

サステナビリティ経営

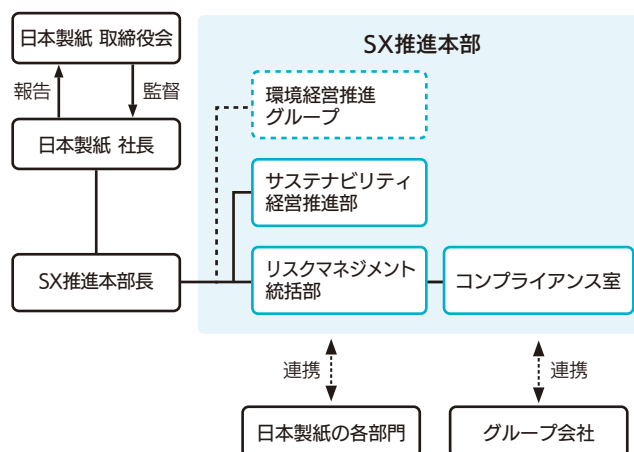
1 基本的な方針

日本製紙は、2004年に国連グローバル・コンパクトに署名・参加しました。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）の10原則に基づき、企業グループ理念の実現とともに、社会・環境の持続可能性と企業の将来にわたる成長の両立を追求するサステナビリティ経営を推進しています。

当社が加入している日本製紙連合会では、会員企業の議論のもと、2023年に「日本製紙連合会サステナビリティ基本原則」を制定しました。当社も当原則に従い、事業を通じた社会的責任を果たしていきます。

 [→WEB 日本製紙連合会サステナビリティ基本原則](https://www.jpa.gr.jp/about/sustainability/principle/)
https://www.jpa.gr.jp/about/sustainability/principle/

2 推進体制



- 2008年に当社に設置されたCSR本部は、当社社長直轄の組織として、企業グループ理念の実現に向けてESG課題への対応、リスクマネジメントの推進、適切な情報開示に取り組む体制を構築していましたが、推進体制のさらなる強化を目的として、2024年6月27日付でCSR本部の機能を再編し、SX推進本部を新設しました。
- SX推進本部内には、環境経営の担当チームである環境経営推進グループを設置しました。
- CSR本部はこれまで、サステナビリティに関する活動について取締役会に報告しており、2023年度は、サステナビリティ情報開示の義務化に伴う対応などについて、計4回報告しました。
- 当社は、2011年から年1回、国内外のグループ会社を対象に、環境・人権・コンプライアンスなどについて各社の対応状況を確認するCSR調査を実施しています。2023年度はグループ各社のCSR担当者と課題共有を図るため、調査の分析結果をグループCSR連絡会 [→P10](#) において報告しました。

3 従業員等への教育・啓発

サステナビリティに関する教育・啓発の実績（2023年度）

	受講対象者	受講人数	開催回数（頻度）
e-ラーニング	日本製紙グループ従業員	4,897人*	1回（年1回）
サステナビリティ研修	日本製紙グループ新入社員	78人	1回（年1回）
	日本製紙新任管理職	63人	1回（年1回）
サステナビリティ講演会	日本製紙グループ従業員・取引先	690人	1回（年1回）
森と紙のなかよし学校 →P71	小中学生とその保護者	58人	2回（年2回）

※ 日本製紙、日本東海インダストリアルペーパーサプライ

事例

e-ラーニングの実施（日本製紙）

当社は、当社グループ従業員を対象に、サステナビリティに関する研修を定期的に開催しています。2023年度は、「日本製紙グループ人権方針」に基づき、「人権尊重に関する研修」を実施しました。研修では、企業活動と人権とのつながりや、当社グループの人権尊重に関する取り組みなどを解説しました。

サステナビリティ講演会の開催（日本製紙）

当社は、サステナビリティの観点からテーマを選定の上、取引先や当社グループ従業員を対象に、有識者による講演会を定期的に開催しています。2023年度は、経済産業省より講師を招き、「循環型経済の実現に向けて～資源循環の重要性～」というテーマで講演会を開催しました。



