

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	59
❖ 推進体制	2	❖ コーポレート・ガバナンス	60
❖ 3つの領域	3	❖ コンプライアンスの取り組み	64
❖ ステークホルダーエンゲージメント	4	❖ 内部通報制度(ヘルプライン)	66
❖ サステナビリティ活動	6	❖ リスクマネジメント	67
❖ サステナビリティ方針	7	❖ ステークホルダー・ダイアログ	69
❖ サービスによるQOLの向上	11	❖ 文化芸術活動及び支援	71
❖ 地域活性	14	❖ ポーラ文化研究所	72
❖ 文化・芸術・デザイン	16	❖ ポーラ ミュージアム アネックス	73
❖ CSR賞	18	❖ (公財)ポーラ美術振興財団	74
❖ 環境	19	❖ ポーラ美術館	75
❖ 環境方針	20	❖ (公財)ポーラ伝統文化振興財団	76
❖ プロダクトライフサイクル	24	❖ データ集	78
❖ 化学物質の管理	27	❖ コーポレートレポート	79
❖ 生物多様性への対応	29	❖ ISO26000及びGRIガイドライン対照表	81
❖ 社会	31	❖ ESG関連データベース	94
❖ 人権方針	32		
❖ 人権の尊重	33		
❖ 品質・安全保証	37		
❖ お客さまのお声への対応	40		
❖ 情報セキュリティ	42		
❖ 地域コミュニティへの参画	43		
❖ 社会貢献	45		
❖ 人材育成	47		
❖ ダイバーシティと機会均等	50		
❖ 労働安全衛生	52		
❖ 健康管理	53		
❖ 公正な事業慣行(CSR調達)	55		
❖ お取引先ホットライン	57		

報告期間

2019年12月期(2019年1月1日～2019年12月31日)について報告しています。

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)

2020年6月(前回発行2019年9月 次回発行予定2021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に思ったように、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。

ステークホルダーエンゲージメント

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。

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)

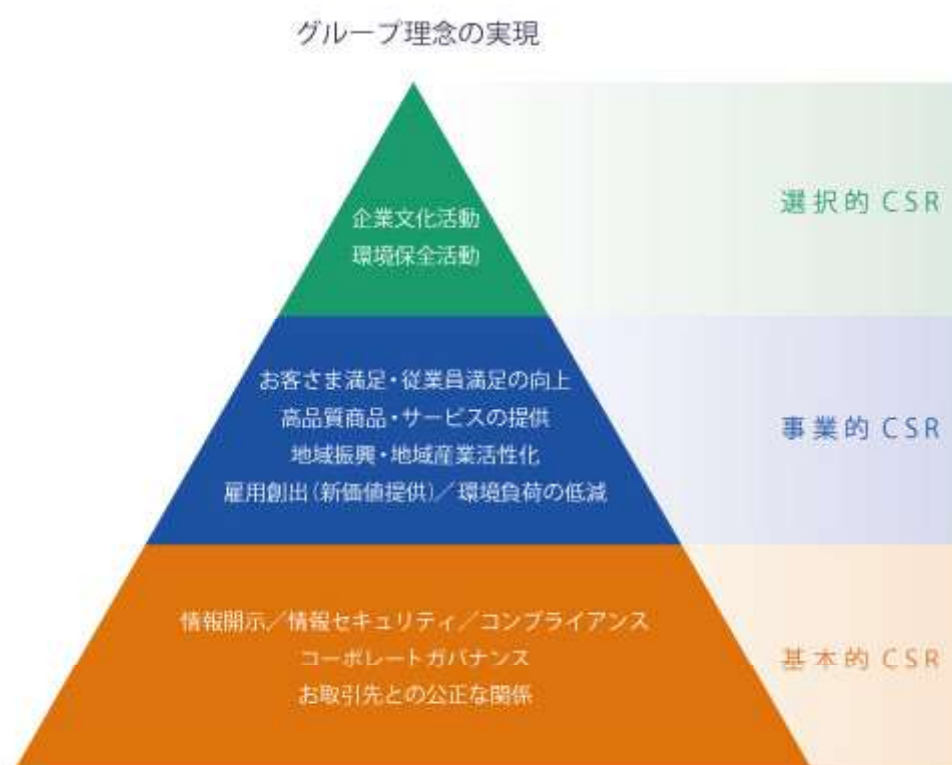
3つの領域

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。

ステークホルダーエンゲージメント

ポーラ・オルビスホールディングスでは、ステークホルダーの皆さまと積極的に対話を行い、そこで得たご意見をグループ内部で検討し、企業経営に反映させています。

ステークホルダー	主な対話の場	具体的アクション
お客さま	<ul style="list-style-type: none"> ● 電話やWEBでのお客さまからの声 ● 顧客満足度調査 ● 販売データの分析 	使っていただくことでお客さまの生き方まで美しくするような商品・サービスを提供します。お客さまの声を速やかに経営まで共有する仕組みを整え、改善にいかします。
お取引先さま (サプライヤー)	<ul style="list-style-type: none"> ● 購買方針説明会 ● 品質監査 ● CSR調達アンケート/監査 	お取引先さまと共に発展し強いサプライチェーンをつくってまいります。主要なサプライヤーとは直接お会いし安定的な調達を目指し良好な関係を構築します。
お取引先さま (ポーラビューティーディレクター(BD))	<ul style="list-style-type: none"> ● 階層別教育(理念、商品、技術) ● 幹部営業会議 ● グランドオーナーヒアリング 	ポーラの仕事をする事で輝く生き方を提供したいと考えます。そのためBDとは積極的に意見交換を行っています。また商品・技術の他に理念教育にも力を入れています。
従業員	<ul style="list-style-type: none"> ● 従業員意識調査 ● グループ横断研修 ● 会社単位の従業員フォーラム研修 ● 社内イントラネット 	一人ひとりの個性を発揮し活躍することが企業の持続的成長の土台であると考えています。そのための環境づくりや制度の充実を図ります。
株主・投資家	<ul style="list-style-type: none"> ● 株主総会 ● 決算説明会 ● 機関投資家面談 ● 個人投資家向け説明会 	経営者自ら積極的に国内外投資家とコミュニケーションをとり要望を経営にいかします。個人投資家向けには女性を対象としたIRセミナーを開催しています。
地域社会・NGO	<ul style="list-style-type: none"> ● 自治体との協業・協力 ● NGO・NPOとの対話 ● 文化芸術活動 	社会・NGO・NPOからの要請へは事業影響度で優先度の高いものから、真摯に対応します。

ステークホルダーからのご意見をもとに改善した例

「ESGは経営のコミットメントが重要だ」(HD)

2020年より環境目標を役員報酬と連動

「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

サステナビリティ活動

ポーラ・オルビスグループは、サステナビリティステートメントと、5つの領域を定め、サステナブルな活動を発展させてまいります。

■ サステナビリティ方針

「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

先端の技術やサービスを探求し続けます。

■ 地域活性

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。

■ 文化・芸術・デザイン

文化・芸術・デザインのノウハウを、彩り豊かな社会を築いていくためにいかしていきます。


■ CSR賞

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、活動の発展を支援しています。

方針

サステナビリティ・ステートメント

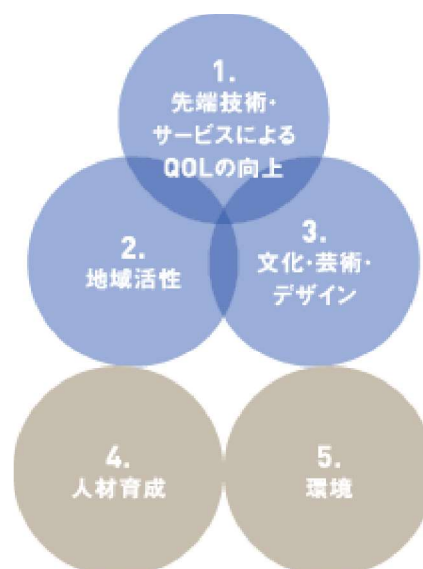
ポーラ・オルビスグループでは、2017年グループ理念策定と同時に、ポーラ・オルビスグループ行動綱領の改定、理念実現のためのサステナビリティ・ステートメントと「先端技術・サービスによるQOLの向上」「地域活性」「文化・芸術・デザイン」の3つの軸を設けました。これに企業の土台となる「人材育成」と社会的責任である「環境対応」を加え5つの領域で目標を設定しています。

✎ ポーラ・オルビスグループ行動綱領PDF 

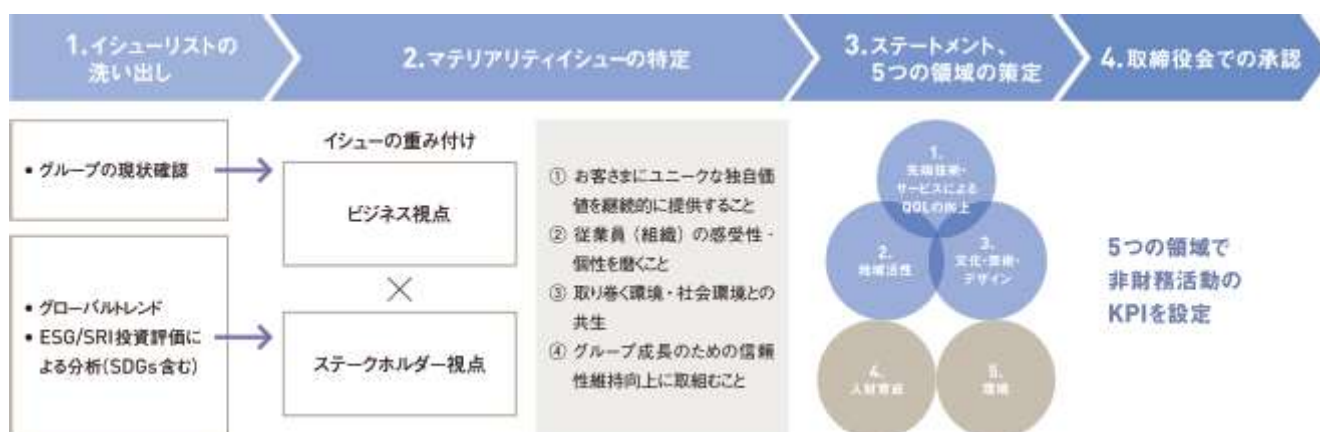
ポーラ・オルビスグループのサステナビリティ ステートメント

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。







サステナビリティ活動の方針策定プロセス



国連グローバル・コンパクトの加盟

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。

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

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。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。



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、サステナビリティ活動の推進のため、目標の検討を行い、グループ各社と具体的な方策を検討しています。この目標・施策は年に2回、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、取締役会に報告しています。



グループ非財務KPI

項目	説明	2019年 実績値	2020年 アクションプラン	2029年 目標
1. 先端技術・ サービスによる QOLの向上  	国内外の研究受賞数	学会などで年1件以上の受賞 (高付加価値製品への応用を視野)	2件 (2018年～ 累計)	国内外の学会発表および論文投稿を積極的に実施 累計10件
	先端肌科学研究員数	肌にとどまらず人へと研究を拡張しQOL を向上するための人員	61名 (2019年末)	肌科学、剤型、AIなどの専門分野の採用を計画化 120名
	健康理由による 退職者数	病気になっても働き続けられる環境づく りでの社員のQOL向上	*	従業員自身の健康保持推進・予防・改善の意識向上策 0名
	ブランド認知・共感	各ブランドの特性をいかしたQOLを向上 させるためのサービスを提供	43件 (2019単年)	・コンセプトショップ等で、ブランドコンセプトの体現(ワークショップ やメーカーサービス等のイベント開催) ・肌疾患に向き合う医師とのリレーションを確保 ブランド 評価の 確立
2. 地域活性 	地域起業オーナー数	地域経済活動に影響のあるショップ オーナーの全国展開拡大(月商500万 円以上)	912名 (2019年末)	・ポーラで全国各地でリクルートフォーラムを実施し起業家として 働く女性の生き方を提案 ・ポーラショップオーナーを対象とした研修を実施 1,200名
	地方自治体 (NPO、NGO含む)との 協案件数	・地域ブランド好意度向上、地域業績 シナジーの拡大 ・ブランドコンセプトに合致した活動 (ブランド認知向上) ・地元公的団体との活動 (企業信頼感向上)	27件 (2019単年)	地域社会の活性化に貢献し、地域における好意度向上、地域 業績シナジー拡大のため実施(自治体・NGO・企業・学校との協 働イベント、地域密着のワークショップ) 28件
3. 文化・芸術・ デザイン 	アーティストとの 協働件数	時代感のある商品・サービスの開発	9件 (2019単年)	・コンセプトショップオープン、店舗の造作や企画するイベントにお いてアーティストと共に世界観の醸成を検討 ・アーティストとコラボレーションしたパッケージを開発 15件
	アートによる ワークショップ	感性を育てるグループ、 横断研修の受講	34名 (2018年～ 累計)	受講要員の人材育成をフォロー(「未来研究会」修了者による社 内報告会の開催等)
		従業員・ステークホルダー向けの アートワークショップ	1,729名 (2018年～ 累計)	・従業員対象 人材開発・組織活性を目的としたアートワークショップ／ 昇格者対象研修の中への組み込み ・ステークホルダー対象 ピーオーリアルエステート管理のマンション入居者にアートワーク ショップ実施 ビューティーディレクター対象研修への組み込み 累計 800名
4. 人材育成 	経営人材候補者の 充足率	経営人材パイプライン整備・強化 (候補者／必要数)	45.5% (2019年末)	人材開発委員会における戦略的人事施策の検討 200%
	女性管理職比率	従業員数の女性比率に近づける。女性 ならではの視点をマネジメントに生かす	45.5%	働き方改革を進め、女性がキャリアを積み重ねられる環境を整備。 50% 以上
5. 環境   	CO ₂ 排出量	スコープ1、2で売上原単位	26%削減※ (2015年比)	・ポーラ化成工業袋井工場では、空調設備等の省エネ化、 LED照明のハード改善。環境マネジメントプログラムで 運営面を全従業員参加で展開 ・Jurliqueアデレード工場では、生産ユニットでスコープ1&2 排出量(2015年のベースライン)の20%を削減する「マイル ストーン2020」実施 ◆事業所においては、営業車削減継続、社用車のHV切替、 および、商品企画の時点でリフィル化 26% 削減 (2015年比)
	水使用量	スコープ1、2で売上原単位	41%削減※ (2015年比)	・ポーラ化成工業袋井工場では、空調(冷房時)コントロール および節水による水使用量減。また、中長期的には水使用 量減に直結する空調冷媒装置の更新を検討 ・Jurliqueアデレード工場では、生産ユニットでスコープ1&2 水使用量(2015年のベースライン)の20%を削減する「マイル ストーン2020」実施 26% 削減 (2015年比)
	廃棄量	スコープ1、2で売上原単位	7%削減※ (2015年比)	全社でペーパーレス化。工場では産業廃棄物減のための在庫倍 率を主管部門へ目標化。 26% 削減 (2015年比)

