

# 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）

# 労働安全衛生の推進

## 基本的な考え方

当社グループは、企業グループ理念を実現するために「目指す企業像」の要件として、「社員が誇りを持って明るく仕事に取り組む」ことを掲げています。その前提となる、当社グループの各拠点で働く人たちの安全衛生の確保は、健全な経営を維持するための重要課題であると認識しています。

当社グループは「安全防災に関する理念と基本方針」を定め、労働・安全衛生体制を構築し、労使一体で従業員の健康を維持するとともに、快適で働きやすい職場環境の実現と防災に努めています。

### →理念と基本方針

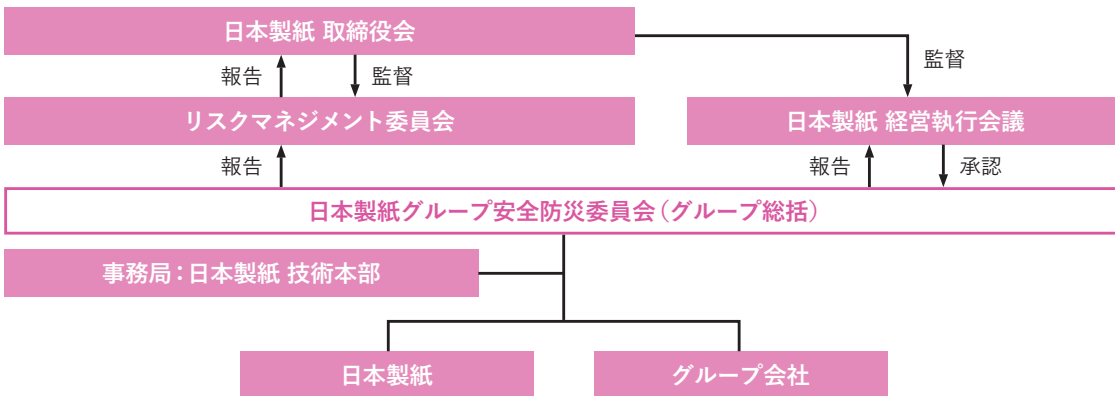
<https://www.nipponpapergroup.com/csr/policies/>

## 推進体制

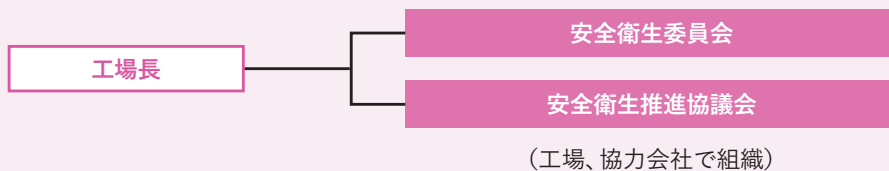
当社グループは、当社の取締役会の監督のもと、リスクマネジメント委員会を設置し、技術本部長を委員長とする「日本製紙グループ安全防災委員会」が労働安全衛生、防災を統括・推進しています。

災害発生時の工場・本社間、本社内各部門間の連絡体制を定め、必要な情報を安全防災委員会および経営層に報告する仕組みを構築し、運用しています。

当社では、本社、工場、労働組合の安全衛生担当で労使合同安全衛生会議を定期的に行い、従業員の意見を反映しています。工場・事業所等の各拠点では個別に「安全衛生委員会」と「安全衛生推進協議会（工場、協力会社で組織）」を開催しています。労使および各拠点で作業する協力会社、関係請負会社と協調・連携し、安全衛生管理活動を推進しています。



### 工場の安全衛生組織の例（日本製紙）



## 安全活動に関する外部表彰（2020年度）

表彰名	会社・事業所
第60回全国紙パルプ安全衛生大会「安全優秀賞第Ⅰ種」	日本製紙 石巻工場
第60回全国紙パルプ安全衛生大会「安全優秀賞第Ⅰ種」	日本製紙 関東工場
第60回全国紙パルプ安全衛生大会「安全優秀賞第Ⅰ種」	日本製紙パピリア 原田工場
第60回全国紙パルプ安全衛生大会「安全優秀賞第Ⅱ種」	日本製紙 石巻工場安全衛生協力会
第60回全国紙パルプ安全衛生大会「安全優秀賞第Ⅰ種」	日本製紙 勿来工場安全衛生協力会
第60回全国紙パルプ安全衛生大会「安全優秀賞第Ⅰ種」	日本製紙パピリア 吹田工場安全衛生協力会
第60回全国紙パルプ安全衛生大会「安全優良賞」	日本製紙 八代工場安全衛生協力会

