



株式会社マンドム

マンドム考働レポート 2018

サステナビリティとマンドムグループのCSR



みんなでシェアして、低炭素社会へ。

「考働レポート」という タイトルについて

わたしたちは、日常業務を遂行する基本的な心構えとして、昨日より今日、今日より明日と
社会が日進月歩で発展、進歩することを意識し、
日常的に考えながら働き、
創意工夫しなければならないという意味を込めて、
共通用語として「考働=“KohDoh”」を使用しています。



■「考働レポート2018」の編集方針

「考働レポート」では、多様で幅広いステークホルダーの皆さまからの期待と要請に応え、「社会の持続可能な発展」にむけたわたしたちの考働を、よりわかりやすく報告するように心がけています。

わたしたちは、2003年に「マダム環境報告書」を発行して以来、継続的に改善を積み重ね、CSR(企業の社会的責任)やサステナビリティ(持続可能性・持続可能な発展)に関する情報の公開とコミュニケーションの充実に努めてまいりました。

また、昨年は、マダムグループの創業90周年という節目の年であり、次の100周年(2027年)を見据えた新しい企業理念とビジョンを発表しました。(P.05/P.08 - P.09)

わたしたちは、マダムグループの“CSRの考え方とCSR指針”に基づき、以下の観点から「マダムグループCSR重要課題」(第2版:14テーマ)を選定しています。

CSR重要課題の 選定の観点	<ul style="list-style-type: none"> ● マダムグループのビジョン、理念体系、戦略・方針、考働規範などとの整合性と推進強化 ● グローバル企業が支持・尊重すべき国際行動規範や原則、国際的なイニシアチブとの整合性 ● エンゲージすべき多様で幅広いステークホルダーからの期待や要請の高さ ● バリューチェーン全体での経済・社会・環境に与えるインパクト(影響)に対する責任 ● 社会の「持続可能な発展」の実現にむけた国際社会全体での取り組みとの整合性
CSR活動を推進する 2つの基軸	<ul style="list-style-type: none"> ● わたしたちの快適な生活の基盤づくりのためのマイナスのインパクト(影響)の排除または低減(基本的CSR) ● 社会の「持続可能な発展」の実現にむけたプラスのインパクト(影響)の最大化(戦略的CSR・CSV)

CSR重要課題について、前回の「考働レポート2017」では、初めての進捗報告を行うとともに、幾つかのテーマについては長期目標(ゴール)と今後の方針と考働計画の報告をさせていただきます。

また、国際社会の最新動向や多様で幅広いステークホルダーの皆さまからの期待や要請を機敏に察知するとともに、CSR重要課題の見直しや改善、新たなテーマや目標の追加などわたしたちのCSR考働の推進と強化を目的として、2006年より、さまざまな分野の有識者の方々にご協力をいただきながらダイアログ(対話や意見交換)を継続して行っています。前回の「考働レポート2017」では、「パリ協定・脱炭素社会の実現」や障がい者や高齢者、LGBTの方々など多様な方々と正しく向き合うための「ユニバーサルマナー」の勉強会やダイアログの様子を報告させていただきました。

以上のこれまでの取り組みも踏まえて、今回の「考働レポート2018」では、主に以下の情報について報告しています。

マダムグループCSR重要課題(第2版)の進捗状況と今後の考働計画について

SDGs(持続可能な開発目標)やパリ協定、国連グローバル・コンパクトの提唱する4分野10原則などの国際社会の枠組みも踏まえて選定している14のテーマごとの進捗状況と今後の考働計画についての情報を掲載しています。今回で2回目の報告となります。

考働特集について

ビジネスと人権 ～社会の中で存在価値のある「人間系」企業に進化するために～

2011年に国連人権理事会で承認された「ビジネスと人権に関する指導原則」から、「英国現代奴隷法」の施行や「持続可能な調達」の国際規格「ISO20400」の発行などの流れを受けて、「ビジネスと人権」、特に企業のサプライチェーンにおける人権問題に注目が集まっています。

2017年10月に、公益社団法人アムネスティ・インターナショナル日本の土井陽子さまにご協力をいただき、マダムとしては初めての「ビジネスと人権」に関する自主勉強会とダイアログを開催しました。今回の考働特集では、その内容を報告しています。

社会・環境に特化した情報の掲載について

考働レポートの限られたページ数の中で、マダムグループの社会・環境情報をより詳しくお伝えするため、また、マダムが発行している他の刊行物との情報の重複を防ぎ、読者の皆さまの目的に応じた情報の提供方法を探究するため、今回より、「組織統治・コーポレートガバナンス」に関する情報は「マダムレポート」(旧:アニュアルレビュー)に一括して掲載することにしました。

また、詳しい人事労務関連のデータや環境データなどについては、WEBサイトCSR情報のアクセス先をご紹介することで対応していましたが、考働レポートの可能な限りのスペースを使用して、情報を掲載しています。

マダムレポートは、以下のマダム公式WEBサイトよりダウンロードできますので、併せてご参照ください。

[マダム公式WEBサイト IR情報](https://www.mandom.co.jp/ir/)
<https://www.mandom.co.jp/ir/>

WEBサイトCSR情報との連携について

マダムでは、年1回の考働レポートの発行とともに、マダム公式WEBサイトにCSR情報の専門ページを開設し、わたしたちの考働に関するより詳しい情報を、随時、更新しています。「考働レポート2018」と併せてご参照ください。

[マダム公式WEBサイト CSR情報](https://www.mandom.co.jp/csr/)
<https://www.mandom.co.jp/csr/>

■尊重する外部イニシアチブの指針や参考にしたガイドラインなど

- 国連グローバル・コンパクトの10原則
- 日本規格協会「ISO26000 社会的責任に関する手引 2011」
- 環境省「環境報告ガイドライン(2012年版)」
- GRI(Global Reporting Initiative) サステナビリティ・レポート・ガイドライン・スタンダード

[対象期間]

国内:2017年4月1日～2018年3月31日
海外:2017年1月1日～2017年12月31日
(いずれも、一部、直近の活動内容が含まれています)

[対象範囲]

株式会社マダムおよび国内外の関係会社の活動(P.04参照)。
福岡工場、オフィスビル(本社ビル、東京日本橋ビル、青山マーケティングオフィス)、および各営業所拠点のサイト内の活動。

国連グローバル・コンパクトの原則の実践状況および国連の様々な目標の支持について、この**コミュニケーション・オン・プログレス**を通じて報告しています。

内容に関するご感想・ご意見を歓迎します。

コミュニケーション・オン・プログレス

Contents

- 04 会社概要 / マダムグループの事業展開 / 財務ハイライト
- 06 トップメッセージ
- 08 マダムグループの理念
- 10 マダムグループのCSRの考え方と社会の持続可能な発展にむけたお役立ち考働
- 15 マダムグループCSR重要課題の進捗状況と今後の考働計画

考働特集

- 20 ビジネスと人権
～社会の中で存在価値のある「人間系」企業に進化するために～

わたしたちの考働

- 26 人権
- 28 労働慣行
- 35 環境
- 42 公正な事業慣行
- 44 消費者課題
- 48 コミュニティへの参画およびコミュニティの発展
- 51 第三者意見

[発行時期]
2018年8月(次回発行予定:2019年8月)

[お問い合わせ先]
株式会社マダム CSR推進部
〒540-8530 大阪市中央区十二軒町5-12
TEL:06-6767-5106 FAX:06-6767-5042

アジア11の国と地域で現地に根ざした事業を展開しています。

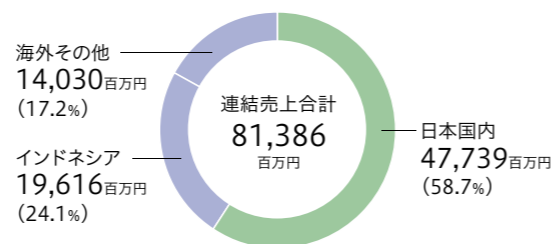
マンダムグループは、日本・アジアを中心とした11の国と地域で事業を展開しており、グループ共通の「理念」と「ビジョン」のもと、マーケット特性や現地社会との融合を考えた事業展開を推進しています。



会社概要 (2018年3月31日現在)

本社所在地 ● 〒540-8530 大阪市中央区十二軒町5-12
 設立 ● 1927年(昭和2年)12月23日
 資本金 ● 11,394,817,459円
 従業員数 ● 574名(連結2,694名)
 主要な事業内容 ● 化粧品・香水の製造および販売
 医薬部外品の製造および販売
 HPアドレス ● <https://www.mandom.co.jp/>

連結売上高



VISION2027

●2027年ありたい姿

総合化粧品ではなく唯一無二の強みを持った化粧品会社

- 1.「常に本物を提案する」会社 2.「Global & Only One」な会社 3.「Exciting & Excellent」な会社

●ビジョンスローガン

オンリーワンの強みを持ったグローバル10億人のお役立ち

●基本方針

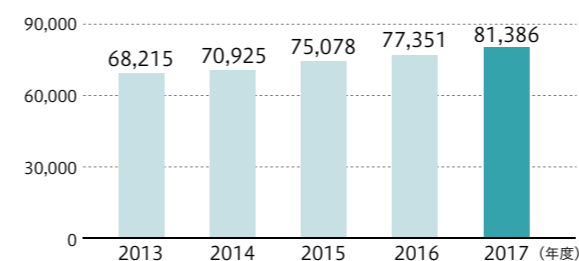
1. アジアの成長を取り込んだ真のグローバルカンパニーへの進化
2. 男性事業のお役立ちの更なる深化と、女性事業における積極的投資および拡大
3. 本物を提供するストック型マンダムワールドづくり

●イメージ

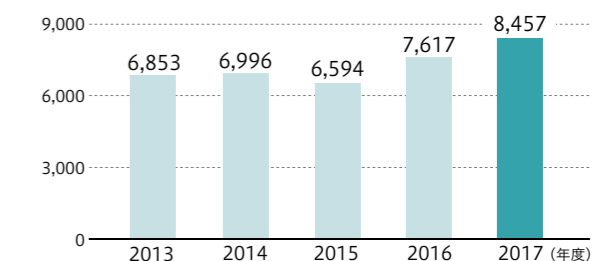


財務ハイライト(連結)

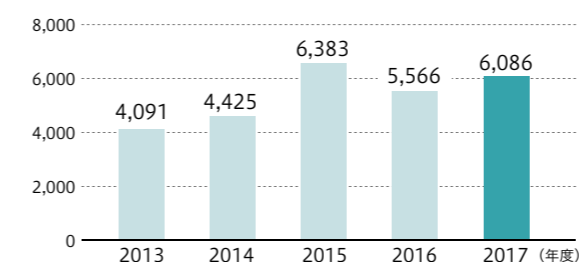
売上高(百万円)



営業利益(百万円)



当期純利益(百万円)



事業別売上高(百万円)

	通 期			
	2018/3期	2017/3期	増減額	同期比
売上高	81,386	77,351	4,035	105.2%
男性事業	51,147	49,737	1,410	102.8%
ギャツビー	41,224	40,587	637	101.6%
女性事業※	23,083	19,641	3,441	117.5%
その他事業	7,156	7,972	▲815	89.8%

※内訳: 女性コスメティック 15,355百万円(同期比130.7%)
 女性コスメタリー 7,727百万円(同期比 97.9%)

商品展開

●男性事業

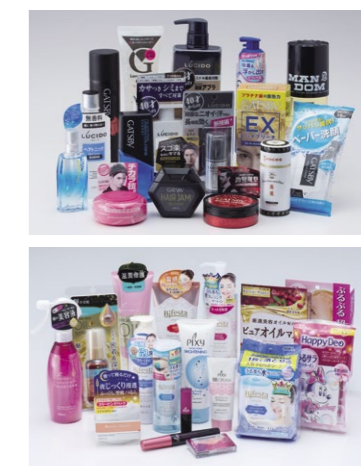
ヘアスタイリング剤・スキンケア商品・ボディケア商品など、男性の日常の身だしなみやおしゃれ全般に使用する商品群を取り扱っています。

●女性事業

メイクアップ商品・スキンケア商品など女性のビューティライフに彩りを添えたり、ヘアスタイリング剤・ボディケア商品など、日常の身だしなみやおしゃれ全般に使用する商品群を取り扱っています。

●その他事業

プロフェッショナルユース商品の製造・販売や貿易事業などを行っています。プロフェッショナルユース商品としては、サロンで使用されるヘアカラー、パーマ剤、スタイリング剤などの化粧品を取り扱っています。



真のグローバル企業を目指して、 「人間系」企業としての理念を 世界のマンダムグループに浸透させます

当社は、2017年12月23日に創業90周年を迎えました。これもひとえに、皆さまの温かいご厚情の賜物と心より深く御礼申し上げます。

わたしたちは、90年にわたって創業の精神を礎に、「生活者へのお役立ち」を追求してまいりました。しかし今日、世界は激動、激変の時代を迎えており、これまでの積み重ねや、やり方だけでは未来を見出すことは困難です。予測困難な世界では「自ら未来を創り出すこと」が最も確実な未来予測になります。そこでマンダムグループは企業活動の原点に立ち戻り、先達から引き継がれてきた精神を礎に、企業の持続性という視点で我々グループの社会的存在意義をさらに突き詰め、進化させ、「人間系」という考え方を根幹に置いて企業理念の体系を再構築いたしました。

未来は科学技術に支えられていく時代です。だからこそわたしたちは、「人間」にしか成し得ない、人の心を思いやる気持ち、人の喜ぶ姿を思い浮かべて、「人間」の感情、情熱、想像力を大切に、「生活者」に価値ある創造をしていきたいと思っています。そして次の節目である2027年の100周年には、グローバル10億人の生活者にお役立ちができる唯一無二の化粧品会社を目指します。

グローバル10億人の生活者のお役立ちを実現するためには、世界中の社員が同じ目線でグループ全体を判断できる基準が不可欠です。そこで、『マンダムグループミッション&ビジョン』を7カ国語に翻訳し、ブリーフィングブックを作成。理念経営実践のためにグループ全社員への理念浸透の仕組みを構築し、日本全国・グループ会社各国でエバンジェリスト教育、理念ワークショップを実施いたしました。夢をグループ全社員と共有し、一丸となって明日への扉を開けていきたいと思っています。

新しい技術に“心”で向き合い、生活者のお役立ちを果たすマンダムの存在意義

当社が今日ここにあるのは、企業の本質である理念を構築し、社会の中での存在意義を明確にしてきたからです。しかし、時代の激しい変化の中で現象に目を奪われると、事の本質を見つめることなく拙速で判断してしまいがちです。例えば、品質・安全を犠牲にしてコストを下げる、効率を上げる、生産性を高めるなどは、あり得ない話です。

また、科学技術だけが独善的に進化していくということだけは避けなければいけません。新しい時代のテクノロジーに対しては、正しい知識を身に付け、確固たる道徳心、倫理心を持ち、本当に我々人間にとって、地球にとって何が必要なのかという判断能力が強く要求されます。最終的に求められるのは“心”です。人がどう判断するのかがよりどころになります。人間の持っている感性、情熱、想像力を尊重することで、テクノロジーの進化に対応していく。それが“人間系”の商品を提供してきたマンダムにとって最も大事なことです。

企業は社会的存在です、自社単独では存在し得ません。多くのステークホルダーとの共存の中で発展させていただいている以上、社会的な規範に従い社会的機能、「お役立ち」を果たすのは当然のことです。そして、わたしたちマンダムグループの事業領域は健康、美、清潔です。生活者の日常生活に眠るニーズを掘り起こし、何か新しい価値を提供することで、生活者の気持ちを前向きにしたり、小さな感動を与えることがわたしたちの「お役立ち」です。わたしたちは、世界中の生活者が笑い、喜ぶ姿を思い浮かべて仕事に励みたいと思っています。

理念経営をグローバルに徹底させ 未来の生活者のために果たす社会的責任

ご縁をいただきフィリピンでアジア展開の第一歩を印してから今年で60年になります。わたしたちは、各国生活者の皆さまに微力ながらお役立ちしたいという基本姿勢を貫き、各国の歴史・文化・習慣・風土などを理解尊重し、現地に根づいた経営を進めてきました。そして今後、真のグローバル企業へと進化していくためには、現状の商品のグローバル化の次元から、人財や経営のグローバル化を図っていかなくてはなりません。

最も重要なのは理念経営の徹底です。その理念経営をベースにコーポレートガバナンス・CSR・ダイバーシティマネジメント・会計基準などグローバルスタンダードを志向していきたいと思っています。さらに、これらをサポートするグローバル

マネジメントに精通した人財の育成をはじめ、財務会計・管理会計・人事システム・業績評価・言語などが共通しているマネジメントプラットフォームを構築する必要があります。

マンダム100周年には、世界中のマンダムグループがこれまで以上に理念でつながり、ビジョンでひろがることができるように、強く支え合い、成長し合える関係性を築いていきたいと思っています。「人間系」企業としての新たな使命を胸に刻み、未来の生活者への新しいお役立ちを創造し、グローバルにお役立ちするためにはどうすればよいか、未来志向で目標を立て、マンダムならではの社会的責任を果たしてまいります。

皆さまにおかれましては、引き続きこれまでと変わらぬご理解とご支援を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

株式会社マンダム 代表取締役 社長執行役員
西村 元延

M Nishimura

■ 理念体系



■ MANDOM PRINCIPLES

マンダム社員が常に遵守すべき考働原則です

生活者発・生活者着

生活者の潜在的なウォンツに応え、生活者の発見と感動を導く。すべての企業活動の起点・終着点が生活者であることが、大切だと考えています。そのために、私たちは常に生活者と向き合い、自分が一生活者であることを忘れることなく考働します。

チャレンジ・チェンジ・イノベーション

私たちは、新しいことや困難なことに挑む勇気であり考働である「チャレンジ」の結果、未来のありたい姿に向けて現状のプロセスや仕組みを変える「チェンジ」を実践し、最終的に全く新しい価値を創造する「イノベーション」を実現していきます。

全員参画

全員参画とは、多彩、多能な人財がベクトルを合わせた上で、一人ひとりが役割を全うすることです。私たちはお互いを尊重し協働することで、組織としての総合力を発揮します。

社会との共存・共生・共創

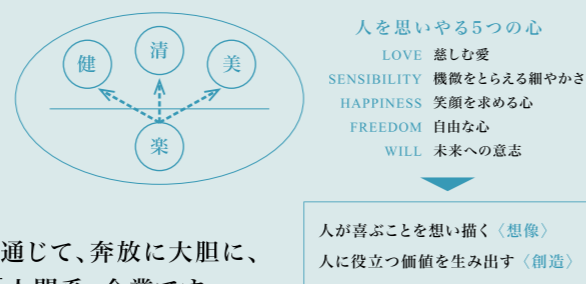
私たちは、多様な人々の声に真摯に耳を傾けると共に、能動的に対話を行い、社会と共存するだけではなく、社会の多様な価値観や生活スタイルの違いを認め尊重し、共生していきます。また、グローバルな視点で社会課題を捉え、本業を通じて、その課題解決にステークホルダーと協働し、より良く持続可能な社会の共創を目指します。

人財主義

私たちは、共に働く仲間を会社の将来を支える大切な財産である「人財」として尊重し合い、社会へ貢献できる企業人として考働します。

■ MANDOM MISSION

私たちマンダムの存在意義であり、社会において果たすべき使命です



■ 理念スローガン Human to Human

■ ステートメント (企業理念) 私たちマンダムは、健康と清潔と美を通じて、奔放に大胆に、あなたの日常を発見と感動で満たす「人間系」企業です

「健康と清潔と美を通じて」(ドメイン)

「健康」「清潔」「美」の根底に、「気軽に楽しむ」という視点、「楽」を配したマンダム独自の「健清美楽」の概念を持ち、事業を展開していきます。

「奔放に大胆に」(スタイル)

「奔放」とは、自分の好き勝手にふるまうことではなく、常識や既成概念にとらわれず考働することです。「大胆」とは、突飛なことを行うのではなく、チャレンジ精神に満ち、困難に立ち向かう覚悟を持って考働することです。

「あなたの日常を発見と感動で満たす」(バリュー)

「あなたの日常」とは、世界中の人々が毎日繰り返す暮らしや営みのことです。私たちは、何か新しい/Something New、何か違う/Something Different「発見」と、ときめきや晴れやかな気持ち「感動」を与え、日々の暮らしを満ちます。

「人間系」(スタンス)

どんなに科学が進歩しても、人にしか成しえないこと。それは、人の気持ちを思いやる心(5つの心)を持ち、人の幸せや喜びを描き(想像)、そして人に役立つ価値を創る(創造)ことです。私たちは、人の感性や創造力「人間系」を尊重する企業です。

■ MANDOM SPIRIT

マンダム社員が創業時から引き継いできた、そしてこれからも引き継がれていく大切な礎です

お役立ち

お役立ちとは、『創意工夫を重ね、お客様や取引先に喜んでいただくこと』です。その喜びの対価として利益を頂戴し、この利益をステークホルダーに還元するという精神です。

化粧品が非常に高価であった時代、私たちは一人でも多くの人に化粧品を使う喜びと楽しさを日常の中で感じて頂きたいという想いの下、「優良廉価」の思想を実践した「丹頂チェック」を誕生させました。この「優良廉価」は、単に『よい物を安く』という意味ではない「お役立ち」の真意が込められています。

人間尊重

人間尊重とは、人に関心を持ち、人が好きで人を愛し、人と人が信頼し合うことを大切にできる精神です。

創業時から代々、社員への思いやりを大切にし、社員の声に耳を傾け、常に考働するマンダム社員としての心構えを語り、人の成長なくして企業の成長はありえないと考えていました。その精神は今も受け継がれ、世界中に広がっています。

