



Unicharm Group Sustainability Report 2023

ユニ・チャームグループ サステナビリティレポート



やさしさをつくる。やさしさでささえる。

ユニ・チャームが目指す「共生社会」とは

2-6

それは、だれもが可能性を最大限に発揮でき、自分らしく充実した人生を送れる社会。
それは、お互いが自立し、ほどよい距離感で助け合いながら共存している社会。

生まれたそのときも、年を重ねていくあらゆる瞬間も。
次の世代も、ずっと先の未来のことも考えて。

目指す共生社会を実現するために、ユニ・チャームは、
いろいろな「やさしさ」で人々や社会のLIFEを守り、支えていきたい。

赤ちゃん和家人の目線に合った育児を。
いくつになっても自分らしくいられる介護を。
パートナー・アニマル(ペット)が家族や地域の人に歓迎される環境を。
生理の時も、気分を前向きに。
衛生を保つことは、人との良い関係をつくるために。

私たちユニ・チャームが大切にしてきたのは、そんな「やさしさ」です。

そして、「やさしさ」の目線は、人々の健康だけでなく、取り巻く社会や、
地球環境の健康にも向けていく必要があります。

たとえば、地域経済に貢献するモノづくり。
つくっている人の顔、家族の顔をイメージできるか。

たとえば、再生可能エネルギーへの積極的な切り替え。
地球温暖化が緩和された先にある未来をイメージできるか。

あらゆる事業活動を通じて、「やさしさ」を届けていくことが、共生社会の実現に
つながるとユニ・チャームは考えています。

企業理念「NOLA & DOLA※」が描いてきたように、これからも、すべての人々が
いつまでも自分らしく暮らせる理想の世界を。

私たちユニ・チャームは、この先の10年も、その理念を大事にしながら、
どこまでも「やさしさ」を届け、すべての人々のいのちと健康に寄り添っていきます。

※「Necessity of Life with Activities & Dreams of Life with Activities」の頭文字。
赤ちゃんからお年寄りまで、全ての生活者がさまざまな負担から解放されるよう、心と体をやさしくサポートする商品・
サービスを提供し、一人ひとりの夢を叶えたいというユニ・チャームの理念を表したものの。



CONTENTS

003 編集方針・報告内容

004 ユニ・チャームグループの概要

イントロダクション

005 社長メッセージ

008 The Unicharm Way

サステナビリティマネジメント

009 ESG担当役員からのメッセージ

011 ステークホルダーとのコミュニケーション

Kyo-sei Life Vision 2030

012 Kyo-sei Life Vision 2030

重要取り組みテーマ

- 018 私たちの健康を守る・支える
- 022 社会の健康を守る・支える
- 026 地球の健康を守る・支える
- 029 ユニ・チャーム プリンシプル

環境

033 環境マネジメント

- 033 環境基本方針と環境目標

038 廃棄物・資源活用

- 038 循環型社会
- 041 プラスチック問題対応

045 気候変動

- 045 脱炭素社会
- 049 TCFDに基づく開示

055 生物多様性

- 055 生物多様性保全

061 水資源

- 061 水循環社会

063 環境データ

社会

069 イノベーションマネジメント

- 069 商品開発
- 071 DX
- 073 知的財産

075 顧客満足

- 075 お客様(消費者)に対する責任

078 品質

- 078 品質保証

081 人権

- 081 人権尊重

086 人材

- 086 人材活用・人材育成
- 092 ダイバーシティ&インクルージョン
- 095 職場環境づくり
- 098 労働安全衛生

102 サプライチェーンマネジメント

- 102 持続可能な調達

108 コミュニティ

- 108 社会貢献活動

111 社会データ

ガバナンス

115 コーポレート・ガバナンス

- 115 コーポレート・ガバナンス

124 コンプライアンス

- 124 公正な事業慣行
- 127 税務コンプライアンス

128 リスクマネジメント

- 128 リスクマネジメント

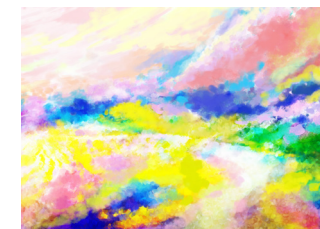
133 ガバナンスデータ

135 外部との連携/ 外部評価一覧

139 第三者保証報告書

表紙のご説明

当社は、企業理念に「NOLA & DOLA」を掲げ、一人ひとりの“生活者”の心とからだの健康をサポートする企業として、多様な世代が共に自分らしく生活する「共生社会」の実現に貢献することを目指しています。そのような活動のひとつとして、社会参加と経済的自立に向けた「パラリンアート」の取り組みに賛同し、サステナビリティレポート、統合レポートの表紙に障がいのあるアーティストが描いた作品を採用しています。「パラリンアート」への支援は2016年より継続し、2023年で8年目となりました。



作品タイトル 田園の春

作者 渋谷 ひろ子

作品への想い

「田園の春」は、満開の春を迎えているふるさとの光景をイメージして描きました。なつかしくいつでも帰ることができ、そこはいつでも穏やかで美しく花が咲いている、そのような場所がすべての皆様にあることを願っています。

編集方針・報告内容

2-2,2-3

編集方針

「サステナビリティレポート2023」編集にあたって

「サステナビリティレポート2023」は、ユニ・チャームのサステナビリティについて報告しています。私たちのサステナビリティとは、企業理念「NOLA & DOLA※」を体現することであり、これは日々の事業を通じて実践することだと考えています。

今年も、中長期ESG目標「Kyo-sei Life Vision 2030」で設定した4つの分野に沿った報告に加えて、ESG関連情報の開示強化の観点から、さらなる内容の充実に取り組みました。

なお、「サステナビリティレポート2023」の編集にあたっては、「国連グローバル・コンパクト」をはじめ、「GRIスタンダード」などを参考に、グローバルでサステナビリティレポートに求められている社会的な要請を踏まえた内容としました。

今後もステークホルダーの皆様の要請に応えるべく改善に努める所存です。「統合レポート2023」と併せてご覧いただき、忌憚のないご意見をお聞かせいただければ幸いです。

※ 「Necessity of Life with Activities & Dreams of Life with Activities」の頭文字をとったもの。赤ちゃんからお年寄りまで、全ての生活者がさまざまな負担から解放されるよう、心と体をやさしくサポートする商品・サービスを提供し、一人ひとりの夢を叶えたいというユニ・チャームの理念を表したものの。

報告内容

対象範囲

ユニ・チャームグループ(ユニ・チャーム株式会社および国内外の連結子会社)を基本としていますが、一部非連結子会社、関連会社に関する記載を含んでいます。

なお、レポート内の「ユニ・チャーム(当社)」は、「ユニ・チャームグループ」を示しています。範囲を特定する必要がある場合は個別に企業名を記しています。

対象読者

全てのステークホルダーの皆様(お客様、株主・投資家、お取引先、社員および社会)

対象期間

2022年1月1日～2022年12月31日(2022年の実績を中心に、一部2023年の最新の情報を含め、報告しています)

発行年月

2023年5月

次回発行予定 2024年5月(前回発行：2022年5月)

掲載媒体

当社Webサイト「サステナビリティ」

第三者保証

本レポートに掲載している環境情報について、PwCサステナビリティ合同会社による第三者保証を受けています。対象となる指標には を記載しています。

P.139 第三者保証報告書

参考ガイドライン

- ・ GRIスタンダード
※ 該当する開示項目に、関連するGRI項目番号を記載しています。
- ・ 環境省「環境報告ガイドライン2018年版」
- ・ TCFD提言
- ・ SASBスタンダード

▶ 情報開示体系



ユニ・チャームグループの概要

2-1,2-2,2-7

会社概要

2022年12月31日現在

社名	ユニ・チャーム株式会社
英社名	UNICHARM CORPORATION
設立	1961年2月10日
資本金	15,993百万円
発行済株式数	620,834,319株
本社事務所	東京都港区三田3-5-27 住友不動産三田ツインビル西館(2023年6月まで) 東京都港区三田3-5-19 住友不動産東京三田ガーデンタワー(2023年7月より)
本店	愛媛県四国中央市金生町下分182番地
社員数	グループ合計16,206名
生産拠点数	合計41(日本 18、アジア 20、その他 3)工場
上場証券取引所	東京証券取引所 プライム市場
主な事業内容	ウェルネスケア関連商品 パートナー・アニマル(ペット)ケア関連商品 フェミニンケア関連商品 ベビーケア関連商品 Kireiケア関連商品 業務用食品包装資材
URL	https://www.unicharm.co.jp

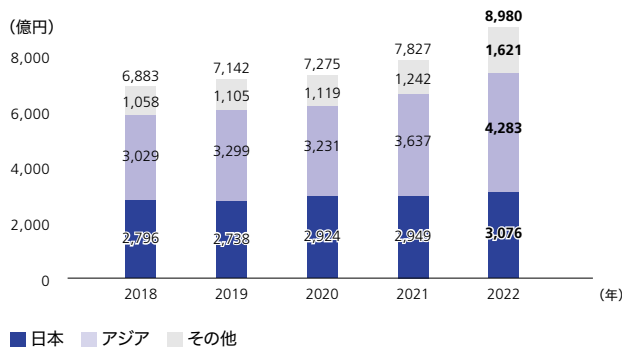
主な連結子会社および関連会社

2022年12月31日現在

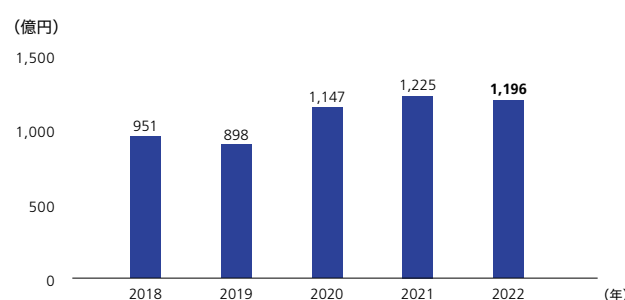
日本	ユニ・チャームプロダクツ株式会社 ユニ・チャーム国光ノンウーヴン株式会社 コスモテック株式会社 ユニ・ケア株式会社 ユニ・チャームメンリック株式会社 ペパーレット株式会社
アジア	嬌聯股份有限公司 Uni-Charm (Thailand) Co., Ltd. LG Unicharm Co., Ltd. 尤妮佳生活用品(中国)有限公司 PT UNI-CHARM INDONESIA Tbk Unicharm India Private Ltd. Diana Unicharm Joint Stock Company DSG International (Thailand) Public Co., Ltd.
その他	Uni.Charm Mölnlycke B.V. Unicharm Gulf Hygienic Industries Ltd. Unicharm Australasia Holding Pty Ltd. The Hartz Mountain Corporation
合計	51社

主な経営指標

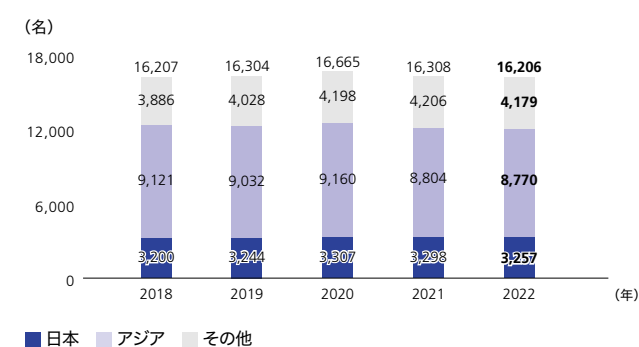
▶ 売上高(連結)



▶ コア営業利益(連結)



▶ グループ社員数



社長メッセージ

2-22



代表取締役
社長執行役員

高原 豪久

「やさしさ」を
提供する企業として、
全社員で「共生社会」の
実現を目指します。

ユニ・チャームが描く「共生社会」

ユニ・チャームは、「持続可能な開発目標(SDGs)の達成に貢献すること」をパーパス(存在意義)とし、その具現化のためのミッション(使命)に『「共生社会」の実現』を掲げています。「共生社会」とは、一人ひとりが自立しつつ、互いに尊重しながら適度な距離感で助け合う、誰ひとり取り残されることなく、自分らしく暮らし続けられる社会です。人は一人では生きられません。利他の心を持ち、国や地域など所属の垣根を越え、地球全体の持続可能性の向上に貢献していくことが「共生社会」の実現、ひいてはSDGsの達成に必要です。そして、その実現に向けて、消費財メーカーでありグローバルに事業を営む当社が果たせる役割は大きいと確信しています。

近年、気候変動や人権問題など、地球規模での課題が浮き彫りとなりました。また、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の流行やウクライナ紛争などによる新たなリスクも顕在化しました。多くの人が、自分が大事にしている価値観や安全・安心が当たり前ではないことに改めて気づかされ、環境問題や社会課題を“自分事”として捉え直したのではないのでしょうか。換言すれば、当社が目指す「共生社会」の実現について、より多くの人が考える時代になったということです。

当社は、不織布・吸水体の加工・成形技術によって、コーポレート・スローガンに掲げた「NOLA & DOLA (Necessity of Life with Activities & Dreams of Life with Activities)」を具現化し、さまざまな「不～不快・不便・不衛生など～」の解消と、「快～新たな心地よさ～」を、新しい「やさしさ」によって提供することで、人々に貢献してきました。多くの人が環境問題や社会課題を“自分事”として考えている現在において、当社の商品・サービスはお客様にとって価値あるものとしてだけでなく、環境や社会にとっても「やさしい」ものであるべきと考えています。また、環境問題や社会課題の解決に貢献することは消費財メーカーとしての責務でもあります。継続的な事業成長の観点からも、私たちは常に新しい価値創造に挑み続け、「共生社会」の実現を目指します。

P.008 ユニ・チャームウェイ体系図

中長期ESG目標「Kyo-sei Life Vision 2030」の推進

「共生社会」の実現を目指す上で、当社は「世界中の赤ちゃんからお年寄りまで全ての生活者とパートナー・アニマル(ペット)が、心身・社会・地球の健康を実感できる社会インフラを提供する企業」を理想の将来像としました。あるべき理想像と現状のギャップから重要課題を特定し、2030年までにすべきことと

してまとめたものが、2020年10月に公表した中長期ESG目標「Kyo-sei Life Vision 2030～For a Diverse, Inclusive, and Sustainable World～」(以下、「Kyo-sei Life Vision 2030」)です。「Kyo-sei Life Vision 2030」は、「私たちの健康を守る・支える」「社会の健康を守る・支える」「地球の健康を守る・支える」に「ユニ・チャームプリンシプル」を加えた4分野で、各分野につき5つ、合計20の重要取り組みテーマ・指標・目標を設定しています。

「私たちの健康を守る・支える」では、全ての人が「自分らしさ」を実感し、日々の暮らしを楽しむことができる社会の実現に貢献する商品・サービスの展開を目指しています。「社会の健康を守る・支える」では、提供する商品・サービスを通じて、お客様の安全・安心・満足の向上と、社会課題の解決や持続可能性への貢献の両立を目指しています。「地球の健康を守る・支える」では、衛生的で便利な商品・サービスの提供と、地球環境をより良くする活動への貢献の両立を目指しています。そして、「ユニ・チャームプリンシプル」では、全てのステークホルダーから信頼を得られるような公正で透明性の高い企業運営を目指しています。つまり、「Kyo-sei Life Vision 2030」を着実に実行することは、環境問題や社会課題の解決、消費者や地域社会への貢献、継続的な事業成長を同時に実現することにつながります。

具体例をご紹介します。環境問題の解決に貢献する取り組みのひとつとして「使用済み紙おむつのリサイクル」があります。ごみの分別リサイクルが当たり前になりつつありますが、使用済みの紙おむつは衛生上の問題などから、その多くを焼却処分しています。しかしながら、高齢化に伴って大人用紙おむつの需要が拡大しており、原材料である森林資源の消費、ごみの増加、焼却時に出る温室効果ガス排出量の増加など、環境への負荷が増大しています。当社は紙おむつのリーディングカンパニーとしての責任を果たすべく、2015年に使用済み紙おむつのリサイクルプロジェクトを開始しました。鹿児島県の志布志市や大崎町などの自治体と連携して実証実験を進め、回収した使用済み紙おむつを洗浄・分離し、取り出したパルプに独自のオゾン処理を施すことで、未使用のパルプと同等に衛生的で安全なパルプとして再利用できる「水平リサイクル」システムを実現しました。2022年には鹿児島県内の一部の介護施設において、吸水紙の一部にリサイクル材を活用した大人用紙おむつのテスト使用を開始しました。2023年中の商業運転に向けて取り組んでおり、さらに今後は海外へ展開できるリサイクルモデルの構築を目指しています。

社会課題の解決に貢献している商品の例では、口元を透明にした『unicharm 顔がみえマスク』があります。コロナ禍でマスク着用が常態化する中、聴覚に障がいのある社員からの提案が開発を行うきっかけとなりました。この商品は口元が隠れることに不便を感じていた接客や教育現場でも活用され、円滑なコミュニケーションに役立っています。

上述は取り組みの一部に過ぎませんが、このような事業を通じて環境問題・社会課題の解決への貢献が評価され、2022年12月には「東京都『心のバリアフリー』サポート企業」の認定を受け、2023年3月には「令和4年度 消費者志向経営優良事例表彰 内閣府特命担当大臣表彰」を受賞しました。私たちの取り組みがお客様以外からもご評価いただけたことを大変うれしく思います。

このような環境や社会に「やさしい」商品やサービスが、生活の中に当たり前のように浸透し人々に利用されることが、「共生社会」の実現に向けた第一歩だと考えています。

P.012 「Kyo-sei Life Vision 2030」

P.027 【日本】独自の使用済み紙おむつリサイクルシステム

P.022 【日本】『unicharm 顔がみえマスク』

web 「令和4年度 消費者志向経営優良事例表彰」

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/consumer_oriented_management/propulsion_organization/#commendation

人材と組織全体の力を最大化する仕組み

「Kyo-sei Life Vision 2030」を着実に進める上で重要なことは、担い手である社員の納得です。なぜならば、“自分事”になっていなければ、一過性の取り組みで終わってしまうおそれがあるからです。一人ひとりが目指す方向性を理解・納得・共感しているかどうかによって、このような中長期的な取り組みが継続できるか否かが変わってきます。私は社員が本気になると取り組むことが「共生社会」を実現するための鍵を握っていると考えています。

しかしながら、世界各地で活動する約3万人の社員を、ひとつの方向へと導くのは容易ではありません。この課題に対し、当社では独自のマネジメントモデルである「共振の経営」を全社員で実践することで解決しようとしています。「共振の経営」とは、経営陣と現場社員が繰り返し議論を重ねることで、経営陣は「現場の知恵」を経営に活かし、現場の社員は「経営の視点」を学ぶことによって、組織全体の力を最大化させながら個人が主体的・能動的に取り組むものです。「共振の経営」を実践することによって、経営の両輪である「業績達成」と「人材育成」をバランスよく回すことができます。

この「業績達成」と「人材育成」を両輪として回すという観点を踏まえて、2020年に執行役員の業績連動報酬を決定する評価指標にESG項目を取り入れました。また、年に1度の頻度で実施している「社員意識調査」においても、「日々の業務を通じて環境問題や社会課題解決に貢献したい」といった声が多く集まったことを踏まえて、2023年1月からは全社員の評価にも組み入れました。一人ひとりの環境・社会・ガバナンスへの活動を把握できるようになり、さらに「共生社会」の実現に向けた取り組みが加速しています。

P.086 ユニ・チャーム独自の経営手法「共振の経営」

P.121 役員報酬の評価指標・考え方および2022年度の目標・実績

30年先を見据えて

当社の挑戦は一朝一夕で実現できるものではありません。「Kyo-sei Life Vision 2030」の達成や「共生社会」の実現を目指す中で、当社を取り巻く外部環境も刻一刻と変わっていくでしょう。その中で、私たちは常に未来を予測し、常に自身の判断が正しい方向へ向かっているかを問う必要があります。このため、当社は「OODA-Loop(ウーダ ループ)」メソッドを導入し、変化に合わせて計画そのものや、やり方を見直していく手法を採用しています。自律した社員がスピード感を持って観察・判断・決定・行動できる仕組みが、変化に強いマネジメントサイクルの実現につながっています。

当社には「NOLA & DOLA」を体現する商品、「共振の経営」「OODA-Loop」をはじめとする仕組み、自律した人材など、数多くの資産や強みがあります。しかし、これらに満足せず、進化させ続けることが私の役目です。全社一丸となってお客様や社会の期待に応え、さまざまな「やさしさ」を提供し続けることで、SDGsの達成に貢献し、「共生社会」の実現を目指します。

P.086 「OODA-Loop(ウーダ ループ)」メソッドの運用

2023年5月

ユニ・チャーム株式会社
代表取締役 社長執行役員

高原 豪久

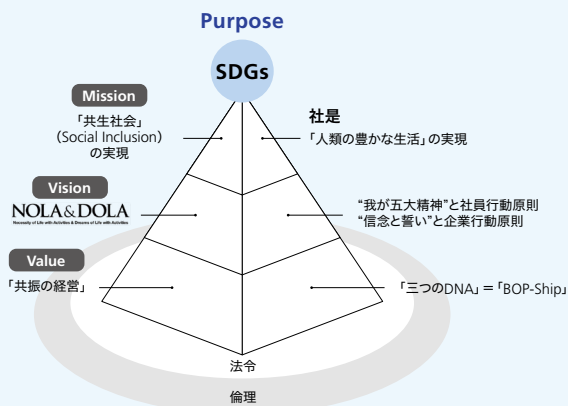
The Unicharm Way ユニ・チャームウェイ

パーパス = ミッション・ビジョン・バリュー

ユニ・チャームはSDGsの達成に貢献することを「パーパス」(存在意義)と考えています。このパーパスを「ミッション」「ビジョン」「バリュー」の3つに分けて具体化しました。

まず「ミッション」とは「何を成したいか？」を明示したもので、具体的には「『共生社会』の実現」です。当社の目指す「共生社会」とは、全ての人自立し、互いに助け合うことで、自分らしく暮らし続けられる社会です。続く「ビジョン」とは「どのようにして『共生社会』を実現するか？」を示すものです。具体的には当社の理念である「NOLA & DOLA(Necessity of Life with Activities & Dreams of Life with Activities)」を実践することで、「NOLA」とは「生活者がさまざまな負担から解放されるよう、心と体をやさしくサポートする」ことを、「DOLA」とは「生活者一人ひとりの夢を叶えることに貢献する」という想いを込めています。そして「バリュー」とは「ミッション」「ビジョン」を支える根底にある「志」「使命感」で、当社においては全世界の社員全員で「共振の経営」という統一されたマネジメントモデルを推進することです。

ユニ・チャームウェイ体系図



共生社会 = Social Inclusion

いわゆる生活弱者に加え、加齢や疾病、出産、生理などにより一時的または一定期間、不利を抱える状況にある人たちまでを視野に、どのような状況においても、その人らしい生活を送れるよう、一人ひとりが自立をしつつ、程よい距離感でそれぞれができる方法で支え合う社会

社是 (制定:1974年)

1. 我が社は、市場と顧客に対し、常に第一級の商品とサービスを創造し、日本及び海外市場に広く提供することによって、人類の豊かな生活の実現に寄与する。
1. 我が社は、企業の成長発展、社員の幸福、及び社会的責任の達成を一元化する正しい企業経営の推進に努める。
1. 我が社は、自主独立の精神を重んずると共に、五大精神*の高揚に努め、誠実と和協を旨として、全社員協働の実をあげる。

※ 五大精神: ①創業者の精神 ②積極進取の精神 ③質実剛健の精神
④協働の精神 ⑤人間尊重の精神

“我が五大精神”と社員行動原則 (制定:1999年)

- ◇ 創造と革新
私たちは、社会に対し、新しい価値を創造することを尊重し、常に変革を求め精神を持ち続けます。
- ◇ オーナーシップ
私たちは、創業者の精神を継承し、経営目標達成のため、全社的視野での課題形成と解決に努めます。
- ◇ チャレンジャーシップ
私たちは、失敗を恐れず、限らない可能性への挑戦を信条とし、自らの能力革新をし続ける、積極的姿勢を貫きます。
- ◇ リーダーシップ
私たちは、組織の進むべき道を明らかにし、自らの意志で人を動かすことができるリーダーとなります。
- ◇ フェアプレイ
私たちは、人間尊重の精神と、高い倫理観を合わせ持ち、公正な企業活動を行います。

“信念と誓い”と企業行動原則 (制定:1999年)

- ◇ お客様への誓い
我が社は、常に全力で尽くし続けることによって、No.1のご支持をいただくことを誓います。
- ◇ 株主への誓い
我が社は、業界一級の利益還元を、実現することを誓います。
- ◇ お取引先への誓い
我が社は、公平で公正な関係を保つことによって、お互いの健全な成長の実現を誓います。
- ◇ 社員への誓い
我が社は、一人ひとりに自信と誇りを提供し、社員およびその家族の幸福を実現することを誓います。
- ◇ 社会への誓い
我が社は、全ての企業活動を通じて、そこに携わる人々、および社会全体の、経済的かつ精神的充足に貢献することを誓います。

“三つのDNA” = “BOP-Ship”

持続的な成長を続ける当社には、創業当初から脈々と受け継がれている「三つのDNA」と呼ばれる企業文化・精神が育まれています。事業活動が日本からアジア、さらには中東・欧米など世界へ広がり、世界各国の社員が理解しやすいよう、「三つのDNA」を「BOP-Ship (BOPシップ)」と表現を改めています。「三つのDNA」と「BOP-Ship」は、当社の活動の根幹を支える企業の価値観であり、経営トップから社員一人ひとりまでが持つ共通の価値観です。

- ◇ Best Practiceship (ベストプラクティスシップ) = (変化価値論)
ベストプラクティスを死に物狂いで集め、今までのこだわりを捨て、常にアップデートし、そのときの最高のものをスピード重視で取り入れていくことです。
- ◇ Ownership (オーナーシップ) = (原因自分論)
何事も“自分事”として捉え、主体的に考え・行動し、困難を突破していくことです。
- ◇ Partnership (パートナーシップ) = (尽くし続けてこそNo.1)
パートナーシップは利他の心で常に仲間との協働を重んじることです。協働によって社内外の垣根を越えたコミュニケーションが発生し、これがさらに発展することによってイノベーションが生まれます。

ESG担当役員からのメッセージ

2-9,2-12,2-13,2-14,2-17,2-22



事業活動を通じてSDGsの達成に貢献することで、 ステークホルダーの皆様から信頼される企業を目指します。

ユニ・チャーム株式会社
執行役員 ESG本部長

上田 健次

ユニ・チャームは、「SDGsの達成に貢献すること」をパーパス（存在意義）としています。そして、「SDGsの達成に貢献する」手段・方法は「事業活動そのもの」であるべきと考えています。この「事業そのものによってSDGsの達成に貢献すること」こそ、当社が考える「サステナビリティ」です。

この想いをより具体化するべく、ユニ・チャームグループ中長期ESG目標「Kyo-sei Life Vision 2030」を2020年10月に発表しました。この「Kyo-sei Life Vision 2030」では、「私たちの健康を守る・支える」「社会の健康を守る・支える」「地球の健康を守る・支える」「ユニ・チャーム プリンシプル」という4つの分野にそれぞれ5つ、合計20の重要取り組みテーマ・指標・目標を設定しました。この20のテーマは、地球温暖化や海洋プラスチックといった環境問題、日本をはじめとした成熟国での少子高齢化、新興国における貧困等の社会課題、パートナー・アニマル（ペット）との共生などを包括し、SDGsの17の目標と169のターゲットの達成に貢献するように組み立てています。

また、「Kyo-sei Life Vision 2030」に先立って、2020年5月に公表した「環境目標2030」では、「プラスチック問題対応」「気候変動対応」「森林破壊に加盟しない(調達対応)」という3つを重要な取り組みテーマに設定し、具体的な目標を掲げて推進しています。

「Kyo-sei Life Vision 2030」「環境目標2030」を着実に推進するために、社長執行役員を委員長としたESG委員会において進捗状況の報告や課題等に関する討議をし、全社を挙げて取り組んでいます。

2022年の取り組みについて少しばかりご紹介します。

気候変動問題への対応を加速するべく、「GHG (Greenhouse Gas/温室効果ガス) 排出量可視化プロジェクト」を5月に組成しました。本プロジェクトでは、当社からの直接排出はもとより、バリューチェーン全体でのGHG排出量の可視化と削減に取り組んでいます。この取り組みでは、資材購買、製品設計、資材選定、製造といった各工程で具体的な削減案を抽出しなければなりません。これには精度と鮮度が高い資材別の一次情報の入手とバリューチェーン全体を俯瞰した精緻な算定規程の立案が欠かせません。このような観点から、カーボンニュートラルの包括支援に知見・経験が豊富なデロイト トーマツ コンサルティング合同会社の支援を得ています。

本プロジェクトの2022年の成果として、国際標準である「GHG プロトコル」に準拠したGHG排出量算出規程を策定し、事業者算定はもとより商品別CFP (Carbon Footprint of Products)^{※1} 値を算出できるシステムの構築が完了しました。また、算出に必

要な資材別のGHG排出量一次データ^{※2}については、サプライヤーの協力を得て、主に日本で調達している資材のうち約8割（購買金額ベース）の情報を入手することができました。

2023年は、識者ならびに脱炭素に取り組む団体等の各種外部機関と連携し、国際標準との整合性を確認しながらGHG排出量の算出と開示の方向性について深耕を図ります。また、算定システムの試運転を開始し、算定規程ならびにシステムのチューニングに取り組めます。これらの活動をもとに2024年には一部の商品のCFPについて、具体的な数字を用いたステークホルダーへの情報発信を予定しています。

私たちユニ・チャームグループは、今後も「Kyo-sei Life Vision 2030」および「環境目標2030」を着実に推進し、事業活動を通じて環境問題や社会課題を解決し、地域社会へ貢献するとともに、ESG関連情報を適切に開示することによって、お客様、株主・投資家、お取引先、社員とその家族、地域社会といった全てのステークホルダーに信頼される企業へと成長することを目指します。

※1 商品やサービスの原材料調達から廃棄・リサイクルに至るまでのライフサイクル全体を通して排出されるGHG排出量をCO₂に換算して表示する仕組み

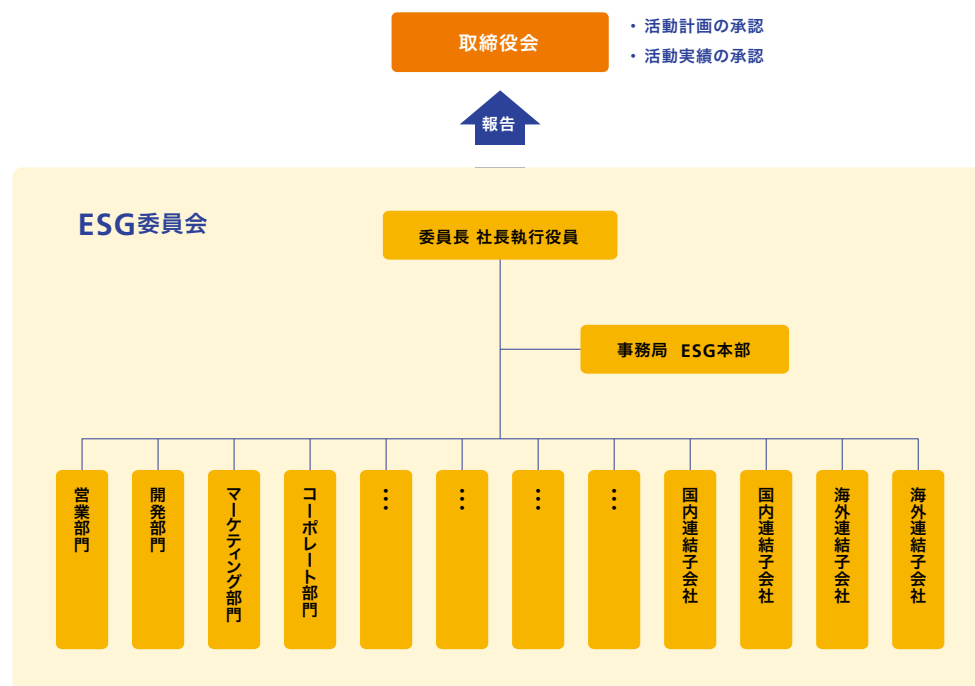
※2 算定する主体である事業者が自らの責任で収集・測定したデータ(例:自社製品製造の消費電力量等)や外部ステークホルダーへの聞き取り調査(例:取引先の自社関連排出量の直接把握)等を行って収集したデータ

マネジメント体制

2-9,2-12,2-13,2-14,2-17

ESG推進体制

当社では、ステークホルダーの期待に応えるESG活動を具現化し、円滑に推進するための体制を構築しています。社長執行役員を委員長とした全社横断の推進組織「ESG委員会」を年4回開催し、ESGに関わる活動状況を共有し、経営に活かしています。



ESG委員会の役割

- ①中長期ESG目標「Kyo-sei Life Vision 2030」および中期経営計画に関する進捗状況の審議・決定。
- ②グループ全体のサステナビリティやESGに関するリスクと機会および重要課題の特定と対応、情報開示に関する審議・決定。
- ③ESGに関する審議・決定した内容の取締役会への報告。

ESG委員会における主な取り組みテーマと分類

ISO26000 中核主題	組織統治、人権、労働慣行、環境、公正な事業慣行、消費者課題、コミュニティ参画および開発
E 主な取り組みテーマ	
<ul style="list-style-type: none"> 気候変動：温室効果ガス、エネルギー使用管理、気候変動リスク 水資源：水使用、水使用量削減 汚染と資源：廃棄物、資源使用、リサイクル 	<ul style="list-style-type: none"> サプライチェーン：サプライヤー方針、環境問題、持続可能な森林資源・パーム油調達 生物多様性 環境配慮型商品の開発
S 主な取り組みテーマ	
<ul style="list-style-type: none"> 労働基準：児童労働の禁止、強制労働の禁止、差別禁止、結社の自由、団体交渉権、最低賃金、ハラスメントの防止 健康、安全 人権：デュー・ディリジェンス、子どもの権利、児童労働の禁止、地域雇用、苦情処理 社会：コミュニティ投資、社会貢献活動 	<ul style="list-style-type: none"> 顧客に対する責任：責任ある広告とマーケティング、顧客満足 サプライチェーン：児童労働の禁止、強制労働の禁止、差別禁止、結社の自由、団体交渉権、最低賃金、健康安全、デュー・ディリジェンス、能力開発 商品品質、商品安全
G 主な取り組みテーマ	
<ul style="list-style-type: none"> 腐敗防止：贈賄、インサイダー取引、内部通報制度、教育、リスク評価 コーポレート・ガバナンス 	<ul style="list-style-type: none"> 全社的なリスクマネジメント：環境、社会、コーポレート・ガバナンス コンプライアンス 税の透明性

2022年はESG委員会を4回開催し、以下の討議を実施しました。

主な討議テーマ(2022年)

中長期ESG目標「Kyo-sei Life Vision 2030」「環境目標2030」および中期経営計画に関する進捗状況

- 再生可能電力の活用について
- 脱炭素の取り組みについて
- 持続可能性に貢献する社内基準「SDGs Theme Guideline」の運用について
- Sedex活用と人権の取り組みについて
- 統合レポート、サステナビリティレポートの制作方針、進捗について

ステークホルダーとのコミュニケーション

2-6,2-29

当社は、「信念と誓い」と企業行動原則」で、お客様、株主・投資家、お取引先、社員、社会から信頼される誠実な企業活動を行うことを誓い、さまざまな機会を通じて、ステークホルダーの皆様と双方向のコミュニケーションを行っています。

▶ 各ステークホルダーとのコミュニケーション方針(信念と誓い)

主なコミュニケーション方法
対話のテーマ例

主なコミュニケーション方法

株主総会、決算説明会、海外IR活動

対話のテーマ例

決算概要説明、健全な企業経営

主なコミュニケーション方法

成長戦略共有会、展示会・イベント、
中長期方針説明会、監査

対話のテーマ例

商品・サービスの提案、
サプライチェーンマネジメント、
品質、安全、環境

主なコミュニケーション方法

お客様相談窓口、グループインタビュー、
モニター調査、展示会・イベント

対話のテーマ例

商品に関する品質・安全・機能、
商品・サービスに関するご意見と対応

主なコミュニケーション方法

自治体との協定、
行政・NGO/NPO団体との協働、
新興国、業界団体での活動

対話のテーマ例

災害支援、排泄ケア、健康増進、
保健衛生、現地雇用、
事業活動を通じた連携

主なコミュニケーション方法

労使協議、社員意識調査、社員相談窓口、
家族工場参観日、社内イントラネット・社内報

対話のテーマ例

待遇、健康、仕事の満足度、
多様性を尊重する制度や活用事例の紹介



Kyo-sei Life Vision 2030

2-6,3-1,3-2,3-3



Kyo-sei Life Vision 2030

For a Diverse, Inclusive, and Sustainable World

ユニ・チャームは「共生社会」の実現に寄与するために、環境問題や社会課題の解決に取り組んでいます。

2020年10月、私たちは、ユニ・チャームグループ中長期ESG目標「Kyo-sei Life Vision 2030 ~ For a Diverse, Inclusive, and Sustainable World ~」を公表しました。策定に際し、まず当社が思い描く「2030年のありたい姿」を明示し、これを基に具体的な重要取り組みテーマや目標を設定しました。

この「Kyo-sei Life Vision 2030」を着実に実行することによって、環境問題や社会課題の解決、消費者や地域社会への貢献と、継続的な事業成長を同時実現することを目指します。

Kyo-sei Life Vision 2030 の位置付け

ユニ・チャームはSDGsの達成に貢献することを「パーパス」(存在意義)と考えています。このパーパスを「ミッション」「ビジョン」「バリュー」の3つに分けて具体化しました。

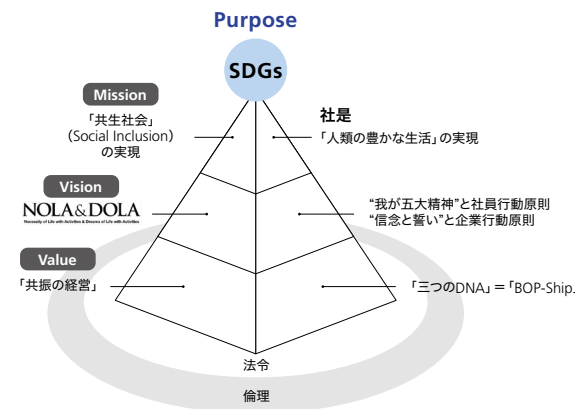
まず「ミッション」とは「何を成したいか?」を明示したもので、具体的には『「共生社会」の実現』です。当社の目指す「共生社会」とは、全ての人々が自立し、互いに助け合うことで、自分らしく暮らし続けられる社会です。続く「ビジョン」とは「どのようにして『共生社会』を実現するか?」を示すものです。具体的には当社の理念である「NOLA & DOLA (Necessity of Life with Activities & Dreams of Life with Activities)」を実践することで、「NOLA」とは「生活者がさまざまな負担から解放されるよう、心と体をやさしくサポートする」ことを、「DOLA」とは「生活者一人ひとりの夢を叶えることに貢献する」という想いを込めています。そして「バリュー」とは

「ミッション」「ビジョン」を支える根底にある「志」「使命感」で、当社においては全世界の社員全員で「共振の経営」という統一されたマネジメントモデルを推進することです。

以上の「パーパス=ミッション・ビジョン・バリュー」をより強力に推進することを目的に、当社が思い描く「2030年のありたい姿」を明示し、具体的な重要取り組みテーマや目標を設定しました。

この「Kyo-sei Life Vision 2030」を着実に実行することによって、環境問題や社会課題の解決、消費者や地域社会への貢献と、継続的な事業成長を同時実現することを目指します。

ユニ・チャームウェイ体系図



共生社会 = Social Inclusion
いわゆる生活弱者に加え、加齢や疾病、出産、生理などにより一時的または一定期間、不利を抱える状況にある人たちまでを視野に、どのような状況においても、その人らしい生活が送れるよう、一人ひとりが自立をしつつ、程よい距離感でそれぞれができる方法で支え合う社会

Kyo-sei Life Vision 2030 For a Diverse, Inclusive, and Sustainable World

目指す「共生社会」を実現するために、私たちユニ・チャームは、公正で透明性の高い企業経営(ユニ・チャーム プリンシプル)のもと、以下の3つの健康を守り、支えています。

私たちの健康を守る・支える

目指す方向

全ての人が「自分らしさ」を実感し、日々の暮らしを楽しむことができる社会の実現に貢献する商品・サービスの展開を目指します。

重要取り組みテーマ

- 健康寿命延伸/QOL向上
- 性別や性的指向等により活躍が制限されない社会への貢献
- パートナー・アニマル(ペット)との共生
- 育児生活の向上
- 衛生環境の向上

目指す方向

提供する商品・サービスを通じて、お客様の安全・安心・満足の向上と、社会課題の解決や持続可能性への貢献の両立を目指します。

重要取り組みテーマ

- 「NOLA & DOLA」を実現するイノベーション
- 持続可能なライフスタイルの実践
- 持続可能性に考慮したバリューチェーンの構築
- 顧客満足度の向上
- 安心な商品の供給

「共生社会」の実現



目指す方向

衛生的で便利な商品・サービスの提供と、地球環境をより良くする活動への貢献の両立を目指します。

重要取り組みテーマ

- 環境配慮型商品の開発
- 気候変動対応
- リサイクルモデルの拡大
- 商品のリサイクル推進
- プラスチック使用量の削減

目指す方向

全てのステークホルダーから信頼を得られるような公正で透明性の高い企業運営を目指します。

重要取り組みテーマ

- 持続可能性を念頭においた経営
- 適切なコーポレート・ガバナンスの実践
- ダイバーシティマネジメントの推進
- 優れた人材の育成・能力開発
- 職場の健康と労働安全システムの構築

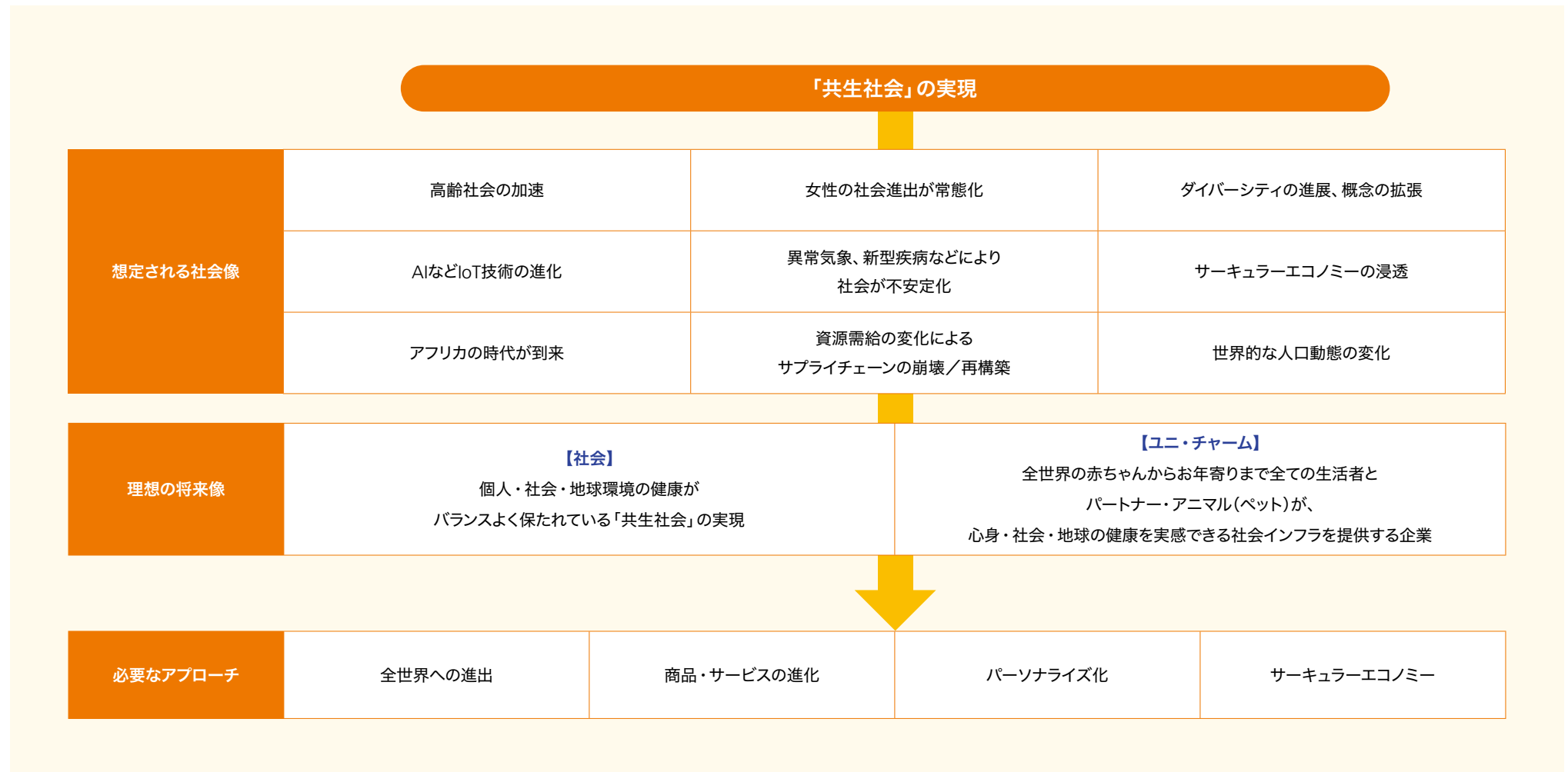
ユニ・チャーム プリンシプル

社会の健康を守る・支える

地球の健康を守る・支える

2050年・「共生社会」の実現に必要なアプローチ

「Kyo-sei Life Vision 2030 の位置付け」に記したように、当社のミッションは「共生社会」の実現です。2050年に「共生社会」が実現されると仮定して、「理想の将来像」を具体化し、この将来像と現状のギャップを埋めるために必要なアプローチを整理しました。



Kyo-sei Life Vision 2030 策定プロセス

Phase

1

重要課題の特定

重要課題の特定のため下記のステップで重要課題の抽出とマトリックスの作成を実施。

1 関わりのある課題の抽出

多くの文献ソースから、関わりある社会課題等を513項目抽出し、4つの絞り込みの視点を踏まえ、44項目に整理。

(ISO26000・GRI・SDGs・FTSE・MSCI・DJSI 他)

4 執行役員とのワークショップ

「執行役員SDGs勉強会」を実施した後、「執行役員ワークショップ」を開催し、2050年に想定される社会像や目指すべき方向性について意見を収集。

2 自社視点評価の実施

自社視点評価のため取締役、執行役員、本部長、関係会社社長以下マネージャーまでの約900名にサーベイを実施。

5 重要課題の特定

2050年のありたい姿と必要なアプローチをまとめ、重要課題を特定し、ESG委員会にて承認。

3 社外視点評価の実施

社外視点(ステークホルダー視点)の重要度評価に56団体にサーベイへの参画を依頼し、32団体より回答。

Phase

2

重要課題に紐づいた指標および目標値の策定

重要課題に関して、以下のステップで指標・目標の検討を実施。

1 ESG調査機関および他社ベンチマーク調査の実施

2 各ブランド戦略の方向性と照合

3 本部長・部長クラスとの意見交換の実施

4 指標・目標初期案の作成

5 マーケティング部門および開発部門との討議

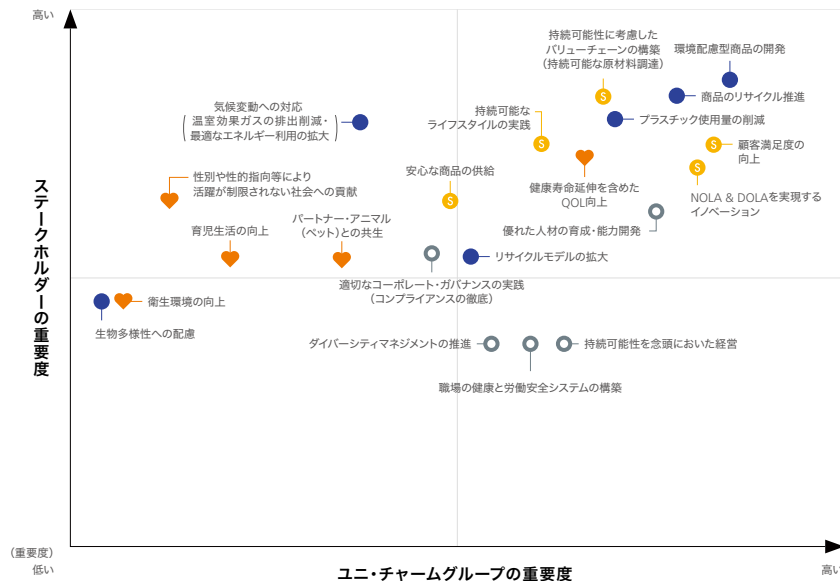
6 指標および目標値の確定

重要課題に紐づいた指標および目標値を策定し、ESG委員会にて承認。

ESG 推進体制

策定した「Kyo-sei Life Vision 2030」については、全社横断の組織体制である以下の体制で、推進します。

P010 ESG推進体制



重要課題マトリックス

- 私たちの健康を守る・支える
- 社会の健康を守る・支える
- 地球の健康を守る・支える
- ユニ・チャーム プリンシプル

重要取り組みテーマ・指標・目標・実績一覧

重要取り組みテーマ	指標	実績		中長期目標	
		2021年	2022年	目標値	目標年
私たちの健康を守る・支える 全ての人が「自分らしさ」を実感し、日々の暮らしを楽しむことができる社会の実現に貢献する商品・サービスの展開を目指します。					
健康寿命延伸/QOL向上	どのようなときも、誰もが「自分らしさ」を実感して暮らすことのできる社会の実現に貢献する商品・サービスの展開比率。	100%継続	100%継続	100%	2030年
性別や性的指向等により活躍が制限されない社会への貢献	世界中全ての人が、性別や性的指向等によって制限を受けることなく活躍できる社会の実現に貢献する商品・サービスの展開比率。(一部の国・地域において残る女性への差別解消に貢献する商品・サービスの展開を含む)	100%継続	100%継続	100%	2030年
パートナー・アニマル(ペット)との共生	パートナー・アニマル(ペット)が、家族はもちろん、地域に暮らす人々から歓迎される社会の実現に貢献する商品・サービスの展開比率。	100%継続	100%継続	100%	2030年
育児生活の向上	赤ちゃん和家人が、すこやかに、かつ、ほがらかに暮らすことのできる社会の実現に貢献する商品・サービスの展開比率。	100%継続	100%継続	100%	2030年
衛生環境の向上	一人ひとりの努力で、予防可能な感染症(接触感染、飛沫感染)を抑制する活動に貢献する商品・サービスの展開比率。	100%継続	100%継続	100%	2030年
社会の健康を守る・支える 提供する商品・サービスを通じて、お客様の安全・安心・満足の上昇と、社会課題の解決や持続可能性への貢献の両立を目指します。					
「NOLA & DOLA」を実現するイノベーション	さまざまな負担からの解放を促し、生きる楽しさを満足することによって貢献する商品・サービスの展開比率。	100%継続	100%継続	100%	2030年
持続可能なライフスタイルの実践	持続可能性に貢献する社内基準「SDGs Theme Guideline」に適合した商品・サービスの展開比率。	100%*	10.5%	50%	2030年
持続可能性に考慮したバリューチェーンの構築	環境・社会・人権の観点を踏まえ、地域経済に貢献する『地産地消』で調達した原材料を用いた商品・サービスの展開比率。	開発継続中	開発継続中	倍増(2020年比)	2030年
顧客満足度の向上	消費者から支持を獲得している(=No.1シェア)商品・サービスの比率。	23.4%	23.6%	50%	2030年
安心な商品の供給	品質に関する新たな安全性の社内基準を設定し、認証を付与した商品の比率。	100%継続	100%継続	100%	2030年
地球の健康を守る・支える 衛生的で便利な商品・サービスの提供と、地球環境をより良くする活動への貢献の両立を目指します。					
環境配慮型商品の開発	今までにないユニ・チャームらしい考え方で「3R+2R」を実践する商品・サービスの展開件数。	開発継続中	2件	10件以上	2030年
気候変動対応	事業展開に用いる全ての電力に占める再生可能電力の比率。	7.3%	11.0%	100%	2030年
リサイクルモデルの拡大	紙おむつリサイクル設備の導入件数。	開発継続中	1件	10件以上	2030年
商品のリサイクル推進	資源を循環利用した不織布素材商品のマテリアル・リサイクルの実施。	開発継続中	開発継続中	商業利用開始	2030年
プラスチック使用量の削減	プラスチックに占めるバージン石化由来プラスチックの比率。	開発継続中	開発継続中	半減(2020年比)	2030年
ユニ・チャーム プリンシプル 全てのステークホルダーから信頼を得られるような公正で透明性の高い企業運営を目指します。					
持続可能性を念頭においた経営	外部評価機関による評価レベルの維持・向上の推進。	—	—	最高レベル	26年から毎年
	バリューチェーンにおける重大な人権違反の発生件数。	発生ゼロ	1件(是正済)	発生ゼロ	毎年
適切なコーポレート・ガバナンスの実践	重大なコンプライアンス違反件数。	発生ゼロ	発生ゼロ	発生ゼロ	毎年
ダイバーシティマネジメントの推進	女性社員に様々な機会を提供することによる管理職における女性社員比率。	22.5%	23.2%	30%以上	2030年
優れた人材の育成・能力開発	社員意識調査の「仕事を通じた成長実感」における肯定的な回答の比率。	81.4%(日本)	89.2%	80%以上	2030年
職場の健康と労働安全システムの構築	心身ともに社員が健康で安心して働くことのできる職場環境整備による心身の不良を原因とした退職者の削減比率。	6名(日本)	4名(日本)	半減(2020年比)	2030年

*「持続可能なライフスタイルの実践」の2021年実績については、運用件数から比率に改めました。

貢献するSDGs

重要取り組みテーマ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
私たちの健康を守る・支える																		
健康寿命延伸/QOL向上			●	●				●			●	●	●		●			
性別や性的指向等により活躍が制限されない社会への貢献	●		●	●	●			●		●	●	●	●		●			
パートナー・アニマル(ペット)との共生			●	●				●			●	●	●	●	●		●	
育児生活の向上			●	●	●			●			●	●	●		●			
衛生環境の向上			●	●		●		●			●	●	●		●			
社会の健康を守る・支える																		
「NOLA & DOLA」を実現するイノベーション	●		●						●				●	●	●			
持続可能なライフスタイルの実践				●		●	●	●				●	●	●	●			
持続可能性に考慮したバリューチェーンの構築	●			●		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●			
顧客満足度の向上			●	●								●						
安心な商品の供給			●						●			●						
地球の健康を守る・支える																		
環境配慮型商品の開発						●	●		●			●	●	●	●			
気候変動対応						●	●		●			●	●	●	●			
リサイクルモデルの拡大						●	●		●			●	●	●	●		●	
商品のリサイクル推進						●	●		●			●	●	●	●			
プラスチック使用量の削減							●		●			●	●	●	●			
ユニ・チャーム プリンシプル																		
持続可能性を念頭においた経営	●		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
適切なコーポレート・ガバナンスの実践								●				●				●		
ダイバーシティマネジメントの推進	●			●	●			●		●								
優れた人材の育成・能力開発	●		●	●	●			●		●								
職場の健康と労働安全システムの構築			●	●	●			●		●								



重要取り組みテーマ

私たちの健康を守る・支える

全ての人が「自分らしさ」を実感し、日々の暮らしを楽しむことができる
社会の実現に貢献する商品・サービスの展開を目指します。

基本的な考え方・方針

ユニ・チャームの企業理念「NOLA & DOLA」には、「赤ちゃんからお年寄りまで、全ての生活者がさまざまな負担から解放されるよう、心と体をやさしくサポートする商品・サービスを提供し、一人ひとりの夢を叶えたい」という想いが込められています。世界中の生活者一人ひとりが、人生のさまざまなステージで、いつでも「自分らしさ」を実感し、日々の暮らしを楽しむことができる社会の実現に貢献する商品・サービスの展開を目指します。

2022年実績について

当社は、全ての人が「自分らしさ」を実感し、日々の暮らしを楽しむことができる社会の実現に貢献する商品・サービスの展開を目指すことを社内基準としています。開発段階では、さまざまなゲートを設定し、次の段階へ移行してよいかを厳しく確認しており、現在発売されている全ての商品がその基準をクリアしています。この仕組みを継続することで、「私たちの健康を守る・支える」商品・サービスの展開比率100%を継続していくことが重要だと考えています。2022年の取り組みの一例として、「健康寿命延伸/QOL向上」では、「骨盤サポートフィット®」機能を搭載した『ライフリー 歩くのらくらくうす型パンツ』の提供を通じて、日常生活の歩行を支援しました。「性別や性的指向等により活躍が制限されない社会への貢献」では、女性が自分らしく生きられる社会の実現を目指した企業向け研修プログラムと、初潮教育・月経教育の提供を継続しました。「パートナー・アニマル(ペット)との共生」では、飼い主とパートナー・アニマル(ペット)のおでかけをもっと気軽に楽しめる社会を目指す「GO WITH わんこ プロジェクト」を展開し、「育児生活の向上」では、蚊を寄せつけない機能を持つ商品を通じて、赤ちゃん和家人のすこやかな生活に貢献しました。「衛生環境の向上」では、使用実態やニーズに合わせたマスクとウェットティッシュの提供を通じて、清潔で快適な環境をサポートしました。

健康寿命延伸/QOL向上

取り組みの背景

65歳以上の人口の割合は世界中で年々増加しており、中でも日本は世界一の超高齢社会となっています。医療の発展により平均寿命が延びる一方で、健康上の問題で日常生活が制限されることなく自立した生活を送ることができる「健康寿命」への関心が一層高まっています。年齢を重ねても、その人がその人らしく、豊かな社会生活を送ることは、誰もが願うことではないでしょうか。

当社は、加齢に伴うさまざまな不具合に対応したケア用品やサービスを提供しています。それらを適切に使用し、これまで通りの活動的な生活を送っていただくことを通じて、健康寿命の延伸に取り組んでいます。

主な取り組み・活動事例

【日本】『ライフリー 歩くのらくらくうす型パンツ』

当社は、歩行を支援する機能を搭載した『ライフリー 歩行アシストパンツ』を2020年に発売し、当初より多くのお客様にご支持をいただいています。『ライフリー 歩行アシストパンツ』を継続してご使用いただいているお客様を調査したところ、外出時にのみ使用されている方に比べて、日常的に使用されている方は「生活意欲」と「ADL(Activities of Daily Living/日常生活動作)」といった心身双方の状態を高いレベルで維持されていることが分かりました。

そこで、より日常にお使いいただけるように、最大の特長である「歩くのがらく」であることがひと目で分かる『ライフリー 歩くのらくらくうす型パンツ』へと商品名称を改め2022年4月にリニューアルしました。足腰の負担を軽減する「骨盤サポートフィット®」や、薄くて柔らかく、伸縮性に優れて通気性を備えた布性下着のような肌ざわりに加え、足の動きに合わせて吸収体に変形することでモコモコせずに足を前に出しやすい構造などによって、毎日のご使用でも違和感なくお過ごしいただけるよう工夫しました。



