



役員向けのコンプライアンス研修
(2019年8月)

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
気づきの機会になります。

※統合報告書2020 P47-55もご参照ください。

重要課題	関連指標	取り組み状況 (2019 年度)
コンプライアンスの徹底	グループ行動憲章の周知徹底	コンプライアンス研修を実施(日本製紙およびグループ会社の25拠点で43回開催、約950名受講)
	適切な情報管理による内部通報受付	日本製紙グループヘルプラインへの通報受付件数46件
ステークホルダーとの対話	株主、投資家などとの建設的な対話	当社グループの経営方針への理解を得るために、経営説明会(1回)、個別ミーティング(136回)を実施
	地域住民に対する環境リスク共有のため、リスクコミュニケーションを定期的に実施	国内の工場周辺地域の住民に対するリスクコミュニケーションを実施(26回)

コーポレートガバナンス

当社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目指します

基本的な考え方

日本製紙(株)は、グループ経営の司令塔として、日本製紙グループが掲げる企業グループ理念に基づき、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、2015年11月に「コーポレートガバナンス基本方針」を制定し、当社のコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方の指針を定めています。

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、当社はグループ経営の成長戦略を推進し、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。

なお、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。

→ コーポレートガバナンス基本方針

<https://www.nipponpapergroup.com/ir/20200515CGC.pdf>

→ コーポレートガバナンス報告書

(最終更新日 2020年7月1日)

<https://www.nipponpapergroup.com/ir/20200701cgr.pdf#page=1>

コーポレートガバナンスの強化の取り組み

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名に増員
2019年度	● 独立社外取締役を3名に増員 ● 社外取締役と社外監査役に女性各1名を選任 ● 人事・報酬諮問委員会の社外取締役過半を実現 ● 株式報酬制度「株式給付信託」を導入

コーポレートガバナンス体制

取締役会

日本製紙(株)は、2006年5月に内部統制システムの構築に関する基本方針を制定しました。

当社の取締役会については、コーポレートガバナンス基本方針にその役割等を明記しています。

当社の取締役会は経営全般に対する監督機能を担い、法令・定款上取締役会が決定すべき事項とされている重要な業務執行の決定等を通じて、当社のためにもっとも適切な意思決定を行うとともに、当社の代表取締役社長およびその他執行役員の職務執行の状況を監督します。また、サステナビリティ(持続可能性)を巡る環境・社会的な課題の重要性に鑑み、役員および従業員の意識を高めるとともに、ステークホルダーに配慮しながら課題解決に向け積極的な取り組みを推進することを通じ、社会の持続可能な発展と当社グループの企業価値の向上を図ります。

また、当社の取締役会の構成は、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、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。2019年度は取締役会における社外取締役比率1/3を実現するとともに、社外取締役と社外監査役に女性各1名を選任しました。

→ 内部統制システムの構築に関する基本方針(第96回定時株主総会招集ご通知 P.46)

<https://www.nipponpapergroup.com/ir/syosyututi20200601.pdf>

経営執行会議

日本製紙(株)の経営執行会議は、社長の業務執行を補佐するために、原則週1回開催し、社長決裁権限事項など重要な業務執行の審議を行っています。その構成メンバーは、原則として、社長以下の取締役(社外取締役を除く)および取締役でない本部長です。

なお、月1回、経営執行会議の出席者に、社外役員と全工場長を加え、経営層での月次決算情報の共有化を図っています。

グループ経営戦略会議

日本製紙(株)のグループ経営戦略会議は、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に関する重要事項について審議を行っています。その構成メンバーには、当社経営層のほかに、主要なグループ会社の社長も含まれます。

監査役・監査役会

日本製紙(株)の監査役は、取締役会をはじめ経営執行会議、グループ経営戦略会議などの重要な会議に出席し、取締役の業務執行について厳正な監視を行うほか、会社業務全般にわたり適法・適正に行われているかを厳しく監査しています。

監査役会は、「日本製紙グループ監査役連絡会」を主宰し、主要グループ各社の監査役と監査方針・監査方法などを定期的に協議するほか、お互いに情報交換を実施するなど連携強化を図り、グループ監査の充実に努めています。

