成に取り組んでいます。王子グループ人財理念として、まず、従業員一人ひとりに、高い倫理観を持つことを求めています。その上で、経営理念・パーパス・経営戦略(長期ビジョンを含む)を理解し、実践すること、変革意識を持ち挑戦すること、自己を研鑽し、組織の成長・進化に貢献すること、そして、世界を意識して行動することを求めています。

人的資本強化における目指す姿は、この王子グループ人財理念を体現する人財の確保、育成になりますが、その大前提となるものが、「コンプライアンス・安全・環境の徹底」、「人権の尊重、インクルージョン&ダイバーシティ」、「人財活用(実力主義に基づく公正な処遇とエンゲージメント向上)」であり、この3つこそが、人財育成、社内環境整備方針の基盤となります。

この3つの基盤をしっかりと整えた上で、従業員一人ひとりの意識(行動)の改革や、管理職による部下の成長・進化を促すマネジメントを通じ、多様な人財の能力開発・キャリア形成及びワークライフマネジメント向上を促していきます。

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

詳細については、添付資料「王子グループ 人的資本強化に向けた取り組み」をご参照ください。

また、当社グループの人的資本強化に向けた取り組みにつきましては、以下もご参照ください。

・王子グループ有価証券報告書

<https://investor.ojiholdings.co.jp/ja/ir/library/securities.html>

・王子グループ統合報告書

<https://investor.ojiholdings.co.jp/ja/ir/library/integrated.html>

・サステナビリティレポート(社会)

<https://ojiholdings.disclosure.site/ja/themes/143/>

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

会社法第362条第4項第6号、同法施行規則第100条第1項及び第3項に基づき「株式会社の業務の適正を確保するための体制の整備に関する事項(いわゆる内部統制システム構築の基本方針)」を以下のとおり定めております。

1 当社および当社子会社の取締役および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

(1) 王子グループ企業行動憲章および王子グループ行動規範を制定し、当社および当社子会社の取締役および使用人が企業市民の一員としての自覚と社会の信頼に応える高い倫理観をもって企業活動を推進することを改めて確認し、継続を約束します。

(2) 法令遵守の徹底を図るための部門を設け、法令遵守教育や内部通報制度を含むグループ横断的なコンプライアンス体制の整備を行い、問題点の把握、改善に努めます。

(3) 反社会的勢力との関係を一切遮断することを目的として社内窓口部署を設置して社内体制を整備しており、反社会的勢力には毅然と対応します。

(4) 内部監査部門は、コンプライアンスの状況を監査し、その結果をグループ規程に定める会議体に報告します。

2 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制

(1) 法令および文書の取扱いに関する当社の規程に基づいて文書(電磁的方法によるものを含む)の保存、管理を行う。文書は、取締役または監査役の要請があった場合は常時閲覧できるものとします。

3 当社および当社子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

(1) グループ規程に定める会議体において、グループ全体のリスク管理および内部統制システムに関する重要事項の審議および報告、内部統制システム構築の基本方針改訂案の審議を行います。

(2) グループリスク管理の基本となる規程を制定することによってリスク管理体制を明確化するとともに、グループ全体のリスクを網羅的、総括的に管理し、リスクの類型に対応した体制の整備を行います。

(3) 内部監査部門は、リスク管理の状況を監査し、その結果をグループ規程に定める会議体に報告します。

4 当社および当社子会社の取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

(1) グループ全体の経営理念、経営基本方針、中期経営計画、年次総合計画を定めることにより、当社および当社子会社の取締役および使用人が共有すべき目標、課題を明確化します。

(2) 当社および当社子会社の各取締役は、これらの理念、基本方針、計画に基づき担当業務に関する具体的な施策を実行し、情報技術を駆使したシステム等を活用することにより進捗状況を的確かつ迅速に把握し、当社および当社子会社の取締役会に報告する。効率化を阻害する要因が見つければこれを排除、低減するなどの改善を促すことにより、目標、課題の達成度を高める体制を整備します。

(3) 当社および重要な当社子会社の使用人の権限と責任を明確にし、職務の組織的かつ効率的な運営を図ります。

5 当社およびその子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制ならびに当社子会社の取締役の職務の執行に係る事項