「骨盤サポートフィット®」で腰まわりをサポート

性別や性的指向等により 活躍が制限されない社会への貢献

取り組みの背景

それぞれの国や地域が抱える課題を克服し、女性が社会で活躍することは、ジェンダー平等の実現のみならず、貧困の解消や地域の経済発展にもつながります。世界中の女性が輝く社会づくりの一助となるよう、これまでに蓄積した事業活動のノウハウを活かし、それぞれの国や地域の特性に合わせた商品・サービスを提供するとともに、女性が自分らしく生きられる社会の実現を目指した啓発活動やプロジェクトを進めています。

主な取り組み・活動事例

【日本】#NoBagForMe

2019年6月に開始した、ソフィ「#NoBagForMe」プロジェクトは、女性が自分に合った生理ケアを知り、選び、自分らしく生きられる社会の実現を目指して活動しています。

2020年からは、企業向け研修プログラム「ソフィみんなの生理研修」を展開し、生理の仕組みや女性の健康に関する正しい知識を身につけることで、社内における性別や体質・体調の違いといった異なる立場間の相互理解を促進してきました。

2022年には、講義パートの動画提供だけでなく、参加する企業・団体の要望に合わせたディスカッションテーマを用意するなど、アレンジ可能な構成へ発展させた講師派遣プランを用意しました。その結果、合計158の企業・団体等に対して研修の実施や動画を提供しました。

2022年8月には、当社がトップパートナー契約を結んでいるFC今治*の下部組織に在籍する、約50名の中高生を対象に「みんなの生理研修」を実施しました。また、9月には当社の管理職約250名に対しても同プログラムを実施しました。

* 日本プロサッカーリーグ (J3リーグ) に加盟するサッカークラブ



FC今治「ソフィみんなの生理研修」の様子

【グローバル】初潮教育・月経教育

当社は、アジアを中心とした初潮教育・月経教育を通じて、思春期の少女が女性の体や生理に関する正しい知識を得て、安全・安心な生理期間を過ごし、健康でその人らしく生きられるよう支援することを目指しています。

インドの現地法人では、2013年に現地のNGOなどと協力して、生徒や学生に生理の仕組みや適切なケアを教える教育プロジェクトを開始しました。2022年には、デリー首都圏やマハーラーシュトラ州、ラジャスタン州などの1,000以上の学校や大学で月経に関するセッションを行いました。このプロジェクトには、2022年までの10年間で約483,000名が参加しています。

また、日本や中国、台湾-大中華圏、インドネシア、ミャンマー、ベトナム等においても、初潮教育・月経教育を行っており、Webサイトでの情報発信や教材・生理用品サンプルの提供を通じた啓発活動を継続しています。

▶ 各国・地域での初潮教育・月経教育の取り組み

	2022年実績と内容
インド	<ul style="list-style-type: none"> 初潮・月経教育(オンライン含む): 約101,000名(1,200校) 1 母娘で学ぶセッション: 約1,800組(74回)
日本	<ul style="list-style-type: none"> 初潮教育サイト「はじめてからだナビ」を通じた情報発信 2 web https://jp.sofygirls.com/ja/home.html 日本カルミック株式会社と連携し、初潮教育セットを提供: 約180,000セット
中国	<ul style="list-style-type: none"> 生理用品サンプルと冊子「はじめてからだナビ」の提供: 379名(寧夏回族自治区中学校)
台湾-大中華圏	<ul style="list-style-type: none"> Webサイトを通じた情報発信 生理用品サンプルの提供: 9,250セット (小学校の保健教諭からの支援要請と下着ブランド「Been Teen」との連携)
インドネシア	<ul style="list-style-type: none"> 初潮教育サイト「Charm Girls Talk」登録者数: 78,484名(2022年12月末時点)
ミャンマー	<ul style="list-style-type: none"> 初潮教育プログラムの再開: 15,245名(73校) 3
ベトナム	<ul style="list-style-type: none"> 生理用品サンプルの提供: 約50万セット(ハノイなどの主要都市部の中学・高校) 約30万セット(南部の工業地帯と郊外地域)



パートナー・アニマル(ペット)との共生

取り組みの背景

当社は、犬・猫用のフードや衛生用品・サービスの提供、アニマル・ウェルフェア(動物福祉)の考えに則って犬猫の殺処分ゼロを目的に活動する団体への支援等を通じて、人とパートナー・アニマル(ペット)が幸せに共生する社会の実現を目指しています。

近年、犬や猫は、一緒に過ごす時間が長くなることで関係が深まり、家族の一員のような存在になりました。そのような中、必要な栄養素を美味しく摂れるフード、ストレスフリーで清潔な生活環境や一緒におでかけすることで豊かな経験を実現する衛生用品・サービスの提供を通じて、健康維持や、排泄トラブルの解決に寄与しています。パートナー・アニマル(ペット)が、家族はもちろん、地域に暮らす人々から歓迎される社会の実現に貢献していきます。

主な取り組み・活動事例

【日本】「GO WITH わんこ プロジェクト」

当社は、飼い主とパートナー・アニマル(ペット)のおでかけをもっと気軽に楽しめる社会にしたいという想いから、旅行業や飲食業など、さまざまな業界と協働で、2022年4月より、パートナー・アニマル(ペット)用吸収ウェアブランド『マナーウェア』において、「GO WITH わんこ プロジェクト」を始動しました。本プロジェクトへ賛同し、『マナーウェア』の着用を推奨している飲食店や施設に、愛犬との同伴が可能であることを示すステッカーを配布しました。また、『マナーウェア』を着用した愛犬と一緒に飛行機に乗って旅行ができる国内初となるツアーや、一緒にスポーツを楽しめる「GO WITH わんこ マラソン2022」への協賛など、愛犬との外出を安心して楽しめる企画を展開しています。

さらに、株式会社ファイターズ スポーツ&エンターテインメントとパートナーシップ契約を締結し、2023年3月に開業した「北海道ボールパーク F ビレッジ」内の新球場「ES CON FIELD HOKKAIDO」において、愛犬と一緒に野球観戦が楽しめる環境を提供しています。



育児生活の向上

取り組みの背景

当社が事業を展開する、世界の約80の国・地域における気候や文化、習慣はさまざまです。当社は現地の生活実態や消費実態を徹底的にリサーチし、文化や生活環境に合わせた商品・サービスを提供しています。お客様のニーズにきめ細かく応え、それぞれの国・地域が持つ社会課題解決につながる商品・サービスの展開を通じて、赤ちゃん和家人が、すこやかに、かつ、ほがらかに暮らすことのできる社会の実現に貢献しています。

主な取り組み・活動事例

【マレーシア・シンガポール】『MamyPoko Extra Dry Protect』

【ブラジル】『ANTIMOS LENÇOS REPELENTE』

東南アジアや南アジア、中南米等の地域では、蚊が媒介するデング熱などの感染症が社会課題となっています。デング熱は、蚊を介して感染するため、蚊に刺されないようにすることが重要です。当社は、蚊を寄せつけない機能を持つ商品や、感染対策につながる情報発信・啓発活動を通じて、デング熱から赤ちゃんを守りたいと考えています。

マレーシアやシンガポールにおいて、2020年に、蚊が忌避するレモンガラス成分をマイクロカプセルに詰め込んでベビー用紙おむつのテープ部分に塗工した『MamyPoko Extra Dry Protect』を発売しました。テープを付け外しする際



に擦ることでカプセルが破碎され、レモンガラス成分によって蚊が紙おむつに近づくことを防ぎます。レモンガラス成分は赤ちゃんの肌に触れても安心な、自然由来の材料を用いています。

また、ブラジルにおいて2022年4月に、蚊が忌避する成分を配合したウェットティッシュ『ANTIMOS LENÇOS REPELENTE』を発売しました。スプレータイプの忌避剤のように薬剤が口や目に入ってしまう心配がなく、塗り残しが少ないシートタイプなので、お子様だけでなくご家族の皆様にも安心してご利用いただけます。シートにはレモンガラスの香りが塗布されており、ラベルを開けた瞬間から蚊除けの効果을期待できる工夫が施されています。



衛生環境の向上

取り組みの背景

多様化する使用実態やニーズの変化に合わせて、お子様から大人の方まで一年を通して快適にご使用いただけるマスクを提案しています。また、清潔意識の変化に合わせたウェットティッシュを展開し、衛生的で快適な生活に貢献しています。日本以外の国や地域においても、マスクやウェットティッシュの需要が高まっており、グローバル展開を加速することにより衛生環境の改善に貢献しています。

主な取り組み・活動事例

【グローバル】使用実態やニーズに合わせたマスク

当社は感染対策に欠かせないマスクを通年で快適にご使用いただくために、機能性とつけ心地を追求し、使用場面によって異なるニーズに合わせた商品を開発してきました。日本においては、マスクの着用効果を左右する「フィット感」の観点で、さまざまな形状やサイズを展開し、園児や小学校低学年向けの専用品も販売しています。しかし、成長期にある小学校高学年は、園児・低学年向けでは小さく、大人用では大きいため、耳ゴムを自分で調整するなどの工夫をしていることがわかりました。そこで2022年3月に、成長期の小学校高学年の顔にぴったりフィットする、『超快適®マスク 高学年専用タイプ』を発売しました。

P.022 「NOLA & DOLA」を実現するイノベーション



また、日本以外の国や地域においても、COVID-19をきっかけに感染対策の一環としてマスクの着用が浸透しており、需要が顕在化しています。当社は、高機能・高付加価値マスクのグローバル展開を強化し、お客様の健康的な生活の実現に貢献しています。



【日本】『シルコット®ウイルス除去※ノンアルコール 外出用』

COVID-19の感染拡大に伴い清潔意識が向上し、除菌をこまめに行う習慣が定着しました。除菌に用いる商品の多くはアルコール成分を含んでおり、このような衛生習慣の変化を原因とする肌荒れに2人に1人が悩まされています。当社の調査によると「アルコールタイプと同等の除菌効果がありながら、肌荒れやニオイが気にならないノンアルコールタイプの商品を使用したい」という方が多くいることがわかりました。

そこで、アルコール成分が苦手なお客様のご要望にお応えして、2022年9月に『シルコット®ウイルス除去ノンアルコール 外出用』を発売しました。この商品は、「厚手メッシュシート」を採用しており、身のまわりの汚れがしっかり拭きとれます。また、アルコール成分の代わりに高濃度の塩化ベンザルコニウムを配合することで、ノンアルコールながら外出先でも身のまわりのウイルスを簡単に除去できる仕様となっています。

※ 全てのウイルスを除去するわけではありません。





重要取り組みテーマ

社会の健康を守る・支える

提供する商品・サービスを通じて、お客様の安全・安心・満足の向上と、社会課題の解決や持続可能性への貢献の両立を目指します。

基本的な考え方・方針

ユニ・チャームは、常にお客様である消費者の安全・安心・満足の向上を追求した商品・サービスを提供しています。そのためには、持続可能性に考慮した原材料調達や商品開発が欠かせません。当社は、サプライヤーの皆様と安全や品質、環境などに関する理念を共有するとともに、双方向のコミュニケーションで緊密な連携を図る協力体制を構築することで、バリューチェーン全体を通じて、社会課題の解決と持続可能性への貢献を目指します。

2022年実績について

『「NOLA & DOLA」を実現するイノベーション』とは、消費者をさまざまな負担から解放し、生きる楽しさ・喜びを実感できる商品・サービスを創出することを意味しており、このような付加価値を創出することは、社会的価値の提供や社会課題の解決に貢献することであると考えています。一例として、2022年は口元が見える『unicharm 顔がみえマスク』を、より快適なつけ心地となるよう改良し、マスクの着用が常態化した環境下におけるコミュニケーションの改善に貢献しました。「持続可能なライフスタイルの実践」では、当社の商品・サービスを常によりよいものへと成長させることを目的に、「より少ないインプット」で「より多くのアウトプット」を創出し、なおかつ「SDGsの達成に貢献する」といった3つの指標を設けた社内基準「SDGs Theme Guideline」の運用を継続しました。「持続可能性に考慮したバリューチェーンの構築」では、PEFC国際森林認証制度(Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes[®])のCoC認証取得を拡大することで、持続可能性に配慮した森林資源の調達と生産を推進しました。「顧客満足度の向上」では、商品・サービスの提供を通じて、消費者からの支持を獲得している(=No.1シェア)商品・サービスの比率拡大に取り組みました。「安心な商品の供給」では、「OEKO-TEX[®](エコテックス[®])スタンダード100」の認証取得を通じて、安全・安心な商品の提供を推進しました。

※ 1999年に発足した森林認証制度のひとつ。50を超える国・地域において認証制度を運用。

「NOLA & DOLA」を実現するイノベーション

取り組みの背景

当社は、全ての人々が自立し、互いに助け合うことで自分らしく暮らし続けられる「共生社会」の実現を目指しています。

コロナ禍では感染対策としてマスクの着用が常態化し、顔を見ながらコミュニケーションをとることが難しくなりました。中でも、相手の口元の動きをコミュニケーションの参考にされる聴覚に障がいのある方は、マスクをしている相手とのコミュニケーションがとりづらいという問題が発生しています。このような問題を解決するために、当社は、マスクメーカーの社会的責任として、マスクに求められる飛沫抑制機能を備えつつ、口元や表情が見えるマスクを開発しました。

主な取り組み・活動事例

【日本】『unicharm 顔がみえマスク』

当社は、2021年にウイルス飛沫を対策しながら、口元が見える『unicharm 顔がみえマスク』を発売しました。聴覚に障がいのある方をはじめ、「感情伝達」や「言語教育」といったニーズのある保育園や幼稚園、学習塾などの教育現場、介護施設や接客業、報道機関などにおけるコミュニケーション改善にも活用されています。『unicharm 顔がみえマスク』は、透明部が広く、顔の70%^{*}を視認できます。また、鼻から頬周りまで布部が顔にフィットしてスキマを作りにくいいため、飛沫の飛散を抑えることができます。さらに、耳が痛くなりくいワイドな耳かけを採用し、水洗いして繰り返し使える仕様とすることで、快適かつ衛生的に使用できる設計となっています。2022年10月には、くもり止め機能の強化と、透明フィルム部分が頬に直接触れないようにあて布をつけることによって、より快適なつけ心地となるよう改良しました。



※ 目の真ん中から下を100とした場合

第7回ACAP(公益社団法人消費者関連専門家会議)「消費者志向活動章」を受章

2022年2月、聴覚や言語障がいのある消費者の声に耳を傾けて商品化した『unicharm 顔がみえマスク』が評価され、第7回ACAP消費者志向活動表彰「消費者志向活動章」(主催:ACAP)を受章しました。

持続可能なライフスタイルの実践

302-5

取り組みの背景

当社のパーパスである「SDGsの達成に貢献する」を、開発や調達、生産、物流、販売といった一連のバリューチェーン上での活動を通じて具現化する上で重要な点を社内に浸透させ、全社員に促すことを目的に、持続可能性に貢献する社内基準「SDGs Theme Guideline」の運用を2021年に開始しました。当社が提供する商品・サービスの根幹に深く関与する、新商品開発テーマを第一優先と考え、本ガイドラインの運用を通じて、持続可能なライフスタイルの実践に貢献していきます。

主な取り組み・活動事例

【グローバル】持続可能性に貢献する社内基準「SDGs Theme Guideline」

「SDGs Theme Guideline」は、当社の商品・サービスを常によりよいものへと成長させることを目的に策定・運用しています。これをより具体的にするために、「より少ないインプット」で「より多くのアウトプット」を創出し、商品・サービスを通じて「SDGsの達成に貢献する」指標を策定しました。

(1) より少ないインプット

原材料使用量を削減することで環境負荷低減に貢献する。

(2) より多くのアウトプット

商品・サービスが提供する付加価値を従来品よりも大きくすることでお客様の満足をより大きなものとする。

(3) SDGsの達成に貢献する

(1)(2)を達成しながら、SDGsの達成に貢献するような環境問題、社会課題解決に貢献する。

この3つの指標を「インプット10%マイナス、アウトプット10%プラス & SDGsテーマ」として掲げ、SDGsの達成に貢献するテーマを設定しています。

「SDGsの達成に貢献するテーマ」の一例

- 生産国・地域で調達できる原材料使用量の拡大
- 再生可能な原材料や使用済み品を再生した資材の活用推進
- プラスチックフリーへの挑戦
- リユース可能な新習慣の提案

本ガイドラインは、2021年1月より運用を開始したため、1年目となる2021年の実績開示は運用件数のみにとどめていました。2年目となる2022年は、運用件数が拡大したことなどを踏まえて、本ガイドラインに適合した件数の比率を開示することとし、その実績は10.5%となりました。ガイドラインに適合した例として、パッド形状でありながら吸収効率約2倍*で、紙パンツ同等の安心感を提供する『ライフリー いつもの下着で安心パッド』や、「美味しさ」「品質」「健康」の全てにこだわった、フリーズドライのささみや野菜が入ったドッグフード『Gran-Deli Precious(グラン・デリ フレシヤス)』が挙げられます。

今後もグループ全体で、数多くの新案件を計画しており、引き続き持続可能なライフスタイルの実践に貢献できる商品・サービスの開発を継続していきます。

* 当社代表的紙パンツとの単位面積当たりの吸収量比較



持続可能性に考慮したバリューチェーンの構築

取り組みの背景

当社の提供する商品やサービスは、資源の利用や廃棄物発生などの環境課題と密接に関係しています。特に原材料に多く用いているパルプや紙などの森林由来資源については、持続可能性に配慮した原材料を使用することが重要と考えています。そこで当社は「調達基本方針」「ユニ・チャームグループ サステナブル調達ガイドライン」を策定して、原材料を供給するサプライヤーとのパートナーシップの構築を目指しています。また、「森林由来の原材料調達ガイドライン」では、生物多様性保護についての対応をより具体化させました。これらのガイドラインを運用していくことによって、持続可能性に考慮したバリューチェーンの構築を推進します。

P.102 サプライチェーンマネジメント

主な取り組み・活動事例

【グローバル】森林認証に関する取り組み

当社では、森林資源を利用する際に、持続可能性に配慮した調達と生産を心がけており、パルプや紙などの木材を原料とする資材を森林認証材や管理された森林から調達するとともに、原産地調査等を進めています。

2020年よりインドネシア、タイ、日本、韓国、マレーシア、アメリカの工場においてPEFC国際森林認証制度のCoC(Chain of Custody/加工・流通過程の管理)認証を取得しています。2022年に新たに日本の三重工場がCoC認証を取得したことにより、対象25工場中14工場で認証を取得しました。2022年12月末時点のCoC認証工場数比率は56.0%、パルプのPEFC認証材調達比率は72.3%です。

CoC認証を取得した工場で生産した商品のうち、日本の『ムーニーナチュラル』『ムーニーマンナチュラル』、韓国の『MamyPoko』、マレーシアの『MamyPoko Pants』『PETPET Pants』などのベビー用紙おむつの商品パッケージにPEFC認証ラベルを記載しており、消費者に向けて当社の取り組みの周知や浸透を図っています。

また、2022年11月、SGEC/PEFCジャパン(一般社団法人緑の循環認証会議)と、「森林認証共同推進締結式」を行い、持続可能な森林の利用と保護の共同推進に関する覚書を締結しました。



締結式の様子

▶ PEFC認証ラベルをパッケージに記載している商品の一例

【日本】『ムーニーナチュラル』『ムーニーマンナチュラル』



【韓国】『MamyPoko』



【マレーシア】『MamyPoko Pants』『PETPET Pants』



P.057 認証パルプ(PEFC・CoC認証)の拡大

顧客満足度の向上

取り組みの背景

当社は、社是に「市場と顧客に対し、常に第一級の商品とサービスを創造し、日本及び海外市場に広く提供することによって、人類の豊かな生活の実現に寄与する」ことを掲げ、「信念と誓い」と企業行動原則の「お客様への誓い」において「常に全力で尽くし続けることによって、No.1のご支持をいただくこと」を誓っています。商品やサービスの提供を通じて顧客満足度を向上させ、No.1の支持(シェア)拡大に取り組んでいます。

主な取り組み・活動事例

【グローバル】顧客満足度向上によるNo.1シェアの拡大

当社が提供するさまざまな商品やサービスは、清潔で健康的な生活のために不可欠なものとして、世界のあらゆる地域で需要が高まっています。現在は約80の国と地域で事業を展開しており、市場シェアは23.6%です。

今後も、さらなるご支持をいただけるよう、商品・サービスの提供を通じて顧客満足度の向上に取り組みます。

日本

市場シェアNo.1商品

パーソナルケア事業

大人用排泄ケア用品
マスク
生理用品
ベビー用紙おむつ
ベビー用おしりふき
パーソナルワイプス
化粧用パフ

パートナー・ アニマル(ペット)ケア事業

犬トイレットリー
猫トイレットリー

アジア

市場シェアNo.1商品

パーソナルケア事業

大人用排泄ケア用品
- 台湾-大中華圏、タイ、
インドネシア、ベトナム
生理用品
- 台湾-大中華圏、タイ、
インドネシア、ベトナム
ベビー用紙おむつ
- タイ、インドネシア、
シンガポール、ベトナム

その他

市場シェアNo.1商品

パーソナルケア事業

ベビー用紙おむつ
- サウジアラビア

パートナー・ アニマル(ペット)ケア事業

アニマルヘルス用品
- アメリカ

※ ユニ・チャーム調べ

安心な商品の供給

取り組みの背景

当社の商品は、直接お客様の肌に触れるものが多いため、お客様が安心してご使用いただける商品の提供に努めています。安全・安心な商品とサービスを提供するために、品質に関する社内基準を設定し、資材調達から商品開発、お客様の使用、廃棄に至るまでの商品のライフサイクル全体で安全性確保に取り組んでいます。商品開発の段階においては、さまざまな使用実態や廃棄方法などを考慮したリスクアセスメントの実施や、安全性が確認された資材のみを使用した商品での実使用テストを実施することで、安全・安心な商品の供給に努めています。

主な取り組み・活動事例

【グローバル】OEKO-TEX®(エコテックス®)スタンダード100の取得

当社は、世界最高水準の安全性の証である「OEKO-TEX®(エコテックス®)スタンダード100」の認証取得を進めています。

「OEKO-TEX®(エコテックス®)スタンダード100」とは、エコテックス®国際共同体に加盟する認証検査機関により、350種類以上の有害化学物質が対象となる分析試験の結果、厳しい基準をクリアした製品のみにも与えられる、国際的な繊維関連製品の安全性に対する認証です。この認証ラベルを使用するには、商品に用いている全ての原材料について、定められた安全基準をクリアしなければならず、ラベルの付与は「高い安全性を有する」ことの「証」となります。

日本では、『ムーニーナチュラル』や『ムーニーマンナチュラル』『ムーニー(テープタイプ)』のベビー用紙おむつ、『シルコットプレミアムコットン』などの化粧用パフが、「OEKO-TEX®(エコテックス®)スタンダード100」を取得しています。また、2022年8月に、同認証を取得したベビー用紙おむつ『ムーニーナチュラル 無漂白※(テープタイプ)』を限定発売しました。これらの商品は、台湾-大中華圏やロシア、オーストラリアで販売しており、グループ全体で安全・安心な商品の拡大に努めています。

※ おむつの中に無漂白パルプ配合シート採用

P.078 品質保証

OEKO
TEX®
STANDARD
100
N-KEN 19040
Nissenken
www.oeko-tex.com





重要取り組みテーマ

地球の健康を守る・支える

衛生的で便利な商品・サービスの提供と、地球環境をより良くする活動への貢献の両立を目指します。

基本的な考え方・方針

地球環境への負荷軽減は喫緊の課題であり、持続可能な社会実現のため企業が果たす役割はますます大きくなっています。ユニ・チャームは、「地球の健康を守る・支える」ことが当社の持続的な事業発展に必要と認識し、グループを挙げて取り組む環境関連目標を「Kyo-sei Life Vision 2030」と「環境目標2030」で具体的に定め、これを推進しています。衛生的で便利な商品・サービスの提供を通じて、「地球の健康を守る・支える」活動へと発展させるイノベーションを目指します。

2022年実績について

当社は、原材料調達から製造、廃棄までのバリューチェーン全体でCO₂排出量の削減に取り組んでいます。当社が直接排出するCO₂の大半は「Scope2：製造時の電力使用等」であることを踏まえ、「気候変動対応」について、当社が事業展開に用いる全ての電力を2030年までに再生可能電力※へ100%切り替えることを目標に設定し、着実に推進しています。2022年の再生可能電力比率は、グループ全体で11.0%を達成し、約30,000tonのCO₂排出量を削減しました。また、「環境配慮型商品の開発」「リサイクルモデルの拡大」では、2015年から技術開発や実証実験を実施している「使用済み紙おむつのリサイクル」を継続的に推進し、2022年6月には鹿児島県内の一部の介護施設において吸水紙の一部にリサイクル材を使用した大人用紙おむつ『ライフリー』のテスト使用を開始しました。「プラスチック使用量の削減」では、商品設計段階でのうす型化に加え、植物由来原料を使用した商品の開発や、包装材の薄膜化と紙パッケージの採用、販促物の紙素材への切り替えなどにより石化由来プラスチック使用量の削減に取り組みました。

※ 風力や太陽光、バイオマス、小規模水力などの自然エネルギーで発電された電力

気候変動対応

取り組みの背景

年々高まる気候変動の影響が深刻さを増す中、当社はCO₂排出量の削減が優先的に取り組むべき環境課題であると認識しています。このため、パリ協定の2°Cシナリオに貢献すべく、2018年6月にSBT (Science Based Targets / 科学的根拠に基づく目標) イニシアチブより2045年までの削減計画に対する認定を受けました。現在は、1.5°C目標での申請を検討しています。

主な取り組み・活動事例

再生可能電力への切り替え

【日本】 2022年3月に埼玉工場、4月に三重工場とペパーレット株式会社の静岡県内3工場の合わせて5つの工場において、「トラッキング付き非化石証書※」を活用した再生可能電力へ切り替えました。これにより、5工場の年間使用電力量の100% (約2,200万kWh) が実質的に再生可能電力となり、年間約9,500tonのCO₂排出量が削減されます。

【中国】 2022年4月に中国現地法人の天津工場と江蘇工場で太陽光発電を開始しました。これにより、2工場の年間使用電力量の約25% (約1,300万kWh) が再生可能電力に切り替わり、年間約9,300tonのCO₂排出量削減を目指しています。



【インドネシア】 2022年7月にインドネシア現地法人のカラワン第一工場で、太陽光発電設備の第一期設置が完了し、発電を開始しました。これにより、年間使用電力量の約11% (約800万kWh) が再生可能電力に切り替わり、年間約7,200tonのCO₂排出量削減を目指しています。



※ 非化石電源で発電された電気の非化石価値を切り離して証書化した非化石証書の中でも、太陽光・風力・水力・地熱・バイオマスなどの再生可能エネルギー由来であるもの。

P.047 再生可能電力への切り替え

環境配慮型商品の開発／リサイクルモデルの拡大

301-2, 301-3, 306-2

取り組みの背景

超高齢社会の日本において、紙おむつの使用量は年々増加しており、家庭から排出されるごみのうち、使用済み紙おむつの重量は2030年には全体の7%程度になると想定されています。また、2020年3月に環境省から「使用済紙おむつの再生利用等に関するガイドライン」が公表され、リサイクルに注目が集まっています。当社は、ごみ焼却コストとCO₂排出量、資源の有効活用などを改善する取り組みを「紙おむつメーカーが果たすべき責任」であると考え、2015年から使用済み紙おむつのリサイクル事業化に向けた取り組みを開始し、技術開発や実証実験に取り組んでいます。

主な取り組み・活動事例

【日本】独自の使用済み紙おむつリサイクルシステム

当社は、“Recycleを通じて新しい未来を創造する”ことを目指すRefF(リーフ)*プロジェクトの第一弾として、使用済み紙おむつを新しい紙おむつへリサイクルする水平リサイクルに取り組んでいます。

当社の使用済み紙おむつリサイクルは、回収した使用済み紙おむつを洗浄・分離し、取り出したパルプに独自のオゾン処理を施して排泄物に含まれる菌を死滅させ、未使用のパルプと同等に衛生的で安全なパルプとして再生するシステムです。

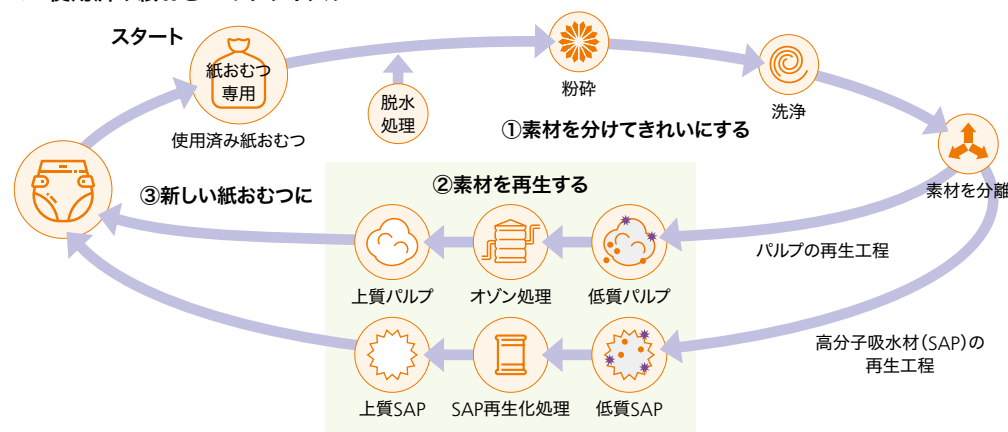
本事業は鹿児島県志布志市および大崎町と実証実験を展開しており、2022年6月に、鹿児島県内の一部の介護施設で、吸水紙の一部にリサイクル材を使用した大人用紙おむつ『ライフリー』のテスト使用を開始しました。今後は、日本だけでなく海外へ展開できるリサイクルモデルを構築し、2030年までに10以上の自治体に導入することを目標にしています。

* RefFはRecycle for the Futureを意味する造語

web ユニ・チャーム_紙おむつの未来を考えるnote
https://note.com/unicharm_reff



▶ 使用済み紙おむつのリサイクル



▶ 100人分の使用済み大人用紙おむつを、1年間にわたり焼却処分した場合と、リサイクルした場合の比較



ユニ・チャーム調べ

また、多くの方にRefFプロジェクトに触れていただく機会を増やすことで「紙おむつのリサイクルは当たり前」の未来を実現したいと考えています。そこで、未来を担う子どもたちが、世界最先端のリサイクル技術を学び、資源の有効利用について考えるきっかけにしてほしいという思いから、2022年11月に鹿児島県志布志市立志布志小学校の5年生を対象に特別授業を実施しました。特別授業では、使用済み紙おむつのリサイクル技術の紹介と、使用済み紙おむつから抽出・再生したリサイクルパルプで作った「紙ねんど」を使った図工の授業を行い、使用済み紙おむつからリサイクルされたパルプの品質や安全性、環境への配慮などについて学ぶ機会を創出しました。



特別授業の様子



リサイクルパルプ「紙ねんど」の作品

プラスチック使用量の削減

取り組みの背景

「海洋プラスチックごみ」は生分解しないため、長期にわたり海に残存し、自然環境や生物多様性にさまざまな影響を及ぼします。当社は、プラスチックを使用するメーカーの責任として持続可能なサーキュラー・エコノミーへの転換を目指し、2022年5月、WWFジャパン（公益財団法人世界自然保護基金ジャパン）が呼びかける「プラスチック・サーキュラー・チャレンジ2025」に参画しました。「Kyo-sei Life Vision 2030」「環境目標2030」で設定したプラスチック使用量削減に加えて、販促物におけるプラスチック使用量を2025年までに50%削減（基準年2019年）する目標を新たに設定し、プラスチック問題対応を加速しています。

P.041 「プラスチック・サーキュラー・チャレンジ2025」

主な取り組み・活動事例

【インドネシア】『CHARM Herbal Ansept+ Bio』

インドネシアの現地法人では、2021年より「世界環境デー」に合わせて、環境配慮型商品の発売を継続しています。2022年は「バイオマテリアル※」が配合された素材を用いた生理用品『CHARM Herbal Ansept+ Bio』を期間限定品として発売しました。この商品は、肌に触れる表面シートとショーツと接するバックシート、個包装やパッケージに、従来廃棄されていたサトウキビの搾りかすを原材料に活用した「バイオマテリアル」素材を採用しています。これらの商品の発売を通じて、石化由来プラスチックの使用量を削減するとともに、インドネシアの消費者に対して、プラスチックごみの削減に貢献することを呼びかけています。

※ プラスチック素材の一部をバイオマスプラスチックに変更した素材

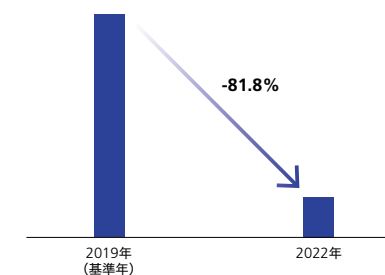


【グローバル】販促物のプラスチック使用量削減

当社は、商品やパッケージだけでなく、小売店での商品陳列の際に使用する販促物においても、プラスチック使用量の削減を推進しています。販促物におけるプラスチック使用量を、2025年までに50%削減（基準年2019年）し、2030年までにはグループ全体でゼロにすることを目標に掲げて取り組みを進めています。具体的には、陳列用のフック器具や骨什器、POP等のプラスチックを紙素材へ切り替えることや、紙製ラックの開発などを進めています。

上述の取り組みなどにより、日本では、2022年の販促物におけるプラスチック使用量が2019年と比較して81.8%削減されました。日本での成功事例を海外へ展開することによって、グループ全体でプラスチックの使用量を削減します。

▶ 販促物におけるプラスチック使用量（日本）



紙製の販促物

P.041 プラスチック問題対応



重要取り組みテーマ

ユニ・チャーム プリンシプル

全てのステークホルダーから信頼を得られるような公正で透明性の高い企業運営を目指します。

基本的な考え方・方針

ユニ・チャームは、ステークホルダーとの適切な協働を図り、社会から評価・信頼を得られるような公正で透明性の高い企業運営を目指します。これにより、持続的な成長と中長期的な企業価値の創出に努めることが、社是に掲げている「企業の成長発展、社員の幸福、及び社会的責任の達成を一元化する正しい企業経営の推進に努める」ことにつながると考えています。また、ダイバーシティマネジメントの推進や人材育成を通して、社員一人ひとりの成長と、幸福が実現できる環境の整備を目指します。

2022年実績について

「持続可能性を念頭においた経営」では、Sedex^{※1}を活用し、バリューチェーンにおける人権リスク評価とモニタリングを実施しています。「バリューチェーンにおける重大な人権違反」に該当すると判断された違反事項1件については、当該サプライヤーと協議を行い、是正を確認しました。「適切なコーポレート・ガバナンスの実践」では、コンプライアンスに関する勉強会の実施や、メールマガジンの配信、イントラネットへの情報掲示等を通じて、グループ全体でコンプライアンス意識の向上に努めました。「ダイバーシティマネジメントの推進」では、女性社員のネットワークづくりにつながる支援策である、女性メンター制度「Room L+」の拡大や、女性の部門長・役員候補者への個別支援策である「エンパワーメント制度」の導入を通じて、女性の活躍推進に向けた取り組みを強化しました。「優れた人材の育成・能力開発」では社員意識調査を通じたモニタリングと、オンライン学習プラットフォーム「LinkedIn learning」を通じたリスティング等に取り組みました。「職場の健康と労働安全システムの構築」では社員の健康維持・増進のためのさまざまな施策に加えて、メンタルヘルス対策に関する研修や、ストレスチェックによるモニタリングを通じて、社員が心身ともに健康で安心して働くことができる職場環境の整備に努めました。

持続可能性を念頭においた経営

412-1

取り組みの背景

当社では、バリューチェーン全体の人権・労働・環境問題を未然に防止するために、「調達基本方針」「ユニ・チャームグループ サステナブル調達ガイドライン」を制定しています。これらの方針やガイドラインは、当社と取引のある世界中のあらゆるビジネスパートナーを対象としており、バリューチェーン全体で公正で公平な企業活動を行い、社会的責任を果たすことを目的としています。

主な取り組み・活動事例

【グローバル】Sedexを活用した人権問題や労働環境改善への取り組み

当社ではAB(バイヤー/サプライヤー)会員としてSedexのプラットフォームの活用を(1)ユニ・チャームグループ内と(2)資材サプライヤー、外部生産委託先の2つに分けて、(1)を第一優先として取り組みを進めています。



(1)ユニ・チャームグループ内

2022年は、41拠点中40拠点がSedex SAQ (Self-Assessment Questionnaire/自己評価アンケート)に回答しました。回答内容の曖昧な記述等については、現地法人社長や工場長といった幹部に対して改善を要求しています。また、SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit)監査^{※2}を6拠点で実施し、監査で受けた指摘事項の是正を確認しました。

(2)資材サプライヤー、外部生産委託先

当社の仕入先に対し、Sedexへの入会とプラットフォーム上における当社とのリレーションシップ締結(お互いにプラットフォーム上の開示情報を閲覧できるようにすること)について案内・要請をしており、2022年12月末時点で資材サプライヤー、外部生産委託先の約76%とリレーションシップを締結しました。また、2022年10月に「中長期方針説明会」を実施し、Sedexの取り組みへの理解・協力を促しています。

※1 責任ある調達を推進するグローバルな会員組織。労働基準、健康と安全、環境、ビジネス倫理に関するサプライチェーンのデータを共有する世界最大のプラットフォームなど、責任あるビジネスとサプライチェーンを構築するためのテクノロジーと知見を企業に提供しており、世界170の国と地域、74,000以上の企業会員が、サプライチェーン・リスクの管理、法令等の遵守、インパクトの測定と開示にSedexのソリューションを利用。

※2 Sedexによって開発された社会監査の手法で、事業所やサプライヤーを評価し、労働基準、健康と安全、環境、ビジネス倫理の観点からサプライチェーンの労働環境を把握することが可能。

適切なコーポレート・ガバナンスの実践

410-1

取り組みの背景

当社は、ステークホルダーとの適切な協働を図り、社会から評価・信頼される企業となることを通じて、持続的な成長と中長期的な企業価値の創出に努めることが、社是に謳った「正しい企業経営」の実践につながると考えています。このため、さまざまなステークホルダーからの支援が得られるよう素直かつ積極的な対話を行うとともにESGの課題に取り組み、経営者が時機を逸することなく適切な判断を実施できるような環境を維持・向上することによって、透明性が高く公正で、迅速かつ果敢な経営を実現することをコーポレート・ガバナンスの基本的な方針としています。

主な取り組み・活動事例

【グローバル】コンプライアンス意識向上に向けた取り組み

当社は、法令等の遵守に関する意識向上と問題の発生を未然に防止することを目的に、役員および社員を対象とした勉強会を実施し、新入社員にはコンプライアンスに関する研修カリキュラムを実施しています。また、メールマガジンの配信やイントラネットへの情報掲示等を通じて、改正される法律の内容や業務に関連するコンプライアンス情報を継続的に広く共有することで、グループ全体でコンプライアンス意識の向上に努めています。

一例として、インドの現地法人では、職場におけるハラスメントの防止を目的として、2021年に営業部門の約700名、2022年にスタッフ部門と製造部門の約940名を対象にハラスメント研修を実施しました。

日本においては、2022年6月1日の「改正公益通報者保護法」施行に合わせて、内部通報制度の見直しを図るとともに、内部通報制度の実効性を高めるために、全社員への教育・周知を図りました。



【インド】
製造部門でのハラスメント研修の様子

P.126 コンプライアンス教育・研修

ダイバーシティマネジメントの推進

405-1

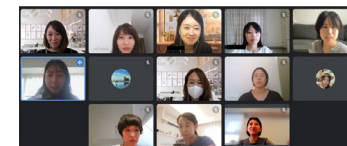
取り組みの背景

当社は、多様な人材が国籍・人種・宗教・性別・性的指向・年齢・家系・障がいの有無などの違いを認め、互いに尊重し合うことで、個性や能力を最大限に発揮し、活躍できる企業を目指しています。その取り組みの一部として、性別に関係なく、どのようなライフステージにおいても常に活躍できる職場環境と人事制度の整備を進めています。

主な取り組み・活動事例

【グローバル】女性管理職の拡大

当社は、女性社員にさまざまな機会を提供することで、管理職以上の経営幹部層に占める女性の割合拡大に努めています。日本では、女性社員のネットワークづくりにつながる支援策として、2021年に女性メンター制度「Room L+」を開始し、メンタリングや座談会を通じてキャリアやライフの悩みの



「産休育休Room L+」の様子

の払拭・解消につなげています。2022年は、新たに産休育休復帰前に合わせた「産休育休Room L+」や、職種に合わせた「開発Room L+」を設置し、情報交換の場を提供しました。さらに、女性の部門長・役員候補者への個別支援として「エンパワーメント制度」を導入し、執行役員との1対1でのメンタリングや情報交換会を通じて、役員候補者の育成も推進しています。

これらの取り組みにより、2022年12月末時点の女性管理職比率は、23.2%（日本14.4%、海外29.2%）となりました。「Kyo-sei Life Vision 2030」では、女性社員にさまざまな機会を提供することによって、2030年までにグループ全体で女性管理職比率を30%に引き上げることを目標にしています。

「2023年ブルームバーグ男女平等指数」に選定

ジェンダーに関する情報開示と男女平等への取り組みなどに優れた企業が選ばれる「ブルームバーグ男女平等指数」に3年連続で選定されました。



優れた人材の育成・能力開発

404-2

取り組みの背景

当社は、「企業価値の源泉は人にあり」という人事理念を掲げており、これを具現化し続けるためには、次世代を担う人材育成が欠かせません。そのため当社では、デジタル技術を駆使した教育プログラムを充実させ、いつでもどこでも学習できるようにサポートすることで、社員の自主性を尊重しつつ、一人ひとりが自分の夢ややりたい姿に向かって自己研鑽に取り組める人事施策を拡充し、環境問題や社会課題の解決に貢献できる人材の創出につなげています。

主な取り組み・活動事例

【グローバル】社員意識調査と人材育成の取り組み

当社は社員の仕事に関する意識や満足度などを確認することを目的に、毎年グループ全社で「社員意識調査」を実施しています。海外現地法人で働く社員からも回答を得られるように8つの言語に翻訳し、継続的に調査することで、社員の活性化や、組織改革に活かすことはもちろん、さまざまな人事・経営施策を検討する際の参考にしています。当社は、「仕事を通じて社員が育ち、社員の成長によって業容が拡大する」といった好循環を目指しています。そのため、「社員意識調査」を活用して「仕事を通じた成長実感における肯定的な回答」の比率を確認しており、2022年は89.2%でした。また、社員一人ひとりに成長機会を提供するため、時間や場所に縛られず、自分のペースに合わせて学習できるオンライン学習プラットフォーム「LinkedIn learning」を日本と12の海外現地法人で導入しました。2022年の年間トータル学習コース数は16,463コースで、約3,400名が利用し、一人当たりの年間平均学習時間は1.9時間でした。今後も社員が継続的に学習し、スキル習得等の意欲を維持できるよう定期的な情報発信を行います。

さらに日本では、スクラム※リーダーを対象とした「スクラムリーダーOJT(On The Job Training)ワークショップ」を2022年に新設し、245名が参加しました。このワークショップは、リーダーが戦略遂行と人材育成を同時に実現するための行動変容を学ぶ機会です。日々のOJTを通じて、スクラムのメンバーとリーダーが共に成長することを目的としており、今後はリーダー着任時の必須研修として、グループ全体へ展開していきます。

※ グループや課といった最小単位の組織

職場の健康と労働安全システムの構築

403-10

取り組みの背景

当社が目指す「共生社会」の実現には、社員が健康でいきいきと活躍することが不可欠です。そのため、健康診断をはじめとするさまざまな健康管理に関する取り組みや、メリハリのある働き方の推進、メンタルヘルスケアなどを通じて、社員が心身ともに健康で、自らの持つパフォーマンスを最大限に発揮できる環境づくりに取り組んでいます。

主な取り組み・活動事例

【日本】心身ともに社員が健康で安心して働くことができる職場環境整備

当社は、健康診断や体力測定会、パーソナルストレッチなどのさまざまな施策を通じて、社員の健康維持・増進に取り組んでいます。毎月健康に関する旬なテーマを取り上げた「健康ラボニュースレター」を発行し、健康維持のポイントやメンタルヘルス維持のための情報提供、身体活動量の低下を防ぐための適度な運動の推奨などを行っています。このような活動を通じて社員の健康リテラシーを高め、自らの健康を維持・増進できるように取り組んでいます。

また、社員の健康を管理する状況から、さらに一步踏み込み「予防」へと移行するために、メンタルヘルス対策に関する研修の実施や、ストレスチェックを年に1回実施しています。ストレス度合いが高い社員を早期に発見し、産業医や保健師の健康相談につなげることで、社員が心身ともに健康で安心して働くことができる職場環境の整備に努めています。



体力測定会の様子

健康経営優良法人2023(大規模法人部門)に認定

当社は経済産業省より「健康経営優良法人2023(大規模法人部門)」に認定されました。本認定は、健康長寿社会の実現に向けた取り組みのひとつとして経済産業省が推進しており、社員などの健康管理を経営的な視点で考え、健康の保持・増進につながる取り組みを戦略的に実践する企業が認定の対象となっています。



環境

Environment



033 環境マネジメント

033 環境基本方針と環境目標

038 廃棄物・資源活用

038 循環型社会

041 プラスチック問題対応

045 気候変動

045 脱炭素社会

049 TCFDに基づく開示

055 生物多様性

055 生物多様性保全

061 水資源

061 水循環社会

063 環境データ

環境マネジメント

環境基本方針と環境目標

2-12, 2-13, 2-23, 2-24, 3-1, 3-2, 3-3

基本的な考え方・方針

ユニ・チャームが提供している商品やサービスは衛生的な日常生活に欠かせない消費財です。同時に、資源の利用や廃棄物発生など地球環境と密接に関係しており、アジアを中心としてグローバル展開を進める中で、当社の環境負荷低減の役割や責任が年々拡大しています。

当社は、未来の世代へ美しい地球を受け継いでいくために、消費財を扱うメーカーとしての責任の大きさを認識するとともに、「ユニ・チャームグループ環境基本方針」に基づき、SDGsやパリ協定等の目標の達成に、事業を通じて貢献していきます。また、全ての企業活動において地球環境に配慮したモノづくりを推進し、世界中の全ての人々のために、快適と感動と喜びを与えるような商品・サービスを提供することで、地球環境保全と経済的成長を両立した持続的発展可能な社会の実現に貢献します。

2020年5月に策定した「環境目標2030」では、「プラスチック問題対応」「気候変動対応」「森林破壊に加盟しない(調達対応)」の3つの課題に対して、2050年のビジョンを掲げた上で2030年の目標を設定しました。また、同10月に策定した中長期ESG目標「Kyo-sei Life Vision 2030」においても「地球の健康を守る・支える」の重要取り組みテーマを設定し、目標達成に向けた活動を推進しています。

P.034 「環境目標2030」

P.012 Kyo-sei Life Vision 2030

▶ ユニ・チャームグループ環境基本方針

私たちは、未来の世代へ美しい地球を受け継いでいくために、使い捨て商品を取り扱うメーカーとしての責任の大きさを認識し、世界中の全ての人々のために、快適と感動と喜びを与えるような商品・サービスを提供し、地球環境保全と経済的成長を両立した持続的発展可能な社会の実現に貢献します。

環境基本方針

1. 環境に配慮した商品・サービスの開発への取り組み

私たちは、商品・サービスの提供の各段階「コンセプト立案～原材料調達～製造・加工～物流・販売～使用～廃棄・リサイクル」における環境負荷をできる限り低減(省エネルギー、省資源、廃棄物削減など)するような商品設計・サービス設計を行い、消費者へ提供します。

2. 気候変動対応への取り組み

私たちは、地球温暖化を抑制するために、バリューチェーン上の温室効果ガスを可視化し、正しく把握し、削減に取り組み、排出量ネットゼロの実現を目指します。

3. 省エネルギー、省資源、廃棄物削減への取り組み

私たちは、地球環境保全のため、商品の開発・設計段階で省エネルギー、省資源、廃棄物削減などに配慮した技術の開発に努めます。また、バリューチェーン上の全ての活動において、資源やエネルギーの効率的な使用、廃棄物・排出物の削減、リサイクルに努めます。

4. 地域や自然の環境保全に責任ある取り組み

私たちは、バリューチェーン上の全ての活動における森林資源や水資源の利活用において、生物多様性を考慮し、地域や生態系の保全に努め、排水等による汚染防止に積極的に取り組み、地域や自然に悪影響を及ぼすことのないよう責任を持って取り組みます。また、万が一、環境に対し何らかの悪影響を及ぼしていることを把握した場合には、最優先かつ迅速に是正措置を講じます。

5. 法規制などの遵守への取り組み

私たちは、原材料の調達から使用後の廃棄までの商品ライフサイクルの全段階で、関係する法規制や条例などを遵守するとともに、自主的な行動基準を設定し、地球環境保全に努めます。

6. 社会とのコミュニケーションの取り組み

私たちは、持続可能な社会を構築するために、お取引先様をはじめとするさまざまなステークホルダーとパートナーシップを築き、信頼される企業となれるように努力し続けます。

ガイドライン

1. 環境に配慮した商品・サービスの開発への取り組み

- 私たちは、「地産地消」を旨とした原材料の調達と使用に努めます
- 私たちは、原材料におけるパーシ石化由来プラスチックの使用量を削減します
- 私たちは、使用済み商品のリサイクルシステムを確立し、展開国・地域を増やします

2. 気候変動対応への取り組み

- 私たちは、バリューチェーン上の温室効果ガス排出量を正しく把握し、削減計画を立案し、これを着実に実行します
- 私たちは、再生可能電力を積極的に活用します

3. 省エネルギー、省資源、廃棄物削減への取り組み

- 私たちは、エネルギーや原材料を効率的に活用します
- 私たちは、商品(含む包装材)の省資源化に努め、リサイクルを推進します
- 私たちは、バリューチェーン上の全ての活動で生じる廃棄物を削減します

4. 地域や自然の環境保全に責任ある取り組み

- 私たちは、生物多様性の保全に努め、持続的な利用に寄与する技術の開発・利活用・普及を推進します
- 私たちは、バリューチェーン上の全ての段階において、生物多様性の保全と持続可能な利用に貢献します
- 私たちは、森林資源破壊に加盟することのないよう、認証材を活用し、トレーサビリティの確保に努めます
- 私たちは、水リスクを把握し、水リスクの高い国・地域で事業活動を営む場合には、適切な対策に努めます
- 私たちは、効率的な水の利用と排水による汚染防止を推進し、水課題に取り組みます

5. 法規制の遵守への取り組み

- 私たちは、自社に關係する環境法規制や条例などを遵守します
- 私たちは、必要に応じて自主基準を設定し遵守します
- 私たちは、法規制や条例、自主基準などについて、これを遵守していることを定期的に評価し、万が一守れていない場合には是正措置を講じます

6. 社会とのコミュニケーションの取り組み

- 私たちは、お取引先様、顧客、地域の人々、外部機関、専門家など全てのステークホルダーと真摯な対話に努めることによって、地球の生態系を守る活動を共に推進します

「環境目標2030」

「環境目標2030」を策定するにあたり、2019年4月にWWFジャパン(自然保護室他3名)と、当社ESG部門、マーケティング部門の担当者との環境活動意見交換会を実施し、環境マテリアリティ特定と目標設定を行いました。意見交換会でいただいた示唆を踏まえ、ESG委員会のテーマとして議論を進め、2020年5月「環境目標2030」を策定しました。また社内でも目標達成に向けた議論を進めています。

【意見交換会における示唆】

(1) ビジョンについて

- ・2030年の環境目標を設定・開示する際には、その先にある「2050年のあるべき姿・ビジョン」を示すこと
- ・「2050ビジョン」を設定した上で、この大きなビジョンに至る過程である2030年までに何を成すべきなのかを考えること

(2) 課題提起

- ・事業内容を踏まえ、主体的に取り組むべき課題は、以下の3つである

1. プラスチック汚染への取り組みについて

- ・3R(Reduce、Reuse、Recycle)の順に資材使用量の削減や再生材の活用を進めること
- ・「Refuse」「Replace」を加えた5Rも検討対象としてできることから着実に実行すること
- ・情報開示を積極的に進めること

2. 気候変動対応への取り組みについて

- ・2050年に「CO₂排出“0”社会の実現」を目指す取り組みを宣言し、行政や電力事業者への働きかけなどを実施して、再生可能エネルギー社会につながる積極的な取り組みを行うこと

3. 持続可能な森林資源の調達への取り組みについて

- ・同じ森林認証材でも産地によって問題が発生している事例もあるため、原産地調査の徹底とその情報を開示すること
- ・商品の原材料はもちろん、オフィス家具や配布物などで使用される森林由来資材にもガイドラインを活用し、運用の拡大を進めること

▶ ユニ・チャームが2030年に向けて特定した環境マテリアリティ

強 ステークホルダーの 関心	・水資源の有効利用	・森林資源の有効利用 ・環境配慮型商品の促進	・海洋プラスチック汚染 ・気候変動対応
	・大気汚染対応 (NOx・SOx)	・水産資源保全の推進	・リサイクル社会の推進 ・開示情報の質向上
	・法規制の遵守	・効率的な生産活動の推進	・化学物質の適正管理
事業へのインパクト			強

▶ 環境目標2030(2050ビジョンと、2030年目標)



▶ 環境目標2030の進捗

	実施項目	原単位	基準年	2021年実績	2022年目標	2022年実績	2023年目標	2030年目標	2050ビジョン
プラスチック 問題対応	包装材における使用量削減	原単位	2019年 ^{※1}	▲0.2%	▲6.0%	▲12.3%	▲14.0%	▲30%	新たな廃プラスチック ^{ゼロ} 社会の実現
	石化由来プラスチックフリー商品の発売	—	—	開発継続	開発継続	開発継続	開発継続	10SKU以上発売	
	使用済み商品廃棄方法啓発	—	—	38% (6カ国・地域)	45%	50% (8カ国・地域)	56%	グループ全社で展開	
	販促物でのプラスチック使用ゼロ	—	2019年	▲8.9% (日本)	▲20.0%	▲81.8% (日本)	▲30.0%	グループ全社で原則ゼロ	
気候変動 対応	原材料調達時CO ₂ 排出量削減	原単位	2016年	9.7% (日本)	▲3.4%	▲12.6% (日本)	▲14.3% (日本)	▲17%	CO ₂ 排出 ^{ゼロ} 社会の実現
	製造時CO ₂ 排出量削減	原単位	2016年	▲26.9%	▲28.0%	▲35.2%	▲38.6%	▲34%	
	使用済み商品廃棄処理時CO ₂ 排出量削減	原単位	2016年	23.7% (日本)	▲5.2%	▲11.6% (日本)	▲14.2% (日本)	▲26%	
森林破壊に 加担しない (調達対応)	パルプ、パーム油の原産地(国・地域)	森林由来原材料 ^{※2}	—	97.0%	98.0%	97.1%	98.0%	完了	購入する木材について 自然森林破壊 ^{ゼロ} 社会の実現
	トレーサビリティ確認	パーム油	—	77.2%	80.0%	72.2%	80.0%		
	認証パルプ(PEFC・CoC認証)の拡大	認証工場数比率 ^{※3}	—	52.0%	60.0%	56.0%	64.0%	100%	
		認証材調達比率	—	76.0%	75.0%	72.3%	75.0%	100%	
	認証パーム油(RSPO)の拡大	—	—	77.2%	80.0%	72.2%	80.0%	100%	
	紙おむつリサイクル推進	—	—	開発継続	開発継続	2 ^{※4}	2	10以上の自治体で展開	

※1 設定当初、基準年を2016年としていましたが、2020年に再検討し、2019年に改めました

※2 第三者認証材に加え、原産地(国・地域)トレーサビリティ確認ができた森林由来原材料比率。森林由来原材料は、パルプ、ティッシュ、セパレーター、エアレイドパルプが含まれます

※3 当社工場におけるCoC認証取得工場数の比率

※4 2022年は、鹿児島県志布志市と大崎町の2つの自治体でリサイクル設備の運用を実施(2020年に東大和市、2021年に町田市で使用済み紙おむつの回収に関する実証実験を実施)

2022年実績について

プラスチック問題対応について

- ・「包装材における使用量削減」: パッケージの貼り合わせ部分の極小化や紙製パッケージの採用などを推進したことにより、2019年比で12.3%削減(原単位)しました。
- ・「石化由来プラスチックフリー商品の発売」: 各国・地域で開発を継続しています。
- ・「使用済み商品廃棄方法啓発」: 8つの国・地域で、パッケージに使用済み商品の廃棄方法を記載しています。また、次世代の地球を支える子どもたちに向けて、ごみの分別リサイクルに関する授業を実施するなどの取り組みを進めています。
- ・「販促物でのプラスチック使用ゼロ」: 日本での取り組みを先行して進めており、店頭で商品を陳列する際に使用する販促物のプラスチックを紙素材へ変更するなどの取り組みにより、プラスチック使用量を2019年比で81.8%削減しました。

P.041 プラスチック問題対応

気候変動対応について

- ・「原材料調達時CO₂排出量削減」: 商品の軽量化やスリム化、パッケージの薄膜化などを推進したことにより、2016年比で12.6%削減(日本・原単位)しました。
- ・「製造時CO₂排出量削減」: 再生可能電力への切り替えなどを進めたことにより2016年比で35.2%削減(原単位)され、2030年目標を前倒して達成しました。
- ・「使用済み商品廃棄処理時CO₂排出量削減」: 原材料調達と同様に、商品の軽量化やスリム化、パッケージの薄膜化などを推進したことにより、2016年比で11.6%削減(日本・原単位)しました。

P.045 脱炭素社会

森林破壊に加担しない(調達対応)について

- ・「パルプ、パーム油の原産地(国・地域)トレーサビリティ確認」「認証パルプ(PEFC・CoC認証)の拡大」「認証パーム油(RSPO)の拡大」: パルプについては、2022年目標を達成できませんでした。SGEC/PEFCジャパンと持続可能な森林の利用と保護の共同推進に関する覚書を締結するなどの取り組みを進めており、2030年目標は達成できる見通しです。パーム油については、認証油の調達が困難な少量利用が増加したため、全体的な認証油の使用比率が下がり2022年目標を達成できませんでした。
- ・「紙おむつリサイクル推進」: 鹿児島県の志布志市と大崎町の2つの自治体でリサイクル設備の運用を実施しました。

P.055 生物多様性保全

マネジメント体制

当社の環境活動は、取締役会の下に設置されているESG委員会(社長執行役員が委員長)が全体の管理・監督を行っています。日々の業務と密接に関連するISO14001の運用については、各事業所が主体的に推進し、あらかじめ設定した管理項目・KPIに照らしてゲート管理を行い、PDCAサイクルを回しています。なお、環境に関する状況把握などはESG本部が担い、年4回開催されるESG委員会に報告します。ESG委員会での報告内容、討議事項については、取締役会にも報告されます。

▶ 環境マネジメント体制



P.010 ESG推進体制

「環境目標2030」と「Kyo-sei Life Vision 2030」の「地球の健康を守る・支える」で設定している重要取り組みテーマを当社の環境重点目標として位置づけ、各部門の目標に落とし込み、部門から個人の目標や、週単位の行動計画に紐づけるといったきめ細かい活動を行っています。「Kyo-sei Life Vision 2030」の重要取り組みテーマは、2030年まで時間をかけて目標達成を図り、「環境目標2030」は毎年確実に成果を積み上げていきます。

