

株式会社 マンダム



考働レポート 2017

— マンダムグループのCSRとお役立ち考働 —

「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2017」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」を発行して以降、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。前回の「考働レポート2016」では、2015年4月のCSR推進部の新設を始めとして、国連グローバル・コンパクトの10原則への支持と尊重の表明(2015年9月)、CSR重要課題(初版)の選定(2015年12月)など、マンドムグループとして開始した体系的なCSRの考え方や推進体制、今後のCSR活動の方向性などについて説明させていただきました。また、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で発生した工場火災事故については、事故原因と状況、今後の対応などについても報告させていただきました。

マンドムグループは、1927年12月の創業から数えて90周年を迎えます。今回の「考働レポート2017」では、次の100周年を見据えて策定した新しいグループ理念体系について紹介をしています。

また、今後のCSR推進とサステナビリティにむけた取り組みのレベルアップを図るために更新・改訂したマンドムグループCSR重要課題(第2版:2017年2月改訂)に基づき、これまでの活動状況、長期目標や今後の考働計画、2030年の達成にむけて国際社会において統合された持続可能な開発目標(SDGs:Sustainable Development Goals)との関連性などについて紹介させていただきます。

CSR重要課題と長期目標、SDGsとの関連性と達成にむけた具体的な活動指針、それらの社会的インパクトの測定などについては、一部の有識者の方々からのご意見も反映させていただいているものの、未だ十分なものではありません。今後も、多様で幅広いステークホルダーの方々からの期待や要請をより適切にマンドムグループの事業活動に反映させていくため、ESG(環境・社会・ガバナンス)情報の積極的な公開・発信やダイアログ(対話・意見交換)の実施など、皆さまとのコミュニケーションを強化しながら定期的な見直しと進捗管理を行い、社会との共創関係の構築と強化に努めてまいります。



「考働レポート2017」の特集ページについて

今回の「考働レポート2017」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: パリ協定・脱炭素社会の実現にむけた企業の対応

2016年11月4日に地球温暖化対策の新たな国際社会の枠組みである「パリ協定」が発効されました。

世界全体の気候変動(温暖化)対策や今世紀後半に温室効果ガスの排出を実質ゼロにするなどのパリ協定の取り組みは、グローバル企業としてその本質について理解すべき内容であるほか、原料・資材の調達から商品の企画・開発、製造、流通・販売、生活者の使用から廃棄までのバリューチェーン全体を通じて取り組むべきものと判断しています。

今回は、有識者として日経BP社の馬場未希さまにご協力をいただき、社内で開催した自主勉強会とダイアログの様様をレポートしています。

考働特集02: 多様な方々と正しく向き合うために必要なこと ～LGBTマナー研修の開催～ ～ユニバーサルマナー研修(3級・2級)の開催～

「多様な方々と正しく向き合うために必要なこと」をテーマに2つの研修を開催しました。

LGBTマナー研修については、多様で幅広い生活者に対して製品・サービスの提供を行う企業として、また、ハラスメントや差別、不公平・不公正な処遇など職場での人権侵害を防止するためにも、正しい理解と適切な対応の考え方の習得が必要ということで開催しました。

また、ユニバーサルマナー研修については、「考働レポート2016」で紹介させていただきましたが、前回の3級研修に参加した社員より「より多くの社員に理解して欲しい」「より実践的なスキルを習得したい」などの声が多く、今回、規模を拡大して開催することとなりました。

こうした取り組みは、企業単独の取り組みで終わるのではなく、強靱(レジリエンス)な組織や社会を構築するために必要な多様性を受け入れるマインドを社会全体で醸成させる取り組みだと判断しています。そうした思いも込めて、研修の様様をレポートしています。



WEBサイトについて

「考働レポート」の発行とともに、マンドム公式WEBサイトにて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。

マンドム公式WEBサイト CSR情報
<http://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・レポーティング・ガイドライン第4版(G4)」

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。

(GRI-Standardsに基づいたレポーティングは、次回発行の「考働レポート2018」を予定)

【対象期間】

国内:2016年4月1日～2017年3月31日
海外:2016年1月1日～2016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.04参照)。

福岡工場、オフィスビル(本社ビル、東京日本橋ビル、青山オフィスなど)、各営業拠点のサイト内の活動。

【発行時期】

2017年8月(次回発行予定:2018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

Contents

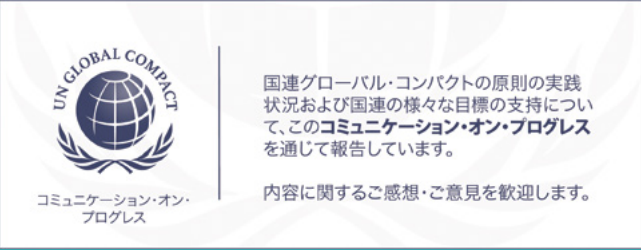
会社概要／マンドムグループの事業展開／財務ハイライト	04
トップメッセージ	06
マンドムグループの理念	08
マンドムグループのCSRの考え方と社会の持続可能な発展にむけたお役立ち考働	10
マンドムグループCSR重要課題の進捗状況と今後の考働計画	15

考働特集

01	パリ協定・脱炭素社会の実現にむけた企業の対応	20
02	多様な方々と正しく向き合うために必要なこと	
	LGBTマナー研修の開催	24
	ユニバーサルマナー研修(3級・2級)の開催	26

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



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。

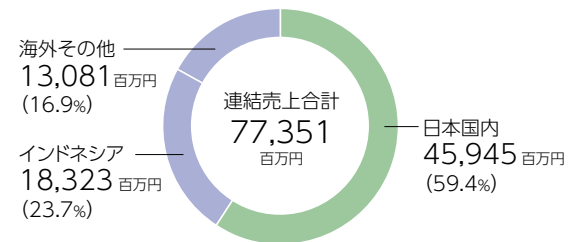
マダムグループは、日本・アジアを中心とした11の国と地域で事業を展開しており、グループ共通の企業理念・政策のもと、マーケット特性や現地社会との融合を考えた事業展開を推進しています。

また、「男性グリーミング事業」「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。

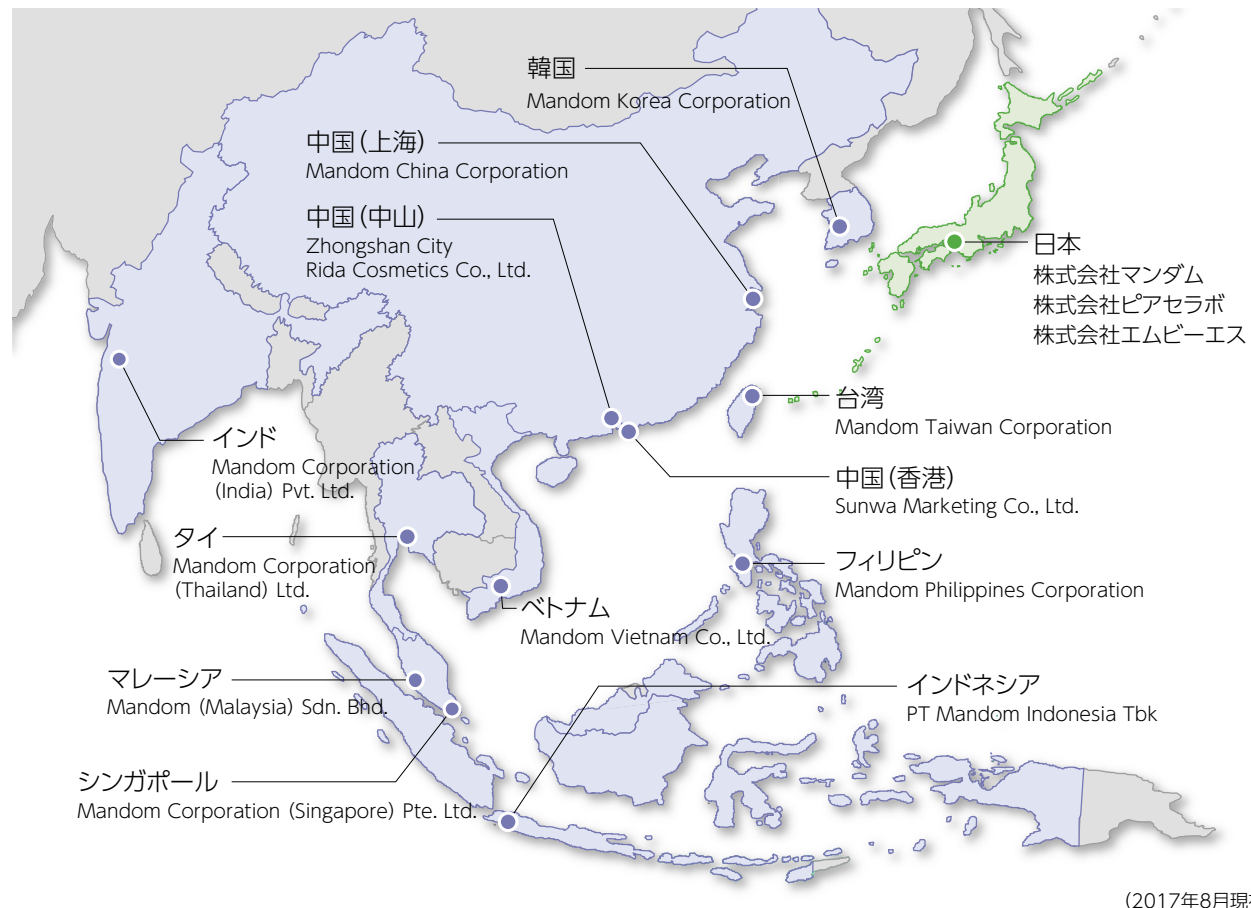
会社概要 (2017年3月31日現在)

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 ● 558名(連結2,662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 ● <http://www.mandom.co.jp/>

連結売上高



事業エリア



(2017年8月現在)

商品展開

男性グリーミング事業



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。

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



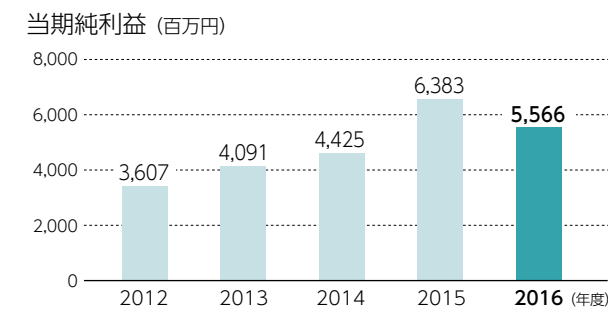
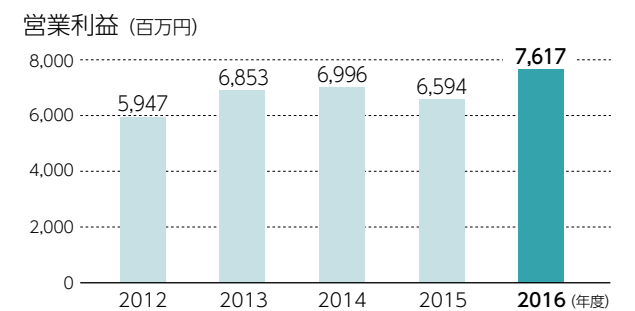
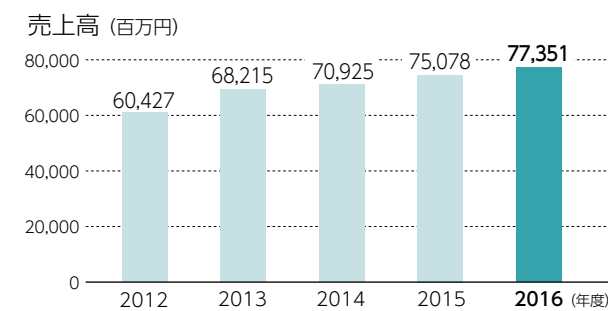
ヘアスタイリング剤やボディケア商品など女性の身だしなみやおしゃれ全般に役立つ商品群を取り扱っています。「ルシードエル」や「ピュセル」を中心に展開しています。