*2019年は2029年目標を設定。 ※2019年はグループの医薬品会社を売却したことにより大幅に削減。

 拡大して表示

取り組み

■ 人材育成

■ 先端技術・サービスによる
QOLの向上

■ 地域活性

■ 文化・芸術・デザイン

■ 環境

先端技術・サービスによるQOLの向上

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、先端技術やサービスを探求し続け、予想を超えた「感動」の提供に努めています。

永遠のテーマ シワ悩みに「より広く。より深く。」

シワは女性の肌悩みとして常に上位にランクインしています。しかしシワを改善する化粧品の誕生は、2017年 ポーラ リンクルショット メディカル セラムで医薬部外品として承認されたのが初めて。そしてわずか3年でシワ市場は約273億円(富士経済調べ)に。化粧品業界に新たな市場を開拓しました。ポーラ・オルビスグループでは、研究リソースを有効に配置することでそれぞれのブランドがお客さまのライフスタイルやニーズに合わせ、個性豊かなシワ改善医薬部外品をご提供しています。

POLA シワ改善のパイオニア“リンクルショット”



日本で初めて※1シワを改善する※2医薬部外品として承認された『リンクルショット メディカル セラム』
2020年1月、医薬部外品(美容液)『リンクルショット ジオ セラム』(販売名 ポーラWRS セラム)を発売。

※1 日本で初めて: 2016年10月時点 ポーラ化成工業調べ

※2 シワを改善: 日本香粧学会で定めた、新効能取得のための抗シワ製品
評価ガイドラインの評価基準において、有意性が得られました。



ORBIS シミ・シワ同時にアプローチ※3より多くのお客さまへ



1つの成分※4で全顔のシミとシワのケアができる医薬部外品『リンクルホワイト エッセンス』
悩みを抱える多くの方に届けるため「確かな効果」と「続けやすさ」に徹底してこだわり抜きました。

※3 アプローチ: シワの改善とシミの予防

※4 美白: ナイアシンアミド

DECENCIA 敏感肌に起こりやすいシワに



オイルリキッド状のテクスチャーなので顔全体に伸ばしやすく、ごわついた肌にもやさしく浸透するシワ改善美容液『アヤナスリンクルO/Lコンセントレート』
敏感肌はどこまでも美しくなれる、をシワでも。



ブランドの個性をいかす開発

ポーラ・オルビスグループは、化粧品の枠にとらわれず、お客さまのライフスタイルに彩りを提供する企業になるため、マルチプルインテリジェンスリサーチセンター（略称MIRC）を2018年に設置しました。MIRCは、ポーラ・オルビスグループの研究カテゴリーScience、Life、Communicationからの成果をグループに最適配分する機能を持ちます。

同じ肌悩みに対する化粧品向けでも、ブランドの特徴が際立つ成分や技術を提案。多様化するお客さまの「いいな」に合う新たな価値を創造していきたいと考えています。

Science



Life



Communication



ポーラ化成工業フロンティアリサーチセンターは3つの領域で新価値を生み出す研究を進めています

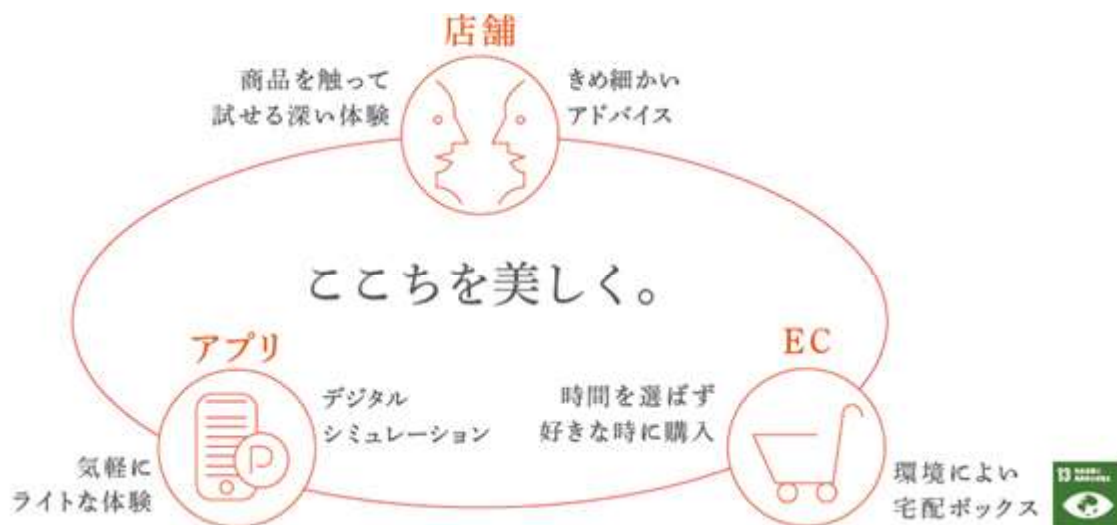
POLA 業界初の肌分析で、一人ひとりの未来をデザイン

昨今、パーソナライゼーションがますます注目を浴びています。ポーラは、APEX（アペックス）ブランドを通じて、30年前から一人ひとりの女性の肌に向き合ってきました。アペックスは、業界初の動画分析技術とAI活用により、一人ひとりに適したお手入れをお客さまと共に創り上げるパーソナライズブランドです。



ORBIS ベネフィットをつなぐデジタルトランスフォーメーション

きめ細やかなアドバイスを聞きながら実際に商品を見て、触って、試せるといった深い体験を創造するリアル接点の店舗と、手軽に場所・時間を選ばず多くのお客さまにライトに体験を提供するオンライン接点のECやアプリをシームレスにつないでお客さまがシチュエーションに応じて選択できる環境を整備。デジタル技術の進歩とともに常に進化をさせています。



地域活性

グループの持つ強みであるヒトや知的資産などのリソースを、事業だけでなく、地域社会の発展に最大限生かします。そのために事業活動を通じて、地域と密着した関係を築き、雇用の創出や生活文化の成熟に貢献します。さらに、地域に伝承されている匠の技や造形美を、革新的な価値を付加して世界へ発信します。

POLA 生活者の目線で地域課題と向き合う

ポーラの全国 4.1 万人のビューティーディレクターは、美容カウンセリングやエステサービスを提供しています。自分が生活している地元で活動しているからこそ、自分事として地域の課題や期待をきめ細かく受け取り、提案につながっています。



地域で癒しや楽しみの場を提供



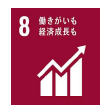
都市に足を運ばなければ得られなかった体験をその地域で提供することは、地域の魅力を高めています。楽しい出会い、人が集まる場所がもっと欲しいという思いから、キッズ向けのお仕事体験イベントやお客さま感謝デーなど人と人がつながる場を提供し、地域に欠かせない存在として支持を得ています。



地元で女性が働ける、やりがいのある場を提供



エステティシャンなどの美容の「ヒトを美しくする仕事」は、女性にとってやりがいのある仕事です。ポーラはこうした仕事を自分の住む地元で得られる場を提供し、労働人口の流出という課題に、自治体やNPOと共に向き合っています。



THREE 原料開発で地域経済とブランドを成長させる

自然と共生するオーガニックスキンケア「COSMOS認証取得」



2019年10月「THREE」はベーシックケアの「balancing」ライン7品で、オーガニック国際基準COSMOS認証を取得し刷新しました。オーガニック市場の広がりに対応し、本質を追求し地球環境に最大の配慮を施した進化を遂げています。今後も順次、スキンケアをはじめヘアケアやボディケアなどホリスティックケアの化粧品でCOSMOS認証の取得を目指します。



これまで使用されなかった素材からも価値を創出 農業のビジネスチャンス拡大

12 つくる責任
つかう責任



THREEは創業時より国産原料を積極的に取り入れています。今まで活用されていなかった素材に新たな価値を生み出すために、社員が原料の畑に行って収穫の手伝いもし、生産者との関係を築いてきました。今回オーガニック認証を取得するにあたり、原料の畑を新たに認証取得することから始めました。遺伝子組み換え原料は



使用しないなど、様々な規定を準拠し、認証を取得することができました。原料となる植物の畑までもが基準に適合しているため、今後はより多くの方に、畑の素晴らしさも発信していくことができます。

VUCA(不安定さ・不確実性・複雑性・曖昧性)と言われる現代だからこそ、アートによる問題解決力を重要と捉えています。
培ってきた文化・芸術・デザインのノウハウで、それぞれのブランド個性を生かし、彩豊かな社会を築いていくために活用していきます。

感受性を拓くブランドの形成



アーティストとの協業は、新たな世界観を創り、ブランド価値を唯一無二の存在に高めることで、より多くの方に興味を持って手に取っていただき、ブランド体験を高めていくと考えています。

Amplitude “人間の大きさ広さ”がかっこいい大人美 RUMIKO氏



2018年デビューのAmplitudeクリエイティブディレクターは、RUMIKO氏です。化粧品に長く携わってきたノウハウだけでなく、自分の人生を通じて感じてきた「もっと、奥行きのある、深みのある、愛情豊かな人で溢れた社会にしていきたい」との思いから「かっこいい大人美」を提案し、多くの方から愛されるブランドとして成長しています。



ORBIS ブランド進化を体感するコンセプトショップ オルビス×Takram×工藤桃子氏



オルビスは2020年夏(予定)にコンセプトショップを表参道にオープンします。
コンセプトショップの設計にあたってコアの思想と体験価値をTakramと構築し、建築家・MMA Inc.の工藤桃子氏とともに設計。オルビスというブランド“進化”を第一線で活躍するクリエイターとともに表現し、事業ドメインから、ブランドコンセプト、クリエイティブ、体験まで、どの接点でもオルビスの思想を伝えていきます。



ひとりも取り残すことなく「感受性を刺激する」

ポーラ ミュージアム アネックスは2019年に、マルク・シャガール展を開催しました。展覧会の期間中には、通常のイベントに加え、赤ちゃんや認知症のある方を含めた高齢者を対象としたイベントも開催いたしました。アートを見て感じたことを言葉にして参加者同士で共有することは、参加者にとって新しい発見の連続であり、感性が磨かれるだけでなく、時には生きる張り合いをもたらすことさえもあります。

赤ちゃんを連れてゆっくりと美術鑑賞



赤ちゃんがいたら、アートに興味はあっても美術館になかなか行けない、という声にお応えして、赤ちゃん鑑賞会を行いました。休館日に開催することで周囲を気にすることなく、大人にはゆっくり鑑賞することで感性を磨く機会を、お子様にはシャガール作品というホンモノを体感することで、情操教育の場を提供することができました。

アートで自尊心を高め、生き生きとしたコミュニケーション



このプログラムは、認知症の方とその家族（保護者）と一般の方が一緒に参加することができるのが特徴です。アート鑑賞は知的な刺激を与え、認知症の進行を遅らせる効果が既に実証済みですが、プログラムに参加することで自尊心が高まり、それがQOL向上に繋がるとも言われています。同伴のご家族には、普段とは違う生き生きとした姿をご覧いただける機会となりました。

CSR賞

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。

2019年は、応募件数50件より、優秀賞3件、努力賞4件を表彰しました。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。



2019年度ポーラ・オルビスグループCSR賞受賞の様子

2019年度（第13回）ポーラ・オルビスグループCSR賞活動報告

	対象	タイトル
優秀賞	オルビス	宅配ボックスモニター配布による再配達削減
	ACRO	サステナブルな商品開発～COSMOS（コスモス）認証取得～
	オルビス	顧客満足向上への取り組み～JCSI顧客満足度調査5年連続1位～
努力賞	ポーラ	APEX肌分析サービスの完全デジタル化による環境負荷低減
	ポーラ・オルビスホールディングス	アートを通じ人々に彩りのある人生を提案
	ポーラ、ポーラ化成工業、ポーラ・オルビスホールディングス	美肌ウェルネスツーリズムの提案で島根県をサポート
	ポーラ・オルビスホールディングス	情報価値のある所蔵品・情報に誰でもアクセスできるデータベースを公開

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

環境方針や環境負荷量についてご覧いただけます。

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。

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。

方針

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、県市町村条例・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。

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、環境の目標の達成のため、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、取締役会に報告しています。



