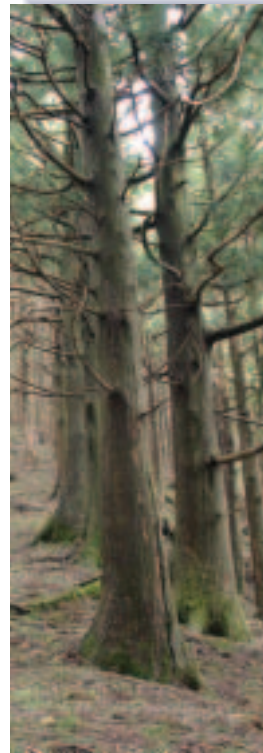
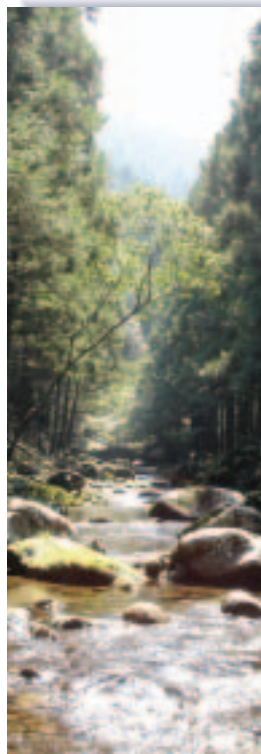
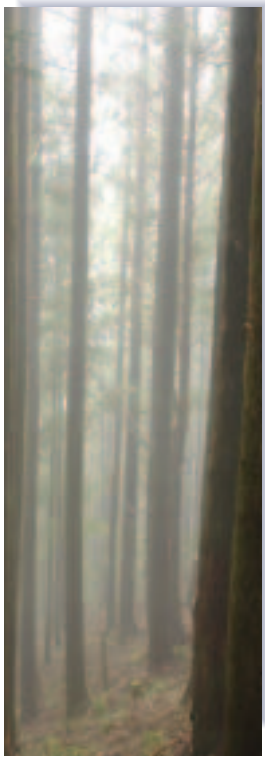


すべてのステークホルダーの皆さまのために

TOMOE GAWA

社会・環境報告書 2008

グリーンチップ®



目 次

■ ごあいさつ	2	■ 環境への取り組み	20
■ 特 集	4	基本的な考え方	20
LNG（液化天然ガス）ボイラー新設による燃料転換	4	環境基本方針	21
■ 社会への取り組み	6	環境への貢献	22
創業精神、コーポレート・ガバナンス体制	6	製造工程での環境負荷低減	24
リスクマネジメント	7	環境会計	28
コンプライアンス	8	■ 企業情報	29
ディスクロージャー	10	会社概要、製品・サービス概要、国内グループ会社	29
ステークホルダーとの対話	12	主要な海外グループ会社、財務データ	30
地域貢献	14	■ 第三者評価	31
安全衛生	16		
人材育成・教育	18		



代表取締役社長

井上 善雄

2008 年度版「社会・環境報告書」をご覧ください誠にありがとうございます。
「環境に、社会に、そしてすべてのステークホルダーの皆さまに奉仕し、貢献できる企業でありたい」。この想いをのせて 2006 年、それまでの「環境報告書」に代えて発行を開始した「社会・環境報告書」も、早いもので今回が第 3 回号となります。

これまで、簡易ながらも体裁を整えて製本し、皆さまのお手元にお届けしてまいりましたが、省資源が望まれる昨今の状況を配慮する中で、今回からは当社のホームページに掲載し、電子情報として広く閲覧していただくことといたしました。何卒、ご理解の上、引き続きご愛読いただけますようお願い申し上げます。

2007 年度（2007 年 4 月 1 日～2008 年 3 月 31 日）は、全事業分野で積極的な販促活動を行いました。主力事業であるプラスチック材料加工分野のフラットパネルディスプレイ関連製品や半導体関連製品が全般的に振るわず、売上げが伸び悩みました。加えて、前年度に実施した先行投資設備の稼働と税制改正に伴う減価償却費の負担増、重油価格高騰による原燃料価格上昇などのコストアップ要因もあり、大幅な減益を余儀なくされました。

このような中、業務効率の改善やコスト削減等の総合的な収益改善対策を推進するとともに、事業環境変化への迅速な対応とオペレーション効率向上を目指した組織再編、更には希望退職の募集も実施いたしました。2008 年度以降につきましても、引き続き収益構造の抜本的改革を実現すべく全身全霊をかけて努力してまいります。

2007 年度は、製紙業界という観点で社会・環境側面を捉えると、忘れられない一年となりました。

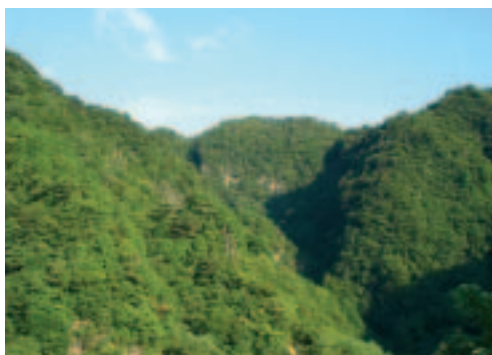
まず、2007 年 7 月、ばい煙データの改ざん問題が発生しました。北海道の製紙会社が大気汚染防止法に違反する行為を行っていたことが発端となり、製紙各社に連鎖的に波及した問題であります。当社にも静岡市の調査が入りましたが、当社には問題となる行為がなかったことをご確認いただいております。

次いで、翌 2008 年 1 月、製紙連合会に加盟する複数の製紙会社が年賀葉書を含む紙製品の古紙配合率に関し、法律や契約で求められた基準を下回る製品を供給したことが発表されました。当社の場合、発表時点において、法律や契約で求められた基準を下回る製品を販売しておりませんでした。しかしながら、一部のマスコミで報道されましたように、過去に基準と乖離した状態が生じていた期間があったことも事実です。これは「エコマーク」及びその基準についての理解不足から発生したものでありますが、当社は当該乖離を認識した 2006 年 9 月時点で直ちに、「エコマーク」を自主返上するなどの是正処置をとっております。

一方で、2007 年度は、当社の環境側面において特筆すべき明るい話題がありました。ボイラー用燃料を重油から液化天然ガスに転換したことです。このエネルギー転換の主な狙いは高騰を続ける重油による自家発電に代え電力会社からの



高山(たかやま)和歌山県新宮市



蔵光山(ぞうこうさん)三重県紀宝町



篠尾山(ささびやま)和歌山県新宮市

買電に切り替えることによるコスト削減であります。同時に、静岡事業所から発生する CO_2 ・ SO_x ・ NO_x ・ばい煙の大幅削減を実現することでもありました。本件につきましてはこの社会・環境報告書に特集として取り上げております。

社会的に関心の深まっております二酸化炭素排出量につきましては、当社の場合、京都議定書の基準年となる1990年度に14.4万トンを出してまいりました。その後新宮工場の閉鎖などもあり、2006年度は11万トンにまで減少してまいりました。そして、エネルギー転換によって排出量は激減し、2007年度には9万トンにまで削減されております。

安全への取り組みに関しましては、当社は、2007年度に「安全は利益に優先する」をスローガンとして掲げ、労働災害の撲滅に向け努力してまいりました。取り組みの一つとしてKYT(危険予知トレーニング)活動を取り上げ、全社レベルのKYT研修を2007年7月から開始しました。2008年3月までに計32回実施し、参加者数は812名(トレーナー33名を除く)にのぼっております。この参加者数は当社静岡事業所及び清水事業所で働いている労働者(派遣社員、パートを含む)の約70パーセントに相当します。今後は100%を目指して全社レベルのKYT活動を継続するとともに、実践活動として各職場単位での繰り返し研修を行うことにより安全意識の徹底を図ります。

当社は、2006年版「社会・環境報告書」より、環境問題へ真摯に取り組んでいる自らの姿を『グリーンチップ®』と呼び、独自の社会貢献・環境保全策について検討を進め、具体的な取り組みをまとめました。これらは、

- 地域環境活動への貢献、
- 環境に配慮した製品・サービスの拡充、
- 製造工程での環境負荷低減、
- 社有林の維持保全

からなっております。詳細はこの社会・環境報告書で紹介しておりますので、お読みいただければ幸いです。

今後も、創業精神の一つである「社会貢献」の理念を基礎に、弊社従業員や地域の皆さまと共に、一つずつこうした活動を積み重ね、皆さまの信頼を得るべくより一層の努力をしてみたいです。ますますのご支援、ご鞭撻をよろしくお願い申し上げます。

TOMOEAWA 社会・環境報告書 2008 編集方針

「社会・環境報告書」は当社および当社グループの環境活動のみならず、社会的・経済的側面を加えた社会・環境活動をご紹介しますものです。

今回の特集記事は「LNG(液化天然ガス)ボイラー新設による燃料転換」と題して、静岡事業所で使用する燃料を、重油からLNGに転換し、環境に配慮した生産拠点として、地球温暖化や光化学スモッグの原因となる二酸化炭素(CO_2)、窒素酸化物(NO_x)等の環境負荷軽減について記載しております。

前回同様、幅広い世代や立場の方々にもご覧いただけるよう、読みやすさの面で配慮しております。

皆さまからのご意見・ご感想をお寄せいただければ幸いです。

【報告組織の範囲】

本文中で「TOMOEAWA(当社)」と記載している場合は、TOMOEAWA(TOMOEAWA単体)を表しています。特に記述のないものに関してはTOMOEAWAグループ全般を対象としております。

【報告対象期間】

2007年度(2007年4月～2008年3月)の当社および当社グループの社会・環境活動を報告しています。但し、一部の重要情報については2008年度(2008年4月以降)の内容も含みます。

【お問い合わせ先】

1. TOMOEAWAホームページ <http://www.tomoegawa.co.jp/>
2. 直接お問合せいただく場合 〒421-0192 静岡県静岡市駿河区用宗巴町3-1
TOMOEAWA 事業推進本部 環境管理グループ
TEL:054-256-4187 Fax:054-256-4197



新たに稼働した第一ボイラー室

LNG(液化天然ガス) ボイラー新設による 燃料転換

地球温暖化防止に向け 温室効果ガスの大幅削減へ

今、「地球温暖化」が世界的にクローズアップされています。良好な地球環境を維持しつつ、持続可能な社会を継続するため、地球温暖化の原因となっている二酸化炭素(CO₂)等の温室効果ガスを削減することが求められています。TOMOEGAWAでは、製造現場で必要な電力と蒸気を自家発電設備で賄ってきましたが、原油高騰や地球環境保全の高まりを受けて、買電とLNGボイラーによる蒸気生産を開始、大幅な環境負荷低減を図ることができました。

環境保全の効果を狙って

2007年8月、静岡事業所で使用する燃料を、重油からLNGに転換しました。環境に配慮した生産拠点として、二酸化炭素(CO₂)や窒素酸化物(NOx)等の削減を図っています。

重油を燃料とする自家発電を廃止し、新たに蒸気を生産するためのLNGボイラーを導入しました。また、電力は同事業所内で使用する全てを電力会社から購入することにしました。

従来、静岡事業所は重油を燃料に蒸気と電力を生産していて、自家発電機を増設した1998年には自家発電比率が92%ありましたが、重油価格の高騰に伴って近年は32%まで低下していたことやLNGの方が環境面、利便性に優れるため、LNGへの転換を決断しました。

以前運転していた自家発電施設



ボイラー新設工期を4カ月以上短縮

2006年11月取締役会の承認を得た後、ガス管敷設工期には最低1年を要することで当初2008年1月初旬完工を計画しましたが、重油高騰に対処するため、また重油ボイラー点検費用を節約するために当初計画を4カ月以上も短縮し、2007年8月完工を目指しました。