の当社への報告に関する体制

- (1) グループ規程において、当社および当社子会社の役割ならびにグループガバナンス体制を明確に定めます。
- (2) グループ規程においてグループ内承認・報告手続きを統一的に定め、グループ内での牽制を図ります。

6 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項および当該使用人の取締役からの独立性に関する事項ならびに当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

- (1) 監査役の職務を補助する部門を設置し、会社の業務を十分検証できる専任の使用人数を置きます。
- (2) 監査役の職務を補助する部門は監査役会に直属するものとし、所属する使用人の人事異動、人事評価、懲戒処分については監査役の同意を得るものとします。
- (3) 監査役の職務を補助する部門の使用人は監査役の指揮命令に従います。

7 当社および当社子会社の取締役、使用人および当社子会社の監査役またはこれらの者から報告を受けた者が監査役に報告をするための体制ならびに報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制

- (1) 重要な業務執行に関する事項および著しい損害を及ぼすおそれのある事項は、グループ規程に定める会議体で審議または報告されることが規程で定められており、当該会議への出席や資料の閲覧等を通じて監査役に重要事項が報告される体制を確保します。
- (2) 当社および当社子会社の取締役、使用人および当社子会社の監査役は、監査役会に対して、法定の事項に加え、監査役が必要と認めて特に報告を求めた事項等については随時報告します。
- (3) 内部監査、リスク管理、内部通報等のコンプライアンスの状況について、定期的に監査役に対して報告します。
- (4) 内部通報制度において、当該報告したこと自体を理由に不利益を被らない体制を確保します。

8 監査役の職務の執行について生ずる費用の処理に係る方針に関する事項

- (1) 監査役がその職務の執行に必要な費用の請求をしたときは、速やかに当該費用を処理します。
- (2) 監査計画に基づいて監査役が必要とする費用の支出に対応するため、毎年、予算を設けます。

9 その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

- (1) 監査役が代表取締役や会計監査人と定期的に意見交換する場を設けます。

なお、当社は、上記の業務の適正を確保するための体制の整備についての方針及び金融商品取引法に定める内部統制報告制度に対応するため、「財務報告に係る内部統制の構築及び評価に関する基本方針」を取締役会において決議しております。本基本方針のもと、財務報告に係る内部統制を構築し、併せて当該内部統制の有効性につき評価を行い、内部統制報告書を取締役会決議を経て作成することとしております。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社では反社会的勢力排除に向けた取り組みについて、上記のとおり「内部統制システム構築の基本方針」においてその体制の整備を掲げるとともに、「王子グループ行動規範」にも反社会的勢力との関係断絶を明記した上で、全役員・従業員への周知徹底を図っております。

その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

当社は、2023年5月12日開催の取締役会において、2023年6月29日開催の第99回定時株主総会の終結の時をもって有効期間が満了する「当社株式の大規模な買付行為に関する対応方針（買収防衛策）」（以下、「本対応方針」という。）について、これを継続せず、当該定時株主総会終結の時をもって廃止することを決議しました。当社は、本対応方針廃止後も、以下の基本方針を堅持し、当社グループのパーパス（存在意義）を念頭に、当社グループの価値の源泉は森林資源にあるという考えのもと、その保護や活用を進め、サステナブルな社会の実現に貢献すると同時に、「長期ビジョン」や「中期経営計画」、「企業価値向上に向けた取り組みについて」に基づき、当社グループの企業価値の向上に努めていきます。

【会社の支配に関する基本方針】

上場会社である当社の株式は株主、投資家の皆様による自由な取引が認められており、大規模買付行為であっても、当社の企業価値・株主共同の利益に資する買付提案等に基づくものであれば、当社はこれを一概に否定するものではありません。かかる提案等については、買付けに応募するかどうかを通じ、最終的には株主の皆様にご判断いただくべきものと考えております。

他方、当社グループは、紙パルプ製造業をはじめ、植林事業や発電事業など幅広く事業を展開し、「革新的価値の創造」、「未来と世界への貢献」、「環境・社会との共生」を経営理念とし、中長期的な企業価値向上に取り組むとともに、持続可能な社会への貢献を果たしていく責務があると考えております。

