

人権と雇用・労働に関わる責任



マネジメント・アプローチ

方針とマネジメント	82
基本的な考え方	82
理念と基本方針	82
人権に関する従業員への教育・研修	82
サプライチェーンにおける人権配慮	82
雇用の状況・労使関係	83
雇用の状況	83
労使関係	83

課題への取り組み

多様な人材が活躍できる職場づくり	84
基本的な考え方	84
人権を尊重した雇用・採用	84
新卒採用	84
女性の活躍・活用の促進	84
ワークライフバランスの推進	85
障害者雇用の拡充	85
高齢者雇用	85
人材育成	86
基本的な考え方	86
人材育成の取り組み	86
公正な評価・処遇	87
労働安全衛生	88
安全防災に関する理念と基本方針	88
労働安全衛生推進体制	88
労働災害の発生状況	89
安全教育	90
安全・防災への取り組み	90
衛生・健康に関する取り組み	90

方針とマネジメント

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

多様な人材の活用と安全防災の徹底に力を注いでいます

日本製紙グループでは、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ています。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あり、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、グループの基幹産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。安全防災の徹底を図り、従業員が安心して働ける職場環境の維持に努めています。

理念と基本方針

基本的人権を尊重し、国連グローバル・コンパクトを支持しています

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、日本製紙グループは「人権と雇用・労働に関する理念と基本方針」を策定しています。

また、国連グローバル・コンパクトの10原則を支持し、2004年11月にグローバル・コンパクトへ加盟しています。

人権に関する従業員への教育・研修

適正な人事施策の運用に向けて従業員教育を実施しています

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。

サプライチェーンにおける人権配慮

サプライチェーン全体で取り組みを進めています

日本製紙グループでは「原材料調達に関する理念と基本方針」のなかで「サプライチェーン全体で、人権と労働への配慮を実践していく」ことを明記しています。また、その配慮が実践されていることを、サプライヤーに対するアンケートやヒアリングを通じて確認しています(→P54)。

また、海外植林事業においては、地域の住民とその文化・伝統に配慮した森林経営を進めています(→P60~63)。

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。

雇用の状況・労使関係

健全な労使関係のもと、より良い会社づくりを進めています

雇用の状況

国内外で1万3千人を超える従業員を雇用しています

日本製紙グループは、国内外で1万3千人を超える従業員を雇用しており、従業員および企業活動の基盤となる地域社会への責任として、雇用の安定および新規採用の継続に努めています。また、従業員が安心して働ける職場づくりを進めており、育児休業取得率、新規採用者の定着率なども高い水準を維持しています。

雇用の状況

1. 連結従業員数(2011年3月末現在)
 連結従業員数 13,834人
 (うち海外拠点人員数 1,716人)

2. 女性管理職比率(2011年4月1日現在)
 当社と日本製紙(株) 1.87%
 国内連結子会社 1.24%

3. 国内連結子会社の採用数(2010年度)

	単位	新卒採用	中途採用
男性	人	91	54
女性	人	27	8
計	人	118	62

4. 育児休業取得率(2010年度)
 当社と日本製紙(株) 100%
 国内連結子会社 100%

5. 障害者雇用率(2011年4月1日現在)
 日本製紙(株) 1.82%
 当社と直接子会社5社※ 1.69%

6. 平均勤続年数と平均年齢(2011年4月1日現在)
 (当社と直接子会社5社※)

	単位	平均年齢	平均勤続年数
男性	人	41.8	20.8
女性	人	40.8	19.5
計	人	41.7	20.7

7. 新卒新入社員 3年間の定着率
 日本製紙(株) 90.2%

※ 直接子会社5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)、四国コカ・コーラボトリング(株)

労使関係

労使間の合意に基づいて労働環境の改善に取り組んでいます

日本製紙グループでは、健全な労使関係の維持・強化に努めており、大半の連結子会社において労働組合が結成されています。また、労働組合の有無に関わらず円満な労使関係を維持しています。

例えば主要子会社のひとつである日本製紙(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。「よりよい会社にする」という労使共通の目標のもと、「協約運営専門委員会」「要員対策専門委員会」などの各種労使専門委員会を設置し、お互いの立場を尊重した真摯な協議を重ねています。そして、協議による労使間の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。また、定期的に開催する「中央労使協議会」では、経営に関することから労働条件などまで多様な事項について労使幹部で協議しています。

