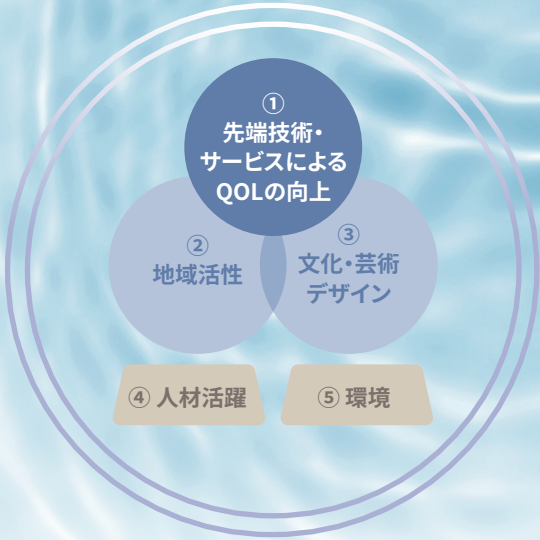


2021年
サステナビリティ
レポート



✦ 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 008

 ✦ 働き方の多様化実現 従業員のQOL向上 011

 ✦ 研究領域の拡充 ビューティーの多様化 013

✦ 地域活性 016

 ✦ 女性起業家の育成 018

 ✦ 地域との協業 協業の幅の拡がり 020

✦ 文化・芸術・デザイン 022

 ✦ 感受性を拓くブランドの形成 ブランド体験を高める 024

 ✦ ひとりも取り残すことなく感受性を刺激する 026

✦ 人材活躍 027

 ✦ 経営のダイバーシティ 029

 ✦ リーダーシップと人材育成 033

 ✦ 健康経営 036

✦ 環境 Environmental 041

 ✦ 環境 043

 ✦ 気候変動への対応 044

 ✦ 気候変動・リスクと機会 046

 ✦ 水使用量削減 057

 ✦ 廃棄物削減 058

 ✦ プラスチック循環（サーキュラーエコノミー） 060

 ✦ プロダクトライフサイクル 062

 ✦ 化学物質の管理 065

 ✦ フォレスト 067

 ✦ パーム油 068

 ✦ 紙資源 069

✦ 社会 Social 070

 ✦ 人権方針 071

 ✦ 人権の尊重 072

 ✦ 品質・安全保証 076

 ✦ お客さまのお声への対応 079

 ✦ 情報セキュリティ 081

 ✦ 地域コミュニティへの参画 082

 ✦ 社会貢献 083

 ✦ 人材育成 （「人材活躍」の「リーダーシップと人材育成」をご参照ください）

 ✦ ダイバーシティと機会均等 085

 ✦ 労働安全衛生 087

 ✦ 健康経営 （「人材活躍」の「健康経営」をご参照ください）

 ✦ 公正な事業慣行（CSR調達） 089

 ✦ 公正な競争 091

 ✦ 汚職の防止 092

 ✦ お取引先ホットライン 093

✦ ガバナンス Governance 095

 ✦ コーポレート・ガバナンス 096

 ✦ コンプライアンスの取り組み 100

 ✦ 内部通報制度（ヘルプライン） 102

 ✦ リスクマネジメント 103

 ✦ ステークホルダーエンゲージメント 106

 ✦ ステークホルダー・ダイアログ 108

 ✦ CSR賞 110

 ✦ 税務方針 112

✦ 文化芸術活動および支援 113

 ✦ ポーラ文化研究所 114

 ✦ ポーラ ミュージアム アネックス 115

 ✦ （公財）ポーラ美術振興財団 116

 ✦ ポーラ美術館 117

 ✦ （公財）ポーラ伝統文化振興財団 118

✦ データ集 120

 ✦ コーポレートレポート 121

 ✦ ISO26000およびGRIガイドライン対照表 121

 ✦ ESG関連データベース 137

報告期間

2021年12月期（2021年1月1日～2021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）

2022年7月（前回発行2021年7月 次回発行予定2023年7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
サステナビリティ統括チーム

〒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、CO2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CO2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

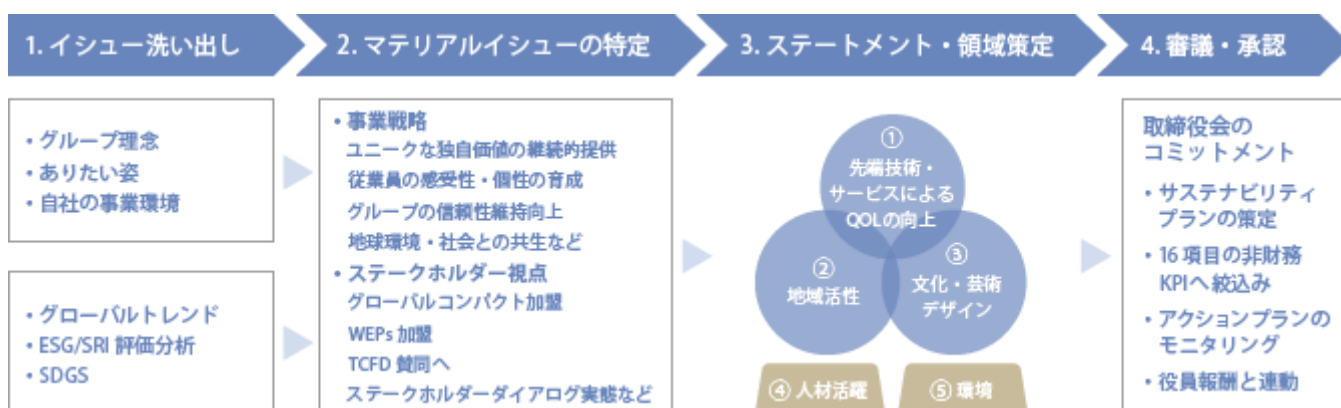
サステナビリティ方針

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。

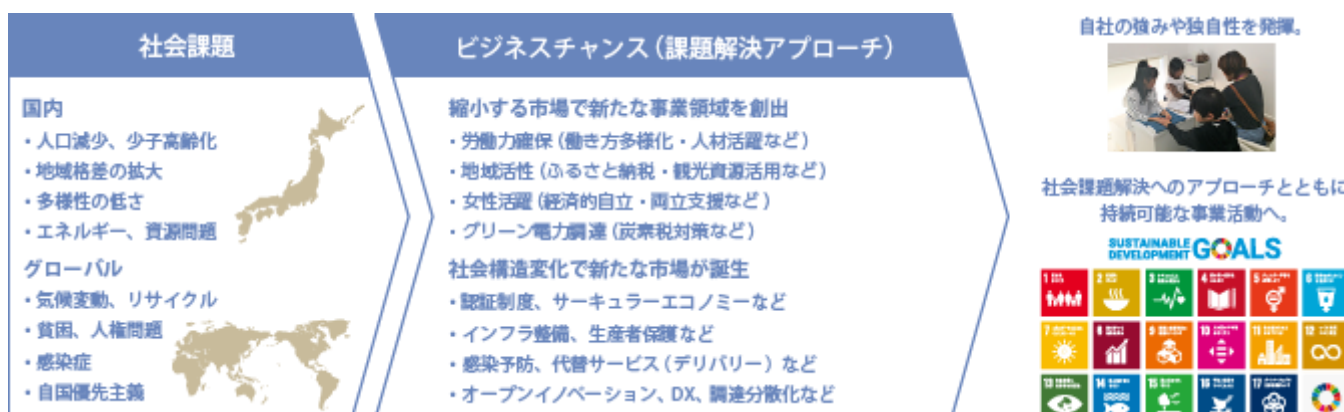


サステナビリティ方針策定プロセス

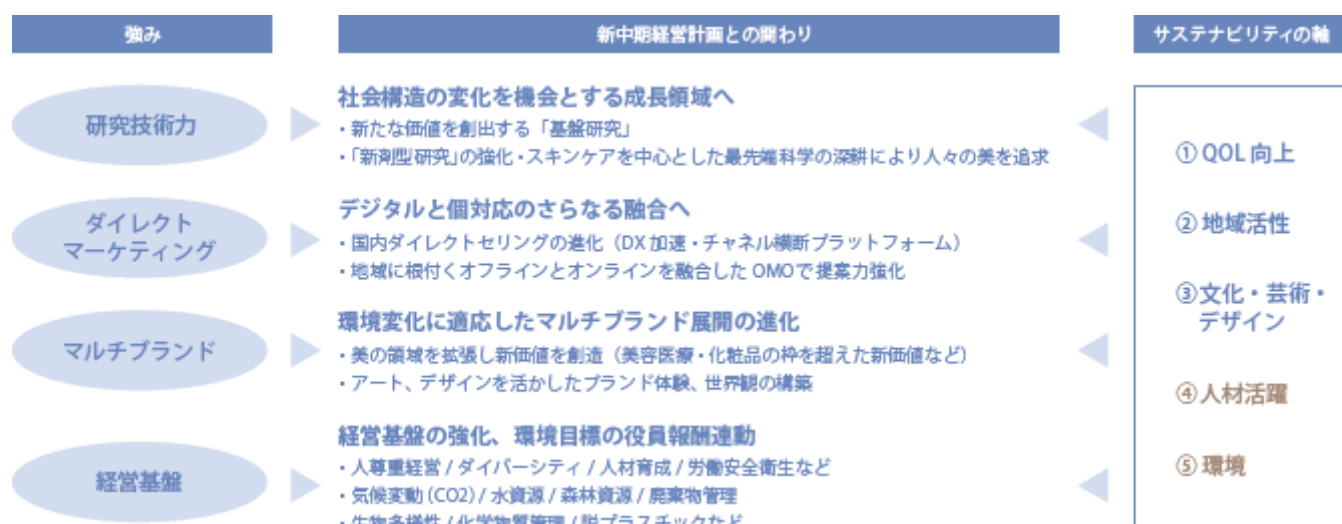


グループが解決すべき社会課題

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。

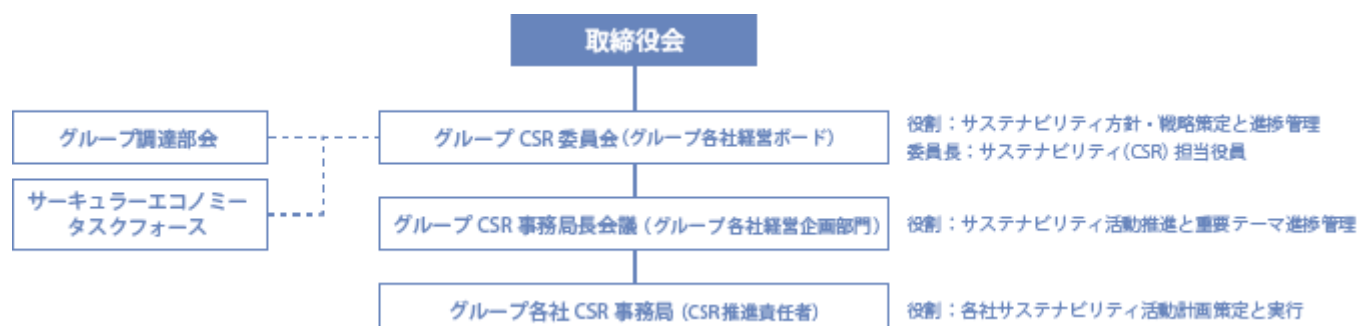


サステナビリティの中期計画との連動



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	2021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	3件	累計10件（※23年）
2. 働きがい・エンゲージメントスコア	働きがいと働きやすさへの施策	60.2%	75%
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	7件（※18年～累計）	累計10件
5. 先端科学研究員数	研究を拡張させる人材開発	64名（※21年末）	120名

②地域活性



KPI項目	アクション概要	2021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	505名(※21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	32件(※21年末)	78件

③文化・芸術・デザイン



KPI項目	アクション概要	2021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	11件(※21年末)	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	23,940名(※18年～累計)	55万人

④人材活躍



KPI項目	アクション概要	2021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	26.9%	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	49.6%	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	91.3%(※21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	2021年実績	2029年目標
14. CO2排出量 (Scope1,2)	SBT1.5℃シナリオ準拠実排出量	▲ 31.5%(※19年比)	▲ 42%(※19年比)
CO2排出量 (Scope3)	Well-below2.0℃準拠実排出量	▲ 51.2%(※19年比)	▲ 30%(※19年比)
15. 水使用量	Scope1,2の売上原単位	▲ 8.0%(※19年比)	▲ 26%(※19年比)
16. 廃棄量	Scope1,2の売上原単位	▲ 40.1%(※15年比)	▲ 26%(※15年比)
17. 化粧品プラスチック容器・包材	4Rにもとづくサステナブルな設計	新設KPI	4R設計100%

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・オルビスグループでは、継続的に研究開発へ積極投資するとともに、研究対象を肌からヒト、そして感性・身体・環境まで拡張していきます。これにより、人々の感受性を刺激し、人生を彩る新価値の提供、QOL（クオリティ・オブ・ライフ）の向上が可能であると考えています。この新価値提供は、事業としての独自性や優位性の確立につながります。

マテリアリティの実践による企業価値向上

マテリアリティの策定背景

- ・当社グループは、女性の二大肌悩みである「シワ・シミ」の領域にリソースを集中し世界にないオリジナル成分や特許、素材を複数保有。肌にとどまらずヒト全体を対象とした研究にも注力。
- ・ライフスタイルやニーズの違うターゲットのQOL向上に貢献するため、マルチブランドで多様に対応。

グループ成長への貢献

- ・オリジナル成分や特許、新素材を導入した商品を提供することで新規顧客を獲得。
- ・事業ポートフォリオが広がる中、新サービスや新領域の開拓、持続的イノベーションで事業継続性を担保し、安定成長の基盤を構築。

認識している社会課題・メгат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



KPI項目	アクション概要	2021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	3件	累計10件（※23年）
2. 働きがい・エンゲージメントスコア	働きがいと働きやすさへの施策	60.2%	75%
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	7件（※18年～累計）	累計10件
5. 先端科学的研究員数	研究を拡張させる人材開発	64名（※21年末）	120名

取り組みのサマリー

- AI機能を活用したパーソナライズコスメ
- DX加速（ポーラ・オルビスOMO戦略など）
- 美容医療への展開検討（美の領域拡張）
- 社内ベンチャー制度、CVC事業による新価値創造（encyclo、トリコ、me-fullnessなど）
- 先端科学の研究と実用化（シワ改善、ブライティングなど）



屈指の研究技術力とイノベーション



encyclo 医療用弾性ストッキング

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





新たな事業創出 事業の拡張

新たな事業創出にあたって

2022年-2029年長期経営計画の基本戦略の一つである「新価値を創出し、事業の領域を拡張」では、従来の化粧品×個人というビジネスが中心であった事業領域を化粧品にとどまらずWell-beingへ、個人にとどまらず社会へと拡張していきます。

化粧品の枠を超えた新たな事業創出・事業の拡張により、Well-beingと社会的価値貢献が実現され、多くの人のQOL向上を目指します。

新たな事業創出し続ける体制

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。個人の想いや感受性が新たな発想の源であると考え、個人の問題意識や意思・意欲を事業化していく仕組みとして、また変化に対応できる多様な個性を持つ人材を育成しその人材が活躍できる環境を用意しています。

M&Aによる事業領域の拡大

ポーラ・オルビスグループでは、M&Aを通じて、事業領域の拡大や、グループ会社間でのシナジーによって、社会によりよい提案を行っています。

コーポレートベンチャーキャピタル(CVC事業)

ポーラ・オルビスグループでは、コーポレートベンチャーキャピタル事業を立ち上げ、D2Cを中心としたライフスタイルを彩るブランド、美容業界の提供価値を変革するスタートアップ、当グループとのシナジー性あるスタートアップへの投資を行っています。また、親和性の高い事業は当社グループとの協業なども含め、事業領域の拡大を行っています。

新たな事業創出に関する目標・実績

事業創出件数

2023年目標	2021年実績
累計 10件	3件

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タイプで提供する「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。



世界中の人々にWell-beingを提供

ポーラ・オルビスホールディングスの研究機関である「MIRC; Multiple Intelligence Research Center」と「FRC; Frontier Research Center」は、2022年1月に心と体を満たすアプリ「me-fullness」の配信をスタートさせました。MIRC/FRCが「化粧品の枠を超えた価値創出」を目指して推進している新規事業プロジェクトの1つで、技術で心(mind)と体(body)=私(me)を満たすこと(fullness)を目指しています。2022年中に事業化提案を予定しており、プレマーケティングとしてBtoC向けアプリを先行市場投入したものです。経済産業省補助事業に採択され徳島市との実証試験がスタート。また、JAXAと宇宙船の中での疲労やストレス状態の把握の共同研究の検討が開始されています。「me-fullness」は、疲労・ストレス課題を抱える人の心と体を満たすアプリです。

主な機能

- ・顔・肌から自身の疲労・ストレス状態をいつでもどこでも可視化※1
- ・最適な五感体験※2を通じて、即時でセルフケア
- ・日常のシーンに合わせて、なりたい状態※3を実現

※1 ポーラ化成工業が長年培った肌分析技術を採用

※2 化粧品の触感研究を基に構築した独自の心拍様振動、さらに音楽、声、アート画像、およびそれらを組み合わせたコンテンツ

※3 「心身の解放」、「シャキッと切り替え」、「気負わずショートブレイク」、「思考をクールダウン」など

VOICE



本川 智紀

ポーラ化成工業株式会社

Frontier Research Center

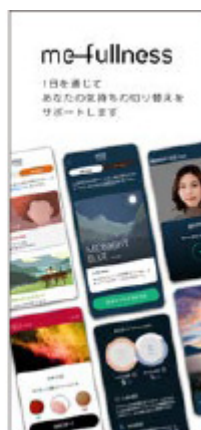
IFSCC※4 最優秀ポスターアワード

日本色素細胞学会 学会奨励賞

国内外の学会で積極的に論文を発表

業務と並行し、国立科学博物館と共同で縄文人の肌の特性を解明。

※4 International Federation of Societies of Cosmetic Chemistsの略。化粧品研究のオリンピックといわれる国際会議。



入社以来20年以上、美白研究一筋。ポーラの「ホワイトショット」シリーズを担当し、IFSCCで最優秀賞を獲った経歴もあり、社内では「美白王子」として知られています(笑)。今は、「me-fullness」活動に邁進しているところです。この活動は社内ベンチャー制度に応募したところから始まりました。現代社会は効率性が重視され、ゆとりがなくなっているように感じています。ほっと心落ち着つける時間を日常にすることで、美しく豊かな人生をサポートしたい、これが私の想いです。そのため、趣味で世の中にあるマインドフルネスによいとされるコンテンツを調べて試し、脳波や心拍数を測定して本当に効果があるのか分析したりして(笑)。その頃会社でベンチャー制度ができたんです。私は常に世の中に新しいハッピーを生み出したいという想いがあります。美白研究時代も、美白化粧品を 론칭 するための研究だけではなく、それをもとに何か驚きや発見につなげたいと思い、少し脇道にそれた研究も進めていました。それが古代人に応用して縄文人にシミができやすいという研究結果にもつながったわけです。やりたいことを発信したり何かしら動いていけば自然と仲間が集まってきます。それは会社内外関係ありません。「me-fullness」活動においても、解析技術開発、サーバー運営、アプリ開発など多くの会社と協働していますが、情報は最低限ではなくできるだけ開示し、「Wellbeingな世界を創りたい」という「想い」を常に伝えるようにしています。想いに共感してもらい、実現したい世界を創る「仲間」として付き合うことで、ビジネスを超えた提案をいただけたりもします。自主的に情報発信してくれる会社も出てきました。ポーラ・オルビスグループは、新規事業制度もあり、個性を発揮させてくれる会社なので、あとは自分がやろうと思えば、できないことはないと思っています。

社内ベンチャー発 美肌ウェルネスプロデュース

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。

2022年は、ツーリズムの本格催行と、ポータルサイト等による情報発信・美肌ウェルネス商品の販売を展開していく予定です。



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を抱える水田悠子と、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が最初に取り組んだのは、水田自身の経験を活かした「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等を常に着用しなければなりません。

同社では、【病を経験しても美しくありたい】という気持ちを応援すべく「ケアと美しさの両立」を目指し、「MAEÉコンプレッションシリーズ(医療用弾性ストッキング)」を開発。2020年12月より自社ECサイトで販売するとともに、全国の医療機関でも採用され、当事者からの「このような商品を望んでいた」という喜びの声だけでなく、医療関係者からも「患者視点の入った新たな医療機器でありQOLを高める」など高い評価をいただいております。



第一弾商品



共同創業者

左: 水田悠子 右: 齋藤明子

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



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

働きがい・エンゲージメントスコア

2029年目標	2021年実績
75%	60.2%

働き方の多様化実現 取り組み

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、2020年「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。ポーラでは、配属後の新入社員の活躍を促していくために、人事、配属先が連携をしながら新入社員のサポートを行っています。人事では個人面談や同期交流会の実施を行うことで客観的な立場から心身共に健康な状態であるか確認したり、横の繋がりを強化したりと、物理的に会えない環境でも繋がりを感じながら働ける取り組みを行っています。配属先においては、上長のマネジメントに加え、それぞれの新入社員へ「メンター＆トレーナー社員」を設定しています。日々の業務サポートや精神的な支援など、「いつでも相談できる環境」を整え、リモートワークで社会人をスタートさせても不安なく働ける環境を整えています。

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、化粧品という枠を超え、人がどのような意味を持って生きていくのかにも踏み込み、独自性の高い新価値を創造し、お客さまに彩りある人生を送っていただくための研究活動を進めます。
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。

