経営に関わる責任

ステークホルダーの皆さまからのご意見は、
社会と共生し持続可能な成長をしていくための課題への気付きの機会になります。

決算･経営説明会

評価指標	目標	達成状況（2017年度）
重要課題 **ステークホルダーとの対話**		
【株主、投資家など】建設的な対話	経営方針への理解を得る努力を行うとともに、株主等の声に耳を傾け、資本提供者等の目線からの経営分析や意見を収集して経営に反映	各種説明会（4回）、個別ミーティング（159回）で、説明、意見の収集 当社ウェブサイトにおいて適時に情報を開示、当社グループに関するお問い合わせに速やかに回答
【サプライヤー】主要原材料（チップ、パルプ）のサプライヤーアンケート、現地ヒアリング	人権、労働、地域社会、生物多様性への配慮、合法性を確認	アンケート（チップ21件、パルプ19件）および現地ヒアリングで問題がないことを確認
【顧客】調査･お問い合わせへの回答	迅速かつ正確に開示	調査･日々のお問い合わせに迅速、正確に回答
【従業員、請負業者など】利用者の個人情報や通報相談内容などを厳正に管理し、プライバシーを保障する	安心して内部通報･相談をすることができる	グループヘルプライン受付窓口担当者に対する教育および情報管理の徹底。2017年度の通報受付件数31件
【地域住民】リスクコミュニケーションなどで環境情報を開示、対話	環境リスクの情報をステークホルダーと共有する	リスクコミュニケーション（26回）で説明、意見の収集

コーポレートガバナンス、情報開示
基本的な考え方 …… 14
コーポレートガバナンス体制 …… 14
役員報酬 …… 15
人事･報酬諮問委員会 …… 15
取締役会の実効性評価 …… 15
内部統制システム …… 16
情報開示の考え方 …… 16

ステークホルダーとの対話
基本的な考え方 …… 17
IR活動 …… 17
お客さまとの対話 …… 18

CSRマネジメント
マネジメント体制 …… 20
国内外の団体への参加 …… 20

コンプライアンス
コンプライアンス体制 …… 21
グループ内部通報制度 …… 21
個人情報の保護 …… 22
知的財産権の尊重 …… 22
公務員に対する贈賄防止および競争法遵守 …… 22

コーポレートガバナンス、情報開示

持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指し、
透明性を一層高め、公正な経営を実現していきます

基本的な考え方

持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指します

日本製紙(株)は「企業グループ理念」(→P.5)に基づき、日本製紙グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するために「コーポレートガバナンス基本方針」を2015年11月に制定しました。当社は「コーポレートガバナンス・コード」の各原則を全て実施しています。

当社は、株主をはじめとするステークホルダーに対する経営の透明性を一層高め、公正な経営を実現することを経営の最重要課題としています。業務執行と経営の監督の分離を確保するため、執行役員制度を採用するとともに、取締役会の監督機能の強化に努めています。また、グループの経営の司令塔として、成長戦略を推進し、傘下事業をモニタリングし、コンプライアンスを推進しています。

➡コーポレートガバナンス基本方針
https://www.nipponpapergroup.com/ir/governance/policy/index.html

コーポレートガバナンス強化の取り組み

2006年度	•内部統制システムの構築に関する基本方針を制定 •取締役の任期を2年から1年に短縮
2013年度	•執行役員制度を導入 •独立社外取締役を導入
2015年度	•「コーポレートガバナンス基本方針」を制定 •取締役会の実効性評価を開始
2016年度	•人事·報酬諮問委員会を設置 •独立社外取締役を2人に増員