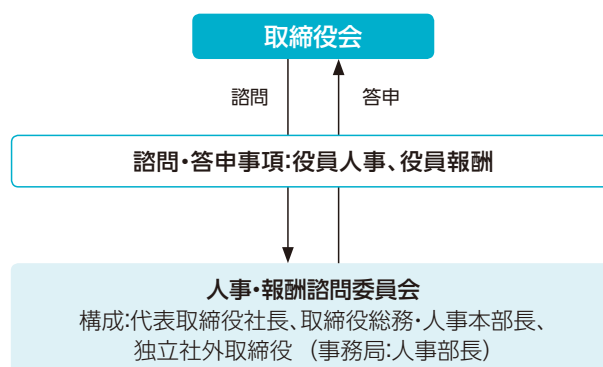
経営監査室

日本製紙(株)では、社長直属の経営監査室が、当社およびグループ各社の内部監査と財務報告にかかる内部統制の整備・運用状況の総合評価を行っています。内部監査は、合法性と合理性の観点から公正かつ独立の立場で行われます。

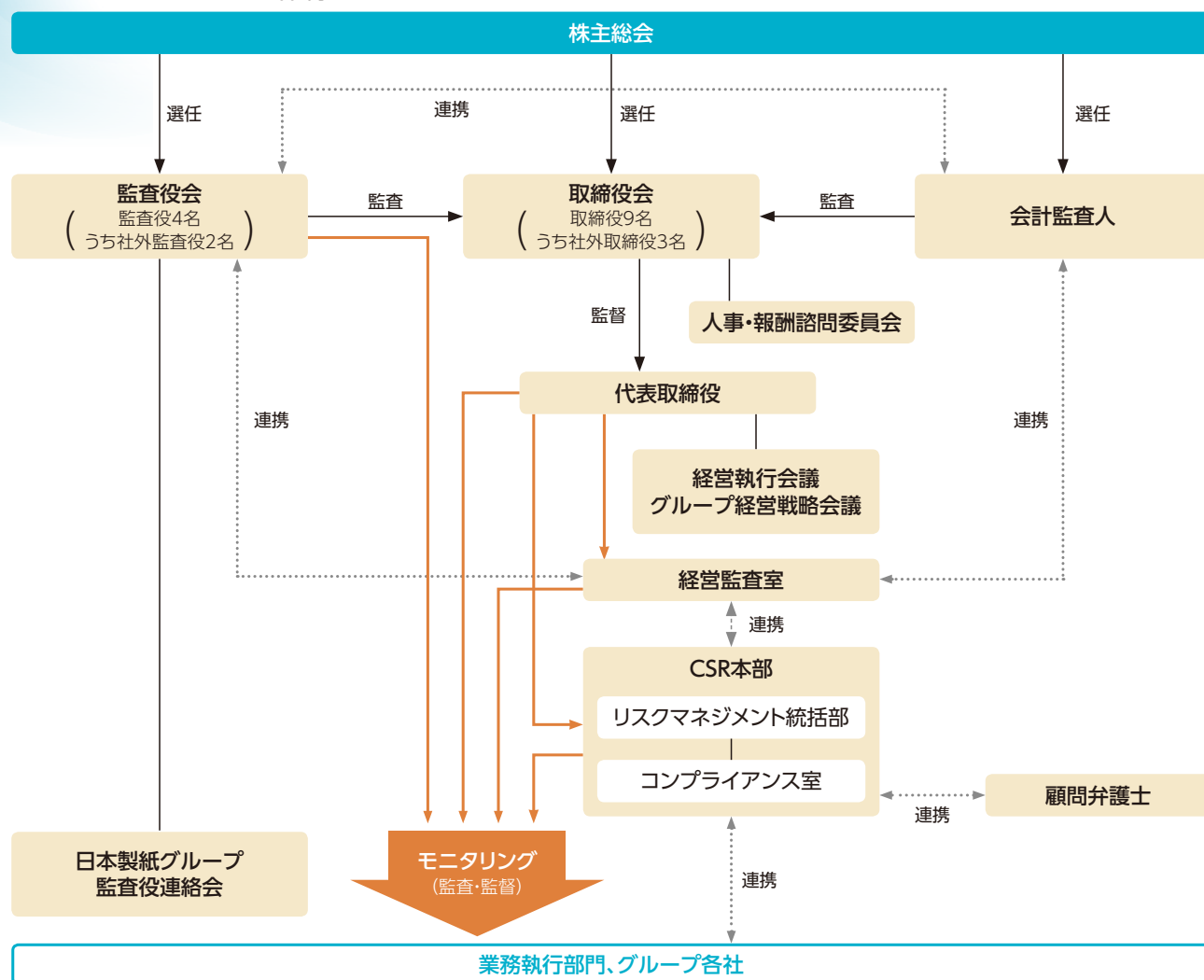
人事・報酬諮問委員会

コーポレートガバナンス基本方針に明記している通り、日本製紙(株)の人事・報酬諮問委員会は、取締役および監査役候補者の選任プロセス、資質および指名理由、独立社外役員にかかる独立性判断基準等ならびに役員報酬体系等に関して、取締役会から諮問を受けて、その適切性などについて検討し、会社の業績などの評価も踏まえ、答申を行います。同委員会は、代表取締役社長、取締役総務・人事本部長および独立社外取締役で構成され、独立社外取締役の適切な関与・助言を得ながら検討を進めます。当社の取締役会は、人事・報酬諮問委員会の答申を得て、取締役・監査役候補者の指名および取締役の報酬等の決定を行います。

人事・報酬諮問委員会の構成と機能



コーポレート・ガバナンス体制図（2020年7月1日現在）



コーポレートガバナンス体制一覧（2020年7月1日現在）

組織形態	監査役会設置会社
取締役会議長	取締役会長 馬城 文雄
取締役人数	9名(うち3名が社外取締役)
監査役人数	4名(うち2名が社外取締役)
独立役員の選任	5名(うち3名が社外取締役、2名が社外監査役)
2019年度 取締役会開催状況	開催回数：14回 取締役平均出席率：98.4%(うち社外取締役：97.4%) 監査役平均出席率：100%
2019年度 監査役会開催状況	開催回数：13回 監査役平均出席率：100%
会計監査人	EY新日本有限責任監査法人

独立役員