ESG評価を加えた役員報酬制度

取締役や執行役員が先頭に立ちESG戦略・目標の完遂を実行するために、2020年より取締役(監査等委員である取締役を除く)および執行役員の評価指標にESG項目を導入しました。また、2023年より全社員の人事評価指標にもESG項目の導入を拡大しました。

P.121 役員報酬の評価指標・考え方および2022年度の目標・実績

ISO14001に基づく環境マネジメント

当社では、国内外の各事業所において、環境管理の国際規格ISO14001の認証を取得し、規格に基づいた環境マネジメントシステム(EMS)を運用・実践することで、環境保全活動を継続的に進めています。

2022年12月末時点で、ISO14001の認証を取得している事業所の割合は、68.8%(日本76.9%、海外63.2%)です。

P.064 環境データ>ユニ・チャームグループのISO取得状況(認証単位)

環境リスク予防とパフォーマンス向上のための環境監査

当社では、環境リスクの予防と環境パフォーマンスの向上を目的とし、主に3つの環境監査を実施しています。

- (1)ISO14001に基づく定期監査
- (2)産業廃棄物適正処理のための委託先現地確認
- (3)法規制遵守状況確認など、目的を絞ったフォーカス監査

環境法規制監査の結果

307-1

環境法規制上求められる検査やデータの集計および行政提出書類については、2022年も正しく提出されていることを確認しました。環境法規制違反による罰金の発生はありません。また係争中の環境案件もありません。

取り組み・実績

サプライヤーを対象とした中長期方針説明会

当社は、消費財メーカーとして事業活動のさまざまな場面で資源を利用しています。資源を利用し、事業活動を行うメーカーの責任として、資材調達から製造、輸送、使用後の廃棄に至るサプライチェーンの各事業活動を通じて、環境改善を推進しています。2022年10月にサプライヤーを対象とした「中長期方針説明会」を開催し、調達における人権・労働・環境問題や品質の安定性に対する取り組み姿勢を示した「調達基本方針」「ユニ・チャームグループ サステナブル調達ガイドライン」や、「ユニ・チャームグループ人権方針」の浸透を図るとともに、「Kyo-sei Life Vision 2030」「環境目標2030」の達成に向けた、「GHG排出量可視化プロジェクト」やSedexへの連携強化を要請しました。

P.045 「GHG排出量可視化プロジェクト」

社員を対象とした環境教育

新入社員研修を含む各種研修や社内イントラネット、メールでの情報発信を通じて、社員の環境意識向上のための環境教育を実施しています。また、担当業務ごとに必要となる特定スキルを身につけるための勉強会を定期的で開催しています。

ステークホルダーとのエンゲージメント

気候変動などの環境問題は当社だけで解決できるものではありません。そのため、企業・団体や政府などのさまざまな施策やイニシアチブに積極的に参画し、取り組みを推進しています。

日本では、閣議決定された「2050年カーボンニュートラル」宣言に基づき、当社も2050年のビジョンである「CO₂排出^{ゼロ}社会の実現」に向けた気候変動対応を積極的に進めています。また、当社は、一般社団法人日本経済団体連合会（以下、経団連）に加盟しており、経団連が進める下記の施策を積極的に推進しています。

- ・2050年を展望した経済界の長期温暖化対策の取り組み
- ・経団連カーボンニュートラル行動計画
- ・循環型社会形成自主行動計画
- ・J4CE(循環経済パートナーシップ)
- ・経団連生物多様性宣言・行動指針など

P.135 外部との連携

CDP

当社は、世界中のさまざまなステークホルダーに対し、積極的な情報開示を行う一環として、グローバルで環境に関する調査を実施して情報開示を行い、持続可能な社会の実現を図る国際的な非営利団体であるCDPに参加し、質問書に回答しています。



▶ CDP評価

	2020年	2021年	2022年
気候変動	A-	A-	A-
フォレスト	B-	B	B
水セキュリティ	B-	B	B

web CDP2022回答書 気候変動

https://www.unicharm.co.jp/content/dam/sites/www_unicharm_co_jp/pdf/csr-eco/report/CDP_ClimateChange2022.pdf

web CDP2022回答書 フォレスト

https://www.unicharm.co.jp/content/dam/sites/www_unicharm_co_jp/pdf/csr-eco/report/CDP_Forests2022.pdf

web CDP2022回答書 水セキュリティ

https://www.unicharm.co.jp/content/dam/sites/www_unicharm_co_jp/pdf/csr-eco/report/CDP_WaterSecurity2022.pdf

「CDP サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に選定

CDP2022の気候変動質問書における、サプライヤー・エンゲージメント評価(SER)で、気候変動に関するサプライヤーへの働きかけが評価された企業の上位8%に位置するとして「CDP2022 サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に選定されました。



廃棄物・資源活用

306-1,306-3,306-4,306-5

循環型社会

基本的な考え方・方針

当社は循環型社会の実現に向け、原材料調達から開発、製造、物流、使用・廃棄とライフサイクルの各段階において環境負荷低減に配慮し、廃棄物削減と資源活用に関するさまざまな取り組みを進めています。

原材料調達段階ではサプライヤーと協働でバイオ素材やリサイクル材の利活用を検討し、商品開発段階では原材料の組み合わせや軽量化・減量化、パッケージの薄膜化などに取り組んでいます。製造段階では製品ロスの削減や端材(トリム)のリサイクル、販売段階では販促物の環境負荷低減などに取り組んでいます。使用・廃棄段階では適切な廃棄方法の啓発や使用済み紙おむつのリサイクルなどに取り組んでいます。これらのさまざまな取り組みによって、循環型社会の実現を目指しています。また、やむを得ず発生した廃棄物は適正な処理を行います。

【日本】環境省「Re-Styleパートナー企業」に認定

循環型社会の構築に向けた「Re-Styleパートナー企業」として、環境省から認定されました。環境省が主催する「選ぼう！3Rキャンペーン」へ参加するなど、継続的に消費者の「3R行動」を促す活動を実施しています。



限りある資源を未来につなぐ。
今、僕らにできること。

マネジメント体制

当社はTCFDの提言に基づき、「環境目標2030」と「Kyo-sei Life Vision 2030」に沿って報告を行っています。年4回、社長執行役員を委員長としたESG委員会で廃棄物・資源活用に関する重点課題について計画と進捗を共有し、取締役会で承認を得た上で、目標達成に向けたPDCAサイクルを回しています。

P.036 環境マネジメント体制

P.010 ESG推進体制

環境監査

環境汚染の予防については、基本的には環境法規制やISO14001に則った活動や管理を行っています。活動や管理のレベル・パフォーマンスを維持向上するため、3つの環境監査を実施しています。

- (1) ISO14001に基づく定期監査
- (2) 産業廃棄物適正処理のための委託先現地確認
- (3) 法規制遵守状況確認など、目的を絞ったフォーカス監査

取り組み・実績

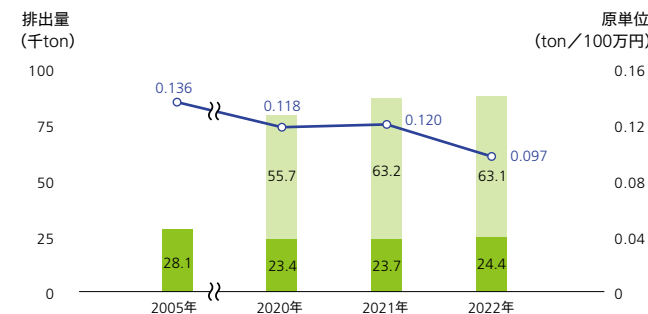
工場外に排出される廃棄物の処理

2022年の廃棄物は87.5千tonで、前年より0.6千ton増加しましたが、売上高も増加したため、原単位では約19%削減しました。

製造技術の向上に取り組むことで、廃棄物発生抑制に努めていますが、どうしても工場外に排出される廃棄物については、3R(Reduce, Reuse, Recycle)の観点からより環境負荷を与えない廃棄物処理業者を探索し、再資源化されるよう処理の委託を行います。

処理を委託する業者を選定する際には、現地を訪問して、廃棄物の処理方法を確認しています。

▶ 廃棄物発生量



■ 日本 ■ 海外 — 原単位(右軸)

P.064 環境データ>廃棄物発生量

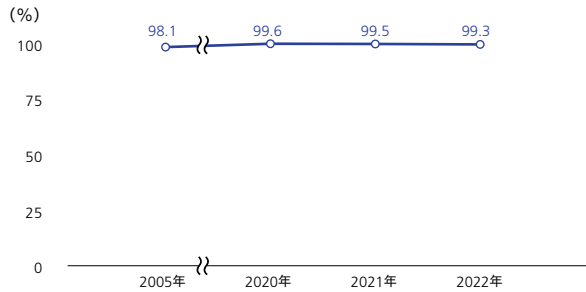
生産拠点におけるリサイクル推進

生産拠点で発生する紙おむつの製品ロスや端材(トリム)などのリサイクルをグループ全体で進めています。

日本の生産拠点(主要4工場)における2022年のリサイクル率は99.3%で、最終埋立処分率は目標の1%以下を維持し、15年連続でゼロエミッションを達成しています。

海外においては、タイの現地法人で、工場の製造工程から出る規格外商品を破砕する設備を導入し、発生した廃棄物全体の約97%をリサイクルしています。日本でのリサイクル活動と併せて、埋立廃棄物ゼロを実現しています。

▶ リサイクル率(日本)



※ 国内主要4拠点(マテリアルリサイクル+サーマルリサイクル)

P.065 環境データ>リサイクル率

製品ロスの二次利用

301-2,301-3

パートナー・アニマル(ペット)ケア用品の生産子会社であるペーパーレット株式会社(以下、ペーパーレット)と金生プロダクツ株式会社において、グループ全体で発生する紙おむつの製品ロスなどを、猫の排泄ケア用品(紙砂®)の原料として二次利用することで廃棄物削減を推進しています。2022年は、約16,097tonを原料化しました。

なお、静岡県藤枝地域周辺に点在しているペーパーレットの拠点を集約し、静岡県島田市に新工場を建設しており、2023年8月の完成を予定しています。生産・物流効率の向上を図るとともに、国内外のグループ生産拠点から排出される工程ロス等の再利用を促進し、廃棄物削減を推進します。

【日本】ロール状資材の紙管リユース

日本の生産拠点では、サーマルリサイクルの対象となっていた紙管(ロール状資材の紙製芯材)をサプライヤーに返送し、リユースする活動を行っています。



【日本】使用済み紙おむつリサイクルによるごみ削減

当社の使用済み紙おむつリサイクルシステムは、回収した使用済み紙おむつを洗浄・分離し、取り出したパルプに独自のオゾン処理を施して排泄物に含まれる菌を死滅させ、未使用のパルプと同等に衛生的で安全なパルプとして再生するシステムです。2022年6月には鹿児島県内の一部の介護施設において、吸水紙の一部にリサイクル材を使用した大人用紙おむつ『ライフリー』のテスト使用を開始しました。

なお、100人分の使用済み大人用紙おむつを1年間にわたりリサイクルした場合、ごみ収集車(2ton)23台分のごみを減らすことが可能です。



P.027 環境配慮型商品の開発/リサイクルモデルの拡大

排泄ケアにおける「アウター」と「インナー」の併用を啓発

当社は、テープタイプやパンツタイプといった大人用紙おむつ(アウター)と、尿取りパッド(インナー)の併用を啓発することで、ごみの削減につなげています。一例として、アウターとインナーを併用した場合、排尿時の交換はインナーのみとなるため、毎回アウターを交換した場合と比較して約20%のごみ削減につながります。

つめかえ、つけかえ商品によるリユースの推進

シート部分を取り替えて使用するお掃除用品『ウェーブ』や、つめかえて使用するおしりふきやウェットティッシュ等、ホルダーや本体容器を繰り返しリユースできる商品を提供することで、ごみの削減を推進しています。

外箱の廃止による廃棄物削減

2022年3月より、猫用システムトイレ『デオトイレ ハーフカバー』『デオトイレ フード付き』の外箱を廃止し、段ボールの廃棄量を約29%削減しました。

また、猫用システムトイレはおしっこを通過させて、下層のシートで吸収する2層構造により、固まるタイプの紙砂®を使用した場合と比べて、1カ月で約51%のごみを削減します。



デオトイレの構造

【日本】シンプルな外装のまとめ買いパッケージ

環境に配慮したシンプルな外装箱に入った『シンクロフィットまとめ買いパッケージ』をオンライン限定で販売しています。



廃棄物・資源活用

306-1, 306-3, 306-4, 306-5

プラスチック問題対応

基本的な考え方・方針

ユニ・チャームは、商品や包装材などにプラスチックを使用するメーカーの責任を認識し、世界的な海洋プラスチック問題の解決に向けて、環境省が主催する「プラスチック・スマート」キャンペーンに賛同しています。

プラスチックは、経済性や耐久性に優れ、私たちの衛生的な生活に欠かせない素材であり、適切に使用し、廃棄・リサイクルすることが重要です。当社では、商品の原材料調達段階から廃棄までのバリューチェーン全体を適切に管理し、併せてプラスチック使用量の削減と、使用後の適切な廃棄方法の啓発、リサイクルに取り組んでいます。

2020年5月に公表した「環境目標2030」において、「プラスチック問題対応」の課題に対して、



「新たな廃プラスチック“0”社会の実現」を2050ビジョンに掲げ、2030年目標を設定しました。また2022年5月には、WWFジャパンが呼びかける「プラスチック・サーキュラー・チャレンジ2025」への参画に際し、プラスチック問題への対応を加速するとともに、2025年に向け目標を設定し推進するコミットメントを表明しました。

「プラスチック・サーキュラー・チャレンジ2025」 参画にあたってのコミットメント

新たに2025年目標として、小売店の店頭で用いる販促物のプラスチック使用量を50%削減(基準年2019年)し、2030年にはグループ全体でゼロにします。また、包装材における使用量削減や、石化由来プラスチックフリー商品の発売に向け、新たに2025年目標を設定し、取り組んでいきます。



マネジメント体制

当社はTCFDの提言に基づき、「環境目標2030」と「Kyo-sei Life Vision 2030」に沿って報告を行っています。年4回、社長執行役員を委員長としたESG委員会でプラスチック問題対応に関する重点課題について計画と進捗を共有し、取締役会で承認を得た上で、目標達成に向けたPDCAサイクルを回しています。

P.036 環境マネジメント体制
P.010 ESG推進体制

▶ 環境目標2030「プラスチック問題対応」

実施項目	基準年	2021年実績	2022年目標	2022年実績	2023年目標	2030年目標	2050ビジョン
包装材における使用量削減	原単位 2019年*	▲0.2%	▲6.0%	▲12.3%	▲14.0%	▲30%	新たな廃プラスチック“0” 社会の実現
石化由来プラスチックフリー商品の発売	—	開発継続	開発継続	開発継続	開発継続	10SKU以上発売	
使用済み商品廃棄方法啓発	—	38% (6カ国・地域)	45%	50% (8カ国・地域)	56%	グループ全社で展開	
販促物でのプラスチック使用ゼロ	2019年	▲8.9% (日本)	▲20.0%	▲81.8% (日本)	▲30.0%	グループ全社で原則ゼロ	

※ 設定当初、基準年を2016年としていましたが、2020年に再検討し、2019年に改めました

取り組み・実績

包装材における使用量削減

当社は、グループ全体で包装材におけるプラスチック使用量の削減に取り組んでいます。パッケージの貼り合わせ部分の極小化や紙製パッケージの採用などを推進したことにより、2019年比で12.3%削減(原単位)しました。

▶ 環境目標2030 包装材における使用量削減



【インドネシア】紙製パッケージを採用した『MamyPoko Royal Soft Organic Cotton』

インドネシアの現地法人では、2022年8月に、紙製パッケージのベビー用紙おむつ『MamyPoko Royal Soft Organic Cotton』を期間限定で発売しました。



【韓国】紙製パッケージを採用した『SOFY無漂白ナプキン』

韓国の現地法人では、2022年3月に韓国国内の店頭と一部オンラインストアにおいて、紙製パッケージの生理用品『SOFY無漂白ナプキン』を発売しました。紙製のパッケージは、既存のパッケージと比べて、プラスチックの使用量を80%以上削減しています。



【日本】生理用ショーツに紙製フックを採用

生理用ショーツのつり下げフックの原料をプラスチックから紙に変更し、パッケージに使用するプラスチック量を約20%削減しました。



【日本】包装材のプラスチック使用量を削減した『ウェーブ』

包装材のプラスチック使用量を削減した『ウェーブハンディ 本体ケース付』と『ウェーブハンディワイパー 超ロングタイプ本体』を、2022年3月に期間限定で発売しました。既存のパッケージと比べてプラスチックの使用量を『ウェーブハンディ 本体ケース付』では約70%削減、『ウェーブハンディワイパー 超ロングタイプ本体』では約80%削減しています。



【日本】紙製パッケージを採用した試供品パッケージ

ベビー専門店で配布する『ムーニーナチュラル(テープタイプ)新生児試供品』に紙製パッケージを採用しています。



【日本】持ち手をカットしてプラスチックの使用量を削減したECサイト限定品

ECサイトでの購入実態に合わせた『ムーニー』『ムーニーマン』を、2022年10月にECサイト限定で発売しました。ECサイトで購入した場合、商品が自宅に直接届くため、パッケージの持ち手が不要です。この持ち手をカットすることによって、店頭品と比べてプラスチック使用量を約13%削減しました。また、サイトで商品の特長を確認できるため、パッケージ上での訴求を必要最小限にとどめることで印刷に用いるインクの使用量も削減しています。さらに、お客様の使用実態に合わせて、パッケージの中央にミシン目を入れて真ん中から2つに開く形状にする工夫を施すことで、紙おむつの在庫量が分かりやすく、そのまま保管しやすい仕様としました。



【日本】外装サイズ見直しによるプラスチック使用量削減

キャットフード『銀のスプーン』では、2022年9月より外装サイズを見直し、内容量はそのままに、パッケージのプラスチック使用量を約6%削減しました。



【日本】工場廃棄物のプラスチックリサイクル

301-3

プラスチック使用量削減につながる活動として、商品をパッケージに詰める際にカットされた余白部分をパッケージの原料に戻すことに成功しました。

石化由来プラスチックフリー商品の発売への取り組み

当社は、石化由来プラスチックフリー商品の発売に向け、植物由来のプラスチックを使用した商品の拡大に取り組んでいます。2020年に『ウェーブハンディワイパー超ロングタイプ収納ケース付き』の一部の商品に、通常はごみとして捨てられてしまう非可食農業副産物(粃がら)から作られたバイオプラスチックを使用した収納ケースをセットにして限定発売しました。2021年には、本体容器の底フタ部分に、植物由来のプラスチックを約38%使用した、『シルコット®ウェットティッシュ ノンアルコール除菌※1』を限定発売したほか、「プラスチック製トイレ容器」原料の10%に植物由来のプラスチック原料を使用した、猫用システムトイレ『デオトイレ 子猫～5kgの成猫用本体セット』を限定発売しました。また、2022年6月には、インドネシアの現地法人において肌に触れる表面シートとショーツと接するバックシート、個包装やパッケージに、従来廃棄されていた「サトウキビの搾りかす」を原材料に活用した「バイオマテリアル※2」素材を採用した生理用品『CHARM Herbal Ansept+ Bio』を期間限定で発売しました。

※1 全ての菌を除菌するわけではありません。

※2 プラスチック素材の一部をバイオマスプラスチックに変えた素材

P.028 プラスチック使用量の削減

▶ 環境目標2030 石化由来プラスチックフリー商品の発売

2022年実績
開発継続

使用済み商品の廃棄方法啓発

当社は衛生的な日常生活に欠かせない消費財を提供するメーカーとして、使用後の正しい廃棄方法を啓発することや、リサイクル活動を浸透させることが重要と考えています。グループ全体で、商品パッケージへの記載等を通じて使用済み商品の正しい廃棄方法を啓発しており、2022年の展開率は50% (8/16カ国・地域)です。



▶ 環境目標2030 使用済み商品廃棄方法啓発



【インドネシア】小学校で「ごみの分別」をテーマに授業

インドネシアの現地法人では、2019年より、工場周辺の河川清掃やごみ箱の設置による啓発活動、アメリカミズアブの幼虫を用いた使用済み紙おむつの埋立廃棄の削減に関する実験などに取り組んできました。

経済成長によってごみが増加していることを踏まえ、分別やリサイクル推進を目的に、インドネシア教育文化研究技術省と協働して、2022年9月にジャカルタ特別州内、12月にカラワン工場付近の小学校で「ごみの分別」をテーマとした授業を実施しました。



【日本】親子で学ぶ紙おむつリサイクルのセミナーを開催

2022年7月に、コモンズ投信株式会社が主催する「こどもトラストセミナー」にて、「紙おむつはもう“ごみ”じゃない～“吸うチカラ”と“リサイクル”を学びSDGsを実践しよう」を開催し、小学3年生から中学2年生までの子どもと保護者計17名が参加しました。



【日本】志布志小学校で特別授業を開催

当社は、志布志市教育委員会と協働して、2022年11月に「紙おむつはもう“ごみ”じゃない～紙おむつ『水平リサイクル』を学ぼう!」をテーマとした授業を鹿児島県志布志市立志布志小学校で実施しました。



P.027 環境配慮型商品の開発/
リサイクルモデルの拡大

当社は、次世代の地球を支える小中学生に向けた「使用済み紙おむつは、もう“ごみ”じゃない『図解でわかる ユニ・チャーム紙おむつリサイクル』」を、Webサイトで公開しています。

web <https://www.unicharm.co.jp/ja/csr-eco/education.html>



販促物のプラスチック使用量削減

当社は、2030年にグループ全社で「販促物でのプラスチック使用ゼロ」という目標を設定し、小売店において商品陳列の際に使用する販促物のプラスチック使用量削減に取り組んでいます。

日本での取り組みを先行して進めており、陳列用のフック器具や骨什器、POP等の紙素材への切り替えや、紙製ラックの開発などに取り組んでいます。2022年の日本の販促物におけるプラスチック使用量は5.6tonで、2019年比で81.8%削減しました。

▶ 環境目標2030 販促物でのプラスチック使用ゼロ



▶ 【日本】販促物におけるプラスチック使用量 (ton)

	2019年	2022年
陳列用のフック器具	6.2	1.4
骨什器	0.9	0.2
ラック	6.9	0.6
その他(梱包材等)	17.1	3.4
合計	31.1	5.6

P.028 プラスチック使用量の削減



紙製の販促物

【日本】販促物のプラスチック使用量の削減を宣言

当社は、資生堂ジャパン株式会社、株式会社ファイントウデイ、ライオン株式会社の3社と、小売店の店頭や売場で設置する販促物で使用するパーツをプラスチック製から紙製へ順次変更し、プラスチック使用量の削減に取り組むことを宣言しました。各社で進めるプラスチック使用量削減を商品だけでなく販促物においても実行することで、日用品/化粧品カテゴリーをリードする各社の強みを活かし、環境に配慮した社会および業界全体の発展に貢献することを目指しています。

気候変動

脱炭素社会

302-4,302-5

基本的な考え方・方針

当社は、気候変動への対応が優先的に取り組まなければならない課題であると認識しています。このため、パリ協定の2°C目標※に貢献するべく、2018年6月にSBTイニシアチブより2045年までの削減計画に対する認定を受けました。2019年5月にはTCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures / 気候関連財務情報開示タスクフォース)への賛同表明も行い、TCFDの枠組みに則った報告をしています。また、COP26(国連気候変動枠組条約第26回締約国会議)において、さらに厳しい1.5°C目標が採択されたことを受け、当社も1.5°C目標への修正を検討しています。

「環境目標2030」の「2050ビジョン」で掲げた「CO₂排出^{ゼロ}“0”社会の実現」に向け、2018年の設立当初より参加している「JCI

(Japan Climate Initiative / 気候変動イニシアティブ)」や、2020年に加盟した、持続可能な脱炭素社会の実現を目指す企業グループである「JCLP(日本気候リーダーズ・パートナーシップ)」等と連携しながら、当社のさまざまな事業活動に伴うCO₂排出量の削減に努めるとともに、プロダクトライフサイクル全体を通じた排出量の抑制につながるよう、サプライチェーンに携わる全ての関係者への積極的な働きかけを継続します。



※ 2015年12月のパリ協定で合意された世界の平均気温の上昇を産業革命前と比較し、2°C以内に抑えること

P.049 TCFDに基づく開示

「GHG排出量可視化プロジェクト」

305-5

当社は、「環境目標2030」および「Kyo-sei Life Vision 2030」で掲げた「気候変動対応」への取り組みをより強力に推進するために当社の商品別GHG排出量の開示はもとより、Scope3を含む包括的なGHG排出量の可視化を目的とした「GHG排出量可視化プロジェクト」を2022年5月に組成しました。本プロジェクトは、株式会社ウェイトボックスとの連携をはじめ、カーボンニュートラルの包括支援に知見・経験が豊富なデロイト トーマツ コンサルティング合同会社の支援を得ています。

2022年は、GHG排出量可視化基盤の構築を実施し、再エネ・省エネ率の改善に向けた基準となるデータを収集しました。「見えて、測れて、手が打てる」をスローガンに、今後は具体的な算定運用を開始するとともに、商品別GHG排出量の開示ならびに、排出量削減に向けた取り組みを実施します。

▶ 環境目標2030「気候変動対応」

実施項目	基準年	2021年実績	2022年目標	2022年実績	2023年目標	2030年目標	2050ビジョン
原材料調達時CO ₂ 排出量削減 Scope3 Category1	原単位 2016年	9.7% (日本)	▲3.4%	▲12.6% (日本)	▲14.3% (日本)	▲17%	CO ₂ 排出 ^{ゼロ} “0”社会の実現
製造時CO ₂ 排出量削減 Scope1、Scope2		▲26.9%	▲28.0%	▲35.2%	▲38.6%	▲34%	
使用済み商品廃棄処理時CO ₂ 排出量削減 Scope3 Category12		23.7% (日本)	▲5.2%	▲11.6% (日本)	▲14.2% (日本)	▲26%	

マネジメント体制

P.050 ガバナンス

取り組みと実績

サプライチェーンを通じたCO₂排出量

(Scope1~3の全体像)

305-1,305-2,305-3,305-5

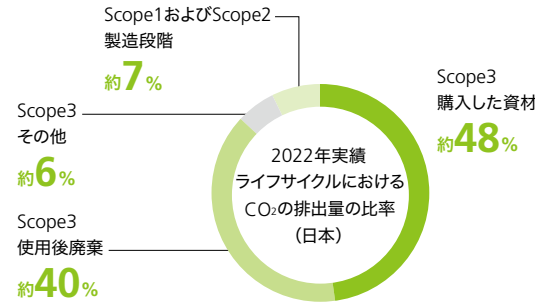
当社では、世界で最も広く利用されているGHG排出量算定基準である「GHGプロトコル※」に準拠して、CO₂排出量を算出しています。

この基準に従い日本のライフサイクルにおけるCO₂排出量を試算した結果、2022年はScope3の購入した資材が約48%、使用後廃棄が約40%、その他が約6%、Scope1およびScope2の製造段階が約7%でした。

当社は、2022年5月に開始した「GHG排出量可視化プロジェクト」を通じて、サプライチェーン全体のCO₂を含むGHG排出量可視化基盤の構築に取り組んでいます。原材料を納入しているサプライヤーが資材ごとのGHGに関する一次情報を提供することで、資材スペックによって異なるGHG排出量を正確に把握できるだけでなく、サプライヤーの気候変動対策や生産性改善などの取り組みを反映することができ、使用資材や生産方法などによって異なるGHG排出量を商品ごとに適切に算出することを目指しています。

※ アメリカの環境NGO「世界資源研究所(WRI)」と200社を超える国際的企業からなる会議体「持続可能な開発のための世界経済人会議」が中心となり、1998年、GHG排出量算定と報告の基準を開発するための会議「GHGプロトコルイニシアチブ」が発足しました。2001年に「GHGプロトコル」第1版が発行されて以来、GHG排出量算定基準の世界標準となっています。

P.045 「GHG排出量可視化プロジェクト」



P.065 環境データ>【日本】Scope別CO₂排出量

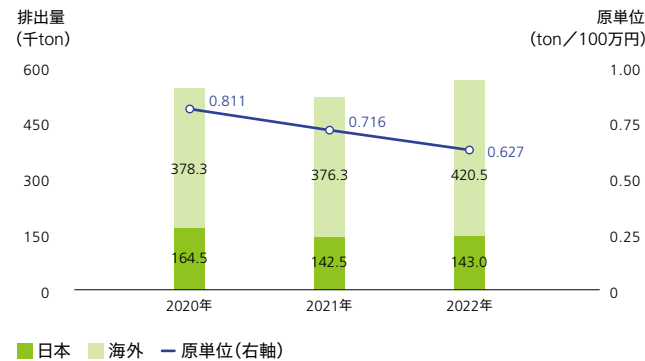
事業活動から排出されるCO₂排出量

(Scope1、Scope2)

305-1,305-2,305-5

Scope1およびScope2については、各拠点の環境活動担当者と同年4回省エネワーキング活動を行い、年間計画と進捗を確認することで、グループ全体でCO₂排出量削減に取り組んでいます。2022年のCO₂排出量は、563.5千tonで、2021年比で約12.4%削減(原単位)しました。今後も、各国・地域でのCO₂排出量削減活動を積極的に推進します。

▶ CO₂排出量推移 (Scope1、Scope2)



P.066 環境データ>Scope1、Scope2 CO₂排出量

原材料調達時CO₂排出量削減 (Scope3 Category1)

当社のライフサイクルにおけるCO₂排出量(日本)の約48%を占める原料調達時のCO₂排出量については、開発部門とESG本部で削減に向けた対応を協議しています。

2022年は商品の軽量化やスリム化、パッケージの薄膜化などを推進したことにより、基準年である2016年比で12.6%削減(原単位)しました。

▶ 環境目標2030 原材料調達時CO₂排出量削減



P.065 環境データ>【日本】Scope別CO₂排出量

サプライヤーへ気候変動対策の重要性を共有

Scope3の購入した資材と、商品の使用後の廃棄によるCO₂排出量が商品ライフサイクル全体の約88%を占めるため、サプライヤーとともに対策を進めることが重要です。2022年10月にサプライヤーを招いて行った中長期方針説明会では、当社の気候変動に対する方針を共有するとともに、持続可能な資源調達の協力を要請しました。

P.037 サプライヤーを対象とした中長期方針説明会

製造時CO₂排出量削減 (Scope1、Scope2)

再生可能電力への切り替えなどを進めたことにより、2022年は、製造時のCO₂排出量を、基準年である2016年比で35.2%削減(原単位)しました。

▶ 環境目標2030 製造時CO₂排出量削減



再生可能電力への切り替え

2022年のグループ全体の再生可能電力比率は11.0%で、年間約30,000tonのCO₂排出量を削減しました。

日本では、2022年3月に埼玉工場、4月に三重工場とペーパーレットの静岡県内3工場の合わせて5つの工場において、年間使用電力量の100%が実質的に再生可能電力に切り替わりました。これにより、年間約9,500tonのCO₂排出量が削減されます。中国では、4月に天津工場、江蘇工場で太陽光発電を開始し、2つの工場の年間使用電力量の約25%が再生可能電力に切り替わりました。



これにより、年間約9,300tonのCO₂排出量削減を目指しています。

インドネシアでは、7月にカラワン第一工場で太陽光発電を開始し、年間使用電力量の約11%が再生可能電力に切り替わりました。これにより、年間約7,200tonのCO₂排出量を削減を目指しています。



▶ 再生可能電力の切り替え状況

運用開始	工場名	再生可能電力比率	電力量 2022年実績 (万kWh/年)
2017年 1月	ブラジル (ジャグアアリウナ工場)	100%	1,323
2020年 9月	日本(九州工場)	100%	1,189
2020年10月	タイ(ウェルグロー工場)	約10%	820
2020年12月	ベトナム(バクニン工場)	約14%	515
2021年 2月	日本(伊丹工場)	約4%	30
2021年 4月	日本 (四国工場豊浜製造所)	100%	458
2021年 7月	タイ(DSG第2工場)	約21%	248
2021年12月	アメリカ (Hartzプレゼントブレイン工場)	100%	619
2022年 3月	日本(埼玉工場)	100%	422
2022年 4月	日本(三重工場)	100%	689
2022年 4月	日本(ペーパーレット3工場)	100%	1,111
2022年 4月	中国(天津工場)	約25%	506
2022年 4月	中国(江蘇工場)	約25%	441
2022年 7月	インドネシア (カラワン第一工場)	約11%	93

輸送時のCO₂排出量の削減

当社は、お取引先との連携による輸配送効率化、モーダルシフトの推進、段ボールサイズのコンパクト化やパレットモジュール効率化による車両積載率向上など、環境負荷低減と、持続可能な物流体系構築に向けた取り組みを積極的に推進しています。これらの取り組みにより、サプライチェーン全体での効率化を図るとともに、2022年は輸送時のCO₂排出量を前年比で約3%削減(原単位)しました。

鉄道コンテナによる共同輸送

ユニ・チャームプロダクツ株式会社は、サントリーホールディングス株式会社の物流子会社であるサントリーロジスティクス株式会社と静岡県～福岡県の区間において、2021年に鉄道コンテナによる共同輸送を開始しました。軽量物である当社商品と重量物であるサントリーの飲料を混載することで積載効率を最大化。週1回の共同輸送により、CO₂排出量削減(年間約2ton)を実現しています。



エコレールマークを取得

当社はCO₂排出量削減の取り組みとしてモーダルシフトを推進しており、2019年に「エコレールマーク」の企業認定を取得しました。福島工場と四国工場間の長距離輸送を中心に環境にやさしい鉄道輸送を拡大しています。



店頭販促物の共同配送

当社と、株式会社ファイントウデイ、ライオン株式会社は、小売店の店頭・売場で設置する販促物の物流業務を統合し、2019年より共同配送を実施しています。

3社が共同で配送することで、包装資材の共通化や同梱配送、配送トラック台数の減少や、資源の保護、CO₂排出量の削減などの環境負荷を低減しています。また、小売店における荷受けの負担や販促物の保管スペース縮小によるバックヤードでの作業の効率化にも貢献しています。

「第23回 物流環境大賞」において 「先進技術賞」を共同受賞

ユニ・チャームプロダクツ株式会社は、住友精化株式会社、井本商運株式会社、株式会社日立物流、株式会社バンテックと共同して、トラック輸送から海上輸送へのモーダルシフトを取り入れ、物流の選択肢を拡充する取り組みを進めました。この取り組みにより、CO₂排出量の低減やトラックドライバーの労働時間が短縮されるなど、将来にわたる持続可能性への貢献が高く評価され、2022年7月に「第23回 物流環境大賞[®]」において「先進技術賞」を共同受賞しました。

兵庫県から福岡県への紙おむつ資材輸送について、トラック輸送から海上輸送へモーダルシフトを実施、海外輸出用のコンテナを国内資材輸送用に転用するラウンド運行を実現、海外輸出用の荷物積み下ろしを自動化等の取り組みを通じて、CO₂排出量61.8%削減(年間換算271ton)、ドライバー運転時間59%削減(年間換算2,077時間)、輸出コンテナ荷物の積み下ろし作業の時間を削減(年間875時間)しました。

※ 一般社団法人日本物流団体連合会が、物流部門における環境保全の推進や環境意識の高揚などを図り、物流の健全な発展に貢献した団体・企業または個人を表彰するもの。「先進技術賞」は、物流の高度化、効率化、デジタル化に対応し、先進的な技術を活用して環境負荷低減に貢献した事業者へ授与されるもの。

使用済み商品廃棄処理時のCO₂排出量削減 (Scope3 Category12)

商品の軽量化やスリム化、パッケージの薄膜化などを推進したことにより、2016年比で11.6%削減(原単位)しました。

▶ 環境目標2030 使用済み商品廃棄処理時CO₂排出量削減



脱炭素社会の構築に向けた 取り組みを表彰

当社は、「脱炭素チャレンジカップ」に13年連続で協賛しています。この「脱炭素チャレンジカップ」とは、脱炭素社会の構築を目指し、次世代に向けた地球温暖化防止につながる活動に日々取り組んでいる多種多様な団体(学校・企業・自治体・NPOなど)を表彰するものです。当社は協賛企業として「最優秀やさしさでささえる賞」を設けています。

「脱炭素チャレンジカップ2023」では、ファイナリスト29団体のプレゼンテーションを審査した結果、ジュニア・キッズ部門の茨城県ひたちなか市立前渡小学校の「学校観察園『ほたるの森』生き物を守り脱炭素の行動へ」を「最優秀やさしさでささえる賞」として選出し、表彰しました。



使用済み紙おむつリサイクルによるCO₂排出量削減

当社の使用済み紙おむつリサイクルは、回収した使用済み紙おむつを洗浄・分離し、取り出したパルプに独自のオゾン処理を施して排泄物に含まれる菌を死滅させ、未使用のパルプと同等に衛生的で安全なパルプとして再生するシステムです。2022年6月には鹿児島県内の一部の介護施設において、吸水紙の一部にリサイクル材を使用した大人用紙おむつ『ライフフリー』のテスト使用を開始しました。

また、リサイクルでは使用済み紙おむつを焼却処分した場合のCO₂排出量と比較して約87%のCO₂排出量削減を実現しています。

当社は、経済産業省が公表したカーボンニュートラルへの取り組みを通じて経済社会システム全体を変革させる、GX(グリーントランスフォーメーション)に積極的に取り組む企業群を募り、官・学・金で協力と議論をし、新たな市場創造のための実践を行う場として設立された「GXリーグ基本構想」に賛同しています。



気候変動

TCFDに基づく開示

201-2

基本的な考え方・方針

当社は、気候変動によるリスクと機会を検討し、TCFDのフレームワークである「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」の分野に沿って開示しています。



▶ 概要

勧告	推奨開示事項	開示項目	適合状況
ガバナンス	リスクおよび機会に関わる組織のガバナンス	リスクと機会に関する取締役会の監督体制の説明	<ul style="list-style-type: none"> ESG委員会の開催(年4回) 取締役会への報告 役員目標の設定、役員報酬との連動
		リスクと機会を評価・管理する上での経営者の役割の説明	
戦略	組織へのインパクト	低炭素経済への移行計画の説明	<ul style="list-style-type: none"> 「Kyo-sei Life Vision 2030」「環境目標2030」にて目標設定および実績開示を実施 「GHG排出量可視化プロジェクト」を組成、GHG排出量削減ロードマップの策定および実行 Scope1、2、3の目標設定と実績算出
		短期・中期・長期のリスクと機会の説明	
		GHG排出量削減目標	
戦略	戦略のレジリエンス	GHG排出量の削減の活動	<ul style="list-style-type: none"> 再生可能電力への転換目標設定と促進 「GHG排出量可視化プロジェクト」によりCO₂排出量が少ない原材料の見える化推進
		シナリオ分析において、気候関連問題が財務実績(収益、コスト等)、財政状態(資産、負債等)に及ぼす潜在的影響についての議論を検討	
リスク管理	リスクの識別・評価・管理の状況	気候シナリオに基づく組織の戦略のレジリエンスについての説明	<ul style="list-style-type: none"> クライシスコミュニケーション委員会の設定とマニュアルに基づく管理の徹底
		リスクの識別・評価のプロセス	
		リスク管理のプロセス	
指標と目標	気候変動に関連する指標	組織全体のリスク管理への統合状況	<ul style="list-style-type: none"> 長期目標:「環境目標2030」にて2050年3つのゼロ(廃プラスチック^{ゼロ}、CO₂排出^{ゼロ}、自然森林破壊^{ゼロ})を設定 中期目標:長期目標実現のための指標として2030年に向けた中期目標「環境目標2030」および「Kyo-sei Life Vision 2030」を設定
		組織は、気候関連のリスクと機会の測定、測定基準(指標)に加え、指標の開示	
		必要に応じて、計画の期間、将来を見据えた指標を提供	
指標と目標	Scope1、2、3のGHG排出量	Scope1、Scope2のGHG排出量、およびScope3のGHG排出量と関連リスクの開示	
		GHG排出量、水使用量、エネルギー使用量などに関連するものなど、主要な気候関連の目標を、予想される規制要件、市場の制約、またはその他の目標に沿って(必要に応じて業界を超えた気候関連の指標カテゴリーに沿って)説明	
指標と目標	気候変動に関連する目標	GHG排出量の削減の活動	
		全社、または事業分野ごとに当該中期・長期目標に至るまでの中間目標を開示	

ガバナンス

気候変動に関するリスクと機会の評価、CO₂排出量削減目標の設定と施策に関する責任は社長執行役員が担っています。また、社長執行役員が委員長を務め、社内の取締役および全執行役員が委員を務めるESG委員会を四半期に1度、年4回開催し、気候関連を含む環境活動全般（「環境目標2030」「Kyo-sei Life Vision 2030」の進捗状況も含む）および社会課題への対応やガバナンス上の重点について報告・審議を行っています。開催にあたっては、全社の環境関連問題対応部門であるESG本部で各拠点の環境データ、活動状況の情報を毎月収集しチェックを行っています。その情報をESG担当執行役員と協議して、ESG委員会の議題としています。

ESG委員会の活動状況は、ESG担当執行役員より年1回以上取締役会に報告し、取締役会の監督を受けています。ESG委員会や取締役会では、「環境目標2030」「Kyo-sei Life Vision 2030」の進捗状況に応じてチェックや指導、活動の指示を行います。加えて目標を達成するために投資回収年数や投資判断を適宜検討して必要な施策を実行し、目標達成を目指しています。具体的な計画については、TCFDの提言に基づき2021年から「環境目標2030」「Kyo-sei Life Vision 2030」をベースに情報公開を行っています。

また、取締役や執行役員が先頭に立ちESG戦略・目標の完遂を実行するために、2020年より取締役（監査等委員である取締役を除く）および執行役員の評価指標にESG項目を導入しました。また、2023年より人事評価指標のESG項目導入を一般社員にまで拡大しました。

P.121 役員報酬の評価指標・考え方および2022年度の目標・実績

P.036 マネジメント体制

P.010 ESG推進体制

戦略

当社は1年ごとの状況（短期）、経営計画に合わせた状況（3～5年の中期）、国際的な見通し（SDGsやパリ協定などのように10年、20年といった長期）に応じてリスクや機会を捉えています。また、ERM（Enterprise Risk Management／統合型リスク管理）の考え方を踏まえ、全社的なリスクを抽出し、その中のひとつとして気候変動のリスクに取り組んでいます。抽出したリスクや機会に対応するために、財務計画とも連動して以下のような考え方で対応していきます。

シナリオ・プランニング

推定される物理的影響を計算するためのベースとして、RCP（Representative Concentration Pathways／代表濃度経路）シナリオ*を使用します。これには、海面が上昇する沿岸地域でのプラントの運用に関連するリスク、サイクロンなどによって引き起こされるサプライチェーンの混乱に関連する運用リスク、熱波による赤道地域のGDP低下のリスク、陸上生態系の変化による森林資源の生育や、農作物等の収穫の遅れのための原材料コスト上昇の影響などが含まれます。

地球温暖化は地球環境だけでなく、当社の事業展開にも深く影響を及ぼします。パリ協定を遵守すべく、さまざまなステークホルダーと協働して対応を進めていきます。また、このような地球温暖化問題が深刻化する状況は、当社が有する「使用済み紙おむつのリサイクル技術」を広める機会でもあります。この技術によって森林保護や脱炭素といった取り組みに貢献していきます。

気候変動に関する最も重要な、ビジネス上の戦略への影響は、COP21パリ協定の2°C目標に科学的アプローチで参加することだと考えています。当社はSBTで2030年の削減目標の承認を受けたことから、2030年に向けた「Kyo-sei Life Vision 2030」と、「2050ビジョン」に向けたグループ全体の環境重点目標「環境目標2030」の目標達成に向けて、マーケティング部門と開発部門においては商品開発戦略の中に環境配慮を掲げ、生産部門においては省エネ活動、再生可能電力の導入など短期・長期それぞれの視点で計画を戦略に落とし込み、実施しています。

※ 代表濃度経路を複数用意し、それぞれの将来の気候を予測するとともに、その濃度経路を実現する多様な社会経済シナリオを策定できる。

▶ TCFDに基づいた当社が考えるリスクとシナリオ

	評価項目	評価した財務インパクト	2030年における財務影響				ユニ・チャームの対応状況	
			2°C(1.5°Cに向けた)シナリオ	影響度	4°Cシナリオ	影響度		
リスク	政策・法規制	GHG排出量取引導入・炭素税の導入・引き上げ	カーボンプライシングの導入や排出量取引により操業コストの上昇	大	カーボンプライシング等CO ₂ 排出量削減の具体的な手段は実施されない	小	「Kyo-sei Life Vision 2030」「環境目標2030」において削減目標を設定し、トータル使用量削減の取り組みを実施	
		GHG排出量	排出量報告の義務化	排出量について報告の義務化と報告の精度が求められる	大	報告の義務化は実施されない	小	「GHG排出量可視化プロジェクト」の推進により、GHG排出量の可視化と具体的な削減方法の立案を継続して実施
		プラスチック規制の導入	石化由来容器包装資材に対する規制対応	課税施行により商品生産コストの上昇	大	課税は実施されない	小	「Kyo-sei Life Vision 2030」「環境目標2030」において削減目標を設定し、トータル使用量削減の取り組みを実施
	再生プラスチック使用義務化によるコスト増		再生プラスチックの需給バランスが崩れ、原料が高騰し、商品生産コストが上昇	大	義務化は実施されず、需給バランスが崩れることはなくコストは変わらない	小	工場で発生する廃棄物からプラスチックの再資源化を図り、製造工程で発生する端材(トリム)を再生ペレット化しプラスチックの有効利用を推進	
	技術	低炭素技術への移行の先行コスト	GHG排出量可視化コスト	低炭素技術への移行のための可視化推進によるシステム構築コスト投資	大	低炭素技術への移行のための可視化は求められず、従来技術での対応	小	「GHG排出量可視化プロジェクト」の推進により、GHG排出量の可視化と具体的な削減方法の立案を継続して実施
		エネルギー価格の上昇	電力小売価格の変動	再生可能電力の使用比率上昇で、調達コスト上昇	大	再生可能電力コストが下がらない限り、転換は進まない	小	2030年までに事業展開に用いる全ての電力に占める再生可能電力比率100%に向けて、転換の取り組みを実施
	市場	原材料価格の上昇	自然由来の原材料価格の上昇	石化由来資材から自然由来資材への転換でコスト上昇	大	石化由来資材の使用継続でコストの大きな変化は見られない	小	「Kyo-sei Life Vision 2030」で、石化由来プラスチック使用量の削減目標を設定し、取り組みを実施
			パルプの調達価格の上昇	森林保全のため、認証パルプの需要が高まり、調達コスト上昇	大	調達可能パルプの使用でコストへの影響は少ない	小	「調達基本方針」および「サステナブル調達ガイドライン」に則り、責任ある調達を推進し、製造・供給能力を重視した製品資材の調達を実施
		消費行動の変化	消費者のエシカル意識の変化	Z世代を中心に、エシカル意識が高まり、GHG排出量が少ない商品が求められる	大	利便性だけを求める意識の継続	小	サステナビリティレポート、ニュースリリース等を通じた、適切な情報開示を実施
		当該セクターへの非難	パルプを中心とした森林資源を使用する企業としてのレピュテーションリスク	認証材の使用の有無が環境対策に熱心な会社か否かの判断基準になる	大	認証材の使用の有無では環境対策の判断材料にはならない	小	「環境目標2030」にて、認証パルプ(PEFC・CoC認証)調達比率100%、認証パーム油調達比率100%を2030年目標に設定し、毎年進捗を開示
物理	急性	異常気象の激甚化	洪水被害額の増加	大	大規模な台風・サイクロンおよび気象異常によって引き起こされる大規模な災害によるサプライチェーン寸断での操業停止	大	アキダクトを使用して中長期的な水リスク分析と対応を実施。現在、グループ全体の41工場のうち水ストレスのスコアが「極めて高い」または「高い」9工場を特定して対応	
	慢性	水需要の逼迫	水資源枯渇を遠因とする森林由来原材料(パルプ・紙等)の供給不安定化による操業停止、また当社商品のウェットティッシュやパートナー・アニマル(ペット)フードの製造工程で使用する水供給が逼迫して製品販売停止	大	水資源枯渇を遠因とする森林由来原材料(パルプ・紙等)の供給不安定化による操業度低下、当社商品のウェットティッシュやパートナー・アニマル(ペット)フード製造工程で使用する水使用料の値上げにより、製品価格上昇や安定供給の危機	中	アキダクトを使用して中長期的な水リスク分析と対応を実施。現在、グループ全体の41工場のうち水ストレスのスコアが「極めて高い」または「高い」9工場を特定して対応	

	評価項目	評価した財務インパクト	2030年における財務影響				ユニ・チャームの対応状況	
			2°C (1.5°Cに向けた) シナリオ	影響度	4°Cシナリオ	影響度		
機会	資源の効率性	効率的な輸送手段の利用	他企業とのコラボレーションを含めた、鉄道や船舶の活用によるCO ₂ 排出量削減	資源の効率的な活用に向け、各拠点や輸送工程における省エネやエネルギー効率の向上のためのモーダルシフト推進や輸送量単位の引き上げを実施することにより、CO ₂ 排出量削減とコスト削減が可能	大	資源の効率的な活用に向け、各拠点や輸送工程における省エネやエネルギー効率の向上のためモーダルシフト推進や輸送量単位の引き上げを実施することにより、CO ₂ 排出量削減とコスト削減が可能	大	紙おむつ資材輸送において、トラック輸送から海上輸送へモーダルシフトを実施し、トラックで輸送していた紙おむつ資材を、積載量の大きい40フィートコンテナへ変更することによって運行回数半減を実現
		より効率的な生産・流通プロセス	エネルギー使用の変化、効率化によるCO ₂ 排出量削減	資源の効率的な活用に向け、工場で排出される廃棄物のリサイクル活動、圧縮パッケージへの切り替えなどを進めることにより、CO ₂ 排出量削減とコスト削減が可能	大	資源の効率的な活用に向け、工場で排出される廃棄物のリサイクル活動、圧縮パッケージへの切り替えなどを進めることにより、CO ₂ 排出量削減とコスト削減が可能	大	資源の効率的な活用に向け、工場で排出される廃棄物のリサイクル活動を推進し、包装材は余白部分をパッケージの原料に戻し、吸収体部材は、他の商品部材への利活用を実施
		再生利用(リサイクリング)の活用	・使用済み紙おむつリサイクル技術の利用拡大と、コスト吸収機会の増加 ・高度な使用済み紙おむつリサイクル技術を実用化 ・環境負荷の少ない商品の需要の高まり	使用済み紙おむつリサイクルの取り組みが消費者から評価を得られることにより、再生パルプを活用した商品への支持が高まり需要が拡大	大	使用済み紙おむつリサイクルの取り組みが消費者から評価を得られることにより、再生パルプを活用した商品への支持が高まり需要が拡大	大	日本では、回収した使用済み紙おむつを洗浄・分離し、未使用のパルプと同等に衛生的で安全なパルプとしてリサイクルするシステムを実現。2022年6月には鹿児島県内の一部の介護施設において、吸水紙の一部にリサイクル材を使用した大人用紙おむつ『ライフリー』のテスト使用を開始
		水利用・消費の削減	環境配慮型商品設計、工場の効率化推進	衛生意識の高まりにより衛生用品の需要が拡大し、水を使わずに手指や身のまわりを清潔にすることができるウェットティッシュへのニーズが高まる	大	衛生意識の高まりによる衛生用品の需要拡大	中	グループ全体で取水量削減目標を前年比1%削減として掲げ、生産拠点の取水量削減や水の循環利用、浄化を推進
	エネルギー源	再生可能電力の活用	2050年カーボンニュートラルの実現、エネルギーコスト低減	グループ全体の当社工場への太陽光発電設備導入の加速化による再生可能電力の確保	大	グループ全体の当社工場への太陽光発電設備導入による再生可能電力の確保	中	日本8工場、海外8工場で再生可能電力導入済み
	製品/サービス	低炭素商品・サービスの開発、拡大	・GHG排出量削減を促す商品開発 ・GHG指標を組み込んだ購買の実現 ・環境配慮型商品の普及や環境ラベルの展開	Z世代を中心に、エシカル意識が高まり、GHG排出量が少ない環境配慮型商品が購買の基準となる	大	環境配慮型商品や環境ラベルに関係なく、機能やコストによる購買の基準が継続	小	・「GHG排出量可視化プロジェクト」により、CO ₂ 排出量の少ない原材料を見える化すべく、システム構築を実施 ・持続可能性に貢献する社内基準「SDGs Theme Guideline」に適した商品の開発と販売を継続
		R&Dとイノベーションを通じた新商品・サービスの開発	サービスの開発、環境配慮型商品設計の推進による市場シェアの拡大	環境負荷の少ない商品・サービスに貢献する需要が見込まれ、新たな商品、技術開発によるコスト削減や収益増加の可能性あり	大	環境負荷の少ない商品・サービスに貢献する需要が見込まれ、新たな商品、技術開発によるコスト削減や収益増加の可能性あり	大	持続可能性に貢献する社内基準「SDGs Theme Guideline」に適した商品の開発と販売を継続
		ビジネス活動を多様化させる能力	当社の理念である「NOLA & DOLA」を実現する商品の展開	「Kyo-sei Life Vision 2030」の目標達成推進により、「NOLA & DOLA」を実現する商品が展開可能	大	「Kyo-sei Life Vision 2030」の目標達成推進により、「NOLA & DOLA」を実現する商品が展開可能	大	「Kyo-sei Life Vision 2030」の目標達成に向けた活動を推進することにより、「NOLA & DOLA」を実現する商品の開発と販売を継続

	評価項目	評価した財務インパクト	2030年における財務影響				ユニ・チャームの対応状況
			2°C (1.5°Cに向けた) シナリオ	影響度	4°Cシナリオ	影響度	
機会	製品/サービス 消費者の好みの変化	<ul style="list-style-type: none"> 消費者は環境負荷の少ない商品の価値を再評価 お客様の期待に応えるスピードが早いと評価され、商品の競争力を獲得するのに有利な位置につける 	環境配慮設計や認証材を使用した商品を拡充することで、エシカル消費への期待に応えることができる	大	環境配慮設計や認証材を使用した商品を拡充することで、エシカル消費への期待に応えることができる	大	「Kyo-sei Life Vision 2030」の目標達成に向けた活動を推進することにより、「NOLA & DOLA」を実現する商品の開発と販売を継続
	市場 新たな市場へのアクセス	<ul style="list-style-type: none"> 環境配慮型商品の普及 認証材使用商品の普及 	環境配慮設計や再生パルプを活用した商品、認証材を使用した商品への支持が高まる	大	環境配慮型商品や認証材を使用した商品の普及の可能性は低い	小	「SDGs Theme Guideline」の基準に則り、環境配慮設計や認証材を使用した商品の拡充を実施
	レジリエンス 再生可能電力プログラムへの参加、省エネ対策の採用	<ul style="list-style-type: none"> 電力使用量の削減 原材料使用量の削減 	サプライヤーとの協働による再生可能電力への移行加速、GHG排出量の可視化による商品開発への応用の実践加速	大	サプライヤーとの協働による再生可能電力への移行、GHG排出量の可視化による商品開発への応用の実践	中	「GHG排出量可視化プロジェクト」の算定規定、ならびに算定システムの構築。サプライヤーから一次データ収集を継続

影響度の定義

大：ユニ・チャームグループの事業および利益への影響度が非常に大きくなることが予測される

中：ユニ・チャームグループの事業および利益への影響度がやや大きくなることが予測される

小：ユニ・チャームグループの事業および利益への影響度が軽微であることが予測される

規制要件/基準への準拠

COP26にて1.5°C目標の合意が得られたことを受け、当社もSBTに認定を受けた2°C目標から1.5°C目標への見直しを検討しています。

また、日本では「エネルギーの使用の合理化等に関する法律(省エネ法)」で定められた年間1%のエネルギー効率向上について、目標達成を図るための設備投資を優先しています。

財務最適化計算

省エネルギー投資については、通常償却年の判断基準を拡大することで、投資回収の判断を促進し、投資案件の拡大・増加を図っています。

低炭素商品の研究開発専用予算

原材料を納入しているサプライヤーが資材ごとのGHGに関する一次情報を提供することで、使用資材や生産方法などによって異なるGHG排出量を正確に把握でき、開発者が低炭素材料をより適切に選択できるようにすることを目指した「GHG排出量可視化プロジェクト」に投資しています。

P045 「GHG排出量可視化プロジェクト」

リスク管理

ERMの考え方を踏まえ、全社的なリスクを抽出し、その中のひとつとして気候変動のリスクにも取り組んでいます。

グループ全体での気候関連のリスク評価は、ESG本部が行います。まず、TCFDの推奨に基づいて、重大度、範囲、移行リスク(カーボンプライシング、エネルギー価格など)を含む気候変動の影響のシミュレーションを行い、IPCC気候変動レポートやIEAのWEO2021(World Energy Outlook 2021)などの情報を使用して、2050年までの複数の定性的なシナリオを構築します(2°C[1.5°C]目標シナリオと4°C目標シナリオ)。これらのシナリオと、サイトレベルのリスク評価の一部として計算された被害の推定値は、グループ各社の被害の合計値を推定するために使用します。評価の結果はESG委員会および取締役会に報告され、それに応じて事業戦略および事業計画の策定にリンクされます。取締役および全執行役員が参加するESG委員会が上記のシナリオに影響を与えると判断した場合は、対応担当部門を設定し、ESG本部を事務局として計画を立案します。次回のESG委員会で承認後、担当部門が計画を実施します。さらに、担当部門はESG委員会で計画の進捗状況を報告します。

P.128 事業等のリスク

指標と目標

当社は気候変動緩和策の具体的な対応計画立案のため、国際的イニシアチブであるSBTに2017年5月より賛同し、2045年までのシミュレーションを行い削減計画を立案しました。SBTと協議し2°C目標に整合した計画として、2018年6月に日本で17番目の認定を受けました。

このため具体的なCO₂排出量削減の長期目標はScope1(直接排出量:自社の工場・オフィス・車両など)およびScope2(エネルギー起源間接排出量:電力など自社で消費したエネルギー)のそれぞれについて設定しています。また、COP26を受け、1.5°C目標への修正を社内でも検討しています。



SBT CO₂排出量削減目標

当社の管理指標として、2030年までにScope1では2016年比90%削減、Scope2では2016年比30%削減を目指す

この目標達成を通じて、以下のリスクに備えていきます。パリ協定達成に向け規制が強化されると、省エネルギー対策の開発や排出権の購入が必要になり、電力会社、生産拠点、供給業者のコストが上昇するリスクがあると考えています。日本では、炭素税と再生可能電力の購入コスト構造により、電気料金が平均で約10%上昇しています。仮に、当社が生産活動を行っている日本以外の全ての国や地域で炭素税が導入される、あるいは再生可能電力の購入コスト構造が改善されない場合、運用コストが10%増加する可能性があると考えています。

また、当社は「2050ビジョン」と「環境目標2030」で、気候変動に関する中長期のビジョンと目標を定めています。気候変動対応に関する目標としては、ライフサイクルにおけるCO₂の排出量の割合が高い「原材料調達時CO₂排出量削減(Scope3 Category1)」「製造時CO₂排出量削減(Scope1, Scope2)」「使用済み商品廃棄処理時CO₂排出量削減(Scope3 Category12)」を設定しています。Scope1およびScope2については、各拠点の環境活動推進者と年4回省エネワーキング活動を行い、年間計画と進捗を確認しています。Scope3の大部分を占める購入した資材のCO₂排出量については、商品機能とCO₂排出量の観点より設計段階から商品ごとのLCA(Life Cycle Assessment)によるCO₂排出量を計算し、商品開発者とESG本部で協議して対策を検討します。

