

人材・職場環境づくり

基本的な考え方・方針

102-16

ユニ・チャームは、「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」の考え方に則り、国籍、人種、宗教、性別、性的指向、年齢、家系、障がい等による差別を一切行いません。また、児童労働や強制労働を一切排除し、社員の集会・結社の自由の保障、団結する権利および団体交渉その他の団体行動をする権利を支持します。雇用・評価を公平・公正に行い、社員一人ひとりの人権を尊重し、個性や能力を発揮できる職場環境を整備することにより、多様性の尊重と、機会均等の実現に取り組んでいます。また、労働安全衛生の取り組みとして、「ユニ・チャームグループ行動憲章」内の「“信念と誓い”と企業行動原則」の「社員への誓い」の実現に向け、職場の安全・衛生管理の徹底を行動指針として、労働災害を防止し、社員が安全・安心に働けるように、安全・衛生管理の徹底に努めています。

▶ ユニ・チャームグループ グローバル人事理念体系

Mission 果たすべき使命、 存在意義	「共生社会」の実現を目指す企業経営を支えるために、ライフ&キャリアビジョン実現に向けて努力／成長し続ける「共振人材」を創出することによって、企業と個人の成長の一元化を図ります
Vision 将来のありたい姿	社員がいきいきと活躍できるための能力開発を「The Unicharm Way」の推進と、「KYOSHIN ^{※1} 」の活用によって「グローバル共通の成長モデル」を全世界で確立します
Value 組織の共通の 価値観、行動指針	「企業価値の源泉は人にあり」を軸に「共振の経営」を推進し、社員と公正かつ健全に向き合い、「3つの豊かさ ^{※2} 」と「働きがい」を追求することで、社員一人ひとりから信頼される存在となります

※1 人材育成プラットフォーム。社員個々のキャリアや評価フィードバック、eラーニングなどのデータを活用し、能力開発につなげるデジタルツール
 ※2 ①志の豊かさ、②経済の豊かさ、③心と身体の豊かさを意味する

健康管理の基本方針

1. 社員は一次予防を最優先とし「自分の健康は自分で守る」を基本に生活習慣改善に努める
2. 会社は社員一人ひとりが持っている能力を発揮し充実した職場生活が送れるよう安全・快適な職場環境を整える
3. 人事部門は健診結果など個人情報の適正な利用と管理の徹底を図り社内外の協力者と歩調を合わせ健康管理を推進する

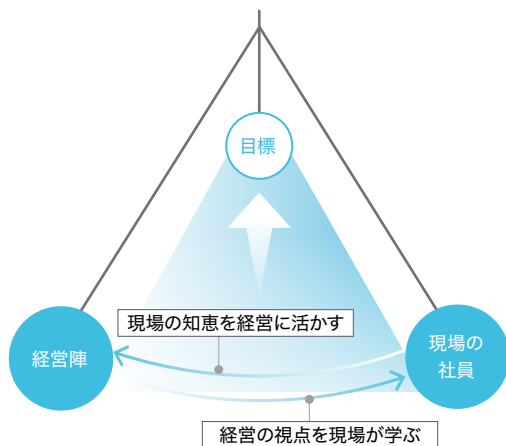
職場の安全・衛生管理の徹底

労働災害を防止し、社員が安全・安心に働けるよう、安全・衛生管理を徹底し、ゼロ災害を目指すとともに、いかなるときも社員の安全確保を最優先し、過度な労働や残業を強いることなく、安全衛生管理者が中心となり職場環境を整備します。また、管理者は常に部下の心身の健康状態を確認し、異常を発見したら速やかに対応します。

ユニ・チャーム独自の経営手法

当社では、企業理念実現のために、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しあい変化しあう、そして社員一人ひとりのビジョンの実現ができる企業経営の実践と、そのような企業文化を創造することを「共振の経営」と呼んでいます。「共振の経営」の実践を通じて、経営陣は現場の生の情報に触れ、視点を共有することができると考えています。一方、現場の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」を学べるため、互いに葛藤しあいながらも相互理解が進みます。こうして現場と経営陣が努力の先にある目的を共有することで、社内に厳しくも心地よい一体感が醸成されます。日々の工夫や知恵が現場と経営の間を行ったり来たりする「振り子」のような共振。これこそ、現場の知恵を経営に活かし経営の視点を現場が学ぶ「共振の経営」です。