サイエンス 領域

研究最先端の技術を通じて肌そのものを極める研究

コミュニケーション 領域

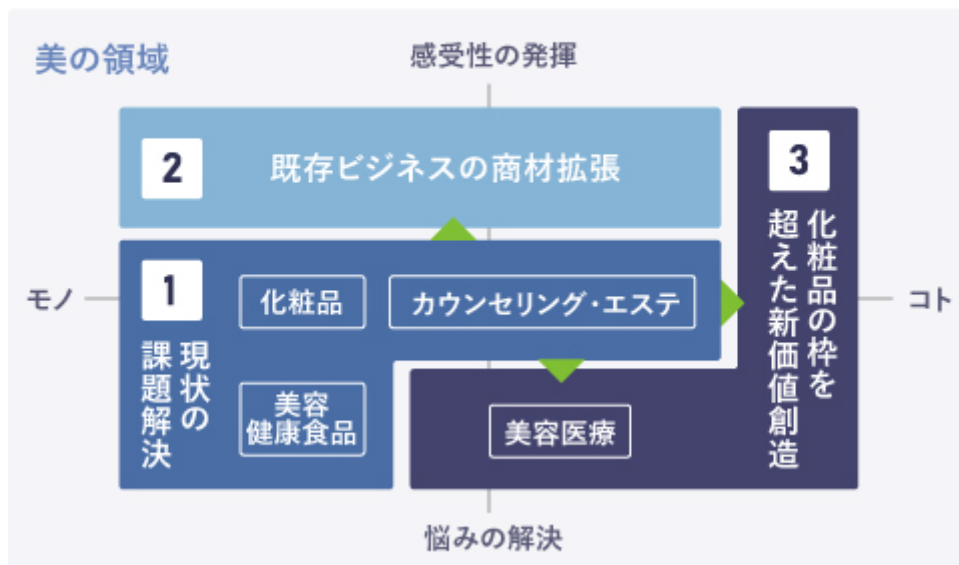
人間を取り巻く環境や人と環境の間にある「膜」を研究

ライフ 領域

人間は変化するものという前提に立ち人と心の移り変わりを研究

新価値創出に向けた事業拡張イメージ

新たな領域への事業展開も検討開始



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

研究領域の拡充に関する目標・実績

研究受賞数

2029年目標	2021年実績 (2018年～)
累計 10件	累計 7件

研究員数

2029年目標	2021年末実績
120人	64人

ポーラ化成工業 オートファジーの研究で優秀発表者を受賞

ポーラ化成工業では2010年ごろからオートファジーの生体における重要性に注目し研究を行っています。2019年からは若手研究員2名が、ノーベル生理学・医学賞受賞者で、次世代の人材育成にも多大な貢献をされている東京工業大学 大隅良典栄誉教授の研究室に在籍。基礎研究の発展に寄与するとともに、一流の研究者が集まる環境で日々研究に打ち込み基礎研究力の研鑽を積んでいます。2021年、籠橋葉子研究員が、第14回オートファジー研究会「若手の会」において、オートファジーの分解メカニズムに関する研究成果を発表し優秀発表者賞を受賞したのはその成果のひとつです。

オートファジーとは、細胞の持つ大規模な分解・リサイクルシステムのひとつで、タンパク質や古くなったミトコンドリアなどを二重の膜で囲み隔離した後、分解し、再生のための原料を供給する仕組みです。従来、オートファジーのメカニズム研究では、初期に「膜がどのように形成されるか」に重きが置かれてきました。一方で、液胞に入った後で「膜の分解がどのように起こるのか」については、約30年間ほとんど進展がありませんでした。本研究では、酵母を用いた実験により、脂質分解酵素とタンパク質分解酵素の二種の酵素が連携して膜の分解が起こることを突き止めることができました。これにより、分解メカニズムへの理解が飛躍的に進みました。オートファジーに関わる疾患や老化の対応策の検討にも役立つと期待されます。



左：籠橋研究員 右：大隅栄誉教授

ポーラ化成工業 自由自在にクリームがDIYできる時代に

乳液やクリームなど本格的な化粧品を作るために必要な「乳化」には、専門の知識や混合装置、複雑な作業工程などが必要です。2021年、加治恵研究員が、家庭でも簡単に化粧品を乳化して作ることができる新乳化剤「M-ポリマー」を設計・開発し、国際化粧品技術者会連盟（以下、IFSCC）の専門学術誌「IFSCC Magazine」において、優秀賞にあたる Henry Maso Award Honorary Mentionを受賞しました。この研究は、2020年10月に開催された第31回IFSCC世界大会（Congress）の口頭発表部門でも発表され、化粧品技術者から多くの注目を集めました。ポーラ・オルビスグループでは、本技術を使用したサービスの提供を目指して検討を進めています。革新的な乳化技術の研究を進め業界の発展に貢献するとともに、お客さまへ化粧品の新たな楽しみ方を提案していきたいと考えています。



加治恵研究員

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・オルビスグループでは、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することで、その地域ごとの課題を共に解決し、共に発展することができると考えています。地域活性は、ブランド認知度・好感度を高め、未来のお客さまづくりにつながります。

マテリアリティの実践による企業価値向上

マテリアリティの策定背景

- 当社グループは、まだ有職女性が少なかった1937年から女性に就労機会を提供し、地域の女性起業家を育成してきた歴史があります。
- ポーラでは約3.3万名（2021年末時点）のビューティーディレクター（BD）がカウンセリングを通じお客さまとのコミュニケーションを深め、感受性を刺激するさまざまな体験を提供しています。

グループ成長への貢献

- その土地で生活する生活者の目線だからこそ捉えることができる社会課題に寄り添うことは、ポーラ独自の提供価値です。事業の担い手であるグランドオーナーが中心となり、地域でのプレゼンスを高める活動を継続して行うことで、地域でのブランド認知度・好感度を高め、将来のお客さまづくりにつなげています。
- オルビスは甲州市・オルビスの森10年計画を完遂。ポーラ化成工業は工場周辺地域との関係性を構築。ACROが展開するTHREEは地産地消の考え方で商品開発。

認識している社会課題・メгатrend

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
新常态に適応した
人と人とのつながりを構築

目標実績



KPI項目	アクション概要	2021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	505名（※21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	32件（※21年末）	78件

取り組みのサマリー

- ポーラ 約3.3万人（2021年末時点）のビューティーディレクターによる美容体験の場の創出
- 地域活性の仕掛け（美肌ウェルネスツーリズム、美肌県グランプリ）
- THREEオーガニック原料、地域自然素材の活用
- 地域活性の場を創出（青山ビルなど）
- 地方自治体との包括連携協定



大分県とポーラの包括連携協定



「モアの森」がオープン

女性企業家の育成

経済影響力のある人材



地域との協業

協業の幅の拡がり



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。

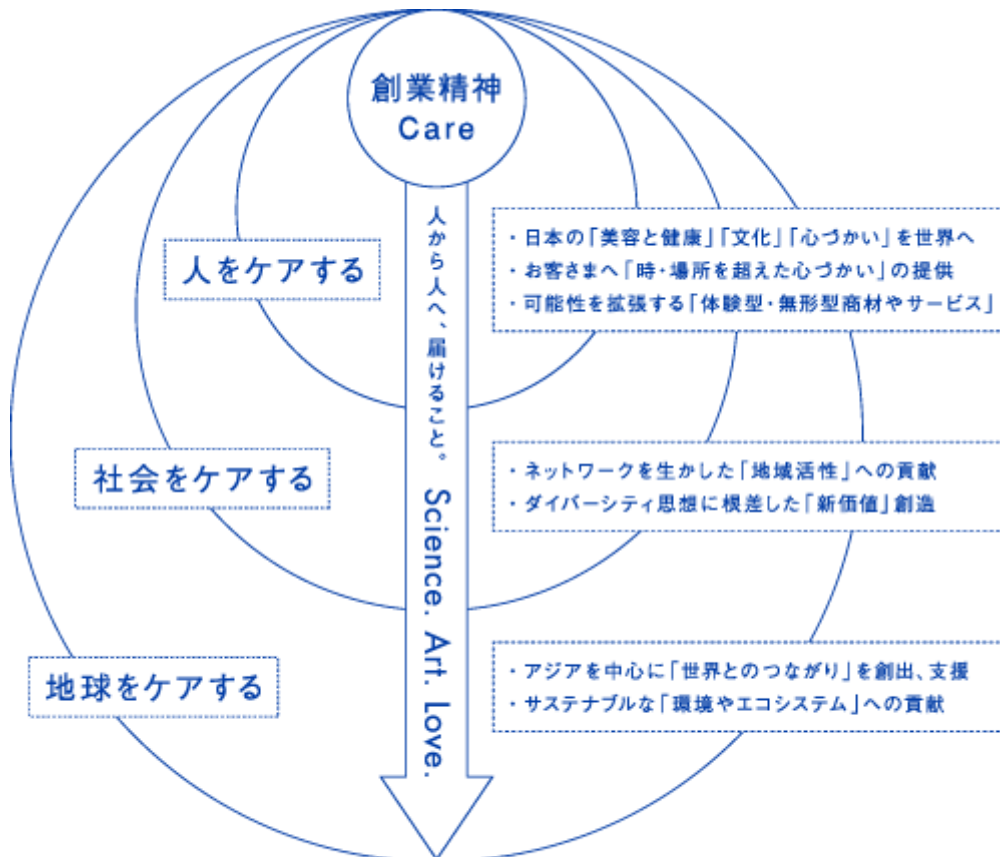
社会課題と向き合い地域を元気にする女性起業家を輩出

ポーラは2029年ビジョン「私と社会の可能性を信じられる、つながりであふれる社会へ。」の実現に向けて、行動スローガンを「We Care More. 世界を変える、心づかいを。」と掲げました。「We Care More.」は「人をケアする」「社会をケアする」「地球をケアする」の3つのケアから成り立っており、SDGsの考え方ともリンクしています。

日本全国約3.3万名(2021年末現在)のポーラビューティーディレクター(以下、BD)が、地域に密着した販売活動を行っており、BDの個性や生活者目線で課題を意識できることがポーラの強みです。「共に行動する」「学び合う」「共有し合う」ことでスパイラルアップしていきたいと考えており、場づくりに注力しています。

2021年は地域・女性・コミュニティの社会課題解決を通じ、持続的に共に成長できるアクションを認めたたえ合う場として第1回ポーラSDGs大会を開催しました。地域特有の社会課題に対し、自分たちに何かできることはないか、という強い思いで自ら動くことで、地域の自治体・大学・NPO等とつながりを持ちアクションにつなげた好事例が集まり、岡山ゾーンが最優秀賞を受賞しました。

SDGsへの取組みを通じ、今までの1対1の販売活動では出会うことができなかった方々とつながりやコミュニティを形成することができつつあります。各地域で持続的な事業活動を行っていくために地域活性は必須のテーマであり、将来のお客さまづくりのためにも、「We Care More.活動」を行い、ポーラに共感いただける方を各地域で増やしていきます。



We Care More.
世界を変える、心づかいを。

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(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教育体制を敷き、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。さらに、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	2021年実績
1200人	505人

地域起業オーナー育成に関する取り組み

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3,200カ所(2021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行っています。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。

また、個人事業主として活躍するビジネスパートナーの働き方に、「新しい選択肢」を加え、更なる可能性の拡張を図るため、2021年8月より新たなビジネスモデルとして「法人設立」を支援しています。

個人事業主から会社経営者になるという新たな可能性を生み出し、今まで以上にビジネスパートナーの活躍の幅が広がると共に、社会・地域の発展に貢献することを目指してまいります。

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 協業の幅の広がり

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	2021年実績
78件	32件

地域との協業に関する取り組み

ポーラ 大分県との包括連携協定を締結

地域の持続的な事業継続のため、2021年4月9日、ポーラと大分県が包括連携協定を締結しました。本協定の締結をきっかけに、大分県の女性が自らの主体的選択によって自分の可能性を広げ、地域でいきいきと活躍できる社会を、大分県の皆さまとともに築いていきます。すでに、県立高校の研究授業のサポートや、地元企業との提携をスタートしました。

ポーラ 岡山での地域との協業

岡山を元気にしようと2020年に立ち上げた「ももたろうプロジェクト」。海に囲まれ河川や島が多い岡山県は、「SDGs目標14:海の豊かさを守ろう」に関係が深いので、公益財団法人日本財団が行っている「海と日本プロジェクト」に参加しました。2021年9月19日に行った海の清掃活動には子供から大人まで125名に参加いただき、海ごみ研究員の方からの講演も行い、SDGsを考えていただくきっかけになりました。この他にもパッケージリユースをテーマにしたイベントを企画したり、地域の防災に関わったりすることで、地域の方や学校等たくさんの方とつながることができました。私たちの活動は地元のテレビでも取り上げられ、お客さまにも好意的に受け入れてもらえるようになったと実感しています。これからもSDGsの活動で岡山を元気に盛り上げていきます。



オルビス「甲州市・オルビスの森」が完成

オルビスは2012年から約10年間にわたり、山梨県甲州市に広がる荒廃した森林を、人と森をつなぐ里山として再生させる「甲州市・オルビスの森」プロジェクトを推進してきました。この森の再生を目的とした社員参加型のボランティアイベントを年に2回開催し、植林や下草刈り、間伐体験や遊歩道の設置等、様々な活動を甲州市ならびに公益財団法人オイスカと継続し行ってきました。この度“人々が集い自然と親しむ里山”として、森の間伐材からできたイベントスペース「木漏れ日のステージ」や遊歩道を整備したことで、人が集い、交流し、環境について学ぶことのできる「甲州市・オルビスの森」が完成しました。

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。



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・芸術を通じて人々に彩りのある人生を提供します。

内面の美しさの支えとなる文化・芸術を

長年にわたり支援しているポーラ・オルビスグループでは、

文化・芸術・デザインを事業発展にも重要なものとして位置づけています。



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、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ことができると考えています。VUCA(不安定さ・不確実性・複雑性・曖昧性)の時代を生き抜くための感性を育て、お客さまと共感できる新たなブランド体験、世界観の構築につながります。

マテリアリティの実践による企業価値向上

マテリアリティの策定背景

- VUCAの時代において新しいことを生み出すためには、従業員の感受性を活性化させ、課題発見力やコミュニケーション力を強化することが不可欠です。
- 高い感性を持ったアーティストと協働することで、お客さまの感受性を刺激するコンテンツを提供したいと考えています。

グループ成長への貢献

- 時代感のあるクリエイティブワークを発信し、ブランド価値に共感していただくお客さまを増やします。
- アートを活用した研修によって、「個」を生かすことを理解し現状に課題意識を持つ従業員を育成します。

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



KPI項目	アクション概要	2021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	11件(※21年末)	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	23,940名(※18年～累計)	55万人

取り組みのサマリー

- ポーラ ミュージアム アネックスでのチャリティーオークション収入を日本赤十字社へ寄付
(新型コロナ対策への支援を目的に)
- ポーラ B.A フラワーアーティスト東信氏とブランド世界観構築
- オルビス 体験特化型施設「SKINCARE LOUNGE BY ORBIS」『GOOD DESIGN AWARD 2021』にてグッドデザイン賞を受賞／『Red Dot Award 2021』Brands & Communication DesignにてRed Dot賞を受賞
- ステークホルダーへアートに触れる機会創出(リベラルアートワークショップ)



ポーラ ミュージアム アネックス チャリティーオークション



オルビス体験特化型施設「SKINCARE LOUNGE BY ORBIS」

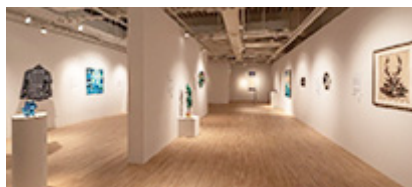
感受性を拓くブランドの形成

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。

アートを活用した新しいブランド体験の創造

アートを活用した新しいブランド体験の創造に関する目標・実績

2029年目標	2021年実績
20件	11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

ポーラ最高峰ブランドB.Aは、2015年に発売した第5世代からフラワーアーティスト・東信氏に植物の本質的な美しさと生命力を感じさせる「B.A」オリジナル作品を手掛けていただきました。2020年の第6世代発売からは、私たちの目に映る植物そのものではなく、今まで見えていなかったその先に潜む植物や生命への想像をめぐらすことによって、更なる感性を広げたいと考えました。生命の本質を捉えるために、レントゲン撮影という手法を採用し、水を吸い上げる葉脈や蕾に潜む萌芽、次の世代の種をはぐくむ実までも浮かび上がらせ、それぞれの植物の謳歌の瞬間、芽吹きを瞬間を撮影しました。目には見えない生命の美しさの本質や力強さを表現することで、人々の無限の可能性を提案する「B.A」の想いを体現しています。



オルビス 体験特化型施設で新しいブランド価値を発信

2020年に東京・表参道にオープンした体験特化型施設「SKINCARE LOUNGE BY ORBIS」。自分らしく美しい毎日を過ごしていただけることを目的にジュースバー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 寿人氏、MMA inc.工藤 桃子氏とともに、建築設計や空間ディレクションにおいても一貫した世界観を発信。2021年はその取組みが評価され、『Red Dot Award 2021』Brands & Communication DesignにてRed Dot賞を受賞。また、『GOOD DESIGN AWARD 2021』にてグッドデザイン賞を受賞しました。



THREE ファッションブランドとのコラボ

2021年、THREEは丁寧なものづくりと独自のスタイルを貫くファッションブランドのHYKEとコラボレーションによりフレグランスを発売しました。互いのものづくりに対する姿勢に共感したTHREEとHYKEのコラボレーションは、それぞれのブランドのファンが集い、互いのブランドの魅力を知るきっかけとなっています。またアーティスト 大和美緒氏とメーク品のパレットでコラボレーションし、アーティスト作品をVISIONARIUM THREEで展示をしました。



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を提供していきます。

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	2021年実績
55万人	23,940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り組みとして、アートを取り入れた人材育成に取り組んでいます。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、ポーラ美術館の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な価値を国内外のステークホルダーに発信しています。2020年に当ギャラリーで初めて開催したチャリティーオークションでは、お客さまのご協力により集まった収益全額を、日本赤十字社における「新型コロナウイルス感染症等への対応に関する寄附金」として寄付を行いその功績が認められ、厚生労働大臣より感謝状が贈呈されました。これは日本の企業ギャラリーとしては初の受賞です。また、コロナ禍でアーティストも制作や表現の場を失い困窮する現状をふまえ、アーティストにはコミッションワークとしてオリジナル作品を制作いただくことで支援。同様の取り組みを2021年にも実施し、2,200万円を寄付しました。今後も当ギャラリーは、お客さまの感受性を刺激し、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たいと考えています。



厚生労働大臣から感謝状の授与

人材活躍

従業員の感受性や美意識、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。従業員が一人の人として社会へ興味を持ち、ありたい社会を描き、社会とともに変容していく環境を整備することで、変革していける人材を創出することができると考えています。一人でも多くの人材が活躍できる場を創出することで、サステナブルな事業経営・ビジネスモデルを下支えることにつながります。

マテリアリティの実践による企業価値向上

マテリアリティの策定背景

- 事業ポートフォリオの発展により、中長期的にはグループの経営を担う人材が不足するリスク認識。
- お客さまも従業員も女性が多い当社グループでは、女性の従業員が感性を最大限に生かし活躍できる環境を整えキャリアアップできることが重要。

グループ成長への貢献

- 企業人としてではなく一人の人として、社会と関わることで感受性・個性が磨かれ、現状に課題意識を持ち変革していける人材を一人でも多く育成することが持続的発展につながります。
- 感度を磨くための研修、社外との交流を積極的に実施しています。

認識している社会課題・メгат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



KPI項目	アクション概要	2021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	26.9%	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	49.6%	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	91.3% (※21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

取り組みのサマリー

- ダイバーシティ推進委員会（女性管理職比率、LGBTQ+、海外人材）
- 後継者育成（グループ横断研修・次世代リーダー育成プログラム）
- 安定的な就業基盤の確保（従業員の心身の健康、仕事と療養の両立、フェムテックなど）

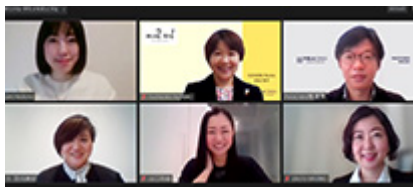


グループダイバーシティ担当 及川美紀



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、業務に取り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。

役員コンピテンシー

当社グループが経営環境の加速度的な変化へ対応し、持続的な成長を実現する上で、取締役および経営陣に必要な行動特性要件10項目を「役員コンピテンシー」として定めています。2022年1月に再定義したコンピテンシーは、これまでの高業績者の行動特性をもとにした内容から、未来へ向けて我々はどうあるべきかという長期的視点と変革起点で項目を導き出し、設定しました。「人中心主義」「進化」「変革」を重視したコンピテンシーは当社グループらしいものになっています。

クラスター	項目	定義
A Person-Centered Management ポーラ・オルビスグループの強みである“個”中心経営の体現	社会的意義の追求	社会的な貢献を果たす使命感から、社会起点の事業活動を推進し、信頼を獲得する
	美意識	自身の魅力あふれるパーソナリティを発揮することで、人間的・個性的なリーダーとして周囲にインパクトを与える
	多様性ある個人の尊重	個人の持つ力を信じ、個性を尊重し、一人ひとりを生かす
SHINKA 社会変化への感受性と能動的な正常進化	長期的ビジョン	長期的な視点を持ち、将来のありたい姿、方向性を明確化し浸透させる
	市場・環境洞察	社会環境の変化から、将来の市場を構想し、自社の役割や位置づけを正しく認識する
	変化指向	過去や社内の常識、固定概念にとらわれず自ら変化を創出し、能動的に進化の機会につなげる
	外部ネットワーキング力	異分野における幅広い外部ネットワークを活用し、多様な視点を社内に効果的に取り込む
Value creation 挑戦力による企業価値創出の実現	機動力を高める判断	前例にとらわれず、タイムリーな判断を下すことで、組織の機動力を高める
	行動指向	完璧な裏付けがなくても失敗を恐れず、自分の想いを信じ、トライ&エラーを繰り返す・させる
	成果への情熱	内発的動機に根差した成し遂げたいことに向かって情熱を燃やし続ける

経営ダイバーシティの目標・実績

女性役員比率

2029年目標	2021年実績
30～50%	26.9%

女性管理職比率

2029年目標	2021年実績
50%以上	49.6%

経営ダイバーシティの体制

指名諮問委員会（任意）

当社取締役の指名、執行役員の任用および子会社の取締役の指名等、経営上重要な人事に関して取締役会から諮問を受け、審議し答申を行うことで、決定プロセスの客観性・透明性および実効性を確保する役割を担っています。委員の過半数を社外取締役で構成し、委員長は、取締役会から指名を受けた社外取締役が務めています。

ダイバーシティ推進委員会

2022年にポーラ・オルビスホールディングスグループダイバーシティ担当上席執行役員及川美紀を委員長とする「ダイバーシティ推進委員会」を設置。ジェンダーだけではなく、障がい者雇用、外国人登用、LGBTQ+についても検討し、個性を尊重し、性別、国籍、年齢等にかかわらず、一人ひとりが自身の持つ能力を最大限に発揮できる環境づくりを推進します。

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49.6%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メント原則（WEPs）に賛同しています。

