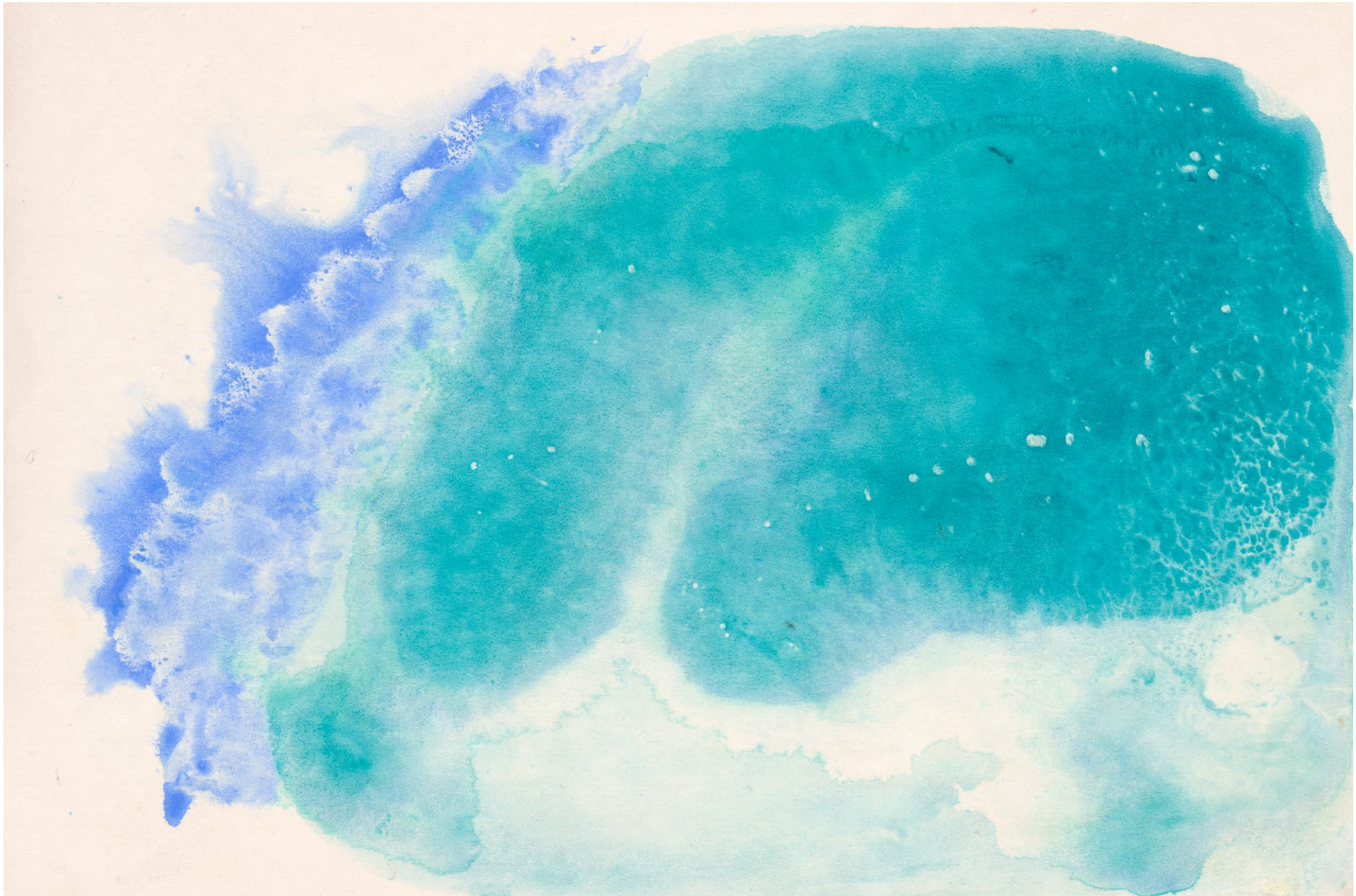
Unicharm Group

Sustainability Report 2026

ユニ・チャームグループ サステナビリティレポート

unicharm
Love Your Possibilities



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
14 【中長期ESG目標】環境目標 2030
16 【中長期ESG目標】Kyo-sei Life Vision 2035
19 Kyo-sei Life Vision 2035が貢献するSDGs

環境
21 環境マネジメント
21 環境基本方針

26 循環型社会
26 使用済み紙パンツの循環型リサイクル
29 プラスチック問題対応

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

46 生物多様性社会
46 生物多様性保全
52 廃棄物削減と汚染防止

57 水循環社会
57 水資源

社会
62 イノベーションマネジメント
62 商品開発
67 DX
71 知的財産

73 顧客満足
73 お客様(消費者)に対する責任

76 品質
76 品質保証

80 人権
80 人権尊重

84 人材
84 人材育成・人材活用
92 ダイバーシティ&インクルージョン
97 社員の健康
102 労働安全衛生

105 サプライチェーンマネジメント
105 持続可能な調達

111 コミュニティ
111 社会貢献活動

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

128 コンプライアンス
128 公正な事業慣行
132 税務コンプライアンス

133 リスクマネジメント
133 リスクマネジメント

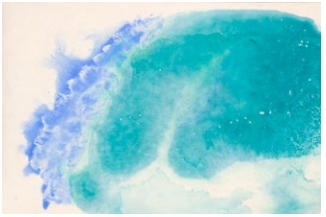
データ
142 環境データ
150 社会データ
155 ガバナンスデータ
159 Kyo-sei Life Vision 2035の重要取り組みテーマとサステナビリティレポート2026の対照表

160 外部評価
161 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、2026年で11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 海
作者 工藤 紘子

作品への想い

出来上がった作品からはまるで海のような印象を受けたので「海」と名付けました。繊細で深く、掴めないけれど私達を受け入れ、魅了する海。

もし、この作品で何かを感じることがあるとすれば、それは海だけでなく、海とともにある光や風、空やたくさんの命たちのメッセージかもしれません。この作品を通して、ゆったりと海を眺めるようにお過ごしいただけますと幸いです。皆様の心の中に広がる海にもそっとつながりますように願っています。

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2026」の編集にあたって

「サステナビリティレポート2026」は、2020年に公表した「Kyo-sei Life Vision 2030」と「環境目標2030」の2025年度の実績を中心に、サステナビリティ（持続可能性）への貢献に向けた、当社のさまざまな取り組みを詳細なデータとともに記載しています。ESG（環境、社会、ガバナンス）に関する情報開示の透明性をさらに高めるべく、2025年度版を上回る網羅性と専門性の向上に注力しました。編集に際しては、「GRIスタンダード」や「国連グローバル・コンパクト」等の国際的な指針を参照し、グローバルな社会的要請に応える構成を心がけました。なお、「Kyo-sei Life Vision 2030」と「環境目標2030」の公表から5年が経過し、それぞれ一定程度の成果を得たことを踏まえ、2025年10月に2つを統合した新たな中長期ESG目標「Kyo-sei Life Vision 2035」を公表し、2026年度より取り組みを開始しました。

今後も、ステークホルダーの要請に応えるべく、サステナビリティレポートの内容の充実に努める所存です。「統合レポート2026」も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.142 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

2025年1月1日～2025年12月31日（2025年度の実績を中心に、一部2026年度の最新の情報を含め、報告しています）

発行年月

2026年5月
次回発行予定 2027年5月（前回発行：2025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.161 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



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

2025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
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16,542名
生産拠点数	合計41（日本 17、アジア 20、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	ペットケア関連商品 ウェルネスケア関連商品 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

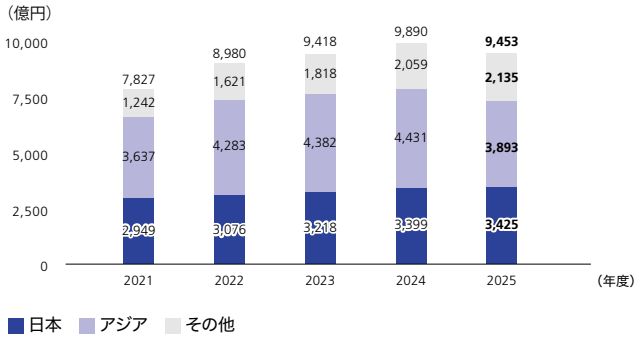
主な連結子会社

2025年12月31日現在

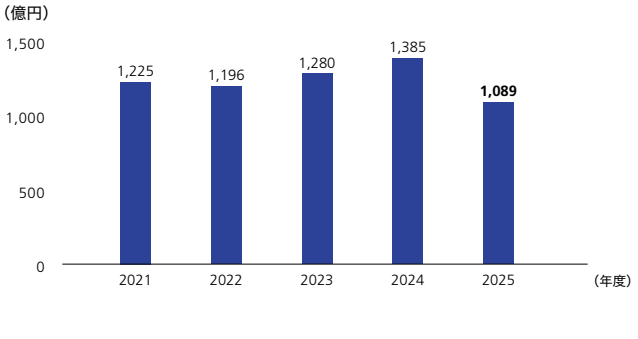
日本	ユニ・チャームプロダクツ株式会社 ユニ・チャーム国光ノンウーヴン株式会社 コスモテック株式会社 ユニ・ケアー株式会社 ユニ・チャームメンリッケ株式会社 ペパーレット株式会社
アジア	嬌聯股份有限公司 Uni.Charm(Thailand)Co., Ltd. LG Unicharm Co., Ltd. 尤妮佳生活用品(中国)有限公司 PT UNI-CHARM INDONESIA TBK Unicharm India Private Limited Diana Unicharm Joint Stock Company DSG International(Thailand)Public Company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

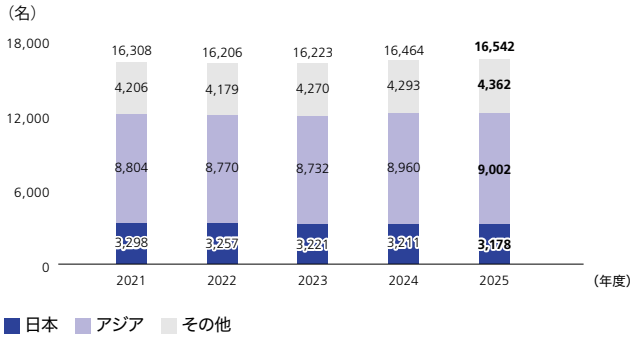
▶ 売上高（連結）



▶ 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—

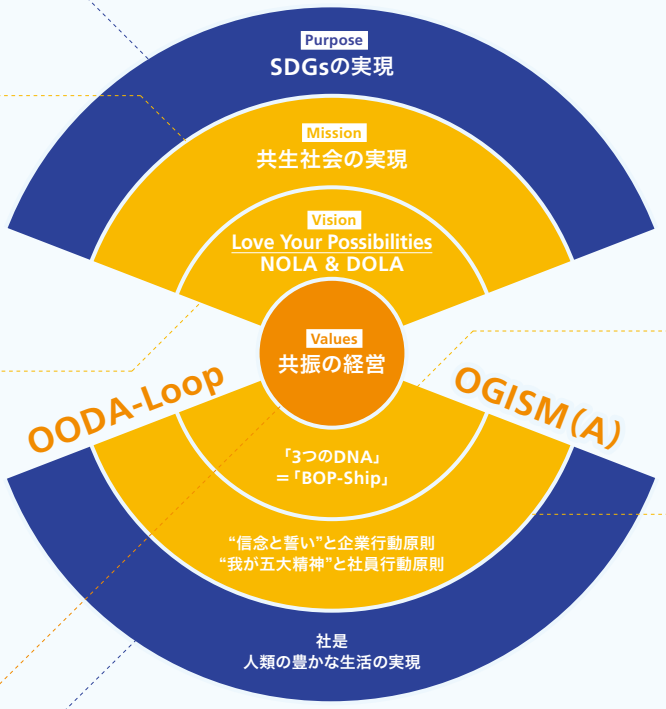
「Love Your Possibilities」「NOLA & DOLA」の実践

「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。

Values —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

「共生社会」の実現と ライフタイムパートナーへの進化



「Love Your Possibilities」を体現する「3つのR」

ユニ・チャームは、創立65周年を迎える2026年から2030年までの5ヵ年を対象期間とした第13次中期経営計画「Project Renaissance（プロジェクトルネサンス）」を始動しました。

この「Project Renaissance」は、「Renaissance（回帰）」「Rebirth（新生）」「Resonance（共振）」という「3つのR」で構成されています。1つ目のRenaissanceは、AI×感性が導く「人間中心」への回帰を意味します。2つ目のRebirthでは、新興市場を制する「脱・製造業」への新生を目指します。3つ目はResonanceで、お客様や社会との「共創価値の最大化」を図ります。すなわち、「Project Renaissance」は、当社が掲げるコーポレート・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。〜」の体現に他ならず、中期経営計画目標である「2030年までに売上高1.5兆円、コア営業利益率17%、ROE17%」を着実に達成する所存です。

「Kyo-sei Life Vision 2035」による絶対価値の追求

「Project Renaissance」では、売上高や営業利益、シェアといった比較可能な相対価値はもちろん、「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」と生活者に思っていただけるような絶対価値も追求します。

当社は、2020年10月に中長期ESG目標「Kyo-sei Life Vision 2030 〜For a Diverse, Inclusive, and Sustainable World〜」を発表し、事業活動を通じて社会課題や自然環境問題の解決に貢献することで、当社ならではの絶対価値の実現に取り組んできました。具体的な取り組み状況は本レポートの本編に詳述していますが、2025年までの5年間で一定の成果を得ることができました。

これをさらに加速すべく、これまでの活動を振り返り、併せて当社を取り巻く経営環境の変化を踏まえて、重要取り組みテーマや指標、目標を修正し、「Kyo-sei Life Vision 2035」として2025年10月に公表しました。2026年からは「Kyo-sei Life Vision 2035」の積極的な展開を通じて、さらなる絶対価値を追求します。

P.16 【中長期ESG目標】Kyo-sei Life Vision 2035

『RefF』によるサーキュラーエコノミーの社会実装

「Kyo-sei Life Vision 2035」で掲げた地球環境分野への取り組みの柱であり、絶対価値の創出の要が、使用済み紙パンツの水平リサイクルプロジェクト『RefF（リーフ）』です。

本プロジェクトは、回収した使用済み紙パンツ（紙おむつ）のパルプを独自のオゾン処理技術を使って、未使用の原材料と同等の品質にまで蘇らせる取り組みです。これは「使用したら廃棄する」という従来の消費スタイルから脱し、「使用したらリサイクルする」という新たな生活習慣を社会実装するという大きな試みです。当然ながら当社単独では展開できませんので、鹿児島県の志布志市ならびに大崎町、および両自治体から廃棄物処理を委託されている有限会社そおリサイクルセンターと2016年より協働しています。2022年には、本プロジェクトでリサイクルした「再生パルプ」を原材料の一部に使用した商品『ライフリー　横モレ安心テープ止めRefF』を発売し、2024年にはベビーケア用品とペットケア用品で商品を展開しました。

また、この取り組みの輪は社内にとどまらず、パートナー企業によってトイレットペーパーや輸送用パレットの原料などに活用されるなど広がりを見せています。今後は異業種や自治体との連携を深め、リサイクルが生活に浸透した社会の実現を目指します。

P.26 使用済み紙パンツの循環型リサイクル

女性のウェルビーイングを支える会社へと成長するために

当社では、お客様に一生涯寄り添うライフタイムパートナーとなることを目指しています。その上で、女性のウェルビーイングを支える会社へと成長することは、世界中のお客様のライフタイムパートナーとなるための大切な第一歩と考えています。

この一環として当社ではDXを活用した新たな事業展開を加速しています。2023年に組成したMDX（Marketing by DX）本部が開発した生理・体調管理アプリ『ソフィBe』は、生理日を入力することで、生理日予測やホルモン周期の波の予測を行います。ホルモン周期特有の一般的な心身の変化の特徴を表示する機能を搭載するなど、大きな進化を遂げました。また、この取り組みによって得られた、「モレた」「ズレた」などのさまざまな利用者のペイン（悩み）のデータを精緻に分析して、次世代の商品やサービスの開発へとつなげています。さらには、一般的な病気やけがはもちろん、女性特有の病気や“妊活*1”にも寄り添う少額短期保険『ソフィ おまもり保険 女性向け医療サポート*2』など、デジタルとリアルを融合した新たなサービスを迅速に展開しています。

女性のウェルビーイングを支援する取り組みは、日本をはじめとする先進国にとどまりません。アフリカのケニアでは、豊田通商株式会社様およびCFAO Kenya Limited様と協働し、2025年1月より生理用ナプキンの現地生産を開始しました。現地の消費者ニーズに合わせて開発した『SOFY Long Lasting』は、原材料の一部を現地調達することでお手頃価格を実現し、より多くの女性が衛生的な生理用品を使用できるようにしています。

これらの取り組みを通じて、世界中の女性のウェルビーイングを一生涯支えられる企業へと成長することを目指します。

*1 妊娠活動。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などといった一連の活動のこと。
*2 引受少額短期保険業者：アフラック少額短期保険株式会社。

P.67 『ソフィBe』
P.114 【地域貢献】ケニアでの生理用品の製造と販売

AIと共創する「Renaissance」

人間中心への回帰である「Renaissance」を実現する鍵は、社員一人ひとりの「自律」にあります。この社員一人ひとりの「自律」を、当社では「OODA-Loop」メソッドで育んでいます。

「OODA-Loop」とは、「現状観察（Observation）」によって素早く変化を察知し、「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、抜本的な変革を行い続ける仕組みです。そして2026年には、「OODA-Loop」にAIを組み込んだ「OODA-Loop with AI」へと進化させる予定です。AIが示すデータやアドバイスを、人の感性や現場の知恵で解釈し、より高度な意思（意志）決定へと昇華させます。

このような人とAIの共創こそが、今日における「Renaissance（人間中心への回帰）」ではないかと考えています。「OODA-Loop with AI」によって、当社ならではの絶対価値の提供スピードをさらに加速させます。ぜひ、これからもユニ・チャームグループの挑戦にご期待ください。

P.85 「OODA-Loop（ウーダ ループ）」メソッドの運用

2026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

2-22



「Kyo-sei Life Vision 2035」の策定にあたって
～自然環境問題・社会課題の解決と事業成長の統合を加速させるために～

ユニ・チャーム株式会社
上席執行役員 ESG本部長　**上田 健次**

私たちユニ・チャームは、「共生社会」の実現を目指しています。ここで掲げる「共生社会」とは、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。この「共生社会」を着実に実現すべく、2020年に中長期ESG目標「Kyo-sei Life Vision 2030」および「環境目標2030」を策定し、推進してきました。

この取り組みが5年経過したことを踏まえ、さらに加速すべく2025年10月に両計画を統合し「Kyo-sei Life Vision 2035」へとリニューアルしました。「Kyo-sei Life Vision 2035」では、これまでにステークホルダーの皆様からお寄せいただいた、「重要取り組みテーマが重複しているように見える」といったご意見や「目標や実績をより具体的・定量的にした方がよい」といったアドバイスを反映し、実現可能で具体性や現実性のある「実行性」と、どれだけ効果を発揮して目的の達成に貢献するかを示す「実効性」という2つの「じっこうせい」に照らして、右に掲げる3点をポイントに策定しました。

1. 重要取り組みテーマの見直しと指標・目標の定量化

社内外のステークホルダーとの対話を通じて、重要課題（マテリアリティ）の優先度を見直しました。その結果、事業活動との連動性をさらに高めるべく、重要取り組みテーマを20項目から16項目へと再編し、より具体的で定量的な指標と目標に修正しました。例えば、当社が展開する事業分野と密接に関係する重要取り組みテーマを設定している「私たちの健康を守る・支える」では、2035年時点の獲得ユーザー数を指数化し、目標に設定しました。

2.「Kyo-sei Life Vision 2030」と「環境目標2030」をひとつに統合

これまで「Kyo-sei Life Vision 2030」と並行して、自然環境問題に特化した「環境目標2030」を立案し、推進してきましたが、「Kyo-sei Life Vision 2035」では両者を統合しました。具体的には、重要取り組みテーマに、気候変動対応や持続可能性・生物多様性に配慮したバリューチェーン構築、プラスチック使用量の削減に加えて、当社独自の循環型ビジネスモデルである『RefF（リーフ）』の社会実装拡大を掲げ、資源循環と環境負荷低減を一体化して推進することにしました。

3. 全社員での取り組みを加速

どのような目標も、実行する社員が本気になって取り組まなければ成果を上げることは望めません。当社では、2023年1月より全社員の人事評価指標にESG項目を導入しましたが、2026年度より、この評価項目を「Kyo-sei Life Vision 2035」の重要取り組みテーマと紐づけることにしました。全社目標を部門ごとの目標、さらには課やグループといった最小マネジメント単位の目標、そして社員一人ひとりの個人目標へと連携させることで、取り組みを加速します。

当社は、全社員で「Kyo-sei Life Vision 2035」を着実に実行し、事業活動を通じて自然環境問題や社会課題を解決し、地域社会へ貢献するとともに、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欠かせないと考えています。これからも「Kyo-sei Life Vision 2035」の進捗と成果を適切に開示することによって、お客様、株主・投資家、お取引先、社員とその家族、社会といったすべてのステークホルダーの皆様に信頼していただける会社となることを目指します。

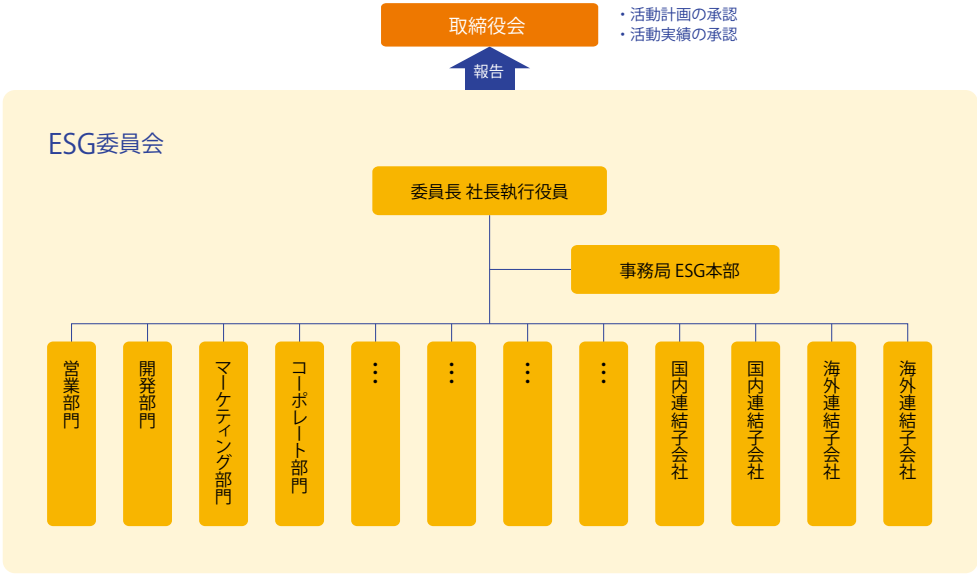
マネジメント体制

2-14

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
2025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 • 「Kyo-sei Life Vision 2035」の策定 • 「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 • 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

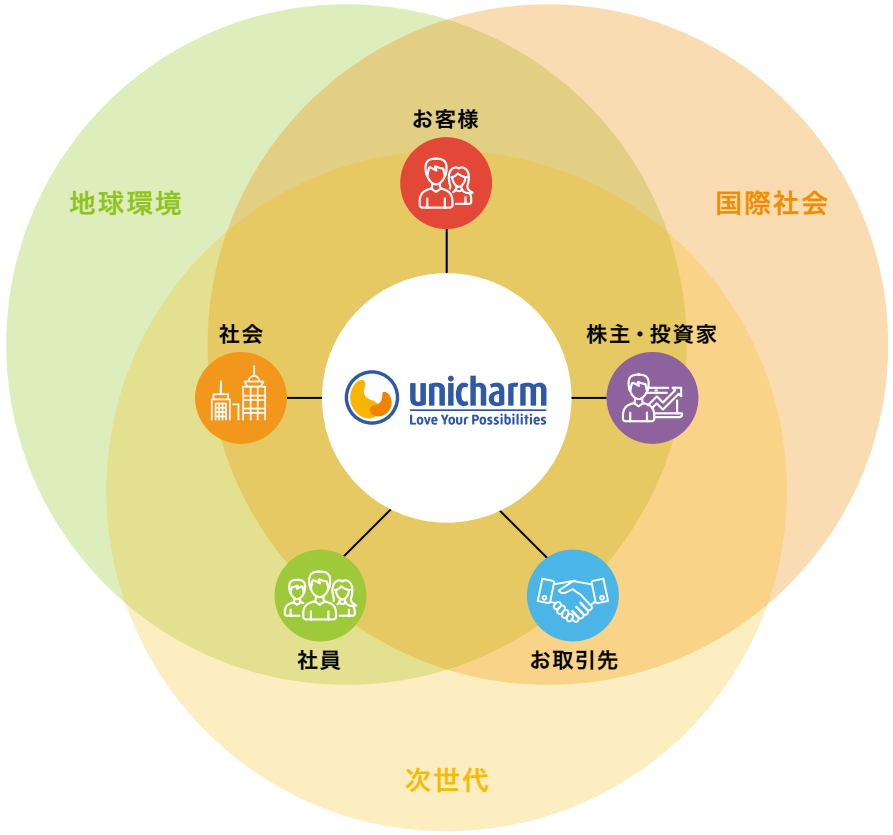
- 腐敗防止：贈収賄、インサイダー取引、内部通報制度、教育、リスク評価
- コーポレート・ガバナンス
- 全社的なリスクマネジメント：環境、社会、コーポレート・ガバナンス
- コンプライアンス
- 税の透明性

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 P.76 品質保証 P.73 お客様（消費者）に対する責任
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 P.118 コーポレート・ガバナンス
		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 P.105 持続可能な調達
		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 P.84 人材育成・人材活用 P.92 ダイバーシティ&インクルージョン P.97 社員の健康 P.102 労働安全衛生
		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 P.111 社会貢献活動

【中長期ESG目標】 Kyo-sei Life Vision 2030

2-6,3-1,3-2,3-3,102-4

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



「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・目標を設定しました。

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

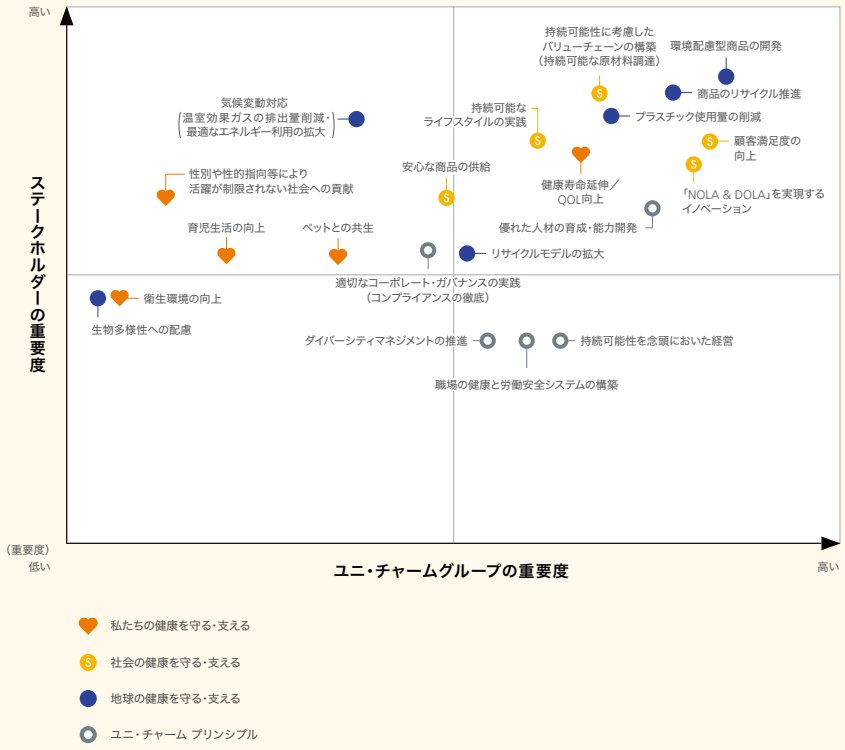
「執行役員SDGs勉強会」を実施した後、「執行役員ワークショップ」を開催し、2050年に想定される社会像や目指すべき方向性について意見を収集。

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。

* 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

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. 指標および目標の確定
7. ESG委員会にて承認

【中長期ESG目標】 Kyo-sei Life Vision 2030

私たちの健康を守る・支える

重要取り組みテーマ	指標	実績					2025年度の主な取り組み	中長期目標	
		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度		目標	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	100%継続	**100%継続**	P.64 【日本】『ライフリー うす型軽快パンツ Organicコットンタッチ』 P.64 【ベトナム】『Caryn Thin Pants』 P.64 【ブラジル】『Lifree PANTS PROTEÇÃO PROLONGADA』	100%	2030年
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	100%継続	**100%継続**	P.66 【タイ】『SOFY BAB KANG KENG DUENG PUP MAI PAP』 P.112 【健康】初潮教育・月経教育 P.113 【地域貢献】女性の経済的自立支援	100%	2030年
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	100%継続	**100%継続**	P.65 【日本】『デオトイレ 消臭・抗菌チップ』 P.65 【アメリカ】『Hartz® Comfitables® Dog Wraps』	100%	2030年
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	100%継続	**100%継続**	P.66 【日本】『マミーポコパンツ』 P.66 【サウジアラビア】テープタイプ紙おむつ『BabyJoy』 P.66 【タイ】『MamyPoko Pants Happy Day&Night』	100%	2030年
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	100%継続	**100%継続**	P.64 【日本】『ウェーブ 1枚完結フロア用起毛ウェットシート』	100%	2030年

社会の健康を守る・支える

重要取り組みテーマ	指標	実績					2025年度の主な取り組み	中長期目標	
		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度		目標	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	100%継続	**100%継続**	P.67 女性に寄り添うアプリや情報の提供	100%	2030年
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。	100%	10.5%	5.9%	15.4%	**15.6%**	P.63 持続可能性に貢献する社内基準「SDGs Theme Guideline」	50%	2030年
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	開発継続中	**開発継続中**	P.48 認証パルプ（PEFC・CoC認証）の拡大 P.49 広葉樹パルプの活用	倍増（2020年度比）	2030年
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。	23.5%	24.0%	23.6%	23.1%	**22.0%**	P.73 お客様（消費者）に対する責任	50%	2030年
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	100%継続	**100%継続**	P.76 品質保証	100%	2030年

地球の健康を守る・支える

重要取り組みテーマ	指標	実績					2025年度の主な取り組み	中長期目標	
		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度		目標	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。	開発継続中	2件	2件	5件	**5件**	P.26 使用済み紙パンツの循環型リサイクル	10件以上	2030年
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。	開発継続中	1件	1件	1件	**1件**	P.26 使用済み紙パンツの循環型リサイクル	10件以上	2030年
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。	7.3%	11.0%	22.8%	25.8%	**30.6%**	P.42 再生可能電力への切り替え	100%	2030年
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	開発継続中	**開発継続中**	P.53 生産拠点におけるリサイクル推進 P.54 製品ロスなどの二次利用(紙砂®)	商業利用開始	2030年
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	開発継続中	**開発継続中**	P.30 包装材における取り組み P.31 商品における取り組み	半減(2020年度比)	2030年

ユニ・チャーム プリンシプル

重要取り組みテーマ	指標	実績					2025年度の主な取り組み	中長期目標	
		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度		目標	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.160 外部評価	最高レベル	2026年度から毎年
	バリューチェーンにおける重大な人権違反の発生件数。	発生ゼロ	1件(是正済)	1件(是正済)	発生ゼロ	**発生ゼロ**	P.83 ユニ・チャームグループの工場における人権リスクの評価 P.83 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	発生ゼロ	**1件**	P.130 重大なコンプライアンス違反への対応	発生ゼロ	毎年
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。	22.5%	23.2%	24.7%	25.5%	**27.8%**	P.92 女性の活躍推進	30%以上	2030年
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。	81.4%(日本)	89.2%	88.7%	90.1%	**89.8%**	P.88 社員意識調査の実施	80%以上	2030年
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)	7名(日本)	9名(日本)	13名(日本)	**19名(日本)**	P.101 メンタルヘルス対策 P.101 復職・治療と業務の両立支援	半減(2020年度比)	2030年

【中長期ESG目標】 環境目標2030

3-1,3-2,3-3,101-1,101-4,102-4

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

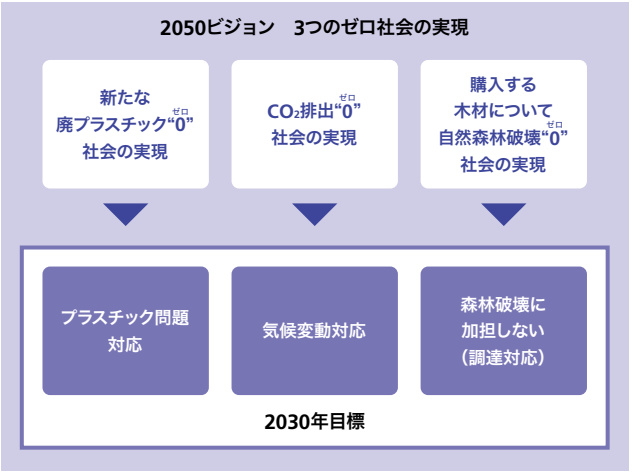
Phase 2　重要課題に紐づいた目標の策定

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）**



【中長期ESG目標】 環境目標2030

	実施項目		基準年度	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績	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	▲0.2%	▲12.3%	▲18.4%	▲26.5%	▲37.2%	▲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	開発継続中	開発継続中	開発継続中	10SKU以上発売
	使用済み商品廃棄方法啓発	—	—	38%(6法人)	50%(8法人)	56%(9法人)	63%(10法人)	69%(11法人)	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▲8.9%	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▲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▲99.7% 中国:2019年度比▲99.8% ベトナム:2022年度比▲56.8% インド・アメリカ:製作なし	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	+9.7%(日本)	▲12.6%(日本)	+5.9%*2	+4.1%*2	+2.6%*2	▲17%
	製造時CO_2排出量削減	原単位	2016	▲26.9%	▲35.2%	▲55.4%*2	▲59.8%*2	▲63.6%*2	▲34%
	使用済み商品廃棄処理時CO_2排出量削減	原単位	2016	+23.7%(日本)	▲11.6%(日本)	▲35.8%*2	▲38.0%*2	▲45.4%*2	▲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	—	97.0%	97.1%	99.2%	99.3%	99.6%	完了
		パーム油	—	日本:77.2%	日本:62.8%	日本:58.5%	日本:99.4%	日本:100% 海外:1.3% 合計:47.5%	
	認証パルプ(PEFC・CoC認証)の拡大	認証工場数比率*4	—	52.0%	48.4%	58.6%	60.0%	76.7%	100%
		認証材調達比率	—	76.0%	72.3%	65.3%	70.3%	66.5%	
	認証パーム油(RSPO)の拡大*5	—	—	日本:77.2%	日本:62.8%	日本:58.5%	日本:99.4%	日本:100% 海外:1.3% 合計:47.5%	100%
	紙パンツ(紙おむつ)リサイクル推進	—	—	開発継続中	2*6	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 P.142 環境データ>環境マネジメントの注記事項に記載された内容に基づいて算定しています。 *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 認証パーム油は、マスバランス方式によるRSPO認証油。集計の対象範囲を拡大したため、2025年度から記載方法を変更。 *6 2022年度より鹿児島県志布志市と鹿児島県大崎町の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)。

2025年度実績について

プラスチック問題対応について

パッケージ設計の見直しなどの推進により、包装材のプラスチック使用量を削減。使用済み商品の廃棄方法記載については、1法人増の11法人で実施。販促物については、日本と中国の実質的なプラスチック使用ゼロの達成に加え、ベトナム、インド、アメリカでも素材の切り替えやリユースを徹底。

P.29 プラスチック問題対応

気候変動対応について

原材料調達時のCO_2排出量は、2016年度比で2.6%増加(原単位)。製造時のCO_2排出量は、再生可能電力の調達などの推進により2016年度比で63.6%削減(原単位)。使用済み商品の廃棄処理時のCO_2排出量は、商品の軽量化などの推進により、2016年度比で45.4%削減(原単位)。

P.40 気候変動対応

森林破壊に加担しない(調達対応)について

パルプについては、工場のCoC認証取得とサプライヤーとの取り組み強化を推進。パーム油は、2025年度より海外の使用分も算出。日本では認証油への切り替えが完了、海外では商品リニューアルのタイミングで認証油へ切り替え予定。紙パンツ(紙おむつ)のリサイクルは2つの自治体で設備を運用。

P.46 生物多様性保全

【中長期ESG目標】 Kyo-sei Life Vision 2035

2-6,3-1,3-2,3-3,101-1,101-4,102-4

策定プロセス

これまでの活動の進捗と地球や社会の変化を踏まえ、「Kyo-sei Life Vision 2030」と「環境目標2030」を統合して重要取り組みテーマと目標を見直し、2026年新たに「Kyo-sei Life Vision 2035」を始動しました。この「Kyo-sei Life Vision 2035」を着実に実行することによって、環境問題や社会課題の解決、消費者や地域社会への貢献と、継続的な事業成長を同時実現することを目指します。

