

人権

102-16,407-1,408-1,409-1

基本的な考え方・方針

ユニ・チャームでは、創業当初から経営方針に「人間尊重」を掲げ、「ユニ・チャームグループ行動憲章」や人事理念の冒頭に人権尊重の精神や互いに尊重し合う人間観を記載するなど、人権を尊重する考え方を大切にしてきました。しかし世界にはさまざまな人権問題があり、グローバルなビジネスには人間の尊厳を守るという「国際的な人権基準」に基づく人権への配慮が必要となることから、1948年に国連総会で採択された世界人権宣言を支持し、2017年に「ユニ・チャームグループ人権方針」を制定し、事業活動全体において人権尊重の責任を果たす努力を続けることを明示しています。また全てのグループ社員が活用している「The Unicharm Way」を構成するコンテンツのひとつである「ユニ・チャームグループ行動憲章」に人権方針を収録し、全員に周知徹底しています。

さらに、当社は参入する国や地域において地域経済への貢献を第一に現地法人による経営を推進し、生産・販売などで積極的に現地の雇用を創出するとともに、「地産地消」を目的として調達した原材料を用いた商品を製造してきました。そのため、全てのサプライヤーと公平で公正な関係を保つために、2009年に「ユニ・チャームグループCSR調達ガイドライン」(2017年10月に「調達基本方針」に昇格)を、2017年には「ユニ・チャームグループサステナブル調達ガイドライン」を制定し、運用しています。本方針は、当社で働く全ての役員と社員に対し適用されます。また、ビジネスパートナーおよびサプライヤーに対しても、本方針を支持し、遵守していただ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。

これらを通じて、強制労働や、児童労働を排除して子どもの権利を尊重すること、国籍・人種・宗教・性別・性的指向・年齢・

家系・障がいなどによる差別を一切しないこと、結社の自由に対する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