コーポレートガバナンス体制

経営の効率性と信頼性の向上に努めています

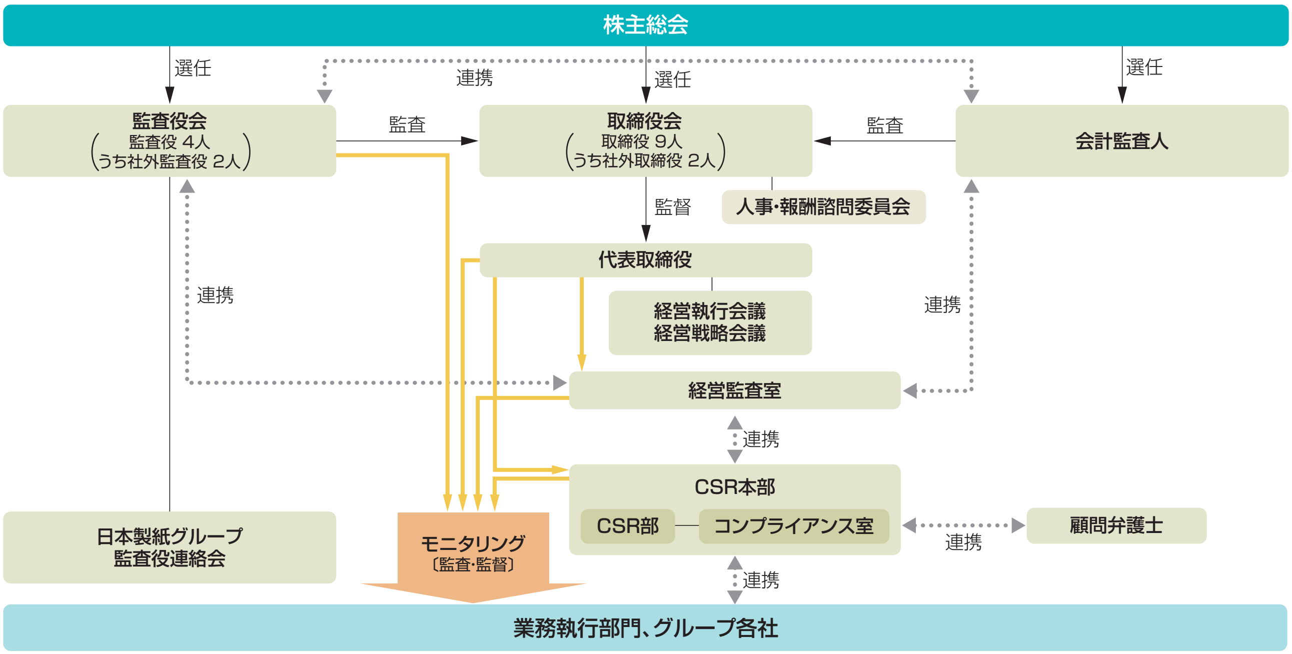
日本製紙(株)は、社内取締役7人、社外取締役2人の計9人(2018年6月28日現在)で取締役会を構成しています。各担当業務における業績とマネジメント能力に秀でた社内取締役と、専門的な知識や経験の豊富な社外取締役で構成することにより、取締役会全体としての知識、経験、能力のバランスおよび多様性を確保しています。

経営執行会議は、原則週1回開催し、社長決裁権限事項など経営に関する重要事項の審議を行っています。経営戦略会議は、必要に応じて開催し、事業分野ごとの経営戦略などグループの重要事項について審議しています。

経営に対する監視機関として監査役会を設置しています。監査役4人のうち2人は社外監査役で、社外の立場から意見を述べ、監視·監査機能の強化に寄与しています。

日本製紙(株)における2018年6月28日現在の取締役は男性9人、監査役は男性3人·女性1人で構成されており、全員が50歳超です。

会社の機関·内部統制の関係(2018年6月28日現在)



● 代表取締役社長等を退任した者の状況

日本製紙(株)に相談役制度はありません。顧問制度はありますが、2018年6月28日現在、この制度における役職についている元代表取締役社長等はいません。

➡コーポレートガバナンス報告書
https://www.nipponpapergroup.com/ir/governance/report/

役員報酬

職責・業績に応じて報酬を決定しています

役員報酬について、日本製紙(株)は「コーポレートガバナンス基本方針」に次の通り定めています。

コーポレートガバナンス基本方針(抜粋)

第8条(取締役および監査役の報酬等の決定に関する方針)

(1)取締役については、中長期的な企業価値の向上を意識した経営によって株主価値の向上に努めるインセンティブ付けを行うため、自社株購入・保有についてガイドラインを設定します。取締役は、当ガイドラインに基づき、月次報酬のうち一定額を、役員持株会への拠出により当社株式の取得に当てます。取得した当社株式は在任中継続して保有します。

(2)取締役の月次報酬は、当社における職責に応じて基準額を定め、そのうち70%を固定的に支給し、30%については、原則として前事業年度業績に応じて増減したうえで支給します。なお、賞与、退職慰労金はありません。