Phase 1 重要課題の特定

Phase 2 重要課題に紐づいた指標および目標の策定

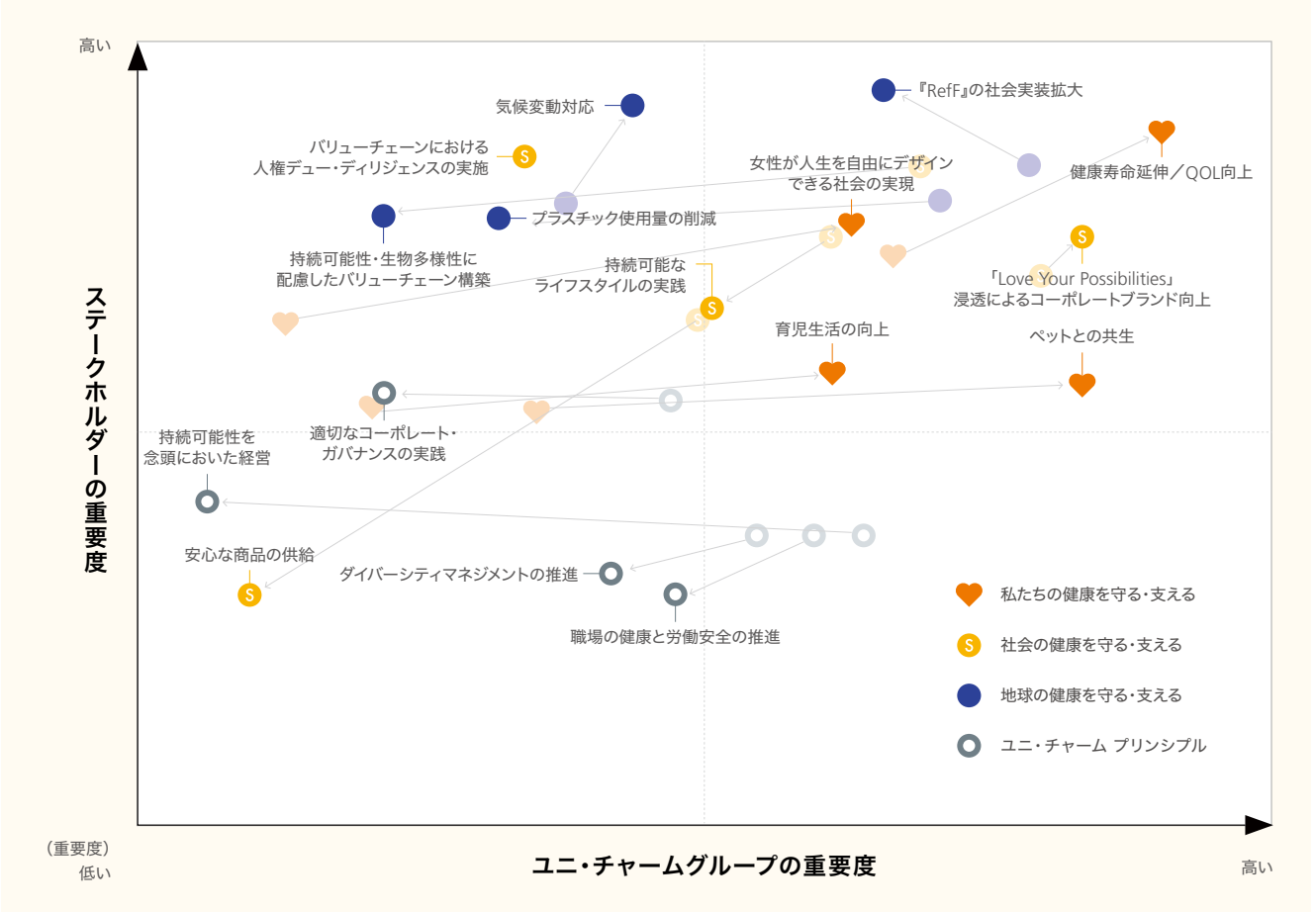
Phase 3 重要課題と目標の見直し

1. 自社視点・社外視点の進捗評価
2. ESG委員会での討議
3. 重要課題の再定義
4. 関連部門との討議
5. 指標および目標の確定
6. ESG委員会にて承認

推進体制

P.8 サステナビリティ推進体制

▶ 重要課題マトリクス



【中長期ESG目標】 Kyo-sei Life Vision 2035

Kyo-sei Life Vision 2035 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。

重要取り組みテーマ	指標	中長期目標	
		目標	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・サービスの提供 • ユニ・チャームグループの排泄ケア用品使用者数	2024年を100として198	2035年
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・サービスの提供 • ユニ・チャームグループの犬専用紙おむつ使用頭数	2024年を100として190	2035年
	• ユニ・チャームグループの犬用・猫用副食利用頭数	2024年を100として415	
女性が人生を自由にデザインできる社会の実現	女性が、人生を自由にデザインできる社会の実現に貢献する商品・サービスの提供 • ユニ・チャームグループの女性関連用品使用者数	2024年を100として170	2035年
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・サービスの提供 • ユニ・チャームグループのベビーケア用品使用者数	2024年を100として103	2035年

Kyo-sei Life Vision 2035 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。

重要取り組みテーマ	指標	中長期目標	
		目標	目標年
「Love Your Possibilities」浸透による コーポレートブランド向上	ユニ・チャームグループの商品・サービス使用による「信頼」イメージ	27%	2035年
	ユニ・チャームグループの商品・サービス使用による「安心」イメージ	23%	
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	50%	2035年
バリューチェーンにおける人権デュー・ディリジェンスの実施	バリューチェーンにおける重大な人権違反の発生件数	発生ゼロ	毎年
安心な商品の供給	お客様相談センターのお客様対応満足度	85%以上	毎年

Kyo-sei Life Vision 2035

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。

重要取り組みテーマ	指標	中長期目標	
		目標	目標年
『RefF』の社会実装拡大	『RefF』商品展開数(自社+他社コラボ)	30件以上	2035年
	紙パンツリサイクル取り組み自治体数	20自治体	
気候変動対応	原材料調達時CO_2排出量削減	売上原単位で2021年から37.5%削減	2035年
	製造時CO_2排出量削減	売上原単位で2021年から63.1%削減	
	使用済み商品廃棄処理時CO_2排出量削減	売上原単位で2021年から37.5%削減	
持続可能性・生物多様性に配慮したバリューチェーン構築	パルプ、パーム油の原産地(国・地域)トレーサビリティ確認	100%	2035年
	認証パルプ(PEFC・CoC認証)の拡大	100%	
	認証パーム油(RSPO)の拡大	100%	
プラスチック使用量の削減	包装材における使用量削減	2022年から30.0%削減	2035年
	使用済み商品廃棄方法啓発	グループ全社で展開	
	販促物にリサイクル以外のプラスチックは使用しない	達成	

Kyo-sei Life Vision 2035

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。

重要取り組みテーマ	指標	中長期目標	
		目標	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	主要ESG評価最高レベル獲得	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	毎年
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	30%以上	2035年
	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	90%以上	
職場の健康と労働安全の推進	死亡災害、労働能力損失災害の発生件数	発生ゼロ	毎年

Kyo-sei Life Vision 2035が貢献するSDGs

重要取り組みテーマ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
私たちの健康を守る・支える																	
健康寿命延伸／QOL向上			●	●				●			●	●	●		●		
ペットとの共生			●	●				●			●	●	●	●	●		●
女性が人生を自由にデザインできる社会の実現	●		●	●	●			●		●	●	●	●		●		
育児生活の向上			●	●	●			●			●	●	●		●		
社会の健康を守る・支える																	
「Love Your Possibilities」浸透によるコーポレートブランド向上	●		●	●					●			●	●	●	●		
持続可能なライフスタイルの実践				●		●	●	●				●	●	●	●		
バリューチェーンにおける人権デュー・ディリジェンスの実施						●		●	●	●	●	●				●	●
安心な商品の供給			●						●			●					
地球の健康を守る・支える																	
『RefF』の社会実装拡大						●	●		●			●	●	●	●		●
気候変動対応						●	●		●			●	●	●	●		
持続可能性・生物多様性に配慮したバリューチェーン構築	●			●		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		
プラスチック使用量の削減							●		●			●	●	●	●		
ユニ・チャーム プリンシプル																	
持続可能性を念頭においた経営	●		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
適切なコーポレート・ガバナンスの実践								●				●				●	
ダイバーシティマネジメントの推進	●		●	●	●			●		●							
職場の健康と労働安全の推進			●	●	●			●		●							

Environment

環境

CONTENTS

21 環境マネジメント
21 環境基本方針

26 循環型社会
26 使用済み紙パンツの循環型リサイクル
29 プラスチック問題対応

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

46 生物多様性社会
46 生物多様性保全
52 廃棄物削減と汚染防止

57 水循環社会
57 水資源

環境マネジメント

環境基本方針

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、このような責任について適切に認識し、「ユニ・チャームグループ環境基本方針」を定め、これに基づいて、SDGsやパリ協定等の目標の達成に事業活動を通じて貢献しています。

また、すべての企業活動において地球環境に配慮し、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、地球環境の保全と経済的な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。

▶ 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。

また、「Kyo-sei Life Vision 2035」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。

P.18 【中長期ESG目標】Kyo-sei Life Vision 2035>地球の健康を守る・支える

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項目を導入し、2026年度からは評価項目を「Kyo-sei Life Vision 2035」の重要取り組みテーマと紐づけています。

P.125 役員報酬の評価指標・考え方および2025年度の目標・実績

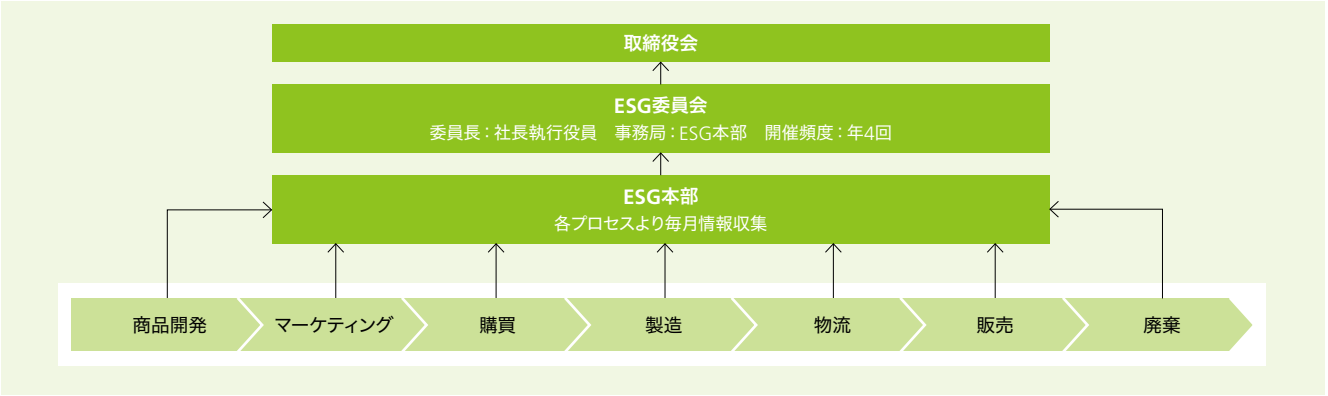
ISO14001に基づく環境マネジメント

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。

2025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、80.6%（日本76.9%、海外83.3%）です。

P.150 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）

▶ **環境マネジメント体制**



P.8 サステナビリティ推進体制

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、2025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。

【タイ】グリーンインダストリー レベル3の認証を取得

タイの現地法人Uni.Charm(Thailand)Co., Ltd.は、2024年度のグリーンインダストリー レベル5（グリーンネットワーク）の取得に続いて、工場でもレベル3（グリーンシステム）の認証を取得しました。

グリーンインダストリー認証は、タイ政府が進めるグリーンインダストリー政策の一環として、環境に配慮した産業の普及を促進するために、工業省によって設けられた認証制度です。レベル1からレベル5までの5つのレベルがあり、環境に対する社会的な責任を果たし、環境に配慮した産業の育成に貢献する企業が認証されます。今回のレベル3の認証では、国際規格に準拠した管理体制の整備などが評価されました。

【インドネシア】PROPERプログラムで「ブルー」の評価を獲得

インドネシア現地法人のカラワン第1工場、第3工場と不織布工場は、環境林業省が企業の環境管理パフォーマンスを評価するPROPERプログラム(Program for Pollution Control, Evaluation and Rating)で「ブルー」の評価を得ました。このプログラムは、全国の企業を対象とし、環境管理に関する関連法令および規制の遵守を促進することを目的としています。評価項目には、水質汚濁防止、大気汚染防止、有害廃棄物(B3廃棄物)管理など、環境規制への適合状況に関する統合的なモニタリングが含まれ、対象企業は定められた要件を満たした上で評価・監査を受けることが義務づけられています。

指標と目標

「Kyo-sei Life Vision 2035」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.18 【中長期ESG目標】Kyo-sei Life Vision 2035>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(Renewable Energy 100%) • 一般社団法人 日本気候リーダーズ・パートナーシップ(JCLP) • GXフューチャー・コンソーシアム • 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) • Soft Plastics Stewardship Australia
生物多様性	• TNFD(Taskforce on Nature-related Financial Disclosures／自然関連財務情報開示タスクフォース) • 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、2025年11月にサプライヤーを対象とした「第16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120社353名が参加しました。「中長期方針説明会」では、サプライチェーン全体で環境基本方針、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、環境への取り組み、人権配慮や品質向上等に向けた具体策に加え、近年重要性が増している事業継続計画(BCP)に関する方針などについて報告・説明の上、協力を依頼しました。

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】社員に向けた環境意識啓発活動

ブラジルの現地法人は、電気使用量の削減と廃棄物の削減に関する環境意識啓発キャンペーンを実施し、約350名の社員が参加しました。キャンペーンでは、特に3R(Reduce、Reuse、Recycle)の実践を奨励しました。

「えらぶ つかう めぐらせる」サイトを公開

当社は、「Kyo-sei Life Vision 2035」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」で紹介するなど、多様な取り組みを実施しています。海外でも、各国・地域ごとの特性や状況に応じて積極的に活動しています。

このような取り組みをより広く周知すべく、「えらぶ つかう めぐらせる」サイトを公開しています。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 「えらぶ つかう めぐらせる」サイト
https://www.unicharm.co.jp/ja/csr-eco/ghg.html

【日本】“未来へつなぐ「えらぶ つかう めぐらせる」”キャンペーン

ユニ・チャーム株式会社は、取引先の小売業と協働した地域環境保全活動を2024年度より継続しています。2025年度は、本取り組みの趣旨に賛同した小売業23社と5月から7月にかけて第2回“未来へつなぐ「えらぶ つかう めぐらせる」”キャンペーンを実施しました。本キャンペーンでは、期間中の対象商品の売上実績に応じた一定額を、公益社団法人 国土緑化推進機構「緑の募金」に寄付し森林整備や環境教育等を支援しました。

世界環境デーに合わせた環境活動

【マレーシア】リサイクルイベントの実施

マレーシアの現地法人3社では、2025年6月5日の世界環境デーに合わせて、グローバルキャンペーンテーマである「プラスチック汚染をなくそう Beat Plastic Pollution」に賛同したリサイクルイベントを実施しました。本イベントは、社員一人ひとりがプラスチック使用量を削減し、次世代のために環境を守る具体的な行動へとつなげることを目的としています。

まず、DSG(MALAYSIA)SDN. BHD.では、クアラランガット市議会および障がい者を支援するNPO「Dual Blessing Bhd」と連携したリサイクル活動を行いました。社員から提供された古着や使用済みの段ボールなどを回収し、リサイクル品の仕分け作業を通じて、障がい者の雇用機会創出にも貢献しました。

また、UNI-CHARM CORPORATION SDN. BHD.およびUNI-CHARM MALAYSIA TRADING SDN. BHD. では、プラスチック削減と物品の有効利用を目的とした「ほぼ新品プログラム(Nearly New Program)」を実施しました。社員から募った使用可能な書籍、ガジェット、衣類などを社内で循環させることで、廃棄物の削減とともに職場内での資源の有効活用を促しました。

【タイ】環境啓発イベントを開催

タイの現地法人Uni.Charm (Thailand) Co., Ltd. (UCT)は、2025年6月5日、バンコクで環境啓発イベントを開催しました。約1,000名が訪れた会場では「えらぶ つかう めぐらせる」をコンセプトに掲げ、UCTの環境保全活動を分かりやすく展示したほか、具体的な環境配慮型商品の展示を通じて、環境に配慮した商品を選択することの重要性を発信しました。また、プラスチック削減や再生可能エネルギーの活用など、循環型社会の実現に向けた具体的な取り組みを説明しました。

【日本】ラジオ番組でサステナビリティに関する取り組みを紹介

ユニ・チャーム株式会社では、2025年6月5日の世界環境デーに合わせ、社員がラジオ番組に出演し、当社の環境に関する方針や活動内容などを紹介しました。番組では、サステナビリティのキーワード「えらぶ つかう めぐらせる」を体現する『RefF』ブランドやペットシート『デオシート キレイパッド』を例に挙げ、利便性と環境負荷低減を両立する価値を分かりやすく伝えました。

「脱炭素チャレンジカップ2026」に協賛

当社は「脱炭素チャレンジカップ」に11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2026」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20団体が発表を行い、その中から学校法人翔英学園 米子北斗中学校の「シネコポータルを活用した生物多様性学習」(ジュニア・キッズ部門)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行い、開示することで、持続可能な社会の実現を目指す国際的非営利団体のCDPに参加し、質問書に回答しています。

2025年度は2年連続で、「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

	2023年度	2024年度	2025年度
気候変動	A–	A	A
フォレスト	A	A	A
水セキュリティ	A	A	A

また、CDP2025の気候変動質問書に基づくサプライヤーエンゲージメント評価（SEA／Supplier Engagement Assessment）において、サプライチェーン全体での気候変動対策や、取引先への積極的な働きかけが評価され、最高評価の「サプライヤーエンゲージメントリーダー」に選定されました。



環境に関する短期目標と中長期目標

カテゴリー	指標	短期目標		中長期目標	
		目標	目標年	目標	目標年
気候変動対応	原材料調達時CO_2排出量削減	売上原単位で2021年から21.2%削減	2026年	売上原単位で2021年から37.5%削減	2035年
	製造時CO_2排出量削減	売上原単位で2021年から46.5%削減		売上原単位で2021年から63.1%削減	
	使用済み商品廃棄処理時CO_2排出量削減	売上原単位で2021年から35.0%削減		売上原単位で2021年から37.5%削減	
持続可能性・生物多様性に配慮したバリューチェーン構築	パルプ、パーム油の原産地（国・地域）トレーサビリティ確認	パルプ100% パーム油50%	2026年	100%	2035年
	認証パルプ（PEFC・CoC認証）の拡大	70%		100%	
	認証パーム油（RSPO）の拡大	50%		100%	
プラスチック使用量の削減	包装材における使用量削減	2022年から23.7%削減	2026年	2022年から30.0%削減	2035年
	使用済み商品廃棄方法啓発	75%（12法人）		グループ全社で展開	
	販促物にリサイクル以外のプラスチックは使用しない	グループ全社のプラスチック使用状況100%把握		達成	
水セキュリティ	水使用量（取水量）の削減	2025年比1%削減	2026年	2020年を基準として10%削減	2035年

循環型社会

使用済み紙パンツの循環型リサイクル

301-2,301-3,306-2

基本的な考え方・方針

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、使用した紙パンツ(紙おむつ)の多くを焼却処分しており、焼却によってCO_2などのGHG(Greenhouse Gas／温室効果ガス)が発生しています。なお、使用した紙パンツは尿や便などを含むため燃えにくく、補助燃料が必要となるなどコストもかかります。また、紙パンツの製造には、吸収材としてパルプや吸水紙などの木材由来の材料を使用しています。このため、紙パンツのライフサイクルが自然環境に与える負荷を低減し、そのサステナブルな価値を社会に広く浸透させることは、当社が成長を継続する上で非常に重要です。このような状況を踏まえ、2015年より「使い捨てない未来」をつくるべく、『RefF(リーフ)(Recycle for the Future)』プロジェクトとして、使用済み紙パンツのリサイクルを開始しました。

マネジメント体制

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。また、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。

指標と目標

▶ **Kyo-sei Life Vision 2035「地球の健康を守る・支える」**

指標	目標	目標年
『RefF』商品展開数(自社＋他社コラボ)	30件以上	2035年
紙パンツリサイクル取り組み自治体数	20自治体	

取り組み・実績

使用済み紙パンツのリサイクル

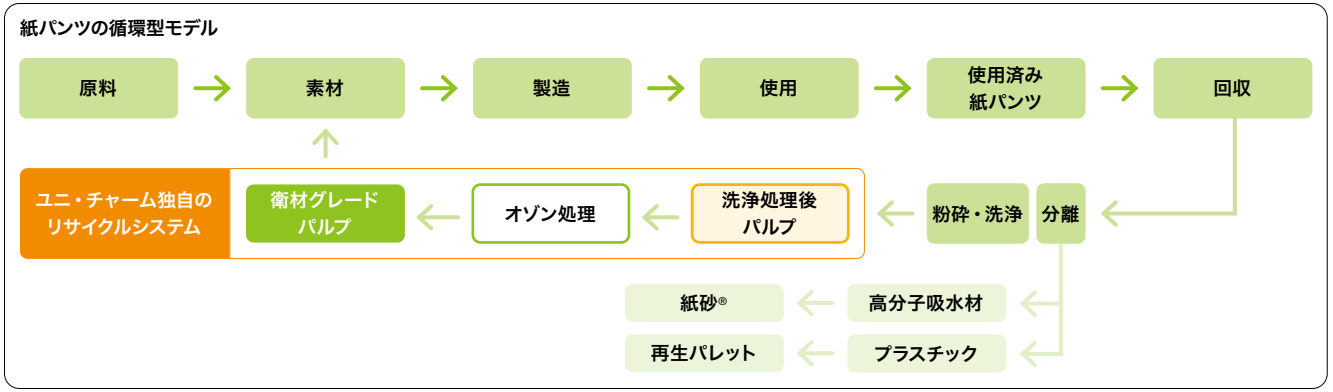
2015年のプロジェクト発足後、2016年度に鹿児島県志布志市と同市から委託された廃棄物のリサイクル処理を行う有限会社そおリサイクルセンターで、使用済み紙パンツの再資源化に向けた実証実験を開始しました。その後、2018年度には鹿児島県大崎町も本実証実験に加わりました。そして、2022年6月に鹿児島県の一部の介護施設で、リサイクル原材料を吸収部材の一部に活用した紙パンツの使用が開始され、使用済み紙パンツの水平リサイクルが実現しました。なお、本取り組みは世界初*1の試みとなります。

翌2023年4月には、志布志市で『手ぶら登園®*2』を利用する保育施設から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』の提供を開始するなど、使用・回収・リサイクル・再使用の輪がつながり、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.68 紙おむつのサブスクリプションモデル『手ぶら登園®』

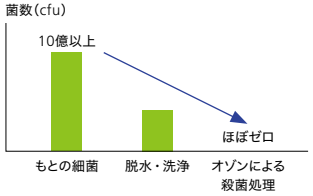
▶ **使用済み紙パンツのリサイクル**



オゾン処理技術の殺菌力

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技術で殺菌することで、通常の原材料と同等の衛生品質を実現しています。

▶ 細菌数の変化*1

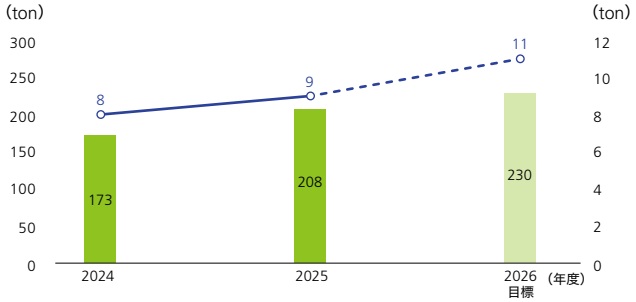


cfu：colony forming unit(コロニー形成単位)の略で生菌数(生きている菌の数)を表す単位です。

*1 ユニ・チャーム調べ。

使用済み紙パンツの回収量と再生パルプの生産量

2025年度の使用済み紙パンツ回収量は約208tonで、2024年度より約20.2％増加しました。2026年度は230tonの回収を目標にしています。

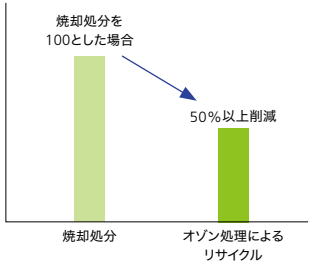


GHG排出量の削減

使用済み紙パンツをオゾン処理技術でリサイクルすることで、焼却処分に比べ、GHG排出量を50％以上削減することが可能です。

*2 ユニ・チャーム調べ。

▶ GHG排出量*2



リサイクル原材料を使用した商品

▶ 再生パルプを使用した商品

発売時期	商品名
2022年6月	『ライフリー 横モレ安心テープ止めRefF』
2024年1月	『ライフリー 一晩中安心さらさらパッドウルトラRefF』
2024年4月	『デオトイレ 消臭・抗菌シートRefF』 『マミーポコパンツRefF』
2024年8月	鹿児島県志布志市と鹿児島県大崎町で回収した古紙と再生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』(ポピー製紙株式会社製造)
2025年4月	『ライフリー のび〜るフィット®うす型軽快テープ止めRefF』
2025年4月	教材用紙粘土『リサイクレイ』(株式会社日本教材製作所と共同開発)

▶ 再生プラスチックを使用した商品

発売時期	商品名
2022年12月	紙パンツ回収袋(タキロンシーアイ株式会社製造)
2024年3月	紙パンツ専用回収ボックス(アロン化成株式会社と共同開発)
2024年10月	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』(王子ネピア株式会社製造)
2025年2月	再生プラスチックと容リ材*3を混合して製造した「再生パレット」(株式会社ワカクサ製造)

*3 容器包装リサイクル制度で回収したプラスチック材料。

▶ 再生高分子吸水材を使用した商品

発売時期	商品名
2025年3月	『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』

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への協力が不可欠です。このことを踏まえ、当社は2022年6月より「紙おむつの未来を考えるnote」を開始し、『RefF』プロジェクトに関する情報を発信しています。さらに、2024年4月には、当社のWebサイト内に『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。

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

消費者の理解を促す取り組み

リサイクルシステムを運用している鹿児島県志布志市や鹿児島県大崎町、『手ぶら登園®』の採用を通じて『RefF』商品を導入している神奈川県横浜市で、使用済み紙パンツの分別回収の重要性などについて理解を得られるよう、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取り組みを継続しています。

地域	活動内容
志布志市	• 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 • 2022年11月、2024年11月、2025年12月に市内の小学校で「『RefF』紙パンツリサイクル」をテーマとした出張授業を開催
大崎町	• 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 • 2023年7月、再生パルプを使用してはがきを作るワークショップを開催
横浜市	• 2024年10月、『手ぶら登園®』を採用している横浜市の公立保育園(全56園)に『マミーポコパンツRefF』を導入 • 2025年10月、市内の認定こども園と公立保育園の園児を対象に、使用済み紙パンツの水平リサイクルや資源循環について学ぶ環境講座を実施

社内の取り組み

社内では、2023年度より、ユニ・チャーム株式会社の新入社員を対象に「『RefF』研修」を実施しています。具体的には、使用済み紙パンツの水平リサイクルについて学び、再生パルプの品質や安全性、自然環境への配慮について考えるカリキュラムなどを実施しています。また、2024年1月からユニ・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、再生パルプを配合した名刺を使用しています。さらに、2025年2月より再生パルプを原材料の一部に配合したトイレットペーパー（ポピー製紙株式会社製造）を、本社事務所が入居する住友不動産東京三田ガーデンタワーに導入しました。

今後の展開～さらなる創出価値を目指して～

海外にも展開可能なリサイクルモデルを構築すべく、まずは日本国内で2035年までに20の自治体に導入することを目標としています。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。

「Sustainable Japan Award2025」ESG部門 優秀賞を受賞

当社が推進する『RefF』プロジェクトが「Sustainable Japan Award 2025」（主催：株式会社ジャパンタイムズ）において、ESG部門で優秀賞を受賞しました。従来は廃棄処理しか選択肢のなかった商品に新たな循環の道を拓いた点が評価されました。

「Sustainable Japan Award」は、1897（明治30）年創刊の日本で最も歴史ある英字新聞「The Japan Times」が主催する表彰制度で、持続可能な社会の実現に向けて先進的な取り組みを行い、世界に向けて発信する企業・団体を顕彰しています。2025年で7回目の開催となります。

新技術の開発

当社のリサイクルシステムは、その工程において相応の水資源を必要とします。これが日本以外の国・地域における展開を検討した際の課題となっています。そこで当社は、より効率的な再資源化技術の確立を求めて、株式会社富士クリーンと連携し、新技術「ドライ洗浄法」の開発に着手しました。本技術の確立により、水の使用量を約50分の1*1に削減し、水資源の限られた地域や海外展開などを見据えた循環型リサイクルモデルの構築を目指します。また、香川県綾歌郡綾川町内の事業所と協働し、地域における使用済み紙パンツ回収*2の整備も進めます。

*1 当社比。
*2 回収は株式会社富士クリーンが実施。

調査や実証実験の推進

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」の提供と再生パルプを使用した商品の開発・提供を行いました。また、2025年6月には、『RefF』プロジェクトの展開をさらに加速すべく、福島県相馬市や南相馬市をはじめとする各自治体、企業、大学など、9団体（当時）で構成される「一般廃棄物リサイクル技術推進に関するサーキュラーエコノミーパートナーシップ」に加盟しました。

「令和7年度全国発明表彰」で 朝日新聞社賞（特別賞）と発明実施功績賞を受賞

当社は、「令和7年度全国発明表彰」（主催：公益社団法人発明協会）において、「使用済み紙おむつから高純度パルプを再生する技術の発明（特許第6290475号）」により、朝日新聞社賞（特別賞）を受賞しました。

全国発明表彰は、日本の科学技術の向上と産業の発展に寄与することを目的に、大正8年に創設された歴史のある発明報奨制度で、優れた発明や今後の社会的貢献が期待される技術・意匠等を表彰しています。「朝日新聞社賞（特別賞）」は、科学技術の進歩性に優れ、かつ社会実装の成果が顕著な発明に贈られます。

今回の受賞では、本発明による、使用済み紙パンツ等の衛生用品に含まれるパルプを清浄化し、安全・安心で再利用可能な資源として再生する技術に加え、この技術を活用して実用化・商品化した点が高く評価されました。

P.72 社会的評価を獲得した環境技術と知財活動

「第13回 環境省グッドライフアワード」で 実行委員会特別賞 SDGsビジネス賞を受賞

当社は、「第13回 環境省グッドライフアワード」（主催：環境省）で実行委員会特別賞 SDGsビジネス賞を受賞しました。本アワードは「環境と社会に良い暮らし」に関する活動を表彰し、社会の活性化に向けた情報交換を支援しています。今回の受賞では、世界初となる使用済み紙パンツの水平リサイクルの商用化に加え、自治体と連携した廃棄物削減、幅広い商品への再生素材展開といった循環型モデルの確立が、社会課題解決を軸とした先駆的な事業として高く評価されました。

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、加工が容易で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す。しかしながら、使用後に適切な廃棄やリサイクルをしなければ、自然環境に多大な負荷を与えてしまいます。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しており、その使用に伴う責任を果たすべくプラスチック問題の解決に取り組んでいます。

具体的には、2020年に公表した「環境目標2030」で、プラスチック問題への取り組みを重要課題のひとつに設定しました。2050年のあるべき姿である「2050ビジョン」で「新たな廃プラスチック“0(ゼロ)”社会の実現」を最終的なゴールに据えつつ、その実現に向けた通過点として2030年目標を策定し、実行しました。2025年には、5年間の取り組み成果を踏まえて、実施項目や目標を「Kyo-sei Life Vision 2035」に統合し、本取り組みのさらなる加速を目指しています。

当社の取り組みは、日本および世界でプラスチック問題に取り組むイニシアチブと歩調を合わせています。一例をご紹介すると、環境省が主催する「プラスチック・スマート」キャンペーンへの賛同(2018年)や、WWFジャパンが事務局を務める「国際プラスチック条約企業連合(日本)」への参画表明(2023年)、「CLOMA(Japan Clean Ocean Material Alliance)」への入会(2024年)、「Business Coalition for a Global Plastics Treaty」に参画(2024年)など、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。

Plastics Smart

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、商品材料や包装材として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から支持されるなど、売上拡大につながる機会も見込まれます。

マネジメント体制

当社はTCFDの提言に基づき、2025年に「環境目標2030」と「Kyo-sei Life Vision 2030」を統合した「Kyo-sei Life Vision 2035」に沿って報告を行います。なお、本レポートでは、目標の移行期間として「環境目標2030」に基づく実績についても継続して報告しています。

また、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.22 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 2035「地球の健康を守る・支える」

指標	目標	目標年
包装材における プラスチックの使用量削減	2022年から30.0%削減	2035年
使用済み商品 廃棄方法啓発	グループ全社で展開	
販促物にリサイクル以外の プラスチックは使用しない	達成	

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、2025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37.2%削減(原単位)しました。併せて、リサイクル材や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。

▶ 包装材におけるプラスチックの使用量

	2019年度(基準年)	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績
使用量(ton)	32,826	29,883	29,543	27,275
2019年度比の削減率(重量)(%)	—	▲9.0	▲10.0	▲16.9
2019年度比の削減率(原単位)(%)	—	▲18.4	▲26.5	▲37.2

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、内容物の封入方法を見直すことによる商品寸法の縮小など、パッケージ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。

国・地域	取り組み	成果
韓国	ベビー用紙おむつ『マミーポコ』全商品でパッケージの厚みを変更し、プラスチック使用量を削減	プラスチック使用量を従来品と比較して約16%削減。年間約1tonのプラスチック使用量が削減される見込み
	パッケージのプラスチック使用量を削減	上記も含め、2025年度は約41tonのプラスチック使用量を削減
日本	ベビー用紙おむつ『ムーニー低刺激であんしん』のパッケージを薄膜化	約7%の薄膜化を実施。併せて、エンボスパッケージから、マット感のあるパッケージ印刷に変更
アメリカ	猫用おやつ『Delectables Squeeze UP』(60本入り)のキャップの設計を見直し	年間約5.8tonのプラスチック使用量を削減
	猫用おやつ『Delectables LICKABLE SPOON』のスタンドアップパウチに、より薄いCPP(無延伸ポリプロピレン)シーラント層を採用し、簡単に開封できる構造に変更	年間約119tonのプラスチック使用量を削減

リサイクル材の使用

301-2,301-3

当社では、パッケージにPIR(Post-Industrial Recycled)プラスチック*2やPCR(Post-Consumer Recycled)プラスチック*3などのリサイクル素材を積極的に使用しています。

国・地域	取り組み	成果
インド	PE(ポリエチレン)やCPPを含むあらゆる種類のパッケージにPIRプラスチックを約10%配合	年間約343tonのPIR樹脂を使用
インドネシア	世界環境デーに合わせて生理用ナプキン『CHARM Daun Sirih Bio Materials Organic Cotton Type』を期間限定で発売	パッケージにバイオマテリアルとともに、資材のトリム(余剰部材)をリサイクルしたPEを使用
アメリカ	猫用おやつ『Delectables Squeeze UP』(60本入り)の二次包装でPET容器とPPキャップを100%PCRプラスチックに変更	バージン石化由来プラスチックを年間約92tonのPCR樹脂に置き換え
	犬用ペットシート『Home Protection』の全パッケージにPIRプラスチックを10%配合	年間約4.8tonのバージン石化由来プラスチックをPIRプラスチックに置き換え
オーストラリア	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のLLDPE(直鎖状低密度ポリエチレン)に、約15%のPCRプラスチックと約5%のPIRプラスチックを配合	年間約9.4tonのバージン石化由来プラスチックを削減
フィリピン	生理用ナプキン『SOFY Natural Love』のパッケージにリサイクル素材を使用	バージン石化由来プラスチック使用量を約50%削減および廃棄物の削減
韓国	再生原料を含むパッケージ素材を使用	2025年度は年間約9.03ton使用
日本	製造過程で資材を裁断する際に発生するトリムを回収して再度パッケージにリサイクル	2025年度はベビー用紙おむつ『マミーポコパンツRefF』と業務用の大人用紙パンツのパッケージに、この再生資材を継続採用

*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。

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。

国・地域	取り組み	成果
中国	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%削減した紙製パッケージを採用	約1,014万名に配布し、約14.5tonのプラスチックを削減
日本	生理用ショーツのフックを紙製に変更	パッケージに使用するプラスチックを約20%削減

植物由来プラスチックの使用

国・地域	取り組み	成果
インドネシア	世界環境デーに合わせて生理用ナプキン『CHARM Daun Sirih Bio Materials Organic Cotton Type』を期間限定で発売	パッケージに従来廃棄されていたサトウキビの搾りかすを原料として使用したバイオマテリアル*を採用
日本	生理用タンポン『ソフィ ソフトタンポンオーガニックコットン』『ソフィ ソフトタンポン』のパッケージ	バイオマスインキを使用
	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』の個包装	バイオ由来のPEフィルムを配合

* 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。

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。

植物由来プラスチックの使用

国・地域	取り組み	成果
インドネシア	世界環境デーに合わせて生理用ナプキン『CHARM Daun Sirih Bio Materials Organic Cotton Type』を期間限定で発売	トップシート、サイドシート、バックフィルムに従来廃棄されていたサトウキビの搾りかすやボタニカルオイルを原料として使用したバイオマテリアルを採用。また、本体を個包装に固定するホットメルト（接着剤）に植物性天然樹脂を使用
日本	植物由来原料を使用した生理用タンポン『ソフィ ソフトタンポンオーガニックコットン』『ソフィ ソフトタンポン』	アプリケーターに重量比で約3%の植物由来原料を使用

使用量の削減

国・地域	取り組み	成果
グローバル	つめかえ、つけかえ商品によるリユースの推進	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、プラスチック使用(廃棄)量の削減を推進
	排泄ケアにおける大人用紙パンツ(アウター)と、尿とりパッド(インナー)の併用を啓発	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%のプラスチック使用(廃棄)量削減
タイ	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	布製のパンツを繰り返し使用することで、インナーだけでなくアウターの使用(廃棄)量も削減
	オーガニックコットンを配合した表面素材、漂白を約50%に抑えた吸水紙、プラスチックを約20%削減した個包装を使用した生理用ナプキン『SOFY Tanom Pew Natural Love』の商品数を拡大	2025年6月、漂白を約50%に抑えた吸水紙、プラスチックを約35%削減した個包装を使用したおりものシートを発売
インドネシア	『MamyPoko Pants X-tra Kering』のホットメルト(接着剤)の使用量を削減	プラスチック使用量の削減とともに、柔軟性が改良され、肌触りが改善
日本	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、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の向上	資材重量を従来品より約9.6%*1削減
	大人用紙パンツ『ライフリー うす型軽快パンツ』のウエスト部分の糸ゴム接合に超音波接合技術を採用	従来の接合に用いていたプラスチック製のホットメルトの使用量を年間約190ton削減。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
	ベビー用紙おむつ『マミーポコパンツ』に独自のグルーレス技術を導入	ホットメルトを廃止することで、環境負荷低減と製品機能の向上を同時に実現
	『ソフィ はだおもい オーガニックコットン』シリーズの生理用品とおりものシートにオーガニックコットンを採用	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%使用することで、プラスチックの使用量を削減
	おしっこ跡に貼るだけで、愛犬が繰り返し排泄できるペットシート『デオシート キレイパッド』	ペット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することにより、プラスチック使用量を従来品と比較して約52%*2削減。また、製造工程で発生するカットロスを再利用
	吸水サニタリーショーツ『ソフィ カラダにフィット吸水ショーツ』	洗濯して繰り返し使うことで、プラスチックの使用(廃棄)量を削減

*1 ユニ・チャーム調べ(『ムーニーマン』Lサイズで算出)。
*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)。

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・リサイクル活動の社会的な浸透へ貢献すべきと考え、さまざまな活動をしています。