自由闊達

自由闊達とは、上下の関係にとらわれない風通しの良い風土の中で、自由に発言や考働することを大切にできる精神です。

1970年に発売した商品「マンダムシリーズ」は、業界の常識をくつがえす「反逆のマーケティング・キャンペーン」を展開し、その反響は社会現象となりました。私たちは、自由闊達の精神から生まれる「知的にぎわい」の交流の場で、日々新しい価値創造を続けることが大切と考えます。

国際社会の枠組みとマダムグループのCSR

2015年9月25日の「持続可能な開発サミット」にて、2030年までに達成を目指す世界共通の目標である「持続可能な開発目標 (SDGs)」が採択され、社会の持続可能な発展を目指した国際社会全体の新しい取り組みが開始されました。

わたしたちマダムグループにおいても、2015年度からの取り組みテーマの一つとして「CSR推進体制の強化」を掲げ、その専任部署として、2015

年4月にCSR推進部を新設しました。

また、2015年9月には、マダムグループの全社員が、社会の持続可能な発展にむけて国際社会と同じ価値観を共有し、多様で幅広いステークホルダーとの関係性を強化する新たな機会の創出などを目的として、「国連グローバル・コンパクト」に署名し、国連グローバル・コンパクトが提唱する4分野10原則への支持を表明しました。

マダムグループは、2015年9月に国連グローバル・コンパクトへの参加を表明し、人権、労働、環境、腐敗防止に関する10原則をグローバル企業の尊重すべき普遍的な原則として支持しています。

国連グローバル・コンパクトの10原則

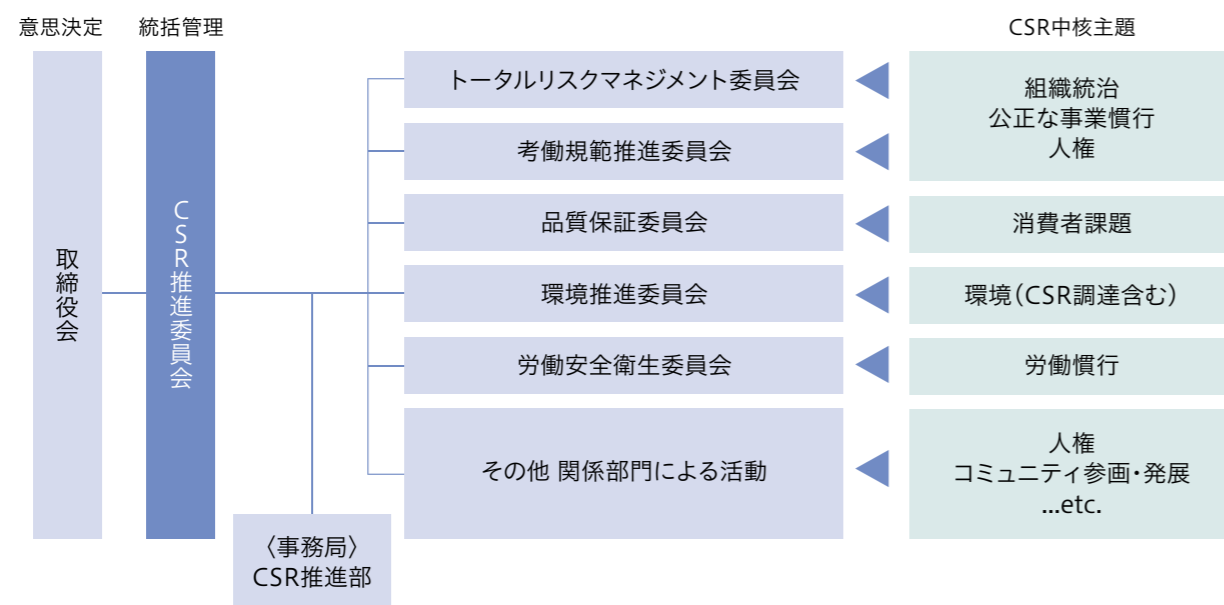
- | | |
|------|--|
| 人権 | 原則 1: 国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重すべきである。
原則 2: 自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。 |
| 労働 | 原則 3: 結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持すべきである。
原則 4: あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持すべきである。
原則 5: 児童労働の実効的な廃止を支持すべきである。
原則 6: 雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。 |
| 環境 | 原則 7: 環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持すべきである。
原則 8: 環境に関するより大きな責任を率先して引き受けるべきである。
原則 9: 環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。 |
| 腐敗防止 | 原則 10: 強要と贈賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである。 |



マダムグループのCSR推進体制

わたしたちは、CSR推進体制の強化を目的として、社長執行役員を委員長とする「CSR推進委員会」を設置し、マダムグループのCSR推進の考え方をまとめるとともに、関連する5つの委員会や

会議などを通じて関係部門との協議を行いながら、CSR考働の強化とCSR重要課題の進捗管理を行っています。

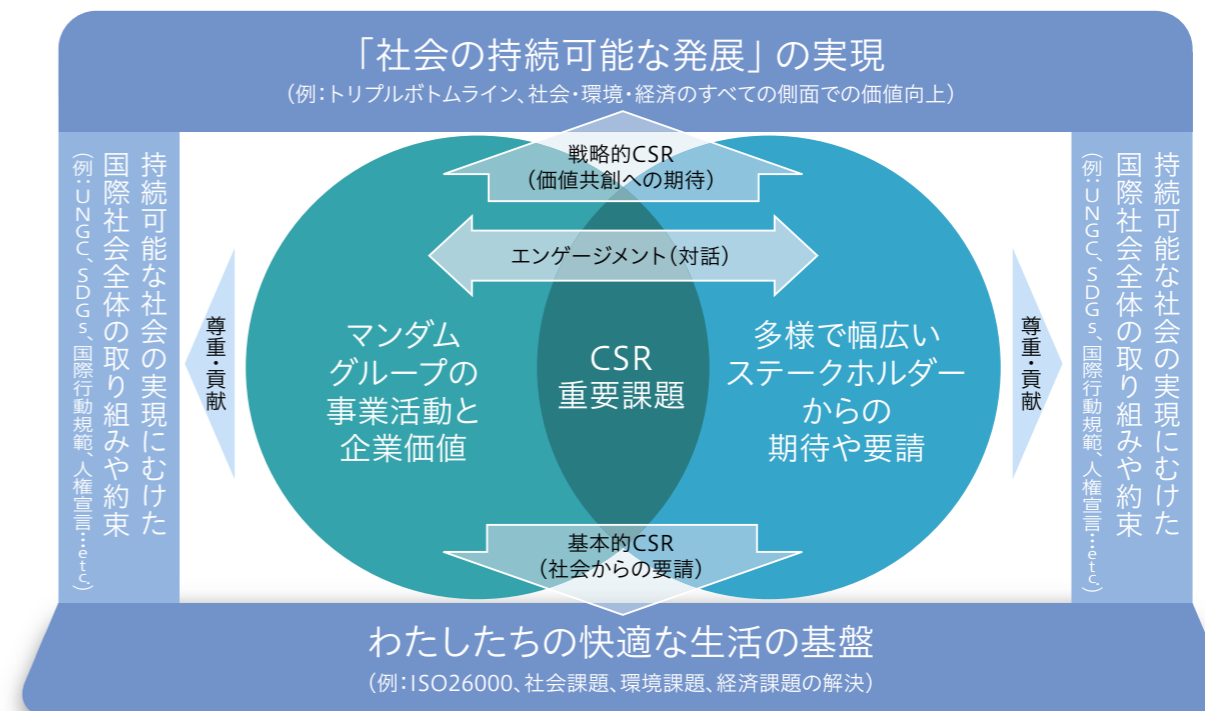


CSRの考え方とCSR指針

マダムグループのCSRの考え方をまとめるにあたり、マダムグループの企業理念体系や特定分野の理念・方針などの社内の価値観・価値基準と、「国連グローバル・コンパクトの10原則」や

「SDGs」、国際行動規範など国際社会全体の枠組みとの関連づけを行いながら、CSRの考え方と「ISO26000」の7つの中核主題別での取り組みの方向性を、以下の通りに整理しました。

わたしたちが望む未来



外部サイト UNGC 国連グローバル・コンパクト
●グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン公式WEBサイト

外部サイト SDGs 持続可能な開発目標
●国際連合広報センター 2030アジェンダ

組織統治

経営の「公正性」、「透明性」の維持とさらなる向上を目指すとともに、法令遵守を超えてステークホルダーの安全と利益の保護に全力を尽くしてまいります。

人権

国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重するとともに、人権侵害に加担することがないように自らの事業活動の各段階を通じて、継続的な監視と教育に努めてまいります。

労働慣行

社員を「企業の財産」すなわち「人財」と位置づけ、社員一人ひとりが個性を發揮でき、安全かつ衛生的な職場の環境づくりに継続的に取り組んでまいります。

環境

製品・サービスの開発から調達、生産、輸送、販売、使用後まですべての段階で環境への影響を配慮した事業活動と負荷低減に継続的に取り組んでまいります。

公正な事業慣行

「持続可能な社会の発展」を共通の目的として、取組先と良好なパートナーシップを構築するとともに、事業活動を通じた社会的な責任を果たしてまいります。

消費者課題

お客さまの声を事業活動に活かして、生活者の視点で、製品とサービスのベネフィット(利便性)の向上や安全・安心の確保などを追求してまいります。

コミュニティへの参画および コミュニティの発展

「社会の持続可能な発展」と「持続可能な事業成長」にむけて、地球規模の視点で社会課題をとらえ、その解決にむけた「お役立ち考働」を行っています。

CSR重要課題とマダムグループのバリューチェーン

マダムグループのCSR重要課題(第2版:2017年2月)とマダムグループの事業活動の各段階(バリューチェーン)との関係性を以下のように整理しました。

CSRの取り組みは、大きく分けて「基本的CSR」と「戦略的CSR・CSV」との2つに分けられます。基本的CSRは、事業活動が及ぼす「負の影響(マイナスのインパクト)」の排除または低減を目指すものであり、戦略

的CSRは、事業活動による「正の影響(プラスのインパクト)」を最大化させるものといえます。

今後もマダムグループの事業活動が及ぼす影響(インパクト)を「正(プラス)」と「負(マイナス)」の両面から把握しながら、取り組みのさらなる推進と強化を行い、企業理念に基づく、マダムグループらしい「わたしたちが望む未来」の具体的な姿を探究してまいります。

課題No. 基本的CSR、または、これまでの事業活動の継続への脅威や克服すべき課題にむけた考働

課題No. 戦略的CSR・CSV、または、今後の事業活動や競争力、企業価値の向上などにつながる機会の創出やさらなる体制の強化にむけた考働

ISO26000中核主題	事業活動の各段階	課題No. 課題内容	★主体的に活動するもの				※コミュニティは、教育や学術研究機関、NGO/NPOなど				
			取引先(調達・購買)	従業員	得意先(流通・小売等)	公的機関(監督官庁等)	コミュニティ(民間団体等)	生活者	地域社会	地球環境	
組織統治	資材・原材料の調達(販促用資材も含む)	課題No.01 リスクマネジメントの体制構築と継続的改善 グループ全社へのリスクマネジメント体制の整備	●	●	★	●	●	●	●	●	●
		課題No.02 企業理念・企業文化、コンプライアンスの推進 グローバル視点でのマダムグループ理念体系の構築と理解浸透	●	●	★	●	●	●	●	●	●
人権	生産・開発・リソースなど社内での活動	課題No.03 人権啓発への継続投資 インクルーシブな社会の構築にむけた人権啓発活動の実施	●	●	●	●	●	●	●	●	●
		課題No.04 労働における安全衛生の向上 【最重要課題】インドネシア工場火災事故の原因究明と再発防止、および事故の被害者のご遺族に対する救済	●	●	●	●	●	●	●	●	●
労働慣行	物流・マーケティング・販売など社内およびパートナー 中間流通・小売店など	課題No.05 従業員満足(ES)と多様性の確保 ディーセント・ワーク、ワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティの推進	●	●	●	●	●	●	●	●	●
		課題No.06 製品・サービスの環境配慮 製品・サービスの環境配慮の取り組みと評価体制の構築	●	●	★	●	●	●	●	●	●
環境	生活者の使用と廃棄	課題No.07 脱炭素社会にむけた取り組みの推進 温室効果ガス排出削減のための全拠点における取り組みの推進	●	●	★	●	●	●	●	●	●
		課題No.08 生物多様性の保全 製品ライフサイクルにおける生物多様性への影響配慮	●	●	★	●	●	●	●	●	●
		課題No.09 循環型社会形成の推進 産業廃棄物のゼロエミッション(再資源化)の達成と定着 ※日本国内の営業拠点や オフィスを含む	●	●	★	●	●	●	●	●	●
公正な事業慣行		課題No.10 CSR調達体制の構築と運用 人権・労働慣行・環境の側面も踏まえたCSR調達体制の構築	●	●	★	●	●	●	●	●	
消費者課題		課題No.11 生活者の安全衛生と品質への責任 品質マネジメントシステムの効果的な運営と継続的な改善	●	●	★	●	●	●	●	●	
		課題No.12 生活者との新たな共通価値の創造 コミュニケーション体制と利便性と安全性に配慮した商品企画体制の推進	●	●	★	●	●	●	●	●	
コミュニティへの参画およびコミュニティの発展		課題No.13 新しい社会のパラダイムの感知と貢献 国連グローバル・コンパクトやSDGsなど国際的な枠組みへの貢献	●	●	★	●	●	●	●	●	
		課題No.14 社会との価値共創の実現 研究機関やNGO/NPOとの価値共創取り組みの推進	●	●	★	●	●	●	●	●	

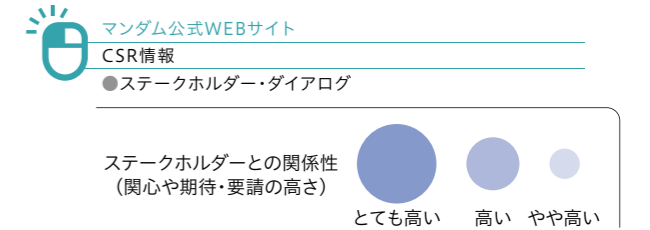
CSR重要課題とステークホルダーとの関係性

マダムでは、多様で幅広いステークホルダーの皆さまからの期待や要請をわたしたちの事業活動に反映することを目的として、2006年度よりステークホルダー・ダイアログを実施しています。

ステークホルダーといっても、その立場や信条、生活スタイルや考え方などによって企業に対する期待や要請、持続可能性に対する課題の優先順位などは多様です。

マダムグループの考働原則の一つである「生活者

発・生活者着(Consumer-led Lifestyle Value Creation)」に基づき、有識者や研究機関、団体など多様の方々との意見交換や対話ができるさまざまな機会を活かしながら、今後のCSR重要課題の推進や考働の改善、見直しなどを継続・実施してまいりますので、ご協力のほど、よろしくお願いいたします。



CSR重要課題の考え方と進捗管理について

マンダムグループのCSRの考え方とCSR指針に基づき、以下の観点から「マンダムグループCSR重要課題」(第2版:14テーマ)を選定しています。

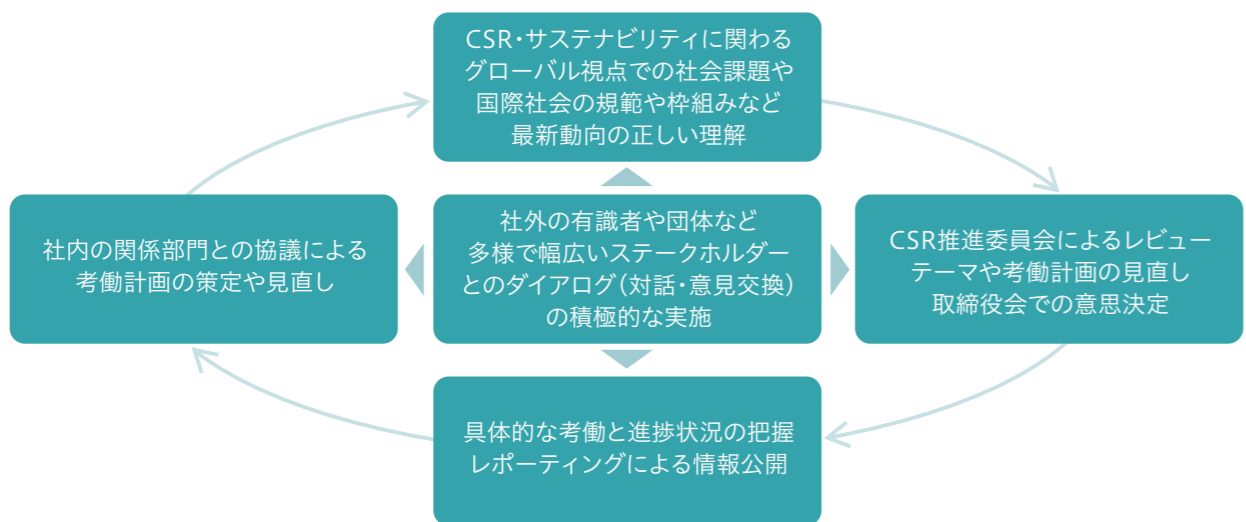
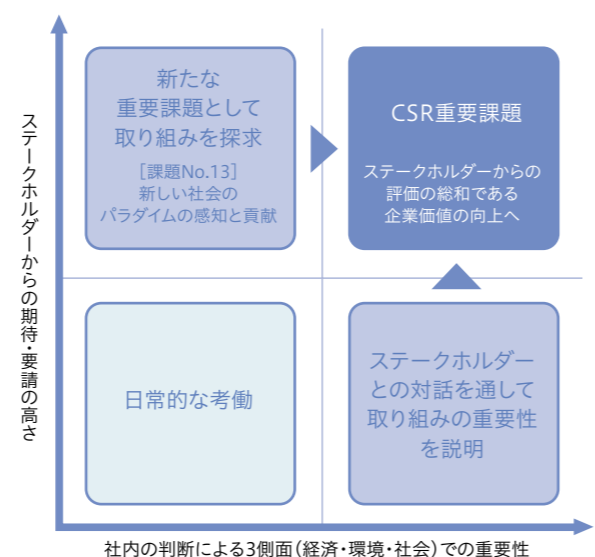
CSR重要課題の選定の観点
<ul style="list-style-type: none"> ●マンダムグループのビジョン、理念体系、戦略・方針、考働規範などとの整合性と推進強化 ●グローバル企業が支持・尊重すべき国際行動規範や原則、国際的なイニシアチブとの整合性 ●エンゲージすべき多様で幅広いステークホルダーからの期待や要請の高さ ●バリューチェーン全体での経済・社会・環境に与えるインパクト(影響)に対する責任 ●社会の「持続可能な発展」の実現にむけた国際社会全体での取り組みとの整合性
CSR活動を推進する2つの基軸
<ul style="list-style-type: none"> ●わたしたちの快適な生活の基盤づくりのためのマイナスのインパクト(影響)の排除または低減(基本的CSR) ●社会の「持続可能な発展」の実現にむけたプラスのインパクト(影響)の最大化 (戦略的CSR・CSV) ※CSV:Creating Shared Value(社会との共通価値の創造)

マンダムグループでは、考働原則(MANDOM PRINCIPLES)の一つとして、「社会との共存・共生・共創」を掲げています。そのためには、多様で幅広いステークホルダーの皆さまとの積極的なダイアログ(対話や意見交換)を行いながら、社外からの期待や要請を事業活動の中に適切に取り入れるCSRとしての基本的な考働が必要です。

CSR重要課題(第2版)の14テーマについて、長期目標(ゴール)や考働計画による進捗管理を開始しましたが、内容、プロセスともに、まだ十分とはいえません。

一部関係する有識者の方々からのご意見は参考にさせていただいてはいるものの、多様で幅広いステークホルダーからの期待や要請を十分に包含できていないほか、「自分たち本来の“あるべき姿”を追求した絶対的な目標」、「未来志向からのバックキャスト」としては不十分であり、未だプロセスの段階となっています。

今後も、より多くのステークホルダーや有識者の方々からのご意見をうかがいながら、より高いレベルのCSR重要課題を探求するとともに、長期目標(ゴール)や考働計画の継続的な見直しと進捗管理体制の強化に努めてまいります。



CSR重要課題と持続可能な開発目標(SDGs)との関連性(つながり)

わたしたちは、2015年9月に国連グローバル・コンパクトが提唱する4分野10原則への支持を表明して以降、2015年12月にマンダムグループとして初めてのCSR重要課題を選定し、2016年度には、社外の有識者の方々からのご意見もいただきながら、長期目標(ゴール)の設定や今後の考働計画の検討を開始するなど、体系的なCSR活動の推進と活性化を目指してまいりました。

2017年度のスタートを迎えるにあたり、CSR重要課題のテーマごとの活動状況についての総括と棚卸しを行いながら、未設定であった長期目標(ゴール)の策定を試みるとともに、2015年9月に採択された

「持続可能な開発のための2030アジェンダ」の中核である「持続可能な開発目標(SDGs:Sustainable Development Goals)」とわたしたちのCSR重要課題との関連性(つながり)について整理しました。

国際社会の枠組みとわたしたちの日々の考働との関連性(つながり)を考えることは、社員一人ひとりが地球規模の視点で社会・環境課題を捉え、持続可能な社会の発展を目指した国際社会の枠組みについての理解と、課題解決にむけた「お役立ち考働」の啓発と推進を図るとともに、持続可能な社会の発展にむけて取り組む人財の育成にもつながると信じています。