(3)社外取締役および監査役については、月次報酬を固定的に支給します。なおその職責に鑑み、役員持株会への拠出は任意とします。

2017年度に係る取締役および監査役の報酬等の総額※1

役員区分	人数	報酬等の総額
取締役	10人※2	360百万円/年
監査役	4人	56百万円/年

※1 百万円未満は切り捨てて表示しています
※2 当該事業年度中に退任した取締役1人を含んでいます

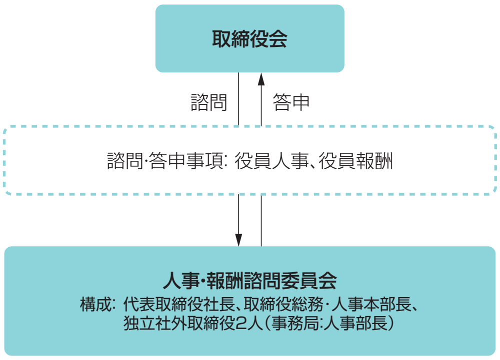
人事・報酬諮問委員会

経営の透明性の向上に努めています

日本製紙(株)は、コーポレートガバナンスの一層の充実を図るため、取締役会の諮問機関として、独立社外取締役を主要な構成員とする人事・報酬諮問委員会を2016年4月に設置しました。

同委員会は、取締役・監査役の候補者の選任プロセス・資質・指名理由、独立社外役員に係る独立性判断基準等並びに役員報酬体系等に関し、取締役会から諮問を受けて、委員である独立社外取締役2人の適切な関与・助言を得ながら検討します。取締役会は、同委員会の答申を得て、取締役・監査役の候補者および取締役の報酬等を決定しています。

人事・報酬諮問委員会の構成と機能



取締役会の実効性評価

取締役会の実効性を高めていきます

取締役会の機能を継続的に強化していくために、日本製紙(株)では2015年度から、取締役会の実効性を自己評価しています。

毎年1回、取締役会の運営や取締役会での議論などに関して、取締役会事務局が各取締役と各監査役からアンケートを取ります。アンケートの分析結果をもとに、取締役会は自らの実効性を分析・評価し、その向上に取り組んでいます。

コーポレートガバナンス、情報開示

● 2017年度における分析・評価の結果の概要

[現状]

現状評価を「取締役会の構成」「取締役会の付議事項」「取締役会の運営」「取締役・監査役のトレーニング」「社外役員への情報提供・支援体制」という5つの観点から行った結果、コーポレートガバナンス・コードの各原則をふまえた取り組みが継続的に進展しており、概ね適切であると評価しました。

特に「取締役・監査役のトレーニング」については、その機会の確保を2017年度の改善課題に掲げ、2015年度から社内で役員向けセミナーを年1回継続実施していることに加え、2017年度から外部セミナー受講の斡旋を開始するなど、一層の環境整備に取り組みました。

「取締役会の構成」については、多様性の観点を中心に、中期的な課題として継続的に検討していくこととしました。

[改善課題]

2018年度に取り組むべき課題として「取締役会報告の改善」を掲げました。2016年4月に取締役会規則を改正し運用してきた取締役会付議事項については、新たに中期経営計画の進捗、内部統制システムの運用状況、政策保有株式の検証などについて審議を行いました。今後は、取締役会の主要な付議事項である業績報告について、資料や報告方法をよりわかりやすくするよう工夫し、取締役会のモニタリング機能の向上に向けた一層の環境整備に取り組むこととしました。

内部統制システム

法令に則った体制を整備し運用しています

会社法および関連法令に則り2006年に「内部統制システム構築の基本方針」を取締役会で決議・制定し、適宜改正しています。この基本方針に基づき、取締役の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制と、日本製紙（株）およびその子会社の業務の適正を確保するための体制を整備し運用しています。

● 財務報告に係る内部統制報告

金融商品取引法における内部統制報告制度に対応し、財務報告に係る内部統制の整備・運用状況を経営監査室が評価しています。2018年3月末日時点において、日本製紙（株）およびグループ会社計24社について評価した結果、財務報告に係る内部統制は有効であると判断しました。

情報開示の考え方

積極的な情報開示で経営の透明性を高めます

日本製紙グループでは、行動憲章（→P.20）に則って企業情報を開示することで、経営の健全性・透明性を高めていくよう努めています。その指針が2005年10月に定めた「日本製紙グループ 情報開示基本方針（ディスクロージャー・ポリシー）」です。この基本方針に沿って、金融商品取引法をはじめとする関係諸法令、金融商品取引所の定める適時開示規則に従い、透明性、公平性、継続性を基本として迅速に情報を開示しています。また、諸法令や適時開示規則に該当しなくても、社会的関心が高いと判断した情報については、可能な限り迅速かつ正確に開示しています。