In support of

**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office

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。



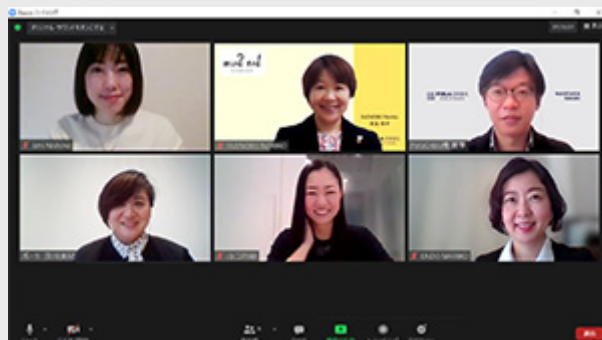
グループ女性役員座談会

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26.9%・女性管理職比率は49.6%。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り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と。「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る。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・オルビスホールグループは、ダイバーシティ経営を掲げ、個性を尊重し、性別、国籍、年齢等にかかわらず、一人ひとりが自身の持つ能力を最大限に発揮できる環境づくりを推進しております。そして、「人」を最も重要な資産に位置づけ、グループの多彩なブランドの成長を牽引できる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。
芽えわたる感受性は、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、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	ローテーション 「異職務」「異組織・事業」経験を30歳迄に最低2つ以上を目安に各社にて異動実行	人材開発委員会 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：ポーラ・オルビスホールディングス取締役、グループ各社人事役員		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・チームどちらでも可)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) グループ学びの制度			
共通基盤				

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17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。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、他者や組織を巻き込みながら、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、一人ひとりが自社やグループの本質的な課題を発見し、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、第15期までで修了者81名、このうち21名がグループ内の役員ポジションに登用されています。

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	2021年実績
200%	91.3% (※21年末)



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・オルビスグループでは、健康経営活動の経営上の位置付けや重要な目標指標（実績値含む）、課題と主要な取り組みをまとめた健康経営レポートを作成、開示しております。

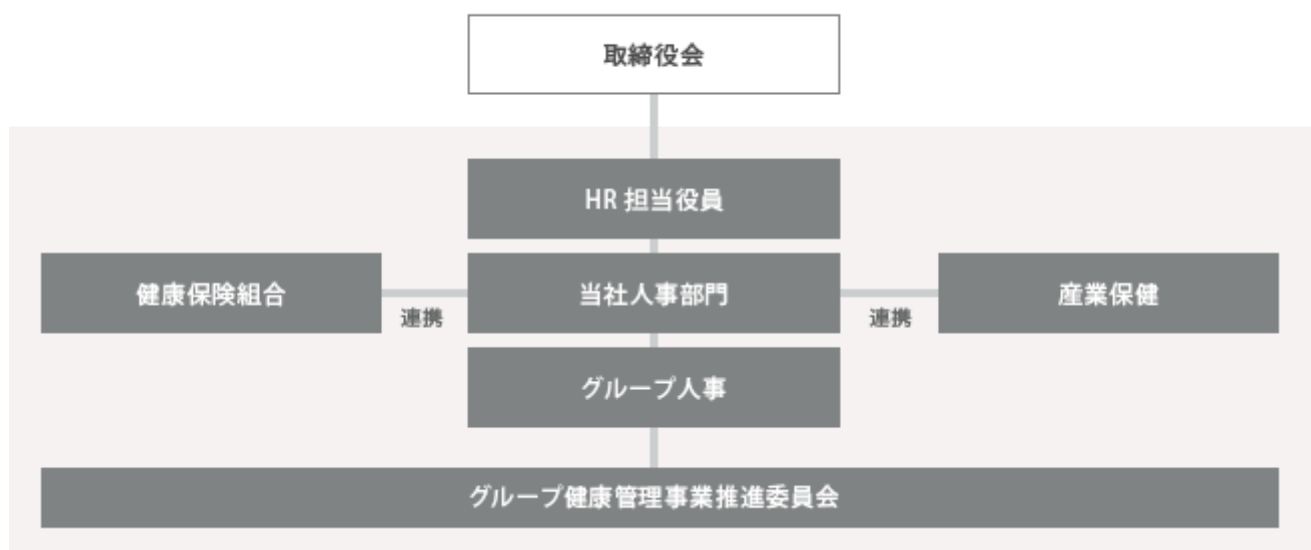
※ ポーラ・オルビスグループ健康経営レポート2021 

ポーラ・オルビスグループ 健康経営体制

当社の健康経営は、取締役会の監督のもと、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。

人材活躍の基盤としての健康経営活動



健康経営活動に係る重要指標

当グループでは健康経営を通じて長期的な事業基盤の確保と従業員一人ひとりの個性、感受性の発揮できる環境をつくることを目的としています。

健康経営優良法人認定（大規模法人部門）

2023年 目標	2021年度 実績
上位20%以内	上位20%以内（ホワイト500認定）

プレゼンティーズムスコア

2023年 目標	2021年度 実績
97.0%	94.7%

健康管理支援アプリ登録率

2023年 目標	2021年度 実績
80.0%	68.8%

ハイリスク者の再受診率

2023年 目標	2021年度 実績
75.0%	70.0%

婦人科がん検診受診率

	2023年 目標	2021年度 実績
子宮がん検診（頸部細胞診・超音波）	80.0%	74.8%
乳がん検診（超音波・マンモグラフィ）	90.0%	85.8%

喫煙率 目標

2023年	2026年	2029年
11.5%	8.0%	5.6%

喫煙率 実績

2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
20.0%	18.3%	17.9%	16.2%	15.7%	14.1%

健康経営優良法人

ポーラ・オルビスホールディングスは、経済産業省が創設した健康経営優良法人認定制度の大規模法人部門で「健康経営優良法人2022(ホワイト500)」に認定されました。同制度は、経済産業省が創設した制度で、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を表彰する制度です。



健康経営の主な取り組み

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。



不妊治療・卵子凍結支援の拡充

現在の日本では、約28%のご夫婦が不妊治療経験者であり、不妊治療はとても身近な健康テーマの1つです。ポーラでは、不妊治療支援に加え、働きながら不妊治療をしたい従業員や今後のライフキャリアを描くために卵子凍結を検討したい従業員へ向けて新たな支援を導入しました。不妊治療、卵子凍結への理解促進や風土醸成のためにオンライン座談会を開催。社内の不妊治療経験者や興味のある方が多数参加し、盛り上がりを見せました。

「月経のタブー」を変える休暇制度・オンライン診療の導入

オルビスでは従業員のうち女性が9割を占めています。女性従業員に健康に関するアンケートをとった結果、70%が「生理や月経前症候群(PMS)が原因で休みたいと思ったことがある」と回答した一方で、「生理痛やPMSを理由に会社を休んだことがない」といった回答も過半数を超えていました。そのような状況の中、生理による不調をあたり前とせず、適切に対処できる選択肢が必要と考え、安心して休める休暇制度『ウェルネス休暇制度』をスタートさせました。生理による不調に加え、不妊治療(通院)、PMS、更年期といった症状に対して、月1回を使用限度に有給休暇が取得できるようになりました。併せて、休むだけではなく、快適に毎日を過ごすための一つの方法として、『オンラインピル外来プログラム』を開始いたしました。このプログラムでは、体調を管理する目的でのピルの利用に習熟した医療機関で、オンライン診療やピルの処方を受けることが可能となります。これらの機会提供を通して、オルビスでは従業員一人ひとりの自分らしい働き方の支援に取り組んでいます。

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います。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。

2021年度は、受動喫煙や喫煙に関するリテラシー向上を目的として、受動喫煙・卒煙推進キックオフ・フォーラムを開催し、グループ経営からの方針メッセージや研究や臨床にも携わるグループの産業医が、各分野における喫煙とからだをテーマに最新の情報を発信しました。また、同時に大規模な卒煙キャンペーン(選べる3つのコース)を展開し、多くの従業員が卒煙に向けてチャレンジしています。

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みせています。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。

自然は美意識や感受性が豊かなものとなる源です。

自然が美しく、豊かであり続けるために、

自然の一部である私たちが、事業活動を通じて環境への配慮、資源循環を行っていくことで次世代に彩り豊かな地球環境をつないでいきます。



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。研究技術力やダイレクトマーケティングでのお客さまとの連携を通じて、バリューチェーン全体での環境負荷を低減することができると考えています。地球が美しくなることと自分が美しくなることを両立していくことで、サステナブルな事業経営・ビジネスモデルを下支えることにつながります。

マテリアリティの実践による企業価値向上

マテリアリティの策定背景

- 私たちの事業活動には資源やエネルギーが欠かせません。限りある資源・エネルギーのために、事業活動を通じた環境配慮や資源循環・省資源を行っていく必要があります。

グループ成長への貢献

- サプライチェーン全体での省資源・省エネルギー化により、地球が美しくなること、自分が美しくなることを両立します。
- 製品の資源循環や環境配慮設計を組み込むことでエシカルな製品需要に対応します。

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



KPI項目	アクション概要	2021年実績	2029年目標
14. CO2排出量 (Scope1,2)	SBT1.5°Cシナリオ準拠実排出量	▲ 31.5% (※19年比)	▲ 42% (※19年比)
CO2排出量 (Scope3)	Well-below2.0°C準拠実排出量	▲ 51.2% (※19年比)	▲ 30% (※19年比)
15. 水使用量	Scope1,2の売上原単位	▲ 8.0% (※19年比)	▲ 26% (※19年比)
16. 廃棄量	Scope1,2の売上原単位	▲ 40.1% (※15年比)	▲ 26% (※15年比)
17. 化粧品プラスチック容器・包材	4Rにもとづくサステナブルな設計	新設KPI	4R設計100%

取り組みのサマリー

- ・ ポーラ化成工業 袋井工場 ポーラ本社ビル 再エネ由来のCO2フリー電力への切り替え
- ・ オルビス 通販向け出荷ラインに小型AGV(無人搬送ロボット)330台導入で出荷能力1.3倍、人員27%削減、コスト18%削減、消費電力40%削減
- ・ Jurlique 植樹活動(森林火災対策)、TerraCycleと提携したリサイクル
- ・ サステナブル分野の研究開発
- ・ 再生PET素材を100%使用した商品のリリース
- ・ グループ全ブランドでショッピングバッグを廃止へ



再生PET素材100%使用
ポーラ「シャワーブレイク」



無人配送ロボット

環境・気候変動への対応

CO2排出量の削減



気候変動・リスクと機会

TCFD提言に沿っています



水使用量・廃棄物削減

環境負荷低減



プラスチック循環(サーキュラーエコノミー)

限りある資源を大切にします



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





環境

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

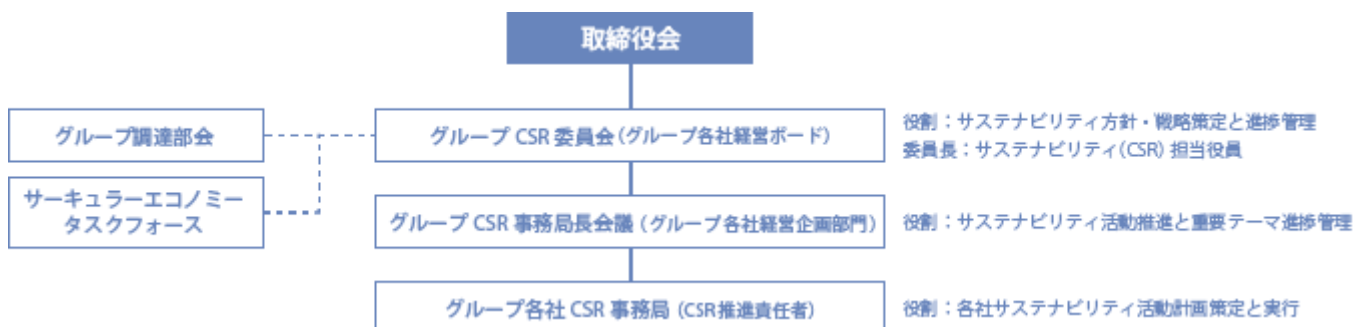
1. 商品のライフサイクルを通じて環境負荷の低減に努めます。
2. 環境目標を設定し、技術的、経済的に可能な範囲で継続的改善と汚染未然防止に努めます。
3. 地球環境を保全・向上させるために環境に優しい商品開発や事業所での省資源、省エネルギー、廃棄物の抑制に努めます。
4. 環境に関する法律、県市町村条例・協定及び自主基準等を遵守します。
5. 地域、社会との共生に努め、環境保全・向上活動を推進します。

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、CO2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。CO2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。





気候変動への対応

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。

気候変動に関連する「リスク」と「機会」への対応

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のか、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。

✦ TCFD提言に基づくシナリオ分析の詳細はこちらから

気候変動（CO2排出量削減）の目標・実績

ポーラ・オルビスグループのCO2削減目標は、2022年6月にSBT1.5℃認定を取得しています。これらはSBT1.5℃シナリオに準拠しており、中長期のグループの役員報酬とも連動しています。

Scope1,2	CO2排出量 目標値	CO2排出量削減率目標	基準年（2019年）実績値	2021年実績
2029年	6,762t-CO2	42%	11,659t-CO2	7,985t-CO2
2023年	9,677t-CO2	17.0%	11,659t-CO2	7,985t-CO2

Scope3	CO2排出量 目標値	CO2排出量削減率目標	基準年（2019年）実績値	2021年実績
2029年	298,108t-CO2	30.0%	425,869t-CO2	207,947t-CO2

2021年～2023年の3年間でCO2排出量（Scope1、2、3の合計）を4,484t-CO2削減することを目標としています
2022年6月にSBT認定に際してScope3の算定方法を見直しています

CO2削減の取り組み

Scope1,2でのCO2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。ポーラ化成工業の袋井工場とポーラの本社ビルでは、2021年に100%再生可能エネルギーに由来するCO2フリー電力※へ切り替えました。また、ポーラ化成工業の袋井工場では、電力の使用量削減のために、設備のエネルギー効率や製造計画の効率化を図っています。

※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

これらの取り組みの結果、日本における脱炭素社会への推進のため、2020年は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したが、2021年はJ-クレジットの購入を行う必要なく、CO2削減目標を達成することができました。

※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、CO2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CO2削減の取り組み

当社グループの直接・間接排出のみならず、サプライチェーン上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CO2削減をしました。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CO2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認証紙などの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、パーム油をめぐる環境・社会課題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

化粧品容器には多くのプラスチック資源が利用されており、製品の廃棄時においてもCO2が排出される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2021年にプラスチック循環方針を定め、2029年までに化粧品プラスチック容器・包材について4R※に基づいた100%サステナブルな設計にするという目標を決定しました。容器のリフィル化をはじめ、容器回収や再生プラスチックを使用するなどの取り組みを進めます。

※4R Reduce（使用量を削減する）、Reuse（繰り返し使用する）、Replace（他素材に置き換える）、Recycle（資源を循環し使用し続ける）

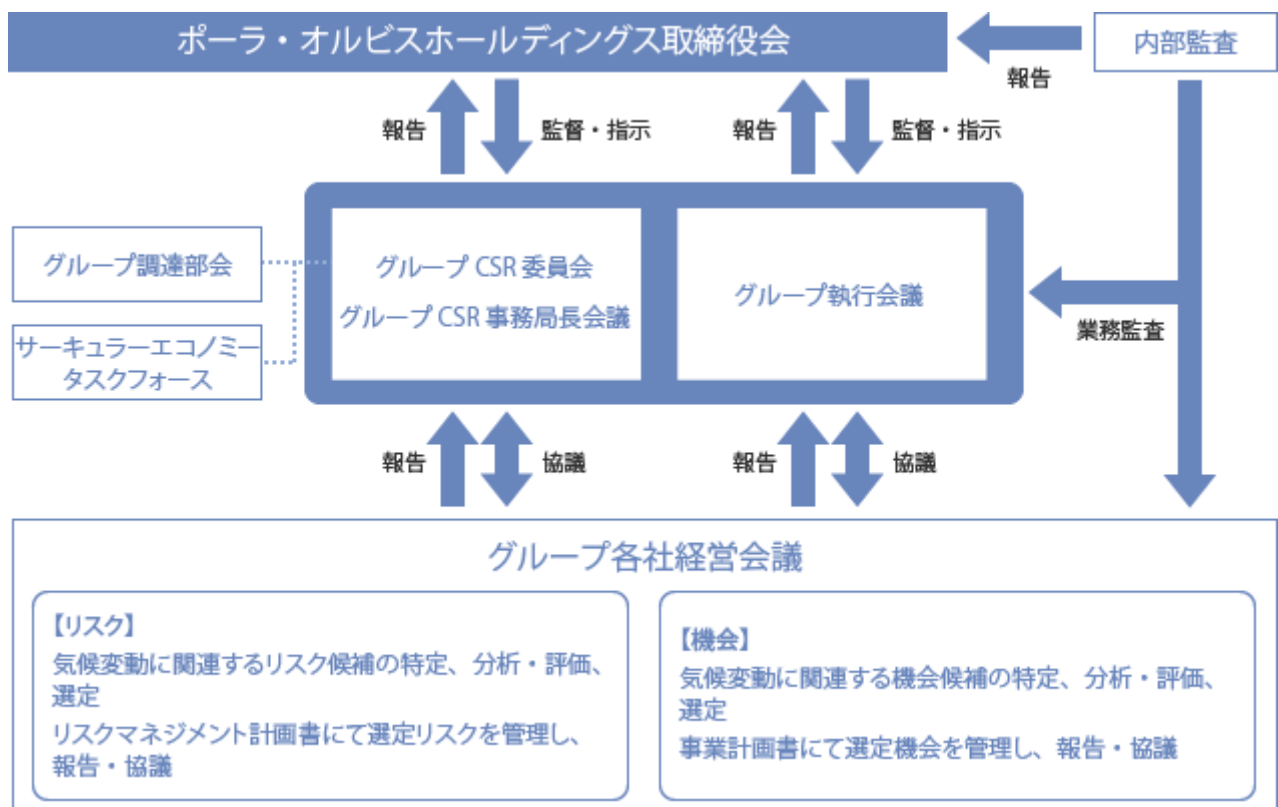
体制・ガバナンス

取締役会

気候変動におけるリスクと機会に関する目標・計画に対して、ポーラ・オルビスホールディングスの取締役会は監督機関として機能しています。毎年、気候変動に関連するリスクと機会を定義し、グループ横断で設定するグループ優先リスク、環境負荷低減目標、およびグループ各社の事業計画書、リスクマネジメント計画書の承認、四半期ごとのモニタリングを行っています。また、中長期経営計画など主要な戦略や年次予算を策定・モニタリングする際も取締役会での監督のもと、サステナビリティ・気候関連の要素も考慮して議論を行っています。予実に乖離がでる場合には取締役会からの指示に基づきグループCSR委員会またはグループ執行会議にて対策が検討され、実行に移されます。更に、取締役会の実効性と取締役のコミットメントレベルを高めるべく、環境目標の達成度を役員報酬に連動させています。

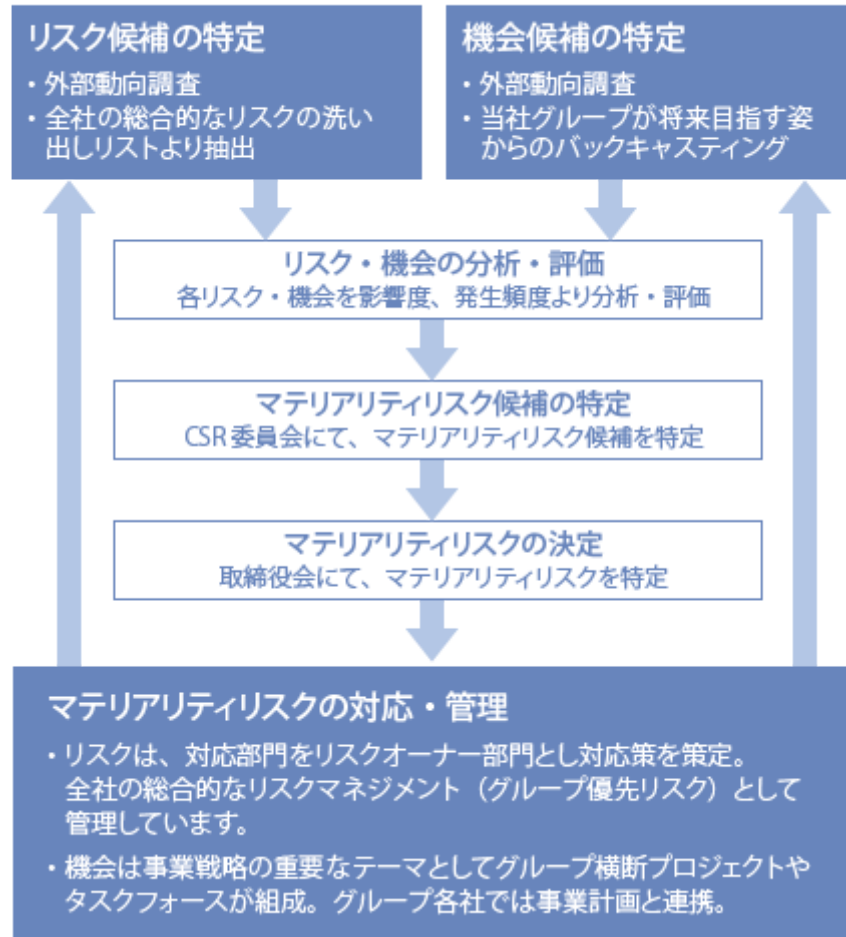
CSR委員会とグループ執行会議

ポーラ・オルビスグループでは、ホールディングス取締役会の監督の下、グループCSR委員会が気候変動に関連する目標達成の執行機関として機能しています。気候変動に関する課題の改善、および事業機会につなげるため、グループ各社で作成する計画には気候変動に関連するリスクと機会を勘案しています。リスクについてはグループCSR委員会で、機会についてはグループ執行会議で、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。



化粧品市場の動向にとどまらず、世界情勢や将来予測の情報を収集・分析した上で、リスク・機会の洗い出しとその対応策の決定、モニタリング、評価、追加施策の決定などを、ガバナンス体制に基づき、当社内の定着したサイクルで運用しています。このリスク・機会の洗い出しと評価の過程では、気候変動に関連するリスクのみならず、ビジネスリスクや情報セキュリティ、コンプライアンスに関連するリスクも評価しています。また、直接操作だけでなく、サプライチェーンの上流及び下流のいずれも含んでいます。

気候変動によるリスクと機会の管理プロセス



リスク

ポーラ・オルビスグループでは、グループ共通のリスクマネジメント規定に基づき、「気候変動に関連するリスク」についても重要な経営テーマと認識しています。ポーラ・オルビスグループのリスクは、気候関連リスクを含む、全社の統合的なリスクマネジメントプロセスにより、リスクの緩和・移動・受容・コントロール、また影響度・発生頻度・対応状況の視点から総合的に判断し、グループ全体のリスクをグループ優先リスクとして特定、評価を行っています。またグループ各社においても全社の統合的なリスクマネジメントプロセスを用いて、リスクマネジメント計画書を作成し、評価を行っています。

