

# 従業員への責任

企業にとって、従業員はともに成長を目指すべき大切なパートナーです。日本製紙グループでは、多様な人材を活用した上で、従業員一人ひとりが個々の力を発揮できるよう公正な評価・処遇と人材育成に注力しています。また、グループの基幹事業である製紙産業は代表的な装置産業であり、工場内には大型機械や危険をとまなう作業も存在します。従業員が安心して働ける職場環境を維持していくことを最も基本的な責任のひとつとして安全防災の徹底を図っています。





安全監査(日本製紙(株)岩国工場)

## 人権と雇用・労働に関する 基本的な考え方…………… P 96

基本的な考え方…………… P 96

人権と雇用・労働に関する理念と基本方針…………… P 96

## 人材育成…………… P 97

人材育成の基本的な考え方と主要施策…………… P 97

公正な評価・処遇…………… P 98

## 多様な人材が活躍できる職場づくり…………… P 99

基本的な考え方と現状認識…………… P 99

女性の活躍・活用の促進…………… P 99

障害者雇用の拡充…………… P 100

高齢者の活用…………… P 100

新卒採用…………… P 101

労使関係…………… P 101

## 労働安全衛生…………… P 102

安全防災に関する理念と基本方針…………… P 102

労働安全衛生推進体制…………… P 102

労働安全衛生マネジメントシステムの構築に向けて…………… P 103

工場安全監査システムの構築…………… P 103

安全・防災への取り組み…………… P 104

衛生・健康への取り組み…………… P 105

# 人権と雇用・労働に関する基本的な考え方

企業活動の原動力となる多様な人材一人ひとりが、高い倫理観を持ち、能力を十分に発揮しながら健康で安全に働ける職場づくりを目指しています

## 基本的な考え方

従業員が誇りと向上心を持って安心して働くことのできる職場環境の創造を目指します

日本製紙グループは、経営ビジョンのなかで「目指す企業像」のひとつとして「従業員が夢と希望を持てる会社」を掲げています。社会の状況や要請をふまえながら、従業員一人ひとりが安心して、かつ誇りと向上心を持って仕事に取り組むことのできる職場環境・諸制度の整備を進めています。

また、日本製紙グループの基幹事業である製紙業は代表的な装置産業のひとつであり、構内には大型機械や危険をとまなう作業も存在することから、安全な職場環境の維持を最重要課題のひとつとして、安全防災の徹底を図っています。

## 人権と雇用・労働に関する理念と基本方針

基本的人権を尊重し、多様な人材を活かす職場づくりを進めています

社会から信頼を得て、その信頼に応えていくためには、従業員一人ひとりが高いモラルとモチベーションを保って行動することが大切です。従業員にそうした意識と行動を促すとともに、一人ひとりの能力向上をサポートしてその成果に報いていくことも企業の重要な責任です。こうした認識のもと、日本製紙グループでは「人権と雇用・労働に関する理念と基本方針」を策定。企業活動のあらゆる場面で人権

を尊重するとともに、多様な人材を活かす職場づくりを進め、夢と希望にあふれた会社の実現を目指しています。

### ● 差別の禁止

日本製紙グループでは、人権と雇用・労働に関する理念と基本方針に則って、採用活動の選考過程では試験や面接などの結果を重視し、国籍・出身地・性別・学校名などによる選別は実施していません。入社後の人事考課においても評価結果をフィードバックするなど、公平性・納得性を高める取り組みをしています。

### ● セクシャルハラスメント・パワーハラスメントの防止

セクシャルハラスメントやパワーハラスメントといった各種ハラスメント行為の防止は、従業員の人権を守っていく上で対応すべき重要な課題であると認識しています。

日本製紙グループでは、日本製紙グループヘルプライン（グループ内部通報制度）でグループ内のハラスメント全般に関する相談に対応しています。また、日本製紙（株）では、人事部内に「セクハラ相談室」を設置して、従業員からの相談や通報に対応しています。これらの窓口は相談・通報者が不利益を被ることのないよう機密保持を徹底しています。

### ● 人権に関する従業員への教育・研修

日本製紙グループでは、人権に配慮した適正な人事施策を運用するための従業員教育に注力しています。事業会社や事業所ごとに、人事担当者が行政機関などの主催する研修やセミナーに参加するなどの取り組みを続けています。

## 人権と雇用・労働に関する理念と基本方針（2004年10月1日制定）

### 理念

私たちは、基本的人権を常に尊重し、多様な人材の個性と能力を活かして、夢と希望にあふれた会社を創造します。

### 基本方針

#### 1. 人権の尊重

基本的人権を尊重し、国籍・人種・出身地・性別・宗教・疾病・障害などによる差別、セクシャルハラスメント・パワーハラスメントなど、人権を無視する行為は行いません。また、個人の情報は、プライバシーが侵害されることのないよう適切に管理します。