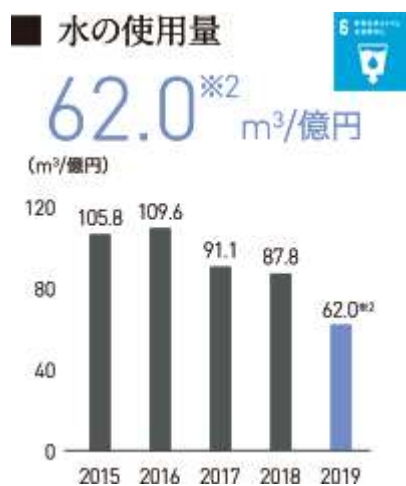
目標

ポーラ・オルビスグループでは、2029年(創業100周年)を見据えCO₂、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。CO₂の削減にあたっては、CO₂排出量の大部分がエネルギー使用によるため、エネルギー使用量も26%削減(売上原単位)を行っていきます。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。2019年のCO₂排出量は11,659.4t、廃棄物総発生量は1,464.9t、水使用量は136,270m³となっています。2020年からは環境の目標達成度を役員報酬と連動しました。



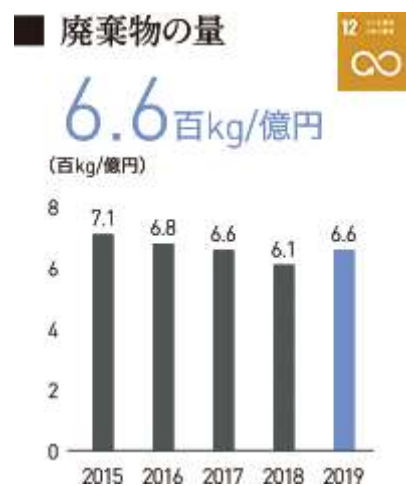
※ 売上原単位

※1 2019年はグループの医薬品会社を売却したことにより大幅に削減
2019年は第三者認証取得中のため暫定値



※ 売上原単位

※2 2019年はグループの医薬品会社を売却したことにより大幅に削減



※ 売上原単位

気候変動 CO₂排出削減の取組み

ポーラ・オルビスグループは、CO₂排出量の低減に努めています。スコープ1,2の把握、及びスコープ3のCO₂排出量を算出しました。2018年より継続して2019年度も、第三者認証を取得しました。

詳しくはこちら

オルビス 再配達削減への取組み

近年、日本で再配達は配達物の2割をしめているといわれ、再配達だけでもCO₂に換算すると420,000tあるといわれています。オルビスは、再配達削減のために、2018年7月から一部の商品について宅配便からメール便への切り替えを始めました。その結果、2018年だけで約23,000件の再配達が削減され、約14tのCO₂削減につながりました。また、オリジナルの宅配ボックスを5000個制作し、2019年7月よりモニター配布しました。モニターの方へのアンケートでは、「宅配ボックスの使用により、再配達が減った」と6割以上が回答いただき、再配達削減に一定の効果が確認できました。

オルビスのCO₂削減の取組み



オルビスは、創業当初より地球環境に配慮した企業でありたいという想いをもち続けており、お客さまにダイレクトに商品をお届けするECのプロセスにおいても環境配慮の課題に取り組んでいかなければと考えていました。今まで、サイズの小さな商品でもご注文金額によっては宅配便でお送りしていましたが、小型のものはポストインできるメール便に変更し、再配達を削減しようと考えました。実施にあたっては、商品をお届けするスピードが若干落ちるなど、お客さまの満足度の低下も懸念されましたが、お客さまからは「不在時にも一度で受け取れるし、この取組みが社会課題の解決につながるのならばよいことだ」など、好意的なご意見もいただき、概ねトラブルもなく切り替えることができました。今後も宅配ボックスのモニター配布による再配達の削減など、オルビスはお客さまの利便性と、環境や社会によいことの両立を図っていきと考えています。

水使用量削減の取り組み

水を貴重な資源と考え、2029年までに水の使用量を26%（2015年比・売上原単位）削減を目標化しています。ポーラ化成工業では、ラインの切り替えを抑制できる生産計画や純水製造装置更新による水使用量削減（工場全体の水使用量の20%を削減）、更には従来の水冷式空調機を止め、空冷式空調機を導入したことにより水使用量の削減を実現しています。

ジュリークインターナショナルでは、工場の地下に雨水貯留タンクを埋め込み、トイレ等に使用することで約20%の水を削減しました。また、ジュリークの農園でも雨水を最大限に利用し、水を購入していません。

廃棄物削減の取り組み

ポーラ・オルビスグループは廃棄物の削減に取り組んでおり、中でも生産の中心である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ました。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。



お客様のゴミを減らす

お客さまのもとでの廃棄物を減らすために、1985年からポーラは高価格帯の化粧品容器にはじめてリフィル容器を作成し対応を行っています。また、オルビスでは、1987年より詰め替え用の化粧品の販売や、1990年より商品の梱包をフィルム袋にする簡易包装にするなど、早期より環境対応をしてきました。さらに2018年より配送箱7種と緩衝材の資材の削減を検討し、重さにして年間約100tの資源の削減ができました。

Jurlique 容器回収

ジュリークインターナショナルはオーストラリアの店頭で使用済みの化粧品容器の回収をしています。Terracycleとパートナーシップを提携し、一般的にはリサイクルが困難なポンプやチューブも含めてすべてのパッケージをリサイクルしています。また、空容器を持ってきたお客さまに10%割引させていただくことで、お客さまの環境に関する意識向上にも努めています。2018年9月から約11万ユニット、重さにして24トンの容器を回収しました。ジュリークはオーストラリア政府が行っているオーストラリアパッケージ連盟から4年連続表彰されるなど、サステナブルな環境への対応に評価をいただいています。

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。2018年12月には、オルビスの環境保全活動に対し日本政府から紺綬褒章（褒状）を授与、また2019年には、「甲州市・オルビスの森」を含む一帯が「甲武信ユネスコパーク」に認定されるなど、2002年から国内外に渡り継続し、地域とオルビスを結ぶ活動へと発展しているこれらの活動に注目が集まりつつあります。

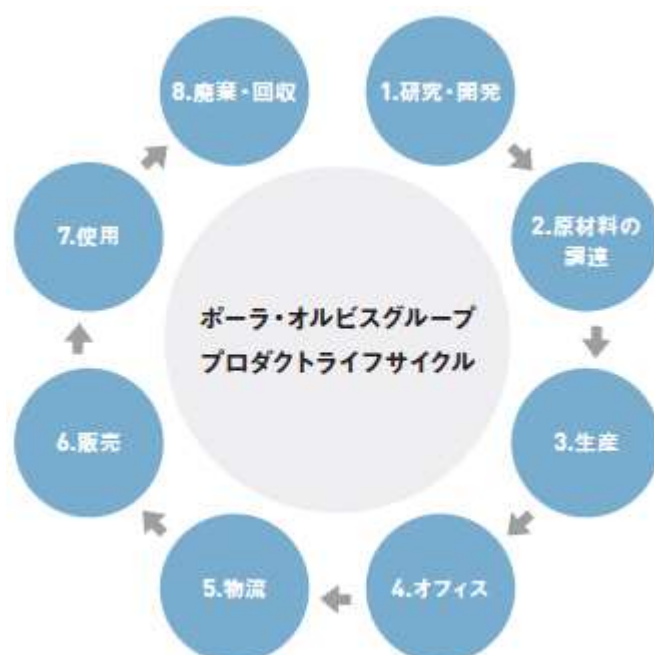
Jurlique 従業員との環境へのイベント「Tree Planting Day」

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、2019年は、工場と農園のあるサウスオーストラリア以外にも、香港、上海、北京、シドニーにてそれぞれイベントが開催されました。

✧ 環境の詳細データはこちら

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。ポーラ・オルビスグループは「持続可能なパーム油のための円卓会議※¹」に加盟し、2019年はブック&クレームでおよそ1年分のパーム油の使用量分を購入しました。

※¹ Roundtable on Sustainable Palm Oil

● オーガニックの認証

THREEでは、基幹ラインのbalancingシリーズで、世界最大のオーガニック認証機関による「COSMOS(コスモス)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しました。

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CO²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、1985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

化学物質マネジメントの取り組み

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徹底しています。2019年はPRTR法の対象となる化学物質として4成分（デカン酸・ドデシル硫酸ナトリウム・4-ヒドロキシ安息香酸メチル・ポリ（オキシエチレン）＝ドデシルエーテル硫酸エステルナトリウム）を取扱っており、数量の監視を実施しております。2019年は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）またポーラ・オルビスグループの商品においては、REACH規則の対象となる商品はございません。

大気汚染等、環境予防保全の取り組み

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 ※ポーラ化成工業 袋井工場

測定項目		法基準値 (※協定値)	自主基準	測定結果		評価
				2019年上期	2019年下期	
ボイラー	煤塵量 (g/Nm ³)	—	0.05以下	0.05未満	0.05未満	○
	窒素酸化物 (ppm)	—	100以下	24	22	○
排水処理	BOD(mg/L)	※20以下	18以下	0.5未満	2.1	○
	COD(mg/L)	—	40以下	2.5	2.9	○
	その他 水質基準	その他5項目 の 各基準	その他5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	昼間(dB)	65以下	65以下	53以下(11月)		○
	夜間(dB)	55以下	55以下	46以下(11月)		○
振動	昼間(dB)	70以下	70以下	33未満(11月)		○
	夜間(dB)	65以下	65以下	30未満(11月)		○

排水処理基準等の環境データを定期的に調査し、基準値内であることを確認
また、18法令64項目の順守評価と10法令34項目の行政届出の変更有無確認を実施

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、2018年内に全て代替素材に切り替えています。

※ 角質除去や清浄の目的で、パーソナルケア製品に意図的に配合される。大きさ5mm未満、合成の非水溶性固体プラスチック粒子

ポーラ・オルビスグループのパーム油の取り組み

ポーラ・オルビスグループは、2019年10月にRSPO※(持続可能なパーム油のための円卓会議)に加盟しました。今後、サステナブルなパーム油への切り替えを検討していきます。

※ Roundtable on Sustainable Palm Oil

また、同年12月にブック&クレームで認証オイルのクレジットを1100t分購入しました。これは、当グループで扱っているパーム核油の年間調達総量相当となっています。

ポーラ・オルビスグループは2029年に向けて、100%認証にし続けていくことはもちろん、ブック&クレームのクレジットの購入から、認証パーム油の購買に順次切り替え、認証パーム油の比率を高めていきます。

化粧品材料として使用しているパーム油は、増産による森林破壊や、プランテーションでの労働環境が社会問題になっています。

2018年は経済人コー円卓会議日本委員会(CRT日本委員会)が主催するステークホルダーエンゲージメントプログラムでマレーシアに行き、パーム油小規模農園でダイアログをしました。翌日はRSPOの担当者等有識者とのダイアログに参加し、理解を深めました。



©2018 Caux Round Table Japan

生物多様性の取り組み

ピーオーリアルエステート「ブローテ横浜高島台」の環境への取り組み

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んでいます。



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。

■ 品質・安全保証

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。

■ お客さまのお声への対応

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。

■ 情報セキュリティ

個人情報や企業情報を守るために、情報セキュリティ対策を行っています。

■ 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。

■ ダイバーシティと機会均等

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。

■ 労働安全衛生

安全管理と衛生管理の徹底を図っています。

■ 健康経営

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、持続的に取り組んでいきます。

■ お取引先さまホットライン

お取引先さまからのホットラインを設置しました。

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」、「市民の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が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、「女性のエンパワーメント」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

方針

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。そのために、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きます。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。

✧ 人権方針はこちらから

人権デュー・デリジェンス規程

ポーラ・オルビスグループは、2018年に人権デュー・デリジェンス規程を策定しました。規程の項目は、雇用・職場環境対応、個人情報・プライバシーへの対応、製品・サービスに起因する人権保護、サプライヤー・ビジネスパートナーの人権保護（児童労働、強制労働の禁止等含む）、製品の販売プロセス（宣伝含む）に起因する人権保護、製品の廃棄プロセスに起因する人権保護です。これらの項目を定期的にモニタリングしていきます。また、2019年は人権デュー・デリジェンス規程に則り、ポーラ・オルビスホールディングスを対象に人権・デュー・デリジェンスを行いました。2020年は対象をグループ会社に広げ実施をします。

✧ お取引先さまとの関係についてはこちらから

体制

人権デュー・デリジェンスの体制

グループCSR委員長の指示のもと、各社CSR推進責任者（CSR委員）がグループCSR事務局の支援を受けて、年1回定期的に本規程の遵守状況をモニタリングし、CSR委員会に報告します。CSR委員会は、その結果を元に対策を審議し、ポーラ・オルビスホールディングス取締役会へ報告します。

啓蒙・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。2018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。

2017年、2018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。

✧ パーム油の農場見学

グループらしい取り組み

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、国連が定めた毎年3月8日の国際女性デーに賛同し、アクションをしています。「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。2019年は、自分の可能性を信じて一歩前に踏み出すことを応援する。その想いを共通に、銀座蔦屋書店、ハフポストとのコラボレーションイベントを実施しました。


✧ 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号投資先情報はここから 




第1号投資先「SHE株式会社」

encyclo「誰もがビューティーを愉しめる世界」を実現する新会社を従業員と共同設立

ポーラ・オルビスグループの社内ベンチャー制度から、2020年5月、「がんサバイバー（経験者）向けのビューティー事業」を展開する新会社encyclo（エンサイクロ）が誕生しました。がん闘病経験、がん支援経験のある従業員2名が想いをもとに提案した事業プランをポーラ・オルビスホールディングスが支援し、共同設立したものです。水田は、ポーラ・オルビスで働きながら、認定NPO法人「マギーズ東京」などでがんに関する社外活動が続ける中で、サバイバーを取り巻く環境やニーズを、また齋藤はポーラにて、がん治療と就労の両立支援を立ち上げる中で、サバイバーのQOLに課題を見出し、2人で事業提案に繋がりました。encycloは「すべての人の、美しくありたい想いを解放する」をビジョンに掲げ、メディカルシーン（医療）とビューティーニーズ（美容）の橋渡しをするプロダクトを展開していきます。

