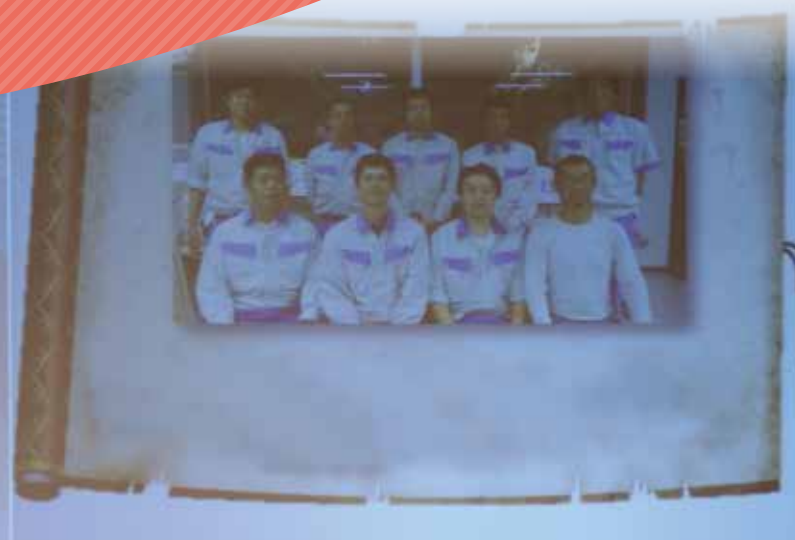


# 人権と雇用・労働に関わる責任



日本製紙グループは、広大な森林を育成・管理し、大規模な生産拠点を持つことから、各拠点で働く人たちの安全衛生の確保を最優先と考えています。

小集団活動全社発表大会の様子

## 重要課題(マテリアリティ)

- 労働安全衛生

## 関連指標

- 労働災害度数率:0.31
- 労働災害強度率:0.03

### 方針とマネジメント

基本的な考え方	54
理念と基本方針	54
人権の尊重に向けた取り組み	54

### 労働安全衛生

基本的な考え方	55
労働安全衛生推進体制	55
労働災害の発生状況	56
安全・防災への取り組み	56
衛生・健康に関する取り組み	56

### 多様な人材が活躍できる職場づくり

基本的な考え方	57
雇用・採用の状況	57
女性の活躍・活用	58
ワークライフバランスの推進	58
人材育成の取り組み	59
公正な評価・処遇	60
労使関係	60

# 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も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

#### 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。

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、問題があった場合はグループヘルプラインを利用できるようになっています(▶P.19)。

## ● 人権の尊重に向けた取り組み

### 第三者の意見を参考にしながら 課題の確認、検証、教育を行っています

#### ● 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(▶P.22)、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(▶P.25)。

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.28)。

#### ● アムネスティ・インターナショナル日本との意見交換会

日本製紙グループでは、第三者の視点を参考に人権課題を発見するために、(公社)アムネスティ・インターナショナル日本と2014年に意見交換会を実施しました。

日本製紙(株)において国内外からのチップ調達を担当する林材部、および国内の労務管理を担当する人事部と個別に意見交換会を開催。人権課題に関する世間動向の理解を深めながら、当社グループの現状を説明・議論し、法令を遵守しているということを超えて人権課題は存在し得るという観点で、優先的に現状の確認を行う項目を検討しました。今年度は、国内の請負会社の人権課題確認に向けた検討を開始しています。

#### ● 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。また、各グループ会社のCSR担当に人権教育を行いました。新入社員研修、新任管理職研修でも人権教育を行っています。



## 労働安全衛生

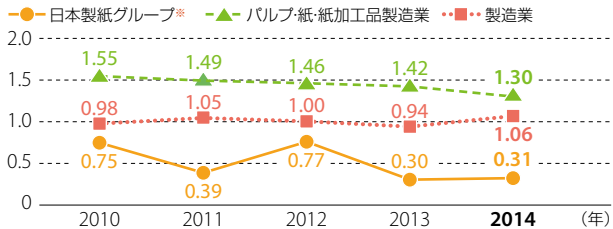
### ● 労働災害の発生状況

#### 労働災害の撲滅に取り組んでいます

2014年の日本製紙グループ<sup>※1</sup>の労働災害の度数率は0.31、強度率は0.03でした。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きます。