#### 2. 強制労働・児童労働の禁止

いかなる就業形態においても、不当な労働を強制しません。また、各国・地域の法令が定める雇用最低年齢に満たない児童を就労させません。

#### 3. 人材育成・能力開発の推進

多様な人材の個性と能力を活かす仕組みを構築、維持し、個人の能力・スキル向上を支援する人材育成・能力開発を推進します。

# 人材育成

一人ひとりの能力向上を支援するとともに、能力や成果に応じた適正な評価に努めています

## 人材育成の基本的な考え方と主要施策

### 従業員が能力を発揮できる制度や仕組みを整備しています

日本製紙グループでは、従業員は会社の活動を支える大切なパートナーであるという認識に立って、良好な関係づくりと人材育成に注力しています。全従業員に公平な学習機会を提供した上で、意欲と能力のある人がいっそうスキルアップできるような仕組みを整備。また、従業員が充実感をもって仕事に取り組めるよう、適材適所の人員配置、公正な評価・処遇に努めています。

その基礎となる人材育成については、①自己啓発と自律的なキャリア形成の支援、②次世代リーダーの早期育成、③現場力の強化、④生涯生活設計・キャリア設計の支援、⑤適材適所の人員配置の5つに重点を置いて仕組みの拡充を図っています。

#### ● 自己啓発と自律的なキャリア形成の支援

当社グループでは、通信教育・集合研修・資格取得奨励制度などを通じて、従業員の自律的な能力開発を支援しています。日本製紙(株)では、階層別教育など従来の教育に加えて、一人ひとりが自らに必要なスキルを選んで学べる能動的な学習機会の拡充を推進しています。2009年度は従業員の多様な能力開発ニーズに応えて、全従業員を対象と

した通信教育146講座を開講しました。マネジメントや会計、語学、資格取得など、さまざまなカテゴリーを準備しています。

また、従業員が自身のキャリアを見据え、その開発と実現に取り組んでいくために、2007年度から30歳・40歳・50歳という年齢層別のキャリア研修を導入しました。この研修は、業務の棚卸しや360度評価といった方法で自己の強み・弱みを客観的に見つけ、以降のキャリアデザインを行うもの



キャリア研修(日本製紙(株))

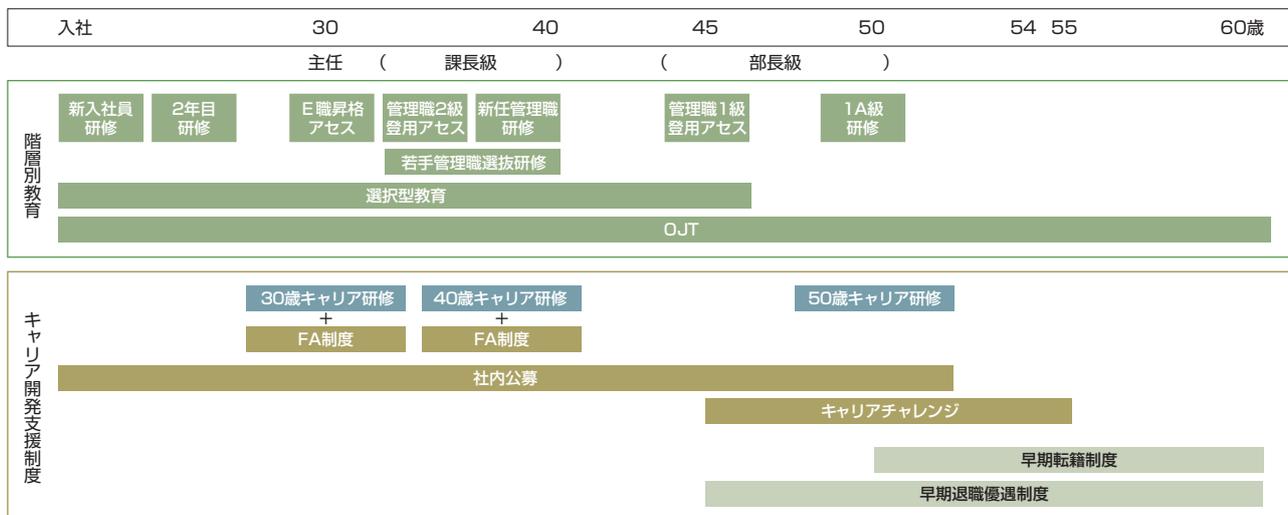
です。キャリア研修と併せて2008年度から社内FA制度も導入し、社内人材の活性化に取り組んでいます。

#### ● グローバル人材バンクの設立

日本製紙(株)では、加速する世界進出に対応する人材のリストアップを目的とし、海外駐在・留学経験者や高い語学力を持つ者で構成されるグローバル人材バンクを設立しました。

