

# ポーラ・オルビスグループ CSRレポート

～サステナブルな事業活動～



✦ ポーラ・オルビスグループのCSR .....	1	✦ ガバナンス .....	69
✦ 推進体制 .....	2	✦ コーポレート・ガバナンス .....	70
✦ 3つの領域 .....	3	✦ コンプライアンスの強化 .....	72
✦ ステークホルダーとのコミュニケーション .....	4	✦ 第13回 ステークホルダー・ダイアログの開催報告 .....	75
✦ 国連グローバル・コンパクト,SDGs .....	6	✦ 第14回 ステークホルダー・ダイアログの開催報告 .....	76
✦ サステナビリティ活動 .....	8	✦ 文化芸術活動及び支援 .....	77
✦ サステナビリティ ステートメント .....	9	✦ ポーラ文化研究所 .....	78
✦ 研究開発 .....	12	✦ ポーラ ミュージアム アネックス .....	79
✦ サービスによるQOLの向上 .....	16	✦ (公財)ポーラ美術振興財団 .....	80
✦ 地域の雇用創出や生活文化の成熟 .....	18	✦ ポーラ美術館 .....	81
✦ 環境コミュニケーション・教育 .....	21	✦ (公財)ポーラ伝統文化振興財団 .....	82
✦ 日本の美と文化を世界に発信 .....	22	✦ データ集 .....	83
✦ 文化芸術活動及び支援 .....	25	✦ ISO26000及びGRIガイドライン対照表 .....	84
✦ CSR活動の実践を表彰 .....	26	✦ 特集バックナンバー .....	95
✦ 環境 .....	27	✦ ESG関連データベース .....	96
✦ 環境方針、環境負荷の実績 .....	28		
✦ 環境コミュニケーション・教育 .....	33		
✦ プロダクトライフサイクル .....	34		
✦ 安全な化学物質の管理 .....	37		
✦ 生物多様性への対応 .....	39		
✦ 社会 .....	41		
✦ 人権方針 .....	43		
✦ 人権の尊重 .....	44		
✦ 品質保証の強化 .....	46		
✦ お客さまとのコミュニケーション .....	49		
✦ 地域の雇用創出や生活文化の成熟 .....	51		
✦ 地域コミュニティへの参画 .....	54		
✦ 社会貢献 .....	56		
✦ 人材育成 .....	58		
✦ 多様性のある環境の整備 .....	61		
✦ 労働安全 .....	63		
✦ 健康管理 .....	64		
✦ 公正な事業慣行(CSR調達) .....	67		

## 報告期間

2017年12月期(2017年1月1日～2017年12月31日)について報告していますが、一部2018年12月期の活動についても掲載しています。

## 報告範囲

株式会社ポーラ・オルビスホールディングスおよび連結子会社

## 発行月(前回発行した報告書の月)

2018年6月(前回発行2017年6月 次回発行予定2019年6月)

## 参考にしたガイドライン

GRIスタンダード

## 報告書に関する質問の窓口(お問い合わせ先)

株式会社ポーラ・オルビスホールディングス コーポレートコミュニケーション室  
〒104-0061 東京都中央区銀座1-7-7 ポーラ銀座ビル

### メッセージ



「たった一人のためにつくったクリーム」、80年以上前、創業者が手の荒れた妻のために独学で開発したクリームこそポーラ・オルビスグループの始まりでした。

技術革新やグローバル化により、当時とは比べものにならない程人々の生活は豊かで便利になり、価値観も多様化しています。こうした状況の下 私たちは、美しくありたい女性の気持ちに寄り添って、時代と共に変化するお客さまや市場をいち早く捕らえ、事業を変革し続けてきました。

また、創業当時から働く場が少なかった女性に多くの就労機会を提供することで地域発展の一助を担い、公益財団法人ポーラ美術振興財団や公益財団法人ポーラ伝統文化振興財団への支援を通して、人々の豊かな心の醸成にも努めてまいりました。

私たちが創業以来持ち続けているのは「誰かの役に立ちたい、誰かを幸せにしたい」という想いです。創業者が自分の妻のためを思ったように、ポーラ・オルビスグループは、私たちの身近な人から世界中の人々まで、直接ぬくもりが伝わり貢献できる事業活動を今後も続けてまいります。それはどんなに技術革新が進んでも私たち人間にしかできないことではないでしょうか。

生活が便利になる一方で私たちが住む社会は地球規模で取組まなければならない課題を沢山抱えています。このたび国連のグローバル・コンパクトにも参加し、企業経営を通して山積する社会課題に向き合い、世界中の人々の幸せのため当グループとして出来ることに取組んでまいります。

代表取締役社長

鈴木郷史

#### ■ 推進体制

推進体制についてご覧いただけます。

#### ■ 3つの領域

CSR活動の3つの領域についてご紹介します。

#### ■ ステークホルダーとのコミュニケーション

社外のステークホルダーの皆さまと積極的に幅広い対話を行っています。

#### ■ 国連グローバル・コンパクト,SDGs

当グループの考え方、取組みをご紹介します。

## 推進体制

ポーラ・オルビスグループでは、CSR活動をグループ全体に広げ展開していくために、「グループCSR委員会」を設置しています。

「グループCSR委員会」は、ポーラ・オルビスグループCSR委員会規程に基づきポーラ・オルビスホールディングスのCSR担当役員を委員長とし、各グループ会社の役員を各社CSR推進責任者として構成メンバーにしています。また、必要に応じて各グループ会社内に職場推進担当者を任命し、CSRの課題を検討し、解決を図っています。また、CSRの理解、啓蒙、啓発を図るために講演会やe-ラーニングなどを実施して教育に努めています。

### (株)ポーラ・オルビスホールディングス

#### 取締役会

グループCSR委員会

事務局

ヘルプライン

#### 各社CSR事務局長会議

#### グループ各社

CSR推進責任者

CSR事務局

職場推進担当者  
(コンプライアンス担当)  
(情報セキュリティ担当)

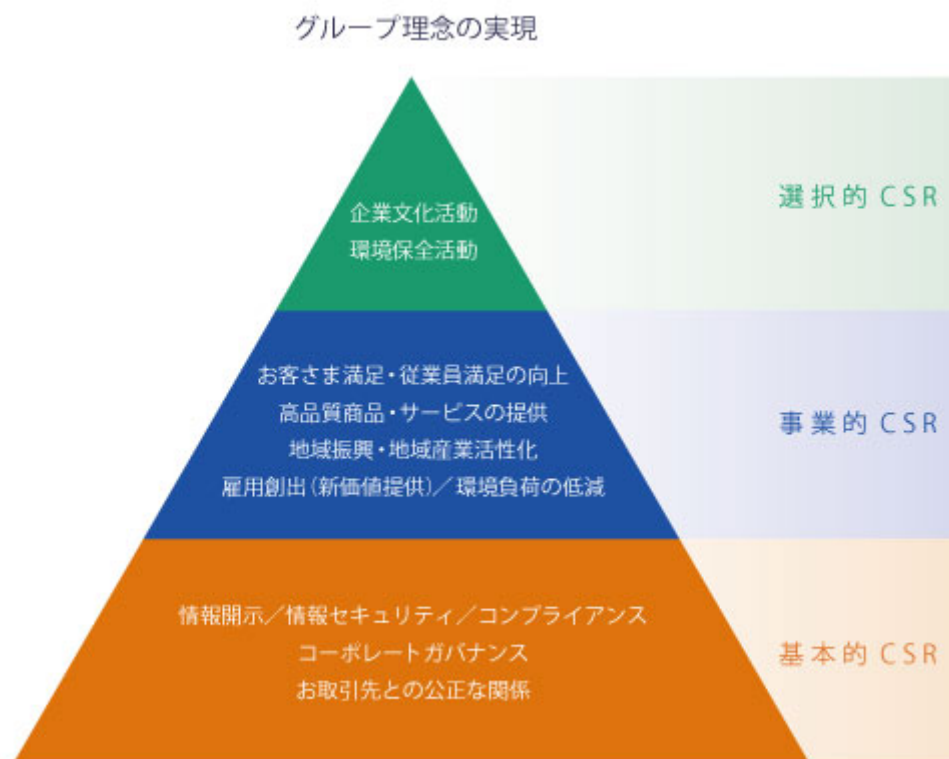
## 3つの領域

### 基本的CSRから選択的CSRまで、1つひとつの活動の積み重ねを大切にしています

CSRは企業の経営活動を通じて社会に対し責任を果たすことであり、企業理念や経営理念が企業のCSR活動における羅針盤の役割を担うものです。

ポーラ・オルビスグループにとって、CSRは決して新しい活動の付加ではなく、今までの経営活動を新しい視点（社会的責任、ステークホルダーの視点）で見直し、充実させることだと考えています。CSRは経営戦略の中核に位置付けて日常的に実践することを通じて、社会的に大きな責任を果たすことと認識しています。

ポーラ・オルビスグループでは、CSRを「基本的」、「事業的」、「選択的」の3つの領域に整理し、実践しています。



#### ■ 選択的CSR

企業文化芸術活動、環境保全活動などに積極的に取り組み、本業を豊かにするとともに、社会に大きな貢献を果たす活動。

#### ■ 事業的CSR

持続的発展のためのお客さまおよび従業員満足の向上、高品質商品・サービスの提供、地域振興・地域産業活性化、新価値の提供による雇用創出など、本業を通じてのステークホルダーとの協働による活動。

#### ■ 基本的CSR

法令や社会倫理を守る「コンプライアンス」、企業の経営基盤に関わる「コーポレート・ガバナンス」、企業の説明責任を果たす「情報開示」など、企業として取り組むべき基本的な活動。

## ステークホルダーとのコミュニケーション

「私たちの企業活動が社会の期待や要請と一致しているか」「社会が求めるより良い商品・サービスとは何かを検証するため、社外のステークホルダーの皆さまと積極的に幅広い対話を行っています。そこで得たご意見、ご指摘をグループ内部で検討し、具体的な改善策として経営に反映させていきます。

### 顧客

お客さまからのご意見を、事業活動やサービス向上に生かしています。お客さまの声を速やかに経営に共有し、スピーディーに改善する仕組みを整えました。

- コールセンター
- 顧客満足度調査
- お客さま座談会、グループインタビュー
- 販売データによる各種調査
- ブランドイメージ調査

### 取引先（サプライヤー）

原材料や包材のサプライヤーは、重要なパートナーと考え、主要なサプライヤーとは年1回以上直接会い当社グループが推進する調達の方針を理解、協力いただくことを目的とした説明会を実施しています。

- 購買方針説明会
- CSR調達ガイドライン

### 取引先(ビューティーディレクター (BD))

お客さまに直接接するビューティーディレクターへは、自社の理念へ共感し、企業価値を伝えていただくために、日々コミュニケーションを密にとっています。特に教育に力を入れ、階層別を実施しています。

- リクルート活動～定型教育
- 商品勉強会
- ショップオーナー研修会
- 全国表彰大会
- 幹部営業会議
- ビューティーディレクターへのヒアリング

### 従業員

多様な従業員それぞれが個を発揮することで企業が成長するという考えのもと、個を発揮できる環境づくりに取組んでいます。2017年は健康経営宣言をリリースしました。

- 従業員意識調査
- 従業員フォーラム
- 安全衛生委員会
- 健康経営
- FA制度／ベンチャー制度
- イン트라ネットで情報共有
- CSR賞表彰制度

### 社会・NGO/NPO

社会からの要請に応えることで共存共栄したいと考えており、社会貢献活動も行っています。NGO/NPOからの質問にも真摯な姿勢で対応します。

- 文化・芸術活動
- 出張授業
- インターンシップ
- 工場見学
- 環境教育
- 地域清掃
- NGO/NPOとの対話
- 地場産業との協業

### 株主・投資家

積極的にコミュニケーションをとることで株主・投資家の要望に応えます。IR優良企業賞を2度受賞しました。株主総会でのご意見をもとに株主対象の工場見学会を実施しました。

- 株主総会
- 統合報告書の発行
- 株主通信の発行
- スモールミーティング
- 投資家説明会
- 株主向けイベント

## ステークホルダーからのご意見をもとに改善した例

「敷居が高いと感じる」（ポーラ）

2018年1月より、「リンクルショット メディカル セラム」の価格改定を実施  
15,000円→13,500円（税抜）

「通販と店舗の顧客戦略は合わせて考えるべき」（オルビス）

2017年10月より、通販と店舗のポイントを統合

「工場見学を実施してほしい」（株主総会にて）

2017年11月に株主向け工場見学会を実施

✦ ステークホルダーダイアログ

## 国連グローバル・コンパクト,SDG s

### 国連グローバル・コンパクト

ポーラ・オルビスグループは、2017年2月に国連グローバル・コンパクトに署名し、定める4分野10原則（人権、労働、環境、腐敗防止）について、従業員が自覚を持って行動できるよう、全従業員に教育を実施するなど、周知を図っています。  
詳しくは、各リンク先へ

人権		原則1： 人権擁護の支持と尊重 原則2： 人権侵害への非加担
労働		原則3： 結社の自由と団体交渉権の承認 原則4： 強制労働の排除 原則5： 児童労働の実効的な廃止 原則6： 雇用と職業の差別撤廃
環境		原則7： 環境問題の予防的アプローチ 原則8： 環境に対する責任のイニシアティブ 原則9： 環境にやさしい技術の開発と普及
腐敗防止		原則10： 強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取組み

### 持続可能な開発目標 (SDGs)

持続可能な開発目標 (SDGs) は、2015年に国連総会で採択された2030年までに達成すべき世界共通の課題です。



ポラ・オルビスグループのマテリアリティ



17項目の中でも事業との親和性の高い「ジェンダー平等を実現しよう」「働きがいも経済成長も」「産業と技術革新の基盤をつくろう」「住み続けられるまちづくりを」を最重点課題とし、環境に関わる項目についてもマテリアリティの高い項目として解決に寄与していきます。

具体的には、女性起業家の創出、伝統工芸のイノベーションで地域経済の発展に寄与。女性の視点を活かした先端技術やサービスで可能性を広げ、社会に貢献。環境への配慮も、調達から廃棄まで一貫した目標を設定し管理していきます。



**Japan.** Committed to SDGs

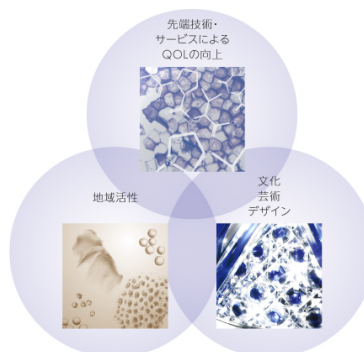


## サステナビリティ活動

ポーラ・オルビスグループは、3つの軸を定め、サステナブルな活動を発展させてまいります。

### サステナビリティ ステートメント

「世界中の人々に彩りのある人生を」提案するための、ステートメントです。



### 先端技術・サービスによるQOLの向上

#### 研究開発

先端の技術を開発し続け、より豊かな生活を提案していきます。

#### サービスによるQOL向上

内面の生き方の美を、サービスを通じて提供し続けます。

### 地域活性

#### 地域の雇用創出や生活文化の成熟

地域と密着した関係を築き、地域の雇用の創出や生活文化の成熟に事業活動を通じて貢献します。

#### 環境コミュニケーション・教育

私たちを取り巻く地球環境を大切に、次世代につなげていきます。

### 文化・芸術・デザイン

#### 日本の美と文化を世界へ発信

日本らしい伝統の美や四季の美を事業を通じて世界に発信しています。

#### 文化芸術活動

内面の美しさの支えとなる文化・芸術を支援し、日本国内、世界に発信しています。

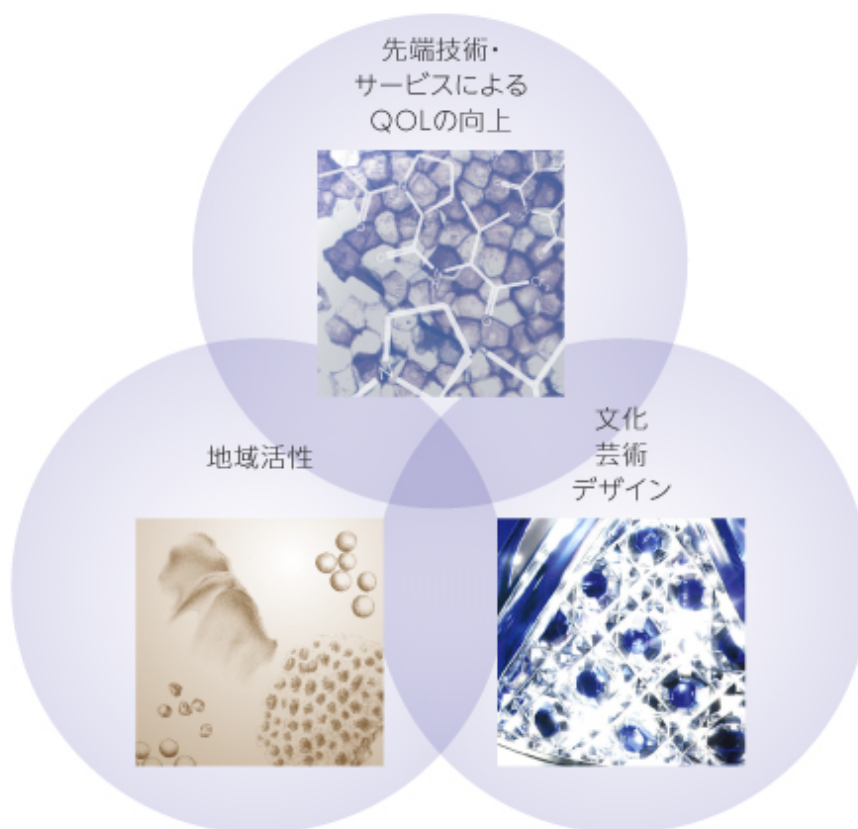
## サステナビリティ ステートメント


ポーラ・オルビスグループでは、2017年グループ理念策定と同時に、その実現のためのサステナビリティ・ステートメントと3つのマテリアリティを定めました。これらを実現するために、目標を設定しています。

### ポーラ・オルビスグループのサステナビリティ ステートメント

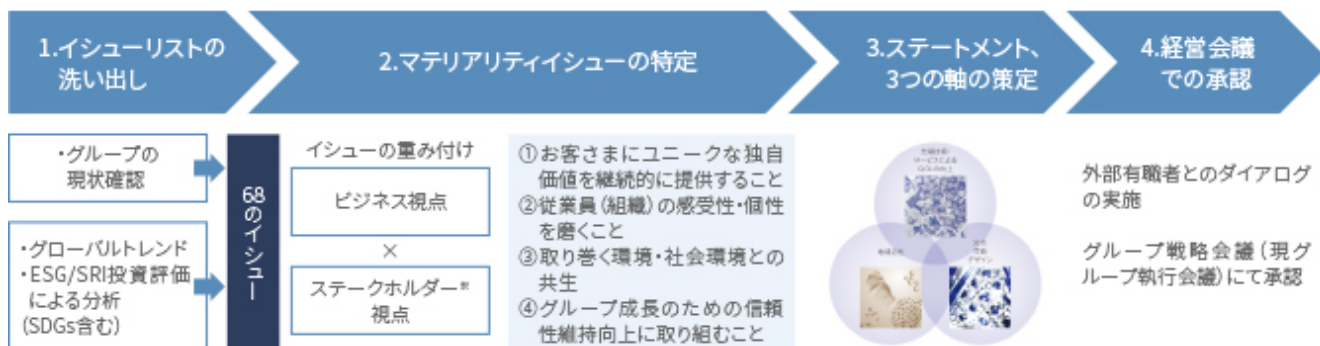
わたしたちポーラ・オルビスグループは、世界中の人々に彩りのある人生を  
豊かな感受性と個性が織り成すしなやかな心で提案します。  
そのために全てのステークホルダーや、地球・社会環境と誠実に向き合い、  
持続可能な社会を創る企業として成長し続けることを宣言します。

ポーラ・オルビスグループのサステナビリティ活動は下記の3つの軸で取組んでまいります。



- ❖ ポーラ・オルビスグループ理念はこちら
- ❖ ポーラ・オルビスグループの行動綱領はこちらから 

## サステナビリティ活動の方針策定プロセス



## サステナビリティのKPI

サステナビリティ活動の3つの軸に加え、その担い手となる人材の育成を加えて2029年までのKPI目標を設定しました。グループ理念の実現に向けた活動のスパイラルアップを図り、企業価値向上を目指します。

	マテリアリティ	KPI	KPIの説明
人材	<p><b>「人」が最も重要</b> 「人」を最も重要な資産であると考えています。変化が激しい時代の中で、常に現状に疑問を感じ、好奇心を働かせ新しいことを行おうとする変革意欲は必須です。そのような気持ちを「美意識」と独自で定義しました。</p> <p><b>ビジネス変革塾</b> ポーラ・オルビスホールディングス社長自らが、変革を実現する従業員を育成し、事業に生かします。</p> <p><b>MSCI日本株女性活躍指数</b> 2017年MSCI日本株女性活躍指数に入るなど女性が活躍できる企業です。</p> <p><b>日経WOMAN「ウーマン・オブ・ザ・イヤー2018大賞」</b> 日本初の「シワを改善する」医薬部外品成分ニールワン*の認可を取得したことに対し、「ウーマン・オブ・ザ・イヤー」大賞を受賞。性別に関係なくリーダーとして活躍できる風土の中、多数の女性が活躍しています。</p> <p>*三フッ化イソプロピルオキシプロピルアミノカルボニルピロリジンカルボニルメチルプロピルアミノカルボニルベンゾイルアミノ酢酸Na</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「ビジネス変革塾」修了役員数/グループ内全役員数</li> <li>・女性管理職比率</li> </ul>	<p>女性を積極的に採用し、活躍できる環境を提供しています。リーダーとしての変革実行力と人間的成長を促す「ビジネス変革塾」を毎年、HD社長参画のもと行い、変革リーダーを育成していきます。</p>

<p>QOLの向上</p>	<p><b>IFSCC最優秀賞6回受賞</b> スキンケアにリソースを集中して研究開発を行っています。国内の学会発表を積極的に行い、IFSCC最優秀賞は中間大会を含め6回受賞しています。肌への効果だけでなく、ストレス軽減や対人への影響等においても研究し商品化しています。</p> <p><b>先端の肌科学研究</b> 2018年より、「マルチプルインテリジェンスリサーチセンター」と「フロンティアリサーチセンター」という2つの新組織を設立。肌を超えた化粧品の新しい可能性の研究を強化していきます。また、化粧品に限らず、価値を創出する新たなシーズについても検討していきます。</p> <p><b>個性を発揮し新しい価値を生み出すための取組み</b> 互いに認め合い高め合いながら活躍することが、新しい価値を生み出す源泉であると考えています。たとえ病気になったとしても、家族の看護をしながらでも、自分らしく生きる人を応援し、一人ひとりがかけがえのない存在として認め合う風土づくりを目指し、社会へも啓蒙していきます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国内外の研究受賞数</li> <li>・先端肌科学研究員数</li> <li>・がん復職率</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2020年までに研究開発費を20-30%増やすほか、研究員を20名増やし120名体制にします。</li> <li>・がんの罹患率が2人に1人といわれている日本では、「がんと共に生きる」時代を迎えつつあります。治療しながらでも安心して仕事ができるよう、治療支援制度、リモートワークなどの就労制度を整えていきます。</li> </ul>
<p>地域活性</p>	<p><b>女性に就業機会を提供</b> 1937年にポーラで第一号の女性セールスマンが誕生。それ以来、ポーラは女性の能力や可能性を信じ、一歩前へ進もうとする女性に対し就業機会を提供してきました。現在では日本全国各地で4.6万名のビューティーディレクターが活動しています。</p> <p><b>女性リーダーの成長モデルを提案</b> ポーラビューティーディレクターの初期の仕事は、担当するお客さまに一对一で、カウンセリングやアドバイスを通して美しくしてさしあげることです。その後はマネジメントの仕事へと発展し新しい価値観と出会います。やがて自ら組織を率いるリーダーとなり、自己実現を果たし社会から必要とされる女性へと成長します。ポーラのブランド価値を伝えることで、顧客を増やし事業拡大します。</p> <p><b>包括連携協定締結</b> 人口減少対策に取り組む秋田県と2017年11月に包括連携協定を締結し、「美の国あきた」の具現化や、就職活動メイク講座等を実施しています。レピュテーションを高め、将来的には自社の発展にもつながります。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域起業オーナー数*</li> <li>*月商500万円以上ショップオーナー</li> <li>・地方自治体との協業案件数</li> </ul>	<p>ポーラの価値創造を地域で推進し、社会へ貢献する女性リーダーを育成します。ポーラの提供価値に共感しビジネスを展開する方が、各地域の雇用創出と地元経済の活性化に寄与し、地域と共に発展していくと考えています。</p>
<p>文化・芸術・デザイン</p>	<p><b>化粧品は文化的な商材</b> ポーラ・オルビスグループが扱う化粧品は、機能を前提として、パッケージ等デザインを通じ五感に訴えることができる文化的な商材です。アートを取り入れたパッケージ等世の中に存在しない化粧品を提供することで、好奇心を満たし人生に彩りを提供していきます。アート固有の差別性、独自性により、優位性を獲得できると考えています。</p> <p><b>アートによるワークショップ</b> 従業員研修にアートを取り入れ、個性や感性を大事にする従業員を育成しています。アートを鑑賞したり、自ら絵を描くことで、自分の価値観を見つめ、さらに仲間の多様な価値観に触れる機会となっています。アートは、一人ひとり解釈が異なります。ワークショップで自分の価値観を明らかにしたり、自分の内なる声を発見することを目的としています。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・アーティストとの協働件数</li> <li>・アートによるワークショップ受講者数</li> </ul>	<p>従業員の個性や感性を生かし発揮してもらうために、アートに触れる機会を増やしています。感性豊かな人材を育成することで、アウトプットされる商品・サービスを通じお客さまの人生に彩りを提供することにつながります。そのためアーティストとの協働も行っています。</p>

## 研究から価値創造

わたしたちは、『冴えわたる感受性』から生み出される独創的かつ色彩豊かなアイデアで、お客さまに『もっと楽しく、もっと心豊かに。人生を変えていくこと』を提案していきます。そのために先端の技術で研究をし続けます。



## サステナブルな研究体制

ポーラ・オルビスグループは、研究を通じて化粧品の枠にとらわれない新価値創出を行っています。グループ全体における研究統括機能をポーラ・オルビスホールディングスの「Multiple Intelligence Research Center」に集約し、そこで決定した戦略に基づいて、ポーラ化成工業の「Frontier Research Center」で研究を実行し、新規・既存事業へ活用するシーズを創出します。また、化粧品開発では、高付加価値重視型の開発、スピード・企画重視型の開発をしていきます。

### 【研究統括】「Multiple Intelligence Research Center」

- ・グループの研究戦略と知財戦略策定
- ・研究成果のグループ内最適配分

+

- ・人々の美の探究に相応する次世代ニーズの探索
- ・最先端研究機関との連携、研究 VC 投資

### 【基盤研究】「Frontier Research Center」

#### 【最先端科学の更なる深耕・新領域の開拓】



< SCIENCE >  
遺伝子・IPS/再生  
機能性素材開発



< LIFE >  
AI システム  
感情センシング



< COMMUNICATION >  
好感触・高機能新剤型  
デジタル技術

### 【化粧品開発】

#### 【高付加価値重視型 開発】

- ・新規性、独自性を追求し、他社差別性の高い高付加価値品を開発

+

#### 【スピード/企画重視型 開発】

- ・企画に応じ、最大価値を最短で実現

## VOICE 新しい価値を提供し続けたい

今回、ポーラ・オルビスホールディングスにグループの研究統括機能と最先端情報の収集機能をもつMultiple Intelligence Research Center（通称MIRC）を新たに設置しました。

