

# Sustainability Report 2024

ファイントゥデイグループ サステナビリティレポート

*finetoday*

# Purpose

わたしたちのパーパスは、世界中の誰もが、  
素晴らしい一日を紡ぎ、いつまでも美しく、  
豊かな人生を送れるようにすることです。

わたしたちが培ってきた美意識は、人々が毎日をより生き生きと感じられるお手伝いをします。  
わたしたちの製品・サービスは、心にも身体にも環境にも、健全な豊かさをもたらします。  
わたしたちのチームは、真・善・美を体現し、人と地球のために一丸となって行動します。

Our purpose is to enrich the lives of everyone  
today and for generations to come,  
one fine day at a time.

Our inherited Aesthetic Intelligence and expertise enables us to help people feel more alive every day.  
Our products and services bring wellness to the mind and body as well as the environment.  
Our team embodies truth, goodness, and beauty, and acts as one for the benefit of people and the planet.

# Values

1  
お客さまへの想い・  
高品質

お客さまの素晴らしい一日のために、わたしたちは高い品質の製品やサービスをお届けします。お客さまが求めていることの本質を理解し、俊敏かつイチガンで取り組み、お客さまがより豊かさに包まれる毎日を実現します。

2  
わたしたちが  
培ってきた美意識

わたしたちが培ってきた美意識を礎に、地球環境を大切に、わたしたちに関わる全ての人の期待に真摯に応えます。気高く誠意を持って行動し、現在と未来も人々の心と体を豊かにします。

3  
フロンティア精神

わたしたちは、開かれた心を持って多様性を尊重し、そこから生まれる価値観、意見を原動力としてパーパスに向かって挑戦し続けます。

# Contents

## 目次

### イントロダクション

- 01 Purpose/Values
- 02 目次／編集方針
- 03 組織体制／会社概要
- 04 生産・開発拠点紹介
- 05 外部イニシアティブへの参画／外部からの評価
- 06 ファイントゥデイグループの今

### ファイントゥデイグループのサステナビリティ

- 09 トップメッセージ
- 12 中長期ビジョン「Fine Today & Tomorrow 2030」
- 13 マテリアリティ
- 14 ステークホルダーエンゲージメント
- 15 中長期ビジョンの実現に向けた目標と進捗
- 19 サステナビリティマネジメント

### 編集方針

事業活動とESG(環境・社会・ガバナンス)活動を経営の両輪としているファイントゥデイグループは、ステークホルダーの皆様との対話を深めることを目的に、「サステナビリティレポート」を発行しています。本レポートの前半パートに当たる「イントロダクション」「ファイントゥデイグループのサステナビリティ」では、経営トップのメッセージを紹介するとともに、パーパスとバリュー、中長期ビジョン、研究開発活動や生産活動など、ESG活動を報告する上での前提となる情報を掲載。また、「環境」「社会」「ガバナンス」の各パートにおいては、GRIスタンダードなどを参照し、ESG側面に関わる個別の活動を可能な限り網羅的かつ具体的に報告しています。ステークホルダーの皆様との対話は、事業を成長させ、ESG活動をステップアップしていくために不可欠なものであり、今後も積極的に情報を開示していきます。

### 環境

- 21 環境基本方針
- 22 気候変動への対応
- 25 循環型社会形成への取り組み
- 26 Focus 1  
環境に配慮した製品開発
- 27 ファイントゥデイインダストリーズにおける環境側面の取り組み

### 社会

- 30 品質保証
- 31 Focus 2  
ファイントゥデイグループのR&D
- 33 お客さまへの適切な情報提供
- 36 人権の尊重
- 38 従業員の雇用・登用とDE&I
- 41 従業員の能力開発