マンダムグループCSR重要課題の進捗状況と今後の考働計画

持続可能な開発目標(SDGs)とマンダムグループCSR重要課題との関連性(つながり)、およびこれまでの進捗状況と総評、今後の考働計画や長期目標(ゴール)の設定状況などの情報を、次ページからの表に整理しています。

特に、2017年度においては、持続可能なサプライチェーンの構築のために、認証パーム油や認証紙の採用にむけた考働を開始したほか、人権、労働、環境に配慮したCSR調達体制の構築にむけて「調達先CSRガイドライン(第2版)」の発行と「CSR調達セルフ・アセスメント・ツール・セット」を活用した調達先との取り組みを開始しました。

また、労働慣行の重要課題として残業削減に取り組

み、1人当たりの年間時間外労働時間については、前年度に引き続き、大幅な削減を実現しています。

一方、パリ協定に基づく「脱炭素社会にむけた取り組みの推進」については、国際社会の枠組みや社外各方面から期待・要請されている取り組みの水準に追いついていない状況となっています。

今後も、国際社会全体の枠組みや最新動向、企業に対する期待や要請について理解を深めるとともに、多様で幅広いステークホルダーの皆さまとの対話や意見交換を積極的に行いながら継続的な改善を積み重ね、長期目標(ゴール)の達成と社会との価値共創を実現するCSR活動の推進に努めてまいります。

● マンダムグループCSR重要課題(第2版)

ISO26000 中核主題	マンダムグループCSR重要課題(第2版)	関連するSDGsのテーマ (SDGs:持続可能な開発目標)	2017年度の主な具体的な活動	総評(一部直近までの活動を含む)	長期目標(ゴール)の設定	今後の方針と考働計画
組織統治	1 テーマ リスクマネジメントの体制構築と継続的改善 「トータルリスクマネジメント委員会」によるBCM/BCPの継続的改善、およびグループ全社へのリスクマネジメント体制の整備に関する指導・監督の実施		● マンダム国内にて緊急時対応トレーニングを実施。(2018年1月) ● 今後の化学物質関連法規の改正に備えた課題の抽出と対応策の検討。 ● 最新の国際情勢を踏まえながら新たな海外リスク対応を追加設定。	● 緊急時対応トレーニングには、経営層を含む34名が参加。(本社:26名、青山:5名、福岡工場:3名) ● 海外グループ会社も含めた継続的なリスクの抽出と対応策の検討を行っているが、十分なBCMの整備やBCPの策定までには至っていない。	—	● 国内・海外の工場施設への安全装置の追加設置による安全・安心な職場環境の確保と事故防止、予防措置の徹底。 ● 情報管理システムが被災した場合の復旧マニュアルとBCPの整備。
	2 テーマ 企業理念・企業文化 コンプライアンスの推進 グローバル視点でのマンダムグループ理念体系の構築とその実現を目指したグループ全社に対する理解浸透と教育の実施	 	● 2017年4月の経営方針発表会にて創業100周年(2027年度)にむけたビジョンと新しい理念体系を発表。その後、国内外の全部門に対して理念教育とワークショップを順次実施。 ● コンプライアンス教育(各部門年8回)、考働規範研修(年3回)、考働規範全社教育(年1回)を実施。	● 新理念ワークショップは国内外全部門に対して計画通り終了。 ● 国内の全部門にて、コンプライアンス教育、考働規範研修、マンダム考働規範全社教育を計画通り終了。	—	● 企業理念の理解浸透と教育の継続実施。 ● 考働規範冊子の改定とグループ全体への理解浸透。 ● 腐敗行為防止に関する方針の制定と社内規定等の条項追加や見直し。 ● ヘルプラインシステムの理解浸透と実効的な運用の継続強化。
人権	3 テーマ 人権啓発への継続投資 グローバルに事業展開を行う企業にふさわしい社員の育成とインクルーシブな社会の構築を目指した社内での人権啓発活動の実施(課題No.10:CSR調達体制の構築と運用)	 	● アムネ스티・インターナショナルさまのご協力にて「ビジネスと人権」の自主勉強会とダイアログを実施。(2017年10月) ● マンダムグループ調達先CSRガイドライン(第2版)をWEBサイトに公開。(2018年2月)	● 「ビジネスと人権」の自主勉強会には本社社員約120名が参加。ダイアログには関係部門の選抜社員8名とオブザーバー9名が参加。 ● 調達先CSRガイドライン(第2版)を発行し、CSR調達セルフ・アセスメント質問表とともに国内のサプライヤー21社さまに発信。質問表は20社さまより回答をいただいた。 ● 考働規範や社内規定などの見直しについては来期以降に持ち越し。	(検討中) (注)CSR調達については課題No.10	● 障害者差別解消法の遵守やLGBTへの配慮・対応など、人権やハラスメントに関する社内規定や考働規範の整備と明文化。
労働慣行	4 テーマ 労働における安全衛生の向上 【最重要課題】 インドネシア工場火災事故の原因究明と再発防止、および事故の被害者とご遺族に対する救済	 	● マンダムインドネシアにて、アメリカ労働安全衛生基準(2017年5月)とインドネシアの安全規格(2017年7月)を取得。 ● 全社労働安全衛生方針の原案を作成。職場巡視による改善活動と労働時間管理の社内共有により、従業員の安全と健康、快適な職場環境の確保にむけた活動を継続。	● 福岡工場安全衛生マネジメントシステム「OHSAS18001」の外部更新審査を終了。(2017年11月) ● 2017年度 福岡工場労働災害件数:3件 ● 2017年度 従業員健康診断受診率:96.6% ● 2017年度 ストレスチェック受診率:73.8%	● 労働災害件数:0件 ● 健康診断受診率:100% ● ストレスチェック受診率:100%	● 予防に主眼をおいた健康診断の受診、ストレスチェックとメンタルヘルスの継続実施と啓発。 ● 労働安全衛生活動の全拠点への波及・周知にむけた取り組みの推進。 ● 改正労働基準法(2019年4月1日施行予定)に対応した36協定の作成と全社員への周知・教育。
	5 テーマ 従業員満足(ES)と多様性の確保 ディーセント・ワークの実現、ワーク・ライフ・バランス、および多様な人財の確保と公平・公正な評価を目的とした人事労務制度の構築と継続的な改善	 	● 時間外労働(残業)の削減、新任管理職者に対するダイバーシティ教育、社内メルマガ「ダイバー通信」の発信などによる啓発活動を実施。 ● ユニバーサルマナー検定(3級)講習を拡大して実施。(大阪:2018年1月・東京:2018年2月) ● ハンディキャップを持つ社員へのヒアリングによる働きやすい環境づくりを継続実施。 ● 知的障がい者の職場実習と採用活動を実施。 ● 在宅勤務制度の段階的導入を開始。 ● 全社の働き方改革プロジェクトとして制度の充実とトライアル(サテライトオフィスの活用やスライド勤務など)を実施。	● 新任管理職者に対するダイバーシティ教育(60分)を実施。(参加者:15名)(前期は管理職研修にて133名が受講) ● ユニバーサルマナー検定(3級)を大阪54名・東京55名が新たに取得。同検定は、2018年度新入社員研修にも取り入れる予定。 ● 2017年度マンダム単体1人当たり年間時間外労働時間 ・管理職を除く正社員:135時間40分(昨対86.6%) ・契約を含む全社員:90時間53分(昨対86.1%) ● 2017年度障がい者雇用率は1.93%にて未達。	● 障害者法定雇用率を毎年上回る。(例:2016年度法定雇用率2.0%以上) ● 育児離職者数:毎年0名 ● 介護離職者数:毎年0名 ● 振替休日取得率:100% ● 年次有給休暇消化率:70%以上 ● 時間外労働:1人当たり月平均5時間以内 ● 在宅勤務、フレックスなど多様な働き方の社内制度の利用率50%以上。	● ワークライフバランスとポジティブアクションの推進 ・働き方改革の企画・計画の策定。 ・「育児離職ゼロ」にむけた制度の充実と利用促進。 ・「介護離職ゼロ」にむけた制度の充実と利用促進。 ・女性活躍推進にむけた取り組みの推進。 ● ディーセントワークの推進 ・部下を活かせる管理職者の育成にむけた教育の実施。 ・キャリアコース設計の再検討。 ● ダイバーシティ&インクルージョンの推進 ・経営層・部長クラスに対するダイバーシティ研修の実施。 ・障がい者の雇用促進にむけた取り組みの実施。 ・外国籍社員の活躍推進にむけた制度の充実。 ・人権侵害や各種ハラスメント防止にむけた教育の実施。
環境	6 テーマ 製品・サービスの環境配慮 製品・サービスの環境配慮プロセスと結果が評価できるマネジメントシステム構築による「商品の環境配慮」の継続的な向上	 	● マンダム国内3か年中期経営計画として目標を設定。(MP-12:2017-2019年度) ・製品に使用する段ボール全量のFSC認証紙化 ・ラミネート包材の全てにバイオマス資材の配合 ・紙器包装のFSC認証紙化(50%以上) ● インドネシア製の海外向けギャツビー洗顔スクラブ原料をマイクロプラスチックビーズから生分解性原料に切り替えを実施。	● インドネシア製の海外向けギャツビー洗顔スクラブの代替原料化を完了し、新製品の出荷を開始。(日本国内商品は2016年度に代替原料化を完了)	(検討中)	● 環境配慮基準の見直しと長期ビジョンの策定。 ● 環境配慮商品(4R)の開発推進。 ● 植物由来プラスチック材料への切り替え。 ● メカニカルリサイクルPET材料への切り替え。 ● FSC認証紙化の対象範囲の拡大(能書や台紙などを含む)および流通管理認証(CoC認証)未取得企業への対応検討。

● マンダムグループCSR重要課題(第2版)

ISO26000 中核主題	マンダムグループCSR重要課題(第2版)	関連するSDGsのテーマ (SDGs:持続可能な開発目標)	2017年度の主な具体的な活動	総評(一部直近までの活動を含む)	長期目標(ゴール)の設定	今後の方針と考働計画
環境	No. 7 テーマ 脱炭素社会にむけた取り組みの推進 パリ協定に基づく脱炭素社会の形成にむけた取り組みと温室効果ガス排出削減のための全拠点における取り組みの推進	13 気候変動に具体的な対策を 12 つくる責任 つかう責任	●小電力化設備(LED照明化や変圧器の変更など)の導入推進。	●2017年度総エネルギー投入量:454,043GJ(昨対94.7%) 国内:127,628GJ(昨対99.4%) 海外:326,415GJ(昨対92.9%) ●2017年度温室効果ガス(CO ₂)排出量(スコープ1+2):30,701t(昨対94.0%) 国内:6,216t(昨対98.1%) 海外:24,486t(昨対93.0%)	●2027年までに日本国内事業のCO ₂ 排出総量を2013年度比で6.5%以上の削減。 (海外は検討中)	●パリ協定や2°C目標など国際情勢や政府方針を見据えた全社CO ₂ 排出量削減目標の改定。 ●再生可能エネルギーの導入検討。 ●CO ₂ 排出量スコープ3の算出。 ●海外生産拠点(インドネシア・中国)での長期ビジョン目標の策定と推進。 ●省エネ推進活動の継続と拡大。
	No. 8 テーマ 生物多様性の保全 製品のライフサイクル全体を考慮した生物多様性への影響把握と生物多様性保全の推進	14 海の豊かさを守ろう 15 陸の豊かさも守ろう	●マンダム国内3か年中期経営計画として福岡工場仕入れのグリセリン全量のRSPO認証油化(ブックアンドクレーム方式)を目標として設定。 ●FSC対応可能な仕入先3社から2018年2月納品分より順次切り替えを開始。 ●「働き方改革」の一環としてペーパーレス化の推進。	●RSPOへの加入(準会員)とクレジット購入の手続きを完了。 ●ペーパーレス化の推進。 マンダムグループ国内総コピー枚数:昨対18.8%削減	2027年までに以下を達成する。 ●原料の起源となるパーム油の全量を認証パーム油とする。 ●紙製容器包装の全量を認証紙とする。	●2020年までに最多のパーム油由来原料の全量をRSPO認証油とする。(ブックアンドクレーム方式) ●2020年までに段ボール全量をFSC認証紙とする。 ●ペーパーレス化の継続推進。
	No. 9 テーマ 循環型社会形成の推進 産業廃棄物の循環利用のためのゼロエミッション(再資源化)の達成と定着	12 つくる責任 つかう責任	●埋立処分となる産業廃棄物の再資源化処理可能業者の調査と選定を実施。(継続中)	●産業廃棄物の再資源化率 福岡工場:100%、本社:100%	●ゼロエミッションの継続達成。	●中味ロス量の削減。(製造部門) ●産業廃棄物取引先へのゼロエミッション維持確認の継続。
公正な事業慣行	No. 10 テーマ CSR調達体制の構築と運用 調達先CSRガイドラインの策定とサプライヤーさまへの協力要請によるCSR調達体制の構築と運用(人権・労働慣行・環境の側面も踏まえた体制構築と運用)	12 つくる責任 つかう責任 10 人や国の不平等をなくそう 16 平和と公正をすべての人に	●マンダムグループ「調達先CSRガイドライン(第2版)」を発行。第2版の発行とともに、GCNJ作成の「CSR調達セルフ・アセスメント・ツール・セット」を販促物関連のサプライヤーさまに発信。	●ガイドラインとセルフ・アセスメントの回答状況 ・第1版(2016年9月):78社/78社 ・第2版(2017年11月):20社/21社 ●マンダムグループ調達方針の改定は2018年度に持ち越し。	(検討中)	●2次・3次、海外のサプライヤーさまなど対象範囲の拡大。 ●マンダムグループ調達方針の改定と取引先さまへの説明と理解浸透。 ●調達先CSRガイドラインとセルフ・アセスメントの回答状況の確認の実施継続。 ●モニタリング機能強化のための評価方法の検討。
消費者課題	No. 11 テーマ 生活者の安全衛生と品質への責任 企画、設計・開発、調達、生産、出荷、販売の全ての事業活動の段階における品質マネジメントシステムの効果的な運営と継続的な改善	12 つくる責任 つかう責任	●WEBサイト商品情報ページにて「全成分情報」を公開。 ●マンダムグループ品質保証方針の改定と品質保証体制の見直しを検討。	●WEBサイトでの全成分情報の公開を2017年4月に開始。新製品発売時など継続して追加・更新を実施中。 ●品質保証方針の改定は2018年度に持ち越し。	●品質クレーム「0」にむけたチャレンジ。	●マンダムグループ品質保証方針の改定。 ●回収・リコール発生防止のための品質保証サイクルの継続的な改善と強化。(PDCAにおけるチェック機能の強化)
	No. 12 テーマ 生活者との新たな共通価値の創造 幅広い生活者からの声を活かすことのできるコミュニケーション体制の構築と利便性と安全性に配慮した商品企画体制の構築	12 つくる責任 つかう責任	●ルシードワンブッシュヘアカラーのカバーの脱着が困難とのご意見から仕様の改善とボタンのデザインを変更。 ●GBボディヘアトリマーの分解と替え刃の交換ができることの誤解に対する対応として、替え刃式でないことが分かるように注意表示の追加を検討。(2018年夏完了予定)	●お客さまの声を参考に商品・サービスの改善は実施したものの、生活者との新たな共通価値の創造までには至らず。	(検討中)	●すべての生活者の方々が安全で安心して商品をご使用いただけるための容器・説明表記などに対するユニバーサルデザイン採用の推進。
コミュニティへの参画およびコミュニティの発展	No. 13 テーマ 新しい社会のパラダイムの感知と貢献 国連グローバル・コンパクトの10原則や持続可能な開発目標(SDGs)など国際社会の枠組みの社内での理解浸透と貢献にむけた考働の検討	17 パートナリシップで目標を達成しよう	●ユニバーサルデザインの勉強会とダイアログを実施。(2017年5月) ●関西大学高等部2年生大阪フィールドワークでの講演と分科会に協力。(2017年6月) ●大阪府立千里高等学校SGHプロジェクトの秋休み企業訪問研修(2017年11月)、「探究」研究発表会(2018年2月)に協力。 ●「ビジネスと人権」の自主勉強会とダイアログを実施。(2017年10月)	●ユニバーサルデザインの勉強会には32名が参加。ダイアログには選抜社員8名とオプザーバー7名が参加。 ●「ビジネスと人権」の自主勉強会とダイアログにより、CSR調達に関係するメンバーとともに最新情報と取り組みの意義や重要性などについて理解が深まった。	●社会・環境課題に関する勉強会とダイアログ年間2回以上の実施。	●国連グローバル・コンパクト(ネットワーク・ジャパン)やその他の社外団体の取り組みへの積極的な参加。 ●社会・環境課題に関する勉強会とダイアログの継続。 ●社内教育プログラムの検討と実施。 ●GRIなど国際的なレポート・ガイドラインへの対応強化とコミュニケーション体制の充実と継続強化。
	No. 14 テーマ 社会との価値共創の実現 「社会の持続可能な発展」にむけた研究機関やNGO/NPOなどとの共創関係の構築と取り組みの開始(動物実験代替法学会、大阪大学大学院薬学研究科など)	9 産業と技術革新の基盤をつくろう 17 パートナリシップで目標を達成しよう	●大阪大学大学院薬学研究科との共同研究講座の取り組みを継続して推進。 ●動物実験代替法国際研究助成金公募を継続して実施。(第11回テーマ決定:2018年5月8日リリース)	●大阪大学大学院薬学研究科との共同研究講座のこれまでの成果は以下のWEBサイトをご参照ください。 コミュニティへの参画および発展 > 大阪大学大学院薬学研究科との共同研究講座 ●日本動物実験代替法学会 第30回大会で「功労賞」を受賞。(2017年11月)	—	●大阪大学大学院薬学研究科との取り組み継続。 ●動物実験代替法学会との取り組み継続。 ●課題No.13の取り組みを通じた新たな共創関係の模索と探求。

考働特集

ビジネスと人権

～社会の中で存在価値のある「人間系」企業に進化するために～

2017年10月3日(火)、グローバルな人権問題と企業の取り組みに詳しい有識者の方々をマンダムグループ本社(大阪)にお招きして、「ビジネスと人権」についての自主勉強会とダイアログ(対話・意見交換)を開催しました。



今回の取り組みは、マンダムグループCSR重要課題、およびグローバル企業として尊重すべき国際行動規範や持続可能な社会の実現を目指す国際社会の取り組みなどの国内外の枠組みを踏まえて開催しました。

～マンダムグループCSR重要課題(第2版)～

- 【課題No.02】 企業理念・企業文化・コンプライアンスの推進
- 【課題No.03】 人権啓発への継続投資
- 【課題No.10】 CSR調達体制の構築と運用
- 【課題No.13】 新しい社会のパラダイムの感知と貢献
- 【課題No.14】 社会との価値共創の実現



～国連グローバル・コンパクトの10原則(分野:人権・労働)～

- 【原則1】 国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重すべきである。
- 【原則2】 自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。
- 【原則3】 結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持すべきである。
- 【原則4】 あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持すべきである。
- 【原則5】 児童労働の実効的な廃止を支持すべきである。



～持続可能な開発目標(SDGs: Sustainable Development Goals)～

- 【目標08】 働きがいも経済成長も
- 【目標10】 人や国の不平等をなくそう
- 【目標12】 つくる責任 つかう責任
- 【目標16】 平和と公正をすべての人に
- 【目標17】 パートナリシップで目標を達成しよう(マルチステークホルダー・パートナーシップ)



～コーポレートガバナンス・コード～

- 【基本原則2】 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

参考:マンダムWEBサイト CSR情報 > CSR重要課題とSDGsとのつながり
参考:グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン > 国連グローバル・コンパクトの10原則

参考:国際連合広報センター > 持続可能な開発目標(SDGs)とは
参考:JPIX日本取引所グループ > コーポレートガバナンス・コード

■自主勉強会について

自主勉強会では、国際的に活動している人権NGOのアムネスティ・インターナショナル日本の土井陽子さまに「ビジネスと人権」についてのご講演をお願いし、本社の社員約120名が参加しました。

マンダムグループでは、これまで、社内での研修やコンプライアンス教育などで差別やハラスメントの問題を中心に学んできましたが、それらは人権をめぐる問題のごく一部でしかありません。

2011年6月に国連で承認されグローバルスタンダードとなっている「ビジネスと人権に関する指導原則」をはじめとして、ビジネスと人権をめぐる課題の対応と解決にむけたグローバル企業に対する期待と要請は多岐におよび、ますます重要性を増しています。2012年に米国で「カリフォルニア州サプライチェーン透明法」が施行されたほか、最近では、2015年3月に「英国現代奴隷法」が制定され、英国で事業活動を行う企業は、自社の人権に関する方針と経営トップによる声明をWEBサイトで公表するとともに、事業活動における全ての段階(サプライチェーンを含む)の人権の取り組みとその進捗状況について毎年公開しなければならなくなりました。その後、同じ主旨の法令は他国にも拡大しており、先進的なグローバル企業は、自社の原材料の調達先である東南アジアなど海外の下請け企業の工場や農園、生産地などでの人権侵害の有無、労働環境の状況などを調査し、その調査結果と今後の方針、人権問題の改善や救済にむけた取り組みを情報公開するようになりました。

また、2017年4月には、国際標準化機構(ISO)より、人権や環境に配慮した「持続可能な調達」(責任ある調達やCSR調達とも呼ばれる)の国際規格「ISO20400」が国際社会にむけて発行されたほか、世界の食品や化粧品・日用品の製配販で組織されている業界最大の団体「コンシューマー・グッズ・フォーラム」や国際的に活動しているNGOや研究機関なども、サプライチェーンの川上までさかのぼった人権の取り組みの必要性を訴えています。