- P.046** サプライチェーンを通じたCO₂排出量(Scope1~3の全体像)
- P.046** 事業活動から排出されるCO₂排出量(Scope1, Scope2)
- P.046** 原材料調達時CO₂排出量削減(Scope3 Category1)
- P.048** 使用済み紙おむつリサイクルによるCO₂排出量削減

生物多様性

生物多様性保全

304-2

基本的な考え方・方針

ユニ・チャームの事業活動が生物多様性に与える影響を理解した上で、事業展開の継続と「人と自然が共生する未来」を守る活動につながる持続可能な資源の利用を推進します。特に当社が原材料に多く用いている紙・パルプなどの森林資源については、「森林由来の原材料調達ガイドライン」を定め、管理された森林から資材を調達し、違法伐採材の排除と、地域住民や労働者の権利保護などに努めることで「生物多様性の主流化」に貢献しています。

2020年5月に公表した「環境目標2030」では、「森林破壊に
加担しない(調達対応)」において、生物多様性の保全を目指し、「購入する木材について自然森林破壊“0”社会の実現」を2050年のビジョンとして掲げています。そのために、パルプ・パーム油のトレーサビリティ確保と原産地確認の完了および100%認証材への切り替え、使用済み紙おむつリサイクルの推進を2030年目標に設定しました。

P.104 森林由来の原材料調達ガイドライン

生物多様性におけるリスクと機会

当社のリスクとして、①生物多様性への負の影響による原材料(特にパルプ・紙、パーム油および農作物)調達や調達コスト、操業率が不安定化するおそれ、②当社拠点の操業時に発生する生物多様性への影響による原状回復のための費用、操業停止や消費者の買い控えが発生するおそれがあります。

一方、当社の機会として、①持続可能な認証材の積極的な活用によって原材料の安定調達やコストの抑制につながること、②小売業との協働で生物多様性に配慮した商品の提供による売上拡大が期待できることなどが挙げられます。

▶ 環境目標2030「森林破壊に加担しない(調達対応)」

実施項目		2021年実績	2022年目標	2022年実績	2023年目標	2030年目標	2050ビジョン
パルプ、パーム油の原産地(国・地域)トレーサビリティ確認	森林由来原材料※1	97.0%	98.0%	97.1%	98.0%	完了	購入する木材について 自然森林破壊“0”社会の実現
	パーム油	77.2%	80.0%	72.2%	80.0%		
認証パルプ(PEFC・CoC認証)の拡大	認証工場数比率※2	52.0%	60.0%	56.0%	64.0%	100%	
	認証材調達比率	76.0%	75.0%	72.3%	75.0%		
認証パーム油(RSPO)の拡大	—	77.2%	80.0%	72.2%	80.0%	100%	
紙おむつリサイクル推進	—	開発継続	開発継続	2※3	2	10以上の自治体で展開	

※1 第三者認証材に加え、原産地(国・地域)トレーサビリティ確認ができた森林由来原材料比率。森林由来原材料は、パルプ、ティッシュ、セパレーター、エアレイドパルプが含まれます

※2 当社工場におけるCoC認証取得工場数の比率

※3 2022年は、鹿児島県志布志市と大崎町の2つの自治体でリサイクル設備の運用を実施(使用済み紙おむつの回収に関する実証実験については、2020年に東大和市、2021年に町田市で実施)

マネジメント体制

当社は年4回、社長執行役員を委員長としたESG委員会で生物多様性に関する重点課題について計画と進捗を共有・報告しています。具体的な計画については、TCFDの提言に基づき「環境目標2030」や「Kyo-sei Life Vision 2030」に沿って報告を行っています。また、社外の専門家や有識者との意見交換を通じて、生物多様性に関する課題認識やマテリアリティの特定、見直しを行うことで課題形成を行い、活動の指標を設定しています。森林由来原材料については、ESG本部と購買部門が協働で持続可能性が担保された第三者認証材への切り替えを進めています。これらの進捗については、ESG委員会で共有・報告し、定期的に取り締役会へ報告しています。生産拠点のある地域の生物多様性に対する影響を最小限に抑えるために、産業廃棄物の一時保管場所の管理や処理業者の確認および排気や排水の測定を行っています。

P.010 ESG推進体制

取り組み・実績

有識者との意見交換会

2019年には、当社を取り巻く社会環境における中長期の重要課題について WWFジャパンとダイアログを実施しました。気候変動(省エネ、再生可能エネルギー、カーボンプライシングなど)、プラスチック汚染(現在の状況と今後の展開)、森林破壊(パルプ・紙、パーム油などの状況、今後の展開)について幅広い意見を収集することができました。得られた示唆は「環境目標2030」の策定の際に活用しています。特に、森林破壊については、森林の減少を引き起こさないために、方針やガイドラインの対象範囲を拡大することや森林認証材の原産地を調査し情報を開示することの重要性などのご意見をいただきました。

P.034 「環境目標2030」

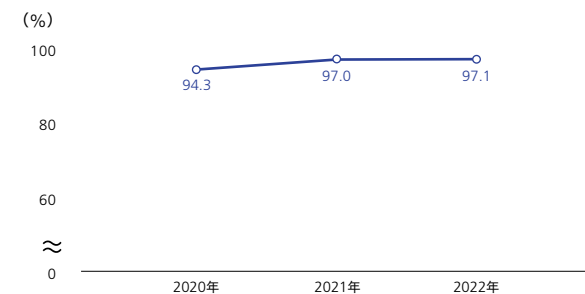
森林由来原材料の原産地トレーサビリティ確認

当社は、持続可能な森林由来原材料の調達を推進しています。2022年の森林由来原材料(パルプ、ティッシュ、セパレーター、エアレイドパルプ)の原産地トレーサビリティ比率は、グループ全体で97.1%でした。

▶ 環境目標2030 森林由来原材料の原産地トレーサビリティ比率



▶ 森林由来原材料の原産地トレーサビリティ比率



P.066 環境データ>森林由来原材料

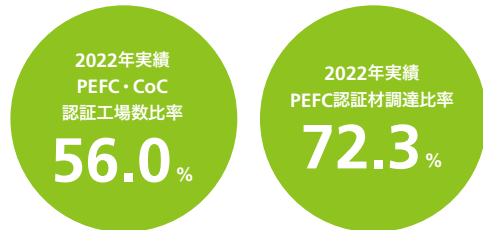
認証パルプ(PEFC・CoC認証)の拡大

グループ全体で、PEFCのCoC認証の取得を推進しています。2022年に日本の三重工場が認証を取得したことにより、対象全25工場中14工場で認証を取得しました。2022年12月末時点のCoC認証工場数比率は56.0%、パルプのPEFC認証材調達比率は72.3%でした。

CoC認証を取得した工場で生産した商品のうち、日本の『ムーニーナチュラル』『ムーニーマンナチュラル』、韓国の『MamyPoko』、マレーシアの『MamyPoko Pants』と『PETPET Pants』などのベビー用紙おむつの商品パッケージにPEFC認証ラベルを掲載しています。また、ソーシャルメディアやWebサイトを通じて、適切に管理された森林から作られたパルプ・紙を使用した商品であることを紹介し、消費者に向けて当社の取り組みの周知や浸透を図っています。



▶ 環境目標2030 認証パルプ(PEFC・CoC認証)の拡大



▶ CoC認証取得一覧

認証取得年	工場名
2020年	インドネシア(カラワン第一・第二工場、イーストジャワ工場) タイ(バンコク工場)
	日本(福島工場、静岡工場、四国工場中央製造所、 四国工場大野原製造所、九州工場)
2021年	韓国(亀尾工場)
	マレーシア(DSGマレーシア工場)
	アメリカ(Hartzプレザントブレイン工場) 台湾-大中華圏(竹南工場)
2022年	日本(三重工場)

P.024 持続可能性に考慮したバリューチェーンの構築

SGEC/PEFCジャパンと

「森林認証共同推進締結式」を実施

当社とSGEC/PEFCジャパンは、2022年11月に持続可能な森林の利用と保護について以下の6分野の共同推進に関する覚書を締結しました。



締結式の様子

- (1) PEFCラベルの使用や露出を増やす
- (2) サプライチェーンへ持続可能な森林の利用の働きかけを行う
- (3) 森林資源の保護につながる活動を実施する
- (4) PEFC認証材を使用することで得られるメリットについて広く啓発する
- (5) 販売製品以外の紙についても、PEFC認証紙の使用を最大限に考慮する
- (6) PEFC認証製品について、ホームページやニュースレター・SNS等の媒体、およびPEFC加盟国が参加するイントラネット等を活用して紹介する

また、(3)森林資源の保護につながる活動として、2022年10月に、SGEC/PEFCジャパンが実施する植樹活動に参加しました。



植樹活動の様子

FSC®認証材の拡大

当社は、FSC®ジャパン (Forest Stewardship Council®/森林管理協議会*)と意見交換を実施の上、2017年10月に、「持続可能な開発目標 (SDGs) とFSC®認証に関するバンクーバー宣言」への賛同表明を行い、FSC®認証材の利用拡大に努めています。



日本で発売しているマスクや生理用タンポン、化粧用コットン、キャットフードなどの紙パッケージおよび段ボールについて、2019年から国際的な森林認証制度FSC®の認証材への切り替えを進めています。



FSC®認証材を使用した紙パッケージの一例

また、2021年には、FSC®認証材を使用したおしりふき『MamyPoko 極上の呵護 柔点極浄 湿巾』を台湾-大中華圏で発売しました。



* 責任ある森林管理を世界に普及させることを目的とする、国際的な森林認証制度を運営する独立した非営利団体

FSC®認証普及の取り組み

当社はFSC®の普及啓発を行うFSC®ジャパンに協力し、2021年12月～2022年3月に開催された「FSC学習プログラム“未来の森を守るFSCマーク-知って学んでアクションにつなげよう-”と、2022年4月に開催された「第3回FSCアワード」に協賛しました。SDGsが教育現場で取り上げられる機会が増え、中高生の環境・社会問題への関心は年々高まってきています。より正しく・深く森林保全やFSCマークについて学ぶことや、FSCマークの普及アイデアの募集を通じて、持続可能な社会の実現に向けて共に行動することを目指しています。



事務用紙の認証材比率

オフィスで使用する事務用紙も環境配慮を心がけており、2022年は99.9% (100%古紙配合品が97.7%、認証材を使用した事務用紙が2.2%) が環境配慮品となりました。

植物由来成分を使用した商品の提供・拡大

当社は、植物由来成分を使用した商品の開発や提供を拡大しています。

P.043 石化由来プラスチックフリー商品の発売への取り組み

オーガニック商品の提供・拡大

当社は、環境に配慮した商品づくりの一環として、オーガニックコットンを配合した商品を拡大しています。オーガニックコットンは、土壌や水質などへの環境的負荷を最小限に抑えて製造されたコットンです。

日本では、ベビー用紙おむつ『ムーニーナチュラル』『ムーニーマンナチュラル』や、生理用品『ソフィ オーガニックコットン』のラインナップ拡充に加えて、2022年はベビー用おしりふき『ナチュラルムーニーおしりふき』や、ショーツ型ナプキン『ソフィ超熟睡®ショーツオーガニックコットン』などにおいて、オーガニックコットンを配合した商品を発売しました。

▶ オーガニックコットンを使った商品数 (日本)

	商品数
2020年	22
2021年	23
2022年	33



【インドネシア】オーガニックコットンを使用した『MamyPoko Royal Soft Organic Cotton』

インドネシアでは、2022年8月に赤ちゃんの肌に直接触れる表面シートの一部に、オーガニックコットンを使用したベビー用紙おむつ『MamyPoko Royal Soft Organic Cotton』を発売しました。この商品には、農薬を一切使用せず、自然に栽培されたことを証明する、Control Union Certification B.V.のOCS 100の認定を受けたオーガニックコットンのみを使用しています。



パーム油の原産地トレーサビリティ確認/ 認証パーム油 (RSPO) の拡大

当社は、第三者認証取得パーム油の調達を推進しています。パートナー・アニマル(ペット)フード商品に使用しているパーム油の調達量および原産地トレーサビリティ比率は以下の通りです。

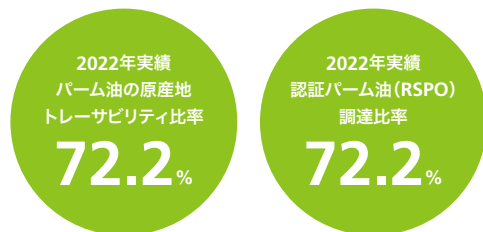
2022年のマスバランス方式*によるRSPO認証油の調達量は119.0tonで、原産地トレーサビリティ比率は72.2%でした。今後も品質・調達ルートを確認しながら持続可能な調達活動を続け、当社が購入する全てのパーム油をRSPO認証油に切り替えていきます。



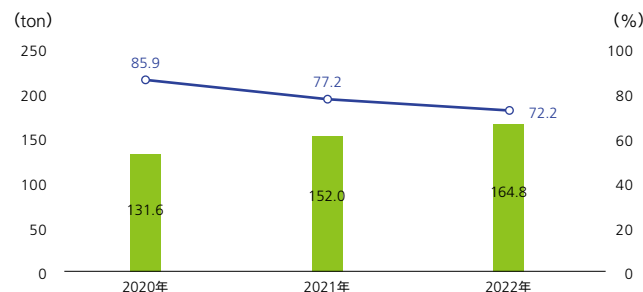
* 認証農園で生産された認証油が流通過程で他の非認証油と混合される認証モデル。物理的には非認証油を含んでいますが、購入した認証農園と認証油の数量は保証されます。

▶ 環境目標2030

パーム油の原産地(国・地域)トレーサビリティ確認/
認証パーム油 (RSPO) の拡大



▶ パーム油の調達量と原産地トレーサビリティ比率



■ 調達量 — 原産地トレーサビリティ比率

P.107 持続可能なパーム油の調達

使用済み紙おむつリサイクル推進

当社の使用済み紙おむつリサイクルは、回収した使用済み紙おむつを洗浄・分離し、取り出したパルプに独自のオゾン処理を施して排泄物に含まれる菌を死滅させ、未使用のパルプと同等に衛生的で安全なパルプとして再生するシステムです。2022年6月には鹿児島県内の一部の介護施設において、吸水紙の一部にリサイクル材を使用した大人用紙おむつ『ライフフリー』のテスト使用を開始しました。

使用済み紙おむつのリサイクル設備は、2022年12月末時点で鹿児島県志布志市と大崎町の2つの自治体で運用しています。

また、紙おむつの材料となるバージンパルプの製造には、木材を必要としますが、100人分の使用済み大人用紙おむつを1年間にわたりリサイクルした場合、100本分の森林資源を使わずに済むことが分かっています。



▶ 環境目標2030 紙おむつリサイクル推進



P.027 環境配慮型商品の開発/リサイクルモデルの拡大

生態系への影響に考慮した化学物質の管理

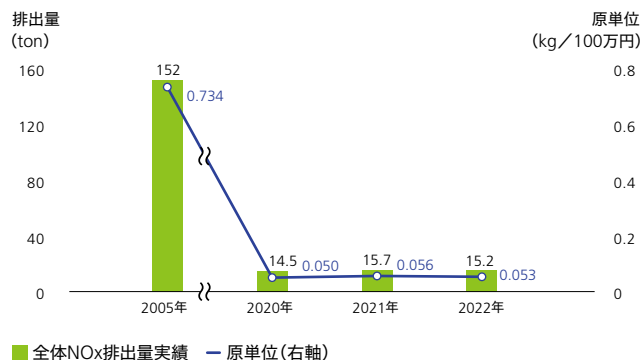
305-7

工場などから排出される有害化学物質については、人体への影響だけでなく生態系への影響も考慮した対策を行っています。ガイドラインを策定し、専門部署による有害性や規制適合調査を実施しています。

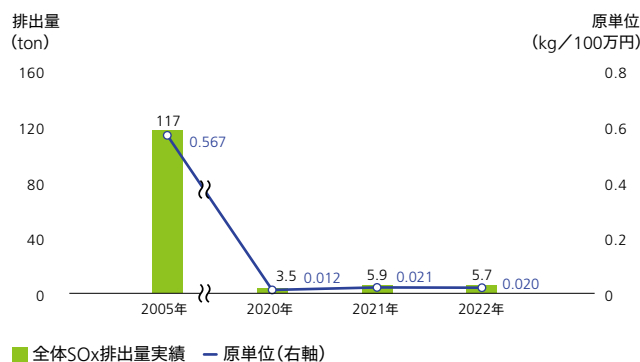
- ・大気汚染対応として、測定が義務づけられているSOx(硫黄酸化物)とNOx(窒素酸化物)は、ボイラー等の運転効率化などにより、排出量削減に取り組んでいます。
- ・日本のPRTR(化学物質排出移動量届出制度)対象物質であるトルエンについては、トルエンレスシンナーへの切り替えを順次進めています。
- ・PCB(ポリ塩化ビフェニル)は、2020年12月にPCB含有変圧器とPCB含有コンデンサーを全て処分し、現在の保管はありません。

P.067 環境データ>【日本】PRTR(化学物質排出移動量届出制度)対象物質総排出量

▶ NOx排出量推移(日本)



▶ SOx排出量推移(日本)



P.066 環境データ>【日本】NOx・SOx排出量

【日本】オゾン層保護

305-6

法規制に則ったフロン管理・定期点検を行い、オゾン層保護に努めています。

P.067 環境データ>【日本】オゾン層破壊物質保有量

【日本】水質汚濁、土壌汚染、悪臭の防止

水質に関しては、自主基準と水質汚濁防止法、瀬戸内海環境保全特別措置法の遵守によって、汚染防止に努めています。BOD(生物化学的酸素要求量)とCOD(化学的酸素要求量)を測定し、自主基準と法規制への適合を評価しており、2022年も違反はありませんでした。

また、土壌汚染、悪臭の防止に関しては、自主基準による定期的な測定を実施しています。2022年も土壌汚染、悪臭につながる事故はありませんでした。

P.067 環境データ>【日本】BOD・COD

水資源

水循環社会

303-1

基本的な考え方・方針

当社が提供する商品は、原材料の大半をサプライヤーから調達しているため、製造時の水の直接利用量は少量です。しかしながら、サプライヤーがパルプ・紙等を製造する工程においては水を必要としているため、限りある水資源を有効に活用する必要がありますと考えています。水の保全については、「ユニ・チャームグループ環境基本方針」に沿って、事業活動全体の水リスク調査とその対応、生産拠点の取水量削減、水の循環利用や浄化を行っています。

また、取水量については、毎年前年比で1%削減することを目標に掲げて活動を推進しています。

水資源におけるリスクと機会

当社は、水資源枯渇を遠因とする森林由来の原材料(パルプ・紙等)の供給不安定化による操業度低下をリスクと捉えています。世界資源研究所(WRI)のツールであるアキダクト(Aqueduct Overall Water Risk map)を使用して中長期的な水リスクアセスメントを行い、特にリスクの高い河川流域で操業するサプライヤーに対して、水資源管理を徹底しリスクの低減に努めるよう要請しています。

一方、当社商品は使用時や廃棄において水を使用しない点は機会であると考えており、ライフラインの整っていない渇水地域や被災地では当社の商品の強みが発揮されます。このような場面に積極的に関与することで購入を促す活動を推進していきます。

マネジメント体制

当社は年4回、社長執行役員を委員長としたESG委員会で水資源に関する重点課題について計画と進捗を共有し、取締役会で承認を得た上で、目標達成に向けたPDCAサイクルを回しています。

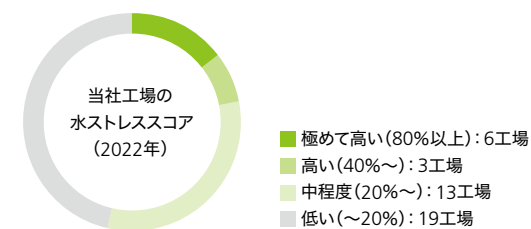
P.036 環境マネジメント体制

P.010 ESG推進体制

アキダクトによる水リスクの状況把握と対応

現在、グループ全体の41工場のうち、アキダクトで水ストレスのスコアが「極めて高い」または「高い」9工場を特定しています。また、気候変動などの将来シナリオに基づいて、2040年の水ストレスのスコアが「極めて高い」または「高い」16工場を特定しており、今後水リスクへの対応の必要性を認識しています。

その対応のひとつとして、インドネシアの不織布を製造する工場では、水使用量の約90%を再利用する水循環を達成しており、排水量や排水品質(検査値)について定期的に自治体への報告を行っています。さらに、水源を守るための植樹や下草刈り等の河川清掃、使用済み商品の正しい廃棄方法の啓発も実施しています。



取り組み・実績

303-3

水使用量の削減

303-3

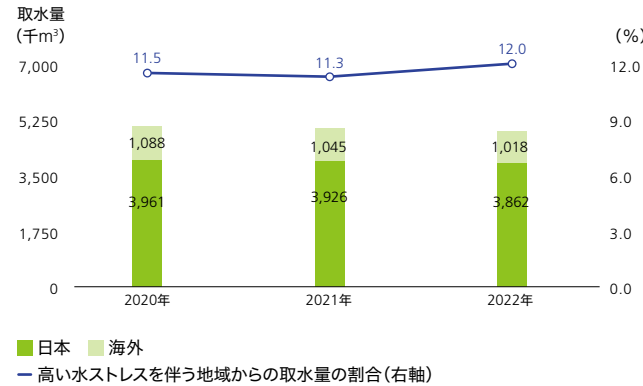
当社は、水使用量を毎年前年比で1%以上削減することを目標として、水使用量の削減に取り組んでいます。2022年の取水量は4,881千m³で前年より水使用量を1.8%削減しました。

※ 一部の工場に推計値が含まれていたため、実績値に修正しました。

▶ 水使用量

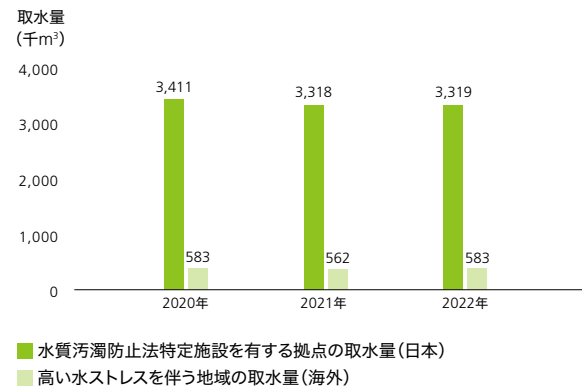


▶ 取水量推移



P.067 環境データ>水使用量(取水量)

▶ 水質汚濁防止法特定施設を有する拠点の取水量(日本)、高い水ストレスを伴う地域の取水量(海外)



P.067 環境データ>【日本】水源別水使用量(取水量)、【海外】水源別水使用量(取水量)

水リサイクルの推進

限りある水資源を有効に使うために、工場内で水のリサイクル等による取水量削減に取り組んでいます。水を使用する不織布や紙を製造する工場では、製造工程で使用する水のリサイクルに取り組んでいます。また、インドネシアの不織布を製造する工場では、水使用量の約90%を再利用する水循環を達成しています。

水使用量削減・排水ゼロの取り組み

日本の九州工場では、工場で使用している空調設備を従来の水冷方式から空冷方式へ変更することで、水の使用量を削減し、工場排水ゼロを実現しています。今後は、空調設備を更新するタイミングに合わせて、他の工場へも同対応を展開していきます。

水の消費量および排水量について

303-2,303-4,303-5

当社の排水量の測定は一部拠点となっているため、全体の報告として、取水量＝排水量＋消費量(工場消費＋製品消費)としています。消費量は、紙砂[®]製造工程と各工場冷却水の蒸発による工場消費、ウェットティッシュやパートナー・アニマル(ペット)フードに含まれる製品消費です。

排水は主に吸水紙製造工程とパートナー・アニマル(ペット)フード製造工程で発生しており、2022年の排水量(排水・蒸気)は4,189千m³でした。排水については、行政の定める排水処理基準を満たす処理を行った上で排水しています。

排水の水質については法規制・自主基準への適合を定期的に評価しています。なお、2022年も法規制・自主基準ともに違反はなく、該当工場では法規制で求められる行政への報告を適切に行いました。また、土壌汚染、悪臭につながる事故もありませんでした。

P.060 【日本】水質汚濁、土壌汚染、悪臭の防止

P.067 環境データ>排水・蒸発量

環境データ

301-1,302-1,302-2,302-3,302-4,302-5,303-3,303-4,303-5,305-1,305-2,305-3,305-4,305-5,305-6,305-7,306-1,306-3,306-4

環境マネジメント

▶ 第三者保証を受けているサイト：(売上高比率100%)

日本(全事業所。ただし営業所とユニ・チャームメンリック株式会社は燃料、電気、CO₂のみ)
ユニ・チャーム株式会社(本事業所、営業所、開発、伊丹工場、三重工場、埼玉工場)、ユニ・チャームプロダクツ株式会社(福島工場、静岡工場、四国工場、九州工場)、ユニ・チャーム国光ノンウーブン株式会社(不織布製造グループ 豊浜製造チーム・川之江製造チーム・国光製造チーム、加工品製造グループ 豊浜ウェットティッシュ製造チーム・川之江食品製造チーム)、コスモテック株式会社、ユニ・チャームメンリック株式会社、ペーパレット株式会社、金生プロダクツ株式会社

海外(製造事業所のみ)

中国：尤妮佳生活用品(中国)有限公司(上海工場、天津工場、江蘇工場)、
尤妮佳无纺布(天津)有限公司、尤妮佳包装材料(天津)有限公司

インドネシア：PT UNI-CHARM INDONESIA Tbk(カラワン工場、イーストジャワ工場)、
PT. Unicharm Nonwoven Indonesia

タイ：Uni-Charm(Thailand) Co., Ltd.(バンコク工場)、DSG International(Thailand)
Public Co., Ltd.

インド：Unicharm India Private Ltd.(スリシティ工場、ニムラナ工場)

台湾-大中華圏：嬌聯股份有限公司(竹南工場)

ベトナム：Diana Unicharm Joint Stock Company(バクニン工場)

アメリカ：The Hartz Mountain Corporation(プレザントブレイン工場)

韓国：LG Unicharm Co., Ltd.(亀尾工場)

サウジアラビア：Unicharm Gulf Hygienic Industries Ltd.(リヤド工場)

エジプト：Unicharm Middle East & North Africa Hygienic Industries Company
S.A.E.(ラマダン工場)

ブラジル：UNICHARM DO BRASIL INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE PRODUTOS DE
HIGIENE LTDA.(サンパウロ工場)

ミャンマー：Unicharm Myanmar Company Limited

マレーシア：Disposable Soft Goods (Malaysia) Sdn. Bhd.

方針・基準

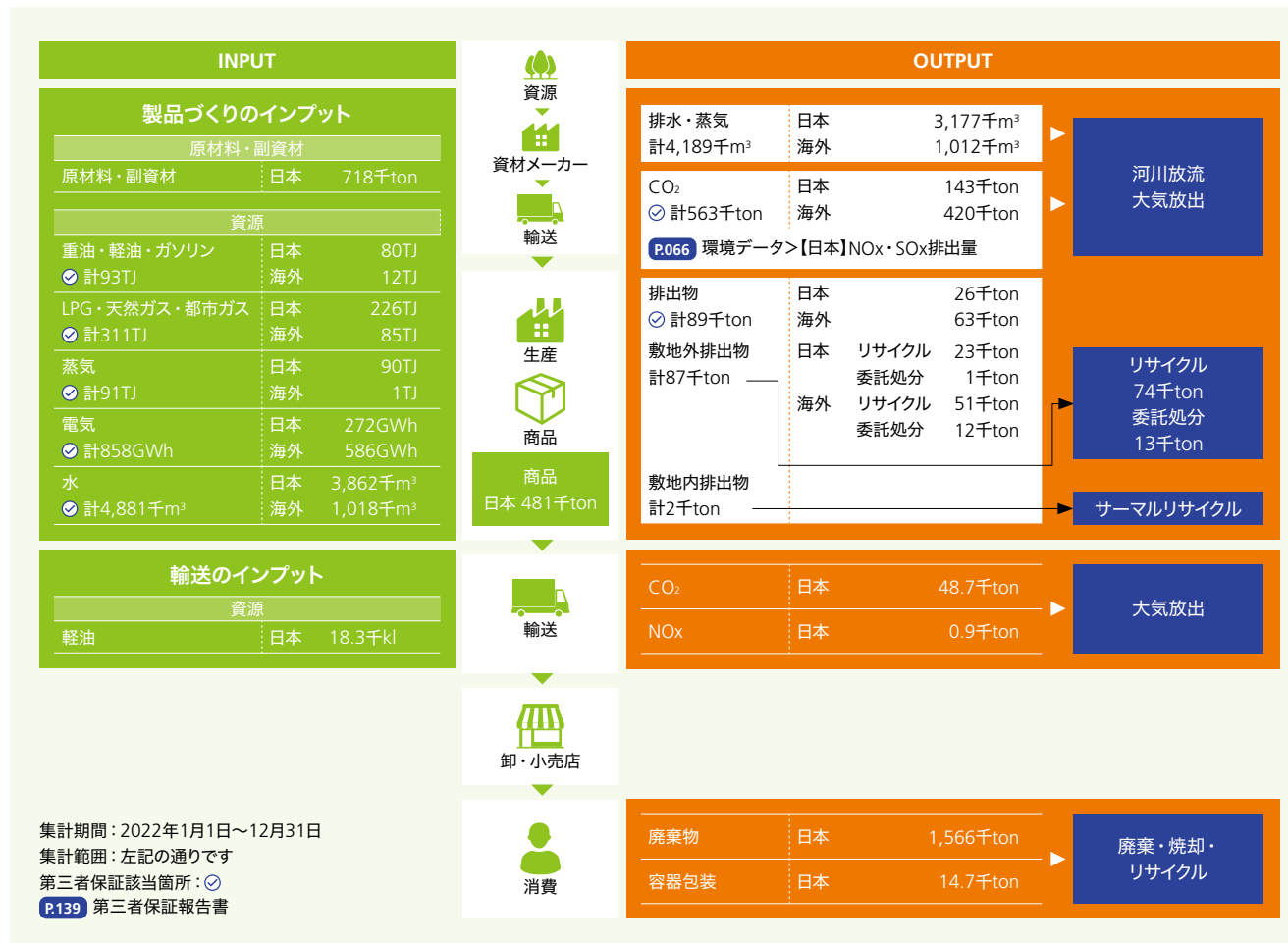
「エネルギーの使用の合理化等に関する法律」「地球温暖化対策の推進に関する法律」「廃棄物の処理及び清掃に関する法律」等に準拠し、環境情報管理に関する社内規定に基づき集計しています。

注記事項

- CO₂の排出量は日本国内分は省エネ法・温対法2021年排出係数に基づく算定、海外分についてはGES公表の排出係数に基づく算定を行っています。
中国1.031、インドネシア0.811、タイ0.572、インド0.990、台湾-大中華圏1.031、ベトナム0.661、韓国0.911、サウジアラビア0.654、エジプト0.579、マレーシア0.619(単位：ton-CO₂ /千kWh)
アメリカ、ブラジルは再生可能電力100%、ミャンマーは自家発電100%。
- 輸送については日本のみ集計しています。
- 排出物には、産業廃棄物、事業系一般廃棄物、有価取引物を含みます。
- 敷地内排出物のサーマルリサイクルについては、福島工場での焼却炉稼働状況から推計した値を採用しています。
- 非財務情報の信頼性を高めるため、PwCサステナビリティ合同会社によるISAE3000/3410に基づく第三者保証を受けています。第三者保証該当箇所には☑マークを記載しました。
- 日本におけるScope3排出量についても第三者保証を受け、第三者保証該当箇所には☑マークを記載しました。

▶ ライフサイクルで見るエネルギー・マテリアルフロー

301-1,302-1,302-2,303-3,303-4,303-5,305-1,305-2,305-3,306-1,306-4



▶ 環境法規制違反件数

環境法規制上求められる検査やデータの集計および行政提出書類については、2022年も正しく提出されていることを確認しています。環境法規制違反による罰金の発生はありません。また係争中の環境案件もありません。

▶ 製品づくりにおけるインプット

		単位	2020	2021	2022
原材料・副資材	日本	千ton	493	493	718
	海外		89.4	93	80
	合計		☑ 97.6	☑ 102	☑ 93
重油・軽油・ガソリン	日本	TJ	237.0	238	226
	海外		117.4	107	85
	合計		☑ 354.4	☑ 345	☑ 311
LPG・天然ガス・都市ガス	日本	GWh	80.9	77.7	90
	海外		—	—	1
	合計		☑ 80.9	☑ 77.7	☑ 91
電気	日本	千m³	274	273	272
	海外		432	449	586
	合計		☑ 706	☑ 721	☑ 858
水	日本	千kl	3,961	3,926	3,862
	海外		1,088	1,045	1,018
	合計		5,049	4,970	☑ 4,881
輸送における軽油	日本	千kl	18.0	18.3	18.3

▶ 【日本】商品総重量

	単位	2020	2021	2022
商品総重量	千ton	491	491	481

▶ ユニ・チャームグループのISO取得状況(認証単位)

(2022年12月末時点)

取得認証単位名	ISO14001	ISO9001	ISO13485	ISO45001
ユニ・チャーム株式会社、ユニ・チャームプロダクツ株式会社*	○	○	○*	
ユニ・チャーム国光ノンウーヴン株式会社	○	○	—	○
コスモテック株式会社		○	—	
嬌聯股份有限公司	○	○	—	○
Uni-Charm (Thailand) Co., Ltd.	○	○	○	○
PT UNI-CHARM INDONESIA Tbk (Factory1)	○	○	○	
PT UNI-CHARM INDONESIA Tbk (Factory2)	○	○	○	
PT UNI-CHARM INDONESIA Tbk (Factory3)	○	○	○	
尤妮佳生活用品(中国)有限公司	○	○	—	
尤妮佳生活用品(江蘇)有限公司	○	○	—	○
尤妮佳生活用品(天津)有限公司	○	○	—	○

取得認証単位名	ISO14001	ISO9001	ISO13485	ISO45001
Unicharm Gulf Hygienic Industries Ltd.	○	○	—	○
LG Unicharm Co., Ltd.	○	○	—	
Unicharm India Private Ltd.		○	—	
Unicharm Australasia Holding Pty Ltd.		○	—	
Unicharm Middle East & North Africa Hygienic Industries Company S.A.E.	○	○	—	○
UNICHARM DO BRASIL INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE PRODUTOS DE HIGIENE LTDA.		○	—	
Diana Unicharm Joint Stock Company		○	—	
DSG International (Thailand) Public Co., Ltd.	○	○	—	
Disposable Soft Goods (Malaysia) SDN BHD		○	—	

※ ISO13485についてはユニ・チャームプロダクツ株式会社のみ
—:取得対象外

廃棄物・資源活用

▶ 廃棄物発生量

		単位	2020	2021	2022
日本			23.4	23.7	24.4
海外	タイ	千ton	7.7	8.0	7.6
	中国		17.9	19.5	19.0
	インドネシア		7.8	8.3	8.1
	インド		4.8	6.5	8.0
	ベトナム		5.8	6.0	5.8
	台湾-大中華圏		0.9	0.8	0.8
	アメリカ		1.4	4.4	4.0
	韓国		1.7	1.6	1.5
	サウジアラビア		3.7	3.9	4.1
	エジプト		1.2	1.5	1.7
	ミャンマー		0.001	0.010	0.011
	ブラジル		1.4	1.2	1.2
	マレーシア		1.4	1.5	1.3
	海外合計		55.7	63.2	63.1
合計	79.1	86.9	87.5		
原単位	ton/100万円	0.118	0.120	0.097	

▶ リサイクル率

	単位	2020	2021	2022
日本*	%	99.6	99.5	99.3

※ 国内主要4拠点(マテリアルリサイクル+サーマルリサイクル)

気候変動

▶ エネルギー使用量

		単位	2020	2021	2022
日本			3,018	3,035	3,029
海外	タイ	TJ	1,122	1,071	988
	中国		1,139	1,223	978
	インドネシア		1,446	1,510	1,482
	インド		392	401	629
	ベトナム		467	412	331
	台湾-大中華圏		92	86	76
	アメリカ		72	67	62
	韓国		128	127	132
	サウジアラビア		556	582	591
	エジプト		123	140	164
	ミャンマー		5	5	7
	ブラジル		130	123	132
	マレーシア		113	125	118
	海外合計		5,785	5,872	5,690
合計	8,803	8,907	8,719		
原単位	TJ/100万円	0.013	0.012	0.010	

▶ 【日本】Scope別CO₂排出量

Scope	カテゴリー	単位	2020	2021	2022	備考
Scope1	直接排出	千ton	24.7	24.8	21.8	
Scope2	エネルギー起源の 間接排出		139.8	117.7	121.2	
Scope3	1 購入		1,065.0	959.0	948.6	生産法人と材料法人の二重計上を解消 するなど、算定方法を精緻化しました
	2 資本財		41.0	68.0	12.6	
	3 その他燃料		3.0	22.0	19.0	
	4 上流輸送		48.0	48.0	48.7	
	5 事業廃棄物		1.1	1.2	1.2	
	6 従業員の出張		0.1	0.1	0.4	
	7 従業員の出勤		1.7	1.9	2.0	
	8 上流のリース資産		0.7	0.8	0.8	
	9 下流輸送		—	—	28.4	
	10 販売した製品の加工		0	0	0	対象となる業務はありません
	11 製品の使用		0	0	0	
	12 商品使用後廃棄		817.0	841.0	791.2	生産法人と材料法人の二重計上を解消 するなど、算定方法を精緻化しました
	13 下流のリース資産		0	0	0	
14 フランチャイズ	0	0	0	対象となる業務はありません		
15 投資	0	0	0			
Scope3合計		1,977.6	1,942.0	1,852.9		
合計		2,142.1	2,084.5	1,995.9		

▶ Scope1、Scope2 CO₂排出量

		単位	2020	2021	2022
日本			164.0	142.0	143.0
海外	タイ	千ton	57.0	54.0	57.0
	中国		83.0	74.0	83.0
	インドネシア		115.0	121.0	119.0
	インド		36.0	37.0	62.0
	ベトナム		16.0	15.0	22.0
	台湾-大中華圏		7.0	7.0	8.0
	アメリカ		3.0	3.0	0.0
	韓国		7.0	7.0	12.0
	サウジアラビア		41.0	43.0	39.0
	エジプト		5.0	6.0	10.0
	ミャンマー		0.3	0.3	0.5
	ブラジル		0.0	0.0	0.0
	マレーシア		8.0	9.0	8.0
	海外合計		378.3	376.3	420.5
合計	542.3	518.3	563.5		
原単位	ton/100万円	0.811	0.716	0.627	

▶ 再生可能電力調達量

		単位	2020	2021	2022
日本			3,076,493	15,853,916	34,274,222
海外	タイ	kWh	0	9,957,556	10,678,188
	中国		19,619,579	19,812,584	23,143,030
	インドネシア		0	0	927,099
	インド		0	0	0
	ベトナム		0	5,159,022	5,146,197
	台湾-大中華圏		0	0	0
	アメリカ		0	540,607	6,187,714
	韓国		0	0	0
	サウジアラビア		0	0	0
	エジプト		0	0	0
	ミャンマー		0	0	0
	ブラジル		13,023,228	12,374,215	13,229,604
	マレーシア		0	0	0
	海外合計		32,642,807	47,843,985	59,311,832
合計	35,719,300	63,697,900	93,586,054		
再生可能電力比率	%	4.1	7.3	11.0	

生物多様性

▶ 森林由来原材料

		単位	2020	2021	2022
第三者認証 森林由来原材料調達量	日本	ton	128,393	117,606	155,378
	海外		262,869	273,667	299,731
	合計		391,262	391,273	455,109
原産地トレーサビリティ比率	日本	%	99.1	100.0	100.0
	海外		92.2	96.0	95.7
	合計		94.3	97.0	97.1

※ トレーサビリティ比率は、第三者認証材に加え、原産地(国・地域)トレーサビリティ確認ができた比率

※ 森林由来原材料は、パルプ、ティッシュ、セパレーター、エアレイドバルブが含まれます

▶ PEFC・CoC認証

	単位	2020	2021	2022
CoC認証工場数比率	%	50.0	52.0	56.0
パルプのPEFC認証材調達比率		—	76.0	72.3

▶ パーム油

	単位	2020	2021	2022
パーム油調達量	ton	131.6	152.0	164.8
認証パーム油調達量		113.1	117.3	119.0
原産地トレーサビリティ比率	%	85.9	77.2	72.2
認証パーム油調達比率		85.9	77.2	72.3

▶ 【日本】NOx・SOx排出量

	単位	2020	2021	2022
NOx	ton	14.5	15.7	15.2
NOx原単位	kg/100万円	0.050	0.056	0.053
SOx	ton	3.5	5.9	5.7
SOx原単位	kg/100万円	0.012	0.021	0.020

▶ PCB(ポリ塩化ビフェニル)保管状況

現在の保管はありません。

▶ 【日本】PRTR(化学物質排出移動量届出制度)対象物質総排出量

	単位	2020	2021	2022
トルエン	ton/年	16.7	43.1	43.2
エチレンオキシド	kg/年	13.7	18.8	95.8
ダイオキシソ	mg-TEQ/年	0.00002	0.08500	0.29000
メチルナフタレン	ton/年	—	0.1	0.1

▶ 【日本】オゾン層破壊物質保有量

物質名称	事業所	用途	単位	2022
ハロン(第1種)	ユニ・チャームプロダクツ静岡工場	消火剤		1.6
	ユニ・チャームプロダクツ四国工場(香川)			0.07
	ユニ・チャーム(その他開発等 香川)			0.0001
HCFC(第1種)	ユニ・チャームプロダクツ福島工場	冷媒	ton	2.6
	ユニ・チャームプロダクツ静岡工場			3.6
	ユニ・チャームプロダクツ九州工場(福岡)			2.3
	ユニ・チャームプロダクツ四国工場(香川)			3.7
	ユニ・チャーム国光ノンウーヴン(愛媛・香川)			0.65
	ユニ・チャーム(ペットケア:兵庫・三重・埼玉)			0.93
	ペパーレット(静岡)			0.04
	ユニ・チャーム(その他開発等 香川)			0.86
CFC	ユニ・チャーム(その他開発等 香川)			0.001

※ フロン排出抑制法に基づく自社物件について報告しています。

▶ 【日本】BOD・COD

	単位	2020	2021	2022
BOD	ton	18.2	23.0	14.4
COD		19.4	20.5	9.8

水資源

▶ 水使用量(取水量)

	単位	2020	2021	2022
日本	千m ³	3,961	3,926	3,862
海外		1,088	1,045	1,018
合計		5,049	4,970	4,881
高い水ストレスを伴う地域からの取水の割合	%	11.5	11.3	12.0

▶ 【日本】水源別水使用量(取水量)

	単位	2020	2021	2022
表層水(河川、湖沼、池)	千m ³	163	155	157
地下水		832	931	889
その他		2,966	2,840	2,816
うち、水質汚濁防止法特定施設を有する拠点				
表層水(河川、湖沼、池)	千m ³	5	7	6
地下水		440	471	497
その他		2,966	2,840	2,816
合計		3,961	3,926	3,862

▶ 【海外】水源別水使用量(取水量)

	単位	2020	2021	2022
表層水(河川、湖沼、池)	千m ³	1,079	1,036	1,011
地下水		9	8	8
その他		0	0	0
うち、高い水ストレスを伴う地域				
表層水(河川、湖沼、池)	千m ³	583	562	583
地下水		0	0	0
その他		0	0	0
合計		1,088	1,045	1,018

▶ 排水・蒸発量

	単位	2020	2021	2022
日本	千m ³	3,171	3,135	3,177
海外		1,080	1,035	1,012
合計		4,251	4,170	4,189

社会

Society



069 イノベーションマネジメント

- 069 商品開発
- 071 DX
- 073 知的財産

075 顧客満足

- 075 お客様(消費者)に対する責任

078 品質

- 078 品質保証

081 人権

- 081 人権尊重

086 人材

- 086 人材活用・人材育成
- 092 ダイバーシティ&インクルージョン
- 095 職場環境づくり
- 098 労働安全衛生

102 サプライチェーン マネジメント

- 102 持続可能な調達

108 コミュニティ

- 108 社会貢献活動

111 社会データ

イノベーションマネジメント

商品開発

基本的な考え方・方針

「テクノロジーイノベーションで新たな価値を創造し続ける」を開発基本方針に掲げ、不織布や高分子吸水材、パルプ・紙に関する研究や加工技術の開発・改良を絶え間なく実施し、常にイノベーションを意識した活動を行っています。さらに、開発テーマの着手から発売までのリードタイムを短縮する取り組みも強化しています。

当社の商品開発は、主に「パーソナルケア商品開発」と「パートナー・アニマル(ペット)ケア商品開発」に分けられます。パーソナルケア商品開発は、「不快」を「快」にするアイデアを具現化することをミッションに、全てのライフステージに関わる新製品のアイデアを見つけ、商品という形にします。パートナー・アニマル(ペット)ケア商品開発は、犬や猫の健康を支え、家族はもちろん社会との共生を目指すために、種類や年齢別など、きめ細かな商品開発に取り組んでいます。どちらの開発においても、現場に密着することを大切にしており、開発者は世界中のお客様の生活の場に赴いてニーズを掘り起こし、仮説を立てて検証を繰り返しながらアイデアを形にしていきます。商品の仕様が決まると生産設備や資材調達など、多くの関係部門と協働し、量産化の品質確認を行います。

近年、COVID-19の感染拡大に伴い、お客様へのインタビュー調査や現地訪問を自粛せざるを得ない状況となりました。しかしながら、当社では、そのような状況においてもグローバルな研究開発活動を継続するために、新たな取り組みを進めています。

「デジタルスクラムシステム」の開発は、その一例です。このシステムの活用により、お客様の生活実態や使用実態の把握を目的としてオンライン上で在宅訪問ができ臨場感ある映像や音声等の収集が可能です。また、パートナー・アニマル(ペット)を含め、普段通りの居住空間での行動観察が遠隔で24時間可能なため、新たなインサイトの発見につながると考えています。さらに、海外の製造現場に対して、商品改良や設備改善のための技術的な指導や指示が、システムを通して可能になりました。今後も、お客様の生活や消費の実態を徹底的に観察し、その奥にある真のニーズを追究し、現状に甘んじることなく、失敗を恐れずにスピード感を持って挑戦し続けます。

マネジメント体制

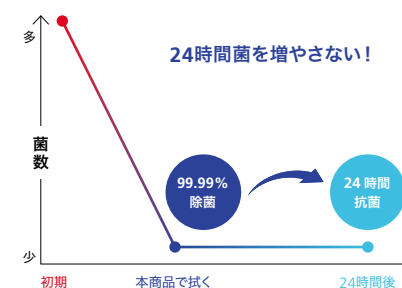
当社では、5つの商品カテゴリー(ウェルネスクケア、フェミニンケア、ベビーケア、Kireiケア、パートナー・アニマル(ペット)ケア)を横断する研究開発体制を敷き、お客様に新たな価値を提供する商品開発(R: Research)、新たな価値の提供に必要な新素材や新技術の開発(D: Development)、それらを生産するための設備開発(E: Engineering)が緊密に連携した「R&D&E」によって、新商品の開発やリニューアルを実現しています。また、グローバル規模で事業を展開する当社にとって、各国・地域の特性を踏まえた商品展開を進めることはとても重要です。そのため、主要な現地法人には商品開発部門の「分室」を設置して、それぞれの国・地域のニーズに合った商品を現地で開発できる体制を整えています。

取り組み・実績

【日本】『シルコット®99.99%除菌※1抗菌Plus※2』

清潔意識の高まりを受けて、植物由来の抗菌剤を配合し、拭きだけで24時間菌の増殖を抑制するウェットティッシュ『シルコット®99.99%除菌 抗菌Plus』を、2022年10月に発売しました。カプリル酸グリセリル、ウンデシレン酸グリセリル、リシノレイン酸グリセリルの3種類の植物由来成分を抗菌剤に配合しており、食卓などでも安心して使用することができます。

除菌※1・抗菌※2のイメージグラフ



※1 全ての菌を除菌するわけではありません。

※2 ウェットティッシュで拭いた面の菌の増殖を抑制。全ての菌を抗菌するわけではありません。

【サウジアラビア】『BabyJoy Olive』『SOFY Olive』

アラブ地域において、「オリーブオイルは肌にやさしい」という文化が根付いていることを踏まえ、2021年に、肌に接する表面シートに保湿効果があるオリーブオイルを配合したベビー用紙おむつ『BabyJoy Olive』を発売しました。

また、サウジアラビアの女性にインタビュー調査を行った結果、デリケートゾーンの肌トラブルに対処するために、コーランにも記載されているオリーブオイルを活用していることが分かりました。そこで、ベビー用紙おむつの開発で培った知見を活かし、2022年5月に、肌に触れる表面シートにオリーブオイルを配合したナプキン『SOFY Olive』を発売しました。



【日本】『シルコット®うるうるコットンビタミンC PLUS+』

コロナ禍でのマスク生活により、肌のお悩みが増加したことで、スキンケアへの関心が高まっています。そこで、スキンケア商品の多くに使用されているビタミンC誘導体のアスコルビルグルコシドとパルミチン酸アスコルビルリン酸3Na、ビタミンB3のナイアシンアミドをコットンに塗布した『シルコット®うるうるコットンビタミンC PLUS+』を2022年10月に発売しました。また、本商品はコットンに化粧水をほとんど残さないスポンジ構造を採用しています。



【日本】「無添加*弱酸性シート」を搭載した『ムーニー』『ムーニーマン』

2022年10月に、赤ちゃんの肌に触れる表面シートに、「無添加弱酸性シート」を搭載した『ムーニー』『ムーニーマン(スーパーBigを除く)』を発売しました。また、『ムーニー』は全品アレルギーテストを実施し、世界最高水準の安全認証「エコテックス®スタンダード100」を取得しました。さらに、低月齢期の軟便モレに対応するため、新生児用(お誕生～5,000g)、Sサイズ、Mサイズは、背中側に搭載している軟便モレを防止する「ゆるうんちストッパー」を足まわりにも搭載しました。



※ 石油由来の油剤、香料、ラテックス、合成着色料不使用

P.025 安心な商品の供給

【日本】猫用健康機能食『AllWell』

愛猫への健康意識の高まりを受けて、当社は「食事の吐き戻し軽減」を中心とした7つの機能で猫の健康をサポートする健康機能食『AllWell』ブランドを2020年に発売しました。また、ドライタイプの健康機能食を愛用する飼い主は、食事のペースが早いと感じていることや、愛猫の免疫力と腎臓についての意識が高いことが分かりました。そこで、2022年9月に『AllWell』から、「早食いが気になる猫用」「健康免疫サポート※」「成猫の腎臓の健康維持用」の3種類を発売しました。



※ 抗酸化成分含有で、身体の健康維持により免疫力を保つ

【日本】安心意識の高まりに応えたキャットフード

キャットフードに対して、原材料や素材の品質がよく、安心して食べたいというニーズが増加しています。特にウェットフードにおいては、飼い主の「無添加」に対する重視度が高まっています。そこで当社は、2022年に『銀のスプーン パウチ』『銀のスプーン 三ツ星グルメ パウチ』において、調味料と着色料不使用の「無添加*シリーズ」を発売しました。

また、国産原材料を用いた商品への関心の高まりから、日本各地の厳選素材を使用した『銀のスプーン 三ツ星グルメおやつ っぽんSelect』や、国産まぐろ100%のフレークを贅沢に使用した、はごろもフーズ株式会社との共同開発商品『銀のスプーン 三ツ星グルメ パウチ 国産まぐろ100%使用フレーク』などを発売しています。さらに、2022年には、日本国内で水揚げされたかつおの加工時に出る、細かな生かつおを使用した『銀のスプーン 国産生かつおin』を発売しました。

※ 調味料、着色料不使用



「無添加シリーズ」



国産の原材料を使用した商品

イノベーションマネジメント

DX

基本的な考え方・方針

ユニ・チャームは不織布・吸収体の加工・成形技術を軸に「NOLA」と「DOLA」の両面から、新たな価値を提供することを目指しています。この「新たな価値」の提供は、お客様が「本当に求めている価値」を追求することであり、世界中のお客様のQOL向上の貢献につながります。しかし、価値観の多様化が進む中、お客様一人ひとりに合わせた個のニーズを満たすことは簡単ではありません。当社では、これまでに蓄積したさまざまな情報をデータとして可視化することによって、消費者インサイトの発見につなげ、お客様の心をつかむ商品やサービスの開発に努めています。そして、お客様の状態だけではなく、時期や場所などの状況も理解した上で、最適な商品を最適な時期に最適な場所で提供し、当社商品への愛着を深めていただくことを目指しています。このような取り組みを通じて、赤ちゃんからお年寄り、パートナー・アニマル(ペット)まで、さまざまなライフステージに寄り添い、生涯にわたって当社の商品やサービスを使い続けていただけるよう、「モノ+α」の価値を提供し続けます。

マネジメント体制

2021年1月にDX推進本部を新設し、DX関連案件の進捗を一元的に管理した上で、体系化に着手しました。DX推進本部が中心となってグループ会社の担当者による「DX連合」を組織し、それぞれの取り組みの進捗管理や人材育成を行うなど全社一丸となってDXを推進しています。

取り組み・実績

九州工場スマートファクトリー化

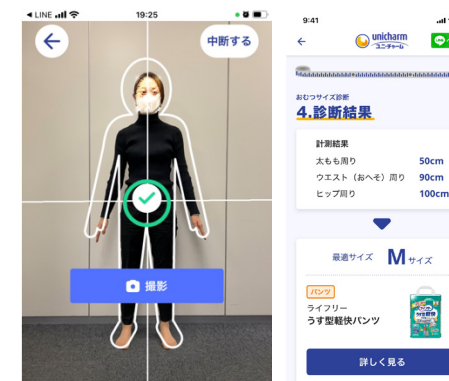
「人の知恵」と設備の融合」を目指した、当社グループ初のスマートファクトリーとなる九州工場を2019年に始動しました。「誰でも働ける整流化された作業」「安全な現場」「安全・安心な商品」の実現を目指し、現場情報をタイムリーにつなぐIoT技術を導入することで安全性と生産性を高めています。また、無人走行車やロボットの導入による、材料などの重量物の運搬や供給作業の自動化*と、AI(Artificial Intelligence/人工知能)を活用した稼働データ診断による生産ラインの異常検知や故障予測の導入によって、省力化、効率化を実現しています。

※ 人の匠の技やノウハウとデジタル技術による自動化を融合させるといった意志を込めて「自動化」としています。

「大人用おむつカウンセリング」

「大人用紙おむつの適切な選び方」に関するお客様からのお問い合わせについて、よりよい対応品質とするために、2017年よりAI技術「チャットボット※」を採用した「大人用おむつNAVI」を開始しました。さらに、2021年には大人用紙おむつの適切な商品とサイズ選びについて、LINEのチャットトークによる診断機能と、スマートフォンで撮影したデータで自動採寸できるAI技術「Bodygram」を組み合わせた「大人用おむつカウンセリング」を開始しました。画面を通して要介護者に大人用紙おむつの適切な商品とサイズを選んでいただくことで、よりよい介護環境を提供しています。

※ 人間の代わりに対話するプログラム(もしくは、それを含むシステム全体)



「大人用おむつカウンセリング」で最適な商品とサイズ選びを提供

女性の体調の変化や生理の悩みに寄り添うアプリの提供

女性の体調の変化や、生理の悩みに寄り添い、それらを解消するコンテンツ開発に取り組んでいます。初潮教育を支援する情報サイト「ソフィはじめてからだナビ」や初潮期・思春期の悩みに対応したアプリ「ソフィガール」に加えて、2021年に「ソフィ」アプリを配信しました。「ソフィ」アプリは生理の不調を抱える成人女性も使いやすいよう、医師監修の下、24の体質タイプ診断に基づき、生理痛やPMS(Premenstrual Syndrome/月経前症候群※)など生理にまつわる悩みに関するアドバイスを提供しています。2022年12月末時点で、累計約150万名の方が「ソフィガール」と「ソフィ」アプリを利用しています。

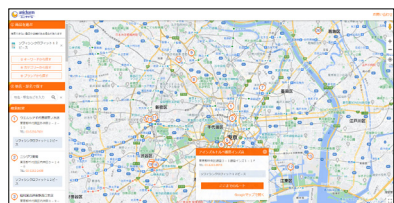
※ 生理前のイライラ、腹痛、頭痛などの不快症状

web 「ソフィガール」アプリ
<https://www.sofy.jp/ja/app/sofygirl.html>

web 「ソフィ」アプリ
<https://www.sofy.jp/ja/app/sofy.html>

「店舗検索システム」サービスを開始

ユニ・チャーム商品の取り扱い店舗に関するお問い合わせに迅速に対応するため、お客様の位置情報を用いて、最寄りの取り扱い店舗の情報を24時間・365日いつでも検索可能な「店舗検索システム」を2022年8月に導入しました。



「店舗検索システム」のイメージ

オンライン「ムーニーちゃん学級」

出産や育児に不安を抱えるママ・パパを支援することを目的に、2020年にオンライン「ムーニーちゃん学級」を開始し、2021年までに計10回のライブ配信を行いました。2022年には特に反響があった5つのテーマを動画にし、時間や場所に縛られることなく、ご家族やパートナーなどと繰り返しご覧いただけるという動画のメリットを活かした情報提供を継続しています。



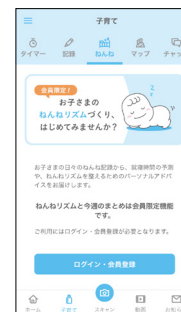
ムーニーちゃん学級

web ムーニーちゃん学級
<https://jp.moony.com/ja/campaign/school.html>

赤ちゃんの“ねんねリズム”を整える育児サポートコンテンツ

広島大学大学院人間社会科学研究科の林光緒教授、滋賀大学教育学部の大平雅子教授と、赤ちゃんのすこやかな成長に欠かせない睡眠について共同研究を行い、「赤ちゃんが自分で眠ることができる力を育むために、生活リズムと眠りに適したリラクセスできる環境の両面をサポートしていくことが大切である」という結果を日本睡眠学会第47回定期学術集会(2022年6~7月)で発表しました。

また、上記の結果から、赤ちゃんの「寝た」「起きた」といった日々の睡眠を記録することで、独自のアルゴリズムに基づき“ねんねリズム”をナビゲートする育児サポートコンテンツを開発し、「チームムーニーポイントプログラム」アプリに追加しました。



猫の体調管理を支援する共同研究

当社と株式会社RABO(以下、RABO社)は2022年4月に資本業務提携を結びました。本提携は、RABO社が保有する80億件を超える世界最大級の猫の活動データと、当社が長年培ったキャットフードやケア用品の技術を融合させることで「猫の幸せな毎日」の実現に貢献する商品・サービスの開発を加速することを目的としています。今後も当社が提供する猫用システムトイレ『デオトイレ』と、RABO社が提供する『Catlogシリーズ』を組み合わせ、猫の体調管理とQOL向上を目的とした研究・開発を共同で続けていきます。



