

人権の尊重

》 日本製紙グループ人権方針 (→P.88)

- 本方針は日英2つの言語で作成し、日本製紙グループのウェブサイトを開示することにより、全てのステークホルダーに周知されています。
- 当社グループでは、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順守しています。

日本製紙グループの人権に関するコミットメント

2004年	● 国連グローバル・コンパクトに署名・参加	● 毎年、CSR報告書や統合報告書(社長メッセージ)で人権を含む4分野10原則の支持を表明
2004年	● 「人権と雇用・労働に関する理念と基本方針」を策定	—
2005年	● 「原材料調達に関する理念と基本方針」を策定	● サプライチェーン全体での人権配慮を謳う
2022年	● 「人権と雇用・労働に関する理念と基本方針」を改定し、「日本製紙グループ人権方針」を策定	● 「ビジネスと人権に関する指導原則」を支持し、人権に関する国際規範に従って改定 ● 当社グループの全ての事業活動において人権を尊重することを宣言
2022年	● 「原材料調達に関する理念と基本方針」を改定	● 人権尊重や気候変動対応をはじめとする社会課題への対応をより実効的なものにするため、内容を改定

推進体制

当社グループでは、当社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。

人権デュー・ディリジェンス

これまでの取り組み

2007年～	● 「木質原材料調達に関するアクションプラン」に基づく海外チップサプライヤー調査内で人権に関する取り組みを確認
2011年～	● 海外連結会社に対し、CSR調査にて人権に関する取り組みを確認
2015年～	● 海外チップサプライヤーの人権に関する現地ヒアリングを実施 ● 国内協力会社の人権課題調査を実施
2021年～	● 人権ワーキンググループによる人権デュー・ディリジェンスの実施

— 人権デュー・ディリジェンス

- 当社では、2021年に人権ワーキンググループを立ち上げ、人権デュー・ディリジェンスを導入しました。
- 2022年からは、紙・板紙事業、紙パック事業、ケミカル事業に関するバリューチェーン上で、全てのステークホルダー（自社、グループ会社、サプライヤーの従業員、顧客、地域社会等）を対象に人権リスク（強制労働、児童労働、結社の自由、差別、顧客に関するリスク、地域社会に関するリスク）をリストアップした後、それらの評価を実施し、優先度の高い人権リスクの抽出と対策の検討を進めています。
- 今後も定期的に人権リスクの評価を行うとともに、対象範囲の拡大を図っていきます。

人権尊重に関する活動

— 海外チップサプライヤーの人権配慮の確認

- 当社では、「原材料調達に関する理念と基本方針」に基づき、当社調達担当者もしくは現地駐在員が海外各地のチップサプライヤーを直接訪問し、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を実施しています。
- 調達を行う全ての国を対象とし、取引量の多い国、リスクの高い国を優先して実施しています。
- ヒアリングの内容は毎年見直しています。また、ヒアリングの結果を受けて、現状の改善を実施しています。

海外チップサプライヤーの現地視察結果

実施年度	実施国	結果
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
2021年度	オーストラリア	問題なし

— 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、調査票を送付し、労働や安全法令順守状況などについて、セルフチェックを実施しています（年1回）。
- 調査結果は改善に向けた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しています。
- 2019年度からはフォローアップ調査も実施しています。

— 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、全ての従業員にコンプライアンス研修を定期的実施すること（→P.14）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、国連グローバル・コンパクト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.2）。

― 地域の方々に対する取り組み

当社グループでは、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.31）
- ▶ 海外植林地での人権配慮（→P.24-25）

― その他外部機関との関係

- 当社は、2007年にアムネスティ・インターナショナル日本に入会し、年1回以上、意見交換会を実施しています。2021年度は、海外チップサプライヤーの人権配慮と社内の女性活躍などについて、意見を交換しました。
- 当社は、2016年よりEcovadisに参加し、サプライヤーとして登録をしています。2021年は人権などの取り組みが評価され、ゴールドメダルを獲得しています（→P.53）。
- 当社は、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの人権デュー・ディリジェンス分科会に参加し、人権に関する最新の動向や各社の取り組みについて情報収集や意見交換をしています。