日本の事例

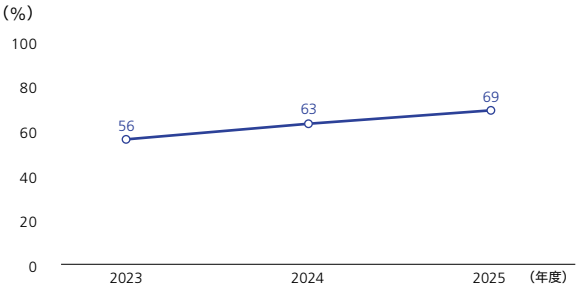


インドの事例

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、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。2025年度の商品パッケージへの廃棄方法の明記は約69%(対象16法人中11法人)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.144 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は、2025年2月にカラワン環境局環境管理部門と協働で、西ジャワ州カラワン県にある小学校で廃棄物の分別に関する出張授業を実施し、50名以上の生徒が参加しました。授業では、動画や資料を用いた分かりやすい解説を通じて、分別と廃棄の適切な実施が廃棄物の削減と環境保護につながることを啓発しました。

●【タイ】廃棄物の分別に関する教育

タイの現地法人では、近隣の小中学校で、廃棄物の分別に関する教育を行っています。2025年度は、4つの小中学校で、400名以上の生徒が参加し、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）などの分別方法を学びました。

なお、廃棄物の分別活動は、当社内から始め、現在ではバンコク首都圏全体の学校や地域コミュニティ、大学、病院などに拡大しています。啓発教育と28個の回収箱の設置により、ゴミ袋や梱包用ラップの製造に使用されるプラスチックペレットへのリサイクルを目指し、一般廃棄物からストレッチフィルム*の分別を促進しています。

* 主にLLDPE（直鎖状低密度ポリエチレン）を主原料とした、透明で伸縮・粘着性の高いプラスチックフィルム。

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 Limited（UCIa）は、持続可能性や自然環境負荷低減への貢献を継続的にコミットする一環として、2024年度～2025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4,500ton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

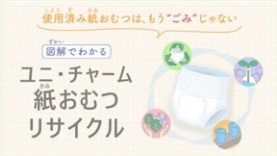
当社は、2015年に使用済み紙パンツの水平リサイクルの実証実験を開始しました。2022年6月には鹿児島県内の介護施設で、リサイクル原材料を吸収部材の一部に活用した紙パンツの使用を開始しました。当社のリサイクルシステムは、回収した使用済み紙パンツを洗浄・分離し、取り出したパルプに当社独自のオゾン処理を施すことで、排泄物に含まれる菌を殺菌し、衛生面・安全面・使用面において未使用の原材料と同等に再生するシステムです。

本取り組みでは、鹿児島県志布志市の「紙パンツ専用回収ボックス」の設置（2024年3月～）や鹿児島県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、2025年10月には、『手ぶら登園®』を通じて『マミーポコパンツRefF』を使用している横浜市の認定こども園と公立保育園の園児を対象に、使用済み紙パンツの水平リサイクルや資源循環について学ぶ環境講座を実施しました。





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

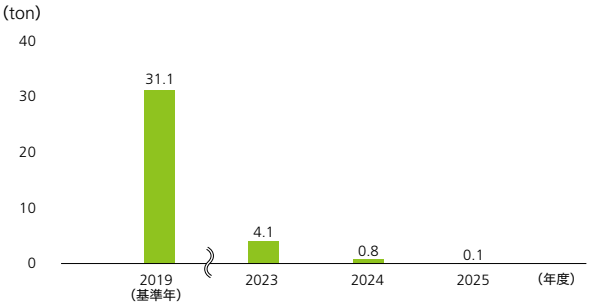
販促物における取り組み

当社は、小売店で商品を陳列する際に使用する販促物のプラスチック使用量削減に取り組んでいます。2025年に公表した「Kyo-sei Life Vision 2035」では、2035年までに「販促物にリサイクル以外のプラスチックを使用しない」ことを目標として掲げています。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います。中国に続き、ベトナムやインドにおいても、販促物におけるリサイクル素材100%に向けた活動を本格化させており、紙製素材への切り替えや什器の再設計なども推進しています。

日本における取り組み

2025年度の日本の販促物におけるプラスチック使用量は約0.1tonで、2019年度比で99.7%削減しました。

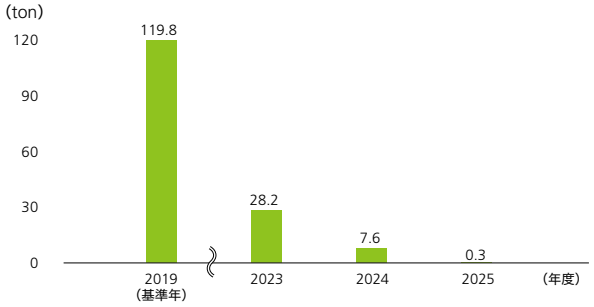
▶【日本】販促物におけるプラスチック使用量



中国における取り組み

中国の現地法人では、紙製POPへの切り替えをメインとした取り組みにより2025年度の販促物におけるプラスチック使用量は約0.3tonで、2019年度比で99.8%削減しました。

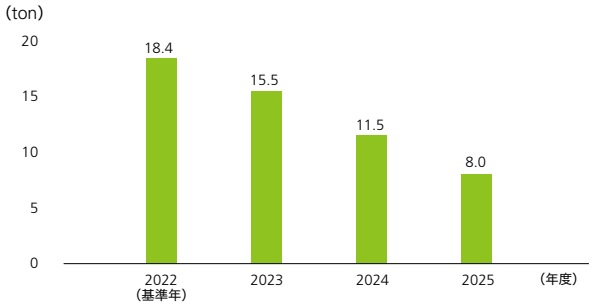
▶【中国】販促物におけるプラスチック使用量



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。2025年度の販促物におけるプラスチック使用量は約8.0tonで、2022年度比で56.8%削減しました。

▶【ベトナム】販促物におけるプラスチック使用量

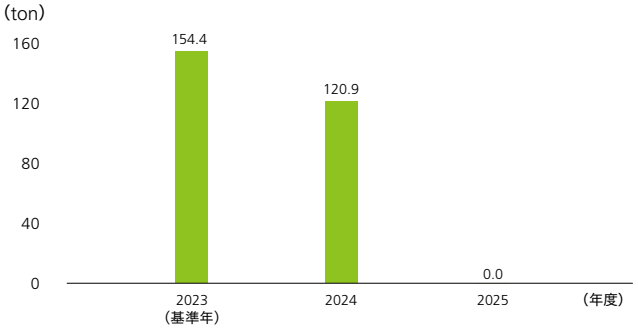


インドにおける取り組み

インドの現地法人では、2025年度の販促物プラスチック使用量がゼロになりました。これは、販促物におけるプラスチック削減に向けて戦略的に取り組んだ結果です。具体的には、特に数量の多いハンガー等の主要ツールにおいて、前年度までに製作した在庫の積極的な活用や、既存ツールのリユースを積極的に行いました。

今後は、2035年までの目標達成に向け、金属や紙素材などへの切り替えをさらに加速させ、プラスチック削減に向けた取り組みを継続していきます。

▶【インド】販促物におけるプラスチック使用量*

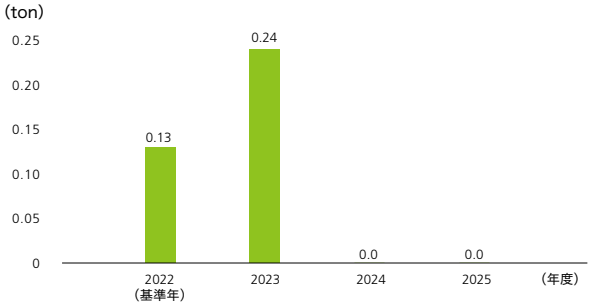


* 2025年度実績は、前年在庫の有効活用と再利用を優先し、新規製作を行わなかったため。

アメリカにおける取り組み

アメリカの現地法人は、「販促物プラスチックゼロ」という方針を実現するために抜本的な素材転換に取り組みました。2023年度、販促ツールの素材および設計をゼロベースで見直し、循環型素材への切り替えを実施。サプライヤーとともに機能性と展示効果の両立という課題を克服し、2024年度には全カテゴリーの販促物においてプラスチック使用量ゼロを実現しました。2025年度もこのゼロ実績を維持し、持続可能な販促活動を推進しています。

▶【アメリカ】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

102-1,102-2,103-1

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。

TCFD TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

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ならびに海外現地法人の社長や機能部門の責任者が委員を務める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、「Kyo-sei Life Vision 2035」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の提言に基づいて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年度より全社員の人事評価指標にESG項目を導入し、2026年度からは評価項目を「Kyo-sei Life Vision 2035」の重要取り組みテーマと紐づけました。

P.8 サステナビリティ推進体制
P.22 環境基本方針＞マネジメント体制
P.125 役員報酬の評価指標・考え方および2025年度の目標・実績

▶ **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。また2023年度より全社員の人事評価指標にESG項目を導入し、2026年度からは評価項目を「Kyo-sei Life Vision 2035」の重要取り組みテーマと連動
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 • 「Kyo-sei Life Vision 2035」において、Scope別の削減目標を設定し、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（新たな廃プラスチック“0”、CO_2排出“0”、購入する木材について自然森林破壊“0”）社会の実現を掲げ、その実現に向けて「Kyo-sei Life Vision 2035」の重要取り組みテーマ「気候変動対応」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。

グループ全体の中長期ESG目標である「Kyo-sei Life Vision 2035」の重要取り組みテーマ「気候変動対応」で2035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	財務影響度		ユニ・チャームの対応状況	Kyo-sei Life Vision 2035との関連
					1.5℃	4℃		
リスク	移行	政策・法規制／技術	プラスチック規制導入	• 商品生産コスト上昇（容器包装用石化由来資材に対する規制対応等によるもの）	大	小	• 石化由来プラスチック資材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	地球の健康を守る・支える「プラスチック使用量の削減」
				• 資材コスト上昇（再生材使用義務化によるもの）			• 製造過程で発生する石化由来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として活用	地球の健康を守る・支える「プラスチック使用量の削減」
			GHG排出量	• 工場操業コスト上昇（排出量取引制度導入、炭素税導入、燃料費増加などによるもの）	大	小	• 1.5℃目標を設定し、省エネ機器の導入や燃料変換、省エネ活動などによるエネルギー使用量の削減、再エネ調達を推進	地球の健康を守る・支える「気候変動対応」
				• データ集計・管理におけるコスト上昇（精度が高い報告レベルの要求への対応など）			• システム導入によるデータ集計とGHG排出量可視化を行い、具体的な削減方法を立案し推進	地球の健康を守る・支える「気候変動対応」
		市場	エネルギー価格の上昇	• エネルギー調達コスト上昇（電力・ガスなどの小売価格変動、再生可能電力の需要と供給バランスによるもの）	大	小	• 短期コーポレートPPA（Power Purchase Agreement／電力購入契約）の活用やエネルギーミックス（電気とガス）の推進	地球の健康を守る・支える「気候変動対応」
			原材料価格の上昇	• 資材コスト上昇（気候変動の影響、石化由来資材から自然由来資材への転換要求によるもの）	大	小	• 『RefF』プロジェクトによる水平リサイクルの推進、自然由来資材導入のための研究・開発推進	地球の健康を守る・支える「『RefF』の社会実装拡大」
			消費行動の変化	• 消費行動変革のスピードと深度（消費者のエシカル意識の高まり、商品選択時のGHG排出量意識によるもの）	大	小	• 『RefF』プロジェクトの広報活動による積極的な認知獲得、製品のライフサイクルにおけるGHG排出量算定から削減施策の推進	社会の健康を守る・支える「持続可能なライフスタイルの実践」
		評判	当該セクターへの非難	• レピュテーションリスク（パルプを中心とした森林資源を使用する企業であること、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ことによるもの）	大	小	• 認証材使用推進と調達先のトレーサビリティ実施、外部プラットフォーム活用によるサプライチェーンマネジメント実施	地球の健康を守る・支える「持続可能性・生物多様性に配慮したバリューチェーン構築」

			評価項目	評価した財務インパクト	財務影響度		ユニ・チャームの対応状況	Kyo-sei Life Vision 2035との関連
					1.5℃	4℃		
リスク	物理	急性	異常気象の激甚化	• 操業停止等のリスク（台風・サイクロンおよび異常気象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もの）	大	大	• 事業継続計画（BCP）の社内体制再構築による生産体制の強化、調達先選定と拡大、広葉樹の研究開発活用	地球の健康を守る・支える 「気候変動対応」
		慢性	水需要の逼迫	• 工場操業コスト上昇（水資源枯渇を遠因とする森林由来原材料（パルプや紙等）の供給不安定化による操業停止、不織布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生産停止、水使用料の値上げによるもの）	大	中	• 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		消費行動の変化 （低炭素商品・サービスの開発、拡大／研究開発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）	• 消費行動変革のスピードと深度（消費者のエシカル意識の高まり、商品選択時のGHG排出量意識によるもの）	大	中	• 『RefF』プロジェクトの広報活動による積極的な認知獲得、製品のライフサイクルにおけるGHG排出量算定から削減施策の推進	社会の健康を守る・支える 「持続可能なライフスタイルの実践」
	製品／サービス							
	市場							
	エネルギー源		再生可能電力の活用	• 2050年に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	地球の健康を守る・支える 「気候変動対応」
	レジリエンス		気候変動適応	• 気候変動による影響（洪水、干ばつ、熱波など）を事前に予測・管理し、被害を最小限に抑え、もし被害が出たとしても素早く回復・適応する	大	中	• BCPの社内体制再構築による生産体制の強化、調達先選定と拡大、広葉樹の研究開発活用	地球の健康を守る・支える 「気候変動対応」

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排出量の一次情報の提供を求めて交渉しています。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.45「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、重大性、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。リスク評価の結果は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委員会が評価結果において財務影響度が大きいと判断した場合は、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.134 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「Kyo-sei Life Vision 2035」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。

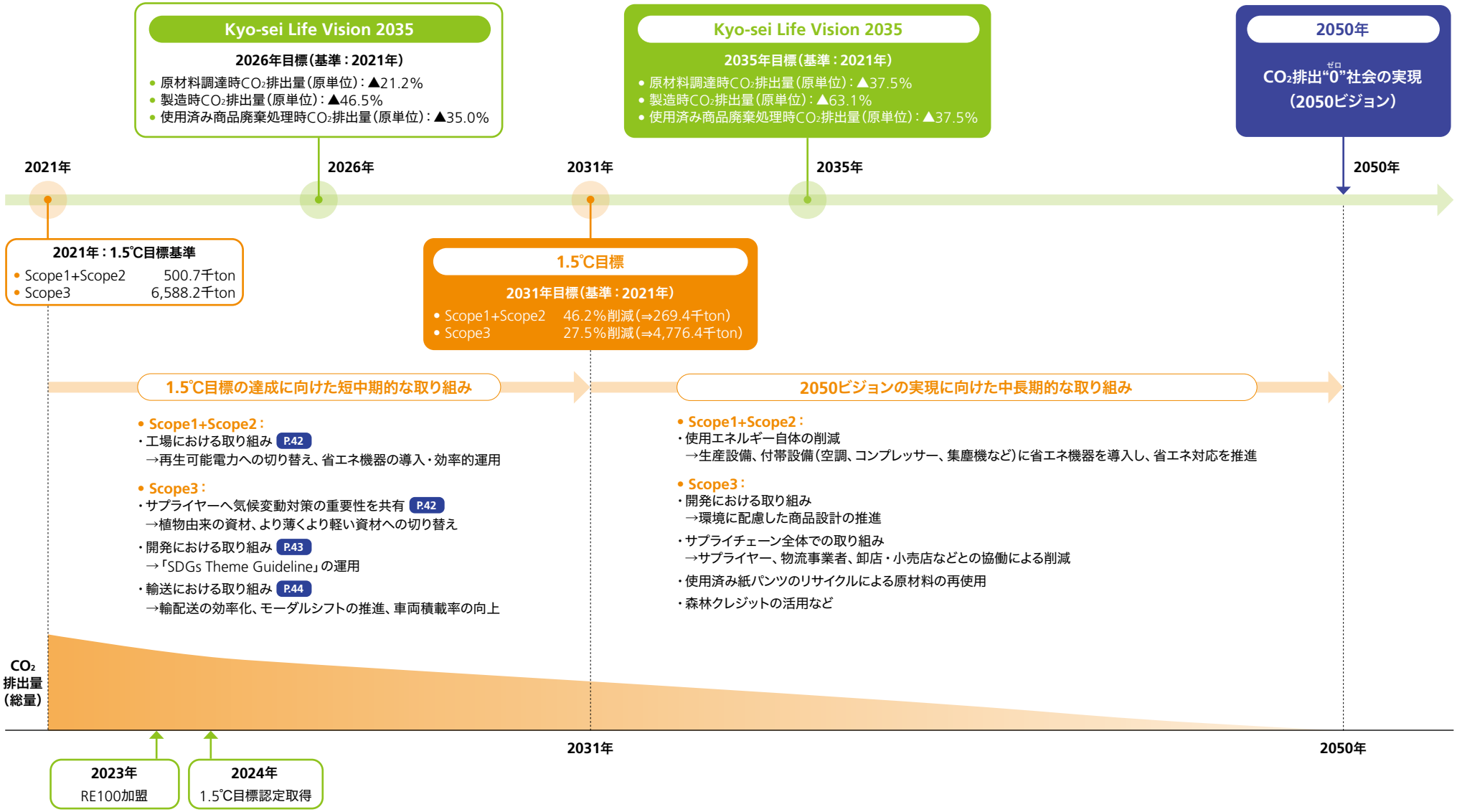
*3 LCA：Life Cycle Assessment／商品の原材料調達から、生産、流通、使用、廃棄に至るまでのライフサイクルにおける投入資源、環境負荷、およびそれらによる地球や生態系への潜在的な環境影響を定量的に評価する手法。

P.41 サプライチェーンを通じたCO_2排出量（Scope1～3の全体像）
P.42 原材料調達時のCO_2排出量
P.42 製造・販売・流通時のCO_2排出量

脱炭素社会

「CO_2排出“0(ゼロ)”社会の実現」に向けたロードマップ

102-2,103-1



脱炭素社会

気候変動対応

102-4,102-5,102-6,102-7,102-9

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のひとつ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℃目標*1に貢献すべく、2018年6月にSBTiより2030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℃目標*2が採択されたことを受け、1.5℃目標をSBTiに再申請し、2024年10月に2031年までの削減計画に対する認定を受けました。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年に公表した「環境目標2030」では、気候変動に関する取り組みを重要課題のひとつに設定しました。2050年のあるべき姿「2050ビジョン」のひとつである「CO_2排出“0（ゼロ）”社会の実現」を最終的なゴールに据えつつ、その実現に向けた通過点として2030年目標を策定し、SBTiから認定を受けた削減計画に沿って取り組みを実行してきました。2025年には、5年間の成果を踏まえて、実施項目や目標値を「Kyo-sei Life Vision 2035」に統合し、本取り組みのさらなる加速を目指しています。

具体的には、工場でインターナルカーボンプライシングを活用し、設備の入れ替えや改善時には省エネ性能の高い機器に置き換えていきます。この活動を着実に進めるべく、工場の現場担当者向けのチェックリストを導入し、機器選定の基準を設け、積極的な省エネ機器の選定や省エネ視点での保守点検・運用管理などを推進しています。また、プロダクトライフサイクル全体を通じたCO_2排出量の抑制につながるよう、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フューチャー・コンソーシアムや、RE100（Renewable Energy 100%）等の外部団体と連携しながら、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、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。

*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℃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℃」から「1.5℃」以内に抑える努力を追求することが盛り込まれた。

P.35 TCFDに基づく開示

リスクと機会

P.38 TCFDに基づく開示>リスク管理

GXリーグでワーキング・グループを共同設立

当社は2025年7月に、合同会社デロイト トーマツ、NTTドコモビジネス株式会社と共同で、経済産業省が主導するGXリーグ（当時）の枠組みにおいて、脱炭素社会の実現と持続可能な経済活動の両立を目指す「中間排出事業者を通じたグリーン市場創造検討ワーキング・グループ（WG）」を設立しました。本WGは、中間排出事業者が連携しながら、実態に即した共通課題の整理と解決に向けた仕組みづくりを進めるためのプラットフォームです。社会実装を視野に入れた議論を通じて得られた、グリーン市場を顕在化させる施策やデータ流通に関する共通見解を「ビジョンペーパー」として、2026年3月に公表しました。

web ビジョンペーパー
https://gx-league.go.jp/aboutgxleague/document/wg_visionpaper_202603.pdf

8月8日「暑すぎる夏を終わらせる日」に賛同

当社は、JCLPが新たに制定した記念日「暑すぎる夏を終わらせる日」（8月8日）に賛同しています。

日本の年平均気温は、変動を繰り返しながら上昇しており、100年あたり約1.40℃の割合で上昇しています。特に1990年代以降は高温の年が頻出しています*3。一方、7月下旬から8月初旬の最も暑さが厳しい時期に、気候変動に関する記念日が存在せず、温暖化への関心を喚起しにくい状況でした。そこで、JCLPが主体となり、「なくすため」の記念日というコンセプトのもと、8月8日を「暑すぎる夏を終わらせる日」として制定しました。

*3 気象庁調べ。

web JCLP
https://japan-clp.jp/



マネジメント体制

P.35 TCFDに基づく開示>ガバナンス

指標と目標

▶ Kyo-sei Life Vision 2035「地球の健康を守る・支える」

指標	目標	目標年
原材料調達時 CO_2排出量削減	売上原単位で 2021年から37.5%削減	2035年
製造時CO_2排出量削減	売上原単位で 2021年から63.1%削減	
使用済み商品廃棄処理時 CO_2排出量削減	売上原単位で 2021年から37.5%削減	

取り組み・実績

サプライチェーンを通じたCO_2排出量（Scope1～3の全体像）

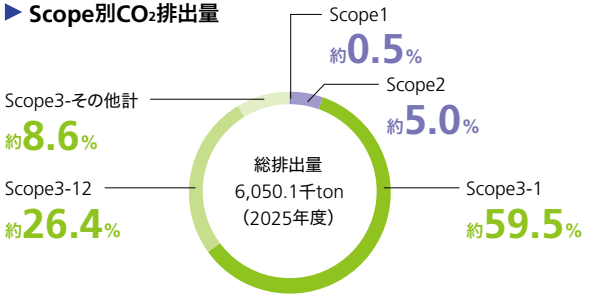
当社では、世界で最も広く利用されているGHG排出量算定基準であるGHGプロトコル*1に準じて、ライフサイクルにおけるCO_2排出量を試算した結果、2025年度はScope3の購入した資材が約59.5%、販売した商品の廃棄が約26.4%、その他が約8.6%、Scope1およびScope2の製造段階が約5.5%でした。この試算を基に、当社は原材料調達から販売した商品の廃棄まですべての段階で、CO_2排出量の削減を進めています。

▶ Scope別・カテゴリー別CO_2排出量

（千ton）

Scope	カテゴリー	2023年度	2024年度	2025年度	備考
Scope1	直接排出	29.2	30.1	✓ 29.9	
Scope2	エネルギー起源の間接排出	376.9	354.6	✓ 303.1	
Scope3*2	1 購入	3,756.1	3,936.5	✓3,597.7	
	2 資本財	99.0	121.2	85.8	
	3 その他燃料	51.1	49.5	45.2	
	4 上流輸送	225.5	252.1	264.4	*3
	5 事業廃棄物	28.7	26.2	25.7	
	6 従業員の出張	2.0	2.1	2.1	
	7 従業員の通勤	12.8	13.2	11.8	
	8 上流のリース資産	0.0	0.0	0.0	*4
	9 下流輸送	81.0	77.8	68.5	*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	1,875.7	1,756.5	✓1,597.7	
	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	34.7	21.3	18.3	
	Scope3合計	6,166.5	6,256.4	5,717.1	
合計		**6,572.6**	**6,641.1**	**6,050.1**	

▶ Scope別CO_2排出量



P.145 環境データ>Scope別・カテゴリー別CO_2排出量

▶ ライフサイクルにおけるCO_2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.3.5.1 標準版 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、2024年度以前の数値も上記DBに基づき再算定を行いました。

*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CO_2排出量

原材料調達時のCO_2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。2025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.145 環境データ>Scope別・カテゴリー別CO_2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CO_2排出量は、原材料調達(Scope3のカテゴリー1)が約59.5%、使用後の廃棄(Scope3のカテゴリー12)が約26.4%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、CO_2排出量の削減を推進しています。また、サプライヤーにはGHG排出量一次データを依頼し、提出されたデータを商品のライフサイクルCO_2量の算定に活用しています。このようなサプライヤーによる取り組みは原材料の調達時だけでなく、使用後の廃棄時における低炭素化にも大きく寄与します。

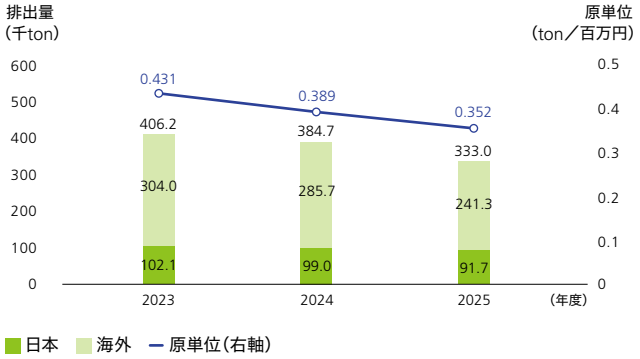
P.23 サプライヤーを対象とした「中長期方針説明会」

製造・販売・流通時のCO_2排出量

工場における取り組み

Scope1およびScope2については、再生可能電力への切り替えを推進し、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。2025年度の製造時のCO_2排出量原単位は0.352ton／百万円で、基準年である2016年度比で63.6%削減(原単位)しました。

▶ CO_2排出量(Scope1、Scope2)*



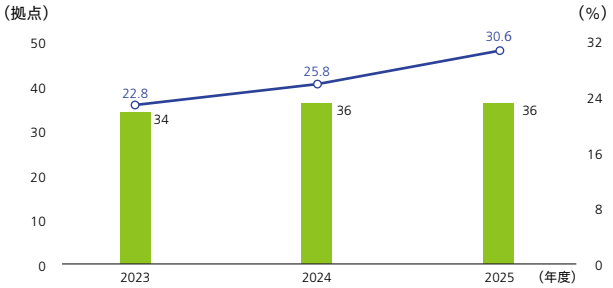
* 原単位の分母には連結売上高を使用しています。

P.145 環境データ>Scope1、Scope2　CO_2排出量

● 再生可能電力への切り替え

2025年度の再生可能電力導入拠点は、新規導入1件と拠点統合を経て、全体で36拠点となりました。その結果、グループ全体の再生可能電力比率は30.6%で4.8ポイント増加し、年間約130千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



▶ 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。

▶ 主な取り組み

国・地域	取り組み
インドネシア	コンプレッサーの設定圧力を約20%低減。集塵機の配管などに断熱ジャケットや断熱箱を設置し熱拡散を抑制することで、空調の電力使用量を削減
インド	生産設備のファンモーターに使用するプーリー径を変更することにより回転数を低減し、消費電力を削減
エジプト	サクションファンのモーター回転数を適正な条件に調整設定することで、消費電力を10～20%削減
韓国	コンプレッサーの運転効率化、ホットメルト(接着剤)の温度設定の見直しなどにより、2025年度のCO_2排出量を約388ton削減
中国	5工場で外装機の省エネ型真空モーターへの交換、粉砕機の低出力モーターへの交換、電気ヒーターに自動制御機追加等の積極的な省エネ活動を推進し、2025年度は約392tonのCO_2排出量を削減
タイ	タイ発電公社(EGAT)とのエネルギーコンサルティングプログラムに参加して、組織内のエネルギー消費量を削減し、「エネルギー効率」認証を取得

開発における取り組み

当社は、新商品や商品改良の設計段階において、常に品質が向上し同時に環境負荷を低減する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。2025年度は、従来の接合に用いていたホットメルトを使用しない、独自のグルーレス技術をベビー用紙おむつ『マミーポコパンツ』に導入することにより、年間約1,300tonの温室効果ガスの排出を抑制しました。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。

また、技術開発における生産設備などの新設や改造に関しては、インバーター化、ファンなどのプーリー径変更、ロールの軽量化など省エネにつながるよう設計などを行っています。

P.63 持続可能性に貢献する社内基準「SDGs Theme Guideline」

● カーボンフットプリント認証を取得

タイの現地法人DSG International(Thailand)Public Company Limited(DSGT)は、ベビー用紙おむつと大人用紙パンツの4商品についてカーボンフットプリント*1認証を取得しました。これは、タイで初めての紙おむつ(パンツ)商品のカーボンフットプリント認証です。

また、DSGTは、組織のGHG排出・除去量の算定、報告に関する国際規格ISO14064-1の認証も取得しています。

*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。

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。

● 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℃、冬は20℃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.114 【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*2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。

*2 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。

国・地域	取り組み	
日本	鉄道や船舶によるモーダルシフトの拡大	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。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、環境に配慮した鉄道輸送の拡大に取り組んでおり、2019年度に国土交通省が推進する「エコレールマーク」の企業認定を受ける
	鉄道コンテナによる往復輸送	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、関東～四国の区間において、2025年度より鉄道コンテナによる往復輸送を開始。本取り組みでは、これまでそれぞれトラックでの片道運行となっていた輸送を鉄道コンテナ輸送へ切り替え、ユニ・チャームプロダクツとサントリーが連携し、往路(四国から関東)はユニ・チャームグループの衛生用品を、復路(関東から四国)はサントリーの酒類・清涼飲料製品を輸送することで、年間で約200台分のトラック運行を削減し、CO_2排出量を約180ton削減できる見込み
	店頭販促物の共同配送	ユニ・チャーム株式会社、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。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。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
	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、配送効率を向上させてCO_2排出量を削減
	超音波結合技術採用による輸送効率の改善	大人用紙パンツ『ライフリー うす型軽快パンツ』の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*。物流配送時の積載効率が向上し、年間約220tonのCO_2排出量を削減できる見込み　* 正面幅での比較。
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CO_2排出量を約42%削減できる見込み。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
	パッケージの薄型化による積載効率の向上	試供品のパッケージに和紙を混合することで、厚さを従来品より約30%削減。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
オーストラリア	倉庫における取り組み	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排出量を削減

販売した商品の廃棄時のCO_2排出量

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、2025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45.4%削減(原単位)しました。

P.30 包装材における取り組み
P.31 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.32 使用後の廃棄方法啓発

GHG排出量可視化プロジェクト 102-9

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べく、2022年5月に「GHG排出量可視化プロジェクト」を組成しました。このプロジェクトは、商品ごとのCFP(Carbon Footprint of Products*1)値を可視化の上、具体的な削減策を抽出し、実行することを目指したものです。なお、本プロジェクトは、排出量算定等に知見を有する株式会社ウェイストボックスと連携し、加えてカーボンニュートラルの包括支援で実績豊富な合同会社デロイト トーマツから支援を受けました。

2026年度からは「Kyo-sei Life Vision 2035」の達成とサステナビリティ基準委員会(SSBJ)のサステナビリティ開示基準対応を見据えて、取り組みの高度化を進めていきます。

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」を活用し、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で行っ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。

2025年度は、GXリーグ(当時)で「中間排出事業者を通じたグリーン市場創造検討ワーキング・グループ」を開始しました。加えて、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。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。

また、同業他社を中心に情報交換会を2年間で3回(2024年3月と10月、2025年6月)実施したほか、一般社団法人 日本経済団体連合会や一般社団法人 日本衛生材料工業連合会などと意見交換を実施しました。

*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

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年に公表した「環境目標2030」では、生物多様性に関する重要課題として「森林破壊に加担しない(調達対応)」を設定しました。2050年のあるべき姿「2050ビジョン」のひとつ、「購入する木材について自然森林破壊"0(ゼロ)"社会の実現」を最終的な目標に据えつつ、その実現に向けた通過点として2030年目標を策定し、具体的な取り組みを開始しました。2025年には、実施項目や目標を5年間の取り組み成果を踏まえて「Kyo-sei Life Vision 2035」に統合し、本取り組みのさらなる加速を目指しています。

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、NDPE(No Deforestation, No Peat, No Exploitation)方針に則り、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。

TNFDに基づく開示

当社の自然関連課題と取り組みを、TNFD提言の4つの柱である「ガバナンス」「戦略」「リスクとインパクトの管理」「測定指標とターゲット」に基づいて開示します。

開示推奨項目		当社の取り組み状況
ガバナンス	組織のガバナンス体制	• 監督体制:社長執行役員を委員長とする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年4回共有・報告し、取締役会で承認 • 方針の策定:「環境基本方針」「調達基本方針」に加え、生物多様性に特化した「森林由来の原材料調達ガイドライン」を運用し、資源の保全を推進 • 推進体制:森林由来原材料については、ESG本部と購買部門が協働し、第三者認証材(PEFC、RSPO)への切り替えを推進
戦略	自然関連のリスクと機会、およびビジネスへの影響	• ビジョン:「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」を設定
	リスクの特定	• パルプ:気候変動(渇水、森林火災等)による原材料の需給バランス崩壊、安定調達困難、価格上昇 • パーム油:認証油需要増による調達コスト上昇。未配慮の場合の取引停止や不買運動(レピュテーションリスク)などの発生
	機会	• 認証材活用による原材料の安定調達とコスト抑制 • 生物多様性配慮商品による消費者支持の獲得と売上拡大 • 広葉樹パルプ活用(地産地消)による輸送コスト低減と地域貢献
リスクとインパクトの管理	リスクの特定・評価・管理プロセス	• ガイドラインの適用:「森林由来の原材料調達ガイドライン」に基づき、PEFC等の第三者認証材を優先使用。認証がない場合は、保護価値の高い森林(HCVF)や炭素貯留量の多い森林(HCSF)からの伐採でないこと、森林破壊ゼロが担保されていること等の原産地証明を確認(トレーサビリティの確保) • パーム油の管理:2017年度にRSPOへ加盟し、持続可能な認証パーム油の調達を推進。不二製油グループ等との連携による、農園までのトレーサビリティ向上の強化 • サプライチェーン管理:サプライヤーに対する、人権や環境への配慮を規定した「サスティナブル調達ガイドライン」の遵守に向けた働きかけ
測定指標とターゲット	中長期目標の設定	• 「2050ビジョン」において、2050年に「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、その実現に向けて「Kyo-sei Life Vision 2035」で具体的な目標を設定し、進捗を開示

▶ Kyo-sei Life Vision 2035「地球の健康を守る・支える」

指標	目標	目標年
パルプ、パーム油の原産地(国・地域)トレーサビリティ確認	100%	2035年
認証パルプ(PEFC・CoC認証)の拡大	100%	
認証パーム油(RSPO)の拡大	100%	

取り組み・実績

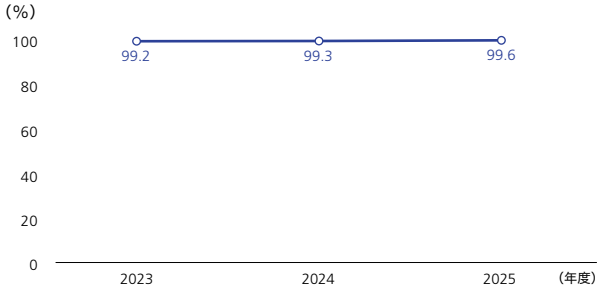
森林由来原材料

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日本以外の国・地域の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。

2025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99.6%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.147 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、2025年度は中国の天津工場、江蘇工場および、インドのスリシティ工場、アーメダバード工場、ニムラナ工場が新たに認証を取得しました。インドの3拠点では、2026年度より順次、PEFC認証材の購入を開始する計画です。2025年12月末時点で、対象30工場中23工場が認証を取得し、CoC認証工場数比率は76.7%、パルプのPEFC認証材*1調達比率は66.5%でした。

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、タイの『Lifree Subpad』などの大人用紙パンツ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。

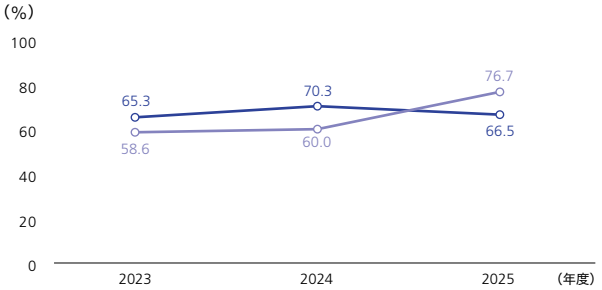
PEFC
PEFC/31-31-1417-1
ユニ・チャーム株式会社はPEFCの調達を通じて世界の持続可能な森林管理の促進を支援しています

*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
(左からマレーシア、台湾–大中華圏、日本、タイ)

▶ CoC認証工場数比率、パルプのPEFC認証材調達比率



P.147 環境データ>PEFC・CoC認証

▶ 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)
2025	天津工場、江蘇工場(中国)
	スリシティ工場、アーメダバード工場、ニムラナ工場(インド)

「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

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、2025年度は99.7%（100%古紙を配合した事務用紙が21.7%、認証材を使用した事務用紙が78.1%）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.147 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こともあり、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、広葉樹パルプは、当社が主に用いている針葉樹パルプと比較して、繊維が細く柔らかいため、成型がしにく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 スーパータイプ』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.31 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、生理用品『ソフィ はだおもい オーガニックコットン』、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。2025年度は大人用紙パンツ『ライフリー うす型軽快パンツ Organicコットンタッチ』を発売しました。

▶ オーガニックコットンを使った商品数（日本）

年度	商品数
2023	53
2024	42
2025	51



P.147 環境データ>オーガニックコットンを使った商品数（日本）

- **【タイ】**

タイの現地法人は、オーガニックコットンを使用し、肌へのやさしさと環境への配慮をコンセプトとした生理用ナプキン『SOFY Tanom Pew Natural Love』を発売しています。2025年度は、ラインアップにおりものシートを加え、商品数を拡大しました。

- **【インドネシア】**

インドネシアの現地法人は、2025年の世界環境デーに合わせ、バイオマテリアルに加えて、肌に触れるすべての面にオーガニックコットンを配合した生理用ナプキン『CHARM Daun Sirih Bio Materials Organic Cotton Type』を期間限定で発売しました。

段ボールにパーム油の廃材を採用

インドネシアの現地法人PT UNI-CHARM INDONESIA TBK(UCI)は、王子ホールディングス株式会社と協働し、EFB(Empty Fruit Bunches／パームヤシ空果房)を原料の一部に用いたEFBパルプ混抄*1段ボール原紙を開発し、UCIが販売する一部商品の梱包資材に採用しました。インドネシアをはじめとする東南アジア諸国では、アブラヤシからパーム油を生産する過程でEFBが大量に発生しており、これを原料の一部に用いた段ボール原紙を開発することにより、これまで活用されてこなかった資源の有効利用が促進されました。