## — 労働安全衛生マネジメントシステム

- 当社グループでは、独自の労働安全衛生マネジメントプログラム（NPSS<sup>※</sup>）を2009年から運用しています。

※NPSS（Nippon Paper Occupational Safety and Health Management System）：

安全衛生についての会社の方針や施策に沿って、工場、事業所ごとに具体的、継続的かつ自主的な活動を安全衛生計画として組み込み、労働災害の防止と労働者の健康増進、快適な職場環境など安全衛生水準の向上に役立っている。

- 工場・事業所・グループ各社ごとに安全衛生計画を立案・推進、その取り組みの進捗などについて「工場安全監査」を実施（年1回以上）し、安全水準の向上を図っています。
- さらに、中央労働災害防止協会の安全診断など、外部の専門家による改善アドバイスも安全活動に活用しています。
- 安全防災に対する理念と基本方針は、構内で作業する協力会社や関係請負会社にも適用されています。

## OHSAS 18001認証取得状況（2020年12月31日現在）

	取得会社数	全会社数
国内連結会社	0	28
海外連結会社	2 <sup>※</sup>	11
計	2	39

※取得会社：十條サーマル社、Opal社（Opal社はAS4801）

## 衛生・健康に関する取り組み

### － 疾病の予防・早期発見のための取り組み

当社グループでは、従業員の疾病の予防と早期発見を目指して下記の取り組みを実施しています。

- ▶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定期健康診断とあわせ生活習慣病健診を実施
- ▶産業医による定期的な職場巡視の結果をふまえた職場環境の改善
- ▶従業員の配偶者を対象にした健康診断の実施

### － メンタルヘルスに関する取り組み

当社では、メンタルヘルスに関して以下のような取り組みを実施しています。

- ▶インターネットを活用したメンタルヘルスケア、カウンセリングの実施（全従業員対象）
- ▶調査票の記入による定期的な「ストレスチェック」の実施（1回/年）

### － 傷病リスクが高い業務への対応

当社グループでは、傷病リスクが高い業務に関して以下のような対策を実施しています。

- ▶労働安全衛生法などに則した設備管理、定期的な作業環境測定
- ▶化学物質等を扱う業務での危険性・有害性調査とその結果に基づいた適切なリスク低減措置・残留リスクの管理

## 安全・防災への取り組み

### －「安全活動に関する中期計画」

当社では、2020年7月に以下の「安全活動に関する中期計画」を策定・実施しています。

中期計画の柱	①安全な環境づくり ②リスク管理 ③安全人の育成
あるべき姿	「工場構内でいかなる者にも怪我をさせない」
目標	独立型の安全風土に基づいた災害ゼロ達成の基盤づくり
計画期間	2020年～2025年
指標 <sup>※</sup>	2020年～2023年 重篤災害の撲滅対策期間 重篤災害0件、休業災害度数率 0.4 2023年～2025年 災害ゼロへの準備期間 重篤災害0件、休業災害度数率 0.1

※工場の管理指標は、12ヵ月ごとに設定

### － 安全教育

- 当社グループ全体で、管理職を含む従業員への安全教育に注力し、安全に対する意識を促しています。
- 当社では、各工場・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策定し、それに沿って階層別や雇入れ時の教育を実施しています。

### － 構内安全の確保

- 当社では「いかなる者<sup>※</sup>にも工場敷地内で怪我をさせてはならない」という使命に基づき、労働組合や協力会社と連携した安全パトロール・安全教育を実施しています。
  - ▶ 安全パトロール：不安全事項に対し是正を指示・指導
  - ▶ 安全教育：元方事業者として情報、資料、場所などを提供し、教育が適切に行われていることを確認
- 協力会社に対して自主的な安全活動（作業前の危険予知・リスクアセスメント等）を指導・促進しています。

※日本製紙グループ社員、協力会社、外部からの見学者、出入り業者など敷地内でのすべてのステークホルダーが対象



安全パトロール

### － 自然災害・火災への備え

- 当社グループ各事業所
  - ▶ 市町村発行のハザードマップに応じた防災マニュアルの整備
  - ▶ 地域の消防署などと連携した定期的な防災訓練
- 当社各事業所
  - ▶ リスクマネジメント専門会社による定期的な防災調査