そのような中、民間企業で国内最大の森林保有者として、また数少ない民間の森林管理事業者として、環境経営の推進を掲げて持続可能な森林経営を行っており、森林が持つ洪水緩和等の水源涵養機能の維持および水源地の確保などについて、国土を保全する重要な役割を担い、環境と調和した企業活動を展開し、中長期的な森林の公益的価値の維持向上を図る責務があると考えております。

これらの社会的責務は、一朝一夕には果たせるものではなく、安定的な経営基盤の構築により果たせるものであり、その社会的責務の重要性は変わるものではありません。近時においても、当社グループの企業価値を毀損するおそれのある大量買付行為が行われるリスクは依然として存在しており、当社取締役会としては、この責務に対するリスクには十分な備えは必要であり、そのような大量買付行為が行われる際には、株主の皆様が必要とする適切な情報を提供する責任があると考えております。

当社グループの企業価値および株主共同の利益を毀損するおそれのある買収提案や大量買付行為が行われる場合には、当該行動を行う者に対し、株主の皆様が検討するために必要とされる時間と情報を十分に確保できるよう要請するとともに、当社の企業価値・株主共同の利益が毀損されないことがないよう、独立性を有する社外役員の意見を尊重した上で、会社法、金融商品取引法、その他関連法令の許容する範囲内において

適切と考えられるあらゆる措置(いわゆる買収防衛策を含む)を講じてまいります。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

適時開示体制の概要

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、以下のとおりです。

(1) 決定事実の開示

取締役会または経営会議規程に定める会議体において決定した事実については、証券取引所の規則に従って開示しております。

(2) 発生事実の開示

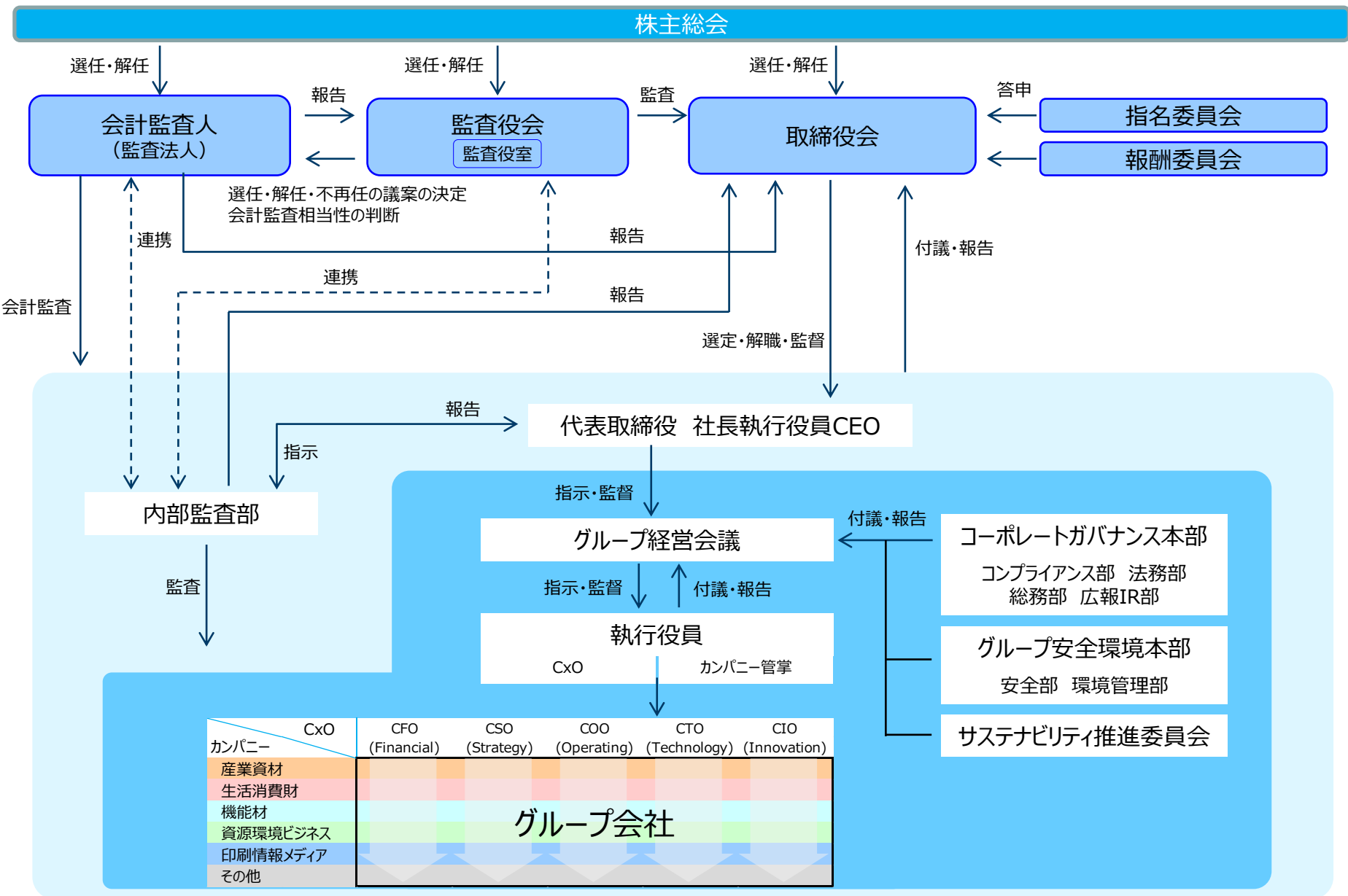
重要事実が発生した場合は、当該事実が発生したことを認識した担当取締役及び担当部署が、取締役会または経営会議規程に定める会議体に報告を行い、証券取引所の規則に従い開示しております。また、その他緊急に開示を要する事実が発生した場合は、代表取締役が速やかに開示の決定を行っております。