従来、ポーラ化成工業で行っていた研究戦略を、今後は、グループの成長の観点から研究成果の価値最大化と長期的な視点で策定します。また、イノベーションの促進や、新技術とのアライアンス案件を促進するために専任スタッフ、社内ではぶらぶら研究者と呼んでいますが、彼らが全世界からの情報収集と、最先端技術の導入をマネジメントします。

彼らは今後発展するAI、バイオやデジタル技術などの情報を収集するだけでなく、その技術を生み出す背景となる文化、社会や環境にも着目します。

例えば様々な地域の方々の生活に入り込むことで生活習慣や、感情、美的感覚などを探りその情報をもとに、長期的な研究戦略の策定や、イノベーション価値創出へとつなげていきます。

また、従来のポーラ化成工業では同組織に、基盤研究と開発研究（商品化のための研究）がありましたが、基盤研究をFrontier Research Centerとして独立させ強化していきます。

MIRCと連携しながら、社会の価値観をも変えるような、肌科学の新しい分野を切り開く研究や、新機能素材など、中長期的に成果が出るような研究を行っています。2020年までに研究員の数を1.5倍に増やしていく予定です。

リンクルショットメディカルセラムをお使いいただいたお客様から、「シワが改善したら心まで明るくなっておしゃれをしたくなったり、お出かけしたくなったり行動的になりました。」とのお話を伺いました。化粧品というのは、肌だけでなく、その方の人生にまで影響を与え、さらにはその一人一人の喜びによって、社会までも変える力があるといっても過言ではないと強く実感しました。この経験からも、私たちが目指す最終ゴールは、肌改善ではなくお客様の美しい人生を彩るための価値を提供するべきだと考えています。

そのために、研究のフィールドを大きく広げ、肌を美しくすることを目的とした従来の研究から、ヒト全体を対象として、自己を知り美しい人生に役に立つモノやコトを生み出す研究へと発展してまいります。複雑な自己をより深く、リアルに知るための多面的な研究アプローチ法として3つのカテゴリーを設定いたしました。

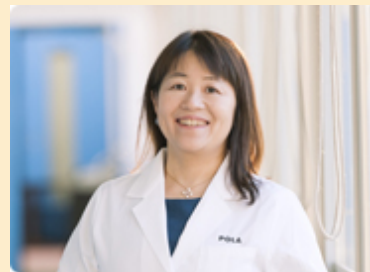
一つ目は、自分の内部で起こっていることを科学技術を更に発展させて追求することです。このために、従来のコア技術である皮膚科学研究を強化するScienceカテゴリーを設定いたしました。

また、自己を定義するとき、外部との関係から客観的に自己を知る方法があります。高機能新剤型やデジタル技術を駆使して、環境や周囲の方との相互関係を研究する事です。これをCommunicationカテゴリーとして設定いたしました。例えば、今までは環境を汚さないためにどうするかというアプローチでしたが、これからは私たちがそれを使うと周りの空気が良くなるなどプラスになるようなことがないか、これらが高付加価値となるのではないかと考えています。

そして最後に、時間により変化していく自己をとらえるため、たとえば、感情の動きや、日々の暮らしの中の変化などの要素を知ることを目的としたLifeカテゴリーを設定いたしました。従来は肌のためにいいことをする、という視点から研究をしていましたが、肌を通じて人生を豊かにするようなことが実現できるのではないかと考えていきたいです。

商品化の開発については、高付加価値重視型の開発を進めるとともに、グループの事業会社との連動性を高め、いち早くお客さまに新技術を使っただけよう努めて参ります。

価値観や生活様式等の多様化や、医学の進歩やAI、IoTなどのテクノロジーの進化が目まぐるしい今の社会で、私たちが目指す「美しい人生を創る」ためには、より広い知識や研究が必要だと考えています。研究投資額、研究員の人員増加も行い、成果をより早く、密度濃く生み出す体制へと変革いたします。外部機関と共同開発も行いながら、新しい価値観に常に提案し続けることが出来るいいモノづくりをしていきたいと思えます。



ポーラ・オルビスホールディングス 執行役員  
グループ研究・薬事センター担当  
マルチプルインテリジェンスリサーチ  
センター所長  
末延 則子

## 研究成果

### 研究会等での受賞歴

#### IFSCC（国際化粧品技術者会連盟）の受賞歴

- 1986年 優秀賞
- 1994年 最優秀賞
- 1996年 優秀賞
- 1998年 最優秀賞
- 2008年 最優秀賞（口頭発表基礎部門）
- 2012年 最優秀賞（ポスター発表部門）
- 2014年 最優秀賞（口頭発表基礎部門）
- 2015年 中間大会 最優秀賞（口頭発表部門）



2014年IFSCC最優秀賞  
（口頭発表基礎部門）

#### IFSCC以外の受賞歴（抜粋）

- 2017年 SCCJ最優秀論文賞
- 2013年 日本心理学会 優秀発表賞
- 2012年 米国色素細胞学会(PASPCR) ポスター賞
- 1998年 Cosmetics & Toiletries 最優秀論文賞
- 1991年 日本油化学会 工業技術賞
- 他多数

### 詳しくはこちらから

学会発表回

研究の受賞歴回

研究レポート

## 革新的な開発

1952年 日本初

日本で初めて「美白」のためスキンケア品を発売

1982年 世界初

世界で初めて「ヒアルロン酸」を化粧品に配合

1987年 業界初

化粧品業界初100%オイルカットスキンケアアシリーズを発売

2009年 新理論

新しいエイジング理論「抗糖化」を開発

2017年 日本初

日本で初めて「シワを改善する」医薬部外品を発売

## お客様の安心・安全のために

ポーラ・オルビスグループでは、商品の安全性を徹底しています。お客様に最後の一滴までお使いいただける、安全・安心・安定した品質をお届けするために、化粧品GMPを遵守した生産を行っています。さらには、グローバルスタンダードに則り、研究・開発・実用化・生産・出荷・お客様に至る全プロセスに対し、きめ細かな品質保証活動を展開しています。

## 化粧品生産拠点

### ポーラ化成工業

袋井工場 ※ISO9001、ISO14001取得  
（国内ブランドのスキンケア品の生産）  
（OEM製品の生産）



**ジュリーク**  
Jurlique's Natural Beauty Plant  
(ジュリークの商品生産)

---





## 先端技術・サービスによるQOLの向上 - サービスによるQOL向上

ポーラ・オルビスグループは、お客さまに『もっと楽しく、もっと心豊かに。人生を変えていくこと』を提供します。そのために、先端の技術やサービスを開発し続け、お客さまの予想を超えた「感動」の提供に努めています。

### サービスによるQOLの向上

ポーラ・オルビスグループでは、ダイレクトセリングだからこそできる、お客さま一人ひとりとの「出会い」を大切に、内面の生き方の美を見つけ出し、お客さまにあった方法でいち早くお届けします。そのために、対面販売や通信販売など、お客さまのライフスタイルにあったサービスをグループで網羅的に提供しています。



#### ポーラ ビューティーディレクターによる最上のおもてなし

ポーラでは、日本全国に約4.6万人いるビューティーディレクターが一人ひとりのお客さまに最適な美容を「カウンセリング」や「エステ」を通じて届けています。

お客さまへの提供価値を向上するために、名称を「ポーラレディ」から「ビューティーディレクター」へ変更しました。販売品質を向上することで、一人の人間として成長する喜びを感じて欲しい。そういった狙いから、理念教育や、お客さま対応力の強化を実践し、持続的に接客品質の高いサービスを行っていく体制づくりをしています。2015年には、ビューティーディレクターとしての基礎を学ぶ「ビューティーアカデミー」、2016年からはプロを目指した「トップクオリティ研」を全国で一斉に導入しています。

ポーラでは、約1,750万件の肌データを活用したカウンセリング、最新研究によるエステ専用商品でのお手入れ、そして、肌に合わせたコスメをご提案します。専任制のビューティーディレクターが最上のおもてなしを届け、お客さま一人ひとりの美をずっとサポートしています。



#### オルビス お客さま一人ひとりのためのコミュニケーション

オルビスでは、よりお客さまと密接な関係を構築していくダイレクトセリングを基本としています。カタログ、オンラインショップ、オルビス・ザ・ショップなど、お客さまと常に接点を持ちつづけられるようなコミュニケーションの場を通して、お客さまの声やご要望を直接収集し、お客さまに伝わる紙面や画面づくり、お客さまの声を活かしたサービスや商品づくり、お店づくりを行っています。

2017年には、お客様の購入チャネルの変化に合わせ、振込用紙の再発行、領収書発行、返品・交換をECサイト上から行えるようにすることで利便性を高めました。デジタル上のコミュニケーションでは、ECサイトでの「One to Oneコミュニケーション（お客さま一人ひとりに特別なメッセージを配信する機能や、マイページ情報の充実など）」を強化すると同時に、使用デバイスがスマートフォンへシフトしていることにも対応し、より深く、お客様と繋がるためのオルビスアプリも開発。通販⇄店舗間でポイントの相互利用を開始し、アプリ上でシームレスな所有ポイントの確認が可能になりました。また、チャットボットを導入し、ストレスフリーなお買い物体験を実現すると共に、自社イメージキャラクターがナビゲーションすることで親しみを感じていただけるような新しいコミュニケーションにも挑戦しています。これからも、お客様一人ひとりにとっての利便性向上、コミュニケーションの深化を追求していきます。



## オルビス 社会環境変化を捉えた配送サービスの強化

オルビスでは、2012年2月より、ITデジタル技術を駆使した、西日本で自社初の物流拠点となる「オルビス西日本流通センター（兵庫県西宮市）」を稼働させ、関東では3拠点あった流通センターを「オルビス東日本流通センター（埼玉県加須市）」に集約しました。これにより東西2拠点体制となり、全国最短翌日配達、商品のトレーサビリティ、物流コストダウン、大災害時のリスク低減を実現させました。

また、自宅以外での宅配便受け取りのニーズや、生活スタイルの多様化に対応するために、配送会社と提携して「注文した商品をお客さまが選択したコンビニエンスストアで受け取れる」という配送サービスを実施しています。ひとり暮らしの女性や仕事で遅くなる方などが、安心して通販をご利用いただけるよう、お客さまにとっての利便性を向上させていくとともに、社会課題となっている再配達率の更なる低減にも取り組んでいきます。



オルビス東日本流通センター

## QOLの向上

### ポーラ 「がんと共に生きる」ためのサポートプログラム

ポーラでは、従業員とその家族及び約4.6万名のビューティーディレクターに向けた「がんと共に生きる」ためのサポートプログラムを2018年4月より開始しました。現在日本では2人に1人ががんに罹患するといわれており、支えあう身近な人を含めると、誰もが向き合わざるを得ない病気です。ポーラでは「がんと共に生きる」ことにしっかり向き合い、一人ひとりが、かけがえのない存在として認め合う風土づくりと共に、さまざまなプログラムを広げていきます。

▶ 詳細はこちらから⇒リリース稿



### ポーラ 「これからだ、私」

ポーラでは、新ブランディング戦略のもと、「リクルートフォーラム」の開催を企画するとともに、日本社会の未来を切り開く女性たちを応援するメッセージ「これからだ、私」というコピーを使った「リクルートCM」を放映しました。



### ポーラ 「あなたは、だれかの勇気だ。」

女性活躍の広がりとともに、「美しさ」というものの概念も、変化をとげているように思います。肌や髪的美しさなど「外見の美しさ」とともに、ヒトとしての気持ちを大切に「内面の美しさ」はもとより、近年はさらに、自分領域を飛び越え、相手への、周囲への、社会への影響力が美しさのファクターになってきたということです。

周りを明るくする、新しい気づきを生み出す、一歩前にふみだすきっかけをあたえる、そんな周囲への好影響を波及していく魅力。自分自身が輝きながら、周りもポジティブにしてどんどん新しい価値を生み出していく。そういう人こそが「美しい」とされる時代が訪れているのだと、ポーラは考えます。

2017年10月に発売した化粧品の新たな価値を追求したクリーム「V リゾネイティッククリーム」では、単に肌が美しくなって自分に自信が持てるだけでなく、周囲に対して、いい影響を、新しいきっかけを、一歩踏み出す勇気を与えることができる、まさに未来にむけてもっともっと女性の可能性を広げていきたいという願いをこめ、ブランドメッセージは、「あなたは、だれかの勇気だ。」と発信しました。



## 地域活性 - 地域の雇用創出や生活文化の成熟

ポーラ・オルビスグループは事業活動や人々の生活の基盤となる地域社会の発展に、自らの強みである「美を創造する力」を最大限生かします。そのために、地域と密着した関係を築き、地域の雇用の創出や生活文化の成熟に事業活動を通じて貢献します。また、地域に伝承されている匠の美しさ、伝統の技や造形美を、革新的な価値を付加し世界へ発信します。

### (1) 地域経済の循環をすすめる取り組み

#### ポーラの女性雇用機会の提供

ポーラでは、創業以来、女性に就業の機会を提供してきました。現在約4.6万人のビューティディレクターが全国40ヶ所あるセンターを中心に、全国各地域で活動を行っています。

全国でリクルートフォーラムを実施しています。リクルートフォーラムでは、ポーラの仕事紹介だけでなく、転職を考える女性の参考になる講演も実施し、年間約4,000名の方々にご来場頂きました。



リクルートフォーラム

#### ポーラ 「美」を通じて秋田県民の活性に 包括連携協定を締結

ポーラでは、秋田県と2017年11月16日、包括協定を締結しました。ポーラは、地域の皆様と共創関係を築き、新しい変化や可能性が広がっていくことを事業活動として進めています。今回は、「秋田美人」に代表されるほどの美に対するこだわりを持っている秋田県と協定を締結しました。女性活躍と就業支援に関すること、「美の国あきた」具現化に関すること、その他県民サービスの向上及び地域社会の活性化に関することに取り組んでいきます。今後もポーラは地域と共創を拡大させていきます。

✦ 詳しくはこちら



#### THREE 捨てられる「お茶の実」を原料に採用

株式会社ACROが提供する化粧品ブランドTHREEは精油と国産原料にこだわったオーガニックのスキンケアと自由な発想のメイクを有するライフスタイルブランドです。

THREEの商品に使用しているのは、静岡県の茶の実、青森県のりんご・クマザサ、和歌山県の南高梅、高知県のユズなど、国産の自然由来の原料です。

その中でも静岡県の「お茶の実」は、葉だけが茶葉として活用され、捨て置かれるだけでした。お茶の実を産地の方々と協力して社員も1つ1つ拾い集めています。



## (1) 地域経済の循環をすすめる取り組み

株式会社ACROが提供する化粧品ブランドTHREEは、国産原料を厳選しスキンケア商品の開発を行ってきました。今回、新たなカテゴリーとして「食品」の開発を行う上で、「飴」という商材に、スキンケアに使用している国産原料を配合することで体内からホリスティックケア（外から内から包括的にケア）する商品の開発に挑みました。その中で、今までのTHREEのこだわりだけでなく、京都の伝統的な飴づくりをしている(株)大文字飴本舗様に多大なるご協力を頂き、こだわりの国産原料と、こだわりの飴づくりを融合させた商品が生まれました。開発を通じて、世間一般では、なかなか日の目を浴びないが、日本の自然の恵みが詰まった国産原料と「舐め終わった後にもう一度舐めたいと思える飴を作りたい」というこだわりある飴づくりを、THREEを通して多くの方々に体感して頂きたいと感じました。結果、どこにもない唯一無二の商品が完成し、発売初日から完売するなど多くの方に商品を通じて、日本固有の伝統や自然の恵みを「食べる」を通して体験して頂ける結果となりました。今後も、日本が古来から持っている素晴らしい力をTHREEを通して発信していける商品開発を行っていきたいと思います。



## (2) 地域の生活文化成熟のための取り組み

### ポーラ ニッポン美肌県グランプリ

ポーラでは2012年から、「美しくなるためには、まず、自分の肌が置かれている環境を知ることが大切。」ということを知ってもらうきっかけになればと、「ニッポン美肌県グランプリ」の発表を行ってきました。長年蓄積してきた約1750万件\*2017年12月末現在を超える、日本人女性の肌にまつわる膨大なデータをもとに、シミ、シワ、うるおい、など8項目の状態をスコア化して全国47都道府県別に集計、ランキング化しており、2017年の「ニッポン美肌県グランプリ」は、富山県が1位という結果でした。一人ひとりのお客さまの肌に合ったケアを提案する個肌対応ブランド「アベックス」のスキンチェックデータの解析から、住んでいる地域によって肌に差がみられることがわかりました。これは、日本では地域ごとに気候や風土が異なり、肌が置かれる環境にも違いがあり、例えば、南と北、太平洋側と日本海側、海に面した地域と内陸部では、紫外線や乾燥などによる影響が大きく異なるためだと考えています。そこで、「それぞれの環境を知り、それに合わせたお手入れを行うことが大切である。」ということを知っていただきたいという思いから「ニッポン美肌県グランプリ」を通じて美意識の普及を行っています。



### ポーラ 美肌予報

ポーラは、気象の専門機関である日本気象協会と連携し、複雑な地形をもつ日本では隣接県同士でも気象が異なり、肌への影響度も異なることを数々解明し、「美肌予報」という美容情報サイトを2015年に誕生させました。翌月の気象予測から、シミ、毛穴、糖化など肌への影響度を独自のアルゴリズムにより導き出し、県別に必要なケアをWEBサイトで提供しています。最新の知見は、PM2.5などの大気汚染物質と気象・地形、肌との関係性を解明し、同サイトから「肌ゆらぎ」ケアとして発信しています。全国一律ではなく、お住まいの地域ごとに最適な美容法やケアをお伝えするという取り組みは、一人ひとりのお客さまの肌に合ったケアを提案するポーラだからできることです。ポーラへの認知や利用意向の向上に寄与しています。

詳しくはこちら



2013年4月から開始されたTHREEの情報サイトTHREE TREE JOURNALは、今年5周年を迎えました。5年の間に記事数は560本。美容はもちろん、アートや食、音楽、文学、エシカル問題など、ジャンルにとらわれない情報を多岐に渡って発信し続けています。中でも下記のコンテンツはお客様へはもちろん、従業員へも価値あるメッセージをお届けしました。

- ❖ 1 Features ㊦  
(THREE商品の開発背景や詳しい使い方の紹介など。ブランドおよび商品価値の醸造に貢献しました。)
- ❖ 2 THREE Lovers ㊦  
(メイクアップポートレート連載。100名を超えるこれまでに登場していただいたモデルは、THREEのファンである一般の方を採用。当コーナーの読者がモデルに応募できるキャンペーンも実施し、お客様との距離を縮めました。)
- ❖ 3 THREE's Beauty Relay ㊦  
(各界でいま注目の著名人に「美」について語っていただくコーナー。モードと並走しながら自分らしい道を切り拓く、THREEならではのコンテンツを目指して人選してきました。)



THREE TREE JOURNAL

## ポーラファルマ 若手皮膚科医を対象とした、真菌症の顕微鏡診断講習会の開催

ポーラファルマでは、皮膚真菌症治療薬「ルリコン」及び爪白癬治療薬「ルコナック」を販売しており、若手の皮膚科医を中心に、ベテラン皮膚科医の指導を受ける機会として顕微鏡診断の実習を含めた「真菌検査セミナー」を2013年から継続実施しています。皮膚真菌症の治療には、患者様が真菌に感染しているかどうかを診断する必要があり、最も簡便、かつ確実な診断方法が顕微鏡による検査です。しかし、診断にあたっては経験とコツを要するため、教科書での学習は難しく、ベテランの医師より実習を含めたトレーニングで習得する以外の方法はありません。精度の高い検査は、最適な治療方法と治療薬の選択が可能となるため、患者様の治療満足度の向上につながります。2017年5月～12月にかけて合計6回の「真菌検査セミナー」を開催し、58名の皮膚科医師が受講され、大変好評でした。



真菌検査セミナー

## ポーラファルマ 皮膚科女性ドクターを応援するコミュニティ「美肌Café」を運営

ポーラファルマでは、医師として、女性として、いつまでも輝いて活躍していただきたいという思いを込めて、皮膚科女性ドクターのコミュニティをサポートしています。現在、約1,360名のドクターが参加しており、会員誌「美肌Café通信」を通じて診療のお役立ち情報、最新美容科学情報、女性のヘルスケア情報、各地域の女性医師会活動などの情報を発信しています。また、「美肌Caféセミナー」や交流会の開催などにより、ドクター同士のコミュニケーション、ネットワークづくりを支援しています。2017年は2月18日にザ・リッツ・カールトン大阪および、10月24日に帝国ホテルにて、16号整形外科院長 山田朱織先生による「肩こりに第一選択すべき保存治療 ～枕調節の理論と実践～」の講演会を実施しました。

### 人と山をつなぐ、里山再生プロジェクトが始動

2011年1月、オルビスは、甲州市やオイスカと甲州市里山創造推進協議会を設立し、「森林整備協定」を締結。山梨県甲州市の市有林約100haを「甲州市・オルビスの森」と名付け、今後10年間、オルビスの社員らが荒廃した森林の整備を行い、里山として再生するプロジェクトが2012年4月にスタートしました。今回のプロジェクトは、森づくりだけではなく、その広大な土地全体を、人々が集い自然と親しむ里山として再生することが最終目的です。2017年には里山再生プロジェクトの過程で伐採した間伐材を使って作られたベンチが、山梨県のJR塩山駅に設置されるなど、地域とオルビスを結ぶ活動へと発展しつつあります。



### 従業員との環境へのイベント「Tree Planting Day」

Jurliqueは自然の恵みを肌に届けるために、ひたむきに自然に向き合い取り組んできました。自社農園はブランドの原点であり、1985年の創業時から、私たちは「バイオダイナミック無農薬有機農法」を守り続けています。従業員一人ひとりが自社農場の大切さを分かち合い、環境の尊さに気付くため、2012年から毎年Tree Planting Dayを開催しています。毎年170人ほどの従業員が新しい木々を植え、過去に植林した木々の成長を観察することで、ビジネスの原点に立ち返り、気持ちを新たにモチベーションを高めるきっかけになります。また、2016年から隔月でTree Maintenance Activityを開催しています。ボランティアが始業前に農場に集合し、雑草除去や水やりを通して、Tree Planting Dayで植えた木々を保護し、成長を促進します。



### ブローテ横浜高島台「小田原自然体験エコツアー」

ピーオーリアルエステートが所有する賃貸マンション「ブローテ横浜高島台」は、2016年7月30日に「小田原自然体験エコツアー」を実施しました。この催しは「人と自然の良質な関係」を目指して行われる自然環境イベントのひとつで、マンションの敷地内にある樹木の故郷を訪ね、身近にある自然と里山の自然の繋がりを体験し、楽しみながらエコを学ぶツアーです。マンションの植栽管理を担当する箱根植木(株)様主導でマンション開業以来毎年行なわれているもので、今年で3回目となりました。参加者は、入居者様30名（お子さんは1才～16才の14名）と箱根植木(株)スタッフ、ピーオーリアルエステートの社員も4名参加し総勢51名となりました。当日は、小田原の久野川流域を散策しながら、地元の山林管理者様より自然林の知識や保全についてのお話を伺い、子供たちと一緒に自然の大切さや美しさを学びました。そして、久野川流域に「山野草」を植え里山の再生につなげました。子供たちが植えた山野草は、春にはきっときれいな花を咲かせることでしょう。



参加いただいたみなさん



山野草の植え込み

## ポーラ 39プロジェクト

ポーラでは、創業80周年を機に、日本が誇るものづくりの真髄を社会に向けて提案し、同時に地域産業の活性化に貢献する目的で「3・9プロジェクト」を立ち上げました。これまでに、江戸切子によるB.Aザクリーム容器・佐渡の海洋深層水などで地域産業に貢献、かつ革新的なものづくりを実現しました。今後はポーラだけでなく、グループに活動を広げていきます。



B.A.ザクリーム 江戸切子

## THREE 日本の四季を届ける

日本には四季があり、昔の方々はそれに向き合うことでより良いモノをつくり出してきました。株式会社ACROが提供する化粧品ブランドTHREEも同様で、四季に寄り添いながら、顧客目線でより良い製品の開発に努めています。桜の開花に合わせて全国で順次展開された「サクライズム」コレクションに続き、2017年は、「紅葉」をテーマにした「WHEN THE LEAVES DANCE」を、紅葉の色づきに合わせて北から南へと順次お届けしました。これらの開花・紅葉のタイミングに合わせて全国の発売日を変えるという斬新なプロモーションは、市場や業界へ大きな話題を提供しました。海外でもこの日本らしさがブランドの特徴として好評です。日本の良いモノを全国へ、そして世界へ発信していきます。



## ポーラ 「フェアリー ジャパン POLA」を「美」の技術で応援

ポーラでは、2007年から、新体操ナショナル選抜団体チーム「フェアリー ジャパン POLA」のオフィシャルパートナーとして、団体選手を、また2014年からはさらに支援を強化すべく新体操個人日本代表選手へもサポートを広げています。社内から選出された美容コーチが選手一人ひとりの顔立ちにあったメイクを指導するだけでなく、肌のチェックからスキンケアアドバイス、競技で崩れないヘアスタイルなどをサポートし、選手団の一員として共に戦っています。世界の舞台へ向けて、過酷な環境下でも健やかな肌を保ち、内側から輝く美しさを導き出すために、日常のケアも含めたサポート活動を続けています。2017年には、新メンバーを含む全選手のスキンチェックや、スキンケアアドバイスを実施しました。また、世界選手権へ挑むための新メイクや、その為の選手専用メイク品（非売品）の開発、選手へのメイクレッスンを行いました。



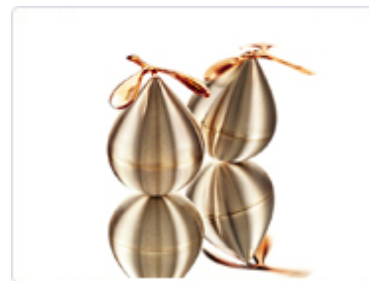
「フェアリー ジャパン POLA」への美容サポート

ポーラ・オルビスグループは、商品の内容物だけでなく、見た目からも、お客さまに豊かな心をはぐくんでいただくために容器のデザインを大切にしています。商品の使用シーンを思い浮かべながらデザインした商品は、国際的なデザインコンテストで賞を受賞しています。

#### V リゾネイティッククリーム



2018年 『iFデザインアワード2018 (iF DESIGN AWARD 2018)』  
パッケージ分野 ビューティ・ヘルス部門



#### ホワイトティンモ



2018年 『iFデザインアワード2018 (iF DESIGN AWARD 2018)』  
パッケージ分野 ビューティ・ヘルス部門  
2017年 『グッドデザイン賞2017 (GOOD DESIGN AWARD 2017)』