➡情報開示基本方針
https://www.nipponpapergroup.com/ir/disclosure/policy/

コメント

当社の持続的な成長と企業価値の向上を目指します

日本製紙（株）　社外取締役　藤岡 誠

コーポレートガバナンスの目指すところは、透明性が高く公正な経営により、企業の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現することにあると考えます。また、持続的な成長のためには、企業がその事業活動を通じて地球環境や社会的課題解決への貢献をきちんと果たしていくことも重要です。

近年の社会的要請の高まりに応じて、当社のガバナンスも着実に強化、進展していますが、今後とも、私の産業政策および企業経営に関する経験や知見、並びに国際的な経験をも活かしながら、社外取締役として独立した客観的な立場から当社の経営の監督と助言を行っていきます。

ステークホルダーとの対話

社会と共生していくために、対話の機会を積極的に設けています

基本的な考え方

積極的な対話に努めています

ステークホルダーの皆さまと直接対話する窓口や機会を設けて、日常的な情報発信や意見交換に努めています。

各事業所では定期的なリスクコミュニケーションをはじめ、コミュニケーションの機会を積極的につくっています。また、ウェブサイト、CSR報告書やCSRの取り組みを平易に解説するコミュニケーション誌「紙季折々」などでも、皆さまからご意見をいただいています。

得られたご意見は、適切な判断のもとで経営に反映させ、社会と当社グループがともに持続的に発展していけるよう取り組みを進めていきます。

日本製紙グループCSR報告書2017は環境コミュニケーション大賞優良賞を授賞（環境省、（一財）地球・人間環境フォーラム主催）

「紙季折々」

IR活動

株主・投資家と積極的に対話しています

日本製紙（株）は、株主・投資家との建設的な対話を通じてグループの経営方針への理解を得るよう努めています。また、資本提供者等の目線からの経営分析や意見を収集して経営に反映させることで、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上につなげていきます。

2017年度の活動実績

決算・経営説明会	1回
決算説明会（電話会議）	3回
個別ミーティング	159回

● 各種見学会など

日本製紙グループの事業活動に対する理解を深めていただくため、毎年工場見学会などの機会を設けています。機関投資家やアナリストを対象に、2017年度は日本製紙クレシア（株）の京都工場見学会を開催し、参加した皆さまからご好評をいただきました。

● 株主総会、株主通信、IRウェブサイト

日本製紙（株）は、株主総会での株主との対話を充実させるために、会社情報の適時・適切な提供・開示に努めています。株主総会招集のご通知は、株主に必要な情報をより多く掲載するとともに、読みやすさ・わかりやすさにも配慮しています。また、2018年6月の株主総会では、開催日の23日前に招集ご通知を早期発送し、さらにその7日前から当社ウェブサイトなどで招集ご通知の内容を早期開示しました。

さらに、株主通信を年2回お届けしているほか、当社ウェブサイトで情報を適時に開示しています。なお、当社ウェブサイトでは、当社グループに関するお問い合わせを承っています。

一株当たりの配当金推移　（円）

	2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期	2018年3月期
中間	20	30	30	30
期末	30	30	30	30

日本製紙グループのステークホルダーと対話窓口

ステークホルダー	主な対話窓口	コミュニケーション手段
社員など（役員、従業員、派遣労働者、パート労働者、社員家族）	人事担当部門	各種労使協議会、各種労使委員会など
お客さま（法人ユーザー、一般消費者など）	営業担当部門 製品安全担当部門 お客さま相談窓口	個別面談、お問い合わせ対応など
社会・地域住民 （地域社会、NPO・NGO、自治体、メディア、学生など）	工場・事業所の担当部門	環境安全説明会、リスクコミュニケーション、 環境モニター制度、工場説明会など
	各業務の担当部門	面談など
	社会貢献担当部門	各種社会貢献活動など
	広報担当部門	ニュースリリース、取材など
取引先（サプライヤー、請負会社など）	調達担当部門 人事担当部門	個別面談、サプライヤーアンケートなど
株主（株主・投資家など）	総務担当部門 IR担当部門	株主総会、株主通信、各種説明会、 アニュアルレポート、IRウェブサイト、IR情報メールなど

ステークホルダーとの対話

お客さまとの対話

製品の価値向上について

日本製紙グループのヘルスケア事業担当者が、特別養護老人ホーム「ながとろ苑」を訪問しました。同苑は、機能性セルロースナノファイバーを世界で初めて用いた超強力消臭シートを採用した大人用紙おむつ「肌ケア アクティ®」シリーズのユーザーです。野村施設長・富田介護士・飯島介護士から、日本の高齢化問題、特別養護老人ホームの役割、「肌ケア アクティ®」導入の感想などについてお話を伺いました。