(3) 決算に関する情報の開示

決算に関する情報については、コーポレートガバナンス本部において決算財務数値を作成し、取締役会において承認し、開示しております。

(4) 内部情報の管理

役員及び従業員における内部情報の管理については、「グループ内部情報管理及び内部者取引防止規程」を制定しており、これに基づき徹底を図っております。



王子グループ 人的資本強化に向けた取り組み

王子グループは、グローバル企業として、持続可能な社会の実現を目指し、経営理念・パーパス（存在意義）・経営戦略（長期ビジョンを含む）を実践しています。

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

王子グループ人財理念として、まず、従業員一人ひとりに、高い倫理観を持つことを求めています。その上で、経営理念・パーパス・経営戦略を理解し、実践すること、変革意識を持ち挑戦すること、自己を研鑽し、組織の成長・進化に貢献すること、そして、世界を意識して行動することを求めています。人的資本強化における目指す姿は、この王子グループ人財理念を体現する人財の確保、育成になりますが、その大前提となるものが、「コンプライアンス・安全・環境の徹底」、「人権の尊重、インクルージョン&ダイバーシティ」、「人財活用（実力主義に基づく公正な処遇とエンゲージメント向上）」であり、この3つこそが、人財育成、社内環境整備方針の基盤となります。この3つの基盤をしっかりと整えた上で、従業員一人ひとりの意識（行動）の改革や、管理職による部下の成長・進化を促すマネジメントを通じ、多様な人財の能力開発・キャリア形成及びワークライフマネジメント向上を促していきます。

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

1. コンプライアンス・安全・環境の徹底

コンプライアンス・安全・環境の徹底は、企業活動の根幹をなすものであり、経営の最優先・最重要課題と認識しています。職場における良好なコミュニケーションや働きやすさ、仕事へのモチベーションを通じ、すべての従業員が「健全な常識」「おかしいと思う感性」「行動する勇気」を持ち、法令遵守は当然ながら、社会一般のルールを守り、誠実な態度を持って日々の職務に努めています。

【コンプライアンス】

王子グループは、「国連グローバル・コンパクト」の人権、労働、環境、腐敗防止の原則を織り込み、2004年に「王子グループ企業行動憲章」、及び、この憲章の行動指針である「王子グループ行動規範」を制定し、2020年度にSDGs等の社会環境及び、経営理念を反映させて改訂し、より時代の要求に即した内容としました。