- 44 ワークライフバランスの推進
- 47 労働安全衛生
- 50 労使関係
- 51 サプライヤーとの関わり
- 53 コミュニティとの協働

### ガバナンス

- 55 コーポレートガバナンス
- 57 リスクマネジメント
- 58 コンプライアンス
- 60 情報セキュリティ

### データ集

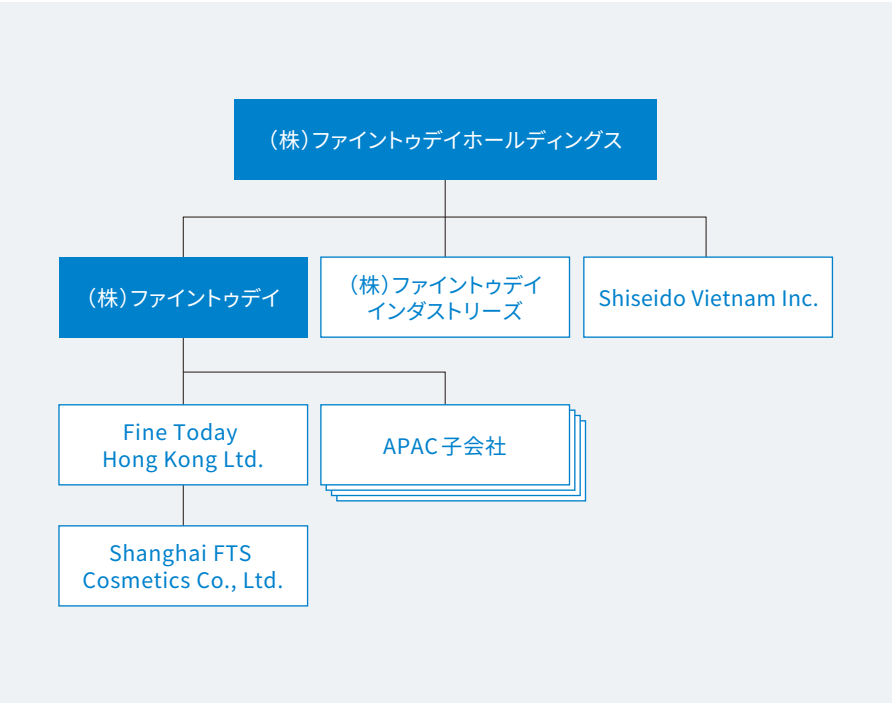
- 62 ESGデータ
- 68 GRIガイドライン対照表

発行年月	2024年8月	本文中の主語表記	株式会社ファイントゥデイホールディングスに関わる事項は「株式会社ファイントゥデイホールディングス」「当社」、グループ全体に関わる事項は「ファイントゥデイグループ」「当社グループ」、株式会社ファイントゥデイに関わる事項は「株式会社ファイントゥデイ」「ファイントゥデイ」と表記し、これらに該当しない場合は個別に主体を明示
報告対象期間	2023年度(2023年1月1日～12月31日) ※一部対象期間外の情報も掲載しています。		
報告対象組織	株式会社ファイントゥデイホールディングスおよびグループ会社13社(日本2社／中国2社／APAC(Asia-Pacific Regions)9社)	参照したガイドラインなど	●Global Reporting Initiative「GRIスタンダード」 ●Task Force on Climate-related Financial Disclosures(TCFD)フレームワーク

ファイントゥデイグループは、2021年7月に株式会社資生堂および株式会社エフティ資生堂などから、吸収分割によりパーソナルケア事業を引き継ぎファブレスメーカーとして事業を開始しました。

2023年は、株式会社資生堂から、久喜工場における事業、およびベトナム工場を運営するShiseido Vietnam Inc.を取得しました。更に、東京都江東区豊洲に独自の研究開発施設「ファイントゥデイビューティーイノベーションセンター」を新設し、技術開発、生産、販売が一体となったビジネスシステムの構築を完遂しました。

ファイントゥデイグループはパーパスのもと、毎日美しく豊かにするパーソナルケア製品を開発し、アジアの生活者へより迅速・柔軟に提供することで、アジア地域のグローバル企業のロールモデルとして持続的な発展を目指します。



## 会社概要

### 商号

株式会社ファイントゥデイホールディングス  
(FineToday Holdings Co., Ltd.)

### 本店所在地

東京都港区港南二丁目16番3号  
品川グランドセントラルタワー 18階

### 代表者

代表取締役 CEO 小森 哲郎

### 事業内容

パーソナルケア製品の生産・マーケティング・販売等

### 事業開始年月日

2023年1月1日

株式会社ファイントゥデイインダストリーズ



ファイントゥデイグループで生産機能を担う株式会社ファイントゥデイインダストリーズ (FTI) は、2023年4月に事業を開始しました。1983年に稼働を開始した、株式会社資生堂の久喜工場を前身とするFTIは、美意識に徹的にこだわり、お客さまの毎日を美しく豊かにする高品質なパーソナルケア製品の生産を追求。そのものづくりの過程においては、地域社会の一員として、環境負荷の低減や安全・安心な職場環境の整備に注力しています。

技術開発から購買、生産、販売、マーケティングまで一貫したビジネスシステムの構築を目指す当社グループの中で、FTI は確かなプレゼンスを発揮しています。

所在地	埼玉県久喜市清久町5番
敷地面積	約10万㎡
事業内容	パーソナルケア製品等の生産
取得認証	・ISO14001    ・ISO22716

Shiseido Vietnam Inc.



株式会社ファイントゥデイホールディングスは、2023年12月、グループ初の海外生産拠点として、株式会社資生堂の完全子会社であり、ベトナム工場を運営するShiseido Vietnam Inc. (SVI) を取得しました。これにより、ファイントゥデイグループが追求してきた技術開発から生産、販売に至る一貫体制の構築を完遂しました。

SVIはハラル認証製品も2012年より生産しています。APAC各地域のニーズや風土などにきめ細かく対応し、ローカライズした製品を提供していきます。2024年8月以降は、建屋の屋根に設置した太陽光パネル由来の電力で使用電力量の約40%を賄っていく予定です。

所在地	ベトナム ドンナイ省ビエンホア市アマタ工業団地内
敷地面積	約7万㎡
事業内容	パーソナルケア製品等の生産
取得認証	・ISO14001    ・ISO45001    ・ハラル認証

ファイントゥデイ  
ビューティーイノベーションセンター



ファイントゥデイ ビューティーイノベーションセンターは、ファイントゥデイグループが2023年7月に設置したパーソナルケア製品の研究開発を担う都市型ラボです。

立地は、ファイントゥデイの本社（東京都港区）と、生産を担うファイントゥデイインダストリーズ（埼玉県久喜市）からもアクセスの良い東京・豊洲（江東区）。ブランドマーケティングや生産、販売といったグループ内における各機能間の連携を強化し、活発なコミュニケーションのもとで研究開発を行うことで、お客さまへの新たな価値提供につながるイノベーションを加速しています。