その他事業

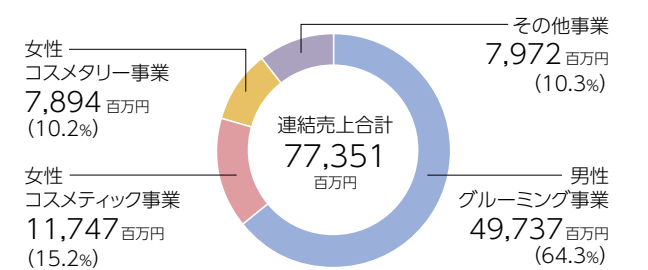
「プロフェッショナルユース事業」「その他事業」「貿易事業」の3事業からなります。「プロフェッショナルユース事業」は、サロンで使用するヘアカラー・パーマ剤・スタイリング剤などの化粧品を取り扱っています。



財務ハイライト(連結)



事業別売上高



当社は、おかげさまで2017年12月23日をもちまして、創業90周年を迎えます。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、創業以来90年間、先人達から受け継いできた精神を礎にして、「生活者へのお役立ち」を追求してまいりました。しかし今、世界は激動、激変の時代を迎えています。技術の進歩は指数関数的な速さで進み、10年に1度と言われるような変化が、毎年のように起こっています。このような不確実性が高まるなか、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が難しくなってきました。

そこで、次の100周年、さらにその先の未来において、わたしたちが社会で必要とされる企業であるために、この90周年という節目の年に、「使命」である「企業理念」を見直し、また、過去の積み上げにはとらわれない未来志向の新しい「夢」、すなわち「ビジョン」を策定いたしました。

「企業理念」においては、企業活動の原点に立ち返り、先人達が創り上げてきたマンダムが存在意義をさらに突き詰め、そして進化させ、新たに「人間系」という考え方を根幹に据えて、新しく生まれ変わらせました。

押し寄せるデジタル化の波や発達し続けるAIなどが当たり前前の時代。だからこそ、人間にしか成しえないこと、すなわち、人の気持ちを思いやる心を持ち、人が喜びことを想像し、人に役立つ価値を創造していくことを「人間系」という言葉で表現し、これを尊重する企業でありたいと考えています。

「ビジョン」においては、100周年にあたる2027年でのありたい姿、心から目指したいと思える未来像を「ビ

ジョン」として明文化しました。夢には人の情熱をかき立て、不可能を可能にする力があります。この夢を原動力にして、未来志向でバックキャストし、絶えずチャレンジ・チェンジ・イノベーションを実践しながら未来にむけて邁進したいと思います。

マンダムグループは、新たな企業理念とビジョンのもと、人間の感性を大切に商品やサービスをご提供し続け、次の100周年、さらに先の未来において社会で必要とされる企業を目指し、一丸となって取り組んでまいります。

アジアでの生きた経験を礎に 世界の人々とともに歩むグローバル展開

マンダムは早期からアジアで広く事業を展開させていただいていますが、歴史・宗教・文化が実に多様なこの地域で、それらを尊重し最大限理解した上でビジネスを展開することの大切さを学んできました。今後、海外のウエイトが高まるなかで、わたしたちの社会的責任はますます大きくなり、国や世代を超えて、より多くの生活者の皆さまのウォンツに応えていかななくてはなりません。期待される量も質も急速に変化してきています。それに対応できるだけの体制をつくっていかなくてはならないと考えています。

また、商品・サービスのご提供のみならず、雇用の側面も海外におけるわたしたちの重要な社会的責任です。マンダムグループで働くことを通じて、人間として成長する場を提供することは非常に重要だと思えます。

これからも世界中の生活者の皆さまとともに、単に商品売るということではなく、わたしたちのビジネスを通じてさまざまな形で各地域の持続可能な発展に貢献していく企業を目指していききたいと思います。

創業以来、大切に続けてきた 企業市民としての社会的責任

わたしたちは、90年の歩みのなかで、経済的視点だけに重点を置いた事業は成り立たないことを学び、企業市民としての社会性をバランス良く持ち得た企業を目指してきました。企業として時代時代を生き抜いていくダイナミズムは持たねばなりませんが、生活者とともに社会生活を送る人間性を大切にしなければなりません。それは「絶えず社会に対して正直であれ。身の丈であれ。」ということです。特に、商品を通じて幸せを提供するわたしたちにとっては、絶対に変えてはいけない志だと思えます。

「ESG投資」など、投資家の皆さまから「環境・社会・ガバナンス」への対応が期待・要請される時代を迎え、企業経営においてCSR活動はますます重要度を増しています。当社のCSR推進委員会においても、事業活動を通じて社会・環境問題の解決にむけた社会的コストを負担しながら、そのなかで利益を出していくことを再確認いたしました。

これからも生活者とともに、わたしたちのビジネスを通じて、社員も含めたあらゆる人たちが、アジアの多様性のなかで国籍や年齢などを超えて、活躍し続ける社会の実現と企業の成長を目指したいと思います。

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

社会のなかで、
存在価値のある企業となるために
自らを進化させます



■ 理念体系



■ 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)

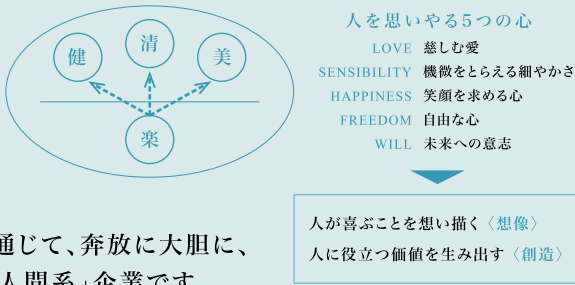
「奔放」とは、自分の好き勝手にふるまうことではなく、常識や既存概念にとらわれず考働することです。「大胆」とは、突飛なことを行うのではなく、チャレンジ精神に満ち、困難に立ち向かう覚悟を持って考働することです。

「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、日々の暮らしを満たします。

「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 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オントに応え、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 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する精神です。

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する精神です。

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。

マンダムグループの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

国際社会の枠組みとマンダムグループの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。

わたしたちマン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、マン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。

マンダムグループは、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

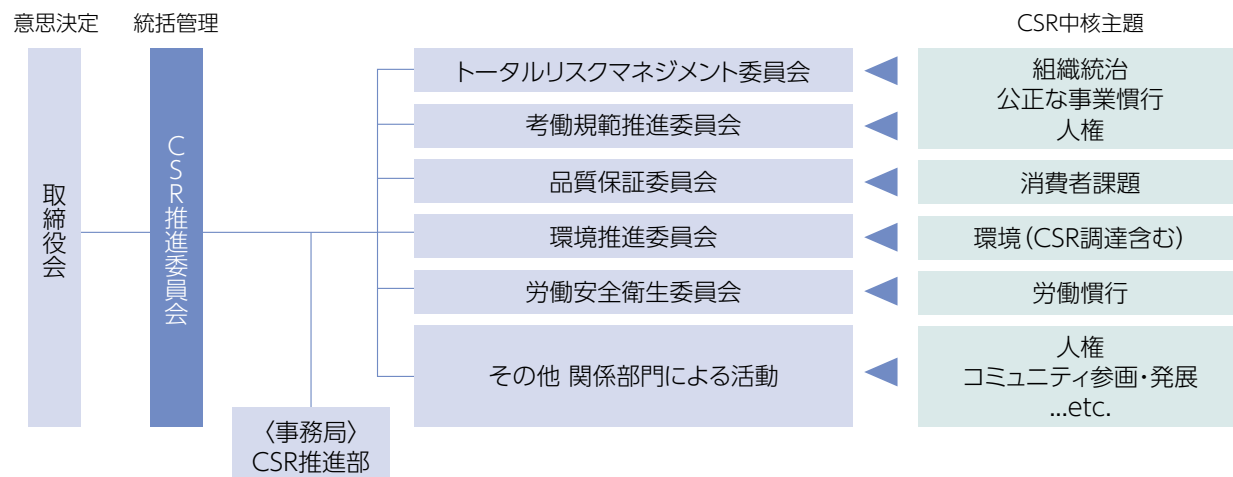
- | | |
|------|---|
| 人権 | 原則 1：国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重すべきである。
原則 2：自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。 |
| 労働 | 原則 3：結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持すべきである。
原則 4：あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持すべきである。
原則 5：児童労働の実効的な廃止を支持すべきである。 |
| 環境 | 原則 6：雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。
原則 7：環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持すべきである。
原則 8：環境に関するより大きな責任を率先して引き受けるべきである。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



マンダムグループの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、マンダムグループのCSR推進の考え方をまとめるとともに、

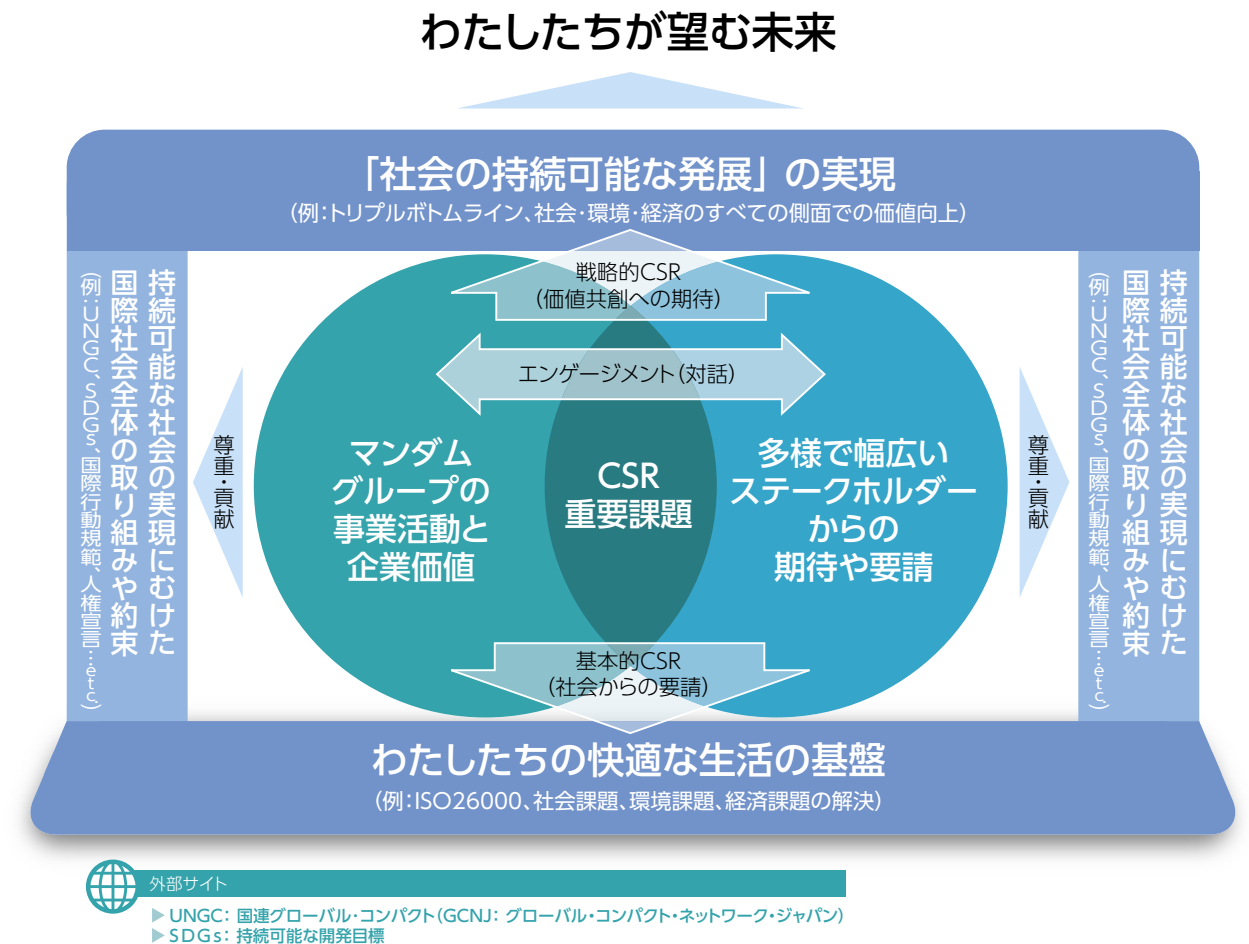
関連する5つの委員会や会議などを通じて関係部門との協議を行いながら、CSR考働の強化とCSR重要課題の進捗管理を行っています。



CSRの考え方とCSR指針

マンダムグループのCSRの考え方をまとめるにあたり、マン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。