*1 紙の原料となるパルプに、木材パルプ以外のさまざまな素材を混ぜ合わせて作られた紙。

森林保全活動

国・地域	取り組み	
インドネシア	植樹活動	工場のある工業団地が主催した活動に参加し、1,000本の苗木を植樹し、150羽のコシジロヒヨドリを放鳥
タイ	生態系回復活動	2025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ワットコンカラム・バンパコン(ワットボン)にあるマングローブ林に廃棄物が流入するのを防ぐため、サプライヤーと協力して、ダムの修理を実施。また、同年9月には、同地区のコミュニティやパートナー企業らと協力して、マングローブの苗木1,000本を植樹。当日は、社員やサプライヤー、政府職員など222名が参加し、植樹に加えごみ拾いなども行い、カニや魚などの水生生物の生息地を整備
台湾–大中華圏	苗木の寄付	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ウォーキング活動を実施。2025年度は、4月から6月の3ヵ月と10月から12月の3ヵ月の2回開催して、のべ276名の社員が参加し、合計70本の苗木を寄付 P.100 【台湾–大中華圏】ウォーキング活動
日本	「We Love Forestの森」植樹祭	2022年度からSGEC／PEFCジャパンが主催する植樹祭に参画(2025年度の植樹祭は2026年度に延期)

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、コスタリカの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。2025年度は、T-VER*2のプロジェクトに登録された約1億5,440万m^2の対象エリアにおいて、森林火災の発生報告があった面積は約181万m^2で、全エリアの1.17%にとどまりました。これは、プロジェクト実施前の期間と比較して、火災の発生率が10.94%減少したことを示しています。

*2 Thailand Voluntary Emission Reduction Programの略。タイの自主的排出削減プログラム。

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。また、海外で生産しているペット用シャンプーなどでは、パーム油由来の界面活性剤を使用しており、商品のリニューアルに合わせてRSPO認証油への切り替えを推進します。

2025年度のマスバランス方式*1によるRSPO認証油の調達量は、日本は147.2tonで原産地トレーサビリティ比率は100%、海外は2.2tonで1.3%、合計では149.4tonで47.5%となりました。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

		単位	2023	2024	2025
パーム油調達量	日本	ton	193.4	195.8	147.2
	海外		131.2	242.8	167.5
	合計	ton	**324.6**	**438.6**	**314.7**
認証パーム油*2 調達量	日本	ton	113.1	194.6	147.2
	海外		0.6	2.0	2.2
	合計	ton	**113.6**	**196.6**	**149.4**
原産地トレーサビリティ比率	日本	%	58.5	99.4	100
	海外		0.5	0.8	1.3
	合計	%	**35.0**	**44.8**	**47.5**
認証パーム油*2 調達比率	日本	%	58.5	99.4	100
	海外		0.5	0.8	1.3
	合計	%	**35.0**	**44.8**	✓ **47.5**

*2 認証パーム油は、マスバランス方式によるRSPO認証油。

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年度に使用済み紙パンツの水平リサイクルの実証実験を開始しました。その後、本活動は商業運転へと移行し、2022年6月に鹿児島県内の介護施設で、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。2025年度末時点で使用済み紙パンツのリサイクル設備を、鹿児島県の志布志市と大崎町の2つの自治体で運用しています。

本取り組みの一環として、志布志市では、2023年4月より『手ぶら登園®*3』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。また、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。

*3 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.26 使用済み紙パンツの循環型リサイクル

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、廃棄物の削減や資源の有効活用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.8 サステナビリティ推進体制
P.22 環境マネジメント体制

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。

▶ Kyo-sei Life Vision 2035「地球の健康を守る・支える」

指標	目標	目標年
包装材におけるプラスチックの使用量削減	2022年から30.0%削減	2035年
使用済み商品廃棄方法啓発	グループ全社で展開	
販促物にリサイクル以外のプラスチックは使用しない	達成	

取り組み・実績

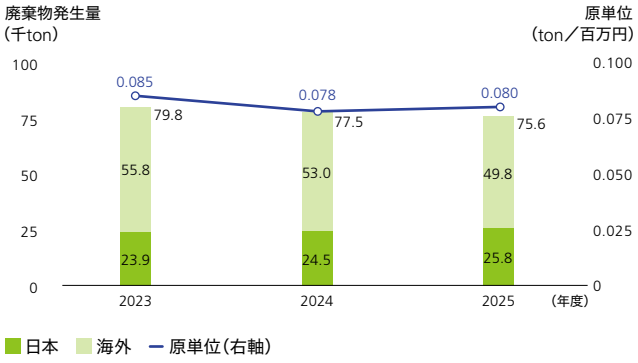
廃棄物削減

工場外に廃棄される廃棄物の処理

当社は、製品ロスや資材を裁断する際に発生するトリム、パルプの端材である紙粉などの削減や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の少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。

2025年度の廃棄物は75.6千tonで、2024年度より約1.9千ton減少しましたが、原単位は約2.1%微増しました。

▶ 廃棄物発生量*1



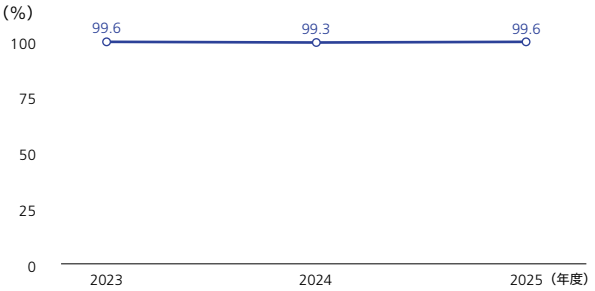
*1 原単位の分母には連結売上高を使用しています。

P.147 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2025年度のリサイクル率は99.6%で、埋め立てを中心とした非リサイクル率は目標の1%以下を維持し、17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）*2



*2 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）のリサイクル比率。

P.148 環境データ>リサイクル率

▶ 生産拠点における主な取り組み

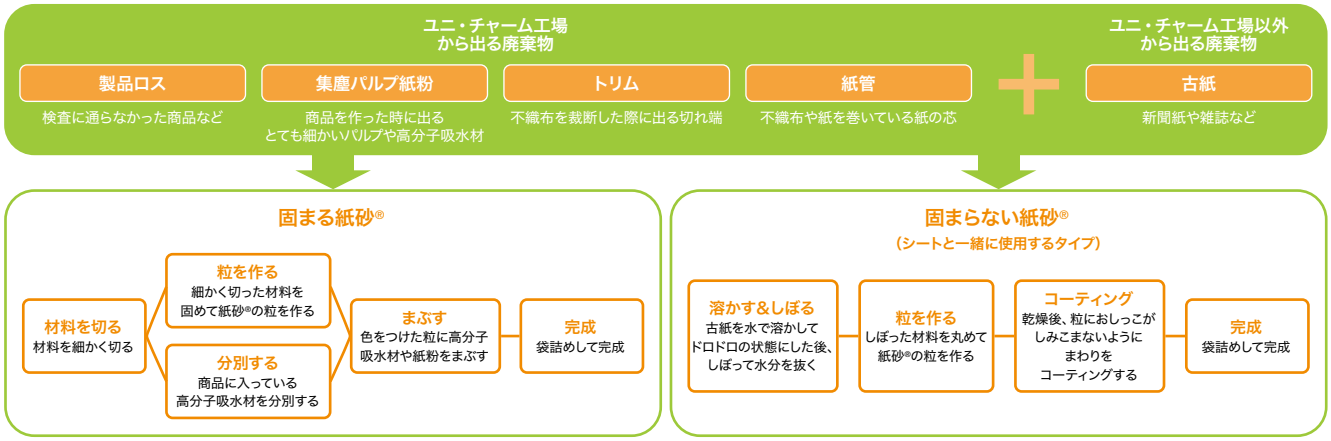
国・地域	取り組み	
ベトナム	製品トリムのリサイクルプロジェクト	2025年11月、バクニン工場に、生理用ナプキン、ベビー用紙おむつ、大人用紙パンツなどの製品トリムやその他さまざまな種類のPPおよびPEプラスチック廃棄物のリサイクルラインを設置。2ヵ月で約330tonをプラスチックペレットに再生
インド	廃棄物のリサイクル	工場から排出される生産廃棄物およびスクラップ廃棄物を分別した後、指定された場所で保管し、認定リサイクルパートナーによって回収、リサイクル。2025年度の回収量は8.9ton
	パッケージの廃棄ロスをバッグの材料として再利用	インドの農村女性の機織り技術を活かして、工場やパッケージの製造会社で発生する廃棄物を再利用したバッグを製作することで、バッグ1個当たり パッケージ45～50枚の埋め立廃棄物を抑制
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
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	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 P.30 リサイクル材の使用>日本
	カットロスの再利用	ペットシート『デオシート キレイパッド』に、不織布の製造工程で発生するカットロスを再利用
ブラジル	廃棄する製品ロスの削減	加工機の不具合に起因する品質課題の解決に注力し、製品ロスの廃棄量を年間約67万枚削減
	製品ロスの再利用	パートナー企業とともに製品ロスを吸収体（パルプと高分子吸水材）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。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を製造
韓国	廃棄物の削減	トリムの縮小やリサイクル、製品ロスの再活用などにより、2025年度は約264tonの廃棄物を削減

製品ロスなどの二次利用（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や紙粉などを、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。2025年度は、約11千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ています。

▶ 製品ロスを二次利用した紙砂®の製造工程



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。

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。

2025年度の使用済み紙パンツ回収量は約208tonでした。2026年度は230tonの回収を目標にしています。

P.26 使用済み紙パンツの循環型リサイクル

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、法規制遵守に加えて、人体への影響だけでなく生態系への影響も考慮した管理を行っています。具体的には、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。また、不要になった有害化学物質は、土地や水域に直接廃棄することなく、廃棄物処理業者に適切な処理を委託しています。

現在は法規制が整備されている日本での管理が中心となっていますが、海外の拠点においても使用状況や管理状況、排出状況の調査を実施し、適正な使用や管理、排出量の削減に向けた改善策を積極的に導入していきます。

有害廃棄物

- **【日本】PCB（ポリ塩化ビフェニル）**

現在、PCBは保管していません。

P.148 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**

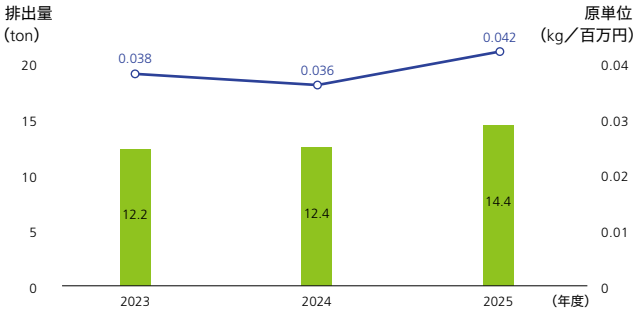
トルエンについては、トルエンレスシンナーへの切り替えを順次進めています。

P.148 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

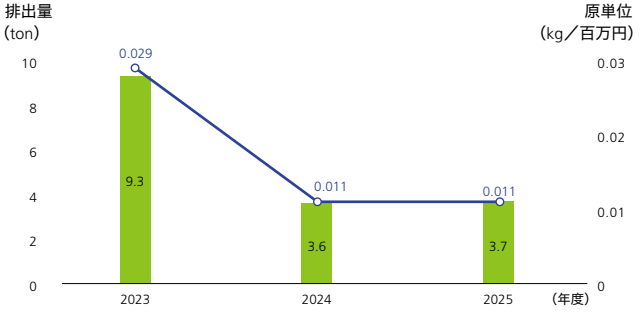
大気汚染対応として、測定が義務づけられているNOx（窒素酸化物）とSOx（硫黄酸化物）は、ボイラー等の運転効率化などにより、排出量削減に取り組んでいます。

▶ NOx排出量（日本）*1



*1 原単位の分母には日本の売上高を使用しています。

▶ SOx排出量（日本）*2



*2 原単位の分母には日本の売上高を使用しています。

P.148 環境データ>【日本】NOx・SOx排出量

- **【日本】オゾン層保護**

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.148 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、2025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、2025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.148 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.32 使用後の廃棄方法啓発

国・地域	取り組み	
タイ	「ドロップポイントプロジェクト」の実施	廃棄物の適切な収集とリサイクルを支援するため、Wonリサイクルプロジェクトと協働で、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。2025年度は近隣の病院やショッピングモールに、合計14台の回収ボックスを設置
オーストラリア	「Clean Up Australia Day」への参加	2025年3月に行われた「Clean Up Australia Day」に14名の社員が参加し、メルボルンの公園で清掃活動を実施
韓国	「クリーン グミ活動」の実施	生産拠点がある亀尾市と提携し、「クリーン グミ活動」を実施。2025年度は、河川の清掃活動を行い、社会貢献活動と環境課題の解決の両方にアプローチ
台湾–大中華圏	「海を守ってBeachをきれいにGO」への参加	2025年6月、ドラッグストアチェーン屈臣氏（ワトソンズ）が主催する「海を守ってBeachをきれいにGO」に参加し、海岸の清掃活動を実施
マレーシア	「ユニークボンドビーチクリーニングプログラム」の主催	2025年10月、自治体の協力の下、「ユニークボンドビーチクリーニングプログラム」を主催し、社員とその家族、友人を含む147名が参加。漂着プラスチック等の回収による海洋汚染対策、生態系保護への貢献に加え、清掃後の親睦行事を通じて環境意識と組織の団結力を醸成

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わずかですが、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」に基づき、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。

▶ **環境基本方針(一部抜粋)**

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。

▶ **ガイドライン(一部抜粋)**

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、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

P.21 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.106 ユニ・チャームグループ サステ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)、排水量ともに毎月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.8 サステナビリティ推進体制
P.22 環境マネジメント体制

指標と目標

▶ 中長期目標

実施項目	基準年	目標	目標年
水使用量(取水量)の削減	2020年	10%削減	2035年

▶ 短期目標

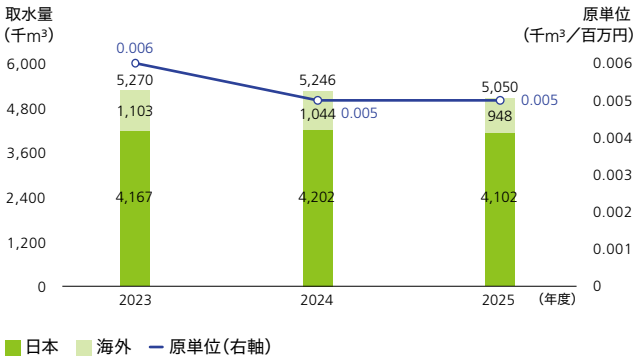
実施項目	2025年度実績	2026年度目標	目標年
水使用量(取水量)を毎年前年度比で1%削減	前年度比3.7%削減	前年度比1%削減	毎年
工場における排水法令違反ゼロ	発生ゼロ	発生ゼロ	毎年

取り組み・実績

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。2025年度の水使用量(取水量)は、総量では5,050千m³で2024年度より3.7%削減しました。なお、売上原単位での水使用量は0.005千m³／百万円で2024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。2025年度より一部算出方法の見直しを行いました。これに伴い、2024年度以前の数値も遡及して再計算しました。

P.149 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、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

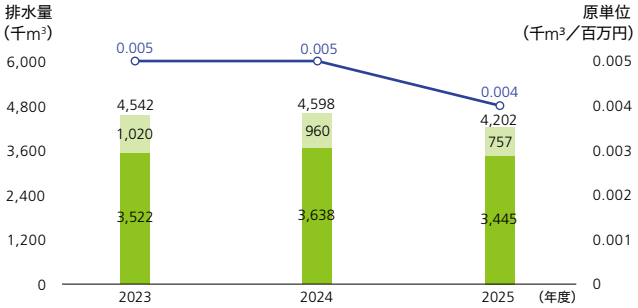
当社の水使用量(取水量)は限られていますが、グループ平均と比較して水を多く使用する工場を中心に水のリサイクルに取り組んでいます。不織布製造工場や紙砂®製造工場において水リサイクルシステムを導入することで水使用量(取水量)の削減を推進しています。

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、2025年度の排水量は4,202千m³で、2024年度比で8.6%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。2025年度より一部算出方法の見直しを行いました。これに伴い、2024年度以前の数値も遡及して再計算しました。

P.149 環境データ>排水量

国・地域	取り組み	
インドネシア	不織布工場での水リサイクル	2013年の工場設立当初から水リサイクル設備を導入し、製造工程で使用する水のリサイクルに取り組む。2025年度の工場排水のリサイクル率は89.3%
中国	環境汚染防止のための緊急貯留施設を設置	江蘇工場では、環境リスク管理の一環として事故時流出防止水槽を新設。万が一の漏水や火災発生時における、汚染水の河川への直接流出を確実に遮断する体制を整備することで、周辺地域の水圏生態系への影響を未然に防ぎ、地域環境との共生を図る
日本	ペパーレット株式会社の工場での水リサイクル	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む。2025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

水リスクの状況把握と対応*1

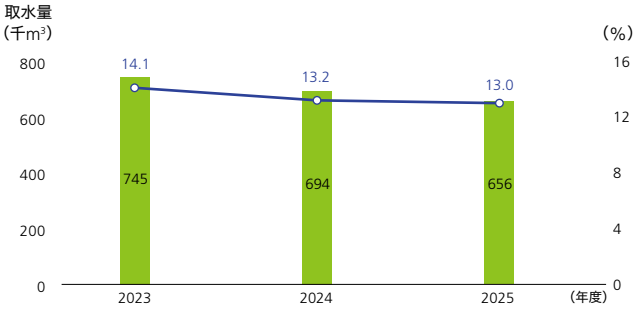
当社グループ全41工場のうち、アキダクトで2025年度の水ストレスのスコアが「極めて高い」または「高い」15工場を特定しています。水ストレスのスコアが高い地域においても、水使用量（取水量）を毎年前年度比で1%削減することを目標に設定し、削減に取り組んでいます。また、気候変動などの将来シナリオに基づいて、2050年の水ストレスのスコアが「極めて高い」8工場を特定しており、今後水リスクへの対応の必要性を認識しています。

*1 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

水ストレススコア（2025年度）	極めて高い	高い	中程度	低い
工場数	12	3	11	15

▶ 高い水ストレスを伴う地域からの取水量・割合*2



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

*2 2025年度より一部算出方法の見直しを行いました。これに伴い、2024年度以前の数値も遡及して再計算しました。

P.149 環境データ>【海外】水源別水使用量（取水量）
P.149 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

当社は、水リスクを抱えるアジア地域において、各拠点の特性に合わせた技術導入を進めることで、地域社会の貴重な水資源を守り、持続可能な生産体制の構築を推進しています。

- **【タイ】洪水に対する関係機関および協力会社との協働**

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】濃縮水の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、2025年度にRO濃縮水の再利用システムを導入しました。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）の約10%を削減することができました。

- **【ベトナム】濃縮水とドレン水の回収・再利用による水資源の有効活用**

ベトナムのバクニン工場では、生産工程における水資源の最適化と環境負荷の低減を目的として、2025年10月より、RO濃縮水および空調ドレン水を回収し、冷却塔の補給水として再利用するプロジェクトを開始しました。運用開始から3ヵ月間で、再利用実績は1,474m³に達しており、取水量削減と同時に、同量の排水抑制を実現しています。

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、2025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.56 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、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.32 使用後の廃棄方法啓発

Society

社会

CONTENTS

62 イノベーションマネジメント
62 商品開発
67 DX
71 知的財産

73 顧客満足
73 お客様（消費者）に対する責任

76 品質
76 品質保証

80 人権
80 人権尊重

84 人材
84 人材育成・人材活用
92 ダイバーシティ&インクルージョン
97 社員の健康
102 労働安全衛生

105 サプライチェーンマネジメント
105 持続可能な調達

111 コミュニティ
111 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。

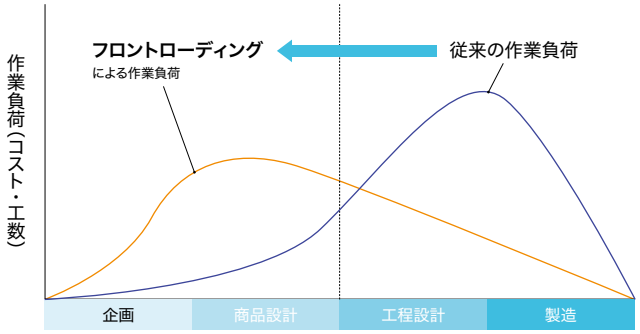
マネジメント体制

当社はMOT（Management of Technology）会議を毎年開催し、短期～中長期の商品開発、生産技術開発、要素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、新たな価値の発見およびその提供に必要な新素材・新技術・新商品の開発（R&D：Research & Development）、それらを安定的に供給するための設備開発（E：Engineering）、ならびに安定供給を実現する生産（P：Production）という3つの機能が緊密に連動したトリニティ体制によって、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」

「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2020年に策定し、運用を開始しました。なお、“よりよい”について当社では、「より少ないインプットで、より多くのアウトプットを創出する」ことと、「SDGsの実現へ貢献する」ことと規定し、以下の指標を定めています。

(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。

2025年度に本ガイドラインに適合した例として、北米で発売された、犬用紙おむつ『Hartz® Comfitables® Dog Diapers』が挙げられます。サイズの適正化により原材料の使用量を削減しました。



指標と目標

▶ Kyo-sei Life Vision 2035「私たちの健康を守る・支える」

指標	目標	目標年
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・サービスの提供 • ユニ・チャームグループの排泄ケア用品使用者数	2024年を100として198	2035年
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・サービスの提供 • ユニ・チャームグループの犬専用紙おむつ使用頭数	2024年を100として190	2035年
• ユニ・チャームグループの犬用・猫用副食利用頭数	2024年を100として415	
女性が、人生を自由にデザインできる社会の実現に貢献する商品・サービスの提供 • ユニ・チャームグループの女性関連用品使用者数	2024年を100として170	2035年
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・サービスの提供 • ユニ・チャームグループのベビーケア用品使用者数	2024年を100として103	2035年

▶ Kyo-sei Life Vision 2035「社会の健康を守る・支える」

指標	目標	目標年
ユニ・チャームグループの商品・サービス使用による「信頼」イメージ	27%	2035年
ユニ・チャームグループの商品・サービス使用による「安心」イメージ	23%	
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	50%	2035年

取り組み・実績

【日本】『ライフリー うす型軽快パンツ Organicコットンタッチ』

当社の調査では、大人用紙パンツを使用している方の約90%が一日を通して紙パンツを着用していること、約70%が肌着など身のまわり品に「自然素材」を選ぶ傾向にあることが明らかになりました。そこで、自然由来の「オーガニックコットン100%シート(網目状)」を搭載した大人用紙パンツ『ライフリー うす型軽快パンツ Organicコットンタッチ』を発売しました。本商品では、ウエストまわりのオーガニックコットン100%のシートがムレによる汗を吸収します。さらに、肌との摩擦を下着同等に抑えることで、布製の下着のようなやさしい履き心地を実現しました。



【ベトナム】『Caryn Thin Pants』

ベトナムの現地法人の調査により、紙パンツ利用者の50%が紙パンツ内のムレによる肌への負担を懸念していることが分かりました。そこで、大人用紙パンツ『Caryn Thin Pants』は、ムレやすいウエストまわりの背中側に「開孔不織布」を採用するリニューアルを実施しました。

実際に通気孔(穴)を設けた不織布が、紙パンツ内の湿気を外へ逃がしてムレを防ぐので、高齢者の肌を清潔に保ちます。さらに、わずか5mmの超薄型吸収体が、高い通気性と吸収力を両立し、服の上からも目立たず、下着のような快適な履き心地です。



【ブラジル】『Lifree PANTS PROTEÇÃO PROLONGADA』

ブラジルの現地法人の調査により、大人用紙パンツ利用者の約70%で「長時間の使用」が常態化していることが分かりました。こうした中、繰り返し尿を吸ったことにより重くなった吸収体が垂れ下がり、足まわりに隙間ができてモレにつながるといった切実な悩みが明らかになりました。

そこで大人用紙パンツ『Lifree PANTS PROTEÇÃO PROLONGADA』は、股下に独自の「ずれ落ち防止センターギャザー」を搭載するリニューアルを実施しました。5本の股下ギャザーが吸収体を凸型に変形させることで、股間部へのフィット性を高め、隙間からのモレを徹底的に防ぎます。さらに、ウエストの伸縮性を高めたことで、おしりに引っかかることなくスムーズな着脱が可能になりました。



【日本】『ウェーブ 1枚完結フロア用起毛ウェットシート』

フロアウェットシートで掃除する場合、髪の毛や粒ゴミを十分に取り除くことができないため、掃除機やドライシートとの併用が一般的ですが、近年のフロアシート市場では、「複数の掃除道具を使わずに1つで済ませたい」というニーズや、「掃除にかける時間を短縮したい」という意識が高まっています*1。そこで、ユニ・チャーム株式会社は、『ウェーブ 1枚完結フロア用起毛ウェットシート』を2025年4月に発売しました。本商品は、世界初*2の特許技術*3を採用した、起毛×フロアウェットシートで、髪の毛や粒ゴミの「絡め取り」と油汚れや皮脂汚れの「ベタベタ拭き」を同時に実現できます。また、フロアウェットシートの水分量をアップし、抗菌成分*4と消臭成分も配合しています。



*1 ユニ・チャーム調べ。
*2 2024年10月ミンテルGNPDを用いたユニ・チャーム調べ。
*3 不織布シートと厚みのある繊維束を有するシートの2層からなり、2層の接合部と非接合部に厚み差のある構成。
*4 すべての菌を抑制するものではありません。

【日本】『銀のスプーン かつお節チップinクッキー』

ユニ・チャーム株式会社は、ドライタイプの猫用おやつを使用している飼い主の「さまざまな食感や味を楽しませたい」といった要望に応えて、猫用おやつ『銀のスプーン かつお節チップinクッキー』を発売しました。本商品は、マーブル状に練り合わせた魚味のうまみ生地とクッキー風生地の中にかつお節チップが入っており、3種類のおいしさを一度に楽しむことができます。



【中国】『佳乐滋 金勺双珍孔萃』

中国では、若年層を中心に猫の飼育者が増加しており、「愛猫を喜ばせたい」という志向性と、「いつまでも元気でいてほしい」という健康へのニーズがあります。こうした要望に応え、中国の現地法人は、飼い主のニーズに合わせ、烏骨鶏と鱈のエキス・生肉を高配合し、おいしさと栄養を両立させたキャットフード『佳乐滋 金勺双珍孔萃(ゲインズ 金のスプーン)』を発売しました。本商品は、独自技術の「気泡粒製法(特許出願中)」を採用し、粒の中にうまみエキスと厳選された生肉を閉じ込めました。動物性タンパク質比率80%以上、粗タンパク質40%以上という高い栄養価に加え、94%という優れた消化率も実現しました。嗜好性と健康維持の双方を高い次元で満たし、飼い主とペットの幸福な暮らしに貢献しています。



【日本】『デオトイレ 消臭・抗菌チップ 天然木 飛び散らないねこ型チップ』『デオトイレ 消臭・抗菌チップ 天然木 慣れやすい小粒』

ユニ・チャーム株式会社は、猫用システムトイレの取り替えサンド『デオトイレ 消臭・抗菌チップ』から天然木を使用した「飛び散らない*1ねこ型チップ」と「慣れやすい小粒」を発売しました。「飛び散らないねこ型チップ」は、断面が猫の顔の形をしたチップ(特許出願中)を使用しており、転がりにくく、肉球にも挟まりにくいサイズと形状で、トイレの外への飛び散りを抑制します。一方、「慣れやすい小粒」は、ねこ型チップと比べて体積が約23%小さく、猫が慣れやすい粒サイズです。

どちらも特許取得済みの撥水技術により、おしっこをしっかり弾いて内部への浸透を防ぎます。また、天然木素材を使用しながら、ニオイ菌を99.9%抑制*2し、高い抗菌性能を実現しています。





*1『デオサンド オシッコのあとに香りで消臭する砂』との比較。
*2 ニオイ菌とはおしっこからアンモニアを発生しやすい菌のこと。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。

【アメリカ】『Hartz® Comfitables® Dog Wraps』

アメリカの現地法人は、オス犬用マナーベルト『Hartz® Comfitables® Dog Wraps』を発売しました。本商品は、北米市場初となる伸縮性に優れたウエストバンドの採用により、激しい動きでもズレない高いフィット感を実現したほか、独自の「FlashDry™(フラッシュドライ)」技術による最長12時間の吸収性能*3を備えています。大型犬の飼育が多い現地の市場特性に合わせ、最大85ポンド(約38.5kg)まで対応するLサイズをラインアップし、利便性とペットの快適性を両立させた高付加価値商品として展開しています。



*3 健康な犬の12時間の平均おしっこ量を参考。犬のおしっこ量には個体差があります。

【タイ】『SOFY BAB KANG KENG DUENG PUP MAI PAP』

タイでは、「履くだけでモレの不安を解消できる」といった理由からショーツ型ナプキンが、高い支持を得ています。一方で、交換時にズボンを脱ぐ手間がかかるため、特に日中の交換に負担を感じている使用者が少なくありません。そこでタイの現地法人は、2枚重ねの吸収シートを採用した『SOFY BAB KANG KENG DUENG PUP MAI PAP(SOFY ショーツ型ナプキン サッとはがしてパッとNew)』を発売しました。1枚目のシートをはがすだけで済むため、ズボンを脱ぐ必要がなく、日中のスムーズな取り替えを実現します。



【日本】『マミーポコパンツ』(「ビッグより大きいサイズ」を除く)

ユニ・チャーム株式会社は、「大きめサイズで長く使える」と支持され、売上数量No.1*の『マミーポコパンツ』に、独自の「グルーレス技術」を導入しました。グルーレス技術の導入によりプラスチック製の接着剤を廃止することで、環境負荷低減と製品機能の向上を同時に実現しました。具体的にはグルーレス技術の導入により年間約1,300tonの温室効果ガス排出抑制を実現。また、新開発の「のび〜るフィット構造」により伸縮性能が向上し、これまで以上に「快適に、長く使える」商品になりました。



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

* インテージSRI+調べ。ベビー用紙おむつのパンツ市場(2024年9月〜2025年8月)累計販売容量シリーズランキング。

【サウジアラビア】テープタイプ紙おむつ『BabyJoy』

サウジアラビアの現地法人の調査により、新生児やSサイズの紙おむつを使用する層では、赤ちゃんが一日中寝ている姿勢であることから、「背中からのモレ」に対する不安が非常に強いことが分かりました。そこで同社は、テープタイプ紙おむつの主力商品『BabyJoy Compressed』と高付加価値商品『BabyJoy Olive』の新生児とSサイズに、背中モレ防止ポケットを搭載しました。低月齢期特有の悩みである背中モレを防ぐ独自機能を備えたことで、使用後の満足度向上を実現しました。



【タイ】『MamyPoko Pants Happy Day&Night』

蒸し暑いタイでは、紙おむつ内のムレによる赤ちゃんの不快感が大きな課題となっています。こうした現地ニーズに応え、タイの現地法人は2025年8月、新機能「ビッグホール(通気孔)」を搭載した『MamyPoko Pants Happy Day&Night』を発売しました。本商品は、ビッグホールというユニークな機能を搭載することによって、モレ防止性能を維持しながら通気性を実現しました。一日中紙おむつ内を快適に保つことで、赤ちゃんのすこやかな発育をサポートするとともに、育児の負担軽減や市場の活性化にも貢献しています。



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(顧客生涯価値)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。

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7月に提供を開始した、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「女性ホルモン」に着目したアプリです。具体的には、生理日を入力することで、ホルモン周期の波をグラフ化するとともに、入力した過去の体調データから、ホルモン周期の波と好調・不調の傾向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ました。「妊活*モード」では、妊活タイミングの情報などをパートナーと共有することができます。さらに、ライフステージに応じて不妊治療を含む病気やけがに対応した、『ソフィ おまもり保険 女性向け医療サポート』に、アプリから申し込むことができます。



* 妊娠活動。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

初潮教育サイトを通じた情報発信

当社は、各国・地域で初潮教育サイトを開設し、初めての生理をポジティブに迎えられるように、からだの仕組みや生理時の過ごし方、生理用品の選び方など、生理に関する正しい情報を分かりやすく発信しています。

web 【日本】『ソフィ はじめてからだナビ』
https://jp.sofygirls.com/ja/girls.html

web 【日本】『みんなで話そう!ソフィ からだの教室』
https://classroom.sofy.jp/

web 【インドネシア】『power CHARM girls』
https://www.powercharmgirls.com/

web 【タイ】『SOFY』ブランド内で初潮教育コンテンツを配信
https://th.sofyclub.com/th/advice/howtocare/Sofygirlguidebook.html

『ソフィ はじめてからだナビ』が「コンテンツマーケティング・グランプリ2024」で優秀賞を受賞

ユニ・チャーム株式会社のWebサイト『ソフィ はじめてからだナビ』は、「コンテンツマーケティング・グランプリ2024」(主催:Content Marketing Academy(株式会社日本SPセンター)/オウンドメディア勉強会)で優秀賞を受賞しました。

「コンテンツマーケティング・グランプリ2024」は、日本国内の優れたオウンドメディアやコンテンツマーケティングの取り組みを表彰する日本唯一の専門コンテストです。今回の受賞は、「生活や健康など人生に大きな影響を与える重要なテーマを扱い、専門家の監修の下、正確で信頼性の高いコンテンツを継続的に提供している」ことや、「ターゲット像を明確に描くことで、読者の悩みや不安に寄り添ってコンテンツの共感性を高め、企業ブランドの価値向上に寄与している」ことなどが評価された結果です。



『ソフィガール』

ユニ・チャーム株式会社は、若年層を対象とする生理管理アプリ『ソフィガール』を提供しています。初潮を迎える前のお子様から初潮を迎えた方、そしてその保護者を対象としており、初潮がくる時期を予測し、生理の始まりを記録すると3ヵ月先までの生理日を自動予測し、表示するなどの機能を備えています。『ソフィガール』は累計125万名以上(2025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。

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

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

web 【フィリピン】『SOFY CLUB』
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、生理や女性特有の悩みをテーマとしたさまざまな情報を発信しており、2025年12月末時点で1億回以上の総再生回数となっています。

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、2025年12月末現在、日本各地の5,200以上の保育施設に導入されています。

手ぶら登園
unicharm Love Your Possibilities × BABYJOB ベビージョブ
手ぶら登園® はBABY JOB株式会社の登録商標です

P.26 使用済み紙パンツの循環型リサイクル

『ごはんマッチング』

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個の質問への回答に基づき、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、継続的にアルゴリズムを改良し、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、2025年12月末時点の登録者は約60,000名です。『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を解消することにより、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。

モヤモヤしたらQしよう DOQAT

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

ペットO2O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22都市(2025年12月末時点)で展開しており、サービスの提供地域を継続して拡大しています。

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時期まで、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

* Online to Offline:アプリやSNS(オンライン)を活用し、リアルサービス(オフライン)の利用を促すこと。

生成AIモデル「Gemini」の活用

当社は、独自運用の「UniChat」に加え、2025年9月よりGoogleの最新AIモデル「Gemini」および「NotebookLM」を、世界中の全社員に導入しました。本ツールはGoogle Workspaceと高度に連携しており、強固なセキュリティ環境を維持しながら、日々の業務プロセスにおいて最新の機能を迅速に取り入れる体制を構築しています。現在は単なる検索や翻訳といった初歩的な利用から、より高度な実用段階へとフェーズを移行しています。具体的にはGeminiの「Gem機能」を活用し、社員一人ひとりが自身の業務に最適化した「AIエージェント」を構築・運用することで、膨大な情報の効率的な集約や新たな気づきを得るための論点整理に活用しています。

また、当社は、ツールの導入よりも、これを使いこなす人の成長を重視しています。全社的な勉強会の実施など、継続的な教育プログラムの展開に加え、部門・個人のスキルに応じたサポート体制を通じて、AIを良きパートナーとして活用できる人材を育成し、組織力の底上げに注力しています。AIの活用によって創出された時間は、消費者一人ひとりの心に寄り添う新たな商品・サービスを生み出す創造的な時間として活用しています。

スマートファクトリー化

日本における取り組み

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。この設備の導入により、荷役人員の約50%削減、保管能力の約10%向上など、人手不足解消と安定的な供給体制の強化により荷役作業の効率化を実現しました。

さらに、福島工場、静岡工場、四国工場においても、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。

中国における取り組み

中国の上海工場は、2025年3月に「スマートファクトリー(智能工廠)」認証の取得に向けた取り組みを開始し、同年12月26日に上海市青浦区経済委員会からスマートファクトリーとしての認定を獲得しました。この認定は、生産プロセスのデジタル化や効率化に向けた継続的な取り組みが評価されたものです。

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)*3」を活用し、卸売業に対してASN(Advanced Shipping Notice／事前出荷情報)*4を配信しています。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ています。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

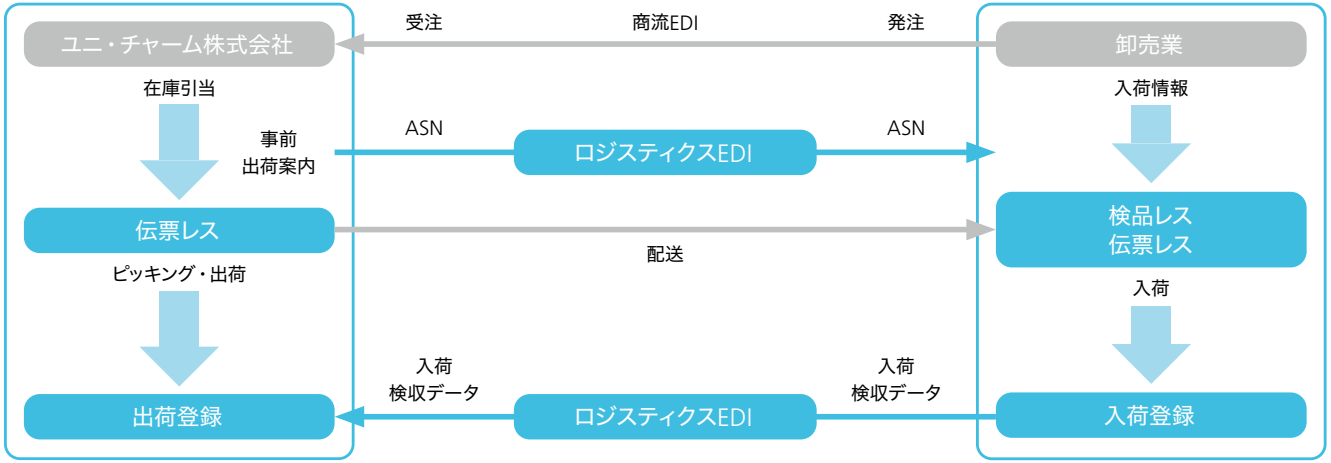
1. 伝票電子化によるペーパーレス化
ユニ・チャームは納品伝票情報をASNのデータで卸売業に配信し、卸売業は入荷商品の受領後、検収データを「ロジスティクスEDI」経由でメーカーに配信することで、ユニ・チャームと卸売業の双方で伝票の印刷・保管・入力作業等が省略され業務効率が改善します。
2. ユニ・チャームおよび卸売業間における納品時の検品レス化
ユニ・チャームはASNを「ロジスティクスEDI」経由で配信し、卸売業は事前に入手した「納品明細情報」に基づいて入庫・格納作業を実施することで、卸売業では入荷商品の検品作業を簡略化(省略)し、納品車両のスループットタイム*5を短縮することができます。