所在地	東京都江東区豊洲6丁目4番34号 メブクス豊洲
専有面積	約1,100㎡
機能・役割	パーソナルケア製品の研究開発

ファイントゥデイグループは、「世界中の誰もが、素晴らしい一日を紡ぎ、いつまでも美しく、豊かな人生を送れるようにすること」というパーパスのもと、サステナビリティ経営を推進すべくマテリアリティを特定し、事業活動を通じた社会課題の解決に取り組んでいます。その一環として、国際的なイニシアティブにも積極的に参画しています。また、サステナビリティ活動に対して、外部機関から評価を得ています。

イニシアティブへの参画

気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)

2022年6月に賛同表明  
＜ファイントゥデイ＞



気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)

2023年12月にコンソーシアムに加盟  
＜ファイントゥデイ＞



SBT イニシアチブ(Science Based Targets initiative)

2024年1月に「1.5°C目標」の  
認定を取得  
＜ファイントゥデイ＞



国連グローバル・コンパクト

2022年4月に署名  
併せてグローバル・コンパクト・ネット  
ワーク・ジャパンにも加入  
＜ファイントゥデイ＞



RSPO  
(持続可能なパーム油のための円卓会議)

2022年4月に加盟  
＜ファイントゥデイ＞



女性のエンパワーメント原則  
(WEPs: Women's Empowerment Principles)

2022年3月に署名  
＜ファイントゥデイ＞



外部評価

EcoVadis

175カ国、10万社以上が登録する世界最大の  
サステナビリティ評価機関であるEcoVadisから  
2023年9月に評価対象企業の上位5%以内  
に相当するゴールドに認定  
＜ファイントゥデイグループ＞



VOICE — 株主の声 —

継続的なパートナーとして共に持続可能な価値を創造していきます

ESG Director, Asia, CVC Capital Partners Rebekah Earp

株式会社ファイントゥデイは、2021年7月、株式会社資生堂と株式会社エフティ  
資生堂などから吸収分割によってパーソナルケア事業を引き継ぎ事業を開始しまし  
た。当社はファンドへの助言を通じて、ファイントゥデイグループがより健全な事業  
運営体制を構築できるよう緊密なパートナーシップで取り組んでいます。設立以  
来、ファイントゥデイグループは多くの先進的な取り組みに挑戦し、成果を上げてきま  
した。ESGでは、リユースおよびリサイクルが可能な容器包装の採用や、製造工程  
の再設計やクリーンエネルギーへの転換によるCO<sub>2</sub>排出量の削減を進めるととも  
に、サステナビリティレポートやTCFDレポートを発行するなど情報開示にも積極的  
に取り組んでいます。EcoVadisからはゴールド認定を受けています。私たちはパー  
トナーとして、引き続きファイントゥデイグループに協力し、ステークホルダーのため  
に持続可能な価値を創造していきたいと考えています。



# アジアのグローバル企業として お客さまの毎日を豊かにする「日用美品」を提供

## ビジネス

お客さまが真に求める  
パーソナルケア製品を提供

パーソナルケアの領域で、お客さまが求めていることの  
本質を理解した高品質な製品を提供。美意識を礎に  
フロンティア精神を発揮し、「アジアNo.1のパーソナルケア  
カンパニー」へ成長することを目指しています。

## ブランド

スキンケア、ヘアケア、ボディケアの分野で  
「日用美品」を展開

ファイントゥデイグループが提供するの単なる日用品では  
なく、お客さまの毎日を豊かにする「日用美品」。展開する  
「スキンケア」「ヘアケア」「ボディケア」の各ブランドは、お客  
さまから確かな支持を得ています。



## 売上高

**1,000** 億円超 (2023年度)

## 海外売上高比率

**約60%** (2023年度)

## グループ従業員数

**約2,600** 名 (2024年4月時点)

## 海外従業員比率

**約60%** (2024年4月時点)

## 女性従業員比率

日本	中国	APAC
<b>5割</b>	<b>6割</b>	<b>7割</b>
(2024年4月時点)		

## ネットワーク

### アジアのグローバル企業として 20の拠点を設置

日本国内のほか、中国、APACの国や地域に合わせて20の生産、販売、ブランドマーケティング拠点を設置。アジア地域のグローバル企業として、お客さまの多様なニーズにお応えする製品を提供しています。

## Highlight 2023

アジア地域に20の拠点を展開しているファイントゥデイグループ。

各拠点では、パーパスをエンジンとして事業とESGを両輪に多様な活動を進めています。

### Japan



2023年7月に研究開発拠点「ファイントゥデイビューティーイノベーションセンター」を開所しました。また、グループとして初めて開発した新ヘアケアブランド「+tmmr」を発売。本体ボトルにリサイクルPETを採用するなど、サステナブルな製品開発を推進しています。

### 株式会社ファイントゥデイインダストリーズ



グループのマザー工場であるファイントゥデイインダストリーズは、2023年12月に地元・埼玉県久喜市のSDGs推進パートナーに登録されました。また、製品を同市におけるふるさと納税の返礼品として提供したほか、NPOへの製品寄贈などにも積極的に取り組んでいます。

### China



現地のお客さまのニーズに応えるオリジナル製品の開発・生産を加速。あわせて、人材育成、組織の活性化に注力し、中国市場で成長を続けています。ESG活動も事業運営と両輪で進めています。

### Malaysia



2023年度は、積極的な事業展開によって収益力を大幅に強化するとともに、サステナビリティを重点事項の一つに掲げ、多様な活動を展開。マングローブ保護プログラムのサポートや、貧困家庭への生活用品の提供といった活動に注力しました。

