

人権と雇用・労働に関わる責任



方針とマネジメント	86
基本的な考え方	86
理念と基本方針	86
人権に関する教育・研修	86
サプライチェーンにおける人権配慮	86
雇用の状況・労使関係	87
雇用の状況	87
労使関係	87
多様な人材が活躍できる職場づくり	88
基本的な考え方	88
人権を尊重した雇用・採用	88
新卒採用	88
女性の活躍・活用	88
ワークライフバランスの推進	88
障がい者雇用の拡充	89
高齢者雇用の促進	89

人材育成	90
基本的な考え方	90
人材育成の取り組み	90
公正な評価・処遇	91
労働安全衛生	92
基本的な考え方	92
労働安全衛生推進体制	92
労働災害の発生状況	93
安全教育	94
安全・防災への取り組み	94
衛生・健康に関する取り組み	94

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、グループの製造拠点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・向上に努めています。

理念と基本方針

基本的人権を尊重し「従業員が希望を持てる会社」の実現を目指します

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」を制定しています。

また、国連グローバル・コンパクトの人権・労働・環境・腐敗防止の4分野にわたる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(→P21)。

人権に関する教育・研修

適正な人事施策の運用に努めています

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に、会社・事業所ごとに、人事担当者が行政機関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行っています。

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」の中で「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(→P52)。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・障がいなどによる差別、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、従業員や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。

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、日本製紙(株)および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、労働組合のない会社でも円満な労使関係が保たれています。

例えば日本製紙(株)では、「より良い会社にする」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改善に取り組んでいます。また、定期的に行われる「中央労使協議会」では、経営に関することから労働条件まで多様な事項について労使幹部で協議しています。

● 労働条件に関する協議について

制度改定や要員合理化など労働条件を変更する際は、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

雇用の状況

1. 連結従業員数(2013年3月末現在)

13,052人
(男性11,516 女性1,536)
(うち海外拠点人員数 1,621人)

2. 女性管理職比率(2013年3月末現在)

日本製紙(株)※1 1.43%
国内連結会社 1.63%
海外連結会社 12.3%※2

3. 国内連結会社の採用数(2012年度)

	単位	新卒採用	中途採用
男性	人	97	169
女性	人	9	20
計	人	106	189

4. 育児休業取得状況(2012年度)

	日本製紙(株)※3	国内連結会社
取得人数(人)	11	25
うち男性	0	0
うち女性	11 (取得率91.7%)	25 (取得率96%)

5. 障がい者雇用率

日本製紙(株) 1.85%
(2013年6月1日現在)

6. 平均年齢と平均勤続年数

(日本製紙(株)※1:2013年3月末現在)

	平均年齢(歳)	平均勤続年数(年)
男性	41.8	20.9
女性	41.5	20.0
計	41.8	20.9

7. 新卒新入社員 3年間の定着率

日本製紙(株) 90.9% (総合職)

※1 日本製紙(株)と(株)日本製紙グループ本社の合算

※2 課以上の組織単位の長(課長、部長など)を対象

※3 日本製紙(株)、(株)日本製紙グループ本社、日本大昭和板紙(株)、日本紙パック(株)、日本製紙ケミカル(株)の合算

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がい者、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、少子化にともない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判断材料とし、国籍・出身地・性別・学校名などによる選別は行っていません。

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。2012年度は、日本製紙グループの国内グループ会社で106人(男性97、女性9)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、2012年度は189人を採用しました。

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、女性や障がい者、高齢者の積極的な活用にも取り組んでいます。

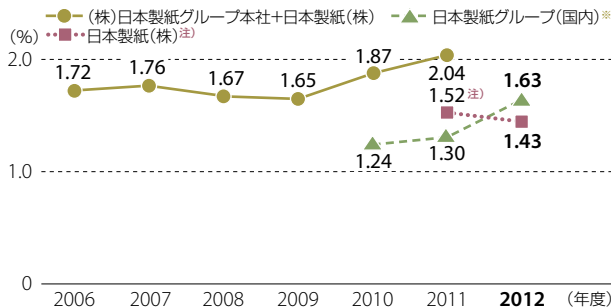
女性の活躍・活用

女性の積極的な活用を推進しています

日本製紙グループの国内従業員に占める女性の比率は10.5%、管理職層では1.63%にとどまっています。

日本製紙グループでは、積極的に女性の採用を進めるとともに、活用を推進していくため、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



