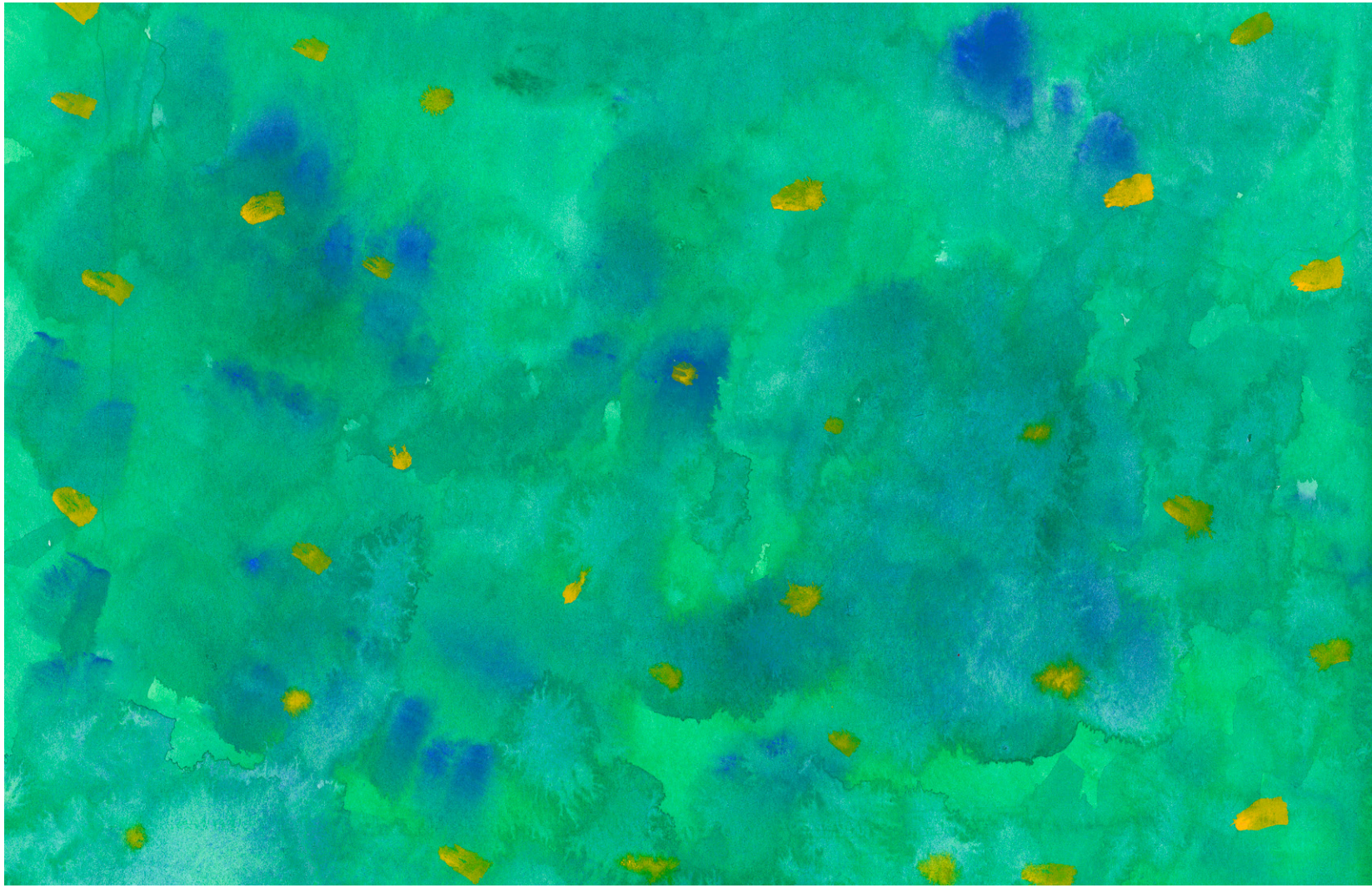
unicharm
Love Your Possibilities



Unicharm Group

Sustainability Report 2025

ユニ・チャームグループ サステナビリティレポート

CONTENTS

2 編集方針・報告内容
3 ユニ・チャームグループの概要

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

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

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

16 【中長期ESG目標】環境目標2030

環境
19 環境マネジメント
19 環境基本方針
23 循環型社会の実現に向けたRefFプロジェクト

25 循環型社会
25 プラスチック問題対応

32 脱炭素社会
32 TCFDに基づく開示
36 「CO_2排出“0”社会の実現」に向けたロードマップ
37 気候変動対応
43 GHG排出量可視化プロジェクト

44 生物多様性社会
44 生物多様性保全
51 廃棄物削減と汚染防止

56 水循環社会
56 水資源

社会
60 イノベーションマネジメント
60 商品開発
64 DX
68 知的財産

70 顧客満足
70 お客様(消費者)に対する責任

73 品質
73 品質保証

76 人権
76 人権尊重

80 人材
80 人材育成・人材活用
86 ダイバーシティ&インクルージョン
91 社員の健康
95 労働安全衛生

98 サプライチェーンマネジメント
98 持続可能な調達

104 コミュニティ
104 社会貢献活動

ガバナンス
111 コーポレート・ガバナンス
111 コーポレート・ガバナンス

121 コンプライアンス
121 公正な事業慣行
125 税務コンプライアンス

126 リスクマネジメント
126 リスクマネジメント

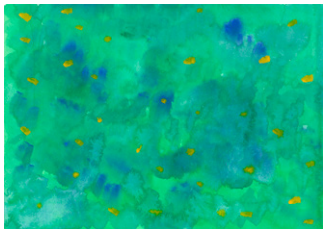
データ
135 環境データ
143 社会データ
148 ガバナンスデータ
152 重要取り組みテーマ対照表

153 外部評価
154 第三者保証報告書

表紙のご説明

当社は、コーポレート・ブランド・エッセンスに「Love Your Possibilities」を掲げ、生活者一人ひとりが可能性を最大限に発揮できるよう、さまざまなサポートを進めています。その一環として、障がい者の社会参画と経済的自立の継続を支援する「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および統合レポートの表紙に採用しています。この「パラリンアート」支援は2016年より継続しており、2025年で10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 小鳥のいる森。
作者 工房はんど あんず

作品への想い

私の絵を見た方に、明るい気持ちやほっこりした気持ちになっていただけたら嬉しいです。

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2025」の編集にあたって

ユニ・チャームのサステナビリティレポートは、中長期ESG目標「Kyo-sei Life Vision 2030」の実績を中心に、当社のサステナビリティについて報告しています。「サステナビリティレポート2025」も、環境(E)、社会(S)、ガバナンス(G)に関連する情報の開示強化の観点から、2024年度版以上の内容充実に取り組みました。なお、編集に際しては、「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、さらなる内容充実に努める所存です。「統合レポート2025」と併せてご覧いただければ幸いです。

報告内容

対象範囲

ユニ・チャーム株式会社および国内外の連結子会社によるユニ・チャームグループを報告対象範囲としていますが、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.135 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

すべてのステークホルダー(お客様、株主・投資家、取引先、社員など)

対象期間

2024年1月1日～2024年12月31日(2024年度の実績を中心に、一部2025年度の最新の情報を含め、報告しています)

発行年月

2025年5月
次回発行予定 2026年5月(前回発行:2024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.154 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・ガバナンスに関する報告書	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

2024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	1,862,502,957株(2025年1月1日現在)
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16,464名
生産拠点数	合計40(日本 17、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	ウェルネスケア関連商品 ペットケア関連商品 フェミニンケア関連商品 ベビーケア関連商品 業務用食品包装資材
URL	https://www.unicharm.co.jp

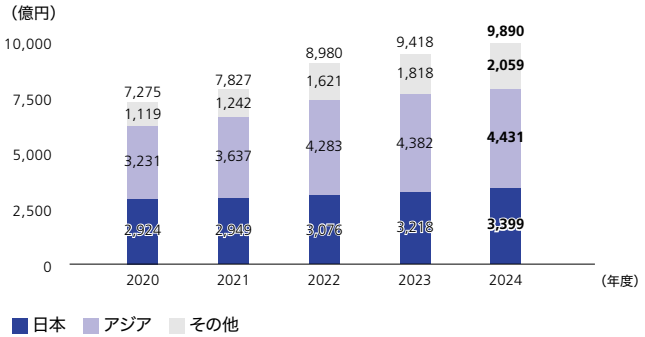
主な連結子会社

2024年12月31日現在

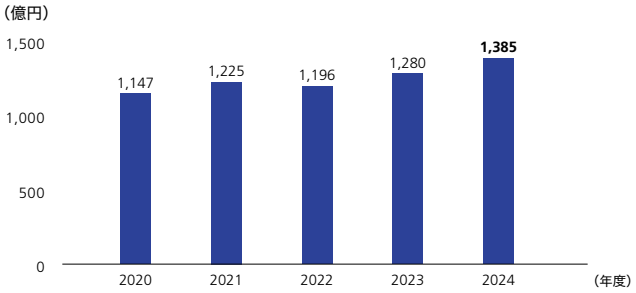
日本	ユニ・チャームプロダクツ株式会社 ユニ・チャーム国光ノンウーヴン株式会社 コスモテック株式会社 ユニ・ケアー株式会社 ユニ・チャームメンリッケ株式会社 ペパーレット株式会社
アジア	嬌聯股份有限公司 Uni.Charm (Thailand) Co., Ltd. LG Unicharm Co., Ltd. 尤妮佳生活用品(中国)有限公司 PT UNI-CHARM INDONESIA Tbk Unicharm India Private Ltd. Diana Unicharm Joint Stock Company DSG International (Thailand) Public Co.,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

主な経営指標

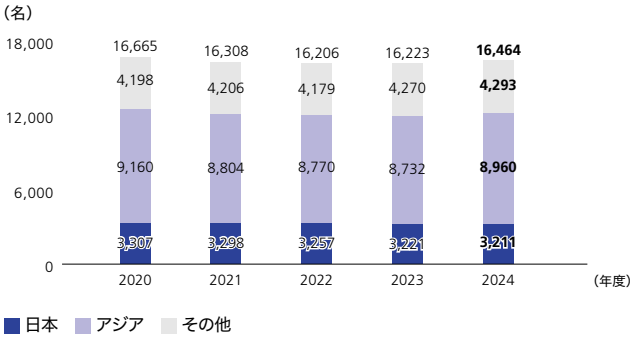
▶ 売上高(連結)



▶ コア営業利益(連結)



▶ グループ社員数



The Unicharm Way　ユニ・チャームウェイ

2-6

ユニ・チャームはパーパス（存在意義）を「SDGsの実現」に貢献することと定めています。このパーパスを、社員一人ひとりが主体的に考え・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）の3つに分けて具体的にしています。

Purpose ―私たちの存在意義―

SDGsの実現

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―

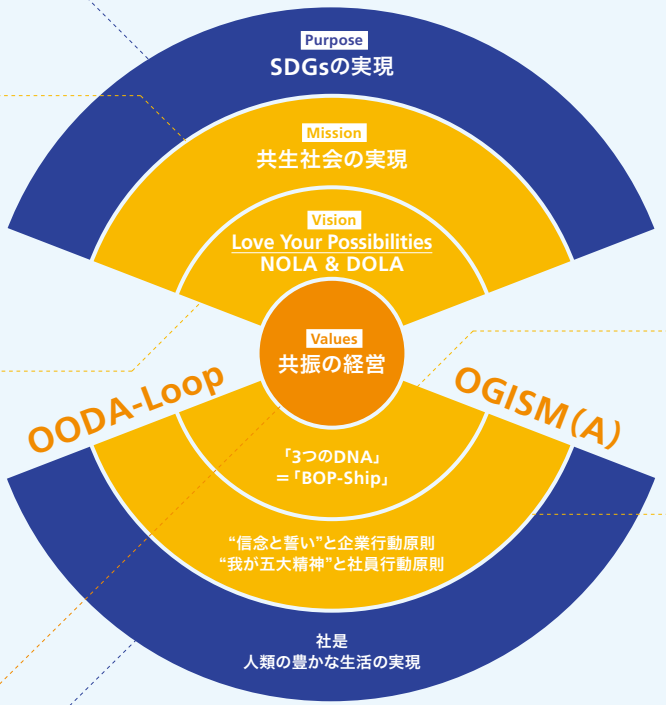
「Love Your Possibilities」「NOLA & DOLA」の実践

「Love Your Possibilities～なんでもできそう。いつでも、いつまでも。～」とは、これまでユニ・チャームがビジョンとして掲げてきた、「NOLA & DOLA（Necessity of Life with Activities & Dreams of Life with Activities）」で描いた「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」という想いを込めたコーポレート・ブランド・エッセンスです。

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・チャームが全社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）

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 失敗の経験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

“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）

“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）

社長メッセージ

「Love Your Possibilities」で、「共生社会」の実現に貢献

「Love Your Possibilities」

ユニ・チャームは、2024年にコーポレート・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。～」を発信しました。この「Love Your Possibilities」には、誰も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・成形技術を活用し、生理用品や紙パンツ（紙おむつ）といった衛生用品の製造・販売を通じて、不快、不便、不衛生など「不」の解消と、楽しさや生きる喜びなどの夢の実現に貢献するといった、当社ならではの独自価値を提供することによって今日の規模にまで成長してきました。しかしながら昨今の消費者は、環境問題や社会課題にも敏感であるため、当社の商品・サービスが消費者にとって有益なことはもちろん、自然環境や地域社会をよりよい方向へと導く役割も担うべきだと考えています。これらの変化を踏まえ、当社は環境問題や社会課題の解決に貢献すると同時に、新しい価値の創造に挑み続け、世界中のお客様の「可能性」を広げることによって「共生社会」の実現に貢献することを目指しています。

代表取締役
社長執行役員
高原 豪久

中長期ESG目標「Kyo-sei Life Vision 2030」

ユニ・チャームは、「Love Your Possibilities」に先立って、2020年10月に中長期ESG目標「Kyo-sei Life Vision 2030」を公表しました。「Kyo-sei Life Vision 2030」の策定にあたっては、当社のパーパス(存在意義)である「SDGsの実現」に貢献することに照らして、環境問題や社会課題への取り組み、ガバナンスの強化をテーマにマテリアリティを整理し、社内外のステークホルダーから広く意見を集めました。寄せられた意見を整理・分析して重要課題を抽出し、当社の事業展開との親和性などを踏まえて、「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分野にそれぞれ5つ、合計20の重要取り組みテーマ・指標・目標を設定しました。

まず、「私たちの健康を守る・支える」では、すべての人が「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・サービスの展開をテーマに設定しています。次に、「社会の健康を守る・支える」では、提供する商品・サービスを通じて、お客様の安全・安心・満足度の向上と、社会課題の解決や持続可能性への貢献の両立を目標としました。そして、「地球の健康を守る・支える」では、衛生的で便利な商品・サービスの提供と、地球環境をよりよくする活動への貢献を目指しています。加えて、「ユニ・チャーム プリンシプル」では、すべ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標としています。このように、社員一人ひとりが日々の事業活動を通じて「Kyo-sei Life Vision 2030」を着実に実行することは、環境問題や社会課題の解決や地域社会への貢献そのものであり、継続的な事業成長につながると考えています。

P.10 【中長期ESG目標】Kyo-sei Life Vision 2030

世界へ広がる「Love Your Possibilities」

ここで、「私たちの健康を守る・支える」「社会の健康を守る・支える」の具体例として、ケニアでの生理用ナプキン普及に向けた取り組みを紹介します。

アフリカのケニアでは、経済的な理由や流通の未発達などを背景に、生理用ナプキンの普及率は約3割にとどまっています。このような状況に対し、ユニ・チャーム株式会社は豊田通商株式会社と同社現地法人のCFAO Kenya Limited(CFAOケニア)と協力して、2023年8月より当社エジプト工場で生産したプレミアム生理用ナプキンを輸入販売してきました。しかし、依然として価格と品質のバランスに課題があり、多くの女性が日常的に生理用ナプキンを使用できない状況にありました。そこで、ケニアの女性が生理用品に求めている機能・品質の商品を、“いつでも・どこでも・だれでも、必要な時に”手に取れるようにすべきだと判断し、豊田通商およびCFAOケニアと協働で、2025年1月より、ケニアで生産した生理用ナプキン『SOFY Long Lasting』の販売を開始しました。この取り組みでは、当社が有する不織布・吸収体の加工・成形技術を活かし、ケニアの女性が生理用品に求める機能に特化した商品を開発し、原材料の一部をケニアで調達することで従来の輸入品の約3分の2の単価を実現しました。また、必要な時に必要な分だけ購入できるよう、1枚入りの商品も販売しています。一方、豊田通商およびCFAOケニアは、現地に根ざした流通ネットワークを最大限に活用し、取り扱い店舗の拡大や販売管理など、現地販売体制の拡充を担っています。また、商品の普及と併せて初経や月経に関する正しい知識を伝播する活動を展開することで、ケニアでさらに多くの女性が衛生用品を日常的に使用できる環境づくりを推進し、地域全体の衛生環境を改善することを目指します。

今後は、周辺国への展開も視野に、ケニアを含むアフリカ全体に広く生理用品を普及させることによって新たな雇用を創出し、地域経済の活性化と女性の社会進出を促すことによって、ケニアはもちろんアフリカに暮らすすべての女性の「可能性」を広げたいと考えています。

P.106 【地域貢献】ケニアでの生理用品の製造と販売

グループ全員で「共生社会」を実現する

「Kyo-sei Life Vision 2030」を達成するには、さまざまな国・地域で活躍する約16,000名のユニ・チャームグループ社員全員で取り組む必要があります。このため当社では、「Kyo-sei Life Vision 2030」に社員一人ひとりが主体的かつ能動的に取り組むよう、2023年度より業績評価にESG項目を取り入れました。さらには、「Kyo-sei Life Vision 2030」の重要取り組みテーマ・指標・目標と親和性のある半期目標を設定し、これを月次、週次、日次へとブレークダウンすることで着実に実行する仕組みを運用しています。このように社員一人ひとりが日々の業務の中で「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当社ならではの独自価値の提供が可能となり、結果として世界中のお客様の「可能性」を広げることに貢献できると考えています。

今後も、「Kyo-sei Life Vision 2030」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ことで、「共生社会」の実現を目指します。

2025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

自然環境問題や社会課題への対応や適切なガバナンスを維持し、持続的な企業価値の向上を目指して一層の取り組み強化を進めます

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・チャームは、「SDGsの実現」に貢献することをパーパス（存在意義）に掲げ、事業活動を通じて環境問題や社会課題の解決に取り組んでいます。ここで、いくつかの取り組みについてご紹介します。

まず、中長期ESG目標「Kyo-sei Life Vision 2030」と連動し、より自然環境分野に特化した中長期ESG目標「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つの重要課題と目標を掲げています。この3分野への取り組みは当社の事業継続と強く関連しており、目標達成は事業成果にも大きく影響を及ぼすと考えています。

「プラスチック問題対応」では、包装材の薄膜化や店頭販促物の紙素材への切り替えなどにより、資材コストを低減しながらプラスチック使用量の削減を進めています。また、「気候変動対応」では、PPA（Power Purchase Agreement／電力購入契約）方式を活用して太陽光発電システムを導入し、再生可能電力の比率を向上させることにより、GHG排出量削減とエネルギー価格上昇によるコスト増を抑制しています。そして「森林破壊に加担しない（調達対応）」では、紙パンツ（紙おむつ）や生理用品の主原料のひとつであるパルプの森林認証材の調達拡大をグループ全体で進めています。

このような取り組みもあり、CDPの2024年度評価は「気候変動」「フォレスト」「水セキュリティ」の3分野すべてにおいて最高評価となるAリストに選定されました。

次に社会課題への取り組みですが、そのひとつとしてインドで実施している「Project Jagriti*1」をご紹介します。このプロジェクトでは、非政府組織（NGO）と協力し、インド農村部で生理用品などを販売する女性の起業家を育成し、経済的自立と生理用品の普及を通じて女性の社会進出を支援しています。また、少子化が進む日本においては、妊娠活動*2（妊活）を支援する『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』の発売や、ホルモンと体調の関係がわかる生理・体調管理アプリ『ソフィBe』などを展開しています。どちらも商品販売やアプリケーションの提供といった事業を通じた活動であり、社会課題解決に事業を通じて貢献するという当社の姿勢を具現化しています。

最後にガバナンスについては、透明・公正かつ迅速・果断な経営を基本とし、コンプライアンスの徹底やリスクマネジメントの強化を図っています。当社が事業を展開する国・地域は世界中に広がっており、それぞれの国・地域の法令遵守はもちろん、時機に応じたリスク認識と対応を機敏に講じることができるマネジメント体制の確立にも取り組んでいます。

今後も、私たちユニ・チャームは、自然環境問題や社会課題への対応、適切なガバナンスを維持することが、持続的な企業価値向上に必須であることを念頭に、一層の取り組み強化を進めます。また、国際的な基準に沿った情報開示を拡充し、お客様、株主、お取引先、社員とその家族、地域社会といったすべてのステークホルダーから信頼していただける企業へと成長することを目指します。

*1 「Jagriti」はヒンディー語で「目覚め」の意。
*2 妊娠についての知識を身につけることや、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をすることなどといった一連の活動のこと。

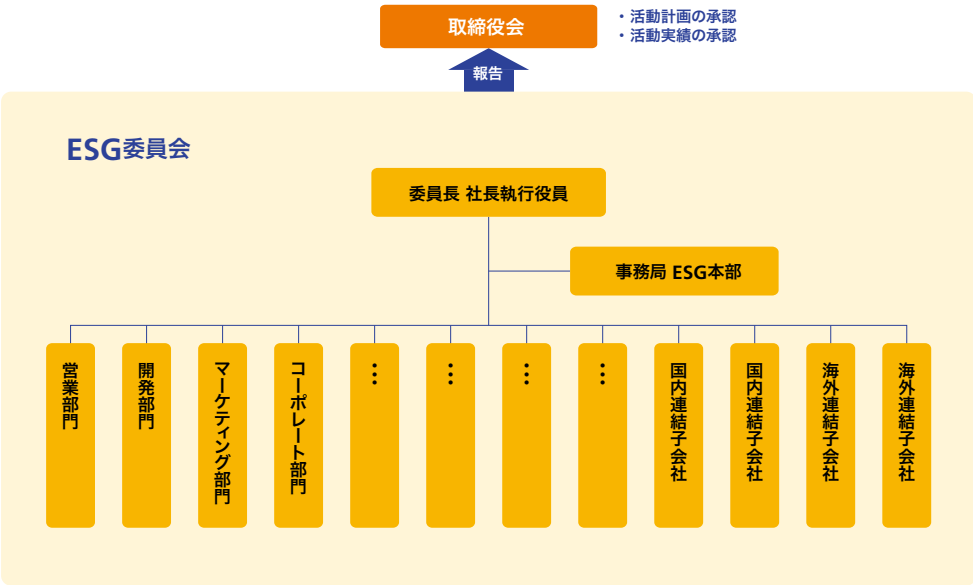
マネジメント体制

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、サステナビリティマネジメントを着実に実行すべく適切な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する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
2024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 • 生物多様性に関する情報開示について • 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

- プラスチック問題：プラスチック使用量削減
- 気候変動リスク：温室効果ガス削減、エネルギー使用管理
- 水リスク：水使用量削減、汚染防止
- 汚染と資源：廃棄物削減、資源使用、リサイクル、汚染防止
- 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：森林由来原料、パーム油
- 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
- 社員の健康と安全
- 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

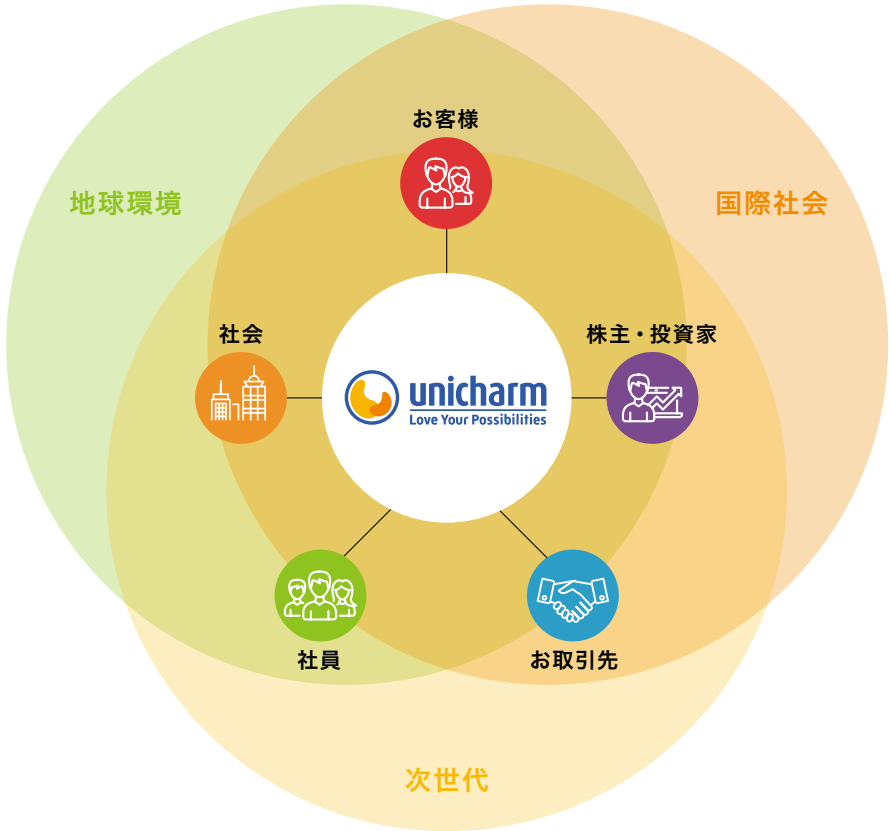
- 腐敗防止：贈収賄、インサイダー取引、内部通報制度、教育、リスク評価
- コーポレート・ガバナンス
- 全社的なリスクマネジメント：環境、社会、コーポレート・ガバナンス
- コンプライアンス
- 税の透明性

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」と「マルチステークホルダー方針」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。

web マルチステークホルダー方針
https://www.unicharm.co.jp/content/dam/sites/www_unicharm_co_jp/pdf/csr-eco/Unicharm_Corporation_stakeholder.pdf

▶ 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

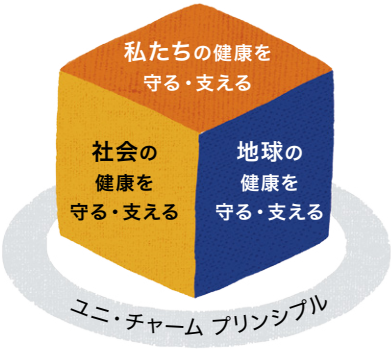
価値創造における中長期ESG目標

「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」ことで、持続的な成長を継続しています。「社会課題＝社会の困りごと」を解決することを「価値創造モデル」の中核とし、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主体的に考え・行動すべく、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。

「共生社会」の実現



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.8 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」の策定にあたり、「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すべての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。

2050年 「共生社会」の実現

2050年までに想定される社会像	高齢社会の加速	女性の社会進出が常態化	ダイバーシティの進展、概念の拡張
	AIなどIoT技術の進化	異常気象、新型疾病などにより社会が不安定化	サーキュラーエコノミーの浸透
	アフリカの時代が到来	資源需給の変化によるサプライチェーンの崩壊／再構築	世界的な人口動態の変化
上記を踏まえ、社会と企業の側面から定めた「2030年のありたい姿」	【社会】個人・社会・地球環境の健康がバランスよく保たれている「共生社会」	【ユニ・チャーム】全世界のすべての生活者とペットが、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	
「2030年のありたい姿」と現実のギャップを埋めるために必要なアプローチ	全世界への進出	商品・サービスの進化・深化	パーソナライズ化 / サーキュラーエコノミー

【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。

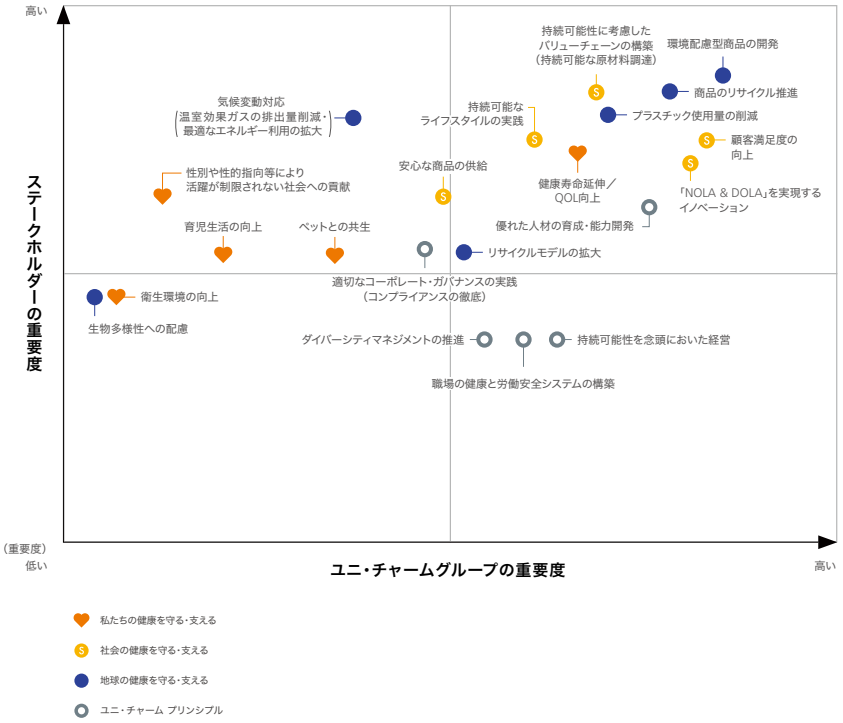
4 執行役員とのワークショップ

「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

* ①ユニ・チャームのありたい姿　②ユニ・チャームの現状
③国内外の社会動向　④他社の動向

【中長期ESG目標】 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

すべての人が「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すべての商品は、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	実績			2024年度の主な取り組み	中長期目標		貢献するSDGs
		2022年度	2023年度	2024年度		目標値	目標年	
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	P.63【インドネシア】『Lifree Anti Bocor』 P.63【日本】『ライフリー 夜用あんしんパンツ』 P.72 お客様に役立つ情報とサービスの提供	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	世界中すべての人が、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	P.104【健康】#NoBagForMe P.105【健康】初潮教育・月経教育 P.106【地域貢献】女性の経済的自立支援	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	P.63【日本】『デオトイレ 脱臭ファン＋（プラス）』 P.63【日本】『デオシート 消臭ラボ トイレシステム』 P.63【日本】『デオシート キレイパッド』	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	P.62【韓国】『MamyPoko Sweat-Free Comfy Night Pants』 P.62【インドネシア】『MamyPoko Pants Skin Comfort All in 1 Skin Care』	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	P.62【ベトナム】『Bobby ANTIMOS Wipes』	100%	2030年	3, 4, 6, 8, 11, 12, 13, 15

【中長期ESG目標】 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、当社はすべ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すべ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	実績			2024年度の主な取り組み	中長期目標		貢献するSDGs
		2022年度	2023年度	2024年度		目標値	目標年	
「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	P.64 女性に寄り添うアプリや情報の提供	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。	10.5%	5.9%	15.4%	P.61 持続可能性に貢献する社内基準「SDGs Theme Guideline」	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	P.47 認証パルプ(PEFC・CoC認証)の拡大 P.48 広葉樹パルプの活用	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。	24.0%	23.6%	23.1%	P.70 お客様(消費者)に対する責任	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	P.73 品質保証	100%	2030年	3, 9, 12

【中長期ESG目標】 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、地球環境をよりよ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、すべ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	実績			2024年度の主な取り組み	中長期目標		貢献するSDGs
		2022年度	2023年度	2024年度		目標値	目標年	
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	2件	5件	P.23 循環型社会の実現に向けたRefFプロジェクト	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。	1件	1件	1件	P.23 循環型社会の実現に向けたRefFプロジェクト	10件以上	2030年	6 7 9 12 13 14 15 17
気候変動対応	事業展開に用いるすべての電力に占める再生可能電力の比率。	11.0%	22.8%	25.8%	P.39 再生可能電力への切り替え	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	P.53 【日本】製品ロスの二次利用(紙砂®) P.53 【ブラジル】製品ロスの再利用 P.53 【日本】カットロスの再利用	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	P.26 包装材における取り組み P.28 商品における取り組み	半減(2020年度比)	2030年	7 9 12 13 14 15

【中長期ESG目標】 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

すべ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	実績			2024年度の主な取り組み	中長期目標		貢献するSDGs
		2022年度	2023年度	2024年度		目標値	目標年	
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.153 外部評価	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。	1件(是正済み)	1件(是正済み)	発生ゼロ	P.79 ユニ・チャームグループの工場の人権リスク評価 P.100 サプライヤーの工場における人権リスクの評価	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	P.123 重大なコンプライアンス違反への対応	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。	23.2%	24.7%	25.5%	P.86 女性の活躍推進	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。	89.2%	88.7%	90.1%	P.82 社員意識調査の実施	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)	9名(日本)	13名(日本)	P.94 メンタルヘルス対策	半減(2020年度比)	2030年	3 4 5 8 10

【中長期ESG目標】 環境目標2030

3-1,3-2,3-3,101-1,101-4

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年までに何をな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

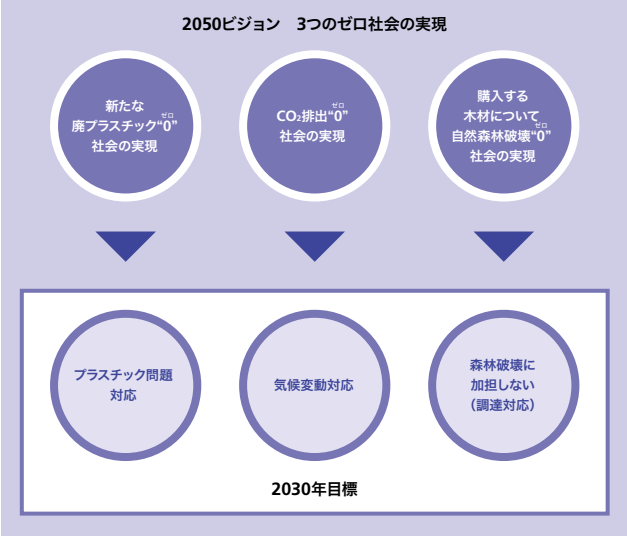
Phase 2　重要課題に紐づいた目標の策定

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	2022年度実績	2023年度実績	2024年度目標	2024年度実績	2025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	▲12.3%	▲18.4%	▲21.1%	▲26.5%	▲27.0%	▲30%
	石化由来プラスチックフリー商品の発売	—	—	開発継続中	開発継続中	開発継続	開発継続中	開発継続	10SKU以上発売
	使用済み商品廃棄方法啓発	—	—	50% (8ヵ国・地域)	56% (9ヵ国・地域)	63% (10ヵ国・地域)	63% (10ヵ国・地域)	69% (11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	—	—	日本：2019年度比▲81.8%	日本：2019年度比▲86.9% 中国：2019年度比▲76.5%	日本：2019年度比▲88.8% 中国：2019年度比▲79.9%	日本：2019年度比▲97.5% 中国：2019年度比▲93.7% ベトナム：2022年度比▲37.4% インド：2023年度比▲21.7%	日本：2019年度比▲97.9% 中国：2019年度比▲94.8% ベトナム：2022年度比▲47.8% インド：2023年度比▲34.8%	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	▲12.6%(日本)	+5.9%*2	▲5.9%	+4.1%	+0.6%	▲17%
	製造時CO_2排出量削減	原単位	2016	▲35.2%	▲55.4%	▲57.8%	▲59.8%	▲62.2%	▲34%
	使用済み商品廃棄処理時CO_2排出量削減	原単位	2016	▲11.6%(日本)	▲35.8%*2	▲37.0%	▲38.0%	▲39.9%	▲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*3	—	97.1%	99.2%	100%	99.3%	100%	完了
		パーム油(日本)	—	62.8%	58.5%	95%	99.4%	100%	
	認証パルプ(PEFC・CoC認証)の拡大	認証工場数比率*4	—	48.4%	58.6%	72%	60.0%	75%	100%
		認証材調達比率*5	—	72.3%	65.3%	73%	70.3%	75%	
	認証パーム油(RSPO)の拡大*6(日本)	—	—	62.8%	58.5%	95%	99.4%	100%	100%
	紙パンツ(紙おむつ)リサイクル推進	—	—	2*7	2	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 LCIデータベース AIST-IDEA Ver.3.4 国立研究開発法人産業技術総合研究所安全科学研究部門IDEAラボ、IPCC2021 with LULUCF AR6に基づく算定を行うとともに、活動量の算定方法の見直しも行いました。 *3 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。 *4 当社工場におけるPEFC・CoC認証取得工場数の比率。 *5 対象となる工場数および海外の集計範囲を見直したため、2023年度の数値を遡及して再計算しました。 *6 認証パーム油は、マスバランス方式によるRSPO認証油。集計の対象資材を追加したため、2023年度以前の数値を遡及して再計算しました。 *7 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年度に東京都東大和市、2021年度に東京都町田市で実施)。

2024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26.5%削減(原単位)しました。
- 使用済み商品廃棄方法啓発：10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、廃棄物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：日本と中国に加えてベトナムとインドでも、紙素材へ変更するなどの取り組みを推進し、プラスチック製の販促物を削減しています。

P.25 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ましたが、2016年度比で4.1%増加(原単位)しました。
- 製造時CO_2排出量削減：再生可能電力の調達などを進めたことにより2016年度比で59.8%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38.0%削減(原単位)しました。

P.37 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(日本)については、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った結果、調達比率が99.4%に拡大しました。
- 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.44 生物多様性保全

環境

Environment

CONTENTS

19 環境マネジメント
19 環境基本方針
23 循環型社会の実現に向けたRefFプロジェクト

25 循環型社会
25 プラスチック問題対応

32 脱炭素社会
32 TCFDに基づく開示
36 「CO_2排出"0"社会の実現」に向けたロードマップ
37 気候変動対応
43 GHG排出量可視化プロジェクト

44 生物多様性社会
44 生物多様性保全
51 廃棄物削減と汚染防止

56 水循環社会
56 水資源

環境マネジメント

環境基本方針

2-12,2-13,2-24

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、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ます。また、すべ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、世界中のすべての人々のために、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.16 【中長期ESG目標】環境目標2030
P.10 【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

2-23

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、取締役会の監督下に設置されているESG委員会（社長執行役員が委員長）がマネジメントしています。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、環境に関する状況の把握などはESG本部が担い、年4回開催されるESG委員会に報告しています。ESG委員会での討議内容は、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、さらに個人の目標や、週単位の行動計画に紐づけるといった細やかな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.8 サステナビリティ推進体制

ESG評価を加えた評価・報酬制度

取締役や執行役員がリーダーシップを発揮し着実にESG戦略を実行するために、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.118 役員報酬の評価指標・考え方および2024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12月末時点で、ISO14001の認証を取得している事業所の割合は、77.4%（日本76.9%、海外77.8%）です。

P.143 社会データ>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、2024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.16 【中長期ESG目標】環境目標2030
P.14 【中長期ESG目標】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、2024年10月にサプライヤーを対象とした「第15回ユニ・チャーム中長期方針説明会」を開催しました。パーソナルケア商品向け資材サプライヤー、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133社283名が参加しました。「中長期方針説明会」では、環境基本方針、人権方針、調達方針など各種方針の周知徹底を図るとともに、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」の達成に向けた諸活動の進捗状況や、「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報告・説明の上、協力を依頼しました。

P.43 「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

新入社員研修などの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。

【ブラジル】社員に向けた環境教育

ブラジルの現地法人UNICHARM DO BRASIL INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE PRODUTOS DE HIGIENE LTDA.(UCB)では、ユニ・チャームグループの環境に関する目標や成果、過去2年間のUCBの取り組みなどについて レクチャーを行い、UCBの社員など約300名が参加しました。

【マレーシア】世界環境デーに合わせた環境活動

マレーシアの現地法人では、「Our Land, Our Future. We are Generation Restoration」をテーマに掲げ、6月5日の世界環境デーに合わせて3つの環境活動を実施しました。

(1)社員が家庭から古紙やアルミ缶、古着等を持ち寄り障がい者を支援するNPO「Dual Blessing Bhd.」にリサイクル材として寄付
(2)マレーシア環境省から講師を招き、電子廃棄物のリサイクルに関する講演を開催
(3)住宅・地方自治省傘下の固形廃棄物・公共清掃管理公社の専門家とともに、3Rキャンペーンを実施

