

# サステナビリティ レポート



❖ トップメッセージ	001
❖ サステナビリティ方針	002
❖ ポーラ・オルビスグループ サステナビリティ ステートメント	002
❖ サステナビリティ方針策定プロセス	002
❖ グループが解決すべき社会課題	002
❖ サステナビリティと中期計画の連動	003
❖ サステナビリティ活動の体制	003
❖ グループ非財務KPI	003
❖ 国際的な目標への賛同	005
❖ 先端技術・サービスによるQOLの向上	006
❖ 新たな事業創出 事業の拡張	007
❖ 働き方の多様化実現 従業員のQOL向上	009
❖ 研究領域の拡充 ビューティーの多様化	011
❖ 地域活性	014
❖ 女性起業家の育成	015
❖ 地域との協業 協業の幅の拡がり	017
❖ 文化・芸術・デザイン	019
❖ 感受性を拓くブランドの形成 ブランド体験を高める	020
❖ ひとりも取り残すことなく感受性を刺激する	022
❖ 人材活躍	023
❖ 経営のダイバーシティ	024
❖ リーダーシップと人材育成	027
❖ 健康経営	031
❖ 環境 Environmental	035
❖ 環境・気候変動(CO <sub>2</sub> 排出量削減)の対応	037
❖ 水使用量・廃棄物削減	040
❖ プロダクトライフサイクル	043
❖ 化学物質の管理	046
❖ フォレスト・パーム油・紙資源	048

❖ 社会 Social	052
❖ 人権方針	053
❖ 人権の尊重	054
❖ 品質・安全保証	059
❖ お客様のお声への対応	062
❖ 情報セキュリティ	064
❖ 地域コミュニティへの参画	066
❖ 社会貢献	067
❖ 人材育成	069
❖ ダイバーシティと機会均等	073
❖ 労働安全衛生	075
❖ 健康経営	077
❖ 公正な事業慣行(CSR調達)	081
❖ お取引先ホットライン	086
❖ ガバナンス Governance	088
❖ コーポレート・ガバナンス	089
❖ コンプライアンスの取り組み	093
❖ 内部通報制度(ヘルプライン)	095
❖ リスクマネジメント	096
❖ ステークホルダーエンゲージメント	098
❖ ステークホルダー・ダイアログ	100
❖ CSR賞	102
❖ 文化芸術活動及び支援	104
❖ ポーラ文化研究所	105
❖ ポーラ ミュージアム アネックス	106
❖ (公財)ポーラ美術振興財団	107
❖ ポーラ美術館	108
❖ (公財)ポーラ伝統文化振興財団	109
❖ データ集	111
❖ コーポレートレポート	112
❖ ISO26000及びGRIガイドライン対照表	114
❖ ESG関連データベース	127

## 報告期間

2020年12月期(2020年1月1日～2020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)

2021年7月(前回発行2020年6月 次回発行予定2022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



ポーラ・オルビスグループは創業者である鈴木忍が、手の荒れた妻のために独学で開発したクリームから始まりました。創業以来一貫して、「誰かの役に立ちたい、誰かを幸せにしたい」という想いが経営の根幹にあります。例えば、働く場が少なく経済的自立が難しかった1930年代から女性に多くの就労機会を提供し、地域発展の一助を担ってきました。ひとや社会、環境に対する「こうありたい」という想いは事業のサステナビリティの上でとても重要です。不可逆的で急激な変化が起きている今、こういった想いをかたちにするための取り組みは益々重要になっていると感じています。

そのような中で、ポーラ・オルビスグループは2021年に中期経営計画と連動したサステナビリティプランを策定しました。当グループのサステナビリティ重点テーマは、グループの強みと連動した「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」、「人材活躍」、「環境」です。これらの取り組みの中でも、事業創出件数、CO<sub>2</sub>排出量削減は、会社目標及び経営陣の中長期インセンティブ報酬と連動させ重点テーマとして注力し、よりよい社会のために、当グループならではの取り組みで新たな価値を創造していきます。

また、当社は2017年よりグローバル・コンパクトに賛同しています。人権、労働、環境、腐敗防止の4分野10原則について、国際基準に則った対応を行い、社会の一員としての責務を果たします。そのために環境ではパリ協定に基づいたCO<sub>2</sub>の削減や認証パーム油の目標達成のための取り組み、人権では、女性役員比率を目標化するなど女性活躍のための取り組みだけでなく、デュー・デリジェンスを通じたお取引先や従業員の人権尊重のための取り組みなどを行っています。

グループ理念に掲げるように、感受性のスイッチを従業員一人ひとりが全開にし、世界中の人々の人生を彩ることができるよう、オリジナリティあふれる新たな提案をし続けてまいります。

代表取締役社長

鈴木郷史

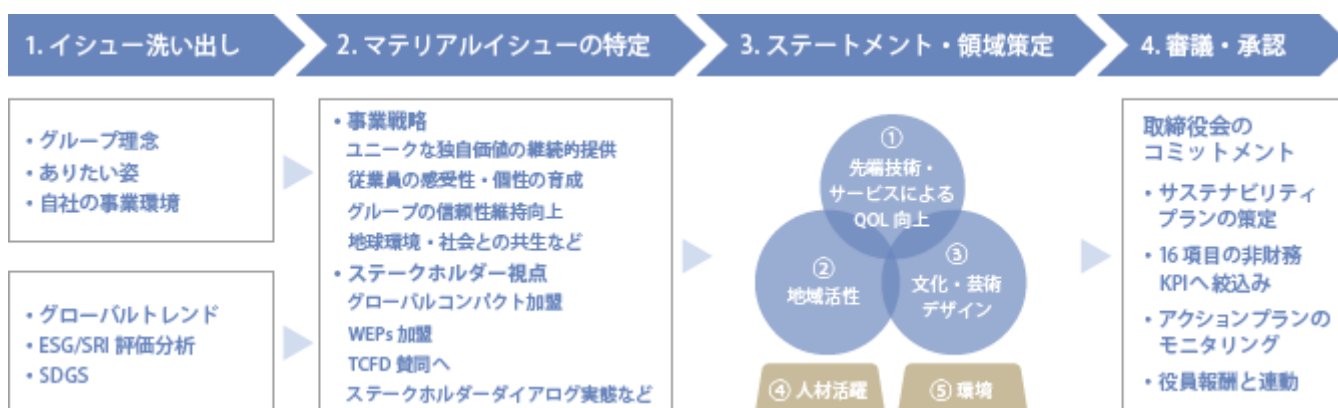
## サステナビリティ方針

### ポーラ・オルビス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。

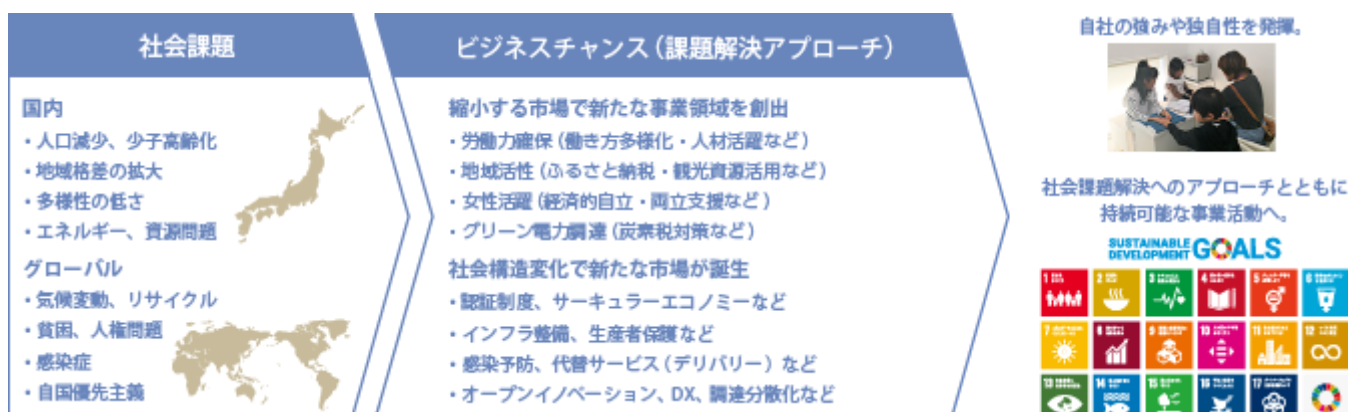


### サステナビリティ方針策定プロセス

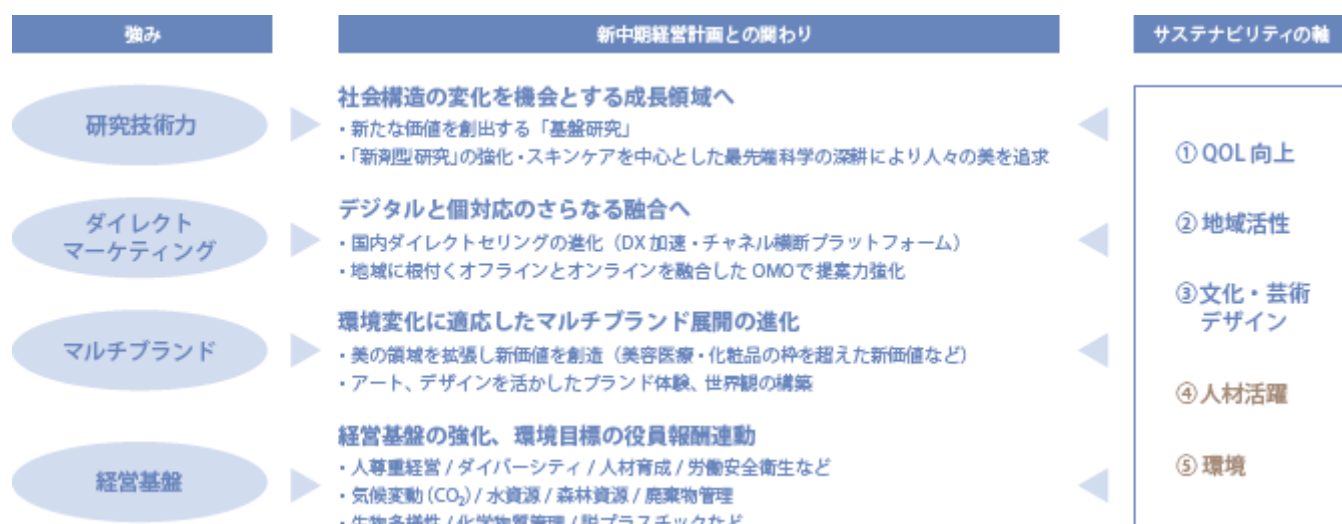


### グループが解決すべき社会課題

ポーラ・オルビスグループは、持続性のある社会の実現のためには、事業の持続的発展が不可欠であり、両立させるために、サステナビリティの軸を定めました。  
イノベーションこそ社会課題を解決するビジネスの条件であると考えています。



## サステナビリティの中期計画との連動



## サステナビリティ活動の体制

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を推進しています。具体的な目標の検討を行い、グループ各社と達成に向けた方策を検討しています。この目標・方策は年に2回、グループCSR委員会で審議及びモニタリングを行い、取締役会に報告し、都度見直しを図っています。



## グループ非財務KPI

### ① 先端技術・サービスによるQOLの向上



KPI項目	アクション概要	2020年実績	2029年目標
1. 事業創出件数	社内ベンチャー・M&A・CVCなど	新設KPI	累計10件（※23年）
2. ワークライフバランスの質向上	働き方の多様化実現での生産性向上	新設KPI	2021年に設定
3. ブランド認知・共感	ブランド特性を生かしたサービス提供	各ブランドで測定	認知・好意
4. 国内外の研究受賞数	高付加価値な提案へのシーズ開発	5件（※18年～累計）	累計10件
5. 先端肌科学研究員数	肌研究を拡張させる人材開発	68名（※20年末）	120名



## ②地域活性



KPI項目	アクション概要	2020年実績	2029年目標
6. 地域起業オーナー数	経済活動への影響力ある人材の育成	504名(※20年末)	1,200名
7. 地域経済への貢献施策数	地域経済を活性させる協業の実現	27件(※20年末)	78件

## ③文化・芸術デザイン



KPI項目	アクション概要	2020年実績	2029年目標
8. アートを活用した新しいブランド体験の創造件数	イノベティブで時代感のある商品開発	14件(※20年単年)	20件
9. リベラルアートワークショップ参加人数	感受性と個性を磨き、社会へ還元	3,852名(※18年～累計)	55万人

## ④人材活躍



KPI項目	アクション概要	2020年実績	2029年目標
10. 女性役員比率	経営のリーダーシップによる多様性促進	27.1%	30～50%
11. 女性管理職比率	キャリアプランを設計できる制度・風土	46.9%	50%以上
12. 経営人材候補者の充足率	経営候補人材のパイプライン整備・強化	70.5%(※20年末)	200%
13. 健康理由による退職者数	予防・治療と仕事の両立実現	非開示	0件

## ⑤環境







KPI項目	アクション概要	2020年実績	2029年目標
14. CO <sub>2</sub> 排出量 (Scope1,2)	SBT1.5℃シナリオ準拠実排出量	▲ 17.7%(※19年比)	▲ 42%(※19年比)
CO <sub>2</sub> 排出量 (Scope3)	Well-below2.0℃準拠実排出量	▲ 44.8%(※19年比)	▲ 30%(※19年比)
15. 水使用量	Scope1,2の売上原単位	+ 5%(※19年比)	▲ 26%(※19年比)
16.廃棄量	Scope1,2の売上原単位	▲ 18%(※15年比)	▲ 26%(※15年比)

## 国際的な目標への賛同

### 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。



## 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索し続け、  
予想を超えた「感動」の提供に努めています。



## 社会への提供価値と事業との関わり

ポーラ・オルビスグループは、先端技術・サービスによるQOLの向上を通じて、人々の感受性を刺激し、生活を彩る新価値の提供や、自然・コミュニティ・人とのつながりを社会に提供できると考えています。先端技術を追求すること、よりよいサービスを提供することは、事業としての独自性や優位性を確立につながります。

### 認識している社会課題・ メガトレンド

資源の枯渇（エネルギー、地球資源保全）  
ステレオタイプの横行（多様性の尊重）  
Z世代を中心としたサステナブル志向

### 当グループの強み

研究開発力  
マーケティング  
外部有識者とのリレーション

## 目標実績

- 事業創出件数 目標（2023年）累計 **10** 件
- ワークライフバランスの質向上 目標（2029年）2021年に目標設定
- 研究受賞数

目標累計 **10** 件 2020年実績（2018年～）累計 **5** 件

- 研究員数

2029年目標 **120** 人 2020年末実績 **68** 人

### 新たな事業創出

事業の拡張



### 働き方の多様化実現

従業員のQOL向上



### 研究領域の拡充

ビューティーの多様化

**mir?c fr!c**  
POLA ORBIS GROUP



## 新たな事業創出 事業の拡張

### 新たな事業創出にあたって

当グループが今まで培ってきたノウハウや文化を、従来の化粧品やサービスだけでなく、新たなアプローチでより多くの人のQOL向上を目指します。  
そのために、個人の思いや感受性が発想の源であると考え、個人の想いと当グループが培ったビューティを掛け合わせた事業提案を行っています。

### 新たな事業創出し続ける体制

ポーラ・オルビスグループでは、様々な切り口からの事業提案によって、それぞれの提案が刺激を受けあい、事業提案の精度が高まると考えています。

#### 社内ベンチャー制度での提案

ポーラ・オルビスグループの従業員を対象に、年に1回社内ベンチャー制度の公募を行っています。個人の想いから企画提案を行い、同じ想いをもつ方のQOL向上を目指します。

#### M&A

当グループと同じ価値観を持つ企業がグループになることで、刺激をし合い、よりよい提案を行っています。

#### ジョイントベンチャー（CVC事業）

ポーラ・オルビスホールディングスではCVC事業を立ち上げています。

### 新たな事業創出に関する目標・実績

#### 事業創出件数 目標（2023年）

累計 10件

## 新たな事業創出の取り組み

### オルビス パーソナライズスキンケアサービス『cocktail graphy(カクテルグラフィー)』

自宅で肌測定ができるIoTデバイス「『skin mirror(スキンミラー)』」、肌の状態に合わせて毎月変化する3本のパーソナライズスキンケア、自分の肌のためだけの情報が届く専用アプリから構成される定期販売モデルのパーソナライズスキンケアサービス『cocktail graphy(カクテルグラフィー)』を2021年4月に開始しました。手のひらサイズの『skin mirror(スキンミラー)』を肌にあてると、独自の肌解析理論にもとづき肌状態をカメラとセンサーを用いて自動解析。解析結果は専用アプリに記録され、日々貯まる肌データに、住んでいる地域の天候データほか、ひとりひとりの肌悩みや生活習慣を掛け合わせ、最適な計3本のパーソナライズスキンケア商品を毎月お届けます。オルビスはこのサービスを通じて、肌の調子が不安定な時や、新しい美容情報に触れて試した際に抱く「自分のスキンケアは合っているのか」といった不安からの解放を目指し、お客様ひとりひとりに寄り添い、「あなたなり」の正解を共に模索し、こちよスキンケア時間へ導くサービスを提供していきます。



### encyclo 病気を経験した人向けのビューティー事業立ち上げ

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。ポーラ商品企画部で働いていた時に子宮頸がんを経験し、いまでも後遺症のリンパ浮腫に悩む水田悠子と、ポーラにて「がん治療と就労の両立支援」を立ち上げた齋藤明子の2人で創業しました。encycloが最初に取り組むのは、水田自身が経験し、一生向き合う必要のあるリンパ浮腫の方向けの「医療用弾性ストッキング」の開発です。リンパ浮腫は、多くが婦人科がんや乳がんの後遺症であり、一度発症すると弾性ストッキングやスリーブを常に着用しなければなりません。そして、その着用しなければならない弾性ストッキングは、高機能ではあるものの、当事者にとって大切なファッション性や履き心地は満足いくものが少ないと水田は感じていました。そこで、病を経験しても、美しくいたい気持ちをあきらめなくてよい社会を目指し、「ケアと美しさを両立した」商品開発にチャレンジ。第一弾商品を2020年12月に発売し、メディアでも取り上げられ、「実はこのような商品を望んでいた」という当事者や医療従事者からの声も届いています。



第一弾商品



共同創業者

右: 水田悠子 左: 齋藤明子

encyclo <https://www.encyclo.co.jp/>

### トリコ 女性特有の健康維持へ新たなアプローチ

コーポレートベンチャーキャピタル事業が投資しているトリコ株式会社を、2021年4月に完全子会社化しました。トリコは、サプリメントやフェイスマスクを一人ひとりの肌に合わせてカスタマイズし、サブスクリプション形式で提供する「FUJIMI」ブランドを展開するベンチャー企業です。当グループの研究開発技術やエビデンスの活用のほか、生産、物流面におけるシナジーの発揮により、美の価値観の変化を的確に捉えたブランドや商品、変化への対応力、それらを実現する人的資産の獲得により、事業強化の加速を目指します。