412-2

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。

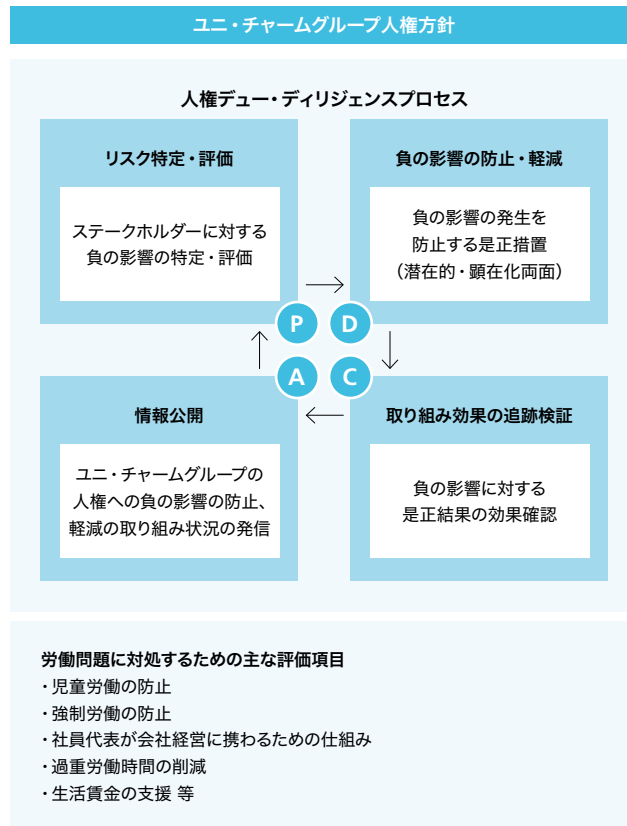
制定年月日2017年10月25日

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

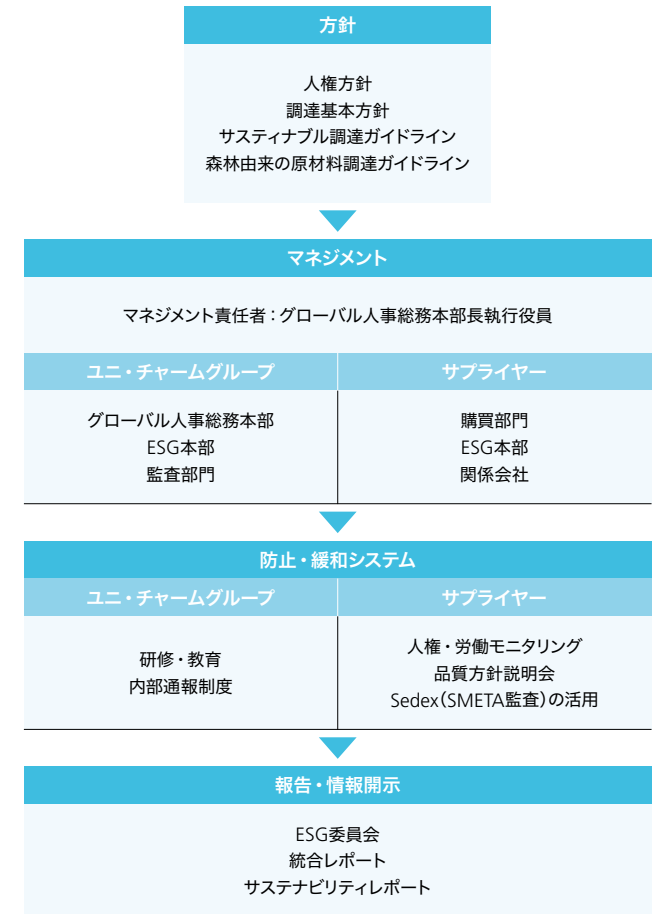


マネジメント体制

人権の問題はさまざまな部門が関わる必要があるため、執行役員以上の職責にあるグローバル人事総務本部長を人権責任者として、グローバル人事総務本部とESG本部が中心となり、購買や監査などを担う関連部門、国内外の関係会社と連携して取り組みを進め、ESG委員会へ報告しています。一方、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取引先へ働きかけを行い、2017年に制定した「調達基本方針」「ユニ・チャームグループ サステナブル調達ガイドライン」をサプライヤーへ配布し、説明しています。このような社内外の取り組みの結果、2021年の人権侵害に関わる事件の発生はありませんでした。

P.092 サプライチェーンマネジメント>取り組み・実績

▶ 人権の取り組みの全体像



社員の相談・通報窓口

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・通報窓口として内部通報制度を設けています。

P.110 コンプライアンス>内部通報制度

取り組み・実績

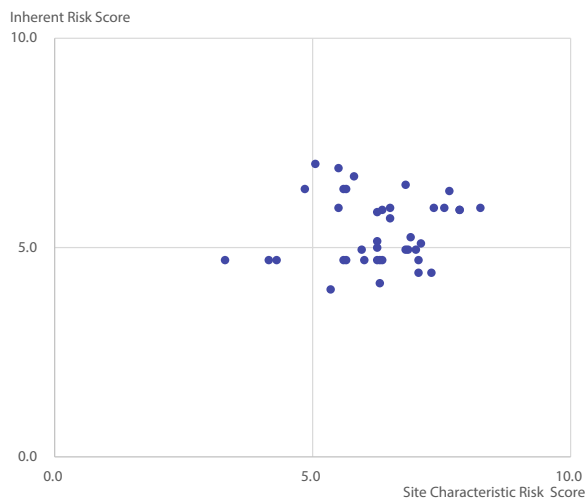
人権リスクの評価

ユニ・チャームグループの工場

当社では、Sedex*のリスク評価ツールを活用した人権リスクの評価を行っています。

世界14の国・地域の40工場でSAQ (Self-Assessment Questionnaire)と呼ばれる自己評価アンケートへの回答を行い(回答率100%)、Sedex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の回答に基づいて算出されるスコア「Site Characteristic Risk Score」があります。これらのスコアを参考にしながら、リスクの高い工場については、より詳細な分析を行うなど、リスク軽減策の立案に活用する取り組みを開始しました。

▶ ユニ・チャームグループ工場の人権リスクスコア



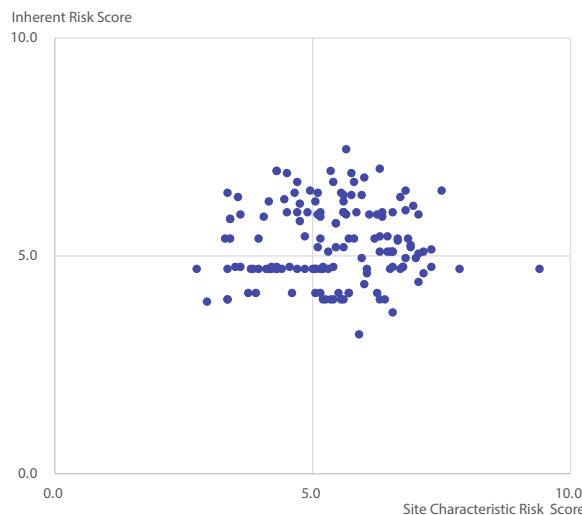
(労働基準に関するリスクスコアと健康と安全に関するリスクスコアの単純平均をプロットしています。)

サプライヤーの工場

サプライヤーの工場についても同様にSedexのツールを用いてリスク評価を行っています。2021年12月末までに資材サプライヤーと外部生産委託先の約50%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、「Inherent Risk Score」は約88%の工場で、「Site Characteristic Risk Score」は約62%の工場で入手可能となっています。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。

※ Sedexは、責任ある調達を推進するグローバルな会員組織であり、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います。世界170か国の65,000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しています。

▶ サプライヤーの工場の人権リスクスコア



(労働基準に関するリスクスコア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。)

リスクの除去・軽減

410-1,412-2

ユニ・チャームグループ社員に対する人権教育

社員一人ひとりが人権尊重に関する正しい知識を身につけ、人権に関するリスクを防止するために、社員に対する教育・研修を行っています。例えば、役割別研修や新任育成責任者研修などを通じて、いじめやハラスメントの具体的事例や防止のための取り組み、実際にハラスメントが発生した場合の解決策を学びます。