日本製紙(株)は独立役員の資格を満たす社外役員を全て独立役員に指定しています。なお当社は、社外取締役および社外監査役の候補者を決定する際に、法令に定める社外性の要件(過去に当社および当社の子会社の取締役、使用人などとなったことがないこと)に加え、東京証券取引所が定める独立性判断基準を満たし、一般株主との間で利益相反が生ずるおそれがないことも加味して、その独立性を判断しています。

社外取締役

藤岡 誠	藤岡氏は、通商産業省(現経済産業省)における大臣官房審議官、アラブ首長国連邦駐劄特命全権大使などを歴任された一方、民間企業の経営幹部としてのご経験をお持ちであり、官・民両方の経験を通じて培われた幅広い見識と国際感覚を活かし、当社の取締役の職務執行について客観的な立場から監督と助言をいただけると判断しております。
八田 陽子	八田氏は、直接企業経営に関与された経験はありませんが、国際的な会計事務所における豊富な経験と国際税務に関する高い見識、および当社社外監査役としての経験(2016年6月～2019年6月)を活かし、当社取締役の職務の執行について客観的な立場から監督と助言をいただけるものと判断しております。
救仁郷 豊	救仁郷氏は、東京ガス株式会社においてエンジニアリングや人事、調達、営業、海外事業など幅広い分野に携わり、さらに同社の経営陣幹部として経営の舵取りを担ってこられた豊富な経験と幅広い見識を活かし、当社取締役の職務の執行について客観的な立場から監督と助言をいただけるものと判断しております。

社外監査役

奥田 隆文	奥田氏は、直接企業経営に関与された経験はありませんが、司法機関における豊富な経験と法律の専門家として培われた高い見識を当社の監査に活かして、中立・客観的な視点で当社取締役の業務執行状況を監査し、経営の健全性および透明性の向上に貢献していただけると判断しております。
青野 奈々子	青野氏は、幅広い分野の民間企業における取締役・監査役の経験と、公認会計士として培われた高い見識を当社の監査に活かして、中立・客観的な視点で当社取締役の業務執行状況を監査し、経営の健全性および透明性の向上に貢献していただけると判断しております。