【アメリカ】営業部門に向けた環境教育

アメリカの現地法人The Hartz Mountain Corporation(Hartz)は、「サステナビリティへのコミットメント」「2050ビジョン」「2030年のサステナビリティ目標」と主要な項目の成果をまとめた資料を営業部門向けに作成し、周知徹底を図りました。Hartzのお客様は、環境を尊重するサプライヤーとの提携を求めているため、これらのサステナビリティへのコミットメントや目標を営業活動に活用することで、販路の拡大につながると考えています。

「えらぶ つかう めぐらせる」サイトを公開

当社は、「環境目標2030」および「Kyo-sei Life Vision 2030」に基づいて、持続可能な社会の実現を目指し、さまざまな活動を行っています。日本では、使用済み紙パンツ（紙おむつ）を再資源化するRefF（リーフ）（Recycle for the Future）プロジェクトの取り組みについて「紙おむつの未来を考えるnote」で紹介していますが、それ以外にも多様な取り組みを実施し、改善効果も表れています。海外でも、各国・地域ごとの特性や状況に応じた活動を積極的に実施しています。

また、2024年5月に実施した「日用品のサステナブルに関する意識調査」では、多くの人が生理用品、ペット用品、育児用品、介護用品などの衛生用品に関して「サステナブルな行動をしたい」という意識はあるものの、「何をしたらよいのか分からない」と感じていることが分かりました。このような調査結果を踏まえ、ステークホルダーに広く当社の環境に関する活動を周知し、環境対応を協働すべく、2024年6月5日の世界環境デーに合わせて、「えらぶ つかう めぐらせる」サイトを公開しました。本サイトでは、CO_2排出“0”（ゼロ）を目指す「2050ビジョン」とロードマップや各国・地域の活動事例などを紹介しています。

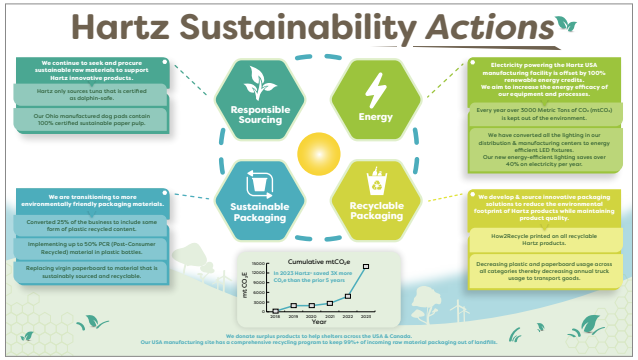
web ユニ・チャーム_紙おむつの未来を考えるnote
https://note.com/unicharm_reff

web 「日用品のサステナブルに関する意識調査」結果
https://www.unicharm.co.jp/ja/company/news/2024/0604-01.html

web 「えらぶ つかう めぐらせる」サイト
https://www.unicharm.co.jp/ja/csr-eco/ghg.html

【アメリカ】サステナビリティサイトの更新

アメリカの現地法人は、Webサイト「Sustainability Actions & Commitment」を更新し、「Our Commitment」「Our Vision」「Our Goals」として短期および長期のサステナビリティ目標を掲載しました。また、4つの主要な項目（エネルギー、責任ある調達、持続可能な包装材、リサイクル可能な包装材）について成果を開示しました。



web Hartz Sustainability Actions & Commitment
https://www.hartz.com/sustainabilityactions-commitment/

「脱炭素チャレンジカップ2025」に協賛

当社は「脱炭素チャレンジカップ」に10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Love Your Possibilities賞」を設けています。

「脱炭素チャレンジカップ2025」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53団体が発表を行い、その中から愛媛県立大洲農業高等学校の「バショウによるCO2削減～脱炭素社会の実現」（学生部門）を「最優秀Love Your Possibilities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。

2024年度は、「気候変動」「フォレスト」「水セキュリティ」分野に関する3つの調査すべてにおいて、最高評価の「Aリスト」に選定されました。

▶ CDP評価

	2022年度	2023年度	2024年度
気候変動	A–	A–	A
フォレスト	B	A	A
水セキュリティ	B	A	A

「第6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（紙おむつ）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、着実に推進して状況を開示したことなどが評価され、「第6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

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、取り出したパルプを当社独自のオゾン処理で殺菌し、衛生的で通常の原材料と同等品質を実現するシステムです。

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廃棄物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(リーフ)(Recycle for the Future)』と名づけました。

その後、志布志市では2023年4月より『手ぶら登園®*2』を利用する保育施設で使用済み紙おむつの回収を開始しました。2024年8月には、これらの保育施設に、リサイクルした原材料を使用した保育施設専用のベビー用紙おむつ『マミーポコパンツRefF』の提供を開始したことで使用・回収・リサイクルの輪がつながり、志布志市においてサーキュラーエコノミーが実現しました。

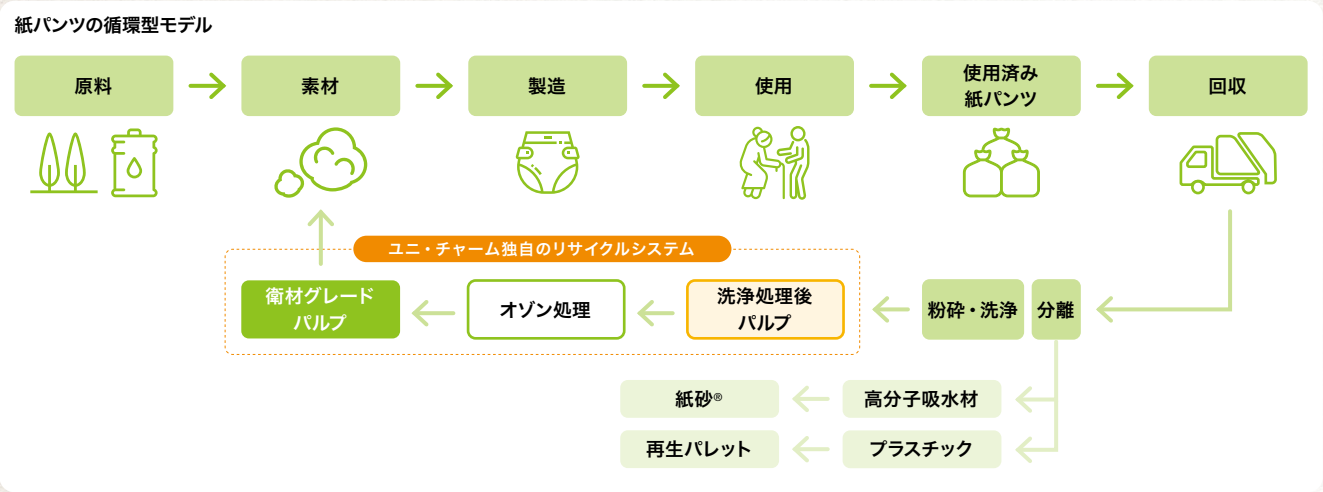
*1 オゾン処理技術を使用した紙パンツから紙パンツへの水平リサイクル技術について(2020年12月ユニ・チャーム調べ)。
*2 保育施設向けのベビー用紙おむつ・おしりふき定額サービス。

P.66 紙おむつのサブスクリプションモデル『手ぶら登園®』

推進体制

使用済み紙パンツのリサイクル事業は、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。

▶ 使用済み紙パンツのリサイクル



「第32回地球環境大賞」で日本経済団体連合会会長賞を受賞

当社は、「第32回地球環境大賞」(主催:フジサンケイグループ)において、長年にわたる技術開発と実証モデルの構築により資源循環に貢献したことなどが評価され、日本経済団体連合会会長賞を受賞しました。「地球環境大賞」は、「産業の発展と地球環境との共生」を目指して、地球温暖化の防止、循環型社会の実現に寄与する新技術・新商品の開発、環境保全活動・事業の促進、持続可能な社会システムの探求、地球環境に対する保全意識の向上などを目的として、1992年に創設されました。

循環型社会の実現に向けたRefFプロジェクト

消費者理解と協働を促す情報発信

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。このことを踏まえて当社では、2022年6月より「紙おむつの未来を考えるnote」を活用した情報発信を実施しています。2024年1月からは、ユニ・チャーム株式会社をはじめとする国内のグループ会社において、リサイクルパルプを配合した名刺を使用しています。また、2024年4月に、『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。

鹿児島県志布志市では、2024年3月から原材料に使用済み紙パンツから抽出した「再生プラスチック」を配合した「紙パンツ専用回収ボックス」を470ヵ所の廃棄物回収所に設置しています。大崎町でも2022年12月から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」を配布し、使用済み紙パンツの分別回収に関する理解の獲得を目指しています。

さらに、志布志市では小学校において「RefF 紙パンツリサイクル」をテーマとした出張授業を、大崎町では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を開催するなど、当社が地元自治体と協働している使用済み紙パンツのリサイクルを身近に感じていただける活動を継続しています。

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

リサイクル原材料を使用した商品

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に使用した『ライフリー 横モレ安心テープ止めRefF』のテスト使用が開始した後、『ライフリー 一晩中安心さらさらパッドウルトラRefF』をラインアップに加えて九州地区の病院・介護施設へと販売を広げています。2024年4月には、一部の小売業および当社オンラインショップで猫用トイレタリー用品『デオトイレ 消臭・抗菌シートRefF』と、ベビー用紙おむつ『マミーポコパンツRefF』を一般発売し、販売チャネルとカテゴリーを拡大しました。先述した保育施設専用の『マミーポコパンツRefF』は、サイズごとに段ボールやパッケージ、紙パンツの印刷色を統一しており、「サイズを分かりやすくしてほしい」という保育施設のニーズに応える工夫もしています。なお、2024年10月に、『手ぶら登園®』を採用している横浜市のすべての公立保育園（56園）に『マミーポコパンツRefF』が導入されました。2025年4月には大人用紙パンツ『ライフリーのび～るフィット®うす型軽快テープ止めRefF』を発売しました。加えて、2025年3月に使用済み紙パンツをリサイクルした高分子吸水材を原材料の一部に使用した『デオサンド 香りで消臭する紙砂®RefF ピュアフローラルの香り』を発売しました。使用済み紙パンツから分離した再生高分子吸水材を原材料の一部に使用した紙砂®の商品化は国内初*1です。

また、他社との連携による資源循環も推進しています。2024年8月に、ポピー製紙株式会社が、志布志市と大崎町で回収した古紙と、使用済み紙パンツからリサイクルしたパルプを原材料に用いたトイレットペーパー『志布志・大崎ロール』の販売を開始しました。2024年10月には、王子ネピア株式会社が、使用済み紙パンツからリサイクルされた固形燃料（RPF）を生産工程の発電に用いた『ネピア ネピネピ トイレットロール2倍巻12ロール RefF（ネピネピ RefF）』を九州エリアで発売しました。さらに、2025年2月より、資材倉庫と工場間の資材輸送に、株式会社ワカクサが使用済み紙パンツのリサイクル過程で分離したプラスチックと容り材*2を混合して製造した「再生パレット」を導入しました。

*1 2025年3月ユニ・チャーム調べ。
*2 容器包装リサイクル制度で回収したプラスチック材料。

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が、今後、協働する自治体を増やすべく、各種の調査・実証実験等を進めています。2024年12月～2025年1月には、静岡県浜松市が推進する使用済み紙パンツのリサイクル実証事業に参画し、「紙パンツ専用回収ボックス」の提供とリサイクルパルプを使用した商品の開発・提供を担当しました。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、持続可能な社会をつくるには、「使用後の紙パンツはリサイクルが当たり前」といった社会通念を醸成し、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けるようにすることが重要です。今後も、使用済み紙パンツをリサイクルした原材料を利活用した新商品の開発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。

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、容易に加工でき、耐久性に優れるなど、私たちの衛生的な生活に欠かせない素材であり、使用後は適切な廃棄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年度に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)」への参画を表明し、2024年度には「Business Coalition for a Global Plastic Treaty」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、再生プラスチック使用の義務化による原材料の需給バランスが崩れることなどにより生産コストが上昇するリスクがあります。また、プラスチック問題に対して主体的に取り組みを行っていることが適切に消費者に伝わらなかった場合、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。社長執行役員を委員長としたESG委員会において、プラスチック問題対応に関する重点課題の解決に向けた計画を立案し、取締役会で承認を得ています。この計画については年4回の頻度で開催するESG委員会において適宜進捗状況を報告し、さらなる改善策を討議・決定するなど、目標達成に向けたPDCAサイクルを回しています。

P.20 環境マネジメント体制
P.8 サステナビリティ推進体制

指標と目標

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

指標	2022年度実績	2023年度実績	2024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)

▶ 環境目標2030「プラスチック問題対応」

実施項目		基準年度	2022年度実績	2023年度実績	2024年度目標	2024年度実績	2025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	▲12.3%	▲18.4%	▲21.1%	▲26.5%	▲27.0%	▲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	—	—	開発継続中	開発継続中	開発継続	開発継続中	開発継続	10SKU以上発売	
使用済み商品廃棄方法啓発	—	—	50%(8ヵ国・地域)	56%(9ヵ国・地域)	63%(10ヵ国・地域)	63%(10ヵ国・地域)	69%(11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	—	—	日本:2019年度比▲81.8%	日本:2019年度比▲86.9% 中国:2019年度比▲76.5%	日本:2019年度比▲88.8% 中国:2019年度比▲79.9%	日本:2019年度比▲97.5% 中国:2019年度比▲93.7% ベトナム:2022年度比▲37.4% インド:2023年度比▲21.7%	日本:2019年度比▲97.9% 中国:2019年度比▲94.8% ベトナム:2022年度比▲47.8% インド:2023年度比▲34.8%	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。

▶ WWFジャパン「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などにより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、2024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26.5%削減(原単位)しました。併せて、植物由来原材料を用いたプラスチックの使用も推進しています。

使用量の削減

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。

- **【ブラジル】ベビー用紙おむつのパッケージ**

ブラジルの現地法人では、ベビー用紙おむつを詰める際の圧縮方法を変更することにより、パッケージのサイズを縮小し、『MamyPoko Fralda-Calça Dia&Noite』シリーズでは平均約14%、『MamyPoko Fralda-Calça』シリーズでは平均約6%のプラスチック使用量を削減することができました。また、パッケージの持ち手の仕様変更により、持ち手に使用されるプラスチックを約60%削減しました。

- **【日本】『ライフリー 長時間あんしん うす型パンツ』『ライフリー リハビリパンツ』**

大人用紙パンツ『ライフリー 長時間あんしん うす型パンツ』『ライフリー リハビリパンツ』は、吸収体の形状を変更して薄型化し、パッケージのサイズを縮小することでプラスチックの使用量を削減しました。

- **【日本・タイ】ペットフードのパッケージ**

日本で発売しているドッグフード『グラン・デリ』『グラン・デリ Frecious』とキャットフード『銀のスプーン 贅沢うまみ仕立て』『銀のスプーン おやつ にっぽんSelect』『銀のスプーン おやつ にゃんSpoon』『銀のスプーン おいしい顔が見られるおやつ』、タイで発売しているキャットフード『AllWell』で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削減しました。

- **【日本】『ライフリー おしり洗浄液エッセンス石鹸の香り』**

おしり洗浄液を1.5倍に濃縮して一本当たりの使用回数を増やすと同時に、ボトル容器のコンパクト化を実現することによって、プラスチック使用量を約20%削減*2しました。

*2 容積比。

- **【アメリカ】プラスチック素材の変更による削減**

『Delectables Squeeze Up』のアウターパウチは、PET(二軸延伸ポリエステル)とLLDPE(直鎖状低密度ポリエチレン)のリサイクル不可能なフィルムラミネートから、OPP(二軸延伸ポリプロピレン)とCPP(無延伸ポリプロピレン)に変更した結果、単一素材構造化を実現し、さらに、1年間で約21千kgのプラスチックを削減することができました。

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】『超快適マスク 極上耳ごこち®』**

マスクの内袋を紙製に変更した『超快適マスク 極上耳ごこち®』を、2024年5月に限定発売しました。この取り組みにより、内袋に使用するプラスチック量を約60%削減*1しました。

*1 当社従来品の内袋重量比。

- **【ベトナム】『Diana SENSI FOR NATURE』**

ベトナムの現地法人が、2024年6月5日の世界環境デーに合わせて限定発売した生理用ナプキン『Diana SENSI FOR NATURE』では、紙製のパッケージを採用することにより、パッケージのプラスチック使用量を約56%削減しました。

- **【中国】『苏菲 超熟睡安心裤』**

中国の現地法人は、ショーツ型ナプキン『苏菲 超熟睡安心裤』の試供品にプラスチックを約25%削減した紙パッケージを採用しました。2024年5月から2025年3月の11ヵ月で約248万名に配布し、約6.5tonのプラスチックを削減しました。

- **【日本】『ソフィ はだおもい ORGANIC®』**

2024年6月に、パッケージに紙素材を採用しプラスチック使用量を削減した生理用ナプキン『ソフィ はだおもい ORGANIC®』を限定発売しました。このパッケージは、生理用品の保管ケースとしても再利用できる設計です。

- **【日本】『ムーニーナチュラル(テープタイプ)新生児用試供品』**

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)新生児用試供品』に紙製パッケージを採用しています。

- **【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。

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(ポリエチレン)フィルムを配合しています。

リサイクル材の使用

301-2,301-3

- **PIR(Post-Industrial Recycled)プラスチック*2の使用**

インドの現地法人では、サプライヤーの協力を得て、2024年6月までにすべての自社製造商品のパッケージに、PIRプラスチックを10%含む資材を導入しました。これは、インドの「プラスチック廃棄物管理規則」の改定により、2025年から開始される包装材へのリサイクル材10%含有プラスチックの使用義務化に対応した取り組みです。

オーストラリアの現地法人は、2024年11月、ベビー用紙おむつの新生児サイズとSサイズのパッケージで採用しているLLDPE(直鎖状低密度ポリエチレン)に、従来の約15%のPCR(Post-Consumer Recycle)プラスチック*3に加え、約5%のPIRプラスチックを追加しました。

アメリカの現地法人では、犬用ペットシート『Home Protection』のパッケージに、PIRプラスチックを約10%配合しています。

*2 製造過程で発生した廃棄物(製品ロスなど)からリサイクルされたプラスチック。
*3 消費後の廃棄物(包装材など)からリサイクルされたプラスチック。

- **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トリム（余剰部材）を廃棄していました。この状況に対し、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が協働し、トリムを回収して再度パッケージの原料とする取り組みを2023年11月に開始しました。2024年度は、使用済み紙パンツからリサイクルした原材料を使用したベビー用紙おむつ『マミーポコパンツRefF』のパッケージに、この再生資材を採用しました。

プラスチック資材のトリム

©Fujiko-Pro, Shogakukan, TV-Asahi, Shin-ei, and ADK

- **【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。

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、いわゆる「使い捨て」であることを考慮して、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や薄型化、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。

使用量の削減

- **原材料使用量の削減**

当社では、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、2024年9月に日本で発売したベビー用紙おむつ『ムーニーマン』『ムーニーマン 低刺激であんしん』などでは、ギャザー部分に用いるゴム本数の最適化や吸収体の加工技術などにより、使用する資材重量を従来品より約9.6％*1削減しました。

*1 ムーニーマンLサイズで算出。

- **【日本・インドネシア】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。

インドネシアでは、ホットメルトの使用量を削減することで柔軟性が改良され、肌触りがよくなった『MamyPoko X-tra Kering』を2024年12月に発売しました。

- **【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 ORGANIC®』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。

- **【日本】コンパクトなペットシート『デオシート キレイパッド』**

2024年9月に発売されたペットシート『デオシート キレイパッド』は、尿を吸収した部分に貼るだけでシートを丸ごと交換する必要がなく、1枚のペットシートを最大限に有効活用できます。これによりプラスチック使用量を従来品と比較して約52％*2削減することができました。また、『デオシート キレイパッド』には、不織布の製造工程で発生するカットロスを再利用しています。

*2 ユニ・チャーム調べ（『デオシート しっかり超吸収』レギュラーサイズの場合。使用枚数は事前の商品テストにおける代表的な例を参照）。

- **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、尿とりパッド（インナー）の併用を提案しています。併用した場合には、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％の廃棄物削減につながります。

また、タイでは、農村部を中心に、大人用紙パンツではなく布製のパンツ『Lifree Hygienic Pants』と尿とりパッド『Lifree Sub-pad』を組み合わせて販売する「Sharity」プロジェクトを推進しています。

- **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ティッシュ』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月に発売した『ソフィ 体にフィット吸水ショーツ』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。

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*配合商品**

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、環境に配慮した商品の発売を継続しています。4年目となる2024年6月には、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採用したベビー用紙おむつ『MamyPoko Royal Soft Bio』、生理用ナプキン『CHARM Cooling Fresh Bio』『CHARM Daun Sirih Bio』、ウェットティッシュ『Kirey Wipes Antibacterial Bio』を同時に発売しました。

* 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。

- **【タイ・フィリピン】『SOFY Natural Love』**

2024年6月5日の世界環境デーに合わせて、バイオマス素材などを使用することで個包装の石化由来プラスチック使用量を約20%削減し、漂白を約50%に抑えたティッシュを使用した生理用ナプキン『SOFY Natural Love』を発売しました。

- **【日本】『ウェーブ ハンディワイパー』ねこデザイン**

環境に配慮したバイオマスプラスチックを配合し、当社従来品と比較して石化由来プラスチックの使用量を約10%削減したねこ耳ケースが付いた、『ウェーブ ハンディワイパー』ねこデザインを2024年3月に限定発売しました。

- **【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、廃棄物の分別回収が浸透していないエリアが存在します。衛生的で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と考えています。

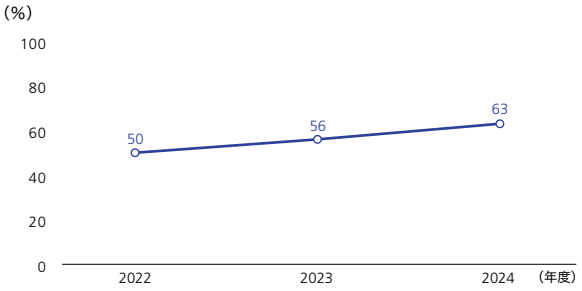
日本の事例

インドの事例

使用後の廃棄方法啓発

使用した商品の廃棄方法は、国や地域によって異なりますが、それぞれの国・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を啓発しています。2024年度の商品パッケージへの廃棄方法の明記は63%（対象16ヵ国・地域中10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。

▶ **使用済み商品廃棄方法啓発展開率**



P.137 環境データ>使用済み商品廃棄方法啓発

• 【インドネシア】分別廃棄をテーマとした出張授業を実施

インドネシアの現地法人では、2024年6月に、カラワン県の小学校で分別廃棄をテーマとした出張授業を行いました。この活動は、現地法人のスローガンである「Ethical Living for SDGs」の一環として、2022年度に初めて開催しました。第7弾となる今回の活動では、100名以上の生徒が参加し、分別廃棄をする重要性や、実際に進める際に知っておくべき事柄などについて授業を行いました。また、学校の衛生環境を整えるために、ごみ箱を4つ寄付しました。

• 【タイ】廃棄物の分別に関する教育

タイの現地法人では、近隣の自治体や小中学校で、廃棄物の分別に関する教育を行っています。2024年度は、4つの自治体で住民約300名が参加して、牛乳パックや飲料パックの分別廃棄について学びました。また、小中学校では、約250名の生徒に、一般廃棄物や有害廃棄物、リサイクル廃棄物（牛乳パック、紙くず）などの分別方法を説明しました。

リサイクルと拡大生産者責任（EPR）へのコミットメント

インドの現地法人Unicharm India Private Ltd.（UCIa）は、持続可能性と環境責任への継続的なコミットメントの一環として、2023～2024年度に、GEM Enviro Management Limitedを通じて、使用後のプラスチック廃棄物を約4千tonリサイクルしました。この取り組みは、UCIaのEPRの重要な要素であり、プラスチック汚染の削減と循環型経済の推進に寄与しています。

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います。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「紙パンツ専用回収ボックス」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。さらに、2024年11月には、鹿児島県志布志市立尾野見小学校の創立150周年の記念行事の一環として、「RefF 紙パンツリサイクル」をテーマとした出張授業を行いました。

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

販促物における取り組み

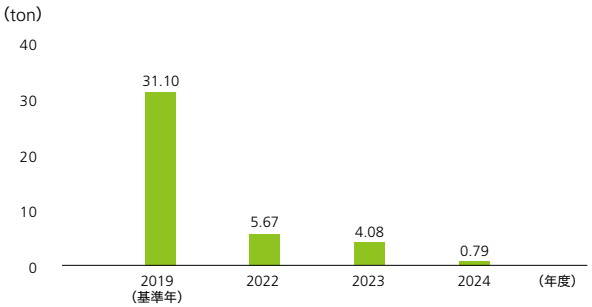
当社は、小売店で商品を陳列する際に使用される、販促物に使用するプラスチック量の削減に取り組んでいます。グループ全社で、2019年度を基準年度として、2025年度までに半減、2030年までに使用ゼロを目指しています。この取り組みは、日本で先行して進められ、順次グループ全社に拡大しており、2024年度は、中国に続き、ベトナムとインドでも取り組みを開始しました。

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。2024年度の日本の販促物におけるプラスチック使用量は約0.79tonで、2019年度比で97.5％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



中国における取り組み

中国の現地法人では、紙製POPへの切り替えに続き、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、2024年度の販促物におけるプラスチック使用量は約7.6tonで、2019年度比で93.7%削減しました。

紙製の販促POP(中国)

ベトナムにおける取り組み

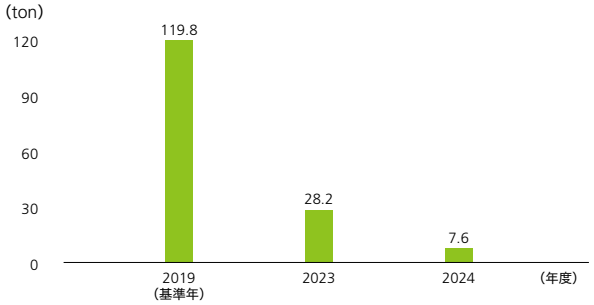
ベトナムの現地法人では、販促物のプラスチック使用ゼロに向けて、ディスプレイやシェルフライナーを紙製に切り替えています。2024年度の販促物におけるプラスチック使用量は約11.5tonで、2022年度比で37.4%削減しました。

紙製のディスプレイ什器(ベトナム)

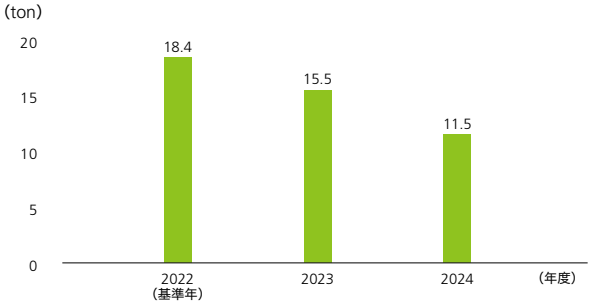
インドにおける取り組み

インドの現地法人では、スイングポップやディスプレイラックなど、さまざまなプラスチック製販促物の削減に取り組んでいます。その結果、2024年度の販促物におけるプラスチック使用量は約120.9tonで、2023年度比で21.7%削減しました。

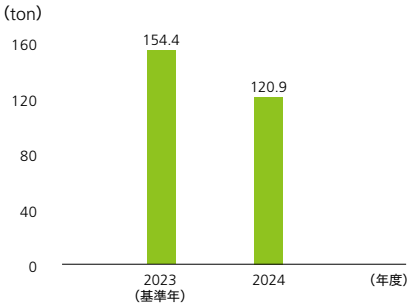
▶【中国】販促物におけるプラスチック使用量



▶【ベトナム】販促物におけるプラスチック使用量



▶【インド】販促物におけるプラスチック使用量



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のフレームワークに沿って「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」の3分野に関する取り組みと「指標と目標」を開示しています。

ガバナンス

気候変動に関するリスクと機会の評価や、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委員会を四半期に一度、年4回開催し、気候変動対応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・確認し、ESG担当執行役員と協議の上で、議題とします。

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・目標の完遂にリーダーシップを発揮すべく、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.118 役員報酬の評価指標・考え方および2024年度の目標・実績
P.20 環境基本方針＞マネジメント体制
P.8 サステナビリティ推進体制

▶ **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委員会を四半期に一度、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提言に基づき、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	・2018年5月にSBTiから2.0℃目標の認定を受けたが、CO_2をはじめとする温室効果ガスのさらなる削減推進のため1.5℃目標を設定し、2024年10月にSBTiから認定を取得 ・「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”、CO_2排出“0”、自然森林破壊“0”）社会の実現を掲げ、その実現に向けて「環境目標2030」および「Kyo-sei Life Vision 2030」で具体的な目標を設定し、進捗を開示

戦略

当社は1年ごとの状況（短期）ならびに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）のそれぞれ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、2024年10月に1.5℃目標の認定を取得しました。

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」において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

当社の事業および財務への影響度を、大・中・小の3段階で評価しました。なお、財務影響度については、大は「事業が停止、もしくは大規模な縮小・拡大するほどの影響がある」、中は「事業の一部に影響がある」、小は「軽微な影響がある」と定義しました。

			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		対応期間			ユニ・チャームの対応状況
					1.5℃	4℃	短期	中期	長期	
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日本および先行して対応する海外の現地法人において継続
			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資材を活用
		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日本および先行して対応する海外の現地法人において継続
		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すべ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	●	●	●	・「生物多様性対応宣言」「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」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を調達
			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		対応期間			ユニ・チャームの対応状況
					1.5℃	4℃	短期	中期	長期	
リスク	移行	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
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。また、他企業との協働で、ラウンド輸送*1×リレー輸送*2のネットワークを構築することにより、CO_2排出量を削減
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、工場の廃棄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廃棄物を削減 ・商品仕様やパッケージの詰め方を見直し、パッケージサイズが縮小されることにより積載効率を改善
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の実用化 ・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	商品／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、システムを構築 ・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
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
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

*1 品物を降ろしたトラックが空荷で走らずに、別の品物を積み込んで出発地まで戻ることによって積載率を高める輸送形態のこと。
*2 1つの行程を複数のドライバーが分担して輸送を行うこと。

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℃目標へ修正して再申請を行い、2024年10月に1.5℃目標の認定を取得しました。

また、日本では「エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律（省エネ法）」で定められた「年間1％のエネルギー効率向上」に資する設備投資（省電効果が期待できるインバーター等の導入）を行っています。

低炭素商品の研究開発を推進する体制構築

当社は、原材料を購入しているサプライヤーから、資材ごとのGHG排出量の一次情報を提供してもらえるように交渉しています。資材ごとの一次データを入手することによって、使用する資材変更等で期待できる排出量削減の試算精度が向上するなど、開発者が低炭素原材料をより適切に選択できるようになると考えています。このような活動を推進すべく2022年5月に「GHG排出量可視化プロジェクト」を発足し、ISO14064やGHGプロトコルに則った算定規定の整備とシステム開発ならびに、資材別一次データの収集を行っています。

P.43 「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本部が行っています。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第6次評価報告書や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。そして、ESG委員会で承認を得た後に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.127 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。さらに、CO_2をはじめとする温室効果ガス削減推進の世界的な機運の高まりを踏まえ、2024年10月に1.5℃目標の認定を取得しました。具体的なCO_2排出量削減の長期目標はScope1（自社の工場・オフィス・車両等による直接排出）、Scope2（自社の工場・オフィス等での間接排出）およびScope3（サプライチェーン上の間接排出）のそれぞれについて設定しています。

1.5℃目標（基準年：2021年、目標年：2031年）

- Scope1とScope2の温室効果ガス排出量：46.2％削減
- Scope3の温室効果ガス排出量：27.5％削減

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ことで、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すべ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

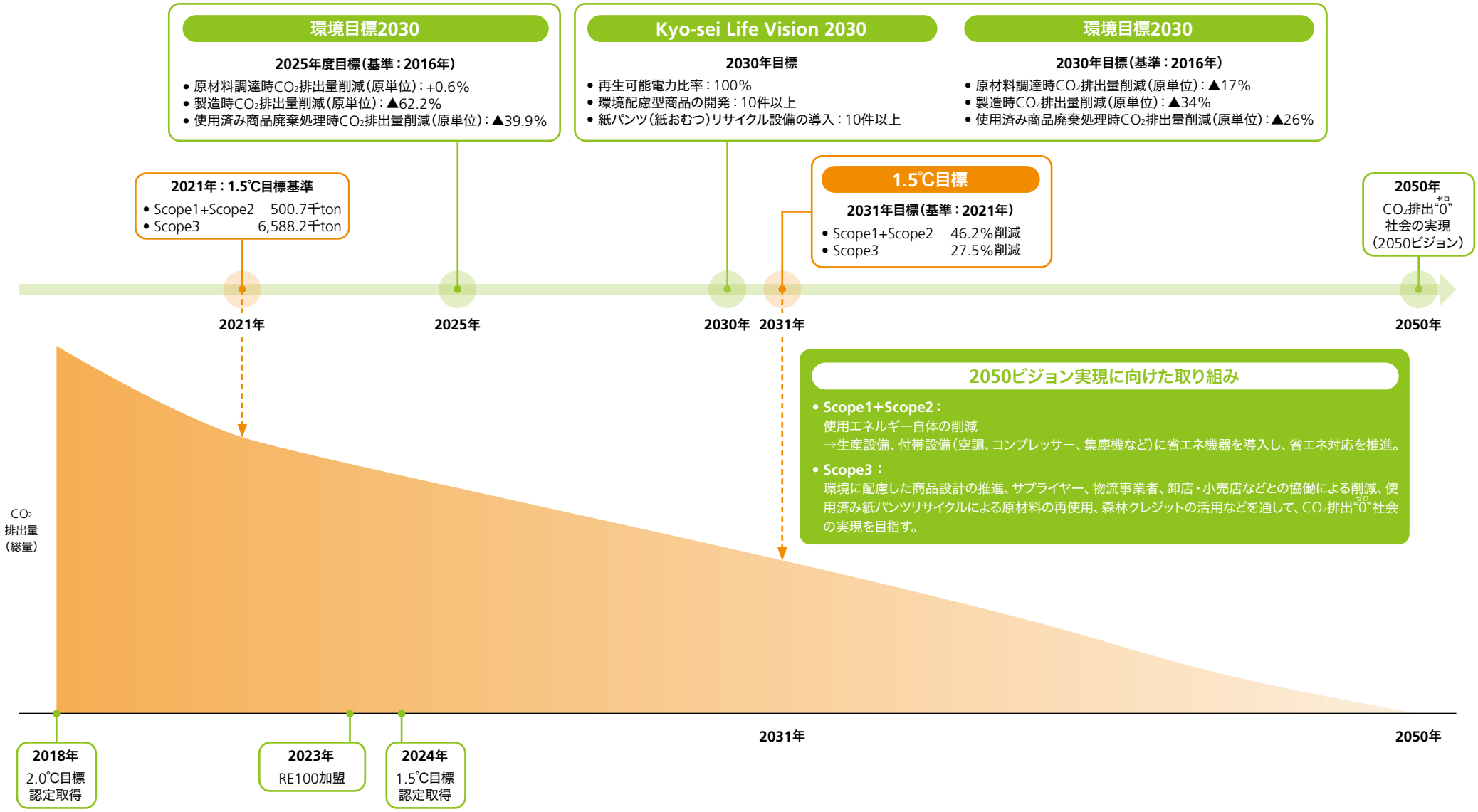
当社は「2050ビジョン」と「環境目標2030」で、気候変動に関する中長期のビジョンと目標を定めています。気候変動対応に関する目標としては、ライフサイクルにおけるCO_2の排出量の割合が高い「原材料調達時CO_2排出量削減（Scope3 カテゴリー1）」「製造時CO_2排出量削減（Scope1，Scope2）」「使用済み商品廃棄処理時CO_2排出量削減（Scope3 カテゴリー12）」を設定しています。Scope1およびScope2については、各拠点の環境活動推進者と年4回省エネ・再エネに関する会議を行い、年間計画と進捗を確認しています。Scope3の大部分を占める「原材料調達時CO_2排出量（Scope3 カテゴリー1）」については、商品機能とCO_2排出量の観点から、設計時に商品ごとの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。

*3 LCA：Life Cycle Assessment／商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.38 サプライチェーンを通じたCO_2排出量（Scope1～3の全体像）
P.38 原材料調達時のCO_2排出量
P.39 製造・販売・流通時のCO_2排出量

脱炭素社会

「CO_2排出“0”社会の実現」に向けたロードマップ



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。その後、2021年の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、1.5°C目標をSBTiに再申請し、2024年10月に認定を受けました。また、2019年5月にはTCFDへの賛同を表明し、TCFDの枠組みに則った報告を行っています。加えて、2020年10月に公表した「Kyo-sei Life Vision 2030」で掲げた「2030年までに企業活動で使用する電力を100%再生可能電力に切り替える」という目標を達成すべく、2023年11月にRE100に加盟しました。

2020年4月に公表した「環境目標2030」で描いた「2050ビジョン」では、「CO_2排出"0"(ゼロ)社会の実現」を掲げており、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、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すべての関係者への積極的な働きかけを継続します。

JAPAN CLIMATE INITIATIVE　JCLP　GX League　CLIMATE GROUP RE100

*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.32 TCFDに基づく開示

リスクと機会

P.35 TCFDに基づく開示>リスク管理

マネジメント体制

P.32 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	2022年度実績	2023年度実績	2024年度目標	2024年度実績	2025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 カテゴリー1	原単位	2016	▲12.6%(日本)	+5.9%*	▲5.9%	+4.1%	+0.6%	▲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	▲35.2%	▲55.4%	▲57.8%	▲59.8%	▲62.2%	▲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 カテゴリー12	原単位	2016	▲11.6%(日本)	▲35.8%*	▲37.0%	▲38.0%	▲39.9%	▲26%	CO_2排出"0"(ゼロ)社会の実現

* LCIデータベース AIST-IDEA Ver.3.4 国立研究開発法人産業技術総合研究所安全科学研究部門IDEAラボ、IPCC2021 with LULUCF AR6に基づく算定を行うとともに、活動量の算定方法の見直しも行いました。

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

指標	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	2030年目標
事業展開に用いるすべての電力に占める再生可能電力の比率。	11.0%	22.8%	25.8%	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

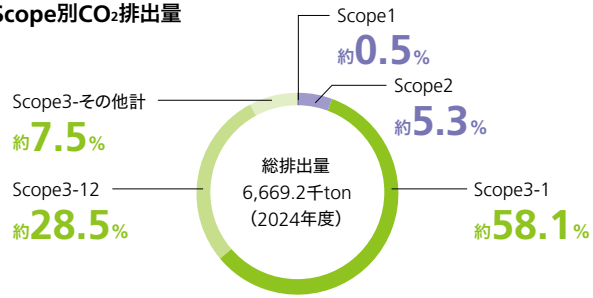
当社では、世界で最も広く利用されているGHG排出量算定基準であるGHGプロトコル*1に準じて、ライフサイクルにおけるCO₂排出量を試算した結果、2024年度はScope3の購入した資材が約58.1%、販売した商品の廃棄が約28.5%、その他が約 7.5%、Scope1およびScope2の製造段階が約5.8%でした。この試算を基に、当社は原材料調達から販売した商品の廃棄まですべての段階で、CO₂排出量の削減を進めています。

▶ Scope別・カテゴリー別CO₂排出量

（千ton）

Scope	カテゴリー	2022年度	2023年度	2024年度	備考
Scope1	直接排出	31.6	29.2	✓ 30.1	
Scope2	エネルギー起源の間接排出	454.5	376.9	✓ 354.6	
Scope3*2	1 購入	3,830.6	3,756.1	✓3,877.7	
	2 資本財	85.2	99.0	121.2	
	3 その他燃料	59.3	51.1	49.5	
	4 上流輸送	320.7	225.5	206.7	*3
	5 事業廃棄物	40.1	28.7	26.2	
	6 従業員の出張	2.1	2.0	2.1	
	7 従業員の通勤	12.7	12.8	13.2	
	8 上流のリース資産	0.0	0.0	0.0	*4
	9 下流輸送	79.9	81.0	63.2	*3
	10 販売した商品の加工	0.0	0.0	0.0	*4
	11 商品の使用	0.0	0.0	0.0	*4
	12 販売した商品の廃棄	2,151.8	1,875.7	✓1,903.4	
	13 下流のリース資産	0.0	0.0	0.0	*4
	14 フランチャイズ	0.0	0.0	0.0	*4
	15 投資	39.6	34.7	21.3	
	Scope3合計	6,622.0	6,166.5	6,284.5	
合計		**7,108.1**	**6,572.6**	**6,669.2**	