## 働き方の多様化実現 従業員のQOL向上

### 働き方の多様化実現にあたって

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。

### 働き方の多様化を実現する体制

#### 柔軟な働く制度

ポーラ・オルビスグループでは、従業員が柔軟に働けるように制度を整えています。

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、副業制度など

※ 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。

#### 自らキャリアを構築する体制

##### FA制度

ポーラ・オルビスグループでは、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すためにFA制度を設けています。FA制度とは、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。

### 働き方の多様化に関する目標・実績

#### ワークライフバランスの質向上

2029年目標

2021年に目標設定

### ポーラ 共創組織のための環境整備

ポーラでは、全ての社員が自由闊達にいきいきと活躍し、最大限能力を発揮できる「共創組織」を目指しています。2018年より、リモートワークの導入をはじめとした、さまざまな働き方改革を推進。新型コロナウイルスによる社会環境の変化を、働き方の変革を進める一つの機会ととらえ、各施策を前倒しで実施し、生産性高く、柔軟に働くことができる環境を整備しました。

新価値創出するための仕事のあり方の見直し(業務効率化) 働く環境の整備 の2本柱を軸に働き方改革を推進し、決定書、協議書等の電子化、ストックアレンジメント実施(仕事の見直し/未来の仕事へ)、Web会議システム導入開始(会議室環境整備)オフィス環境の整備などを行いました。

これらの取り組みは、「テレワーク先駆者百選」受賞(総務省)「テレワーク推進賞奨励賞」受賞(一般社団法人 日本テレワーク協会)をしました。



### ポーラ 新入社員を孤独にさせない工夫

コロナ禍でリモートワークの導入が広がる中、若手社員がほかの世代と比べ強くストレスを感じているという調査結果も出ています。物理的にロールモデルが見えづらく自信の成長イメージが描きづらいこと、業務指示の意図がつかめないこと、孤立感が高まることが要因といわれています。ポーラでは、販売部門に配属された4名の新入社員に対し、安心してキャリアを歩んでもらえるような取組みとして、「バディ&メンター制」を行いました。まず新入社員に、つながってみたい先輩像を確認し、あとから実際の人物と顔合わせを行いました。インスタグラムなどのSNSを活用することで、新入社員も気軽に先輩たちとコミュニケーションを取ることができ、また自身の成長イメージを持ってもらうことができました。

## 研究領域の拡充 ビューティーの多様化

### 研究領域の拡充に関する方針

ポーラ・オルビスグループは、化粧品の30年後を見据えて、化粧品の枠にとらわれずに新たな価値を提供していくため、Science、Life、Communicationの3つの領域での研究を行っています。  
また、お客さまへの提供価値だけでなく、美しい地球環境とともに生きるために、資源循環を考慮した商品開発を検討していきます。

Science



Life



Communication



### 研究体制

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、より革新性の高い新価値創出の実現を加速させ、グループ全体における技術開発機能を強化するため「Technical Development Center(TDC)」を新設します。研究・開発・生産を連動させ、新たな価値を創出する体制を大幅に強化します。

### より革新性の高い新価値創出を加速

新剤型研究機能の強化と高付加価値商品の生産機能を担う  
TDC(Technical Development Center)を新設

- ✓ 「研究」「開発」「生産」を連動、差別化された商品を、より短期間で上市する体制を実現
- ✓ 研究開発を高付加価値商品に集中、外注活用し効率性向上

#### <研究開発体制>

MIRC <研究統括>	FRC <基盤研究>	TDC <技術開発>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ グループのR&amp;D戦略策定</li> <li>■ 最先端研究機関との連携</li> <li>■ キュレーション</li> <li>■ インキュベーション</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 最先端科学の深耕</li> <li>■ 新素材開発とパイプライン創出</li> <li>■ 新領域開拓、シーズ創出</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 研究・開発・生産を連動させた技術開発</li> <li>■ 差別性の高い高付加価値商品開発に特化</li> </ul>

## 研究領域の拡充に関する目標・実績

### 研究受賞数

2029年目標	2020年実績 (2018年～)
累計 10件	累計 5件

### 研究員数

2029年目標	2020年末実績
120人	68人

## 研究領域の拡充の取り組み

### ポーラ化成工業 新感触を生むクレンジング製剤の研究でダブル受賞

ポーラ化成工業では、国内外の学会発表および論文投稿を積極的に実施しています。

2020年は、ポーラ化成工業 松尾一貴研究員が日本油化学会で発表した研究内容「水相の結晶状態に着目した、O/W型クリームクレンジングの安定化」が「ヤングフェロー賞」および「関東支部 若手研究者奨励賞」をダブルで受賞しました。日本油化学会でのダブル受賞は化粧品メーカーとしては初めてとなります。

日本油化学会は、油脂・脂質・界面活性剤およびそれら関連物質に関わる科学と技術の進歩を図り、産業の発展および生活と健康の向上に寄与することを目的とした学会であり、関連分野の科学・技術の進歩を奨励し著しい成果を上げた研究者を表彰しています。ヤングフェロー賞は35歳以下、若手研究者奨励賞は40歳未満の研究者を対象としており、両賞とも若手研究者の模範となったことが評価されました。受賞した研究内容は「コクのあるクリームが肌上で急激にオイルのように変わる」という、今まで体験したことのないテクスチャーでお客様の感性に訴えかける要素技術であり、「オルビス オフクリーム」(2020年2月発売)に活用されています。この研究成果により、今後クレンジング化粧料にとどまらず、あらゆる製剤において新たな驚きと感動を呼ぶ感触という革新的な商品創出を可能とし、新規市場開拓を目指します。また、長期的には企業価値を高めるだけでなく、化粧品業界の発展に貢献していきます。



### 日立造船と共同で生分解性プラスチックの研究

ポーラ化成工業は日立造船(株)と共同で、「トチュウエラストマー®※」を使った化粧品容器と内容物原料の共同開発を始めました。植物由来の成分を適用することで、環境負荷の低い製品の実用化を目指します。環境にやさしい植物由来成分を、化粧品容器と内容物原料の両方へ活用する共同開発は国内初です。

※落葉樹のトチュウ(杜仲茶の木)から抽出・精製した100%植物由来のバイオポリマーで、「柔軟性に優れ衝撃に強い」「水をはじく」といった性質を持ちます。

## 自由自在にクリームがDIYできる時代に

---

DIY (Do-It-Yourself) 人気が世界中で加速し、家具や小物など、自分で作る工程や自分らしさを楽しむ人が増えています。しかし、本格的な乳液やクリーム作りは、研究所や工場といった場に限り一般に広がっていません。なぜなら、水と油を混ぜ合わせる「乳化」には、界面化学の専門知識や、混ぜ合わせるための特殊な専用装置、複雑な作業工程などが必要だったからです。そこで、家庭で化粧品づくりを DIY できる乳化剤の設計・開発を行い「M-ポリマー」を開発しました。

好きな油や保湿剤をM-ポリマー水溶液に加え混ぜるだけで、乳液、クリーム、クレンジングクリームなど幅広い種類の化粧品を作ることができます。

またこの技術は従来の乳化に比べて熱エネルギーがほとんど不要で大幅なCO2削減につながるため、DIYだけでなく、環境負荷低減策として応用できるのではないかと期待しています。



## 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。



## 社会への提供価値と事業との関わり

ポーラ・オルビスグループは、地域の方と密着した事業活動を行っています。当グループの強みである女性のエンパワーメントなどを通じ、地域の人口流出や、経済活性などの地域の課題を解決していくことができると考えています。現地に赴くだけでなく、DXなども通じて、地域に必要とされるブランドとなることで、当グループの安定的な成長にもつながります。

### 認識している社会課題・メгатレンド

高齢社会（少子高齢化）  
女性の貧困（シングルマザーの貧困）  
地域格差（過疎化）

### 当グループの強み

ダイレクトマーケティング  
女性の活躍  
新常態に適応した  
人と人とのつながりを構築

## 目標実績

- 地域起業オーナー数

2029年目標 **1,200** 人 2020年実績 **504** 人

- 地域経済への貢献施策数

2029年目標 **78** 件 2020年実績 **27** 件

### 女性企業家の育成

経済影響力のある人材



### 地域との協業

協業の幅の広がり





## 女性起業家の育成

### 地域起業オーナーの育成にあたって

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。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。

また女性のエンパワーメントを通じ、地域の活性をおこなっていきます。

### ビューティーディレクターの育成体制

ポーラでは、委託販売契約をビューティーディレクターと結んでいます。ビューティーディレクターは個人事業主として起業しています。

またビジネス開始時の収入の不安定さを低減するための販売手数料制や、商品の買い取りではなく、商品が販売できたときに販売手数料を収入として得るなど、スタートアップの支援を行っています。また、美容の知識や技術を学ぶ「POLA University」を設立し、一人ひとりの成長度合いに合わせたサポートを行っています。また、ショップ経営のための「キャリア開発研修」や「リーダーシップ研修」、店舗マネジメント、人材育成ノウハウなどの研修を整備しています。

### 地域起業オーナーに関する目標・実績

#### 地域起業オーナー数

2029年目標	2020年実績
1200人	504人

### ポーラ ビューティーディレクターという働き方

ポーラでは、ポーラ ザ ビューティーをはじめとする全国約3,800カ所（2020年末現在）のショップで、ビューティーディレクター（以下BD）が店舗運営や販売活動を担っています。ポーラはBDの仕事を「女性が自分のありたい姿と生き方を実現できる仕事」と定義し、商材の販売に関わることのみならず人間力向上を含めた教育プログラムを実施しています。

BDの仕事は、お客さまと1対1での関係性を構築していくことからスタート。次にスタッフを育成しながらショップオーナーへ昇格し、その後は複数のショップを束ねる組織のリーダーへと成長していきます。その過程で社会と関わりを持ちながらポーラの価値を発信し、地域とともに発展することを目指します。地域に影響力を及ぼすことのできる目安「月商500万円規模」の組織長（オーナー）数をKPIとして設定しています。オーナーのほとんどが自らその地域で生活する女性であり、彼女たちが生活者の視点で商圈を見わたすことで人口減少などの地域のリアルな課題と向き合い、地域を元気にするために活動します。

コロナ禍による業績悪化のため、日本では正社員に比べて契約社員・派遣社員が職を失う社会課題が顕在化していますが、その多くは女性です。ポーラは女性の持つ可能性を信じ、発揮することができるよう起業家（個人事業主）として多様性のある働き方を提案しています。



### 地域との協業にあたって

ポーラ・オルビスグループは、人と人とのつながりが、地域の活性に重要だと考えています。そのために、事業活動で関連のあるステークホルダーとの連携を通じて、今までその地域と接点のなかった人と地域の新たなつながりを提供していきます。

### 地域との協業に関する目標・実績

#### 地域経済への貢献施策数

2029年目標	2020年実績
78件	27件

### 地域との協業に関する取り組み

#### ポーラ 地域の社会課題に取り組む

岐阜県多治見市で活動する山下真美子グランドオーナーは、地域の女性に活躍の場（＝ポーラの仕事）を提供するベーシックな仕事を行いながら、高齢化社会による介護問題・核家族化・女性の1人親増加などの社会課題を捉え、美容サービスが行き届かない地域にサロンカーで出向いて美容の楽しさをお届けする活動を始めました。ショッピングに足を運ぶことが難しいお客さまにもエステを受けていただくことができます。

このような活動を全国を通し行い地域でのプレゼンスが向上することで、事業成長につながります。



「美の体験」をお届けする「移動式エステサロンカー」

#### オルビス 甲州市オルビスの森

2011年1月、オルビスは、甲州市や公益財団法人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、10年計画で、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。このプロジェクトは、森づくりだけではなく、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」に認定されました。さらに2020年には地域環境の美化に大きく貢献したとして、環境省より「地域環境美化功績者表彰」を受賞しました。



## 社内ベンチャー発 島根県美肌ウェルネスツーリズム

2019年にスポンサー賞を受賞した内閣府主催「宇宙ビジネスアイデアコンテスト」から派生した事業化検討「美肌ウェルネスツーリズム」では、美意識のある旅行に関心の高い女性をメインターゲットとして、ポーラ・オルビスグループの保有する肌や体調に関する知見、衛星データとのマッチング解析結果を活用し、パーソナライズで学習価値の高い、美容、温泉、食、睡眠、感受性コンテンツ(文化・芸術等)を提供していきます。

その地域ならではの観光資源や専門家との出会いを、美肌ウェルネスのコンセプトで裏打ちし、心身ともに美しく元気になれる、また、帰宅後もライフスタイルの変革につながられるツーリズムを提案します。

同時に観光資源の活用を通じて地域創生の支援を目指します。地域の事業者と対話を重ね、新たなコンテンツ開発を行っていきます。現在、第一弾となるツーリズム対象候補地を島根県に設定し、島根県観光振興課・島根県観光連盟と連携しながら事業化に向けた検討を進めています。2020年は、実際に島根県で「美肌ウェルネスツーリズム」のテストツアーを実施し、そのコンセプトと実体験に好評を得ました。帰宅後も継続的なコンテンツ提供を要望する声も多く、ツーリズムの事業化が、自宅近隣の店舗での商品購入・カウンセリング、ECによる地元美肌食材のリピート購入といった誘客につながる事が期待されます。

今後事業化を実現し、対象地域の拡大も計画していきます。



島根県の同一食材から生まれた和と洋の饗宴体験(上:和食 下:洋食)

## THREE 使用されなかった素材から価値を創出

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ので、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。





## 文化・芸術・デザイン

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。



### 社会への提供価値と事業との関わり

ポーラ・オルビスグループは、文化の支援を行ってきました。  
新しい価値観にシフトしていく時代だからこそ、アートそのものもつインパクトと、問題解決力を通じ個性的なブランドとして、社会を彩るような価値を提供していきます。

#### 認識している社会課題・ メガトレンド

予測困難の時代  
時代に合わせた幸せの模索と実現

#### 当グループの強み

マルチブランド戦略  
アーティストとのネットワーク

### 目標実績

- アートを活用した新しいブランド体験件数

2029年目標 **20** 件 2020年実績 **14** 件

- リベラルアートワークショップ参加人数

2029年目標 **55** 万人 2020年実績(2018年～)累計 **3,852** 人

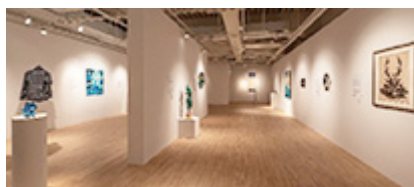
#### 感受性を拓くブランドの形成

ブランド体験を高める



#### ひとりも取り残すことなく感受性を刺激する

アートと共に



## 感受性を拓くブランドの形成 ブランド体験を高める

### 感受性を拓くブランドの形成にあたって

ポーラ・オルビスグループは、アーティストとの協業が、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。

### アーティストとの協業に関する目標・実績

#### アートを活用した新しいブランド体験件数

2029年目標	2020年実績
20件	14件

### 感受性を拓くブランドに関する取り組み

#### ポーラ アートの力で、ブランドメッセージを強く発信

2020年に発売した第6世代のポーラ「B.A」シリーズ。第5世代からフラワーアーティスト・東信氏による、植物の本質的な美しさと生命力を感じさせる「B.A」オリジナル作品を採用していましたが、第6世代ではコンセプトに合わせ、「可能性を超える」というテーマのもとレントゲン撮影という手法を提案いただき、緻密な葉脈や蕾に潜む萌芽、実に抱かれる種などの「目に見えない生命美」を、レントゲンというサイエンスの力で表現。お客さまに、目に映る美しさではなくその奥に眠る生命美の本質を捉え、女性に無限の可能性を提案するという「B.A」が伝えたいメッセージを体現しています。



## オルビス ブランドの世界観をコンセプトショップで

2020年7月、東京・表参道エリアにオルビス初の体験特化型施設『SKINCARE LOUNGE BY ORBIS』をオープンしました。

コンセプトは、「自分の肌を知り、本来の力を引き出す体験を」。

知ってほしいのは、商品ではなく、まずはあなた自身のこと。自身の肌状態を理解し、美しさを引き出す正しいスキンケア方法を学びながら、気軽に商品をお試しいただけるようなコンテンツや、ORBISアプリ会員様限定で体験いただける完全予約制のスキンケアトリートメントやワークショップの提供など、さまざまなコンテンツをご用意しています。

Takramディレクター緒方 壽人氏とMMA Inc.の建築家 工藤 桃子氏とともに設計。信頼するパートナーと完成させた空間では、その人らしく、こころよく、自分らしい美しさを引き出す人の日常に寄り添い、あなたらしい自身のこと、あなたの肌のこと、新しい発見をご体感できる空間となっています。



## THREE ファッションブランドとのコラボ

THREEとFIVEISM×THREEが商業施設RAYARD MIYASHITA PARKに、「VISIONARIUM THREE SHIBUYA」を2020年にオープンしました。オープンを記念してHYKE、N.HOOLYWOODとのコラボレーションアイテムを発売しました。コラボレーションのテーマは、“素材への探求”と“ボーダレス”。ジャンルやブランド、ジェンダーを超えたアイテムには、それぞれのこだわりを凝縮しました。「VISIONARIUM THREE SHIBUYA」という場所に、それぞれのブランドのファンが集まって、それぞれのブランドの魅力を知るきっかけにしていきたいと考えています。



## FIVEISM×THREE ダンサーによるコンセプト表現

FIVEISM×THREEは、2020年11月発売のTOUCHING FROM A DISTANCE FUTURE MEMORYに込められたメッセージ「コミュニケーションに言葉はいらない」を発信し、FIVEISMの香りを纏う新しい自己表現を提案するイベント『FUTURE MEMORY LAUNCH EVENT』を実施しました。クリエイティブの展示や、瞑想を行いながら商品の香りに触れられる体験のイベントを行いました。また、ダンサーATSUSHI氏によるインスタライブを行い、商品コンセプトのおよびブランドが持つ世界観を表現しました。



## ひとりも取り残すことなく感受性を刺激する

### ひとりも取り残すことなく感受性を刺激するにあたって

ポーラ・オルビスグループは、誰もがアートに触れる機会を提供していきたいと考えています。またアートに触れることで、感受性を刺激し新たな着想を得たり、多くの人に豊かな生活のきっかけにしていきたいです。

### アートワークショップの目標・実績

#### リベラルアートワークショップ参加人数

2029年目標	2020年実績 (2018年～累計)
55万人	3,852人

### 感受性を刺激する取り組み

#### ポーラ・オルビスグループ アートワークショップの実施

感受性、美意識を高めるための具体的な取組みとして、アートを取り入れた人材育成に取組んでいます。アートから感じるものは人それぞれで、正解はありません。「アート・ワークショップ」は「しる、感じとる」をテーマに一人ひとりが自身のものの見方、感じ方を意識し、さらには他者との違いに対する気づきを促すプログラムで、美意識のコンピテンシー開発につなげることを目的としています。研修では絵画鑑賞をしたり、自ら絵を描くことで自分の価値観を見つめ、それについて対話するグループワークなどを行います。まず、自分の感じたことを言語化してまわりに伝え、次に他の人の考えを聞き、ディスカッションすることで、人によって異なるものの見方や感じ方を共有します。職場では気づきにくい、互いの個性に対する気づきの場を提供しています。