#### 玉露の美緑茶



2018年 『iFデザインアワード2018 (iF DESIGN AWARD 2018)』  
パッケージ分野 飲料部門



#### アリュー



2017年 『iFデザインアワード2017 (iF DESIGN AWARD 2017)』  
パッケージ分野 ビューティ・ヘルス部門



#### ホワイトショット

2017年 『日本パッケージデザイン大賞2017』  
化粧品・香水部門 金賞



2016年 『iFデザインアワード2016』  
パッケージ分野 ビューティ・ヘルス部門



reddot award 2015  
best of the best

2015年 『レッドドット・デザイン賞』  
コミュニケーションデザイン部門 ベスト・オブ・ザ・ベスト



## B.A

2017年 『日本パッケージデザイン大賞2017』  
化粧品・香水部門 銀賞

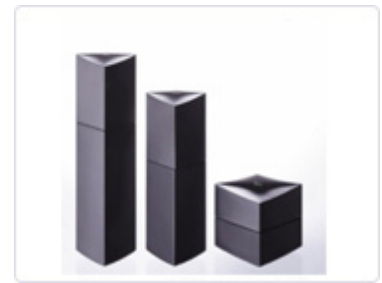


2016年 『ペントアワード2016』  
ボディ部門 金賞



reddot award 2016  
winner

2016年 『レッドドット・アワード・コミュニケーション2016』  
パッケージデザインカテゴリー



## ホワイトティシモ ベースメイク



2016年 『ペントアワード2016』  
ラグジュアリー部門 銅賞



## 黒美髪



reddot award 2016  
winner

2016年 『レッドドット・アワード・コミュニケーション2016』  
パッケージデザインカテゴリー



## 文化・芸術・デザイン - 文化芸術活動及び支援

ポーラ・オルビスグループは、「外面がいかに美しくあっても内面美がなければその価値はない」との考えから、「美」を提供する企業グループとして、内面の美しさの支えとなる文化・芸術を支援し、日本国内、世界に発信しています。支援の対象は日本の伝統文化から、世界の遺産として残すべき作品、今後の日本を担う若手芸術家の助成まで幅広く、豊かで平和な社会、文化の向上に寄与しています。

### 文化活動

---

#### ❖ ポーラ文化研究所

化粧品にまつわる幅広い研究活動を行っています。

#### ❖ ポーラ ミュージアム アネックス

文化支援活動の情報発信地として、多彩な企画を展開しています。

### 文化支援活動

---

#### ❖ (公財) ポーラ美術振興財団

助成事業と美術館事業の2つの文化事業を実施しています。

#### ❖ ポーラ美術館

約9,500点の美術作品を収蔵しています。

#### ❖ (公財) ポーラ伝統文化振興財団

日本の伝統文化を未来につなぐための活動に取り組んでいます。

ポーラ・オルビスグループCSR賞は、日頃のCSR活動において積極的に取り組んでいる団体、また個人の努力に対して敬意を表し、活動の発展を支援するために設けられました。2017年は、応募件数52件より、社長賞1件、優秀賞1件、努力賞3件、審査員特別賞1件が受賞しました。今年も事業活動を通じて社会の要請に応える活動が多く寄せられ、グループの持続的な成長をステークスホルダーと共に、進めてまいります。



2017年度ポーラ・オルビスグループCSR賞受賞の様子

### 2017年度（第11回）ポーラ・オルビスグループCSR賞活動報告

	対象	タイトル
社長賞	グループ女性従業員・ビューティードIRECTOR	グループで働く女性の活躍
優秀賞	オルビス	顧客情報のセキュリティ体制・運用を構築
努力賞	ポーラ・オルビスホールディングス	IR活動の高度化により2回目のIR優良企業賞を受賞
	Jurlique	オーストラリアパッケージ連盟にて表彰
	秋田県あきた未来創造部 ポーラ	秋田県活性化への取組み～包括連携協定締結
審査員特別賞	ACRO（2017年12月末現在） 宮崎 稔章	4年間毎朝THREEブランドを発信

## 環境 Environmental

ポーラ・オルビスグループは環境に配慮した事業活動を行っています。

### ■ 環境方針、環境負荷の実績

環境方針や環境負荷量についてご覧いただけます。

### ■ 環境コミュニケーション・教育

環境についての啓蒙活動を行っています。

### ■ プロダクトライフサイクル

環境に配慮した商品設計をしています。

### ■ 安全な化学物質の管理

化学物質の低減や適切な管理を行っています。

### ■ 生物多様性への対応

生物多様性への対応を取組んでいます。

### ポーラ・オルビスグループの環境方針

1. 商品のライフサイクルを通じて環境負荷の低減に努めます。
2. 環境目標を設定し、技術的、経済的に可能な範囲で継続的改善と汚染未然防止に努めます。
3. 地球環境を保全・向上させるために環境に優しい商品開発や事業所での省資源、省エネルギー、廃棄物の抑制に努めます。
4. 環境に関する法律、縣市町村条例・協定及び自主基準等を遵守します。
5. 地域、社会との共生に努め、環境保全・向上活動を推進します。

### 環境目標・実績

ポーラ・オルビスグループでは、2029年（創業100周年）を見据えCO<sub>2</sub>、水使用量、廃棄物の削減に努めます。それぞれ2015年を基準年として、2017年から2029年に向けて26%削減する目標を定め（売上原単位）、グループ執行会議で承認、グループ各社で取り組んでいます。今後も原料調達や物流までスコープを広げ、管理するとともに、環境対応商品の開発を進めます。2017年のCO<sub>2</sub>排出量は15,578.3t、廃棄物総発生量は1,624t、水使用量は222651m<sup>3</sup>となっています。

※ 詳しくはこちら

### 環境推進体制

ポーラ・オルビスグループでは、ポーラ・オルビスホールディングスCSR事務局が主体となり、環境の目標の低減のため、また環境に関する課題の改善のために、環境負荷低減目標を各グループ会社で作成をしています。この目標はグループCSR委員会で、内容の審議及びモニタリングを実施し、グループ執行会議に報告しています。

## (1) オフィスにおける環境への配慮

### グループ各社 エネルギー使用量を削減

ポーラ・オルビスグループでは、環境方針に従い、各グループ会社のオフィスにおけるエネルギー使用量の削減を進めています。2016年は国内オフィスでのCO<sub>2</sub>排出量が4,374tとなりました。

グループ全体で、節電活動を継続実施しており、ポーラでは空調設備の省エネ化、夜間休日の節電の徹底、週末に各自のパソコン電源を抜く活動の徹底等を通じて削減を図りました。

オルビスでは、節電活動として、(1) 最終退出者は自チーム上の照明を消灯し帰宅すること、(2) PCモニターの電源OFFを徹底すること（PCモニター電源OFFを促すシールを配布）、(3) 会議室の使用後の消灯を徹底（会議室の出口に「使用後は消灯を忘れずに」といったポスターを掲示）、(4) LED照明の導入、(5) エコ自販機の導入、(6) 不要照明の間引きなどを実施しています。また、CO<sub>2</sub>の削減だけでなく、ペーパーレス会議の実施や白黒・両面印刷の推進などを通じて紙資源の節約や、ごみ分別の徹底とリサイクル促進をオフィスで進めています。



オルビス社内ポスター

### オルビス 間伐によるCO2の吸収

オルビスでは、山梨県甲州市でかつて里山だった森林の再生に取り組んでいます。甲州市、公益財団法人オイスカと協働して整備を進めるこの森は「甲州市・オルビスの森」と名付けられており、2017年には社員のボランティア活動も含めて約5haの間伐作業や川辺の整備を実施しました。その結果1年間で約37.1tのCO<sub>2</sub>を吸収しています。また、森の再生と間伐の重要性をお客さまにも知って頂くために、間伐材を利用した「木育つみき」プレゼント企画を実施。環境活動への理解促進に繋がりました。

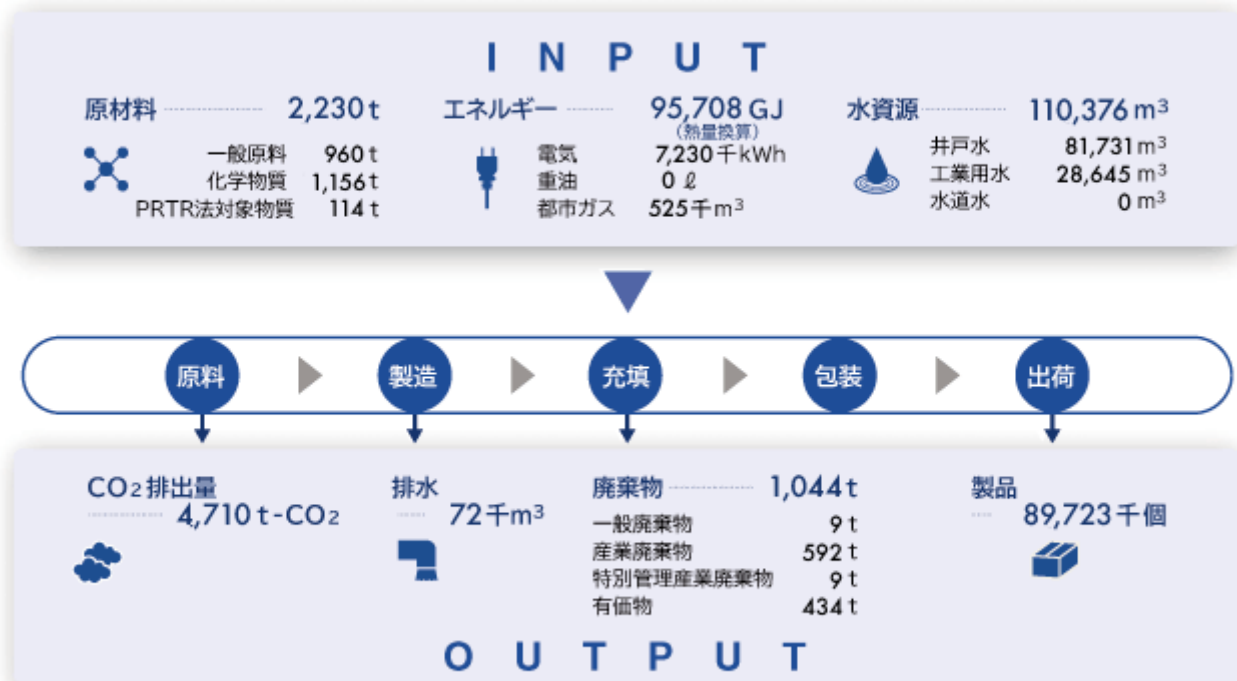
▶ 「甲州市・オルビスの森」詳細はこちらから

## (2) 生産部門における環境への配慮

### ポーラ化成工業の生産活動

ポーラオルビスグループの製品は主にポーラ化成工業の袋井工場で生産しています。袋井工場は2000年からISO14001を取得し、環境負荷の低減「地球温暖化防止」、「資源循環」、「リスクマネジメント」、「コミュニケーション/教育」の4つの目標を掲げて環境活動に取り組んでいます。これまで袋井工場における環境法令違反はありません。

#### [2017年のポーラ化成工業の生産部門における環境負荷の現状を把握]



対象範囲はポーラ化成工業袋井工場です(外注先工場、海外工場は含みません)

ポーラ化成工業の生産活動における環境目標と実績

重点推進課題	2017年目標項目 及び目標値	2017年実績	自己評価
地球温暖化防止	CO <sub>2</sub> 排出量： 4,845t-CO <sub>2</sub> 以下 (本年度予測値に 対し1%削減)	CO <sub>2</sub> 排出量：4,710t-CO <sub>2</sub> 達成率：103%	★★★★
	設備更新・改善に よる省エネ対策の 実施	(1)コンプレッサー更新により、電力削減 (2)空調更新、工場内照明LED化 (3)各課による消し忘れ防止及び一斉退社デー実施	
資源循環	産廃量：560t以下 (中期目標予測値 に対し1%削減)	産廃量 601t 達成率：93% 総廃棄物量： 1,044t 製品や包材の廃棄処理が増え目標未達成となった	★★
	廃棄物減量推進及 び 循環活用の促進	有価率向上（2016年40%、2017年42%）	
リスクマネジメント	化学物質の管理徹 底	SDS最新版管理の徹底	★
	適法管理の徹底	化学物質167品のリスクアセスメント及び低減措 置実施 排水処理水質監視、廃棄物処理の適正処理	
	災害対応	緊急時対応訓練の実施（漏洩の訓練や予防など追 加し実施） 火災リスク軽減（コンセント点検清掃等） 袋井工場の耐震工事検討	
コミュニケーション ・教育	積極的な情報開示	(1)地域環境新聞の発行（1回） (2)工場周辺の自治会意見交換会（5月） （自治会要望に応え、工場近隣の川清掃と工場敷 地北側道路の歩道草取り実施）	★★★★
	外部交流	(1)法多山クリーンウォーク活動 69名参加（5月） (2)社内従業員向け環境セミナー（1回） (3)環境内部監査員育成教育、レベルアップ教育の実 施 (4)環境褒賞制度実施 （環境活動に貢献してくれた人を表彰し活性化を 図る） (5)環境キッズ教育の開催・・・夏休み工場体験学習 (6)工場周辺歩道の植栽管理協力（マルチング材の提 供）	

【自己評価について】 ★★★★★：成果がありました ★★：あと一歩でした ★：もう少し努力が必要でした  
\* 有価率=有価売却量/廃棄物総量

## 生産活動におけるCO<sub>2</sub>排出量の削減

ポーラ化成工業の生産部門では、2010年よりエネルギー管理を統括する「エネルギー委員会」を設立し、国の目標である「2050年にはCO<sub>2</sub>排出量50%削減」を見据え、2020年までに生産部門全体で、「CO<sub>2</sub>排出量25%削減（2009年比）」を目指しています。2017年のCO<sub>2</sub>排出量は4,374tとなりました。

## 環境との調和を考えた太陽光発電システムを導入

ポーラ化成工業とJuliqueでは太陽光発電を導入しており、2016年の発電量は、製品を生産するのに使用する電力量の1.65%に当たる130,432kWhとなりました。  
また、袋井工場は操業開始より、緑化にも積極的に取り組んでおり（緑化推進運動功労者内閣総理大臣表彰を受賞）、自然との調和を考えた生産活動を行っています。



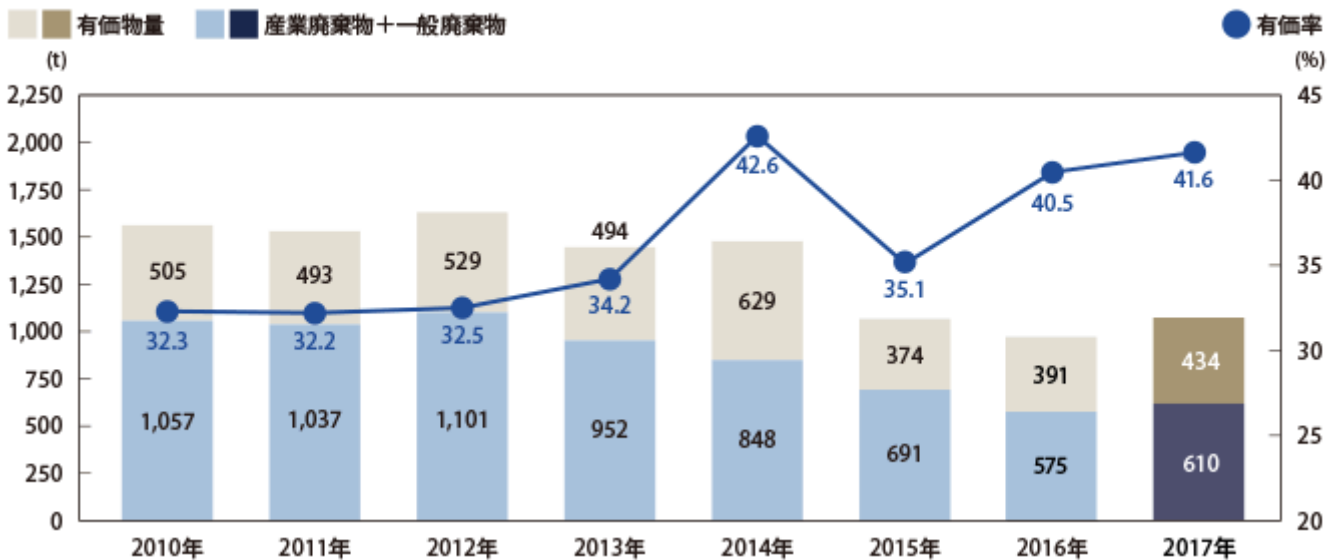
ポーラ化成工業 袋井工場

## 産業廃棄物の資源化を推進

ポーラ化成工業は全産業廃棄物の再資源化に取組み、2003年にゼロエミッションを達成し、さらに産業廃棄物の有価化・減量化に継続的に取り組んでいます。工場から排出された廃棄物を資源化し、社内緑化に活用しています。2017年は長期に滞留した製品や包装材料在庫の廃棄処理が増え、産業廃棄物総量が前年比106%となりましたが、分別回収の徹底による産業廃棄物の有価化を進め、有価率を前年比103%に向上しています。

廃棄物と有価率の推移（静岡・袋井事業所合算）

※2015年より袋井事業所のみ





### (3) 物流部門における環境への配慮

#### ポーラ 化粧品とボディファッションの同梱配送による環境負荷の低減(カートン数年間20万枚削減)

ポーラでは従来、全国のショップへの発送において、「化粧品」と「ボディファッション・食品など」をそれぞれ異なる2ヶ所の物流センターから発送していたため、2つの梱包が別々の時間にショップに納品され、業務効率や環境負荷に課題がありました。そこで、2014年5月より「ボディファッション・食品など」の出荷を袋井流通センターへと移管・統合し、化粧品との同梱出荷をすることでショップの荷受けなど業務効率を改善できました。また、地域によっては、配送期間を短縮することができ、サービスレベルの向上にもつながりました。また、出荷場所が1ヶ所となったことで使用カートン数を年間約20万枚削減し、環境負荷を低減することができました(1日830枚×月間出荷20日×12ヶ月)。同様に配送トラック台数も大幅に削減できました。



ボディファッション品と化粧品を同梱

#### オルビス 再配達の低減

オルビスでは、社会問題化した「宅配クライシス」の主要因となっている再配達の低減に努めています。2017年5月からは、ポストインによるお届けが可能で再配達が発生しないメール便での出荷比率を高め、結果、理論値で約2万件の再配達削減効果を得られました。

## オルビス 「甲州市・オルビスの森」の里山再生

2011年1月、オルビスは、甲州市やオイスカと甲州市里山創造推進協議会を設立し、「森林整備協定」を締結。山梨県甲州市の市有林約100haを「甲州市・オルビスの森」と名付け、今後10年間、オルビスの社員らが荒廃した森林の整備を行い、里山として再生するプロジェクトが2012年4月にスタートしました。今回のプロジェクトは、森づくりだけではなく、その広大な土地全体を、人々が集い自然と親しむ里山として再生することが最終目的です。2017年には里山再生プロジェクトの過程で伐採した間伐材を使って作られたベンチが、山梨県のJR塩山駅に設置されるなど、地域とオルビスを結ぶ活動へと発展しつつあります。



## Jurlique 従業員との環境へのイベント「Tree Planting Day」

Jurliqueは自然の恵みを肌に届けるために、ひたむきに自然に向き合い取り組んできました。自社農園はブランドの原点であり、1985年の創業時から、私たちは「バイオダイナミック無農薬有機農法」を守り続けています。従業員一人ひとりが自社農場の大切さを分かち合い、環境の尊さに気付くため、2012年から毎年Tree Planting Dayを開催しています。毎年170人ほどの従業員が新しい木々を植え、過去に植林した木々の成長を観察することで、ビジネスの原点に立ち返り、気持ちを新たにモチベーションを高めるきっかけになります。また、2016年から隔月でTree Maintenance Activityを開催しています。ボランティアが始業前に農場に集合し、雑草除去や水やりを通して、Tree Planting Dayで植えた木々を保護し、成長を促進します。



## ピーオーリアルエステート プロテ横浜高島台「小田原自然体験エコツアー」

ピーオーリアルエステートが所有する賃貸マンション「プロテ横浜高島台」は、2016年7月30日に「小田原自然体験エコツアー」を実施しました。この催しは「人と自然の良質な関係」を目指して行われる自然環境イベントのひとつで、マンションの敷地内にある樹木の故郷を訪ね、身近にある自然と里山の自然の繋がりを体験し、楽しみながらエコを学ぶツアーです。マンションの植栽管理を担当する箱根植木(株)様主導でマンション開業以来毎年行なわれているもので、今年で3回目となりました。参加者は、入居者様30名（お子さんは1才～16才の14名）と箱根植木(株)スタッフ、ピーオーリアルエステートの社員も4名参加し総勢51名となりました。当日は、小田原の久野川流域を散策しながら、地元の山林管理者様より自然林の知識や保全についてのお話を伺い、子供たちと一緒に自然の大切さや美しさを学びました。そして、久野川流域に「山野草」を植え里山の再生につなげました。子供たちが植えた山野草は、春にはきっときれいな花を咲かせることでしょう。

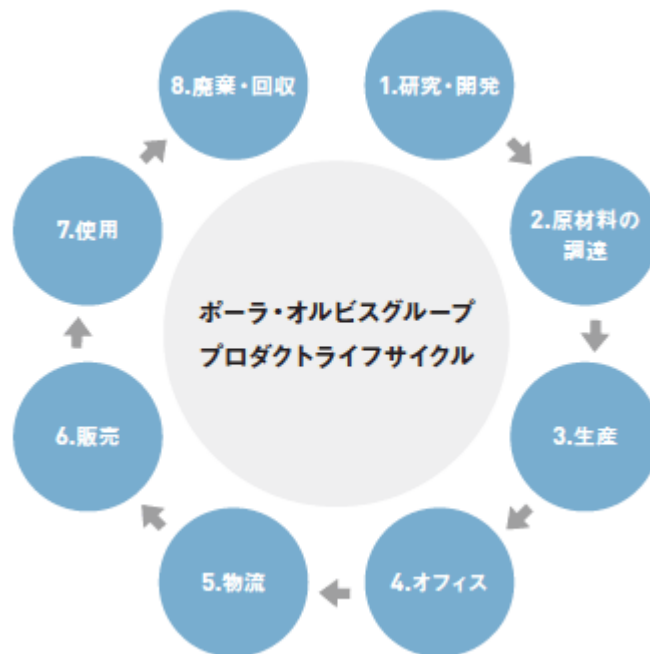


参加いただいたみなさん



山野草の植え込み

ポーラ・オルビスグループでは、原料から廃棄まで、サプライチェーンを通じて環境負荷の低減に努めています。



#### ① 研究・開発

製品の調達から廃棄、リサイクルまでライフサイクル全体の環境負荷を抑える製品開発を行っています。

##### 内容物エコスタンダード

薬機法や業界自主基準に則り、以下のような原料について自主基準を定め、環境対応を徹底しています。

- 環境ホルモン対象物質
- 資源枯渇の恐れのある動植物由来の原料
- PRTR法対象原料
- 大気やオゾンに影響のあるフロン
- 難分解性原料

#### ② 原材料の調達

資源枯渇に配慮した原材料を調達しています。

##### • パーム油

環境や人権における課題を認識し、負の影響に配慮したパーム油の調達を検討しています。中でも、ナチュラルスキンケアのJurliqueは、「持続可能なパーム油のための円卓会議\*1」に加盟し、パーム油を含む原料の40%を持続可能なものに代替しています。

\*1 Roundtable on Sustainable Palm Oil

##### • オーガニックの認証

THREEでは、ハンドクリーム、バスセラム、石けんの開発において、世界最大のオーガニック認証機関による「エコサート認証」を取得。

原料の規定、製造工程、トレーサビリティ管理などの厳しい審査をクリア。

### ③ 生産

#### ● ISO14001取得工場での生産

当社グループの製品を主に生産しているポーラ化成工業の袋井工場では、2000年からISO14001を取得。環境負荷の低減や地域との環境コミュニケーションを実践、これまで同工場での環境法令違反はありません。

### ④ オフィス

省資源・節電だけでなく、ペーパーレス会議の実施やCSRを考える月間で、従業員一人ひとりが環境負荷を低減するためにできることを考え、実践しました。

### ⑤ 物流

#### ● オルビスの再配達削減

通信販売の売上比率が高いオルビスは、社会課題となっている再配達の削減のため、商品配送のメール便比率をあげました。その結果、約2万件の再配達の削減効果が得られ、環境負荷低減につながっています。

### ⑥ 販売

#### ● 紙袋の削減

オルビスでは、紙袋不要のお客さまには「ECOポイント制度」を導入。森林資源を原料とする紙使用を削減しています。

#### ● Web化による負荷低減

オルビスではWebへの受注切替を進め、紙とCO<sup>2</sup>を削減しました。また適切に管理された森林の木材を使用した「FSC認証紙」を採用しています。

### ⑦ 使用

#### ● リフィルによる長期使用促進

ポーラでは、1995年から2万円を超えるハイプレステージ商品においてもデザインと環境対応を両立したリフィルの販売を行っています。

#### ● 使用時の水使用量の把握

ポーラ商品の使用時における水使用量は、1日約12リットル（朝ウォッシュ、夜クレンジング・ウォッシュ）です。今後はライフサイクル全体での環境負荷を把握し、削減に努めていきます。

## ⑧ 廃棄・回収

### ● 容器包装エコスタンダード

当社グループでは容器包装エコスタンダードにもとづき、容器をリサイクルや再利用しやすく設計し、廃棄時の環境配慮に取り組んでいます。

### ● 容器の回収

Jurliqueでは使用済み容器の回収を行っています。コンセプトストアに返却すると10%オフで新しい商品を購入できるもので、お客さまとともに環境配慮に努めています。

## ■ 容器包装エコスタンダード

以下の4つの基本的考えに沿って、環境への配慮に取り組んでいます。

1. 付け替え・詰め替え用商品を推進し、容器の再利用につとめる
2. 軽量化、簡素化等により、減容・減量につとめる
3. リサイクルしやすい容器形態や素材を選ぶ
4. 資源枯渇に配慮した原材料を選ぶ

## 安全な化学物質の管理

### 化学物質マネジメントの取組み

ポーラ・オルビスグループでは、PRTR法（化学物質管理促進法）で義務づけられた行政報告を実施するだけでなく、工場や研究所などで原料や試薬などの化学物質の法的な管理を実施。又、使用と廃棄の自主管理もを徹底しています。PRTR法では、対象となる化学物質3成分について取扱い数量の監視を実施しております。現時点で取扱い数量が規定値未満として届出報告をしております。その他化学物質についても、環境推進及び、安全衛生委員会を中心に委員会の独自の活動を通じて化学物質低減の推進、SDSの管理運用を実施しております。（ISO14001取得）

### 大気汚染等、環境予防保全の取組み

ポーラ・オルビスグループでは、大気汚染防止のために排出ガスの排出量を抑制しています。またその他排水処理、騒音軽減等への対策を講じ、環境予防保全関連法規を遵守しすべて基準値を下回る実績となっております。