― 救済のメカニズム

- 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.13）で受け付けています。
- 当社グループウェブサイトにおいても「お問い合わせ」で日英2つの言語にて受け付けており、誰でも利用することができます。
- 「日本製紙グループヘルプライン」や当社グループウェブサイト「お問い合わせ」で受け付けた内容については、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。
 - ▶ 人権に関する苦情：18件（日本製紙、2021年度）
- 2021年度は人権に関する法的措置はありませんでした。

→ 日本製紙グループ「お問い合わせ」
<https://www.nipponpapergroup.com/inquire/>

多様な働き方の実現

多様な働き方を実現するための環境整備

- 日本製紙では、従業員がより力を発揮できる環境整備に主眼を置き、多様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。
- 多様な働き方を実現する環境整備を通じて、ダイバーシティ推進とともに、感染症パンデミックなど対応を要する事態におけるBCPの策定を行っています。

<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
- ▶ 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
- ▶ 配偶者海外赴任退職制度
- ▶ ボランティア退職制度（青年海外協力隊など）
- ▶ 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）
- ▶ 公民権行使の保証[※]

[※] やむを得ず就業時間中に選挙権その他公民としての権利を行使、もしくは公の職務に従事する場合は、本人の請求により、必要な時間を与え、その時間を勤務したものとみなす

2021年度に導入・改訂した制度

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

2022年4月に導入・改訂した制度

- ▶ 不妊治療や妊娠に関わる休務、疾病治療に伴う断続的な休務への失効積立年休適用
- ▶ 育児援助措置等の適用期間延長（小学校就学前から小学校3年生の学年末までに延長）
- ▶ 育児休業・介護休業取得者の昇給ルールの見直し

— 「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

(一は未集計)

	集計対象	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
育児休業取得者数	国内連結会社	人	26	23	23	28	30
男性		人	0	3	2	5	13
女性		人	26	20	21	23	17
出産者の取得率		%	100	100	100	92	94
出産者の復職率		%	100	90	100	100	99
出産休暇取得者数	国内連結会社	人	148	183	203	154	170
男性		人	122	163	184	129	152
女性		人	26	20	19	25	18
出産休暇平均取得日数	国内連結会社						
男性		日	3.4	3.7	3.8	4.0	4.0
女性		日	78.0	79.2	67.9	77.7	88.9
介護休業取得者数	国内連結会社	人	1	2	1	0	1
総労働時間	日本製紙						
組合員		時間	1,903	1,900	1,885	1,861	1,870
全従業員(組合員+管理職)		時間	1,927	1,923	1,894	1,888	1,905
年休取得率	国内連結会社	%	-	-	74.4	64.7	70.8
	日本製紙	%	71.8	75.1	76.6	67.9	73.6

— 労働時間短縮の取り組み

- 当社は、全従業員の年間総労働時間平均1,850時間未満を目標とし、年休取得促進、19時前退社やノー残業デーの徹底、各部門での業務効率化に取り組んでいます。
- 2021年度からは在宅勤務制度やコアタイムを設けないフレックスタイム制度により柔軟な働き方を可能とし、ワークライフバランスの実現を推進しています。

— 福利厚生

当社では以下の福利厚生制度を設けています。

<福利厚生制度の例>

- ▶ 社宅・独身寮等の完備
- ▶ 保養所の保有
- ▶ 財産形成の援助(財産形成貯蓄、従業員持株会(正規従業員加入可)、住宅融資制度など)の設定

多様な人材の活躍

雇用・採用の状況

日本製紙グループは、雇用の安定および新規採用の継続に努め、「日本製紙グループ人権方針」に基づいた差別のない雇用・採用を実施しています。

- ▶ 全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、人種・宗教・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
- ▶ 操業地域に根差した採用を実施