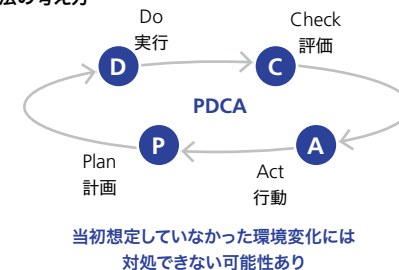
▶ 共振の経営



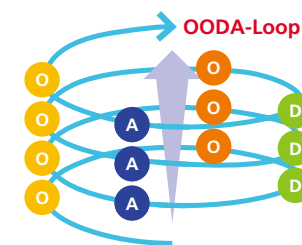
「OODA-Loop(ウーダ ループ)」メソッドで環境変化に俊敏に対応できる組織へ

当社はこれまで、メガトレンドをベースに中期的な目標を設定し、その実現に向けたアクションプランを現場の社員が納得できる計画に落とし込み、週次でPDCAを回しながら戦略の進捗を確認してきました。しかしながら、近年では予測しがたい大きな変化がいつ起こるか分からない、むしろ変化が常態化している、いわゆる「ニューノーマル」な環境となりました。このような中で持続的に成長するためには、変化の兆しを察知し、当初立てた計画にこだわらず、時々刻々と変わる環境に臨機応変に対応し「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ことが欠かせません。そのため、PDCAを重視した従来の「SAPS手法」を進化させた「OODA-Loop」という独自のメソッド(手法)を実践しています。現場から得られた「一次情報」から状況の本質を理解し、現場の社員一人ひとりが過去の経験や知識を駆使して状況判断を行いながら、自主的に何をすべきかを決断して行動する組織を目指します。

SAPS手法の考え方



「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。

- O bservation** 観察する
五感を駆使して状況を観察する。
- O rientation** 気づく
得られた情報と過去の経験や知識を駆使して状況判断する。
- D ecision** 決める
考えられる選択肢から成すべき意思決定をする。
- A ction** 行動する
速やかに実行する。

繰り返すループ

職場の健康と安全に関する目標と今後の取り組み

労働災害ゼロ、有給休暇取得率の前年比5%アップを目標としています。

労働災害ゼロについては、工場長ら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、2021年の死亡災害・労働能力喪失災害はゼロ、労働災害度数率・労働災害強度率は共に業界平均値を下回りました。

また、ユニ・チャーム株式会社ではリモートワーク制度、勤務時間インターバル制度、月1回のノー残業デー、プレミアムフライデーなどを導入し、併せてコアタイムを撤廃することで、働く場所と時間の選択肢を増やし、メリハリのある働き方を実現しています。社員一人ひとりが主体的に週次計画を立案し、管

理を徹底することで、優先順位に基づいた効率的な時間活用を実現しています。このような活動を通じて、労働時間の削減と働きがいのある職場環境づくりを推進しています。

今後も、健康と安全を最重要課題のひとつに掲げ、安全で快適な職場環境づくりに向けて、設備の安全審査による安全対策の強化などの作業環境の整備や安全基本行動を徹底します。また、リスクアセスメントに基づいたリスク低減、安全危機管理の専門会社による外部評価など、適時・適切な安全対策を推進していきます。さらに、管理者向け教育や社員を対象とした健康管理に対する知識向上を図る教育、アンバーサリー休暇の推奨による有給休暇取得率の向上、ストレスチェックの実施に基づく職場環境改善などを進めていきます。

健康と安全に関するパフォーマンス監視と管理

	業界平均(製造業2020年)	2020年実績	2021年実績	2022年目標
有給休暇取得率(%)	—	56.74	57.65	前年比5%アップ
死亡災害(名)	—	0	0	0
労働能力喪失災害 ^{※1} (名)	—	0	0	0
労働災害度数率 ^{※2}	1.21	0.45	0.22	業界平均以下
労働災害強度率 ^{※3}	0.77	0	0	業界平均以下