【講師】土井陽子さま

公益社団法人アムネスティ・インターナショナル日本 ファンドレイジング部門



大学卒業後、日本からタイへの技術移転の推進事業を行う経済産業省の外郭団体に入職し、タイから派遣される訪日研修団の日本企業視察などを担当。在職中に内閣府の国際交流プログラム「東南アジア青年の船」に参加。その後、電機メーカーのCSR部門でCSR推進活動を担当。2014年より現職。企業の人権方針の策定や人権デューデリジェンスの取り組みなどのサポート、「ビジネスと人権」をテーマとしたeラーニングの実施などにも関わる。

こうした国際社会の動きは、マンダムグループの事業活動の領域でも例外ではありません。わたしたちの商品とも関わりの深いパーム油や、商品のパッケージや流通資材などの原料となる紙(森林資源)の供給地でも強制労働や児童労働、現地住民の土地の権利の剥奪などの問題が報告されるなど、サプライチェーンにおける人権問題の改善(人権侵害への非加担、実効的な廃止と救済の措置など)がグローバル企業に期待・要請されるようになりました。

以上のような人権に関する基本的な枠組みや国内外の動向、実際に発生している人権問題の最新事例などについて、土井さまよりご講演いただきました。

通常は企業のCSRやコンプライアンスの担当者に対して行うセミナーに近い内容だったのですが、事前でのお打合せにてマンダムの事業活動とCSR推進の現状をご説明させていただき、マンダムとしては初めての「ビジネスと人権」についての勉強会であること、新入社員や契約社員なども含めて多様な部門からの社員が自由に参加する自主勉強会であること、また、自主勉強会の終了後に社内の選抜メンバーとのダイアログを行うことなどから、今回は約2時間の内容に凝縮していただき、下記のポイントを丁寧にわかりやすく解説いただきました。

～テーマ:「ビジネスから人権を考える」～

1. アムネスティ・インターナショナルの活動と「ビジネスと人権」
2. 「ビジネスと人権」に関する国際人権基準と企業の責任
3. 日本企業の人権への対応
4. 企業が人権に取り組む必要性

■ダイアログについて

自主勉強会の終了後、アムネスティの土井陽子さまに加えて、住友理工株式会社 CSR部 CSR推進室長(当時) 鈴木美波子さまにもご参加いただき、「ビジネスと人権 ~社会の中で存在価値のある「人間系」企業に進化するために~」をテーマに、約2時間のダイアログを実施しました。

CSR調達や社会的責任監査、人権デューデリジェンスなど、国際社会で求められているビジネスと人権の取り組みについて、まずは基本を理解することが必要ということで、土井さまから、「ビジネスと人権に関する指導原則」のレポーティング・フレームワークに基づいて作成され、国際社会に対して広く情報公開されている先進的なグローバル企業による人権報告書の内容を解説いただきました。

この人権報告書の内容とマダムグループが情報公開している理念体系や各種方針、具体的な取り組みなどを比較しながら、わたしたちができていないこと、今後取り組むべきことなどを土井さまからご指摘いただき、参加メンバーとディスカッションしました。

ダイアログの中で、土井さまより、「積極的な情報公開が重要。また、広く社外からの情報を入手し、社会課題をいち早く察知して対応することが企業の競争力にもつながる。人権の分野は情報入手やデータ化が難しいが、そういう時こそNGOを上手に使って欲しい。」とのアドバイスをいただきました。

【ゲスト】鈴木美波子さま
住友理工株式会社 CSR部 CSR推進室長(当時)



雑誌編集者を経て、マンチェスター・ビジネス・スクール(英国・マンチェスター大学)にて経営学修士課程修了(MBA)。大手監査法人に入所し、内部監査・CSR/サステナビリティに関するコンサルティング業務に従事、幅広い企業に関わる。2013年、東海ゴム工業(株)(現・住友理工(株))に入社、CSR推進を担当。2017年1月より現職。昨年11月にスイス・ジュネーブで開催された「第5回 国連ビジネスと人権フォーラム」のセッションでは、日本企業として初めて登壇し、自社サプライチェーンにおける人権の取り組みについて発表。2017年度よりグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン組織拡大委員も務める。

また、鈴木さまからは、「日本では、方針という額縁に入れて飾っているような印象がありますが、本来は、全社で行動するための基軸であり、各現場の判断基準のほず。部門横断的な横串として、現場が行動できる方針の策定と国際社会の時流に合わせた見直しが必要。」とのアドバイスをいただきました。ちなみに、住友理工さまでは、自動車部品(防振ゴム・ホースなど)を主に生産されており、現在は、その原料となる天然ゴムのサプライチェーン・リスクの調査と改善を進められているそうです。



■広く社会との共創関係の構築と強化を目指して

「ビジネスと人権」の取り組みは、企業が自社のサプライチェーンを含む事業活動の全ての段階において人権が侵害されている状況が無いかをモニタリングし、広く社会と連携しながら、公正で持続可能なビジネスモデルへの改善と人権の救済にむけて継続的に取り組むものといえます。また、最近では、「ビジネスと人権」の取り組みを事業活動によるネガティブ(負)なインパクト(影響)を排除する施策として捉えるのではなく、フェア・トレードやコーズ・リレーテッド・マーケティング、ソーシャル・ビジネス、インクルーシブ・ビジネスなど、新しいビジネスやイノベーションの機会として捉える動きも盛んになってきました。

「CSR(Corporate Social Responsibility:企業の社会的責任)」とは、「多様で幅広い社会からの期待・要請に対応する能力」と定義されています。CSRが求められる範囲はますます拡大し、今後も次々と新しい課題への対応が求められます。こうした状況に適切に対応するためには、社内だけの情報や意見、価値観だけで判断するのではなく、社外のさまざまな組織・団体、有識者や研究

者の方々からのご意見をうかがいながら、広く社会との共創関係の構築と強化が必要となります。

今後も、わたしたちは、多様で幅広いステークホルダーや有識者の方々との関係性を構築・強化しながら、CSRの推進に努めてまいりますので、ご理解とご協力のほど、よろしくお願いいたします。

ご協力いただきました土井さま、鈴木さま、ありがとうございました。



ダイアログ参加者

- アムネスティ・インターナショナル日本 土井 陽子さま
- 住友理工(株) CSR部 CSR推進室長(当時) 鈴木 美波子さま
- 内部監査室 久保 徹吾
- 購買部 購買管理課 平田 忠彦
- 購買部 購買開発課 塩見 祐子
- 購買部 購買開発課 笠原 啓二
- 技術開発センター 包材開発室 岸本 正人
- コミュニケーション戦略部 課長 奥田 学
- 第二マーケティング部 一寸木 武
- CSR推進部 CSR推進室 西山 掌(司会進行)

オブザーバー(社内)

- 取締役 桃田 雅好
- 内部監査室 課長 徳野 真岐子
- 購買部 部長 村治 得人
- 購買部 購買開発課 課長 木内 琢磨
- 購買部 購買管理課 課長 小泉 直也
- CSR推進部 部長 前川 貴志
- CSR推進部 CSR推進室 豊永 雅士
- CSR推進部 CSR推進室 高倉 純
- CSR推進部 CSR推進室 金子 伸江

※所属や役職などは実施当時のものを記載

有識者コメント



公益社団法人
アムネスティ・インターナショナル日本
土井 陽子さま

マンダムグループの企業理念にある「人間系」という考え方は、人を中心に企業活動を捉えるという「ビジネスと人権」の考え方と重なり、人権はまさにマンダムグループの経営の中心に置くべき取り組みの一つであるといえます。

持続可能な社会をつくるためには人権が守られることが前提にあり、企業における人権尊重のための体制づくりや人権デューデリジェンスの実施はますます社会から期待されています。

「ビジネスと人権」の取り組みを進めるためには、部門を超えた社内の横断的な連携が欠かせません。国連「ビジネスと人権に関する指導原則」をはじめとする国際人権基準では、企業はバリューチェーン全体で人権を尊重することが求められており、その責任は広範囲にわたります。マンダムではすでに部門横断的なCSR活動を展開されており、自主勉強会とダイアログを通じて、社員の皆さんがCSR課題の理解に積極的であり、部門間の風通しも良いと感じました。「マンダムグループ考勤規範」に含まれている人権尊重の考え方を拡充し、全社的な取り組みに広げる土台はすでにお持ちだと考えます。

また、マンダムグループのバリューチェーンにおけるCSR重要課題の一つとして「サプライチェーンの人権課題」があげられています。人権侵害が起きやすい高リスク地域で生産・加工される原料のCSR調達やそうした地域での事業活動における人権課題を優先的に進めると同時に、サプライチェーンの下流からは見えにくい、こうした上流の人権課題の認識と対応についての積極的な情報開示を期待します。

自社が事業を通じて関わる人々にどのような負の影響を与えているのか、企業の目線では気づきにくいことを指摘するのがわたしたちNGOの役割であると考えています。これからもこうしたNGOとの対話が続くことを願っています。

社員コメント



購買部 購買開発課
塩見 祐子

購買部の日々の業務では、マンダムグループの調達活動指針のもと、サプライチェーンにCSR上での不適合がないかを留意しておりますが、今回の勉強会では、人権にフォーカスした内容でたくさん事例をお示しいただき、企業が直面しているリスクや構造的な課題についてより理解が深まりました。

また、ダイアログでは、先進企業の人権報告書を分かりやすくご紹介いただきました。企業活動における人権リスクの捉え方や設定された課題について知ることができ、自身の業務の先にある「人権尊重」の概念がより具体的にイメージできました。



住友理工株式会社
CSR部 CSR推進室長(当時)
鈴木 美波子さま

ビジネスと人権の取り組みは日本ではまだ認知度が低いかもしれませんが、しかし、国際社会においては着々と取り組みが進んでいます。

今年も毎年11月にジュネーブで開催される「国連ビジネスと人権フォーラム」に参加しますが、多くの日本企業が考えもしないようなこと、たとえば今回のダイアログで取り上げられた「人権報告書」に書かれている取り組みが当たり前のように事例として報告されています。このフォーラムも当初は行政やNGOといったセクターからの参加者が多数を占めていたとのことですが、近年は企業からの参加がかなり増え、ビジネスと人権に対して企業が注目しはじめているのが分かります。

今回のダイアログの事前に、「考勤レポート2016」の「インドネシア工場火災事故とその後の対応について」の記事を読ませていただき、まさに「ビジネスと人権」の取り組みであることとも感銘を受けました。日本企業でこのような事故への対応をきちんと開示しているところはほとんどないのではないのでしょうか。そんな思いの中、今回のダイアログに参加し、従業員の皆さまの真摯な姿勢を拝見でき、このような取り組みが行われる素地が企業文化としてあるのだなと改めて実感しました。

住友理工でもビジネスと人権への取り組みは端緒についたところですが、業種は違いますが、人権という課題に対して共通するところはあるかと思っています。同じ日本企業として一緒にこの取り組みを推進していければと思います。



購買部 購買開発課
笠原 啓二

入社して新製品の設計活動を行い、現在は購買活動に従事させていただいているため、3R (Reduce・Reuse・Recycle) という環境配慮や品質については意識をしていましたが、人権については日本国内の直接取引先のみを見て、人権侵害などは無縁のものだと思っていました。しかし、グローバルに原材料を調達している現状を考えると、原材料の生産現場がどのような状況であり、品質、環境だけでなく、人権についても守られているかをチェックする必要性を感じました。原材料を購入する会社の責任として、品質、環境、人権を把握しようとする行動が、それらを守ることに直接つながるということ意識して今後の業務を進めたいと思います。



購買部 購買管理課
平田 忠彦

非常に勉強になり、こういった機会をもっと増やしていただきたいと思います。人権課題において、今まで購買部で話題になることが皆無だったのですが、国際ルール(国際人権基準)にのっとったマンダム独自の調達基準の作成を早急に進めなければならないと感じると同時に、社外に対して発信できるようなものになればならず、社外のステークホルダーと一緒に上げることも求められているとも感じました。そのためには、今まで以上に原材料サプライヤーとの関係を強固なものにするよう取り組んでいかなければならないと感じました。また、経営層を始めとして社内での意識改革をさらに高めつつ、モチベーションを持って進めることが必要であると感じました。



内部監査室
久保 厳吾

ビジネス環境の変化の速さを改めて認識し、人権問題に取り組まないことがリスクになるという状況になっていることを知る良い機会になりました。また、今回の自主勉強会の一部の社員だけではなく会社としての理解を深め、全社員のベクトルをあわせる上で大変有意義なものであったと感じます。

ご紹介いただいた他社の事例も参考にしながら、リスク回避を主目的とする消極的な取り組みではなく、マンダムらしい積極的な取り組みによってアジアを中心とした人々へのお役立ちにつなげていければと思いました。



第二マーケティング部
一寸木 武

今までビジネスと人権について考えることは自分とは関係がないことだと感じていました。それはわたしたちよりもっと規模の大きい世界的な企業の負う責任であり、課題だと思っていたからです。しかし、今回の自主勉強会とダイアログを通じてマンダムでも取り組むべき課題だと実感しました。マンダム商品は日本製、インドネシア製、中国製の商品が世界中で流通していますが、すべての原料や資材にいたるまで人権的な問題がないかどうかは私にはわかりません。ただ言えるのは、今後もグローバルで成長していくためには、人権的な問題のないビジネスを行う必要があるということです。これからは自分の業務の中でも何ができるかを意識していきたいと考えています。

自主勉強会とダイアログを振り返って

わたしたちの生活や事業活動を支えるサプライチェーンに潜む人権問題への対応は、グローバル企業として義務であるほか、マンダムグループの今後の健全な事業成長のためにも不可欠な取り組みであることを改めて確認することができました。

自主勉強会については、社員の主体性に任せた参加のため、参加人数を懸念していましたが、事前調査の時点で予想以上に多数の応募があり、人権に対する関心の高さが感じられました。また、選抜社員によるダイアログについても通常業務がある中で積極的な参画が得られ、有意義なダイアログになったほか、CSR調達体制の構築と推進など、その後の考勤にもつながりました。



技術開発センター 包材開発室
岸本 正人

最近、新聞等で見かけることが増えてきたトピックスですが、正直、馴染みが薄く、人権というだけで何か難しく捉えていたように思います。今回の自主勉強会とダイアログへの参加を通じ、ラギー原則や日本企業の対応の遅れ、人権に取り組む必要性について理解を深めることができました。また、国連グローバル・コンパクトの10原則を支持する人間系企業として、いち早く方針を打ち出し、情報発信する必要性を感じます。

古くから「企業は人なり」と言われますが、人の関わるところに人権ありという意識を常に持ち、今後の業務を通じてサプライチェーンの現状把握に努めるとともに、我々のスタンスや取り組みについてステークホルダーに説明していきたいと思っています。



GBマーケティング本部 コミュニケーション戦略部
奥田 学

普段の業務からは縁遠いテーマに思っていたものが、徐々に身近なものに変わっていき、これまでの知識と意識の無さを実感しました。また、社会の企業の取り組みに対する関心のスピードが年々速まっており、対応せざるを得ない状況にあることも改めて認識しました。グローバルで活躍するということは、このようなグローバルな視点での考えを持たなければならないと認識したとともに、現在、実施している自主勉強会やダイアログというメンバーが限定された教育のみでなく、全社員が認識して同時に考え、動き出さなければ、浸透するまでかなりの時間を要するという課題も感じました。まずは、部内でできることから共有していこうと思います。





人権

基本方針

国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重するとともに、人権侵害に加担することがないように自らの事業活動の各段階を通じて、継続的な監視と教育に努めてまいります。

長期目標

●（検討中）

重点取り組み

●グローバルに事業展開を行う企業にふさわしい社員の育成とインクルーシブな社会の構築を目指した社内での人権啓発活動の実施

人権啓発の推進

マンダムでは、「マンダムグループ考勤規範(2018年度改訂版)」にて、以下の内容を周知徹底し、安全で働きやすく働きがいのある職場づくりのための考勤を促すとともに、継続的な社員教育を通じた人権啓発の推進に努めています。

マンダムグループ考勤規範(2018年度改訂版)より抜粋

人権の尊重・差別的取り扱いの禁止

1. わたしたちは、ひとり一人の基本的な人権を尊重します。
2. わたしたちは、どんな場合においても、国籍・人種・民族・宗教・肌の色・年齢・性別・性自認・性的指向・健康状態・障がい・雇用形態などによる差別となる行為は行いません。また、そのような差別が行われている場合、見て見ぬふりをしません。
3. わたしたちは、思い込みや偏見などによる差別をしません。
4. わたしたちは、個人的な信条や趣向を強要しません。

児童労働・強制労働の禁止

1. わたしたちは、いかなる場合においても、就業年齢に満たない児童に労働(児童労働)をさせません。
2. わたしたちは、いかなる場合においても、身体的または精神的拘束を手段とする不当な労働(強制労働)をさせません。
3. わたしたちは、児童労働・強制労働を禁止した条約・法令等を遵守します。

職場環境の整備

1. わたしたちは、健康と安全に配慮した働きやすい職場環境を整備します。
2. わたしたちは、ひとり一人の能力を高め、多様性・人格・個性を尊重する働き方を実現することにより、ひとり一人の力をチームの力へと高めます。
3. わたしたちは、人命を最優先し、労働条件・労働安全衛生に関する法令・ルール等を遵守します。
4. わたしたちは、安全第一の職場環境づくりや労働時間の適正化等の施策に積極的に取り組みます。
5. わたしたちは、健康を保持・増進するための取り組みに積極的に参画します。
6. わたしたちは、事故・トラブル等が発生した場合には、速やかにこれに対応します。

ハラスメントの禁止

1. わたしたちは、相手の立場に立って、思いやりのある言動をします。
2. わたしたちは、セクシャルハラスメント(相手方の意に反した性的な働きかけ)をしません。
3. わたしたちは、パワーハラスメント(職務上の地位を利用した職場内外における嫌がらせ)をしません。
4. わたしたちは、マタニティハラスメント(妊娠・出産を理由とした不当な扱い)をしません。
5. わたしたちは、その他ソーシャルハラスメント(SNS上のプライバシーの侵害その他の迷惑行為)、アルコールハラスメント(酒席への出席・一気飲みの強要といった、飲酒に関連した嫌がらせや迷惑行為)等のハラスメント行為をしません。
6. わたしたちは、ハラスメント行為が行われている場合に、見て見ぬふりをしません。

サプライチェーンにおける人権の取り組み

わたしたちは、2015年よりCSR推進委員会を設置し、組織横断的なCSR活動の推進に取り組んでいます。CSR推進委員会では、CSR重要課題の一つとして「CSR調達体制の構築と運用」を掲げ、社内に関連部署のメンバーを構成員としたCSR調達分科会を設置し、サプライヤーさまへの協力要請を行いながら、サプライチェーンにおける「人権」、「労働慣行」、「環境」、「公正な事業慣行」などの課題の側面を踏まえたCSR調達体制の構築に取り組んでいます。

2017年11月には、マンダムグループ「調達先CSRガイドライン(第2版)」を発行し、サプライヤーの皆さまに対して、本ガイドラインへのご理解をお願いするとともに、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンが推奨する「CSR調達セルフ・アセスメント・ツール・セット」を活用したモニタリングを開始しました。詳しくは、P.43マンダムグループ「調達先CSRガイドライン(第2版)」をご参照ください。



マンダム公式WEBサイト

CSR情報

●マンダムグループCSR推進体制

●公正な事業慣行:CSR調達体制の構築と運用を目指して

多様な人財が活躍できる社会の実現に向けて

マンダムでは、女性社員の活用に限らず、さまざまな個性あふれる多様な能力の活用や外国籍社員の受け入れ活用など、「多様性」、「異質」を尊重する風土づくりの一環として、2015年4月より、「ダイバーシティ推進室」を設置しています。「人権」と「労働慣行」の課題は密接に関連します。多様な属性や価値観を持つ人財を確保し、それぞれの能力を最大限発揮できるように、「ダイバーシティ&インクルージョン」を目指した組織体制づくりを推進しています。

人権啓発への継続投資

わたしたちは、グローバルに事業展開を行う企業にふさわしい社員の育成とインクルーシブな社会の構築を目指して、社員に対する人権啓発活動を継続して実施しています。

特に、人権の尊重と多様性の理解は、わたしたちの社名の由来である“Human & Freedom”の通り、世界のさまざまな国や地域で事業を展開しているマンダムグループにとって不可欠な考勤だと考えています。

2017年度においては、アムネスティ・インターナショナル日本の土井さまにご協力いただき、「ビジネスと人権」に関する自主勉強会を行い、本社社員約120名が参加しました。詳しくは、当レポートの考勤特集(P.20~P.25)をご参照ください。



海外での事業活動における現地の文化・習慣の理解と尊重

わたしたちは、海外においては、各国地域の歴史・文化や人々の考え方・習慣を尊重した事業活動を目指しています。

国民の約9割がイスラム教を信仰しているインドネシアの連結子会社であるPT Mandom Indonesia Tbkでは、イスラム教を信仰する従業員の習慣を尊重し、敷地内に礼拝所を建設するとともに、礼拝時間にも可能な限り配慮した操業を行っています。

なお、2015年7月10日に発生したインドネシア工場火災事故の被害者とそのご家族やご遺族への対応についても、現地の文化や習慣、信仰される宗教などを尊重した対応を行っています。



インドネシアで発生した工場火災事故の被害者を偲んで行われた100日祭(2015年10月19日)



