

# 人権の尊重

## 1 基本的な方針

### 📖 →P84 日本製紙グループ人権方針

- 本方針は2022年5月に、当社取締役会にて承認されました。
- 本方針は日本語・英語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、当社グループの全従業員やサプライヤーを含む全てのステークホルダーに周知しています。
- 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。

### 📖 →P81 原材料調達に関する理念と基本方針

- 2022年9月に「原材料調達に関する理念と基本方針」(以下、調達方針)を改定しました。
- 作成過程において、社外有識者と対話を重ね、ステークホルダーの意見を改定内容に反映させています。
- 日英2つの言語で作成し、ウェブサイトを開示することにより、世界中のサプライヤーにその内容を伝達しています。

## 日本製紙グループの人権に関するコミットメント

実施年	内容	
2004年	国連グローバル・コンパクトに署名・参加	● 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」を制定	● 基本的人権の尊重や強制労働・児童労働の禁止を宣言
2005年	「原材料調達に関する理念と基本方針」を制定	● 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」を制定	● 「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

## 2 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回以上開催をしています。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において対処します。

### 📖 →P08 リスクマネジメントの推進体制

## 3 人権デュー・ディリジェンス

### ① 人権デュー・ディリジェンスにおける取り組み

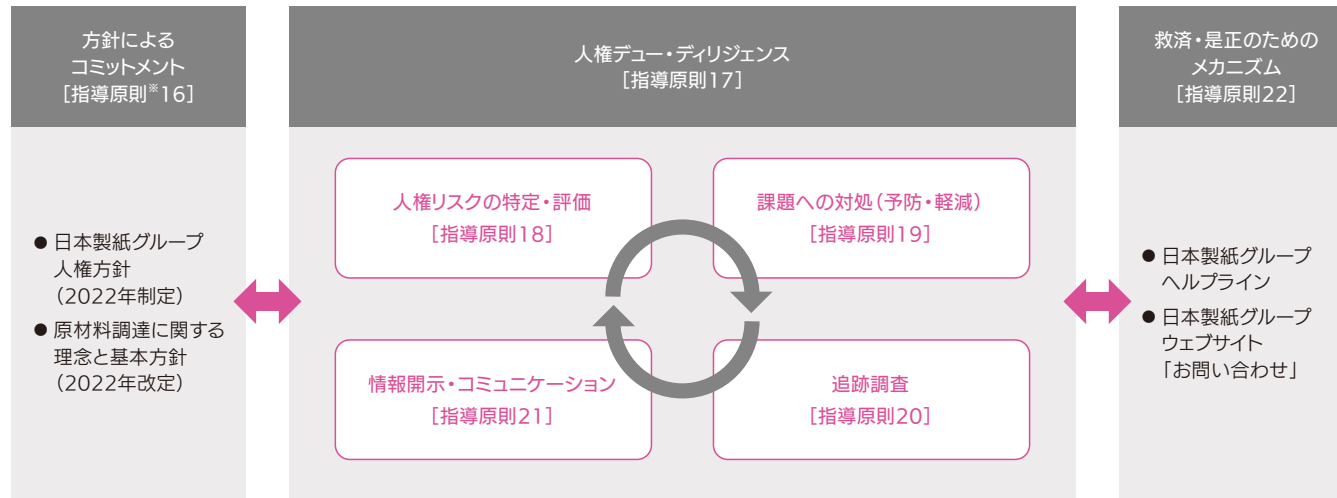
- 当社では、2021年に人権ワーキンググループを立ち上げ、人権デュー・ディリジェンスを導入しました。
- 当社は、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」で求められる「人権を尊重する企業の責任」に基づいて人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築しています。
- 2022年には、紙・板紙事業、紙パック事業、ケミカル事業に関するバリューチェーンで、全てのステークホルダー(自社、グループ会社、サプライヤーの従業員、顧客、地域社会等)を対象とした人権リスク(強制労働、児童労働、結社の自由、差別、顧客に関するリスク、地域社会に関するリスク)の評価を実施し、リスクが高く当社が優先して対処すべき人権課題を特定しました。
- 当社は、取引先に対する調査票の内容を見直すなど、優先度の高い人権課題への対処を進めています。
- 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。