#### ポーラ ミュージアム アネックス 上質なアートを通じてより多くの人に豊かな時間を提供

ポーラ ミュージアム アネックスは、ポーラコレクションから現代アートまで多彩な企画を入場無料で展開し、展覧会を通じて当社グループのオリジナルの価値を国内外のステークホルダーに発信しています。

2020年11-12月には当ギャラリー初となるチャリティーオークション「Christmas Smile」展を開催しました。本企画は、当ギャラリーで関わりのあったアーティスト20名(下記参照)に各1点「クリスマス」をテーマにした作品制作を依頼。その作品をサイレントオークション※形式でオンラインにてお客さまより入札いただき、収益の全額を日本赤十字社への寄付を目的に実施しました。たくさんのお客さまからの温かいご支援とご協力により集まった合計9,145,000円は、日本赤十字社における「新型コロナウイルス感染症への対応に関する寄附金」として、寄付しました。今後もこのような取組みを通して皆さまに笑顔や豊かな時間をお届けしたいと考えています。

※入札形式のみのオークションで、競りは行わず入札された方の中で最高額をつけた方が落札者となるオークション形式です。

#### 出展作家

青木美歌、イイノナホ、今井昌代、今城純、開発好明、柏原由佳、菊池敏正、館鼻則孝、田中圭介、東芋、津上みゆき、中村弘峰、野口哲哉、ヒグチウウコ、福井利佐、増田セバスチャン、水野里奈、ミヤケマイ、Ryu Itadani、渡辺おさむ(五十音順)



## 人材活躍

従業員の感受性、美意識、ついでには問題意識を経営に活かします。

個性に根差したチャレンジ精神が、イノベーションを起こし、

グループの新しい業容を形作り、環境変化に強いグループの企業体質を実現します。



## 社会への提供価値と事業との関わり

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。

私たち従業員が一人の人として社会への興味を持ち、ありたい社会を描き社会とともに変容していきます。

そうすることで、グループとしても時代とあった商品やサービスを提供し続けることができます。

### 認識している社会課題・ メガトレンド

労働人口の減少  
女性活躍  
ダイバーシティ

### 当グループの強み

女性の活躍の土壌  
コンピテンシーによる人材育成

## 目標実績

- 女性役員比率

2029年目標 **30～50** % 2020年実績 **27.1** %

- 女性管理職比率

2029年目標 **50** %以上 2020年実績 **46.9** %

- 経営人材候補の充足率

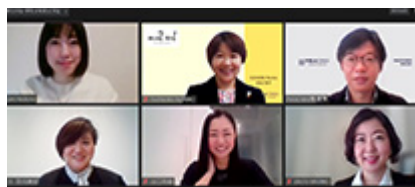
2029年目標 **200** % 2020年実績 **70** %

- 健康理由による退職者数

2029年目標 **0** 名 2020年実績 非開示

### 経営のダイバーシティ

多様な価値観による経営



### リーダーシップと人材育成

コンピテンシーに基づく人材育成



### 健康経営

心身が健康であるために







## 経営のダイバーシティ

### ポーラ・オルビスグループ 経営ダイバーシティについて

当社グループは、個々が持つ多様な考え、能力を最大限に発揮できることが重要であると認識しています。性別、国籍、年齢等にかかわらず全員が組織に参加し、業務に取組めるよう環境を充実させることはもちろん、単に人材の多様化を実現するだけではなく、ダイバーシティが当社グループにもたらす経営合理性を追求し、マネジメントしていくことも重要であると考えます。そのための制度改革等にも取り組めます。

### 経営ダイバーシティの目標・実績

#### 女性役員比率

2029年目標	2020年実績
30～50%	27.1%

#### 女性管理職比率

2029年目標	2020年実績
50%以上	46.9%

### 経営ダイバーシティの体制

#### 諮問委員会

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が務めています。

### 経営ダイバーシティの取り組み

#### 女性役員・管理職の活躍

当グループでは、女性役員、管理職比率が46.9%と日本企業の中では進んでいます。採用時に女性を積極的に採用していること。ライフキャリアにおいて育児や介護などと両立しやすいような制度を整え働く環境を整備してきたこと。また、キャリアアップにおいて、女性だから・男性だからということがなく、一人の人として昇格のチャンスがあることなどが要因であると考えられます。当グループでは2029年までに女性役員を30～50%、女性管理職比率も50%以上にすることを目指し、取り組みを進めていきます。

## WEPsへの賛同

ポーラ・オルビスホールディングス、ポーラ、オルビスは女性のエンパワーメント原則（WEPs）に賛同しています。

## 30%Club Japanに参加

ポーラ・オルビスホールディングスとポーラは2020年に30%Clubに参加しました。日本社会のジェンダーギャップを解消するために貢献していきます。

## グループ女性役員座談会

### 持続的成長を目指し、多様性を生かす組織になるために

ポーラ・オルビスグループの女性役員比率は27.1%・女性管理職比率は46.9%。しかし女性人材の活躍には課題もあります。グループの女性経営者による座談会を行い、進むべき方向について話し合いました。

#### 参加メンバー

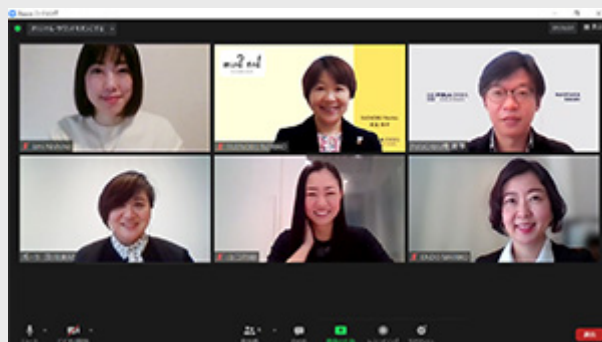
及川美紀  
（株）ポーラ代表取締役社長  
（株）ポーラ・オルビスホールディングス上席執行役員

末延則子  
ポーラ化成工業（株）取締役  
（株）ポーラ・オルビスホールディングス執行役員

西野英美  
オルビス（株）執行役員

山口裕絵  
（株）DECENCIA代表取締役社長

遠藤麻里子  
（株）ACRO取締役執行役員



#### Q. 当社グループにおける女性活躍に対する考え方、風土について教えてください。

- ・ ポーラは歴史的に多くの女性のビジネスパートナーが組織リーダーとして事業を担ってきたこともあり、女性の能力に期待し可能性を信じる風土がある。30年以上前から女性管理職が存在し、新卒採用が男女均等にされてきた。
- ・ 役員候補者研修にも、例年女性が参加している。個性や感性を重んじるとトップがメッセージを発信していることも特徴的。
- ・ ターゲットである女性目線での商品企画やマーケティングなどで女性従業員の数は多い。ただ、グローバルでは美容業界のトップは女性が多いが、当社グループは部長職以上の女性比率が高いとは言えない。この課題は長期視点で取組む必要性を強く感じる。

Q. グループ内でも国内の女性管理職比率は低い傾向。女性のキャリア形成に何か障壁はあるのでしょうか？

- ・ 能力が劣っているわけではなく、遠慮がちな面もあると思う。タフなタスクを経験する機会が少なく自信を持ってない人が多いことも一因かもしれない。
- ・ マミートラック※もあるのではないか。「彼女は育児中だから」と上司も気を使い、機会提供に至らないことも。会社の環境整備は課題だ。  
※ワーキングマザーが育児を優先させるためキャリアの一線から退くこと。
- ・ 能力に気づいていないことがあるのでは。能力開発の機会損失がないように、昇格選考よりも前の段階のアセスメントで従業員の能力を把握し、抜擢人事を増やすなどの工夫がサステナブルな女性登用につながる。

Q. 自身のキャリア構築にライフステージなどの壁はありましたか？

- ・ ライフステージの変化で何かをあきらめたことはなかった。仕事も育児も一緒にがんばろう、ビジネスパートナーも含めてそれが当たり前の企業文化。
- ・ 個人に期待して機会を与えてくれる風土があるので、挑戦できた。
- ・ 女性だからやりづらい、差別されているなどと感じたことはない。経営会議でもストレートに発言できている。
- ・ 社内結婚も多く、子どもが熱を出すとパパがお迎えに行くなどの光景も自然に見るので相互理解ができています。こういった細かな積み上げが風土を作っているのだと思う。
- ・ 若い頃からタフなタスクを与えられていた(笑)。自分のふがいなさや、悔しいと思う気持ちのほうに壁だったかも。でもそれが逆に挑戦心を湧き立たせてくれた。

Q. 今後、ダイバーシティを進めるためにやっていきたいことは？

- ・ 人を性別、年齢、国籍などで見ずに、会社への貢献度、意欲等でフラットに見てチャンスを与えたい。
- ・ 若手のうちから困難な業務の機会を与え、フォローして、成果をみんなで認めて、男女問わず自信をつけてもらいたい。
- ・ 我々自身がロールモデルとなることを心構えとして持ち、個を生かす企業理念や価値観を自ら発信する。
- ・ ポーラでは部長職の女性比率がここ数年で伸びており30%近い。女性管理職比率50%、女性役員比率50%もできるはず。女性が真に活躍できる場を創り、さらにダイバーシティを進めたい。



## リーダーシップと人材育成

### ポーラ・オルビスグループ人材育成の方針

ポーラ・オルビスグループでは、異なるコンセプト、販売チャネル、訴求性等を持つ10のブランドを展開しています。今後も環境変化とともに展開する事業・ブランドはより多様化していくことが見込まれる中、将来を洞察し多彩なブランドの成長を牽引できる人材がグループの成長には不可欠です。個性豊かなリーダー人材の創出へ向け、さまざまな取組みを進めています。

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、他社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、完成を発揮し、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	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。

## ポーラオルビスグループ横断 人材育成の体制

### 人材開発委員会

2019年よりグループの経営人材候補者づくりを効果的に進める仕組みとして人材開発委員会を始動させました。グループ各社の人事担当役員が委員として参画。委員会では、重要な15のキーポジションを定め、グループ全体から各ポジションの要件に合致する候補者を選定し、一人ひとりの課題に応じた育成計画策定から進捗のモニタリングまでを進めます。2年目となる2020年は、全3回の委員会を開催。候補者一人ひとりの専門性や職務経験、資質など個々の人物特性を多角的に見た議論を行い、ポジションごとの候補者選定を行いました。2019年から2020年の2年間をかけて、全15ポジションの候補者選定と個別育成計画策定の第1回を完了。取締役会へ候補者状況と育成計画の進捗を報告しました。今後も毎年委員会を実施し、継続的に候補者づくりを進めていきます。

### ポーラ・オルビスグループ人材開発体系

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能力開発とキャリア形成機会の提供を目指しています。未来研究会やビジネス変革塾など、グループ全体から参加する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。

## ポーラ・オルビスグループ 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、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。

	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、意欲に基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	人材開発委員会 グループ内キーポジションに対する登用候補者選定と個別育成を実行候補者に対し、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、リーダー経験の機会等を個別に提供 ※委員会メンバー：HD・各社人事役員			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 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)			

### 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、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、さまざまな分野で活躍するゲストをお招きしてのディスカッション、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16期までが修了。修了者が立案した提案が、男性用化粧品ブランドの展開や個人起点での異動を実現するFA制度・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育成を目的としたカリキュラムです。具体的には、一人ひとりが自社の課題を発見し解決策までの立案を討議を重ねて策定していきます。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あぶりだし、9カ月をかけて変革テーマを経営陣へ提言します。さらに研修では、さまざまな分野で活躍するゲストスピーカーや他社のミドルマネジメント層などをお招きし多くのディスカッション機会を設けることで、自分自身の価値観やリーダーとしての課題を明らかにしていきます。2007年より開始した本プログラムは、14期生まで82名が修了。このうち20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作り、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。

#### 人材育成に関する目標・実績

##### 経営人材候補の充足率

2029年目標	2020年実績
200%	70%



## 健康経営

### ポーラ・オルビスグループ 健康経営の方針

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取締役会での決議を経て策定しました。

#### 「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。

### ポーラ・オルビスグループ 健康経営体制

当社人事担当役員を責任者とし、その管掌下に健康経営推進チームを立ち上げ、産業保健、健康保険組合、グループ各社の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、産業保健組織として従業員の健診情報を一元管理し、健康面のリスクマネジメントを行っています。健康経営活動に関する計画、施策の検討、評価改善は、グループの人事責任者や産業保健スタッフ・従業員の代表者などで構成する「グループ健康事業推進委員会」で行っています。また毎年1回、報告書を作成し、取締役への報告を行っています。



### 健康に関する目標・実績

#### 健康理由による退職者数

2029年 目標

0名



## 健康経営優良法人

当社及びグループ会社では、2021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。

## 仕事との両立の取り組み

### ポーラ がん共生プログラム

ポーラでは、従業員とその家族および約3.5万人のビューティーディレクターを対象とした「がん共生プログラム」を開始しました。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えない病気です。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展開していきます。



#### がんに対する理解を深める

がんと共に生きることが身近なことで理解し、がんと共に生きるために大切なこと（早期発見、治療環境、患者本人や家族の悩み、心構え）を深く学んでいきます。がん共生プログラムブック作成（がんを取り巻く基礎知識、がんと向き合う仲間の活躍・制度や仕組みの紹介）、がん共生プログラムサイトの作成、健康セミナーや勉強会の実施しています。

#### 安心してがんと向き合う

一人ひとりがかけがえのない存在として認め合う関係の中で、安心して治療や看護に専念できるよう、心のケアや不安要素の低減をサポートしています。

##### ビューティーディレクター向けサポート

人間ドック相当の総合健診補助制度（グランドオーナー※1対象）、がん検診補助・治療応援金・アピランスサポート補助・復帰祝い（ポーラ福祉共済事業団加入者）、資格・手当保証制度

※1 グランドオーナー：月商1000万以上の組織リーダー

##### 従業員向けサポート

傷病短時間勤務制度、傷病退職からのカムバック制度、時間単位有給休暇制度、フレックスタイム制、どこでもワーク（テレワーク）導入、介護関連制度（家族看護の場合）、傷病退職後の有休付与基準の緩和

#### 経験を大切に学ぶ

がんと向き合った経験そのものが貴重なものと捉え、会社全体が理解し、その経験を共有しあえる風土の発展に努めます。またその経験を社内に留めることなく、広く社会にも伝えていきます。NPOやさまざまな団体と連携した、がん患者支援活動や発信を行っています。がん経験社員・ビューティーディレクターのボランティア活動のバックアップも行っています。2019年はリレー・フォー・ライフのナショナルスポンサーとして参加しました。がん検診啓発を目的にしたブック（監修：公益財団法人日本対がん協会）を発行し、がん検診に対する理解を広く社会に発信していきます。

## 健康経営の主な取組み

当社グループの健康経営は、健康経営宣言の考え方のもと、「長期安定的な人的基盤の確保」、「従業員一人ひとりの意欲・個性の最大化」に貢献するための活動です。

これらの目的を達成するために、現在は、2023年までの中長期の目標指標（エンゲージメント指標やプレゼンティズム指標、各種アウトカム指標等）を設定のうえ、毎年の活動及び活動毎の目標指標（アウトプット指標・パフォーマンス指標）を決定しています。

上記に基づき、当社グループでは、特に以下の領域を中心に取り組んでおります。

### 女性の健康支援、ヘルスリテラシーの向上

多くの女性が活躍する当社グループでは、女性の健康に関するサポートや組織全体でのリテラシー向上への対応に注力しています。毎年の健康診断では、婦人科検診の補助充実により、80%近くの女性が婦人科検診を受診しています。また、グループ健康管理センターに、婦人科在籍の産業医・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とし、全国の従業員が気軽に相談できるようにオンライン面談の導入や婦人科専用相談窓口（メール）も開設しています。

今後、一人ひとりが心身の健康を保持し、自分らしく快適に働ける環境をつくるために、女性の健康をテーマにした対話型イベントやセミナーの開催のほか、2020年からは健康経営専用の動画ちゃんねる「ウェルネスカフェちゃんねる」を開設するなど、女性の健康に関して組織全体のリテラシーを高める活動をより一層推進していきます。



### 受動喫煙対策および卒煙支援の推進

当社グループでは、一人ひとりの健康で豊かな人生と美しい未来を目指し、煙のない就労環境を実現していくため、屋内完全禁煙化及び就業時間内の禁煙を方針として掲げ、オフィス環境の整備や喫煙や受動喫煙に対する啓蒙活動に取り組んでおります。2023年までに上記方針を達成していきます。また、環境面の整備とあわせて、喫煙者への卒煙支援についても健康保険組合と連携し、積極的に推進し、2029年までに喫煙率5.6%以下を目指します。

#### 目標

	2023年	2026年	2029年
喫煙率	11.5%	8.0%	5.6%

#### 実績

	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
喫煙率	21.5%	20.0%	18.3%	17.9%	16.2%	15.7%

### 健康診断に基づく事後措置の強化

従業員が健康を保持することは、長期的な成長と安定的な組織運営に不可欠な取り組みです。当社グループでは、従業員の健診情報を一元的に管理し、統一的なリスク判定基準のもとで、グループ健康管理センターが横断的に事後措置を実施しております。（一部事業所を除く）特に健康リスクが高い従業員に対しては、当社の産業医・医師との対面またはオンライン面談、保健師等の保健指導等を実施し、重症化する前に医療機関への受診を促し、早期の治療開始、生活習慣の改善をサポートしています。その結果、ハイリスク層の健診後の事後措置対応（医療機関受診割合）は70%まで上昇しており、将来的には100%を目指します。

## メンタルヘルス不調リスクへの対応

---

コロナ禍による働き方や生活スタイルの急速な変化を受け、メンタルヘルス不調のリスクが高まっており、当社グループでは、メンタルヘルス不調の未然防止及び早期対応に注力しています。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心理職専門スタッフを配置し、メンタル不調者に寄り添いながら、改善に向けた支援を行っています。また、未然防止のため、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を実施するほか、グループ健康管理センターからセルフケアに関する情報提供を行っています。

### 心理職専門スタッフの配置

臨床心理士や精神保健福祉士などの高度な専門性と経験をもつ専門スタッフをグループの健康管理センターに配置し、従業員から、こころの健康に関して不調や不安の申し出があった場合はもちろん、ストレスチェック等で高ストレス判定された場合のカウンセリング面談や、メンタルヘルス不調休職からの職場復帰時のアセスメント面談など、様々な場面で対応しています。

### 外部相談窓口（EAPサービス）

事業場外に24時間365日対応のメンタルヘルス不調のセルフケア窓口を設置しており、完全匿名で専門スタッフが対応しています。

## 全社的な健康増進活動の推進

---

当社グループでは、健康と向き合い、また健康行動を実践できるイベントを定期的を開催しています。毎年のウォーキングイベントでは、個人及びチームで多くのエントリーがあり、イベント期間内は順位を競い合うなど盛り上がりを見せています。2021年は参加者の歩数に応じて寄付を行うなどの取り組みを行っています。