機会

ポーラ・オルビスグループでは、「気候変動に関連する機会」についても事業戦略上の重要な経営テーマとして認識しています。ポーラ・オルビスグループの機会は将来目指す姿からのバックキャスティングにより気候変動に関する機会をグループ全体の機会として特定し、評価を行っています。マテリアリティとして特定された項目については、ホールディングスが主軸となり、グループ横断のプロジェクトやタスクフォースが組成され、事業化に向けた取り組みなどを推進しています。またグループ各社においてもマテリアリティを考慮した事業計画書を作成し、評価を行っています。

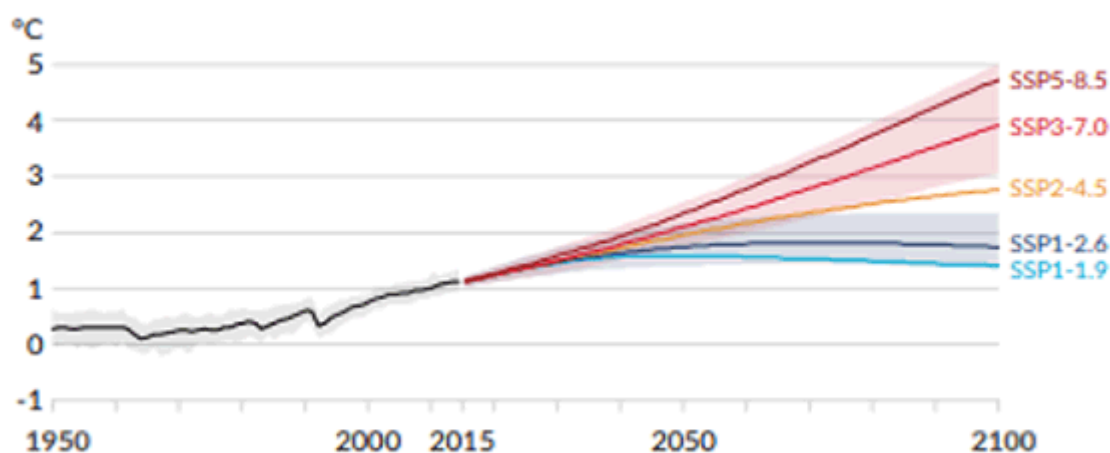
分析条件

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しうるか、2℃シナリオ(SSP1-2.6)と4℃シナリオ(SSP5-8.5)のそれぞれにおいてTCFDが提言する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その期間を設定しています。気候関連リスクは長期間にわたり影響を与える可能性があるため、TCDFによる提言より、中期経営計画にあたる2023年を「短期」、長期経営計画にあたる2029年(創業100周年)を「中期」、また2050年の考察を「長期」と設定しました。これには原材料調達を含めたサプライチェーン全体を考慮しています。

	参考値	想定環境
2℃シナリオ	SSP1-2.6	持続可能な発展の下で、工業化前を基準とする昇温(中央値)を2℃未満に抑える気候政策を導入。 21世紀後半にCO2排出正味ゼロの見込み。
4℃シナリオ	SSP5-8.5	化石燃料依存型の発展の下で気候政策を導入しない高位参照シナリオ。

1850~1900年を基準とした世界平均気温の変化

a) Global surface temperature change relative to 1850-1900



出典 IPCC AR6 WGIP.30a) Global surface temperature change relative to 1850-1900

気候変動に関する主なリスクと機会

大分類	中分類	小分類	考察：リスクと機会の内容	指標	財務影響の程度	影響を受ける期間	該当シナリオ
リスク	移行リスク	新たな規制	GHG排出量規制の強化/カーボンプライシングの導入による、コスト増加リスク	コスト増	中	短/中/長	2°C
			プラスチック規制導入による、代替素材の研究開発、原材料高騰による製造等のコスト増加リスク	コスト増	中	短/中/長	2°C
			水使用に関する規制の導入による、コスト増加リスク	コスト増	小	中/長	2°C
		技術	環境負荷低減などに特化したスタートアップ企業や、中国や新興国等の新規参入による、売上減少リスク	売上高減	中	中/長	2°C/4°C
			環境対応への技術・研究開発が投資回収できないリスク	資産	中	長	4°C
		市場	お客さまの環境配慮商品への需要シフトに、対応できないことによる売上減少リスク	売上高減	中	中/長	2°C/4°C
		評判	気候変動の対応遅れや、社会との不十分なコミュニケーションによる、レピュテーション低下リスク	売上高減	小	短/中/長	2°C
	物理的リスク	急性	異常気象の激甚化によるサプライチェーン(自社工場、調達先、物流インフラ等)における被災の結果 ・製品供給が滞ることによる売上減少リスク ・調達コスト増加、復旧費用負担が発生するリスク	売上高減 コスト増	中	中/長	2°C/4°C
		慢性的	気候変動に伴う環境変化によって起こる原料の高騰による、コスト増加リスク	コスト増	小～中	中/長	2°C/4°C
機会	資源効率		ダイレクトマーケティングを活用した資源循環モデルの構築による、コスト低減の機会	コスト低減	中	短/中/長	2°C
			物流プロセスの省エネ化・効率化やDX化、ダイレクトマーケティング手法の活用による、コスト低減の機会	コスト低減	中	中/長	2°C/4°C
	エネルギー源		自社施設における再生可能エネルギー利用や省エネルギーの推進による、コスト低減の機会	コスト低減	小	短/中	2°C/4°C
	製品およびサービス		気候変動の影響で拡大する肌の悩みに対応できる製品の開発・販売による、売上増加の機会 (紫外線増加に伴うUVケア、しわ改善商品の需要増、乾燥や肌荒れによるエイジングケア品の需要増など)	売上高増	中	中/長	2°C/4°C

大分類	中分類	小分類	考 察 : リスクと機会の内容	指 標	財 務 影 響 の 程 度	影 響 を 受 け る 期 間	該 当 シ ナ リ オ
機会	市場		気候変動の影響での消費者の好みの変化による新たな需要の機会	売上高増	中	短 / 中 / 長	2℃ / 4℃
			グローバル市場での需要拡大(新興国や気候変動により当社製品と適合性が高まる地域)による売上増加の機会	売上高増	中	中 / 長	2℃ / 4℃
	レジリエンス		気候変動に対応することで、研究開発力を強化し気候対策となる新製品開発、ライフスタイルブランドとしての事業拡大、当社独自の資源循環モデルの構築などの機会	資本	中	中 / 長	2℃ / 4℃

2℃の世界：サステナブルを意識した社会

- 低炭素や環境負荷を低減する各種規制の強化
- 社会の指向も環境配慮したライフスタイルに進化・環境配慮への需要増
- 企業は環境負荷低減が求められる

政府

新たな環境関連（GHG、プラスチック、水など）の規制

お客さま

環境配慮型商品など気候変動への対応ニーズ増
社会インフラDXの発展による省エネルギー化への期待
気温の変化による需要変化（紫外線など）
持続可能な社会によるGDP増加、中国や新興国の需要拡大

調達・サプライヤー

災害によるサプライチェーン停止
サステナブルな原材料への需要の高まり
再生可能エネルギーの拡大による一時的なエネルギーコスト増
資源循環ニーズの高まり
物流プロセスの省エネルギー・効率化

新規参入・代替品

気候変動に対応したスタートアップ起業の増加
サステナブルな美しさを提供する新たなテクノロジーや、医薬品の発展

投資家・社会

ESG投資への期待の高まり（気候変動対策の積極的な取り組み・開示強化の要請）

ポーラ・オルビスグループの目指す姿

- 持続可能性、脱炭素に配慮した商品開発と製造
- 気候変動に伴う価値観の変化に対応したライフスタイルブランドの拡充
- 高効率なインフラの導入によるインフラの低炭素化と低価格化

【アクションの方向性】

研究技術力

- 製品製造の省エネルギー化のための技術革新
- サステナブル素材活用などによる環境配慮製品、容器開発
- Science, Life, Communicationを軸とした化粧品の新規研究開発

ダイレクトマーケティング

- ECでのお客さまとの関係性強化
- 輸送・配送の効率化
- ダイレクトセリングを活かした資源循環モデルの構築

マルチブランド

- 時代と共に変化するライフスタイルや価値観にこたえるブランド構築

経営基盤

- 経営層の積極的な関与
- BCP対応の強化

4℃の世界：災害対応が求められる社会

- 気温上昇など自然現象による災害の増加
- 社会はより技術革新を指向する
- 企業にはBCP対応や災害に対応するレジリエンスが求められる

政府

災害対策、労働災害、健康被害等に対する政策の強化
※事業者にはコスト負担をかける環境規制は行わない

お客さま

社会インフラDXの発展による省エネルギー化への期待
気温上昇の変化に対応した製品・サービスの需要拡大
気候特性を活かした商品のグローバル市場でニーズの拡大
エネルギーの技術革新によるGDP増加

調達・サプライヤー

災害等による製造・物流供給停止
自然災害や気候変化により原材料供給量の不安定化
物流プロセスの省エネルギー・効率化

新規参入・代替品

技術革新を伴ったスタートアップ起業の増加
新たな技術革新から生まれる人の美しさを補完するテクノロジーや医薬品の発展

投資家・社会

災害リスクを懸念し企業のBCP対応を要請

ポーラ・オルビスグループの目指す姿

- 気候変動に伴う大規模災害が起きても事業継続できる体制構築
- 気温上昇に適合した商品・サービスの展開
- 企業としてのレジリエンス強化のための技術革新とライフスタイルブランドの拡充

【アクションの方向性】

研究技術力

- Science, Life, Communicationを軸にした化粧品の新技術の開発
- 次世代サステナブル技術への革新

ダイレクトマーケティング

- ECでのお客さまとの関係性強化
- 輸送・配送の技術の高度化による効率化
- グローバル市場でのダイレクトマーケティングの強化

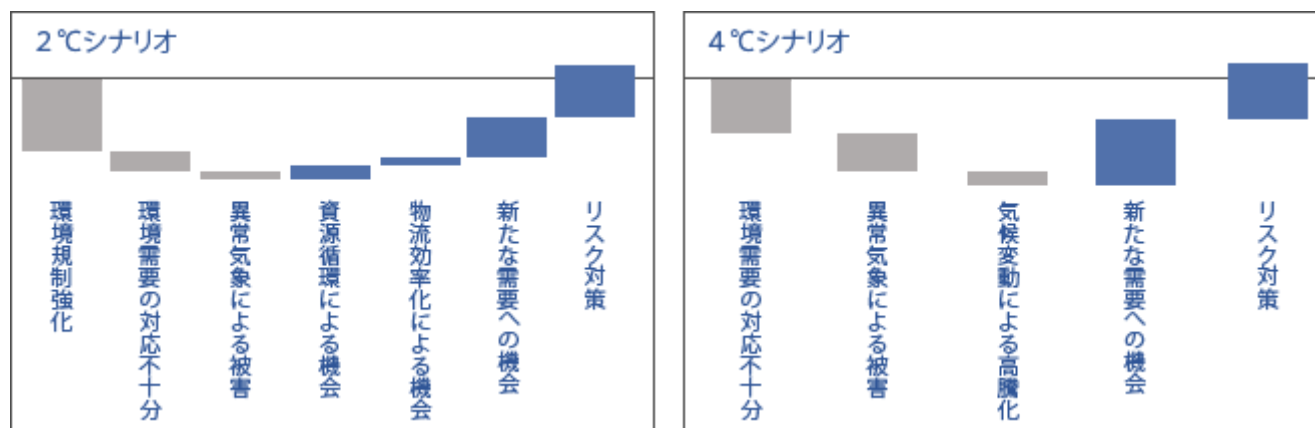
マルチブランド

- 時代と共に変化するライフスタイルや価値観にこたえるブランド構築

経営基盤

- 経営層の積極的な関与
- BCP対応の強化
- 次世代技術革新のための研究開発投資の増加

2029年度 営業利益への影響度評価



定量評価算定パラメーター・考え方

新たな環境関連の規制強化に伴うリスク(2°C)

GHG排出量規制の強化 対応策①

炭素税がEUと同水準でかかると想定し、WEO 2020 Table 2.3をもとに2°Cシナリオで\$63/t-CO₂、4°Cシナリオで\$34/t-CO₂のコスト増を算定

プラスチック規制導入 対応策②

プラスチックの代替素材について様々な可能性を考慮し、バイオマスプラスチックのコストで算定

水に関する規制強化

主力工場である袋井工場は、WRF渇水係数がLowであったため、コストの増加は見込んでいない

環境需要への対応が不十分なことによるリスク(2°C/4°C) 対応策③

環境需要に対応できないリスク

当社グループはサプライチェーン全体で環境対応を行っていく方針であるため、環境配慮した原材料に変更したと仮定し、そのコスト増加分を営業利益への影響として算定した

環境対応の投資回収ができないリスク

環境需要に対応すべく研究開発を行うため、研究開発費の一部をリスク額として算定(4°Cのみ)

スタートアップ企業や海外企業の参入によるリスク

インパクトがあると認識も、確度の高い影響シナリオが想定できなかったため未算定継続して業界動向を注視していく

異常気象による被害リスク(2°C/4°C) 対応策④

IPCC第6次報告書図SPM6における激甚大雨の発生頻度の増加倍率を元に被害コストを想定

気候変動によるコスト高騰リスク(4°C)

カーボンプライシングや気候変化にともなうコスト増が、原材料費へ価格転嫁されることを想定し、算定

資源循環による機会(2℃)

当社グループのプラスチック循環方針に基づいたプラスチック削減量に伴うコスト減少を想定

物流の効率化による機会(2℃)

経団連「低炭素社会実行計画」をもとに運送(トラック配送)におけるCO2排出率の削減目標を参考に算定

新たな需要への機会(2℃/4℃) 対応策③

電通「エシカル消費意識調査2020」をもとにしたエシカル消費倍率やGDP成長率などをもとに算定

※ 移行リスクの評判および機会のエネルギー源は、営業利益に対するインパクトが小さいため未算定

※ レジリエンスは、当グループの機会ととらえているものの営業利益の増加効果が推定しにくいいため未算定

対応策の定義

対応策① GHG排出量規制の強化への対応

事業への影響	既存の取り組み	今後のアクション
<ul style="list-style-type: none">▼炭素税コストの増加▼燃料への課税や電気料金の高騰など直接的なエネルギーコスト増▼CO2排出削減対策のためのコスト増(設備投資等)	<ul style="list-style-type: none">・再生エネルギー由来電力およびJ-クレジットの調達・太陽光発電の導入および自家消費・国内生産拠点の袋井工場を中心とした省資源化・CO2排出量の削減目標を役員報酬に連動	<ul style="list-style-type: none">・既存の取り組みの拡大・バリューチェーンを通じたCO2の削減(商品設計、物流の低炭素化、サプライヤーのCO2削減支援、プロダクトライフサイクルにおける廃棄物量の削減など)

対応策② プラスチック規制導入への対応

事業への影響	既存の取り組み	今後のアクション
<ul style="list-style-type: none">▼代替素材の研究開発費の増加▼包材コストの増加▼レピュテーション低下リスク	<ul style="list-style-type: none">・リフィル容器によるプラスチック使用量削減・再生プラスチックやバイオマスプラスチックでの容器成型・容器回収の実施	<ul style="list-style-type: none">・調達～回収・再利用までを循環させる独自のサステナブルなものづくり・4R(Reduce/Reuse/Replace/Recycle)にもとづいた化粧品容器・包材の設計見直し・代替素材の探索

対応策③ 気候変動に伴う需要変化のリスク・機会への対応

事業への影響	既存の取り組み	今後のアクション
<p>▼トレーサビリティのある原料やサステナブルな素材を調達することによる調達コストの増加</p> <p>▼気温上昇により「保湿」の訴求が弱くなる等の需要の変化により売上の減少</p> <p>△気候変動により増える肌の悩みや環境への負荷を解決するための開発・販売による売上の拡大</p> <p>△新興国や気候変動により当社製品と適合性が高まる地域における売上の増加</p>	<ul style="list-style-type: none"> 持続可能なパーム油への対応。袋井工場のSCCの取得。 マルチプルインテリジェンスリサーチセンター(MIRC)を中心とした、サステナビリティや環境をテーマとした研究・開発 主力ブランドのポーラとオルビスでサステナビリティ部門を立ち上げ、推進強化。 	<ul style="list-style-type: none"> 低炭素・環境負荷の低い製品の開発（原料、生産プロセス等） 資源回収、CO2を再利用したエコシステムの構築 気候変動による需要を捉えた商品開発と販売 グローバルでのマーケティングを強化し気候変動に対応する需要の高まりを捉える体制を整える

対応策④ 異常気象による被害リスクへの対応

事業への影響	既存の取り組み	今後のアクション
<p>▼当社および調達先の工場等の被災による損害に伴うコスト増加</p> <p>▼工場被災や物流の寸断により製品供給が滞ることによる売上減少</p>	<ul style="list-style-type: none"> BCP基本計画の策定 BCP対策 平時からの準備と有事の際の訓練（物流拠点の複線化、原材料調達先の多様化、優先品目のBCP在庫確保） 	<ul style="list-style-type: none"> BCP対策の高度化（生産拠点の複線化、原材料の代替調達先の確保など） 災害リスクに応じた拠点ごとの更なる個別対策の実施

気候変動の目標と実績

ポーラ・オルビスグループのCO2削減目標は、2022年6月にSBT1.5℃認定を取得しています。これらはSBT1.5℃シナリオに準拠しており、中長期のグループの役員報酬とも連動しています。

Scope1,2	CO2排出量目標値(年)	CO2排出量削減率目標	基準年(2019年)実績値	2021年実績
2023年	9,677t-CO2	17%	11,659t-CO2	7,985t-CO2
2029年	6,762t-CO2	42%		

Scope3	CO2排出量目標値(年)	CO2排出量削減率目標	基準年(2019年)実績値	2021年実績
2029年	298,108t-CO2	30%	425,869t-CO2	207,947t-CO2

2021～2023年の3年間の合計でCO2排出量(Scope1,2,3の合計)を4,484t-CO2削減することを目標としています。

※ Scope1,2にて2019年比で2021年:996t-CO2、2022年:1,506t-CO2、2023年:1,982t-CO2の削減を予定しています。

※ Scope3については、全カテゴリーにおいてのCO2排出量削減に向けた検討・取り組みを開始しています。

プラスチック使用量の目標と実績

ポーラ・オルビスグループは、プラスチック循環方針に基づき、2029年までのプラスチック使用における目標を策定しました。

目標(年)	KPI	目標値
2029年	化粧品プラスチック容器・包材について4R*にもとづくサステナブルな設計	100%サステナブルな設計

*4Rとは、Reduce(使用量を削減する)、Reuse(繰り返し使用する)、Replace(他素材に置き換える)、Recycle(資源を循環し使用し続ける)のこと。

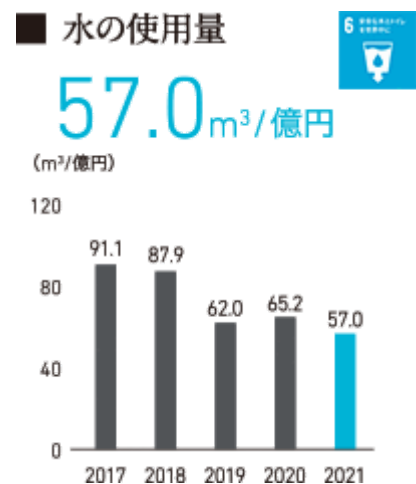


水使用量削減

水使用量削減

水使用量削減の目標・実績

	目標	2021年実績
2029年	26%削減 (2019年売上原単位 位)	101,864m ³



※ 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

ポーラ化成工業の袋井工場では、2021年は自動清浄機導入や充填部品洗浄方法改善、吸収式冷凍機更新などの効果で水の使用量を抑制しました。

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、2021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。

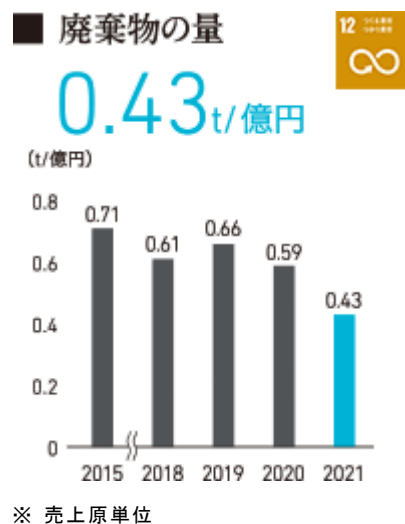


廃棄物削減

廃棄物削減

廃棄物削減の目標・実績

	目標	2021年実績
2029年	26%削減 (2015年売上原単位)	759t



化粧品容器・包材でのプラスチック循環の取り組み

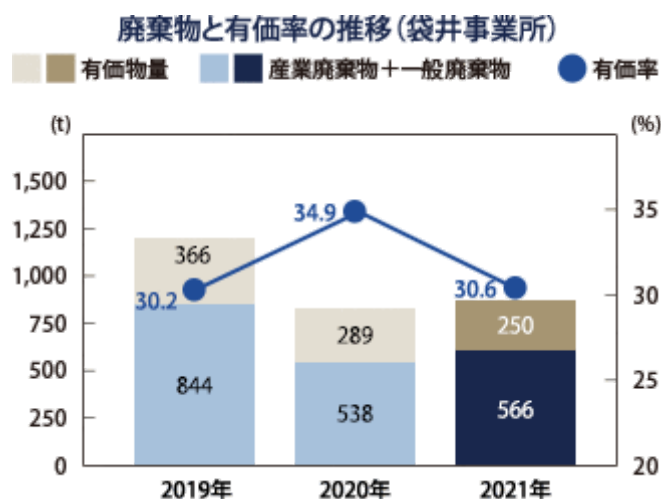
当社グループでは、2029 年までに化粧品プラスチック容器・包材について4R[※]に基づいた 100%サステナブルな設計にするという目標を決定しました。容器のリフィル化をはじめ、容器回収や再生プラスチックを使用などの取り組みを進めます。

※4R Reduce (使用量を削減する)、Reuse (繰り返し使用する)、Replace (他素材に置き換える)、Recycle (資源を循環し使用し続ける)

✧ プラスチック循環 (サーキュラー・エコノミー)