### － 交通安全の意識喚起

- 当社グループ
  - ▶ 交通安全教育、講習会の実施
  - ▶ 警察署主催の各種交通安全キャンペーンへの参加

## 労働災害の発生状況

### 休業災害度数率

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

(暦年単位)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
日本製紙グループ*	0.40	0.10	0.69	1.16	0.54	0.37
日本製紙グループ(協力会社のみ)	0.46	0.57	0.61	0.54	0.98	1.10
日本製紙グループ(協力会社含む)	0.44	0.40	0.64	0.77	0.79	0.79
製造業	1.06	1.15	1.02	1.20	1.20	1.21
パルプ・紙・紙加工品製造業	1.79	1.31	1.46	1.88	1.94	1.54

※集計対象：日本製紙、日本製紙クレシア、日本製紙パピリア、日本製紙リキッドパッケージ製品の製造事業所

### 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

(暦年単位)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
日本製紙グループ*	0.02	0.01	0.02	0.03	0.03	0.01
日本製紙グループ(協力会社のみ)	0.02	0.04	0.03	0.47	0.55	1.10
日本製紙グループ(協力会社含む)	0.02	0.03	0.03	0.30	0.33	0.64
製造業	0.06	0.07	0.08	0.10	0.10	0.07
パルプ・紙・紙加工品製造業	0.35	0.04	0.24	0.22	0.63	0.39

※集計対象：日本製紙、日本製紙クレシア、日本製紙パピリア、日本製紙リキッドパッケージ製品の製造事業所

### 死亡災害人数(日本製紙グループ\*)

(暦年単位)

	2016	2017	2018	2019	2020
正規従業員	0	0	0	0	0
協力会社従業員	0	0	1	1	2
計	0	0	1	1	2

※集計対象：日本製紙、日本製紙クレシア、日本製紙パピリア、日本製紙リキッドパッケージ製品の製造事業所

## 一 構内での死亡災害に関する報告

2020年、当社協力会社で2件の死亡災害が発生しました。

### 災害の概要

#### ① 江津工場協力会社

- 発生日  
2020年7月3日
- 場所  
江津工場 木釜チップピンバケットエレベータ
- 被災者  
男性 55歳 現職経験23年5か月
- 作業名  
バケットエレベータでチップ詰まりの除去作業
- 状況  
点検口より内部に入り、清掃作業中に、逆転したバケットエレベータに巻き込まれたと推定される。\*
- 再発防止策
  - ▶内部に入らず作業できるよう設備改造
  - ▶安全衛生推進体制の更なる向上(外部機関による指導)

#### ② 八代工場協力会社

- 発生日  
2020年12月29日
- 場所  
八代工場 N2マシン損紙仕込口周辺
- 被災者  
男性 41歳 現職経験0年8か月
- 作業名  
巻取り損紙仕込み作業
- 状況  
巻取り損紙仕込み作業中、回転中の巻取り間に挟まれたと推定される。\*
- 再発防止策
  - ▶設備改造による挟まれ防止
  - ▶災害の本質的問題改善の為の委員会による活動強化

※労働基準監督署への説明済

## 活力ある組織づくり

### 基本的な考え方

当社グループは企業グループ理念を実現するための「目指す企業像」の要件として、「社員が誇りを持って明るく仕事に取り組む」ことを掲げています。そのため、国内の人口減少や少子高齢化をはじめとした人材を取り巻く環境変化が進む中、多様な人材が能力を最大限に発揮できる組織づくりを重要課題ととらえています。

個性の異なる多様な人材が能力を最大限発揮できるよう成長戦略に沿って人員を配置し、それを後押しする組織体制を確立するとともに、従業員のエンゲージメントを強化することで従業員と企業がともに成長できる組織を目指しています。

### 雇用、採用の状況

当社グループは、企業活動の基盤となる地域社会の責任として、雇用の安定および新規採用の継続に努め、「人権と雇用・労働に関する理念と基本方針」に基づいた差別のない雇用・採用を実施しています。

