



考働レポート 2016

—マンドムグループのCSRとお役立ち考働—

KohDoh

株式会社マンドム



みんなでシェアして、低炭素社会へ。

基本理念「美と健康を通じ、快適な生活にお役立ちする」
社会に「お役立ち」できる企業であるために、マンドムは「考働」します。

「考働レポート」というタイトルについて

わたしたちは、企業行動指針(P.08～09参照)を心構えとして日常業務にあたっています。
また、わたしたちが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、
個々の指針の標語の共通用語に「考働=“KohDoh”」を使用しています。

WEBサイトに関して

「考働レポート」の発行とともに、マンドム公式WEBサイトにCSRに関する専用ページを開設し、わたしたちの考働に関する情報を、随時、更新しています。

マンドム公式WEBサイト CSR情報
URL: <http://www.mandom.co.jp/csr>

尊重する外部イニシアティ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」
- GRI(グローバル・リポーティング・イニシアティブ)「G4 サステナビリティ・レポーティング・ガイドライン」
- 環境省「環境報告ガイドライン(2012年版)」

「考働レポート」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「マンドム環境報告書」を発行して以来、「社会の持続可能な発展」にむけたわたしたちの考働の情報公開に努めてまいりました。

当初は、「環境」側面の情報が中心でしたが、「社会」と「ガバナンス」側面の情報を加えるなど継続的に改善を積み重ね、2005年より「社会・環境コミュニケーションレポート」を発行、2011年からは「考働レポート」と名称を変更するとともに、レポート内容の充実にかがけてまいりました。

今回の「考働レポート2016」では、CSR(企業の社会的責任)の観点でわたしたちの考働をわかりやすくお伝えするため、ISO26000の7つの中核主題(組織統治、人権、労働慣行、環境、公正な事業慣行、消費者課題、コミュニティへの参画およびコミュニティの発展)を参考に、2015年12月にマンドムグループとして初めて選定したCSR重要課題(初版:14項目)、およびそれらに基づくわたしたちの考働についての情報を記載しています。

当レポートには、「GRIサステナビリティ・レポーティング・ガイドライン」による標準開示項目の情報が記載されています。

「考働レポート2016」の特集ページについて

今回の「考働レポート2016」では、以下の3つの内容を「考働特集」としてハイライトしています。

考働特集01: ご報告

インドネシア工場火災事故とその後の対応について

2015年7月10日に当社のインドネシア連結子会社であるPT Mandom Indonesia Tbk にて火災事故が発生いたしました。〈ニュースリリース(2015年10月29日)当社連結子会社の火災発生について[第5報]〉

本特集では、事故の経緯と原因究明、再発防止にむけた取り組みとともに、被害にあわれた方々やご遺族の方々への救済にむけた活動についてレポートしています。

考働特集02: ステークホルダー・ダイアログ1

「ユニバーサルマナーについて理解する」

人権や労働慣行の課題に対する取り組み推進の一環として、日本ユニバーサルマナー協会さまにご協力いただき、講習会とダイアログを開催しました。広く社会へのユニバーサルマナーの理解と普及へのお役立ちの想いも込めて、レポートしています。

考働特集03: ステークホルダー・ダイアログ2

「消費者課題について考える」

マンドムグループの経営理念の一つである「生活者発・生活者着」を、常に且つ適切に実践するために、それぞれの現場でいったい何が必要なのかを探究するため、同志社大学 大学院 ビジネス研究科の蔵本教授にご協力いただき、消費者課題の講義とダイアログを開催しました。実務経験と事例研究との両面で豊富な内容を学ぶことができましたので、その概要をレポートしています。

Contents

会社概要／マンドムグループの事業展開／財務ハイライト	04
トップメッセージ	06
マンドムグループの理念	08
マンドムの考えるステークホルダーへのお役立ち	09
マンドムグループのCSRの考え方と社会・環境へのお役立ち考働	10

考働特集

01	〈ご報告〉インドネシア工場火災事故とその後の対応について	16
02	〈ステークホルダー・ダイアログ1〉ユニバーサルマナーについて理解する	20
03	〈ステークホルダー・ダイアログ2〉消費者課題について考える	24

わたしたちの考働

組織統治	28
人権	32
労働慣行	34
環境	39
公正な事業慣行	43
消費者課題	44
コミュニティへの参画およびコミュニティの発展	48
第三者意見	51

【対象期間】

国内: 2015年4月1日～2016年3月31日
海外: 2015年1月1日～2015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】

株式会社マンドムおよび国内外の関係会社の活動(P.05参照)。
マンドム福崎工場、オフィスビル(本社ビル、東京日本橋ビルなど)、各営業拠点のサイト内の活動。

【発行時期】

2016年8月(次回発行予定:2017年8月)

【お問い合わせ先】

株式会社マンドム 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



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。

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。

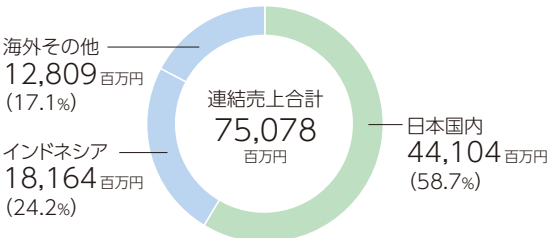
マダムグループは、日本・アジアを中心とした11の国と地域で事業を展開しており、グループ共通の企業理念・政策のもと、マーケット特性や現地社会との融合を考えた事業展開を推進しています。

また、「男性グルーミング事業」「女性コスメティック事業」「女性コスメタリー事業」を中心とした、6つの戦略的事業単位に分類し、それぞれの生活者ウォンツに細やかに対応しています。

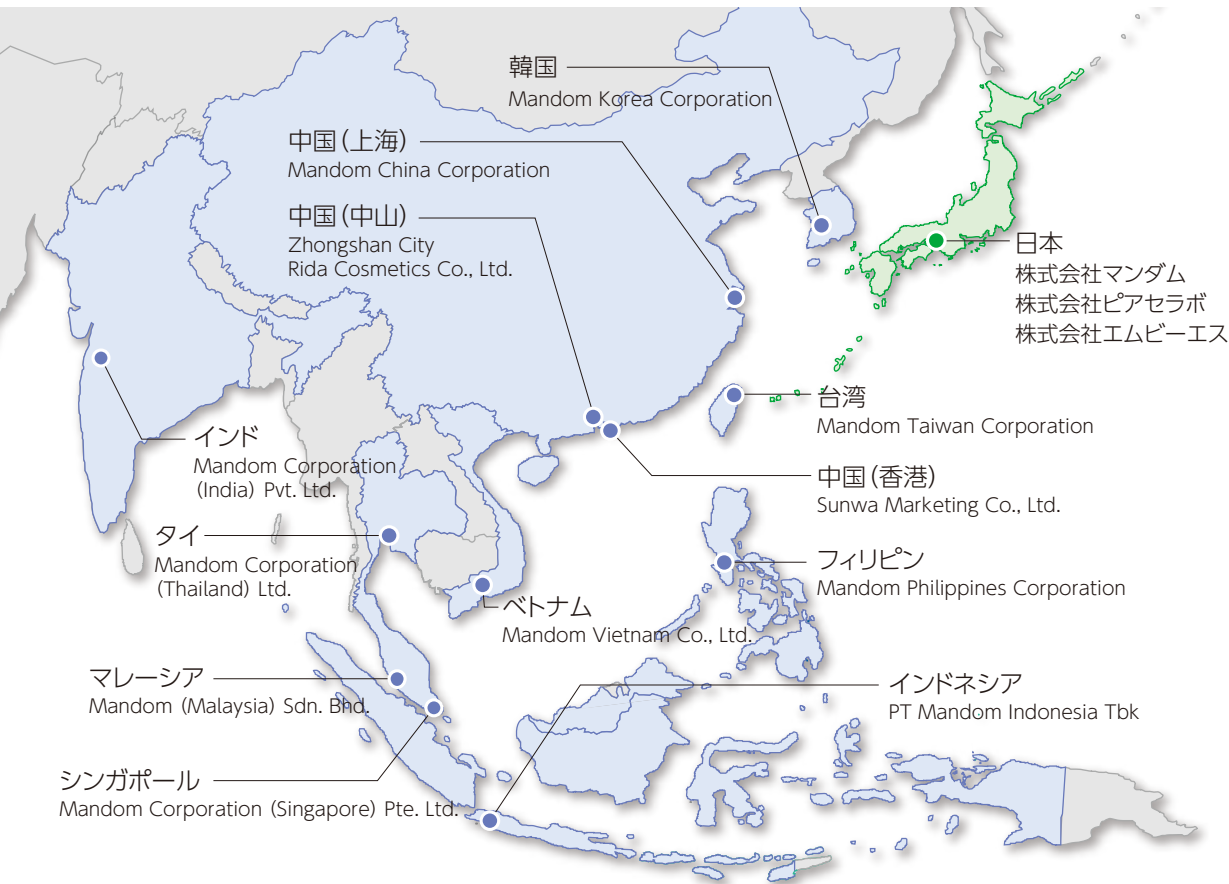
会社概要 (2016年3月31日現在)

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 ● 537名(連結2,663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
H P ア ド レ ス ● <http://www.mandom.co.jp/>

連結売上高



事業エリア



商品展開

男性グルーミング事業



ヘアスタイリング剤やフェイス&ボディケア商品など、男性の日常的な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。「ギャツビー」や「ルシード」を中心としたマダムグループのコア事業です。

その他事業

「プロフェッショナルユース事業」「その他事業」「貿易事業」の3事業からなります。「プロフェッショナルユース事業」は、ヘアサロンで使用されるヘアカラー・パーマ剤・スタイリング剤やエステサロンで使用される化粧品を取り扱っています。

女性コスメティック事業



スキンケア商品やメイクアップ商品など、女性のビューティライフに彩りを添える商品群を取り扱っています。「ビフェスタ」や「ピクシー」を中心に展開しています。

女性コスメタリー事業

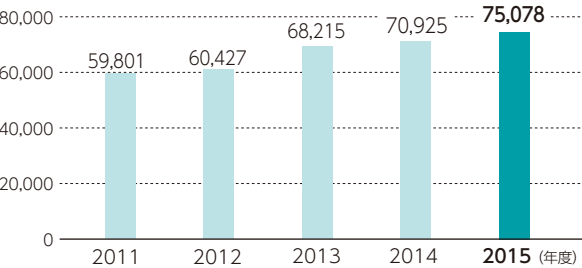


ヘアスタイリング剤やボディケア商品など女性の身だしなみやおしゃれ全般に役立つ商品群を取り扱っています。「ルシードエル」や「ピュセル」を中心に展開しています。

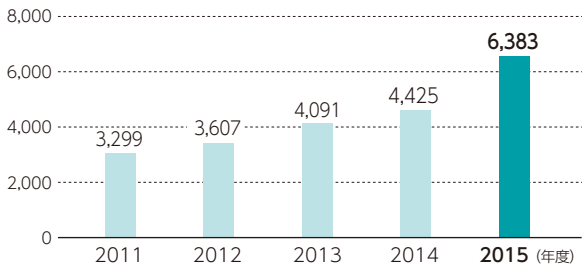


財務ハイライト(連結)

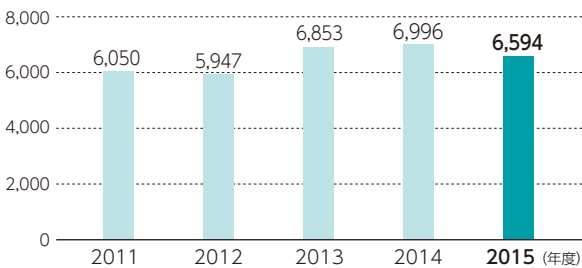
売上高 (百万円)



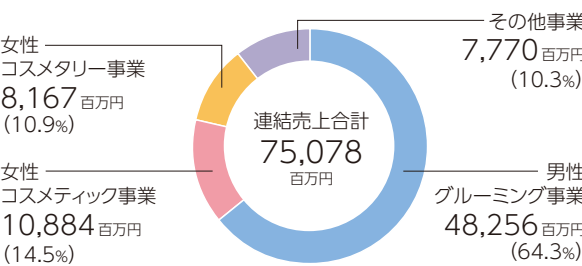
当期純利益 (百万円)



営業利益 (百万円)



事業別売上高



自分たちの“あるべき姿”を追求した 絶対的な目標にむけて 社会の“ストック”になるようなお役立ちを

インドネシア本社工場での 爆発火災事故を受け、 万全の安全管理体制を

2015年7月10日にマンダムインドネシア本社工場で発生した事故は、誠に痛ましい結果となりました。亡くなられた方々、負傷された方々、そのご家族の皆さまは言うにおよばず、多大なご心配、ご迷惑をおかけした多くの関係者の皆さまに、心よりお詫びいたします。

事故後は24時間体制でケアに当たるとともに、全グループから善意の御見舞金や本社からの補償金などをお届けし、亡くなられた従業員の方に成人前のお子さまがいらっしゃる場合には奨学金支給を行う基金を設立するなど、でき得る限りの対応に努めてまいりました。

同時に、第三者の学識経験者に加え専門家5名からなる「事故調査対策委員会」を設置し、事故の原因究明と再発防止策の策定を進めました。2016年5月に最終報告書がまとまり、現在、これに基づく安全管理体制の再構築に邁進しています。

今回の事故を教訓に、一段と強い覚悟を持って、全グループ社員の安全管理への意識を徹底させてまいります。

世界中のすべての人に おしゃれで文化的な生活を 提供していくために

「美と健康を通じ、快適な生活にお役立ちする」という基本理念に立ち事業活動を行っているわたしたちマンダムグループは、2015年9月24日、「社会の

持続可能な発展」にむけた世界的な取り組みである「国連グローバル・コンパクト」への参加とグローバル・コンパクトが提唱する人権、労働、環境、腐敗防止に関する4分野10原則への支持を表明しました。これを機に、マンダムらしいお役立ちの推進をますます強化してまいります。

特に海外事業においては、小分け商品（サチエット）など、現地の生活者の方々の所得水準に合わせた製品・サービスの提供によるお役立ちを高めてきました。最近では、主に中間以上の所得層において、日本製商品の質への期待も高まっています。こうした変化にきめ細かく対応し、生活者へのお役立ちの幅を広げてまいります。また、ASEAN経済連合も立ち上がる中、ASEANエリアでの展開にもいっそう力を注いでいく考えです。

わたしたちは、人間尊重や人権重視の観点からも、すべての人におしゃれで文化的な生活を提供していくことを使命と考えています。サプライチェーンの展開においても、途上国で生産し先進国で販売するのではなく、途上国で生産して途上国でも販売することで、雇用創出、所得水準向上と併せ、製品・サービスを通じたお役立ちに注力しています。そして、いずれの国・地域においても、快適で文化的な生活の実現に貢献し、それぞれの時代のスタンダードな“おしゃれ心”を満たす商品やサービスを提供する、オピニオンリーダーであり続けたいと願っています。

また、新たな取り組みとして、大阪大学大学院 薬学研究科との共同による再生医療技術を応用した化粧品開発および動物実験代替法の確立にむけた基礎研究を始めました。実現すれば広く応用できる、社会貢献度の高いテーマです。期待を込め、着実に進めてまいります。

マンダムらしい、 社会の“ストック”となる お役立ちを目指して

環境破壊、経済的混乱、若者たちの失業、格差、貧困など、今、わたしたちの前にある課題はその場しのぎの対応では解決できないものばかりです。これからの時代は、対症療法を重ねる“フロー的”対応でなく、事の本質に踏み込む“ストック的”対応が求められていると言えます。

事の本質に踏み込む対応を可能にするには、「異」のつくもの、異文化、異才能、異端を受け入れる度量の大きさが必要だと考えています。社内に蓄積された知識を常に更新し、新しく創造しながら世界で起きている大きな潮流を見据え、真のイノベーションを起こすには、気概と不屈の実行力、そして異質を尊重する風土づくりが大切なのです。

サステナブルな考え方がどうかは分かりませんが、めまぐるしい変化の中で、ただ競争相手を意識した相対的な目標に終始するのではなく、自分たち本来の“あるべき姿”を追求した絶対的な目標にむかって力強く歩んでいける集団でありたいと考えています。マンダムグループは、2027年に創立100周年を迎えますが、こうした時代だからこそ、過去の経験から考えるのではなく「未来志向からのバックキャスト」が重要だと考えています。マンダムグループの事業展開は、社会の“ストック”になるようなお役立ちであるべきです。社員一人ひとりが、現在の立ち位置から未来を見るのではなく、“あるべき姿”から現在を見て、新たな価値創造に挑める企業を目指してまいります。