講演会の様子

ガバナンスの充実

1 基本的な方針

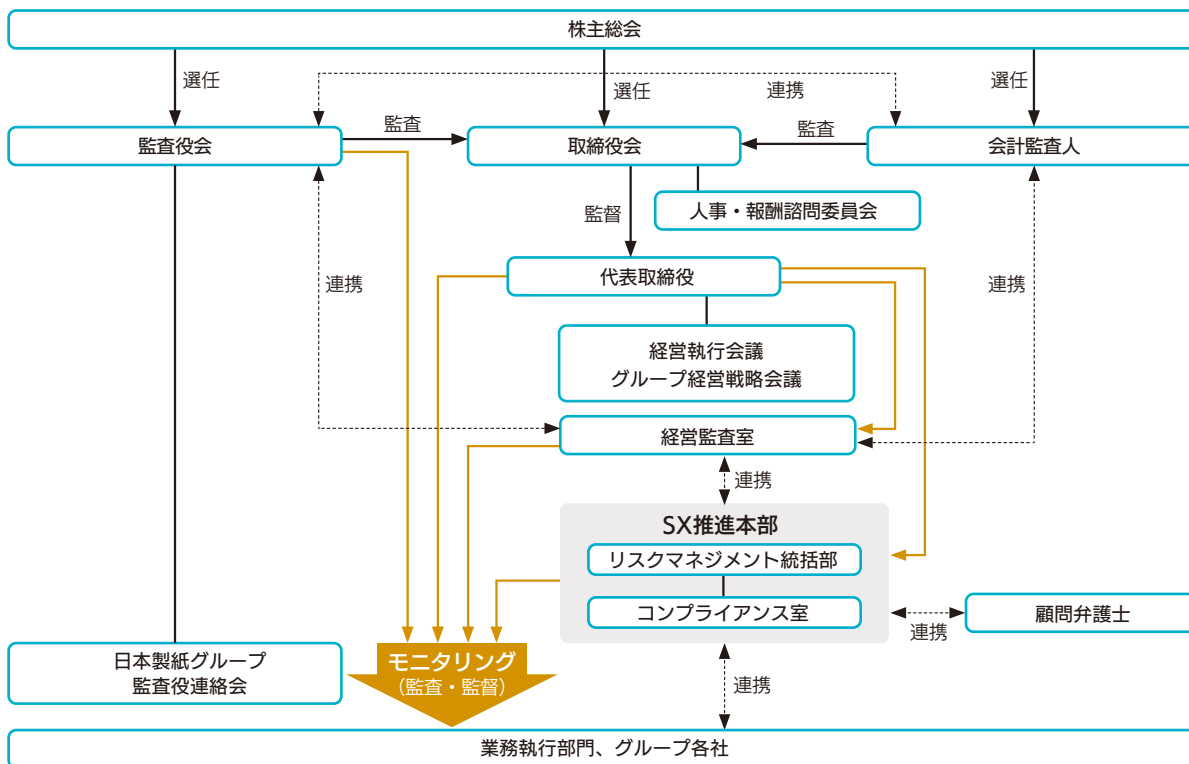
📖 →P76 コーポレートガバナンス基本方針

🖥️ →WEB コーポレートガバナンス報告書
<https://www.nipponpapergroup.com/ir/governance/report/>

📖 →P80 内部統制システムの構築に関する基本方針

2 コーポレートガバナンス体制

コーポレートガバナンス体制図 (2024年7月1日時点)



- 日本製紙は、監査役会設置会社の形態をとっています。
- 会計監査人は、EY新日本有限責任監査法人を選任しています。

①取締役会

- 取締役会の議長は、代表権を持たない取締役会長の馬城文雄が務めています。
- 取締役会は、経営全般に対する監督機能を担い、経営の公正性・透明性を確保するとともに、法令上取締役会が決定すべき事項とされている重要な業務執行の決定等を通じて、当社のために最も適切な意思決定を行っています。また、代表取締役社長およびその他執行役員の職務執行の状況を監督しています。
- 取締役会は、サステナビリティ(持続可能性)を巡る環境・社会的な課題の重要性に鑑み、役員および従業員の意識を高めるとともに、ステークホルダーに配慮しながら課題解決に向け積極的な取り組みを推進することを通じ、社会の持続可能な発展と当社グループの企業価値の向上を図っています。

取締役会開催状況(2023年度)

取締役会開催回数：14回
 取締役平均出席率：99.2% (うち社外取締役97.6%)
 監査役平均出席率：100% (うち社外監査役100%)

②経営執行会議

- 経営執行会議は、社長の業務執行を補佐するために、原則週1回開催し、社長決裁権限事項など重要な業務執行の審議を行っています。
- 構成メンバーは、原則として、社長、副社長および本部長です。
- 月に1回、経営執行会議の出席者に、社外役員と全工場長を加え、経営層での月次決算情報の共有化を図っています。

ガバナンスの充実

③グループ経営戦略会議

- グループ経営戦略会議は、必要に応じて開催し、事業分野ごとの経営戦略などグループに関する重要事項について審議を行っています。
- 構成メンバーは、社内取締役および社内監査役、主要なグループ会社の社長、在京執行役員および本部長です。加えて、社外役員も参加しています。

④監査役・監査役会

- 監査役は、取締役会のほか、経営執行会議、グループ経営戦略会議などの重要な会議に出席し、取締役の業務執行について厳正な監視を行うとともに、当社の各部門・事業所およびグループ会社の往査を実施し、会社業務全般が適法・適正に行われているかを厳しく監査しています。
- 監査役会は、代表取締役と定期的に会合を持ち、相互理解を深めるよう努めています。
- 監査役会は、グループ各社の監査役と連携強化を図り、グループ監査の充実に努めています。
- 監査役会の構成メンバーは、監査役の4名です。

監査役会開催状況(2023年度)

監査役会開催回数：14回

監査役平均出席率：100%（うち社外監査役100%）

⑤経営監査室

- 経営監査室は社長直属の組織として、当社およびグループ各社の内部監査と財務報告にかかる内部統制の整備・運用状況の総合評価を行っています。2023年度は、内部監査の結果を当社の代表取締役社長や常勤監査役等へ2回、社外取締役および社外監査役へ2回報告しました。
- 経営監査室は、監査役と、月1回、情報交換会を実施するなど、監査役監査と内部監査の連携を図っています。