▶ Scope別CO₂排出量



P.138 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

※ 原則として、単位未満で四捨五入しています。このため、合計と内訳の計は必ずしも一致しません。

*1 アメリカの環境NGOである世界資源研究所（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ます。

*2 Scope3に関しては、LCIデータベース AIST-IDEA Ver.3.4 国立研究開発法人産業技術総合研究所安全科学研究部門IDEAラボ、IPCC2021 with LULUCF AR6に基づく算定を行っています。また、2023年度以前の数値も上記DBに基づき再算定を行うとともに、活動量の算定方法の見直しも行いました。

*3 海外分のScope3-1、3-2、3-3、3-5、3-6、3-7、3-12、3-15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 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排出量を含むScope3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がSBTiに承認されました。2024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。

P.138 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

当社の商品ライフサイクル全体のCO₂排出量は、購入（Scope3のカテゴリー1）が約58.1%、販売した商品の廃棄（Scope3のカテゴリー12）が約28.5%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、サプライヤーに対する積極的な再生可能電力への切り替え要請や植物由来であるバイオマス材やリサイクル材の利活用、より薄い・より軽い資材への切り替えなどを要望し、CO₂排出量の削減を推進しています。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.21 サプライヤーを対象とした「中長期方針説明会」

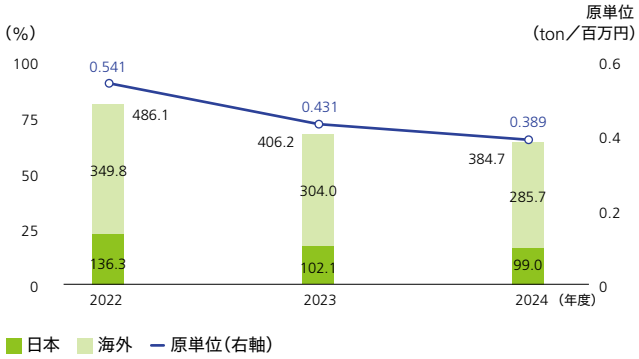
製造・販売・流通時のCO_2排出量

305-5
305-1,305-2

工場における取り組み

Scope1およびScope2については、2030年までに再生可能電力へ100%切り替える目標を設定し、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・再エネをテーマとする会議を年4回開催し、使用電力量削減や再生可能電力への切り替えに関する年間計画の立案や進捗状況の確認、具体的な事例の共有等を行うことで、各拠点の省エネ活動および再エネ調達を推進しています。2024年度の製造時のCO_2排出量は384.7千tonで、基準年である2016年度比で59.8%削減(原単位)しました。

▶ **CO_2排出量(Scope1、Scope2)***



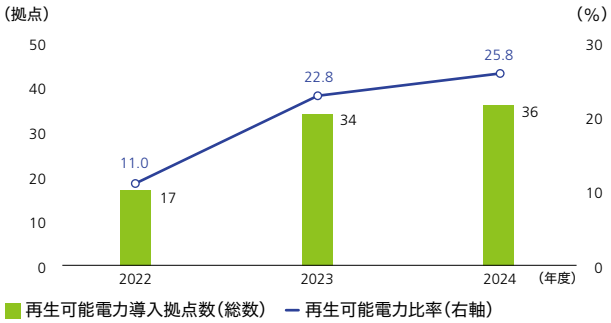
* 原単位の分母には連結売上高を使用しています。

P.138 環境データ>Scope1、Scope2　CO_2排出量

● 再生可能電力への切り替え

2024年度は2つの工場で太陽光発電設備導入、3つの工場で再生可能エネルギー証書購入を実施したため、グループ全体の再生可能電力比率は25.8%で、年間約100千tonのCO_2排出量を削減しました。

▶ **再生可能電力導入拠点数(総数)と再生可能電力比率**



【韓国】2023年12月に亀尾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60万kWhを発電し、約200tonのCO_2排出量が削減されます。

【日本】2024年3月に島田工場(ペパーレット)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130万kWhを発電し、約480tonのCO_2排出量が削減されます。

【サウジアラビア】2024年10月にリヤド工場において、太陽光発電設備を導入しました。これにより、年間約60万kWhを発電し、約200tonのCO_2排出量が削減されます。

【インドネシア】2024年1月にカラワン第1工場、6月にイーストジャワ工場、ノンウーヴン工場において、再生可能エネルギー証書の購入を開始しました。

▶ **再生可能電力比率が100%の生産拠点**

運用開始	工場名
2017年　1月	ジャグアリウナ工場(ブラジル)
2020年　9月	九州工場(日本)
2021年　2月	伊丹工場(日本)
2021年　4月	四国工場豊浜製造所(日本)
2021年 12月	Hartzプレザントプレイン工場(アメリカ)
2022年　3月	埼玉工場(日本)
2022年　4月	三重工場(日本)
2022年　4月	ペパーレット3工場(日本)
2023年　4月	ユニ・チャーム国光ノンウーヴン 3製造所(日本)
2023年　4月	コスモテック(日本)
2023年　4月	金生プロダクツ(日本)
2024年　3月	ペパーレット 島田工場(日本)

● 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、モーターの速度調整やインバーター化などの設備の効率的な運用、コンプレッサーのエアー漏れ対策、照明のLED化などの省エネ対応を各工場で進めています。四半期に一度の頻度で省エネ・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展開しています。

例えば、ベトナムの現地法人では、2024年11月からすべての生産ラインでコンプレッサーのエアー漏れを確認するテストを実施しています。エアーの損失によるコンプレッサーの電力消費量を3～5%削減することを目標としています。また、韓国の現地法人では、ファンインバーターの制御と冷房システムの改善、ホットメルト(接着剤)の加熱時間の調節などにより、2024年度のCO_2排出量を約746ton削減しました。中国の現地法人では、各生産ラインのモーターを省エネ型に交換することにより、電力消費量を一台当たり約40%削減しました。

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の実現に貢献する商品・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・サービスを提供しています。

P.61 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度に設定する
2	ブラインド	退社時にブラインドの羽を閉じる
3	空調	冷房の際は、南側の窓際の空調を26℃に、その他は28℃に設定する
4	空調	暖房の際は、20℃に設定する
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	東側窓際ファンを有効に利用する
7	空調	窓際の換気口を有効に活用する
8	空調	空調補助ファン等を装着する
9	空調	適切な時期に旧式エアコンは買い替える
10	複合機	使用後は節電モードに設定する
11	電源	不使用時は電子レンジのコンセントを抜く
12	照明	明るい時間帯は外光を有効利用する
13	照明	過剰な照明機器は間引く
14	照明	会議室から退出する際は消灯を確認する
15	照明	適切な時期にLED照明機器に変更する
16	エレベーター	「2Up3Down（2階上・3階下）」までは、なるべく階段を利用する
17	パソコン	長時間離席する際はスタンバイモードに設定する
18	パソコン	ノート型パソコンはバッテリーを有効活用する
19	自販機	飲料系自動販売機の電源をオフにする
20	勤務	休日出勤は利用可能な勤務スペースを設定する
21	勤務	サマータイムを導入する
22	勤務	フレックスホリデー（取得日を任意で設定できる長期休暇）は酷暑期間に集中させる

● プラグオフ活動

近年のエネルギー需給逼迫に対応すべく、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°C、冬は20°Cに定め、夏はポロシャツ、冬はジャンパーを着用して勤務可能なスーパークールビズとウォームビズを2011年度より実施しています。

P.107 【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。移転前と比較して、電気使用量は約40％削減しました。

* 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。

● 【中国】水運路線の拡大

輸送モデルを変更して水運路線をさらに拡大し、物流プロセスにおけるCO_2排出量の削減に取り組んでいます。また、水運はCO_2排出量の削減だけでなく輸送費用においてもメリットがあります。

「令和6年度 グリーン物流パートナーシップ会議」で特別賞を共同受賞

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、サントリーロジスティクス株式会社、トランコム株式会社、株式会社朝日通商との共同物流の取り組みにより、「令和6年度 グリーン物流パートナーシップ会議」（主催：国土交通省、経済産業省、一般社団法人日本物流団体連合会、公益社団法人日本ロジスティクスシステム協会、一般社団法人日本経済団体連合会）において特別賞を共同受賞しました。

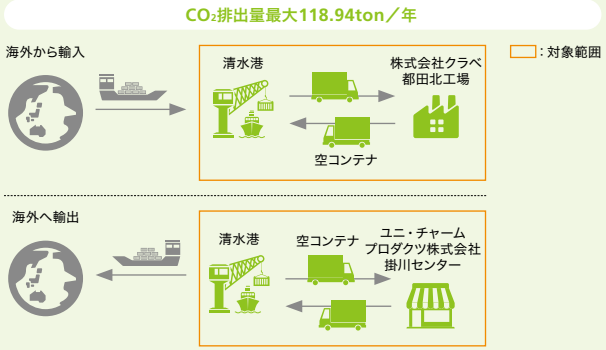
今回の受賞では、ユニ・チャームとサントリーの貨物および朝日通商の拠点を組み合わせた、四国から関東区間の定期ラウンド運行（往復運航）の実現、リレー方式（乗務員交代方式）の導入と車両大型化による効率化により、環境面と人手不足に配慮した長距離輸送のネットワークを構築・推進したことが高く評価されました。また、本取り組みにより、車両往復化率100%（往復台数 250台／年）、輸送距離の削減（20万km／年）、CO_2排出量の削減（223ton／年）、車両積載率の向上（106%）、乗務員の負担軽減（日帰り運行・定時運行）などを実現しました。

みんなで地球にやさしい物流を
グリーン物流パートナーシップ

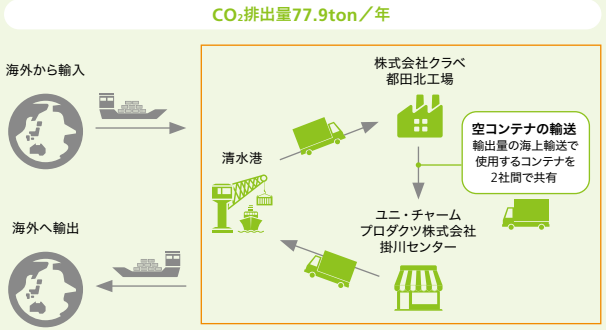
第25回物流環境大賞」において特別賞受賞

ユニ・チャームプロダクツ株式会社は、株式会社クラベ、鴻池運輸株式会社、ロジスティード株式会社、ロジスティードエクスプレス株式会社との共同物流の取り組みによって、「第25回物流環境大賞」（主催：一般社団法人日本物流団体連合会）において特別賞を受賞しました。この取り組みは、ラウンド輸送*によるCO_2排出量の低減やトラックドライバーの労働時間の短縮など、将来にわたる持続可能性への貢献が高いと評価されました。

【従来】



【改善後】

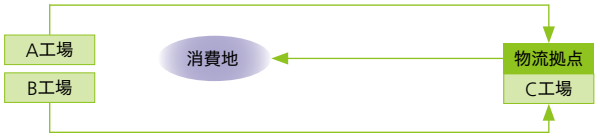


* 品物を降ろしたトラックが空荷で走らずに、別の品物を積み込んで出発地まで戻ることによって積載率を高める輸送形態のこと。

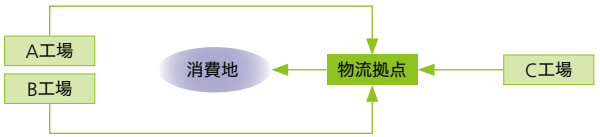
- **消費地近郊における物流拠点整備**

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】



- **【オーストラリア】倉庫における取り組み**

オーストラリアの現地法人では、物流業者の協力を得て、倉庫で使用するフォークリフトの電源を太陽光発電を利用したバッテリーに変更することで、CO_2排出量の削減に取り組んでいます。

- **【中国】電気自動車の導入**

近距離への配送車を電気自動車に変更することで、従来のガソリン車と比較して約42％のCO_2排出量削減を見込んでいます。また、長距離輸送用のトラックについては新エネルギーを使った輸送を検討しています。

- **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）による接着から、超音波による接合へと変更し、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。接着から接合に改良したことで、圧縮による接着剤への影響を考慮する必要がなくなり、従来品と比べてパッケージサイズを約10％コンパクト化*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。

* 正面幅での比較。

- **【中国】パッケージの薄型化による積載効率の向上**

中国の現地法人では、試供品のパッケージに和紙を混合することで、厚さを従来より約30％削減しました。また、商品の充填方法を変更し、さらに体積を減らすことで積載効率を向上させ、物流配送時のCO_2排出量を約50％削減しました。

販売した商品の廃棄時の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の廃棄処理時の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、2024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38.0％削減（原単位）しました。

P.26 包装材における取り組み
P.28 商品における取り組み

正しい廃棄方法や分別の啓発

廃棄物の処理方法は、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・地域の一部では、廃棄物の分別回収が浸透していないエリアがあります。このため、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廃棄物の正しい処理方法や、分別することで廃棄物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.29 使用後の廃棄方法啓発

GHG排出量可視化プロジェクト

305-5

ユニ・チャームは、「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着実に推進するため、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)値を可視化し、具体的な削減策を抽出・実装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　〈GHG排出量の見える化〉

2022年度は、国際標準GHGプロトコルに準拠した算定システムを構築し、事業者算定と商品別CFP値を算出できる体制を整えました。また、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。これらの活動により、グローバル標準に則ったGHG排出量の算定はもとより、資材ごとの排出量をより正確に可視化できるなど、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。

フェーズ2　測れて　〈シナリオ分析〉

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、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　〈対策導入〉

2024年度は、一般社団法人サステナブル経営推進機構(SuMPO)が提供する「Internal-PCR承認制度*3」において算定ルールの承認を得ました。また、フェーズ1とフェーズ2で推進した資材別一次データの収集・利活用を同業他社や資材メーカーとの有効利用へと拡大すべく「一次データ流通基盤」構築に向けた実証実験を行いました。また、同業他社らとの「GHG排出量の可視化に関する情報交換会」(3月、10月)や経団連、一般社団法人日本衛生材料工業連合会などとの意見交換を実施しました。並行して具体的な削減に向けたホットスポット分析、ギャップ分析などを実施し、さらにはペットケア分野への拡張や、海外現地法人(タイ、インドネシア)での展開を開始しました。

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〉

OODA/PDCAサイクル(継続的効果測定・改善)

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値の算定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情報交換会を実施。

2024年度実績
- CFP社内算定ルールInternal-PCRの承認を取得。社会、業界全体でのCFP値算定を推進。
- 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。
- 9月に「一次データ流通基盤」共同実証実験を開始。
- 3月と10月に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。

2025年度～
- 企業価値向上に寄与するアプローチを策定する。
- 製造構造の異なる他事業への新規展開や各国・地域の規定適応などの転用を含む型化および深化を図る。
- LCA分析の結果明らかになった、バリューチェーンのホットスポットについて、アカデミアの協力の下、分析結果の精度を向上させる。

*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:自社商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)等によって収集したデータ。
*3 信頼性と妥当性の高いInternal-PCRを構築・運用することにより、カーボンニュートラルへ向かうための自社商品の環境情報の可視化と環境情報であるCFPを用いた社内外コミュニケーションの促進を目的としています。

生物多様性社会

生物多様性保全

101-1,101-2,101-4,304-2

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。特に原材料に用いているパルプや紙、パーム油などは、「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。

また、当社は、「経団連生物多様性宣言・行動指針(改訂版)」に賛同して「経団連生物多様性宣言イニシアチブ」に参画しており、2022年12月に生物多様性条約第15回締約国会議(COP15)において採択された「昆明・モントリオール生物多様性枠組」や、2023年3月に日本で「生物多様性国家戦略2023-2030」が閣議決定されたことを受け、2025年2月に「ユニ・チャームグループ『生物多様性対応宣言』」を策定・公表しました。

Keidanren Initiative for Biodiversity

▶ **ユニ・チャームグループ「生物多様性対応宣言」**

私たちは、企業活動のあらゆる段階において、以下の原則に基づき、生物多様性や自然環境の保全に努めます。

生物多様性への依存と影響の把握：
企業活動と生物多様性との関係性を深く理解し、原材料調達から製造、使用、廃棄にいたるバリューチェーン全体の生物多様性への依存や影響について継続的に把握・評価します。

企業活動における影響の最小化：
商品のライフサイクル全体を通じて、森林伐採、水資源の使用、気候変動への影響など、生物多様性への影響を最小限に抑えるよう努めます。

持続可能な資源の利用：
サプライチェーン全体で、持続可能な方法で調達された原材料を使用します。特に、紙パルプ、パーム油、木材由来繊維など、生物多様性への影響が大きいとされる原材料については、認証制度の活用やトレーサビリティの向上などに取り組みます。

生物多様性の保全活動の推進：
企業活動を行う地域社会と連携し、森林保全、水資源保護、生態系回復などの活動に積極的に取り組みます。

地域生態系への共存：
企業活動を行う地域の生態系に配慮し、生物多様性の損失を招くことなく、地域社会と自然環境との共存を目指します。

共に働く仲間たちへの啓発：
ユニ・チャームグループで共に働く仲間たちと生物多様性や自然環境の保全を推し進めるために、本宣言はもちろん、よりよい行動につながるような教育や啓発活動を実施します。

ステークホルダーとの連携：
政府機関、国際機関、NGO・NPO、地域社会、お取引先様など、様々なステークホルダーと連携し、生物多様性や自然環境の保全に向けた協働を推進します。

2025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

▶ 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.19 ユニ・チャームグループ環境基本方針
P.98 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、消費者理解が得られ、売上拡大が期待できます。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。

P.8 サステナビリティ推進体制

ステークホルダーとの協働

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。

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		2022年度実績	2023年度実績	2024年度目標	2024年度実績	2025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	97.1%	99.2%	100%	99.3%	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(日本)	62.8%	58.5%	95%	99.4%	100%		
認証パルプ(PEFC・CoC認証)の拡大	認証工場数比率*2	48.4%	58.6%	72%	60.0%	75%	100%	
	認証材調達比率*3	72.3%	65.3%	73%	70.3%	75%		
認証パーム油(RSPO)の拡大*4(日本)	—	62.8%	58.5%	95%	99.4%	100%	100%	
紙パンツ(紙おむつ)リサイクル推進	—	2*5	2	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 対象となる工場数および海外の集計範囲を見直したため、2023年度の数値を遡及して再計算しました。
*4 認証パーム油は、マスバランス方式によるRSPO認証油。集計の対象資材を追加したため、2023年度以前の数値を再計算しました。
*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年度に東京都東大和市、2021年度に東京都町田市で実施)。

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

指標	2022年度実績	2023年度実績	2024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。	2件	2件	5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。	1件	1件	1件	10件以上

取り組み・実績

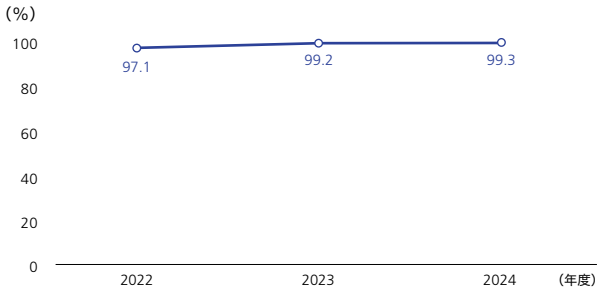
森林由来原材料（パルプ）

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。

2024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99.3％でした。

▶ **森林由来原材料の原産地トレーサビリティ比率**



P.140 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、2024年度は中国の上海工場とベトナムのバクニン工場が新たに認証を取得しました。2024年12月末時点で、対象30工場中18工場が認証を取得し、PEFC・CoC認証工場数比率は60.0％、パルプのPEFC認証材*1調達比率は70.3％でした。

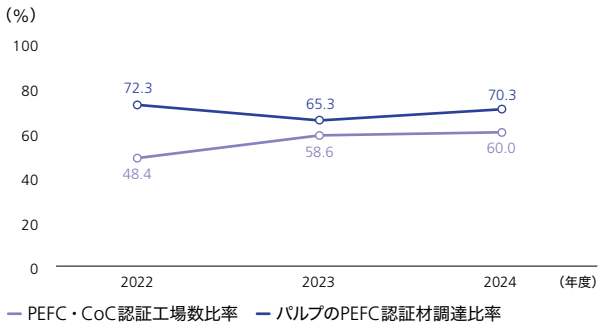
PEFC・CoC認証を取得した工場で生産した商品のうち、日本の『ムーニー 低刺激であんしん』『ムーニーマン 低刺激であんしん』『ムーニー』『ムーニーマン*2』『ムーニーオヤスミマン*2』、韓国の『MamyPoko』、マレーシアの『MamyPoko Pants』と『PETPET Pants』、台湾-大中華圏の『MamyPoko 極上のCare Pants』などのベビー用紙おむつ、日本の『ソフィ はだおもい』などの生理用品の商品パッケージにPEFC認証ラベルを掲載しています。また、ソーシャルメディアやWebサイトを通じて、適切に管理された森林から作られたパルプ・紙を使用した商品であることを紹介し、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、台湾–大中華圏、マレーシア）

▶ **PEFC・CoC認証工場数比率、パルプのPEFC認証材調達比率**



P.140 環境データ>PEFC・CoC認証

▶ **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）
2024	上海工場（中国）
	バクニン工場（ベトナム）

「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、2021年度から毎年、SGEC／PEFCジャパンが実施する植樹活動に参加しています。

▶「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

P.49 【日本】「2024年度『We Love Forestの森』植樹祭」に参加

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、2024年度は99.9%（100%古紙を配合した事務用紙が37.6%、認証材を使用した事務用紙が62.3%）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。

P.140 環境データ>事務用紙の認証材比率

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、当社では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柔らかいため、成型が難しいという課題がありました。これに対し当社では、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長を活かし、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.29 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】

日本では、ベビー用紙おむつ『ムーニー 低刺激であんしん』や生理用品『ソフィ はだおもい ORGANIC®』、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』などのオーガニックコットンを配合した商品を販売しています。

▶ オーガニックコットンを使った商品数（日本）

年度	商品数
2022	33
2023	53
2024	42

P.140 環境データ>オーガニックコットンを使った商品数（日本）

●【ベトナム】

ベトナムの現地法人は、環境に配慮された商品を購入したいという需要の高まりに応え、2024年の世界環境デーに合わせて、オーガニックコットンや無漂白素材を配合した生理用ナプキン『Diana SENSI FOR NATURE』を限定発売しました。

●【インドネシア】

インドネシアの現地法人は、2024年の世界環境デーに合わせて、赤ちゃんの肌に触れる表面シートに認証を受けたオーガニックコットンを100%使用した『MamyPoko Royal Soft Bio』を限定発売しました。

森林保全活動

●【日本】「2024年度『We Love Forestの森』植樹祭」に参加

ユニ・チャーム株式会社は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。2024年度は10月に開催された「2024年度『We Love Forestの森』植樹祭」へ参加し、マッチングファンド*を通じて少花粉スギの苗木300本を寄付しました。

* 「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.107 【被災地支援】社員参加型のマッチングファンド

●【インド】植樹活動

インドの現地法人では、世界環境デーに合わせて、社員がニムラナ工場やスリシティ工場などで植樹活動を行いました。

●【ブラジル】社員の森林保全に対する意識向上を目指して

ブラジルの現地法人では、2024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、多肉植物の苗木を400本配布しました。

「緑の募金」で林野庁から感謝状

ユニ・チャーム株式会社は、取引先小売業22社と連携し、世界環境デーに合わせて展開したキャンペーンの一環で行った「緑の募金」への寄付活動が評価され、林野庁から感謝状をいただきました。「緑の募金」は、公益社団法人国土緑化推進機構（農林水産省・林野庁所管）が運営しており、集まった寄付金は、植樹等の森林保全活動や次世代を担う子どもたちへの自然環境教育等に活用されます。

●【タイ】マングローブ植樹

タイの現地法人は、2024年8月、自然環境保護活動の一環として、チャチューンサオ県のコミュニティやパートナー企業らとともに「マングローブ植樹プロジェクト」を開催しました。当日は、社員や取引先、代理店の方々、政府職員など1,196名が参加し、約1,000本のマングローブの苗木を植樹しました。

●【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、2024年9月、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、約60名の社員が参加しました。

●【台湾-大中華圏】苗木の寄付

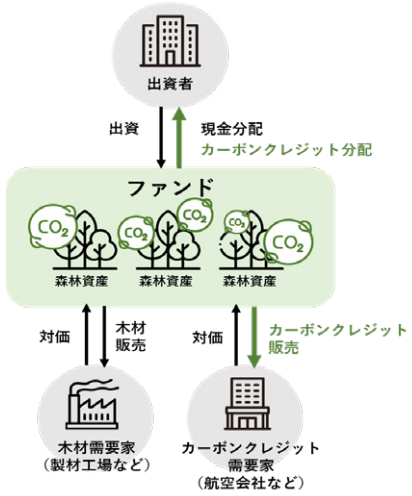
台湾–大中華圏の現地法人は、2024年4月から6月を対象期間としてウォーキング活動を実施し、125名の社員が参加しました。今回は参加者の歩数・歩行距離に応じて、絶滅危惧種の鳥類が生息する高雄県に苗木を寄付する取り組みが行われ、全参加者の累計歩数が1億歩を達成したため、苗木8本を寄付しました。

P.93 【台湾–大中華圏】ウォーキング活動

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。

出資後、「Eastwood Climate Smart Forestry Fund I」はアメリカ、カナダ、パナマ、コスタリカなど4ヵ国に森林を取得しました。異なる気候帯の森林を取得し、木材生産・カーボンクレジット創出の両面でリスク分散を実現しながら、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月から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」に参画しています。このプロジェクトでは、コミュニティが二酸化炭素吸収源としての森林を管理することを支援し、持続可能な農業を推進しています。また、コミュニティによる森林からの水源の利用、農作業や農業、飲用水源の開発にも協力しており、経済と環境、双方の持続可能性に貢献しています。2024年度は、このプロジェクトにより火災の発生率が約8.4%減少し、PM2.5の低減にもつながりました。

パーム油

持続可能なパーム油の調達

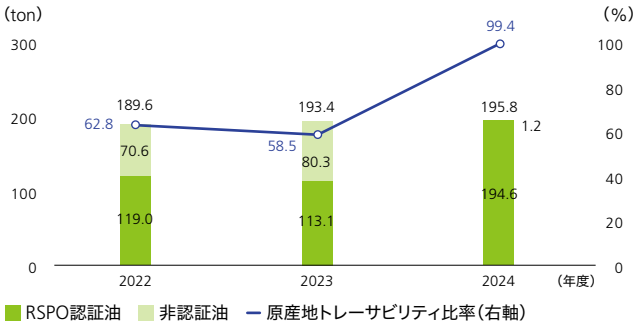
当社は、2017年度にRSPOへ加盟し、持続可能な認証パーム油の調達を進めています。

日本で生産している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。

2024年度のマスバランス方式*1によるRSPO認証油の調達量（日本）は194.6tonで、原産地トレーサビリティ比率は99.4%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、当社が購入するすべてのパーム油をRSPO認証油に切り替えていきます。

*1 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。

▶ パーム油の調達量（日本）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確認できます。
https://rspo.org/

web 不二製油株式会社>パーム油のサステナブル調達
https://www.fujioil.co.jp/sustainability/palm_oil/

サーキュラーエコノミーの取り組み

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います。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。2024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、志布志市では、2023年4月より『手ぶら登園®*2』を利用する保育施設で使用済み紙おむつの回収を開始しました。2024年8月には、これらの保育施設に、使用済み紙パンツからリサイクルした原材料を使用した保育施設専用のベビー用紙おむつ『マミーポコパンツRefF』の提供を開始したことで使用・回収・リサイクルの輪がつながり、志布志市においてサーキュラーエコノミーが実現しました。

*2 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.23 循環型社会の実現に向けたRefFプロジェクト

生物多様性社会

廃棄物削減と汚染防止

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、廃棄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

事業活動で発生する廃棄物を当社が適切に処理できず、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じ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、廃棄物削減に貢献することから高い評価を得ており、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と考えています。

マネジメント体制

当社は社長執行役員を委員長としたESG委員会において、廃棄物削減・汚染防止に関する重点課題の抽出や改善計画を検討・立案し、取締役会で承認を得ています。年4回の頻度で開催するESG委員会で、適宜進捗状況を共有し、必要に応じて修正するなど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.20 環境マネジメント体制
P.8 サステナビリティ推進体制

環境監査

廃棄物削減・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

廃棄物削減については、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	2022年度実績	2023年度実績	2024年度目標	2024年度実績	2025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	▲12.3%	▲18.4%	▲21.1%	▲26.5%	▲27.0%	▲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	—	—	開発継続中	開発継続中	開発継続	開発継続中	開発継続	10SKU以上発売	
使用済み商品廃棄方法啓発	—	—	50%（8ヵ国・地域）	56%（9ヵ国・地域）	63%（10ヵ国・地域）	63%（10ヵ国・地域）	69%（11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	—	—	日本：2019年度比▲81.8%	日本：2019年度比▲86.9% 中国：2019年度比▲76.5%	日本：2019年度比▲88.8% 中国：2019年度比▲79.9%	日本：2019年度比▲97.5% 中国：2019年度比▲93.7% ベトナム：2022年度比▲37.4% インド：2023年度比▲21.7%	日本：2019年度比▲97.9% 中国：2019年度比▲94.8% ベトナム：2022年度比▲47.8% インド：2023年度比▲34.8%	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.25 プラスチック問題対応

取り組み・実績

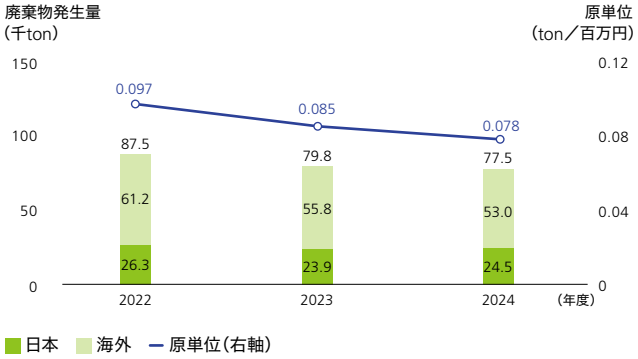
廃棄物削減

工場外に廃棄される廃棄物の処理

当社は、製品ロスの削減や資材を裁断する際に発生するトリムのリサイクルに取り組むことで、廃棄量の抑制に努めています。やむを得ず工場外に排出される廃棄物については、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選定し、再資源化を優先した処理を委託します。処理を委託する業者を選定する際には、必ず現地訪問し、廃棄物の処理方法を確認しています。

2024年度の廃棄物は77.5千tonで、2023年度より約2.3千ton減少しました。原単位でも約7.5%削減しました。

▶ 廃棄物発生量*2



*2 原単位の分母には連結売上高を使用しています 。

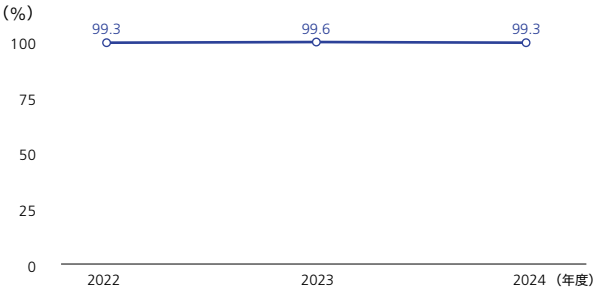
P.140 環境データ>廃棄物発生量

生産拠点におけるリサイクル推進

301-2,301-3

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2024年度のリサイクル率は99.3%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）*3



*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。

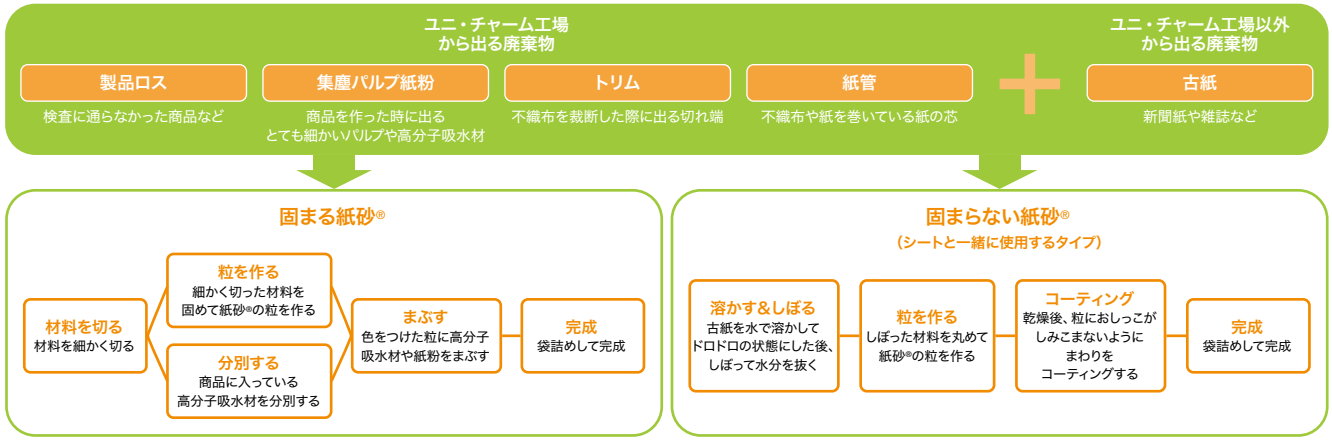
P.141 環境データ>リサイクル率

● 【日本】製品ロスの二次利用（紙砂®）

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廃棄物の削減を推進しています。2024年度は、約14千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株式会社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、廃棄量削減を推進します。

▶ 製品ロスを二次利用した紙砂®の製造工程



● 【ブラジル】製品ロスの再利用

ブラジルの現地法人は、パートナー企業とともに製品ロスの再利用を推進しています。製品ロスを吸収体（パルプと高分子吸収材）とその他の部分（不織布やゴムなど）に分離し、吸収体はペットシートに再利用します。その他の部分は、木材とプラスチックを融合した複合素材「ウッドプラスチック」に再利用され、ごみ箱やベンチなど幅広い商品が製造されています。

● 【日本】カットロスの再利用

2024年9月に発売したペットシート『デオシート キレイパッド』は、不織布の製造工程で発生するカットロスを再利用しています。

P.28 【日本】コンパクトなペットシート『デオシート キレイパッド』

● 【日本・インド】ロール状資材の紙管リユース

日本とインドの生産拠点では、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.28 製造過程で発生するトリムをパッケージにリサイクル

● 【日本】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廃棄物削減

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います。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。

2024年度の使用済み紙パンツ回収量は約173tonでした。2025年度は230tonの回収を目標にしています。

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）**

現在の保管はありません。

P.141 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**

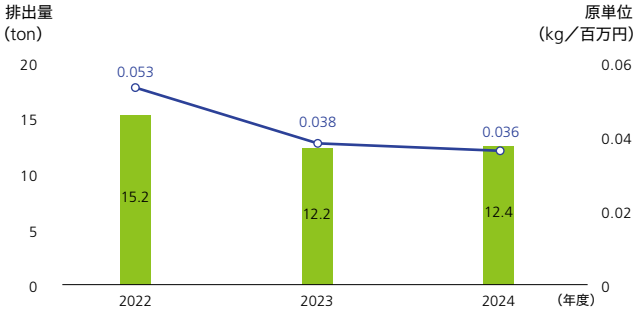
トルエンについては、トルエンレスシンナーへの切り替えを順次進めています。

P.141 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。

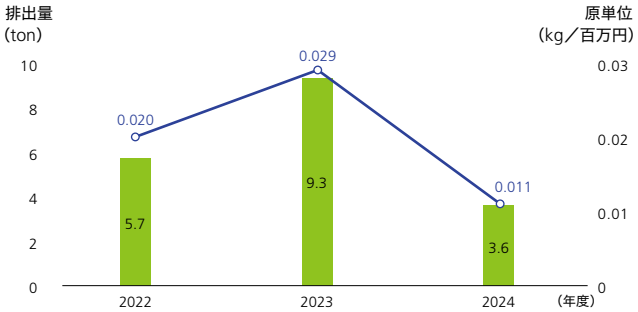
▶ NOx排出量（日本）*1



■NOx 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。

▶ SOx排出量（日本）*2



■SOx 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。

P.141 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.141 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、2024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、2024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.141 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

廃棄物の処理方法は、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、使用後の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るエリアがあります。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、分別廃棄や適切な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.29 使用後の廃棄方法啓発

- **【タイ】ドロップポイントプロジェクト**

タイの現地法人は、工場の所在地周辺にパッケージの回収ボックスを設置する「ドロップポイントプロジェクト」を実施しています。また同時に、近隣の住民や大学、専門学校の学生を対象にパッケージの適切な分別と廃棄方法に関する啓発活動を行っており、大学生の分別廃棄に関する意識が約85％向上しました。

- **【台湾–大中華圏】清掃活動**

台湾–大中華圏の現地法人は、2024年9月にドラッグストアチェーン屈臣氏（ワトソンズ）が主催する「グローバルボランティアデー活動～海を守り、ビーチをきれいにGO～」に参加しました。この活動には、社員14名含む約300名が参加し、約591kgの漂着物を回収しました。

- **【オーストラリア】清掃活動**

オーストラリアの現地法人では、2024年3月に行われた「Clean Up Australia Day」に12名の社員が参加し、メルボルンのビーチでごみ拾いを行いました。

- **【ブラジル】ごみ箱の寄付**

ブラジルの現地法人は、学校での環境意識を高めるため、CIEE（Centro de Integração Empresa-Escola／ビジネススクール統合センター）の学校に、紙パンツの製品ロスから作られたごみ箱を6個寄付しました。

P.53 【ブラジル】製品ロスの再利用

- **【タイ】廃棄物ゼロプロジェクト**

タイの現地法人は、埋立廃棄物量の削減を目的として、使用済みマスクをプラスチックペレットにリサイクルするための取り組みをブラパ大学と協働して推進しています。現地法人では、社員にリサイクルに関する講習を行い、工場内に使用済みマスクの回収ボックスを5個設置しました。

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.19 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、すべ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)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.99 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2回以上ESG本部がデータの収集とモニタリングを実施しています。

P.20 環境マネジメント体制
P.8 サステナビリティ推進体制

指標と目標

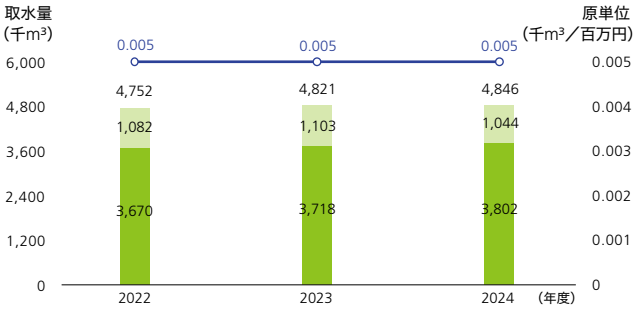
実施項目	2024年度実績	2025年度目標	目標年
水使用量(取水量)を毎年前年度比で1%削減	前年度比0.5%増加	前年度比1%削減	毎年度
工場における排水法令違反ゼロ	発生ゼロ	発生ゼロ	毎年度

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％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。2024年度の水使用量（取水量）は、総量では4,846千m³で2023年度より0.5％増加しました。なお、売上高原単位での水使用量は0.005千m³／百万円で2023年度とほぼ同等でした。

▶ **水使用量（取水量）*1**



*1 原単位の分母には連結売上高を使用しています。

P.142 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、空冷方式を導入します。

水のリサイクルによる水使用量（取水量）削減

当社の水使用量は限られていますが、グループ平均と比較して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。2024年度の工場排水のリサイクル率は91％でした。

- **【日本】ペパーレット株式会社の工場での水リサイクル**

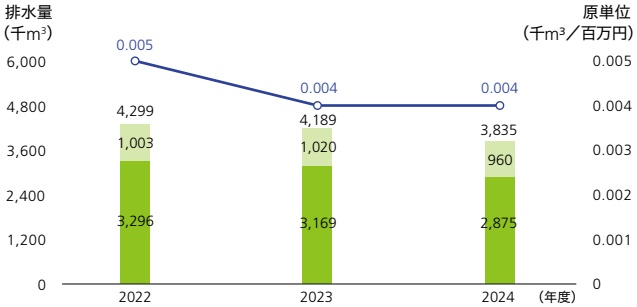
ペパーレット株式会社の工場では、紙砂®製造時の脱水工程で出る排水をポンプで再び製造工程に戻すことで、水のリサイクルに取り組んでいます。2024年度の工場排水リサイクル率は100％で、工場排水ゼロを実現しています。

水消費量および排水量 303-2

当社は、水消費量（工場消費+商品消費）を「取水量から排水量を差し引いた量」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商品消費です。