● 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。



中央労使協議会

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

多様な人材が能力を発揮する 活力ある組織を目指します

個性の異なる従業員同士が刺激し合っ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。

人権を尊重した雇用・採用

差別のない雇用・採用と 公平性・納得性の高い評価に努めています

日本製紙グループは「人権と雇用・労働に関する理念と基本方針」に基づいて、差別のない雇用・採用に努めています。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。

新卒採用

グループ各社で新卒採用を継続しています

日本製紙グループでは、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。2010年度は、日本製紙グループの国内グループ会社で118人(男性91、女性27)の新卒者を採用しました。また一部のグループ会社では中途採用も実施しており、2010年度は62人を採用しました。

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。

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

日本製紙グループの国内における従業員数の女性比率は9.2%、管理職層では約1.2%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

いことが大きな要因として挙げられます。

このような状況のなか、日本製紙グループでは女性の活用を推進していくために、積極的な女性の採用を進めるとともに、女性の働きやすい環境づくりに取り組んでいます。

女性管理職比率の推移^{※1}

((株)日本製紙グループ本社+日本製紙(株)、日本製紙グループ(国内^{※2}))



※1 各年度4月1日時点の数値

※2 日本製紙グループ(国内)は、国内の連結子会社の集計値

● 女性採用の促進

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%、2011年度は19%となっています。

新卒採用人数の推移(日本製紙(株)総合職)



● カムバックエントリー制度

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月から運用を開始しています。これまでに希望者9人がエントリーして、2人を再雇用しています。

ワークライフバランスの推進

仕事と家庭が両立できる 働きやすい環境づくりを進めています

日本製紙グループでは、従業員一人ひとりが能力を十分に発揮できるよう、仕事と家庭が両立できる働きやすい環境づくりを進めています。

2011年5月には東日本大震災による電力不足とワークライフバランスの推進を図るため、当社および主要グループ会社の本社部門でサマータイム制度を導入しました。

労働時間、年休取得の状況(日本製紙(株))

	2006 年度	2007 年度	2008 年度	2009 年度	2010 年度
総労働時間数(時間)	1,909	1,946	1,841	1,776	1,792
年休取得率(%)	70.9	71.4	73.5	67.7	73.0

● 「次世代育成支援対策推進法」への対応

日本製紙グループでは「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。

例えば、日本製紙(株)では、育児・介護休業法改正への対応に併せて制度を改訂。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、改正法を上回る制度を2010年度から運用しています。

「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

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)では、2009年までに法定雇用率(1.80%)を達成するという計画を作成し、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。現在の雇用率は1.82%となっています。

障害者雇用率の推移※1



※1 日本製紙(株)は各年度6月1日時点、他のグループ会社は各年度4月1日時点の数値

※2 当社および直接子会社5社は、(株)日本製紙グループ本社(当社)と日本製紙(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)、四国コカ・コーラボトリング(株)の計6社の集計値

高齢者雇用

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、日本製紙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。

再雇用実績※(希望者数と再雇用者数)

	2006 年度	2007 年度	2008 年度	2009 年度	2010 年度
希望者数	56	35	50	55	62
再雇用者数	56	34	44	52	59

※ 日本製紙労働組合組合員の実績

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

基本的な考え方

人材育成に努めています

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。

人材育成の取り組み

従業員を大切なパートナーと考えて良好な関係づくりと人材育成に努めています

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キャリア設計・生涯生活設計の支援、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。また、グローバル人材バンクの設立や新入社員研修のグループ共催などにも取り組みました。

● 自己啓発と自律的なキャリア形成の支援

日本製紙グループでは、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。2010年度は従業員の多様な能力開発ニーズに応じて、全従業員を対象とした通信教育143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、さまざまな分野を準備しています。