※ 日本製紙グループ(国内)は、国内の連結会社の集計値

● 女性採用の促進

日本製紙(株)の総合職採用においては、採用人数自体が比較的少ないため、採用実績としての男女比は年によってかなり異なりますが、女性比率が一定水準以上となるよう目標を掲げて活動を行っています。

新卒採用人数の推移(日本製紙(株)総合職)

	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度
総合職新卒採用数(人)	53	51	38	33	16 (31注)	17 (37)	43
うち女性(人)	7	9	8	6	3 (5)	2 (3)	6
うち男性(人)	46	42	30	27	13 (26)	15 (34)	37
女性比率(%)	13	18	21	18	19 (16)	12 (8)	14

※ 各年度4月1日時点

● カムバックエントリー制度

従業員、特に女性の中には、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設け、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、2人を再雇用しています。

ワークライフバランスの推進

仕事と家庭を両立できる 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、仕事と家庭を両立できる働きやすい環境づくりを進めています。

例えば日本製紙(株)では、本社・研究所・営業支社でフレックスタイム制やサマータイム制を、工場事務部門などでフレックスタイム制を導入しています。

同社の2012年度の総労働時間は前年度よりも増加していますが、これは、東日本大震災の被災工場が長期間操業を停止したことにより、2011年度の一人当たり総労働時間が短くなったことなどによります。

労働時間、年休取得の状況(日本製紙(株)一般従業員平均)

	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度
総労働時間(時間)	1,946	1,841	1,776	1,792	1,744 (1,759 ^注)	1,836 (1,821)
年休取得率(%)	71.4	73.5	67.7	73.0	68.0 (65.2)	74.4 (69.3)

● 「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、改正法が求める措置を上回る制度を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)：2013年4月改訂)

1. 育児休業の取得状況を次の水準以上にする
男性は計画期間(2013年4月～2015年3月)内に1人以上取得、女性は取得率80%以上
2. 総労働時間の削減を図るとともに、年次有給休暇などの取得促進を図る
3. 職場見学・就業体験の機会提供などを通じて、次世代を担う若年層の育成支援を強化する

障がい者雇用の拡充

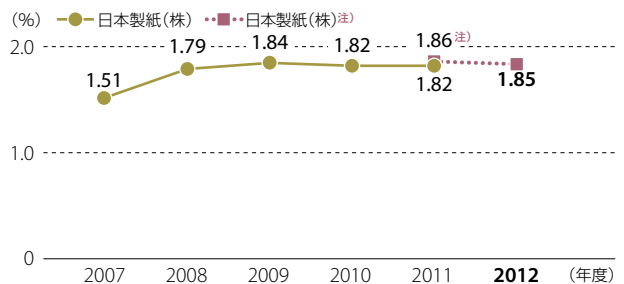
グループ全体で雇用率改善に努めています

製紙業の生産現場では、安全確保の観点から障がい者の就労に制約があるのが実状です。日本製紙(株)では、2009年までに法定雇用率(2013年3月末まで1.8%)

を達成するという計画を作成し、障がい者の職域を拡大して雇用を推進、障がい者雇用率を2007年6月の1.51%から2009年6月の1.84%へ改善し目標を達成しました。

法定雇用率は、2013年4月に2.0%へ引き上げられ、引き続き、グループ全体で雇用率改善に努めています。

障がい者雇用率の推移



高齢者雇用の促進

雇用促進に向けて制度を拡充しています

日本製紙グループでは、高齢社会への対応と技能伝承を目的に、従来から高齢者雇用制度を設けています。

日本製紙(株)では、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。2013年4月に施行された改正高年齢者雇用安定法に対応し、定年を迎えた従業員が、意欲と能力に応じて少なくとも年金受給開始年齢までは働き続けられるよう、再雇用規定の整備を図っています。