また、在宅勤務が普及したことで運動機会が減少したことに伴い、オンライントレーニング動画を配信し、運動習慣の定着促進を図っています。

社員食堂がある事業所では、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。



## ポーラ・オルビスグループ環境方針

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。

## お取引先への環境方針

ポーラ・オルビスグループのCSR調達ガイドラインにおいて、全てのお取引先に、エネルギー・資源使用の効率化、CO<sub>2</sub>排出量・水使用量・廃棄物の削減、環境汚染対応を含めた環境負荷低減及び生態系を含む環境の保護をお願いしています。CO<sub>2</sub>排出量、水使用量、廃棄物、環境汚染についてCSR調達ガイドラインに基づく、CSR調達アンケートにてすべてのお取引先さまに確認させていただいています。

## 社会への提供価値と事業との関わり

ポーラ・オルビスグループでは、美意識を育み感受性を豊かにする、わたしたちを取り巻く地球環境を大切に続けます。当グループは、研究開発力やダイレクトセリングでのお客さまとの連携を通じて、サプライチェーン全体での環境負荷の低減を行っていきます。また環境負荷の低減と商品やサービスなどの美しさを両立していきたいと考えています。

### 認識している社会課題・メгатレンド

地球温暖化（気候変動）  
資源の枯渇  
生物の絶滅危機

### 当グループの強み

研究開発力  
ダイレクトセリング

## 目標実績

- CO<sub>2</sub>排出量の削減

2029年目標Scope1,2（2019年総排出量） **42** %削減

2020年実績値 **9,600** t-CO<sub>2</sub> **17.7** %削減

2029年目標Scope3（2019年総排出量） **30** %削減

2020年実績値 **388,685** t-CO<sub>2</sub> **45** %削減



- 水使用量の削減

2029年目標(2019年売上原単位) **26** %削減 2020年実績値(136.270m<sup>3</sup>)  
**65.2** m<sup>3</sup>/億円

- 廃棄物の削減

2029年目標(2015年売上原単位) **26** %削減 2020年実績値(1,464.9m<sup>3</sup>) **0.59** t/  
 億円

環境・気候変動  
 (CO<sub>2</sub>排出量削減)の対応

CO<sub>2</sub>排出量の削減



水使用量・廃棄物削減

環境負荷低減



プロダクトライフサイクル

バリューチェーンでの環境対応



化学物質の管理

法令遵守した安全な管理



フォレスト・パーム油・紙資源

生物多様性への対応



## ポーラ・オルビスグループ 環境方針

### ポーラ・オルビスグループの環境方針

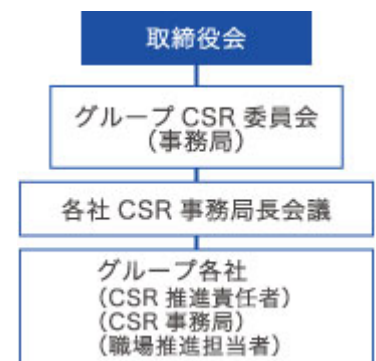
1. 商品のライフサイクルを通じて環境負荷の低減に努めます。
2. 環境目標を設定し、技術的、経済的に可能な範囲で継続的改善と汚染未然防止に努めます。
3. 地球環境を保全・向上させるために環境に優しい商品開発や事業所での省資源、省エネルギー、廃棄物の抑制に努めます。
4. 環境に関する法律、県市町村条例・協定及び自主基準等を遵守します。
5. 地域、社会との共生に努め、環境保全・向上活動を推進します。

### お取引先での環境対応

ポーラ・オルビスグループのCSR調達ガイドラインにおいて、全てのお取引先に、エネルギー・資源使用の効率化、CO<sub>2</sub>排出量・水使用量・廃棄物の削減、環境汚染対応を含めた環境負荷低減及び生態系を含む環境の保護をお願いしています。CO<sub>2</sub>排出量、水使用量、廃棄物、環境汚染についてCSR調達ガイドラインに基づく、CSR調達アンケートにてすべてのお取引先さまに確認させていただいています。

## ポーラ・オルビスグループ 環境対応の体制

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。





## 気候変動(CO<sub>2</sub>排出量削減)の対応

### TCFDへの賛同

ポーラ・オルビスグループは、美しい地球とともに持続的に成長していくためには、気候変動リスクに対応していく必要があると考えています。2021年気候関連財務情報開示に関するタスクフォース(TCFD)への賛同をしました。TCFD提言に基づき、気候変動が事業に与えるリスクや機会の情報開示を行っていきます。

### シナリオ分析

ポーラ・オルビスグループでは、脱炭素社会への移行に伴い不確実性の高い将来を見据えて、どのようなビジネス上の課題が顕在化するか、2℃シナリオと4℃シナリオのそれぞれにおいてシナリオ分析を行いました。シナリオ分析は、当グループのすべての事業を対象に、中長期戦略に合わせて中期で2023年、長期で2029年(創業100周年)と設定、また超長期として2050年で考察しました。これには原材料調達を含めたバリューチェーン全体を考慮しています。

物理的リスクの評価について、4℃シナリオでは災害発生の可能性の影響と、天然の植物原料の調達において、影響を受ける可能性が判明しました。移行リスクの評価について、2℃シナリオでも排出規制によるカーボンプライシングの影響により事業コストの増加や、顧客嗜好の変化による商品構成への影響などネガティブな財務インパクトを与えるリスクが判明しました。

発生の可能性が高い物理的リスクへの対応策と、移行リスクにおける排出規制対応への対応策について、グループ横断組織CSR委員会にて審議され取締役会へ報告、グループ優先リスクとして対応することを経営決定しました。

このシナリオの分析により、SBT1.5℃シナリオに準拠した目標を再設定しました。バリューチェーン全体を通じたCO<sub>2</sub>排出量の削減や容器包装材料の削減、再生可能エネルギーへの切り替え、カーボンオフセットなど既存の取り組みに加え、今後の更なるCO<sub>2</sub>排出削減への規制強化や、同業他社間での低炭素経営の競争激化が当社グループの事業運営に影響を及ぼすことが予想されるため、当グループは、グループ横断組織を立ち上げ、商品開発やプラスチック循環モデルの確立などの技術革新がなせるよう検討を進めています。

### 気候変動(CO<sub>2</sub>排出量削減)の目標・実績

ポーラ・オルビスグループは、SBTに基づき2029年までのCO<sub>2</sub>排出量の目標を策定しました。また、これらの目標は、グループの役員報酬とも連動をしています。

Scope1,2	CO <sub>2</sub> 排出量 目標値	CO <sub>2</sub> 排出量 削減率目標	基準年(2019年) 実績値	2020年実績
2029年	6,762t-CO <sub>2</sub>	42%	11,659t-CO <sub>2</sub>	9,600t-CO <sub>2</sub>
2023年	9,677t-CO <sub>2</sub>	17.0%	11,659t-CO <sub>2</sub>	9,600t-CO <sub>2</sub>

Scope3	CO <sub>2</sub> 排出量 目標値	CO <sub>2</sub> 排出量 削減率目標	基準年(2019年) 実績値	2020年実績
2029年	492,776t-CO <sub>2</sub>	30.0%	703,966t-CO <sub>2</sub>	388,685t-CO <sub>2</sub>

2021年～2023年の3年間でCO<sub>2</sub>排出量(Scope1、2、3の合計)を4,484t-CO<sub>2</sub>削減することを目標としています

## CO<sub>2</sub>削減の取り組み

### Scope1,2でのCO<sub>2</sub>削減の取り組み

気候変動への適応策として省エネの取り組みを進めています。その一環として、2020年はポーラ化成工業の袋井工場では省エネ機器への切り替えと工場設備の稼働効率を改善、運転時間の短縮などを行いました。また、2021年4月に100%再生可能エネルギーに由来するCO<sub>2</sub>フリー電力※へ切り替えました。これにより約3,000tのCO<sub>2</sub>排出量削減、グループ全体のCO<sub>2</sub>削減量の約30%相当の削減が見込まれます。(Scope1,2、2019年比)

※再生可能エネルギーに由来する環境価値を活用することで、実質的に再生可能エネルギー100%とした電気

また、日本における脱炭素社会への推進のため、2020年より再生可能エネルギー発電由来のJ-クレジット※の購入を行っています。これにより2020年は当社グループで排出したCO<sub>2</sub>排出量のうち498t-CO<sub>2</sub>分をオフセットしました。

※J-クレジット: 再生可能エネルギーの活用などの取り組みによる、CO<sub>2</sub>などの温室効果ガスの排出削減量や吸収量を「クレジット」として国が認証する制度です。

### Scope3でのCO<sub>2</sub>削減の取り組み

直接排出だけでなく、CO<sub>2</sub>の間接排出も削減し、気候変動に適応しています。オルビスでは、通販・EC向け出荷作業の主要拠点「オルビス東日本流通センター」の通販用出荷ラインに自動搬送ロボットなどを導入、集荷から方面別仕分けまでを独自に自動化する取り組みを行い、約71tのCO<sub>2</sub>削減をしました。

また、オルビスでは再配達の削減も取り組んでおり、宅配便からメール便への切り替えなどを行い2018年に約14tのCO<sub>2</sub>を削減しました。

ディセンシアでは、従来プラスチックで包装していたトライアルセットをFSC認証紙に2020年に変更しました。この結果約7.86tのCO<sub>2</sub>削減が見込まれています。

## 森林保護の取り組み

気候変動への適応策として、森林保護が重要であると考えています。「甲州市・オルビスの森」では、オルビスの社員らが(公財)オイスカと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を2012年4月から継続して実施しています。また、ジュリークでも、自社農園での「バイオダイナミック無農薬有機農法」での植物の栽培と、ジュリークの土地での植樹活動を行っています。また、ポーラ・オルビスグループでは、FSC認証紙を使用しています。さらに、RSPOに加盟することによって、パーム油の気候変動への対応を行っています。

## プラスチックごみ削減の取り組み

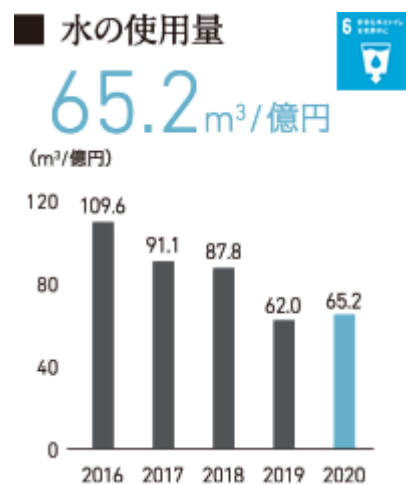
プラスチックでは廃棄時のCO<sub>2</sub>排出量が多いことから気候変動にも大きな影響を及ぼしていると考えています。ポーラ・オルビスグループでは、1985年から化粧品の高級ラインとして初めてリフィル容器での販売を開始し、現在でもポーラの約8割がリフィルでの購入となっています。また、オルビスでは、包装をプラスチックから紙容器にしました。また、ポーラ化成工業は、2020年より日立造船株式会社と共同で植物由来生分解性プラスチックの研究を開始しています。

## 水使用量削減

### 水使用量削減

#### 水使用量削減の目標・実績

	目標	2020年実績
2029年	26%削減 (2019年売上原単位)	114,872m <sup>3</sup>



※ 売上原単位  
※ 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

#### 水使用量削減の取り組み

ポリラ化成工業では、冷却水の水質管理方法を改善、工場の各部署での節水対応(機器の変更など)により、水使用量削減(工場全体の水使用量の18%を削減)しました。  
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、2020年までに、2015年比で25%以上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

### 廃棄物削減

#### 廃棄物削減の目標・実績

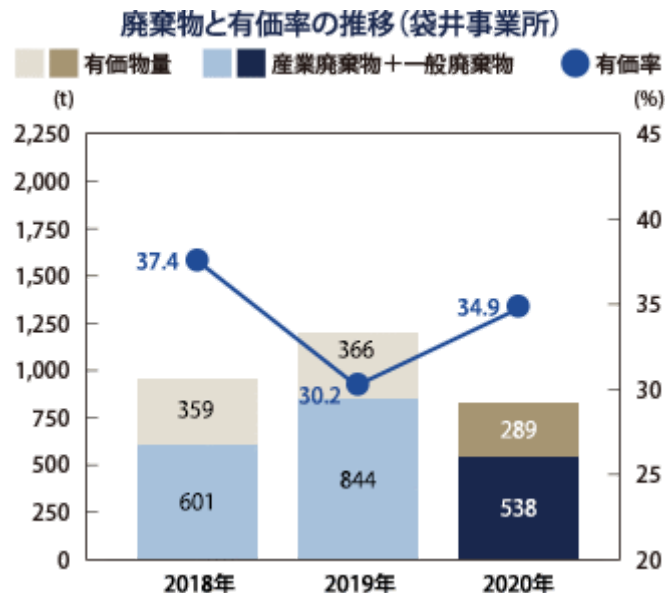
	目標	2020年実績
2029年	26%削減 (2015年売上原単位)	1,032.0t



※ 売上原単位

#### 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り組む、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。



#### お客さまのゴミを減らす

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

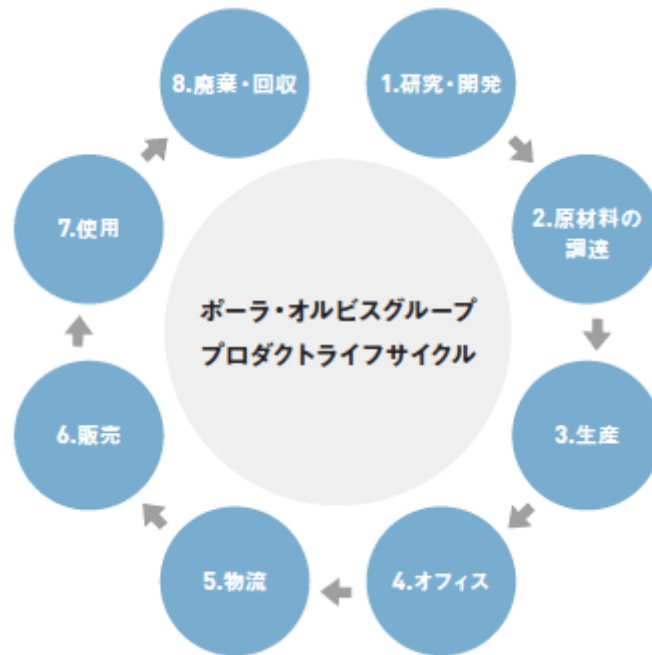
ジュリークインターナショナルはオーストラリアの店頭で使用済みの化粧品容器の回収をしています。Terracycleとパートナーシップを提携し、一般的にはリサイクルが困難なポンプやチューブも含めてすべてのパッケージをリサイクルしています。また、空容器を持ってきていただいたお客さまに10%割引させていただくことで、お客さまの環境に関する意識向上にも努めています。2018年9月から約12.5万ユニット、重さにして3トンの容器を回収しました。ジュリークはオーストラリア政府が行っているオーストラリアパッケージ連盟から4年連続表彰されるなど、サステナブルな環境への対応に評価をいただいています。

#### ■ プラスチックごみ削減の取り組み

プラスチックは昨今、海洋汚染や資源循環の観点から大きなテーマとなっています。ポーラ・オルビスグループでは、1985年から化粧品の高級ラインとして初めてリフィル容器での販売を開始し、現在でもポーラの約8割がリフィルでの購入となっています。また、オルビスでは、包装をプラスチックから紙容器にしました。また、ポーラ化成工業は、2020年より日立造船株式会社と共同で植物由来生分解性プラスチックの研究を開始しています。

### 各バリューチェーンの取り組み

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。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※<sup>1</sup>」に加盟し、2020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、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。

### 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。2020年は昨年と同様、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。2020年も取扱い数量が規定値未満として届出報告をする計画です。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ありません。

## 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
				2020年上期	2020年下期	
ボイラー	煤塵量 （g/Nm <sup>3</sup> ）	—	0.05以下	0.05未満	0.05未満	○
	窒素酸化物 （ppm）	—	100以下	22	16	○
排水処理	BOD（mg/L）	※20以下	18以下	0.5未満	0.5未満	○
	COD（mg/L）	—	40以下	3	2.1	○
	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	49以下（11月）		○
	夜間（dB）	55以下	55以下	40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）		○

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



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 生物多様性の方針

ポーラ・オルビスグループは、自然の貴重な恵みと自然の一部である自分を尊重しながら、高い美意識をもって環境に配慮し、かけがえのない自然の恩恵を大切にします。  
そのためにも、生物多様性は重要であり、様々な生物が共存できる環境になるよう配慮した事業活動を行っています。事業と生物多様性の関わりを把握し、影響の低減に努めます。また、ポーラ・オルビスグループの生物多様性について情報を共有し、すべての従業員への啓蒙・教育を行い、社外へも情報を開示します。

## 生物多様性の取り組み

### 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（公財）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、10年計画で、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。  
このプロジェクトは、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、2020年に地域環境の美化に大きく貢献したとして、環境省より「地域環境美化功績者表彰」を受賞しました。



### ジュリーク 農園での生物多様性の取り組み

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。  
2020年は、コロナの影響で、例年どおりにイベントを開催できませんでしたが、苗木を社員に配り、社員が自宅で植林する「Tree Planting Day at Home」を開催しました。2021年は、本イベントが10周年のマイルストーンを迎えます。イベントを特別なものにするべく、グリーンチームが様々な準備をしています。





## パーム油

### ポーラ・オルビスグループ パーム油の方針・目標

ポーラ・オルビスグループは、化粧品原料としてパーム油を使用しています。  
生産地における生物多様性の保全および人権課題への対応を目的として、ポーラ・オルビスグループは2029年までの目標として、100%認証にし続けていくことはもちろん、Book&Claimでの購入から、認証パーム油の購入に順次切り替え、認証パーム油の比率を高めていきます。  
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。

### ポーラ・オルビスグループ サステナブルなパーム油の管理体制

CSR委員長(ポーラ・オルビスホールディングス取締役)の管轄のもと、ポーラ・オルビスホールディングス CSR事務局長が責任者となり、コーポレートコミュニケーション室サステナビリティ統括チームがセントラルオフィスとして、パーム油について全体統括をしています。購買・製造を行っているポーラ化成工業の袋井工場、購買部がパーム油について管理を行っています。

### サステナブルなパーム油の実績

ポーラ・オルビスグループは2021年1月にRSPOサプライチェーン認証を取得しました。  
また2019年よりBook&Claimで2019年は1100t、2020年は1900t分の購入を行っています。  
これらは当グループにおける年間のパーム油の使用量に相当します。

### サステナブルなパーム油に関する苦情

ポーラ・オルビスグループお取引先ホットラインで苦情を受け付けています。  
2019年、2020年におけるパーム油に関する苦情は0件でした。

### サステナブルなパーム油の教育・啓蒙

ポーラ・オルビスグループでは、人権についての学習をeラーニングで実施しており、その中にパーム油についても学習しています。  
また実際に、認証パーム油を取り扱う従業員や管掌部門の役員・メンバーにRSPOのトレーニングを行っており、パーム油の社会的な課題や、取り扱い方についてまで学習をしています。