ユニ・チャーム籍社員対象

※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

マネジメント体制

403-1,403-2

2017年、人事部門内に「いきいき健康推進室」を設置し、社員の心身の健康管理に努めています。法令遵守をグループ全体で徹底するため、労働関連法の改正やトピックスについて、グループ各社の人事担当者と意見交換会を開き、理解促進を図るなど、法令遵守の徹底に取り組んでいます。

当社では働き方改革の一環として年間5日以上の有給休暇取得の推進、新勤怠システムの導入による時間外労働のモニタリングなど、一人ひとりの意識改革と業務改革を推進し、生産性向上に取り組んでいます。また、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、生産拠点では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、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により、安全衛生水準の向上を図っています。OSHMSでは、当社で働く構成員(役員、社員、派遣社員、パート)および協力会社(当社の構内で業務を行う請負会社・委託会社)の健康と安全確保を目的に掲げています。

OSHMSを運用することで、生産拠点の全ての社員が明確な役割と責任の下、目標を設定して安全衛生活動を推進するとともに、統括安全衛生管理者である工場長による定期的な現場確認を行い、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。

日本では、厚生労働省から「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針(OSHMS指針)」が示されています。

また、国際的な基準としてILO(国際労働機関)においてもOSHMSに関するガイドラインが策定されており、厚生労働省の指針はILOのガイドラインに準拠しています。

他にも国内外の製造現場に対して、第三者機関のモニタリングを実施しています。こうしたモニタリングにより、長時間労働や労働安全、賃金、建物の安全性に関わる課題を特定し、改善に向けて取り組んでいます。

代表取締役から任命された総括安全衛生管理者(執行役員)が各拠点の安全衛生管理者を任命するとともに、拠点ごとに安全管理者、衛生管理者、防火管理者を任命し安全衛生委員会を設置し、管理体制を構築しています。

安全衛生委員会は安全で快適な職場づくりのため、会社・労働組合から選出した委員、産業医で構成され、毎月1回、職場環境の改善・整備や労働災害の防止活動、車両事故撲滅運動などを行っています。PDCAの観点から重要な取り組みについては安全衛生委員会事務局から取締役へ報告されます。取締役で承認された安全に関する取り組みは各部門の活動として実行され、安全衛生委員会や定期報告等において取締役に進捗が報告され、活動に対する意思決定や改善指示が出されることで、PDCAサイクルを実践しています。

健康と安全に関するリスク評価

当社では、世界各国・地域で各種事業を展開しているため、国内外に勤務する社員の人命に関わるリスクに特化し「危機管理情報サイト」をイントラネットで運用しています。具体的には自然災害、パンデミック、労働災害、設備の大規模事故、誘拐、施設への侵入破壊行為、テロ、暴動・クーデター・内戦などを対象とし、行動指針・行動基準を明確にしています。また、リスクについては外務省や海外安全危機管理のリスクマネジメント会社などから発信される情報を日次でアップデートし、情報提供や注意喚起、出張制限、重大なけが・発病に備えた措置などの安全対策を講じるなど、教育と浸透、労働環境モニタリングによるリスク評価を実施しています。

2020年には、COVID-19におけるリスク評価から、社員一人ひとりが適切な対応をとれるように、「新型コロナウイルス感染症への対応ガイドライン」を策定し、感染症予防対策や国内外の出張規制等の対応を実施しました。生産拠点においては第三者機関による安全診断によるリスク評価などを実施しました。

既存事業に加え、新規事業・プロジェクトの推進にあたって、必要に応じて、現地法令、周辺環境、インフラ、設備などのリスク評価、モニタリングを実施しています。さらなる災害防止に向けて、リスクアセスメントを進め、リスクの除去に向けた作業方法の見直しや設備改修、社員への教育訓練の徹底などを計画的に進めていきます。