#### 法令順守評価の実施

測定項目		法基準値 （※協定値）	自主基準	測定結果		評価
				2017年3月	2017年9月	
ボイラー	煤塵量 (g/Nm <sup>3</sup> )	小型貫流ボイラーのため、法基準値なし	0.05以下	0.01未満	0.01未満	○
	窒素酸化物 (ppm)	小型貫流ボイラーのため、法基準値なし	100以下	24	35	○
排水処理	BOD (mg/L)	※20以下	18以下	0.5未満	0.9	○
	COD (mg/L)	—	40以下	4.1	3.5	○
	その他水質基準	その他6項目の各基準	その他6項目の各基準	基準内	基準内	○
水道水	給水	51項目の各基準	51項目の各基準	基準内	基準内	○
	井戸	40項目の各基準	40項目の各基準	基準内	基準内	○
騒音	朝・夕 (dB)	60以下	60以下	45以下 (11月)		○
	昼間 (dB)	65以下	65以下	48以下 (11月)		○
	夜間 (dB)	55以下	55以下	44以下 (11月)		○
振動	昼間 (dB)	70以下	70以下	30未満 (11月)		○
	夜間 (dB)	65以下	65以下	30未満 (11月)		○

\* ボイラーから発生するSO<sub>x</sub>を2017年9月に測定を実施したものの、微量以下のため、測定が不可能な状態です。

## マイクロプラスチックビーズの対応

ポーラ・オルビスグループでは、洗顔料などに使用する「マイクロプラスチックビーズ」について環境面における影響を考慮し、新製品への配合をしておりません。また従来品につきましても、2018年中に切り替えが終了する予定です。

## Jurlique のパーム油の取組み

近年、パーム油増産による森林破壊が深刻な問題を引き起こしています。特にインドネシア、マレーシア等において広大な森林の伐採により、象、トラ、オランウータンなどの絶滅危惧種の貴重な生息地が消滅し、先住民族の生活の場が破壊され、プランテーションの非人間的な労働環境なども社会問題化しています。

Jurliqueでは純粋なパーム油を使用していないものの、パーム油由来の原料を購入しています。そこでJurliqueはサステイナブルなパーム油への取組みとして以下を行いました。

- ・40%のパーム油を含んだ原料をサステイナブルな原料に代えました。
- ・2015年よりRSPOi「持続可能なパーム油のための円卓会議」のメンバーになりました。
- ・100%のパーム油を含んだ原料をサステイナブルな原料に代えることができるまで、RSPO- Palm Traceを通して持続可能なパーム油の生産者に還元しています。

今後もJurliqueで使用している100%のパーム油を含んだ原料をサステイナブルな原料に代えることを目標とし、パーム油の深刻な問題の軽減に貢献していきます。

- 環境への影響に配慮した持続可能なパーム油を求める世界的な声の高まりに応え、WWFを含む7つの関係団体が中心となり2004年に「持続可能なパーム油のための円卓会議（ラウンドテーブル）」が設立されました。その目的は世界的に信頼される認証基準の策定とステークホルダー（関係者）の参加を通じ、持続可能なパーム油の生産と利用を促進することにあります。

## ピーオーリアルエステート「ブローテ横浜高島台」の環境への取組み

ピーオーリアルエステートが事業運営する賃貸マンション「ブローテ横浜高島台」では、敷地の2割を緑化し地域の植生を再生、生物多様性を目指し周辺の自然環境とつながりを創出しています。

横浜市が提唱する地域環境への取組み「ヨコハマbプラン」にも賛同し敷地内の植栽は生態調査を実施し、またグループ発祥の静岡に近い旧東海道沿いの植生の一部も再現しています。

また再生された雑木林やバードバス（鳥の水浴び用）の設置により、生態保全・再生を行っています。

## 緑のネットワーク

生物多様性横浜行動計画「ヨコハマbプラン」の思想に賛同し、地域の環境を繋ぐ緑を育てています。



## 生態調査の実施

生態系の保全・再生のため、当該地における周辺地域の環境を調査しました。今後もモニタリングを続けます。





## 斜面林の復元

この地域に自生する植物でかつてあった斜面林を復元し、地域の生態系を保全・再生しています。



## 生態系の保全と再生

生態調査にもとづき、エサとなるカシ類を中心とした雑木林の再生。バードバスの設置など多様な生き物が生育できる環境を整備しています。



ポーラ・オルビスグループは事業活動を通じ、ステークホルダーの皆さまに豊かな生活の提供を努めています。

### 人権

---

#### ■ 人権方針

ポーラオルビスグループの人権方針を策定しました。

#### ■ 人権の尊重

人権を尊重することは感受性を生かすことだと考え、事業活動における人権侵害を禁止します。

### 消費者課題

---

#### ■ 品質保証の強化

常に業界初に挑戦し続けるからこそ、品質と安全性の確保を徹底します。

#### ■ お客さまとのコミュニケーション

お客さまからいただいた声をもとに、改善活動を行っています。

### コミュニティへの参画

---

#### ■ 地域の雇用創出や生活文化の成熟

地域と密着した関係を築き、地域の雇用の創出や生活文化の成熟に事業活動を通じて貢献します。

#### ■ 地域コミュニティへの参画

工場をはじめ、地域コミュニティの方とのコミュニケーションを図っています。

#### ■ 社会貢献

美を通じた社会貢献・震災復興支援・グローバルな支援を行っています。

■ 人材育成

従業員一人ひとりの感受性、美意識を尊重し、それらを高めるための人材開発を進めています。

■ 多様性のある環境の整備

従業員の多様な価値観を尊重し、個々の能力を最大限に発揮できる環境づくりを推進しています。

■ 労働安全

安全管理と衛生管理の徹底を図っています。

■ 健康管理

ポーラ・オルビスグループ健康経営宣言を策定しました。

■ 公正な事業慣行（CSR調達）

お取引先さまと共に発展していくために、持続的に取組んでいきます。

# 一人ひとりが自分らしく生きるために

(ポーラ・オルビスグループ人権方針)

ポーラ・オルビスグループ理念のMission「感受性のスイッチを全開にする」の中には、一人ひとりの感性や価値観を尊重し、世界中の人々が、心豊かで彩りのある楽しい人生を過ごして欲しいという想いを込めています。ポーラ・オルビスグループは、かけがえのない個人としての基本的権利である『人権』尊重の責任を果たす努力をしていきます。世界中の誰もが、自らの根源的な欲求を満たす安全で自由かつ平等な環境のもと、個性を発揮し集団としても価値を高めていけるよう取り組んでいきます。

## 1.世界中の人々に彩りある人生を提案するために

ポーラ・オルビスグループは、国連グローバル・コンパクトに参加し、また「国際人権章典」（「世界人権宣言」、「市民的および政治的権利に関する国際規約」、「経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約」）はもとより、労働における基本的権利を規定した国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」や先住民族の権利に関する「自由意思による、事前の、十分な情報に基づいた同意」の原則などの国際規範を実践していくための国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、自分らしく生きる権利を尊重するための人権方針（以下、本方針）を策定します。

## 2.適用範囲

本方針は、ポーラ・オルビスグループのすべての役員と従業員に適用します。また、お取引先に対しても本方針を遵守して頂くことを期待して働きかけます。

## 3.責任の遂行

ポーラ・オルビスグループは、自らの事業活動において人権の侵害をしないことはもちろんのこと、自らの事業活動において人権への負の影響が生じた場合は、是正に向けて適切に対処します。お取引先において人権への負の影響を引き起こされた場合には、適切な対応をとるよう促します。また、ポーラ・オルビスグループ行動綱領や各方針やガイドラインを踏まえ、「女性のエンパワメント」や「地域との価値創生」を重視しながら、人権尊重の取り組みを推進していきます。

### 適用法令の遵守

ポーラ・オルビスグループは、事業活動を行う国・地域における法令及び規制を遵守します。国際的に認められた人権と各国の法令の間に矛盾がある場合、国際的な人権の原則を尊重するための方法を追求します。

### 人権デュー・デリジェンス

ポーラ・オルビスグループは、人権デュー・デリジェンスの仕組みを構築し、ポーラ・オルビスグループがもたらす可能性のある人権に対する負の影響を特定し、その軽減及び顕在化の防止を図ります。

### 救済

ポーラ・オルビスグループの事業活動が、人権に対する負の影響を引き起こしたことが明らかとなった場合、あるいは取引関係者などを通じた関与が明らかとなった場合は、対話と適切な手続きを通じてその救済・改善に取り組みます。

### 教育

ポーラ・オルビスグループは、本方針がすべての事業活動に組み込まれ、効果的に実行されるよう、役員と従業員に対し適切な教育を行います。


### 対話・協議

ポーラ・オルビスグループは、本方針の改定及び実行する過程において、外部の人権に関する専門知識を活用し、またステークホルダーとの対話と協議を行います。

### 報告

ポーラ・オルビスグループは、自らの人権尊重の取り組みの進捗状況及びその結果を開示します。

制定年月日 2018年5月1日  
株式会社ポーラ・オルビスホールディングス  
代表取締役社長 鈴木 郷史

※ PDFはこちらから 

ポーラ・オルビスグループでは、グループ理念「感受性のスイッチを全開にする」を掲げ、一人ひとりの感性や価値観を尊重し、世界中の人々が心豊かで彩りのある楽しい人生を過ごせることを目指していきます。そのため、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき2018年5月に「一人ひとりが自分らしく生きるために（ポーラ・オルビスグループ人権方針）」を策定し、責任を果たすための努力をしています。その中でも事業領域と関わりの深い「女性のエンパワメント」や「地域との価値創生」を重視しながら、人権尊重の取り組みを推進していきます。

- 一人ひとりが自分らしく生きるために（ポーラ・オルビスグループ人権方針）

## 従業員の教育

年に1回実施しているCSRに関するeラーニングの中で、人権について学習をしています。2017年においては、CSR講演会においても人権について学びました。対象はポーラ・オルビスグループの役員・従業員で、いずれも対象者の100%が学習完了しました。

## ステークホルダーとの対話

2017年は、経済人コー円卓会議日本委員会主催によるステークホルダーエンゲージメントプログラムに参加しました。国連環境計画金融イニシアティブ（UNEP FI）が策定した人権ガイダンスツール（Human Right Guidance Tool）を活用し、業界毎に重要な人権課題の議論を行いました。

### (1) 女性のエンパワメント

世界中では貧困層の70%が女性、人道支援が必要な人のうち子どもと女性が75%となっており、女性への「自立支援」や「人道支援」が必要です。また日本においても就業率の男女差が大きいなど課題があります。ポーラ・オルビスグループは、女性に支えられてきた企業です。女性のエンパワメントを世界中の誰もがその人らしく生きられるよう取り組んでいきます。

## Woman Empowerment Principles(WEPs)の賛同

ポーラ・オルビスグループは、1937年に女性のセールスマンが誕生したのを皮切りに、女性の社会進出を進めてきました。今後も女性のエンパワメントを推進していきます。

### 女性のエンパワメント原則

- (1) トップのリーダーシップによるジェンダー平等の促進
- (2) 機会の均等、インクルージョン、差別の撤廃
- (3) 健康、安全、暴力の撤廃
- (4) 教育と研修
- (5) 事業開発、サプライチェーン、マーケティング活動
- (6) 地域におけるリーダーシップと参画
- (7) 透明性、成果の測定、報告



## ポーラ 国際女性デー

ポーラでは、2018年3月8日の国際女性デーに賛同し、Happy Womanとポーラのショップで働く女性のためのワークショップを実施しました。「女やったら、あきませんか」。1937年に「セールスマン募集」の看板を見た女性が、京都の営業所にやってきました。そこから女性がセールスをリードするという発想を持ち、事業を進めています。今後も、ポーラでは社会で女性が活躍できるよう取り組みを進めています。


- 詳しくはこちらから



1937年京都の営業所写真

## 女性起業家に特化したコーポレートベンチャーキャピタル事業

ポーラ・オルビスホールディングスでは、社内ベンチャー制度に「女性の起業家に特化したコーポレートベンチャーキャピタル事業」を立案し、2018年より事業を開始しました。次世代のロールモデルとなる女性リーダーの創出を目指し、主にシード・アーリー期の女性起業家への投資・支援を実施すると共に、女性起業家創出プログラム（社外との提携やセミナー実施等）を通じた育成と、化粧品事業で培ったブランディング、チャネル構築といったノウハウ等を活かしたサポートを行います。

▶ 第1号投資先情報はこちらから 



第1号投資先「SHE株式会社」

## ポーラ・オルビスグループの女性従業員への取り組み

ポーラ・オルビスグループは、女性管理職比率42.3%、女性従業員は71.6%（国内グループ、正規・非正規従業員）います。全ての従業員が働きやすい環境になるよう取り組みを行っています。また、これらの取り組みが評価され、MSCI日本株女性活躍指数に選定されました。（2017年12月現在）

▶ 詳しくはこちらから




## (2) 地域との価値創生

居住する場所がどこでも、本来人が持っている幸せな人生を過ごす権利があります。ポーラ・オルビスグループでは、住んでいる場所で制限されることなく、地方活性も含めた「心豊かな彩りのある楽しい人生」を提供することに貢献していきます。

## ポーラ 地域と連動した価値の創生

全国的な販売網をもつポーラでは、その地域に根ざしたビジネスによって、地域の活性化に貢献する取り組みを進めています。ビューティーディレクターがショップオーナーとなり、事業拡大することで、地域経済の活性化や地域で活躍する女性事業家の輩出を実現しています。

また、2017年11月16日に秋田県との包括連携協定を締結しました。「美の国あきたの具現化」や県民の生活向上に関すること等への取り組みを進めていきます。ポーラのビジネスパートナーであるビューティーディレクターには、ポーラが自治体と連携できる企業だと誇りを感じる機会となり、地域と共に価値を創造していくきっかけとなりました。今後もこのような自治体との協働を進めていきます。

▶ ポーラ 秋田県連携協定リリース 




## 伝統工芸と企業のコーディネート事業

ポーラ・オルビスホールディングスでは、それぞれの地域で発展してきた伝統工芸の活躍の場を創造し、さらなる発展に寄与すべく、伝統工芸と企業のコーディネート事業を社内ベンチャー制度で応募・承認され、2018年より事業を始めました。グループ内での商品化に留まらずCSR/CSV活動が盛んな企業や、顧客向けのイベント・キャンペーンを行う企業に対し、伝統工芸品のノベルティ活用の企画提案を軸に、契約支援などのコーディネートを行います。

## サプライチェーンとの協働

ポーラ・オルビスグループでは、2017年にCSR調達ガイドラインを定め、購買説明会においてお取引先にCSR調達の協力への依頼を実施しました。一部アンケートの実施、実地監査、改善要望依頼の実施をしました。サプライチェーンは国内・国外ともに多くの地域にあり、人権の侵害がないよう働きかけます。

▶ CSR調達ガイドライン 

▶ 安全・健康についてはこちらから

健康経営

安全な労働環境

多様な働き方

## 消費者課題 - 品質保証の強化

ポーラ・オルビスグループは、常に業界初の技術や知見に挑戦し続けると同時に、お客さまが安心して使用できるように品質と安全性の確保をします。

### 品質保証の基本方針

ポーラ・オルビスグループでは、「お客さま満足」を第一に考え、お客さまが安全に安心してご使用できるよう、各社のブランドに相応しい高品質で高機能な商品を提供します。

1. お客さま満足を最優先にお客さまの声に真摯に向き合い対応し、さらなる品質向上に努めます。
2. 最新の科学で効果と安全性を実証し、お客さまに安心してご使用していただける商品の製造販売に努めます。
3. 企画段階からお客さまの手元で使い終わるまで、商品のライフサイクル全体を通じた品質保証に努めます。
4. 企業活動のあらゆる場面で法令を遵守するとともに、行政の施策に協力し、研究・製造・販売に努めます。
5. 経営者は透明性の高い経営体制の構築に努め、適切な品質保証を実践します。

### グループ全体での品質保証体制を強化

ポーラ・オルビスグループでは、品質保証のグループの基本方針に基づき、横断的な組織としてグループCSR委員会内に「品質保証部会」を設置しています。各グループ会社の品質保証責任者を中心に、グループ全体の対応や諸規定・規約・ルールなどの統制環境の整備と品質課題の抽出、各社の品質保証体制や実施しているモニタリング結果及び改善計画の進捗管理などを実施しています。「品質に関する検討会」をはじめ「生産設計・生産化審査会議評価会議」「品質推進委員会」などによって、組織的な品質保証体制を構築するとともに、販売後のお客さまからの品質に関する情報の把握に努め、必要に応じて改良を行い、商品のライフサイクルを通じたお客さま満足の向上に努めています。



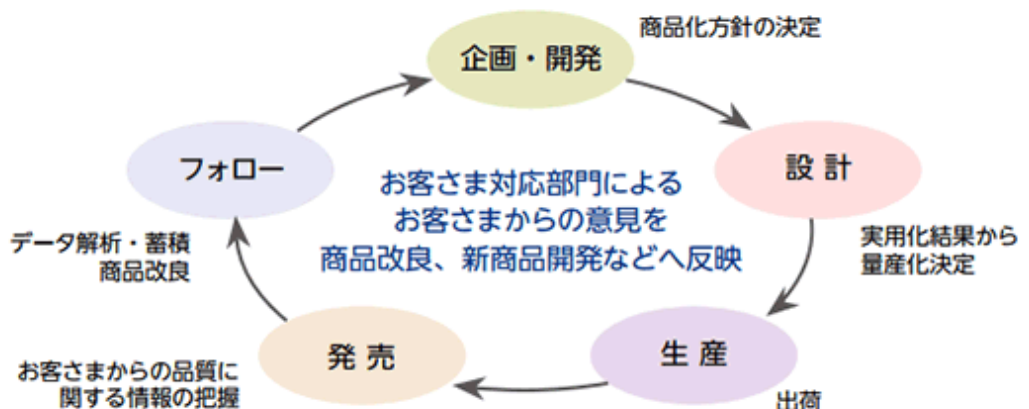
品質マニュアル各種

### ポーラ・オルビスグループの品質保証の特長

#### 品質に関する検討

- ①安全性
- ②安定性
- ③使用性
- ④有用性
- ⑤表示
- ⑥容器・外装保証

#### 商品のライフサイクルに関する検討



\*ポーラ・オルビスグループは、化粧品（医薬部外品を含む）の安全性確保については、代替法技術の確立に伴い外部委託を含めて動物実験を行わない方針です。

万一、社会に対して安全性の説明責任が生じた場合や、一部の国において行政から求められた場合を除きます。

## グループの化粧品の品質と安全性

### ポーラ化成工業の品質保証体制の強化

ポーラ化成工業では、お客さまに最後の一滴までお使いいただける、安全・安心・安定した品質をお届けするために、化粧品GMP（ISO22716）を遵守した生産を行っています。さらには、グローバルスタンダード規格である「ISO9001」を認証取得し、研究・開発・実用化・生産・出荷・お客さまに至る全プロセスに対し、きめ細かな品質保証活動を展開しています。

### 設計・開発

#### 容器設計から容器・包材の生産化へ

設計した容器・包材は、デザインや機能、そして何よりお客さまが安全に快適にご使用いただけるかについて試作を繰り返し、最終的に量産化した容器にて確認します。あらゆる使用環境を想定した試験を実施することで、お客さまにご満足いただける品質を実現しています。年間200件を超える素材・形態の異なる容器やセット箱の設計・実用化は、専門性の高い技術者の手により行われています。

#### 化粧品処方から大容量生産化へ

研究所の提案に沿った品質設計にこだわり、常に高品質な商品をいつも同じレベルで生産できる工程設計を実施しています。お客さまへよりよいものを長くご愛用いただける商品を供給できるような生産実用化を目指しています。研究における設計開発段階では、商品設計段階およびプロセス設計段階でリスクを評価し、そのリスクを可能な限り排除または軽減するための技法を想定したポーラ化成版FMEAの手法を導入しました。設計開発段階からリスクを低減することで、クレームや工程内不具合の件数を大幅に良化させることができました。

### 購買

商品を安定的にとどけるため、安定した商品の購買が重要です。ポーラ・オルビスグループでは、安定した商品を供給をするため厳しい基準を定めています。

### 生産

#### 熟練の技で製造される化粧品

化粧品の造り方は、原料を加熱・溶解し混合攪拌した後、冷却してできあがります。開発した商品には、特性に応じた製造手順があり、 $\pm 1^{\circ}\text{C}$ 以内の温度制御や攪拌の回転数が定められています。さらに、技術者一人ひとりの熟練した技術と経験を基に、できあがった化粧品の感触や色といった品質を維持し続けています。

#### プロの徹底した工程検査が確かな品質につながる

生産の各工程では厳しく徹底した検査がなされています。内容物はもとより容器の機能性から商品の使用感に至るまで、熟知した品質管理者によるチェックが行われます。最新鋭の検査機器と人の力によって、お客さまに安心してお使いいただける商品となります。



## 異物混入防止のための活動充実

ポーラ化成工業の袋井工場では、異物混入を防止するために、何重にも多彩な対策を講じています。

異物は、空調や作業服に付着した異物や作業者の毛髪などが考えられますので、製造作業場のランク別管理に合わせた空調管理、作業服の二次更衣対応、入出時のエアシャワー・手洗い・消毒などによる作業服に付着した毛髪・塵埃除去などを実施しています。さらに、異物混入リスクのある部分をマップ化し、清掃管理や改善をしやすくした異物管理マップを作成し、マップに基づく運用を実施しています。また、虫の混入を防ぐために、定期的な防虫のモニタリングを実施し、虫の大量発生など異常兆候を早期に察知し、予防対策を展開し、作業場の環境衛生を適切に保ち、作業環境面での対策を実施しています。

一方、商品への異物混入防止としては、化粧水等の液体品・クリーム品では、フィルターによる異物混入防止、粉体品では、生産工程内へのX線検査機導入による異物検査の実施等により、異物が混入した商品が出荷されないようにしています。



入出時のエアシャワー

## ヒューマンエラーの未然防止

ポーラ化成工業の袋井工場では、高品質な商品の提供を目指して、生産現場における従業員の自主的な活動として小集団活動を推進しています。生産現場では作業ミスや設備調整ミス等ヒューマンエラーによる不具合を未然に防ぐため、現場における多くの気づきによる改善活動を行い、品質の向上に繋げています。昨年一年間では、生産段階における異物混入未然防止や設備不具合未然防止対策などの改善提案がなされました。

また、品質管理の専門家集団による製造現場のパトロールも定期的を実施して、現場だけではなく第三者視点での改善活動も行っています。

これらの活動を通じて、現場での品質の日常管理が徹底されています。

## 医薬品の品質管理

ポーラファルマでは、医薬品の研究・開発、販売を行っており、グループ会社である科薬の2工場生産をしています。日本における抗生物質生産の先駆けとしてコリスチンの生産を開始して以来、固形剤、外用剤、注射剤と生産品目を拡大してきました。原材料の受け入れから中間品、最終商品の検査にいたるまでの各工程で厳しい検査基準を設け、GMPに沿った品質保証システムを敷くとともに、常に見直しを行うことで、より効果的・効率的なシステムへのスパイラルアップを図っています。

## (1) お客様対応力の向上

### ポラ お客様の声を事業活動に反映し、より良いサービスを提供

ポラでは、商品・サービスへのお客さまからのご意見・ご要望を反映するため、お問合せ内容を週報でフィードバックし、毎月の経営会議で定例報告しています。

また商品企画部門、研究開発部門、生産部門、販売部門などへの迅速な情報提供を通じて、新商品企画・設計への反映、商品機能の向上、内容物や容器の改良、表示や広告の適正化などさまざまな改善を図るとともに、社内横断組織として各部門長がメンバーの「CS委員会」を設置し、複数部門にまたがる課題について、全社的観点での迅速な改善に努めています。

2017年度のご相談件数は2.2万件です。

今後、増加が見込まれるご相談に対して、より良いサービスを提供できるよう、新製品の商品特長や電話対応話法などの勉強会を毎月開催し、ナレッジ強化に努めています。

また、マーケティング部門 販売部門では、毎年一回、ランダムに選ばれたお客さまへ満足度アンケートを実施し、商品使用感やポラへの要望などのご意見をうかがっています。

2017年は5,265名のお客さまから回答をいただきました。

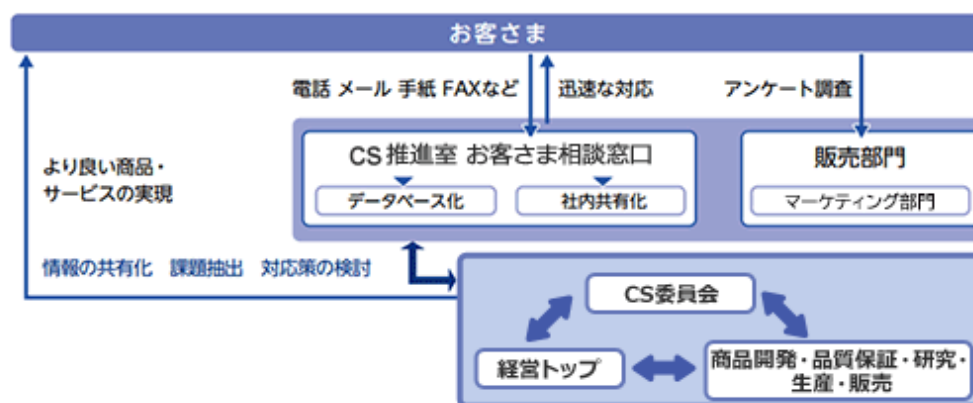
いただいたお客さまの声は社内で共有し、商品の開発などに活用されるとともに、販売品質向上のために役立てられています。「ポラザビューティー」ではミステリーショッパー（接客調査）を実施。ショップオーナーが外部評価を注視し、接客向上に努め、徐々にお客さまからの評価が上昇しています。

また、お互いの接客を披露し合う「接客コンテスト」を実施。参加したビューティーディレクターにとっては、お客さま目線で自身の接客を見直す良いきっかけとなっています。



ポラお客様相談窓口

#### 【お客さまの声を活かす仕組み】



### オルビスの顧客対応QC活動

オルビスが創業した30年前はまだ通信販売が今ほど普及しておらず、「通信販売＝不安・不便」というイメージがありました。そのマイナスイメージをなくし、お客さまに安心して注文していただくにはどうすればよいのかと考えた結果、送料無料やほぼすべての化粧品でサンプルの用意、30日間は返品交換可能といったサービスを開始しました。

オルビスではコールセンターを「BIS（ビス）ステーション」とよび「オルビススタンダード」という行動指針に基づき、接客品質の向上に努めています。



オルビススタンダードは正面に掲示し、つねに意識して取り組んでいます。

## シスター制度

またコールセンターでは、オルビス独自の「シスター制度」によるお客さま対応QC（品質管理）活動を行っています。

2011年より実施しているシスター制度は、多くがパート従業員であるコールセンターのオペレーターのお客さま対応力向上を目指してスタートしました。スキルの異なる（3つのスキル水準）メンバー数人で1つのチームを編成し、最もスキルの高いメンバーが「シスターリーダー」となり、チームごとに話し合いをしたり、教えあったりしてチームごとに経験を共有化し、能力向上を目指すものです。現在は40ほどの「シスターチーム」が編成され、オペレーターの80%以上が自主的に活動し、新オペレーターの早期育成やコールセンターの活性化に寄与しています。



シスターチームのミーティング風景

### オルビス お客様満足度向上に向けた取り組み

オルビスでは、お客さまと直接電話で接するオペレーターの対応品質を重要と考え、ミステリーコール、電話対応コンクール、お客さまへのアンケートなどを実施し、サービス品質向上につなげています。

また、ECサイト上にAIチャットボットを導入してお客さまの利便性と満足度向上を図り、サービス産業生産性協議会が実施する日本最大級の顧客満足度調査（JCSI）において、2017年度通信販売部門・自社ブランド型通販で顧客満足度1位を獲得しました。