- 外部サイト
- ▶ UNGC: 国連グローバル・コンパクト(GCNJ: グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン)
 - ▶ SDGs: 持続可能な開発目標

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。

CSR重要課題とマダムグループのバリューチェーン

わたしたちは、2015年11月にマダムグループとして初めてとなるCSR重要課題の選定を行うにあたり、マダムグループの事業活動（バリューチェーン）の各段階とCSR重要課題との関係性を整理しました。

また、2017年2月にはCSR推進委員会にて、CSR重要課題のこれまでの進捗状況の確認と、第2版への改訂、および、各課題の長期視点での目標（ゴール）設定の考え方についての確認を行いました。

2017年度は、1927年12月のマダムグループの前身である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の検討や見直しを行い、引き続き、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。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継続・強化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。

マダム公式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の創出、体制のさらなる強化などにむけた考働					ステークホルダーとの関わり								
					強			中			弱		
ISO26000中核主題					投資家	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	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ングroup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												
	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	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	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												
	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												
 消費者課題	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												
	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												
 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.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重要課題のレビューと継続的な見直し

CSR重要課題(第2版)の14テーマについて、今回、初めて設定した長期視点での目標(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とはいえないほか、「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、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重要課題を探索するとともに、長期視点の目標(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。

マンドム公式WEBサイト
 ▶ CSR情報 ● 考働レポート(バックナンバー)
 > 考働レポート2016(P06・07)トップメッセージ

CSR重要課題の選定と達成へのプロセス

STEP.1

▼ CSRやサステナビリティに関する基礎知識や国際社会の取り組みなどについての社内の理解浸透

STEP.2

▼ 社内の委員会や会議などを通じた関係部門との協議

STEP.3

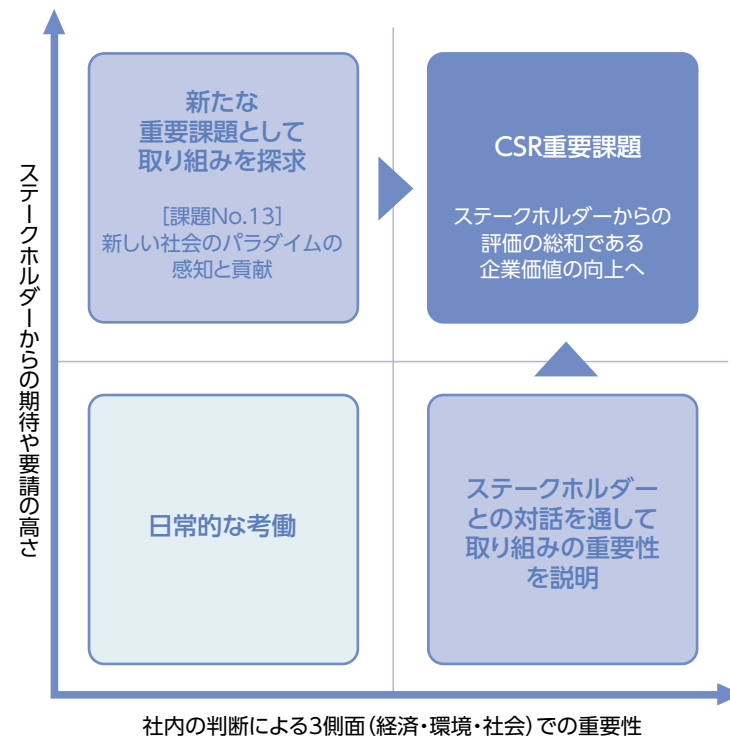
▼ 社外の有識者や多様で幅広いステークホルダーとのダイアログ(対話・意見交換)の積極的な実施

STEP.4

▼ CSR推進委員会によるレビュー、テーマや考働計画の見直しの検討、および取締役会での意思決定

STEP.5

▼ 考働計画(目標や成果指標など)の設定とPDCA(上記STEPの効果的・継続的なサイクルの実践)



【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。

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しながら、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。

●考働レポート2016(P.16~19) 考働特集01:インドネシア工場火災事故とその後の対応について

- 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CSR重要課題の進捗状況と今後の考働計画

2015年12月に初版として選定したマンドムグループCSR重要課題ですが、CSRやサステナビリティをめぐる国際社会の最新動向や有識者の方々のご意見を参考にしながら、2017年2月に第2版に改訂しました。

持続可能な開発目標(SDGs)とマンドムグループ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

状況などについて、ご報告します。

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。

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月にマンド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などからのご意見もいただきながら、長期視点での目標(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視点での目標(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材の育成にもつながると信じています。



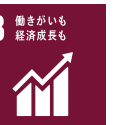






外部サイト
 ▶ 国際連合広報センター
 持続可能な開発 2030アジェンダ

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

















世界を変えるための17の目標



●マンドムグループCSR重要課題(第2版)

ISO26000 中核主題	マンドムグループ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)	2016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	No.	CSR重要課題の活動指針					
	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		<ul style="list-style-type: none"> ●海外グループ会社にて、防災マニュアルと緊急連絡網を整備するとともに災害訓練を実施。 ●機密情報管理規定と機密情報管理マニュアルの再整備を実施。 ●4月：緊急危機対策本部運営トレーニングを経営層を含む17名に実施。 ●8月：緊急記者会見トレーニングを経営層を含む10名に実施。 ●10-11月：機密情報管理教育を国内全社員および海外グループ全社の経営層22名に実施。 	<ul style="list-style-type: none"> ●グループ会社も含めたリスクマネジメント体制を計画的に拡充してきたが、BCPの拡充には至らず。 	—	<ul style="list-style-type: none"> ●海外グループ会社の工場および情報管理システムが被災した場合の復旧マニュアルの整備。
人 権	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		<ul style="list-style-type: none"> ●プロジェクトにて、グループ企業理念体系の再構築案について検討。 ●企業理念の理解浸透・教育に関わるアクションプランを立案。 	<ul style="list-style-type: none"> ●企業理念の全社員への理解浸透と教育の実施までには至らず。(2017年度より開始) ●新理念体系を2017年4月のグループ経営方針発表会にて社員に対し統合。 	—	<ul style="list-style-type: none"> ●企業理念の理解浸透と教育のグループ全社員への実施。 ●腐敗行為防止に関する社内規定等の条項追加や見直し。
労働慣行	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)	   	<ul style="list-style-type: none"> ●マンドムグループ考働規範の「人権の尊重・差別的取扱の禁止」に関する条項の見直しについての検討を開始。 ●社外の団体に協力いただき、関係部門に対してLGBTマナー研修を実施(参加者20名)。 ●人権デューデリジェンスの内容を盛り込んだCSR重要課題No.10:CSR調達体制の構築と運用の準備を開始。 	<ul style="list-style-type: none"> ●人権方針の見直しの必要性についての社内統合と追加すべき内容の整理はできたが、詳細な内容については次期に持ち越した。 	(検討中) (注)CSR調達については課題No.10	<ul style="list-style-type: none"> ●社内規程等の人権やハラスメントに関する条項の見直し(障害者差別解消法やLGBTへの対応など)。
環 境	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のご遺族に対する救済		<ul style="list-style-type: none"> ●インドネシア工場火災事故に関して、2016年5月に第三者による事故調査対策委員会の最終報告書を発行し情報公開。 ●インドネシアでの事故を教訓に7月10日を「安全・安心の日」と制定し、職場の安全衛生について考える機会とした。 ●労働安全衛生委員会の取り組み範囲を拡大し、9月にメンバーとの活動方針を統合。 	<ul style="list-style-type: none"> ●2016年度福岡工場労働災害件数:1件 ●2016年度従業員健康診断受診率:97.6% ●2016年度従業員ストレスチェック受検率:76.6% ●インドネシア工場火災事故のその後の被害者のご遺族への救済については、「考働レポート2016」の考働特集01をご参照ください。 	<ul style="list-style-type: none"> ●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% 	<ul style="list-style-type: none"> ●予防に主眼をおいた健康診断の受診を推進。 ●ストレスチェックとメンタルヘルスの実施と啓発。
	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	  	<ul style="list-style-type: none"> ●2016年4月施行の女性活躍推進法に基づき、現状分析と課題抽出、行動計画を策定。 ●行動計画や実績については厚生労働省運営のWEBサイトにて情報公開。 ●管理職に対するダイバーシティ教育を開始。 ●ユニバーサルマナー研修を実施。 ●仕事と介護の両立支援のための制度の充実と見直しを実施。社内報を活用し社員への周知活動を開始。 ●創立100周年を見据えたダイバーシティ戦略の検討。 	<ul style="list-style-type: none"> ●ダイバーシティ研修の管理職者の履修者数は2016年度133名。今期は課長クラスのみ実施。経営層と部長クラスは次期に持ち越し。 ●ユニバーサルマナー研修の受講者は、3級88名・2級27名。管理職者の受講者は29名で管理職の3割弱が受講。 ●マンドム単体の年間1人当たり時間外労働時間は以下の通り。(管理職除く正社員のみ) ・男性:180時間44分(昨対80.8%) ・女性:80時間10分(昨対65.8%) ・合計:156時間16分(昨対78.2%) ●2017年4月より在宅勤務制度を導入。 	<ul style="list-style-type: none"> ●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。 	【1】ワーク・ライフ・バランスとポジティブアクションの推進 <ul style="list-style-type: none"> ●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。 【2】ディーセント・ワークの推進 <ul style="list-style-type: none"> ●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。 【3】ダイバーシティ&インクルージョンの推進 <ul style="list-style-type: none"> ●経営・部長クラスに対するダイバーシティ研修の実施。 ●障がい者の雇用推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	  	<ul style="list-style-type: none"> ●2016年6月に洗顔料のマイクロプラスチックビーズの代替原料化を決定。 ●環境配慮商品(3R/4R)の自社基準の見直しを開始。 *3R: Reduce, Reuse, Recycle *4R: Reduce, Reuse, Recycle, Renewable *Renewable: 再生可能な資源の利用	<ul style="list-style-type: none"> ●2016年8月に「ギャツビー」より環境に配慮した生分解性スクラブを使用した洗顔料2品を発売。 ●海外グループでの取扱商品についても代替原料への切り替えを方針として統合。 	(検討中)	<ul style="list-style-type: none"> ●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。 ●FSC認証紙材料への切り替え。 ●メカニカルリサイクルPET材料への切り替え。

●マンドムグループCSR重要課題(第2版)