再雇用実績(日本製紙(株)一般従業員)

	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度
希望者数	35	50	55	62	44 (72 ^注)	21 (57)
再雇用者数 [*]	34	44	52	59	43 (69)	33 (67)

※ 定年後の再雇用は、基本的に自ら希望した人が対象となりますが、人員状況その他の事情により、会社側から継続勤務を要請し、了解いただく場合があります。2012年度の再雇用者数が希望者数を上回っているのはこのためです

注) 2012年10月に日本製紙(株)は日本大昭和板紙(株)、日本紙パック(株)、日本製紙ケミカル(株)と合併しました。
経時変化を示すため、2011～2012年度のデータ(グラフ内の●●または表内の()書き)は、それら3社の値を合算しています

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公正な評価に努めています

基本的な考え方

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

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。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、従業員が充実感を持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

重点課題に対応した施策を行っています

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グローバル人材の育成、④現場力の強化、⑤キャリア設計・生涯生活設計の支援、⑥適材適所の人員配置の6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んでいます。

● 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。2012年度は従業員の多様な能力開発ニーズに応えて、正規従業員全員を対象とした通信教育156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、さまざまな分野を用意しています。

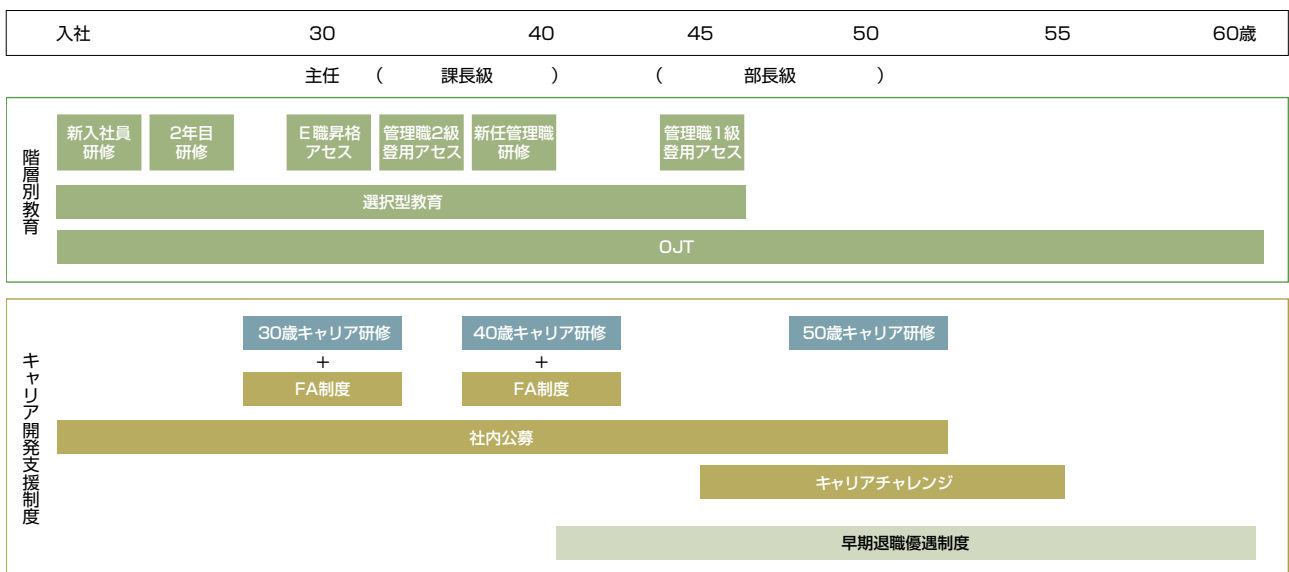
また、従業員が自身のキャリアを見据え、その開発と実現に取り組んでいくために、2007年度から30歳・40歳・50歳という年齢層別のキャリア研修を導入しました。この研修は、業務の棚卸しや360度評価といった方法などで自己の強み・弱みを客観的に見つけ、以後のキャリアデザインを行うものです。また2008年度から社内FA制度も導入し、人材の活性化に取り組んでいます。