また、排水量については、一部の拠点において排水量＝取水量とみなした量が含まれています。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、2024年度の排水量は3,835千m³で、2023年度比で8.4％削減しました。

▶ **排水量*2**



*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。2024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、2023年度以前の数値も遡及して再計算しました。

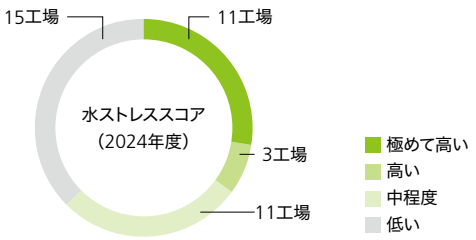
P.142 環境データ>排水量

水リスクの状況把握と対応*

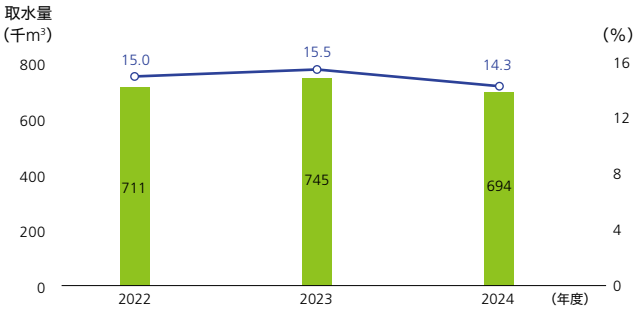
当社グループ全40工場のうち、アキダクトで2024年度の水ストレスのスコアが「極めて高い」または「高い」14工場を特定しています。水ストレスのスコアが高い地域においても、水使用量（取水量）を毎年前年度比で1％削減することを目標に設定し、削減に取り組んでいます。また、気候変動などの将来シナリオに基づいて、2050年の水ストレスのスコアが「極めて高い」7工場を特定しており、今後水リスクへの対応の必要性を認識しています。

* 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）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からの取水量・割合



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

P.142 環境データ>【海外】水源別水使用量（取水量）
P.142 環境データ>高い水ストレスを伴う地域からの取水量・割合

● 【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、関係機関や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。

● 【インド】濃縮水再利用プロジェクト

インドのニムラナ工場では、水リスクに対応するため、濃縮水（RO reject water）の再利用システムを導入します。このプロジェクトは、ニムラナ工場の水ストレスのスコア「極めて高い」を改善する取り組みで、システムの導入により1日の水の使用量（取水量）が8～10％削減される見込みです。

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、2024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.54 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

廃棄物の処理方法は、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、当該地域の自治体が定める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を目的とした授業を実施することで、廃棄物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.29 使用後の廃棄方法啓発

社会

Society

CONTENTS

60 イノベーションマネジメント
60 商品開発
64 DX
68 知的財産
70 顧客満足
70 お客様（消費者）に対する責任
73 品質
73 品質保証
76 人権
76 人権尊重
80 人材
80 人材育成・人材活用
86 ダイバーシティ&インクルージョン
91 社員の健康
95 労働安全衛生
98 サプライチェーンマネジメント
98 持続可能な調達
104 コミュニティ
104 社会貢献活動

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・チャームは、2024年11月にグローバル開発本部のミッション・ビジョン・バリューを制定しました。具体的には、ビジョンとして「Research Locally, Develop Globally」を掲げ、各国のお客様の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、お客様のすべてのライフステージに寄り添い、「不快」を「快」に変える新しいアイデアを見つけ、独自性のある商品開発に努めています。ペットケア商品開発では、犬や猫の健康に貢献すべく、犬と猫の種類別や年齢別などに細分化したペットフードを開発しているほか、飼育環境や犬・猫の種類・体格などによって細やかにセグメンテーションしたトイレタリー商品の開発に取り組んでいます。

また、コア技術としての不織布や高分子吸水材、パルプ・紙等の素材開発と加工技術開発や、ペットフードの原材料等についての研究と加工技術の開発に継続的に取り組み、マーケティング部門、開発部門、生産部門が三位一体となって、開発テーマの着手から発売までのリードタイム短縮に取り組んでいます。

▶ グローバル開発本部のミッション・ビジョン・バリュー

ミッション：“あらゆる人とペットの共生社会の実現に寄与”
私たちは、モノづくりを通じた独自価値創造と利益創出の好循環により、あらゆる人とペットの共生社会の実現に寄与する。

ビジョン：“Research Locally, Develop Globally”
私たちは、まだ見ぬ願望の実現に向け、現場密着で課題を泥臭く解決し続けることで、“これだ！”と思える体験を世界中に生み出す。

バリュー：“不確実性への挑戦”
私たちは、真摯に社会・顧客から学び、顧客への熱い想いを胸に周囲を巻き込み、不確実性に挑戦し続ける。

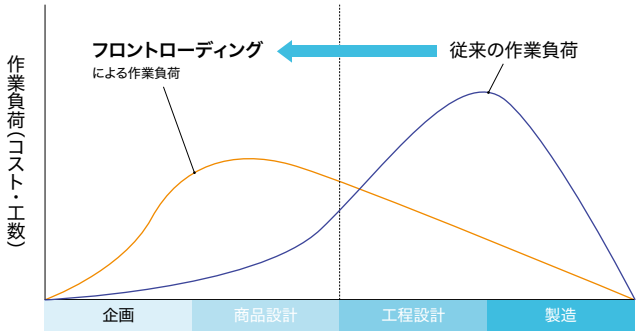
マネジメント体制

当社はMOT（Management of Technology）会議を年2回開催し、短期～中長期の商品開発、生産技術開発、素材技術開発に関するロードマップを策定することによって、将来想定される課題に先手で対応すべく、開発戦略の立案と実行体制の強化に取り組んでいます。また、フロントローディング*の考え方を取り入れ、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。

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開発は重要です。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。

* 商品開発プロセスの初期工程に経営資源を投じ、従来は後工程で行われていた作業を前倒して進めること。

▶ フロントローディングによる作業負荷の軽減



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。この「よりよい」を、「より少ないインプットでより多くのアウトプットの創出」と「SDGs実現への貢献」と規定し、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の実現に貢献する
(1)(2)を達成しながら、SDGsの実現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の実現に貢献するテーマを設定しています。

2024年度に本ガイドラインに適合した例として、インドネシアで発売された、ベビー用紙おむつ『MamyPoko Royal Soft Organic Cotton』が挙げられます。超薄型吸収シートを搭載することで、原材料の使用量削減と、はき心地の向上を実現しました。2025年度には、マレーシア、シンガポール、フィリピンでも発売します。

指標と目標

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

指標	2022年度実績	2023年度実績	2024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%
世界中すべての人が、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	2022年度実績	2023年度実績	2024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。	10.5%	5.9%	15.4%	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。	24.0%	23.6%	23.1%	50%

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

指標	2022年度実績	2023年度実績	2024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。	2件	2件	5件	10件以上

取り組み・実績

【韓国】『MamyPoko Sweat-Free Comfy Night Pants』

韓国の現地法人は、韓国で初めて背中と腰の汗を吸収する「汗取りシート」を採用したベビー用紙おむつ『MamyPoko Sweat-Free Comfy Night Pants』を発売しました。

成育途上にある赤ちゃんは成人と比べて発汗しやすく、夏季は汗疹（あせも）などの肌トラブルが頻発します。また、韓国の夏は、熱帯夜（夜間の最低気温が25℃以上の暑い夜）が続くため、快適な睡眠へのニーズが高まっています。そこで、汗を吸収することで汗疹を防ぐと同時に、おしっこの吸収力を強化してモレの不安を軽減した夜用紙おむつを開発しました。汗取りシートが背中と腰の汗を素早く吸収し、体感温度を約3℃下げることで不快感を軽減します。また、最大おしっこ5回分の吸収力があることから、1枚で一晩中安心して過ごせるようサポートします。

【ベトナム】『Bobby ANTIMOS Wipes』

ベトナムでは蚊を媒介としたデング熱の感染拡大が懸念されています。特に成人に比べて抵抗力の弱い乳幼児が感染すると重篤化する恐れがあるため、蚊に刺されない対策が重要です。しかし、一般的なスプレー式の忌避剤は、薬剤が目や口に入るリスクがあります。そこで、ベトナムの現地法人は、スプレーのように目や口に入る心配がなく、肌へ均一に塗布できるウェットシートタイプの虫よけ商品『Bobby ANTIMOS Wipes』を発売しました。本商品は、持ち運びしやすく、外出先でも手軽に使用できるため、家庭や学校、公園などさまざまなシーンで使用されています。

【インドネシア】『MamyPoko Pants Skin Comfort All in 1 Skin Care』

インドネシアの現地法人は、インドネシアで初めて、天然のココナッツオイルを配合したベビー用紙おむつ『MamyPoko Pants Skin Comfort All in 1 Skin Care』を発売しました。

赤ちゃんの肌は非常にデリケートなので、インドネシアではスキンケアにクリームやオイルなどの保湿剤を使用することが一般的です。紙おむつを選ぶ際も、肌にやさしい紙おむつを選ぶ傾向にあります。そこで、肌にやさしく保湿効果が高いことから、インドネシアで古くから愛用されている「ココナッツオイル」に着眼し、肌に触れるシートに配合した『MamyPoko Pants Skin Comfort All in 1 Skin Care』を開発しました。ココナッツオイルの配合により、紙おむつを12時間連続で装着しても、肌カブレを防ぐ効果が見込まれています。

【日本】『ソフィ 超熟睡おやすみプレミアム』

生理期間中の女性は体調が乱れやすく、さらには睡眠中の経血モレに対する不安などもあり、睡眠の質が低下するストレスにさらされています。そこで、ユニ・チャーム株式会社は、スキマモレの不安を極厚クッションで解消する『ソフィ 超熟睡おやすみプレミアム』を、2024年10月に発売しました。本商品は、しっかりとした厚みでクッション性に優れ、身体に合わせて変形する吸収体を全面に搭載しており、前部から背中側まで身体に密着することでスキマをつくらず、伝いモレを防ぎます。また、従来品と比較して、約2倍のスピードで経血を吸収し、素早くキャッチします。

【中国】昼用ショーツ型ナプキン『苏菲（ソフィ） 早安日安心裤』

中国の現地法人は、外出中も簡単にはき替えることのできるショーツ型ナプキン『苏菲 早安日安心裤』を発売しました。『苏菲 早安日安心裤』は、ウエスト部分の両側に開閉式のテープを搭載しており、ズボンを着用している時も脱がずに交換することができます。ショーツ型ナプキンの吸収力による安心感といつでも交換できる使いやすさの両方を兼ね備えた商品です。

【タイ】『SOFY Tanom Pew Natural Love』

タイでは若年層を中心に、「自然環境に配慮した商品を使いたい」という消費者が増加しています。そこで、『SOFY』ブランドからオーガニックコットンを配合した表面素材、漂白を約50%に抑えたティッシュ、プラスチックを約20%削減した個包装を使用した『SOFY Tanom Pew Natural Love』を発売しました。タイ語の“Tanom Pew”は「肌をいたわる」という意味で、肌にやさしいナプキンであることが伝わるネーミングを採用しました。

【ベトナム】『3D MASK UV MASK』

ベトナムでは、バイクでの移動が一般的なため、外出時には排気ガス対策でマスクを着用する習慣があります。また、若い世代を中心に美肌志向が高く、外出時は万全の日焼け対策を行います。そこで、ベトナムの現地法人は、紫外線を約98%カットする『3D MASK UV MASK』を2024年6月に発売しました。本商品は、基本機能である遮断性に加え、UVカット機能を備えた3Dマスクです。カラーは肌になじみやすく、顔色を明るく見せるサーモンピンクを採用しました。

【タイ】『SOFY Charcoal Fresh Pantyliner』

タイは一年中高温多湿なため、ショーツ内のムレとニオイに多くの女性が悩んでいます。また、タイでは、炭は消費者にとってはなじみ深く、脱臭・脱湿に用いる習慣があります。そこで、タイの現地法人は、炭の成分をシートに配合してムレとニオイをケアするおりものシート『SOFY Charcoal Fresh Pantyliner』を発売しました。

【ベトナム】『Caryn 高吸収 Pants』

ベトナムの現地法人は、2024年4月に大人用紙パンツ『Caryn 高吸収 Pants』を発売しました。現地での排泄ケアの現状をつぶさに観察し、既存の薄型紙パンツのモレに対する不安やトラブルに着眼しました。そして、既存の薄型紙パンツに比べて約2倍の吸収力がありながら、厚みはわずか6mmの高吸収パンツを開発。長時間使用やトイレに行きづらい夜間の使用、トイレに間に合わない場合でも、尿を繰り返し素早く吸収するため、モレずに安心です。さらに、ミントの香りで尿のニオイが気になりません。

【日本】『ライフリー さわやかパッド 夜あんしん』

ユニ・チャーム株式会社は、就寝中の体勢変化によるモレや、身体を起こした際の急な尿意などの夜間特有のモレに対する不安を軽減し、一晩中安心して使用できる軽失禁ケア用品『ライフリー さわやかパッド 夜あんしん』を2024年11月に発売しました。この商品は、トイレまで間に合わないといった万が一のモレを防ぐ「せきとめ立体ギャザー」や、起き上がる際のモレを防ぐ「前モレ防止ポケット」を搭載しています。また、夜間尿も独自開発の「ふっくらセンター吸収体」が素早く吸収するので、一晩中安心です。

【インドネシア】『Lifree Anti Bocor』

インドネシアの現地法人は、お腹まわりに全面通気性素材を採用した大人用テープタイプ紙パンツ『Lifree Anti Bocor』を発売しました。本商品は、通気性に優れており、従来品に比べてお腹まわりの肌の水分量が約25%低下し、おむつ内の湿度が約23%改善しました。

【日本】『ライフリー 夜用あんしんパンツ』

高齢者は加齢に伴う筋力低下によって足まわりが細くなり、紙パンツを着用した際にすきまが生じます*1。そこで、ユニ・チャーム株式会社は、足まわりにすきまなくフィットする吸収体を搭載することで、夜間のモレに対する不安を軽減する大人用紙パンツ『ライフリー 夜用あんしんパンツ』を発売しました。

*1 ユニ・チャーム調べ。

【日本】『デオシート キレイパッド』

犬には、おしっこをした箇所を避ける習性があります。このため、あまり汚れていなくても、一度おしっこをするとペットシートを交換せざるを得ない場合があります。このような問題に対し、おしっこ跡に貼るだけで、愛犬が繰り返し排泄できる『デオシートキレイパッド』を2024年9月に発売しました。本商品を使用することで、愛犬がおしっこをしてもペットシートを丸ごと交換する必要がなく、1枚を最大限に活用できるので、ごみの量を約25%削減できます*2。なお、この商品は、不織布の製造工程で発生するカットロスを活用しています。

*2 ユニ・チャーム調べ(『デオシート しっかり超吸収』レギュラーサイズの場合。使用枚数は事前の商品テストにおける代表的な例を参照)。

P.28 【日本】コンパクトなペットシート『デオシート キレイパッド』

【日本】『デオトイレ 脱臭ファン+(プラス)』

ユニ・チャーム株式会社は、愛猫のウンチ臭、特に排泄直後の強烈なニオイに悩んでいる飼い主向けに、活性炭フィルター付き吸引ファンを搭載した、“したてウンチ”もニオわない*3猫用システムトイレ『デオトイレ 脱臭ファン+(プラス)』を2024年3月に発売しました。本商品は、高密度の活性炭フィルターがニオイ成分を吸着しながら、ウンチ臭を一瞬も逃さず吸引し続けます。また、静音モードを搭載しており、音に敏感な猫でも安心して使えます。

*3 ユニ・チャーム調べ。猫1頭(体重8kgまで)標準モード稼働時。普段の生活での消費者テストにて「ウンチの消臭効果があること」と回答した消費者89.5%。外部機関におけるガス濃度試験、臭気濃度(三点比較式臭袋法)による脱臭効率。使用期間すべてにおいて性能を保証するわけではありません。

【日本】『デオシート 消臭ラボ トイレシステム』

ユニ・チャーム株式会社は、長時間使用したペットシートのニオイを何とかしたいというニーズに応え、2層構造で3日間交換しなくてもニオわない*4犬用トイレシステム『デオシート 消臭ラボ トイレシステム』を2024年3月に発売しました。1層目の銀イオンを配合した「抗菌ドライフィルター*5」が、ニオイ菌の増殖を抑制しつつ、2層目の消臭マイクロカプセルを配合した「強力吸収・消臭マット」が3日分のおしっことニオイを吸収します。また、表面はおしっこを残さずさらさらに保ち、排泄時の踏ん張りをサポートする凸凹底板を設置するなど、飼い主と愛犬が快適に過ごせる工夫を施しています。

*4 ユニ・チャーム調べ。犬1頭(レギュラー:体重4kg以下・ワイド:体重10kg以下)尿吸収時。ウンチを取り除いた場合。普段の生活での消費者テストにて「3日間マットがニオわない」と回答した消費者87.9%。閉鎖空間にて1日1回20ccの犬尿を滴下した後での3日後の臭気判定士による臭気強度・快・不快度評価の実施、また、20ccの犬尿を滴下した後の3日後のアンモニア濃度評価を実施。

*5 第三者機関による抗菌性試験結果。すべての菌を抑制するわけではありません。

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、創業間もないころより連綿と培ってきた不織布・吸収体の加工・成形技術を中核に据えた、「新たな価値」創造に努めています。この「新たな価値」とは、生活者のQOL向上に貢献することはもちろん、生活者一人ひとりが“自分らしく”暮らし続け、理想とする自分の実現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昨今、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、デジタル技術を活用して、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」を発見しています。また、ひとりの生活者にフォーカスした場合でも、時々の状況によってニーズは変化します。このような複雑な状況をも細やかに把握・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・サービスのない生活は想像できない」という想いを醸成するほどの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すべ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も含めて、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推進本部を設置し、DXに関する戦略をグループ全体最適の観点で統合的に構築・運用する体制にしました。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担当者を指導・統制する仮想組織「DX連合」を活用しています。DX連合では、各テーマの進捗確認やDX人材育成のモニタリング等を通じて、ユニ・チャームグループ全体のDX推進を主導しています。

また、2023年7月にはMDX(Marketing by DX)本部を設置しました。MDX本部では、デジタル技術を活用して顧客との関係性を長期的に強化し続ける仕組みを構築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。

「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

取り組み・実績

女性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の解消に貢献するコンテンツ開発に取り組んでいます。

『ソフィBe』

ユニ・チャーム株式会社が2024年度に提供を開始した、生理・体調管理アプリ『ソフィBe』は、従来の「生理日管理アプリ」の基本機能に加えて、「女性の『ココロ』と『カラダ』の双方に寄り添う」ことを目標に、心身に大きな影響を与える「ホルモン」に着目したアプリです。具体的には、ホルモングラフでホルモンの変化と体調や気分の関係をグラフで可視化し、好不調の要因を把握しやすくすることで、女性の体調管理をサポートします。また、「心身の不調を気軽に相談できる相手がいない」という悩みに応えるべく、AIチャット機能を搭載し温かな対応を実現しました。「妊活*モード」では、各種の情報をパートナーと共有することが可能です。さらに、ライフステージに応じて不妊治療を含む病気やケガに対応した、『ソフィ おまもり保険 女性向け医療サポート』に、本アプリからも申し込むことができます。

* 妊娠についての知識を身につけることや、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をすることなどといった一連の活動のこと。

web 『ソフィBe』
https://www.sofy.jp/ja/app/sofybe.html

『ソフィ』&『ソフィガール』

ユニ・チャーム株式会社は、成人女性を対象とした『ソフィ』と、若年層を対象とした『ソフィガール』という生理管理に特化した2つのアプリを提供しています。『ソフィ』では、生理の不調を抱える方が使いやすいように、医師監修の「体質タイプ診断」で体質を24に分類し、それぞれのタイプに合わせて生理痛やPMS(Premenstrual Syndrome/月経前症候群*1)など生理にまつわる悩みにアドバイスします。また、2023年度には妊活中の方を対象とした「妊娠希望モード」を追加し、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搭載しました。一方、『ソフィガール』は、初潮を迎えた方とその保護者を対象とした生理管理アプリで、生理の始まりを記録すると次の周期を自動予測・表示するなどの機能があります。『ソフィ』『ソフィガール』合計で累計200万名以上(2024年12月末時点)が利用しています。

また、海外では、インドとフィリピンの現地法人も生理管理アプリを配信しています。

*1 生理前のイライラ、腹痛、頭痛などの不快症状。

web 『ソフィ』
https://www.sofy.jp/ja/app/sofy.html

web 『ソフィガール』
https://www.sofy.jp/ja/app/sofygirl.html

web 『SOFY CLUB』(インド)
https://www.SOFY.in/SOFY-club-app/

web 『SOFY CLUB』(フィリピン)
https://apps.apple.com/ph/app/SOFY-club/id6479239447

TikTokアカウント「ソフィ さらけだ荘」

ユニ・チャーム株式会社は、若年層を対象としたTikTokアカウント「ソフィ さらけだ荘」で、生理をテーマとしたさまざまな情報を発信しており、2024年12月末時点で4,888万回以上の総再生回数となっています。

web TikTok「ソフィ さらけだ荘」
https://www.tiktok.com/@SOFY_official_7days/

「ソフィ さらけだ荘」が「TikTok for Business Japan Awards 2024」のBest Activation部門賞を受賞

ユニ・チャーム株式会社は、「他人と共有しづらい悩みをポップなショート動画で表現し、ユーザー同士のインタラクティブな対話を生み出したこと」などが評価され、「TikTok for Business Japan Awards 2024」のCreatve CategoryにおいてBest Activation部門賞を受賞しました。

TikTok for Business Japan AwardsのCreative Categoryでは、TikTok広告のクリエイティブな表現や新しいアイデアによるプラットフォームの活用を通じて“エンターテインメント”を体現し、ビジネスや社会にインパクトを与え、高い効果を発揮したキャンペーンを表彰します。当社が受賞したBest Activation部門賞は、その中でも、運用型広告における評価指標において高い実績を残し、効果を出すための適切なPDCAサイクルを実現したキャンペーンに贈られます。

『ごはんマッチング』サービスの開始

ユニ・チャーム株式会社は、質問に答えるだけでAIが愛猫に合ったキャットフード(ドライタイプ)を提案する『ごはんマッチング』の提供を2024年7月に開始しました。このサービスでは、愛猫の年齢、体重、健康状態、好みの食材などに関する21個の質問回答に基づき、当社独自のAIが1兆通りを超える回答パターンの中から、最適なドライタイプのキャットフードを3つ提案します。また、結果画面では、提案した商品の特長などとともに、取り扱い店情報やオンラインショップなどを表示します。今後も、継続的に機械学習アルゴリズムを分析し、より精度の高い提案ができるようにします。

web 『ごはんマッチング』
https://jp.unicharmpet.com/ja/food_matching/index.html

ペットO2O*2プラットフォーム『Petnote』

『Petnote(中国名:宠本本)』は、当社の関連会社であるワンドット株式会社および上海万粒网络科技有限公司が運営する、中国におけるペットO2Oプラットフォームです。ペットフードやペット用品などを『Petnote』のアプリや美団、饿了么、京東といった各種アプリから注文すると30分から1時間程度で自宅に届くクイックコマースサービスを提供しています。中国の主要12都市で展開しており、サービスの提供地域も拡大中です。

また、『Petnote』のWeChatミニプログラムでは、食事や体重、排泄といった日常的な記録から、異常時のトラブル、イベント時の思い出の記録、爪切りやシャンプーなどのお世話の記録まで、ペットのさまざまな記録を行うことができます。さらには専任の獣医師によるペットの健康相談サービスも提供しています。

Petnote

*2 Online to Offline。オンラインからオフラインへ消費者の行動を促すこと。

ペットのQ&Aサービス『DOQAT』

『DOQAT(ドキャット)』は、ペットとの暮らしで気になることや困ったことについて、インターネット上で飼い主同士が相談できる犬と猫のQ&Aサービスで、2024年12月末時点で約55,000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」といった素朴な疑問や不安の解消により、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。

web ペットのQ&Aサービス DOQAT
https://doqat.jp/

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、保育園が保管している紙おむつやおしりふきの在庫量をデータ管理し、自動で発注数を算出するシステムです。なお、『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は当社およびビジネスパートナーのBABY JOB株式会社が取得しています。『手ぶら登園®』は、2024年12月末現在、日本各地の約5,230の保育施設に導入されています。

P.23 循環型社会の実現に向けたRefFプロジェクト>
使用済み紙パンツの循環型リサイクル

テキスト生成AI「UniChat」の活用

2023年8月、当社社員を対象に、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使用しています。2024年度は、RAG(Retrieval-Augmented Generation)を利用した社内情報との連携に加え、その仕組みを応用し、社外で公開されている特許・実用新案公報との連携や要約、資料作成の自動化といった情報との連携機能を拡充しました。

今後も、生成AIの活用により、AIアシスタントサービスへの機能拡大を進め、生産性の向上や事業活動の加速に活用します。

「第2回生成AI Innovation Awards」でファイナリストに選出

「第2回生成AI Innovation Awards」(主催:Google Cloud Japan)は、Google Cloudの生成AIサービスを活用して課題を解決する革新的な事例を発掘することを目的としています。当社の「特許・実用新案公報×生成AI 業務効率化と価値向上への取り組み」は、生成AIの可能性を最大限に引き出すと同時に、「誰もが普段の業務で使える」といった点で革新性が高い事例として評価され、ファイナリスト(12社)に選出されました。

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、2024年5月に稼働を開始したユニ・チャームプロダクツ株式会社の物流拠点「豊浜ロジスティクスセンター」には、トランコム株式会社の自働化設備を導入しました。この設備により、荷役人員を約50%削減し、保管能力を約10%向上させることで、人手不足を解消し安定的な供給体制を強化するなど、荷役作業の効率化が期待されています。

さらに、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。

ロジスティクスEDIを活用した物流業務の効率化

ユニ・チャーム株式会社は、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／事前出荷情報)*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化・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向上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
ユニ・チャームは納品伝票情報を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、ユニ・チャームおよび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。

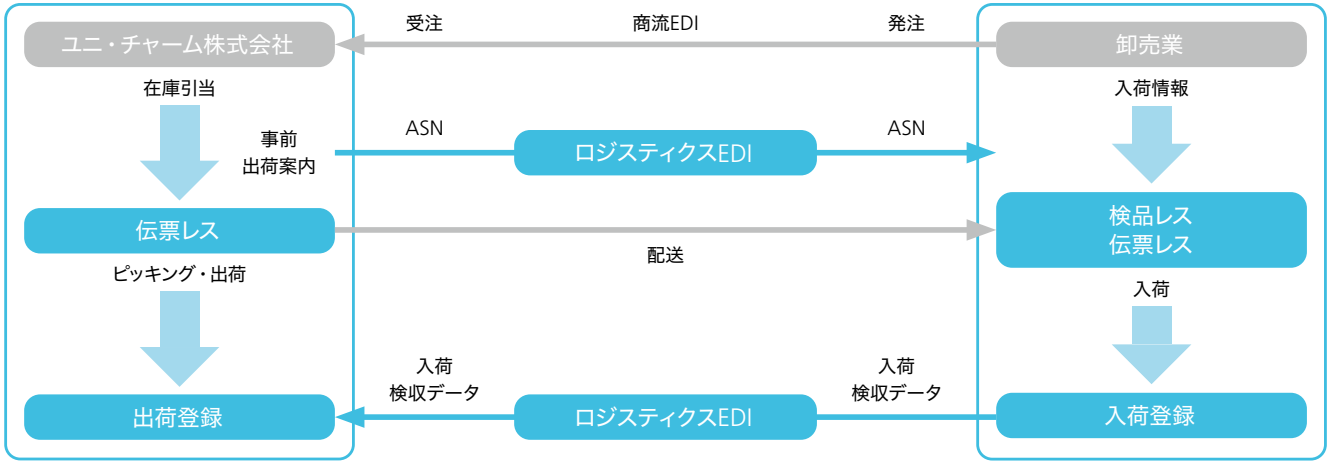
2.ユニ・チャームおよび卸売業間における納品時の検品レス化
ユニ・チャームはASNを「ロジスティクスEDI」経由で配信し、卸売業は事前に入手した「納品明細情報」に基づいて入庫・格納作業を実施することで、卸売業では入荷商品の検品作業を簡略化(省略)し、納品車両のスループットタイム*3を短縮することができます。

*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。

▶ ASN活用による業務フロー



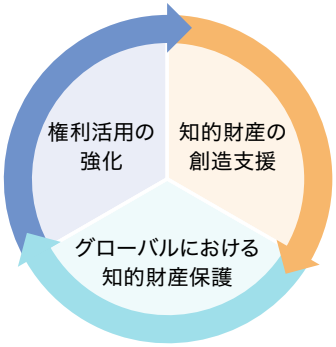
イノベーションマネジメント

知的財産

基本的な考え方・方針

ユニ・チャームは、コーポレート・ブランド・エッセンス「Love Your Possibilities」に合致する商品・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、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。保有する知的財産権により商品・サービスの便益と独自性の保護効果を最大化するために、知的財産の創造、知的財産権の保護と権利の活用の各工程を有機的につなげ、ひとつのサイクルとして知的財産活動を推進しています。さらに、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、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。加えて、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。また、開発部門や事業部門と連動し、当社が保有している知的財産権を定量的に評価して、定期的に棚卸しを実施することで、適切な知的財産権の管理を推進しています。

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し、その権利を活用して当社の技術力をアピールしたり、侵害品有無のチェックを行ったりすることで、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、主に商標や意匠、実用新案を活用して、これらの被害を最小化しています。

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。

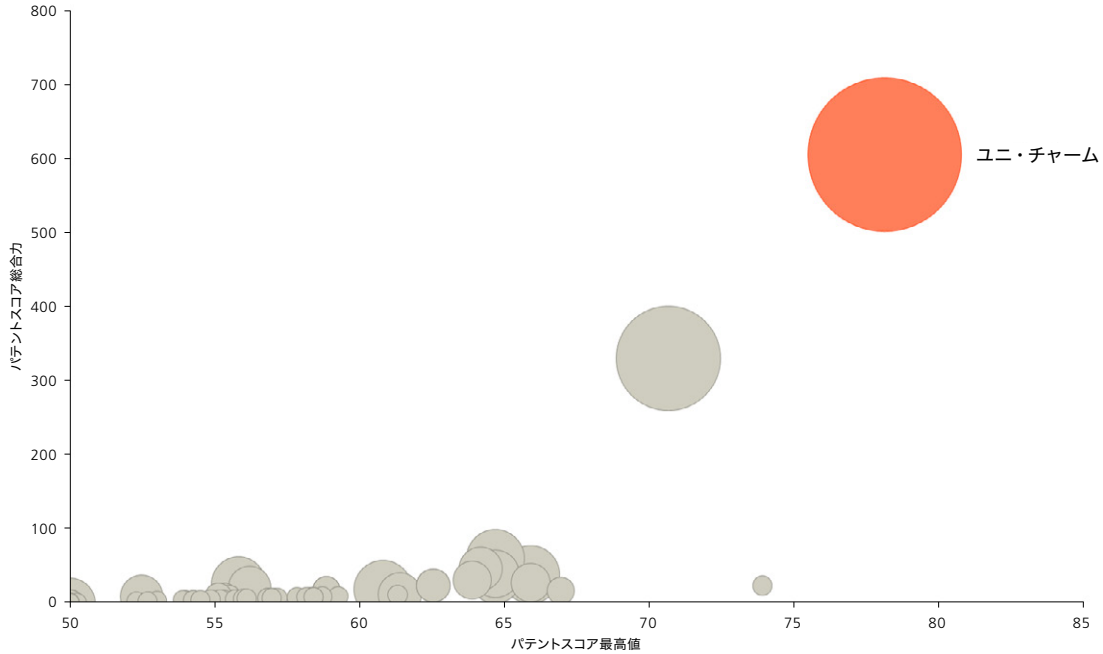
使用済み紙パンツリサイクル技術の知的財産

開発活動の活発化促進の一環として、関連技術の知的財産情報を分析・発信し、発明創造の強化による持続的なイノベーションのサポートを行っています。その成果として、当社が開発した使用済み紙パンツのリサイクル技術に関して、下記の「パテントスコア* バブルチャート」で示すように、質・量ともに他社よりも着目される知的財産を保有することができています。

例えば、リサイクルパルプを使用している商品のパッケージには、リサイクルの取り組みを示す『RefF』ブランドの登録商標を表示しています。また、RefFプロジェクトに参画している企業に『RefF』マークの使用を許諾し、広く活用することで、『RefF』ブランドの浸透を図っています。

今後も当社が保有する知的財産を積極的に活用し、自治体や関係会社と協働することによって、循環型社会の実現を目指します。

▶ **使用済み紙パンツリサイクル技術の「パテントスコア* バブルチャート」**



* 「パテントスコア」は、市場における注目度を特許ごとに指標化して評価します。上記のバブルチャートでは、縦軸（パテントスコア総合力）は各社が保有するパテントスコアの総合力、横軸（パテントスコア最高値）は保有する特許の中で最も高いパテントスコア、円（バブル）の大きさは特許件数を表しています。（株式会社パテント・リザルトの「Biz Cruncher」を用いて当社作成。）

社内教育

「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・尊重を浸透させるために、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て、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上げた発明に対し、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、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2024年度までに計21回の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、お客様満足度の向上に取り組み続けることを公表すべく、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.71 お客様（消費者）に対する責任>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.71 ISO10002に基づく苦情対応マネジメント
P.74 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.72 お客様対応満足度向上のための取り組み
P.72 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.72 「お客様の"声"を聴く」社員研修
P.72 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、韓国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

	2024年度目標	2024年度実績	2025年度目標
お客様対応満足度	85.0%以上	89.8%	85.0%以上

取り組み・実績

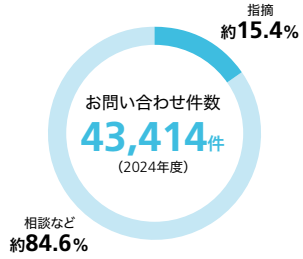
お客様の声を商品・サービスに反映する仕組み

2024年度のお問い合わせ件数は43,414件(2023年度は47,107件、前年度比92.2%)で、うち指摘件数は6,707件(同7,142件、前年度比93.9%)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.75 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、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』、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』を運用しています。

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

「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。2024年度は新入社員および開発者、マーケター等の115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。

お客様の声を商品に反映した事例

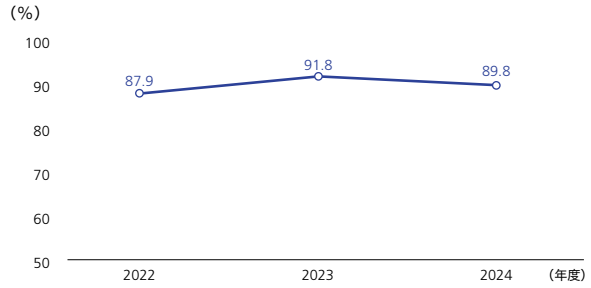
『ソフィ 超熟睡ショーツ』のサイズ表記を分かりやすく

「生理中の就寝時にはいつも『ソフィ 超熟睡ショーツ』を使っています。初潮を迎えた娘も、寝ている間のモレを心配しなくていいと喜んでいます。ただ、母娘でサイズが異なるので、使用時に混乱することがあります。サイズがパッと見て分かるように印字されているとうれしいです」というご意見をいただき、2024年10月のリニューアルで、おしり側の中央にサイズと、前後を分かりやすくするためのBackを表記しました。

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。2024年度のお客様対応満足度は89.8%で、前年度より2.0ポイント減少しました。

▶ **お客様対応満足度の推移**



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させています。

また、2024年6月には、「お客様相談室 グローバル大会」を7年ぶりに対面で開催しました。グローバル大会では、各国・地域の対応状況に関してメンバー間で活発な意見交換が行われ、お客様に満足を提供できる対応体制の構築を目指すことを参加者全員で共有しました。

テレビCMを「字幕付き」に

耳が不自由な方にも必要な情報が正しく伝わるように、日本で放映するすべてのテレビCMを「字幕付き*」にしています。

「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。

お客様からのありがとうのお声

以前から「片手でポン！」と取り出せる『シルコットウェットティッシュ』を使っていました。ある日、夫が右手を負傷して、利き手ではない左手で生活しなければならなくなりましたが、慣れない手でも「片手でポン！」と簡単に開けて取り出せるので、毎日助かっています。

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であること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株式会社品質管理部、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12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.143 社会データ>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	2022年度実績	2023年度実績	2024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、廃棄に至るまですべ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。また、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。

加えて、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。2024年12月末時点で、日本を含めた6つの国・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

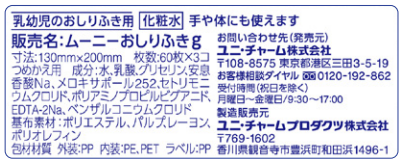
ペットフードの原材料はすべて「原材料規格書」と当社規定に基づく「原材料調査票」を、当社の定める品質基準と照合し、確認されたもののみを使用しています。「原材料規格書」では、原材料製造時の異物対策や、残留農薬、微生物汚染対策などの状況を確認しています。また、原材料メーカーを定期的に訪問し、品質管理状況の確認も行っています。さらに、「ペットフード安全法」に定められた規格・基準値が遵守されているか、外部分析機関での定期的な検査による最終商品での安全性確認や、「ペットフード公正取引協議会」の総合栄養食に関する基準に則った分析試験による評価を実施しています。

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、おい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

OEKO-TEX® STANDARD 100の取得

「OEKO-TEX® STANDARD 100」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、1,000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、商品に用いるすべ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。当社では、『シルコット プレミアムコットン』などの化粧用パフや『シルコット フェイシャルタオル素肌おもいプレミアム』が、「OEKO-TEX® STANDARD 100」の中で特に厳しい製品分類「製品クラスⅠ(乳幼児用繊維製品)」の認証を取得しています。

ダーマテスト®社の皮膚臨床(刺激)テスト

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大人用紙パンツ『Lifree』やオリーブオイルを配合したベビー用紙おむつ『BabyJoy Olive』と生理用ナプキンとおりものシート『SOFY Olive』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、認証マークをパッケージに掲載しています。2024年度は、『Lifree』のパッケージに、より多くのお客様が安全性を認識できるようアラビア語の認証マークを掲載しました。

また、マレーシアやシンガポールなどで販売しているベビー用紙おむつ(一部)や台湾–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。

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ことによって、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 Awards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づく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。

将来の普及基盤となる標準化*活動とその公益性

標準化活動は、企業の競争優位性を高めるだけでなく、社会全体の利益に貢献する重要な取り組みです。当社は、事業活動を通じて持続可能な社会の実現のため、さまざまな分野で国際的な標準化活動に積極的に参画しています。

例えば、使用済み紙パンツからリサイクルされたパルプの普及を目指し、その品質や試験方法を規定した日本産業規格(JIS)の制定(JIS S 0261:2024)に貢献しました。このJIS制定により、リサイクルパルプの品質と安全性が客観的に担保されることで、紙パンツのリサイクルの推進とリサイクルパルプの有効利用が促進され、資源循環型社会の実現に寄与できると考えています。また、COVID-19の感染拡大初期には、マスクの需要急増に伴い市場にさまざまな商品が出回る中で、公的な規格や基準が不足していました。このような状況に対し、マスクの安全性と信頼性を確保するために、性能要件と試験方法に関するマスクのJIS制定(JIS T 9001:2021)に貢献しました。このJISは、その後、国際標準化活動へと発展しており、世界的な感染症対策に役立つものと考えています。

* 「JIS Z 8002:2006(標準化及び関連活動－一般的な用語)」では、標準化を「実在の問題又は起こる可能性がある問題に関して、与えられた状況において最適な秩序を得ることを目的として、共通に、かつ、繰り返して使用するための記述事項を確立する活動」と定義しています。

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・チャームは、1961年の創業当初より経営方針に「人間尊重」を掲げ、適切な人権対応に努めてきました。その後、事業展開が日本以外の国・地域へと広がったことを踏まえ、「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年度に制定しました。この「ユニ・チャームグループ人権方針」には、すべ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記しており、全社員に周知徹底すべく、「ユニ・チャームグループ行動憲章」内に収録しています。

また、当社は、事業を展開する国・地域への経済的貢献を果たすべく、さまざまな分野で積極的に現地雇用を創出し、併せて「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、すべての取引先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。

「調達基本方針」は、当社で働くすべての役員と社員に適用されます。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を禁止しています。また、自由に結社などを行う権利や団体交渉の権利を保障し、過度な労働時間の削減や最低賃金に対する権利に配慮することなどを謳っています。

▶ 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、コーポレート・ブランド・エッセンス「Love Your Possibilities」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