### バリューチェーンにおける人権尊重を確認する取り組み

実施年	内容
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により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 →P02 にて人権に関する取り組みを確認(2021年～全ての連結子会社を対象)
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

## 人権の尊重

### 人権デュー・ディリジェンスの全体像 (日本製紙)



※ 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」

### ② 人権課題の特定

当社が優先して対処すべき人権課題は以下のプロセスで特定しました。

- (1) 国連環境計画・金融イニシアチブが策定した人権ガイダンスツールなどの各種国際ガイダンスや、経済人コー円卓会議日本委員会「業界毎に重要な人権課題(第九版)」などを参考にしながら、当社※のバリューチェーンにおける人権課題を整理し、ステークホルダーごとの人権リスクを表で一覧化。
- (2) 一覧表上の全ての人権リスクについて、「人権に対する負の影響度」「発生可能性」「当社との関係・距離」を視点としたスコア評価を行い、当社が優先して対処すべき人権課題を特定。

※ 紙・板紙事業、紙パック事業、ケミカル事業

### ③ 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、労働や安全法令順守状況などについて確認する調査票を送付し、セルフチェックを実施しています(年1回。2022年度は実施せず)。
- 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。
- 2022年度は、人権リスクの評価結果を踏まえて、調査票の内容を見直しました(調査再開は2023年度を予定)。

### ④ 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。
- ヒアリングの結果や外部ステークホルダーとの対話によりヒアリングの内容を毎年見直すなど、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
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
2022年度	ベトナム	問題なし

### ⑤ 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調査で、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。

## 人権の尊重

### 4 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」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。2022年度の人権に関する苦情（ハラスメント関連）は35件でした。
- 2022年度は人権に関する法的措置はありませんでした。

#### →P11 通報制度(救済措置)

- ・日本製紙グループヘルプライン
- ・日本製紙グループウェブサイト「お問い合わせ」

### 5 その他の取り組み

#### ①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で、ハラスメント防止を呼びかけています。

#### →P11 コンプライアンスに関する教育の実績

#### ②労働における取り組み

当社グループは、労働における人権尊重について以下の取り組みを実施しています。

- ・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）の支持
- ・労使での継続的な対話 →P63

#### ③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。

- ・環境コミュニケーション →P25
- ・海外植林事業における地域との共生 →P19

#### ④その他外部機関等との関係

- 当社は、人権に関する取り組みについて、客観的な評価を確認し、改善を検討することを目的に、外部専門家との対話を実施しています。
- 当社は、2007年に公益財団法人アムネスティ・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。2022年度は「原材料調達に関する理念と基本方針」の改定内容や、現地での海外サプライヤー人権調査などについて、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。人権などの取り組みが評価され、2021年に続き2022年もゴールドメダルを獲得しています。
- 当社は、一般社団法人グローバル・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。

 →WEB 人権に関する取り組みに対する外部有識者からのコメント(統合報告書2023 P.55)  
[https://www.nipponpapergroup.com/ir/npg\\_ir\\_2023\\_42-59.pdf](https://www.nipponpapergroup.com/ir/npg_ir_2023_42-59.pdf)

# 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](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

### ①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

### ②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

### ③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。

### ④その他の制度

当社では、①～③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ブ手当を支給。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

### ⑤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

## ⑥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

(ーは未集計)

	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

(ーは未集計)

	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。

# 多様な人材の活躍

## 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。多様な働き方を実現し、多様な人材が能力を最大限発揮できる組織づくりを推進し、エンゲージメント（「社員と企業の双方が成長していける関係」と定義）の向上を図ります。

 [→P84](#) 日本製紙グループ人権方針

## 2 雇用・採用に関する取り組みと状況

- 当社グループは、雇用の安定および新規採用の継続に努めています。
- 「日本製紙グループ人権方針」に基づいた差別のない雇用・採用を行っています。
- 面接官のトレーニングにおいて、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
- 全ての採用候補者に明確かつ正式に採用過程を伝達
- 操業地域に根差した採用を実施しています。

## ①新卒採用・キャリア採用

- 当社では、新卒採用に関する情報をウェブサイトにて公開しています。
- 社内の人材活用と併せて、キャリア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。

## ②障がい者雇用

- 当社の障がい者雇用率は2.31%で、法定雇用率(2.3%)を達成しています(2023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。
- 障がいの特性に配慮した職場配属を実施しています。
- 当社の本社では、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。
- 当社の本社では、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。なお、工場でも、順次バリアフリー化を推進しています。

