

# 人権と雇用・労働に関わる責任

## 方針とマネジメント

### 基本的な考え方

日本製紙グループでは、バリューチェーン全体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。近年、注目されている働き方改革についても、従業員の生活と仕事の調和を高いレベルで保てるよう積極的に取り組んでいます。

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

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。

本ポリシーは和英2つの言語で作成し、ウェブサイトに掲載することにより、世界中のサプライヤーにその内容を伝達しています。

## 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。

## 人権の尊重に向けた取り組み

### アムネスティ・インターナショナル日本との意見交換会

日本製紙(株)では2014年に、人事部、林材部のそれぞれと(公社)アムネスティ・インターナショナル日本と意見交換会を実施しました。それぞれの意見交換を踏まえて、人権に関する社会的課題を認識するとともに、当社が取り組むべきテーマを検討しました。その結果、2015年より国内協力会社の人権課題調査と海外チップサプライヤーの監査目的での現地調査を開始しています。アムネスティ・インターナショナル日本とはその後も定期的な意見交換を継続しています。

#### 事例 国内協力会社における人権配慮

日本製紙(株)では、国内協力会社の人権課題調査を実施しています。2015年度にセルフチェック、2016年度からは各社の調査結果報告と改善に取り組んでいます。

2019年度は、各社の自主的な改善を推進するため、各社の取り組み状況のフォローアップ調査も実施しました。

#### 事例 サプライチェーンにおける人権配慮

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、サプライヤーに対する監査目的でのアンケートやヒアリングを実施しています。(→P.32)特に、日本製紙(株)の主要な原材料である製紙用チップのサプライチェーンについては、調達担当者が主要または新規の海外チップサプライヤーを直接訪問し、健康・衛生・安全・防災・地域環境面への対応を含めた人権への配慮の状況を確認しています。

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。(→P.38)

海外チップサプライヤーの現地調査実施一覧表

実施年度	実施国	結果
2015年度	南アフリカ	問題なし
2016年度	ベトナム オーストラリア	問題なし
2017年度	ベトナム アメリカ	問題なし
2018年度	ベトナム チリ	問題なし
2019年度	マレーシア ロシア	問題なし

### 教育・研修

日本製紙グループでは、人権に配慮した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しています。

日本製紙(株)は、すべての管理職に、ハラスメント防止を含む人権意識を啓発するeラーニングを実施しています。

さらに、2020年6月に1日より、パワーハラスメント防止対策が法制化されたことを受けて、就業規則の一部を改訂し、すべての従業員にハラスメント防止を呼び掛けています。