人権デュー・ディリジェンスプロセス

- **リスク特定・評価**：ステークホルダーに対する負の影響の特定・評価
- **負の影響の防止・軽減**：負の影響の発生を防止する是正措置（潜在的・顕在化両面）
- **取り組み効果の追跡検証**：負の影響に対する是正結果の効果確認
- **情報公開**：ユニ・チャームグループの人権への負の影響の防止、軽減の取り組み状況の発信

P D A C

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、児童労働を一切認めない旨を「ユニ・チャームグループ行動憲章」に明記しています。また、原材料等の調達先に向けては、「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」を通じて、最低就業年齢に満たない児童を就労させないことなど、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など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.99 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.97 児童労働・強制労働の禁止
P.66 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、「#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。

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。

Myじんけん宣言 Declaration of Human Rights

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」を取引先へ配布し、遵守を促しています。

P.8 サステナビリティ推進体制
P.100 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	2022年度実績	2023年度実績	2024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。	1件（是正済み）	1件（是正済み）	発生ゼロ	発生ゼロ

取り組み・実績

人権に関する相談・通報窓口の設置

法令・社内規程違反や贈収賄などの腐敗行為、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」を設置しています。また、ハラスメント行為や人間関係問題等に関する相談・通報窓口として「りんりんDial」を設置しています。両窓口とも原則として、当社および子会社・関係会社に在籍するすべての役員および社員*1が利用でき、匿名での相談・通報も可能です。2024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.123 内部通報制度

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・浸透に努めました。2021年度に改訂した「ユニ・チャームグループ行動憲章」は、定期的に朝礼の場などで読み合わせを実施しています。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や人権問題が発生した場合の対応策などを学ぶカリキュラムを運用しています。

2024年度は、全管理職を対象に「ハラスメント防止啓発勉強会」を実施しました。部下にとって模範となるべき立場であるリーダー層がハラスメントに対する意識を高め、適切な行動を取れるようになることで、社員全員が安心して働ける職場環境づくりを推進しています。また、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 応用編」を実施しました。2023年度に引き続き、実際の職場で起こりがちな事例への対応について、課やグループなどの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深めました。さらに、調達など判断の難しい人権問題に接触する可能性のある部門を対象に、法律事務所による「ビジネスと人権」と題した勉強会を開催しました。この勉強会では、他企業の取り組み事例を参考にしながらビジネスと人権に関する知識や意識の向上を高める施策について学びました。

P.86 ダイバーシティ&インクルージョン
P.124 ハラスメントの防止

サプライヤーに対する人権啓発

2024年10月に「第15回ユニ・チャーム中長期方針説明会」を開催し、133社の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」について説明し、支持・遵守を要請しました。また、当社におけるSedexの活用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回答等について協力を依頼しました。

P.101 サプライヤーへの「中長期方針説明会」の実施

オーストラリアにおける取り組み

オーストラリアの現地法人Unicharm Australasia Pty Ltd.（UcA）は、サプライチェーン全体における人権啓発として、資材のサプライヤーや、サプライチェーン下流に位置する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カリキュラムを実施しています。2024年度は9社の取引先に実施しました。具体例のひとつに、プロモーションに利用するTシャツの制作を依頼している取引先に対するトレーニングの実施が挙げられます。この取り組みにより、現代奴隷法*3（MSA）の観点からリスクが高いとされているアパレル業界に対して適切な対応を進められたと考えています。

また、UcAでは、2024年3月、Sedexのメンバー企業12社を招いたSedex主催のセミナーを開催し、人権に関するベストプラクティスへの理解促進を働きかけました。また、7月にMSAに則り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た「Modern Slavery Statement 2023」を発行しました。同年10月には、ACAN（Australian Catholic Anti-Slavery Network）の現代奴隷ワーキンググループにおいて、MSAに対応した行動の成功事例について基調講演を行いました。

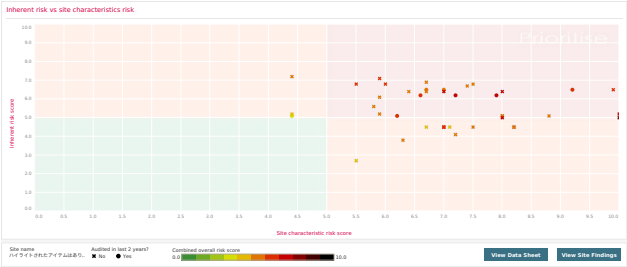
*2「現代奴隷（Modern Slavery）」とは、人々が奴隷状態または隷属状態を強要される、拘束労働、強制労働、人身取引などの形態・行為。
*3 オーストラリア現代奴隷法（Modern Slavery Act 2018）は、強制労働や児童労働といったサプライチェーン上の人権侵害を防ぐべく、義務的な情報開示を通じて企業の自主的な取り組みを促進することを目的として制定された法律。

web **Unicharm Australasia Pty Ltd.「Modern Slavery Statement 2023」**
https://modernslaveryregister.gov.au/statements/18871/

ユニ・チャームグループの工場の人権リスク評価

2024年度は、Sedex*1のツールを用いてリスクスコアを算出しました。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における人権リスクの評価

P.100 サプライヤーの工場における人権リスクの評価

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

		2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績
監査件数(件)		6	4	9
指摘件数(件)	Business Critical	0	0	0
	Critical	13	10	23
	Major	86	19	30
	Minor	36	14	19
	合計	**135**	**43**	**72**

サプライヤーの工場に対する監査

P.101 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。2024年度は、全工場に回答内容の分析結果をフィードバックし、効果検証を進めました。また、2025年度以降のSMETA監査の計画化を依頼しました。

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
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(DD)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DD」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委員会において経営層の意思決定の在り方などを討議
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 ・「第14回ユニ・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
2024	・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」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 ・Australian Food & Grocery Councilのサステナビリティサミットに参加 ・「第15回ユニ・チャーム中長期方針説明会」でサプライヤー133社283名に人権方針を説明 ・ASEANの人権教育を支援するためにASEAN–Australia Counter Traffickingと協働 ・法律事務所による「ビジネスと人権」勉強会を実施	・人権に関する最新情報や他社の取り組み事例を収集し、自社の人権に関する意識とリテラシーを高める施策について検討。オーストラリアでは、社外の人権教育を支援するための活動を拡充

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「3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。「3つの豊かさ」とは、「志」「経済」「心と体」を指し、それぞれをバランスよく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。「私のキャリアビジョン&キャリアプラン」の内容は、2021年度より運用している人材育成プラットフォーム「KYOSHIN」に反映されます。当社では、一人ひとりの自己実現を支援すべく、各種教育メニューの充実を図り、社員の成長を支援しています。

「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。

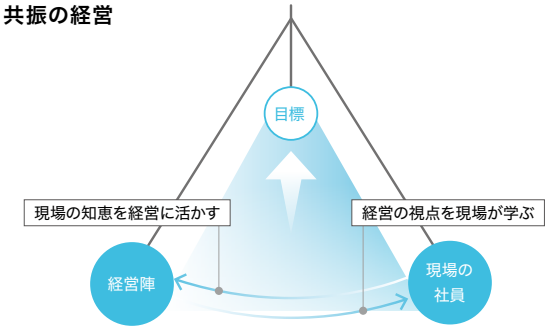
以上のような取り組みを通じて、それぞれの強みを最大限に発揮できる働きがいのある職場にすることによって、多様な人材一人ひとりを業績達成と企業価値向上へとつなげるべく、人的資本への投資を強化しています。

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が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よ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

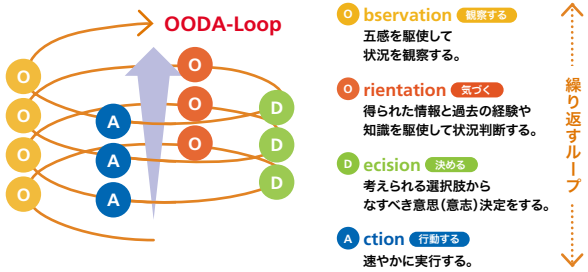


「OODA-Loop（ウーダ ループ）」メソッドの運用

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、より機敏に変化に対応できる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（意志）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、戦略立案ステップを落とし込んだ標準フォーマット「OGISM(A)表*」を用いて、主体的に計画を立案しています。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、定石に照らして考えることで計画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、社長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」ことを基本としています。人材育成計画は、取締役や執行役員ら経営層への定期的な報告により承認を得ており、実施状況や効果等に関する報告も定期的に行っています。また、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

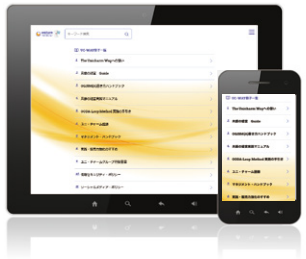
▶ **Kyo-sei Life Vision 2030「ユニ・チャーム プリンシプル」**

指標	2022年度実績	2023年度実績	2024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。	89.2%	88.7%	90.1%	80%以上

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、どのような経験が必要な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」

人材育成の成否は、上司による現場での適切な指導によって決まります。そして適切な指導には、部下に関する情報の可視化が欠かせません。上司による指導力と人材情報の可視化をグループ全体で高めるべく、2020年度からタレントマネジメントを中心とする人材育成プラットフォーム「KYOSHIN」の導入を開始し、2024年末時点で日本を含む17の現地法人で運用しています。「KYOSHIN」には、プロファイル、業績目標・評価、キャリアプラン&キャリアビジョン、eラーニングの機能等が備わっています。一例として業績目標・評価の運用状況をご紹介します。まず、「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っています。このように「KYOSHIN」を活用することで、上司・部下間のコミュニケーションの頻度と質を高め、人材育成力を強化しています。

「スクラムリーダーOJTワークショップ」

当社では、課やグループ等のマネジメントの最小組織を「SCRUM(スクラム)」と呼んでいます。スクラムのリーダーである課長やグループマネージャーは、メンバーをサポートし目標達成や生産性向上を実現し、「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」を開始し、2024年度は4回の開催で75名が参加しました。このワークショップでは、スクラムリーダーが戦略の遂行と人材育成を同時に実現するためのノウハウを学びます。日々のOJTを通じて、スクラムのメンバーとリーダーがとも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ます。なお、スクラムリーダーには月額20,000円の役割手当を支給しています。

若手社員のキャリアビジョン実現のための制度

ユニ・チャーム株式会社では、社員が異動希望先の職務を体験し、その内容を深く理解するとともに、必要な経験やスキルを再考する機会として「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の実現を支援するため、自ら異動希望を提出できる「キャリアチャレンジ制度」を導入しています。

社員は社内イントラネットで公開されている募集部門が求める人材像を確認し、「私のキャリアビジョン&キャリアプラン」に照らして、異動の目的・目標を明確にします。その上で、必要な知識やスキルを棚卸しし、エントリーします。

これらの制度は、社員一人ひとりに自律と主体的なキャリア開発を促すことを目的にしており、社員の活性化によりグループ全体の成長力を活性することを目指しています。

	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	範囲
社内インターンシップ利用者数(名)	26	28	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)	26	25	25	

ブラザー&シスター制度

ユニ・チャーム株式会社では、新卒採用社員は3年、経験者採用社員は1年ほど、「ブラザー」または「シスター」と呼ばれる先輩社員がマンツーマンで支援し、業務面のサポートはもちろん風土伝承なども担う制度を運用しています。「ブラザー」や「シスター」と呼ぶように、対象者と比較的年齢の近い先輩社員を指名することで、気軽に相談できるようにしています。また、先輩社員にとっても後輩育成に関与することで、新たな気づきが得られるなど成長の機会となっています。なお、2023年度よりブラザー、シスターには月額15,000円の役割手当てを支給しています。

キャリアナビゲーター制度

この制度は、当社への入社を希望する学生に寄り添いながら、適切なコミュニケーションによってユニ・チャームに関する理解を深め、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、活動を通じて当社に対する理解を深めると同時に、各種の知識やスキルの向上も期待できます。なお、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、スクラム単位での「統合レポートを読む会」をグループ全体で実施しています。当社が目指す「共生社会」の実現に向けた具体的な活動を、社員一人ひとりが理解することで意欲向上につなげ、戦略実行力が高まり業績達成と人材育成が加速すると考えています。

	2022年度実績	2023年度実績	2024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、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。世界各地の事業拠点をテレビ会議で接続し、各国・地域の代表チームの発表をベンチマークにしながら、具体的ノウハウ等を学ぶことで、発表者・視聴者双方が学び合う場としています。

2024年度は、各国・地域の代表16チームが発表し、最優秀のゴールド賞には、インドネシアの「ライフリー褥瘡ゼロ」チームが選ばれました。

Global OODA Caravan

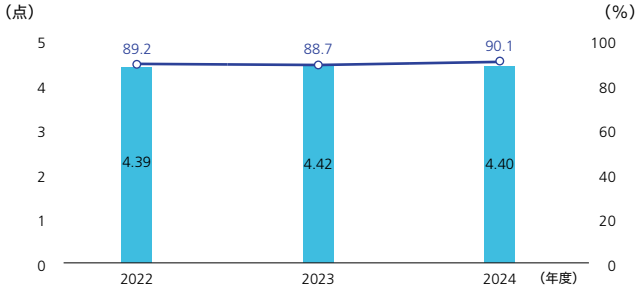
社長執行役員と現場最前線で活動する社員が膝を突き合わせて対話する機会として、Global OODA Caravanを2022年度から実施しています。「2030年に世界一の企業になる」という当社の目標に、社員一人ひとりが担当業務を通じてどのように貢献するのかを説明し、そのプランに込めた想いを参加者全員で共有・共感することで、目標達成への意欲向上につなげます。2024年度はブラジル、インド、タイの現地法人と、日本の東北支店においてGlobal OODA Caravanを実施しました。2022年度から2024年度までの3ヵ年で13の国・地域で18回実施し、のべ700名以上の社員が参加しました。

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しており、社員の仕事に関する意識や満足度等を確認すべく、グループ全社で「社員意識調査」を毎年実施しています。日本以外の国・地域で活動する社員も回答できるよう、調査項目を8つの言語に翻訳しています。毎年調査を行うことで、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、2024年度の「仕事を通じた成長実感」における肯定的な回答率は90.1%でした。

	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	2025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(%)	89.2	88.7	90.1	92.5	
社員意識調査における満足度5段階評価の平均点(点)	4.39	4.42	4.40	4.50	

▶ 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

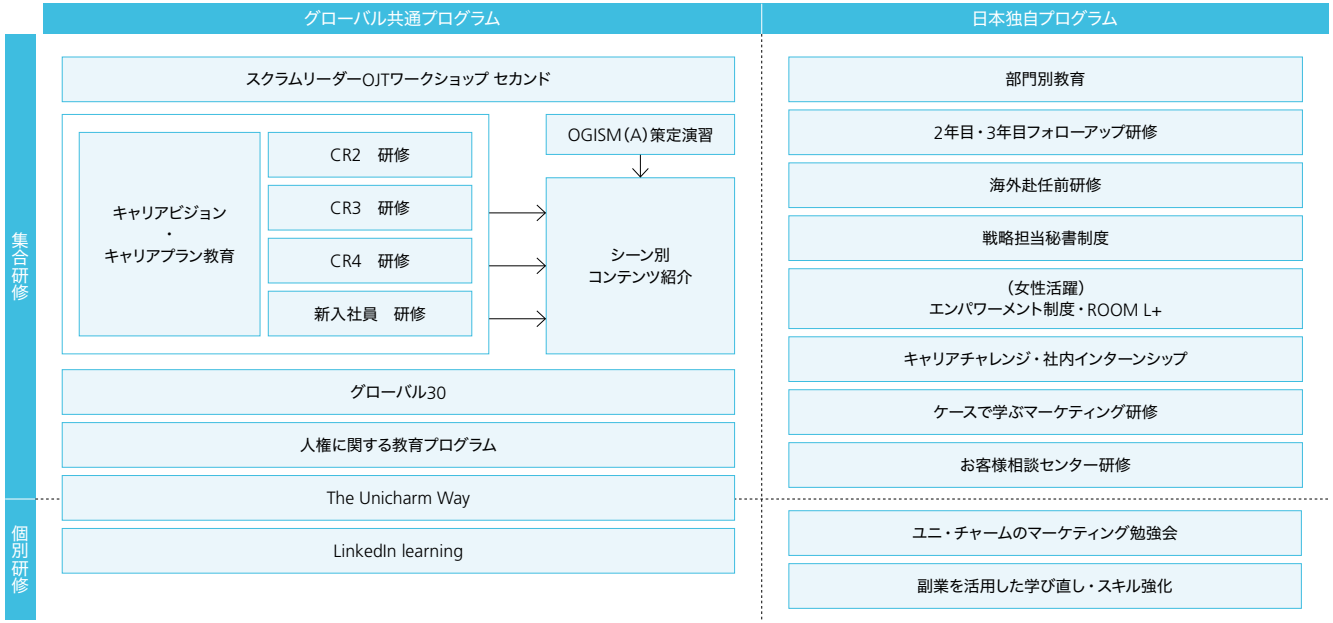
会社の成長には、社員の成長が不可欠です。当社は、社員一人ひとりがキャリアビジョン実現に向けて学び続けるために、各種の研修やプログラムを拡充しています。

ユニ・チャーム株式会社の研修は、階層別研修や専門性向上のための受講必須研修と、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

	2022年度実績	2023年度実績	2024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)	49,824	50,503	68,067	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)	8,400	7,531	10,019	
一人当たり研修日数(日)	4.4	3.5	4.8	
一人当たり研修時間(時間)	35	28	38	
一人当たり研修費用(円)	58,618	42,119	56,349	

▶ 能力開発・キャリア形成支援制度体系(2024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	2024年度参加人数(名)
新入社員研修	新入社員	当社の歴史を学び、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つくり上げる。	61
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。	58
3年目フォローアップ研修	3年目社員	入社からの2年間を振り返り、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。	58
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&キャリアプランをつくり上げる。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。	152
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。	46
海外赴任前研修	海外赴任が決まった社員	日本からの海外赴任者が果たすべき役割の重みを認識し、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。	24

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、ITのリテラシーを高めDX人材を増強することを目的に、「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。2024年度は、350名を超える社員が「ITパスポート」を取得しました。

また、社員がテキスト生成AIサービス「UniChat」を業務で効果的に活用できるよう、2024年度はメールマガジン形式の学習コンテンツ「UniChat活用Navi」を22回配信しました。さらに、生成AI勉強会も並行して開催した結果、ユニ・チャーム株式会社社員の生成AIの利用率は、77%まで高まっています。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います。

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.66 テキスト生成AI「UniChat」の活用

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。

	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	範囲
副業制度利用者数(名)	56	59	73	ユニ・チャーム株式会社

「共振の経営」を支える人材育成のための人事制度改革

ユニ・チャーム株式会社は、2024年4月に人事制度の改定を実施しました。今回の制度改定は、当社が掲げる「共振の経営」の実践、すなわち社員一人ひとりが会社全体の状況を理解した上で、より高い目標に挑戦し、その達成に向けてオーナーシップを発揮する組織の実現を目指しています。また、「志の豊かさ、経済の豊かさ、心と体の豊かさ」という3つの豊かさを実現することで、一人ひとりの働きがいを高め、個人の成長と会社の成長の一元化を図りたいと考えています。

(1)報酬制度の改定

ユニ・チャーム株式会社では「業界トップレベルの報酬の実現および、個々の発揮したパフォーマンスと貢献度に応じた報酬を提供する」という報酬ポリシーを掲げています。今回、年齢や社歴にかかわらず努力を継続し成果を出した社員には、より高い処遇を提供する制度へと改定しました。一律のベースアップではなく、努力と成果に見合う報酬こそ、公平性があると考えています。

- 年収の引き上げ：成果や能力と関連性のない手当を廃止し基本給へ再配分することで、給与テーブル全体を引き上げました。資格ごとの年収レンジを見直し、平均7.3%、最大37%の引き上げを実施しました。
- 初任給の改定：ベース初任給を約25,000円引き上げることで早期活躍を後押しします。また、資格を取得した方が給与を高めることができる初任給変動制度は継続し、入社前から自律的な成長を促す仕組みとしています。
- 幹部社員昇格時年俸の改定：役割・責任の重さ、人材育成の鍵を握る重要なポジションであることを鑑み、幹部昇格時の年俸を引き上げました。

(2)評価制度の改定

社員の成長や可能性を最大限に引き出すことを目的として、社員が「高い目標へチャレンジし成果を出すこと」「スキルを継続的に向上させること」を重視する制度へ改定しました。従来は、総合評価で賞与額と昇格の双方を決定していましたが、業績評価は賞与へ、コンピテンシー*やスキルは昇格へそれぞれ反映する方針に改め、資格要件に見合う社員を適切に昇格させられる基準へと見直しました。また、演繹的に考え・行動し、事業変革を強力に推進する「共振人材」の育成を推進すべく、「共振人材」に求める6つのコンピテンシー要件の実践内容を具体化しました。

- コンピテンシーを重視した昇降格運用：昇降格においては仕事の成果だけでなく、成果につながる思考や行動、組織への貢献度を重視します。コンピテンシー要件の具体化と評価基準を明確にすることで公平・納得感を高めた昇降格運用を推進します。
- 戦略難易度を加味した評価：より高度で難しい戦略にチャレンジし成果を出した社員が正当に評価されるよう、評価指標に戦略難易度を加味します。
- 昇格要件に公的資格の取得を設定：新たな知識の習得やリスキリングを促進するために、昇格要件に公的資格を設定しました。

今後も市場環境の変化に対応するために、柔軟かつ迅速に人事制度を適宜見直し、「共生社会」の実現に向けた挑戦を続けます。

* 高いパフォーマンスを発揮する社員に共通して見られる「行動特性」。

キャリア開発のための評価

当社では、「育成」「評価」「処遇」の3つの要素を一体化し、「育成」を目的として「評価」を行い、その「評価」に基づいて「処遇」を決定することを基本としています。また、「結果(成果)」を出すには「行動」が重要であることから、「OODA-Loop」メソッドを活用し、評価と育成を一貫して連動させる運用に取り組んでいます。

そこで、全社員に、「私のキャリアビジョン&キャリアプラン」を作成して上司と共有し、その実現に向けた半期および四半期ごとの目標を設定する仕組みを導入しています。また、四半期ごとの進捗確認を通じて、部下の努力が成果につながるよう軌道修正を行い、成功体験を積み重ねることで、社員一人ひとりのキャリア開発を支援しています。

さらに、2023年度より「SDGs実現への貢献」を目指し、全社員の人事評価指標にESG項目を設けています。この新たな評価基準により、個人の成果が社会的価値にも直結する仕組みを構築しています。

	2022年度実績	2023年度実績	2024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

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。

▶ 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後継者育成プログラム「グローバル30」を新たに立ち上げ、これまで国内中心であったプログラムをグローバルに拡大しました。ユニ・チャームグループの経営を支える中核人材候補を日本および海外現地法人から15名前後を選抜し、1期3年間累計6回程度、本社事務所に集合してリベラルアーツなど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部門に異動し、代表取締役社長執行役員の秘書を経験するものです。本機会を通じて経営者の思考特性、行動特性を学びます。

(7)「共同Chief Officer制度」は、組織の壁を破り、部門横断で全社重点戦略を推進することで、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み、重点戦略のアクションプランを設定・推進します。

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。

	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	範囲
後継者準備率(%)	201.6	219.1	218.3	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)	6 (51)	6 (57)	6 (63)	ユニ・チャームグループ

後継者成プログラム「グローバル30」

ユニ・チャームグループを牽引する上級幹部の育成を目的とした「グローバル30」が始動し、その第1弾として2024年7月17日から19日までの3日間、本社事務所や九州工場で研修を行い、日本および15の海外現地法人から17名が参加しました。

「グローバル30」では、上級幹部に求められる全般的な能力を養うべく、教養を深めるカリキュラムが用意されており、今回はマクロ経済学や、日本文化を学ぶ一環として居合道体験、最新スマートファクトリーの実態を学ぶための九州工場見学などが行われました。

「人的資本経営品質2024 シルバー」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・運用するなど、経営戦略と人材戦略を連動させていることが評価され、「人的資本調査2024」に回答した約200社の中から「人的資本経営品質2024 シルバー」に選定されました。

人的資本経営品質
2024

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、多様な人材が国籍や人種、宗教、性別、性的指向、年齢、家系、障がいの有無など、さまざまな違いを認め、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関する取り組みは、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て担っています。人事戦略担当者はそれぞれがさまざまなバックグラウンドを有しており、多様な人材が適切に能力発揮できるように環境を整えることで、当社のダイバーシティ&インクルージョンも進展・浸透すると考えています。本活動の計画は、取締役や執行役員ら経営層への定期的な報告により承認を得ており、実施状況や効果等に関する報告も定期的に行っています。

指標と目標

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

指標	2022年度実績	2023年度実績	2024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。	23.2%	24.7%	25.5%	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を通じて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の支援策としては、2021年度より女性メンター制度「Room L+(ルームエルプラス)」を開始しました。メンタリングや座談会を通じて、キャリアやライフスタイルに関する悩みの払拭・解消を支援しています。産休や育休からの復帰を控えた社員を対象とした「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することで、復職後の安心感を醸成しています。2024年度には他社とのコラボレーションやメンターへのインタビュー会などを実施し、メンティー同士のつながりはもちろん、先輩や他社社員との交流機会を創出することで、参加者の視野を広げる支援をしました。結果として、メンタリング満足度は5点満点中4.92点と前回を上回る結果となりました。

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2022年度に導入しました。本制度は、育成責任者(直属の上司)ではない執行役員との毎月1回の、1対1(ワンオンワン)の面談を1年間継続するプログラムです。2024年度は、13名の女性リーダーが参加し、先述した1対1の面談の他に、参加しているメンター、メンティーが一堂に会する交流会・懇親会、女性社外取締役による講話、成果共有会などを実施しました。参加者の本制度に対する満足度は5点満点中4.96点、1対1の面談に対する満足度は4.92点でした。

これらの取り組みにより、2024年12月末時点の女性管理職比率は、25.5%(日本17.7%、海外30.9%)となりました。

	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	2025年度目標	範囲
女性社員比率(%)	35.8	36.4	36.8	–	ユニ・チャームグループ
女性管理職比率(%)	23.2	24.7	25.5	–*	
女性執行役員比率(%)	3.4	3.6	3.4	6.0	
【日本】女性役員数(名)	2	2	2	3	
【海外】女性役員数(名)	12	10	10	–	

* 2030年30%以上。

【インドネシア・インド】女性のリーダー育成プログラム

インドネシアの現地法人は女性社員を対象に、「リーダーに成長する」というモチベーションの醸成を目的としたプログラム「Female Leadership Forum」を実施しました。プログラムでは、女性の幹部社員が自身の経験を語るセッションや、社外講師による「仕事と家庭の両立」「ストレス管理、セルフケア」等の講義が行われました。

インドの現地法人においても、女性リーダー育成プログラム「Break the Glass Ceiling and Power Through」を開催しています。このプログラムは、女性が直面する現実的な課題を取り上げ、その克服方法を議論し、障壁を打ち破りながら成長思考を育むことを狙いとしています。2024年度は対面とオンラインのハイブリッド形式で実施し、各部門から47名の女性が参加しました。

当社は、「女性のエンパワーメント原則(Women's Empowerment Principles)」の趣旨に賛同し、同原則に基づいた行動を宣誓する署名や、ダイバーシティ推進と役員に占める女性比率向上を目指す「30% Club Japan」に加盟するなど、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。2024年10月には、「30% Club Japan」に参画する企業の交流会の一環として、ユニ・チャーム株式会社社長と参画企業の女性幹部候補との対話を実施しました。

in support of
WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES
Established by UN Women and the UN Global Compact Office

30% Club
GROWTH THROUGH DIVERSITY

愛媛県「ひめボス宣言事業所」認定

ユニ・チャーム株式会社は、愛媛県より「ひめボス宣言事業所」としての認定を受けました。「ひめボス宣言事業所」認定とは、女性の活躍推進および仕事と家庭生活等の両立に取り組む事業所を愛媛県が認定する制度です。当社では、「女性の管理職比率の向上」「男性社員の育児参加の推進」などの取り組みが評価され今回の認定に至りました。

多様な国籍の社員の採用と管理職登用 202-2

当社の現地法人は、さまざまな国・地域で事業を展開しており、経営幹部・管理職ともに現地で採用した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。

	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	2025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(%)	52.2	52.3	58.7	–*	80	ユニ・チャーム海外現地法人

* 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。

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。

	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	2025年度目標	範囲
経験者採用数(名)	43	43	65	58	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	33.5	38.1	40.0	

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、発揮し得る能力について人材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。

	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	2025年度目標	範囲
定年再雇用率(%)	92.9	86.2	88.4	85以上	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	

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が得られるように促し、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、ユニ・チャーム株式会社の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。2024年度には、障がいのある社員が新たなコミュニティを通じて部門を越えて人脈をつくることや、メンバー同士で情報を共有し合いお互いに働きやすい環境をつくることを目的に、社内ネットワーク「Room C」を発足させました。昼休みの時間を活用して、定期的に情報交換や交流ができる機会を設けています。

職場環境においては、エレベーターや手すりの設置、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や請求書処理等に従事しています。

	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	2025年度目標	範囲
障がい者雇用率年間平均(%)	2.1	2.2	2.4	2.5	ユニ・チャーム株式会社

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。それぞれの国や地域の特性、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・宗教を理由に、女性が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るため、就労機会が限定的です。このような状況を踏まえ、当社では、現地の文化を尊重し、女性が男性と接触せずに勤務可能な工場を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 2024「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 2024」において、2023年に続き「ベストワークプレイス」に認定されました。

今回の認定では、日本国内はもちろん世界的にも高い水準でD&I推進に取り組んでいること、D&Iの企業文化を醸成するだけでなく、社員一人ひとりがD&I推進の主体として積極的に活動していること、D&Iの理念が事業活動や企業組織のあらゆる側面で反映され、社外にも波及していることなどが評価されました。

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チブ「The Valuable 500」に加盟し、取り組みを強化しています。

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)に関する記述を規定に追加しました。加えて、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11月にダイバーシティ&インクルージョン教育の一環として、ユニ・チャーム株式会社の全社員を対象に「アンコンシャスバイアス勉強会」を実施しました。まず、アンコンシャスバイアスとは何かについて事例で示し、併せて好ましい対処策などについて動画で学び、続けて自分の職場での対応策などを課やグループ内で討議しました。2024年度は、さらに理解を深め実践へとつなげるべく、応用編を実施しました。受講率は2023年度、2024年度とも100%です。また、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。

このように、定期的に継続教育を行い、啓発することによって、一人ひとりが互いを尊重し認め合い、多様性を活かす職場風土の醸成に努めています。

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。

公正な評価処遇制度 202-1

当社では、公正な評価と処遇を実現するため、同一資格・同一職務において性別による報酬差は設けていません。しかしながら、男性社員の平均賃金と比較して女性社員の平均賃金が低くなる要因として、管理職における女性の比率や男女間の勤続年数の差が挙げられます。こうした課題の解消に向け、当社は女性のキャリア開発を支援し、より多くの女性がリーダーシップポジションに就けるよう取り組みを進めています。今後もジェンダー平等の実現に向け、具体的な目標を設定し、定期的に進捗状況を公開していく予定です。

▶ 男女の賃金の差異*

	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	範囲
初任給における基本給の男女比(%)	100	100	100	ユニ・チャーム籍正社員
基本給の男女比(%)	81.3	77.5	80.6	
報酬総額の男女比(%)	71.9	73.0	75.2	

* 男性の賃金に対する女性の賃金の割合。「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出。

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職場環境とすべく、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週間の休暇をすべ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前日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年生以下の子どもを持つ社員は、1日の労働時間を5時間に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ます。

P.66 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

	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	2025年度目標	範囲
ムーニー育児休業利用者数(名)	128	140	139	–	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(%)	95.8	96.1	100	100	
うち男性のムーニー育児休業取得率(%)	94.7	100	100	100	
ムーニー育児参加休暇取得率(%)	93.2	83.7	88.0	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週間の休暇をすべて有給休暇とする
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時間に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
卵子凍結保管サービス	希望する社員と家族（2親等まで）	福利厚生クーポンコードを使用し、外部の再生医療関連事業が提携する医療機関を通じ凍結した卵子の保管が特別価格にて利用できる
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、社員がいきいきと働き活躍するには、「心と体の健康」が大前提であると考えています。このため、2007年4月には「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年度より健康社会の実現を目指して「健康経営アライアンス」に参画しています。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むことで、一人ひとりの成長を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/

▶ 健康経営に関する基本方針

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

ユニ・チャームは、「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、ユニ・チャームでは、「3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、プライベートでの夢の実現は「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」にユニ・チャームの人材戦略として取り組みます。

ユニ・チャームは、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

社員の健康づくりについては、社長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	2022年度実績	2023年度実績	2024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)	9名(日本)	13名(日本)	半減(2020年度比)

※ 2020年度は4名(日本)。

取り組み・実績

健康でいきいきと働ける職場環境づくり

当社では、一人ひとりの意識改革と業務改革を推進することで、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。

	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	範囲
リモートワーク制度利用率（%）	57.0	52.0	48.0	ユニ・チャーム株式会社

有給休暇の取得推進

ユニ・チャーム株式会社では、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を徹底するなど、年5日以上の年次有給休暇の取得を推奨しています。

	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	2025年度目標	範囲
有給休暇取得率（%）	61.8	71.2	70.0	75.0	ユニ・チャーム株式会社

適正な労働時間の管理

ユニ・チャーム株式会社では、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回のノー残業デーなどを導入し、事務所からの定時退社を促しています。

	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	2025年度目標	範囲
一人当たり総労働時間（時間）	2,000.2	1,966.6	1,957.4	2,000時間未満	ユニ・チャーム株式会社

健康診断

ユニ・チャーム株式会社では、社員の健康管理を支援するため、定期健康診断の必須項目の他、国が推奨するがん検診や肺機能検査、腹部超音波検査、眼底・眼圧検査などの検査項目を加えて実施し、2009年度から受診率100%を維持しています。

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。

	2022年度実績	2023年度実績	2024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

ユニ・チャーム株式会社は、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。

2023年度に続き、10月18日の世界メノポーズデーに合わせて更年期に関する教育を実施しました。カリキュラムでは、女性のみならず男性更年期についても取り上げ、早期発見・受診につなげられるチェックリストも紹介しました。年代や性別にかかわらず全社員が更年期に関する基本的な知識を学ぶことで、互いに理解し合い、配慮できる職場づくりを目指しています。

また、2024年度からは多様なキャリアやライフプランの実現を支援するために、女性が安心して働き続けられる選択肢のひとつである卵子凍結保管サービスの費用補助を開始しました。さらに、性差にかかわらず、心と身体を正しく理解するためのWebセミナーを開催することで、未来の選択肢を広げ、後悔することなく安心して、持続的にパフォーマンスを向上できるよう取り組みを進めています。

	2023年度実績	2024年度実績	範囲
「更年期の健康」受講者数（名）	2,150	2,142	ユニ・チャーム株式会社

P.105 【健康】ピンクリボン活動支援

「女性の健康経営®アワード」で推進賞を受賞

ユニ・チャーム株式会社は、「女性の健康経営®アワード」（主催：公益社団法人女性の健康とメノポーズ協会）において推進賞を受賞しました。全社員を対象としたeラーニングでの「更年期の健康教育」の実施や、アンケートで「更年期症状が見られる」と回答した社員に対する継続的な働きかけなどが、独自性の高い効果的な取り組みとして評価されました。

【マレーシア】「Women's Health Awareness Talk」を開催

マレーシアの現地法人は、4月7日の世界保健デーに合わせ、ライオンズクラブの現地支部と協力して、「Women's Health Awareness Talk」を開催し、工場や営業部門の女性社員などのべ130名が参加しました。「Women's Health Awareness Talk」では、自然療法医が「女性の子宮：なぜ女性は生殖機能障害になるのか」と題して、自然療法医学の観点から健康な子宮を維持する重要性について講演しました。

高年齢社員の健康

ユニ・チャーム株式会社は、社員が退職後の長い人生も健康に過ごせるように、定年再雇用時に転倒予防（筋力維持のための運動・栄養）や睡眠、メンタルヘルス、がんの早期発見など、高齢者に特化したテーマの研修を実施しています。さらに、全社員を対象とした体力測定会や体組成測定会への参加も推進しています。

禁煙の取り組み

ユニ・チャーム株式会社では、2013年度より禁煙の取り組みを段階的に開始し、2016年度よりすべての事業所を全面禁煙としました。営業活動やリモートワークなど当社事業所外で勤務する場合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。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。毎月発行している健康関連啓発社内報や社内に設置しているデジタルサイネージ等では、世界禁煙デーに合わせて毎年禁煙に関する情報を発信しています。また、健康保険組合が実施する禁煙サポート等も紹介し、継続的に禁煙を推進しています。

運動推進の取り組み

社員が気軽に、楽しく、継続的に運動できるよう、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ワークをしてい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体力の維持と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、あん摩マッサージ指圧師によるマッサージ、外部トレーナーによるパーソナルストレッチを実施しています。また、自身の健康や体力レベルを把握できる体組成測定会や体力測定会も実施しています。このような取り組みが評価され、「健康経営優良法人（ホワイト500）」に2年連続で認定されました。

	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	範囲
体組成測定会参加者数（名）	116	235	306	ユニ・チャーム株式会社
マッサージルーム利用者数（名）	—	253	782	
パーソナルストレッチ利用者数（名）	—	338	342	

ユニ・チャーム株式会社は、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2025+（プラス）」と東京都が推進する「令和6年度 東京都スポーツ推進企業」に認定されました。

【台湾–大中華圏】ウォーキング活動

台湾–大中華圏の現地法人は、2022年度から社員の健康増進を目的に半年に一度、ウォーキング活動を行っています。この活動は、1日8,000歩以上を達成すると1ポイントが貯まる仕組みとなっており、社員一人ひとりが専用アプリを使用して、毎日の歩数目標の設定と実績を管理します。期間中に72ポイント以上を獲得した人や、累計100万歩を達成した人には景品が贈られるなど、社員の運動習慣の定着に貢献しています。2024年4月から6月に行われた第4回ウォーキング活動には、125名の社員が参加しました。

P.49 【台湾-大中華圏】苗木の寄付

【マレーシア】SOCSO Activ@Work Challenge 2024

マレーシアの現地法人は、健康的なライフスタイルを身につけるための社内チャレンジ「SOCSO Activ@Work Challenge 2024」を実施し、120名が参加しました。このチャレンジでは、2024年7月から9月の3ヵ月間の歩数を競います。個人と部門の2つのカテゴリーに分かれており、個人カテゴリーでは実施期間中の歩数が最も多かった従業員を優勝としました。一方、部門カテゴリーでは部門内の参加者の平均歩数が最も多い部門を優勝としました。

参加した社員は、チャレンジ終了後も、アクティブなライフスタイルを維持することが自分自身の健康と幸福のために重要であることを認識し、ウォーキングを継続しています。

【タイ】ウォーク&ラン

タイの現地法人は、2024年11月に社員の健康増進を目的としてウォーク&ランのイベントを開催しました。109名の社員が参加し、全員で合計4,092kmをウォーク&ランしました。

感染症対策

ユニ・チャーム株式会社では、社員やその家族、取引先の安全を守るために、「ユニ・チャーム感染症ガイドライン」を定め、このガイドラインに従って感染症の対策に努めています。インフルエンザ予防接種については、費用を一部会社負担とし、社内予防接種会を開催することでより多くの社員がワクチンを接種できる環境を整備しています。海外拠点への赴任者や出張者には、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。

また、当社は、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、ベトナムにおいて、デングウイルスを媒介する蚊を寄せつけない紙おむつ『MamyPoko ANTIMOS Pants』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。ブラジルとベトナムでは、蚊が忌避する成分を配合したウェットワイプスを販売しています。

web 『MamyPoko ANTIMOS Pants』専用Webサイト
https://mamypokoagainstdengue.com/

P.106 【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、2022年11月にインドネシア保健省が主催する「職場における結核予防」宣言会議に参加しました。この会議は、インドネシア政府が掲げた「2030年までに結核撲滅」という目標を達成するために、結核の早期発見を浸透させることを目的としています。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。2024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、2024年5月には、3月24日の世界結核デーを記念したインドネシア保健省主催のイベントで、「結核フリーの職場賞」を受賞しました。

メンタルヘルス対策

ユニ・チャーム株式会社では、社員のメンタルヘルス疾病の予防の観点から、ストレスチェックをより多くの社員が受検するよう、その必要性や結果の活用方法を啓発しています。また、全社員を対象としてメンタルヘルス対策に関する研修を実施し、毎年受講率100%を達成しています。