## ③高齢者雇用

- 当社では、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、最長65歳までの再雇用制度を運用しています。
- 現在、組合員の定年延長(65歳定年制)について、2024年4月の導入を目標に、労使協議を進めています。

## ④退職した従業員の再雇用

- 当社では、退職した元従業員がこれまでに培った経験・能力を活かしてもう一度当社で活躍してもらうための制度として「NICORE(Nippon Paper Comeback & Re-entry)制度」\*を整備しています。
- ※ 元従業員が再び当社で「働きたい」「働ける」という状態になった時に備えてあらかじめ人材バンクに登録をしておく、当社内で求人案件が発生する都度、当社から人材バンク登録者に対して求人内容の詳細を案内する制度。人材バンク登録にあたり退職の理由は不問。
- 2022年度には2人がこの制度を利用して再入社・活躍しています。

## ⑤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。

## 多様な人材の活躍

## ⑥雇用・採用等に関する状況

## 従業員数(連結会社、各年度末時点)

	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
連結従業員数	人	12,943	12,592	16,156	16,129	15,959
男性	人	11,503	11,118	13,984	13,926	13,593
女性	人	1,440	1,474	2,172	2,203	2,366

## 海外拠点従業員数(連結会社、各年度末時点)

	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
海外拠点従業員数	人	2,587	2,504	5,961	6,050	6,062
男性	人	2,263	2,158	4,965	5,038	4,927
女性	人	324	346	996	1,012	1,135
上級管理職*における地域コミュニティからの比率	%	82.1	89.3	94.7	94.6	94.9

\* 課長・部長など課以上の組織単位の長を対象

## 地域別従業員数(連結会社、2022年度末時点)

	単位	日本	オセアニア	アジア	北米	その他
従業員数	人	9,965	4,368	237	545	844
男性	人	8,729	3,492	173	469	730
女性	人	1,236	876	64	76	114

## 年齢別従業員数(日本製紙、2022年度末時点)

	単位	30歳未満	30~50歳	50歳超	計
従業員数	人	876	2,579	1,605	5,060
男性	人	792	2,395	1,448	4,635
女性	人	84	184	157	425

## 平均年齢・平均勤続年数(国内連結会社、各年度末時点)

	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
平均年齢	歳	43.4	43.7	43.6	44.4	44.5
男性	歳	43.3	43.6	43.6	44.4	44.5
女性	歳	43.6	43.7	43.5	43.9	44.2
平均勤続年数	年	19.3	19.2	18.8	19.0	19.0
男性	年	19.5	19.3	19.1	19.3	19.2
女性	年	17.8	17.8	17.0	16.9	17.1

## 採用数・離職率(国内連結会社)

	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
新卒採用数	人	200	182	214	209	174
男性	人	171	146	167	166	133
女性	人	29	36	47	43	41
中途採用数	人	204	222	172	122	167
男性	人	180	199	149	109	143
女性	人	24	23	23	13	24
離職率(定年退職者を含む)	%	5.7	4.6	3.0	3.3	6.0

## 入社後在籍率(日本製紙、各年度末時点)

	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
入社10年後の在籍率	%	69	73	66	60	63

## 多様な人材の活躍

## 高齢者再雇用希望者数・再雇用数

	集計対象	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
高齢者再雇用希望者数	日本製紙	人	168	95	80	126	155
高齢者再雇用数	日本製紙	人	168	95	81	126	155
高齢者再雇用数	国内連結会社	人	332	296	301	591	401

## 管理職者数・女性管理職比率(各年度末時点)

	集計対象	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
管理職者数	日本製紙	人	1,134	1,112	1,132	1,218	1,162
うち女性	日本製紙	人	26	27	30	33	37
女性管理職比率	日本製紙	%	2.29	2.43	2.65	2.71	3.18
管理職者数	国内連結会社	人	2,227	2,302	2,385	2,404	2,393
うち女性	国内連結会社	人	55	62	67	69	82
女性管理職比率	国内連結会社	%	2.47	2.69	2.81	2.87	3.43
管理職者数	海外連結会社	人	151	196	358	556	531
うち女性	海外連結会社	人	24	33	82	129	119
女性管理職比率	海外連結会社	%	15.9	16.8	22.9	23.2	22.41