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



「生活者へのお役立ち」を実現するために考働し、社会に認められ必要とされる企業を目指します。

マンドムグループは、企業としての経済的発展はもちろん、環境や社会に対する責任をきちんと果たしていくため、「Only One (独自性)」と「お役立ち精神」を柱に、さまざまなステークホルダーの意見に耳を傾け、事業活動を展開しています。

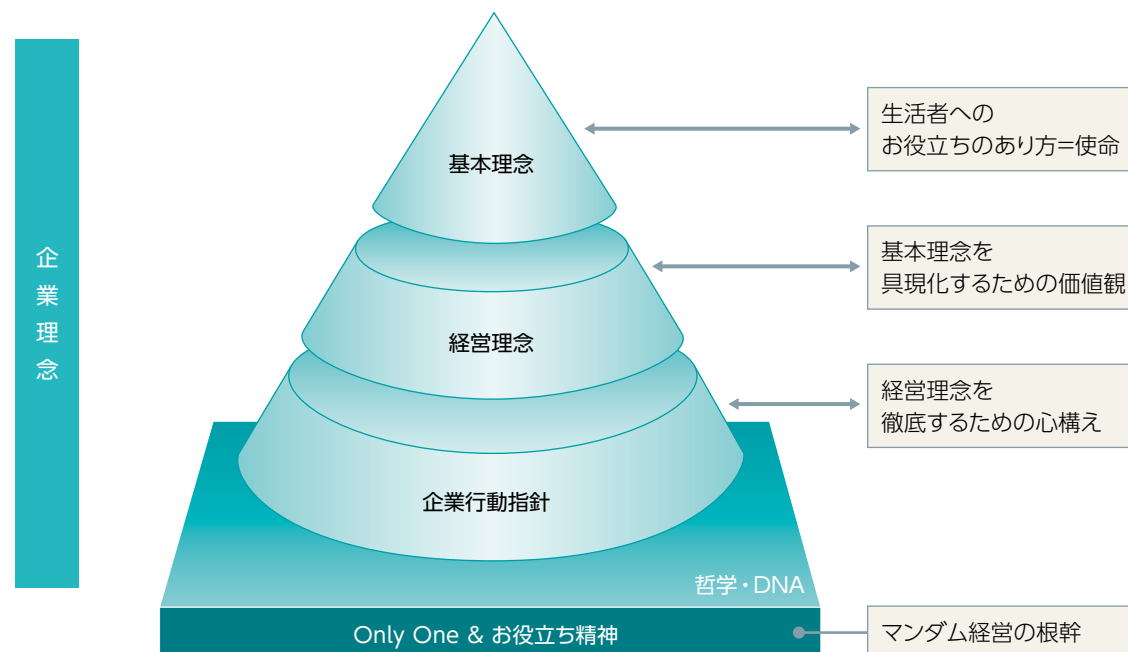
また、「企業行動指針」を心構えとして社員が具体的に考働できるよう、「特定分野の理念・方針」および「業務活動指針」を策定。社員は、これらの理解に努めながら日々の業務にあたっています。



基本理念 美と健康を通じ、快適な生活にお役立ちする

経営理念 生活者発・生活者着 全員参画経営 社会との共存共栄

マンドムグループ企業理念体系



企業行動指針に沿って具体的に行動するために

企業行動指針			
特定分野の理念・方針	環境理念と環境方針	業務活動指針	調達活動指針
	品質理念および品質方針		研究開発活動指針
	個人情報保護方針		生産活動指針
	特定個人情報基本方針		営業活動指針
	労働安全衛生方針		海外事業活動指針
	ソーシャルメディアポリシー		企業広報活動指針



社員一人ひとりが自ら考えて働く「考働」を基本に、さまざまな「お役立ち」を実践しています。

企業行動指針

わたしたちは、以下に定める企業行動指針を心構えとして日常業務にあたります。また、わたしたちが日常業務を遂行するにあたり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、進歩することを認識し、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、個々の指針の標語の共通用語に「考働＝“KohDoh”」を使用しています。日頃の考働の積み重ねによってのみ「Only One」企業が具現化できるものと考えています。



1. 価値向上考働

わたしたちは、「商品・サービスの価値＝機能÷価格 (Value=Function÷Cost)」と認識し、価値の最大化を目指すとともに、世界で一人でも多くの人々に、その価値が提供できる仕組み作りと関係作りに努めます。

2. 自己実現考働

わたしたちは、「仕事を通じて自己実現する場が会社である」と認識し、人財の能力を最大限に活かせる環境を作り、共に学習し成長することで、会社は基本理念の具現化を目指し、社員は自己実現を目指します。

3. 収益性向上考働

わたしたちは、「企業が経済的責任を果たすためには、収益性が不可欠である」と認識し、経営効率の向上、収益の持続的拡大へ向けた施策の実施に努めます。

4. 倫理的考働

わたしたちは、「社会に対して誠実でありたい」という経営哲学に基づき、法令・社会規範を遵守するとともに、常に高い社会良識をもった倫理的考働に努めます。

5. 取組先協働考働

わたしたちは、「生活者へお役立ちする」という目標を取組先と共有し、長期的な相互繁栄を図ることのできる取引関係の確立と、密接なコミュニケーションによる協働に努めます。

6. 環境保全考働

わたしたちは、「環境問題への取り組みは企業存続の必須要件」と認識し、かけがえのない地球環境の保全に努めます。

7. 社会貢献考働

わたしたちは、「長期安定的に社会へ貢献する」ために、事業活動の中に社会貢献活動を織り込んだ形で社会の発展に貢献します。

マンドムグループのCSRの考え方と社会・環境へのお役立ち考働

●CSRの考え方

マンドムグループのCSRの考え方をまとめるにあたり、「マンドムグループの企業理念体系」(基本理念、経営理念、企業行動指針)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、以下の通りに整理いたしました。

マンドムグループCSR推進体制

2015年は、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)」が採択されるなど、社会の持続可能な発展を目指した国際社会全体の取り組みの節目の年でした。


わたしたちマンドムグループにおいても、2015年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、マンド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」に参加し、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いたしました。

マンドムグループは、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

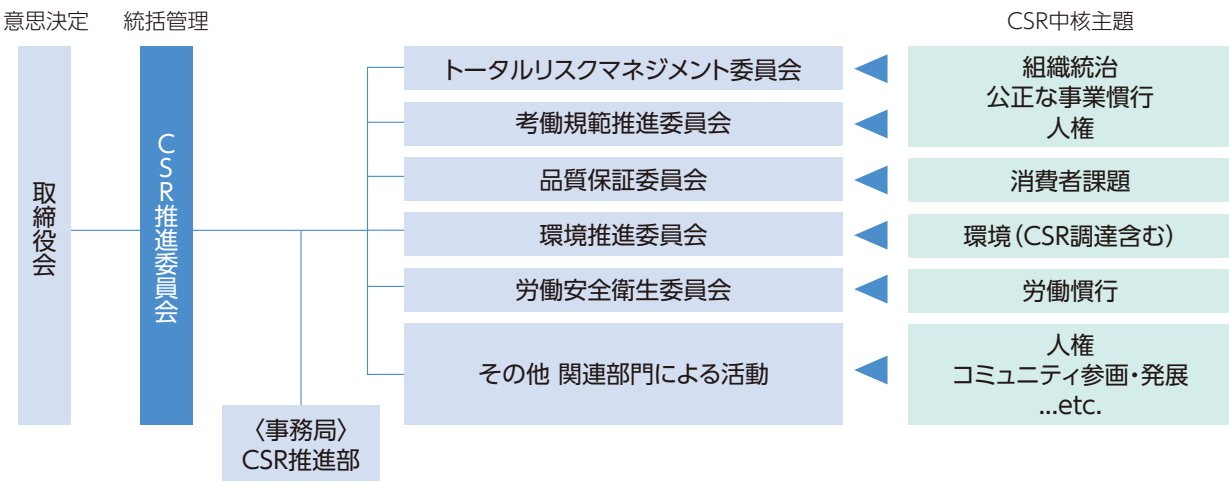
人権	原則 1：国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重すべきである。 原則 2：自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。
労働	原則 3：結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持すべきである。 原則 4：あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持すべきである。 原則 5：児童労働の実効的な廃止を支持すべきである。
環境	原則 6：雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。 原則 7：環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持すべきである。 原則 8：環境に関するより大きな責任を率先して引き受けるべきである。 原則 9：環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。
腐敗防止	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



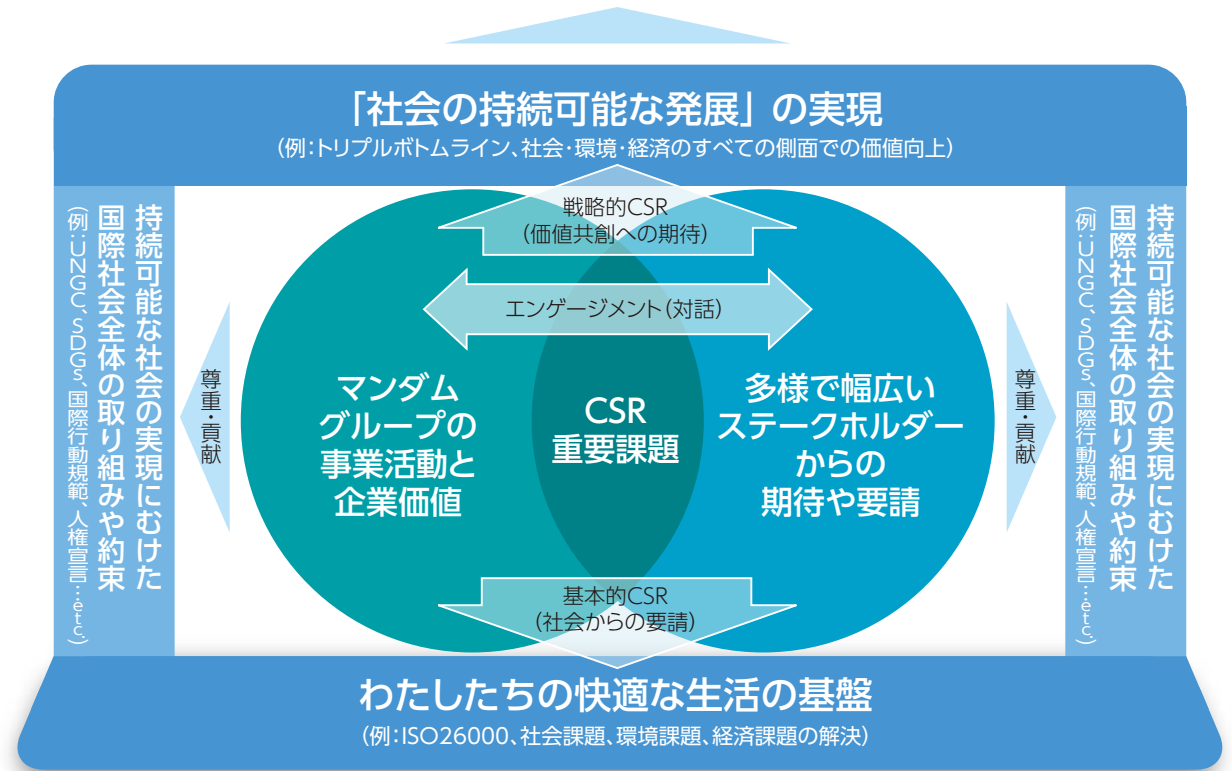
UN GLOBAL COMPACT
Network Japan
WE SUPPORT

●CSR推進体制の強化にむけて

わたしたちは、「CSR推進体制の強化」の第一歩として、社長執行役員を委員長として構成する「CSR推進委員会」を設置し、マンドムグループのCSR推進の考え方をまとめるとともに、関連する委員会や会議などを通して関係部門との協議を行い、CSR重要課題の選定にむけての作業を開始しました。



わたしたちが望む未来



【備考】 UNGC: 国連グローバル・コンパクト <https://www.unglobalcompact.org/>
(GCNJ: グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン <http://www.uncgjn.org/>)
SDGs: 持続可能な開発目標 <http://www.jp.undp.org/content/tokyo/ja/home/sdg.html>

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。

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、取引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」を行ってまいります。

●マンドムグループのCSR重要課題

前述の考え方に基づき、社内での協議の結果、右記の14項目のテーマがCSR重要課題（初版）として選定されました。

ただし、今回選定したCSR重要課題の14項目は、内容、プロセスともに、まだまだ充分とはいえません。一部関係する有識者の方々からの意見は参考にさせていただいているものの、「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るとはいえず、未だプロセスの段階となっています。

今後、より多くのステークホルダーや有識者の方々からの意見をうかがいながら、より高いレベルのCSR重要課題を探索するとともに、中長期視点での目標や成果指標（KPI）の設定など進捗管理（PDCA）体制を構築し、その達成に努めてまいります。

CSR重要課題の選定と達成へのプロセス

STEP.1

CSRに関する基礎知識や国際社会での取り組みなどの社内への周知活動の実施

STEP.2

社内の委員会や会議などを通じた関連部門との協議

STEP.3

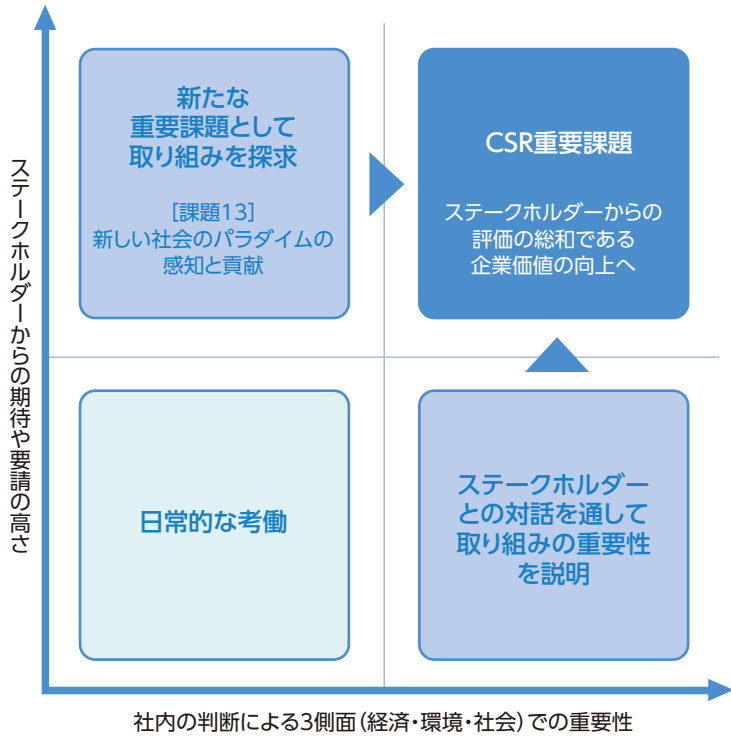
社外の有識者や取引先などとの意見交換（多様で幅広いステークホルダーとの対話）

STEP.4

CSR推進委員会での検討および取締役会での意思決定

STEP.5

より詳細な考働計画（目標や成果指標など）の設定とPDCA体制の構築と運用（STEP.3→STEP.4→STEP.5の効果的なサイクル）



課題No.4:労働における安全衛生の向上に関して

すでにお知らせしました通り、2015年7月10日にインドネシアの連結子会社であるPT Mandom Indonesia Tbk（略称：MID）にて火災事故が発生し、多くの死傷者が出る事態となりました。

今回のCSR重要課題の中で、「課題No.4:労働における安全衛生の向上」に関しては、「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」を最重要課題と位置づけており、日本本社とインドネシア現地の社内・社外の関連する方々と連携を取りながら、引き続き、課題解決にむけた取り組みを行ってまいります。








Web

マンドム公式WEBサイト 企業情報

●ニュースリリース

- 当社連結子会社の火災事故に関する事故調査対策委員会の最終報告について（2016年5月11日）
- 当社連結子会社の火災発生について 第5報（2015年10月29日）
- 当社連結子会社の火災発生について（お詫び） 第4報（2015年7月21日）
- 当社連結子会社の火災発生について（お詫び） 第3報（2015年7月16日）
- 当社連結子会社の火災発生について（お詫び） 第2報（2015年7月11日）
- 当社連結子会社の火災発生について（お詫び） 第1報（2015年7月10日）