第一弾として、がん治療後の後遺症「リンパ浮腫」に悩む方向けに、機能性とファッション性を両立し、ビューティーを愉しめるようなアイテム（着圧レグウェアやインナーウェア等）を展開します。

※ 詳しくはここから 



共同創業者

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45.5%、女性従業員は74.0%（国内グループ、正規・非正規従業員）います。（2019年12月末現在）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。（2019年6月現在）

※ 詳しくはここから



株式会社ポーラ・オルビスホールディングスのMSCIインデックスへの組み入れや、MSCIロゴ・商標・サービスマークまたはインデックス名の使用は、MSCIまたはその関係会社による株式会社ポーラ・オルビスホールディングスへの後援、保証、販売促進ではありません。MSCIおよびMSCIインデックスの名称とロゴは、MSCIまたはその関係会社の商標またはサービスマークです。

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。また都市に足を運ばなければ得られなかった体験を地域で提供することは、地域の魅力を高めています。楽しい出会い、人が集まる場所がもっと欲しいという想いから、キッズ向けのお仕事体験イベントやお客さま感謝デーなど人と人がつながる場を提供しています。

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

方針

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。

体制

ポーラ・オルビスグループは、品質委員会を設置し、グループの品質について課題の抽出、および課題解決に向けての改善を検討しています。これらの課題については取締役会でテーマアップしています。

さらに、各社ブランドにそれぞれ品質責任部門（品質責任者）を設け、各社の品質をマネージメントしています。

※ 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も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。



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低減させることができました。

購買

商品を安定的に届けるため、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、±1℃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い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、化粧水などの液体品・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などにより、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など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。

お客さま対応力の向上

ポーラ お客さまの声を事業活動に反映し、より良いサービスを提供

ポーラでは、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。

2019年度のご相談件数は2.1万件です。

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、商品使用感やポーラへの要望などのご意見をうかがっています。

2019年は5,000名のお客さまから回答をいただきました。

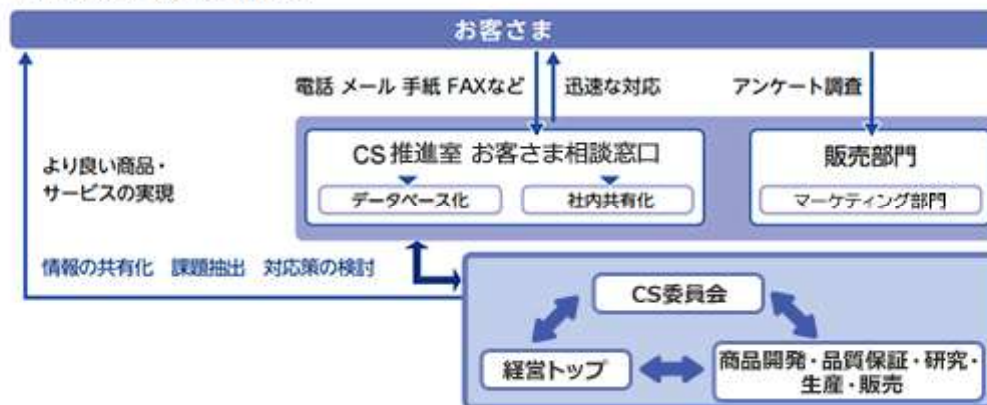
いただいたお客さまの声は社内で共有し、商品の開発などに活用されるとともに、販売品質向上のために役立てられています。「ポーラ ザ ビューティー」ではミステリーショッパー（接客調査）を実施。ショッパーオーナーが外部評価を注視し、接客向上に努めています。

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。



ポーラお客さま相談窓口

【お客さまの声を活かす仕組み】



オルビス お客さま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のレベルアップに努めています。お客さまの気持ちに寄り添い、一人ひとりお客さまに合った対応を実施し、サービス品質向上につなげています。

また、ECサイトではなるべく自己解決できるよう、FAQの使いやすさ、AIチャットボットによる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、2019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。

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、各部署において様々なアンケートを実施し、より多くのお客さまの声をサービス向上に反映させています。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、毎月のカatalogや商品のアンケートを通じてお客さま満足の向上に努めています。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。

DECENCIA 敏感肌ブランドだからこそ大切にしている、お客さまに直接会う取り組み

ディセンシアでは、「直接お客さまに会い、声を聴くこと」を創業当初から継続して実施してきました。「敏感肌」という特別な肌性を扱うからこそ、その裏側にある不安を払しょくしたい。という思いからスタートした取り組みで、新商品発売前に直に商品を試すことができる「お客さまイベント」をはじめ、お客さま座談会や全国100人インタビュー等、様々な部署が商品やサービス・コンテンツに関するヒアリングを実施し、2019年は計100名以上のお客さまとお会いすることができました。そこで寄せられた肌悩みやご意見が、敏感肌化粧品カテゴリーにおいて常に新機軸となる商品開発や、サービス向上につながっています。またそれだけではありません。ディセンシア一同がお客さまに会いに行く機会を創出することは、そこでしか得られない体験＝ロイヤリティであり、結果として顧客とブランドのエンゲージメント醸成にも寄与しています。



オルビス お客さまの声を反映した商品の改善

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。直ぐに改善できるものは直接、担当者へ声を共有し改善へ繋げています。また、お客さまの声は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。

方針

ポーラ・オルビスグループは、情報セキュリティ基本方針、プライバシー・ポリシーや情報セキュリティ規程を遵守し、個人情報や企業情報を脅威から守るための情報セキュリティ対策を行っていきます。情報セキュリティ対策のための組織作りおよび規定、ルール等を策定し、ポーラ・オルビスグループ各社の全役員、全従業員に対する定期的な教育・啓蒙を実施します。また情報資産に対する情報セキュリティ対策は、“人的管理対策”、“物的管理対策”、“技術的管理対策”、“組織的管理対策”の4つの観点で継続的に計画・実施・検証・見直しをしていきます。

体制

ポーラ・オルビスグループのIT戦略やシステム・インフラの最適化に関する企画と信頼性と安全性についてポーラ・オルビスホールディングスのコーポレートIT企画室で対応をしています。さらに、グループCSR委員会にて情報セキュリティ対策を統括し、ポーラ・オルビスグループ各社の情報セキュリティ対策を推進する機関としては、CSR推進責任者およびCSR事務局を設置しています。

ポーラ・オルビスグループ各社のCSR推進責任者は、ポーラ・オルビスグループ各社の社長が任命し、情報セキュリティ統括責任者として、情報セキュリティ対策の活動を統括します。また、CSR推進責任者は、CSR事務局長および事務局メンバーを任命し、各社の情報セキュリティ対策の現場適用にあたり、立案、実施、監督を担当しています。

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をしています。

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。

取り組み

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。

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。

グループの取り組み

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。
2019年も、例年同様袋井工場では「環境キッズ教育」を開催しました。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・横浜研究所ともに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もらいました。



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。

これまで6,000人以上がジュリークファームでバイオダイナミック農法について学んでいます。



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82名で実施しました。



方針

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を行っています。

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、グループ各社の役員を各社CSR推進責任者として構成メンバーにしています。また必要に応じてグループ各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。



取り組み

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。

2019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190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

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」など、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、2019年3月で支援6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、被災地域の復興の先にある地方創生や地元で社会課題に取り組む方たちへの支援も検討しております。「いつもプロジェクト」の復興支援活動件数約60件、総寄付金額約1.5億円、ボランティア参加社員数のべ266名（2011年6月～2019年12月末現在）

※ これまでの主な活動内容はこちらから



ポーラ 被災地での美容ボランティアの実施

2018年は2017年から継続して、3月と4月に東日本大震災における仮設住宅に住む女性たちへ美容ボランティアとして、「セルフマッサージ講座」を実施しました。

釜石市や大槌地区にて、フェイシャルマッサージの後にセルフメークも味わって頂きました。メークを味わった参加者の表情はとても明るくなりました。今回のアンケートでも、参加者の満足度は高く、「顔が軽くなった気がした」、「フェイシャルマッサージをみんなで出来て楽しかった」、「久しぶりにフルメークをしてウキウキした」など、マッサージやメークをすることで参加者の気持ちも前向きに明るくなった様子でした。

今後も、被災地の皆様の心身の維持増進のために、ゾーン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お手伝いできればと思います。

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円がアフリカなど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り組む日本発の社会貢献運動です。2018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。2019年までの寄付金額合計は、12,631,880円（マッチングギフト含む）となり、子どもたちに約63.2万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）

グループ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や次世代リーダー育成プログラムの展開など、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行動様式であるコンピテンシーを定めています。これは、理念の実現に向け、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。コンピテンシーという具体的行動特性を定義することにより、全従業員への浸透を図っています。

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
深く拡く思考する	概念的思考力
	分析的思考力
個を磨き影響を与える	美意識
	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・ジャパン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、“美意識”を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。

ポーラ・オルビスグループ人材育成体系

グループ全体を大局的視点で捉えられる人材をつくるために、組織の壁を越えて個人の意志で挑戦できる実践、経験機会の提供を目指しています。次世代リーダー育成プログラムのほかに、一定条件を満たした人材がグループ内の希望会社・部署への異動にチャレンジできるFA制度や新規事業を従業員から公募するベンチャー制度等も展開。個々の意志や意欲に応える場づくりに取り組んでいます。

	若手層	中堅層	管理職層	役員層
	幅広い業務・組織環境での経験機会	個々人のキャリアプラン、意欲にもとづくグループ横断での活躍機会	グループ全体からの役員候補者、重要ポジション候補者の特定と育成のための配置・登用	
キャリア形成機会	ローテーション 「異職務」「異組織・事業」経験を30歳迄に最低2つ以上を目安に各社にて異動実行	人材開発委員会I グループ横断での異動による幅広い職務経験、専門性深化。早期リーダー経験や個別の職務経験機会を提供	人材開発委員会II グループ内役員キーポジションに対する登用候補者選定。候補者に対する個別育成の実行と評価を実施	役員対象アセスメント 役員登用者に対するコンピテンシーおよびリーダーシップアセスメントの実施
	グループFA制度・公募制度・ベンチャー制度 【FA制度】一定条件（評価等）を満たした人材がグループ内の希望会社・部署への異動にチャレンジできる制度 【公募】グループ内の部署・プロジェクト・タスクフォースにて人材を募集。要件・選考をクリアした人材は会社を超えて参画・異動 【社内ベンチャー制度】グループ全従業員（個人・チームどちらも可）から新規事業を公募する制度			
能力開発	未来研究会 内容：実在するグループ内の課題を発見し、解決提案についてチームで取り組むアクションラーニング 期間：9カ月 アウトプット：チームによる経営陣への変革提案 人数：12名程度/年	社外交流・派遣 内容：未来研究会での学びを実践する多彩な機会の提供 例）グロービス通学、社会課題解決プロジェクト参加、他社交流研修等 対象：未来研究会修了生	ビジネス変革塾 内容：リーダーとしての課題発見力と変革実行力の強化、および自己研鑽による人間的成長促進 期間：9カ月 アウトプット：個人による経営陣への変革提案と実行 人数：5名程度/年	組織変革コーチング 内容：役員を対象に対人影響力向上と風土改革を目的とした行動観察コーチング 期間：7カ月 人数：3名程度/年
	グループ共通コンピテンシー評価			
共通基盤	グループタレントマネジメントシステム （個々人の能力・意欲・キャリアプラン情報のグループ全体での収集と活用）			

次世代リーダー育成プログラム

次世代リーダー育成プログラムは、1.未来研究会（若手層対象）2.ビジネス変革塾（ミドル層対象）3.組織変革コーチング（新任執行役員層対象）の大きく3つで構成されています。2005年に未来研究会を立ち上げたのを皮切りに、約15年継続させ現在の3つのプログラム構成を構築し現在に至るまでカリキュラムを常に進化させながら継続して実施。これらプログラムの修了者は、全体で延べ300名以上におよび、ここから役員登用者も多く輩出しています。

1. 未来研究会

20～30代の若手層を対象とし、毎年12名程度が参加する9カ月のプログラム。参加は原則、立候補による希望制をとっています。意欲ある若手人材が、グループの未来の姿を描き、解決すべき課題発見と経営陣への解決策提案にチーム単位で取り組む内容です。

研修では、他企業の若手層との他流試合、美術館でのアート・ワークショップなどさまざまなカリキュラムの体験を通じ未来を洞察する力、課題に気づく力を養います。2005年より開始し15期生までが修了。卒業生が立案した提案が、男性用化粧品ブランドの展開や人材起点での異動を実現するFA・公募制度といった人事施策のきっかけになるなど、グループの成長へ向けた活動に結びついています。

2. ビジネス変革塾

30～40代のミドル層を対象とし、毎年5名程度が参加する少数精鋭のプログラムです。毎年、グループに対し問題意識を持つ人材を自薦・他薦で広く募り、個人の力で自社を変革へ導くリーダー創出を目的としたカリキュラムです。組織内で長らく未着手になっている問題、環境変化により抜本的解決が求められる問題を一人ひとりがあぶりだし、9カ月をかけて経営陣へ問題提起と解決へ向けた具体的計画を提言していきます。2007年より開始した本プログラムは、13期生まで78名が修了。このうち19名がグループ内の役員ポジションに登用されています。