取締役会の実効性評価

日本製紙(株)は、取締役会の機能を継続的に強化していくために、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に対しアンケートを取ります。担当取締役がアンケートの分析結果を取締役に報告し、取締役会は、報告内容の審議などを通じて取締役会の実効性を分析・評価し、その結果に基づき、実効性の向上に取り組んでいます。

2019年度における分析・評価結果の概要

取締役会の実効性についてアンケート形式での自己評価をふまえ、分析・評価を行いました。「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つの項目について、全体として概ね適切であると評価しました。なお前回テーマに挙げた「社外役員がより活動しやすくするための支援強化」については、取締役会議事録の記載内容を充実させる、重要案件の事前説明を充実させる、グループ経営戦略会議などの社内会議にご出席いただくなどの改善に取り組みしました。

今後とも、取締役会報告事項の拡充など、取締役会の機能強化に取り組んでいきます。

役員報酬

役員報酬は、人事・報酬諮問委員会(P.17)の答申を受けて、取締役会が決定しています。

月次報酬

取締役の月次報酬は、日本製紙(株)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上で支給します。

業績評価の基準は、60%が当社単体業績(売上高、経常利益、ROAの対前年度増減率)、40%が当社グループ連結業績(売上高、営業利益、ROAの対中期経営計画達成率)です。なお、賞与、退職慰労金はありません。また、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。取得した株式は在任中継続して保有します。

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。

2019年度にかか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	11名	383百万円
監査役	6名	56百万円

※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2名および監査役2名を含んでいます。

(参考) 社内取締役に対する報酬の全体像 (2019年度)

	固定報酬	業績連動報酬	株式給付信託
方式	現金支給		ポイント付与
報酬枠	年額700百万円以内		年25,000ポイント以内(1ポイント=1株)
支給時期	月次(賞与、退職慰労金はなし)		取締役退任時 (累積ポイントを株式等に換算して給付)
算定方法	職責に応じて基準額を定め、そのうち70%を固定的に支給	職責に応じて基準額を定め、そのうち30%を原則として前事業年度業績に応じて増減した上で支給	役位に応じて定まる数のポイントを付与
業績評価基準	—	60%:単体業績(売上高、経常利益、ROA) 40%:連結業績(売上高、営業利益、ROA)	—
その他	一定額を役員持株会に拠出		—

(注) 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

株式報酬制度の導入

取締役の報酬と日本製紙(株)の株式価値との連動性をより明確にし、取締役が株価上昇によるメリットのみならず、株価下落リスクまでも株主と共有することで、当社の中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的として、取締役(社外取締役を除く)に対して月次報酬とは別に、株式報酬制度「株式給付信託(BBT:Board Benefit Trust)」を導入しました(2019年6月27日開催の第95回定時株主総会にて決議)。

社長の後継者および役員の育成

社長後継者

当社は、社長の後継者候補を、執行役員・取締役等の重要な役職を歴任させることで育成することにしていきます。執行役員・取締役の候補者については、取締役会の諮問機関として設置している人事・報酬諮問委員会において議論し、取締役に答申を行っています。答申を受けた取締役会は、答申内容や議論経過等を精査し、候補者を決定します。

取締役会は、このようなプロセスを通じて、次期社長となり得る候補者の計画的・継続的な育成を監督しています。

なお、社長の選解任のプロセスについては、役員候補者の決定と同じであり、人事・報酬諮問委員会が取締役会からの諮問を受けて検討し、答申を行います。

役員候補者の育成

将来的に当社の経営を担い得る人材確保という観点では、特に総合職を中心として、さまざまな職種・事業所間のローテーション実施、部長職または関係会社や海外子会社のトップといった重要なポスト・経営を補佐する立場への早期抜擢など、高レベルで密度の濃い業務・職務を経験させることにより、次世代の役員候補者を育成・選抜しています。