## サステナブルなパーム油についてステークホルダーとの協業

2018年に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。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



## 紙資源

### ポーラ・オルビスグループ紙資源の方針

ポーラ・オルビスグループでは、紙資源の使用量削減をしていくとともに、紙を使用する際は、サステナブルな紙を使用していきます。まずは、商品の包装やカタログで使用する紙を森林保全に配慮した紙に切り替えることから始めていきます。

### サステナブルな紙資源の取り組み

ポーラのB.Aブランドでは、製品の外箱を森林認証紙にしています。また、オルビスでは、カタログに、適切に管理されている森林の木材を使用した紙として認証を受けている「FSC認証紙」を使用しています。



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、お取引先を含むすべてのステークホルダー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・改善に取り組めます。

### 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(2021年1月1日改訂)  
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



## ポーラ・オルビスグループ 人権方針

### 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まいります。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まいります。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まいります。

※ポーラ・オルビスグループでは、障がい者の雇用と安心して働ける職場環境づくりにも取り組む方針です。

人権方針はこちらから

### 事業活動と人権

女性のエンパワーメント、地域の価値創生について、当グループにおいてマテリアリティの高いテーマであると考えています。特に女性のエンパワーメントについては、労働環境や差別、広告/宣伝など幅広く、事業との関わりも深い分野です。WEPsの賛同、女性役員比率や女性管理職比率の目標を掲げ、対応を今後も進めていきます。また、インドネシアやマレーシアを調達先の中心としているパーム油も注視しており、これに対応するため、パーム油を生産するアブラヤシの農園での強制労働や児童労働は重大な人権課題として懸念しています。ポーラ・オルビスグループでは認証のパーム油を今後調達していくとともに、パーム油農園への支援の一環としてRSPOを通じたクレジットの購入も行っています。それに加え、ポーラ・オルビスグループでは、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）を活用し、人権のリスクについて洗い出しを行いました。研究開発・調達・製造・物流・広告/宣伝・販売・使用・廃棄をバリューチェーンと捉え、職場における待遇、差別、児童労働、強制労働、結社の自由と団体交渉件、資源、政府との関係、消費者との関係、苦情処理メカニズムのそれぞれにバリューチェーンでどのような人権侵害が起こりうるか検討し、それぞれのプロセスにおける人権課題に今後も継続的に対応してまいります。

	研究開発	調達	製造	物流	広告宣伝	販売	使用	廃棄
労働時間	計画の遅延や変更、トラブル対応などによる長時間労働の発生・休暇の付与なし							同左
賃金	コスト圧縮圧力による不当な賃金低減・労務管理未整備による未払い 同一労働同一賃金、生活賃金の不徹底							同左
健康・安全	防火対策不備	有害物質取扱 教育		防災対策不備			子供の健全な発育 阻害	同左
	設備老朽化／妊産婦への担当業務 有害性 配慮／リモートワーク WLB／感染対策							同左
ハラスメント	言動による身体・精神・性的嫌がらせや虐待							同左
懲戒処分	不適切な規則（多言語化未整備など）による不当な懲罰					同左		同左
差別	採用・従業・使用の際の、ジェンダー・年齢・人種・宗教・LGBTQ・障害による差別							
児童労働		身分証明の確認不足や貧困による最低年齢未満者の労働						

	研究開発	調達	製造	物流	広告宣伝	販売	使用	廃棄
強制労働		雇用条件の未提示 実習生への搾取的強制労働						同左
団体交渉権	団体交渉の拒否／従業員代表・労働組合員への不利益							同左
水ストレス	水の大量使用・水質汚染							同左
陸上資源	製品製造による森林生態系保全への悪影響							違法廃棄
贈収賄	許認可取得にともなう贈収賄							同左
プライバシー	同右			顧客モニターデータ・行動履歴などの不適切使用				同左
サステナブル	プラスチック容器・包装の破棄				プラスチック容器・包装の破棄による環境への悪影響			
苦情処理	苦情処理メカニズムの未設置・機能不全							

## 人権デュー・デリジェンス

### 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（差別の禁止、ハラスメントの禁止、強制労働・長時間労働の禁止、児童労働の禁止、団結権・団体交渉権、同一労働同一賃金の保証、適正な給与水準の保証、など含む）、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。

### ポーラ・オルビスグループ 人権デューデリジェンス体制

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。

また、内部通報窓口（ヘルプライン）・お取引先ホットラインを設け、従業員とお取引先からの人権の苦情に対応をする体制となっています。こちらは、ポーラ・オルビスホールディングスのCSR事務局が担当をしています。また労務やハラスメントに関する窓口も別に設けており、ポーラ・オルビスホールディングスHR室が担当をしています。

## 人権に関する実績

ポーラ・オルビスグループでは、人権デュー・デリジェンスを年に1回実施し事業へのインパクトを評価しています。その中で、労働に関するリスクアセスメントも行っています。またグループ優先リスクの検討においても人権リスクの事業への影響について評価しています。2020年には、人権・労働のリスクとして、ハラスメント対応やリモートワーク環境下での労働環境整備を行いました。

お取引先については、CSR調達アンケートと実地監査を行い、人権が守られているかリスクアセスメントをしています。2020年までに12社の実地監査を行い、人権リスクとして化学物質や廃棄物の取り扱いについて、労働安全や周辺環境への配慮上の改善を依頼し、対応報告をいただきました。

## 人権に関する啓蒙・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、毎年人権について学習をしています。対象はポーラ・オルビスグループの全役員・全従業員で、2020年はいずれも対象者の100%が学習完了しました。また、ポーラ・オルビスグループでは、LGBTマナー研修の実施も行いました。

## 人権に関する苦情窓口

ポーラ・オルビスグループでは、人権に関する苦情の窓口を設置しています。グループ従業員へは通報者の機密保持および匿名性を担保した内部通報窓口（ポーラ・オルビスグループヘルプライン）を設置しています。お取引先についてはお取引先向けのホットラインを設け、人権に関する当グループへの苦情に対応しています。また、人権に関する影響が発生した場合は、影響を受けた方々を救済するための措置を速やかに行います。

2020年は人権に関するグループ従業員からの内部通報は5件、お取引先からの通報は3件ありました。具体的な対応・救済策として、パワーハラスメントの対象者の降格や、取引契約解除などを対応しました。また、リモートワークにおける就労環境整備についても通信インフラ整備や業務用端末の付与などの対応を実施しました。これらの苦情や対応については取締役会へ定期的に報告しています。

## 人権に関するステークホルダーとの対話

2017～2020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

## 人権に関するグループらしい取り組み

### 女性のエンパワーメント

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。女性のエンパワー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ーメントを推進していきます。

#### 女性のエンパワーメント原則

- (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。

2021年は、シフ改善のパイオニア「リンクルショット」ブランド全製品の3月売上の一部を、女性支援団体へ寄付を行います。また、ポーラには、全国の各地域でポーラショップを経営する責任者が約3,800名、複数のショップを取りまとめ年商1億円以上のグループをマネジメントする最上位職を担うグランドオーナーが175名、ビジネスリーダーとして活躍しています。オーナーは自らの主体的な選択により自分の可能性を広げ、美容の仕事にとどまらず、地域活性化のために様々な活動を行っています。中でも積極的に地域を盛り上げ地方創生に貢献しているオーナーの活動を3月8日より、ポーラのホームページにて順次紹介いたします。

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」

## 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を続ける中で、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。

詳しくはこちらから [📄](#)



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。（2020年12月現在）

### 2020年従業員関連データ速報値

グループ管理職数（男性/女性） 557（296/261）人

グループ女性管理職比率46.9%

国内グループ新卒・中途採用者数（男性/女性） 454（66/388）人

国内グループ新卒・中途女性採用率85.5%

詳しくはこちらから [📄](#)

### 2020 CONSTITUENT MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)

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。

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。Instagram (@serendouce\_crafts\_)を中心に伝統工芸の魅力発信とEC販売を実施し、より多くの方へ伝統工芸を届けるとともに、年に数回はリアルに伝統工芸に触れ感じることができる展示会を開催しています。





## ポーラ・オルビスグループ 品質保証の基本方針

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。

## ポーラ・オルビスグループ 品質保証の体制

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。

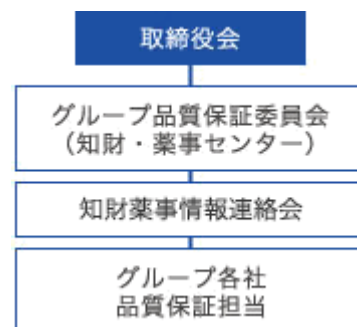
さらに、各社ブランドにそれぞれ品質責任部門（品質責任者）を設け、各社の品質をマネジメントしています。

※ 当社では、2015年以降、動物実験代替法を用いることで、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、動物実験は行わない方針です。

動物実験代替法については、継続的に試験法開発を進めています。

また、厚生労働省の主導で『化粧品・医薬部外品の安全性評価に活用するためのガイダンス』の作成が進行しており、当社は、日本化粧品工業連合会の動物実験代替法部会員として、積極的に参画しています。

このような取り組みを通じ、今後も化粧品業界全体の底上げに尽力していきます。



## ポーラ化成工業での品質・安全保証の体制

### 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。

## 品質・安全保証の目標

ポーラ化成工業では、品質・安全保証の目標としてトリプルゼロ（リコール0件、市場回収0件、DC引き上げ0件）を毎年目標にし、PDCAをまわしています。

## ポーラ化成工業での品質・安全保証の取り組み

### 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良化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、 $\pm 1^{\circ}\text{C}$ 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やシステムによるチェック機能の強化を行い、品質の向上に繋げています。

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、現場では日常的に品質管理が徹底されています。



## お客さまの声を反映する体制・実績

### 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、お問合せ内容を毎週、全社へフィードバックするとともに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に努めています。2020年度のご相談件数は1.4万件です。

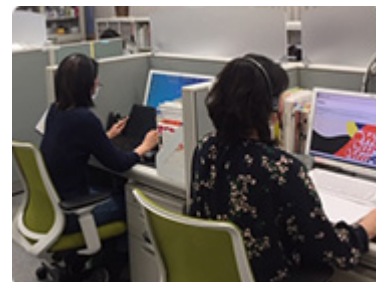
今後、増加が見込まれるご相談に対して、より良いサービスを提供できるよう、新製品の商品特長や電話対応話法などの勉強会を毎月開催し、ナレッジ強化に努めています。

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。

2020年は5830件、2021年は5199件のお客さまから回答をいただきました。

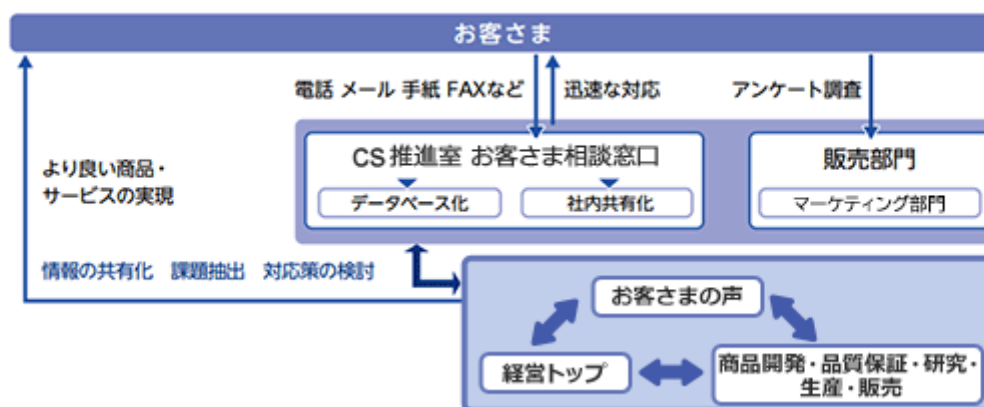
いただいたお客さまの声は社内でも共有し、商品の開発などに活用されるとともに、販売品質向上のために役立てられています。「ポーラ ザ ビューティー」ではミステリーショッパー（接客調査）を実施。ショッパーオーナーが外部評価を注視し、接客向上に努めています。

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お客さまが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、公益財団法人日本生産性本部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、2020年度の通信販売業種「自社ブランド型」で顧客満足度1位を獲得しました。6年連続1位の受賞になります。

## お客様の声を反映した取り組み

### お客様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、お客様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、より多くのお客様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様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、お客様に直接会う取り組み

ディセンシアでは、「直接お客様に会い、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「お客様イベント」をはじめ、お客様座談会や全国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名以上のお客様とお会いすることができました。2020年は新型コロナウイルス(COVID-19)感染症の流行の影響を受ける中、オンラインによる取り組みを継続してまいりました。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るとともに、お客様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 お客様の声を反映した商品の改善

電話やECサイトを通して毎日たくさんいただくお客様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、お客様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がっています。また、お客様の声は社内システム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。



### ポーラ・オルビスグループ 情報セキュリティの方針

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。

### ポーラ・オルビスグループ 情報セキュリティの体制

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。

### 情報セキュリティに関する教育・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の使用方法の教育をしています。

### 情報セキュリティに関する取り組み

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。





### ポーラ・オルビスグループの知的財産保護と活用の方針・取り組み

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。



### 地域コミュニティ参画の取り組み

#### 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。毎年袋井工場では「環境キッズ教育」を開催しています。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の協力しています。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らっています。2020年は新型コロナウイルスの感染症予防により実施を見合わせましたが、2021年は状況を見ながら実施の検討を行います。



#### 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6,500人以上がジュリークファームでパイオダイナミック農法について学んでいます。2020年には、農場でジュリークの花を摘んで押し花を作るFlower Pressing Workshopを開催し、地域コミュニティのより多くの人とかわることを大切にしています。



#### 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。毎年、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ってまいります。また、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実施しています。2020年は新型コロナウイルスの感染症予防により実施を見合わせましたが、2021年は状況を見ながら実施の検討を行います。





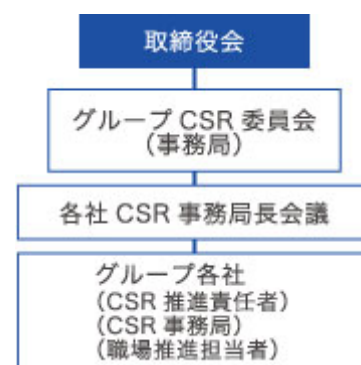
## ポーラ・オルビスグループ 社会貢献の方針

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。

事業活動の強みに影響を与える非財務マテリアリティとして「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」、「人材活躍」、「環境」を設定し、社会貢献活動と事業との相乗効果を発揮できるよう取り組んでいます。

## ポーラ・オルビスグループ 社会貢献の体制

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。



## 震災支援・国際支援・社会貢献の取り組み

### 新型コロナウイルス(COVID-19)のステークホルダーへの取り組み

ポーラ・オルビスグループでは、新型コロナウイルス(COVID-19)感染症の流行に伴い、様々な支援を行っています。ポーラ・ミュージアムアネックスでは、チャリティーオークションを実施し、収益の全額である9,145,000円を日本赤十字社に「新型コロナウイルス感染症への対応に関する寄付金」として寄付を行いました。ポーラでは、一部のお店にて医療従事者へのサンプルの配布や無料サービスを実施。オルビスは、「ジャパンハート ソーシャルネットワーク」を通じて、医療従事者へ自社ビューティー商品及びオリジナル宅配ボックスを無償で提供。Jurliqueでは中国、香港、オーストラリアにおいて医療従事者へ感謝と敬意の思いをこめて33,000個のハンドクリームを寄付しました。ディセンシアでは、マスクの入手が困難な時期にお客さまにマスクをプレゼントする取り組みなどを行いました。また、グループでは、お客さまへのマスクや消毒液の配布も行いました。



## 南オーストラリアの山火事への取り組み

2019年から2020年にかけて発生した南オーストラリアの山火事は、Jurliqueの農場からわずか20キロしか離れていない場所にも大きな被害をもたらしました。ジュリクは、2020年1月9日分のオーストラリアとニュージーランドでの売上げのすべてをAustralian Red Cross等に寄付しました。また、Jurlique社員と家族が3,000本の木の種をまき、苗木を農場で育てて、2021年半ばに被害のあった地域に寄付する予定です。



## 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9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」ではオルビスからの寄付だけでなく、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」のうちから、活動資金として寄付していただいたものを活用。（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、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、2021年4月で支援8年目を迎えました。（2020年の開催は2021年に延期）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。2020年まで、地元の復興支援団体の活動を助成金と教育支援で支えました。2020年からは「Social Innovation Accelerator」にパートナー企業として参画。東北の復興と地域活性を担う社会起業家を支援する取り組みも始めています。

「いつもプロジェクト」の復興支援活動件数約61件、総寄付金額約1.57億円、ボランティア参加社員数のべ266名（2011年6月～2020年12月末現在）

➤ これまでの主な活動内容はこちらから [☞](#)

## 発展途上国の飢餓解消支援の取り組み

### 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。2020年までの寄付金額合計は、13,162,320円（マッチングギフト含む）となり、子どもたちに約65.8万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）



## ポーラ・オルビスグループ人材育成の方針

ポーラ・オルビスグループでは、異なるコンセプト、販売チャネル、訴求性等を持つ10のブランドを展開しています。今後も環境変化とともに展開する事業・ブランドはより多様化していくことが見込まれる中、将来を洞察し多彩なブランドの成長を牽引できる人材がグループの成長には不可欠です。個性豊かなリーダー人材の創出へ向け、さまざまな取組みを進めています。

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、他社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な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。

## ポーラオルビスグループ横断 人材育成の体制

### 人材開発委員会

2019年よりグループの経営人材候補者づくりを効果的に進める仕組みとして人材開発委員会を始動させました。グループ各社の人事担当役員が委員として参画。委員会では、重要な15のキーポジションを定め、グループ全体から各ポジションの要件に合致する候補者を選定し、一人ひとりの課題に応じた育成計画策定から進捗のモニタリングまでを進めます。2年目となる2020年は、全3回の委員会を開催。候補者一人ひとりの専門性や職務経験、資質など個々の人物特性を多角的に見た議論を行い、ポジションごとの候補者選定を行いました。2019年から2020年の2年間をかけて、全15ポジションの候補者選定と個別育成計画策定の第1回を完了。取締役会へ候補者状況と育成計画の進捗を報告しました。今後も毎年委員会を実施し、継続的に候補者づくりを進めていきます。

### ポーラ・オルビスグループ人材開発体系

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、一定条件を充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制度や新規事業に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。



## ポーラ・オルビスグループ 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。

	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、意欲に基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	人材開発委員会 グループ内キーポジションに対する登用候補者選定と個別育成を実行 候補者に対し、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、リーダー経験の機会等を個別に提供 ※委員会メンバー：HD・各社人事役員			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)			