パートナー・アニマル(ペット)のQ&Aサービス「DOQAT」

「DOQAT(ドキャット)」は、パートナー・アニマル(ペット)との暮らし中で、気になることや困ったことをインターネット上で飼い主同士が相談することができる犬と猫のQ&Aサービスで、2022年12月末時点で約33,000名が登録しています。同じ犬種・猫種、犬や猫の年齢が近い飼い主の体験談を手軽に知ることができ「他の人はどうしているのかな?」という素朴な疑問の解消を通じて、パートナー・アニマル(ペット)との暮らしをサポートしています。



web 犬と猫のお悩み相談サイト DOQAT
<https://doqat.jp/>

イノベーションマネジメント

知的財産

基本的な考え方・方針

当社では「NOLA & DOLA」の実現に貢献する商品・サービスの開発とこれを具現化する技術の確立に注力しており、研究開発活動により創出された知的財産を着実に出願・権利化することで、事業の持続的な優位性を確保することを目指しています。このような知的財産戦略の立案ならびに実行は、主に知的財産本部が担っています。

知的財産本部では、知的財産を経営の意思決定に役立てるIPランドスケープの実践を目指し、当社の知的財産を一元管理して、事業戦略や開発戦略と連動した知的財産戦略を策定・実行しています。特に、当社のブランドを守る商標については、世界160以上の国・地域で出願・権利化とその活用を行っており、パッケージ保護も含めたブランド保護を実践しています。

また、知的財産権の質を高めるとともに、日本特許庁の「特許審査ハイウェイプログラム」の積極的な活用、日本や海外における早期審査申請による商標の権利化を進めるなど、知的財産ポートフォリオの構築とその強化に取り組んでいます。さらに、日本やアジアの特許庁との積極的な意見交換を通じて、国際的な知的財産政策への働きかけを進めています。

一方、当社の知的財産権の侵害や不当な権利行使に対しては、法的措置など断固とした姿勢で臨み、マーケティング部門、開発部門、海外現地法人と緊密に協働し、日本はもとより、アジアを中心に各国・地域の行政機関等とも連携しながら権利侵害品、模倣品の排除に努めています。

マネジメント体制

知的財産本部は、開発部門や事業部門から独立しており、日本のみならず海外も含め、各事業を横断した知的財産に関する対応を行っています。また、関連部門や関連法人との定期的なミーティングを通じて、競争優位性を確立するために知的財産面において、どのような対策をとるべきかについて討議の上、対策を講じています。

また、DXを推進するために、知的財産とデジタル双方の知識を併せ持つ人材で構成され、グループ全体のデジタルに関するテーマを専門に扱うDXグループを知的財産本部内に設立しました。DXグループではITベンダーとの契約、オープンソースソフトウェアの確認、特許の登録まで一気通貫で現場をサポートし、DX分野のテーマ推進を担っています。

▶ 知的財産本部のパーパス=ミッション・ビジョン・バリュー

Purpose		SDGs達成への貢献
Mission 使命・志	「共生社会」の実現 →	私たちは、顧客のライフタイムバリュー（顧客生涯価値）を最大化するために、知的財産の価値を高めることで企業価値の持続的成長を支え、「共生社会」の実現に寄与します。
Vision 軸足を置く事業領域	「NOLA & DOLA」の実践 →	私たちは、会社の知的財産を尊重するとともに、顧客のライフタイムバリュー最大化を支える知的財産の創造・保護・活用の基盤を強化し、「NOLA & DOLA」を実践する商品とサービスに関わる知的財産の価値を最大化します。
Value 価値観の根幹	「共振の経営」の推進 →	私たちは、各国・地域の知的財産に関わる法律と、知財専門能力を使い、当社が保有する知的財産権・データをビジネスの成功につなげる提案型かつ積極的な知財活動を推進します。

取り組み・実績

知的財産の積極的な活用

当社では、付加価値の高い商品やサービスを守るために、知的財産を積極的に活用しています。中でも力を入れているのが、特許や実用新案、意匠、商標といった複数の知的財産で商品やサービスを多面的に保護する知財ミックスです。この取り組みには2つの目的があります。ひとつは、新技術の特許を取得することで、他社の追従を防ぐ「高付加価値品への参入・追従抑止」です。もうひとつは、「低価格な類似品対策」です。当社の商品は、アジアでは特にブランド力が強く、外観や訴求点を模倣した安価な類似品が出回ることが多いため、商標や意匠、実用新案を活用して、これらの被害を最小化するようにしています。

また、上述のIPランドスケープを用い、当社の知的財産が他社と比べて相対的にどのような位置づけにあるのかについて分析・把握し、当社の知的財産の強みを客観的に捉え、経営層や事業部門、開発部門に情報発信しています。

グローバル特許出願率は85%（2019年）、日本特許登録率は82%（2021年）と業界トップクラスの割合を実現しています。

社内教育

特許や商標、景品表示法などに関する社内コンプライアンス教育は、日本および海外現地法人の社員に対して、OFF-JTやOJT、またeラーニングを組み合わせることで、「ユニ・チャームグループ行動憲章」で掲げている当社および他社の知的財産の保護・尊重を浸透させ、知的財産を活用する企業づくりを行っています。

発明者への報奨制度

当社は、事業利益に貢献した発明に対し、その榮譽を称え報奨金を支給する「発明報奨金制度」を設けています。本制度は、社員の発明活動を刺激・促進して、優れた発明を生み出す仕組みとなることを目的としており、本制度を創設した2004年から2022年までで計19回表彰式を開催しました。

ビジネスモデルの特許で守る「手ぶら登園」

「手ぶら登園」は、保護者と保育士双方の負担軽減につながる紙おむつのサブスクリプションモデルで、現在、全国の多数の保育施設で導入されています。保育園が保管している紙おむつやおしりふきの残数をデータ管理し、在庫が少なくなると自動的に発注するシステムを開発しました。また、ビジネスパートナーのBABY JOB株式会社と「手ぶら登園」のシステムに関する複数のビジネスモデル特許を取得しました。「手ぶら登園」は、2022年12月末現在、2,860の施設に導入されています。



顧客満足

お客様(消費者)に対する責任

基本的な考え方・方針

102-16

ユニ・チャームは、お客様の満足を最優先に考え、企業活動を通じて生活の質的向上に貢献し、「『不快』を『快』に変える」商品とサービスの提供を推進しています。問い合わせ窓口を

▶ 消費者志向自主宣言

【理念】

我が社は、市場と顧客に対し、常に第一級の商品とサービスを創造し、日本および海外市場に広く提供することによって、人類の豊かな生活の実現に寄与する。

【基本的な取り組み方針】～経営トップのコミットメント～

お客様からの苦情やお問い合わせにはいかなる時も誠実・迅速・公正に対応することを宣言致します。

- I. お客様からいただいた声はお客様相談センターに集約し、QMS (ISO9001) 苦情対応プロセス手続書・ISO10002 苦情対応プロセス文書に基づき、公正・公平に対応します。商品・サービスの不具合に関する情報は経営トップに速やかに報告し、改善に取り組みます。
- II. 是正が必要な場合には、QMS (ISO9001) 是正および予防処置手続書に則り関連部門が連携し、迅速に是正と再発防止に取り組みます。
- III. お客様の声を真摯に受け止め、お客様に満足していただけるよう各部門で協力して、改善に努めます。お客様の貴重なご意見を商品やサービスに反映できるよう努めます。

【具体的な取り組み】

I. コーポレートガバナンスの確保

～経営トップにお客様の声が届く体制～

透明性のある企業経営・積極的な情報開示を行い、企業の成長発展・社員の幸福・社会的責任の達成を実現します。

役員会議においてお客様相談センターの報告時間を設け、お客様からいただいた声を真摯に受け止め、対応方針について検討・発信して参ります。

II. 全社員の積極的な取り組み

～お客様志向を培う企業風土・社員の意識醸成～

お客様満足向上のため、毎年1回海外を含むグループ全社員参加の場で、お客様に喜んでいただける商品やサービス・提案を発表し、成功事例を学びます。それによって全社員がお客様志向を共有し、より一層の向上に努めて参ります。

III. 関連部門の有機的な連携による迅速な対応

～迅速・誠実な対応への取り組み～

お客様からいただいた声はお客様相談センターに集約し、QMS (ISO9001) 苦情対応プロセス手続書・ISO10002 苦情対応プロセス文書に基づき、公正・公平に対応します。

商品・サービスの不具合に関する情報は経営トップに速やかに報告し、改善に取り組みます。是正が必要な場合には、関連部門が連携し、迅速に是正と再発防止に取り組み参ります。

また、顧客満足度の向上に取り組み続けることを公表するべく、2017年に「消費者志向自主宣言」を行いました。



IV. 消費者への情報提供の充実・双方向の情報交換

～安全にお使いいただくための情報発信～

商品の安全性に関するよくある質問をホームページ等に掲載し、広く商品の安全性について公表して参ります。

また、お客様が安全かつ有効に商品をご使用いただけるよう、正しい使用方法をご理解いただくため商品パッケージ、取扱説明書、広告や、ホームページ、ニュースリリース、お客様相談センターからの発信を含むさまざまな手段でお客様への情報提供を行います。

V. 消費者・社会の要望を踏まえた改善・開発

～お客様志向・社会的責任を形にした商品創り～

お客様からのお声を真摯に受け止め、ご要望を商品化につなげる活動に全社を挙げて取り組んで参ります。

自社商品に厳しい環境基準を設け、商品設計・原材料の選択を行うとともに、生産工程の廃棄ロスを極限まで減らすことにチャレンジして参ります。

さらに、事業活動でも廃棄物削減など環境負荷低減に全社一丸となって取り組んで参ります。

制定年月日2017年1月16日

改訂年月日2021年1月1日

ユニ・チャーム株式会社 代表取締役 社長執行役員 高原 薫久

具体的な取り組みについては以下もご確認ください。

I. コーポレートガバナンスの確保

II. 全社員の積極的な取り組み

P.077 お客様相談センターの主な取り組み

III. 関連部門の有機的な連携による迅速な対応

P.076 ISO10002に基づく苦情対応マネジメント

P.079 ISO9001に基づく品質マネジメント

IV. 消費者への情報提供の充実・双方向の情報交換

P.077 【日本】お客様満足度向上を目指した取り組み

P.077 お客様相談センターの主な取り組み

V. 消費者・社会の要望を踏まえた改善・開発

P.077 お客様相談センターの主な取り組み

P.038, P.041 廃棄物・資源活用

▶ お客様相談センタービジョン

“お客様相談センターへ問い合わせや相談をしてよかった”から“お客様相談センターがあり安心だからユニ・チャーム商品を買おう”とお客様に言っていただきたい。

そのためには、“心をもって傾聴し、心をもって思いやる気持ちを伝える”という当たり前のことを徹底させ、他人事を自分事に引きつけ、お客様の目の前にある問題を一緒に解決し、育児や介護に“踏ん張る力”を届けることで、お客様と感動を共有し、もう一度ユニ・チャーム商品を買いたいと言っていただき、世界・アジアのお客様と絆を深めていきたい。

▶ 苦情対応方針

- お客様の声はお客様相談センターに集約し、QMS(ISO9001)苦情対応プロセス手続書・ISO10002苦情対応プロセス文書に基づき、公正・公平に対応します。また、商品・サービスの不具合に関する情報は、経営トップに報告し、速やかに改善します。
- お客様の声に対し、是正が必要な場合には、QMS(ISO9001)是正および予防処置手続書により、関連部門が連携し、迅速に是正を行い、再発を防止します。
- お客様の貴重なご意見は、今後の商品やサービスに反映させるよう努めます。お客様の声を真摯に受け止め、お客様に満足していただけるよう、各部門で協力して、改善に努めています。

マネジメント体制

当社のお客様とのコミュニケーションは、CQO(Chief Quality Officer/最高品質責任者)を責任者として、お客様相談センターを中心に関係部門が連携して、お客様の声を収集し、品質や安全性の向上に努めるとともに、お客様のニーズに合わせた商品開発に取り組んでいます。

ISO10002に基づく苦情対応マネジメント

当社では、苦情対応に関するマネジメントの国際規格であるISO10002苦情対応マネジメントシステムに準拠した対応体制を構築しています。

日本ならびに中国、台湾-大中華圏、タイ、インドネシア、オーストラリアなどの海外拠点のお客様相談室において、ISO10002苦情対応マネジメントシステムの自己適合宣言を行っており、今後はインド、ベトナムでの自己適合宣言を目指しています。宣言後は、日本のお客様相談センターによる定期監査や情報交換を通じて、システムが適切に運用されていることを確認しています。

取り組み・実績

お客様相談センターの取り組み

2022年は約5.2万件のご意見をいただきました。いただいたご意見は広く社内に伝え、関係部門と連携して商品・サービスの改良に反映しています。また、お客様相談センターの対応品質のさらなる向上にも継続して取り組んでいます。



「お客様の“声”を聴く」社員研修

お客様相談センターではお客様志向、品質の強化を目的とした社員研修を実施しています。2022年は新入社員および開発者、マーケター、工場勤務者等の923名を対象に、実際にお寄せいただいたお客様の“声”を音声で確認しました。このような機会を活用し、グループ全社でお客様志向を高め、お客様にご満足いただける商品の提供に努めています。

海外現地法人お客様相談室の活動

日本のお客様相談センターと、中国、台湾-大中華圏、タイ、インドネシア、オーストラリア、インド、ベトナム、韓国のお客様相談室が参加し、半年に1回の頻度で会議を開催しています。それぞれの課題を持ち寄り、共有し、一緒に解決策を考えることによって、グループ全体の対応品質を向上しています。

【日本】お客様満足度向上を目指した取り組み

- 大人用紙おむつの適切な選び方をサポートする
「大人用おむつカウンセリング」

P.071 「大人用おむつカウンセリング」

- 「店舗検索システム」サービスを開始

P.072 「店舗検索システム」サービスを開始

- テレビCMを「字幕付き」へ切り替え

耳が不自由な方にも必要な情報が正しく伝わるように、日本で放映する全てのテレビCMを「字幕付き※」へ順次切り替えています(2023年12月までに切り替えが完了する予定です)。

※ 視聴者がリモコンやボタン操作によって字幕表示のON、OFFを設定できるクローズドキャプションの仕組みを用いています。



「字幕付き」テレビCMのイメージ

▶ お客様相談センターの主な取り組み

主な取り組み	内容
1. 対応者教育	お客様からのお問い合わせに対応する社員の「対応品質」の向上を目的とし、外部講師研修、専門知識勉強会などを実施しています。
2. 商品反映	お客様からのご意見は週報や月次レポートを通じて関係部門にタイムリーに情報発信しています。これらの情報は、商品改良や新商品開発のヒントにするなど、よりよい商品の開発に役立てています。
3. 情報発信	お客様からのご意見は、顧客情報管理システム「FAINシステム」によってリアルタイムで共有しています。また、お客様相談センターのメンバーは、開発部門やマーケティング部門への報告会や、パッケージ表示確認会議(コミュニケーション保証会議)へ積極的に参加し、お客様にとってよりよい商品となるよう働きかけています。
4. お客様相談センター研修	新入社員や開発者、マーケター、工場勤務者等を対象に実施している研修で、2022年は923名が受講しました。1~3の概要についての説明によって、対応品質の強化や、お客様の声を商品開発に活かすことの意義などについて学ぶ機会を提供しています。
5. 海外お客様相談室との連携強化	海外現地法人を含めたグループ全体のお客様満足度の向上を目指して、各国・地域での取り組みを共有し、ISO10002苦情対応マネジメントシステムをベースにした対応スキルの向上と連携強化を図っています。
6. コミットメント	お客様相談センターは、社長直下の独立部門として半期に1回CQOに対してお客様対応方針を諮問しています。目標の進捗確認や、正しい消費者志向経営の推進ができていくかをCQO会議で検討し、承認する仕組みを構築・運用しています。

お客様の声を商品に反映した事例

大人用紙パンツのサイズ表記

大人用紙パンツ『ライフリー リハビリパンツ』などの後処理テープに記載しているサイズ表記「L」が、横に並ぶことで「LL」に見えてしまうというお声をいただき、「L」を互い違いに記載することで、誤認を防ぐよう改善しました。



お客様からのありがとうのお声

『超快適®マスク 敏感肌ごち』

私は敏感肌なので、マスクの着用は日常生活に支障が出るくらいつらいものでした。困っていたところ『超快適®マスク 敏感肌ごち』に出会いました。使ってみるとチクチクとした刺激がほとんどなく、快適でした。



『ライフリー 歩くのらくらくす型パンツ』

散歩の時に使っています。骨盤サポート機能で歩きやすく、股下がモコモコしないのでとても気に入っています。『ライフリー 歩くのらくらくす型パンツ』に出会って、外出するのがうれしくなりました。



P.018 健康寿命延伸/QOL向上

品質

品質保証

416-1

基本的な考え方・方針

ユニ・チャームは、社是に「常に第一級の商品とサービスを創造し、日本及び海外市場に広く提供することによって、人類の豊かな生活の実現に寄与する」と掲げ、常にお客様起点で発想し、継続的な品質改善に取り組んでいます。

当社の商品は直接お客様の肌に触れるものが多く、より安心してお使いいただくために、品質と安全性の向上だけでなく、正しい情報をお客様へお伝えするための適切な表記も重要であると考えています。

動物実験に対する方針

当社では、アニマル・ウェルフェア（動物福祉）の観点から、化学物質が健康に及ぼす影響や、地球環境に及ぼす影響に関する検証・証明手段としての動物実験を廃止しています。現在、商品の安全性確認において、外部委託を含めた動物実験を行っておらず、今後も行わないことを方針としています。ただし、社会に対して安全性の説明責任が生じた場合や、一部の国・地域において行政から求められた場合を除きます。避けられない動物実験を行う場合には、3R（Replacement／代替法の活用、Reduction／使用数の削減、Refinement／苦痛の軽減）の原則に則り、実施は最小限にとどめます。

化学物質管理方針

当社は、地球環境およびお客様に対して独自の高い基準を満たす、安全な商品・サービスを提供するために、資材調達から商品開発、製造、お客様の使用、廃棄に至るまで、商品のライフサイクル全体で安全性確保に取り組んでいます。また、商品の安全性についてお客様への説明責任を果たすことが企業の社会的責任であると考え、化学分析を含めた総合的な商品リスク評価を行っています。商品に含まれる化学物質の人体への影響や、環境への影響を低減するために「ユニ・チャームグループ資材安全性ガイドライン」を運用し、「使用する原材料における化学物質の有害性が最終的にゼロになること」を化学物質管理の方針としています。

有害成分の定義はGHSやECHAのデータベースなどからグローバルな観点で幅広く情報を収集し、SVHC等で定義されている有害性が懸念される物質や有害な色素・防腐剤・改質剤および界面活性剤等から約4,000の化学物質をピックアップして削減ターゲット物質リストを作成しています。削減ターゲット物質を設定すると同時に、資材サプライヤーから資材を構成する成分の情報開示を受け、含有化学物質の毒性の観点から商品リスク評価を実施しています。

web 削減ターゲット物質リスト事例

https://www.unicharm.co.jp/content/dam/sites/www_unicharm_co_jp/pdf/csr-eco/quality/quality_material_list.pdf

web 毒性リスク評価事例

https://www.unicharm.co.jp/content/dam/sites/www_unicharm_co_jp/pdf/csr-eco/quality/quality_toxicity_risk.pdf

▶ 安全性確認フロー



参考情報の一例

- ・ GHS (Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals)
- ・ ECHA (European Chemicals Agency)
- ・ SVHC (Substances of Very High Concern)
- ・ RoHS (Restriction of Hazardous Substances)
- ・ REACH (Registration, Evaluation, Authorisation, and Restriction of Chemicals)
- ・ STANDARD 100 by OEKO-TEX®
- ・ EU DIRECTIVE 2015/1221/EC
- ・ DIRECTIVE 2009/48/EC (Safety of toys)
- ・ POPs : Stockholm Convention on Persistent Organic Pollutants
- ・ Dioxin Regulation Act
- ・ Montreal Protocol

マネジメント体制

品質マネジメントシステムについては、「品質マネジメント=品質経営」という考え方から、システム適合性と有効性を確認するために、CQOを責任者として、グローバル品質保証部が中核となって内部監査および外部審査を推進しています。是正・予防処置を取りながら、グローバル品質保証部、ペットケア生産本部品質保証部、ユニ・チャームプロダクツ品質管理部、お客様相談センターが合同で、定期的にCQOへのマネジメントレビューを行い、討議した結果を反映させることで、全社一丸となって継続的な品質向上活動を展開しています。

ISO9001に基づく品質マネジメント

当社では、国内外の各事業所において、品質マネジメントシステムに関する国際規格ISO9001の認証を取得し、規格に基づいた品質マネジメントシステム(QMS)を運用しています。また、国内外の該当する事業所においては、医療機器に特化した品質マネジメントシステムに関する国際規格ISO13485の認証を取得しています。2022年12月末時点でISO9001の認証を取得している事業所の割合は、87.5%(日本84.6%、海外89.5%)、ISO13485の認証を取得している該当事業所の割合は100%です。

P064 環境データ>ユニ・チャームグループのISO取得状況(認証単位)

取り組み・実績

安全性の取り組み

当社は、肌に直接触れる商品をお客様に安心して使用していただけるよう、資材調達から商品開発、製造、お客様の使用、廃棄に至るまで全てのプロセスにおいて、「ユニ・チャーム マネジメントシステム基本規程」に基づいたチェックを行っています。商品の開発段階では、安全性評価委員会によるゲート機能を設け、さまざまな使用実態や廃棄方法を考慮したリスクアセスメントを実施し、安全性確認が完了した商品には安全性評価確認書を発行しています。また、安全性が確認された資材を使った商品を用いて実使用テストを実施しています。

グローバルな安全性の取り組み

安全性に関する取り組みは事業を展開するあらゆる国・地域で必要なため、現在は、中国、韓国、台湾-大中華圏、タイ、インドネシア、ベトナムの現地法人が主体となって、グループ全体で安全性確認の仕組みを運用しています。各国・地域の担当者が参加する会議や定期的な個別ミーティングを実施することで、それぞれの知見や情報を共有しています。また、各国・地域のサプライヤーや試験機関、行政機関を訪問し、コミュニケーションを強化しています。

パートナー・アニマル(ペット)フードの安全性の取り組み

パートナー・アニマル(ペット)フードの原材料は全て「原材料規格書」と、当社規定に基づく「原材料調査票」によって確認されたもののみを使用しています。「原材料規格書」では、原材料製造時の異物対策や、残留農薬、微生物汚染対策などの状況を確認しています。また、原材料メーカーを定期的に訪問し、品質管理状況の確認も行っています。

さらに「ペットフード安全法」に定められた規格・基準値が遵守されているか、外部分析機関の定期的な検査による最終商品での安全性確認や、「ペットフード公正取引協議会」の総合栄養食に関する基準に則った分析試験、給与試験による評価を実施しています。

その他、犬や猫の種類・特徴やフードの用途に適した配合、製造方法の開発、賞味期限を担保するための保存性試験、美味しさを保つための取り組み(脱酸素剤、バリア性フィルム、アルミ蒸着フィルムの使用など)を実施しています。商品パッケージの表記については、ペットフード安全法やペットフード公正競争規約、景品表示法や容器包装リサイクル法などの関連法規および科学的根拠の確認など、複数部門において、お客様目線で確認を行っています。

化学物質管理システムの運用

2017年より商品に含まれる化学物質情報を管理するシステムを導入したことで資材サプライヤーとの連携が強化され、より効率的な化学物質管理が可能となりました。2022年12月末時点で、日本を含めた6の国・地域で化学物質管理システムを運用しています。今後も順次システムの展開を進め、増加する輸出入に対しても現地担当者が販売国・地域での規制への対応や含有物質調査を迅速に行い、さらに安全・安心な商品をお客様に届けられる体制構築を進めています。

品名	規格	試験項目	試験結果	試験日	試験機関	試験番号	試験場所	試験担当者	試験承認	試験承認日
...

化学物質管理システム(画像イメージ)

化学物質情報の提供

417-1

当社の商品に含有されている化学物質については、化学物質管理方針・基準において安全性に問題がないことを確認しています。また、このような情報をお客様が直接確認し、安心して商品をご使用いただけるよう、法律や業界基準等のために基づきパッケージで開示しています。



パッケージへの記載事例

原材料の「化学物質」に関する 消費者意識を高めるための取り組み

韓国の現地法人が販売する生理用品ブランド『SOFY無漂白』が、韓国産業通商資源部が後援する「2022年消費者の選択」の「女性衛生用品部門」において、3年連続で大賞を受賞しました。

2020年に発売した『SOFY無漂白ナプキン』は、吸収体を包む部分に化学的な漂白を施さない「無漂白ティッシュ」を採用しており、より安心してご使用いただけるナプキンとして、発売以来お客様にご支持いただいています。また、ショーツ型ナプキンやパンティライナーなどにも無漂白のラインナップを拡大しており、お客様の化学物質に対する不安に配慮しています。

P.025 安心な商品の供給



「2022年消費者の選択」の受賞式

製造における品質管理の取り組み

当社における品質管理の取り組みは、お客様からいただいた商品の不具合情報を生産現場にフィードバックし、UTMSS (Unicharm Total Management Strategic System) によって推進しています。UTMSSでは生産現場での現象を「現場」「現物」「現時点」で捉え、商品不具合の真因を取り除く改善活動を行います。製造条件を標準化し、それを維持管理することによって、個々人の作業によるバラつきを最小限にし、品質の安定化を図っています。

月に1回以上グループ全工場が参加し、UTMSS改善発表会を実施しており、優秀な成果を上げたチームを、年に1回 Global Production Awardにおいて、最優秀賞チームとして表彰しています。これらの取り組みにより、改善活動の継続と、成功事例の横展開、日本から海外の工場へ仕組みの伝承などを行っています。

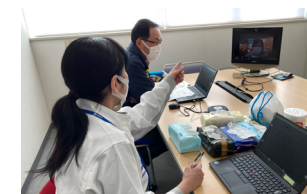
また、UTMSS改善活動に加えて、日本の生産現場ではDX化を進めることで、商品不具合を発生させない現場づくりに取り組んでいます。例えば、人の手で行う製品検査を、カメラや電子測定器などのデジタル技術へ置き換えることで検査の頻度と精度を向上させています。このように生産管理体制を強化することで、さらなる品質の安定と効率的な生産活動を推進し、商品の不具合の削減を通してお客様満足度の最大化に貢献しています。

商品への適正表記の取り組み

417-1

当社は、マーケティングコミュニケーション(商品パッケージやホームページでの告知、広告物)において、お客様に正しい情報を伝えるために、医薬品医療機器等法、景品表示法、容器包装リサイクル法といった関連法規および一般社団法人日本衛生材料工業連合会等が定める業界基準に則った当社独自の自主基準を作成しています。その適合性を確認することはもちろん、お客様に誤認を与えないか、誤使用を招かないかなどの観点で確認し、グループ全体で最適かつ的確な表記の実現に取り組んでいます。自主基準については、広告物の媒体の多様化、市場変化に伴う消費者意識の変化など、社内外の環境変化に合わせて更新し、関連部門への研修等を通じて周知徹底しています。

さらに表記の専門ゲート機能として、商品設計段階とパッケージ設計段階にコミュニケーション保証会議を設置しています。商品設計段階では、表記の科学的根拠を検証し、パッケージ設計段階では、お客様相談センターのメンバーも参加することにより、お客様目線で適正な表記になっているかを確認しています。



コミュニケーション保証会議

人権

人権尊重

2-24,407-1,408-1,409-1,410-1,412-1,412-2

基本的な考え方・方針

ユニ・チャームでは、創業当初から経営方針に「人間尊重」を掲げ、「ユニ・チャームグループ行動憲章」や人事理念の冒頭に、「人権尊重の精神」や「互いに尊重し合う人間観」を記載するなど、人権を尊重する考え方を大切にしてきました。しかし世界にはさまざまな人権問題があり、グローバルなビジネスには人間の尊厳を守るという「国際的な人権基準」に基づく人権への配慮が必要となることから、「世界人権宣言」(1948年、国連総会にて採択)の主張と方向性を同じくする「ユニ・チャームグループ人権方針」を2017年に制定し、事業活動全体において人権尊重の責任を果たすことを明示しています。また全てのグループ社員が遵守している「ユニ・チャームグループ行動憲章」に人権方針を収録し、全員に周知徹底しています。

さらに、当社は参入する国や地域において地域経済への貢献を第一に現地法人による経営を推進し、生産・販売などで積極的に現地の雇用を創出するとともに、「地産地消」を目的として調達した原材料を用いた商品を製造してきました。そのため、全てのサプライヤーと公平で公正な関係を保つことを目的として、2009年に「ユニ・チャームグループCSR調達ガイドライン」(2017年に「調達基本方針」へ昇格)を、2017年には「ユニ・チャームグループ サステナブル調達ガイドライン」を制定し、運用しています。

本方針は、当社で働く全ての役員と社員に対し適用されます。また、ビジネスパートナーおよびサプライヤーに対しても、本方針

を支持し、遵守するよう働きかけ、協働して人権尊重への取り組みを推進していきます。

これらの取り組みを通じて、強制労働や、児童労働を排除し、子どもの権利を尊重すること、国籍・人種・宗教・性別・性的指向・年齢・家系・障がいなどによる差別を一切しないこと、自由に結社など行う権利や団体交渉の権利を保障すること、過度の労働時間を削減し、最低賃金に対する権利に配慮することなどを確認しています。

子どもの権利の尊重

当社は、「ユニ・チャームグループ行動憲章」において、児童労働を一切認めない旨を定めています。サプライヤーに向けては、「ユニ・チャームグループ サステナブル調達ガイドライン」において、最低就業年齢に満たない児童を就労させないことを定めており、サプライチェーン上における児童労働を禁止しています。

また、商品やサービスを通じて、育児生活の向上や、子育てと仕事を両立するための環境づくりへの貢献、次世代を担う子どもたちへの情報発信に取り組んでいます。

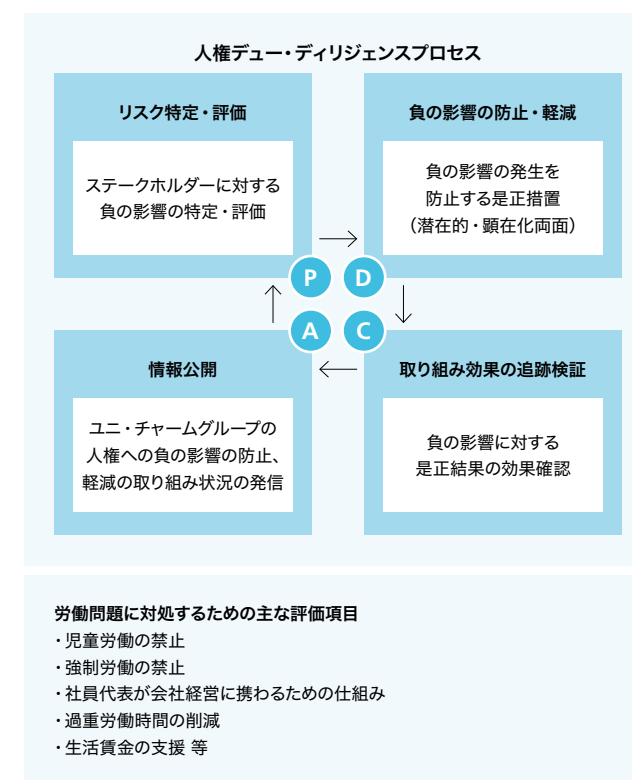
2021年12月には、東京都が取り組む社会全体で子どもを大切にする気運を醸成する「こどもスマイルムーブメント」にも参画しました。

P.074 ビジネスモデルを特許で守る「手ぶら登園」

P.109 主な2022年の社会貢献活動

▶ 人権デュー・ディリジェンスのプロセス

ユニ・チャームグループ人権方針



▶ ユニ・チャームグループ人権方針

2-23

ユニ・チャームグループは、企業理念「NOLA & DOLA」に「赤ちゃんからお年寄りまで、生活者がさまざまな負担から解放されるよう、心と体をやさしくサポートする商品を提供し、一人ひとりの夢を叶えたい」という想いを込めており、全ての人と与えられた基本的権利である人権が尊重される社会の実現を支援していきます。またその前提として、当社は人権尊重の責任を果たす努力をして参ります。

1.位置づけ

ユニ・チャームグループは、「国際人権章典」(世界人権宣言と国際人権規約)、「労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関(ILO)宣言」、国連グローバル・コンパクトの10原則、および国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、ユニ・チャームグループ人権方針(以下、本方針)を定め、社員を含むすべてのステークホルダーの人権尊重に向けた取り組みを推進していきます。本方針は、企業理念、ユニ・チャームグループ行動憲章(The Unicharm Way)と補充関係にあり、当該行動憲章の人権に係る事項についてユニ・チャームグループがどのように取り組んでいくかを明確にするものです。

2.適用範囲

本方針は、ユニ・チャームグループで働くすべての役員と社員に対し適用されます。また、ビジネスパートナーおよびサプライヤーに対しても、本方針を支持し、遵守して頂くことを期待して働きかけ、協働して人権尊重への取り組みを推進していきます。

3.人権尊重の責任遂行

ユニ・チャームグループは、自らの事業活動において影響を受ける人びとの人権を侵害しないこと、また自らの事業活動において人権への負の影響が生じた場合は是正に向けて適切に対処することにより、人権尊重の責任を果たします。なお、ユニ・チャームグループが直接人権への負の影響を助長していない場合でも、ビジネスパートナーやサプライヤーにおいて人権への負の影響が引き起こされている場合には、適切な対応をとるよう促します。

適用法令の遵守

ユニ・チャームグループは、事業活動を行うそれぞれの国または地域における法と規制を遵守します。但し、各国・地域の法令等と国際的

な人権の原則に矛盾がある場合には、国際的な人権の原則を尊重する方法を追求していきます。

人権デュー・ディリジェンス

ユニ・チャームグループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく手順に従って人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、人権への負の影響を防止または軽減することに努めます。

救済

ユニ・チャームグループは、直接的または間接的に、人権に対する負の影響を引き起こすようなことがあった場合、対話と適切な手続きを通じてその救済に取り組みます。

教育

ユニ・チャームグループは、本方針が社内外に浸透し効果的に実行されるよう適切な教育を行います。

対話・協議

ユニ・チャームグループは、本方針の一連の取り組みにおいて、ユニ・チャームグループの事業の影響を受ける人びととの有意義な協議を、誠意をもって行います。

報告

ユニ・チャームグループは、人権に関する取り組みについてウェブサイト等で報告します。

制定年月日2017年10月25日

改定年月日2021年2月10日

ユニ・チャーム株式会社

代表取締役 社長執行役員 高原 豪久

「Myじんけん宣言」に署名

当社は、2021年に法務省人権擁護局が推進する「Myじんけん宣言」に署名しました。これは、企業、団体および個人が、人権を尊重する行動をとることを宣言し、誰もが人権を尊重し合う社会の実現を目指す取り組みです。

当社は、創業当初から経営方針に「人間尊重」を掲げ、社員の多様性、主体性と独創性が

発揮できる環境の実現に努めています。



ユニ・チャームグループ「Myじんけん宣言」

「ユニ・チャームグループ人権方針」に基づき、「共生社会(Social Inclusion)」を実現します!

ユニ・チャームグループは、全ての人と与えられた基本的な権利である人権が尊重される社会の実現を支援していきます。全ての人各自が自立し、互いに助けあうことで、自分らしく暮らし続けられる「共生社会」の実現をめざします。

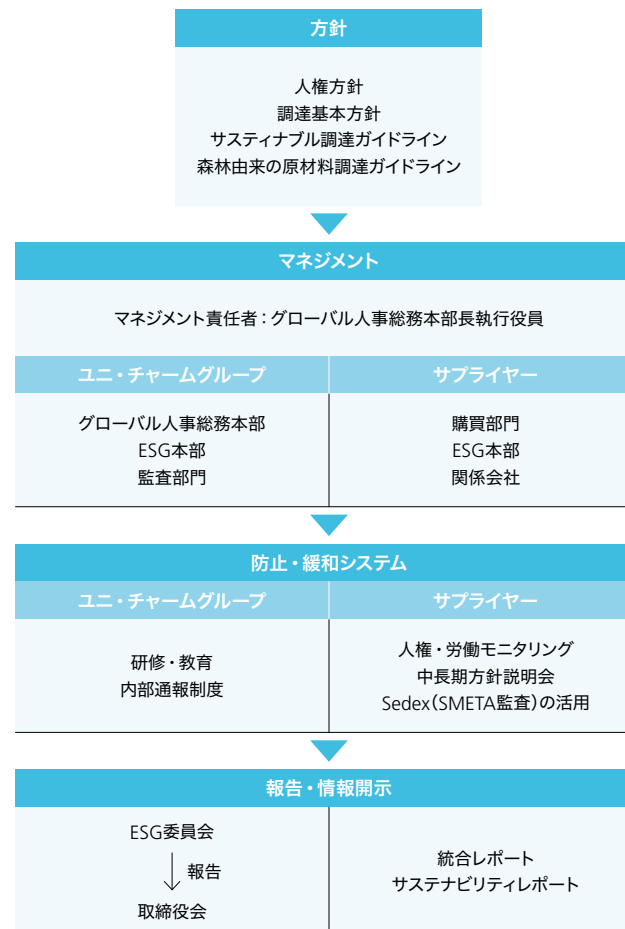
マネジメント体制

人権の問題はさまざまな部門が関わる必要があるため、執行役員以上の職責にあるグローバル人事総務本部長を人権責任者として、グローバル人事総務本部とESG本部が中心となり、購買や監査などを担う関連部門、国内外の関係会社と連携して取り組みを進め、ESG委員会へ報告しています。サプライヤーにおける人権への取り組みに関しては、購買部門を中心として「調達基本方針」と「ユニ・チャームグループ サステナブル調達ガイドライン」をサプライヤーへ配布し、遵守していただくことを働きかけています。

P.010 ESG推進体制

P.102 サプライチェーンマネジメント

▶ 人権の取り組みの全体像



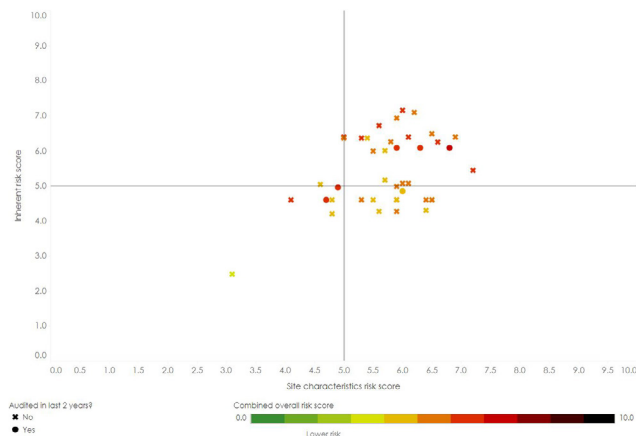
取り組み・実績

ユニ・チャームグループ工場の人権リスク評価

2022年は、41拠点中40拠点（日本18拠点、海外22拠点）がSAQに回答し（回答率97.6%）、Sedex[®]のツールを用いてリスクスコアを算出しました。スコアには、工場の所在国・地域や業態に基づいて算出されるスコア「Inherent Risk Score」と、SAQの回答に基づいて算出されるスコア「Site Characteristic Risk Score」があります。これらのスコアを参考にしながら、リスクの高い工場については、より詳細な分析を行うなど、リスク軽減策の立案に活用しています。

※ 責任ある調達を推進するグローバルな会員組織。労働基準、健康と安全、環境、ビジネス倫理に関するサプライチェーンのデータを共有する世界最大のプラットフォームなど、責任あるビジネスとサプライチェーンを構築するためのテクノロジーと知見を企業に提供しており、世界170の国と地域、74,000以上の企業会員が、サプライチェーン・リスクの管理、法令等の遵守、インパクトの測定と開示にSedexのソリューションを利用

ユニ・チャームグループの工場の人権リスクスコア



（労働基準と、健康と安全に関するリスクスコアの単純平均をプロットしています。）

サプライヤー工場の人権リスク評価

P.105 サプライヤー工場の人権リスク評価

ユニ・チャームグループ工場に対する監査

定期的に外部監査会社による当社の工場に対するソーシャル・コンプライアンス監査を実施することによって、リスク除去・軽減策の効果検証を行うとともに、発見された問題に対する改善を行っています。

また、監査で受けた指摘事項はESG本部が取りまとめ、社内で共有しています。他の工場で受けた指摘事項を確認し、それぞれの工場が点検と見直しに取り組みことで人権問題の回避・予防につなげています。

ユニ・チャームグループの監査件数と評価 (件)

年	監査件数						指摘件数
	合計	A評価	B評価	C評価	D評価	E評価	
2020	4	0	3	0	1	0	25

年	監査件数	指摘件数					合計
		Business Critical	Critical	Major	Minor		
2021	1	0	0	0	1	1	
2022	6	0	13	86	36	135	

※ 2020年までは、監査結果全体を見てA～Eの5段階で評価し、改善につなげてきましたが、2021年からは、個々の指摘をBusiness Critical、Critical、Major、Minorの4段階に区分する方式に変更しました。

サプライヤー工場に対する監査

P.105 サプライヤーのモニタリング

KPIの設定と情報収集

2021年に、SAQ自己評価アンケートへの回答時に各工場の男女別最低賃金、欠勤率、平均雇用期間、男女別昇進者数などのKPIに関する情報をESG本部へ集め、モニタリングできる体制を整備しました。2022年は、これらの情報を活用した効果検証を進めました。

ユニ・チャームグループ社員に対する人権教育

社員一人ひとりが人権尊重に関する正しい知識を身につけ、人権に関するリスクを防止するために、社員に対する教育・研修を行っています。「ユニ・チャームグループ人権方針」制定後の2018年に、全社員を対象にeラーニングを3回に分けて実施し、世界における人権尊重の重要性の理解・浸透を図りました。2021年の「ユニ・チャームグループ行動憲章」改訂時には、全社員で読み合わせを実施し、2022年も継続しました。また、新入社員研修や役割別研修、新任育成責任者研修などを通じて、人権方針について学び、理解を深める研修を継続しています。役割別研修には、職場の人権問題であるいじめやハラスメントの具体的な事例や防止のための取り組み、実際にハラスメントが発生した場合の解決策などに関するカリキュラムが含まれています。

P.126 ハラスメントの防止

人権に関する相談・通報窓口の設置

法令違反、社内規程違反、贈収賄などの腐敗行為や重大な企業倫理違反に関して相談・通報する窓口として「Compliance Hotline」を、社内のハラスメント行為や人間関係等の職場の人権問題に対する相談・通報窓口として「りんりんDial」を設置しています。原則として、当社および子会社・関係会社に在籍する全ての役員および社員[※]が利用でき、匿名での相談・通報も可としています。2022年は、上記窓口に通報された中で、人権侵害に該当する深刻な問題はありませんでした。

※ 契約社員・パートタイマー・アルバイト・派遣社員・出向者等を含み、退職後1年以内の退職者も対象

P.125 内部通報制度

サプライヤーに対する人権教育

2022年10月に中長期方針説明会を開催し、サプライヤーに対して、「ユニ・チャームグループ人権方針」や「ユニ・チャームグループ サステナブル調達ガイドライン」を再周知し、その遵守に対する理解を求めました。また、Sedexの進捗状況を共有するとともに、入会および当社とのリレーションシップ締結、SAQの回答に対して協力を依頼しました。

さらに、オーストラリアのサプライチェーン全体での人権教育として現地法人と連携し、資材のサプライヤーや、サプライチェーンの下流にある流通や小売業などを中心に、「現代奴隷」のリスクと対策に関するトレーニングを実施しています。2022年は8社のお取引先に対してトレーニングを実施しました。



web Unicharm Australasia Pty Ltd.
「Modern Slavery Statement 2021」
<https://modernslaveryregister.gov.au/statements/9427/>

P.106 サプライヤーへの「中長期方針説明会」の実施

人権に関するステークホルダーエンゲージメント

人権の問題は幅広いステークホルダーに影響を与える可能性があるため、さまざまなエンゲージメントを高めています。

	取り組み	成果
2019年	「ビジネスと人権に関する国際会議」(主催:経済人コー円卓会議日本委員会)において、グローバルな人権有識者とのダイアログを実施	人権デュー・ディリジェンスの進め方に関する助言
2020年	持続可能なサプライチェーン構築の拡充に向け、AB会員としてSedexに入会 ビジネスと人権に関する海外の有識者と国内の企業や専門家も交えた「ビジネスと人権に関する国際会議in東京」(主催:経済人コー円卓会議日本委員会)に参加	Sedexのプラットフォームを活用した人権尊重と労働環境の改善活動の強化 グローバルトレンドおよびビジネスと人権の喫緊の課題を把握し、実践企業の取り組み事例などから人権侵害の予防・対処情報を入手
2021年	「ビジネスと人権に関する国際会議in東京」(主催:経済人コー円卓会議日本委員会、人権ビジネス研究所)に参加 Sedex「日豪協働カンファレンス2021」に参加 Sedex コミュニティイベント(SAQ・監査・性別データの活用、間接材・サービスサプライヤーへの対応等をテーマに多数開催)に定期的に参加	さまざまな業種の企業の他、政府当局、NPO、国際機関、弁護士、人権デュー・ディリジェンスに関連するサービスプロバイダーなどから多様な意見・情報を入手し、当社で優先的に取り組むべきテーマや具体的な推進方法に関する意思決定に活用
2022年	UNDP(United Nations Development Programme/国連開発計画)主催の「ビジネスと人権/人権デュー・ディリジェンス」に参加 グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの各分科会に参加 ESG委員会で人権リスク分析について討議	世界および日本の最新情報や、他社の取り組み事例などを収集。自社のリスク分析を実施し、ESG委員会で経営陣の意思決定に活用

タイにおける取り組み

2019年10月、タイ政府はアジアで最初にNAP (National Action Plan on Business and Human Rights/ビジネスと人権に関する国家行動計画)の実施を閣議決定しました。当社もタイで事業を行っており、人権デュー・ディリジェンスの観点で状況把握に努める必要があると認識しています。そこで、2019年に「ビジネスと人権」ステークホルダーエンゲージメント(主催:経済人コー円卓会議日本委員会、後援:在タイ日本国大使館)に参加し、人身取引や移民に対する不法な雇用、強制労働などの人権問題について、現地のNGOや消費者団体Foundation for Consumersなどとダイアログを行いました。また、現地で人身取引の解決に向けて取り組んでいるNPO Labour Protection Networkを訪問し、水産業での人権課題についての状況を把握するためのエンゲージメントを実施しました。

人材

人材活用・人材育成

404-1,404-2,404-3

基本的な考え方・方針

当社は、社員一人ひとりの「三つの豊かさ」を追求することを、人材育成の基本方針としています。「三つの豊かさ」とは、「志」「経済」「心と体」を指し、それぞれにバランスよく施策を運用することが肝要と考えています。

「志の豊かさ」では、高く広い視座を持ち、仕事を通じて広く社会全体に貢献することを目指します。当社では「私のキャリアビジョン&キャリアプラン」のツールを使って、10年後・3年後といった中長期で自己の成長と仕事を通じた社会への貢献を考え、行動するよう促しています。また、社員の自己実現を支援するために、教育メニューの充実を図ることで社員の学習意欲や成長意欲を高めています。

「経済の豊かさ」においては、常に業界トップクラスの報酬制度を構築・運用し、さらには中長期的なインセンティブが働くよう、譲渡制限付株式報酬制度を導入するなど、社員とのエンゲージメントの醸成・強化に努めています。

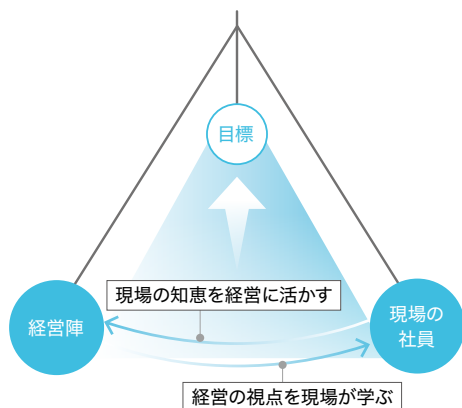
「心と体の豊かさ」においては、年1回の健康診断受診をはじめとした社員の健康維持・増進のためのさまざまな施策に加えて、メンタルヘルス対策に関する研修や、ストレスチェックによるモニタリングを通じて、社員が心身ともに健康で安心して働くことができる職場環境の整備に努めています。

このような取り組みを通じて多様な人材が個の強みを最大限に発揮し、いきいきと働く、働きがいのある会社を目指すとともに、企業価値向上につながる人的資本投資を継続して推進しています。

ユニ・チャーム独自の経営手法「共振の経営」

当社では、企業理念実現のために、一人ひとりが革新の震源となり、個々の振動がより大きく会社全体で共鳴・変化し合い、社員一人ひとりのビジョンを実現できる企業経営の実践と、そのような企業文化を創造することを「共振の経営」と呼んでいます。「共振の経営」の実践を通じて、経営陣は現場の生の情報に触れ、視点を共有することができると考えています。一方、現場の社員は経営陣との対話を通じて「経営者の視点、視座、時間軸」を学べるため、互いに葛藤しながらも相互理解が進みます。こうして現場と経営陣が努力の先にある目的を共有することで、社内に厳しくも心地よい一体感が醸成されます。日々の工夫や知恵が現場と経営の間を行ったり来たりする「振り子」のような共振。これこそ、現場の知恵を経営に活かし経営の視点を現場が学ぶ「共振の経営」です。

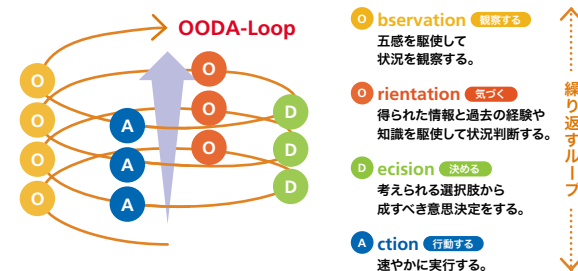
▶ 共振の経営



「OODA-Loop(ウーダ ループ)」メソッドの運用

当社では2003年よりPDCAサイクルを主体的に回し、目標完遂に自発的に取り組む「SAPS経営モデル」を運用し、社員の能力向上と組織力向上に活用してきました。しかしながら、環境変化が常態化したNew Normalな昨今の環境下においては、変化に機敏に対応するモデルへの修正が必要となりました。このような課題認識に基づき、2019年に「SAPS経営モデル」から「OODA-Loop」メソッドへと、アップグレードを図りました。「OODA-Loop」とは、「現状観察(Observation)」によって変化を素早く察知し、適切な「状況判断(Orientation)」と「意思決定(Decision)」を行い、「行動(Action)」に移すという一連の流れをループ状に繰り返しながら「やり方自体」を常に見直し、抜本的に変更する仕組みです。この「OODA-Loop」を回すことによって、環境変化に素早く対処し、状況判断と意思決定を行い、成果につながる行動ができる人材へと成長します。

「OODA-Loop」メソッドの考え方



「やり方自体」を常に見直し、抜本的に変更する仕組みを回す。

経営戦略と人材戦略との関連性

当社は、「SDGsの達成に貢献すること」をパーパス(存在意義)とし、事業を通じて持続可能な「共生社会」を実現することで、社会課題の解決と持続的な成長を目指しています。そのために「共振の経営」の実践を通じて、戦略的な人材育成に重点を置いています。具体的には、「The Unicharm Way」を深く理解しOGISM(A)表※を用いて主体的に計画を策定し、「OODA-Loop」メソッドで自律・自走し、課題解決・目標達成につなげる仕組みをグループ全体で推進しています。これを社内に浸透させるためにグループ共通の人材育成プラットフォーム「KYOSHIN」を活用し、リーダーとメンバーがコミュニケーションを活性化することで共に成長するためのステップの実践を徹底しています。

※ 計画立案に求められる要素を、期間内達成目標 (Objectives) → 数値目標 (Goals) → 課題 (Issues) → 戦略 (Strategies) → 判定基準 (Measures) → アクションプラン (Action Plan) の流れで整流化し、まとめたフォーマット

マネジメント体制

当社の人材育成については、人事担当執行役員を最高責任者として、グローバル人事総務本部が中心となり、「BOP-Shipを体現できる『共振人材』を世界中で育成する」ことを基本戦略として経営層へ定期的に報告し、承認を得て、グループ全体で人材育成戦略・人事施策の立案・実行を行っています。各種人材育成戦略や人事施策は、関連部門の人事担当者およびグループ関係会社の人事部門等が連動し、グループ全体に展開しています。

取り組み・実績

「The Unicharm Way」を活用した育成プログラム

グループ全体で共有すべき価値観、行動指針、経営陣の重要な発言などを取りまとめた「The Unicharm Way」を、世界中の全社員が活用しています。日々の活動を通じてこれらを実践することで「共振の経営」の浸透を推進しています。2021年にシステム手帳から社内アプリケーションに移行し、日本語と英語を含め9言語に翻訳したことにより、全社員がいつでもどこでもアクセスできる環境となりました。

また、「共振の経営」を全社員で実践することによって、「The Unicharm Way」を深く理解するとともに、OGISM(A)表を用いて主体的に計画を策定し、「OODA-Loop」メソッドで自律・自走することで課題解決・目標達成につなげるといった、当社独自のマネジメントモデルを実践する「共振人材」の育成を高品質かつ標準化したOJTによって進めています。

P.086 「OODA-Loop(ウーダ ループ)」
メソッドの運用

P.008 The Unicharm Way



「私のキャリアビジョン&キャリアプラン」

当社は、毎年社員一人ひとりが自分のキャリアビジョン・キャリアプランを作成し、上司からキャリアの実現に向けたアドバイスや支援を受けながら、自己成長を図る仕組みを導入しています。10年後・3年後にありたい自分の姿を描き、そこから逆算して今のようなスキルを身につけなければならないのかを主体的に考え、行動するよう促しています。

人材育成プラットフォーム「KYOSHIN」

人材育成には、上司の適切な指導が欠かせません。この指導力をグループ全体で高めるべく、人材育成プラットフォーム「KYOSHIN」を2021年から運用しています。「KYOSHIN」の活用により、育成者による指導のバラつきを是正し、また社員一人ひとりの成長履歴が確認できる体制をグローバル全体で整えています。「KYOSHIN」を活用して、半期の目標設定と期首面談を実施し、四半期ごとの面談で進捗確認とフィードバックを行います。上司と部下のコミュニケーションの頻度と質を高め、部下に高い目標にチャレンジすることへの理解と納得を促すとともに、上司の人材育成力を強化しています。

「スクラムリーダーOJTワークショップ」

日本では、スクラムリーダーを対象とした「スクラムリーダーOJTワークショップ」を2022年に新設し、245名が参加しました。このワークショップは、リーダーが戦略遂行と人材育成を同時に実現するための行動変容を学ぶ機会です。日々のOJTを通じて、スクラムのメンバーとリーダーが共に成長することを目的としており、今後はリーダー着任時の必須研修として、グループ全体へ展開していきます。

リスキリング

仕事も環境も激しく変化するVUCA時代の中で、新たな価値を創出するためには、今まで以上に最新の情報を学び続けることが重要です。

当社では、全社員がデジタルを武器にビジネスの課題を解決できる人材に成長する土台づくりを実現するため、2022年に「DX人材基礎研修」を導入しました。Excel、PowerPoint、DX基礎の3つの研修を実施し、のべ約680名が受講しました。また、社員一人ひとりに成長機会を提供するため、時間や場所に縛られず、自分のペースに合わせて学習できるオンライン学習プラットフォーム「LinkedIn learning」を日本と12の海外現地法人で導入しており、2022年の年間トータル学習コース数は16,463コースで、約3,400名が利用し、一人当たりの年間平均学習時間は1.9時間でした。

今後も社員が継続的に学習し、スキル習得等の意欲を維持できるよう定期的な情報発信を行います。



DX人材基礎研修の様子

第4回プラチナキャリア・アワードで 「優秀賞」を受賞

三菱総合研究所 未来共創イニシアティブ (ICF) が主催する「第4回プラチナキャリア・アワード」において、社員が自律的に学び、一人ひとりのキャリア形成を支援する取り組みが評価され、「優秀賞」を受賞しました。



若手社員のキャリアビジョン実現のための制度

将来、異動を希望する部門で職務を体験することで、異動希望先の職務内容を深く理解するとともに、必要な経験やスキルを認識する機会として「社内インターンシップ」制度を設けています。

また、社員の成長とキャリアプラン実現のために、自ら異動希望を出すことができる「キャリアチャレンジ」制度も導入しています。社内イントラネットに公開される募集部門に対して、自身の「私のキャリアビジョン&キャリアプラン」を見直し、実現したいことや異動の目的と目標を明らかにし、必要な知識やスキルを棚卸した上で、エントリーすることができます。

	2020年 実績	2021年 実績	2022年 実績	2023年 目標	範囲
社内インターンシップ 利用者数(名)	20	32	26	30	ユニ・ チャーム 株式会社
キャリアチャレンジ 利用者数(名)	12	17	26	25	

ブラザー&シスター制度

新卒採用は入社3年目まで、経験者採用は入社1年目までの社員一人ひとりに対して、「ブラザー&シスター」が業務面でのサポートに加え、当社の風土伝承を担う制度です。身近な先輩社員に悩みを相談できる環境を創出すると同時に、先輩社員が部下の育成に関与することで、双方の成長を促しています。また、2023年1月より、「ブラザー&シスター」に月額15,000円が支給される役割手当が導入されました。

「統合レポートを読む会」による社員エンゲージメントの強化

当社は、社員一人ひとりを重要なステークホルダーと位置づけ、2021年より毎年、グループ全体でスクラム単位での「統合レポートを読む会」を実施しています。当社が目指す「共生社会」の実現に向けた具体的な活動を、社員一人ひとりが知り、納得することで行動意欲向上につなげ、イノベーションの創出と、持続的な成長を目指しています。

	2021年 実績	2022年 実績
スクラム単位での「統合レポートを読む会」*実施率(%)	100.0	100.0

※ 2021年より実施

「The Unicharm Awards」

現場の知恵を経営に活かす「共振の経営」を実践して、顕著な成果を上げた社員やチームを全社員で称える機会として、「The Unicharm Awards」を年に1回開催しています。世界のグループ各社をテレビ会議でつなぎ、各国・地域の代表チームの発表内容をベンチマークにしなが、具体的なノウハウなどを学ぶことで、発表者・視聴者双方が学び合う場になっています。

2022年は、各国・地域代表の16チームが発表し、日本の『unicharm 顔みえマスク』プロジェクトチームがゴールド賞、タイの『SOFY CHARCOAL FRESH』プロジェクトチームがシルバー賞、サウジアラビアの『SOFY OLIVE』プロジェクトチームがブロンズ賞を受賞しました。



「The Unicharm Awards」の表彰式

後継者育成計画

各戦略を遂行する上で重要と考えられる戦略重要ポジションや、次世代を担う経営者候補等の育成を目的とした、後継者育成計画を進めています。

	2020年 実績	2021年 実績	2022年 実績	範囲
後継者準備率(%)	203.3	208.3	201.6	ユニ・チャーム籍社員
戦略担当秘書制度 経験者数(名)	6	7	6	ユニ・チャーム グループ