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などで自己の



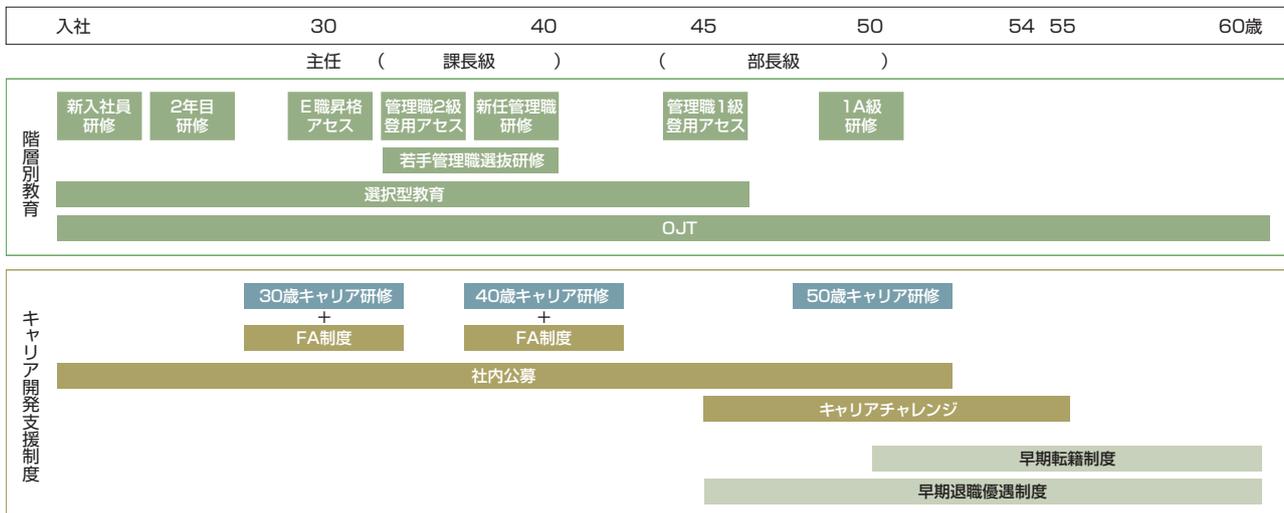
キャリア研修(日本製紙(株))

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です。また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。

● 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。

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)



● 現場力の強化

もの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」として全工場展開



グループ討議

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、日本製紙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

日本製紙グループの主要会社では、従業員への人事希望調査を定期的実施。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、37件の公募に対して44人が応募し、選考を経て20人が異動しました。

● 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。

● 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年度は共通部分を共催しました。合宿研修や工場見学と一緒に学ぶことで、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

日本製紙グループでは、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。

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。

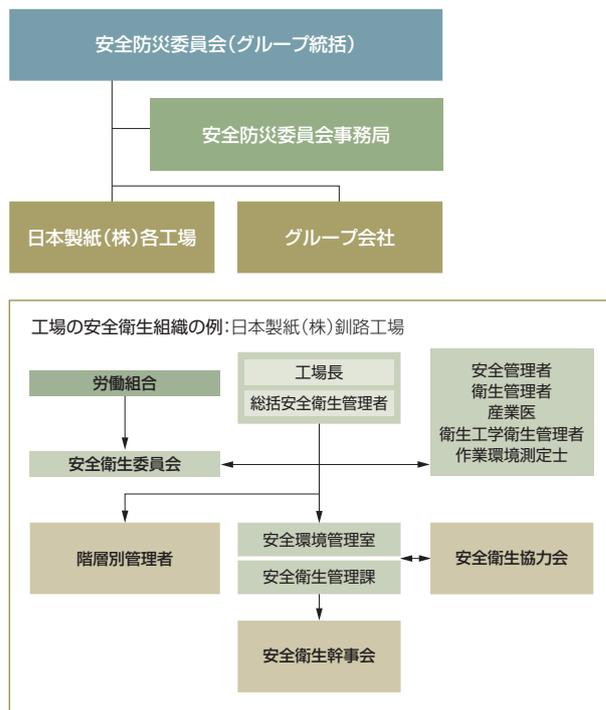
労働安全衛生推進体制

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「安全防災委員会」を設けて、グループ全体の労働安全衛生、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、安全衛生委員会を設置して、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報などによって従業員に周知し、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。

日本製紙グループ 労働安全衛生推進体制



工場安全監査システム

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ます。その一環として、グループ各社で「工場安全監査」を実施して管理レベルの向上を図っています。