— 新卒採用

当社では、新卒採用の情報をウェブサイトにて公開しています。

— 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。

— 障がい者雇用

- 当社では、障がい者雇用率は2.35%で法定雇用率(2.3%)を達成しています(2022年4月1日時点)。引き続き、各拠点で雇用率の維持向上を図ります。
- 2030年には2.8%(法定雇用率の2割増)とすることを目標に掲げています。
- 採用時のミスマッチを防ぐため、入社前の職場実習を実施しています。また、入社後の職場定着のため、入社1カ月、3カ月、6カ月、1年のタイミングで定期フォロー面談を実施しています。
- 障がいの特性に配慮した職場配属を実施しています。
- 日本製紙本社ではバリアフリートイレとして、障がい者はもちろん、誰でも利用可能なトイレを設置しています。工場では、順次バリアフリー化を推進しています。

— 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。

— 退職した従業員の再雇用

当社では、理由は問わず、退職した従業員が当社で培った経験・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。

— 派遣労働者

当社での派遣労働者の受け入れ費用は、当社が負担しています。

雇用関連指標

	集計対象	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
連結従業員数 ^{※1}	連結会社	人	12,881	12,943	12,592	16,156	16,129
男性		人	11,451	11,503	11,118	13,984	13,926
女性		人	1,430	1,440	1,474	2,172	2,203
海外拠点従業員数		人	2,582	2,587	2,504	5,961	6,050
男性		人	2,257	2,263	2,158	4,965	5,038
女性		人	325	324	346	996	1,012
上級管理職における 地域コミュニティからの比率		%	80.6	82.1	89.3	94.7	94.6
新卒採用数	国内連結会社	人	245	200	182	214	209
男性		人	220	171	146	167	166
女性		人	25	29	36	47	43
中途採用数	国内連結会社	人	198	204	222	172	122
男性		人	169	180	199	149	109
女性		人	29	24	23	23	13
高齢者再雇用希望者数	日本製紙	人	46	168	95	80	126
高齢者再雇用数	日本製紙	人	46	168	95	81	126
	国内連結会社	人	227	332	296	301	591
平均年齢 ^{※1}	国内連結会社	歳	43.4	43.4	43.7	43.6	44.4
男性		歳	43.4	43.3	43.6	43.6	44.4
女性		歳	43.5	43.6	43.7	43.5	43.9
平均勤続年数 ^{※1}	国内連結会社	年	19.4	19.3	19.2	18.8	19.0
男性		年	19.6	19.5	19.3	19.1	19.3
女性		年	18.0	17.8	17.8	17.0	16.9
離職率(定年退職者を含む) ^{※1}	国内連結会社	%	2.6	5.7	4.6	3.0	3.3
管理職数 ^{※1※2}	日本製紙	人	1,095	1,134	1,112	1,132	1,218
女性		人	27	26	27	30	33
	国内連結会社	人	2,305	2,227	2,302	2,385	2,404
女性		人	55	55	62	67	69
	海外連結会社 ^{※3}	人	139	151	196	358	556
女性		人	20	24	33	82	129
管理職に占める女性の割合 ^{※1※2}	日本製紙	%	2.47	2.29	2.43	2.65	2.71
	国内連結会社	%	2.39	2.47	2.70	2.81	2.87
	海外連結会社 ^{※3}	%	14.4	15.9	16.8	22.9	23.2
派遣労働者数 ^{※1}	国内連結会社	人	105	89	108	111	105
男性		人	39	41	47	46	38
女性		人	66	48	61	65	67
派遣従業員の比率	国内連結会社	%	1.0	0.8	1.1	1.1	1.0
非常勤労働者数 ^{※1}	国内連結会社	人	431	465	512	514	465
男性		人	245	293	293	290	279
女性		人	186	172	219	224	186

※1 年度末

※2 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

※3 課以上の組織単位の長(課長、部長)を対象

— その他雇用関連情報

- 当社では新規事業や既存事業に関する労働問題についてのリスク評価、およびその対応を実施しています。
- 2021年度、当社でのレイオフの実施はありませんでした。
- 2021年度、当社におけるM&Aにより影響を受けた従業員はいませんでした。