	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	範囲
ストレスチェック受検率(%)	98.2	99.5	100	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)	1,934	1,944	2,126	
メンタル休職者数(名)	7	9	13	

復職支援プログラム

ユニ・チャーム株式会社では、病気により長期休業となった場合でも円滑な復職ができるよう、「復職支援プログラム」に沿って産業医や保健師による継続的な個別支援を行うとともに、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低下している状態のことです。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	2024年度実績	範囲
プレゼンティーイズム(%)	14.3	15.2	14.0	ユニ・チャーム株式会社
アブセンティーイズム(%)	0.493	0.733	0.782	

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

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」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維持・増進を最優先する職場環境を整備します。

労働安全衛生に関する方針はすべての社員が理解できるように、各言語に翻訳しています。

職場の安全・衛生管理の徹底

当社は安全衛生管理者が中心となって全員で職場環境を整備することで、いかなる時も社員の安全確保を最優先し、安全・衛生管理を徹底することで、ゼロ災害を目指します。

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

社員の安全を確保し、健康の維持・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。

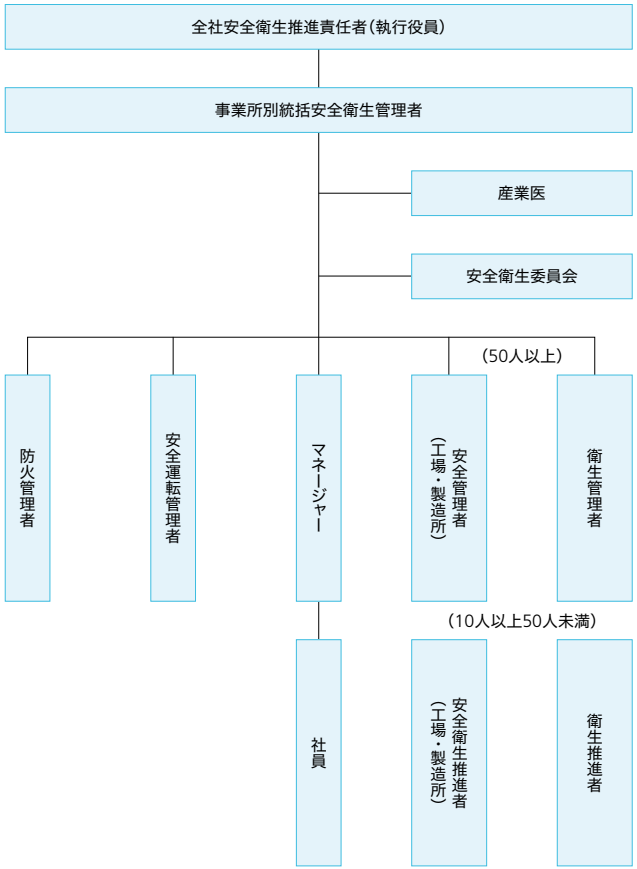
社長執行役員から任命された全社安全衛生推進責任者（執行役員）は、全社安全衛生管理体制を構築・運営すべく、各事業所の責任者である事業所別統括安全衛生管理者を統括しています。各拠点では、安全管理者や衛生管理者、防火管理者を任命し、安全衛生委員会を設置することで管理体制を構築しています。

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、社員の健康増進策などについて毎月協議を行っています。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ます。各活動の進捗は、安全衛生委員会に定期報告され、効果測定に基づいて改善策が意思決定され、さらなる活動へつなげるなど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サイクルに沿って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)の従業員も含めた全員の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、生産拠点で働く全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(工場長など)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2023年度)	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	2025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	1.29	0.22	0.22	0.00	業界平均以下	
労働災害強度率*3	0.08	0.00	0.02	0.00		

*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。工場長など事業所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、2024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・労働災害強度率はとも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予防措置や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更新し、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、リスク除去・削減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。

P.133 危機管理情報サイト

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・チャームグループ労働安全の日」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。日本と海外のすべ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」を達成すべく労働災害の撲滅を誓います。「安全は資産である」「安全はすべ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。

【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

日本国内の営業部門では、すべての支店・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。導入しているアルコールチェック管理支援システムは、直行直帰の時でも、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

生産拠点では、配属前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	2024年度受講者(名)	範囲
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	10	ユニ・チャームプロダクツ株式会社
作業変更時など	安全衛生に関する教育や訓練	55	
配属前の新入社員	安全衛生を含む一般教育	20	

生産拠点以外

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。

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、2024年度は40拠点中40拠点(日本17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.79 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

当社は、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回定期的に行っています。また、協議テーマによっては定期会議とは別の機会を設けるなど十分な話し合いがなされるようにしています。2024年度は、当社人事の基本方針である3つの豊かさ(志の豊かさ、経済の豊かさ、心と体の豊かさ)を追求し、高い志を持って努力し、成果を上げた人が適切に処遇され、さらなる挑戦によって成長の加速を後押しするような人事制度へと進化させることを目的として、報酬制度・評価制度・福利厚生制度の改定に向けた協議などを実施しました。今後も、よりよい職場を目指して労使対話を継続します。

P.84 「共振の経営」を支える人材育成のための人事制度改革

【ベトナム】「Vietnam 100 Best Places to Work」に2年続けて選定

ベトナムの現地法人Diana Unicharm Joint Stock Company(DUC)は、2年連続で「Vietnam 100 Best Places to Work」に選定されました。

「Vietnam 100 Best Places to Work」は、雇用者ブランディングと幸せな職場環境に関する先駆的なコンサルタントであるAnphabe社が主催する調査・表彰制度です。2024年度の調査は4月から9月にかけて実施され、18の異なる職種に属する56,866名の経験豊富なビジネスパーソンが712社を評価しました。

DUCは、大企業・消費財カテゴリーで12位、「ベトナムで最も働きがいのある会社トップ100」では29位にランクインしました。

【タイ】4年連続で「働きたい会社ランキングトップ50」にランクイン

タイの現地法人Uni.Charm (Thailand) Co.,Ltd.(UCT)は、タイの人事コンサルタント会社WorkVenture社が毎年発表している「働きたい会社ランキングトップ50」に4年連続でランクインしました。本ランキングは、就業経験がある22～35歳の男女約13,000人を対象とした調査で、「働きたい会社」の上位50社をランキング形式で発表します。UCTは、「共生社会を体現する企業文化」や「協力し合う雰囲気に満ちた職場」などが評価され4年連続のランクインとなりました。

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、すべての取引先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」を制定しました。「ユニ・チャームグループCSR調達ガイドライン」は、国連提唱の「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、法令遵守や人権問題への適切な対応、自然環境保全、商品安全などの観点から取り組むべき項目をまとめました。本ガイドラインを活用した取引先との双方向コミュニケーションを通じて、当社の「責任ある調達」に関する考え方や具体的な活動内容を共有し、当社からサプライヤーへの要請事項について理解を求めました。

グローバルな事業展開に伴いサプライチェーン全体における人権や労働、環境問題を未然に防止すべく、2017年10月に「ユニ・チャームグループCSR調達ガイドライン」を改め、「調達基本方針」を制定しました。併せて「調達基本方針」に連携する「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。「調達基本方針」や「サスティナブル調達ガイドライン」では、適正な労働時間を是として過重労働を削減し、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求めています。賃金に関しては、現地の法令が定める最低賃金を上回ることは当然とし、生活賃金以上の支払いに配慮することを基本方針としています。

しかし、国・地域によって人権や労働安全、職場環境保全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。このため、当社ではそれぞれの国や地域に密着した情報収集と、現地の実情に即した取り組みを強化しています。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、新規取引開始にあたっては各国・地域の法令や社会規範を遵守し、人権や労働環境に適切な配慮を行うなど、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、倫理的なリスク評価を行っています。これらの取り組みは、当社が事業を展開するすべての国・地域におけるビジネスパートナーを対象としており、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。

なお、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るため、当社の環境負荷低減に対する役割や責任は重大であり、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。紙パンツ(紙おむつ)や生理用品の吸収体を構成するパルプや紙は、針葉樹から生産されています。また、ペットフードに少量添加しているパーム油は熱帯地域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、持続可能性に配慮した認証材を利用することが重要と考え、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.76 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.45 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、同ストラテジックソーシング部の責任者が会議を行い、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、問題解決に努めています。

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の解決や環境保全等に関する活動についての方針や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.8 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、サプライチェーン上の社会課題や自然環境問題対応のマネジメントに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ています。

2024年度は、ペットケア商品向け資材のサプライヤーにSedex加入を促しました。また2023年度から実施している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」に継続して参加し、業界内の情報を共有しました。

web Sedex日本語サイト
https://www.sedex.com/ja/

Sedex | Member

* 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。

指標と目標

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

指標	2022年度実績	2023年度実績	2024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。	1件（是正済み）	1件（是正済み）	発生ゼロ	発生ゼロ

取り組み・実績 412-1,412-3

サプライヤーの工場における人権リスクの評価

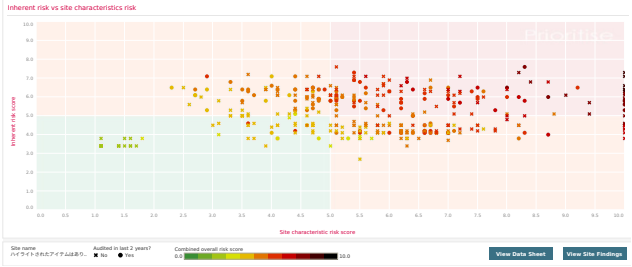
当社は、Sedexのツールを活用してサプライヤーの工場のリスク評価を行っており、2024年度は新たにペットケア商品向け資材のサプライヤーにも活用を開始しました。

2024年12月末までにパーソナルケア商品・ペットケア商品向け資材の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68.5%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、情報を閲覧できるようになりました。そのうち、61.8%の工場の「Inherent Risk Score」と、54.0%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	91.9	82.6	73.9
	外部生産委託先	78.5	72.3	50.8
ペットケア商品	資材サプライヤー	29.7	25.9	24.5
	外部生産委託先	68.8	68.9	56.3
合計		**68.5**	**61.8**	**54.0**

▶ 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.79 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*1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。2024年度に実施された79件の監査より221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とり、是正状況や是正計画を確認しています。2024年度は、Criticalに区分された44件のうち、3ヵ月以内の是正が確認できなかった2件(2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。

*1 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

		2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績
監査件数(件)		31	26	79
指摘件数(件)	Business Critical	1	1	0
	Critical	41	32	44
	Major	182	111	127
	Minor	109	44	50
	合計	**333**	**188**	**221**

ユニ・チャームグループの工場のモニタリング

P.79 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」を提示し、遵守することを求めています。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ています。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、改善を要請します。また、2024年10月に既存サプライヤーに向けて「第15回ユニ・チャーム中長期方針説明会」を実施し、人権方針や調達基本方針など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への協力を要請しました。

【オーストラリア】「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

オーストラリアの現地法人は、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。

*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.78 オーストラリアにおける取り組み

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関する方針やガイドラインの浸透を目的として、2024年10月にサプライヤーを対象とした「第15回ユニ・チャーム中長期方針説明会」を開催しました。パーソナルケア商品向け資材のサプライヤー、ペットケア商品向け資材の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133社283名が参加しました。「中長期方針説明会」では、環境基本方針、人権方針、調達方針など各種方針の周知徹底を図るとともに、持続可能なサプライチェーン構築のための調達に関する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」の達成に向けた諸活動の進捗状況や、「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報告・説明の上、協力を依頼しました。

第15回ユニ・チャーム中長期方針説明会

P.43「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には、持続可能なサプライチェーン構築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です。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しています。2024年度は、ペットケア商品向け資材のサプライヤーに対してSedexへの連携を要請するために、当社の調達担当者に教育を実施しました。

資材の品質を改善する取り組み

資材の品質の安定を改善テーマとして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。この一環として、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材料調達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。要求事項に不適合が発見された場合は、即時是正を求め、これが完了するまで確認を継続します。また、次回の定期監査では前回の是正事項の定着状況を確認します。監査から定着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「第15回ユニ・チャーム中長期方針説明会」では、全サプライヤーに当社の「QCポリシー」を再度説明し、品質不良時の対策の徹底と再発防止策の作成、資材トレースの実行、資材による重大不具合情報の共有および各社の類似工程における異常の有無の確認と対策の実施を要請しました。

「日用品サプライチェーン協議会」の設立

ユニ・チャーム株式会社は、人材不足やエネルギーコストおよび人件費の高騰などの商品供給・物流に関わる社会課題を、日用品業界全体の問題としてメーカー各社が連携して取り組むことが不可欠と考え、2024年5月に同業他社ら13社と「日用品サプライチェーン協議会」を設立しました。日用品サプライチェーン協議会は、流通事業者および物流事業者等と連携・協力し、持続可能で生産性の高い日用品サプライチェーン実現に向けて取り組むことで、生活必需品である日用品の安定した供給を継続するとともに、物流に関わる社会課題の解決に貢献することを目指しています。さらに、業界における円滑な物流データ共有を推進するために、株式会社プラネットのロジスティクスEDI基盤を活用しつつ、行政によるフィジカルインターネット*1の実現に向けた取り組みと連動し、隣接業界との連携においても日用品業界の窓口としての役割を目指します。

*1 インターネット通信の考え方を、物流（フィジカル）に適用した新しい物流の仕組みであり、規格化された容器に詰められた荷物を複数企業の物流資産（倉庫、トラック等）をシェアしたネットワークで輸送するという共同輸配送システム。

P.67 ロジスティクスEDIを活用した物流業務の効率化

「パートナーシップ構築宣言」を公表

当社は、サプライチェーン上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

「サプライチェーン イノベーション大賞2024」において大賞を受賞

ユニ・チャーム株式会社は、日用品メーカー10社、物流事業者12社とともに「日用品物流標準化ワーキンググループ」として、「サプライチェーン イノベーション大賞2024*2」（主催：経済産業省、運営：製・配・販連携協議会*3）において大賞を受賞しました。今回の受賞では、日用品物流標準化ワーキンググループによる、デジタル技術を活用したサプライチェーン全体での輸配送や在庫の最適化を目指した、物流改革への取り組みが評価されました。

*2 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。
*3 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。

【インドネシア】ガバナンス強化の説明会を開催

インドネシアの現地法人PT UNI-CHARM INDONESIA Tbk（UCI）は、インドネシアの上場企業として取引先との公平公正な関係を維持するために、2024年12月、ビジネスパートナーである流通業者や販売業者に向けてガバナンス強化をテーマとした説明会を開催しました。説明会には30社以上の関係会社が参加し、UCIのガバナンスに関する考え方や姿勢を説明した上で、コンプライアンス遵守の理解と協力を要請しました。

生物多様性保全や自然環境保全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）の上流である森林の破壊や水源枯渇による供給低下は、当社の事業に大きな影響を与えるリスクであると捉え、持続可能な社会の構築に向けた生物多様性保全や自然環境保全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、廃棄物の削減や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、社内のリサイクル活動はもちろん、社会全体の資源活用効率向上や資源循環へと取り組みを拡大します。

持続可能なパルプ・紙の調達

P.47 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.50 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、原材料に用いるマグロとカツオについて、イルカにダメージを与えずに漁獲されたことを証明する「ドルフィンセーフ認証」の原料を100％使用しています。

ドルフィンセーフ認証は、米国の法律に基づく認証制度で、原材料のカツオやマグロが、イルカにダメージを与えずに漁獲されたことを証明します。また、原材料がドルフィンセーフの基準を満たすもののみである場合は、その商品にドルフィンセーフラベルを表示することができます。

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」となる経営を志向しています。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、同地に暮らす人々から「ユニ・チャームの商品・サービスのない生活は想像できない」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、当社が事業を展開する国・地域や、つながりの深い分野に重点を置き、課題と向き合っています。

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、ユニ・チャーム株式会社の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.8 サステナビリティ推進体制

社会貢献費用

2024年度の社会貢献費用総額は、159.5百万円（うち寄付53.1百万円）です。

「SDGsの達成」と「地方創生」が相乗効果を発揮する取り組みとすべく、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を目的として設立された「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

DSGTが「CSR-DIW AWARD 2024」を受賞

タイの現地法人DSG International (Thailand) Public Co., Ltd.（DSGT）は、タイでの社会的責任（CSR）に関する取り組みが評価され、工業省工業事業局（Ministry of Industry, Department of Industry Works：DIW）より「CSR-DIW AWARD 2024」を受賞しました。

CSR-DIWは、DIWが主導する、企業のCSRに関する取り組みを推進するための枠組みで、企業が環境、社会、経済の持続可能性を考慮した経営を実施し、地域社会および環境への貢献を強化することを目的としています。DSGTは、受賞に先立ちDIWによる審査を受け、（1）CSR-DIWの定めるガイドラインを満たす事業運営の仕組み（会社ポリシー、会社組織）に基づき適切に運用がなされていること（2）地域貢献を含むCSR活動がCSR-DIWの定めるガイドラインに準拠して行われていることが認定され、今回の受賞となりました。

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います。「ソフィみんなの生理研修」を受講した30の企業・団体を対象に行った「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。

これまでに約560の企業・団体等に研修や動画提供を行いました（2025年3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、社会的な理解促進に貢献します。

* 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国・地域において初潮教育・月経教育を行っています。この活動によって思春期の少女に、女性の身体や生理に関する基礎的な知識や安全・安心な生理期間の過ごし方、衛生的・健康的な暮らしに必要な知識などの普及啓発に取り組んでいます。

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「Managing Menstruation-My Pride」を開始し、2024年度までの12年間で約66万名が参加しました。このプロジェクトは、女性一人ひとりが月経周期やこれを管理するための知識を学ぶことで快適かつ健康的な生理ケアを実現し、自己肯定感の醸成へとつなげることを目指しています。2024年度は、1,600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（2024年度実績）

	2024年度実績と内容
インド	• 初潮・月経教育（オンライン含む）を1,688校で実施し、約126,000名が受講 • 母娘で学ぶセッションを46回実施し、約5,000組の母娘が受講 • スリシティの農村地域にある5つの公立学校と女子寮で月経衛生に関するワークショップを開催
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、初潮教育セット約436,000セットを提供
中国	• 寧夏回族自治区の4校で女子中学生約400名に生理用品サンプルと冊子「はじめてからだナビ」を提供 • 『SOFY』ブランドのCMに出演する俳優の趙露思さんがアンバサダーを務めている「春藤計画」に参加し、辺境エリアの女子生徒約1,000名に生理用ナプキンと「はじめてからだナビ」を配布 • 辺境エリアの初潮教育の推進と生理の貧困の改善を図るために、四川省の辺境エリアの女子生徒に「はじめてからだナビ」と生理用ナプキンが入った「少女成長BOX」340ケースを寄付
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5,000セットを提供 （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） • SNSで10～13歳の女子生徒の保護者に初潮セットの応募情報を発信し、12,000セットを提供
インドネシア	• 初潮教育サイト「Charm Girl's Talk」を通じた情報発信、登録者数85,115名（2024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を299校で実施し、71,640名が受講
ベトナム	• ホーチミン市とハノイ市を中心に10校で初潮教育を実施。また、138校で約70,000枚のサンプルを配布
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 • 中学校、高校、大学の合計204校で初潮教育の冊子を配布

【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、早期発見と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、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。

日本では、2008年度よりピンクリボン活動を支援しており、17年目となる2024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っています。これに併せて、『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、社員のピンクリボンバッジやピンクのIDカードストラップ着用などにより、家族や同僚といった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は、2021年から乳がんに関する正しい知識の普及や、乳がん健診の受診率向上に貢献する活動を続けています。2024年10月には、インドネシア乳がん財団と協働して、ジャカルタ市内の複数の学校から約450名の女子中高生を招き、乳がんの早期発見を目的としたスローガン「Ayo SADARI Setelah Menstruasi（生理後にセルフチェックしよう）」の説明会を実施しました。説明会では、セルフチェックの方法はもちろん、専門医のトークショーを通じて生徒たちの質問や疑問に答えながら乳がんについて学ぶ機会を提供しました。

また、タイの現地法人は、タイの乳がん研究機関で最も権威がある、「Queen Sirikit Centre for Breast Cancer Center」と協働して、乳がん検診を啓発するピンクリボン活動を実施しました。

web 【日本】ソフィ ピンクリボン
https://www.SOFY.jp/ja/campaign/pinkribbon.html

【健康】デング熱に関する啓発活動

東南アジア諸国連合（ASEAN）は、デング熱の予防意識の向上を目的として6月15日を「ASEAN Dengue Day」に制定しており、ASEAN各国でデング熱に関する啓発活動や予防キャンペーンが実施されます。

タイでは、2024年6月にバンコクで「ASEAN Dengue Day 2024」が開催されました。このイベントは、WHO（世界保健機関）の目標「デング熱による死亡者ゼロ」と同じ目標を掲げる取り組みで、2011年度からタイの保健省、疾病管理局および日本大使館が主催しています。2024年度はタイの現地法人Uni.Charm (Thailand) Co., Ltd.（UCT）含む18の企業・団体や、医療や保健に携わる専門家など約400人が参加しました。会場でUCTは、『MamyPoko ANTIMOS Pants』の試供品を配布し、自然由来の嫌蚊剤を用いた安全・安心なベビー用紙おむつであることを紹介しました。

ベトナムでは、現地法人Diana Unicharm Joint Stock Company (DUC) が、デング熱の感染予防の意識を高めるべく、6月15日の「ASEAN Dengue Day」に合わせ、地元の赤十字やホアンマイ区の医療センターの医療チームと協力してデング熱防止のイベントを行い、DUCの社員を含む約200名が参加しました。当日は、地域清掃や家庭での蚊の駆除方法、デング熱の危険性等についての講義を行い、併せてベビー用紙おむつ『Bobby ANTIMOS Pants』を配布しました。また、2024年11月と12月には、ホーチミン市疾病管理センター（HCDC）と協力してデング熱予防のポイントを分かりやすくまとめたリーフレットを20万枚作成し、ベトナム南部で配布しました。この取り組みは植物由来の安全・安心な嫌蚊剤を活用した『Bobby ANTIMOS』のベビー用紙おむつやウェットシートタイプの虫よけ商品とHCDCの公衆衛生教育を組み合わせることで、市民のデング熱に対する理解を深め、効果的な予防の習慣化を目的としています。

マレーシアでは、現地法人Uni-Charm Corporation Sdn. Bhd.（UCMa）が、「デング熱予防強化月間」に合わせて、6月にプタリンジャヤ市議会（MBPJ）と連携して「デング熱に負けない！MamyPoko Campaign」を実施し、UCMaの社員約60名、MBPJと保健区事務所から約20名が参加しました。プタリンジャヤ市はデング熱が頻繁に流行するエリアとして知られており、このキャンペーンでは清掃活動およびボウフラ（蚊の幼虫）の駆除を行い、蚊を寄せつけないベビー用紙おむつ『MamyPoko ANTIMOS Pants』を配布しました。

【地域貢献】女性の経済的自立支援

インドの現地法人Unicharm India Private Ltd.（UCIa）では、2021年度に現地のNGOであるPURE India Trustと協力して、農村地域に暮らす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・普及を目指すとともに、「生理用ナプキン『SOFY』を販売する」機会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。なお、『SOFY』の販売を手掛ける女性起業家「SOFY アンバサダー」は、商品販売はもとより生理に関する正しい知識を広める啓発活動も担っています。UCIaは、プロジェクト開始から2024年度までの4年間で、累計330名の女性を支援しており、彼女たち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。2024年3月8日の国際女性デーには、ブランドシャール地区とシカール地区で開催されたイベントで、「Project Jagriti」を展開する「SOFY アンバサダー」200名を表彰しました。

また、2024年度は、「SOFY アンバサダー」が講師を務める農村部の女性を対象とした啓発セッションを167回実施し、少女を含む6,300名が参加しました。このセッションでは、月経に関する基礎的な知識や生理用ナプキンの正しい使い方を伝えることで、月経衛生習慣の改善に貢献しています。

* 「Jagriti」はヒンディー語で「目覚め」の意。

【地域貢献】ケニアでの生理用品の製造と販売

ユニ・チャーム株式会社は、豊田通商株式会社および豊田通商のグループ会社であるCFAO Kenya Limited（CFAOケニア）と協働し、2025年1月よりケニアで生理用ナプキンの生産・販売を開始しました。この取り組みにより、アフリカで暮らす人々が衛生的な生理用品を“いつでも・どこでも・だれでも、必要な時に”購入できるようにすることで、女性の社会進出に貢献することを目的としています。

この目的を踏まえ、アフリカで求められている品質と手ごろな価格を同時実現した生理用ナプキン『SOFY Long Lasting』をケニアで生産・販売することとしました。今後も、現地での生産・販売体制を充実させ、より多くの女性が安心して生理ケア専用品を使用できる環境を整えます。

【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す取り組みの「GO WITH わんこ プロジェクト」を推進しています。

これまでに、愛犬と一緒に飛行機に搭乗できる日本初の旅行ツアー（2022年5月）や、一緒に利用できる飲食店（2022年7月）、愛犬と一緒に野球観戦ができるエスコンフィールドHOKKAIDO内の「DOG SUITE」や「DOG PARK」開設（2023年3月）などを実施しました。2024年度は、「DOG SUITE」以外でも一緒に野球観戦が楽しめる「ワンだふるフェスティバルinエスコンフィールドHOKKAIDO」への協賛や、三井不動産商業マネジメント株式会社（三井アウトレットパーク 木更津）および株式会社スリーアローズ（ペットスリー）と共同で、愛犬と一緒に買い物を楽しむ「マナーアップキャンペーン」の開催、楽天トラベル上で「『ワンちゃんと旅行に行こう』キャンペーン」を実施するなど、愛犬と一緒に出かけられる場所や時間を増やす取り組みをさまざまな業種の企業・団体と連携し、推進しました。なお、周囲への配慮の一環で、各種活動には当社の犬用吸収ウェア『マナーウェア』の着用を併せて案内し、マナーを大切にした愛犬との暮らしを啓発しています。

web GO WITH わんこ
https://jp.unicharmpet.com/ja/manner-wear/gowithwanco/home.html

【地域貢献】「Hartz Loving Paws™」プログラム

アメリカの現地法人The Hartz Mountain Corporation（Hartz）は、動物の保護施設の支援、保護されたペットの里親探しや一時預かり先との連携などを通じて、人とペットが幸せに共生する社会の実現を目指す「Hartz Loving Paws™」プログラムを実施しています。

2024年7月には、保護されたペットたちが新しい家族を見つけるために、Greater Good Charities Good Flightsと連携し、南部から東海岸へ90匹以上の保護ペットを空輸しました。空輸された保護ペットは、セント・ヒューバート動物福祉センターに運ばれ、里親探しの前に必要な医療を受けました。これまでにHartzとGreater Good Charities Good Flightsの提携を通じて、200匹以上の犬や猫の里親探しを支援しています。

web Hartz Loving Paws
https://www.hartz.com/hartz-loving-paws/

【被災地支援】社員参加型のマッチングファンド

2011年に発生した東日本大震災被災地への支援と、身近な節電・省エネを通じた環境負荷低減を目的にマッチングファンドと連携させた「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。2024年度までの14年間でのべ31,744名の社員が参加しました。

* 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へ、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、ベビー用紙おむつ）を届けました。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503.5万円を寄付しました。

【被災地支援】台風の被災地への支援

ベトナムの現地法人Diana Unicharm Joint Stock Company（DUC）は、超大型台風“Yagi”によって深刻な被害を受けたベトナム北部の人々に、ベトナム祖国戦線委員会を通じて社員から募った寄付金を含む12億VNDの義援金を寄付しました。

また、DUCは、暴風雨と洪水で甚大な被害を受けた北部の6省に、保健省母子保健局と連携してデング熱予防を目的にウェットシートタイプの虫よけ商品『Bobby ANTIMOS Wipes』を36,000個寄付しました。

▶ 2024年度の主な社会貢献活動

【健康】

医療機関／福祉施設等への支援等

- ベトナム：孤児や障がい児などをケアしているバクニン省の社会保護センターを訪問し、ベビー用紙おむつや生理用品などを寄付
- ベトナム：ベトナム国立血液輸血研究所と協働で「献血デー」を開催し、社員や家族、パートナー企業4社の社員など106名以上が参加。35,300mlを献血
- マレーシア：「献血と健康キャンペーン2024」を開催し、社員やサプライヤーなど70名が登録し、50名が献血を実施
- 台湾-大中華圏：重い病気を抱える患者のいる家族を対象に、146名の社員有志から募った寄付金NT$252,000と合わせてNT$756,000を寄付。寄付金は病気の治療、リハビリテーション、メンタルカウンセリング、家族の経済支援に充当
- 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とパートナーシップを結び、シェルターで暮らす人々のために物資と寄付金を寄付
- 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）を開催して募金活動を行い、AUD190を寄付
- オーストラリア：がん患者をサポートする「水仙の日」に昼食会を開催してがんカウンシルのための募金活動を行い、AUD42を寄付
- インドネシア：東ジャワ州のモジョケルトにある児童養護施設を訪問し、ブカプアサ（断食明け）の食事会を行い、IDR5,246,000を寄付
- ブラジル：車椅子と交換するためのボトルキャップの回収箱を設置
- ブラジル：弱い立場の高齢者を収容する非営利施設に大人用紙パンツ5,520枚、ウェットタオル240個を寄付
- ブラジル：カンピーナスの老人ホームでのボランティア活動に社員4名が参加し、大人用紙パンツを寄付
- 日本：株式会社ツルハホールディングスと協働で社会福祉法人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：17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、女子中高生向けのキャンペーンを開催
- タイ：乳がん検診の啓発活動で研究機関と協働

P.105 【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.104 【健康】#NoBagForMe
P.105 【健康】初潮教育・月経教育

- インド：「WE CARE Initiative」で、他団体と協力して月経に関する健康意識向上のために救援活動や教育普及活動などを実施
- インド：5月の月経衛生デーでは、スラムのコミュニティなどで月経衛生に関する4つのイベントを開催し、15,000名以上が参加。ジャイプール政府病院に生理用品の自動販売機を設置
- インド：世界環境デーにジャイプール刑務所で植樹し、女性受刑者に月経の衛生と管理に関する啓発活動を実施
- タイ：バンコクに隣接するノンタブリー県の県庁主催のイベントで初潮教育に関する勉強会を実施し、民生委員約130名が参加

排泄ケア啓発活動

- 日本：教育機関などと連携し「尿もれケア・排泄ケア」講座を22回実施し、1,417名が参加
- 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：工場の近隣コミュニティで寝たきりの患者や介護者に、大人用紙パンツの正しい着用方法などに関する教育活動

ペット支援

- アメリカ：「Hartz Loving Paws™」プログラムを通じた動物の保護施設や里親の支援

P.107 【地域貢献】「Hartz Loving Paws™」プログラム

- 韓国：猫保護協会の野良猫保護活動を支援し、ペットケア商品857ケースを寄付
- 中国：犬や猫の保護活動を行うNGO団体に政府ペットケア商品を寄付
- 台湾–大中華圏：創立記念日に「新北市政府動物保護防疫處」で飼育施設内の清掃活動を実施

【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、大崎町で出生時に紙おむつを提供
- 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：1月第2土曜日の「子どもの日」に月経ケアに関するセミナー等を開催し、5校で2,244名の児童が参加
- 韓国：ひとり親家庭を支援する協会に生理用ナプキン1,993ケース、ベビー用紙おむつ1,226ケースを寄付
- オーストラリア：支援を必要とする弱い立場の家庭に配布するために、The Nappy Collectiveの「Clean Bums for Little Ones」キャンペーンに紙おむつ38,470枚を寄付
- オーストラリア：メルボルンの小児病院を支援するためのチャリティウォークに社員8名が参加
- オーストラリア：赤ちゃんや子ども、母親を支援する慈善団体「Our Village」の支援に社員9名が参加し、寄付されたベビー用品や洋服などのクリーニングを実施。ベビー用紙おむつの寄付も継続。
- ベトナム：「ベトナムの子供たちのための行動月間」にちなんだ活動を継続し、バクニン省産業貿易局と協力して孤児などが暮らすチャリティーハウスに食料品を寄付
- 台湾–大中華圏：創立記念日に台湾各地から寄付された古靴をケニアの子どもたちに贈る活動を実施

物資支援

- 中国：事務所所在地である上海の長寧区と青浦区の貧困家庭の未成年164名（長寧区70名、青浦区94名）に生理用ナプキンを寄付
- 韓国：亀尾市と「Share Pad Campaign」協定を締結。生理用ナプキン2,166ケース、ベビー用紙おむつ215ケースを寄付
- 韓国：ミャンマーのクーデターから逃れた青少年難民へ生理用ナプキン665ケースを寄付
- ベトナム：チュオンサ島にウェットティッシュ720個を寄付
- オーストラリア：生活困窮家庭を支援するために物資のリサイクルを支援
- マレーシア：BIGファーマシー・グループと協働して、大人用紙パンツを必要とする高齢者介護施設を支援するための消費者向けプロモーションを実施し、高齢者介護施設に大人用紙パンツと食料品を寄付。同時に、社員30名を含むボランティアが施設内の清掃や高齢者の散髪、健康チェックなどを実施

女性支援

- インド：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.106 【地域貢献】女性の経済的自立支援
- インド：国際女性デーに合わせてダウサで開催されたイベントで、2,000パックの生理用品を大学に寄付し、子宮頸がんと乳がんに関する啓発セッションを実施
- インド：ハリヤナ刑務所当局とNGOインディア・ビジョンとの協力で発足したプロジェクト「Project SAKHI」による、ハリヤナ州の15の刑務所における月経衛生管理教育と生理用品1年分の提供を通じた女性受刑者への支援
- 韓国：刑務所の女性受刑者に生理用ナプキン10ケースを寄付
- オーストラリア：卵巣がんと乳がんを支援するためのチャリティウォークに社員5名が参加
- インドネシア：国際女性デーにジャカルタのビヌス大学で女性躍進応援イベントを開催し、100名超の大学生が参加
- インドネシア：「女性に対する暴力撤廃キャンペーン」に合わせて、南ジャカルタ市のエンパワーメント・児童保護・人口管理局と共同で、「Empowering Women, Towards Gender Equality」をテーマに100名の主婦を対象に男女平等教育を実施
- 中国：eコマースの配達業務を担う女性ドライバー約20名に、生理に関する勉強会を実施

清掃活動

- オーストラリア：「Clean Up Australia Day」に12名の社員が参加し、メルボルンのビーチでごみ拾いを実施
- 台湾–大中華圏：ドラッグストアチェーン屈臣氏（ワトソンズ）が主催する「グローバルボランティアデー活動～海を守り、ビーチをきれいにGO～」に社員14名含む約300名が参加し、約591kgの漂着物を回収
- タイ：工場のあるサラブリ県のワットノンプラモー学校において、「ゴミの分別とリサイクルの重要性」をテーマとした教育活動を実施
  P.54 使用済み商品の正しい廃棄方法の啓発
- 台湾–大中華圏：創立記念日に新北市三峡区で河川の清掃活動を実施し、27.12kgのごみの回収とビーチの清掃を実施
- ベトナム：「ASEAN Dengue Day」に合わせて、蚊の繁殖を防ぐためごみの撤去、淀んだ水の排除、生い茂った草木の刈り込みなどを実施。
  P.106 【健康】デング熱に関する啓発活動

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J2、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、アシックス里山スタジアムで「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 2024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

- タイ：近隣の学校やコミュニティで、天然素材（Kaffir lime）を使った食器用洗剤や蚊を防ぐハーブの作り方を指導。学校では、経済的支援につながるよう食器用洗剤の販売チャネルも創出
- 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.107 【被災地支援】社員参加型のマッチングファンド
- 日本：能登半島地震への支援
  P.107 【被災地支援】能登半島地震への支援
- インドネシア：2024年3月に発生した地震で最も被害を受けた地域のひとつであるグレシック県に、現地の地方防災局を通じて、商品を寄付
- ブラジル：2024年4月末～5月にブラジル南部のリオグランデドスル州で発生した大雨による大洪水の被災者を支援するために、社員から募った衣類や食料品17ケースと合わせて1,700パック以上のベビー用紙おむつを寄付
- ベトナム：台風の被災地への支援
  P.107 【被災地支援】台風の被災地への支援
- マレーシア：2024年11月末～12月に西マレーシアの東海岸、クランタン州とトレンガヌ州で発生した洪水被害に対し、NGOのひとつであるKARISMA Humanitarian Outreach Missionと協力して、ベビー用紙おむつ180ケースなどを寄付

CONTENTS

111 コーポレート・ガバナンス
111 コーポレート・ガバナンス
121 コンプライアンス
121 公正な事業慣行
125 税務コンプライアンス
126 リスクマネジメント
126 リスクマネジメント

ガバナンス

Governance

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、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に、さまざまなステークホルダーから支援が得られるよう素直かつ積極的な対話を行い、経営者が時機を逸することなく適切な判断を実施し、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

取締役会の役割

当社は、取締役会が以下のような機能を果たすことが、時機を逸することなく適切な経営判断を実施できる環境の整備、ひいては企業価値の向上につながると考えています。

・中長期の方向性を決定すること
・社内外のさまざまな視点から経営に対し助言を提供すること
・重要な業務執行の決定や報告事項の審議を通じて、透明・公正な意思決定プロセスを監督すること

当社の事業領域に関しては、社内取締役および執行役員が全体として高度な専門性を有しており、取締役会は、社内取締役および執行役員によって専門的な検討が行われていることを前提としてそのプロセスを監督するとともに、中長期の方向性の決定やさまざまな視点からの助言を行い、これらの役割を果たします。

取締役会の構成

取締役会が上記のような役割を果たすため充実した審議を行えるように、適正規模を踏まえた取締役会の構成としています。社外取締役には、当社の戦略上重要で、社外の視点からの助言の意義が特に大きい分野に強みを持つ取締役を選任しています。他方で一定の割合で社内取締役を選任し、適切なリスクテイクや取締役会に対する情報提供のインセンティブが阻害されないようにすることが、意思決定機能および助言機能の強化につながると考えています。なお、意思決定プロセスの透明性や公正の担保については、社内取締役と社外取締役との協働による適切な監督で確保しています。

監査等委員会

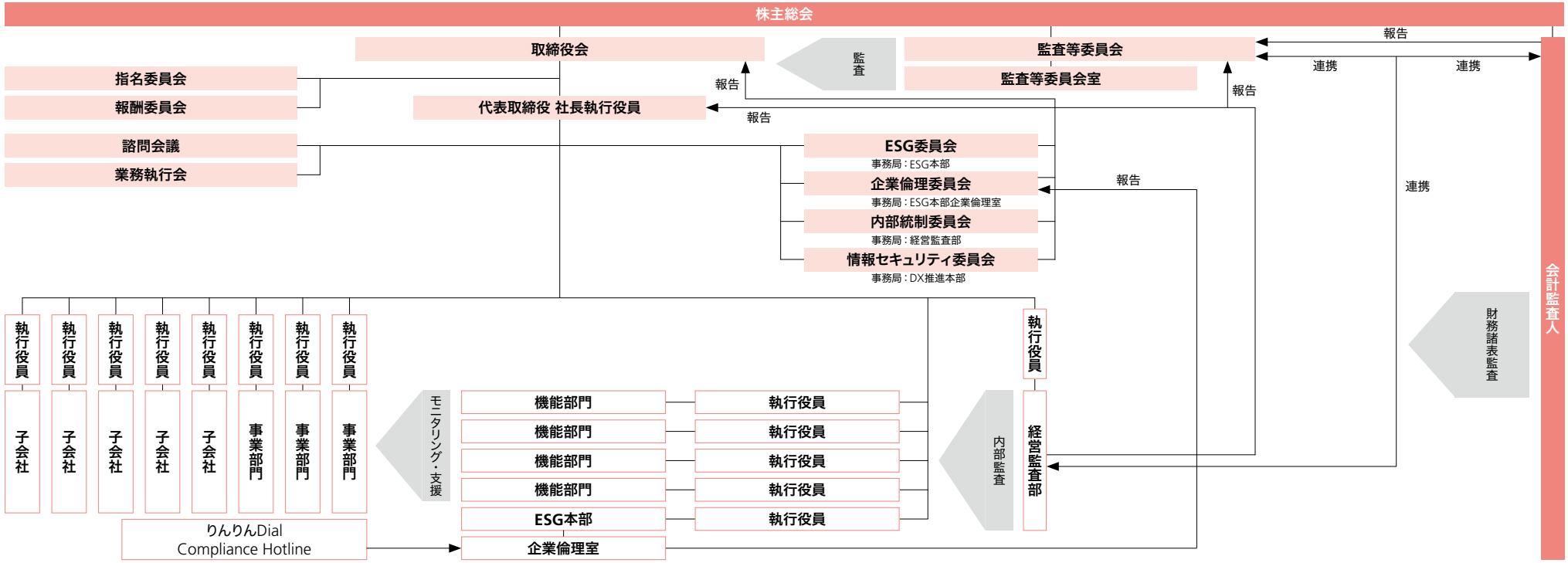
当社は、監査等委員が取締役として意思決定や助言に関与する監査等委員会設置会社が、取締役会が透明・公正な意思決定プロセスの監督を行うのに適した体制であると判断しています。なお、当社は、会社法第399条の13第6項に基づく重要な業務執行の決定を取締役に委任することができる旨を定款に定めておらず、重要な業務執行の決定は取締役会に付議される体制としています。