キャリア研修(日本製紙(株))

材の活性化に取り組んでいます。

総合職を対象とした教育・キャリア開発支援制度の概要(日本製紙(株)の例：2012年度)



● 次世代リーダーの早期育成

日本製紙グループでは、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2002年度に導入しました。現在は、いったん休止して再構築を行っています。

● グローバル人材の育成

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)などで公募制の海外留学制度を整備しています。海外の大学への留学生派遣制度と、当社グループに関連する海外事業所への派遣制度を運用しています。

また、日本製紙(株)では、加速する世界進出に対応するための人材リストアップを目的として、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けています。

今後さらに重要性を増す海外展開において即戦力となる



海外留学先での様子

人材を登録し、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460人が登録されています。

● 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年度に全工場へ展開するための導入教育を実施。2008年度から「現場力強化活動」として全工場に取り組んでいます。各現場で伝承すべき技術・技能を網羅し、各人の強みや習得・強化すべき点を分析して重点的に教育するという仕組みを整え、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会社では、会社の諸制度や公的制度、生き甲斐探索、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「業務・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、45件の公募に対して72人が応募し、選考を経て29人が人事異動となりました。

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(株)では、公正かつ透明な人事考課の一環として、評価基準を明示するほか、一般従業員全員を対象に、評価内容について上司が本人にフィードバックする面談を実施しています。一人ひとりが上司と面談することで、人事考課に対する納得性を高めるとともに、各人の能力開発の指針となることを目的としています。

また、管理職への登用審査などにおいては、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価の内容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、能力開発への意欲の向上を促しています。

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

基本的な考え方

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」と断じることはできません。日々、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、労働安全体制を構築し、事故・災害未然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。

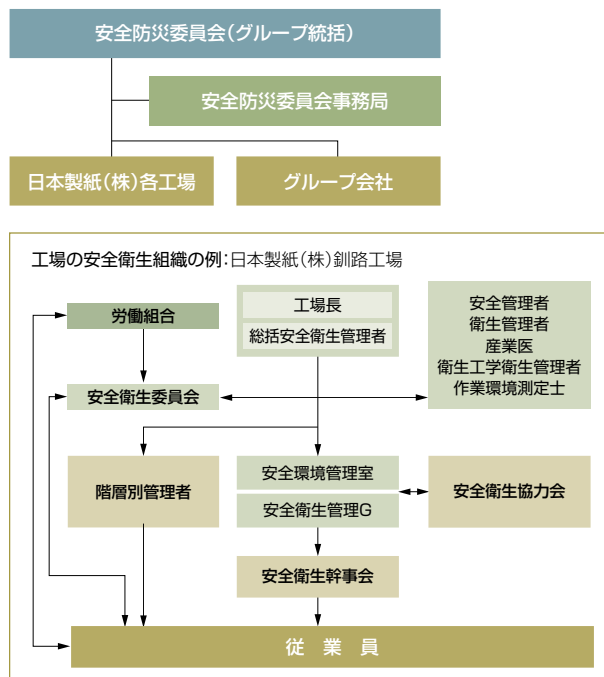
労働安全衛生推進体制

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・保安といったテーマに取り組んでいます。

日本製紙(株)では、本社、工場、労働組合の安全衛生担当者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・決定し、部・課内会議や事業所内会報などによって従業員に周知させ、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、さらなる労働災害の低減と組織的継続的な安全衛生活動の推進を目的とした独自の労働安全衛生マネジメントシステム(NPSS※)を運用しています。

※ 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月導入済み
日本製紙クレシア(株)	2011年1月導入済み
日本製紙パピリア(株)	2011年1月導入済み
四国コカ・コーラボラックス(株)	2009年OHSAS認証を取得
日本紙パック(株)※	2011年1月導入済み
日本製紙ケミカル(株)※	2012年1月導入済み
北上製紙(株)	2013年1月導入済み
日本製紙ユニテック(株)	2011年1月導入済み

