

人権

基本的な考え方

日本製紙グループは、国連グローバル・コンパクトが定める4分野（人権、労働、環境、腐敗防止）10原則に基づき、2004年に「人権と雇用・労働に関する理念と基本方針」を制定しました。さらに、2005年に「原材料に関する理念と基本方針」を定め、グループ社員の人権に配慮するとともに、サプライチェーンにおける人権の尊重も重視する活動を進めています。

今後、国連「ビジネスと人権の指導原則」に従い、バリューチェーン全体で人権の尊重を強化する取り組みを進めていきます。

→理念と基本方針

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

- ▶ 理念と基本方針は英語でウェブサイトに開示することで、世界中のステークホルダーに内容を伝達
- ▶ 上記理念と基本方針に加え、全ての事業拠点において最低賃金等の法令を遵守

推進体制

当社グループでは、日本製紙の取締役会の監督のもと、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、年1回以上開催しています。当社グループの人権に関するリスクは、このリスクマネジメント推進体制（→P.9）において対処します。

人権侵害の懸念については、当社が設置する内部通報制度「日本製紙グループヘルプライン」（→P.12）に加え、当社グループウェブサイトのお問い合わせ（<https://www.nipponpapergroup.com/inquire/>）においても受け付けており、当社コンプライアンス室および関係部門で対応しています。

人権の尊重に関する活動

- 当社は、年1回以上、公益社団法人アムネスティ・インターナショナル日本と意見交換会を実施しています。
- アムネスティ・インターナショナル日本との意見交換会を踏まえて、2015年から毎年、①国内工場協力会社の人権課題調査、②海外チップサプライヤーに対する人権配慮の確認を行っています。

① 国内工場協力会社の人権課題調査

- ▶ 当社は国内工場協力会社に対し、年に1回、調査票（労働・安全法令順守状況など）を送付し、セルフチェックを実施。
- ▶ 調査結果は改善のためのサポートを目的として、当社の工場人事担当課長とも共有。
- ▶ 2019年度からはフォローアップ調査も実施。

② 海外チップサプライヤーの人権配慮の確認

- ▶ 当社は「原材料調達に関する理念と基本方針」に基づき、海外各地のチップサプライヤーを当社の調達担当者が順次、直接訪問。人権への配慮の観点から、健康・衛生・安全・防災・労働条件・地域環境に関するヒアリング・現地視察を実施。
- ▶ 対象は調達を行うすべての国（取引量の多い国、リスクの高い国を優先）。ヒアリング内容は毎年見直し。
- ▶ 2020年度は現地駐在員により、タイで視察を実施。

海外チップサプライヤーの現地視察実施一覧表

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
2020年度	タイ	問題なし

— 日本製紙グループ内での人権調査

当社グループでは年1回実施するCSR調査にて、グループ各社の人権に対する取り組み状況について確認しています。

— 教育・研修

- 当社グループでは、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。
- 当社グループでは毎年、ダイバーシティに関する教育・研修を実施しています（2020年度はLGBTQをテーマとして開催→P.80）。
- 2020年6月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、すべての従業員にコンプライアンス研修を実施すること（→P.12）で、ハラスメント防止を呼び掛けています。

— 労働における取り組み

当社グループは、国連の提唱する普遍的原則（結社の自由・団体交渉権の承認）を支持しています（→P.82）。

— 地域の方々に対する取り組み

当社グループは当社グループが事業を行う周辺の地域の方々の人権に対し、以下の取り組みを実施しています。

- ▶ 環境リスクコミュニケーション（→P.30）
- ▶ 海外植林地での人権配慮（→P.22）