unicharm
Love Your Possibilities

Unicharm Group
Sustainability Report 2024

ユニ・チャームグループ サステナビリティレポート

CONTENTS

002 編集方針・報告内容
003 ユニ・チャームグループの概要

イントロダクション
004 The Unicharm Way
006 社長メッセージ

サステナビリティマネジメント
008 ESG担当役員からのメッセージ
009 マネジメント体制

ESG目標
011 【中長期ESG目標】Kyo-sei Life Vision 2030
重要取り組みテーマ
015 私たちの健康を守る・支える
016 社会の健康を守る・支える
017 地球の健康を守る・支える
018 ユニ・チャームプリンシプル

019 【中長期ESG目標】環境目標2030

環境
022 環境マネジメント
022 環境基本方針
025 循環型社会の実現に向けたRefFプロジェクト
027 循環型社会
027 プラスチック問題対応
034 脱炭素社会
034 気候変動対応
041 TCFDに基づく開示
045 生物多様性社会
045 生物多様性保全
051 排出物削減と汚染防止
055 水循環社会
055 水資源
058 環境データ

社会
068 イノベーションマネジメント
068 商品開発
072 DX
075 知的財産
076 顧客満足
076 お客様(消費者)に対する責任
079 品質
079 品質保証
082 人権
082 人権尊重
086 人材
086 人材育成・人材活用
092 ダイバーシティ&インクルージョン
096 社員の健康
100 労働安全衛生
103 サプライチェーンマネジメント
103 持続可能な調達
108 コミュニティ
108 社会貢献活動
113 社会データ

ガバナンス
118 コーポレート・ガバナンス
118 コーポレート・ガバナンス
127 コンプライアンス
127 公正な事業慣行
131 税務コンプライアンス
132 リスクマネジメント
132 リスクマネジメント
137 ガバナンスデータ

141 外部評価
142 第三者保証報告書

表紙のご説明
当社は、「Love Your Possibilities」をコーポレート・ブランド・エッセンスとし、一人ひとりの生活者がその可能性を最大限に発揮できるよう、心と体の健康をサポートする取り組みを進めています。その一環として、障がい者の社会参画と経済的自立を継続的に支援する「パラリンアート」の趣旨に賛同し、サステナビリティレポートや統合レポートなどの表紙に採用しています。「パラリンアート」への支援は2016年より継続しており、2024年で9年目となりました。

Paralym Art®
障がい者アートを応援しています

作品タイトル 幸せのクローバー
作者 hatsuka

作品への想い
「幸せのクローバー」は、愛や幸せを想い願いながら描きました。見てくださる方が少しでも明るい気持ちになっていただけたら幸いです。

編集方針・報告内容

2-2,2-3,2-28

編集方針

「サステナビリティレポート2024」の編集にあたって

「サステナビリティレポート2024」は、ユニ・チャームのサステナビリティについて報告しています。今年も、中長期ESG目標「Kyo-sei Life Vision 2030」で設定した4つの分野に沿った報告に加えて、ESG関連情報の開示強化の観点から、さらなる内容の充実に取り組みました。

なお、「サステナビリティレポート2024」の編集にあたっては、「国連グローバル・コンパクト」をはじめ、「GRIスタンダード」などを参考に、サステナビリティレポートに求められているグローバルな社会的要請を踏まえた内容としました。

今後も、ステークホルダーの要請に応えるべく改善に努める所存です。「統合レポート2024」と併せてご覧いただき、忌憚のないご意見をお聞かせいただければ幸いです。

報告内容

対象範囲

ユニ・チャームグループ(ユニ・チャーム株式会社および国内外の連結子会社)を基本としていますが、一部非連結子会社、関連会社に関する記載を含んでいます。

なお、レポート内の「ユニ・チャーム(当社)」は、「ユニ・チャームグループ」を示しています。範囲を特定する必要がある場合は、個別に企業名を記しています。また、環境に関するデータの集計範囲については、下記をご覧ください。

P.058 環境データ>環境マネジメント>集計対象としているサイト

対象読者

全てのステークホルダー(お客様、株主・投資家、お取引先、社員など)

対象期間

2023年1月1日～2023年12月31日(2023年度の実績を中心に、一部2024年度の最新の情報を含め、報告しています)

発行年月

2024年5月
次回発行予定 2025年5月(前回発行:2023年5月)

掲載媒体

当社Webサイト「サステナビリティ」

第三者保証

本レポートに掲載している環境情報について、KPMGあずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。対象となる指標には ⊘ を記載しています。

P.142 第三者保証報告書

参考ガイドライン

- GRIスタンダード
  ※ 該当する開示項目に、関連するGRI項目番号を記載しています。
- 環境省「環境報告ガイドライン2018年版」
- TCFD提言
- SASBスタンダード

▶ 情報開示体系

投資家情報

投資家情報サイト	https://www.unicharm.co.jp/ja/ir.html
有価証券報告書	https://www.unicharm.co.jp/ja/ir/library/securities.html
決算説明資料	https://www.unicharm.co.jp/ja/ir/library/investors.html

ESG/サステナビリティ情報

サステナビリティサイト	https://www.unicharm.co.jp/ja/csr-eco.html
「Kyo-sei Life Vision 2030」	https://www.unicharm.co.jp/ja/csr-eco/kyoseilifevision.html
GRIスタンダード対照表	https://www.unicharm.co.jp/ja/csr-eco/gri.html
SASB対照表	https://www.unicharm.co.jp/ja/csr-eco/sasb.html
サステナビリティレポート	https://www.unicharm.co.jp/ja/csr-eco/report.html
コーポレート・ガバナンス報告書	https://www.unicharm.co.jp/ja/company/corporate-governance.html

統合レポート https://www.unicharm.co.jp/ja/ir/report.html

国連グローバル・コンパクト

国連が提唱する「国連グローバル・コンパクト」の10原則を支持し、2006年5月から参加。

WE SUPPORT UN GLOBAL COMPACT

人権	原則1:人権擁護の支持と尊重 原則2:人権侵害への非加担
労働	原則3:結社の自由と団体交渉権の承認 原則4:強制労働の排除 原則5:児童労働の実効的な廃止 原則6:雇用と職業の差別撤廃
環境	原則7:環境問題の予防的アプローチ 原則8:環境に対する責任のイニシアティブ 原則9:環境にやさしい技術の開発と普及
腐敗防止	原則10:強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取り組み

国連グローバル・コンパクト10原則

ユニ・チャームグループの概要

2-1,2-2,2-7

会社概要

2023年12月31日現在

社名	ユニ・チャーム株式会社
英社名	Unicharm Corporation
設立	1961年2月10日
資本金	15,993百万円
発行済株式数	620,834,319株
本社事務所	東京都港区三田3-5-19　住友不動産東京三田ガーデンタワー
本店	愛媛県四国中央市金生町下分182番地
社員数	グループ合計16,223名
生産拠点数	合計39 (日本 16、アジア 19、その他 4) 工場
上場証券取引所	東京証券取引所 プライム市場
主な事業内容	ベビーケア関連商品 フェミニンケア関連商品 ウェルネスケア関連商品 ペットケア関連商品 業務用食品包装資材
URL	https://www.unicharm.co.jp

主な連結子会社

2023年12月31日現在

日本	ユニ・チャームプロダクツ株式会社 ユニ・チャーム国光ノンウーヴン株式会社 コスモテック株式会社 ユニ・ケアー株式会社 ユニ・チャームメンリッケ株式会社 ペパーレット株式会社
アジア	嬌聯股份有限公司 Uni.Charm (Thailand) Co., Ltd. LG Unicharm Co., Ltd. 尤妮佳生活用品(中国)有限公司 PT UNI-CHARM INDONESIA Tbk Unicharm India Private Ltd. Diana Unicharm Joint Stock Company DSG International (Thailand) Public Co., Ltd.
その他	Uni.Charm Mölnlycke B.V. Unicharm Gulf Hygienic Industries Ltd. Unicharm Australasia Holding Pty Ltd. The Hartz Mountain Corporation
合計	50社

主な経営指標

▶ 売上高(連結)

■日本 ■アジア ■その他

▶ コア営業利益(連結)

▶ グループ社員数

■日本 ■アジア ■その他

The Unicharm Way　ユニ・チャームウェイ

2-6

コーポレート・ブランド・エッセンス　Love Your Possibilities　なんでもできそう。いつでも、いつまでも。

どんな時も自らの可能性を慈しみ、利他の心で支え合うことのできる「共生社会」を実現します。

どんな時も、ありのまま受け入れ、大切にしたい。
そして、大切にしてほしい。
女性も、男性も、赤ちゃんも、高齢の方も、ありのままでいてほしい。
なぜなら、みんな限りない「Possibilities ～可能性～」を秘めているのだから。
その可能性を信じて、慈しみ、そっと見守りたい。
そして、見守ってほしい。
「Love ～愛・慈愛～」には、そんな願いを込めています。
この「Love」が利他の心を持って“あなた”に伝心し、そして世界中に広まった時、
きっと「共生社会」は実現するのでしょう。
「Your」にはそんな想いを込めました。

ユニ・チャームのアイデンティティ　The Unicharm Way

ユニ・チャームはパーパス（存在意義）を「SDGsの達成に貢献する」ことと定めています。このパーパスを、社員一人ひとりが自分で考え、行動して果たすために、ミッション（“何を”成し遂げたいか）、ビジョン（“どのように”成し遂げたいか）、バリュー（成し遂げるために“大切にすべき事柄”は何か）に分解し、それぞれを具体的にしています。

Purpose ―私たちの存在意義―

SDGsの達成に貢献する

社会と共有するための理念

コーポレートブランディングのためにユニ・チャームの目指すところ、実践する領域、そのための働き方の哲学など

「共振の経営」実践のための理念

現場の社員が経営陣の方針をよく理解し、経営陣の視点で考え、行動するための考え方

社是

1. 我が社は、市場と顧客に対し、常に第一級の商品とサービスを創造し、日本及び海外市場に広く提供することによって、人類の豊かな生活の実現に寄与する。
1. 我が社は、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。
1. 我が社は、自主独立の精神を重んずると共に、五大精神*の高揚に努め、誠実と和協を旨として、全社員協働の実をあげる。

* 五大精神：①創業者の精神　②積極進取の精神　③質実剛健の精神　④協働の精神　⑤人間尊重の精神

（1974年制定）

The Unicharm Way　ユニ・チャームウェイ

Mission —“何を”成し遂げたいか—

「共生社会」(Social Inclusion)の実現

ユニ・チャームの考える「共生社会」(Social Inclusion)は、いわゆる生活弱者に加え、加齢や疾病、出産、生理などにより一時的または一定期間、不利を抱える状況にある人たちまでを視野に、どのような状況においても、その人らしい生活が送れるよう、一人ひとりが自立をしつつ、程よい距離感でそれぞれができる方法で支え合う社会です。

Vision —“どのように”成し遂げたいか—

「Love Your Possibilities」「NOLA & DOLA」の実践

ユニ・チャームが従来Visionに掲げてきた、「NOLA & DOLA(Necessity of Life with Activities & Dreams of Life with Activitiesの頭文字)」には、赤ちゃんからお年寄りまで、全ての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・サービスを提供し、一人ひとりの夢を叶えたいという想いが込められています。この想いを社内外と共有し、「共生社会」の実現に向けて加速するために、コーポレート・ブランド・エッセンス「Love Your Possibilities」を掲げました。「Love Your Possibilities」「NOLA & DOLA」からの価値提供に資する商品・サービスを全世界で提供することで「共生社会」を実現させていきます。

Love Your Possibilities

NOLA Necessity of Life with Activities	&	DOLA Dreams of Life with Activities
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したい。 不快、不便、不衛生などの「不」の解消、つまりマイナスからゼロを目指した価値の提供を表します。		**生活者一人ひとりの夢を叶えたい。** 生きる喜びや楽しさの実感、夢の実現など、ゼロからプラスアルファーを目指した価値の創出を表します。

“信念と誓い”と企業行動原則

- お客様への誓い
  我が社は、常に全力で尽くし続けることによって、No.1のご支持をいただくことを誓います。
- 株主への誓い
  我が社は、業界一級の利益還元を、実現することを誓います。
- お取引先への誓い
  我が社は、公平で公正な関係を保つことによって、お互いの健全な成長の実現を誓います。
- 社員への誓い
  我が社は、一人ひとりに自信と誇りを提供し、社員およびその家族の幸福を実現することを誓います。
- 社会への誓い
  我が社は、全ての企業活動を通じて、そこに携わる人々、および社会全体の、経済的かつ精神的充足に貢献することを誓います。

(1999年制定)

3つのDNA=BOP-Ship

3つのDNAとは、ユニ・チャームグループ社員の思考特性・行動特性を表すもので、創業当初より脈々と受け継がれてきました。これをさまざまな国・地域で活動する多様な社員に分かりやすく伝承することを踏まえてBOP-Shipに改めました。

3つのDNA		BOP-Ship
変化価値論 自ら変化し自己成長につなげ新価値を創造	→	**Best Practiceship(ベストプラクティスシップ)** ベストプラクティスを集め、今までのこだわりを捨て、常にアップデートし、その時の最高のものをスピード重視で取り入れていくこと
原因自分論 失敗の教訓を活かすことで成長	→	**Ownership(オーナーシップ)** 何事も“自分事”として捉え、主体的に考え行動し、困難を突破していくこと
尽くし続けてこそNo.1 常に最高の満足をお客様へ	→	**Partnership(パートナーシップ)** 利他の心で常に仲間と協働を重んじること

“我が五大精神”と社員行動原則

- 創造と革新
  私たちは、社会に対し、新しい価値を創造することを尊重し、常に変革を求める精神を持ち続けます。
- オーナーシップ
  私たちは、創業者の精神を継承し、経営目標達成のため、全社的視野での課題形成と解決に努めます。
- チャレンジャーシップ
  私たちは、失敗を恐れず、限りない可能性への挑戦を信条とし、自らの能力革新をし続ける、積極的姿勢を貫きます。
- リーダーシップ
  私たちは、組織の進むべき道を明らかにし、自らの意志で人を動かすことができるリーダーとなります。
- フェアプレイ
  私たちは、人間尊重の精神と、高い倫理観を合わせ持ち、公正な企業活動を行います。

(1999年制定)

Value —成し遂げるために“大切にすべき事柄”は何か—

「共振の経営」の推進

「共振の経営」とは、ユニ・チャームの社員全員で推進している統一されたマネジメントモデルであり、経営陣と現場の社員が一丸となって共通の目標に向かう仕組みです。私たちは、常に自分自身で考え行動しながら、社員全員でベクトルを合わせ、共通の目標である「共生社会」の実現を目指します。

社長メッセージ

2-22

代表取締役
社長執行役員
高原 豪久

ユニ・チャームならではの価値を提供し、「共生社会」の実現を目指す

ユニ・チャームの価値観「Love Your Possibilities」

ユニ・チャームは、2024年2月にコーポレート・ブランド・エッセンス「Love Your Possibilities」を発信しました。この「Love Your Possibilities」には、全ての人が秘めている限りない可能性を信じ、その可能性を慈愛にあふれた利他の心で発揮することによって互いに支え合う「共生社会」の実現に貢献したいという当社の想いを込めています。

これまで当社は、不織布・吸収体の加工・成形技術の専業メーカーとして、生理用品や紙パンツ(紙おむつ)といった商品と、それらに付随するサービスを通じて、不快、不便、不衛生といった「不」の解消と、生きる喜びや楽しさといった夢の実現への貢献という、当社でなければ生み出せない価値を提供してきました。しかし、「人生100年時代」といわれる現在、当社に求められているのは、生活者一人ひとりの生涯に寄り添うことで人生を豊かにすること、つまりライフタイムバリュー(顧客生涯価値)をより大きくする商品やサービスを提供することへの進化だと考えています。そのためには、『ソフィ』や『ライフリー』『マミーポコ』といったプロダクトブランドを有機的に連携することが重要と判断し、「Love Your Possibilities」というコーポレート・ブランド・エッセンスを打ち出すことにしました。

中長期ESG目標への取り組みが「『共生社会』の実現」につながる

先述の「利他の心」の「他」あるいは「Love Your Possibilities」の「Your」には、私たちを取り巻く社会や自然環境も当然含まれます。なぜなら、社会課題や環境問題に対応することは、バリューチェーンの持続可能性確保や顧客ニーズに応えるといった事業活動そのものだからです。その想いを形にしたものが、2020年10月から取り組んでいるユニ・チャームグループ中長期ESG目標「Kyo-sei Life Vision 2030 ～For a Diverse, Inclusive, and Sustainable World～」(以下、「Kyo-sei Life Vision 2030」)です。「Kyo-sei Life Vision 2030」は、「私たちの健康を守る・支える」「社会の健康を守る・支える」「地球の健康を守る・支える」「ユニ・チャーム プリンシプル」の4分野に各5つ、合計20の重要取り組みテーマ・指標・目標から成り立っており、社員が日々の事業活動を通じて「Kyo-sei Life Vision 2030」に積極的に取り組むことで環境問題や社会課題の解決を促し、「共生社会」の実現へとつながります。

具体例をいくつかご紹介します。「社会の健康を守る・支える」取り組みとして、世界的な少子化という課題に対し、数年前より妊娠活動*1をサポートする商品・サービスの開発を進めてきました。そして、2023年11月に妊娠を希望しているものの、妊活に適したタイミングが分からないという悩みを抱えている方に対して、『ソフィ 妊活タイミングをチェックできるおりものシート』を発売しました。女性の分泌物であるおりものをモニタリングし、一番妊娠しやすいタイミングをお知らせするという商品です。着想から発売まで約7年かかりましたが、お客様の希望を叶えるという観点で社会的意義が大きい商品だと考えています。

また、「地球の健康を守る・支える」取り組みとして、使用済み紙パンツの水平リサイクル事業である「RefF(リーフ)*2」プロジェクトをご紹介します。当社の主力商品である紙パンツは衛生上の問題により、使用後はごみとして焼却処分されることが一般的です。このため廃棄物量の増加といった社会課題と、焼却に伴うCO_2の排出などの環境課題を抱えています。当社では、鹿児島県志布志市(2016年度)ならびに曽於郡大崎町(2018年度)との協業の下、使用済み紙パンツのリサイクル事業に取り組み、2022年5月には再生パルプを原材料の一部に用いた大人用紙パンツ『ライフリーRefF 横モレ安心テープ止め Mサイズ』の商品化を実現しました。2023年10月には、SサイズとLサイズを追加投入し、九州地区の病院・介護施設でご利用いただいています。また、自治体や介護施設からの回収に加えて、当社の紙おむつ定額サービス「手ぶら登園*3」を導入している保育施設からも使用済み紙おむつの回収を行っています。

このように使用済み紙パンツを効率的に回収する仕組みの整備を着実に進めており、徐々に成果も見えてきました。しかし、私たちが最終的に目指すのは、使用済み紙パンツのリサイクルが当たり前となった社会をつくることであり、道のりはまだ半ばと考えています。紙パンツの新たなライフサイクルを構築するには、自治体や他企業・団体との協働が欠かせません。また消費者の皆様からリサイクル商品に対する適切な理解を得ることが肝要です。今後もさまざまなステークホルダーの皆様と協力しながら、RefFプロジェクトの社会実装を目指します。

*1 妊娠についての知識を身につけること、家族などとの話し合い、妊娠にあたって自分の身体の現状把握、医療による不妊治療などといった一連の活動のこと
*2 Recycle for the Futureの頭文字
*3 保護者の紙おむつやおしりふきの準備やかさばる荷物を持っての登園、保育士の紙おむつやおしりふきの管理業務など、保護者・保育士双方の負担を軽減する保育施設向けベビー用紙おむつやおしりふきの定額サービス

P.011 【中長期ESG目標】Kyo-sei Life Vision 2030
P.070 【日本】『ソフィ 妊活タイミングをチェックできるおりものシート』
P.073 女性の体調の変化や生理の悩みに寄り添うアプリや情報の提供
P.025 循環型社会の実現に向けたRefFプロジェクト

人材こそが企業価値最大化の源泉

「Kyo-sei Life Vision 2030」の達成の鍵を握るのは人材であり、人材こそが当社の価値を最大化する源泉と確信しています。当社のマネジメントモデル「共振の経営」は、経営陣と現場社員が双方の視点を知り、経営と業務に活かすことで、一人ひとりの主体的な行動を生み出す仕組みです。当社では「Kyo-sei Life Vision 2030」を主体的かつ能動的な目標に落とし込むことを目的として、2023年1月から社員全員の評価指標にESG項目を取り入れました。社員一人ひとりが「Kyo-sei Life Vision 2030」について主体的に考え、行動することによって、それぞれの国や地域の特性に合わせた独自価値を提供することができると考えています。

今後も、ユニ・チャームグループの社員全員が自らの可能性を信じ、その可能性を利他の心で最大限に発揮し、環境問題や社会課題の解決に取り組むことで、「共生社会」の実現を目指します。

2024年5月
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

サステナビリティマネジメント

ESG担当役員からのメッセージ

2-9,2-12,2-13,2-14,2-17,2-22

事業活動を通じて環境問題や社会課題を解決し、全てのステークホルダーに信頼される企業への成長を目指します。

ユニ・チャーム株式会社
上席執行役員 ESG本部長　**上田 健次**

ユニ・チャームグループは、「持続可能な開発目標（SDGs）の達成に貢献すること」をパーパス（存在意義）としています。「事業を通じてSDGsに貢献すること」こそ、私たちの考える「サステナビリティ」です。

この想いをより具体化するべく、2020年10月にユニ・チャームグループ中長期ESG目標「Kyo-sei Life Vision 2030」を発表しました。「Kyo-sei Life Vision 2030」では、「私たちの健康を守る・支える」「社会の健康を守る・支える」「地球の健康を守る・支える」「ユニ・チャーム プリンシプル」という4つの分野で、合計20の重要取り組みテーマ・指標・目標を設定しました。この20のテーマは、気候変動や海洋プラスチックといった環境問題や東アジアをはじめとする成熟国での少子高齢化および新興国における貧困などの社会課題を包括し、SDGsの17の目標と169のターゲットの達成に貢献するように組み立てています。

また、2020年5月に公表した「環境目標2030」では、「プラスチック問題対応」「気候変動対応」「森林破壊に加担しない（調達対応）」という3つの課題に対し、2050年のあるべき姿「2050ビジョン」を掲げた上で具体的な目標を設定しました。

「Kyo-sei Life Vision 2030」「環境目標2030」を着実に推進するために、社長執行役員を委員長とするESG委員会において進捗状況の報告や課題等に関して討議し、全社を挙げて取り組んでいます。

2023年度の取り組みについて、いくつかご紹介します。

気候変動問題への対応を加速するべく、2022年度に組成した「GHG（Greenhouse Gas／温室効果ガス）排出量可視化プロジェクト」では、日本で自社生産しているパーソナルケア分野の全商品のCFP（Carbon Footprint of Products）*値をタイムリーに算出できる体制を確立しました。また、脱炭素に取り組む団体等の各種外部機関と連携し、国際標準との整合性を確認しながら信頼性のあるGHG排出量の算定規程を策定し、一般社団法人サステナブル経営推進機構（SuMPO）のInternal-PCR承認制度による認証を受けることができました。これらの活動を基に2024年度は、ペットケア分野や海外現地法人への横展開を進めるとともに、一部の商品のCFPについて具体的な数字を用いた情報発信を予定しています。

また、「Kyo-sei Life Vision 2030」で掲げた「事業展開に用いる全ての電力に占める再生可能電力の比率を2030年までに100%とする」の進捗は、2023年度実績で22.8%を達成しました。この活動をより着実なものとするため2023年11月に「RE100」へ加盟しました。今後も各法人の実情に応じた最適な調達方法を検討し、再生可能電力比率100%に向けて着実に推進する予定です。

これらの取り組みを進めることで、当社のさまざまな事業活動に伴うCO_2排出量の削減に努めるとともに、プロダクトライフサイクル全体を通じたCO_2排出量の抑制につながるよう、サプライチェーンに携わる全ての関係者への積極的な働きかけを継続します。

ユニ・チャームグループでは、「Kyo-sei Life Vision 2030」および「環境目標2030」を当社のESGに関連する重点目標として位置づけ、各部門の目標に落とし込み、部門から個人の目標や週単位の行動計画に紐づけるといったきめ細かい活動を行っています。この一環として2023年度より社員の評価指標にESG項目を導入しています。

今後も、これら2つの目標をグループ全員で着実に推進し、事業活動を通じて環境問題や社会課題を解決し、地域社会へ貢献するとともに、ESG関連情報を適切に開示することによって、お客様、株主・投資家、お取引先、社員とその家族、地域社会といった全てのステークホルダーに信頼される企業へと成長することを目指します。

* 商品やサービスの原材料調達から廃棄・リサイクルに至るまでのライフサイクル全体を通して排出される温室効果ガスの排出量をCO_2量に換算して表示する仕組み

マネジメント体制

2-9,2-12,2-13,2-14,2-17

サステナビリティ推進体制

当社では、ステークホルダーの期待に応えたサステナビリティマネジメントを円滑に推進するための体制を構築しています。具体的には、社長執行役員を委員長とした全社横断の推進組織「ESG委員会」を年4回開催し、サステナビリティ全般およびガバナンスに関する方針や活動内容について審議・決定し、その進捗状況のモニタリングを行います。ESG委員会には、取締役や執行役員といった経営層に加えて、営業部門や開発部門、マーケティング部門、コーポレート部門、国内外の連結子会社の責任者が出席することで、決定したサステナビリティ関連の諸活動を迅速に実行できる体制を構築しています。なお、ESG委員会での審議・決定内容については、取締役会に年1回以上報告しています。

▶ サステナビリティ推進体制

▶ ESG委員会の役割、実績

役割		• 中長期ESG目標「Kyo-sei Life Vision 2030」および中期経営計画に関する進捗状況の審議・決定 • グループ全体のサステナビリティに関するリスクと機会および重要課題の特定と対応、情報開示に関する審議・決定 • 同委員会で審議・決定した内容を年1回以上取締役会に報告
2023年度実績	開催回数	4回（2月、5月、8月、11月）
	主な討議テーマ	中長期ESG目標「Kyo-sei Life Vision 2030」「環境目標2030」および中期経営計画に関する進捗状況 • 「GHG排出量可視化プロジェクト」について • 持続可能性に貢献する社内基準「SDGs Theme Guideline」の運用について • 統合レポート、サステナビリティレポートの制作方針、進捗について • ESGの外部評価に関する情報の共有 • CSA（Control Self-Assessment／統制自己評価）と内部監査計画

▶ ESG委員会における主な取り組みテーマと分類

ISO26000中核主題	組織統治、人権、労働慣行、環境、公正な事業慣行、消費者課題、コミュニティ参画および開発

E 主な取り組みテーマ

- 気候変動：温室効果ガス、エネルギー使用管理、気候変動リスク
- 水資源：水使用、水使用量削減
- 汚染と資源：廃棄物、資源使用、リサイクル
- サプライチェーン：サプライヤー方針、環境問題、持続可能な森林資源・パーム油調達
- 生物多様性
- 環境配慮型商品の開発

S 主な取り組みテーマ

- 労働基準：児童労働の禁止、強制労働の禁止、差別禁止、結社の自由、団体交渉権、最低賃金、ハラスメントの防止
- 健康、安全
- 人権：デュー・ディリジェンス、子どもの権利、児童労働の禁止、地域雇用、苦情処理
- 社会：コミュニティ投資、社会貢献活動
- 顧客に対する責任：責任ある広告とマーケティング、顧客満足
- サプライチェーン：児童労働の禁止、強制労働の禁止、差別禁止、結社の自由、団体交渉権、最低賃金、健康安全、デュー・ディリジェンス、能力開発
- 商品品質、商品安全

G 主な取り組みテーマ

- 腐敗防止：贈収賄、インサイダー取引、内部通報制度、教育、リスク評価
- コーポレート・ガバナンス
- 全社的なリスクマネジメント：環境、社会、コーポレート・ガバナンス
- コンプライアンス
- 税の透明性

ステークホルダーとのエンゲージメント 2-6,2-29

当社は、「“信念と誓い”と企業行動原則」において、お客様、株主・投資家、お取引先、社員、社会から信頼される誠実な企業活動を行うことを誓い、さまざまな機会を通じて、ステークホルダーの皆様とエンゲージメントを深める活動を行っています。また、衛生的な生活に欠かせない消費財を提供する企業として、地球環境や国際社会、次世代も重要なステークホルダーとして捉えています。

▶ ユニ・チャームグループのステークホルダー

▶ ステークホルダーとのコミュニケーション

ステークホルダー	コミュニケーション方針（信念と誓い）	主なコミュニケーション方法	頻度	対話のテーマ例
お客様	我が社は、常に全力で尽くし続けることによって、No.1のご支持をいただくことを誓います。	お客様相談窓口、グループインタビュー、モニター調査、展示会・セミナー、Webサイト、各種SNSアカウント	随時	商品に関する品質・安全・機能、商品・サービスに関するご意見と対応
株主・投資家	我が社は、業界一級の利益還元を、実現することを誓います。	株主総会	年1回	決算概要説明、健全な企業経営
		決算発表・説明会	年4回	
		投資家との個別対話、海外IR活動	随時	
お取引先	我が社は、公平で公正な関係を保つことによって、お互いの健全な成長の実現を誓います。	成長戦略共有会	年2回	商品・サービスの提案、サプライチェーンマネジメント、品質、安全、環境
		展示会・イベント	随時	
		中長期方針説明会	年1回	
		アンケート・監査	随時	
社員	我が社は、一人ひとりに自信と誇りを提供し、社員およびその家族の幸福を実現することを誓います。	共振の経営実践会議	週1回	待遇、健康、仕事の満足度、多様性を尊重する制度や活用事例の紹介
		社員意識調査	年1回	
		労使協議、社員相談窓口、家族工場参観日、社内イントラネット・社内報	随時	
社会	我が社は、全ての企業活動を通じて、そこに携わる人々、および社会全体の、経済的かつ精神的充足に貢献することを誓います。	地域社会での活動、行政・自治体・NGO／NPO団体との協働、業界団体での活動	随時	災害支援、排泄ケア、健康増進、保健衛生、現地雇用、事業活動を通じた連携

【中長期ESG目標】 Kyo-sei Life Vision 2030

2-6,3-1,3-2,3-3

価値創造における中長期ESG目標「Kyo-sei Life Vision 2030」の位置づけ

ユニ・チャームは、事業活動を通じて社会課題を解決し「共生社会」の実現に貢献するという独自の価値創造によって、持続的な成長を継続しています。社会の困りごとを解決し、よりよい未来をつくる価値創造モデルを強固にし、世界中の国・地域で活動する多様性にあふれた社員一人ひとりが、自分で考え自律的に行動することをさらに促すために、2020年10月に中長期ESG目標「Kyo-sei Life Vision 2030 ～For a Diverse, Inclusive, and Sustainable World～」を公表しました。

「Kyo-sei Life Vision 2030」は、当社が価値創造を行う上で欠かせない絶対価値の追求に向けた指標・目標であり、事業活動を通じて環境問題や社会課題を解決し、消費者や地域社会への貢献を促進するものです。

サステナビリティ推進体制

当社のサステナビリティ関連の諸活動は、社長執行役員が委員長、ESG本部が事務局を務めるESG委員会が全体の管理・監督を行っています。ESG委員会には、取締役や執行役員といった経営層、各部門と連結子会社の責任者が委員として出席し、年に4回開催しています。ESG委員会では、サステナビリティ全般に関する方針、活動内容について審議・決定し、進捗状況をモニタリングしています。ESG委員会での審議・決定事項については、年に1回以上取締役会に報告する体制をとっており、「Kyo-sei Life Vision 2030」の策定・推進もこの体制の下で行っています。

P.009 サステナビリティ推進体制

「共生社会」の実現に必要なアプローチを踏まえて特定した重要取り組みテーマ

「Kyo-sei Life Vision 2030」を策定するにあたり、「共生社会」が2050年に実現されると仮定し、現実とのギャップを埋めるために当社がとるべきアプローチをバックキャストで抽出しました。

まず、2030年までに全世界の赤ちゃんからお年寄りまで生活者とペットが心身・社会・地球の健康を実感できる社会インフラを提供する企業へと当社が成長することを前提として発想した場合、パーソナライズ化に対応したマーケティングの展開や、商品・サービスをより進化・深化させ全世界で事業展開を行えるようになるなどの、大きな変革が必要です。また、地球環境を守りつつ経済的な成長を持続するには、サーキュラーエコノミーを加速させなければなりません。

このようなアプローチを経て、積極的に解決しなければならない重要課題を20項目抽出し、取り組むべき事柄の親和性などで4つの分野に整理しました。4つの分野・20の重要取り組みテーマのそれぞれで、絶対価値を追求する視点に基づいて指標・目標を設定しています。

【中長期ESG目標】 Kyo-sei Life Vision 2030

策定プロセス

Phase 1 重要課題の特定

1 課題の抽出

多くの文献ソースから、当社の価値創造に関わりがある社会課題等を513項目抽出し、4つの絞り込みの視点を踏まえ、44項目に整理。
(ISO26000・GRI・SDGs・FTSE・MSCI・DJSI 他)

2 自社視点評価の実施

自社視点の評価を行うため、取締役、執行役員、本部長、関係会社社長以下マネージャーまでの約900名にサーベイを実施。

3 社外視点評価の実施

社外(ステークホルダー)視点の重要度評価を行うため、56団体にサーベイへの参画を依頼し、32団体より回答を受領。

4 執行役員とのワークショップ

「執行役員SDGs勉強会」を実施した後、「執行役員ワークショップ」を開催し、2050年に想定される社会像や目指すべき方向性について意見を収集。

5 重要課題の特定

2030年のありたい姿と必要なアプローチをまとめ、重要課題を特定し、ESG委員会にて承認。

重要課題マトリックス

Phase 2 重要課題に紐づいた指標および目標値の策定

1. ESG調査機関および他社ベンチマーク調査の実施
2. 各ブランド戦略の方向性との照合
3. 本部長・部長クラスとの意見交換の実施
4. 指標・目標初期案の作成
5. マーケティング部門および開発部門との討議
6. 指標および目標値の確定
7. ESG委員会にて承認

重要取り組みテーマに応じた指標・目標・実績と貢献するSDGs

重要取り組みテーマ	指標	実績			中長期目標		貢献するSDGs
		2021年度	2022年度	2023年度	目標値	目標年	
私たちの健康を守る・支える 全ての人が「自分らしさ」を実感し、日々の暮らしを楽しむことができる社会の実現に貢献する商品・サービスの展開を目指します。							
健康寿命延伸／QOL向上	どのような時も、誰もが“自分らしさ”を実感して暮らすことのできる社会の実現に貢献する商品・サービスの展開比率。	100%継続	100%継続	100%継続	100%	2030年	3, 4, 8, 11, 12, 13, 15
性別や性的指向等により活躍が制限されない社会への貢献	世界中全ての人が、性別や性的指向等によって制限を受けることなく活躍できる社会の実現に貢献する商品・サービスの展開比率。（一部の国・地域において残る女性への差別解消に貢献する商品・サービスの展開を含む）	100%継続	100%継続	100%継続	100%	2030年	1, 3, 4, 5, 8, 10, 11, 12, 13, 15
ペットとの共生	ペットが、家族はもちろん、地域に暮らす人々から歓迎される社会の実現に貢献する商品・サービスの展開比率。	100%継続	100%継続	100%継続	100%	2030年	3, 4, 8, 11, 12, 13, 14, 15, 17
育児生活の向上	赤ちゃんと家族が、すこやかに、かつ、ほがらかに暮らすことのできる社会の実現に貢献する商品・サービスの展開比率。	100%継続	100%継続	100%継続	100%	2030年	3, 4, 5, 8, 11, 12, 13, 15
衛生環境の向上	一人ひとりの努力で、予防可能な感染症（接触感染、飛沫感染）を抑制する活動に貢献する商品・サービスの展開比率。	100%継続	100%継続	100%継続	100%	2030年	3, 4, 6, 8, 11, 12, 13, 15
社会の健康を守る・支える 提供する商品・サービスを通じて、お客様の安全・安心・満足の向上と、社会課題の解決や持続可能性への貢献の両立を目指します。							
「NOLA & DOLA」を実現するイノベーション	さまざまな負担からの解放を促し、生きる楽しさに満足することに貢献する商品・サービスの展開比率。	100%継続	100%継続	100%継続	100%	2030年	1, 3, 9, 13, 14, 15
持続可能なライフスタイルの実践	持続可能性に貢献する社内基準「SDGs Theme Guideline」に適合した商品・サービスの展開比率。	100%*	10.5%	5.9%	50%	2030年	4, 6, 7, 8, 12, 13, 14, 15
持続可能性に考慮したバリューチェーンの構築	環境・社会・人権の観点を踏まえ、地域経済に貢献する「地産地消」で調達した原材料を用いた商品・サービスの展開比率。	開発継続中	開発継続中	開発継続中	倍増（2020年度比）	2030年	1, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15
顧客満足度の向上	消費者から支持を獲得している（=No.1シェア）商品・サービスの比率。	23.5%	23.7%	23.2%	50%	2030年	3, 4, 12
安心な商品の供給	品質に関する新たな安全性の社内基準を設定し、認証を付与した商品の比率。	100%継続	100%継続	100%継続	100%	2030年	3, 9, 12

*「持続可能なライフスタイルの実践」の2021年度実績については、運用件数から比率に改めました。

重要取り組みテーマに応じた指標・目標・実績と貢献するSDGs

重要取り組みテーマ	指標	実績			中長期目標		貢献するSDGs
		2021年度	2022年度	2023年度	目標値	目標年	
地球の健康を守る・支える 衛生的で便利な商品・サービスの提供と、地球環境をより良くする活動への貢献の両立を目指します。							
環境配慮型商品の開発	今までにないユニ・チャームらしい考え方で「3R+2R」を実践する商品・サービスの展開件数。	開発継続中	2件	2件	10件以上	2030年	6 7 9 12 13 14 15
リサイクルモデルの拡大	紙パンツ(紙おむつ)リサイクル設備の導入件数。	開発継続中	1件	1件	10件以上	2030年	6 7 9 12 13 14 15 17
気候変動対応	事業展開に用いる全ての電力に占める再生可能電力の比率。	7.3%	11.0%	22.8%	100%	2030年	6 7 9 12 13 14 15
商品のリサイクル推進	資源を循環利用した不織布素材商品のマテリアル・リサイクルの実施。	開発継続中	開発継続中	開発継続中	商業利用開始	2030年	6 7 9 12 13 14 15
プラスチック使用量の削減	プラスチックに占めるバージン石化由来プラスチックの比率。	開発継続中	開発継続中	開発継続中	半減(2020年度比)	2030年	7 9 12 13 14 15
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。							
持続可能性を念頭においた経営	外部評価機関による評価レベルの維持・向上の推進。	—	—	—	最高レベル	2026年度から毎年	1 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17
	バリューチェーンにおける重大な人権違反の発生件数。	発生ゼロ	1件(是正済)	1件(是正済)	発生ゼロ	毎年	
適切なコーポレート・ガバナンスの実践	重大なコンプライアンス違反件数。	発生ゼロ	発生ゼロ	発生ゼロ	発生ゼロ	毎年	8 12 16
ダイバーシティマネジメントの推進	女性社員にさまざまな機会を提供することによる管理職における女性社員比率。	22.5%	23.2%	24.7%	30%以上	2030年	1 4 5 8 10
優れた人材の育成・能力開発	社員意識調査の「仕事を通じた成長実感」における肯定的な回答の比率。	81.4%(日本)	89.2%	88.7%	80%以上	2030年	1 3 4 5 8 10
職場の健康と労働安全システムの構築	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による心身の不良を原因とした休職者の削減比率。	7名(日本)	7名(日本)	9名(日本)	半減(2020年度比)	2030年	3 4 5 8 10

Kyo-sei Life Vision 2030

重要取り組みテーマ

私たちの健康を守る・支える

全ての人が「自分らしさ」を実感し、日々の暮らしを楽しむことができる社会の実現に貢献する商品・サービスの展開を目指します。

基本的な考え方・方針

ユニ・チャームは、コーポレート・ブランド・エッセンスに「Love Your Possibilities」を掲げ、世界中のあらゆる生活者が「自分らしく」暮らし続けられる社会の実現に貢献する商品・サービスの提供を目指しています。開発の各段階において、安全性や品質面はもちろん、付加価値向上や環境負荷低減など、さまざまな観点から社内基準を設定し、その基準を満たさない限り次の段階へは進めないようにしています。なお、現在発売されている全ての商品は、このような社内基準をクリアしています。

以上のような仕組みの運用を継続することで「私たちの健康を守る・支える」商品・サービスの展開比率100％を継続することが重要だと考えています。

重要取り組みテーマ	指標	2023年度実績	2023年度の主な取り組み
1 健康寿命延伸／QOL向上	どのような時も、誰もが“自分らしさ”を実感して暮らすことのできる社会の実現に貢献する商品・サービスの展開比率。	100%継続	P.069【日本】『ライフリー 一晩中安心さらさらパッド SkinCondition』／【日本】『ライフリー のび～るフィット®テープ止め』 P.078 お客様に役立つ情報とサービスの提供
2 性別や性的指向等により活躍が制限されない社会への貢献	世界中全ての人が、性別や性的指向等によって制限を受けることなく活躍できる社会の実現に貢献する商品・サービスの展開比率。（一部の国・地域において残る女性への差別解消に貢献する商品・サービスの展開を含む）	100%継続	P.108【健康】#NoBagForMe P.109【健康】初潮教育・月経教育 P.110【地域貢献】女性の経済的自立支援
3 ペットとの共生	ペットが、家族はもちろん、地域に暮らす人々から歓迎される社会の実現に貢献する商品・サービスの展開比率。	100%継続	P.111【地域貢献】「GO WITH わんこ プロジェクト」 P.074 猫の体調管理を支援する共同研究／ペットのQ&Aサービス「DOQAT」
4 育児生活の向上	赤ちゃんと家族が、すこやかに、かつ、ほがらかに暮らすことのできる社会の実現に貢献する商品・サービスの展開比率。	100%継続	P.071【ベトナム】世界初*片側が開閉できる新生児向け紙おむつ P.074 オンライン「ムーニーちゃん学級」
5 衛生環境の向上	一人ひとりの努力で、予防可能な感染症（接触感染、飛沫感染）を抑制する活動に貢献する商品・サービスの展開比率。	100%継続	P.071【インドネシア】ノンアルコールタイプの外出用ウェットティッシュ『Kirey Care』

* 主要なグローバルメーカーで販売されるベビー用紙おむつブランドにおいて、片方の胴回りの側面が開閉可能でなおかつ他方側の長さより長い構造体（2022年10月ユニ・チャーム調べ）

Kyo-sei Life Vision 2030

重要取り組みテーマ

社会の健康を守る・支える

提供する商品・サービスを通じて、お客様の安全・安心・満足の向上と、社会課題の解決や持続可能性への貢献の両立を目指します。

基本的な考え方・方針

ユニ・チャームは、事業展開の持続可能性を求めるならば、その事業を展開する社会そのものの持続可能性が確保されていなければならないと考えています。このため、当社は全てのステークホルダーとの“共生”を第一に考え、細やかなコミュニケーションによる双方向での理解促進と連携を重視しています。当社が目指す高水準な品質や安全性、自然環境保全などに向けた理念やアクションプランを全てのステークホルダーと共有し、緊密な協力体制を構築することで、事業展開を通じた社会課題の解決をより強力に推進することを目指しています。

重要取り組みテーマ	指標	2023年度実績	2023年度の主な取り組み
1 「NOLA & DOLA」を実現するイノベーション	さまざまな負担からの解放を促し、生きる楽しさに満足することに貢献する商品・サービスの展開比率。	100%継続	P.070 【日本】『ソフィ 妊活タイミングをチェックできるおりものシート』 P.073 女性の体調の変化や生理の悩みに寄り添うアプリや情報の提供
2 持続可能なライフスタイルの実践	持続可能性に貢献する社内基準「SDGs Theme Guideline」に適合した商品・サービスの展開比率。	5.9%	P.068 持続可能性に貢献する社内基準「SDGs Theme Guideline」
3 持続可能性に考慮したバリューチェーンの構築	環境・社会・人権の観点を踏まえ、地域経済に貢献する「地産地消」で調達した原材料を用いた商品・サービスの展開比率。	開発継続中	P.047 認証パルプ(PEFC・CoC認証)の拡大 P.048 広葉樹パルプの活用
4 顧客満足度の向上	消費者から支持を獲得している(=No.1シェア)商品・サービスの比率。	23.2%	P.076 お客様(消費者)に対する責任
5 安心な商品の供給	品質に関する新たな安全性の社内基準を設定し、認証を付与した商品の比率。	100%継続	P.079 品質保証

Kyo-sei Life Vision 2030

重要取り組みテーマ

地球の健康を守る・支える

衛生的で便利な商品・サービスの提供と、地球環境をより良くする活動への貢献の両立を目指します。

基本的な考え方・方針

ユニ・チャームは、事業展開の持続可能性を求める上で、その展開母体である地球環境の持続可能性を確保するための取り組みは、全ての企業の責務であると考えています。そのため、環境に関連する目標を「Kyo-sei Life Vision 2030」および「環境目標2030」で定め、グループを挙げて着実に推進しています。なお、当社は不織布・吸収体の加工・成形技術の分野において世界最高水準の研究開発体制を誇り、環境負荷低減等の開発テーマに沿う商品の開発を積極的に推進しています。このような取り組みを通じて参入事業領域におけるイノベーションをリードしています。

重要取り組みテーマ	指標	2023年度実績	2023年度の主な取り組み
1 環境配慮型商品の開発	今までにないユニ・チャームらしい考え方で「3R+2R」を実践する商品・サービスの展開件数。	2件	P.025 循環型社会の実現に向けたRefFプロジェクト
2 リサイクルモデルの拡大	紙パンツ(紙おむつ)リサイクル設備の導入件数。	1件	P.025 循環型社会の実現に向けたRefFプロジェクト
3 気候変動対応	事業展開に用いる全ての電力に占める再生可能電力の比率。	22.8%	P.037 再生可能電力への切り替え
4 商品のリサイクル推進	資源を循環利用した不織布素材商品のマテリアル・リサイクルの実施。	開発継続中	P.053 製品ロスの二次利用
5 プラスチック使用量の削減	プラスチックに占めるバージン石化由来プラスチックの比率。	開発継続中	P.028 包装材における取り組み P.030 商品における取り組み

Kyo-sei Life Vision 2030

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信頼関係を維持・強化する上で、公正で透明性の高い経営が欠かせないと考えています。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」を実践することを第一に考え、各種の社内規程や制度を構築・運用しています。また、変化が常態化した事業環境に適応するためには、多様性を重視した人材活用・育成が重要と考えており、社員一人ひとりが自分自身の成長と幸福を実感できる職場環境を整備することによって事業成長を加速します。

重要取り組みテーマ	指標	2023年度実績	2023年度の主な取り組み
1 持続可能性を念頭においた経営	外部評価機関による評価レベルの維持・向上の推進。	—	P.141 外部評価
	バリューチェーンにおける重大な人権違反の発生件数。	1件 (是正済)	P.084 ユニ・チャームグループの工場の人権リスク評価 P.105 サプライヤーの工場の人権リスク評価
2 適切なコーポレート・ガバナンスの実践	重大なコンプライアンス違反件数。	発生ゼロ	P.129 重大なコンプライアンス違反への対応
3 ダイバーシティマネジメントの推進	女性社員にさまざまな機会を提供することによる管理職における女性社員比率。	24.7%	P.092 女性の活躍推進
4 優れた人材の育成・能力開発	社員意識調査の「仕事を通じた成長実感」における肯定的な回答の比率。	88.7%	P.089 社員意識調査の実施
5 職場の健康と労働安全システムの構築	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による心身の不良を原因とした休職者の削減比率。	9名(日本)	P.099 メンタルヘルス対策

【中長期ESG目標】 環境目標2030

3-1,3-2,3-3

ユニ・チャームは、衛生的な日常生活に欠かせない消費財を提供しています。一方で、資源の枯渇や気候変動などの地球規模の環境問題への対応は、事業継続性の観点から重要な課題と認識しています。そこで、当社は2020年5月に、事業活動における環境問題への取り組みに焦点を当て、2050年のあるべき姿として「2050ビジョン」を設定し、その実現に向けて必要な2030年までの目標を「環境目標2030」として定めました。

策定プロセス

Phase 1　重要課題の特定

①課題の抽出・絞り込み・マトリックス分析

海洋プラスチック問題やパリ協定、森林資源保護、SDGsなど社会の課題認識、ステークホルダーからの関心、2016年度～2020年度の環境目標「Eco Plan 2020」の結果などから課題を抽出し、絞り込みを行った後、マトリックス分析を実施し、環境マテリアリティを特定。

▶ **ユニ・チャームが2030年に向けて特定した環境マテリアリティ**

ステークホルダーの関心（強）			
	・水資源の有効利用	・森林資源の有効利用 ・環境配慮型商品の促進	・海洋プラスチック汚染 ・気候変動対応
	・大気汚染対応（NOx・SOx）	・水産資源保全の推進	・リサイクル社会の推進 ・開示情報の質向上
	・法規制の遵守	・効率的な生産活動の推進	・化学物質の適正管理
事業へのインパクト（強）			

②社外視点評価の実施

2019年4月にWWFジャパン（自然保護室他計4名）と、当社ESG部門、マーケティング部門の担当者との環境活動意見交換会を実施。

【意見交換会における示唆】

1. ビジョンについて
   - 2030年の環境目標を設定・開示する際には、その先にある「2050年のあるべき姿・ビジョン」を示すこと
   - 「2050ビジョン」を設定した上で、このビジョンに至る過程である2030年までに何を成すべきなのかを考えること
2. 課題提起

事業内容を踏まえ、主体的に取り組むべき課題は、以下の3つである

(1) プラスチック汚染への取り組みについて
- 3R（Reduce、Reuse、Recycle）の順に資材使用量の削減や再生材の活用を進めること
- 「Refuse」「Replace」を加えた5Rも検討対象としてできることから着実に実行すること
- 情報開示を積極的に進めること

(2) 気候変動対応への取り組みについて
- 2050年に「CO_2排出“0”社会の実現」を目指す取り組みを宣言し、行政や電力事業者への働きかけなどを実施して、再生可能エネルギー社会につながる積極的な取り組みを行うこと

(3) 持続可能な森林資源の調達への取り組みについて
- 同じ森林認証材でも産地によって問題が発生している事例もあるため、原産地調査と情報開示を徹底すること
- 商品の原材料はもちろん、オフィス家具や配布物などで使用される森林由来資材にもガイドラインを活用し、運用の拡大を進めること

Phase 2　重要課題に紐づいた目標の策定

意見交換会で得た示唆などを踏まえて議論を進め、重要課題に紐づいた実施項目および目標値を策定し、ESG委員会の承認を経て、取締役会に報告。

環境目標2030 ～2050ビジョンと2030年目標～

2050年のあるべき姿として、「新たな廃プラスチック“0”社会の実現」「CO_2排出“0”社会の実現」「購入する木材について自然森林破壊“0”社会の実現」という「3つのゼロ社会の実現」を「2050ビジョン」に掲げ、2030年までの目標を設定しました。

▶ **環境目標2030（2050ビジョンと2030年目標）**

▶ 環境目標2030の進捗

	実施項目		基準年度	2021年度実績	2022年度実績	2023年度目標	2023年度実績	2024年度目標	2030年目標
プラスチック問題対応	包装材における使用量削減	原単位	2019*1	▲0.2%	▲12.3%	▲14.0%	▲18.4%	▲21.1%	▲30%
	石化由来プラスチックフリー商品の発売	—	—	開発継続	開発継続	開発継続	開発継続	開発継続	10SKU以上発売
	使用済み商品廃棄方法啓発	—	—	38% (6ヵ国・地域)	50% (8ヵ国・地域)	56% (9ヵ国・地域)	56% (9ヵ国・地域)	63% (10ヵ国・地域)	グループ全社で展開
	販促物でのプラスチック使用ゼロ	—	2019	▲8.9%(日本)	▲81.8%(日本)	▲30.0%	▲86.9%(日本) ▲76.5%(中国)	▲88.8%(日本) ▲79.9%(中国)	グループ全社で原則ゼロ
気候変動対応	原材料調達時CO_2排出量削減	原単位	2016	9.7%(日本)	▲12.6%(日本)	▲14.3%(日本)	▲4.1%	▲5.9%	▲17%
	製造時CO_2排出量削減	原単位	2016	▲26.9%	▲35.2%	▲38.6%	▲55.4%	▲57.8%	▲34%
	使用済み商品廃棄処理時CO_2排出量削減	原単位	2016	23.7%(日本)	▲11.6%(日本)	▲14.2%(日本)	▲35.1%	▲37.0%	▲26%
森林破壊に加担しない(調達対応)	パルプ、パーム油の原産地(国・地域)トレーサビリティ確認	森林由来原材料*2	—	97.0%	97.1%	98.0%	99.2%	100%	完了
		パーム油	—	77.2%	72.2%	80.0%	68.0%	95%	
	認証パルプ(PEFC・CoC認証)の拡大	認証工場数比率*3	—	52.0%	56.0%	64.0%	64.0%	72%	100%
		認証材調達比率*4	—	76.0%	72.3%	75.0%	72.6%	73%	
	認証パーム油(RSPO)の拡大*5	—	—	77.2%	72.2%	80.0%	68.0%	95%	100%
	紙パンツ(紙おむつ)リサイクル推進	—	—	開発継続	2*6	2	2	2	10以上の自治体で展開

*1 設定当初、基準年を2016年度としていましたが、2020年度に再検討し、2019年度に改めました　*2 第三者認証材に加え、原産地(国・地域)トレーサビリティ確認ができた森林由来原材料(パルプ)の比率　*3 当社工場におけるPEFC・CoC認証取得工場数の比率
*4 2023年度より調達比率の計算方法を「100%PEFC由来の主張が付されたパルプの仕入重量／パルプ全体の仕入重量」とし、船積み重量ベースから仕入重量ベースに変更しました。これに伴い、2022年度以前の数値も遡及して再計算しています
*5 認証パーム油は、マスバランス方式によるRSPO認証油
*6 2022年度より鹿児島県志布志市と大崎町の2つの自治体でリサイクル設備を運用(使用済み紙パンツの回収に関する実証実験については、2020年度に東大和市、2021年度に町田市で実施)

2023年度実績について

プラスチック問題対応について

- 包装材における使用量削減：パッケージの貼り合わせ部分の極小化や紙製パッケージの採用などを推進したことにより、2019年度比で18.4%削減(原単位)しました。
- 石化由来プラスチックフリー商品の発売：各国・地域で開発を継続しています。
- 使用済み商品廃棄方法啓発：9ヵ国・地域でパッケージに使用済み商品の廃棄方法を記載しています。また、ごみの分別やリサイクルに関する授業開催などの取り組みを進めています。
- 販促物でのプラスチック使用ゼロ：日本と中国で先行して進め、紙素材へ変更するなどの取り組みにより、プラスチック使用量を2019年度比で日本は86.9%削減、中国では76.5%削減しました。

P.027 プラスチック問題対応

気候変動対応について

- 原材料調達時CO_2排出量削減：商品の軽量化やスリム化、パッケージの薄膜化などを推進したことにより、2016年度比で4.1%削減(原単位)しました。
- 製造時CO_2排出量削減：再生可能電力への切り替えなどを進めたことにより2016年度比で55.4%削減(原単位)され、2030年目標を前倒しで達成しました。
- 使用済み商品廃棄処理時CO_2排出量削減：原材料調達と同様に、商品の軽量化やスリム化、パッケージの薄膜化などを推進したことにより、2016年度比で35.1%削減(原単位)しました。