ポーラ化成工業 廃棄物の再資源化の取り組み

ポーラ・オルビスグループは廃棄物の削減に取り組んでおり、中でも生産の中心であるポーラ化成工業は全産業廃棄物の再資源化に取組み、2003年にゼロエミッションを達成しました。さらに産業廃棄物の有価化・減量化に継続的に取り組んでいます。工場から排出された廃棄物を資源化し、社内緑化に活用しています。



ポーラ化成工業 プラスチックごみ削減の取り組み

ポーラ化成工業の袋井工場では、廃棄物の再資源化（有価資源化）を推進しています。従来、工場から排出される廃プラスチックは一括廃棄処分していましたが、2007年よりそれらを材質ごと（PP、PE）に分別することで再資源化を実現して、循環型社会の確立に貢献しています。



プラスチック循環（サーキュラーエコノミー）

ポーラ・オルビスグループ プラスチック循環方針

ポーラ・オルビスグループでは、プラスチック循環について取締役会にて議論を行い、ポーラ・オルビスグループ プラスチック循環方針及び目標を決定しました。

ポーラ・オルビスグループ プラスチック循環方針

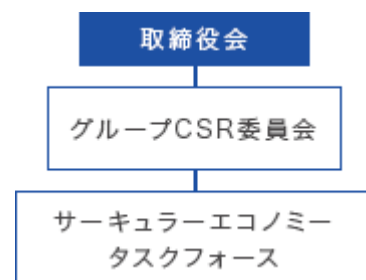
ポーラ・オルビスグループは限りある資源を大切にするために以下の方針に取り組めます。

1. 容器包材プラスチックの使用量を削減します。
2. 容器包材プラスチックの資源循環に取り組めます。
3. 資源の使用量削減と環境に配慮した商品とサービスを提供します。

プラスチック循環に関する体制

ポーラ・オルビスグループでは、プラスチック循環方針の実現、サーキュラーモデル構築のために、CSR委員会の分科会としてサーキュラーエコノミータスクフォースを2021年4月に立ち上げました。グループ横断でのタスクフォースの立ち上げによって、研究開発から販売まで一環して取り組んでいきます。

サーキュラーエコノミータスクフォース：ポーラ・オルビスホールディングス（マルチプルインテリジェンスリサーチセンター）、ポーラ化成工業（フロンティアリサーチセンター）、ポーラ（サステナビリティ推進室）、グループCSR委員会事務局



プラスチック循環に関する目標

2029年目標	目標値
化粧品プラスチック容器・包材について、4R※にもとづくサステナテナブルな設計	100%

※4R Reduce（使用量を削減する）、Reuse（繰り返し使用する）、Replace（他素材に置き換える）、Recycle（資源を循環し使用し続ける）

ジャパン・サーキュラー・エコノミー・パートナーシップ(J-CEP)の加盟と神戸市での資源回収の取り組み参加

ポーラ・オルビスホールディングスは2021年にジャパン・サーキュラー・エコノミー・パートナーシップ(J-CEP)に加盟しました。J-CEPは、持続可能な社会の実現を目指す企業等が、住民・行政・大学等と連携して、サーキュラーエコノミーの推進に取り組む新事業共創パートナーシップです。「ものと情報と気持ちがあめぐる社会」を目指し、ものに付随する情報や関わる人の動機性までも「資源」と捉え、それらをICT等を活用して再構築することで、日本国内における資源の最適循環、持続可能な社会の実現に資するビジネス創出に取り組み、環境と経済が両立する社会の最適解を導きます。ポーラ・オルビスホールディングスは、J-CEPに加盟し、サーキュラーエコノミーの推進に取り組んでいきます。

2021年11月4日より、ポーラ・オルビスホールディングスはJ-CEPの加盟企業として、兵庫県神戸市のふたば学舎に設置される、プラスチック資源に特化した回収ステーションでの取り組みに参加しました。コミュニティスペースを有する資源回収ステーションにて、プラスチックを中心とした資源を、リサイクル後の利用目的に応じて品目別に回収。さらに、リユース品の回収・交換スペースや地域住民の交流スペースの設置、ICTの活用によるポイント制度、資源回収量に応じた寄付等を実施することで、同市におけるプラスチックの再資源化率向上と、互助・共助のコミュニティづくりをめざしています。ポーラ・オルビスグループの容器の中でも、プラスチック製容器包装識別表示マークが容器に記載されているものが回収対象でした。

Jurlique 容器回収と再利用

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。

プラスチック使用量の削減

リフィルでの対応

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。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。現在も、多くのお客さまよりリフィル容器の商品を購入していただいています。

プラスチック包材から他素材へ

オルビスとディセンシアでは、一部のプラスチック包装資材を認証紙に切り替えました。

再生プラスチックの使用

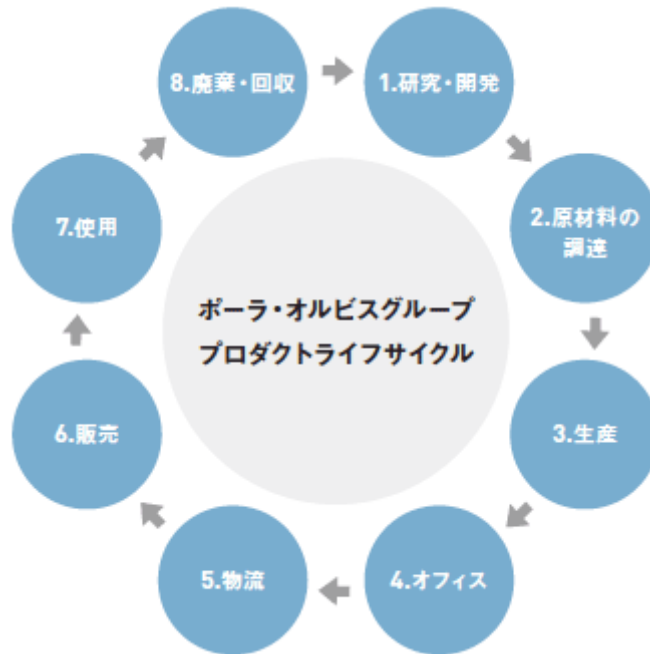
ポーラでは、国内アメニティ用商材「シャワーブレイク」4品目(2022年2月21日発売開始)に環境に配慮した持続可能な素材を採用しています。容器のベース材料に、バージンの石油からではなく、飲料用ペットボトルを中心にリサイクルし、国際的な専門機関であるFDA(米国食品医薬品局)の認定を受けた製造ラインで精製した再生PET素材を100%採用しました。これにより、従来の原油由来のペット樹脂と比較して、CO2の排出量を約63%削減することが可能となりました。

バイオマスプラスチックの使用

オルビスでは、オルビスアクア シリーズのローション、モイスタチャーのボトル(PET素材)にてバイオマスプラスチックを使用しています。また、2022年3月発売のオルビス ブライト シリーズにおいてもバイオマスプラスチックを採用します。当該バイオマスプラスチックでは、PET樹脂の粗原料の一部を石油由来のものからサトウキビの搾りかすを原料とした植物由来のものに置き換えました。植物由来の含有率は30%です。従来の100%石化由来PETと比較し、約20%の温室効果ガスの削減が可能となりました。

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

● 新技術開発

持続可能な社会の実現のため、2024年スタートの新研究開発拠点であるTDC; Technical Development Centerにおいて、環境負荷を低減するサステナブルなものづくりに取り組みます。

・サステナブルなモノづくり

1. CO2を出さない作り方 2. 水が無駄にしない使い方



● 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

*フロンは現在使用しておりません。

② 原材料の調達

資源枯渇に配慮した原材料を調達しています。

● パーム油

環境や人権における課題を認識し、負の影響に配慮したパーム油の調達を検討しています。ポーラ・オルビスグループは「持続可能なパーム油のための円卓会議※¹」に加盟しています。ポーラ・オルビスグループの主力生産拠点であるポーラ化成工業の袋井工場で2021年も継続してサプライチェーン認証※²を取得しました。

ポーラ・オルビスグループの2021年パーム油使用量は1,100tでした。認証パーム油を購入・使用することと、Book&Claim(2022年購入)で補填することで2021年も100%認証になりました。

※1 Roundtable on Sustainable Palm Oil

※2 認証パーム油を使用して作られた製品を取り扱う製造・加工過程で要求事項を満たしているという認証

● 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。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CO2フリー電力※へ切り替えました。これにより約3,000tのCO2排出量削減、グループ全体のCO2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

④ オフィス

● 再生可能エネルギー由来の電力使用

当社グループで使用している電力は、順次再エネ由来の電力に切り替えています。その他、省資源化・節電にもオフィスビルで取り組んでいます。ポーラ五反田ビルでは再エネ由来の電力に切り替えが完了しました。

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

● ショッピングバッグ(買い物袋)の廃止

商品のライフサイクルを通じた環境負荷の低減を行うことで限りある地球の資源を守るため、2022年7月以降、当社グループの全ブランドにおいてショッピングバッグ(買い物袋)の配布を廃止していきます。

● Web化による負荷低減

オルビスではカタログ販売からWebへの受注切替を進め、紙とCO2を削減しました。商品カタログには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

● リフィルによる化粧品容器の長期使用促進

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

● 化粧品プラスチック容器・包材の取り組み

当社グループでは、2029 年までに化粧品プラスチック容器・包材について 4R[※]に基づいた 100%サステナブルな設計にするという目標を決定しました。容器のリフィル化をはじめ、容器回収や再生プラスチックを使用するなどの取り組みを進めます。

※4R Reduce（使用量を削減する）、Reuse（繰り返し使用する）、Replace（他素材に置き換える）、Recycle（資源を循環し使用し続ける）

● 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



化学物質の管理

化学物質マネジメントについて

ポーラ・オルビスグループのポーラ化成工業は、化学物質の使用・管理において「PRTR法（化学物質管理促進法）」や「毒物及び劇物取締法の基準」「危険物取扱基準」などの各種法令を遵守し、人の安全と環境保全に配慮します。PRTR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仕様・管理に加え、廃棄に対しても自主管理を徹底しています。

また、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

※現在、フロンは使用していません。

化学物質マネジメントの体制

ポーラ・オルビスグループの主力生産拠点であるポーラ化成工業 袋井工場では、有害化学物質の取り扱い責任者を定め、「化学物質管理手順書」をもとに管理を行っています。同手順書では、化学物質の保管手順、使用手順、廃棄手順、緊急時の対応、従業員のトレーニング（原則毎年実施）について定め、人の安全と環境保全を徹底しています。袋井工場ではISO14001を取得しており、環境に関わる化学物質の管理については、毎年内部監査と外部監査を受けています。廃棄物の種類や量の実績は、広報誌を通じて、地域住民の方にお知らせしています。

化学物質マネジメントの実績

PRTR法の対象となる化学物質

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)いずれも取扱い数量が規定値未満

労働安全衛生

✧ 労働安全衛生はこちらから

大気汚染など、環境予防保全の実績

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
				2021年上期	2021年下期	
ボイラー	煤塵量 (g/Nm ³)	—	0.05以下	0.05未満	0.05未満	○
	窒素酸化物 (ppm)	—	100以下	23	23	○
排水処理	BOD(mg/L)	※20以下	18以下	1.6	1.5	○
	COD(mg/L)	—	40以下	3.6	3.2	○
	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	50以下(11月)		○
	夜間(dB)	55以下	55以下	42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

マイクロプラスチックビーズの対応

ポーラ・オルビスグループでは、洗顔料などに使用する「マイクロプラスチックビーズ[※]」について環境面における影響を考慮し、2018年内に全て代替素材に切り替えています。

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



フォレスト

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続けます。

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。

オルビスでは、このプロジェクトを通して植樹や間伐を行い生物多様性に寄与してきました。具体的には、荒廃した里山を再生するにあたって、元々の森、桑畑、棚田跡地、小川などパッチワーク状の多様な環境を活かし、一定の広がりにおいて様々な生育段階や樹種から構成される樹木をバランスよく配置した針広混交林（針葉樹と広葉樹のモザイク林）が必要です。様々な生育段階や樹種を植樹し、目標を達成しています。また、針葉樹の人工林においては、間伐を行っています。適切に間伐を行うことで林床に光が届きやすくなり、下層植物が生育しやすくなり、植物とそれを利用する動物の多様性が増大しています。

またこの取り組みを行う上で、（公財）オイスカ・甲州市と年に1回の協議会のみならず定期的な対話を重ねています。現在は森林整備から、人への配慮にステップアップしており、水涵養能力（流域貯留量）やCO2吸収量などの森の機能や害獣被害にあわない植栽の検討、子どもの環境教育のパイロット版実施について対話しました。

※「甲州市・オルビスの森」のマップはこちらから外部リンク 

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。2021年は本イベントが10周年のマイルストーンを迎えました。





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、化粧品の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・オルビスホールディングスは、2019年に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。また同年に持続可能なパーム油のための日本ネットワークであるJaSPONに参画しました。JaSPONメンバーと持続可能なパーム油の調達と消費に向けて取り組みを始めています。

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役員)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。ポーラ・オルビスグループの主力生産拠点であるポーラ化成工業の袋井工場で2021年も継続してサプライチェーン認証※を取得しました。

※認証パーム油を使用して作られた製品を取り扱う製造・加工過程で要求事項を満たしているという認証

サステナブルなパーム油の実績

ポーラ・オルビスグループの2021年パーム油使用量は1,100tでした。認証パーム油を購買・使用することと、Book&Claim(2022年購入)で補填することで2021年も100%認証になりました。

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、2021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

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。また、コロナ禍以降は海外への渡航や現地での受入れ態勢に制約があったため、2022年はRSPO主催のバーチャルツアー（Zoomでのツアー）に参加し、インドネシアの現状や認証パーム油を取扱っている農園の管理状況や環境・人権・生物多様性について確認してきました。



©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、「女性のエンパワーメント」や「地域との価値創生」を重視しながら、人権尊重の取り組みを推進していきます。

適用法令の遵守

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

人権デュー・デリジェンス

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

救済

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

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います。その中でも事業領域と関わりの深い「女性のエンパワメント」や「地域との価値創生」を重視しながら、人権尊重の取り組みを推進してまいります。ポーラ・オルビスグループ人権方針は、当ウェブサイトで公開するとともに、eラーニングで国内・海外のグループ全役員・従業員に周知・教育をしています。

※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いきます。

	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。2021年は人権リスクとしてリモートワーク環境下での労働環境整備や、情報漏えいリスク対応としてセキュリティ対策をおこないました。

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。2021年までに16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、2021年はいずれも対象者の100%が学習完了しました。

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。

2021年は人権に関するお取引先からの通報はありませんでしたが、グループ従業員からの人権に関する通報は3件でした。うち1件は女性蔑視と取れる発言をした従業員がいることがわかりました。対象者に対しては厳重注意を行いました。またもう2件はハラスメントの相談でした。調査の結果コミュニケーションの取り方に課題があることがわかりハラスメント認定には至りませんでしたが基幹職のハラスメント研修を実施するという対応を行いました。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

2017～2021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

女性のエンパワメント

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

Woman Empowerment Principles(WEPs)の賛同

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

女性のエンパワメント原則

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

In support of

**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office

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。

2022年は、世界中の女の子の可能性を育み、差別のない公正な社会を目指す国際NGOプラン・インターナショナルに寄付を実施します。

また同日に、ポーラ従業員のジェンダー課題意識向上のため、プラン・インターナショナルによる全社員を対象とした研修を行います。

今回、国際女性デーに際し、UN Women 日本事務所長(国連女性機関)・石川雅恵さんと、ポーラ・及川が、「持続可能な未来のために広げるべき、女性の可能性」をテーマに対談をしました。対談の動画が公開されています。


✳ 動画タイトル: 持続可能な未来のために広げるべき、女性の可能性 ㊦



1937年京都の営業所写真

女性起業家に特化したコーポレートベンチャーキャピタル事業

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

✳ 第1号投資先情報はこちらから 



第1号投資先「SHE株式会社」

ポーラ・オルビスグループの女性従業員への取り組み

ポーラ・オルビスグループは、女性管理職比率49.6%、女性従業員は74.6%(国内グループ、正規・非正規従業員)います。(2021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。(2021年12月現在)

✳ 詳しくはこちらから

2022 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。

地域との価値創生

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

ポーラ 地域と連動した価値の創生

全国的な販売網をもつポーラでは、その地域に根ざしたビジネスによって、地域の活性化に貢献する取り組みを進めています。ビューティーディレクターがショップオーナーとなり、事業拡大することで、地域経済の活性化や地域で活躍する女性事業家の輩出を実現しています。また都市に足を運ばなければ得られなかった体験を地域で提供することは、地域の魅力を高めています。楽しい出会い、人が集まる場所がもっと欲しいという想いから、キッズ向けのお仕事体験イベントやお客さま感謝デーなど人と人がつながる場を提供しています。



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

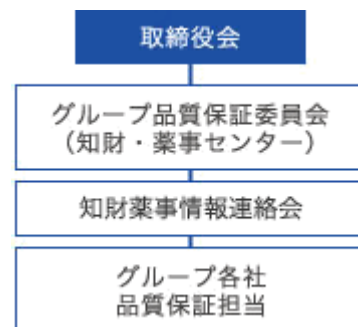
ポーラ・オルビスグループは、品質委員会を設置し、グループの品質について課題の抽出、および課題解決に向けての改善を検討しています。これらの課題については取締役会でテーマアップしています。さらに、各社ブランドにそれぞれ品質責任部門（品質責任者）を設け、各社の品質をマネジメントしています。

※ 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供給できるような生産実用化を目指しています。研究における設計開発段階では、商品設計段階およびプロセス設計段階でリスクを評価し、そのリスクを可能な限り排除または軽減するための技法を想定したポーラ化成版FMEAの手法を導入しました。設計開発段階からリスクを低減することで、クレームや工程内不具合の件数を大幅に良化させることができました。

購買

商品を安定的に届けるため、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・取り組み

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。2021年度のご相談件数は1.4万件です。

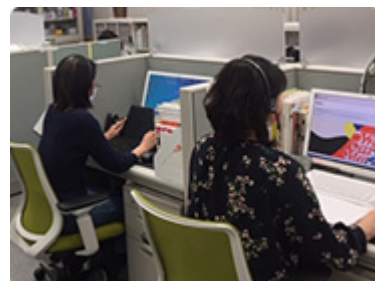
今後、増加が見込まれるご相談に対して、より良いサービスを提供できるよう、新製品の商品特長や電話対応話法などの勉強会を毎月開催し、ナレッジ強化に努めています。

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、2022年は3666件のお客さまから回答いただきました。

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。ポーラのエステサロン店では、NPS調査などご購入いただいたお客さまのアンケート調査をもとに、お客さま目線で接客を見直し、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。

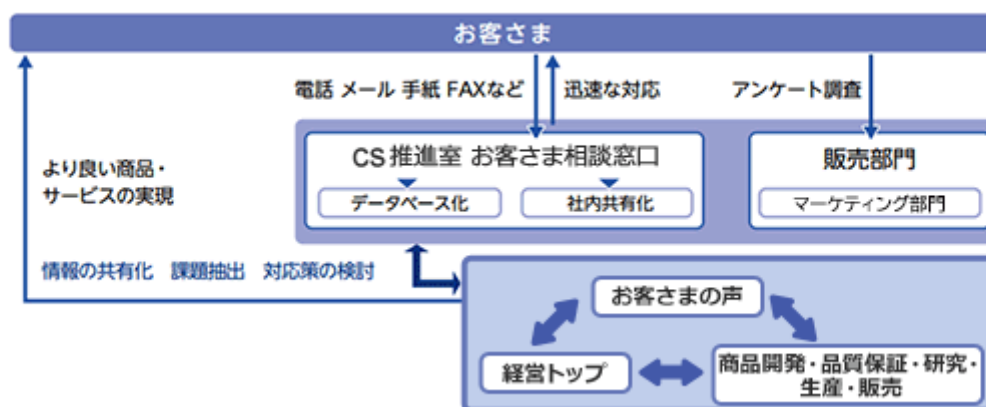


ポーラお客さま相談窓口

「ポーラお客さま相談室」は、世界最大のサポートサービス業界の団体「HDI」日本支部（HDI-Japan）が主催する 2021 年度の「HDI 格付けベンチマーク」調査で、最高評価となる三つ星を獲得しました。「問い合わせ窓口格付け」では、専門審査員がコールセンターに問い合わせをおこない、クオリティ軸、パフォーマンス軸それぞれ5項目について顧客視点で対応を評価。その結果、「サービス体制」「困難な対応」「平均対応速度」「顧客満足度」に対して特に高く評価され、クオリティ、パフォーマンスともに4点満点中3.5点以上の評価を獲得。



【お客さまの声を活かす仕組み】



オルビス お客様満足度向上に向けた取り組み

オルビスでは、お客様の声をもっと身近に、タイムリーにキャッチアップし、事業活動に反映していく仕組み「CHIEIZU」を導入しました。

「CHIEIZU」は、お問い合わせや、SNS、商品へのクチコミ、顧客満足度アンケートなどのテキストデータを集約し、自社が保有する定量データと組み合わせる分析をするオルビスでの情報共有システムです。今までオルビス内の別々のシステムに蓄積されていた情報に、全従業員がシームレスにアクセスし、様々な角度から分析・可視化することが可能となり、お客様のお声への理解を日々深めています。また、よりタイムリーに情報を得ることが可能となったため、お客様のお声にスピーディかつ柔軟に、幅広い対応策の検討を行い、お応えしています。

創業当時からオルビスではお客様から届くお声を「知恵の泉」と呼び、一件一件丁寧に目を通して、商品・サービスの改善に活かしてきました。この想いを受け継ぎながらも、時代と共にツールを変化させ、よりよい提供価値の向上を目指しています。

改善事例

■オルビスディフェンセラの外箱仕様変更

当初ミシン目入りの封印シールを採用しておりましたが、配送時の衝撃でシールが切れてしまい、箱が開封された状態で届いたというお声を受け、開封しやすく、輸送にも強いロック式の化粧箱への仕様変更を行いました。

この変更は、プラスチック使用の削減、作業効率向上によるコスト削減にもつながっています。

オルビス 顧客満足度調査にて受賞

オルビスでは、ECサイトではなるべくお客様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、2021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。7年連続1位の受賞になります。

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、新型コロナウイルス(COVID-19)感染症の流行の影響を受ける近年では、オンラインによる取り組みを継続してまいりました。2021年には肌相談窓口を開設し、お肌の状態にあわせた商品の選び方や、使い方について専門知識をもつビューティカウンセラーがアドバイスを行っております。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げるとともに、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。

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度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。



