

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、全ての人と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

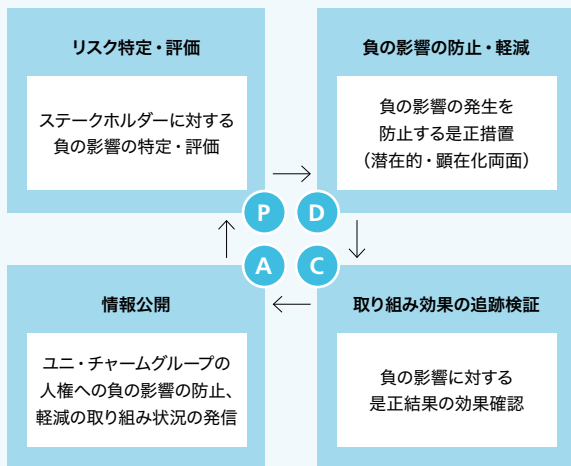
ユニ・チャーム株式会社

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



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。



「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、全ての人と与えられた基本的な権利である人権が尊重される社会の実現を支援していきます。



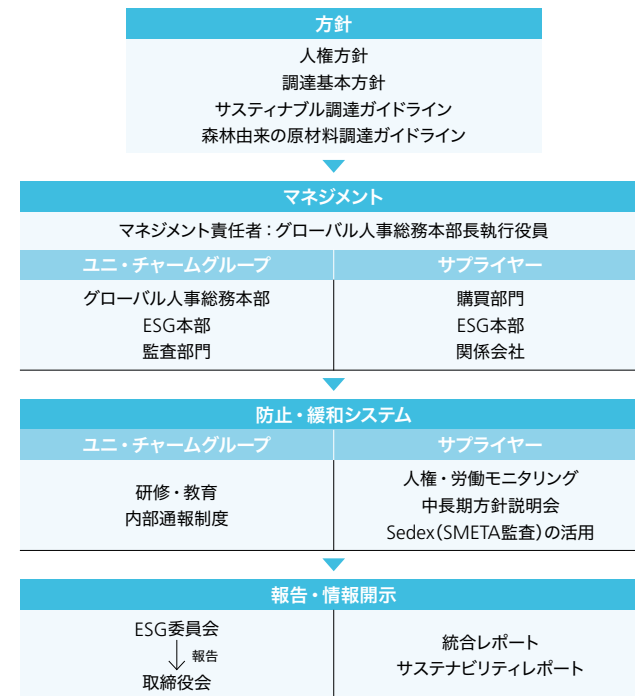
マネジメント体制

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



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

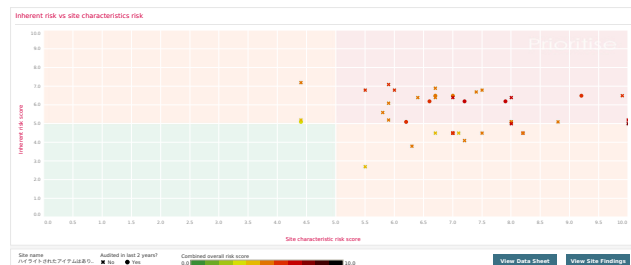
「Modern Slavery Statement 2023」

<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
	Critical	13	10
	Major	86	19
	Minor	36	14
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	<ul style="list-style-type: none"> 「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 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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