P.034 気候変動対応

森林破壊に加担しない(調達対応)について

- パルプ、パーム油の原産地(国・地域)トレーサビリティ確認／認証パルプ(PEFC・CoC認証)の拡大／認証パーム油(RSPO)の拡大：パルプについては、各工場のPEFC認証取得とサプライヤーとの取り組みの強化を推進し、2030年目標を達成できる見通しです。パーム油については、認証油の調達が困難な少量利用が増加し使用比率が下がりましたが、2024年度より少量利用分に関しても認証油の調達が可能になります。
- 紙パンツ(紙おむつ)リサイクル推進：鹿児島県の志布志市と大崎町の2つの自治体でリサイクル設備を運用しました。

P.045 生物多様性保全

022 環境マネジメント
022 環境基本方針
1 2 3 4 5
025 循環型社会の実現に向けたRefFプロジェクト
1 2

027 循環型社会
027 プラスチック問題対応
4 5

034 脱炭素社会
034 気候変動対応
3
041 TCFDに基づく開示
3

045 生物多様性社会
045 生物多様性保全
1 2
051 排出物削減と汚染防止
4 5

055 水循環社会
055 水資源

058 環境データ

Environment
環境

Kyo-sei Life Vision 2030 重要取り組みテーマ

1. 環境配慮型商品の開発
2. リサイクルモデルの拡大
3. 気候変動対応
4. 商品のリサイクル推進
5. プラスチック使用量の削減

環境マネジメント

環境基本方針

2-12,2-13,2-23,2-24

基本的な考え方・方針

ユニ・チャームが提供している商品やサービスは衛生的な日常生活に欠かせない消費財です。しかし同時に、資源の利用や廃棄物発生など地球環境と密接に関係しており、アジアをはじめ世界各地で事業展開を進める中で、当社の環境負荷低減の役割や責任が年々拡大しています。

当社は、消費財を扱うメーカーとして地球環境保全に対する責任の大きさを認識するとともに、「ユニ・チャームグループ環境基本方針」に基づき、SDGsやパリ協定等の目標の達成に、事業を通じて貢献していきます。また、全ての企業活動において地球環境に配慮したモノづくりを推進し、世界中の全ての人々のために、快適と感動と喜びを与えるような商品・サービスを提供することで、地球環境保全と経済的成長を両立した持続的発展可能な社会の実現に貢献します。

2020年5月に策定した「環境目標2030」では、「プラスチック問題対応」「気候変動対応」「森林破壊に加担しない（調達対応）」の3つの課題に対して、2050年のビジョンを掲げた上で2030年の目標を設定しました。また、同10月に策定した中長期ESG目標「Kyo-sei Life Vision 2030」においても「地球の健康を守る・支える」の重要取り組みテーマを設定し、目標達成に向けた活動を推進しています。

P.019 【中長期ESG目標】環境目標2030
P.011 【中長期ESG目標】Kyo-sei Life Vision 2030

▶ ユニ・チャームグループ環境基本方針

私たちは、未来の世代へ美しい地球を受け継いでいくために、使い捨て商品を取り扱うメーカーとしての責任の大きさを認識し、世界中の全ての人々のために、快適と感動と喜びを与えるような商品・サービスを提供し、地球環境保全と経済的成長を両立した持続的発展可能な社会の実現に貢献します。

環境基本方針

1. 環境に配慮した商品・サービスの開発への取り組み
   私たちは、商品・サービスの提供の各段階「コンセプト立案～原材料調達～製造・加工～物流・販売～使用～廃棄・リサイクル」における環境負荷をできる限り低減（省エネルギー、省資源、廃棄物削減など）するような商品設計・サービス設計を行い、消費者へ提供します。
2. 気候変動対応への取り組み
   私たちは、地球温暖化を抑制するために、バリューチェーン上の温室効果ガスを可視化し、正しく把握し、削減に取り組み、排出量ネットゼロの実現を目指します。
3. 省エネルギー、省資源、廃棄物削減への取り組み
   私たちは、地球環境保全のため、商品の開発・設計段階で省エネルギー、省資源、廃棄物削減などに配慮した技術の開発に努めます。また、バリューチェーン上の全ての活動において、資源やエネルギーの効率的な使用、廃棄物・排出物の削減、リサイクルに努めます。
4. 地域や自然の環境保全に責任ある取り組み
   私たちは、バリューチェーン上の全ての活動における森林資源や水資源の利活用において、生物多様性を考慮し、地域や生態系の保全に努め、排水等による汚染防止に積極的に取り組み、地域や自然に悪影響を及ぼすことのないよう責任を持って取り組みます。また、万が一、環境に対し何らかの悪影響を及ぼしていることを把握した場合には、最優先かつ迅速に是正措置を講じます。
5. 法規制などの遵守への取り組み
   私たちは、原材料の調達から使用後の廃棄までの商品ライフサイクルの全段階で、関係する法規制や条例などを遵守するとともに、自主的な行動基準を設定し、地球環境保全に努めます。
6. 社会とのコミュニケーションの取り組み
   私たちは、持続可能な社会を構築するために、お取引先様をはじめとするさまざまなステークホルダーとパートナーシップを築き、信頼される企業となれるように努力し続けます。

ガイドライン

1. 環境に配慮した商品・サービスの開発への取り組み
   - 私たちは、「地産地消」を旨とした原材料の調達と使用に努めます
   - 私たちは、原材料におけるバージン石化由来プラスチックの使用量を削減します
   - 私たちは、使用済み商品のリサイクルシステムを確立し、展開国・地域を増やします
2. 気候変動対応への取り組み
   - 私たちは、バリューチェーン上の温室効果ガス排出量を正しく把握し、削減計画を立案し、これを着実に実行します
   - 私たちは、再生可能電力を積極的に活用します
3. 省エネルギー、省資源、廃棄物削減への取り組み
   - 私たちは、エネルギーや原材料を効率的に活用します
   - 私たちは、商品（含む包装材）の省資源化に努め、リサイクルを推進します
   - 私たちは、バリューチェーン上の全ての活動で生じる廃棄物を削減します
4. 地域や自然の環境保全に責任ある取り組み
   - 私たちは、生物多様性の保全に努め、持続的な利用に寄与する技術の開発・利活用・普及を推進します
   - 私たちは、バリューチェーン上の全ての段階において、生物多様性の保全と持続可能な利用に貢献します
   - 私たちは、森林資源破壊に加担することのないよう、認証材を活用し、トレーサビリティの確保に努めます
   - 私たちは、水リスクを把握し、水リスクの高い国・地域で事業活動を営む場合には、適切な対策に努めます
   - 私たちは、効率的な水の利用と排水による汚染防止を推進し、水課題に取り組みます
5. 法規制の遵守への取り組み
   - 私たちは、自社に関係する環境法規制や条例などを遵守します
   - 私たちは、必要に応じて自主基準を設定し遵守します
   - 私たちは、法規制や条例、自主基準などについて、これを遵守していることを定期的に評価し、万が一守れていない場合には是正措置を講じます
6. 社会とのコミュニケーションの取り組み
   - 私たちは、お取引先様、顧客、地域の人々、外部機関、専門家など全てのステークホルダーと真摯な対話に努めることによって、地球の生態系を守る活動を共に推進します

マネジメント体制

当社の環境活動は、取締役会の下に設置されているESG委員会（社長執行役員が委員長）が全体の管理・監督を行っています。日々の業務と密接に関連するISO14001の運用については、各事業所が主体的に推進し、あらかじめ設定した管理項目・KPIに照らしてゲート管理を行い、PDCAサイクルを回しています。なお、環境に関する状況把握などはESG本部が担い、年4回開催されるESG委員会に報告します。ESG委員会での報告内容、討議事項については、取締役会にも報告されます。

「環境目標2030」と「Kyo-sei Life Vision 2030」の「地球の健康を守る・支える」で設定している重要取り組みテーマを当社の環境重点目標として位置づけ、各部門の目標に落とし込み、部門から個人の目標や、週単位の行動計画に紐づけるといったきめ細かい活動を行っています。「Kyo-sei Life Vision 2030」の重要取り組みテーマは、2030年まで時間をかけて目標達成を図り、「環境目標2030」は毎年確実に成果を積み上げていきます。

▶ 環境マネジメント体制

P.009 サステナビリティ推進体制

ESG評価を加えた役員報酬制度

取締役や執行役員が先頭に立ちESG戦略・目標の完遂を実行するために、2020年度より取締役（監査等委員である取締役を除く）および執行役員の評価指標にESG項目を導入しました。また、2023年度より全社員の人事評価指標にもESG項目の導入を拡大しました。

P.124 役員報酬の評価指標・考え方および2023年度の目標・実績

ISO14001に基づく環境マネジメント

当社では、国内外の各事業所において、環境管理の国際規格ISO14001の認証を取得し、規格に基づいた環境マネジメントシステム（EMS）を運用・実践することで、環境保全活動を継続的に進めています。

2024年1月末時点で、ISO14001の認証を取得している事業所の割合は、74.2％（日本76.9％、海外72.2％）です。

P.060 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）

環境リスク予防とパフォーマンス向上のための環境監査

当社では、環境リスクの予防と環境パフォーマンスの向上を目的とし、主に3つの環境監査を実施しています。

（1）ISO14001に基づく定期監査
（2）産業廃棄物適正処理のための委託先現地確認
（3）法規制遵守状況確認など、目的を絞ったフォーカス監査

環境法規制監査の結果 2-27

環境法規制上求められる検査やデータの集計および行政提出書類については、2023年度も正しく提出されていることを確認しました。環境法規制違反による罰金の発生はありません。また係争中の環境案件もありません。

指標と目標

「環境目標2030」と「Kyo-sei Life Vision 2030」の「地球の健康を守る・支える」で重要取り組みテーマを策定し、目標達成に向けた取り組みを推進しています。

P.019 【中長期ESG目標】環境目標2030
P.017 Kyo-sei Life Vision 2030>地球の健康を守る・支える

取り組み・実績

ステークホルダーとの連携 2-28

気候変動などの環境問題は当社だけで解決できるものではありません。そのため、企業・団体や政府などのさまざまな施策やイニシアチブに積極的に参画し、取り組みを推進しています。

気候変動	・TCFD(Task Force on Climate-related Financial Disclosures／気候関連財務情報開示タスクフォース) ・SBTi(Science Based Targets initiative／科学的知見と整合した目標根拠を認定するイニシアチブ) ・JCI(Japan Climate Initiative／気候変動イニシアティブ) ・RE100 ・JCLP(日本気候リーダーズ・パートナーシップ) ・GXリーグ ・Green×Digitalコンソーシアム ・2050年を展望した経済界の長期温暖化対策の取組み(経団連) ・経団連カーボンニュートラル行動計画
プラスチック問題	・プラスチック・サーキュラー・チャレンジ2025 ・プラスチック・スマート ・国際プラスチック条約企業連合(日本) ・CLOMA(Japan Clean Ocean Material Alliance)
生物多様性	・J4CE(循環経済パートナーシップ) ・循環型社会形成自主行動計画(経団連) ・経団連生物多様性宣言・行動指針 ・Re-Styleパートナー企業 ・一般社団法人緑の循環認証会議(SGEC／PEFCジャパン)

サプライヤーを対象とした「中長期方針説明会」

当社は、資材品質の安定化と調達に関する方針やガイドラインの浸透を目的として、2023年10月にサプライヤーを対象とした「第14回ユニ・チャーム中長期方針説明会」を開催しました。今回は、パーソナルケア商品向け資材サプライヤーに加え、ペットケア商品向け資材サプライヤーや外部生産委託先など、オンラインを含めて143社371名が参加しました。説明会では、第12次中期経営計画の概要やペットケア事業の生産・物流機能の分割と移管などについて説明するとともに、持続可能なサプライチェーン構築のための当社方針やガイドラインの理解とSedexの活用、「Kyo-sei Life Vision 2030」「環境目標2030」の達成に向けた「GHG排出量可視化プロジェクト」へのデータ提供、安心な商品の供給による顧客満足度向上の実現を目指す品質管理活動などについて協力を依頼しました。

P.036 「GHG排出量可視化プロジェクト」

社員を対象とした環境教育

新入社員研修を含む各種研修や社内イントラネット、メールでの情報発信を通じて、社員の環境意識向上のための環境教育を実施しています。また、担当業務ごとに必要となる特定スキルを身につけるための勉強会を定期的に開催しています。

「脱炭素チャレンジカップ2024」に協賛

当社は「脱炭素チャレンジカップ」に9年連続で協賛しています。「脱炭素チャレンジカップ」とは、脱炭素社会の構築を目指し、次世代に向けた地球温暖化防止につながる活動に取り組む多種多様な団体(学校・企業・自治体・NPOなど)を表彰しており、当社は協賛企業として「最優秀やさしさでささえる賞」を設けています。

「脱炭素チャレンジカップ2024」の最終選考では、学生部門、ジュニア・キッズ部門、企業・自治体部門、市民部門で合計50団体が発表を行い、その中から横浜市立西前小学校の「廃食用油を集めて飛行機を飛ばそう!」(ジュニア・キッズ部門)を「最優秀やさしさでささえる賞」として選出し、表彰しました。

CDP

当社は、世界中のさまざまなステークホルダーに対し、積極的な情報開示を行う一環として、グローバルで環境に関する調査を実施して情報開示を行い、持続可能な社会の実現を図る国際的な非営利団体であるCDPに参加し、質問書に回答しています。

▶ CDP評価

	2021年度	2022年度	2023年度
気候変動	A-	A-	A-
フォレスト	B	B	A
水セキュリティ	B	B	A

web CDP2023回答書 気候変動
https://www.unicharm.co.jp/content/dam/sites/www_unicharm_co_jp/pdf/csr-eco/report/CDP_ClimateChange2023.pdf

web CDP2023回答書 フォレスト
https://www.unicharm.co.jp/content/dam/sites/www_unicharm_co_jp/pdf/csr-eco/report/CDP_Forests2023.pdf

web CDP2023回答書 水セキュリティ
https://www.unicharm.co.jp/content/dam/sites/www_unicharm_co_jp/pdf/csr-eco/report/CDP_WaterSecurity2023.pdf

「第5回ESGファイナンス・アワード・ジャパン」で「環境サステナブル企業」に選定

使用済み紙パンツの水平リサイクルや気候変動対応、再生可能電力への切り替え、プラスチック使用量の削減、生物多様性保全などについて全社を挙げて着実に推進し、状況を開示したことなどが評価され、「第5回ESGファイナンス・アワード・ジャパン」において「環境サステナブル企業」に選定されました。

循環型社会の実現に向けたRefFプロジェクト

301-2,301-3,306-2

社会が抱える課題とリサイクル技術開発の背景

日本では、使用済み紙パンツ(紙おむつ)の多くが焼却処理されており、焼却時に排出されるCO_2などにより環境負荷が発生しています。また、水分を多く含む使用済み紙パンツは燃えにくいことから、焼却時により多くのエネルギーが必要となり、焼却炉の維持や新設にもコストがかかります。さらに、新しい紙パンツの製造には木材など多くの天然資源が必要となります。

当社がお客様から選ばれ続け、成長を継続するためには、紙パンツのライフサイクルが自然環境に負荷を与えない持続可能な仕組みを構築し、そのサステナブルな価値を浸透させていくことが重要です。そのためには、新たな技術が必要であると考え、2015年に使用済み紙パンツのリサイクルプロジェクトを開始しました。

使用済み紙パンツの循環型リサイクル

2015年のプロジェクト発足後、2016年度に鹿児島県志布志市と志布志市のごみのリサイクル処理を行う有限会社そおリサイクルセンターで、使用済み紙パンツの再資源化に向けた実証実験を開始しました。その後、2018年度には鹿児島県曽於郡大崎町もこの実証実験に加わりました。そして、2022年6月に鹿児島県の一部の介護施設で、リサイクル原材料を吸収部材の一部に活用した紙パンツの使用が開始され、使用済み紙パンツの水平リサイクルが実現しました。この世界初*1となる紙パンツの水平リサイクル技術をベースに、衛生用品を使い捨てない未来をつくることを目指すプロジェクトを「RefF (Recycle for the Future)」と名づけました。

当社のリサイクルシステムは、回収した使用済み紙パンツを洗浄・分離し、取り出したパルプに当社独自のオゾン処理を施すことで、排泄物に含まれる菌を殺菌し、衛生面・安全面・使用面において未使用の原材料と同等に再生するシステムです。

100人分の使用済み大人用紙パンツを1年間にわたりリサイクルした場合、ごみ収集車(2ton)21台分のごみを削減し、60本分の森林資源を使わずに済むことが分かっています*2。

なお、2022年6月のテスト使用の後、『ライフリーRefF 横モレ安心テープ止め』と『ライフリーRefF一晩中安心さらさらパッドウルトラ』を病院・介護施設に販売しています。さらに、2024年4月には、『デオトイレ消臭・抗菌シートRefF』や『マミーポコパンツRefF』を発売しました。

*1 オゾン処理技術を使用した紙パンツから紙パンツへの水平リサイクル技術について(2020年12月ユニ・チャーム調べ)
*2 2024年3月ユニ・チャーム調べ

『ライフリーRefF 一晩中安心さらさらパッドウルトラ』

『ライフリーRefF 横モレ安心テープ止め』

『デオトイレ消臭・抗菌シートRefF』

『マミーポコパンツRefF』

▶ 使用済み紙パンツのリサイクル

循環型社会の実現に向けたRefFプロジェクト

情報発信と消費者の理解・協力

当社が推進する使用済み紙パンツのリサイクルには、消費者の理解と分別回収に対する協力が不可欠です。そのため、2022年6月より「紙おむつの未来を考えるnote」を通じた情報発信を継続しています。2024年4月には『RefF』のブランドサイト“みんなでつくる、みらいサイクル。”を公開しました。

また、志布志市では2023年4月より「手ぶら登園*」を利用する5つの保育施設で使用済み紙おむつの回収を開始し、「紙パンツ回収ボックス」も設置(2024年3月～)しました。さらに、大崎町では、リサイクル過程で分離されたプラスチックを配合した「紙パンツ回収袋」の配布(2022年12月～)やリサイクルパルプを使用してはがきを作るワークショップの開催(2023年7月)などを通じて分別回収の理解と浸透を図っています。

紙パンツ回収ボックス

紙パンツ回収袋

ワークショップの様子

* 保育施設向けのベビー用紙おむつ・おしりふき定額サービス

P.074 紙おむつのサブスクリプションモデル「手ぶら登園」

web ユニ・チャーム_紙おむつの未来を考えるnote
https://note.com/unicharm_reff

web 『RefF』ブランドサイト「みんなでつくる、みらいサイクル。」
https://www.unicharm.co.jp/ja/csr-eco/reff.html

推進体制

RefFは、CRO(Chief RefF Officer)をリーダーとして、マーケティングや技術開発、渉外を担当するメンバーが集まる組織横断型のチームで推進しています。環境省と連携し、鹿児島県の志布志市や大崎町、有限会社そおリサイクルセンターなどのさまざまな自治体・団体と協働しています。

今後の展開とさらなる創出価値

現在、当社のリサイクルシステムは志布志市と大崎町の2つの自治体で運用されています。今後は、日本だけでなく海外にも展開可能なリサイクルモデルを構築し、2030年までに10以上の自治体に導入することを目標としています。

また、持続可能な社会を作るためには、「使用後の紙パンツはリサイクル」が当たり前な社会をつくり、リサイクルされた商品をサステナブルな価値のある商品としてお客様に選んでいただくことが重要です。当社では、2024年1月からリサイクルパルプを配合した名刺の使用を開始しました。今後も、RefF商品のカテゴリーの拡大や販売チャネルの拡張を通じて、循環型社会の実現を目指します。

「第50回環境賞」で優秀賞を受賞

使い捨て商品の利便性はそのままに、複数の自治体や団体と協働して社会課題であるごみ問題や資源循環に対応しており、持続可能性への貢献と事業としての経済合理性を確立している点が評価され、2023年6月に「第50回環境賞」(主催:国立環境研究所、日刊工業新聞社、後援:環境省)において、優秀賞を受賞しました。

「第6回エコプロアワード」で優秀賞を受賞

エコプロアワード(主催:一般社団法人サステナブル経営推進機構)は、日本市場において事業者、消費者、投資家、市場関係者に評価が高く、具体的に優れた環境配慮が組み込まれた製品、サービス、技術、ソリューション、ビジネスモデルを表彰することで、これらのさらなる開発・普及の促進を図ることを目的としています。当社が推進する「使用済み紙パンツの水平リサイクル」の取り組みは、長年にわたる技術開発と実証モデルの構築により、資源の循環に貢献していることなどが評価され、「第6回エコプロアワード」で優秀賞を受賞しました。

当社は、循環型社会の実現に向けて、標準化を含めたルール形成を積極的に推進しています。

経済産業省は、2024年3月に、尿吸収製品用リサイクルパルプの品質とその試験方法等を規定した日本産業規格(JIS)を制定しました。JISの制定によってリサイクルパルプの品質や安全性が客観的に担保されることで、さまざまな手法による紙パンツのリサイクルの推進やリサイクルされたパルプの有効利用の促進が期待されます。

循環型社会

プラスチック問題対応

基本的な考え方・方針

プラスチックは、加工が容易で耐久性に優れ、私たちの衛生的な生活に欠かせない素材であり、適切な廃棄処理やリサイクルを行うことが大切です。ユニ・チャームは、商品や包装材などにプラスチックを使用するメーカーの責任を認識し、世界的なプラスチック問題の解決に向けて、環境省が主催する「プラスチック・スマート」キャンペーンに賛同しています。また、2024年1月には、CLOMA（Japan Clean Ocean Material Alliance）に入会しました。

2020年5月に公表した「環境目標2030」において、「プラスチック問題対応」の課題に対して「新たな廃プラスチック“0（ゼロ）”社会の実現」を「2050ビジョン」に掲げ、2030年目標を設定しました。また、2022年度には、WWFジャパンが呼びかける「プラスチック・サーキュラー・チャレンジ2025」に参画し、プラスチック汚染の解決に取り組むコミットメントを表明するとともに、2025年目標を設定しました。さらに、2023年度からは、同団体が事務局を務める「国際プラスチック条約企業連合（日本）」に参画し、グループ全体でプラスチック問題の解決に向けた取り組みを強化しています。

リスクと機会

リスク

当社で生産している生理用品や紙パンツ（紙おむつ）は、商品材料や包装材でシートやフィルムに成形したプラスチック資材を使用しています。このため、石化由来プラスチックに対する規制強化や課税施行、再生プラスチック使用義務化による原材料の需給バランスの崩れなどにより商品生産コストが上昇するリスクがあります。また、石化由来プラスチック資材の使用に対する配慮がなされなかった場合は、消費者の買い控えなどが発生するリスクもあります。

機会

事業活動におけるプラスチックの総使用量を削減する取り組みを継続的に行うことで、石化由来プラスチック資材の使用に対する規制強化に対応するとともに、原価高騰による生産コストの上昇が抑えられます。また、プラスチックの使用量を削減した商品は、環境配慮型商品の購買・使用を希望する消費者に支持されるなど、売上の拡大につながる機会があります。

マネジメント体制

当社はTCFDの提言に基づき、「環境目標2030」と「Kyo-sei Life Vision 2030」に沿って報告を行っています。年4回、社長執行役員を委員長としたESG委員会でプラスチック問題対応に関する重点課題について計画と進捗を共有し、取締役会で承認を得た上で、目標達成に向けたPDCAサイクルを回しています。

P.023 環境マネジメント体制
P.009 サステナビリティ推進体制

指標と目標

▶ **環境目標2030「プラスチック問題対応」**

実施項目		基準年度	2021年度実績	2022年度実績	2023年度目標	2023年度実績	2024年度目標	2030年目標	2050ビジョン
包装材における使用量削減	原単位	2019*	▲0.2%	▲12.3%	▲14.0%	▲18.4%	▲21.1%	▲30%	新たな廃プラスチック“0（ゼロ）”社会の実現
石化由来プラスチックフリー商品の発売	—	—	開発継続	開発継続	開発継続	開発継続	開発継続	10SKU以上発売	
使用済み商品廃棄方法啓発	—	—	38%（6ヵ国・地域）	50%（8ヵ国・地域）	56%（9ヵ国・地域）	56%（9ヵ国・地域）	63%（10ヵ国・地域）	グループ全社で展開	
販促物でのプラスチック使用ゼロ	—	2019	▲8.9%（日本）	▲81.8%（日本）	▲30.0%	▲86.9%（日本） ▲76.5%（中国）	▲88.8%（日本） ▲79.9%（中国）	グループ全社で原則ゼロ	

* 設定当初、基準年を2016年度としていましたが、2020年度に再検討し、2019年度に改めました

▶ **Kyo-sei Life Vision 2030「地球の健康を守る・支える」**

指標	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	2030年目標
資源を循環利用した 不織布素材商品のマテリアル・リサイクルの実施。	開発継続中	開発継続中	開発継続中	商業利用開始
プラスチックに占める バージン石化由来プラスチックの比率。	開発継続中	開発継続中	開発継続中	半減 (2020年度比)

▶ **「プラスチック・サーキュラー・チャレンジ2025」参画にあたってのコミットメント**

	基準年度	2025年度目標	2030年目標
販促物でのプラスチック使用量	2019	半減	グループ全社で原則ゼロ

取り組み・実績

包装材における取り組み

当社は、パッケージの薄膜化や貼り合わせ部分の極小化、植物由来原材料の採用など、グループ全体で包装材におけるプラスチック使用量の削減に取り組んでいます。これらの取り組みにより、2023年度の包装材におけるプラスチック使用量を2019年度比で18.4%削減(原単位)しました。

▶ **環境目標2030 包装材における使用量削減**

2023年度実績
基準年2019年度
(原単位)
18.4%
削減

使用量の削減

- **パッケージの設計の見直し**

パッケージの薄膜化や貼り合わせ部分の極小化、商品の詰め方を見直すことによるパッケージサイズの縮小など、パッケージの設計を見直すことで、商品の品質や機能を損なわず、プラスチック使用量を削減することに継続して取り組んでいます。例えば、日本で販売しているキャットフード『銀のスプーン』は2022年9月より外装サイズを見直し、内容量はそのままにプラスチック使用量を約6%削減しました。

- **【日本】『ウェーブ ハンディワイパー』**

2023年4月より、お掃除用品『ウェーブ ハンディワイパー』のパッケージをクリアケースからポリ素材へ変更することによって、従来品と比較してプラスチック使用量を約70%削減しました。

旧パッケージ　新パッケージ

- **【日本】『ムーニー』『ムーニーマン』ECサイト限定品**

2022年10月に、持ち手部分をカットした『ムーニー』『ムーニーマン』をECサイト限定で発売しました。ECサイトで購入した場合、商品が自宅に直接届くので、パッケージの持ち手が不要です。この持ち手をカットすることにより、店頭販売商品と比べてプラスチック使用量を約13%削減しました。

紙製パッケージの採用

当社は、パッケージや、パッケージの一部を紙素材に切り替えることによってプラスチック使用量の削減に取り組んでいます。

日本では、パッケージに紙素材と植物由来のバイオマスインキを採用した『ソフィ はだおもいオーガニックコットン』『ソフィ はだおもいオーガニックコットン 極うすスリム』『ソフィ おりものシートオーガニックコットン 無香料』を2023年8月に限定発売しました。また、ベビー専門店で配布する『ムーニーナチュラル(テープタイプ)新生児試供品』に紙製パッケージを採用しています。

韓国の現地法人では、2022年3月に韓国国内の店頭と一部オンラインストアにおいて、紙製パッケージの生理用品『SOFY無漂白ナプキン』を発売しました。紙製のパッケージは、既存のパッケージと比べて、プラスチックの使用量を80%以上削減しています。

- **【日本】生理用ショーツのフックを紙製に変更**

生理用ショーツのつり下げフックの原料をプラスチックから紙に変更し、パッケージに使用するプラスチック量を約20%削減しました。

- **【アメリカ】プラスチックトレイを再生板紙に変更**

アメリカの現地法人では、毛玉ケア商品『Hairball Remedy Plus』のプラスチックトレイを100%再生板紙に変更することで、プラスチック使用量を年間約290kg削減しました。

→

植物由来プラスチックの使用

- **【日本】『ライフリー さわやか男性用快適シート』**

2023年4月に、厚さ約2.0mmで下着のようなつけ心地の男性用吸水シート『ライフリー さわやか男性用快適シート』を発売しました。この商品の個包装には、バイオ由来のPEフィルムを配合しています。

- **【インドネシア】『CHARM Daun Sirih + Herbal Bio』**

インドネシアの現地法人が2023年6月に発売した『CHARM Daun Sirih + Herbal Bio』は、パッケージに「バイオマテリアル*1」を採用しました。

*1 バイオマスもしくは、バイオミネラル原料を使用した素材

P.031 【インドネシア】バイオマテリアルを配合した『CHARM Daun Sirih + Herbal Bio』

リサイクル材の使用

301-3

- **製造過程で発生するトリムをパッケージにリサイクル**

当社が製造する生理用品や紙パンツ(紙おむつ)のパッケージ(包装材)には、フィルム状のプラスチック資材を使用しています。従来は、製造過程で資材を裁断する際に発生する余剰部材(トリム)を廃棄していましたが、ザ・パック株式会社、福助工業株式会社、当社の子会社であるコスモテック株式会社と協力してそれらを再原料化し、2023年11月より商品のパッケージとして使用しています。

→

プラスチック資材のトリム

- **【アメリカ】パッケージに再生プラスチックを使用**

アメリカの現地法人では、犬用のおもちゃ『Chew'n Clean Tuff Bone Extra Small』と『Chew'n Clean Twisty Bone』のブリスターパッケージに使用しているプラスチックに再生プラスチックを約20%配合しています。また、犬用ペットシート『Home Protection』のパッケージには、PIR*2プラスチックを約10%配合しています。

*2 Post-Industrial Recycled／製造工程において発生する排出物を再利用すること

商品における取り組み

当社では、製造・販売している商品の多くが使用後にごみとして廃棄される点などを考慮して、廃棄時の環境負荷低減に配慮した商品開発を推進しています。原材料の組み合わせによる軽量化・薄型化や植物由来原材料を使用した商品の拡大、石化由来プラスチックを使用しない商品の開発に取り組んでいます。

▶ **環境目標2030 石化由来プラスチックフリー商品の発売**

2023年度実績
開発継続

使用量の削減

- **薄型化による原材料使用量の削減**

原材料の組み合わせなどにより薄型化を図ることで、商品機能を維持・向上しつつ原材料の使用量削減を継続しています。一例として、2023年9月に中国で発売した『moony 皇家佑肌』は、消費者の通気ニーズに対応して吸収体を薄型化したことにより、使用する原材料の重量を従来品と比較して16.2%削減しました。

- **【日本】接着剤の使用量を削減**

ウエスト部分の糸ゴム接合に超音波接合技術を採用し、はき心地を改良した『ライフリー うす型軽快パンツ』を2023年11月に発売しました。超音波接合技術を採用することで、従来の接合に用いていたホットメルト（接着剤）の使用量が年間約190ton削減されます。また、接着剤の使用量を削減することで使用後のリサイクルがしやすくなるほか、パッケージに詰める際の圧縮率が改善されて積載効率が向上することで、物流配送時の環境負荷低減にも貢献します。

- **排泄ケアにおける「アウター」と「インナー」の併用を啓発**

当社は、大人用紙パンツ（アウター）と、尿取りパッド（インナー）の併用を啓発することで、ごみの削減につなげています。一例として、アウターとインナーを併用した場合、排尿時の交換はインナーのみとなるため、毎回アウターを交換した場合と比較して約20%のごみ削減につながります。

- **つめかえ、つけかえ商品によるリユースの推進**

シート部分を取り替えて使用するお掃除用品『ウェーブ』、つめかえて使用するおしりふき『ムーニーおしりふき』やウェットティッシュ『シルコットウェット』など、ホルダーや本体容器を繰り返しリユースできる商品を提供することで、プラスチック廃棄量の削減を推進しています。

- **【日本】繰り返し使える吸水サニタリーショーツ**

2024年1月に『ソフィ 体にフィット吸水ショーツ』を一部の小売業やECサイトで限定発売しました。この吸水サニタリーショーツは、吸収力とフィット性に優れており、多い日でも1枚で安心して使用することができます。また、洗濯することで繰り返し使うことができます。

- **【日本】交換用スノコパーツを発売**

2023年6月からユニ・チャームダイレクトショップで、猫用システムトイレ『デオトイレ』の交換用スノコパーツの販売を開始しました。スノコパーツのみを交換することで、『デオトイレ』本体全てを交換した場合と比較して、プラスチック廃棄量を約70%*削減することができます。

* ハーフカバータイプの場合（製品重量から算出）

- **【日本】オーガニックコットンの採用と高分子吸水材の不使用**

『ソフィ はだおもいオーガニックコットン』シリーズの生理用品とおりものシートには、肌が触れる表面シートの上層に、土壌や水質などへの環境負荷を最小限に抑えて製造されたオーガニックコットンを100%使用しています。また、高分子吸水材は使用していません。

植物由来プラスチックの使用

- **【インドネシア】バイオマテリアル*を配合した『CHARM Daun Sirih + Herbal Bio』**

インドネシアの現地法人は、2021年より「世界環境デー」に合わせて、『CHARM』ブランドから環境に配慮した生理用品の発売を継続しています。3年目となる2023年6月には「バイオマテリアル*」を配合した『CHARM Daun Sirih + Herbal Bio』を限定発売しました。この商品は、従来廃棄されていたサトウキビの搾りかすや石灰岩、ボタニカルオイル、天然樹脂を活用した「バイオマテリアル」を肌に触れる表面シートやショーツと接するバックシート、個包装、パッケージの原材料の約80%に採用しています。

* バイオマスもしくは、バイオミネラル原料を使用した素材

- **【日本】植物由来プラスチックを使用した『デオトイレ』**

2023年6月に、プラスチック製トイレ容器の原料の10%に植物由来のプラスチックを使用した、猫用システムトイレ『デオトイレ子猫～5kgの成猫用本体セット』『デオトイレハーフカバー本体セット』を限定発売しました。

子猫～5kgの成猫用

ハーフカバー

使用後の廃棄・リサイクルにおける取り組み

当社が商品を提供している国・地域には、ごみの正しい廃棄方法や分別回収の意識がまだ浸透していない国や地域があります。衛生的な日常生活に欠かせない消費財を提供するメーカーとして、使用後の正しい廃棄方法の啓発や、分別・リサイクル活動の浸透が重要だと考えています。

使用後の廃棄方法啓発

ごみの廃棄方法は、国や地域によって異なりますが、商品を展開する国・地域の法令や基準に合わせて、グループ全体で、商品パッケージへの記載等を通じた使用済み商品の正しい廃棄方法の啓発を行っています。2023年度の商品パッケージにおける廃棄方法の啓発展開率は56%（対象16ヵ国・地域中9ヵ国・地域）です。また、未来を担う子どもたちに向けて、分別・リサイクルをテーマとした授業も実施しています。

日本の事例

ベトナムの事例

▶ 環境目標2030 使用済み商品廃棄方法啓発

▶ 商品パッケージにおける廃棄方法の啓発展開率

- **【インドネシア】ごみの分別をテーマに授業**

インドネシアの現地法人では、経済成長に伴い廃棄物量が増加していることが国家課題となっていることなどを踏まえ、2019年度よりアメリカミズアブの幼虫を用いた使用済み紙パンツの埋立廃棄削減の実験や、工場周辺の河川清掃、ごみ箱の設置や子どもたちへのごみの分別に関する啓発活動などに取り組んできました。2023年度は、2月にジャカルタ首都特別州の高校生40名、6月に東ジャワ州の高校生46名に対して、ごみの分別をテーマとした授業を実施しました。

使用済み紙パンツのリサイクルの推進

当社は、2015年より使用済み紙パンツリサイクルの実証実験を続けてきました。2022年6月に鹿児島県内の一部の介護施設で、リサイクル原材料を吸収部材の一部に活用した紙パンツの使用を開始し、使用済み紙パンツの水平リサイクルを実現しました。当社のリサイクルシステムは、回収した使用済み紙パンツを洗浄・分離し、取り出したパルプに当社独自のオゾン処理を施すことで、排泄物に含まれる菌を殺菌し、衛生面・安全面・使用面において未使用の原材料と同等に再生するシステムです。

また、志布志市の「紙パンツ回収ボックス」の設置（2024年3月～）や大崎町におけるリサイクル過程で分離されたプラスチックを配合した「紙パンツ回収袋」の配布（2022年12月～）などを通じて分別回収の理解と浸透を図っています。

当社は、次世代の地球を支える小中学生に向けた「使用済み紙おむつは、もう“ごみ”じゃない『図解でわかる ユニ・チャーム紙おむつリサイクル』」をWebサイトで公開しています。

web https://www.unicharm.co.jp/ja/csr-eco/education.html

販促物における取り組み

当社は、小売店で商品を陳列する際に使用される、販促物のプラスチック使用量削減に取り組んでいます。グループ全社で、2019年度を基準年度として、2025年度までに50%削減、2030年までに使用ゼロを目指しています。この取り組みは、日本で先行して進められ、順次グループ全社に拡大しており、2023年度は中国での取り組みを強化しました。

▶ 環境目標2030 販促物でのプラスチック使用ゼロ

2023年度実績
基準年2019年度
86.9%
削減（日本）

2023年度実績
基準年2019年度
76.5%
削減（中国）

日本における取り組み

陳列用のフック器具や骨什器、POP等の紙素材への切り替えや、紙製ラックの開発などに取り組んでいます。2023年度の日本の販促物におけるプラスチック使用量は約4.1tonで、2019年度比で86.9%削減しました。

紙製の販促物（日本）

▶【日本】販促物におけるプラスチック使用量

▶【日本】販促物におけるプラスチック使用量（ton）

	2019年度（基準年）	2021年度	2022年度	2023年度
陳列用のフック器具	6.25	0.49	1.45	0.09
骨什器	0.92	0.56	0.18	0.02
ラック	6.89	23.53	0.58	0.00
その他（梱包材等）	17.04	3.77	3.46	3.97
合計	**31.10**	**28.35**	**5.67**	**4.08**

●【日本】販促物のプラスチック使用量の削減を宣言

当社は、資生堂ジャパン株式会社、株式会社ファイントゥデイ、ライオン株式会社の3社と、小売店の店頭や売場で設置する販促物で使用するパーツをプラスチック製から紙製へ順次変更し、プラスチック使用量の削減に取り組むことを宣言しました。各社で進めるプラスチック使用量削減を商品だけでなく販促物においても実行することで、日用品／化粧品カテゴリーをリードする各社の強みを活かし、環境に配慮した社会および業界全体の発展に貢献することを目指しています。

中国における取り組み

中国の現地法人では、販促物のプラスチック使用量ゼロの目標年度を2026年度に設定し、紙製POPへの切り替えなどに取り組んでいます。2023年度は紙製の骨什器の導入や分解可能な材質の検証に取り組んだ結果、中国の販促物におけるプラスチック使用量は約28.2tonで、2019年度比で76.5%削減しました。

紙製の販促POP（中国）

▶【中国】販促物におけるプラスチック使用量

脱炭素社会

気候変動対応

302-4,302-5

基本的な考え方・方針

ユニ・チャームは、気候変動への対応が優先的に取り組まなければならない課題であると認識しています。このため、COP21(国連気候変動枠組条約第21回締約国会議)のパリ協定で合意された2°C目標*1に貢献するべく、2018年6月にSBTiより2045年までの削減計画に対する認定を受けました。2021年にCOP26において、さらに厳しい1.5°C目標*2が採択されたことを受け、現在1.5°C目標をSBTiに申請しています。また、2019年5月にはTCFDへの賛同表明も行っており、TCFDの枠組みに則った報告を行っています。

「環境目標2030」の「2050ビジョン」で掲げる「CO_2排出“0(ゼロ)”社会の実現」に向け、JCI(Japan Climate Initiative／気候変動イニシアティブ)、JCLP(日本気候リーダーズ・パートナーシップ)、GXリーグや、2023年11月に加盟した「RE100」等と連携しながら、当社のさまざまな事業活動に伴うCO_2排出量の削減に努めるとともに、プロダクトライフサイクル全体を通じた排出量の抑制につながるよう、サプライチェーンに携わる全ての関係者への積極的な働きかけを継続します。

*1 2015年のCOP21のパリ協定で掲げられた、世界の平均気温の上昇を産業革命前と比較して2°C以内に抑えるという目標
*2 2021年のCOP26では、パリ協定で合意された「2°C」から「1.5°C」以内に抑える努力を追求することが盛り込まれた

P.041 TCFDに基づく開示

リスクと機会

P.044 TCFDに基づく開示>リスク管理

マネジメント体制

P.041 TCFDに基づく開示>ガバナンス

指標と目標

▶ 環境目標2030「気候変動対応」

実施項目		基準年度	2021年度実績	2022年度実績	2023年度目標	2023年度実績	2024年度目標	2030年目標	2050ビジョン
原材料調達時CO_2排出量削減 Scope3 Category1	原単位	2016	9.7%(日本)	▲12.6%(日本)	▲14.3%(日本)	▲4.1%	▲5.9%	▲17%	CO_2排出“0(ゼロ)”社会の実現
製造時CO_2排出量削減 Scope1、Scope2	原単位	2016	▲26.9%	▲35.2%	▲38.6%	▲55.4%	▲57.8%	▲34%	CO_2排出“0(ゼロ)”社会の実現
使用済み商品廃棄処理時CO_2排出量削減 Scope3 Category12	原単位	2016	23.7%(日本)	▲11.6%(日本)	▲14.2%(日本)	▲35.1%	▲37.0%	▲26%	CO_2排出“0(ゼロ)”社会の実現

▶ Kyo-sei Life Vision 2030「地球の健康を守る・支える」

指標	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	2030年目標
事業展開に用いる全ての電力に占める再生可能電力の比率。	7.3%	11.0%	22.8%	100%

取り組み・実績

サプライチェーンを通じたCO₂排出量（Scope1～3の全体像）

305-1,305-2,305-3,305-5

当社では、世界で最も広く利用されているGHG排出量算定基準であるGHGプロトコル*1に準じて、ライフサイクルにおけるCO₂排出量を試算した結果、2023年度はScope3の購入した資材が約53.2%、使用後廃棄が約29.7%、その他が約10.7%、Scope1およびScope2の製造段階が約6.4%でした。この試算を基に、当社は原材料調達から使用後の廃棄まで全ての段階で、CO₂排出量の削減を進めています。

▶ Scope別・カテゴリー別CO₂排出量

（千ton）

Scope	カテゴリー	2021年度	2022年度	2023年度	備考
Scope1	直接排出	35.5	31.6	✓ 29.2	*4
Scope2	エネルギー起源の間接排出	465.2	454.5	✓ 376.9	
Scope3 *2*3	1 購入	3,781.6	3,774.1	✓3,400.5	
	2 資本財	140.6	85.2	100.8	
	3 その他燃料	62.2	59.1	52.9	
	4 上流輸送	364.2	376.4	348.5	
	5 事業廃棄物	43.1	45.0	28.7	
	6 従業員の出張	2.1	2.1	2.1	
	7 従業員の通勤	12.5	12.7	13.1	
	8 上流のリース資産	0.0	0.0	0.0	*4
	9 下流輸送	108.3	110.5	111.3	
	10 販売した製品の加工	0.0	0.0	0.0	*5
	11 製品の使用	0.0	0.0	0.0	*5
	12 販売した製品の廃棄	2,033.4	2,138.0	✓1,896.3	
	13 下流のリース資産	0.0	0.0	0.0	*5
	14 フランチャイズ	0.0	0.0	0.0	*5
	15 投資	40.2	39.6	34.7	
	Scope3合計	6,588.2	6,642.7	5,988.9	
合計		**7,088.9**	**7,128.8**	**6,395.0**	

▶ Scope別CO₂排出量

P.061 環境データ>Scope別・カテゴリー別CO₂排出量

▶ ライフサイクルにおけるCO₂排出量の比率

*1 アメリカの環境NGO「世界資源研究所（WRI）」と200社を超える国際的企業からなる会議体「持続可能な開発のための世界経済人会議」が中心となり、1998年、GHG排出量算定と報告の基準を開発するための会議「GHGプロトコルイニシアチブ」が発足。2001年に「GHGプロトコル」第1版が発行されて以来、GHG排出量算定基準の世界標準となっている

*2 Scope3に関しては、「サステナビリティレポート2023」までは算定対象を日本のみとしていましたが、「サステナビリティレポート2024」より海外も算定対象としました。海外の数値を算出するにあたり排出係数を環境省データベースからLCIデータベース IDEA version3.2に変更しました。バウンダリの拡大・排出係数の見直しに伴い、2022年度までのScope3排出量については遡って海外分を含めるとともに、日本分はLCIデータベース IDEA Version3.2で再集計しています

*3 海外分はScope3-1、3-2、3-3、3-5、3-6、3-7、3-12は活動量から算出しましたが、その他のカテゴリーは売上高比率による推計値としています

*4 営業で使用する車はリースのため「サステナビリティレポート2023」までScope3-8に計上していましたが、「サステナビリティレポート2024」よりScope1で算出することとし、2022年度以前の数値も遡及して再計算しています

*5 対象となる業務はありません

原材料調達時のCO₂排出量

305-5

原材料調達時のCO₂排出量については、2031年までに基準年度である2021年度比で27.5%削減するという目標をSBTiに申請しています。2023年度は商品の軽量化やスリム化、パッケージの薄膜化、バイオマス材やリサイクル材などへの素材変更などを推進しました。

▶ 環境目標2030 原材料調達時CO₂排出量削減（Scope3 Category1）

P.061 環境データ>Scope別・カテゴリー別CO₂排出量

サプライヤーへ気候変動対策の重要性を共有

Scope3の購入した資材と、販売した製品の廃棄によるCO₂排出量が商品ライフサイクル全体の約82.8%を占めるため、サプライヤーとともに対策を進めることが重要です。

当社は、サプライヤーの協力の下、植物由来であるバイオマス材やリサイクル材だけでなく、より薄いもしくはより軽い資材の検討など低炭素原材料の開発や利用を推進しています。これらの取り組みは調達時だけでなく、廃棄時における低炭素化にも大きく寄与します。

P.024 サプライヤーを対象とした「中長期方針説明会」

「GHG排出量可視化プロジェクト」 305-5

当社は、「環境目標2030」および「Kyo-sei Life Vision 2030」で掲げた「気候変動対応」への取り組みをより強力に推進するため、2022年5月に「GHG排出量可視化プロジェクト」を開始しました。このプロジェクトでは、当社の商品ごとのCFP(Carbon Footprint of Products*1)値を可視化することを目指しています。また、本プロジェクトは、株式会社ウェイストボックスと連携し、カーボンニュートラルの包括支援に関する知見と経験が豊富なデロイト トーマツ コンサルティング合同会社の支援を受けています。

● フェーズ1 見えて

2022年度は、主に日本で調達しているパーソナルケア商品向け資材のうち約80%(購買金額ベース)の資材別GHG排出量一次データ*2の情報を入手しました。これにより、GHG排出量が正確に可視化できるだけでなく、サプライヤーの気候変動対策や生産性改善などの取り組みも反映することができます。また、国際標準GHGプロトコルに準拠したGHG排出量算出規程を策定し、事業者算定と商品別CFP値を算出できるシステムの構築が完了しました。

● フェーズ2 測れて

2023年度は、フェーズ1で構築したCFP値算定システムを稼働し、商品ごとの数値について精度検証等を実施しました。また、当社では、脱炭素は自社だけでは大きな成果を上げることが難しい課題であると認識しており、日用品業界だけでなく産業界全体での取り組みへ広げることが重要だと考えています。そのために、GHG排出量可視化をテーマとした情報交換会を関係省庁や同業他社、環境関連企業を招いて5月、8月、11月の3回実施しました。国際的な算定規程に準拠しつつ、最終的には消費者が商品やサービスを選択する際に、分かりやすく親しみやすい表示の在り方などについて広く意見交換を実施しました。

● フェーズ3 手が打てる

2024年度は、GHG排出量を削減するためにホットスポット分析などを実施し、削減策の検討をするとともに、ペットケア商品向け資材の一次データの入手や海外現地法人での展開を開始します。

▶「GHG排出量可視化プロジェクト」のロードマップと進捗状況

「フェーズ1　見えて」 **GHG排出量の見える化**	「フェーズ2　測れて」 **シナリオ分析**	「フェーズ3　手が打てる」 **対策導入**
2022年度実績 • GHGプロトコルに準拠したGHG排出量算出規程を策定し、事業者算定と商品別CFP値の算出システムの構築が完了。 • 主に日本で調達している資材のうちGHG排出量算出に必要な資材別のGHG排出量一次データを約80%(購買金額ベース)入手。	**2023年度実績** • フェーズ1で構築したシステムを稼働し、商品別CFP値をチューニング。 • 消費者が商品やサービスを選択する際に、分かりやすく親しみやすい表示の在り方などについて、5月、8月、11月の3回にわたり、関係省庁や同業他社、環境関連企業とGHG排出量の可視化に関する意見交換会を実施。	**2024年度〜** • 環境への負荷低減を実現するための具体的な対策手法の導入を目指す。 • ペットケア商品向け資材の一次データの入手や海外現地法人での展開を開始。

*1 商品やサービスの原材料調達から廃棄・リサイクルに至るまでのライフサイクル全体を通したGHG排出量をCO_2に換算して表示する仕組み
*2 算定する主体である事業者が自らの責任で収集・測定したデータ(例:自社製品製造の消費電力量等)や外部ステークホルダーへの聞き取り調査(例:取引先の自社関連排出量の直接把握)等を行って収集したデータ

製造・販売・流通時のCO_2排出量 305-5

工場における取り組み 305-1,305-2

Scope1およびScope2については、2030年までに再生可能電力100%切り替えることを目標に設定し、グループ全体でCO_2排出量削減に取り組んでいます。各拠点の環境活動推進者と省エネ・再エネに関する会議を年4回開催し、年間計画と進捗の確認や事例発表などを行い、省エネ活動による電力使用量の削減と再エネへの切り替えを推進しています。2023年度の製造時のCO_2排出量は406.2千tonで、基準年である2016年度比で55.4%削減(原単位)しました。

▶ CO_2排出量(Scope1、Scope2)

P.062 環境データ>Scope1、Scope2 CO_2排出量

▶ 環境目標2030 製造時CO_2排出量削減(Scope1、Scope2)

2023年度実績
基準年2016年度
(原単位)
55.4%
削減

● 再生可能電力への切り替え

2023年度は14の工場で新たに再生可能電力を導入し、グループ全体の再生可能電力比率は22.8%で、年間約34,000 tonのCO_2排出量を削減しました。

▶ 再生可能電力比率

【インド】2023年1月にスリシティ工場、9月にニムラナ工場において太陽光発電設備を導入しました。これにより、年間約1,000万kWhを発電し、約7,200tonのCO_2排出量が削減されます。

スリシティ工場

ニムラナ工場

【中国】2023年5月に上海工場、天津不織布工場、天津パッケージ工場の3つの工場において、太陽光発電設備を導入しました。これにより、年間約850万kWhを発電し、約3,570tonのCO_2排出量が削減されます。

上海工場

天津不織布工場

天津パッケージ工場

【インドネシア】2023年8月にイーストジャワ工場とノンウーヴン工場において、太陽光発電設備を導入しました。これにより、年間約860万kWhを発電し、約7,000tonのCO_2排出量が削減されます。

イーストジャワ工場

ノンウーヴン工場

【日本】2023年4月、埼玉工場は「トラッキング付き非化石証書*1」の一部を「オフサイトフィジカルコーポレートPPA(Power Purchase Agreement／電力購入契約)*2」を活用した再生可能電力に切り替えました。遊休地や耕作放棄地を活用した営農型太陽光発電を活用することによって追加性*3に貢献する再生可能電力の積極活用に努めています。

また、2023年4月より伊丹工場とユニ・チャーム国光ノンウーヴンの3つの製造所、コスモテック、金生プロダクツ、開発(テクニカルセンター)において、「非化石証書」の利用や再生可能エネルギー電源メニューへの切り替えを行いました。

*1 非化石電源で発電された電気の非化石価値を切り離して証書化した非化石証書の中でも、太陽光・風力・水力・地熱・バイオマスなどの再生可能エネルギー由来であるもの
*2 敷地外の遠隔地に設置された発電設備からの電力と環境価値を購入すること
*3 再生可能電力を購入することが、新たな再生可能電力の普及拡大に寄与すること

▶ 生産拠点における再生可能電力の切り替え状況

運用開始	工場名	再生可能電力比率*4
2017年 1月	ジャグアリウナ工場(ブラジル)	100%
2020年 9月	九州工場(日本)	100%
2020年10月	ウェルグロー工場(タイ)	約10%
2020年12月	バクニン工場(ベトナム)	約14%
2021年 2月	伊丹工場(日本)	約4%
2021年 4月	四国工場豊浜製造所(日本)	100%
2021年 7月	DSGタイ第2工場(タイ)	約21%
2021年12月	Hartzプレザントプレイン工場(アメリカ)	100%
2022年 3月	埼玉工場(日本)	100%
2022年 4月	三重工場(日本)	100%
2022年 4月	ペパーレット 3工場(日本)	100%
2022年 4月	天津工場(中国)	約25%
2022年 4月	江蘇工場(中国)	約25%
2022年 7月	カラワン第1工場(インドネシア)	約11%
2022年12月	DSGマレーシア工場(マレーシア)	約20%
2023年 1月	スリシティ工場(インド)	約14%
2023年 4月	伊丹工場(日本)	100%
2023年 4月	ユニ・チャーム国光ノンウーヴン 3製造所(日本)	100%
2023年 4月	コスモテック(日本)	100%
2023年 4月	金生プロダクツ(日本)	100%
2023年 5月	上海工場(中国)	約17%
2023年 5月	天津不織布工場(中国)	約17%
2023年 5月	天津パッケージ工場(中国)	約11%
2023年 7月	DSGタイ第1工場(タイ)	約20%
2023年 8月	イーストジャワ工場(インドネシア)	約18%
2023年 8月	ノンウーヴン工場(インドネシア)	約33%
2023年 9月	ニムラナ工場(インド)	約11%

*4 年間を通して再生可能電力に切り替わった場合の比率

● 省エネ機器の導入、機器の効率的運用

高効率モーターなどの省エネ機器の導入や、モーターの速度調整などの設備の効率的な運用、照明のLED化などの省エネ対応を各方針・工場で進めています。四半期に1度の頻度で省エネ・再エネに関する会議を開催し、好事例を共有し合うことで、省エネ・再エネ施策をグループ全体で横展開しています。

開発における取り組み

当社は、新商品や商品改良の開発段階において、常に商品やサービスをよりよいものへと成長させることを目指し「SDGs Theme Guideline」を運用しています。このガイドラインは、「より少ないインプット（原材料使用量を削減することで環境負荷低減に貢献する）」で「より多くのアウトプット（商品・サービスが提供する付加価値を従来品よりも大きくすることでお客様の満足をより大きなものとする）」を実現することによって、SDGsの達成に貢献する商品・サービスの開発を目指すものです。このような活動により、事業を通じて環境問題や社会課題の解決に貢献する商品・サービスを提供することを目指しています。