### 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、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、さまざまな分野で活躍するゲストをお招きしてのディスカッション、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16期までが修了。修了者が立案した提案が、男性用化粧品ブランドの展開や個人起点での異動を実現するFA制度・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育成を目的としたカリキュラムです。具体的には、一人ひとりが自社の課題を発見し解決策までの立案を討議を重ねて策定していきます。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あぶりだし、9カ月をかけて変革テーマを経営陣へ提言します。さらに研修では、さまざまな分野で活躍するゲストスピーカーや他社のミドルマネジメント層などをお招きし多くのディスカッション機会を設けることで、自分自身の価値観やリーダーとしての課題を明らかにしていきます。2007年より開始した本プログラムは、14期生まで82名が修了。このうち20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作り、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。

## 人材育成に関する目標・実績

### 経営人材の充足率

#### 目標実績

#### 経営人材候補の充足率

2029年目標	2020年実績
200%	70%

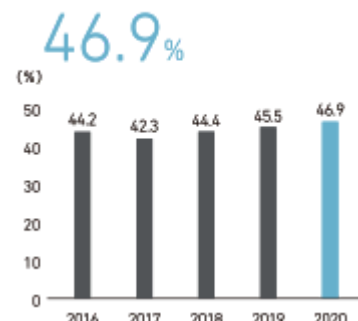


## ポーラ・オルビスグループ ダイバーシティの方針・取り組み

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2020年46.9%、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、2020年の30.4%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

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帰率は、85.0%(2020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

### シニア層の働く環境整備

ポーラ・オルビスグループでは、年齢に関わらず働ける環境づくりに取り組んでいます。ポーラは2018年より定年再雇用制度を改定し、年齢制限を撤廃しました。意欲や能力に応じて年齢に関わらずいつまでも活躍できる制度です。組織のリーダー経験者や豊富な実務経験をもつ社員など、個々人の培った能力が活きるコースを新たに設けるとともに、勤務日数などの希望をふまえて柔軟に働くことができます。またポーラ化成工業では、介護との両立などライフステージにあわせたキャリア相談会の実施も行っています。

### 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の雇用と安心して働ける職場環境づくりに取り組んでいます。ポーラでは、都心への通勤が困難な従業員に配慮しコワーキングスペースを活用、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70名が就業しております。(2021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。

## 労働時間の管理と働く環境の整備

ポーラ・オルビスグループでは、「リフレッシュ休暇制度」「フレックス勤務制度」「ノー残業ディ」等の制度導入を推進することで、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。また、労働時間について各国の現地法令を遵守し、長時間労働の削減を行っています。長時間労働の削減のために、業務の効率化や管理職のマネジメント力強化等の取り組みを行っています。

2020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70.0%、一人当たりの平均残業時間／月は9時間45分となっています。

	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
有給休暇取得率(%)	63.97	60.97	65.10	67.8	70.0	75.1	70.0
残業時間(時間)	15.00	12.78	13.85	13.75	12.58	13.3	9.45

## 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。



## 労働安全衛生の方針

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。

## 労働安全衛生の体制

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件を各年度の目標とし、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）

## 労働安全衛生に関する実績

労働安全衛生	対象	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	単位
休業災害数	国内グループ全体	－	－	4	4	7	0	件
不休災害件数		－	－	8	4	24	8	件
死亡災害件数		－	－	0	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。						

健康と安全に関するトレーニング実施者数	2019年	2020年
eラーニング受講者数	2,376名	2,364名
健康管理サイトを通じての啓蒙	-	2,777名(被保険者全体4,519名) ※登録率61.5%

## 労働安全衛生に関する取り組み

### 安全・衛生のための対応

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。また、グループの事業活動の中で事故が起きた場合、リスクマネジメント規程及びクライシスコントロール規程に基づき、事故に対する調査、負傷や死亡事故につながるような健康と安全上の問題はなかったかなど確認を行い、報告をし、対応を行います。対応については、グループ各社で水平展開を行い、同様な事故が起きないよう未然防止に取り組めます。

### 健康の管理

ポーラ・オルビスグループでは健康診断の受診、ストレスチェックの実施をグループ従業員に行っています。健康診断の結果を受けての再診断受信の推進やストレスチェックで高ストレスとされた方の産業医への面談などを実施しています。また化学物質のリスクアセスメントの義務化に基づき、化学物質を扱う従業員は、年に2回の健康診断を実施しています。今後は、グループ全体での受動喫煙・禁煙対策を2021年から実行していきます。2023年までに屋内完全禁煙及び就業時間内禁煙を掲げ、健康保険組合と連携して、様々な施策を実施予定です。





## ポーラ・オルビスグループ 健康経営の方針

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取締役会での決議を経て策定しました。

### 「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。

## ポーラ・オルビスグループ 健康経営体制

当社人事担当役員を責任者とし、その管掌下に健康経営推進チームを立ち上げ、産業保健、健康保険組合、グループ各社の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、産業保健組織として従業員の健診情報を一元管理し、健康面のリスクマネジメントを行っています。健康経営活動に関する計画、施策の検討、評価改善は、グループの人事責任者や産業保健スタッフ・従業員の代表者などで構成する「グループ健康管理事業推進委員会」で行っています。また毎年1回、報告書を作成し、取締役への報告を行っています。



## 健康に関する目標と実績

### 健康理由による退職者数

2029年 目標

0名



## 健康経営優良法人

当社及びグループ会社では、2021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。

## 仕事との両立の取り組み

### ポーラ がん共生プログラム

ポーラでは、従業員とその家族および約41,000人のビューティーディレクターを対象とした「がん共生プログラム」を開始しました。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えない病気です。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展開していきます。



#### がんに対する理解を深める

がんと共に生きることが身近なことで理解し、がんと共に生きるために大切なこと（早期発見、治療環境、患者本人や家族の悩み、心構え）を深く学んでいきます。がん共生プログラムブック作成（がんを取り巻く基礎知識、がんと向き合う仲間の活躍・制度や仕組みの紹介）、がん共生プログラムサイトの作成、健康セミナーや勉強会の実施しています。

#### 安心してがんと向き合う

一人ひとりがかけがえのない存在として認め合う関係の中で、安心して治療や看護に専念できるよう、心のケアや不安要素の低減をサポートしています。

##### ビューティーディレクター向けサポート

人間ドック相当の総合健診補助制度（グランドオーナー※<sup>1</sup>対象）、がん検診補助・治療応援金・アピランスサポート補助・復帰祝い（ポーラ福祉共済事業団加入者）、資格・手当保証制度

※<sup>1</sup> グランドオーナー：月商1000万以上の組織リーダー

##### 従業員向けサポート

傷病短時間勤務制度、傷病退職からのカムバック制度、時間単位有給休暇制度、フレックスタイム制、どこでもワーク（テレワーク）導入、介護関連制度（家族看護の場合）、傷病退職後の有休付与基準の緩和

#### 経験を大切に学ぶ

がんと向き合った経験そのものが貴重なものと捉え、会社全体が理解し、その経験を共有しあえる風土の発展に努めます。またその経験を社内に留めることなく、広く社会にも伝えていきます。NPOやさまざまな団体と連携した、がん患者支援活動や発信を行っています。がん経験社員・ビューティーディレクターのボランティア活動のバックアップも行っています。2019年はリレー・フォー・ライフのナショナルスポンサーとして参加しました。がん検診啓発を目的にしたブック（監修：公益財団法人日本対がん協会）を発行し、がん検診に対する理解を広く社会に発信していきます。

## 健康経営の主な取組み

当社グループの健康経営は、健康経営宣言の考え方のもと、「長期安定的な人的基盤の確保」、「従業員一人ひとりの意欲・個性の最大化」に貢献するための活動です。

これらの目的を達成するために、現在は、2023年までの中長期の目標指標（エンゲージメント指標やプレゼンティズム指標、各種アウトカム指標等）を設定のうえ、毎年の活動及び活動毎の目標指標（アウトプット指標・パフォーマンス指標）を決定しています。

上記に基づき、当社グループでは、特に以下の領域を中心に取り組んでおります。

### 女性の健康支援、ヘルスリテラシーの向上

多くの女性が活躍する当社グループでは、女性の健康に関するサポートや組織全体でのリテラシー向上への対応に注力しています。毎年の健康診断では、婦人科検診の補助充実により、80%近くの女性が婦人科検診を受診しています。また、グループ健康管理センターに、婦人科在籍の産業医・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とし、全国の従業員が気軽に相談できるようにオンライン面談の導入や婦人科専用相談窓口（メール）も開設しています。

今後、一人ひとりが心身の健康を保持し、自分らしく快適に働ける環境をつくるために、女性の健康をテーマにした対話型イベントやセミナーの開催のほか、2020年からは健康経営専用の動画ちゃんねる「ウェルネスカフェちゃんねる」を開設するなど、女性の健康に関して組織全体のリテラシーを高める活動をより一層推進していきます。



### 受動喫煙対策および卒煙支援の推進

当社グループでは、一人ひとりの健康で豊かな人生と美しい未来を目指し、煙のない就労環境を実現していくため、屋内完全禁煙化及び就業時間内の禁煙を方針として掲げ、オフィス環境の整備や喫煙や受動喫煙に対する啓蒙活動に取り組んでおります。2023年までに上記方針を達成していきます。また、環境面の整備とあわせて、喫煙者への卒煙支援についても健康保険組合と連携し、積極的に推進し、2029年までに喫煙率5.6%以下を目指します。

#### 目標

	2023年	2026年	2029年
喫煙率	11.5%	8.0%	5.6%

#### 実績

	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
喫煙率	21.5%	20.0%	18.3%	17.9%	16.2%	15.7%

## 健康診断に基づく事後措置の強化

従業員が健康を保持することは、長期的な成長と安定的な組織運営に不可欠な取り組みです。当社グループでは、従業員の健診情報を一元的に管理し、統一的なリスク判定基準のもとで、グループ健康管理センターが横断的に事後措置を実施しております。（一部事業所を除く）特に健康リスクが高い従業員に対しては、当社の産業医・医師との対面またはオンライン面談、保健師等の保健指導等を実施し、重症化する前に医療機関への受診を促し、早期の治療開始、生活習慣の改善をサポートしています。その結果、ハイリスク層の健診後の事後措置対応（医療機関受診割合）は70%まで上昇しており、将来的には100%を目指します。

## メンタルヘルス不調リスクへの対応

コロナ禍による働き方や生活スタイルの急速な変化を受け、メンタルヘルス不調のリスクが高まっており、当社グループでは、メンタルヘルス不調の未然防止及び早期対応に注力しています。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心理職専門スタッフを配置し、メンタル不調者に寄り添いながら、改善に向けた支援を行っています。また、未然防止のため、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を実施するほか、グループ健康管理センターからセルフケアに関する情報提供を行っています。

### 心理職専門スタッフの配置

臨床心理士や精神保健福祉士などの高度な専門性と経験をもつ専門スタッフをグループの健康管理センターに配置し、従業員から、こころの健康に関して不調や不安の申し出があった場合はもちろん、ストレスチェック等で高ストレス判定された場合のカウンセリング面談や、メンタルヘルス不調休職からの職場復帰時のアセスメント面談など、様々な場面で対応しています。

### 外部相談窓口（EAPサービス）

事業場外に24時間365日対応のメンタルヘルス不調のセルフケア窓口を設置しており、完全匿名で専門スタッフが対応しています。

## 全社的な健康増進活動の推進

当社グループでは、健康と向き合い、また健康行動を実践できるイベントを定期的で開催しています。毎年のウォーキングイベントでは、個人及びチームで多くのエントリーがあり、イベント期間内は順位を競い合うなど盛り上がりを見せています。2021年は参加者の歩数に応じて寄付を行うなどの取り組みを行っています。また、在宅勤務が普及したことで運動機会が減少したことに伴い、オンライントレーニング動画を配信し、運動習慣の定着促進を図っています。

社員食堂がある事業所では、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。





## ポーラ・オルビスグループ 購買・調達方針

ポーラ・オルビスグループは、お取引先と共に常に新しいことへ挑戦していきます。お取引先と協働して今までにない価値の創造に絶え間なく挑戦し続けるとともに、公正かつ自由な競争を促進します。


### 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

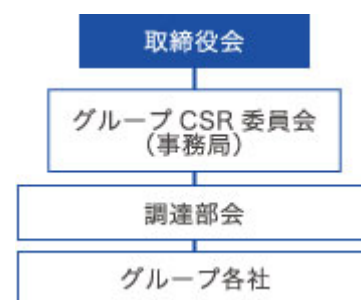
ポーラ・オルビスグループでは、グループ購買基本方針をもとに取引先と公正かつ自由な取引を続けながら、永続的かつ持続的に発展するために実践していくことをまとめたポーラ・オルビスグループCSR調達ガイドラインを制定しました。このガイドラインに基づき取り組み状況を把握する目的でモニタリングを順次実施していきます。

※ CSR調達ガイドライン 

※ ポーラ・オルビスグループでは、CSR調達ガイドラインの実践・順守をお取引様をお願いしており、本ガイドラインでカバーする項目としては、お取引先さまの長時間労働の削減、最低賃金の保証、現地法令を遵守した労働管理、安全で衛生的な職場環境、およびCO<sub>2</sub>排出削減（エネルギー使用）、水使用量や廃棄物の削減などが含まれます。

## お取引先との公正な関係のための体制

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。



## お取引先との公正な関係のための啓蒙

ポーラ・オルビスグループは、当グループのグループ購買基本方針やグループCSR調達ガイドラインを、世界全体のお取引先にご理解・ご協力いただきたいと考えています。そのために、すべてのお取引先に対して、購買基本方針や人権や環境に関する取組を要請したCSR調達ガイドラインを周知するために、ポーラ化成工業が主催する購買説明会やCSR調達アンケートの依頼の際にご説明するなど、周知徹底を図っています。またお取引先との契約においては、購買基本方針やCSR調達ガイドラインに基づいています。



ポーラ・オルビスグループでは、お取引先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、および実地監査を行っています。

### CSR調達アンケート

CSR調達アンケートを3年に1度、グループのお取引先に実施をしています。このアンケートを通じて、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、差別など）労働環境、環境、サプライチェーン、品質維持など、お取引先に遵守していただくようコミュニケーションを図るとともに、リスクの大きさの把握も行っています。また、新規お取引候補先につきましては、CSR調達アンケートの実施を行い、人権や環境などのリスク評価を行っています。

オーストラリアを中心に世界20カ国でプレミアムスキンケア製品を販売している100%子会社のジュリークはSedexに加盟しており、Sedexを通じてのお取引先のリスク評価を行っています。

### アンケート回収件数（工場単位）

2018年 243サイト 2019年 33サイト 2020年 4サイト

※ お取引先1サイトにつき、3年に1度調査実施

### CSR実地監査の実施

ポーラ・オルビスグループにおけるBCPグループ優先品目や原材料の代替が困難なお取引先、当グループが、お取引先における取引率が高いお取引先、CSRアンケートでリスクが高いと判断されたお取引先について、マテリアリティをおき、CSR実地監査を行っています。

2020年は5社の実地監査を実施しました。お取引先の工場が従業員を採用するときに、信頼できる身分証明書をを用いて年齢をチェックしているかなどを確認を行いました。実地監査したすべてのお取引先に改善の要望をお願いしました。廃棄物の管理やSDSの最新版へのアップデートや現場での掲示などは改善を要望し、対応の報告をいただいています。環境に関する法令違反事例・指摘事項はございませんでした。

### お取引先ホットラインの設置

ポーラ・オルビスグループではお取引先からの当グループへの苦情や相談をお取引先ホットラインで受け付けています。ポーラ・オルビスグループ行動綱領や、CSR調達ガイドラインに基づき、コンプライアンス違反（人権含む）が対象となっています。

2020年は3件の通報をいただき、対応を行いました。

- ❖ 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はこちらから



## 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。

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



## ポーラ・オルビスグループ 公正な競争の方針

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。



## ポーラ・オルビスグループ 汚職の防止の方針・取り組み

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」<sup>④</sup>、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。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。

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、全役員および従業員対象のe-ラーニングを毎年実施し、贈賄禁止・腐敗防止を明記した「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」の周知徹底を図っています。

事業プロセス全体における贈賄や腐敗防止のためのリスクアセスメントとして、毎年匿名による従業員調査を行っています。不正な取引のリスクを洗い出し、対応の実施と取締役会への報告を行っています。リスクの高い事業プロセスやお取引先については、担当取締役の判断のもと、契約の見直しを含め、改善を行っています。

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」<sup>⑤</sup>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。また新規お取引先につきましては、腐敗防止・贈賄禁止を含めた公正な取引が行われているか、CSR調達アンケートの実施でデューデリジェンスを行っています。



## 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とはしません。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

ポーラ・オルビスホールディングスは、ご通報内容、ご通報者の会社名・お名前などの個人情報を秘密として厳守し、ポーラ・オルビスグループにおける、本件調査及び改善対応の目的にのみ使用します。ご回答内容は、ポーラ・オルビス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・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。

### ■ 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。

### ■ 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。



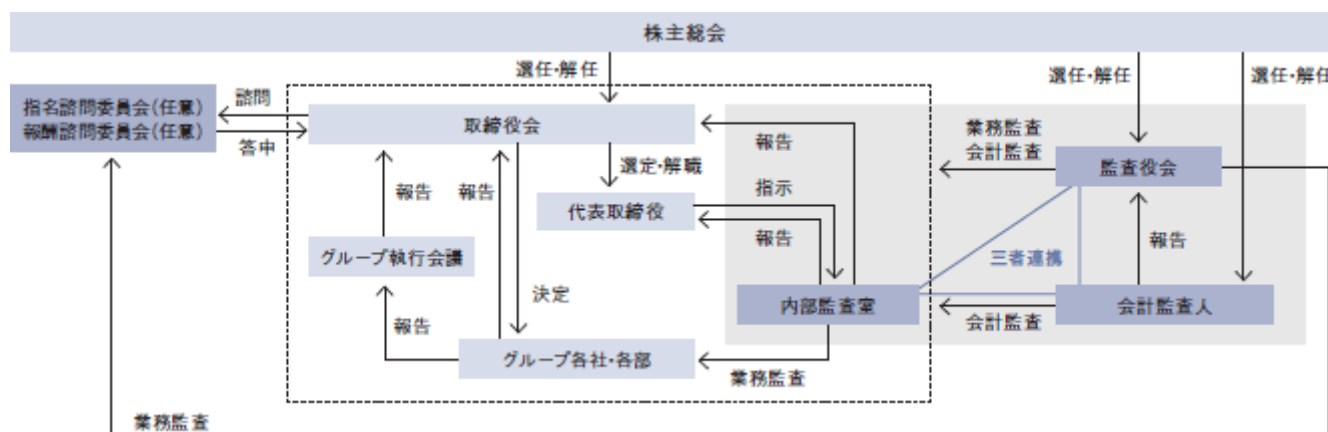
### 当社グループのコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

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CSR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まいります。