3. 組織変革コーチング

2013年より開始した役員登用者に対し行うコーチングです。役員として多くの人と組織を率い、変化に立ち向かう組織風土を醸成していくために、役員として重要なコンピテンシーの一つである「対人影響力」や「風土改革力」を高めることを狙いとして、毎年3名程度に対し実施しています。特徴は、コーチが定期的に会議や職場など対象者がリーダーシップを発揮する実際の場面へ帯同し行動観察を行うプロセスを組み込んでいる点です。周囲に対する発言、振る舞いなどを客観視して本人が目指すべきリーダー像とのギャップを明らかにしていく機会をつくり、自己認識を深めるプログラムとしています。これにより、経営幹部としてよりよい経営判断を下し、組織へポジティブな変化を起こすための行動開発機会としています。

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よる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

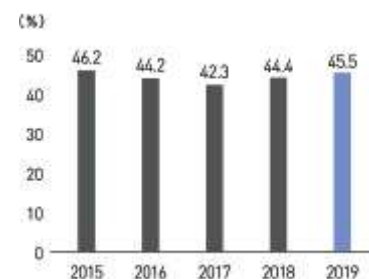
50件を超える社内ベンチャー制度への応募の中から、「女性起業家特化CVC事業」「伝統工芸と企業のコーディネート事業」の2件が最終選考を通過し、2018年1月より本格稼働をしています。2019年も50件を超える応募から本格稼働の準備をしています。

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。

ダイバーシティへの取り組み

ポーラ・オルビスグループでは、「人」を最も重要な資産に位置づけています。ダイバーシティへの取り組みとして、女性の活躍を積極的に支援することにも力を入れています。ポーラ・オルビスグループは、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、役員への登用など、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おります。

このような取り組みは女性従業員のキャリアアップ形成にも繋がっており、海外を含めたグループ全体での女性管理職比率は2019年45.5%、国内グループ会社だけを見てもホールディング体制に移行した2007年の13.6%から、2019年の30.9%と大幅に上昇しております。女性の意見を尊重する職場風土の中、顧客視点に立った商品開発や提供するサービスの充実化など、さまざまな形で大きな力を発揮しています。



女性管理職比率

子育て支援への積極的な取り組み(認定マーク「くるみん」を取得)

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、積極的に子育て支援に取り組んでいます。育児状況に合わせて選択できる短時間勤務・フレックス勤務制度など、仕事と育児を両立するための制度整備を行っております。例えば、ポーラでは育児休業後の円滑な職場復帰を実現するために、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、育児休業復帰者の仕事と育児の両立を職場全体で理解し応援する体制づくりを実施しています。グループの育児休業復職率は、92.8%(2019年実績)と高い成果に繋がっています。オルビスでは2018年にプラチナ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

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、オルビスでは、都心への通勤が困難な従業員に配慮し、郊外にサテライトオフィスを設置し、通勤負担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おります。また、ポーラ・オルビスホールディングス、ACROでは、知的障がい者が通学する特別支援学校から実習生を受け入れ就業に向けた学生の支援を行っています。

このような取り組みの結果、グループ全体で60名が就業しております。(2020年1月現在)。今後もグループ全体で、障がいの有無にかかわらず自身の持つ能力を最大限発揮できる職場づくりを推進しています。

ワークライフバランスの取り組み

ポーラ・オルビスグループでは、「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。

2019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75.1%、一人当たりの平均残業時間／月は13時間18分となっています。

	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
有給休暇取得率(%)	63.97	60.97	65.10	67.8	70.0	75.1
残業時間(時間)	15:00	12:78	13:85	13:75	12:35	13:18

働き方の多様性

国内外での競争が激化する中、働く人々の属性や価値観、お客さまのニーズは多様化しています。その変化に対応するためにも、一人ひとりが個性を発揮し、組織として新たな価値を創造することを目指し、多様な働き方を推進しています。

制度：フレックスタイム制度、半日単位・時間単位での有休取得、リモートワーク制度、リフレッシュ(長期)休暇制度、サテライトオフィス、育児時短、育児手当、介護休業、介護時短

※ 法令遵守はしているものの、グループ会社の一部や雇用条件によって未導入の制度があります。

方針

ポーラ・オルビスグループは、労働災害の撲滅と疫病の予防・健康保持増進のため、安全管理と衛生管理の徹底を図ります。

ポーラ化成工業 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 of 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。

体制

ポーラ・オルビスグループは労働基準法などの法令順守に基づき、各グループ会社の人事や総務部門で管理を行っています。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。

人権

健康経営

お取引先さまと（CSR調達）

取り組み

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。

実績

労働安全衛生	対象	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	単位
休業災害数	国内グループ全体	－	－	4	4	7	件
不休災害件数		－	－	8	4	24	件
死亡災害件数		－	－	0	0	0	件
安全衛生委員会の実施状況	国内グループ全体	従業員が50名以上の事業所で実施しています。					

方針

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思っています。

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。

推進体制

人事担当役員を責任者とし、その管掌下に推進チームを立ち上げ、健康保険組合、各社人事部門と連携しながらグループ横断的な健康経営を推進しています。グループ健康管理センターでは、グループの産業保健として従業員の健康情報を一元管理し、健康面のサポートを行っています。また、健康経営活動に関する計画、施策の検討、評価改善は、グループ各社の人事責任者や産業保健スタッフなどで構成する「グループ健康管理事業推進委員会」で行っています。

実績

ポーラ・オルビスホールディングス及びグループ会社では、2020年度の健康経営優良法人認定制度において、健康経営優良法人（大規模法人部門）の認定を受けております。同制度は、経済産業省が創設した制度で、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を表彰する制度です。



健康経営の主な取り組み

健康診断・がん検診の受診及び事後措置の強化

ポーラ・オルビスグループでは、定期健康診断において、がん検診を含めた様々なオプションを用意し、また継続的な啓発活動を行うことで、健康診断の受診率は勿論のこと、婦人科を中心にがん検診についても高い受診率となっています。受診後は、グループ健康管理センターから有所見者に対し、産業医面談や保健指導等のフォローを実施し、重症化する前に医療機関への受診を促し、早期治療および生活習慣の改善を行っています。

女性の健康支援強化

女性従業員が多く在籍するポーラ・オルビスグループにおいては、婦人科検診の補助充実や女性特有の症状への対応に注力しています。毎年の婦人科検診の受診率は、80%を超えており、早期の発見、治療につながっています。また、グループ健康管理センターに、婦人科専門の産業医・医師を配置し、女性特有の疾患や症状について、身近に相談できる体制を構築しています。

ポーラ・オルビスグループでも多くの女性が代表的な婦人科疾患や、女性特有の症状に悩みを抱えており、今後、会社全体で「女性の健康」について、より一層理解を深めていくことが重要となります。2018年からは、産業医監修のもと、女性の健康をテーマにした対話型イベントを女性従業員だけでなく、男性従業員に向けても実施するなど取組みを広げています。



受動喫煙対策および卒煙支援の推進

ポーラ・オルビスグループでは、望まない受動喫煙を防止するため、これまで事業所毎に喫煙環境を点検し、喫煙所の廃止や国が定める基準を満たしたオフィス環境の整備を行っており、健康増進法改正を機に、更なる快適な職場づくりの実現に向けて取り組みを進めていきます。

また併せて、喫煙率の低減を目的に、健康保険組合と連携し、喫煙者に対する卒煙推進・治療支援を行っています。2019年度からは、新たな支援策として、アプリを活用した禁煙サポートプログラムを開始しております。また、5月の世界禁煙デーには複数の事業所で「肺年齢測定会」を開催し、肺の健康への理解と疾患に対する予防及び治療の重要性を啓発しています。

	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
喫煙率	21.5%	20.0%	18.3%	17.9%	16.2%

全社的な健康増進活動の推進

ポーラ・オルビスグループでは、従業員の健康リテラシーや意欲を高めるため、健康と向き合い、また健康行動を実践できるイベントを開催しています。毎年秋には、グループ全体でウォーキングイベントを実施、個人エントリーだけでなく、多くのチームからエントリーがあり、イベント期間内は、チーム対抗で盛り上がりを見せています。また、体力年齢等の測定会やトレーニングイベントなども定期的に開催し、多くの従業員が参加しています。

また、社員食堂がある会社では、食生活を通じて、従業員の健康増進を図るため、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円がアフリカなど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り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。



こころの健康支援強化

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り組み、不調者の早期発見、早期対応に力を入れています。環境面では社内外に相談窓口を設置するとともに、2018年からは、グループ健康管理センターに専門スタッフを配置し、メンタルヘルス不調に関わる様々な場面で寄り添いながら、改善に向けた支援を行っています。また、メンタルヘルス不調をより未然に防止するため、職場環境の改善や管理職層に対するラインケア教育を定期的の実施しています。



方針


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、永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。

※ CSR調達ガイドライン 

体制

ポーラ・オルビスグループは、各社の責任のもと、法令順守でお取引先さまとの関係を築いています。お取引先さまとの関係性の中でも、近年原材料の調達がグローバルでの課題となっており、CSR委員会の分科会として2019年調達部会を設置しました。調達部会でグループ全体に影響を及ぼすような調達の課題を検討し、各社購買責任者とともに対応を検討します。ここでの結果は随時、取締役会で報告します。



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。

説明会では、原料および包材・外注のお取引先に参加をいただき、「お取引先とのアライアンス構築」「グローバル化に向けた取組み」「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ております。

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

CSR調達

ポーラ・オルビスグループでは、お取引先さまとよりよい関係性を築き、ともに社会的責任を果たしていくために、CSR調達ガイドラインに基づき、CSR調達アンケート及び、実地監査を行っています。

ポーラ・オルビスグループとお取引のある化粧品原料・包材・OEMメーカー（工場単位、商社、国外メーカー含む）に回答を依頼し、2018年と2019年の累計で251件の回答をいただきました。

さらに、実地監査も行っており、改善いただきたい事項については対応のフィードバックもいただきました。

CSR調達アンケートの項目

法令遵守（コンプライアンス、公正な取引・腐敗防止、情報セキュリティ、最低賃金）、人権（強制労働や児童労働の禁止など）、労働環境、環境、サプライチェーン、品質維持についてアンケートの中で確認をしています。


当グループ従業員のコンプライアンス違反についてはこちらまでご連絡ください。

- ✧ お取引先ホットラインはこちらから
- ✧ ポーラ委託販売契約先の方はこちらから

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」、および「贈物およ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およ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、贈物および接待など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、宣伝用品など安価なもの、餞別、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「贈物および接待」など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」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。

特に、海外グループ会社では、購買プロセスの見直しを実施し、関連規程を追加しました。

お取引先ホットラインのご利用にあたって

「ポーラ・オルビスグループ行動綱領」について

ポーラ・オルビスグループは、2017年グループ理念策定と同時に、理念実現に向けて、および法令遵守と倫理的な事業活動のために、ポーラ・オルビスグループのすべての役員・従業員一人ひとりが守らなければならないことを「ポーラ・オルビスグループ行動綱領」として制定しました。お取引先と共に遵守徹底に努めていきます。

✳ ポーラ・オルビスグループの行動綱領はこちらから 

お取引先さまからの通報窓口の設置とその目的

ポーラ・オルビスグループは、下記の目的のためにお取引先ホットラインを開設しています。

- 1.コンプライアンス違反の早期発見・未然防止
- 2.コンプライアンス違反の解決および再発防止
- 3.ステークホルダーからの信頼獲得に資するなど、企業価値の向上や事業の持続的発展への寄与

(1)「お取引先ホットライン」の受付内容

ポーラ・オルビスグループの役員・従業員の行為が、法令・規則、「ポーラ・オルビスグループ行動綱領」、コンプライアンス違反（ハラスメント、不正など）、あるいは、各お取引先との契約に違反している（またはそのおそれがある）と認識された場合には、具体的な情報を「お取引先ホットライン」までご連絡ください。

＜ご記載いただきたいこと＞

- ・お名前、貴社名、ご連絡先
- ・対象となる行為者の名前、所属会社と部署名
- ・対象となる行為が行われた日時
- ・行為の具体的な内容
- ・行為が行われていることを知った経緯

尚、虚偽の事実に基づく通報、あるいは誹謗・中傷などの目的をもってのご通報、第三者になりすましての通報（以下、不正目的通報と記す）は対象外です。

※商取引の内容業務については担当部門にご相談をお願いいたします。

(2)「お取引先ホットライン」へのご通報の方法

「お取引先ホットライン」へのご通報は、このウェブサイトのご通報フォームで受け付けています。より詳細な事実を確認させていただくために、ご通報に際しては、必ずご通報者のお名前およびE-mailアドレスなどをご明示ください。

※所属する会社名、お名前をいただけない場合、事実確認が出来ないため対応いたしかねます。

(3)ご通報に対する対応

「お取引先ホットライン」へのご通報窓口を、ポーラ・オルビスグループCSR委員会事務局に設置し、事実関係を調査します。調査の結果、是正措置が必要な場合は、迅速に対応を図ります。

ポーラ・オルビスグループが必要と判断した場合のみ、ご通報をいただいた方に対応の結果をご報告いたします。

ポーラ・オルビスグループは、ご通報自体を理由とする不利益な取扱いはいしません。ただし、不正目的通報の場合や、当該お取引先様が違反行為に関与される場合には、保護できない場合があります。また、お取引先についてもご通報いただいた方へのお取引先内での不利益な扱いの禁止を要請いたします。

(4) 個人情報の取扱いについて

ホールディングスと必要に応じてご通報いただいた当該会社と共有し、3年保管後処分します。
ご回答いただいた内容に加えて、ご通報者使用PCに関わるIPアドレスやCookie（これらは併せて「一般データ」などとも呼ばれています）は、日本に設置された当該第三者機関のサーバに格納されます。