### Korea



「SENKA」のマーケティングに注力し、ブランド誕生20周年を祝う大規模なキャンペーンを展開。この結果、2023年度の売上高は大きく伸長して過去最高を記録しました。あわせて、メディアや小売事業者からトップクレンジングブランドとして複数の賞を受賞しました。

### Taiwan



事業の拡大とともに、社会貢献活動に注力しました。海岸での清掃活動に複数の従業員が参加したほか、会社と従業員がそれぞれ資金を出し合い、恵まれない子どもたちにクリスマスプレゼントを贈りました。

国内外 **20** 拠点

日本 **9** 拠点

中国・APAC **11** 拠点

(2023年12月時点)



## ネットワーク

アジアのグローバル企業として  
20の拠点を設置



### Thailand



2023年度は着実に業績が伸長し、目標を上回る成果を上げました。こうしたなか、世界環境デーに合わせて開催された小売店キャンペーンに参加。「SENKA」におけるプラスチック・化学物質使用量削減の取り組みを紹介しました。

### Singapore



困難な状況に置かれている女性たちに自信を取り戻してほしいとの思いから、2023年5月、女性保護施設で「美しく生きる&自分へのご褒美」と題した社会貢献活動を実施。83名の女性を対象に、ファイントゥデイ製品の使い方や美しくあるためのヒントを紹介するワークショップを開催し、終了後は製品の詰め合わせをお持ち帰りいただきました。

### Indonesia



2023年度は「TSUBAKI」を中心に事業を拡大するとともに、「SENKAパーフェクトホイップ」の中から、インドネシア初のハラル対応製品の販売を開始しました。また、2024年3月には、親を亡くした児童をサポートする慈善団体と協力し、子どもたちの食事会を開催しました。

### Philippines



「TSUBAKI」の正式リリースに当たり、報道関係者や販売パートナーを招待し、製品紹介イベントを実施。製品の価値を訴求するこうした機会を通じて、ステークホルダーとのパートナーシップを強化しています。

### Vietnam



「SENKA」「TSUBAKI」「UNO」「FINO」の4ブランドを中心に事業を拡大するなか、サステナビリティ活動にも注力しており、乳がん患者を支援する「TSUBAKIピンクの夢を取り戻せキャンペーン」を実施しました。また、児童養護施設を訪問し、子どもたちに教材を提供。施設にファインスマイルを広げました。

### Shiseido Vietnam Inc.



2023年12月にグループの一員となったSVI。グループで唯一ISO45001を取得しているSVIでは、ハラル認証製品も生産しています。また、グループ施設で初めて建屋の屋根に太陽光パネルを設置し、再生可能エネルギーの利用を拡大するなど、環境面の取り組みにも注力しています。



株式会社ファイントゥデイ  
ホールディングス  
代表取締役 CEO

小森 哲郎

## パーパス経営を通じ、自律したメーカーとして、 ステークホルダーの皆さまと共に サステナブルな企業価値向上を実現します

### はじめに

ファイントゥデイグループは、2021年7月に株式会社ファイントゥデイ資生堂として創業後、これまで着実に事業規模を拡大するとともに、自律的な事業運営を行うための体制構築を急ピッチで進めてきました。

かかる中で、2023年は、当社グループにとって大きな節目の年となりました。まず1月の社名変更により「資生堂」の名称が社名から外れるとともに、より迅速かつ機動的な意思決定に向けて持株会社制への移行を実施しました。加えて、株式会社資生堂から日本とベトナムの製造拠点を譲受するとともに、自前の研究開発施設「ファイントゥデイビューティーイノベーションセンター」の開所も実現したことで、技術開発から生産、マーケティング、販売に至る一貫したビジネスシステムの内製化を完遂し、変化の激しいパーソナルケア市場において、国内外で機動的な製品の開発・供給を推進する体制が整いました。そして、11月には、ファイントゥデイとして初となるオリジナル新ブランド「+tmr(プラストゥモロー)」をローンチするに至り、名実ともに、事業運営の自律化を成し遂げることができました。

同時に、事業領域の拡大に伴いサプライチェーンも大きく広がる中で、サステナビリティの実現に向けた責任も一層高まっていると認識しています。100年先の世代にも敬愛される企業であることを目指す当社グループにとって、持続的な企業価値向上に向けては、事業の成長だけではなく、

ステークホルダーの皆さまとともに社会や地球のサステナビリティの実現に向けて取り組んでいくことが大変重要であると確信しているからです。

本レポートでは、当社グループのサステナビリティに対する考え方や、関連するさまざまな取り組みの実績、および中長期的な目標を紹介しています。そして、当社グループが描く、それらを通じた企業価値向上の道筋について、読者の皆さまの理解が深まれば、この上ない喜びです。

### 当社グループのパーパス経営の基本コンセプト

ファイントゥデイグループは、パーパス（存在意義）とバリュー（価値観）を経営の起点としています。

この「パーパス」と「バリュー」は、社名の由来ともなった「世界中の全ての人に『素晴らしい一日』を」という思いを、より洗練した形で言語化し、目指すべき方向性を明確にするために、海外のグループ会社を含む従業員が中心となって2022年度に策定したものです。

私たちは10ページの図の通り、バリューを土台に、事業運営とESGの取り組みを両輪として、ステークホルダーの信頼・共感・感動を獲得し、人・社会・環境へのポジティブなアクションにつながるような行動変容をステークホルダーの皆さまと共に生み出していくことが、パーパスを実現し、サステナブルな企業価値の向上につながるという信念のもと、経営を行っています。