## 派遣労働者数・非常勤労働者数(国内連結会社、各年度末時点)

	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
派遣労働者数	人	89	108	111	105	121
男性	人	41	47	46	38	44
女性	人	48	61	65	67	77
派遣従業員比率	%	0.8	1.1	1.1	1.0	1.2
非常勤労働者数	人	465	512	514	465	536
男性	人	293	293	290	279	287
女性	人	172	219	224	186	249

## ⑦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。
- 2022年度、当社でのレイオフの実施はありませんでした。
- 2022年度、当社においてM&Aにより影響を受けた従業員はいませんでした。
- 当社の2022年度末現在の平均年間給与(賞与及び基準外賃金を含む)は6,599,485円でした。
- 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の規定に基づき算出した、当社の2022年度の正規雇用労働者の男女の賃金の差異(男性を分母にした女性の割合)は、75.5%でした。なお、労働者の男女の賃金の差異について、同一労働の賃金に差はなく、主に男性労働者が従事する交替勤務に対する手当支給の有無によるものです。



## 多様な人材の活躍

## 3 女性活躍の推進

## ①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。

## 3. 中間実績(2022年度)

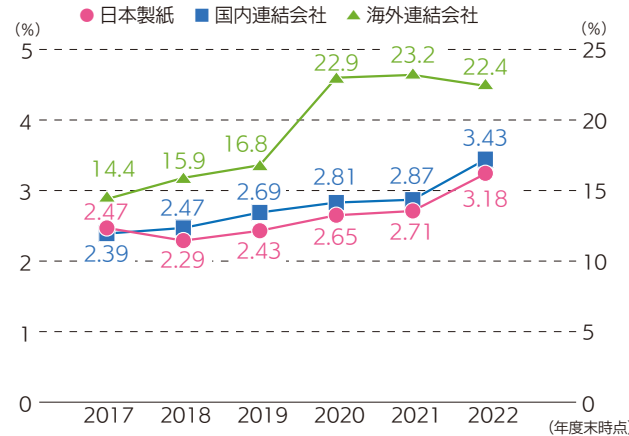
**目標1** 101%

**目標2** 93.2%

●当社は、2022年2月に「えるぼし認定(認定段階2)」を受けました。

## ②女性管理職比率・総合職新卒採用

## 女性管理職比率の推移



## 総合職新卒採用数の推移(日本製紙)

	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
総合職採用数	人	50	48	43	48	43
女性	人	13	17	13	19	21
女性比率	%	26	35	30	40	49

## 4 人材採用・育成

当社は、事業構造転換を推し進め成果を創出することに向けた人的資本への投資として「変化にチャレンジする人材づくり」に取り組んでいます。各種施策を通じて成長事業の収益力拡大と基盤事業の競争力強化の源泉となる社員(従業員)を育成するとともに、社員(従業員)自身の「キャリアを通じた個々人のスキル向上・成長実感」を実現します。

## ①総合職の採用・育成

当社では、総合職が目指すべき人物像を「変革を推し進めるリーダー」と定義しています。そのような人材を確保するため、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
- ・新しいことに「挑戦」できるグローバルな視野を持った「自律型人材」の育成強化

## ②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、リーダー人材を育成しています。

- ・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での階層別研修に加え、総合職については海外拠点への派遣制度も整備
- ・管理職登用後もマネジメント等に関する研修を実施

## 多様な人材の活躍

### ③人材育成における重点取り組み

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自律的な能力開発の支援

- 階層別研修
  - ・新入社員研修や年次別研修、新任管理職研修など階層別研修を当社グループ各社と共催
  - ・本社における階層別研修
  - ・工場における階層別研修を近隣工場と共催
- 選択型研修
  - ・集合研修(アカウンティング、リーダーシップ、ロジカルシンキング等)
  - ・通信教育(ビジネススキル、資格・検定、語学、デジタルスキル等約240講座)
- その他制度
  - ・国内留学制度(学位取得)
  - ・資格取得奨励金制度