●マンドムグループのCSR重要課題

ISO26000 中核主題	ステークホルダーに対する コミットメント	No.	テーマの側面	活動の指針
 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。	1	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
		2	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ド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
 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。	3	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相応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10：CSR調達体制の構築と運用）
 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。	4	労働における安全衛生の向上	〔緊急課題〕 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
		5	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
 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。	6	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
		7	省エネルギーの推進	温室効果ガス排出削減のための全拠点における省エネルギーの推進
		8	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
		9	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
 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、取引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。	10	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・環境の側面もふまえた体制構築と運用
 消費者課題	お客様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。	11	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、販売のすべ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	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
 コミュニティ 参画・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」を行ってまいります。	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
		14	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組の開始（動物実験代替法研究、大阪大学大学院 薬学研究科など）

マンダムグループのCSRの考え方と社会・環境へのお役立ち考働

マンダムグループのバリューチェーンとCSR重要課題の概要

マンダムグループのCSR重要課題(初版)の14項目と、わたしたちの事業活動の各段階との関係性を以下の通りに整理しました。来期(2017年度)、マンダムグループは、その前身である1927年12月の金鶴香水株式会社の設立から数えて90周年の節目を迎えます。わたしたちは、次

の100周年(2027年)を見据えて、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などのご意見をうかがいながらマンダムらしい「わたしたちが望む未来」のビジョンやターゲットを検討し、その実現にむけて考働してまいります。

エンゲージすべきステークホルダーの概要

マンダムでは、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、わたしたちの経営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。これまで、ご協力、ご参画をいただきました多くの方々に感謝申し上げます。
毎回、さまざまなテーマでステークホルダー・ダイアログを企画・実施していますが、皆さまとの対話を通じて得

られたご意見やご指摘をわたしたちの考働に活かして、持続可能な社会の発展にお役立ちするとともに、今後も、多様で幅広いテーマでステークホルダーの皆さまとの対話を強化・継続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。

Web

マンダム公式WEBサイト CSR情報

●ステークホルダー・ダイアログ

課題No. 事業の持続可能性への機会創出、体制のさらなる強化などにむけた考働		課題No. 事業の持続可能性への脅威や克服すべき課題などにむけた考働		ステークホルダーとの関わり <div>強 中 弱</div>									
ISO26000中核主題	資材・原材料の調達 (販促用資材も含む)	生産・開発・リソースなど 社内での活動	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	生活者の使用と廃棄	投資家	取引先 (調達・購買)	★主体的に活動するもの 従業員	得意先 (流通・小売等)	公的機関 (監督官庁等)	※コミュニティは、教育や学術研究機関、NGO/NPOなど 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	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ンダムグループ理念体系の構築と理解浸透												
人権	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												
労働慣行	課題No.04 労働における安全衛生の向上 (緊急課題) インドネシア工場火災事故の原因究明と再発防止の徹底、 被害者/ご遺族の救済												
	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												
環境	課題No.06 製品・サービスの環境配慮 商品の環境配慮の取り組みと評価体制の構築												
	課題No.07 省エネルギーの推進 温室効果ガスの排出削減を目的とした省エネルギーの推進												
	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 国内グループでの産業廃棄物の「ゼロ・エミッション(再資源化)」の達成												
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・環境の側面もふまえた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と 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などとの価値共創取り組みの推進												

インドネシア工場火災事故とその後の対応について

2015年7月10日、当社のインドネシア連結子会社であるPT Mandom Indonesia Tbkにおきまして火災が発生いたしました。

本事故により亡くなられた現地社員に対し、ご冥福をお祈り申し上げますとともに、ご遺族に対し心よりお悔やみ申し上げます。また負傷された現地社員に対しては、一日も早くご快癒されますよう心よりお祈り申し上げますとともに、インドネシア社会や近隣の方々をはじめ、多くの関係者の皆さまにご迷惑、ご心配をおかけしたことを深くお詫び申し上げます。



100日祭の様子

2015年10月14日に現地国家警察ジャカルタ警察本部より発表になった事故原因、および当社の今後の対応についての概要は以下の通りです。

1. 事故原因、および当社の今後の対応について

国家警察本部法医学ラボの調査結果によると、爆発火災の原因はエアゾール充填機につながるフレキシブルチューブの先からLPガス飽和蒸気が漏れ、仕上部の第2ラインにあるライスター（熱風機）の熱により着火し、エアゾール充填機の方に向かい爆発、炎上したものとの見解が出ています。当社といたしましては今後の再発防止に万全を期するため、警察の規制線解除を受けた後に、第三者で構成する「事故調査対策委員会」を立ち上げ、再発防止策の検討を行ってまいります。（2015年10月29日ニュースリリース第5報より）

2. 事故概要について

- (1) 発生日時 2015年(平成27年)7月10日
現地時間 午前9時18分頃(日本時間午前11時18分頃)
- (2) 発生場所 インドネシア本社工場 エアゾール商品生産エリア
住所: Kawasan Industri MM 2100 Jl. Irian Blok PP Bekasi 17520
エアゾール: ヘアスプレー、制汗デオドラントスプレーなどの、ガスの力によって使用目的の液体を弁から放出させる構造のもの
- (3) 被害状況 死亡者 現地社員 28名(男性 4名、女性 24名)
(事故発生後、9月までの火傷による敗血症などによる死亡者23名を含む)
負傷者 現地社員 30名
エアゾール生産エリアが焼失

(お詫び) 事故の被災者とそのご家族、ご遺族に配慮し、本レポートには事故の現場写真を掲載していません。詳しくは「事故調査対策委員会」による最終報告資料をご参照ください。

～その後のニュースリリースより～

【参考】 ● 当社連結子会社の火災事故に関する事故調査対策委員会の最終報告について (2016年5月11日)
<http://www.mandom.co.jp/release/2016/src/2016051101.pdf>

【報告書】 ● PT Mandom Indonesia Tbk
本社工場エアゾール商品生産エリア 爆発火災事故 事故調査対策委員会 報告書
<http://www.mandom.co.jp/release/2016/src/2016051102.pdf>

- 会社名 ● PT Mandom Indonesia Tbk
- 設立 ● 1969年11月
- 資本金 ● 100,533,333,500インドネシアルピア (2015年12月31日現在)
- 代表者 ● Muhammad Makmun Arsyad
- 事業内容 ● 化粧品、プラスチック製品の製造販売、輸入品販売および輸出
- 従業員数 ● 5,253名 (2015年12月31日現在: 役員および派遣社員を含む全従業員数)
- 所在地 ● 本社 および ファクトリー1 (製造工場)
 - ・本社と工場をジャカルタ(スンター)からブカシに移転。2015年6月に稼動
 - ・敷地面積 147,936m²
 - ・住所: Kawasan Industri MM 2100 Jl. Irian Blok PP Bekasi 17520



インドネシアの新しい本社社屋と化粧品製造工場(ファクトリー1)の航空写真(2015年2月撮影)

- ファクトリー2 (プラスチック容器成型工場)
 - ・2001年3月稼動
 - ・敷地面積 54,442m²
 - ・住所: Kawasan Industri MM2100 Jl. Jawa Blok J-9 Bekasi 17520

また、マンダムグループでは、事故の重大さを厳粛に受け止め、事故直後より「事故対策本部」を立ち上げ、以下の3つのスタンスとポリシーにて事故後の対応に継続的に取り組んでいます。

- マンダムの経営理念に基づき、人間尊重で迅速かつ丁寧な被害者対応を最優先事項とする。
- すべてに誠実と真摯をもって徹底的に原因分析を行い、真実を明らかにした上で、その対策を真の再発防止策として構築し実施する。
- オールマンダムで対応し、誰がではなく何が問題だったのかのスタンスを貫く。

今後の再発防止に万全を期するため、第三者で構成する「事故調査対策委員会」にて事故原因ならびに再発防止策について検討を重ねてまいりました。その最終報告については、前述(P.16)のニュースリリースをご確認ください。

今回の考働レポート2016では、亡くなられた従業員のご遺族の方々、ならびに被災され療養中の従業員とご家族の方々に対し、上記のスタンスとポリシーに基づいたわたしたちのこれまでの取り組みを整理してお伝え

るとともに、事故発生以降、インドネシアにおける文化、慣習を尊重し、現地で行いました慰霊祭などについてレポートいたします。

かんなん 艱難 マンダムグループを玉にす ～被災者とそのご家族への救済と犠牲者を偲んで～

マンダムインドネシア 内部監査室 室長
ムハンマド・アリフ・クルニアワン



事故発生の当日

レバラン(断食月明けの長期休暇)の1週間前でした。7月10日の朝、エアゾール生産棟から大きな爆発の音とともに黒い煙と炎が上がり、悲劇が起きました。緊急時対応チーム(ERT)は速やかに現場に駆けつけ、従業員および工事業者と一緒に消火活動を行いました。数分後、消防

車が到着しましたが、鎮火には1時間程度を要しました。53人の被災者は警察の先導のもと救急車、社用車、従業員や取引先の車で、計8カ所の病院へ搬送されました。残念ながら、5名はその場で亡くなられ、他の従業員は安全な場所へ避難し、その後、帰宅させました。

被災者への対応とご家族へのサポート

受け入れ先の病院の方々には、被災者に対する費用はすべて会社が負担すると宣言し、緊急かつ最善の対応をお願いしました。さらに、わたしたちは、従業員のボランティアグループを結成し、レバラン休暇中も全8カ所の病院において24時間体制で被災者およびご家族のサポート(家族看護手当・交通費・食事・日用品の用意など)を行い、必要に応じて献血を実施しました。ちなみに、この献

血にはパートナーである現地の代理店の方々も協力くださいました。また、出向社員も献血に参加したり、毎週1回、各病院を回って、被災者のご家族を激励しました。退院してからも被災者にはご家族による看護が必要なため、仕事へ出勤できないご家族も多いことに配慮し、当社から家族看護手当を継続しました。

被災者以外の従業員への対応

事故後、生産を全面停止し、幸い被災はしなかったものの、災害場所に近いエリア(第4仕上棟)で作業していた従業員には、安心して仕事に戻れるように、1カ月半の間、

心理学者によるカウンセリングを実施しました。その間もあり、操業は数カ月で元のレベルに回復しました。

現地の文化や慣習を尊重した対応

亡くなられた方々のご冥福を祈念するため、8月19日に40日祭を実施し、ウスタズ(イスラム教の聖職者)による説教を聴き、全従業員でお祈りをしました。それに加えて、毎週の金曜礼拝の後もお祈りを行いました。また、10月1日には、西村社長が各病院をお見舞い訪

問されました。その際、日本国内グループの従業員によって作られた千羽鶴が、西村社長から被災者のご家族に直接手渡しされ、被災者のご家族は感激されていました。その後、10月19日に行われた100日祭には、1,200人以上の従業員が参加しました。



40日祭でのウスタズによる説教



40日祭に参加した従業員



100日祭にて社員とともに祈りを捧げるマックムン社長



100日祭には約1,200名の社員が参加



同僚社員による献花

被災者やそのご家族、ご遺族に対する経済的サポートとリカバリープログラム

亡くなられた従業員のほとんどは結婚し、扶養家族がありました。被災者のご家族、ご遺族をサポートするため、マンダム本社、マンダムインドネシア、マンダムグループからの献金を資金にし、マンダム基金を設立しました。亡くなられた従業員のご遺族や障害が残る方々には弔慰金を支給し、会社の条件に合うきょうだいはお子さまを採用することとし、お子さまが21歳になるまで奨学金を提供することにしています。

一方、負傷者には、すべての治療費を負担する他、美容整形費も用意し、給与の保障などを実施しました。なお、それらの手当ては、彼らが保険会社から受け取る労働災

害保険とは別のものです。

また、ほとんどの被災者の方々が職場復帰を希望されていますので、会社として仕事に復帰するためのリカバリープログラムを構成し、心理学者によるカウンセリング、職場再訪問や仕事再訓練などを継続して実施しています。カウンセリングと職場再訪問は、数カ月間、円滑に実施されており、回復の早い方から実際の職場での就業訓練を順次開始する予定です。

(備考)
労働慣行に関する法令は、インドネシアと日本とは異なりますが、マンダムインドネシアでは、現地法令の遵守は最低限とし、現地法令以上の対応を旨としています。

最後に

28名の尊い同僚を失う事故は悲劇でした。この悲劇の中で、わたしたちマンダムインドネシアの従業員は家族のように一丸となることで絆が強まりました。それだけではなく、海外にいるマンダムグループの従業員たちとの絆も感じました。部署、会社、国境を越えて、我々は大きな家

族のようにサポートを受けました。

また、この事故を機に安全の重要性をもう一度再認識し、企業として反省し、すべての会社の方針や業務において安全第一を掲げ、このようなことが二度と起きないように努力してまいります。

マンダムグループ「安全・安心の日」の制定

2016年5月11日ニュースリリースにてお知らせしました通り、第三者で構成した「事故調査対策委員会」によって解析された原因に対する再発防止策の提言などの最終報告を参考に、今後の再発防止にむけた取り組みを進めています。

わたしたちは、「安全はすべてに優先する」という考えのもと、再発防止にむけてプロジェクトならびに各製造現場において取り組んでいます。この事故を大きな教訓とし、風化させないためにも、毎年、7月10日をマンダムグループの「安全・安心の日」と制定し、事故の犠牲者の慰霊はもとより、グループにおいて改めて「安全・安心」を見つめなおす機会といたしました。

わたしたちの「安全・安心」を阻害するものは、製造現

場など機械や危険物を取り扱う職場のみではありません。各オフィスや営業現場など、製造以外の職場においても存在するものです。よって、「安全・安心の日」(2016年は7月11日 月曜日)には社員一同が黙祷を捧げるとともに、その週を各職場の「安全・安心」に対するリスクを考え、話し合う1週間としました。その内容については、「トータルリスクマネジメント委員会」にて集約し、それぞれの課題や対策を関係する組織体に落とし込んでまいります。

わたしたちは、本事故の重大性を真摯に受け止め、今後、このような事故が発生することがないように、マンダムグループ一丸となり「安全・安心」な事業活動に継続的に取り組んでまいります。

ユニバーサルマナーについて理解する

～多様な方々と向き合うために必要なこととはなにか?～

●開催日: 2016年4月27日 ●場所: 株式会社マダム本社



ユニバーサルマナーとは

今回、一般社団法人日本ユニバーサルマナー協会さまと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講習とダイアログを開催しました。

ユニバーサルマナーとは、「自分とは違う誰かの目線で考え、適切な理解のもと、行動する『こころづかい』の一つであり、多様な方々に向き合うためのマインドとアクション」のことです。

わたしたちは、高齢者や障害者、ベビーカー利用者、妊婦や外国人など、多様なステークホルダーの方々との関

わりを持ちながら事業活動をしています。このユニバーサルマナーの習得と実践は、多様性(ダイバーシティ)を推進し持続可能にするために、非常に意義のある取り組みであると考えました。

【参考】 ●一般社団法人日本ユニバーサルマナー協会さま 公式ホームページ <http://universal-manners.or.jp/>

●株式会社ミライロさま 公式ホームページ <http://www.mirairo.co.jp/>

マダムグループCSR重要課題と国連グローバル・コンパクトの10原則との関係性

わたしたちは、昨年2015年12月にマダムグループとして初めて選定した「CSR重要課題(初版14項目)」に基づいて取り組みを開始しています。

今回、CSR重要課題の14項目のうち、以下の3つの

テーマに関する取り組みを推進するため、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)にご協力をお願いしました。

該当するマダムグループCSR重要課題(初版)	【No.03】 人権側面：人権啓発への継続投資
	【No.05】 労働慣行：従業員満足(ES)と多様性(ダイバーシティ)の確保
	【No.13】 コミュニティ参画・発展：新しい社会のパラダイムの感知と貢献
また、2015年9月にマダムグループとして支持を表明した「国連グローバル・コンパクトの10原則」において、ユニバーサルマナーは、以下の人権と労働の原則を推進し	
該当する国連グローバル・コンパクトの10原則	【原則1】 人権：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】 人権：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6】 労働：雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。



【講師】 岸田 ひろ実 さま
一般社団法人 日本ユニバーサルマナー協会 講師
株式会社ミライロ 講師

大阪府出身。長女と知的障害のある長男を育てる中、2005年に夫が心筋梗塞により突然死し、2008年に自身も大動脈解離により下半身麻痺となる。2011年より株式会社ミライロに入社し、障害を価値に変える「バリアバリュー」の視点を活かしてユニバーサルデザインのコンサルティングを手がける。高齢者や障害者への向き合い方「ユニバーサルマナー」の研修講師としても活躍、年間講演回数は150回以上。



第1部 ユニバーサルマナーの基本を学ぶ

第1部では、一般社団法人日本ユニバーサルマナー協会 講師 岸田ひろ実さまにユニバーサルマナーの基本講習を実施していただきました。この基本講習は、日本ユニバーサルマナー協会さまが全国で実施している高齢者や障害者への基本的な向き合い方やお声掛けの方法などを習得するユニバーサルマナー検定(3級)の内容であり、CSR推進担当役員(取締役専務執行役員北村達芳)を含む総勢36名の社員が参加しました。ここではその内容の詳細をお伝えすることはできませんが、参加した社員一同、講師の岸田ひろ実さまからのわかりやすく丁寧な