- ▶ すべての採用候補者に明確かつ正式に採用過程を伝達
- ▶ 面接官のトレーニングにて、国籍・出身地・性別・学校名などによる差別をしないよう指導

#### — 障がい者雇用

当社では、2021年4月1日現在、障がい者雇用率は2.39%で法定雇用率を達成しています。引き続き、各拠点で雇用率の維持向上を図ります。

#### — 高齢者雇用

- 当社グループでは、超高齢社会への対応と技能継承を目的に、従来から高齢者雇用制度を設置しています。
- 当社では、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月施行の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を整備しました。

#### — 中途採用

当社では、社内の人材活用と併せて、中途採用も実施しており、今後も継続して取り組んでいきます。

#### — 退職した従業員の再雇用

当社では、結婚・出産・育児・介護・配偶者の転勤等「家庭の事情」により、やむを得ず退職した従業員が再び働ける状態になった時に、当社で培った経験・能力を活かしてもう一度当社で活躍できる制度を整備しています。



雇用関連指標

	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	
連結従業員数 <sup>※1※3</sup>	人	13,057	12,881	12,943	12,592	16,156	
うち男性	人	11,691	11,451	11,503	11,118	13,984	
うち女性	人	1,366	1,430	1,440	1,474	2,172	
紙・板紙事業 <sup>※1※2</sup>	人	6,967	6,818	7,229	6,764	5,586	
生活関連事業 <sup>※1※2</sup>	人	2,433	2,448	2,536	2,652	7,350	
エネルギー事業 <sup>※1※2</sup>	人	19	35	54	76	78	
木材・建材・土木建設関連事業 <sup>※1※2</sup>	人	2,273	2,192	1,411	1,384	1,382	
その他事業 <sup>※1※2</sup>	人	1,365	1,388	1,713	1,716	1,760	
海外拠点従業員数	人	2,723	2,582	2,587	2,504	5,961	
うち男性	人	2,385	2,257	2,263	2,158	4,965	
うち女性	人	338	325	324	346	996	
うち上級管理職における 地域コミュニティからの比率	%	74.1	80.6	82.1	89.3	94.7	
新卒採用数 <sup>※4</sup>	人	265	245	200	182	214	
うち男性	人	239	220	171	146	167	
うち女性	人	26	25	29	36	47	
中途採用数 <sup>※4</sup>	人	163	198	204	222	172	
うち男性	人	141	169	180	199	149	
うち女性	人	22	29	24	23	23	
高齢者再雇用希望者数	日本製紙	人	185	46	168	95	80
高齢者再雇用数	日本製紙	人	185	46	168	95	81
	国内連結会社	人	331	227	332	296	301
平均年齢 <sup>※1※4</sup>	歳	43.3	43.4	43.4	43.7	43.6	
うち男性	歳	43.3	43.4	43.3	43.6	43.6	
うち女性	歳	43.1	43.5	43.6	43.7	43.5	
平均勤続年数 <sup>※1※4</sup>	年	19.1	19.4	19.3	19.2	18.8	
うち男性	年	19.2	19.6	19.5	19.3	19.1	
うち女性	年	18.2	18.0	17.8	17.8	17.0	
離職率(定年退職者を含む) <sup>※1※4</sup>	%	2.9	2.6	5.7	4.6	3.0	
管理職数(日本製紙) <sup>※1</sup>	人	1,128	1,095	1,134	1,112	1,132	
うち女性	人	21	27	26	27	30	
管理職数(国内連結会社) <sup>※1</sup>	人	2,336	2,305	2,227	2,302	2,385	
うち女性	人	50	55	55	62	67	
管理職数(海外) <sup>※6</sup>	人	112	139	151	196	358	
うち女性	人	26	20	24	33	82	
管理職に占める女性の割合 <sup>※1※5</sup>	%	1.86	2.47	2.29	2.43	2.65	
日本製紙	%	1.86	2.47	2.29	2.43	2.65	
国内連結会社	%	2.14	2.39	2.47	2.70	2.81	
海外の管理職に占める女性の割合 <sup>※6</sup>	%	23.2	14.4	15.9	16.8	22.9	
派遣労働者数 <sup>※1※4</sup>	人	77	105	89	108	111	
うち男性	人	27	39	41	47	46	
うち女性	人	50	66	48	61	65	
派遣従業員の比率	%	0.7	1.0	0.8	1.1	1.1	
非常勤労働者数 <sup>※1※4</sup>	人	392	431	465	512	514	
うち男性	人	224	245	293	293	290	
うち女性	人	168	186	172	219	224	