人材活用・人材育成に関する取り組み・実績 404-2

「The Unicharm Way」を活用した育成プログラム

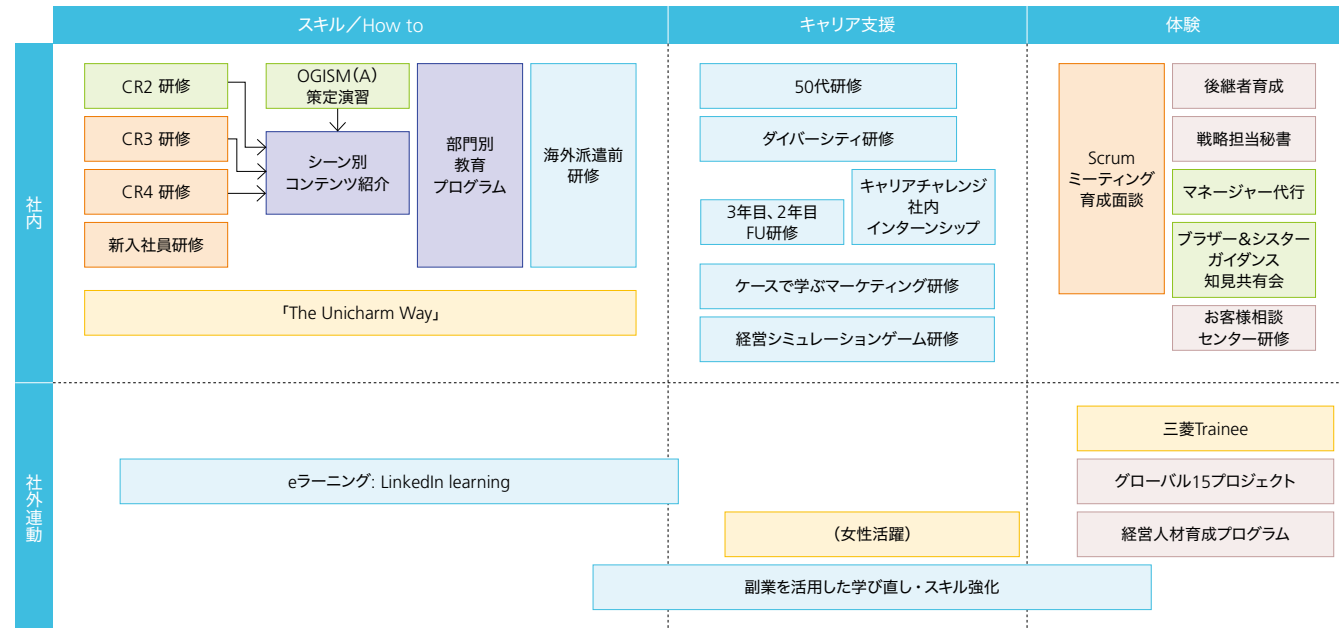
当社では統一したマネジメントモデル「共振の経営」を全社員で実践することによって、「共振人材」の育成を進めています。具体的には、以下の3つを柱とした高品質かつ標準化したOJTによって能力の底上げに取り組んでいます。

1. OGISM(A)	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) という戦略フレームワークを一表化し計画立案に使用しています。
2. 「OODA-Loop」メソッド	OGISM(A)表の計画立案手法を週次で回すもので、観察し (Observation) → 気づいて (Orientation) → 決めて (Decision) → 行動する (Action) 思考を一表にしたものです。
3. 「The Unicharm Way」	当社の「ものの見方、考え方、行動の仕方」をまとめた「ユニ・チャーム語録」など、10のコンテンツを収録。各国・地域の言語へ翻訳し全社員が活用しています。

教育研修制度の拡充

「共振の経営」を実践する人材育成のために、OGISM(A)表や、「OODA-Loop」メソッドの理解と実務での実践力向上を基本とした能力向上プログラムを実施しています。

▶ 能力開発・キャリア形成支援制度体系(2021年)



▶ 特色ある研修制度(抜粋)