▶ 後継者の育成・指名を行う体制

- (1)各執行役員が、将来の取締役・執行役員候補者に対して、定期的に各候補者のキャリアビジョン・キャリアプランを踏まえた面談を実施し、人材マップを作成・更新します。
- (2)代表取締役社長執行役員が、各執行役員に対して、四半期ごとに個別面談を実施し、客観的な判定が可能な担当部門および執行役員個人の達成目標を決定するとともに実績を評価し、指導・育成を行います。また、社外取締役も、各執行役員に対して、年1回以上、個別面談を実施し、各執行役員の業務執行状況および課題を確認するとともに、大所高所から助言を行い、課題解決につなげるとともに、経営者としてより高い視座を得られるよう指導・育成を行います。
- (3)以上の仕組みの運用状況を定期的に指名委員会および報酬委員会に報告し、審議・討議を行います。
- (4)取締役会は、指名委員会における審議の結果を踏まえて、取締役候補者および執行役員を指名します。
- (5)中長期的な取締役および執行役員候補の発掘および育成を目的のひとつとして、代表取締役社長執行役員の直轄人材育成プログラムとして「グローバル15プロジェクト」(部長級幹部を対象とし、15名前後を1期とし、3年間累計18回程度の会合を実施。一般教養を学ぶ体験型研修を実施)や「戦略担当秘書制度」(30歳代の中堅社員を対象とし、2カ月間所属部門から経営企画室へ異動し、代表取締役社長執行役員の秘書として活動し、OJTを通じて経営者の思考特性、行動特性を学ぶ)等を実施しています。

なお、全社重点戦略等について執行役員が社外取締役を含む取締役との討議を行う場を設定することによっても、社外取締役による指導・育成や、社外取締役が委員を務める指名委員会における審議の実質化を図っています。

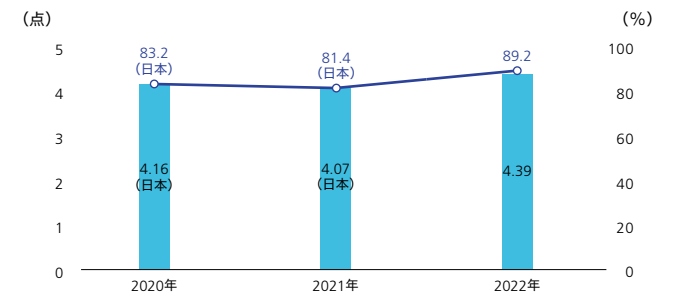
社員意識調査の実施

社員の仕事に関する意識や満足度などを確認することを目的に、毎年グループ全社で「社員意識調査」を実施しています。海外拠点で働く社員からも回答を得られるように8つの言語に翻訳し、継続的に調査することで、社員の活性化や、組織改革に活かすことはもちろん、さまざまな人事・経営施策を検討する際の参考にしています。また、当社は「仕事を通じて社員が育ち、社員の成長によって業容が拡大する」といった好循環を目指しています。そのため、「社員意識調査」を活用して「仕事を通じた成長実感における肯定的な回答」の比率を確認しており、2022年は89.2%でした。

	2020年 実績	2021年 実績	2022年 実績	範囲
社員意識調査回答率(%)	100.0	100.0	100.0	ユニ・チャーム グループ※
社員意識調査における 仕事を通じた成長実感に おける肯定的な回答率(%)	83.2 (日本)	81.4 (日本)	89.2	
社員意識調査における 満足度 5段階評価の平均点(点)	4.16 (日本)	4.07 (日本)	4.39	

※ 2022年より、グループ全体の実績としました。

▶ 社員意識調査結果の推移



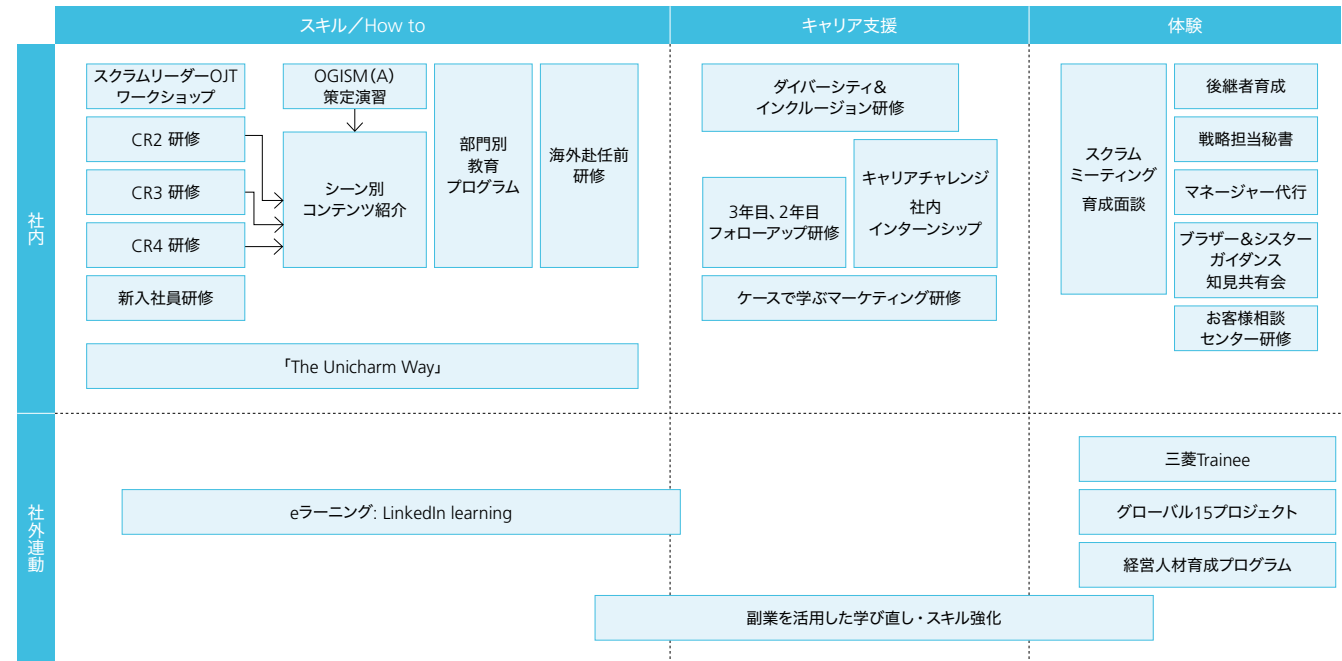
■ 満足度(5段階評価の平均点)(左軸)
— 仕事を通じた成長実感における肯定的な回答率(右軸)

能力開発・キャリア形成支援制度体系

会社の成長には、社員の成長が不可欠です。当社は、社員一人ひとりがキャリアビジョン実現に向けて学び成長し続けるための研修や制度を拡充しています。

当社の研修は、階層別研修や専門性向上のための必須研修と、キャリアアップのために主体的に学ぶ研修、リーダー育成のためのプログラムなどがあります。与えられた研修等だけでなく、自ら学習することを習慣づけ、成長し続ける組織文化を醸成しています。

▶ 能力開発・キャリア形成支援制度体系(2022年)



CR: Competency Ranking/社内の資格等級

▶ 特色ある能力開発研修(抜粋)

名称	対象者	概要	2022年 参加人数(名)
新入社員研修	新入社員	当社の歴史を体感しながら、ユニ・チャームスピリッツの理解を深め、お客様志向を醸成する。20代のリーダー像を思考し、自己の10年キャリアプランを作り上げる。	41
2年目 フォローアップ研修	2年目社員	入社～研修～配属を振り返り、実務における自身の課題を棚卸しし、2年目社員に求められる思考・行動・働きかけを理解する。自身の課題とその真因をつかみ、それらを克服するための具体的な実行計画を決める。	50
3年目 フォローアップ研修	3年目社員	2年間の職業経験を振り返り、自身のスタンス、スキルを棚卸しし、3年目社員に求められる役割・思考・行動・働きかけを理解し実行計画に落とし込む。自身の成長と会社の成長をリンクさせるために、キャリアビジョン&キャリアプランを進化させる。	54
CR研修/ 役割別研修	該当資格社員/ 該当役割社員	階層・役割に応じた各種研修。「OODA-Loop」メソッドの理解と実践力向上を基本に、思考力・行動力を高める気づきの機会・場として実施。リーダー像の思考、自己の棚卸しから、10年キャリアビジョン&キャリアプランを作り上げる。また、ハラスメントの具体事例や防止、実際に起きた場合の解決策に関する研修も実施。	118
海外赴任前研修	海外赴任が 決まった社員	海外赴任の重みを認識し、自立した専門性、より上位レベルの部下指導力、中小企業の経営者あるいは部門長としての心構えを身につけ、赴任直後から成果を創出できるようにする。また、コンプライアンス・ガバナンスの徹底、異文化マネジメントおよび危機管理の方法を理解し赴任直後から困らないようにする。	30
新任育成 責任者研修	新任育成責任者	リーダーシップ、部下の動機づけ、よい職場づくり、ハラスメントの防止等、育成責任者にとって最大の役割である「部下育成」につながる実践的な手法を身につける。	26

▶ 社員の能力開発研修にあてられた時間/費用

	2020年実績	2021年実績	2022年実績	範囲
社員の能力開発研修にあてられた総研修時間(時間)	24,045	45,018	49,824	ユニ・チャーム株式会社
社員の能力開発研修にあてられた総研修費用(万円)	4,000	4,200	8,400	
一人当たり研修時間(時間)	16	31	35	
一人当たり研修費用(円)	27,285	28,669	58,618	

キャリア開発のための評価

当社の人事評価とは「人材育成3側面」すなわち「評価」「育成」「処遇」を仕組み化し運用することです。つまり「育成」のために「評価」を行い、「評価」に即して「処遇」を決定しており、この「評価」「育成」「処遇」を一体運用することによって、人材育成を推進しています。

評価育成の考え方は、「結果」だけではなく「成果につながる行動の実践」を求める「プロセス評価」です。行動を評価するためには、「OODA-Loop」メソッドの考え方と評価育成制度の考え方を合致させた運用が必要になります。そこで全社員が、自身の「キャリアビジョン&キャリアプラン」を作成し、上司と共有しながら実現に向けた半期および四半期ごとの目標を設定します。また、四半期ごとに進捗を確認することで、部下の努力が成果につながるように軌道修正を行い、成功体験を積ませることで、社員一人ひとりのキャリア開発を支援しています。

	2020年 実績	2021年 実績	2022年 実績	範囲
キャリア開発のための評価に関して定期的なレビューを受けている社員比率(%)	100.0	100.0	100.0	ユニ・チャーム株式会社

人材

ダイバーシティ&インクルージョン

401-3,405-1,405-2

基本的な考え方・方針

当社は、「ユニ・チャームグループ行動憲章」に則り、多様な人材が国籍・人種・宗教・性別・性的指向・年齢・家系・障がいの有無などの違いを認め、互いに尊重し合うことで、個性や能力を最大限に発揮し、活躍できる企業を目指しています。

マネジメント体制

当社のダイバーシティ&インクルージョンについては、人事担当執行役員を最高責任者として、グローバル人事総務本部と各機能部門・事業部門・法人の人事戦略担当者が運動し、経営層へ定期的に報告を行い、承認を得て、多様な人材を受け入れるとともに、その能力を発揮できる環境づくりを推進しています。

取り組み・実績

女性の活躍推進

当社は、性別に関係なく、どのようなライフステージにおいても常に活躍できる職場環境と人事制度の整備を進めています。また、若手社員の交流会など、女性活躍推進に向けた取り組みを強化しています。

女性社員のネットワークづくりにつながる支援策として、2021年に女性メンター制度「Room L+」を開始し、メンタリングや座談会を通じてキャリアやライフの悩みの払拭・解消につなげています。2022年は、新たに「産休育休Room L+」や「開発Room L+」を設置し、産休育休復帰前や、職種に合わせた情報交換の場を提供しています。さらに、女性の部門長・役員候補者への個別支援として「エンパワーメント制度」を導入し、育成責任者ではない執行役員との1対1でのメンタリング、

情報交換会を通じて、役員候補者の育成も推進しています。これらの取り組みにより、2022年12月末時点の女性管理職比率は、23.2%(日本14.4%、海外29.2%)となりました。

女性のエンパワーメント原則(Women's Empowerment Principles)の趣旨に賛同し、同原則に基づき行動するためのステートメントへの署名や、ダイバーシティの取り組み推進と、企業の役員に占める女性の割合向上を目指す「30% Club Japan」に加盟し、グループ全体で女性の活躍推進に向けた取り組みを強化しています。

In support of

**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office



	2020年実績	2021年実績	2022年実績	2023年目標	2030年目標	範囲
女性社員比率(%)	37.4	36.8	35.8	-	-	ユニ・チャームグループ
女性管理職比率(%)	23.0	22.5	23.2	30	30	
女性執行役員比率(%)	3.6	3.7	3.4	3.4	30	
【日本】女性役員数(名)	2	2	2	2	2	
【海外】女性役員数(名)	16 (9.9%)	14 (8.6%)	12 (7.9%)	(10%)	(30%)	

多様な国籍の社員の採用と管理職登用

202-2

さまざまな国・地域で展開している現地法人では、経営幹部・管理職ともに、その国・地域で生まれ育ったナショナルスタッフを中心としています。また、日本においても国籍・人種を問わない人材採用と幹部社員への登用を進めています。グループ全体でグローバルな人材交流を実施し、国籍・人種を問わず活躍できる体制づくりと、企業文化の醸成に努めています。

	2020年 実績	2021年 実績	2022年 実績	2023年 目標	2030年 目標	範囲
ナショナル スタッフ幹部 (本部長以上) 比率(%)	43.0	45.5	52.2	55	80	ユニ・ チャーム 海外現地 法人

経験者採用と管理職登用

当社では、多様な経験やスキル、専門知識を有する経験者採用を進めています。経験者採用で入社した社員は、能力発揮や適性などを見極めつつ、積極的に管理職への登用を推進しています。また、家庭の事情等を理由に当社を一度退職した社員の再雇用も進めています。

	2020年 実績	2021年 実績	2022年 実績	2023年 目標	範囲
経験者採用数(名)	48	47	43	55	ユニ・チャーム 株式会社 正社員
経験者採用 管理職比率(%)	26.6	29.1	29.1	—*	

※ 現状でも多様性が満たされていると判断し、数値目標は設定していません。

障がい者雇用の促進

障がいの有無にかかわらず、意欲ある人材を積極的に雇用し、一人ひとりが能力を発揮し、成長意欲を充足できる職場を目指しています。それぞれの能力と意欲に合わせた適切な目標設定を行い、成果を期待することによって、チームで達成感を味わう組織風土づくりを推進しています。

職場環境においては、スロープや手すりの設置、動線上の障害物の撤去による移動の安全確保、メールやチャットを用いた業務指示の配慮など、障がいの特性に応じて、一人ひとりが能力を発揮できる適切な労働環境の提供に努めています。また、ユニ・チャーム株式会社の水戸サテライトオフィスでは、障がいのある社員がスキャン業務等に従事しています。

	2020年 実績	2021年 実績	2022年 実績	2023年 目標	範囲
障がい者雇用率 年間平均(%)	2.2	2.2	2.1	2.3	ユニ・チャーム 株式会社

2021年5月に障がい者の活躍推進に取り組む国際イニシアティブ「The Valuable 500」に加盟し、取り組みを強化しています。



年齢を問わず活躍できる職場

50代社員を対象に、これまでのキャリアを棚卸しし、Will(やりたいこと)・Can(できること)・Must(やらなければならないこと)を明確にした上で、異なる部門に応募することができる「Re-Create」制度を導入しています。また、定年を迎えても、次世代の社員へ技術やノウハウを伝承できるよう、能力を活かして働き続けられる環境を整え、継続勤務を希望したベテラン社員をプロフェッショナル社員として引き続き雇用しています。これまでの経験・スキル・知識、新たに身につけたスキル・知識等を活かせる職務役割に応じて処遇を決定し、職務内容と処遇の一致を図っています。なお、プロフェッショナル社員の処遇決定においては、発揮し得る能力の市場での評価を参照しています。また、この雇用による若年層の採用への影響はありません。

	2020年 実績	2021年 実績	2022年 実績	2023年 目標	範囲
定年再雇用率(%)	83.8	84.0	92.9	—	ユニ・チャーム 株式会社
定年再雇用希望者の雇用率(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	

文化や宗教に配慮した地域雇用の拡大

事業展開を通じて各国・地域の雇用拡大に貢献しています。その国や地域の特性、文化を尊重しながら就労機会を提供することで、潜在的な人材を掘り起こしています。

サウジアラビアでは、かつて文化や宗教などの理由により、女性は家族以外の男性と同室にいることや会話することが禁止されていたため、就労機会が著しく限られており、活躍には多くの制約がありました。そのような状況の中、当社は、2012年に、現地の文化を尊重しながら女性に就労機会を提供できる女性専用の工場を設立しました。現在は、工場だけでなく、プロモーターや商品開発部員などとしても多くの女性が活躍しています。



性的指向への配慮

社員一人ひとりの性的指向や性自認を含む多様な性を尊重し、自分らしい環境で能力を発揮できる職場環境を整備しています。2022年に「ハラスメント防止規程」を見直し、SOGI (Sexual Orientation and Gender Identity/性的指向・性自認)・ハラスメントの禁止規定を追加した他、性的マイノリティへの理解を深めるためにeラーニングや階層別研修での啓発を進めています。

公正な処遇評価制度

202-1

当社では公正な処遇評価制度の設計・整備を実施しており、同一資格・同一職務において性別による報酬の差は設けていません。一人ひとりの役割・成果などによって報酬を決定しています。

	2020年 実績	2021年 実績	2022年 実績	範囲
初任給における 基本給の男女比 (女性:男性)	100:100	100:100	100:100	ユニ・チャーム籍 正社員
基本給の男女比 (女性:男性)	100:124	100:124	100:123	
報酬総額の 男女比 (女性:男性)	100:139	100:140	100:139	

※ 処遇は男女同一、差は勤続年数や職務階級の違いなどによるもの

人材

職場環境づくり

基本的な考え方・方針

当社は、社員が、仕事・家庭・健康の全てにおいて充実し、働きがいを実感できる会社でありたいという考え方の下、社員が心身ともに健康でいきいきと働き、能力を最大限発揮できるよう、社員の健康管理のための取り組みや「働き方改革」などのさまざまな施策を推進しています。

また、社員の集会・結社の自由の保障、団結する権利および団体交渉その他の団体行動をする権利を支持します。

マネジメント体制

当社の職場環境づくりについては、人事担当執行役員を最高責任者として、グローバル人事総務本部内に設置された「働き方改革推進室」および「いきいき健康推進室」が中心となり経営層へ定期的に報告し、承認を得て施策を立案・実行しています。また、産業医や保健師などの専門家と連携して、社員の心身の健康管理に取り組んでいます。

取り組み・実績

「働き方改革」の推進

一人ひとりの意識改革と業務改革を推進することで、過重労働時間の削減や、生産性向上に取り組む「働き方改革」を推進しています。

働く場所を自分で選択できるリモートワーク制度や、勤務終了後、次の始業までに最低10時間以上の休息時間の確保を義務づける勤務間インターバルの徹底、勤怠システムによる時間外労働のモニタリング、年5日以上の年次有給休暇の取得の推奨、月1回のノー残業デーやプレミアムフライデーなどを導入しています。また、働く時間を自分で選択できるように、フレックスタイム制度内に設けていた「コアタイム」の廃止や、休日の電話・メールの禁止など相手に配慮したコミュニケーションを徹底することで、社員が心身ともに健康でいきいきとメリハリのある働き方ができる環境づくりを推進しています。

	2020年 実績	2021年 実績	2022年 実績	2023年 目標	範囲
有給休暇 取得率(%)	56.7	57.7	56.5	前年比 5%アップ	ユニ・ チャーム 株式会社
一人当たり 総労働時間 (時間)	1,970.0	1,992.3	2,000.2	2,000 時間未満	
リモートワーク 制度利用率 (%)	49	58	57	50% 以上	

副業制度

当社とは異なる環境に身を置き、新たなスキルの獲得や専門性の習得、人脈の拡張などによって、活躍の場を広げ、社員のさらなる成長を支援することを目的として2018年に副業制度を導入しました。利用者の多くが新しいスキルを得るなどの効果を実感しています。

	2020年 実績	2021年 実績	2022年 実績	2023年 目標	範囲
副業制度 利用者数(名)	34	36	56	60名以上	ユニ・ チャーム 株式会社

※ 各年12月31日時点

仕事と育児の両立支援

仕事と育児を両立しやすい環境の実現を目指し、当社では育児休業制度を子どもが2歳の誕生日を迎えるまで取得可能としています。産前産後休暇を有給休暇として取り扱うとともに、育児休業の開始日に積立休暇の残日数がある社員には、最大で15日間、有給休暇と同様に給与を支給しています。復職後は、1日の労働時間を5時間まで短縮することができる「ムーニー育児短時間勤務」制度も導入しています。

男性社員向けには、パートナーの妊娠中から取得可能な「ムーニー育児休業」制度や、子どもの生後8週間以内に最長5日間の特別休暇が取得できる「ムーニー育児参加休暇」を導入しています。2022年には、育児・介護休業法の施行に伴い、子どもの生後8週間以内に最長4週間の休暇を取得できる「産後パパ育児休(出生時育児休業)」を新設しました。対象となる社員本人と、その上司に個別説明を行うなど、制度の周知と取得を促進しています。

また、社員が保育施設向け紙おむつ定額サービス「手ぶら登園」を利用した際に、その利用料金を会社が負担する福利厚生を導入しています。

ユニ・チャーム株式会社は、2019年に株式会社ワーク・ライフバランスが呼びかける「男性育休100%宣言」に賛同しています。



P.074 ビジネスモデルを特許で守る「手ぶら登園」

	2020年 実績	2021年 実績	2022年 実績	2023年 目標	範囲
育児休業制度 利用者数(名)	118	160	128	-	ユニ・チャーム 株式会社、 ユニ・チャーム プロダクツ 株式会社
育児休業 取得率(%)	88.1	95.5	95.8	95% 以上	ユニ・チャーム 株式会社
ムーニー育児参加 休暇取得率(%)	91.3	85.7	93.2	100	ユニ・チャーム 株式会社

▶ 多様な働き方を支える制度(ユニ・チャーム株式会社での実施例)

制度	対象者	概要
育児休業制度	2歳の誕生日の前日までの子どもを持つ社員	子どもの2歳の誕生日の前日まで、最長2年間休業できる
ムーンー育児参加休暇	生後8週間以内の子どもを持つユニ・チャーム籍男性社員	子どもの生後8週間以内に最長で5日間取得できる
産後パパ育児 (出生時育児休業)	生後8週間以内の子どもを持つユニ・チャーム籍男性社員	子どもの生後8週間以内に最長4週間まで取得できる
ムーンー育児短時間 勤務制度	小学校3年生以下の子どもの持つ社員	1日の労働時間を5時間まで短縮することができる
ムーンーバースサポート 休業制度	治療を要する社員	高度不妊治療のために最長1年間まで休業できる
ライフリー介護休暇	負傷、疾病または身体上、精神上的の障がいにより、2週間以上の期間にわたり、常時介護を必要とする対象家族を有する社員	要介護状態にある対象家族の介護のために、対象家族1人につき年5日間を限度として、申請により取得できる
ライフリーフレキシブル ワーク制度	負傷、疾病または身体上、精神上的の障がいにより、長期(1カ月以上)にわたり、介護を必要とする対象家族を介護する社員	要介護状態の対象家族を介護するために、出社を要しない完全在宅勤務を申請でき、さらに週3日または週4日の短日勤務も選択できる
ソフィ休暇	全女性社員	生理日の就業が困難な場合、取得できる。当社のブランド名を冠し、社内での浸透と取得しやすい風土の醸成に努めている
パートナー・アニマル(ペット) との別れのための休暇	自宅で犬・猫を飼育している社員	自宅で飼育していた犬・猫が死亡した際、特別休暇を1日取得できる
アニバーサリー休暇	全社員	記念日などに各自が計画的に有給を取得できる (半期に3日・年間6日)
裁判員、検察審査員休暇制度	裁判員、検察審査員に選任された社員	裁判員、検察審査員として裁判所へ行くために必要な日数を、申請により取得できる
骨髄ドナー休暇制度	骨髄提供を希望する社員	国内で行われる患者への骨髄提供に関わる行為(ドナー登録は除く)に対して、1回の骨髄提供につき、稼働日数7日間を限度に必要な日数を申請により取得できる
フレックスタイム制度	全社員(一部対象外の職種あり)	始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることによって、生活と業務との調和を図りながら効率的に働くことができるコアタイムのないフレックスタイム制度
リモートワーク制度	全社員(業務上適さない場合を除く)	原則週2日まで、自宅等仕事に集中しやすい環境で終日勤務できる
副業制度	全社員	本業に支障が出ないことを前提に、個人のスキルアップや成長につながる副業ができる(就業時間外・休日のみ利用可)
キャリアリカバリー制度	3年以上の勤務年数があり、結婚、妊娠、出産、育児、介護、配偶者転勤等を理由に退職した者	退職時より5年以内に本人・会社双方が合意すれば再雇用できる

適切な給与の遵守・生活賃金の支援

202-1

当社は「ユニ・チャームグループ人権方針」に基づいて、各国・地域の最低賃金を定めた法律の遵守だけでなく、現地の生活水準を踏まえた適切な給与を支給しています。

また、雇用形態の異なる多様な人材がモチベーション高く活躍するために、公正な処遇評価制度の設計・整備を実施しており、同一資格・同一職務において性別による報酬の差は設けていません。当社の2022年の平均年収は8,433千円です。

P.082 ユニ・チャームグループ人権方針

労使での対話

2-30

労使間の相互信頼を重視し、会社と労働組合の協議を毎月1回定期的に行い、協議内容によっては定期会議とは別で開催しています。2022年は、自学を促す環境づくり、時間外労働の削減、規程改定、人事制度、福利厚生、健康管理対策などについて協議しました。社員の意欲を喚起できる働きがいのある職場づくりを目指し、継続して取り組んでいきます。

	2020年	2021年	2022年	範囲
労働組合員数(名)	1,410	1,541	1,472	ユニ・チャーム 株式会社
労働法でカバーされる 社員比率(%)	100.0	100.0	100.0	

人材

労働安全衛生

403-1,403-2,403-3,403-4,403-5,403-6,403-7,403-8,403-9,403-10

基本的な考え方・方針

当社は、「ユニ・チャームグループ人権方針」および「ユニ・チャームグループ行動憲章」に則り、児童労働や強制労働を一切排除し、過重労働の削減に取り組みます。

災害および事故を未然に防止することを目的に、職場の安全・衛生管理についての基本事項を定め、いかなる時も社員の安全確保と健康保持増進を最優先とした安全で衛生的な職場環境を整備します。

労働安全衛生に関する方針は全ての国・地域で働く全ての社員が理解できるように、各種言語に翻訳しています。

健康管理の基本方針

- (1) 社員は一次予防を最優先とし「自分の健康は自分で守る」を基本に生活習慣改善に努める
- (2) 会社は社員一人ひとりが持っている能力を発揮し充実した職場生活が送れるよう安全・快適な職場環境を整える
- (3) 人事部門は健診結果など個人情報の適正な利用と管理の徹底を図り社内外の協力者と歩調を合わせ健康管理を推進する

職場の安全・衛生管理の徹底

労働災害を防止し、社員が安全・安心に働けるよう、安全・衛生管理を徹底し、ゼロ災害を目指すとともに、いかなるときも社員の安全確保を最優先し、過度な労働や残業を強いることなく、安全衛生管理者が中心となり職場環境を整備します。また、管理者は常に部下の心身の健康状態を確認し、異常を発見したら速やかに対応します。

マネジメント体制

社員の安全確保と健康保持増進を図るとともに、災害および事故を未然に防止することを目的に、労働安全衛生法等に基づき、「安全衛生管理規程※」を定めています。

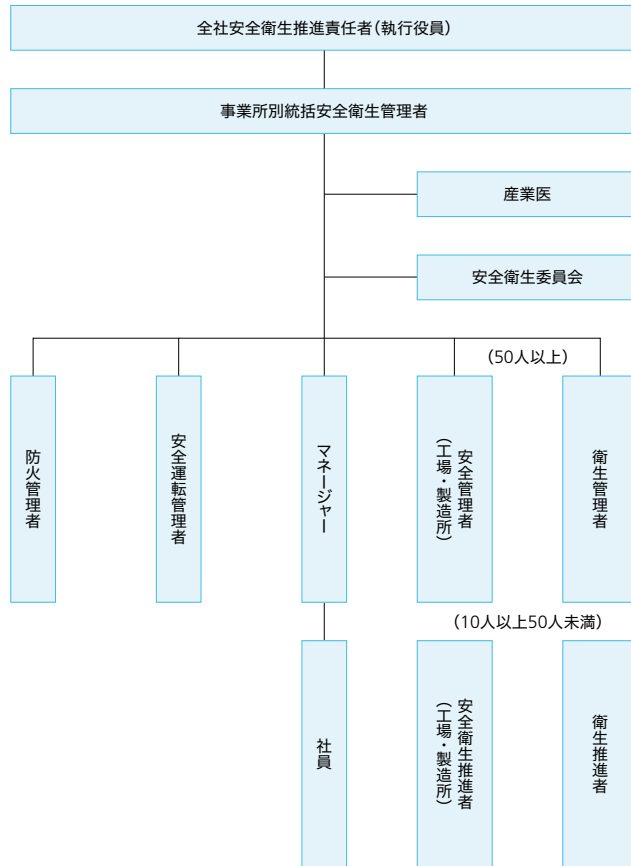
全社の安全衛生管理体制を統括管理するため、代表取締役から任命された全社安全衛生推進責任者（執行役員）が、各事業所の責任者である事業所別統括安全衛生管理者を取りまとめています。各拠点に、安全管理者や衛生管理者、防火管理者を任命し、安全衛生委員会を設置することで管理体制を構築しています。

安全衛生委員会は、会社・労働組合から選出した委員、産業医で構成され、毎月職場環境の改善・整備や労働災害の防止活動、車両事故撲滅運動、社員の健康増進などについての協議を行っています。また、委員による巡視点検を2カ月に1回実施しています。

重要な取り組みについては安全衛生委員会事務局から担当役員へ報告し、承認を受けています。担当役員の承認を受けた安全に関する取り組みは各部門の活動として実行され、安全衛生委員会や定期報告等において進捗が報告され、活動に対する意思決定や改善指示が出されることで、PDCAサイクルを実践しています。

※ 社員、契約社員、パートタイマーや、関連子会社、外部機関からの出向者にも適用

▶ ユニ・チャーム安全衛生管理体制



生産拠点における労働安全衛生

生産拠点では、労働安全衛生に関する活動を継続的に維持・向上していくために、労働安全衛生に関するOSHMS (Occupational Safety and Health Management System/労働安全衛生マネジメントシステム)を導入しています。PDCAの過程を定め、継続的な安全衛生管理を自主的に進めることにより、労働災害の防止と労働者の健康増進、快適な職場環境の形成など、安全衛生水準の向上を図っています。OSHMSでは、役員、社員、派遣社員、パートおよび当社の構内で業務を行う協力会社(請負会社・委託会社など)も含めた健康と安全確保を目的に掲げています。OSHMSを運用することで、生産拠点の全ての社員が明確な役割と責任の下、目標を設定して安全衛生活動を推進するとともに、統括安全衛生管理者である工場長による定期的な現場確認を通じて、職場に潜む労働災害や疾病の潜在リスクを洗い出し、活動の見直しを図っています。

ISO45001 労働安全衛生マネジメントシステムの取得状況

当社では、国内外の事業所において、労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格ISO45001の認証を取得しています。なお、ISO45001の認証を取得している生産拠点の割合は28.1%(日本23.1%、海外31.6%)です。

P.064 環境データ>ユニ・チャームグループのISO取得状況(認証単位)

取り組み・実績

労働安全衛生に関する目標と実績

毎年、労働災害ゼロ、有給休暇取得率の前年比5%アップを目標としています。

労働災害については、工場長や各生産拠点のトップによる現場巡回などにより労働安全衛生の継続的な改善を進めており、2022年の死亡災害・労働能力喪失災害はゼロ、労働災害度数率・労働災害強度率は共に業界平均値を下回りました。今後も、健康と安全を最重要課題のひとつに掲げ、安全で快適な職場環境づくりに向けて、設備の安全審査による安全対策の強化などの作業環境の整備や安全基本行動を徹底します。また、リスクアセスメントに基づいたリスク低減、安全危機管理の専門会社による外部評価など、適時・適切な安全対策を推進していきます。さらに、管理者向け教育や社員を対象とした健康管理に対する知識向上を図る教育、アンバーサリー休暇の推奨による有給休暇取得率の向上、ストレスチェックの実施に基づく職場環境改善などを進めていきます。

P.095 「働き方改革」の推進

▶ 労働安全衛生に関するデータ

	業界平均 (製造業 2021年)	2020年 実績	2021年 実績	2022年 実績	2023年 目標	範囲
労働安全衛生法違反件数(件)	-	0	0	0	0	ユニ・チャーム 籍社員
死亡災害(名)	-	0	0	0	0	
労働能力喪失災害(名)	-	0	0	0	0	
労働災害度数率	1.31	0.45	0.22	0.22	業界平均以下	
労働災害強度率	0.06	0.00	0.00	0.00	業界平均以下	

労働能力喪失災害：永久全労働不能および永久一部労働不能

労働災害度数率=労働災害発生件数/のべ労働時間数×100万時間

労働災害強度率=労働損失日数/のべ労働時間×1,000時間

健康と安全に関するリスク評価

当社では、世界各国・地域で各種事業を展開しているため、各国・地域に勤務する社員の人命に関わるリスクに特化し「危機管理情報サイト」をイントラネットで運用しています。具体的には自然災害、パンデミック、労働災害、設備の大規模事故、誘拐、施設への侵入破壊行為、テロ、暴動・クーデター・内戦などを対象とし、行動指針・行動基準を明確にしています。また、リスクについては外務省や海外安全危機管理のリスクマネジメント会社などから発信される情報を日次でアップデートし、情報提供や注意喚起、出張制限、重大なけが・発病に備えた措置などの安全対策を講じるなど、教育と浸透、労働環境モニタリングによるリスク評価を実施しています。

2020年には、COVID-19におけるリスク評価から、社員一人ひとりが適切な対応をとれるように、「新型コロナウイルス感染症への対応ガイドライン」を策定し、感染症予防対策や国内外の出張規制等の対応を実施しました。生産拠点においては第三者機関が行う安全診断によりリスク評価などを実施しました。

既存事業に加え、新規事業・プロジェクトの推進にあたって、必要に応じて、現地法令、周辺環境、インフラ、設備などのリスク評価、モニタリングを実施しています。さらなる災害防止に向けて、リスクアセスメントを進め、リスクの除去に向けた作業方法の見直しや設備改修、社員への教育訓練の徹底などを計画的に進めていきます。

労働災害撲滅に向けた取り組み

当社では毎年4月17日を「ユニ・チャーム労働安全の日」と定め労働災害の撲滅を誓い、全社一斉の取り組みを行っています。生産拠点では、日本と海外の全法人が参加して「全社安全大会」を開催し、「ゼロ災害・ゼロ火災」を達成するために全員で労働災害の撲滅を誓いました。「安全は資産である」「安全は全てにおいて優先する」という理念を基に、経営幹部が「安全で快適な職場」を作るために率先して行動することを宣言しています。

生産拠点だけでなく、事務所においても職場の点検や、避難経路・消防設備・AED設置場所等の確認を通じて、労働災害撲滅に取り組んでいます。

安全衛生に関する教育・訓練

当社は、雇入れ時や、作業内容変更時に、安全衛生に関する教育を実施しています。法令で定められたリーダーの教育、特別教育については外部機関を活用し、安全衛生のための教育や訓練を実施しています。

また、職種や職場に応じて、配属時や作業内容変更時に機械設備や原材料、安全装置、有害物質抑制装置などの取り扱いに関する教育を実施しています。

▶ 労働安全衛生に関する教育・訓練

対象	内容	2022年受講者(名)	範囲
新任のリーダー	法令で定められた職長教育などの安全衛生教育	14	ユニ・チャーム プロダクツ 株式会社
配属前・作業変更時など	新入社員配属前や作業内容変更時の安全衛生に関する教育や訓練	84	

社員の健康への取り組み

2017年、グローバル人事総務本部内に、在職中だけでなく定年後もいきいきと健康的な生活が送れるよう、働く仲間の健康を支援する専門集団として「いきいき健康推進室」を設置しました。社員の健康リテラシーを高めるために、毎月健康に関する旬なテーマを取り上げた「健康ラボニュースレター」の発行や、下記の取り組みを通じて、社員の心身の健康管理を推進しています。

● 勤務間インターバルの徹底

勤務終了後、次の始業までに原則10時間、最低8時間以上の休息時間を確保することを義務づけています。2023年からは、さらに十分な休息時間を確保できるよう、勤務間インターバルの時間を原則12時間、最低10時間以上へと変更しました。

● 健康診断

社員の健康維持増進のため、定期健康診断を積極的に行っています。ユニ・チャーム株式会社では、年1回、全従業員を対象に実施しており、2009年から2022年まで14年連続で受診率100%を達成しています。35歳以上の社員に対する人間ドックの費用は全額会社負担で実施しており、特に乳がん、子宮頸がんへの早期予防対策として、全女性社員(年齢不問)の乳がん・子宮頸がん検診も必須項目としています。健康診断で再検査・精密検査が必要と判断された社員に対しては、産業医から受診を促すことで、早期発見・早期治療を推進しています。また、2020年より健康診断結果をデータ化し、分析することで、当社の特徴に合わせた啓発活動や健康管理支援を実施しています。

	2020年	2021年	2022年	範囲
健康診断受診率(%)	100.0	100.0	100.0	ユニ・チャーム株式会社

● 禁煙の取り組み

2016年より事業場内全面禁煙と外勤者を含む全社員の始業から終業の全時間帯を禁煙とし、建屋内・敷地内の喫煙所の段階的な撤去による減煙化を推進しています。また喫煙・禁煙に関する情報を、安全衛生委員会での講話や、イントラネット上に表示されるポップアップ、世界禁煙デーについて取り上げた毎年5月の「健康ラボニュース」等を通じて発信しています。

● ストレッチ、体力測定

業務の合間のリフレッシュや生産性向上を目的に、外部トレーナーによるオフィスでのパーソナルストレッチや、自身の健康や体力レベルを把握できる体力測定会を実施することで、健康に対する意識を高める取り組みを推進しています。

● メンタルヘルス対策

社員の健康を管理する状況から、さらに一步踏み込み「予防」へと移行するために、メンタルヘルス対策に関する研修の実施や、ストレスチェックを年に1回実施しています。ストレス度合いが高い社員を早期に発見し、産業医や保健師の健康相談につなげています。また、職場におけるメンタルヘルス対策に関する研修を実施しています。

	2020年	2021年	2022年	範囲
ストレスチェック受検率(%)	93.5	94.4	98.2	ユニ・チャーム株式会社
メンタルヘルス対策研修(名)	1,739	1,785	1,934	
メンタル休職者数(名)	3	6	4	

● 復職支援プログラム

病気療養後の円滑な復職につなげることを目的に、「復職支援プログラム」に沿って個別に支援を行っています。不安なく健康で充実した毎日とするため、産業医などによる定期面談を通じた継続的なフォローや、社員・家族が不安や悩みを社外のカウンセラーに相談できる支援プログラムを導入しています。

世界的な健康問題への取り組み

当社では、近年のCOVID-19の拡大への対応をはじめ、感染症対策に努めています。

社員に対しては、海外拠点への赴任者や出張者を対象に、イントラネット上の「海外サポート情報」を通じて、COVID-19、HIV/エイズ、結核、マラリア、肝炎などの感染症に対する情報を提供しています。また、COVID-19拡大の際には、オフィスワークにおける密集を避けるため、働く場所を自分で選択できるリモートワークを推進するとともに、勤務時間を柔軟に選択できる「フレックスタイム制度」の一部を変更し、コアタイムを撤廃しました。

日本では、事業所でのインフルエンザの予防接種や、2021年、2022年には新型コロナウイルスワクチンの職域接種を行うなどの感染症対策プログラムを提供しています。

地域社会に対しては、COVID-19の拡大を世界的な健康課題と認識し、各国・地域でマスクの提供を拡大しました。また、デング熱の拡大が懸念されているマレーシア・シンガポールにおいて、デングウイルスを媒介する蚊をおむつに寄せつけないアンチモスクパセル搭載の紙おむつ『MamyPoko Extra Dry Protect』を発売するとともに、専用のWebサイトを通じた啓発プログラムを提供しています。

P.020 育児生活の向上

● 【インドネシア】「職場における結核予防」宣言会議に参加

インドネシアの現地法人は、政府が掲げる2030年までに結核を撲滅する目標の達成に向けた早期発見の浸透強化を目的として、2022年11月にインドネシア保健省主催の「職場における結核予防」宣言会議に参加しました。

政府目標を支援するため、インドネシアの現地法人はインドネシア保健省と大塚製薬株式会社の支援を受けて、2022年7月に職場での結核感染者ゼロを目指すプログラムを開始しました。このプログラムでは感染者への医薬品の提供や栄養管理、生活習慣の改善などのサポートが行われます。

児童労働・強制労働の禁止

当社は、「ユニ・チャームグループ人権方針」および「ユニ・チャームグループ行動憲章」において、児童労働および強制労働を一切容認しない姿勢を明確にしています。

当社の工場においては、SedexのSAQを活用した定期的なモニタリングを実施しており、2022年は41拠点中40拠点(日本18拠点、海外22拠点)がSAQに回答し、児童労働・強制労働がないことを確認しました。

P.084 ユニ・チャームグループ工場の人権リスク評価

サプライチェーンマネジメント

308-1,308-2

持続可能な調達

2-24,407-1,408-1,409-1,412-1,412-2

基本的な考え方・方針

ユニ・チャームは、全てのサプライヤーと公平で公正な関係を保つことを目的に、2009年に「ユニ・チャームグループCSR調達ガイドライン」を制定し運用してきました。これは国連が提唱する「国連グローバル・コンパクト」に則して「児童労働の禁止」「差別の禁止」「温暖化対策の推進」など、法・人権・労働・環境と、商品安全の観点から取り組むべき項目をまとめたものです。サプライヤーの皆様とは、双方向のコミュニケーションによって緊密な連携を図り、当社の「責任ある調達」に関する考え方や、安全・環境に対する理念と具体的な活動内容を共有し、当社からサプライヤーへの協力要請事項についての理解を求めてきました。世界に目を向けると、各国・地域によって、安全や環境保護に対する法規制は多様であり、人々の意識もさまざまです。このため、日本で行ってきた取り組みを横展開するだけでは十分な効果は期待できません。当社では現地に密着した情報収集と、現地の実情に即した資材調達を推進し、海外市場における商品ラインの品質、機能、安全、環境、サービスにかなった取引関係の構築を目指しています。また、危機管理にも重点を置いた調達活動を推進すると同時に、海外での新規取引開始にあたって、法令・社会規範の遵守、人権・労働への配慮など当社の調達に対する取り組み姿勢や考え方の理解・浸透を図り、環境、倫理面のリスク評価を行っています。当社では、グローバル企業への持続可能な取り組みに対する期待の高まりを踏まえ、サプライチェーン全体における人権・労働・環境問題を未然に防止するために、「ユニ・チャームグループCSR調達ガイドライン」を昇格させ2017年10月に「調

達基本方針」を制定しました。同時に「調達基本方針」の下に「ユニ・チャームグループ サステナブル調達ガイドライン」を制定し、児童労働や強制労働、差別の禁止、結社の自由に対する権利や団体交渉権の保護、過度な労働時間の削減推進、最低賃金の遵守、健康と安全への配慮、腐敗防止への取り組みなどに関する意思表示をしました。また、適正な雇用における労働時間に関しては、過重労働を削減し、各国・地域の現地法令で定められている労働時間を遵守することを、最低賃金に関しては、生活賃金以上の支払いに配慮し、現地の最低賃金を上回ることを基本方針としています。これらは当社とお取引のある世界中のあらゆるビジネスパートナーを対象とするものであり、サプライチェーン全体で社会的責任を果たしていけるよう取り組みを進めています。今後もサプライヤーの皆様にも本方針・ガイドラインの趣旨をご理解いただけるよう、法令遵守をベースとして安全・安心な調達に努めます。

また、当社が提供する商品やサービスの多くは、衛生的な日常生活に欠かせない消費財です。同時に、当社の事業展開は、天然資源の利用や、廃棄物の発生など地球環境と密接に関係しています。当社の環境負荷低減の役割や責任は重大であり、アジアを中心としたグローバルでの展開地域や事業規模の拡大に伴い年々増加していると考えています。

当社の主要商品に含まれる吸収体を構成するパルプ・紙は針葉樹から生産され、パートナー・アニマル(ペット)フードに少量添加されるパーム油は熱帯のプランテーションで生産されています。これらの森林由来資源について、持続可能性に配慮された認証材を利用することが重要であると考え、2015年に「森林由来の原材料調達ガイドライン」を策定しました。

▶ 調達基本方針

2-23

ユニ・チャームグループは、企業の社会的責任を果たし、公正で公平な企業活動を行います。

1. 法令・社会規範の遵守

- (1) 購買活動において、関連する法令や社会規範を遵守します。
- (2) 購買活動において、国・規模・実績の有無を問わず公正で公平な競争機会を提供します。
- (3) 購買活動において、知り得た情報の適切な管理を求めます。

2. 人権・労働への配慮

- (1) 購買活動において、人権尊重を重視する企業と取り組みます。
- (2) 購買活動において、非人道的な労働に対し十分な配慮を実践する企業と取り組みます。
- (3) 購買活動において、従業員に適正な雇用を推進する企業との取り組みを尊重します。

3. 環境への責任

- (1) 購買活動において、環境保全の重要性を理解し、推進する企業を評価します。
- (2) 購買活動において、循環型社会を目指し、環境への影響に配慮した原料を重視します。

4. 安全で安心な製品・資材の調達

- (1) 購買活動において、安全性の確認が取れた製品・資材を選択します。
- (2) 購買活動において、経済的で質の高い資材・製品を選択します。
- (3) 購買活動において、要求を満たす製造・供給能力を重視します。

5. 相互信頼関係の発展

- (1) 社会常識の範囲から逸脱しない、お取引先との関係を構築し、信頼関係を構築します。
- (2) お取引先と必要な情報を交換しあい、相互の業績向上に努めます。

▶ ユニ・チャームグループ サステナブル調達ガイドライン

本ガイドラインは、持続可能な調達の実現に向け、ユニ・チャームがすべての調達先様を守っていただきたい倫理基準を定めたものです。本ガイドラインの趣旨にご理解いただき遵守いただくことを期待しております。

1. 法令・社会規範の遵守

1) 法令の遵守

- 各国・地域に関連する法律・規制(独占禁止法、個人情報保護法、下請法など)や社会的規範を遵守する。

2) 公正な取引、贈賄および賄賂の禁止

- 公正な取引、公正な競争、独占禁止法などに関する法令を遵守する。
- すべての利害関係者への贈賄・賄賂(金銭または金銭以外の利益供与など)と、優越的地位の濫用を禁止する。

3) 情報管理・保護

- 機密情報の管理・保護を徹底し、情報が漏洩しない仕組みを作る。
- 取引先の知的財産権は、適切に契約を締結した上で使用し、不正使用はしない。
- 個人情報を取り扱う場合には、適切に取り扱う。

2. 人権・労働への配慮(ユニ・チャームグループ人権方針参照)

1) 国際人権章典、国際労働機関(ILO)宣言の尊重

- 国際人権章典(世界人権宣言と国際人権規約)、労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関(ILO)宣言を尊重する。

2) 人権尊重

① 児童労働の禁止

- 最低就業年齢に満たない児童を就労させない。(児童とは、15歳または義務教育を終了する年齢または国の雇用最低年齢のうち、いずれか高い年齢とする。)

② 強制労働の禁止

- あらゆる形態の強制労働、非人道的な労働、奴隷、拘束、または人身取引を行わない。
- 自発的に就労を希望する人を雇用し、自由な離職の権利を制限しない。

③ 差別の禁止

- 求人・雇用において、人種・国籍・民族・性別・宗教・身体的障害等の差別を行わない。

3) 非人道的な扱いの禁止

- 従業員の人権を尊重し、虐待や体罰、ハラスメント、肉体的な抑圧、性的虐待等の非人道的な扱いを行わない。

4) 適正な雇用

① 労働時間

- 各国・地域の現地法令で定められている時間を遵守する。(緊急時や非常時は除く)

② 適切な報酬

- 最低賃金、時間外労働、出来高賃金その他給付に関する現地法令を遵守して従業員に給与を支給する。
- 時間外労働は、各国・地域の現地法令に基づき割増賃金を支給する。

③ 健康と安全の確保

- 業務上の潜在的な危険箇所を明確にし、予防措置・職場の安全対策を実施する。
- 緊急時に備え、緊急事態発生時の報告義務の確認、従業員への連絡ルールの設定、火災探知機の設置などを実施する。

④ 結社の自由と団体交渉権の尊重

- 従業員が適用される法律に従って合法的・平和的方法で、労働組合を結成する権利にかななる妨害も加えない。

3. 環境への責任

1) 環境保全

① 法令遵守

- 各国・地域の環境関係法令を遵守する。
- 所在国の法令に従い、必要とされる場合は要求された管理報告を提出し、記録を残す。

② 環境負荷物質の管理

- 大気汚染、水質汚濁などの原因となる有害物質の排出を抑制する。
- 土壌の汚染原因となる有害物質の排出を抑制する。
- 製造時、製品使用時、使用後の廃棄物の排出を抑制する。

③ 省資源・リサイクルの推進

- 省資源に努め、廃棄物管理、リサイクルを推進する。
- 使用するエネルギー(電力・燃料など)の効率を高める。
- 代替エネルギーの利用など、持続可能な資源の消費に努める。

④ 温暖化対策の推進

- 温暖化物質を特定し、排出量を把握し記録を残す。
- 温暖化物質の排出を抑制する。

2) 持続可能な原材料調達の推進

(森林由来の原材料調達ガイドライン参照)

- 違法伐採された木材の使用を禁止する。

- 木材や水などの自然資源に由来する原材料を過剰に消費せず、自然が回復するサイクルの速度に合わせ資源を利用する。

4. 安全で安心な製品・資材の調達

(ユニ・チャームグループ資材安全性ガイドライン参照)

1) 安全な資材の供給

- ユニ・チャームグループが有害と捉える化学物質の含有状況を含めた成分組成を報告する。

2) 供給能力・品質の高い資材の供給

- 資材のSDS(Safety Data Sheet)を提出する。

P.082 ユニ・チャームグループ人権方針

▶ 森林由来の原材料調達ガイドライン

序文

ユニ・チャームは、近年の地球温暖化・生物多様性の減少などの環境問題の重大性を認識して持続可能な原材料調達を目指しています。当社の事業活動が自然資本に依存している状況を理解し森林破壊ゼロを支持しています。また、昨今のパーム油のブランテーションで発生している環境問題にも対応を進めます。

方針

ユニ・チャームは、近年の気候変動リスクが高まる中、持続可能な社会の構築に向けて環境負荷低減・環境保全に努めるとともに、生物多様性に配慮したサプライチェーン管理の推進に努めます。その為に環境基本方針^{※1}や調達基本方針^{※2}を生物多様性に対してより具体化した森林由来の原材料調達ガイドラインの運用によって資源の保全に努めます。

※1 ユニ・チャーム環境基本方針：私たちは、未来の世代へ美しい地球を受け継いでいくために、使い捨て商品を取り扱うメーカーとしての責任の大きさを認識し、世界中の全ての人々のために、快適と感動と喜びを与えるような商品・サービスを提供し、地球環境保全と経済的成長を両立した持続発展的な社会の実現に貢献します。

※2 ユニ・チャーム調達基本方針（環境に関する項目を抜粋）：

- (1) 購買活動において、環境保全の重要性を理解し、推進する企業を評価します。
- (2) 購買活動において、循環型社会を目指し、環境影響を配慮した原料を重視します。

目標

2030年までに、ユニ・チャームの吸収物品に使用されるパルプ・紙、パートナー・アニマル（ペット）フードにごく少量使用されるパーム油について、持続可能性に配慮した原材料または再生した原材料の購入率100%、トレーサビリティ100%完了を目指します。古紙・再生パルプ以外のバージンパルプを使用する場合は、サプライヤーとの協働により森林破壊ゼロを十分に確認します。具体的には、パルプ・紙についてPEFC^{※3}等の第三者認証がとれた原材料または、保護価値の高い森林（HCVF^{※4}）や炭素貯留量の多い森林（HCSF^{※5}）以外の原産地証明の確認を行います。パーム油について、RSPO認証油への切り替えを行います。また、業界団体活動に積極的に参画し、持続性に配慮された森林資源の活用に努めます。

行動指針

- 1) 古紙・再生パルプ・ロス紙を優先して使用します。
- 2) PEFC等の第三者が認証した森林資源を優先して使用します。
- 3) 第三者認証がとれない森林資源の場合は、以下が確認されたサプライチェーンの構築を進めます。
 - 原産地証明書やタグによりHCVFやHCSFからの伐採ではない。
 - 森林破壊ゼロが担保されている。
 - 産出地の労働者や先住民の人権、強制労働や児童労働禁止に配慮されている。
 - 産出地の法律・規則を守っている。

用語

- ※3 PEFC：Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes
 ※4 HCVF：High Conservation Value Forests
 ※5 HCSF：High Carbon Stock Forests

マネジメント体制

サプライチェーンにおける労働基準、労働者の健康と安全などの社会課題へアプローチするため、ESG本部と、資材サプライヤーや外部生産委託先の管理を担当するグローバル開発本部購買部、ペットケア生産本部、ユニ・チャームプロダクツ株式会社ストラテジックソーシング部の責任者が四半期ごとに会合を行い、優先的に取り組むべき分野や具体的な進め方を協議、決定するとともに、進捗状況をモニタリングし、問題の解決を図っています。

また、社長執行役員が委員長を務めるESG委員会で、サプライチェーンに関する社会課題や環境活動についての方針、進捗状況を定期的に報告し、必要に応じて計画の見直しを行っています。

P010 ESG推進体制

グローバルプラットフォームの活用

当社は、サプライチェーンの社会課題へのアプローチのマネジメントにSedex[®]のプラットフォームを活用しています。資材サプライヤーおよび外部生産委託先にSedexへの入会および当社とのリレーションシップの承認を求め、Sedexのプラットフォームを通じて得られる情報を、意思決定や進捗管理に活用します。

Sedex Member

※ 責任ある調達を推進するグローバルな会員組織。労働基準、健康と安全、環境、ビジネス倫理に関するサプライチェーンのデータを共有する世界最大のプラットフォームなど、責任あるビジネスとサプライチェーンを構築するためのテクノロジーと知見を企業に提供しており、世界170の国と地域、74,000以上の企業会員が、サプライチェーン・リスクの管理、法令等の遵守、インパクトの測定と開示にSedexのソリューションを利用

web Sedex日本語サイト
<https://www.sedex.com/ja/>

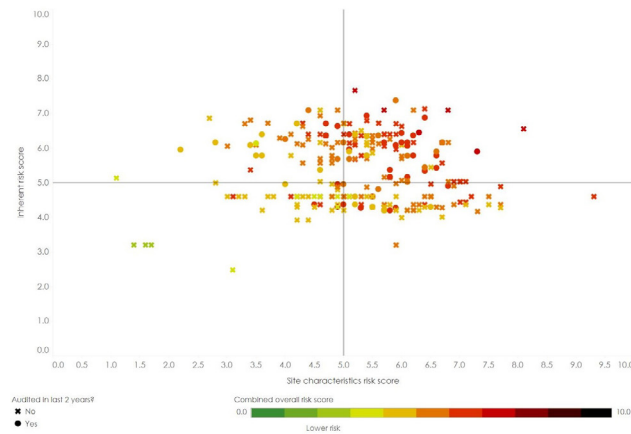
取り組み・実績

412-1,412-3

サプライヤー工場の人権リスク評価

当社は、Sedexのリスク評価ツールを活用してサプライヤーの工場の人権リスク評価を行っています。2022年12月末までに資材サプライヤーと外部生産委託先の約76%とSedexのプラットフォーム上におけるリレーションシップを締結し情報が閲覧できるようになりました。そのうち、88%の工場の「Inherent Risk Score」と、68%の工場の「Site Characteristic Risk Score」が入手可能となりました。これらのスコアを参考にしながら、サプライヤーに対するアプローチを検討しています。

▶ サプライヤーの工場の人権リスクスコア



(労働基準と、健康と安全に関するリスクスコアの単純平均をプロットしています。)

ユニ・チャームグループ工場の人権リスク評価

P.084 ユニ・チャームグループ工場の人権リスク評価

サプライヤーのモニタリング

414-2

Sedexのプラットフォームを通じて入手できるSMETA監査※の結果を用いて、サプライヤーのモニタリングを行っています。2022年に実施された31件の監査より333件の違反に関する情報を入手しました。

監査で指摘された違反は、Sedexの **SMETA**® 「SMETA Non-Compliance Guidance」に従ってBusiness Critical、Critical、Major、Minorの4段階に区分されます。当社は、Business CriticalまたはCriticalに区分された違反について、監査日から3カ月を経過してもSedexのプラットフォーム上で是正を確認できない場合には、当該サプライヤーとコミュニケーションを取り、是正状況や是正計画を確認しています。2022年は、Criticalに区分された41件のうち、3カ月以内の是正が確認できなかった13件(9社)の違反について、サプライヤーと協議し、10件の違反に関しては是正完了を、残り3件の違反については是正計画を確認しました。また、不織布のサプライヤー施設において、Business Criticalに区分された違反を1件確認したため、協議を行い、是正完了を確認しました。

※ Sedexによって開発された社会監査の手法で、事業所やサプライヤーを評価し、労働基準、健康と安全、環境、ビジネス倫理の観点からサプライチェーンの労働環境を把握することが可能

▶ サプライヤーの監査件数と評価

(件)

年	監査件数	評価件数					指摘件数
		A	B	C	D	E	
2020	12	1	9	0	2	0	42

年	監査件数	指摘件数				
		Business Critical	Critical	Major	Minor	合計
2021	50	0	29	181	95	305
2022	31	1	41	182	109	333

※ 2020年までは、監査結果全体を見てA～Eの5段階で評価し、改善につなげてきましたが、2021年からは、個々の指摘をBusiness Critical、Critical、Major、Minorの4段階に区分する方式に変更しました。

ユニ・チャームグループ工場の人権リスク評価

P.084 ユニ・チャームグループ工場に対する監査

リスクの除去・軽減

414-1

新規サプライヤー

当社は、新規サプライヤーとの取引開始に際して、「ユニ・チャームグループ人権方針」および「ユニ・チャームグループサステナブル調達ガイドライン」の理解を求めています。また、Sedexへの入会および当社とのリレーションシップの承認についても協力を依頼します。労働基準や健康と安全に関する重大な問題が発見された場合は、取引開始の是非を検討する際に考慮します。また、購買部門が環境に関するサプライヤー評価を行っており、2022年は1社の評価を実施しました。

既存サプライヤー

当社は、既存サプライヤーについて、モニタリングの過程で重大な問題が発見した場合は、当該サプライヤーと協議し、改善を促します。また、2022年10月に既存サプライヤーに向けて「中長期方針説明会」を実施し、各種方針やガイドラインの再共有と、資材品質改善、Sedexの取り組みへの協力要請などを実施しました。