※1 年度末

※2 2018年度からセグメントを組み替えるため新セグメントに基づき概算値で表示

※3 集計対象:連結会社

※4 集計対象:国内の連結会社

※5 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

※6 課以上の組織単位の長(課長、部長など)を対象

年齢別従業員数(日本製紙、2020年度末)

	単位	30歳未満	30～50歳	50歳超	計
従業員数	人	876	2,956	1,497	5,329
うち男性	人	810	2,753	1,364	4,927
うち女性	人	66	203	133	402

## 柔軟な働き方の実現

当社では、従業員がより力を発揮できる環境整備に主眼を置き、「柔軟な働き方」を実現する労働環境の整備や勤務制度の見直しを進めています。

「柔軟な働き方」については、ダイバーシティ推進に加えて感染症パンデミックなどでも対応を要するBCPの策定においても、検討が必要になります。

### 《労働条件に関する制度の例》

- ▶ 企業業績に対する貢献実績を反映させた期末手当制度
- ▶ 年次有給休暇
- ▶ 時間外労働や一般的な勤務時間以外の労働(早朝勤務や深夜勤務など)に対する手当や代休などの補償
- ▶ 失効積立年休の半日単位取得制度
- ▶ 失効積立年休のボランティア活動目的での取得
- ▶ 短期間育児休業への所定休暇(失効積立年休)の充当
- ▶ 非世帯主の単身赴任時の援助制度
- ▶ 配偶者海外赴任休職制度
- ▶ 海外人事制度(諸外国に合わせた処遇。日本からの出向者は海外出向制度、ハードシップ手当等)

### 2021年4月より導入・改訂した制度

- ▶ フレックスタイム制度改訂(コアタイム撤廃)
- ▶ 在宅勤務制度(常設制度)導入(対象:在宅勤務が可能な業務を担う従業員)
- ▶ 時間単位年休導入

## — 「次世代育成支援対策推進法」への対応

- 当社は、「次世代育成支援対策推進法」に基づいた行動計画を2021年4月に更新し、従業員の仕事と育児の両立を支援しています。
- 当社は、所定外労働時間の免除期間や育児時間取得の適用期間、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等、育児・介護休業法が求める措置を上回る制度を運用しています。
- 当社は厚生労働大臣より「子育てサポート企業」に認定され、次世代認定マーク「くるみん」を取得しています。(2016年認定)

## — 介護と仕事の両立支援の取り組み

- 当社では、介護と仕事の両立支援について、介護休業など、法の定め以上の制度を運用しています。
- 仕事と介護の両立に必要な情報をまとめた「介護ハンドブック」を発行しました。社内イントラネット上にも掲載し、常時閲覧することができます。

ワークライフバランス関連指標

(－は未集計)

	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
育児休業取得者数 <sup>※1</sup>	人	26	26	23	23	28
うち男性	人	0	0	3	2	5
うち女性	人	26	26	20	21	23
出産者の取得率	%	100	100	100	100	92
復職率	%	100	100	90	100	100
出産休暇取得者数 <sup>※1</sup>	人	186	148	183	203	154
うち男性	人	160	122	163	184	129
うち女性	人	26	26	20	19	25
出産休暇平均取得日数 <sup>※1</sup>						
男性	日	3.0	3.4	3.7	3.8	4.0
女性	日	64.9	78.0	79.2	67.9	77.7
介護休業取得者数 <sup>※1</sup>	人	1	1	2	1	0
総労働時間 <sup>※2</sup>						
組合員	時間	1,927	1,903	1,900	1,885	1,861
全従業員(組合員+管理職)	時間	－	1,927	1,923	1,894	1,888
年休取得率 <sup>※1</sup>	%	－	－	－	74.4	64.7
年休取得率 <sup>※3</sup>	%	68.3	71.8	75.1	76.6	67.9

※1 集計対象：国内の連結会社

※2 集計対象：日本製紙

※3 集計対象：日本製紙 組合員

## － 福利厚生

当社では以下の福利厚生制度を設けています。

### ▶ 社宅・独身寮

本社や工場などの大規模事業所には社宅や独身寮を完備。社宅や寮がない場合、あるいは空室がない場合には、会社が住宅やマンションを借り上げ、用意。

### ▶ 保養所

国内3カ所に会社として保養所を保有。また、全国各地に契約保養所を保有。

### ▶ 財産形成

財産形成貯蓄(一般財形、財形住宅、財形年金)、従業員持株会(正規従業員加入可)、住宅融資制度などの従業員の財産形成を援助する制度を設定。財形住宅や財形年金は積立額の10%を会社が援助、従業員持株会では毎月の購入額に15%を会社が上乗せして自社株を購入可能。