今後さらに重要性の増す海外展開において即戦力となる人材を登録し、特別育成プログラムを導入することで効率的なグローバル要員育成に取り組んでいきます。現在は約420人が登録されています。

### 基幹職を対象としたキャリア開発支援の概要(日本製紙(株)の例)



## 人材育成

### ● 次世代リーダーの早期育成

当社グループでは、将来経営幹部となり得る優秀な人材を早期に発掘し、計画的に育成していくためのプログラムを整備しています。そのひとつとして、日本製紙(株)では「若手管理職選抜研修」を実施しています。これは、若手従業員のなかから人材を選抜して、時代を先取りした構想力と実践力を備えた経営者候補の育成を図るものです。

また、今後の海外展開を見据えてグローバルな視野を持った人材を育成していくために、日本製紙(株)、日本製紙ケミカル(株)などでは公募制の海外留学制度を整備。海外の大学への留学生の派遣制度と、当社に関連する海外事業所への派遣制度を設けています。

### ● 現場力の強化

モノづくりの原点は現場にあります。国内外における激しい市場競争のなかで存続していくためには、企業を支える「人の力」が重要です。特に製造業では、現場を中心として長年にわたって培われてきた技術・技能を確実に伝承し、人の力を維持・強化していく必要があります。

日本製紙(株)では、2006年度に「現場力強化検討委員会」を組織し、2007年度に全工場展開のための導入教育を実施。2008年度から「現場力強化活動」として全工場展



グループ討議

開を開始しています。各現場で伝承すべき技術・技能を特定し、弱みや特に強化すべき点を分析して重点的に教育するという一連の流れをシステムとして運用しています。

### ● キャリア設計・生涯生活設計の支援

公的年金支給開始年齢の引き上げやライフスタイルの多様化など、近年、従業員がキャリア設計や生涯生活設計をする上で考慮すべき要素が増えています。

こうしたなかで、従業員の不安感を払拭する一助として、



ライフプラン研修(日本製紙(株))

当社グループの主要事業会社では、会社の諸制度や公的制度、生き甲斐開発、健康管理などについて理解を促す「ライフプラン研修」を実施しています。

### ● 適材適所の人員配置

当社グループでは、従業員への人事希望調査を定期的に行います。調査結果に基づいて一人ひとりの仕事に関する志向を考慮しながら、各人の適性と職種とのマッチングを図っています。

このほか、日本製紙(株)では、2005年度から「社内人材公募制度」を運用しています。これまでに、2件の公募に対して5人が応募し、選考を経て2人が異動しました。

### ● 新入社員研修のグループ共催

日本製紙グループではグループ主要各社の本社を竹橋に集約したことを機に、従来以上に各社間での連携を進めています。各社教育担当者間の日常的な情報共有、意見交換によってシナジーを生み出しやすい環境ができました。

新入社員研修は従来、各社ごとに開催していましたが、2010年度については、共通部分を共催するという形をとり



葉山保養所での合同合宿研修

ました。合宿研修であったり、工場見学であったりと一緒に研修を受講することで新入社員の間にもグループ各社の垣根を越えた連帯感を生み出すことができます。

### 公正な評価・処遇

#### 能力や成果に応じて 従業員を公正に評価しています

当社グループでは、公正かつ透明な人事考課の一環として、評価結果を上司から各人に伝えて話し合うフィードバック面談を実施しています。

日本製紙(株)では、2000年度から、管理職とビジネスリーダーコースに属する「基幹社員」に対しては、行動指針を明示した「コンピテンシー」に基づく能力評定と、目標管理制度に基づく業績評定を実施しています。2006年度からは、全従業員を対象にフィードバック面談を実施。評価結果について従業員一人ひとりが上司と面談し、従業員の納得性が高まるよう努めています。また、社外専門会社によるアセスメント(評価)を導入し、評価の客観性を高める施策を講じています。

このように、明確な基準に基づいた評定の結果を各人に知らせることで、仕事における自らの長所や課題への気付きと、能力開発への意欲を促しています。

# 多様な人材が活躍できる職場づくり

基本的人権と個性の尊重を基本に、新卒採用を継続するとともに、女性や障害者、高齢者の積極的な活用に取り組んでいます

## 基本的な考え方と現状認識

### 多様な人材を活かせる組織・職場づくりを進めています

個性の異なる従業員同士が刺激し合って互いに知見を深めることは、職場の活力向上にもつながります。また、少子化にともなう労働人口の減少が予想されるなかで、多様な人材を活かして組織の厚みを増していくことは、企業が持続的に発展していく上でも重要です。こうした認識のもと、日本製紙グループでは、人材の多様性確保を図っています。