P.068 持続可能性に貢献する社内基準「SDGs Theme Guideline」

オフィスにおける取り組み

適切な空調の設定やブラインドの使用、不要な照明の消灯、階段の利用推奨などの「節電対策22項目」を設定し、オフィスにおける省エネの取り組みを継続しています。

▶ 節電対策22項目

	小分類	活動
1	ブラインド	就業時ブラインドをおろし、羽の角度を45度に設定
2	ブラインド	退社時にブラインドの羽を閉じる
3	空調	南側の窓際の空調を26℃に設定
4	空調	その他を28℃に設定
5	空調	サーキュレーターを活用し、空気を循環させる
6	空調	東側窓際ファンの利用
7	空調	窓際の換気口の活用
8	空調	空調補助ファンの装着
9	空調	旧式エアコンの買い替え
10	複合機	使用後は節電モードに
11	電源	電子レンジ不使用時はコンセントを抜く
12	照明	明るい日は外光を利用
13	照明	照明間引き
14	照明	会議室退出時消し忘れ防止
15	照明	LED電球への変更
16	エレベーター	2Up3Downでなるべく階段を利用
17	パソコン	長時間離席時はスタンバイモードに設定
18	パソコン	ノート型パソコンはなるべくバッテリーで使用
19	自販機	飲料系自動販売機の電源オフ
20	勤務	休日出勤フロアを設定
21	勤務	サマータイムの導入
22	勤務	フレックスホリデーを8～9月に集中

● プラグオフ活動

近年のエネルギー需給逼迫への対応として、当社ではプラグオフ活動を推進しています。毎日12時～16時を電力ピーク時間帯として設定し、業務に支障が出ない範囲でノートパソコンのプラグをコンセントから抜いてバッテリーで使用し、スマートフォンや携帯電話の充電を控えることを徹底しています。

● スーパークールビズとウォームビズ

節電対策として、空調の設定温度を夏は28℃、冬は20℃に定め、夏はポロシャツ、冬はジャンパーを着用して勤務できるスーパークールビスとウォームビスを2011年度より実施しています。

P.111 【被災地支援】社員参加型のマッチングファンド

● ZEB Ready認証取得のオフィスタワーへ本社事務所を移転

2023年7月、従来の建物に比べてエネルギー消費量を50％以下まで削減したZEB Ready*認証取得の新オフィスタワーに本社事務所を移転しました。太陽光発電の設置や高断熱ガラスの採用、高効率な空調・照明機器の導入により一次エネルギー消費量を50％以上削減しています。

* 4段階のZEB（Net Zero Energy Building／ネット・ゼロ・エネルギー・ビル）シリーズのひとつ。ZEB Readyの認証基準は、再生可能エネルギーを除き、省エネで基準一次エネルギー消費量から50％以上の一次エネルギー消費量の削減を実現している建築物とされている

輸送における取り組み

当社は、お取引先との連携による輸配送効率化、モーダルシフトの推進、段ボールサイズのコンパクト化やパレットモジュール効率化による車両積載率向上など、輸送時のCO_2排出量削減と、持続可能な物流体系構築に向けた取り組みを積極的に推進しています。

● 鉄道や船舶によるモーダルシフトの拡大

当社では、CO_2排出量削減の取り組みとしてトラックに比べてGHG排出量が少ない鉄道・海上船舶輸送に転換するモーダルシフトを推進しています。ユニ・チャームプロダクツ株式会社は、エコシップマーク認定制度において優良事業者に認定されています。さらに、福島工場と四国工場間の長距離輸送を中心に、環境にやさしい鉄道輸送の拡大に取り組んでおり、2019年度には国土交通省が推進する「エコレールマーク」の企業認定を受けています。

エコシップマーク

エコレールマーク
認定企業 T19-006

● 鉄道コンテナによる共同輸送

ユニ・チャームプロダクツ株式会社は、サントリーホールディングス株式会社の物流子会社であるサントリーロジスティクス株式会社と静岡県～福岡県の区間において、2021年度に鉄道コンテナによる共同輸送を開始しました。軽量物である当社商品と重量物であるサントリーの飲料を混載することで積載効率を最大化。週1回の共同輸送により、CO_2排出量削減（年間約2ton）を実現しています。

● 店頭販促物の共同配送

当社と、株式会社ファイントゥデイ、ライオン株式会社は、小売店の店頭・売場で設置する販促物の物流業務を統合し、2019年度より共同配送を実施しています。3社が共同で配送することで、包装資材の共通化や同梱配送、配送トラック台数の減少や、資源の保護、CO_2排出量の削減などを通じて環境負荷を低減しています。また、小売店における荷受けの負担や販促物の保管スペース縮小によるバックヤードでの作業の効率化にも貢献しています。

● 超音波結合技術採用による輸送効率の改善

ウエスト部分の糸ゴムを従来のホットメルト（接着剤）から超音波による接合に変更し、はき心地を改良した『ライフリーうす型軽快パンツ』を2023年11月に発売しました。パッケージに詰める際の圧縮による接着剤への影響に配慮する必要がなくなったことで、従来品と比べてパッケージサイズを約10%コンパクト化*1し、物流配送時の積載効率が向上しました。年間約220tonのCO_2排出量削減が見込まれます。

*1 正面幅での比較

● 消費地近郊における物流拠点整備

商品の消費量が多い消費地を越えて、工場から物流拠点に集約されていた商品を消費地近郊に整備した物流拠点に集約することで配送の無駄を減らし、配送効率の向上とCO_2排出量の削減に取り組んでいます。

【従来】

【改善後】

「サプライチェーン イノベーション大賞2023」において優秀賞を共同受賞

製配販 サプライチェーン イノベーション大賞 2023
Supply chain Innovation Award

当社とジャペル株式会社、株式会社キユーソー流通システムの3社は、協働で実施したASN（Advanced Shipping Notice）データ*2配信による荷受けの効率化とトラック回転率向上の取り組みが評価され、2023年7月に「サプライチェーン イノベーション大賞2023*3」（主催：経済産業省、運営：製・配・販連携協議会*4）において優秀賞を共同受賞しました。

ASN配信により検品工程を省略することで、入荷時の賞味期限入力が不要となり、格納時の在庫確定作業を削減しました。また、フロア別仕分け納品により、荷受け時の仕分け作業と入荷ラベルの発行・貼りつけ作業を削減しました。これらの取り組みを9つの配送センターで順次実施したことにより、ドライバーの月間累計作業時間を209.6時間削減し、庫内作業員の月間累計作業時間を137.2時間削減することが可能と試算しました。

授賞式の様子

*2 納入業者が事前に物流センター側に通知する出荷情報
*3 サプライチェーン全体の最適化を目指して製造・配送・販売の各分野が協力し、優れた取り組みによって業界を牽引した事業者を表彰するもの
*4 メーカー（製）、中間流通・卸（配）、小売（販）の協働により、サプライチェーン全体の無駄をなくすとともに、新たな価値を創造する仕組みを構築することで、産業競争力を高め、豊かな国民生活に貢献することを目的に2011年5月に設立された協議会。一般財団法人流通システム開発センター（GS1 Japan）と公益財団法人流通経済研究所が事務局を務めている

P.072 ロジスティクスEDIを活用した物流業務の効率化

使用後の廃棄時のCO_2排出量

305-5

当社は、3R（Reduce：商品の軽量化やスリム化、パッケージの薄膜化など使用する資材量の削減など、Reuse：つめかえ・つけかえ商品の提供など、Recycle：使用済み紙パンツのリサイクルなど）を推進することによって使用済み商品廃棄処理時のCO_2排出量削減に取り組んでいます。これらの取り組みにより、2023年度は使用済み商品廃棄処理時のCO_2排出量を2016年度比で35.1％削減（原単位）しました。

P.028 包装材における取り組み
P.030 商品における取り組み

▶ **環境目標2030 使用済み商品廃棄処理時CO_2排出量削減（Scope3 Category12）**

2023年度実績
基準年2016年度
（原単位）
35.1%
削減

正しい廃棄方法や分別の啓発

ごみの処理方法は、国や地域によって異なりますが、当社が商品を提供している国・地域によっては、ごみの分別回収の意識が浸透していない国や地域があります。そのため、商品パッケージを通じた正しい廃棄方法の啓発に加えて、未来を担う子どもたちに向けて、さまざまな国や地域でごみの正しい処理方法や、分別することでごみが資源に生まれ変わること、使用済み紙パンツリサイクルに関する授業などを実施しています。

P.031 使用後の廃棄方法啓発

脱炭素社会

TCFDに基づく開示

201-2

基本的な考え方・方針

当社は、2019年5月にTCFD提言への賛同を表明しました。気候変動によるリスクと機会を検討し、TCFDのフレームワークである「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」の分野に沿って開示しています。

TCFD TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

▶ **TCFD各項目の概要と取り組み状況**

TCFDの開示推奨項目		当社の取り組み状況
ガバナンス	気候変動に関連するリスクおよび機会に関わる組織のガバナンス	・社長執行役員が委員長を務めるESG委員会を四半期に1度、年4回開催し、審議・決定事項については取締役会に年1回以上報告 ・2020年度より役員の業績連動報酬を決定する評価指標にESG項目を導入
戦略	気候変動に関連するリスクおよび機会が組織の事業・戦略・財務計画に及ぼすインパクト	・TCFDに基づき、2030年における財務影響について、1.5℃および4℃という2つの状況に応じたシナリオ分析を実施 ・「環境目標2030」「Kyo-sei Life Vision 2030」において、Scope別の削減目標、再生可能電力への切り替え目標を設定し、実績を開示 ・「GHG排出量可視化プロジェクト」を通じて、GHG排出量削減ロードマップの策定および、原材料のGHG排出量可視化を推進
リスク管理	気候変動に関連するリスクの識別・評価・管理方法	・気候変動に関連するリスク・機会については、「事業等のリスク」に位置づけており、ESG委員会で内容を討議し、必要に応じて適切な対応を実施
指標と目標	気候変動に関連するリスクおよび機会を評価・管理する際に使用する指標と目標	・「2050ビジョン」において、2050年に3つのゼロ(廃プラスチック“0(ゼロ)”、CO_2排出“0(ゼロ)”、自然森林破壊“0(ゼロ)”)社会の実現を掲げ、その実現のために中長期ESG目標「環境目標2030」および「Kyo-sei Life Vision 2030」を設定し、進捗を開示

ガバナンス

気候変動に関するリスクと機会の評価、CO_2排出量削減目標の設定と施策に関する責任は社長執行役員が担っています。また、社長執行役員が委員長を務め、社内の取締役および全執行役員が委員を務めるESG委員会を四半期に1度、年4回開催し、気候関連を含む環境活動全般および社会課題への対応やガバナンス上の重点課題について報告・審議を行います。ESG委員会の開催にあたっては、全社の環境関連対応部門であるESG本部が各拠点の環境データや活動状況の情報を毎月収集しチェックを行い、ESG担当執行役員と協議した上で、議題としています。

ESG委員会の活動状況は、ESG担当執行役員より年1回以上取締役会に報告し、取締役会の監督を受けています。ESG委員会や取締役会では、「環境目標2030」「Kyo-sei Life Vision 2030」の進捗状況に応じてチェックや指導、活動の指示を行います。加えて、目標を達成するために投資回収年数や投資判断を適宜検討して必要な施策を実行し、目標の達成を目指しています。具体的な計画については、TCFDの提言に基づき2021年度から「環境目標2030」「Kyo-sei Life Vision 2030」をベースに情報公開を行っています。

また、取締役や執行役員が先頭に立ちESG戦略・目標を完遂するために、2020年度より取締役(監査等委員である取締役を除く)および執行役員の業績連動報酬を決定する評価指標にESG項目を導入しました。さらに、2023年度より人事評価指標へのESG項目導入を全社員に拡大しました。

P.124 役員報酬の評価指標・考え方および2023年度の目標・実績
P.023 マネジメント体制
P.009 サステナビリティ推進体制

戦略

当社は1年ごとの状況（短期）、中期経営計画に合わせた状況（3～5年の中期）、SDGsやパリ協定などの国際的な見通し（10年、20年などの長期）に応じてリスクや機会を捉えています。また、ERM（Enterprise Risk Management／統合型リスク管理）の考え方を踏まえ、全社的な事業等のリスクを抽出し、その中のひとつとして気候変動に関するリスクに取り組んでいます。抽出したリスクや機会に対応するために、財務計画とも連動して右記のような考え方で対応していきます。

シナリオ・プランニング

産業革命前と比較して2100年までに世界の平均気温が1.5℃および4℃上昇することを想定した2つの状況を用いて、シナリオ分析を実施しました。なお、推定される物理的影響を計算するためのベースとして、RCP（Representative Concentration Pathways／代表濃度経路）シナリオ*を使用しています。

当社は、2015年のパリ協定で合意された2℃目標に科学的アプローチで参加するために、2018年にSBTiより2030年までの削減目標について承認を受けましたが、2021年のCOP26でより厳しい1.5℃目標への移行が求められたことを受け、現在1.5℃目標へ修正し、SBTiに申請しています。

グループ全体の環境重点目標である「環境目標2030」と「Kyo-sei Life Vision 2030」で2030年目標を設定し、マーケティング部門と開発部門においては商品開発戦略の中に環境配慮を掲げ、生産部門においては省エネ活動や再生可能電力の導入など短期・長期それぞれの視点で計画を戦略に落とし込み、実行しています。

* 代表濃度経路を複数用意し、それぞれの将来の気候を予測するとともに、その濃度経路を実現する多様な社会経済シナリオを策定できる。海面が上昇する沿岸地域でのプラントの運用に関連するリスク、サイクロンなどによって引き起こされるサプライチェーンの混乱に関連する運用リスク、熱波による赤道地域のGDP低下のリスク、陸上生態系の変化による森林資源の生育や、農作物等の収穫の遅れのための原材料コスト上昇の影響などが含まれる

▶ TCFDに基づいた当社が考えるリスクとシナリオ

当社の事業および利益への影響度を、大・中・小の3段階で評価しました。

			評価項目	評価した財務インパクト	2030年における財務影響度		ユニ・チャームの対応状況
					1.5℃	4℃	
リスク	移行	政策・法規制	GHG排出量取引導入・炭素税の導入・引き上げ	GHG排出量取引・炭素税導入・引き上げによる工場操業コスト上昇	大	小	GHG排出量削減目標を設定し、エネルギー使用量削減の取り組みを実施
			GHG排出量	・排出量報告の義務化 ・精度が高い報告レベルの要求	大	小	「GHG排出量可視化プロジェクト」の推進による、GHG排出量の可視化と具体的な削減方法の立案を継続
			プラスチック規制の導入	石化由来容器包装資材に対する規制対応等による商品生産コストの影響	大	小	石化由来プラスチック使用量の削減目標を設定し、使用量削減の取り組みを実施
				再生プラスチック使用義務化による資材・商品コストの上昇	大	小	製造過程で発生するプラスチック資材のトリムを再原料化し、商品パッケージへリサイクルを実施
		技術	低炭素技術への移行の先行コスト	GHG排出量可視化コスト（システム構築コスト投資等）	大	小	「GHG排出量可視化プロジェクト」の推進による、GHG排出量の可視化と具体的な削減方法の立案を継続
		市場	エネルギー価格の上昇	・電力小売価格の変動 ・再生可能電力の使用比率上昇による調達コストの影響	大	小	2030年までに事業展開に用いる全ての電力に占める再生可能電力比率100%を目標に設定し、切り替えを実施
			原材料価格の上昇	石化由来資材から自然由来資材への転換によるコスト上昇の影響	大	小	石化由来プラスチック使用量の削減目標を設定し、取り組みを実施
				森林保全のため、認証パルプの需要が高まることによる調達コストの影響	大	小	「調達基本方針」「サスティナブル調達ガイドライン」に則り、責任ある調達を推進し、製造・供給能力を重視した原材料の調達を実施
			消費行動の変化	・消費者のエシカル意識の浸透 ・GHG排出量が少ない商品ニーズの高まりの影響	大	小	広告、パッケージ、Webサイト、ニュースリリース等を通じた、適切な情報開示を実施
		評判	当該セクターへの非難	・パルプを中心とした森林資源を使用する企業としてのレピュテーションリスク ・認証材の使用の有無が環境対策に熱心な会社か否かの判断基準になる	大	小	2030年までに認証パルプ（PEFC・CoC認証）調達比率100%、認証パーム油調達比率100%を目標に設定し、取り組み状況を開示

			評価項目	評価した財務インパクト	2030年における財務影響度		ユニ・チャームの対応状況
					1.5℃	4℃	
リスク	物理	急性	異常気象の激甚化	台風・サイクロンおよび気象異常によって引き起こされる洪水等の大規模な災害によるサプライチェーン寸断による操業停止等の影響	大	大	アキダクト(Aqueduct Overall Water Risk Map)を使用して中長期的な水リスク分析と特に水リスクが高い地域においては、外部と連携した対策を実施
リスク	物理	慢性	水需要の逼迫	・水資源枯渇を遠因とする森林由来原材料(パルプ・紙等)の供給不安定化による操業停止 ・ウェットティッシュやペットフードの製造工程で使用する水供給の逼迫による商品販売停止 ・水使用料の値上げによる操業コスト上昇	大	中	アキダクトを使用して中長期的な水リスク分析と水を多く使用する不織布製造工場や紙砂®製造工場において水リサイクルシステムを導入し、取水量を削減
機会	資源の効率性		効率的な輸送手段の利用	他企業とのコラボレーションを含めた、鉄道や船舶の活用によるCO_2排出量削減・コスト削減の影響	大	大	資材輸送において、トラック輸送から海上船舶輸送へモーダルシフトを実施中
機会	資源の効率性		より効率的な生産・流通プロセス	資源の効率的な活用に向けた、工場の排出物のリサイクル活動や圧縮パッケージへの切り替えの推進などによる、CO_2排出量削減とコスト削減の影響	大	大	・製造過程で資材を裁断する際に発生するプラスチック資材のトリムを再原料化し、商品パッケージへリサイクルを実施 ・グループ全体で発生する製品ロスなどを、猫の排泄ケア用品(紙砂®)の原料として二次利用することで排出物を削減 ・商品仕様やパッケージの詰め方を見直すことによってパッケージサイズが縮小され積載効率が改善
機会	資源の効率性		再生利用(リサイクリング)の活用	・使用済み紙パンツリサイクル技術の利用拡大と、コスト吸収機会の増加 ・高度な使用済み紙パンツリサイクル技術を実用化 ・環境負荷の少ない商品の需要の高まり	大	大	回収した使用済み紙パンツを洗浄・分離し、未使用のパルプと同等に衛生的で安全なパルプとしてリサイクルするシステムを実現
機会	資源の効率性		水利用・消費の削減	環境配慮型商品設計、工場の効率化推進	大	中	グループ全体での取水量を毎年前年度比1%削減する目標を設定し、生産拠点の取水量削減や水リサイクル、浄化を推進
機会	エネルギー源		再生可能電力の活用	2050年カーボンニュートラルの実現、エネルギーコスト低減	大	中	生産拠点で再生可能電力を導入
機会	製品／サービス		・低炭素商品・サービスの開発、拡大 ・R&Dとイノベーションを通じた新商品・サービスの開発 ・ビジネス活動を多様化させる能力 ・消費者の好みの変化	・GHG排出量削減を促す商品開発 ・GHG指標を組み込んだ購買の実現 ・環境配慮型商品の普及や環境ラベルの展開	大	大	・「GHG排出量可視化プロジェクト」で原材料のGHG排出量を可視化すべく、システム構築を実施 ・持続可能性に貢献する社内基準「SDGs Theme Guideline」に適合した商品の開発と販売を継続
機会	市場		新たな市場へのアクセス	・環境配慮型商品の普及の影響 ・認証材使用商品の普及の影響	大	小	「SDGs Theme Guideline」の基準に則り、環境配慮設計や認証材を使用した商品の拡充を実施
機会	レジリエンス		再生可能電力プログラムへの参加、省エネ対策の採用	・再生可能電力への切り替え ・電力使用量の削減 ・原材料使用量の削減	大	中	「GHG排出量可視化プロジェクト」の算定規定、ならびに算定システムの構築。サプライヤーから一次データ収集を継続

規制要件／基準への準拠

COP26において1.5℃目標への移行が求められたことを受け、当社も2018年にSBTiより認定を受けた2℃目標から1.5℃目標へ修正し、再申請を行っています。

また、日本では「エネルギーの使用の合理化等に関する法律(省エネ法)」で定められた年間1%のエネルギー効率向上について、目標達成を図るための設備投資を優先しています。

財務最適化計算

省エネルギー投資については、通常償却年の判断基準を拡大することで、投資回収の判断を促進し、投資案件の拡大・増加を図っています。

低炭素商品の研究開発専用予算

原材料を納入しているサプライヤーが資材ごとのGHGに関する一次情報を提供することで、使用資材や生産方法などによって異なるGHG排出量を正確に把握でき、開発者が低炭素原材料をより適切に選択できるようにすることを目指した「GHG排出量可視化プロジェクト」に投資しています。

P.036 「GHG排出量可視化プロジェクト」

リスク管理

ERMの考え方を踏まえ、全社的なリスクを抽出し、その中のひとつとして気候変動のリスクにも取り組んでいます。

グループ全体での気候関連に関するリスク評価は、ESG本部が行います。まず、TCFDの推奨に基づいて、重大度、範囲、移行リスク（カーボンプライシング、エネルギー価格など）を含む気候変動の影響のシミュレーションを行い、IPCC*1気候変動レポートやIEA*2のWEO2023（World Energy Outlook 2023）などの情報を使用して、2050年までの複数の定性的なシナリオを構築します（1.5℃目標シナリオと4℃目標シナリオ）。

これらのシナリオと、サイトレベルのリスク評価の一部として計算された被害の推定値は、グループ各社の被害の合計値を推定するために使用します。評価の結果はESG委員会および取締役会に報告され、それに応じて事業戦略および事業計画の策定にリンクされます。取締役および全執行役員が参加するESG委員会が上記のシナリオに影響を与えると判断した場合は、対応担当部門を設定し、ESG本部を事務局として計画を立案します。次回のESG委員会で承認後、担当部門が計画を実施します。さらに、担当部門はESG委員会で計画の進捗状況を報告します。

*1 IPCC：Intergovernmental Panel on Climate Change／気候変動に関する政府間パネル
*2 IEA：International Energy Agency／国際エネルギー機関

P.132 事業等のリスク

指標と目標

当社は気候変動緩和策の具体的な対応計画立案のため、SBTiに2017年5月より賛同しています。2045年までのシミュレーションを行いSBTiと協議の上、2℃目標に整合した計画として、2018年6月に日本で17番目の認定を受けました。

具体的なCO_2排出量削減の長期目標はScope1（直接排出量：自社の工場・オフィス・車両など）およびScope2（エネルギー起源間接排出量：電力など自社で消費したエネルギー）のそれぞれについて設定しています。

SBTi CO_2排出量削減目標

当社の管理指標として、2030年までにScope1では2016年度比90％削減、Scope2では2016年度比30％削減を目指す

この目標達成を通じて以下のリスクに備えていきます。

(1) パリ協定達成に向け規制が強化されると、省エネルギー対策の開発や排出権の購入が必要になり、電力会社、生産拠点、供給業者のコストが上昇するリスク
(2) 日本では、炭素税と再生可能電力の購入コスト構造により、電気料金が平均で約10％上昇しており、仮に、当社が生産活動を行っている日本以外の全ての国や地域で炭素税が導入される、あるいは再生可能電力の購入コスト構造が改善されない場合、運用コストが10％増加する可能性

当社は「2050ビジョン」と「環境目標2030」で、気候変動に関する中長期のビジョンと目標を定めています。気候変動対応に関する目標としては、ライフサイクルにおけるCO_2の排出量の割合が高い「原材料調達時CO_2排出量削減（Scope3 Category1）」「製造時CO_2排出量削減（Scope1, Scope2）」「使用済み商品廃棄処理時CO_2排出量削減（Scope3 Category12）」を設定しています。Scope1およびScope2については、各拠点の環境活動推進者と年4回省エネ・再エネに関する会議を行い、年間計画と進捗を確認しています。Scope3の大部分を占める「原材料調達時CO_2排出量（Scope3 Category1）」については、商品機能とCO_2排出量の観点より設計段階から商品ごとのLCA*3によるCO_2排出量を計算し、商品開発者とESG本部で協議して対策を検討します。また、COP26を受け、1.5℃目標の再申請を行っています。

*3 LCA：Life Cycle Assessment／製品の原材料調達から、生産、流通、使用、廃棄に至るまでのライフサイクルにおける投入資源、環境負荷、およびそれらによる地球や生態系への潜在的な環境影響を定量的に評価する手法

P.035 サプライチェーンを通じたCO_2排出量（Scope1～3の全体像）
P.035 原材料調達時のCO_2排出量
P.036 製造・販売・流通時のCO_2排出量

生物多様性社会

生物多様性保全

304-2

基本的な考え方・方針

ユニ・チャームでは、事業活動によって生物多様性を毀損させた場合、バリューチェーン全体に甚大な被害を及ぼすと考え、持続可能性に配慮した資源の利用を推進しています。特に原材料として多く用いているパルプや紙などは、「森林由来の原材料調達ガイドライン」を定め、適切な管理がなされた森林からのみ資材を調達し、違法伐採材の排除や地域住民ならびに関係する労働者の権利保護などに努めることで「生物多様性の主流化」に貢献しています。

2020年5月に公表した「環境目標2030」では、「森林破壊に加担しない(調達対応)」をテーマに、生物多様性の保全に貢献するべく、「2050ビジョン」として「購入する木材について自然森林破壊“0(ゼロ)”社会の実現」を掲げています。このビジョンに向けて、パルプやパーム油のトレーサビリティの確保と原産地確認の完了および認証材への100%切り替え、使用済み紙パンツ(紙おむつ)のリサイクル推進を2030年目標に設定しました。

▶ 森林由来の原材料調達ガイドライン

序文

ユニ・チャームは、近年の地球温暖化・生物多様性の減少などの環境問題の重大性を認識して持続可能な原材料調達を目指しています。当社の事業活動が自然資本に依存している状況を理解し森林破壊ゼロを支持しています。また、昨今のパーム油のプランテーションで発生している環境問題にも対応を進めます。

方針

ユニ・チャームは、近年の気候変動リスクが高まる中、持続可能な社会の構築に向けて環境負荷低減・環境保全に努めるとともに、生物多様性に配慮したサプライチェーン管理の推進に努めます。

そのために環境基本方針や調達基本方針を生物多様性に対してより具体化した森林由来の原材料調達ガイドラインの運用によって資源の保全に努めます。

目標

2030年までに、ユニ・チャームの吸収物品に使用されるパルプ、ペットフードにごく少量使用されるパーム油について、持続可能性に配慮した原材料または再生した原材料の購入率100%、トレーサビリティ100%完了を目指します。

古紙・再生パルプ以外のバージンパルプを使用する場合は、サプライヤーとの協働により森林破壊ゼロを十分に確認します。具体的には、パルプ・紙についてPEFC(Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes)等の第三者認証がとれた原材料または、保護価値の高い森林(HCVF/High Conservation Value Forests)や炭素貯留量の多い森林(HCSF/High Carbon Stock Forests)以外の原産地証明の確認を行います。パーム油について、RSPO認証油への切り替えを行います。

また、業界団体活動に積極的に参画し、持続性に配慮された森林資源の活用に努めます。

行動指針

(1)古紙・再生パルプ・ロス紙を優先して使用します。
(2)PEFC等の第三者が認証した森林資源を優先して使用します。
(3)第三者認証がとれない森林資源の場合は、以下が確認されたサプライチェーンの構築を進めます。
- 原産地証明書やタグによりHCVFやHCSFからの伐採ではない。
- 森林破壊ゼロが担保されている。
- 産出地の労働者や先住民の人権、強制労働や児童労働禁止に配慮されている。
- 産出地の法律・規則を守っている。

P.022 ユニ・チャームグループ環境基本方針
P.103 調達基本方針

リスクと機会

リスク

パルプの原料は計画的に植林・伐採した北米産スラッシュパイン(松)ですが、地球温暖化による渇水や過度の乾燥などが原因の森林火災などが発生して松の栽培が困難となった場合、原材料の需給バランスが崩れ、安定調達が困難になり、購買価格が上昇するなどのリスクがあります。パーム油については、持続可能性に配慮したRSPO(Roundtable on Sustainable Palm Oil/持続可能なパーム油のための円卓会議)などの認証油の需要が高まり、調達コストが上昇するリスクがありますが、一方で持続可能性に配慮しなかった場合は、卸店・小売業などの流通各社からの取り扱い停止や消費者の買い控えなどが発生するリスクがあります。

また、生物多様性を害する問題を発生させた場合は、原状回復のために多額の支出が発生するリスクがあります。

機会

持続可能性に配慮した認証材を積極的に活用することによって、原材料の安定調達やコストの抑制が期待できます。さらに、卸店・小売業との協働による生物多様性に配慮した商品の提供により、消費者の理解が得られ、売上の拡大も期待されます。また、成長が早く東南アジアでも計画的に植林・伐採が可能な広葉樹を原材料としたパルプを利活用することにより、当社が事業を展開しているアジアでの原材料の安定確保や輸送コストの低減などが期待できます。このような取り組みは「地産地消」による地域経済の活性化などにもつながると考えています。

マネジメント体制

当社は年4回、社長執行役員を委員長としたESG委員会で生物多様性に関する重点課題の計画と進捗を共有・報告しています。具体的な計画については、TCFDやTNFDのフレームワークに準拠して整理を行い、「環境目標2030」や「Kyo-sei Life Vision 2030」に沿って報告を行っています。

また、社外の専門家や有識者との意見交換を通じて、生物多様性に関する課題認識やマテリアリティの特定、見直しを行い、活動の指標を設定しています。森林由来原材料については、ESG本部と購買部門が協働で持続可能性が担保された第三者認証材への切り替えを進めています。

P.009 サステナビリティ推進体制

指標と目標

▶ 環境目標2030「森林破壊に加担しない(調達対応)」

実施項目		2021年度実績	2022年度実績	2023年度目標	2023年度実績	2024年度目標	2030年目標	2050ビジョン
パルプ、パーム油の原産地(国・地域)トレーサビリティ確認	森林由来原材料*1	97.0%	97.1%	98.0%	99.2%	100%	完了	購入する木材について自然森林破壊“0”(ゼロ)社会の実現
	パーム油	77.2%	72.2%	80.0%	68.0%	95%		
認証パルプ(PEFC・CoC認証)の拡大	認証工場数比率*2	52.0%	56.0%	64.0%	64.0%	72%	100%	
	認証材調達比率*3	76.0%	72.3%	75.0%	72.6%	73%		
認証パーム油(RSPO)の拡大*4	—	77.2%	72.2%	80.0%	68.0%	95%	100%	
紙パンツ(紙おむつ)リサイクル推進	—	開発継続	2*5	2	2	2	10以上の自治体で展開	

*1 第三者認証材に加え、原産地(国・地域)トレーサビリティ確認ができた森林由来原材料(パルプ)の比率 *2 当社工場における PEFC・CoC認証取得工場数の比率
*3 2023年度より調達比率の計算方法を「100%PEFC由来の主張が付されたパルプの仕入重量/パルプ全体の仕入重量」とし、船積み重量ベースから仕入重量ベースに変更しました。これに伴い、2022年度以前の数値も遡及して再計算しています
*4 認証パーム油は、マスバランス方式によるRSPO認証油 *5 2022年度より鹿児島県志布志市と大崎町の2つの自治体でリサイクル設備を運用(使用済み紙パンツの回収に関する実証実験については、2020年度に東大和市、2021年度に町田市で実施)

▶ Kyo-sei Life Vision 2030「地球の健康を守る・支える」

指標	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	2030年目標
今までにないユニ・チャームらしい考え方で「3R+2R」を実践する商品・サービスの展開件数。	開発継続中	2件	2件	10件以上
紙パンツ(紙おむつ)リサイクル設備の導入件数。	開発継続中	1件	1件	10件以上

取り組み・実績

森林由来原材料

持続可能な森林由来原材料の調達

当社は、持続可能な森林由来原材料の調達を推進しています。商品の吸収体で使用されているパルプの多くは、北米および南米原産のFM(Forest Management／森林管理)認証林の針葉樹から作られています。また、生物多様性に著しい影響を与えるHCVFやHCSFから伐採された原材料は使用しないようにサプライヤーに要請しており、2016年度からは対象範囲を海外のローカルサプライヤーにも広げて持続可能な原材料の調達を進めています。

2023年度の森林由来原材料(パルプ)の原産地トレーサビリティ比率は、グループ全体で99.2%でした。

▶ 環境目標2030 森林由来原材料の原産地トレーサビリティ確認

2023年度実績
森林由来原材料の原産地
トレーサビリティ比率
99.2%

▶ 森林由来原材料の原産地トレーサビリティ比率

P.063 環境データ>森林由来原材料

認証パルプ(PEFC・CoC認証)の拡大

グループ全体で、PEFCのCoC認証の取得を推進しており、2023年度はDSGタイの第1工場・第2工場とブラジルのジャグアリウナ工場が新たに認証を取得しました。2023年12月末時点で、対象25工場中16工場が認証を取得し、PEFC・CoC認証工場数比率は64.0%、パルプのPEFC認証材*1調達比率は72.6%でした。

PEFC・CoC認証を取得した工場で生産した商品のうち、日本の『ムーニーナチュラル』『ムーニーマンナチュラル』『ムーニー』『ムーニーマン*2』『ムーニーオヤスミマン*2』、韓国の『MamyPoko』、マレーシアの『MamyPoko Pants』と『PETPET Pants』などのベビー用紙おむつの商品パッケージにPEFC認証ラベルを掲載しています。また、ソーシャルメディアやWebサイトを通じて、適切に管理された森林から作られたパルプ・紙を使用した商品であることを紹介し、消費者に向けて当社の取り組みの周知や浸透を図っています。

PEFC
PEFC/31-31-1417-1
ユニ・チャーム株式会社はPEFCの調達を通じて世界の持続可能な森林管理の促進を支援しています

*1「PEFC 100% Certified」と付されたパルプ
*2 スーパービッグサイズを除く

PEFC認証ラベルをパッケージに記載している商品の一例(左から日本、韓国、マレーシア)

▶ 環境目標2030 認証パルプ(PEFC・CoC認証)の拡大

2023年度実績
PEFC・CoC
認証工場数比率
64.0%

2023年度実績
PEFC認証材
調達比率
72.6%

▶ PEFC・CoC認証工場数比率、PEFC認証材調達比率

▶ PEFC・CoC認証取得一覧

認証取得年度	工場名
2020	カラワン第1・第2工場、イーストジャワ工場(インドネシア)
	ウェルグロー工場(タイ)
	福島工場、静岡工場、四国工場中央製造所、九州工場(日本)
2021	亀尾工場(韓国)
	DSGマレーシア工場(マレーシア)
	Hartzプレザントプレイン工場(アメリカ)
	竹南工場(台湾–大中華圏)
2022	三重工場(日本)
2023	DSGタイ第1工場・第2工場(タイ)
	ジャグアリウナ工場(ブラジル)

「森林認証共同推進」に関する覚書を締結

当社と一般社団法人緑の循環認証会議(以下、SGEC／PEFCジャパン)は、2022年11月に持続可能な森林の利用と保護について以下の6分野の共同推進に関する覚書を締結しました。

また、覚書の(3)森林資源の保護につながる活動として、2023年10月に、SGEC／PEFCジャパンが実施する植樹活動に参加しました。

締結式の様子

P.049 【日本】「第5回少花粉スギ植樹祭」に参加

▶「森林認証共同推進」に関する覚書

(1)PEFCラベルの使用や露出を増やす
(2)サプライチェーンへ持続可能な森林の利用の働きかけを行う
(3)森林資源の保護につながる活動を実施する
(4)PEFC認証材を使用することで得られるメリットについて広く啓発する
(5)販売製品以外の紙についても、PEFC認証紙の使用を最大限に考慮する
(6)PEFC認証製品について、ホームページやニュースレター・SNS等の媒体、およびPEFC加盟国が参加するイントラネット等を活用して紹介する

紙パッケージにおける認証材の拡大

日本で発売しているマスクや生理用タンポン、化粧用コットン、キャットフードなどの紙パッケージおよび段ボールについて、2019年度から認証材への切り替えを進めています。

認証材を使用した紙パッケージの一例

事務用紙の認証材比率

オフィスで使用する事務用紙についても環境配慮を心がけており、2023年度は99.6%(100%古紙を配合した事務用紙が83.5%、認証材を使用した事務用紙が16.1%)が環境配慮品となりました。さらに、本社事務所においては、事務用紙をPEFC認証紙に順次切り替えています。

広葉樹パルプの活用

広葉樹は成長が早く東南アジアでも計画的に収穫できるため、広葉樹パルプを原材料に活用した商品開発を推進しています。広葉樹パルプの活用は、アジアで広く事業展開している当社にとって、原材料調達先の多様化や輸送コストの低減だけでなく、「地産地消」の促進による地域経済の発展につながります。

従来、当社が主に用いている針葉樹パルプと比較して、広葉樹パルプの繊維は細くて柔らかいため、成型が難しいという課題がありました。この問題に対し当社では、3Dファイバー加工により繊維同士を接合し、繊維をちぎれにくくする技術を開発しました。この加工によりハードな動きや汗などを吸っても型崩れしない吸収体を実現しました。2020年度には、この特長を活かした生理用ナプキン『ソフィ SPORTS』を発売しました。また2023年9月には、細くて柔らかい広葉樹パルプの特徴を活かし、高密度の吸収体が身体にフィットして動いてもモレにくく、通常タイプと比較して吸収力を約1.2倍に向上させた生理用品『ソフィ シンクロフィット 特に多い昼用 厚型タイプ』を発売しました。

植物由来成分を使用した商品の提供・拡大

当社は、植物由来成分を使用した商品の開発や提供を拡大しています。

P.031 植物由来プラスチックの使用

オーガニック商品の提供・拡大

当社は、土壌や水質への環境負荷を最小限に抑えたオーガニックコットンを配合した商品の展開を拡大しています。

● 日本における取り組み

日本では、ベビー用紙おむつ『ムーニーナチュラル』『ムーニーマンナチュラル』や、生理用品『ソフィ オーガニックコットン』のラインアップ拡充に加えて、2023年度は尿もれケア専用品『ライフリー さわやかパッド オーガニックコットン』や、生理用ナプキン『ソフィ センターインコンパクト1／2 オーガニックサボンの香り』などのオーガニックコットンを配合した商品を発売しました。

▶ オーガニックコットンを使った商品数(日本)

年度	商品数
2021	23
2022	33
2023	53

● 【インドネシア】における取り組み

インドネシアでは、2022年度に赤ちゃんの肌と直接触れる表面シートの一部に、オーガニックコットンを使用したベビー用紙おむつ『MamyPoko Royal Soft Organic Cotton』を発売しました。この商品には、農薬を一切使用せず、自然に栽培されたことを証明する、Control Union Certification B.V.のOCS 100の認定を受けたオーガニックコットンのみを使用しています。この商品は、消費者の声に耳を傾けた商品であることが評価され、2023年10月にインドネシア国立記録博物館の認定を獲得しました。

使用済み紙パンツのリサイクル推進

当社は、2015年度より使用済み紙パンツリサイクルの実証実験を続けてきました。2022年6月に鹿児島県内の一部の介護施設で、リサイクル原材料を吸収部材の一部に活用した紙パンツの使用が開始され、使用済み紙パンツの水平リサイクルが実現しました。当社のリサイクルシステムは、回収した使用済み紙パンツを洗浄・分離し、取り出したパルプに当社独自のオゾン処理を施すことで、排泄物に含まれる菌を殺菌し、衛生面・安全面・使用面において未使用の原材料と同等に再生するシステムです。

2023年度末時点で使用済み紙パンツのリサイクル設備を、鹿児島県志布志市と大崎町の2つの自治体で運用しています。

また、紙パンツの材料となるバージンパルプの製造には、木材を必要としますが、100人分の使用済み大人用紙パンツを1年間にわたりリサイクルした場合、60本分の森林資源を使わずに済むことが分かっています。*1

60本分の
森林資源を使わずに済む

*1 2024年3月ユニ・チャーム調べ

▶ **環境目標2030 紙パンツ(紙おむつ)リサイクル推進**

2023年度実績
2つの自治体で
リサイクル設備を運用

P.025 循環型社会の実現に向けたRefFプロジェクト

森林保全活動

- **【日本】「第5回少花粉スギ植樹祭」に参加**

当社は2022年度からSGEC／PEFCジャパンが主催する植樹祭に参画しています。2023年度は10月に開催された「第5回少花粉スギ植樹祭」へ参加し、マッチングファンド*2を通して少花粉スギの苗木約200本を寄付しました。

*2 「被災地支援」を目的に創設。社員が着用するオリジナルのポロシャツやジャンパー、グッズなどを社内で販売。社員の購入した代金相当額と同額を寄付する制度

P.111 【被災地支援】社員参加型のマッチングファンド

- **【マレーシア】マングローブの植樹**

マレーシアの現地法人は、2023年6月に、マレーシア天然資源・環境・気候変動省が立ち上げた「Greening Malaysia - Our Trees, Our Life」キャンペーンを支援するため、NGO団体と協力してマングローブの植樹を行いました。このイベントには30名の社員が参加し、50本の苗木を植えました。

- **【ブラジル】社員の意識向上を目指して**

ブラジルの現地法人では、2023年6月、社員の森林保全に対する意識を向上させるために、樹木などの苗木を合計400本配布しました。

- **【インド】環境の日に合わせた取り組み**

インドの現地法人では、2023年6月、世界環境デーに合わせて、社員が各工場周辺の清掃活動と植樹を行いました。

- **【ベトナム】アカシアマンギウムの植樹**

ベトナムの現地法人では、2023年11月、バクニン工場周辺にアカシアマンギウムの苗木約1,300本を植樹しました。

- **【インドネシア】グリーンキャンペーンに参加**

インドネシアの現地法人は、2023年12月に、工場のあるカラワン工業団地で開催されたグリーンキャンペーンに参加し、工業団地内の36社と共同で、マンゴーや月桂樹の苗木や野菜の苗など合計1,150本を植樹しました。

森林ファンド「Eastwood Climate Smart Forestry Fund I」に参画

当社は、住友林業グループが2023年6月に組成、運用を開始した森林ファンド「Eastwood Climate Smart Forestry Fund I」に参画しています。このファンドは、当社を含む日本企業10社からの出資金によって、木材生産が目的である従来の森林経営に加えて気候変動対策にも資する持続的な森林経営を行うものです。出資企業には、森林の適切な管理を通じて、木材販売等から得られる利益や、森林から生み出されるカーボンクレジットが還元され、社会全体のカーボンオフセットへの貢献を目指します。

【タイ】森林カーボンクレジットプロジェクトに参画

タイの現地法人は、2023年8月にタイ王室後援の下、Mae Fah Luang財団が主催する「持続可能な開発のための森林カーボンクレジットプロジェクト」に日用品などの消費財メーカーとして初めて参画しました。このプロジェクトは、森林の適切な保護や森林火災の防止、生物多様性の保全、森林カーボンクレジットによる地域社会の持続的な収入の創出を目指しています。

パーム油

持続可能なパーム油の調達

当社は、2017年度にRSPOへ加盟し、持続可能な認証パーム油の調達を進めています。

ペットフードで使用しているパーム油については、不二製油グループのRSPO認証油を使用しており、不二製油グループではパーム油の供給元の搾油工場・農園までのトレーサビリティの向上を進めています。

2023年度のマスバランス方式*によるRSPO認証油の調達量は113.1tonで、原産地トレーサビリティ比率は68.0%でした。今後も品質・調達ルートを確認しながら持続可能な調達活動を続け、当社が購入する全てのパーム油をRSPO認証油に切り替えていきます。

* 認証農園で生産された認証油が流通過程で他の非認証油と混合される認証モデル。物理的には非認証油を含んでいますが、購入した認証農園と認証油の数量は保証されます

▶ 環境目標2030
パーム油の原産地（国・地域）トレーサビリティ確認／認証パーム油（RSPO）の拡大

2023年度実績
パーム油の原産地
トレーサビリティ比率
68.0%

2023年度実績
認証パーム油（RSPO）
調達比率
68.0%

▶ パーム油の調達量と原産地トレーサビリティ比率

web 当社の進捗状況は下記でご確認いただけます。
https://rspo.org/

web 不二製油グループ本社株式会社>パーム油のサステナブル調達
https://www.fujioilholdings.com/sustainability/palm_oil/

生物多様性社会

排出物削減と汚染防止

306-1,306-3,306-4,306-5

基本的な考え方・方針

ユニ・チャームは、衛生的な生活に欠かせない消費財を提供する企業として、その責任の大きさを認識し、原材料調達から開発、製造、物流、使用、廃棄の商品ライフサイクル各段階における生物多様性への影響を最小化するとともに、工場周辺地域における生物多様性に配慮し、排出物削減と汚染防止に取り組んでいます。

【日本】環境省「Re-Styleパートナー企業」に認定

循環型社会の構築に向けた「Re-Styleパートナー企業」として、環境省から認定されました。環境省が主催する「選ぼう！3Rキャンペーン」へ参加するなど、継続的に消費者の「3R行動」を促す活動を実施しています。

リスクと機会

リスク

当社が排出物を適切に処理できず、法令に違反した場合、行政等から操業停止命令が下されるなどの罰則を受けるリスクがあります。また、悪評により卸店・小売業などの流通各社からの取り扱い停止や消費者の買い控えが起きるなどのレピュテーションリスクも想定されます。加えて、環境汚染を発生させた事業所に勤務する社員やその家族、周辺住民に健康被害が生ずるリスクがあります。この場合、事業所の所在地や近隣はもちろん、地下水脈や大気などによって、影響が広域化する恐れもあります。

このような環境汚染を発生させた場合、環境の原状回復に関するコストや、健康被害に伴う各種補償などが大きな財務負担を発生させるリスクがあると認識しています。

機会

当社は、生産拠点を中心に、大気、水質、土壌等を汚染させることのないよう適切な措置を講じています。具体的には、各国・地域の行政が定める届け出や環境関連指標の測定・管理などです。これらの情報を開示することによってステークホルダーからの信頼を得ることができると考えています。このような地道な取り組みと適切な情報開示によって信頼感が高まり、消費者に当社が提供する商品・サービスをより選択してもらいやすくなると考えています。

また、当社が取り組んでいる使用済み紙パンツのリサイクルは、排出物削減に貢献することから評価を得ており、このような取り組みを支援する観点で当社商品が選ばれる可能性が増加するものと考えています。

マネジメント体制

当社は年4回、社長執行役員を委員長としたESG委員会で排出物削減・汚染防止に関する重点課題について計画と進捗を共有し、取締役会で承認を得た上で、目標達成に向けたPDCAサイクルを回しています。

また、生産拠点のある地域の生物多様性に対する影響を最小限に抑えるために、産業廃棄物の一時保管場所の管理や処理業者の確認および排気や排水の測定を行っています。

P.023 環境マネジメント体制
P.009 サステナビリティ推進体制

環境監査

排出物削減・汚染防止については、基本的には環境法規制やISO14001に則った活動や管理を行っています。活動や管理のレベル・パフォーマンスを維持向上するため、3つの環境監査を実施しています。

(1)ISO14001に基づく定期監査
(2)産業廃棄物適正処理のための委託先現地確認
(3)法規制遵守状況確認など、目的を絞ったフォーカス監査

指標と目標

排出物削減については、特にプラスチック問題対応に注力した目標を設定して推進しています。汚染防止については、各工場での環境法令違反ゼロを目標としています。

▶ 環境目標2030「プラスチック問題対応」

実施項目		基準年度	2021年度実績	2022年度実績	2023年度目標	2023年度実績	2024年度目標	2030年目標	2050ビジョン
包装材における使用量削減	原単位	2019*1	▲0.2%	▲12.3%	▲14.0%	▲18.4%	▲21.1%	▲30%	新たな廃プラスチック“0”（ゼロ）社会の実現
石化由来プラスチックフリー商品の発売	—	—	開発継続	開発継続	開発継続	開発継続	開発継続	10SKU以上発売	
使用済み商品廃棄方法啓発	—	—	38%（6ヵ国・地域）	50%（8ヵ国・地域）	56%（9ヵ国・地域）	56%（9ヵ国・地域）	63%（10ヵ国・地域）	グループ全社で展開	
販促物でのプラスチック使用ゼロ	—	2019	▲8.9%（日本）	▲81.8%（日本）	▲30.0%	▲86.9%（日本） ▲76.5%（中国）	▲88.8%（日本） ▲79.9%（中国）	グループ全社で原則ゼロ	

*1 設定当初、基準年を2016年度としていましたが、2020年度に再検討し、2019年度に改めました

P.027 プラスチック問題対応

取り組み・実績

排出物削減

工場外に排出される排出物の処理

当社は、製造技術向上による製品ロスの削減やトリムのリサイクルに取り組むことで、排出物発生の抑制に努めています。やむを得ず工場外に排出される排出物については、3R（Reduce、Reuse、Recycle）の観点から、より生物多様性などの地球環境に影響を与えない廃棄物処理業者を探索し、再資源化されるよう処理の委託を行います。処理を委託する業者を選定する際には、現地を訪問して、排出物の処理方法を確認しています。

2023年度の排出物は79.8千tonで、2022年度より約8千ton減少しました。原単位でも約12.4%削減しました。

▶ 排出物発生量

P.064 環境データ>排出物発生量

生産拠点におけるリサイクル推進

生産拠点で発生する製品ロスやトリムなどのリサイクルをグループ全体で進めています。日本の生産拠点（主要4工場）における2023年度のリサイクル率は99.6%で、最終埋立処分率は目標の1%以下を維持し、16年連続でゼロエミッションを達成しています。海外においては、タイの現地法人で、工場の製造工程から出る規格外商品を破砕する設備を導入し、リサイクルしています。日本でのリサイクル活動と併せて、埋立廃棄物ゼロを実現しています。

▶ リサイクル率（日本）*2

*2 国内主要4拠点（ユニ・チャームプロダクツ株式会社の福島工場・静岡工場・四国工場・九州工場）のマテリアルリサイクルとサーマルリサイクル（福島工場の焼却炉が稼働していた2022年度まで）の合計で算出

P.064 環境データ>リサイクル率

● 製品ロスの二次利用 301-2,301-3

ペットケア用品の生産子会社であるペパーレット株式会社(以下、ペパーレット)と金生プロダクツ株式会社において、グループ全体で発生する製品ロスなどを、猫の排泄ケア用品(紙砂®)の原料として二次利用することで排出物の削減を推進しています。2023年度は、約13千tonを原料化しました。

なお、静岡県藤枝地域周辺に点在しているペパーレットの拠点を集約するために、静岡県島田市に新工場を建設し、2023年10月に竣工しました。この新工場により、生産・物流効率の向上を図るとともに、国内外のグループ生産拠点から排出される工程ロス等の再利用を促進し、排出物の削減を推進します。

▶ 製品ロスを二次利用した紙砂®の製造工程

● 【日本】ロール状資材の紙管リユース

日本の生産拠点では、サーマルリサイクルの対象となっていた紙管(ロール状資材の紙製芯材)をサプライヤーに返却し、リユースする活動を行っています。

● 【日本】製造工程で排出するプラスチックをパッケージにリサイクル

当社は、工場で発生するプラスチック資材のトリムを商品パッケージにリサイクルしています。

P.029 製造過程で発生するトリムをパッケージにリサイクル

● 業界を通じたペットフードロス削減の取り組み

当社は、環境省の協力の下、一般社団法人ペットフード協会と一般社団法人全国ペットフード・用品卸商協会が実施する「PET LIFE SUPPORTプロジェクト」に賛同しています。このプロジェクトは、賛同メーカーが登録した賞味期限が近くなったペットフードの情報を管理し、動物保護施設から依頼があった際に無償で提供する仕組みです。この活動により、業界全体でペットフードロスの削減に取り組むとともに、保護犬・猫の命を守り、新しい里親と結びつける譲渡支援で動物福祉に貢献することを目指しています。

● 【日本】使用済み紙パンツリサイクルによるごみ削減

当社は、2015年より使用済み紙パンツリサイクルの実証実験を続けてきました。2022年6月に鹿児島県内の一部の介護施設で、リサイクル原材料を吸収部材の一部に活用した紙パンツの使用が開始され、使用済み紙パンツの水平リサイクルが実現しました。当社のリサイクルシステムは、回収した使用済み紙パンツを洗浄・分離し、取り出したパルプに当社独自のオゾン処理を施すことで、排泄物に含まれる菌を殺菌し、衛生面・安全面・使用面において未使用の原材料と同等に再生するシステムです。なお、100人分の使用済み大人用紙パンツを1年間にわたりリサイクルした場合、ごみ収集車(2ton)21台分のごみを削減することが可能です*。

*2024年3月
ユニ・チャーム調べ

汚染防止

工場などから排出される有害化学物質については、人体への影響だけでなく生態系への影響も考慮した化学物質の管理を行っています。ガイドラインを策定し、専門部署による有害性や規制適合調査を実施しています。

有害廃棄物

● 【日本】PCB(ポリ塩化ビフェニル)

伊丹工場で低濃度のPCB含有変圧器が1台発見されましたが、適切に処分したので、現在の保管はありません。

P.064 環境データ>【日本】PCB(ポリ塩化ビフェニル)保管状況

● 【日本】PRTR(化学物質排出移動量届出制度)対象物質

トルエンについては、トルエンレスシンナーへの切り替えを順次進めています。

P.064 環境データ>【日本】PRTR(化学物質排出移動量届出制度)対象物質総排出量

大気汚染対応

305-7

大気汚染対応として、測定が義務づけられているNOx(窒素酸化物)とSOx(硫黄酸化物)は、ボイラー等の運転効率化などにより、排出量削減に取り組んでいます。

▶ NOx排出量(日本)

▶ SOx排出量(日本)

P.064 環境データ>【日本】NOx・SOx排出量

● 【日本】オゾン層保護

305-6

法規制に則ったフロンの管理・定期点検を行い、オゾン層保護に努めています。

P.065 環境データ>【日本】オゾン層破壊物質保有量

水質汚濁、土壌汚染、悪臭の防止

排水については、各国・地域の行政が定める法規制に基づいて、BOD(生物化学的酸素要求量)やCOD(化学的酸素要求量)等を測定し、排水処理基準を満たす処理を行った上で排水しています。日本では「水質汚濁防止法」や「瀬戸内海環境保全特別措置法」、中国では「中華人民共和国水質汚染防止処理法」等よりも厳格な自主基準を設定し、遵守することで汚染防止に努めています。なお、2023年度も法規制・自主基準ともに違反はなく、該当工場では法規制で求められる行政への報告を適切に行いました。

また、土壌汚染、悪臭の防止に関しても、自主基準による定期的な測定を実施しており、2023年度も土壌汚染、悪臭につながる事故はありませんでした。

P.065 環境データ>【日本】BOD・COD

使用済み商品の正しい廃棄方法の啓発

ごみの処理方法は、国や地域によって異なりますが、当社が商品を提供している一部の国・地域では、紙パンツを土に埋める、川に捨てるといった文化や風習が残っています。そのため、商品パッケージを通して、正しい廃棄方法を啓発しています。また、インドネシアやタイの子どもたちを対象に環境意識を向上させるための授業を実施することで、ごみの分別や正しい廃棄方法を啓発しています。これらの取り組みは、水源となる川や、生態系を守ることにもつながると考えています。