労働慣行

基本方針

社員を「企業の財産」すなわち「人財」と位置づけ、社員一人ひとりが個性を発揮でき、安全かつ衛生的な職場の環境づくりに継続的に取り組んでまいります。

長期目標

- 労働災害件数：0件
- 健康診断受診率：100%
- ストレスチェック受検率：100%
- 障害者法定雇用率を毎年上回る。
(例：2016年度法定雇用率2.0%以上)
- 育児離職者数：毎年0名
- 介護離職者数：毎年0名
- 振替休日取得率：100%
- 年次有給休暇消化率：70%以上
- 時間外労働：1人当たり月平均5時間以内。
- 在宅勤務、フレックスなど多様な働き方の社内制度の利用率50%以上。

重点取り組み

- インドネシア工場火災事故の原因究明と再発防止、および事故の被害者のご遺族に対する救済。
- ディーセント・ワークの実現、ワーク・ライフ・バランス、および多様な人財の確保と公平・公正な評価を目的とした人事労務制度の構築と継続的な改善。

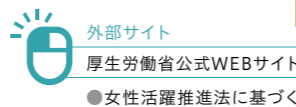
多様性の確保／ダイバーシティ&インクルージョン

わたしたちは、2015年4月よりダイバーシティ推進室を設置し、多様な属性や価値観を持つ人財を確保し、それぞれの能力を最大限発揮できるように、「ダイバーシティ&インクルージョン」を目指した組織体制づくりを推進しています。

また、2017年5月に公表した「マンドム社員が常に遵守すべき考働原則」である5つの「MANDOM PRINCIPLES」の中で「全員参画」と「人財主義」を掲げ、日々、考働しています。

女性活躍の推進について

2016年4月より施行されている女性活躍推進法については、広く社会から期待・要請されている重要な課題と理解した上で「マンドムグループのCSR重要課題」の「従業員満足(ES)と多様性の確保」のテーマの一つに盛り込んでいます。同法の主旨と目的ののっとり、女性の活躍推進とその個性と能力を十分に発揮できる社会の実現にむけて段階的に設定した行動計画を実践するとともに、下記の厚生労働省の公式WEBサイトでも情報公開を行い、順次、情報を更新・追加してまいります。



●女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画のマンドムページ



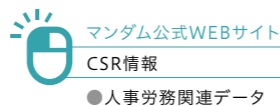
障がい者の雇用促進について

わたしたちは、「ダイバーシティ&インクルージョン」を目指した組織体制づくりの一つとして、障がい者の雇用促進と活躍推進にむけた職場の環境づくりを進めています。

本社ビルにおいては、障がい者用トイレを1階に設置しているほか、障がい者用駐車スペースの確保、オフィス内での車いすなどで通行可能な通路の確保などバリアフリーへの取り組みや配慮を行っています。

また、福崎工場では、エントランスや2014年に増改築した生産棟などにてバリアフリーや多目的(多機能)トイレを設置するなどの取り組みを行っています。

こうしたハード面での取り組みのみでなく、多様な人財とともにやりがいを持って働ける職場の風土づくりとマインド(ハート)の醸成を目的として、日本ユニバーサルマナー協会さま(株式会社ミライロさま)にご協力いただき、ユニバーサルマナー検定研修も実施しています。



●人事労務関連データ

人財育成

グループ人財VISION 2027

わたしたちは、全社員が「人財」となり、働きがいを得て「参画」する会社を目指す「グループ人財VISION2027」を掲げ、日々、考働しています。「グループ人財VISION2027」では、社員は会社そして社会を支える「人財」を目指し、会社は社員を「人財」へと育て、その多彩な人財が働きがいを得て「参画」し活躍する会社を目指しています。

今後も、社員と会社の両者がありたい姿を目指し、お役立ちする仕組みや体制を変革、整備してまいります。

2017年度の主な取り組み

新入社員研修	入社3年以内の若手社員を対象に、社会人として必要なスキルの習得と確認、マインド形成などを通じ、自律社員になることを目指す。 入社時3週間以降、年1回2日間 2017年度 新卒社員25名(10月) 2年目社員22名(2月) 3年目社員は実施せず	福崎工場の全従業員を対象に、労働安全衛生、環境負荷低減、品質、規則・関係法令の理解を目的として、年2回各1日実施。福岡警察署交通課のご協力による交通安全教育も取り入れ、マイカー通勤における通勤災害防止にも努める。 年2回 各1日 対象:福崎工場の全従業員 直近:2017年11月、2018年4月
新任管理職研修	新たに管理職になった社員を対象に、社内にて実施。管理職へのマインドセットと管理職の役割、コーチング、メンタルヘルス、会社規程などを理解・習得する。 2017年度 対象:15名(9月)	30歳(自己理解)、40歳(キャリアデザイン)、50歳(セカンドライフ)の節目に、自身のキャリアを振り返り、今後のキャリアビジョンづくり、モチベーションの向上を図る。 各年代 年1回 2日間 2017年度は50代のみ実施:参加者25名(1月)
管理職研修	管理職社員とグループリーダーを対象に、社内にて実施。ダイバーシティおよびマネジメントに必要な社規・社則、規程の理解と、対話力、ファシリテーションスキル、コミュニケーション力などの強化を目指す。 2017年度 対象:89名(11~3月)	希望者を対象に、TOEIC受験費用の助成、終業後に外部講師による社内語学教室の実施、語学学習費用の助成などを行う。 年2回 希望調査 対象:全社員
考働規範全社教育	マンドムグループ考働規範の理解と確認を行う。各部門別に実施し、テストも実施。また、毎月1回発行の社内メールマガジンを使用した教育も実施。 年1回約2時間(メルマガ月1回) 対象:全社員	異業種交流(フォーラム8) 首都圏・関西圏に事業所を持つ企業8社の受講生・事務局が一体となり作り上げていく内製型の異業種交流ワークショップ。各社第一線で活躍中のトップ・ミドルによる講義・講演およびケース演習や自社研究・他社研究等を通じて広く、深くビジネススキルを高める。 年1回社内公募 2017年度参画人数:6名(全8回)
機密情報管理教育	個人情報保護法など関連法規の理解とマンドムの個人情報や機密情報の管理に関する各種規程の理解と確認を行う。各部門別に実施し、テストも実施。 年1回約2時間 対象:全社員	社外留学制度 世界規模での最先端の経営スキルや知識、多様な価値観を理解することを目的に、選抜された社員が社命として社外留学し、資格などの取得を目指す。 都度設定 2017年度:3名
通信教育	年2回、国内グループ全社員、海外外向社員を対象とした希望者に、受講料の半額もしくは全額を会社から奨励金として給付。 年2回 希望調査 対象:全社員	

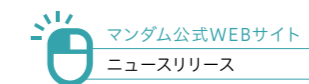
確定拠出年金制度

マンドムグループでは社員の退職後の生活を支えるため、2003年11月から確定拠出年金制度を導入しています。

1985年から適格退職年金制度を導入していましたが、公的年金制度が改革されたことを受け、退職から年金受給開始年齢である65歳までの所得の確保、退職給付債務の圧縮・安定化、雇用の流動化や多様化する社員の要望に対応することを目的に退職年金制度を改訂しました。

現在実施している企業年金制度は「確定給付企業年金(DB)」と「確定拠出年金(DC)」で、社員は任意で加入でき、年1回加入の意思確認を行っています。年金制度のいずれか一方、または両方に加入していない場合は、前払い退職金として、年2回賞与に上乗せして支給されます。また、2017年1月の確定拠出年金法改正により、「企業型確定拠出年金」に加入していない社員は「個人型確定拠出年金」に加入することができるようになりました。

なお、従業員に対しては、制度と資産運用の理解促進を目的とした定期的な勉強会を実施するほか、WEBサービスによる残高や資産状況の確認、運用商品の実績確認や変更などもできるよう対応しています。



●11月より確定拠出年金制度を導入(2003年11月4日)

■ 従業員満足(ES)ディーセント・ワークとワーク・ライフ・バランス

ディーセント・ワークとワーク・ライフ・バランスの実現を目指して

マンダムでは、ディーセント・ワークの実現、社員の健康管理、ワーク・ライフ・バランスの推進などを目的として、以下のような取り組みや制度の運用を行っています。

社員意識調査	部門風土の課題把握と改善にむけた情報の一つとして、正社員を対象に調査を実施。実施後、人事部ワークショップ(管理職補佐以上が参画)にてさまざまな角度から分析の上、結果を確認。課題認識を共有するとともに、部門長面談などを通じて、全体的な結果の報告を実施。	育児・介護支援制度 育児・介護など働く上で制約が生じても継続就労ができるよう支援制度を構築。また、介護と仕事の両立支援の強化を目的として、社内相談窓口を設置。
	3年に1回実施(2018年度実施予定) 対象:全社員	
ストレスチェック	2015年12月1日に施行された「改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度」に従い、対象を全社員に拡大しEAP*団体と協働でストレスチェックを実施。結果は、本人にフィードバックするとともに、個人を特定できない形式で部門、部署ごとの集計・分析を実施。 ※EAP: Employee Assistance Program (従業員支援プログラム)	在宅勤務制度 多様な社員一人ひとりが働きやすく、また、能力を最大限に発揮できる働きがいのある職場環境づくりを目指し、2017年4月より在宅勤務制度を導入。まずは育児や介護など、勤務場所や時間に一定の制約を受ける社員を対象とし、月5回を上限に半日単位から取得可能。
	年1回(9月) 対象:全社員 2017年度 受検人数:821名 受検率:73.8%	
健康診断および人間ドック助成金制度	全社員を対象とした定期健康診断の実施。また、従業員と配偶者の健康維持と疾病の早期発見を目的として、35歳以上の社員と配偶者を対象に人間ドックを奨励し、助成金制度を導入しています。	再雇用制度 2006年度より「定年退職者再雇用制度」を導入。現在は2013年の法改正に準じた制度改定を実施し運用。
	2017年度 受診人数:1,048名 受診率:96.6%	
産業医との取り組み	本社、福岡工場にて産業医による職場巡視。月1回開催の安全衛生委員会に参画いただき、職場改善や健康指導を実施。	ボランティア休暇制度 青年海外協力隊(JICA)の「民間連携ボランティア制度」を活用したボランティアへの参加希望者を募集。隊員として派遣される社員には、期間中、特別休暇が取得できるように支援。
	2017年度 安全衛生委員会 12回開催	

育児・介護など仕事と家庭の両立支援について

マンダムでは、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)実現のために、育児・介護などに関する諸制度を整え、変化するライフステージに合わせて社員が働けるように支援しています。

2009年度からは、出産後に不安なく復職ができるように妊娠中の社員とその上司、人事部の3者面談を実施しています。

また、介護支援では、介護休業・勤務制度、年間5日の特別休暇を取得できる介護休暇制度に加え、2012年からフレックス勤務を導入するとともに、プールされている失効有給休暇を、介護目的で使えるようにしました。

なお、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画については、厚生労働省が運営している下記の外部サイトをご確認ください。

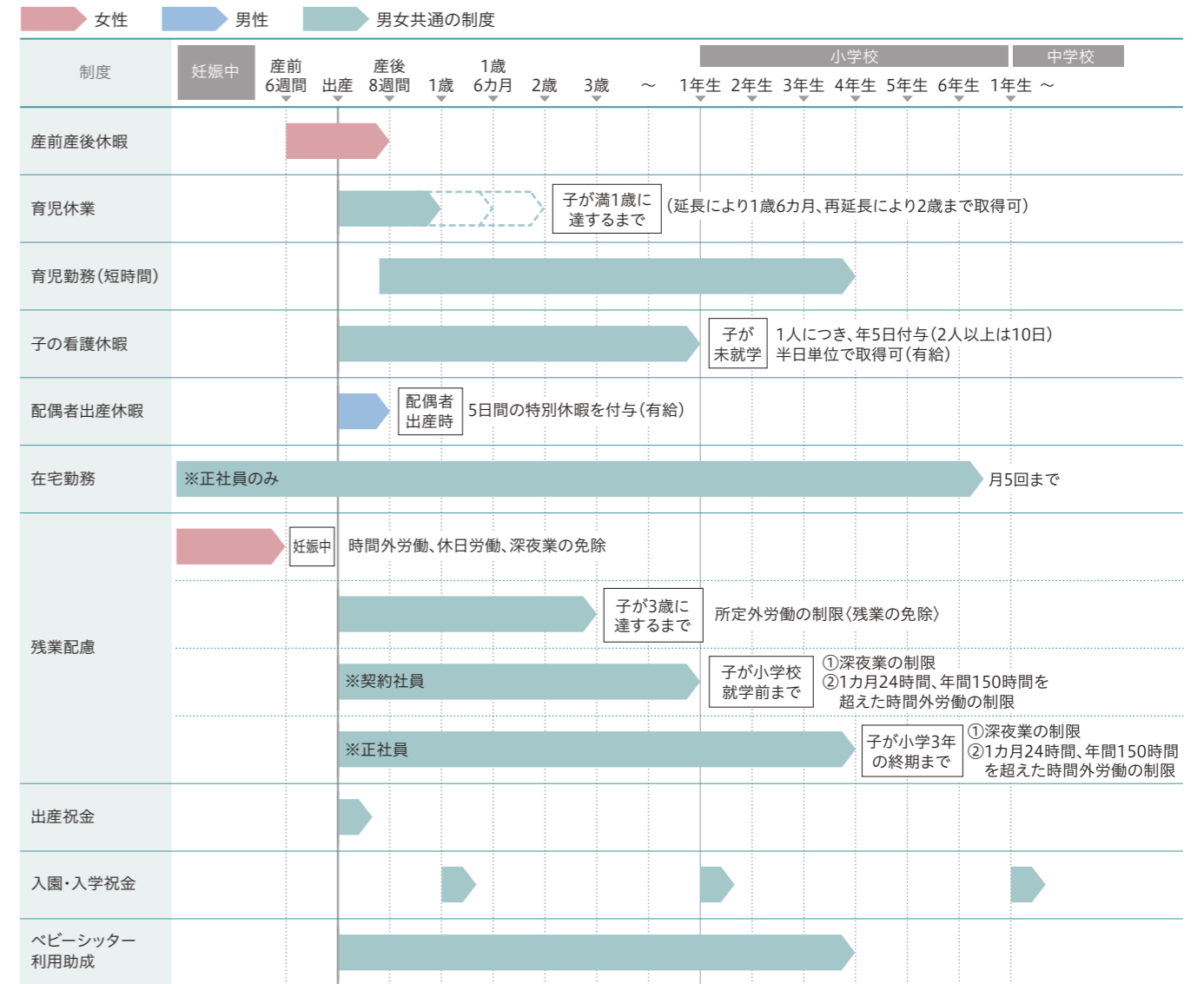


マンダム公式WEBサイト
CSR情報
●人事労務関連データ

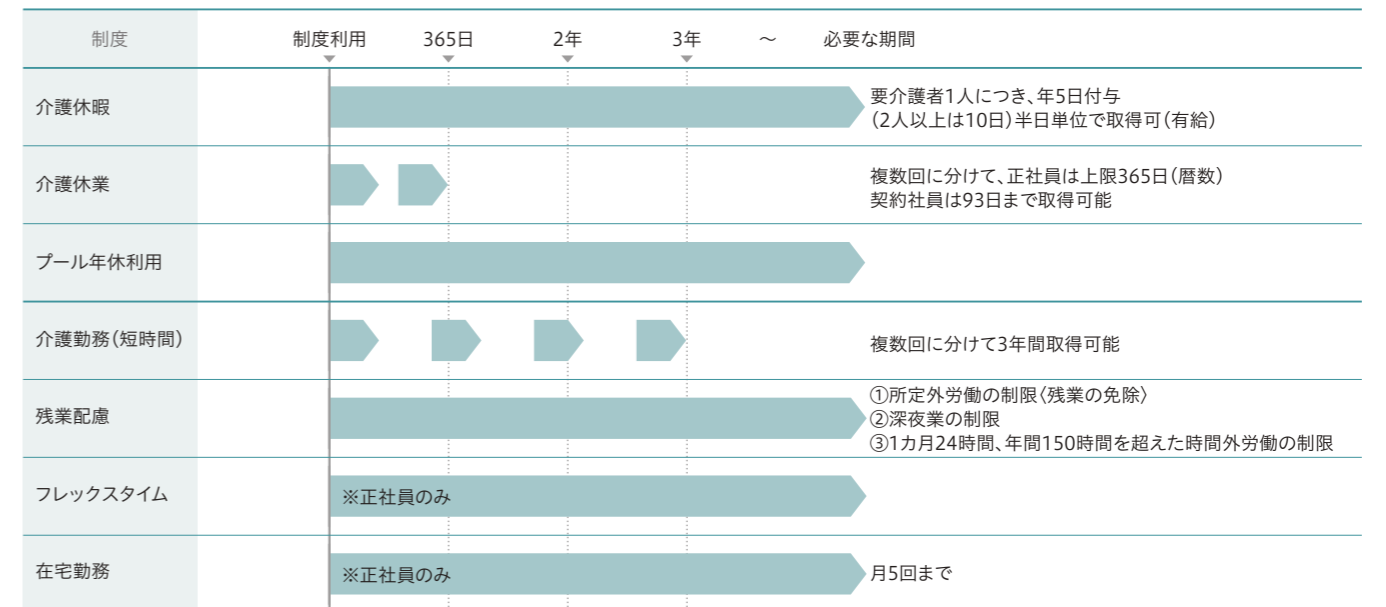
外部サイト
両立支援のひろば
●次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画のマンダムページ

育児・介護支援制度一覧

●育児支援制度の一覧



●介護支援制度の一覧



労働安全衛生

工場での安全で衛生的な職場の環境づくり

福崎工場では、国際的に広く採用されている労働安全衛生マネジメントシステムに関する規格である「OHSAS18001」を認証取得し、安全で衛生的な職場の環境づくりに努めています。

(OHSAS:Occupation Health & Safety Assessment Series)

「OHSAS18001」は、組織の労働安全衛生方針を明らかにし、“定められた評価システム”によるPDCA(Plan-Do-Check-Action)管理を実施することにより、労働上の事故や災害、健康被害の危険性を未然に防止することを目的とした国際規格です。

今後も、福崎工場では労働安全衛生マネジメントシステム、サステナビリティ(持続可能性)の考えに基づいた環境リスクの低減および環境への貢献と経営の両立を目指す環境マネジメントシステム(国際規格「ISO14001」)、そして、企業・商品・サービスの質を高め、真の顧客満足に応える「マダム品質マネジメントシステム」の3つのマネジメントシステムを運用し、継続的な運用と相乗効果を図ることにより、生活者・社会・環境・従業員に配慮した操業に努めてまいります。



福崎工場での労働安全衛生と環境保全に関する集合教育の様子



外部サイト
一般社団法人日本能率協会 審査登録センター
公式WEBサイト
●BS OHSAS18001
「労働安全衛生マネジメントシステム(OHSMS)」とは

メンタルヘルス対策

2011年度からEAP(従業員支援プログラム)団体である「保健同人社」を活用し、外部カウンセラーに悩みを相談できるフリーダイヤル「社員と家族のサポートホットライン」を設置しています。

また、GLTD保険(団体長期障害所得補償保険)への加入や、2011年5月に社員の休業中および職場復帰後のフォローアップについて定めた「休職者取扱規則」を制定するなど、メンタルヘルス対策の強化を図っています。2012年度からは全社員を対象に「ストレスチェック」を実施し、必要であれば個別相談にてフォローをしています。

本社安全運転講習会を開催

国内マダムグループでは、営業車両・通勤車両含め、全国で平日約500台の車両が走行しています。このため、車両安全対策委員会を設置し、事故防止にむけた社内啓発活動に継続的に取り組んでいます。

2017年度は、5月と10月に本社ビル勤務の営業職社員とドライバー、参加希望者を対象に、外部講師による安全運転講習会を開催しました。受講した社員に、会社の代表として運転することへの責任や重みを再認識させるとともに、常に安全運転を心がける意識の徹底を図っています。



本社安全運転講習会の様子

本社ビルでの安全対策

マダムでは、災害による被害を防ぐため、各種の取り組みを実施しています。本社ビルにおいては、毎年、大阪市中央消防署より消防隊員の方々にお越しいただき、地震や火災の発生に備えて、火災発生通報、初期消火、消火器の使用、救助や避難など各種訓練を実施しているほか、日常生活でも役に立つ「普通救命講習会」や「防災実技訓練」なども実施しています。



