

人権と雇用・労働に関わる責任

多様な働き方の実現

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。

 **→P74** 日本製紙グループ人権方針

 **→WEB** 人的資本戦略(日本製紙グループ統合報告書2026 P.57-61)
https://www.nipponpapergroup.com/csr/npg_ir_2026_57-62.pdf

目標と実績

取り組むテーマ	目標	2025年度の主な実績
働きやすさ・働き甲斐の向上	ダイバーシティ推進をはじめエンゲージメントの向上 ・総労働時間1,850時間/年以下	・総労働時間1,869時間/年(5カ年度平均:1,880時間/年) ・2015年度に入社した従業員の在籍率48.5%(5カ年度平均:58.6%)
人材リソースの最大活用	・2030年度における入社10年後の在籍率80%以上 ・女性総合職採用比率2025年度までに40%以上	・2025年度新卒総合職における女性採用比率30.2%(5カ年度平均:40.5%)

対象範囲:日本製紙

取り組み

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

多様な働き方の実現

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（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
- ライフサポート休業制度[※]を設けています。（2026年4月より運用）
[※] 不妊治療・子の通園・通学支援目的による休業
- 従業員の健康課題を踏まえ、以下のとおり休暇制度を見直しました。（2026年4月より運用）
 - ・生理休暇を「ウェルネス休暇」に名称変更し、使途事由を拡大
 - ・妊娠中通院休暇を「出産サポート休暇」に名称変更し、使途事由・対象者を拡大
 - ・保存休暇の使途事由拡大（健康課題への利用を可能とする）
- 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。
- 公民権行使を保证するためのルール[※]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律的に選択できるカフェテリアプランを導入しています。

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、従業員への研修を実施しています。

直近の開催状況

実施年度	テーマ
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
2026年度	アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見や思い込み）について

事例

アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見や思い込み）を理解するための Fair Culture 推進研修[※]

近年、公平な職場環境の実現にあたり、従業員それぞれが持つアンコンシャス・バイアスの認知と、その対処について理解を促すことが社会的に注目されています。

そこで、2026年6月にダイバーシティコンサルタントの瀧井智美氏を講師としてお招きし、世代間ギャップや評定・採用時のアンコンシャス・バイアスを題材とした研修を開催しました。

研修では、アンコンシャス・バイアスの種類区分や職場での事例、それに伴う適切な対処法についてご解説いただきました。

参加者からは、「自分の普段の言動に対して新しい気づきがあった」「部下への接し方で気を付けるべき点を理解することができた」等の感想が多く寄せられ、研修を通して職場でのコミュニケーションを見つめ直す機会を設けることができました。

今後も、多様な働き方と多様な人材の活躍の実現、安心・安全・働きがいを支える職場づくりに向けて、引き続き従業員へのDE&I教育を実施していきます。

[※] 本研修は昨年度まで「ダイバーシティ勉強会」と称して実施していましたが、当社の重視する3つの価値のうち「Fairness」を踏まえ、「公平な職場文化の推進を目指す」といった想いを込めて「Fair Culture 推進研修」に名称を変更しました。