

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	