⑥人事・報酬諮問委員会

- 当社は、コーポレートガバナンスの一層の充実を図るため、取締役会の諮問機関として、独立役員である社外取締役3名と、当社の代表取締役社長、総務・人事本部長を構成員とする人事・報酬諮問委員会を設置しています。
- 当委員会は、当社の代表取締役社長が委員長を務め、委員である独立社外取締役の適切な関与・助言を得ております。議長は原則として委員長が務めますが、独立性と客観性の確保が特に必要な審議事項については、独立社外取締役が議長を務めています。
- 当委員会は、取締役および監査役候補者の選任プロセス、資質および指名理由、独立社外役員にかかる独立性判断基準等並びに役員報酬体系等に関して、取締役会から諮問を受けて、その適切性等について、独立社外取締役の適切な関与・助言を得ながら検討し、会社の業績等の評価も踏まえ、答申を行います。
- 取締役会は、当委員会の答申を得て、取締役・監査役候補者の指名および取締役の報酬等の決定を行います。
- 2022年度より、定期開催回数を年2回から年4回に変更しています。

人事・報酬諮問委員会の実績(2023年度)

社外取締役の平均出席率：100%

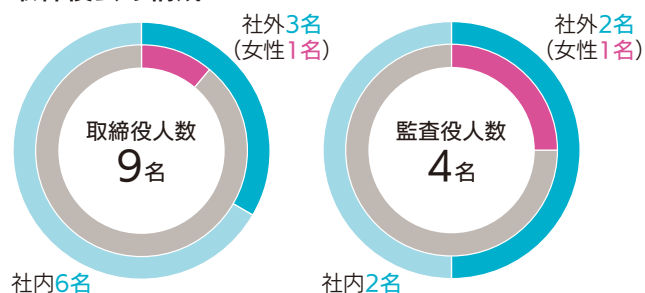


ガバナンスの充実

3 取締役会の構成

- 当社の取締役会は、各担当業務における業績とマネジメント能力に秀でた社内取締役と、専門的な知識や経験の豊富な社外取締役で構成することにより、取締役会全体としての知識、経験、能力のバランスおよび多様性を確保しています。
- 取締役9名中3名が社外取締役であり、社外取締役のうち1名は女性を選任しています。
- 監査役4名中2名が社外監査役であり、社外監査役のうち1名は女性を選任しています。
- 当社が、各取締役に発揮することを期待する各スキルは、「2030ビジョン」の基本方針および企業グループ理念の実現に向けた経営の重要課題（マテリアリティ）を踏まえて特定しています。

取締役会の構成



→WEB 日本製紙 役員一覧
<https://www.nipponpapergroup.com/about/corporate/officers/>

→WEB 取締役のスキル・マトリックス
 (日本製紙グループ統合報告書2024 P.53)
https://www.nipponpapergroup.com/csr/npg_ir_2024_52-53.pdf

①取締役候補者の指名方針

取締役の候補者は、以下の要件をいずれも備えることを条件に、取締役会で決定します。

- ①当社グループの経営管理および事業運営に関する豊富な知識、経験を有する者
- ②当社業務における社会的な責任・使命を十分に理解し、厳しい自己規律に基づいて、経営管理および事業運営を公正・的確に遂行しうる者

②監査役候補者の指名方針

監査役の候補者は、以下の要件をいずれも備えることを条件に、幅広い多様な人材の中から、監査役会の同意を得て、取締役会で決定します。

- ①当社グループの経営管理および事業運営に関する豊富な知識、経験を有する者
- ②公正かつ客観的な立場から取締役の業務執行状況を監査し、経営の健全性および透明性の向上に貢献しうる者

③社外取締役・社外監査役

- 当社は、社外取締役(3名)と社外監査役(2名)を独立役員の資格を満たす独立役員として指定しています。
- 社外取締役候補者と社外監査役候補者は、法令に定める社外性の要件(過去に当社および当社の子会社の取締役、使用人等となったことがないこと)に加え、以下の要件をいずれも備えることを条件に、幅広い多様な人材の中から決定します。
 - ①東京証券取引所が定める独立性判断基準を満たし、一般株主との間で利益相反が生ずるおそれがないと認められること
 - ②当社の経営理念を理解し、当社グループの社会的な責務や役割に十分な理解を有すること
- 社外取締役候補者は、上記の要件①②に加え、社外取締役としての役割を十分認識し、企業経営、経済、法務、会計、税務、監査等の分野における専門的知識や経験を活かして、当社の取締役および経営を監督し、的確・適切な意見・助言を行うなどの要件を備えることを条件として、取締役会で決定します。
- 社外監査役候補者は、上記の要件①②に加え、社外監査役としての役割を十分認識し、企業経営、経済、法務、会計、税務、監査等の分野における専門的知識や経験を活かして、中立的・客観的な視点で取締役の業務執行状況を監査し、経営の健全性および透明性の向上に貢献しうるなどの要件を備えることを条件として、監査役会の同意を得た上で、取締役会で決定します。