名称	概要
新入社員研修	①学生から社会人への変革(「稼ぐ」人材になること)。 ②ユニ・チャーム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る。お客様志向を醸成する。 ③主体性を開発し、自立した個人が相互啓発しあう集団を作る。 ④20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。
2年目フォローアップ研修	①ユニ・チャームにおいて2年目社員に求められる思考・行動・働きかけを理解する。 ②入社～研修時～本配属を振り返り、実務における自身の課題を棚卸しする。 ③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。
3年目フォローアップ研修	①ユニ・チャームでの2年間の職業経験を振り返り、自身の現状(スタンス、スキル)を棚卸しする。 ②3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。 ③自身の成長と会社の成長をリンクさせるために、私のキャリアビジョン・プランを進化させる。
各階層別研修/役割別研修	階層・役割に応じた各種研修。いずれも「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。
Life & Career Redesign (50代研修)	①自己の振り返りを行い、自身の特徴や強み・改善点を把握する。 ②人事制度やマネープランを理解し、人生・働き方を考え直す機会を創出して、資格定年・定年再雇用に向けた心構えや働き方のイメージを描く。 ③100年人生の中で、これからのキャリアビジョン・キャリアプランを再確認し、具体的に実行に落とし込む。
戦略担当秘書	入社10年目前後の社員に2カ月間、社長秘書を経験する機会を与えるもの。社長に同行し経営トップの思考と行動などを身近で学びリーダーとしての人間力形成と自己研鑽につなげるプログラム。
10年キャリアビジョン・ キャリアプラン	社員一人ひとりが10年間でキャリアを自己設計し実行計画にまで落とし込むツールと制度。上司とのコミュニケーションにもこのツールを活用し、社員自らが目指す目標に向かう支援をする。
他企業合同選択型研修	社員が自ら認識する課題・弱みの改善や、専門スキル向上を目的に、他流試合で複数企業との共同運営のトレーニングプログラムを設定。受講者間の交流から社内だけでは得られない刺激を受けることも期待できる。
海外赴任前研修	海外赴任の重みを認識し、①自立した専門性、②より上位レベルの部下指導力、③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。
新任育成責任者研修	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。
ブラザー&シスター知見共有会	入社～3年目までの3年間で基礎体力養成期間と位置づけ、新入社員の基本的な人権を尊重しながら身近な先輩社員として、部下の育成促進に関与することで、ブラザー&シスター本人の知見やスキル、人間力向上を目的としたプログラム。
社内インターンシップ制度	希望する部門で職務を体験することによって、自らのキャリアビジョンを実現するために必要な知識・スキルを知り、キャリアプランを具体化する。

キャリア開発のための評価

404-3

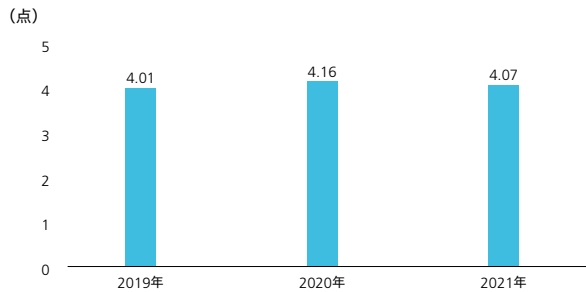
当社の人事評価とは「人材育成3側面」すなわち「評価」「育成」「処遇」を仕組み化し運用することです。つまり「育成」のために「評価」を行い、「評価」に則して「処遇」を決定しており、この「評価」「育成」「処遇」を一体運用することによって、人材育成を推進しています。

評価育成の考え方は、「結果」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」です。行動を評価するためには、「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が必要になります。そこで全社員が、自身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。

社員意識調査の実施

社員の満足度や達成感、仕事に対する意識を確認するため、毎年グループ全社で「社員意識調査」を実施しています。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。

▶ 社員の「満足度」に関する意識調査結果の推移(日本)



社員意識調査
※ 5段階評価の平均点

適切な給与の遵守

202-1

「ユニ・チャームグループ行動憲章」に収録された「ユニ・チャームグループ人権方針」の制定を通じて、各国・地域の最低賃金を定めた法律に従い、現地の生活状況を踏まえ、生活賃金以上の適切な給与を支払うことを確認しています。

多様性尊重への取り組み・実績

女性の活躍推進

性別に関係なく、ライフイベントを経験しながら活躍できる環境・制度の整備を進めています。

中長期ESG目標「Kyo-sei Life Vision 2030」では、「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」を2030年に30%以上にするという目標を設定し、推進しています。

P.034 重要取り組みテーマ ユニ・チャーム プリンシプル>ダイバーシティマネジメントの推進

▶ 女性管理職比率と女性役員数

	2019年 実績	2020年 実績	2021年 実績	目標
女性管理職比率(日本)	13.3%	14.7%	14.4%	2022年 16.0%
女性管理職比率(海外)	24.6%	28.3%	27.8%	2022年 30.1%
女性役員数(日本)	2名	2名	2名	2022年 2名
女性役員数(海外)	14名 (8.4%)	16名 (9.9%)	14名 (8.6%)	2023年 10.0%