P.031 使用後の廃棄方法啓発

● 【ベトナム】「スポGOMIワールドカップ2023」に参加

2023年4月、ベトナムの現地法人の社員3名が、ホーチミン市工科大学で開催されたごみ拾いにスポーツの要素を掛け合わせて競技化した日本発祥スポーツ「スポGOMIワールドカップ2023」ベトナム予選に参加し、1時間で約1.5kgのごみを拾いました。

● 【マレーシア】清掃活動

2023年11月、マレーシアの現地法人は、海洋環境や生態系保護を目的に清掃活動を行いました。社員やその家族、友人など74名が参加し、ケラナンビーチや水路でビニール袋やペットボトル、ガラス、漁網、タバコの吸い殻などのごみを撤去しました。

水循環社会

水資源

303-1

基本的な考え方・方針

ユニ・チャームでは、製造工程における水の直接利用量は少量ですが、原材料のサプライヤーはパルプ・紙等を製造する工程において多くの水を必要としています。そのため、限りある水資源を有効に活用する必要があると考え、水の保全については、「ユニ・チャームグループ環境基本方針」に沿って、事業活動全体の水リスク調査とその対応、生産拠点の水使用量（取水量）削減、水の循環利用や浄化を行っています。

P.022 ユニ・チャームグループ環境基本方針

リスクと機会

リスク

当社は、紙パンツ(紙おむつ)や生理用品を中心に、ウェットティッシュなどの衛生用品やペットフードを製造・販売しています。当社の製造工程における水の直接利用は少量ですが、森林由来資源(パルプ・紙等)を原材料に用いているため、調達先である上流サプライヤーは多くの水を使用しています。水資源枯渇を遠因とする森林由来原材料の供給の不安定化により操業停止を余儀なくされるリスクや、ウェットティッシュやペットフードの製造工程で使用する水供給の逼迫による商品販売停止のリスク、水使用料の値上げによる原価上昇や安定供給が困難になるなどのリスクがあります。このため、全てのサプライヤーに対して「ユニ・チャームグループ サスティナブル調達ガイドライン」への理解と協力を求め、推進しています。

また、世界資源研究所(WRI)のツールであるアキダクト(Aqueduct Overall Water Risk Map)の最新バージョンを使用して中長期的な水リスクアセスメントを行い、特にリスクの高い河川流域で操業するサプライヤーに対して、水資源管理を徹底しリスクの低減に努めるよう要請しています。

機会

コロナ禍を経験したことなどによりアルコール消毒が習慣化するなど衛生意識が高まっており、水を使わずに手指や身のまわりを清潔にすることができるウェットティッシュへのニーズが高まる可能性があります。当社の商品は使用や廃棄の際に水を使用しない点が強みであり、ライフラインの整っていない渇水地域や被災地では特に需要が高まります。このような場に積極的に関与することによって、当社商品の使用を促す機会となります。

P.104 ユニ・チャームグループ サスティナブル調達ガイドライン

マネジメント体制

当社は年4回、社長執行役員を委員長としたESG委員会で水資源に関する重点課題について計画と進捗を共有し、取締役会で承認を得た上で、目標達成に向けたPDCAサイクルを回しています。また、水使用量（取水量）については毎月、排水量については年に1回以上ESG本部が測定・モニタリングを実施しています。

P.023 環境マネジメント体制
P.009 サステナビリティ推進体制

指標と目標

実施項目	2023年度実績	2024年度目標	目標年
水使用量（取水量）を毎年前年度比で1％削減	前年度比1.4％増加	前年度比1％削減	毎年度
工場における排水法令違反ゼロ	発生ゼロ	発生ゼロ	毎年度

取り組み・実績 303-3

水セキュリティ 303-3,303-4,303-5

当社は、主に設備の冷却や機械のメンテナンスに伴う洗浄、一部の不織布の製造工程、ペットフードの製造工程において水を使用しています。水使用量（取水量）を毎年前年度比で1％以上削減することを目標に設定し、工程の見直しや節水機器の導入、一部の拠点では雨水を活用した植栽への散水などの取り組みを行っています。2023年度の水使用量（取水量）は4,821千m³で前年度より1.4％増加しました。

▶ **水使用量（取水量）**

2023年度実績
2022年度比
1.4%
増加

▶ **水使用量（取水量）*1**

■日本 ■海外 ー原単位（右軸）

*1 原単位の分母には連結売上高を使用しています。2023年度より一部推計値の修正と算出方法の見直しを行いました。これに伴い、2022年度以前の数値も遡及して再計算しました

P.065 環境データ>水使用量（取水量）

【日本】九州工場での水使用量（取水量）削減

九州工場では、工場で使用している空調設備を従来の水冷方式ではなく空冷方式にすることで、水使用量（取水量）を削減し、工場排水ゼロを実現しています。今後は、他の工場でも空調設備を更新するタイミングに合わせて、空冷方式の導入を展開していきます。

水のリサイクルによる水使用量（取水量）削減

当社では、水を多く使用する工場を中心に水のリサイクルに取り組んでいます。不織布製造工場や紙砂®製造工場において水リサイクルシステムを導入することで水使用量（取水量）の削減を推進しています。

- **【インドネシア】不織布工場での水リサイクル**

インドネシアの不織布製造工場では、2013年の工場設立当初から水リサイクル設備を導入しており、製造工程で使用する水のリサイクルに取り組んでいます。2023年度の工場排水リサイクル率は87.3％でした。

- **【日本】ペパーレット工場での水リサイクル**

ペパーレットの工場では、紙砂®製造時の脱水工程で出る排水をポンプで再び製造工程に戻すことで、水のリサイクルに取り組んでいます。2023年度の工場排水リサイクル率は100％で、工場排水ゼロを実現しています。

水消費量および排水量 303-2

当社は、水消費量（工場消費+製品消費）を「取水量から排水量を差し引いたもの」と定義しており、主な水消費は紙砂®製造工程と各工場冷却水の蒸発による工場消費、ウェットティッシュやペットフードに含まれる製品消費です。

また、排水量については、一部の拠点において排水量＝取水量とみなしたものが含まれています。主な排水は、吸水紙製造工程とペットフード製造工程で発生しており、2023年度の排水量は4,249千m³で、2022年度比で2.8％削減しました。

▶ **排水量*2**

■日本 ■海外 ー原単位（右軸）

*2 原単位の分母には連結売上高を使用しています。排水量を測定していない一部の拠点においては、排水量＝取水量とみなして集計しています。2023年度より一部推計値の修正と算出方法の見直しを行いました。これに伴い、2022年度以前の数値も遡及して再計算しました

P.066 環境データ>排水量

- **【日本】伊丹工場での排水量削減**

ペットフードを製造している伊丹工場では、2021年度と2022年度に排水量を抑制する設備への投資を行いました。使用後の冷却水の循環工事や各エリアへの流量計の設置、給水管の入れ替えなどを行い、設備投資前と比較して排水量を約30％削減しました。

水リスクの状況把握と対応※

当社グループ全39工場のうち、アキダクトで2023年度の水ストレスのスコアが「極めて高い」または「高い」14工場を特定しています。水ストレスのスコアが高い地域においても、水使用量（取水量）を毎年前年度比で1％以上削減することを目標に設定し、削減に取り組んでいます。また、気候変動などの将来シナリオに基づいて、2050年の水ストレスのスコアが「極めて高い」7工場を特定しており、今後水リスクへの対応の必要性を認識しています。

※ 水ストレスの把握には、世界資源研究所（WRI）のツールであるアキダクト（Aqueduct Overall Water Risk Map）最新バージョンを使用しています

▶ 当社グループ工場の水ストレススコア

▶ 高い水ストレスを伴う地域での取水量と割合

■ 高い水ストレスを伴う地域での取水量（左軸）
— 高い水ストレスを伴う地域での取水量の割合（右軸）

P.065 環境データ>【海外】水源別水使用量（取水量）

- **【タイ】洪水に対する関係機関と協力会社との協働**

タイのウェルグロー工場はバーンパコン川に近く、洪水のリスクが高い工業団地内にあります。この工場は、タイ国内向けの紙パンツや生理用品だけでなく、当社の他の国・地域への輸出も担う重要な生産拠点です。2011年に発生した洪水による工場への被害は限定的でしたが、労働力低下・生産能力低下と停止・売上減少のリスクがあると捉え、関係機関と協力会社と協働した対策を講じています。

物流機能の対応

- 物流業者と洪水発生を想定した複数の輸送迂回路を考慮した出荷計画案を作成。
- 日々の業務においてSNSを活用した連絡体制を整備し、連携を強化。

社員への対応

- 社員の安全を第一に考え、緊急時避難方法をステージ1から6まで作成。
- 工場内の緊急時体制図や連絡網、緊急事態対応班を整備し、毎年1月に見直しを実施。また、緊急時避難訓練を定期的に開催。

工場内施設の対応

- 毎年雨季前に土のう袋や防水ボード壁の点検を行い、工場周辺の排水溝や雨どいのつまりを防ぐための清掃を実施。
- 政府機関やウェルグロー工業団地公社と連携して河川氾濫情報の収集や水位のモニタリングを適宜実施。
- 当社の工場新設時には洪水被害を最小限に抑えるような立地、設計、防災対策品の事前準備を強化。2014年の工場増床建設時に、工場の床の高さをこれまでよりも高くする設計に変更し、排水設備の整備を実施。

汚染防止

水質汚濁防止

排水については、各国・地域の行政が定める法規制に基づいて、BOD（生物化学的酸素要求量）やCOD（化学的酸素要求量）等を測定し、排水処理基準を満たす処理を行った上で排水しています。日本では「水質汚濁防止法」や「瀬戸内海環境保全特別措置法」、中国では「中華人民共和国水質汚染防止処理法」等よりもさらに厳格な自主基準を設定し、遵守することで汚染防止に努めています。なお、2023年度も法規制・自主基準ともに違反はなく、該当工場では法規制で求められる行政への報告を適切に行いました。

P.054 水質汚濁、土壌汚染、悪臭の防止

使用済み商品の正しい廃棄方法の啓発

ごみの処理方法は、国や地域によって異なりますが、当社が商品を提供している一部の国・地域では、紙パンツ（紙おむつ）を土に埋める、川に捨てるといった文化や風習が残っています。そのため、商品パッケージを通して、正しい廃棄方法を啓発しています。また、インドネシアやタイの子どもたちを対象に環境意識向上のための授業を実施することで、ごみの分別や正しい廃棄方法を啓発しています。これらの取り組みは、水源となる川や生態系を守ることにもつながると考えています。

P.031 使用後の廃棄方法啓発

環境データ

301-1,302-1,302-2,302-3,302-4,302-5,303-3,303-4,303-5,305-1,305-2,305-3,305-4,305-5,305-6,305-7,306-1,306-3,306-4

環境マネジメント

▶ 集計対象としているサイト：(売上高比率100%)
日本(全事業所。ただし営業所とユニ・チャームメンリッケは燃料、電気、CO_2のみ)
ユニ・チャーム株式会社(本社事業所、営業所、開発、伊丹工場、三重工場、埼玉工場)、ユニ・チャームプロダクツ株式会社(福島工場、静岡工場、四国工場、九州工場)、ユニ・チャーム国光ノンウーヴン株式会社(豊浜製造チーム、川之江製造チーム、国光製造チーム)、コスモテック株式会社、ユニ・チャームメンリッケ株式会社、ペパーレット株式会社、金生プロダクツ株式会社

海外(製造事業所のみ)
中国：尤妮佳生活用品(中国)有限公司(上海工場、天津工場、江蘇工場)、尤妮佳无纺布(天津)有限公司、尤妮佳包装材料(天津)有限公司
インドネシア：PT UNI-CHARM INDONESIA Tbk(カラワン工場、イーストジャワ工場)、PT. Unicharm Nonwoven Indonesia
タイ：Uni.Charm (Thailand) Co., Ltd.(ウェルグロー工場)、DSG International (Thailand) Public Co., Ltd.
インド：Unicharm India Private Ltd.(スリシティ工場、ニムラナ工場)
台湾-大中華圏：嬌聯股份有限公司(竹南工場)
ベトナム：Diana Unicharm Joint Stock Company(バクニン工場)
アメリカ：The Hartz Mountain Corporation(プレザントプレイン工場)
韓国：LG Unicharm Co., Ltd.(亀尾工場)
サウジアラビア：Unicharm Gulf Hygienic Industries Ltd.(リヤド工場)
エジプト：Unicharm Middle East & North Africa Hygienic Industries Company S.A.E.(ラマダン工場)
ブラジル：UNICHARM DO BRASIL INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE PRODUTOS DE HIGIENE LTDA.(サンパウロ工場)
ミャンマー：Unicharm Myanmar Company Limited
マレーシア：Disposable Soft Goods(Malaysia)Sdn. Bhd.

方針・基準
「GHGプロトコル」を参考にした、環境情報管理に関する社内規定に基づき集計しています。

注記事項
1. Scope1に関しては、IPCC 2006 Guidelines for National Greenhouse Gas Inventoriesの排出係数に基づく算定を行っています。
営業で使用する車はリースのためサステナビリティレポート2023までScope3-8に計上していましたが、サステナビリティレポート2024よりScope1で算出することとし、過年度となる2021年度、2022年度実績の見直しも行いました。
2. Scope2に関しては、電気のCO_2の排出量は日本国内分は、環境省の温室効果ガス排出量 算定・報告・公表制度の電気事業者別排出係数に基づく算定、海外分については原則として各国法規等の固有の係数に基づく算定を行っています。サステナビリティレポート2024より海外の排出係数を見直したため、過年度となる2021年度、2022年度実績の見直しも行いました。
ブラジルは再生可能電力100%で、ミャンマーは自家発電100%となります。
蒸気に関しては、IPCC 2006 Guidelines for National Greenhouse Gas Inventoriesの排出係数にて算定しています。
3. Scope3に関しては、サステナビリティレポート2023までは算定対象を日本のみとしていましたが、サステナビリティレポート2024より海外も算定対象としました。
海外の数値を算出するにあたり、排出係数を環境省データベースからLCIデータベース IDEA version3.2に変更しました。
バウンダリの拡大・排出係数の見直しに伴い、2022年度までのScope3排出量については遡って海外分を含めるとともに、日本分はLCIデータベース IDEA Version3.2で再集計しています。
営業で使用する車はリースのためサステナビリティレポート2023までScope3-8に計上していましたが、サステナビリティレポート2024より過年度となる2021年度、2022年度実績も併せてScope1で算出することとしました。
また海外分はScope3-1、3-2、3-3、3-5、3-6、3-7、3-12は活動量から算出しましたが、その他のカテゴリーは売上高比率による推計値としています。
4. 輸送については日本のみ集計しています。
P.062の海外分Scope3においては、日本との売上比による推計値を記載しています。
5. エネルギー換算に関しては、エネルギーの使用の合理化および非化石エネルギーへの転換等に関する法律に基づく算定を行っていますが、過年度である2021年度、2022年度に関しても最新の法律に基づき算定を行っています。
6. 排水量を測定していない一部の拠点においては、排水量＝取水量とみなして集計しています。
7. 排出物には、産業廃棄物、事業系一般廃棄物、有価取引物を含みます。
8. 敷地内排出物として集計したサーマルリサイクル量は、福島工場の焼却炉の廃止(2022年10月)に伴い、排出がなくなりました。
9. 非財務情報の信頼性を高めるため、KPMGあずさサステナビリティ株式会社によるISAE3000および3410に基づく第三者保証を受けています。第三者保証該当箇所には✓マークを記載しました。

▶ ライフサイクルで見るエネルギー・マテリアルフロー

301-1,302-1,302-2,303-3,303-4,303-5,305-1,305-2,305-3,306-1,306-4

INPUT (2023年度実績)

商品づくりのインプット

原材料・副資材		
資源	日本	648千ton

資源		
重油・軽油・ガソリン 計172TJ	日本	96TJ
	海外	76TJ
LPG・天然ガス・都市ガス 計287TJ	日本	220TJ
	海外	67TJ
蒸気 計8TJ	日本	7TJ
	海外	1TJ
電気 計817GWh	日本	254GWh
	海外	563GWh
水 ✓計4,821千m³	日本	3,718千m³
	海外	1,103千m³

輸送のインプット

資源		
軽油	日本	18.1千kl

資源 → 資材メーカー → 輸送 → 生産 → 商品

商品
日本 474千ton

輸送 → 卸・小売店 → 消費

OUTPUT (2023年度実績)

排水 ✓計4,249千m³	日本	3,169千m³	河川放流 大気放出
	海外	1,080千m³	
CO_2(Scope1・2) ✓計406千ton	日本	102千ton	河川放流 大気放出
	海外	304千ton	
排出物 ✓計80千ton	日本	24千ton	リサイクル 71千ton 委託処理分 9千ton
	海外	56千ton	
敷地外排出物 計80千ton			リサイクル 71千ton 委託処理分 9千ton
リサイクル	日本	23千ton	
委託処分	日本	1千ton	
リサイクル	海外	48千ton	
委託処分	海外	8千ton	
敷地内排出物 ー千ton			

CO_2	日本	120.9千ton	大気放出
NOx	日本	2.2千ton	大気放出

廃棄物	日本	1,542千ton	廃棄・焼却・リサイクル
容器包装	日本	14.5千ton	廃棄・焼却・リサイクル

集計期間：2023年1月1日～12月31日
集計範囲：左記の通りです
第三者保証該当箇所：✓
P.142 第三者保証報告書

▶ 商品づくりにおけるインプット

原材料・副資材

		単位	2021	2022	2023
資源	日本	千ton	687	658	648

資源

		単位	2021	2022	2023
重油・軽油・ガソリン	日本	TJ	93	76	96
	海外		9	12	76
	合計	TJ	**102**	**88**	**172**
LPG・天然ガス・都市ガス	日本	TJ	238	190	220
	海外		107	75	67
	合計	TJ	**345**	**265**	**287**
蒸気	日本	TJ	78	90	7
	海外		—	1	1
	合計	TJ	**78**	**91**	**8**
電気	日本	GWh	273	272	254
	海外		449	587	563
	合計	GWh	**721**	**859**	**817**
水	日本	千m³	3,754	3,670	3,718
	海外		1,080	1,082	1,103
	合計	千m³	**4,834**	**4,752**	✓ **4,821**
輸送における軽油	日本	千kl	18.3	18.3	18.1

▶ アウトプット

		単位	2021	2022	2023
排水	日本	千m³	3,296	3,296	3,169
	海外		1,070	1,076	1,080
	合計	千m³	**4,366**	**4,371**	✓ **4,249**
CO_2(Scope1・2)	日本	千ton	142	136	102
	海外		294	350	304
	合計	千ton	**437**	**486**	✓ **406**
排出物	日本	千ton	26	26	24
	海外		52	61	56
	合計	千ton	**78**	**88**	✓ **80**
敷地外排出物	日本　リサイクル	千ton	22	23	23
	日本　委託処分		1	1	1
	海外　リサイクル		40	49	48
	海外　委託処分		11	12	8
	合計	千ton	**75**	**86**	**80**
敷地内排出物	**合計**	千ton	**3**	**2**	**ー**
輸送におけるCO_2	日本	千ton	126.6	121.2	120.9
輸送におけるNOx	日本	千ton	2.4	2.3	2.2
消費における廃棄物	日本	千ton	1,611	1,566	1,542
消費における容器包装	日本	千ton	15.6	14.7	14.5

▶【日本】商品総重量

	単位	2021	2022	2023
商品総重量	千ton	491	481	474

環境基本方針

▶ ユニ・チャームグループのISO取得状況（認証単位）

（2024年1月末時点）

取得認証単位名	ISO14001	ISO9001	ISO13485	ISO45001
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*	○	○	○*	
ユニ・チャーム国光ノンウーヴン株式会社	○	○	—	○
コスモテック株式会社		○	—	
嬌聯股份有限公司	○	○	—	○
Uni.Charm(Thailand)Co., Ltd.	○	○	○	○
PT UNI-CHARM INDONESIA Tbk(Factory1)	○	○	○	
PT UNI-CHARM INDONESIA Tbk(Factory2)	○	○	○	
PT UNI-CHARM INDONESIA Tbk(Factory3)	○	○	○	
尤妮佳生活用品(中国)有限公司	○	○	—	
尤妮佳生活用品(江蘇)有限公司	○	○	—	○
尤妮佳生活用品(天津)有限公司	○	○	—	○
Unicharm Gulf Hygienic Industries Ltd.	○	○	—	○
LG Unicharm Co., Ltd.	○	○	—	
Unicharm India Private Ltd.	○	○	—	
Unicharm Australasia Holding Pty Ltd.		○	—	
Unicharm Middle East & North Africa Hygienic Industries Company S.A.E.	○	○	—	○
UNICHARM DO BRASIL INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE PRODUTOS DE HIGIENE LTDA.		○	—	
Diana Unicharm Joint Stock Company		○	—	
DSG International(Thailand)Public Co., Ltd.	○	○	—	
Disposable Soft Goods(Malaysia)SDN BHD		○	—	

* ISO13485についてはユニ・チャームプロダクツ株式会社のみ
—：取得対象外

▶ CDP評価

	2021	2022	2023
気候変動	A–	A–	A–
フォレスト	B	B	A
水セキュリティ	B	B	A

循環型社会

プラスチック問題対応

▶ 使用済み商品廃棄方法啓発

	2021	2022	2023
使用済み商品廃棄方法啓発展開率	38% (6ヵ国・地域)	50% (8ヵ国・地域)	56% (9ヵ国・地域)

▶【日本】販促物におけるプラスチック使用量（ton）

	2019 (基準年度)	2021	2022	2023
陳列用のフック器具	6.25	0.49	1.45	0.09
骨什器	0.92	0.56	0.18	0.02
ラック	6.89	23.53	0.58	0.00
その他(梱包材等)	17.04	3.77	3.46	3.97
合計	**31.10**	**28.35**	**5.67**	**4.08**

▶【中国】販促物におけるプラスチック使用量（ton）

	2019 (基準年度)	2023
販促物におけるプラスチック使用量	119.8	28.2

脱炭素社会

気候変動対応

▶ エネルギー使用量

		単位	2021	2022	2023
日本		TJ	1,382	1,379	1,237
海外	タイ	TJ	430	397	390
	中国		465	372	382
	インドネシア		572	561	532
	インド		146	230	256
	ベトナム		173	139	139
	台湾ー大中華圏		31	27	26
	アメリカ		24	22	17
	韓国		48	49	46
	サウジアラビア		210	213	212
	エジプト		51	59	73
	ミャンマー		5	7	7
	ブラジル		44	48	53
	マレーシア		47	44	36
	海外合計	TJ	2,245	2,169	2,169
合計		TJ	**3,627**	**3,548**	✓ **3,406**
原単位*1		TJ／百万円	0.005	0.004	0.004

※ エネルギーの使用の合理化および非化石エネルギーへの転換等に関する法律に基づく算定を行っており、最新の法律に基づき2022年度以前の数値も遡及して再計算しています

*1 原単位の分母には連結売上高を使用しています

▶ Scope別・カテゴリー別CO_2排出量

Scope	カテゴリー		単位	2021	2022	2023	備考
Scope1	直接排出		千ton	35.5	31.6	✓ 29.2	*4
Scope2	エネルギー起源の間接排出		千ton	465.2	454.5	✓ 376.9	
Scope3*2*3	1	購入	千ton	3,781.6	3,774.1	✓ 3,400.5	
	2	資本財		140.6	85.2	100.8	
	3	その他燃料		62.2	59.1	52.9	
	4	上流輸送		364.2	376.4	348.5	
	5	事業廃棄物		43.1	45.0	28.7	
	6	従業員の出張		2.1	2.1	2.1	
	7	従業員の通勤		12.5	12.7	13.1	
	8	上流のリース資産		0.0	0.0	0.0	*4
	9	下流輸送		108.3	110.5	111.3	
	10	販売した製品の加工		0.0	0.0	0.0	*5
	11	製品の使用		0.0	0.0	0.0	*5
	12	販売した製品の廃棄		2,033.4	2,138.0	✓ 1,896.3	
	13	下流のリース資産		0.0	0.0	0.0	*5
	14	フランチャイズ		0.0	0.0	0.0	*5
	15	投資		40.2	39.6	34.7	
	Scope3 合計		千ton	6,588.2	6,642.7	5,988.9	
合計			千ton	**7,088.9**	**7,128.8**	**6,395.0**	

*2 Scope3に関しては、「サステナビリティレポート2023」までは算定対象を日本のみとしていましたが、「サステナビリティレポート2024」より海外も算定対象としました。海外の数値を算出するにあたり、排出係数を環境省データベースからLCIデータベース IDEA version3.2に変更しました。バウンダリの拡大・排出係数の見直しに伴い、2022年度までのScope3排出量については遡って海外分を含めるとともに、日本分はLCIデータベース IDEA Version3.2で再集計しています

*3 海外分はScope3-1、3-2、3-3、3-5、3-6、3-7、3-12は活動量から算出しましたが、その他のカテゴリーは売上高比率による推計値としています

*4 営業で使用する車はリースのため「サステナビリティレポート2023」までScope3-8に計上していましたが、「サステナビリティレポート2024」よりScope1で算出することとし、2022年度以前の数値も遡及して再計算しています

*5 対象となる業務はありません

▶ Scope1、Scope2　CO_2排出量

		単位	2021	2022	2023
日本*1		千ton	147.6	136.3	102.1
海外	タイ	千ton	42.9	40.5	37.2
	中国		58.1	47.5	25.7
	インドネシア		121.4	119.9	106.6
	インド		32.6	46.4	44.2
	ベトナム		27.3	22.3	21.3
	台湾ー大中華圏		4.3	3.8	3.3
	アメリカ		0.1	0.1	0.1
	韓国		11.7	12.1	11.2
	サウジアラビア		38.2	39.2	37.6
	エジプト		8.1	9.7	11.5
	ミャンマー		0.3	0.6	0.5
	ブラジル		0.1	0.1	0.1
	マレーシア		8.0	7.7	4.8
	海外合計	千ton	353.1	349.8	304.0
合計		千ton	**500.7**	**486.1**	✓ **406.2**
原単位*2		ton／百万円	0.640	0.541	0.431

*1 営業で使用する車はリースのため「サステナビリティレポート2023」までScope3-8に計上していましたが、「サステナビリティレポート2024」よりScope1で算出することとし、2022年度以前の数値も遡及して再計算しています
*2 原単位の分母には連結売上高を使用しています

▶ Scope3　CO_2排出量

		単位	2021	2022	2023
日本*3		千ton	2,737.2	2,613.9	2,446.1
海外	タイ	千ton	864.9	801.9	778.6
	中国		896.8	945.9	814.3
	インドネシア		663.3	602.2	481.2
	インド		384.8	536.8	487.1
	ベトナム		165.3	163.7	156.2
	台湾ー大中華圏		83.9	72.6	57.5
	アメリカ		103.6	143.5	109.1
	韓国		66.6	68.0	60.6
	サウジアラビア		391.9	442.3	371.9
	エジプト		54.4	82.1	68.0
	ミャンマー		74.5	79.6	91.9
	ブラジル		3.1	6.0	5.0
	マレーシア		98.0	84.1	61.4
	海外合計	千ton	3,851.0	4,028.9	3,542.8
合計		千ton	**6,588.2**	**6,642.7**	**5,988.9**
原単位*4		ton／百万円	8.417	7.397	6.359

*3 営業で使用する車はリースのため「サステナビリティレポート2023」までScope3-8に計上していましたが、「サステナビリティレポート2024」よりScope1で算出することとし、2022年度以前の数値も遡及して再計算しています
*4 原単位の分母には連結売上高を使用しています

▶ 再生可能電力調達量

		単位	2021	2022	2023
日本		千kWh	15,854	34,274	77,006
海外	タイ	千kWh	9,958	10,678	14,707
	中国		19,813	23,143	53,831
	インドネシア		0	927	8,229
	インド		0	0	5,880
	ベトナム		5,159	5,146	5,231
	台湾一大中華圏		0	0	390
	アメリカ		541	6,188	4,361
	韓国		0	0	0
	サウジアラビア		0	0	0
	エジプト		0	0	0
	ミャンマー		0	0	0
	ブラジル		12,374	13,230	14,199
	マレーシア		0	0	2,087
	海外合計	千kWh	47,844	59,312	108,915
合計		千kWh	**63,698**	**93,586**	**185,921**
再生可能電力比率		%	7.3	11.0	22.8

生物多様性社会

生物多様性保全

▶ 森林由来原材料

		単位	2021	2022	2023
第三者認証森林由来原材料調達量	日本	ton	117,606	155,378	163,317
	海外		273,667	299,731	257,829
	合計	ton	**391,273**	**455,109**	**421,146**
原産地トレーサビリティ比率*1	日本	%	100.0	100.0	100.0
	海外		96.0	95.7	97.5
	合計	%	**97.0**	**97.1**	**99.2**

*1 トレーサビリティ比率は、第三者認証材に加え、原産地(国・地域)トレーサビリティ確認ができた森林由来原材料(パルプ)の比率

▶ PEFC・CoC認証

	単位	2021	2022	2023
PEFC・CoC認証工場数比率	%	52.0	56.0	64.0
パルプのPEFC認証材調達比率*2		76.0	72.3	✓ 72.6

*2 2023年度より調達比率の計算方法を「100%PEFC由来の主張が付されたパルプの仕入重量／パルプ全体の仕入重量」とし、船積み重量ベースから仕入重量ベースに変更しました。これに伴い、2022年度以前の数値も遡及して再計算しています

▶ 事務用紙の認証材比率

	単位	2021	2022	2023
事務用紙の環境配慮品比率	%	98.9	99.9	99.6
100%古紙を配合した事務用紙		97.0	97.7	83.5
認証材を使用した事務用紙		1.9	2.2	16.1

▶ オーガニックコットンを使った商品数(日本)

	商品数
2021	23
2022	33
2023	53

▶ パーム油

	単位	2021	2022	2023
パーム油調達量	ton	152.0	164.8	166.2
認証パーム油*1調達量		117.3	119.0	113.1
原産地トレーサビリティ比率	%	77.2	72.2	68.0
認証パーム油*1調達比率		77.2	72.2	✓68.0

*1 認証パーム油は、マスバランス方式によるRSPO認証油

排出物削減と汚染防止

▶ 排出物発生量

		単位	2021	2022	2023
日本		千ton	26.2	26.3	23.9
海外	タイ	千ton	8.0	7.6	7.3
	中国		19.5	17.1	17.8
	インドネシア		8.3	8.1	7.2
	インド		6.5	8.0	6.6
	ベトナム		6.0	5.8	5.7
	台湾ー大中華圏		0.8	0.8	0.7
	アメリカ		4.4	4.0	1.0
	韓国		1.6	1.5	1.3
	サウジアラビア		3.9	4.1	4.2
	エジプト		1.5	1.7	1.9
	ミャンマー		0.010	0.011	0.013
	ブラジル		1.2	1.2	1.2
	マレーシア		1.5	1.3	1.0
	海外合計	千ton	63.2	61.2	55.8
合計		千ton	**89.4**	**87.5**	✓**79.8**
原単位*2		ton／百万円	0.114	0.097	0.085

*2 原単位の分母には連結売上高を使用しています

▶ リサイクル率

	単位	2021	2022	2023
日本*3	%	99.5	99.3	99.6

*3 国内主要4拠点（ユニ・チャーム プロダクツ株式会社の福島工場・静岡工場・四国工場・九州工場）のマテリアルリサイクルとサーマルリサイクル（福島工場の焼却炉が稼働していた2022年度まで）の合計で算出

▶【日本】PCB（ポリ塩化ビフェニル）保管状況

	単位	2021	2022	2023
PCB保管台数	台	0	0	0

▶【日本】PRTR（化学物質排出移動量届出制度）対象物質総排出量

	単位	2021	2022	2023
トルエン	ton／年	43.1	43.2	180.1
エチレンオキシド	kg／年	18.8	95.8	31.9
ダイオキシン	mg-TEQ／年	0.085	0.290	0.000
メチルナフタレン	ton／年	0.10	0.10	0.04

▶【日本】NOx・SOx排出量

	単位	2021	2022	2023
NOx	ton	15.7	15.2	12.2
NOx原単位	kg／百万円	0.056	0.053	0.038
SOx	ton	5.9	5.7	9.3
SOx原単位	kg／百万円	0.021	0.020	0.029

▶【日本】オゾン層破壊物質保有量

物質名称	事業所	用途	単位	2023
ハロン(第1種)	ユニ・チャームプロダクツ静岡工場	消火剤	ton	1.6
	ユニ・チャームプロダクツ四国工場(香川)			0.07
	ユニ・チャーム(その他開発等 香川)			0.0001
HCFC(第1種)	ユニ・チャームプロダクツ福島工場	冷媒	ton	2.6
	ユニ・チャームプロダクツ静岡工場			3.6
	ユニ・チャームプロダクツ九州工場(福岡)			2.3
	ユニ・チャームプロダクツ四国工場(香川)			3.7
	ユニ・チャーム国光ノンウーヴン(愛媛・香川)			0.65
	ユニ・チャーム(ペットケア:兵庫・三重・埼玉)			0.93
	ペパーレット(静岡)			0.04
	ユニ・チャーム(その他開発等 香川)			0.86
CFC	ユニ・チャーム(その他開発等 香川)	冷媒	ton	0.001

※ フロン排出抑制法に基づく自社物件について報告しています

▶【日本】BOD・COD

	単位	2021	2022	2023
BOD	ton	23.0	14.4	16.2
COD		20.5	9.8	18.6

水循環社会

水資源

▶ 水使用量(取水量)*1

	単位	2021	2022	2023
日本	千m³	3,754	3,670	3,718
海外		1,080	1,082	1,103
合計	千m³	**4,834**	**4,752**	✓ **4,821**
原単位*2	千m³/百万円	0.006	0.005	0.005

*1 2023年度より一部推計値の修正と算出方法の見直しを行いました。これに伴い、2022年度以前の数値も遡及して再計算しました
*2 原単位の分母には連結売上高を使用しています

▶【日本】水源別水使用量(取水量)*3

	単位	2021	2022	2023
表層水(河川、湖沼、池)	千m³	155	157	152
地下水		760	697	660
その他		2,840	2,816	2,906
合計	千m³	**3,754**	**3,670**	**3,718**
うち、水質汚濁防止法特定施設を有する拠点				
表層水(河川、湖沼、池)	千m³	7	6	4
地下水		385	406	389
その他		2,840	2,816	2,906

*3 2023年度より一部推計値の修正と算出方法の見直しを行いました。これに伴い、2022年度以前の数値も遡及して再計算しました

▶【海外】水源別水使用量(取水量)*4

	単位	2021	2022	2023
表層水(河川、湖沼、池)	千m³	1,003	960	1,009
地下水		42	79	61
その他		36	43	33
合計	千m³	**1,080**	**1,082**	**1,103**
うち、高い水ストレスを伴う地域				
表層水(河川、湖沼、池)	千m³	630	640	691
地下水		33	71	54
その他		0	0	0

*4 2023年度より一部推計値の修正と算出方法の見直しを行いました。これに伴い、2022年度以前の数値も遡及して再計算しました

▶ 排水量*1

	単位	2021	2022	2023
日本	千m³	3,296	3,296	3,169
海外		1,070	1,075	1,080
合計	千m³	**4,366**	**4,371**	**4,249**
原単位*2	千m³／百万円	0.006	0.005	0.005

*1 排水量を測定していない一部の拠点においては、排水量＝取水量とみなして集計しています。2023年度より一部推計値の修正と算出方法の見直しを行いました。これに伴い、2022年度以前の数値も遡及して再計算しました
*2 原単位の分母には連結売上高を使用しています

▶ 水ストレススコア*3

	単位	2023
極めて高い	工場数	11
高い		3
中程度		10
低い		15

*3 水ストレスの把握には、世界資源研究所（WRI）のツールであるアキダクト（Aqueduct Overall Water Risk Map）の最新バージョンを使用しています

▶ 高い水ストレスを伴う地域からの取水量・割合*4

	単位	2021	2022	2023
高い水ストレスを伴う地域からの取水量	千m³	664	711	745
高い水ストレスを伴う地域からの取水の割合	%	13.7	15.0	15.5

*4 2023年度より一部推計値の修正と算出方法の見直しを行いました。これに伴い、2022年度以前の数値も遡及して再計算しました

068 イノベーションマネジメント
068 商品開発
1 2 3 4 5
1 2 3 4
1
072 DX
1 2 3 4 5
1 2 3 4
1
075 知的財産
1 2 3 4 5
1 2 3 4
1

076 顧客満足
076 お客様(消費者)に対する責任
4

079 品質
079 品質保証
5

082 人権
082 人権尊重
1

086 人材
086 人材育成・人材活用
4
092 ダイバーシティ&インクルージョン
3
096 社員の健康
5
100 労働安全衛生
5

103 サプライチェーンマネジメント
103 持続可能な調達
1

108 コミュニティ
108 社会貢献活動

113 社会データ

Society
社会

Kyo-sei Life Vision 2030 重要取り組みテーマ

1	健康寿命延伸／QOL向上
2	性別や性的指向等により活躍が制限されない社会への貢献
3	ペットとの共生
4	育児生活の向上
5	衛生環境の向上
1	「NOLA & DOLA」を実現するイノベーション
2	持続可能なライフスタイルの実践
3	持続可能性に考慮したバリューチェーンの構築
4	顧客満足度の向上
5	安心な商品の提供
1	環境配慮型商品の開発
1	持続可能性を念頭においた経営
3	ダイバーシティマネジメントの推進
4	優れた人材の育成・能力開発
5	職場の健康と労働安全システムの構築

イノベーションマネジメント

商品開発

基本的な考え方・方針

ユニ・チャームでは「テクノロジーイノベーションで新たな価値を創造し続ける」を開発基本方針に掲げ、不織布や高分子吸水材、パルプ・紙、さらにはペットフードの原材料等について研究や加工技術の開発・改良を絶え間なく実施し、常にイノベーションを意識した活動を行っています。さらに、開発テーマの着手から発売までのリードタイムを短縮する取り組みも強化しています。

当社の商品開発は、主に「パーソナルケア商品開発」と「ペットケア商品開発」に分けられます。パーソナルケア商品開発は、「不快」を「快」にするアイデアを具現化することをミッションに、全てのライフステージに関わる新しいアイデアを見つけ、商品という形にします。ペットケア商品開発は、犬や猫の健康を支え、飼い主はもちろん社会との共生を目指すために、種類別や年齢別など細やかなセグメンテーションで商品開発に取り組んでいます。

パーソナルケア、ペットケアともに現場に密着した活動を大切にしており、開発者は生活の場に密着してニーズを掘り起こし、仮説・検証を繰り返しながらアイデアを形にしていきます。この際、従来の開発者による訪問調査に加えて、当社が開発した「デジタルスクラムシステム」が大いに役立っています。このシステムは、最新のデジタル技術を活用することにより遠隔地から24時間、画像や音声の収集が可能です。モニターの方は家族以外の人が家庭に立ち入らないため安心して普段通りの生活ができ、当社にとっては臨場感ある生活や使用の実態をタイムリーに確認することが可能となりました。「デジタルスクラムシステム」の活用により、新たな商品開発のヒントとなる「インサイト」の発見が加速すると当社では考えています。また、開発機能の中心である、四国に所在する「テクニカルセンター」から遠く離れた国・地域に対しても、適切な商品改良や設備改善に関する指導・指示が可能になりました。

今後も、お客様の生活や消費の実態を徹底的に観察し、その奥にある真のニーズを追究し、失敗を恐れずにスピード感を持って挑戦し続けます。

商品の開発（顧客ニーズを発掘しアイデアを形に）

マネジメント体制

当社では、4つの商品カテゴリー（ベビーケア、フェミニンケア、ウェルネスケア、ペットケア）を横断する研究開発体制を敷き、お客様に新たな価値を提供する商品開発（R：Research）、新たな価値の提供に必要な新素材や新技術の開発（D：Development）、それらを安定的に量産するための設備開発（E：Engineering）という3つの機能が緊密に連携した「R&D&E」体制によって、新商品の開発やリニューアルをスピーディーに実現しています。また、グローバルに事業を展開する当社にとって、各国・地域の特性を踏まえた商品展開はとても重要です。そのため、主要な現地法人には商品開発部門の「分室」を設置して、それぞれの国・地域のニーズに合った商品を現地で開発できる体制を整えています。

持続可能性に貢献する社内基準「SDGs Theme Guideline」 302-5

「SDGs Theme Guideline」は、当社の商品・サービスを常によりよいものへと成長させることを目的に策定・運用しています。これをより具体的にするために、「より少ないインプット」で「より多くのアウトプット」を創出し、商品・サービスを通じて「SDGsの達成に貢献する」指標を策定しました。

（1）より少ないインプット
原材料使用量を削減することで環境負荷低減に貢献する。

（2）より多くのアウトプット
商品・サービスが提供する付加価値を従来品よりも大きくすることでお客様の満足をより大きなものとする。

（3）SDGsの達成に貢献する
（1）（2）を達成しながら、SDGsの達成に貢献するような環境問題、社会課題解決に貢献する。

以上のような3つの指標を「インプット10％マイナス、アウトプット10％プラス ＆ SDGsテーマ」として掲げ、SDGsの達成に貢献するテーマを設定しています。

2023年度に本ガイドラインに適合した例として、パッケージの重量削減と国産生かつおの使用によって付加価値を高めた『銀のスプーン 国産生かつおin』が挙げられます。

指標と目標

▶ Kyo-sei Life Vision 2030「私たちの健康を守る・支える」

指標	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	2030年目標
どのような時も、誰もが“自分らしさ”を実感して暮らすことのできる社会の実現に貢献する商品・サービスの展開比率。	100%継続	100%継続	100%継続	100%
世界中全ての人が、性別や性的指向等によって制限を受けることなく活躍できる社会の実現に貢献する商品・サービスの展開比率(一部の国・地域において残る女性への差別解消に貢献する商品・サービスの展開を含む)。	100%継続	100%継続	100%継続	100%
ペットが、家族はもちろん、地域に暮らす人々から歓迎される社会の実現に貢献する商品・サービスの展開比率。	100%継続	100%継続	100%継続	100%
赤ちゃんと家族が、すこやかに、かつ、ほがらかに暮らすことのできる社会の実現に貢献する商品・サービスの展開比率。	100%継続	100%継続	100%継続	100%
一人ひとりの努力で、予防可能な感染症(接触感染、飛沫感染)を抑制する活動に貢献する商品・サービスの展開比率。	100%継続	100%継続	100%継続	100%

▶ Kyo-sei Life Vision 2030「社会の健康を守る・支える」

指標	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	2030年目標
さまざまな負担からの解放を促し、生きる楽しさに満足することに貢献する商品・サービスの展開比率。	100%継続	100%継続	100%継続	100%
持続可能性に貢献する社内基準「SDGs Theme Guideline」に適合した商品・サービスの展開比率。	100%*1	10.5%	5.9%	50%
環境・社会・人権の観点を踏まえ、地域経済に貢献する『地産地消』で調達した原材料を用いた商品・サービスの展開比率。	開発継続中	開発継続中	開発継続中	倍増(2020年度比)
消費者から支持を獲得している(=No.1シェア)商品・サービスの比率。	23.5%	23.7%	23.2%	50%

*1 2021年度実績は運用件数から比率に改めました

▶ Kyo-sei Life Vision 2030「地球の健康を守る・支える」

指標	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	2030年目標
今までにないユニ・チャームらしい考え方で「3R+2R」を実践する商品・サービスの展開件数。	開発継続中	2件	2件	10件以上

取り組み・実績

【日本】『ライフリー 一晩中安心さらさらパッド SkinCondition』

消臭機能と吸収機能を改良した、施設・病院向けの尿取りパッド『ライフリー 一晩中安心さらさらパッド SkinCondition』を2023年4月に発売しました。本商品は、「ライフリー」史上最高の消臭力を実現した活性炭シートを搭載することで、高齢者の尿に含まれる便のニオイ成分を約50%低減*2します。また、吸収スピードが20%アップ*3した高速吸収ポリマーを搭載し、モレ防止機能を強化しました。

*2 当社従来品比
*3 当社従来品比

【日本】『ライフリー のび～るフィット®テープ止め』

装着快適性を高めた、施設・病院向けのテープタイプ紙パンツ『ライフリー のび～るフィット®テープ止め』を2023年5月に発売しました。本商品は、紙パンツを固定する「のび～るテープ」を2つに分割し、重ねどめできる機能を追加したことで、装着する方の体型にぴったりフィットします。また、のび～るテープの伸縮性が約30%*4アップしたので、テープをとめた後の締めつけ感も軽減されます。

*4 当社従来品比

【日本】
『ソフィ 妊活タイミングをチェックできるおりものシート』

生理ケア用品ブランド『ソフィ』から、『ソフィ 妊活タイミングをチェックできるおりものシート』を、2023年11月に発売しました。当社は、妊娠活動(以下、妊活*1)中の女性を応援するべく“普段通りの生活を送りながら気軽に妊活タイミング*2を予測できる”方法はないかと長年研究を続けた結果、“おりもの”には、妊活タイミングを知るうえで重要なサインをもたらす「妊活おしらせ物質」が含まれることを発見しました。「ソフィ」が独自に開発した技術によっておりものに反応し、「妊活おしらせ物質」を検出すると2本線で妊活タイミングをお知らせします。

また、本商品の発売と同時に、生理管理アプリ「ソフィ」に「妊娠希望モード」を公開し、体調の記録や『ソフィ 妊活タイミングをチェックできるおりものシート』の使用開始日の通知機能など、本商品と連動できる機能を追加しました。

*1 妊娠についての知識を身につけること、家族などとの話し合い、妊娠にあたって自分の身体の現状把握、医療による不妊治療などといった一連の活動のこと
*2 妊活に適したタイミングである「妊娠の可能性の高い約6日間」のこと

P.073 女性の体調の変化や生理の悩みに寄り添うアプリや情報の提供

【タイ】『Sofy Lab Sanid Talord Khuen』

生理中でもぐっすり熟睡できるよう、「3D Lock Pad」を搭載した夜用ナプキン『Sofy Lab Sanid Talord Khuen』を発売しました。「3D Lock Pad」は、全方位でおしりにピッタリフィットして、隙間を伝うモレもロックします。パッケージも安心感を与える黒と紫を基調に、手書き風の星やサークルを配置し、若者が好むデザインにしました。

【日本】『シルコット®フェイシャルタオル素肌おもい』

洗顔後の肌への摩擦を抑える*3シルクタッチシートを採用した、『シルコット®フェイシャルタオル素肌おもい』を2023年4月に発売しました。

本商品は、一般的な布製タオルのパイル(丸いループ状の糸)の、約20分の1の細さの天然由来の繊維を100%使用し、シルクのような肌触りを実現しました。また、繊維製品の国際安全規格である「OEKO-TEX®(エコテックス®)スタンダード100」では、最も厳しい基準であるclass I(乳幼児用製品)をクリアし、繊維の安全性が認められています。

*3 一般的なタオルと比較した場合

【中国】
『尤妮佳舒蔻紧致修护面膜』『尤妮佳舒蔻紧致提亮面膜』

シルコットブランドから当社で初めてのフェイシャルマスクを2023年11月に中国で発売しました。本商品は、伸縮しやすい親水性不織布を用い、耳に掛けることができる独自のマスク形状により、動いてもズレません。また、引っ張って装着することで美容液が浸透しやすくなります。美容成分として保湿効果のあるヒアルロン酸、肌の修復を促すCICA(センテラ)、ライトニング効果のあるトゲナシエキス、肌の引き締め効果のあるカフェインエキスなどを配合しています。

【日本】『グラン・デリ ワンちゃん専用 マリービスケット』

犬用のおやつ市場の拡大に伴い、「家族の一員である愛犬と一緒に食事やおやつを楽しみたい」という意識が高まっています。また、ミレニアル世代を中心とする飼い主から「自分が好きなおやつで、愛犬専用品があったら嬉しい」という声も届いています。

そこで、当社は2023年9月に森永製菓株式会社と共同開発した『グラン・デリ ワンちゃん専用 マリービスケット』を発売しました。本商品は、直径約3cmと犬に与えやすいミニサイズ設計です。また、犬用にレシピを調整し、優しいミルクの味わいを実現しました。

【中国】
『佳乐滋(Gaines)宠物零食 金勺 成猫罐头「実」系列』

2023年10月に、中国で猫用ウェットフード『佳乐滋(Gaines)金勺缶』を発売しました。本商品は、肉の含有量が約90%*4で、約1cm×1cmにカットされた鶏肉の配合により素材の食感と味わいを楽しめます。またでんぷん、着色料、調味料を使用していない安心設計です。鶏肉をベースとする3つのタイプ(チキン、チキン&サーモン、チキン&ビーフ)を揃えました。

*4 水分を除いた含有量

【ベトナム】世界初*1片側が開閉できる新生児向け紙おむつ

ベトナムの現地法人は、『Bobby』ブランドから、片側が開閉できるパンツタイプのベビー用紙おむつ『Bobby One side Open Pants』を、2023年10月に発売しました。

ベトナムでは、新生児の赤ちゃんに使用する紙おむつに対して、「赤ちゃんの足を引っ張り上げてのおむつ交換は股関節脱臼につながる恐れがある」「胴まわりをできるだけ締めつけないこと」といった考えが浸透しているため、紙おむつ選びにはとても慎重です。そこで、ウエスト部分の片側に開閉式のサイドテープを搭載し、新生児期の赤ちゃんが寝た状態でも足を引っ張り上げることなく交換できる、『Bobby One side Open Pants』を開発しました。この開閉式のサイドテープは、閉じると赤ちゃんのお腹をしっかりかつやさしく覆うことで紙おむつをフィットさせます。

*1 主要なグローバルメーカーで販売されるベビー用紙おむつブランドにおいて、片方の胴まわりの側面が開閉可能でなおかつ他方側の長さより長い構造体(2022年10月ユニ・チャーム調べ)

【タイ】『unicharm pet Deo-clean』

タイの現地法人は、ペット用ウェットティッシュ『unicharm pet Deo-clean』(無香料、パウダーの香り、フローラルの香り)を発売しました。本商品の成分は99%が純水なので、ペットがなめても安心な設計です。また、20cm×20cmの大きく、柔らかい、耐久性のある厚手シートで、ペットの体を快適にふき取ることができるので、ペットの衛生と健康的な生活をサポートします。

【インド】『MamyPoko pants Extra Absorb』

インドの現地法人は、ベビー用紙おむつ『MamyPoko』ブランドから、ブランド史上最も高吸収*2で一晩中赤ちゃんがぐっすり眠れることを実感できる*3、新しい『MamyPoko pants Extra Absorb』を2023年10月に発売しました。

インドでは、赤ちゃんが朝までぐっすり眠ることがより重視されています。本商品は、従来品より高吸収シートが一枚多く、おしっこをたっぷり吸収し、肌に触れる面をさらさらに保ちます。また、ココナッツエッセンスが配合されたやわらかな高吸収シートは、繊細な赤ちゃんの肌にも安心です。さらに、着圧コントロール技術が紙おむつのフィット性を一段と高め、赤ちゃんのぽっこりお腹を優しく包みこむことでモレを防ぎます。

*2 これまでにインドで販売された『MamyPoko』ブランド商品との比較(2023年5月ユニ・チャーム調べ)
*3 体動計を用いた紙おむつ着用実験の検証結果で、睡眠中の体動が従来品着用時よりも少なくなることを確認(2021年12月ユニ・チャーム調べ)

【インドネシア】ノンアルコールタイプの外出用ウェットティッシュ『Kirey Care』

インドネシアでは、コロナ禍以降、健康と衛生意識の高まりからマスクの着用に加え、消毒液の使用が定着しています。そこで、当社の現地法人PT UNI-CHARM INDONESIA Tbk(以下、UCI)は、お客様の健康と衛生意識の高まりに応えるべく、外出先へも持ち運びが便利なノンアルコールタイプの外出用ウェットティッシュ『Kirey Care』を発売しました。本商品は、インドネシアで指定されている殺菌試験基準に合格しています。また、ノンアルコールタイプなので、アルコール成分による手荒れやニオイを気にせず使用できます。ムスリムの方々が安心して使用できるよう、MUI*4のHalal認証も取得しました。

なお、UCIがパーソナルケアのワイプス市場に参入したのは、設立以来初めてです。

*4 Indonesia Islam聖職者会議

「ポーター賞2023」を受賞

ポーター賞(主催:一橋ビジネススクール国際企業戦略専攻(一橋ICS))は、製品、プロセス、経営手腕においてイノベーションを起こし、これを土台として独自性のある戦略を実行した結果として、業界において高い収益性を達成・維持している企業を表彰するため、2001年7月に創設されました。名前は、ハーバード大学のマイケル・E・ポーター教授に由来しています。

当社は、不織布・吸収体の加工・成形分野で培った技術を活かし、パーソナルケア分野に事業活動を集中しつつ、新たな事業分野であるペットケアとの相乗効果が期待できる点などが評価され、「ポーター賞2023」を受賞しました。

PORTER PRIZE-2023

イノベーションマネジメント

DX

基本的な考え方・方針

ユニ・チャームは創業間もない頃より連綿と培ってきた不織布・吸収体の加工・成形技術を中核に、「新たな価値」を創出することを目指しています。この「新たな価値」とは、生活者が「本当に求めている価値」であり、世界中の生活者のQOLの向上に貢献することを意味します。しかし、価値観の多様化が進む中、生活者一人ひとりの異なるニーズを満たすことは容易ではありません。

このような課題に対し、当社では、これまでの研究・開発活動で蓄積したさまざまなデータを可視化することによって、生活者自身が気づいていない欲求である「インサイト」の発見に活用しています。そして、生活者それぞれで異なるニーズはもちろん、状況により微妙に変化する細やかなニーズまでを把握・理解した上で、最適な商品やサービスを最適なタイミング・方法で提供することによって「ユニ・チャームの商品・サービスがない世界など考えられない」といったレベルにまで当社への愛着を深めていただくことを目指しています。

これらの取り組みを通じて、赤ちゃんからお年寄りまで全てのライフステージに寄り添い、さらには家族の一員であるペットまで含めて、生涯使い続けていただけるような「モノ+α」の価値を提供し続けます。

マネジメント体制

当社は、2021年1月にDX推進本部を新設し、DXに関する政策を一元的に管理し、体系化する取り組みを開始しました。具体的には、DX推進本部が中心となってグループ各社のDX担当者を組織化する「DX連合」の組成です。DX連合では、各テーマの進捗状況やDX人材の育成を担うなど、当社のDX推進を主導しています。

また、2023年7月にはMDX(Marketing by DX)本部を新設しました。MDX本部では、デジタル技術を活用してお客様との関係性を長期にわたって強化し続ける仕組みを構築し、商品やサービスの多様化を加速することで、ライフタイムバリューを最大化することを目指しています。

取り組み・実績

ロジスティクスEDIを活用した物流業務の効率化

当社は、物流デジタル化による生産性向上を目的として、2023年8月より株式会社プラネットが提供する「ロジスティクスEDI(Electronic Data Interchange/電子データ交換)*1」を活用し、卸売業に対してASN(Advanced Shipping Notice)*2の配信を開始しました。ASNを卸売業に配信することで、納品時の検品作業の簡略化や伝票の電子化(ペーパーレス化)が進み、荷受け作業の時間短縮による生産性の向上と物流資源の効率化を実現します。また、ASNをはじめとする個々の物流取引情報がデジタルデータ化されることにより、サプライチェーン全体の輸配送効率や在庫の最適化などが期待できます。