また、取り組みをさらに進めるために2010年からグループ会社内で「相互交流安全監査」を実施。グループ間の交流を深めることで、監査レベルの底上げを進めています。

● 労働安全衛生マネジメントシステム

日本製紙グループでは、労働安全衛生マネジメントシステムの導入を通して、安全衛生活動の推進を図っています。

日本製紙(株)では、さらなる労働災害の低減と安全衛生活動の組織的・継続的運用、および安全衛生活動のノウハウの継承を目的とした独自のシステム(NPSS※)として、2010年から運用を開始しました。

他のグループ各社でも、従業員が安心して働ける職場環境の実現に向けて、同様のシステムの検討、運用を進めています。

※ Nippon Paper occupational Safety and health management Systemの略

労働安全衛生マネジメントシステムの導入状況

会社名	導入状況
日本製紙(株)	2010年1月導入済み
日本大昭和板紙(株)	2011年1月運用開始
日本製紙クレシア(株)	2011年1月運用開始
日本製紙パピリア(株)	2011年1月運用開始
四国コカ・コーラボラックス(株)	2009年OHSAS認証を取得
日本紙バック(株)	2011年1月運用開始
日本製紙ケミカル(株)	2012年1月運用開始予定
興陽製紙(株)	2007年4月導入済み
日本製紙ユニテック(株)	2011年1月運用開始

● リスクアセスメント手法の活性化

日本製紙グループでは、労働安全衛生マネジメントシステムの構築へ向けて、2009年にリスクアセスメント手法を導入しました。導入にあたって、リスク評価をライン上で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



リスクアセスメント技術交流会
(日本製紙(株)北海道工場勇払事業所)

手法を開発しています。リスクアセスメント手法の活性化を目指して、グループ会社内で「リスクアセスメント技術交流会」を開催するなど、取り組みを進めています。

労働災害の発生状況

労働災害の防止に取り組んでいます

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、依然として労働災害の発生状況は満

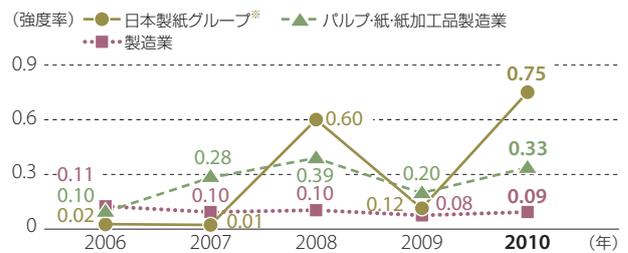
足できるものではありません。

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)、日本紙バック(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年度、日本製紙(株)八代工場で回収ボイラーの灰落とし作業中に死亡災害が1件発生しました(詳細は「CSR報告書2010」P104をご参照ください)。再発防止のための対策として、以下の取り組みを進めています。

- ①点検掃除のためのマンホール、ハンドホールの設置
- ②類似作業があるボイラーにマンホール、ハンドホールの増設
- ③炉内作業の洗い出しとリスクアセスメントの実施
- ④重篤災害に結びつく危険作業(定常、非常)の洗い出しとリスクアセスメントの実施
- ⑤安全監査によるチェック

WEB CSR報告書2010
<http://www.np-g.com/contents/200002409.pdf>

労働安全衛生

安全教育

計画的な教育を通じて 従業員の安全意識を高めています

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。

日本製紙(株)では、各事業所内でNPSSに関する年間計画を立てています。各事業所がそれぞれ計画に則って各階層別や雇入れ時の安全衛生教育、職長教育などを実施し、改めて意識を促すことで、職場における無事故・無災害の達成・維持に努めています。

安全・防災への取り組み

さまざまな取り組みを着実に進めていきます

● 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。

● 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。

※ 東日本大震災における取り組みについてはP6~9をご参照ください



防災訓練(日本製紙パピリア(株)吹田工場)

● 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、安全運転意識の浸透を図っています。



交通安全講習会(日本大昭和板紙(株)大竹工場)

衛生・健康に関する取り組み

心身の健康に配慮しています

● 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。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。さらに、従業員の配偶者を対象にした主婦検診を実施するなど、家庭の健康にも配慮しています。

● メンタルヘルスの取り組み

日本製紙(株)では従来、各事業所でメンタルヘルスに関する講習会や研修会を定期的にも実施してきました。また、2003年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ました。さらに2008年からは、全ての従業員を対象に年に一度、調査票の記入による「心の定期診断」を実施するなど、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。