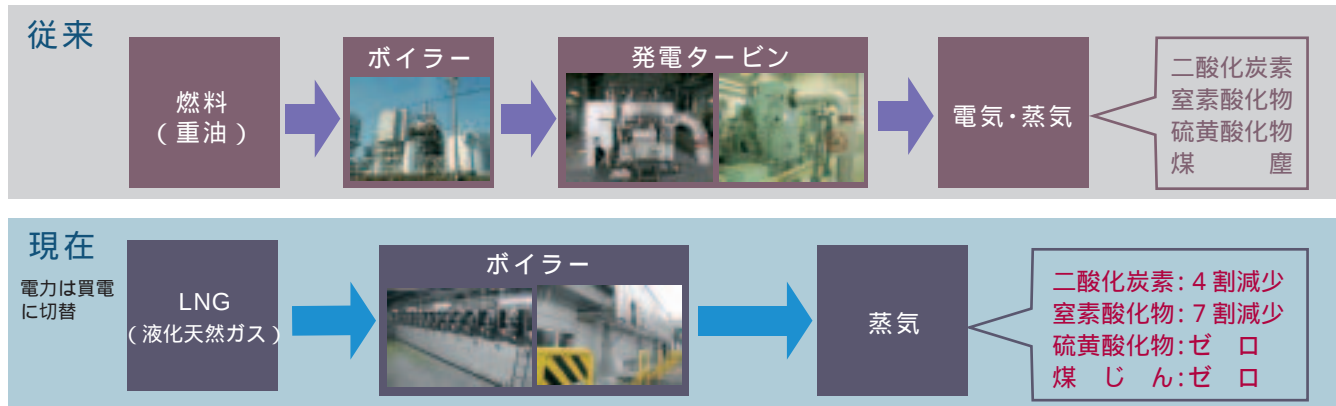
最大の難問はJR線下に、ガス管を通す工事。安全運行のため、線路が縮む冬場、逆に膨張する夏場、人の移動が多いゴールデンウィークなどは工事が出来ないことや、徐行ダイヤの改正には、最低3カ月前までに申請して許可を得る必要があり、また膨大な申請資料の作成が必要であるなど、高い壁に直面しました。しかし、

ガス会社と綿密な進捗会議を頻繁に行うことで、クリアできました。

もう1つの難問は、停止する旧ボイラーで稼働していた廃ガス処理設備の代替えで導入するRTO(廃ガス燃焼装置)や新ボイラー自体の納期、蒸気配管などの設備の工事日程の短さでした。何とか新ボイラーの試運転まで漕ぎ着けましたが、試運転中に蒸気配管が数カ所で膨張変形し、蒸気が噴出する事故が起き、納入業者と設計を見直し、徹夜で修繕しました。

本工事を4カ月以上も短縮できたのは、関係者の努力はもちろんのこと、広く多くの方々の理解や力が結集された結果であると考えます。

燃料転換によるインプット・アウトプットの対比



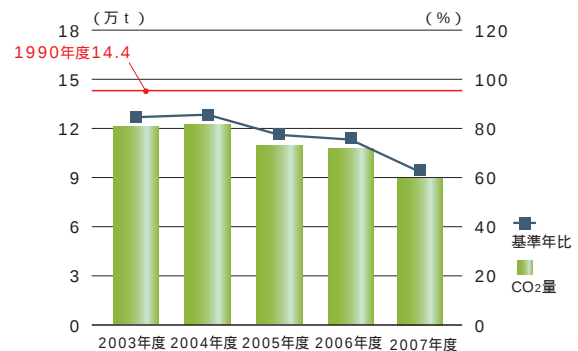
燃料転換による地球温暖化抑制への貢献

LNGボイラー新設による燃料転換で地球温暖化や光化学スモッグの原因となる二酸化炭素は4割、窒素酸化物は7割削減され、煤じんや硫黄酸化物(SOx)はほとんど無くなりました。(24P参照)

2008年度末ではさらに発生量は削減されるものと思われます。

TOMOEAWAは今後も、環境負荷の低減を目指し、一層の省エネ・省資源を心掛けていきます。

CO₂排出量の基準年(1990年度)との比較



VOICE



事業推進本部
工務グループ
奥村 秀明

Q1 重油ボイラーを廃止し、LNGボイラーを導入した理由は何ですか？

もちろん企業としてコストの事もありますが、地球温暖化への対応も大きな理由です。地球温暖化への対応は、地球環境は勿論ですが、地域社会、近隣の方への企業としての責任だと考えています。

燃料を重油からLNGに移行する効果としては、硫黄酸化物をゼロに、二酸化炭素は4割、窒素酸化物を7割も減らすことになりますから。

Q2 エネルギー転換への苦労話があったらお聞かせ下さい。

一番の苦労は、静岡事業所にLNGを供給していただく為に、ガス管を通した工事でした。特に、限られた工期の中で、JR線下にガス管を通す工事でした。JR線を利用されている方々へのご迷惑を最小限にさせていただくタイミングと、天気との関係で、苦労しました。自然は私達の自由にはなりませんから。

もちろん、その他の工事に関しても、地域の方をはじめとする皆様に、ご迷惑のかからないよう最大限の努力をしたつもりではあります。

苦労話とは言えませんか。

Q3 設備のことや、今後のことをもう少しお聞かせ下さい。

製品を製造していく上で、水蒸気を必要としますので、小型LNGボイラー25機を設置しました。小型ボイラーを数十機設置した理由は、必要に応じボイラーを運転することで、燃料を最小限にする効果があります。

また、これまで、自家発電していましたが、全て電力会社から供給していただくことにしました。

今後は、LNGボイラー新設による燃料を転換したことで地球温暖化対策が一歩進みましたので、この設備を有効に活用することで、燃料の使用を抑え、地球温暖化に貢献して行きたいと考えています。

TOMOEAWAは今後も、環境負荷の低減を目指し、一層の省エネ・省資源を心掛けていきます。

透明性・公平性を確保し CSRを重要テーマに掲げた 経営体制を構築しています

TOMOEGAWAは、コーポレート・ガバナンス、リスクマネジメント、コンプライアンス、ディスクロージャーをCSRの4つの柱と位置づけて取り組んでいます。
中でも経営の透明性・公正性の確保を最重要課題にしたコーポレート・ガバナンス体制の一層の充実を図るとともに、リスクマネジメント、コンプライアンス、ディスクロージャー、地域貢献や働きやすい職場づくりに積極的に取り組んでいます。

Policy 創業精神

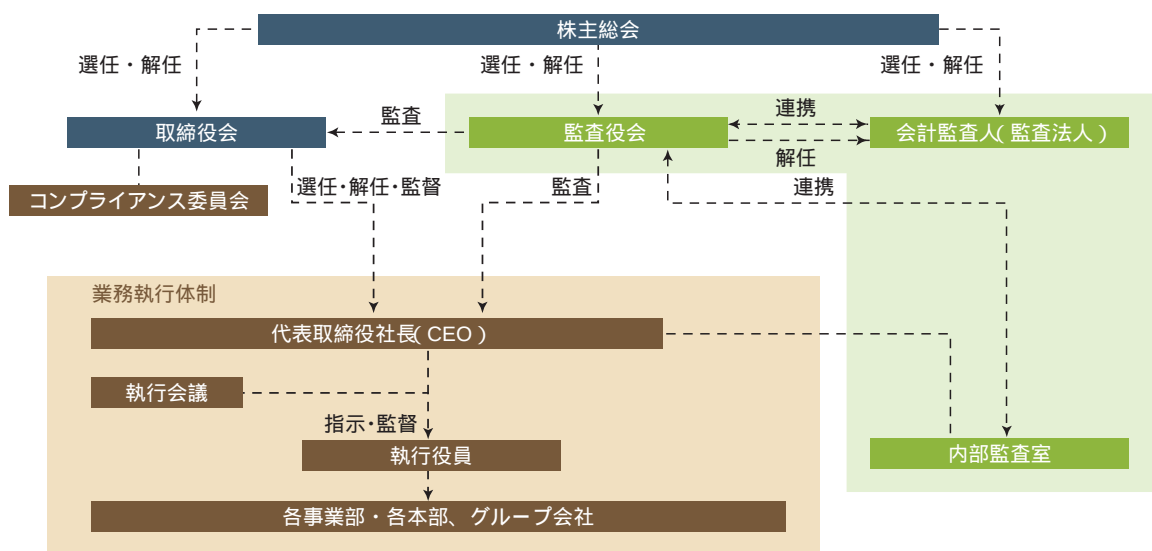
1. 誠 実 我々は事業に対しても、人に対しても誠実を旨とする
2. 社会貢献 我々は事業を通じて社会に貢献する
3. 開拓者精神 我々は開拓者精神をもって事業に挺身する

Action コーポレート・ガバナンス体制を充実

当社グループの中核を占めるTOMOEGAWAは、監査役制度の枠組みの中で、2005年6月に執行役員制度を導入し、経営の監督と執行の分離を進め、より効果的な業務執行を行う体制としました。2008

年3月末時点、社外取締役1名を含めた6名の取締役体制となっています。また、監査役4名中に社外監査役を2名選任しています。

コーポレート・ガバナンス体制



リスクマネジメント

経営の重要課題として あらゆる重要なリスクに備え 万全な体制の構築を図っています

企業経営において、リスクを未然に防止することはもちろん、発生時には迅速な対応を行って、事業を速やかに継続することが求められています。2006年にJIS Q2001(リスクマネジメント構築のための指針)をフレームワークとするリスクマネジメント体制を整備した後も、リスクマネジメント方針に則り、重要リスクの特定や評価、リスク低減のために取り組んでいます。

Policy リスクマネジメント方針

基本理念

TOMOEGAWAグループは、リスクマネジメントを経営の重要課題と位置付け、グループの経営戦略および各事業の戦略と連動したリスクマネジメントを推進することにより、グループ各社の健全な成長と企業価値の向上を図る。

行動指針

1. 常にリスクの重要性を認識し、最善のリスク対策に努める。
2. TOMOEGAWAグループ構成員の安全及び健康並びにグループの経営資源の保全を図る。
3. リスクが顕在化した場合、情報を迅速にトップに伝達し、被害の最小化を図る。
4. 人道的・社会的視点を優先した対応を図る。
5. 被害が生じた場合には、速やかな回復を図る。
6. 優先順位の高いリスクは速やかに対応する。
7. リスクに関連する社会的要請をリスクマネジメントシステムに反映する。

代表取締役社長 井上善雄

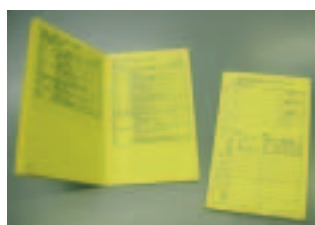
Action 緊急時の初動体制をさらに強化

緊急時初動対応において迅速に行動するために

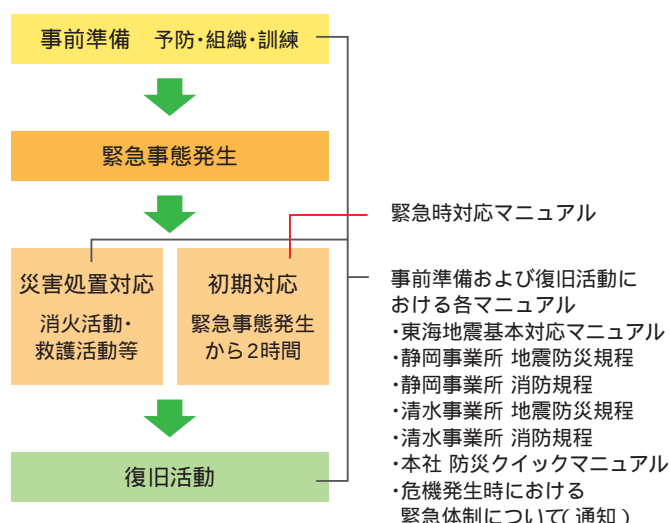
「緊急時対応チェックシート」を作成

緊急時に整然と対処できる体制の充実に向け、「緊急時対応マニュアル」の整備に引き続き、2007年7月、「緊急時対応チェックシート」を作成し、従業員全員に配布しました。

このシートは、緊急対応時間帯(緊急事態発生から2時間経過までの間)において、発見者、緊急対応グループ、社長など各関係者がどのように動けばよいか、その冊子を見れば分かるよう工夫されたものです。それぞれの立場、災害別、地域別に応じて7パターンの冊子となっており、常時携帯ができるよう手帳サイズとなっています。



緊急時対応フロー





コンプライアンス（法令遵守）

コンプライアンス違反は厳禁。 法令遵守・企業倫理に則って 企業活動を行っています

TOMOEGAWAグループは事業活動を展開するにあたって、法令を遵守し、企業倫理に則って行動するとともに、人権、地球環境、社会貢献について企業の社会的責任を果たすことを基本方針としています。「行動規範」などを通じて、コンプライアンスの徹底を図っています。

Policy TOMOEGAWAグループ行動規範

私たち、TOMOEGAWAをはじめとする当社グループは、創業精神の「誠実」「社会貢献」「開拓者精神」を引き継ぎ、ここにTOMOEGAWAグループ行動規範を定めます。

【1.法令の遵守】

国内外の法令およびその精神を遵守するとともに、高い倫理観をもって行動します。

【2.有用な製品とサービスの提供】

開拓者精神に則って製品の研究・開発を通じた革新への挑戦をつづけ、社会的に有用な製品とサービスを、安全性に最大限の配慮をして誠実に提供します。

【3.環境との調和】

地球規模の環境保全を実現するために、「事業活動と環境との調和」を経営の最重要課題と位置づけ、グリーンチップ企業にふさわしい全従業員参加による環境保全活動に努めます。

【4.公正、透明、誠実な事業活動】

公正、透明、誠実な事業活動を通じて、顧客、株主、地域社会など全てのステークホルダーの期待に応えます。

【5.積極的な情報開示】

全てのステークホルダーに対して、積極的かつ正確な企業情報を開示します。

【6.社会や地域との調和】

良き企業市民として、積極的に社会貢献活動に参加し、社会の発展に寄与します。

【7.国際社会との協調】

海外においては、現地の文化や習慣を尊重し、良識のある事業活動を心がけ現地の発展に貢献します。

【8.従業員の尊重】

従業員の人格と個性を尊重し、意欲や能力を最大限発揮できる、安全で働きやすい職場環境を作ります。

【9.知的財産の保護】

会社の知的財産は、重要な会社資産であり、その権利の保全に努めるとともに、他社の知的財産を尊重し不正な使用はしません。

【10.反社会的勢力との断絶】

市民社会に脅威を与える反社会的勢力や団体には毅然とした態度で対応します。

Code of Conduct

Since its establishment in 1914, Tomoegawa Co., Ltd. ("Tomoegawa"), has sought to contribute to society by following its founding spirit: "Sincerity", "Dedication to society" and "Frontier spirit". Through this Code of Conduct we wish that all enterprises affiliated with Tomoegawa be guided by a dedication to our founding spirit.