そして私は、ステークホルダーの信頼・共感・感動を獲得するためのカギとなるものは、当社グループ独自の「美意識」だと考えています。

私たちの最大の強みは、化粧品をはじめとした「美」に関わる製品づくりに携わってきたことに由来する、独特の美意識を持ったユニークな「日用美品」の製品群です。私たちが考える美意識とは、単なる外面的な美しさを指すのではなく、心と身体の豊かさ、すなわち内面的・情緒的な価値を指しています。私たちの製品は、機能面の付加価値をお届けするだけでなく、その美意識により、気持ちが明るくなるような価値をお届けし、パーパスにある、「素晴らしい一日を紡ぎ、いつまでも美しく、豊かな人生を送れるようにする」ことに貢献することを目指しています。

## ブランドと製品の価値を支える、サステナビリティへの取り組み

内面的・情緒的価値を持ったブランド・製品の美意識を支えているのが、サステナビリティの実現に向けた取り組みです。社会や地球のサステナビリティに貢献するような付加価値を伴った製品であればこそ、お客さまの心に響くような情緒的な価値を提供できるからです。

こうした考えのもと、当社グループは創業以来、サステナビリティの実現に向けた取り組みを継続的に強化してきました。

当社グループが取り組みのロードマップと位置付けているのが、2030年度までの中長期ビジョン「Fine Today & Tomorrow 2030」です。この中長期ビジョンにおいて、「ガバナンスの原則」「ピープル」「プラネット」「共栄」の4つの領域を定め、それぞれについてKPIを設定し、PDCAを回しながらサステナビリティの実現に向けた取り組みを推進しています。

2022年度においては、創業わずか2年目にして、TCFDレポートの開示、

## パーパス経営の推進と当社グループの強み



温室効果ガス(GHG)排出量の算定、EcoVadis<sup>※1</sup>の評価上位25%に贈られるシルバーメダル受賞などの成果を上げることができました。そして2023年度においても、EcoVadisの評価において、上位5%に贈られるゴールドメダルを受賞するとともに、GHG削減目標のSBTイニシアチブ認定取得や、海外拠点も含めた従業員の社内外での社会貢献活動が見える化して称え合う取り組みである「Fine Today & Tomorrow Award」の開催など、着実に成果を残すことができました。同時に、事業面との連携も深まり、異業種企業と連携した「コンテナラウンドユース<sup>※2</sup>」の取り組みや、初のオ

リジナルブランド「+tmmr(プラストゥモロー)」における高比率の再生PET使用など、創業間もない企業としては異例とも言えるスピード感で、取り組みの幅・深さとも着実に広げることができました。

※1 175カ国、10万社以上が登録する世界最大のサステナビリティ評価機関。

※2 複数の事業者間の連携などにより、輸入コンテナの荷卸後、空いたコンテナを輸出用に継続して利用する輸送方式。空コンテナの無駄な輸送を減らし、物流の効率化に貢献する。

## パーパス経営のエンジンとなる「DE&I(多様性、公平性、包摂性)」

ファイントゥデイグループは、サステナビリティの実現に向けた取り組みの中でも、とくにDE&I(多様性、公平性、包摂性)を経営のエンジンであると考え、全ての活動の基本にしています。これは、多様なバックグラウンドや価値観を持った人財が各々の能力を最大限発揮し、活躍することが企業価値創造の源泉だと考えているからです。

2021年7月の創業当初は300名程度であった従業員数は、現在約2,600名まで拡大するとともに、展開地域も、日本、中国、アジア太平洋地域の20拠点まで広がりました。それに伴い、多様なキャリアやバックグラウンドを持った従業員が活躍しており、なかでも外国籍従業員は全従業員のうち約半数を占めるなど、多様性にあふれた組織となっています。

このようななか、私が重要だと考えるのは、全ての地域において、パーパスと、多様性と公平性を重んじたグローバル基準を共通の軸として

据えながらも、地域ごとのニーズや文化に溶け込んで、機動的なアクションを行う「Glocalization(Globalization + Localization)」です。これは、多様な価値観を持った従業員が、多様性を受け入れる風土の中で、高い心理的安全性のもと、働きがいを持って自律的に働ける環境を構築することが、さまざまなアイデアを生み出し、現地ニーズに柔軟に対応した機動的な製品開発につながると信じているからです。

当社グループ製品の根底にある美意識は、画一的な美を指しているものではありません。多様な価値観に耳を傾け、お客さまのさまざまな思いに寄り添うことで、より多くのお客さまの心を明るくできるような、ファイントゥデイらしい美意識を伴った付加価値のある製品が生み出せると考えています。

また、多様性の実現に向けた前提として、あらゆるステークホルダーからの信頼を得て、良好な関係を構築するために、人権に配慮した取り組みも大変重要であると考えています。人権デュー・ディリジェンスやハラスメント防止に向けた研修など、今後も引き続き取り組みを進めていきます。

## サステナビリティへの取り組みを、持続的な企業価値向上につなげていく

これまで述べたように、サステナビリティの実現に向けた取り組みにより、お客さまをはじめとしたステークホルダーから、ブランド・製品、更にファイントゥデイグループ自体に対する信頼・共感・感動を獲得することは、我々の強みの根幹であり、持続的な企業価値向上の土台です。

現在、日本だけではなく、当社グループが進出するアジア各国・地域においても、高付加価値・高価格帯の市場が拡大しており、同時に、サステナビリティへの関心も急速に高まっています。そのような潮流を踏まえると、