ISO26000 中核主題	マンドムグループ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)	2016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.	CSR重要課題の活動指針					
	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	 	<ul style="list-style-type: none"> ●日本国内の省エネ法への継続対応(エネルギー消費原単位を毎年前年比1%以上の削減)。 ●LED照明化や変圧器の更新など省エネ設備への切り替え・修繕の実施。 ●パリ協定に関する社内勉強会とダイアログを実施(2017/4/27)。 	<ul style="list-style-type: none"> ●2016年度総エネルギー投入量 449,303GJ(昨対105.3%) 国内117,212GJ(昨対100.9%) 海外332,091GJ(昨対106.9%) ●2016年度温室効果ガス(CO₂)排出量 30,640t(昨対104.5%) 国内5,672t(昨対95.3%) 海外24,968t(昨対106.9%) 	<ul style="list-style-type: none"> ●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。 (海外は検討中) 	<ul style="list-style-type: none"> ●再生可能エネルギーの導入検討。 ●CO₂排出量スコープ3の算出。 ●海外生産拠点での長期ビジョン目標の策定と推進。 (インドネシア・中国) ●省エネ推進活動の継続と拡大。
	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	 	<ul style="list-style-type: none"> ●2016年4月に生物多様性保全方針を策定し、新たに環境方針に追加。 ●生物多様性を考慮した持続可能な原材料の調達の見直しを開始。 	<ul style="list-style-type: none"> ●認証パーム油と認証紙の採用にむけた目標設定と実行計画を策定。 	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。	<ul style="list-style-type: none"> ●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。
	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		<ul style="list-style-type: none"> ●福岡工場にて最終処分廃棄物の内容を再調査し、再資源化率の向上を図った。 	<ul style="list-style-type: none"> ●福岡工場 廃棄物再資源化率:99.7% ●福岡工場 産業廃棄物再資源化率:99.9% 	●ゼロエミッションの継続達成。	<ul style="list-style-type: none"> ●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(オフィス部門)。
公正な事業慣行	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)	  	<ul style="list-style-type: none"> ●2016年9月に日本国内の主要な1次サプライヤー(78社)に対して調達先CSRガイドラインの遵守にむけた協力要請とアンケート調査を実施。 <p>*対象:製品の原料、容器・包装資材、生産委託に関わる国内の1次サプライヤー(78社)</p>	調達先CSRガイドラインに関する回答状況は以下の通り。 ●賛同いただいた1次サプライヤー数 78社(100%) ●1次サプライヤーにおける2次・3次サプライヤーなどに対する遵守要請への協力意向 68社(87.2%)	(検討中)	<ul style="list-style-type: none"> ●サプライヤーの対象範囲の拡大。 (2次・3次、海外、販促物のサプライヤーなど) ●2016年度のモニタリング結果から抽出された課題への対応。 ●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	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	 	<ul style="list-style-type: none"> ●企画部門に対して品質保証教育を実施。 ●外部機関による資格検定活用による品質監査主任内部監査員の育成。 ●消費者庁と厚生労働省からの連絡を参考に、毛染めによる皮膚障害の発症や重篤化を防止するための情報提供と使用上の注意事項の周知を関係する全商品のWEBページに掲載。 	<ul style="list-style-type: none"> ●主任内部監査員の資格保有者が1名増。 ただし、すでに長く実務から離れている有資格社員もいるため、監査体制を継続的に見直す必要あり。 	●品質クレーム「0」にむけたチャレンジ。	<ul style="list-style-type: none"> ●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)。
	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	 	<ul style="list-style-type: none"> ●お客さまからの声を参考に以下の改善を実施。 ①「ギャツビー スタイリングフォーム」の裏面表示を見やすく変更。 ②安全面から「ルシードエル オイルトリートメント」のキャッチラベルシールの形状を変更。 ③ヘアカラー製品の不正開封防止を目的とした商品箱の仕様変更。 	<ul style="list-style-type: none"> ●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っていない。 	(検討中)	<ul style="list-style-type: none"> ●全ての生活者の方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	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	 	<ul style="list-style-type: none"> ●2015年9月に国連グローバル・コンパクトに署名し、2016年9月にマンドムとして初めてのCOP(年次活動報告)をUNGC本部に提出。 ●有識者を招へいしての勉強会とダイアログを実施。 ●社内報を活用してCSR・サステナビリティに関する基礎知識の理解浸透を継続実施。 	<ul style="list-style-type: none"> ●以下のテーマによる勉強会やダイアログを実施。 ・ユニバーサルマナー研修(3級・2級) ・LGBTマナー研修 ・消費者課題の基本 ・パリ協定と脱炭素社会にむけた取り組み ・ユニバーサルデザイン 	●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。	<ul style="list-style-type: none"> ●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。 (階層別:新入社員・一般社員・管理職クラス) ●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。 (例:2018年度GRI-Standardsに対応した情報開示)
	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)	 	<ul style="list-style-type: none"> ●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を継続実施。 	<ul style="list-style-type: none"> ●2016年10月27日ニュースリリース:「マンドム、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」を公表 ●2017年5月10日ニュースリリース:「第10回マンドム動物実験代替法国際研究助成金公募」助成テーマ決定 	—	<ul style="list-style-type: none"> ●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 01

パリ協定・脱炭素社会の実現にむけた企業の対応

～未来から選ばれる企業の「品格」について、経済・社会・環境の三位一体で考える～

2017年4月27日(木)、日経BP社 副編集長 日経エコロジー 編集の馬場末希さまにご協力をいただき、「パリ協定の発効後、グローバル企業はどう動いているか」をテーマにしたご講演と、環境推進委員会・分科会メンバーを中心とした選抜社員とのダイアログ(対話・意見交換)を開催しました。



わたしたちは、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事業活動に反映させるため、マンダムグループCSR重要課題のテーマに基づき、有識者や研究者など社外の方々にご協力いただき、勉強会やダイアログを実施しています。

今回の取り組みは、以下のマンダムグループ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社会の持続可能な発展にむけた国際社会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～

- 【課題No.06】 製品・サービスの環境配慮
- 【課題No.07】 脱炭素社会にむけた取り組みの推進(第2版として2017年2月に改訂)
- 【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・コンパクトの10原則～

- 【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。

～アジェンダ2030「持続可能な開発目標(SDGs:Sustainable Development Goals)」～

- 【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」
- 【目標 13】 気候変動に具体的な対策を
「気候変動とその影響に立ち向かうため、緊急対策を取る」



背景と目的

2015年11月30日から12月11日までパリで開催された国連気候変動枠組条約第21回締約国会議(COP21)にて気候変動抑制に関する多国間の新たな国際的な枠組みである「パリ協定」が採択され、その後、各国が批准の手続きを完了し、2016年11月4日にパリ協定が発効されました。

マンダムでは、2017年2月に開催したCSR推進委員会にて、CSR重要課題(初版14項目)の進捗状況を確認するとともに、国際社会の最新動向を踏まえたテーマの見直し(第2版)を行い、長期目標の設定と今後の考働計画を決定しました。

ただし、グローバル企業として実効的にCSR重要課題を推進するためには、わたしたちを取り巻く社会・環境課題を、全社員が地球規模の視点で捉え、自分ごと化して理解しなければなりません。また、ある有識者の言葉を借りれば、長期的に企業が健全な成長を持続しながら社会から支持され続けるには、未来から選ばれる企業としての「品格」を経済・社会・環境の三位一体で考え、体現し続けることが必要です。特に、パリ協定を中核とした気候変動対策は、社会から期待・要請さ

れる企業対応の範囲も広いほか、最近のESG投資の拡がりでも確認できるように、社会的責任を重視する投資家の皆さまからも注目されているテーマです。

以上を踏まえて、今回は、数多くの取材活動や経済産業省の海外展開戦略タスクフォースメンバーなどのご経験を通じて、パリ協定や企業の取り組みについて詳しい日経BP社の馬場末希さまにご協力をお願いし、自主勉強会とダイアログを開催しました。

【講師】 馬場 末希 さま

日経BP社 副編集長 日経エコロジー 編集

2015年11月30日から12月11日までパリで開催された「気候変動枠組条約第21回締約国会議(COP21)」では、日経BP社のCOP21特派員として現地を取材。約15年の記者生活を通じて、さまざまな企業を取材されたほか、経済産業省「海外展開戦略タスクフォースメンバー」として、政府・官庁のタスクにも協力。



自主勉強会について

マンダムでは、社員が自主的に設定したさまざまなテーマで自主勉強会を開催しています。今回の取り組みでは、より多くの社員に受講を促すため、この自主勉強会の枠組みを活用して馬場さまによる講演を開催したところ、当日は140名以上の社員が参加しました。

(事前参加希望調査144名:本社113名、福岡工場8名、青山オフィス23名)



温暖化の主な原因は、温室効果ガス、特にCO₂の排出であり、CO₂の削減には、「化石資源の使用を減らすこと」と「森を育てながらうまく使うこと」の2つの対応が必要であり、これからの企業は、事業活動の全体を通じて、①省エネをする、②再生エネルギーを使う、③石油、石炭、ガスの使用量を減らすという3つの取り組みを推進しなければなりません。特に、わたしたちのような化粧品や日用品などの製造・販売業では、

主な内容

1. 温暖化対策とはなにか
2. 世界で取り組む温暖化対策
3. グローバル企業の動き
4. グローバル企業に求められる対応
5. B to C企業に求められる対策の例

③石油の使用量を減らすために、製品の中味や容器・包装、物流資材や販促物などで使用される石油由来の原材料を減らすこと、そして消費者との強いチャネルを活かしてエコ・プロダクツの価値を消費者に伝え、消費者と一緒にステップアップを図ることが、今後のコンシューマ・グッズ・メーカーの重要な取り組みとして解説されました。

また、企業として取り組みを推進するには、まず自分たち(経営者と従業員)が「どんな企業になりたいか」を決め、「等身大の自分」を知り、「目指す企業像」と「社会からのニーズ」とを照らし合わせ、「改善したいところを探す」ことが必要であり、自社の事業や製品のライフサイクル排出量を「見える化」させて全社・各事業部で対策を検討すべきと、スコープ3の取り組みの有効性について示唆されました。

パリ協定や脱炭素社会の実現など非常に難解なテーマをご依頼させていただいたにも関わらず、馬場さまからのわかりやすく丁寧な解説、国内外の先進企業による優良事例や具体的な取り組みの紹介を数多く盛り込んでいただき、非常に有意義な自主勉強会になりました。

ダイアログについて

自主勉強会の終了後、馬場さまを囲んで、以下の選抜社員のメンバー（10名+オブザーバー6名）によるダイアログを実施しました。

ダイアログ社員参画メンバー



北村 達芳（オブザーバー／取締役 専務執行役員）
椿原 操（オブザーバー／執行役員 技術開発センター研究所長）
内山 健司（オブザーバー／執行役員 GBマーケティング本部長）
隈元 義春（オブザーバー／福岡工場 次長）
前川 貴志（オブザーバー／CSR推進部 部長）
米田 実（オブザーバー／CSR推進部 CSR推進室 室長）
汐見 悦志（技術開発センター 技術管理室）
蓮池 和夫美（商品戦略部 課長）
山口 寛（商品戦略部）
村治 得人（購買部 部長）
塩見 祐子（購買部 購買開発課）
木田 厚（総務部 部長）
内田 典克（福岡工場 生産業務課）
山崎 貴史（技術開発センター 包材開発室 室長）
豊永 雅士（CSR推進部 CSR推進室）
西山 掌（ファシリテーター／CSR推進部 CSR推進室）

ダイアログでは、参画メンバー各自から前半の自主勉強会の内容を受けての感想やコメント、質問点などを述べ、馬場さまからコメントをいただく形で進めました。

総務部と福岡工場からは、ここ数年で行った本社や工場での設備投資や最新機器への入れ替えなどが消費電力（スコープ2）の削減につながった状況を説明した上で、今後、さらなる電力消費や化石燃料の使用量の削減につながる取り組みや考え方について説明しました。なお、オフィスビルや工場などにおける再生エネルギー（RE）の使用については、最近のグローバル企業によるRE100の取り組みを例として解説され、自社での太陽光発電の設備投資では物理的にも限界があるため、現時点ではグリーン電力証書の活用が現実的ではないかとのアドバイスをいただきました。

その後、事業活動や製品のライフサイクルの全体（原材料の調達から商品の使用時、使用後の廃棄まで）を通じたCO₂排出削減などスコープ3についての話題になりました。

マンドムでは、紙パックやパウチによる詰め替え商品、環境負荷の低減とコストダウンを両立させた容器や梱包材の減量、モーダルシフトなどの取り組みを早くから推進してきましたが、生活者による製品の使用時や使用後の廃棄までのCO₂排出量の算出やバリューチェーン全体でのCO₂排出削減の取り組みまでには至っていませんでした。2017年2月に見直したCSR重要課題（第2版）の考働計画でも「スコープ3の算出」を盛り込んでいますが、今回のダイアログにより、その重要性を参画者一同で改めて確認しました。



また、今回のダイアログを通じて、広い視野でCO₂削減を捉えて取り組みを考えること、そして、コミュニケーション活動を通じた生活者への情報提供の重要性についても学ぶことができました。たとえば「ギャツビー パーフェクトクリアシャンプー」は、「整髪料を一度で洗い落とす」という機能を訴求しています。水の使用量の削減はCO₂削減にもつながり、こうした「ストーリー」、「技術力」、「快適さ」の3つの要素を兼ね備えたエコ・プロダクツの情報を生活者に伝えることで、社会全体の倫理的（エシカル）消費や環境意識の啓発を図ることも企業の社会的責任の一つであるとの示唆をいただきました。


最後に、参画者からの意見や悩みとして一番多かったのが、環境活動とコストとの両立についてでした。環境取り組みがコストアップにつながる場合、現場担当のレベルでは判断ができないといった、いわゆるトレードオフの問題でした。

馬場さまによると、「環境先進企業として名高い企業でもコストが合わない取り組みをするのは稀であり、多くの環境取り組みはコストダウンなど経済的なメリットも両立させながら実施しています。大切なのは、考えることを止めずに安くできるような仕掛けをつくりながら、やれることから確実にやっていくこと。また、初期投資のコストのみで判断せず、今後のランニングコストの削減、エコ・プロダクツとして市場や生活者からの支持など、長期的な視点での判断が重要」とのことでした。

