

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。

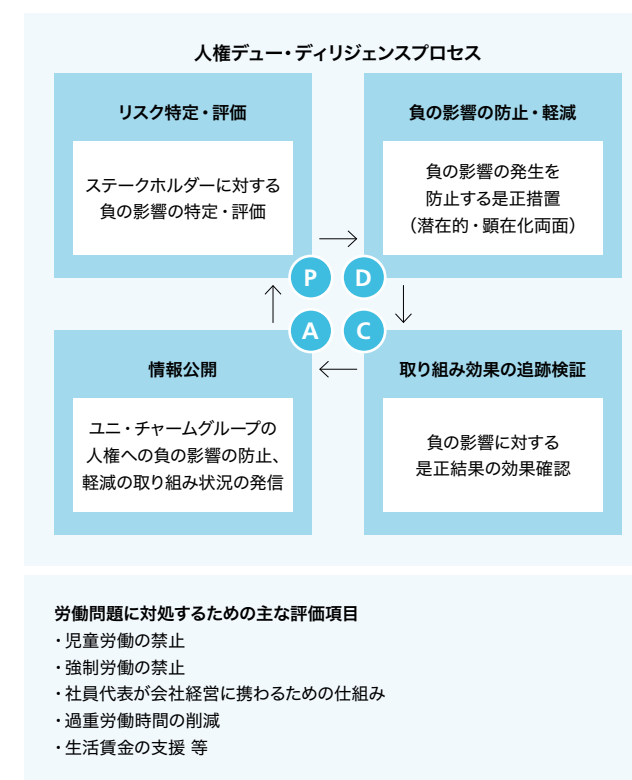
2021年12月には、東京都が取り組む社会全体で子どもを大切にする気運を醸成する「こどもスマイルムーブメント」にも参画しました。

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。

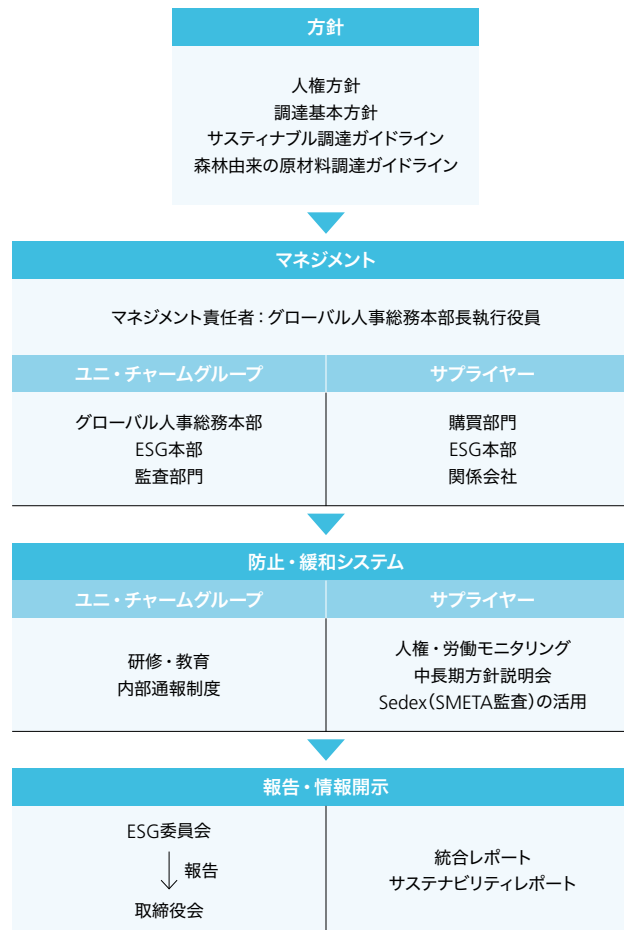
マネジメント体制

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



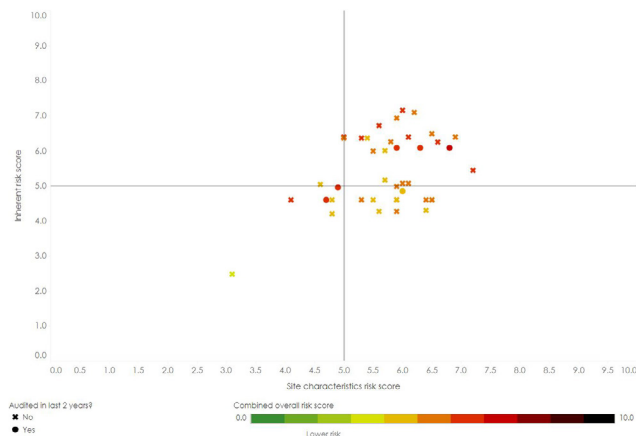
取り組み・実績

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、水産業界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。