講習を熱心に受講し、36名全員が「ユニバーサルマナー検定3級」の認定書をいただきました。

講習後、参加した多くの社員から、より実践的なサポート方法とより詳しい知識を学ぶユニバーサルマナー検定2級の受講を希望する声が寄せられた他、真のダイバーシティ推進の取り組みの一つとして、このユニバーサルマナーを社内に広く浸透させるべきとの意見も多く届きました。

【参考】 ●ユニバーサルマナー検定公式ホームページ <http://www.universal-manners.jp/>

第2部 ダイアログの実施

ユニバーサルマナー講習の後、「多様性と向き合う上で必要なこと」をテーマとして、講師の岸田ひろ実さまを囲んでダイアログを実施しました。このダイアログでは、障害者や高齢者、妊婦や外国人など多様な方々とともに

同じ職場で働くうえで必要な配慮、社外の方々に対して企業として必要な対応の方法、バリアフリーやユニバーサル・デザイン、メンタルヘルスなどについて、積極的な意見交換が行われました。

岸田ひろ実さまからいただいた主なご意見やアドバイスなど

●「障害はその人ではなく環境にある」
環境さえ整っていれば障害は感じない。同じ環境にいても障害を感じる人と感じない人がいる。また、同じ環境でも障害の感じかたは異なり、なにを望んでいるかも人によってそれぞれ異なることを理解しておかなければなりません。

●「さりげない配慮とは」
パッと気づいたら、サッとすぐに行動すること。もし自分の周りの環境に対して障害を感じている人がいることに気づいた時には、無関心でも過剰でも無く、「なにかお手伝いしましょうか?」とお声掛けをすることがユニバーサルマナーの基本。こうした配慮は、企業でも同じであり、気づいたらすぐに「なにかお手伝いしましょうか?」とさりげない配慮ができるような職場の風土づくりが重要です。

●「それぞれの特性や得意分野に応じた役割と目標を」
障害者雇用について。障害を感じている人々も、会社での自分の役割や担当を与えられることはチャンスだと感じているはず。上司や先輩は、それぞれの特性や得意分野に応じた役割を与えること。
何が得意で何ができないかを適切に理解し、コミュニケーションをとりながら本人と目標設定することは仕事の基本であり、障害者だからといってこの基本は変わりません。遠慮は必要ないが、配慮は必要です。

●「風通しの良い組織づくりとメンタルヘルスについて」
まずは、上司や先輩など上にいる人が変わらなければいけない。上司や先輩から笑顔で声を掛けることで相談ができる雰囲気をつくる必要がある。また、仕事と関係の無いことでもコミュニケーションをとっていくことも大切です。
障害があってもなくても、人間は誰かに認められたいもの。「あなたを必要としていますよ」ということをさりげなく声に出して伝えることが重要です。

ダイアログを終えて



総務部 課長
渡邊 善弘

日常生活で接していても普段から、意識をしないと見えてこない事象の多いことに改めて気づかされました。総務部は、本社のビル保全や管理を通して、社員のみならず、来社されるお客さまなどにとって、安全で快適に過ごすことができる環境を提供することが重要な職務の一つです。今回得た知識を今後のビル管理につなげるにより、来社される皆さまに配慮の行き届いた会社だと感じていただくようにしたいと思います。



人事部 労務管理課
高井 正幸

「自分とは違う誰かの目線で考え、適切に理解し行動すること」が非常に大切であると再認識しました。障害者や高齢者の方々を見かけると、「こうすべきだ」や「なにかしなくては」と曖昧な知識で考えてしまうため、戸惑うことが多々ありましたが、まずは「なにかお手伝いすることはありますか?」と声を掛けることが大切であることを知り、「自分とは違う誰かの目線で考える」とはこういうことかと改めて気づかされました。



人事部 ダイバーシティ推進室
沈 南香

ダイバーシティ&インクルージョンを推進するうえで、障害者の雇用促進および活躍推進についてのヒントをたくさんいただき、大変有意義な機会となりました。その方の「できる」「できない」ではなく、自分自身に何ができるかを考え行動していきたいと思います。また、「障害は人ではなく、モノや環境にある」を意識し、これから誰でも動きやすい環境の整備、風通しのよい職場づくりを全社で目指していかなければいけないと思いました。



人事部 労務管理課 課長
渡邊 芳知

高齢者や障害者の方々をはじめ、社会にでることに不安を抱えているさまざまな方々に対する接しかたを学ぶことができました。不安を解消するためには、「環境」を変えてあげること、または多様な目線から考えた配慮が必要です。今後は人事部という立場で、障害者、高齢者、妊婦の方、外国籍の方など多様な人財が安心して業務に就ける環境と多様な働きかたとの両立を目指し、安全で安心な職場づくりを目指したいと思います。



人事部 ダイバーシティ推進室 室長
西浦 けい子

一口に障害といっても多様な世界です。これまで、障害者の方々にどう接したらいいのか自信が無く、不安が先に立っていました。今回ユニバーサルマナーの学習は、そんなモヤモヤが少しクリアになった貴重な体験でした。人は経験を経て学習するものなので、経験値が少ない分野は専門家に聞くことが必要です。ダイバーシティ推進室として、障害者雇用についても力を注いでいきたいと思っています。



技術開発センター 技術管理室
汐見 悦志

講義では、身近な環境に障害となるものが多数存在することに気づき、さりげない配慮とともにお声掛けすることが行動の第一歩であることを教わりました。ダイアログを通して、身近にある多様性への認識を深めることができました。ハード面のユニバーサルデザインとソフト面のユニバーサルマナーの普及を推進することで、多様性社会が理解され持続可能な社会が実現できると確信しました。



福崎工場 生産業務課 課長
小林 政則

「お手伝いできることはありますか?」のお声掛けから始めれば良い」、「100点満点を目指さなくて良い」といった今回のお話で、お仕着せの思いやりを頭でっかちと考え込もうとしていた私の心が軽くなった気がしました。福崎工場でお客さまをお迎えする役目の部署としてホスピタリティの向上を常に目指していますが、漠然と「おもてなし」と「思いやり」を考えていた中に、この機会を通じて、一つ芯の通った考え方を得たと思います。



福崎工場 生産業務課
松岡 千恵

講習を受講したことで、障害者に関するマークの一つである「オストメイト・マーク」が当社の工場にあることに初めて気づきました。課員へ、工場の社員へ、また家族へと情報を共有し、考える時間を積極的につくりたいと思います。「今、私に何ができるか」を常に考え、人に対して「思いやり」「気づかう」気持ちを忘れずに、多様な方々と正しく向き合えるより良い職場づくり・工場づくりを目指します。



CSR推進部 環境・社会貢献推進室
西山 掌

昨年12月のCSR重要課題の設定以来、マンガムらしいCSRとは何かを考えてきましたが、社名の由来である「Human & Freedom」の通り、「人権」はマンガムらしいCSR推進の核になるテーマの一つだと考えています。

社内・社外の多様な方々が感じる障害について適切に理解し、多様性と向き合いながら適切な配慮ができる組織づくりのためには、まずはユニバーサルマナーの理解と習得が必要であると考え、今回の取り組みを企画させていただきました。

たとえば、障害者雇用については、法定雇用率を達成して法令に沿った組織体制や設備などハード面の整備ができて、多様な障害者の方々に対する適切な理解や向き合いがそれぞれの組織でできておらず、やりがいのある仕事が与えられていなければ、その取り組みは持続可能ではありません。

ユニバーサルマナーの実践により、真のダイバーシティ推進のために必要な環境のソフト面（ハート）の整備に微力ながら努めたいと思います。

講師の岸田さまをはじめ、株式会社ミライロ ディレクター 石川さまなど、今回の取り組みにご協力いただきました方々に対し、深く感謝いたします。有り難うございました。



講義を終えて



一般社団法人
日本ユニバーサルマナー協会 講師
株式会社ミライロ 講師
岸田 ひろ実 さま



「美と健康を通じ、快適な生活にお役立ちする」という企業理念のもと、社員の方一人ひとりが製品・サービスの提供を徹底していらっしゃる姿に大変感銘を受けました。

今回、皆さまにお伝えしたのは「ユニバーサルマナー」という考え方です。

私たちの暮らす現代は、高齢者や障害者、ベビーカー利用者、外国人など、多様な方々を街で見かける時代です。声掛けやコミュニケーションを行う時には、多様な人々の特徴や心理状況を知ることから始めなければいけません。その上で、ケースバイケースの適切なサポートが求められます。

私たちにとって“自分とは違う誰かの視点に立ち、行動すること”は、特別な知識ではなく「こころづかい」の一つだと考えています。多様な方々に向き合うためのマインドとアクション、それを私たちは「ユニバーサルマナー」と名づけました。

今回のステークホルダー・ダイアログでは、「多様性と向き合うために必要なこと」として、社員の皆さまにはさまざまなシチュエーションで考えていただきました。実際に各部署で社員の皆さまが直面されていることをおうかがいしたところ、お客さまとのコミュニケーションを大切にされているからこそそのお悩みが伝わってきました。

障害のあるお客さまやご高齢のお客さまと関わる時、過剰な配慮になってしまっていたかもしれないという不安な気持ちを多くいただきました。まずは「なにかお手伝いすることはありますか?」という声掛けから、コミュニケーションをスタートする大切さをお伝えしました。

今後も多様なお客さまだけでなく、共に働く社員の皆さまとコミュニケーションをとる時には、「なにかお手伝いすることはありますか?」というやさしい一声を掛け、歩みよることが何よりも大切だということを、これからの現場で思い出していただけたら幸いです。



ステークホルダー・ダイアログ参加者



一般社団法人日本ユニバーサルマナー協会 (株式会社ミライロ)
岸田 ひろ実さま (講師)
株式会社マンガム
北村 達芳 (CSR推進担当役員／取締役 専務執行役員)
藤原 延規 (オブザーバー／CSR推進部 部長)
渡邊 善弘 (総務部 課長)
渡邊 芳知 (人事部 労務管理課 課長)
高井 正幸 (人事部 労務管理課)
西浦 けい子 (人事部 ダイバーシティ推進室 室長)
沈 南香 (人事部 ダイバーシティ推進室)
汐見 悦志 (技術開発センター 技術管理室)
小林 政則 (福崎工場 生産業務課 課長)
松岡 千恵 (福崎工場 生産業務課)
清水 則子 (CSR推進部 お客さま相談室)
西山 掌 (ファシリテーター／CSR推進部 環境・社会貢献推進室)

消費者課題について考える

～「生活者発・生活者着」にむけて～

●開催日:2016年5月23日 ●場所:株式会社マダム本社

今回、同志社大学 大学院 ビジネス研究科 教授 蔵本一也さまにご協力いただき、最も身近で関係の深いテーマである「消費者課題」についての勉強会とダイアログ(対話・意見交換)を行いましたので、その模様をお伝えします。



マダムグループCSR重要課題との関係性

わたしたちは、昨年2015年12月にマダムグループとして初めて選定した「CSR重要課題(初版14項目)」に基づいた取り組みを開始していますが、今回は、以下の4つのテーマに関連した取り組みとなっています。

該当する マダムグループCSR 重要課題(初版)	[No.02] 組織統治：企業理念・企業文化、コンプライアンスの推進
	[No.11] 消費者課題：生活者の安全衛生と品質への責任
	[No.12] 消費者課題：生活者との新たな共通価値の創造
	[No.13] コミュニティ参画・発展：新しい社会のパラダイムの感知と貢献

また、マダムグループは、2015年9月に「国連グローバル・コンパクトの10原則」の支持を表明しました。その「国連グローバルコンパクト」の活動の一つに、2030年までの国際社会全体の課題と目標についてまとめられた「持続可能な開発目標(SDGs:Sustainable Development Goals)」の活動の推進があります。

消費者課題は、この「持続可能な開発目標(SDGs)」の17テーマの一つである「【目標12】つくる責任 つかう責任:持続可能な消費と生産のパターンを確保する」にも掲げられており、マダムグループとしても、よりグローバルな視点で考えなければならないテーマとなっています。



【講師】蔵本 一也 さま

・同志社大学 大学院 ビジネス研究科 教授
・公益財団法人 関西消費者協会 理事
・関西テレビ オンブズ・カンテレ委員会 委員長
・関西学院大学 経済学部 講師
・独立行政法人 国民生活センター 特別顧問 兼 紛争解決委員会 委員
・大阪いずみ市民生協 社会的責任評価委員会 委員長
関西学院大学 法学部 政治学科卒業。33年間のミズノ株式会社でのサラリーマン生活から現職へ。ミズノ株式会社 品質保証部長、株式会社ミズノアパレル 社長、公益社団法人消費者関連専門家会議理事長、内閣府や経済産業省の委員などを歴任され、神戸大学 大学院 経営学研究科 准教授を経て、2013年より同志社大学 大学院 ビジネス研究科 教授に。

第1部 消費者課題の基本を学ぶ

第1部では、取締役 専務執行役員の北村達芳、以下、生産、開発、営業、リソースなどさまざまな部門から25名の社員が参加し、蔵本教授による講義を受講しました。

講義の冒頭では、日本企業の企業不祥事の歴史とその傾向を紹介され、不祥事を起こした多くの企業が、自らの事業を支えている真の顧客(消費者)の存在を忘れ、または軽視し、「経営判断」という名の下で多くの過ちが繰り返されている現状を解説されました。

また、講義の中盤では、消費者問題の歴史と消費者対応の変遷、発生した問題に対応する際に理解しておくべき原則や考え方などを、実際に起こった具体的な事例の紹介や「緊急時にもしあなたがたったらどう判断するか?」などの設問も交えながら解説されたうえで、現代の消費者問題についての重要なポイントとして、以下の3点を説明されました。

消費者問題とは

- 「消費者の立場から」「消費者の視点から」の表現は、消費生活ばかりではなく、市場経済や経済社会の諸問題をとらえようとしていること。
- 自分たちが消費者であるという自覚に基づき、解決を図ろうとする生活問題や社会問題であること。
- すべての人々が消費者であるという現代社会の構造に根ざす問題として、社会問題や消費者運動を通じて発見された問題であること。

講義の後半では、国際社会で尊重されている消費者の権利、日本国内の消費者基本法や景表法などの法制度もふまえた、現代社会における「企業の使命」、「消費者の安全」、「企業成長と消費者の信頼」などについて解説され、

参加者全員が、日本におけるCSR(企業の社会的責任)の原点ともいえる「三方よし」の精神と古来から伝わる「日本品質」のすばらしさについて再確認しました。

第2部 ダイアログの実施

第2部では、蔵本教授を囲んで、ダイアログを行いました。

ダイアログでは、同席した全員が、それぞれの立場からの消費者問題や企業の使命についての考え方、そして、日常の業務を通じて感じる不安や悩みを語り、蔵本教授にコメントやアドバイスをいただく形で進めました。

ダイアログを通じて、多くの社員は、常に生活者(消費者)の視点で判断しなければならないと考えているものの、生活者(消費者)と会社員との両面を持っており、緊急事態に遭遇し、その場で迅速な判断が必要になった時、果

たして自分は正しい判断ができるだろうかという不安を持っていることに気づかされました。

また、「経済・社会・環境」の3つ(トリプルボトムライン)を総合的に引き上げ、安全・安心で、高い品質の商品・サービスを安いコストで提供し続けるためには、「技術力」と「開発力」を持続的に向上させる努力が必要であり、そのための努力は、企業の成長と消費者からの信頼のみでなく、持続可能な社会の形成にもつながるものとあらためて確認しました。

ダイアログを終えて



技術開発センター ヘアケア製品開発室 室長
三崎 仁

開発部門の一員として、品質、環境、社会といった大きな枠組みの中で、製品を通じてお役立ちしていかなければならないという責務の大きさを感じる一方で、単なる法令遵守という意味以上に、さまざまな社会のニーズ、価値創造、市場創造に結びつけ、企業と社会との相乗的発展を図っていくことを念頭に、今後もあらゆる業務の中で「三方よし」の精神で考働していきたいと思えます。



製品保証部 製品保証室
川嶋 久志

「生活者の声に対して真摯に向き合っているか?」、「コスト優先で安全・安心が疎かになっていないか?」、「生活者である自覚を失っていないか?」。これらの当たり前のことができていないのかと自問自答させられました。消費者問題とは、消費生活のことだけを問題にしているのではなく、自分たちが消費者であるという自覚に基づき解決を図ろうとする諸問題のことだと知り、企業経営の重要なファクターの一つだと感じました。