今後も日用品業界全体で、卸売業、物流事業者と連携して物流効率化を推進します。

▶ **ASN活用による業務フロー**

▶ **ASN導入によるメリット**

1. 伝票電子化によるペーパーレス化
メーカーは納品伝票情報をASNのデータで卸売業に配信し、卸売業は入荷商品の受領後、検収データを「ロジスティクスEDI」経由でメーカーに配信することで、メーカー・卸売業とも伝票の印刷・保管・入力作業等が省略され業務効率が改善します。
2. メーカー・卸売業間における納品時の検品レス化
メーカーはASNを「ロジスティクスEDI」経由で配信し、卸売業は事前に入手した「納品明細情報」に基づいて入庫・格納作業を実施することで、卸売業では入荷商品の検品作業を簡略化(省略)し、納品車両のスループットタイム*3を短縮することができます。

*1 日用品業界におけるメーカー、卸売業間の物流標準EDI。メーカーから卸売業に対する事前出荷情報(ASN)の配信、卸売業からメーカーに対して商品受領の情報を提供する「入荷検収データ」の配信機能等を備える

*2 発荷主から着荷主へ向けた事前出荷情報。出荷元コードや届け先コード、発注番号、商品コード、納品数量等の項目からなる

*3 納品拠点への入構から退出までの時間

スマートファクトリー化

2019年3月に竣工した九州工場は、当社グループ初のスマートファクトリーです。九州工場では、「誰でも働ける整流化された作業」「安全な現場」「安全・安心な商品」の実現を目指し、現場情報をタイムリーにつなぐIoT技術の導入、無人走行車やロボットの導入による重量物の運搬や供給作業の自働化*1、AI(Artificial Intelligence／人工知能)を活用したデータ診断による生産ラインの異常検知や故障予測などによって省力化、効率化を実現しています。

また、他の工場でも協働型ロボットやSCADA(Supervisory Control And Data Acquisition)*2の導入など、スマートファクトリー化に向けた取り組みを着実に進めています。

*1 人の匠の技やノウハウとデジタル技術による自動化を融合させるという意志を込めて「自働化」としています

*2 製造や産業の現場でプロセス制御と集中監視を行う監視制御システム

テキスト生成AI「UniChat」の利用開始

2023年8月、日本国内の社員を対象に、LLM(Large Language Models／大規模言語モデル)を活用したテキスト生成AIサービス「UniChat」の提供を開始しました。UniChatは、当社社員専用の利用環境で提供されており、安全・安心に利用することができるので、主にテキストの要約や添削、翻訳、キャッチコピーのアイデア出しなどに利用されています。今後も、AIアシスタントサービスへの機能拡大を進めるため、社内情報を利用したAIの活用に取り組みます。

女性の体調の変化や生理の悩みに寄り添うアプリや情報の提供

当社では、女性の体調の変化や生理の悩みに寄り添い、それらを解消するためのコンテンツ開発に取り組んでいます。具体的には、初潮教育を支援する情報サイト「ソフィはじめてからだナビ」やさまざまな年代の生理に関する悩みに対応する「ソフィガール」「ソフィ」アプリの配信です。2023年12月末時点で、累計約200万名の方が「ソフィガール」や「ソフィ」アプリを利用しています。

主に成人女性を対象とした「ソフィ」アプリでは、生理の不調を抱える方にとって使いやすいように、医師の監修による「体質タイプ診断」を行い、24の体質ごとに生理痛やPMS(Premenstrual Syndrome／月経前症候群*3)など生理にまつわる悩みに関するアドバイスを提供しています。2023年11月には、妊娠活動(以下、妊活*4)中の方を対象とした「妊娠希望モード」を公開し、妊活情報や『ソフィ 妊活タイミングをチェックできるおりものシート』の使用記録といった商品と連動する機能を追加しました。

また、2023年4月には、若年層を対象に、生理に関する正しい知識の伝播や相互理解の促進を目的としたTikTokアカウント「ソフィ さらけだ荘」を開設しました。「ソフィ【公式】さらけだ荘」では、生理に詳しい「つきこ」と大学一年生の「なのか」がTikTok視聴者の目線で会話をし、生理や女性特有の悩みについてさまざまな情報を発信しています。2023年12月末時点で2,100万回以上の再生数となっており、今後も、生理の悩みを一人で抱え込まず解決できるようなコンテンツの定期配信を目指します。

*3 生理前のイライラ、腹痛、頭痛などの不快症状

*4 妊娠についての知識を身につけたり、家族などとの話し合い、妊娠にあたって自分の身体の現状把握、医療による不妊治療などといった一連の活動のこと

P.070 『ソフィ 妊活タイミングをチェックできるおりものシート』

web ソフィはじめてからだナビ
https://jp.sofygirls.com/ja/girls.html

web 「ソフィガール」アプリ
https://www.sofy.jp/ja/app/sofygirl.html

web 「ソフィ」アプリ
https://www.sofy.jp/ja/app/sofy.html

web TikTok「ソフィ【公式】さらけだ荘」
https://www.tiktok.com/@sofy_official_7days/

猫の体調管理を支援する共同研究

当社と株式会社RABO（以下、RABO社）は2022年4月に資本業務提携を締結しました。本提携は、RABO社が保有する150億件を超える世界最大級の猫の活動データと、当社が長年培ったキャットフードやケア用品の技術を融合させることで「猫の幸せな毎日」の実現に貢献する商品・サービスの開発を加速することを目的としています。今後も、当社が提供する猫用システムトイレ『デオトイレ』とRABO社が提供する『Catlogシリーズ』を組み合わせ、猫の体調管理とQOL向上を目的とした共同研究・開発を継続する予定です。

ペットのQ&Aサービス「DOQAT」

「DOQAT（ドキャット）」は、ペットとの暮らし中で、気になることや困ったことをインターネット上で飼い主同士が相談することができる犬と猫のQ&Aサービスで、2023年12月末時点で約44,000名が登録しています。「DOQAT」では、同じ犬種・猫種、犬や猫の年齢が近い飼い主の体験談を手軽に知ることができ、「他の人はどうしているのかな」といった素朴な問いを通じて、ペットとの暮らしをサポートしています。また、当社では、Q&Aの内容をよりよい商品の開発やお客様とのコミュニケーションに活用しています。

モヤモヤしたらQしよう
DOQAT

web 犬と猫のお悩み相談サイト DOQAT
https://doqat.jp/

オンライン「ムーニーちゃん学級」

出産や育児に不安を抱えるママ・パパを支援することを目的に、2020年度にオンライン「ムーニーちゃん学級」を開始し、2021年度までに計10回のライブ配信を行いました。2022年度には「はじめてのおむつ替え」など、特に反響があった5つのテーマの動画を制作・配信しました。2023年度も時間や場所を選ばず、ご家族やパートナーと一緒になって繰り返しご覧いただけるという動画のメリットを活かした情報の提供を行いました。

ムーニーちゃん学級

web ムーニーちゃん学級
https://jp.moony.com/ja/campaign/school.html

紙おむつのサブスクリプションモデル「手ぶら登園」

「手ぶら登園」は、保護者と保育士双方の負担軽減につながる紙おむつのサブスクリプションモデルで、現在、全国の多数の保育施設で導入されています。保育園が保管している紙おむつやおしりふきの残数をデータ管理し、在庫が少なくなると自動で発注数を算出するシステムを開発しました。また、ビジネスパートナーのBABY JOB株式会社と「手ぶら登園」のシステムに関する複数のビジネスモデル特許を取得しました。「手ぶら登園」は、2023年12月末現在、約4,500の施設に導入されています。

手ぶら登園
unicharm × BABYJOB
手ぶら登園® はBABY JOB株式会社の登録商標です

「DX認定事業者」に認定

DX認定制度は、「情報処理の促進に関する法律」に基づき、「デジタルガバナンス・コード」の基本的事項に対応する企業を国が認定する制度です。認定事業者は「デジタル技術によって自らのビジネスを変革する準備ができている状態（DX-Ready）」と認められます。当社は、2022年度に「DX認定事業者」に認定されました。

DX認定

「DX注目企業2023」に選定

当社は、経済産業省と東京証券取引所、独立行政法人情報処理推進機構が共同で選ぶ「デジタルトランスフォーメーション銘柄（DX銘柄）2023」において、「DX注目企業2023」として選定されました。当社では、DXを最も重要な経営戦略のひとつに位置づけており、消費者の潜在的な欲求（インサイト）の探索や、商品機能に新たな価値を付与する技術革新等において最大限に活用しています。

DX注目企業2023
Digital Transformation

イノベーションマネジメント

知的財産

基本的な考え方・方針

ユニ・チャームの理念である「NOLA & DOLA」の実現に貢献する商品・サービスの開発とこれらを具現化する技術の確立に注力しており、研究開発活動により創出された知的財産を着実に出願・権利化することで、事業の持続的な優位性を確保することを目指しています。このような知的財産戦略の立案ならびに実行は、主に知的財産本部が担っています。

知的財産本部では、当社の知的財産を一元管理して、事業戦略や開発戦略と連動した知的財産戦略を策定・実行しています。特に、当社のブランドを守る商標については、世界160以上の国・地域で出願・権利化とその活用を行っており、パッケージ保護も含めたブランド保護を実践しています。また、知的財産権の質を高めるとともに、日本特許庁の「特許審査ハイウェイ」プログラムや日本および海外の早期審査制度などを積極的に活用することにより特許・商標の早期権利化を進めるなど、知的財産ポートフォリオの構築とその強化に取り組んでいます。さらに、日本の特許庁との積極的な意見交換を通じて、知的財産政策への働きかけも進めています。

一方、当社の知的財産権の侵害や不当な権利行使に対しては、法的措置など断固とした姿勢で臨み、マーケティング部門、開発部門、海外現地法人と緊密に協働し、日本はもとより、アジアを中心に各国・地域の行政機関等とも連携しながら権利侵害品、模倣品の排除に努めています。

マネジメント体制

知的財産本部は、開発部門や事業部門から独立しており、日本のみならず海外も含め、各事業を横断した知的財産に関する対応を行っています。関連部門や関連法人との定期的なミーティングを通じて、競争優位性を確立するために、知的財産面においてどのような対策をとるべきか討議の上、対策を講じています。

取り組み・実績

知的財産の積極的な活用

当社では、付加価値の高い商品やサービスを守るために、知的財産権を積極的に活用しています。中でも力を入れているのが、特許や実用新案、意匠、商標といった複数の知的財産権で商品やサービスを多面的に保護する知財ミックスです。この取り組みには2つの目的があります。ひとつは、新技術の特許を取得することで、他社の追随を防ぐ「高付加価値品への参入・追随抑止」です。もうひとつは、「低価格な類似品対策」です。当社の商品は、アジアでは特にブランド力が高く、外観や訴求点を模倣した安価な類似品が出回ることが多いため、商標や意匠、実用新案を活用して、これらの被害を最小化するようにしています。

また、当社の知的財産が他社と比べて相対的にどのような位置づけにあるのかについて情報を分析・把握し、当社の知的財産の強みを客観的に捉え、経営層や事業部門、開発部門に情報発信しています。

社内教育

特許や商標、景品表示法などに関する社内コンプライアンス教育は、日本および海外現地法人の社員に対して、OFF-JT(Off the Job Training)やOJT(On The Job Training)、またeラーニングを組み合わせることで、「ユニ・チャームグループ行動憲章」で掲げている当社および他社の知的財産の保護・尊重を浸透させ、知的財産を活用する企業づくりを行っています。

発明者への報奨制度

当社は、商品の機能的な価値だけではなく、社会的な価値や技術的価値、特許上における価値など、あらゆる観点から成果を挙げた発明に対し、その栄誉を称え発明者に報奨金を支給する「発明報奨金制度」を設けています。本制度は、社員の発明活動を刺激・促進して、優れた発明を生み出す仕組みとなることを目的としており、本制度を創設した2004年度から2023年度までに計20回表彰式を開催しました。

顧客満足

お客様（消費者）に対する責任

基本的な考え方・方針 102-16

ユニ・チャームは、お客様に満足していただける商品・サービスを提供し続けることを企業活動における最優先事項に位置づけています。このような方針の一環として、お客様からのお問い合わせ窓口を担うお客様相談センターでは、「お客様相談センタービジョン」と「苦情対応方針」に基づき、お寄せいただいたお問い合わせやご意見に対して、迅速・公正・公平で誠意ある対応を心がけ、お客様満足度の向上を基本としたコミュニケーションを実施しています。

また、顧客満足度の向上に取り組み続けることを公表するべく、2017年度に「消費者志向自主宣言」を行いました。

▶ **消費者志向自主宣言**

【理念】

我が社は、市場と顧客に対し、常に第一級の商品とサービスを創造し、日本および海外市場に広く提供することによって、人類の豊かな生活の実現に寄与する。

【基本的な取り組み方針】～経営トップのコミットメント～

お客様からの苦情やお問い合わせにはいかなる時も誠実・迅速・公正に対応することを宣言致します。

I. お客様からいただいた声はお客様相談センターに集約し、QMS（ISO9001）苦情対応プロセス手続書・ISO10002苦情対応プロセス文書に基づき、公正・公平に対応します。商品・サービスの不具合に関する情報は経営トップに速やかに報告し、改善に取り組みます。

II. 是正が必要な場合には、QMS（ISO9001）是正および予防処置手続書に則り関連部門が連携し、迅速に是正と再発防止に取り組みます。

III. お客様の声を真摯に受け止め、お客様に満足していただけるよう各部門で協力して、改善に努めます。お客様の貴重なご意見を商品やサービスに反映できるよう努めます。

【具体的な取り組み】

I. コーポレートガバナンスの確保
～経営トップにお客様の声が届く体制～

透明性のある企業経営・積極的な情報開示を行い、企業の成長発展・社員の幸福・社会的責任の達成を実現します。

役員会議においてお客様相談センターの報告時間を設け、お客様からいただいた声を真摯に受け止め、対応方針について検討・発信して参ります。

II. 全社員の積極的な取り組み
～お客様志向を培う企業風土・社員の意識醸成～

お客様満足向上のため、毎年1回海外を含むグループ全社員参加の場で、お客様に喜んでいただける商品やサービス・提案を発表し、成功事例を学びます。それによって全社員がお客様志向を共有し、より一層の向上に努めて参ります。

III. 関連部門の有機的な連携による迅速な対応
～迅速・誠実な対応への取り組み～

お客様からいただいた声はお客様相談センターに集約し、QMS（ISO9001）苦情対応プロセス手続書・ISO10002苦情対応プロセス文書に基づき、公正・公平に対応します。

商品・サービスの不具合に関する情報は経営トップに速やかに報告し、改善に取り組みます。是正が必要な場合には、関連部門が連携し、迅速に是正と再発防止に取り組んで参ります。

IV. 消費者への情報提供の充実・双方向の情報交換
～安全にお使いいただくための情報発信～

商品の安全性に関するよくある質問をホームページ等に掲載し、広く商品の安全性について公表して参ります。

また、お客様が安全かつ有効に商品をご使用いただけるよう、正しい使用方法をご理解いただくため商品パッケージ、取扱説明書、広告や、ホームページ、ニュースリリース、お客様相談センターからの発信を含むさまざまな手段でお客様への情報提供を行います。

V. 消費者・社会の要望を踏まえた改善・開発
～お客様志向・社会的責任を形にした商品創り～

お客様からのお声を真摯に受け止め、ご要望を商品化につなげる活動に全社を挙げて取り組んで参ります。

自社商品に厳しい環境基準を設け、商品設計・原材料の選択を行うとともに、生産工程の廃棄ロスを極限まで減らすことにチャレンジして参ります。

さらに、事業活動でも廃棄物削減など環境負荷低減に全社一丸となって取り組んで参ります。

制定年月日2017年1月16日
改訂年月日2021年1月1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

具体的な取り組みについては以下もご確認ください。

I. コーポレートガバナンスの確保
II. 全社員の積極的な取り組み
P.077 取り組み・実績

III. 関連部門の有機的な連携による迅速な対応
P.077 ISO10002に基づく苦情対応マネジメント
P.080 ISO9001に基づく品質マネジメント

IV. 消費者への情報提供の充実・双方向の情報交換
P.078 お客様対応満足度向上のための取り組み
P.078 お客様に役立つ情報とサービスの提供

V. 消費者・社会の要望を踏まえた改善・開発
P.078 「お客様の"声"を聴く」社員研修
P.078 お客様の声を商品に反映した事例

▶ お客様相談センタービジョン

“お客様相談センターへ問い合わせや相談をしてよかった”から“お客様相談センターがあり安心だからユニ・チャーム商品を買おう”とお客様に言っていただきたい。

そのためには、“心をもって傾聴し、心をもって思いやる気持ちを伝える”という当たり前のことを徹底させ、他人事を自分事に引きつけ、お客様の目の前にある問題を一緒に解決し、育児や介護に“踏ん張る力”を届けることで、お客様と感動を共有し、もう一度ユニ・チャーム商品を買いたいと言っていただき、世界・アジアのお客様と絆を深めていきたい。

▶ 苦情対応方針

1 お客様の声はお客様相談センターに集約し、QMS(ISO9001)苦情対応プロセス手続書・ISO10002苦情対応プロセス文書に基づき、公正・公平に対応します。また、商品・サービスの不具合に関する情報は、経営トップに報告し、速やかに改善します。

2 お客様の声に対し、是正が必要な場合には、QMS(ISO9001)是正および予防処置手続書により、関連部門が連携し、迅速に是正を行い、再発を防止します。

3 お客様の貴重なご意見は、今後の商品やサービスに反映させるよう努めます。お客様の声を真摯に受け止め、お客様に満足していただけるよう、各部門で協力して、改善に努めていきます。

「消費者志向経営優良事例表彰」を2年続けて受賞

当社は消費者庁が主催する「消費者志向経営優良事例表彰」において、「内閣府特命担当大臣表彰」(2022年度)および「消費者庁長官表彰」(2023年度)を受賞しました。2023年の「消費者庁長官表彰」は、『ソフィ妊活タイミングをチェックできるおりものシート』など消費者の声に耳を傾けた商品開発の姿勢や、企業向け生理研修の提供による女性が働きやすい職場環境整備への貢献などが評価されました。

消費者志向経営 Award 2022　消費者志向経営 Award 2023

マネジメント体制

当社では、CQO(Chief Quality Officer)を品質管理における責任者として、お客様相談センターを中心に関係部門が連携して、お客様のご意見を収集し、品質や安全性の向上に努めるとともに、お客様のニーズに合わせた商品開発に取り組んでいます。

また、お客様相談センターは、社長執行役員直下の独立部門として、半期に1回社長執行役員およびCQOにお客様対応方針を諮問しています。また、月に1回程度の頻度で開催しているCQO会議では、目標の進捗確認や正しい消費者志向経営の推進ができているかを検討し、承認する仕組みを構築・運用しています。

ISO10002に基づく苦情対応マネジメント

当社では、苦情対応に関するマネジメントの国際規格であるISO10002苦情対応マネジメントシステムに準拠した対応体制を構築しています。

日本ならびに中国、台湾-大中華圏、タイ、インドネシア、オーストラリアなどの海外拠点のお客様相談室において、ISO10002苦情対応マネジメントシステムの自己適合宣言を行っており、今後はインド、ベトナムでの自己適合宣言を目指しています。宣言後は、日本のお客様相談センターによる定期監査や情報交換を通じて、システムが適切に運用されていることを確認しています。

指標と目標

	2023年度目標	2023年度実績	2024年度目標
お客様対応満足度	85.0%以上	91.8%	85.0%以上

取り組み・実績

お客様の声を商品・サービスに反映する仕組み

2023年度のお問い合わせ件数は約47,000件(2022年度は約52,000件、前年度比90.4%)で、うち指摘件数は7,142件(同8,444件、前年度比84.6%)でした。チャットボットや店舗検索システムの導入、Q&Aサイト、その他情報発信を充実させたことにより、お問い合わせ件数の減少につながりました。

お客様からいただいたご意見は、顧客情報管理システム「FAINシステム」を通じてリアルタイムに共有されるほか、月次レポートに取りまとめて関連部門に情報提供しています。また、お客様相談センターのメンバーは、開発部門やマーケティング部門への報告会、パッケージ表示確認会議(コミュニケーション保証会議)へ積極的に参加し、お客様にとってよりよい商品・サービスの開発や改良に反映されるよう働きかけています。

P.081 商品への適正表記の取り組み

▶ お問い合わせ件数内訳

お客様対応満足度向上のための取り組み

お客様からのお問い合わせに対応する社員の応対品質の向上を目的として、外部講師研修、専門知識勉強会などを実施しています。また、毎年、第三者機関による「お客様対応満足度調査」を実施し、お客様相談センターの応対品質のさらなる向上にも継続して取り組んでいます。2023年度のお客様対応満足度は91.8%で、前年度より3.9ポイント向上しました。

▶ **お客様対応満足度の推移**

「お客様の“声”を聴く」社員研修

お客様相談センターでは、お客様志向と品質の向上を目的とした社員研修を実施しています。2023年度は新入社員および開発者、マーケター等の93名を対象に、実際にお客様とのやり取りを録音した通話記録などの音声データを活用したカリキュラムを実施しました。このような「お客様の“声”を聴く」機会を活用して、お客様のご意見を商品開発に活かすことの意義を学び、グループ全社でお客様志向を高め、お客様にご満足いただける商品の提供に努めています。

海外現地法人お客様相談室の活動

海外現地法人を含めたグループ全社のお客様対応満足度の向上を目指し、ISO10002苦情対応マネジメントシステムをベースにした対応スキルの向上と連携強化を図っています。

日本のお客様相談センターと、中国、台湾–大中華圏、タイ、インドネシア、オーストラリア、インド、ベトナム、韓国のお客様相談室が参加する会議を、半年に1回の頻度で開催しています。各国・地域の課題を共有し、一緒に解決策を考えることによって、グループ全体の応対品質を向上しています。

お客様に役立つ情報とサービスの提供

当社のWebサイト「知る・役立つ」では、介護・排泄ケア、生理、妊活、妊娠・出産、育児、ペットとの暮らしに関する情報やアドバイスを掲載しています。

また、お客様満足度の向上を目指したサービスも提供しています。具体的には、対話形式で大人用おむつの選び方をサポートするチャットボット「大人用おむつNavi」(2017年度)、LINEのチャットトークによる診断機能と、スマートフォンで撮影したデータで自動採寸できるAI技術「Bodygram」を組み合わせた「大人用おむつカウンセリング」(2021年度)、お客様の位置情報を活用して、最寄りの取り扱い店舗の情報を24時間・365日いつでも検索できる「店舗検索システム」(2022年度)を運用しています。

大人用おむつNavi

大人用おむつカウンセリング

店舗検索システム

web 知る・役立つ
https://www.unicharm.co.jp/ja/useful.html

web 大人用おむつNavi
https://jp.lifree.com/ja/product/adult/choose/navi.html

web 大人用おむつカウンセリング
https://www.unicharm.co.jp/ja/company/news/2021/1207-02.html

web 店舗検索システム
https://map.unicharm.co.jp/

テレビCMを「字幕付き」へ切り替え

耳が不自由な方にも必要な情報が正しく伝わるように、日本で放映する全てのテレビCMを「字幕付き*」へ切り替えました。

「字幕付き」テレビCMのイメージ

* 視聴者がリモコンやボタン操作によって字幕表示のON、OFFを設定できるクローズドキャプションの仕組みを用いています

お客様の声を商品に反映した事例

開封口の改良

『ソフィ シンクロフィット』の個別ラップの開封口が分かりにくいというご意見をいただき、開封口に「OPEN」と記載することで分かりやすく改良しました。

大きなサイズの追加

さらに大きなサイズの夜用パンツが欲しいというお声をいただき、2023年4月に夜専用パンツ『オヤスミマン』から、体重35kgまでのお子様も使用できる、朝までモレ安心のスーパービッグサイズを発売しました。

お客様からのありがとうのお声

先日購入した『ムーニー 新生児』のおむつに「おしりガイド」が印刷されていました。おしりを置く位置が分かりやすく、ガイドに合わせて装着すると1回でしっかりフィットさせられた感じがして、とても感動しました。おむつ替えに慣れていないパパ・ママも安心だと思います。

高齢になった猫の排泄ケアに悩んでいたのですが、娘に薦められて『マナーウェア ねこ用』を使用してみました。おしっこをしっかり吸収してくれるので、本当に便利です。長く一緒に暮らしているペットは家族のような存在なので、たくさんの人にこの商品の良さを知ってもらいたいと感じました。

品質

品質保証

416-1

基本的な考え方・方針

ユニ・チャームは、社是に「常に第一級の商品とサービスを創造し、日本及び海外市場に広く提供することによって、人類の豊かな生活の実現に寄与する」と掲げ、常にお客様起点で発想し、継続的な品質改善に取り組んでいます。

当社の商品は直接お客様の肌に触れるものが多く、安心してお使いいただくために品質と安全性の向上に努めることはもちろん、それらが適切にお客様に伝わる表記も重要であると考えています。

化学物質管理方針

当社は、地球環境への負荷を低減しつつ、お客様に対して安全な商品・サービスを提供するために、資材調達から商品開発、製造、お客様の使用、廃棄に至るまで商品ライフサイクル全体で独自の高い基準を満たす安全性確保に取り組んでいます。また、商品の安全性についてお客様への説明責任を果たすことが企業の社会的責任であると考え、化学分析を含めた総合的な商品のリスク評価を行っています。商品に含まれる化学物質の人体への影響や、地球環境への影響を低減するために「ユニ・チャームグループ資材安全性ガイドライン」を運用し、「使用する原材料における化学物質の有害性が最終的にゼロになること」を化学物質管理の方針としています。

有害成分の定義はGHSやECHAのデーターベースなどからグローバルな観点で幅広く情報を収集し、SVHC等で定義されている有害性が懸念される物質や有害な色素、防腐剤、改質剤および界面活性剤等から約4,000の化学物質をピックアップして削減ターゲット物質リストを作成しています。削減ターゲット物質を設定すると同時に、資材サプライヤーから資材を構成する成分の情報開示を受け、含有化学物質の毒性の観点から商品リスク評価を実施しています。

web 削減ターゲット物質リスト事例
https://www.unicharm.co.jp/content/dam/sites/www_unicharm_co_jp/pdf/csr-eco/quality/quality_material_list.pdf

web 毒性リスク評価事例
https://www.unicharm.co.jp/content/dam/sites/www_unicharm_co_jp/pdf/csr-eco/quality/quality_toxicity_risk.pdf

動物実験に対する方針

当社では、アニマル・ウェルフェア（動物福祉）の観点から、化学物質が健康に及ぼす影響や、地球環境に及ぼす影響に関する検証・証明手段としての動物実験を廃止しています。現在、商品の安全性確認において、外部委託を含めた動物実験を行っておらず、今後も行わないことを方針としています。ただし、社会に対して安全性の説明責任が生じた場合や、一部の国・地域において行政から求められた場合を除きます。避けられない動物実験を行う場合には、3R（Replacement／代替法の活用、Reduction／使用数の削減、Refinement／苦痛の軽減）の原則に則り、実施は最小限にとどめます。

▶ 安全性確認フロー

確認プロセス	確認方法・手段
市場・行政・学会・業界の情報をグローバルに収集	
ユニ・チャーム安全性自主基準を作成・運用	・資材安全性ガイドライン ・業界基準の確認
資材の安全性確認	・化学物質のリスク評価 ・繰り返しヒトパッチテスト
安全性評価委員会Ⅰで多角的に評価	・総合リスク評価（人体＋生態系影響） ・必要試験の検討 ・誤使用の想定
商品の安全性確認	・実使用試験（HUT）
安全性評価委員会Ⅱで最終評価	・総合リスク評価結果（人体＋生態系影響） ・各種試験結果 ・HUT結果
安全性評価委員会で合格したもののみ上市	・安全性評価確認書

参考情報の一例

- GHS（Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals）
- ECHA（European Chemicals Agency）
- SVHC（Substances of Very High Concern）
- RoHS（Restriction of Hazardous Substances）Directive
- REACH（Registration, Evaluation, Authorisation, and Restriction of Chemicals）
- STANDARD100 by OEKO-TEX®
- Commission Regulation（EU）2015/1221
- DIRECTIVE 2009/48/EC
- POPs（Persistent Organic Pollutants）
- Dioxin Regulation Act
- Montreal Protocol

マネジメント体制

品質マネジメントシステムについては、「品質マネジメント=品質経営」という考え方から、システム適合性と有効性を確認するために、CQOを責任者として、グローバル品質保証部が中心となって内部監査および外部審査を推進しています。是正・予防処置を取りながら、グローバル品質保証部、ユニ・チャームプロダクツ品質管理部、お客様相談センターが合同で、定期的にCQOへのマネジメントレビューを行い、討議した結果を反映させることで、全社一丸となって継続的な品質向上活動を展開しています。

ISO9001に基づく品質マネジメント

当社では、国内外の各事業所において、品質マネジメントシステム(QMS)に関する国際規格ISO9001の認証を取得し、規格に基づいたQMSを運用しています。また、国内外の該当する事業所においては、医療機器に特化したQMSに関する国際規格ISO13485の認証を取得しています。2024年1月末時点でISO9001の認証を取得している事業所の割合は、90.3%(日本84.6%、海外94.4%)、ISO13485の認証を取得している該当事業所の割合は100%です。

P.060 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)

指標と目標

▶ **Kyo-sei Life Vision 2030「社会の健康を守る・支える」**

指標	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	2030年目標
品質に関する新たな安全性の社内基準を設定し、認証を付与した商品の比率。	100%継続	100%継続	100%継続	100%

取り組み・実績

安全性の取り組み

当社は、肌に直接触れる商品をお客様に安心して使用していただけるよう、資材調達から商品開発、製造、お客様の使用、廃棄に至るまで全てのプロセスにおいて、「ユニ・チャーム マネジメントシステム基本規程」に基づいたチェックを行っています。商品の開発段階では、安全性評価委員会によるゲート機能を設け、さまざまな使用実態や廃棄方法などを考慮したリスクアセスメントを実施し、安全性確認が完了した商品には安全性評価確認書を発行しています。また、安全性が確認された資材を使った商品を用いて実使用テストを実施しています。

グローバルな安全性の取り組み

安全性に関する取り組みは事業を展開するあらゆる国・地域で必要なため、現在は、中国、韓国、台湾-大中華圏、タイ、インドネシア、ベトナム、マレーシアの現地法人が主体となって、グループ全体で安全性確認の仕組みを運用しています。各国・地域の担当者が参加する会議や定期的な個別ミーティングを実施することで、それぞれの知見や情報を共有しています。

また、各国・地域のサプライヤーや試験機関、行政機関を訪問し、コミュニケーションを強化しています。

化学物質管理システムの運用

2017年度より商品に含まれる化学物質情報を管理するシステムを導入したことで資材サプライヤーとの連携が強化され、より効率的な化学物質管理が可能となりました。2023年12月末時点で、日本を含めた6の国・地域で化学物質管理システムを運用しています。今後も順次システムの展開を進め、増加する輸出入に対しても現地担当者が販売国・地域での規制への対応や含有物質調査を迅速に行い、さらに安全・安心な商品をお客様に届けられる体制構築を進めています。

ペットフードの安全性の取り組み

ペットフードの原材料は全て「原材料規格書」と、当社規定に基づく「原材料調査票」によって確認されたもののみを使用しています。「原材料規格書」では、原材料製造時の異物対策や、残留農薬、微生物汚染対策などの状況を確認しています。また、原材料メーカーを定期的に訪問し、品質管理状況の確認も行っています。さらに、「ペットフード安全法」に定められた規格・基準値が遵守されているか、外部分析機関での定期的な検査による最終商品での安全性確認や、「ペットフード公正取引協議会」の総合栄養食に関する基準に則った分析試験による評価を実施しています。

その他、犬や猫の種類・特徴やフードの用途に適した配合、製造方法の開発、賞味期限を担保するための保存性試験、美味しさを保つための取り組み(脱酸素剤、バリア性フィルム、アルミ蒸着フィルムの使用など)を実施しています。

商品パッケージの表記については、ペットフード安全法やペットフード公正競争規約、景品表示法や容器包装リサイクル法などの関連法規および科学的根拠の確認など、複数部門において、お客様の視点に立って確認を行っています。

化学物質情報の提供 417-1

当社の商品に含有されている化学物質については、当社の化学物質管理方針・基準において安全性に問題がないことを確認しています。また、このような情報をお客様が直接確認し、安心して商品をご使用いただけるよう、法律や業界基準等の定めに基づきパッケージで開示しています。

パッケージの記載事例

製造における品質管理の取り組み

当社における品質管理の取り組みは、「設備の製造条件」と「人の作業」を標準化し、それらを維持管理する事によって、設備と人の作業のバラつきを抑制し、商品の品質の安定化を図っています。また、お客様からいただいた不具合情報を生産現場にフィードバックし、UTMSS(Unicharm Total Management Strategic System)による改善活動を中心に、品質の改善を行っています。UTMSSでは生産現場での現象を「現場」「現物」「現時点」で捉え、商品の不具合の真因を取り除く改善活動を行っています。

UTMSS改善活動では発表会を月に1回以上行い、優秀な成果を上げたチームは、国内外の全工場の関係者が参加するGlobal Production Awardにおいて、年間最優秀賞チームとして表彰されます。これらの取り組みにより、改善活動の継続と成功事例の横展開、日本から海外工場への仕組みの伝承などを行っています。

さらに、UTMSS改善活動に加えて、生産現場でのDX化を進めることで、商品の不具合を発生させない現場作りに取り組んでいます。例えば、人の手で行う商品検査を、カメラや電子測定器などのデジタル機器へ置き換えることで、検査の頻度と精度を向上させています。

このように生産管理体制を強化することで、さらなる品質の安定と効率的な生産活動を進め、商品の不具合の削減を行い、お客様満足度の最大化に貢献しています。

商品への適正表記の取り組み

417-1

当社は、マーケティングコミュニケーション(商品パッケージやホームページでの告知、広告物)において、お客様に正しい情報を伝えるために、医薬品医療機器等法、景品表示法、容器包装リサイクル法といった関連法規および一般社団法人日本衛生材料工業連合会等が定める業界基準に則った当社独自の自主基準を作成しています。その適合性を確認することはもちろん、お客様に誤認を与えないか、誤使用を招かないかなどの観点で確認し、グループ全体で最適かつ的確な表記の実現に取り組んでいます。自主基準については、広告物の媒体の多様化、市場変化に伴う消費者意識の変化など、社内外の環境変化に合わせて更新し、関連部門への研修等を通じて周知徹底しています。さらに、表記に関する専門的な審査機能として、商品設計段階とパッケージ設計段階にコミュニケーション保証会議を設置しています。商品設計段階では表記の科学的根拠を検証し、パッケージ設計段階ではお客様相談センターのメンバーも参加することにより、お客様目線で適正な表記になっているかを確認しています。

OEKO-TEX®(エコテックス®)スタンダード100の取得

当社は、世界最高水準の安全性の証である「OEKO-TEX®(エコテックス®)スタンダード100」の認証取得を進めています。「OEKO-TEX®(エコテックス®)スタンダード100」とは、エコテックス®国際共同体に加盟する認証試験機関により、350種類以上の有害化学物質が対象となる分析試験の結果、厳しい基準をクリアした製品のみに与えられる、国際的な繊維関連製品の安全性に対する認証です。この認証ラベルを使用するには、商品に用いる全ての原材料について、定められた安全基準をクリアしなければならず、ラベルの付与は「高い安全性を有する」ことの“証”となります。日本では、『ムーニーナチュラル』と『ムーニーマンナチュラル』のベビー用紙おむつ、『シルコットプレミアムコットン』などの化粧用パフ、『シルコット®フェイシャルタオル素肌おもい』が、「OEKO-TEX®(エコテックス®)スタンダード100」を取得しています。これらの商品は、台湾–大中華圏やロシア、オーストラリアでも販売しており、グループ全体で安全・安心な商品の拡大に努めています。

OEKO TEX®
STANDARD 100

ダーマテスト®社の皮膚臨床(刺激)テストで最高等級(EXCELLENT)を獲得

ダーマテスト®社は1978年にドイツで設立された、ヒトを対象に行う臨床実験と化粧品評価や皮膚科学等に特化した厳しい検査基準により、世界的権威を誇る皮膚科学研究所です。

サウジアラビアで販売しているオリーブオイルを配合した『BabyJoy Olive』(ベビー用紙おむつ)や『Sofy Olive』(生理用ナプキンとおりものシート)は、このダーマテスト®社による皮膚臨床(刺激)テストで最高等級(EXCELLENT/5つ星)を獲得し、お客様に商品の皮膚への安全性を理解していただけるよう、認証マークをパッケージに掲載しています。2024年度には、すでに最高等級を獲得している紙パンツ(おむつ)『Lifree』においても、順次、パッケージに認証マークを掲載します。その際には、より多くのお客様に安全性を認識していただくためにアラビア語の認証マークを使用する予定です。

また、台湾-大中華圏と韓国で販売している生理用ナプキン(一部)も、ダーマテスト®社による皮膚臨床(刺激)テストで最高等級(EXCELLENT)を獲得しています。

『BabyJoy Olive』(サウジアラビア)

『蘇菲 天然原生棉』(台湾-大中華圏)

『SOFY Organic純綿 Slim』(韓国)

人権

人権尊重

2-24,407-1,408-1,409-1,410-1

基本的な考え方・方針

ユニ・チャームでは、創業当初より経営方針に「人間尊重」を掲げ、適切な人権への対応に努めてきました。しかしながら、世界にはさまざまな人権問題があり、グローバルにビジネスを展開する当社には「国際的な人権基準」に基づく取り組みが欠かせないと判断し、「世界人権宣言」(1948年、国連総会にて採択)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年度に制定し、全ての事業活動を通じて人権尊重の実践に努めることを明示しています。また「ユニ・チャームグループ行動憲章」に人権方針を収録し、全グループ社員に周知徹底しています。

当社は、事業を展開する国・地域における経済的な貢献を第一に、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」を旨とした原材料調達に取り組んでいます。この一環として、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に、2009年度に「ユニ・チャームグループCSR調達ガイドライン」(2017年度に「調達基本方針」へ昇格)を、2017年度には「ユニ・チャームグループ サスティ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て適用されます。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、本方針の支持と遵守を働きかけ、協働して人権への取り組みを進められるよう促しています。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、子どもの権利の尊重をはじめ、国籍・人種・宗教・性別・性的指向・年齢・家系・障がいなどによる一切の差別の禁止、自由に結社などを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。

▶ 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、全ての人に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)と補完関係にあり、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

▶ 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

労働問題に対処するための主な評価項目
- 児童労働の禁止
- 強制労働の禁止
- 社員代表が会社経営に携わるための仕組み
- 過重労働時間の削減
- 生活賃金の支援 等

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 サスティ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.104 ユニ・チャームグループ サスティナブル調達ガイドライン
P.102 児童労働・強制労働の禁止
P.074 紙おむつのサブスクリプションモデル「手ぶら登園」

こども家庭庁の「こどもまんなか応援サポーター」に参加

当社は2023年7月に、子どもたちのために何が最もよいことかを常に考え、子どもたちが健やかで幸せに成長できる社会を実現するという「こどもまんなか宣言」の趣旨に賛同しました。「こどもまんなか応援サポーター」は、今日からできる身近な「こどもまんなか」なアクションの内容を、ハッシュタグ「#こどもまんなかやってみた」をつけてSNSで発信する取り組みです。

こども まんなか

「Myじんけん宣言」に署名

当社は、2021年度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。

Myじんけん宣言 Declaration of Human Rights

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、全ての人に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委員会で報告しています。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 サスティ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.009 サステナビリティ推進体制
P.105 サプライチェーンマネジメント＞マネジメント体制

▶ 人権の取り組みの全体像

方針
人権方針
調達基本方針
サスティナブル調達ガイドライン
森林由来の原材料調達ガイドライン

▼

マネジメント
マネジメント責任者：グローバル人事総務本部長執行役員

ユニ・チャームグループ	サプライヤー
グローバル人事総務本部 ESG本部 監査部門	購買部門 ESG本部 関係会社

▼

防止・緩和システム

ユニ・チャームグループ	サプライヤー
研修・教育 内部通報制度	人権・労働モニタリング 中長期方針説明会 Sedex（SMETA監査）の活用

▼

報告・情報開示

ESG委員会 ↓ 報告 取締役会	統合レポート サステナビリティレポート

指標と目標

▶ Kyo-sei Life Vision 2030「ユニ・チャーム プリンシプル」

指標	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	毎年度の目標
バリューチェーンにおける重大な人権違反の発生件数。	発生ゼロ	1件（是正済）	1件（是正済）	発生ゼロ

取り組み・実績

ユニ・チャームグループの工場の人権リスク評価

2023年度は、Sedex*1のツールを用いてリスクスコアを算出しています。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（Self-Assessment Questionnaire／自己評価アンケート）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。これらを参考に、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。

▶ ユニ・チャームグループの工場のリスクスコア

（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。）

*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180の国と地域、85,000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

サプライヤーの工場の人権リスク評価

P.105 サプライヤーの工場の人権リスク評価

ユニ・チャームグループの工場に対する監査

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。具体的には、Sedexの監査スキームであるSMETA（Sedex Members Ethical Trade Audit）監査*2を活用しており、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むことで人権問題の回避・予防につなげています。

*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

▶ ユニ・チャームグループの監査件数と評価

年度	監査件数（件）	指摘件数（件）				
		Business Critical	Critical	Major	Minor	合計
2021	1	0	0	0	1	1
2022	6	0	13	86	36	135
2023	4	0	10	19	14	43

サプライヤーの工場に対する監査

P.106 サプライヤーのモニタリング

KPIの設定と情報収集

2021年度に、SAQ自己評価アンケートへの回答時に各工場の欠勤率、離職率などの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。2023年度は、これらの情報を活用して効果検証を進めました。

ユニ・チャームグループの社員に対する人権教育

社員一人ひとりが人権に関する正しい知識を身につけ、人権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年度に、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年度の「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。役割別研修では、職場で発生しやすいハラスメント等について学び、併せて人権問題が発生した場合の対応策などに関して学ぶカリキュラムとしています。

2023年度は、ユニ・チャーム株式会社の全社員を対象とした「アンコンシャスバイアス（無意識の偏見）勉強会」を実施しました。実際の職場で起こりがちな事例への対応について、スクラム単位で検討を行い、アンコンシャスバイアスについて理解を図りました。

P.092 ダイバーシティ&インクルージョン
P.130 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*1が利用でき、匿名での相談・通報も可としています。2023年度は、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。

*1 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.129 内部通報制度

サプライヤーに対する人権教育

2023年10月に「ユニ・チャーム中長期方針説明会」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 サスティ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の回答に関して協力を依頼しました。

オーストラリアの現地法人では、サプライチェーン全体における人権教育として、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*2」のリスクと対策に関するトレーニングや教育を実施しています。2023年度は5社の取引先に実施しました。

*2 「現代奴隷(Modern Slavery)」とは、人々が奴隷状態または隷属状態を強要される、拘束労働、強制労働、人身取引などの形態・行為

P.024 サプライヤーを対象とした「中長期方針説明会」の実施

【オーストラリア】「Modern Slavery Statement 2022」

2023年7月にオーストラリアの現地法人Unicharm Australasia Pty Ltd.(以下、UcA)が発行した「Modern Slavery Statement 2022」(以下、報告書)には、サプライチェーンネットワーク内の現代奴隷に関わるリスクを特定するための構造、運営、監視フレームワークを記載しています。ユニ・チャームはグループとして、現代奴隷を緩和するだけでなく、人権に対して積極的な影響を与えるための政策と行動を拡大してきました。UcAでは、2022年度に一次、二次、三次のサプライヤーに対して継続的なトレーニングと教育を行い、活動する地域で人権に関するリーダーシップを発揮するための取り組みをさらに強化しました。また、グローバルな業界リーダーに2022年度に発行した報告書に対する建設的なレビューを求め、その結果、彼らから得た現代奴隷に対する取り組みの改善に関する有意義な助言を2023年度の報告書と行動計画に反映させました。

web Unicharm Australasia Pty Ltd.
「Modern Slavery Statement 2022」
https://modernslaveryregister.gov.au/statements/13860/

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。

年度	取り組み	成果
2020	・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などから人権侵害の予防・対処情報を入手
2021	・「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	・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の検討
2023	・UNDP主催の「ビジネスと人権アカデミー参加者向けセミナー/人権DDダイアログ」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 ・Sedex「化粧品&日用品業界のバイヤー会員Sedexワーキングチーム」に参加 ・「ユニ・チャーム中長期方針説明会」でサプライヤー143社に人権方針を説明	・他業種の取り組み事例や有識者の意見・情報を収集し、自社の人権の取り組みの方向性の検討

人材

人材育成・人材活用

404-1,404-2,404-3

基本的な考え方・方針

ユニ・チャームは、グループ社員一人ひとりの「三つの豊かさ」を追求することを、人材育成の基本方針としています。「三つの豊かさ」とは、「志」「経済」「心と体」を指し、それぞれにバランスよく施策を運用することが肝要と考えています。

「志の豊かさ」では、高く広い視座を持ち、仕事を通じて社会全体に貢献することを目指します。当社では「私のキャリアビジョン&キャリアプラン」という独自のフォーマットを用いて、社員一人ひとりが主体的に自身のキャリア開発の計画を策定します。具体的には、まずは自身の価値観や大切にしたい事柄などを棚卸しし、これに基づいて10年後、3年後の「ありたい姿」をライフビジョンとキャリアビジョンに描きます。その後、そのビジョンを実現するためのキャリアプランを立案します。この際、社員一人ひとりの自己実現を支援するべく、各種教育メニューの充実を図り、社員の学習意欲や成長意欲を高めるようにしています。

「経済の豊かさ」においては、常に業界トップクラスの報酬制度を構築・運用し、さらには中長期的なインセンティブが働くよう、譲渡制限付株式報酬制度を導入するなど、社員とのエンゲージメントの醸成・強化に努めています。

「心と体の豊かさ」に関しては、年1回の健康診断受診をはじめとした社員の健康維持・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などによって、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ています。

以上のような取り組みを通じて、それぞれの強みを最大限に発揮できる働きがいのある職場にすることによって、多様な人材一人ひとりを業績の達成と企業価値の向上へとつなげるべく、人的資本への投資強化を推進しています。

ユニ・チャーム独自の経営手法「共振の経営」

当社は、「共振の経営」と名づけた独自の経営手法を展開しています。具体的には「社員一人ひとりが革新の震源となり、個々の振動がより大きく会社全体で共鳴・変化し合い、それぞれのビジョンを実現できる企業経営の実践および企業文化を創造すること」です。

「共振の経営」の実践により、経営陣は現場の生の情報や本音に鮮度良く多頻度で触れることができ、社員は経営陣との対話を通じて経営者の視点、視座、時間軸を学ぶことができるなど、それぞれに理解が進みます。こうして社員と経営陣が目的や目標をしっかりと共有することによって、厳しくも心地よい一体感が醸成されます。このような、日々の工夫や知恵が社員と経営陣の間を行ったり来たりする「振り子」のような共振を目指しています。

▶ 共振の経営

「OODA-Loop（ウーダ ループ）」メソッドの運用

当社では2003年度よりPDCAサイクルを社員一人ひとりが主体的に回し、目標完遂を目指して自発的に考え、行動する「SAPS経営モデル」を運用し、社員の能力向上と組織力向上に活用してきました。しかしながら、環境変化が常態化した今日において、より機敏に変化へと対応可能なモデルへの修正が必要となりました。このような課題認識に基づき、2019年度に「SAPS経営モデル」から「OODA-Loop」メソッドへと、アップグレードを図りました。

「OODA-Loop」とは、「現状観察（Observation）」によって素早く変化を察知し、適切な「状況判断（Orientation）」と「意思決定（Decision）」を行い、即「行動（Action）」に移すという一連の流れを、ループを描くように繰り返しながら「やり方自体」を常に見直し、抜本的な変革を続ける仕組みです。この「OODA-Loop」を回すことによって、素早く環境変化に適応した状況判断と意思決定に基づく行動を自律的に行える人材を育成しています。

▶「OODA-Loop」メソッドの考え方

「やり方自体」を常に見直し、抜本的に変更する仕組みを回す。

経営戦略と人材戦略との関連性

当社では、事業結果は「戦略立案力」と「戦略実行力」の掛け算で決まると考えています。

まず、「戦略立案力」は、全社戦略の勘・コツ・急所を外すことなく、経済状況や生活習慣がそれぞれに異なる国・地域へと落とし込むために、社員一人ひとりが実状に応じて詳細戦略を立案することが肝要です。具体的には、当社では社員一人ひとりが、半期(6ヵ月)ごとに、戦略立案のステップを標準フォーマットに落とし込んだ「OGISM(A)表*」を用いて、主体的に計画を策定しています。この際、「現状分析」や「環境変化予測」「リスク&チャンス」などの記載には、当社が1961年の創業以来蓄積した経営ノウハウの詰まった「The Unicharm Way」を参照し、定石に照らすことで計画の精度を高めています。

次に「戦略実行力」は、先述した「OODA-Loop」メソッドによって目標達成につなげています。

このような一連の取り組みを浸透・加速するために、グループ共通の人材育成プラットフォーム「KYOSHIN」を活用し、リーダーとメンバーのコミュニケーションの活性化を促しています。

* 計画立案に求められる要素を、期間内達成目標(Objectives)→数値目標(Goals)→課題(Issues)→戦略(Strategies)→判定基準(Measures)→アクションプラン(Action Plan)の流れで整流化し、まとめたフォーマット

マネジメント体制

当社の人材育成は、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が中心となり、「BOP-Shipを体現する『共振人材』を世界中で育成する」ことを基本として経営層へ定期的に報告し、承認を得ています。各種の人材育成に関する戦略や人事施策は、関連部門の人事担当者およびグループ関係会社の人事部門等が連動し、グループ全体に展開しています。

指標と目標

▶ **Kyo-sei Life Vision 2030「ユニ・チャーム プリンシプル」**

指標	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	2030年目標
社員意識調査の「仕事を通じた成長実感」における肯定的な回答の比率。	81.4%(日本)	89.2%	88.7%	80%以上

※ 2022年度よりグループ全体の実績としました

取り組み・実績

「The Unicharm Way」を活用した育成プログラム

グループ全体で共有すべき価値観、行動指針、経営陣の重要な発言などを取りまとめた「The Unicharm Way」を世界中の全社員が活用し、日々の活動を通じて実践することで、「共振の経営」を推進しています。なお、従来はシステム手帳型を活用していましたが、2021年度にアプリケーションに移行し、日本語と英語を含めた9言語に翻訳を完了するなど、全社員がいつでも、どこでも参照できる環境を整えました。

「私のキャリアビジョン&キャリアプラン」

当社は、毎年社員一人ひとりが自分のキャリアビジョン・キャリアプランを作成し、上司からキャリアの実現に向けたアドバイスや支援を受けながら、自己成長を図る仕組みを導入しています。10年後、3年後の「ありたい姿」を描き、そこから逆算して、どのようなスキルを身につけなければならないのかを主体的に考え、行動するように促しています。

人材育成プラットフォーム「KYOSHIN」

人材育成には、上司の適切な指導が欠かせません。この指導力をグループ全体で高めるべく、人材育成プラットフォーム「KYOSHIN」を2021年度から運用しています。「KYOSHIN」の活用により、育成者による指導のバラつきを是正し、社員一人ひとりの成長履歴が確認できる体制をグローバル全体で整えています。具体的には、「KYOSHIN」上のフォーマットに半期ごとに目標を入力し、上司が面談で内容を確認した後に承認します。その後、四半期ごとの面談で進捗確認とフィードバックを行います。上司と部下のコミュニケーションの頻度と質を高め、高い目標にチャレンジすることへの理解と納得を促すとともに、人材育成力を強化しています。2023年度中に日本を含む17の現地法人で、「KYOSHIN」の導入が完了しました。

「スクラムリーダーOJTワークショップ」

当社では、課やグループといった最小単位のマネジメント組織を「SCRUM(スクラム)」としています。スクラムのリーダーは、メンバーをサポートして目標の達成や生産性の向上を牽引し、「共振人材」育成の中心的な役割を担います。日本では、2022年度にスクラムリーダーを対象とした「スクラムリーダーOJTワークショップ」を新設し、2023年度は17回の開催で262名が参加しました。このワークショップは、スクラム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。

加えて、スクラムリーダーには月額20,000円の役割手当を支給し、人が育つ文化の醸成・浸透を促しています。

リスキリング

仕事も環境も激しく変化するVUCA時代において新たな価値を創出するには、これまで以上に最新情報を学び続けることが重要です。

当社では、全社員がデジタルを武器として課題解決できる人材に成長する土台づくりを実現するため、2023年度は営業社員を対象に「Python中級研修」を開催し11名が修了しました。さらに、ITのリテラシーを高めDX人材創出の底上げと資格取得を目標にリスキリングを推進するため、「ITパスポート」の取得を奨励し、資格取得者にはスキル手当を支給しています。2023年度は、200名を超える社員が「ITパスポート」を取得しました。

また、AIの基本的な活用方法を学び、業務で効果的に活用することを目的に、DX eラーニング「クイズで学ぶAI活用術」を2023年度は4回実施しました。ユニ・チャーム株式会社社員の72.5%、国内グループ社員の61%が受講し、生成AIの利用率が高まっています。

さらには、社員一人ひとりに成長機会を提供するために、時間や場所に縛られず自分のペースで受講できるオンライン学習プラットフォーム「LinkedIn Learning」を日本および12の現地法人で導入しており、2023年度は3,000名以上の社員が利用し、一人当たりの年間平均学習時間は約4.5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。

P.073 テキスト生成AI「UniChat」の利用開始

若手社員のキャリアビジョン実現のための制度

異動希望先の職務を体験することで、その内容を深く理解するとともに、必要な経験やスキルについて考え直す機会として「社内インターンシップ制度」を設けています。また、社員の成長と希望するキャリアプランを実現する機会として、自ら異動希望を出すことができる「キャリアチャレンジ制度」を導入しています。社内イントラネットに公開している募集部門に対して、自身の「私のキャリアビジョン&キャリアプラン」を照らし合わせ、実現したいことや異動の目的と目標を明らかにして、必要な知識やスキルを棚卸しした上で、エントリーすることができます。

	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	範囲
社内インターンシップ利用者数(名)	32	26	28	ユニ・チャーム株式会社
キャリアチャレンジ利用者数(名)	17	26	25	

「LinkedIn Talent Awards 2022」で最優秀賞を受賞

当社は、LinkedIn Talent Solutionsを利用している企業を表彰する「LinkedIn Talent Awards 2022」のLearning部門において、最優秀賞を受賞しました。受賞では、LinkedIn Learningのリピート学習者率、平均ログイン率、平均学習時間における活用実績の高さや社員が自発的に学習したくなる仕組みを取り入れていることが評価されました。

ブラザー&シスター制度

新卒採用は入社3年目まで、経験者採用は入社1年目までの社員一人ひとりに対して、「ブラザー&シスター」が業務面でのサポートに加え、当社の風土伝承などを担う制度です。「ブラザー」や「シスター」と呼ぶように、比較的近い年齢の先輩社員を指名することで、気軽に悩みを相談できる環境を創出すると同時に、先輩社員には後輩育成に関与する機会が与えられるなど、双方の成長を促しています。また、2023年度より、ブラザーやシスターには月額15,000円を支給する役割手当を導入しました。

キャリアナビゲーター制度

当社への就職を希望する学生に当社のことを深く理解してもらうため、学生に寄り添いながらコミュニケーションを図り、入社までナビゲートする社員を募集する制度です。キャリアナビゲーターは、活動を通じての内省と知識・スキル向上の機会が得られます。また、キャリアナビゲーターには月額10,000円の役割手当を支給しています。