自主勉強会とダイアログを終えて

昨年の消費者課題のダイアログでも高い品質と安いコストとのトレードオフの悩みが多く出ましたが、有識者としてお招きした同志社大学大学院の蔵本教授より、「技術力・開発力の持続的な向上」、「風通しの良い企業風土」、「消費者を最重視した判断ができる人財の育成」、「消費者団体との積極的な交流」、「消費者教育への貢献」など、トレードオフの壁を突破するためのアドバイスをいただきました。

今回の自主勉強会とダイアログを通じて、馬場さまからアドバイスをいただいた「売れる・評価されるエコ・プロダクツ



講義を終えて

日経BP社 副編集長
日経エコロジー 編集
馬場 未希 さま

ダイアログに出席された社員の方の真摯な様子を圧倒されました。役職や職掌、世代を問わず、会社と自分たちの製品を愛し、同時に地域や地球の環境をどうしたら守れるのかについて、真剣に考えていることが感じられ、大変感銘を受けました。

2015年に国連気候変動枠組条約第21回締約国会議（COP21）が開かれ、国際社会が2020年以降の温暖化対策を定めた「パリ協定」に合意しました。この協定は、各国・地域政府が取り組む温暖化対策をまとめた内容ながら、世界中のあらゆる業種の民間企業がこの協定の精神に共鳴し、自ら積極的に対策に取り組むことを表明しています。米国政府がパリ協定からの離脱を表明しようとも、世界の企業の歩みはとどまることがないでしょう。こうした国際動向をダイアログ出席者の方と共有しながら、日頃のものづくりの現場において、あるいはお客さまの手に渡った製品が、世界の温暖化防止の歩みにどのように貢献できるのかについて活発に議論しました。工場の省エネ、水使用量などの環境負荷を抑えられる洗髪料の開発、容器包装のコンパクト化などを通じた自分たちの取り組みを、いっそう進化・深化させるためのアイデアがたくさん飛び出しました。また、取り組みを進める上で率直、真摯な悩みや疑問を多数、共有できました。

いずれもすぐに実施できるアイデアや、解決できる課題ではないかもしれませんが、とはいえ、温暖化対策というテーマをマンドムの成長の機会やリスクと捉え、これからも社内で、積極的な議論と取り組みがなされることを期待します。

に必須な要素」である「ストーリー+技術力+快適さ」を追求する取り組みも、トレードオフの思い込みによる思考停止に陥らないためのポイントだと理解しました。

今後も、未来に選ばれる企業としての「品格」を追求しながら、「経済・社会・環境の三位一体」の実現にむけて、CSRの推進に努めてまいりたいと思います。

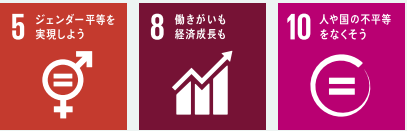
最後になりましたが、日経BP社の馬場さまを始め、今回の自主勉強会とダイアログの実施にむけてご協力いただいた全ての皆さまに感謝申し上げます。ありがとうございました。

考働特集 02 多様な方々と正しく向き合うために必要なこと

わたしたちは、マンドムグループCSR重要課題のテーマに基づき、社外の有識者の方々にご協力いただき、勉強会やダイアログ(対話・意見交換)を行っています。今回は、人権と労働慣行の課題の観点から、「LGBTマナー研修」と「ユニバーサルマナー研修」の2つの勉強会を開催しました。

～CSR(企業の社会的責任)の側面での主な目的～

1. グローバル企業にふさわしい企業文化の醸成を目的とした「国連グローバル・コンパクトの10原則」の推進と実現
 - 【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6】 雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。
2. 持続可能な開発目標(SDGs)への貢献
 - 【目標5】 ジェンダー平等を実現しよう
 - 【目標8】 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
3. 持続可能な発展と企業価値の向上を目的としたマンドムグループCSR重要課題の推進
 - 【課題No.03】 人権啓発への継続投資
 - 【課題No.05】 従業員満足(ES)と多様性の確保
 - 【課題No.13】 新しい社会のパラダイムの感知と貢献
4. 関連する法規制への対応と多様な人財の確保を持続可能にするマインドの醸成とスキルの育成



LGBTマナー研修の開催

2016年10月20日(木)、一般社団法人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、「LGBTマナー研修」を実施しました。



【講師】 堀川 歩 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



心は男・身体は女として生を授かる。高校卒業後は陸上自衛隊に入隊。その後世界一周の経験を経てLGBT(レズビアン・ゲイ・バイ・トランスジェンダー)の人々の総合サポート事業を立ち上げる。教育機関や行政を中心に多様性教育の講演や研修を100回以上行い、Allaboutでは性やsexに関するコラムを連載中。誰しもが自分らしく歩める社会を創るために日々奮闘している。

LGBTとは、同性愛(レズビアン・ゲイ)、両性愛(バイセクシュアル)など同性・両性を好きになる人や、性別超越者(性同一性障害・トランスジェンダー)など心と体の性に不一致を感じる人々の頭文字をとって総称した呼称です。電通ダイバーシティ・ラボ(電通総研)さまが行った調査によると、日本国内の性的マイノリティに該当する人は全体の7.6%で、13人に1人と報告されています。

マンドムグループは、化粧品の製造・販売の事業活動を通

じて、世界のさまざまな国や地域で、一人でも多くの生活者に商品をお使いいただけるよう、日々、考働しています。

マンドムグループの考働原則である「生活者発・生活者着」を実践するためには、多様で幅広い生活者からの期待と要請に適切に対応しなければなりません。また、LGBTの方々への理解と配慮は、わたしたちの社外・社内での事業活動の全ての段階で不可欠な考働だと考え、今回の研修を開催することとなりました。

今回の研修で学んだ主なポイント



1. LGBTに関する基礎知識と最近の動向
2. LGBTの方々からの企業に対する期待や要請とは?
3. カミングアウトの有無に関係ない職場の環境づくりのために
 - 人事労務制度や社内設備など、今後、企業として必要な対応とは?
4. LGBTの方々との接し方や対応する際のマナーとは?
 - 社外のお客さまの場合(カミングアウト有・カミングアウト無)
 - 社内の従業員(縦と横のつながり)の場合(カミングアウト有・カミングアウト無)
5. その他、講師からのご提言など



研修当日は、執行役員人事部長の三戸以下、人事部、総務部、お客さま相談室からの選抜社員20名が参加し、講師の堀川歩さまより、LGBTに関する基礎知識から国内外の最新事情、組織や個人として配慮すべきポイントなどについて学びました。

研修中には、講義のほかにも幾つか実際の事例を踏まえたケーススタディがあり、LGBTの方々に配慮した対応につ

いて、多様な部門から参加した社員同士がそれぞれの立場や性別、年齢などを超えて話し合う、わたしたちにとって初めての貴重な機会となりました。

ちなみに、研修終了後、場所を変えて行った懇親会でも、参加メンバーからの研修中には時間が無くて聞けなかった質問など、講師の堀川氏を囲んで活発な対話や意見交換を行うことができました。

ユニバーサルマナー研修(3級・2級)の開催

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。

前回2016年4月27日(水)に取締役専務執行役員の北村を含めた社員36名がユニバーサルマナー3級の研修を受講



しました。研修後のアンケートで、「より多くの社員にユニバーサルマナーについて学んで欲しい」、「実践的なサポート方法とより詳しい知識を学ぶ2級研修を受講したい」との声が多かったこともあり、2016年12月6日(火)にユニバーサルマナー研修(3級・2級)を追加開催しました。

午前の部 ユニバーサルマナー3級

当日午前中に開催したユニバーサルマナー3級の研修では、講師の岸田ひろ実さまより、障がい者や高齢者など多様な方々との基本的な向き合い方やお声掛けの方法を学びました。今回は、より多くの社員にユニバーサルマナーを理解してもらうため、事前に本社勤務の全社員を対象とした希望調査を行い、当日は52名の社員が参加しました。


参加者一同、75分の講義と45分のグループワークを通じて、いままで知らなかったことや誤解していたことなど、自分とは違う多様な方々と正しく向き合うために必要な基本的な知識や考え方、対応する際に配慮すべきマナーなど、数多くの内容を学ぶことができました。


外部サイト
▶ ユニバーサルマナー検定公式ホームページ



【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。

午後の部 ユニバーサルマナー2級

また、午後に開催したユニバーサルマナー2級の研修には、前回(2016年4月)、3級研修を受講したメンバーを中心とした27名の社員が、より実践的なユニバーサルマナーの内容や技術について学びました。

前半の講義(70分)では、自らも視覚に障害のある講師の原口淳さまより、「障害者・高齢者の基礎的理解」をテーマに、さまざまな環境に対する障害の種類や現状、それぞれの障害に対する配慮やサポートの基本的な考え方などについて学びました。

環境に対する障害は、時と場合によってそれぞれ異なります。また、障害の感じ方やサポートの方法も人によってそれぞれ異なります。重要なことは、マニュアル化された画一的な対応や自分の思い込みによる方法のみでサポートを行うのではなく、まずは「お声掛け」し、いま困っていることや望んでいることを引き出し、相手に選択肢を多く与えることで、相手から適切なサポート方法を教えていただくことが対応の基本であるということ、参加者一同、具体的な事例を参考にしながら確認しました。

また、後半の実技(150分)では、障害別のサポートの仕方や注意点などについて、以下のような、より具体的かつ実践的な内容を学びました。

- 体験キット着用による高齢者への対応方法の習得
- 車いす利用者へのサポート方法の習得
- 視覚障がい者の誘導方法と不安を与えないコミュニケーション方法の習得
- 聴覚言語障がい者とのコミュニケーション方法の習得 ...など



2級研修後のアンケートでは、実際に障害を感じる不安な状況を体験して初めて知ったことやこれまで勘違いしていたサポート方法やその危険性などについて、数多くの声が寄せられました。また、視覚障がい者とのコミュニケーション方法については、視覚障がい者の方々に対してのみでなく、わたしたちの普段のコミュニケーションでも役立つ基本的な技術も習得できたとの声もあり、大変参考になりました。

【講師】 原口 淳 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





1988年兵庫県南あわじ市生まれ。生まれつき、視覚障害(全盲)がある。小学校から高校までを盲学校で過ごした後、追手門学院大学に進学。盲学校在学時には放送部に所属し、放送コンテストのアナウンス部門で全国大会に進出。ブラインドサッカーはクラブチームでプレイしながら、小中学校を中心に普及活動も行っている。

まとめとして 持続可能でレジリエントな集団を目指して

今回の考働特集02では、「多様な方々と正しく向き合うために必要なこと」をテーマに、「LGBTマナー研修」と「ユニバーサルマナー研修」の2つの取り組みについて紹介させていただきました。

多様性(ダイバーシティ)について考える上で、障がい者や高齢者、外国人、LGBTなど多様な方々への対応やサポートを通じて、学ぶこと、教えていただくことは、とても有意義だと思います。

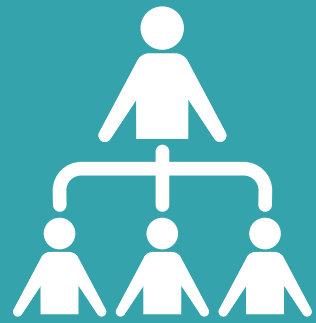
ユニバーサルマナー3級のグループワークでは、最初に「人と違う点」について、できるだけ多くのことをメンバーでメモに列挙しました。「人と違う点」は、身体的な特徴もあれば、性格的な特徴や考え方、価値観、経験、得意なこと、不得意なことの違いなど多々あります。

こうした「違い」を受け入れ、それぞれを貴重な「人財」として尊重しながら同じ職場でともに活躍することは、組織を、画

一的でも属人的でもない、持続可能でレジリエント(しなやかに強い)な集団に醸成させるものと考えています。今回、参加した社員は、企業として多様性(ダイバーシティ)を推進する意義と価値を体感できたのではないかと思います。

マンドムでは、CSR重要課題に基づいて推進する体系的な取り組みはまだ開始したばかりですが、今後もこうした多様で幅広いステークホルダーの方々対話する機会を積極的に企画し、CSR・サステナビリティにむけた取り組みを推進したいと考えていますので、ご協力のほど、よろしくお願いいたします。

最後に、今回の研修にご協力いただきました、一般社団法人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深く御礼申し上げます。ありがとうございました。