1. Forced Labor:

We do not use forced or involuntary labor of any kind.

2. Equal Employment/Non-discrimination:

All employment decisions shall be based solely on the ability of an individual to do the job with or without accommodation. There shall be no discrimination on any basis including, but not limited to, the following: race, creed, disability, gender, marital or maternity status, religious or political beliefs, age, sexual orientation or national origin.

Management shall recognize the dignity of the individual, and the right to a work place free of harassment, abuse or corporal punishment.

3. Child labor:

We do not employ any person below the age of 15. When local standards are higher, no person under the legal minimum age will be employed.

4. Remuneration:

We shall ensure that wages paid for a standard working week shall always meet the applicable minimum legal standards.

5. Working hours:

We shall comply with applicable laws regarding hours or work. Assignment of overtime work may be necessary to meet the demands of our customers and our industry. When it is necessary to assign overtime work such will be assigned on an equitable basis and/or in accordance with any applicable collective bargaining agreement.

6. Health and safety:

We shall endeavor to provide a safe and healthy working environment and shall take appropriate and lawful steps to prevent accidents and injury to health arising out of the working environment.

7. Environment:

We shall give full consideration to ecology and nature and make every possible effort to minimize our impact on the environment.

8. Compliance:

1) Competition

We shall operate our business in a free and competitive manner and in accordance with applicable laws and regulations regarding competition. We shall not knowingly enter into an agreement which illegally restrains competition.

2) Taxation

We shall respect and comply with the laws and regulations governing taxation in every country where we transact business.

9. Technical transfer:

We shall endeavor to use and transfer our technologies and technical know-how in order to improve the technological capability of the countries in which we do business.

10. Adherence to Code of Conduct:

We shall strive at all times to ensure that this Code of Conduct is strictly followed at every place where our business is conducted.

Should it come to our attention that this Code of Conduct is violated, we shall endeavor to investigate the allegation and resolve the situation as quickly as possible.

Action 透明で効率的な企業運営を行うために

コンプライアンス違反の迅速な対応に向けて

内部通報制度「勇気の扉」を グループ会社にも展開しました

2006年4月、コンプライアンス相談・連絡の1つ「勇気の扉メッセージBOX」を設置しましたが、2007年、新たにTOMOEGAWAグループ会社にも設置しました。これまでと同様、通報者は社内だけでなく外部弁護士にも相談することができます。その秘密は厳守されるとともに、相談したことによって不利益な処遇がなされないことが保証されています。



2007年7月、三和紙工(株)西大寺工場に設置されたメッセージBOX

輸出後に製品・技術が軍事利用されないために 輸出管理体制をさらに整備

外国為替及び外国貿易法は、国際的な平和および安全の維持を目的として核兵器・生物化学兵器等の大量破壊兵器や通常兵器の開発等に用いられるおそれのある貨物や技術の輸出を規制しています。

2006年、当社は輸出管理を適切に実施するための輸出管理社内規程を策定し、2007年には事務手続きを定めた輸出管理運用マニュアルを策定しました。

各事業部の輸出管理担当者が1次審査を行い、コンプライアンスグループが2次審査を行う社内管理体制を実務面においてさらに整備しました。

さらなる財務評価の適正化を図るために

J-SOX委員会が発足しました

「日本版SOX法(金融商品取引法)」の適用により、2008年4月1日から始まる決算期から「財務報告に係る内部統制」が全上場企業に義務付けられました。TOMOEGAWAでは、井上社長を委員長にJ-SOX委員会を設置して体制づくりを進めてきました。

日本版SOX法は、「当たり前のことを当たり前に行うこと」を組織的に対応することを求めています。

内部統制が機能していることを社内で検証し、さらにその検証結果を外部監査人が監査します。業務の流れやルールを文書化することで、不正が行われないことを客観的に証明することになります。財務という限定的な分野に視点を置いていますが、日本版SOX法への組織的な対応は財務報告に限らず業務改革の第一歩です。

当社は業務プロセスをひとつひとつ見直し、IT技術を積極的に活用することを通じて、従業員の意識改革、生産性の向上とリスク削減により、企業価値の向上に結びつく機会として日本版SOX法を捉えています。

法律対応は最低限の目標であり、目指すところは「企業価値の向上」にあります。日常の業務プロセスを見直して洗練化することで、企業価値の絶え間なき向上に努めます。



J-SOX委員会風景

ZOOM UP

TOMOEGAWAの知的財産戦略

知的財産戦略の目標を掲げています

TOMOEGAWAは、「開発型企業」として、知的財産権を活用して当社の事業領域に対する競合他社からの参入障壁を構築することを重要視しています。

これにより、排他権の活用による市場の独占、優位性の確保が図られ、当社の経営戦略とリンクしてさらなる成果が期待されます。



社内の至る所に「知財戦略構想」のポスターを掲げています



ディスクロージャー

TOMOEAWAは さまざまなステークホルダーに向けて 企業情報の開示に努めています

株主や債権者などの皆さまのために、経営成績・財政状態・業務状況などの内容を公開するディスクロージャーは、近年ますます重要になっています。TOMOEAWAでは、情報開示の基本方針に則って企業情報の開示に努めています。

Policy 情報開示基本方針(ディスクロージャー・ポリシー)

1. 情報開示の基本姿勢

当社グループは、行動規範において「積極的な情報開示」を掲げ、会社を取り巻く全てのステークホルダーの皆様に対して、企業情報を「適時に」「正確に」「わかりやすく」「公平に」開示し、企業経営の透明性を一層高めていくことを基本方針としています。

2. 情報開示の基準

- (1) 会社法・証券取引法等関係諸法令、証券取引所の定める適時開示規則に従い、透明性、公平性、継続性を基本とした迅速かつ正確な情報開示を行います。
- (2) 上記(1)に該当しない情報であっても、ステークホルダーをはじめ広く社会の皆様役に役立つ情報については、可能な範囲で適時、正確かつ公平な開示を行います。

3. 情報開示の方法

- (1) 適時開示規則に該当する情報開示は、同規則に従い、東京証券取引所の提供するTD-NETおよび関係記者クラブなどの報道機関に公開します。
- (2) 適時開示規則に該当しない情報開示は、その重要性、緊急性に応じて、プレスリリースや記者会見など適切な方法で行います。

- (3) 上記のとおりTD-NETのほか、説明会、報告書、印刷物、等さまざまな方法により開示された情報は、ホームページに適宜掲載します。

4. 情報開示の社内体制

当社グループの適時開示情報に関する業務については、社内規程に基づき、具体的な業務分担を明確に定めています。

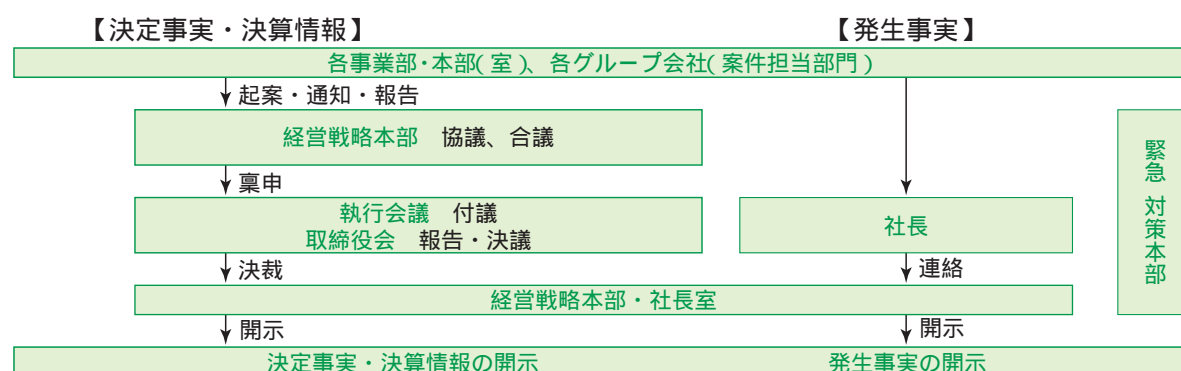
5. 沈黙期間

当社グループは、決算情報の漏洩を防ぎ公平性を確保するため、決算期日の翌日から決算発表日までを沈黙期間とし、決算に関するお問い合わせには一切回答を差し控えることとしています。

6. 免責事項

開示情報は、当社グループについて深くご理解頂くことを目的としており、投資に関する勧誘を目的としたものではありません。開示情報のうち、将来の業績等に関する見通しは、現時点で入手可能な情報による判断であり、実際の業績は、経済情勢等の外部環境の変更やさまざまな不確定要素により、見通しと大きく異なる可能性があることをご承知おきください。

情報開示の社内体制



Action 透明で効率的な企業運営を行うために

株主の皆さまへ経営の現状と今後を開示

毎年「株主懇談会」を開催しています

株主の皆さまへ当社の事業内容や製品・技術に関する情報の提供を目的に、2003年6月から毎年、株主総会の後に「株主懇談会」を開催しています。

2007年度の株主懇談会は6月28日に本社で開催され、当社およびTOMOEGAWAグループの概況や今後の方針などについてご報告しました。その後、ショールームで製品・技術について、社員が立ちあって株主の皆さまへ解説をしました。



説明を熱心に聞き入る株主の皆さま

積極的な広報活動を展開するために

「BUSINESS REPORT」を創刊

従来の株主さま向け事業報告書を大幅にリニューアルし、「BUSINESS REPORT」として、2007年度の株主総会後に配布しました。事業の現状や今後の展望をレポート記事を通じて紹介することで、TOMOEGAWAへの関心をさらに高めて頂くことを目的としています。株主の皆さまだけでなく、営業ツールとしても活用できるよう工夫しました。



有意義な情報をタイムリーに発信

ホームページを刷新しました

2007年11月、当社ホームページを大幅にリニューアルし、公開しました。

お客さま、株主さまおよび投資家の皆さまをはじめ、あらゆるステークホルダーに向けて、分かりやすく情報発信できるよう、写真を多用したシンプルな構成にしています。また、問い合わせフォームを一元化したことから、より適切かつスピーディーな対応ができるようになっています。