商品開発部 商品開発課 課長
菅沼 雅文

商品に問題が発生した際、最終・最大の被害者は生活者であると頭では理解しているつもりでも、時として会社視点で議論・意見してしまうことがあります。最後まで生活者の便益を考えて判断する強い意思を持ち続ける必要性を再認識しました。また、緊急時の判断力を養うためには訓練が必要であるという考えには賛成します。わが社でも実践し、社内教育を通じて判断力の向上を図りたいと思いました。



技術開発センター スキンケア製品開発室
垣東 めぐみ

企業としての利益確保と、生活者満足のための品質設計や企業としての取り組みは、決してトレードオフの関係ではなく、共にバランスをとりながら高めていくべきものであると認識することができました。特に、「コストと品質（機能性、安全性など）のバランスは、会社の技術力や開発力をもって克服していくことが必要である」とのお話は、製品開発の中核を担う部門として身が引き締まる思いがしました。



福岡工場 品質管理課 課長
西本 浩章

普段は、生産品の品質管理担当者として、検査規格に基づいた検査と生産ラインの工程検査を行っていますが、自分の意識が眼の前の製品と機械のみを相手にしてしまい、実際に購入される生活者の方々を意識できず、機械的な判断を行いがちであることを改めて感じるすることができました。自分も一製造企業の社員であると同時に、一生活者であることを自覚し、安全・安心で品質の高いものづくりを実践してまいります。



商品開発部 商品開発課
大谷 希理加

遠回りに見えても「誠実であること」を心の指針として真摯に物事に対応していくことが、結果として最速の改善結果をもたらすということは、今回ダイアログに参加したメンバーだけでなく、社内全員の共有認識にしていく必要があります。また、わたしたちは、誠実であると同時に、開発の途中途中でふと足を止め、客観的な生活者視点に立ち返りながら新しい価値の提案をし続けていきたいと思えます。



CSR推進部 環境・社会貢献推進室
西山 掌

今回、わたしたちの経営理念の一つである「生活者発・生活者着」に基づいて常に考働するには何が必要なのかを学ぶべく、公益社団法人消費者関連専門家会議（ACAP）の取り組みでもお世話になっている蔵本教授にご協力をお願いしました。

【参考】●公益社団法人消費者関連専門家会議（ACAP）
公式ホームページ
<http://www.acap.or.jp/>

消費者課題は、その範囲も広く、供給（企業）側も需要（消費者）側もそれぞれの立場や国の経済状況、ライフスタイルの違いなどで視点や考え方が異なることも多いことから非常に難しいテーマですが、「安全・安心の確保」「高い品質と安いコスト」「持続可能な消費と生産の確保」は、すべての国や立場の違いを超えた共通の課題です。今回、蔵本教授から、参加メンバーからの質問や相談に対して、わかりやすい解説やコメント、自らのご経験もふまえられたアドバイスまでいただき、参加者一同、消費者課題について理解を深めることができたと思います。

今後もお客さまからの声を活かす仕組みと多様で幅広いステークホルダーからの期待と要請を敏感に察知するCSR推進体制の確立と強化に尽力してまいります。有り難うございました。



総括製造販売責任者／CSR推進部 部長
藤原 延規

当社では、厚生労働省が規定する「製造販売品質保証基準」「製造販売後安全管理基準」、業界自主基準である「化粧品製造品質管理基準」を基幹に、企画から設計・開発、生産、出荷、宣伝、営業、顧客対応のプロセスにおいて、品質マネジメントシステム（QMS）を運用していますが、今回のダイアログを通じて、QMSの全プロセスにおいて、常に生活者の視点から品質を真摯にとらえ、迅速に考働していくことの重要性を強く再認識しました。

今後、生活者との新たな共通価値を創出するため、「個人の能力」と「組織の風土・文化」の向上・醸成とともに、QMSの改善・向上に注力してまいります。

企業行動と消費者について



同志社大学 大学院
ビジネス研究科 教授
蔵本 一也 さま

近年、大手企業の不祥事が多数発生し、その結果「企業の存続」が危ぶまれるような事態が発生しています。原因はいろいろと考えられるが大きく二つに分けて考えられます。

第一に、「企業風土」の問題です。風通しの悪い風潮、悪い情報が経営トップに上がらない仕組みなど、創業以来脈々と築かれてきた「企業風土」は一朝一夕に変えられるものではありません。それらの企業が大きく変革するには、相当な人員の入れ替えと痛みを伴います。上司・部下との風通しの良い企業は、そのような「負の連鎖」を負うリスクが少ないのです。

第二に、「ステークホルダー軽視」です。特に消費財製造企業では「消費者」を最も重視することが重要です。消費者の意見をどのように商品開発や改良に取り入れるか、これが「企業姿勢」の表れになります。必ず問題になるのが「コスト」との関係です。根拠のない消費者意見や要望などの是非を素早く判断し、有益な意見を素早く取り入れる仕組みの構築と人材育成が必要なのです。

これらのことを考えて真摯に経営に取り組んでいる企業は、消費者から信頼を得られ、応援してもらう仕組みが「消費者市民社会」の実現につながります。そのため、ますますの情報公開と消費者や消費者団体との積極的な交流や各種消費者教育への貢献が必要になります。

昨年、国連グローバル・コンパクトに盟約され、ステークホルダー・ダイアログなどに積極的に取り組まれているマダムグループの皆さまには、これらの課題を十分に果たされ、日本を代表するCSR実践企業になっていたくことを期待しています。

ステークホルダー・ダイアログ参加者

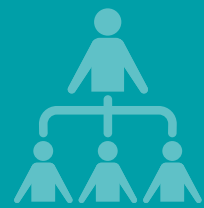
同志社大学 大学院 ビジネス研究科 教授

蔵本 一也さま

株式会社マダム

北村 達芳（CSR推進担当役員／取締役 専務執行役員）
渡辺 浩一（オブザーバー／執行役員 福岡工場工場長）
内山 健司（オブザーバー／執行役員 宣伝販促部 部長）
井上 恭仁雄（オブザーバー／製品保証部 部長）
藤原 延規（総括製造販売責任者／CSR推進部 部長）
三崎 仁（技術開発センター ヘアケア製品開発室 室長）
垣東 めぐみ（技術開発センター スキンケア製品開発室）
川嶋 久志（製品保証部 製品保証室）
西本 浩章（福岡工場 品質管理課 課長）
奥田 学（宣伝販促部 販売促進課 課長）
菅沼 雅文（商品開発部 商品開発課 課長）
大谷 希理加（商品開発部 商品開発課）
櫃本 久美子（第二マーケティング部 課長）
米田 実（CSR推進部 品質保証室 室長）
壺井 正輝（CSR推進部 お客さま相談室）
西山 掌（ファシリテーター／CSR推進部 環境・社会貢献推進室）





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。

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンスの考え方

アジアグローバル社会と共存・共生するマダムグループの使命として、企業理念を具現化するため、「健全性と透明性の確保」を前提とした「効率性の追求」を通して、良質な利益を生み出すことにより、生活者・社会を含めたステークホルダーとともに、持続的成長を遂げ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。

コーポレートガバナンス体制については、監査役会設置会社制度を採用し、監査役による厳格な適法性監査を

コンプライアンス経営の基礎とした上で、複数名の社外取締役の招聘によりモニタリング機能・アドバイザリング機能を強化するとともに、統括・担当執行役員制度を採用し、責任の明確化と権限委譲を行い積極的・機動的な業務執行が行えるシステムを整備することにより、積極果敢にチャレンジする攻めのガバナンスを追求し、企業価値の向上を目指しています。

社外役員の招聘・諮問委員会

マダムでは、法制化に先立ち、早期より社外役員を招聘（社外監査役：1986年～／社外取締役：1995年～）しています。現体制においては、監査役4名中2名の社外監査役、取締役7名中2名の社外取締役を各々招聘し、経営意思決定・業務執行に対する客観的株主視点からの監

査・監督を強化しています。

また、取締役会の諮問機関として、いずれも半数以上が社外役員で構成される「指名委員会」と「報酬委員会」を設置し、役員選任プロセスと役員報酬制度の公正性・透明性を確保しています。

コーポレートガバナンス・コードへの対応

当社は、「攻めのガバナンスの実現を目指し会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図る」という「コーポレートガバナンス・コード」の趣旨に賛同し、同コードの各基本原則、原則および補充原則について真摯に検討してまいりました。そして、2015年10月開催の取締役会の決議をもって、同コードへの取り組み方針および取り組み内容に、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方や体制の整備状況を含めて取りまとめた

「コーポレートガバナンス ガイドライン」を策定しました。当社の「コーポレートガバナンス・コード」への取り組み方針および取り組み内容に、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方や体制の整備状況を含めて取りまとめた「コーポレートガバナンス ガイドライン」を当社WEBサイトに掲載しています。

Web マダム公式WEBサイト IR情報
●コーポレートガバナンス ガイドライン

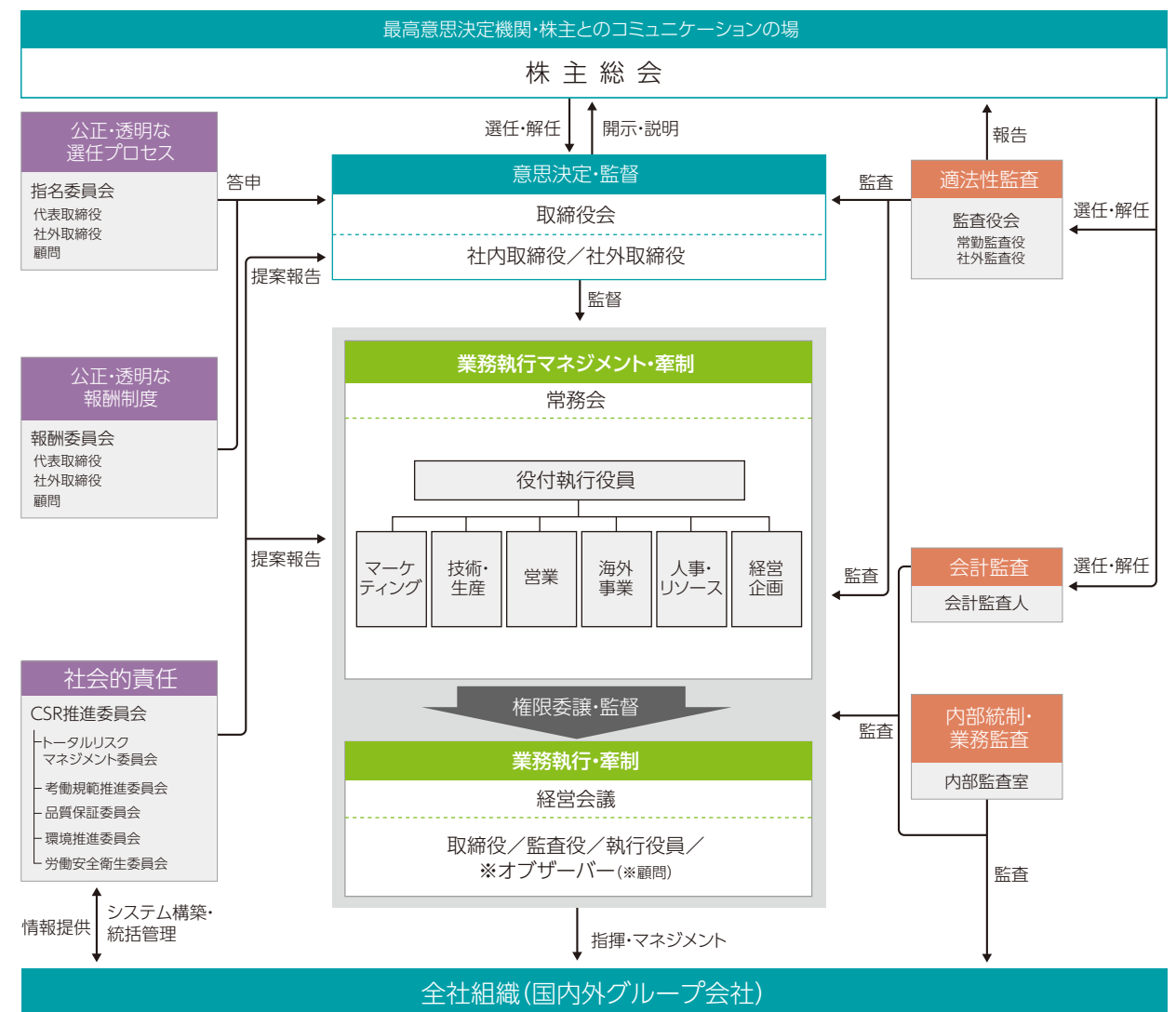
財務報告にかかる内部統制の整備

マダムグループでは、財務報告の信頼性および適正性の確保を経営の重要な責務として位置づけ、これを実現するために、社長執行役員主導の下、全社・全グループをあげて適正な内部統制システムを整備することを基本方針としています。

財務報告の信頼性および適正性の確保にあたっては、

内部監査部門において、内部統制システムの整備・運用状況の検証および内部監査を行うとともに、取締役会・監査役会への適切な報告を行うことにより、取締役会および監査役会が継続的にこれをモニタリングできる体制の整備に努めています。

●コーポレートガバナンス体制



リスクマネジメント

リスクマネジメントの推進

リスク管理体制については、「トータルリスクマネジメント推進規程」を制定した上で、総務部を統括する役付執行役員を委員長とするトータルリスクマネジメント委員会を推進母体として、リスク管理体制の統括管理を行っています。同委員会は、事業継続に重大な影響をおよぼす可能性

のあるリスクの管理を重要課題としてとらえ、マニュアルの整備を進めるとともに、リスク顕在化の兆候の洗い出し・分析・評価を行い、早期発見・未然防止に注力します。また、子会社のリスクマネジメント体制に関する指導・監督を行います。

コンプライアンス

コンプライアンスの考え方

マダムグループのコンプライアンスの原点は、「企業理念(生活者へのお役立ち)」と「経営哲学(社会に対して正直であること)」にあります。マダムグループのコンプライアンスは「法令さえ遵守すればいい」という他律的・

消極的な概念ではなく、「生活者へのお役立ち」のために法令遵守はもちろんのこと、これらを越えた独自の基準をもって生活者の安全や利益を守るという自律的・積極的な概念です。



「マダムグループ考働規範」

マダムグループ考働規範

マダムグループの各社および、その役員・従業員が、企業理念を具現化するために常時心がけておくべきコンプライアンスプログラムとして、1999年に「マダムグループ考働規範」を制定しました。これは仕事を遂行する上で、考働規範をもとに「この判断は正しいか」「この行いは恥ずかしくないか」と常に自分をふりかえる礎となるものです。

マダムグループ考働規範は、企業理念体系や各種行動指針の策定・改定に則して、適宜見直し、改訂を重ねています。(2002年・2007年・2011年・2014年に改訂)



●マダムグループ考働規範の概要

I. 法令・社会規範の遵守と倫理的考働

わたしたちは、社会の一員として、国内外の法令、慣習その他すべての社会規範とその精神を十分に理解し、遵法精神をもってこれを遵守するとともに、常に高い社会良識をもって倫理的に考働します。

II. マダムグループのビジネス考働

1. 安心・信頼いただける魅力ある商品・サービスの提供

わたしたちは、「生活者発・生活者着」を基本として、生活者にとって魅力があり、安心・信頼いただける商品・サービスを提供します。

2. 公正・透明・自由な商取引

わたしたちは、独占禁止法その他の関連法令を遵守した公正・透明・自由な商取引を前提として、積極的かつ効果的な競争を行います。

3. 会社財産の適正な管理

わたしたちは、マダムグループが有する有形無形の財産・情報、特に知的財産の価値を十分認識の上、厳正に管理するとともに、他者の財産・情報を十分に尊重します。

4. 海外での事業活動

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

III. 地球環境とマダムグループ

わたしたちは、環境問題への取り組みは、企業の存在と活動に必須の要件であることを認識し、「地球温暖化防止」「省エネルギー」「廃棄物の低減」などにより、地球環境保護を自主的かつ積極的に推進します。

IV. 社会とマダムグループ

わたしたちは、「良き企業市民」として、社会との協調・融和に努め、その発展に貢献します。そして、社会を含めた幅広いステークホルダーとの双方向コミュニケーションに努め、企業情報を積極的かつ公正に開示するとともに、ステークホルダーからの意見・情報を真摯に受け止め、透明な経営を実践します。