（インタビュアー:日本紙通商（株）酒井 優、日本製紙クレシア（株）大澤 剛太）

野村 文男氏
施設長

富田 博氏
介護士

飯島 初恵氏
介護士

お客さま概要

商号
特別養護老人ホームながとろ苑

所在地
埼玉県秩父郡長瀞町

主要事業
特別養護老人ホーム、ショートステイ、通所介護、訪問介護、居宅介護支援

日本製紙グループとの関わり
2016年に大人用紙おむつ「肌ケア アクティ®」を導入、以来継続して購入

――特別養護老人ホームという立場から、日本の高齢化問題をどう見ていらっしゃいますか。

野村　介護職員の人手不足が一番の問題です。我々介護施設でも、いわゆる2025年問題※1への準備を着々と進めていますが、なかなか追い付いていません。団塊の世代の方々が特別養護老人ホームを使う時期が来た時、人手不足のため必要なサービスを提供できない。これが、これからの介護施設の大きな問題だと考えています。

※1 約800万人といわれる団塊の世代が、2025年に75歳を超えて後期高齢者となります

――人手不足の解消のため、例えば外国人の方の雇用は考えていますか。

野村　そういう方針の施設もありますが、当施設では今のところ考えていません。高齢者の方が相手ですので、私の経験上、なかなか言葉の壁がありコミュニケーションを取りにくい印象があります。できるだけ近隣の日本人の方から介護職を採用していく方向で、と思っています。

――地域と共生するための取り組みについて、お聞かせください。

野村　地域に対する公益的な取り組みとして、近隣の65歳以上の方を対象に「ランチカフェ」を4月から始めました。「オレンジカフェ」という、認知症の方とそのご家族が集まってお茶を飲みながら話し合う場があるのですが、それを進歩させた形です。当施設でその日に出している食事をそのままランチとして提供しています。ご高齢でもまだまだ元気な方を想定していますが、要支援の方でもご参加いただけます。理念にも掲げていますが、当施設は「地域に開かれた施設」を目指して運営しています。

――貴施設の業務、介護内容などについて、教えてください。

野村　特別養護老人ホームは現在、原則要介護※23以上の方しか入所できませんので、今はいわゆる「終の棲家」という意味合いで入所されている方が多いですね。私たちは、そうした方々が、最後の生活を安楽に、ご自身の思うような生活スタイルをできるだけ取れるよう、サポートに努めています。そのなかではもちろん、食事や排泄、おむつ交換なども大きな比重を占めています。

富田　なるべく利用者様とのふれあいとかレクリエーションを充実させたいと考えていますが、介護度の高い人が多いので、残念ながら対象者は限られています。そういうことをふまえた上で、その人らしい生活というか、苦痛を取り除い

て安心感を与えられるような介護をさせていただこうと思っています。

飯島　毎週日曜日に、皆で工作をしたりボランティアを呼んだりなど、イベントを入れています。誕生月にあたる方を発表して誕生日会も開いています。日曜日だけはお風呂介助がないので、昼食も30分ほど早めにして業務も早めに終わらせて、午後1時30分頃から1時間～1時間半くらい楽しんでいただいています。

※2 介護サービスを受ける際に、対象者の状態の程度を判定するもの。要介護は1～5の5段階。要介護3は、立ち上がりや歩行が自力ではできず、排泄や入浴、衣服の着脱などにもほぼ全面的な介護が必要な状態を指します

――この仕事をされていて、どういう時にやりがいを感じますか。

飯島　私はお年寄りがすごく好きという気持ちがあって、そのなかで、言葉でのコミュニケーションの取れない人もいますが、何か話しかければ、必ず何かが返ってくるんです。言葉が出なくても、ニコッていう笑顔が見られたり、そういうのを見た時に、あ、言葉が伝わっているんだなって、こういう仕事をやっていて良かったな、と思います。あとは一言一言、当たり前のことだけれど「ありがとう」って言われると、それはもうすごく嬉しいですね。

富田　介護をさせていただいていて、「私は今、安心しています、充実しています」という雰囲気が伝わってきた時です。「ありがとう」など具体的な言葉で返ってくる人ももちろんいますが、そうでない人でも笑顔が返ってきたりすると、とても嬉しいです。