年齢別従業員数（日本製紙、2021年度末）

	単位	30歳未満	30～50歳	50歳超	計
従業員数	人	931	3,041	2,551	6,523
男性	人	852	2,798	2,289	5,939
女性	人	79	243	262	584

地域別従業員数（2021年度末）

	単位	日本	オセアニア	アジア	北米	その他
従業員数	人	10,150	4,465	241	515	758
男性	人	8,955	3,694	178	442	657
女性	人	1,195	771	63	73	101

女性活躍の推進

当社は2022年2月に東京労働局より「えるぼし認定（認定段階2）」を受けました。

— 「女性活躍推進法」への対応

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

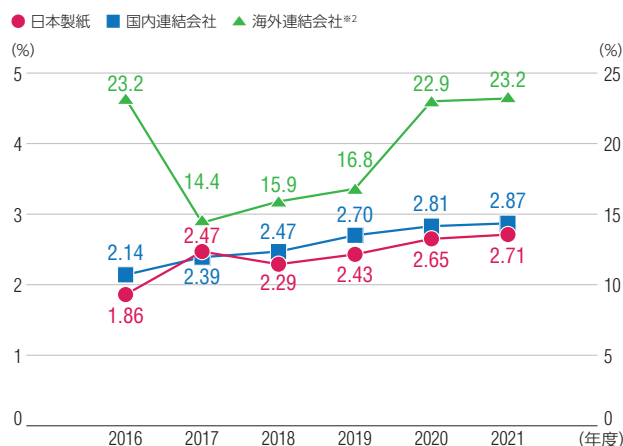
2021年4月1日～2026年3月31日までの5年間

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率を男女共に70%以上とする。

— 女性管理職比率・総合職新卒採用

女性管理職^{※1}比率の推移



※1 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割合

※2 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）

	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
総合職採用数	人	53	50	48	43	48
女性	人	13	13	17	13	19
女性比率	%	25	26	35	30	40

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、目指す人材像を「変革を推し進めるリーダー」とし、目指す人材像に向けた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・昇格時の研修等を実施

－ 人材育成の5つの柱

当社では、従業員に公平な学習機会を提供した上で、意欲と能力のある従業員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

- ▶ 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
- ▶ 新入社員研修や年次別研修、新任管理職研修など階層別教育のグループ共催
- ▶ 本社における階層別教育
- ▶ 工場における階層別教育の近隣工場との共催
- ▶ 国内留学制度（学位取得）

② 適材適所の人員配置

- ▶ 「業務・人事希望調査」の実施（全従業員対象、年1回）
- ▶ 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
- ▶ 「社内副業プログラム[※]」の導入

[※] 自分が所属する組織に籍を置きながら、興味を持つ別の部署の業務に関わることができる仕組み

③ グローバル人材の育成

- ▶ 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

- ▶ 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

- ▶ 会社の諸制度や公的制度、生きがい探索、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

— 教育・研修の実施

- 2021年度の国内連結会社の従業員一人当たりの教育・研修時間は5.1時間でした。
- 当社の2021年度の人事部の管轄する人材開発関係の教育費用は41,754,032円でした。従業員のうちそれらの教育・研修の対象者一人当たりの教育費用は52,323円、教育時間は17.6時間でした。

主な研修実績（日本製紙、2021年度）

研修等の種類		費用 (千円)	時間 (時間/人)	人数 (人)
キャリアアップ	階層別	34,425	224.5	269
	選択型	1,525	21	91
評定者研修		4,688	7.5	179
語学研修		1,116	2	259

事例 グローバルに小集団活動^{※1}を展開

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^{※2}を開催（年1回）
- ▶ 日本製紙グループ（海外含む）：グループ発表大会^{※3}を開催（年1回）

※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 2021年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、オンラインで実施