※ 2012年10月に日本製紙(株)は日本大昭和板紙(株)、日本紙パック(株)、日本製紙ケミカル(株)と合併しました

● 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。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で第三者による評価も実施したり



リスクアセスメント技術交流会
(日本製紙(株)北海道工場白老事業所)

するなど、独自の手法を開発しています。この手法の活性化と、グループ内の安全水準の向上を目指し「リスクアセスメント技術交流会」も開催しています。

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

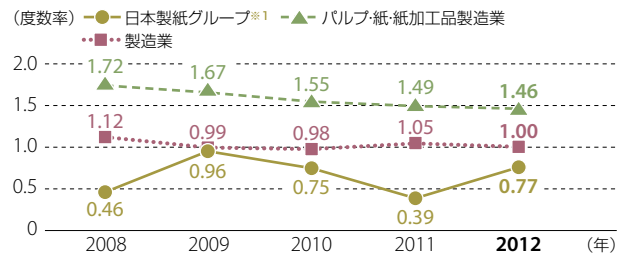
日本製紙グループでは、全事業所で安全を最優先した操業に努めていますが、依然として労働災害の発生状況は満足できるものではありません。2012年の日本製紙グループ※1の労働災害の度数率※2は0.77、強度率※3は0.74で、前年よりも増加しました。労働災害撲滅に向けて、リスクアセスメントの活用推進や危険予知活動、パトロール、教育などに取り組んでいます。

※1 日本製紙グループ:日本製紙(株)、日本製紙クレシア(株)、日本製紙パピリア(株)、以上3社の製造事業所

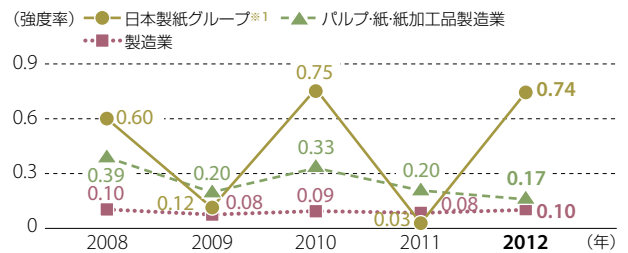
※2 度数率: 100万延べ実労働時間当たりの災害死傷者数で、災害発生の頻度を示す

※3 強度率: 1,000延べ実労働時間当たりの労働損失日数で、災害の重さの程度を示す

労働災害度数率



労働災害強度率



報告 構内での死亡災害に関する報告

日本製紙(株)では2012年、2件※の死亡災害が発生しました。

2012年12月9日に日本製紙(株)岩国工場で死亡災害が発生しました。

事故の概要

場 所: 日本製紙(株)岩国工場

被災者: 37歳 職務経験10年2カ月

作業名: 抄紙機ロール清掃作業

状 況: 抄紙機のロール清掃時、清掃の振動でロール装置が落下し、ロール間に挟まれた。

原 因: ロール落下防止ストッパーの掛かりが浅く、装置の自重に耐えられる構造ではなかった。

対 策:

- ①ロールの点検・清掃作業は、挟まれ側で行わないよう作業位置や方法を統一した。
- ②フックで止めるストッパー構造からピンを刺す構造へ改造した。
- ③全ての作業内容を対象としたリスクアセスメントと安全監査を行い、指摘事項は作業標準書に反映させた。

※ 2件のうち1件については「CSR報告書2012」P91をご参照ください。

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、各事業所内で労働安全衛生マネジメントシステム(→P93)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、改めて安全に対する意識を促すことで、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。



防災訓練
(日本製紙(株)吉永工場)

● 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に取り組んでいます。また警察署が主催する各種交通安全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(江川紙パック(株))

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。例えば、日本製紙健康保険組合に加入する多くのグループ会社では、定期健康診断に併せて生活習慣病健診を実施しています。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。さらに、従業員の配偶者を対象にした主婦健診を実施するなど、家族の健康にも配慮しています。

● メンタルヘルスに関する取り組み

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実施してきましたが、2003年にインターネットを活用したメンタルヘルスクエ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、メンタルヘルスを良好に維持するための体制を構築しています。