「統合レポートを読む会」による社員エンゲージメントの強化

当社は、社員一人ひとりを重要なステークホルダーと位置づけ、2021年度より毎年、グループ全体でスクラム単位での「統合レポートを読む会」を実施しています。当社が目指す「共生社会」の実現に向けた具体的な活動を、社員一人ひとりが知ることによって意欲向上につなげ、戦略実行力が高まることで業績達成と人材育成が加速すると考えています。

	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績
スクラム単位での「統合レポートを読む会」実施率(%)	100	100	100

「The Unicharm Awards」

現場の知恵を経営に活かす「共振の経営」を実践して、顕著な成果を上げた社員やチームを全社員で称える機会として、「The Unicharm Awards」を年に1回開催しています。世界のグループ各社をテレビ会議でつなぎ、各国・地域の代表チームの発表内容をベンチマークにしながら、具体的なノウハウなどを学ぶことで、発表者・視聴者双方が学び合う場になっています。

2023年度は、各国・地域代表の16チームが発表し、インドの「SOFY Project Jagriti」チームがゴールド賞、日本の「ライフリー中重度」チームがシルバー賞、サウジアラビアの「SOFY OLIVEフェミニンケア部門横断プロジェクト」チームがブロンズ賞を受賞しました。

ゴールド賞を受賞した「SOFY Project Jagriti」チーム

後継者育成計画

各戦略を遂行する上で重要と考えられる戦略重要ポジションや、次世代を担う経営者候補等の育成を目的とした、後継者育成計画を進めています。

	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	範囲
後継者準備率(%)	208.3	201.6	219.1	ユニ・チャーム籍社員
戦略担当秘書制度経験者数(累計人数)(名)	7 (45)	6 (51)	6 (57)	ユニ・チャームグループ

▶ 後継者育成計画

(1)各執行役員が、将来の執行役員候補者に対して、定期的にキャリアビジョン・キャリアプランを参照しながら面談を実施し、人材マップを作成・更新します。

(2)代表取締役社長執行役員が、各執行役員に対して、四半期ごとに個別面談を実施し、客観的な判定が可能な担当部門および執行役員個人の達成目標を決定するとともに実績を評価し、指導・育成を行います。また、社外取締役も、各執行役員に対して、年1回以上、個別面談を実施し、各執行役員の業務執行状況および課題を確認するとともに、大所高所から助言を行い、課題解決につなげるとともに、経営者としてより高い視座を得られるよう指導・育成を行います。

(3)以上の仕組みの運用状況を定期的に指名委員会および報酬委員会に報告し、審議・討議を行います。

(4)取締役会は、指名委員会における審議の結果を踏まえて、取締役候補者および執行役員を指名します。

(5)中長期的な取締役および執行役員候補の発掘および育成を目的のひとつとする、代表取締役社長執行役員の直轄人材育成プログラム「グローバル15プロジェクト」では、部長級幹部を対象に、15名前後を1期とし、3年間累計18回程度の会合で一般教養を学ぶ体験型研修を実施しています。

(6)「戦略担当秘書制度」は、30歳代の中堅社員を対象に、2ヵ月の任期で所属部門から経営企画室に異動し、代表取締役社長執行役員の戦略秘書を担当するプログラムです。OJTを通じて経営者の思考特性、行動特性を学ぶ機会を提供しています。

(7)「共同Chief Officer制度」は、既存組織の壁を破り、部門横断で全社重点戦略に対する推進力を発揮すること、および若手の新たな才能を開花促進させることを目的としています。共同Chief Officerとなった執行役員と部長級幹部社員がタッグを組んで重点戦略のアクションプランを設定し、推進しています。

なお、全社重点戦略等について執行役員が社外取締役を含む取締役との討議を行う場を設定することによって、社外取締役による指導・育成や、社外取締役が委員を務める指名委員会における審議の実質化を図っています。

社員意識調査の実施

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すべく、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。海外拠点で働く社員からも回答を得られるよう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ます。回答の一例として、2023年度の「仕事を通じた成長実感」における肯定的な回答比率は88.7%でした。

	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	2024年度目標	範囲
社員意識調査回答率(%)	100	100	100	100	ユニ・チャームグループ
社員意識調査の「仕事を通じた成長実感」における肯定的な回答率(%)	81.4 (日本)	89.2	88.7	90.0	
社員意識調査における満足度5段階評価の平均点(点)	4.07 (日本)	4.39	4.42	4.50	

※ 2022年度よりグループ全体の実績としました

▶ 社員意識調査結果の推移

■ 満足度(5段階評価の平均点)(左軸)
— 「仕事を通じた成長実感」における肯定的な回答率(右軸)

能力開発・キャリア形成支援制度体系

会社の成長には、社員の成長が不可欠です。当社は、社員一人ひとりがキャリアビジョン実現に向けて学び成長し続けるための研修や制度を拡充しています。

当社の研修は、階層別研修や専門性向上のための必須研修と、キャリアアップのために主体的に学ぶ研修、リーダー育成のためのプログラムなどがあります。与えられた研修等だけではなく、自ら学習することを習慣づけ、成長し続ける組織文化を醸成しています。

▶ 社員の能力開発研修にあてられた時間／費用

	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	範囲
社員の能力開発研修にあてられた総研修時間（時間）	45,018	49,824	50,503	ユニ・チャーム株式会社
社員の能力開発研修にあてられた総研修費用（万円）	4,200	8,400	7,531	
一人当たり研修日数（日）	3.9	4.4	3.5	
一人当たり研修時間（時間）	31	35	28	
一人当たり研修費用（円）	28,669	58,618	42,119	

▶ 能力開発・キャリア形成支援制度体系（2023年度）

CR：Competency Ranking／社内の資格等級

▶ 特色ある能力開発研修（抜粋）

名称	対象者	概要	2023年度参加人数（名）
新入社員研修	新入社員	当社の歴史を体感しながら、ユニ・チャームスピリッツの理解を深め、お客様志向を醸成する。20代のリーダー像を思考し、自己の10年キャリアプランを作り上げる。	60
2年目フォローアップ研修	2年目社員	入社～研修～配属を振り返り、実務における自身の課題を棚卸しし、2年目社員に求められる思考・行動・働きかけを理解する。自身の課題とその真因をつかみ、それらを克服するための具体的な実行計画を決める。	40
3年目フォローアップ研修	3年目社員	2年間の職業経験を振り返り、自身のスタンス、スキルを棚卸しし、3年目社員に求められる役割・思考・行動・働きかけを理解し実行計画に落とし込む。自身の成長と会社の成長をリンクさせるために、キャリアビジョン&キャリアプランを進化させる。	48
CR研修／役割別研修	該当資格社員／該当役割社員	階層・役割に応じた各種研修。「OODA-Loop」メソッドの理解と実践力向上を基本に、思考力・行動力を高める気づきの機会・場として実施。リーダー像の思考、自己の棚卸しから、10年キャリアビジョン&キャリアプランを作り上げる。また、ハラスメントの具体事例や防止、実際に起きた場合の解決策に関する研修も実施。	129
育成責任者就任時eラーニング	新任育成責任者	リーダーシップ、部下の動機づけ、よい職場づくり、ハラスメントの防止等、育成責任者にとって最大の役割である「部下育成」につながる実践的な手法を身につける。	47
海外赴任前研修	海外赴任が決まった社員	海外赴任の重みを認識し、自立した専門性、より上位レベルの部下指導力、中小企業の経営者あるいは部門長としての心構えを身につけ、赴任直後から成果を創出できるようにする。また、コンプライアンス・ガバナンスの徹底、異文化マネジメントおよび危機管理の方法を理解し赴任直後から困らないようにする。	20

副業制度

社員のさらなる成長を支援することを目的に、2018年度に副業制度を導入しました。利用者の多くが新たなスキルの獲得や専門性の習得、人脈の拡張などの効果を実感しています。

	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	範囲
副業制度利用者数(名)	36	56	59	ユニ・チャーム株式会社

キャリア開発のための評価

当社では、人事評価とは「評価」「育成」「処遇」の3つを仕組み化して運用することと考えています。つまり「育成」のために「評価」を行い、「評価」に即して「処遇」を決定しており、この「評価」「育成」「処遇」を一体運用することによって、人材育成を推進しています。

評価・育成の考え方は、「結果(成果)」だけではなく「成果につながる行動の実践」を求める「プロセス評価」としています。このため「結果(成果)」と「行動」とが適切にリンクするよう、「OODA-Loop」メソッドの考え方と評価・育成制度の考え方を合致させた運用をする必要があります。そこで全社員が、自身の「私のキャリアビジョン&キャリアプラン」を作成し、上司と共有しながら実現に向けた半期および四半期ごとの目標を設定します。また、四半期ごとに進捗を確認することで、部下の努力が成果につながるように軌道修正を行い、成功体験を積ませることで、社員一人ひとりのキャリア開発を支援しています。

また、2023年度より「SDGs達成への貢献」を実現するため、全社員の人事評価指標にESG項目を設けています。

	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	範囲
キャリア開発のための評価に関して定期的なレビューを受けている社員比率(%)	100	100	100	ユニ・チャーム株式会社

「人的資本リーダーズ2023」「人的資本経営品質2023 ゴールド」に選定

当社独自のマネジメントモデル「共振の経営」の実践により、社員一人ひとりが仕事を通じて成長できるように各種施策を設定・運用していることなどが高く評価され、「人的資本調査2023」に回答した約500社の中から「人的資本リーダーズ2023」に選定されました。さらに、上記調査の回答内容を定量分析した結果、人的資本経営・開示の取り組みが最も高い水準で実践されていると認められ、「人的資本経営品質2023 ゴールド」に選定されました。

人的資本リーダーズ 2023

人的資本経営品質 2023

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

ユニ・チャームは、「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連動し、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。

指標と目標

▶ **Kyo-sei Life Vision 2030「ユニ・チャーム プリンシプル」**

指標	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	2030年目標
女性社員にさまざまな機会を提供することによる管理職における女性社員比率。	22.5%	23.2%	24.7%	30%以上

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年度に女性メンター制度「Room L+」(ルームエルプラス)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。産休や育休からの復帰を準備する社員を対象とした「産休育休Room L+」も設置し、職種に合わせた情報交換の場を提供し復職後の安心感を醸成しています。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(直属の上司)ではない執行役員との1対1での面談を実施し、役員候補者の育成に努めています。2023年度は、社長と女性リーダーのランチ会を開催し、経営トップと直接対話をすることで経営者の視座を学ぶ機会を作りました。

これらの取り組みにより、2023年12月末時点の女性管理職比率は、24.7%(日本15.4%、海外30.7%)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

30% Club
GROWTH THROUGH DIVERSITY

	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	2024年度目標	範囲
女性社員比率(%)	36.8	35.8	36.4	–	ユニ・チャームグループ
女性管理職比率(%)	22.5	23.2	24.7	25.7	
女性執行役員比率(%)	3.7	3.4	3.6	3.4	
【日本】女性役員数(名)	2	2	2	2	
【海外】女性役員数(名)	14	12	10	–	

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、海外現地法人で採用された現地社員を中心としています。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。

	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	2024年度目標	2030年目標	範囲
海外現地法人の経営幹部(本部長以上)に占める現地社員の比率(%)	45.5	52.2	52.3	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。

	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	2024年度目標	範囲
経験者採用数(名)	47	43	43	63	ユニ・チャーム株式会社正社員
経験者採用管理職比率(%)	29.1	29.1	33.5	–*	

* 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

当社は、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、成長できる職場を目指しています。具体的には、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、週単位で適切な指導・アドバイスをすることで成功体験を獲得するよう促し、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。2023年度には、本社事務所にマッサージルームを新設し、視覚障がいのある、国家資格を持つ専属のあん摩マッサージ指圧師を採用しました。

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。

	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	2024年度目標	範囲
障がい者雇用率年間平均(%)	2.2	2.1	2.2	2.5	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。

東京都は「心のバリアフリー」に対する社会的気運の醸成を図るため、従業員に対する意識啓発等に取り組む企業などを「心のバリアフリー」サポート企業として登録しています。当社は、2022年12月に登録されました。

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。

	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	2024年度目標	範囲
定年再雇用率(%)	84.0	92.9	86.2	–	ユニ・チャーム株式会社
定年再雇用希望者の雇用率(%)	100	100	100	100	

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、潜在的な人材の掘り起こしを行っています。

サウジアラビアでは、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、就労機会が著しく制限されていました。このような状況を踏まえ、当社では、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2012年度に設立しました。現在は、各種の制限が緩和されたこともあり、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。

D&I AWARD 2023「ベストワークプレイス」認定

当社は株式会社JobRainbowが主催するダイバーシティ&インクルージョンに取り組む企業を認定する日本最大のアワード「D&I AWARD 2023」において、「ベストワークプレイス」に認定されました。

社員の人権と自主性を尊重し、公平で公正な自己実現の場の提供と、「自信」と「誇り」が獲得できる企業文化を醸成し、社員一人ひとりが主体的に当社の目指す「共生社会」の実現に向けて取り組んでいる点などが評価されました。

性的指向への配慮

当社では、社員一人ひとりの性的指向や性自認などを尊重し、自分らしく働くことができる職場環境の整備に努めています。2022年度に「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を実施するなどの啓発を進めています。

2023年度は、ダイバーシティ&インクルージョン教育の一環として、性的マイノリティに関する基礎知識を深めるためのeラーニングや、ハラスメントについて具体例を紹介し自分事として考えるためのeラーニング、アンコンシャスバイアスについての動画を視聴し、スクラム単位で事例の確認や対処の仕方について話し合う勉強会を実施しました。また、2024年2月には性的マイノリティも異性婚と同様の福利厚生を受けられるように「同性パートナーシップ制度」を導入しました。

公正な評価処遇制度

202-1

当社では公正な評価処遇制度の設計・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。

	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	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	100：123	100:129	
報酬総額の男女比(女性：男性)	100：140	100：139	100:137	

※ 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

仕事と育児の両立支援

当社では、仕事と育児を両立しやすい環境の実現を目指し、さまざまな支援(ムーニー育児支援制度)を行っています。

- **ムーニー産前産後休暇**
  産前6週間(多胎妊娠の場合は14週間)、産後8週間の休暇を全て有給休暇としています。
- **ムーニー育児休業**
  子どもが2歳の誕生日を迎えるまで取得することができます。ムーニー育児休業の開始日に積立保存休暇の残日数がある場合は、最大で15日の有給休暇を取得できます。ムーニー育児休業中は無給となりますが、雇用保険から育児休業給付金が支給されます。男性社員は、パートナーの妊娠中から取得することができます。
- **ムーニー育児参加休暇(男性社員対象)**
  子どもの生後8週間以内に最長5日間の特別休暇(有給休暇)を取得することができます。
- **産後パパ育休(出生時育児休業／男性社員対象)**
  子どもの生後8週間以内に4週間を上限として育児休業を取得することができます。
- **ムーニー育児短時間勤務**
  育児休業から復職後、小学校3年生以下の子どもがいる社員は、1日の労働時間を5時間まで短縮することができます。
- **「手ぶら登園」の費用負担**
  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、その利用料金を当社が負担しています。

P.074 紙おむつのサブスクリプションモデル「手ぶら登園」

▶ ムーニー育児支援制度利用実績

	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	2024年度目標	範囲
ムーニー育児休業利用者数(名)	160	128	140	–	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
ムーニー育児休業取得率(%)	95.5	95.8	96.1	95%以上	
うち男性のムーニー育児休業取得率(%)	91.0	94.7	100	100	
ムーニー育児参加休暇取得率(%)	85.7	93.2	83.7	100	ユニ・チャーム株式会社

ユニ・チャーム株式会社は、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。

男性育休100%企業宣言

▶ 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
ムーニー産前産後休暇	出産する予定の社員	産前6週間(多胎妊娠の場合は14週間)、産後8週間の休暇を全て有給休暇とする
ムーニー育児休業	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
ムーニー育児参加休暇	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
産後パパ育休(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
ムーニー育児短時間勤務	小学校3年生以下の子どもを持つ社員	1日の労働時間を5時間まで短縮することができる
「手ぶら登園」の費用負担	保育施設利用中の社員	保育施設向け紙おむつ定額サービス「手ぶら登園」の利用料金を当社が全額負担する
ムーニ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、精神上の障がいにより、長期(1ヵ月以上)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
ペットとの別れのための休暇	自宅でペット(犬・猫)を飼育している社員	自宅で飼育していたペット(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休暇を取得できる(半期に4日・年間8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)
キャリアリカバー制度	退職時に正社員であった者	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

人材

社員の健康

403-6,403-10

基本的な考え方・方針

ユニ・チャームは、社員が、公私双方で充実し、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。2007年4月に「健康経営宣言」を制定し、「自分の健康は自分で守る」を基本に、健康リテラシーを高める健康経営を全社で推進しています。また、2023年度には健康社会の実現を目指して「健康経営アライアンス」に参画しました。企業と健康保険組合が連携したコラボヘルス*の推進により、社員が健康で最高のパフォーマンスを発揮できるように取り組み、一人ひとりの成長とともに当社の成長につなげます。なお、健康経営宣言は適宜、見直しています。

* 健康保険組合などの保険者と事業主が積極的に連携し、明確な役割分担と良好な職場環境の下、加入者(社員・家族)の予防・健康づくりを効果的・効率的に実行すること

web 健康経営アライアンス
https://kenkokeiei-alliance.com/

▶ 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. 人事担当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はかり社内外の協力者と歩調をあわせ、健康管理を推進する

▶ 健康経営宣言

Unicharmは、「共生社会」の実現に寄与するために、環境問題や社会課題の解決に取り組んでいます。これらの課題を解決していくには、多様な人財が、活力に満ち溢れ、ポテンシャルを発揮することが重要であると考えています。そのためには、社員一人ひとりの「健康」がなにより大切です。

また、Unicharmでは、「三つの豊かさ(志、経済、心と体)の実現」を全社員共通の目標に位置づけています。仕事、Privateでの夢の実現は「心と体の健康」があってこそと考え、公私の充実が社員の幸福、そして会社への生産性の向上、維持につながり、社員も会社も健康を分かちあえると考えています。

従来取り組んできた健康維持・増進施策を一段とパワーアップして、いきいき健康的に働き、付加価値を生み出す「健康経営」にUnicharmの人材戦略として取り組みます。

Unicharmは、その人らしさを尊重し、みんなで支え合える社会へ向けて、社員の健康を最重要経営資源と捉え、社員の心身の健康維持・増進を戦略的に実践していくことを宣言します。

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

▶ 健康経営に向けた活動方針

1. 社員の健康を支援する専門家集団として、働く仲間の健康リテラシーを向上させ、健康的な職場づくりに貢献する
2. 社員の笑顔を引き出し、気力・体力とも充実した社員を増加させることで個々のパフォーマンスを高めることを実現する
3. 「自分の健康は自分で守る」を基本に楽しく気軽に時には厳しく、セルフケアの活動の支援を通し健康意識の向上を図る

マネジメント体制

当社の社員の健康づくりについては、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「働き方改革推進グループ」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。

指標と目標

▶ Kyo-sei Life Vision 2030「ユニ・チャーム プリンシプル」

指標	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	2030年目標
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による心身の不良を原因とした休職者の削減比率。	7名(日本)	7名(日本)	9名(日本)	半減(2020年度比)

取り組み・実績

健康でいきいきと働ける職場環境づくり

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。具体的には、自宅などでも勤務可能な「リモートワーク制度」や、勤務時間を選択できる「フレックスタイム制度（当社はコアタイムを設定していません）」等を導入し、社員一人ひとりが、ライフイベントなどに合わせて柔軟に働き方をデザインできるようにしています。また、原則として休日は上司・同僚・部下間の電話・メールを禁止するなど、オン・オフを明確にすることによって心身ともにリフレッシュできる休み方も視野に入れて職場環境改善を推進しています。

	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	範囲
リモートワーク制度利用率（%）	58.0	57.0	52.0	ユニ・チャーム株式会社

有給休暇の取得推進

半期ごとに4日間、記念日などに各自が計画的に有給休暇を取得できるアニバーサリー休暇の取得の徹底など、年5日以上の年次有給休暇の取得を推奨しています。

	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	2024年度目標	範囲
有給休暇取得率（%）	57.7	61.8	71.2	75.0	ユニ・チャーム株式会社

適正な労働時間の管理

パソコンのログオン・ログオフ時刻による実際の労働時間のモニタリングを行っています。この取り組みを通じて「インターバル勤務」（業務終了後、次の始業までに原則12時間、最低10時間以上の休息時間を確保すること）を徹底するなど、適正な休息を伴う労働となるよう指導しています。また月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、事務所からの定時退社を促しています。

	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	2024年度目標	範囲
一人当たり総労働時間（時間）	1,992.3	2,000.2	1,966.6	2,000時間未満	ユニ・チャーム株式会社

健康診断

当社では、社員に自身の健康状態の把握を促すべく、定期健康診断を行っています。ユニ・チャーム株式会社では、年1回、全従業員を対象に健康診断を実施しており、2009年度から2023年度まで15年連続で受診率100%を達成しています。

健康診断で再検査または精密検査が必要と判断された社員に対しては、産業医からの指導などにより早期発見・早期治療を推進しています。また、2020年度より健康診断結果をデータ化し、分析することで、社員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。

	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	範囲
健康診断受診率（%）	100	100	100	ユニ・チャーム株式会社

女性の健康

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・子宮頸がん検診を会社負担で実施しています。また、生理休暇制度を「ソフィ休暇」と命名し、自社の生理用品ブランドを冠することで社内浸透と取得しやすい風土の醸成に努めています。

P.110 【健康】ピンクリボン活動支援

禁煙の取り組み

2016年度より全ての事業所を全面禁煙としました。全面禁煙導入に際しては、関連情報をイントラネット上にポップアップ表示するなど周知徹底に努めました。営業職など当社事業所外で勤務する社員にも始業から終業までの時間帯は禁煙を義務づけています。また、毎月発行している健康関連啓発社内報「健康ラボニュースレター」の5月号では、世界禁煙デーに合わせて毎年必ず禁煙に関する情報を発信しており、2023年度は「ニコチン」を取り上げました。

運動推進の取り組み

当社では、社員に毎日少しでも運動することを習慣にしてもらうために、毎朝始業時刻である8時にラジオ体操を実施しています。このラジオ体操には自宅などでリモート勤務する社員もオンラインで参加します。また、オフィス内のフロア移動には極力階段を使用することを奨励し、ちょっとした運動を通じて身体機能の低下を防ぐように促しています。

ユニ・チャーム株式会社の本社事務所では、業務の合間のリフレッシュや生産性向上、健康に対する意識向上を目的に、外部トレーナーによるパーソナルストレッチやあん摩マッサージ指圧師によるマッサージ、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しています。このような取り組みが評価され、「健康経営優良法人2024(ホワイト500)」に認定されました。

2024 健康経営優良法人 Health and productivity ホワイト500

スポーツが生活の一部となることを目指す「Sport in Lifeプロジェクト」に賛同し、「Sport in Lifeコンソーシアム」に加盟しています。また、社員の健康増進のためにスポーツ活動の支援や促進を積極的に行っている企業として、スポーツ庁が推進する「スポーツエールカンパニー2024+(プラス)」と東京都が推進する「令和5年度 東京都スポーツ推進企業」に認定されました。

SPORTS YELL COMPANY 2024+

TOKYO 東京都スポーツ推進企業 2023認定

【ベトナム】サッカー場の敷設

ベトナムの現地法人では、社員の健康とコミュニケーション強化を目的としてバクニン工場敷地内にサッカー場を敷設し、社内サッカー大会の他、さまざまな健康増進のイベントを開催しています。

【マレーシア】「Activ@Work Challenge 2023」への参加

マレーシアの現地法人は、2023年7月～9月に行われた、雇用主が従業員の身体活動を促進し、健康的なライフスタイルの変化を促す「Activ@Work Challenge 2023」に参加しました。歩数カウントを通じた職場での積極的な活動を促進し、社内チャレンジで最高歩数を達成した個人と最高平均歩数を達成した部門を表彰しました。

Activ@Work CHALLENGE 2023

【ブラジル】「第1回 団結ウォーキング」を実施

ブラジルの現地法人は、2023年9月に「第1回 団結ウォーキング」を開催し、約300名の社員と家族が参加しました。団結ウォーキングは、安全に配慮しつつ、健康管理の大切さを学びながら仲間たちと一緒にウォーキングを体験することによって団結力を育むイベントです。当日は、血圧や肺活量の測定といった簡易的な健康診断や自転車を漕いでジュースを作るチャレンジ等、楽しみながら健康について学ぶプログラムが行われました。

感染症対策

当社ではCOVID-19をはじめとする感染症の対策に努めています。具体的には、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。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、自宅などでも勤務可能な「リモートワーク」を推進するとともに、「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、2023年5月にCOVID-19が「5類感染症」に移行されましたが、社内ではマスクの自主的着用、手洗いや換気の推奨、人と人の距離の確保、感染時の出社制限など、引き続き感染症対策を推進しています。

また、デング熱の拡大が懸念されているマレーシアやシンガポール、タイにおいて、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。

web 『MamyPoko Extra Dry Protect』専用Webサイト
https://mamypokoagainstdengue.com/

P.110 【健康】デング熱に関する啓発活動

【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。また、政府目標を支援するため、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。2023年度も継続し、感染者へのオンライン相談や医薬品の提供などのサポートを行いました。

メンタルヘルス対策

ユニ・チャーム株式会社では、社員の健康を管理する状況から、さらに一歩踏み込み「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。2023年度のメンタルヘルス対策研修には1,944名が参加し、受講率100%を達成しました。

	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	範囲
ストレスチェック受検率(%)	94.4	98.2	99.5	ユニ・チャーム株式会社
メンタルヘルス対策研修受講者数(名)	1,785	1,934	1,944	
メンタル休職者数(名)	7	7	9	

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」に沿って個別支援を行っています。健康に関する不安を軽減し、充実した毎日とするために、産業医などによる定期面談などの継続的な支援を行うと同時に、社員や家族が不安や悩みを社外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。

プレゼンティーイズム、アブセンティーイズム

プレゼンティーイズムは、業務は継続できていても、頭痛や腰痛、不安や花粉症などでパフォーマンスが下がることです。ユニ・チャーム株式会社では、プレゼンティーイズムの程度と原因を「SPQ(Single-Item Presenteeism Question 東大1項目版)」で定期的に測定しています。

また、アブセンティーイズムは、健康問題による欠勤(病欠)です。社員の病気やけがでの休業がどのくらい発生しているかを「疾病休業日数率=疾病休業のべ日数<土日祝含む>/(在籍社員数×365)×100」で測定し、その原因とともに経年で把握しています。これらの情報を基に、健康に関する施策を立案し、社員の健康増進を推進しています。

	2022年度実績	2023年度実績	範囲
プレゼンティーイズム(%)	14.3	15.2	ユニ・チャーム株式会社
アブセンティーイズム(%)	0.493	0.733	

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、一切の児童労働・強制労働を排し、過重労働の削減に取り組んでいます。

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の保持・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。

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、いかなる時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の保持・増進を図るとともに、災害や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、社長執行役員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、会社側および労働組合側からそれぞれ選出した委員ならびに産業医で構成され、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毎月行っています。また、委員による職場の巡視点検を2ヵ月に1回の頻度で実施しています。重要な取り組みについては安全衛生委員会事務局から全社安全衛生推進責任者に報告し、承認を受けています。全社安全衛生推進責任者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、その進捗が安全衛生委員会の定期報告等で報告されて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）の従業員も含めた健康増進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。

指標と目標

▶ **労働安全衛生に関する指標と目標**

	業界平均（製造業2022年度）	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	2024年度目標	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*1（名）	–	0	0	0	0	
労働災害度数率*2	1.25	0.22	0.22	0.22	業界平均以下	
労働災害強度率*3	0.08	0.00	0.00	0.02		

*1 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
*2 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
*3 労働災害強度率=労働損失日数／のべ労働時間×1,000時間

取り組み・実績

労働安全衛生に関する目標と実績

毎年、労働災害ゼロを目標としています。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、2023年度の死亡災害・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。

労働安全に関するリスク評価

当社は、さまざまな国・地域で事業を展開しているため、各地で勤務する社員の人命に関わるリスクに特化した情報を発信する「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年度には、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も、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」と定めて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。日本と海外の全ての生産拠点が参加して「全社安全大会」を開催し、「ゼロ災害・ゼロ火災」を達成するべく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」をつくるために率先して行動することを宣言しています。

また、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。

【マレーシア】毎朝、体操後に安全に関するブリーフィングを実施

マレーシアの現地法人では、毎朝、始業前に行われる体操の後に、事業所および工場の管理職による安全に関するブリーフィングを行っています。このブリーフィングは、注意喚起の役割を果たすとともに、事故が起こらないよう社員全員の安全に対する意識を高めています。

【日本】アルコールチェック

日本国内の営業職では、全ての支店・営業所を対象に営業車運転前のアルコールチェックを義務づけ、飲酒運転、酒気帯び運転の防止を徹底しています。アルコールチェック管理支援システムは、直行直帰や出張時でも、パソコンやスマートフォンで実施状況を把握できる仕組みとなっています。

安全衛生に関する教育・訓練

生産拠点では、雇い入れ時や、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	2023年度受講者（名）	対象
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	92	日本国内の生産拠点
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	90	

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、2023年度は39拠点中39拠点（日本16拠点、海外23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・チャームグループの工場の人権リスク評価

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。2023年度は、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。

【ベトナム】「Vietnam 100 Best Places to Work 2023」に選定

ベトナムの現地法人は、日系消費財メーカーで初めて「Vietnam 100 Best Places to Work 2023」に選定されました。「Vietnam 100 Best Places to Work 2023」は、アンファベ社とインテージ・ベトナム社が共催し、企業ブランドと労働環境の向上を目的としています。

2023年度の調査は、18の異なる職種に属する63,878名のビジネスパーソンと113の大学の9,638名の学生を対象に実施され、企業ブランドの魅力を測定するとともに、人材、人事、労働環境の最新動向を評価しました。

サプライチェーンマネジメント

308-1,308-2

持続可能な調達

2-24,407-1,408-1,409-1

基本的な考え方・方針

ユニ・チャームは、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に、2009年度に「ユニ・チャームグループCSR調達ガイドライン」を制定し運用してきました。これは国連が提唱する「国連グローバル・コンパクト」に則して「児童労働の禁止」「差別の禁止」「温暖化対策の推進」など、法・人権・労働・環境と、商品安全の観点から取り組むべき項目をまとめたものです。

サプライヤー各社とは、双方向でのコミュニケーションによって緊密な連携を図り、当社の「責任ある調達」に関する考え方や、安全・環境に対する理念と具体的な活動内容を共有し、当社からサプライヤーへの協力要請事項について理解を求めています。世界に目を向けると国・地域によって、安全や環境保護に対する法や規制は多様であり、人々の意識もさまざまです。よって、日本における取り組みを横展開するだけでは十分な効果は期待できません。このため、当社では地域に密着した情報収集と、現地の実情に即したサプライチェーンの強化を推進し、海外市場における商品ラインの品質、機能、安全、環境、サービスにかなった取引関係の構築を目指しています。また、危機管理にも重点を置いた調達活動を推進すると同時に、海外での新規取引開始にあたっては、法令・社会規範の遵守、人権・労働への配慮など当社の調達に対する取り組み姿勢や考え方の理解・浸透を図り、環境、倫理面のリスク評価を行っています。

当社では、グローバルに事業を展開する企業への持続可能な取り組みに対する期待の高まりを踏まえ、サプライチェーン全体における人権・労働・環境問題を未然に防止するために、「ユニ・チャームグループCSR調達ガイドライン」を昇格させ2017年10月に「調達基本方針」を制定しました。同時に「調達基本方針」の下に「ユニ・チャームグループ サスティナブル調達ガイドライン」を制定し、児童労働や強制労働、差別の禁止、結社の自由に対する権利や団体交渉権の保護、過度な労働時間の削減推進、最低賃金の遵守、健康と安全への配慮、腐敗防止への取り組みなどに関する意思表明をしました。また、適正な雇用における労働時間に関しては、過重労働を削減し、各国・地域の現地法令で定められている労働時間を遵守することを、最低賃金に関しては、生活賃金以上の支払いに配慮し、現地の最低賃金を上回ることを基本方針としています。これら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するものであり、サプライチェーン全体で社会的責任を果たすべく取り組みを進めています。今後もサプライヤー各社に本方針・ガイドラインの趣旨をご理解いただけるよう、法令遵守をベースとして安全・安心な調達に努めます。

また、当社が提供する商品やサービスの多くは、衛生的な日常生活に欠かせない消費財です。同時に、当社の事業展開は、天然資源の利用や、廃棄物の発生など地球環境と密接に関係しています。このように当社の環境負荷低減に対する役割や責任は重大であり、アジアを中心としたグローバルでの展開地域や事業規模の拡大に伴い年々増加していると考えています。

当社の主要商品に含まれる吸収体を構成するパルプ・紙は針葉樹から生産され、ペットフードに少量添加されるパーム油は熱帯のプランテーションで生産されています。これらの森林由来資源について、持続可能性に配慮された認証材を利用することが重要であると考え、2015年度に「森林由来の原材料調達ガイドライン」を策定しました。

▶ 調達基本方針

2-23

ユニ・チャームグループは、企業の社会的責任を果たし、公正で公平な企業活動をします。

1. 法令・社会規範の遵守
(1) 購買活動において、関連する法令や社会規範を遵守します。
(2) 購買活動において、国・規模・実績の有無を問わず公正で公平な競争機会を提供します。
(3) 購買活動において、知り得た情報の適切な管理を求めます。

2. 人権・労働への配慮
(1) 購買活動において、人権尊重を重視する企業と取り組みます。
(2) 購買活動において、非人道的な労働に対し十分な配慮を実践する企業と取り組みます。
(3) 購買活動において、従業員に適正な雇用を推進する企業との取り組みを尊重します。

3. 環境への責任
(1) 購買活動において、環境保全の重要性を理解し、推進する企業を評価します。
(2) 購買活動において、循環型社会を目指し、環境への影響に配慮した原料を重視します。

4. 安全で安心な製品・資材の調達
(1) 購買活動において、安全性の確認が取れた製品・資材を選択します。
(2) 購買活動において、経済的で質の高い資材・製品を選択します。
(3) 購買活動において、要求を満たす製造・供給能力を重視します。

5. 相互信頼関係の発展
(1) 社会常識の範囲から逸脱しない、お取引先との関係を構築し、信頼関係を構築します。
(2) お取引先と必要な情報を交換しあい、相互の業績向上に努めます。

▶ ユニ・チャームグループ サスティナブル調達ガイドライン

本ガイドラインは、持続可能な調達の実現に向け、ユニ・チャームがすべての調達先様に守っていただきたい倫理基準を定めたものです。本ガイドラインの趣旨にご理解いただき遵守いただくことを期待しております。

1. 法令・社会規範の遵守

(1)法令の遵守
- 各国・地域に関連する法律・規制(独占禁止法、個人情報保護法、下請法など)や社会的規範を遵守する。

(2)公正な取引、贈賄および賄賂の禁止
- 公正な取引、公正な競争、独占禁止法などに関する法令を遵守する。
- すべての利害関係者への贈賄・賄賂(金銭または金銭以外の利益供与など)と、優越的地位の濫用を禁止する。

(3)情報管理・保護
- 機密情報の管理・保護を徹底し、情報が漏洩しない仕組みを作る。
- 取引先の知的財産権は、適切に契約を締結した上で使用し、不正使用はしない。
- 個人情報を取り扱う場合には、適切に取り扱う。

2. 人権・労働への配慮(ユニ・チャームグループ人権方針参照)

(1)国際人権章典、国際労働機関(ILO)宣言の尊重
- 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及び権利に関する国際労働機関(ILO)宣言を尊重する。

(2)人権尊重

①児童労働の禁止
- 最低就業年齢に満たない児童を就労させない。(児童とは、15歳または義務教育を終了する年齢または国の雇用最低年齢のうち、いずれか高い年齢とする。)

②強制労働の禁止
- あらゆる形態の強制労働、非人道的な労働、奴隷、拘束、または人身取引を行わない。
- 自発的に就労を希望する人を雇用し、自由な離職の権利を制限しない。

③差別の禁止
- 求人・雇用において、人種・国籍・民族・性別・宗教・身体的障害等の差別を行わない。

(3)非人道的な扱いの禁止
- 従業員の人権を尊重し、虐待や体罰、ハラスメント、肉体的な抑圧、性的虐待等の非人道的な扱いを行わない。

(4)適正な雇用

①労働時間
- 各国・地域の現地法令で定められている時間を遵守する。(緊急時や非常時は除く)

②適切な報酬
- 最低賃金、時間外労働、出来高賃金その他給付に関する現地法令を遵守して従業員に給与を支給する。
- 時間外労働は、各国・地域の現地法令に基づき割増賃金を支給する。

③健康と安全の確保
- 業務上の潜在的な危険個所を明確にし、予防措置・職場の安全対策を実施する。
- 緊急時に備え、緊急事態発生時の報告義務の確認、従業員への連絡ルールの設定、火災探知機の設置などを実施する。

④結社の自由と団体交渉権の尊重
- 従業員が適用される法律に従って合法的・平和的方法で、労働組合を結成する権利にいかなる妨害も加えない。

3. 環境への責任

(1)環境保全

①法令遵守
- 各国・地域の環境関係法令を遵守する。
- 所在国の法令に従い、必要とされる場合は要求された管理報告を提出し、記録を残す。

②環境負荷物質の管理
- 大気汚染、水質汚濁などの原因となる有害物質の排出を抑制する。
- 土壌の汚染原因となる有害物質の排出を抑制する。
- 製造時、製品使用時、使用後の廃棄物の排出を抑制する。

③省資源・リサイクルの推進
- 省資源に努め、廃棄物管理、リサイクルを推進する。
- 使用するエネルギー(電力・燃料など)の効率を高める。
- 代替エネルギーの利用など、持続可能な資源の消費に努める。

④温暖化対策の推進
- 温暖化物質を特定し、排出量を把握し記録を残す。
- 温暖化物質の排出を抑制する。

(2)持続可能な原材料調達の推進
(森林由来の原材料調達ガイドライン参照)
- 違法伐採された木材の使用を禁止する。
- 木材や水などの自然資源に由来する原材料を過剰に消費せず、自然が回復するサイクルの速度に合わせ資源を利用する。

4. 安全で安心な製品・資材の調達
(ユニ・チャームグループ資材安全性ガイドライン参照)

(1)安全な資材の供給
- ユニ・チャームグループが有害と捉える化学物質の含有状況を含めた成分組成を報告する。

(2)供給能力・品質の高い資材の供給
- 資材のSDS(Safety Data Sheet)を提出する。

P.082 ユニ・チャームグループ人権方針

▶ 森林由来の原材料調達ガイドライン

P.045 森林由来の原材料調達ガイドライン

マネジメント体制

サプライチェーンにおける労働基準、労働者の健康と安全などの社会課題へアプローチするため、ESG本部と、資材サプライヤーや外部生産委託先の管理を担当するグローバル開発本部購買部、ユニ・チャームプロダクツ株式会社生産統括部とストラテジックソーシング部の責任者が四半期ごとに会合を行い、優先的に取り組むべき分野や具体的な進め方を協議、決定するとともに、進捗状況をモニタリングし、問題の解決を図っています。

また、社長執行役員が委員長を務めるESG委員会で、サプライチェーンに関する社会課題や環境活動についての方針、進捗状況を定期的に報告し、必要に応じて計画の見直しを行っています。

P.009 サステナビリティ推進体制

グローバルプラットフォームの活用

当社は、サプライチェーンの社会課題へのアプローチのマネジメントにSedex*のプラットフォームを活用しています。資材サプライヤーおよび外部生産委託先にSedexへの入会および当社とのリレーションシップの承認を求め、Sedexのプラットフォームを通じて得られる情報を、意思決定や進捗管理に活用します。

2023年度は、Sedexのサプライヤー評価情報を活用し、人権デュー・ディリジェンスを含めた「責任ある調達」の効率的な推進を目的としてスタートした「化粧品＆日用品業界のバイヤー会員Sedexワーキングチーム」に参加し、業界内の情報を共有しました。

* 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180の国と地域、85,000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

web Sedex日本語サイト
https://www.sedex.com/ja/

指標と目標

▶ Kyo-sei Life Vision 2030「ユニ・チャーム プリンシプル」

指標	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	毎年度の目標
バリューチェーンにおける重大な人権違反の発生件数。	発生ゼロ	1件（是正済）	1件（是正済）	発生ゼロ

取り組み・実績 412-1,412-3

サプライヤーの工場の人権リスク評価

当社は、Sedexのリスク評価ツールを活用してサプライヤーの工場のリスク評価を行っており、2023年度は新たにペットケア商品の外部生産委託先に対するリスク評価を開始しました。

2023年12月末までにパーソナルケア商品向け資材サプライヤーとパーソナルケア商品、ペットケア商品の外部生産委託先工場の約77％とSedexのプラットフォーム上におけるリレーションシップを締結し情報が閲覧できるようになりました。そのうち、70％の工場の「Inherent Risk Score」と、53％の工場の「Site Characteristic Risk Score」が入手可能となりました。これらのスコアを参考にしながら、サプライヤーに対するアプローチを検討しています。2024年度は、ペットケア商品向け資材サプライヤーに対する取り組みを開始します。

▶ 2023年度人権リスク評価状況

		リレーションシップ締結率（%）	Inherent Risk Score 入手率（%）	Site Characteristic Risk Score 入手率（%）
パーソナルケア商品	資材サプライヤー	81.0	72.0	56.8
	外部生産委託先	66.2	63.6	39.0
ペットケア商品	外部生産委託先	65.8	65.8	44.7
合計		**77.4**	**70.2**	**53.0**

▶ サプライヤーの工場のリスクスコア

（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。）

ユニ・チャームグループの工場の人権リスク評価

P.084 ユニ・チャームグループの工場の人権リスク評価

サプライヤーのモニタリング

414-2

Sedexのプラットフォームを通じて入手できるSMETA監査*の結果を用いて、サプライヤーのモニタリングを行っています。2023年度に実施された26件の監査より188件の違反に関する情報を入手しました。監査で指摘された違反は、Sedexの「SMETA Non-Compliance Guidance」に従ってBusiness Critical、Critical、Major、Minorの4段階に区分されます。当社は、Business CriticalまたはCriticalに区分された違反について、監査日から3ヵ月を経過してもSedexのプラットフォーム上で是正を確認できない場合には、当該サプライヤーとコミュニケーションを取り、是正状況や是正計画を確認しています。2023年度は、Criticalに区分された32件のうち、3ヵ月以内の是正が確認できなかった4件(3社)の違反について、サプライヤーと協議し是正計画を確認しました。また、外部生産委託先の施設において、Business Criticalに区分された違反を1件確認したため、協議を行い、是正完了を確認しました。

* 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

▶ **サプライヤーの監査件数と評価**

年度	監査件数(件)	指摘件数(件)				
		Business Critical	Critical	Major	Minor	合計
2021	50	0	29	181	95	**305**
2022	31	1	41	182	109	**333**
2023	26	1	32	111	44	**188**

ユニ・チャームグループの工場のモニタリング

P.084 ユニ・チャームグループの工場に対する監査

リスクの除去・軽減

414-1

新規サプライヤー

当社は、新規サプライヤーとの取引開始に際して、「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 サスティナブル調達ガイドライン」の理解を求めています。また、Sedexへの入会および当社とのリレーションシップの承認についても協力を依頼します。労働基準や健康と安全に関する重大な問題が発見された場合は、取引開始の是非を検討する際に考慮します。

既存サプライヤー

当社は、既存サプライヤーについて、モニタリングの過程で重大な問題を発見した場合は、当該サプライヤーと協議し、改善を促します。また、2023年10月に既存サプライヤーに向けて「ユニ・チャーム中長期方針説明会」を実施し、2024年度からスタートする第12次中期経営計画の概要と調達方針を説明するとともに、「GHG排出量可視化プロジェクト」や、品質管理に関する活動およびDXに関する活動への協力を要請しました。

サプライヤーへのグローバルなコミュニケーション

各現地法人と各国・地域のサプライヤーとのミーティングを通じ、資材に関する幅広いテーマについてサプライヤーと連携した改善活動を推進しています。物流倉庫やサプライヤーの工場において、調達に関する説明会を開催して「ユニ・チャームグループ サスティナブル調達ガイドライン」を各国・地域の言語に翻訳して配布するとともに、ガイドラインの趣旨を説明するなど、サプライチェーン全体で持続可能な社会を実現するためのコミュニケーションを図っています。

サプライヤーへの「中長期方針説明会」の実施

当社は、資材品質の安定化と、調達における方針やガイドライン浸透を目的として、2023年10月にサプライヤーを対象とした「第14回ユニ・チャーム中長期方針説明会」を開催しました。今回は、パーソナルケア商品向け資材サプライヤーに加え、ペットケア商品向け資材サプライヤーや外部生産委託先など、オンラインを含めて143社371名が参加しました。説明会では、第12次中期経営計画の概要やペットケア事業の生産・物流機能の分割と移管などについて説明するとともに、持続可能なサプライチェーン構築のための当社方針やガイドラインの理解とSedexの活用、「Kyo-sei Life Vision 2030」「環境目標2030」の達成に向けた「GHG排出量可視化プロジェクト」へのデータ提供、安心な商品の供給による顧客満足度向上の実現を目指す品質管理活動などについて協力を要請しました。

ユニ・チャーム中長期方針説明会

P.036 「GHG排出量可視化プロジェクト」

社内関係者への教育

サステナブルな調達を推進するためには、持続可能なサプライチェーンを構築するという当社の調達に関する基本方針やガイドラインを理解することが不可欠と考えています。そのため、当社の工場担当者に対して、サステナブル調達の取り組みの必要性や持続可能なサプライチェーン構築の重要性などについて教育を実施しています。2023年度は、ペットケア商品の外部生産委託先に対してSedexへの連携を要請するために、各社の担当者への教育を実施しました。

資材品質改善の取り組み

資材品質については、品質の安定性に関する改善テーマを絞り込み、サプライヤーと集中的に取り組むことによって、改善スピードを加速しています。

また、当社はサプライヤーへの品質監査を定期的に行っています。監査では、サプライヤーによる原料管理から出荷までの全工程に対して、当社の要求事項が遵守されているかを確認しています。不適合事項が発見された場合は、是正を完了させ、次回の定期監査ではその定着状況を確認します。監査から定着状況確認までのサイクルを回すことで、資材品質の継続的な改善を実施しています。

先述した「ユニ・チャーム中長期方針説明会」では、全サプライヤーに資材の不具合に関する傾向を説明した上で、重大な不具合の内容を共有し、再発予防を目的とした現場確認を依頼しました。

環境負荷低減に向けた責任ある調達への取り組み

森林由来資源（パルプ・紙・パーム油等）の上流での森林破壊や水源枯渇による供給低下は、当社のリスクであると捉え、持続可能な社会の構築に向けた環境負荷低減および環境保全と、生物多様性に配慮したサプライチェーン管理を推進しています。具体的には2015年度に「森林由来の原材料調達ガイドライン」を、2017年度には「ユニ・チャームグループ サスティナブル調達ガイドライン」を策定し、サプライヤーに理解・協力を促すことでリスクの低減に努めています。

一方、CO_2排出量が少なくエネルギー効率のよい資源調達、廃棄物の削減またはリサイクル資源活用による環境負荷とコストの低減、またそれらの商品を環境配慮型の商品として訴求し販売促進することは、当社のチャンスと捉えています。今後は、社内リサイクルだけでなく社会全体の資源活用効率向上や資源循環を推進していきます。

持続可能なパルプ・紙の調達

P.047 認証パルプ（PEFC・CoC認証）の拡大

持続可能なパーム油の調達

P.050 持続可能なパーム油の調達

【アメリカ】持続可能な水産物の調達

猫用おやつ『Delectables』のサプライヤーは、商品に使用しているマグロとカツオについて、水産資源と環境に配慮し適切に管理された、持続可能な漁業で取られた天然の水産物の証であるMSC（Marine Stewardship Council／海洋管理協議会）認証を取得しています。

「パートナーシップ構築宣言」を公表

当社は、サプライチェーンの取引先や価値創造を図る事業者との連携や共存共栄を進めることで新たなパートナーシップを構築するために、「パートナーシップ構築宣言」を公表しています。

web ユニ・チャーム株式会社
「パートナーシップ構築宣言」
https://www.biz-partnership.jp/declaration/47703-05-06-tokyo.pdf

コミュニティ

社会貢献活動

203-1,203-2,413-1

基本的な考え方・方針

ユニ・チャームは、「事業活動そのものが社会貢献に資する」経営を推進しています。具体的には、当社が事業を展開している国・地域それぞれの特性に合致した商品・サービスを提供することによって、さまざまな社会課題を解決し、その地に暮らす人々から「ユニ・チャームが存在しない生活は想像もできない」と思っていただける企業市民になることを目指しています。

▶ **社会貢献活動に関する方針**

当社は、事業展開を通じた地域・コミュニティとの共生が重要と認識しています。このため、当社の事業活動とつながりの深い分野や国・地域を重点に、その地域が抱える課題に真摯に向き合い、地域に貢献し得る各種の社会的な活動を通して、地域が抱える課題の解決や持続可能性への貢献を目指します。

社会貢献活動の重点分野
・健康　・地域貢献　・被災地支援

マネジメント体制

日本では、各部門および各法人が主体性を持って活動を展開しています。また、日本以外の国・地域では現地法人が主体となって、地域に密着した事業運営・社会貢献活動を展開しています。グループ全体の方針決定は、社長執行役員が委員長を務めるESG委員会において協議、決定しています。

P.009 サステナビリティ推進体制

社会貢献費用

2023年度の社会貢献費用総額は、159.7百万円（うち寄付38.0百万円）です。

SDGsの達成を目指し、より一層の地方創生につなげることを目的に、広範なステークホルダーとのパートナーシップを深める官民連携の場として設立された「地方創生SDGs官民連携プラットフォーム」に賛同しています。

地方創生SDGs 官民連携 プラットフォーム

取り組み・実績

【健康】#NoBagForMe

日本で2019年6月に開始した、ソフィ「#NoBagForMe」プロジェクトは、女性が自分に合った生理ケアを知り、選び、自分らしく生きられる社会の実現を目指して活動しています。2020年度からは、企業向け研修プログラム「ソフィみんなの生理研修*」を展開し、生理の仕組みや女性の健康に関する正しい知識を身につけることで、社内における性別や体質・体調の違いといった異なる立場の相互理解を促進してきました。「ソフィみんなの生理研修」を受講した30の企業・団体で行った「受講後の生理に対する意識と行動変化のアンケート調査」（2023年2月）では、73.3％が「『ソフィみんなの生理研修』の受講後、生理に対する考え方が変わった」と回答しています。

また、2023年4月には、学生ならではの目線で生理に関する正しい知識の普及啓発活動を行っている、品川女子学院の有志団体「CLAIR.（クレア）」と共同で、男女共学の品川翔英中学校・高等学校において「ソフィみんなの生理研修」を実施しました。

これまでに約430の企業・団体等に研修や動画提供を行いました（2023年12月末時点）。今後も、年齢や性別に関係なく継続的に生理に関する啓発活動を実施し、研修内容の拡充に努めます。

* 当社が社外の企業や団体を対象に“生理にまつわる知識向上と相互理解”を促進するための研修プログラムのこと

UN Women（国連女性機関）が主導する、メディアと広告によってジェンダー平等を推進し有害なジェンダーのステレオタイプ（固定観念）を撤廃するための世界的な取り組みである「アンステレオタイプアライアンス」の日本支部に加盟しています。

#UNSTEREOTYPE ALLIANCE

【健康】初潮教育・月経教育

当社は、アジアを中心とした初潮教育・月経教育を通じて、思春期の少女が女性の体や生理に関する正しい知識を得て、安全・安心な生理期間を過ごし、健康でその人らしく生きられるよう支援することを目指しています。

インドの現地法人では、2013年度に現地のNGOなどと協力して、生徒や学生に生理の仕組みや適切なケアを教える教育プロジェクトを開始し、2023年度までの11年間で約58万名が参加しています。2023年度には、デリー首都圏やマハーラーシュトラ州、ラジャスタン州などの1,000校以上の学校や大学で月経に関するセッションを行いました。

また、日本や中国、台湾–大中華圏、インドネシア、ミャンマー、ベトナム、タイ、サウジアラビアにおいても、初潮教育・月経教育を行っており、Webサイトでの情報発信や教材・生理用品サンプルの提供を通じた啓発活動を継続しています。

▶ 各国・地域での初潮教育・月経教育の取り組み（2023年度実績）

	2023年度実績と内容
インド	• 初潮・月経教育（オンライン含む）：約97,000名（1,186校） • 母娘で学ぶセッション：約450組（24回）
日本	• 初潮教育サイト「ソフィ はじめてからだナビ」を通じた情報発信 web https://jp.sofygirls.com/ja/home.html • 日本カルミック株式会社と連携し、初潮教育セットを提供：約256,000セット
中国	• 寧夏回族自治区の女子中学生に生理用品サンプルと冊子「はじめてからだナビ」を提供：約370名（4校） • 上海市の保護者のいない少女に生理用品サンプルと冊子「はじめてからだナビ」を提供：約350名
台湾–大中華圏	• Webサイトを通じた情報発信 • 生理用品サンプルの提供：15,000セット （小学校の保健教諭からの支援要請と下着ブランド「Been Teen」との連携）
インドネシア	• 初潮教育サイト「Charm Girl's Talk」登録者数：82,000名（2023年12月末時点） web https://www.charmgirlstalk.com/ • 『CHARM』の公式サイトやインスタグラム等で、生理や生理中の過ごし方、女性の健康についての情報を発信
ミャンマー	• 初潮教育プログラムの実施：110,000名（241校）
ベトナム	• さまざまなソーシャルメディアを活用した情報発信
タイ	• 『SOFY』ブランドサイトで初潮教育コンテンツを配信 web https://th.sofyclub.com/th/advice/howtocare/Sofygirlguidebook.html
サウジアラビア	• サウジアラビア、イエメン、イラクなどの女子高生を対象とした生理に関する知識や対処方法を伝える出張授業の実施
エジプト	• カイロ市内の中学校で正しい生理の知識や生理用品の選び方について授業を行い、生理用品を提供：約3,000名（8校）

【日本】初潮教育セット

【中国】寧夏回族自治区の女子中学生に生理用ナプキンと冊子を配布

【インドネシア】「Charm Girl's Talk」

【タイ】「Sofy Girl Guide」

【健康】ピンクリボン活動支援

ピンクリボン活動は、乳がんに関する正しい知識を広め、早期発見・適切な治療の推進などを目的として世界的に行われている啓発活動です。当社も事業を展開している国・地域で本活動に協力しています。

ピンクリボン活動支援が16年目となる日本では、2023年度も特設応援サイト「ソフィ ピンクリボン」を開設し、乳がんに対する基礎知識や早期発見のためのセルフチェック方法などの情報発信を行うと同時に、『ソフィ ボディフィット』でピンクリボンデザインパッケージを期間限定品として発売し、その売上金の一部を寄付しました。また、乳がんの早期予防対策として、全女性社員の乳がん検診の受診費用を会社負担としています。さらに、毎年10月をピンクリボン月間として、社員はピンクリボンバッジを着用し、家族や身近な人たちと一緒に乳がんについて考える機会としています。