トップページ

ZOOM UP

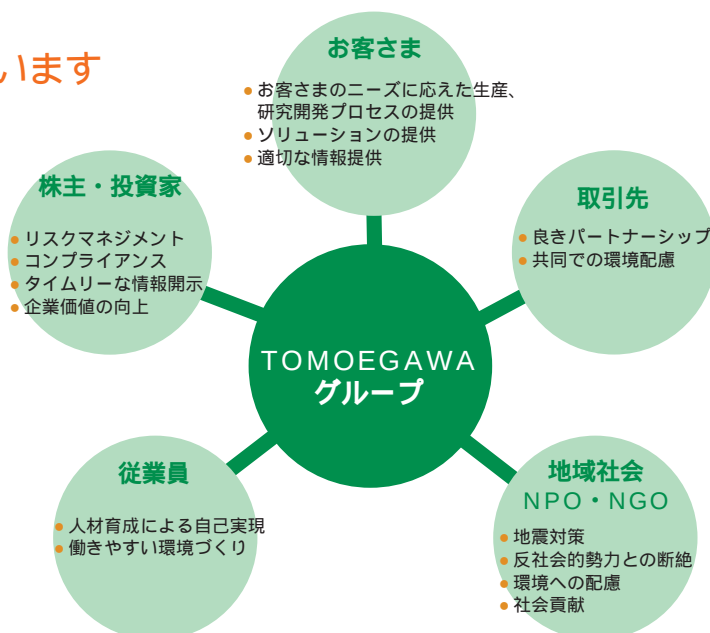
TOMOEGAWAの「ステークホルダー」の定義

直接的に接点のある方々だけではなく、
社会との接点となる方々をすべて含んでいます

私たちTOMOEGAWAグループは、お客さま・株主さま・取引先・地域社会・従業員など事業活動に直接関係する方々に限らず、社会との接点になる団体、官庁、企業、個人などすべてをステークホルダーとして捉えております。

それらステークホルダーの皆さまに対して、積極的なディスクロージャー（情報開示）を行っていくことはもちろんのこと、ステークホルダーの皆さま方との対話を通して、より良い関係を築いていく所存であります。

ステークホルダーとのかかわり





ステークホルダーとの対話

ステークホルダーとの対話やコミュニケーションを通じて企業価値の向上に努めています

TOMOEGAWAグループではステークホルダーの皆さまに事業活動への理解を深めていただくため、社会とのコミュニケーションを重視しています。

特に事業所やショールーム見学をご希望の方へは当社スタッフがご案内し、適切な情報の開示に努めています。

Action ステークホルダーとの対話を重要視

TOMOEGAWAのものづくりの現場を公開

「事業所見学」等を積極的に行っています

当社では近隣の学校の生徒や地域住民の方々に限らず、ご希望に応じてさまざまな方を事業所にお迎えしています。また、従業員の家族を招いて、お父さん・お母さんの働く職場見学会も行われております。広く事業所を公開することで、より当社の事業内容にご理解とご関心を高めていただくことを目指しています。

静岡県商業系高校の先生方をお迎えして

日時:2007年7月26日

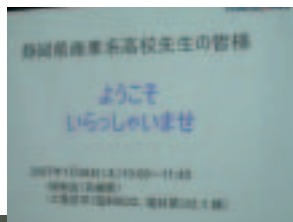
場所:静岡事業所(電材6Co、電材第3仕上棟)

・青樹寮

参加人数:40名

静岡県商業系高校の先生方が、当社の「社会・環境報告書 2007」に記載している環境会計に興味を持っていただき、静岡事業所を訪問されました。

工場見学に先立ち、当社の概要と環境会計を含めた環境への取り組みを担当者から説明し、先生方と意見交換を行いました。工場見学は、環境対策設備を中心に、生産設備もご覧いただきました。



先生方を歓迎



説明会風景



説明を聞く出席者の皆さん

清水事業所「2号館見学会」

日時:2007年7月6日/場所:清水事業所/参加人数:154名

清水周辺の七夕祭の時期に、清水事業所の近隣の方々に工場見学会に参加していただきました。

当事業所では、創業以来数十年にわたって製紙事業を行ってきましたが、1958年に製紙事業を静岡事業所に移転しました。その後、電子材料を製造する工場に生まれ変わりましたが、近隣の皆様からは「何を作っているのでしょうか?」の声が出ており、2号館が完成した機会に、町内会を始めとする近隣の方々に生産現場を見ていただきました。

当日は、154名の方においでいただき、参加者からは「見たことの無いものばかりでビックリ!」、元従業員の方からは「こんなに工場は変わったんだ」との声が出ていました。



当社製品を熱心に見学する皆さん

静岡市立東豊田中学校の3年生の皆さん

日時:2007年7月12日/場所:静岡事業所/参加人数:5名

体験学習を通して、人を敬い、礼を学び、体験学習で学んだことを自分の生活に生かすことを目的に、訪問されました。

「和紙と現代の紙」をテーマに事前学習を進めていく上で、「現代の紙の作り方」「色のつけ方」「紙へのこだわり」「紙の種類」「紙の作り方の工夫」などを知りたいとのことで、当社スタッフが回答した他、抄紙の現場見学を行い、見聞を深められました。

中学生の質問に
答える従業員



静岡市立中島中学校の生徒の皆さん

日時:2007年11月28日/場所:静岡事業所/参加人数:7名

実際に社会に出て働く人の姿を見ることで、将来の自分の生き方について考える機会とすることを目的にご来社されました。

生徒さんから「一本の木で何枚紙が出来るのか」「一日に何枚紙が出来るのか」「仕事のやりがいは何ですか」「リサイクル等をやっていますか」「環境対策をしていますか。例えば、煙や排水」「木以外の原料はありますか」等、熱心な質問を多数受け、当社スタッフが分かりやすく解説しました。また、抄紙現場の見学では、スケールの大きさと迫力に驚いていました。

製造現場での疑問を
スタッフに尋ねる生徒



長田寿大学OB会

日時:2007年9月21日/場所:長田公民館/参加人数:120名

静岡事業所の近隣、長田地区の「長田寿大学OB会」にて、当事業所総務グループが、静岡事業所の現状について説明をしました。

当事業所については、ここ数年間で製造設備をはじめ、ボイラー設備の変更等をしてきました。長田寿大学OBの方の中には、当社を退職された方も多く「現状を話して欲しい」との要望があり、OB会での説明となりました。

OB会では、新製品をはじめとした静岡事業所での製造品や、環境に配慮したLNGボイラーへの転換について話しました。

皆さんは、製造品の移り変わりや、環境問題についても関心が深く、こちらの説明に聞き入っていました。

働く仲間の交流を促進

コミュニケーションを高める社内行事を開催

当社は職場が事業部ごとに分かれ、三交替や常昼など異なる就業形態もあり、従業員間の交流も硬直しがちです。仕事を通じてだけではなく、人としてのつながりも重視することで、従業員間のコミュニケーションが円滑なものとなるよう、さまざまな活動を行っております。

その活動の一環としてソフトボール大会や有志による富士登山を行っており、さらには、職場内でボウリングや懇親会を実施した場合には、一定の範囲で補助金を出すなど、従業員交流のバックアップを行い、職場の活性化を推進しています。

ソフトボール大会を開催

2007年11月、静岡事業所のお隣、城山中学校のグラウンドをお借りして、「第2回目TOMOEAWAソフトボール大会」を行いました。各職場からチームを出し、日頃の運動不足にもめげず、目一杯の力を出し切り、有意義な時間を過ごしました。



優勝カップを受け取る新巴川製紙チーム代表者



優勝を祝ってメンバーで記念撮影

富士山登山

2007年8月に、第47回目となる富士登山を行いました。TOMOEAWAのOBの方も含め総勢39名の参加を得て、日本最高峰の山頂を目指しました。高所になれない人には厳しい場面もあり、高度が上がるにつれ、体調をくずす人も出てきましたが、そこはチームワークを発揮して乗り切り、山小屋に到着。山小屋で一泊し、翌朝、山頂に到着しました。山頂では天候に恵まれ、しっかりご来光を拝むことができました。残念ながら、最終的に登頂できなかった人もいましたが、山登りで育まれた連帯感や、職場へ戻っても力強い味方になってくれています。



富士山山頂で記念撮影



ご来光のショット

地域貢献

TOMOEAWAは 地域社会の活性化を図る 活動をしています

TOMOEAWAでは「地域社会こそ企業活動を支える基盤」という考えの下、地域社会に向けて企業の社会的責任を果たしています。地域社会の活性化に弾みをつける活動等を通じて、TOMOEAWAがその地域にあることにより、ステークホルダーに喜ばれる企業でありたいと活動しています。

Action 地域社会こそ企業活動を支える基盤

地域貢献活動の原点

従業員ボランティアで地域を清掃

地域の美化運動を通じ、環境保全活動への従業員の意識高揚などを目的に、静岡・清水の両事業所で、地域の清掃活動を実践しています。

静岡事業所では、年4回の用宗・石部の海岸清掃と、年2回の安倍川の河川敷清掃(静岡市主催の安倍川・藁科川アドプトプログラムへの参加)を実施。清水事業所でも事業所周辺の清掃活動をはじめ、三保海岸の清掃や、興津川の河川敷清掃(興津川アドプトプログラムへの参加)を行っています。

これからも、地域貢献活動の原点とも言える、従業員ボランティアによる清掃活動の実践など、小さな運動を積み重ね、微力ながらも地域社会に貢献してまいります。



アドプトプログラム(安倍川河川敷)



用宗海岸清掃



アドプトプログラム(興津川河川敷)

VOICE



電子材料事業部
静電チャックユニット
荒川 俊晴

Q 1 清掃活動に参加されて、率直な感想は？

ゴミが多いのにびっくりしました。清掃前にざっと辺りを見渡した感じでは、それほど「汚い」「ゴミがある」という感じはなかったのですが、いざゴミを拾い集めて一箇所に集めると、そのゴミの多さに驚きました。バーベキューの跡と思われる食品容器などが草むらの中に隠すように放置されているのを見た時は、ちょっと悲しかったですね。

Q 2 清掃活動に参加して、環境に対する考えなど、以前と変わりましたか？

環境は、ただ「守らなければ」と思うだけでは駄目で、「良くする」という意識を持って「積極的に対応」しなければ、改善されないものだと考えるようになってきました。河川敷や海岸は私たちの憩いの場所でもありますし、これからもきれいであってほしい。自分自身としては、ゴミを出さない・減らす・拾う、という、当たり前のことを、しっかり意識するようになってきたと思います。

Q 3 これからの清掃活動・ランティア活動への取り組みは？

もちろん、積極的に参加します。職場の皆さんにも協力をお願いするつもりです。

より安全・安心な道路環境づくりに貢献

静岡市の「道路サポーター制度」に認定

静岡・清水事業所では、工場周辺の道路や歩道の清掃活動(5S活動)を毎月一回、実施しています。清水事業所が静岡市の「道路サポーター制度」の認定を受けるなど、その活動も評価されてきています。(静岡事業所も道路サポーター制度の申請を検討しています。)

道路サポーター制度とは地域の企業、住民が一体となって、より安全・安心・快適な道路環境を作っていくために、構外清掃等の道路メンテナンスの活動に対して静岡市がさまざまな支援を行なう制度です。

TOMOEGAWAは、工場周辺地域の近隣の住民の皆さまを始め、地域の様々なステークホルダーの皆様のご理解とご協力を得て、事業活動を行っています。地域との共生や地域に根ざした活動などは、CSR(企業の社会的責任)の幅広い観点から重要なものと認識し、今後も取り組みを進めていきます。



静岡事業所周辺の清掃活動



静岡市役所での認定証授与式

子供達の防犯被害対策に傾注

スクールガード

当社は、町内会・郵便局・老人会等と連携し、地域ぐるみの学校安全ボランティア「スクールガード」に協力をしています。事業所周辺の定期的なパトロールの他、被害にあった場合の「駆け込み場所」の提供も行っています。



交通安全のため立哨指導を実施

地域交通安全への協力

静岡事業所では、地域の交通安全に協力しています。所轄の警察署および近隣自治会の要請を受けて、通学、通勤の早朝の時間帯に、自動車等の交通量が多い場所や、交通事故が多発する箇所にとって、安全を呼びかける活動を定期的に行っております。

2007年度は、春の全国交通安全運動等をはじめとして、年間8回程度の立哨指導を行いました。



子供達の通学を見守る当社従業員



空気の浄化や気候の緩和に

屋上緑化への取り組み

静岡、清水の両事業所とも、工場立地法が制定された1974年(昭和49年)6月28日以前の設立のため、設備の更新や増設を行うたびに設置基準に従って緑地を拡張してきました。2004年からは法令改正により屋上緑化が認められたため、静岡事業所では屋上緑化を進め、2007年に導入した静岡事業所内の最新設備の屋上も利用しています。