### 正規従業員数の推移

	2008年度	2009年度	2010年度
男性	8,619	8,334	7,541
女性	808	800	795
計	9,427	9,134	8,336

※ 各年度4月1日時点

※ 集計対象：(株)日本製紙グループ本社、日本製紙(株)、日本大昭和板紙(株)、日本製紙クレシア(株)、日本製紙パピリア(株)、日本紙パック(株)、日本製紙ケミカル(株)、日本製紙木材(株)、日本紙通商(株)、日本製紙総合開発(株)

## 女性の活躍・活用の促進

### 女性の積極的な採用を推進しています

当社グループ従業員数の女性比率は10.1%、管理職層では約1%にとどまっています。これは、女性の登用が困難な生産現場で働く従業員の比率が高いためです。

日本製紙(株)は、「新卒総合職採用活動において女性比率20%」という目標を掲げ、女性の積極的な採用を進めています(→P101)。

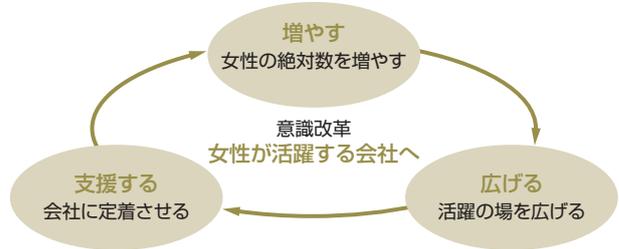
### 女性管理職比率の推移



※ 各年度4月1日時点

※ 当社グループ：(株)日本製紙グループ本社、日本製紙(株)、日本大昭和板紙(株)、日本製紙クレシア(株)、日本紙パック(株)、日本製紙ケミカル(株)、日本製紙木材(株)、日本紙通商(株)、日本製紙総合開発(株)。2008年度から日本製紙パピリア(株)を追加

### 女性の活躍促進 概念図



### 事例 マーケティンググループ女性従業員による商品開発 (日本製紙クレシア(株))

日本製紙クレシア(株)マーケティング部門では、商品の主購買層と同じ女性を中心としたメンバー構成で、女性視点の商品開発に取り組んでいます。

2010年秋にキッチンカテゴリー製品に新ブランド<スコットティ®ファイン>を立ち上げました。これまでキッチンの消耗品のパッケージは生活感のあるものが多かったという声を聞き、「見せる収納」ができる統一感のあるスタイリッシュなデザインを採用しました。<スコットティ®ファイン>は「ふんわりぴたっとラップ」「手軽にクッキングシート」「洗って使えるペーパータオル」「水アカすっきりキッチンクロス」の4製品をラインナップしました。これからも女性の視点を活かした商品開発に取り組んでいきます。

scottie® fine



ふんわりぴたっとラップ



手軽にクッキングシート



洗って使えるペーパータオル



水アカすっきりキッチンクロス

## 多様な人材が活躍できる職場づくり

### ●カムバックエントリー制度の新設

従業員、特に女性のなかには、育児や介護、配偶者の転勤など家庭の事情によってやむを得ず退職する人もあります。日本製紙(株)では、こうした方々を再雇用する制度を2007年10月に新設し、運用を開始しました。

この制度によって、一度退職した従業員が在職中に培った経験を活かして、再び即戦力として活躍することができます。また、会社としても事業や業務を理解している人材を雇用することで、育児・介護休業などにとまなう一時的な欠員対応も含めて、効率的に要員を確保できます。

これまでに希望者9人がエントリーして、うち2008年度に1人、2009年度に1人を再雇用しています。

### ●「次世代育成支援対策推進法」への対応

当社グループは「次世代育成支援対策推進法」に基づいて行動計画を策定し、従業員の仕事と育児の両立を支援しています。

日本製紙(株)では、2010年度から育児・介護休業法改正への対応に併せて、所定外労働時間の免除期間や育児時間の適用期間、子を養育するために使用できる保存休暇適用期間の延長など、仕事と育児の両立を支援するため、法改正を上回る制度の改訂を行いました。

日本大昭和板紙(株)では、2007年4月に育児休業期間の延長、短時間勤務の拡大に加えて、保存年休の用途を拡充。従来の私傷病や家族の介護に加えて、社会貢献活動や子の学校行事への参加、結婚記念日・誕生日にも利用できるようにしました。日本製紙クレシア(株)では、2008年度から、子の看護のために取得できる保存休暇の利用期間を小学校入学前まで延長しました。

#### 「次世代育成支援対策推進法」に対応した行動計画 (日本製紙(株))

##### ① 育児休業取得状況

- 男性は計画期間内に1人以上取得、
- 女性は取得率70%以上
- 男性育児休業取得促進のための検討チーム立上げ

##### ② 所定外労働時間の削減、年次有給休暇取得促進

- ③ 家族を対象とした「職場見学会」の実施
- 計画達成目標期限: 2013年3月31日

### 労働時間、年休取得の状況(日本製紙(株))

	2005年度	2006年度	2007年度	2008年度	2009年度
総労働時間数(時間)	1,905	1,909	1,946	1,841	1,776
年休取得率(%)	69.5	70.9	71.4	73.5	67.7