*3 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。

*4 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。

*5 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

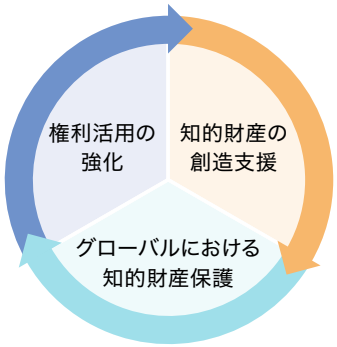
基本的な考え方・方針

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」を具現化する商品・サービスの開発に取り組んでおり、これらの活動によって創出された知的財産を着実に出願・権利化することで、持続的な優位性の確保を目指しています。また、広く知的財産情報を分析し意思決定に活用するIPランドスケープも積極的に推進しています。このような知的財産戦略の立案・実行は、主に知的財産本部が担っています。

知的財産本部は、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立案・実行しています。当社が有する知的財産を最大化するために、知的財産の創造、保護・権利化、利活用といった工程を有機的につなげる取り組みを推進しています。また、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、パッケージなどを含めたブランド全体での保護に努めています。

さらに、知的財産の質を高めるとともに、特許庁の「特許審査ハイウェイ」プログラムや各種の早期審査制度を活用することにより、早期権利化に努めています。使用済み紙パンツのリサイクル技術等の環境負荷低減に関するノウハウや、SDGsに貢献する分野においても、戦略的な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を行っています。

なお、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、アジアを中心とした各国・地域の行政機関等と連携しながら権利侵害品、模倣品の排除に努めています。



web 特許審査ハイウェイ
https://www.jpo.go.jp/system/patent/shinsa/soki/pph/index.html

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、知的財産に関する対応を全面的に担っています。関連部門・法人と定期的なミーティングを行い、競争優位性に貢献し得る知的財産活動を討議・立案・実行しています。また、当社が保有する知的財産権を定量的に評価・棚卸しすることで、知的財産を適切に管理しています。

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。特に、特許や実用新案、意匠、商標といった複数の知的財産権を連動させ、多面的に活用する「知財ミックス」を強化しています。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、これを活用することで当社の技術力をアピールし、他社に安易な参入を許さない「高付加価値カテゴリーへの参入抑止」です。もうひとつは、当社製品の外観や訴求点を模倣した類似品を排除し、ブランドの信頼と価値を維持することです。知財ミックスによる多面的な保護を通じて、お客様が類似品を誤認して手にすることを防ぎ、模倣品等による被害の最小化を図っています。

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を分析・把握し、その強みや弱みを客観的に捉え、経営層をはじめとする社内のキーパーソンに向けて伝達・共有し、各種の意思決定に活用するよう促しています。

社会的評価を獲得した環境技術と知財活動

当社の知的財産への取り組みは、当社の持続的なイノベーションの創出に貢献しており、社外からも高い評価を得ています。

例えば、使用済み紙パンツの水平リサイクルプロジェクト『RefF』に関しては、サーキュラーエコノミーの社会実装に向けた取り組みが評価され、公益社団法人発明協会が主催する「令和7年度全国発明表彰」において、特別賞である朝日新聞社賞ならびに発明実施功績賞を受賞しました。また、「令和7年度四国地方発明表彰」では、使用済みペットシートの廃棄量を削減する「ペットシートに貼って尿跡を隠す小型シート*」が、日本弁理士会会長賞を受賞しました。

なお、当社独自の技術によってリサイクルしたパルプを原材料に使用している商品パッケージには、登録商標である『RefF』マークを明記しています。この『RefF』マークの使用は、同プロジェクトに参画している他社にも許諾しており、積極的な利活用を通じて、『RefF』ブランドの浸透に努めています。

今後も、技術に裏打ちされた知的財産を積極的に活用し、自治体や他社と協働しながら循環型社会の実現を目指します。

* この発明は 当社のペットシート『デオシート キレイパッド』に搭載されています。

P.28 「令和7年度全国発明表彰」で朝日新聞社賞（特別賞）と発明実績功績賞を受賞

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、知的財産としての価値など、あらゆる観点から成果を上げた発明に対し、これを評価する「発明報奨金制度」を設けています。本制度は、社員の発明に対する意欲を刺激することを目的としており、2004年度に制定しました。2025年度までに合計22回の表彰を行っています。

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、お客様にご満足いただける商品・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。本方針の一環として、お客様からのお問い合わせに対応する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第一としたコミュニケーションを実施し、これによりお客様満足度の向上に努めています。

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.74 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.74 ISO10002に基づく苦情対応マネジメント
P.77 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.74 お客様対応満足度向上のための取り組み
P.75 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.75 「お客様の“声”を聴く」社員研修
P.75 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。

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。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、ベトナム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、ブラジル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

▶ Kyo-sei Life Vision 2035「社会の健康を守る・支える」

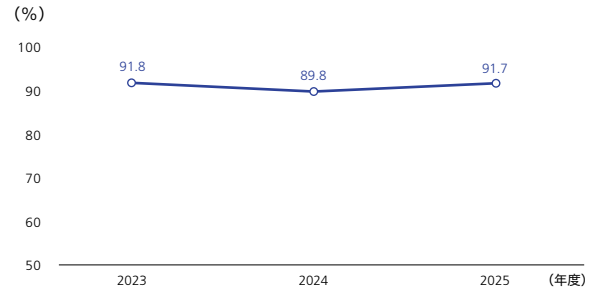
指標	目標	目標年
お客様相談センターのお客様対応満足度	85%以上	毎年

取り組み・実績

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業務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継続的な向上に取り組んでいます。2025年度のお客様対応満足度は91.7%で、2024年度より1.9ポイント向上しました。

▶ 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おり、2025年12月26日にベトナムにおいてISO10002苦情対応マネジメントシステムの自己適合宣言を行いました。

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。また、ブラジルとは毎月会議を実施しています。このような取り組みを通じて各国・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。

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。2025年度は新入社員および開発者149名と、毎週開催されている幹部会議の出席者255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。

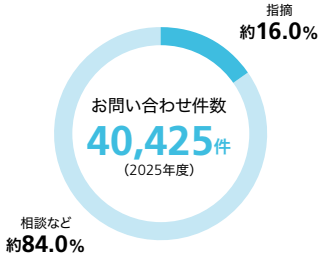
お客様の“声”を商品・サービスに反映する仕組み

2025年度のお問い合わせ件数は40,425件（2024年度は43,414件、前年度比93.1%）で、うち指摘件数は6,494件（同6,707件、前年度比96.8%）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で共有されるほか、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.79 商品への適正表記の取り組み

▶ お問い合わせ件数内訳



お客様の“声”を商品に反映した事例

不織布マスク『SMART COLOR』のサイズ表記を分かりやすく

不織布マスク『SMART COLOR 大きめ』に、「パッケージ上部に『大きめ』と表記されているだけでふつうサイズのパッケージとほとんど同じなので、間違いやすいと思います。『大きめ』をもっと分かりやすく記載できないでしょうか」といった趣旨のご意見をいただきました。この声を反映すべく、2025年10月のリニューアルでは、パッケージ左下部にも 大きめ の表示を追加し、パッと見ただけでサイズが分かり、安心してお選びいただけるようにしました。



お客様からのありがとうの“声”

ユニ・チャーム株式会社では、お客様から届いたありがとうの“声”を、イントラネットを利用して全社員に紹介しています。

『ソフィ おでかけ交換ショーツ』

海外に出張した時、生理1～2日目に『ソフィ おでかけ交換ショーツ』を1日履いて過ごしましたが経血のモレも臭いも気にならず、大変快適に過ごすことができました。特に、あまり衛生的でないトイレで、ズボンを脱がずにショーツ型ナプキンを替えられるところが素晴らしいです。働く女性を支える素晴らしい商品を、本当にありがとうございます。



『マナーウェア ねこ用』

愛猫が病気で排泄トラブルを抱え、掃除に明け暮れる日々に悩んでいた際、『マナーウェア ねこ用』に出会いました。猫も初日から嫌がることなく着用でき、何より私自身が洗濯や掃除の負担から解放されたことで、愛猫の病気としっかり向き合うことができました。こんなに便利で快適な商品を開発、販売していただき、本当にありがとうございます。



『ライフリー さわやか男性用安心パッド』

前立腺がん手術後のひどい尿モレにより、夫は外出や趣味を諦め、ふさぎ込む日々が続いていました。一時は仕事復帰も絶望視していましたが、『ライフリー さわやか男性用安心パッド』を使い始めたことで状況が一変。消臭効果や安心感から本人の自信が回復し、以前のような明るさを取り戻しました。尿モレが完治したわけではありませんが、仕事にも復帰し、前向きに出張の準備をする夫の姿を見ることができ、本当にうれしく思っています。



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や、犬や猫に与えるものが多く、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だと考えています。

化学物質管理方針

当社は、自然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や犬、猫への影響および自然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、自然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
SA（Safety Assessment）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）
SA（Safety Assessment）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(Chief Quality Officer)を責任者とし、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。2025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.150 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)

取り組み・実績

安全性の取り組み

当社は、お客様の肌に直接触れる商品や、犬や猫が口にする商品を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、SA(Safety Assessment)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、安全性が確認できた商品には「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。

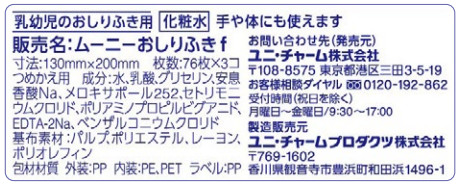
加えて、各国・地域のサプライヤーや試験機関、行政機関を訪問し、コミュニケーションを強化しています。

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。2025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。

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。


乳幼児のおしりふき用 化粧水 手や体にも使えます
販売名:ムーニーおしりふきf
寸法:130mm×200mm 枚数:76枚×3コ つめかえ用 成分:水、乳酸、グリセリン、安息香酸Na、メロキサポール252、セトリモニウムクロリド、ポリアミノプロピルビグアニド、EDTA-2Na、ベンザルコニウムクロリド
基布素材:パルプ、ポリエステル、レーヨン、ポリオレフィン
包材材質 外装:PP 内装:PE、PET ラベル:PP
お問い合わせ先(発売元)
ユニ・チャーム株式会社
〒108-8575 東京都港区三田3-5-19
お客様相談ダイヤル 0120-192-862
受付時間(祝日を除く)
月曜日~金曜日/9:30~17:00
製造販売元
ユニ・チャームプロダクツ株式会社
〒769-1602
香川県観音寺市豊浜町和田浜1496-1

パッケージの記載事例

ペットフードの安全性の取り組み

1）グローバル水準の原材料品質保証体制

当社では、食品や飼料の品質と製造に関する国際的な規格を取り入れた、厳格な自社原材料調達基準を設けています。原材料選定のプロセスにおいては、原材料サプライヤーが発行する「原材料規格書」に加え、国内外の規制や膨大な自社知見を反映した独自の「原材料調査票」によるダブルチェックを実施すると同時に、データによる確認だけでなく、異物対策、残留農薬、微生物汚染対策などが十分であるかを多角的に検証しています。

また、これらの確認工程をシステム化することで、評価の進捗を可視化し、評価者によるミス（ヒューマンエラー）を防止しています。システム化においては、常に最新のリスク情報を反映し、基準をアップデートする体制を構築しています。さらに、原材料の導入後は、国内外のサプライヤーに定期的な実地監査やリモート監査を行うことで、品質管理の状況を継続的にモニタリングしています。

2）科学的アプローチによる最終商品の安全性確保

当社では、各国・地域の法令遵守と科学的検証の両面から、最終商品の安全性を担保しています。日本の「ペットフード安全法」や「ペットフード公正取引協議会」の基準遵守はもちろんのこと、事業を展開する各国・地域の法令および業界最高水準の基準と照らし合わせ、外部分析機関による定期検査を実施しています。商品の設計段階では、犬や猫の種類やライフステージに適した栄養配合に加え、保存性試験や高度な鮮度維持技術（脱酸素剤、バリア性フィルム、アルミ蒸着フィルム等の活用）を導入しています。これらの技術により、単なる「おいしさ」の維持にとどまらず、酸化や劣化を防ぎ、お客様の元へ商品が届くまでの安全性を科学的に向上させています。

3）商品情報の透明性

当社は、お客様に心から信頼していただけるよう、商品に関して透明性の高い情報を開示しています。商品パッケージやWebサイトでの情報開示においては、ペットフード安全法や公正競争規約などの関連法規の遵守を前提に、お客様に誤解を与えない、直感的に安心できる情報の開示を重視しています。そのために、商品開発や法務、マーケティングなど複数の部門によるクロスチェック体制を敷くことで、客観的かつ誠実なコミュニケーションを徹底しています。

製造における品質管理の取り組み

当社では、常に変わらぬ品質で商品をお客様にお届けするため、設備の製造条件と人による作業の標準化を徹底し、これらを厳格に維持管理することで製造上のバラつきを抑え、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品質に関するご意見は、速やかに生産現場へフィードバックし、独自の生産改善システム「UTMSS（Unicharm Total Management Strategic System）」を用いて、品質の改善活動を行っています。現場・現物・現時点の「三現主義」に基づき、不具合の真因を根本から取り除くことが目的です。この改善活動の成果は月に1回以上の発表会で共有されます。その中で特に優れた事例は、Global Production Awardsで表彰されて、世界中の工場へと展開されます。さらに、近年では生産現場のDXも推進しており、カメラや電子測定器によるデジタル検査を導入することで、人の目を超える頻度と精度の品質チェックを実現しました。

当社はこれらの体制強化を通じて、不具合の撲滅と効率的な生産を追求し、お客様満足度の最大化に貢献します。

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。

マレーシアやシンガポール、サウジアラビア、台湾–大中華圏、韓国などで販売している一部の商品は、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）を獲得し、認証マークをパッケージに掲載しています。



サウジアラビアの大人用紙パンツ

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』などの化粧用コットンや『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。

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、広告媒体の多様化、流通チャネルの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、お客様の視点に基づいて適正な表記になっているかを確認しています。

将来の普及の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を実現するため、さまざまな分野で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、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。これらJISは、その後、国際標準化活動へと発展しており、世界的な循環型社会の実現や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

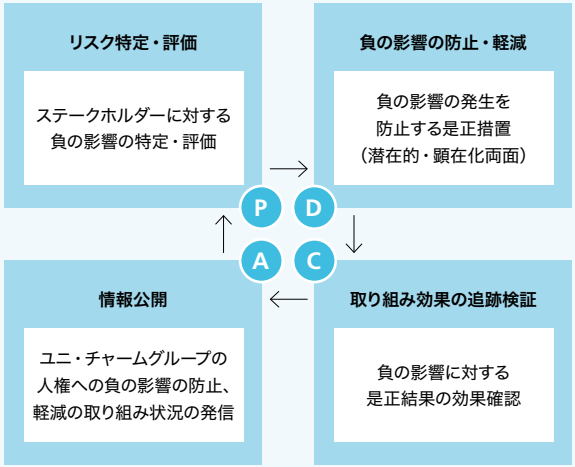
ユニ・チャームグループは、人権に関する取り組みについてウェブサイト等で報告します。

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



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.106 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.104 児童労働・強制労働の禁止
P.68 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、子どもたちがすこ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.107 持続可能な調達>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：執行役員グローバル人事総務本部長

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 2035「社会の健康を守る・支える」**

指標	目標	目標年
バリューチェーンにおける重大な人権違反の発生件数	発生ゼロ	毎年

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。2025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.130 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。

ユニ・チャーム株式会社は、2025年度、全社員を対象とした「ハラスメント防止啓発勉強会」を実施しました。個人でeラーニングを受講後、職場で起こり得る事例や対策について、課やグループなどのスクラム単位で討議を行い意識を高めることで、実効性の向上を図っています。併せて「マタニティ・パタニティハラスメント防止」や「アンコンシャスバイアス（無意識の偏見）」などをテーマとした人権教育も継続的に実施しています。これら一連の取り組みを通じて、社員一人ひとりの適切な行動を促し、誰も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、アメリカの現地法人では、人種、肌の色、宗教、性別、年齢、国籍、性的指向、性自認、障がい、保護された退役軍人の地位、その他法律で保護されている特性にかかわらず、すべての応募者と社員に、差別せず平等な雇用機会を提供することを方針とし、雇用機会均等の原則を積極的に推進するよう努めています。そのために、採用チームの全メンバーが、ルールに則って正しく面接を行い、ふさわしい人材を採用するための専門的な研修を受講しました。

P.92 ダイバーシティ&インクルージョン
P.131 ハラスメントの防止

サプライヤーに対する人権啓発

2025年11月に「第16回ユニ・チャーム中長期方針説明会」を開催し、120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（Self-Assessment Questionnaire／自己評価アンケート）の回答等について協力を依頼しました。

P.109 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、2025年度、サプライネットワーク全体における現代奴隷*2リスクへの理解を一層深めるとともに、実効性のある対応策の強化に注力しました。具体的には、Tier1サプライヤー*3にとどまらないリスクマッピングの拡大や原材料サプライヤー、下流パートナーを対象とした体系的な人権・現代奴隷に関わるトレーニングの継続、さらにはリスク評価と具体的な是正・対応アクションとの連動性の明確化に取り組みました。

このような方針の下、ペットフード商品の発売に先立ち、タイのペットフードサプライヤーに対する現地でのエンゲージメント向上への取り組みおよび工場視察を実施しました。また、倫理的調達方針の継続的な運用とサプライヤーからの署名取得を進めるとともに、監査、認証、外部からのフィードバックを通じて得られたデュー・ディリジェンスの知見をガバナンスおよびESGフレームワークへ統合しました。

これら一連の取り組みについては、UcAのサプライネットワークの構造、特定されたリスク領域、ならびに現代奴隷リスクの防止・特定・対応を目的としたモニタリングおよびトレーニング施策と併せて、「Modern Slavery Statement 2024」で体系的に開示しています。

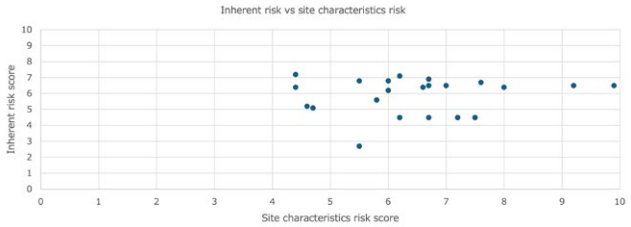
*2 現代奴隷（Modern Slavery）とは、人々が奴隷状態または隷属状態を強要される、拘束労働、強制労働、人身取引などの形態・行為。
*3 完成品メーカーに直接納入する一次サプライヤー。

web **Unicharm Australasia Pty Ltd「Modern Slavery Statement 2024」**
https://modernslaveryregister.gov.au/statements/23728/

ユニ・チャームグループの工場の人権リスク評価

2025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の回答に基づいて算出されるスコア「Site Characteristics 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、95,000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.107 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

		2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績
監査件数(件)		4	9	7
指摘件数(件)	Business Critical	0	0	0
	Critical	10	23	13
	Major	19	30	29
	Minor	14	19	15
	合計	**43**	**72**	**57**

サプライヤーの工場に対する監査

P.108 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。2025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、2026年度以降のSMETA監査の計画を依頼しました。

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
2022	• UNDP (United Nations Development Programme／国連開発計画)主催の「ビジネスと人権／人権デュー・ディリジェンス(DD)」に参加 • グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)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 • GCNJ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
2025	• UNDP主催の「ビジネスと人権アカデミー第4回人権DDダイアログ」「ビジネスと人権アカデミー 人権DD基礎研修」に参加 • 気候変動イニシアティブとGCNJ共催の「気候変動と人権」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 •「第16回ユニ・チャーム中長期方針説明会」でサプライヤー120社353名に人権方針を説明	• 人権に関する最新情報、他社事例などの情報を収集 • サプライヤーと人権方針を再共有し、遵守の徹底を要請

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・人材活用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」の豊かさを意味し、それぞれをバランスよく育むことが肝要と考えています

「志の豊かさ」では、高い視座と広い視野を持ち、仕事を通じて社会全体に貢献することを目指す志を醸成するよう促しています。具体的には、当社独自のフォーマット「私のキャリアビジョン&キャリアプラン」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を策定することで志を育みます。同フォーマットの記入にあたり、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」をライフとキャリアのそれぞれでビジョンとして描きます。その後、このビジョンを実現するためのプランをビジョン同様にライフとキャリアのそれぞれで立案します。社員一人ひとりが策定した「私のキャリアビジョン&キャリアプラン」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」のデータ上に反映され、それぞれの自己実現を支援すべく、各種教育・訓練カリキュラムの内容充実等に活かされています。

「経済の豊かさ」では、業界トップレベルの報酬制度を運用し、社員一人ひとりの貢献に応じた報酬とすることで、年齢や社歴にかかわらず能力を発揮した社員を適切に遇し、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」では、社員の健康維持・増進のためにさまざまな施策を実施しています。具体的には、年1回の健康診断やメンタルヘルス研修、ストレスチェックによるモニタリングなど、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。

以上のような人的資本強化に向けた取り組みを通じて、社員一人ひとりの強みを最大限に発揮し得る働きがいのある職場にすることによって、業績を達成し、さらに社員の成長を促す好循環を目指しています。

「人的資本経営品質2025 シルバー」に選定

当社独自の経営手法である「共振の経営」と、「志の豊かさ・経済の豊かさ・心と体の豊かさ」という3つの豊かさを追求する人材戦略を連動させ、人的資本への投資を継続的に強化してきたことが評価され、「人的資本調査2025」に回答した160社の中から「人的資本経営品質2025 シルバー」に選定されました。

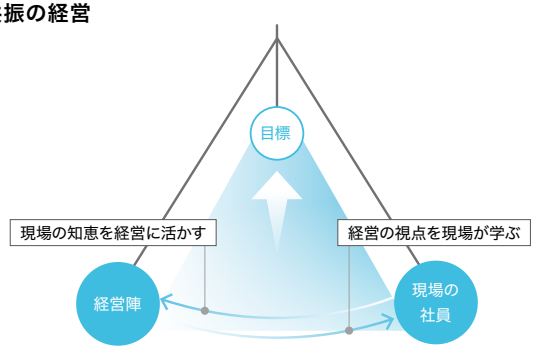
人的資本経営品質 2025

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」を実践することで、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ます。経営陣と社員が互いの理解を深め、目的や目標をしっかりと共有することで、両者の間に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経営陣と社員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

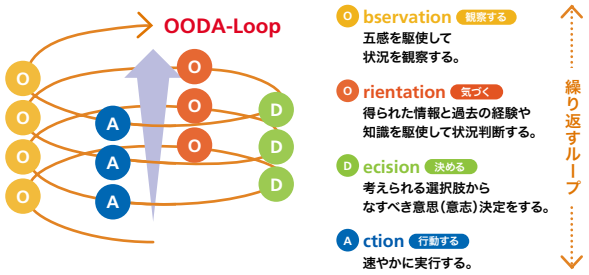


「OODA-Loop（ウーダ ループ）」メソッドの運用

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、柔軟かつ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、進化させました。

「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、抜本的な変革を行い続ける仕組みです。この「OODA-Loop」メソッドを活用することで、素早く環境変化に適応し、適切な状況判断と意思（意志）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

当社は、事業結果を「戦略立案力」と「戦略実行力」の掛け算であると定義しています。第13次中期経営計画においては、戦略を組織能力の「従属変数」と捉え、組織能力の進化そのものを主要な経営課題として再定義する構造改革を推進します。

人事関連部門の使命は、この戦略を動かす人と組織を創り上げることです。まず、「戦略立案力」の強化に向けて、現場主導による自律的な経営を推進する「SBU*1プレジデント制」へ移行しました。社員一人ひとりが半期ごとに「OGISM（A）表*2」を立案するプロセスにおいて、当社独自の定石である「The Unicharm Way」に加えて、生成AIを経営資源として積極的に活用します。生成AIを単なるツールではなく、価値創造を加速させる思考のパートナーとして完全に定着させ、計画の精度とスピードを飛躍的に高めていきます。

次に、「戦略実行力」については、2030年の事業規模を下支えする「200名の次世代経営リーダー」を輩出するため、環境変化に即応し、戦略を完遂できる人事体制を構築します。グローバルにおける重要ポストのジョブディスクリプション（職務記述書）を整備するとともに、人材育成プラットフォーム「KYOSHIN」と生成AIを掛け合わせることで、個人の潜在的な能力や隠れた才能を可視化します。これにより、社内外を問わない「4B戦略（Buy：採用、Build：育成、Borrow：一時的獲得、Bot：自動化）」を駆使し、適所適材・適時適量の動的な人材配置を実現します。併せて、本社機能も提言と実行に責任を持つ「経営参謀」へと進化させます。

これら一連の変革を、当社の企業文化である「BOP-Ship（Best Practiceship、Ownership、Partnership）」と強く結びつけることで、人生を通じた成長の起点となる「自律的キャリア」を体現できる環境を提供し、個人の可能性発掘と会社の成長を力強く同期させます。変化を恐れず「OODA-Loop」を高速で回し続ける組織へと脱皮し、2030年の目標である「相対的かつ絶対的な世界No.1」および「共生社会」の実現に向けた強固な基盤を創り上げます。

*1 Strategic Business Unitの略。企業内で独立した事業戦略・計画の策定と実行を行う戦略的事業単位。
*2 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。

P.4 The Unicharm Way
P.86 人的資本の最大化に向けたジョブディスクリプション・スキルズインベントリーの導入

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 2035「ユニ・チャーム プリンシプル」

指標	目標	目標年
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	90%以上	2035年

▶ 人的資本の最大化に向けたジョブディスクリプション・スキルズインベントリーの導入

当社は、中期経営計画の実現に向け、専門スキルを持つ人材を適所適材に配置し、組織力を最大化することを重要課題として捉えています。そこで、社員一人ひとりが自らのスキルを可視化し、現状のギャップを認識した上で能力開発を行うことによって、高いパフォーマンスを発揮できる環境整備を進めています。その基盤として、ジョブディスクリプション・スキルズインベントリー・スキルアセスメントの仕組みを導入しました。

- ジョブディスクリプション
  職種ごとに期待する姿（ミッション、役割責任、必要な知識・経験等）を明確化した文書
- スキルズインベントリー
  職務を遂行するために具体的に求められる能力の定義
- スキルアセスメント
  現職務の習熟度を5段階で確認。自己評価と育成責任者（上司）による評価を経て、期待レベルとのギャップを客観的に可視化

実績と具体的な取り組み（2025年度）

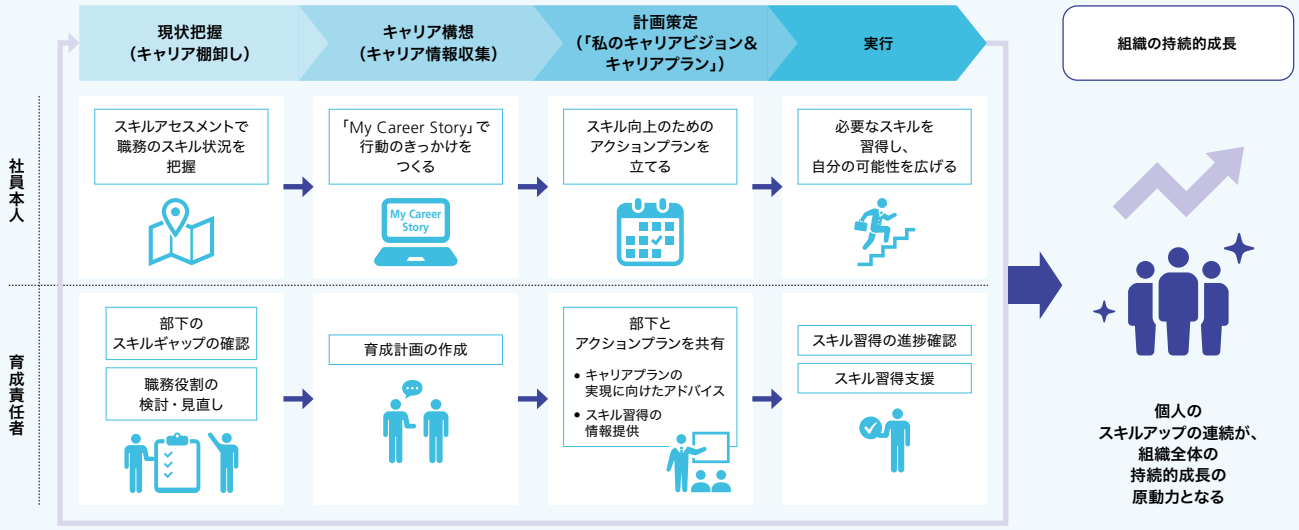
日本国内19部門においてジョブディスクリプションとスキルズインベントリーを定め、約1,400名の社員を対象にスキルアセスメントを実施しました。スキルアセスメントの結果をもとにスキルギャップ分析を行い、部門の中核となるスキルを特定するとともに、ギャップ解消に向けた部門別の教育プログラムを策定し、習得の機会を提供しています。また、自律的なキャリア形成を支援するために、Webサイト「My Career Story」を開設し、個人のキャリアビジョンやアクションプランの策定に役立つ情報を集約しています。これらは、社員が自身のキャリアを主体的に考えるための支援ツールとして活用されています。

さらに海外でも、12の現地法人において、2025年度より職種を絞って日本と共通のスキル定義を展開し、アセスメントの仕組みを導入しています。これにより、グローバルにおける人材育成およびスキル可視化の取り組みを推進しています。

個人の成長を組織の持続的成長へつなげるサイクル

当社では、下記の4つのステップからなるサイクルを運用することで、社員の主体的なスキル習得を支援しています。

- 現状把握（キャリア棚卸し）
  スキルアセスメントを通じて、職務に必要なスキルと自身のギャップを認識する。
- キャリア構想（キャリア情報収集）
  「My Career Story」等を活用し、自身のキャリアについて考える。
- 計画策定（「私のキャリアビジョン&キャリアプラン」）
  スキルアップのための具体的なアクションプランを決定する。
- 実行
  主体的にスキルを習得し、実践につなげる。



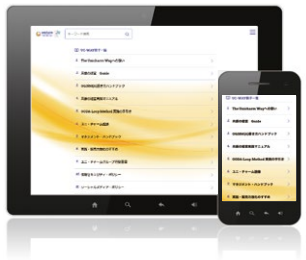
今後の展望

これらの仕組みは、環境の変化に柔軟に対応できるよう毎年見直しを行います。個々の強みや専門性を継続的に磨き上げ、社員が最も得意な領域で価値を発揮できる体制を構築する取り組みを通じて、当社は中長期的な事業成長を支える人的資本の強化と、社員一人ひとりの成長の両立を目指しています。

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言語で運用することで、世界中の社員がいつでも、どこでも参照できる環境を整えています。



【インド】「Unicharm Way Session 2025」の開催

2025年3月、インドの現地法人は、5年ぶりとなる全社決起集会「Unicharm Way Session 2025」を開催し、総勢725名が参加しました。集会では2025年度の重点戦略を共有したほか、表彰式や親睦行事を通じて社員同士の結束を強化しました。また、市場環境が変化する中、参加者は健全な危機感を共有し、目標達成に向けて一致団結する機会となりました。

人材育成プラットフォーム「KYOSHIN」

当社では、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ると考えています。これを実践するには、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、2025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、キャリアビジョン&キャリアプラン、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。

「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。

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、社員が異動を希望する部署の仕事を体験し、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高めることを目指しています。

	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績	範囲
社内インターンシップ利用者数(名)	28	28	26	ユニ・チャーム株式会社
キャリアチャレンジ利用者数(名)	25	25	23	

キャリアナビゲーター制度

ユニ・チャーム株式会社では、入社を希望する学生に寄り添い、適切なコミュニケーションをとることによってユニ・チャームへの理解を深め、入社までの適切なナビゲートを担う役割を「キャリアナビゲーター」と呼んでいます。「キャリアナビゲーター」は、学生への支援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。

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年間、経験者採用社員は1年間、「ブラザー」「シスター」と呼ばれる先輩社員からマンツーマンでの支援が受けられます。「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社員がサポートすることで、気軽に相談できるようにしています。また、「ブラザー」「シスター」を担う社員にとっても、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円の役割手当を支給しています。

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。

2025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、日本の「ALL JAPAN一丸でベビーケア収益改善プロジェクト」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年までに世界一」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。2025年度は韓国の現地法人と、日本の本社事務所、伊丹工場、静岡工場においてGlobal OODA Caravanを実施しました。2022年度から2025年度までの4ヵ年で14の国・地域で24回実施し、のべ800名以上の社員が参加しました。

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。また、当社では、日々のOJTによってスクラムのメンバーはもちろん、リーダー自身もともに成長できる環境づくりを目指しています。その一環として、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、2025年度は59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実現するためのノウハウを学びます。

「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。

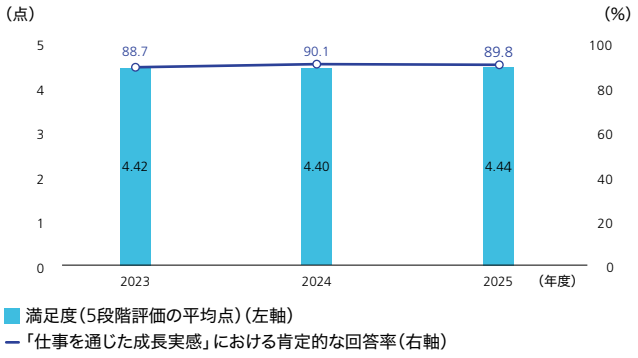
	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績
スクラム単位での「統合レポートを読む会」実施率(%)	100	100	100

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、2025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89.8%でした。

	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績	2026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(%)	88.7	90.1	89.8	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)	4.42	4.40	4.44	4.50	

▶ **社員意識調査結果の推移**



能力開発・キャリア形成支援制度体系

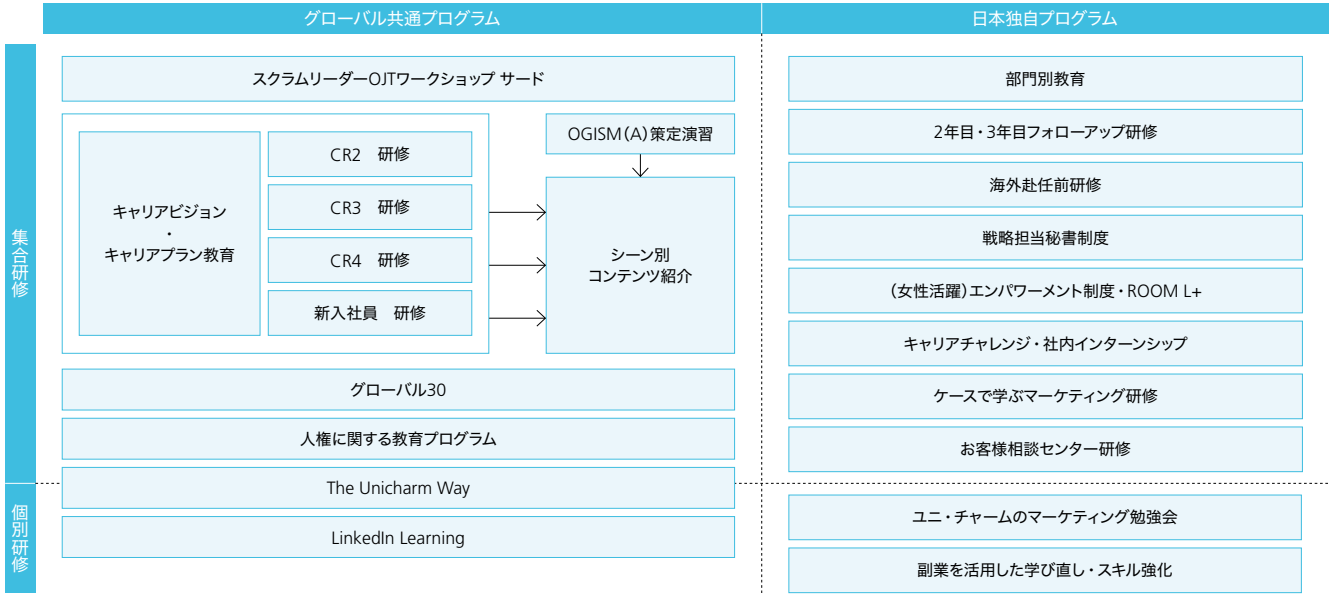
会社の成長には、社員の成長が不可欠です。当社は、社員一人ひとりがキャリアビジョン実現に向けて学び続けるために、各種の研修やプログラムを拡充しています。

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を整備しています。受講が必須の研修を最大限に活かすことはもとより、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

	2023年度実績	2024年度実績	2025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）	50,503	68,067	45,204	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）	7,531	10,019	7,817	
一人当たり研修日数（日）	3.5	4.8	3.2	
一人当たり研修時間（時間）	28	38	25	
一人当たり研修費用（円）	42,119	56,349	43,967	

▶ 能力開発・キャリア形成支援制度体系（2025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	2025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、「私のキャリアビジョン&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。	57
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、「私のキャリアビジョン&キャリアプラン」を進化させる。	57
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、「私のキャリアビジョン&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。	205
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。	43
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。	29

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、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11の現地法人で導入しています。加えて、生成AI「Gemini」を社内で安全に利用できる環境を整備し、月1回のメールマガジン形式の学習コンテンツ配信のほか、共振の経営実践会議においても、「Gemini活用方法勉強会」を定期的に実施しています。また、新入社員を推進リーダーに任命した「生成AI波及プロジェクト」を実施して、営業部門における生成AI利用率を最大53%増加させ、年間約16,000時間の削減につながる生成AI活用術を創出しました。

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.69 生成AIモデル「Gemini」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。

	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績	範囲
副業制度利用者数(名)	59	73	87	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。本制度改定は、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(2024年4月改定)

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。本制度改定では、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、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(2025年1月より運用開始)

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、全社員が「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。2026年度からはこの評価指標を「Kyo-sei Life Vision 2035」に紐づけた新基準へと刷新しました。個人の成果が社会的価値の創出に直結する仕組みを一層強化し、ビジョンの着実な達成を目指します。

	2023年度実績	2024年度実績	2025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「私のキャリアビジョン&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2024年に立ち上げ、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。

	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績	範囲
後継者準備率(%)	219.1	218.3	220.1	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 (57)	6 (63)	6 (69)	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」

2024年7月にユニ・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」が始動しました。第3弾は2025年7月8日から10日までの3日間開催し、日本および15の海外現地法人から16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、今回は介護や紙パンツの交換方法などに関するウェルネスケア事業の勉強会や、日本文化を学ぶ一環として瓦割り体験、歌舞伎観劇などが行われました。

【ベトナム】「HR Asia Awards 2025」2部門同時受賞

2025年8月、ベトナムの現地法人は、「HR Asia Awards 2025」において、「アジア最も働きがいのある会社」と「最も思いやりのある会社」の2部門を同時受賞しました。同賞は、Business Media International社傘下のHR Asiaが主催し、人事制度や福利厚生が充実したアジアの優良企業を、独自のモデルに基づき表彰する国際的な賞です。初参加でのダブル受賞は、当社の人事理念とベトナムの文化・風土への深い理解が融合した成果といえます。社員一人ひとりが「人生のため、夢のため」という目標を抱き、互いに研鑽し合える幸福感と一体感に満ちた職場環境の整備が、今回の高い評価につながりました。