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

多様化・高度化するサイバー攻撃に対するリスクを軽減・排除するため、2021年より国内外グループ会社横断で「情報セキュリティ委員会」を組成しています。これにより、サイバー攻撃やサイバーセキュリティ対策のトレンドを早期に把握し、グループ全体での対応方針を明確にして対応を行います。

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グループデジタルソリューションセンター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推進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

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、毎年実施している個人情報の棚卸しの際には全役員・従業員が読み合わせをしています。

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

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。

知的財産の保護と活用



ポーラ・オルビスグループの知的財産保護と活用の方針・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・2021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。



Jurlique 農園での取り組み

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でツアーを行っています。2020年から、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かわることを大切にしています。これまでに、10,000人以上の人々がジュリーク農場でバイオダイナミック農業について学びました。



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・2021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。





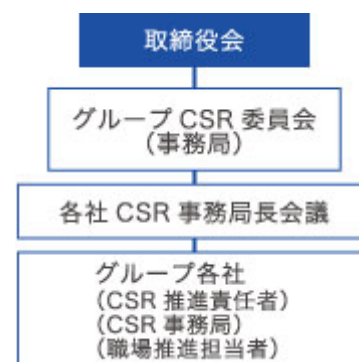
ポーラ・オルビスグループ 社会貢献の方針

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継続実施しており、2021年は収益の全額である22,121,730円を日本赤十字社に「新型コロナウイルスに対応する寄付金」として寄付を行いました。



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。Jurlique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り上げのすべてをAustralian Red Cross等に寄付しました。また、Jurlique社員とその家族は、農場で3,000本の木の種をまき、苗木を農場で育てる植樹活動にも携わっています。これらは2021年6月19日に行われ、山火事の影響を受けた180を超える家族に3,000本すべての木を寄付することができました。



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10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1.61億円、ボランティア参加社員数のべ266名（2011年6月～2021年12月末現在）

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。2021年までの寄付金額合計は、13,605,760円（マッチングギフト含む）となり、子どもたちに約68万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）

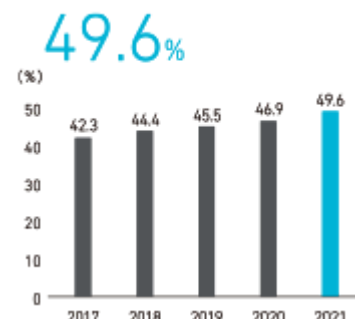


ポーラ・オルビスグループ ダイバーシティの方針

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2021年49.6%、国内グループ会社だけを見てもホールディングス体制に移行した2007年の13.6%から、2021年の30.9%と大幅に上昇しております。女性の意見を尊重する職場風土の中、顧客視点に立った商品開発や提供するサービスの充実化など、さまざまな形で大きな力を発揮しています。

■ 女性管理職比率



ポーラ・オルビスグループ ダイバーシティの体制

ポーラ・オルビスホールディングス グループダイバーシティ担当上席執行役員及川美紀を委員長とする「ダイバーシティ推進委員会」を設置。ジェンダーだけでなく、障がい者雇用、外国人登用、LGBTQ+についても検討し、個性を尊重し、性別、国籍、年齢等にかかわらず、一人ひとりが自身の持つ能力を最大限に発揮できる環境づくりを推進します。

ポーラ・オルビスグループ ダイバーシティの取り組み

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職率は、88.3%(2021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かせるコースを設けております。コースによっては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67名が就業しております。(2022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。

LGBTQ+への取り組み

ポーラ・オルビスグループでは、全グループ従業員を対象に毎年CSReラーニングで、LGBTQ+についての理解を深めています。ポーラ・オルビスホールディングスやポーラ、DECENCIA、ピーオーリアルエステートでは、事実婚の相手方や同姓パートナー(実質上の家族・親族)も人事制度・福利厚生適用対象としサポートしています。ポーラでは、2021年にLGBTQ+をテーマに研修を実施、さらには社内有志メンバーによるポーラ初のALLYコミュニティ発足。人事制度ではジェンダーに関わらず、一人ひとりが、自分を偽る事なく、ありのまま活躍できる組織の実現を目指し、社内提言に向けた活動を進めています。

ポーラ・オルビスグループ ワークライフバランスの方針・取り組み

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」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。

2021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72.3%、一人当たりの平均残業時間/月は14時間22分となっています。

	2014 年	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年
有給休暇取得率 (%)	63.97	60.97	65.10	67.8	70.0	75.1	70.0	72.3
残業時間(時間)	15.00	12.78	13.85	13.75	12.58	13.3	9.45	14.37

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。

Ⅱ 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. 全社員へ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

2021年目標	対象	目標値
休業労災数	ポーラ化成工業	0件
不休労災数	ポーラ化成工業	0件

労働安全衛生	対象	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	単位
休業災害数	国内グループ全体	-	-	4	4	7	0	7	件
不休災害件数		-	-	8	4	24	8	3	件
死亡災害件数		-	-	0	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	2021年
eラーニング受講者数	2,376名	2,364名	2,415名
健康管理サイトを通じての啓蒙	-	2,777名(登録率61.5%)	2,969名(登録率68.4%)

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に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 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CO2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に

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 2021年 553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。

2021年までに16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。

CSR実地監査後のお取引先での改善例

労働安全衛生に関する事項

課題

重量ある容器の運搬での内容物の飛沫や重さから影響する従業員の安全確保

ご対応内容

容器をプラスチックのバット内で取り扱い、保管場所へ戻す際もバットごと移動させることで、内容物の飛沫や重量負荷による従業員の労働安全衛生リスクを軽減

課題

労働災害への未然防止

ご対応内容

機械導入時の労働災害が多いため、機械へのカバーの取り付けや機械利用に際した教育を実施し、使用ルールの順守を徹底

環境保全に関する事項

課題

敷地内の用水路の油膜

ご対応内容

排水路に流出防止帯を設置し、用水路への汚水流出を防止

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。

2021年は取引先からの通報はありませんでした。通報が入った場合は、調査のうえ対応を行います。

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

THREE COSMOS(コスモス)認証の取得

THREEでは、基幹ラインのバラシングシリーズや、フレグランスで、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」を取得しています。今後も認証取得商品の拡大を計画しており、2025年までにホリスティックケア化粧品においてCOSMOS認証の取得を目指しています。COSMOSとは、ヨーロッパの権威ある5つのオーガニック化粧品認証団体が基準を統一させ、生まれた基準です。現在、オーガニック化粧品において最高レベルの基準で遺伝子組み替え原料の使用の禁止や原料の流通経路、商品のライフサイクル、包装資材に至るまで、厳しい審査基準を設けています。

ポーラ化成工業の購買活動

ポーラ化成工業を中心として、化粧品の原材料および容器包材について、環境に配慮した調達・購買活動を推進するため独自の環境基準を定めています。

原料は資源保護や環境保全に留意し、環境ホルモン、PRTRなど設定した基準に準拠した調達・購買に努めています。

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

また、お取引先との密接なコミュニケーションを通じて連携を深めています。随時、購買方針説明会を開催し、ポーラ・オルビスグループの理念や経営方針をお伝えしています。

説明会では、原料および包材・外注のお取引先に参加をいただき、「お取引先とのアライアンス構築」「グローバル化に向けた取組み」「サプライチェーンマネジメントの進化」「BCPの取組み強化」などの重点項目について説明しております。

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



購買方針説明会の様子

公正な競争



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」^④、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、饞別、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」^⑤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。

■ 税務方針

ポーラ・オルビスグループの税務方針をご覧いただけます。

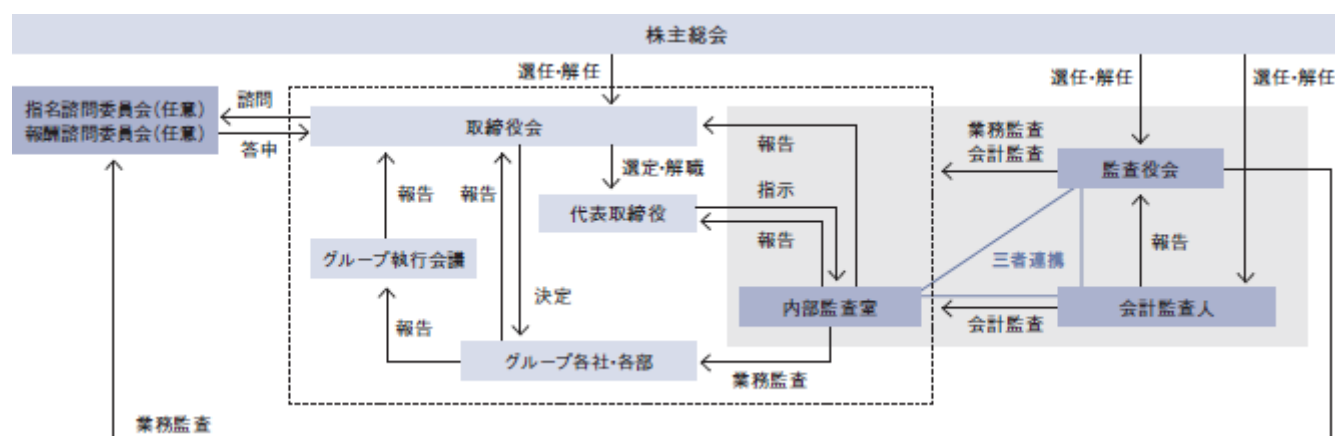
当社グループのコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

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
1. 取締役会	グループ業績達成に対する責任と、子会社の監督と重要事項に関するグループの意思決定の権限を有しています。 法令・定款に定められた事項の他に、月度予算と実績の差異分析結果など、経営の重要項目に関する決議・報告を行っています。	取締役8名で構成 (うち独立社外取締役3名)	毎月1回以上開催。 2021年は19回開催
2. 監査役会	各監査役は、株主総会や取締役会の他、経営会議など重要な会議への出席や、取締役・従業員・会計監査人からの報告收受などを行い、取締役の職務執行を監督しています。	監査役3名で構成され、うち2名は社外監査役	毎月1回以上開催。 2021年は16回開催
3. グループ 執行会議	当社及び子会社の重要事項についての審議・報告を実施しています。	当社の取締役、常勤監査役に加え、当社取締役会の決議によって構成員として選任された子会社社長・取締役等により構成	2021年は19回開催
4. 指名諮問 委員会(任意)	当社取締役の指名、執行役員の任用および子会社の取締役の指名等、経営上重要な人事に関して取締役会から諮問を受け、審議し答申を行うことで、決定プロセスの客観性・透明性および実効性を確保する役割を担っています。	委員の過半数を社外取締役で構成し、委員長は、取締役会から指名を受けた社外取締役	2021年は7回開催
5. 報酬諮問 委員会(任意)	当社の役員報酬の制度設計、当社取締役の報酬および当社の子会社の取締役、執行役員の報酬等について、取締役会から諮問を受け、審議し答申を行うことで、決定プロセスの客観性・透明性および実効性を確保する役割を担っています。	委員の過半数を社外取締役で構成し、委員長は、取締役会から指名を受けた社外取締役	2021年は3回開催
6. 内部監査室	代表取締役社長直轄の組織として他の業務執行ラインから分離され、独立かつ客観的な立場から、当社及びグループ各社の健全かつ適切な業務運営に資するために実効性の高い内部監査の実施に努めています。具体的には、各社・各部門への実地監査を通じて、主として業務上発生する可能性のある事柄（リスク）に対する備えが十分にできているかについて評価し、改善のための助言を行っているほか、監査役および会計監査人による監査と連携を図り、監査の効率的な実施に努めています。	—	—

取締役会の知識・経験能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方

当社は取締役会について、多面的な視点・豊富な経験・専門性を持ち、それらを柔軟な思考により当社グループの経営に反映することができるメンバーで構成し、取締役会全体として知識、経験、能力等のバランスが適切に保たれることが重要と考えております。各取締役・監査役が有している知識・経験等については、以下のとおりスキル・マトリックスを作成しておりますのでご参照ください。

 [当社取締役会のスキル・マトリックス（2022年3月25日付）](#)（157KB）

コーポレートガバナンス・コードへの対応の考え方

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

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

当社取締役会は、株主をはじめとするステークホルダーの期待に応え、その責務を果たすことを目的にコーポレートガバナンス・コードで示された5つの基本原則に沿って「コーポレートガバナンスに関する基本方針」を制定いたしました。

5つの基本原則

1. 株主の権利・平等性の確保

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

2. ステークホルダーとの適切な協働

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

3. 適切な情報開示と透明性の確保

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

4. 取締役会等の責務

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

5. 株主との対話

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

関連情報

 [コーポレートガバナンス報告書（2022年3月28日更新）](#)（236KB）

 [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おります。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おります。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おります。

(2) 報酬水準

当社グループの経営環境及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おります。

(3) 報酬構成

当社グループの役員報酬（社外取締役を除く）は、固定報酬である「基本報酬」と、変動報酬である「年次賞与」及び「業績連動型株式報酬」により構成されます。社外取締役については、「基本報酬」及び「非業績連動型株式報酬」により構成され、監査役については、「基本報酬」のみにより構成されます。

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) 役員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、「業績連動型株式報酬」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、当社グループの役員報酬は、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おります。

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額（2021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)	129	75	37	16
社外取締役	30	30	-	-
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

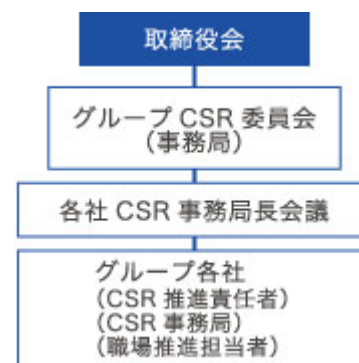
ポーラ・オルビスグループでは、2021年4月にポーラ・オルビスグループ行動綱領を社会情勢の変化や中期経営計画刷新を反映し、改訂しました。「Ⅰ.感受性のスイッチを全開にする行動」として新しいグループ理念を実践するための行動と、「Ⅱ.個人・集団として成長するための行動」として法令や内部規程を遵守することはもとより、グローバル企業の一員として国際基準の社会倫理観で自らを厳しく律するための行動の基準をポーラ・オルビスグループ行動綱領として制定しました。行動綱領は、各国語（日本語、英語、簡体字、繁体字、タイ語）に対応しており、グループウェア上で常時、グループの役員・従業員と共有し、またグループウェアへアクセスできない従業員・契約社員にはQRコードやPDFを配布することで行動綱領を共有しています。行動綱領の周知と理解を深めるために、年に1度、行動綱領の学習の場として、国内外のグループ全役員・従業員に対して各国語（日本語、英語、簡体字、繁体字、タイ語）でのeラーニングを実施しています。

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ため、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 

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

2019年 働き方改革

2020年 ハラスメント研修（管理職対象 100%受講）

2021年 バリューチェーンに潜む人権・環境課題

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

2021年 学習目次

グループ理念・SDGs・人権(LGBTQ+含む)・環境・感染症予防・在宅ワークでの労務の注意点・SNSの活用について・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



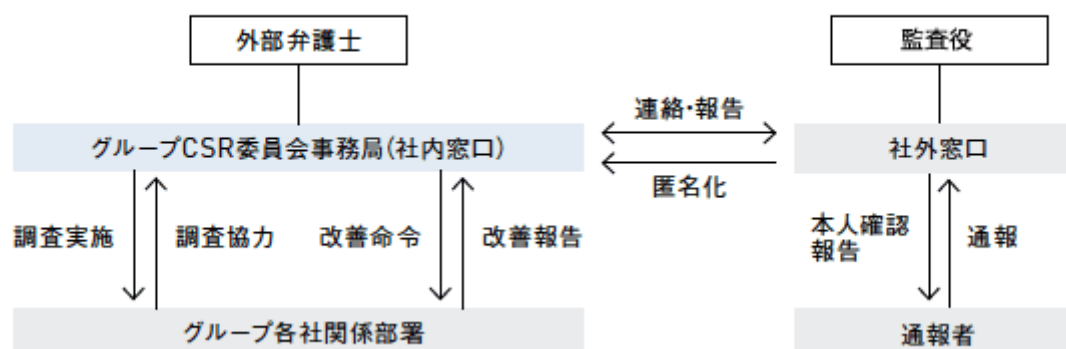
ポーラ・オルビスグループ 内部通報に関する方針

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、社内のリスク情報を直接把握してリスクの提言や違反防止につなげています。通報は、外部の委託業者で受け付け、匿名化され、通報内容だけがグループCSR委員会事務局に報告されます。通報は、24時間365日eメールまたは手紙で受け付けています。グループCSR委員会事務局では、各社関係部署にて調査を実施し、調査の結果、改善すべき事実が見つかった場合は改善を指示します。ヘルプラインの利用状況については、毎月監査役に対して報告しています。また、定期的に取り締役に報告しています。ヘルプラインの仕組みにおいては、通報者の匿名性は守られ、社内規定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、内部通報制度をいつでも確認してもらえるようポーラオルビスグループ内のポータルサイトに掲載、またCSR eラーニングでも全従業員に学習してもらっているほかコンプラブックの既読チェックでも確認してもらっています。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。

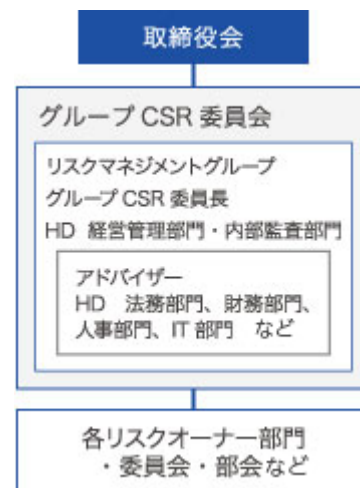
また、各社で起きたクライシスは速やかに、各社社長からポーラ・オルビスホールディングスの担当役員へ、担当役員から代表取締役社長および経営層に報告します。

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 グループ優先リスク

2021年は、Withコロナから派生するリスク、気候変動から派生するリスク、新たな感染症リスク(コロナ再拡大含む)を重点テーマとし、恒久的なリスク対応策の実装を行いました。また、多様化・高度化するサイバー攻撃に対するリスクを軽減・排除するため、2021年より国内外グループ会社横断で「情報セキュリティ委員会」を組成しています。これにより、サイバー攻撃やサイバーセキュリティ対策のトレンドを早期に把握し、グループ全体での対応方針を明確にして対処が行えます。2021年は情報セキュリティリスクアセスメントを実施し、リスク・課題が特定されており、必要となる対策の実施も順次行われています。

2021年グループ優先リスク

テーマ	項目	アクション
1. Withコロナから派生するリスク等	① 労務環境リスク	① コミュニケーション円滑化・業務効率化のため新ツールを導入
		② 新たにグループ共通エンゲージメントサーベイを実施し現状把握と目標設定
	② 情報漏洩リスク	① Office365の導入に伴うルール作りやモラルの醸成を含む環境整備
		② サイバー攻撃リスク低減のためのグループ各社のセキュリティ対策の強化
2. 気候変動から派生するリスク	① 自然災害リスク	BCP優先品目の在庫運用ルールの精緻化
	② 気候変動による事業リスク	サーキュラーエコノミーの検討。2029年に向けたプラスチック使用量の削減KPI設定
3. 新たな感染症リスク(コロナ再拡大含む)	① パンデミックリスク	新型コロナウイルス感染症再拡大、新たな感染症発生時の事業継続指針を作成

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、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。

2021年は、パンデミックリスク最小化のための取り組みを行いました。新型コロナウイルス感染症再拡大や、新たな感染症の発生に備えた事業継続計画へとアップデートを行い、事前の準備や事後の対策本部の立ち上げや対策が迅速に判断できるように対応を進めました。

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、以下のような取り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決について」を記載し、グループ全ての従業員に配布し、周知・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	<ul style="list-style-type: none"> ● 電話やWEBでのお客さまからの声 ● 顧客満足度調査 ● 販売データの分析 	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、改善に生かします。オルビスではお客さまから再販要望のあったルースパウダーを商品化しました。「ポーラお客さま相談室」は、「HDI」日本支部（HDI-Japan）が主催する2021年度「HDI格付けベンチマーク」調査で、最高評価となる三つ星を獲得しました。
お取引先 （サプライヤー）	<ul style="list-style-type: none"> ● 購買方針説明会 ● 品質監査 ● CSR調達アンケート/監査 	お取引先と共に発展し強いサプライチェーンを作っていきます。購買方針説明会を実施するなど安定的な調達を目指し良好な関係性を構築します。2021年、CDPが実施したサプライヤー・エンゲージメント評価（SER）において、最高評価である「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に初めて選定されました。
お取引先 （ポーラビューティーディレクター（BD））	<ul style="list-style-type: none"> ● 階層別教育（理念、商品、技術） ● 幹部営業会議 ● グランドオーナーヒアリング 	ポーラの仕事を通して女性の可能性を応援。BDとは意見交換を密に行っています。2021年は各地域活性につながる企画の提案をいただき、ポーラ本部が共に実行しました。
従業員	<ul style="list-style-type: none"> ● 従業員意識調査 ● グループ横断研修 ● 会社単位の従業員フォーラム、研修 ● 社内イントラネット 	従業員が個性を発揮し活躍することが持続的成長の土台であり、その機会を提供。従業員からの新規事業アイデアを募集しました。社長・役員からのメッセージは社内イントラネットで発信しています。
株主・投資家	<ul style="list-style-type: none"> ● 株主総会 ● 決算説明会 ● 機関投資家面談 ● 個人投資家向け説明会 	経営者自ら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生かします。決算説明会のスクリプトやリプレイ、QA開示などさらなるフェアディスクロージャーに取り組めます。
地域社会・NGO	<ul style="list-style-type: none"> ● 自治体との協業・協力 ● NGO・NPOとの対話 ● 文化芸術活動 	地域社会の課題に対応するため自治体やNPOと協働しています。NGO等からの要請に対しては真摯に対応します。

いただいたご意見を経営に生かした事例

「企業理念を実現するために、組織・チームの心理的安全性を追求すべき」(HD)

2022年～非財務KPIに「従業員の働きがい・エンゲージメント指標」を設定

「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18回 ステークホルダー・ダイアログの開催報告
（開催日時：2021年9月1日）
討議テーマ：DXなどデジタルを活用してビジネスモデルを変革するために必要なこと

Backnumber

- 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）
- 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」と思っていたくために（POLA）
- 第10回 ステークホルダー・ダイアログの開催報告（開催日時：2015年9月3日）
討議テーマ：ブランド再構築から“進化”へ ―新たな価値創出をめざして―（ORBIS）
- 第9回 ステークホルダー・ダイアログの開催報告（開催日時：2015年8月27日）
討議テーマ：ポーラの企業価値を高めるために（POLA）
- 第8回 ステークホルダー・ダイアログの開催報告（開催日時：2014年8月26日）
討議テーマ：持続的成長に向けて、新たなオルビスブランドを確立するために（ORBIS）