役員の研修等の方針

当社役員が、その役割および機能を果たすために必要とする事項(経済情勢、業界動向、法令順守、コーポレートガバナンス、財務会計、その他)に関する情報を継続的に提供するとともに、各役員が希望する外部研修への参加機会を確保することにより、役員の職務執行を支援しています。

■ 社外取締役メッセージ

「日本製紙グループの中長期的成長に向けた認識」

社外取締役 藤岡 誠



■ 「木」をベースに価値創造

日本製紙グループは、「木とともに未来を拓く」というスローガンを掲げて、さまざまな事業を、積極的に展開しています。このスローガンは、まさに当社グループの独自性、社会的な価値および中長期的な成長の方向性を簡にして的確に示していると考えます。

当社グループの特徴的な強みは、持続可能な資源である「木」を高度に余すことなく活用する技術・ノウハウを多く有していることにあります。また、自らも、国内および海外に広大な森林を所有して、持続的な森林経営と原材料調達も実践しています。これら自社の経営資源と能力を活用して、木をベースに価値を創造して世の中の新たなニーズに応えていくことにより、当社グループは持続的な発展を遂げることができると考えます。

■ 事業構造転換と競争力強化

当社グループは、現中期経営計画において、パッケージ、家庭紙・ヘルスケア、ケミカル、エネルギーを成長分野と位置付けて多面的に事業拡大に努めていますが、それは以上のような基本的な考え方に沿ったものです。同様に、より長期の視点から、最先端のバイオマス素材であるセルロースナノファイバーなどパルプから派生する新たな機能性素材の戦力化にも重点を置いて取り組んでいます。

他方、既存の洋紙事業は、近年のIT化の進展などにより国内需要が縮小を続けていることが課題です。当社は、これに対して、洋紙事業の生産体制を再編成して収益力の改善に努めています。しかし、今後も国内需要のさらなる縮小が予想されますので、それに対する積極的な事業構造転換および競争力の強化は将来に向けた重要な課題です。

■ 持続可能な社会の構築に貢献

企業は、社会の一員として、社会とともに発展を目指すことが必要です。

近年、地球規模の気候変動問題が一層深刻化するとともに海洋プラスチックごみ問題が世界規模の新たな課題となっていますが、そのようななか、再生可能な資源である木質資源の活用に対するニーズ、期待は従来以上に高まっています。私は、新しい紙素材・製品などを開発・展開することができる当社グループは、このような新たな社会的ニーズに応えてさまざまな事業を創出、展開することにより、長期的な企業価値向上とともに持続可能な社会の構築にも貢献できる機会が高まっていると考えます。

■ スピード感を持って

変化の激しい時代において企業が持続的な発展を遂げるためには、スピード感を持って課題に対応することが重要です。当社グループは、例えば、海洋プラスチックごみ問題が新たな課題として注目されるようになってから間を置かず「紙化ソリューション推進室」を設立して、紙製ストローなど環境に配慮した新製品を開発・展開するなど対応してきました。

このように経営環境の変化に応じてスピーディーに変化、対応できる当社グループの能力を、私は今後も期待しています。

経営に関わる責任

ステークホルダーとの対話

さまざまな機会を通じて対話を行っています

基本的な考え方

日本製紙(株)は、コーポレートガバナンス基本方針に「株主等との建設的な対話に関する方針」を定めており、株主をはじめとするステークホルダーの皆様との建設的な対話を重視し、さまざまな機会を通じて対話を持つように努めています。

また、日本製紙グループ行動憲章に「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」ことを規定するとともに、情報開示基本方針(ディスクロージャー・ポリシー)を策定し、実践しています。

→ コーポレートガバナンス基本方針

<https://www.nipponpapergroup.com/ir/20200515CGC.pdf>

→ 情報開示基本方針(ディスクロージャー・ポリシー)

<https://www.nipponpapergroup.com/ir/disclosure/policy/>

→ コーポレートガバナンス報告書

(最終更新日 2020年7月1日)

<https://www.nipponpapergroup.com/ir/20200701cgr.pdf#page=1>

株主総会

日本製紙(株)は、株主総会の活性化および議決権行使の円滑化に向けて取り組んでいます。株主総会招集通知は、読みやすさ・わかりやすさに配慮して、株主に必要な情報をお伝えしています。

