

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

- 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
- 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
- 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、多様な人材が、活気に満ち溢れ、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

- 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
- 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
- 「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退職者の削減比率。	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ようために、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。



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。



【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。



【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、感染時の出勤制限など、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	