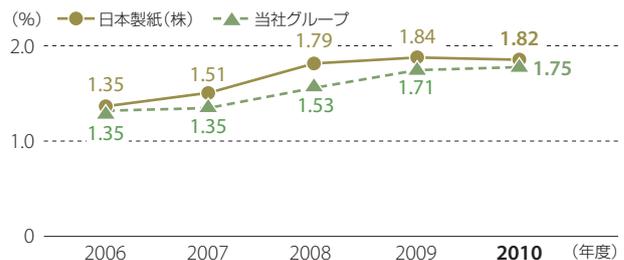
### 障害者雇用の拡充

#### グループ全体で雇用率改善に努めています

製紙業の生産現場では、安全確保の観点から障害者の就労に制約があるのが現状です。日本製紙(株)は2006年度に、公共職業安定所から行政の指導強化方針に基づく「障害者雇入れ計画書」の作成命令を受けました。日本製紙(株)では、2009年までに法定雇用率(1.80%)を達成するという計画書を提出し、障害者の職域を拡大して雇用を推進。その結果、障害者雇用率を2008年6月の1.79%から2009年6月には1.84%へと改善し、目標を達成しました。

一方、当社グループの障害者雇用率は2008年4月時点で1.53%と法定雇用率を下回っていましたが、各社で雇用を促進した結果、2010年4月には1.75%まで上昇しています。今後も、法定雇用率の早期達成に向けて、グループ一丸となって雇用の促進と定着に努めていきます。

#### 障害者雇用率の推移<sup>※</sup>(日本製紙(株)、当社グループ)



※ 日本製紙(株)は各年度6月1日時点、当社グループは各年度4月1日時点の数値

※ 当社グループ: (株)日本製紙グループ本社、日本製紙(株)、日本大昭和板紙(株)、日本製紙クレシア(株)、日本紙パック(株)、日本製紙ケミカル(株)、日本製紙木材(株)、日本紙通商(株)、日本製紙総合開発(株)。2008年度から日本製紙パピリア(株)を追加

### 高齢者の活用

#### 雇用促進に向けて制度を拡充しています

高齢社会への対応と技能継承を目的に、当社グループでは高齢者再雇用制度を設けています。

日本製紙(株)では、組合員を対象とした最長65歳までの再雇用制度を2002年度から運用しています。また、2005年6月には関係会社への「早期転籍制度」を導入し、日本製紙(株)からの転籍者を関係会社で原則62歳(最長65歳)まで雇用しています。

2006年4月には「高齢者雇用安定法」の改正をふまえて、組合員向けの制度の選任基準を明確化するとともに、管理職層を対象とした再雇用制度を新設。さらに、同年10月には労使協議に基づいて組合員向け制度の雇用職種・勤務形態を拡大。ワークシェアリングや短時間勤務を可能にすることで、より多くの方が勤務できるようにするとともに、技能継承の面でも柔軟な対応を可能にしました。

再雇用実績※(希望者数と再雇用者数) (人)

	2005年度	2006年度	2007年度	2008年度	2009年度
希望者数	42	56	35	50	55
再雇用者数	20	56	34	44	52

※ 日本製紙労働組合組合員の実績

## 新卒採用

### グループ各社で新卒採用を継続しています

当社グループでは、従業員の年齢構成のバランスを図り、また若い世代に就業機会を提供するために、新卒採用を継続的に実施しています。2009年度は、当社グループで155人(男性133、女性22)の新卒者を採用しました。

採用活動は事業会社ごとに実施していますが、入社後は

### 事例 日本製紙(株)での採用活動

日本製紙(株)では「新卒総合職採用活動において女性比率20%」という目標を掲げて女性採用を促進しています。新卒総合職採用活動における女性比率は、2009年度が20%、2010年度は18%となっています。

また、Uターン就職など地元志向に応じて、機械・電気系を中心に工場単位での採用を推進しています。さらに、会社をよく理解して入社してもらいたいという考えから、採用活動ではリクルーターを活用。選考過程で先輩従業員と直接話す機会を増やして、応募者に仕事の内容や職場の雰囲気を感じてもらえるようにすることで、入社後の会社・仕事とのミスマッチを防ぐよう努めています。

本人の意思・適性や人材育成策に応じて、グループ会社へのローテーションも実施しています。

## 労使関係

### 互いの信頼に基づく労使関係のもと、より良い会社づくりについて協議しています

日本製紙(株)はユニオンショップ制を採用しており、正規従業員のうち管理職層を除く全員が労働組合に加入しています。

「より良い会社にする」という労使共通の目標のもと、互いの立場を尊重した真摯な協議のなかで、労使間の合意に基づき、各種施策や労働環境の改善に向けた活動に取り組



中央労使協議会(日本製紙(株))