※ グループ対象

P.099 社会データ>人事データ

障がいのある人材の雇用

意欲ある人材を積極的に雇用し、障がいのある社員も能力を発揮し成長意欲を促進できる職場を目指しています。それぞれの能力と意欲に合わせた適切な目標設定を行い、成果を期待することによって、チームで達成感を味わう組織風土づくりを推進しています。

	2019年 実績	2020年 実績	2021年 実績	2022年 目標
障がい者雇用率	1.9%	2.2%	2.2%	2.3%

※ ユニ・チャーム籍社員

P.099 社会データ>人事データ

定年再雇用制度と活躍推進

定年を迎えても、次世代の社員への技術やノウハウを伝承できるように、能力を活かし働き続けられる環境を整えています。定年に達した社員のうち、継続勤務を希望した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。プロフェッショナル社員の雇用による若年層の採用への影響はありません。70歳までの就業機会の確保措置の一環として、従来の継続雇用制度を刷新し、60歳以上のベテラン社員がこれまでの経験・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、市場価値ベースで処遇を決定し、職務と処遇の一致を図っています。

	2019年 実績	2020年 実績	2021年 実績	2022年 目標
定年再雇用率	92.3%	83.8%	84.0%	80%
定年再雇用希望者の雇用率	100%	100%	100%	100%

※ ユニ・チャーム籍社員

P.099 社会データ>人事データ

地域雇用の拡大

事業展開を通じて地域の雇用拡大に貢献しています。その国や地域の特性、文化を尊重しながら就労機会を提供することで、潜在的な人材を掘り起こしています。サウジアラビアでは、女性専用の工場の設立など、女性の活躍の場を提供しています。

P.034 重要取り組みテーマ ユニ・チャーム プリンシプル>ダイバーシティマネジメントの推進

副業制度

当社とは異なる環境で新たなスキルや専門性を身につけることや、能力発揮や人脈を広げる機会を得て活躍の場を広げることを通じて、社員のさらなる成長を支援するため、2018年に副業制度を導入しました。2021年末時点で36名が利用しており、利用者の多くが新しいスキルを得るなどの効果を実感しています。

労使での対話

102-41

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月1回の定期会議とは別に不定期で開催しています。2021年は、COVID-19拡大防止策、職域接種、自学を促す環境づくり、働き方改革、時間外労働の削減、福利厚生制度、健康管理対策などを協議しました。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。

仕事と育児の両立支援のための取り組み

401-3

仕事と子育てを両立しやすい環境の実現を目指し、育児休業制度は子が2歳まで取得可能としています。産前産後休暇中は有給休暇として取り扱うとともに、育児休業の開始日に積立残日数がある者は、最大で15日間、有給休暇と同様に給与を支給することで、出産・育児の負担軽減を図っています。

また、ユニ・チャーム株式会社では、2018年に男性社員を対象とした、子の誕生から8週間以内に最長5日間の特別休暇「ムーニー育児参加休暇」を設定し、社員本人とその上長に個別説明を行うなど、制度の周知徹底を図っています。2021年の「ムーニー育児参加休暇」取得率は85.7%となりました。現在、平均取得日数は4.5日間ですが、今後も5日間取得となるよう推進していきます。

▶ 育児休業取得率、ムーニー育児参加休暇取得率

	2019年 実績	2020年 実績	2021年 実績
育児休業取得率	87.5%	88.1%	95.5%
ムーニー育児参加休暇取得率	80.0%	91.3%	85.7%

※ 育児休業取得率：ユニ・チャーム、ユニ・チャームプロダクツ籍社員
ムーニー育児参加休暇取得率：ユニ・チャーム籍社員

P.099 社会データ>人事データ

社員の健康と安全・働きやすい職場環境づくりに 関する取り組み・実績

健康でいきいきと働ける職場環境づくり

社員が、仕事・家庭・健康の全てにおいて充実し、「働きがい」を実感できる会社でありたいという考え方の下、過重労働時間の削減や働き方改革に取り組んでいます。8時間以上の休息時間の確保を義務づける「勤務間インターバル」の徹底、育児・介護などさまざまな事情を抱える社員が仕事と両立できるよう、リモートワーク制度の活用、休日の電話・メールの禁止など相手に配慮したコミュニケーション、年5日以上の年次有給休暇の計画的取得の奨励など、社員が心身ともに健康でいきいきと働ける職場環境づくりを推進しています。また、雇用形態の異なる多様な人材がモチベーション高く活躍するために、公正な処遇評価制度の設計・整備を実施しています。