JCSI顧客満足度  
自社ブランド型通販1位（2017年）

## (2) お客さまの声を反映したサービスの実現

### お客さま満足度向上のためのアンケートやダイアログ

ポーラ・オルビスグループの各社では、お客さま満足度向上のために、アンケートやダイアログを行っています。ポーラでは、2015年B.A.の発売にあたり、先行体験を一部のお客さまにさせていただき、アンケートを実施しました。

オルビスでは、「Kikulabo」というアンケートコンテンツのページを設けており、カタログや商品のアンケートだけでなく、日常生活での悩みも取り上げ、お客さま満足度の向上に努めています。

また、DECENCIAでは、お客さまの声と向き合い続けることによるブランドの成長を目指して、「お客さま座談会」を毎年実施しています。これらの「お客さま座談会」を通じていただいたご意見は、社員全員にフィードバックし、ブランド成長のための参考としています。

さらに化粧品業だけでなく、不動産運営をするピーオーリアルエステートでは、2011年よりサービス向上を目指して、ビル利用者の皆さまへ常に快適な環境をお届けするため、テナントビルの女性従業員の方々にアンケートを実施しています。

### オルビス お客さまの声を反映した商品の改善例

また、電話・ハガキ・FAX・メールを通して毎日たくさんいただくお客さまの声を共有するシステムがあり、全社員がいつでも声を確認し、お客さまの声に直に触れることで、サービスの改善や新製品のアイデアに役立ててきました。また「お客さまの声報告会」を実施し、社長をはじめ経営陣が参加しています。またお客さまの声を週報で経営陣にも配信しています。全体的な視点で課題を見出し、商品・サービスに対する改善策を迅速に打ち出しています。例えば、オルビスの主力製品の1つであるクレンジングリキッドは、ポンプ式になっており、ノズルがプッシュしにくいという声をいただいており、改善を行っています。

詳しくはこちらのページをご覧ください。📄

## 地域活性 - 地域の雇用創出や生活文化の成熟

ポーラ・オルビスグループは事業活動や人々の生活の基盤となる地域社会の発展に、自らの強みである「美を創造する力」を最大限生かします。そのために、地域と密着した関係を築き、地域の雇用の創出や生活文化の成熟に事業活動を通じて貢献します。また、地域に伝承されている匠の美しさ、伝統の技や造形美を、革新的な価値を付加し世界へ発信します。

### (1) 地域経済の循環をすすめる取り組み

#### ポーラの女性雇用機会の提供

ポーラでは、創業以来、女性に就業の機会を提供してきました。現在約4.6万人のビューティディレクターが全国40ヶ所あるセンターを中心に、全国各地域で活動を行っています。

全国でリクルートフォーラムを実施しています。リクルートフォーラムでは、ポーラの仕事紹介だけでなく、転職を考える女性の参考になる講演も実施し、年間約4,000名の方々にご来場頂きました。



リクルートフォーラム

#### ポーラ 「美」を通じて秋田県民の活性に 包括連携協定を締結

ポーラでは、秋田県と2017年11月16日、包括協定を締結しました。ポーラは、地域の皆様と共創関係を築き、新しい変化や可能性が広がっていくことを事業活動として進めています。今回は、「秋田美人」に代表されるほどの美に対するこだわりを持っている秋田県と協定を締結しました。女性活躍と就業支援に関すること、「美の国あきた」具現化に関すること、その他県民サービスの向上及び地域社会の活性化に関することに取り組んでいきます。今後もポーラは地域と共創を拡大させていきます。

✦ 詳しくはこちら



#### THREE 捨てられる「お茶の実」を原料に採用

株式会社ACROが提供する化粧品ブランドTHREEは精油と国産原料にこだわったオーガニックのスキンケアと自由な発想のメイクを有するライフスタイルブランドです。

THREEの商品に使用しているのは、静岡県の茶の実、青森県のりんご・クマザサ、和歌山県の南高梅、高知県のユズなど、国産の自然由来の原料です。

その中でも静岡県の「お茶の実」は、葉だけが茶葉として活用され、捨て置かれるだけでした。お茶の実を産地の方々と協力して社員も1つ1つ拾い集めています。



## (1) 地域経済の循環をすすめる取り組み

株式会社ACROが提供する化粧品ブランドTHREEは、国産原料を厳選しスキンケア商品の開発を行ってきました。今回、新たなカテゴリーとして「食品」の開発を行う上で、「飴」という商材に、スキンケアに使用している国産原料を配合することで体内からホリスティックケア（外から内から包括的にケア）する商品の開発に挑みました。その中で、今までのTHREEのこだわりだけでなく、京都の伝統的な飴づくりをしている(株)大文字飴本舗様に多大なるご協力を頂き、こだわりの国産原料と、こだわりの飴づくりを融合させた商品が生まれました。開発を通じて、世間一般では、なかなか日の目を浴びないが、日本の自然の恵みが詰まった国産原料と「舐め終わった後にもう一度舐めたいと思える飴を作りたい」というこだわりある飴づくりを、THREEを通して多くの方々に体感して頂きたいと感じました。結果、どこにもない唯一無二の商品が完成し、発売初日から完売するなど多くの方に商品を通じて、日本固有の伝統や自然の恵みを「食べる」を通して体験して頂ける結果となりました。今後も、日本が古来から持っている素晴らしい力をTHREEを通して発信していける商品開発を行っていきたいと思います。



## (2) 地域の生活文化成熟のための取り組み

### ポーラ ニッポン美肌県グランプリ

ポーラでは2012年から、「美しくなるためには、まず、自分の肌が置かれている環境を知ることが大切。」ということを知ってもらうきっかけになればと、「ニッポン美肌県グランプリ」の発表を行ってきました。長年蓄積してきた約1750万件\*2017年12月末現在を超える、日本人女性の肌にまつわる膨大なデータをもとに、シミ、シワ、うるおい、など8項目の状態をスコア化して全国47都道府県別に集計、ランキング化しており、2017年の「ニッポン美肌県グランプリ」は、富山県が1位という結果でした。一人ひとりのお客さまの肌に合ったケアを提案する個肌対応ブランド「アベックス」のスキンチェックデータの解析から、住んでいる地域によって肌に差がみられることがわかりました。これは、日本では地域ごとに気候や風土が異なり、肌が置かれる環境にも違いがあり、例えば、南と北、太平洋側と日本海側、海に面した地域と内陸部では、紫外線や乾燥などによる影響が大きく異なるためだと考えています。そこで、「それぞれの環境を知り、それに合わせたお手入れを行うことが大切である。」ということを知っていただきたいという思いから「ニッポン美肌県グランプリ」を通じて美意識の普及を行っています。



### ポーラ 美肌予報

ポーラは、気象の専門機関である日本気象協会と連携し、複雑な地形をもつ日本では隣接県同士でも気象が異なり、肌への影響度も異なることを数々解明し、「美肌予報」という美容情報サイトを2015年に誕生させました。翌月の気象予測から、シミ、毛穴、糖化など肌への影響度を独自のアルゴリズムにより導き出し、県別に必要なケアをWEBサイトで提供しています。最新の知見は、PM2.5などの大気汚染物質と気象・地形、肌との関係性を解明し、同サイトから「肌ゆらぎ」ケアとして発信しています。全国一律ではなく、お住まいの地域ごとに最適な美容法やケアをお伝えするという取り組みは、一人ひとりのお客さまの肌に合ったケアを提案するポーラだからできることです。ポーラへの認知や利用意向の向上に寄与しています。

詳しくはこちら



2013年4月から開始されたTHREEの情報サイトTHREE TREE JOURNALは、今年5周年を迎えました。5年の間に記事数は560本。美容はもちろん、アートや食、音楽、文学、エシカル問題など、ジャンルにとらわれない情報を多岐に渡って発信し続けています。中でも下記のコンテンツはお客様へはもちろん、従業員へも価値あるメッセージをお届けしました。

- ❖ 1 Features ㊦  
(THREE商品の開発背景や詳しい使い方の紹介など。ブランドおよび商品価値の醸造に貢献しました。)
- ❖ 2 THREE Lovers ㊦  
(メイクアップポートレート連載。100名を超えるこれまでに登場していただいたモデルは、THREEのファンである一般の方を採用。当コーナーの読者がモデルに応募できるキャンペーンも実施し、お客様との距離を縮めました。)
- ❖ 3 THREE's Beauty Relay ㊦  
(各界でいま注目の著名人に「美」について語っていただくコーナー。モードと並走しながら自分らしい道を切り拓く、THREEならではのコンテンツを目指して人選してきました。)



THREE TREE JOURNAL

## ポーラファルマ 若手皮膚科医を対象とした、真菌症の顕微鏡診断講習会の開催

ポーラファルマでは、皮膚真菌症治療薬「ルリコン」及び爪白癬治療薬「ルコナック」を販売しており、若手の皮膚科医を中心に、ベテラン皮膚科医の指導を受ける機会として顕微鏡診断の実習を含めた「真菌検査セミナー」を2013年から継続実施しています。皮膚真菌症の治療には、患者様が真菌に感染しているかどうかを診断する必要があり、最も簡便、かつ確実な診断方法が顕微鏡による検査です。しかし、診断にあたっては経験とコツを要するため、教科書での学習は難しく、ベテランの医師より実習を含めたトレーニングで習得する以外の方法はありません。精度の高い検査は、最適な治療方法と治療薬の選択が可能となるため、患者様の治療満足度の向上につながります。2017年5月～12月にかけて合計6回の「真菌検査セミナー」を開催し、58名の皮膚科医師が受講され、大変好評でした。



真菌検査セミナー

## ポーラファルマ 皮膚科女性ドクターを応援するコミュニティ「美肌Café」を運営

ポーラファルマでは、医師として、女性として、いつまでも輝いて活躍していただきたいという思いを込めて、皮膚科女性ドクターのコミュニティをサポートしています。現在、約1,360名のドクターが参加しており、会員誌「美肌Café通信」を通じて診療のお役立ち情報、最新美容科学情報、女性のヘルスケア情報、各地域の女性医師会活動などの情報を発信しています。また、「美肌Caféセミナー」や交流会の開催などにより、ドクター同士のコミュニケーション、ネットワークづくりを支援しています。2017年は2月18日にザ・リッツ・カールトン大阪および、10月24日に帝国ホテルにて、16号整形外科院長 山田朱織先生による「肩こりに第一選択すべき保存治療 ～枕調節の理論と実践～」の講演会を実施しました。

## コミュニティへの参画 - 地域コミュニティへの参画

### 地域コミュニティへの参画

#### ポーラ化成工業 地域社会における事業の理解を深めるため工場見学対応を充実

ポーラ化成工業では、袋井工場創業以来39年間、グループ会社および各取引会社、地域、行政、学生等外部のお客さまをはじめとした各方面からの工場見学に対応し、製品品質、肌分析技術の優秀性・安全性や環境活動について工場見学を通じてPRしています。地域貢献を通じた知名度向上に取り組む一方、見学ルートの改善、説明手順書の改善、多人数対応のための仕組み構築、環境講座の実施等、常に改善を繰り返すことで、見学者の満足度向上に努めています。2017年の見学者数は、24グループ、652名でした。



ポーラ袋井工場見学

#### ポーラ化成工業 小学生から大学生までを対象に、さまざまな教育支援を実施

ポーラ化成工業では、さまざまな教育支援活動に取り組んでいます。2017年は袋井工場では「環境キッズ教育」を継続開催しました。横浜研究所では中高生のキャリア学習の一環として研究員を派遣した職業講話にも継続協力しています。また袋井工場・横浜研究所で近隣の中学生の職業体験を受け入れ、化粧品開発・ものづくりの基礎を学んでもらいました。



キッズ教育化粧品製造実習の様子

#### Jurlique 理系の仕事の楽しさを学生へ

Jurliqueの工場があるアデレードでは、Heathfield High School というアデレードヒルズにある高校とSTEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) Industry Questを通してパートナーシップを組んでいます。9年生（おおよそ15歳）の理系の生徒に、Jurliqueの研究の実習を通して、理系の仕事の楽しさを知ってもらうことを目的としています。プログラムは3か月にわたり、生徒たちはグループにわかれ、新商品の開発に取り組めます。プログラムの最後に、生徒たちはプレゼンテーションをして新商品を売り込みます。本プロジェクトでは、フォーミュレーション、エンジニアリング、パッケージデザインから営業まで幅広い技術を体験できる、生徒たちにとって貴重な機会になっています。



## Jurlique 農場

Jurliqueでは、Jurliqueのスキンケア品のためにある自然やサイエンスについての理解を深めていただくためにアデレードヒルズにあるファームツアーを行っています。そこでは、農場の見学や種の培養場の見学を行っています。



## オフィスビル 地域との協働

ポーラ・オルビスグループは、地域に密着した清掃活動や環境美化活動を継続して実施しています。ポーラ化成工業、ポーラ流通センター、ピーオーテクノサービスが共同で、地域に密着した清掃活動や環境美化活動を継続して実施しています。また、6月と11月の愛野メモリアルロード花壇の植替え奉仕作業に参加し、地元の方々とともに花壇の手入れを行いました。また、毎年恒例となった、法多山までのクリーンウォークを5月に、従業員及びその家族とともに総勢69名で実施しました。





## (1) 美を通じた社会貢献

### ポーラ 全国の施設や病院での美容ボランティアを継続的に実施

ポーラでは、いつもお世話になっている地域の方々への感謝の気持ちを込めて、エステやメイクの技術を生かして、介護施設、病院などで美容ボランティアを行っています。スキンケアやメイクを通じて患者さんやお年寄りにおしゃれの楽しさを思い出してもらい、外部の人たちとの交流で生活にハリを感じていただきたいとの思いで毎年活動を行っています。2017年は、老人ホームや介護老人保健施設をはじめとして、全国でのべ289件の美容ボランティア活動に取り組みました。



全国の施設や病院での美容ボランティアを継続的に実施

## (2) 震災支援

### オルビス 継続的・発展的な被災地復興支援活動

オルビスでは、東日本大震災の発生から8年間復興支援活動を継続。震災直後の緊急的な物質面での支援はもちろん、「少しでも早く被災地の方々が「いつも」の日常を取り戻せるお手伝いが出来れば」と「いつもプロジェクト」を立ち上げ、お客さまのご協力と従業員のボランティアにより、心に寄り添う支援を目指して活動を続けています。

「いつもプロジェクト」では、お客さまがお買い物をした際に還元される「お買い物ポイント」を寄付していただいたものを活動資金の一部として活用。（寄付ポイント受付は2018年3月末で終了・支援活動は継続）。これまでに、仮設住宅の無機質な壁に絵を描くことで、日々の生活に彩りを添える「くらしのある家プロジェクト」等、数々の復興への取り組みを支援してきました。初回から協賛とボランティアを続けている「東北風土マラソン&フェスティバル」は、2018年3月で支援5年目を迎えました。

また、2016年の熊本地震直後には、「オルビスくまもと未来基金」を創設。地元の復興支援団体の活動を助成金で支えています。今後は、被災地域の未来を担う若者たちの学習・教育支援に繋がる活動も検討予定です。

「いつもプロジェクト」の復興支援活動件数約50件、総寄付金額約1.4億円、ボランティア参加社員数のべ240名（2011年6月～2018年2月末現在）

※ これまでの主な活動内容はこちらから



移設により完成した壁面のモニュメント



仮設住宅に描かれていたサインアート



東北風土マラソン&フェスティバルブース



くまもと未来基金支援団体

## ポーラ 被災地での美容ボランティアの実施

ポーラでは、北東北エリアとポーラ ザ ビューティー盛岡菜園店のスタッフは2012年から岩手県釜石市保健所主催の『生きがいと健康づくり講座』にて、東日本大震災における応急仮設住宅に住む女性たちへの美容ボランティアとして「みだしなみ講座」を実施しています。

2017年は9月、10月に釜石市や大槌町において3回実施し、メイク講座も取り入れて開催しました。

毎回受講者にアンケートを実施し、参加者の声をうかがうと「気持ちが明るくなった」「とても楽しかった」「スタッフや参加者と交流できてよかった」「すごく新鮮だった」「今回のような健康教室を受講したい」「また来て欲しい」「ここも体も元気になった」「時間が合えば、毎回参加したい」などの声が多く寄せられ、地域住民、被災者支援者等の満足度や参加意欲も高く、心身に係る健康の維持増進に大きな成果を上げることができました。現在は、センタースタッフと現地のショップオーナー・ビューティーディレクターによって継続活動中です。

## (3) 国際支援

### 開発途上国の飢餓解消への支援としてTFTを継続して実施

ポーラ・オルビスグループでは、2007年秋より、社員食堂のある全事業所において、「TABLE FOR TWO (TFT)」を継続して実施しています。TFTとは、ヘルシーメニューを注文すると1食につき20円がアフリカ等の子どもたちの学校給食費として寄付される、開発途上国の飢餓と先進国の肥満や生活習慣病の解消に同時に取組む日本発の社会貢献運動です。2017年10月の世界食料デーには、社員食堂のないポーラ・オルビスホールディングスの銀座ビルにおいても、ポーラ的美肌食堂弁当でTFTを実施しました。2017年までの寄付金額合計は、10,778,280円（マッチングギフト含む）となり、子どもたちに約53.9万食の学校給食を届けることができています。



TFT活動（ポーラ化成工業）

## 人材・労働慣行 - 人材育成

2017年に刷新された理念において定義されたWayでは、グループ共通の価値観・行動指針を定めています。その中でも「美意識が高くチャーミングな人としてふるまう」にある”美意識”は、グループ独自の行動様式として、他者に依存しない自分なりの見方や感受性を大切に、影響を与えていく力と定めています。こうした行動を高めていくために、グループ共通の行動様式となるコンピテンシー評価の導入や次世代リーダー育成プログラムの変更など、理念の実現へ向けグループの人材一人ひとりの行動変革に取り組んでいます。

### ポーラ・オルビスグループ理念

#### Mission

使命・存在意義・目的

#### 感受性のスイッチを全開にする

湧きあがる好奇心。心に響く新たな出会いや発見。昨日とは違う世界の広がり。  
冴えわたる感受性は、人生を変える。もっと楽しく、もっと心豊かに。

#### Vision

目指す企業像

ブランドひとつひとつの異なる個性を生かして、  
世界中の人々の人生を彩る企業グループ

#### Way

価値観・行動指針

- ▶ 美意識が高くチャーミングな人としてふるまう
- ▶ 誰よりも感受性と個性を磨き、発揮する
- ▶ 柔軟な心で変化と向き合い絶え間なく挑戦する
- ▶ 取り巻く環境を想う心を持つ
- ▶ 自立と協調を両立し、個人・集団として成長する

## コンピテンシーを活用したグループ全体での行動開発

ポーラ・オルビスグループでは、一人ひとりの行動変革を目的に、グループ社員共通のコンピテンシーを再構築しました。これは、理念の刷新にあわせ、グループの人材が個性、感性を発揮し、変化に立ち向かうための新たな能力要件に基づいています。理念実現をコンピテンシーという具体的な行動で示すことにより、全従業員への浸透を図っていきます。

### 再構築したポーラ・オルビスグループ社員コンピテンシー

4つの指針	コンピテンシー
変化と向き合い挑戦する	ビジョン構築力
	変化対応力
	市場・環境洞察力
深く広く思考する	概念的思考力
	分析的思考力
個を磨き影響を与える	<b>美意識</b>
	対人影響力
組織の力を高める	育成風土の醸成
	多様な個人を尊重し活かす力

※コンピテンシーモデルは、コーン・フェリー・ハイグループの協力を得て設計しています。

### "美意識"のコンピテンシーを高めるアートによるワークショップ

当社グループでは、美的感覚を磨くということではなく、自分の価値観や信条、その人らしさを発揮できる力と定義。個々人が持つ多様なものの見方や感受性を存分に発揮することがよりよい仕事の成果へつながるという考えに基づいて定められたものです。"美意識"を高めるための具体的な取り組みとして、対話型美術鑑賞の手法を用いたワークショップを人材育成に取り入れています。また、2017年からは新たに、新入社員を対象として「絵画創作プログラム」も導入しました。

アート鑑賞や自らのイメージを絵で表現することで、自分の価値観を見つめ、それを仲間と分かち合い、多様な価値観に触れる機会を提供します。

## 次世代リーダー育成プログラム

ポラ・オルビスグループでは、多彩なブランドを支える、個性あるリーダーの創出を目的に、2005年より次世代リーダー育成プログラムを導いております。2018年からは、グループ理念の刷新とともに、プログラムの名称・内容を新たにしました。一人ひとりが自立した個人としての感受性を発揮し、組織に絶え間なく変化を生み出していくことを狙いとしています。

未来研究会	ビジネス変革塾	組織変革コーチング
<b>目的:</b> リーダーシップを発揮していくための意識、行動変革を促す	<b>目的:</b> リーダーとしての変革実行力と自己研鑽による人間的成長	<b>目的:</b> 経営者として対人影響力を磨き、変化に立ち向かう組織風土を醸成する
<b>内容:</b> ① グループ内の実在する経営課題にチームで取り組むアクションラーニング ② リーダーシップ開発 ③ 他社との合同演習	<b>内容:</b> ① 自社・自グループを変革する経営課題解決 ② 自己内省とリーダーシップ強化 ③ 他社との合同演習による他流試合	<b>内容:</b> 行動観察型の個別コーチング
<b>人数:</b> 16名程度 / 年 <b>時期:</b> 9ヶ月	<b>人数:</b> 5名程度 / 年 <b>時期:</b> 10ヶ月	<b>対象者:</b> おもに執行役員層 <b>人数:</b> 3名程度 / 年 <b>時期:</b> 6ヶ月

**ビジネススキル開発支援**  
対象者: 未来研究会修了者  
内容: 外部ビジネス研修通学

## 個人としての能力の発揮の場

個人としての意欲やキャリアビジョンに応える機会として、2017年よりグループFA制度、社内ベンチャー制度を導入しました。意欲ある人材が多様な経験にチャレンジできる機会を提供しています。

### グループFA制度

一定の条件を満たした社員が他のグループ会社や他部門への異動の希望を提出。選考を通過した人材は個々の希望に基づき異動が行われるいわば“グループ内転職”制度です。社員一人ひとりが自立的にキャリアを描き、ビジネスマンとして、自らの意欲に基づく成長と挑戦を促します。

### 社内ベンチャー制度

50件を超える社内ベンチャー制度への応募の中から、「女性起業家特化CVC事業」「伝統工芸と企業のコーディネート事業」の2件が最終選考を通過し、2018年1月より本格稼働をしています。新規事業の創出によるグループの成長とともに、「こんな社会を実現したい」という、社員一人ひとりの感受性や想いを形にすることを目的としています。

## ダイバーシティ推進

ポーラ・オルビスグループでは、従業員の多様な価値観を尊重し、個々の能力を最大限に発揮できる環境づくりを推進しています。中でも女性のさらなる戦力化を目指し、ワーク・ライフバランスの実現からキャリア形成支援へと取組みを広げています。

### 女性従業員のキャリアアップを積極的に支援

ポーラ・オルビスグループでは、創業当初より化粧品事業を通じて時代の変化に対応した“女性の社会進出”を応援してきました。この創業以来培われた企業風土のもと、さらなる「女性活躍応援企業」として、意欲と能力のある女性従業員の活躍の場の拡大や管理職への登用など、性別に関係なく、一人ひとりの能力を十分に発揮できる環境づくりを推進しています。

このような取組みは女性従業員のキャリアアップ形成にもつながっており、2017年の海外を含めたグループ全体での女性管理職比率は42.3%、国内グループ会社では22.9%となっています。女性の意見を尊重する職場風土の中、お客さま視点に立った商品開発や提供するサービスの充実など、さまざまな形で大きな力を発揮しています。

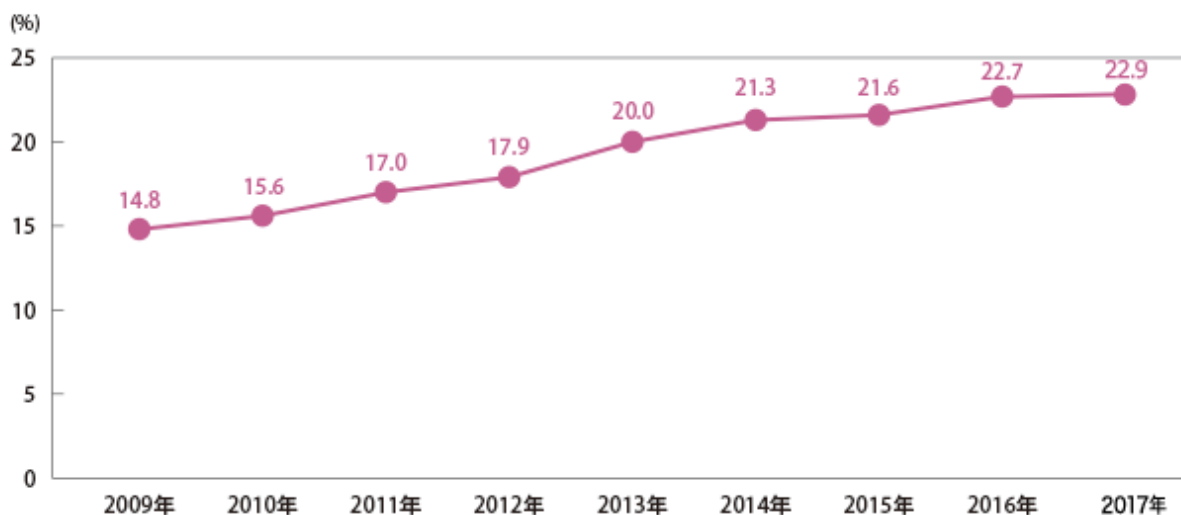
さらに、ポーラではライフスタイルの変化に合わせた、女性の働き方の推進活動が評価され、ダイバーシティ経営による企業価値向上企業として、「平成26年度ダイバーシティ経営企業100選」※に選定されました。また、2016年よりダイバーシティ推進チームを新設し、ポーラで働く一人ひとりが自分の未来を描き、イキイキと働ける会社の実現を目指して、ダイバーシティの推進に取り組んでいます。

※経済産業省が、ダイバーシティ経営によって企業価値向上を果たした企業を選定し、表彰する制度です。2012年度から実施しています。

また、オルビスは、他社に先がけて美容部員を正社員化したほか、出産を経ても働きやすい制度を整備。女性の管理職比率は40%となっています。



国内グループ全体の女性管理職比率の推移



### 子育て支援に継続的に取組み、認定マーク「くるみん」を取得

ポーラ・オルビスグループでは、女性のライフステージを支えるキャリア支援策の一環として、積極的に子育てとの両立支援に取り組んでいます。育児休業期間の延長、育児状況に合わせて選択できる短時間勤務制度や育児フレックス（小学校3年生末まで）など、多様な働き方に対応できる制度整備を行っています。また、ポーラでは育児休業後の職場復帰をスムーズにするために、管理職への両立支援制度説明や上長との復職前面談の実施、育児休業復帰者のためのキャリアデザイン研修など、子育てに関わりながらのキャリアパス形成にも目を向けた取組みを行い、育児休業復帰率98.5%（2017年）と高い成果につながっています。このようなさまざまな取組みの結果、ポーラは2010年より2期連続で、続いてポーラ化成工業、オルビス、ポーラ・オルビスホールディングスが、厚生労働省の子育て支援企業認定マーク「くるみん」を取得しました。



