

# 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。従業員のキャリア形成に対する価値観が多様化しているため、多様な働き方を実現する社内環境の整備を進めています。

 [→P95](#) 日本製紙グループ人権方針

 [→WEB](#) 人材戦略  
(日本製紙グループ統合報告書2025 P.48-51)  
[https://www.nipponpapergroup.com/csr/npg\\_ir\\_2025\\_48-51.pdf](https://www.nipponpapergroup.com/csr/npg_ir_2025_48-51.pdf)

## 2 多様な働き方の実現に向けた社内環境の整備

### 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〉

- 配偶者出産時の出産休暇(5日間、有給)
- 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2027年3月31日までの4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  
2026年4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その他の制度と取り組み

- 当社は、ダイバーシティを推進する制度 [→P71](#) (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。
- 非世帯主に対し、単身赴任時の援助\*を実施しています。  
※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を設けています。
- 自己申告休業制度\*を設けています。  
※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としています。
- 公民権行使を保証するためのルール\*を整備しています。  
※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
- 国内勤務者とは別に、海外駐在員に対する人事制度\*を設けています。  
※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

### ④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・従業員持株会等)などの福利厚生制度を設けています。また、従業員個々人がライフプランや趣味に合わせて必要な福利厚生サービスを自立的に選択できるカフェテリアプランを導入しています。

## 多様な働き方の実現

## ⑤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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
育児休業取得者数	国内連結会社	人	28	30	166	160	175
男性	国内連結会社	人	5	13	146	146	155
女性	国内連結会社	人	23	17	20	14	20
育児休業取得者数	日本製紙	人	11	12	113	101	115
男性	日本製紙	人	5	8	104	98	104
女性	日本製紙	人	6	4	9	3	11
育児休業取得率(男性)	国内連結会社	%	—	—	82.0	84.4	84.2
育児休業取得率(女性)	国内連結会社	%	92.0	94.4	100.0	100.0	100.0
育児休業取得率(男性)	日本製紙	%	—	—	91.2	90.7	86.0
育児休業取得率(女性)	日本製紙	%	85.7	80.0	100.0	100.0	100.0
出産者の復職率	国内連結会社	%	100.0	99.0	100.0	99.4	98.9
介護休業取得者数	国内連結会社	人	0	1	2	0	3

※ 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

	集計対象	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
総労働時間(全従業員*)	日本製紙	時間	1,888	1,905	1,884	1,872	1,870
総労働時間(組合員)	日本製紙	時間	1,861	1,870	1,850	1,842	1,842
年次有給休暇取得率	国内連結会社	%	64.7	70.8	74.2	78.5	75.9
年次有給休暇取得率	日本製紙	%	67.9	73.6	78.4	80.3	78.8

※ 全従業員=組合員+管理職

## 3 従業員への教育

当社は、多様な働き方の実現および多様な人材の活躍に向けた取り組みとして、従業員を対象にダイバーシティ勉強会を開催しています。

## 直近の開催状況

実施年度	テーマ
2020年度	従業員エンゲージメント
2021年度	(新型コロナウイルス感染症等により開催見合わせ)
2022年度	当社における出産・育児に関わる制度
2023年度	障がい者雇用
2025年度	女性特有の健康支援とキャリア支援

## 事例

女性特有の健康支援とキャリア支援に関する  
ダイバーシティ勉強会

女性特有の健康課題とキャリアの両立について、男性の多い職場環境では課題理解や支援の浸透が進まず、退職理由につながる事例があります。そこで、2025年6月にキャリアコンサルタント/不妊ピア・カウンセラーである庄司峰子氏を講師としてお招きし、女性の健康課題について理解を深め、職場のキャリア支援体制の整備につなげていただくことをねらいとした管理職向け勉強会を開催しました。勉強会では、女性の健康課題に基づいた「サイレント退職」の事例、不妊治療と仕事の両立事例、生理・更年期に伴う体調や心理面の変化・仕事への影響、管理職としての対応・支援のあり方等について学びました。今後も、多様な働き方と多様な人材の活躍の実現に向けて、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。