※3 2021年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、対象を国内のみとし、オンラインで実施

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（給与基準や昇給手順）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、年2回）
 - ▶ 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評価の導入
- 当社では、従業員の業績に応じて報酬が変動する「業績・成績評定」を取り入れています。
- 当社では、特別な成果を評価するため、社長表彰、事業所長表彰、特許社長表彰、優秀技能者表彰などの制度を整備しています。
- 当社では、従業員の成果に対して報奨金を支給する制度を整備しています。
 - ▶ e-カイゼン制度：業務改善のための提案制度。提案の効果をポイント計算し報奨金を支給
 - ▶ 発明補償金制度：特許法に則り、従業員からの職務発明の譲り受けに対し、相当の対価を支払い
- 当社の給与体系に男女の違いによる差はありません。

— エンゲージメント調査

- 当社では、従業員エンゲージメント調査を2019年から2年に1回実施しています。
- 本調査を、従業員と会社が同じ方向を向き、ともに成長する関係を強固にするための重要な調査と位置付けています。得られた調査結果をもとに、コミュニケーションの増進や労働環境の改善等に努めています。

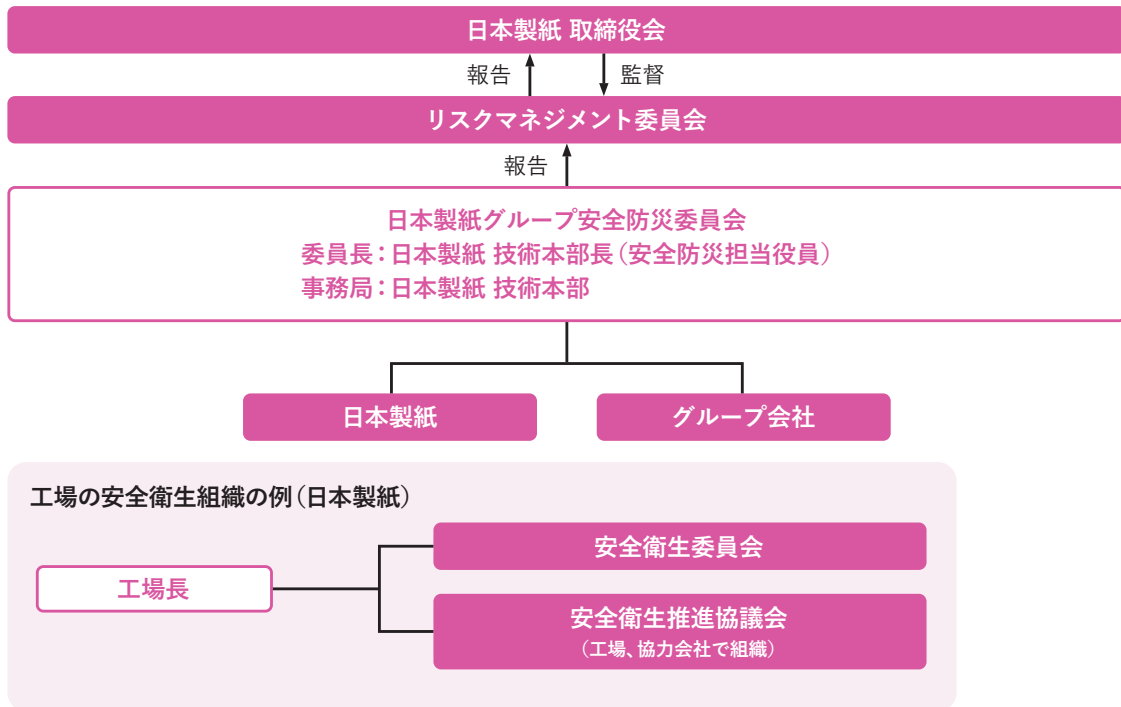
労使関係

- 当社は、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。
- 当社は、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（労働組合員数：4,613人（2022年3月末時点））。
- 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条件・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。

労働安全衛生の推進

》 安全防災に関する理念と基本方針 (→P.90)

推進体制



- 日本製紙では、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)」を毎月1回開催しています。
- 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。
- 「安全防災に関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。

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[※]) を運用しています。

※ 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。また、既存の作業だけでなく、新規作業や作業の変更などが発生した場合には、健康および安全衛生リスクを予測し、防止するための措置も講じている。