――「肌ケア アクティ®」シリーズを導入されての、ご感想・ご意見などをお聞かせください。

飯島　とても満足しています。例えば交換した後のおむつは捨てる前にひとつの袋にまとめるのですが、今までは縛っていても強い臭いを放っていて消臭スプレーを使っていました。今は全然臭いが気にならず、消臭効果が高い製品だということを実感しています。また、導入前はおしりのおむつかぶれがひどかったのですが、導入後はまったく聞かなくなりました。これらのおかげで、全員ではありませんが、おむつの交換回数を減らすことができ、睡眠を長く取れるなど利用者さんの負担を減らすことができました。あと、紙おむつのテープ部分が長いので外れにくいということにも満足しています。

富田　おむつ交換の現場ではさすがに臭いが少しはありますが、施設内ではほとんど臭いがなくなりました。

野村　当施設は2フロアに分かれていまして、2階が特別養護老人ホームです。以前は1階の職員から、たまに「2階はずいぶん尿臭がするよ」と言われていましたが、今はそういう声を聞かなくなりました。私自身も、以前は気になっていた尿臭・便臭が、気にならなくなりましたね。

――当社のサポート体制は、いかがですか。

飯島　おむつのつけ方、パッドの選び方などの勉強会がありがたいです。現場にいて慣れていても、しっかりおむつを替えていない職員が多々いるのです。そういう勉強をまめにやるほど身になるし、利用者さんの負担も減る。定期的にやっていただけると伺っており、ありがたく思っています。

野村　他の業者さんよりも、営業の方が頻繁に足を運んでくださっているのは確かです。今後ともよろしくお願いします。

――日本製紙グループに期待する役割をお聞かせください。

野村　御社製品に限らず一般論ですが、布おむつから紙おむつに替わって、トータルコストが下がりましたし、利用者さんの不満もないし、紙おむつは良いなと思っています。私が6年前に当施設に来た時、ここではまだ布おむつを使っていました。紙おむつは浸透していましたが、当時はまだ布のほうが良いという感覚が、特に高齢者の方にありました。各紙おむつメーカーさんの努力の末、今があると思います。日本製紙グループはいろいろな事業をやっていますが、この分野にも今まで以上に力を入れていただきたい。消臭効果だけでなく吸収力や着け心地などももっと追求していただき、なおかつ御社のコストも低く抑えられるような研究・努力をしていただけると、嬉しいです。楽しみにしています。

右手前から奥に向かって、野村施設長、富田介護士、飯島介護士
左手前から奥に向かって、酒井、大澤

CSRマネジメント

事業活動を通じて持続可能な社会の構築に寄与すべく CSR活動を推進しています

マネジメント体制

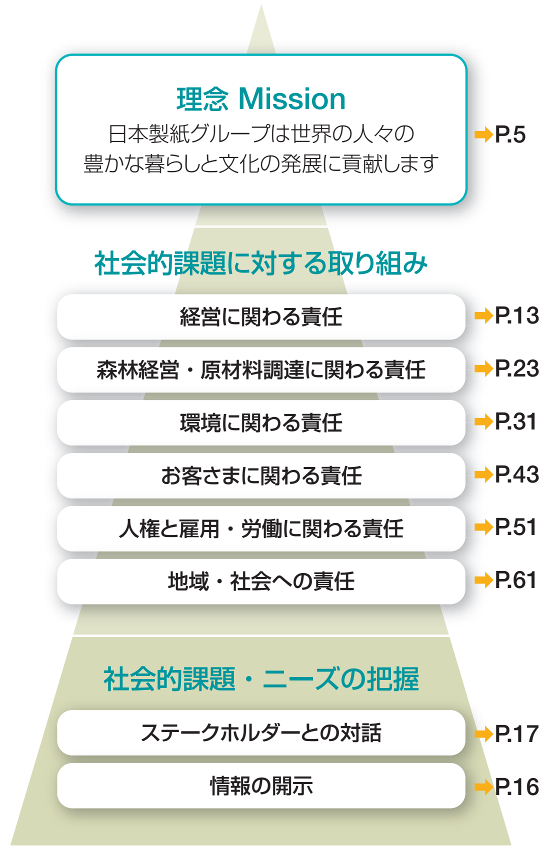
CSR本部を設置し活動を統括しています

日本製紙(株)では、グループ全体のCSR活動を統括する組織としてCSR本部を設置しています。CSR本部にはCSR部と広報室を置き、CSR部が各業務の主管部門と連携しながら行動憲章に基づいてCSR活動を推進しています。