ガバナンスの充実

④ 社長後継者

- 社長の後継者候補は、執行役員・取締役等の重要な役職を歴任させることで育成することとしています。
- 取締役会の諮問機関として設置している人事・報酬諮問委員会において、社長は、中長期的な経営課題に関する説明を行い、意見交換の上で委員会の信任を求めています。同時に、今後の経営課題を踏まえて社長が備えるべき資質と果たすべき職責について議論を深めています。
- 人事・報酬諮問委員会は、社長の選解任を含む役員人事について議論し、取締役会に答申を行います。答申を受けた取締役会は、答申内容や議論経過等を精査し、候補者を決定します。
- 取締役会は、このようなプロセスを通じて、後継者計画の策定・運用を監督しています。
- なお、将来的に当社の経営を担い得る人材確保という観点では、特に総合職を中心として、さまざまな職種・事業所間のローテーション実施、部長職または関係会社や海外子会社のトップといった重要なポスト・経営を補佐する立場への早期抜擢など、高レベルで密度の濃い業務・職務を経験させることにより、次世代の役員候補者を育成・選抜しています。

⑤ 取締役および監査役の研修等の方針

- 当社は、執行役員・取締役が、その役割および機能を果たすために必要とする事項（経済情勢、業界動向、法令順守、コーポレートガバナンス、財務会計、その他）に関する情報を継続的に提供するとともに、執行役員・取締役が希望する外部研修への参加機会を確保することにより、役員の職務執行を支援しています。
- 当社は、社外取締役および社外監査役に対し、その就任時および在任中適時に、当社グループの経営戦略、経営計画、各種事業の状況、経営環境および経営課題等につき、各所管部署または担当役員等から説明を行い、十分な理解が形成されるための機会を確保しています。

4 取締役および監査役の報酬等の決定に関する方針

- 社内取締役の報酬制度は、固定報酬、業績連動報酬、および株式報酬で構成されています。その構成割合は、各報酬の目的を踏まえて適切に設定しています。
- 社内取締役の月次報酬は、当社における職責に応じて基準額を定め、そのうち70%を固定的に支給し、30%については、原則として中期経営計画の達成度に応じて増減した上で支給しています。基準額は、外部の客観的な調査データを活用し、当社の業績、事業規模、経営環境等を考慮して決定しています。業績指標は、業績目標達成の動機付けとして有効に機能するように設定し、適宜、環境の変化に応じて見直しを行っています。
- 当社は、人事・報酬諮問委員会の答申を受け、2024年7月以降の社内取締役の業績評価基準に、ESG指標（2030ビジョンにおける温室効果ガス排出量削減、従業員エンゲージメント）に対する目標達成度を追加しています。
- 当社は、2019年度より、取締役の報酬と当社の株式価値との連動性をより明確にし、取締役が株価上昇によるメリットのみならず、株価下落リスクまでも株主と共有することで、当社の中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的として、社内取締役に対して月次報酬とは別に、株式報酬制度「株式給付信託（BBT：Board Benefit Trust）」を導入しています。
- 社外取締役および監査役には、月次報酬を固定的に支給しません。なお、その職責に鑑み、役員持株会への拠出は任意としています。

ガバナンスの充実

社内取締役の報酬制度（日本製紙）

	固定報酬	業績連動報酬	株式報酬
方式	現金支給		ポイント付与
報酬枠	年額700百万円以内		年25,000ポイント以内（1ポイント＝1株）
支給時期	月次（賞与、退職慰労金はなし）		取締役退任時 （累積ポイントを株式等に換算して給付）
算定方式	職責に応じて基準額を定める		職責に応じたポイント数を付与
	70%を固定的に支給	30%については、原則として中期経営計画の 達成度に応じて増減した上で支給	
業績評価基準※	—	70%：連結業績（主として売上高、営業利益） 30%：単体業績（主として売上高、営業利益）	—
その他	一定額を役員持株会に拠出		—

※ 2024年7月以降、ESG指標（2030ビジョンにおける温室効果ガス排出量削減、従業員エンゲージメント）に対する目標達成度を追加

取締役および監査役の報酬等の総額※1（2023年度）（日本製紙）

	人数※2	報酬等の種類別の総額			総額
		固定報酬	業績連動報酬	株式報酬	
取締役	11名	294百万円	73百万円	25百万円	393百万円
（うち社外取締役）	（3名）	（39百万円）	（—）	（—）	（39百万円）
監査役	4名	58百万円	—	—	58百万円
（うち社外監査役）	（2名）	（13百万円）	（—）	（—）	（13百万円）

※1 百万円未満は切り捨てて表示しています。

※2 当該事業年度中に退任した取締役2名を含んでいます。

5 取締役会の実効性評価

- 当社は、2015年度より、年1回、取締役会の実効性評価を行っています。
- 取締役会の実効性評価は、取締役会事務局が、取締役会の運営や取締役会における議論について、取締役と監査役にアンケートを行うことにより、実施しています。
- アンケートの実施による自己評価・分析について、外部機関の助言を得ています。また、アンケートの回答先を外部機関とすることで、匿名性を確保しています。