2020年6月25日に開催された第96回定時株主総会では、開催日の17日前に早期発送するとともに、さらにその7日前から当社ウェブサイトなどで招集通知の内容を早期開示しました。併せて、スマートフォン用議決権行使ウェブサイト「スマート行使」を採用し、インターネットでの議決権行使ができるようにしています。

なお、新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、会場では、来場する株主にマスク着用を要請するとともに、検温、手指のアルコール消毒、間隔を確保した座席配置を実施しました。また、議事を簡素化し、開催時間を短縮しました。



会場入り口の手前で検温を実施

IR活動

担当する経営企画部は、財務・経理部門、総務部門およびCSR・広報部門などと連携し、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。

経営企画部は、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向上のために、資本提供者等の目線からの経営分析や意見を収集しています。経営者・経営幹部および関係部門に対し、「IR週報」を送付し、さらに定期的に取り締役会に報告を行うなど、経営に反映させるように努めています。

2019年度 機関投資家やアナリスト向けの活動実績

経営説明会	1回
決算説明会	4回
工場見学会	1回(東松山事業所)
個別ミーティング	136回

株主通信、ウェブサイト、 リスクコミュニケーション

日本製紙(株)は、株主に対し、年2回株主通信を郵送しています。

また、ウェブサイトでは、幅広いステークホルダーに対し随時情報発信を行うとともに、「お問い合わせ・資料請求」で経営をはじめ、環境、製品、CSRなど多岐にわたるご質問やご意見を受け付け、担当部門から返答しています。

さらに、当社グループは、「日本製紙グループリスクコミュニケーションガイドライン」を規定しています。工場のある地域住民や行政との環境コミュニケーションに努めており、大型設備の導入や点検に伴う工事の実施時には環境影響を説明する機会を設けています。(→P.42)



▶ 日本製紙グループウェブサイト

<https://www.nipponpapergroup.com/>

CSR講演会

日本製紙(株)は、社会課題の中からテーマを選び、取引先をはじめとするステークホルダーを対象にCSR講演会を開催しています。

2020年1月に開催した第8回CSR講演会では、脱プラスチックの動きや気候変動への対応など世界で起きている動きを背景に、日本製紙グループの合言葉「紙でできることは紙で。」をテーマに掲げました。当日は有田技術士事務所の有田 俊雄所長を講師として招き、「サステナブルパッケージングへの期待とさらなる展望」と題して、パッケージ分野を中心に持続可能な社会において求められる紙の役割についての特別公演を行い、約350人が来場しました。



CSR講演会の様子

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、取材対応など
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、統合報告書、IRウェブサイト、IR情報メールなど

経営に関わる責任

リスクマネジメント

日本製紙グループの経営リスク発生防止と、
リスク発生時の影響を最小限にとどめることを目指しています

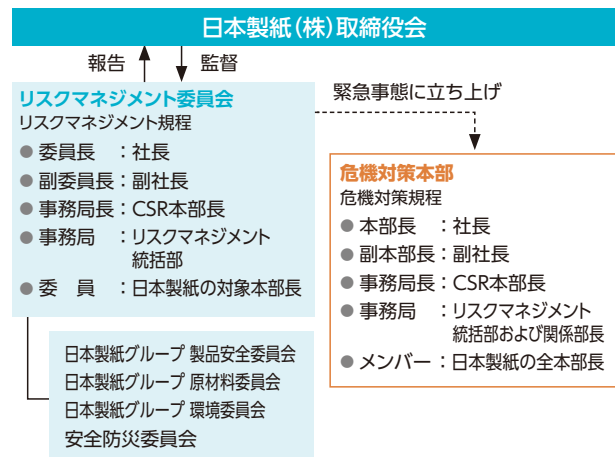
基本的な考え方

日本製紙グループは、日本製紙(株)の取締役会の監督のもと、当社の代表取締役社長を責任者とするリスクマネジメント委員会を設置しています。当社グループの経営におけるリスク発生防止と、実際にリスクが発生した場合の影響を最小限にとどめることを目的として、リスクマネジメント規程と危機対策規程を定めており、平常時と緊急時の両面で対応することとしています。