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を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 2035「ユニ・チャーム プリンシプル」**

指標	目標	目標年
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	30%以上	2035年

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の活躍を推進する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や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年度から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5.0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、女性リーダーが抱える課題に対して、互いにアドバイスし合うことで解決を目指すメンティー討議、育成責任者(直属の上司)ではない執行役員との半期に1回の、1対1(ワンオンワン)の面談を1年半継続するプログラムです。2025年度～2026年度は、8名の女性リーダーが参加し、先述した討議や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ています。中でも、女性社外取締役による講話の満足度は、5点満点中5.0と非常に高い評価を得ました。

これらの取り組みにより、2025年12月末時点の女性管理職比率は、27.8%(日本18.0%、海外35.3%)となりました。

	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績	2026年度目標	範囲
女性社員比率(%)	36.4	36.8	36.8	—	ユニ・チャームグループ
女性管理職比率(%)	24.7	25.5	27.8	—*	
女性執行役員比率(%)	3.6	3.4	6.9	6.0	
【日本】女性役員数(名)	2	2	2	3	
【海外】女性役員数(名)	10	10	15	—	

* 2035年30%以上。

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。

国連女性機関(UN Women)日本事務所開催の「ビジネス・リーダーズ・ダイアログ」に参加

2025年12月、シマ・バフース事務局長の来日に伴い開催された「ビジネス・リーダーズ・ダイアログ」に、ユニ・チャーム株式会社の女性執行役員が参加しました。会合では、日本国内の生理用品に関するテレビCMの放送時間規制撤廃の実現や、インドで展開する「Project Jagriti*1」などの当社の事例を共有しました。

*1 「Jagriti」はヒンディー語で「目覚め」の意。

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2024年に認定されました。

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。

	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績	2026年度目標	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(%)	52.3	58.7	56.1	—*2	ユニ・チャーム海外現地法人

*2 2030年80%。

【インドネシア】リーダー育成プログラム

インドネシアの現地法人PT UNI-CHARM INDONESIA TBK(UCI)では、リーダーを育成するための独自の教育プログラム「G30」を実施しています。参加者は、全5回のセッションで部門横断的な基礎知識などを学び、UCIの次世代リーダーを目指します。2025年度は男女計35名が参加しました。

また、2025年度は、2024年度に実施された「Love Your Possibilities」プログラムの発展的プログラムとして「Love Your Possibilities Advance」を実施しました。本プログラムでは、「G30」などの教育プログラムの参加者15名が4グループに分かれ、あらかじめ決められたプロジェクトに取り組み、成果をUCIの経営層に報告しました。報告会においては、経営層から直接アドバイスを受ける機会が設けられるなど、次世代リーダーの育成に向けた実践的な機会となりました。

経験者採用と管理職登用

ユニ・チャーム株式会社では、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ユニ・チャーム株式会社を一度退職した社員の再雇用も進めています。

	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績	2026年度目標	範囲
経験者採用数(名)	43	65	46	58	ユニ・チャーム株式会社正社員
経験者採用管理職比率(%)	33.5	38.1	38.8	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、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。

	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績	2026年度目標	範囲
定年再雇用率(%)	86.2	88.4	76.1	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、当社の理念に共感する、意欲のある人材を積極的に雇用し、一人ひとりがその強みを発揮して、成長できる職場を目指しています。具体的には、個々の強みが活き、かつ特性に配慮した目標設定を所属部門で行うとともに、週単位で適切な指示やアドバイスを行う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、国家資格である「あん摩マッサージ指圧師」を有する全盲の方を、当社専属の指圧師として正社員雇用しました。2024年度は、障がいのある社員同士が部門を越えて情報を共有し合い、相互に働きやすい環境をつくることを目的に、社内コミュニティの「Room C」を発足させ、定期的な情報交換の機会を設けました。さらに、2025年度は、「Room C」に参加する社員が社外からも情報を得られるよう、大手食品メーカーの障がいのある社員との交流会を実施しました。

また、職場環境の整備にも努めています。設備環境面で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など、コミュニケーション環境面では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配慮することで、一人ひとりが能力を十分に発揮できる環境の提供に努めています。

現在、ユニ・チャーム株式会社の水戸サテライトオフィスでも、障がいのある社員が特定部門の請求書処理等に従事し、その能力を発揮しています。

	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績	2026年度目標	範囲
障がい者雇用率年間平均(%)	2.2	2.4	2.6	2.7	ユニ・チャーム株式会社

2021年5月に障がい者の活躍推進に取り組む国際イニシアチブ「The Valuable 500」に加盟し、取り組みを強化しています。

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 2025「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(D&I)に取り組む企業を認定する日本最大のアワード「D&I AWARD 2025」において、3年連続で「ベストワークプレイス」に認定されました。

当社の認定は、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、社員一人ひとりが主体的かつ積極的にD&I推進に取り組んでいること、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の評価によるものです。

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年度には「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。また、性的マイノリティへの理解促進のため、eラーニングや階層別研修を実施しています。

ダイバーシティ&インクルージョン教育の一環として、2023年度にはユニ・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勉強会」を実施しました。本勉強会では、アンコンシャスバイアスの概念を事例で示し、好ましい対応を動画で学習した後に、部署やグループごとに自分たちの職場での今後について討議しました。2024年度には、より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。2025年度も継続して、同様の勉強会を全8回で開催し、対象社員のほぼ100%がeラーニングを受講しました。

さらに、性的マイノリティの社員が異性婚の社員と同様の福利厚生を受けられるよう、「同性パートナーシップ制度」を導入しています。これにより、借上社宅、単身赴任手当、結婚祝い金、家族弔慰金などが同制度の対象者に適用されています。

これらの継続的な教育と啓発活動を通じて、当社は社員一人ひとりが互いを尊重し認め合い、多様性を活かせる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する予定です。

▶ 男女の賃金の差異*1

	2023年度実績	2024年度実績	2025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(%)	77.5	80.6	82.6	
報酬総額の男女比(%)	73.1	74.9	76.6	

*1 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にすべく、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日の勤務時間を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.68 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

	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績	2026年度目標	範囲
ムーニー育児休業利用者数(名)	140	139	132	—	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(%)	96.1	100.0	101.0*2	100	
うち男性のムーニー育児休業取得率(%)	100.0	100.0	101.5*2	100	
ムーニー育児参加休暇取得率(%)	83.7	88.0	94.6	100	ユニ・チャーム株式会社

*2 過年度にパートナーが出産した男性社員が、該当年度に育児休業等を取得することがあるため、取得率が100%を超えることがあります。

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。

ユニ・チャームプロダクツ株式会社が「プラチナくるみん認定」を取得

次世代育成支援対策推進法に基づき、仕事と子育ての両立を推進し、厚生労働大臣の認定(くるみん認定)を受けた企業が、さらに高い水準の取り組みを行い一定の基準を満たしたことが認められた場合、優良な「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の特例認定「プラチナくるみん認定」を受けることができます。

ユニ・チャームプロダクツ株式会社では、2007年に「くるみん認定」を取得して以来、「プラチナくるみん認定」を新たな目標に掲げ、次世代育成支援に取り組んできました。2025年度は、育児中の社員をサポートするために特別休暇制度を拡充し、より長い期間育児に専念できる環境を整えるなど、社員が自分らしく、自身の可能性を信じて働ける職場づくりを推進したことが評価されました。

▶ 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日の勤務時間を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5日・年間10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、勤務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
在宅勤務制度	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、健康経営宣言の内容は適宜見直しを行っています。

このような方針に基づいた取り組みが評価され、「健康経営優良法人(ホワイト500)」に3年連続で認定されました。

2026 健康経営優良法人 KENKO Investment for Health 大規模法人部門 ホワイト500

* 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、および治療が必要になった際の両立支援を継続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。

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に頼るのではなく、時代に合わせた制度体系へと見直すことによって、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「在宅勤務制度」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の浸透を進めています。このような勤務制度の見直しを含めた総合的な職場環境改善に継続的に取り組んでいます。

	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績	範囲
在宅勤務制度利用率(%)	52.0	48.0	47.0	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5日間、記念日などに各自が計画的に休める「アニバーサリー休暇」の定着を図るなど、年5日以上の年次有給休暇の確実な取得を推奨しています。

	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績	2026年度目標	範囲
有給休暇取得率(%)	71.2	70.0	73.7	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。

	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績	2026年度目標	範囲
一人当たり総労働時間(時間)	1,966.6	1,957.4	1,938.7	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追加して実施し、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受診を徹底させ、疾病の早期発見・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。

	2023年度実績	2024年度実績	2025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

【マレーシア】がん・健康診断プログラム2025

マレーシアの現地法人は、2025年4月7日の世界保健デーに合わせ、会社の定期健康診断の対象外となっている社員のために、マレーシア対がん協会(NCSM)と協力して、「がん・健康診断プログラム2025」を実施しました。この健康診断には、血液・肝機能・尿検査に加え、子宮頸がん細胞診(女性)、前立腺がん検査(男性)が含まれ、医師による診察やレポート分析、個別のアドバイスも行われました。当日は、自ら希望した24名の社員が参加し、専用アプリ「Sehati Perkeso」への登録を経て、社内施設にて受診しました。

【ブラジル】社内がん啓発キャンペーン

ブラジルの現地法人は、産業医による乳がん啓発キャンペーンを実施し、女性社員80名が参加しました。乳がんの概要や症状、治療支援のほか、女性の健康管理に役立つ医療機関情報の提供も行われました。また、男性社員に向けても同様の前立腺がん啓発キャンペーンを開催し、180名が参加しました。

【インド】健康とウェルビーイングに関する活動

インドの現地法人では、社員の健康保持と増進を目的に、医師や専門家による健康とウェルビーイングに関する講習会を実施しています。2025年度は、口腔衛生やスキンケア、食習慣などに関する講習会を10回開催し、のべ566名が参加しました。また、これに加え、健康に関する重点テーマを掲げた月間活動も行いました。2月は歯科医によるオンラインセミナーや歯科検診を行う「口腔保健月間」、5月は栄養士によるオンライン指導や水分補給、間食などのテーマを設けた週替わりの活動を通じた「栄養推進月間」、9月は眼球ヨガや検診を行う「眼の健康月間」を実施し、専門的なプログラムを集中的に展開しました。

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年度以降、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ています。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ています。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、更年期症状を身近に感じて互いに理解し合い、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セミナーを開催し、未来の選択肢を広げるライフプランを描ける職場を整えることで、持続的なパフォーマンス向上に向けた取り組みを進めています。

	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績	範囲
「更年期の健康」受講者数(名)	2,150	2,142	1,555	ユニ・チャーム株式会社

P.113 【健康】ピンクリボン活動支援

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。営業活動や在宅勤務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在宅勤務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、より多くの社員が参加できるよう、オンラインストレッチ会の開催や、自身の健康や体力レベルを把握できる体組成測定会、体力測定会を本社を含めた複数の事業所で実施しています。

	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績	範囲
マッサージルーム利用者数(名)	253	782	857	ユニ・チャーム株式会社
パーソナルストレッチ利用者数(名)	338	342	289*	
オンラインストレッチ会参加者数(名)	81	—	135	
体組成測定会参加者数(名)	235	306	380	
体力測定会参加者数(名)	54	50	97	

* 一部オンラインストレッチ会に振り替え。

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2026ブロンズ+（プラス）」と東京都が推進する「令和7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。2025年度は、4月から6月の3ヵ月と10月から12月の3ヵ月の2回開催し、のべ276名の社員が参加しました。

P.50 森林保全活動>【台湾–大中華圏】苗木の寄付

【ブラジル】「第2回 団結ウォーキング」を実施

ブラジルの現地法人は、2025年10月に「第2回 団結ウォーキング」を開催し、社員やその家族、パートナー企業の関係者など400名以上が参加しました。団結ウォーキングは、健康意識の向上と社員間の絆の強化、困っている人々への支援を目的として、仲間たちと一緒にウォーキングなどの活動を体験することによって団結力を育むイベントです。当日は、ウォーキングだけではなく、血圧測定や血糖値検査、ダンス教室、自転車を漕いで果物を搾るジュースバイク体験など、さまざまな活動が行われました。また、参加には「ひとり1kgの食料品を持参すること」が条件となっており、集まった300kg以上の食料品は工場のあるジャグアリウナ市の社会連帯基金へ寄付され、地域の支援活動に役立てられました。

【オーストラリア】社員の健康とウェルビーイングをテーマに「Bento Box Session」を開催

オーストラリアの現地法人は、ランチタイムに社員の心身の健康とウェルビーイングをテーマとした「Bento Box Session」を継続的に実施しています。2025年度はその一環として、社員の提案をきっかけに、地元のジムと協働で「護身術トレーニング」を4ヵ月間にわたり実施。座学と実技を組み合わせたプログラムによって危険回避やDV防止などを体系的に学びました。

【ベトナム】「For U For Future 2025」

ベトナムの現地法人は2025年10月、社員の健康増進と部門間の交流深化を目的としたスポーツイベント「For U For Future 2025」を開催し、1,300名以上の社員が参加しました。メイン競技の駅伝では15チームが5.4kmのコースに挑み、リレーを通じて団結力と責任感を共有しました。また、役職を問わず参加した「Fun Run」では、部門を超えた一体感が醸成され、活気ある一日となりました。

また、本イベントはチャリティも兼ねており、記念品購入等を通じて81.3百万VNDの寄付金を集め、全額を工場のあるバクニン省の困難な状況にある母子支援に寄付するなど、心身の健康づくりと地域社会への貢献を両立する有意義な取り組みとなりました。

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関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おむつに寄せつけない紙おむつ『MamyPoko ANTIMOS Pants』を発売するとともに、専用Webサイトを通じて情報を提供しています。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.113 【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。2025年度は、提携病院と作成した結核予防の啓発ポスターを社内に掲示し、視覚的な啓発を通じて予防と早期発見の徹底を図りました。

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。

	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績	範囲
ストレスチェック受検率(%)	99.5	100	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)	1,944	2,126	2,238	
メンタル休職者数(名)	9	13	19	

復職・治療と業務の両立支援

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。また、治療と業務が両立できるよう支援体制を整備しています。

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おり、2025年度は対象者2,203名全員から回答を得ることができました。

また、アブセンティーイズムとは、健康問題による休業（病欠）を指します。全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。

	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績	範囲
プレゼンティーイズム(%)	15.2	14.0	14.3	ユニ・チャーム株式会社
アブセンティーイズム(%)	0.733	0.782	1.085	

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、過重労働の撲滅に取り組んでいます。

災害や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

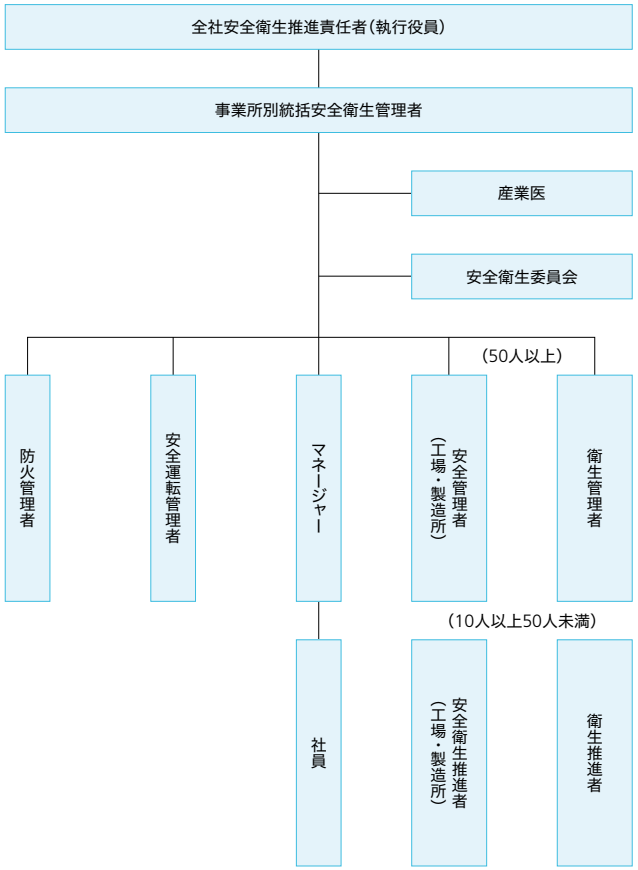
社員の安全を確保し、健康の維持・増進を図るとともに、災害や事故を未然に防止することを目的に、労働安全衛生法等に基づいて、「安全衛生管理規程*」を定めています。

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監督しています。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、職場環境の改善や整備、労働災害防止活動、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。

▶ ユニ・チャーム安全衛生管理体制



* 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。

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31.7%(日本17.6%、海外41.7%)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2024年度)	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績	2026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	1.30	0.22	0.00	0.00	業界平均以下	
労働災害強度率*3	0.06	0.02	0.00	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、2025年度の死亡災害・労働能力喪失災害はゼロでした。また、労働災害度数率は2024年度の業界平均1.30に対し0.00、労働災害強度率は2024年度の業界平均0.06に対し0.00と、双方ともに業界平均を下回りました。

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を活用した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ます。

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。また、「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、社員が直行直帰の時でもパソコンやスマートフォンでチェックでき、管理者が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。具体的には、法令で定められたリーダー教育や特別教育は外部機関を活用し、安全衛生の管理・監督、現場での指導に必要な知識や実技を身につけるカリキュラムを実施しています。また、職種や職場に応じて機械設備や原材料、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・訓練を実施しています。

▶ **労働安全衛生に関する教育・訓練**

対象	内容	2025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	15	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	83	
配属前の新入社員	安全衛生を含む一般教育	21	

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。

【ベトナム】「Vietnam 100 Best Places to Work」に3年続けて選定

ベトナムの現地法人は、3年連続で「Vietnam 100 Best Places to Work」に選定され、「ベトナムで最も働きがいのある会社トップ100」では26位、大企業カテゴリーの消費財部門では11位にランクインしました。「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、2025年度の調査は4月から7月にかけて実施されました。

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(自己評価アンケート)を活用した定期的なモニタリングを実施しており、2025年度は41拠点中41拠点(日本17拠点、海外24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.83 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。2025年度は、人事制度改定後の運用面での課題等について討議し、評価制度の仕組み定着化に関する協議を実施しました。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.90 「共振の経営」を支える人材育成のための人事制度改革

【タイ】5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5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、「互いに支え合い、協力しながら働ける職場環境」や「社員の心身の健康を大切にするワークライフバランスの重視」などが評価され5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

持続可能な調達

2-24,308-1,308-2,407-1,408-1,409-1

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、廃棄物が発生する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.80 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.47 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適切な労働基準の制定・運用や、労働者の健康と安全に配慮・貢献するために、ESG本部ならびに、資材サプライヤーや外部生産委託先とのリレーションを担当するグローバル開発本部開発購買部、ユニ・チャームプロダクツ株式会社トリニティ推進部、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テーマ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委員会において、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。

2025年度は、Sedexに加入したサプライヤーに対し、SAQ（Self-Assessment Questionnaire／自己評価アンケート）への回答要請を実施しました。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、95,000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 2035「社会の健康を守る・支える」

指標	目標	目標年
バリューチェーンにおける重大な人権違反の発生件数	発生ゼロ	毎年

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

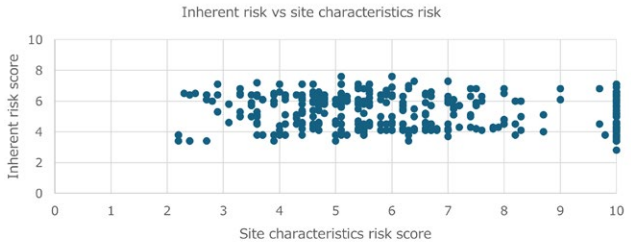
当社は、Sedexのツールを活用してサプライヤーの工場のリスク評価を行っています。2025年度は、Sedexに加入しているサプライヤーのSAQを基にリスク分析を実施しました。

2025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51.6%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、45.7%の工場の「Inherent Risk Score」と、45.3%の工場の「Site Characteristics 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。

▶ 2025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 Characteristics Risk Score 入手率（%）
パーソナルケア商品	資材サプライヤー	69.9	54.2	54.2
	外部生産委託先	80.0	58.0	56.8
ペットケア商品	資材サプライヤー	26.8	23.7	22.8
	外部生産委託先	64.7	58.3	58.3
合計		**51.6**	**45.7**	**45.3**

▶ 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.83 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。2025年度に実施された97件の監査より302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。2025年度は、Criticalに区分された52件のうち、3ヵ月以内の是正が確認できなかった18件(6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

		2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績
監査件数(件)		26	79	97
指摘件数(件)	Business Critical	1	0	0
	Critical	32	44	52
	Major	111	127	185
	Minor	44	50	65
	合計	**188**	**221**	**302**

ユニ・チャームグループの工場のモニタリング

P.83 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依頼しています。労働基準や健康と安全に関するリスクスコア(SAQの回答など)を確認し、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、毎年、既存サプライヤーに向けて「ユニ・チャーム中長期方針説明会」を実施しています。2025年度の説明会では、「Kyo-sei Life Vision 2035」に基づいて環境や責任ある調達、品質管理の方針を説明するとともに、サプライチェーン全体でのBCP(事業継続計画)の強化や、人権デュー・ディリジェンスの実施、品質リスク削減活動への協力を要請しました。

【オーストラリア】「現代奴隷」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、サプライネットワーク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ネットワークの下流にある流通や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.82 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、2025年11月にサプライヤーを対象とした「第16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120社353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、新たに設定した「Kyo-sei Life Vision 2035」の具体的な目標や取り組み内容、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.78 製造における品質管理の取り組み

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。2025年度は、Sedexの環境SAQに回答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

当社は、商品の安全・安心の土台となる「資材品質の安定」を重要テーマに掲げ、サプライヤーと密に連携して改善スピードを加速させています。

1. 現場管理に踏み込んだ品質監査とPDCAの徹底

原材料の調達から出荷に至る全工程を対象に、定期的な品質監査を実施しています。2025年度からは、新たに「現場管理体制」の監査も導入しました。万が一、要求事項への不適合が発見された場合は、即時の是正を依頼するだけでなく、改善が完了し定着するまで確認を継続しています。このようにPDCAのサイクルを確実に回すことで、資材品質の継続的な向上を図っています。

2. 品質管理ポリシーの拡張と資材品質管理領域の拡大

先述した「第16回ユニ・チャーム中長期方針説明会」では、全サプライヤーに対して、当社の「品質管理(QC)ポリシー」の遵守範囲を、従来の致命欠点および重度欠点に加え、新たに中度欠点まで拡張することを表明しました。併せて、製造現場でのルール逸脱時における管理監督者の指導・介入体制の強化や、資材配送の最終拠点(ラストワンマイル)に至るまでの品質担保についても要請しました。

これからもサプライヤーとの強固な信頼関係をベースに、資材品質の管理基盤をより確かなものにしていきます。

「日用品サプライチェーン協議会」

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の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*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。

* 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.70 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/145523-05-06-tokyo.pdf

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、社会全体における資源活用の効率化や資源循環につながる取り組みを拡大します。

持続可能なパルプ・紙の調達

P.48 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.51 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、「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、アメリカ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、「事業活動を通じて社会に貢献する」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

2025年度の社会貢献費用総額は、222百万円（うち寄付金83百万円）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

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

取り組み・実績

【健康】「ソフィ 生理からはじめるウェルネス習慣」プロジェクト

ユニ・チャーム株式会社は、「生理を新しいヘルスリテラシーの起点にする」というビジョンの下、生理を健康管理の入り口と考える「ソフィ 生理からはじめるウェルネス習慣」プロジェクトを開始しました。経血に含まれる体調に関する情報に着目し、見過ごされがちな健康課題を可視化することで、適切なケアへとつなげる新たな習慣を提案します。

第1弾のテーマは「疲れケア」です。ユニ・チャーム株式会社の調査によれば、女性の約80%*1が日常的な疲れを感じつつも、その原因に鉄不足を疑う人は約20%にとどまることが分かりました。この点に着目し、日本初*2の技術で経血から鉄不足の可能性を確認できる『ソフィ 経血で鉄不足チェックできるキット』を限定発売しました。

*1 質問に対して「よくある」「ときどきある」の合計。
*2 肌側シートとイムノクロマト法にて経血中に含まれる鉄貯蔵お知らせ物質濃度が分かるテスターと親水シートを有する構造。日本国内の主要生理用ナプキンおよびパンティライナーにおいて2025年10月ユニ・チャーム調べ。

【健康】「妊活の選択肢を、もっと。」プロジェクト

ユニ・チャーム株式会社は、性別や年齢にかかわらず、すべての人が「妊活*3」に関する正しい知識を学ぶ機会を持つことで、自分に合った選択肢を広げることができる社会を目指しています。その一環として、2025年4月より「妊活の選択肢を、もっと。」プロジェクトをスタートし、妊活に関わる多様な選択肢を知る機会の提供に取り組んでいます。本プロジェクトに賛同する企業や自治体と連携し、「知ることから、はじめる。みんなの妊活研修」を開催するなど、妊活に関する正しい情報の理解を促進します。2025年度は、パナソニック コネクト株式会社および一般社団法人渋谷未来デザインと共同で開催しました。

*3 妊娠活動。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などといった一連の活動のこと。

【健康】生理用品の設置・提供による環境整備

当社は、商品・サービスの開発や製造、販売にとどまらず、誰もが生理用品を安心して入手できる環境整備に取り組んでいます。

ユニ・チャーム株式会社は、2025年10月から12月にかけて、東京都渋谷区および一般社団法人渋谷未来デザインと協働し、同区22ヵ所の公共施設に生理用ナプキンのディスペンサーを設置する実証実験を行いました。本取り組みは、公共施設における安全・衛生的な生理用品の提供体制を整えるとともに、「生理の貧困」をはじめとする社会課題への理解促進を目的としています。

2025年10月には、生理用品を必要な時にいつでも利用できる環境づくりを目指し、新サービス『どこでもソフィ』を開始しました。学校向けの『School Sofy』と企業向けの『Office Sofy』の2種類のディスペンサーを無償提供*1し、教育現場や職場における環境整備を支援しています。2025年12月末時点で、学校67校、企業4社の計71施設に導入しました。

また、『どこでもソフィ』の一環として、ユニ・チャーム株式会社、MeW*2(ミュー)プロジェクト、日本カルミック株式会社が連携して、生理用品ディスペンサー『MeW ディスペンサー』と生理用ナプキン『ソフィ SPORTS羽根つき』を組み合わせたスターターキットを学校施設等に一部無償で提供する取り組みも、2025年11月より開始しました。

*1 無償提供は2種類のディスペンサーが対象で、補充するナプキンは有償です。本サービスは予告なく変更・中止する場合があります。
*2 Menstrual Wellbeing by/in Social Designの略。

【健康】初潮教育・月経教育

当社は、アジアを中心に初潮・月経教育を展開しています。思春期の少女に対し、生理の基礎知識や安全な過ごし方、衛生的で健康的な暮らしに必要な知識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、2025年度までの13年間で約77万名が参加しました。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することを目指しています。2025年度は、女子生徒への支援に加え、男子生徒約30,000名に対しても、思春期特有の変化や月経衛生への意識を高めるプログラムを提供しました。性別を問わず正しい理解を深めることで、月経に関する偏見をなくし、互いに共感し合える環境づくりを推進しています。

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、エジプトにおいても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(2025年度実績)

	2025年度実績と内容
インド	• 初潮・月経教育(オンライン含む)を1,679校で実施し、約119,000名が受講 • 母娘で学ぶセッションを35回実施し、約900組の母娘が受講 • 学校児童の個人衛生を促進する共同イニシアチブの一環として、UNIQLO India Private Limitedと協力し、5,000個の生理用品キットを配布
日本	• 初潮教育サイト『ソフィ はじめてからだナビ』『みんなで話そう!ソフィ からだの教室』を通じた情報発信 web https://jp.sofygirls.com/ja/home.html web https://classroom.sofy.jp/ • 初経教育冊子と生理用品を同梱した初経教育セットを、全国9,107校の小中学校等へ約506,000個配布
中国	• 5年目の継続支援として、寧夏回族自治区の2校で女子中学生約245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 • 中国児童少年基金会と連携し、人口流出の多い河南省の「留守児童(取り残された子ども)」に少女成長BOX(初経冊子・生理用品)411ケースを寄付
台湾–大中華圏	• Webサイトを通じた情報発信 • 2025年5月発足の「Team Girls!女の子応援Program」を通じ、小中学校への初経教育や教材提供などを推進。9月には台湾–大中華圏最大規模の秀朗小学校で、5年生約600名を対象とした初経教育プログラムを実施
インドネシア	• 初潮教育サイト『power CHARM girls』を通じた情報発信、登録者数約87,200名(2025年12月末時点) web https://www.powercharmgirls.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 • Lentera Anak財団と連携し、西ジャワ州ブカシ市およびデポック市の小中学校4校において、300名以上の生徒を対象に、リプロダクティブ・ヘルス(性・生殖に関する健康)および月経衛生管理に関する教育プログラムを実施 • 国際青少年デーに合わせて、2025年8月にカラワン県のイスラム高等学校で、生理に関する正しい理解と女性のエンパワーメントを目的としたトークショー「Stay Charming Everyday」を開催。専門家や社員を交えた意見交換を通じ、女子生徒が安心して自己の可能性を発揮できる環境づくりを推進
ミャンマー	• 初潮教育プログラムを203校で実施し、60,430名が受講
ベトナム	• 保健省母子保健局と提携し、カントー市の中学校16校において、保健室への生理用品・教材設置(Girls' Corner)と、女子生徒約8,000名を対象とした月経衛生・暴力防止ワークショップを実施
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 • 女子生徒に月経中のパーソナルケアについて啓発活動を実施し、4校で347名参加
エジプト	• 約70,000名の女子大学生に大学内で生理用品のサンプルを配布

【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、18年目となる2025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、ユニ・チャーム株式会社の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、身近な人たちと一緒に乳がんについて考える機会を設けています。



インドネシアの現地法人は、インドネシア乳がん財団と協働して、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。5年目となる2025年度は、乳がん啓発月間（ピンクリボン月間）の10月、「AYO SADARI SETELAH MENSTRUASI（生理後にセルフチェックしよう）」をスローガンに、乳房のセルフチェックの啓発活動を行いました。ジャカルタ市内の大学で1,000名以上の女子学生に説明会を行い、5年間の累計参加者は15,000名を超えました。また、商品パッケージへの啓発ロゴ掲出を通じて日常的なセルフチェックを促すなど、早期発見に向けた知識普及と習慣化を推進しています。

台湾–大中華圏の現地法人は、ピンクリボンウォークに協賛し、完走賞として生理用ナプキン『SOFY天然原生棉』3,000パックを提供しました。このイベントには、社員とその家族58名が参加しました。

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。

ベトナムの現地法人は、2025年6月に医療センターおよび赤十字社と協働し、流行期を前に予防意識の向上を目的とした「ASEANデング熱予防デー」を開催しました。活動2年目となる今回は、社員ら約250名が参加し、ビントゥイ工業団地で廃棄物や滞留水の除去、植物の刈り込みを行い、デングウイルスを媒介する蚊の繁殖防止を徹底しました。さらに、蚊が忌避する成分を配合したウェットワイプス『Bobby Antimos』15,000個を保健省母子保健局に寄贈し、地域社会との連携によってデング熱から住民を守る環境整備を推進しています。

マレーシアでは、現地法人の社員がデング熱を媒介する蚊の繁殖を防ぐために、地域住民と一緒に清掃活動を実施するとともに、低所得者層1,500名に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。



一方、台湾–大中華圏では、ウェットワイプスの外部生産委託先である南六企業股份有限公司と連携し、デング熱や豪雨後の感染症対策を支援するため、2025年9月に新北市と高雄市へそれぞれ20,000個の防蚊ウェットワイプス『MamyPoko 兒童防蚊』を寄付しました。

また、ブラジルの現地法人では、社員350名が参加して、近隣地域をパトロールし、デング熱の蔓延防止に努めました。

【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 Limited（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2025年度までの5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。

また、2025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277回実施し、少女を含む12,260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。

SOFY PROJECT JAGRITI

* 「Jagriti」はヒンディー語で「目覚め」の意。

【インド】「Rotary CSR Awards 2025」でWoman Empowerment賞を受賞

インドの現地法人は、2025年4月、国際ロータリー第3131地区Pune本部が主催する「Rotary CSR Awards 2025」のMega Enterprise部門においてWoman Empowerment賞を受賞しました。今回の受賞では、農村地域における女性の起業支援をはじめ、学校や教育機関における初潮教育プログラムの実施など、女性の経済的自立、健康促進、衛生意識の向上に向けた多角的な支援活動を通して、地域社会における女性の意識変容と社会進出を後押ししている点が評価されました。

【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同社のグループ会社であるCFAO Kenya Limitedと協働し、2025年1月よりケニアで生理用ナプキン『SOFY Long Lasting』を生産・販売しています。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。



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」

ユニ・チャーム株式会社では、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「GO WITH わんこ プロジェクト」を2022年度より推進しています。

2025年度は、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)および株式会社スリーアローズ(ペットスリー)と共同で、4月と10月に、犬用吸収ウェア『マナーウェア』を着用した愛犬とお買い物を楽しむ「マナーアップキャンペーン」を開催しました。本イベントでは、施設内の特設会場で『マナーウェア』の配布や、スタッフによる着用サポートなどを通じて、マナーを大切にした愛犬との暮らしを啓発・推進しています。

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。2025年度は、動物福祉団体とのパートナーシップにより、フィラデルフィアやロサンゼルスでのイベント支援に加え、自社の猫用おやつの寄付を行いました。また、空路による保護犬の長距離輸送の後援も実施し、サウスカロライナ州から24匹を救出して、北東部のレスキュー拠点へと移送することで、新しい家族との出会いにつなげました。さらに、里親が見つかりにくいペットへの啓発活動にも注力し、保護動物の譲渡促進とQOL向上に貢献しています。

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。2025年度までの15年間でのべ34,351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。

▶ 2025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

- インドネシア：障がい者支援施設である児童養護施設を訪問し、今回で22回目となる定例活動として、19,000,000ルピアを寄付し、加えて約15,000,000ルピア相当の支援物資を寄贈
- インドネシア：インドネシア赤十字社プルワカルタ支部の協力の下、献血活動を行い、社員124名が参加
- マレーシア：「献血と健康キャンペーン2025」を開催し、社員やサプライヤーなど53名が献血を実施
- マレーシア：社員25名が旧正月を祝うために高齢者施設を訪問し、支援物資を寄付
- マレーシア：社員5名が児童養護施設を訪問し、Tシャツの制作などを通じて子どもたちと交流
- ベトナム：中央血液学輸血研究所と協働で「献血デー」を開催し、88名が参加。27,450mlを献血
- 台湾–大中華圏：辺境のひとり暮らしの高齢者の生活を支援するために、社内で募金活動を行い、総額728,000TWDを寄付
- 台湾–大中華圏：社会福祉団体に商品を寄付
- オーストラリア：メルボルン小児病院への募金活動としてチャリティウォーク「Run4Kids」に社員4名が参加
- オーストラリア：乳がんと卵巣がんの研究と支援活動のためのチャリティウォーク「Carman's Fun Run」に社員3名が参加
- 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、177AUDを寄付
- オーストラリア：「リデュース・リユース・リサイクル・デー」の一環として、ベビー用紙おむつを慈善団体に寄付
- ブラジル：廃棄物管理会社と提携して、社員が集めたボトルキャップと車椅子を交換し、地域の老人ホームに車椅子2台を寄付
- 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介護リフト6台を寄贈

ピンクリボン活動支援

P.113 【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.112 【健康】初潮教育・月経教育

- ベトナム：ベトナム女性連合（VWU）と100,000名以上の女子生徒支援を目指す協力覚書を締結
- インド：Pinkishe財団の協力のもと、コミュニティ全体で月経に関する健康啓発セッションを71回実施し、4,713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21回実施し、1,297名が参加
- 台湾–大中華圏：尿失禁予防協会主催のセミナーで特別講演を行い、排泄ケアの考え方と実践的な知見を紹介
- 台湾–大中華圏：白沙屯媽祖巡礼で大人用紙パンツ『ライフリー』のサンプルを配布
- 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.114 【地域貢献】「Hartz Loving Paws™」プログラム

- 日本：「GO WITH わんこプロジェクト」の推進

P.114 【地域貢献】「GO WITH わんこ プロジェクト」

- 日本：セラピー犬として活躍している犬たちを相手に子どもたちが読み聞かせを行い、正しい犬との接し方を学びながら本に親しむ「読書犬活動」を支援し、読書を通じた子どもの成長に貢献
- 日本：人と動物の命が共存・共生し、調和する社会の実現を目指す、一般財団法人クリステル・ヴィ・アンサンブルへの活動支援
- 日本：公益社団法人日本動物病院協会（JAHA）への活動支援
- 日本：「TikTok Shop」に『ユニ・チャーム ペット公式Shop』を開設し、売上の一部を動物福祉団体へ寄付するキャンペーンを期間限定で実施
- 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14,000個を寄付
- 中国：犬や猫の保護活動を行うNGO団体にペットケア商品を寄付

【地域貢献】

子育て支援への協賛等

- インドネシア：インドネシア助産師協会の帰省サービスセンター（5ヵ所）に出展し、ベビー用紙おむつなどのサンプルを配布
- インドネシア：インドネシア助産師協会と連携して、西ジャワ州ボゴール県チテウレップのAS SYAKUR助産師クリニックで、妊婦・授乳中の母親・乳幼児を持つ母親を対象としたベビー用紙おむつの適切な選び方に関する啓発活動および統合型母子保健サービスを実施
- 韓国：ひとり親家庭を支援する協会に生理用ナプキンやベビー用紙おむつを寄付
- タイ：1月第2土曜日の「子どもの日」のイベントを3校で支援。児童1,595名が参加
- オーストラリア：未熟児や病気を抱えて生まれた赤ちゃんとその家族を支援するためのチャリティ・ウォーキングイベント「Miracle Moon Walk」を後援
- 日本：静岡県掛川市、鹿児島県志布志市、鹿児島県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

物資支援

- 韓国：国際NGO「Save the Children」を通じて、中学・高校の学生支援センターに生理用ナプキンを寄付
- 韓国：児童福祉専門機関「緑の傘子ども財団」に生理用ナプキンを寄付
- 韓国：亀尾市役所と協力して、Share Pad活動を実施。生理用ナプキンとベビー用紙おむつを寄付
- 韓国：ソウル市江西区庁の次上位階層（医療支援や福祉サービスの対象となる低所得者）を支援する活動に参加し、ナプキンを寄付
- 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者195名（長寧区88名、青浦区107名）に生理用ナプキンを寄付
- インド：大気汚染問題に対応するため、NGOと提携して、70,000枚以上のマスクを寄付
- インド：2025年10月1日の国際高齢者デーに合わせて、NGOパートナーと協力して、高齢者コミュニティに大人用紙パンツ『ライフリー』を13,500枚以上配布
- ブラジル：社員による衣料品寄付キャンペーンを実施し、集められた衣料品を地域の生活困窮者に寄付
- オーストラリア：生活困窮家庭のために寄付品を仕分けするボランティア活動に社員13名が参加