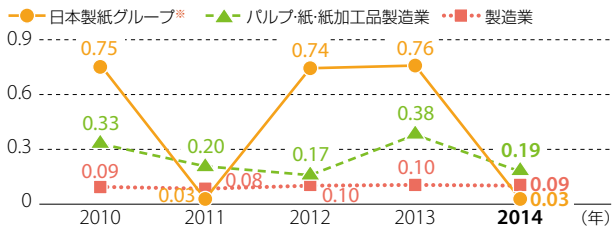
#### 労働災害度数率

延べ実労働時間(100万時間)当たりの災害死傷者数で、災害発生 の頻度を示す



#### 労働災害強度率

延べ実労働時間(1,000時間)当たりの労働損失日数で、災害の重さの程度を示す



※ 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

### ● 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ます

##### ● 安全教育

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。

##### ● 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、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、地震や津波、洪水などの自然災害への備えとして、市町村発行のハザードマップに応じた防災マニュアルを、事業特性・地域特性も加味しながら整備しています。また地域の消防署などと連携して定期的



防災訓練  
(日本製紙(株)八代工場)

な防災訓練などを実施しています。

日本製紙(株)の各事業所では、リスクマネジメント専門会社による防災調査も定期的に行っています。

##### ● 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。

### ● 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

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、全従業員を対象に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やカウンセリングの仕組みを整えており、年に一度、調査票の記入による定期的な「心の健康診断」も実施しています。

# 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い知見を深め合うことは、職場の活力向上にもつながります。少子化にともない労働人口の減少が予想されるなか、多様な人材を活かすことは企業の持続的発展にとっても重要です。また、2015年に明文化した企業グループ理念では、「Challenge、Fairness、Teamwork」を重視する価値とし、活力ある組織を目指しています。

## ● 雇用、採用の状況

### 差別のない新規採用の継続に努めています

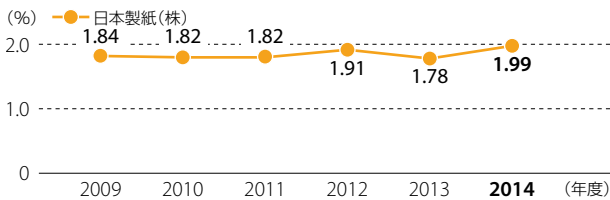
日本製紙グループは、国内外で1万2千人を超える従業員を雇用しており、企業活動の基盤となる地域社会への責任として、雇用の安定および新規採用の継続に努めています。

また、「人権と雇用・労働に関する理念と基本方針」に基づき、差別のない雇用・採用に努めています。選考過程では、試験や面接などを判断材料とし、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。

### ● 障がい者雇用の拡充

法定雇用率は2013年4月に2.0%へ引き上げられました。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

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。

## 雇用データ

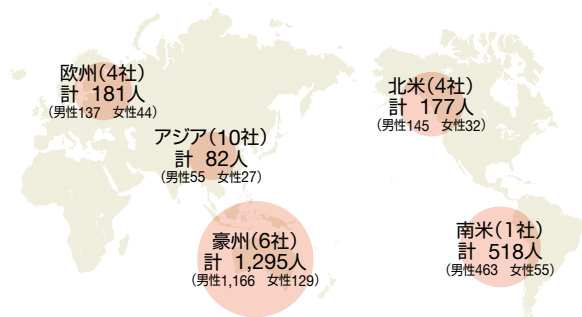
	単位	2014年度
連結従業員数 <sup>*1</sup> <sup>*2</sup>	人	12,771
うち男性	人	11,389
うち女性	人	1,382
うち海外拠点従業員数	人	1,745
うち男性	人	1,531
うち女性	人	214
うち上級管理職における地域コミュニティからの比率	%	83.2
新卒採用数 <sup>*3</sup>	人	160
うち男性	人	143
うち女性	人	17
中途採用 <sup>*3</sup>	人	190
うち男性	人	169
うち女性	人	21
従業員平均年齢 <sup>*3</sup>	年	42.7
うち男性	年	42.7
うち女性	年	42.0
従業員平均勤続年数 <sup>*3</sup>	年	18.7
うち男性	年	19.0
うち女性	年	15.9
離職率 <sup>*3</sup> (定年退職者を含む)	%	3.83
派遣労働者数 <sup>*1</sup> <sup>*3</sup>	人	87
うち男性	人	28
うち女性	人	59

※1 年度末

※2 集計対象組織: 連結子会社

※3 集計対象組織: 国内の連結子会社

## 地域別の海外子会社数<sup>\*</sup>と従業員数(2014年12月末現在)



※ 海外子会社(非連結子会社を含む)