推進体制

リスクマネジメント委員会は、日本製紙(株)のCSR本部に設置されたリスクマネジメント統括部が事務局を担当し、当社コーポレート部門の本部長を中心に委員を構成しています。さらに各種委員会なども活用し、日本製紙グループのリスクを定期的に洗い出し・評価を実施するとともに、防止対策および発生時の対策を検討・審議し、取締役会に報告します。

緊急事態が発生した時は危機対策本部を立ち上げることにしています。地震や台風、感染症など、リスクに応じて緊急時の初動対応とBCP(事業継続計画)を速やかに実行できるように定期的な点検と見直しを行っています。



具体的な取り組み

自然災害リスクへの対応

日本製紙グループでは、東日本大震災をはじめとする地震災害や豪雨水害などの経験をふまえ、新たにマニュアルを見直しています。新型コロナウイルス感染症への対応も同時に起こり得ることを想定し、備蓄を増強するなど、細やかに対応し、災害が発生した場合の影響を最小限にするようグループ全社を挙げて取り組んでいます。

新型コロナウイルス感染症への対応

日本製紙(株)は、新型コロナウイルス感染症の拡大傾向にともない、2009年に整備した「新型インフルエンザ等感染症マネジメントマニュアル」に基づいて、(1)人命を優先する、(2)国・地方自治体の指導や勧告に従い協力する、(3)社内での急速な感染拡大を防止する、(4)事業を継続するとの基本方針のもと、グループ全体における対策を講じています。(→P.11-12)

気候変動リスクへの対応

気候変動問題は不確実性が高く、また、対応・対策が長期に及ぶ難しい問題です。日本製紙グループは、気候変動に関するリスクを経営課題として認識するとともに、機会も想定し、評価・検討を進めていきます。(→P.45-50)

経営に関わる責任

コンプライアンス

法令を順守するとともに、
高い倫理観・社会的良識を持つ企業活動を推進します

I 基本的な考え方

日本製紙グループは、「日本製紙グループ行動憲章」において「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」と定めるとともに、当社グループにおけるコンプライアンスを「法令だけでなく、良識、常識、慣習など『社会規範』を含めた社会一般から求められる『ルール』に準拠し、社会からの期待・信頼に応えること」と位置付けています。コーポレートガバナンス基本方針に則り、「日本製紙グループ行動憲章」、および「日本製紙行動規範」をはじめとするグループ各社の行動規範の実践に向けて、当社グループ社員に対し、周知・研修活動を通じてコンプライアンス意識の喚起を行っています。

I コンプライアンス体制

日本製紙(株)CSR本部に専門部署であるコンプライアンス室を設置し、総務部法務室、経営監査室、人事部などの関係部門と必要に応じて連携しながら、継続してコンプライアンスに関わる取り組みを進めています。

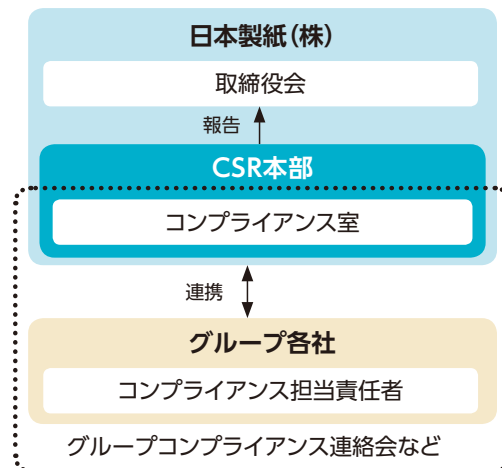
また、グループ各社では「コンプライアンス担当責任者」を選任しており、コンプライアンス室が主宰する「グループコンプライアンス連絡会」などを活用して連携し、コンプライアンスの徹底を図っています。

日本製紙グループのコンプライアンス活動については、CSR本部長から年に1回、当社の取締役会に報告を行っています。

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、お客様の信頼を獲得する。
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。