普通救命講習会の様子

〈人事労務データ(2015~2017年度)〉

		2015年度	2016年度	2017年度	
マダムグループ社員数	マダム単体				
	社員	男性	429名	442名	444名
		女性	108名	116名	130名
		合計	537名	558名	574名
	有期契約社員	男性	38名	41名	45名
		女性	368名	370名	372名
		合計	406名	411名	417名
	国内その他				
	社員	男性	30名	29名	28名
		女性	5名	4名	5名
		合計	35名	33名	33名
	有期契約社員	男性	5名	6名	7名
		女性	19名	24名	23名
		合計	24名	30名	30名
	インドネシア				
社員	男性	623名	616名	598名	
	女性	1,066名	1,054名	1,055名	
	合計	1,689名	1,670名	1,653名	
有期契約社員	男性	256名	274名	322名	
	女性	3,241名	3,193名	3,189名	
	合計	3,497名	3,467名	3,511名	
海外その他					
社員	男性	122名	114名	121名	
	女性	318名	295名	333名	
	合計	440名	409名	454名	
有期契約社員	男性	11名	7名	8名	
	女性	8名	8名	10名	
	合計	19名	15名	18名	
グループ全合計					
社員	男性	1,204名	1,201名	1,191名	
	女性	1,497名	1,469名	1,523名	
	合計	2,701名	2,670名	2,714名	
有期契約社員	男性	310名	328名	382名	
	女性	3,636名	3,595名	3,594名	
	合計	3,946名	3,923名	3,976名	
マダムグループ総数					
社員	男性	1,514名	1,529名	1,573名	
	女性	5,133名	5,064名	5,117名	
	合計	6,647名	6,593名	6,690名	
管理職者数と男女管理職比率	マダム単体				
	男性	88名 (93.6%)	96名 (95.0%)	102名 (94.4%)	
	女性	6名 (6.4%)	5名 (5.0%)	6名 (5.6%)	
	合計	94名	101名	108名	
	国内その他				
	男性	7名 (87.5%)	6名 (85.7%)	7名 (100.0%)	
女性	1名 (12.5%)	1名 (14.3%)	0名 (00.0%)		
合計	8名	7名	7名		
インドネシア					
男性	50名 (82.0%)	52名 (82.5%)	52名 (82.5%)		
女性	11名 (18.0%)	11名 (17.5%)	11名 (17.4%)		
合計	61名	63名	63名		
障がい者雇用率		1.66%	1.70%	1.93%	
備考: マダム単体の各年度末における雇用率を記載。雇用率の算出方法は法定雇用率に準ずる。					
平均年齢(正社員のみ)	マダム単体				
	男性	41.6歳	42.0歳	42.0歳	
	女性	37.6歳	37.1歳	37.0歳	
	合計	41.0歳	41.0歳	41.0歳	
	国内その他				
	男性	44.6歳	45.1歳	45.8歳	
女性	47.5歳	43.1歳	42.2歳		
合計	44.1歳	45.0歳	45.3歳		
平均勤続年数(正社員のみ)	マダム単体				
	男性	17.4年	18.0年	18.0年	
	女性	13.5年	13.0年	12.1年	
	合計	17.0年	17.0年	16.1年	
	国内その他				
	男性	15.3年	17.1年	17.9年	
女性	17.0年	12.1年	15.1年		
合計	16.0年	16.6年	17.6年		
新規雇用者数(国内合計)	新卒				
	男性	15名	14名	14名	
	女性	5名	8名	11名	
	合計	20名	22名	25名	
	中途				
	男性	2名	10名	4名	
女性	2名	5名	6名		
合計	4名	15名	10名		
契約					
男性	20名	9名	14名		
女性	80名	52名	65名		
合計	100名	61名	79名		
離職者数(正社員のみ)	国内合計				
	男性	4名	4名	7名	
	女性	5名	4名	2名	
合計	9名	8名	9名		
備考: 離職者には定年退職者、役員昇格者、グループ内転籍者を含まず。					
定年退職者数と定年後再雇用制度利用者数	定年退職者数				
	男性	10名	6名	2名	
	女性	0名	2名	0名	
	合計	10名	8名	2名	
定年後再雇用制度利用者数					
男性	8名	5名	2名		
女性	0名	2名	0名		
合計	8名	7名	2名		
育児・介護制度利用者数	育児休業取得者数		8名	17名	17名
	育児勤務取得者数		8名	6名	11名
	介護休業取得者数		2名	3名	0名
	介護勤務取得者数		2名	3名	2名
	介護休暇取得者数		21名	18名	20名
	備考: 取得者数は開始時点ベースでカウント。介護勤務には、介護フレックス勤務を含む。				
1人当たり年間時間外労働と前年対比	マダム単体		199時間52分 (116.2%)	156時間16分 (78.2%)	135時間40分 (86.6%)
	国内その他		43時間58分 (178.5%)	107時間05分 (243.6%)	58時間40分 (54.2%)
福崎工場労働災害度数率と強度率	労働災害度数率		1.47%	0.00%	1.36%
	労働災害強度率		0.00%	0.00%	0.05%
休業災害件数	国内合計(福崎工場)		1件	0件	1件
	海外合計		69件	31件	18件
	インドネシア工場		64件	29件	16件
	中国工場		5件	2件	2件
不休災害件数	国内合計(福崎工場)		4件	1件	2件
	海外合計		22件	13件	22件
	インドネシア工場		21件	13件	22件
	中国工場		1件	0件	0件

■ 社内のコミュニケーション

■ 個性的かつ社員が働きやすく快適な職場の環境づくり

マンダムでは、「社員のクリエイティブな感性を養うことができるオフィス」、「多様性(ダイバーシティ)やグローバルをイメージしたオフィス」など、各部門の機能や役割によってコンセプトを設定し、より働きやすく快適なオフィスの環境づくりを進めています。

2014年には、本社の社員食堂をリニューアルし、テーブルやいす、レイアウト、食器、メニューなどを一新し、カフェやミーティングスペースとしても利用できるようにしました。社員食堂では定期的にアンケートを実施し、特別メニュー企画や季節限定ドリンクなど、社員の要望を取り入れたサービスの提供や改善を行っています。

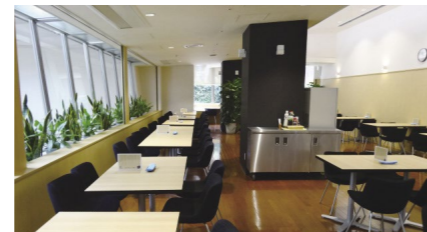
また、2017年には本社3階の庭園の改修を行い、オフィススペースとは違った雰囲気、より温かみを感じられるスペース「M-circle」としてリニューアルしました。



青山マーケティングオフィス



本社7階オフィス



本社社員食堂



本社3階M-circle

■ 社員親睦

日常の業務の疲れやストレスを発散し、社員相互の親睦を深めるために、毎年「共済会旅行(社員研修旅行)」を実施しています。有志による旅行の企画に社員が参加する仕組みで、国内外複数のプランから選択できます。



■ 週刊社内報「MPニュース」の発行

マンダムでは、1982年より社内報「MPニュース」を毎週発行しています。発行からすでに35年以上が経過し、2018年3月末には、1,678号を発行するまでになりました。

内容は、毎月実施される本社会同朝礼スピーチや各種イベントの様子などの紹介のほか、ビジネスや社会生活に必要な一般知識や社員の自主活動サークルの紹介など多岐にわたり、貴重な情報共有のツールになっているほか、毎週楽しみにしているコミュニケーション・ツールの一つにもなっています。



環境

基本方針

製品・サービスの開発から調達、生産、輸送、販売、使用後まで全ての段階で環境への影響を配慮した事業活動と負荷低減に継続的に取り組んでまいります。

長期目標

- 2027年までに日本国内事業のCO₂排出総量を2013年度比で6.5%以上の削減。
- 2027年までに原料の起源となるパーム油の全量を認証パーム油とする。
- 2027年までに紙製容器包装の全量を認証紙とする。
- ゼロエミッションの継続達成。

重点取り組み

- 製品・サービスの環境配慮プロセスと結果が評価できるマネジメントシステム構築による「商品の環境配慮」の継続的な向上
- パリ協定に基づく脱炭素社会の形成にむけた取り組みと温室効果ガス排出削減のための全拠点における取り組みの推進
- 製品のライフサイクル全体を考慮した生物多様性への影響把握と生物多様性保全の推進
- 産業廃棄物の循環利用のためのゼロエミッション(再資源化)の達成と定着

■ 環境理念と環境方針

わたしたちマンダムグループは、事業活動を通じて、生活者や社会にお役立ちをしたい、地球環境の保全に努めたい、日常業務において一人ひとりが環境について考えたいという思いから、1999年8月にマンダム環境理念、環境基本方針、福崎工場(環境方針)を制定し、2000年11月には福崎工場が「ISO14001」を認証取得しました。

その後、2016年5月には、「バリューチェーンを通じた環境保全の取り組み」、「社会からの要求への対応」、「計画的なパフォーマンスの向上」の強化を図ることを目的として、環境理念を改訂するとともに、「商品」「生物多様性保全」「福崎工場」を重点3領域とし、それぞれの環境方針を定め、環境活動を推進しています。

環境理念

わたしたちは、バリューチェーンにおける環境への影響把握に努め、社会との連携を図りながら、計画的に環境保全を推進します。

環境方針

● 商品の環境方針

わたしたちは、環境配慮を商品「価値」の一つと位置づけ、持続可能な社会づくりに「お役立ち」するため、環境(エコロジー)と経済(エコノミー)が両立する商品の「価値づくり」を推進します。

● 生物多様性保全方針

わたしたちは、様々な生物からの恵みと自然の豊かさから恩恵を受けていることを認識し、バリューチェーンにおける生物多様性への影響把握に努め、生物多様性への影響回避と低減に取り組めます。

● 福崎工場環境方針

わたしたちは、化粧品および医薬部外品の生産活動における環境への影響把握に努め、持続可能な社会づくりに「お役立ち」するためによりよい地球環境の保全および地域社会との共生を目指して、環境活動を推進します。

1. 生産活動が環境に与える影響を的確に捉え、技術的、経済的に可能な範囲で、環境目標を定め、取り組み、定期的に見直し、環境保全の継続的改善を実施します。
2. 生産活動における環境負荷低減を目指し、下記の項目を重点的に取り組み、持続可能な社会づくりに「お役立ち」します。
 - (1) 省エネルギーを推進し、温室効果ガス(二酸化炭素)排出量の削減
 - (2) 埋立処分廃棄物ゼロ(ゼロエミッション)の推進
 - (3) 産業廃棄物排出量の削減
 - (4) 排水リスクの予防による地域環境の保全
3. 環境法規制および地域社会や利害関係者との合意事項を順守し汚染の予防に努めます。
4. 従業員一人ひとりが、本環境方針に沿った自らの役割を自覚し、行動するよう努めます。

この環境方針は、必要とする社内外のすべての方々に公表します。

■ 環境推進体制と分科会による活動

マダムでは、環境保全を経営上の重要課題と位置づけ、「環境理念」、「環境方針」に基づいた環境活動を推進しています。

福崎工場では、2000年11月にISO14001の認証を取得、オフィス(本社ビル、東京日本橋ビル、青山マーケティングオフィス、各営業拠点など)では、ISO14001に準拠した環境マネジメントシステムを構築し、環境目標を設定してPDCA(Plan-Do-Check-Action)サイクルによる環境推進活動を実施しています。

環境推進体制



■ 分科会などによる3カ年の活動テーマと目標

環境活動を推進するため、サイト別での活動と分科会による活動を行っています。

なお、2018年度より、スコープ3・サプライチェーン排出量算定にむけた取り組みをスタートしてまいります。

2017年度分科会	3カ年の活動と目標(2017年度~2019年度)
福崎サイト	■ 長期目標を達成するためのCO ₂ 排出削減・省エネ計画の策定と実施
本社・営業サイト	■ 産業廃棄物の再資源化(ゼロエミッション)の継続と、再資源化率の向上
持続可能なパーム油調達	■ 福崎工場仕入れのグリセリン全量のRSPO認証油化(ブックアンドクレーム方式)
持続可能な段ボール調達	■ 製品流通に使用する段ボール全量のFSC認証紙化(努力目標)
製品の4R推進*	■ ラミネート包材全てにおけるバイオマス資材の配合 ■ 紙製容器包装のFSC認証紙化(目標:50%以上)
CSR調達	■ マダムグループ「調達先CSRガイドライン」の継続的な見直し ■ サプライチェーンのモニタリング機能強化と対象範囲の拡大

*4R推進: Reduce(減量)、Reuse(再利用)、Recycle(資源の再利用)、Renewable(再生可能な資源や原材料の利用)の推進

■ 製品・サービスの環境配慮

■ マイクロプラスチックビーズ使用中止の方針

近年、海洋中に流出するプラスチックに関し、食物連鎖を通じて生態系に与える影響が議論されており、米国では、2015年12月に、洗い流しのパーソナルケア製品に関し、マイクロプラスチックビーズの使用を段階的に廃止する法律が定められました。

こうした状況も踏まえて、マダムグループでは、今後、洗い流しの製品にマイクロプラスチックビーズを使用しないとともに、2017年末までに洗顔料に配合しているマイクロプラスチックビーズを本懸念のないものに代替する方針を定めました。2016年8月には、日本国内のギャツビー洗顔スクラブを環境に配慮した「生分解性スクラブ」を採用した商品にリニューアルしました。また、2017年度は、インドネシアで製造している海外向けギャツビー洗顔スクラブの代替原料化を完了し、新製品の出荷を開始しました。

■ 生物多様性の保全

マダムでは、2016年4月に生物多様性の保全に関する方針を策定し、環境方針(P.35参照)に新たに盛り込むとともに、2017年2月のCSR推進委員会にて、マダムグループCSR重要課題(第2版)として、以下の長期目標を設定しました。

1. 2027年までに原料の起源となるパーム油の全量をRSPO*1認証パーム油とすること
2. 2027年までに紙製容器包装の全量をFSC*2認証紙とすること

*1 RSPO: 持続可能なパーム油のための円卓会議 (Roundtable on Sustainable Palm Oil)



外部サイト
WWFジャパン公式WEBサイト

●RSPOについて



外部サイト
FSC*2

●FSCジャパン公式WEBサイト

なお、この取り組みは、環境、生物多様性の保全のみでなく、関係するサプライヤーさまや有識者、NGO・NPOなど多様なコミュニティの方々との協力関係を積極的に構築・強化しながら、人権や労働の課題にも配慮した「CSR調達体制の構築と運用」にもつなげてまいります。

■ 持続可能なパーム油の調達

環境への影響に配慮した持続可能なパーム油の調達にむけて、2017年度における取り組みとしては、2018年3月に「持続可能なパーム油のための円卓会議(RSPO)」に加盟をいたしました。将来の長期目標にむかって、福崎工場での使用において、パーム油由来原料として最も使用量の多いグリセリンに対して、その購入量に応じて、RSPOサプライチェーン認証モデル「ブックアンドクレーム方式」によるクレジット購入の計画を策定いたしました。

■ 持続可能な紙製容器包装資材の調達

持続可能な紙製容器包装資材の調達に関する2017年度の取り組みとして、福崎工場において当社製造の商品の輸送に使用する段ボールを対象に、2018年2月新規納品分より、FSC認証を受けた段ボールへ順次、切り替えを開始いたしました。

■ 脱炭素社会の実現にむけた取り組みの推進

■ 福崎工場での取り組み

福崎工場では、エネルギー監視システムの電力使用量データを毎月の所属長会議で共有し、工場各課における節電対策に活用しています。また、空調や冷却装置に夜間電力を熱エネルギーに転換して昼に使用する氷蓄熱システムを採用することで電力の有効利用や、空調機器の更新、照明のLED化を進めています。

2017年度の福崎工場の電力使用量は749.2万kWhで前年度比100.1% (売上高原単位の前年度比96.3%)、CO₂排出量(スコープ1+2)は4,125トンで前年度比97.3% (売上高原単位の前年度比93.7%)となりました。



福崎工場のエネルギー監視システム

■ オフィスでの取り組み

本社ビルでは、デマンド監視装置で時間帯別の電力量を管理し、最大需要電力(デマンド値)を抑制しています。また、照明のLEDへの切り替えや変圧器の高効率型への変更にも、継続的に取り組んでいます。

2017年度の国内オフィスでの電力使用量は311.7万kWhで前年度比103.1%、CO₂排出量(スコープ1+2)は2,091トンで前年度比99.8%となりました。



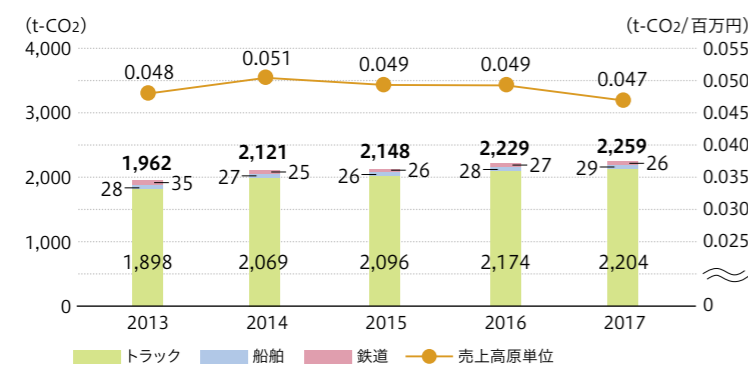
本社ビルのデマンド監視装置

■ 物流・輸送での取り組み

物流・輸送によるCO₂排出量を削減するために、業務の効率化やトラック輸送を貨物列車・貨物船輸送に切り替えるモーダルシフトに注力しています。また、物流・輸送業務の効率化を目的として、2004年10月より物流・輸送の業務を外部委託しており、姫路から九州の物流拠点までは主に鉄道貨物輸送、舞鶴から北海道の物流拠点までは海上貨物輸送としています。なお、トラック輸送については、積載率を限りなく100%に近づけるよう継続して努めています。

2017年度の物流・輸送によるCO₂の排出量は2,259トンで前年度比101.3% (売上高原単位の前年度比95.9%)となりました。

輸送・配送におけるCO₂排出量(スコープ3・カテゴリ4の一部)



■ 循環型社会形成の推進

■ 水資源の有効活用

福崎工場では、日頃から各部署における節水の呼びかけや生産設備・配管などの洗浄方法の見直しなどを行い、水使用量の削減に努めています。また、本社ビルでは、水量調節ができる器具や、節水型の水洗トイレを導入しています。

2017年度の水資源使用量は83,649m³で前年度比92.7% (売上高原単位の前年度比89.2%)と大幅に削減されました。

■ 廃棄物への取り組み

福崎工場では、2003年10月以降、産業廃棄物の再資源化を99%以上とする「ゼロエミッション」を達成し、2017年度においても、国内の全事業所で達成しました。

本社ビルでは、廃棄物の削減とリサイクル促進のため、異動者、新規入社者を対象に環境問題に関する講義、廃棄物の適正区分・適正処理のルールなどの説明会を毎年6月に実施しています。

2017年度の一般廃棄物を含む廃棄物排出量は3,433トン*で前年度比100.3%となりました。

*2017年度報告より、廃棄物には返品商品(大気放散含む)や販促物の廃棄を含めて実績を算出しています。

廃棄物再資源化率(産業廃棄物と一般廃棄物を含む)

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
福崎工場	99.7%	99.7%	99.8%	99.7%	99.8%
オフィス*	80.5%	76.8%	73.8%	78.3%	78.6%
国内合計	98.5%	99.0%	99.3%	99.3%	99.4%

*オフィスは本社ビルと東京日本橋ビルの合計

■ 汚染防止への取り組み

福崎工場では、大気汚染物質である硫黄酸化物(SO_x)や窒素酸化物(NO_x)の排出量を抑制するため、ボイラーの使用効率向上や電気温水器の導入などの対策を講じています。

2017年度は、硫黄酸化物(SO_x)の排出は21kgにて前年度比61.8%となったものの、窒素酸化物(NO_x)の排出は342kgにて前年度比139.6%になりました。

■ 排水への取り組み

2015年9月より、福崎工場からの排水は、兵庫県の福崎町下水道に接続されたことで、排水基準が緩和されることになりましたが、協定値より厳しい排水基準を設定し、排水処理を行っています。また、下水道へ排水した水質測定結果は、1カ月ごとに福崎町へ報告しています。

2017年度の国内トータルの排水量は、39,904m³で前年度比95.4% (売上高原単位の前年度比91.8%)になりました。

国内マダムグループの環境負荷の全体像(2017年度実績と前年度比)

【工場、オフィス・研究所】

【エネルギー投入量】
127,628Gj (99.4%)

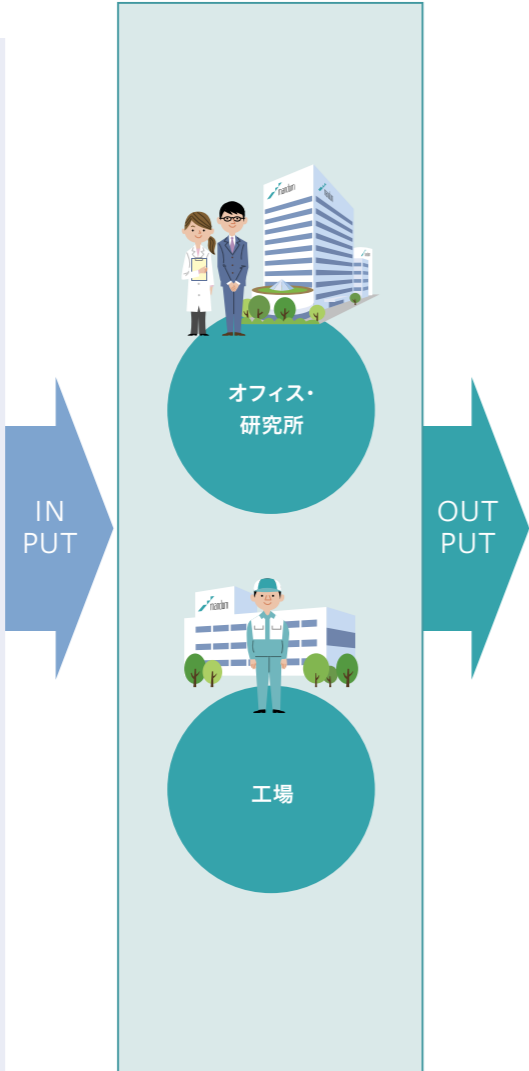
- 〈電力〉 10,609,000kWh (100.9%)
- 〈ガス〉 LPG 1,527m³ (82.5%)
都市ガス 18,508m³ (102.9%)
- 〈灯油〉 309kl (87.0%)
- 〈ガソリン〉 9kl (81.8%)

【上水】^{※1}
76,093m³ (93.5%)

【工業用水】
7,556m³ (85.6%)