以上の内容を同意の上通報する。

※上記ボタンを押してもメール送信画面がうまく表示されない場合は下記メールアドレスへ送信してください。

s_hotline@po-holdings.co.jp

❖ ポーラ委託販売契約先の方はこちらから

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、企業として取り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取り組み

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。

内部通報制度（ヘルプライン）

従業員からのコンプライアンス違反の通報を受け付けています。

リスクマネジメント

全社的なリスクとグループ各社のリスクをマネジメントしています。

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。

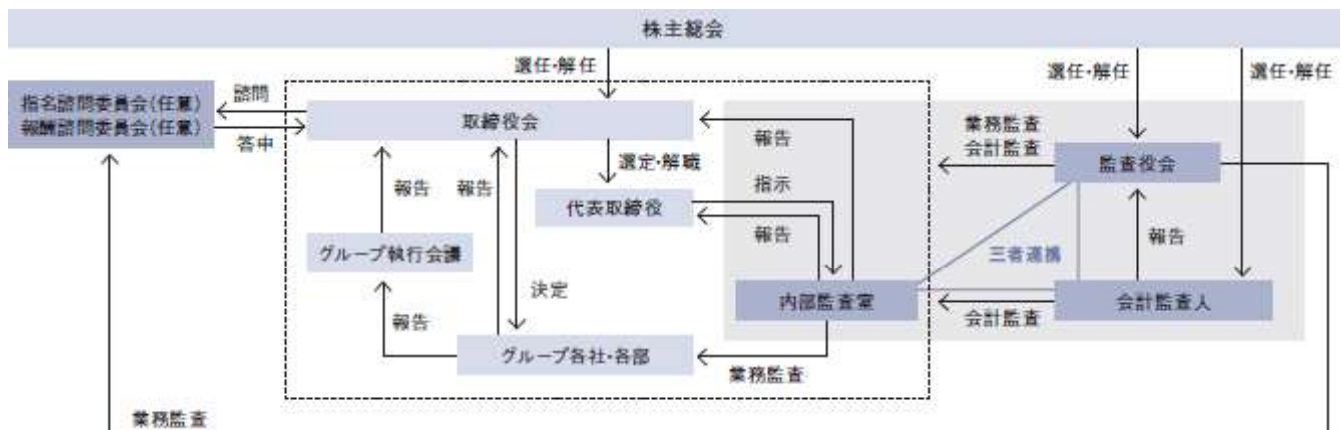
当社グループのコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社グループは、「感受性のスイッチを全開にする」というグループ理念のもと、ひとつひとつが異なる個性を持ったブランドを複数保有し、「お客さまとの直接的なつながりによる高いブランドロイヤリティ」、「スキンケア領域にリソースを集中した研究開発力」、「個々のブランドが互いに強いシナジー効果を発揮するマルチバリューチェーン戦略」をグループの強みと位置づけ、事業展開しております。基本的にグループ各社は自主自立経営を志向し、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、当社グループ全体の経営の健全性確保と効率性向上により企業価値の向上に努めております。

併せて、当社グループは、コンプライアンスをC S R活動に組み込み、これを重視します。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関係を深め、企業責任を果たし、信頼関係を構築することで、グループの持続的発展を実現していきます。

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ーラ・オルビスグループ「行動綱領」を策定し、全役員及び従業員がこの行動綱領の遵守を宣誓することとしております。

コーポレート・ガバナンス体制



	役割	構成員	開催
1. 取締役会	グループ業績達成に対する責任と、子会社の監督と重要事項に関するグループの意思決定の権限を有しています。 法令・定款に定められた事項の他に、月度予算と実績の差異分析結果など、経営の重要項目に関する決議・報告を行っています。	取締役8名で構成(うち独立社外取締役3名)	毎月1回以上開催。 2019年は20回開催
2. 監査役会	各監査役は、株主総会や取締役会の他、経営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しています。	監査役3名で構成され、うち2名は社外監査役	毎月1回以上開催。 2019年は16回開催
3. グループ執行会議	当社及び子会社の重要事項についての審議・報告を実施しています。	当社の取締役、常勤監査役に加え、当社取締役会の決議によって構成員として選任された子会社社長・取締役等により構成	2019年は19回開催
4. 指名諮問委員会(任意)	当社取締役の指名、執行役員の任用および子会社の取締役の指名等、経営上重要な人事に関して取締役会から諮問を受け、審議し答申を行うことで、決定プロセスの客観性・透明性および実効性を確保する役割を担っています。	委員の過半数を社外取締役で構成し、委員長は、取締役会から指名を受けた社外取締役	—
5. 報酬諮問委員会(任意)	当社の役員報酬の制度設計、当社取締役の報酬および当社の子会社の取締役、執行役員の報酬等について、取締役会から諮問を受け、審議し答申を行うことで、決定プロセスの客観性・透明性および実効性を確保する役割を担っています。	委員の過半数を社外取締役で構成し、委員長は、取締役会から指名を受けた社外取締役	—
6. 内部監査室	代表取締役社長直轄の組織として他の業務執行ラインから分離され、独立かつ客観的な立場から、当社及びグループ各社の健全かつ適切な業務運営に資するために実効性の高い内部監査の実施に努めています。具体的には、各社・各部門への実地監査を通じて、主として業務上発生する可能性のある事柄(リスク)に対する備えが十分にできているかについて評価し、改善のための助言を行っているほか、監査役および会計監査人による監査と連携を図り、監査の効率的な実施に努めています。	—	—

コーポレートガバナンス・コードへの対応の考え方

当社は、これまでも持株会社としてグループ各社に対して、経営の健全性確保と効率向上を図るべくその管理・監督を行うことによりグループ全体の企業価値向上に努めてまいりました。

当社取締役会は、コーポレートガバナンス・コードの制定適用を、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「更なる進化の機会」にしたいと考えています。グループ各社が、人の成長と同様に、自立・自律し、個性からくる多様性や外部変化、異質なものを受け入れる柔軟性を獲得、発揮しながら継続して学び、議論し、改善していくことで成長出来るよう、当社取締役会は、コーポレートガバナンス・コードが求める趣旨を理解し、実行すると共に、当社のコーポレートガバナンスを継続的に評価改善し、構築していく必要があると考えています。

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」を制定いたしました。

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（2020年3月25日発行更新）（223KB）

 コーポレートガバナンスに関する基本方針（468KB）

役員報酬の決定に関する基本方針

当社の役員報酬は、以下の基本的な考え方に基づき、報酬諮問委員会での審議・答申を踏まえ、取締役会で決定しています。

（１）基本的な考え方

当社グループでは、役員報酬をグループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上を実現するための重要な手段の一つとして位置づけています。

持株会社である当社は、グループ経営全体に係る意思決定と業務執行に対する監督を主な職務とする当社取締役等と、当社から業務執行権限を委譲された子会社取締役、それぞれの業務執行に対する役割、責任を明確にしており、役員報酬については、当該業務執行領域における業績等の結果責任を負うものであるとともに、短期のみならず中長期の業績達成を強く動機付けるものとしています。

また、役員報酬と株式価値の連動性をより明確にすることで、株主との利害共有をより一層図れるものであることを志向しています。

（２） 報酬水準

当社グループの経営環境および外部の市場に対する競争力を考慮し、国内外の同業または同規模の企業と比較したうえ、各人の役割、責任の大きさに見合う報酬水準を設定しています。

（３） 報酬構成

当社取締役（社外取締役を除きます。）の報酬は、固定報酬である「基本報酬」と変動報酬である「年次賞与」および「中長期インセンティブ（業績連動型株式報酬）」により構成するものとし、社外取締役については、固定報酬である「基本報酬」および「中長期インセンティブ（非業績連動型株式報酬）」により構成しています。監査役は独立した立場から取締役の職務執行を監査する役割を担うことから、固定報酬である基本報酬のみで構成しています。

当社役員の報酬構成

役員区分	固定報酬		変動報酬	
	基本報酬	中長期インセンティブ	年次賞与	中長期インセンティブ
		（非業績連動）		（業績変動）
取締役(社外取締役を除く)	●		●	●
社外取締役	●	●		
監査役	●			

注）取締役（社外取締役を除く）の報酬に占める変動報酬の割合については、各人の等級に応じて30%～40%で設定されます。なお、変動報酬である「年次賞与」は、当社グループの単年度の業績目標の達成度等に応じて、「中長期インセンティブ」は、当社グループの中期経営計画等における業績目標の達成度等に応じて、それぞれ0%～200%の範囲で変動します。

（４） 役員報酬の決定プロセス

当社では、役員報酬の決定プロセスにおける客観性・透明性を確保するため、取締役会の任意の諮問機関として、社外取締役が過半数を占める報酬諮問委員会を設置しており、役員報酬は、報酬諮問委員会での審議、答申を踏まえ、株主総会において決議された報酬枠の範囲内で取締役会が決定しています。

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額（2019年度）


役員区分	報酬等の総額	報酬等の種類別の総額		
		固定報酬	短期業績連動報酬 (賞与)	中長期業績連動報酬 (株式報酬)
取締役(社外取締役を除く)	125	106	12	6
社外取締役	20	20	-	-
監査役(社外監査役を除く)	23	22	1	-
社外監査役	16	16	-	-

方針

ポーラ・オルビスグループでは、業務に係わる法令・定款・各種の社内規程類、行動綱領違反および企業倫理上容認できない事象・行為のことをコンプライアンスとし、コンプライアンス違反の未然防止、再発防止を行っています。

ポーラ・オルビスグループ行動綱領

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实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。行動綱領は、各国語に対応しており国内外のグループ従業員に周知しています。

✦ ポーラ・オルビスグループ行動綱領PDF 

体制

ポーラ・オルビスグループでは、CSR活動（コンプライアンスなど）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、グループ各社の役員を各社CSR推進責任者として構成メンバーにしています。また必要に応じてグループ各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。



教育

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。

CSR講演会の実施

対象：グループに所属する全役員・従業員（終了率100%）

期間：毎年1回

テーマ設定：重点テーマに絞って学習をする

2017年 ポーラ・オルビスグループ行動綱領

2018年 人権

2019年 働き方改革

CSReラーニングの実施

対象:グループに所属する全役員・従業員

期間:毎年1回

テーマ設定:網羅的にコンプライアンスやサステナビリティについての学習をする

2019年 学習目次

グループ理念・SDGs・人権・環境・不正会計・民法改正・個人情報・情報セキュリティ・ハラスメント・インサイダー取引・贈物及び接待・ヘルプライン・健康経営・長時間労働・36協定・メンタルヘルス

モニタリング

従業員意識調査

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。またそのベースとなるポーラ・オルビスグループ行動綱領を知っているか確認しています。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」など、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。

※ 内部通報制度(ヘルプライン)についてはこちらから

方針

ポーラ・オルビスグループは、ポーラ・オルビスグループヘルプラインを設置し、「コンプライアンス違反の早期発見・未然防止」、「コンプライアンス違反の解決および再発防止」、「コンプライアンス違反に対する自浄能力を発揮する為の通報・相談の受け入れ」、「ステークホルダーからの信頼獲得に資するなど、企業価値の向上や事業の持続的発展への寄与」を行っています。

体制

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、社内で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、定期的に取り締役会に報告しています。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、社内規定および法令などで保護され、不利益な取り扱いをされることはありません。対応終了後1か月後に業務委託先の窓口から通報者に報復を受けていないか確認をし、問題があれば救済措置をとっています。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は是正します。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。また、2018年にポーラ・オルビスホールディングスの経営層が通報対象になった場合は、外部窓口からポーラ・オルビスホールディングスの監査役に直接報告するルートを設置しました。

■ 内部通報制度（ヘルプライン）の仕組み



従業員への周知

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など、積極的に告知しています。

- ・ お取引先さまホットライン

方針

ポーラ・オルビスグループは、リスクを網羅的にリストアップし、事業への影響度と発生頻度をもとに優先順位をつけ、グループ優先リスクとしてマネジメントをしていきます。また、従業員意識調査の結果をもとにグループに波及するリスクについても対応をしていきます。

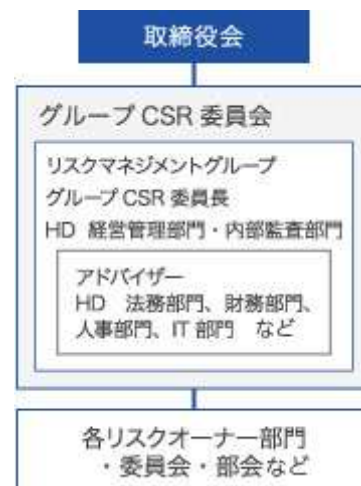
各ブランド固有のリスクに関しては、グループ優先リスクの選定と同プロセスのもと、各社で優先順位をつけてマネジメントをしていきます。

体制

グループ優先リスク対応体制

リスクマネジメントグループをポーラ・オルビスホールディングス横断で形成し、グループCSR委員長をリーダーとし、リスクの優先順位付け、対応について検討をしています。テーマアップしたリスクは、リスクオーナー部門・委員会・部会などを決め、改善をしています。

これらの内容は、取締役会の審議を経て、決定します。四半期ごとに進捗を取締役に報告しています。



各社のリスクマネジメント計画

各社のリスクについては、グループ各社の経営会議での決議後、グループCSR委員会での承認を得て、取締役会に報告をしています。四半期ごとにCSR委員会でモニタリングを行っています。計画策定後に突発的に顕在化したリスクについて、タイムリーに取締役会に報告し、対策を行っています。