屋上緑化風景



安全衛生

経営トップから製造現場に至るまで 「安全は利益に優先する」 を徹底しています

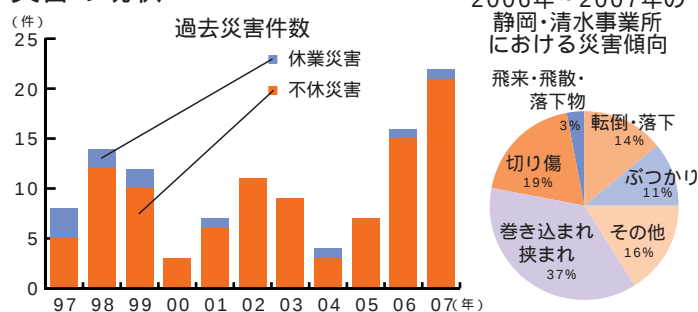
TOMOEGAWAでは、2007年度の社長方針に「安全は利益に優先する」を掲げ、労働災害ゼロという大きな目標に向けて、各現場での啓蒙活動、指差し呼称の徹底、安全意識のアンケート調査、職場パトロールの実施など、真摯な取り組みを重ねています。

Policy 安全は利益に優先する

当社では「従業員の安全なくして企業の存在は無い」という考えのもと、経営トップから製造現場に至るまで安全第一の風土作りに向け取り組んできました。しかし、全国的に労働災害が増えているのと同様に、当社でも労働災害が増加傾向にあります。

災害の現状としては、2007年度は1997年度以降ワーストの労働災害発生年となってしまいました。また、災害の内容を見ると、巻き込まれ・挟まれ災害が多く発生している状況です。

災害の現状



Action 災害ゼロに向けて「今日も一日 安全ヨシ！」

一人ひとりが安全を強く意識

安全最優先への啓蒙活動を展開

2007年度は、社長方針の第一項に安全最優先徹底への取り組みを掲げ、労働災害ゼロに向けて活動しています。

事業所の各所にのぼり旗を立て、「安全は利益に優先する」を徹底してきました。また、朝礼や始業前のミーティングでは、安全意識の高揚と、安全意識の共有を目的に、安全標語の指差し唱和を行っています。

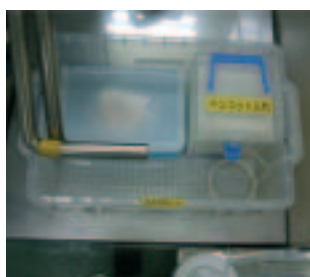


毎朝行われている指差し唱和

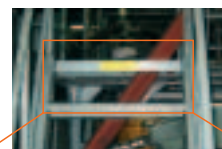
できるところから確実に取り組む

各職場に合った安全活動を実施

各職場では、危険箇所を抽出し、事故を起こさないよう工夫をして、できることから確実な取り組みを実施しています。



作業道具の置場の識別の明確化で作業効率を高める



危険箇所の見える化



声を掛け合い安全意識を共有



集中力を回復させる効果を狙って警鐘(ベルパトロール)を実施

危険に対する感受性を高める

「KYT研修会」を実施

2007年7月より、静岡・清水事業所において、従業員を対象に「KYT（危険予知）研修会」を実施しています。2008年3月までに、32回の研修会を開催し、810名が受講しました。

研修会では、社内KYTトレーナー（中災防のKYT研修修了者）が講師を務め、指差し呼称・唱和のやり方から、健康問いかけKY、基礎4ラウンド法（KYT手法のベースとなるもの）まで、KYTの基本を研修しています。

今後も研修会を重ね、TOMOEGAWAにKYT活動を根付かせることによって、災害ゼロの職場づくりを進めていきます。



健康問いかけKYを実習

一人ひとりの健康や快適な職場づくりに向けて

従業員の健康づくりを推進

従業員の心と体の健康づくりを推進するために、ここ数年、THPの活動を継続して実施しています。健康診断による有所見者は、産業医による事後指導、管理栄養士による栄養指導のフォローアップを行い、生活習慣病などを中心とした疾病予防と早期発見に努めています。

また、今年4月より始まった新しい健診制度に合わせて、メタボリックシンドローム（内臓脂肪症候群）対策にも傾注し、ウォーキング月間の展開、ハイキング補助、1泊2日で健康づくりを体験する「健やか人生研修会」等を行っています。

一方、万が一、職場で心臓疾患を起こした人への応急手当のために、「AED（自動体外式除細動器）」を設置しました。



静岡事業所内に設置されたAED

「健やか人生研修会」でエアロビクスを体験

グループごとに成果発表



こころの健康のためにEAPを導入

メンタルヘルスを取り入れています

過去に厚生労働省が行った調査によると、仕事に強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者は、実に全労働者の6割以上といわれています。このように労働者を取巻く環境が厳しい中、2004年10月、こころの健康診断として外部機関による「EAP（Employee Assistance Program：従業員支援プログラム）」のメンタルヘルスケアを導入しました。メンタル面の不調に関しては、年2回のストレスチェックテストによるセルフチェックと専門医によるフォローで、早期発見・早期治療を行うことができます。また、社内では相談しにくいメンタル面とともに、フィジカル面の健康についてもWeb上で専門医・カウンセラーに相談できます。

この他、長時間の残業実施者に対しては、厚生労働省の通達に基づいた産業医との面談を実施しています。

VOICE



管理栄養士

富田 恵美子

Q1 先生の栄養指導とはどう言うものですか。

改善ポイントを見つけてあげることが大切で、単に食事の制限をさせたり、運動しなさいではなく、患者さんがどういう生活をされているのかから、最終的にはどういう食生活をしているのかまで聞いていきます。改善するのは難しいことなので、一つ一つ進めることは勿論、患者さんにあった改善方法を薦めることが大切です。

Q2 栄養指導では苦労も多いと思いますが。

栄養指導を始めたころは、自分自身が効果を出してやろうと躍起になってしまっていて、患者さんが付いて来ないことになってしまいました。今は反省しています。患者さんと信頼関係を作ることが指導には大切です。苦労もするところですが、もう一つ、「止めなさい」の指導はしないようにしています。本人から「止めます」を言わせるように指導するのが指導だと思っていますので、時間もかかります。但し、タバコは「止めなさい」と言いますが…（笑）

Q3 改善が必要な方への提言（こうして欲しいです。）

病気で栄養指導を受ける方は必死ですが、健康診断で改善が必要となった方は、痛みも無いので、自発的に指導を受けるのは難しいです。ですが、栄養指導を嫌がらずに、雑談で、顔を出すだけで良いので来てもらえればいいのですが。また、指導は1回で終わろうとしないで最低3回は受けて欲しいです。継続が大切です。自分にとって、有意義なことだと認識して欲しいですね。



人材育成・教育

より働きやすい職場、 やりがいのある仕事を通じて 従業員の自己実現をサポート

TOMOEGAWAでは、事業運営の根幹は「人材」にあるという考えの下、多様化・高度化するお客さまのニーズに的確に応え、企業の継続的发展と新たな成長領域にチャレンジできる人材の育成を行っています。従業員が自主的に自己啓発や能力開発に取り組み、各人の自己実現を達成できるよう、きめ細かな仕組みを整え、必要な支援を実施しています。

Polisy 人材こそがあらゆる経営資源の中で最重要

当社では、事業運営の根幹は「人材」にあるという考えのもとで、多様化・高度化するお客さまニーズに的確に応え、企業の継続的发展と新たな成長領域にチャレンジできる人材の育成を行っています。従業員が自主的に自己啓発や能力開発に取り組み、各人の自己実現を達成できるよう、きめ細かな仕組みを整え、必要な支援を実施しています。

当社従業員の雇用状況

2008年3月末日現在

	合計
正規従業員	536
非正規従業員(パート・派遣等)	201
合 計	737

Action 働きやすい環境づくりに向けて

会社がやりがいとスキルを高める場であるために 人材の育成・教育に傾注しています

当社では、「人材こそがあらゆる経営資源の中で最重要である」という考えのもと、新入社員から管理職まで、従業員の自立的な能力・スキルアップを支援するため、OJT(*1)・OFF-JT(*2)だけでなく、セミナー、e-Learningなど多彩な教育カリキュラムを整備しています。

*1 On the Job Training: 実際の仕事を通じて、必要な技術、能力、知識、あるいは態度や価値観などを身に付けさせる教育訓練。

*2 Off the Job Training: 職場を離れて行われる人材教育。ビジネススクールへの通学、講師やインストラクターによって行われる集合研修など。



2007年度の
新入社員導入研修



新入社員の指導・サポートを
担うOJTトレーナー研修

階層別研修 ■ 新入社員導入研修 ■ 新入社員フォローアップ研修 ■ 中堅社員研修 ■ 新任管理職研修	テーマ別研修 ■ 特許・知的財産研修 ■ 法務研修 ■ コンプライアンス研修 ■ 考課者研修 ■ メンタルヘルス研修
選抜研修 ■ 経営幹部養成研修 ■ マネージメント研修 ■ 海外要員育成研修 ■ リーダーシップ研修 ■ コミュニケーション研修 ■ OJTトレーナー研修 ■ 研究・技術者派遣制度 大学・研究機関への派遣	自己啓発支援 ■ スキル・資格 公的資格取得 ■ 語学 TOEIC受験 社内語学教室(英語・中国語) ■ セカンドライフセミナー



主任クラスのリーダーシップを養成するクリエイティブ研修

従業員の自己実現を図る場を目指して

人事・賃金制度の充実を目指しています

当社は「能力・成果主義の徹底」を目的に、管理職は1999年から、一般従業員に対しては2004年から新人事処遇制度を導入しました。資格制度や賃金制度を一新し、「年功」を基軸とした処遇から、「能力・成果」を基軸とした能力成果主義への移行を進めています。また、組織活性化の一環として、社内FA制度・社内公募制度を導入しています。今後もさまざまな視点から制度を点検することによって、従業員が能力を最大限に発揮でき、業務を通じて自己実現を図ることのできる制度を目指していきます。

主な人事制度

- 人事・賃金制度：能力・成果に基づいた人事・賃金制度とともに公平な人事考課制度を運用。
- 目標管理制度：全部門の業績向上と組織の活性化を目指し制度を導入。期初に設定した目標の期末での達成度合いを基準に評価し、その評価が処遇・給与・賞与に反映される仕組み。
- 自己申告制度：人材育成の面から年に1回、自己の業務内容や異動希望などを上司に申告できる仕組み。
- 育成面接制度：人材育成および組織管理のため年1回～2回の上司と部下の面談を実施する仕組み。



育成面接風景

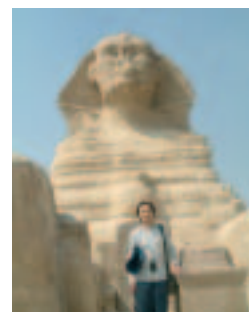
- 社内FA制度：自らの意思で異動したい部門に上長の許可なく応募でき、面接合格になった場合には異動できる仕組み。
- 社内公募制度：部門からの募集に上長の許可なく応募でき、面接合格になった場合は異動できる仕組み。
- 社員表彰制度：シックスシグマ活動による業務改善や発明、製品開発などの面で顕著な成果をあげた従業員を表彰する仕組み。
- 上司評価アンケート：年に1回、上司のマネージメント・業務に対する姿勢などに関して部下が評価する仕組み。

健常者と同じ職場で業務に従事

障害者雇用への取り組み

2008年3月現在、当社には障害をもつ従業員が9名在籍し、健常者と同じ職場で各種業務に従事しています。今後も採用を進めるとともに、職場環境の整備を進め、障害者の活躍の場を広げるための施策を検討していきます。

	2003年度	2004年度	2005年度	2006年度	2007年度
障害者雇用数	10名	10名	9名	9名	9名
雇用率	1.67%	1.70%	1.63%	1.54%	1.85%
法定雇用数に対する過不足数	▲1	±0	▲1	▲2	1



心身のリフレッシュと活力向上へ

リフレッシュ休暇制度

従業員の心身のリフレッシュと今後の活力向上を目的として、一定の勤続年数または年齢到達時に特別有給休暇と補助金を付与しています。

対象者区分	特別休暇日数	補助金額 (会社＋共済会)	2007年度 付与者数
勤続10年	3日	10万円	18名
勤続25年	4日	20万円	4名
55歳(勤続10年以上)	5日	30万円	32名

働きやすい環境づくりのための支援制度

育児・介護休職制度を導入

従業員が、育児や介護の必要から退職しなくてもすむよう、1992年から「育児休職制度」、1999年から「介護休職制度」をそれぞれ設けています。

さらに2002年からは育児・介護のための勤務時間の短縮措置、時間外労働の制限などを導入し、より利用しやすい制度としました。

また「次世代育成支援対策推進法」に示された「一般事業主行動計画」においては、さらに働きやすい環境づくりの充実に関する目標(育児休職支援体制の推進など)を設定し、今後、その充実を図っていくことにしています。