【製品中味原料】
PRTR使用量 91t (94.8%)
その他原料使用量 10,066t (100.8%)

【容器包装資材】
容器包装リサイクル法対象^{※2} 4,695t (107.2%)
その他^{※3} 3,687t (102.5%)



【工場、オフィス・研究所】

【CO₂排出】
スコープ1 840t-CO₂ (87.5%)
スコープ2 4,649t-CO₂ (100.0%)

【排水】^{※1}
39,904m³ (95.4%)

【硫黄酸化物】
21kg (61.8%)

【窒素酸化物】
342kg (139.6%)

【ばいじん】
5kg (125.0%)

【廃棄物】^{※4}
3,433t (100.3%)

産業廃棄物再資源化率99.4% (98.8%)

- 福岡工場 100.0% (99.8%)
- 本社・研究所 100.0% (83.7%)
- 国内拠点 100.0% (55.4%)
- その他 97.9%

福岡工場・物流での産業廃棄物リサイクルの現状

- マテリアルリサイクル 2,201t (95.0%)
- ケミカルリサイクル 0t
- サーマルリサイクル 1,087t (109.2%)
- 埋め立て量 0t (0.0%)

注:その他のばいじん、返品商品および販促物産業廃棄物処理によるもの()は事務系一般廃棄物を含んだ場合の再資源化率

(備考)外注加工品は含まず

【物流・輸送】

【エネルギー(トラック、鉄道、船舶)】
33,130Gj (101.3%)



【物流・輸送(スコープ3・カテゴリー4)】

【CO₂排出】
2,259t-CO₂ (101.3%)

【営業活動】

【ガソリン】^{※5}
313kl (100.3%)



【営業活動(スコープ1)】

【CO₂排出】^{※5}
727t-CO₂ (100.3%)

- ※1 上水使用量および排水量は、営業拠点を除く(データ入手困難)
- ※2 ガラス製、紙製、プラスチック製容器など
- ※3 容器包装資材には流通資材は含まず(データ算出困難)
- ※4 廃棄物には返品商品(大気放散含む)や販促物を含む
- ※5 フィールドスタッフ等の推計値を含む

【お客さま】

【廃棄物(商品使用後の容器包装など)】
16,315t (105.6%)

【その他(商品の中味利用による排出など)】
1,310t (83.8%)

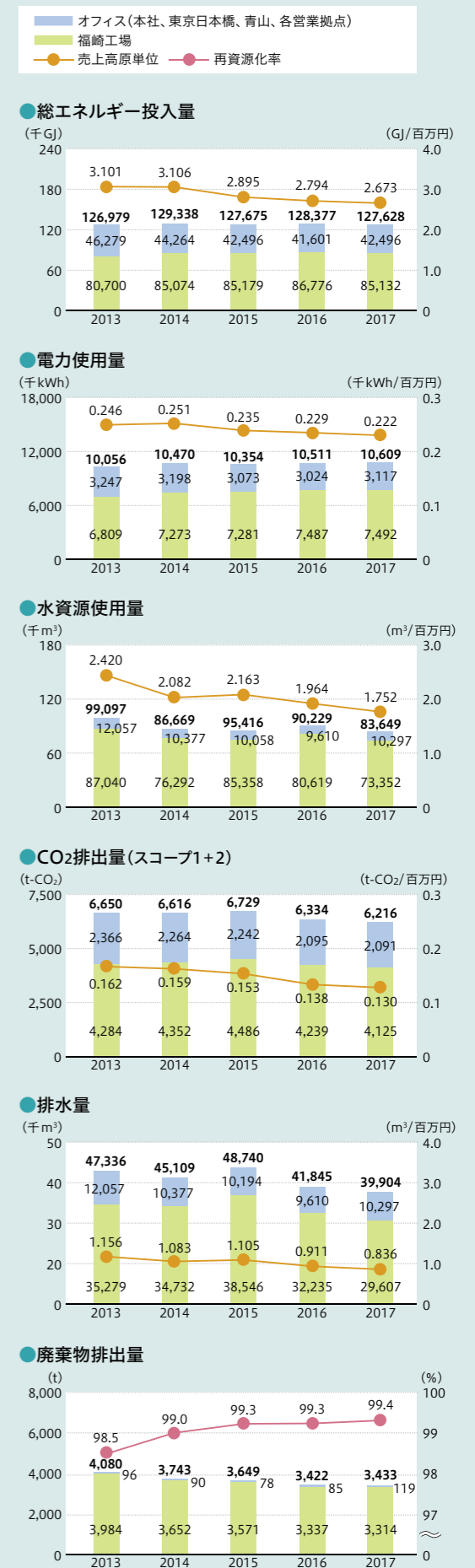
〈国内マダムグループの環境負荷データの推移〉

データ集計期間:記載年度の4月から翌年3月まで
データ収集範囲:日本国内の生産事業所(1事業所)、非生産事業所(10事業所)、連結子会社(1社)、非連結子会社(1社)
売上高原単位:売上高百万円単位にて算出

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
総エネルギー投入量(Gj)	126,979	129,338	127,675	128,377	127,628
福岡工場	80,700	85,074	85,179	86,776	85,132
オフィス	46,279	44,264	42,496	41,601	42,496
売上高原単位	3.101	3.106	2.895	2.794	2.673
エネルギー投入量の内訳(Gj)	126,979	129,338	127,675	128,377	127,628
電力(千kWh)	10,056	10,470	10,354	10,511	10,609
福岡工場	6,809	7,273	7,281	7,487	7,492
オフィス	3,247	3,198	3,073	3,024	3,117
売上高原単位	0.246	0.251	0.235	0.229	0.222
ガス(m ³)	20,457	20,175	20,929	19,838	20,035
LPG	1,671	1,981	1,988	1,852	1,527
都市ガス	18,786	18,194	18,941	17,986	18,508
灯油(kl)	369	368	367	355	309
ガソリン(kl)	377	350	333	323	322
水資源使用量(m³)	99,097	86,669	95,416	90,229	83,649
福岡工場	87,040	76,292	85,358	80,619	73,352
上水	63,843	63,944	74,872	71,789	65,796
工業用水	23,197	12,348	10,486	8,830	7,556
オフィス	12,057	10,377	10,058	9,610	10,297
売上高原単位	2.420	2.082	2.163	1.964	1.752
原材料使用量(t)	15,278	15,894	17,256	18,055	18,539
製品中味原料	9,283	9,490	10,100	10,078	10,158
PRTR	69	46	102	96	91
その他原料	9,214	9,443	9,998	9,982	10,066
容器包装資材	5,996	6,404	7,156	7,977	8,382
容器包装リサイクル法対象	3,314	3,563	4,083	4,380	4,695
その他資材 ^{※1}	2,682	2,842	3,073	3,597	3,687
売上高原単位	0.373	0.382	0.391	0.393	0.388
CO₂排出量(スコープ1+2)(t-CO₂)	6,650	6,616	6,729	6,334	6,216
福岡工場	4,284	4,352	4,486	4,239	4,125
オフィス	2,366	2,264	2,242	2,095	2,091
売上高原単位	0.162	0.159	0.153	0.138	0.130
排水量(m³)	47,336	45,109	48,740	41,845	39,904
福岡工場	35,279	34,732	38,546	32,235	29,607
オフィス	12,057	10,377	10,194	9,610	10,297
売上高原単位	1.156	1.083	1.105	0.911	0.836
廃棄物排出量(t)	4,080	3,743	3,649	3,422	3,433
福岡工場・物流	3,984	3,652	3,571	3,337	3,314
オフィス ^{※2}	96	90	78	85	119
再資源化率(%)	98.5%	99.0%	99.3%	99.3%	99.4%
硫黄酸化物(SO_x)排出量(kg)	26	28	25	34	21
窒素酸化物(NO_x)排出量(kg)	263	210	141	245	342
ばいじん排出量(kg)	5	14	3	4	5
CO₂排出量(トラック)	1,962	2,121	2,148	2,229	2,259
船舶	28	27	26	28	29
鉄道	35	25	26	27	26
売上高原単位	0.048	0.051	0.049	0.049	0.047

※1:流通資材は含まず ※2:廃棄物排出量は2017年度より返品商品(大気放散含む)や販促物の廃棄量を加算

参考:輸送・配送(上流)におけるCO₂排出量(スコープ3・カテゴリー4のみ)



海外を含む環境負荷データなど、詳細な情報については、マダム公式WEBサイトCSR情報の環境情報のページをご参照ください。

公正な事業慣行

基本方針

「持続可能な社会の発展」を共通の目的として、取組先と良好なパートナーシップを構築するとともに、事業活動を通じた社会的な責任を果たしてまいります。

長期目標

●（検討中）

重点取り組み

●調達先CSRガイドラインの策定とサプライヤーさまへの協力要請によるCSR調達体制の構築と運用（人権・労働慣行・環境の側面も踏まえた体制構築と運用）

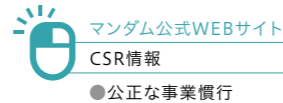
公正で透明な取引のために

取組先の皆さまの良きパートナーとして、公正・透明な商取引と安定した信頼関係を築くため、2004年7月に「独占禁止法遵守プログラム」を制定、2010年には改訂を行いました。

これに基づき、法務室が営業部門と購買部を対象に勉強会を実施。さらに購買部では、購買調達に関わる外部セミナーなどにも参加し、知識の習得に努めています。

また、年1回、国内マダムグループの全部門で実施している考働規範教育では、調達活動や営業活動に関する各種指針などの読み合わせを行い、社員への浸透を図っています。

なお、マダムグループでは、2007年9月から、ヘルプラインシステムをマダムグループ各社のお取引先さまにもご利用いただけるよう対象拡大を行っています。詳しくは当社WEBサイトをご参照ください。



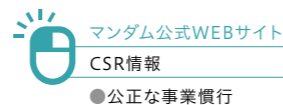
CSR調達体制の構築と運用

CSR調達体制の構築と運用を目指して

わたしたちは、CSR重要課題の一つとして、「CSR調達体制の構築と運用」を掲げ、「調達先CSRガイドライン」の策定とサプライヤーさまへの協力要請によるCSR調達体制の構築と運用に取り組んでいます。

グローバル化が急速に進む時代の変遷とともに、社会・環境課題は、ますます多様化し、複雑化しています。わたしたちは、現在、「調達活動指針」に基づいて考働を行っていますが、今後の新たな社会・環境課題の発生に対する予防やリスクの回避、「多様で幅広いステークホルダーからの期待や要請」に応え続けるためには、調達活動指針の継続的な改善や見直しなどによる運用の強化が必要です。

公正で透明な取引を徹底することはもちろんですが、今後もサプライヤーさまへの協力要請を行いながら、「人権」、「労働慣行」、「環境」などの課題の側面にも配慮したデューデリジェンスの実施など、持続可能なCSR調達体制の構築に努めてまいります。



マダムグループ「調達先CSRガイドライン（第2版）」について

わたしたちは、「持続可能な調達」に取り組むため、2017年11月にマダムグループ「調達先CSRガイドライン（第2版）」を発行し、サプライヤーの皆さまに対して、本ガイドラインへのご理解をお願いするとともに、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンが推奨する「CSR調達セルフ・アセスメント・ツール・セット」を活用したモニタリングを開始しました。

今後は、2次・3次や海外のサプライヤーさまにも本ガイドラインの共有をお願いするなど、サプライヤーの皆さまからのご理解とご協力をいただきながら協議を続け、サプライチェーンの透明化にむけて、段階的に取り組んでまいりたいと考えています。

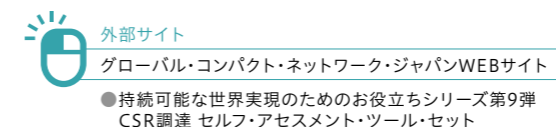
マダムグループ「調達先CSRガイドライン（第2版）」

マダムグループは、お取引先さまを持続可能な発展にお役立ちするためのパートナーと考え、本ガイドライン（以下の内容）を遵守する調達先を支持しています。

<p>コーポレートガバナンス</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 事業活動に関わる法令・自主基準・国際条約の把握・遵守 2. CSRに関わる企業方針・行動規範の策定と社内浸透の徹底 3. コンプライアンス経営を実践するための内部統制システムの構築 4. 事業継続計画(BCP)体制の構築 <p>人権</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 人権の尊重、人権侵害への加担の回避 2. 多様性の尊重と差別の禁止 3. 先住民の生活および地域社会の尊重 4. あらゆるハラスメントの排除 <p>労働</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 国際的な労働原則(※)の認識と適用 ※世界人権宣言、ILO中核的労働基準、国連グローバル・コンパクト10原則、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、OECD「多国籍企業行動指針」など 2. 人財育成やキャリアアップ等に関する従業員への平等な機会提供 3. 安全で清潔な労働環境の提供と、従業員の健康管理 4. 法令で定める最低賃金以上の賃金支払い・労働時間の適切な管理 5. 強制労働の撤廃と非人道的な扱いの禁止、児童労働の実効的な廃止 6. 操業する国や地域の宗教的な伝統や慣習の尊重 7. 結社の自由と団体交渉の実効的な承認の支持 	<p>環境</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 環境経営推進体制の構築と、目標設定による継続的改善の実施 2. 省資源・温室効果ガス削減・汚染防止・生物多様性保全の実施 3. 化学物質・廃棄物処理の適切な管理 <p>公正な事業慣行</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 公正・透明・自由な商取引と契約条項の尊重 2. 財産権の尊重と侵害の防止 3. 反社会勢力・組織に対する関与の明確な排除 4. 強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止 5. 社外からの苦情や相談窓口の設置 <p>品質・安全性</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 製品・サービスの品質・安全を確保する管理体制の構築 2. 製品・サービスの品質・安全を担保する適正な情報提供 3. 持続可能な発展に貢献できる製品・サービスの提供 <p>情報セキュリティ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 情報セキュリティ対策による機密情報(個人情報を含む)の厳正な管理 <p>サプライチェーン</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. マダムグループとのお取引に関係する、貴社のサプライチェーン上流企業や協力企業にも、本ガイドラインの遵守を要請していただきますようお願いいたします。なお、貴社に本ガイドラインと同様のガイドラインがあり、すでに調達先に対して遵守を要請されている場合は不要です。 <p>地域社会との共生</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 地域社会との連携による良好な関係の構築 2. 周辺地域からの苦情に対する的確な対応 3. 事業活動を通じたコミュニティ支援
---	--

本ガイドラインの改訂について 本ガイドラインは、社内外の動向変化により適宜見直します。改訂内容はマダムWEBサイトで公開し、改訂内容においても同意や遵守状況を確認させていただきます。

遵守状況の確認について 調達先の皆さまへのアンケート「CSR調達セルフ・アセスメント質問表」については、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンが「持続可能な世界実現のためのお役立ちシリーズ」の第9弾として発行している「CSR調達 セルフ・アセスメント・ツール・セット」を利用しています。詳しくは、以下をご参照ください。





消費者課題

基本方針

お客さまの声を事業活動に活かして、生活者の視点で、製品とサービスのベネフィット(利便性)の向上や安全・安心の確保などを追求してまいります。

長期目標

- 品質クレーム「0」にむけたチャレンジ。
- (検討中)

重点取り組み

- 企画、設計・開発、調達、生産、出荷、販売の全ての事業活動の段階における品質マネジメントシステムの効果的な運営と継続的な改善
- 幅広い生活者からの声を活かすことのできるコミュニケーション体制の構築と利便性と安全性に配慮した商品企画体制の構築

生活者の安全衛生と品質への責任

品質理念、品質基本方針

わたしたちは、販売する化粧品や医薬部外品の品質保証に関して、生活者が購入してから使い終わるまでの全ての場面で、生活者の要求する品質が十分満たされることを保証するために、企画、設計・開発、生産、出荷段階における製品・サービスの質を高める活動を行っています。この活動を確実にするために、1998年1月に「品質理念」「品質基本方針」を制定し、品質保証システムを構築して、1998年12月に「ISO9001」の認証を取得しました。

その後、全社的にも浸透・定着したと判断し、「ISO9001」の認証については2013年12月をもって返上、以降も継続的な改善・向上を行い「マンダム品質マネジメントシステム」として運用しています。

[品質理念] 「全員参画により、企業・商品・サービスの質を高め、真の顧客満足に応えます。」

[品質基本方針]

1. マンダムグループにおいて品質マネジメントシステムを定着させ、その有効性を継続的に改善します。
2. 個人の力量を高め、要求事項に適合することにより、品質不良、品質クレームゼロ化へ挑戦します。
3. 全プロセスの精度を向上させ、部門間インタフェースを強化し、確実なアウトプットを実行します。
4. 3理解力*を高め、小さな変化・兆しを見逃さない品質保証考働に徹します。
5. 生活者(発)、生活者(着)の視点に立ち、全員参画で品質目標を達成します。

※3理解力:「生活者理解力」「得意先理解力」「商品理解力」

品質保証活動と品質保証体制

わたしたちは、医薬品医療機器等法上、満たすべき、GQP (Good Quality Practice: 製造販売品質保証基準)、GVP (Good Vigilance Practice: 製造販売後安全管理基準)、ならびに化粧品のGMP (Good Manufacturing Practice: 製造品質管理基準) に関する国際規格「ISO22716」を遵守しています。

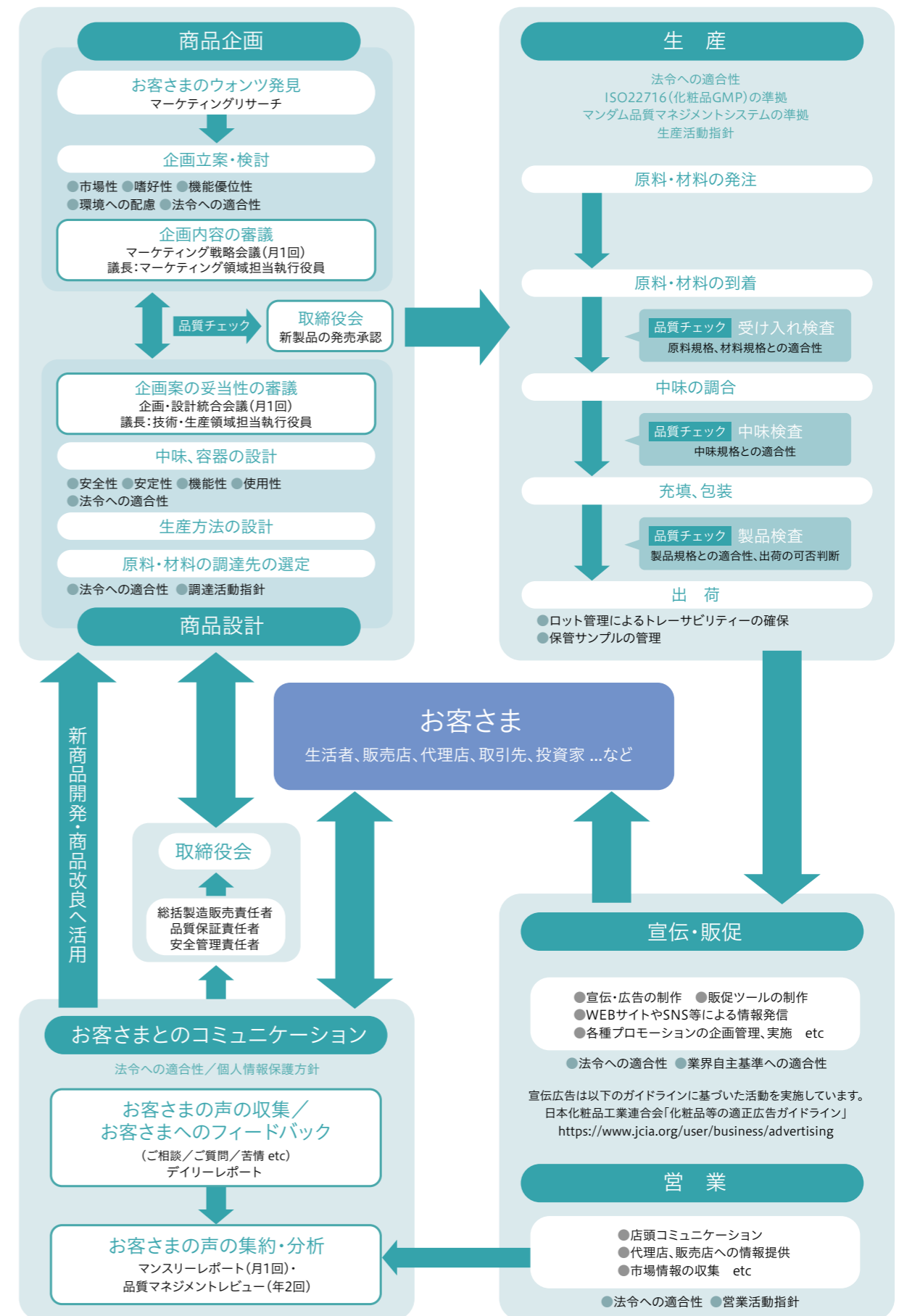
マンダムグループの「品質理念」である「真の顧客満足」を目指すマンダムグループの品質保証活動とお客さまからの声を業務に活かす仕組みについては、右ページをご参照ください。