サプライヤーに対する人権教育

2021年は、サプライヤーに対してSedexへの入会および当社とのリレーションシップ締結を求める取り組みを推進しました。これらの取り組みの際、「ユニ・チャームグループ人権方針」や「ユニ・チャームグループ サステナブル調達ガイドライン」をサプライヤーに再周知するとともに、その遵守に対する理解を求めました。

また、オーストラリアの現地法人と連携し、オーストラリア向け商品に使用されている資材のサプライヤーを中心に、世界各国・地域のサプライヤーを対象として「現代奴隷」のリスクと対策に関するトレーニングを実施しています。2021年は24社のサプライヤーに対してトレーニングを実施しました。

詳細は、Unicharm Australasia Holding Pty Ltd.の「Modern Slavery Statement」をご覧ください。

P.092 サプライチェーンマネジメント>マネジメント体制



モニタリング

412-2

ユニ・チャームグループ工場に対する監査

定期的に外部監査会社による当社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。2021年は、COVID-19感染拡大リスクを考慮し、Web会議システムを利用して監査員がサイトツアーやインタビューを行うリモートアセスメント(Sedex Virtual Assessment)を実施しました。

▶ ユニ・チャームグループの監査件数と評価

(件)

年	監査件数						指摘件数
	合計	A評価	B評価	C評価	D評価	E評価	
2019	12	0	10	1	1	0	40
2020	4	0	3	0	1	0	25

年	監査件数	指摘件数				
		Business Critical	Critical	Major	Minor	合計
2021	1	0	0	0	1	1

※ 2020年までは、監査結果全体を見てA～Eの5段階で評価し、改善につなげてきましたが、2021年は、個々の指摘をBusiness Critical、Critical、Major、Minorの4段階に区分する方式に変更しました。

KPIの設定と情報収集

2021年は、自己評価アンケートへの回答時に各工場の男女別最低賃金、欠勤率、平均雇用期間、男女別昇進者数などのKPIの情報をESG本部へ集め、モニタリングできる体制を整備しました。今後は、これらの情報を活用した効果検証を進めていきます。

人権に関するステークホルダーエンゲージメント

102-21,102-43

人権の問題は幅広いステークホルダーに影響を与える可能性があるため、さまざまなエンゲージメントを高めています。

	取り組み	成果
2019年	「ビジネスと人権に関する国際会議」(主催：経済人コー円卓会議日本委員会)において、グローバルな人権有識者とのダイアログを実施	人権デュー・ディリジェンスの進め方に関する助言
2020年	持続可能なサプライチェーン構築の拡充に向け、AB会員としてSedexに入会 ビジネスと人権に関する海外の有識者と国内の企業や専門家も交えた「ビジネスと人権に関する国際会議in東京」(主催：経済人コー円卓会議日本委員会)に参加	Sedexのプラットフォームを活用した人権尊重と労働環境の改善活動の強化 グローバルトレンドおよびビジネスと人権の喫緊の課題を把握し、実践企業の取り組み事例などから人権侵害の予防・対処情報を入手
2021年	「ビジネスと人権に関する国際会議in東京」(主催：経済人コー円卓会議日本委員会、人権ビジネス研究所)に参加 Sedex「日豪協働カンファレンス2021」に参加 Sedexコミュニティイベント(SAQ・監査・性別データの活用、間接材・サービスサプライヤーへの対応等をテーマに多数開催)に定期的に参加	さまざまな業種の企業の他、政府当局、NPO、国際機関、弁護士、人権デュー・ディリジェンスに関連するサービスプロバイダーなどから多様な意見・情報を入手し、当社で優先的に取り組むべきテーマや具体的な推進方法に関する意思決定に活用

タイにおける取り組み

2019年10月、タイ政府はアジアで最初にNAP(National Action Plan on Business and Human Rights/ビジネスと人権に関する国家行動計画)を実施することを閣議決定しました。当社もタイで事業を行っており人権デュー・ディリジェンスの観点で状況把握に努める必要があると認識しています。

そこで、2019年に「ビジネスと人権」ステークホルダーエンゲージメント(主催：経済人コー円卓会議日本委員会、後援：在タイ日本国大使館)に参加し、人身取引や移民に対する不法な雇用、強制労働などの人権問題について、現地のNGOや消費者団体Foundation for Consumersなどとダイアログを行いました。また、現地で人身取引の解決に向けて取り組んでいるNPO Labour Protection Networkを訪問し、水産業での人権課題についての状況を把握するためのエンゲージメントを実施しました。

「Myじんけん宣言」に署名

当社は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することによって、誰もが人権を尊重し合う社会の実現を目指す取り組みです。

当社は、創業当初から経営方針に「人間尊重」を掲げ、社員の多様性、主体性と独創性が発揮できる環境の実現に努めています。

ユニ・チャームグループ「Myじんけん宣言」

「ユニ・チャームグループ人権方針」に基づき、「共生社会(Social Inclusion)」を実現します!

ユニ・チャームグループは、全ての人と与えられた基本的な権利である人権が尊重される社会の実現を支援していきます。全ての人が自立し、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。