## 高齢者再雇用実績<sup>\*1</sup> <sup>\*2</sup> (日本製紙(株)、国内連結子会社)

(年度)	2009	2010	2011	2012	2013	2014
日本製紙(株) 希望者数	55	62	44	57	51	112
日本製紙(株) 再雇用者数	52	59	43	67	53	112
国内連結子会社 再雇用者数	-	-	-	-	-	309

※1 2014年度から国内連結子会社、管理職を含む(2013年度まで日本製紙(株)の一般職)

※2 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で会社側から継続勤務を要請し了解を得る場合があることから、一部、再雇用者数が希望者数を上回っています

# 多様な人材が活躍できる職場づくり

## 事例 トライアル雇用制度を利用して採用 (日本製紙(株)吉永工場)

「トライアル雇用」とは、働いた経験が少ないことから、期間の定めのない雇用(常用雇用)での就職に不安のある方などが、常用雇用への移行を前提として原則3カ月間、試用雇用として働く、厚生労働省がすすめる制度です。

吉永工場では、2013年に初めて障がい者を新規雇用する際に本制度を利用して、OJTで研修を行いました。3カ月間の試行を通じて、通常の就職と比べ、実務を経験したことにより仕事や会社をより具体的に理解できたほか、相互に理解を深め、本採用に至りました。

### 女性の活躍・活用

## 女性が活躍できる環境を整備しています

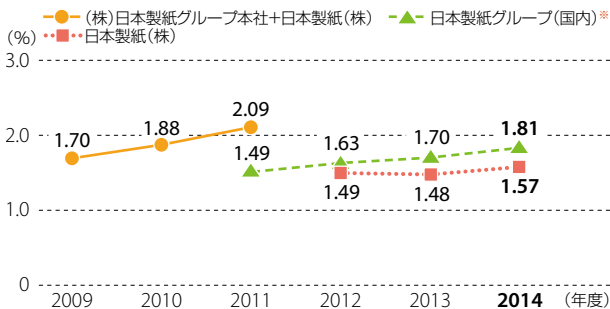
組織の活性化や少子化社会での人材確保の観点からも、女性の活用・活躍というテーマは重要性が増しており、日本製紙(株)では、新たに人材企画室を設置し、その環境整備に取り組んでいます。

例えば、仕事と育児の両立に関しては、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員が保存休暇(年次有給休暇の失効分)を利用できるようにするなど、育児支援策を拡充しています。

### ● 女性管理職数、採用数

管理職に占める女性の比率は下図の通り低い状況です。製造業の日本製紙(株)では、操業現場での勤務も多く、女性採用数そのものが少なかったことが、大きな理由のひとつです。現在は工場にも積極的に配置しており、2020年度までに女性管理職の倍増を目指して取り組んでいます。

女性管理職比率の推移(国内連結子会社)



2013年度から、過去に遡って参与・参事・理事・嘱託・受入・出向者を除く正規従業員に占める比率に統一しました

\* 日本製紙グループ(国内)は国内の連結子会社の集計値

女性管理職比率(海外連結会社)(2014年12月末現在)

17.8% (課長・部長など、課以上の組織単位の長を対象)

総合職新卒採用人数の推移(日本製紙(株))

(年度)	2010	2011	2012	2013	2014	2015
総合職新卒採用数(人)	33	16	37	43	56	34
うち女性(人)	6	3	3	6	8	7
うち男性(人)	27	13	34	37	48	27
女性比率(%)	18	19	8	14	14	21

### ワークライフバランスの推進

## 仕事と家庭の両立を支援しています

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・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。

### ● 「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～2016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

ワークライフバランス関連データ

	単位	2014年度
育児休業取得状況 <sup>※1</sup>	人	25
うち男性	人	4
うち女性	人	21
出産者の取得率	%	91
復職率	%	100
出産休暇取得者数 <sup>※1</sup>	人	164
うち男性	人	141
うち女性	人	23
出産休暇平均取得日数 <sup>※1</sup>		
男性	日	3
女性	日	86
介護休業取得者数 <sup>※1</sup>	人	2
総労働時間 <sup>※2</sup>	時間	1,885
年休取得率 <sup>※2</sup>	%	69.2

※1 集計対象組織:国内の連結子会社

※2 集計対象組織:日本製紙(株) 一般従業員

● 人材育成の取り組み  
能力を向上・発揮できる支援をしています

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適材適所の人員配置、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、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んでいます。