V. マダムグループではたらく人々

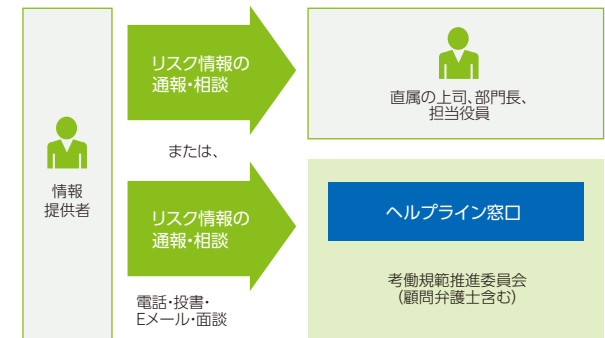
わたしたちは、企業理念を具現化し、展開するために、「個(個々の従業員)と会社双方のHAPPYの実現」を目指して、「従業員のために会社が目指すもの(会社像)」と「会社のために従業員が目指すもの(人財像)」とのバランスを保ち、安全ではたらきやすい職場環境づくりと人財育成を通じて、一人ひとりの意欲向上と能力の最大発揮を図ります。

ヘルプラインシステム

2002年12月に、コンプライアンス違反に関するリスクの早期発見・未然防止・再発防止を目的として、内部通報制度である「ヘルプラインシステム」を導入しました。これは、職場で各種法令や考働規範等に反する行為を見た時、また違反する恐れのある場合に報告や相談を受け付ける仕組みです。運営は、社外窓口(顧問弁護士)を含めた考働規範推進委員会を受付窓口とし、通報者が不利益な扱いを受けることのないよう保証されています。

「ヘルプラインシステム」の対象範囲は、マダムグループの全役員(顧問を含む)、従業員(契約社員・パート社員・派遣社員を含む)に加え、2007年9月より、マダムグループのお取引先さまにも拡大しています。

●ヘルプラインシステム



お取引先さま専用受付窓口
・専用TEL & FAX 06-6767-5170
・専用E-mail mandom-helpline@mandom.co.jp

個人情報の保護

マダムではお客さまをはじめ、たくさんの方々の個人情報をお預かりしています。これらの個人情報を正確かつ適正に取り扱うために、「個人情報保護マネジメントシステム」を構築しています。

「個人情報管理台帳」を作成し、全部門の保有状況と管理状況を毎年調査するとともに内部監査を実施し、適切な個人情報の保管と管理に努めています。また、全従業

員を対象に個人情報保護教育を実施しています。

2012年4月には個人情報を適正に取り扱うための社内体制の整備ができたという判断により、プライバシーマークの更新を辞退しました。しかしながら、保有する個人情報を適正に取り扱うことが事業活動の基本の一つであり、企業の社会的責務の考えから、今まで通り「個人情報保護マネジメントシステム」を継続運用しています。

株主・投資家の皆さまとの関わり

株主・投資家の皆さまとのコミュニケーションの促進

株主総会の開催に加え、機関投資家向けに行う決算説明会やスモールミーティングの開催、アニュアルレポートや株主通信の発刊、WEBサイトの充実など、マダムに対する理解を深めていただくよう取り組んでいます。

また、2015年10月5日と6日には、当社としては初めての

「株主さま向け工場見学会」を実施しました。100株以上の株式をご所有の株主さまにご案内をお送りし、ご応募いただいた方々の中から厳正なる抽選の結果、当選された方々には、「ペーパーライン」、「水物ライン」、「エアゾールライン」など主力商品の生産ラインをご見学いただきました。

株主の皆さまへの利益還元

当社は、株主の皆さまに対する利益還元を経営の重要政策として位置づけ、中長期的な事業拡大、新規事業開拓および企業リスクのための内部留保に配慮しつつ、配当金による株主還元を優先的に実施することを基本方針としています。配当金に関する数値目標については、特別な要素を除いた

連結ベースでの配当性向40%以上としています。

また、当社は利益還元の一環として株主優待も行っており、100株以上の株式をご所有の皆さまに5,000円相当の当社商品の詰め合わせをお送りしています。

年度	2015	2014	2013	2012	2011
配当性向(%)	29.3	40.2	40.0	40.2	42.5
1株当たり配当金(円)	80	76	70	62	60



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。

人権啓発の推進

マンドムでは、「マンドムグループ考働規範（2014年度改訂版）」にて、「人権の尊重・差別的取扱の禁止」として以下の内容を統合し、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。

●マンドムグループ考働規範より

I. 差別的取扱の禁止

わたしたちは、一人ひとりの基本的人権を尊重し、どんな場合においても、人権・国籍・宗教・思想・信条・性別・年齢・身体障がいなど、不合理な理由からの差別や中傷を行いません。

II. セクシャルハラスメント・パワーハラスメント等の禁止

わたしたちは、

1. 相手方の意に反した性的なはたらきかけ（セクシャルハラスメント：言語・態度・肉体的接触など態様を問わない）、
2. 職務上の地位を利用した職場内外での嫌がらせ（パワーハラスメント：言語・態度による暴力など）、
3. 酒席への出席・飲酒・一気飲みの強要や酔い潰し（アルコールハラスメント）、および
4. SNS（ソーシャルネットワーキングサービス）上のプライバシーの侵害その他の迷惑行為（ソーシャルハラスメント）

などの行為を行わないとともにこれを容認せず、発生した場合には厳正に対処します。

III. 児童労働・強制労働の禁止

わたしたちは、国内外を問わず、如何なる場合においても、就業年齢に満たない児童の就労（児童労働）および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）を絶対に排除します。

ダイバーシティの推進

マンドムでは、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」を新設しました。

「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。

直近の女性社員の活躍推進、障がい者の雇用促進、外国籍社員の受け入れ活用などの状況は、WEBサイトをご確認ください。



Web マンドム公式WEBサイト CSR情報
●人事・労務関連データ

人権啓発への継続投資

障がい者に配慮した職場の環境づくり

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階に設置している他、障がい者用駐車スペースの確保、オフィス内での車椅子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。

なお、直近の障がい者雇用の状況（雇用率の推移）は、下記の通りです。

年度	2015	2014	2013	2012
障がい者雇用率	1.66%	1.91%	1.92%	1.69%

備考：雇用率の算出方法は法定雇用率に準ずる。

ユニバーサルマナー講習の実施

バリアフリーなどハード面での取り組みの他、障がい者や高齢者、外国人、妊婦の方など、多様な人財とともにやりがいを持って働ける職場の環境づくりとマインド（ハート）の形成を目的として、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、多様な方々への基本的な向き合い方やお声掛け方法を学ぶユニバーサルマナー講習を実施していただきました。



➡ 詳しくは、考働特集02(P.20～23)をご覧ください

デューディリジェンス

新たなマンドムグループCSR推進体制の確立を目指し、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、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ふまえたCSR調達体制の構築に取り組んでまいります。



その他の取り組み

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、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災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。その内容につきましては、当レポートの特集面（P.16～19）をご参照ください。





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。

人財育成

グローバル人財とグローバル人事ビジョン

わたしたちは、「Mandom Group Vision ver.1.0」を掲げ、アジアグローバル企業を目指しています。

同ビジョンを達成するためには、「人財」への対応が重要であることから、会社の目指すべき状態を「ヒト」を中心に据えた観点で「グローバル人事ビジョン2016」を策定

し、推進しています。

その中で、「グローバル人財」を「どの国でも成果をあげることができる人財」と定義し、さまざまな教育や制度、仕掛けを通じた人財の育成に取り組んでいます。

人財育成や教育に関する主な取り組みについて

マンドムでは、自ら学ぶ意志を尊重することを基本に、社員の等級や役割に応じた教育プログラムを実施しています。また、社員のキャリア開発支援やライフ・サポートを目的とした研修も実施し、自らキャリアデザインができる

●基本研修

新入社員 3カ年研修	入社時に3週間の研修を実施後、3年間、毎年10月に2日間の研修を実施。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実施。
考課者研修	新たに考課者（評価者）となった社員を対象に毎年4月に実施。公平・公正な目標管理制度運用のための基本的な考え方とスキルを習得。
新任管理職 研修	新たに管理職になった社員を対象に毎年8月に実施。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、会社規程などを習得。

●コンプライアンス教育

機密情報 管理教育	全社員を対象に年1回、部門別に約2時間の実施。個人情報保護法など関連法規の理解と個人情報や機密情報の管理に関する各種規程の理解を深める。
考勤規範 全社教育	全社員を対象に年1回、部門別に約2時間の実施。グループ考勤規範の理解と確認を行う。また、毎月1回発行の社内メルマガを使用した教育も実施。

●グローバルな人財育成

海外交流 研修	年1回、海外現地法人のスタッフと国内マンドムグループスタッフが、約1週間の各国の生産拠点や市場の視察等を通じて交流を深める。
------------	--

●安全衛生教育・環境保全教育

福岡工場 討議型 集合教育	労働安全衛生、環境負荷低減、品質、規則・関係法令の理解をテーマに、福岡工場の全従業員を対象に年2回、約6時間の実施。 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。
---------------------	---

●ライフ・サポート

キャリア研修 (30代・40代・50代)	各年代の従業員を対象に年1回2日間の実施。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。
-------------------------	--

●社員のスキルアップに対する支援

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。
語学学習 支援制度	年2回、希望者を対象にTOEIC受験費用の助成、就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。

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・ワークの実現を目指して

マンドムでは、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、以下の様な取り組みや制度の運用を行っています。

ディーセント・ワークやワーク・ライフ・バランスなどに関する主な取り組み

●ディーセント・ワークおよびヘルスケア

職場風土調査	部門風土の課題把握と改善に向けた情報の一つとして、全社員を対象に毎期調査を実施。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、全体的な結果を報告。
ストレスチェック	2011年度よりEAP団体と協働でストレスチェックを実施。2015年度は617名の社員が受検。（受検率86.9%）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、部署ごとでの集計・分析。 EAP: Employee Assistance Program（従業員支援プログラム）
健康診断	全社員を対象とした定期健康診断を実施。 35歳以上の社員、配偶者を対象に人間ドックを推奨し助成金制度を導入。
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。 また、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。

●ワーク・ライフ・バランス

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、社内に相談窓口を設置。
フレックス勤務	要介護者を抱える一般社員のフレックス勤務（コアタイム有り）、および管理職者のフレックス勤務（コアタイム無し）をフレックス勤務制度として運用。

●雇用促進や新規雇用の創出

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。
-------	---

●社会貢献奨励

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。
----------------	---

「カエル!ジャパン」と「育MEN（イクメン）プロジェクト」

ワーク・ライフ・バランスの推進と男性がもっと積極的に育児に関わることができる職場風土づくりの一環として、2015年度から「カエル!ジャパン」（内閣府）と「育MEN（イクメン）プロジェクト」（厚生労働省）に参画し、社内キャンペーンをスタートさせました。

「カエル!ジャパン」のキャンペーンとしては、残業時間の削減や振替休日の完全消化と年次有休休暇の有効活用を全社員に呼びかけています。

また、「育MEN（イクメン）プロジェクト」のキャンペーンとしては、男性が育児休業を取得しやすい職場風土づくりを全社員に呼びかけています。男性化粧品に強みをもつマンドムだからこそ、“カッコいいパパ”をサポートしてまいります。



ワーク・ライフ・バランスの推進

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支援しています。

2009年からは、出産後に不安なく復職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年からフレックスタイム制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。

年度	2015	2014	2013	2012
育児休業 取得者数	8名	6名	15名	16名
育児勤務 取得者数	8名	10名	7名	8名
介護休業 取得者数	2名	2名	3名	1名
介護勤務 取得者数	2名	1名	0名	0名
介護休暇 取得者数	21名	20名	18名	10名

Web	マンダム公式WEBサイト	CSR情報
	●人事・労務関連データ	

多様性の確保・ダイバーシティの推進

女性活躍の推進に関して

マンダムグループは、経営理念の一つである「全員参画経営」、および企業行動指針として掲げている「自己実現考働」に基づき、性別に関係なく、「人財」である社員一

人ひとりが個性を発揮できる職場の環境づくりに継続的に取り組んでいます。

経営理念：全員参画経営

社名の意味*に込められた、人間尊重と自由闊達な風土の中で豊かな創造性が発揮される人間集団を形成し、企業価値向上のために個人と組織の持続的成長を目指します。

※社名の意味：Mandom = Human + Freedom

企業行動指針：自己実現考働

わたしたちは、「仕事を通じて自己実現する場が会社である」と認識し、人財の能力を最大限に活かせる環境を作り、共に学習し成長することで、会社は基本理念の具現化を目指し、社員は自己実現を目指します。

また、わたしたちは、2015年4月よりダイバーシティ推進室を新設し、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。

2016年4月より施行されている女性活躍推進法についても、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「マンダムグループのCSR重要課題(初版)」の「従業員満足度(ES)と多様性の確保」のテーマの一つに盛り込んでおり、同法の主旨と目的に則り、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。

Web	マンダム公式WEBサイト	CSR情報
	●人事・労務関連データ	

参考 ●厚生労働省 女性の活躍推進企業データベース
<http://www.positive-ryouritsu.jp/positivedb/>



労働安全衛生

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年度からは全社員に対して「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

国内マンダムグループでは、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、事故防止に向けた社内啓発活動に継続的に取り組んでいます。

2015年度は、5月に本社ビル勤務の営業職社員とドラ

イバーを対象とした安全運転講習会を開催。外部講師をお招きし、質疑応答を繰り返す参画型の講義を実施していただきました。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。

本社ビルでの安全対策

マンダムでは、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、大阪府中央消防署より消防隊員の方々にお越しいたゞき、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他、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。



本社での火災訓練の様子



救命救命講習の様子

姫路市中播消防署と「合同避難訓練」を実施

2015年11月12日、兵庫県にある福崎工場と姫路市中播消防署は、初めての合同避難訓練を実施しました。

高層建築用ハシゴ車と救急隊員によって屋上から助けを求める所在未確認者の救出や、負傷者の症状の重篤度に応じて処置するトリアージを体験し、日頃から防火意識を持つことの重要性を全従業員が再認識しました。

さらに、合同避難訓練後は自衛消防隊による水消火器使用と消火栓放水の訓練を行い、初期消火の重要性を身につけました。併せて消火器の位置や表示、避難経路なども見直し、周知を図ったことで、日頃から確認しておくことの大切さを再認識できました。

従業員の安全・防災意識を刺激し、緊急対応が身につくような実効性のある訓練を、今後も継続していきます。

合同避難訓練実施手順

1. 通報訓練
2. 避難訓練
3. 初期消火訓練
4. 負傷者搬送訓練(担架使用)
5. 姫路市中播消防署による救助(ハシゴ車およびレスキュー隊出動)、トリアージポスト*設置による負傷者の仕分けと応急処置、消火活動(放水)

※トリアージポスト:医師や救急救命士などが、負傷した方の重症度や緊急度などをいち早く判断する場所。



消火栓訓練



トリアージポスト設置後の応急処置



社内のコミュニケーション

オフィス環境

「日経ニューオフィス賞」近畿ブロックニューオフィス推進賞を受賞

第28回「日経ニューオフィス賞」において近畿ブロックニューオフィス推進賞を受賞し、2015年9月の表彰式で、他15社とともに表彰を受けました。

同賞は、一般社団法人ニューオフィス推進協会と日本経済新聞社の共催、経済産業省の後援により、1988年から毎年実施されています。応募は100件を超え、学識者と専門家による審査委員会が、下記2点について審査します。

- 快適かつ機能的で感性を刺激し創造性を高めているか。
- 知識資産や情報の運用管理のためにオフィス・コンセプトが構築され、具体的な施策が施されて効果を上げているか。

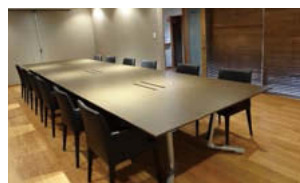
今回、リニューアルした本社棟8・7階と、本社棟の向かいにあるミーティングスペースが受賞対象となりました。



本社棟8階



表彰状



本社棟向かいのミーティングスペース

本社棟6階 フロアリニューアル

マンダムではフロアのリニューアルを順次進めており、本社棟8・7階と向かいのミーティングスペースに続き、6階が2015年9月に新しく生まれ変わりました。フリーアドレス化が図られ、よりいっそう社員交流が活発となり、アイデアの創出や業務効率の向上が期待できるフロアとなりました。



本社棟6階



青山オフィスOPEN

2015年10月には、青山オフィスがOPENしました。「First 1のアイデアが次々と湧き出る“クリエイティブオフィス”」をコンセプトとするこだわりのオフィスです。カフェのような空気感と機能をオフィスに取り込み、全席フリーアドレスで、さまざまなエリアに移動しながらも頭も体もフレキシブルに働くことができる環境を実現しました。