- 第7回 ステークホルダー・ダイアログの開催報告（開催日時：2014年8月22日）
討議テーマ：環境変化に対応し、新たな価値創造を続けるために（POLA）
- 第6回 ステークホルダー・ダイアログの開催報告（開催日時：2013年12月6日）
討議テーマ：価値ある存在として、選ばれる企業を目指して（ORBIS）
- 第5回 ステークホルダー・ダイアログの開催報告（開催日時：2013年12月2日）
討議テーマ：女性応援活動を通じ、企業価値向上を目指して（POLA）
- 第4回 ステークホルダー・ダイアログの開催報告（開催日時：2012年11月14日）
討議テーマ：オルビスならではの社会的価値提供を目指して（ORBIS）
- 第3回 ステークホルダー・ダイアログの開催報告（開催日時：2012年10月10日）
討議テーマ：女性を応援する企業であり続けるために（POLA）
- 第2回 ステークホルダー・ダイアログの開催報告（開催日時：2011年11月9日）
討議テーマ：女性を応援する企業でありつづけるために（POLA）(966KB) 
- 第1回 ステークホルダー・ダイアログの開催報告（開催日時：2011年9月2日）
討議テーマ：お客さま満足の向上を目指して（ORBIS）(929KB) 



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。2021年は、応募件数52件より、社長賞1件、優秀賞1件、努力賞3件を表彰しました。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。

2021年度（第15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	取り組み内容と評価
社長賞	ポーラ	お客さまの声を受け止め、企業価値へ活かす取り組み	<p>お客さまからいただいた声をもとに改善提案を「ベストプラクティス」として部署を横断で共有。お客さまからの良い評価や、外部評価につながりました。持続的な事業活動のために、ステークホルダーの声を聞き、改善することは必須であると考え評価しました。</p> <p>❖ 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</p> 
優秀賞	オルビス	「甲州市・オルビスの森」10年計画完遂 ～甲州市・オイスカと共に～	<p>甲州市・オルビスの森を継続して10年間取り組み続け、里山を再生。金銭的援助だけではなく、従業員も参加するなど人的支援も行い続けたこと、外部評価もいただいていることを評価しました。</p> <p>❖ オルビス「甲州市・オルビスの森」の里山再生</p> 

受賞	受賞対象	テーマ	取り組み内容と評価
努力賞	ポーラミュージアム アネックス	日本赤十字社への寄付を目的にグループ初のチャリティオークション	<p>当ギャラリーで関わりのあったアーティストとチャリティオークションを実施。収益の全額を日本赤十字社へ寄付しました。オリジナリティの高い活動であり、文化・芸術を通じて人々に対して彩りのある人生を提供している点を評価しました。</p> <p>❖ チャリティオークション「Christmas Smile」展 日本赤十字社への寄付のご報告 </p> 
努力賞	ポーラ	地域活性型ビジネスへの挑戦	<p>ビューティーディレクターやショップオーナーを中心に、地域に根差した事業活動を行っており、女性起業家目線で、人口減少などポーラのビジネスを通じた社会課題解決に取り組んでいます。人の集まる場づくりなど、地域に根差したショップづくりをサポートすることで持続的な事業活動につながることも期待し評価しました。</p> <p>❖ 地域活性の取り組み</p> 
努力賞	ポーラ化成工業	DIY コスメを実現する乳化技術の開発 -あなただけの化粧品をつくる喜びを-	<p>家庭でも簡単に化粧品を乳化して作ることができる新乳化剤「M-ポリマー」を設計・開発しました。これにより革新的な乳化技術の研究を進め業界の発展に貢献するとともに、お客さまへ化粧品の新たな楽しみ方を提案していけることを期待し評価しました。</p> <p>❖ ポーラ化成工業 自由自在にクリームがDIYできる時代に</p> 

ポーラ・オルビスグループの税務方針

1. 基本方針

ポーラ・オルビスグループは、事業活動を行うすべての国・地域において適切な納税を通じて社会の発展に貢献することを、企業としての社会的責任の一つと考え、全てのステークホルダーと誠実に向き合います。ポーラ・オルビスグループは、各国の税制改正や国際的な税務フレームワークの動向を注視し、常に適切な税務コンプライアンス体制の整備に努めています。

2. 適正な納税

ポーラ・オルビスグループは、各国の税制や行政の運用に適時対応し、ガバナンスを強化することで税務リスクを最小化するとともに、通常の事業活動の範囲内における優遇税制の活用などの税務戦略を構築することで税務コストを最適化し、適正額の納税に努めています。

3. 税務リスクの極小化

3-1. 税務ポジションの不確実性の低減

ポーラ・オルビスグループは、事業活動の中で税務上の解釈が不明確な取引が生じた場合、専門家よりアドバイスを受け十分に検討を行い、必要に応じて税務当局への事前確認制度なども利用し、税務上の取扱いを明確にすることで、税務リスクの低減に努めています。

3-2. 国際的な税務フレームワークへの取り組み

ポーラ・オルビスグループは、OECDによるBEPS等の国際的な取り組みが、税の透明性確保や国際的な租税回避を防止するために重要な取り組みであると理解しております。そのため、各国税法を遵守するとともに、国際的な取り組みの趣旨に基づいた税務管理を行い、税に関する透明性の確保に努めています。

4. タックスプランニングとタックスヘイブンに対する考え方

ポーラ・オルビスグループは、事業目的や実態の伴わないタックスプランニングやタックスヘイブンの利用が、各国における適切な税金納付を阻害する要因であると理解しております。ポーラ・オルビスグループは、事業目的に沿って海外進出先やグローバルな事業体制を決定することとし、タックスヘイブンを利用する恣意的な租税回避や濫用的なタックスプランニングの防止に努めています。

5. 移転価格税制への対応

グループ会社間の国際取引は、各種取引別にOECD移転価格ガイドラインに順守した移転価格ポリシーを設定、運用し、各社への適切な利益配分及び各国における適正な納税に努めています。棚卸資産取引を含む各種取引価格は、各グループ会社の機能、資産およびリスクの分析に基づく、独立企業間価格で設定されております。

6. 税務コンプライアンスにかかる社内体制の構築

ポーラ・オルビスグループは、税務コンプライアンス体制が適切に機能するために、適切な税務担当人員を配置し、日常的に発生する税務課題に適切に対処できる体制を構築します。また、税務コンプライアンス体制が適切に機能するためには、経営層及び社員の税務コンプライアンスにかかる意識の浸透・定着を図ることが重要であると理解しております。そのために、継続的な勉強会等を通じて、税制改正や規則変更等の各種情報の周知・共有を行うことを通じて、適切な税務処理の啓蒙を図り、法令順守を徹底することに努めています。

7. 税務当局との適切な関係の構築

ポーラ・オルビスグループは、事業活動を行うそれぞれの国・地域の税務当局からの税務情報提供の要請に対し、適時かつ適切に対応することで税務当局と健全かつ良好な信頼関係の構築に努めています。また、税務調査等において指摘された問題点は、原因を解明するとともに適切な是正及び再発防止策を講じ改善に努めています。

8. 適用対象

本方針は、ポーラ・オルビスグループの行う取引に適用します。

文化芸術活動および支援



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

文化活動

■ ポーラ文化研究所

化粧品にまつわる幅広い研究活動を行っています。

■ ポーラ ミュージアム アネックス

文化支援活動の情報発信地として、多彩な企画を展開しています。

文化支援活動

■ (公財)ポーラ美術振興財団

助成事業と美術館事業の2つの文化事業を実施しています。

■ ポーラ美術館

約10,000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。

2021年は、「化粧文化」をテーマとした活動と社会貢献活動が、企業・企業財団が実施するメセナ(芸術文化を通じた豊かな社会創造)活動の認定制「This is MECENAT 2021」(公益社団法人企業メセナ協議会主催)に認定されました。

また2020～21年にパリ日本文化会館で開催した「美の秘密ー浮世絵に見る化粧と髪型」のアフタートークイベントを11月オンライン開催しました。

パリと中継でつなぎ、会場デザインにこめられた思いや現地のお客さまの反応をパリの担当学芸員からご紹介。会場全体を動画で周回する試みもたいへん好評で、長く続くコロナ禍にあって、展覧会やイベントに参加したい、海外に行きたい、アートにふれたいという思いに寄り添う企画は、パリから見た日本の美意識や化粧文化の世界に触れていただく機会となりました。

さらに、ポーラ文化研究所WEBサイトに連載のマンガが晶文社より『ウチの江戸美人』(ポーラ文化研究所監修)として書籍化されました。江戸美人ちゃんと現代女子ちゃんが異なる時代に生まれつつも、互いの価値観や好みを否定することなく、おしゃれや趣味を楽しむ姿を通じて、江戸と現代のよそおいや美意識の違いが身近に感じられる一冊です。



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

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

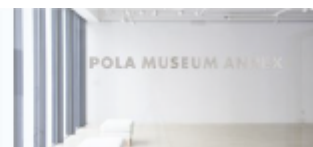
www.cosmetic-culture.po-holdings.co.jp

ポーラ化粧文化情報センター
オンラインレファレンスを実施中。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/>



ウチの江戸美人



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、ポーラ美術館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。

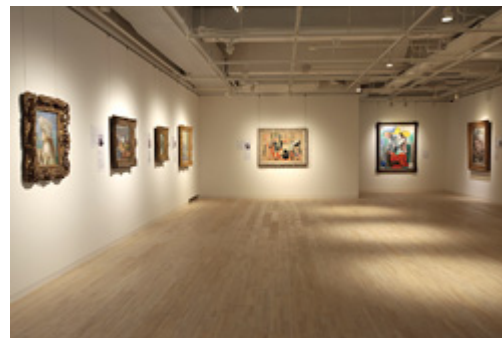
施設概要

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>



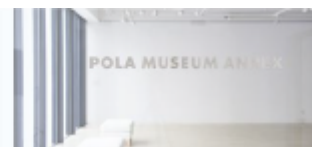
ポーラ ミュージアム アネックス



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

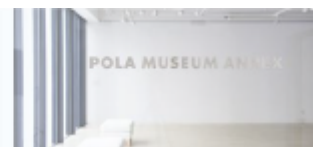
ポーラ・オルビスグループが支援するポーラ美術振興財団は、若手芸術家の在外研修、美術館職員の調査研究、美術に関する国際交流への助成を行っています。2021年は38件の助成を行いました。

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

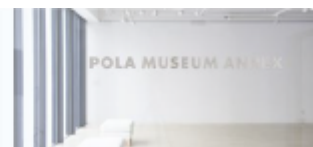
公益財団法人ポーラ美術振興財団は、2002年9月神奈川県箱根仙石原にポーラ美術館を開館、今年で開館20周年を迎えました。総数約10,000点におよぶポーラ美術館のコレクションは、ポーラ・オルビスグループのオーナーでありました鈴木常司（1930-2000年）が40年余をかけて収集した美術作品を中心としたものです。コレクションの中核は、19世紀フランス印象派やエコール・ド・パリなどの西洋絵画ですが、コレクションの幅は、日本の絵画、現代アート、東洋陶磁、ガラス工芸、化粧道具など多岐にわたります。

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。展示室は作品をゆっくり落ち着いて鑑賞いただけるよう、明るく奥行きある空間となっています。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



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。

2021年より、多くの方に無形の伝統文化に触れていただけるように、伝統文化ポークラ賞受賞者の「ワザ」や作品を展示する展覧会を開催しております。どなたでも伝統文化の魅力や楽しさを体感・体験していただけるような展示をおこなっております。また、伝統文化をより深く知っていただけるように、記録映画を制作しDVD版を無料でお貸出ししております。昨年、第50作目当たる「野村万作から萬斎、裕基へ」が完成し、上映会などを通じて多くの方に狂言の魅力をお伝えいたしました。そのほかにも伝統文化を身近に感じられるワークショップや講演会を開催しております。活動の詳細は、財団HP、各種SNSにてお知らせしておりますので、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
e-mail: info@polaculture.or.jp
URL: <https://www.polaculture.or.jp>



公益財団法人

ポーラ伝統文化振興財団

POLA FOUNDATION OF JAPANESE CULTURE

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

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

「サステナビリティ」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


2021年12月期




 一括ダウンロード 閲覧用（A3）（13,249KB）

 一括ダウンロード 印刷用（A4）（13,300KB）


2020年12月期

 コーポレートレポート（日本語版）（14,002KB）


2019年12月期

 コーポレートレポート（日本語版）（15,167KB）


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）

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>	<p>✧ サステナビリティプラン</p>
102-21	<p>a. ステークホルダーと最高ガバナンス機関の間で、経済、環境、社会項目に関して協議を行うプロセス</p> <p>b. 協議が権限移譲されている場合は、誰に委任されているか、最高ガバナンス機関への結果のフィードバックをどのように行っているか</p>	<p>✧ ステークホルダー・ダイアログ</p>
		<p>✧ コーポレート・ガバナンス</p>
102-22	<p>a. 最高ガバナンス機関およびその委員会の構成。次の事項による</p> <p>i. 執行権の有無</p> <p>ii. 独立性</p> <p>iii. ガバナンス機関における任期</p> <p>iv. 構成員の他の重要な役職およびコミットメントの数、ならびにコミットメントの性質</p> <p>v. ジェンダー</p> <p>vi. 発言権が低い社会的グループのメンバー</p> <p>vii. 経済、環境、社会項目に関係する能力</p> <p>viii. ステークホルダーの代表</p>	<p>✧ コーポレート・ガバナンス</p>
102-23	<p>a. 最高ガバナンス機関の議長が組織の執行役員を兼ねているか否か</p> <p>b. 議長が執行役員を兼ねている場合、組織の経営におけるその者の役割と、そのような人事の理由</p>	<p>✧ コーポレート・ガバナンス</p>
102-24	<p>a. 最高ガバナンス機関およびその委員会メンバーの指名と選出のプロセス</p> <p>b. 最高ガバナンス機関のメンバーの指名と選出で用いられる基準。次の事項を含む</p> <p>i. ステークホルダー（株主を含む）が関与しているか、どのように関与しているか</p> <p>ii. 多様性が考慮されているか、どのように考慮されているか</p> <p>iii. 独立性が考慮されているか、どのように考慮されているか</p> <p>iv. 経済、環境、社会項目に関する専門知識や経験が考慮されているか、どのように考慮されているか</p>	<p>✧ コーポレート・ガバナンス</p>
		<p>✧ 有価証券報告書</p>
102-25	<p>a. 利益相反の回避、対処のために最高ガバナンス機関が行っているプロセス</p> <p>b. 利益相反に関する情報をステークホルダーに開示しているか。最低限、次の事項を含む</p> <p>i. 役員会メンバーへの相互就任</p> <p>ii. サプライヤーおよびその他のステークホルダーとの株式の持ち合い</p> <p>iii. 支配株主の存在</p> <p>iv. 関連当事者の情報</p>	<p>✧ コーポレート・ガバナンス</p>
		<p>✧ 有価証券報告書</p>

102-26	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	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 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 c. 当該評価が自己評価であるか否か 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	✧ コーポレート・ガバナンス報告書
102-29	a. 経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会の特定とマネジメントにおける最高ガバナンス機関の役割。デュー・デリジェンス・プロセスの実施における最高ガバナンス機関の役割を含む b. 最高ガバナンス機関による経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会の特定とマネジメントをサポートするために、ステークホルダーとの協議が活用されているか否か	✧ コーポレート・ガバナンス報告書
		✧ サステナビリティプラン
102-30	経済、環境、社会項目に関するリスクマネジメント・プロセスの有効性のレビューにおける最高ガバナンス機関の役割	✧ コーポレート・ガバナンス報告書
102-31	経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会に関して最高ガバナンス機関が行うレビューの頻度	✧ サステナビリティプラン
102-32	組織のサステナビリティ報告書の正式なレビューや承認を行い、すべてのマテリアルな項目が取り上げられていることを確認する機能を果たしている最高位の委員会または役職	✧ サステナビリティプラン
102-33	最高ガバナンス機関に対して重大な懸念事項を伝達するために設けられているプロセス	✧ 内部通報制度（ヘルプライン）
		✧ お取引先ホットライン
		✧ 委託販売契約者様専用通報窓口
102-34	a. 最高ガバナンス機関に伝達された重大な懸念事項の性質と総数 b. 重大な懸念事項への対処、解決のために使われたメカニズム	✧ 内部通報制度（ヘルプライン）
		✧ お取引先ホットライン
		✧ 委託販売契約者様専用通報窓口

102-35	<p>a. 最高ガバナンス機関および役員に対する報酬方針。次の種類の報酬を含む</p> <p>i. 固定報酬と変動報酬（パフォーマンス連動報酬、株式連動報酬、賞与、後配株式または権利確定株式を含む）</p> <p>ii. 契約金、採用時インセンティブの支払い</p> <p>iii. 契約終了手当</p> <p>iv. クローバック</p> <p>v. 退職給付（最高ガバナンス機関、役員、その他の全従業員について、それぞれの給付制度と抛出金率の違いから生じる差額を含む）</p> <p>b. 報酬方針におけるパフォーマンス基準と、最高ガバナンス機関および役員の経済、環境、社会項目における目標がどのように関係しているか</p>	✧ コーポレート・ガバナンス
		✧ コーポレート・ガバナンス報告書
102-36	<p>a. 報酬の決定プロセス</p> <p>b. 報酬コンサルタントが報酬の決定に関与しているか否か、また報酬コンサルタントが経営陣から独立しているか否か</p> <p>c. 報酬コンサルタントと組織との間に存在するその他の関係</p>	✧ コーポレート・ガバナンス
102-37	<p>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</p> <p>b. 考慮している場合、報酬方針や提案への投票結果</p>	✧ 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	✧ ステークホルダーエンゲージメント
	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)	✧ ステークホルダー・ダイアログ
	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	✧ 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	✧ サステナビリティレポート PDF版
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	✧ サステナビリティレポート PDF版
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	✧ サステナビリティレポート PDF版
102-50	提供情報の報告期間	✧ サステナビリティレポート PDF版
102-51	前回発行した報告書の日付(該当する場合)	✧ サステナビリティレポート PDF版
102-52	報告サイクル	✧ サステナビリティレポート PDF版
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	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 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。」 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。」	✧ ISO26000およびGRIガイドライン対照表

102-55	<ul style="list-style-type: none"> 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) b. 内容索引には、各開示事項について次の情報を含める <ul style="list-style-type: none"> 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) 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 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) 	✧ ISO26000およびGRIガイドライン対照表
102-56	<ul style="list-style-type: none"> 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 b. 報告書が外部保証を受けている場合 <ul style="list-style-type: none"> 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 ii. 組織と保証提供者の関係 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 	
マネジメント手法		
指標		
103-1	<ul style="list-style-type: none"> a. その項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む <ul style="list-style-type: none"> i. どこでインパクトが生じるのか 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 c. 該当範囲に関する具体的な制約事項 	✧ サステナビリティプラン
103-2	<ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> 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(CO2)への対応 CDPI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
税と政府支払		
指標		
207-1	税務へのアプローチ	✧ ポーラ・オルビスグループ税務方針
207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	✧ ポーラ・オルビスグループ税務方針
207-3	税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処	✧ ポーラ・オルビスグループ税務方針
207-4	国別の報告	
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	✧ プラスチック循環（サーキュラーエコノミー）
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（CO2）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	✧ 公正な事業慣行（CSR調達）
		✧ 人権の尊重
保安慣行		
指標		
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員の割合	
先住民族の権利		
指標		
411-1	先住民族の権利を侵害した事例の総件数と実施した措置	
人権アセスメント		
指標		
412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所の総数とその割合	✧ 人権方針
412-2	人権方針や事業所に関わる人権側面に関する手順について、報告期間中に従業員研修を実施した総時間数、研修を受けた従業員の割合	✧ ESG関連データベース
412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約の総数と割合	
地域コミュニティ		
指標		
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施（次のものなどを活用して）した事業所の割合	✧ 地域との協業
		✧ 社会貢献
		✧ 人権の尊重
		✧ 地域コミュニティへの参画
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所	
サプライヤーの社会面の アセスメント		
指標		
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤーの割合	✧ 公正な事業慣行（CSR調達）

414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	✧ 公正な事業慣行（CSR調達）
公 共 政 策		
指 標		
415-1	政治献金および現物支給の総額（国別、受領者・受益者別）	✧ ESG関連データベース
顧 客 の 安 全 衛 生		
指 標		
416-1	重要な製品およびサービスのカテゴリーのうち、安全衛生インパクトの評価を改善のためにしているものの割合	✧ 品質・安全保証
416-2	製品やサービスについて発生した安全衛生インパクトに関する規制および自主的規範の違反事例の総件数	
マーケティングとラベリング		
指 標		
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関して、組織が定める手順の対象であり、手順の遵守評価を行っているものの割合	✧ 品質・安全保証
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制および自主的規範の違反事例の総件数	✧ プロダクトライフサイクル
417-3	マーケティング・コミュニケーション（広告、宣伝、スポンサー業務など）に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数	
顧 客 プ ラ イ バ シ ー		
指 標		
418-1	顧客プライバシーの侵害に関して具体化した不服申立の総件数	✧ ESG関連データベース
社 会 経 済 面 の コ ン プ ラ イ ア ン ス		
指 標		
419-1	社会経済分野の法規制の違反により組織が受けた重大な罰金および罰金以外の制裁措置	



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

✧ GRIガイドライン対照表 ✧ ISO26000対照表

社会的責任の中核主題	記事事項
6.2 組織統治	<ul style="list-style-type: none"> • 会社概要 • 推進体制 • サステナビリティ・ステートメント • コーポレート・ガバナンス • コンプライアンスの取り組み
6.3 人権	<ul style="list-style-type: none"> • 人権方針 • 人権の尊重
6.4 労働慣行	<ul style="list-style-type: none"> • 人材育成 • ダイバーシティと機会均等 • 労働安全衛生 • 健康経営
6.5 環境	<ul style="list-style-type: none"> • 環境方針 • 環境・気候変動（CO2排出量削減）の対応 • 気候変動・リスクと機会 • プラスチック循環（サーキュラーエコノミー） • プロダクトライフサイクル • 化学物質の管理 • 生物多様性への対応
6.6 公正な事業慣行	<ul style="list-style-type: none"> • 公正な事業慣行（CSR調達） • お取引先ホットライン
6.7 消費者課題	<ul style="list-style-type: none"> • 品質・安全保証 • お客様のお声への対応
6.8 コミュニティへの参画及びコミュニティの発展	<ul style="list-style-type: none"> • 地域コミュニティへの参画 • 社会貢献

