

人権と雇用・労働に関わる責任

人権の尊重

基本的な方針

📖 →P74 日本製紙グループ人権方針

- 本方針は2022年5月に、日本製紙取締役会にて承認されました。
- 本方針は日本語と英語2つの言語で作成し、当社グループのウェブサイトの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。

📖 →P72 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」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。
- 日本語と英語2つの言語で作成し、ウェブサイトの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問題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。

📖 →P62 リスクマネジメントの推進体制

目標と実績

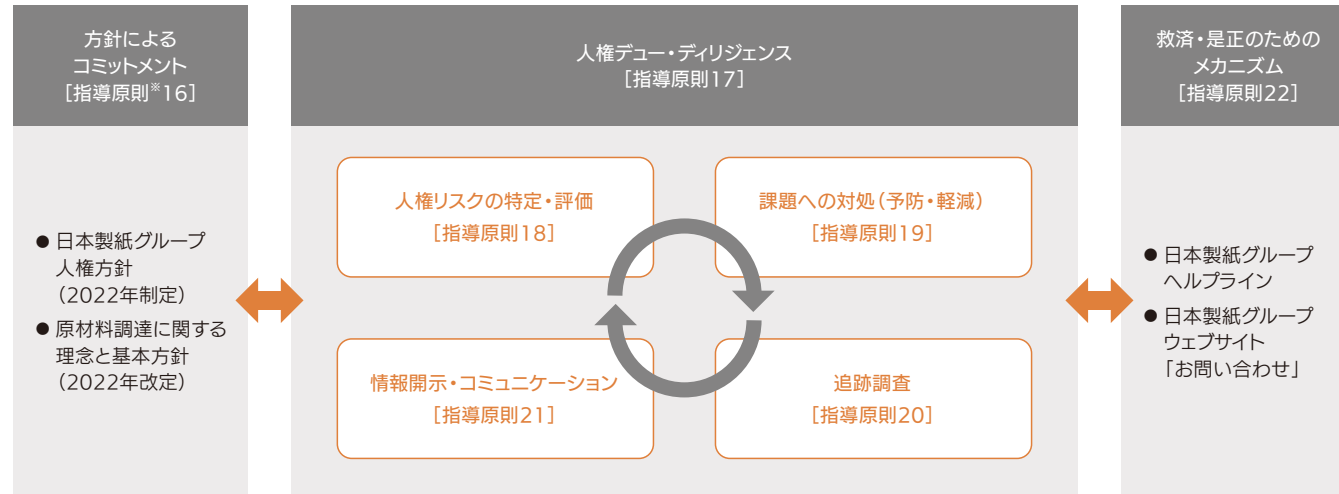
取り組むテーマ	目標	2025年度の主な実績
人権の尊重	人権デュー・ディリジェンスの実施	<ul style="list-style-type: none"> ・人権デュー・ディリジェンスを推進していくための体制整備 ・人権リスク評価を実施し、優先して対処すべき課題を特定 ・優先して対処すべき課題に対する防止・軽減策の決定 ・原材料調達関連リスク対策として、サプライヤー調査の対象を従来のチップ・パルプのみから、紙・板紙事業での主要取引先に拡大 ・工場関連リスク対策として、国内工場協力会への人権課題調査を実施

人権の尊重

取り組み

人権デュー・ディリジェンス

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」

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や対象範囲を拡大するなど、優先度が高い人権課題への取り組みを進めています。
- 今後は、さらなる実効性向上に向け、対象事業を拡大した人権リスク評価、救済メカニズムの課題特定・改善、グループ会社への人権デュー・ディリジェンスの順次導入を進めていきます。

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・金融イニシアティ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。

※ 紙・板紙事業、紙パック事業、ケミカル事業

- (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。

③ 特定した人権リスクの概要

2025年に実施した人権リスク評価の結果、優先して対処すべき人権課題として3つの課題（①個人情報・プライバシー、②土地へのアクセス（強制移住含む）、③責任あるマーケティング）を特定しました。

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」で日本語と英語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。2025年度の人権に関する苦情（ハラスメント関連）は41件でした。
- 2025年度は児童労働・強制労働・人身売買に関する法的措置は0件でした。

📖 → P66 通報制度（救済措置）

人権の尊重

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 →P04 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～	<ul style="list-style-type: none"> ●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・デリジエンスの実施
2023年～	●従来は木質原材料のみ対象としていたサプライヤー調査を、洋紙・板紙における原材料全般の重要取引先にも拡大
2024年～	●紙パック、ケミカル、家庭紙・ヘルスケア、特殊紙においても、洋紙・板紙と同様の取り組みを開始

①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）。
- 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年度に人権リスクの評価結果をもとに調査票の内容を見直し、2023年度からその改訂版による調査を実施しています。
- 2025年度は、国内18拠点の協力会社延べ83社より調査回答をいただきました。

②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
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
2023年度	ブラジル、タイ	問題なし
2024年度	ベトナム	問題なし
2025年度	ベトナム	問題なし

③原材料サプライヤーにおける人権課題確認の拡充

- 当社は「原材料調達に関する理念と基本方針」に基づき、全ての原材料調達に関するアクションプランを2022年度に策定しました。
- このアクションプランに基づき、従来チップ・パルプなどの木質系サプライヤーに実施していた調査票による人権課題の確認 [→P24](#) を、洋紙・板紙のほか紙パック、ケミカル、家庭紙・ヘルスケア、特殊紙の原材料全般の重要取引先にも拡大し、2023年度以降、順次調査を実施しています。

④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 [→P04](#) 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

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 [→P69](#) を定期的に実施することで、ハラスメント防止を呼びかけしています。
- 当社グループでは、人権に関する意識啓発として、グループ従業員および、当社工場の協力会社を対象としたe-ラーニング研修やオンデマンド講演会を2024年度下期に実施しました。2025年度上期は、これらの受講状況や寄せられた感想などを、社内報やデジタルサイネージ等を通じてグループ各社のCSR担当者を含む社内各層に共有し、人権尊重に関する継続的な意識啓発に取り組みました。

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 [→P45](#)
- 就業規則においてハラスメント行為の禁止を規定（日本製紙）

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 [→P10](#)
- 海外植林事業における地域との共生 [→P30](#)

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年に公益社団法人アムネスティ・インターナショナル日本の団体賛助会員に参画し、年1回以上、意見交換会を実施しています。2025年度は、2024年10月に改定した当社グループの行動憲章・行動規範の社内浸透に向けた取り組み、原材料サプライヤー調査票による人権課題確認の対象範囲拡大、国内工場協力会社を対象とした人権課題調査の状況などについて意見交換を行いました。
- 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。