カフェエリア



青山オフィス社員

週刊社内報「MPニュース」を発行

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34年が経過し、2016年3月末には、第1,579号を発行するまでになったMPニュースですが、社員のご家族の方々にも読んでいただきたいため、印刷して配布する形を継続しています。

内容は、毎月実施される本社合同朝礼スピーチや各種イベントの様子などの紹介のみでなく、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他、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。



1982年から続いている週刊の社内報



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。

環境理念と推進体制

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、翌年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。
 - (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
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。

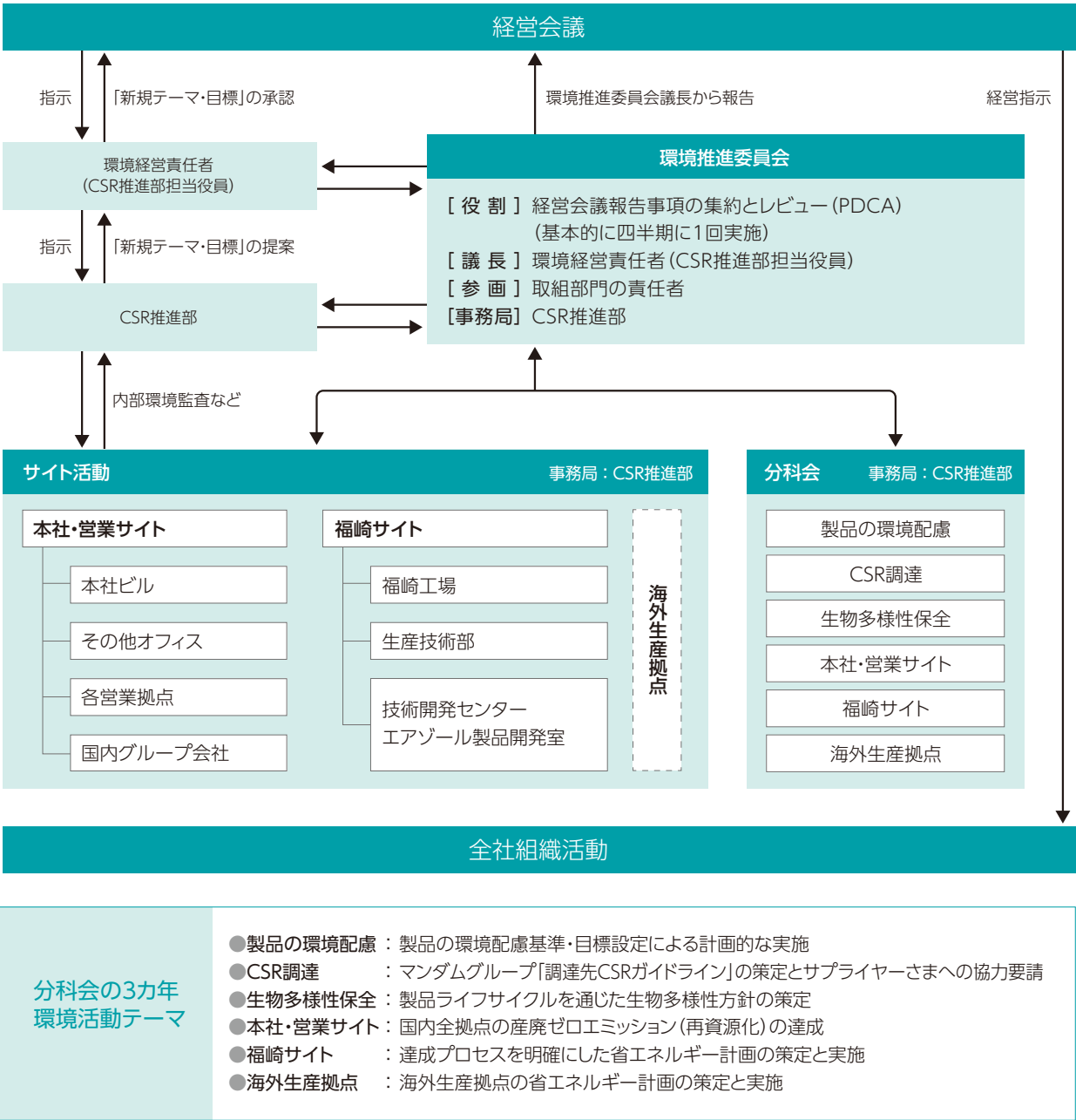
環境推進体制

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。

福岡工場では、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、各営業拠点など）では、それ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P（Plan）・D（Do）・C（Check）・A（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



製品・サービスの環境配慮

商品の梱包材の減量

ペーパー関連商品、新製品やそのシリーズ品の一部について、梱包に使用する内箱を削除し、段ボール仕切りによる仕様へ変更しています。これにより、紙の使用量を大幅に削減することができました。

品質の確保、生産性、コストダウン、環境負荷低減などさまざまな点を考慮して、内箱の削除を進めてまいります。



Web マダム公式WEBサイト CSR情報
●環境：Reduce 容器・包装・梱包材の減量

Web マダム公式WEBサイト CSR情報
●環境データ推移 ●環境会計

省エネルギーの推進

福岡工場での取り組み

福岡工場では、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昼に使用する氷蓄熱システ

ムを採用することで電力を有効利用しています。
2015年度の電力使用量は、728.1万kWhで、前年度比約100.1%（エネルギー消費原単位前年度比約94.5%）となりました。

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使用量を管理し、最大需要電力（デマンド値）を抑制しています。また、本社棟の照明についてすべて省エネルギー型へ移行完了し、さらに順次LEDへの切り替えを進めています。2015年度は本社棟の3階をすべてLEDに変更し

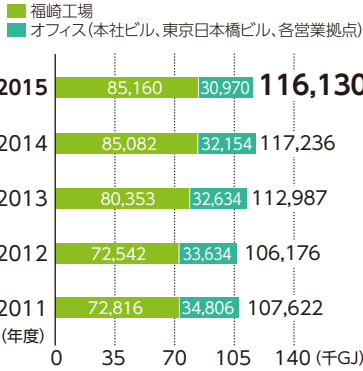
ました。
また、継続的取り組みとして、本社棟にある複数の変圧器を高効率型へ交換する計画を進めています。
2015年度の電力使用量は、264.1万kWhで、前年度比約96.1%となりました。

物流・輸送での取り組み

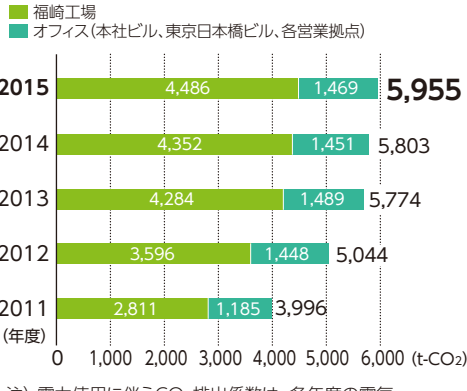
物流・輸送によるCO₂排出量を削減するために、業務の効率化や、トラック輸送を貨物列車・貨物船輸送に切り替えるモーダルシフトに注力しています。物流・輸送の効率化を目的として、2004年10月から業務を外部委託して

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。トラック輸送においては、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。

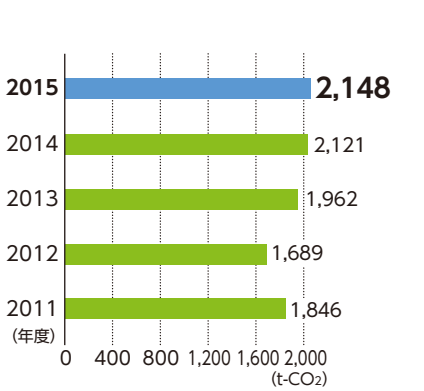
●エネルギー使用量



●CO₂総排出量



●物流輸送によるCO₂排出量



生物多様性の保全

マイクロプラスチックビーズ使用中止の方針

現在、マンダムグループの一部のスクラブ洗顔料において、角質除去を目的としてマイクロプラスチックビーズ（合成の非水溶性プラスチック粒子）を配合しています。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。

こうした状況もふまえて、マンダムグループでは、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。

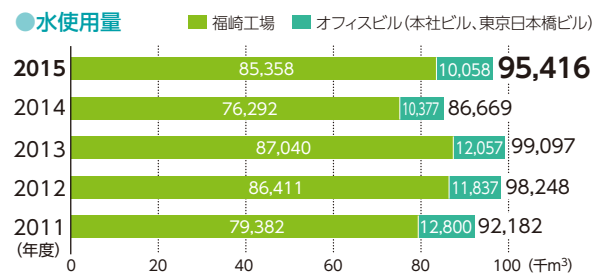
循環型社会形成の推進

水資源の有効活用

福岡工場では、製造タンクのスチーム洗浄や、日頃から各部署における節水の呼びかけなどを行い水使用量の削減に努めています。

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。

2015年度の水使用量は、福岡工場における生産数量の増加に伴い、95,416m³で前年度比110.1%となりました。

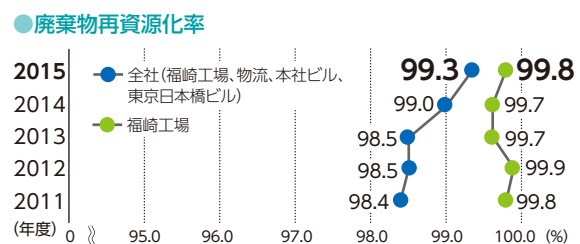
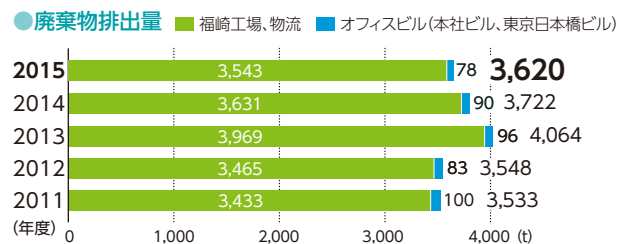


廃棄物への取り組み

福岡工場では、2003年10月以降、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、2015年度は、国内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実施しています。また、2013年から大阪市では紙類の100%再資源化が義務となったため、勉強会の実施や社内メールで、分別廃棄やシュレッダー使用の徹底の呼びかけ、紙コップ専用の分別ゴミ箱を設置しています。

2015年度の福岡工場の廃棄物排出量は、生産工程の改善をはじめさまざまな取り組みに努めた結果2,370トンで、前年度比97.7%となりました。



汚染防止への取り組み

福岡工場では、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。

また、2015年9月より福岡工場からの排水は、兵庫県の福岡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。



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。

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、国内マン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、マンダムグループでは、2007年9月から、ヘルプラインシステムをマン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サイトをご参考ください。



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」に取り組んでまいります。

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。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ィ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。



「調達先CSRガイドライン」の策定

わたしたちは、サプライヤーさまを「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、2016年8月に「調達先CSRガイドライン」を発行し、サプライヤーさまと協働で取り組む予定です。また、今後、本ガイドラインは、1次サプライヤーさまのみに遵守していただくだけでな

く、2次サプライヤーさまなど、さらに川上のサプライヤーさまにも同様の取り組みをお願いしていただき、サプライチェーン全体への浸透を目指して取り組んでまいります。



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。

生活者の安全衛生と品質への責任

品質保証体制の推進

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すべての場面で、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。

Web マンダム公式WEBサイト CSR情報
●消費者課題：品質保証体制の推進

品質保証活動と品質保証体制の再構築

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）、並びに化粧品のGMP（Good Manufacturing Practice：製造品質管理基準）に関わる国際規格「ISO 22716」を遵守しています。

さらに「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。」という「品質理念」のもと、「品質基本方針」を策定。これに基づき、企画、設計・開発、生産、出荷段階に至るプロセスにおいて品質マネジメントシステムを構築し、顧客満足の継続的向上に日々注力しています。



異物混入防止の対策（エアシャワー）



商品の外観検査



中味の官能試験



医薬部外品の有効成分の分析

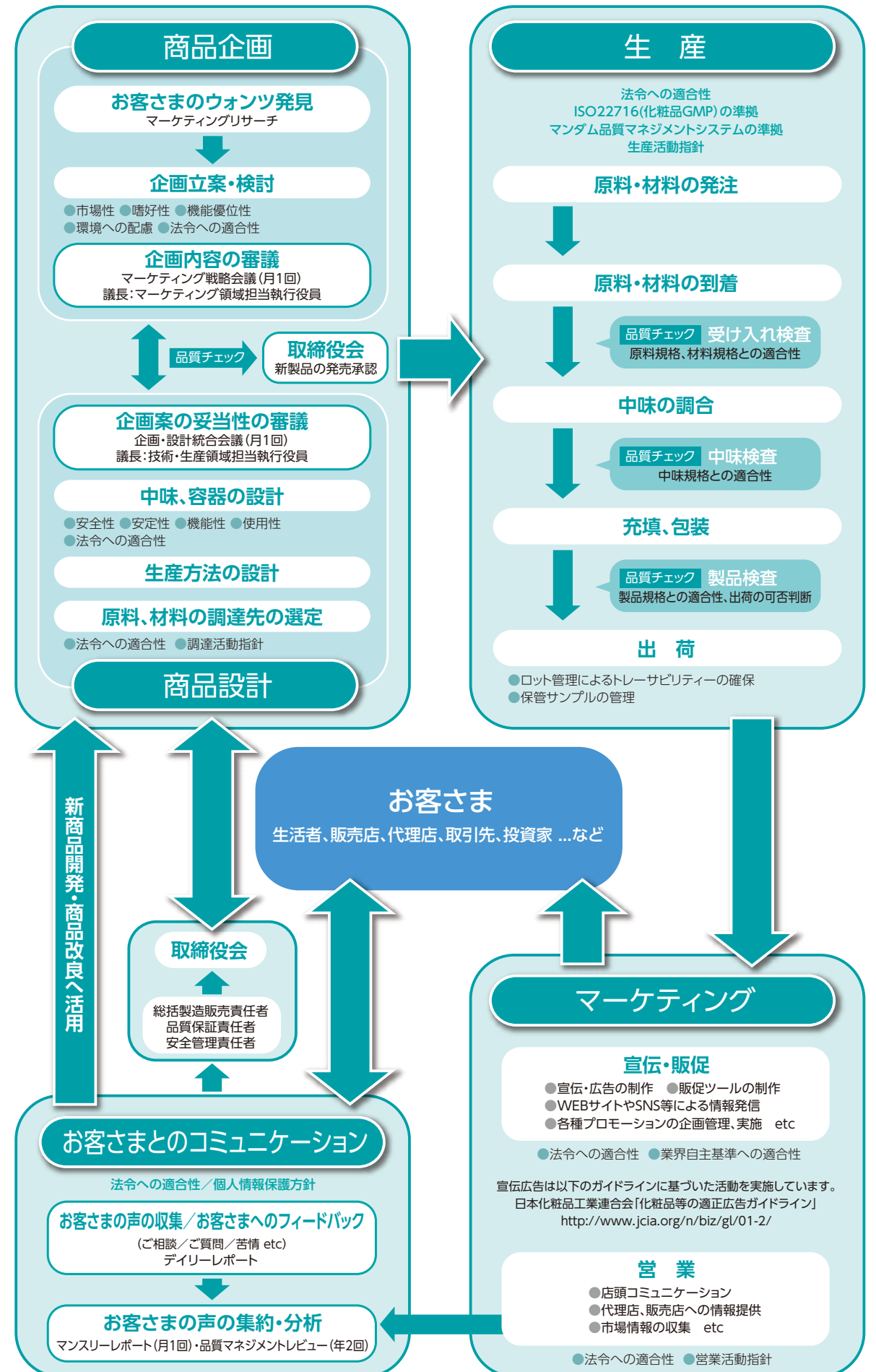


医薬部外品の有効成分の分析



中味の機能性検査

●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

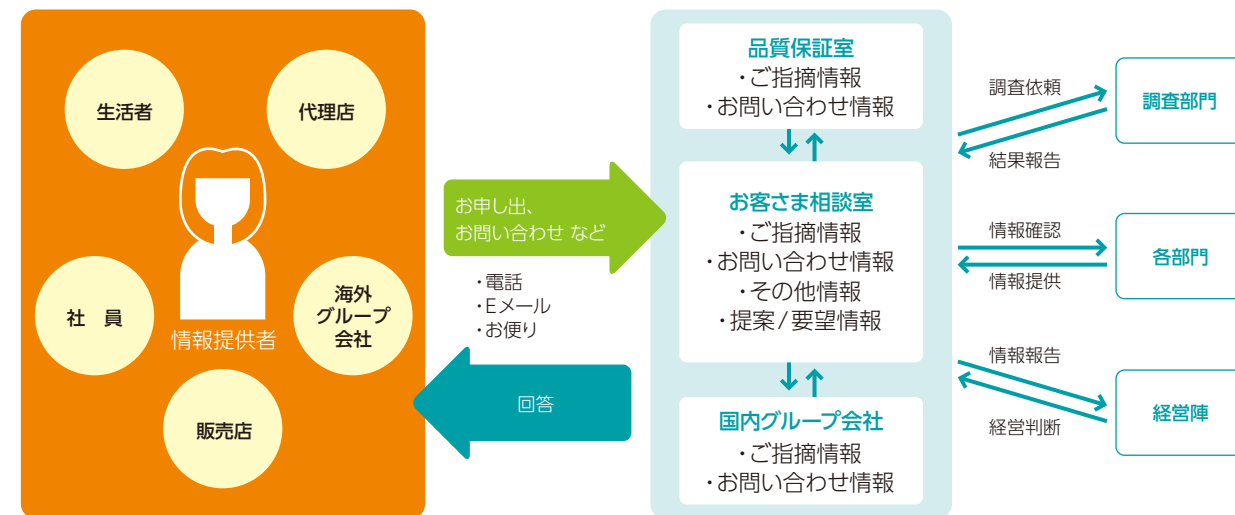
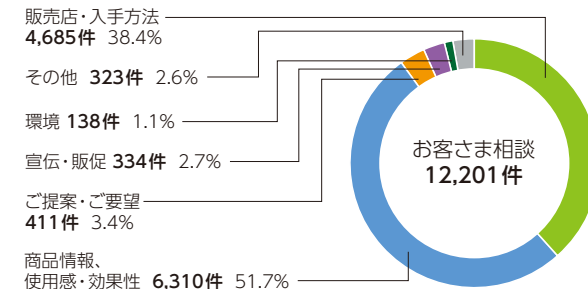
お客さまからの声を業務に活かす仕組み