指名委員会および報酬委員会

取締役および執行役員の候補者の指名および報酬の決定に係る透明性および客観性を確保するために、当社は任意の指名委員会および報酬委員会を設置しています。指名および報酬の透明性および客観性を確保しつつ、適切なリスクテイクや取締役会に対する情報提供のインセンティブを阻害しないようにするため、社内取締役と社外取締役が半数ずつを占め、社外取締役が委員長を務める現在の構成が適切であると判断しています。

▶ コーポレート・ガバナンス体制

（2025年3月19日時点）



▶ 取締役会・監査等委員会等の構成・権限等と実績（議案）

	構成・権限等	2024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し、併せて社内外のさまざまな視点から助言を提供することによって、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.115 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

▶ 重要会議や委員会の機能などについて

	構成・機能等
諮問会議	社外取締役を除くすべ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	社外取締役を除くすべ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とります。
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と出席状況（2024年度）

	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	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	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	100% (9／9回)	—	—	—
杉田 浩章 取締役 監査等委員（社外取締役） 社外 独立	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	100% (9／9回)	100% (11／11回)	100% (1／1回)	100% (1／1回)
淺田 茂 取締役 監査等委員	100% (9／9回)	100% (11／11回)	100% (1／1回)	100% (1／1回)

※ 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。

▶ 取締役会・監査等委員会等の構成と取締役の有するスキル等（2025年3月19日時点）

2-11

	在任期間	取締役会・監査等委員会等の構成				取締役の有するスキル等										
		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*2	DX
高原 豪久 代表取締役 社長執行役員	29年9カ月	◎		○	○	●	●	●	●	●	●	●			●	
高久 堅二 取締役 専務 マーケティング・営業管掌	2年	○				●		●	●	●	●	●	●	●		
志手 哲也 取締役 専務執行役員	—*1	○				●		●	●	●			●		●	
杉田 浩章 取締役 監査等委員（社外取締役） 社外 独立	4年	○	○	◎	◎	●	●	●	●	●		●	●		●	●
ルゾンカ 典子 取締役 監査等委員（社外取締役） 社外 独立	2年	○	○	○	○	●		●	●	●	●	●			●	●
淺田 茂 取締役 監査等委員	6年	○	◎	○	○	●	●	●	●	●	●					

※ ◎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。*1 2025年3月19日就任。*2 環境および品質。

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、取締役会がその機能を果たすには、必要とする知識・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なければならないと考えています。

多様性と適正規模の両立

当社の事業領域に関しては、社内取締役および執行役員が全体として高度な専門性を有していることから、取締役会は、社内取締役および執行役員によって専門的な検討が行われていることを前提としてそのプロセスを監督するとともに、中長期の方向性の決定やさまざまな視点からの助言を行う体制としています。これによって、多様性と適正規模を両立させています。

社内取締役

取締役会においては、社内取締役のほか執行役員によって専門的な検討が行われていることを前提としてそのプロセスを監督するとともに、中長期の方向性の決定やさまざまな視点からの助言を行う体制とするために、社内取締役には、当社の事業に関して幅広い知見を有する候補者から選任しています。

社外取締役

社外取締役には、当社の戦略上重要で、社外の視点からの助言の意義が特に大きい分野に強みを持つ候補者から選任しています。また、中期経営計画で重点とした戦略を実行する上で、社外取締役からの助言が特に有用な分野として、DXに強みを持つ候補者から選任しています。さらに、取締役会が監督の機能を発揮する上で、社外取締役が企業経営の経験を有することが有意義であると考えており、そのような経験を有する候補者から選任しています。

監査等委員である取締役

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。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。

▶ **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 グループ合同会社のシニア・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である、株式会社ボストン コンサルティング グループ(現 ボストン コンサルティング グループ合同会社)日本代表を務め、現在もシニア・アドバイザーとして活躍するなど、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、DXに関わ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その識見を活かした適切な助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。またソニー銀行株式会社やコスモエネルギーホールディングス株式会社においても、DX戦略の強化・DX人材の育成、データドリブン経営基盤の構築を推進しており、DX戦略に関する高い識見を有していることから、当社の経営戦略としてのDX推進、DX人材育成に大きく貢献していただいています。さらに外資企業での海外勤務経験などを活かして、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いています。当社が世界一の企業になるためのガバナンス強化、およびデジタル戦略の実行において適切な助言をいただけるものと判断しています。

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する構成を心掛けています。

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。

P.117 役員の報酬等

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」をご覧ください。

P.85 後継者育成計画

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 グループの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当社以外にも数社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

2024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

2024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と出席状況」をご覧ください。なお、監査等委員会の平均所要時間は、60分程度です。

P.113 取締役会・監査等委員会等の構成と出席状況（2024年度）

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下記の通りです。

▶ 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。

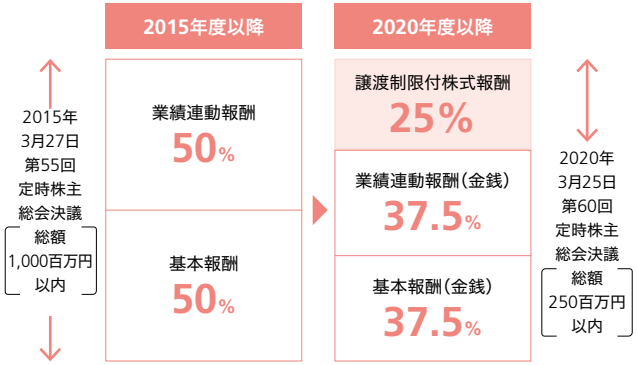
❶役員の報酬制度の概要

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2024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2024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エ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2023年度は中長期のESG目標である「Kyo-sei Life Vision 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、企業価値を高めることができました。さらに、2024年度は、GPIFが採用するすべてのESG指数の構成銘柄に選定、「SX(サステナビリティ・トランスフォーメーション)銘柄2024」、「第5回ESGファイナンス・アワード・ジャパン」の「環境サステナブル企業」、「SOMPOサステナビリティ・インデックス」の構成銘柄、「D&I AWARD 2024」で3回目の「ベストワークプレイス」にも認定されるなど、「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	評価ウエイト	目標	実績	評価
1	全社業績(経営計画)	1–1 全社売上高	20%～50%	1,006,000百万円(前年度比106.8%)	988,981百万円(前年度比105.0%)	98.3%
		1–2 全社コア営業利益		144,000百万円(前年度比112.5%)	138,463百万円(前年度比108.2%)	96.2%
		1–3 親会社の所有者に帰属する当期利益		90,000百万円(前年度比104.6%)	81,842百万円(前年度比95.1%)	90.9%
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あらかじ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あらかじ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あらかじ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. 2024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

2024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）	557	194	194	170	3
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	—	—	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名に付与した譲渡制限付株式報酬に係る費用計上額170百万円が含まれています。
※ 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、監査等委員会室の社員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。

2025年度に実施したアンケートの分析・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（構成員の人数・スキル・知識・経験、多様性）、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を行い、合わせて2024年度の振り返り、当社の取締役会が目指す方向性、当社の取締役会が強化すべき機能、社外取締役の役割、アジェンダ設定、取締役に対する情報提供、取締役会の構成、中長期の取り組みテーマ等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) 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するとされた点について、取締役会事務局と申請部門との連携が一層強化され、監査等委員の問題意識を説明資料に反映するなどの取り組みが行われました。
(2) リスクに注目した議案設定などについて検討するとされた点について、報告事項の追加等が行われました。
(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が指名委員会・報酬委員会の事務局と共有され、サクセッションプランに関する討議等が行われました。
(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を継続するとされた点について、経過報告やフォローアップ報告が内容を充実させつつ実施され、また経営上重要なテーマに関して社外取締役と執行役員の面談を実施しました。

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、当社の取締役会が目指す方向性や強化すべき機能、社外取締役に期待される役割等について討議し、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) 中長期の方向性など取締役からアドバイスを得る必要性が高いと考えられるテーマについては、議長の判断でアジェンダに追加して報告・討議を行います。
(2) 案件に応じた取締役への事前説明を強化します。事前説明を行った案件については当日の説明を簡略化し、討議時間を確保します。
(3) 議案の審議に際しては、どのようなリスクがあるのか、リスクテイクが当社のリスク選好と整合的かを審議できるように取締役会資料を改善していきます。
(4) 取締役の兼職について、利益相反や必要な労力を割けるかどうか等の観点から社内ルールを明確化します。

監査等委員会の実効性評価

当社の監査等委員会は、原則、月一回開催され、取締役会議案の事前検討、会計監査人からの監査計画概要および監査に関する報告、内部監査部門である経営監査部からの内部監査および内部統制評価に関する報告、経理財務本部からの業績の見通しおよび課題に関する報告、重要度に応じた各部門からの活動報告等を通じて監査の職務を遂行しています。常勤監査等委員は重要な会議等への出席や重要な書類の閲覧等、常勤者の特性を踏まえて監査に必要な情報を収集しています。また、社外監査等委員は、常勤監査等委員が実施する監査の報告や意見・情報交換等の機会を活用して、監査等委員会としての監査の実効性向上に努めています。

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、およ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、これを企業活動のかがみとしています。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」では贈収賄はもちろん、過度な接待や贈答品について授受双方を禁止しています。同様に、不適切な政治献金や団体への寄付、インサイダー取引やマネー・ロンダリング、その他不正や腐敗につながる恐れのある一切の行為を禁止し、すべてのグループ社員がこれらに関与することを防ぐ努力を講じています。加えて、不正や腐敗を醸成させる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は、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・チャームグループ行動憲章／“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。

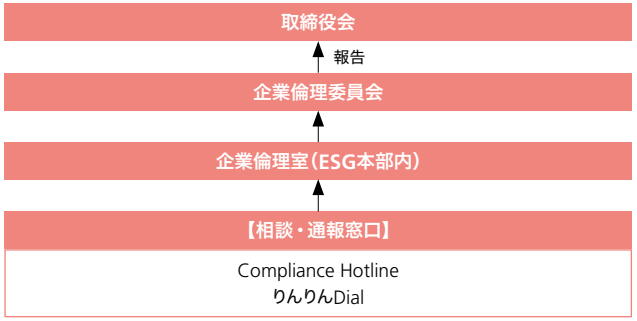
マネジメント体制

当社は、社長執行役員が委員長を務める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ESG本部内に企業倫理室を設置しており、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、すべ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、全グループ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.112 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	2022年度実績	2023年度実績	2024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

取締役や執行役員、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、これを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、それぞれが担う役職・役割や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.99 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.82 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

2024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いませんでした。

	2022年度	2023年度	2024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	1	0	

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すべての役員および社員*1が利用でき、匿名での相談・通報も可能です。

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。運用においては相談・通報者のプライバシーを尊重し、相談・通報行為によって不利益を被らないようにするとともに、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、マレーシア、シンガポール、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。

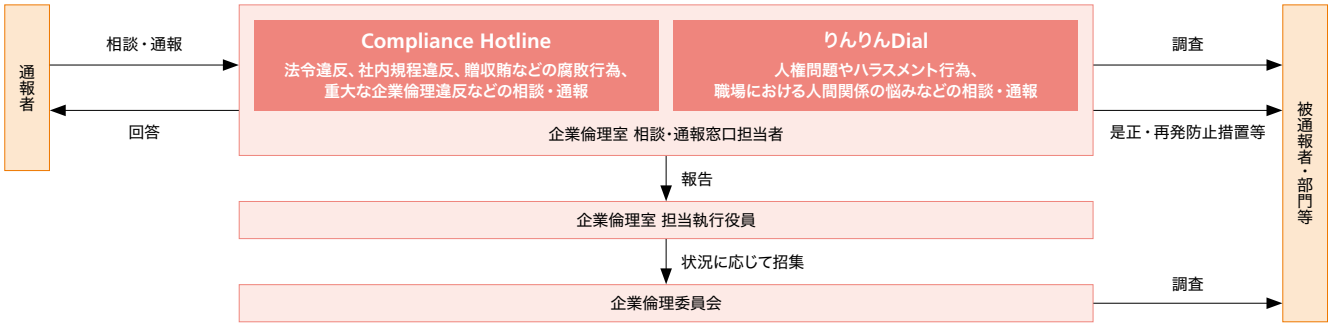
*1 契約社員・パートタイマー・アルバイト・派遣社員・出向者等を含み、退職後1年以内の退職者も対象。

▶ 内部通報制度 相談・通報件数

	2022年度	2023年度	2024年度
相談・通報件数合計(日本／件)	100	165	210
相談・通報件数合計(海外*2／件)	42	48	56
うちコンプライアンス違反件数(件)	0	0	0

*2 中国、台湾–大中華圏、タイ、インドネシア、マレーシア、シンガポール、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：すべ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。2024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

すべてのグループ社員に遵守を求めている「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.82 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	2024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	1	60
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	24
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	39

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、ダイバーシティ&インクルージョン教育において、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。

	2022年度	2023年度	2024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）	26	21	495	ユニ・チャーム株式会社
新任育成責任者研修受講者数（名）	26	21	46	

【インド】職場におけるハラスメントの防止

インドで2013年に制定された「職場における女性へのセクシュアルハラスメント（防止、禁止および救済）法（POSH法）」を遵守するため、インドの現地法人ではセクシュアルハラスメントの内容およびそれによってもたらされる結果や、セクシュアルハラスメントが生じた場合の苦情手続に関する研修を実施しています。2024年度は、スタッフ部門と製造部門の139名が研修に参加しました。

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、およ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」で具体化し、併せて社員一人ひとりに周知するなどの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、税の公平性に従って適切に対応することを基本方針としています。具体的には、全グループで適切な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・向上を目的として作成し、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。

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。

▶ **ユニ・チャームグループ税務規程（一部抜粋）**

（税法の遵守）

第1条　ユニ・チャーム株式会社（以下「親会社」という。）および子会社は、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・各地域の税務関連法令を遵守して、事業活動を行う。

2. 親会社および子会社は、税務情報などを適時適切に提出し、透明性を高めることで、税務当局との健全な信頼関係を構築する。また、必要に応じて、事前照会などを行い、不確実性の排除に努める。

（申告・納付等）

第3条　経理責任者は、遵守すべき各国・各地域の税務関連法令に則って、期限内に税務申告およびその納税を行う。

2. 経理責任者は、遵守すべき各国・各地域の税務関連法令に照らし、過少または過大に納税していることが判明した場合には、税務アドバイザー等と協議の上、適正な納税または還付に向けた手続をすみやかに行う。

3. 経理責任者は、取引内容に応じ、各種届出等（租税条約の届出等）を適正に行う。

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。加えて、法人税政策実施の監督責任を負う監査等委員会が、監査結果を取締役会に報告しています。

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）

	2022年度	2023年度	2024年度
日本	19,898	25,102	29,155
中国	6,056	3,984	1,621
ベトナム	1,546	463	1,978
サウジアラビア	1,518	2,168	2,586
タイ	2,703	1,963	3,774
その他	5,682	6,459	8,278
合計	**37,403**	**40,139**	**47,393**

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」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。これを着実に実行・体現すべく、企業活動にかかわる可能性のある一切のリスクを把握し、当社に悪影響を及ぼす可能性を排除すると同時に、万が一何らかの悪影響が発生した場合には、短期間で是正することで被害を最小にとどめ、恒久的な対策により再発を防止するといった一連の対応を経営における重要事項に位置づけています。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、「企業価値に影響を与え得る不確実性（事象）」をリスクと定義し、戦略リスク、重要なオペレーショナルリスク、オペレーショナルリスクの3つに区分し、管理しています。

リスクマネジメントの最高意思決定および監督責任は取締役会が担っています。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案の策定を指示し、これを審議・決定します。社外取締役が過半を占める監査等委員会は、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。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場合には、社長執行役員が委員長を務め、社内の取締役や執行役員が委員を務めるESG委員会において速やかに討議の上で対応します。また、実際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（CCM：Crisis Communication Manual 2025年1月1日改定）に基づいて緊急対策本部（CMT：Crisis Management Team）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。この事業等のリスクについては、さまざまな対応策などが奏功し、現在のところ経営に重大な影響を及ぼす恐れはありません。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恐れの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。

▶ **企業価値に影響を与え得る不確実性（事象）**

区分	定義	管理方法
戦略リスク	経営戦略、事業計画その他のユニ・チャーム株式会社の取締役会が決定する重要戦略・事項の決定または実行に影響を与えるリスク	取締役会における決議の際に、リスクを考慮した上で重要戦略・事項の決定を行います。また、決定後の状況については、定期的に取締役会への報告または全取締役による討議を実施し、取締役会がモニタリングします。
重要なオペレーショナルリスク	顕在化した場合に当社グループの事業遂行やレピュテーションを著しく阻害する恐れがあるリスク	ESG本部が深刻度（影響度×発生可能性）および対応準備度を取りまとめます。経営監査部のCSA（Control Self-Assessment）、業務監査結果を対応準備度として考慮します。深刻度の変化、対応準備の方針に問題はないかなどの観点で定期的に検証の上、1年に1回以上取締役会へ報告を行い、取締役会がモニタリングします。
オペレーショナルリスク	日常の事業活動において定められた方針、規程、ガイドライン、業務プロセスを遵守することなどにより、許容できる範囲内に防止・軽減できるリスク	担当執行役員が責任を持ってリスク管理を行い、リスクを踏まえた経営資源の配分や経営判断を実行します。

▶ 事業等のリスク

戦略リスクおよび重要なオペレーショナルリスクは、1年に1回以上見直し、取締役会へ報告が行われます。2024年度において特定した戦略リスク、重要なオペレーショナルリスク、ならびにこれらの対応策は以下の通りです。

① 戦略リスク

戦略目的	既存市場の成長牽引、市場シェアの拡大、既存市場での収益確保	新市場（新規国・地域、新規事業分野）への参入および売上拡大	コーポレートブランドの強化
リスク事象・影響	市場の縮小や市場シェアの喪失が売上・利益に影響を及ぼす恐れがあります。	特定の国・地域に適した商品を提供できず、販売機会の損失に影響する恐れがあります。	ステークホルダーの共感を得られない商品、サービス、オペレーション（例：低品質、高環境負荷）がブランド価値に影響する恐れがあります。
要因	• 競争的な市場環境（例：競合企業の低価格攻勢）	• 新市場における既存の競合企業の優位性 • 新市場に関する専門性や必要な経営資源（有形・無形）の不足 • 既存のR&Dおよび製造基準の遵守	• ステークホルダーに対する配慮不足 • 不適切なマーケティングコミュニケーション（例：グリーンウォッシュ等）
リスクアペタイト	市場の縮小を招きかねない価格競争は回避します。ブランド価値毀損の恐れがある場合を除き、成功・不成功が不確実な場合であっても、商品やブランドの差別化戦略を推進します。	ブランド価値を毀損する恐れがある事項については、目的の重要性やブランド価値への影響を考慮して慎重に判断します。新市場への参入時の財務的な成功に関するリスクアペタイトは中程度です。	ブランド価値を毀損する恐れがある事項については、目的の重要性やブランド価値への影響を考慮して慎重に判断します。ブランド価値を向上させる商品、サービス、オペレーションに対しては、財務的な成果が不確実であっても、積極的に経営資源の配分を行います。
対応策	• 商品・サービスの差別化 • コスト効率性の向上	• 対象地域や参入カテゴリーの精査 • 独自性のある商品開発、開発スピードの向上 • 新市場の顧客のための設計・品質基準の確立	• 女性を起点とした商品の提供 • リサイクルモデルの拡大 • 効果的なマーケティングコミュニケーション

戦略目的	ライフタイムバリュー（顧客生涯価値）の最大化	デジタル技術およびデータの活用	スピード優位性の確保
リスク事象・影響	不十分なカテゴリー・ブランド横断マーケティングが、顧客のリテンション、ロイヤリティ、およびライフタイムバリューに影響する恐れがあります。	デジタル技術およびデータ活用の劣位が競争劣位につながる恐れがあります。	意思決定や実行スピードの遅れが競争劣位につながる恐れがあります。
要因	• 商品ラインアップの空白 • 長期的な顧客との関係構築を可能とするビジネスモデルの欠如	• データ収集を可能とするビジネスモデルの欠如 • 保有しているデータを分析し意思決定に活かすためのデータ基盤整備の遅れ	• 個人のインサイト発見能力の欠如 • 迅速に実行する組織能力の欠如
リスクアペタイト	ブランド価値を毀損する恐れがある事項については、目的の重要性やブランド価値への影響を考慮して慎重に判断します。顧客のリテンション、ロイヤリティおよびライフタイムバリューを高めるため、単独で見ると財務的な成果が不確実な場合であっても、積極的に経営資源の配分を行います。	情報セキュリティリスク・個人情報漏洩リスク等の最小化を図ります。財務的な成果が不確実であっても、データ基盤整備のために積極的に経営資源の配分を行います。	競合企業に対してスピード優位に立つための手段を積極的に講じます。
対応策	• 生理・体調管理アプリ『ソフィBe』を通じた新たな顧客体験価値の提供 • 新領域の研究開発新セグメント創造 • カテゴリー・ブランド横断のマーケティングプラン開発	• データ基盤の構築・改良	• 多様な経験を促進する人事制度 • 「OODA-Loop」メソッド • リスク管理体制の高度化

② 重要なオペレーショナルリスク

重要なオペレーショナルリスクは、下記の通り、影響度、発生可能性、対応準備度の観点で評価を行い、残余リスク状況に応じて優先順位づけをして対応しています。

・影響度：人的リソースへの影響、有形／無形資産への影響、金額的な影響、レピュテーションへの影響などを考慮し、3段階（3:深刻な影響、2:一定程度の影響、1.軽微な影響）で評価。

・発生可能性：発生頻度を3段階（3:顕在化している、2:3年以内に顕在化する可能性がある、1:顕在化可能性が低い）で評価。

・残余リスク：影響度および発生可能性ならびに対応準備度（対応策の整備が不十分である、対応策は部分的に整備されている、対応策は概ね整備されている）を考慮し、3段階で評価。

項目	サイバーセキュリティ						個人情報保護					
説明	サイバー攻撃によるデータの漏洩やシステムの停止・誤作動が、損害賠償責任の負担、復旧・対応費用の発生、オペレーションの混乱・停止に伴う逸失利益、中長期的な信用失墜をもたらすリスクがあります。						個人情報の外部流出のリスクは、損害賠償の負担、中長期的な信用失墜をもたらすリスクがあります。					
評価	影響度	3	発生可能性	3	残余リスク	3	影響度	3	発生可能性	3	残余リスク	3
	サイバー攻撃が世界的に活発化していること、当社がデータを積極的に活用する戦略を推進していることから、サイバーセキュリティ・リスク管理の重要性が高まっています。						サイバー攻撃が世界的に活発化していること、当社がデータを積極的に活用する戦略を推進していることから、個人情報外部流出リスクが高まっています。					
リスクアペタイト	「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。」と定める「ユニ・チャームグループ行動憲章」に従って、リスクの最小化を目指します。						「当社は、お客様の個人情報を扱う際には、プライバシーの侵害が生じないよう、適切に取得、利用、管理、廃棄します。」と定める「ユニ・チャームグループ行動憲章」に従って、リスクの最小化を目指します。					
対応策	2024年1月に情報セキュリティ規程を改正し、国内外すべてのグループ会社が満たすべき基準を明文化しました。また、2024年7月には情報セキュリティ部を新設しました。2024年を通じて、グループ全体のリスク評価をアップデートし、ウェブサーバのセキュリティ対策、インシデント対応マニュアルの整備など最優先で取り組むべき対策を進めました。2025年は、引き続き、IT資産・構成管理の強化、早期検知の強化、グループ会社のリスク管理体制・インシデント対応体制強化などを推進します。 これらの取り組みのマネジメントについては、四半期ごとに開催される情報セキュリティ委員会で、セキュリティ・インシデントの共有、対策の優先度や対応方針の審議などを行うとともに、1年に1回以上、課題や取り組み状況を取締役会に報告します。						個人情報外部流出には、不注意によるもの、不正持ち出しによるもの、委託先の要因によるものなど、発生要素がさまざまです。これらを踏まえ、当社グループ内における個人情報取扱規程の改定やグループ各社の個人情報の取扱状況の調査・必要な是正を行った上で、発生要素に見合った対応策の強化をグループ各社で進めています。					

項目	気候変動						為替変動					
説明	炭素税の導入、ならびに税率の引き上げ、エネルギー価格の大幅な変動による操業コストの上昇と、原材料価格の高騰による調達コスト上昇をもたらすリスクがあります。また、温室効果ガス排出量削減を考慮しない商品開発は、中長期的な信用失墜をもたらすリスクがあります。						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恐れがあります。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る恐れがあります。					
評価	影響度	2	発生可能性	2	残余リスク	2	影響度	2	発生可能性	2	残余リスク	2
	地球温暖化により異常気象の発生頻度が世界的に増加していること、企業の持続的成長の観点から気候変動に関するリスク管理の重要性が高まっています。						海外売上比率が6割を超える当社においては、為替変動に伴う影響がグループ全体の業績におよびます。					
リスクアペタイト	「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。」と定める「ユニ・チャームグループ行動憲章」に従って、リスクの最小化を目指します。						「収益性の向上のため、知恵を出し合い行動し、株主の期待に応えます。」と定める「ユニ・チャームグループ行動憲章」に従って、リスクの最小化を目指します。					
対応策	資材別のGHG排出量の一次データを活用し、効率的な資材活用とGHG排出量削減を両立する商品開発を進めます。また、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します。 省エネ機器の導入、機器の効率的運用によるエネルギー使用量削減を推進するとともに、事業展開に用いるすべての電力に占める再生可能電力比率100%達成を目指して、グループ会社内各拠点と切り替え計画に対するマネジメントを継続します。						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します。					

項目	不正・腐敗防止						商品の信頼性					
説明	横領、贈収賄、購買不正等のリスクは社内風土の悪化、企業価値の低下、中長期的な信用失墜をもたらします。						品質不良・設計不備のリスクはブランド毀損・売上低下をもたらす恐れがあります。また、不実表示、虚偽広告のリスクは損害賠償、刑事罰、ブランド毀損売上低下をもたらす恐れがあります。					
評価	影響度	2	発生可能性	2	残余リスク	2	影響度	2	発生可能性	2	残余リスク	1
	海外売上比率が6割を超える当社においては、海外子会社における不正での人的・財務的損失がグループ全体に及ぶことが想定されます。						近年、SNSの普及やデジタル化加速に伴う情報伝達のスピードが加速し、かつ誰もがどこでも情報を入手できる中で、企業にとって商品の信頼性維持はこれまで以上に重要となっています。					
リスクアペタイト	「当社は、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。」と定める「ユニ・チャームグループ行動憲章」に従って、リスクの最小化を目指します。						「常に高度な安全性を追求し、お客様に安心して使っていただける商品・サービスを提供します。法令、業界自主基準、社内自主基準を遵守し、事実と異なる情報や、誤解を招く情報は提供しません。」と定める「ユニ・チャームグループ行動憲章」に従って、リスクの最小化を目指します。					
対応策	子会社各社内で不正を防止するための制度、仕組みの見直しを通じた牽制機能強化ならびに、本社によるモニタリング体制を強化し、不正が発生する機会を低減できるように努めます。内部通報制度が有効に機能するように継続的に運用を改善し、また、グループ内でコンプライアンスに関する定期的なアンケート調査を行うことで、コンプライアンス遵守状況の掌握に努めます。						各国・地域における法規制に準拠した商品をお客様に提供するため、現地法人と密に連携をとり、各国・地域の法規制を網羅しかつ、品質や商品安全性の観点も加えた厳しい自社基準を設定し、グループ会社全体でその基準を遵守する運用としています。 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・表記となるよう、ゲート会議、表示審査の仕組みを設けて厳しいチェックを行っています。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。					

項目	災害・事故等インフラ						特許、商標等知的財産権					
説明	大規模な自然災害・事故の発生時に、人的ならびに物的被害が生じ、経営に大きな影響を及ぼすリスクがあります。						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恐れがあります。また、当社が認識の範囲外で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。					
評価	影響度	2	発生可能性	2	残余リスク	1	影響度	2	発生可能性	1	残余リスク	1
	気候変動に伴い異常気象現象が世界的に増加しており、予測を上回る災害や事故等の発生時における製造の継続、原材料の確保、商品の安定供給に向けた備えの重要性が高まっています。						グローバル化やデジタル化の進展に伴い、企業間の競争が激化し、技術革新が加速しています。このような環境下、特許・商標等の知的財産権の重要性はますます高まっています。					
リスクアペタイト	「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。」と定める「ユニ・チャームグループ行動憲章」に従って、リスクの最小化を目指します。						「他者の知的財産権（特許権・意匠権・商標権・著作権等）を尊重します。」と定める「ユニ・チャームグループ行動憲章」に従って、リスクの最小化を目指します。					
対応策	自然災害・事故の発生を想定した対応体制の整備と社員の教育・啓発、定期訓練を行います。国内拠点のみならず、海外拠点におけるBCP強化を推進します。 設備については、グローバルな防火基準を設定し、グローバルの各拠点において基準適合状況のチェックと継続的な改善を行っています。						第三者等の特許権、意匠権、商標権等の知的財産権を侵害しないよう、および、表示法に違反する広告物等が発生しないよう、商品開発、コミュニケーション開発の段階で侵害予防調査を実施しています。また、開発部門、マーケティング部門に対して、特許、意匠、商標、表示法等に関するOJT、勉強会など社内コンプライアンス教育を実施しています。 第三者による当社の知的財産権の侵害、当社への不当な権利行使に対しては訴訟など断固とした姿勢で臨みます。					

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、これらの問題に組織的に適切に対応すべく、下記に記載するCOSO（アメリカのトレッドウェイ委員会支援組織委員会が提示した内部統制フレームワーク）やISOを参考フレームワークにして各種の対策を構築しています。

また、災害時の事業継続リスクは別途「事業継続計画（BCP：Business Continuity Plan）」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

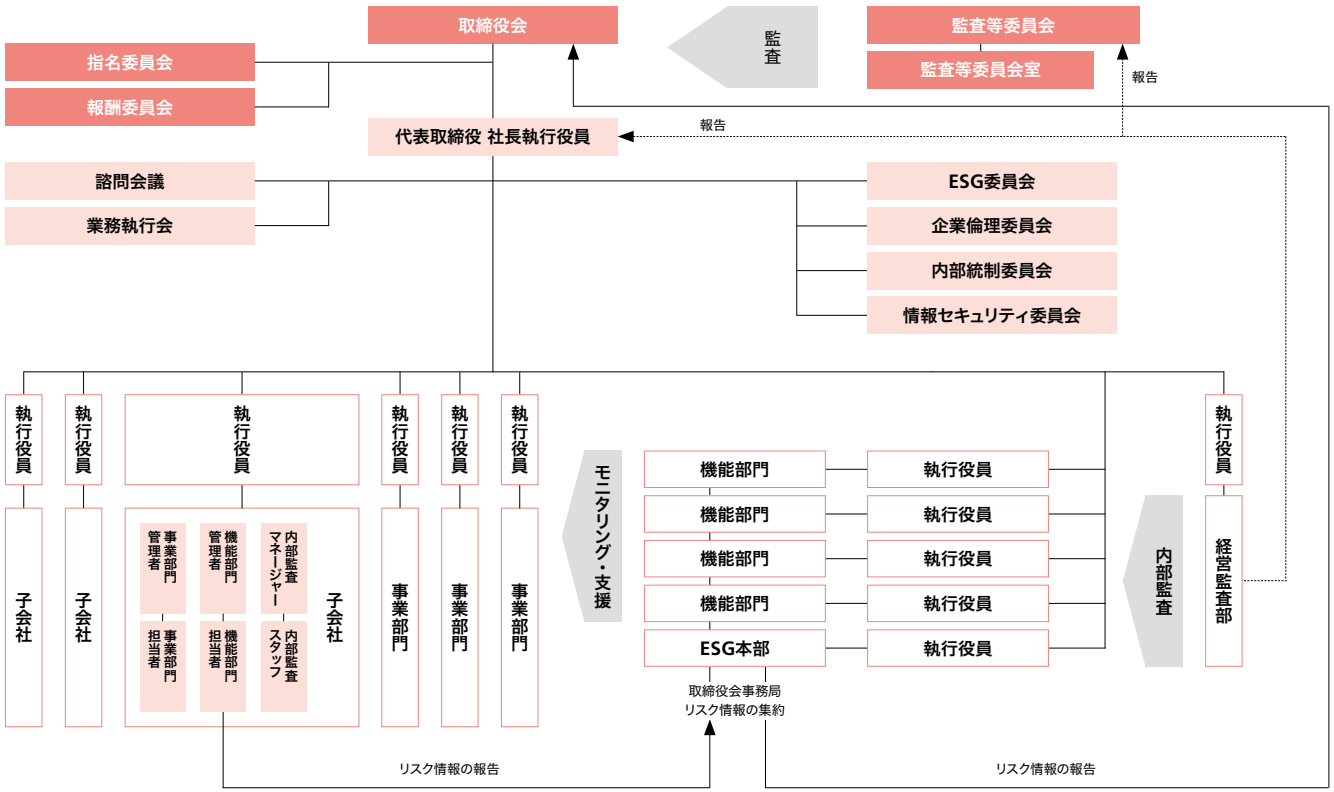
当社では、右記のリスクマネジメント体制を構築しています。取締役会の監督の下、社長執行役員は、ユニ・チャームグループのリスク管理に関する基本的な方針を決定します。また、効果的かつ効率的なリスク管理が行われるようにするため、執行役員に必要な権限、責任ならびに経営資源を割り当てるとともに、ESG本部は当社グループ全体のリスク情報を取りまとめ、取締役会へ定期的な報告を行います。また、独立部門を設置し、内部監査を行っています。

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、リスクマネジメントの監督が実施されています。また、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当社では重要な課題と認識し、「ユニ・チャームグループ行動憲章」を定めて社員に周知し、それぞれが行動する際の行動指針として運用することを求めています。

なお、インサイダー取引や贈収賄などの腐敗リスクに包括的に対応するため、これらの課題が発生しやすいと目される国・地域で業務に従事する社員に対して、各種の研修や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.8 サステナビリティ推進体制

▶ リスクマネジメント体制図



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、危機管理に関す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(CCM)に基づき、緊急対策本部(CMT)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。具体的には、右記の12の主要リスクを特に重大と位置づけ、当該リスクの責任部門を設定しています。リスク責任者には責任部門の担当執行役員があたり、リスクがクライシスに転じてCMTが発足した場合には、リスク責任者がメンバーを選び、CMT長が招集します。

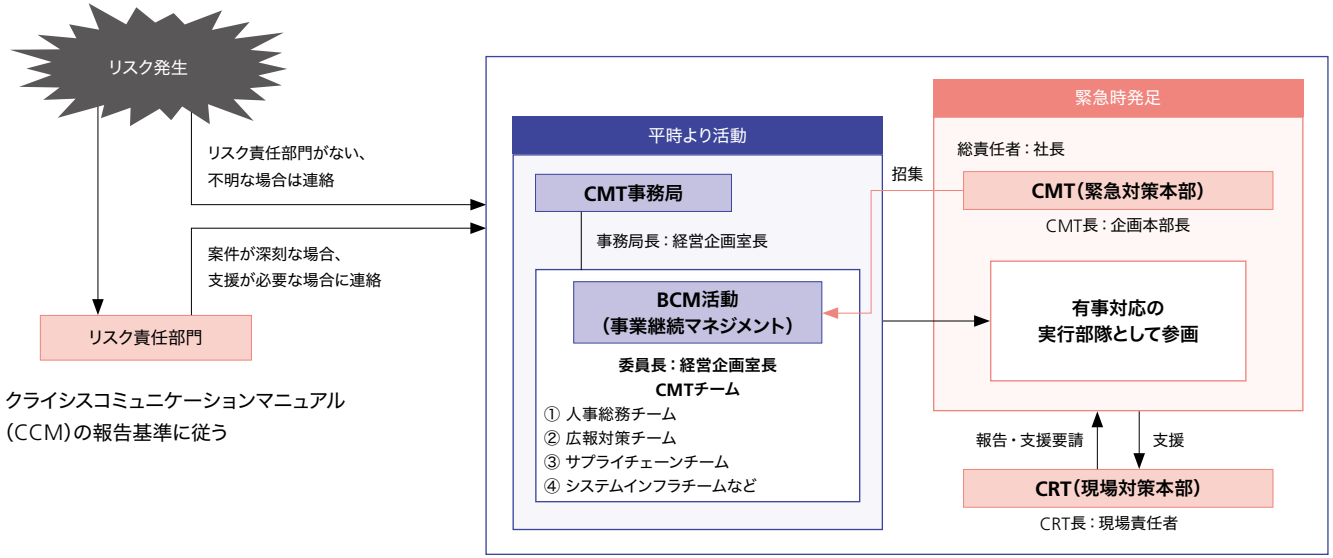
また、クライシス発生時にはCCMに則って事態を把握し、被害拡大の防止に努めるとともに、ステークホルダーに対して適切なコミュニケーションを図ることで、社会的責任を果たします。

▶ 主要リスク

	主要リスク	具体的な事例
1	品質	商品の不具合、異物混入、健康被害など
2	表示	法令違反の表示ミス、包装ミスなど
3	災害	①人災／事故(火災、爆発など) ②天災(地震、台風、洪水、落雷など)
4	サプライヤー／ベンダー関連	供給ストップ、供給元のリコール、ベンダーによる当社商品の不法投棄など
5	情報事故	個人情報漏洩、企業秘密の漏洩、産業スパイ活動、サイバー攻撃、ビジネスメール詐欺、トップなりすましなど
6	風評被害	SNS、動画サイトその他メディアを通じた誹謗中傷の流布など
7	パンデミック	新型コロナウイルス、新型インフルエンザ、ウイルス性伝染病など
8	労働安全	勤務時間中の事故、労働時間の超過、拉致誘拐など
9	人権	セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントなどとそれらの外部へのリーク
10	環境	委託産廃業者による当社商品の不法投棄、未処分品放置、土壌汚染など
11	役員、幹部(部門長以上)関連	① 人身事故、拉致誘拐 ② 役員や幹部に対する誹謗中傷 ③ 役員の不正
12	紛争、政変	軍事クーデター、戦争、暴動、テロなど

▶ クライシス発生時の体制図

2025年1月更新



取り組み・実績

情報セキュリティの徹底

当社では、情報セキュリティを徹底すべく、「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、厳重な管理を行い情報漏洩の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、情報セキュリティ担当執行役員を委員長とし、社内の取締役および執行役員を委員とした情報セキュリティ委員会を設置しています。情報セキュリティ委員会では、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、社員に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しています。また、2022年度に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やIT領域におけるリスクアセスメントを継続しています。2024年5月からは新たな取り組みとして、情報セキュリティ委員会を四半期ごとに開催し、社内の取締役、全執行役員および各法人の担当者が参加しています。この委員会では、グループ全体の情報セキュリティリスクを把握した上で、推進活動（識別、防御、検知、対応、復旧）の進捗状況を共有し、課題と対策について討議しています。

【日本】事業継続計画（BCP）

日本では、2005年度よりリスク対策の強化を図り、発生が懸念される首都直下地震や東海・東南海・南海トラフ巨大地震などの緊急事態を想定したBCPを策定しています。しかし、自然災害の頻発や、気候変動、サイバー攻撃、感染症の流行といった近年の社会環境リスクの高まりを踏まえ、2024年度にBCPをオールハザード型へと大幅に見直しました。この見直しでは、社員とその家族の安全確保とともに、事業継続に必要な体制をバリューチェーン全体で強化することを目的として、従来のマニュアル改定にとどまらず、発災時の迅速な状況把握と早期対応のための新たな技術・システムを導入しました。具体的には、スマートフォンでも活用可能な「災害掲示板」の立ち上げや、被災地の状況を迅速に確認できるツールの導入などです。その結果、発災時の情報をタイムリーかつ高精度で共有することができるようになり、混乱が想定される被災地において復旧活動に集中できる体制を整えました。また、従来の社員とその家族の安否確認システムに加え、緊急時の迅速な対応を可能にする社内サイト「BCM（Business Continuity Management）ポータル」の活用をスマートフォンのアプリとして開始しました。