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。

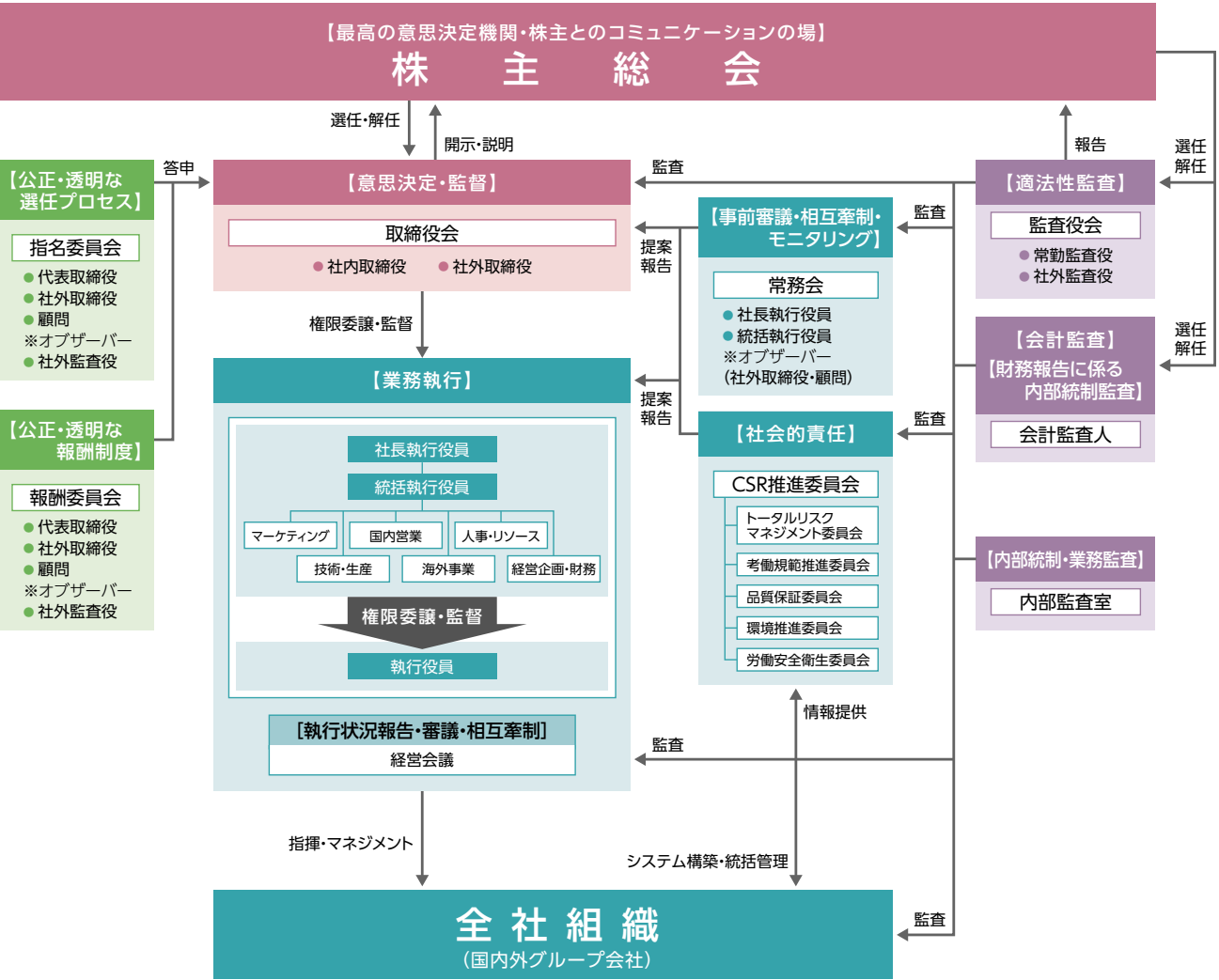
財務報告にかかる内部統制の整備

マンドムグループでは、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、総務部を統括する統括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捉え、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

グローバル社会と共存・共生・共創するマンド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・社会をはじめとしたステークホルダーとともに、持続的に健全なる発展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

社外役員の招聘・諮問委員会

マンドムでは、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8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

コーポレートガバナンス・コードへの対応

マンドムは、「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

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。

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 ガイドライン」を策定しました。マンドムの「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。

マンドム公式WEBサイト
▶ IR情報 ●コーポレートガバナンス ガイドライン

■ コンプライアンス

■ コンプライアンスの考え方

マンド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、法令遵守はもちろんのこと、これを超えた独自の基準を

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。

■ マンドムグループ考働規範

マンド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「マンド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。

マンド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)



「マンドムグループ考働規範」



マンドム公式WEBサイト

▶ IR情報 ● コーポレートガバナンス：マンドムグループ考働規範

● マンド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. マンド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、マンド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. 地球環境とマンドムグループ

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. 社会とマンドムグループ

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. マンドムグループではたらく人々

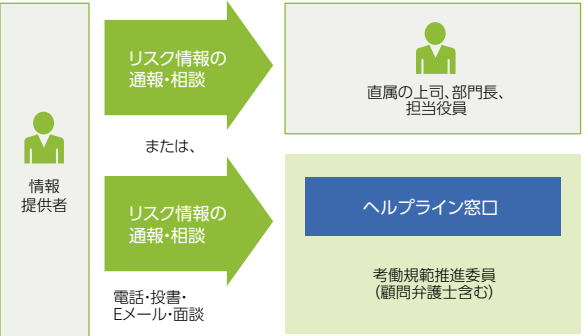
わたしたちは、企業理念を具現化し、展開するために、「個(個々の従業員)と会社双方のHAPPYの実現」を目指して、「従業員のために会社が目指すもの(会社像)」と「会社のために従業員が目指すもの(人財像)」とのバランスを保ち、安全ではたらきやすい職場環境づくりと人財育成を通じて、一人ひとりの意欲向上と能力の最大発揮を図ります。

■ 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、マンド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、マンド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

マンド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、機関投資家む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、マンド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、株式を長期保有していただける「ファン株主さま」の拡大を目指すとともに、株主の方々との一層の関係強

化を図ることを目的として、2015年度より「株主さま工場見学会」を開催しています。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いています。

■ 株主の皆さまへの利益還元

マンドムは、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、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	2016	2015	2014	2013	2012
配当性向(%)	40.3	29.3	40.2	40.0	40.2
1株当たり配当金(円)	96	80	76	70	62



マンドム公式WEBサイト

▶ IR情報 ● 株主還元

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。

デューデリジェンス

わたしたちは、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踏まえたCSR調達体制の構築に取り組んでまいります。



マンドム公式WEBサイト

▶ CSR情報

● マンドムグループ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環境づくりにむけて

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。



福崎工場に設置した多目的（多機能）トイレ

ユニバーサルマナー研修の実施

バリアフリーなどハード面での取り組みのみでなく、障がい者や高齢者、外国人や妊婦の方など、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、多様な方々への基本的な向き合い方やお声掛け方法などを学ぶユニバーサルマナー研修を実施しています。



➡ 詳しくは、考働特集02（P.26・27）をご覧ください

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への理解は、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ドムグループにとって不可欠な考働だと考えています。



➡ 詳しくは、考働特集02（P.24～27）をご覧ください

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偸んで行われた100日祭（2015年10月19日）



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VISION 2027」を掲げ、日々、考働しています。

「グループ人財VISION 2027」を具現化すべく、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

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。その後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目的に、3年間、年1回2日間の研修を実施。
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7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。
管理職研修	管理職社員とグループリーダーを対象に、年1回2日間実施。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を強化。

●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。
考働規範 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。グループ考働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、約1週間の実施。海外ローカル社員と国内マンドムグループ社員が、各国の生産拠点や市場の視察等を通じて交流を深める。
------------	--

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。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。

自律型人財の育成も図っています。

なお、中途採用者に対する基本研修やコンプライアンス教育は、随時、実施しています。

●安全衛生教育・環境保全教育

討議型 集合教育 (福岡工場)	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。
-----------------------	--

●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、海外出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、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。

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、以下のような取り組みや制度の運用を行っています。

●ディーセント・ワークおよびヘルスケア

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3年に1回を基本に調査を実施。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。2016年度は814名の社員が受検。(受検率76.6%) 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。2016年度は1,034名の社員が受診。(受診率97.6%) 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。
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。

●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。
----------------	---

ワーク・ライフ・バランスの推進状況

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

年度	2016	2015	2014	2013	2012
育児休業 取得者数	17名	8名	6名	15名	16名
育児勤務 取得者数	6名	8名	10名	7名	8名
介護休業 取得者数	3名	2名	2名	3名	1名
介護勤務 取得者数	3名	2名	1名	0名	0名
介護休暇 取得者数	18名	21名	20名	18名	10名

マンドム公式WEBサイト
▶ CSR情報 ● 人事労務関連データ

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WEBサイトをご確認ください。

外部サイト
▶ 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ドムページ



確定拠出年金制度

マンダ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。

 マンダム公式WEBサイト

▶ ニュースリリース ● 11月より確定拠出年金制度を導入(2003年11月4日)

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「マンダ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「マンダムグループの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おり、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。

 外部サイト

▶ 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画のマンダムページ



障がい者の雇用について

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環として、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。詳しくは、考働特集02「多様な方々と正しく向き合うために必要なこと」(P.24～27)と人権「多様な人財が活躍できる環境づくりにむけて」(P.33)をご確認ください。

年度	2016	2015	2014	2013	2012
障がい者雇用率	1.70%	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。

なお、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、定年後再雇用制度利用者数などの実績については、WEB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

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

福岡工場では、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「OHSAS 18001」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、福岡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

 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

「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「マン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。



福岡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

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「退職者取扱規則」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

国内マンダムグループでは、営業車両・通勤車両を含め、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。

2016年度は、6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。



本社での火災訓練の様子



普通救命講習会の様子



■ 社内のコミュニケーション

■ マンダムグループ海外交流研修

マンダムグループでは、海外ローカル社員と国内マンダムグループ社員が、各国の生産拠点の見学や事業所の訪問、市場視察等を通じて交流を深める「海外交流研修」を毎年実施しています。

海外交流研修は、マンダムグループの企業理念・DNAの共有、グループ総合力の体感と一体感の醸成、グループ各国・地域の多様な価値観や特性の理解などを主な目的としており、各国社員間の相互理解やネットワークの形成、外国語によるコミュニケーション能力の向上にもつながっています。

研修を通じ、自国とは異なる文化や習慣、海外の市場や事業を肌で感じ刺激を受けることで、業務への取り組み

方や課題、将来のキャリアプランを見つめ直す良い機会になっています。



■ 個性的かつ社員が使いやすい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。

また、2014年には、本社の社員食堂をリニューアルし、テーブルやすい、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。ちなみに、社員食堂では、定期的にアンケートを実施し、通常よりも豪華な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も行っています。



本社8階オフィス



青森オフィス



本社社員食堂

■ 社員親睦

日常の業務の疲れ、ストレスを分散し、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」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35年が経過し、2017年3月末には、第1,629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