サプライヤーへの「中長期方針説明会」の実施

当社は、資材品質の安定化と、調達における方針やガイドライン浸透を目的に、2002年からサプライヤーを対象とした品質方針説明会を定期的を開催してきました。COVID-19の影響により2020年からは開催を見送っていましたが、2022年10月に当社の進むべき方向性を共有する「中長期方針説明会」へと変更して開催しました。説明会には、オンラインを含めて69社234名が参加し、調達における人権・労働・環境問題や品質の安定性に対する取り組み姿勢を示した「調達基本方針」「ユニ・チャームグループ サステナブル調達ガイドライン」や、「ユニ・チャームグループ人権方針」の浸透を図るとともに、「Kyo-sei Life Vision 2030」「環境目標2030」の達成に向けた「GHG排出量可視化プロジェクト」やSedexへの連携強化を要請しました。



P.045 「GHG排出量可視化プロジェクト」 中長期方針説明会

サプライヤーへのグローバルなコミュニケーション

中国における品質方針説明会をはじめ、各現地法人与各国・地域のサプライヤーとのミーティングを通じ、資材に関する幅広いテーマについてサプライヤーと連携した改善活動を推進しています。2016年から、7カ国53カ所の物流倉庫やサプライヤーの工場において、調達に関する説明会を開催して「ユニ・チャームグループ サステナブル調達ガイドライン」(日本語・英語)を配布するとともに、ガイドラインの趣旨を説明するなど、サプライチェーン全体で持続可能な社会を実現するためのコミュニケーションを図っています。

社内関係者への教育

サステナブルな調達を推進するためには、持続可能なサプライチェーンを構築するという当社の調達に関する基本方針やガイドラインを理解することが不可欠と考えています。そのため、当社の工場担当者に対して、サステナブル調達の取り組みの必要性や持続可能なサプライチェーン構築の重要性などについて教育を実施しています。2022年は、海外の資材サプライヤーに対してSedexへの連携の要請するために、各国・地域で資材調達を行う工場担当者への教育を実施しました。

資材品質改善の取り組み

資材品質については、品質の安定性に関する改善テーマを絞り込み、サプライヤーと集中的に取り組むことによって、改善スピードを加速しています。また、当社は、サプライヤーへの品質監査を定期的に行っています。監査では、サプライヤーによる原料管理から出荷までの全工程に対して、当社の要求事項が遵守されているかを確認しています。不適合事項が発見された場合は、是正を完了させ、次回の定期監査ではその定着状況を確認します。監査から定着状況確認までのサイクルを回すことで、資材品質の継続的な改善を実施しています。

環境負荷低減に向けた責任ある調達への取り組み

森林由来資源(パルプ・紙・パーム油等)の上流での森林破壊や水源枯渇による供給低下は、当社のリスクであると捉え、持続可能な社会の構築に向けた環境負荷低減および環境保全と、生物多様性に配慮したサプライチェーン管理を推進しています。具体的には2015年に「森林由来の原材料調達ガイドライン」を、2017年には「ユニ・チャームグループ サステナブル調達ガイドライン」を策定し、サプライヤーに理解・協力を促すことでリスクの低減に努めています。

一方、CO₂排出量が少なくエネルギー効率のよい資源調達による環境負荷とコストの低減、廃棄物の削減またはリサイクル資源活用による環境負荷とコストの低減、またそれらの商品を環境配慮型の商品として訴求し販売促進することは、当社のチャンスと捉えています。今後は、社内リサイクルだけでなく社会全体の資源活用効率向上や資源循環を推進していきます。

持続可能なパルプ・紙の調達

当社の商品に使用しているパルプ・紙については、「環境目標2030」に基づき、2030年に認証材調達比率100%を目指して切り替えを進めており、2022年の認証パルプ(PEFC)調達比率は、72.3%でした。商品の一部である吸収体で使用されているパルプは、北米および南米原産のFM(Forest Management/森林管理)認証林の針葉樹、吸水紙は、北米、中国、インドネシアのFM認証林より伐採された木材から作られています。

また、生物多様性に著しい影響を与える保護価値の高い森林HCVF(High Conservation Value Forests)やHCSF(High Carbon Stock Forests)から伐採された原材料は使用しないようにサプライヤーに要請しており、2016年からは対象範囲を海外ローカルサプライヤーに広げて持続可能な原材料の調達を進めています。

P.057 認証パルプ(PEFC・CoC認証)の拡大

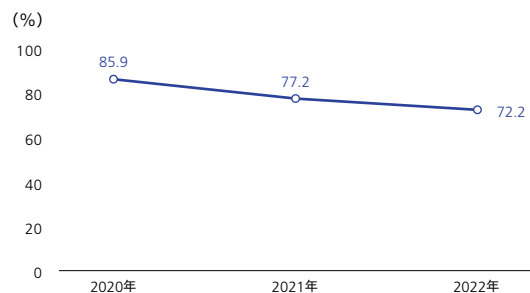
持続可能なパーム油の調達

2017年にRSPO(Roundtable on Sustainable Palm Oil/持続可能なパーム油のための円卓会議)へ加盟し、持続可能な調達に向けた情報収集を実施し、トレーサビリティを確保しています。

当社の商品に使用するパーム油については、「環境目標2030」に基づき、2030年に認証パーム油調達比率100%を目指して切り替えを進めています。

パートナー・アニマル(ペット)フードで使用しているパーム油については、不二製油グループのRSPO認証油を使用しています。不二製油グループではパーム油の供給元の搾油工場・農園までのトレーサビリティの向上を進めています。

▶ 認証パーム油調達比率



web 当社の進捗状況は下記でご確認いただけます。

<https://www.rspo.org>

web 不二製油グループ本社株式会社>サステナビリティ>
パーム油のサステナブル調達

https://www.fujioilholdings.com/sustainability/palm_oil/

P.059 パーム油の原産地トレーサビリティ確認/認証パーム油(RSPO)の拡大

コミュニティ

社会貢献活動

203-1,203-2,413-1

基本的な考え方・方針

ユニ・チャームは、「事業活動そのものによって社会に貢献する」という考えの下、事業活動と社会貢献活動が一体となった経営を推進しています。当社が事業展開をしている国・地域を重点に、その地域の特性に合った商品・サービスの提供によって、さまざまな社会課題の解決と雇用の創出をはじめとした地域貢献を実現し、グループ全体で地域の人々に愛される企業へ成長することを目指しています。

▶ 社会貢献活動に関する方針

当社は、事業展開を通じた地域・コミュニティとの共生が重要と認識しています。このため、当社の事業活動とつながりの深い分野や国・地域を重点に、その地域が抱える課題に真摯に向き合い、地域に貢献し得る各種の社会的な活動を通して、地域が抱える課題の解決や持続可能性への貢献を目指します。

社会貢献活動の重点分野

- ・健康
- ・地域貢献
- ・被災地支援

マネジメント体制

日本では、各部門および各法人が主体性を持って活動を展開しています。また、海外では各国・地域の現地法人が主体となって、地域に密着した社会貢献活動を展開しています。グループ全体の社会貢献の方針決定については、社長執行役員が委員長を務めるESG委員会において協議、決定しています。

P.010 ESG推進体制

取り組み・実績

社会貢献費用

2022年の社会貢献費用総額(日本)は、189.9百万円(うち寄付金71.2百万円)です。

ウクライナに対する支援

当社は、ウクライナで被害にあわれた方や、周辺地域に避難された方への人道的な支援を目的として、国連機関のUNHCR(国連難民高等弁務官事務所)を通じて50万ユーロを寄付しました。これに加えて、難民の受け入れを表明している自治体や、ポーランドなどの受け入れ国に対し、支援物資としてベビー用紙おむつや生理用品、大人用紙おむつなどの当社商品を寄贈しました。

また、社員参加型のマッチングファンドを活用した義援金1,511,000円もUNHCRを通じてウクライナへ寄付しました。

P.110 【被災地支援】社員参加型のマッチングファンド

▶ 主な2022年の社会貢献活動

【健康】

医療機関／福祉施設等への支援等

- インドネシア：小児がん緩和ケア支援施設 Rachel House にベビー用紙おむつを毎月寄付（計300ケース）
- インドネシア、インド：社員による献血活動を実施（社員約130名）
- インド：社員が生活必需品を持ち寄り、高齢者や障がい者へ寄付
- タイ：高齢者団体に大人用紙おむつ（16ケース）を寄付
- タイ：工場近隣地域の介護施設や小学校に食料や日用品を寄付
- 日本：株式会社ツルハホールディングスと協同で札幌市社会福祉協議会へ車椅子（20台）、マスク（10,000枚）を寄付
- 日本：親子手話イベント「こめっこ5周年」へ『unicharm 顔がみえマスク』（100枚）を寄付
- ブラジル：養護施設や障がい児支援団体、がん患者を支援する団体等にベビー用紙おむつ（約750名分）、おしりふき（約160名分）を寄付
- ブラジル：高齢者支援施設に大人用紙おむつ（約80名分）を寄付
- 韓国：特殊学校で体育活動などのボランティア活動への参加
- 韓国：障がい者支援施設等へ生理用ナプキンとベビー用・大人用紙おむつ（計88,000枚）を寄付

ピンクリボン活動支援

- 日本：15年連続で本活動に協賛。ウェブサイトやパッケージ等を通じた啓発活動と、対象商品の売り上げの一部を寄付
- インドネシア：乳がん財団、インドネシア保健省と協働で、本活動を支援。Webサイトやパッケージ等を通じた啓発活動を実施

P.110 【健康】ピンクリボン活動支援

初潮教育・月経教育

- 各国・地域：初潮教育や月経教育を実施
- P.019** 性別や性的指向等により活躍が制限されない社会への貢献
- タンザニア：日本が支援しているさくら女子中学校を訪問し、生理用品を提供

妊婦教育・両親学級

- ミャンマー：妊娠中の女性に、妊娠期間中の栄養に関する知識と、赤ちゃんの成長に合わせた紙おむつの使用方法などに関する講習会を実施（3,980名）
- 日本：企業向け両親学級「みんなの育休研修」を実施

排泄ケア啓発活動

- 日本：地域や教育機関などと連携し「尿もれケア・排泄ケア」講座を実施（計38回／1,993名）
- 台湾-大中華圏：台湾尿失禁防治協会と連携で、医療関係者等へ排泄ケアについて講演（約430名）
- インドネシア：メッカ巡礼者用のガイドブックと大人用紙おむつのサンプルを配布し快適な巡礼を支援（約10万名分）

パートナー・アニマル（ペット）支援

- アメリカ：動物保護施設への商品寄付（332,000米ドル）
- アメリカ：保護犬・猫が新しい家族と出会うための環境づくりとして、過密状態にある動物保護施設から犬や猫を別の施設に移動するボランティア活動への参加（社員のべ16名）
- インドネシア：猫の保護施設に、猫用排泄ケア用品を寄付
- 韓国：韓国猫保護協会に、パートナー・アニマル（ペット）ケア用品（54,000ピース）を寄付

【地域貢献】

子育て支援への協賛等

- 日本：静岡県掛川市、鹿児島県志布志市、大崎町で出生時におむつを提供
- 日本：愛媛県「愛顔の子育て応援事業」、愛媛県四国中央市の紙おむつ支給事業に協賛
- タイ：孤児等を支援する財団にベビー用紙おむつ（109ケース）を寄付

物資支援

- 台湾-大中華圏：現地法人の拠点所在地である、新北市の中学校・高校や、貧困世帯の女性へ生理用ナプキン（約100万枚）を寄付
- 中国：現地法人の工場所在地の青浦区と長寧区の貧困世帯（75名）へ生理用ナプキンを寄付
- 中国：COVID-19によるロックダウン環境下における物資不足に対応し、現地法人の拠点所在地である、吉林省や上海にマスク（1,868ケース）、ベビー用紙おむつ（500パック）、大人用紙おむつ（1,620ケース）、生理用ナプキン（19,900名分）を寄付
- 韓国：貧困問題を支援する団体等と連携し、生理用ナプキンとベビー用紙おむつ（計15,000枚）を寄付

女性起業家支援

- インド：農村地域に住む女性を支援する「Project Jagriti」による女性起業家（130名）支援
- P.110** 【地域貢献】女性の経済的自立支援

清掃活動・ごみの分別授業

- マレーシア：生産拠点がある地域における清掃活動を実施（社員20名）
- インドネシア：ジャカルタ特別州内の小学校でごみの分別授業を実施（30名）
- 日本：使用済み紙おむつリサイクルに関する次世代教育を実施。鹿児島県志布志市立志布志小学校（42名）、「こどもトラストセミナー」（17名）
- P.043** 使用済み商品の廃棄方法啓発

スポーツを通じた地域貢献

- 日本：2020年より、日本プロサッカーリーグJ3、FC今治の「トップパートナー／共生社会実現パートナー」を継続
- 日本：男子プロテニス協会公認「ユニ・チャーム TROPHY 2022愛媛国際オープン」に協賛
- 日本：プロ野球独立リーグのベースボール・チャレンジ・リーグに所属する福島県のプロ野球球団である福島レッドホープスをスポンサーとして支援

地域活性化

- 日本：生産拠点のある福島県東白川郡棚倉町、静岡県掛川市、三重県名張市、兵庫県伊丹市、香川県観音寺市、福岡県京都郡苅田町のふるさと納税返礼品に当社の商品を採用

【被災地支援】

災害支援・被災地継続支援活動

- 日本：2011年より社員参加型マッチングファンドを継続
- P.110** 【被災地支援】社員参加型のマッチングファンド
- インドネシア：西スマトラ州で発生した地震による西スマトラのパサマン地区の避難所に当社商品（50ケース）を寄付
- インドネシア：西ジャワ州で発生した地震への支援として、被災地にベビー用紙おむつ（4,160枚）、生理用ナプキン（672枚）、軽失禁用品（2,400枚）、大人用紙おむつ（1,760枚）、マスク（28,800枚）を寄付

【健康】ピンクリボン活動支援

ピンクリボン活動は、乳がんの早期発見・適切な治療に向けて世界的に注目されている活動で、当社でもグローバルで本活動に協力しています。

ピンクリボン活動支援が15年目となる2022年も「ピンクリボン活動応援特設ページ」を開設し、乳がんに対する基礎知識や早期発見のためのセルフチェック方法等の情報を提供しました。応援デザインパッケージの発売と対象商品の売上金の一部の寄付、シンポジウム等への協賛を通じて本活動を応援しています。また、毎年10月をピンクリボン月間として、社員はピンクリボンバッジをつけ、家族や身近な人たちと一緒に乳がんについて考える機会としています。ユニ・チャーム株式会社では乳がんの早期予防対策として、全女性社員に乳がん検診の受診を会社負担で実施しています。現地法人では、インドネシアの乳がん財団(YKPI)・保健省と連携して、ピンクリボン活動を支援しています。生理用品ブランド『Charm』のパッケージやWebサイトを通じて、生理後の定期的なセルフチェックを啓発することで、乳がんの早期発見・適切な治療の大切さを広く伝えています。また、社員向けの定期的なセルフチェックに関する説明会などを実施しています。



【地域貢献】女性の経済的自立支援

インドの現地法人では、現地のNGO「PURE India Trust」と協力して、農村地域に住む女性を支援するために「Project Jagriti※」を2021年に開始しました。本プロジェクトは、インドの農村部における生理用ナプキンの認知度向上と普及を目指すとともに、当社の商品を通じてインドの女性に就労機会を提供し、経済的自立を促進することを目的としています。2022年は、ウツタル・プラデシュ州のブランドシャル地区とラジャスタン州のシーカル地区で合計130名の女性起業家を選出・支援しており、女性起業家は本プロジェクトを通じて継続的な収入を得ています。

また、本プロジェクトでは、選出された女性起業家を中心に、農村部の女性を対象とした月経に関する正しい知識を広めるための啓発活動も展開しており、2022年は、約9,800名以上の女性と少女が月経の仕組みや生理用ナプキンの使い方などを学びました。

※「Jagriti」は「目覚め」の意



女性起業家によるショップのオープン 月経に関する啓発活動

【被災地支援】社員参加型のマッチングファンド

2011年の東日本大震災直後より「被災地への継続的な支援」と「身近なエコ活動、節電を通じた環境負荷低減」を目的に「マッチングファンド」と「スーパークールビズ/ウォームビズ」活動※を継続しており、2022年までの12年間でのべ25,982名の社員が参加しました。これまでに、「マッチングファンド」より拠出した資金で、東日本大震災の被災地への支援や、災害発生時の被災地への義援金・物資の支援、ウクライナに対する支援を実施しました。

※ 就業中に着用できるオリジナルのポロシャツ、ジャンパーなどを社内で販売し、その購入代金相当額と同額を「マッチングファンド」として被災地へ支援する社員参加型の取り組み

P.108 ウクライナに対する支援

社会データ

人材

2-7,401-1,401-3,403-9,403-10,404-1,404-3,405-1,405-2

▶ 人材データ

		2020	2021	2022	範囲	
正社員数(名)	男性	10,436	10,302	10,397	ユニ・チャームグループ	
		女性	6,229	6,006		5,809
		合計	16,665	16,308		16,206
	日本	男性	2,690	2,663		2,617
		女性	617	635		640
		日本計	3,307	3,298		3,257
	海外	男性	7,746	7,639		7,780
		女性	5,612	5,371		5,169
		海外計	13,358	13,010		12,949
正社員比率(%)	男性	58.1	60.0	59.0		
	女性	48.2	48.2	46.7		
	合計	54.0	55.0	53.9		
非正社員数(名)	男性	7,529	6,858	7,238	ユニ・チャームグループ	
		女性	6,693	6,465		6,639
		合計	14,222	13,323		13,877
	日本	男性	796	816		843
		女性	649	605		676
		日本計	1,445	1,421		1,519
	海外	男性	6,733	6,042		6,395
		女性	6,044	5,860		5,963
		海外計	12,777	11,902		12,358
非正社員比率(%)	男性	41.9	40.0	41.0		
	女性	51.8	51.8	53.3		
	合計	46.0	45.0	46.1		

		2020	2021	2022	範囲	
管理職社員数(名)	男性	1,219	1,223	1,192	ユニ・チャームグループ	
		女性	365	355		361
		合計	1,584	1,578		1,553
	日本	男性	522	535		536
		女性	90	90		90
		日本計	612	625		626
	海外	男性	697	688		656
		女性	275	265		271
		海外計	972	953		927
平均年齢(歳)	男性	41.1	41.1	42.8	ユニ・チャーム株式会社 正社員	
	女性	38.3	38.4	38.7		
	合計	40.3	40.3	41.9		
平均勤続年数(年)	男性	16.0	16.1	15.4		
	女性	12.4	12.7	12.2		
	合計	15.0	15.1	14.6		
離職率(%)	男性	2.0	2.0	3.0		
	女性	2.0	2.8	5.0		
	合計	2.0	2.2	3.5		

		2020	2021	2022	範囲	
新卒採用数(名)	男性	37	31	25	ユニ・チャーム株式会社 正社員	
	女性	18	24	16		
	合計	55	55	41		
新卒社員3年未満離職率(%)	男性	4.3	5.8	7.5		
	女性	2.3	5.3	3.6		
	合計	3.8	5.7	6.0		
一人当たり採用コスト(円)		1,337,682	1,392,800	1,924,620		ユニ・チャーム株式会社
新卒社員初任給一修士了(円)		226,000	226,000	226,000		
新卒社員初任給一大学卒(円)		210,000	210,000	210,000		

※ 初任給変動制度有(入社までにMOS、TOEIC、マーケティング検定の資格等を取得した場合、初任給が最大15,000円アップ)

▶ 人材活用・人材育成

	2020	2021	2022	範囲
キャリア開発のための評価に関して 定期的なレビューを受けている社員比率(%)	100.0	100.0	100.0	ユニ・チャーム株式会社

	2020	2021	2022	範囲
社内インターンシップ利用者数(名)	20	32	26	ユニ・チャーム株式会社
キャリアチャレンジ利用者数(名)	12	17	26	

	2020	2021	2022	範囲
後継者準備率(%)	203.3	208.3	201.6	ユニ・チャーム籍社員

	2020	2021	2022	範囲
戦略担当秘書制度経験者数(名)	6	7	6	ユニ・チャームグループ

	2020	2021	2022	範囲
社員の能力開発研修にあてられた総研修時間(時間)	24,045	45,018	49,824	ユニ・チャーム株式会社
社員の能力開発研修にあてられた総研修費用(万円)	4,000	4,200	8,400	
一人当たり研修時間(時間)	16	31	35	
一人当たり研修費用(円)	27,285	28,669	58,618	

	2020	2021	2022	範囲
社員意識調査回答率(%)	100.0	100.0	100.0	ユニ・チャームグループ※
社員意識調査における仕事を通じた 成長実感における肯定的な回答率(%)	83.2 (日本)	81.4 (日本)	89.2	
社員意識調査における満足度 5段階評価の平均点(点)	4.16 (日本)	4.07 (日本)	4.39	

※ 2022年よりグループ全体の実績としました。

	2020	2021	2022	範囲
スクラム単位での 「統合レポートを読む会※」実施率(%)	—	100.0	100.0	ユニ・チャームグループ

※ 2021年より実施

▶ ダイバーシティ&インクルージョン

		2020	2021	2022	範囲
女性社員比率(%)	日本	18.7	19.3	19.6	ユニ・チャームグループ
	海外	42.0	41.3	39.9	
	合計	37.4	36.8	35.8	
女性管理職比率(%)	日本	14.7	14.4	14.4	
	海外	28.3	27.8	29.2	
	合計	23.0	22.5	23.2	
女性役員数(名)	日本	2	2	2	
	海外	16	14	12	
	合計	18	16	14	
女性執行役員比率(%)		3.6	3.7	3.4	

	2020	2021	2022	範囲
初任給における基本給の男女比(女性:男性)	100:100	100:100	100:100	ユニ・チャーム籍正社員
基本給の男女比(女性:男性)	100:124	100:124	100:123	
報酬総額の男女比(女性:男性)	100:139	100:140	100:139	

※ 処遇は男女同一、差は勤続年数や職務階級の違いなどによるもの

	2020	2021	2022	範囲
ナショナルスタッフ幹部(本部長以上)比率(%)	43.0	45.5	52.2	ユニ・チャーム 海外現地法人

		2020	2021	2022	範囲
経験者採用数(名)	男性	22	20	14	ユニ・チャーム株式会社 正社員
	女性	26	27	29	
	合計	48	47	43	
経験者採用管理職比率(%)		26.6	29.1	29.1	

	2020	2021	2022	範囲
障がい者雇用率 年間平均(%)	2.2	2.2	2.1	ユニ・チャーム株式会社

	2020	2021	2022	範囲
定年再雇用率(%)	83.8	84.0	92.9	ユニ・チャーム株式会社
定年再雇用希望者の雇用率(%)	100.0	100.0	100.0	

▶ 職場環境づくり

	2020	2021	2022	範囲
有給休暇取得率(%)	56.7	57.7	56.5	ユニ・チャーム株式会社
一人当たり総労働時間(時間)	1,970.0	1,992.3	2,000.2	
リモートワーク制度利用率(%)	49	58	57	

	2020	2021	2022	範囲
副業制度利用者数(名)	34	36	56	ユニ・チャーム株式会社

		2020	2021	2022	範囲
育児休業制度利用者数(名)	男性	51	71	77	ユニ・チャーム株式会社、 ユニ・チャーム プロダクツ株式会社
	女性	67	89	51	
	合計	118	160	128	
育児休業取得率(%)	男性	76.1	91.0	94.7	
	女性	100.0	100.0	100.0	
	合計	88.1	95.5	95.8	
ムーニー育児参加休暇取得率(%)*	男性	91.3	85.7	93.2	
育児休業後復職者数(名)	男性	51	71	77	
	女性	23	24	32	
	合計	74	95	109	
復職率および12カ月後定着率(%)	男性	100.0	100.0	100.0	
	女性	100.0	100.0	97.0	
	合計	100.0	100.0	99.1	
育児短時間勤務制度利用数(名)	男性	0	0	0	
	女性	48	49	43	
	合計	48	49	43	
介護休業制度利用数(名)	男性	2	1	1	
	女性	1	1	2	
	合計	3	2	3	

※ ユニ・チャーム株式会社

	2020	2021	2022	範囲
労働組合員数(名)	1,410	1,541	1,472	ユニ・チャーム株式会社
労働法でカバーされる社員比率(%)	100.0	100.0	100.0	

▶ 労働安全衛生

	業界平均 (製造業2021年)	2020	2021	2022	範囲
労働安全衛生法違反件数(件)	—	0	0	0	ユニ・チャーム籍社員
死亡災害(名)	—	0	0	0	
労働能力喪失災害(名)	—	0	0	0	
労働災害度数率	1.31	0.45	0.22	0.22	
労働災害強度率	0.06	0.00	0.00	0.00	

労働能力喪失災害：永久全労働不能および永久一部労働不能
労働災害度数率＝労働災害発生件数／のべ労働時間数×100万時間
労働災害強度率＝労働損失日数／のべ労働時間×1,000時間

労働安全衛生に関する教育・訓練

対象	概要	2022年 受講者数 (名)	範囲
新任のリーダー	法令で定められた職長教育などの 安全衛生教育	14	ユニ・チャーム プロダクツ株式会社
配属前・作業変更時など	新入社員配属前や作業内容変更時の 安全衛生に関する教育や訓練	84	

	2020	2021	2022	範囲
健康診断受診率(%)	100.0	100.0	100.0	ユニ・チャーム株式会社
ストレスチェック受検率(%)	93.5	94.4	98.2	
メンタルヘルス対策研修(名)	1,739	1,785	1,934	
メンタル休職者数(名)	3	6	4	

ガバナンス

Governance



115 コーポレート・ガバナンス
115 コーポレート・ガバナンス

124 コンプライアンス
124 公正な事業慣行
127 税務コンプライアンス

128 リスクマネジメント
128 リスクマネジメント

133 ガバナンスデータ

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

2-9,2-12,2-13,2-17

基本的な考え方・方針

ユニ・チャームは、ステークホルダーとの適切な協働を図り、社会から評価・信頼される企業になることを通じて、持続的な成長と中長期的な企業価値の創出に取り組むことが、社に謳った「正しい企業経営」の推進につながると考えています。このため、さまざまなステークホルダーからの支援が得られるよう素直かつ積極的な対話を行うとともにESGの課題に取り組み、経営者が時機を逸することなく適切な判断を実施できるような環境を維持・向上することによって、透明性が高く公正で、迅速かつ果敢な経営を実現することをコーポレート・ガバナンスの基本的な方針としています。

[web](https://www.unicharm.co.jp/ja/company/corporate-governance.html) コーポレート・ガバナンスに関する報告書
https://www.unicharm.co.jp/ja/company/corporate-governance.html

マネジメント体制

当社は、執行に対する取締役会の監督機能強化、および社外取締役の経営参画によるプロセスの透明性と効率性向上によりグローバルな視点から国内外のステークホルダーの期待に応えるため、2015年5月より監査等委員会設置会社に移行しました。独立性を有する監査等委員が取締役会での議決権を持ち、監査等委員会が内部統制システムを積極的に活用して監査を行うことで、法令遵守のみならず、ステークホルダーと

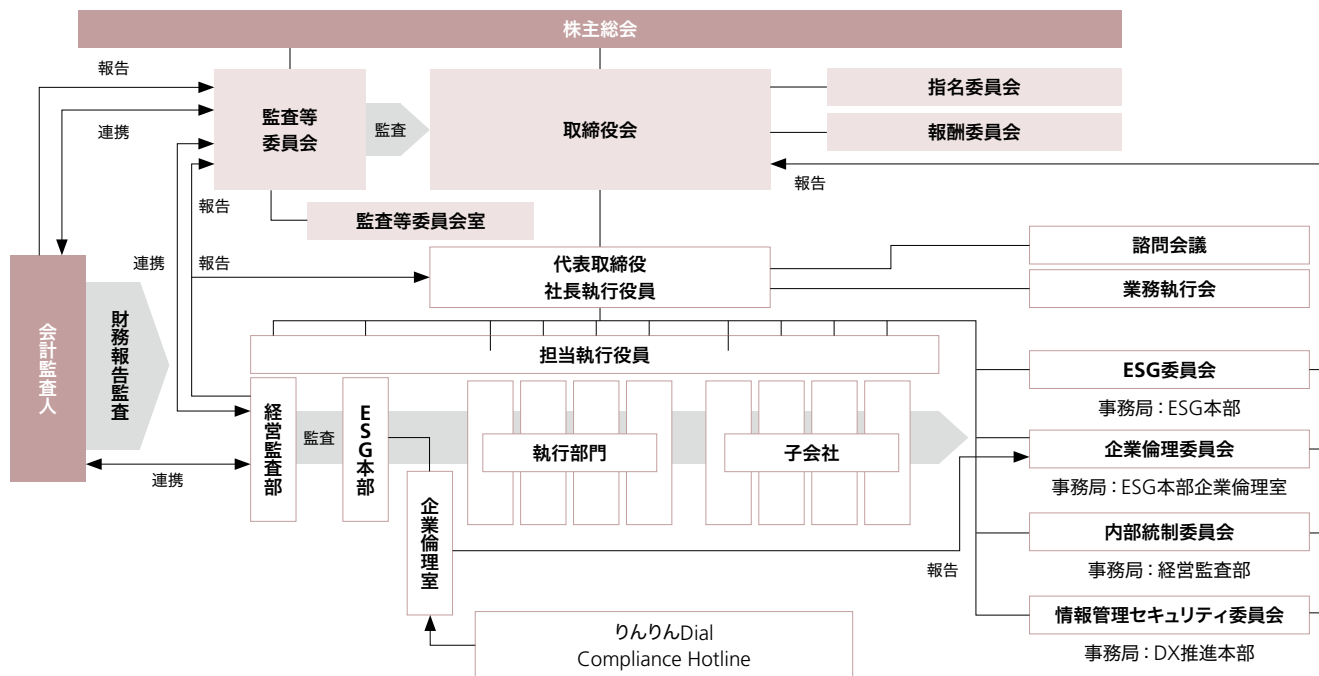
の適切な協働関係の維持や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土醸成に対して、社外の目による経営の監査・監督機能を強化することが、当社にふさわしい体制であると判断しています。

また、取締役および執行役員の候補者の指名ならびに報酬の決定に係る透明性および客観性を確保するため、2015年12月に任意の指名委員会および報酬委員会を設置しました。

P010 ESG推進体制

▶ コーポレート・ガバナンス体制

(2023年3月24日時点)



▶ 取締役会および各委員会等

取締役会	取締役会は、代表取締役1名、業務執行取締役2名、社外取締役以外の非業務執行取締役1名および社外取締役2名で構成しています。取締役会は、経営の基本方針の決定、内部統制システムの構築その他の重要な業務執行の決定等権限を有し、中長期の方向性の決定や執行に対する監督等の機能を果たすことによって、経営者が時機を逸することなく適切な判断を実施できる環境を整備しています。
監査等委員会	監査等委員会は、社外取締役以外の非業務執行取締役1名および社外取締役2名で構成しています。非業務執行取締役1名は、常勤の監査等委員です。常勤の監査等委員を選定している理由は、社内事情に精通した者が、取締役会以外の重要な会議等への出席や、内部監査部門等との連携を密に図ることにより得られた情報をもとに、監査等委員会による監査の実効性を高めるためです。
指名委員会	取締役候補者の指名および執行役員の選任の透明性および客観性の確保を目的として、任意の指名委員会を設置しています。指名委員会は、(1)株主総会に提出する取締役の選任および解任に関する議案、(2)代表取締役の選定および解職、(3)執行役員の選任および解任ならびに役付執行役員の選定および解職に関する議案を審議する権限を有しています。
報酬委員会	取締役(監査等委員である取締役を除く)および執行役員の報酬の透明性および客観性の確保を目的として、任意の報酬委員会を設置しています。報酬委員会は、(1)株主総会に提出する取締役の報酬等に関する議案の審議、(2)取締役(監査等委員である取締役を除く)および執行役員の個人別の報酬等の決定に関する方針の審議、(3)取締役(監査等委員である取締役を除く)および執行役員の個人別の報酬等の決定に関する評価指標および評価結果の審議の権限を有しています。
諮問会議	社外取締役を除く全ての取締役および全執行役員、関係部門の責任者が出席し、代表取締役社長執行役員が議長を務めます。社外取締役も、必要に応じて出席します。中期経営計画で掲げた戦略の具体化ならびにグループ会社の事業計画および戦略を審議します。
業務執行会	社外取締役を除く全ての取締役および全執行役員、関係部門の責任者等が出席し、代表取締役社長執行役員が議長を務めます。原則として毎月開催され、業務執行状況の報告を行うとともに、議長が選定した業務執行上の重要課題について討議し迅速な解決を図ります。
ESG委員会	代表取締役社長執行役員を委員長とし、ESG本部が事務局を務めます。中期経営計画および中長期ESG目標等に関係する活動の進捗状況および課題対策について協議します。
企業倫理委員会	企業倫理室担当執行役員を委員長、全監査等委員を常任委員とし、倫理・法令遵守体制を推進します。
内部統制委員会	経営監査部担当執行役員を委員長とし、経営監査部が事務局を務めます。財務報告に係る内部統制の経営者による評価と監査法人による監査への対応を取ります。
情報管理セキュリティ委員会	DX推進本部担当執行役員を委員長とし、DX推進本部が事務局を務めます。情報管理セキュリティを確保するための体制を整備します。
会計監査人	監査等委員会が、会計監査人の監査体制、独立性および専門性等を勘案し決定しています。

▶ 取締役会・監査等委員会等の構成と取締役の有するスキル等の組み合わせ(2023年3月24日時点)

2-11

	在任期間	取締役会・監査等委員会等の構成				取締役の有するスキル等										
		取締役会	監査等委員会	指名委員会	報酬委員会	企業経営	財務・会計	コーポレート・ガバナンス	リスクマネジメント	人材育成	海外事業	マーケティング	流通戦略	開発・生産	サステナビリティ※1	DX
高原 豪久 代表取締役 社長執行役員	27年9カ月	◎		○	○	■	■	■	■	■	■	■			■	
彦坂 年勅 取締役 専務 生産・開発管掌	1年	○				■			■	■				■	■	
高久 堅二 取締役 専務執行役員 マーケティング・営業管掌	—※2	○				■			■	■	■	■				
杉田 浩章 取締役 監査等委員(社外取締役) 社外 独立	2年	○	○	◎	◎	■	■	■	■	■		■	■	■	■	■
ルゾンカ 典子 取締役 監査等委員(社外取締役) 社外 独立	—※2	○	○	○	○	■		■	■	■	■			■	■	■
浅田 茂 取締役 監査等委員	4年	○	◎	○	○	■	■	■	■	■	■					

取締役会・監査等委員会等の構成における◎は議長・委員長、○はメンバー 社外 社外取締役 独立 独立取締役 ※1 環境および品質 ※2 2023年3月24日就任

取締役会の知識・経験・能力のバランス、
多様性および規模に関する考え方

405-1

当社は、パーパスを「SDGsの達成に貢献する」こととし、ミッション「『共生社会』の実現」、ビジョン「NOLA & DOLA」、バリュー「共振の経営」の3つに分けて具体化しています。これらの実現に向けて、当社の取締役会は、さまざまなステークホルダーに適切な配慮がなされ、かつ、意思決定の透明性・公正性が確保されるように、経営に対する監督を行うことによって、社会からの評価・信頼を獲得しつつ迅速・果敢な経営を促し、持続的な成長と中長期的な企業価値の創出を実現する役割を担っています。このような役割を実効的に果たすためには、取締役会が、必要な知識・経験・能力を全体としてバランスよく備え、多様性と適正規模を両立させる形で構成される必要

があると考えています。また、当社は監査等委員会設置会社であることから、監査等委員である取締役が全体として、実効的な監督を行うのに必要な知識・経験・能力を備えている必要があると考えています。これらを勘案し、当社の取締役会が備えるべきであるとする主なスキル等の概要は以下の通りです。また、ジェンダー面の多様性については、取締役6名のうち1名が女性です。

経営経験

適正規模を維持しつつさまざまなステークホルダーに適切な配慮を行うためには、さまざまなステークホルダーの利害の調整を要する経営の経験を有する者を選任することが望ましいと考えています。また、経営に対する実効的な監督を行うためには、取締役が経営経験を有することが望ましく、特に経営

トップとしての経験が有用であると考えています。中でも、独立社外取締役の中に経営経験を有する者が含まれていることが重要と考えています。

財務・会計等

監査等委員である取締役には、財務・会計・法務に関する知識、特に、財務・会計に関する十分な知見を有する者が含まれていることが必要と考えています。

戦略

パーパス、ミッション、ビジョン、バリューの実現に向けて、第11次中期経営計画では(1)人材育成の強化、浸透(2)循環型バリューチェーンの構築(3)新たな成長の柱へ重点集中(4)DX活用で顧客の深層心理を探索しブランド強化(5)モノづくりの原理を徹底的に分解し最適なプロセスを構築という5つ

の戦略を掲げています。取締役会が経営に対する監督機能を発揮する上で、これらの戦略分野に関する知識・経験・能力が有用であると考えています。

R117 取締役会・監査等委員会等の構成と取締役の有するスキル等の組み合わせ

取締役候補者の指名と

執行役員を選任を行うにあたっての方針と手続 2-10

方針

取締役候補者は、社内外を問わず、人格に優れ、経営全般の知見を有する者の中から、善管注意義務・忠実義務を適切に果たし、当社の持続的な成長と企業価値向上に貢献す

る資質を重視して指名します。社内取締役については、取締役、指名委員会および取締役会が後継者の育成状況について定期的に確認し、監督を行うとともに、その結果を踏まえた指名を行います。なお、取締役候補者の指名にあたっては、取締役会が、必要な知識・経験・能力を全体としてバランスよく備え、多様性と適正規模を両立させる形で構成されるようにします。

執行役員は、人格に優れ、当社グループの事業に精通する者の中から、当社が幹部・社員の行動憲章として定めた「我が五大精神」と社員行動原則」を実践し、当社グループの業務を適切に執行する能力を重視して選任します。取締役・執行

役員いずれについても、その役割ごとに評価指標を明確にして開示することで客観性および透明性を確保し、基準以下の評価が2年連続した場合には、指名委員会の審議対象とし、その助言・提言を踏まえて取締役会により総合的に判断した上で解任する(または再任しない)こととします。具体的な評価指標につきましては、「役員の報酬等」をご覧ください。

手続

取締役候補者の指名および執行役員の選任は、透明性および客観性確保を目的に、代表取締役社長執行役員1名、独立社外取締役2名、その他の非業務執行取締役1名で構成され、独立社外取締役が委員長を務める「指名委員会」の審議を経て、取締役会が決定します。指名委員会は、必要に応じて、取締役候補者の指名および執行役員の選任に関する方針についても審議します。監査等委員である取締役の候補者については、指名委員会が監査等委員会の方針を踏まえて審議を行って原案を作成し、事前に監査等委員会の同意を得た上で、取締役会で決定します。

取締役の選任の決議要件

当社は取締役の選任決議について、監査等委員である取締役とそれ以外の取締役とを区別して、議決権を行使することができる株主の議決権の3分の1以上を有する株主が出席し、その議決権の過半数をもって行う旨を定款に定めています。また、取締役の選任決議について、累積投票によらないものとする旨を定款に定めています。

▶ 社外取締役の選任理由

氏名	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
杉田 浩章	○	○	ポストン・コンサルティング・グループのシニア・アドバイザーを務めています。現在は当社へのコンサルティングには関与しておらず、また、直近3事業年度における同社グループおよび当社グループの連結売上高に占める当社グループのコンサルティング費用支払額の割合は、いずれも0.1%未満であることから、東京証券取引所「上場管理等に関するガイドライン」で規定された独立性基準および当社が定める「独立取締役の選任基準」を満たしており、当社一般株主との利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定します。	大手外資系コンサルティング会社、ポストン・コンサルティング・グループ日本代表を務めるなど、企業経営における財務・会計および経営戦略、特にグローバル化戦略、コーポレート・ガバナンス、グループマネジメント、デジタルライゼーション、トランスフォーメーションに対する豊富な支援経験から、高い識見を有しており、当社がグローバル展開をさらに進展させるにあたり、ガバナンスと経営戦略の両面において適切な提言をいただけるものと判断しています。
ルゾンカ 典子	○	○	東京証券取引所「上場管理等に関するガイドライン」で規定された独立性基準および当社が定める「独立取締役の選任基準」を満たしており、当社一般株主との利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定します。	海外・外資系大手金融機関において長年にわたり、実務およびマネジメントを務めており、企業経営戦略およびコーポレート・ガバナンスに関する高い識見を有しています。またソニー銀行とコスモエネルギーホールディングスという全く異なる業界において、DXの推進役を務めていることから、当社のデジタル技術を活用した経営改革や、マーケティング、デジタル人材育成という面においても、業界を超えた経験を活かした貢献をいただけていると考えています。さらに海外・外資系企業での就業経験などから、当社グローバル戦略の立案と遂行やリスクマネジメントにおいても、的確な助言をいただけるものと考えています。当社が世界一の企業になるためのサステナブルな経営戦略、デジタル戦略の両面において適切な提言をいただけるものと判断しています。

利益相反の回避

2-15

当社は、取締役（監査等委員を含む）またはその近親者と取引（間接取引を含む）を行うときは、事前に取締役会の承認を得ます。グループ会社間の取引については、重要な取引を行うときは、取引条件およびその決定方法の妥当性等について事前のリーガルチェックを実施するとともに、複数の独立社外取締役を含む取締役会において十分に審議した上で決定します。

独立取締役の選任基準

当社の独立取締役の選任基準は以下に示す通りです。

[web](https://www.unicharm.co.jp/ja/company/corporate-governance.html) 独立取締役の選任基準

<https://www.unicharm.co.jp/ja/company/corporate-governance.html>

監査の状況

① 監査等委員会監査の状況

組織・人員

当社の監査等委員会は、非業務執行取締役である常勤の監査等委員1名および社外取締役である監査等委員2名の合計3名で構成されています。

社外取締役監査等委員である杉田浩章氏は、大手外資系コンサルティング会社であるボストン・コンサルティング・グループ日本代表を務めるなど、企業経営やコーポレート・ガバナンスに関する知識を活用する業務を経験しており、企業経営およびコーポレート・ガバナンスに関する相当程度の知見を有しています。

社外取締役監査等委員であるルゾンカ典子氏は、海外・外資系大手金融機関において、長年にわたり、実務およびマネジメントを務めており、企業経営戦略およびコーポレート・ガバナンスに関する高い識見を有しています。

常勤の監査等委員長である浅田茂氏は、パナソニック株式会社グローバル本社内部監査部門長・税務部門長、海外会社経

理担当役員の経験に加え、当社の執行役員経理財務本部長を経験しており、財務および会計に関する十分な知見を有しています。

監査等委員会は、経営監査部からの報告その他内部統制システムを通じた報告に基づき、必要に応じて別段の報告を求め、意見を述べるなど、組織的な監査を実施しています。

監査等委員会の活動状況

1. 開催頻度

当社の監査等委員会は、基本的に毎月1回開催する他、必要に応じて随時開催しています。

2. 主な検討事項

2022年度において、次のような決議と報告がされました。決議：監査等委員会監査計画・職務分担、会計監査人の再任・不再任、会計監査人の報酬等の同意、監査等委員会監査報告等

報告：取締役会議案事前確認、会計監査人の監査計画および監査報告、経営監査部の内部統制および監査報告、ならびに国内外子会社の戦略、財務状況および事業再編に関する報告等

3. 監査等委員の出席状況

2022年度に実施した監査等委員会の出席状況については「取締役会・各委員会の実施状況」をご覧ください。なお、監査等委員会の平均所要時間は、90分程度です。

4. 常勤監査等委員の活動

当社の常勤監査等委員は、社内の情報収集に努め、経営者の情報発信のモニタリング、定期的に行われる業務執行会、全社大綱ならびに国内外子会社ごとの経営計画を審議する諮問会議への出席、事業報告、計算関係書類、連結計算書類および附属明細書の監査、重要な決裁書類・契約書等の閲覧等を行い、適時に経営監査部からの報告を聴取し、会計監査人との定期的な会合を通じ、会計監査人の監

査の方法、結果が相当であるか否か、また会計監査人の内部統制が整備されているかを確認し、非常勤の社外監査等委員と情報を共有しつつ、内部統制システムの運用状況をチェックしその適正性を監査しています。

② 内部監査の状況

当社は、内部監査部門として、代表取締役社長執行役員直轄の経営監査部(7名)を設置しています。経営監査部は執行部門に対して内部監査を実施し、指摘事項とその改善案を記載した内部監査報告書を作成し、代表取締役社長執行役員および監査等委員会に報告するとともに、被監査部門に提出します。不備事項が指摘された場合は、改善計画が立案・実行され、経営監査部がその改善結果を監視する体制をとっています。経営監査部、監査等委員会および会計監査人は、情報・意見交換等を行うための会合を定期的に開催しています。また、これらによる監査は、内部統制部門による内部統制システムの構築・運用状況を監査対象に含めています。

③ 監査法人の選定方針と理由

会計監査人の選定にあたっては、当社の監査等委員会が、会計監査人の監査体制、独立性および専門性等を勘案し決定しています。この方針に基づき、2022年度の会計監査人にPwCあらた有限責任監査法人を再任することが妥当と判断しました。また、会計監査人が会社法第340条第1項各号のいずれかに該当すると判断した場合、監査等委員会は、監査等委員全員の同意により会計監査人を解任します。会計監査人の再任の可否については、会計監査人の適格性、独立性および職務の遂行状況等に留意し、每期検討を行います。その結果、不再任が妥当と判断した場合、監査等委員会は、会計監査人の不再任に関する株主総会提出議案の内容を決定します。

内部統制システムの整備

当社は、会社法に準拠した「内部統制システム構築の基本方針」を策定するとともに、金融商品取引法に準拠した「内部統制報告制度（J-SOX）」に対応するための「内部統制委員会」を設置しています。

内部統制委員会では、毎年、グループ各社のリスクを再評価し、J-SOXの評価対象となる国と地域、ならびに業務プロセスの評価範囲を見直しています。その上で、内部統制の整備状況および運用状況の評価を推進し、財務報告の信頼性確保に努めています。

なお、内部統制システムの整備にあたっては、関係する外国法令の制定・改定の動向にも配慮するなど、グローバルな観点から継続的な改善を行っています。

役員の報酬等

2-19,2-20

1. 役員の個人別の報酬等の決定に関する方針の決定方法

当社の役員の個人別の報酬等の決定に関する方針は、決定プロセスの透明性および客観性確保を目的に、代表取締役1名および非業務執行取締役1名、独立社外取締役2名で構成し、独立社外取締役が半数を占め、また独立社外取締役が委員長を務める報酬委員会で審議した結果を、取締役会に諮って決定しています。

▶ 基本方針

当社の取締役（監査等委員である取締役を除く）および執行役員の報酬等およびその方針はその役割と責務にふさわしい水準となるよう、業績および企業価値の向上に対する動機づけや、優秀な人材の確保等を総合的に判断して決定しています。攻めの経営を促し、経営戦略の完遂、経営計画の達成に向けた役員報酬に関する基本的な考え方は右記の通りです。

▶ 役員報酬基本ポリシー

- ① 持続的成長と中長期的な企業価値の向上に資するものであること
- ② 経営計画の完遂、会社業績の達成を動機づける業績連動性の高い報酬制度であること
- ③ 経営を担う「人材」に対してアトラクション&リテンションできる報酬水準であること
- ④ 報酬の決定プロセスは透明性・客観性の高いものであること

▶ 役員報酬水準の考え方

- ① 外部環境や市場環境の変化に対して迅速な対応を行うため、国内外の同業・同規模他業種の企業の役員報酬水準をベンチマークし、当社の財務状況を踏まえて設定
- ② 金銭報酬の目標値を上位25%、中長期目線の株式報酬を合算した目標値を上位10%に設定

2. 役員の個人別の報酬等の決定に関する方針の内容の概要

当社の役員の個人別の報酬等の決定に関する方針の内容の概要は以下の通りです。

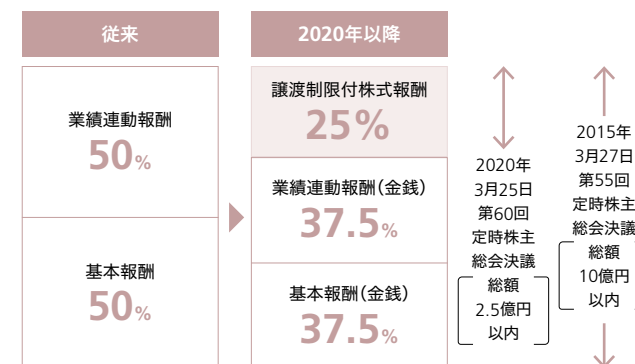
① 役員の報酬制度の概要

当社の取締役（監査等委員である取締役を除く）および執行役員の報酬は、基本報酬（金銭）と業績連動報酬で構成され、業績連動報酬は、短期的なインセンティブである金銭報酬と中長期的なインセンティブである譲渡制限付株式報酬で構成されています。また、基本報酬は職責の大きさに応じた役職ごとに決定しています。

なお、業務執行から独立した立場である独立社外取締役および監査等委員である取締役の報酬は、客観的な立場に基づく当社経営に対する監督および助言の役割を考慮し、固定報酬のみとしています。

また、2015年3月27日開催の第55回定時株主総会にて、当社の取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬等の額（総額）を年額1,000百万円以内（当該定めに係る員数は8名）、監査等委員である取締役の報酬等の額（総額）を年額100百万円以内（当該定めに係る員数は3名）とする旨、2020年3月25日開催の第60回定時株主総会にて、譲渡制限付株式報酬枠を年額250百万円以内（当該定めに係る員数は3名）とする（ただし1,000百万円の内枠とする）旨の承認を受けています。

▶ 役員報酬の構成



- ・基本報酬（金銭）：市場競争力の確保を目的とし、職責の大きさに応じた役職ごとのベンチマークによって決定し、月額固定報酬として支給します。
- ・業績連動報酬（金銭）：短期的な（1年間）インセンティブとして、その期間の業績結果に応じて、基本報酬の金額の0%～200%（10段階）の範囲で決定し、評価年度（1月～12月）の実績に応じて翌年4月～翌々年3月の期間に月払で支給します。
- ・譲渡制限付株式報酬：中長期的な企業価値向上を図るインセンティブとして、評価年度（1月～12月）の業績結果に応じて、翌年4月に基本報酬の金額の33%～100%に相当する譲渡制限付株式を割り当てます。譲渡制限期間は3年間となります。

▶ 役員報酬の評価指標・考え方および2022年度の目標・実績

当社の取締役（監査等委員である取締役を除く）および執行役員の業績連動報酬（金銭）および譲渡制限付株式報酬を決定する際の業績結果の評価指標（ESG評価を含む4項目8テーマ）および2022年度の目標・実績は以下の通りです。

なお、職責の大きさに応じた役職ごとに評価ウェイトを設定しています。例えば、代表取締役は全社業績を50%、全社重点戦略を50%に、また、ライン部門の役付執行役員は全社業績および担当部門業績を各30%、全社重点戦略および担当部門重点戦略を各20%としています。

また、2020年度より新たに指標に加えたESG評価は、FTSE Blossom Japan Indexの採用、ESGスコアの改善など可能な限り定量的に評価できるよう努めています。これにより2021年度には、FTSE4Good Index Seriesに3年連続で選定、環境省ESGファイナンス・アワード・ジャパンでサステナブル企業特別賞受賞、日経「スマートワーク経営」調査で星4つ獲得、ブルームバーグ男女平等指数に選定、グリーン物流パートナーシップ会議優良事業者表彰を受けるなどの成果につながっていると考えています。2022年度からは新たに、2020年10月に発表した当社の中長期ESG目標である「Kyo-sei Life Vision 2030」の20テーマに対して、執行役員それぞれが取り組むべきテーマを割り振り、評価に反映する仕組みとしました。

No.	評価指標	Accountability	評価ウェイト	目標	実績	評価
1	全社業績（経営計画）	1-1 全社売上高	20~50%	850,000百万円（前年度比110.4%）	898,022百万円（前年度比114.7%）	105.6%
		1-2 全社コア営業利益		127,000百万円（前年度比106.7%）	119,566百万円（前年度比97.6%）	94.1%
		1-3 親会社の所有者に帰属する当期利益		79,200百万円（前年度比105.6%）	67,608百万円（前年度比92.9%）	85.4%
2	担当部門業績	2-1 担当部門売上高	0~40%	（部門ごと）	（部門ごと）	—
		2-2 担当部門利益		（部門ごと）	（部門ごと）	—
3	全社重点戦略	3-1 役員自身で実行する優先戦略	20~50%	（役員ごと）	（役員ごと）	—
		3-2 ESG評価（専門機関の評価等）		（役員ごと）	（役員ごと）	—
4	担当部門重点戦略	4 担当部門の最優先戦略	0~40%	（部門ごと）	（部門ごと）	—

各評価指標の考え方

1. 当社の取り組みを業績面で評価する指標 2. 役員それぞれの取り組みを業績面で評価する指標 3. 当社の優先戦略に対する取り組みを評価する指標（定性評価を含む） 4. 役員それぞれの優先戦略に対する取り組みを評価する指標（定性評価を含む）

▶ 譲渡制限付株式割当契約の内容

譲渡制限付株式報酬は、対象取締役および執行役員が当社から支給された金銭債権の全部を現物出資財産として払い込み、当社の普通株式について発行または処分を受ける制度です。対象取締役および執行役員と当社の間では、譲渡制限付株式割当契約を締結します。

1	譲渡制限期間	対象取締役および執行役員は、割当てを受けた日から3年間（以下、譲渡制限期間）、割当てを受けた当社の株式（以下、本割当株式）について、譲渡、担保権の設定その他の処分をしてはならない（以下、譲渡制限）。
2	退任時の取り扱い	対象取締役および執行役員が譲渡制限期間を満了する前に当社の取締役および執行役員その他当社の取締役会が予め定める地位を退任または退職した場合には、その退任または退職につき、任期満了、死亡その他正当な理由がある場合を除き、当社は、本割当株式を当然に無償で取得する。
3	譲渡制限の解除	当社は、対象取締役および執行役員が譲渡制限期間中継続して当社の取締役および執行役員その他当社の取締役会が予め定める地位にあったことを条件として、本割当株式の全部について、譲渡制限期間が満了した時点をもって譲渡制限を解除する。ただし、当該対象取締役および執行役員が、上記2に定める任期満了、死亡その他正当な理由により、譲渡制限期間が満了する前に当社の取締役および執行役員その他当社の取締役会が予め定める地位を退任または退職した場合には、譲渡制限を解除する本割当株式の数および譲渡制限を解除する時期を、必要に応じて合理的に調整する。また、当社は、上記の規定に従い譲渡制限が解除された直後の時点において、なお譲渡制限が解除されていない本割当株式を当然に無償で取得する。
4	クローバック条項	対象取締役および執行役員は、重大な不正会計や巨額損失が発生した場合等には、その責任に応じ、累積した本割当株式の全部または一部を無償返還する。
5	その他の事項	譲渡制限付株式割当契約に関するその他の事項は、当社の取締役会において定めるものとする。

② 取締役の個人別の報酬額の決定方法

取締役の個人別の報酬額については、取締役個々の貢献実績に基づいた正しい評価とすることを目的に、各指標に基づいた評価結果を報酬委員会に報告し審議した上で、取締役会の決議により一任された代表取締役が決定しています。

③ 固定報酬、賞与および譲渡制限付株式報酬の割合および額の決定に関する方針

固定報酬、業績連動報酬、株式報酬の算定方法および割合、それぞれの報酬を与える時期、決定の委任者と内容については、2021年2月22日開催の報酬委員会にて、取締役会で決定すべきこととして整理した上で、その内容について同日開催の取締役会で決議しています。

3. 2022年度に係る取締役の個人別の報酬等の内容が取締役の個人別の報酬等の内容の決定に関する方針に沿うものであると取締役会が判断した理由

2021年2月22日開催の取締役会において決議された取締役の報酬等の方針、算定方法から変更はなく、2023年2月22日開催の報酬委員会でも再度取締役の個人別の報酬等の内容の決定に関する方針を確認しており、全員異議なく決議されたことを踏まえ、当該決定方針に沿うものであると判断しています。

社外取締役のサポート体制

担当セクレタリーが社外取締役をサポートするとともに、取締役会事務局が取締役会に関する調整や資料の事前配布等を行っています。取締役会の資料は原則として4営業日前までに配信し、事前検討の時間を確保するよう努めるとともに、決議事項に直接関係しない場合にも当社の重要な戦略等に関する情報を提供し、社外取締役が的確な判断を行えるようサポートしています。

また、監査等委員会室の補助使用人が監査等委員である2名の社外取締役を補佐するとともに、常勤監査等委員が、取締役会議案の事前説明等を行い、必要な場合には適宜関係部門との会議を設定するなど、社外取締役をサポートしています。

政策保有株式の方針

当社は、取引関係の維持・強化等の目的で、必要最小限の株式を保有します。この場合、配当や取引関係の維持・強化等によって得られる利益とリスク・資本コスト等を総合的に勘案し、当社の企業価値の増加に資するか否かの観点から、投資の可否を判断します。

取締役会は、毎年、個別の政策保有株式について、取得時に比較して保有目的の希薄化の有無や保有に伴う便益、リスクが資本コストに見合っているかを基準に、保有の適否を検証しています。検証の結果、保有する合理性がないと判断した株式については、市場への影響等を総合的に考慮の上、適宜売却します。議決権の行使については、議案の内容を精査し、株主価値の向上に資するものか否かを判断した上で、適切に議決権を行使します。株主価値を毀損するような議案については、会社提案・株主提案にかかわらず、肯定的な判断を行いません。

▶ 役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる 役員の 員数(名)
		基本報酬	業績連動報酬	非金銭報酬等 譲渡制限付株式報酬	
取締役(監査等委員を除く)(社外取締役を除く)	546	190	190	166	4
取締役(監査等委員)(社外取締役を除く)	8	8	—	—	1
社外取締役	21	21	—	—	2

- 上記には、2022年3月25日開催の第62回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役(監査等委員である取締役を除く)1名にかかる報酬等の額を含めています。
- 取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬等の総額には、取締役(監査等委員である取締役を除く)4名に付与した譲渡制限付株式報酬に係る費用計上額166百万円を含めています。
- 当社の役員報酬は、会社法施行に伴い2007年6月26日開催の第47回定時株主総会にて、役員退職慰労金を廃止し役員賞与を報酬へ組み込むことの決議を得ており、年間報酬総額のみです。

取締役会全体の実効性についての分析・評価

2-18

当社は、毎年、全取締役を対象とするアンケートを実施し、その結果を踏まえた討議を全取締役が出席の下、実施しています。

この討議を通じて取締役会全体の実効性についての分析・評価結果を取りまとめ、取締役会の実効性向上を図っています。2023年の分析・評価結果の概要は下記の通りです。

- 当社の取締役会では、各取締役から多くの意見が出され、活発な討議に基づく充実した審議がなされている。また、2022年の分析・評価において、より一層の取り組みを進めていく必要性が認識された点について、以下の通り具体的な改善が図られている。こうしたことから、当社の取締役会は有効に機能していると評価できる。
 - 中期経営計画の全社戦略テーマに関する討議が継続的に実施されていることに加えて、ESG分野の課題と取り組み状況の報告に時間配分するなど、取締役会の実効性向上を意識したアジェンダが設定されている。
 - 取締役会事務局が申請部門と協働して、承認を得たい事項の記載など資料の内容や、資料の分量が、より明確で適切なものとなるよう調整が行われている。
 - 取締役会において承認後の経過の報告が求められた事案等に対して、申請部門に対して取締役会事務局経由で報告依頼がなされるなどの対応が行われている。
- 今後、取締役会の実効性をさらに高めていくため、次のような取り組みを進めていくことを検討する。
 - 取締役会におけるITやDXに関する専門性をより一層高めていく。
 - 取締役会事務局による事前準備やフォローアップ対応をさらに改善していく。
 - 2022年に実施された取締役と執行役員との1on1ミーティングを今後も定期的実施していく。