日本製紙グループ行動憲章

1. 将来にわたって持続的な発展に邁進し、事業活動を通じて社会に貢献する。
2. 国内・海外を問わず、法令およびその精神を遵守するとともに、高い倫理観と社会的良識をもって行動する。
3. 公正、透明、自由な企業活動を行う。
4. 社会的に有用かつ安全な製品・サービスの開発・提供を通じて、お客さまの信頼を獲得する。
5. 会社を取り巻く全ての利害関係者に対して、企業情報を積極的かつ公正に開示する。
6. 環境問題に積極的に取り組み、地球環境の維持、向上に努める。
7. 会社の発展と個人の幸福の一致を図り、夢と希望にあふれた会社を創造する。

事業活動を通じた社会的責任の遂行



● グループ各社へのCSR活動の展開

日本製紙(株)CSR部が主催して、主要グループ会社のCSR担当者と定期的にCSR連絡会を開催し、方針の伝達や意見交換を行っています。また、コンサルタントを招いてCSR活動の動向を把握したり、ワークショップで理解を深めたりしています。

● 重要課題に関する従業員アンケートの実施

日本製紙グループは2018年2月、CSRにおける重要課題(→P.12)に関して、ステークホルダーである従業員に対してアンケート調査を実施しました。社外ステークホルダーへの影響度(インパクト)などを加味して2018年度の重要課題を検討しました。

● 事業活動を通じた社会的責任の遂行

日本製紙グループは、事業活動を通じて持続可能な社会の構築に寄与していきます。そのために、ステークホルダーの皆さまからの期待と要請を把握し、経営、森林経営・原材料調達、環境、お客さま、人権と雇用・労働、地域・社会といった側面から社会的責任を遂行していきます。

国内外の団体への参加

社外との連携・協力を図っています

日本製紙グループは、他企業・団体と情報を共有し、連携し合いながら多くの活動に貢献していくよう努めています。

➡会員資格を有する主な団体
https://www.nipponpapergroup.com/csr/2018_DATA_SECTION.pdf

● 国連グローバル・コンパクト

日本製紙(株)は、2004年11月に国連グローバル・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原則を支持することを表明し、この取り組みに参加しています。

WE SUPPORT UN GLOBAL COMPACT

➡グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン
http://www.ungcjn.org/

コンプライアンス

コンプライアンスの周知徹底を通して
法令や社会規範に則った企業活動に努めています

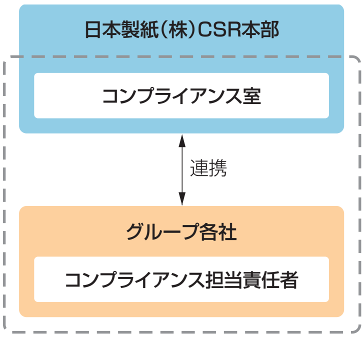
コンプライアンス体制

グループ全体でコンプライアンスの浸透を図っています

日本製紙グループでは、日本製紙(株)のCSR本部がまとめ役・先導役となり、コンプライアンスを周知・徹底するための取り組みを進めています。

グループ各社では「コンプライアンス担当責任者」を選任し、日本製紙(株)CSR部コンプライアンス室が主催する「グループコンプライアンス連絡会」などで積極的に連携を図っています。同連絡会では、重要な方針や施策などを伝達するほか、各社のコンプライアンス情報の共有化、教育や啓発活動のアドバイスなどを行うことにより、コンプライアンスの浸透を図っています。

コンプライアンス体制



● コンプライアンス教育の実施

日本製紙グループでは、コンプライアンスの周知徹底を図る研修を継続的に実施しています。社外の専門機関からコンサルタントを招聘し、グループ討議などを活用しながら、製造拠点や営業現場など職場に合った実践的な研修にしています。2017年度は、530人が受講しました。また、階層別研修として、主要グループ会社の新入社員研修、新任管理職研修などでもコンプライアンスについて教育しています。