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



## 主なコーポレート・ガバナンスの構成概要

	役割	構成員	開催
<b>1. 取締役会</b>	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。 2020年は20回開催
<b>2. 監査役会</b>	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。 2020年は16回開催
<b>3. グループ執行会議</b>	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	2020年は23回開催
<b>4. 指名諮問委員会(任意)</b>	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	2020年は4回開催
<b>5. 報酬諮問委員会(任意)</b>	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	2020年は6回開催
<b>6. 内部監査室</b>	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（2021年3月26日発行更新）（228KB）

 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き、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40%～50%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（2020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)	104	84	19	-
社外取締役	27	27	-	-
監査役(社外監査役を除く)	22	22	-	-
社外監査役	16	16	-	-



### ポーラ・オルビスグループ コンプライアンスに関する方針

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

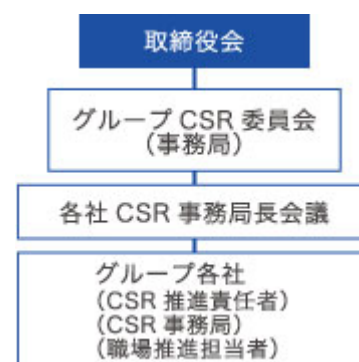
ポーラ・オルビスグループでは、2021年4月にポーラ・オルビスグループ行動綱領を社会情勢の変化や中期経営計画刷新を反映し、改訂しました。「Ⅰ.感受性のスイッチを全開にする行動」として新しいグループ理念を実践するための行動と、「Ⅱ.個人・集団として成長するための行動」として法令や内部規程を遵守することはもとより、グローバル企業の一員として国際基準の社会倫理観で自らを厳しく律するための行動の基準をポーラ・オルビスグループ行動綱領として制定しました。行動綱領は、各国語に対応しており国内外のグループ従業員に周知しています。行動綱領の理解を深めるために、毎年1回行動綱領の学習をeラーニングで国内外の全グループ従業員に実施しています。

また、ポーラ・オルビスグループの行動綱領は、その実効性を評価するべく、グループ理念の実践への行動や倫理観をレビューし、3～4年に一度更新を行っています。ポーラ・オルビスグループ行動綱領PDFpdf

✦ ポーラ・オルビスグループ行動綱領 

### コンプライアンス遵守のための体制

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。



### コンプライアンス遵守のための教育

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

2020年は管理職を対象にしたハラスメント研修を実施し、対象者の100%が受講しました。

## 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

2020年 学習目次

グループ理念・SDGs・人権・環境・感染症予防・在宅ワークでの労務の注意点・不正会計・個人情報・情報セキュリティ・取引、契約に関わる法的リスク・ハラスメント・インサイダー取引・贈物及び接待・内部通報制度（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

## コンプライアンス違反の発見と対応

### コンプライアンス調査

ポーラ・オルビスグループでは、毎年匿名性を担保したコンプライアンス調査をグループ全役員・全従業員を対象に行っています。コンプライアンスに関わる項目を網羅的に確認するとともに、コンプライアンス違反（人権、環境課題含む）と思う事象について自由回答をいただきます。回答率は90%以上となっており、網羅的にコンプライアンスなどのリスクを洗い出しています。

回答結果については、取締役会に速やかに報告を行っています。回答で課題となった事柄については、各社担当取締役や監査役が主体となり全ての課題に対して解決に当たり、CSR委員長（ポーラ・オルビスホールディングス取締役）に報告を行っています。

### 内部通報制度（ヘルプライン）・お取引先ホットライン

ポーラ・オルビスグループでは、内部通報制度（ヘルプライン）を設け、グループにおけるコンプライアンス違反（行動綱領違反や人権含む）についての通報を匿名で受け入れています。内部通報に関しては、第三者機関も活用して事実確認調査を行い、解決に当たり、取締役会にて報告を行っています。

また、お取引先からは、お取引先ホットラインを設け、コンプライアンス違反（行動綱領違反や人権含む）についての通報を受け入れています。またお取引先ホットラインでは、取引先に留まらずあらゆるステークホルダーからの苦情を受け付けています。入電した内容が従業員の言動や企業活動が行動規範に沿っていない、社会的に悪影響を及ぼす可能性のある事象と確認できた場合、速やかに担当部署と連携して課題解決のアクションを取るプロセスが確定しており、実施しています。

❖ 内部通報制度（ヘルプライン）はこちらから

❖ お取引先ホットラインはこちらから





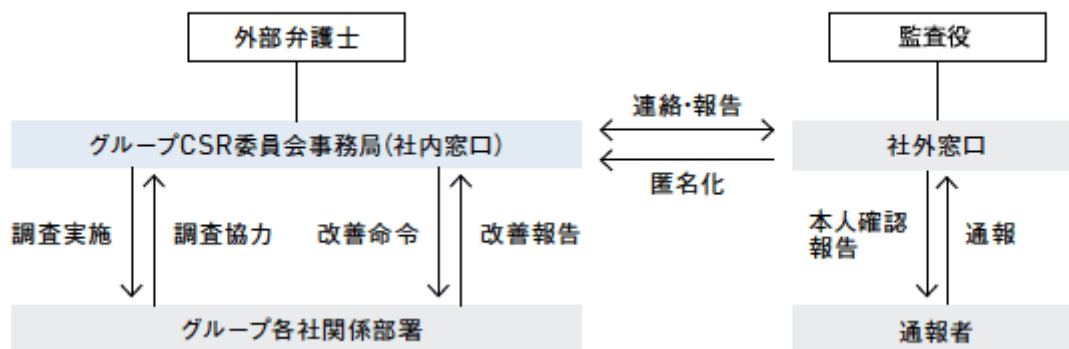
## ポーラ・オルビスグループ 内部通報に関する方針

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。

## ポーラ・オルビスグループ 内部通報に関する体制

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



## 内部通報制度の従業員への周知

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



## ポーラ・オルビスグループ リスクマネジメントに関する方針

ポーラ・オルビスグループは、経営の重要課題としてリスクマネジメントを掲げ、COSO-ERMのフレームワークを参考に全社のリスクマネジメント体制を構築しています。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。

### クライシスコントロール

万一「危機（クライシス）」が発生したときは、適切に対応できる体制（クライシスコントロール）を構築し、情報の一元的管理を行い緊急対応し、取締役会に報告します。そのために、各社はクライシスコントロールのためのレベルに応じた特別チーム（対策本部など）を各社社長の管轄直下に設置します。

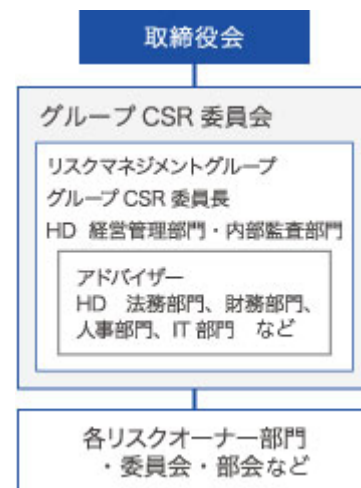
また、各社で起きたクライシスは速やかに、各社社長からポーラ・オルビスホールディングスの担当取締役へ、担当取締役から代表取締役社長および経営層に報告します。

## ポーラ・オルビスグループ リスクマネジメントの体制

### 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。

グループCSR委員長はリスク管理の状況等を四半期ごとに取締役会に報告、取締役会は当グループのリスクマネジメント全般を監督しています。また、1年に1度取締役会がリスクマネジメントプロセスの実効性の検証を行い、解決していないリスクについては、さらなるアクションを行っています。



### 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。



## ポーラ・オルビスグループ 重点リスク課題

2020年は、自然災害リスク(気候変動など)、法改正にともなうリスク、情報セキュリティリスク、働き方の多様化に伴うリスクなどを重点テーマとしていました。

## ポーラ・オルビスグループ BCP(事業継続計画)

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。

2020年は、自然災害リスク最小化のための取り組みを行いました。化粧品製造に関する調達お取引先の、災害被災予想をハザードマップで確認し、ポーラとオルビスのBCP優先品目に関わるお取引先を確認、災害があっても主力商品の原材料の調達が滞らないよう、対応を進めました。

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)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。

## ポーラ・オルビスグループ 反社会的勢力との関係遮断の方針・取り組み

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	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)	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))	階層別教育(理念、商品、技術) 幹部営業会議 グラントオーナーヒアリング	ポーラの仕事をする中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	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	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	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



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17回 ステークホルダー・ダイアログの開催報告 （開催日時：2020年9月28日）

討議テーマ：コロナ禍以降の事業環境変化に合わせ、さまざまな視点から機会・潮流・リスクを予測し、企業活動全体につなげる（ポーラ・オルビスホールディングス）

## Backnumber

- 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）
- 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) 



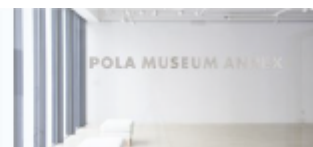
ポーラ・オルビスグループCSR賞は、日頃のCSR活動において積極的に取り組んでいる団体、また個人の努力に対して敬意を表し、活動の発展を支援するために設けられました。2020年は、応募件数59件より、社長賞1件、優秀賞1件、奨励賞1件、特別賞1件を表彰しました。今年も事業活動を通じて社会の要請に応える活動が多く寄せられ、グループの持続的な成長をステークスホルダーと共に、進めてまいります。



オルビス 無人搬送ロボット

2020年度(第14回)ポーラ・オルビスグループCSR賞活動報告

受賞	受賞対象	テーマ	受賞理由
社長賞	オルビス (DECENCIA)	無人搬送ロボットを導入し自動化を促進した新たな出荷ライン「T-carry system」を稼働	オルビスの出荷倉庫で、小型AGV330台を投入、新たに「T-Carry system」を導入し、ディセンシアの出荷ラインも統合した。「T-Carry System」によって、旧出荷ラインに比べ、出荷能力は1.3倍となり、コストは18%削減(1件当たり出荷作業費)、消費電力は40%削減(年間157,920KW相当)、電力削減によるCO2排出削減は環境対応、そして物流危機による将来的な人手不足(=コスト高騰)にも対応した。
優秀賞	ポーラ	ポーラ サステナビリティ方針を策定—「女性」と「がん罹患患者」に対するエンパワーメント活動	2020年6月ポーラ サステナビリティ方針を策定。 POLAが目指す未来を「誰もが美しく生きることができる社会」—自分自身の可能性を信じ、人の、社会の可能性をも信じていることができる生き方—と定義。 ポーラは「女性のエンパワーメント」に注力し、日本へ、世界へ発信することにより社会意識の変革に貢献していく。また、2人に1人が一生のうちに一度はかかると言われている「がん」の罹患患者へは、本部、販売第一線が一丸となって、全国で啓蒙・募金活動し、罹患患者への理解、QOLの向上に寄与すべく行動を起こし、その取り組みは外部からも評価された。(「女性からだ会議大賞2020」受賞 & 「がんアライアワード」ゴールド受賞。)
奨励賞	ポーラ美術館	自然環境や地域と共存しながら世界へ誇る美術館を目指し変革	コロナ禍による臨時休館を乗り越え「モネとマティス」展を実施。今までになかった作家の組み合わせとその斬新なテーマ性により注目を集め、お客様満足度は過去最高点を記録。箱根の自然を満喫できる遊歩道を1.5倍へ拡張したところ開放的な空間が好評。2020年10月には通常時の1.5倍の来場者を集めた。「箱根の自然と美術の共生」をベースに、18年にわたって文化への貢献を果たしてきたことは、今に至る地道な自然保護活動と年間約20万人の集客(累計394万人)という周辺への経済効果が認められるようになり、地元にとってもなくてはならない存在として評価されている。
努力賞	グループ全従業員	コロナ禍において事業継続のために対応	未曾有のコロナ禍の中、店頭スタッフ、工場勤務、ビルメンテナンス担当など在宅勤務できない業務担当者は、事業継続のために健康リスクも顧みず対応。また、皆が安心して業務に取り組める環境整備のために各社のIT部門、人事部門も尽力した。コロナ禍において、事業継続のために奮闘した従業員全員の功労に対し、特別賞というかたちで称えあいました。



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

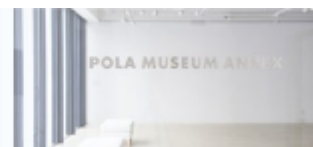
助成事業と美術館事業の2つの文化事業を実施しています。

#### ■ 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、オンラインセミナー、出版物、調査レポートなどで広く公開しています。

2020年は、パリ日本文化会館との共催で「美の秘密－浮世絵に見る化粧と髪型（原題：Secrets de beauté）」展を開催。「江戸時代の化粧風俗」をテーマに、コレクションから厳選した浮世絵150点と化粧道具など約60点を展示。化粧文化の観点から浮世絵と化粧道具を包括的に展示する試みはフランス初となり、大いに注目を集めました。また書籍『平成美容開花 平成から令和へ、美容の軌跡30年』を出版。人々の意識や行動、価値観が大きく変化した平成時代30年間の化粧・美容を総括。そのほか、現代女性の化粧に関する意識と行動の調査実施、ウェブサイトや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公開しています。



「美の秘密－浮世絵に見る化粧と髪型」展会場\_パリ日本文化会館©  
Gregoire Cheneau



パリ日本文化会館外観

### 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



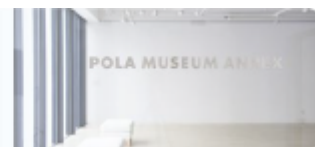
www.cosmetic-culture.po-holdings.co.jp

ポーラ化粧文化情報センター  
来訪しての閲覧やレファレンスをオンラインに切り替えました。事前に相談内容をうかがい、個別のニーズに合わせて研究員によるきめ細かい対応を行っています。

ポーラ化粧文化情報センター  
<https://www.cosmetic-culture.po-holdings.co.jp/center/>



『平成美容開花 平成から令和へ、美容の軌跡30年』



## ポーラ文化芸術活動の情報発信地


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。

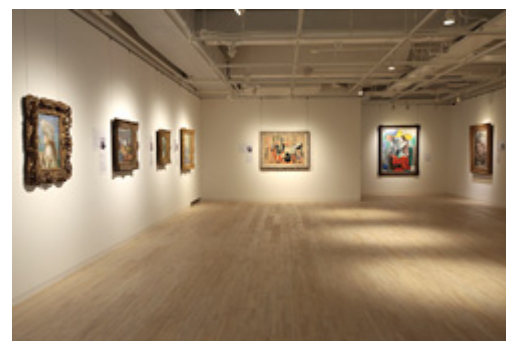
## 施設概要

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	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) ※展示によって異なります
入場料	無料
アクセス	 <p>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</p>



ポーラ ミュージアム アネックス

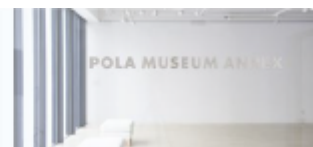


2009年10月の企画展

**POLA MUSEUM ANNEX** 







## 若手芸術家への助成とポーラ美術館運営を支援

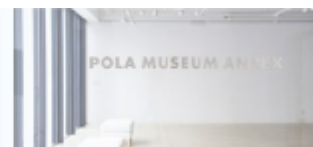
ポーラ・オルビスグループが支援するポーラ美術振興財団は、若手芸術家の在外研修、美術館職員の調査研究、美術に関する国際交流への助成を行っています。2020年は41件の助成を行いました。

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。



## 施設概要

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



## ■ アートの森で、響き合う。印象派から現代アートまで約10,000点のコレクションを展示

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、日本の絵画、現代アート、東洋陶磁、ガラス工芸、化粧道具など多岐にわたります。

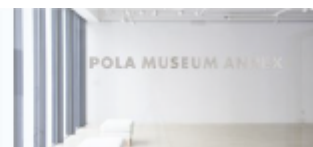
また、「箱根の自然と美術の共生」をコンセプトに掲げた森に溶け込む鑑賞空間も特徴です。外観は、地上部分の高さを周囲の木々にあわせ、建物のほとんどを地下に配置しています。展示室は印象派の作品が美しく鑑賞できる「7月のパリの夕暮れ」を再現した照明を採用しています。手つかずの自然と、人の手掛けた造形。ふたつがひとつになり織りなす、美の世界をお楽しみください。



## ■ 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



## 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。



公益財団法人ポークラ伝統文化振興財団

本年から、より多くの方に伝統文化に触れていただける機会を創出するために、伝統文化ポークラ賞受賞者の「わざ」や作品を展示する展覧会を開催いたします。難しそう、どう楽しめばよいかわからない、と思われがちな伝統文化を、体感・体験を通じて身近に感じられる展示、さらには展示観覧後も日常的に日本の伝統文化に触れることが楽しくなるような仕掛けを考えております。詳細は財団HP、各種SNSにて告知いたしますので、ぜひご覧ください。



## 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2020

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。

### ■ サステナビリティレポート PDF版

「CSR情報」のサイトコンテンツを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。


### ■ ポーラ・オルビスグループサステナビリティプラン

最新のサステナビリティ計画をPDFでご覧いただけます。


## コーポレートレポート

### 2020年12月期




 コーポレートレポート（日本語版）（13,972KB）


### 2019年12月期

 コーポレートレポート（日本語版）（15,171KB）


### 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>	✧ 有価証券報告書
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	✧ グループの理念 ✧ ポーラ・オルビスグループ行動綱領  ✧ サステナビリティプラン
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>	✧ 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
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	✧ サステナビリティプラン
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>	✧ サステナビリティプラン

102-21	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	✧ ステークホルダー・ダイアログ
	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	✧ コーポレート・ガバナンス
102-22	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 <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 執行権の有無</li> <li>ii. 独立性</li> <li>iii. ガバナンス機関における任期</li> <li>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</li> <li>v. ジェンダー</li> <li>vi. 発言権が低い社会的グループのメンバー</li> <li>vii. 経済、環境、社会項目に関係する能力</li> <li>viii. ステークホルダーの代表</li> </ul>	✧ コーポレート・ガバナンス
102-23	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 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	✧ コーポレート・ガバナンス
102-24	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 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 <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	✧ コーポレート・ガバナンス
		✧ 有価証券報告書
102-25	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 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 <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 役員会メンバーへの相互就任</li> <li>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</li> <li>iii. 支配株主の存在</li> <li>iv. 関連当事者の情報</li> </ul>	✧ コーポレート・ガバナンス
		✧ 有価証券報告書
102-26	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	✧ サステナビリティプラン ✧ コーポレート・ガバナンス
102-27	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	✧ ステークホルダー・ダイアログ

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>	<p>✧ コーポレート・ガバナンス報告書</p>
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>	<p>✧ コーポレート・ガバナンス報告書</p>
		<p>✧ サステナビリティプラン</p>
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	<p>✧ コーポレート・ガバナンス報告書</p>
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	<p>✧ サステナビリティプラン</p>
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	<p>✧ サステナビリティプラン</p>
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	<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>
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>	<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>
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拠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>	<p>✧ コーポレート・ガバナンス</p>
		<p>✧ コーポレート・ガバナンス報告書</p>
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>	<p>✧ コーポレート・ガバナンス</p>