監査等委員会の実効性評価

当社の監査等委員会は、原則、月1回開催され、取締役会議案の事前確認、会計監査人からの監査計画概要および監査報告、経営監査部からの監査報告(内部統制含む)、経理財務本部からの業績見直しおよび課題報告、各部門からの活動報告等(重要度に応じ)を通じて、課題を把握しています。社外監査等委員はこれらに加え、常勤監査等委員が実施する監査の報告、意見・情報交換や取締役会以外の重要な会議等への出席、内部監査部門等との連携を密に図ることにより得られたさまざまな課題の報告を受けています。このような活動により、監査等委員会としての監査の実効性向上を図っています。

取締役会・各委員会の実施状況

▶ 取締役会・監査等委員会等の構成と出席状況(2022年)

	取締役会	監査等委員会	指名委員会	報酬委員会
高原 豪久 代表取締役 社長執行役員	◎ 100%(10/10回)	—	○ 100%(1/1回)	○ 100%(2/2回)
石川 英二 取締役 副社長	○ 100%(3/3回)	—	—	—
森 信次 取締役 副社長	○ 100%(10/10回)	—	—	—
彦坂 年勅 取締役 専務執行役員	○ 100%(7/7回)	—	—	—
和田 浩子 取締役 監査等委員(社外取締役)	◎ 100%(10/10回)	◎ 100%(11/11回)	◎ 100%(1/1回)	◎ 100%(2/2回)
杉田 浩章 取締役 監査等委員(社外取締役)	○ 100%(10/10回)	○ 90.9%(10/11回)	○ 100%(1/1回)	○ 100%(2/2回)
浅田 茂 取締役 監査等委員	○ 100%(10/10回)	○ 100%(11/11回)	○ 100%(1/1回)	○ 100%(2/2回)

◎は議長・委員長、○はメンバー

社外

社外取締役

独立

独立取締役

コンプライアンス

公正な事業慣行

2-25,2-26,2-27,205-1,205-2,205-3

基本的な考え方・方針

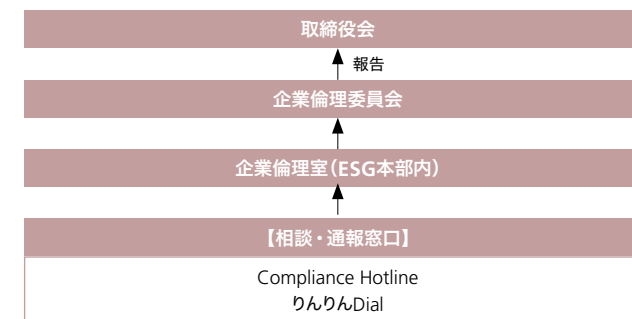
ユニ・チャームは、社是に「企業の成長発展、社員の幸福、および社会的責任の達成を一元化する正しい企業経営の推進に努める」と掲げ、これを経営の指針としています。取締役および社員が高い倫理観を持ち、法令および定款等を遵守するために「ユニ・チャームグループ行動憲章」を定めています。この「ユニ・チャームグループ行動憲章」を全社員が遵守することで、贈収賄や過剰な接待・贈答、不適切な政治献金、インサイダー取引やマネー・ロンダリング、その他不正につながる腐敗行為を防止し、併せて適正な労働基準や法令遵守に努めています。「ユニ・チャームグループ行動憲章」に掲げた精神を、社長執行役員をはじめとする全ての執行役員が全社員に発信し続けることにより、企業倫理意識の向上に努め、コンプライアンスがあらゆる企業活動の前提にあることを徹底しています。

マネジメント体制

当社は、ESG委員会において、品質・安全・環境を骨格とする、あらゆる社会的責任に係る事項の監視・監督を行っています。具体的には、企業行動の適法性、公正性、健全性等について確認し、定期的に取り締役会へ報告しています。また、法令違反、社内規程違反、重大な企業倫理違反に関する相談・通報窓口として「Compliance Hotline」を、社内でのハラスメント行為や人間関係などの職場の問題に対する相談・通報窓口として「りんりんDial」を設置し、コンプライアンス体制の整備・充実に努めています。これらの運用窓口として企業倫理室をESG本部内に設置しており、重大な問題の発生時には、企業倫理室担当執行役員が委員長を務め、全ての取締役監査等委員を常任委員とする「企業倫理委員会」を招集して問題の解決にあたり、取締役会に報告を行うことで、有効性を定期的に確認しています。

その他、部門の業務執行が法令等に則って適正に行われていることを監査するとともに、必要に応じて改善提言を行うため、各業務執行部門から独立した社長執行役員直轄の内部監査部門として「経営監査部」を設置し、グループ全社の内部監査を行っています。

▶ コンプライアンス推進体系図



P.115 コーポレート・ガバナンス体制

▶ ユニ・チャームグループ行動憲章／“信念と誓い”と企業行動原則実践のための行動指針（一部抜粋）

“社会への誓い”の実践

法令・業界自主基準・社内規程遵守

- 我が社は、法令遵守のみならず、業界自主基準、社内自主基準、社内規程、社内ルールを遵守します。そのために、職務に必要な法令等は、都度確認します。
- 我が社は、他の企業や個人の誹謗中傷、社会的差別につながる表現は使用しません。

国際社会のルールと文化の尊重

- 我が社は、グローバルな企業活動を行うにあたり、現地の文化・慣習を尊重し、国際ルールを踏まえた行動をします。
- 我が社は、地域社会との良好な関係を構築し、信頼を得るように努めます。

政治献金、寄付、公務員に対する接待・贈答

- 我が社は、政治献金や各種団体等へ寄付を行う際には、社内決裁を経ることとし、透明性の確保に努めます。
- 我が社は、公務員またはこれに準ずるものに対する接待・贈答は行いません。公的手続きを円滑に進めるための「ファシリテティング・ペイメント」も行いません。

災害、感染症、反社会的勢力、サイバー攻撃など、多様なリスクへの備え

- 我が社は、災害、感染症、テロ等のリスクの発生時には、定められた危機管理マニュアルに従って、適切な行動をとります。
- 我が社は、反社会的勢力等とは、いかなる関係も持たず、いかなる要求にも応じません。警察等と連携をとり、毅然とした態度で臨みます。
- 我が社は、サイバー空間における先進的なセキュリティ管理の体制構築に積極的に取り組みます。

取り組み・実績

インサイダー取引の禁止

役員および社員のインサイダー取引を防止するために、「インサイダー取引防止規程」を定めています。社長執行役員から指名されたESG担当執行役員をインサイダー情報管理責任者と定め、違反行為の未然防止に努めています。インサイダー取引の危険性が高い取引を禁止するとともに、自社株売買の際には毎回「当会社株式等の売買等届出書」の提出を義務づけ、役員および社員の役職および所属部門等の事情に鑑み、当社の株式等の売買等における具体的な制限を定めて適宜注意喚起を行っています。

腐敗防止の取り組み

取締役会において強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止に取り組む方針を定め、関係部門と連動して推進しています。また、取引先との公正な関係を保ち、取引における腐敗行為を未然に防ぐために「ユニ・チャームグループ サステナブル調達ガイドライン」の中で、法令・社会規範の遵守と公正な取引、贈賄および賄賂の禁止を明示し、取引における包括的な腐敗防止を推進しています。

P.103 ユニ・チャームグループ サステナブル調達ガイドライン

行動基準の有効性の定期的な見直し

毎年行われる「社員意識調査」によるモニタリングと内部監査を通じて行動基準の有効性を確認し、必要に応じて見直しています。直近では、「ユニ・チャームグループ行動指針」の内容を見直し、2021年2月10日に「ユニ・チャームグループ行動憲章」として改訂しました。

P.089 社員意識調査の実施

腐敗行為によって生じた罰金・課徴金・和解金・解雇

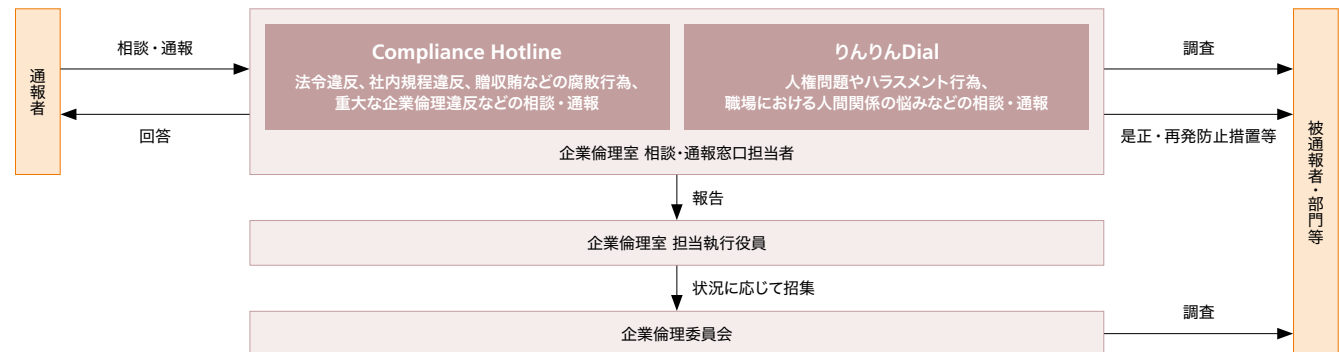
2022年は、ファシリテティング・ペイメントを含めた贈収賄違反等の腐敗行為に関連する罰金・課徴金・和解金は発生していません。また、贈収賄違反等の腐敗行為によって懲戒処分を受けた社員はいませんでした。

	2020年	2021年	2022年	範囲
腐敗・贈収賄に関連した重大な法令違反に関連する罰金・課徴金・和解金の発生(件)	0	0	0	ユニ・チャーム株式会社
腐敗行為・贈収賄違反によって懲戒処分を受けた社員(名)	0	0	0	

内部通報制度

当社は、国内外のグループ社員の内部通報・相談窓口として「Compliance Hotline」を設置し、法令違反、社内規程違反、贈収賄などの腐敗行為、重大な企業倫理違反などについての相談や通報を受け付けています。また、人権問題やハラスメント行為、職場における人間関係の悩みなどについての相談・通報窓口として「りりんDial」を設置しています。原則として、当社および

▶ 内部通報制度対応フロー



委員長：企業倫理室担当執行役員 常任委員：全ての取締役監査等委員

び子会社・関係会社に在籍する全ての役員および社員*が利用でき、匿名での相談・通報も可としています。窓口に相談・通報があった案件は、「企業倫理室 相談・通報窓口運用規程」に沿って対応し、結果については、匿名の場合を除いて、相談・通報者へフィードバックを行っています。運用においては個人のプライバシーを尊重し、相談・通報者が不利益を被らないようするとともに、第三者の協力が必要となる場合は相談・通報者に同意を得るなどの配慮を行っています。「Compliance Hotline」「りりんDial」の他にも、社外の専門機関に社員だけでなく家族も気軽に相談できる仕組みも設けています。日本以外では中国・台湾-大中華圏・タイ・インドネシア・インド・ブラジル・韓国・アメリカ・ベトナム・サウジアラビア・エジプトの現地法人内に同様の窓口を設置し運用しています。

* 契約社員・パートタイマー・アルバイト・派遣社員・出向者等を含み、退職後1年以内の退職者も対象

▶ 内部通報制度 相談・通報件数(日本)

	2020年	2021年	2022年
相談・通報件数合計(件)	41	68	100
うちコンプライアンス違反件数(件)	0	0	0

重大コンプライアンス違反への対応

当社は、「Kyo-sei Life Vision 2030」において、「重大なコンプライアンス違反」の発生件数ゼロを目標に掲げ、コンプライアンス意識の向上に取り組んでいます。企業価値を毀損し、経営に悪影響を与え、対外的に情報開示が必要なコンプライアンス違反を「重大なコンプライアンス違反」と定義しており、2022年の「重大なコンプライアンス違反」はありませんでした。

コンプライアンス意識向上の取り組み

グループ全社員が遵守している「ユニ・チャームグループ行動憲章」に、各ステークホルダーに向けた誓いを実現するために心がける行動を記載し、読み合わせの実施等を通じて腐敗防止等のコンプライアンス意識の向上に取り組んでいます。

また、毎年グループ全社で実施する「社員意識調査」にコンプライアンスに関する設問を設け、不正な行為の防止や法令遵守に対する意識を高めると同時にコンプライアンス意識のモニタリングを行っています。

P.089 社員意識調査の実施

コンプライアンス教育・研修

法令等の遵守に関する意識向上と問題の発生を未然に防止することを目的に、勉強会の開催、メールマガジンの配信、イントラネットへの情報掲示等を通じて、改正される法律の内容や業務に関連するコンプライアンス情報を継続的に広く共有し、グループ全体のコンプライアンス意識向上に努めています。また、2022年6月の「公益通報者保護法」改正に合わせて、部長、スクラムリーダーを対象とした内部通報制度に関する勉強会を実施しました。

▶ コンプライアンス意識向上の取り組み

対象者	内容	2022年実績	
		回数	参加人数
全社員	コンプライアンス全般 (メールマガジン、 イントラネットへの掲示)	11回	全社員
新入社員	コンプライアンス、契約の基礎	入社時と 配属後の 計2回	41名
新任育成責任者	ハラスメントの防止	1回	26名
海外赴任予定者 (赴任前研修)	贈収賄の禁止、秘密情報の保護、 契約遵守等	1回	30名
部門別(勉強会)	業務内容を踏まえたテーマを設定	月1回× 3回	約30名
取締役・ 執行役員等	グローバル企業における コンプライアンス	1回	約30名

ハラスメントの防止

働きやすい職場環境の実現を目的として「ハラスメント防止規程」を定めています。具体的には、本人の意図にかかわらず、職場内において周囲に不利益や損害を与えたり、尊厳の毀損や人格権を侵害するような言動を「ハラスメント行為」として規定し、禁じています。また、階層別研修や、新任育成責任者研修において、ハラスメント防止に関するカリキュラムを実施しています。

	2020年	2021年	2022年	範囲
ハラスメント防止に関する 管理者研修受講者数(名)	0	52	26	ユニ・ チャーム 株式会社

P.030 適切なコーポレート・ガバナンスの実践

コンプライアンス

税務コンプライアンス

207-1,207-2,207-3,207-4

基本的な考え方・方針

ユニ・チャームは、社是に「企業の成長発展、社員の幸福、および社会的責任の達成を一元化する正しい企業経営の推進に努める」と掲げ、さらに「ユニ・チャームグループ行動憲章」で具体的なガイドラインを定め、これを周知徹底することによって、コンプライアンス遵守に努めています。

このような方針に基づき、納税においても事業を展開する国・地域の税法を遵守し、適正な納税を行うことを基本方針としています。具体的には、全社でバランスのとれた税務マネジメント体制の構築と税務コンプライアンスの維持向上を目指して、取締役会が承認した「ユニ・チャームグループ税務規程」に則り、以下の取り組みを行っています。

▶ ユニ・チャームグループ税務規程（一部要約）

1. 税法遵守

事業を行う国および地域において、企業としての社会的責任を果たすため、国際ルールや各国・地域の税務関連法令を遵守して事業活動を行い、適切に税務申告および納税を行います。

2. 税務当局との関係

税務当局に対し、税務情報などを適時適切に提出し、必要に応じて事前照会を行うことで当社の税務処理に関する透明性を高め、税務当局との誠実で良好な信頼関係を築くことにより、税務リスクの低減に努めます。

マネジメント体制

各国・地域において、税務に関する知見を有する経理責任者を任命し、税務コンプライアンスの維持・向上を図るための組織・体制を構築しています。税務マネジメントの適正性を確保するため、重要な取引の決裁については、国内外を問わず、経理財務担当執行役員が合議者として稟議に加わり、税法上の取り扱いを確認しています。

また、適正な会計処理および財務報告を確保することができる内部統制システムを構築・整備し、運用しています。その有効性については、会計監査人による監査ならびに監査等委員会によって評価されています。

これらに加え、専門性を有する第三者の視点から税務コンプライアンスを維持するため、外部税務アドバイザーを効果的かつ効率的に活用しています。

税務調査においても、調査官と真摯に向き合い、最優先で協力することにより、円滑な対応を図ります。

3. BEPSプロジェクトへの対応

OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development / 経済協力開発機構) によるBEPS (Base Erosion and Profit Shifting / 税源浸食と利益移転) プロジェクトの趣旨を理解し、過度な節税を目的とする無税または低税率国・地域（いわゆるタックスヘイブン地域）への税源の移転を防止するため、正当な事業目的と事業実態を伴う取引である

さらに、社内の税務コンプライアンス意識を高めるために、税務に関する社員教育を定期的実施しています。税務調査においては、経理財務担当執行役員が調査の進捗状況や結果を代表取締役ならびに監査等委員会に適宜報告し、全社を挙げて税務コンプライアンスの向上に取り組んでいます。

取り組み・実績

▶ 国・地域別納税額

(百万円)

	2020年	2021年	2022年
日本	11,358	22,998	19,898
中国	4,882	5,339	6,056
ベトナム	1,089	2,271	1,546
サウジアラビア	1,186	2,203	1,518
タイ	1,156	1,794	2,703
その他	2,465	2,168	5,682
合計	22,136	36,774	37,403

ことに十分留意し、適切な地域で適正な納税が行われるよう努めます。また、グループ会社間の取引は各国・地域の税法およびOECDガイドラインを遵守し、独立企業間原則に基づいた適正な移転価格取引とするため、当社としての「移転価格規程」を制定し、各グループ会社の貢献に応じた国際的な所得の適正配分が実現するよう取り組みます。さらに、必要に応じて、移転価格税制による二重課税を回避するため、二国間での事前確認制度の適用を申請します。

リスクマネジメント

リスクマネジメント

2-16,201-2

基本的な考え方・方針

ユニ・チャームは社是に「市場と顧客に対し、常に第一級の商品とサービスを創造し、日本及び海外市場に広く提供することによって、人類の豊かな生活の実現に寄与する」と掲げ、ステークホルダーに対し、常に新しい価値創造に努め、社会的責任を果たすことを企業活動の基本としています。このため、企業活動に影響を及ぼすさまざまなリスクを適切に把握し、未然防止および発生時の影響最小化と再発防止を、経営における重要な課題と位置づけています。以上を踏まえて、当社全体をカバーするリスクマネジメント体制を構築し、その実践を推進するとともに 継続的なリスク管理の見直しと改善を実施しています。

取締役会では、行動規範と倫理規程を監督すると同時に、各部門長より報告されるリスクを分析・評価することによって改善策を審議し決定しています。監査等委員は、法令で定められた任期中、各種の監査等を実施することで責務を果たしています。

また、ESG委員会において、「事業上リスクとなる可能性がある」と考えられる12の項目を定め、同委員会で内容を討議し、必要に応じて適切な対応を行っています。12の項目に該当しない喫緊のリスクを認識した場合は、ESG委員会で速やかに討議の上で対応し、さらに重大な危機が発生した場合には、危機管理に係る規程である「クライシスコミュニケーションマニュアル」に基づいて「危機管理対応委員会」を設置し、迅速かつ適切な対応と早期復旧に努めます。

以下の「事業上リスクとなる可能性のある12の項目」は、当社の財政状態および経営成績に影響を及ぼす可能性があることと認識している重要な項目ですが、さまざまな対応策等の効果もあって、現在のところ経営に重大な影響を与えるまでの顕在化には至っていません。また、今後顕在化する可能性の程度や時期は未確定です。なお、記載している事業等のリスク以外にも将来当社が影響を受ける可能性があるリスクは存在し、ここに掲げた項目に限定されるものではありません。

▶ 基本方針

- ・リスク管理に関わる役割および責任を明確にします。
- ・意思決定を行う際には、想定されるリスクに適切な考慮を払います。
- ・経営上の重要なリスクについて、全社で対策に取り組む体制を構築します。
- ・危機対応に係る組織・体制や計画を整備します。
- ・リスク管理のプロセスについて、監査を実施します。

▶ 事業等のリスク

リスク事項	リスクの内容・当社への影響	当社の主な対応策等
競争下の販売環境に関するリスク	<p>当社の主要商品の国内および海外市場での競争は、景気や市場環境によっては、価格および商品ラインの両面において、さらに厳しいものになる可能性があります。</p> <p>消費者向けの商品という性格上、当社の主要商品は常に厳しい価格競争にさらされており、競合他社からも新商品が次々と発売されています。販売環境は、当社の製造コストおよび経費節減やマーケティング等の努力の如何にかかわらず、顧客の消費行動の変化や競合会社の対応によっても左右されます。</p> <p>こうした販売環境に対し当社が適切に対応できない場合、売上や損益等に悪影響を与える可能性があります。</p>	<p>個々の国・地域の生活実態や消費実態を徹底的にリサーチし、文化や生活環境に合わせた商品開発を行い、景気の影響を受けにくい商品提供に努めています。こうしたリサーチや市場分析手法を展開エリアや国・地域の拡大にも活用し、安定した業績拡大を図っています。また、生産面では調達コスト低減や生産効率の改善でコストを抑制し、営業面ではオンラインチャネルも含めた販売先の拡充に努めるとともに、デジタル技術を活用した顧客視点に立った売り方や買い方を小売店に提案することによって営業力を強化し、競争力の維持向上に努めています。</p> <p>さらに、海外の現地子会社に権限委譲を進め、顧客の消費行動の変化に迅速に対応できる態勢づくりを行っています。</p>

リスク事項	リスクの内容・当社への影響	当社の主な対応策等
人口動態の変化に関するリスク	<p>日本では、出生数の減少が長期間継続しており、乳幼児と月経期間のある女性の人口は減少傾向にあります。また、当社が事業展開している海外の一部の国・地域においても同様の傾向が見られます。こうした人口構成の変化により、当社の中核事業であるベビーケア関連商品ならびにフェミニンケア関連商品の当該国・地域における需要は減少する可能性があります。</p> <p>また、当社では事業遂行に必要な優秀な人材確保・育成に継続して努める必要があると考えています。一方で少子高齢化の進行に伴い、人材の確保は激しさを増しています。人材確保や育成が計画通り進まない場合、事業活動に影響を与える可能性があります。</p>	<p>世界中の人々が平等で不自由なく、その人らしさを尊重し、やさしさと包み支え合う、心つながる豊かな社会である「共生社会」の実現に寄与することをミッションとし、赤ちゃんからお年寄りまで全ての生活者と、パートナー・アニマル(ペット)が抱えるさまざまな負担からの解放を促し、生きる楽しさを満足することに貢献する商品とサービスを世界のあらゆる国・地域の中でバランスよく展開することで、人口動態の影響を受けにくい企業活動を目指しています。また、市場の成長ステージに応じた商品戦略により、対象人口が減少してもラインナップ多様化や商品価値訴求で需要の維持拡大に努めています。</p> <p>労働力人口減少の対策として、国籍・性別・年齢・障がいの有無にかかわらず多様な人材が、強みを活かしていきいきと活躍でき、働きがいを実感する職場環境づくりを推進しています。具体的には、個々のキャリアビジョン・キャリアプランに基づいた育成計画や適材適所の人員配置、四半期評価・階層別研修を実施することで成長機会を提供し、自ら課題設定し解決できる人材の輩出を目指しています。また、働き方や働きがいは自分で決めることを促すために、リモートワークの導入やコアタイムを撤廃、働く場所や時間の選択肢を増やし、創造性・生産性を高める柔軟な働き方を進めています。さらにシニア人材の活性化、女性活躍推進等にも積極的に取り組んでいます。</p>
海外事業リスク	<p>当社は、中国、インドネシア、タイ、インド、中東地域、ブラジル等で商品の製造を行っています。海外における事業展開では、為替相場の変動により原材料価格や設備費用へ相当の影響を受ける可能性があります。当該国・地域の規制、経済環境および社会的・政治的情勢によっては、市場が大きく変化し、当社の事業活動や保有資産の価値に影響を与える可能性もあります。また、在外連結子会社の当該国・地域通貨建ての財務諸表は、連結財務諸表作成に際し円に換算されるため、円高時には当社の財政状態および経営成績にマイナスの影響を与えます。</p>	<p>貿易取引では、生産拠点の稼働状況や為替等による収益性の観点から、場合によって出荷拠点を変更することで安定的な輸出入や収益の確保を図っています。為替変動に対しては、原材料仕入を含めた外貨建取引や保有債権・債務を総合的に勘案した為替ヘッジにより、リスクの最小化に努めています。また、安定的な株主還元や当社内資金循環にも寄与するよう、投資予定を上回る資金を保有する在外連結子会社からは配当を積極的に実行し、在外資産の円高でのマイナス影響を抑制する仕組みを構築しています。</p>
原材料価格変動リスク	<p>当社は製造業者として、原材料価格の変動リスクに直面しています。現在、多くの仕入先からクロスボーダーで原材料を購入しており、特にパルプなどの原材料は、海外の仕入先から調達し、その取引は通常米ドル建てになっています。為替の変動幅次第では、原材料費用が増大する可能性があります。また、石油・ナフサ・パルプなどの粗原料市況価格の変動も材料価格へ影響を与えます。</p>	<p>主要な原材料価格の動向分析や将来価格の予測を行い、仕入の調整や原価見直しを定期的に改定して収益管理に反映しています。輸入が中断する不測の事態に備え、為替の輸入価格への変動リスクを抑制するためにも、現地・特恵関税国での調達先を絶えず開拓し、総合的な視点で安定的な原材料の仕入に努めています。また、海外事業リスクの事項で記載した為替ヘッジにより、為替による原材料費用の増大にも備えています。また、原材料の使用量を減少させ素材の機能性を高めるような研究も進めています。</p>
環境問題に関するリスク	<p>資源の枯渇の懸念や海洋プラスチックなどによる海洋汚染、生態系の破壊など地球規模で環境課題が増大し、環境保全や環境負荷低減などの取り組みが世界的に推進されています。紙おむつや生理用品などの使い捨て商品を生産する当社にとって、地球環境に配慮したモノづくりは、おろそかにできない重要な課題です。また、当社は日本および海外の環境法規制の遵守に努めていますが、廃棄物等の管理が不適切で法令や規程に反することがあれば、生産制限等の法的な措置を受けたり、当社の社会的信用に影響を及ぼしたりする可能性があります。</p>	<p>循環型モデルとして、2015年から使用済み紙おむつの再資源化プロジェクトに取り組み、パルプと高分子吸水材(SAP)の再資源化とリサイクルパルプを使用した紙おむつ等の実証実験に成功しました。また、2020年10月に公表した「Kyo-sei Life Vision 2030」の重要取り組みテーマ「地球の健康を守る・支える」と、「環境目標2030」において環境問題に対する数値目標を設定し、これを達成するための具体的な取り組みを策定し、実行しています。この他、当社行動憲章において、環境基本方針を制定し全社員で読み合わせなどを実施することで環境活動への取り組みを強化するとともに、全社員の環境意識を高めることで環境法規制の遵守につなげています。</p>
気候変動に関するリスク	<p>年々高まる気候変動の影響が深刻度を増し、パリ協定では世界の平均気温の上昇を抑制することが合意事項になり、2021年11月に開催された「国連気候変動枠組条約第26回締約国会議(COP26)」では、1.5°C目標が設定されました。また、金融安定理事会(FSB)が設置した「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」は企業の気候関連財務情報の開示を促す提言を行っています。日本国内においてもプライム市場移行の際には、TCFD提言に沿った開示が必須になるなど情報開示の必要性が増しています。</p> <p>世界的に平均気温上昇抑制等の気候変動に対する緩和策と適応策が取られなかった場合、当社商品の主要原材料である森林由来の原材料価格の高騰やエネルギー価格の大幅な変動等が予測され、当社が注力しているアジアも大きな影響を受ける可能性があります。</p> <p>また、当社が気温上昇抑制につながるCO₂排出量の削減等の取り組みやその開示が不十分な場合、当社の社会的信用の低下に至る可能性があります。</p>	<p>当社は、パリ協定の2°Cシナリオに貢献するべく、2018年6月にSBT(Science Based Targets/科学的根拠に基づく目標)イニシアチブより2045年までの削減計画に対する認定を受けています。またTCFDへの賛同表明を行い、枠組みに則った報告を実施しています。</p> <p>一方、2050年に「CO₂排出“0”社会の実現」に向け、代表取締役が主体的に目標設定と進捗管理の指揮をとり、全社員で「Kyo-sei Life Vision 2030」で打ち出した、事業展開に用いる全ての電力に占める再生可能電力比率100%達成を目指します。その他、プロダクトライフサイクル全体を通じた排出量の抑制につながるよう、サプライチェーンに携わる全ての関係者への積極的な働きかけを行っています。</p>

リスク事項	リスクの内容・当社への影響	当社の主な対応策等
商品の信頼性に関するリスク	当社は消費者向け商品の製造・販売業者として、創業以来、商品の品質や安全性に関連して経営に大きな影響がある多額の補償金問題などは経験したことはありません。しかしながら、商品の製造・販売時に予期しなかった重大な品質や安全性等に関する問題が発生した場合には、当社商品の信頼性が大きく低下する可能性があります。	当社の商品は直接肌に触れるものが多く、安心してご使用いただけるよう、商品の品質と安全性の向上を図るとともに、正しい情報の伝達のための適正な表記に努めています。また原材料の調達から開発、製造、物流、販売、使用後の商品の廃棄に至るまで全ての工程において、関連法規を遵守するだけでなく自社で厳しい基準を設定して商品の品質や安全性のチェックを行っています。当社商品に関するクレームがあった場合は、その多少にかかわらず、迅速な原因究明や改善対処し、商品の信頼性が低下しないよう体制を整えています。
法令の遵守違反に関するリスク	当社や当社社員が、国内および海外の独占禁止法や不正競争防止法、税法などの法令に違反して、例えば、取引に際して不当な要求をしたり、公的手続のため贈賄を行ったりして、公的な罰則等を受けた場合、当社の企業業績や社会的信用に影響を及ぼす可能性があります。	当社行動憲章に、各ステークホルダーへの誓いを実現するために心がける行動に対する法令遵守を記載して、腐敗防止等のコンプライアンス意識を向上させるとともに、毎年の社員意識調査でもモニタリングを実施しています。また、法令等の遵守に関する意識向上と問題の発生を未然に防止することを目的に、コンプライアンスに関するテーマをカリキュラムに含む新入社員や海外赴任者向け研修、取締役と執行役員を対象としたコンプライアンス勉強会、コンプライアンスに関する講座を設けた全社員対象のeラーニングを実施して法令遵守を徹底しています。
特許、商標など知的財産権に関するリスク	当社の保有する知的財産権に関して、第三者等が何らかの侵害を行った場合、期待される収益が失われるなど多大な損害を被るおそれがあります。一方で、当社が認識の範囲外で第三者の知的財産権を侵害した場合、多額の損害賠償責任を負う可能性や当社の事業活動が制限される可能性があります。	第三者等の侵害、不当な権利行使に対しては訴訟など断固とした姿勢で臨み、当社内で密接に協働するとともに、各国政府とも連携を図り、権利侵害品や模倣品を排除しています。一方、特許や商標、景品表示法などに関する社内コンプライアンス教育ではOFF-JTやOJT、eラーニングを組み合わせることで、当社および他社の知的財産の保護・尊重を浸透させています。
災害や事故に関するリスク	当社は、大地震や大規模自然災害、火災、事故等によって生じる製造や販売の中断による損失を最小限に抑えるため、事業継続計画(BCP)に基づき、製造や物流拠点間での連携や迅速な情報システム、管理機能回復が可能な体制を整えています。2020年6月の当社インドの工場火災ではBCPが機能して、インドの国内工場だけでなく、他国の工場からの供給体制を迅速に整え、火災による販売の落ち込みを最小限にとどめることができました。しかしながら、予測を上回る災害や事故等の発生により、製造の継続、原材料の確保、商品の安定供給などに支障が生じる可能性があります。	事業継続計画(BCP)は、(1)基本要件、(2)社員およびその家族の安全確保と安否確認、(3)事業を継続させるための具体的な対策、(4)事業継続とともに対応すべき重要事項、(5)運用していくために必要な対策から構成されています。このうち(5)に定めている訓練として、シナリオに基づく緊急事態を想定した避難訓練を継続的に実施しています。また、国内では、リスク分散や代替拠点として九州工場を新たに建設し、2019年から稼働しています。
買収、提携、事業統廃合等に関するリスク	当社は、常に保有する経営資源の効率的運用を考え、企業価値の最大化を追求するように努めています。将来もこの過程において、他社事業の買収や他社への出資、他社との提携、事業の統廃合や合理化・独立化等の施策を実行することが考えられます。しかしながら実行後、市場の変化や施策の成果が予想を下回ることで、のれんなどの保有リスク資産の価値下落による損失等が発生する可能性があります。	買収、提携、事業統合の検討を行う際には、十分な情報を収集し、将来の回収計画を綿密に立てて、計上する資産であるのれんや他の固定資産が将来減損される可能性が小さいことを関係部門で十分に確認した後に取締役会で決定しています。実行後は、適時に減損兆候の判定を行って減損等のリスクを把握、計画を下回っている対象事業会社はその原因を分析し必要に応じて事業計画の見直し等で計画収益が回収できるように努めています。
情報漏洩リスク	当社は社内発生するものだけでなく、お客様など取引先の同意や機密保持契約に基づいて取得した個人情報を含む多くの情報を保有しています。万が一、何らかの情報漏洩が発生した場合には、情報管理に関する法的責任を問われる可能性や当社への信頼性が低下する可能性があります。	情報セキュリティポリシー、情報管理セキュリティ規程を制定し、取得した個人情報については、個人情報保護規程や特定個人情報取扱規程を定め、厳重な管理と漏洩防止に努めています。規程の厳格な運用のために、情報管理セキュリティ委員会を設置し、社内横断の情報管理セキュリティ対策企画と社員教育、モニタリングを継続実施しています。一方、端末の紛失・盗難に伴う情報漏洩を防止する物理的な対策として、データを保管できないパソコンを採用し、データやシステムはサーバ上でしか利用できないクラウド環境を完備しています。公開Webサイトなどへの外部からのサイバー攻撃対策については、外部の専門家と連携して、適切なサーバ構築をはじめ、フィッシング対策、ウイルス対策、パスワード・ID管理、セキュリティ対策機器導入・監視等の各種セキュリティ対策を講じています。また、情報漏洩などのインシデントが発生した際に、迅速に実態把握と影響を最小限にする対応ができるよう、全社クライシスコミュニケーションマニュアルに組み込み、備えています。

リスクマネジメントにおいて当社では、メーカーとしての品質・環境リスクも重要な事業リスクとして捉えISOをフレームワークとしています。また、災害時の事業継続リスクなどを個別にマネジメントしています。

▶ 主な参考フレームワーク

・COSO、ISO9001、ISO14001、ISO10002、ISO13485、ISO14971

マネジメント体制

ESG委員会では、リスクマネジメントの課題・対策を共有することを主要なテーマのひとつとして掲げています。ESG委員会で討議されたテーマとその結果は、ESG担当執行役員より取締役会に報告され、取締役および監査等委員により、リスクマネジメントの監督が実施されています。

また、「ユニ・チャームグループ行動憲章」では、インサイダー取引の禁止、独占禁止法の遵守、児童労働・強制労働の排除、個人情報保護などを重要な課題として捉え、社員が行動する際の行動指針を策定しています。インサイダー取引、贈収賄などの社会的に発生する可能性の高い腐敗リスクに包括的に対応するため、事業を展開している国・地域の社員に対して、海外赴任前研修やeラーニングによるコンプライアンス教育を強化しています。また、社内イントラネットを活用したインサイダー取引における注意喚起や内部監査の実施を通じて腐敗防止にも取り組んでいます。監査の結果は、代表取締役および常勤の監査等委員に報告するとともに、定期的に監査等委員会に報告し有効性を確認しています。

P010 ESG推進体制

▶ 重大クライシス

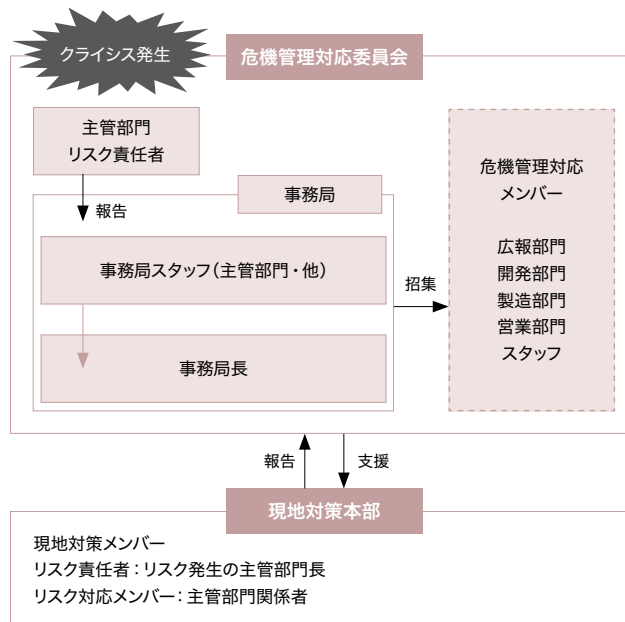
- | | |
|-----------------|--------------|
| ① 品質 | ⑦ 経営トップ、幹部関連 |
| ② 環境 | ⑧ 災害 |
| ③ 表示 | ⑨ 情報事故 |
| ④ 労働安全 | ⑩ 風評被害 |
| ⑤ 人権 | ⑪ パンデミック |
| ⑥ サプライヤー／ベンダー関連 | ⑫ 紛争・政変 |

クライシス発生時の対応

重大な危機が発生した場合には、危機管理に係る規程として制定した「クライシスコミュニケーションマニュアル」に基づき、「危機管理対応委員会」を設置し、迅速かつ適切な対応と早期復旧に努めます。

「事業等のリスクが現実のものとなった緊急事態」を「クライシス」と考え、特に、重大なクライシスを12項目設定しています。発生時には「クライシスコミュニケーションマニュアル」に準じて的確に事態を把握し、被害拡大の防止に努めるとともに、ステークホルダーに対して適切なコミュニケーションを図ることで、社会的責任を果たします。また、迅速な対応を目的に、ハンディ版マニュアルを全社員に配布しています。

▶ クライシス発生時の体制図



取り組み・実績

情報セキュリティの徹底

当社では、情報セキュリティの徹底を図るため、「情報セキュリティポリシー」「情報管理セキュリティ規程」および、お客様の個人情報に関する「個人情報保護規程」「特定個人情報取扱規程」を定め、厳重な管理を行い漏洩防止に努めています。また、これらの規程の厳格な運用のために、情報管理セキュリティ委員会を設置しています。毎月「情報管理の日」を設定して「今月のセキュリティテーマ」を社員に発信し、情報漏洩の具体的な注意喚起を実施するなど、グループ横断の情報管理セキュリティ対策企画と社員教育、モニタリングを継続的に実施しています。

日本においては、端末の紛失・盗難に伴う情報漏洩を防止する物理的な対策として、データやシステムをサーバ上で利用するクラウド環境を完備することで、事業所のパソコンを社外に持ち出すことなく、いつでもどこでもシステムを利用できる環境を整えました。また、2022年は「改正個人情報保護法」に対応した関連規程の改定と全社員への周知、新入社員研修のコンテンツを刷新し、難易度と頻度を高めた「標的型攻撃メール訓練」を実施しました。さらに、海外現地法人とのコミュニケーション頻度を増やし、「標的型攻撃メール訓練」の実施や、IT領域におけるリスクアセスメントの実施、四半期ごとの「情報セキュリティ通信」の発信等の取り組みを横展開しました。

事業継続計画(BCP)

当社では2005年よりリスク対策の強化を図り、日本で発生が危惧されている首都直下地震や東海、東南海、南海三連動地震など緊急時を想定した事業継続計画(BCP)を策定しています。具体例としては、首都直下地震(震度6強程度)を想定したシナリオを策定し、影響度評価、被害想定などを作成しました。事業を継続させるために、社員およびその家族の安全確保と事業継続のための代替拠点の検討や組織体制、バックアップ体制を構築し、シナリオに基づく緊急事態を想定した避難訓練を継続的に実施しています。また生活必需品である当社の商品を、被災地をはじめとして必要とされている皆様に可能な限り迅速にお届けできるよう、本社機能の確保を中心に重要業務復旧のための手順も策定しました。

さらに、リスク管理に関する社員の自覚向上や災害時に主体的な行動がとれるように、eラーニングの実施や緊急時にも素早く確認できる災害対策ポケットマニュアルを配布しています。災害時の社員の安全確認と業務機能を継続できるようにスマートフォンを使用したインフラ構築や、拠点別の防災訓練、普通救命講習会、機能部門別訓練を実施しています。日本の全社員を対象に発災後の初動対応や社員の安全確保と災害対策本部機能の確認を重点とした安否確認訓練も実施しています。

2020年にはCOVID-19の拡大に備えて、クライシスマネジメントチームを立ち上げ、社員一人ひとりが適切な対応をとれるように「新型コロナウイルス感染症への対応ガイドライン」を策定し、導入しました。今後も海外における暴動やテロ対策などグローバルでリスク対策強化を推進し、想定し得る事態への対応を整備していきます。

▶ 事業継続計画の概要

- (1) 基本要件
 - ・基本方針・想定リスク・影響度評価・被害想定・重要な要素
- (2) 社員およびその家族の安全確保と安否確認
 - ・生命の安全確保と安否確認
- (3) 事業を継続させるための具体的な対策
 - ・組織体制と指揮命令系統・重要拠点の確保・対外的な情報発信および情報共有・バックアップ
 - ・商品、サービス供給
- (4) 事業継続とともに対応すべき重要事項
 - ・地域との協調・地域貢献
- (5) 事業継続計画(BCP)を運用していくために必要な対策
 - ・教育・訓練・点検および是正措置、見直し

【日本】事業継続のための重要拠点の確保

2019年に九州工場を稼働し、事業継続の観点から国内の供給リスクを分散したBCP対応を行っています。当社の国内主要工場が福島、静岡、四国にあることから、西日本や中部への被害が大きいと予測される南海トラフ地震や大災害などで他生産拠点が操業停止した際には九州工場を代替拠点とすることで供給を維持できるよう万全の体制を整えています。



九州工場

危機管理情報サイト

当社では2017年に「危機管理情報サイト」をイントラネット上に開設し、日本および海外で勤務する社員の人命に関わるリスクに特化した情報を発信しています。具体的には自然災害、パンデミック、労働災害、設備の大規模事故、誘拐、施設への侵入破壊行為、テロ、暴動、クーデター・内戦を対象としており、各種リスク情報や対応マニュアルを掲示しています。2022年は、事象別に対応手順を明記した「海外危機管理マニュアル」の内容を見直した他、外務省や契約しているリスクマネジメント会社から発信される情報を日次でアップデートし、トップページに注意事項を掲示するなど、安全を取り巻く環境変化に対応し、情報の鮮度維持に努めました。



危機管理情報サイト

ガバナンスデータ

コーポレート・ガバナンス

			2020 ^{※1}	2021 ^{※2}	2022 ^{※3}	2023 ^{※4}
取締役会(名)	社内	男性	4	4	4	4
		女性	0	0	0	0
		社内計	4	4	4	4
	社外	男性	1	1	1	1
		女性	1	1	1	1
		社外計	2	2	2	2
	合計	6	6	6	6	
独立社外取締役比率(%)			33.3	33.3	33.3	33.3
女性比率(%)			16.7	16.7	16.7	16.7

			2020 ^{※1}	2021 ^{※2}	2022 ^{※3}	2023 ^{※4}
監査等委員会(名)	社内	男性	1	1	1	1
		女性	0	0	0	0
		社内計	1	1	1	1
	社外	男性	1	1	1	1
		女性	1	1	1	1
		社外計	2	2	2	2
	合計	3	3	3	3	
独立社外取締役比率(%)			66.7	66.7	66.7	66.7
女性比率(%)			33.3	33.3	33.3	33.3

			2020 ^{※1}	2021 ^{※2}	2022 ^{※3}	2023 ^{※4}
指名委員会(名)	社内	男性	2	2	2	2
		女性	0	0	0	0
		社内計	2	2	2	2
	社外	男性	1	1	1	1
		女性	1	1	1	1
		社外計	2	2	2	2
	合計	4	4	4	4	
独立社外取締役比率(%)			50.0	50.0	50.0	50.0
女性比率(%)			25.0	25.0	25.0	25.0

			2020 ^{※1}	2021 ^{※2}	2022 ^{※3}	2023 ^{※4}
報酬委員会(名)	社内	男性	2	2	2	2
		女性	0	0	0	0
		社内計	2	2	2	2
	社外	男性	1	1	1	1
		女性	1	1	1	1
		社外計	2	2	2	2
合計	4	4	4	4		
独立社外取締役比率(%)			50.0	50.0	50.0	50.0
女性比率(%)			25.0	25.0	25.0	25.0

		2020 ^{※1}	2021 ^{※2}	2022 ^{※3}	2023 ^{※4}
役員(名)	男性	32	30	31	30
	女性	2	2	2	2
	合計	34	32	33	32
女性比率(%)		5.88	6.25	6.06	6.25

※1 2020年3月25日時点

※2 2021年3月26日時点

※3 2022年3月25日時点

※4 2023年3月24日時点

▶ 取締役会・各委員会の開催回数と出席率

		2020	2021	2022
取締役会	開催回数(回)	10	9	10
	出席率(%)	100	98.1	100
監査等委員会	開催回数(回)	12	11	11
	出席率(%)	100	100	97.0
指名委員会	開催回数(回)	1	1	1
	出席率(%)	100	100	100
報酬委員会	開催回数(回)	1	1	2
	出席率(%)	100	100	100

コンプライアンス

	2020	2021	2022	範囲
腐敗・贈収賄に関連した重大な法令違反に関連する罰金・課徴金・和解金の発生(件)	0	0	0	ユニ・チャーム株式会社
腐敗行為・贈収賄違反によって懲戒処分を受けた社員(名)	0	0	0	

▶ 内部通報制度 相談・通報件数(日本)

	2020	2021	2022
相談・通報件数合計(件)	41	68	100
うちコンプライアンス違反件数(件)	0	0	0

▶ コンプライアンス意識向上の取り組み

対象者	内容	2022年実績	
		回数	参加人数
全社員	コンプライアンス全般 (メールマガジン、イントラネットへの掲示)	11回	全社員
新入社員	コンプライアンス、契約の基礎	入社時と 配属後の 計2回	41名
新任育成責任者	ハラスメントの防止	1回	26名
海外赴任予定者(赴任前研修)	贈収賄の禁止、秘密情報の保護、 契約遵守等	1回	30名
部門別(勉強会)	業務内容を踏まえたテーマを設定	月1回×3回	約30名
取締役・執行役員等	グローバル企業におけるコンプライアンス	1回	約30名

	2020	2021	2022	範囲
ハラスメント防止に関する管理者研修受講者数(名)	0	52	26	ユニ・チャーム株式会社

	2020	2021	2022	
国・地域別納税額(百万円)	日本	11,358	22,998	19,898
	中国	4,882	5,339	6,056
	ベトナム	1,089	2,271	1,546
	サウジアラビア	1,186	2,203	1,518
	タイ	1,156	1,794	2,703
	その他	2,465	2,168	5,682
	合計	22,136	36,774	37,403

外部との連携 / 外部評価一覧

外部との連携

2-28

ユニ・チャームは、さまざまな国際的なガイドラインなどを参考にし、外部団体との連携や、ステークホルダーの声を活かした事業活動を行っています。

◇ 国連グローバル・コンパクト

国連が提唱する「国連グローバル・コンパクト」の10原則を支持し、2006年5月から参加。



WE SUPPORT	
人権	原則1：人権擁護の支持と尊重 原則2：人権侵害への非加担
労働	原則3：結社の自由と団体交渉権の承認 原則4：強制労働の排除 原則5：児童労働の実効的な廃止 原則6：雇用と職業の差別撤廃
環境	原則7：環境問題の予防的アプローチ 原則8：環境に対する責任のイニシアティブ 原則9：環境にやさしい技術の開発と普及
腐敗防止	原則10：強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取り組み

国連グローバル・コンパクト10原則

◇ 持続可能な開発目標「SDGs」



◇ 主な参考フレームワーク

・ COSO ・ ISO9001 ・ ISO14001 ・ ISO10002 ・ ISO13485 ・ ISO14971

◇ 女性のエンパワメント原則 (Women's Empowerment Principles)

In support of

**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office

◇ 30% Club Japan



◇ UN Women (国連女性機関) アンステレオタイプアライアンス 日本支部



◇ The Valuable 500



◇ TCFD (気候関連財務情報開示タスクフォース)



P049 TCFDに基づく開示

◇ Science Based Targets



◇ JCI (気候変動イニシアティブ)



◇ エコレールマーク



◇ J4CE (循環経済パートナーシップ)



◇ Green x Digital コンソーシアム



◇ プラスチック・スマート



◇ Re-Style パートナー企業



◇ プラスチック・サーキュラー・チャレンジ2025



◇ FSC®(Forest Stewardship Council®)



責任ある森林管理
のマーク
FSC® N002492

◇ PEFC(Programme for the Endorsement of Forest
Certification Schemes)



◇ RSPO(Roundtable on Sustainable Palm Oil)



◇ Sedex



◇ パートナーシップ構築宣言



◇ Myじんけん宣言



◇ 東京都「心のバリアフリー」サポート企業



◇ 男性育休100%宣言



◇ 消費者志向経営



◇ 地方創生SDGs官民連携プラットフォーム



外部評価

当社は、GPIF(年金積立金管理運用独立行政法人)が選定・採用した日本株のESG指標構成銘柄※に組み入れられています(2023年3月31日時点)。

▶ インデックスへの組み入れおよび評価(2023年3月31日時点)

◆ FTSE4Good Index Series



FTSE4Good

◆ FTSE Blossom Japan Index



FTSE Blossom
Japan

◆ FTSE Blossom Japan Sector Relative Index



FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index

◆ MSCI ESG Leaders indexes



◆ MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数

2023 CONSTITUENT MSCIジャパン
ESGセレクト・リーダーズ指数

◆ MSCI日本株女性活躍指数(WIN)

2023 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数(WIN)

ユニ・チャーム株式会社のMSCI指数への組み入れ、および本ページにおけるMSCIのロゴ、トレードマーク、サービスマーク、指数名称の使用は、MSCIやその関係会社によるユニ・チャーム株式会社の後援、推薦あるいはプロモーションではありません。MSCI指数はMSCIの独占的財産です。MSCIおよびその指数の名称とロゴは、MSCIやその関係会社のトレードマークもしくはサービスマークです。

今後も主要なESGインデックス等に継続的に組み入れられるよう、適切な経営に努め、また事業活動の成果について透明性の高い情報発信を心がけます。このような取り組みを通じて、全てのステークホルダーが期待する持続的な企業価値向上に努めます。

※対象となるインデックスは◆で表しています。

◆ S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数



◆ ブルームバーク男女平等指数



◆ CDP



P.037 CDP評価

◆ CDP2022サプライヤー・エンゲージメント・リーダー



◆ SOMPOサステナビリティ・インデックス



Sompo Sustainability Index

◆ JPX日経インデックス400



◆ ESGファイナンス・アワード・ジャパン



◆ DX認定事業者



◆ スポーツエールカンパニー2023



◆ 健康経営優良法人2023(大規模法人部門)



◆ 人的資本リーダーズ2022



◆ 第4回プラチナキャリア・アワード



◆ 消費者志向経営優良事例表彰



その他の外部評価一覧

ユニ・チャームが2022年に受けた外部からの表彰や評価等は下記の通りです。

年月	表彰名/内容	実施団体等	対象
2月	「Work Venture が選ぶ働きたい会社 ランキング」49 位	Work Venture	Uni-Charm(Thailand) Co., Ltd.
2月	『unicharm 顔がみえマスク』が評価され、第7回「ACAP消費者志向活動表彰『消費者志向活動章』」受章	公益社団法人消費者関連専門家会議	ユニ・チャーム株式会社
2月	「Best Japan Brands 2022」で 29 位	株式会社インターブランドジャパン	ユニ・チャーム株式会社
3月	「The Lazada "Birthday of Century 10th"」において、『Bobby』が「Top 10 Best Brand of Lazmall」を受賞	Lazada社	Diana Unicharm Joint Stock Company
4月	「The All-Japan Executive Team 2022」で「Best CEO」「Best CFO」「Best IR Professional」「Best IR Program」「Best ESG」の5部門全てで第1位を獲得し、「Most Honored Company」に選定	『Institutional Investor』誌	ユニ・チャーム株式会社
4月	大人用紙おむつバイヤー調査にて、商品ランキング1位、メーカー別総合評価も7項目で1位	日経 MJ	ユニ・チャーム株式会社
4月	令和3年度 エコシップ・モーダルシフト優良事業者「海運モーダルシフト大賞」を受賞	エコシップ・モーダルシフト事業実行委員会、 国土交通省 海事局	ユニ・チャームプロダクツ株式会社九州工場、住友精化株式会社、 株式会社日立物流、株式会社バンテックとの共同受賞
6月	「ブランド&パートナーズ会議2022」において、『Bobby』ブランドが「Most Impressive Performing Brand 2021」に選出	Shopee Mall	Diana Unicharm Joint Stock Company
6月	第23回 物流環境大賞「先進技術賞」を受賞	一般社団法人日本物流団体連合会	ユニ・チャームプロダクツ株式会社、住友精化株式会社、 井本商運株式会社、株式会社日立物流、 株式会社バンテックとの共同受賞
8月	「Bisnis Indonesia Awards」の家庭用品部門において「Bisnis Indonesia Awards 2022」を受賞	Bisnis Indonesia	PT UNI-CHARM INDONESIA Tbk
9月	『MamyPoko』が「Best Practice」に選出	Lazada社	PT UNI-CHARM INDONESIA Tbk
10月	日経BP「第3回ESGブランド調査」で41位	株式会社日経BP	ユニ・チャーム株式会社
10月	『SOFY無漂白』ブランドが「2022年消費者の選択」女性衛生用品部門で3年連続大賞受賞	中央SUNDAY	LG Unicharm Co., Ltd.
11月	「第6回日経『スマートワーク経営』調査」総合評価で★4.0	株式会社日本経済新聞社	ユニ・チャーム株式会社
12月	ソフィ「#NoBagForMe」が「Japan Branding Awards 2022」より「Winners」を受賞	株式会社インターブランドジャパン	ユニ・チャーム株式会社

第三者保証報告書


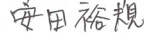
ユニ・チャームの「サステナビリティレポート2023」について、第三者保証を受けました。

pwc

ユニ・チャーム株式会社のサステナビリティレポートに対する
独立業務実施者の限定的保証報告書

2023年4月7日

ユニ・チャーム株式会社
代表取締役社長執行役員 高原 豪久 殿

PwCサステナビリティ合同会社
東京都千代田区大手町一丁目1番1号
大手町パークビルディング
代表執行役 
パートナー 

PwCサステナビリティ合同会社(以下、「当社」という。))は、ユニ・チャーム株式会社(以下、「会社」という。))の2022年12月31日をもって終了する事業年度の「サステナビリティレポート2023」(以下、「同レポート」という。))掲載の環境パフォーマンスデータのうち、以下の表に示す対象拠点の環境パフォーマンスデータ(以下、「選択された情報」という。))について、限定的保証業務を実施した。

選択された情報	数量 (単位)
重油・軽油・ガソリン	93 (TJ)
LPG・天然ガス・都市ガス	311 (TJ)
蒸気	91 (TJ)
電気	858 (GWh)
温室効果ガス排出量 (Scope 1 & 2)	563 (千 ton)
排出物量	89.4 (千 ton)
水使用量(取水量)	4,881 千m ³
認証材(認証パルプ) 調達比率	72%
認証材(認証バーム油) 調達比率	72%

選択された情報	数量 (単位)
温室効果ガス排出量 (Scope 3 - Category1 購入)	949 (千 ton)
温室効果ガス排出量 (Scope 3 - Category12 商品使用後廃棄)	791 (千 ton)

日本国内(全事業所)	海外(製造事業所のみ)
ユニ・チャーム、ユニ・チャームプロダクツ、ユニ・チャーム国光ノウグン、コスモテック、ユニ・チャームメンリクケ、ベバレット、金生プロダクツ	以下の国・地域に所在する全製造事業所 中国、インドネシア、タイ、インド、台湾-大中華圏、ベトナム、アメリカ、韓国、サウジアラビア、エジプト、ブラジル、ミャンマー、マレーシア

当社は同レポートのその他の情報について手続を実施しておらず、当該その他の情報に対しては何らの結論も表明しない。

限定的保証の結論

当社が実施した手続及び当社が入手した証拠に基づいて、会社の2022年12月31日をもって終了する事業年度の同レポートの選択された情報が、適用された集計に関わる会社の方針及び基準(以下、「報告

規を含む、包括的な品質管理システムを保持している。

保証の結論の根拠として実施した作業の要約

国際保証業務基準は、当社が、同レポートの選択された情報に重要な虚偽表示がないかどうかについて限定的保証を得るために、業務計画を策定し、業務を実施することを求めている。限定的保証業務は、内部統制の理解を含むリスク評価手続と、評価したリスクに対応して実施された手続の両方に関して、その範囲が合理的保証業務より相当程度に狭くなる。

当社が実施した手続は、当社の職業的専門家としての判断に基づいており、質問、実施したプロセスの観察、文書の閲覧、分析的手続、算定方法と報告方針の適切性及び同レポートの選択された情報とその基礎となる記録との一致又は調整を含んでいる。具体的には、以下のとおりである。

- 関連する会社の経営者への質問
- 同レポートの選択された情報の作成のための基礎としての、会社による報告規程の適切性の評価
- 同レポートの選択された情報の全般的な表示の評価
- 選択された情報の管理、記録及び報告に係る重要なプロセス及び内部統制のデザイン(これには、現場の実績データの報告に係る重要なプロセス及び内部統制を理解し、裏付けとなる情報を入力するために、職業的専門家としての判断に基づき選定した1か所の製造拠点への現場調査ならびに3か所の製造拠点と本社事務所へのリモート調査が含まれる)
- 選択された情報について、データの測定、記録、照合及び報告の適切性の確認のために、本社事務所及び4か所の製造拠点における情報を抽出して行った限定的な手続

現場調査:ユニ・チャームプロダクツ(静岡工場)、リモート調査:ユニ・チャーム国光ノウグン(国光製造チーム、豊浜製造チーム)、DSG インターナショナルタイランド

限定的保証業務で実施する手続は、合理的保証業務に対する手続と比べて、その種類が異なり、その実施範囲は狭い。その結果、限定的保証業務で得た保証水準は、当社が合理的保証業務を実施したとすれば得たであろう保証よりも相当程度に低い。したがって、当社は、会社の同レポートの選択された情報が、全ての重要な点において、報告規程に準拠して作成されているかどうかについて、合理的保証意見を表明しない。

以上

¹ 会社のウェブサイトの維持及び保全に関する責任は会社が有する。当社が行った作業には、会社のウェブサイトの維持及び保全に関する権利は含まれていない。したがって、当社は会社のウェブサイトに表示される選択された情報に対するいかなる変更についても責任を負わない。