重点課題

2019年に対処すべき課題として、自然災害リスクへの対応（特に水害リスク）、働き方改革に伴う過重労働リスクなどを重点テーマとしていました。

BCP(事業継続計画)の策定

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。

2019年は、気候変動の影響で多発している水害に対するBCPを追加しました。事業所だけでなく、化粧品製造に関する調達お取引先も含めて、河川氾濫や洪水などのハザードマップと照合しリスクを洗い出した上で、調達リスクを最小化するための災害発生時対応ルールを策定し、グループで共有しております。

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)を定期更新し、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、および安否確認など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。

反社会的勢力との対決

ポーラ・オルビスグループでは、業務の適切性およ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. 契約書など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



ポーラ・オルビスグループでは、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製品・サービスの提供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対話を行いました。その概要について報告します。

※ステークホルダー・ダイアログ：企業を取り巻く様々な利害を有する関係者（ステークホルダー）が対話し、見解の一致点・相違点や背景などを確認・理解し合い可能な限り合意点を見出そうとする試み。企業の側はその合意点をもとにして企業経営に反映させ、企業と社会の相互発展を目指す取り組み。

- 第16回 ステークホルダー・ダイアログの開催報告
（開催日時：2019年8月21日）
討議テーマ：環境
（ポーラ・オルビスホールディングス）

Backnumber

- 第15回 ステークホルダー・ダイアログの開催報告（開催日時：2018年7月20日）
討議テーマ：お客さま、従業員との思想や理念の共有が21世紀の企業競争力に
（ポーラ・オルビスホールディングス）
- 第14回 ステークホルダー・ダイアログの開催報告（開催日時：2017年11月14日）
討議テーマ：ステークホルダーからのご意見・ご指摘（POLA）
- 第13回 ステークホルダー・ダイアログの開催報告（開催日時：2017年10月24日）
討議テーマ：ステークホルダーからのご意見・ご指摘（ORBIS）
- 第12回 ステークホルダー・ダイアログの開催報告（開催日時：2016年9月14日）
討議テーマ：さらなる飛躍へ ～オルビスのブランドコミュニケーション戦略～（ORBIS）
- 第11回 ステークホルダー・ダイアログの開催報告（開催日時：2016年7月5日）
討議テーマ：「ずっと選び続けたいブランド」と思っていたくために（POLA）
- 第10回 ステークホルダー・ダイアログの開催報告（開催日時：2015年9月3日）
討議テーマ：ブランド再構築から“進化”へ ―新たな価値創出をめざして―（ORBIS）
- 第9回 ステークホルダー・ダイアログの開催報告（開催日時：2015年8月27日）
討議テーマ：ポーラの企業価値を高めるために（POLA）
- 第8回 ステークホルダー・ダイアログの開催報告（開催日時：2014年8月26日）
討議テーマ：持続的成長に向けて、新たなオルビスブランドを確立するために（ORBIS）
- 第7回 ステークホルダー・ダイアログの開催報告（開催日時：2014年8月22日）
討議テーマ：環境変化に対応し、新たな価値創造を続けるために（POLA）
- 第6回 ステークホルダー・ダイアログの開催報告（開催日時：2013年12月6日）
討議テーマ：価値ある存在として、選ばれる企業を目指して（ORBIS）
- 第5回 ステークホルダー・ダイアログの開催報告（開催日時：2013年12月2日）
討議テーマ：女性応援活動を通じ、企業価値向上を目指して（POLA）

- 第4回 ステークホルダー・ダイアログの開催報告（開催日時：2012年11月14日）
討議テーマ：オルビスならではの社会的価値提供を目指して（ORBIS）
- 第3回 ステークホルダー・ダイアログの開催報告（開催日時：2012年10月10日）
討議テーマ：女性を応援する企業であり続けるために（POLA）
- 第2回 ステークホルダー・ダイアログの開催報告（開催日時：2011年11月9日）
討議テーマ：女性を応援する企業でありつづけるために（POLA）（966KB）
- 第1回 ステークホルダー・ダイアログの開催報告（開催日時：2011年9月2日）
討議テーマ：お客さま満足の向上を目指して（ORBIS）（929KB）

文化芸術活動および支援

ポーラ・オルビスグループは、「外面がいかに美麗で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と幅広く、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。

化粧からひろがる美しさの文化

ポーラ文化研究所は、化粧を美しさの文化として捉え、学術的に探求することを目的として、1976年に設立されました。以来、日本と西洋を中心に、古代から現代までの化粧文化に関わる資料の収集と調査研究を行っています。研究のために収集してきた資料価値の高い化粧道具や装身具は、約6,500点、文献資料は、16,000冊を数えます。また、これまでに収集した文化資産や研究で得た知見は、展示、レクチャー、出版物、調査レポートなどで広く公開しています。

2019年は、八王子市夢美術館、呉市立美術館にて開催された「浮世絵にみる江戸美人のよそおい」展などに展示協力。また、地域・社会への貢献活動として、品川区民芸術祭協賛イベント「結髪実演 遊女のヘアスタイル」を開催し日本髪をレクチャー。韓国国立古宮博物館にて開催された18世紀化粧文化国際シンポジウムにて、日本の化粧文化について講演を実施しました。さらに、化粧道具など所蔵資料約1万点のデータを収録した「化粧文化データベース」の公開が、デジタルアーカイブ産業の振興に寄与する活動として、2019年第1回デジタルアーカイブ産業賞貢献賞を受賞しました。その他、現代女性の化粧意識・行動に関する調査の実施、WebやSNSでの情報発信など、さまざまな形で化粧文化に関する情報を発信し続けています。

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



@POLA_bunken



@pola_cosmeticculture



www.cosmetic-culture.po-holdings.co.jp

ポーラ化粧文化情報センター
ポーラ文化研究所では、化粧文化の専門図書館として、ポーラ化粧文化情報センターを運営しています。化粧文化に関するレファレンスサービスや化粧道具などのミニ展示を行っています。お気軽にご利用ください。

開館日: 毎週水曜日(祝祭日・年末年始は休館)

時間: 10:30～17:00まで

※どなたでも無料でご覧いただけます。



品川区民芸術祭協賛イベントにて結髪実演



第1回デジタルアーカイブ産業賞授賞式

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、未来へつなげ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	050-5541-8600(ハローダイヤル)
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 



(公財)ポーク美術振興財団

若手芸術家への助成とポーク美術館運営を支援

ポーク・オルビスグループが支援するポーク美術振興財団は、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。2019年は、42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 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31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、化粧道具などを展示

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を中心としたものです。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すが、コレクションの幅は、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、化粧道具など多岐にわたります。また、最近では現代アートの展示も行っています。

また、「箱根の自然と美術の共生」をコンセプトに掲げた環境も特徴です。周囲の環境と調和するよう、建物のほとんどを地下に置き、森の風景の中に溶け込むように佇んでいます。また展示室照明は印象派の作品が美しく鑑賞できる「7月のパリの夕暮れ」にあわせた照明を採用しています。優れた作品と、美しい自然、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。



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 回

(公財)ポークラ伝統文化振興財団

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。



2019年12月に当財団は設立40周年を迎え、その記念展としてポークラミュージアムアネックス(東京都中央区)で「無形にふれる」を開催しました。期間中は重要無形文化財保持者 中川衛氏をはじめとする6名の講師を招いたトークイベント(全6回)、ルドルフ・シュタイナーの「12感覚」で楽しむ伝統文化の連続講座(全4回)を実施しました。また、ホームページに40周年特設サイトも設け、Webを通じた発信の充実を図っています。



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。

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伝統文化を振興するための活動を展開しています。

施設概要

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

（公財）ポーラ伝統文化振興財団

データ集

各種データをご覧いただけます。

■ コーポレートレポート2019

最新のコーポレートレポートをご覧いただけます。

■ ISO26000およびGRIガイドライン対照表

ポーラ・オルビスグループのISO26000およびGRIガイドライン対照表をご覧いただけます。

■ CSR情報 PDF版

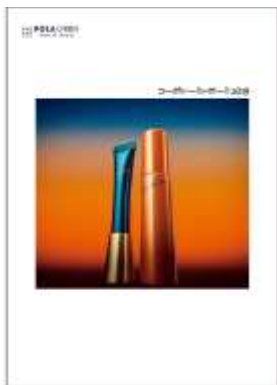
最新のCSRの取り組みをPDF版でご覧いただけます。


■ ESG関連データベース

ESG関連のデータベースをご覧いただけます。


コーポレートレポート

2019年12月期




 コーポレートレポート（日本語版）（15,242KB）


2018年12月期

 コーポレートレポート（日本語版）（9,340KB）


2017年12月期

 コーポレートレポート（日本語版）（8,432KB）


2016年12月期

 コーポレートレポート（日本語版）（7,895KB）


2015年12月期

 コーポレートレポート（日本語版）（8,802KB）

2014年12月期

 コーポレートレポート（日本語版）（7,072KB）

2013年12月期

 アニュアルレポート（日本語版） ※2013年度よりアニュアルレポートとCSRレポートを統合しております。（7,460KB）

2012年12月期



アニュアルレポート（英語版） ※2012年版のアニュアルレポートは英語版のみとなっております。（7,224KB）



CSRレポート（日本語版・ハイライト）（4,792KB）



CSRレポート（日本語版・フルレポート）（5,266KB）

2011年12月期



アニュアルレポート（英語版） ※2011年版のアニュアルレポートは英語版のみとなっております。（6,142KB）



CSRレポート（日本語版・ハイライト）（4,615KB）



CSRレポート（日本語版・フルレポート）（5,543KB）

2010年12月期



アニュアルレポート（日本語版）（7,704KB）



CSRレポート（日本語版）（7,897KB）

ISO26000およびGRIガイドライン対照表

ポーラ・オルビスグループのISO26000および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 ✧ 有価証券報告書
102-5	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 ✧ グループの事業構成
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	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	<p>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</p> <p>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）</p> <p>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）</p> <p>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）</p>	<p>✧ 有価証券報告書</p>
102-11	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	✧ ESG関連データベース
102-12	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	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	✧ ESG関連データベース
戦略		
指標		
102-14	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	重要なインパクト、リスク、機会の説明	✧ 事業などのリスク
倫理と誠実性		
指標		
102-16	組織の価値観、理念、行動基準・規範についての説明	<p>✧ グループの理念</p> <p>✧ ボーラ・オルビスグループ行動綱領</p> <p>✧ ボーラ・オルビスグループのCSR</p> <p>✧ サステナビリティ・ステートメント</p>
102-17	<p>a. 組織内外に設けられている次の制度についての説明</p> <p>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</p> <p>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</p>	<p>✧ 内部通報制度（ヘルプライン）</p> <p>✧ お取引先ホットライン</p> <p>✧ 委託販売契約者様専用通報窓口</p>
ガバナンス		
指標		
102-18	<p>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</p> <p>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</p>	✧ コーポレート・ガバナンス
102-19	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	<p>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</p> <p>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</p>	✧ 推進体制

102-21	<p>a. ステークホルダーと最高ガバナンス機関の間で、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>	<p>✧ ステークホルダー・ダイアログ</p> <p>✧ コーポレート・ガバナンス</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>iv. 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>	<p>✧ コーポレート・ガバナンス</p>
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>	<p>✧ コーポレート・ガバナンス</p>
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>iv. 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>	<p>✧ コーポレート・ガバナンス</p> <p>✧ 有価証券報告書</p>
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>iv. 関連当事者の情報</p>	<p>✧ コーポレート・ガバナンス</p>
		<p>✧ 有価証券報告書</p>
102-26	<p>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>	<p>✧ サステナビリティ・ステートメント</p> <p>✧ コーポレート・ガバナンス</p>
102-27	<p>経済、環境、社会項目に関する最高ガバナンス機関の集合的知見を発展、強化するために実施した施策</p>	<p>✧ ステークホルダー・ダイアログ</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> <p>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</p>	✧ コーポレート・ガバナンス報告書
102-29	<p>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</p> <p>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</p>	✧ コーポレート・ガバナンス報告書
		✧ サステナビリティ・ステートメント
102-30	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	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	✧ サステナビリティ方針
102-32	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	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）
		✧ お取引先ホットライン
		✧ 委託販売契約者様専用通報窓口
102-34	<p>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</p> <p>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</p>	✧ 内部通報制度（ヘルプライン）
		✧ お取引先ホットライン
		✧ 委託販売契約者様専用通報窓口
102-35	<p>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</p> <p>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）</p> <p>ii. 契約金、採用時インセンティブの支払い</p> <p>iii. 契約終了手当</p> <p>iv. クローバック</p> <p>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拋出金率の違いから生じる差額を含む）</p> <p>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</p>	✧ 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	<p>a. 報酬の決定プロセス</p> <p>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</p> <p>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</p>	✧ コーポレート・ガバナンス

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	✧ コーポレート・ガバナンス
102-38	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、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	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	
ステークホルダー・エンゲージメント		
指標		
102-40	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	✧ ステークホルダーエンゲージメント
102-41	団体交渉協定の対象となる全従業員の割合	
102-42	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	✧ ステークホルダーエンゲージメント
102-43	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。種類別、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か否かを示す	✧ ステークホルダーエンゲージメント
		✧ 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	✧ ステークホルダーエンゲージメント
		✧ ステークホルダー・ダイアログ
報告実務		
指標		
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	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	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	なし
102-49	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	なし
102-50	提供情報の報告期間	
102-51	前回発行した報告書の日付（該当する場合）	
102-52	報告サイクル	
102-53	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	<p>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</p> <p>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。」</p> <p>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。」</p>	✳ ISO26000およびGRIガイドライン対照表
102-55	<p>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)</p> <p>b. 内容索引には、各開示事項について次の情報を含める</p> <p>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)</p> <p>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</p> <p>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)</p>	✳ ISO26000およびGRIガイドライン対照表
102-56	<p>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</p> <p>b. 報告書が外部保証を受けている場合</p> <p>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</p> <p>ii. 組織と保証提供者の関係</p> <p>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</p>	
マネジメント手法		
指標		
103-1	<p>a. その項目がマテリアルである理由の説明</p> <p>b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む</p> <p>i. どこでインパクトが生じるのか</p> <p>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</p> <p>c. 該当範囲に関する具体的な制約事項</p>	✳ サステナビリティ・ステートメント

