

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、取締役や執行役員か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
JN Global Compact Office



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

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、定期的な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(ムーンー育児支援制度)を行っています。

- ムーンー産前産後休暇**
 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。
- ムーンー育児休業**
 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。ムーン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。ムーン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。
- ムーンー育児参加休暇(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。
- ムーンー育児短時間勤務**
 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®』

▶ ムーン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
ムーンー育児休業 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
ムーンー育児休業 取得率(%)	95.8	96.1	100	100	
うち男性の ムーンー育児休業 取得率(%)	94.7	100	100	100	
ムーンー育児参加 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。



▶ 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
産後パパ育児(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、精神上的の障がいにより、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、精神上的の障がいにより、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(半日に4日・年間8日)
裁判員、検察審査員休暇制度	裁判員、検察審査員に選任された社員	裁判員、検察審査員として裁判所へ行くために必要な日数を、申請により取得できる
骨髄ドナー休暇制度	骨髄提供を希望する社員	国内で行われる患者への骨髄提供に関わる行為(ドナー登録は除く)に対して、1回の骨髄提供につき、稼働日数7日間を限度に必要な日数を申請により取得できる
フレックスタイム制度	全社員(一部対象外の職種あり)	始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることによって、生活と業務との調和を図りながら効率的に働くことができるコアタイムのないフレックスタイム制度
リモートワーク制度	全社員(業務上適さない場合を除く)	原則週2日まで、自宅等仕事に集中しやすい環境で終日勤務できる
副業制度	全社員	本業に支障が出ないことを前提に、個人のスキルアップや成長につながる副業ができる(就業時間外・休日のみ利用可)
キャリアリカバリー制度	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