- 工場・事業所・グループ各社ごとに安全衛生計画を立案・推進し、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。
- 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。

ISO45001認証取得状況 (2021年末時点)

	取得会社数	全会社数
国内連結会社	0社	28社
海外連結会社	2社 [※]	12社
計	2社	40社

※取得会社：十條サーマル社、Opal社 (Opal社は14拠点でISO45000取得、9拠点でAS4801取得)

安全活動に関する外部表彰（2021年度）

表彰名	会社・事業所
第61回全国紙パルプ安全衛生大会「安全大賞」	日本製紙 岩沼工場、日本製紙パピリア 吹田工場
第61回全国紙パルプ安全衛生大会「安全優良賞」	日本製紙 釧路工場、岩国工場
2022年優れた安全衛生環境企業「金賞」※	サイアム・ニッポン・インダストリアル・ペーパー社

※2022年受賞

衛生・健康に関する取り組み

一 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

一 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（年1回）

安全・防災への取り組み

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

「安全活動に関する中期計画」

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※ ¹ 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※ ²	2020年～2022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）

※1 日本製紙グループ従業員、協力会社、外部からの見学者など敷地内での全てのステークホルダーが対象

※2 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、従業員、協力会社、関係請負会社などへの安全教育の機会を提供することにより、安全衛生意識の普及・定着を促しています。
 - 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、教育を実施しています。また、教育内容や対象者に関して、必要に応じて見直しおよび改善を行う仕組みを持っています。
 - 当社では、厚生労働省が定める安全衛生教育要綱に基づき、労働安全衛生法の法定教育を確実に実施しています。その他にも、救急救命や熱中症予防、交通安全などに関する教育や、臨時入構者への安全教育なども行っています。
 - 当社では、安全関係の資格（RST[※]等）取得、専門知識を得るための外部研修などへの参加を奨励しています。
- ※労働省方式現場監督者安全衛生教育トレーナー
- 当社では、各工場・事業所の安全衛生教育の状況を把握するための調査を実施（年1回）しています。

― 構内安全の確保

- 当社では「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を実施し、不安全事項に対し是正を指示・指導しています。
- 安全衛生に関連した作業において、対象者に保護具等の安全器具を提供しています。
- 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。

― 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

― 自然災害・火災への備え

当社グループでは、自然災害・火災への備えとして以下のような対策を実施しています。

- ▶ 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
- ▶ リスクマネジメント専門会社による定期的な防災調査[※]

※日本製紙で実施

― 交通安全の意識喚起

当社グループでは、交通安全の意識喚起として以下の取り組みを実施しています。

- ▶ 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^{※1}

(暦年単位)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
日本製紙	0.15	0.65	1.21	0.73	0.39	0.51
日本製紙グループ ^{※2}	0.10	0.69	1.16	0.54	0.37	0.46
日本製紙グループ ^{※2} (協力会のみ)	0.57	0.61	0.54	0.98	1.10	0.62
製造業	1.15	1.02	1.20	1.20	1.21	1.31
パルプ・紙・紙加工品製造業	1.31	1.46	1.88	1.94	1.54	1.85

※1 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

※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プロダクトの製造事業所

労働災害強度率^{※1}

(暦年単位)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
日本製紙	0.01	0.03	0.02	0.03	0.01	0.04
日本製紙グループ ^{※2}	0.01	0.02	0.03	0.03	0.01	0.03
日本製紙グループ ^{※2} (協力会のみ)	0.04	0.03	0.47	0.55	1.10	0.09
製造業	0.07	0.08	0.10	0.10	0.07	0.06
パルプ・紙・紙加工品製造業	0.04	0.24	0.22	0.63	0.39	0.06

※1 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

※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プロダクトの製造事業所

死亡災害人数(日本製紙グループ[※])

(暦年単位)

	2017	2018	2019	2020	2021
正規従業員	0	0	0	0	0
協力会社従業員	0	1	1	2	0
計	0	1	1	2	0

※ 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プロダクトの製造事業所

・2021年、当社グループにおいて死亡災害は発生していません。