我々のサステナビリティ関連の取り組みに裏打ちされた独自の美意識は、収益機会につながると同時に、日用品業界におけるマスセグメント商品が陥りがちな価格競争とは一線を画す差別化要素となり、将来にわたって持続的な企業価値向上の基盤になると信じています。

当社グループは、2050年におけるカーボンニュートラルの実現をはじめ、「Fine Today & Tomorrow 2030」で掲げた中長期的な目標の達成に向け、全社でサステナビリティ実現に向けた取り組みを進めていきます。

不安定な国際情勢や原料価格の高騰など、経営環境は大きな荒波の中にあります。そのようななか、当社グループにとって常に立ち返るべき指針であるパーパスのもと、世界と事業の持続可能性に資するサステナビリティに取り組んでいくことは今後一層重要になります。

引き続き、パーパスのもとで、事業とサステナビリティの実現に向けた取り組みを両輪とした経営を強力に推進し、荒波を乗り越えて、100年先の世代にも敬愛される企業グループとなるべく、全社イチガンとなって持続的な企業価値向上を実現してまいります。

株式会社ファイントゥデイホールディングス  
代表取締役 CEO

小森孝郎





# アジア No.1 のパーソナルケアカンパニーへの成長を目指し、 全てのステークホルダーへ継続的に価値を創出

## ステークホルダーへの 提供価値

**真・善・美を体現**  
グローバル企業として、ありのままの姿で道徳的に正しいことを追求し、調和した美しさを育むことで、誰からも信頼を獲得します。

**人と地球のために一丸**  
世界経済の成長エンジンであり、豊かな自然に恵まれるアジアを中心とした地域の持続的な発展と、ビジネスの成長を両立させます。

Principles of Governance

ガバナンスの原則



ステークホルダーの誰からも信頼される存在になります。

パーパスの追求	透明なガバナンス
倫理的な行動	リスク・機会の統合

People

ピープル



全ての人々を尊重し、相互に関係性を深めます。

人権の尊重	DE&Iの重視
健康と安全の向上	人財の育成・確保

**心・身体・環境に  
健全な豊かさを**  
アジアを中心とした地域の多様な民族や文化、価値観を尊び、誰もが自分らしく働き暮らすことを支援し、人々と深いつながりを創造します。

Planet

プラネット



バリューチェーンを通じて環境負荷を半減します。

気候変動への対応	自然・生物多様性の保全
循環型社会の追求	水・大気等への配慮

Prosperity

共栄



一人でも多くの生活者に素晴らしい今日を届けます。

経済的な貢献の拡大	生活者の満足度向上
製品のイノベーション	コミュニティの支援

**美意識により毎日を生き生きと**  
急速かつ複雑に変化する社会の中で、満たされていない課題の本質と向き合い、日用美品を通じてより良い一日を届けます。

Fine Today & Tomorrow

2030 年に向けた  
わたしたちの約束

世界中の誰もが素晴らしい一日を紡ぎ、  
いつまでも美しく、  
豊かな人生を送れるために

# 継続的な価値創造の基盤となる 18のマテリアリティを特定

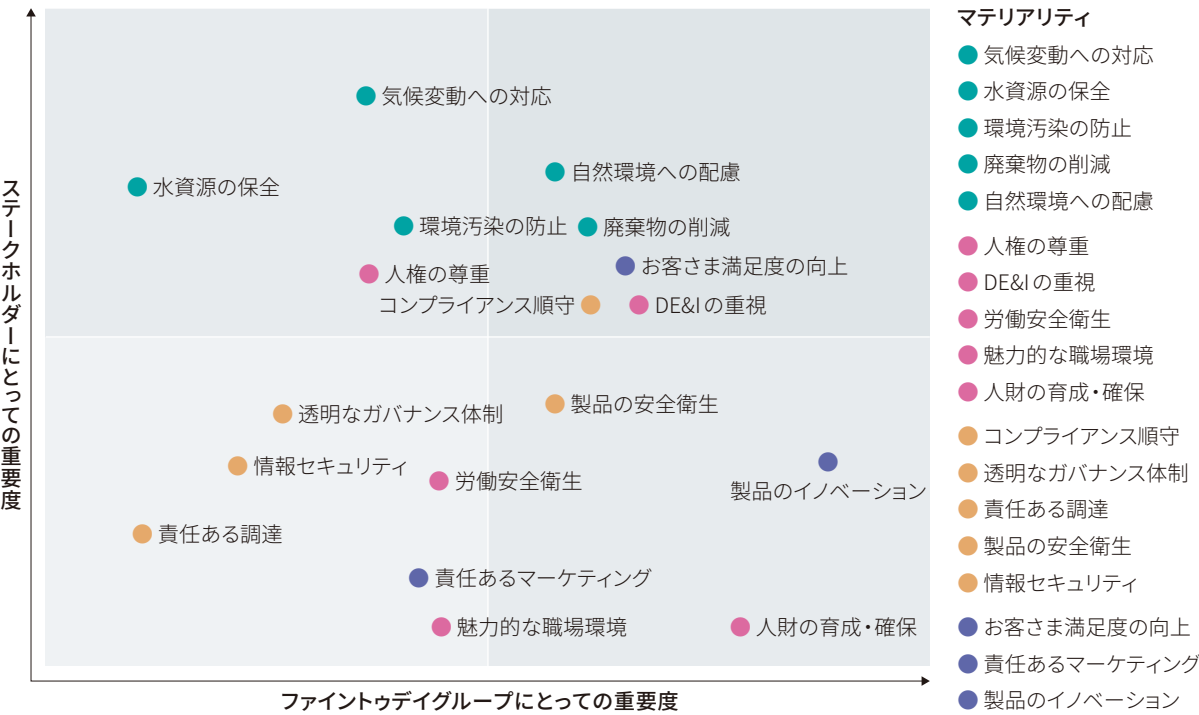
## マテリアリティ特定プロセス

サステナビリティ分野における国際規範やガイダンスを鑑み、経営ビジョンの実現やSDGsへの貢献などの観点から、4つのステップで取り組むべき18のマテリアリティ(重点課題)を2022年に特定しました。国際社会の動向や事業変化などを踏まえ、今後も必要に応じて見直しを実施していきます。