厚生労働省子育て支援企業認定マーク

## 障がい者が安心して働ける職場づくり

ポーラ・オルビスグループでは、障がいがある従業員も安心して働ける職場環境づくりに取り組んでいます。ポーラ化成工業では、特に施設の充実に積極的に取り組んでおり、2013年に袋井工場の社用車を障がい者対応車両として車いすのままでも乗車できるタイプに変更し、2014年には袋井工場ロビーの出入口4カ所にスロープを設置しました。

また、ポーラ、オルビスでは、郊外にサテライトオフィスを設置し、通勤負荷の軽減を図ると同時に、設備面においてもオフィスのバリアフリー化やユニバーサルデザインの業務機器設置など、個々の能力が最大限に発揮できる環境を整え、就労促進を図っています。

ポーラ・オルビスホールディングスとポーラ化成工業では障がい者雇用率は2.2%以上の水準となっており（2018年1月現在）、今後は、グループ全体としても、障がい者が実力を発揮できる職場づくりを推進していきます。

労働安全について

ポーラ・オルビスグループでは、安全衛生の実現をグループ行動綱領pdfにうたい、具体的には労働安全衛生法に基づき、安全衛生委員会にて長時間労働についてのモニタリングや、職場環境改善のための取り組み、パトロールの実施による改善活動をし、グループ従業員の安全・衛生についての対応を行っています。中でも、ポーラ・オルビスグループの生産拠点であるポーラ化成工業では、安全衛生方針のもと休業労災・無休労災0件を目標とし、マネジメントしています。

安全衛生方針

ポーラ化成工業では、『安全と健康はすべてに優先する』との精神に基づき、安全と健康の確保が健全な生産活動の根源であり、かけがえのない価値であると認識し、快適な職場環境の形成のため、全社員が協力して安全衛生活動を推進します。

1. 安全衛生管理組織を整備しながら会社員の安全に与える影響を的確に把握するとともに、安全衛生マネジメントプログラムを定めてリスクアセスメント活動等を推進し、経済的・技術的に可能な範囲で継続的改善と労働災害発生の未然防止に努めます。
2. 心身の健康がすべての基本であり、全社員の心とからだの健康づくりと快適な職場環境形成を通じて、健康維持増進及び職業性疾病の予防に努めます。
3. 全社員の向けた労働安全衛生方針の周知および安全衛生意識の向上を図るとともに、安全衛生に関する法規則や事業所が同意した協定及び社内規定類に定めた事項を遵守します。

グループの労災被害（件数）はこちら

ポーラ化成工業 労働災害（件数）

	2014年	2015年	2016年	2017年
休業を伴う労災（件）	2	2	1	0
無休を伴う労災（件）	7	2	3	0

ポーラ化成工業では、労働災害を防ぐために、ヒヤリハット事例を洗い出し改善し、危険予知訓練（KYT）を年2回行っています。2017年は発生件数の多かった火傷に重点を置き、火傷の発生の未然防止に向けて改善を実施しました。また、化学物質についてリスクアセスメントを実施しています。SDSを取扱箇所に置いて化学物質におけるリスクを低減しています。



ポーラ・オルビスグループでは、健康がグループ理念で重要視している多様な個性・感受性を育み発揮するための源泉であると認識し、2017年にポーラ・オルビスグループ健康経営宣言を策定しました。

### 「ポーラ・オルビスグループ健康経営宣言」

ポーラ・オルビスグループにおける「健康」は  
創業以来、お客さまに寄り添い、お客さまを想い、商品・サービスを提供してきた歴史を紡ぎ  
未来に向けて、感受性のスイッチを全開にし、常に新しい価値を生み出すための源泉です。

従業員一人ひとりが健康であってこそ  
他者を思いやり、また自分らしく、彩りに満ちた人生を送ることができると考えています。

ポーラ・オルビスグループでは、グループ理念を体現していくために  
従業員の心身の健康を経営の重要課題として位置づけ  
従業員とその家族とともに、健康づくりに取り組んでまいります。

## 健康管理の体制

ポーラ・オルビスホールディングス人事担当役員のもと、グループ横断でPDCAをまわす組織を発足するとともに、健康管理センターに婦人科医師やメンタルヘルス専門の担当を拡充するなど、従業員の健康管理の徹底をしています。

### (1) からだの健康

## 健康診断受診の促進

健康管理の基点であり柱となる健康診断は、定期健診に加え、生活習慣病やメタボ健診、さらにはがん検診を含めた総合的な検査を実施しております。定期健診は、受診率100%を目指して全社的に取り組むとともに、健診結果から有所見者に対し、面談や保健指導等のフォローアップを実施しています。また、ICTを活用した健康管理のプラットフォームを導入し、従業員の健康管理や、リテラシー向上にも努めています。福利厚生制度では、カフェテリアポイント制度を導入し、人間ドックやオプション検査の受診などについてポイントを増額するなど、会社からの費用面でのサポートを積極的に行っています。

## 女性の健康をサポート

ポーラ・オルビスグループでは、女性従業員が約70%を占めているため、グループ健康保険組合と連携して、特に婦人科検診や女性特有の疾患に関する検査に注力しています。その結果、35歳以上の婦人科検診の受診率は80%を超えています。婦人科専門医への相談日の常設や女性従業員向けの個別面談など、女性のための健康相談を日常的に行っています。また、健康教育も重視しており、グループ会社では乳がん啓発セミナー等を開催しています。

## 禁煙・分煙の推進

ポーラ・オルビスグループでは、職場における受動喫煙を防止するため、徹底した分煙を行っています。喫煙は健康だけでなく、肌への老化にも大きな影響があることが自社の研究結果としてわかっており、グループの健康管理センターが中心となって、禁煙の推進や禁煙治療（健康保険組合の補助金制度等）の働きかけを行っています。また、2017年の世界禁煙デーには、グループ会社において、終日禁煙をする日を設け、オフィス敷地内での禁煙を徹底しました。

	2014年	2015年	2016年	2017年
喫煙率	22.7%	21.5%	20.0%	18.3%

## 食事からの健康推進

社員食堂が常設されているポーラ、オルビス、ポーラ化成工業では、食生活から従業員の健康を保持するため、ヘルシー・メニューの提供を行っています。その代表的なメニューが、2007年秋から社員食堂を持つ事業所で継続的に実施している「TABLE FOR TWO (TFT)」です。TFTとは、ヘルシーメニューを注文すると1食につき20円がアフリカ等の子どもたちの学校給食費として寄付される、開発途上国の飢餓と先進国の肥満や生活習慣病の解消に同時に取組む日本発の社会貢献運動です。厚生労働省「日本人の食事摂取基準」に則りカロリーが730kcal (680~800kcal) 程度であること、栄養バランスが適正、野菜が多めなことが条件とされています。



## 長時間労働の削減

ポーラ・オルビスグループでは、長時間労働が睡眠不足や疲労蓄積など、健康面に多大な影響があることを認識し、労働時間の削減に取り組んでいます。また、「リフレッシュ休暇制度」「ノー残業デー・早帰りデー」の普及を推進することで、ワークライフバランスに配慮した労働環境整備に努めています。2017年度において、グループ国内企業の年次有給休暇の平均取得率は67.1%、一人当たりの平均残業時間/月は13:45時間となっています。働き方の面においても、リモートワーク制度の導入を進めており、多様な働き方の推進に向けて、積極的な施策展開を行っています。

## 国内グループ会社平均就業状況

	2014年	2015年	2016年	2017年
有給休暇取得率 (%)	63.97	60.97	65.10	67.8
残業時間 (時間)	15:00	12:78	13:85	13.75

## 運動機会の確保など健康イベントの実施

ポーラ・オルビスグループでは、グループの健康保険組合がスポーツクラブと提携し、従業員の利用にあたって会費補助を実施しているほか、毎年ウォーキングキャンペーンを実施し、運動の推進をしています。ポーラ化成工業では、自治体とタイアップして健康維持増進のために手軽にできるスロージョギング・スロージェアロビック教室の開催や、恒例行事となっている地域清掃活動も兼ねたクリーンウォークイベントを実施しております。また、社員食堂において血管年齢や骨密度等の測定イベントを開催するなど、従業員の健康管理への意識向上に努めています。



## (2) こころの健康

### メンタルヘルスケアについての取り組み

ポーラ・オルビスグループでは、グループ全体でメンタルヘルスケアに取組み、不調者の早期発見、早期対応に力を入れております。環境面では社内外に相談窓口を設置するなど、産業医、心理専門職からの助言や治療が受けられる体制を整備すると同時に、ストレスチェック診断やメンタルヘルスセミナーの開催、ラインケア、セルフケアに関する教育などを通じて、メンタル不調者発生の未然防止に取り組んでおります。

## お取引先と共に発展

ポーラ・オルビスグループは、グループ理念に基づき、全てのステークホルダーと共に、地球・社会環境と誠実に向き合い、持続可能な社会を創る企業として成長し続けることを、「ポーラ・オルビスグループ行動綱領」の中で宣言しています。  
また行動綱領で、お取引先と共に発展し協働することを約束しており、世界中の人々に彩りのある人生を提案するために、責任を持って調達活動を推進していくことを掲げています。

## グループ購買基本方針

ポーラ・オルビスグループでは、グループ購買基本方針を定め、取引先との健全かつ公正な事業慣行の実践に努めます。

### グループ購買基本方針

国内外を問わず、公平・公正なお取引の実行

1. 品質・コスト・納期・技術対応力・企業姿勢などを比較評価させていただき、お取引先を決定します。
2. 関連法規を遵守し、行動します。
3. 資源・環境保護など、社会的責任を果たす努力を継続します。

## CSR調達ガイドライン

ポーラ・オルビスグループでは、グループ購買基本方針をもとに取引先と公正かつ自由な取引を続けながら、持続的かつ持続的に発展するために実践していくことをまとめたポーラ・オルビスグループCSR調達ガイドラインを制定しました。このガイドラインに基づき取り組み状況を把握する目的でモニタリングを順次実施していきます。



詳しくはこちら

## ポーラ化成工業の購買活動

ポーラ化成工業を中心として、化粧品の原材料および容器包材について、環境に配慮した調達・購買活動を推進するため独自の環境基準を定めています。原料は資源保護や環境保全に留意し、環境ホルモン、PRTRなど設定した基準に準拠した調達・購買に努めています。

容器・包材は、原料・省資源を推進するために、再生材使用など適切な包材選定と環境に配慮した設計と購買活動を行っています。

また、お取引先との密接なコミュニケーションを通じて連携を深めています。随時、購買方針説明会を開催し、ポーラ・オルビスグループの理念や経営方針をお伝えしています。2017年4月の説明会では、原料および包材・外注のお取引先85社（総勢144名）に参加をいただき、「お取引先とのアライアンス構築」「グローバル化に向けた海外調達・生産比率の拡大」「サプライチェーンマネジメントの進化」「BCPの取組み強化」などの重点項目について説明しました。

下請法などの法令の遵守のために、関連機関による外部調査、自主監査、購買活動に関する法令および社会倫理に関する勉強会などを実施しています。



購買方針説明会の様子

### THREE こだわりの国産原料のルーツをたどって作業を体験

ACROは、提供する化粧品ブランドTHREEがこだわりの国産原料として配合している「南高梅」を栽培、加工している原料メーカーを訪問し、「梅」の天日干しの作業を実施しました。作業のお手伝いを通じて、社員がTHREEの商品の礎である原料に対する理解を深め、そこで得た学びや気づきを各々が業務に反映し、さまざまな形でアウトプットしていくことが目的です。今回は原料メーカーである(株)東農園様の社長に梅に関するレクチャーをいただき、生産者の方々との交流を深めた後に、作業を体験させていただきました。

作業を通じて、従来の化粧品の生産プロセスに加えて原料を作るプロセスにも多く人の生産者（農家）の方々が関わっており、何より自然の恵みを受けていることを改めて実感し、より商品に対する愛着と責任を感じることができました。今後もお取引先と協働し、より良い商品・サービスを生み出していきたいと思えます。



作業の様子

### 公正な競争

ポーラ・オルビスグループはグループ行動綱領の反競争的行為の禁止に則って高い倫理観を持って行動をします。カルテルや談合、再販売価格の維持、優越的地位の濫用等独占禁止法違反となるような行為を行わず、公正で自由な企業間競争を行っています。

### 汚職の防止

ポーラ・オルビスグループでは、グループ理念の実現と、グローバル社会で自らを厳しく律するための行動の基準を定めた「ポーラ・オルビスグループ行動綱領」[①](#)、及び「贈物及び接待等に関するガイドライン（2008年制定）」を設定しています。その中で、販売先、仕入先、調達先、業務・製造等受委託先の取引先及び関係官庁の公務員との関係において、法令、規則、社内規程、基準等を遵守することを定め、贈物及び接待等の授受を原則禁止しています。

グループ子会社ごとに策定した細則で、宣伝用品等安価なもの、饅頭、祝儀等 社会通念上 業務として必要な場合のみ上限を設け例外として認めていますが、必ず事前承認、事後報告を定めています。

また、ポーラ・オルビスグループ各社は、その内容が適切に守られるよう管理体制と施策についても定めており、定期的に「贈物及び接待」等について自己監査や教育を行っています。教育については、全従業員対象のe-ラーニングを定期的実施、周知徹底を図っています。

サプライチェーンに関しては、ポーラ・オルビスグループの「購買基本方針」に基づき、お取引先とポーラ・オルビスグループが公正かつ自由な取引を続けながら、永続的かつ持続的に発展するために必要な事項をまとめた

「CSR調達ガイドライン」[②](#)を制定。各国や地域の法令および条例を遵守した事業活動を行い、公正さを疑われるような取引および贈収賄には関与しないことを、お取引先に要請しています。また、人権、労働、環境、腐敗防止の4分野の10原則を定めた国連グローバルコンパクトを支持し、2017年2月に署名しました。

### 知的財産の保護と活用

ポーラ・オルビスグループの知的財産は社会の発展に寄与することを目的とし、市場活性の一端として活用します。そして、守るべき資産管理は厳正に行い、ステークホルダーの信頼を得ていきます。

中でも、機密情報の管理については、厳正に行っています。自社及び他社の企業秘密を社外に漏えいしたり、業務目的、他社から許された以外の目的には使用しません。また、取引先等の社外に開示する必要がある場合は、秘密保持契約を結ぶなどし、予期せぬ漏えいの防止に備えています。業務上知り得たすべての個人情報を適正かつ厳重に管理し、正当な手続きなく社外の第三者に開示しません。

## ガバナンス Governance

ガバナンスは、法令や社会倫理を守る「コンプライアンス」、企業の経営基盤に関わる「コーポレート・ガバナンス」、企業の説明責任を果たす「情報開示」など、企業として取組むべき基本的な活動です。

### ■ コーポレート・ガバナンス

企業の経営基盤に関わるコーポレート・ガバナンス体制についてご覧いただけます。

### ■ コンプライアンスの強化

5つの基本方針に基づき、コンプライアンス経営を実践しています。

### ■ ステークホルダーダイアログ

企業活動が社会の期待や要請と一致しているか、社外のステークホルダーの皆さまと積極的な対話を行っています。

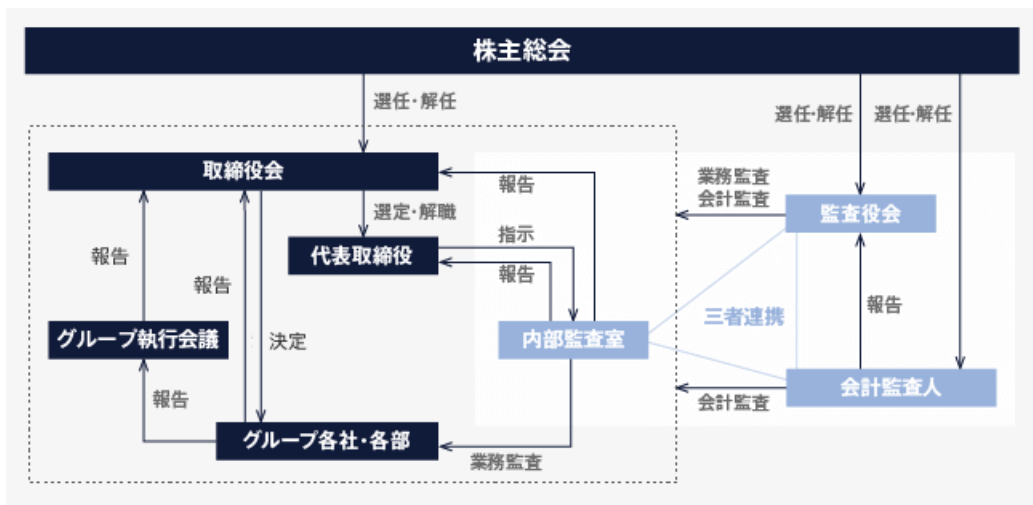
当社グループのコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

ポララ・オルビスグループは「感受性のスイッチを全開にする」というMissionを策定し、併せてこのMissionを達成するための指針である5つのWayを設定しています。このWayを従業員一人ひとりが行動することが企業価値の向上につながると考えています。基本的にグループ各社は「自主自立した経営」を志向し、持株会社である当社はグループ各社の経営に対する牽制機能を持つことで、グループ全体の経営の健全性の確保と効率性の向上に努めています。

一般的に同族経営の透明性は課題とされていますが、当社では外部評価機関を導入した取締役会の実効性評価や、社外取締役のみで実施するミーティングで課題抽出を行うなど、客観性と透明性の向上を図っています。併せて、当社グループは、コンプライアンスをCSR活動に組み込み、これを重視します。また、当社グループでは法令遵守、環境保全、株主との関係等について規定した「ポララ・オルビスグループ行動綱領」（以下、「行動綱領」といいます。）を策定し、全役員および従業員がこの行動綱領の遵守を宣誓することとしています。この行動綱領を定期的に確認し合い、周知する機会を設けることで実効性を確保します。

当社が支配株主との取引を検討する場合、行動綱領の指針に則り、非支配株主である投資家の利益を損なうことのないよう、取引の必要性、適正価格等について取締役会において十分に審議した上で意思決定を行います。

コーポレート・ガバナンス体制



主なコーポレート・ガバナンスの構成概要

	目的・内容	構成員	開催
1. 取締役会	グループの中長期戦略策定や資源の最適配分等、経営に関する重要事項について審議し、意思決定を行う	取締役8名で構成	毎月1回以上開催。 2017年は25回開催 (臨時取締役会を含む)
2. グループ執行会議	2017年より、経営と執行の役割明確化を目的として新たに設置。グループの業務執行に関する重要事項について、各社より報告を受け、その内容について審議	当社の社内取締役・監査役に加え、子会社社長をはじめ主要会社の執行役員により構成	毎月定例で開催。 2017年は19回開催
3. 監査役会	株主総会や取締役会、グループ執行会議など重要な会議への出席や、取締役・従業員・会計監査人からの報告收受などを行い、取締役の職務執行を監督	常勤監査役1名と会社法第2条第16号に定める独立した非常勤の社外監査役2名で構成	毎月1回以上開催。 2017年は19回開催 (臨時監査役会を含む)
4. 内部監査室	当社およびグループ各社の経営目標達成に貢献するべく経営諸活動（リスクマネジメント・コントロール・ガバナンスプロセス	13名で構成。うち、内部監査担当8名	2017年は16社を対象に13件監査実施

	ス)を評価・検証し、改善のための助言・勧告・提言を行う		
5. グループCSR委員会	戦略上・業務上等企業活動に関するリスク、コンプライアンス体制、CSRに関する重要課題等について、グループ横断的に統括	委員長（CSR担当役員）、委員（当社グループの役員ならびに当社グループ外の有識者）および事務局から構成	2017年はCSR委員会を5回開催。各社CSR事務局長会議を12回開催

## コーポレートガバナンス・コードへの対応の考え方

当社取締役会は、これまでの当社のコーポレート・ガバナンスを改めて振り返り、コーポレートガバナンス・コードの制定適用を今後も当社グループが持続的な企業価値向上を実現するための「さらなる進化の機会」にしたいと考えています。当社取締役会は、株主をはじめとするステークホルダーの期待に応え、その責務を果たすことを目的にコーポレートガバナンス・コードで示された5つの基本原則に沿って「コーポレートガバナンスに関する基本方針」を制定しました。

### 5つの基本原則

#### 1. 株主の権利・平等性の確保

当社は、株主の権利を尊重し、株主が権利を適切に行使することができるよう、環境の整備、情報の提供を行うと共に、株主の実質的な平等性の確保に努めます。

#### 2. ステークホルダーとの適切な協働

当社は、当社グループが社会の良き市民として、株主や取引先など様々なステークホルダーとの協働を深め、企業責任を果たし、信頼関係を構築することでグループの持続的な発展の実現に努めます。

#### 3. 適切な情報開示と透明性の確保

当社は、法令を遵守した適切な情報開示に加え、別途定めたディスクロージャーポリシーに基づき、当社グループに関する財務情報および非財務情報を、適切、且つ、積極的に開示することで会社の意思決定の公正性、透明性確保に努めます。


#### 4. 取締役会等の責務


当社は、複数の子会社の経営管理を担う純粋持株会社として、グループ各社の経営に対する管理監督機能を果たすために、取締役会の実効性、公正性の確保に努めます。

#### 5. 株主との対話

当社は、広報・IR活動を積極的に行い、ステークホルダーとの建設的な対話の実施と実効性の向上に努めます。

## 関連情報

 コーポレートガバナンス報告書（2018年4月26日発行更新）（202KB）

 コーポレートガバナンスに関する基本方針（589KB）



## (1) ポーラ・オルビスグループの行動基準の制定

ポーラ・オルビスグループでは、2017年2月に「I.感受性のスイッチを全開にする行動」として新しいグループ理念を実践するための行動と、「II.個人・集団として成長するための行動」として法令や内部規程を遵守することはもとより、グローバル企業の一員として国際基準の社会倫理観で自らを厳しく律するための行動の基準をポーラ・オルビスグループ行動綱領として制定しました。

## (2) リスクマネジメントの強化

### グループ優先リスク及びグループ各社リスクの設定と低減化への取組み

グループで取組むべき優先リスクを分析し、リスク低減のための改善活動を行っています。

具体的には、グループCSR委員長と各部門長、監査役とのディスカッションを通じてリスクを洗い出し、事業への影響度と発生頻度をもとに洗い出したリスクに優先順位をつけました。その上でグループ戦略会議での審議を経て、2017年に対処すべき課題として、海外事業戦略やITインフラの高度化などを設定しています。

また、グループ各社におけるリスクマネジメント計画においては、グループ各社の経営会議での決議後、グループCSR委員会での承認、グループ戦略会議で報告を行いました。各社でリスク低減に向けての取組みを実施し、定期的にグループCSR委員会でモニタリングを行っています。本年中に突発的に顕在化したリスクがあった場合等、進捗や状況に応じてグループ戦略会議への報告をタイムリーに行い、対策を検討しています。



各社CSR事務局長会議

### 健全かつ効率的に組織を運営するために内部統制を整備・運営

ポーラ・オルビスグループでは、事業活動における様々なリスクを把握し、適切に対応するリスクマネジメント体制を構築・整備し、運用するため、会社法の考え方に則り「内部統制システムに関する基本方針」を定め、全ての従業員が十分に理解できるよう社内イントラネットの活用などを通じて啓蒙、啓発しています。

2006年に成立した金融商品取引法にて義務付けられた内部統制報告制度（J-SOX）については、各グループ会社にて業務プロセスの整備運用状況の自己点検（CSA）を行い、その結果について内部監査室でモニタリングを行い、対応しています。各グループ会社に置ける自己点検を通じて、各社において財務報告にかかわる内部統制の理解を浸透させています。

### 内部監査の実施

ポーラ・オルビスグループにおける内部監査は、監査役監査、監査法人監査と連携し、いわゆる三様監査としてグループガバナンスの一翼を担っています。

具体的には、ポーラ・オルビスホールディングスに内部監査室を設け、独立的・客観的立場から、国際ライセンスを有する専任メンバーによる内部監査を実施しています。監査テーマとしては、(1)コンプライアンス（法令や各種規則・ルール、社会的規範に準拠した企業活動を行っているか）、(2)ガバナンス（グループ内各社のガバナンス体制が構築され、有効に機能しているか）、(3)財務報告の信頼性（社会、とりわけ投資家の皆さまに対し、正確かつ迅速な財務情報をお届けできる企業活動を行っているか）の3点を重点に、各社・各部門への実地監査を通じて評価し、改善のための助言を行っています。監査指摘事項に関しては、各グループ会社に展開しており、ポーラ・オルビスグループ全体のガバナンス向上に努めています。

## BCP(事業継続計画)の策定によるグループ全体訓練の実施

ポーラ・オルビスグループでは、2011年の東日本大震災の経験を生かして、各グループ会社の初期対応に関する事業継続計画（BCP）を策定し、毎年実効性検証のための訓練を行っています。

2016年は初期対応の訓練(グループ全従業員の安否確認、BCP対策本部の立ち上げ、帰宅困難状況下の対応)を行い、初期対応を体感するとともに、抽出された課題への対応を行いました。

また同時に暫定対応計画（優先復旧業務の洗い出しとその実行計画）検証訓練を行い、事業の早期復旧が実現可能な体制を整えています。

海外に拠点を持つ事業所でのBCP策定も2015年よりスタートさせ、事業所施設の安全確認の実施、及び安否確認等の初期対応訓練を行っています。今後、国内各社と同レベルのBCP策定を目指しています。



BCP訓練

## 個人情報の管理

ポーラ・オルビスグループでは、ダイレクトセリングを中心とする販売方式をとっているため、お客さまの個人情報を直接お預かりすることが多いため、個人情報の管理は特に慎重に取り組んでいます。「プライバシーポリシー」「情報セキュリティ・ポリシー」などを定め、それをもとに、各グループ会社で推進をしています。

各グループ会社に情報セキュリティ対策責任者を設定し、グループ全体で年2回（5月、11月）の個人情報の棚卸しを行っています。さらに、個人情報委託先管理の徹底を図るため、2014年より委託先の洗い出しと年1回以上の委託先監査を義務付けました。

2016年にスタートしたマイナンバー制度、また2017年に施行された改正個人情報保護法についても社内規程の変更と、その周知・徹底を図っています。

また、業務取引先の委託先管理も義務付け、ポーラ・オルビスグループの情報管理を強化しています。情報セキュリティのフレームワークである、PCIDSSをポーラのECサイトで取得。オルビスではPマークを取得しています。



コンプライアンスブックに記載のコンプライアンス違反対策



保存しません  
カード会員データ

ICMS-MR0157

PCIDSS認定マーク

## 情報管理の教育・啓蒙

ポーラ・オルビスグループでは、情報管理を徹底するために「グループ行動綱領」内に情報セキュリティについて記載しており、個人情報の棚卸しの際には全役員・従業員が読み合わせするように指導しています。

また、従業員がSNSを通じてトラブルをおこさないようソーシャルメディアポリシー及びガイドラインを策定し、社内eラーニングや講演会などを通じ理解・啓蒙に努めています。特に、店舗の従業員や新入社員や内定者まで、範囲を広げて、SNSの使用方法的な教育をしています。

## 反社会的勢力との対決

ポーラ・オルビスグループでは、業務の適切性及び健全性の確保のため、反社会的勢力との関係を遮断し排除すべく、以下のような取組みを行っています。グループの行動綱領の中で「反社会的勢力との対決」を宣言しております。