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	✧ 有価証券報告書
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	✧ 有価証券報告書
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
		✧ 地域との協業
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
		✧ 地域との協業
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	✧ CSR情報PDF
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	✧ サステナビリティプラン
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	✧ CSR情報PDF
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	✧ CSR情報PDF
102-50	提供情報の報告期間	✧ CSR情報PDF
102-51	前回発行した報告書の日付（該当する場合）	✧ CSR情報PDF
102-52	報告サイクル	✧ CSR情報PDF
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>	✧ サステナビリティプラン

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）	✧ サステナビリティプラン
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	✧ サステナビリティプラン
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 ✧ 気候変動（CO <sub>2</sub> ）への対応 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	✧ 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）
205-2	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	✧ フォレスト ✧ パーム油
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	✧ フォレスト ✧ パーム油
304-3	保護もしくは復元された生息地の規模と所在地	✧ フォレスト ✧ パーム油

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	✧ フォレスト ✧ パーム油
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	✧ ESG関連データベース
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
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	✧ ESG関連データベース
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	✧ ESG関連データベース
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	✧ 公正な事業慣行（CSR調達）
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
		✧ 気候変動（CO <sub>2</sub> ）への対応
		✧ 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）	✧ ESG関連データベース
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	✧ 労働安全衛生
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	✧ 労働安全衛生
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	✧ 労働安全衛生
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	✧ サステナビリティプラン
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）	✧ ESG関連データベース
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	<div><div>✳ 公正な事業慣行（CSR調達）</div><div>✳ 人権の尊重</div></div>
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	<div><div>✳ 人権方針</div></div>
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	<div><div>✳ ESG関連データベース</div></div>
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	<div><div>✳ 地域との協業</div></div>
		<div><div>✳ 社会貢献</div></div>
		<div><div>✳ 人権の尊重</div></div>
		<div><div>✳ 地域コミュニティへの参画</div></div>
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	<div><div>✳ 公正な事業慣行（CSR調達）</div></div>
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	<div><div>✳ 公正な事業慣行（CSR調達）</div></div>
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）	<div><div>✳ ESG関連データベース</div></div>
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	<div><div>✳ 品質・安全保証</div></div>
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	



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

## 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	内容	2029年目標	2020年実績
事業創出件数※1 KPI	多様化するニーズに応える新サービスや新領域の開拓	累計10件 (2023年目標)	2021年より開始
ワークライフバランスの質向上※1 KPI	働き方の多様化実現での生産性向上	2021年に設定	2021年より開始
ブランド認知・共感 KPI	ブランド特性を生かし顧客QOL向上	ブランドごとに目標設定	ブランドごとに測定
国内外の研究受賞数 KPI	高付加価値な提案へのシーズ開発	累計10件	5件(2018年～累計)
先端肌科学研究員数 KPI	肌研究を拡張させる人材開発	120名	68名(2020年末)
地域活性	内容	2029年目標	2020年実績
地域起業オーナー数 KPI	地域経済を活性させる協業の実現	1,200名	504名(2020年末)
地域経済への貢献施策数※2 KPI	経済活動に影響力を及ぼす人材の育成	78件	27件(2020年単年)
文化・芸術・デザイン	内容	2029年目標	2020年実績
アートを活用した新しいブランド体験の創造件数※2 KPI	イノベティブで時代感のある商品・サービス開発	20件	14件(2020年単年)
リベラルアートワークショップ参加人数※2 KPI	感受性と個性を磨き、社会へ還元	55万名	3,852名
人材活躍	内容	2029年目標	2020年実績
女性役員比率※1 KPI	ターゲット層価値観の経営・マネジメント	30～50%	27.1%
女性管理職比率 KPI		50%以上	46.9%
経営人材候補者の充足率 KPI	経営人材パイプライン整備・強化	200%	70% (2020年末)
健康理由による退職者数 KPI	予防・治療と仕事の両立	0名	非開示

環境	内容	2029年目標	2020年実績
CO <sub>2</sub> 排出量 (Scope1,2)※2 KPI	SBT1.5°Cシナリオ準拠実排出量	▲42% (2019年比)	▲13% (2019年比)
水使用量 KPI	Scope1,2の売上原単位	▲26% (2019年比)	5% (2019年比)
廃棄量 KPI	Scope1,2の売上原単位	▲26% (2015年比)	▲18% (2015年比)

## 環境 Environment

※ポーラ・オルビスグループは2020年8月末にCO<sub>2</sub>排出削減に関する目標値をSBTに準拠し再設定しました。  
 スコープ1,2 削減目標 42%削減(排出量) 基準年 2019年 目標年 2029年  
 スコープ3 削減目標 30%削減(排出量) 基準年 2019年 目標年2029年


環境負荷データ		対象	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	単位
CO <sub>2</sub> (GHG) 排出量 (実排出量)	Scope1	ポーラ・ オルビス グループ	5,346.7	5,276.2	4,365.1	2,639.2	2,398.5	t-CO <sub>2</sub>
	Scope2		10,544.6	10,302.2	12,111.2	9,020.2	7,201.4	t-CO <sub>2</sub>
	Scope3		-	-	1,574,489.2	703,965.5	388,684.7	t-CO <sub>2</sub>
CO <sub>2</sub> (GHG) 排出量 (原単位)	Scope1		2.45	2.16	1.76	1.20	1.36	t/売上 (億円)
	Scope2		4.83	4.22	4.87	4.10	4.08	t/売上 (億円)
	Scope3		-	-	633.41	320.13	220.47	t/売上 (億円)
	Scope1+2		7.27	6.38	6.63	5.30	5.45	t/売上 (億円)
	Scope1+2		-	-	-	34.45	34.44	t/出荷 額(億円)
エネルギー 使用量	電力使用量		19,958	19,986	20,263	18,417	17,144	千kWh
	電力使用量 (原単位)		9.13	8.18	8.15	8.37	9.72	千kWh/ 売上(億 円)
	ガス使用量		1,017	1,225	1,150	966	891	千m <sup>3</sup>
	ガス使用量 (原単位)		0.47	0.50	0.46	0.44	0.51	千m <sup>3</sup> / 売上(億 円)
	軽油使用量		23	28	25	23	16	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		603	574	260	1	5	kl
	重油使用量 (原単位)		0.28	0.23	0.10	0.00	0.00	kl/売上 (億円)

エネルギー 使用量	再生可能エネルギー使用量	ポーラ・ オルビス グループ	130,432	131,480	193,061	212,542	214,323	kWh
	再生可能エネルギー使用量(原単位)		59.70	53.81	77.67	96.65	121.57	kWh/売上 (億円)
水資源使用量			239,380	222,651	218,365	136,270	114,872	m <sup>3</sup>
水使用量(原単位)			109.56	91.12	87.9	62.0	65.2	m <sup>3</sup> /売上 (億円)
廃棄物排出量			1,494	1,627	1,494	1,465	1,032	t
廃棄物量(原単位)		0.68	0.66	0.61	0.66	0.59	t/売上 (億円)	
排水量		ポーラ化 成工業	79	72	78	76	77	千m <sup>3</sup>
原材料使用量			2,093	2,230	2,431	2,278	1,860	t
廃棄物回収量			966	1,044	960	1,210	827	t
リサイクル率			40.47	41.57	37.40	30.20	34.90	%
最終処分量			575	610	601	844	538	t
NOx排出量			24	35	28	24	22	ppm

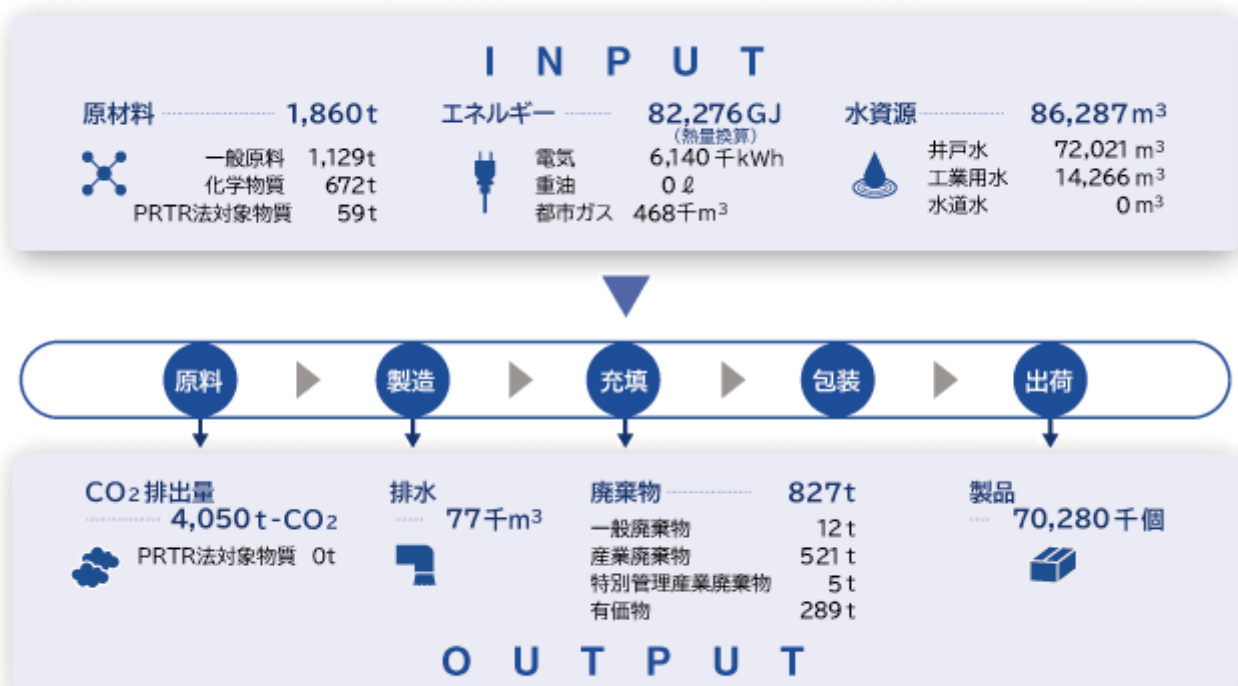
\* CO<sub>2</sub>(GHG)排出量におけるScope1,2の対象範囲を2018年より変更(国内外店舗、海外事業所をすべて集計)したため、主にScope2(購入エネルギー使用)の実績が増加しています。

\* 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の袋井工場で排出している温室効果ガスはCO<sub>2</sub>です。ハイドロフルオロカーボン類(HFCs)はごく微量で計測できないレベルの排出がありますが、メタン(CH<sub>4</sub>)、一酸化二窒素(N<sub>2</sub>O)、パーフルオロカーボン類(PFCs)、六フッ化硫黄(SF<sub>6</sub>)、三フッ化窒素(NF<sub>3</sub>)は排出していません。

\* 2018年、2019年、2020年に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 

[2020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	2020年目標項目 及び目標値	2020年実績	自己評価
Ⅰ.省資源化 (地球温暖化 防止、節水)	1)CO <sub>2</sub> 排出量: 4,289[t-CO <sub>2</sub> ]以 下	CO <sub>2</sub> 排出量:4,050t-CO <sub>2</sub> 達成率:106%	★★★
	中期目標値		
	①生産性向上によ る電力削減	電力削減 210,350kwh/年 (工数削減4,207工数) 達成率 157%	
	2)水使用量削減 中期目標値 水使 用量 101,892m <sup>2</sup> 以下	水使用量 86,287m <sup>2</sup> /年 達成率 118%	
Ⅱ.資源循環 (廃棄物総量 削減)	1)産業廃棄物削減 中期目標値 産業 廃棄物量 543t以 下	産業廃棄物 526t 達成率 103%	★★★
Ⅲ.リスクマネ ジメント	1)適法管理の徹底 環境異常0件	環境異常1件 ・調整池水質調査、湧水槽目視確認を月1回実施 ・東棟湧水槽排水配管SUS化 ・上水赤水不具合対応 ・排水処理水質監視 ・廃棄物処理の適正処理 ・化学物質管理パトロールの実施 ・危険物適法対応	★★
	工場安全性強化 電気火災0件	電気火災0件 ・緊急時対応訓練 ・有機則対応	



重点推進課題	2020年目標項目 及び目標値	2020年実績	自己評価
コミュニケーション・教育	1) 地域・社会に根差した環境活動の実践	・近隣企業2社と交流会を年2回計画していたが、コロナ禍で中止	★★
	2) EMイベント実施	・法多山クリーンウォーク、環境キッズ教育はコロナ禍で中止 ・美ingは雨天中止としたが、工場外周草取り実施	
	3) 教育	・内部監査員レベルアップ研修 ・環境セミナー ・内部監査員養成教育 ・内部監査 ・外部審査	

監査	対象	内容
環境監査	ポーラ化成工業	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	2020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	0	件
環境問題を引き起こす事故・汚染		0	0	0	0	0	件
環境問題に関する苦情		0	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	2020年	単位
環境セミナー開催回数・参加者数	ポーラ化成工業	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	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	2016年	2017年	2018年	2019年	2020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	3,847	4,139	4,181	4,048	4,374	人
総従業員女性比率		－	－	71.7	74.8	77.3	%
管理職者数(男・ 女)		320/253	347/254	350/279	306/255	296/261	男/女 人
女性管理職比率		44.2	42.3	44.4	45.5	46.9	%

雇用別従業員数							
正規従業員数(男・女)	国内グループ全体	1,035/ 2,024	1,030/ 2,262	1,047/ 2,286	887/ 2,323	865/ 2,570	男性/女性 人
非正規従業員数(男・女)		361/ 1,330	350/ 1,222	366/ 1,445	350/ 1,517	316/ 1,110	男性/女性 人
派遣社員数(男・女)		31/197	14/216	34/369	3/375	2/152	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	24/29	20/37	12/27	15/28	17/68	男性/女性 人
離職率							
全体	国内グループ全体	2.5/5.6	2.0/5.8	3.1/6.0	2.6/8.6	3.4/6.2	男性/女性 %
自己都合		－	－	－	－	3.2/6.2	男性/女性 %
自己都合		34/189	29/217	47/231	31/362	40/244	男性/女性 人
会社都合		2/0	0/0	1/6	1/0	0/1	男性/女性 人
その他		0/1	0/0	0/5	2/1	3/0	男性/女性 人
平均勤続年数(正規従業員のみ)	国内グループ全体	8.6/8.5	10.7/7.5	10.6/7.7	10.6/7.5	11.1/7.5	男性/女性 年
年間総労働時間・残業時間		13:51	13:45	12:35	13:18	09:45	時間:分
有給休暇取得率		65.1	67.8	70.0	75.1	70.0	%
育児休業取得者数	国内グループ全体	1/246	2/210	4/332	5/136	7/149	男性/女性 人
育児休業復職率		－	100/88.3	100/93.9	100/92.4	100/84.3	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	国内グループ全体	59/－	66/1.8	75/1.7	60/1.75	70/1.85	人/%
介護休業取得者数		0/3	0/0	1/3	0/7	1/1	男性/女性 人
再雇用制度利用者数		－	127	133	125	159	人
ボランティア休暇取得者数※	オルビス	－	－	－	－	0	人

※オルビスでは、社会貢献を目的とした活動に対して、年間最大3日間の有給を付与するボランティア休暇制度を設けています。

## 2020年従業員関連データ速報値

グループ管理職数(男性/女性) 557(296/261)人

グループ女性管理職比率46.9%

国内グループ新卒・中途採用者数(男性/女性) 454(66/388)人

国内グループ新卒・中途女性採用率85.5%

従業員の待遇	対象	内容
賃金の基準	グループ全体	グループ人権デュー・デリジェンス規程の中で、適正な給与水準の保証を記載しており、従業員の給与は、法定最低賃金以上としています。また最低賃金は各国や日本の自治体の基準を下回らないように年に1回見直しを行っています。
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	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	単位
休業災害数	国内グループ全体	-	4	4	7	0	件
不休災害件数		-	8	4	29	8	件
死亡災害件数		-	0	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	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	単位
未来研究会の修了者数	ポーラ・オルビスグループ	242	258	273	285	297	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		96	100	103	107	111	人(累積)
総研修費用	国内グループ全体	-	-	-	182,456	113,567	千円

(2) 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、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		毎年人権に関する教育をeラーニングで実施しています。

人権	対象	2016年	2017年	2018年	2019年	2020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							

(3) 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

(4) 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		CSR調達ガイドラインに基づき、CSR調達アンケート、及び実地監査を実施
Sedexの加盟	ジュリーク	ジュリークではSedexに加盟しており、お取引先のリスク評価をSedexを通じて行っています。

	2018年	2019年	2020年	単位
CSR調達アンケート回収件数※	243	33	4	サイト(工場単位)
実地監査	-	-	5	社
お取引先ホットライン件数	-	-	3	件

※お取引先1サイトにつき、3年に1度調査実施

✧ 詳しくはこちら

(5) 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	2016年	2017年	2018年	2019年	2020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	理事 ポーラ監査役 阿部嘉文 2021年1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	
公益社団法人日本健康・栄養食品協会	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	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 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	6	6	8	人
	社外取締役比率		25(2)	25(2)	33.3(2)	33.3(2)	37.5(3)	％(人)
	女性取締役比率		12.5(1)	12.5(1)	16.6(1)	16.6(1)	25.0(2)	％(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	22	20	20	回
取締役会平均出席率			95	99	98.6	99.2	99.3	％
社外取締役 取締役会平均出席率			80	96	97.4	97.5	98.2	％
指名諮問委員会開催回数			－	－	－	－	4	回
指名諮問委員会平均出席率			－	－	－	－	100	％
報酬諮問委員会開催回数			－	－	－	－	6	回
報酬諮問委員会平均出席率			－	－	－	－	98	％
監査役会開催回数			14	19	16	16	16	回
監査役会出席率			100	100	100	100	100	％

※監査役会は社内監査役1名、社外監査役2名(独立役員)で構成されており、いずれも、業務執行権はありません。

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数（2020年度）

役員区分	報酬等の総額 （百万円）	報酬等の種類別の総額（百万円）			対象となる役員の員数 （名）
		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）	104	84	19	－	5
社外取締役	27	27	－	－	3
監査役（社外監査役を除く）	22	22	－	－	1
社外監査役	16	16	－	－	2

（注）社外取締役の固定報酬には、非業績連動型の株式報酬4百万円が含まれます。

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	✳ コーポレート・ガバナンスに関する基本方針

コンプライアンスデータ		対 象	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年	単 位
内部通報制度（利用件数）		ポーラ・ オルビス グループ	9	11	12	13	9	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			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）	ハラスメ ント研修 （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）			2,558	2,552	2,592	2,376	2,364	人
CSRe-ラーニングWEB受講者 数（海外）			－	332	419	437	723	人
コンプライアンス研修時間			－	－	－	2:00	2:00	時間
従業員意識調査回答件数			4,645	4,752	4,814	4,786	2,590※	件



政治献金	ポーラ・オルビスグループ	0	0	0	0	0	円
ロビー活動		0	0	0	0	0	件

※2020年は新型コロナウイルス感染予防のためWEB調査のみで紙調査を実施しなかったため、回答数が少なくなっています。対象者の90%が回答しています。

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>