#### ②適材適所の人員配置

- ・タレントマネジメントシステム<sup>※</sup>の構築
  - ※ 従業員の基本情報や能力・経験・保有スキル等のタレント情報を一元管理・可視化して、戦略的な人材育成・配置につなげるための情報系システム
- ・「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人材公募制度の設置
- ・「社内副業制度<sup>※</sup>」の設置
  - ※ 異動を伴わず、興味を持つ別の部署の業務に所定労働時間の2割以内をめぐり携わることができるもので、自分が所属する部署の本業の業務を受け持ったまま新たな業務への挑戦が可能な制度

#### ③グローバル人材の育成

- ・希望者を公募し、当社グループ海外拠点を対象とした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ライフプラン設計の支援

- ・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

### ④教育・研修の実施

- 2022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4.6時間でした。
- 当社の2022年度の人事部の管轄する人材開発関係の教育・研修の対象者一人当たりの平均教育・研修費用は36,899円、平均教育・研修時間は12.2時間でした。

## 多様な人材の活躍

### 5 エンゲージメントの強化

#### ① 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。
  - ・賃金規則（賃金体系や昇給・昇格の基準など）を従業員に周知
  - ・評価基準・項目の明確化
  - ・評価基準・結果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、従業員の成果に応じて賞与が変動する「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、工場長・事業所長表彰、特許社長表彰、優秀技能者社長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：特許法にのっとり、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

#### ② 従業員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、従業員と企業の双方が成長していける関係をより強固にするための重要な調査と位置付けています。
- 調査結果をもとに、職場内コミュニケーションの増進や労働環境の改善などに努めています。

### 6 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。
- 当社および主要な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、労働協約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：4,435人（2023年3月末時点））。
- 当社では、「企業の発展と組合員の福祉の向上」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、経営方針、経営計画、全社業績全般について労働組合に説明するなど、労使間の意思疎通を図っています。

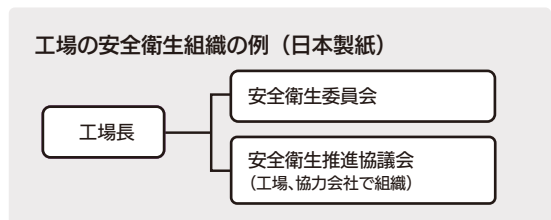
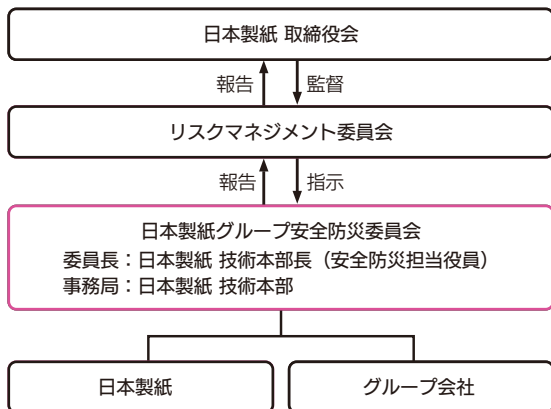
# 労働安全衛生の推進

## 1 基本的な方針

### 📖 →P86 安全防災に関する理念と基本方針

- 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。

## 2 推進体制



### ①労働安全衛生推進体制

- 日本製紙では、本社、工場、労働組合の安全衛生担当者が労使合同安全衛生会議を定期的開催し、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。
- 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「日本製紙グループ安全防災委員会」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。

### ②取締役会への報告

- 当社グループの労働安全衛生、防災に関する活動は、安全防災担当役員を委員長とする「日本製紙グループ安全防災委員会」が統括し、リスクマネジメント委員会を通じて取締役会へ報告しています。
- 2022年度は、安全防災におけるリスクと発生事例、労働災害状況について取締役会に報告しました。

## 3 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システム(NPSS等)を運用しています。

### NPSS(Nippon Paper Occupational Safety and Health Management System)

NPSSは、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ます。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。
- 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。
- 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、安全水準の維持・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。

## 4 労働安全に関する認証取得・表彰実績

### ISO45001 認証取得状況(2023年3月末時点)

社名	取得拠点数
Opal社	22拠点
十條サマー社	1拠点

※ 国内外の連結会社55社中2社(国内連結会社:28社中0社、海外連結会社:27社中2社)が取得

### 安全活動に関する外部表彰(2022年度)

社名(事業所名)	表彰名
日本製紙(大竹工場)	第62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(旭川工場、石巻工場、勿来工場、富士工場、秋田工場)	第62回全国紙パルプ安全衛生大会「安全優良賞」
日本製紙(岩国工場安全衛生協会、大竹工場安全衛生協会)	第62回全国紙パルプ安全衛生大会「安全優良賞」
日本製紙/パピリア(高知工場)	第62回全国紙パルプ安全衛生大会「安全優良賞」
サイアム・ニッポン・インダストリアル・ペーパー社	2022年優れた安全衛生環境企業「金賞」

