

# 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。

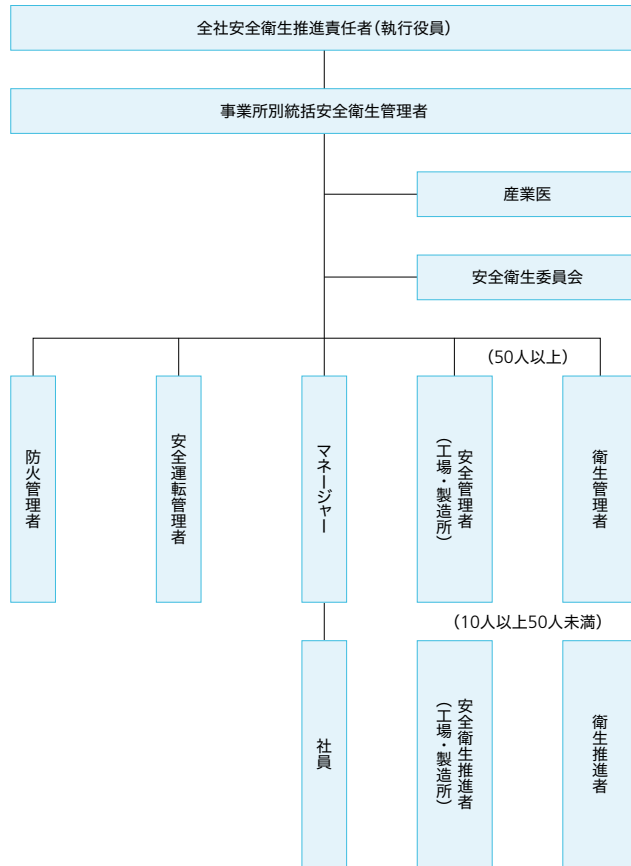
全社の安全衛生管理体制を統括管理するため、代表取締役から任命された全社安全衛生推進責任者（執行役員）が、各事業所の責任者である事業所別統括安全衛生管理者を取りまとめています。各拠点に、安全管理者や衛生管理者、防火管理者を任命し、安全衛生委員会を設置することで管理体制を構築しています。

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カプ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