【育児・介護休職制度利用者数】

制度名	2006年度利用者数	2007年度利用者数
育児休職	2名	1名
介護休職	なし	なし

ベクトルを一致させて事業を推進

健全な労使関係

当社では「労使協調」を基本スタンスとして、労使間の真摯な協議と合意に基づいて、各種施策や労働環境の改善に取り組んでいます。年に3回開催される「労使会議」では、労使双方の代表が意思疎通と信頼関係の構築を推進するため、企業業績や経営諸施策などについて質疑・意見交換を行っています。

また、会社全体での意思疎通を図るため、イントラネットや社内報などを活用し、経営トップのメッセージや社内外の情報をタイムリーに発信しています。

地球環境の保全に取り組むため、 全社をあげた取り組み体制を整え、 一步一步努力を続けています

TOMOEAWAは、自らを「グリーンチップ」企業と呼び、長期にわたって安定的に地球環境を守り育む活動に、真摯に取り組む企業であることを志向しています。



基本的な考え方

当社は、自らを「グリーンチップ」企業と称しています。「グリーンチップ」とは、米国株式市場で、長期間の優れた業績・安定した収益・卓越した経営力などを備えた超一流企業を「ブルーチップ」と呼んでいることになぞらえ、環境をイメージする「グリーン」の語を冠したものです。

環境問題・環境保全活動に対して真摯な取り組みを行うことで、「グリーンチップ」の名に相応しい、環境への取り組みにおいて超一流企業を目指します。

社有林の保全に取り組んでいます

当社では、環境配慮に役立つ製品の提供、CO₂の発生抑制や削減を意図した生産活動、省エネ・省資源を意識した事業活動を積極的に行っているほか、国土の保全、生態系の維持、CO₂吸収などに大きく寄与する山林事業も行い、和歌山・三重・奈良の各県と、四国の高知県・徳島県に、合わせて約3,800haの社有林を保有しています。

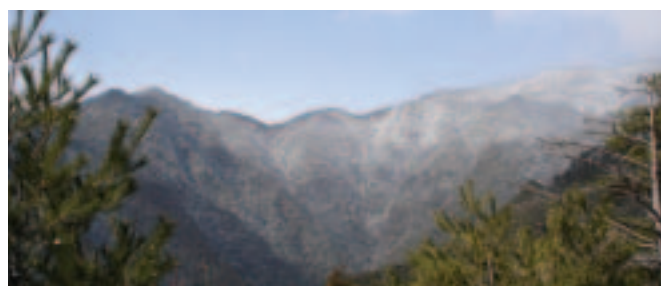
当社の発行済株式数からの換算で、当社単元株1,000株をお持ちいただくことは、およそ1,000m²の山林を所有したことになります。山林の公益的機能を通じて、地球環境の保全に寄与できることになります。

当社は「グリーンチップ」企業として、限りある地球環境を守り育て、社会とともに歩む、環境とエコロジーを常に意識した企業を志向しています。

主な社有林の所在地



主な社有林



篠尾山(ささびやま) 162.28 ha

和歌山県新宮市熊野川町に所在し、世界遺産の熊野古道『大峯奥駈道』が社有林を通過しています。この古道は修験道であり、道は大変険しく篠尾山の最高峰の大森山(1,087m)に及んでいます。



七色山(なないろやま) 183.02ha

奈良県吉野郡十津川村に所在し、標高1,000mの山々が連なる果無山脈(はてなしさんみゃく) に接しています。また、世界遺産の熊野古道『熊野参詣道小辺路』が七色山を通過しています。



高山(たかやま) 264.04ha

和歌山県新宮市高田に所在し、温暖で降雨量が多いため樹木の成長が盛んな地域でもあります。高山の最高峰である烏帽子山(えぼしやま)は909mあり太平洋が一望できる位置にあります。

Policy 事業活動と環境との調和は経営の最重要課題

環境方針

TOMOEAWAでは、2000年4月に環境管理組織を設け、工場周辺の環境保全に努めてきました。地球規模で環境問題に対する関心が高まるなか、2001年2月、生産拠点である静岡地区(静岡事業所、清水事業所)のISO認証取得を契機に、環境方針を定め、地球規模での自然環境保全の努力を継続しています。

環境方針

基本理念

巴川製紙所は創業精神である「誠実・社会貢献・開拓者精神」を基本理念とし、地球規模の環境保全を実現するために、「事業活動と環境との調和」を経営の最重要課題と位置づけ、全従業員の参加による環境保全活動に努める。

基本方針

巴川製紙所 静岡地区は以下の方針に基づき、研究・開発・製造における活動、製品及びサービスの提供と環境との調和を目指す。

- (1) 環境目的・目標を定め、その実現を図ると共に、環境マネジメントシステムの見直しを行ない継続的改善に努める。
- (2) 環境側面に関係する法的要求事項及び静岡地区が同意したその他の要求事項を順守する。
- (3) 利害関係者とのコミュニケーションの円滑化を図り、環境の改善と保全に努める。
- (4) 静岡地区で働く人に環境教育を行ない、この環境方針をよく理解させ実践させる。
- (5) この環境方針は社外の求めに応じ、いつでも公開する。

(6) 具体的重点施策として以下の項目に取り組み、特に地球温暖化防止・資源の有効利用・環境汚染の予防推進に努める。

1. 環境に配慮した製品の開発に努める。
2. 温室効果ガスの排出削減を図る。
3. 産業廃棄物の発生を削減し、ゼロエミッションを図る。
4. 排水及び排出ガスを管理し、地域の環境の改善と保全に努める。
5. 環境関連物質を管理し、使用の削減・廃止に努める。

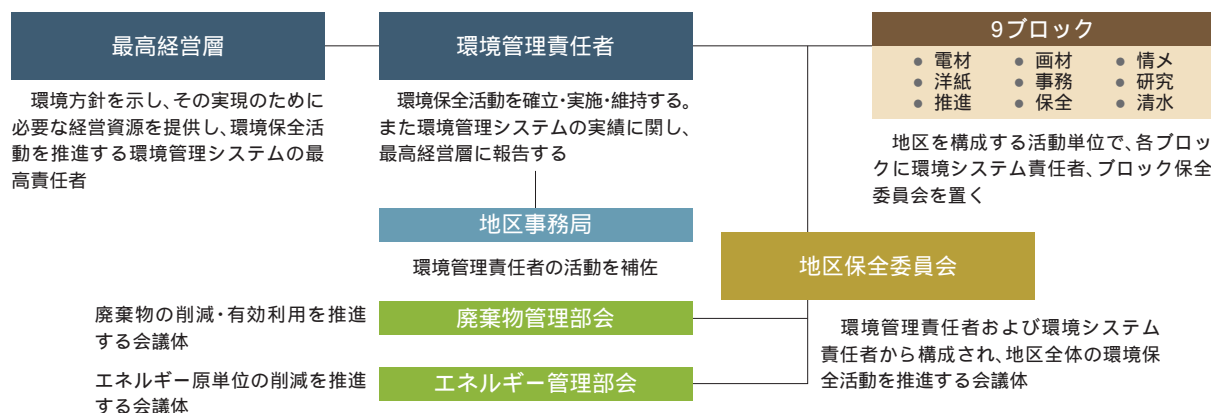
2008年4月1日

取締役専務執行役員事業推進本部長

横山 繁

環境マネジメントシステム 組織体制

TOMOEAWAは、全生産拠点で環境保全活動に取り組むため、環境マネジメントシステムを構築しています。





環境への貢献

地域・地球の環境保全のために

TOMOE GAWAは
努力しています

地域の環境保全はもちろん、地球規模でとらえた自然環境の保全のため、TOMOEGAWAでは環境への取り組み体制を整え、全社をあげて努力しています。また、創業以来蓄積された数々の技術を活かし、環境にやさしい製品・サービスを提供しています。

Action 環境への取り組み体制を構築しています

国際基準 環境ISOをマネジメントに活用

ISO14001を取得しています

当社は環境保全活動を維持管理し、改善を進め、実効性を高めることなどを主眼に、環境マネジメントシステムの国際規格である「ISO14001」について、第三者機関による認証を取得しております。

「事業活動と環境との調和」を基本理念に据え、全従業員の参加による環境保全活動に努めています。



地球温暖化防止のために

クールビズの取り組みに参加しています

当社は、環境省が呼びかける地球温暖化防止国民運動(チーム・マイナース6%)に賛同し、夏のアコンの温度設定を28 とすることによって温室効果ガスを削減するために、同省が提案する夏の軽装(COOL BIZ[クールビズ])を実施しています。

COOLBIZ



みんなで止めよう温暖化
チーム・マイナース6%

Action 環境に配慮した製品やサービスを提供しています

これまで当社で培った技術を生かし、環境にやさしい製品、省エネルギー製品、環境改善に役立つサービスを提供しています。その中から代表的製品と環境関連サービスを紹介します。

省エネルギー技術・環境型社会の構築に貢献できる製品を提供 環境配慮製品

使用後は土に還る 強度抜群のエコロジーネット アミックス(紙製ネット)

アミックスは、土木・建設・農業・スポーツと多用途で使用されています。

水に強い素材ですので濡れても強度は保たれますが、100%紙ですので、土に埋めると微生物分解され土に還ります。

これまでも様々なところで使用されていますが、2004年の『浜名湖花博:百華園』で採用され、2005年愛知万博『愛・地球博』では、緑化壁のベース用として採用されています。特に農業用途では、使用後に土に還ることができ分別処理が不要な上、環境にやさしいことで使用されています。また、サッカーJリーグ(清水エスパルス)のゴールネットとしても採用されています。



清水エスパルスの
ゴールネットに使用

エネルギーロスが少ない超高压電力ケーブル用絶縁紙 PPLP=超々高压用半合成絶縁紙

PPLPは、国内の原子力発電所用をはじめとする超々高压電力ケーブル用に使われています。クラフト絶縁紙と比較すると、絶縁材としての誘電率が低いことから、送電損失(または送電ロス)が少なく、電気を効率よく運ぶことが出来る材料です。エネルギーロスを減少させることで、環境に貢献しています。

また、現行約5%の送電ロスを限りなくゼロに近づけることが出来る、高温超電導(HTS)ケーブル用にも採用され、今後はさらに送電ロスが少なくなり、CO₂排出量の削減に貢献できます。

写真提供:住友電気工業㈱



抄紙・塗工・粉体・接着技術を応用

その他の環境配慮製品

■ インクジェット用紙

高級写真用インクジェット用紙（エコクリスタル）は、写真用紙でありながら、基紙にプラスチック素材を使用していないため、紙としてリサイクル可能です。また、燃焼時の発熱量が少ないため、焼却処分する際、焼却炉にかかる負担が少なくてすみます。



■ トモエリバー

面積あたりのパルプ使用量が少ない超軽量の印刷用紙です。古紙を使用したりサイクルリバーも上市しています。



■ 磁気乗車券

ラミネート構成を採用し、廃券処理時のパルプと磁気層の分離を容易にすることで古紙回収を可能としました。



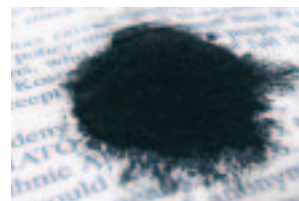
■ 環境配慮型樹脂トナー

人体・生物への直接的な影響を最小限に留めた樹脂を使用しています。



■ 低温定着トナー

複写機やプリンターでトナーとして使用されますが、より低温で定着できるため消費エネルギーが節約できます。



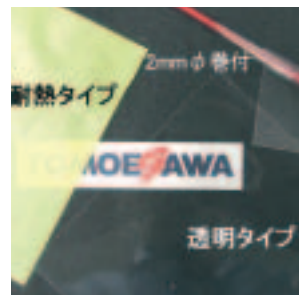
■ 粉体塗料

有機溶剤系塗料が乾燥・固化するとき大量の有機溶剤を大気に出すのに対し、加熱だけで固化できるため、乾燥・固化時の有機溶剤放出を著しく低減できます。



■ 粘土鉱物フィルム

粘土鉱物フィルムは、「粘土」を主な原料として製造します。そのため、石油由来の成分を原料とする一般的なプラスチックフィルムと比較して、環境にやさしい材料となっています。また、高温下でも性能劣化が少ないその特性は、アスベスト（石綿）の代替材料としての利用も期待されています。