## 多様な人材の活躍

### －「女性活躍推進法」への対応

当社では、以下の計画を掲げ、女性が活躍できる環境整備とその実現に取り組んでいます。

#### 女性活躍推進法に基づく行動計画

多様な人材がそれぞれの能力を発揮でき、生涯を通じて活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

##### 1. 計画期間

2021年4月1日～2026年3月31日までの5年間

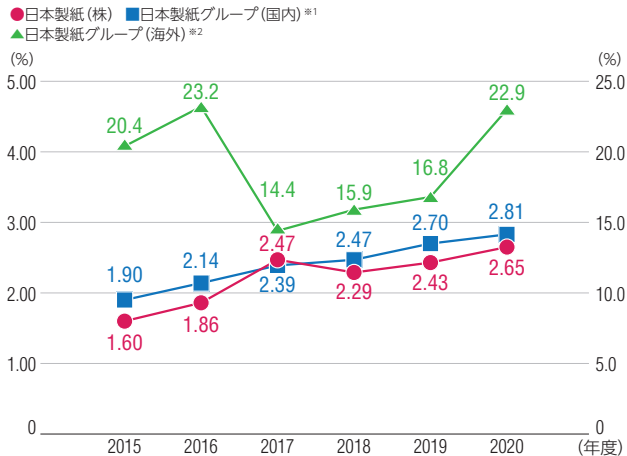
##### 2. 内容

**目標1** 直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した男性労働者の割合に対する、直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した女性労働者の割合を80%以上とする。

**目標2** 製造現場を持たない本社部門において、フレックスタイム制度、時間単位年休制度、在宅勤務制度等のダイバーシティ推進のための制度の利用률을男女共に70%以上とする。

### － 女性管理職・採用

#### 女性管理職比率の推移



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

※1 集計対象組織：国内連結会社

※2 12月末現在、課長・部長など課以上の組織単位の長を対象

#### 総合職新卒採用数の推移（日本製紙）

(年度)	2015	2016	2017	2018	2019	2020
総合職採用数(人)	52	61	56	53	50	48
うち女性(人)	11	11	14	13	13	17
うち男性(人)	41	50	42	40	37	31
女性比率(%)	21	18	25	25	26	35

**事例** **ダイバーシティ勉強会の開催(日本製紙クレシア)**

日本製紙クレシアは、ダイバーシティ勉強会を2021年3月に開催しました。

今回は「LGBTQ<sup>※</sup>について知ろう」をテーマに、まずLGBTQの基礎知識を学んだ上で、ゆうくん(トランスジェンダー)と、かずえちゃん(ゲイ)をお招きし、ライフストーリーや様々な経験談をお話いただきました。当日は会場とオンラインの両方で開催し、当社グループの従業員約320人が参加しました。勉強会後のアンケートでは、「アンコンシャスバイアスを誰でも持っていることを意識していかなければならない。」「LGBTQのことを正しく知り、多様な人材が活躍できる会社となるための風土醸成につながるきっかけになった。」など、多くの感想がありました。



※L：女性同性愛者  
 G：男性同性愛者  
 B：両性愛者(男女問わず)  
 T：心の性と身体の性が一致しない人  
 Q：自分の性のあり方が自分でもわからず迷っている人

## 人材育成の取り組み

### － 目指す人材像に向けた育成

当社では変革を推し進めるリーダー人材の育成強化として以下の取り組みを実施しています。

- ▶ 「新しいことに挑戦し続ける力」「公正に判断し実行できる力」「周囲を巻き込むチームワーク力」「困難を乗り越えられる強い精神力」を持つ人材の採用。
- ▶ 「自律型人材」を目標の人材像とし、新しいことに「挑戦」できるグローバルな視野を持ったリーダー人材の育成強化を推進。

### － リーダー人材の教育体系

当社では、OJTおよび計画的なローテーションとOFF-JT(階層別研修、選択型研修など)を通じ、総合職を育成しています。

- ▶ 部署内外・関係会社への異動を計画的に行うローテーションにより、幅広い視野を養成。
- ▶ OFF-JTでは管理職登用前までは階層別研修に加え、海外拠点への派遣制度も整備。
- ▶ 管理職登用後も登用・昇格時の研修や幹部候補育成を目的とした選抜研修等を実施。