→WEB 取締役会の実効性評価

<https://www.nipponpapergroup.com/ir/governance/evaluation/>

リスクマネジメント

1 基本的な方針

基本方針

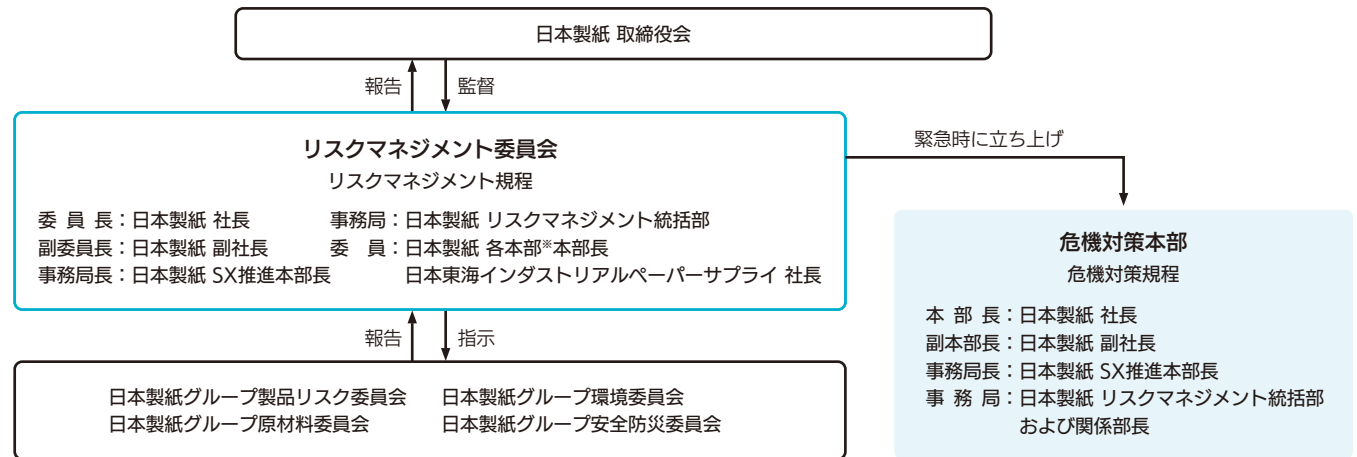
- ①人命・安全を最優先する
- ②事業を継続する

上記基本方針のもと、国・地方自治体の指導や勧告に従い協力する。

日本製紙グループにおけるリスクとは、当社グループに物理的、経済的、もしくは信用上の損失または不利益を生じさせる全ての可能性であり、具体的には次の7項目になります。

- (1)法令等の順守に関するリスク
- (2)労務に関するリスク
- (3)業務に関するリスク
- (4)財務に関するリスク
- (5)災害等に関するリスク
- (6)情報システムに関するリスク
- (7)その他前項に準ずるリスク

2 推進体制



※ SX推進本部、総務・人事本部、企画本部、バイオマスマテリアル事業推進本部、管理本部、原材料本部、研究開発本部、技術本部、エネルギー事業本部、営業企画本部、紙/パック営業本部、ケミカル営業本部

①リスクマネジメント体制

- 当社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(2023年度開催回数:1回)。
- リスクマネジメント委員会は、平常時は、リスクマネジメント規程にのっとり、当社グループのリスクの定期的な洗い出しと評価を行い、低減対策および発現時の対策を検討・審議しています。
- 緊急時は、危機対策規程にのっとり、危機対策本部を立ち上げます。危機対策本部では地震や台風、感染症など、リスクに応じて緊急時の初動対応とBCP(事業継続計画:Business Continuity Plan)を速やかに実行します。
- 製品安全、原材料調達、環境、安全防災に関わるそれぞれのリスクについては、当社における各担当部門の本部長が委員長を務める委員会において審議・検討しています。

②取締役会への報告

- 製品安全、原材料調達、環境、安全防災に関わるそれぞれのリスクについて、当社における各担当部門の本部長が委員長を務める委員会にて審議・検討した内容は、リスクマネジメント委員会を通じて当社の取締役会に報告します。
- 2023年度は、当社グループの事業リスクや各委員会からの報告内容に加え、危機対策本部・情報セキュリティ・BCM(事業継続マネジメント:Business Continuity Management)などの対応状況を取締役会へ報告しました。

リスクマネジメント

3 リスクマネジメント活動

①リスクの抽出

- 2023年度は、当社（本社・工場）、国内連結子会社と非連結子会社4社および海外連結子会社3社を対象にリスク調査を行い、リスクの抽出とともに、2023年度に顕在化したリスクと今後重要性を増すリスクも確認しました。
- その結果をもとに関係部門やリスクマネジメント委員会で討議し、当社グループの事業リスクを以下のように認識しています。