Step 1	取り組むべき 社会課題の抽出	国連グローバル・コンパクト、ISO26000、GRIスタンダード、SDGs、各ESG評価機関の評価項目などを参考にマテリアリティ候補をリストアップ。
Step 2	社会・事業インパクトの 分析	社外専門家の意見も踏まえ、「ステークホルダーへの責任」と「価値創造の実現」を軸に、Step 1で抽出したマテリアリティが事業に与えるインパクトの大きさを検討。
Step 3	マテリアリティの 妥当性・優先度の特定	Step 2で行ったインパクト分析の結果をもとに、マテリアリティ・マトリックスを作成。ステークホルダーからの要求度が高く、事業に与えるインパクトの大きい18のマテリアリティを特定。
Step 4	マネジメント会議 (執行役員会)・ 取締役会での承認	特定した18のマテリアリティをマネジメント会議(執行役員会)と取締役会で承認。

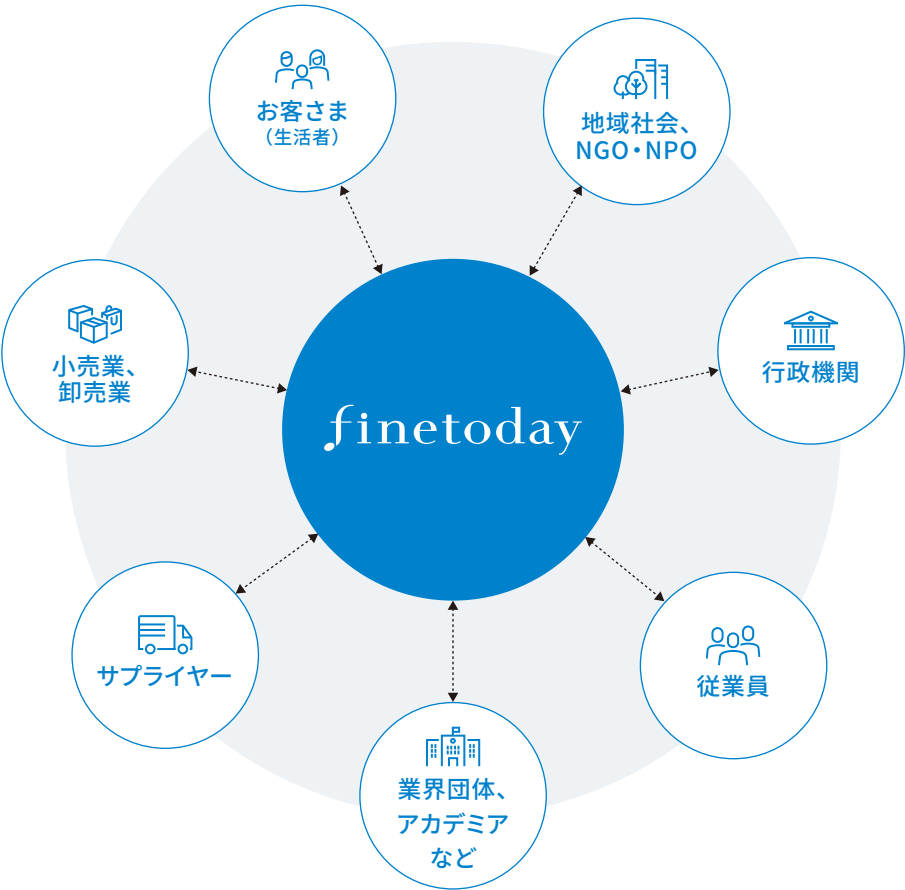
## マテリアリティ・マトリックス

中長期的な戦略実践に当たって重要となるESG課題について、「ステークホルダーにとっての重要度」と「ファイントゥデイグループにとっての重要度」の両面から整理し、必要なアクションを検討しています。現在のマトリックスは、2022年策定のものであり、現在見直しを実施しています。








# ステークホルダーとの対話で得た声をサステナビリティ活動に反映

お客さま (生活者)	お客さま窓口や各種ソーシャルメディアを開設し、さまざまなお客さまとの接点を拡大。お客さまの声に真摯に耳を傾け、製品やサービスの品質マネジメントに反映することで、その信頼に応えています。
対話の方法・機会	<ul style="list-style-type: none"><li>• お客さま窓口</li><li>• ソーシャルメディア</li></ul>
小売業、卸売業	小売業、卸売業の声に真摯に耳を傾け、製品の改良や新製品の開発、サービスの向上につなげています。
対話の方法・機会	<ul style="list-style-type: none"><li>• 新製品・マーケティング説明会</li><li>• マーチャンダイジング提案会</li><li>• 製品勉強会</li></ul>
サプライヤー※	「ファイントゥデイグループ 調達方針」にのっとり、志を共にするサプライヤーとサステナブルで責任あるサプライチェーンの強化に取り組んでいます。
対話の方法・機会	<ul style="list-style-type: none"><li>• 「ファイントゥデイグループ サプライヤー行動基準」の順守を含む基本取引契約の締結</li></ul>
※ 製品に関するパッケージ、原材料などの生産用材、OEM・ODMなどの完成品のサプライヤー。	