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。

■ 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みます。

●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。

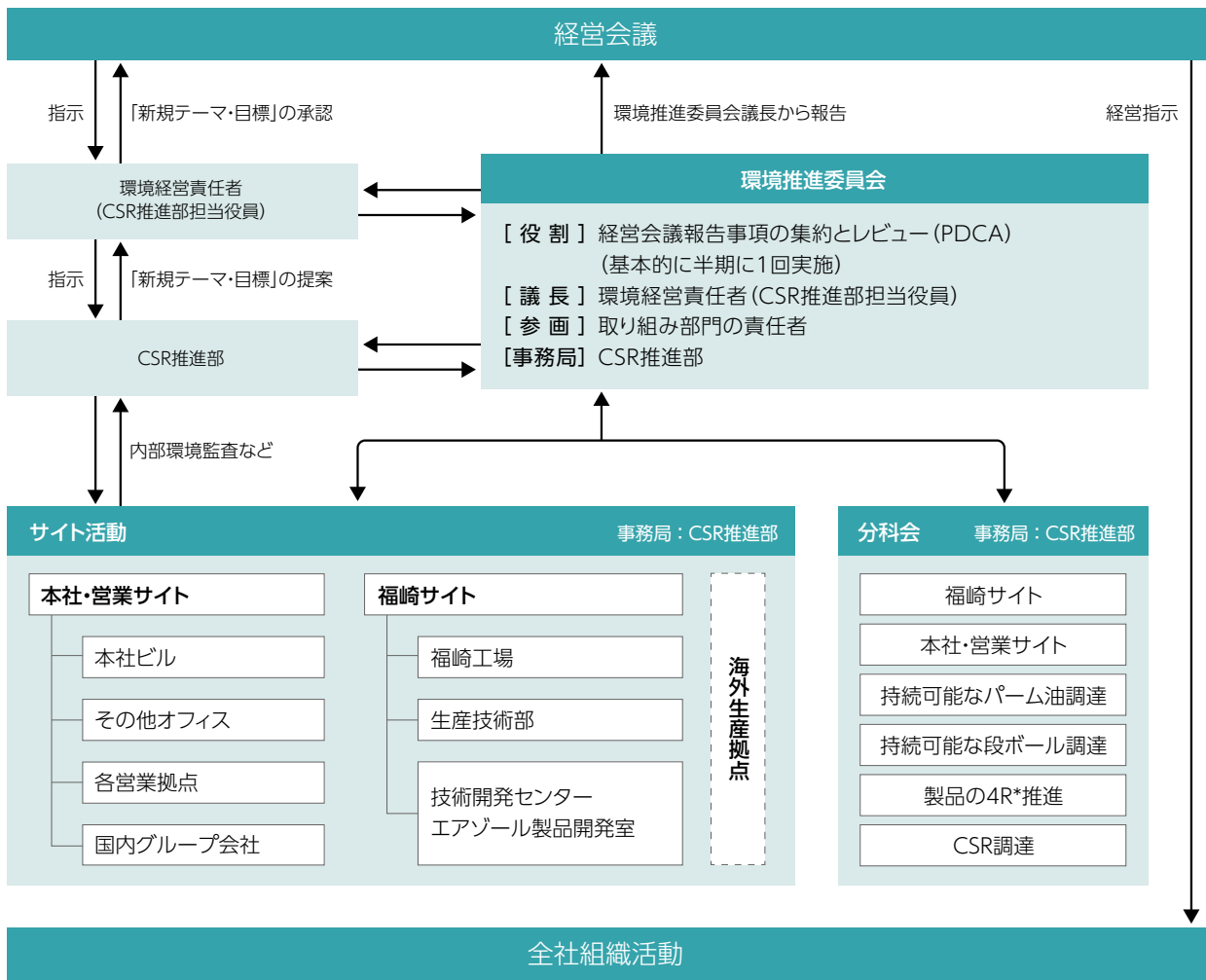
■ 環境推進体制

マンドムでは、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



●3カ年の環境テーマ

2017年分科会	3カ年目標(2017年～2019年)
福岡サイト	●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・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	●福岡工場仕入れのグリセリン全量のRSPO認証油(ブックアンドクレーム方式)化
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(50%以上)
CSR調達	●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:Reduce, Reuse, Recycle, Renewable

*Renewable:再生可能な資源の利用

■ 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

現在、マンド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。

こうした状況も踏まえて、マンドムグループでは、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。

なお、2016年8月29日には、環境に配慮した「生分解性スクラブ」を採用した以下の2品の洗顔料をリニューアル発売しました。

- ギャツビー フェイシャルウォッシュ パーフェクトスクラブ(130g)
- ギャツビー フェイシャルウォッシュ ミクロリッチスクラブ(130g)

■ 脱炭素社会にむけた取り組み推進



マンドム公式WEBサイト

▶ CSR情報

● 環境データ推移

● 環境会計

■ 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。

2016年度の電力使用量は、748.7万kWhで、前年度比約102.8%(売上高原単位前年度比約98.7%)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、照明のLEDへの切り替えや変圧器の高効率型

への変更に、継続的に取り組んでいます。その結果、2016年度の電力使用量は、257.2万kWhで、前年度比約97.4%となりました。

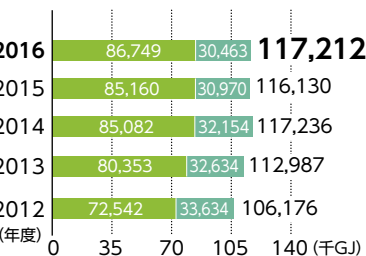
■ 物流・輸送での取り組み

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が、2016年度の物流・輸送によるCO₂排出量は出荷数量の増加により、2,229トンで、前年度比103.8%となりました。

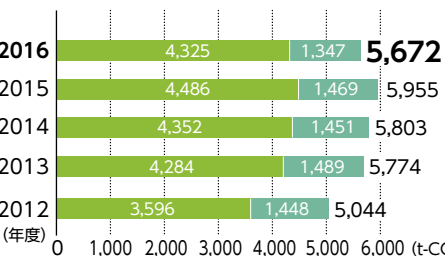
●エネルギー使用量

■ 福岡工場
■ オフィス(本社、東京日本橋、青山、各営業拠点)



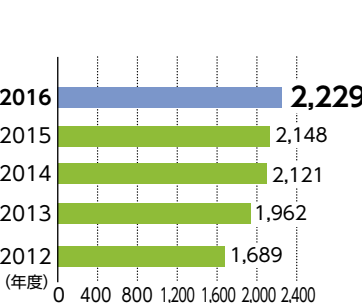
●CO₂総排出量

■ 福岡工場
■ オフィス(本社、東京日本橋、青山、各営業拠点)



注) 電力使用に伴うCO₂排出係数は、各年度の電気事業者ごとの公表実排出係数を使用しています。

●物流・輸送によるCO₂排出量



■ 生物多様性の保全

■ 持続可能な原材料の調達にむけて

マンドムでは、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.39参照)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、マンドムグループCSR重要課題の取り組みの一つとして、生物多様性の保全にも配慮した持続可能な原材料の調達と利用についての検討を開始しました。

その中で、以下の2つの長期目標の達成にむけて、段階的に取り組みを進めていくことを決定しました。

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

なお、この取り組みは、環境、生物多様性の保全のみでなく、関連するサプライヤーや有識者、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。

※1. RSPO:持続可能なパーム油のための円卓会議(Roundtable on Sustainable Palm Oil) ※2. FSC:森林管理協議会(Forest Stewardship Council)

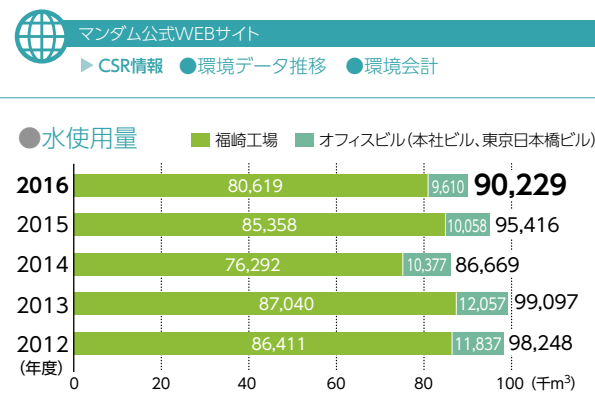
■ 循環型社会形成の推進

■ 水資源の有効活用

福岡工場では、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。

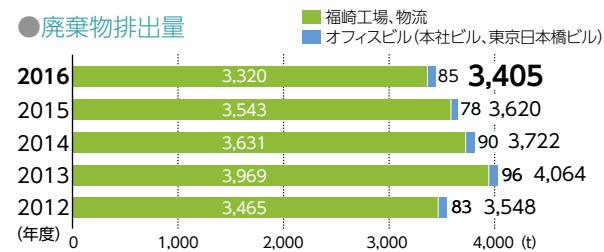
その結果、2016年度の水使用量は、90,229m³で前年度比94.6%となりました。



■ 廃棄物への取り組み

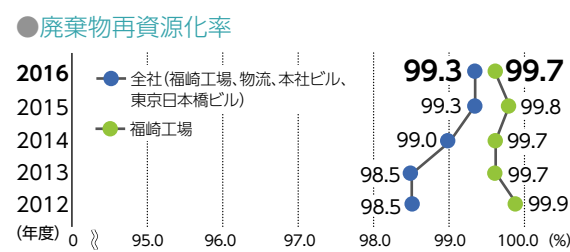
福岡工場では、2003年10月以降、産業廃棄物の再資源化を99%以上とする「ゼロエミッション」を達成し、2016年度においても、国内全事業所で達成しました。

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。

その結果、2016年度の一般廃棄物を含む廃棄物排出量は、3,405トンで、前年度比94.1%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(SOx)や窒素酸化物(NOx)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、国内マンド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、マンドムグループでは、2007年9月から、ヘルプラインシステムをマンド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ています。2016年9月にはCSR調達分科会にて策定した「調達先CSRガイドライン」をお伝えし、1次サプライヤーさまにご意見をうかがいました。

今後、本ガイドラインは、1次サプライヤーさまのみだけでなく、2次・3次サプライヤーさまにも同様の取り組みにご協力いただくなど、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。

 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

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。



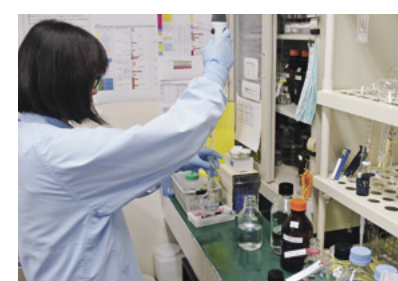
異物混入防止の対策(エアシャワー)