当社グループの主要な事業リスク（2023年度）

	概要	リスクを軽減する主な取り組み
経営戦略に関する 重要なリスク	人材確保および労務関連リスク ● 人材戦略に基づく適切な人材の確保 ● 少子高齢化の進展による労働力人口の減少	● 多様な背景を持つ人材の積極的な採用・育成 ● 柔軟な働き方を支える職場環境の整備 ● 操業現場の自動化・省人化 ● 労働安全衛生マネジメントシステムの運用
	自然災害および感染症等のリスク	● 危機対策本部の立ち上げ ● BCPの整備 ● 災害想定に基づく各種訓練の定期的な実施 ● 感染症予防対策の徹底
	気候変動に関するリスク ● GHG排出量削減 ● カーボンプライシング政策への対応	● 省エネ、再生可能・廃棄物エネルギー比率増等によるGHG排出量削減 ● J-クレジットの活用 ● エリートツリー推進
	事業構造転換・新規事業創出遅延に関するリスク	● 新規事業の早期戦力化 ● 成長分野の収益力拡大施策の実行 ● Opal社の生産体制最適化
	製品需要および市況の変動リスク	● グラフィック用紙の生産体制再編成 ● ニーズに応えた新製品・新素材の開発
	原燃料調達や海外輸送に関するリスク ● 海外情勢に起因するグローバルサプライチェーンの寸断 ● 物流2024年問題の顕在化	● 複数購買、輸出入先の分散 ● 在庫水準の見直し ● 日本製紙グループ横連携強化による融通および調達網拡大 ● 他社との共同輸送、トラック受入予約システムの導入
	ESG・SDGs等の社会的要求に対するリスク	● ステークホルダーとの丁寧なコミュニケーションの継続 ● 社内意識啓発
事業環境および 事業活動に関する 主なリスク	生産設備に関するリスク	● 計画的な老朽化対策 ● 予防保全
	コンプライアンスに関するリスク	● 定期的な教育・研修 ● コンプライアンス意識調査
	製造物責任に基づくリスク	● グループ製品リスク委員会による監督 ● 生産物賠償責任保険の活用
	環境法令関連のリスク	● 環境法令関連の周知・順守
	下請取引関連のリスク	● 政府方針の周知・教育 ● 適正な下請取引の促進
	情報システムに関するリスク	● サイバー攻撃に備えたシステムの構築や運用 ● 個人情報管理体制の強化
	知的財産紛争に関するリスク	● 知的財産権の保護 ● 社内教育

②BCPの整備

- 近年、頻発する大規模自然災害については、2020年度に取り組んだBCMの枠組みに基づき、BCPの整備を継続して進めています。
- 当社（本社）では、各部においてBCPを取りまとめ、社内に周知しています。BCPに基づき、食料・生活物資の備蓄に加えて、危機対策本部立ち上げ時に必要となる備品を追加するとともに、重要業務の選定を行いました。
- 当社（工場）では、想定災害を地震・津波、台風・水害、火山の噴火として、既存のBCPの見直しに取り組んでいます。
- 当社グループ各社のうち、32社で危機対策規程を整備しています。

③危機管理（クライシスマネジメント）の強化

- 当社（本社）では、発生時の初期対応などの危機管理能力を高めることを目的として、BCMの枠組みのもとで危機対策本部のスムーズな設置に関する訓練を行っています。
- 2023年度は、休日における大規模災害発生を想定した、オンラインによる危機対策本部設置訓練を実施しました。

コンプライアンス

1 基本的な方針

📖 →P76 コーポレートガバナンス基本方針

📖 →P81 日本製紙グループ行動憲章

📖 →P82 日本製紙(株)行動規範

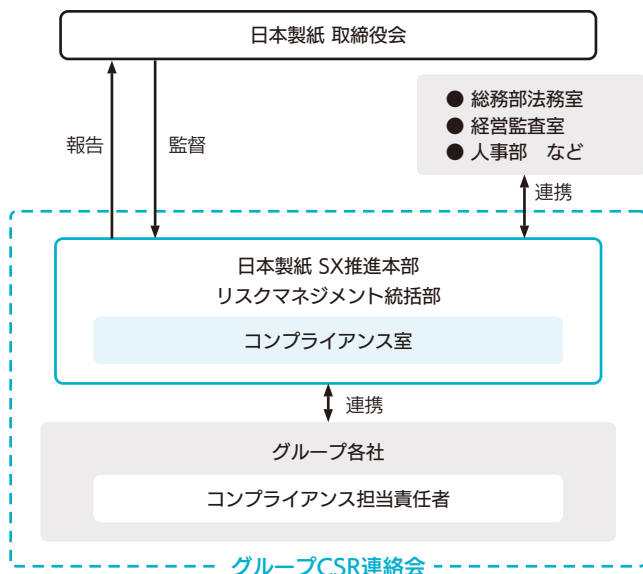
💻 →WEB 日本製紙 個人情報保護に関する基本方針
<https://www.nipponpapergroup.com/terms/#ancPolicy>

📖 →P83 日本製紙グループ 公務員に対する贈賄防止基本方針

📖 →P83 日本製紙グループ 競争法遵守基本方針

📖 →P80 内部統制システムの構築に関する基本方針

2 推進体制



- 日本製紙SX推進本部内のコンプライアンス室が「グループCSR連絡会」の中で、グループ各社のコンプライアンス担当責任者とコンプライアンスに関する連携の充実を図っています。

- コンプライアンスに関する活動について取締役会に報告しており、2023年度は内部通報制度の運用状況、コンプライアンス研修実績などについて報告しました。

- 内部通報制度の運用状況については、取締役会のほか四半期ごとに監査役および経営執行会議にも報告しています。

- 2023年度はコンプライアンスに関する実態把握と今後の施策を検討することを目的として、当社および一部のグループ会社の全従業員を対象としたコンプライアンス意識調査を実施しました。調査結果は経営執行会議などで報告されました。

3 個人情報の保護

- 当社は「日本製紙 個人情報保護に関する基本方針」を制定して、個人情報管理を実施しています。
- 当社は、個人情報保護法の趣旨に基づき、各部門が保有する個人情報の入手時期や使用目的などを管理台帳にまとめて把握・管理しています。
- 個人情報台帳は、年1回、総点検することにより、適切な管理を継続して行っています。
- 2023年度は顧客データの紛失に関して、具体化された不服申し立ての事例はありませんでした。