### － 人材育成の5つの柱

当社グループでは、従業員に公平な学習機会を提供した上で、意欲と能力のある人が一層スキルアップできる仕組みを、次の5つに重点を置いて整備しています。

#### ① 自己啓発と自律的な能力開発の支援

当社グループでは、従業員の自律的な能力開発を支援するため以下の取り組みを実施しています。

- ▶ 通信教育(約240講座)  
 講座の例：ロジカルシンキング、アカウンティング、プレゼンテーション、語学等
- ▶ 選択型集合研修  
 研修の例：アカウンティング、リーダーシップ、論理的な伝え方等
- ▶ 新入社員研修や新任管理職研修など階層別教育のグループ共催
- ▶ 工場における階層別教育を近隣工場と共催

## 従業員一人当たりの研修時間(国内連結会社)

7.5時間/年

### ② 適材適所の人員配置

当社では、適材適所の人員配置のため、以下の取り組みを実施しています。

- ▶ 「業務・人事希望調査」の実施(全社員対象、1回/年)
- ▶ 当社グループ各社からの社内求人に対して自ら応募する仕組みとして「人材公募制度」を導入

### ③ グローバル人材の育成

当社などではグローバル人材を育成するため、以下の取り組みを実施しています。

- ▶ 希望者を公募し、グループ海外拠点を対象とした短期インターンシップおよび長期派遣制度を実施

### ④ 現場力の強化

当社では、現場力を強化するため、以下の取り組みを実施しています。

- ▶ 2006年度より全工場にて「現場力」を強化するための推進組織を設定。  
各現場で継承すべき技術・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。

### ⑤ キャリア設計・生涯生活設計の支援

当社グループの主要会社では、キャリア設計・生涯生活設計の支援のため以下の取り組みを実施しています。

- ▶ 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」や各種セミナーの実施

#### 事例

#### グローバルに小集団活動<sup>※1</sup>を展開(日本製紙グループ)

当社グループでは、国内外で小集団活動を実施し、各職場の業務への理解を深めるとともに、他の職場や海外の良い事例を共有しています。

- ▶ 日本製紙：全社発表大会を開催(1回/年)
- ▶ 日本製紙グループ(海外含む)：グループ発表大会<sup>※2</sup>を開催(1回/年)

※1 数人でグループを作り、業務改善や品質改善、費用削減などに取り組む

※2 2020年度については、コロナ感染防止のため中止

## エンゲージメントの強化

### － 公正な評価・処遇のための取り組み

当社では、公正かつ透明な人事考査の一環として以下を実施しています。

- ▶ 給与体系（給与テーブルや昇給手順）を従業員に周知
- ▶ 評価基準の明確化
- ▶ 評価内容について上司から本人へフィードバックする面談を実施（一般従業員全員が対象、2回/年）
- ▶ 管理職への登用・昇格審査などにおける、社外専門会社によるアセスメント（評価）の導入

事例

#### ダイバーシティ勉強会の開催（日本製紙）

当社は、第5回ダイバーシティマネジメント勉強会を2020年10月に実施しました。「これからの時代の管理職に必要なマネジメント能力とは」をテーマに、株式会社NEWONEの上林周平代表取締役よりお話しいただきました。組織と個人の関係性の変化や、エンゲージメントについてご説明いただくとともに、管理職によるエンゲージメントマネジメントの重要性についてご紹介いただきました。コロナウイルス感染症予防のためオンラインで実施し、また当日都合がつかず参加できなかった従業員向けにe-ラーニングにて録画を配信しました。合わせて約700名の従業員が聴講し、「エンゲージメント」に対する関心の高さが伺えました。

## 労使関係

- 当社グループは、「国連グローバル・コンパクト」に参加しており、国連が提唱する労働基準「結社の自由・団体交渉権の承認」に関する普遍的原則を支持しています。
- 当社および大半の連結子会社において、労働組合を結成しています。労働組合のない会社でも円満な労使関係を保持しています。
- 当社では、「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、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、定期的に「労使協議会」を開催し、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。
- ユニオンショップ制を採用し、団体交渉による協定の対象となる従業員は100%労働組合に加入しています。当社の労働組合員数は4,763人（2021年3月末時点）です。