企業行動憲章・行動規範の改廃は取締役会の決議事項であり、取締役会の関与の下、活動の規範として、グループ拠点のある各国の言語に翻訳され、グループに属するすべての役員及び従業員に周知されています。すべての役員及び従業員は、この企業行動憲章と行動規範を正しく理解し、実践することに努め、もし、反する行為を行っている場合、もしくは違反が疑われる場合は、速やかに上司あるいは会社・職場のコンプライアンス担当窓口、または王子HDコンプライアンス部による企業倫理ヘルプライン（グループ内部通報）窓口に通報、相談することとしています。

グループ全体にわたるコンプライアンス意識の醸成およびコンプライアンス体制推進のために、国内外グループ会社では、コンプライアンス責任者、コンプライアンス推進リーダーが中心となり、半期ごとの原則全員参加のコンプライアンス会議を実施するなど、コンプライアンス活動を推進しています。

・コンプライアンス会議 参加率

目標：100%、実績：98.8%（24年下期）

【安全】

王子グループでは「安全絶対優先の基本原則」の方針の下、従業員一人ひとりが基本原則を実践・遵守し、働く仲間の安全と健康の確保、快適な職場環境の形成の促進、より良い職場安全風土の構築等、安全な環境で安心して働くことができる企業を目指し、取り組んでいます。

王子グループは死亡・重篤災害ゼロ、労働災害度数率削減を目標としていますが、2024年は死亡災害が海外で1件発生しました。なお休業災害件数は2023年より34件減少し、グループ全体の労働災害度数率は昨年比で0.39減少し、0.81となりました。

グループを挙げて設備の安全化を推進し、すべての従業員に安全ルールを確実に守り守らせることで、労働災害防止を図り、重点目標である「死亡・重篤災害ゼロ」を達成する取り組みを展開しています。

・死亡・重篤災害

目標：ゼロ、実績：1件（連結会社1件 2024年）

・労働災害度数率

目標：2030年に2018年（0.89）対比50%削減、実績：0.81（連結会社、2024年）

（参考）2023年 労働災害度数率（厚生労働省 労働災害動向調査、事業所規模100名以上） 製造業 1.29、パルプ・紙・紙加工品製造業 1.38

【環境】

王子グループは、環境問題を経営上の重要課題と認識しており、この問題に積極的に取り組み、持続可能な社会の構築に貢献しています。

この方向性を明確に示すため、当社グループが目指す姿「ネット・ゼロ・カーボン」を中核とする、2050年に向けた「環境ビジョン2050」と、そのマイルストーンとして「環境行動目標2040」を2025年5月に制定しました。

毎月、すべての役員及び従業員に対して、王子グループの気候変動問題への対応、ネイチャーポジティブの推進、循環経済の推進と汚染物質削減、ステークホルダーエンゲージメントについて、分かりやすく社内発信する等、従業員の王子グループ環境経営への理解の促進と、環境意識の向上を図っています。

2. 人権の尊重、インクルージョン&ダイバーシティ

王子グループは、人権の尊重に一層努めるとともに、個々人の多様な価値観を尊重し、能力を最大値に発揮できる社会の実現に貢献します。

【人権の尊重】

王子グループは、人権を尊重する責任は、重要なグローバル行動基準と考え、人権尊重の取り組みをより一層推進・実践するため、2020年8月「王子グループ人権方針」を制定しました。

「王子グループ人権方針」は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則(UNGPs)」に基づき、「国際人権章典」等の国際規範を支持、尊重しており、王子グループのすべての役員および従業員に適用され、すべての事業活動に反映されるとともに、すべての王子グループのステークホルダーに対し、本方針の理解と遵守を期待するものです。「OECD責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針」、「先住民の権利に関する国際連合宣言」の国際規範、先住民の権利に関する「自由意思による、事前の、十分な情報に基づいた同意（FPIC）」に関する権利等の国際人権の支持・尊重、ライツホルダー等と対話・協議を行っていくこと等を明記しています。

2025年2月には、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠した非司法的なプラットフォームを提供する、一般社団

法人「ビジネスと人権対話救済機構」に加盟しました。この救済メカニズムの整備により、従業員、サプライヤー、地域コミュニティ、先住民、移民労働者等、国内外のあらゆるステークホルダーから人権に関する通報受付が可能となりました。