- ✧ サステナビリティ(非財務KPI) ✧ 環境 Environment ✧ 社会 Social ✧ ガバナンス Governance
✧ 外部評価

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	2021年実績	単位
事業創出件数	多様化するニーズに応える新サービスや新領域の開拓	10 (2023年目標)	-(2021年より開始)	3	件(累計)
働きがい・エンゲージメントスコア	働きがいと働きやすさのもと、貢献意識を持って主体的に取り組むことができる環境創出	75	-(2021年より開始)	60.2	%
ブランド認知・共感	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)	-(ブランドごとに測定)	-
国内外の研究受賞数	高付加価値な提案へのシーズ開発	10件	5	7	件(2018年～累計)
先端科学研究員数	研究を拡張させる人材開発	120	68	64	名(各年末付け)
地域活性	内容	2029年目標	2020年実績	2021年実績	単位
地域起業オーナー数	地域経済を活性化させる協業の実現	1,200	504	505	名(各年末付け)
地域経済への貢献施策数	経済活動に影響力を及ぼす人材の育成	78	27	32	件(単年)
文化・芸術・デザイン	内容	2029年目標	2020年実績	2021年実績	単位
アートを活用した新しいブランド体験の創造件数	イノベーティブで時代感のある商品・サービス開発	20	14	11	件(単年)
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	550,000	3,852	23,940	名(累計)

人材活躍	内容	2029年目標	2020年実績	2021年実績	単位
女性役員比率	ターゲット層価値観の経営・マネジメント	30～50	27.1	26.9	%
女性管理職比率		50以上	46.9	49.6	%
経営人材候補者の充足率	経営人材パイプライン整備・強化	200	70	91.3	%
健康理由による退職者数	予防・治療と仕事の両立	0名	非開示	非開示	－
環境	内容	2029年目標	2020年実績	2021年実績	単位
CO2排出量 (Scope1,2)	SBT1.5℃シナリオ準拠実排出量	▲42	▲17.7	▲31.5	%(2019年比)
CO2排出量 (Scope3)	Well-below2.0℃準拠実排出量	▲30	▲44.8	▲51.2	%(2019年比)
水使用量	Scope1,2の売上原単位	▲26	5	▲8.0	%(2019年比)
廃棄量	Scope1,2の売上原単位	▲26	▲18	▲40.1	%(2015年比)
化粧品プラスチック容器・包材	4Rにもとづくサステナブルな設計	100%サステナブルな設計	2022年より開始	2022年より開始	－

環境 Environment

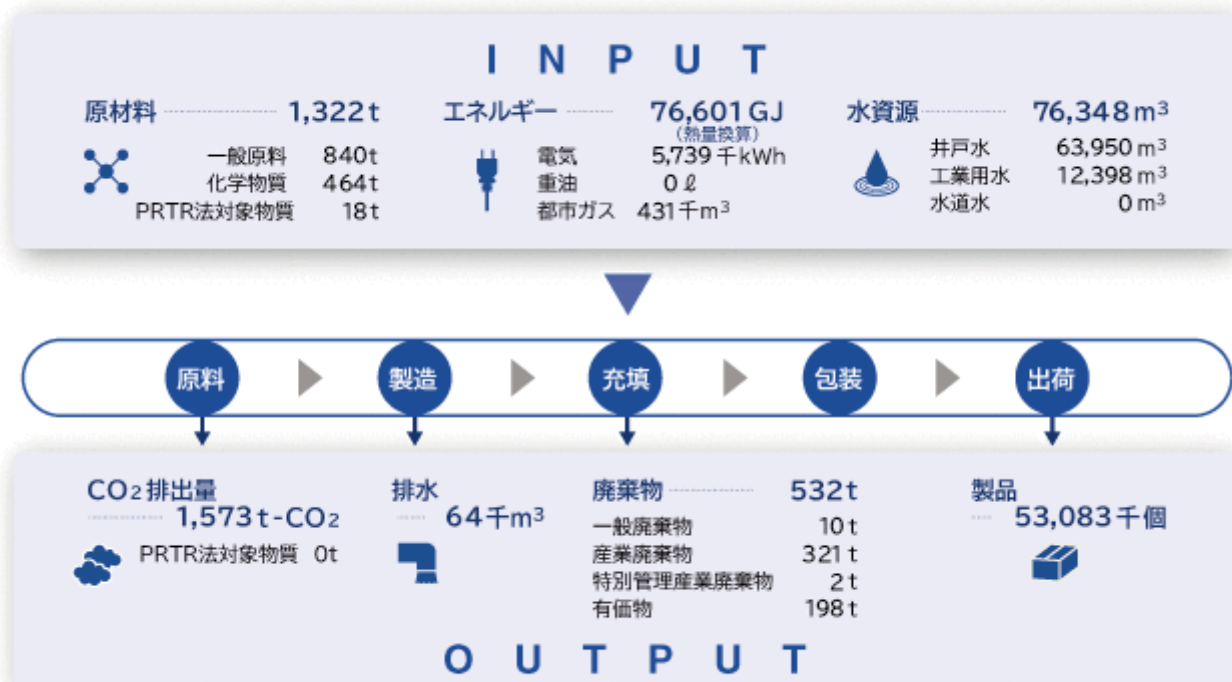
※ポーラ・オルビスグループは2020年8月末にCO2排出削減に関する目標値をSBTに準拠し再設定しました。
 スコープ1,2 削減目標 42%削減(排出量) 基準年 2019年 目標年 2029年
 スコープ3 削減目標 30%削減(排出量) 基準年 2019年 目標年 2029年

環境負荷データ		対象	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	単位
CO2 (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	2,134.86	t-CO2
	Scope2		10,544.6	10,302.2	12,111.2	9,020.2	7,201.4	5,850.30	t-CO2
	Scope3		－	－	1,574,489.2	425,868.50	210,981.92	207,947.21	t-CO2
CO2 (GHG) 排出量 (原単位)	Scope1		2.45	2.16	1.76	1.20	1.36	1.20	t/売上 (億円)
	Scope2		4.83	4.22	4.87	4.10	4.08	3.27	t/売上 (億円)
	Scope3		－	－	633.41	193.66	119.66	119.66	t/売上 (億円)
	Scope1 +2		7.27	6.38	6.63	5.30	5.45	4.47	t/売上 (億円)
	Scope1 +2		－	－	－	34.45	34.44	24.46	t/出荷額 (億円)

エネルギー使用量	電力使用量	ポーラ・オルビスグループ	19,958	19,986	20,263	18,417	17,144	18,794	千kWh
	電力使用量(原単位)		9.13	8.18	8.15	8.37	9.72	10.52	千kWh/売上(億円)
	ガス使用量		1,017	1,225	1,150	966	891	791	千m ³
	ガス使用量(原単位)		0.47	0.50	0.46	0.44	0.51	0.44	千m3/売上(億円)
	軽油使用量		23	28	25	23	16	17	kl
	軽油使用量(原単位)		0.01	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	0	kl
	重油使用量(原単位)		0.28	0.23	0.10	0.00	0.00	0.00	kl/売上(億円)
	再生可能エネルギー使用量		130,432	131,480	193,061	212,542	214,323	5,244,512	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	2,936.46	kWh/売上(億円)		
水資源使用量			239,380	222,651	218,365	136,270	114,872	101,864	m ³
水使用量(原単位)			109.56	91.12	87.9	62.0	65.2	57.0	m ³ /売上(億円)
廃棄物排出量			1,494	1,627	1,494	1,465	1,032	759	t
廃棄物量(原単位)			0.68	0.66	0.61	0.66	0.59	0.43	t/売上(億円)
排水量		ポーラ化成工業	79	72	78	76	77	67	千m ³
原材料使用量			2,093	2,230	2,431	2,278	1,860	1,322	t
廃棄物回収量			966	1,044	960	1,210	827	816	t
リサイクル率			40.47	41.57	37.40	30.20	34.90	30.6	%
最終処分量			575	610	601	844	538	566	t
NOx排出量			24	35	28	24	22	23	ppm
特別管理産業廃棄物			－	－	42	4	5	2	t
水資源の取水量			－	－	121,608	105,275	86,287	76,348	m ³

- * CO₂ (GHG) 排出量におけるScope1,2の対象範囲を2018年より変更(国内外店舗、海外事業所をすべて集計)したため、主にScope2(購入エネルギー使用)の実績が増加しています。
- * 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CO₂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(CH₄)、一酸化二窒素(N₂O)、パーフルオロカーボン類(PFCs)、六フッ化硫黄(SF₆)、三フッ化窒素(NF₃)は排出していません。
- * 2018年～2021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
- * ISO14001取得工場数 2021年 1/2拠点 (ISO14001取得率50%)
- ※袋井工場がISO14001を取得済み。ジュリークのアデレードの工場はISO14001に準拠したマネジメントを実施しています。

[2021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	2021年目標項目及び目標値	2021年実績	自己評価
Ⅰ.省資源化 (地球温暖化防止、節水)	1) CO ₂ 排出量: 3,989[t-CO ₂]以下	CO ₂ 排出量: 3,745t-CO ₂ 達成率: 107% (グリーン電力4月導入を加味 1,606t-CO ₂ 達成率 248%)	★★★
	① 生産性向上による電力削減	電力削減 135,500kwh/年 (省人化2,711工数) 達成率 188%	
	2) 水使用量削減 中期目標値 水使用量 85,424m ² 以下	水使用量 76,348m ² /年 達成率 112%	
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 521t以下	産業廃棄物 556t 達成率 94%	★

重点推進課題	2021年目標項目 及び目標値	2021年実績	自己評価
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0件 ・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	★★
	2) 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	
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	・工場外周清掃を毎週実施	★★
	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は天候不順で中止 ・「古着deワクチン」活動に参加	
	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	定期的に実施(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	2021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	0	件
環境問題を引き起こす事故・汚染		0	0	0	0	0	0	件
環境問題に関する苦情		0	0	0	0	0	0	件

環境外部評価	対象	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
CDP	気候変動	-	D	B	A-	A-	A
CDP	サプライヤー・エンゲージメント評価	-	-	-	-	-	サプライヤー・エンゲージメント・リーダー

環境教育	対象	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	単位
環境セミナー開催回数・参加者数	ポークラ化成工業	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	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	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年	2021 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	4,139	4,181	4,048	4,374	4,185	人
総従業員女性比率		－	71.7	74.8	77.3	77.4	%
管理職者数(男・女)		347/254	350/279	306/255	296/261	246/242	男/女 人
女性管理職比率		42.3	44.4	45.5	46.9	49.6	%
雇用別従業員数							
正規従業員数(男・女)	国内グループ全体	1,030/2,262	1,047/2,286	887/2,323	865/2,570	845/2,476	男性/女性人
非正規従業員数(男・女)		350/1,222	366/1,445	350/1,517	316/1,110	324/1,069	男性/女性人
派遣社員数(男・女)		14/216	34/369	3/375	2/152	4/136	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	20/37	12/27	15/28	17/68	15/53	男性/女性人
中途採用者数(男・女)		－	－	49/153	39/155	38/70	男性/女性人
離職率							
全体	国内グループ全体	2.0/5.8	3.1/6.0	2.6/8.6	3.4/6.2	3.1/6.0	男性/女性%
自己都合		－	－	－	3.2/6.2	2.8/5.9	男性/女性%
自己都合		29/217	47/231	31/362	40/244	36/223	男性/女性人
会社都合		0/0	1/6	1/0	0/1	0/5	男性/女性人
その他		0/0	0/5	2/1	3/0	3/2	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	10.7/7.5	10.6/7.7	10.6/7.5	11.1/7.5	11.0/7.9	男性/女性年
年間総労働時間・残業時間		13:45	12:35	13:18	09:45	14:22	時間:分
有給休暇取得率		67.8	70.0	75.1	70.0	72.3	%
育児休業取得者数	国内グループ全体	2/210	4/332	5/136	7/149	12/138	男性/女性人
育児休業復職率		100/88.3	100/93.9	100/92.4	100/84.3	100/87.5	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	66/1.8	75/1.7	60/1.75	70/1.85	67/1.73	人/%
介護休業取得者数		0/0	1/3	0/7	1/1	0/1	男性/女性人
再雇用制度利用者数		127	133	125	159	156	人
ボランティア休暇取得者数※	オルビス	－	－	－	0	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。

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	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	単位
休業災害数	国内グループ全体	4	4	7	0	7	件
不休災害件数		8	4	29	8	3	件
死亡災害件数		0	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	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	単位
未来研究会の修了者数	ポーラ・オルビスグループ	258	273	285	297	309	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		100	103	107	111	114	人(累積)
ビジネス変革塾 修了役員数/グループ全役員割合		24.60	26.00	29.70	31.10	34.80	%
総研修費用	国内グループ全体	-	-	182,456	113,567	129,425	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	2021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	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	2021年	単位
CSR調達アンケート回収件数※	243	33	4	553	サイト(工場単位)
実地監査	-	-	5	4	社
お取引先ホットライン件数	-	-	3	0	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	2021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	約200	万円

各種団体等との連携
<p>ポーラ・オルビスグループは、脱炭素社会を実現するという日本政府の姿勢を支持し、国の気候変動に関連する法規制である省エネ法や地球温暖化対策の推進に関する法律を遵守しています。年1回、行政へエネルギー使用量やエネルギー目標の達成状況等、温室効果ガス排出量の実績報告をしています。また、ポーラ・オルビスグループは気候変動対策のネットワーク組織「気候変動イニシアティブ(JCI)」に2021年より参加しており、同時にJCIが公表した、パリ協定を実現する野心的な2030年目標を日本政府に求めるメッセージにも賛同しています。追加してTCFDへも2021年より賛同を表明し、非国家アクターの一員として日本社会における脱炭素化の実現に向けて貢献すべく、気候変動に関しての取り組みおよびその開示を推進しています。</p> <p>またポーラ・オルビスグループは、関連する業界団体への参画や様々なNGO等との連携を通じて、各種のサステナビリティへの取り組みを進めています。</p> <p>業界団体としては、日本化粧品工業連合会に所属し常任理事として参画、業界団体・会員企業と連携した取り組みを推進しています。特に、環境・サステナビリティの分野では、他の会員企業とともに2015年の「日本化粧品工業連合会 サステナビリティ指針」の策定に協力しました。日本化粧品工業連合会のWEBサイトにて各会員企業の実績の取り組み実績とともに公開されています。本指針においては、化粧品を製造販売する企業が関与すべきISO26000の6分野のうち、特に、消費者課題、環境、人権・労働慣行、コミュニティへの参画の4分野における活動の重要性を認識し、事業のバリューチェーン全体を見渡した自主的な活動方針を策定・実践することとされています。</p> <p>NGOとの連携では、(公財)オイスカとオルビスの森の活動において連携を10年以上にわたり進めてきました。生物多様性の課題や森林・里山の課題など対話を進め、改善してきました。</p> <p>「ポーラ・オルビスグループは、気候変動をはじめとする環境関連方針について、行政や業界団体などとの方向性や方針と矛盾はありませんが、矛盾がある場合には、グループCSR委員会にて意見をまとめ、当該業界団体および行政に対して当社グループとしての意見をお伝えし、対話を重ねていきます。</p>

団体への会員資格		
団体名	対象	備考
日本化粧品工業連合会	ポーラ、オルビス、ポーラ化成工業	副会長 鈴木郷史(株)ポーラ 会長 参与理事 片桐崇行 全成分表示名称委員会委員長 ポーラ化成工業(株)取締役
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 ポーラ取締役 西方和博 2022年3月末現在
公益社団法人日本健康・栄養食品協会	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
		✳ コーポレート・ガバナンス報告書
企業倫理に関する方針		✳ ポーラ・オルビスグループ行動綱領 ㊦
腐敗防止に関する方針		✳ ポーラ・オルビスグループ行動綱領 ㊦
贈収賄防止に関する方針		✳ ポーラ・オルビスグループ行動綱領 ㊦

コーポレート・ガバナンスデータ		対 象	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年	2021 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	8	人
	社外取締役比率		25(2)	25(2)	33.3(2)	33.3(2)	37.5(3)	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)	25.0(2)	% (人)
監査役会	全体		3	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)	66.6(2)	% (人)
	女性監査役比率		0	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	19	回
取締役会平均出席率			95	99	98.6	99.2	99.3	100	%
社外取締役 取締役会平均出席率			80	96	97.4	97.5	98.2	100	%
指名諮問委員会開催回数			－	－	－	－	4	7	回
指名諮問委員会平均出席率			－	－	－	－	100	89.3	%
報酬諮問委員会開催回数			－	－	－	－	6	3	回
報酬諮問委員会平均出席率			－	－	－	－	98	83.3	%
監査役会開催回数			14	19	16	16	16	16	回
監査役会出席率			100	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。

2021年 委員会出席率					
氏名		2021年末現在の地位及び担当	取締役会出席回数	指名諮問委員会	報酬諮問委員会
鈴木郷史		● 代表取締役社長	19回／19回 (100%)	7回／7回 (100%)	3回／3回 (100%)
久米直喜		● 常務取締役 ● 財務担当	19回／19回 (100%)	—	—
横手喜一		● 取締役海外事業管理室長 ● グループ海外展開担当	19回／19回 (100%)	—	—
小林琢磨		● 取締役	19回／19回 (100%)	—	—
小川浩二		● 執行役員 ● 総合企画・IT・HR・事業開発担当	—	—	—
小宮一慶	社外 独立	● 社外取締役	19回／19回 (100%)	7回／7回 (100%)	2回／3回 (66.7%)
牛尾奈緒美	社外 独立	● 社外取締役	19回／19回 (100%)	5回／7回 (71.4%)	2回／3回 (66.7%)
山本晶	社外 独立	● 社外取締役	19回／19回 (100%)	6回／7回 (85.7%)	3回／3回 (100%)

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（2021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）	129	75	37	16	5
社外取締役	30	30	—	—	3
監査役（社外監査役を除く）	22	22	—	—	1
社外監査役	16	16	—	—	2

(注) 1 社外取締役の固定報酬には、非業績連動型の株式報酬5百万円が含まれます。
2 中長期業績連動報酬(株式報酬)のうち、一部は非金銭報酬として支給されます。

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	2021年	単位
内部通報制度（利用件数）			9	11	12	13	9	17	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	0	件
	不祥事などによる操業・営業停止		0	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	0	件
	法令違反による罰金		0	0	0	0	0	0	円
	贈賄による摘発		0	0	0	0	0	0	件
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	0	件
	贈賄による摘発		0	0	0	0	0	0	件
	その他摘発		0	0	0	0	0	0	件
	法令違反による罰金		0	0	0	0	0	0	円
コンプライアンス講演会		ポーラ・オルビスグループ	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）	環境・人権（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	2,415	人
CSRe-ラーニングWEB受講者数（海外）			-	332	419	437	723	933	人
コンプライアンス研修時間			-	-	-	2:00	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※	5,094	件
政治献金			0	0	0	0	0	0	円
ロビー活動			0	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>

名称 (インデックス組み入れ●)	概要
<p>●FTSE4Good Global Index Series 2021年より選定</p> 	<p>ロンドン証券取引所100%出資のFTSE Russellが開発した指標環境、社会、ガバナンスで基準を満たしている企業を選定。</p>
<p>●FTSE Blossom Japan Index 2021年より選定</p> 	<p>ロンドン証券取引所100%出資のFTSE Russellが開発した指数。FTSEのESG評価モデルを用い日本企業から選定。</p>
<p>●FTSE Blossom Japan Sector Relative Index</p> 	<p>ロンドン証券取引所100%出資のFTSE Russellが開発した指標。FTSEのESG評価モデルを用い、更に低炭素経済への移行に注視し選定。</p>
<p>●MSCI日本株女性活躍指数(WIN) 5期連続選定</p> <p>2022 CONSTITUENT MSCI日本株女性活躍指数(WIN)</p> <p>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。</p>	<p>米国のMSCI社の指数。MSCIジャパンIMIトップ500指数構成銘柄より、女性活躍推進(性別多様性スコア)の高い日本企業を選定</p>
<p>●SOMPOサステナビリティ・インデックス 2020年、2021年、2022年選定</p> 	<p>SOMPOアセットマネジメント株式会社が独自に設定する、ESG(環境、社会、ガバナンス)投資のための指標</p>
<p>CDP 気候変動 2021年 Aリスト</p> 	<p>英国を拠点とし、気候変動などの環境分野に取り組む国際NGO。世界の主要な企業・都市に対して、気候変動や水管理等にどのように取り組んでいるかについて情報開示を求め、調査・評価</p>

<p>CDP サプライヤー・エンゲージメント・リーダー 2021年</p> 	<p>持続可能な経済を実現させる活動を行う国際NGOであるCDPが実施したサプライヤー・エンゲージメント評価（SER）において、気候変動課題に対して効果的にサプライヤーと協働している企業を評価</p>
<p>健康経営優良法人認定 2018年、2019年、2020年、 2021年、2022年</p> 	<p>経済産業省と日本健康会議が共同で、大規模法人のうち保険者と連携して優良な健康経営を実践している法人を認定。</p>
<p>Red Dot Award ポーラ（リンクルショット、ホワイト トショット） オルビス（体験特化型施設、オ フクリーム）</p> 	<p>世界最大級のデザイン賞で、「優れたデザインと創造性を求めて」という指針に沿って、レッドドットの審査員によって評価されます。レッドドット賞の審査員は、24名の国際的な専門家で構成されています。</p>
<p>オルビスの森ユネスコエコパ ーク認定・紺綬褒章 2018年、2019年、2020年、2021 年（10周年）</p>	<p>2018年オルビスの環境保全活動に日本政府から紺綬褒章（褒状）を授与。2019年「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。2020年環境省より「地域環境美化功績者表彰」を受賞</p>
<p>ポーラ がんアライアワード ゴ ールド受賞 2019年、2020年、2021年</p> 	<p>がんを治療しながら働く「がんと就労」問題に取り組む民間プロジェクト「がんアライ部」が優れた企業を表彰。</p>
<p>くるみん・プラチナくるみん認 定 2018年～ オルビスプラチナくる みん</p> 	<p>厚生労働大臣の特例認定。次世代育成支援対策法に基づく優良な子育てサポート企業を認定。</p>
<p>ポーラ HDI格付けベンチマー ク調査「問合せ窓口格付け」 2021年</p> 	<p>専門審査員がコールセンターに一般消費者として問い合わせをおこない、クオリティ軸、パフォーマンス軸それぞれ5項目について顧客視点で対応を評価。</p>