さらに、各拠点の防災訓練、普通救命講習会、機能部門別訓練に加え、日本の全グループ社員を対象とした安否確認訓練を定期的に実施し、発災後の初動対応・安全確保・災害対策本部機能の確認を重点的に強化しています。加えて、生活必需品である当社商品を被災地へ迅速に届けるために、災害時の支援物資供給体制を再整備すると同時に、本社機能の確保を軸に重要業務復旧手順の見直しも行いました。

感染症の流行に備えた対応としては、2020年度に設置したCMTが、「新型コロナウイルス感染症対応ガイドライン」を策定・導入しました。以降、継続的にパンデミック時の事業継続マニュアルを改定し、リモートワーク環境の整備や健康管理システムの強化を行っています。

今後も、海外における暴動・テロ対策を含むグローバルなリスク対策を推進し、想定し得るあらゆる事態への対応力を高めていきます。

▶ 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、緊急時の対応事項）
（2）従業員とその家族の生命の安全に関わる重要な行動基準
（3）重要業務を目標復旧時間内に必ず回復し、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である、地域との協調・地域貢献についての対策
（5）教育・訓練、点検・見直し、継続的な改善といったBCPを運用していくために必要な対策

【日本】事業継続のための重要拠点の確保

事業継続の観点から国内の供給拠点を分散するなどのBCP対応を行っています。例えば、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で静岡、三重、伊丹、四国などの生産拠点が操業停止した際には、福島や九州の生産拠点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。

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、各種の侵入・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。また、海外出張者の渡航先の安全確認の手順を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対応アシスタ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。

CSA（Control Self-Assessment／統制自己評価）の活用

当社では、従来、CSAを内部監査部門による現場監査の事前確認ツールとして活用してきました。しかし、不正・不祥事を発生させない体制を構築し、かつ、確認項目が全般管理・金銭等管理に偏っていた点などを是正すべく、2023年度に当社の事業特性を踏まえてリスクを整理し、内容を大幅に見直しました。グループ内の連結子会社やユニ・チャーム株式会社の各部門でセルフチェックツールとして機能する内容に刷新し、初めてCSAを行う社員も理解しやすい平易な文章で記載して、確認したいことを質問で明記するなどの改善を図りました。

2024年度は、海外の連結子会社、日本の連結子会社およびユニ・チャーム株式会社の各部門でCSAを実施し、内部監査部門で内容を確認しました。また、確認後には、内部監査部門がCSAを実施した子会社と部門へ改善ポイントや注意を喚起するコメントを記載したフィードバックレポートを送付しました。

データ

Data

CONTENTS

データ

135 環境データ
(P.19～58のデータまとめ)
143 社会データ
(P.60～109のデータまとめ)
148 ガバナンスデータ
(P.111～133のデータまとめ)
152 重要取り組みテーマ対照表

153 外部評価
154 第三者保証報告書

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)、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、伊丹工場、三重工場、埼玉工場*)、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 Co. 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：DSG (MALAYSIA) SDN. BHD.
* 伊丹・三重・埼玉工場は2024年5月にユニ・チャーム株式会社からユニ・チャームプロダクツ株式会社に事業移管。

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。

数値
原則として、単位未満で四捨五入しています。このため、合計と内訳の計は必ずしも一致しません。

注記事項
1. Scope1に関してはGHGプロトコルのEmission Factors for Cross-Sector Toolsに基づく算定を行っています(エネルギー換算に際しては低位発熱量を使用)。
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IEAの排出係数に基づく算定を行っています。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、「温室効果ガス排出量計算のための算定式および排出係数一覧」の排出係数にて算定しています。
3. Scope3に関しては、LCIデータベース AIST-IDEA Ver.3.4 国立研究開発法人産業技術総合研究所安全科学研究部門IDEAラボ、IPCC2021 with LULUCF AR6に基づく算定を行っています。2023年度以前の数値も上記DBに基づき再算定を行うとともに、活動量の算定方法の見直しも行いました。また海外分はScope3-1、3-2、3-3、3-5、3-6、3-7、3-12、3-15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.139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. 温室効果ガス排出量の定量化は、活動量データの測定、および排出係数の決定に関する不確実性ならびに地球温暖化係数の決定に関する科学的不確実性にさらされています。
6. Scope2のエネルギー換算に関しては、「エネルギーの使用の合理化及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2022年度、2023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。なお、電力は3.6GJ／千kWhで換算しています。
7. 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。
8. 廃棄物には、産業廃棄物、事業系一般廃棄物、有価取引物を含みます。
9. 認証材(パルプ・パーム油)は対象拠点・対象資材の追加等を実施したため、過年度となる2022年度、2023年度の数値も遡及して修正しています。
10. 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

INPUT (2024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	612千ton

資源		
重油・軽油・ガソリン 計156TJ	日本	78TJ
	海外	78TJ
LPG・天然ガス・都市ガス 計322TJ	日本	250TJ
	海外	72TJ
蒸気 計1TJ	日本	0TJ
	海外	1TJ
電気 計825GWh	日本	262GWh
	海外	563GWh
水 ✓計4,846千m³	日本	3,802千m³
	海外	1,044千m³

輸送のインプット

資源		
軽油	日本	15.4千kl

資源 → 資材メーカー → 輸送 → 生産 → 商品

商品
日本 512千ton

→ 輸送 → 卸・小売店 → 消費

OUTPUT (2024年度実績)

排水 ✓計3,835千m³	日本	2,875千m³	河川放流 大気放出
	海外	960千m³	
CO_2(Scope1・2) ✓計385千ton	日本	99千ton	
	海外	286千ton	
廃棄物 ✓計77千ton	日本	25千ton	
	海外	53千ton	
敷地外廃棄物 計77千ton			リサイクル 69千ton 委託処理分 8千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	46千ton	
委託処分	海外	7千ton	

CO_2	日本	82.0千ton	大気放出
NOx	日本	1.9千ton	

廃棄物	日本	1,444千ton	廃棄・焼却・リサイクル
容器包装	日本	12.2千ton	

集計期間：2024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.154 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	2022	2023	2024
資源	日本	千ton	658	648	612

資源

		単位	2022	2023	2024
重油・軽油・ガソリン	日本	TJ	76	96	78
	海外		12	76	78
	合計	TJ	**88**	**172**	**156**
LPG・天然ガス・都市ガス	日本	TJ	190	220	250
	海外		75	67	72
	合計	TJ	**265**	**287**	**322**
蒸気	日本	TJ	90	7	0
	海外		1	1	1
	合計	TJ	**91**	**8**	**1**
電気	日本	GWh	272	254	262
	海外		587	563	563
	合計	GWh	**859**	**817**	**825**
水	日本	千m³	3,670	3,718	3,802
	海外		1,082	1,103	1,044
	合計	千m³	**4,752**	**4,821**	✓ **4,846**
輸送における軽油	日本	千kl	18.3	18.1	15.4

▶ アウトプット

		単位	2022	2023	2024
排水	日本	千m³	3,296	3,169	2,875
	海外		1,003	1,020	960
	合計	千m³	**4,299**	**4,189**	✓ **3,835**
CO_2(Scope1・2)	日本	千ton	136	102	99
	海外		350	304	286
	合計	千ton	**486**	**406**	✓ **385**
廃棄物	日本	千ton	26	24	25
	海外		61	56	53
	合計	千ton	**88**	**80**	✓ **77**
敷地外廃棄物	日本　リサイクル	千ton	23	23	23
	日本　委託処分		1	1	1
	海外　リサイクル		49	48	46
	海外　委託処分		12	8	7
	合計	千ton	**86**	**80**	**77**
敷地内廃棄物	**合計**	千ton	**2**	**—**	**—**
輸送におけるCO_2	日本	千ton	121.2	120.9	82.0
輸送におけるNOx	日本	千ton	2.3	2.2	1.9
消費における廃棄物	日本	千ton	1,566	1,542	1,444
消費における容器包装	日本	千ton	14.7	14.5	12.2

▶【日本】商品総重量

	単位	2022	2023	2024
商品総重量	千ton	481	474	512

環境基本方針

▶ CDP評価

	2022	2023	2024
気候変動	A–	A–	A
フォレスト	B	A	A
水セキュリティ	B	A	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

	2022	2023	2024
使用済み商品廃棄方法啓発展開率	50% (8ヵ国・地域)	56% (9ヵ国・地域)	63% (10ヵ国・地域)

▶ 販促物におけるプラスチック使用量(ton)

	2022	2023	2024
日本	5.7	4.1	0.8
中国	—	28.2	7.6
ベトナム	18.4	15.5	11.5
インド	—	154.4	120.9

脱炭素社会

気候変動対応

▶ エネルギー使用量

		単位	2022	2023	2024
日本		TJ	1,379	1,237	1,270
海外	タイ	TJ	397	390	364
	中国		372	382	393
	インドネシア		561	532	520
	インド		230	256	271
	ベトナム		139	139	141
	台湾–大中華圏		27	26	24
	アメリカ		22	17	17
	韓国		49	46	47
	サウジアラビア		213	212	239
	エジプト		59	73	77
	ミャンマー		7	7	7
	ブラジル		48	53	51
	マレーシア		44	36	27
	海外合計	TJ	2,169	2,169	2,179
合計		TJ	**3,548**	**3,406**	⊘ **3,449**
原単位*		TJ／百万円	0.004	0.004	0.003

※ GHGプロトコルのEmission factors for Cross-Sector Toolsに基づく算定を行っています(低位発熱量を使用)。なお、電力は3.6GJ／千kWhで換算しています。

* 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	2022	2023	2024	備考
Scope1	直接排出		千ton	31.6	29.2	✓ 30.1	
Scope2	エネルギー起源の間接排出		千ton	454.5	376.9	✓ 354.6	
Scope3*1	1	購入	千ton	3,830.6	3,756.1	✓ 3,877.7	
	2	資本財		85.2	99.0	121.2	
	3	その他燃料		59.3	51.1	49.5	
	4	上流輸送		320.7	225.5	206.7	*2
	5	事業廃棄物		40.1	28.7	26.2	
	6	従業員の出張		2.1	2.0	2.1	
	7	従業員の通勤		12.7	12.8	13.2	
	8	上流のリース資産		0.0	0.0	0.0	*3
	9	下流輸送		79.9	81.0	63.2	*2
	10	販売した商品の加工		0.0	0.0	0.0	*3
	11	商品の使用		0.0	0.0	0.0	*3
	12	販売した商品の廃棄		2,151.8	1,875.7	✓ 1,903.4	
	13	下流のリース資産		0.0	0.0	0.0	*3
	14	フランチャイズ		0.0	0.0	0.0	*3
	15	投資		39.6	34.7	21.3	
	Scope3 合計		千ton	6,622.0	6,166.5	6,284.5	
合計			千ton	**7,108.1**	**6,572.6**	**6,669.2**	
原単位*4			ton／百万円	7.915	6.979	6.744	

*1 Scope3に関しては、LCIデータベース AIST-IDEA Ver.3.4 国立研究開発法人産業技術総合研究所安全科学研究部門IDEAラボ、IPCC2021 with LULUCF AR6に基づく算定を行っています。また、2023年度以前の数値も上記DBに基づき再算定を行うとともに、活動量の算定方法の見直しも行いました。

*2 海外分はScope3-1、3-2、3-3、3-5、3-6、3-7、3-12、3-15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比による推計値としています。

*3 対象となる業務はありません。

*4 原単位の分母には連結売上高を使用しています。

▶ Scope1、Scope2　CO_2排出量

		単位	2022	2023	2024
日本		千ton	136.3	102.1	99.0
海外	タイ	千ton	40.5	37.2	40.4
	中国		47.5	25.7	31.0
	インドネシア		119.9	106.6	91.4
	インド		46.4	44.2	44.5
	ベトナム		22.3	21.3	16.7
	台湾–大中華圏		3.8	3.3	3.3
	アメリカ		0.1	0.1	0.1
	韓国		12.1	11.2	5.2
	サウジアラビア		39.2	37.6	40.2
	エジプト		9.7	11.5	8.5
	ミャンマー		0.6	0.5	0.5
	ブラジル		0.1	0.1	0.1
	マレーシア		7.7	4.8	3.6
	海外合計	千ton	349.8	304.0	285.7
合計		千ton	**486.1**	**406.2**	✓ **384.7**
原単位*5		ton／百万円	0.541	0.431	0.389

*5 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	2022	2023	2024
日本		千ton	2,662.9	2,375.4	2,505.5
海外	タイ	千ton	582.6	717.2	642.5
	中国		693.0	677.5	622.6
	インドネシア		939.2	799.4	743.7
	インド		533.7	500.1	567.1
	ベトナム		174.9	217.6	211.9
	台湾–大中華圏		69.7	67.2	65.4
	アメリカ		154.1	75.2	92.4
	韓国		68.1	62.8	62.6
	サウジアラビア		428.6	427.2	523.5
	エジプト		83.6	89.8	103.6
	ミャンマー		9.6	6.1	5.8
	ブラジル		133.6	91.0	77.8
	マレーシア		88.3	60.0	60.1
	海外合計	千ton	3,959.1	3,791.1	3,779.0
合計		千ton	**6,622.0**	**6,166.5**	**6,284.5**
原単位*		ton／百万円	7.374	6.548	6.355

* 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	2022	2023	2024
日本		千kWh	34,274	77,006	91,954
海外	タイ	千kWh	10,678	14,707	15,848
	中国		23,143	53,831	48,851
	インドネシア		927	8,229	18,858
	インド		0	5,880	10,626
	ベトナム		5,146	5,231	5,364
	台湾–大中華圏		0	390	472
	アメリカ		6,188	4,361	4,501
	韓国		0	0	665
	サウジアラビア		0	0	53
	エジプト		0	0	0
	ミャンマー		0	0	0
	ブラジル		13,230	14,199	13,758
	マレーシア		0	2,087	1,704
	海外合計	千kWh	59,312	108,915	120,700
合計		千kWh	**93,586**	**185,921**	**212,654**
再生可能電力比率		%	11.0	22.8	25.8

生物多様性社会

生物多様性保全

▶ 森林由来原材料

		単位	2022	2023	2024
第三者認証森林由来原材料調達量	日本	ton	155,378	163,317	135,946
	海外		299,731	257,829	296,861
	合計	ton	**455,109**	**421,146**	**432,807**
原産地トレーサビリティ比率*1	日本	%	100.0	100.0	99.8
	海外		95.7	97.5	99.1
	合計	%	**97.1**	**99.2**	**99.3**

*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	2022	2023	2024
PEFC・CoC認証工場数比率*2	%	48.4	58.6	60.0
パルプのPEFC認証材調達比率*3		72.3	65.3	✓70.3

*2 認証工場数比率は対象となる工場数を見直したため、2023年度以前の数値を遡及して再計算しました。
*3 対象となる工場数および海外の集計範囲を見直したため、2023年度の数値を遡及して再計算しました。

▶ 事務用紙の認証材比率

	単位	2022	2023	2024
事務用紙の環境配慮品比率	%	99.9	99.6	99.9
100%古紙を配合した事務用紙		97.7	83.5	37.6
認証材を使用した事務用紙		2.2	16.1	62.3

▶ オーガニックコットンを使った商品数(日本)

	商品数
2022	33
2023	53
2024	42

▶ パーム油(日本)*4

	単位	2022	2023	2024
パーム油調達量	ton	189.6	193.4	195.8
認証パーム油*5調達量		119.0	113.1	194.6
原産地トレーサビリティ比率	%	62.8	58.5	99.4
認証パーム油*5調達比率		62.8	58.5	✓99.4

*4 集計の対象資材を追加したため、2023年度以前の数値を遡及して再計算しました。
*5 認証パーム油は、マスバランス方式によるRSPO認証油。

廃棄物削減と汚染防止

▶ 廃棄物発生量

		単位	2022	2023	2024
日本		千ton	26.3	23.9	24.5
海外	タイ	千ton	7.6	7.3	6.5
	中国		17.1	17.8	16.3
	インドネシア		8.1	7.2	6.5
	インド		8.0	6.6	7.2
	ベトナム		5.8	5.7	5.3
	台湾–大中華圏		0.8	0.7	0.6
	アメリカ		4.0	1.0	0.9
	韓国		1.5	1.3	1.2
	サウジアラビア		4.1	4.2	4.5
	エジプト		1.7	1.9	2.1
	ミャンマー		0.011	0.013	0.008
	ブラジル		1.2	1.2	1.2
	マレーシア		1.3	1.0	0.7
	海外合計	千ton	61.2	55.8	53.0
合計		千ton	**87.5**	**79.8**	✓**77.5**
原単位*6		ton／百万円	0.097	0.085	0.078

*6 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	2022	2023	2024
日本*1	%	99.3	99.6	99.3

*1 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	2022	2023	2024
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

物質名称	単位	2022	2023	2024
トルエン	ton/年	43.2	180.1	208.2
エチレンオキシド	kg/年	95.8	31.9	4.9
ダイオキシン	mg-TEQ/年	0.290	—	—
メチルナフタレン	ton/年	0.10	0.04	0.04
アジピン酸、(N-(2-アミノエチル)エタン-1,2-ジアミンまたはN,N'-ビス(2-アミノエチル)エタン-1,2-ジアミン)と2-(クロロメチル)オキシランの重縮合物	ton/年	—	—	0.61

▶【日本】NOx・SOx排出量

	単位	2022	2023	2024
NOx	ton	15.2	12.2	12.4
NOx原単位*2	kg/百万円	0.053	0.038	0.036
SOx	ton	5.7	9.3	3.6
SOx原単位*2	kg/百万円	0.020	0.029	0.011

*2 原単位の分母には連結売上高を使用しています。

▶【日本】オゾン層破壊物質保有量

物質名称	事業所	用途	単位	2024
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	2022	2023	2024
BOD	ton	14.4	16.2	17.0
COD		9.8	18.6	19.4

水循環社会

水資源

▶ 水使用量(取水量)

	単位	2022	2023	2024
日本	千m³	3,670	3,718	3,802
海外		1,082	1,103	1,044
合計	千m³	**4,752**	**4,821**	✓ **4,846**
原単位*1	千m³/百万円	0.005	0.005	0.005

*1 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)

	単位	2022	2023	2024
表層水(河川、湖沼、池)	千m³	157	152	150
地下水		697	660	692
その他		2,816	2,906	2,960
合計	千m³	**3,670**	**3,718**	**3,802**
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	6	4	8
地下水		406	389	416
その他		2,816	2,906	2,960

▶【海外】水源別水使用量(取水量)*2

	単位	2022	2023	2024
表層水(河川、湖沼、池)	千m³	960	996	927
地下水		79	61	41
その他		43	46	76
合計	千m³	**1,082**	**1,103**	**1,044**
うち、高い水ストレスを伴う地域				
表層水(河川、湖沼、池)	千m³	640	678	614
地下水		71	54	34
その他		0	13	46

*2 2024年度より一部分類の見直しを行いました。これに伴い、2023年度の数値も遡及して再計算しました。

▶ 排水量*3

	単位	2022	2023	2024
日本	千m³	3,296	3,169	2,875
海外		1,003	1,020	960
合計	千m³	**4,299**	**4,189**	✓ **3,835**
原単位*4	千m³/百万円	0.005	0.004	0.004

*3 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。 2024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、2023年度以前の数値も遡及して再計算しました。
*4 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*5

	単位	2024
極めて高い	工場数	11
高い		3
中程度		11
低い		15

*5 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)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

	単位	2022	2023	2024
高い水ストレスを伴う地域からの取水量	千m³	711	745	694
高い水ストレスを伴う地域からの取水量の割合	%	15.0	15.5	14.3

社会データ

2-7,401-1,401-3,403-9,403-10,404-1,404-3,405-1,405-2

顧客満足

▶ お客様対応満足度

	2022	2023	2024	範囲
お客様対応満足度(%)	87.9	91.8	89.8	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

		2022	2023	2024	範囲
監査件数(件)		6	4	9	ユニ・チャームグループ
指摘件数(件)	Business Critical	0	0	0	
	Critical	13	10	23	
	Major	86	19	30	
	Minor	36	14	19	
	合計	**135**	**43**	**72**	

品質

▶ ユニ・チャームグループのISO取得状況(認証単位)

(2024年12月末時点)

取得認証単位名	ISO9001	ISO14001	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

人材

▶ 人材データ

			2022	2023	2024	範囲
正社員数(名)		男性	10,397	10,312	10,411	ユニ・チャームグループ
		女性	5,809	5,911	6,053	
		合計	**16,206**	**16,223**	**16,464**	
	日本	男性	2,617	2,569	2,520	
		女性	640	652	691	
		日本計	**3,257**	**3,221**	**3,211**	
	海外	男性	7,780	7,743	7,891	
		女性	5,169	5,259	5,362	
		海外計	**12,949**	**13,002**	**13,253**	
正社員比率(%)		男性	59.0	60.5	59.5	
		女性	46.7	48.4	48.3	
		合計	**53.9**	**55.5**	**54.8**	
非正社員数(名)		男性	7,238	6,725	7,072	
		女性	6,639	6,295	6,486	
		合計	**13,877**	**13,020**	**13,558**	
	日本	男性	843	829	891	
		女性	676	595	649	
		日本計	**1,519**	**1,424**	**1,540**	
	海外	男性	6,395	5,896	6,178	
		女性	5,963	5,700	5,727	
		海外計	**12,358**	**11,596**	**11,905**	
非正社員比率(%)		男性	41.0	39.5	40.5	
		女性	53.3	51.6	51.7	
		合計	**46.1**	**44.5**	**45.2**	
管理職社員数(名)		男性	1,192	1,178	1,164	
		女性	361	386	399	
		合計	**1,553**	**1,564**	**1,563**	
	日本	男性	536	521	524	
		女性	90	95	113	
		日本計	**626**	**616**	**637**	
	海外	男性	656	657	640	
		女性	271	291	286	
		海外計	**927**	**948**	**926**	

		2022	2023	2024	範囲
管理職社員における日本と海外の比率(%)	日本	40.3	39.4	40.8	ユニ・チャームグループ
	海外	59.7	60.6	59.2	

		2022	2023	2024	範囲
平均年齢(歳)	男性	42.8	41.4	42.3	ユニ・チャーム株式会社 正社員
	女性	38.7	38.2	38.6	
	合計	**41.9**	**40.6**	**41.3**	
平均勤続年数(年)	男性	15.4	17.5	17.2	
	女性	12.2	12.6	11.8	
	合計	**14.6**	**16.3**	**15.7**	
離職率(%)	男性	3.0	2.2	1.5	
	女性	5.0	3.4	1.5	
	合計	**3.5**	**2.5**	**1.5**	

		2022	2023	2024	範囲
新卒採用数(名)	男性	25	43	39	ユニ・チャーム株式会社 正社員
	女性	16	17	19	
	合計	**41**	**60**	**58**	
新卒社員3年未満離職率(%)	男性	7.5	6.1	3.7	
	女性	3.6	5.3	0.0	
	合計	**6.0**	**5.8**	**2.5**	
一人当たり採用コスト(円)		1,924,620	1,450,000	1,837,398	
新卒社員初任給*:修士了(円)		226,000	226,000	250,000	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	235,000	

* 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

	2022	2023	2024	範囲
社内インターンシップ利用者数(名)	26	28	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)	26	25	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

	2022	2023	2024	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

▶ 社員意識調査の実施

	2022	2023	2024	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(%)	89.2	88.7	90.1	
社員意識調査における満足度5段階評価の平均点(点)	4.39	4.42	4.40	

▶ 社員の能力開発研修にあてられた時間／費用

	2022	2023	2024	範囲
社員の能力開発研修にあてられた総研修時間(時間)	49,824	50,503	68,067	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)	8,400	7,531	10,019	
一人当たり研修日数(日)	4.4	3.5	4.8	
一人当たり研修時間(時間)	35	28	38	
一人当たり研修費用(円)	58,618	42,119	56,349	

▶ 副業制度

	2022	2023	2024	範囲
副業制度利用者数(名)	56	59	73	ユニ・チャーム株式会社

▶ キャリア開発のための評価

	2022	2023	2024	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

▶ 後継者育成計画

	2022	2023	2024	範囲
後継者準備率(%)	201.6	219.1	218.3	ユニ・チャーム籍社員
戦略担当秘書制度経験者数(名)	6	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)	51	57	63	

ダイバーシティ&インクルージョン

▶ 女性の活躍推進

	2022	2023	2024	範囲
女性社員比率(%)	35.8	36.4	36.8	ユニ・チャームグループ
女性管理職比率(%)	23.2	24.7	25.5	
女性執行役員比率(%)	3.4	3.6	3.4	
【日本】女性役員数(名)	2	2	2	
【海外】女性役員数(名)	12	10	10	

▶ 多様な国籍の社員の採用と管理職登用

	2022	2023	2024	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(%)	52.2	52.3	58.7	ユニ・チャーム海外現地法人

▶ 経験者採用と管理職登用

	2022	2023	2024	範囲
経験者採用数(名)	43	43	65	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	33.5	38.1	

▶ 年齢を問わず活躍できる職場

	2022	2023	2024	範囲
定年再雇用率(%)	92.9	86.2	88.4	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	

▶ 障がい者雇用の促進

	2022	2023	2024	範囲
障がい者雇用率年間平均(%)	2.1	2.2	2.4	ユニ・チャーム株式会社

▶ 公正な評価処遇制度

	2022	2023	2024	範囲
初任給における基本給の男女比(%)	100	100	100	ユニ・チャーム籍正社員
基本給の男女比(%)	81.3	77.5	80.6	
報酬総額の男女比(%)	71.9	73.0	75.2	

※ 男性の賃金に対する女性の賃金の割合。「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出。

▶ 仕事と育児の両立支援

	2022	2023	2024	範囲
ムーニー育児休業利用者数(名)	128	140	139	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(%)	95.8	96.1	100	
うち男性のムーニー育児休業取得率(%)	94.7	100	100	
ムーニー育児参加休暇取得率(%)	93.2	83.7	88.0	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

	2022	2023	2024	範囲
リモートワーク制度利用率(%)	57.0	52.0	48.0	ユニ・チャーム株式会社

▶ 有給休暇の取得推進

	2022	2023	2024	範囲
有給休暇取得率(%)	61.8	71.2	70.0	ユニ・チャーム株式会社

▶ 適正な労働時間の管理

	2022	2023	2024	範囲
一人当たり総労働時間(時間)	2,000.2	1,966.6	1,957.4	ユニ・チャーム株式会社

▶ 健康診断

	2022	2023	2024	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

	2022	2023	2024	範囲
「更年期の健康」受講者数(名)	—	2,150	2,142	ユニ・チャーム株式会社

▶ 運動推進の取り組み

	2022	2023	2024	範囲
体組成測定会参加者数(名)	116	235	306	ユニ・チャーム株式会社
マッサージルーム利用者数(名)	—	253	782	
パーソナルストレッチ利用者数(名)	—	338	342	

▶ メンタルヘルス対策

	2022	2023	2024	範囲
ストレスチェック受検率(%)	98.2	99.5	100	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)	1,934	1,944	2,126	
メンタル休職者数(名)	7	9	13	

▶ プレゼンティーイズム、アブセンティーイズム

	2022	2023	2024	範囲
プレゼンティーイズム*1(%)	14.3	15.2	14.0	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	0.782	

*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2023年度)	2022	2023	2024	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*1(名)	—	0	0	0	
労働災害度数率*2	1.29	0.22	0.22	0.00	
労働災害強度率*3	0.08	0.00	0.02	0.00	

*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

▶ 労働安全衛生に関する教育・訓練

対象	内容	2024	範囲
新任のリーダー(名)	法で定められた職長教育などの安全衛生教育	10	ユニ・チャームプロダクツ株式会社
作業変更時など(名)	安全衛生に関する教育や訓練	55	
配属前の新入社員(名)	安全衛生を含む一般教育	20	

サプライチェーンマネジメント

▶ 2024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	91.9	82.6	73.9	ユニ・チャームグループ
	外部生産委託先	78.5	72.3	50.8	
ペットケア商品	資材サプライヤー	29.7	25.9	24.5	
	外部生産委託先	68.8	68.9	56.3	
合計		**68.5**	**61.8**	**54.0**	

▶ サプライヤーの監査件数と評価

		2022	2023	2024	範囲
監査件数(件)		31	26	79	ユニ・チャームグループ
指摘件数(件)	Business Critical	1	1	0	
	Critical	41	32	44	
	Major	182	111	127	
	Minor	109	44	50	
	合計	**333**	**188**	**221**	

ガバナンスデータ

コーポレート・ガバナンス

▶ 取締役会

			2022*1	2023*2	2024*3	2025*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
女性役員比率(%)			16.7	16.7	16.7	16.7

▶ 監査等委員会

			2022*1	2023*2	2024*3	2025*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
女性役員比率(%)			33.3	33.3	33.3	33.3

▶ 指名委員会

			2022*1	2023*2	2024*3	2025*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
女性役員比率(%)			25.0	25.0	25.0	25.0

▶ 報酬委員会

			2022*1	2023*2	2024*3	2025*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
女性役員比率(%)			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)

		2022*1	2023*2	2024*3	2025*4
役員(名)	男性	31	30	31	31
	女性	2	2	2	3
	合計	**33**	**32**	**33**	**34**
女性役員比率(%)		6.06	6.25	6.06	8.82

*1 2022年3月25日時点。
*2 2023年3月24日時点。
*3 2024年3月27日時点。
*4 2025年3月19日時点。

▶ 取締役会・各委員会の開催回数と出席率

		2022	2023	2024
取締役会	開催回数(回)	10	9	9
	出席率(%)	100	100	100
監査等委員会	開催回数(回)	11	11	11
	出席率(%)	97.0	100	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)	2	1	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(2024年度)

	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	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	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	100% (9/9回)	—	—	—
杉田 浩章 取締役 監査等委員(社外取締役) 社外 独立	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	100% (9/9回)	100% (11/11回)	100% (1/1回)	100% (1/1回)
浅田 茂 取締役 監査等委員	100% (9/9回)	100% (11/11回)	100% (1/1回)	100% (1/1回)

※ 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。

▶ 取締役会・監査等委員会等の構成と取締役の有するスキル等(2025年3月19日時点)

	在任期間	取締役会・監査等委員会等の構成				取締役の有するスキル等										
		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*2	DX
高原 豪久 代表取締役 社長執行役員	29年9ヵ月	◎		○	○	●	●	●	●	●	●	●			●	
高久 堅二 取締役 専務 マーケティング・営業管掌	2年	○				●		●	●	●	●	●	●	●		
志手 哲也 取締役 専務執行役員	—*1	○				●		●	●	●			●		●	
杉田 浩章 取締役 監査等委員 社外 独立	4年	○	○	◎	◎	●	●	●	●	●		●	●		●	●
ルゾンカ 典子 取締役 監査等委員 社外 独立	2年	○	○	○	○	●		●	●	●	●	●			●	●
浅田 茂 取締役 監査等委員	6年	○	◎	○	○	●	●	●	●	●	●					

※ ◎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。 *1 2025年3月19日就任。 *2 環境および品質。

▶ 役員報酬の評価指標・考え方および2024年度の目標・実績

No.	評価指標	Accountability	評価ウエイト	目標	実績	評価
1	全社業績(経営計画)	1-1 全社売上高	20%～50%	1,006,000百万円(前年度比106.8%)	988,981百万円(前年度比105.0%)	98.3%
		1-2 全社コア営業利益		144,000百万円(前年度比112.5%)	138,463百万円(前年度比108.2%)	96.2%
		1-3 親会社の所有者に帰属する当期利益		90,000百万円(前年度比104.6%)	81,842百万円(前年度比95.1%)	90.9%
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)	—

各評価仕様の考え方
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)	557	194	194	170	3
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	—	—	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名に付与した譲渡制限付株式報酬に係る費用計上額170百万円が含まれています。
※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

	2022	2023	2024	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	1	0	

▶ 内部通報制度 相談・通報件数

	2022	2023	2024	範囲
相談・通報件数合計(日本／件)	100	165	210	ユニ・チャームグループ
相談・通報件数合計(海外*／件)	42	48	56	
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、マレーシア、シンガポール、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	2024年	
		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	1	60
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	24
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	39

▶ ハラスメントの防止

	2022	2023	2024	範囲
ハラスメント防止に関する管理者研修受講者数(名)	26	21	495	ユニ・チャーム株式会社
新任育成責任者研修受講者数(名)	26	21	46	

税務コンプライアンス

▶ 国・地域別納税額(百万円)

	2022	2023	2024
日本	19,898	25,102	29,155
中国	6,056	3,984	1,621
ベトナム	1,546	463	1,978
サウジアラビア	1,518	2,168	2,586
タイ	2,703	1,963	3,774
その他	5,682	6,459	8,278
合計	**37,403**	**40,139**	**47,393**

「Kyo-sei Life Vision 2030」重要取り組みテーマと「サステナビリティレポート2025」の対照表

▶ 重要取り組みテーマ

私たちの健康を守る・支える	
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

社会の健康を守る・支える	
6	「NOLA & DOLA」を実現するイノベーション
7	持続可能なライフスタイルの実践
8	持続可能性に考慮したバリューチェーンの構築
9	顧客満足度の向上
10	安心な商品の供給

地球の健康を守る・支える	
11	環境配慮型商品の開発
12	リサイクルモデルの拡大
13	気候変動対応
14	商品のリサイクル推進
15	プラスチック使用量の削減

ユニ・チャーム プリンシプル	
16	持続可能性を念頭においた経営
17	適切なコーポレート・ガバナンスの実践
18	ダイバーシティマネジメントの推進
19	優れた人材の育成・能力開発
20	職場の健康と労働安全システムの構築

▶ サステナビリティレポート2025　項目一覧

ページ	項目	重要取り組みテーマ
19	環境基本方針	11 12 13 14 15
23	循環型社会の実現に向けたRefFプロジェクト	11 12
25	プラスチック問題対応	14 15
32	TCFDに基づく開示	13
36	「CO_2排出“0”社会の実現」に向けたロードマップ	13
37	気候変動対応	13
43	GHG排出量可視化プロジェクト	13
44	生物多様性保全	11 12
51	廃棄物削減と汚染防止	14 15
56	水資源	–
60	商品開発	1 2 3 4 5 6 7 8 9 11
64	DX	1 2 3 4 5 6 7 8 9 11
68	知的財産	1 2 3 4 5 6 7 8 9 11
70	お客様（消費者）に対する責任	9
73	品質保証	10
76	人権尊重	16
80	人材育成・人材活用	19
86	ダイバーシティ&インクルージョン	18
91	社員の健康	20
95	労働安全衛生	20
98	持続可能な調達	16
104	社会貢献活動	–
111	コーポレート・ガバナンス	16 17
121	公正な事業慣行	16 17
125	税務コンプライアンス	16 17
126	リスクマネジメント	16 17

外部評価

当社は、GPIF(年金積立金管理運用独立行政法人)が採用する国内株式を対象とする6つのESG指数すべての構成銘柄に選定されています(2025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、すべ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(2025年3月31日時点)

FTSE4Good Index Series

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

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

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 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

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/content/dam/sites/www_unicharm_co_jp/pdf/csr-eco/report/disclaimer_ms.pdf

SX銘柄2024

経済産業省と東京証券取引所がSX(サステナビリティ・トランスフォーメーション)を通じて持続的に成長原資を生み出す力を高め、企業価値向上を実現する先進的企業群を選定。SXとは、社会のサステナビリティと企業のサステナビリティを同期化させ、そのために必要な経営・事業変革を行い、長期的かつ持続的な企業価値向上を図っていくための取り組み。

MSCI ESG Leaders indexes*

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

* 2025年2月、MSCI ESG Leaders Indexesの名称は、MSCI Selection Indexesに変更されました。

◆ 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

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)

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日経インデックス400は、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」で構成される株価指数です。ＪＰＸ総研と日本経済新聞社が共同で算出を行っています。

SOMPOサステナビリティ・インデックス

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

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。2024年度は、「気候変動」「フォレスト」「水セキュリティ」分野に関する3つの調査すべてにおいて、最高評価の「Aリスト」に選定。

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2025」について、第三者保証を受けました。

独立業務実施者の保証報告書

2025年３月28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

業 務 責 任 者　　山 田　　岳

結論

当社は、ユニ・チャーム株式会社（以下「会社」という。）のサステナビリティレポート2025（以下「サステナビリティレポート」という。）に含まれる2024年１月１日から2024年12月31日までの期間の✓マークの付されている環境パフォーマンス指標（以下「主題情報」という。）が、サステナビリティレポートに記載されている会社が定めた主題情報の作成規準（以下「会社の定める規準」という。）に準拠して作成されているかどうかについて限定的保証業務を実施した。

実施した手続及び入手した証拠に基づいて、主題情報が会社の定める規準に準拠して作成されていなかったと信じさせる事項が全ての重要な点において認められなかった。

結論の根拠

当社は、国際監査・保証基準審議会（IAASB）が公表した国際保証業務基準（ISAE）3000（改訂）「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「温室効果ガス報告に対する保証業務」に準拠して業務を実施した。同基準における当社の責任は、本報告書の「業務実施者の責任」に記載されている。

当社は、国際会計士倫理基準審議会（IESBA）が公表した「職業会計士のための国際倫理規程（国際独立性基準を含む。）」に定められる独立性及びその他職業倫理に関する規定に準拠している。

当社は、IAASBが公表した国際品質マネジメント基準（ISQM）第１号「財務諸表の監査若しくはレビュー又はその他の保証若しくは関連サービス業務を行う事務所の品質マネジメント」を適用している。同基準は、職業倫理に関する規定、職業的専門家としての基準及び適用される法令等の遵守に関する方針又は手続を含む品質管理システムを整備及び運用することを事務所に対して要求している。

当社は、結論の基礎となる十分かつ適切な証拠を入手したと判断している。

その他の記載内容

当社の主題情報に対する結論の対象には、主題情報及びその保証報告書以外の情報（以下「その他の記載内容」という。）は含まれない。当社はその他の記載内容を通読したが、追加的な手続は実施していない。また、当社はその他の記載内容に対して結論を表明するものではない。

その他の事項

比較情報の期間（2022年１月１日から2022年12月31日までの期間及び2023年１月１日から2023年12月31日までの期間）の主題情報は、当社の限定的保証業務の対象ではない。したがって、当社は、当該主題情報について結論も表明せず、保証も提供していない。

当該事項は、当社の結論に影響を及ぼすものではない。

主題情報に責任を負う者の責任

会社の経営者は、以下に対する責任を有する。

- 不正又は誤謬による重要な虚偽表示のない主題情報の作成に関連する内部統制を整備及び運用すること
- 主題情報の作成に適合する規準を選択又は策定し、使用した規準を適切に参照又は説明すること
- 会社の定める規準に準拠して主題情報を作成すること

主題情報の測定又は評価における固有の限界

サステナビリティレポートの環境データ注記事項５に記載されているように、温室効果ガス排出量の定量化は、活動量データの測定、及び排出係数の決定に関する不確実性並びに地球温暖化係数の決定に関する科学的不確実性にさらされている。

したがって、経営者が、許容可能な範囲で異なる測定方法、活動量、排出係数、仮定を選択した場合、報告される値が重要な程度に異なる可能性がある。

業務実施者の責任

業務実施者は、以下に対する責任を有する。

- 主題情報に不正又は誤謬による重要な虚偽表示がないかどうかについて限定的保証を得るために業務を計画し実施すること
- 実施した手続及び入手した証拠に基づき、独立の立場から結論を形成すること
- 経営者に対して結論を報告すること

当社は、業務の過程を通じて、職業的専門家としての判断を行使し、職業的専門家としての懐疑心を保持した。当社は、主題情報に関して結論の基礎となる十分かつ適切な証拠を入手するための手続を立案し、実施した。選択した手続は、主題情報及びその他業務環境に関する当社の理解と、重要な虚偽表示が生じやすい領域の検討に基づいている。業務を実施するに当たり、当社は以下を行った。

- 主題情報の作成に適用される規準の妥当性の評価
- 会社の担当者に対する、主題情報の作成に関連する主要なプロセス、システム、及び内部統制についての質問
- 分析的手続（傾向分析を含む）の実施
- 重要な虚偽表示リスクの識別・評価
- 見積りのプロセス、及び利用されたデータ、見積りの方法及び仮定の評価
- リスク評価の結果に基づき選定した国内１工場、海外２工場における現地往査
- 主題情報に含まれる数値情報についてサンプルベースによる再計算の実施
- 抽出したサンプルに関する入手した証拠との突合
- 主題情報が規準に従って表示されているかどうかの評価

限定的保証業務で実施される手続の種類と時期には幅があり、合理的保証業務に比べて手続の範囲が限定されている。したがって、限定的保証業務で得られる保証の水準は、合理的保証業務が実施されていれば得られたであろう保証水準よりも低い。

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。