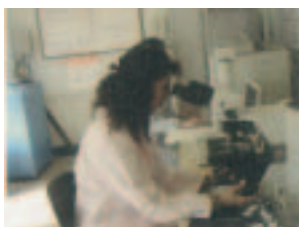


人体に安全な作業環境の実現に貢献 環境配慮サービス

当社では、製品製造を通じて、作業環境中の有機溶剤、粉じんなどの有機物を測定し、評価することで、作業環境の管理も進めてきました。作業環境管理の豊富な経験と技術を生かし、有害な重金属の有無の判定をはじめ、環境測定・分析のサービスを提供する中で、広く環境改善に貢献できると考えています。

■ 環境測定サービス

有機溶剤・粉塵・騒音などの作業環境を測定し、環境管理をサポートしています。



■ ICP-MS装置による分析サービス

水・土壌・食品中の環境関連物質が測定可能（溶液試料もしくは固体試料であっても酸分解できれば可能）で、多元素同時分析及び高感度（超微量[1ppb以下]レベル）分析を行います。





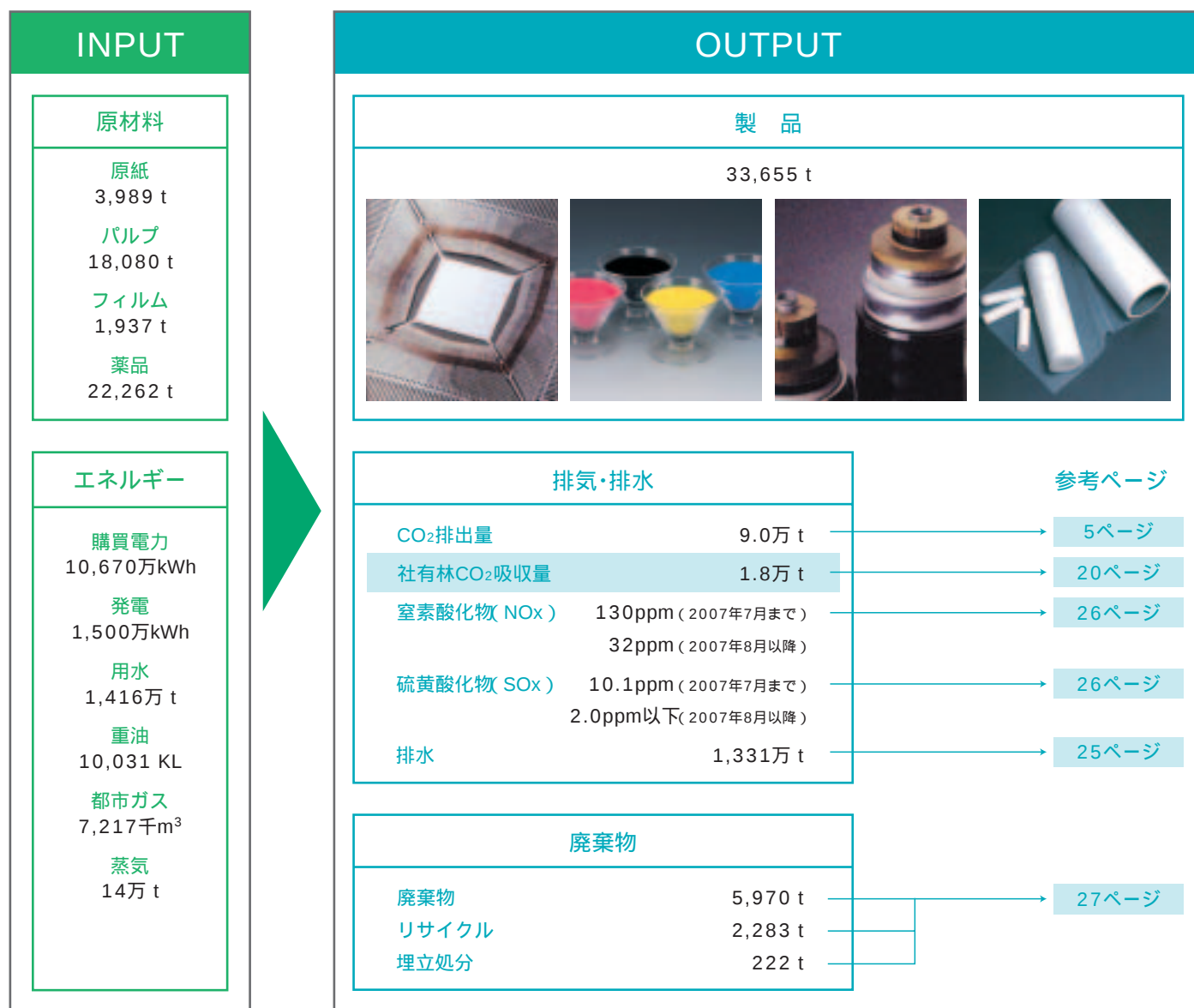
製造工程での環境負荷低減

省エネ・省資源、廃棄物の削減や 高クリーンな排気・排水を 心掛けています

TOMOEGAWAでは、環境保全活動を効率的に、かつ継続的に推進していくために、事業活動での環境保全に関わるコストとその効果を定量的に把握・評価しています。環境省の「環境会計ガイドライン2005」を参考にしてまとめています。

Action 環境に負荷のない製造を心掛けています

環境負荷の全体像(当社および新巴川製紙株式会社)



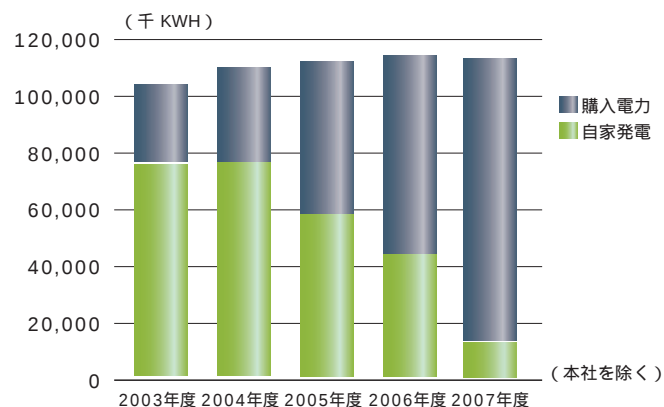
INPUT

コストダウンと環境負荷に貢献

省エネルギーを推進しています

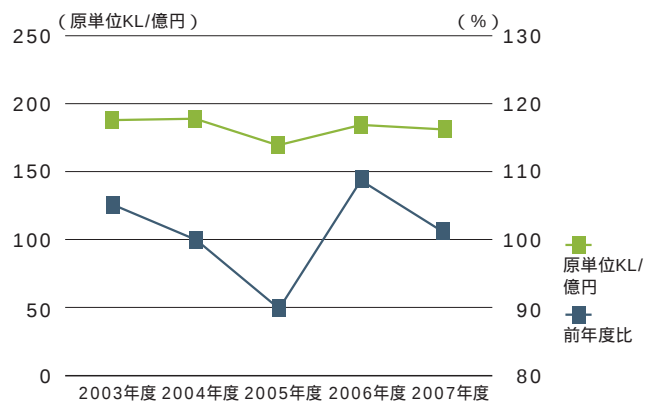
2007年8月より、自家発電による電力供給を休止し、買電に切り替えました。これにより、自家発電が減っています。詳しくは4Pの特集をご覧ください。

電力使用量の推移



運転を休止した
自家発電設備の外観

エネルギー原単位の推移



OUTPUT

決められた基準値以下の状態を維持しています

水質汚濁の防止を心掛けています

静岡事業所で使用する用水はすべて安倍川の伏流水となる地下水を汲み上げて利用しています。使用後の水は凝集沈殿槽を備えた総合排水処理施設にてpH(水素イオン指数)、SS(浮遊物質)、BOD(生物学的酸素要求量)を基準内に収めるよう適切に処理した後、河川に放流しています。また工場が海に隣接していることを配慮して、海洋規制のCOD(化学的酸素要求量)についても測定し、問題の無いことを確認しています。

水質基準

	PH	SS	BOD	COD
基準値 ¹⁾	6.8～8.5	30.0mg/L以下 ²⁾	25.0mg/L以下 ²⁾	30.0mg/L以下 ³⁾
2007年度	7.2	2.4	6.9	7.2
2006年度	7.2	2.2	4.9	6.9
2005年度	7.3	2.4	6.5	6.9
2004年度	7.3	2.5	7.5	8.8
2003年度	7.0	2.7	8.3	8.5

注：1) 静岡市との協定値 2) 日間平均値 3) 県条例の日間平均基準値

この他、重金属、有機塩素系化合物、ベンゼン、フェノール類、有機機化合物等についても定期的に測定を行っており、排水基準(環境省令)に適合していることを確認しています。

清水事業所の用水は静岡工業用水を利用しています。使用後の水は静岡市の公共下水道に排水しています。pH、SS、BOD共、基準値以下の状態を維持しています。



排水処理施設



小坂川への排水

OUTPUT

より環境にやさしい工場を実現

大気汚染の防止に取り組んでいます

静岡事業所では、2007年8月より製造に必要な蒸気の発生施設の燃料を重油からLNGへ転換するため、LNGボイラーの設備投資を実施しました。同時に重油ボイラーによる自家発電も止め、



重油ボイラー

全量購入電力へと切り替えました。LNGへの燃料転換により燃焼ガス中の硫黄酸化物(SOx)、窒素酸化物(NOx)、煤塵の量は格段に低下し、より環境にやさしい工場へと変身しました。

臭気・光化学スモッグの発生を防止

揮発性有機化合物(VOC)発生対策

2006年4月よりVOCの排出規制が施行されましたが、当社としても各種のVOC発生施設を有していることから、各施設へのRTC(排ガス燃焼施設)の設置に取り組んでおり、昨年度、新たに3基のRTOを新設し、VOC対策は万全の体制となっております。2008年2月に実施された静岡市による立入測定においても「排出ガスは基準値に適合しています」との結果を頂いております。



RTO
(排ガス燃焼施設)

オキシダント発生物の抑制要請に協力

光化学オキシダントへの対応

工場や自動車から排出される窒素酸化物や炭化水素が太陽からの紫外線によって化学反応を起こし酸化性物質(光化学オキシダント)が生成され、これにより目や喉を刺激されるなど市民生活に障害をおよぼします。毎年、5月から9月の間は「光化学オキシダント監視強化期間」として光化学オキシダント濃度が一定レベル以上となると行政(市)より「注意報」「警報」「重大緊急警報」が発令されます。行政(県)では、一定規模の工場に対して汚染物質の排出抑止の協力要請を行っており、当社もこれに協力しております。2007年度も7月27日の注意報発令の際は抄紙機等の生産設備の稼働停止と重油ボイラーの燃料削減を実施しました。

汚染物質測定値

	煤塵濃度	窒素酸化物濃度
基準値 ¹⁾	0.10g/m ³ N以下	180ppm以下
2007年度 8月以降	0.001未満	32
2007年度 7月以降	0.01	130
2006年度	0.01	123
2005年度	0.02	123
2004年度	0.02	123
2003年度	0.03	125

注：1) 静岡市との協定値

危険有害物質の排除に傾注

適正な化学物質の管理を行っています

当社は使用する原材料・薬品について、1992年「化学物質等の危険有害性等の表示に関する指針」に従い、化学物質による労働災害の防止に努めています。

2001年度からはPRTR法(特定化学物質の環境への排出量の把握等および管理の改善に関する法)の施行にともない、対象物質として、トルエン、キシレン、クレゾール等の排出量と移動量を報告しています。

また国内外の化学物質規制強化の動きと、それを受けたお客さまからの化学物質管理強化の要請を受けて、危険有害物質の排除を徹底するために、当社は2002年12月に「環境関連物質使用規定」を定め、法令基準より厳しい化学物質管理をスタートしています。

当社内で使用を禁止する「使用禁止物質(10物質群)」、使用に何らかの制限を設ける「使用制限物質」、制約は特に設けませんが使用削減に努める「管理物質」をそれぞれ定め、厳格な管理をしています。

2005年には調査物質の共有化を掲げるJGPSS(グリーン調達調査共通化協議会)の制定した物質リストとの整合性も図りました。

さらにEUにて2007年に発効となったREACH規則(化学物質管理に関する規則)に対応すべく、取引先企業(原材料供給先、製品納入先)との情報伝達を行い、適正に化学物質の管理を実施していきます。

事業所近隣へご迷惑をかけないように

騒音・振動・悪臭測定を実施しています

騒音、振動の測定は、これまで社内担当者が測定しておりました。2007年度以降、外部測定業者による測定に切替えましたが、測定値にこれまでの社内測定値との差は認められませんでした。