んでいます。また、定期的に行われる「中央労使協議会」では、経営に関する事項も含めて、労使間で忌憚のない意見交換を行っています。

### ● 業務上の重要な変更に関する通知について

制度改訂や要員合理化など業務上重要な変更をする際は、事前に労使で協議し、議論を尽くした後に実施しています。そのため、会社が従業員に対して一方的に変更を強いることはありません。

### 新卒採用人数の推移(日本製紙(株)総合職)



# 労働安全衛生

職場に潜むリスクの摘出に日々努めることで、  
従業員が安心して働ける職場環境の維持に取り組んでいます

## 安全防災に関する理念と基本方針

事業特性をふまえて  
労働安全や防災の確保に努めています

従業員が安心して働ける職場環境を維持していくことは、企業の最も基本的な責任のひとつです。日本製紙グループでは、労働安全衛生のなかでも特に「労働安全」を重視して「安全第一」の操業に努めています。職場に潜む危険は、どれだけ注意しても「ゼロ」と断じることができません。繰り返しリスクの洗い出しに努め、職場に潜む危険を「ゼロ」に近づける努力を常に続けることが重要であると認識しています。

また、従業員の健康維持・増進や快適な職場環境づくりも、従業員の信頼に応えながら健全な経営を維持していく上で重要です。

こうした認識に立って、日本製紙グループでは、2004年に定めた安全防災に関する理念と基本方針に基づき、各事業所が事故・災害防止活動と安全で働きやすい職場環境づくりに取り組んでいます。

### 安全防災に関する理念と基本方針(2004年10月1日制定)

#### 理念

私たちは、安全と健康の確保は企業の社会的責任と認識し、快適で働きやすい職場環境を実現するとともに、事故・災害の防止に向けて不断の努力を行います。

#### 安全衛生に関する基本方針

1. 労働安全衛生法を順守します。
2. 自主基準を設け、日常管理を強化します。
3. 管理体制を整備し、役割・責任・権限を明確にします。
4. 安全衛生教育の充実を図ります。
5. 作業環境を整備し、安全で快適な職場づくりを目指します。

#### 防災に関する基本方針

1. 防災関係法令を順守します。
2. 自主基準を設け、日常管理を強化します。
3. 管理体制を整備し、役割・責任・権限を明確にします。
4. 防災教育・訓練の充実を図ります。
5. 関係行政・地域社会と連携し、情報の共有化を図ります。

## 労働安全衛生推進体制

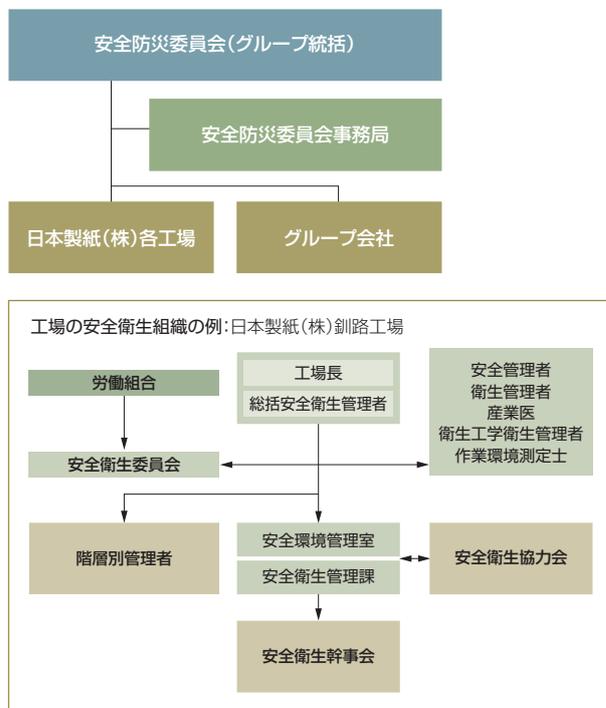
労使が協調して安全な職場づくりに  
取り組んでいます

日本製紙グループでは、職場の安全を確保するために「安全防災委員会」を設けて、労働安全衛生、防災・保安、国内外での従業員の安全対策といったテーマに取り組んでいます。

事業会社では、本社・工場の安全衛生担当で構成している労使合同安全衛生会議を年1回定期的に開催し、年次安全衛生管理計画などについて検討しています。

事業所では、労使で構成する安全衛生委員会を設置しています。安全衛生委員会は、安全衛生に関わる重点管理項目や活動方針などを審議・決定。部・課内会議や事業所内会議などによって従業員に周知するとともに、安全衛生の確保や防災に向けた具体的な活動を推進しています。また、定めたルールが日常守られているかを第三者の目で検証する安全監査を実施しています。