また、契約書に反社会的勢力の排除条項を加えるよう、各グループ会社に周知徹底を図りました。

1. 行動綱領を遵守する旨の誓約書をグループ全ての従業員が提出
2. 警察その他の外部専門機関との連携
3. 契約書等への反社会的勢力排除条項の導入
4. 反社会的勢力との取引を防止するための事前審査
5. 反社会的勢力に係る情報集約
6. グループ行動綱領に「反社会的勢力との断固とした対応について」を記載し、グループ全ての従業員に配布し、啓蒙・浸透

### (3)コンプライアンスの理解・浸透

#### 全役員・従業員を対象にした講演会、e-ラーニングの実施

ポーラ・オルビスグループでは、コンプライアンス違反を未然に防止するために全役員・従業員を対象にコンプライアンスの理解と浸透を図っています。グループに所属する全役員・従業員を対象に毎年テーマを決め、「情報セキュリティ」「インサイダー取引」「SNSの注意点」等について講演会を実施しています。また、当日出席できなかった従業員には、後日、その講演を撮影した映像を使用してフォローを行い、全従業員に対して理解の徹底を図りました。2017年のe-ラーニングでは「適切な会計」「消費者契約法」「情報セキュリティ」「インサイダー取引」「贈答・接待規制」「ハラスメント」「内部通報制度」等コンプライアンステーマを盛り込み具体的な行動に結びつく内容にて実施しました。ネット環境を利用できない従業員に対しては、e-ラーニングの要約である「CSRポイント集」を配布し、啓蒙しました。



グループCSR講演会

### (4)モニタリングの実施

#### 従業員意識調査による課題の抽出及び改善

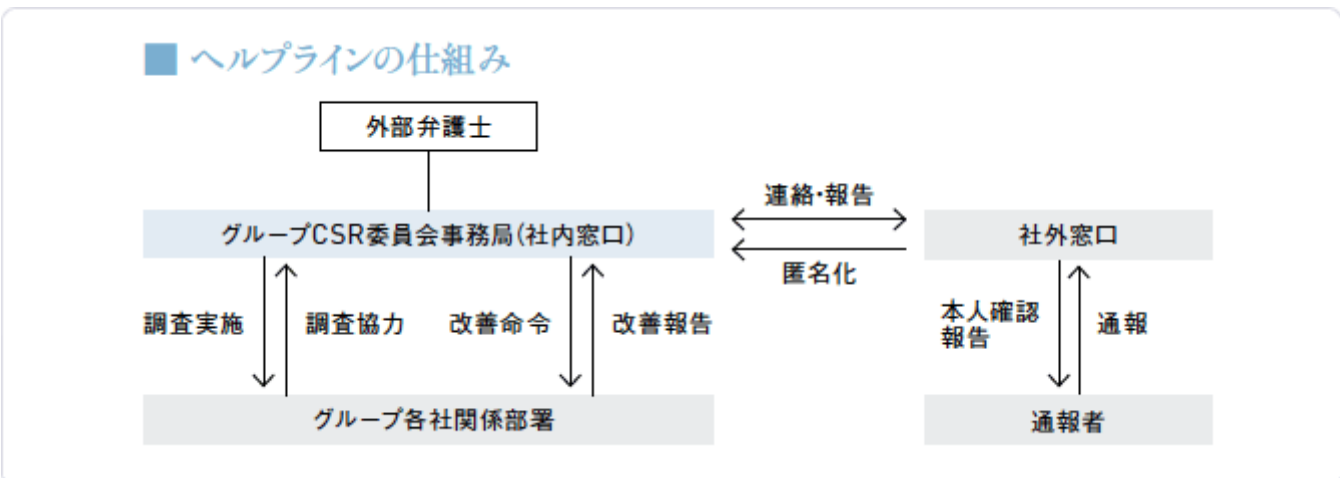
ポーラ・オルビスグループでは、グループ理念の永続的・持続的発展、企業価値の維持・向上を目指して、グループ全体の「従業員の働きがい・満足」と「コンプライアンスの遵守」の現状を確認し、その課題と改善の方向性を探る目的で「従業員意識調査」を実施しています。調査結果から、「ハラスメントの改善」「ワーク・ライフバランスの実現に向けた、残業削減、業務効率化、有休取得推進」「成長実感の向上とキャリア形成支援の強化」等、各社からの課題設定を行い、改善のためのアクションプランを策定し、改善を図っています。2016年より海外グループ会社への調査も開始し、国内同様のアクションプラン策定を行っています。



従業員意識調査報告会

#### 内部通報制度（ヘルプライン）

ポーラ・オルビスグループでは、グループ全役員・従業員を対象に、通報や相談ができる体制を構築し、社内のリスク情報を直接把握してリスクの提言や違反防止につなげています。通報は、外部の委託業者で受け付け、匿名化され、通報内容だけがグループCSR委員会事務局に報告されます。通報は、24時間365日e-メールまたは手紙で受け付けています。グループCSR委員会事務局では、各社関係部署にて調査を実施し、調査の結果、改善すべき事実が見つかった場合は改善を指示します。ヘルプラインの利用状況については、毎月監査役に対して報告しています。また、定期的に取り締役に報告しています。ヘルプラインの仕組みにおいては、通報者の匿名性は守られ、社内規定及び法令等で保護され、不利益な取り扱いをされることはありません。万が一、通報者が通報を理由とした報復を被った場合には、社内規定に則り会社として是正します。また、海外グループ会社、海外の事業所についても国内と同様のヘルプラインを導入しており、現地の言語で通報ができる仕組みを整えています。全グループ従業員に対し、利用方法を記載した冊子を配布して啓蒙しているほか、従業員対象のコンプライアンス意識調査で認知度を測定し、認知度が低い事業所には告知ポスターを掲示する等、積極的に告知しています。





■ 実施日時 2017年10月24日

■ 会場 オルビス（株）本社大講堂

■ 参加者  
オルビス  
代表取締役社長 阿部 嘉文  
取締役 福島 幹之  
取締役 小林 琢磨

ステークホルダー  
株式会社キッズライン CEO 経沢 香保子  
新日本有限責任監査法人 プリンシパル 牛島 慶一

## ステークホルダーからのご意見・ご指摘

### 経沢 香保子氏 株式会社キッズライン CEO

オルビスのミッション「常識にとらわれない視点から、日常文化を美しく創造しつづける」にどれだけの従業員が本当の意味で共感し、行動に落とし込まれているのでしょうか。ビジネスプランコンテストといった、従業員に常に変革意欲を持たせるような施策を実施されてはいかがでしょうか。

### 牛島 慶一氏 新日本有限責任監査法人 プリンシパル

10年後に変わらない世の中はあり得ないのに、今の組織を守ろうとするのはナンセンスです。組織を変革するには、新しいアイデアを許す風土や下から上に向かって自由に物を言える環境が必須です。あとは、「我々は何を提供していくのか」というビジョンをトップマネジメントがぶらさずに持ち、「そのために今何をすべきか」という発想のもと行動することだと思います。



- 実施日時 2017年11月14日
- 会場 (株) ポーラ本社イノベーションルーム
- 参加者
 

<p>ポーラ 代表取締役社長 横手 喜一 取締役 及川 美紀 執行役員 高谷 誠一 他1名</p>	<p>ステークホルダー 早稲田大学大学院商学研究科 経営学博士・教授 谷口 真美 コーン・フェリー・ヘイグループ株式会社 シニア クライアント パートナー 山口 周</p>
---	--

## ステークホルダーからのご意見・ご指摘

### 谷口 真美氏 早稲田大学大学院商学研究科 経営学博士・教授

ポーラは、量を追う仕事から質を追う仕事へ転換されました。そのとき、マネジメントスタイルも「管理型」から「変革型リーダー」へ変わらなければなりません。本部の管理職はそこに悩んでいるのではないのでしょうか。世の中を見て、この変化する外部環境の中でビジネスをどう作るか、そこに部下をどう巻き込むかを考える事業創造力が必要です。

### 山口 周氏 コーン・フェリー・ヘイグループ株式会社 シニア クライアント パートナー

ただやりましたはダメで、仮説を立てたうえでやってみること。そして検証して、うまくいったら広げて、うまくいかなかったら引っ込めるということをスピーディーにまわしていく。仮説と検証がセットが必要です。仮説力の精度を上げるには、経験や勉強は有効です。そして、大事なことは「自分で考えること」です。自分で仮説を立ててやってみて検証してその通りになった、それではもっと前に進めよう、というふうにすると仕事が面白くなるはずですよ。

## 文化芸術活動及び支援

ポーラ・オルビスグループは、「外面がいかに美しくあっても内面美がなければその価値はない」との考えから、「美」を提供する企業グループとして、内面の美しさの支えとなる文化・芸術を支援し、日本国内、世界に発信しています。支援の対象は日本の伝統文化から、世界の遺産として残すべき作品、今後の日本を担う若手芸術家の助成まで幅広く、豊かで平和な社会、文化の向上に寄与しています。

### 文化活動

#### ■ ポーラ文化研究所

化粧品にまつわる幅広い研究活動を行っています。

#### ■ ポーラ ミュージアム アネックス

文化支援活動の情報発信地として、多彩な企画を展開しています。

### 文化支援活動

#### ■ (公財) ポーラ美術振興財団

助成事業と美術館事業の2つの文化事業を実施しています。

#### ■ ポーラ美術館

約9,500点の美術作品を収蔵しています。

#### ■ (公財) ポーラ伝統文化振興財団

日本の伝統文化を未来につなぐための活動に取り組んでいます。

## ポーラ文化研究所

### 美しさという文化

ポーラ文化研究所では1976年の設立以来、「化粧・女性・美意識」をキーワードに、日本およびヨーロッパを中心に、古代から現代までの化粧史、時代風俗、化粧法、化粧道具、化粧意識など、化粧にかかわる幅広い分野を対象に研究を行っています。こうした研究で得た資料価値が高い化粧道具や装身具は約6,500点、文献資料は15,000冊を数えます。また研究成果は、大学の研究機関や個人、企業への提供、また、出版物やホームページ、展覧会などでも広く社会へ情報発信しています。

2017年は、ヤマザキマザック美術館（愛知県名古屋市）で開催された「もっと知りたい名画の世界 よそおいの200年」への展示協力を行い、近世ヨーロッパの化粧道具、扇や結髪雛形、ファッションプレートなどの所蔵品を出品しました。また、現代女性の意識やライフスタイルなどの調査を積極的に行っており、2017年は、「化粧品情報収集とSNSの関連」など4本の調査レポートをホームページに公開しました。研究活動の知見をもとにした講演や大学での講師活動も積極的に行っています。

### 施設概要

ポーラ文化研究所、ポーラ化粧文化情報センター  
〒141-0031  
東京都品川区西五反田2-2-10 ポーラ第2五反田ビル1F  
電話番号：03-3494-7250

ポーラ文化研究所



お歯黒道具／江戸時代後期 日本



キューピッド花文様パッチボックス（つけぼくる入れ）／18世紀 イングランド

## ポーラミュージアム アネックス

### ポーラ文化活動の情報発信地

ポーラ・オルビスグループは、「美」と同等の精神的価値と考えている文化芸術活動に対しても注力してまいりました。

そして2009年秋、ポーラ・オルビスグループは、ポーラ創業80周年を記念して建設したポーラ銀座ビルに新たなアート・文化の情報発信基地『ポーラミュージアム アネックス』をオープンいたしました。歴史的に価値のある原画を展示できる設備を整えたギャラリーとして生まれ変わりました。

ポーラミュージアム アネックスでは、ポーラ・コレクションから現代美術の展示まで、多彩な企画の展開により、未来へつながるアートを提案してまいります。

美しい作品に出会える感動の場、お客さまを一層生きいきと輝かせる、そんな空間づくりを目指します。

### 施設概要

ポーラミュージアム アネックス施設概要をご紹介します。

施設名	ポーラミュージアム アネックス
住所	〒104-0061 中央区銀座1-7-7 ポーラ銀座ビル 3階
電話番号	03-5777-8600(ハローダイヤル)
FAX番号	03-3563-5543
開館時間	11:00-20:00(最終入場は19:30まで)
入場料	無料

#### アクセス



東京メトロ有楽町線 銀座一丁目駅 7番出口すぐ  
東京メトロ丸の内線・銀座線・日比谷線 銀座駅  
A9番出口 徒歩6分  
JR線 有楽町駅京橋口改札 徒歩5分



ポーラミュージアム アネックス



2009年10月の企画展

**POLA MUSEUM ANNEX** 





## 若手芸術家への助成とポークラ美術館運営を支援

ポークラ・オルビスグループが支援するポークラ美術振興財団は、若手芸術家の在外研修、美術館職員の調査研究、美術に関する国際交流への助成を行っています。2017年は、39件の助成を行いました。また、在外研修に対する助成において、採択されたアーティストの作品を展示するグループ展をポークラ ミュージアム アネックスで行うことで、より活発な創作活動をしています。



平成30年度採択者への目録贈呈風景

## 施設概要

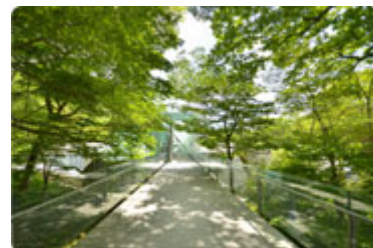
公益財団法人ポークラ美術振興財団  
〒141-8523 東京都品川区西五反田2-2-3  
電話番号：03-3494-8237

## ポーラ美術館

### 印象派コレクションを中心とする西洋絵画と、ガラス工芸、化粧道具など公開展示

公益財団法人ポーラ美術振興財団は、2002年9月神奈川県箱根仙石原にポーラ美術館を開館し、2015年9月で来館者数300万人を達成しました。総数約10,000点におよぶポーラ美術館のコレクションは、ポーラ・オルビスグループのオーナーでありました鈴木常司（1930-2000年）が40年余をかけて収集した美術作品です。コレクションの中核は、19世紀フランス印象派やエコール・ド・パリなどの西洋絵画であり、また日本の洋画、日本画、東洋陶磁、日本の近現代陶磁、ガラス工芸、化粧道具なども多数収蔵し、大変幅広いコレクションとなっております。

ポーラ美術館は、「箱根の自然と美術の共生」をコンセプトに掲げています。周囲の環境との調和をはかり、建物のほとんどを地下に置いて、森の風景の中に溶け込むように佇む美術館です。また展示室照明は美術作品が最大限美しく鑑賞できるように、最新の光ファイバー照明を採用しています。優れた作品と、美しい緑の自然、そして光に満ち溢れた建築空間が織りなす美の世界をお楽しみください。



©Mamoru Ishiguro

### 施設概要

公益財団法人ポーラ美術振興財団 ポーラ美術館  
〒250-0631 神奈川県足柄下郡箱根町仙石原小塚山1285  
電話番号：0460-84-2111

ポーラ美術館 

## 日本の伝統文化を未来へ

ポークラ伝統文化振興財団は、「本当の美しさは、内面の美や心の豊かさを伴ってこそ初めて実現する」という創業者の想いの下、豊かな社会と文化の向上に寄与すべく、ポークラ創業の50周年（1979年）を機に設立されました。2011年には公益財団法人に移行し、日本の優れた伝統工芸技術、伝統芸能、民俗芸能などの無形の伝統文化を対象に、その保存・伝承・振興を行っております。



## 活動内容

### 顕彰事業

日本の風土に培われてきた貴重な伝統文化は、時代から時代へ、人から人へ、と脈々と受け継がれてきました。このような無形の伝統を支えてきた方々を、伝統工芸技術、伝統芸能、民俗芸能・行事などの各分野で見出し、「伝統文化ポークラ賞」として顕彰しています。

### 助成事業

伝統工芸技術・伝統芸能・民俗芸能・行事など、日本の無形の伝統文化の保存・伝承活動において、有効な成果が期待できる事業に対し補助的な援助をおこなっています。

### 保存記録作成事業

人間国宝の卓越したわざ、各地域に伝承されてきた民俗芸能・行事は、時代を超えて私たちに語りかけてきます。このような優れた無形の伝統文化を、「伝統工芸の名匠」「伝統芸能の粋」「民俗芸能の心」シリーズとして記録映画を制作し、各界から高い評価をいただいています。

### その他事業（普及・作品の収集保存）

わが国の優れた伝統文化は、世界に誇れる私たち共有の財産です。当財団では、より多くの方々に日本の伝統文化について考えていただくため、①記録映画上映会、②記録映画の無料貸出、③機関誌「伝統と文化」の発行、④次世代向けのワークショップ、⑤留学生向けの体験講座、⑥その他大学との共催イベントなどの様々な文化広報活動を展開しています。

## 施設概要

公益財団法人ポークラ伝統文化振興財団  
〒141-0031 東京都品川区西五反田2-2-10 ポークラ第2五反田ビル3階  
電話番号：03-3494-7653

## データ集

各種データをご覧ください。

### ■ コーポレートレポート2017

最新のコーポレートレポートをご覧ください。

### ■ ISO26000及びGRIガイドライン対照表

ポーラ・オルビスグループのISO26000及びGRIガイドライン対照表をご覧ください。

### ■ 特集バックナンバー

ポーラとオルビスの特集バックナンバーをご覧ください。

### ■ CSR情報 PDF版

最新のCSRの取り組みをPDF版をご覧ください。

### ■ ESG関連データベース

ESG関連のデータベースをご覧ください。

## ISO26000及びGRIガイドライン対照表

ポーラ・オルビスグループのISO26000及びGRIガイドライン対照表をご覧ください。

✧ GRIガイドライン対照表 ✧ ISO26000対照表

本報告は、GRIスタンダードを参照しています。

GRI スタンダード指標		記事事項
102-1	組織の名称	✧ 会社概要
102-2	a. 組織の事業活動に関する説明 b. 主要なブランド、製品、およびサービス。特定の市場で販売が禁止されている製品またはサービスがあれば、その説明を含める	✧ グループの全体像
102-3	組織の本社の所在地	✧ 会社概要
102-4	組織が事業を展開している国の数、および重要な事業所を所有している国の名称。報告書に記載している項目との関連は問わない	✧ 海外展開
102-5	a. 組織の所有形態や法人格の形態	✧ 会社概要
102-6	a. 参入市場。次の事項を含む i. 製品およびサービスを提供している地理的な場所 ii. 参入業種 iii. 顧客および受益者の種類	✧ 会社概要
102-7	a. 組織の規模。次の事項を含む i. 総従業員数 ii. 総事業所数 iii. 純売上高（民間組織について）、純収入（公的組織について） iv. 株主資本および負債の内訳を示した総資本（民間組織について） v. 提供する製品、サービスの量	✧ 会社概要
		✧ 財務・業績
		✧ グループの事業構成
102-8	a. 雇用契約（正社員と臨時雇用者）別の、男女別総従業員数 b. 雇用契約（正社員と臨時雇用者）別の、地域別総従業員数 c. 雇用の種類（常勤と非常勤）別の、男女別総従業員数 d. 組織の活動の相当部分を担う者が、従業員以外の労働者であるか否か。該当する場合、従業員以外の労働者が担う作業の性質および規模についての記述 e. 開示事項 102-8-a、102-8-b、102-8-c で報告する従業員数に著しい変動（観光業や農業における季節変動） f. データの編集方法についての説明（何らかの前提があればそれも含める）	✧ 会社概要     ✧ ESG関連データベース
102-9	a. 組織のサプライチェーンの説明。組織の活動、主要なブランド、製品、およびサービスに関するサプライチェーンの主要要素を含める	✧ 公正な事業慣行（CSR調達）

102-10	a. 組織の規模、構造、所有形態、またはサプライチェーンに関して生じた重大な変化。次の事項を含む  i. 所在地または事業所に関する変化（施設の開設や閉鎖、拡張を含む）  ii. 株式資本構造の変化、その他資本の形成、維持、変更手続きの実施による変化（民間組織の場合）  iii. サプライヤーの所在地、サプライチェーンの構造、またはサプライヤーとの関係の変化（選定や解消を含む）	✳ 有価証券報告書
102-11	a. 組織が予防原則や予防的アプローチに取り組んでいるか。またその取り組み方	✳ 生産部門における環境への配慮
102-12	a. 外部で作成された経済、環境、社会の憲章、原則その他のイニシアティブで、組織が署名または支持しているもののリスト	✳ 国連グローバル・コンパクト,SDGs
102-13	a. 業界団体、その他の協会、および国内外の提言機関で組織が持っている主な会員資格のリスト	
<b>戦略</b>		
<b>指標</b>		
102-14	a. 組織とサステナビリティの関連性、およびサステナビリティに取り組むための戦略に関する、組織の最高意思決定者（CEO、会長またはそれに相当する上級幹部）の声明	✳ メッセージ
102-15	a. 重要なインパクト、リスク、機会の説明	✳ 事業などのリスク
<b>倫理と誠実性</b>		
<b>指標</b>		
102-16	a. 組織の価値観、理念、行動基準・規範についての説明	✳ グループの理念 ✳ ポーラ・オルビスグループのCSR ✳ サステナビリティステートメント ✳ ポーラ・オルビスグループの行動基準の制定
102-17	a. 組織内外に設けられている次の制度についての説明  i. 倫理的行為および合法行為、ならびに組織の誠実性に関する助言を求める制度  ii. 非倫理的行為または違法行為、ならびに組織の誠実性に関する懸念を通報する制度	✳ 内部通報制度（ヘルプライン）
<b>ガバナンス</b>		
<b>指標</b>		
102-18	a. 組織のガバナンス構造。最高ガバナンス機関の委員会を含む  b. 経済、環境、社会項目に関する意思決定に責任を負っている委員会	✳ コーポレート・ガバナンス
102-19	a. 最高ガバナンス機関から役員や他の従業員へ、経済、環境、社会項目に関して権限委譲を行うプロセス	✳ 推進体制
102-20	a. 組織が、役員レベルの地位にある者を経済、環境、社会項目の責任者として任命しているか  b. その地位にある者が、最高ガバナンス機関の直属となっているか	✳ 推進体制
102-21	a. ステークホルダーと最高ガバナンス機関の間	

	<p>で、経済、環境、社会項目に関して協議を行うプロセス</p> <p>b. 協議が権限移譲されている場合は、誰に委任されているか、最高ガバナンス機関への結果のフィードバックをどのように行っているか</p>	
102-22	<p>a. 最高ガバナンス機関およびその委員会の構成。次の事項による</p> <p>i. 執行権の有無</p> <p>ii. 独立性</p> <p>iii. ガバナンス機関における任期</p> <p>iii. 構成員の他の重要な役職およびコミットメントの数、ならびにコミットメントの性質</p> <p>v. ジェンダー</p> <p>vi. 発言権が低い社会的グループのメンバー</p> <p>vii. 経済、環境、社会項目に関係する能力</p> <p>viii. ステークホルダーの代表</p>	✳ コーポレート・ガバナンス
102-23	<p>a. 最高ガバナンス機関の議長が組織の執行役員を兼ねているか否か</p> <p>b. 議長が執行役員を兼ねている場合、組織の経営におけるその者の役割と、そのような人事の理由</p>	✳ コーポレート・ガバナンス
102-24	<p>a. 最高ガバナンス機関およびその委員会メンバーの指名と選出のプロセス</p> <p>b. 最高ガバナンス機関のメンバーの指名と選出で用いられる基準。次の事項を含む</p> <p>i. ステークホルダー（株主を含む）が関与しているか、どのように関与しているか</p> <p>ii. 多様性が考慮されているか、どのように考慮されているか</p> <p>iii. 独立性が考慮されているか、どのように考慮されているか</p> <p>iii. 経済、環境、社会項目に関する専門知識や経験が考慮されているか、どのように考慮されているか</p>	✳ コーポレート・ガバナンス
102-25	<p>a. 利益相反の回避、対処のために最高ガバナンス機関が行っているプロセス</p> <p>b. 利益相反に関する情報をステークホルダーに開示しているか。最低限、次の事項を含む</p> <p>i. 役員会メンバーへの相互就任</p> <p>ii. サプライヤーおよびその他のステークホルダーとの株式の持ち合い</p> <p>iii. 支配株主の存在</p> <p>iii. 関連当事者の情報</p>	✳ コーポレート・ガバナンス
102-26	<p>a. 経済、環境、社会項目に関わる組織の目的、価値観、ミッション・ステートメント、戦略、方針、目標の策定、承認、更新に際して、最高ガバナンス機関と役員が果たす役割</p>	✳ サステナビリティステートメント
102-27	<p>a. 経済、環境、社会項目に関する最高ガバナンス機関の集会的知見を発展、強化するために実施した施策</p>	
102-28	<p>a. 最高ガバナンス機関の経済、環境、社会項目のガバナンスに関するパフォーマンスを評価するためのプロセス</p> <p>b. 当該評価の独立性が確保されているか否か、および評価の頻度</p> <p>c. 当該評価が自己評価であるか否か</p>	✳ コーポレート・ガバナンス報告書

	d. 最高ガバナンス機関の経済、環境、社会項目のガバナンスに関するパフォーマンス評価に対応して行った措置。 最低限、メンバーの変更や組織の実務慣行の変化を含む	
102-29	a. 経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会の特定とマネジメントにおける最高ガバナンス機関の役割。デュー・デリジェンス・プロセスの実施における最高ガバナンス機関の役割を含む b. 最高ガバナンス機関による経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会の特定とマネジメントをサポートするために、ステークホルダーとの協議が活用されているか否か	✳ コーポレート・ガバナンス報告書
102-30	a. 経済、環境、社会項目に関するリスクマネジメント・プロセスの有効性のレビューにおける最高ガバナンス機関の役割	✳ コーポレート・ガバナンス報告書
102-31	a. 経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会に関して最高ガバナンス機関が行うレビューの頻度	
102-32	a. 組織のサステナビリティ報告書の正式なレビューや承認を行い、すべてのマテリアルな項目が取り上げられていることを確認する機能を果たしている最高位の委員会または役職	✳ サステナビリティステートメント
102-33	a. 最高ガバナンス機関に対して重大な懸念事項を伝達するために設けられているプロセス	✳ 内部通報制度（ヘルプライン）
102-34	a. 最高ガバナンス機関に伝達された重大な懸念事項の性質と総数 b. 重大な懸念事項への対処、解決のために使われたメカニズム	✳ 内部通報制度（ヘルプライン）
102-35	a. 最高ガバナンス機関および役員に対する報酬方針。次の種類の報酬を含む i. 固定報酬と変動報酬（パフォーマンス連動報酬、株式連動報酬、賞与、後配株式または権利確定株式を含む） ii. 契約金、採用時インセンティブの支払い iii. 契約終了手当 iv. クローバック v. 退職給付（最高ガバナンス機関、役員、その他の全従業員について、それぞれの給付制度と拠出金率の違いから生じる差額を含む） b. 報酬方針におけるパフォーマンス基準と、最高ガバナンス機関および役員の経済、環境、社会項目における目標がどのように関係しているか	✳ コーポレート・ガバナンス  ✳ コーポレート・ガバナンス報告書
102-36	a. 報酬の決定プロセス b. 報酬コンサルタントが報酬の決定に関与しているか否か、また報酬コンサルタントが経営陣から独立しているか否か c. 報酬コンサルタントと組織との間に存在するその他の関係	
102-37	a. 報酬に関するステークホルダーの意見をどのように求め、また考慮しているか b. 考慮している場合、報酬方針や提案への投票結果	
102-38	a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国の最高給与所得者における年間報酬総額の、同じ国の全	