またUNGPsに沿った企業活動に関連する人権への負の影響を特定・防止・軽減・救済するための「人権デュー・ディリジェンス」を実施しており、人権尊重の責任を果たしていきます。

2024年度は産品別、地域別で潜在的な人権リスクが高いと思われるサプライヤー等を対象に、人権や労働慣行を確認する人権アセスメントを実施しました。労働条件、労働組合、強制労働、児童労働、外国人労働者、従業員の安全衛生と健康、相談窓口の設置状況、地域社会との関わりやサプライチェーンについての項目を設け、各社状況を確認し、回答会社（38社）にフィードバックを行いました。

さらに、人権方針の理解や人権意識の向上を図るため、各種研修内での人権教育実施のほか、ビジネスと人権に関するリスクマネジメントをテーマとしたWeb研修を国内主要グループ会社の管理職が受講（受講者数2,647名）しました。

・対象研修内での人権教育受講率

・目標100%、実績95.4%（2025年3月31日～2025年5月26日）

【インクルージョン&ダイバーシティ】

王子グループでは、全ての従業員に対して、経営理念、パーパス、人財理念など、核となるものについては、共通の価値観を求めています。さらに、王子グループは、性別、人種、国籍、民族、出身地、社会的身分、社内的地位、年齢、職歴、宗教、価値観、障がい、性的指向、性自認等に関わらず従業員一人ひとりの多様な価値観、発想、能力を最大限に活用し互いに成長することで企業の競争力強化に結びつく「個人・組織の活性化」に向け「インクルージョン&ダイバーシティ」を推進しています。

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

＜女性管理職、新卒採用女性総合職＞

16社（※1）を対象に、女性管理職比率5.5%（2025年3月末）を目標に取り組んできましたが、実績は4.9%にとどまりました。引き続き、女性活躍を推進するため、対象を20社（※2）に広げ、新たな目標（2031年3月末/8.5%）に取り組んでいます。

また、王子グループ主要会社の新卒採用総合職は、優秀人財の確保や業務効率化の観点より、王子マネジメントオフィス(株)にて一括で採用しており、その女性比率について、研究職・事務職は50%の目標を設定し、また、事業ポートフォリオ転換に必要なプラントエンジニア職についても、女性の採用を推進し、将来の女性管理職候補の人財確保に努めています。併せて、性差の無い育成を目指し、管理職手前の男女総合職を対象とした「キャリアアップ総合職研修」などを実施し、育成を図るとともに、保育園「ネピア ソダテラス」の開設（東京都江戸川区）や、早期育児休職復帰者への保育所補助制度などにより、従業員の仕事と育児の両立を支援しています。

保育園「ネピア ソダテラス」は、上述の従業員の仕事と育児の両立支援の他、企業の社会的責任から待機児童対策に寄与することも目的としており、当社グループ従業員だけでなく、地域住民の方々にもご利用いただいています。（2025年3月末現在 従業員子女6名、地域住民子女15名）

・女性管理職比率（16社※1）

目標：5.5%以上（2025年3月末）、実績：4.9%（2025年3月末）（内、王子ホールディングス(単体)13.0%）

・女性管理職比率（20社※2）

目標：8.5%以上（2031年3月末）、実績：5.4%（2025年3月末）

・新卒採用女性総合職比率（王子マネジメントオフィス㈱一括採用（スポーツ採用者除く））

目標：研究職・事務職50%

実績：研究職・事務職51.9%（2025年4月入社）

＜男性の育児休業等取得率＞

王子グループでは、16社（※1）を対象に、男性の育児休業等取得率100%を目標に掲げ、男性の家事・育児への参加を積極的に推進しています。2024年度では、3交替の製造現場もあわせて、115.9%となっています。

・男性の育児休業等取得率（16社※1） 目標 100%、実績 115.9%（2024年度）

＜障がい者雇用比率＞

障がい者雇用については、2007年7月に知的障がい者を主体とした障害者雇用推進法の特例子会社「王子クリーンメイ ト（本社ビル清掃業務）」を設立する等、積極的に取り組んできました。今後も、さらなる障がい者の雇用拡大を推進して いきます。