▶ 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の休業(最長1年間まで)
ムーニー育児短時間勤務制度	小学校3年生以下の子を持つ社員	1日の労働時間を5時間までに短縮することができる
ムーニー育児参加休暇	生後8週間以内の子を持つユニ・チャーム籍男性社員	育児参加のために5日まで取得できる
ライフリー介護休暇	負傷、疾病または身体上もしくは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	対象家族1人につき、要介護状態にある対象家族の介護のために、対象家族が1人であれば年間5日間、2人以上であれば年間10日を限度として、申請により取得できる休暇
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カ月以上)にわたり、介護を必要とする対象家族を介護する正社員が申請し会社が認めた場合	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ができる
勤務間インターバル制度	全社員	勤務終了後、始業までに原則10時間、最低8時間以上の休息時間を確保する
リモートワーク制度	全社員 ※ 業務上適さない場合は対象外	申請により週2日まで、自宅等仕事に集中しやすい環境で終日勤務可能
アニバーサリー休暇	全社員	記念日など各自が計画的に有給休暇取得を推進。有給休暇の取得率向上に努めている(半期に3日・年間6日)
副業制度	全社員	個人のスキルアップや成長につながる副業を容認(本業に支障が出ないことが前提)。就業時間外・休日のみ利用
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休暇
骨髄ドナー休暇制度	骨髄提供を希望する社員	国内で行われる患者への骨髄提供に関わる行為(ドナー登録は除く)に対して、1回の骨髄提供につき、稼働日数7日間を限度に必要な日数を申請により取得できる休暇
キャリアリカバリー制度	3年以上の勤務年数 結婚、妊娠、出産、育児、介護、配偶者転勤等を理由に退職した者	退職時より5年以内に本人・会社双方が合意すれば再雇用する

社員の健康への取り組み

403-6

社員が心身ともにすこやかで生産性の高い活動が行えるように、労働安全衛生に関する活動の継続的な実施や設備改善を実施し、2021年の死亡災害の発生は0件でした。また、健康診断受診促進を積極的に行っており、ユニ・チャーム株式会社では2009年より13年連続で、2021年も受診率100%を達成しました。35歳以上の社員に対する人間ドックの費用は全額会社負担で実施しており、乳がん、子宮頸がんへの早期予防対策として、ユニ・チャーム株式会社の全女性社員(年齢不問)の乳がん・子宮頸がん検診を必須とし、検診費用は会社が負担しています。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。

健康管理を対処から予防へ移行するため、2016年よりストレスチェック・集団分析を実施し、高ストレス者には産業医や保健師の速やかな健康相談につなげています。また、保健師による月1回発行の健康に関する啓発活動(健康ラボニュースレター)、イントラネットを活用したハラスメント啓発を実施しました。

さらに、2016年より「事業場内全面禁煙」「外勤者を含む全社員の始業～終業の全時間帯禁煙」とし、建屋内・敷地内の喫煙所の段階的な撤去による減煙化を推進しています。

病気療養後に確実に復職することを目的に、個別に支援を行っています。産業医などによる定期面談を通じて継続的なフォローを実施し、「復職支援プログラム」に沿って対応しています。不安なく健康で充実した毎日とするため、社員・家族が不安や悩みを社外のカウンセラーに相談できる社員支援プログラムを導入しています。

P095 地域社会>ピンクリボン活動支援

COVID-19対策の取り組み

COVID-19の拡大を契機として、クライシスマネジメント機能強化にもグループ全社で取り組みました。まず感染拡大状況に適応した事業継続計画(BCP※)に伴い、2020年4月に「COVID-19クライシスマネジメントチーム」を立ち上げ、COVID-19対策ガイドライン、生産部門COVID-19対策規程、感染者が発生した場合の対応マニュアルを全社に発信し、内部統制機能の強化と、生産性の維持・改善に注力してきました。