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

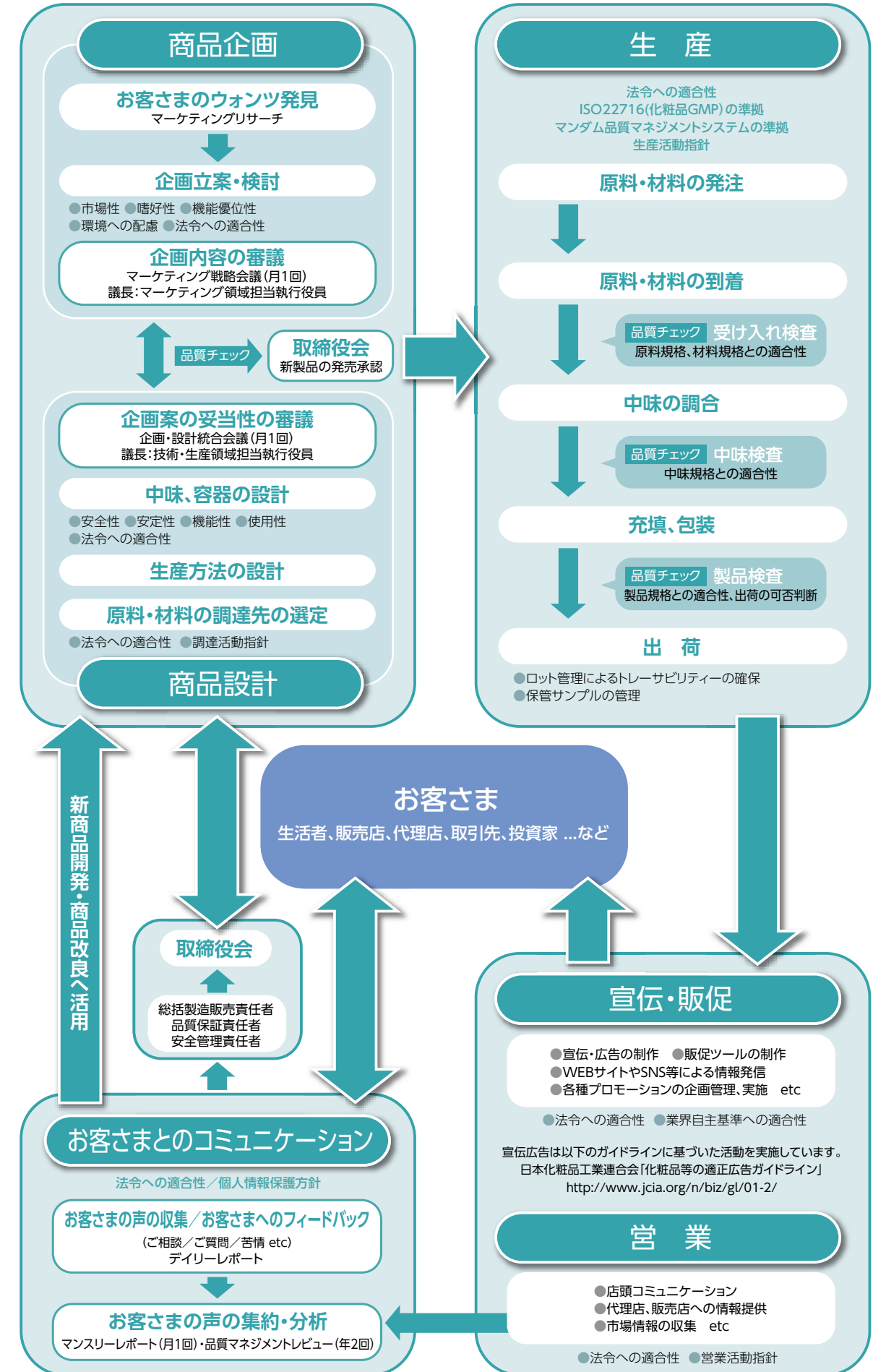


医薬部外品の有効成分の分析



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



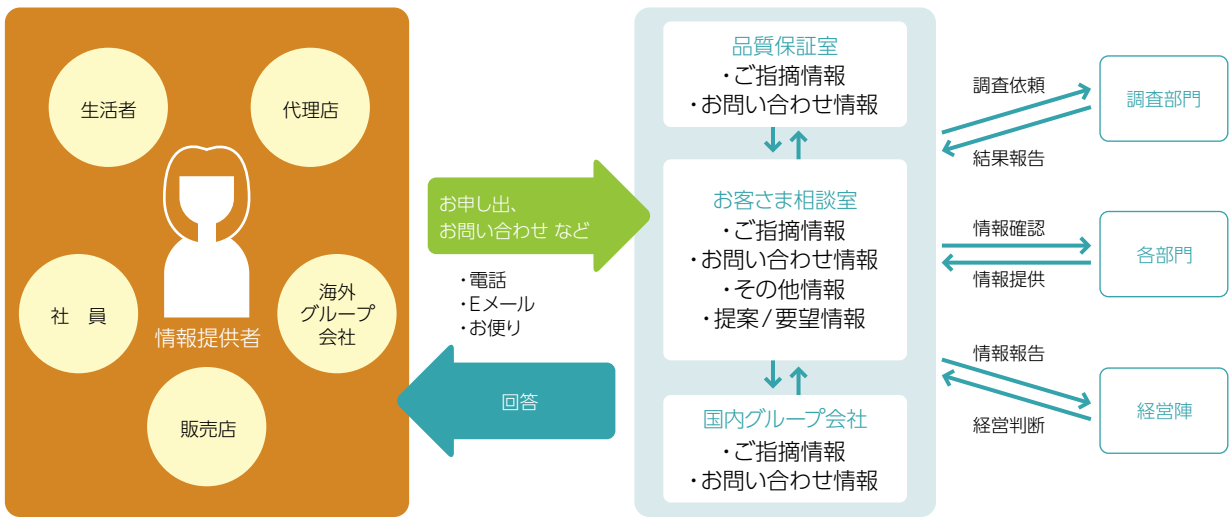
生活者との新たな共通価値の創造

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。



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

2016年度のお客さまからの相談の中で、「販売店・入手方法」が4,468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1,285件と約3割に上ります。

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」ページに掲載することにより、お客さまのお問い合わせにかかるお手間を省くことがで

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。

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、新商品の開発や改善に努めています。以下、商品の表示内容や使い勝手の改善など、お客さまからの声を活かした取り組みについてご紹介します。

事例1	●ギャツビー ナチュラルブリーチカラーシリーズ ●ルシードエル ミルクジャムヘアカラーシリーズ	▶	外箱の不正開封防止のための仕様変更と 注意表示・表現を変更(2017年2月～)
事例2	●ギャツビー スタイリングフォーム	▶	裏面表示をより見やすく変更(2016年10月～)
事例3	●ルシードエル オイルトリートメント #EXヘアオイル	▶	キャッチラベルシールの形状を変更(2016年6月～)

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ています。

この報告書の中で、毛染めによる皮膚障害の発症や重篤化を防止するためには、消費者に対し、酸化染毛剤によるアレルギーのリスクに関する情報提供を行い、正しい理解を深めることで、事前に皮膚アレルギー試験(パッチテスト)を実施したり、毛染めで異常を感じた場合には中止したりする等のリスクを回避するための行動を促すことが重要であるとされており、製造販売業者が消費者に対し、酸化染毛剤やアレルギーの特性、対策等を伝えるよう意見されています。

「においケア検定」と「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」を発定し「においケア検定」や「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。「体臭やニオイ」はとてもデリケートな問題で、本人への指摘や指導もはばかれ、顕在化しにくく、解決しにくい問題です。しかしほとんどは、正しい知識と適切なケアにより自分で対処することができます。

当社では引き続き、個人さまむけには「においケア検定(e-ラーニング)」、企業さまむけには「においケアセミナー」を実施しています。

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

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。

外部サイト
▶厚生労働省WEBサイト ●毛染めによる皮膚障害
▶厚生労働省による通知 ●染毛剤、脱色剤及び脱染剤の使用上の注意について

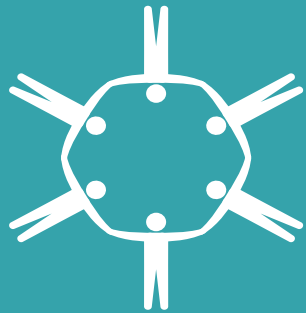
マンダム公式WEBサイト
▶トップページ ●よくあるご質問・お問い合わせ > ヘアカラー > ～使用前～ 商品の安全性・パッチテスト



マンダム公式WEBサイト
▶トップページ ●男のにおい総研：スメルマネジメント

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


「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捉え、
その解決にむけた「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

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、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。

 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」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 薬学研究科への招へいに積極的に協力しています。

 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:
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



社員が講師となり“身だしなみ”について説明

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。



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へい教員に対し、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、福岡工場の見学も実施しています。



 外部サイト
▶ 公益財団法人西村奨学財団公式WEBサイト

大阪府立千里高等学校スーパー・グローバル・ハイスクール・プロジェクトへの協力

わたしたちは、グローバルな人財の育成は、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、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のSGHプロジェクト「SGH秋休み企業・大学訪問研修」に協力しています。

この研修では、8～10名の生徒が実際に企業を訪問・見学し、各種CSR活動の実務を担当している社員からの講義のほか、生徒一人ひとりが研究しているテーマについての質疑応答やアドバイスなども行います。



 マンダム公式WEBサイト
▶ CSR情報 ● 最新CSR情報:2016年10月18日記事



第三者意見

「考働レポート2017」の記述を踏まえ、株式会社マンド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〉

今年、創立90周年を迎えるマンドムでは、未来を見据えて企業理念体系を見直しました。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」というマンドムグループの新たな理念のもとでつくられた初めてのレポートです。企業理念とともに刷新された「MANDOM PRINCIPLES」(P.09)には、「社会との共存・共生・共創」が追加されました。グローバル企業にとって重要なのは、各地域の特性に合わせた製品づくりだけでなく、多様な価値観を持つ各地域社会のステークホルダーと向き合い共生する姿勢を持つことです。今回、社員が遵守すべき原則である「MANDOM PRINCIPLES」に「社会との共存・共生・共創」が加えられたことは、海外での売上高が40%以上を占めるマンドムグループが本業を通じたCSRを進める上で非常に有益な判断だったと思います。

今回のレポートで最も評価したいのは、CSR重要課題と持続可能な開発目標(SDGs)との関連性、2016年度の活動内容、長期目標、今後の活動方針などが一覧表の形で示された点です(P.15～19)。2015年、マンドムはCSR推進部を新設するとともに、「国連グローバル・コンパクト」に署名してグローバル・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。その際、CSR重要課題を特定したことで取り組みが大きく前進しましたが、今回、2017年2月にCSR重要課題を更新・改訂してSDGsとの関連性を示すと同時に長期目標を設定したことで、グローバルな水準でマンドムグループがPDCAを回し、CSRを持続的に推進していく体制が整ったといえるでしょう。

また、長期目標や今後の活動方針についても意欲的な姿勢が見て取れます。たとえば、環境目標の項目では、「生物多様性の保

全」に関する長期目標として、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にし、そこに至る過程の2020年までに最多のパーム油由来原料の全量をRSPO認証油とすることが方針として明記されています。さらに、「脱炭素社会にむけた取り組みの推進」に関する今後の方針として、企業が直接排出したCO₂(スコープ1)や間接的に排出したCO₂(スコープ2)に加えて、バリューチェーン全体で排出したCO₂(スコープ3)に算出範囲を拡大することが明記されています。特集01(P.21)で馬場氏が述べているように、全社・各事業部が改善すべき点を探しあてためにも、CO₂排出の全体像を「見える化」することは重要です。スコープ3の把握にはデータの制約等もあり躊躇する企業が多い中で、常に本質に立ち返り、必要なことであればチャレンジしようとするマンドムの姿勢を高く評価したいと思います。

〈期待したいこと〉

この2年間で、マンドムのCSR活動は飛躍的な進化を遂げました。次年度は、グローバル水準を意識しながらCSR活動をブラッシュアップしていただくことを期待します。たとえば、グローバルに事業を展開する上では国内外の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。現在、国内の1次サプライヤーを対象としての調達先CSRガイドラインの遵守の範囲を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くべきだと思います。また、WEB開示の範囲となりますが、マンドム単体での女性管理職比率はこの5年間ほぼ横ばいです。グローバル企業において多様性の確保(ダイバーシティ&インクルージョン)は重要な課題となりますので、改善に努めていただきたいと思います。

2016年度は、パリ協定の発効、サプライチェーンの人権・労働問題への対応、ESG投資の拡大など、2015年度に引き続き、話題の絶えない年になりました。こうした世界の潮流も踏まえて、今回のレポートでは、マンドムグループのCSR重要課題とSDGsとのつながり、日経BP社の馬場さまのご協力による自主勉強会とダイアログの様子などについてお伝えしています。

わたしは、インドネシア、シンガポール、マレーシアの赴任生活で、パーム農園などの焼畑による煙害(ヘイズ)の状況を経験しました。この問題を考える際には、CO₂排出や大気汚染などの環境問題のみでなく、その背景にある貧困問題やこれまでの経済優先の考え方の問題についても考えなければなりません。しかし、こうした背景にある複雑な問題は、日本国内で普通に生活しているだけでは気付かず、正しく理解することはできません。

社会・環境問題のほとんどは、わたしたちが問題を正しく理解し、足並みをそろえて改善に努力すれば、いつか必ず変えられると信じています。ただし、わたしたちが「いったい何をすべきなのか」については、自分たちが知っている情報だけで判断すべきではありません。わたしたちは、社外の方々にご協力をいただきながら、広く世界からの情報を集め、多様な意見に耳を傾けなければならないのです。

わたしたちは、新しい理念体系で「人間系企業」を謳っています。この理念の中には「人に対して優しい」という意味も含まれています。「人に優しい」ためには、環境に対しても優しくなければなりません。マンドムグループの理念である「人間系企業」の実現にむけたわたしたちの事業活動と日々の考働を通じて、広く社会からの期待・要請に応えながら、今後も持続可能な社会の実現にお役立ちしてまいります。

読者の皆さまへ



株式会社マンドム
取締役 専務執行役員
PT MANDOM
INDONESIA Tbk
取締役会長
北村 達芳

海外での取り組み

BOPビジネス*の展開

マンド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

マンド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CSR活動

当社のインドネシア連結子会社であるマンドムインドネシア(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、マンドムインドネシア公式WEBサイトをご参考ください。



マンドムインドネシア公式WEBサイト
▶ CSR情報(英語版)

日本国内でのその他の社会貢献活動

- GATSBY CREATIVE AWARDS(最終審査会・授賞式1月)
- 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(10月)
- 中学生を対象とした「職場体験学習」(5・6月)
- 堺アセアンウィークの支援(10月)

- 2016年4月熊本地震災害義援金と支援物資の寄付
- 本社で献血活動に参加(8月)
- 本社でコンサートを開催(7・1月)
- 串いすアスリート 廣道純氏への支援

マンドム公式WEBサイト
▶ CSR情報 ● コミュニティへの参画および発展

- 釧路市阿寒タンチョウ鶴愛護会への支援
- 「大阪マラソン“クリーンUP”作戦」に参加(10月)
- 「鎮守の杜フェスタ」へ協賛(6月)
- 福岡工業団地内 一斉清掃に参加(5月)
- 福岡工業団地内 交通安全立番に参加(9月)