● 消費者課題: 品質保証体制の推進



マンダムの品質保証活動とお客さまからの声を業務に活かす仕組み



■ 生活者との新たな共通価値の創造

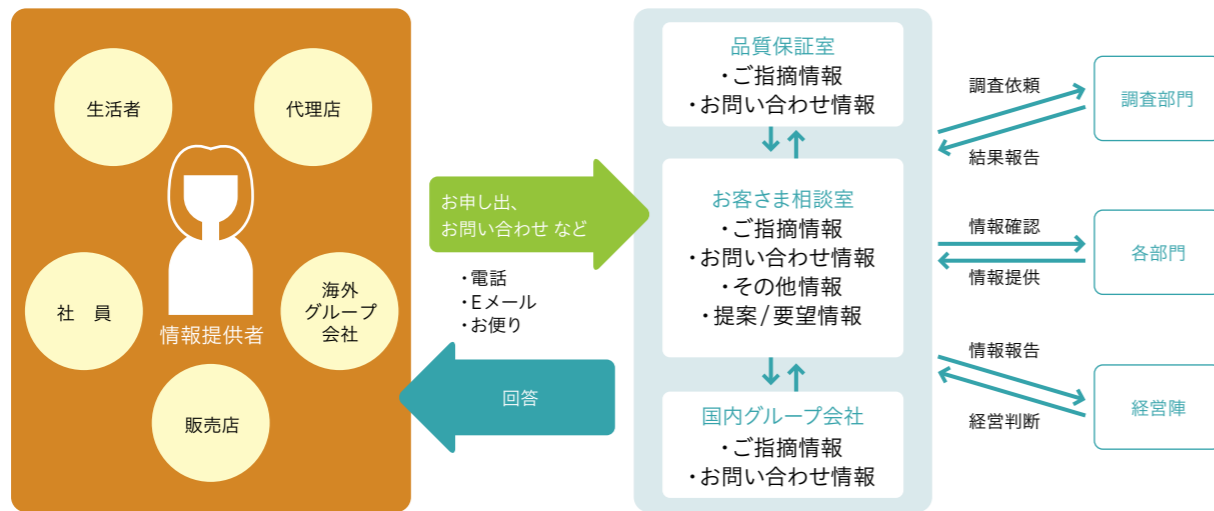
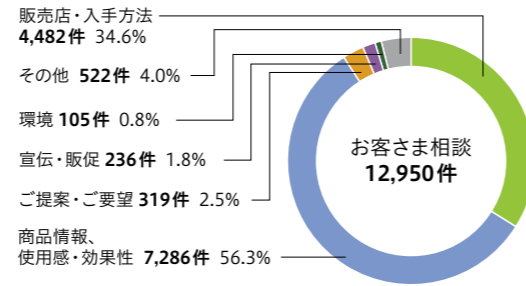
■ お客さまからの声を業務に活かす仕組み

● お客さま相談システム

お客さまとの対話の総合窓口として1994年から「お客さま相談室」を設置し、ご提案、ご要望を含む各種相談を受け付けています。寄せられたお客さまからの声に対しては、調査・検討後に回答をお伝えするとともに、お問い合わせの多い質問についてはWEBサイトの「よくあるご質問・お問い合わせ」のページを通じて情報提供に努めています。

また、いただいた声をデータベース化し、設計管理会議、品質保証会議、顧客情報ミーティングなどを通じて、経営陣や関連部門に伝え、商品開発、商品改善に活かしています。

2017年度お客さま相談の内訳



マンダム公式WEBサイト
 トップページ
 ●よくあるご質問・お問い合わせ

■ お客さまからの声を活かした取り組みの事例

マンダムでは、お客さまからの声を経営陣や関連部門で共有し、「真の顧客満足の実現」に努めています。以下、お客さまからの声を活かした最近の取り組みについて、ご紹介します。

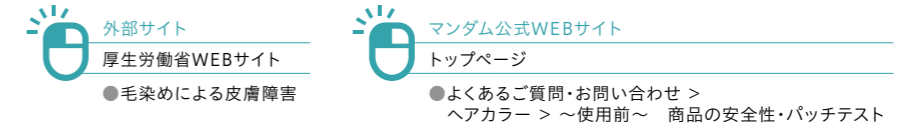
年度	商品名	取り組み内容
2017年度	ヘアフォーム商品	ヘアフォーム商品を最後まで泡状で使い切るための正しい使い方について、分かりやすい動画をWEBサイト「よくあるご質問・お問い合わせ」のページに追加。
	ルシード ワンプッシュヘアカラー	カバーの脱着が困難とのご意見から仕様の改善とボタンのデザインを変更。
	GB(ジービー) ボディヘアトリマー	商品の分解と替え刃の交換ができるとの誤解に対する対応として、替え刃式でないことが分かるように注意表示を追加。(2018年夏より追加表示品の出荷開始予定)
2016年度	ギャツビー ナチュラルブリーチカラー ルシードエル ミルクジャムヘアカラー	中味の入れ替えなどのいたずら防止や異物混入の防止のため、お使いいただくまで商品が開封できないように仕様を変更。注意表記もより見やすいように改善。
	ギャツビー スタイリングフォーム	「使っていくうちに、泡にならない」との声から、中味を最後までお使いいただくために、従来の使用方法のイラストをより大きく見やすいように改善。
	ルシードエル オイルトリートメント #EXヘアオイル	「アイキャッチラベルの突起部分が手に痛い」との声から、先端に丸みを持ったラベル形状に改善。

マンダム公式WEBサイト
 CSR情報
 ●消費者課題 > お客さまとのコミュニケーション

■ ヘアカラーを正しく安心してお使いいただくために

2015年10月23日付にて、消費者安全調査委員会により、「消費者安全法第23条第1項の規定に基づく事故等原因調査報告書」がまとめられ、毛染めによる皮膚障害の重篤化を防ぐための取り組みについて、厚生労働大臣に対し意見が提出されました。

マンダムでは、厚生労働省より、ヘアカラーに関する業界関係各位に対し消費者安全調査委員会からの意見を踏まえて通知された内容をもとに、WEBサイトの「よくあるご質問・お問い合わせ」および「商品情報」のヘアカラーカテゴリーの各商品の紹介ページなどにおいて、お客さまがヘアカラーを正しく安心してお使いいただくための情報、特にヘアカラー使用前(染毛の48時間前)のパッチテスト実施の重要性についての情報の提供に努めています。



■ マンダムWEBサイト商品情報ページにて「全成分情報」を公開

マンダムのお客さま相談室では、生活者の方々から多くのご相談やお問い合わせをいただいておりますが、中には、お手持ちの商品の成分に関するお問い合わせもあります。

商品には、スペースの関係で容器自体に全成分表示のないもの(台紙や外箱などに表示)や、お客さまが詰め替え後に容器を処分してしまうケースもあり、これらのお問い合わせには、これまでお客さま相談室で個別に対応していましたが、電話受付時間外は回答に時間がかかり、誤飲やアレルギーなどの緊急時にお客さまが速やかに成分情報を得ることができないといった状況がありました。

このような背景から、お客さまへのお役立ち推進の一環として、以下の目的で、2017年4月28日よりマンダムの公式WEBサイト上でも「全成分情報」を公開することにしました。

目的	●健康トラブル(皮膚症状、誤飲、アレルギーなど)発生時に受診される際、速やかにお客さまが全成分情報を取得できる。	マンダム公式WEBサイト CSR情報 ●最新CSR情報(2017年5月11日更新記事)
	●お客さまのお問い合わせ(電話、メール)にかかるお時間を省くことができる。	

■ 「においケアセミナー」の開催

商品やサービスが成熟した昨今では、接客対応などの人的要素が事業の成否を分かちとも言われ、「体臭やニオイ」も社内外の良好な関係の阻害要因にもなり得るとメディアでも取り上げられるほど、急速にソーシャルな問題として発展しつつあります。

マンダムでは、男性デオドラント研究を活かしたお役立ちとして、2014年より「スメルマネジメント活動」を開始し、「においケアセミナー」を行っています。

2017年度は、15の企業・団体さまにて開催し、合計で863名の方々が受講されました。

なお、個人さま向けには「においケア検定(e-ラーニング)」を行っています。詳しくは下記をご参照ください。

マンダム公式WEBサイト
 トップページ
 ●男の体臭を科学する 男のにおい総研
 ●においケアセミナーの概要とお問い合わせ・お申込みについて

■ 個人情報の取り扱いについて

マンダムでは、個人情報を苦情やお問い合わせ、相談等に適切に対応するために利用しています。利用目的の達成のため外部業者に委託する場合がありますが、業務委託先以外の第三者に開示することはありません。

また、安心して快適な生活にお役立ちするため、当社が保有する個人情報を正確かつ適切に取り扱うことが当社の事業活動の基本の一つであるとともに、社会的責務であると考え、個人情報保護方針を定めて、これを遵守しています。

マンダム公式WEBサイト
 企業情報
 ●企業理念 > 特定分野の理念・方針



コミュニティへの参画およびコミュニティの発展

基本方針

「社会の持続可能な発展」と「持続可能な事業成長」にむけて、地球規模の視点で社会課題をとらえ、その解決にむけた「お役立ち考働」を行ってまいります。

長期目標

- 社会・環境課題に関する勉強会とダイアログ年間2回以上の実施。

重点取り組み

- 国連グローバル・コンパクトの10原則や持続可能な開発目標(SDGs)など国際社会の枠組みの社内での理解浸透と貢献にむけた考働の検討
- 「社会の持続可能な発展」にむけた研究機関やNGO/NPOなどの共創関係の構築と取り組みの開始(動物実験代替法学会、大阪大学大学院 薬学研究科など)

■ 日本動物実験代替法学会

近年の化粧品に対する安全性意識の高まりの中、より安全・安心な製品開発を進める上でさまざまな評価技術が求められています。

わたしたちマンダムにおいても動物実験を実施しない方針を表明しており、日本動物実験代替法学会にて技術情報を発表するとともに、2008年より動物実験代替法の国際研究に対し、毎年、助成金の公募を実施し、研究費を助成しています。

2017年11月24日(金)日本動物実験代替法学会第30回大会において、これまでのマンダムの研究助成活動が、日本動物実験代替法学会に大きく貢献したと認められ、当学会より「功労賞」を授与されました。

なお、第11回(2018年度)の助成テーマに決定した3テーマに対しては、2018年4月より研究費の助成を開始しています。



- マンダム公式WEBサイト
CSR情報
●コミュニティへの参画および発展：動物実験代替法に関する取り組み
- 外部サイト
日本動物実験代替法学会公式WEBサイト

■ 大阪大学大学院 薬学研究科との共同研究講座

2015年6月、国立大学法人大阪大学とマンダムは、大阪大学大学院 薬学研究科に「先端化粧品科学共同研究講座」(共同研究講座)を設置しました。

共同研究講座では、近年発展の著しい再生医療分野などの最先端技術を駆使し、次世代の機能性化粧品や医薬部外品などへの応用・創出に取り組んでいます。

また、アジアにおける技術のグローバルネットワークを広げる取り組みの一つとして、アジアの大学からの若手教員の大阪大学大学院 薬学研究科への招聘に積極的に取り組んでいます。

なお、これまでの研究成果として発表した内容は以下の通りです。

- ヒトの汗腺幹細胞を発見し、生体外での汗腺様構造体の再生に成功
- ヒト皮脂腺の3次元観察に成功し、皮脂分泌における独自の評価法を確立
- ヒト皮脂腺で生成された皮脂量を数値化することに成功し、新たな評価法を確立 ～この評価法を応用してフィチン酸の皮脂抑制効果を実証～



- マンダム公式WEBサイト
CSR情報
●コミュニティへの参画および発展：大阪大学大学院 薬学研究科との共同研究講座

■ 教育支援

支援学校や施設での「身だしなみ教室」

知的障がいのある方の自立支援の一環として、就労するにあたり社会で必要とされる“身だしなみ”を身につけていただくことを目的に、2004年度より「身だしなみ教室」を継続的に実施しています。

「身だしなみ教室」は知的障がいのある方を対象に開催しているため、“初めて化粧品を使用する人”を想定して、商品の開け方、使い方、しまい方、そして社会へ出て必要とされる“身だしなみ”については“おしゃれとの違い”をハッキリとお伝えし、“清潔感”をキーワードに講義を進めています。

2017年度は、8つの学校・施設で実施し、184名の方に参加いただきました。

中学生の職場体験「トライやる・ウィーク」への協力

兵庫県教育委員会では、中学生の地元企業への職場体験「トライやる・ウィーク」を1998年から企画実施されており、福崎工場ではその受け入れ先として、初年度から継続して協力しています。

トライやる・ウィーク実施の主旨は、中学生が職場体験、福祉体験、勤労生産活動など、地域でのさまざまな体験活動を通じて、地域に学び、共に生きる心や感謝の心を育み、自立性を高めるなど、「生きる力」の育成を図ることにあります。また、トライやる・ウィークへの取り組みを通じて、学校、家庭、地域社会の連携を深め、社会全体で子どもたちの人間形成や社会的自立の支援を行うことで、子どもたちを中心とした地域コミュニティの構築へと発展することも期待されています。

2017年度は、中学生4名からの体験希望があり、福崎工場で5日間にわたり実施しました。



公益財団法人 西村奨学財団との取り組み

公益財団法人 西村奨学財団は、南西アジア・東南アジア・東アジア諸国・地域からの留学生と招聘教員に対し、奨学金援助を行うことにより、より充実した勉学・教育および研究を継承させることを目的として、マンダム前社長の西村育雄により1999年に設立されました。

西村奨学財団は、奨学金の給付を行うほか、日本留学中に生産技術や環境対策などで今後の参考にさせていただくため、社会見学や夏季研修旅行などを行っており、毎年、福崎工場の見学も実施しています。

2017年度は、インドネシア、韓国、タイ、台湾、中国、ベトナム、マレーシア、モンゴルなど多様な国と地域からの合計35名(男性16名・女性19名)の奨学生が参加しました。



スーパー・グローバル・ハイスクール事業への協力

わたしたちは、グローバルな人材の育成は、社会の持続可能な発展と今後のわたしたちの事業の健全な成長を支える基盤であると考えています。

2017年度は、文部科学省が推進しているスーパー・グローバル・ハイスクール(SGH)事業の指定校である大阪府立千里高等学校さまと関西大学高等部さまの取り組みに協力しました。

大阪府立千里高等学校さまでは、「秋休み企業訪問研修」と「千里フェスタ」のプログラムの一つである国際文化科2年「探究」研究発表会に協力しました。

また、関西大学高等部さまでは、「大阪フィールドワーク ～持続可能な開発目標(SDGs:Sustainable Development Goals)について考える特別授業～」に協力しました。



- マンダム公式WEBサイト
CSR情報
●最新CSR情報：2018年3月6日記事
2017年11月6日記事
2017年7月21日記事

海外での取り組み

BOPビジネス*の展開

マンダムインドネシアの事業展開の一つとして、小袋化や小型化など商品のサイジングを工夫することにより、現地のBOP層の生活者でも買いやすい価格で購入できるような商品を提供しています。

男性用では、「ギャツビー」のウォーターグロスやヘアクリームなどヘアスタイリング剤のサチェット(小袋)商品、女性用では、インドネシアの人気メイクアップブランドの一つである「ピクシー」ブランドからそのままでも使用できるようにパフを同梱したツウウェイケーキのレフィル(つめかえ)などを製造・販売しており、現地のBOP層や地方エリアなど幅広い生活者に受け入れられています。

こうしたBOP市場むけの商品は、生産国のインドネシアのみでなく、フィリピンやインドシナエリア、遠くは西南アジアやアフリカなどにも輸出しており、現地のBOP層の生活者へのお役立ちのみでなく、現地の化粧品市場や流通網の拡大にも貢献することを目指しています。



*BOPビジネス:途上国におけるBOP層(Base of the Economic Pyramid層)を対象(消費者、生産者、販売者のいずれか、またはその組み合わせ)とした持続可能なビジネス。BOP層とは、「経済ピラミッドの底辺層」「所得ピラミッドの最下層」の意味で、一人当たり年間所得が購買力平価で3,000ドル以下の階層であり、全世界人口の約7割である約40億人が属するとされています。

インドネシアの教育委員会との取り組みによるビジネス実習研修

マンダムインドネシアでは、現地の教育委員会と協働した取り組みとして、ジャカルタおよびその近郊にあるマーケティング専門の高等学校(約20校)でビジネス実習研修を実施しています。

この研修を通して、生徒たちはビジネスに必要なスキルやマナーを学ぶとともに、マーケティング実習として、校内にある売店を使用して商品の仕入れから販売までの実務を、数カ月間実施します。

実施後には、社員を参加校ごとに派遣して生徒たちと一緒に総括を行うとともに、コンクールの表彰なども行っています。



乳がん月間での取り組み

乳がん月間の10月に、マンダムインドネシアの従業員を対象にしたキャンペーンを実施しました。キャンペーン期間中は、がんの予防や早期発見のための啓発活動を行うとともに、インドネシアで活動しているLove Pink Foundationにご協力いただき、Pink Talkというイベントも開催しました。

Pink Talkでは、乳がんに対する知識を学ぶとともに、乳がんを克服された3名の方を講師としてご協力いただき、家族やパートナーとともにがんの早期発見にむけて積極的な役割を果たすことの重要性について学びました。



インドネシアでのその他のCSR活動

当社のインドネシア連結子会社であるマンダムインドネシア(会社名:PT MANDOM INDONESIA Tbk、1993年9月ジャカルタ証券取引所へ上場)においても、人権、労働、環境、腐敗防止に配慮したCSR活動を推進しています。詳しくは、マンダムインドネシア公式WEBサイトをご参照ください。

 [マンダムインドネシア公式WEBサイト](#)
CSR情報(英語版)



第三者意見



「考働レポート2018」の記述を踏まえ、株式会社マンダムおよび国内外の関係会社の活動に関して、第三者意見を述べます。

立教大学経営学部 教授
高岡 美佳 氏

〈評価できること〉

本レポートは、「健康と清潔と美を通じて、奔放に大胆に、あなたの日常を発見と感動で満たす『人間系』企業」というマンダムグループの企業理念のもとでつくられたレポートです。全体を通して、理念体系を構成する「MANDOM MISSION」「MANDOM PRINCIPLES」「MANDOM SPIRIT」(P.8)に基づく活動がわかりやすくまとめられており、優れたレポートだと思います。また、昨年以上に多くのステークホルダーの意見や現場の写真が掲載されており、顔の見えるレポートとなっている点も特徴です。

社長メッセージにもあるように、マンダムでは現在、真のグローバル企業を目指して、様々な改革に着手しています。海外での売上が40%以上を占めるマンダムグループは、これまでも、各国の歴史や文化、習慣などを尊重して現地に根づいた活動を行ってきましたが、今後は製品開発だけでなく「経営」をグローバル化するために、海外子会社を含めて企業理念を浸透させることに加えて、グローバルスタンダードのコーポレート・ガバナンス、CSR、ダイバーシティ・マネジメント、会計基準の採用を志向しています。

特集記事(P.20~25)では、今年度、「ビジネスと人権」というテーマで自主勉強会やダイアログを開催したことが紹介されていますが、日本国内で比較的身近にある差別やハラスメント問題といった人権の一部の問題にとどまらず、グローバル企業がビジネスをしていく上で避けて通れないサプライチェーンにおける人権(東南アジアなど海外の原材料調達先や下請け企業における強制労働や児童労働など)について学び、意見を交わすことは、「経営」をグローバル化し、真のグローバル企業を目指すマンダムにふさわしい姿です。目指すべき方向性を定め、そこに向けて系統的に活動を組み立てていくことで、全社的にCSRを推進するマンダムの姿勢を高く

評価したいと思います。

今回のレポートでは、データの充実と情報開示が一層進みました。「マンダムグループCSR重要課題(第2版)」(P.16~19)については、「CSR重要課題の制定の観点」と「CSR活動を推進する2つの軸」が明確に示されました(P.14)。人材育成に関する各種制度の内容と研修等の参加人数(P.29)、ディーセント・ワークやワーク・ライフ・バランスに関する制度の内容と利用者数(P.30)も新たに掲載されています。また、これまではWEBサイトでのみ開示していたデータが冊子でも読み取れるようになりました。人事労務関連のデータは3カ年(P.33)、環境負荷データは5カ年(P.41)の数値の推移が示されています。

最後になりますが、今年のマンダムの環境活動はさらに前進したと言えます。「持続可能なパーム油のための円卓会議(RSPO)」への加入(P.37)は、生物多様性の保全に貢献する重要な取り組みだと言えるでしょう。国内CO₂排出量、水資源使用量、排水量についても前年比で削減されました(P.41)。今後も積極的に地球環境の保全に取り組んでいただきたいと思っています。

〈期待したいこと〉

グローバルに事業を展開するにあたっては、海外を含めたサプライチェーン全体として社会的責任を果たす必要があります。2017年11月にマンダムグループ「調達先CSRガイドライン(第2版)」を発行し、「CSR調達セルフ・アセスメント・ツール・セット」を活用したモニタリングを開始したことは素晴らしいことだと思います。来年は、対象範囲を国内の1次サプライヤーから2次・3次サプライヤーや海外のサプライヤーへと拡大していただき、「責任ある調達」に取り組んでいただくことを期待します。

考働レポート2018 編集後記

当レポートの発行直前に高岡教授との意見交換を行いました。女性活躍推進について、ワーク・ライフ・バランスにむけた人事制度の整備は進んだものの、女性管理職比率など具体的なゴール(長期目標)の設定と開示ができていないことについて追加のご意見をいただきました。

女性活躍推進は学生も注目している情報であり、将来の優

秀な人材の獲得のためにも必要であるほか、推進の前提となる多様性の確保と公正・公平な人事制度の整備は、性別に限らずディーセント・ワークの基本となるものです。

2018年6月には経済産業省よりダイバーシティ2.0行動ガイドラインの改訂版が発行されました。ご意見を参考にしながら、真の「人間系」企業にむけたCSR推進に邁進したいと思います。

株式会社マンダム CSR推進部