悪臭は、静岡市が昨年度より「臭気指数」を導入。当社でも2008年度より実施を予定しております。工場周辺の環境基準の遵守状況を継続して監視していきます。

OUTPUT

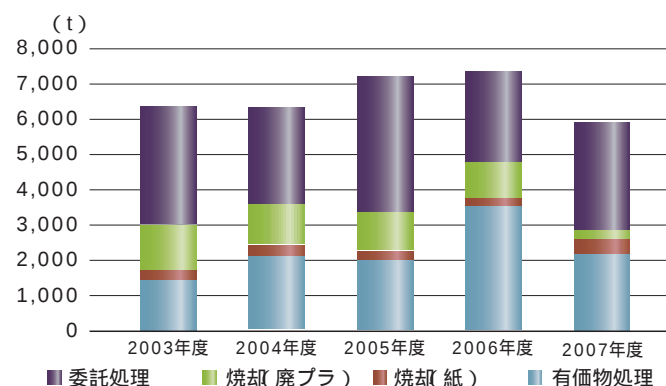
製造現場・事務所それぞれで徹底した活動を展開

廃棄物の削減を推進しています

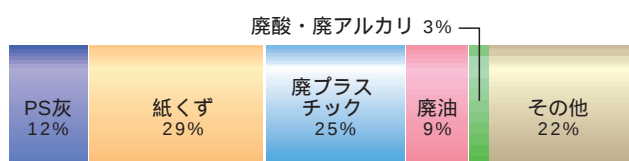
静岡事業所では、廃棄物の削減を地球環境の保全上の課題の一つとして捉え、産業廃棄物の発生の削減に全社を上げて取り組んでいます。

2007年度の産業廃棄物の総量は5,970 tとなりました。内訳は、有価での売却数量が約2,283 t(前年比35%減)、外部委託処理数量が3,150 t(前年比10%増)、社内焼却処理数量が537 t(前年比39%減)となっております。リサイクル困難なものについてのみ自社焼却を行っており、その量は減少してきております。それ以外の廃棄物は、廃プラスチック類がリサイクル原材料、または紙くずと共にRPF(紙・プラスチック系廃棄物燃料)、またPS灰(ペーパースラッジの焼却灰)が製鉄会社の保温材として有効利用されています。

廃棄物量の推移



2007年度の廃棄物の内訳



細かく分別しているリサイクルセンター



焼却炉

VOICE



事業推進本部
環境管理グループ
環境保全チーム
谷本 吉巳

Q1 谷本さんは環境保全チームでどのような仕事を担当しているのでしょうか？

静岡事業所で出された廃棄物の処理業務を担当しています。

Q2 廃棄物処理業務とは、具体的にはどのようなお仕事ですか？

当社の事業範囲は多岐にわたっているため、様々な種類の産業廃棄物が発生します。それらを、安心して安全に確実に処理されるように管理・監視するのが私の仕事です。廃棄物の排出現場に足を運び、その現場の担当者の相談にのり、配車の手配をし、処分業者と処分方法を打ち合わせをし、処分場の定期的な監査を実施するなど、産業廃棄物が確実に処分されるよう、日々、管理を行っています。

Q3 廃棄物の処理について、何か工夫は？

最近では、当社にとっての不要物でも、有価で買取っていただけるものが増えてきてます。そのため、廃棄物の発生部門に対して分別収集の徹底を呼びかけ、「有価物」と「廃棄物」を仕分けてもらい、処分費の低減に努めています。

環境会計

より効果的で効率的な
地域安全・環境保全に向けて
取り組んでいます

TOMOEAWAでは、環境保全活動を効率的に、かつ継続的に推進していくために、事業活動での環境保全に関わるコストとその効果を定量的に把握・評価しています。環境省の「環境会計ガイドライン2005」を参考にしています。

Action 環境保全への投資を活発化させています

【環境保全コスト】(単位:百万円)

集計範囲:2007年4月1日から2008年3月31日までの静岡・清水事業所(関連会社含む)の環境保全コスト

分類	主な取り組みの内容	投資額	費用額	備考
(1)事業エリア内コスト		819.11	266.60	
(1)-1 公害防止コスト	LNG貫流ボイラーの設置・配管工事、 旧重油ボイラー排ガスの処理(ばい塵捕集、脱硫脱硝)	755.26	174.28	
(1)-2 地球環境保全コスト	旧ボイラー設備の運転管理強化、 室温及び照明の管理強化等	32.37	0.16	注1
(1)-3 資源循環コスト	廃棄物処理費用(人件費含む)	31.48	92.16	注2
(2)上・下流コスト	環境関連物質の分析等	-	6.50	注3
(3)管理活動コスト	各種会議・教育、定期審査、内部監査	5.60	49.04	注4
(4)研究開発コスト	環境対応製品の開発等	10.60	24.27	
(5)社会活動コスト	地域クリーン活動等	-	2.14	注5
(6)環境損傷対応コスト	汚染負荷量賦課金(SOx)等	-	32.37	注6
合 計		835.31	380.92	

注1: 人の活動により地球全体またはその広範な部分の環境に影響を及ぼす事態に係わる環境保全コスト

注2: 有価・無価を問わず有用な資源を継続的・循環的に利用するためのコスト

注3: 主たる事業活動に伴ってその上流または下流で生じる環境負荷を抑制するためのコスト

注4: 環境マネジメントシステムに関連して発生するコスト

注5: 事業活動に直接的には関係のない社会活動における環境保全に取り組むコスト

注6: 事業活動が環境に与える損傷に対応して生じるコスト

TOMOE GAWA グループの概要

TOMOE GAWA の概要

通称社名 **TOMOE GAWA**

(登記社名:株式会社巴川製紙所)

英文社名:TOMOEGAWA CO.,LTD.

創 業 1914年(大正3年)6月19日

設 立 1917年(大正6年)8月15日

資 本 金 19億9,071万円

売上高 2008年3月期 個別:278億 8,800万円

従業員 2008年3月末日現在 個別:536名

主要事業所

本 社 〒104-8335 東京都中央区京橋一丁目5番15号

静 岡 事 業 所 〒421-0192 静岡県静岡市駿河区用宗巴町3番1号

清 水 事 業 所 〒424-0831 静岡県静岡市清水区入江一丁目3番6号

大 阪 営 業 所 〒544-0034 大阪府大阪市生野区桃谷一丁目3番23号

新宮山林事務所 〒647-0071 和歌山県新宮市佐野三丁目14番43号

TOMOE GAWA の製品・サービス概要

部 門	主要製品・サービス名	
精密塗工事業部	FPD向け光学フィルム	機能性フィルム・粘着加工
電子材料事業部	テープ材料	半導体用接着テープ等
	精密加工品	光センサー部品・静電チャック等
情報メディア事業部	磁気関連製品	プリペードカード・磁気乗車券・定期券・駐車券等
	印刷・記録関連製品	オフセットマスター・感熱記録紙・放電記録紙等
	その他塗工製品	ディスプレイ用・電池用等の各種工業用塗工部材
		各種コーティング受託サービス
画像材料事業部	複写機・プリンター用製品	電子写真用トナーおよびカラートナー
分析センター	分析サービス	形態観察・化学物構造解析・熱分析・作業環境測定等

国内グループ会社

会 社 名	本社所在地 / 事業内容
新巴川製紙株式会社	静岡県静岡市駿河区 紙、不織布、パルプおよびこれらと他の材料との複合物の製造、加工、輸出入ならびに販売
日本理化製紙株式会社	本社：東京都中央区、草薙工場 紙およびプラスチックの加工並びに販売、テープの自動貼付機、自動封函機およびその付属品の販売
三和紙工株式会社	本社：東京都中央区、鹿島工場、西大寺工場 重包装紙袋、コンテナ、各種包装資材等の製造・加工・販売、特殊紙・機能紙の販売
新巴川加工株式会社	本社：静岡県静岡市駿河区、焼津工場 紙、プラスチック、トナー等の加工・包装
巴川物流サービス株式会社	静岡県静岡市駿河区 貨物自動車運送業および倉庫業
株式会社テクニカ巴川	茨城県潮来市 電子部品材料の仕上・加工
株式会社TFC	福井県敦賀市 光学フィルム等の製造
昌栄印刷株式会社	本社：大阪府大阪市生野区、川崎工場 有価証券・カード・帳票・磁気記録関連製品等の製造・加工・販売および情報処理関連事業
日本カード株式会社	大阪府大阪市西区 ポイントカード関連事業

主要な海外グループ会社

海外

- 営業拠点
- 製造拠点



財務データ（連結）

単位：(百万円)

	2005年度	2006年度	2007年度
売上高	46,151	50,307	45,916
経常利益	1,850	1,286	2,376
当期純利益	523	326	1,462
総資産	45,220	60,916	59,277
純資産	9,654	11,501	9,445

(参考)
従業員
2008年3月末日現在
連結：1,440名

千葉商科大学・大学院 藤江 俊彦教授による 2008年版「社会・環境報告書」 第三者評価



2008年の「社会・環境報告書」はトップ・メッセージが印象深い。それは業績と環境両面で問題があったことを率直に述べ、反省の言葉を表明しているからである。業績面での赤字計上は電子材料市場への対応の遅れであり、環境面では製紙業界での古紙配合率問題で過去の事実を認め、「エコマーク」を返上したことである。ネガティブ情報の開示はTOMOE GAWAの創業精神である「誠実」を証したものと受け取れる。

そこで独自の社会貢献・環境保全策を4つ提示し、環境マネジメントシステムとして着実に実施したことが臨場感をもって伝えられている。特に報告書の巻頭特集として「LNG（液化天然ガス）ボイラー新設による燃料転換」が生まれ、重油燃料からシフトすることで二酸化炭素が4割減、窒素酸化物7割減、硫黄酸化物ゼロ、煤塵ゼロを実現した。環境負荷低減の顕著な実績であり評価できる。将来に向け、地球温暖化抑制についての取り組みは持続可能なソーシャル経営の視座から企業価値評価の大きな着眼点になるだろう。

社会性項目としてのリスクマネジメントでは、昨年整備した「緊急時対応マニュアル」に加え、クライシス発生から2時間以内での

現場の具体的な動き方を「緊急時対応チェックシート」としてまとめたり、「安全は利益に優先する」というスローガンの下、労働災害の撲滅を目指し、全社員対象の危険予知研修などを実施した。輸出管理でのマニュアル作成と二重の審査体制など、コンプライアンスを実現する具体的方策が確実なものになっていくことが分かる。

社員のメタボ対策、メンタルヘルスなどは本人や企業だけでなく、社会的関心事であり、もう少し具体的報告がほしい。また防災関連は中国四川省、ミャンマーなどアジア各地や国内で、近年激甚な自然災害が続発している状況ではもっと紙幅を割くべきだろう。

今後の課題として、やはりサプライ・チェーンとしての環境マネジメントシステムや災害リスクへのBCP（事業継続計画）などが、より明確に記される必要がある。特にこの報告書が電子情報開示されるとのことなので、マルチなステークホルダーやブロガーとのコミュニケーションのあり方に一層の配慮が求められる。

（株）巴川製紙所の「社会・環境報告書」が広く社会の人々の目に触れ、CSRベースの誠実な経営（インテグリティ・マネジメント）が評価されることを期待したい。

千葉商科大学・大学院 藤江 俊彦 教授

慶應義塾大学法学部政治学科卒業、ビジネスキャリア後淑徳大学教授、早稲田大学大学院非常勤講師を経て、現在、千葉商科大学政策情報学部・大学院同研究科教授、大手前大学客員教授

ソーシャル経営、リスクマネジメント、広報・IR（投資家広報）論専攻

経済産業省など公共機関各種委員、（社）日本広報協会広報アドバイザー、日本経営管理協会副理事長、東京金融取引所規律委員会委員長、日本経営診断学会理事、日本リスクマネジメント学会理事等

主な著書

「現代の広報—戦略と実際」（同友館）
日本広告学会賞受賞、日本図書館協会選定図書
「価値創造のIR戦略」（ダイヤモンド社）
実践経営学会・名東賞受賞
「実践危機管理読本」（日本コンサルタントグループ）
日本リスクマネジメント学会優秀著作賞受賞
「経営戦略論入門」編著（同友館）



株式会社巴川製紙所

社会・環境報告書 2008

[お問い合わせ先]

事業推進本部 環境管理グループ

〒421-0192

静岡県静岡市駿河区用宗巴町3番1号

☎054(256)4187

FAX:054(256)4197

<http://www.tomoegawa.co.jp>