多様な働き方の実現

1 基本的な方針

日本製紙は、企業グループ理念の中で、目指す企業像の要件のひとつに「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。人材の多様性の推進および感染症パンデミックなど環境の変化に対応するため、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。

→P84 日本製紙グループ人権方針

→WEB 人材戦略（統合報告書2023　P.30）
https://www.nipponpapergroup.com/ir/npg_ir_2023_16-41.pdf

2 多様な働き方の実現に向けた職場環境の整備

❶育児と仕事の両立支援

- 当社では、育児と仕事の両立支援について、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。
- 育児と仕事の両立に必要な情報をまとめた「出産・育児のためのガイドブック」を作成し、社内イントラネット上に掲載し従業員に周知しています。
- 当社は、2016年に子育てサポート企業として、「くるみん」認定を取得しています。

〈育児と仕事の両立支援に向けた主な制度〉

- 育児休業（子が1歳2カ月まで取得可能）
- 育児に関わる援助措置（短時間勤務、所定外労働の免除等）は子が小学校3年生の年度末まで利用可能
- 育児休業取得者の一律昇給制限ルールの撤廃
- 失効積立年休（保存休暇）を子の養育目的や短期間育児休業で取得可能

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

従業員が仕事と子育てを両立させることができ、従業員全員が働きやすい環境を作ることによって、全ての従業員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

2023年4月1日から2025年3月31日までの2年間

2. 内容

目標1 希望する労働者に対する職務や勤務地等の限定制度を実施する。
〈取り組みの内容〉
2023年4月　実施施策の検討
2024年10月以降　制度の導入

目標2 出産や子育てによる退職者についての再雇用制度を再整備する。
〈取り組みの内容〉
2023年4月　同制度の利用促進策を検討
2023年10月以降　措置の実施

❷介護と仕事の両立支援

- 当社では、介護と仕事の両立支援について、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。
- 介護と仕事の両立に必要な情報をまとめた「介護ハンドブック」を作成し、社内イントラネット上に掲載し従業員に周知しています。

〈介護と仕事の両立支援に向けた主な制度〉

- 介護休業（対象家族1人につき通算1年まで取得可能）
- 介護休業取得者の一律昇給制限ルールの撤廃
- 失効積立年休（保存休暇）を家族の介護目的で取得可能

❸労働時間の削減

- 当社は、ダイバーシティを推進する制度→P61（コアタイムを設定しないフレックスタイム制度、時間単位年休制度および在宅勤務制度）の導入により、柔軟な働き方を推進しています。
- 労働時間の削減のため、19時前退社、ノー残業デーの徹底および各部門での業務効率化等に取り組んでいます。

❹その他の制度

当社では、❶～❸以外にも、多様な働き方を実現する制度の整備を進めています。

〈その他の多様な働き方の実現に向けた主な制度〉

- 非世帯主に対する単身赴任時の援助※
  ※ 年間12回の帰省時往復交通費支給等
- 配偶者海外同行休業制度
- 自己申告休業制度※
  ※ 自己啓発・国際貢献・ボランティア目的による休業
- 失効積立年休（保存休暇）をボランティア目的、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等で取得可能
- 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
- 海外人事制度※
  ※ 海外駐在員の給与には、気候・治安・医療などに基づくハードシップ手当を支給。賞与は国内と同基準で支給。地域ごとに適した制度を運用

❺福利厚生

当社では、社宅・独身寮等の整備、保養所の保有、財産形成（財産形成貯蓄・従業員持株会・住宅融資制度等）などの福利厚生制度を設けています。

多様な働き方の実現

❻多様な働き方に関する実績

出産・育児・介護に関する制度の利用状況

（－は未集計）

	集計対象	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
育児休業取得者数	国内連結会社	人	23	23	28	30	166
男性	国内連結会社	人	3	2	5	13	146
女性	国内連結会社	人	20	21	23	17	20
育児休業取得者数	日本製紙	人	11	13	11	12	113
男性	日本製紙	人	3	2	5	8	104
女性	日本製紙	人	8	11	6	4	9
育児休業取得率（男性）	国内連結会社	%	－	－	－	－	82.0
育児休業取得率（女性）	国内連結会社	%	100	100	92	94	100.0
育児休業取得率（男性）	日本製紙	%	－	－	－	－	91.2
育児休業取得率（女性）	日本製紙	%	89	100	86	80	100.0
出産者の復職率	国内連結会社	%	90	100	100	99	100.0
介護休業取得者数	国内連結会社	人	2	1	0	1	2

※ 育児休業について、2021年度までは育児休業の取得者を対象、2022年度以降は育児介護休業法における育児休業等と育児目的休暇の取得者を対象に算出

総労働時間・年次有給休暇取得率

（－は未集計）

	集計対象	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
総労働時間（全従業員）	日本製紙	時間	1,923	1,894	1,888	1,905	1,884
（組合員）	日本製紙	時間	1,900	1,885	1,861	1,870	1,850
年次有給休暇取得率	国内連結会社	%	－	74.4	64.7	70.8	74.2
年次有給休暇取得率	日本製紙	%	75.1	76.6	67.9	73.6	78.4

※ 全従業員＝組合員＋管理職

3 従業員への教育

事 例

ダイバーシティ勉強会

当社は、毎年、従業員を対象にダイバーシティに関する教育を実施しています。2022年度は、出産・育児に関わる当社制度を学ぶことを目的に、管理職を対象とした「ダイバーシティ勉強会」を、外部講師を招いて開催しました。勉強会では男性の育児休業取得における現状と課題、出産・育児に関わる当社制度、不利益取り扱いの禁止等について学ぶとともに、当社で実際に育児休業を取得した男性従業員およびその上司にインタビューし、育児休業を取得する際のコミュニケーションの重要性等について「生の声」を共有しました。

参加者からは「当社制度の理解が進んだ」といった感想だけでなく、「上司・部下間のコミュニケーションの重要性を理解した」「心理的安全性の高い職場づくりをすることの大切さを学んだ」等の感想が多く寄せられたことから、管理職の意識改革の契機になったと考えています。今後も、多様な働き方を実現していくため、引き続き従業員へのダイバーシティ教育を実施していきます。