さらに、オフィスワークにおける「三密」を避けるため、働く場所を自分で選択できる「リモートワーク」を推進するとともに、勤務時間を柔軟に選択できる「フレックスタイム制度」の一部を変更し、「コアタイムの撤廃」(これまではコアタイムを8時～12時と設定し、原則勤務に充てることとしていました)にも踏み切りました。今後もしばらくは続くであろう「ウイズコロナ」の状況を見据え、社員一人ひとりが自分で働き方を決めて仕事をする「自律的な働き方」を実現することで、「働きがい」を向上させるとともに、社員の成長と会社としての成長、ひいてはさらなる社会への貢献にもつなげていきます。

2021年はCOVID-19拡大の中、①社員の健康を第一として、感染者を出さない安全・安心な職場環境を実現すること、②事業継続に支障をきたさないようワクチン接種を推奨し、感染対策を徹底すること、③一日も早いCOVID-19の収束に寄与し、自社でできることは対応し、市区町村の負担を軽減することを目的とし、日本では、6月より新型コロナウイルスワクチンの職域接種を三田本社で実施し、安全・安心な運営体制の下、約1,000名の社員に対し2回のワクチン接種を完了しました。またインフルエンザ予防接種も近畿・中部・三田本社の3拠点で実施し、例年より接種希望者が増えたことから、感染

予防に対する関心の高まり、社員の健康リテラシー向上につながっていると考えています。

※ BCP：有事発生時に基幹業務を早期に復旧し、継続して遂行するための計画

P.115 リスクマネジメント>事業継続計画(BCP)

世界的な健康問題への取り組み

当社では、社内イントラネットを活用し、社員に向けて健康に関する情報を発信する「健康ラボ」を運営しています。また、海外拠点への赴任者、出張者に向けて治安等の安全情報や、衛生問題(HIV/エイズ、結核、マラリア、COVID-19など)に関する情報を提供する「海外サポート情報」を運営しています。このような情報提供を通じて社員の健康維持・向上や安全の確保を支援しています。

COVID-19の拡大を世界的な健康課題と認識し、各国・地域でマスクを提供している他、近年降水量の増加によりデング熱の拡大が懸念されているマレーシア・シンガポールにおいて、デングウイルスを媒介する蚊をおむつに寄せつけないアンチモスクセル搭載の紙おむつ『MamyPoko Extra Dry Protect』を、2020年9月より発売するなど、事業活動による世界的健康問題に取り組んでいます。

全社安全大会

403-3,403-4,403-5,403-7

社員の安全に向けた取り組みとして安全大会を実施しています。一例として、日本の生産法人であるユニ・チャームプロダクツ株式会社は、2021年4月14日に同社四国工場中央製造所を会場に19回目の全社安全大会を開催しました。開会にあたり、同社代表取締役社長執行役員が「今年を『ゼロ災害・ゼロ火災』達成のターニングポイントの年とする」という安全への決意を改めて確認し、その達成に向け「安全は資産である」「安全は全てにおいて優先する」という理念を基に、経営幹部が「安全で快適な職場」を作るために率先して行動するという誓いを力強く宣言しました。



ユニ・チャームプロダクツ株式会社
第19回 全社安全大会

安全衛生委員会

403-5,403-6,403-7

社長執行役員から任命された総括安全衛生管理者(執行役員)が各拠点の安全衛生管理者を任命し、拠点ごとに安全管理者、衛生管理者、防火管理者を任命し安全衛生委員会を設置して管理体制を構築しています。安全で快適な職場づくりのため、会社・労働組合から選出の委員、産業医で構成され、委員会では月1回、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、今月のトピックスなど重点活動の共有を行っています。また、アニバーサリー休暇を活用した有給休暇取得推進活動や職場の改善活動、リモートワーク、コアタイムの撤廃、勤務間インターバル、月1回のノー残業デーなどを導入し、働く場所や時間の選択肢を増やすことでメリハリのある働き方を実現するとともに、優先順位を明確にし、時間を有効活用した週次計画を自らの意志で作成することによって、労働時間削減および働きがいのある職場環境づくりを推進しています。