

# 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行う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



	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發揮し、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・アドバイスを行う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發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。

P074 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 休業取得率(%)	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。



▶ 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日間を限度に必要な日数を申請により取得できる
フレックスタイム制度	全社員(一部対象外の職種あり)	始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることによって、生活と業務との調和を図りながら効率的に働くことができるコアタイムのないフレックスタイム制度
リモートワーク制度	全社員(業務上適さない場合を除く)	原則週2日まで、自宅等仕事に集中しやすい環境で終日勤務できる
副業制度	全社員	本業に支障が出ないことを前提に、個人のスキルアップや成長につながる副業ができる(就業時間外・休日のみ利用可)
キャリアリカバー制度	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