インドネシアの現地法人では、乳がん財団（YKPI）と連携して、2022年度の「Ayo SADARI Setelah Menstruasi（生理後に自己チェックしよう）」のスローガン発表に続き、2023年10月1日にジャカルタで開催されたカーフリーデーにファンウォークを開催しました。このイベントには、100名の乳がん体験者、YKPIメンバー、社員、そしてカーフリーデーに参加した一般の方など合計200名以上が参加し、約3kmを歩きました。今回の取り組みは生理用品ブランド『CHARM』として3回目のピンクリボン活動となり、乳がんの早期発見に貢献することでインドネシア人女性の健康意識の向上につながることを目指しています。

台湾–大中華圏の現地法人は3年ぶりに開催されたピンクリボンウォークに協賛し、完走賞として生理用ナプキン『蘇菲 天然原生棉』を提供しました。ピンクリボンウォークには、社員やその家族ら53名が参加しました。また、タイの現地法人でも大学、研究機関、他企業と協働し、乳がん検診を啓発するピンクリボン活動を実施しています。

【健康】デング熱に関する啓発活動

マレーシアの現地法人は、マレーシア社会福祉局と協働し、デング熱に関する啓発活動「#MamyPoko対デング熱キャンペーン」を実施しました。デング熱の感染者が大幅に増加した2023年度は、デング熱の感染リスクが高い5つの地域で、2023年6月に発売したベビー用紙おむつ『MamyPoko ANTIMOS Pants』を1,500パック配布しました。デング熱を媒介する蚊の発生を防ぐために、地域の清掃活動などの取り組みも行っています。

また、タイの現地法人では、工場近隣の地域住民を対象として、蚊や昆虫が嫌う成分を含むハーブ「シトロネラ」によるデング熱の予防に関する教育プロジェクトを推進しています。

【地域貢献】女性の経済的自立支援

インドの現地法人では、2021年度に現地のNGO「PURE India Trust」と協力して、農村地域に住む女性を支援するために「Project Jagriti*」を開始しました。本プロジェクトは、インドの農村部における生理用ナプキンの認知度向上と普及を目指すとともに、当社の商品を通じてインドの女性に就労機会を提供し、経済的自立を促進することを目的としています。2023年度は、ウッタル・プラデシュ州のブランドシャール地区とラジャスタン州のシーカル地区で新たに100名の女性起業家を選出・支援しており、女性起業家は本プロジェクトを通じて継続的な収入を得ています。

また、本プロジェクトでは、選出された女性起業家を中心に、農村部の女性を対象とした月経に関する正しい知識を広めるための啓発活動も展開しています。2023年度は、約300回の啓発セッションを実施し、12,000名以上の女性と少女が参加しました。このセッションでは、月経周期に関する知識を提供し、参加者に生理用ナプキンの正しい使い方を伝達することで、地域社会における月経衛生習慣の改善に貢献しています。

*「Jagriti」は「目覚め」の意

女性起業家による
ショップのオープン

月経に関する啓発セッション

【地域貢献】「GO WITH わんこ プロジェクト」

当社では、2022年度より愛犬と一緒に安心して出かけられる場所や時間を増やしていく「GO WITH わんこ プロジェクト」を推進しています。

2022年11月に株式会社ファイターズ スポーツ&エンターテイメントとパートナーシップ契約を締結し、北海道北広島市に開業した北海道ボールパークFビレッジの新球場「ES CON FIELD HOKKAIDO」内に、愛犬と一緒に野球観戦できる専用座席「ユニ・チャーム マナーウェア DOG SUITE」を2023年3月に設けました。さらに、6月には球場近くにドッグラン「ユニ・チャームDOG PARK」をオープンしました。「ユニ・チャームDOG PARK」には、小型犬から大型犬まで利用できる3種類のドッグランと洗い場が設けられています。

また、2023年10月には、日の丸自動車興業株式会社と協働で、『マナーウェア』を着用した愛犬とバスツアーを楽しめる「わんわんスカイバスsupported by GO WITH わんこ」を実施しました。

【被災地支援】社員参加型のマッチングファンド

2011年の東日本大震災直後より「被災地への継続的な支援」と「身近なエコ活動、節電を通じた環境負荷低減」を目的に「マッチングファンド」と「スーパークールビズ／ウォームビズ」活動*を継続しています。2023年度までの13年間でのべ28,488名の社員が参加しました。

これまでに、「マッチングファンド」による資金は、東日本大震災をはじめとする被災地への支援物資や義援金、ウクライナなどの戦災地への支援などに拠出しています。2023年2月のトルコ・シリア地震で被災された方々を支援する目的で、「マッチングファンド」を活用した義援金3,386,000円を国連UNHCR協会を通じて寄付しました。

* 就業中に着用できるオリジナルのポロシャツ、ジャンパーなどを社内で販売し、その購入代金相当額と同額を「マッチングファンド」として被災地へ支援する社員参加型の取り組み

【被災地支援】能登半島地震への支援

2024年1月1日に発生した能登半島地震により被災された方々に役立てていただくために、政府の要請に基づき一般社団法人日本衛生材料工業連合会を通じて、緊急支援物資（生理用ナプキン、大人用紙パンツ（紙おむつ）、ベビー用紙おむつ）を被災地に届けました。また、救援活動や復旧支援を目的に、日本赤十字社を通じて1,000万円を寄付するとともに、「マッチングファンド」を活用して社員から募った寄付金と合わせて5,013,000円も寄付しました。

▶ 主な2023年度の社会貢献活動

【健康】

医療機関／福祉施設等への支援等

- 韓国：新生児集中治療室で保育器を使用する乳児などの支援（紙おむつ27,104枚）
- 韓国：慈善団体が主催するバザーに生理用ナプキンなど（9,000枚）を提供し、利益を各種社会福祉団体に寄付
- ベトナム：ベトナム・ドイツ友好病院と協働して「愛のピンクのしずく-希望を与える」献血デーを開催（135名参加）
- ベトナム：病院で高齢者の健康管理相談会を開催し、紙パンツを提供（1,600名以上の高齢者が参加）
- 台湾-大中華圏：社員有志による募金活動（社会福祉団体United WayにNT$518,000を寄付）
- 台湾-大中華圏：社会福祉団体に商品を寄付
- インド：NGO団体The Earth Saviours Foundationと共同で寄付活動を行い、社員が施設を訪問して路上生活者と交流
- オーストラリア：がん評議会を支援するためにお茶会（Australia's Biggest Morning Tea）を開催し、募金活動を実施（AU$141を寄付）
- インドネシア：モジョケルト市の赤十字と協働し、工場で献血イベントを開催（約80名が参加）
- ブラジル：社内で献血キャンペーンを実施（33名参加）
- 日本：株式会社ツルハホールディングスと協同で札幌市社会福祉協議会へ車椅子（20台）、マスク（10,000枚）を寄付

ピンクリボン活動支援

- 日本：16年連続で本活動に協賛。webサイトやパッケージ等を通じた啓発活動と対象商品の売り上げの一部を寄付
- インドネシア：乳がん財団と協働し、ファンウォークを開催
- 台湾-大中華圏：ピンクリボンウォークに協賛し、生理用ナプキンを提供
- タイ：乳がん検診の啓発活動

P.110 【健康】ピンクリボン活動支援

初潮教育・月経教育

- 各国・地域：初潮教育や月経教育を実施

P.108 【健康】#NoBagForMe
P.109 【健康】初潮教育・月経教育

▶ 主な2023年度の社会貢献活動

妊婦教育・両親学級

- ミャンマー：妊娠中の女性に、妊娠期間中の栄養に関する知識と赤ちゃんの成長に合わせた紙おむつの使用方法などに関する講習会を実施（6,180名）
- 日本：江崎グリコ株式会社と協働で企業向け両親学級「みんなの育休研修」を実施

排泄ケア啓発活動

- 日本：地域や教育機関などと連携し「尿もれケア・排泄ケア」講座を実施（計39回／1,978名）
- インドネシア：インドネシア大学医学部と高齢者の床ずれについて共同研究を実施
- タイ：「タイ社会開発・人間安全保障省高齢者局」と高齢者の包括的な保健衛生ケアに関する覚書を締結
- タイ：工場の近隣コミュニティで在宅介護を支援する保健ボランティアの教育活動

ペット支援

- アメリカ：動物保護施設への商品寄付
- アメリカ：保護犬のための施設づくりを支援する活動「Hartz Loving Paws™」を実施（US$30,000の寄付と社員18名の参加）
- 中国：犬や猫の保護活動を行うNGO団体にペット関連商品を寄付（約50,000人民元相当）
- 日本：日本動物病院協会の「アニマルセラピー　人と動物のふれあい活動」を支援

【地域貢献】

子育て支援への協賛等

- 日本：静岡県掛川市、鹿児島県志布志市、大崎町で出生時におむつを提供
- 日本：愛媛県「愛顔の子育て応援事業」、愛媛県四国中央市の紙おむつ支給事業に協賛
- タイ：学校でのこどもの日（1月の第2土曜日）の活動を支援（5校で870名の児童が参加）
- インド：西ベンガル州コルカタで紙おむつの普及啓発活動「Namaste Poko-chan PR Event」を開催
- 韓国：107ヵ所の施設で生活するひとり親家庭に生理用ナプキンとベビー用紙おむつを寄付（約600,000枚）
- オーストラリア：地域の子どもたちに乳母車や洋服、チャイルドシートなどを贈る慈善団体St Kilda Mumsが主催するボランティア活動を実施（11名参加）
- ブラジル：地域の産科病院との提携により低所得の母親にベビー用紙おむつを寄付（約60名分）

物資支援

- 台湾-大中華圏：現地法人の拠点所在地である新北市に「生理の貧困」対策を支援するために、生理用品や紙パンツなどを寄付
- 中国：上海事務所所在地である長寧区の貧困家庭の未成年者（50名）に生理用ナプキンを寄付
- 中国：蘇州市障害者連合会を通して重度障害者に大人用とベビー用紙おむつを寄付（合計571ケース）
- 韓国：亀尾市と「Share Pad Campaign」の協定を締結し、生理用品やベビー用紙おむつなどを寄付（合計約600,000枚）
- 韓国：寝て過ごす障がいのある児童に紙パンツを寄付（6,000枚）

女性起業家支援

- 農村地域に住む女性を支援する「Project Jagriti」による女性起業家を支援
  P.110 【地域貢献】女性の経済的自立支援
- インド：NGO団体VIHAANが運営する職業訓練センターでナショナル・ガール・チャイルド・デーのイベントを開催
- インド：世界保健デーにDLF財団と協力して月経衛生教育の促進を目的としたイベントを開催（少女150名以上とDLFボランティア50名が参加）

清掃活動

- ベトナム：「スポGOMIワールドカップ2023」に参加（約1.5kgのごみを収集）
- マレーシア：海洋環境や生態系保護を目的とした清掃活動を実施（社員や家族など74名参加）
  P.031 使用後商品の廃棄方法啓発
- オーストラリア：新たに制定した「企業ボランティア方針」に基づき、「Clean Up Australia Day」のボランティア活動に参加し、地元の公園でごみ拾いを実施

スポーツを通じた地域貢献

- 日本：2020年より、日本プロサッカーリーグJ3、FC今治の「トップパートナー／共生社会実現パートナー」を継続し、今治里山スタジアムで「ユニ・チャーム マッチデー」を開催
- 日本：男子プロテニス協会公認「ユニ・チャーム トロフィー 2023愛媛国際オープン」に協賛
- 日本：プロ野球独立リーグのベースボール・チャレンジ・リーグに所属する福島県の福島レッドホープスをスポンサーとして支援

地域活性化

- 日本：生産拠点のある福島県東白川郡棚倉町、静岡県掛川市、三重県名張市、兵庫県伊丹市、香川県観音寺市、福岡県京都郡苅田町、埼玉県上里町のふるさと納税返礼品に当社の商品を採用
- 日本：企業版ふるさと納税を通じた愛媛県の未来を担う子供たちへの支援活動（次世代球児育成事業／四国中央市電子図書館の児童書購入）

【被災地支援】

災害支援・被災地継続支援活動

- 日本：2011年度より社員参加型マッチングファンドを継続
  P.111 【被災地支援】社員参加型のマッチングファンド
- ブラジル：2023年2月にサンパウロの北海岸で発生した大雨による大規模災害の被災者を支援するために「サンパウロ災害基金プロジェクト」を立ち上げ、ベビー用紙おむつ（1,300パック）を寄付
- 中国：2023年12月に甘粛省で発生した地震で被災された方々に生理用ナプキン（560ケース）、ベビー用紙おむつ（50ケース）、大人用紙パンツ（250ケース）を緊急支援物資として寄付

社会データ

顧客満足

▶ お客様対応満足度

	2021	2022	2023	範囲
お客様対応満足度(%)	88.0	87.9	91.8	ユニ・チャーム株式会社

人権

▶ ユニ・チャームグループの監査件数と評価

		2021	2022	2023	範囲
監査件数(件)		1	6	4	ユニ・チャームグループ
指摘件数(件)	Business Critical	0	0	0	
	Critical	0	13	10	
	Major	0	86	19	
	Minor	1	36	14	
	合計	**1**	**135**	**43**	

人材

2-7,401-1,401-3,403-9,403-10,404-1,404-3,405-1,405-2

▶ 人材データ

			2021	2022	2023	範囲
正社員数(名)		男性	10,302	10,397	10,312	ユニ・チャームグループ
		女性	6,006	5,809	5,911	
		合計	**16,308**	**16,206**	**16,223**	
	日本	男性	2,663	2,617	2,569	
		女性	635	640	652	
		日本計	**3,298**	**3,257**	**3,221**	
	海外	男性	7,639	7,780	7,743	
		女性	5,371	5,169	5,259	
		海外計	**13,010**	**12,949**	**13,002**	
正社員比率(%)		男性	60.0	59.0	60.5	
		女性	48.2	46.7	48.4	
		合計	**55.0**	**53.9**	**55.5**	
非正社員数(名)		男性	6,858	7,238	6,725	
		女性	6,465	6,639	6,295	
		合計	**13,323**	**13,877**	**13,020**	
	日本	男性	816	843	829	
		女性	605	676	595	
		日本計	**1,421**	**1,519**	**1,424**	
	海外	男性	6,042	6,395	5,896	
		女性	5,860	5,963	5,700	
		海外計	**11,902**	**12,358**	**11,596**	
非正社員比率(%)		男性	40.0	41.0	39.5	
		女性	51.8	53.3	51.6	
		合計	**45.0**	**46.1**	**44.5**	

			2021	2022	2023	範囲
管理職社員数(名)		男性	1,223	1,192	1,178	ユニ・チャームグループ
		女性	355	361	386	
		合計	**1,578**	**1,553**	**1,564**	
	日本	男性	535	536	521	
		女性	90	90	95	
		日本計	**625**	**626**	**616**	
	海外	男性	688	656	657	
		女性	265	271	291	
		海外計	**953**	**927**	**948**	

		2021	2022	2023	範囲
管理職社員における日本と海外の比率(%)	日本	39.6	40.3	39.4	ユニ・チャームグループ
	海外	60.4	59.7	60.6	

		2021	2022	2023	範囲
平均年齢(歳)	男性	41.1	42.8	41.4	ユニ・チャーム株式会社正社員
	女性	38.4	38.7	38.2	
	合計	**40.3**	**41.9**	**40.6**	
平均勤続年数(年)	男性	16.1	15.4	17.5	
	女性	12.7	12.2	12.6	
	合計	**15.1**	**14.6**	**16.3**	
離職率(%)	男性	2.0	3.0	2.2	
	女性	2.8	5.0	3.4	
	合計	**2.2**	**3.5**	**2.5**	

		2021	2022	2023	範囲
新卒採用数(名)	男性	31	25	43	ユニ・チャーム株式会社正社員
	女性	24	16	17	
	合計	**55**	**41**	**60**	
新卒社員3年未満離職率(%)	男性	5.8	7.5	8.1	
	女性	5.3	3.6	5.5	
	合計	**5.7**	**6.0**	**7.2**	
一人当たり採用コスト(円)		1,392,800	1,924,620	1,450,000	
新卒社員初任給*:修士了(円)		226,000	226,000	226,000	ユニ・チャーム株式会社
新卒社員初任給*:大学卒(円)		210,000	210,000	210,000	

* 初任給変動制度有(入社までにMOS、TOEIC、マーケティング検定等の資格を取得した場合、初任給が最大15,000円アップ)

人材育成・人材活用

▶ 若手社員のキャリアビジョン実現のための制度

	2021	2022	2023	範囲
社内インターンシップ利用者数(名)	32	26	28	ユニ・チャーム株式会社
キャリアチャレンジ利用者数(名)	17	26	25	

▶「統合レポートを読む会」による社員エンゲージメントの強化

	2021	2022	2023	範囲
スクラム単位での「統合レポートを読む会」実施率(%)	100	100	100	ユニ・チャームグループ

▶ 後継者育成計画

	2021	2022	2023	範囲
後継者準備率(%)	208.3	201.6	219.1	ユニ・チャーム籍社員
戦略担当秘書制度経験者数(名)	7	6	6	ユニ・チャームグループ
戦略担当秘書制度経験者累計人数(名)	45	51	57	

▶ 社員意識調査の実施

	2021	2022	2023	範囲
社員意識調査回答率(%)	100	100	100	ユニ・チャームグループ
社員意識調査の「仕事を通じた成長実感」における肯定的な回答率(%)	81.4 (日本)	89.2	88.7	
社員意識調査における満足度5段階評価の平均点(点)	4.07 (日本)	4.39	4.42	

※ 2022年度よりグループ全体の実績としました

▶ 社員の能力開発研修にあてられた時間／費用

	2021	2022	2023	範囲
社員の能力開発研修にあてられた総研修時間(時間)	45,018	49,824	50,503	ユニ・チャーム株式会社
社員の能力開発研修にあてられた総研修費用(万円)	4,200	8,400	7,531	
一人当たり研修日数(日)	3.9	4.4	3.5	
一人当たり研修時間(時間)	31	35	28	
一人当たり研修費用(円)	28,669	58,618	42,119	

▶ 副業制度

	2021	2022	2023	範囲
副業制度利用者数(名)	36	56	59	ユニ・チャーム株式会社

▶ キャリア開発のための評価

	2021	2022	2023	範囲
キャリア開発のための評価に関して定期的なレビューを受けている社員比率(%)	100	100	100	ユニ・チャーム株式会社

ダイバーシティ&インクルージョン

▶ 女性の活躍推進

	2021	2022	2023	範囲
女性社員比率(%)	36.8	35.8	36.4	ユニ・チャームグループ
女性管理職比率(%)	22.5	23.2	24.7	
女性執行役員比率(%)	3.7	3.4	3.6	
【日本】女性役員数(名)	2	2	2	
【海外】女性役員数(名)	14	12	10	

▶ 多様な国籍の社員の採用と管理職登用

	2021	2022	2023	範囲
海外現地法人の経営幹部(本部長以上)に占める現地社員の比率(%)	45.5	52.2	52.3	ユニ・チャーム海外現地法人

▶ 経験者採用と管理職登用

	2021	2022	2023	範囲
経験者採用数(名)	47	43	43	ユニ・チャーム株式会社正社員
経験者採用管理職比率(%)	29.1	29.1	33.5	

▶ 障がい者雇用の促進

	2021	2022	2023	範囲
障がい者雇用率年間平均(%)	2.2	2.1	2.2	ユニ・チャーム株式会社

▶ 年齢を問わず活躍できる職場

	2021	2022	2023	範囲
定年再雇用率(%)	84.0	92.9	86.2	ユニ・チャーム株式会社
定年再雇用希望者の雇用率(%)	100	100	100	

▶ 公正な評価処遇制度

	2021	2022	2023	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	100:123	100:129	
報酬総額の男女比(女性:男性)	100:140	100:139	100:137	

※ 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

▶ ムーニー育児支援制度利用実績

	2021	2022	2023	範囲
ムーニー育児休業制度利用者数(名)	160	128	140	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
ムーニー育児休業取得率(%)	95.5	95.8	96.1	
うち男性のムーニー育児休業取得率(%)	91.0	94.7	100	
ムーニー育児参加休暇取得率(%)	85.7	93.2	83.7	ユニ・チャーム株式会社

社員の健康

▶ 健康でいきいきと働ける職場環境づくり

	2021	2022	2023	範囲
リモートワーク制度利用率(%)	58.0	57.0	52.0	ユニ・チャーム株式会社

▶ 有給休暇の取得推進

	2021	2022	2023	範囲
有給休暇取得率(%)	57.7	61.8	71.2	ユニ・チャーム株式会社

▶ 適正な労働時間の管理

	2021	2022	2023	範囲
一人当たり総労働時間(時間)	1,992.3	2,000.2	1,966.6	ユニ・チャーム株式会社

▶ 健康診断

	2021	2022	2023	範囲
健康診断受診率(%)	100	100	100	ユニ・チャーム株式会社

▶ メンタルヘルス対策

	2021	2022	2023	範囲
ストレスチェック受検率(%)	94.4	98.2	99.5	ユニ・チャーム株式会社
メンタルヘルス対策研修受講者数(名)	1,785	1,934	1,944	
メンタル休職者数(名)	7	7	9	

▶ プレゼンティーイズム、アブセンティーイズム

	2021	2022	2023	範囲
プレゼンティーイズム*1(%)	—	14.3	15.2	ユニ・チャーム株式会社
アブセンティーイズム*2(%)	—	0.493	0.733	

*1 SPQ (Single-Item Presenteeism Question 東大1項目版)で測定
*2「疾病休業日数率=疾病休業のべ日数<土日祝含む>/(在籍社員数×365)×100」で測定

労働安全衛生

▶ 労働安全衛生に関するデータ

	業界平均(製造業2022年度)	2021	2022	2023	範囲
労働安全衛生法違反件数(件)	—	0	0	0	ユニ・チャーム籍社員
死亡災害(名)	—	0	0	0	
労働能力喪失災害*3(名)	—	0	0	0	
労働災害度数率*4	1.25	0.22	0.22	0.22	
労働災害強度率*5	0.08	0.00	0.00	0.02	

*3 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　*4 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　*5 労働災害強度率=労働損失日数/のべ労働時間×1,000時間

▶ 労働安全衛生に関する教育・訓練

対象	内容	2023年度受講者数(名)	範囲
新任のリーダー	法で定められた職長教育などの安全衛生教育	92	日本国内の生産拠点
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	90	

サプライチェーンマネジメント

▶ 2023年度人権リスク評価状況

		リレーションシップ締結率(%)	Inherent Risk Score入手率(%)	Site Characteristic Risk Score入手率(%)	範囲
パーソナルケア商品	資材サプライヤー	81.0	72.0	56.8	ユニ・チャームグループ
	外部生産委託先	66.2	63.6	39.0	
ペットケア商品	外部生産委託先	65.8	65.8	44.7	
合計		**77.4**	**70.2**	**53.0**	

▶ サプライヤーの監査件数と評価

		2021	2022	2023	範囲
監査件数(件)		50	31	26	ユニ・チャームグループ
指摘件数(件)	Business Critical	0	1	1	
	Critical	29	41	32	
	Major	181	182	111	
	Minor	95	109	44	
	合計	**305**	**333**	**188**	

118 コーポレート・ガバナンス
118 コーポレート・ガバナンス
1 2

127 コンプライアンス
127 公正な事業慣行
1 2
131 税務コンプライアンス
1 2

132 リスクマネジメント
132 リスクマネジメント
1 2

137 ガバナンスデータ

Governance
ガバナンス

Kyo-sei Life Vision 2030 重要取り組みテーマ

1 持続可能性を念頭においた経営

2 適切なコーポレート・ガバナンスの実践

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

2-9,2-12,2-13,2-17

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・信頼される企業になることを通じて、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、社是に基づいた「正しい企業経営」につながると考えています。このような目的を実現するため、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さらに整えていくことによって、透明・公正かつ迅速・果断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。

web コーポレート・ガバナンスに関する報告書
https://www.unicharm.co.jp/ja/company/corporate-governance.html

マネジメント体制

当社は、執行に対する取締役会の監督機能強化、および社外取締役の経営参画によるプロセスの透明性と効率性向上によりグローバルな視点から国内外のステークホルダーの期待に応えるため、2015年5月より監査等委員会設置会社に移行しました。独立性を有する監査等委員が取締役会での議決権を持ち、監査等委員会が内部統制システムを積極的に活用して監査を行うことで、法令遵守のみならず、ステークホルダーとの適切な協働関係の維持や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土醸成に対して、社外の目による経営の監査・監督機能を強化することが、当社にふさわしい体制であると判断しています。

また、取締役および執行役員の候補者の指名ならびに報酬の決定に係る透明性および客観性を確保するため、2015年12月に任意の指名委員会および報酬委員会を設置しました。

P.009 サステナビリティ推進体制

▶ コーポレート・ガバナンス体制

（2024年3月27日時点）

▶ 取締役会・監査等委員会等の権限等と実績（議案）

	構成・権限等	2023年度実績（議案）
取締役会	取締役会は、取締役6名で構成しています。うち1名は代表取締役、2名は社外取締役です。取締役会は、経営の基本方針の決定、内部統制システムの構築その他の重要な業務執行の決定等の権限を有し、中長期の方向性の決定や執行に対する監督等の機能を果たすことによって、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環境を整備しています。	• 中期経営計画について • 予算および決算について • 機構改革、取締役人事および執行役員人事について • ESG委員会、企業倫理委員会、内部統制委員会および情報セキュリティ委員会の活動状況等について
監査等委員会	監査等委員会は、取締役3名で構成しています。うち2名は社外取締役、1名は常勤の監査等委員です。常勤の監査等委員を選定している理由は、社内事情に精通した者が、取締役会以外の重要な会議等への出席や、内部監査部門等との連携を密に図ることにより得られた情報を基に、監査等委員会による監査の実効性を高めるためです。	• P.122 監査の状況 ①監査等委員会監査の状況 監査等委員会の活動状況
指名委員会	取締役候補者の指名および執行役員の選任の透明性および客観性の確保を目的として、任意の指名委員会を設置しています。指名委員会は、(1)株主総会に提出する取締役の選任および解任に関する議案、(2)代表取締役の選定および解職、(3)執行役員の選任および解任ならびに役付執行役員の選定および解職に関する議案を審議する権限を有しています。	• 取締役および執行役員の候補者等について
報酬委員会	取締役（監査等委員である取締役を除く）および執行役員の報酬の透明性および客観性の確保を目的として、任意の報酬委員会を設置しています。報酬委員会は、(1)株主総会に提出する取締役の報酬等に関する議案の審議、(2)取締役（監査等委員である取締役を除く）および執行役員の個人別の報酬等の決定に関する方針の審議、(3)取締役（監査等委員である取締役を除く）および執行役員の個人別の報酬等の決定に関する評価指標および評価結果の審議の権限を有しています。	• 取締役および執行役員の業績の評価について • 取締役および執行役員の報酬等について

▶ 各委員会等の機能等

	構成・機能等
諮問会議	社外取締役を除く全ての取締役および全執行役員、関係部門の責任者が出席し、代表取締役社長執行役員が議長を務めます。社外取締役も、必要に応じて出席します。中期経営計画で掲げた戦略の具体化ならびにグループ会社の事業計画および戦略を審議します。
業務執行会	社外取締役を除く全ての取締役および全執行役員、関係部門の責任者等が出席し、代表取締役社長執行役員が議長を務めます。原則として毎月開催され、業務執行状況の報告を行うとともに、議長が選定した業務執行上の重要課題について討議し迅速な解決を図ります。
ESG委員会	代表取締役社長執行役員を委員長とし、ESG本部が事務局を務めます。中期経営計画および中長期ESG目標等に関係する活動の進捗状況および課題対策について協議します。
企業倫理委員会	企業倫理室担当執行役員を委員長、全監査等委員を常任委員とし、倫理・法令遵守体制を推進します。
内部統制委員会	経営監査部担当執行役員を委員長とし、経営監査部が事務局を務めます。財務報告に係る内部統制の経営者による評価と監査法人による監査への対応を取ります。
情報セキュリティ委員会	DX推進本部担当執行役員を委員長とし、DX推進本部が事務局を務めます。情報セキュリティを確保するための体制を整備します。
会計監査人	監査等委員会が、会計監査人の監査体制、独立性および専門性等を勘案し決定しています。

▶ 取締役会・監査等委員会等の構成・出席状況と取締役の有するスキル等の組み合わせ（2024年3月27日時点）

2-11

		取締役会・監査等委員会等の構成・出席状況				取締役の有するスキル等										
	在任期間	取締役会	監査等委員会	指名委員会	報酬委員会	企業経営	財務・会計	コーポレート・ガバナンス	リスクマネジメント	人材育成	海外事業	マーケティング	流通戦略	開発・生産	サステナビリティ*1	DX
高原 豪久 代表取締役 社長執行役員	28年 9ヵ月	◎ 100% (9／9回)	— —	○ 100% (1／1回)	○ 100% (1／1回)	■	■	■	■	■	■	■			■	
彦坂 年勅 取締役 専務 生産・開発管掌	2年	○ 100% (9／9回)	— —	— —	— —	■			■	■				■	■	
高久 堅二 取締役 専務執行役員 マーケティング・営業管掌	1年	○ 100% (6／6回)	— —	— —	— —	■			■	■	■	■	■			
杉田 浩章 取締役 監査等委員（社外取締役） 社外 独立	3年	○ 100% (9／9回)	○ 100% (11／11回)	◎ 100% (1／1回)	◎ 100% (1／1回)	■	■	■	■	■		■	■		■	■
ルゾンカ 典子 取締役 監査等委員（社外取締役） 社外 独立	1年	○ 100% (6／6回)	○ 100% (9／9回)	○ 100% (1／1回)	○ —*2	■		■	■	■	■	■			■	■
淺田 茂 取締役 監査等委員	5年	○ 100% (9／9回)	◎ 100% (11／11回)	○ 100% (1／1回)	○ 100% (1／1回)	■	■	■	■	■	■					

※ 取締役会・監査等委員会等の構成・出席状況における◎は議長・委員長、○はメンバー。 社外 社外取締役、 独立 独立取締役。出席状況は在任期間中の開催日数に基づきます
*1 環境および品質　*2 2023年3月24日就任。就任後、2023年度の報酬委員会の開催はありません（2023年度の報酬委員会には、前任の監査等委員が出席しています）

取締役会の知識・経験・能力のバランス、多様性および規模に関する考え方

405-1

当社は、パーパスを「SDGsの達成に貢献する」こととし、ミッション「『共生社会』の実現」、ビジョン「Love Your Possibilities」「NOLA & DOLA」、バリュー「共振の経営」の3つに分けて具体化しています。これらの実現に向けて、当社の取締役会は、さまざまなステークホルダーに適切な配慮がなされ、かつ、意思決定の透明性・公正性が確保されるように、経営に対する監督を行うことによって、社会からの評価・信頼を獲得しつつ迅速・果断な経営を促し、持続的な成長と中長期的な企業価値の創出を実現する役割を担っています。このような役割を実効的に果たすためには、取締役会が、必要な知識・経験・能力を全体としてバランスよく備え、多様性と適正規模を両立させる形で構成される必要があると考えています。また、当社は監査等委員会設置会社であることから、監査等委員である取締役が全体として、実効的な監査を行うのに必要な知識・経験・能力を備えている必要があると考えています。これらを勘案し、当社の取締役会が備えるべきであると考える主なスキル等の概要は以下の通りです。また、ジェンダー面の多様性については、取締役6名のうち1名が女性です。

経営経験

適正規模を維持しつつさまざまなステークホルダーに適切な配慮を行うためには、さまざまなステークホルダーの利害の調整を要する経営の経験を有する者を選任することが望ましいと考えています。また、経営に対する実効的な監督を行うためには、取締役が経営経験を有することが望ましく、特に経営トップとしての経験が有用であると考えています。中でも、独立社外取締役の中に経営経験を有する者が含まれていることが重要と考えています。

財務・会計等

監査等委員である取締役には、財務・会計・法務に関する知識、特に、財務・会計に関する十分な知見を有する者が含まれていることが必要と考えています。

戦略

パーパス、ミッション、ビジョン、バリューの実現に向けて、第12次中期経営計画では(1)女性を基点に独自性、強みを発揮、(2)独自のUI/UXを創造するモノづくりプロセス変革、(3)女性を基点にライフタイムバリュー最大化モデル構築、(4)使用済み紙パンツ(紙おむつ)のリサイクルを通じて3つのサステナブル価値を実現(企業価値、社会価値、顧客価値)、(5)独自価値を創出する人材、環境、組織づくりという5つの戦略を掲げています。取締役会が経営に対する監督機能を発揮する上で、これらの戦略分野に関する知識・経験・能力が有用であると考えています。

P.120 取締役会・監査等委員会等の構成・出席状況と取締役の有するスキル等の組み合わせ

取締役候補者の指名と執行役員の選解任を行うにあたっての方針と手続 2-10

方針

取締役候補者は、社内外を問わず、人格に優れ、経営全般の知見を有する者の中から、善管注意義務・忠実義務を適切に果たし、当社の持続的な成長と企業価値向上に貢献する資質を重視して指名します。社内取締役については、取締役、指名委員会および取締役会が後継者の育成状況について定期的に確認し、監督を行うとともに、その結果を踏まえた指名を行います。なお、取締役候補者の指名にあたっては、取締役会が、必要な知識・経験・能力を全体としてバランスよく備え、多様性と適正規模を両立させる形で構成されるようにします。

執行役員は、人格に優れ、当社グループの事業に精通する者の中から、当社が幹部・社員の行動憲章として定めた「“我が五大精神”と社員行動原則」を実践し、当社グループの業務を適切に執行する能力を重視して選任します。

取締役・執行役員いずれについても、その役割ごとに評価指標を明確にして開示することで客観性および透明性を確保し、基準以下の評価が2年連続した場合には、指名委員会の審議対象とし、その助言・提言を踏まえて取締役会により総合的に判断した上で解任する(または再任しない)こととします。具体的な評価指標につきましては、「役員の報酬等」をご覧ください。

手続

取締役候補者の指名および執行役員の選任は、透明性および客観性確保を目的に、代表取締役社長執行役員1名、独立社外取締役2名、その他の非業務執行取締役1名で構成され、独立社外取締役が委員長を務める「指名委員会」の審議を経て、取締役会が決定します。指名委員会は、必要に応じて、取締役候補者の指名および執行役員の選任に関する方針についても審議します。監査等委員である取締役の候補者については、指名委員会が監査等委員会の方針を踏まえて審議を行って原案を作成し、事前に監査等委員会の同意を得た上で、取締役会で決定します。

後継者計画

後継者の育成・指名を行う体制については、「後継者育成計画」をご参照ください。

P.089 後継者育成計画

▶ **社外取締役の選任理由**

氏名	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
杉田 浩章	○	○	ボストン・コンサルティング・グループのシニア・アドバイザーを務めていますが、現在は当社へのコンサルティングには関与しておらず、また、直近3事業年度における同社グループおよび当社グループの連結売上高に占める当社グループのコンサルティング費用支払額の割合は、いずれも0.1%未満であることから、東京証券取引所「上場管理等に関するガイドライン」で規定された独立性基準および当社が定める「独立取締役の選任基準」を満たしており、当社一般株主との利益相反の生じる恐れがないと判断し、独立役員として指定します。	大手外資系コンサルティング会社、ボストン・コンサルティング・グループ日本代表を務めるなど、企業経営における財務・会計および経営戦略、特にグローバル化戦略、コーポレート・ガバナンス、グループマネジメント、デジタライゼーション、トランスフォーメーションに対する豊富な支援経験から、高い識見を有しており、当社がグローバル展開をさらに進展させるにあたり、ガバナンスと経営戦略の両面において適切な提言をいただけるものと判断しています。
ルゾンカ 典子	○	○	東京証券取引所「上場管理等に関するガイドライン」で規定された独立性基準および当社が定める「独立取締役の選任基準」を満たしており、当社一般株主との利益相反の生じる恐れがないと判断し、独立役員として指定します。	海外・外資系大手金融機関において長年にわたり、実務およびマネジメントを務めており、企業経営戦略およびコーポレート・ガバナンスに関する高い識見を有しています。またソニー銀行とコスモエネルギーホールディングスという全く異なる業界において、DXの推進役を務めていることから、当社のデジタル技術を活用した経営改革や、マーケティング、デジタル人材育成という面においても、業界を超えた経験を活かした貢献をいただけると考えています。さらに海外・外資系企業での就業経験などから、当社グローバル戦略の立案と遂行やリスクマネジメントにおいても、的確な助言をいただけるものと考えています。当社が世界一の企業になるためのサステナブルな経営戦略、デジタル戦略の両面において適切な提言をいただけるものと判断しています。

取締役の選任の決議要件

当社は取締役の選任決議について、監査等委員である取締役とそれ以外の取締役とを区別して、議決権を行使することができる株主の議決権の3分の1以上を有する株主が出席し、その議決権の過半数をもって行う旨を定款に定めています。また、取締役の選任決議について、累積投票によらないものとする旨を定款に定めています。

関連当事者間の取引

2-15

当社は、取締役(監査等委員を含む)またはその近親者と取引(間接取引を含む)を行う時は、事前に取締役会の承認を得ます。グループ会社間で重要な取引を行う時は、取引条件およびその決定方法の妥当性等について事前のリーガルチェックを実施するとともに、複数の独立社外取締役を含む取締役会において十分に審議した上で決定します。

独立取締役の選任基準

当社の独立取締役の選任基準は以下に示す通りです。

web 独立取締役の選任基準
https://www.unicharm.co.jp/content/dam/sites/www_unicharm_co_jp/pdf/company/about/dokuritsutorisimariyakusennnin.pdf

監査の状況

❶監査等委員会監査の状況

組織・人員

当社の監査等委員会は、非業務執行取締役である常勤の監査等委員1名および社外取締役である監査等委員2名の合計3名で構成されています。

社外取締役監査等委員である杉田浩章氏は、大手外資系コンサルティング会社であるボストン・コンサルティング・グループ日本代表およびマネージング・ディレクター&シニア・パートナーを務め、現在もシニア・アドバイザーとして活躍するとともに、株式会社Kaizen Platformの社外取締役を務めるなど、企業経営やコーポレート・ガバナンスに関する知識を活用する業務を経験しており、企業経営およびコーポレート・ガバナンスに関する相当程度の知見を有しています。

社外取締役監査等委員であるルゾンカ典子氏は、海外・外資系大手金融機関において、長年にわたり、実務およびマネジメントを務めており、企業経営戦略およびコーポレート・ガバナンスに関する高い識見を有しています。

常勤の監査等委員長である淺田茂氏は、パナソニック株式会社グローバル本社内部監査部門長・税務部門長、海外会社経理担当役員の経験に加え、当社の執行役員経理財務本部長を経験しており、財務および会計に関する十分な知見を有しています。

監査等委員会は、経営監査部からの報告その他内部統制システムを通じた報告に基づき、必要に応じて別段の報告を求め、意見を述べるなど、組織的な監査を実施しています。

監査等委員会の活動状況

1.開催頻度

当社の監査等委員会は、基本的に毎月1回開催する他、必要に応じて随時開催しています。

2.具体的な検討内容

2023年度は次のような決議と報告がなされました。

決議：監査等委員会監査計画・職務分担、会計監査人の再任・不再任、会計監査人の報酬等の同意、監査等委員会監査報告等

報告：取締役会議案事前確認、会計監査人の監査計画および監査報告、経営監査部の内部統制および監査報告、ならびに国内外子会社の戦略、財務状況および事業再編に関する報告等

3.監査等委員の出席状況

2023年度に実施した監査等委員会の出席状況については「取締役会・監査等委員会等の構成・出席状況」をご覧ください。なお、監査等委員会の平均所要時間は、90分程度です。

4.常勤監査等委員の活動

当社の常勤監査等委員は、社内の情報収集に努め、経営者の情報発信のモニタリング、定期的に開催される業務執行会、全社大綱ならびに国内外子会社ごとの経営計画を審議する諮問会議への出席、事業報告、計算関係書類、連結計算書類および附属明細書の監査、重要な決裁書類・契約書等の閲覧等を行い、適時に経営監査部からの報告を聴取し、会計監査人との定期的な会合を通じ、会計監査人の監査の方法、結果が相当であるか否か、また会計監査人の内部統制が整備されているかを確認し、非常勤の社外監査等委員と情報を共有しつつ、内部統制システムの運用状況をチェックしその適正性を監査しています。

❷内部監査の状況

当社は、内部監査部門として、代表取締役社長執行役員直轄の経営監査部(7名)を設置しています。経営監査部は執行部門に対して内部監査を実施し、指摘事項とその改善案を記載した内部監査報告書を作成し、代表取締役社長執行役員および監査等委員会に報告するとともに、被監査部門に提出します。不備事項が指摘された場合は、改善計画が立案・実行され、経営監査部がその改善結果を監視する体制をとっています。

経営監査部、監査等委員会および会計監査人は、情報・意見交換等を行うための会合を定期的に開催しています。また、これらによる監査は、内部統制部門による内部統制システムの構築・運用状況を監査対象に含めています。

❸監査法人の選定方針と理由

会計監査人の選定にあたっては、当社の監査等委員会が、会計監査人の監査体制、独立性および専門性等を勘案し決定しています。

また、会計監査人が会社法第340条第1項各号のいずれかに該当すると判断した場合、監査等委員会は、監査等委員全員の同意により会計監査人を解任します。会計監査人の再任の可否については、会計監査人の適格性、独立性および職務の遂行状況等に留意し、毎年度検討を行います。その結果、不再任が妥当と判断した場合、監査等委員会は、会計監査人の不再任に関する株主総会提出議案の内容を決定します。

内部統制システムの整備

当社は、会社法に準拠した「内部統制システム構築の基本方針」を策定するとともに、金融商品取引法に準拠した「内部統制報告制度(J–SOX)」に対応するための「内部統制委員会」を設置しています。内部統制委員会では、毎年、グループ各社のリスクを再評価し、J–SOXの評価対象となる国と地域、ならびに業務プロセスの評価範囲を見直しています。その上で、内部統制の整備状況および運用状況の評価を推進し、財務報告の信頼性確保に努めています。

なお、内部統制システムの整備にあたっては、関係する外国法令の制定・改定の動向にも配慮するなど、グローバルな観点から継続的な改善を行っています。

役員の報酬等

2-19,2-20

1. 役員の個人別の報酬等の決定に関する方針の決定方法

当社の役員の個人別の報酬等の決定に関する方針は、決定プロセスの透明性および客観性確保を目的に、代表取締役1名および非業務執行取締役1名、独立社外取締役2名で構成し、独立社外取締役が半数を占め、また独立社外取締役が委員長を務める報酬委員会で審議した結果を、取締役会に諮って決定しています。

▶ 基本方針

当社の取締役(監査等委員である取締役を除く)および執行役員の報酬等およびその方針はその役割と責務にふさわしい水準となるよう、業績および企業価値の向上に対する動機づけや、優秀な人材の確保等を総合的に判断して決定しています。

攻めの経営を促し、経営戦略の完遂、経営計画の達成に向けた役員報酬に関する基本的な考え方は右記の通りです。

▶ 役員報酬基本ポリシー

1. 持続的成長と中長期的な企業価値の向上に資するものであること
2. 経営計画の完遂、会社業績の達成を動機づける業績連動性の高い報酬制度であること
3. 経営を担う「人材」に対してアトラクション&リテンションできる報酬水準であること
4. 報酬の決定プロセスは透明性・客観性の高いものであること

▶ 役員報酬水準の考え方

1. 外部環境や市場環境の変化に対して迅速な対応を行うため、国内外の同業・同規模他業種の企業の役員報酬水準をベンチマークし、当社の財務状況を踏まえて設定
2. 金銭報酬の目標値を上位25%、中長期目線の株式報酬を合算した目標値を上位10%に設定

2. 役員の個人別の報酬等の決定に関する方針の内容の概要

当社の役員の個人別の報酬等の決定に関する方針の内容の概要は以下の通りです。

❶役員の報酬制度の概要

当社の取締役(監査等委員である取締役を除く)および執行役員の報酬は、基本報酬(金銭)と業績連動報酬で構成され、業績連動報酬は、短期的なインセンティブである金銭報酬と中長期的なインセンティブである譲渡制限付株式報酬で構成されています。また、基本報酬は職責の大きさに応じた役職ごとに決定しています。

なお、業務執行から独立した立場である独立社外取締役および監査等委員である取締役の報酬は、客観的な立場に基づく当社経営に対する監督および助言の役割を考慮し、固定報酬のみとしています。

また、2015年3月27日開催の第55回定時株主総会にて、当社の取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬等の額(総額)を年額1,000百万円以内(当該定めに係る員数は8名)、監査等委員である取締役の報酬等の額(総額)を年額100百万円以内(当該定めに係る員数は3名)とする旨、2020年3月25日開催の第60回定時株主総会にて、譲渡制限付株式報酬枠を年額250百万円以内(当該定めに係る員数は3名)とする(ただし1,000百万円の内枠とする)旨の承認を受けています。

▶ 役員報酬の構成

- 基本報酬(金銭):市場競争力の確保を目的とし、職責の大きさに応じた役職ごとのベンチマークによって決定し、月額固定報酬として支給します。
- 業績連動報酬(金銭):短期的な(1年間)インセンティブとして、その期間の業績結果に応じて、基本報酬の金額の0%～200%(10段階)の範囲で決定し、評価年度(1月～12月)の実績に応じて翌年4月～翌々年3月の期間に月払で支給します。
- 譲渡制限付株式報酬:中長期的な企業価値向上を図るインセンティブとして、評価年度(1月～12月)の業績結果に応じて、翌年4月に基本報酬の金額の33%～100%に相当する譲渡制限付株式を割り当てます。譲渡制限期間は3年間となります。

▶ 役員報酬の評価指標・考え方および2023年度の目標・実績

当社の取締役(監査等委員である取締役を除く)および執行役員の業績連動報酬(金銭)および譲渡制限付株式報酬を決定する際の業績結果の評価指標(ESG評価を含む4項目8テーマ)および2023年度の目標・実績は以下の通りです。

なお、職責の大きさに応じた役職ごとに評価ウェイトを設定しています。例えば、代表取締役は全社業績を50%、全社重点戦略を50%に、また、ライン部門の役付執行役員は全社業績および担当部門業績を各30%、全社重点戦略および担当部門重点戦略を各20%としています。

また、2020年度より新たに指標に加えたESG評価は、FTSE Blossom Japan Indexの採用、ESGスコアの改善など可能な限り定量的に評価できるよう努めています。これにより2022年度には、FTSE4Good Index Seriesに4年連続で選定、環境省ESGファイナンス・アワード・ジャパンで環境サステナブル企業部門銅賞受賞、日経スマートワーク経営調査で星4つ獲得、日経SDGs経営調査で星4つ獲得、ブルームバーグ男女平等指数に2年連続で選定など企業価値向上につなげることができました。さらに、2023年度は中長期ESG目標「Kyo-sei LifeVision 2030」を強力に推進、加えてDXの取り組みも推進することで、GPIF採用ESG指数における6指数の構成銘柄に選定、「DX銘柄2023」において「DX注目企業2023」に選定されるなど、「事業そのものがESG」の浸透加速により、さらなる企業価値向上に努めました。

No.	評価指標	Accountability	評価ウェイト	目標	実績	評価
1	全社業績(経営計画)	1–1 全社売上高	20～50%	963,500百万円(前年度比107.3%)	941,790百万円 (前年度比104.9%)	97.7%
		1–2 全社コア営業利益		141,000百万円(前年度比117.9%)	127,974百万円 (前年度比107.0%)	90.8%
		1–3 親会社の所有者に帰属する当期利益		80,900百万円(前年度比119.7%)	86,053百万円 (前年度比127.3%)	106.4%
2	担当部門業績	2–1 担当部門売上高	0～40%	(部門ごと)	(部門ごと)	—
		2–2 担当部門利益		(部門ごと)	(部門ごと)	—
3	全社重点戦略	3–1 役員自身で実行する優先戦略	20～50%	(役員ごと)	(役員ごと)	—
		3–2 ESG評価(専門機関の評価等)		(役員ごと)	(役員ごと)	—
4	担当部門重点戦略	4 担当部門の最優先戦略	0～40%	(部門ごと)	(部門ごと)	—

各評価指標の考え方
1.当社の取り組みを業績面で評価する指標　2.役員それぞれの取り組みを業績面で評価する指標　3.当社の優先戦略に対する取り組みを評価する指標(定性評価を含む)　4.役員それぞれの優先戦略に対する取り組みを評価する指標(定性評価を含む)

▶ 譲渡制限付株式割当契約の内容

譲渡制限付株式報酬は、対象取締役および執行役員が当社から支給された金銭債権の全部を現物出資財産として払い込み、当社の普通株式について発行または処分を受ける制度です。対象取締役および執行役員と当社の間では、譲渡制限付株式割当契約を締結します。

1	譲渡制限期間	対象取締役および執行役員は、割当てを受けた日から3年間(以下、譲渡制限期間)、割当てを受けた当社の株式(以下、本割当株式)について、譲渡、担保権の設定その他の処分をしてはならない(以下、譲渡制限)。
2	退任時の取り扱い	対象取締役および執行役員が譲渡制限期間を満了する前に当社の取締役および執行役員その他当社の取締役会が予め定める地位を退任または退職した場合には、その退任または退職につき、任期満了、死亡その他正当な理由がある場合を除き、当社は、本割当株式を当然に無償で取得する。
3	譲渡制限の解除	当社は、対象取締役および執行役員が譲渡制限期間中継続して当社の取締役および執行役員その他当社の取締役会が予め定める地位にあったことを条件として、本割当株式の全部について、譲渡制限期間が満了した時点をもって譲渡制限を解除する。ただし、当該対象取締役および執行役員が、上記2に定める任期満了、死亡その他正当な理由により、譲渡制限期間が満了する前に当社の取締役および執行役員その他当社の取締役会が予め定める地位を退任または退職した場合には、譲渡制限を解除する本割当株式の数および譲渡制限を解除する時期を、必要に応じて合理的に調整する。また、当社は、上記の規定に従い譲渡制限が解除された直後の時点において、なお譲渡制限が解除されていない本割当株式を当然に無償で取得する。
4	クローバック条項	対象取締役および執行役員は、重大な不正会計や巨額損失が発生した場合等には、その責任に応じ、累積した本割当株式の全部または一部を無償返還する。
5	その他の事項	譲渡制限付株式割当契約に関するその他の事項は、当社の取締役会において定めるものとする。

❷ 取締役の個人別の報酬額の決定方法

取締役の個人別の報酬額については、取締役個々の貢献実績に基づいた正しい評価とすることを目的に、各指標に基づいた評価結果を報酬委員会に報告し審議した上で、取締役会の決議により一任された代表取締役が決定しています。

❸ 固定報酬、賞与および譲渡制限付株式報酬の割合および額の決定に関する方針

固定報酬、業績連動報酬、株式報酬の算定方法および割合、それぞれの報酬を与える時期、決定の委任者と内容については、2021年2月22日開催の報酬委員会にて、取締役会で決定すべきこととして整理した上で、その内容について同日開催の取締役会で決議しています。

3. 2023年度に係る取締役の個人別の報酬等の内容が取締役の個人別の報酬等の内容の決定に関する方針に沿うものであると取締役会が判断した理由

2023年度に係る取締役の個人別の報酬等について、報酬等の内容の決定方法および決定された報酬等の内容が取締役会で決議された決定方針と整合していることや、報酬委員会からの答申が尊重されていることを確認しており、当該決定方針に沿うものであると判断しています。

▶ 役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数

役員区分	報酬等の総額（百万円）	報酬等の種類別の総額（百万円）			対象となる役員の員数（名）
		基本報酬	業績連動報酬	非金銭報酬等 譲渡制限付株式報酬	
取締役（監査等委員を除く）（社外取締役を除く）	562	196	196	171	4
取締役（監査等委員）（社外取締役を除く）	8	8	—	—	1
社外取締役	21	21	—	—	3

1 上記には、2023年3月24日開催の第63回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役（監査等委員である取締役を除く）1名および社外取締役1名にかかる報酬等の額が含まれています。
2 取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬等の総額には、取締役（監査等委員である取締役を除く）3名および退任した取締役（監査等委員である取締役を除く）1名に付与した譲渡制限付株式報酬に係る費用計上額171百万円が含まれています。
3 当社の役員報酬は、会社法施行に伴い2007年6月26日開催の第47回定時株主総会にて、役員退職慰労金を廃止し役員賞与を報酬へ組み込むことの決議を得ており、年間報酬総額のみです。

社外取締役のサポート体制

担当セクレタリーが社外取締役をサポートするとともに、取締役会事務局が取締役会に関する調整や資料の事前配布等を行っています。取締役会の資料は原則として4営業日前までに配信し、事前検討の時間を確保するよう努めるとともに、決議事項に直接関係しない場合にも当社の重要な戦略等に関する情報を提供し、社外取締役が的確な判断を行えるようサポートしています。

また、監査等委員会室の補助使用人が監査等委員である2名の社外取締役を補佐するとともに、常勤監査等委員が、取締役会議案の事前説明等を行い、必要な場合には適宜関係部門との会議を設定するなど、社外取締役をサポートしています。

政策保有株式の方針

当社は、取引関係の維持・強化等の目的で、必要最小限の株式を保有します。この場合、配当や取引関係の維持・強化等によって得られる利益とリスク・資本コスト等を総合的に勘案し、当社の企業価値の増加に資するか否かの観点から、投資の可否を判断します。

取締役会は、毎年、個別の政策保有株式について、取得時に比較して保有目的の希薄化有無や保有に伴う便益、リスクが資本コストに見合っているかを基準に、保有の適否を検証しています。検証の結果、保有する合理性がないと判断した株式については、市場への影響等を総合的に考慮の上、適宜売却します。

議決権の行使については、議案の内容を精査し、株主価値の向上に資するものか否かを判断した上で、適切に議決権を行使します。株主価値を毀損するような議案については、会社提案・株主提案にかかわらず、肯定的な判断を行いません。

取締役会全体の実効性についての分析・評価 2-18

当社は、毎年、全取締役を対象とするアンケートを実施し、その結果を踏まえた討議を全取締役参加によって実施しています。このプロセスを通じて、前回までの評価において取り組みを進める必要性を認識した点の進捗を確認するとともに、今後、取締役会の実効性をさらに高めていくために取り組むべき点を明らかにし、取締役会全体の実効性についての分析・評価結果を取りまとめています。また、分析・評価結果は、取締役会の承認を得て公表しています。

2024年度の分析・評価結果の概要は下記の通りです。

1. アンケートの概要

取締役会の構成、後継者に関するプランニングの監督、取締役会での情報提供の質・量・タイミング、活発な議論・発言がなされているかどうか、開催日数・時間、議案数や審議時間等に関して選択式回答での質問を行い、併せて取締役会の構成、経営戦略、重大なリスク、執行状況に対する監督等の今後について記述回答するアンケートを実施しました。

2. 前回評価において取り組みを進める必要性が認識された点の進捗状況

(1)取締役会におけるITやDXの専門性をより向上させる点に関して、当該分野の知見を有する取締役が新たに選任され、改善・強化されました。

(2)取締役会事務局による事前準備を改善する点について、常任同席者および取締役会事務局による運営準備検討会において半年程度先までの予定議案の概要を確認し、取締役が審議に必要とする情報量が過不足なく提供されるように申請部門に要請するなどの改善がされました。また、議案に関するフォローアップ事項については、取締役会事務局より取締役会開催都度、過去の議案の経過報告を行うとともに、重要なテーマについては主管部門から適切な報告がなされるようになりました。