4 情報システムセキュリティ

- 当社は「情報システムセキュリティ対策規則」を制定して、情報システムセキュリティ対策を実施しています。
- 当社は、管理本部長を情報システムセキュリティ統括責任者(情報システムセキュリティの担当役員)とする情報システムセキュリティ体制を構築しており、毎年、セキュリティインシデントなどについて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。2023年度はセキュリティインシデントにあたる事例はありませんでした。

- サイバー攻撃やウイルス感染などインシデント発生時の被害拡大や再発を防止するため、対応の体制や手順を整備し、グループ従業員に対する教育→P111を行っています。

5 腐敗防止

- 当社グループは、企業グループ理念を実現するために、社員が重視する価値のひとつに「Fairness」を掲げています。
- 当社グループでは、各種研修において、事業活動を行う国内外の現地行政や公務員との不適切な関係や、営業または購買活動における顧客や取引先等との不適切な利益の授受を行わないなど、腐敗防止(贈収賄防止・競争法順守)に関する内容を、当社グループ従業員に対して教育するとともに、疑いのある事例が発生すれば是正の取り組みを行っています。
- 当社は、「パートナーシップ構築宣言」で、親事業者と下請事業者との望ましい取引慣行を順守し、取引先とのパートナーシップ構築の妨げとなる取引慣行や商慣行の是正に積極的に取り組むことを宣言しています。

公正取引委員会からの排除措置命令等について

当社子会社の日本紙通商は、2024年3月14日、独立行政法人国立印刷局が発注する再生巻取用紙の一般競争入札に関し、公正取引委員会から独占禁止法に基づく排除措置命令および課徴金納付命令を受けました。同社は、各命令を厳粛に受け止め、再発防止に向けた取り組みを徹底いたします。同社以外のグループ各社においても、競争法順守の研修実施を徹底し、当社グループ全体でコンプライアンスの強化と信頼回復に努めてまいります。

6 知的財産権の保護

- 当社グループは、知的財産を尊重し、関連法令の順守を徹底しています。

コンプライアンス

7 通報制度(救済措置)

①内部通報制度の仕組み

- 当社は、人権(ハラスメント・労働条件等)や腐敗(贈収賄・競争法違反等)、環境などに関する法令や企業倫理に違反する行為について、日常の指示系統を離れて直接通報・相談できる「日本製紙グループヘルプライン」を設置しています。
- コンプライアンス室が通報を受け付け、法令や企業倫理に違反する懸念があるものについては事実調査を行います。事案の重要性に鑑み、社内処分や注意・指導、e-ラーニング等による従業員への意識啓発などの是正措置・再発防止策を、通報者へ配慮しながら実施しています。

- 相談・通報は、電話、Eメール、手紙など複数の経路で受け付けています。2024年4月からは、チャットサービスによる受け付けも新たに追加しました。
- 通報者のプライバシー保護には最大限の配慮を行っています。
- 内部通報制度は匿名による利用も可能ですが、匿名であると通報内容に関する調査に限界があるため、できるだけ実名で相談することを推奨しています。
- 2022年6月の公益通報者保護法改正に合わせ、利用対象者に退職後1年以内の従業員を加えるとともに、通報を理由とした不利益な取り扱いの禁止・個人情報の保護などを社内規則に定めています。
- コンプライアンスカードを全グループ従業員と請負業者等に配布するなど、対象者に相談窓口を定期的に周知しています。

8 従業員への教育

コンプライアンスに関する教育の実績(2023年度)

当社グループでは、計画的・継続的に従業員のコンプライアンス意識を啓発する活動を行っています。

主管部門	テーマ・タイトル	受講対象者	受講人数	開催回数(頻度)
コンプライアンス室	コンプライアンス全般	グループ新入社員	77人	1回(年1回)
		日本製紙新任管理職	62人	1回(年1回)
		グループ新任役員・日本製紙新任工場長	20人	1回(年1回)
		日本製紙役員・工場長	40人	1回(年1回)
	ハラスメント関係	グループ従業員	4,912人	1回
	独占禁止法	グループ従業員	2,302人	1回
法務室 ^{※1}	品質コンプライアンス	日本製紙従業員	34人	1回
	反社会的勢力の排除	グループ従業員	6,216人 ^{※2}	1回
	契約書の作成と保管	グループ管理監督者中心	1,991人 ^{※2}	1回
知的財産部	特許の基礎知識等	グループ従業員	計638人	計25回
情報システム部	情報漏えい事故の防止等	グループ従業員	6,152人 ^{※2}	1回(年1回)

※1 インサイダー取引防止、反社会的勢力の排除、個人情報保護、契約書の作成と保管、反贈賄/競争法順守、法務リスクへの感度を上げようの6つのテーマの講座を半年ごとに1講座ずつ順番に開催

