

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にしています。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