



## 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<sup>※1</sup>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<sup>※2</sup>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

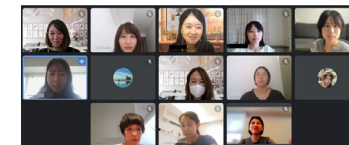
### 取り組みの背景

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

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きます。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。