※2 協力会社等を含む

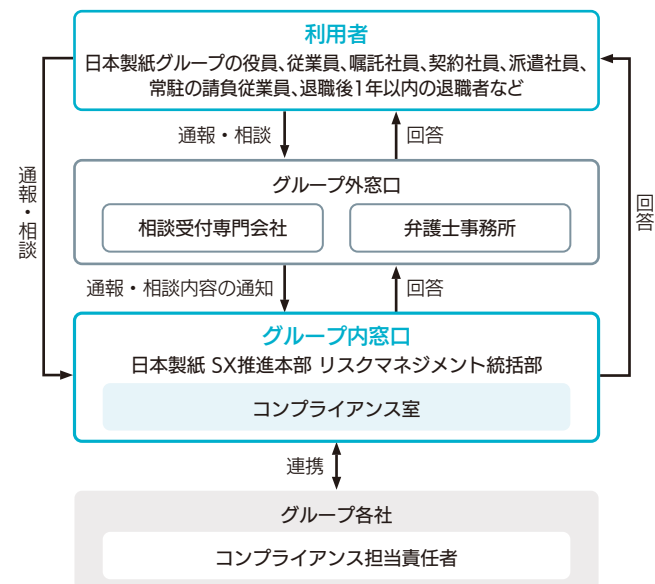
②内部通報制度の運用状況と対応

- 2023年度は43件(2022年度:61件、2021年度:43件)の相談・通報があり、内訳は、ハラスメントに関するものが約5割、労働関係の規則やその運用に関する疑義が約2割、業務上の指示や対応に関する疑義が約1割でした。
- 件数の多いハラスメントについては、防止をさらに強化するため、2021年度下期から継続して実施している管理監督者向けのハラスメント研修に加え、2023年度からは一般職の研修も開始しました。

③利用対象以外からの意見の受け付け

「日本製紙グループヘルプライン」の利用対象以外の第三者(顧客・取引先など)からの意見等は、[日本製紙グループウェブサイト「お問い合わせ」](#)→WEBを通じて受け付け、当社コンプライアンス室をはじめ関係部門で適切に対応しています。

内部通報対応体制



ステークホルダーとの対話

1 基本的な方針

 [→P76](#) コーポレートガバナンス基本方針

 [→WEB](#) コーポレートガバナンス報告書
<https://www.nipponpapergroup.com/ir/governance/report/>

 [→P84](#) 情報開示基本方針（ディスクロージャー・ポリシー）

 [→P81](#) 日本製紙グループ行動憲章

2 投資家との対話

①株主総会

- 日本製紙は、株主総会の活性化と議決権行使の円滑化に向けて、株主総会招集ご通知をはじめとした会社情報の適時・適切な提供・開示に取り組んでいます。
- 株主総会招集ご通知は読みやすさ・見やすさに加え、内容の充実という観点から改善に取り組んでおり、事業報告の「対処すべき課題」には、2030ビジョンや中期経営計画2025の達成に向けた取り組みの進捗や課題を詳述しています。
- 株主総会招集ご通知は日本語と英語で開示し、英文にも事業報告・計算書類の内容を含んでいます。
- 議決権電子行使プラットフォームへの参加に加え、スマートフォン等による議決権行使方法の周知に努め、株主の皆さまの大切な権利である議決権の行使環境を整備しています。

②IR活動

- 当社経営企画部は、関係部門と連携して、株主・投資家との建設的な対話の機会を持ち、資本提供者の目線からの経営分析や意見を収集しています。
- 定期的に、グループ経営戦略会議等にて、IR活動の報告を行っています。
- 当社は、株主に対し、年2回株主通信を郵送しています。

IR活動の実績（2023年度）

	実施回数
決算・経営説明会	2回
決算説明会	2回
個別ミーティング	139回
うちESGに関するミーティング	5回
社外取締役スモールミーティング	1回
森林資源価値説明会	1回*
統合報告書の発行	1回

※ 2024年4月に実施

事例

森林資源価値説明会

当社は、森林・森林資源の価値やそれに関する戦略をアナリスト・機関投資家に伝えることを目的に、2021年度より継続的に説明会を実施しています。2024年4月に開催された説明会では、森林の価値最大化に向けた取り組みや、森林資源の活用と脱炭素社会の構築に向けた取り組みなどを紹介し、質疑応答を行いました。

 [→WEB](#) IR資料室
<https://www.nipponpapergroup.com/ir/library/>

3 投資家以外のステークホルダーとの対話

- 当社グループは、ウェブサイトで企業活動に関する情報を発信し、ご質問やご意見を受け付けています。
- 個別の対話を含むコミュニケーション活動を、多様なステークホルダーと実施することで、企業活動や取り組み内容の向上に努めています。

主なコミュニケーション活動

ステークホルダー	主な対話手段
従業員	●従業員エンゲージメント調査 →P66（年1回） ●労使協議会 →P66（原則年2回） ●人事希望調査・面談（年1回） ●相談窓口（内部通報制度） →P11 ●社内報（冊子版：年4回、電子版：随時） ●イントラネット ●2030ビジョン・中期経営計画2025に関する社長と本社若手総合職とのランチミーティング
顧客・消費者	●営業活動を通じた対話 ●お問い合わせ窓口
サプライヤー	●営業活動を通じた対話 ●サプライヤーアンケート調査 →P15（年1回） ●現地でのヒアリング・意見交換
地域・社会	●森と紙のなかよし学校 →P71 ●環境コミュニケーション →P25 ●お問い合わせ窓口
NPO・NGO	●人権に関する意見交換会 →P58（年1回以上）
学生	●就職説明会 ●出張授業