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」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。

●2015年度お客さま相談の内訳



お客さまからの声をWEBサイト「よくあるご質問・お問い合わせ」ページに反映

2015年度のお客さまからの相談の中で、「販売店・入手方法」が4,685件ありました。そのうち、製造を終了した商品のお問い合わせは1,526件と3割強に上ります。

お問い合わせの多い製造終了商品の案内をWEBサイト「よくあるご質問・お問い合わせ」ページに掲載する事により、お客さまのお問い合わせにかかるお時間を省くことがで

きるよう継続的に情報を発信していくとともに、商品の開発および改善にも役立てています。



「ににおいケア検定」と「ににおいケアセミナー」でのお役立ち

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をと考え、2014年より「スメルマネジメント活動」を発足し「ににおいケア検定」や「ににおいケアセミナー」をスタートしました。

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。

個人さま向けには「ににおいケア検定(e-ラーニング)」、企業さま向けには「ににおいケアセミナー」を実施しています。



個人情報保護方針

株式会社マンダム(以下、当社といいます)は、『美と健康を通じ、快適な生活にお役立ちする』ことを理念とし、この理念の具現化へ向け、商品およびサービスの提供を行っています。また、当社では、安心で快適な生活にお役

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、次の通り個人情報保護方針を定めて、これを遵守します。

●マンダム個人情報保護方針

1. 取得、利用及び提供について

当社は、個人情報を取得する際には、その利用目的をできる限り特定し、あらかじめご同意をいただいた範囲内で、適切に利用いたします。目的の範囲を超えて取り扱うこと(目的外利用)はいたしません。当初の目的の範囲を超えて個人情報を利用する必要がある場合は、事前にその利用目的をご連絡し、改めてご同意をいただくようにいたします。また、法律に基づく場合等を除き、ご本人の事前承諾無しに第三者に個人情報の開示・提供を行いません。

2. 法令等の遵守

当社は、当社が保有する個人情報の取扱いに関し、適用される法令、国が定める指針、当社の社内規程を遵守いたします。さらに、この方針および策定した個人情報保護マネジメントシステムを遵守し、実践いたします。

3. 安全対策について

当社は、適切な安全対策を講じることにより、個人情報の漏えい、滅失又はき損の防止に努めます。そして、万一問題が発生した場合は、速やかに是正いたします。

4. 苦情及び相談への対応について

当社は、取扱う個人情報のご本人からの苦情及び相談に対して、担当窓口にてお受けいたします。その際、第三者への個人情報漏えい防止のため、ご本人であることが当社で確認できた場合に限り、適切、かつ、迅速に対応させていただきます。

5. 継続的改善

当社は、個人情報を適切に管理するため、個人情報保護管理責任者のもと各部門に管理責任者を設置し、社内体制を整備、維持いたします。また、日本工業規格「個人情報保護マネジメントシステム-要求事項」(JIS Q 15001:2006)に準じた個人情報保護マネジメントシステムを確立し、実施し、維持し、継続的に改善いたします。

ユニバーサルデザインの採用

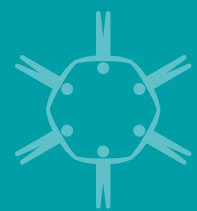
マンダムでは、日本化粧品工業連合会による指針や日本工業規格(JIS)による規格内容に基づき、視覚障がい者の方々が安心して商品を使用できるようにユニバーサルデザインの採用を進めています。

これまでシャンプーとコンディショナーについては容器のギザギザの突起印の有無によって識別可能な対応をしていましたが、懸案であったボディウォッシュについても、2014年に日本工業規格(JIS)に追加された規格(包装・アクセシブルデザイン-一般要求事項)に準拠し、ボディウォッシュ容器に直線状の凸線の印を配置することによる識別可能な対応を開始しました。

2015年11月には、日本化粧品工業連合会やいち早く対応した他の企業とともに社会福祉法人日本盲人会連合および社会福祉法人日本点字図書館より感謝状をいただきました。

●視覚障がい者の方々に対応したユニバーサルデザインを採用した商品





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」に向けて、地球規模の視点で社会課題をとらえ、その解決に向けた「お役立ち考働」を行ってまいります。

日本動物実験代替法学会

2015年12月10日から12日に横浜にて、日本動物実験代替法学会 第28回大会が開催されました。

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、本大会のシンポジウムの一つである「マンダム動物実験代替法国際研究助成研究報告会」を担当して技術情報を発表するとともに、新たな評価技術導入の検討に向けた情報収集などを目的に参画しました。



本シンポジウムでは、第7回（2014年度）助成研究テーマの終了報告と第8回（2015年度）助成研究テーマの経過報告を各先生方にご講演いただきました。

Web 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

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・創出に取り組みます。大阪大学兼任教授2名、特任研究員3名、非常勤職員1名、招へい教員および共同研究員のマンダム社員5名の総勢11名でスタートした共同研究講座ですが、さらに次年度以降は、大阪大学内外からの大学院生・学生の受け入れや、アジア

の大学等からの若手研究者・教員などの受け入れを計画しています。

本共同研究講座を通じて、化粧品科学に関する研究の発展、研究者・技術者の育成にも貢献したいと考えています。



大阪大学大学院 薬学研究科

Web 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



「先端化粧品科学（マンダム）共同研究講座」は、大阪大学大学院 薬学研究科・薬学部にとって初の共同研究講座です。「薬学」はヒトの健康確保を考究するサイエンスですので、同講座が加わり皮膚領域でのグローバルな研究教育がスタートしましたことは、研究教育拠点、人材育成・輩出拠点としての大阪大学大学院 薬学研究科・薬学部のさらなる充実発展にとりまして大変喜ばしいことと期待しております。

大阪大学大学院 薬学研究科長・薬学部長 堤 康央 教授

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。商品の使い方では、洗顔、スキンケア、寝ぐせ直し、スタイリング、ボディケア、フェイスクアについて体験学習を行い、“化粧品が持つ気持ち良さ、楽しさ”を実感していただきます。

最初は緊張していた皆さんも、実際に化粧品を使用し

てもらいながら講義を進めていくと、表情が次第に柔らかくなり笑顔に変わっていきます。

今後も「身だしなみ教室」を継続的に開催し、知的障がいのある方への就労支援と、化粧品を使うことによる自身の変化への喜びと自信にお役立ちできればと考えています。

*支援学校：知的障がいのある子どもが「幼稚園、小学校、中学校、高等学校に準じた教育を受けること」と「学習上または生活上の困難を克服し自立が図られること」を目的とした学校。



社員が講師となり「身だしなみ」について説明



小学生を対象とした「理科実験授業」

子どもたちの理科離れを防ぎ、将来のものづくりを支える人材育成を目的とした「理科実験授業」に、2007年から毎年協力しています。社員が講師・アシスタントとして大阪市内の小学校を訪問し、5年生と「ものの溶けかた」をテーマに実験授業を実施しています。

導入授業では、数種類のマンダム商品を「溶けている」状態と「溶けていない」状態に分けるゲームを通して、「溶ける」と「混ざる」の違いを説明します。発展授業では、3種類の原料を溶かす順序を工夫し、オーデコロンを作る実

験を通して、学習した内容が身近な商品の開発に役立っていることを体験してもらいます。



社員が講師となり授業を実施



オーデコロン作りに挑戦する子どもたち

西村奨学財団の海外奨学生が福崎工場を見学

西村奨学財団はマンダム前社長西村育雄が1999年に設立し、東南アジア・東アジア諸国・地域からの留学生に奨学金援助を行っています。また年に1回、奨学生の皆さんに工場の見学を通して日本の産業への知識を深める機会を設けています。



35名の奨学生



生産ラインの見学

大阪教育大学の学生に向けたキャリア支援を実施

国立大学法人 大阪教育大学におけるキャリア教育の一環として、同大学OGである技術開発センター基盤技術開発室の社員が、「受講生が自己を見つめ直すきっかけになれば」と自らのキャリアを題材に講演を行いました。

た。講演後は、質問を希望する学生が列を作るほどの盛況ぶりでした。



講演する大阪教育大学OGの社員



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シェット(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ー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市場向けの商品は、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。



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。



インドネシアでのその他の社会貢献活動

- 定期的なムスリム・マサンタラ法人財団への献金(インドネシアの恵まれない子どもたちへの奨学金)
- インドネシアの恵まれない子どもたちへの修学旅行実施
- インドネシア全国災害対策機構との協力による森林火災煙害被害者へマスクの寄付
- キザニア(ジャカルタ)でのモデルスクール



日本国内でのその他の社会貢献活動

Web 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

- 関西私大との「ギャツビー」広告コミュニケーション企画の審査
- NPO法人「ごみじゃぱん」のプロジェクト「減装(へらそう)ショッピング」に参画
- 釧路市阿寒タンチョウ鶴愛護会への支援
- 大阪府の緑化事業を支援
- 車椅子アスリート廣道純氏への支援

- スポーツイベントへの商品提供
- 「大阪マラソン“クリーンUP”作戦」に参加
- 「鎮守の杜フェスタ」へ協賛
- 本社で献血活動に参加
- 中高生を対象とした「職場体験学習」
- まほろばパンの構内販売

- 福崎工業団地内 一斉清掃に参加
- 福崎工業団地内 交通安全立番に参加
- 2015年9月 関東・東北豪雨 災害義援金の寄付
- 2016年4月 熊本地震 災害義援金と支援物資の寄付

第三者意見



「考働レポート2016」の記述をふまえ、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》

マンダムの「考働レポート」に第三者意見を寄せるのは、今回で3回目となります。「美と健康を通じ、快適な生活にお役立ちする」というマンダムグループの基本理念が明確に反映された良いレポートだと思います。また、国内外の社員を中心とするステークホルダーの声が多く掲載されており、顔の見える報告書となっている点も特徴です。

今回のレポートで最も評価したいのは、次の2点です。まず第一に、同社は、2015年4月にCSR推進部を新設しました(P.10)。また同年9月には、「国連グローバル・コンパクト」に参加し、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ています(P.10)。CSRはトップマネジメントや社員がしっかりと社会貢献意識を持っていれば相当程度は推進できるものですが、持続的かつ安定的にCSRを展開していくためにはそれを支える制度や仕組みが必要となります。今回のCSR推進強化のための仕組みの整備に、同社のCSRに対する本気度を見て取ることができます。評価したいことの二つめは、2015年12月にマンダムグループとして初めてCSR重要課題を特定したこと(P.11~15)。さらに、本レポートでは、ISO26000の7つの中核主題を参考に選定した重要課題14項目に沿って事業活動がわかりやすく整理されています。正直に申し上げて、1年間でここまでレポートのレベルが向上したことに驚いています。マンダムグループは、アジア11の国と地域で事業を展開し、連結売上高の4割以上を日本国外の売上が占めるグローバル企業体ですが、ISO26000の枠組みを活用することは、同社の国内外でのCSRを含む事業活動の発展に大いに貢献するでしょう。マンダムのCSRに対する真摯な姿勢を高く評価したいと思います。

特集1(P.16~19)では、2015年7月にインドネシア工場で発生した火災事故の概要とその後の対応が報告されています。報告を読む限りでは、事故原因を究明して再発防止策を講じると

ともに、被災者への対応やご家族・ご遺族へのサポートを手厚く行っているようです。痛ましい事故ではありましたが、「労働における安全衛生の向上」に関わる特集記事として正面から取り上げて情報を公開するとともに、反省を活かして今後の安全な職場づくりに努力することを示した点は評価に値するでしょう。

特集2(P.20~23)では、ユニバーサルマナー講習の様子が掲載されています。講習の実施以外にも、2015年4月に「ダイバーシティ推進室」を新設(P.32)するなど、マンダムにおけるダイバーシティの理解と推進はこの1年で飛躍的に進んだ印象を受けます。企業が社会と共生するために、そして、個性あふれる多様な人財を活用するために、「多様性」「異質性」を理解・尊重することは大切です。今後も継続的に推し進めていただくことを期待します。

その他、2015年度は大阪大学大学院 薬学研究科との再生医療技術を応用した化粧品開発や動物実験代替法の確立に向けた基礎研究がスタートしました。トップメッセージにあるように、変化が激しい時代こそ、対症療法を重ねるのではなく足元を見つめる必要があります。マンダムらしさを追求しつつ、人々の本質的なニーズを満たして社会のストックとなる事業を見つけ出し、アジアにおけるリーディングカンパニーを目指していただきたいと思います。

《期待したいこと》

2015年度は国内全事業所におけるゼロエミッションを達成するとともにマイクロプラスチックビーズ使用中止の方針を固め(P.42)、2016年5月に環境理念を改訂するなど(P.39)、マンダムは地球環境保全意識の高い企業だと感じます。ただし、福崎工場での水使用量や物流におけるCO₂排出量は増加しているようです。生産数量の増加に起因することは理解できますが、次年度は可能な限り改善していただくことを期待します。

読者の皆さまへ



株式会社マンダム
取締役 専務執行役員
人事・リソース統括、総務部、
CSR推進部、法務室担当
(PT MANDOM
INDONESIA Tbk
取締役会長)
北村 達芳

2015年7月10日にインドネシアで発生した工場火災事故について、多くの関係者の皆さまにご迷惑とご心配をおかけしたことを深くお詫び申し上げます。本事故の重大さを厳粛に受け止め、原因究明と再発防止策の徹底、被災した従業員とご家族、ご遺族に対する救済をCSRの最重要課題と位置づけ、今後もマンダムグループの総力をあげて取り組んでまいります。

2015年度は、マンダムグループのCSR推進の節目の年となりました。4月にCSR推進部を新設、9月24日に国連グローバル・コンパクトに署名、12月にはマンダムとして初めてCSR重要課題を選定、2016年1月にはWEBサイトにCSR情報ページを開設し、ISO26000やGRIガイドライン(G4)を参考に情報を追加・整理したほか、最新のCSR情報をよりタイムリーに公開できる仕組みを整えました。

CSR重要課題については、現在、初版として選定した14テーマの取り組みを進めていますが、今後も社外の方々からのご意見をうかがいながら内容のレベルアップと継続的な改善を図るとともに、バックカスティングによる中長期視点での目標設定とPDCA体制の確立を図ってまいります。

今回、特集記事として工場事故とその後の対応についてレポートさせていただきましたが、インドネシアで行った慰霊祭の背景にあるインドネシア語の「DOA BERSAMA KELUARGA BESAR」とは「大きな家族と一緒に祈りましょう」といった意味です。来期、マンダムグループは、1927年12月の創業から数えて90周年を迎えます。わたしたちは、次の100周年を見据えたビジョンを策定し、大きな家族の一員として国際社会から期待されるCSRを追求・実践してまいります。