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.113 【地域貢献】女性の経済的自立支援

- インド：受刑中の女性と刑務所職員の月経衛生管理に関する意識の向上を目的としたプロジェクト「Project SAKHI」を実施。20の刑務所で啓発活動を行い、受刑者と職員合わせて778名以上が参加
- インド：国際女性デーに、2つの刑務所で社会課題への意識を高めるための文化パフォーマンスが行われ、女性受刑者と職員合わせて250名以上が参加
- インド：国際女性デーに、スラム街で生理用品10,000枚の配布と、恵まれない女性を支援するための月経衛生管理啓発キャンペーンを実施
- インド：基本的な生理用品を入手できない女性と少女を支援するため、15のNGOと提携して8つの州で『ソフィ』の寄付キャンペーンを実施。40,000名以上に300,000枚以上の生理用ナプキンを配布
- インドネシア：2025年3月19日「United in Uniqueness：ユニ・チャームとともにインドネシア女性の躍進を応援」をテーマにして、オンライントークショーを開催し、50名以上が参加
- 日本：国際青少年デーに合わせて、国連女性機関と国際NGOとともに思春期の課題を考える「Girl Goals ストーリー・セッション2025―声をつなげて、未来を変える―」を開催
- 日本：品川女子学院と包括連携協定を締結し、次世代の女性育成と社会課題の解決に向けて協働
- 日本：受験に挑む女性を応援する「『ソフィ #生理ケアは応援になる』プロジェクト2025」を展開

地域活性化

- タイ：ニヨムヤトラ自治体の近隣住民を対象に、シトロネラを用いたデング熱予防ワークショップを実施。ハーブを活用した天然の蚊よけ剤の製作を通じ、地域におけるデング熱の防除と予防に関する知識の普及を推進。また、天然素材（Kaffir lime）を使った食器用洗剤の作り方を指導
- インド：アースデーに、デリーのババ・ニーン・カロン植林地で社員による100本の植樹とシードボール作り
- アメリカ：世界環境デーにニュージャージー州セコーカス町環境局と提携し、セコーカス図書館の庭園でブースを出展し、教育資料や対話式の展示を提供
- 中国：高齢者の尊重と貧困層の支援、環境整備、公共福祉サービスなどの地域ボランティア活動に参加
- ブラジル：ジャグアリウナ市が推進する若者の育成プロジェクト「Desenvolve Jovens」の一環として、地元の公立高校に通う3年生40名が工場を見学
- ベトナム：政府の「仮設・老朽住宅撤去プログラム」に応じ、タイグエン省の困窮世帯へ住宅1棟を寄贈。建設資金として60,000,000VNDを寄付し、山岳地帯における居住環境の改善と貧困削減を支援
- ベトナム：国立経済大学（NEU）の学生にバクニン工場の見学プログラムを実施
- 台湾–大中華圏：愛媛県立川之江高等学校（日本）の生徒が異文化交流体験の一環として訪問
- 台湾–大中華圏：愛媛県松山大学（日本）の経営学部の学生が職場文化の違いを学ぶために訪問
- 日本：「書道パフォーマンス甲子園inEXPO」に出場する高校生と家族へ大阪・関西万博のチケット500枚を贈呈
- 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、埼玉県児玉郡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どもたちへの支援活動（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）

清掃活動

- オーストラリア：「Clean Up Australia Day」に14名の社員が参加し、メルボルンの公園で清掃活動を実施
- 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「海を守ってBeachをきれいにGO」に参加し、海岸の清掃活動を実施
- 台湾–大中華圏：創立記念日に社員104名が参加して海岸の清掃活動などを実施
- 韓国：亀尾市と提携し、「クリーン グミ活動」を実施
- マレーシア：「ユニークボンドビーチクリーニングプログラム」を主催

P.56 使用済み商品の正しい廃棄方法の啓発

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 2025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

【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.114 【被災地支援】社員参加型のマッチングファンド

- ミャンマー：NGO（無料葬送サービス協会、カイン・ニン・ワイ財団等）や政府機関を通じ、ベビー用紙おむつ、生理用品、および義援金（約41,260,000MMK）を寄付
- インド：洪水被害を受けたパンジャブ州、デリー、ジャンムー・カシミールの各地域にて、生理用ナプキン約250,000枚を寄付
- インドネシア：北・西スマトラ州およびアチェ州での豪雨・洪水被害、ならびに東ジャワ州セメル山噴火の避難者に対し、緊急支援を実施
- ベトナム：激しい暴風雨と洪水による被災者支援のため、総額約733,160,000VNDの寄付を行い、被災者の生活安定に向けた支援に充当

Governance

ガバナンス

CONTENTS

118 コーポレート・ガバナンス
118 コーポレート・ガバナンス

128 コンプライアンス
128 公正な事業慣行
132 税務コンプライアンス

133 リスクマネジメント
133 リスクマネジメント

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、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者に対する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重点的に選任しています。他方で一定割合の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。意思決定プロセスの透明性や公正さの監督に重点を置き、社内取締役と社外取締役との協働による適切な監督を図っています。

監査等委員会

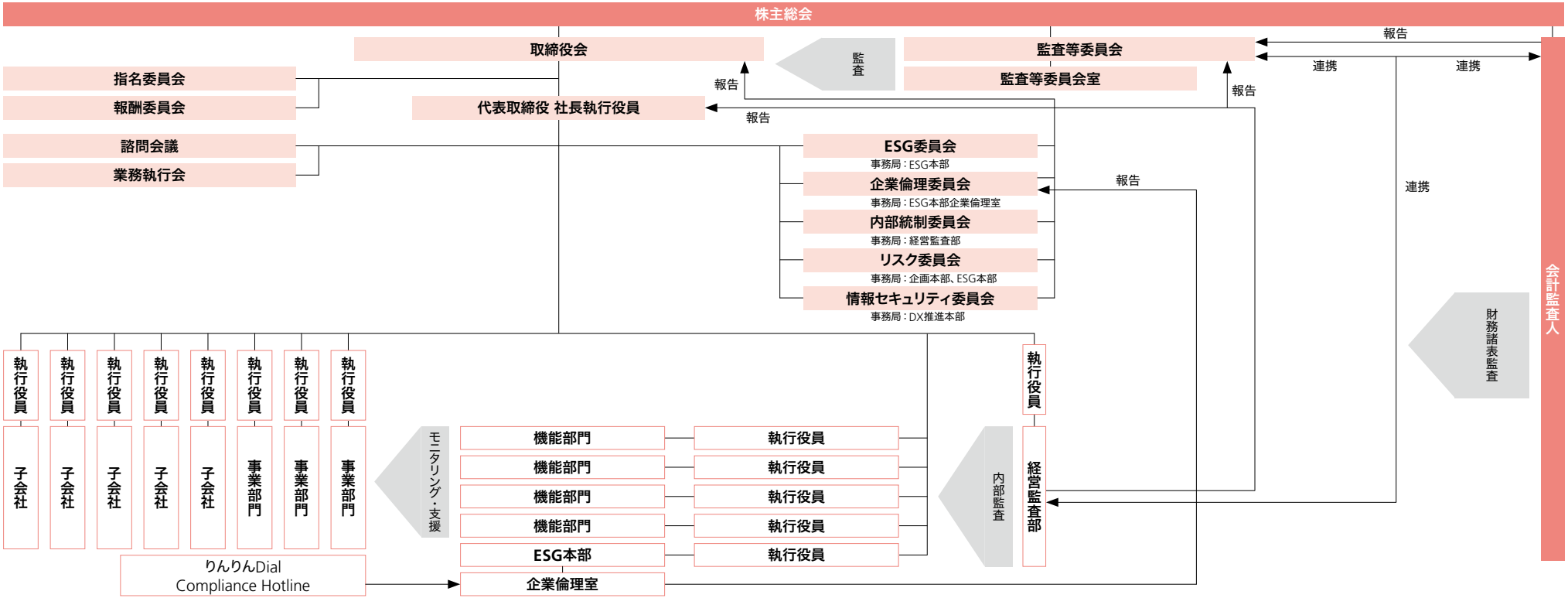
監査等委員が取締役として意思決定や助言に関与する監査等委員会設置会社は、取締役会が透明・公正な意思決定プロセスの監督を行うのに適した当社にふさわしい体制であると判断しています。なお、当社は、会社法第399条の13第6項に基づく重要な業務執行の決定を取締役に委任することができる旨を定款に定めておらず、重要な業務執行の決定は取締役会に付議される体制としています。

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、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と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

（2026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	2025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すことによって、また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.122 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)執行役員の選任と解任ならびに役付執行役員の選定と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。
リスク委員会	企画本部担当執行役員を委員長とし、企画本部・ESG本部が事務局を務めます。当社を取り巻くリスクを特定し、これを識別、評価し、重要事項について取締役会に報告します。
情報セキュリティ委員会	情報セキュリティ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（2025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	100% (3／3回)	—	—	—
高久 堅二 取締役 専務	100% (9／9回)	—	—	—
志手 哲也 取締役 専務執行役員	100% (6／6回)	—	—	—
杉田 浩章 取締役 監査等委員 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 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。出席状況は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（2026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*	DX
高原 豪久 代表取締役 社長執行役員	30年 9ヵ月	◎		○	○	●	●	●	●	●	●	●			●	
高久 堅二 取締役 専務	3年	○				●		●	●	●	●	●	●	●		
志手 哲也 取締役 専務執行役員	1年	○				●		●	●	●			●		●	
杉田 浩章 取締役 監査等委員 社外 独立	5年	○	○	◎	◎	●	●	●	●	●		●	●		●	●
ルゾンカ 典子 取締役 監査等委員 社外 独立	3年	○	○	○	○	●		●	●	●	●	●			●	●
淺田 茂 取締役 監査等委員	7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。* 環境および品質。

▶ スキルの定義

企業経営	企業価値向上に向けて、事業ポートフォリオの最適化、資本配分等を監督・指導するスキル
財務・会計	財務・会計・税務の十分な知識・経験に基づき、的確に財務戦略を監督・指導するスキル
コーポレート・ガバナンス	取締役会の実効性強化、独立した監督機能、経営の透明性と健全性を確保するスキル
リスクマネジメント	事業展開に伴う多様な潜在リスクを特定・評価し、適切な回避・対応策を監督するスキル
人材育成	価値創造の源泉である多様な人材の育成や登用を監督するスキル
海外事業	海外事業のマネジメント経験を有し、各国・地域の文化や習慣を踏まえた戦略を監督・指導するスキル
マーケティング	消費者動向を的確に把握し、競争優位性を確立する戦略を監督・指導するスキル
流通戦略	多様なチャネルの特性を理解し、最適化を監督・指導するスキル
開発・生産	当社の事業領域における研究開発の方向性を定め、生産技術の標準化と効率化を監督・指導するスキル
サステナビリティ*	持続可能な社会の実現に向けて、事業を通じて社会課題を解決するための戦略を監督・指導するスキル
DX	DXの方向性を定め、AI等最新技術の利活用を監督・指導するスキル

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、取締役会が以下のような機能を果たすことが企業価値の向上につながると考えています。また、そのためには、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させる形で構成される必要があると考えています。

- 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者に対する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

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、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人材を選任しています。

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人材を重点的に選任しています。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に強みを持つ人材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人材を選任しています。

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(当時)日本代表を務め、現在はボストン コンサルティング グループ合同会社シニア・アドバイザーとして活躍するなど、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、DX等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めるにあたり、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、実務およびマネジメントを務めており、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、DX人材の育成、データドリブン経営基盤の構築を推進し、また外資企業での海外勤務経験などから、グローバル戦略に関する高い識見も有しています。これらに基づき、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DX戦略の推進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させる形で構成されるようにします。

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.124 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.91 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。グループ会社間の取引については、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。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

2025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

2025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.120 取締役会・監査等委員会等の構成と出席状況（2025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、事業活動に関係する国・地域の法令の制定・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

当社の取締役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。

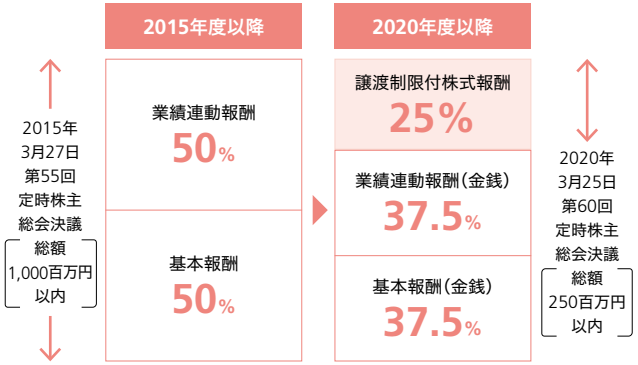
❶ 役員の報酬制度の概要

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2025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2025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 JPX 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。またグループの中長期ESG目標である「Kyo-sei Life Vision 2030」を推進することで、GPIF採用ESG指数における5指数の構成銘柄に選定されました。さらには、「第6回ESGファイナンス・アワード・ジャパン 環境サステナブル企業」選定、「SOMPOサステナビリティ・インデックス」構成銘柄選定、「CDP2025」で3分野の最高評価「Aリスト」獲得および「サプライヤーエンゲージメントリーダー」選定、「Sustainable Japan Award 2025」ESG部門で優秀賞初受賞、「D&I AWARD 2025」では3年連続「ベストワークプレイス」認定など、多方面で高い評価を得ています。事業活動を通じて社会課題や自然環境問題を解決し、さらなる企業価値向上に努めています。

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%	974,000百万円（前年度比98.5%）	945,268百万円（前年度比95.6%）	97.1%
		1–2 全社コア営業利益		120,000百万円（前年度比86.7%）	108,884百万円（前年度比78.6%）	90.7%
		1–3 親会社の所有者に帰属する当期利益		85,100百万円（前年度比104.0%）	65,212百万円（前年度比79.7%）	76.6%
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）
※ 目標は、2025年8月5日公表の修正後連結業績予想となります。

▶ 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. 2025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

2025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）	535	184	184	166	4
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）4名に付与した譲渡制限付株式報酬に係る費用計上額166百万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。また検証の結果、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行っています。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。

2026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、「攻め」と「守り」のガバナンス等に関して選択式回答を行い、併せて2025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) 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。
→ 新規事業参入に関する検討や新たな経営課題への対応など、多数の報告・討議を行いました。

(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。
→ 2025年12月より監査等委員である取締役に対する事前説明を実施するようにしました。

(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。
→ 2025年度よりリスク委員会（委員長：経営企画部門担当執行役員）を組成。取締役会案件についてはリスク委員会が事前に検討し、その内容について取締役会に報告することにしました。

(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。
→ 内規を定め、運用を開始しました。

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) 取締役会以外にも、2ヵ月に1回程度の頻度で日程を確保し、中長期的な方向性等について議論する場を設けます。

(2) 取締役会が事業ポートフォリオ改革の進捗状況をモニタリングできるように、取締役会に対する定期的な報告を行います。

(3) 重要なリスク情報が、社外取締役を含む全取締役により速やかに共有される体制を整備します。

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、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期待される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、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」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、不正や腐敗が生じない職場風土とするために、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。

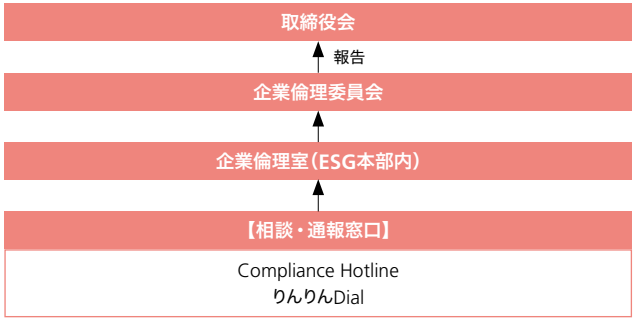
マネジメント体制

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.119 コーポレート・ガバナンス体制

指標と目標

▶ Kyo-sei Life Vision 2035「ユニ・チャーム プリンシプル」

指標	目標	目標年
重大なコンプライアンス違反件数	発生ゼロ	毎年

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、自己株式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.106 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.88 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

2025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。

	2023年度	2024年度	2025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）	1	0	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。

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。

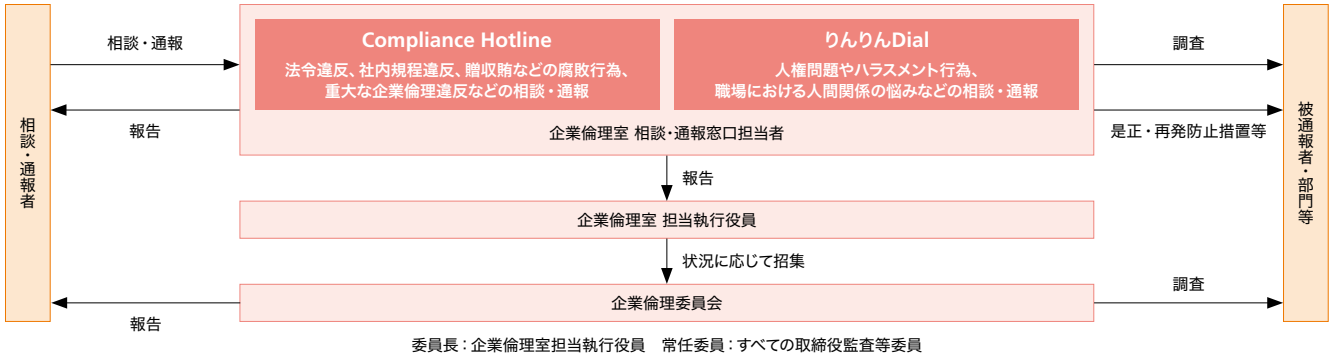
*1 契約社員・パートタイマー・アルバイト・派遣社員・出向者等を含み、退職後1年以内の退職者も対象。

▶ 内部通報制度 相談・通報件数

	2023年度	2024年度	2025年度
相談・通報件数合計(日本／件)	165	210	208
相談・通報件数合計(海外*2／件)	48	56	109
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

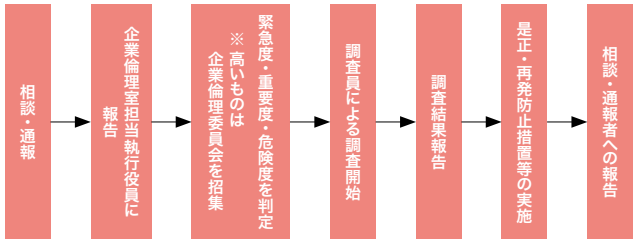


委員長：企業倫理室担当執行役員　常任委員：すべての取締役監査等委員

調査プロセス

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。また、企業倫理委員会は、1年に一度、取締役会にその活動状況を報告しています。

▶ 調査プロセス



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 2035」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。2025年度の重大なコンプライアンス違反の発生は1件でした。

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.88 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	2025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	61
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	27
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	396

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。

	2023年度	2024年度	2025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）	21	495	407	ユニ・チャーム株式会社
新任育成責任者研修受講者数（名）	21	46	43	

【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。2025年度は、工場や本社事務所で研修を7回行い、253名が参加しました。

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、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」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。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、税務コンプライアンスの維持・向上を目的とし、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、適切な税務マネジメント体制の構築と維持に取り組んでいます。

BEPSプロジェクトへの対応

OECD（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加えて、BEPS2.0への対応として各国で導入が進む多国籍企業に対する最低税率「第2の柱（Pillar2）」や市場国に対する一定の利益配分を目指す「第1の柱（Pillar1）」にも十分に留意し、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、「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）

	2023年度	2024年度	2025年度
日本	25,102	29,155	25,610
中国	3,984	1,621	463
ベトナム	463	1,978	1,798
サウジアラビア	2,168	2,586	3,399
タイ	1,963	3,774	1,836
その他	6,459	8,278	7,927
合計	**40,139**	**47,393**	**41,032**

※ 第2の柱（Pillar2）により影響を受ける見込みの法人所得税の金額は軽微です。

リスクマネジメント

リスクマネジメント

2-16

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。これを着実に実行すべく、当社を取り巻くリスクを把握し、これを可能な限り排除すると同時に、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、企画本部担当執行役員が委員長を務め、ガバナンス部門担当執行役員、法務部門担当執行役員、経理財務部門担当執行役員を常任委員とするリスク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/2025年4月16日修正)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事項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、リスク委員会の審議結果を踏まえ、リスクを考慮した上で意思決定を行います。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	リスク委員会が深刻度(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、業務プロセス等を遵守することにより、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。2025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。

リスクの評価方法

・影響度：人的リソース、有形・無形資産、レピュテーション、および財務状況への波及を総合的に勘案し、3段階で評価しています。財務的影響については、税引前利益に対する比率を定量的な判定基準としており、同利益の「5.0%以上」を「3：深刻な影響」、「0.1%以上5.0%未満」を「2：一定程度の影響」、「0.1%未満」を「1：軽微な影響」と定義しています。

・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）で評価しています。

① 戦略リスク

項目	消費者の変化				流通チャネルの変化			
リスク事象・影響	消費者の価値観や購買行動の急速な変化、およびマクロ経済環境の変動に対し、当社グループの製品・サービスが適時適切に対応できない場合、市場における競争優位性の喪失、ブランド価値の毀損を招き、売上収益および市場シェアが低下する恐れがあります。				オンライン販売チャネルの急拡大に伴う流通構造の激変に対し、販売戦略やサプライチェーンの再構築が遅れた場合、新たな成長機会を逸失するとともに、既存チャネルにおけるプレゼンス低下を招き、売上収益および市場シェアが低下する恐れがあります。			
要因	• デジタル技術の進化やSNSの普及に伴う情報収集・購買プロセスの多様化および消費トレンドの短サイクル化。 • 世界的な景気後退やインフレ圧力による、生活必需品への支出抑制および低価格品への需要シフト。				eコマース（以下、EC）市場の拡大、およびSNSやライブコマース等、デジタルチャネルを通じた販売手法の多様化に伴う消費者の購買行動の変化。			
評価	**影響度**	3	**発生可能性**	3	**影響度**	3	**発生可能性**	3
対応策	• 生成AI等のデジタル技術を積極的に活用し、膨大な消費者データからインサイトをリアルタイムに抽出・分析する体制を構築しています。 • 変化の激しいトレンドを即座に製品化するための開発・生産リードタイムの短縮を推進しています。また、地域ごとの市場環境の変化に応じた柔軟なブランド・価格ポートフォリオの見直しを実行しています。				• 主要なECプラットフォーマーとの戦略的パートナーシップを強化するとともに、既存の小売店とも連携し、リアルとデジタルを融合させた施策を推進することで、顧客接点を最大化しています。 • 自社ECやSNSを通じた直接販売チャネル（D2C）を強化し、顧客との直接的な対話を通じて独自データを蓄積しています。得られた知見はマーケティング施策の最適化だけでなく、既存流通向けの営業提案にも還元しています。 • 国・地域ごとに異なるECの浸透度や主要プレーヤーの動向を踏まえ、専任部門および現地法人が最適なチャネルミックスを策定しています。			

項目	競争環境の変化				投資判断			
リスク事象・影響	市場における競争環境の激化（既存の枠組みを超えた新規参入や、サプライチェーンにおける役割の変化に伴う競争環境の変化を含む）への対応遅れにより、価格競争による収益性の低下や市場シェアの縮小を招く恐れがあります。				事業変革や非連続な成長を実現するための投資判断において、環境変化の予測を見誤った場合、あるいは投資後の統合プロセスや事業立ち上げが計画通りに進捗しなかった場合、投資回収期間の長期化や減損損失の計上により、財政状態および経営成績に悪影響を及ぼす恐れがあります。			
要因	• グローバル大手メーカーによるM&Aを通じた巨大化や、新興国メーカーの台頭による価格競争の激化。 • 既存カテゴリーにおける競合他社の革新的な新製品投入。 • デジタルプラットフォーマーやプライベートブランドなど、従来の業界の枠組みを超えたプレーヤーの参入による競争ルールの変化。 • 技術革新による既存製品カテゴリーのコモディティ化。				地政学リスクの顕在化やマクロ経済環境（金利・為替・資材価格等）・法規制の急激な変更などによる投資回収プランの乖離。			
評価	**影響度**	3	**発生可能性**	3	**影響度**	2	**発生可能性**	1
対応策	• 価格競争に陥らないよう、独自の特許技術やサステナビリティ対応など絶対的な品質優位性を確保することでシェア維持・拡大を図っています。 • 事業ポートフォリオの定期的かつ厳格な見直しを行っています。成長性と資本効率の観点から、経営資源を「高付加価値分野」および「高成長エリア」へ重点配分し、競争優位性が維持できない事業については撤退や縮小も含めた構造改革を断行します。				• 特定の国・地域への過度な依存を避けるため、地政学リスクや法規制の動向を常時監視し、サプライチェーンや投資配分の分散を図っています。 • 投資案件の実行可否判断においては、資本コストを上回るリターンが見込めるかを審査しています。また、リスクアペタイトに基づき、取締役会・リスク委員会においてリスク・リターンのバランスを評価しています。			

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、影響度、発生可能性、対応準備度の観点で評価を行い、評価結果に応じて優先順位づけをして対応しています。

項目	サイバーセキュリティ				自然災害・大規模な事故			
リスク事象・影響	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恐れがあります。				地震、台風、洪水等の自然災害や、大規模な事故の発生により、当社グループの生産拠点やサプライチェーンが被災した場合、長期間の操業停止や供給網の寸断が発生し、復旧費用の発生やオペレーションの混乱・停止に伴う逸失利益等、経営に大きな影響を及ぼす恐れがあります。			
評価	影響度	3	発生可能性	2	影響度	3	発生可能性	1
対応策	国内外のグループ各社において、EDR*1およびSOC*2を組み合わせたセキュリティ体制を統一展開し、サイバー攻撃の早期検知と能動的な対応力の強化を図っています。また、IT資産管理やインシデント対応体制の継続的な整備・拡充に努めています。				国内外のグループ各社においてBCP(事業継続計画)を策定し、定期的な訓練や教育啓発活動を通じて、有事の際の対応実効性の向上を図っています。グローバルでの防火基準を設定し、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。 サプライチェーンのレジリエンス(強靭性)強化を重要課題と捉え、主要サプライヤーとの連携訓練や安否確認システムの整備等、迅速な情報共有と供給継続に向けた協力体制の構築に努めています。			

*1 Endpoint Detection and Response：エンドポイント(PCやスマートフォン、サーバなど)で問題の検知や対処を行い、セキュリティを確保するソリューションのこと。
*2 Security Operation Center：24時間365日体制でネットワークやデバイスを監視し、サイバー攻撃の検出や分析、対応策のアドバイスを行う組織。

項目	重大な品質不良				気候変動			
リスク事象・影響	製品不良・設計不備により、死亡事故や重大な健康被害が発生し、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。				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招く恐れがあります。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招く恐れがあります。			
評価	影響度	3	発生可能性	1	影響度	3	発生可能性	1
対応策	当社グループ全体での品質水準を一定に保つための仕組みを構築しています。 さらに不適合や苦情の発生状況を定期的に分析し、重大な品質事故が発生した場合、迅速な是正措置の実施と再発防止策の策定が行えるように、マネジメントシステム自体の更新を継続的に実施します。万が一の事態に備え、迅速な情報開示と誠実な対応を行うための緊急時レスポンス体制を整備し、透明性の高い社内の情報連携の仕組みを構築しています。				資材別のGHG(温室効果ガス)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の継続、2030年の再生可能電力比率100%達成に向けたロードマップを推進します。			

項目	個人情報保護				AI			
リスク事象・影響	サイバー攻撃や人的過誤、管理体制の不備による個人情報の漏洩は、損害賠償責任の発生や社会的な信用失墜をもたらします。とりわけグローバル展開においては、各国・地域の法規制への準拠が不可欠であり、万が一、対応に不備が生じた場合、多額の制裁金を科され、ブランド毀損を招く恐れがあります。				導入した生成AI等のアルゴリズムにおける偏向や技術的不備によって、誤った意思決定や不適切な情報発信が生じ、社会的な信用失墜や法的責任の追及を受ける恐れがあります。			
評価	影響度	2	発生可能性	2	影響度	2	発生可能性	2
対応策	人為的なミスを防止するため、社員を対象とした個人情報保護に関する継続的な教育を実施します。また、流出事案が発生した際に迅速な公表と被害拡大防止を図るための緊急対応マニュアルを整備します。また、各国・地域の個人情報保護法やデータ越境規制に適切に対応するため、グループ内データ移転契約を締結し、法的に適正なデータ管理を徹底します。				安全なAI利用環境を整備するため、当社グループ社員が遵守すべき行動規範を制定します。また、生成AIの社外利用における可否判断チェックリストを運用し、著作権侵害や不適切内容の出力リスクを制御します。			

項目	製品の信頼性				為替変動			
リスク事象・影響	製品不良・設計不備により、リコール、軽微な健康被害、ブランド毀損が発生する恐れがあります。また、不実表示、虚偽広告、違法または非倫理的なマーケティングにより、損害賠償責任、SNSでの炎上、ブランド毀損が発生する恐れがあります。				当該国・地域の規制、経済環境および社会的・政治的情勢の変化に伴う為替相場の変動は、外国通貨建ての売上や原材料の調達コストによっては、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。また、当社グループ会社の当該国・地域通貨建ての財務諸表は、連結財務諸表作成に際し円に換算されるため、為替相場の変動が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	影響度	2	発生可能性	3
対応策	各国・地域における法規制に準拠した製品をお客様に提供するため、各国・地域の法規制を網羅し、かつ品質や製品安全性の観点も加えた厳しい自社基準を設定し、国内外の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、関連法規制遵守および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。製品に関するクレームがあった場合は、発生件数の多寡にかかわらず、迅速な原因究明や改善対処をし、製品の信頼性が低下しないよう体制を整えています。				原材料仕入を含めた外貨建て取引や保有債権・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当社グループ会社からの配当を積極的に実行し、在外資産の円高によるマイナス影響を抑制します。			

項目	取引先の与信				人材（採用・育成・離職）			
リスク事象・影響	国内外の主要な取引先において、景気後退、消費構造の変化、または、予期せぬ経営環境の悪化により、経営破綻や支払遅延が発生し、売掛金等の債権が回収不能となる恐れがあります。その結果として、売上高の減少や、引当金の計上による業績悪化の恐れがあります。				高度専門人材やリーダー人材の採用の遅延・未達、キー人材の離職により、経営計画・戦略の実行が遅延する恐れがあります。			
評価	影響度	2	発生可能性	3	影響度	2	発生可能性	2
対応策	独自の与信管理規程に基づき、新規取引時の厳格な審査および取引先ごとの与信限度額の設定や定期的な見直しを徹底しています。外部機関の活用等により取引先の財務状況を継続的にモニタリングし、支払懸念等の予兆把握に努めています。リスク顕在化時には債権保全策を講じ、取引条件の変更等により損失の最小化を図っています。これら与信状況は定期的に経営層へ報告され、組織的なリスク管理体制を構築しています。				データおよび生成AIを活用したタレントマネジメントにより、適所適材の実現と、最適な後継者の計画的な選抜・育成を遂行します。必要に応じて外部人材の獲得も柔軟に組み合わせつつ、「OODA-Loop」と生成AIを高度に活用し、自律的に価値創造を牽引する「共振人材」の育成に注力します。併せて、キャリアビジョン・キャリアプランに基づいた自律的なキャリア形成支援を行うことで働きがいの向上やエンゲージメント強化を通じて、少数精鋭の組織体制による持続的な競争力の維持・強化を図ります。			

項目	労働災害			
リスク事象・影響	労働災害による死亡や重大な後遺障害、および過重労働等に起因するメンタルヘルス不調の発生は、尊い生命と健康を損なうだけでなく、社員の活力低下や長期離職、エンゲージメントの減退を招き、中長期的な経営計画の実行を阻害する恐れがあります。			
評価	影響度	2	発生可能性	2
対応策	「安全衛生管理規程」に基づき、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ています。管理者が部下の心身の健康状態を常に確認し、早期発見・早期対応する体制を徹底するほか、産業医・保健師を含めた安全衛生委員会において社員の健康増進策を毎月協議しています。また、生産拠点でのOSHMS運用やISO45001の取得、リスクアセスメントによる予防措置、さらには「労働安全の日」を通じた意識啓発により、心身ともに安全で快適な職場づくりを推進しています。			

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、右記の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。ユニ・チャーム株式会社の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、ユニ・チャーム株式会社の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、リスク委員会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、独立した内部監査部門を設置し、これらを監督する体制としています。

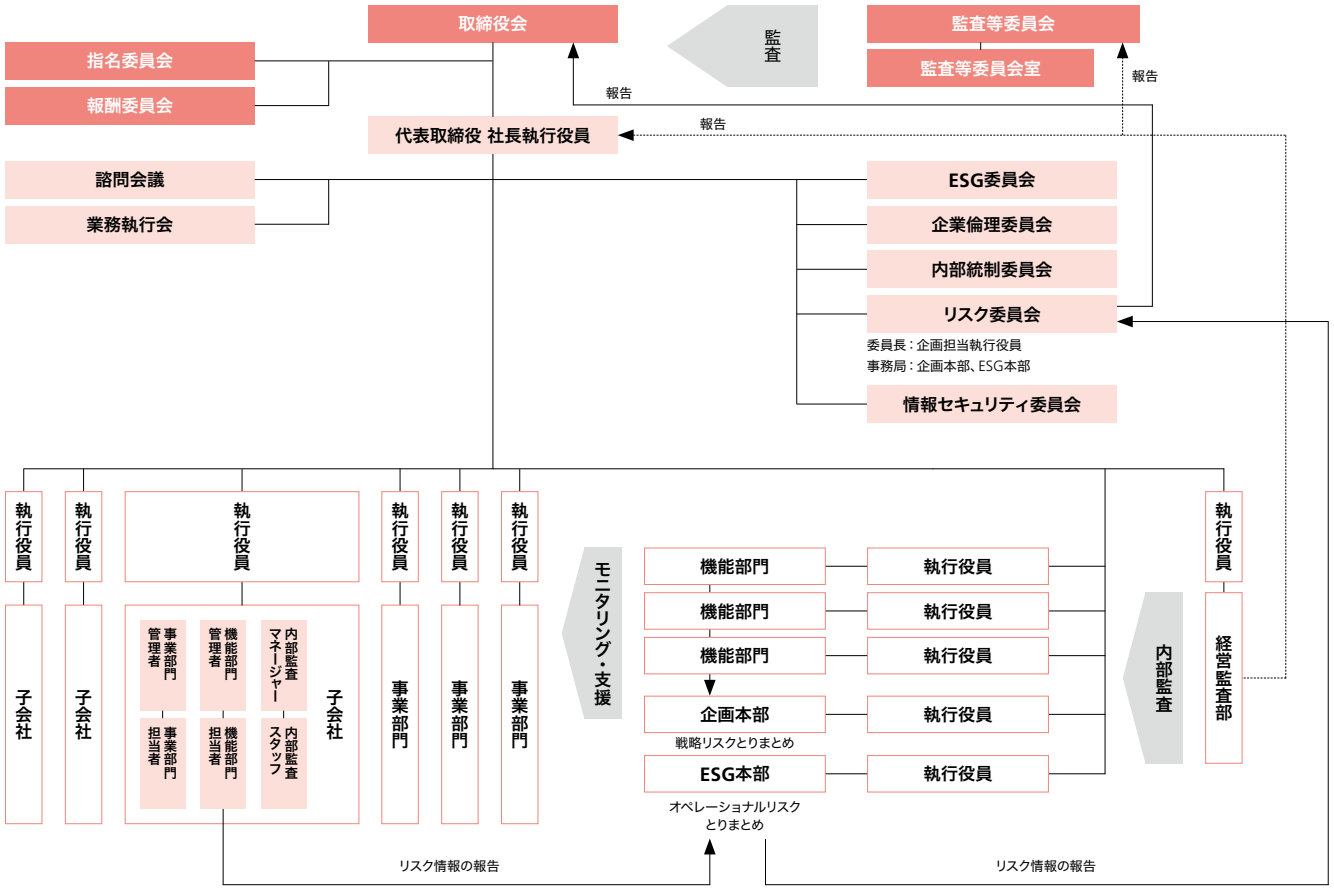
リスク委員会は、外部環境の変化を適時に捉え、全社的な視点でリスクの識別・評価・対応・モニタリングを行う「統合的リスク管理サイクル」を通じて、単なるリスクの抑制にとどまらず、新規事業や海外展開などの重要な経営判断において、事前に多角的なリスク分析・評価を実行します。これらの取り組みを通じて適切な「リスクテイク」と成長機会の最大化を図ります。ESG委員会では、サステナビリティを軸としたリスクマネジメントの課題や対策の共有を主要テーマとしています。ESG委員会で討議されたサステナビリティ特有のリスクは、全社共通の評価尺度に基づき、財務的影響度と発生可能性の観点から優先順位づけが行われます。これらの情報は全社的なPDCAサイクルの一環としてリスク委員会と密接に連携し、単独のリスクとしてだけでなく、既存の事業リスク等との相互作用を考慮した上で経営戦略に統合される仕組みを構築しています。これらの活動状況は、定期的に取締役会へ報告されます。

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想定される国・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。

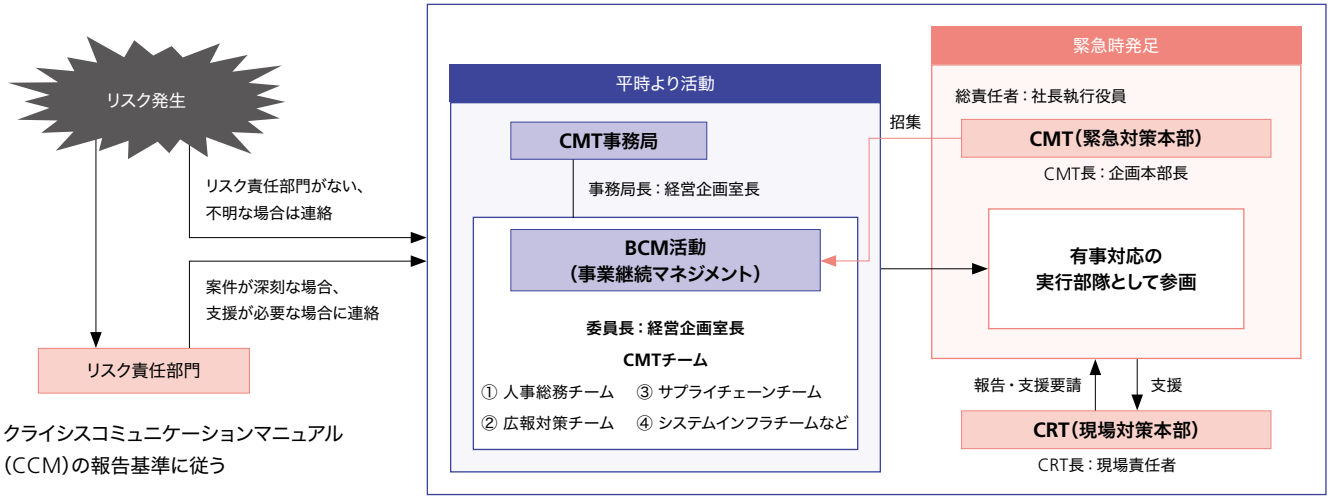
また、クライシス発生時にはCCMに則って事態を把握し、被害拡大の防止に努めるとともに、ステークホルダーに対して適切なコミュニケーションを図ることで、社会的責任を果たします。

▶ 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	表示に関する法令違反、包装ミスなど
3	災害	① 人災／事故(火災、爆発など) ② 自然災害(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、ウイルス性感染症など
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	人権侵害やセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなど
10	環境	委託産業廃棄物処理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



クライシスコミュニケーションマニュアル(CCM)の報告基準に従う

取り組み・実績

危機管理・事業継続計画（BCP）

当社では、大規模災害や不測の事態における社員の安全確保、供給責任の遂行、早期復旧を経営の重要課題と位置づけています。

1. 社員の安全確保

すべての事業活動の基盤である「社員」の安全確保を最優先事項とします。自然災害やパンデミック、テロ等の物理的危機においては、何よりも社員とその家族の命を守ることを絶対条件とします。

2. 供給責任の遂行

生活必需品を扱うメーカーとして商品供給を可能な限り維持・継続し、お客様および社会からの要請に応えます。

3. 早期復旧

被災やシステム障害、サプライチェーン寸断等の事象から、代替手段の活用等により事業を早期に復旧させ、企業価値の毀損を最小限にとどめます。

BCPの運用状況や対応方針は、リスク委員会を通じて定期的に取締役会へ報告されており、経営層の監督の下、グループ全体のレジリエンス（復元力）向上を図る体制を構築しています。

日本におけるBCPの進化と定着

日本では、2005年度に策定した、首都直下地震や南海トラフ巨大地震などの緊急事態を想定したBCPを、2024年度に「オールハザード型」へと大幅に見直しました。2025年度は、これらをグループ全体に定着させ、有事の実効性を担保する「運用・完遂フェーズ」へと移行しました。

社員とその家族の安全確保とともに、バリューチェーン全体で事業継続体制を強化するため、発災時の迅速な状況把握と早期対応のための仕組みを導入しています。具体的には、スマートフォンで活用可能な「災害掲示板」や、被災地の状況をリアルタイムで検知・確認できるツールの導入です。その結果、発災時の情報をタイムリーかつ高精度に集約・共有することが可能となりました。これにより、意思決定に必要な情報が経営層へ即座に集まる一方、混乱が想定される被災現場においては報告業務の負担を最小化し、従業員が目の前の安全確保や復旧活動に集中できる体制を整えています。

また、従来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」をスマートフォンアプリとして日本の全グループ会社の全社員に提供しています。さらに、各拠点の防災訓練や機能部門別訓練、日本の全グループ会社での安否確認訓練を定期的に実施しています。2025年度は、日本の全グループ会社を対象に、首都直下地震を想定した連携訓練を実施し、発災後の初動対応・安全確保・災害対策本部機能を重点的に強化しました。併せて、生活必需品を被災地へ迅速に届けるための支援物資供給体制の再整備や、本社機能の確保を軸とした重要業務復旧手順の見直しも定期的に実施しています。

海外におけるリスクへの備え

当社は、グローバルな事業展開に合わせ、各国・地域の特性に応じたリスク管理を強化しています。2025年度は、海外における暴動・テロ・政情不安などのカントリーリスクに対応したマニュアルを新たに作成しました。今後も、日本国内・海外を問わず、あらゆる有事において従業員の安全を守り、供給責任を果たす体制を追求していきます。

▶ 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）社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

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、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。

また、2026年1月から日本を含め11ヵ国19法人でEDR／SOC体制（24時間365日の監視体制）を統一展開し、サイバー攻撃の早期検知と能動的な対応力を強化しています。

【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。

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・不祥事を未然に防ぐ体制の構築や、全般管理・金銭等管理に偏っていた確認項目の是正を目指し、2023年度に事業特性を踏まえたリスクの整理を行い、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を行う社員にも理解しやすい平易な文章や、意図が明確に伝わる質問形式への変更などの改善を図りました。

2025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、内部監査部門よりCSAを実施した各子会社および部門に対し、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。

Data

データ

CONTENTS

142 環境データ
（P.20～60のデータまとめ）
150 社会データ
（P.61～116のデータまとめ）
155 ガバナンスデータ
（P.117～140のデータまとめ）
159 Kyo-sei Life Vision 2035の
重要取り組みテーマとサステナビリティ
レポート2026の対照表

160 外部評価
161 第三者保証報告書

環境データ

102-4,102-5,102-6,102-7,102-8,102-9,103-2,103-3,103-4,103-5,301-1,303-3,303-4,303-5,306-1,306-3,306-4

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)、尤妮佳无纺布(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 Company Limited
インド：Unicharm India Private Limited(スリシティ工場、ニムラナ工場、アーメダバード工場)
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 Ltd. (リヤド工場)
エジプト：Unicharm Middle East & North Africa Hygienic Industries 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.