コンプライアンス体制



I コンプライアンス教育の実施

日本製紙グループは、コンプライアンス研修を継続して実施しています。社外のリスクマネジメント専門会社から講師を招へいし、グループ討議を行うなど、各拠点の実態に応じた実践的な研修内容となるように工夫しています。2019年度は950人が受講しました。*

また、主要グループ会社の新入社員研修、新任管理職研修などの階層別研修におけるコンプライアンス教育のほか、日本製紙(株)およびグループ会社の役員に対するコンプライアンス研修、当社の人事担当課長およびグループ会社のコンプライアンス担当責任者向けのコンプライアンス研修も実施しています。

※新型コロナウイルスの感染予防の観点から、2020年2月から集合研修を中断しています。

内部通報制度の運用

日本製紙グループは、法令・社会規範・企業倫理上、職場において問題になりそうな行為について、グループ社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」を設置しています。当社グループ内の窓口はコンプライアンス室とし、グループ外における窓口も設けています。従業員、派遣社員、常駐の請負従業員などにも「日本製紙グループ コンプライアンスカード」を配付し、周知を図っています。

「日本製紙グループヘルプライン」は、通報者が不利益を被らないように、またプライバシーの保護を徹底して運用し、四半期ごとに当社の監査役および経営執行会議に通報状況の報告を行っています。

日本製紙グループヘルプライン 通報受付件数の推移

2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
19件	11件	32件	33件	46件

個人情報の保護

日本製紙(株)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、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。

公務員に対する贈賄防止および競争法遵守

日本製紙(株)は、「日本製紙グループ行動憲章」、「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ます。また、企業グループ理念において日本製紙グループ社員が重視する価値のひとつに「Fairness」を掲げています。

2017年11月、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より一層図っていくため、当社は公務員に対する贈賄の防止と、競争法の遵守に関する基本方針を制定しました。この基本方針に基づき、贈賄の防止と競争法の遵守に関するリスクマネジメントの強化・充実に取り組んでいます。

2019年度における腐敗事例、腐敗に関連した訴訟および反競争的行為・反トラスト・独占的慣行により受けた法的措置はありませんでした。

→ 日本製紙行動規範

<https://www.nipponpapergroup.com/about/charter/>

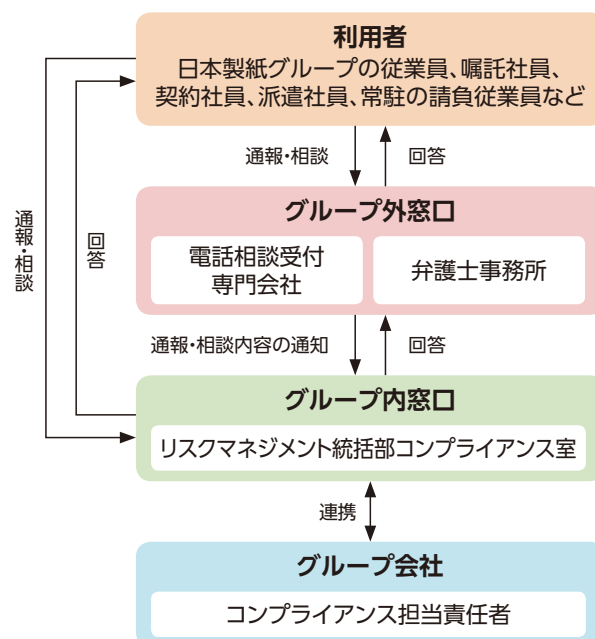
→ 日本製紙グループ公務員に対する贈賄防止基本方針

https://www.nipponpapergroup.com/csr/Basic%20Policy%20on%20Prevention%20of%20Bribery_JP.pdf

→ 日本製紙グループ競争法遵守基本方針

https://www.nipponpapergroup.com/csr/Basic%20Policy%20on%20Compliance%20with%20Competition%20Laws_JP.pdf

日本製紙グループヘルプラインのフロー



知的財産権の尊重

日本製紙グループは、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順守の徹底を図っています。グループ社員を対象に、当社および日本製紙クレシア(株)の知的財産部員、また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。2019年度は11のプログラムを延べ298人が受講しました。