● 自己啓発と自律的な能力開発の支援

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。新任管理職研修など従来の階層別教育もグループで共催するなど会社を横断した育成に取り組んでいます。工場における階層別教育も近隣工場と共催をするなどそれぞれの事業所にとどまることなく広い視野を持った人材育成に取り組んでいます。

また、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として、約150講座の通信教育や、選択型集合研修もグループに展開し共催しています。各人が取り組みたい



社内研修の様子

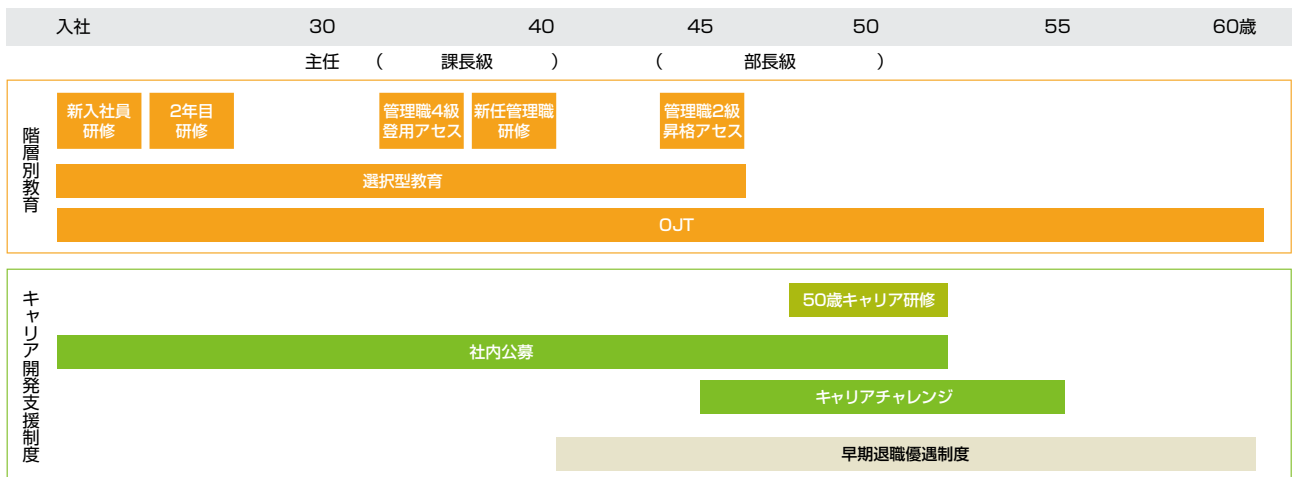
い内容を自分で考えて自主的に受講できることに加え、集合研修ではグループ他社の従業員と刺激を与え合う貴重な場となっています。

● 適材適所の人員配置

日本製紙(株)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「人材公募制度」を導入しています。これは、日本製紙グループ各社からの社内求人に対して各人が自己のスキル、今後のキャリアを考え自ら応募する仕組みとして活用されています。

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:2014年度)



人権と雇用労働に関わる責任

多様な人材が活躍できる職場づくり

## 多様な人材が活躍できる職場づくり

### ● 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、グローバル人材の効率的な育成を目的として、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。現在は約500人が登録されています。

事例

### グローバルに小集団活動を展開

日本製紙グループでは、国内外で小集団活動を実施しています。この活動では数人でひとつのグループをつくり、業務改善や品質改善、費用削減などに取り組みます。

社長をはじめとした経営陣を含む約300人が参加した2014年の第22回全社発表大会には、国内9工場、海外2工場で代表に選ばれた11チームが発表を行いました。これ



第22回全社発表大会集合写真

は自分の職場の業務の理解を深め、発表を通じて他の職場や海外の良い事例を参考にできる機会となっています。

### ● 現場力の強化

ものづくりの原点は現場にあります。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、2008年度から「現場力強化活動」として全工場で行っています。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。2015年度は、2012年に合併した板紙事業での導入を推進しています。

### ● 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、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。

### ● 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。面談によって人事考課への納得性を高めるとともに、各人の能力開発の指針としています。また、管理職への登用・昇格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。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。

会社の施策について従業員の理解を得るには、日常的なコミュニケーションも大切です。日本製紙グループでは、決算状況の説明をはじめとして、日頃から労働組合や従業員への情報提供を行い、話し合いの機会を設けるよう努めています。