(3)2022年度に実施された社外取締役と執行役員との1on1ミーティングを今後も定期的に実施していくとした点に関しては、継続実施しました。

3. 取締役会全体の実効性についての分析・評価結果および取締役会の実効性をさらに高めていくために取り組むべき点

アンケート結果および、これを踏まえた討議により、継続的な改善がなされていることから、当社の取締役会は有効に機能していると評価しました。その上で、取締役会の実効性をさらに高めていくために、以下のような取り組みを行うものとしました。

(1)これまで以上に活発な議論を行うために、審議に必要とされる情報について、より分かりやすい説明を心がけるなどの改善を継続します。

(2)リスクに注目した議案設定などについて検討します。

(3)取締役会の構成やサクセッションプラン、指名委員会・報酬委員会の運営に関する意見などは、指名委員会・報酬委員会の事務局と共有します。

(4)2023年度に行った経過報告やフォローアップ報告、社外取締役と執行役員の面談機会の増強など、改善に向けた取り組みは今後も継続します。

監査等委員会の実効性評価

当社の監査等委員会は、原則、月1回開催され、取締役会議案の事前確認、会計監査人からの監査計画概要および監査報告、経営監査部からの監査報告(内部統制含む)、経理財務本部からの業績見通しおよび課題報告、各部門からの活動報告等(重要度に応じ)を通じて、課題を把握しています。社外監査等委員はこれらに加え、常勤監査等委員が実施する監査の報告、意見・情報交換や取締役会以外の重要な会議等への出席、内部監査部門等との連携を密に図ることにより得られたさまざまな課題の報告を受けています。このような活動により、監査等委員会としての監査の実効性向上を図っています。

コンプライアンス

公正な事業慣行

2-25,2-26,2-27,205-1,205-2,205-3,410-1

基本的な考え方・方針

ユニ・チャームは、社是に「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」と掲げ、これを経営の基本としています。また、取締役および社員が高い倫理観に基づいて法令および定款等を遵守するべく、より具体的な行動基準を記した「ユニ・チャームグループ行動憲章」を定めています。

「ユニ・チャームグループ行動憲章」では収賄はもちろん、過度な接待を受けることや贈答品を受け取ることを禁止しています。また、これを全社員で遵守・実践することで、贈賄や過剰な接待・贈答を行うこと、不適切な政治献金、インサイダー取引やマネー・ロンダリング、その他不正につながる腐敗行為を防止しています。さらに、不正や腐敗を生む職場風土としないために、各種法令や労働基準にかなった職務環境・勤務時間となるよう労務管理を徹底しています。

なお、「ユニ・チャームグループ行動憲章」を各拠点で実施している朝礼等の場で唱和するなど、全社員への周知徹底に努めています。また、形骸化させないために取締役や執行役員といった幹部が率先垂範することが重要と考えており、その行動や発言によって社員に発信し続けることで倫理観の浸透・意識向上を徹底しています。

▶ ユニ・チャーグループ行動憲章／“信念と誓い”と企業行動原則実践のための行動指針（一部抜粋）

“社会への誓い”の実践

法令・業界自主基準・社内規程遵守

（1）我が社は、法令遵守のみならず、業界自主基準、社内自主基準、社内規程、社内ルールを遵守します。そのために、職務に必要な法令等は、都度確認します。

（2）我が社は、他の企業や個人の誹謗中傷、社会的差別につながる表現は使用しません。

国際社会のルールと文化の尊重

（1）我が社は、グローバルな企業活動を行うにあたり、現地の文化・慣習を尊重し、国際ルールを踏まえた行動をします。

（2）我が社は、地域社会との良好な関係を構築し、信頼を得るように努めます。

政治献金、寄付、公務員に対する接待・贈答

（1）我が社は、政治献金や各種団体等へ寄付を行う際には、社内決裁を経ることとし、透明性の確保に努めます。

（2）我が社は、公務員またはこれに準ずるものに対する接待・贈答は行いません。公的手続きを円滑に進めるための「ファシリテイティング・ペイメント」も行いません。

災害、感染症、反社会的勢力、サイバー攻撃など、多様なリスクへの備え

（1）我が社は、災害、感染症、テロ等のリスクの発生時には、定められた危機管理マニュアルに従って、適切な行動をとります。

（2）我が社は、反社会的勢力等とは、いかなる関係も持たず、いかなる要求にも応じません。警察等と連携をとり、毅然とした態度で臨みます。

（3）我が社は、サイバー空間における先進的なセキュリティ管理の体制構築に積極的に取り組みます。

マネジメント体制

当社は、ESG委員会において、品質・安全・環境を骨格とする、あらゆる社会的責任に係る事項の監視・監督を行っています。具体的には、事業活動における適法性、公正性、健全性等について確認し、定期的に取締役会へ報告しています。

また、法令違反、社内規程違反、重大な企業倫理違反に関する相談・通報窓口として「Compliance Hotline」を、社内のハラスメント行為や人間関係などの職場の問題に対する相談・通報窓口として「りんりんDial」を設置し、コンプライアンス体制の整備・充実に努めています。これらの運用窓口として企業倫理室をESG本部内に設置しており、重大な問題の発生時には、企業倫理室担当執行役員が委員長を務め、全ての取締役監査等委員を常任委員とする企業倫理委員会を招集して問題の解決にあたり、取締役会に報告を行うことで、有効性を定期的に確認しています。

その他、部門の業務執行が法令等に則って適正に行われていることを監査するとともに、必要に応じて改善提言を行うため、各業務執行部門から独立した社長執行役員直轄の内部監査部門として経営監査部を設置し、グループ全社の内部監査を行っています。

▶ **コンプライアンス推進体系図**

P.118 コーポレート・ガバナンス体制

指標と目標

▶ **Kyo-sei Life Vision 2030「ユニ・チャーム プリンシプル」**

指標	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	毎年度の目標
重大なコンプライアンス違反件数。	発生ゼロ	発生ゼロ	発生ゼロ	発生ゼロ

取り組み・実績

インサイダー取引の禁止

役員や社員のインサイダー取引を防止するために、「インサイダー取引防止規程」を定めています。社長執行役員から指名されたESG担当執行役員をインサイダー情報管理責任者と定め、違反行為の防止に努めています。インサイダー取引が疑われる取引を禁止し、社内に周知徹底すると同時に、自社株を売買する際には必ず「当会社株式等の売買等届出書」の提出を義務づけ、役員および社員の役職および所属部門等の事情に鑑み、当社の株式等の売買等における具体的な制限を定めています。

腐敗防止の取り組み

取締役会において贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止に取り組む方針を定め、関係部門と連動して推進しています。また、取引先との公正な関係を保ち、取引における腐敗行為を未然に防ぐために「ユニ・チャームグループ サスティナブル調達ガイドライン」において、法令・社会規範の遵守と公正な取引、贈賄および賄賂の禁止を明記し、取引における包括的な腐敗防止を推進しています。

P.104 ユニ・チャームグループ サスティナブル調達ガイドライン

行動基準の有効性の定期的な見直し

毎年行われる「社員意識調査」によるモニタリングと内部監査を通じて行動基準の有効性を確認し、必要に応じて見直しています。直近では、「ユニ・チャームグループ行動指針」を2021年2月10日に「ユニ・チャームグループ行動憲章」として改訂しました。

P.089 社員意識調査の実施

腐敗行為によって生じた罰金・課徴金・和解金・解雇

2023年度に、ファシリテイティング・ペイメントを含めた贈収賄違反等の腐敗行為に関連する罰金・課徴金・和解金は発生していません。また、贈収賄違反等の腐敗行為によって懲戒処分を受けた社員は1名でした。

	2021年度	2022年度	2023年度	範囲
腐敗・贈収賄に関連した重大な法令違反に関連する罰金・課徴金・和解金の発生（件）	0	0	0	ユニ・チャーム株式会社
腐敗・贈収賄に関連した重大な法令違反に関連する罰金・課徴金・和解金（円）	0	0	0	
腐敗行為・贈収賄違反によって懲戒処分を受けた社員（名）	0	0	1	

内部通報制度

当社は、国内外のグループ社員の内部通報・相談窓口として「Compliance Hotline」を設置し、法令違反、社内規程違反、贈収賄などの腐敗行為、重大な企業倫理違反などについての相談や通報を受け付けています。また、人権問題やハラスメント行為、職場における人間関係の悩みなどについての相談・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。

窓口に相談・通報があった案件は、「企業倫理室 相談・通報窓口運用規程」に沿って対応し、結果については、匿名の場合を除いて、相談・通報者へフィードバックを行っています。運用においては個人のプライバシーを尊重し、相談・通報者が不利益を被らないようするとともに、第三者の協力が必要となる場合は相談・通報者に同意を得るなどの配慮を行っています。「Compliance Hotline」「りんりんDial」の他にも、社外の専門機関に社員だけでなく家族も気軽に相談できる仕組みも設けています。

海外では中国、台湾–大中華圏、タイ、インドネシア、インド、ブラジル、韓国、アメリカ、ベトナム、サウジアラビア、エジプト、オーストラリアの現地法人内に同様の窓口を設置し運用しています。

* 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

▶ 内部通報制度 相談・通報件数

	2021年度	2022年度	2023年度
相談・通報件数合計(日本／件)	68	100	165
相談・通報件数合計(海外／件)	37	42	48
うちコンプライアンス違反件数(件)	0	0	0

▶ 内部通報制度対応フロー

委員長：企業倫理室担当執行役員　常任委員：全ての取締役監査等委員

重大なコンプライアンス違反への対応

当社は、企業価値を毀損し、経営に悪影響を与え、対外的に情報開示が必要なコンプライアンス違反を「重大なコンプライアンス違反」と定義し、「Kyo-sei Life Vision 2030」で発生件数ゼロを目標に掲げて、コンプライアンス意識の向上に取り組んでいます。2023年度は、重大なコンプライアンス違反の発生はありませんでした。

コンプライアンス意識向上の取り組み

グループ全社員が遵守している「ユニ・チャームグループ行動憲章」に、各ステークホルダーに向けた誓いを実現するために心がける行動を記載し、読み合わせの実施等を通じて腐敗防止等のコンプライアンス意識の向上に取り組んでいます。また、毎年グループ全社で実施する「社員意識調査」にコンプライアンスに関する設問を設け、不正な行為の防止や法令遵守に対する意識を高めると同時にコンプライアンス意識のモニタリングを行っています。

P.089 社員意識調査の実施

コンプライアンス教育・研修

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、勉強会の開催、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、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し、グループ全体のコンプライアンス意識向上に努めています。また、2022年6月の「公益通報者保護法」改正に合わせて、部室長、スクラムリーダーを対象とした内部通報制度に関する勉強会を実施しました。

▶ コンプライアンス意識向上の取り組み

対象者	内容	2023年度	
		回数（回）	参加人数（名）
全社員	コンプライアンス全般（メールマガジン、イントラネットへの掲示）	6	全社員
新入社員	コンプライアンス、契約の基礎	2	60
新任育成責任者	ハラスメントの防止	1	21
海外赴任予定者（赴任前研修）	贈収賄の禁止、秘密情報の保護、契約遵守等	2	20
部門別	業務内容を踏まえたテーマを設定して、勉強会を実施	2	33

ハラスメントの防止

働きやすい職場環境の実現を目的として「ハラスメント防止規程」を定めています。具体的には、本人の意図にかかわらず、職場内において周囲に不利益や損害を与え、尊厳の毀損や人格権を侵害するような言動を「ハラスメント行為」として規定し、禁じています。また、階層別研修や、新任育成責任者研修において、ハラスメント防止に関するカリキュラムを実施しています。

	2021年度	2022年度	2023年度	範囲
ハラスメント防止に関する管理者研修受講者数（名）	52	26	21	ユニ・チャーム株式会社

【インド】職場におけるハラスメントの防止

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年度に営業部門の約700名、2022年度にスタッフ部門と製造部門の約940名にハラスメント研修を実施しました。2023年度も継続し、スタッフ部門と製造部門の約320名がハラスメント研修を受講しました。

コンプライアンス

税務コンプライアンス

207-1,207-2,207-3,207-4

基本的な考え方・方針

ユニ・チャームは、社是に「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」と掲げ、実践に向けて「ユニ・チャームグループ行動憲章」で具体化すると同時に社員一人ひとりに周知するなど、コンプライアンス遵守に努めています。

このようなコンプライアンスの一環として、納税においても事業を展開する国・地域の税法を遵守し、税金の公平性に従って適切に納税することを基本方針としています。具体的には、全社でバランスのとれた税務マネジメント体制を構築し、税務コンプライアンスの維持・向上の目的で作成し、取締役会が承認した「ユニ・チャームグループ税務規程」に則り、以下の取り組みを行っています。

マネジメント体制

各国・地域において、税務に関する知見を有する経理責任者を任命し、税務コンプライアンスの維持・向上に資する組織・体制を構築しています。税務マネジメントの適正性を確保するために、重要な取引の決裁には当社グループの税務の責任者であるユニ・チャーム株式会社の経理財務担当執行役員が合議者として稟議に加わり、税法上の取り扱いを確認しています。

また、適正な会計処理および財務報告が確保できる内部統制システムを構築・整備し、運用しています。その有効性については、会計監査人による監査ならびに監査等委員会によって評価されています。これらに加え、専門性を有する第三者の視点から税務コンプライアンスを維持するために、外部税務アドバイザーを効果的かつ効率的に活用しています。

さらに、社内の税務コンプライアンス意識を高めるために、税務に関する社員教育をeラーニングなどを活用して定期的に実施しています。税務調査においては、経理財務担当執行役員が調査の進捗状況や結果を代表取締役ならびに監査等委員会に適宜報告し、全社を挙げて税務コンプライアンスの向上に取り組んでいます。

取り組み・実績

▶ **国・地域別納税額**

（百万円）

	2021年度	2022年度	2023年度
日本	22,998	19,898	25,102
中国	5,339	6,056	3,984
ベトナム	2,271	1,546	463
サウジアラビア	2,203	1,518	2,168
タイ	1,794	2,703	1,963
その他	2,168	5,682	6,459
合計	**36,774**	**37,403**	**40,139**

▶ **ユニ・チャームグループ税務規程（一部要約）**

1. 税法遵守

事業を行う国および地域において、企業としての社会的責任を果たすため、国際ルールや各国・地域の税務関連法令を遵守して事業活動を行い、適切に税務申告および納税を行います。

2. 税務当局との関係

税務当局に対し、税務情報などを適時適切に提出し、必要に応じて事前照会を行うことで当社の税務処理に関する透明性を高め、税務当局との誠実で良好な信頼関係を築くことにより、税務リスクの低減に努めます。税務調査においても、調査官と真摯に向き合い、最優先で協力することにより、円滑な対応を図ります。

3. BEPSプロジェクトへの対応

OECD（Organisation for Economic Co-operation and Development／経済協力開発機構）によるBEPS（Base Erosion and Profit Shifting／税源浸食と利益移転）プロジェクトの趣旨を理解し、過度な節税を目的とする無税または低税率国・地域（いわゆるタックスヘイブン地域）への税源の移転を防止するため、正当な事業目的と事業実態を伴う取引であることに十分留意し、適切な地域で適正な納税が行われるよう努めます。

また、グループ会社間の取引は各国・地域の税法およびOECDガイドラインを遵守し、独立企業間原則に基づいた適正な移転価格取引とするため、当社としての「移転価格規程」を制定し、各グループ会社の貢献に応じた国際的な所得の適正配分が実現するよう取り組みます。さらに、必要に応じて、移転価格税制による二重課税を回避するため、二国間での事前確認制度の適用を申請します。

リスクマネジメント

リスクマネジメント

2-16,201-2

基本的な考え方・方針

ユニ・チャームは社是に「市場と顧客に対し、常に第一級の商品とサービスを創造し、日本及び海外市場に広く提供することによって、人類の豊かな生活の実現に寄与する」と掲げ、常に新しい価値創造に努め、事業を通じて社会的責任を果たすことを企業活動の基本としています。このため、企業活動に影響を及ぼすさまざまなリスクを把握し防止に努めると同時に、発生時の影響を最小にとどめ、再発防止策を講じるといった一連の対応を経営における重要課題と位置づけています。以上を踏まえて、ユニ・チャームグループ全体をカバーするリスクマネジメント体制を構築し、その実践を推進するとともに継続的なリスク管理の見直しと改善を実施しています。

リスクマネジメントについて、取締役会では行動規範と倫理規程を監督すると同時に、各部門より報告されるリスクを分析・評価し、必要な場合には改善策の策定を指示し、これを審議・決定します。監査等委員は、法令等で求められる各種の監査等を実施することで、その責務を果たしています。また、ESG委員会では、「事業等のリスク」のリスクとして12項目を定め、それぞれの内容を討議し、必要に応じて適切な対応を行っています。なお、「事業等のリスク」には該当しないものの、緊急に対応すべきリスクを認識した際は、ESG委員会で速やかに討議の上で対応し、さらに重大な危機が発生した場合には、危機管理に係る規程である「クライシスコミュニケーションマニュアル」に基づいて危機管理対応委員会を設置し、迅速かつ適切な対応と早期復旧に努めます。

「事業等のリスク」は、当社の財政状態および経営成績に影響を及ぼす可能性があると認識している重要な項目ですが、さまざまな対応策などの効果もあって、現在のところ経営に重大な影響を及ぼすような恐れはありません。また、顕在化する可能性の程度や時期は予測しがたいと判断しています。なお、記載している「事業等のリスク」以外にも当社が将来において影響を受ける可能性があるリスクは存在し、ここに掲げた項目に限定されるものではありません。

▶ 基本方針

- リスク管理に関わる役割および責任を明確にします。
- 意思決定を行う際には、想定されるリスクに適切な考慮を払います。
- 経営上の重要なリスクについて、全社で対策に取り組む体制を構築します。
- 危機対応に係る組織・体制や計画を整備します。
- リスク管理のプロセスについて、監査を実施します。

▶ 事業等のリスク

リスク事項	リスクの内容・当社への影響	当社の主な対応策等
競争下の販売環境に関するリスク	当社の主要商品の日本および海外市場での競争は、景気や市場環境によっては、価格および商品ラインの両面において、さらに厳しいものになる可能性があります。消費者向けの商品という性格上、当社の主要商品は常に厳しい価格競争にさらされており、競合他社からも新商品が次々と発売されています。販売環境は、当社の製造コストおよび経費節減やマーケティング等の努力の如何にかかわらず、顧客の消費行動の変化や競合会社の対応によっても左右されます。 こうした販売環境に対し当社が適切に対応できない場合、売上や損益等に悪影響を与える可能性があります。	個々の国・地域の生活実態や消費実態を徹底的にリサーチし、文化や生活環境に合わせた商品開発を行い、景気の影響を受けにくい商品提供に努めています。こうしたリサーチや市場分析手法を展開エリアや国・地域の拡大にも活用し、安定した業績拡大を図っています。 また、生産面では調達コスト低減や生産効率の改善でコストを抑制し、営業面ではオンラインチャネルも含めた販売先の拡充に努めるとともに、デジタル技術を活用して顧客視点に立った売り方や買い方を小売店に提案することによって営業力を強化し、競争力の維持・向上に努めています。さらに、海外の現地子会社に権限委譲を進め、顧客の消費行動の変化に迅速に対応できる態勢づくりを行っています。

リスク事項	リスクの内容・当社への影響	当社の主な対応策等
人口動態の変化に関するリスク	日本では、出生数の減少が長期間継続しており、乳幼児と月経期間のある女性の人口は減少傾向にあります。また、当社が事業展開している海外の一部の国・地域においても同様の傾向が見られます。こうした人口構成の変化により、当社の中核事業であるベビーケア関連商品ならびにフェミニンケア関連商品の当該国・地域における需要は減少する可能性があります。 また、当社では事業遂行に必要な優秀な人材確保・育成に継続して努める必要があると考えています。一方で少子高齢化の進行に伴い、人材の確保は激しさを増しています。人材確保や育成が計画通り進まない場合、事業活動に影響を与える可能性があります。	世界中の人々が平等で不自由なく、その人らしさを尊重し、やさしさで包み支え合う、心つながる豊かな社会である「共生社会」の実現に寄与することをミッションとし、赤ちゃんからお年寄りまで全ての生活者とペットが抱えるさまざまな負担からの解放を促し、生きる楽しさを満足することに貢献する商品とサービスを世界のあらゆる国・地域の中でバランスよく展開することで、人口動態の影響を受けにくい企業活動を目指しています。また、市場の成長ステージに応じた商品戦略により、対象人口が減少してもラインアップ多様化や商品価値訴求で需要の維持拡大に努めています。 労働力人口減少の対策として、国籍・性別・年齢・障がいの有無にかかわらず多様な人材が、強みを活かしていきいきと活躍でき、働きがいを実感する職場環境づくりを推進しています。具体的には、個々のキャリアビジョン・キャリアプランに基づいた育成計画や適材適所の人員配置、四半期評価・階層別研修を実施することで成長機会を提供し、自ら課題設定し解決できる人材の輩出を目指しています。また、働き方や働きがいは自分で決めることを促すために、リモートワークの導入やコアタイムの撤廃、働く場所や時間の選択肢を増やし、創造性・生産性を高める柔軟な働き方を推奨しています。さらにシニア人材の活性化、女性活躍推進等にも積極的に取り組んでいます。
海外事業リスク	当社は、中国、インドネシア、タイ、インド、中東地域、ブラジル等で商品の製造を行っています。海外における事業展開では、為替相場の変動により原材料価格や設備費用へ相当の影響を受ける可能性があります。当該国・地域の規制、経済環境および社会的・政治的情勢によっては、市場が大きく変化し、当社の事業活動や保有資産の価値に影響を与える可能性もあります。また、在外連結子会社の当該国・地域通貨建での財務諸表は、連結財務諸表作成に際し円に換算されるため、円高時には当社の財政状態および経営成績にマイナスの影響を与えます。	貿易取引では、生産拠点の稼働状況や為替等による収益性の観点から、場合によって出荷拠点を変更することで安定的な輸出入や収益の確保を図っています。為替変動に対しては、原材料仕入を含めた外貨建取引や保有債権・債務を総合的に勘案した為替ヘッジにより、リスクの最小化に努めています。また、安定的な株主還元や当社内資金循環にも寄与するよう、投資予定を上回る資金を保有する在外連結子会社からは配当を積極的に実行し、在外資産の円高でのマイナス影響を抑制する仕組みを構築しています。
原材料価格変動リスク	当社は製造業者として、原材料価格の変動リスクに直面しています。現在、多くの仕入先からクロスボーダーで原材料を購入しており、特にパルプなどの原材料は、海外の仕入先から調達し、その取引は通常米ドル建てになっています。為替の変動幅次第では、原材料費用が増大する可能性があります。また、石油・ナフサ・パルプなどの粗原料市況価格の変動も材料価格へ影響を与えます。	主要な原材料価格の動向分析や将来価格の予測を行い、仕入の調整や原価見通しを定期的に改定して収益管理に反映しています。輸入が中断する不測の事態に備え、為替の輸入価格への変動リスクを抑制するためにも、現地・特恵関税国での調達先を絶えず開拓し、総合的な視点で安定的な原材料の仕入に努めています。また、海外事業リスクの事項で記載した為替ヘッジにより、為替による原材料費用の増大にも備えています。さらに、原材料の使用量を減少させ素材の機能性を高めるような研究も進めています。
環境問題に関するリスク	資源の枯渇の懸念や海洋プラスチックなどによる海洋汚染、生態系の破壊など地球的な規模で環境課題が増大し、環境保全や環境負荷低減などの取り組みが世界的に推進されています。また、紙パンツ(紙おむつ)や生理用品などの使い捨て商品を製造する当社にとって、環境法規制の遵守はさることながら、地球環境に配慮したモノづくりは、重要な課題です。ステークホルダーから取り組みが不十分であると見なされた場合、当社の社会的信用に影響を及ぼす可能性があります。	2015年度より、使用済み紙パンツの再資源化プロジェクトに取り組み、リサイクルパルプを使用した介護用紙パンツの販売を開始しました。また、「Kyo-sei Life Vision 2030」「環境目標2030」において環境問題に対する数値目標を設定し、これを達成するために具体的な取り組みを策定、実行しています。 また、当社行動憲章において、環境基本方針およびガイドラインを制定し、全社員で読み合わせを行い社員の意識向上を図りつつ、商品・サービス提供の各段階で環境負荷をできる限り低減するような商品設計・サービス設計に努めています。
気候変動に関するリスク	カーボンプライシング導入・引き上げやエネルギー価格の大幅な変動による操業コスト上昇、当社商品の主要原材料である森林由来の原料価格の高騰による調達コスト上昇が予測され、当社が注力しているアジアも大きな影響を受ける可能性があります。 また、気温上昇抑制につながるGHG排出量の削減等の取り組みやその情報開示が不十分な場合、当社の社会的信用の低下に至る可能性があります。	「Kyo-sei Life Vision 2030」で打ち出した、事業展開に用いる全ての電力に占める再生可能電力比率100%達成を目指します。また、Scope3を含む包括的なGHG排出量可視化プロジェクトを開始し、再エネ・省エネ率の改善に向けた基準となる資材別のGHG排出量の一次データ収集、具体的な算定運用を開始するとともに、商品別GHG排出量の開示に向けた取り組みを進めています。
商品の信頼性に関するリスク	当社は消費者向け商品の製造・販売業者として、創業以来、商品の品質や安全性に関連して経営に大きな影響がある多額の補償金問題などを経験したことはありません。しかしながら、商品の製造・販売時に予期しなかった重大な品質や安全性等に関する問題が発生した場合には、当社商品の信頼性が大きく低下する可能性があります。	原材料の調達から開発、製造、物流、販売、使用後の商品の廃棄に至るまで全ての工程において、関連法規制を遵守するだけでなく、各国・地域の業界団体が定める業界自主基準だけでなく自社で厳しい基準を設定し遵守することで、商品の品質や安全性の向上を図っています。 また、正しい情報伝達のために、関連法規制遵守ならびに、エビデンスに基づく適正な広告・表記に努めています。当社商品に関するクレームがあった場合は、その多少にかかわらず、迅速な原因究明や改善対処を行い、商品の信頼性が低下しないよう体制を整えています。

リスク事項	リスクの内容・当社への影響	当社の主な対応策等
法令の遵守違反に関するリスク	当社や当社社員が、国内および海外の独占禁止法や不正競争防止法、税法などの法令に違反して、例えば、取引に際して不当な要求をしたり、公的手続のため贈賄を行ったりして、公的な罰則等を受けた場合、当社の企業業績や社会的信用に影響を及ぼす可能性があります。	当社行動憲章に、各ステークホルダーへの誓いを実現するために心がける行動における法令遵守を掲げ、不正な行為の防止等のコンプライアンス意識を向上させるとともに、毎年の社員意識調査でもモニタリングを実施しています。また、法令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、コンプライアンスに関するテーマをカリキュラムに含む新入社員や海外赴任者向け研修、取締役と執行役員を対象としたコンプライアンス勉強会、コンプライアンスに関する講座を設けた全社員対象のeラーニングを実施して、法令遵守を徹底しています。
特許、商標など知的財産権に関するリスク	当社の保有する知的財産権に関して、第三者等が何らかの侵害を行った場合、期待される収益が失われるなど多大な損害を被る恐れがあります。一方で、当社が第三者の知的財産権を侵害した場合、多額の損害賠償責任を負う可能性や当社の事業活動が制限される可能性があります。	第三者等の侵害に対しては訴訟など断固とした姿勢で臨み、当社内で密接に協働するとともに、各国・地域の行政機関等とも連携しながら権利侵害品、模倣品の排除に努めています。また、商品開発段階での侵害予防調査の実施、社内コンプライアンス教育の一環としての特許や商標、景品表示法などに関するOJT、eラーニングを行うことで、当社および他社の知的財産の保護・尊重を浸透させています。
災害や事故に関するリスク	当社は、大地震や大規模自然災害、火災、事故等によって生じる製造や販売の中断による損失を最小限に抑えるため、事業継続計画(BCP)に基づき、製造や物流拠点間での連携や迅速な情報システム、管理機能の回復が可能な体制を整えています。2020年6月のインド現地法人の工場火災ではBCPが機能して、インドの国内工場だけでなく、他国の工場からの供給体制を迅速に整え、火災による販売の落ち込みを最小限にとどめることができました。しかしながら、予測を上回る災害や事故等の発生により、製造の継続、原材料の確保、商品の安定供給などに支障が生じる可能性があります。	事業継続計画(BCP)は、(1)基本要件、(2)社員およびその家族の安全確保と安否確認、(3)事業を継続させるための具体的な対策、(4)事業継続とともに対応すべき重要事項、(5)運用していくために必要な対策から構成されています。このうち(5)に定めている訓練として、シナリオに基づく緊急事態を想定した避難訓練を継続的に実施しています。また、国内では、リスク分散や代替拠点として九州工場を新たに建設し、2019年度から稼働しています。
買収、提携、事業統廃合等に関するリスク	当社は、常に保有する経営資源の効率的運用を考え、企業価値の最大化を追求するように努めています。将来もこの過程において、他社事業の買収や他社への出資、他社との提携、事業の統廃合や合理化・独立化等の施策を実行することが考えられます。しかしながら、実行後に市場の変化や施策の成果が予想を下回ることなどで、のれんなどの保有リスク資産の価値下落による損失等が発生する可能性があります。	買収、提携、事業統合の検討を行う際には、十分な情報を収集し、将来の回収計画を綿密に立てて、計上する資産であるのれんや他の固定資産が将来減損される可能性が小さいことを関係部門で十分に確認した後に取締役会で決定しています。実行後は、適時に減損兆候の判定を行って減損等のリスクを把握、計画を下回っている対象事業会社はその原因を分析し必要に応じて事業計画の見直し等で計画収益が回収できるように努めています。その上で、計画収益の回収ができないと見込まれる場合には、会計基準に沿って資産の減損処理を行っています。
情報漏洩リスク	当社は社内で発生する情報だけではなく、お客様など取引先の同意や機密保持契約に基づいて取得した個人情報を含む多くの情報を保有しています。万が一、何らかの情報漏洩が発生した場合には、情報管理に関する法的責任を問われる可能性や当社への信頼性が低下する可能性があります。	情報セキュリティポリシー、情報セキュリティ規程を制定し、取得した個人情報については、個人情報保護規程や特定個人情報取扱規程を定め、厳重な管理と漏洩防止に努めています。規程の厳格な運用のために、情報セキュリティ委員会を設置し、グループ横断の情報セキュリティ対策の企画と社員教育、モニタリングを継続的に実施しています。 また、情報漏洩やサイバー攻撃などのインシデントが発生した際に、迅速に実態把握と影響を最小限とする対応ができるよう、情報セキュリティ規程に基づき、グローバルで対応方針を周知し、インシデントや災害に備えたIT事業継続計画の整備に着手しています。 一方、端末の紛失・盗難に伴う情報漏洩を防止する物理的な対策として、データを保管できないパソコンを採用し、データやシステムはサーバ上でしか利用できないクラウド環境を完備しています。 公開Webサイトなどへの外部からのサイバー攻撃対策については、外部の専門家と連携して、適切なサーバ構築をはじめ、フィッシング対策、ウイルス対策、パスワード・ID管理、セキュリティ対策機器導入・監視等の各種セキュリティ対策を講じています。

当社では、リスクマネジメントにおいて、製造業として発生し得る重要な「事業等のリスク」に、品質や自然環境などの分野も該当すると判断し、これらの問題に対する適切な対応を構築する一環として、下記に記載するCOSOやISOを参考フレームワークとしています。

また、災害時の事業継続リスクは別途「事業継続計画(BCP)」を設定するなど個別にマネジメントしています。

▶ 主な参考フレームワーク

・COSO、ISO9001、ISO14001、ISO10002、ISO13485、ISO14971

マネジメント体制

ESG委員会では、リスクマネジメントの課題・対策を共有することを主要なテーマのひとつとしています。ESG委員会で討議したテーマとその結果は、ESG担当執行役員より取締役会に報告され、取締役および監査等委員により、リスクマネジメントの監督が実施されています。また、「ユニ・チャームグループ行動憲章」では、インサイダー取引の禁止、独占禁止法の遵守、児童労働・強制労働の排除、個人情報保護などを重要な課題として捉え、社員が行動する際の行動指針を策定しています。

インサイダー取引、贈収賄などの発生する可能性が高い腐敗リスクに包括的に対応するため、事業を展開している国・地域の社員に対して、海外赴任前研修やeラーニングによるコンプライアンス教育を強化しています。また、社内イントラネットを活用したインサイダー取引における注意喚起や内部監査の実施を通じて腐敗防止にも取り組んでいます。監査の結果は、代表取締役および常勤の監査等委員に報告するとともに、定期的に監査等委員会に報告し有効性を確認しています。

P.009 サステナビリティ推進体制

▶ 重大クライシス

1. 品質
2. 環境
3. 表示
4. 労働安全
5. 人権
6. サプライヤー／ベンダー関連
7. 経営トップ、幹部関連
8. 災害
9. 情報事故
10. 風評被害
11. パンデミック
12. 紛争・政変

クライシス発生時の対応

重大な危機が発生した場合には、危機管理に係る規程として制定した「クライシスコミュニケーションマニュアル」に基づき、危機管理対応委員会を設置し、迅速かつ適切な対応と早期復旧を実現するための体制を構築しています。

前述した事業等のリスクが実際に当社の事業に影響を及ぼす事態を「クライシス」とし、特に重大なクライシスを12項目設定しています。発生時には「クライシスコミュニケーションマニュアル」に則って事態を把握し、被害拡大の防止に努めるとともに、ステークホルダーに対して適切なコミュニケーションを図ることで、社会的責任を果たします。また、周知徹底と迅速な対応を目的に、ハンディ版マニュアルを全グループ社員に配布しています。

▶ クライシス発生時の体制図

取り組み・実績

情報セキュリティの徹底

当社では、情報セキュリティの徹底を図るため、「情報セキュリティポリシー」「情報セキュリティ規程」および、お客様の個人情報に関する「個人情報保護規程」「特定個人情報取扱規程」を定め、厳重な管理を行い漏洩防止に努めています。また、これらの規程の厳格な運用のために、情報セキュリティ委員会を設置しています。毎月「情報管理の日」を設定して「今月のセキュリティテーマ」を社員に発信し、情報漏洩に対する注意喚起をするなど、グループ横断の情報管理セキュリティ対策の立案・運営と社員教育、モニタリングなどを継続的に実施しています。

日本においては、貸与したパソコンやスマートフォンなどの情報端末の紛失・盗難に伴う情報漏洩を防止する物理的な対策として、データやシステムをサーバ上で利用するクラウド環境を完備することで、事業所のパソコンを社外に持ち出すことなく、いつでもどこでもシステムを利用できる環境を整えました。また、2022年度は改正個人情報保護法に対応した関連規程の改定と全社員への周知、新入社員研修のコンテンツを刷新しました。さらに、海外現地法人とのコミュニケーション頻度を増やし、標的型攻撃メール訓練の実施やIT領域におけるリスクアセスメントの実施、四半期ごとの「情報セキュリティ通信」の発信等の取り組みを継続しています。

事業継続計画（BCP）

当社では2005年度よりリスク対策の強化を図り、日本で発生が危惧されている首都直下地震や東海、東南海、南海三連動地震など緊急時を想定した「事業継続計画（BCP）」を策定しています。具体例としては、首都直下地震（震度6強程度）を想定したシナリオを策定し、影響度評価、被害想定などを作成しました。どのような状況においても事業を継続するために、社員とその家族の安全を確保すると同時に、事業継続に必要なバックアップ体制についてバリューチェーンを俯瞰して構築し、緊急事態を想定した避難訓練や対応シミュレーションを継続的に実施しています。生活必需品である当社の商品を、被災地をはじめとして必要とされている皆様に可能な限り迅速にお届けできるよう、本社機能の確保を中心に重要業務復旧のための手順も策定しました。

また、リスク管理に関する社員の意識向上や災害時に主体的な行動がとれるように eラーニングを実施するとともに、緊急時にも素早く確認できる「災害対策ポケットマニュアル」を配布しています。さらに、被災下における社員とその家族の安否確認などを遅滞なく行うためにスマートフォンのアプリケーションを用いた体制構築や、拠点別の防災訓練、普通救命講習会、機能部門別訓練の実施に加えて、日本の全グループ社員を対象に発災後の初動対応や社員の安全確保と災害対策本部機能の確認を重点とした安否確認訓練も定期的に実施しています。

2020年度にはCOVID-19の拡大に備えて、クライシスマネジメントチームを立ち上げ、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、導入しました。今後も海外における暴動やテロ対策などグローバルでリスク対策強化を推進し、想定し得る事態への対応を整備していきます。

▶ 事業継続計画の概要

(1)基本要件
- 基本方針・想定リスク・影響度評価・被害想定・重要な要素

(2)社員およびその家族の安全確保と安否確認
- 生命の安全確保と安否確認

(3)事業を継続させるための具体的な対策
- 組織体制と指揮命令系統・重要拠点の確保・対外的な情報発信および情報共有・バックアップ
- 商品、サービス供給

(4)事業継続とともに対応すべき重要事項
- 地域との協調・地域貢献

(5)事業継続計画（BCP）を運用していくために必要な対策
- 教育・訓練・点検および是正措置、見直し

【日本】事業継続のための重要拠点の確保

2019年度に九州工場を稼働し、事業継続の観点から国内の供給拠点を分散するなどBCP対応を行っています。当社の国内主要工場が福島、静岡、四国にあることから、西日本や中部への被害が大きいと予測される南海トラフ地震や大災害などで他生産拠点が操業停止した際には九州工場を代替拠点とすることで供給を維持できるよう万全の体制を整えています。

九州工場

危機管理情報サイト

当社では2017年度に「危機管理情報サイト」をイントラネット上に開設し、日本および海外で勤務する社員の人命に関わるリスクに特化した情報を発信しています。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・内戦を対象としており、各種リスク情報や対応マニュアルを掲示しています。2023年度は、海外出張者の渡航先に関する安全確認の手順を4つのステップに分かりやすく整理し、外務省や契約しているリスクマネジメント会社から発信される情報を集約するなど、安全を取り巻く環境変化に対応し、情報の鮮度維持と検索性向上に努めました。

ガバナンスデータ

コーポレート・ガバナンス

▶ 取締役会

			2021*1	2022*2	2023*3	2024*4
取締役会(名)	社内	男性	4	4	4	4
		女性	0	0	0	0
		社内計	**4**	**4**	**4**	**4**
	社外	男性	1	1	1	1
		女性	1	1	1	1
		社外計	**2**	**2**	**2**	**2**
	合計		**6**	**6**	**6**	**6**
独立社外取締役比率(%)			33.3	33.3	33.3	33.3
女性比率(%)			16.7	16.7	16.7	16.7

▶ 監査等委員会

			2021*1	2022*2	2023*3	2024*4
監査等委員会(名)	社内	男性	1	1	1	1
		女性	0	0	0	0
		社内計	**1**	**1**	**1**	**1**
	社外	男性	1	1	1	1
		女性	1	1	1	1
		社外計	**2**	**2**	**2**	**2**
	合計		**3**	**3**	**3**	**3**
独立社外取締役比率(%)			66.7	66.7	66.7	66.7
女性比率(%)			33.3	33.3	33.3	33.3

▶ 指名委員会

			2021*1	2022*2	2023*3	2024*4
指名委員会(名)	社内	男性	2	2	2	2
		女性	0	0	0	0
		社内計	**2**	**2**	**2**	**2**
	社外	男性	1	1	1	1
		女性	1	1	1	1
		社外計	**2**	**2**	**2**	**2**
	合計		**4**	**4**	**4**	**4**
独立社外取締役比率(%)			50.0	50.0	50.0	50.0
女性比率(%)			25.0	25.0	25.0	25.0

▶ 報酬委員会

			2021*1	2022*2	2023*3	2024*4
報酬委員会(名)	社内	男性	2	2	2	2
		女性	0	0	0	0
		社内計	**2**	**2**	**2**	**2**
	社外	男性	1	1	1	1
		女性	1	1	1	1
		社外計	**2**	**2**	**2**	**2**
	合計		**4**	**4**	**4**	**4**
独立社外取締役比率(%)			50.0	50.0	50.0	50.0
女性比率(%)			25.0	25.0	25.0	25.0

▶ 役員(取締役[監査等委員を含む]と執行役員)

		2021*1	2022*2	2023*3	2024*4
役員(名)	男性	30	31	30	31
	女性	2	2	2	2
	合計	**32**	**33**	**32**	**33**
女性役員比率(%)		6.25	6.06	6.25	6.06

*1 2021年3月26日時点
*2 2022年3月25日時点
*3 2023年3月24日時点
*4 2024年3月27日時点

▶ 取締役会・各委員会の開催回数と出席率

		2021	2022	2023
取締役会	開催回数(回)	9	10	9
	出席率(%)	98.1	100	100
監査等委員会	開催回数(回)	11	11	11
	出席率(%)	100	97.0	100
指名委員会	開催回数(回)	1	1	1
	出席率(%)	100	100	100
報酬委員会	開催回数(回)	1	2	1
	出席率(%)	100	100	100

▶ 取締役会・監査等委員会等の構成と出席状況(2023年度)

	在任期間	取締役会	監査等委員会	指名委員会	報酬委員会
高原 豪久 代表取締役 社長執行役員	28年 9ヵ月	◎ 100% (9/9回)	—	○ 100% (1/1回)	○ 100% (1/1回)
彦坂 年勅 取締役 専務 生産・開発管掌	2年	○ 100% (9/9回)	—	—	—
高久 堅二 取締役 専務執行役員 マーケティング・営業管掌	1年	○ 100% (6/6回)	—	—	—
杉田 浩章 取締役 監査等委員(社外取締役) 社外 独立	3年	○ 100% (9/9回)	○ 100% (11/11回)	◎ 100% (1/1回)	◎ 100% (1/1回)
ルゾンカ 典子 取締役 監査等委員(社外取締役) 社外 独立	1年	○ 100% (6/6回)	○ 100% (9/9回)	○ 100% (1/1回)	○ —*1
淺田 茂 取締役 監査等委員	5年	○ 100% (9/9回)	◎ 100% (11/11回)	○ 100% (1/1回)	○ 100% (1/1回)

※ ◎は議長・委員長、○はメンバー。社外 社外取締役、独立 独立取締役。在任期間中の開催日数に基づきます
*1 2023年3月24日就任。就任後、2023年度の報酬委員会の開催はありません(2023年度の報酬委員会には、前任の監査等委員が出席しています)

▶ 取締役の有するスキル等(2024年3月27日時点)

	企業経営	財務・会計	コーポレート・ガバナンス	リスクマネジメント	人材育成	海外事業	マーケティング	流通戦略	開発・生産	サステナビリティ*2	DX
高原 豪久 代表取締役 社長執行役員	●	●	●	●	●	●	●			●	
彦坂 年勅 取締役 専務 生産・開発管掌	●			●	●				●	●	
高久 堅二 取締役 専務執行役員 マーケティング・営業管掌	●			●	●	●	●	●			
杉田 浩章 取締役 監査等委員(社外取締役) 社外 独立	●	●	●	●	●		●	●		●	●
ルゾンカ 典子 取締役 監査等委員(社外取締役) 社外 独立	●		●	●	●	●	●			●	●
淺田 茂 取締役 監査等委員	●	●	●	●	●	●					

※ 社外 社外取締役、独立 独立取締役　*2 環境および品質

▶ 役員報酬の評価指標・考え方および2023年度の目標・実績

No.	評価指標	Accountability	評価ウェイト	目標	実績	評価
1	全社業績(経営計画)	1-1 全社売上高	20〜50%	963,500百万円(前年度比107.3%)	941,790百万円(前年度比104.9%)	97.7%
		1-2 全社コア営業利益		141,000百万円(前年度比117.9%)	127,974百万円(前年度比107.0%)	90.8%
		1-3 親会社の所有者に帰属する当期利益		80,900百万円(前年度比119.7%)	86,053百万円(前年度比127.3%)	106.4%
2	担当部門業績	2-1 担当部門売上高	0〜40%	(部門ごと)	(部門ごと)	—
		2-2 担当部門利益		(部門ごと)	(部門ごと)	—
3	全社重点戦略	3-1 役員自身で実行する優先戦略	20〜50%	(役員ごと)	(役員ごと)	—
		3-2 ESG評価(専門機関の評価等)		(役員ごと)	(役員ごと)	—
4	担当部門重点戦略	4 担当部門の最優先戦略	0〜40%	(部門ごと)	(部門ごと)	—

各評価指標の考え方
1.当社の取り組みを業績面で評価する指標　2.役員それぞれの取り組みを業績面で評価する指標　3.当社の優先戦略に対する取り組みを評価する指標(定性評価を含む)　4.役員それぞれの優先戦略に対する取り組みを評価する指標(定性評価を含む)

▶ 役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数

役員区分	報酬等の総額(百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる役員の員数(名)
		基本報酬	業績連動報酬	非金銭報酬等 譲渡制限付株式報酬	
取締役(監査等委員を除く)(社外取締役を除く)	562	196	196	171	4
取締役(監査等委員)(社外取締役を除く)	8	8	—	—	1
社外取締役	21	21	—	—	3

1 上記には、2023年3月24日開催の第63回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役(監査等委員である取締役を除く)1名および社外取締役1名にかかる報酬等の額が含まれています。
2 取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬等の総額には、取締役(監査等委員である取締役を除く)3名および退任した取締役(監査等委員である取締役を除く)1名に付与した譲渡制限付株式報酬に係る費用計上額171百万円が含まれています。
3 当社の役員報酬は、会社法施行に伴い2007年6月26日開催の第47回定時株主総会にて、役員退職慰労金を廃止し役員賞与を報酬へ組み込むことの決議を得ており、年間報酬総額のみです。

コンプライアンス

公正な事業慣行

▶ 腐敗行為によって生じた罰金・課徴金・和解金・解雇

	2021	2022	2023	範囲
腐敗・贈収賄に関連した重大な法令違反に関連する罰金・課徴金・和解金の発生(件)	0	0	0	ユニ・チャーム株式会社
腐敗・贈収賄に関連した重大な法令違反に関連する罰金・課徴金・和解金(円)	0	0	0	
腐敗行為・贈収賄違反によって懲戒処分を受けた社員(名)	0	0	1	

▶ 内部通報制度 相談・通報件数

	2021	2022	2023	範囲
相談・通報件数合計(日本/件)	68	100	165	ユニ・チャームグループ
相談・通報件数合計(海外*/件)	37	42	48	
うちコンプライアンス違反件数(件)	0	0	0	

* 中国、台湾–大中華圏、タイ、インドネシア、インド、ブラジル、韓国、アメリカ、ベトナム、サウジアラビア、エジプト、オーストラリアの現地法人

▶ コンプライアンス意識向上の取り組み

対象者	内容	2023	
		回数(回)	参加人数(名)
全社員	コンプライアンス全般(メールマガジン、イントラネットへの掲示)	6	全社員
新入社員	コンプライアンス、契約の基礎	2	60
新任育成責任者	ハラスメントの防止	1	21
海外赴任予定者(赴任前研修)	贈収賄の禁止、秘密情報の保護、契約遵守等	2	20
部門別	業務内容を踏まえたテーマを設定して、勉強会を実施	2	33

▶ ハラスメントの防止

	2021	2022	2023	範囲
ハラスメント防止に関する管理者研修受講者数(名)	52	26	21	ユニ・チャーム株式会社

税務コンプライアンス

▶ 国・地域別納税額(百万円)

	2021	2022	2023
日本	22,998	19,898	25,102
中国	5,339	6,056	3,984
ベトナム	2,271	1,546	463
サウジアラビア	2,203	1,518	2,168
タイ	1,794	2,703	1,963
その他	2,168	5,682	6,459
合計	**36,774**	**37,403**	**40,139**

外部評価

当社は、GPIF(年金積立金管理運用独立行政法人)が選定・採用した日本株のESG指標構成銘柄に選定されています(2024年3月31日時点)。今後も適切な経営を行い、その成果について透明性の高い発信を心がけることで、主要なESGインデックス等に継続的に選定されるよう取り組み、全てのステークホルダーが期待する持続的な企業価値向上に努めます。

※GPIFが採用する日本株のESG指数には◆をつけています。

▶ インデックスへの組み入れおよび評価(2024年3月31日時点)

FTSE4Good Index Series

FTSE4Good

英国のFTSE Russell社が開発した指数。ESGの観点から基準を満たしている企業を選定。
https://www.lseg.com/en/ftse-russell/indices/ftse4good

◆ FTSE Blossom Japan Index

FTSE Blossom Japan Index

英国のFTSE Russell社が開発した指数。ESGのパフォーマンスが優れた日本企業を選定。
https://www.lseg.com/ja/ftse-russell/indices/blossom-japan

◆ FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

英国のFTSE Russell社により2022年3月に新たに開発された指数。ESG評価を中心に、特に温室効果ガス排出量の多い企業については、気候ガバナンスと気候変動に関する取り組みを評価して選定。
https://www.lseg.com/ja/ftse-russell/indices/blossom-japan

FTSE Russell(FTSE International LimitedとFrank Russell Companyの登録商標)はここにユニ・チャーム株式会社が第三者調査の結果、FTSE4Good Index Series、FTSE Blossom Japan Index、およびFTSE Blossom Japan Sector Relative Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。これらはグローバルなインデックスプロバイダーであるFTSE Russellが作成し、環境、社会、ガバナンス(ESG)について優れた対応を行っている企業のパフォーマンスを測定するために設計されたもので、サステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

◆ S&P/JPX カーボン・エフィシェント指数

S&P/JPX カーボン・エフィシェント指数

S&P Dow Jones Indices社と日本取引所グループが開発した指数。TOPIXの構成銘柄を対象とし、環境情報の開示状況と炭素効率性(売上高当たり炭素排出量)の水準によって構成銘柄のウエイトを決定する指数。

◆ Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index

MORNINGSTAR GenDi J
Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index
TOP CONSTITUENT 2023

米国のMorningstar社がEquileap社のジェンダー・イクオリティ・スコアを活用し、ジェンダー・ダイバーシティ・ポリシーが企業文化として浸透している企業、およびジェンダーに関係なく社員に対し平等な機会を約束している企業に重点を置いたインデックス。当社は5段階評価で最上位の「グループ1」。
免責事項 https://www.unicharm.co.jp/ja/company/news/2023/0725-02.html

ブルームバーグ男女平等指数

Bloomberg Gender-Equality Index 2023

米国のブルームバーグ社による指数。ジェンダーに関する情報開示と男女平等への取り組みに優れた企業を選定。

MSCI ESG Leaders indexes

2023 MSCI ESG Leaders Indexes Constituent

米国のMSCI社による指数。ESG評価に優れた企業を選定。
https://www.msci.com/msci-esg-leaders-indexes

◆ MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数

2024 CONSTITUENT MSCI日本株 ESGセレクト・リーダーズ指数

米国のMSCI社が開発した指数。業種内でESGの評価が相対的に高い日本企業を選定。
https://www.msci.com/our-solutions/indexes/nihonkabu-esg-select-leaders-index

MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数

2024 CONSTITUENT MSCIジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数

米国のMSCI社が開発した指数。業種内でESGの評価が相対的に高い日本企業を選定。
https://www.msci.com/msci-japan-esg-select-leaders-index-jp

◆ MSCI日本株女性活躍指数(WIN)

2024 CONSTITUENT MSCI日本株 女性活躍指数 (WIN)

米国のMSCI社が開発した指数。女性活躍を推進する性別多様性スコアが高い日本企業を選定。
https://www.msci.com/msci-japan-empowering-women-index-jp

ユニ・チャーム株式会社のMSCI指数への組み入れ、および本ページにおけるMSCIのロゴ、トレードマーク、サービスマーク、指数名称の使用は、MSCIやその関係会社によるユニ・チャーム株式会社の後援、推薦あるいはプロモーションではありません。MSCI指数はMSCIの独占的財産です。MSCIおよびその指数の名称とロゴは、MSCIやその関係会社のトレードマークもしくはサービスマークです。

JPX日経インデックス400

JPX-NIKKEI 400

資本の効率的活用や投資者を意識した経営観点など、グローバルな投資基準に求められる諸要件を満たした、「投資者にとって投資魅力の高い会社」で構成され、日本企業の魅力を内外にアピールするとともに、その持続的な企業価値向上を促し、株式市場の活性化を図ることを目的として開発された株価指数。

SOMPOサステナビリティ・インデックス

2023 Sompo Sustainability Index

SOMPOアセットマネジメント株式会社が運用する指数。同社の「SOMPOサステナブル運用」に活用するため、毎年ESGに優れた日本企業約300銘柄を選定。

CDP

CDP A LIST 2023 FORESTS WATER

グローバルに環境に関する調査実施、情報開示を行い、持続可能な社会の実現を図る国際的な非営利団体であるCDPによる評価。
【2023年度の当社のスコア】
気候変動:A–、フォレスト:A、水セキュリティ:A

第三者保証報告書

2-5

ユニ・チャームの「サステナビリティレポート2024」について、第三者保証を受けました。

KPMG

独立した第三者保証報告書

2024 年 5 月 15 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 殿

KPMG あずさサステナビリティ株式会社
東京都千代田区大手町一丁目 9 番 7 号

パートナー 山田 岳 ㊞

当社は、ユニ・チャーム株式会社（以下、「会社」という。）からの委嘱に基づき、会社が作成した「サステナビリティレポート 2024」（以下、「サステナビリティレポート」という。）に記載されている 2023 年 1 月 1 日から 2023 年 12 月 31 日までを対象とした✓マークの付されている環境パフォーマンス指標（以下、「指標」という。）に対して限定的保証業務を実施した。

会社の責任

会社が定めた指標の算定・報告規準（以下、「会社の定める規準」という。サステナビリティレポートに記載。）に従って指標を算定し、表示する責任は会社にある。

当社の責任

当社の責任は、限定的保証業務を実施し、実施した手続に基づいて結論を表明することにある。当社は、国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準（ISAE）3000「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」及び ISAE3410「温室効果ガス情報に対する保証業務」に準拠して限定的保証業務を実施した。

本保証業務は限定的保証業務であり、主としてサステナビリティレポート上の開示情報の作成に責任を有するもの等に対する質問、分析的手続等の保証手続を通じて実施され、合理的保証業務における手続と比べて、その種類は異なり、実施の程度は狭く、合理的保証業務ほどには高い水準の保証を与えるものではない。当社の実施した保証手続には以下の手続が含まれる。

- サステナビリティレポートの作成・開示方針についての質問及び会社の定める規準の検討
- 指標に関する算定方法並びに内部統制の整備状況に関する質問
- 集計データに対する分析的手続の実施
- 会社の定める規準に従って指標が把握、集計、開示されているかについて、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施
- リスク分析に基づき選定したユニ・チャームプロダクツ株式会社 四国工場中央製造所、ユニ・チャーム国光ノンウーヴン株式会社 豊浜製造所における現地往査
- 指標の表示の妥当性に関する検討

結論

上述の保証手続の結果、サステナビリティレポートに記載されている指標が、すべての重要な点において、会社の定める規準に従って算定され、表示されていないと認められる事項は発見されなかった。

当社の独立性と品質マネジメント

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力及び正当な注意、守秘義務及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく独立性並びにその他の要件を含む、国際会計士倫理基準審議会の公表した「職業会計士の倫理規程」を遵守した。

当社は、国際品質マネジメント基準第 1 号に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準並びに適用される法令及び規則の要件の遵守に関する方針又は手続を含む、品質マネジメントシステムをデザイン、適用及び運用している。

以 上

上記は保証報告書の原本に記載された事項を電子化したものであり、その原本は当社及び KPMG あずさサステナビリティ株式会社がそれぞれ別途保管しています。