### 日本製紙グループ 労働安全衛生推進体制



## 労働安全衛生マネジメントシステムの構築に向けて

### 各事業所でOSHMSの構築と準備を進めています

OSHMSとは、安全衛生に関する方針・目標を定めて計画を作成・実行し、計画の実施状況などを日常的に点検しながら改善していく一連の過程を連続的かつ継続的に管理・運営するシステムです。

日本製紙(株)では、OSHMSをベースとして、さらなる労働災害の低減と安全衛生活動の組織的・継続的な運用、および安全衛生活動ノウハウの継承を目的とした「日本製紙仕様のシステム(NPSS)」を構築して、2010年から運用を開始します。また、日本製紙グループ各事業所へも展開し、2011年からの運用を目指して準備を進めています。

#### OSHMS構築の必要性

##### 社会環境

- 労働災害発生件数低減の頭打ち
- 行政のシステム化要請と促進
- 団塊の世代の退職、安全技術技能の伝承
- リスク情報開示・説明責任遂行への要請

##### 経営ニーズ

- コンプライアンス重視の経営
- CSRを積極的に評価・活用
- 経営方針: システムの質の向上  
安全は事業を支える最も重要な柱
- 安全衛生の対外的訴求力

#### ● リスクアセスメント手法の導入

日本製紙グループでは、グループ全体のNPSSの構築へ向けて、リスクアセスメント手法の導入を完了しています。

リスクアセスメントとは、各職場の危険有害要因(リスク)を把握・評価し、論理的かつ継続的にリスク低減対策を進めていくという管理手法です。導入にあたって、評価をライン上で3段階に分けたり、事業所内の安全監査において第三者の目を通した評価を実施するなど、日本製紙グループ独自の手法を開発しています。

日本製紙(株)では、2009年をリスクアセスメント強化期間として、回転体、高所作業、薬品による災害に重点を置いて過去の災害などからリスクを抽出し、グループ会社にも展開しています。

## 工場安全監査システムの構築

### 監査を通じて管理レベルの向上を図っています

日本製紙グループでは、安全衛生活動を組織的・継続的に運用していく取り組みの一環として「工場安全監査」の実施を進めています。これは、法令順守を基本に、安全衛生管理状況についてあるべき姿と現状のギャップを特定し、安全衛生活動が組織的・継続的に運用されるよう管理レベルの向上を図るものです。安全監査時に法令順守状況チェックをするなど、安全コンプライアンス体制の確立に取り組んでいます。



安全監査(日本製紙(株)勿来工場)

#### ● 安全コンプライアンス教育の開催

日本製紙グループでは、各社・各事業所で、2009年に実施した安全コンプライアンス研修参加者による伝達教育を継続しています。

この教育は、企業活動において社会規範に反することなく公正・公平に業務遂行するために、コンプライアンスの周知徹底を図ることを目的としています。

#### 教育内容

- ①コンプライアンスとは
- ②安全衛生法と管理者の責務
- ③安全関係法令と周辺法令との関連
- ④安全配慮義務違反
- ⑤安全衛生規則の詳解と災害事例

# 労働安全衛生

## 安全・防災への取り組み

グループマネジメントの強化を図りながら各職場での取り組みを着実に進めていきます

### ● 労働災害の発生状況

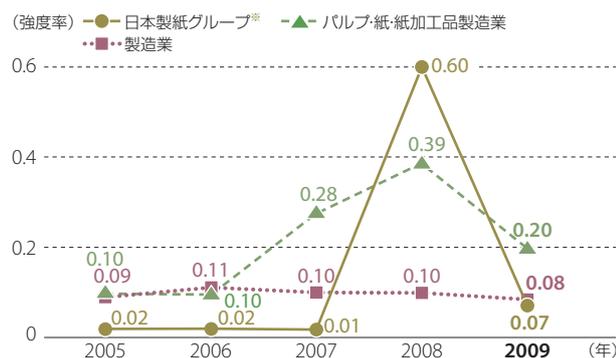
日本製紙グループでは、全事業所で安全を最優先した操業に努めていますが、依然として満足できるものではありません。

2009年から、グループの目標として労働災害度数率0.3以下を掲げ、リスクアセスメントの活用推進や危険予知活動、パトロール、教育などに取り組んでいます。

### 労働災害度数率



### 労働災害強度率



\* 日本製紙グループ:日本製紙(株)、日本大昭和板紙(株)、日本製紙クレシア(株)、日本製紙パピリア(株)、日本製紙ケミカル(株)、日本紙パック(株)、以上6社の製造事業所