・障がい者雇用比率

目標 法定雇用率達成（2024年6月1日時点 2.5%）

実績 2.48%（グループ適用6社、2024年6月1日）、2.19%（国内83社、2024年6月1日）

＜外国籍従業員＞

多様性の実現において、グローバル人財の育成を重要なテーマとして、位置付けています。王子グループ国内主要会社の 新卒総合職は、優秀人財の確保などの観点より、王子マネジメントオフィス㈱にて一括で採用しており、国内グループ会社の 将来の管理職候補として、2025年4月入社では2名の外国籍総合職を採用しています。今後も一定数を継続して採用し、 管理職への登用も進めていきます。2025年3月時点の日本採用での外国籍総合職は26名で、そのうち14名が管理職と して海外グループ会社の現地事業の運営管理等を行っています。

王子グループの従業員約39千名のうち、海外グループ会社従業員比率は59%（2025年3月末）となっており、海外グ ループ会社の経営者や管理職は現地採用者が中心となっています。2019年には外国籍従業員を当社の執行役員として 登用しました。

＜キャリア採用＞

経営戦略の迅速な実現に向けた人財の確保を目的に、キャリア採用を継続的に実施しており、2024年度に62名（王子 マネジメントオフィス㈱による採用者）を採用し、うち26名が管理職として活躍しています。今後も一定数を継続して採用し、 管理職への登用も進めていきます。

また、アルムナイ人財（定年退職者以外の退職者で再入社した者）の活用として、社外で経験を積んだ人財の登用も 進めています。

＜LGBTQ＞

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

<総労働時間>

2014年度より、働き方改革の一環として、生産性の向上、労働時間の長さに捉われない働き方の実践を目的に、業務効率化、フレックスタイム制・在宅勤務の活用、年休取得の推進により、総労働時間の削減に取り組んでいます。

現在は、年間総労働時間1,850時間を目標（王子グループ本社地区26社）とし、取り組みを進めています。

・総労働時間（王子グループ本社地区26社）

目標:1,850時間以内、実績: 1849.6時間（2024年度）

<健康経営>

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

2025年3月に、2021年度より引き続き5回目となる健康経営優良法人2025（大規模法人部門）の認定を受けています。

健康経営の取り組み事例

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

3. 人財活用（実力主義に基づく公正な処遇とエンゲージメント向上）

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

【人事・賃金制度（役割等級制度、定年延長、研究員の裁量労働制）】

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

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

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

【研修】

王子グループ人財理念に沿って人財育成を進めるため、2023年2月に静岡県富士宮市に新設した王子グループ富士研修センター等を活用し、キャリアのステージや求めるスキルに応じた王子グループ内研修を積極的に実施しています。2023年度より、コロナ禍で中断していたグローバルインテンシブプログラムを再開しており、海外駐在員候補の拡充に繋げています。

さらに、従業員が新しい知識やスキルを自律的に学ぶことができるように、2024年度よりeラーニングの環境を整備しました。希望者を対象とし、費用は全額会社負担となっており、現在、約1,000名の従業員が受講しております。

【グループ内公募制度】

従業員の意思にもとづく自律的なキャリア形成を促進し、意欲の高い人財の適正配置、有効活用により、事業の強化、組織の活性化、従業員のエンゲージメント向上を図ることを目的として、2022年度から国内グループ会社正規従業員及び海外駐在員を対象として公募制度を実施しています。

2024年度は、パーパス及び長期ビジョンの実現に向け、森を育て、森を活かすことや、グローバル化の推進に直結する王子グループ2社6部門を対象に実施し、10名の従業員が異動することとなりました。

当社グループの人的資本強化に向けた取り組みにつきましては、以下もご参照ください。

・王子グループ有価証券報告書

<https://investor.ojiholdings.co.jp/ja/ir/library/securities.html>

・王子グループ統合報告書

<https://investor.ojiholdings.co.jp/ja/ir/library/integrated.html>

・サステナビリティレポート（社会）

<https://ojiholdings.disclosure.site/ja/themes/143/>

※1. 16社：2015年9月集計開始時点で従業員301人以上の国内グループ会社

※2. 20社：2025年3月末時点で従業員301人以上の国内グループ14社と、従業員301人未満で王子マネジメントオフィス一括採用対象の国内グループ6社の合計