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。(ブラジルとアメリカは再生可能電力100%で、ミャンマーは再エネ(太陽光発電)を導入し、再エネで賄えない部分は自家発電しています。)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.3.5.1 標準版 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。2024年度以前の数値も上記DBに基づき再算定を行いました。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.146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2023年度、2024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. 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(2025年度実績)

商品づくりのインプット

原材料・副資材		
資源 計1,419千ton	日本	582千ton
	海外	837千ton

資源		
重油・軽油・ガソリン 計157TJ	日本	77TJ
	海外	80TJ
LPG・天然ガス・都市ガス 計315TJ	日本	260TJ
	海外	55TJ
蒸気 計1TJ	日本	0TJ
	海外	1TJ
電気 計783GWh	日本	255GWh
	海外	528GWh
水 ✓計5,050千m^3	日本	4,102千m^3
	海外	948千m^3

輸送のインプット

資源		
軽油	日本	20.7千kl

資源 → 資材メーカー → 輸送 → 生産 → 商品

商品
日本 503千ton
海外 758千ton
合計 1,262千ton

→ 輸送 → 卸・小売店 → 消費

OUTPUT(2025年度実績)

排水 ✓計4,202千m^3	日本	3,445千m^3	河川放流 大気放出
	海外	757千m^3	
CO_2(Scope1・2) ✓計333千ton	日本	92千ton	
	海外	241千ton	
廃棄物 ✓計76千ton	日本	26千ton	リサイクル 67千ton 委託処理分 8千ton
	海外	50千ton	
敷地外廃棄物 計76千ton			
リサイクル	日本	25千ton	
委託処分	日本	1千ton	
リサイクル	海外	43千ton	
委託処分	海外	7千ton	

CO_2	日本	110.3千ton	大気放出
NOx	日本	2.6千ton	

廃棄物	日本	1,473千ton	廃棄・焼却・リサイクル
容器包装	日本	11.8千ton	

集計期間：2025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.161 第三者保証報告書

▶ 環境法規制違反件数

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、2025年度も正しく提出されていることを確認しています。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。

▶ 商品づくりのインプット

原材料・副資材

		単位	2023	2024	2025
資源	日本	千ton	648	612	582
	海外		933	927	837
	合計	千ton	**1,581**	**1,539**	**1,419**

資源

		単位	2023	2024	2025
重油・軽油・ガソリン	日本	TJ	96	78	77
	海外		76	78	80
	合計	TJ	**172**	**156**	**157**
LPG・天然ガス・都市ガス	日本	TJ	220	250	260
	海外		67	72	55
	合計	TJ	**287**	**322**	**315**
蒸気	日本	TJ	7	0	0
	海外		1	1	1
	合計	TJ	**8**	**1**	**1**
電気	日本	GWh	254	262	255
	海外		563	563	528
	合計	GWh	**817**	**825**	**783**
水*1	日本	千m^3	4,167	4,202	4,102
	海外		1,103	1,044	948
	合計	千m^3	**5,270**	**5,246**	✓ **5,050**
輸送における軽油	日本	千kl	18.1	15.4	20.7

*1 2025年度より一部算出方法の見直しを行いました。これに伴い、2024年度以前の数値も遡及して再計算しました。

▶ アウトプット

		単位	2023	2024	2025
排水*2	日本	千m^3	3,522	3,638	3,445
	海外		1,020	960	757
	合計	千m^3	**4,542**	**4,598**	✓ **4,202**
CO_2(Scope1・2)	日本	千ton	102	99	92
	海外		304	286	241
	合計	千ton	**406**	**385**	✓ **333**
廃棄物	日本	千ton	24	25	26
	海外		56	53	50
	合計	千ton	**80**	**77**	✓ **76**
敷地外廃棄物	日本　リサイクル	千ton	23	23	25
	日本　委託処分		1	1	1
	海外　リサイクル		48	46	43
	海外　委託処分		8	7	7
	合計	千ton	**80**	**77**	**76**
敷地内廃棄物	**合計**	千ton	**ー**	**ー**	**ー**
輸送におけるCO_2	日本	千ton	120.9	82.0	110.3
輸送におけるNOx	日本	千ton	2.2	1.9	2.6
消費における廃棄物	日本	千ton	1,542	1,444	1,473
消費における容器包装	日本	千ton	14.5	12.2	11.8

*2 2025年度より一部算出方法の見直しを行いました。これに伴い、2024年度以前の数値も遡及して再計算しました。

▶ 【日本】商品総重量

		単位	2023	2024	2025
商品総重量	日本	千ton	474	512	503
	海外		829	806	758
	合計	千ton	**1,303**	**1,318**	**1,262**

環境基本方針

▶ CDP評価

	2023	2024	2025
気候変動	A–	A	A
フォレスト	A	A	A
水セキュリティ	A	A	A

循環型社会

プラスチック問題対応

▶ 包装材におけるプラスチックの使用量

	単位	2023	2024	2025
使用量	ton	29,883	29,543	27,275
2019年度比の削減率(重量)	%	▲ 9.0	▲ 10.0	▲ 16.9
2019年度比の削減率(原単位)	%	▲ 18.4	▲ 26.5	▲ 37.2

▶ 使用済み商品廃棄方法啓発

	単位	2023	2024	2025
使用済み商品廃棄方法啓発展開率	%	56 (9法人)	63 (10法人)	69 (11法人)

▶ 販促物におけるプラスチック使用量

	単位	2023	2024	2025
日本	ton	4.1	0.8	0.1
中国		28.2	7.6	0.3
ベトナム		15.5	11.5	8.0
インド*1		154.4	120.9	0.0
アメリカ		0.24	0.0	0.0

*1 インドの2025年度実績は、前年在庫の有効活用と再利用を優先し、新規製作を行わなかったため。

脱炭素社会

気候変動対応

▶ エネルギー使用量

		単位	2023	2024	2025
日本		TJ	1,237	1,270	1,254
海外	タイ	TJ	390	364	323
	中国		382	393	285
	インドネシア		532	520	500
	インド		256	271	277
	ベトナム		139	141	152
	台湾–大中華圏		26	24	21
	アメリカ		17	17	17
	韓国		46	47	44
	サウジアラビア		212	239	246
	エジプト		73	77	81
	ミャンマー		7	7	7
	ブラジル		53	51	56
	マレーシア		36	27	28
	海外合計	TJ	2,169	2,179	2,037
合計		TJ	**3,406**	**3,449**	✓ **3,291**
原単位*2		TJ／百万円	0.004	0.003	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。

*2 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	2023	2024	2025	備考
Scope1	直接排出		千ton	29.2	30.1	✓ 29.9	
Scope2	エネルギー起源の間接排出		千ton	376.9	354.6	✓ 303.1	
Scope3*1	1	購入	千ton	3,756.1	3,936.5	✓ 3,597.7	
	2	資本財		99.0	121.2	85.8	
	3	その他燃料		51.1	49.5	45.2	
	4	上流輸送		225.5	252.1	264.4	*2
	5	事業廃棄物		28.7	26.2	25.7	
	6	従業員の出張		2.0	2.1	2.1	
	7	従業員の通勤		12.8	13.2	11.8	
	8	上流のリース資産		0.0	0.0	0.0	*3
	9	下流輸送		81.0	77.8	68.5	*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		1,875.7	1,756.5	✓ 1,597.7	
	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		34.7	21.3	18.3	
	Scope3 合計		千ton	6,166.5	6,256.4	5,717.1	
合計			千ton	**6,572.6**	**6,641.1**	**6,050.1**	
原単位*4			ton／百万円	6.979	6.715	6.400	

*1 Scope3に関しては、LCIデータベース AIST-IDEA Ver.3.5.1 標準版 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、2024年度以前の数値も上記DBに基づき再算定を行いました。

*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高比率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	2023	2024	2025
日本		千ton	102.1	99.0	91.7
海外	タイ	千ton	37.2	40.4	27.0
	中国		25.7	31.0	15.2
	インドネシア		106.6	91.4	81.4
	インド		44.2	44.5	37.4
	ベトナム		21.3	16.7	20.0
	台湾–大中華圏		3.3	3.3	2.7
	アメリカ		0.1	0.1	0.0
	韓国		11.2	5.2	4.7
	サウジアラビア		37.6	40.2	39.8
	エジプト		11.5	8.5	8.8
	ミャンマー		0.5	0.5	0.5
	ブラジル		0.1	0.1	0.1
	マレーシア		4.8	3.6	3.5
	海外合計	千ton	304.0	285.7	241.3
合計		千ton	**406.2**	**384.7**	✓ **333.0**
原単位*5		ton／百万円	0.431	0.389	0.352

*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	2023	2024	2025
日本		千ton	2,375.4	2,494.3	2,256.3
海外	タイ	千ton	717.2	639.6	425.2
	中国		677.5	619.8	503.7
	インドネシア		799.4	740.4	705.7
	インド		500.1	564.6	567.1
	ベトナム		217.6	211.0	238.1
	台湾–大中華圏		67.2	65.1	62.9
	アメリカ		75.2	92.0	89.6
	韓国		62.8	62.3	59.7
	サウジアラビア		427.2	521.2	549.7
	エジプト		89.8	103.1	114.1
	ミャンマー		6.1	5.8	3.2
	ブラジル		91.0	77.5	93.2
	マレーシア		60.0	59.8	48.4
	海外合計	千ton	3,791.1	3,762.1	3,460.8
合計		千ton	**6,166.5**	**6,256.4**	**5,717.1**
原単位*		ton／百万円	6.548	6.326	6.048

* 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	2023	2024	2025
日本		千kWh	77,006	91,954	91,167
海外	タイ	千kWh	14,707	15,848	26,189
	中国		53,831	48,851	48,300
	インドネシア		8,229	18,858	22,511
	インド		5,880	10,626	22,484
	ベトナム		5,231	5,364	5,311
	台湾–大中華圏		390	472	805
	アメリカ		4,361	4,501	4,396
	韓国		0	665	1,214
	サウジアラビア		0	53	246
	エジプト		0	0	0
	ミャンマー		0	0	15
	ブラジル		14,199	13,758	15,060
	マレーシア		2,087	1,704	1,818
	海外合計	千kWh	108,915	120,700	148,349
合計		千kWh	**185,921**	**212,654**	**239,516**
再生可能電力比率		%	22.8	25.8	30.6

生物多様性社会

生物多様性保全

▶ 森林由来原材料

		単位	2023	2024	2025
第三者認証森林由来原材料調達量	日本	ton	163,317	135,647	151,976
	海外		257,829	294,136	304,813
	合計	ton	**421,146**	**429,783**	**456,789**
原産地トレーサビリティ比率*1	日本	%	100.0	99.8	99.8
	海外		97.5	99.1	99.6
	合計	%	**99.2**	**99.3**	**99.6**

*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*2

	単位	2023	2024	2025
CoC認証工場数比率	%	58.6	60.0	76.7
パルプのPEFC認証材調達比率		65.3	70.3	✓66.5

*2 認証工場数比率には新たに認証を取得したインドの3工場が含まれますが、3工場で調達した認証材を調達比率に含めるのは2026年度以降になります。

▶ 事務用紙の認証材比率

	単位	2023	2024	2025
事務用紙の環境配慮品比率	%	99.6	99.9	99.7
100%古紙を配合した事務用紙		83.5	37.6	21.7
認証材を使用した事務用紙		16.1	62.3	78.1

▶ オーガニックコットンを使った商品数（日本）

	単位	2023	2024	2025
オーガニックコットンを使った商品数	アイテム	53	42	51

▶ パーム油

		単位	2023	2024	2025
パーム油調達量	日本	ton	193.4	195.8	147.2
	海外		131.2	242.8	167.5
	合計	ton	**324.6**	**438.6**	**314.7**
認証パーム油*3調達量	日本	ton	113.1	194.6	147.2
	海外		0.6	2.0	2.2
	合計	ton	**113.6**	**196.6**	**149.4**
原産地トレーサビリティ比率	日本	%	58.5	99.4	100
	海外		0.5	0.8	1.3
	合計	%	**35.0**	**44.8**	**47.5**
認証パーム油*3調達比率	日本	%	58.5	99.4	100
	海外		0.5	0.8	1.3
	合計	%	**35.0**	**44.8**	✓**47.5**

*3 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	2023	2024	2025
日本		千ton	23.9	24.5	25.8
海外	タイ	千ton	7.3	6.5	6.2
	中国		17.8	16.3	12.5
	インドネシア		7.2	6.5	6.2
	インド		6.6	7.2	7.2
	ベトナム		5.7	5.3	5.5
	台湾–大中華圏		0.7	0.6	0.6
	アメリカ		1.0	0.9	0.9
	韓国		1.3	1.2	1.2
	サウジアラビア		4.2	4.5	5.0
	エジプト		1.9	2.1	2.3
	ミャンマー		0.013	0.008	0.008
	ブラジル		1.2	1.2	1.5
	マレーシア		1.0	0.7	0.7
	海外合計	千ton	55.8	53.0	49.8
合計		千ton	**79.8**	**77.5**	✓**75.6**
原単位*4		ton／百万円	0.085	0.078	0.080

*4 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	2023	2024	2025
日本*1	%	99.6	99.3	99.6

*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）のリサイクル比率。

▶ 【日本】PCB（ポリ塩化ビフェニル）保管状況

	単位	2023	2024	2025
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	2023	2024	2025
トルエン	ton／年	180.1	208.2	190.0
エチレンオキシド	ton／年	0.032	0.005	0.005
メチルナフタレン	ton／年	0.04	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	0.58

▶ 【日本】NOx・SOx排出量

	単位	2023	2024	2025
NOx	ton	12.2	12.4	14.4
NOx原単位*2	kg／百万円	0.038	0.036	0.042
SOx	ton	9.3	3.6	3.7
SOx原単位*2	kg／百万円	0.029	0.011	0.011

*2 原単位の分母には日本の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	2025
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・チャームプロダクツ伊丹工場(兵庫)			0.27
	ユニ・チャームプロダクツ三重工場			0.32
	ユニ・チャームプロダクツ埼玉工場			0.34
	ユニ・チャーム国光ノンウーヴン(愛媛・香川)			0.65
	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	2023	2024	2025
BOD	ton	16.2	17.0	13.7
COD		18.6	19.4	20.7

水循環社会

水資源

▶ 水使用量（取水量）*1

	単位	2023	2024	2025
日本	千m³	4,167	4,202	4,102
海外		1,103	1,044	948
合計	千m³	**5,270**	**5,246**	✓ **5,050**
原単位*2	千m³／百万円	0.006	0.005	0.005

*1 2025年度より一部算出方法の見直しを行いました。これに伴い、2024年度以前の数値も遡及して再計算しました。
*2 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	2023	2024	2025
第三者	千m³	3,161	3,184	3,112
地下水		1,005	1,018	990
その他		—	—	—
合計	千m³	**4,167**	**4,202**	**4,102**
うち、水質汚濁防止法特定施設を有する拠点				
第三者	千m³	3,013	3,042	3,000
地下水		734	742	686
その他		—	—	—

第三者：地方公共団体等が供給する水道水、工業用水、および外部ベンダーから調達した配送水
地下水：自社拠点内の井戸等から採取・利用した地下水
その他：事業所内で採取・利用した雨水

▶ 【海外】水源別水使用量（取水量）

	単位	2023	2024	2025
第三者	千m³	1,009	982	894
地下水		94	41	54
その他		—	21	0
合計	千m³	**1,103**	**1,044**	**948**
うち、高い水ストレスを伴う地域				
第三者	千m³	691	639	606
地下水		54	34	49
その他		—	21	0

第三者：地方公共団体等が供給する水道水、工業用水、および外部ベンダーから調達した配送水
地下水：自社拠点内の井戸等から採取・利用した地下水
その他：事業所内で採取・利用した雨水

▶ 排水量*3

	単位	2023	2024	2025
日本	千m³	3,522	3,638	3,445
海外		1,020	960	757
合計	千m³	**4,542**	**4,598**	✓ **4,202**
原単位*4	千m³／百万円	0.005	0.005	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。
2025年度より一部算出方法の見直しを行いました。これに伴い、2024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。

▶ 放流先別排水量

	単位	2023	2024	2025
河川	千m³	2,512	2,598	2,499
海		518	539	449
第三者下水		1,512	1,461	1,255
合計		**4,542**	**4,598**	**4,202**

河川：公共水域（河川、湖沼、運河等）への直接放流
海：海洋への直接放流
第三者下水：公共下水道、および工業団地等の共同排水処理施設への排出

▶ 水ストレススコア*5

	単位	2025
極めて高い	工場数	12
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*6

	単位	2023	2024	2025
高い水ストレスを伴う地域からの取水量	千m³	745	694	656
高い水ストレスを伴う地域からの取水量の割合	%	14.1	13.2	13.0

*6 2025年度より一部算出方法の見直しを行いました。これに伴い、2024年度以前の数値も遡及して再計算しました。

社会データ

2-7,102-3,401-1,401-3,403-9,403-10,404-1,404-3,405-1,405-2

顧客満足

▶ お客様対応満足度

	2023	2024	2025	範囲
お客様対応満足度(%)	91.8	89.8	91.7	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

		2023	2024	2025	範囲
監査件数(件)		4	9	7	ユニ・チャームグループ
指摘件数(件)	Business Critical	0	0	0	
	Critical	10	23	13	
	Major	19	30	29	
	Minor	14	19	15	
	合計	**43**	**72**	**57**	

品質

▶ ユニ・チャームグループのISO取得状況(認証単位)

(2025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 Limited	○	○	—	
Unicharm Australasia Pty Ltd	○		—	
Unicharm Middle East & North Africa Hygienic Industries S.A.E.	○	○	—	○
UNICHARM DO BRASIL INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE PRODUTOS DE HIGIENE LTDA.	○	○	—	
Diana Unicharm Joint Stock Company	○	○	—	
DSG International (Thailand) Public Company Limited	○	○	○	
UNI-CHARM MALAYSIA TRADING 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

			2023	2024	2025	範囲
正社員数(名)		男性	10,312	10,411	10,462	ユニ・チャームグループ
		女性	5,911	6,053	6,080	
		合計	**16,223**	**16,464**	**16,542**	
	日本	男性	2,569	2,520	2,456	
		女性	652	691	722	
		日本計	**3,221**	**3,211**	**3,178**	
	海外	男性	7,743	7,891	8,006	
		女性	5,259	5,362	5,358	
		海外計	**13,002**	**13,253**	**13,364**	
正社員比率(%)		男性	60.5	59.6	59.3	
		女性	48.4	48.7	49.9	
		合計	**55.5**	**55.0**	**55.4**	
非正社員数(名)		男性	6,725	7,070	7,195	
		女性	6,295	6,376	6,103	
		合計	**13,020**	**13,446**	**13,298**	
	日本	男性	829	892	854	
		女性	595	649	591	
		日本計	**1,424**	**1,541**	**1,445**	
	海外	男性	5,896	6,178	6,341	
		女性	5,700	5,727	5,512	
		海外計	**11,596**	**11,905**	**11,853**	
非正社員比率(%)		男性	39.5	40.4	40.7	
		女性	51.6	51.3	50.1	
		合計	**44.5**	**45.0**	**44.6**	
管理職社員数(名)		男性	1,178	1,164	1,079	
		女性	386	399	416	
		合計	**1,564**	**1,563**	**1,495**	
	日本	男性	521	524	530	
		女性	95	113	116	
		日本計	**616**	**637**	**646**	
	海外	男性	657	640	549	
		女性	291	286	300	
		海外計	**948**	**926**	**849**	

		2023	2024	2025	範囲
管理職社員における日本と海外の比率(%)	日本	39.4	40.8	43.2	ユニ・チャームグループ
	海外	60.6	59.2	56.8	

		2023	2024	2025	範囲
平均年齢(歳)	男性	41.4	42.3	42.0	ユニ・チャーム株式会社 正社員
	女性	38.2	38.6	38.6	
	合計	**40.6**	**41.3**	**41.1**	
平均勤続年数(年)	男性	17.5	17.2	16.8	
	女性	12.6	11.8	11.6	
	合計	**16.3**	**15.7**	**15.3**	
離職率(%)	男性	2.2	1.5	2.3	
	女性	3.4	1.5	2.4	
	合計	**2.5**	**1.5**	**2.3**	

		2023	2024	2025	範囲
新卒採用数(名)	男性	43	39	37	ユニ・チャーム株式会社 正社員
	女性	17	19	24	
	合計	**60**	**58**	**61**	
新卒社員3年未満離職率(%)	男性	6.1	3.7	1.7	
	女性	5.3	0.0	1.7	
	合計	**5.8**	**2.5**	**1.7**	
一人当たり採用コスト(円)		1,450,000	1,837,398	1,426,784	
新卒社員初任給*：修士了(円)		226,000	250,000	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	235,000	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

	2023	2024	2025	範囲
社内インターンシップ利用者数(名)	28	28	26	ユニ・チャーム株式会社
キャリアチャレンジ利用者数(名)	25	25	23	

▶ 「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

	2023	2024	2025	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

	2023	2024	2025	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(%)	88.7	90.1	89.8	
社員意識調査における満足度5段階評価の平均点(点)	4.42	4.40	4.44	

▶ 社員の能力開発研修にあてられた時間／費用

	2023	2024	2025	範囲
社員の能力開発研修にあてられた総研修時間(時間)	50,503	68,067	45,204	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)	7,531	10,019	7,817	
一人当たり研修日数(日)	3.5	4.8	3.2	
一人当たり研修時間(時間)	28	38	25	
一人当たり研修費用(円)	42,119	56,349	43,967	

▶ 特色ある能力開発研修(抜粋)

	対象者	2023	2024	2025	範囲
新入社員研修	新入社員	60	61	61	ユニ・チャーム株式会社
2年目フォローアップ研修	2年目社員	40	58	57	
3年目フォローアップ研修	3年目社員	48	58	57	
CR研修／役割別研修	該当資格社員／該当役割社員	129	152	205	
育成責任者就任時eラーニング	新任育成責任者	47	46	43	
海外赴任前研修	海外赴任が決まった社員	20	24	29	

▶ 副業制度

	2023	2024	2025	範囲
副業制度利用者数(名)	59	73	87	ユニ・チャーム株式会社

▶ キャリア開発のための評価

	2023	2024	2025	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

	2023	2024	2025	範囲
後継者準備率(%)	219.1	218.3	220.1	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)	57	63	69	

ダイバーシティ&インクルージョン

▶ 女性の活躍推進

	2023	2024	2025	範囲
女性社員比率(%)	36.4	36.8	36.8	ユニ・チャームグループ
女性管理職比率(%)	24.7	25.5	27.8	
女性執行役員比率(%)	3.6	3.4	6.9	
【日本】女性役員数(名)	2	2	2	
【海外】女性役員数(名)	10	10	15	

▶ 多様な国籍の社員の採用と管理職登用

	2023	2024	2025	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(%)	52.3	58.7	56.1	ユニ・チャーム海外現地法人

▶ 経験者採用と管理職登用

	2023	2024	2025	範囲
経験者採用数(名)	43	65	46	ユニ・チャーム株式会社正社員
経験者採用管理職比率(%)	33.5	38.1	38.8	

▶ 年齢を問わず活躍できる職場

	2023	2024	2025	範囲
定年再雇用率(%)	86.2	88.4	76.1	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

	2023	2024	2025	範囲
障がい者雇用率年間平均(%)	2.2	2.4	2.6	ユニ・チャーム株式会社

▶ 男女の賃金の差異*1

	2023	2024	2025	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(%)	77.5	80.6	82.6	
報酬総額の男女比(%)	73.1	74.9	76.6	

*1 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。

▶ ムーニー育児支援制度利用実績

	2023	2024	2025	範囲
ムーニー育児休業利用者数(名)	140	139	132	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(%)	96.1	100.0	101.0*2	
うち男性のムーニー育児休業取得率(%)	100.0	100.0	101.5*2	
ムーニー育児参加休暇取得率(%)	83.7	88.0	94.6	ユニ・チャーム株式会社

*2 過年度にパートナーが出産した男性社員が、該当年度に育児休業等を取得することがあるため、取得率が100%を超えることがあります。

社員の健康

▶ 健康でいきいきと働ける職場環境づくり

	2023	2024	2025	範囲
在宅勤務制度利用率(%)	52.0	48.0	47.0	ユニ・チャーム株式会社

▶ 有給休暇の取得推進

	2023	2024	2025	範囲
有給休暇取得率(%)	71.2	70.0	73.7	ユニ・チャーム株式会社

▶ 適正な労働時間の管理

	2023	2024	2025	範囲
一人当たり総労働時間(時間)	1,966.6	1,957.4	1,938.7	ユニ・チャーム株式会社

▶ 健康診断

	2023	2024	2025	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

	2023	2024	2025	範囲
「更年期の健康」受講者数(名)	2,150	2,142	1,555	ユニ・チャーム株式会社

▶ 運動推進の取り組み

	2023	2024	2025	範囲
マッサージルーム利用者数(名)	253	782	857	ユニ・チャーム株式会社
パーソナルストレッチ利用者数(名)	338	342	289*3	
オンラインストレッチ会参加者数(名)	81	—	135	
体組成測定会参加者数(名)	235	306	380	
体力測定会参加者数(名)	54	50	97	

*3 一部オンラインストレッチ会に振り替え。

▶ メンタルヘルス対策

	2023	2024	2025	範囲
ストレスチェック受検率(%)	99.5	100	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)	1,944	2,126	2,238	
メンタル休職者数(名)	9	13	19	

▶ プレゼンティーイズム、アブセンティーイズム

	2023	2024	2025	範囲
プレゼンティーイズム*4(%)	15.2	14.0	14.3	ユニ・チャーム株式会社
アブセンティーイズム*5(%)	0.733	0.782	1.085	

*4 SPQ (Single-Item Presenteeism Question 東大1項目版)で測定。
*5「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2024年度）	2023	2024	2025	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	1.30	0.22	0.00	0.00	
労働災害強度率*3	0.06	0.02	0.00	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	2025	範囲
新任のリーダー（名）	法令で定められた職長教育などの安全衛生教育	15	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	83	
配属前の新入社員（名）	安全衛生を含む一般教育	21	

サプライチェーンマネジメント

▶ 2025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	69.9	54.2	54.2	ユニ・チャームグループ
	外部生産委託先	80.0	58.0	56.8	
ペットケア商品	資材サプライヤー	26.8	23.7	22.8	
	外部生産委託先	64.7	58.3	58.3	
合計		**51.6**	**45.7**	**45.3**	

▶ サプライヤーの監査件数と評価

		2023	2024	2025	範囲
監査件数（件）		26	79	97	ユニ・チャームグループ
指摘件数（件）	Business Critical	1	0	0	
	Critical	32	44	52	
	Major	111	127	185	
	Minor	44	50	65	
	合計	**188**	**221**	**302**	

ガバナンスデータ

コーポレート・ガバナンス

▶ 取締役会

			2023*1	2024*2	2025*3	2026*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

			2023*1	2024*2	2025*3	2026*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

			2023*1	2024*2	2025*3	2026*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

			2023*1	2024*2	2025*3	2026*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

▶ 執行責任発表会

		2023*1	2024*2	2025*3	2026*4
役員(名)	男性	27	28	28	27
	女性	1	1	2	2
	合計	**28**	**29**	**30**	**29**
女性役員比率(%)		3.6	3.4	6.7	6.9

*1 2023年3月24日時点。
*2 2024年3月27日時点。
*3 2025年3月19日時点。
*4 2026年3月19日時点。

▶ 取締役会・各委員会の開催回数と出席率

		2023	2024	2025
取締役会	開催回数(回)	9	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(%)	100	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)	1	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(2025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	100% (3／3回)	—	—	—
高久 堅二 取締役 専務	100% (9／9回)	—	—	—
志手 哲也 取締役 専務執行役員	100% (6／6回)	—	—	—
杉田 浩章 取締役 監査等委員 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 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。出席状況は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(2026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*	DX
高原 豪久 代表取締役 社長執行役員	30年9ヵ月	◎		○	○	●	●	●	●	●	●	●			●	
高久 堅二 取締役 専務	3年	○				●		●	●	●	●	●	●	●		
志手 哲也 取締役 専務執行役員	1年	○				●		●	●	●			●		●	
杉田 浩章 取締役 監査等委員 社外 独立	5年	○	○	◎	◎	●	●	●	●	●		●	●		●	●
ルゾンカ 典子 取締役 監査等委員 社外 独立	3年	○	○	○	○	●		●	●	●	●	●			●	●
淺田 茂 取締役 監査等委員	7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。　* 環境および品質。

▶ 役員報酬の評価指標・考え方および2025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%	974,000百万円（前年度比98.5%）	945,268百万円（前年度比95.6%）	97.1%
		1-2 全社コア営業利益		120,000百万円（前年度比86.7%）	108,884百万円（前年度比78.6%）	90.7%
		1-3 親会社の所有者に帰属する当期利益		85,100百万円（前年度比104.0%）	65,212百万円（前年度比79.7%）	76.6%
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）
※ 目標は、2025年8月5日公表の修正後連結業績予想となります。

▶ 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）	535	184	184	166	4
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）4名に付与した譲渡制限付株式報酬に係る費用計上額166百万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

	2023	2024	2025	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)	1	0	0	

▶ 内部通報制度 相談・通報件数

	2023	2024	2025	範囲
相談・通報件数合計(日本／件)	165	210	208	ユニ・チャームグループ
相談・通報件数合計(海外*／件)	48	56	109	
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	2025	
		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	61
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	27
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	396

▶ ハラスメントの防止

	2023	2024	2025	範囲
ハラスメント防止に関する管理者研修受講者数(名)	21	495	407	ユニ・チャーム株式会社
新任育成責任者研修受講者数(名)	21	46	43	

税務コンプライアンス

▶ 国・地域別納税額(百万円)

	2023	2024	2025
日本	25,102	29,155	25,610
中国	3,984	1,621	463
ベトナム	463	1,978	1,798
サウジアラビア	2,168	2,586	3,399
タイ	1,963	3,774	1,836
その他	6,459	8,278	7,927
合計	**40,139**	**47,393**	**41,032**

※ 第2の柱(Pillar2)により影響を受ける見込みの法人所得税の金額は軽微です。

Kyo-sei Life Vision 2035重要取り組みテーマとサステナビリティレポート2026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	ペットとの共生
3	女性が人生を自由にデザインできる社会の実現
4	育児生活の向上
社会の健康を守る・支える	
5	「Love Your Possibilities」浸透によるコーポレートブランド向上
6	持続可能なライフスタイルの実践
7	バリューチェーンにおける人権デュー・ディリジェンスの実施
8	安心な商品の供給
地球の健康を守る・支える	
9	『RefF』の社会実装拡大
10	気候変動対応
11	持続可能性・生物多様性に配慮したバリューチェーン構築
12	プラスチック使用量の削減
ユニ・チャーム プリンシプル	
13	持続可能性を念頭においた経営
14	適切なコーポレート・ガバナンスの実践
15	ダイバーシティマネジメントの推進
16	職場の健康と労働安全の推進

▶ サステナビリティレポート2026　項目一覧

ページ	項目	重要取り組みテーマ
21	環境基本方針	9 10 11 12
26	使用済み紙パンツの循環型リサイクル	9
29	プラスチック問題対応	12
35	TCFDに基づく開示	10
39	「CO_2排出“0(ゼロ)”社会の実現」に向けたロードマップ	10
40	気候変動対応	10
45	GHG排出量可視化プロジェクト	10
46	生物多様性保全	11
52	廃棄物削減と汚染防止	12
57	水資源	—
62	商品開発	1 2 3 4 5 6
67	DX	1 2 3 4 5 6
71	知的財産	1 2 3 4 5 6
73	お客様（消費者）に対する責任	8
76	品質保証	8
80	人権尊重	7
84	人材育成・人材活用	15
92	ダイバーシティ&インクルージョン	15
97	社員の健康	—
102	労働安全衛生	16
105	持続可能な調達	7 11
111	社会貢献活動	—
118	コーポレート・ガバナンス	13 14
128	公正な事業慣行	13 14
132	税務コンプライアンス	13 14
133	リスクマネジメント	13 14

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5つのESG指数において構成銘柄に選定されています（2026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（2026年3月31日時点）

FTSE4Good Index Series

FTSE4Good

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 JPX Blossom Japan Index

FTSE JPX 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 JPX Blossom Japan Sector Relative Index

FTSE JPX 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 JPX Blossom Japan Index、およびFTSE JPX 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/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

MORNINGSTAR GenDi J
Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index
TOP CONSTITUENT 2026

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

SX銘柄2024 Sustainability Transformation

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 Selection Indexes

MSCI Selection Indexes Constituents 2025

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/indexes/group/selection-indexes

◆ MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数

2026 CONSTITUENT 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

2026 CONSTITUENT 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

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-NIKKEI 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

2025 Sompo Sustainability Index

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。

日経モート株指数

優れた技術力やブランド力、コスト競争力などを背景に、中長期的に高い収益を期待できる企業は、「モート（経済の堀）を備えている」と言われ、企業が持つ競争優位性を表します。本指数は、日本経済新聞社が、東京証券取引所プライム市場の上位銘柄（金融を除く）から厳格な基準により選定。

CDP

CDP A List 2025

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。2025年度は、2年続けて「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2026」について、第三者保証を受けました。

独立業務実施者の限定的保証報告書

2026年3月31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
東京事務所

業務責任者　加藤　亮

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2026（以下「サステナビリティレポート」という。）に含まれる2025年1月1日から2025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

主題情報についての2023年1月1日から2023年12月31日までの期間及び2024年1月1日から2024年12月31日までの期間の比較情報は、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、当該比較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、当社は主に以下の手続を行った。

- 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工場及び海外1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憑との突合
- 主題情報が会社の定める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。