103-2	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 b. マネジメント手法の目的に関する表明 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 i. 方針 ii. コミットメント iii. 目標およびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理メカニズム 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）	✧ サステナビリティ・ステートメント
103-3	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 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	✧ サステナビリティ・ステートメント
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	✧ 財務・業績 ✧ 社会貢献
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 CDPに回答
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	✧ 有価証券報告書
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 ✧ 人権の尊重
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	✧ ESG関連データベース
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	✧ ボーラ・オルビスグループ行動綱領 ✧ 公正な事業慣行（CSR調達）

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	✧ ポーラ・オルビスグループ行動綱領
		✧ 公正な事業慣行（CSR調達）
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	✧ ポーラ・オルビスグループ行動綱領
		✧ 公正な事業慣行（CSR調達）
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	✧ ESG関連データベース
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	✧ ESG関連データベース
302-4	エネルギー消費の削減量	✧ ESG関連データベース
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	✧ ESG関連データベース
水と廃水		
指標		
303-1	共有資源としての水との相互作用	
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	
303-3	取水	✧ ESG関連データベース
303-4	排水	✧ ESG関連データベース
303-5	水消費	✧ ESG関連データベース
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）	✧ ESG関連データベース
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	✧ ESG関連データベース
306-2	種類別および処分方法別の廃棄物の総重量	✧ 廃棄物削減の取組み
		✧ 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		
指標		
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
サプライヤーの環境面のアセスメント		
指標		
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	✧ 環境方針 ✧ 公正な事業慣行（CSR調達）
社会		
雇用		
指標		
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
労使関係		
指標		
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）	
労働安全衛生		
指標		
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	
403-2	危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査	✧ 労働安全衛生 ✧ 健康経営
403-3	労働衛生サービス	

403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	
403-6	労働者の健康増進	✧ 健康経営
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	✧ 健康経営
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	
403-9	労働関連の傷害	✧ ESG関連データベース
403-10	労働関連の疾病・体調不良	
研修と教育		
指標		
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	✧ 人材育成
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）	
ダイバーシティと機会均等		
指標		
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）	
非差別		
指標		
406-1	差別事例と実施した救済措置	✧ ESG関連データベース
結社の自由と団体交渉		
指標		
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）
児童労働		
指標		
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） ✧ 人権の尊重
強制労働		
指標		
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） ✧ 人権の尊重
保安慣行		
指標		
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	

先住民族の権利		
指標		
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	
人権アセスメント		
指標		
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	✳ ESG関連データベース
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	
地域コミュニティ		
指標		
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 ✳ 人権の尊重 ✳ 地域コミュニティへの参画
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	
サプライヤーの社会面の アセスメント		
指標		
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	✳ 公正な事業慣行(CSR調達)
公共政策		
指標		
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
顧客の安全衛生		
指標		
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	✳ 品質・安全保証
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	
マーケティングとラベリング		
指標		
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・安全保証
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	

顧客プライバシー		
指標		
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
社会経済面のコンプライアンス		
指標		
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	

ISO26000およびGRIガイドライン対照表

ポーラ・オルビスグループのISO26000および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

社会的責任の中核主題	記事事項
6.2 組織統治	<ul style="list-style-type: none"> • 会社概要 • 推進体制 • 3つの領域 • サステナビリティ・ステートメント • コーポレート・ガバナンス • コンプライアンスの取り組み
6.3 人権	<ul style="list-style-type: none"> • 人権方針 • 人権の尊重
6.4 労働慣行	<ul style="list-style-type: none"> • 人材育成 • ダイバーシティと機会均等 • 労働安全衛生 • 健康経営
6.5 環境	<ul style="list-style-type: none"> • 環境方針 • 教育 • プロダクトライフサイクル • 化学物質の管理 • 生物多様性への対応
6.6 公正な事業慣行	<ul style="list-style-type: none"> • 公正な事業慣行(CSR調達) • お取引先ホットライン
6.7 消費者課題	<ul style="list-style-type: none"> • 品質・安全保証 • お客さまのお声への対応
6.8 コミュニティへの参画及びコミュニティの発展	<ul style="list-style-type: none"> • 地域コミュニティへの参画 • 社会貢献

✳ 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	2018年	2019年	単位
CO ₂ (GHG) 排出量 (実排出量)	Scope1	ポーラ・ オルビス グループ	5,181.2	5,346.7	5,276.2	4,365.1	2,639.2	t-CO ₂
	Scope2		10,654.2	10,544.6	10,302.2	12,111.2	9,020.2	t-CO ₂
	Scope3		—	—	—	1,574,489.2	703,965.5	t-CO ₂
CO ₂ (GHG) 排出量 (原単位)	Scope1		2.41	2.45	2.16	1.76	1.20	t/売上 (億円)
	Scope2		4.96	4.83	4.22	4.87	4.10	t/売上 (億円)
	Scope3		—	—	—	633.41	320.13	t/売上 (億円)
	Scope1 + 2		7.37	7.27	6.38	6.63	5.30	t/売上 (億円)
エネルギー 使用量	電力使用 量		20,338	19,958	19,986	20,263	18,417	千kWh
	電力使用 量(原単 位)		9.47	9.13	8.18	8.15	8.37	千 kWh/ 売上 (億円)
	ガス使用量		975	1,017	1,225	1,150	966	千m ³
	ガス使用量 (原単位)		0.45	0.47	0.50	0.46	0.44	千m ³ / 売上 (億円)
	軽油使用 量		20	23	28	25	23	kl
	軽油使用 量(原単 位)		0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	kl/売 上(億 円)
	重油使用 量		554	603	574	260	1	kl
	重油使用 量(原単 位)		0.26	0.28	0.23	0.10	0.00	kl/売 上(億 円)
	再生可能 エネルギー 使用量		—	130,432	131,480	193,061	212,542	kWh
	再生可能 エネルギー 使用量(原 単位)		—	59.70	53.81	77.67	96.65	kWh/ 売上 (億円)

水資源使用量		227,189	239,380	222,651	218,365	136,270	m ³
水使用量(原単位)		105.77	109.56	91.12	87.9	62.0	m ³ /売上(億円)
廃棄物排出量		1,535	1,494	1,627	1,494	1,465	t
廃棄物量(原単位)		0.71	0.68	0.66	0.61	0.66	t/売上(億円)
排水量		88	79	72	78	76	千m ³
原材料使用量	ポーラ化成工業 ※グループ売上の80%以上を生産	2,045	2,093	2,230	2,431	2,278	t
廃棄物回収量		—	966	1,044	960	1,210	t
リサイクル率		—	40.47	41.57	37.40	30.2	%
最終処分量		—	575	610	601	844	t
NOx排出量		22	24	35	28	24	ppm

* CO₂(GHG)排出量におけるScope1,2の対象範囲を2018年より変更(国内外店舗、海外事業所をすべて集計)したため、主にScope2(購入エネルギー使用)の実績が増加しています。

* 2019年は温室効果ガス排出量において第三者保証を取得しました。

※ 詳しくはこちら 

[2019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	2019年目標項目 及び目標値	2019年実績	自己評価
地球温暖化防止	CO ₂ 排出量: 4,579t-CO ₂ 以下 (本年度予測値に 対し1%削減)	CO ₂ 排出量:4,509t-CO ₂ 達成率:102%	★★★
	設備更新・改善に よる省エネ対策の 実施	(1) 西棟サブ変圧器効率化、西棟浮遊集塵省エネ対策 (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:781t以下 (2016年比3%削 減 + 特別廃棄233 t)	産廃量 834t 達成率:94% 総廃棄物量:1,210t 商品の廃棄処理が増え目標未達成となった	★
	廃棄物減量推進お よび 循環活用の促進	有価率向上(2019年30%、2018年37%)	
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)	
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 82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	

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	2016年	2017年	2018年	2019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	0	件
環境問題を引き起こす事故・汚 染		0	0	0	0	件
環境問題に関する苦情		0	0	0	0	件

環境外部評価	対象	2016年	2017年	2018年	2019年
CDP	気候変動	-	D	B	A-

環境教育	対象	2016年	2017年	2018年	2019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	1/袋井工場 事業所全従業員	回/対象

社会 Social

(1) 基本情報							
従業員データ	対象	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	単位
従業員数							
総従業員数(派遣 出向者を除き、受 入出向者を含む)	グループ全体	3,888	3,847	4,139	4,181	4,048	人
総従業員女性比率		－	－	－	71.7	74.0	%
管理職者数(男・ 女)		381/327	320/253	347/254	350/279	306/255	男/女 人
女性管理職比率		46.2	44.2	42.3	44.4	45.5	%
雇用別従業員数							
正規従業員数(男・ 女)	国内グループ全体	1,057/1,971	1,035/2,024	1,403/2,262	1,447/2,288	1,387/2,323	男性/女 性 人
非正規従業員数 (男・女)		313/1,383	361/1,330	350/1,222	366/1,445	350/1,517	男性/女 性 人
派遣社員数(男・ 女)		15/141	31/197	14/216	34/369	3/375	男性/女 性 人
新規採用者数							
新卒採用者数(男・ 女)	国内グループ全体	21/21	24/29	20/37	12/27	15/28	男性/女 性 人
離職率							
全体	国内グループ全体	3.7/5.7	2.5/5.6	2.0/5.8	3.1/6.0	2.6/8.6	男性/女 性 %
自己都合		44/172	34/189	29/217	47/231	31/362	男性/女 性 人
会社都合		1/1	2/0	0/0	1/6	1/0	男性/女 性 人
その他		2/0	0/1	0/0	0/5	2/1	男性/女 性 人
平均勤続年数(正 規従業員のみのみ)	国内グループ全体	7.5/7.6	8.6/8.5	10.7/7.5	10.6/7.7	10.6/7.5	男性/女 性 年

年間総労働時間・ 残業時間		12:78	13:85	13:75	12:35	13:18	時間
有給休暇取得率		61.0	65.1	67.8	70.0	75.1	%
育児休業取得者数	国内グループ全体	6/268	1/246	2/210	4/332	5/136	男性/女性 人
育児休業復職率		－	－	100/88.3	100/93.9	100/92.4	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	国内グループ全体	63/－	59/－	66/1.8	75/1.7	60/1.84	人/%
介護休業取得者数		3/3	0/3	0/0	1/3	0/7	男性/女性 人
再雇用制度利用者数		－	－	127	133	125	人

従業員の待遇	対象	内容
賃金の基準	グループ全体	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	2018年	2019年	単位
休業災害数	国内グループ全体	-	-	4	4	7	件
不休災害件数		-	-	8	4	24	件
死亡災害件数		-	-	0	0	0	件
安全衛生委員会の実施状況	国内グループ全体	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	2018年	2019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	273	285	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	103	107	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 KPI	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 KPI	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 KPI	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 KPI	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 KPI	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	2018年	2019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	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
CSR調達の実施		<p>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。</p>

(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	※ 社会貢献					
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	2018年	2019年	単位
社会貢献支出額	グループ全体	約200	約200	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 ポーラ代表取締役社長 竹永美紀 2020年6月末現在
公益社団法人日本通信販売協会	オルビス、ポーラ	会長 ポーラ監査役 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
		※ 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	2018 年	2019 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	6	6	人
	社外取締役比率		25(2)	25(2)	25(2)	33.3(2)	33.3(2)	% (人)
	女性取締役比率		12.5(1)	12.5(1)	12.5(1)	16.6(1)	16.6(1)	% (人)
監査役会	全体		3	3	3	3	3	人
	社外監査役比率		66.6(2)	66.6(2)	66.6(2)	66.6(2)	66.6(2)	% (人)
	女性監査役比率		0	0	0	0	0	% (人)
取締役会開催回数(臨時取締役会含む)			25	25	25	22	20	回
取締役会平均出席率			98.4	95	99	98.6	99.2	%
社外取締役 取締役会平均出席率			91.7	80	96	97.4	97.5	%
監査役会開催回数			16	14	19	16	16	回
監査役会出席率			100	100	100	100	100	%

役員報酬	対象	支給人員(2019年)	支給額(2019年)
社内取締役(社外取締役)	ポーラ・オルビスホールディングス	4名(2名)	125百万円(20百万円)
社内監査役(社外監査役)		2名(2名)	23百万円(16百万円)
合計		6名(4名)	148百万円(36百万円)

社内取締役の種類別報酬の割合		対象	2019年実績(6名合算)	単位
固定報酬	基本報酬	ポーラ・オルビス ホールディングス	106	百万円
変動報酬	賞与		12	百万円
	ストックオプション		6	百万円
合計			125	百万円

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 KPI	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 KPI	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	2018 年	2019 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	12	13	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	0	0	件
	不祥事などによる操 業・営業停止		0	0	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	0	0	件
	法令違反による罰金		0	0	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	0	0	件
	贈賄による摘発		0	0	0	0	0	件
	その他摘発		0	0	0	0	0	件
	法令違反による罰金		0	0	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）	ビジネス と人権 （国内 G・役 員・従 業員）	働き方 改革 （国内 G・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	2,592	2,376	人
CSRe-ラーニングWEB受講者数（海外）			－	－	332	419	437	人
従業員意識調査回答件数			4,659	4,645	4,752	4,814	4,786	件
政治献金			0	0	0	0	0	円
ロビー活動			0	0	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	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。 ※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 ※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。 ※ 詳しくはこちら