コンプライアンス研修

グループ内部通報制度

ヘルプラインを運用しています

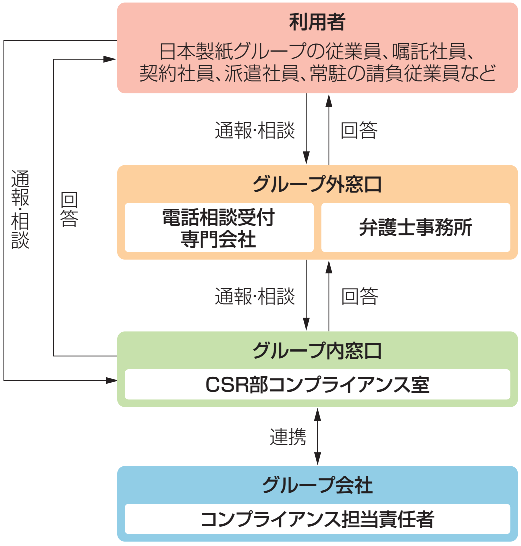
日本製紙グループは、職場における、法令・社会規範・企業倫理上、問題になりそうな行為について、グループ従業員が日常の指示系統を離れて直接通報・相談できる日本製紙グループヘルプライン(グループ内部通報制度)を設置しています。グループ内の窓口を日本製紙(株)CSR部コンプライアンス室とし、グループ外にも窓口を設けています。

同ヘルプラインでは、通報者のプライバシーの厳守と、通報・相談したことで不利益を被らないことを約束し、安心して通報・相談できる体制を取っています。

日本製紙グループヘルプライン 通報受付件数の推移

2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
26件	19件	11件	31件

日本製紙グループヘルプラインのフロー



コンプライアンス

個人情報の保護

体制とルールを整備しています

日本製紙(株)では、個人情報の取り扱いに関する体制と基本ルールを明記した規程やマニュアルを整備し、それらに基づいてお客さま、取引関係者、従業員などの個人情報を適切に取り扱っています。個人情報保護法の趣旨に基づいて、各部門が保有する個人情報の入手時期や使用目的などを管理台帳にまとめて把握・管理しています。この台帳を年1回総点検して、保有期限の到来した個人情報を廃棄するなど、個人情報を適切に管理しています。

知的財産権の尊重

知的財産権の尊重と関係法令遵守のために教育プログラムを実施しています

日本製紙グループでは、研究開発をはじめとする全事業活動において知的財産権を重視し、その尊重と関係法令遵守の徹底を図っています。グループ各社の従業員を対象に、日本製紙(株)知的財産部の部員や社外の弁理士が講師となって、知的財産権の教育プログラムを実施しています。

2017年度は、12のプログラムを延べ304人が受講しました。

公務員に対する贈賄防止および競争法遵守

グループ基本方針に沿って リスク管理体制の強化充実に努めます

日本製紙(株)は、公務員に対する贈賄の防止と競争法の遵守に関するグループ基本方針を、2017年11月に制定しました。

日本製紙(株)は、2004年4月制定の「日本製紙グループ行動憲章(→P.20)」や「日本製紙行動規範」において「公正・透明・自由な企業活動」の一環として贈賄の防止や競争法の遵守について明記しているほか、企業グループ理念においても、重視する価値のひとつとして「Fairness」を掲げています。これらの規定やその精神のもと、当社グループはこれまでも贈賄の防止や競争法の遵守にトップダウンで取り組んできました。

しかし近年、世界各国でこれらの分野における規制の整備が急速に進み、当局による摘発が積極的に行われるようになりました。その結果、海外に事業を展開する日本企業が摘発され制裁を科されるケースが増加しています。

ついては、海外拠点を含めた当社グループ全体で、関係各国の法令遵守の徹底を一層図っていくことにしました。今後、この基本方針に沿ったリスク管理体制の強化・充実に取り組んでいきます。

日本製紙行動規範
https://www.nipponpapergroup.com/csr/charter/

●「日本製紙グループ　公務員に対する贈賄防止基本方針」の骨子

- 贈賄禁止・法令遵守・教育実施を規定しています。グローバルな事業展開を念頭に、日本国内のみならず、事業を展開する各国・各地域で法令遵守を徹底すべきことを明示しています。
- 外部への説明責任を果たすため賄賂性のない支出についても記録化を義務付けています。

日本製紙グループ　公務員に対する贈賄防止基本方針
https://www.nipponpapergroup.com/csr/
Basic Policy on Prevention of Bribery_JP.pdf

●「日本製紙グループ　競争法遵守基本方針」の骨子

- 関係各国の法令遵守・教育実施を規定しています。グローバルな事業展開による国際取引の場面を想定し、日本を含む関係各国の競争法を遵守すべきことを明示しています。
- 競争法に関する典型的な違反類型を列挙することにより、禁止事項を具体化しています。

日本製紙グループ　競争法遵守基本方針
https://www.nipponpapergroup.com/csr/
Basic Policy on Compliance with Competition Laws_JP.pdf