## 労働安全衛生の推進

### 5 健康・衛生に関する取り組み

- 当社グループでは、健康保険組合と連携して、従業員の健康の増進、疾病の予防・早期発見を目指して以下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全てのグループ会社における定期健康診断と生活習慣病健診
  - ・産業医による定期的な職場巡視の結果を踏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
  - ・健康増進アプリによるウォーキングイベント大会の開催や健康関連情報の提供
  - ・卒煙プログラム（健保支援事業）
- 当社では、従業員を対象にメンタルヘルスに関して以下の取り組みを実施しています。
  - ・外部EAP（従業員支援サービス）と連携した従業員と家族のメンタルヘルスに関する相談対応（全従業員対象）
  - ・「ストレスチェック」（年1回実施）で要ケアと判断される従業員に対する専門家による面談
  - ・復職時のリハビリ勤務制度（本格的な復職の前に、試行的に出勤・勤務させる制度）
- 当社では、駐在員等を対象に感染症等の世界的な健康課題に関して以下の取り組みを実施しています。
  - ・海外駐在員および帯同配偶者に対する、定期健康診断・生活習慣病健診、赴任時・帰任時の人間ドック
  - ・駐在地・出張先の状況に応じた必要なワクチン接種

### 6 安全・防災に関する取り組み

#### ①工場構内における安全の確保

##### 「安全活動に関する中期計画」（2020年7月策定）

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 <sup>※1</sup> 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	2020～2025年
指標 <sup>※2</sup>	2020～2022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)
	2023～2025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カ月ごとに設定

- 当社では「工場構内でいかなる者にも怪我をさせない」という使命に基づき、労働組合や協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。

#### ②その他安全・防災に関する対策

- 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
  - ・一定の有害業務に従事する従業員に対する特殊健康診断
- 当社グループでは、自然災害・火災など緊急時への備えとして以下の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、救命講習への参加
  - ・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）
- 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
  - ・警察署主催の各種交通安全キャンペーンへの参加

## 労働安全衛生の推進

## 7 労働災害等の発生状況

## 労働災害の発生状況(暦年)

		2018	2019	2020	2021	2022
休業災害度数率 <sup>※1</sup>	日本製紙	1.21	0.73	0.39	0.51	0.95
	日本製紙グループ <sup>※3</sup>	1.16	0.54	0.37	0.46	0.86
	日本製紙グループ <sup>※3</sup> の協力会社	0.54	0.98	1.10	0.62	0.52
	製造業	1.20	1.20	1.21	1.31	1.25
	パルプ・紙・紙加工品製造業	1.88	1.94	1.54	1.85	1.59
労働災害強度率 <sup>※2</sup>	日本製紙	0.02	0.03	0.01	0.04	0.12
	日本製紙グループ <sup>※3</sup>	0.03	0.03	0.01	0.03	0.09
	日本製紙グループ <sup>※3</sup> の協力会社	0.47	0.55	1.10	0.09	0.11
	製造業	0.10	0.10	0.07	0.06	0.08
	パルプ・紙・紙加工品製造業	0.22	0.63	0.39	0.06	0.19
死亡災害人数	日本製紙	0	0	0	0	0
	日本製紙グループ <sup>※3</sup>	0	0	0	0	0
	日本製紙グループ <sup>※3</sup> の協力会社	1	1	2	0	0

※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 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

※3 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ジプロダクトの製造事業所

労働基準法違反件数<sup>※</sup>(日本製紙)(暦年)

2018	2019	2020	2021	2022
0	0	0	0	0

※ 労働基準法違反により司法処分を受けた件数

## 8 従業員等への教育

- 当社グループでは、従業員、協力会社、関係請負会社などへの安全教育を実施することにより、安全衛生意識の普及・定着を促しています。
- 当社では、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。
- 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<sup>※</sup>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。