	従業員における年間報酬額の中央値（最高給与と所得者を除く）に対する比率	
102-39	a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国の最高給与と所得者における年間報酬総額の増加率の、同じ国の全従業員における年間報酬総額の中央値（最高給与と所得者を除く）の増加率に対する比率	
<b>ステークホルダー・エンゲージメント</b>		
<b>指標</b>		
102-40	a. 組織がエンゲージメントしたステークホルダー・グループのリスト	✳ ステークホルダーとのコミュニケーション
102-41	a. 団体交渉協定の対象となる全従業員の割合	
102-42	a. 組織がエンゲージメントを行うステークホルダーを特定および選定する基準	✳ ステークホルダーとのコミュニケーション
102-43	a. 組織のステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法。種別、ステークホルダー・グループ別のエンゲージメントの頻度を含む。また、特に報告書作成プロセスの一環として行ったエンゲージメントが否かを示す	✳ ステークホルダーとのコミュニケーション
		✳ ステークホルダー・ダイアログ
102-44	a. ステークホルダー・エンゲージメントにより提起された重要な項目および懸念。次の事項を含む i. 組織が重要な項目および懸念にどう対応したか（報告を行って対応したものを含む） ii. 重要な項目および懸念を提起したステークホルダー・グループ	✳ ステークホルダーとのコミュニケーション
		✳ ステークホルダー・ダイアログ
<b>報告実務</b>		
<b>指標</b>		
102-45	a. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっているすべての事業体のリスト b. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっている事業体のいずれかが報告書の記載から外れているか否か	✳ グループ企業一覧
102-46	a. 報告書の内容および項目の該当範囲を確定するためのプロセスの説明 b. 組織が報告書の内容を確定する際、報告原則をどのように適用したかについての説明	
102-47	a. 報告書の内容を確定するプロセスで特定したマテリアルな項目のリスト	✳ サステナビリティステートメント
102-48	a. 過去の報告書で提供した情報を修正再記述する場合、再記述の影響および理由	
102-49	a. マテリアルな項目および項目の該当範囲について、過去の報告期間からの重大な変更	
102-50	a. 提供情報の報告期間	
102-51	a. 前回発行した報告書の日付（該当する場合）	
102-52	a. 報告サイクル	
102-53	a. 報告書またはその内容に関する質問の窓口	✳ アンケート
102-54	a. 組織がGRIスタンダードに準拠し、次のいずれかの選択肢を選んで報告書を作成したことを表す主張	✳ ISO26000及びGRIガイドライン対照表

	<ul style="list-style-type: none"> <li>i. 「この報告書は、GRIスタンダードの中核（Core）オプションに準拠して作成されている。」</li> <li>ii. 「この報告書は、GRIスタンダードの包括（Comprehensive）オプションに準拠して作成されている。」</li> </ul>	
102-55	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. GRI の内容索引（使用した各スタンダードを明記し、報告書に記載したすべての開示事項を一覧表示する）</li> <li>b. 内容索引には、各開示事項について次の情報を含める <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 開示事項の番号（GRIスタンダードに従って開示した項目について）</li> <li>ii. 報告書またはその他の公開資料の中で、該当の情報が記載されているページ番号またはURL</li> <li>iii. 要求される開示事項の省略が認められていて、開示できない場合の省略の理由（該当する場合）</li> </ul> </li> </ul>	✦ ISO26000及びGRIガイドライン対照表
102-56	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 報告書の外部保証に関する組織の方針および現在の実務慣行の説明</li> <li>b. 報告書が外部保証を受けている場合、 <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 外部保証報告書、表明、意見に言及する。外部保証によって保証されている事項、保証されていない事項、その根拠（サステナビリティ報告書に添付する保証報告書に記載がない場合）。これには保証基準、保証レベル、保証プロセスに存在する制約事項も含める</li> <li>ii. 組織と保証提供者の関係</li> <li>iii. 最高ガバナンス機関または役員が、組織のサステナビリティ報告書の保証に関わっているか否か、どのように関わっているか</li> </ul> </li> </ul>	
<b>マネジメント手法</b>		
<b>指標</b>		
103-1	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. その項目がマテリアルである理由の説明</li> <li>b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む <ul style="list-style-type: none"> <li>i. どこでインパクトが生じるのか</li> <li>ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか</li> </ul> </li> <li>c. 該当範囲に関する具体的な制約事項</li> </ul>	✦ サステナビリティステートメント
103-2	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明</li> <li>b. マネジメント手法の目的に関する表明</li> <li>c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 方針 <ul style="list-style-type: none"> <li>ii. コミットメント</li> <li>iii. 目標およびターゲット</li> <li>iv. 責任</li> <li>v. 経営資源</li> <li>vi. 苦情処理メカニズム</li> <li>vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	✦ サステナビリティステートメント
103-3	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む</li> </ul>	✦ サステナビリティステートメント

	i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関して行った調整	
経済		
経済パフォーマンス		
指標		
201-1	創出、分配した直接的経済価値	<ul style="list-style-type: none"> <li>✦ 社会貢献</li> <li>✦ 財務・業績</li> </ul>
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	✦ 環境方針、環境負荷の実績
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	
201-4	政府から受けた資金援助	
地域経済での存在感		
指標		
202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）	✦ ESG関連データベース
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	
間接的な経済的インパクト		
指標		
203-1	インフラ投資および支援サービス	✦ 社会貢献
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	
調達慣行		
指標		
204-1	重要事業拠点における地元サプライヤーへの支出の比率	
腐敗防止		
指標		
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業の総数と比率、特定した著しいリスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>✦ ポーラ・オルビスグループ行動綱領</li> <li>✦ 公正な事業慣行（CSR調達）</li> </ul>
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>✦ ポーラ・オルビスグループ行動綱領</li> <li>✦ 公正な事業慣行（CSR調達）</li> </ul>
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	<ul style="list-style-type: none"> <li>✦ ポーラ・オルビスグループ行動綱領</li> <li>✦ 公正な事業慣行（CSR調達）</li> </ul>
反競争的行為		
指標		
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により法的措置を受けた事例の総件数およびその結果	✦ ESG関連データベース
環境		
原材料		
指標		
301-1	使用原材料の重量または体積	✦ ポーラ化成工業の生産活動
301-2	使用したリサイクル材料	
301-3	再生利用された製品と梱包材の割合	✦ ESG関連データベース
エネルギー		

指標		
302-1	組織内のエネルギー消費量	✳ ESG関連データベース
302-2	組織外のエネルギー消費量	✳ ESG関連データベース
302-3	エネルギー原単位	
302-4	エネルギー消費の削減量	✳ ポーラ化成工業の生産活動
302-5	製品およびサービスが必要とするエネルギーの削減量	✳ ポーラ化成工業の生産活動
水		
指標		
303-1	水源別の取水量	✳ ポーラ化成工業の生産活動
303-2	取水によって著しい影響を受ける水源	
303-3	リサイクルおよびリユースした水の総量と割合	
生物多様性		
指標		
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	✳ 生物多様性への対応
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクトの性質	✳ 生物多様性への対応
304-3	保護もしくは復元された生息地の規模と所在地	✳ 生物多様性への対応
304-4	IUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種で、組織の事業の影響を受ける地域に生息する種の総数	
大気への排出		
指標		
305-1	直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1）	✳ ESG関連データベース
305-2	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）	✳ ESG関連データベース
305-3	その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ3）	
305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	✳ ESG関連データベース
305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減量	✳ ESG関連データベース
305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	
305-7	窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化物（SOx）、およびその他の重大な大気排出物	✳ ESG関連データベース
排水および廃棄物		
指標		
306-1	排水の水質および排出先	✳ ポーラ化成工業の生産活動
306-2	種類別および処分方法別の廃棄物の総重量	✳ 産業廃棄物の資源化を推進
		✳ ESG関連データベース
306-3	重大な漏出の総件数と総漏出量	✳ ESG関連データベース
306-4	有害廃棄物の輸送、輸入、輸出、処理重量、および国際輸送した廃棄物の割合	
306-5	排水や表面流水による著しい影響を受ける水域および関連生息地	
環境コンプライアンス		

<b>指標</b>		
307-1	環境法規制の違反に関する高額罰金の額、罰金以外の制裁措置の件数	✳ ESG関連データベース
<b>サプライヤーの環境面のアセスメント</b>		
<b>指標</b>		
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤーの割合	
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	
<b>社会</b>		
<b>雇用</b>		
<b>指標</b>		
401-1	従業員の新規雇用者と離職者の総数と割合（年齢、性別、地域による内訳）	✳ ESG関連データベース
401-2	正社員には標準支給されるが、非正規社員には支給されない手当（重要事業拠点別）	
401-3	育児休暇後の従業員の復職率および定着率（男女別）	✳ ESG関連データベース
<b>労使関係</b>		
<b>指標</b>		
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間（労働協約で定めているか否かも含む）	
<b>労働安全衛生</b>		
<b>指標</b>		
403-1	正式な労使合同安全衛生委員会に代表を送る労働者（業務または職場が組織の管理下にある）の労働者全体に対する割合	
403-2	傷害の種類、業務上傷害・業務上疾病・休業日数・欠勤および業務上の死亡者数（地域別、男女別）	✳ ESG関連データベース
403-3	業務または職場が組織の管理下にある労働者が、特定の疾病の発症率あるいはリスクが高い業務に従事しているか否か	
403-4	労働組合との正式協定に含まれている安全衛生条項	
<b>研修と教育</b>		
<b>指標</b>		
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間（男女別、従業員区分別）	
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	✳ 人財育成
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合（男女別、従業員区分別に）	
<b>ダイバーシティと機会均等</b>		
<b>指標</b>		
405-1	組織のガバナンス機関に属する個人で、ダイバーシティ区分に該当する者の割合およびダイバーシティ区分の従業員区分別の従業員の割合（性別、年齢、その他のダイバーシティ指標）	✳ ESG関連データベース
405-2	基本給と報酬総額の男女比（従業員区分別、重要	

事業拠点別)		
<b>非差別</b>		
<b>指標</b>		
406-1	差別事例と実施した救済措置	✦ ESG関連データベース
<b>結社の自由と団体交渉</b>		
<b>指標</b>		
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー、権利行使を支援するために実施した対策	✦ 公正な事業慣行（CSR調達）
<b>児童労働</b>		
<b>指標</b>		
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー、児童労働の効果的な根絶のために実施した対策	✦ 公正な事業慣行（CSR調達）
<b>強制労働</b>		
<b>指標</b>		
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー、あらゆる形態の強制労働を撲滅するために実施した対策	✦ 公正な事業慣行（CSR調達）
<b>保安慣行</b>		
<b>指標</b>		
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員の割合	
<b>先住民族の権利</b>		
<b>指標</b>		
411-1	先住民族の権利を侵害した事例の総件数と実施した措置	
<b>人権アセスメント</b>		
<b>指標</b>		
412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所の総数とその割合	✦ 人権方針
412-2	人権方針や事業所に関わる人権側面に関する手順について、報告期間中に従業員研修を実施した総時間数、研修を受けた従業員の割合	
412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約の総数と割合	
<b>地域コミュニティ</b>		
<b>指標</b>		
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施（次のものなどを活用して）した事業所の割合	✦ 社会貢献
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所	
<b>サプライヤーの社会面の アセスメント</b>		
<b>指標</b>		
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤーの割合	
414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	

<b>公共政策</b>		
<b>指標</b>		
415-1	政治献金および現物支給の総額（国別、受領者・受益者別）	✦ ESG関連データベース
<b>顧客の安全衛生</b>		
<b>指標</b>		
416-1	重要な製品およびサービスのカテゴリーのうち、安全衛生インパクトの評価を改善のために行っているものの割合	
416-2	製品やサービスについて発生した安全衛生インパクトに関する規制および自主的規範の違反事例の総件数	
<b>マーケティングとラベリング</b>		
<b>指標</b>		
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関して、組織が定める手順の対象であり、手順の遵守評価を行っているものの割合	✦ 品質保証の強化
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制および自主的規範の違反事例の総件数	✦ プロダクトライフサイクル
417-3	マーケティング・コミュニケーション（広告、宣伝、スポンサー業務など）に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数	
<b>顧客プライバシー</b>		
<b>指標</b>		
418-1	顧客プライバシーの侵害に関して具体化した不服申立の総件数	✦ ESG関連データベース
<b>社会経済面のコンプライアンス</b>		
<b>指標</b>		
419-1	社会経済分野の法規制の違反により組織が受けた重大な罰金および罰金以外の制裁措置	

## SPECIALレポート



ポーラ・オルビスグループでは、グループ各社のビジネスモデル、事業活動こそが、社会からの期待に応えるCSRであり、世界中の人々に笑顔と感動をお届けするものと考えています。2015年度のレポートでは、ポーラとオルビスを中心に、事業を通じた価値創造の取り組みを「SPECIALレポート」としてご紹介します。

### 》 Special ①

## POLA



「最上のものを、一人ひとりにあったお手入れとともに、直接お手渡ししたい」創業者の想いを継承しながら「自ら創り、自ら販売する」という志を持って、一人ひとりのお客さまの肌に合った化粧品をお届けすることにチャレンジしてきた、ポーラとポーラ化成工業の取り組みをご紹介します。

### 》 Special ②

## ORBIS



2014年8月、オルビスは日本最大級の顧客満足度調査「JCSI」において通販業界で4年連続No1を獲得しました。名だたるネット通販事業者を押さえて、「利用した際に感じる品質」や「品質と価格の納得感」など、さまざまな指標で高い評価を獲得したオルビスのお客さま満足と、それを支える「誠実」と「進化」をご紹介します。



## ESG関連データベース

✧ 環境 Environment ✧ 社会 Social ✧ ガバナンス Governance

### 環境 Environment

環境負荷データ		対象	2015年	2016年	2017年	単位
CO <sub>2</sub> (GHG) 排出量	Scope1	ポーラ・オルビスグループ	5,181.2	5,346.6	5,276.2	t-CO <sub>2</sub>
	Scope2		10,654.2	10,544.6	10,302.1	t-CO <sub>2</sub>
CO <sub>2</sub> (GHG) 排出原単位			7.37	7.27	6.37	t/売上(億円)
エネルギー使用量	電力使用量		203,268	198,971	199,250	GJ/千kWh
	ガス使用量		1,130	1,180	1,225	GJ/千m <sup>3</sup>
	軽油使用量		716	867	1,018	GJ/kl
	重油使用量		21,661	23,577	22,404	GJ/kl
	再生可能エネルギー使用量		-	7,895,711	8,172,085	kWh
水資源使用量			227,189	239,380	222,651	m <sup>3</sup>
水使用量 (売上原単位)			105.77	109.56	91.12	m <sup>3</sup> /売上
廃棄物排出量			1,535	1,494	1,627	t
廃棄物量 (売上原単位)			0.71	0.68	0.66	t/売上
排水量			88	79	72	千m <sup>3</sup>
原材料使用量			2,045	2,093	2,230	t
廃棄物回収量			-	966	1,044	t
リサイクル率		-	40.47	41.57	%	
最終処分量		-	575	610	t	
NOx排出量		22	24	35	ppm	

監査	対象	内容
環境監査	ポーラ化成工業 *グループ売上の80%以上を生産	定期的を実施 (年1回の内部監査、年1回の外部監査) ポーラ化成工業にてISO14001を取得。

環境コンプライアンス	対象	2015年	2016年	2017年	単位
環境関連法令違反	ポーラ・オルビスグループ	0	0	0	件
環境問題を引き起こす事故・汚染		0	0	0	件
環境問題に関する苦情		0	0	0	件

環境・表彰歴	対象	内容
2004年 緑化推進運動功労者内閣総理大臣表彰を受賞	ポーラ化成工業	※ 詳しくはこちら
2014年 山梨県環境保全功績者表彰 継続的な山梨県内の環境保全活動（森づくり）に対し県より表彰	オルビス	※ 詳しくはこちら
2014年・2015年・2016年・2017年 オーストラリアパッケージ連盟にて表彰	Jurlique	

環境教育	対象	2015年	2016年	2017年	単位
環境セミナー開催回数・参加者数	ポーラ化成工業 *グループ売上の80%以上を生産	1/袋井工場事業所全従業員	1/袋井工場事業所全従業員	1/袋井工場事業所全従業員	回/対象
工場体験学習参加人数		18	17	16	人

## 社会 Social

### (1) 基本情報

従業員データ	対象	2015年	2016年	2017年	単位
<b>従業員数</b>					
総従業員数（派遣出向者を除き、受入出向者を含む）	ポーラ・オルビスグループ	3,888	3,847	4,139	人
管理職者数（男・女）		381/327	320/253	347/254	男/女 人
女性管理職比率		46.2	44.2	42.3	%
<b>雇用別従業員数</b>					
正規従業員数（男・女）	国内グループ	1,057/1,971	1,035/2,024	1,030/2,262	男性/女性 人
非正規従業員数（男・女）		313/1,383	361/1,330	350/1,222	男性/女性 人
派遣社員数（男・女）		15/141	31/197	14/216	男性/女性 人
<b>新規採用者数</b>					
新卒採用者数（男・女）	国内グループ	21/21	24/29	20/37	男性/女性 人
<b>離職率</b>					
全体	国内グループ	3.7/5.7	2.5/5.6	2.0/5.8	男性/女性 %
自己都合		44/172	34/189	29/217	男性/女性 人
会社都合		1/1	2/0	0/0	男性/女性 人
その他		2/0	0/1	0/0	男性/女性 人

平均勤続年数（正規従業員のみ）	国内グループ	7.5/7.6	8.6/8.5	10.7/7.5	男性/女性 年
年間総労働時間・残業時間		12.78	13.85	13.75	時間
有給休暇取得率		61.0	65.1	67.8	%
育児休業取得者数	国内グループ	6/268	1/246	2/210	男性/女性 人
育児休業復職率		-	-	100/88.3	男性/女性 %
その他育児制度		・キャリアロス回避を目的とし、育児休暇者の早期職場復帰支援制度を導入・福利厚生制度で就学前の子を対象に託児施設、ベビーシッター等の利用費用の補助・フレックスタイム制度			
障がい者雇用と雇用率	国内グループ	63/-	59/-	66/1.8	人/%
介護休業取得者数		3/3	0/3	0/0	男性/女性 人
再雇用制度利用者数		-	-	127	人

従業員の待遇	対象	内容
賃金の基準	ポーラ・オルビスグループ	年に1回、最低賃金改正時に同時に見直しし、最低賃金を下回らないよう徹底しています。
ILO中核的労働基準の遵守		結社の自由及び団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、雇用及び職業における差別を禁止しています。
従業員との対話		従業員の待遇に関わる決議がなされる前に、労働組合のあるポーラ化成工業と科薬では労使交渉にて労働組合と対話、労働組合のない会社においては従業員代表と対話をしています。

労働安全衛生	対象	2015年	2016年	2017年	単位
休業災害数	国内グループ	-	-	4	件
不労災害件数		-	-	8	件
死亡災害件数		-	-	0	件
労働災害	ポーラ化成工業	✳️ 詳しくはこちら			
喫煙率	国内グループ	21.5	20.0	18.3	男性/女性 %
安全衛生委員会の実施状況	国内グループ	従業員が50名以上の事業所で実施しています。			

従業員の研修	対象	2015年	2016年	2017年	単位
未来研究会の修了者数	ポーラ・オルビスグループ	230	242	258	人(累積)
ビジネス変革塾（2017年までは、経営幹部養成講座）の修了者数		92	96	100	人(累積)

(2) サステナビリティ (非財務) KPI		
先端技術・サービスによるQOLの向上	対象	内容
国内外の研究受賞数 / 先端肌科学研究員数 <b>KPI</b>	ポーラ化成工業	2020年までに研究開発費を20~30%増やすほか、研究員を20名増やし120名体制にします。
がん復職率 <b>KPI</b>	ポーラ・オルビスグループ	がんの罹患率が2人に1人といわれている日本では、「がんと共に生きる」時代を迎えつつあります。治療しながらでも安心して仕事ができるよう、治療支援制度、リモートワークなどの就労制度を整えていきます。
地域活性	対象	内容
地域起業オーナー数 <b>KPI</b>	ポーラ	ポーラの価値創造を地域で推進し、社会へ貢献する女性リーダーを育成します。
地方自治体との協業案件 <b>KPI</b>	ポーラ・オルビスグループ	ポーラの提供価値に共感しビジネスを展開する方が、各地域の雇用創出と地元経済の活性化に寄与し、地域と共に発展していくと考えています。
文化・芸術・デザイン	対象	内容
アーティストとの協働件数 / アートによるワークショップ受講者数 <b>KPI</b>	ポーラ・オルビスグループ	従業員の個性や感性を生かし発揮してもらうために、アートに触れる機会を増やしています。感性豊かな人材を育成することで、アウトプットされる商品・サービスを通しお客さまの人生に彩りを提供することにつながります。そのためアーティストとの協働も行っていきます。

(3) 人権					
人権	対象	内容			
人権方針	ポーラ・オルビスグループ	✦ 一人ひとりが自分らしく生きるために (ポーラ・オルビスグループ人権方針)			
国連グローバル・コンパクト		✦ 国連グローバル・コンパクト			
ビジネスと人権への取り組み		経済人コー円卓会議日本委員会主催によるステークホルダー・エンゲージメントプログラムに参加。同プログラムは、6月15日から7月13日迄で計5回に及ぶワークショップを実施し、国連環境計画金融イニシアチブ (UNEP FI) が策定した人権ガイダンスツール (Human Rights Guidance Tool) を引き続き活用して、業界毎に重要な人権課題の議論を行いました。今後弊社内で検討してまいります。			
人権研修		2017年 全従業員対象の講演会・eラーニングにて人権啓蒙を実施			
人権	対象	2015年	2016年	2017年	単位
人権侵害における訴訟件数	ポーラ・オルビスグループ	0	0	0	件
✦ 詳しくはこちら					

(4) お客さま		
お客さま	対象	内容
顧客満足度評価	オルビス	※ 詳しくはこちら
アンケート	ポーラ	※ 詳しくはこちら

(5) サプライヤー		
CSR調達	対象	内容
CSR調達ガイドライン	ポーラ・オルビスグループ	※ ポーラ・オルビスグループCSR調達ガイドライン  2017年 購買説明会にてCSR調達への協力依頼の実施 CSR調達のアンケート・実地ヒアリング・改善要望依頼の実施。 (例：電力使用量・水使用量等の把握を依頼) (国内は独自のアンケートで随時実施、JurliqueはSedex※に加盟) ※Sedex・・・Sedex (本部：ロンドン) は、グローバルサプライチェーンにおけるエシカルで責任あるビジネス慣行の実現を目指し、エシカルなサプライチェーンデータを管理・共有する世界最大のプラットフォームを提供する非営利団体です。
CSR調達の実施		

(6) 社会					
社会貢献	対象	内容			
社会貢献活動の事例	グループ全体	※ コミュニティへの参画			
文化・芸術への支援	グループ全体	※ 文化芸術活動			
社会貢献	対象	2015年	2016年	2017年	単位
社会貢献支出額	グループ全体	約200	約200	約200	万円

団体への会員資格		
団体名	対象	備考
公益社団法人日本訪問販売協会	ポーラ	会長 ポーラ顧問 鈴木弘樹 2018年6月末現在
公益社団法人日本訪問販売協会	オルビス,ポーラ	会長 オルビス顧問 阿部嘉文 2018年6月末現在
日本化粧品工業連合会	ポーラ、オルビス、ポーラ化成工業	

方針など	対象	該当ページ
コーポレート・ガバナンスに関する方針	ポーラ・オルビスホールディングス	✦ コーポレート・ガバナンスに関する基本方針
企業倫理に関する方針		✦ コーポレート・ガバナンス報告書
腐敗防止に関する方針		✦ ポーラ・オルビスグループ行動綱領
贈収賄防止に関する方針		✦ ポーラ・オルビスグループ行動綱領

コーポレート・ガバナンスデータ		対象	2015年	2016年	2017年	単位
取締役会	全体	ポーラ・オルビスホールディングス	8	8	8	人
	社外取締役比率		25(2)	25(2)	25(2)	% (人)
	女性取締役比率		12.5 (1)	12.5 (1)	12.5(1)	% (人)
監査役会	全体		3	3	3	人
	社外監査役比率		66.6 (2)	66.6 (2)	66.6 (2)	% (人)
	女性監査役比率		0	0	0	% (人)
取締役会開催回数（臨時取締役会含む）			25	25	25	回
取締役会平均出席率			98.4	95	98.5	回
社外取締役 取締役会平均出席率			91.7	80	96	%
監査役会開催回数			16	14	19	回
監査役会出席率		100	100	100	%	

役員報酬	対象	支給人員（2017年）	支給額（2017年）
取締役（うち社外取締役）	ポーラ・オルビスホールディングス	8名（2名）	204百万円（16百万円）
監査役（うち社外監査役）		3名（2名）	34百万円（13百万円）
合計		11名	238百万円

取締役の種類別報酬の割合		対象	比率(2017年実績)		
固定報酬	月額報酬	ポーラ・オルビスホールディングス	78.4%		
変動報酬	賞与		21.6%	6.4%	
	ストックオプション			15.2%	
合計			100%		

具体的取り組み	対象	内容
取締役会の機能強化	ポーラ・オルビスホールディングス	✦ 役員へのトレーニング、取締役会実効性の評価

人材育成	対象	内容
女性管理職比率 <span style="color: red;">KPI</span>	ポーラ・オルビスグループ	2017年42.3% 女性を積極的に採用し、活躍できる環境を提供しています。
「ビジネス変革塾」修了役員数/グループ内全役員数 <span style="color: red;">KPI</span>	ポーラ・オルビスグループ	リーダーとしての変革実行力と人間的成長を促す「ビジネス変革塾」を毎年、ポーラ・オルビスホールディングス社長参画のもと行い、変革リーダーを育成していきます。

コンプライアンスデータ		対象	2015年	2016年	2017年	単位
内部通報制度（利用件数）		ポーラ・オルビスグループ	11	9	11	件
国内グループでの法令違反等	公取など関係官庁からの排除勧告		0	0	0	件
	不祥事などによる操業・営業停止		0	0	0	件
	コンプライアンスに関わる事件・事故で刑事告発		0	0	0	件
	法令違反による罰金		0	0	0	円
海外グループでの法令違反等	価格カルテルによる摘発		0	0	0	件
	贈賄による摘発		0	0	0	件
	その他摘発		0	0	0	件
	法令違反による罰金		0	0	0	円
コンプライアンス講演会			インサイダー取引とは（国内グループ役員・従業員）	ハラスメント研修（国内グループ基幹職）	グローバルコンパクト10原則（国内グループ役員・従業員）	テーマ（対象）
CSRe-ラーニングWEB受講者数（国内）			2,522	2,558	2,552	人
CSRe-ラーニングWEB受講者数（海外）			-	-	332	人
従業員意識調査回答件数			4,659	4,645	4,752	件
政治献金		0	0	0	円	
ロビー活動		0	0	0	件	

具体的取り組み	対象	内容
内部通報制度	ポーラ・オルビスホールディングス	<p>ポーラ・オルビスグループでは国内・海外ともにヘルプラインを開設し、コンプライアンス違反を通報できる体制を構築しています。</p> <p>※コンプライアンス違反とは、法令違反及び行動綱領に背く行為</p> <p>※ハラスメントについてはグループ各社に相談窓口を設定しています。</p> <p>※詳しくはこちら</p>