## 報告 構内での死亡災害に関する報告

2010年9月4日に日本製紙(株)従業員が事故により亡くなりました。

### 事故の概要

発生日: 2010年9月4日

場 所: 日本製紙(株)八代工場

被災者: 39歳 職務経験20年5カ月

作業名: 回収ボイラーの灰落とし作業

状 況: ボイラー定期検査のため、炉内に入っの灰落とし作業中、灰の塊が天井部から落下して被災しました。

原 因: 灰落とし作業中、塊が天井部に付いている箇所の下に立ってしまったために、塊が落下した際、被災したと推定されます。

### 対策

- ① 炉内進入基準の見直し
- ② 作業順守事項の現場表示
- ③ 点検掃除のためのマンホールの設置

### ● 構内安全の取り組み

日本製紙(株)では「いかなる者にも工場敷地内で怪我をさせてはならない」という災害撲滅精神に基づいて、自社の労働組合や構内協力会社と連携して「安全パトロール」や安全教育などを実施しています。「安全パトロール」では、構内の作業現場を巡回し、安全面で懸念のある箇所や作業者の危険な行為がないかなどを監視しています。また2006年から元請業者の監督責任を明確化して、孫請け業者も含めた構内安全管理の強化を図っています。

### ● 安全教育への取り組み

日本製紙グループでは、労働安全に対する意識の徹底を図るために、管理職層をはじめとする従業員への安全教育に注力しています。



研修の様子(日本製紙(株)釧路工場)

日本製紙(株)では、事業所内においてNPSSの年間計画を立てて、計画に則り各階層別や雇入れ時の安全衛生教育、職長教

育などの安全衛生教育を実施し、改めて意識を促すことで、各職場における無事故・無災害の達成・維持に努めています。

### ● 自然災害・火災に対する取り組み

日本製紙グループの各事業所では、事業・地域特性に応じて自然災害を含めた防災マニュアルを整備するほか、定期的な防災訓練などを実施しています。



防災訓練(日本紙パック(株)草加工場)

### ● 交通安全への取り組み

日本製紙グループでは、通勤途上での安全を確保するために、交通安全教育・講習会などを通じて従業員の意識啓発を進めています。また警察署が主催する各種交通キャンペーンに参加して、安全運



交通安全講習会(日本製紙ケミカル(株))

転意識の浸透を図っています。さらに、地域の「交通安全協会」などにも入会し、行事などに参加しています。

## 衛生・健康への取り組み

### 心身の健康に配慮した 職場づくりを進めています

日本製紙グループでは、働き方の多様化が進むなかで従業員一人ひとりの健康を維持・確保していくために、安全衛生法規を順守して、安全で快適な職場環境づくりに努めています。各工場・事業所単位で方針・計画を定めて、さまざまな取り組みを進めています。

### ● 従業員の健康維持・増進

日本製紙グループでは、従業員の健康管理について、疾病の予防と早期発見を目指しています。年1回の定期健康診断では、産業医の指揮のもと、保健スタッフなどが従業員と面談して疾病予防のための助言をしています。雇入時・特

定業務従事者・海外派遣労働者などの健康診断も、事業者の責任として必ず実施しています。また、産業医による定期的な職場巡視の結果をふまえて、職場環境の改善・向上に取り組んでいます。

### ● 衛生的な職場環境の維持

日本製紙グループの各事業所では、法令に準じて衛生管理者を選任しています。衛生管理者は、産業医・保健師とともに、衛生に関わる健康に異常のある従業員の発見および措置、作業条件、施設などの衛生上の改善といった技術的事項を管理しています。

### ● メンタルヘルスの取り組み

日本製紙(株)では、今日的な課題となっているメンタルヘルスケアについて、従来から、各事業所で講演会や研修会を実施しています。2003年7月にはインターネットを活用したメンタルヘルスケアシステムを導入して、全従業員を対象としたメンタルヘルスチェックやカウンセリングの仕組みを整えています。

さらに2009年から、インターネットを利用して心の健康診断を受けることができるようにするなど、従業員のプライバシー保護に配慮しながらメンタルヘルス体制の構築に取り組んでいます。

### ● アスベスト問題への対応

日本製紙グループでは、2005年夏に国内で顕在化したアスベスト(石綿)に関する問題について、同年8月3日にアスベスト含有製品の概要、および従業員(退職者含む)向けの問合せ窓口を設置・公表しました。以後、引き続きグループ内で調査を進め次のように対応しています。

#### 労働衛生

日本製紙グループでは、グループの事業会社で、過去にアスベストを取り扱う作業があったことが確認されたことを受けて、従業員を対象にアスベストに関連する健康調査を毎年定期的実施しています。

#### 建築物

日本製紙グループでは、建築材料として使用されていた吹き付けアスベスト材について、各事業所を調査し、リスクの高い箇所への措置と対策を実施済みです。