地域社会、NGO・NPO	企業市民として地域社会やNGO・NPOの活動に積極的に参画し、健全で持続的な社会の実現や環境課題の解決に貢献しています。
対話の方法・機会	<ul style="list-style-type: none"><li>• 「ファイントゥデイグループ 社会貢献方針」にのっとりた社会貢献活動</li><li>• 現金寄付、製品寄付</li><li>• ボランティア活動</li><li>• 外部有識者とのダイアログ</li></ul>
行政機関	国内外の関係法令・ルールの順守はもとより、行政機関と連携して、社会課題の解決や国際社会の持続的発展に貢献しています。
対話の方法・機会	<ul style="list-style-type: none"><li>• 意見交換</li><li>• 自治体などが主催するイベントへの協力</li></ul>
従業員	性別、国籍、宗教、障がいの有無、性的指向などに関わりなく、多様な人財が異なる強みを活かして自律的に活躍できる組織を目指しています。
対話の方法・機会	<ul style="list-style-type: none"><li>• エンゲージメントサーベイ</li><li>• 内部通報・相談窓口</li><li>• リーダーシップ開発</li><li>• バリュースタイルやLeadership Behaviorの浸透セッション、グローバル会議</li></ul>
業界団体、アカデミア など	知識共有、意見交換を広く活発に行い、ともに社会や業界の発展に貢献しています。
対話の方法・機会	<ul style="list-style-type: none"><li>• 情報収集</li><li>• 意見交換</li></ul>

中長期ビジョンの4領域16項目ごとにKPIを設定し  
PDCAサイクルを回すことで、着実に活動を推進

		目指す姿	戦略KPIと2030年目標	2023年度実績	2024年度施策	関連するSDGs
<div>Principles of Governance</div> <div>ガバナンスの原則</div> <div></div>	倫理的な行動	コンプライアンス違反を許容せず、また未然に防止する組織風土が醸成されていること。	重大なコンプライアンス違反※件数 0件	0件 ●倫理・コンプライアンス委員会を組成し、一元管理体制を整備 ●国内：下請法の順守、反社会的勢力の排除に向け体制を構築	●法務デュー・ディリジェンスの結果を踏まえ、問題点を改善 ●コンプライアンス教育・研修を実施	
	透明なガバナンス	社内外の問題について、誰もが組織を信頼して声を上げ、問題が解決する仕組みが構築されていること。	グループ社内ホットラインの相談数のうち、解決された割合 100%	年度内の解決率 100% ●内部通報に関わる規程と体制を見直し ●日本：通報窓口の浸透を企図した教育・研修を実施	●中国、APAC：通報窓口の浸透を企図した教育・研修を実施	
	リスク・機会の統合	バリューチェーンを通じて、リスク・機会を察知し、早期に対応する体制が構築されていること。	リスクマネジメント委員会において、長期的なリスク・機会を分析し、適切な対策が実行された割合 100%	●リスクマネジメント委員会を組成 ●短中期的なリスクアセスメントを実施	●BCPを策定し、物理リスクへの対策を強化	
	パーパスの追求	社員一人ひとりがパーパスを抛り所とし、あらゆる行動と意思決定を実践していること。	エンゲージメントサーベイでのパーパス・ビジョンに対する肯定回答率 88%	84%	●パーパスと現業とのつながりを定義するワークショップなどを開催(日本から開始し、各国・地域へ拡大)	

※ ファイントゥデイグループ内で定めている対外公表すべき行為、取締役や執行役員が違反を起こし、会社経営を揺るがす行為。










		目指す姿	戦略KPIと2030年目標	2023年度実績	2024年度施策	関連するSDGs
<div>People</div> <div>ピープル</div> <div></div>	人権の尊重	バリューチェーン全体で、誰一人取り残されず、全ての人々の人権が最大限に尊重されていること。	重点リスク <sup>※1</sup> に対して適切な対策が実行された割合 100%	●人権課題の分析結果に基づき、人権デュー・ディリジェンスの実施体制を整備	●人権デュー・ディリジェンス体制を運用し、重点施策の実施状況と環境変化をモニタリング	 
	DE&Iの重視	多様性を配慮した公平な環境で、バリューチェーン全体で全ての人が最大限の力を発揮できていること。	エンゲージメントサーベイでの「心理的安全性」のスコア、「人間関係」と「承認」に対する肯定回答率 <sup>※2</sup> 90% グループ全体の女性上級管理職（役員を除く）割合 40%	エンゲージメントサーベイでの「心理的安全性」のスコア、「人間関係」と「承認」の平均値 74.5 pt  30%	●女性活躍推進に向け、男女間の賃金格差を是正	 
	健康と安全の向上	バリューチェーン全体に関わる人々が、ディーセントな労働環境 <sup>※3</sup> において、毎日の仕事に取り組んでいること。	エンゲージメントサーベイでの「ディーセントワーク」のスコア、「やりがい」と「健康」に対する肯定回答率 <sup>※2</sup> 80% 休業災害発生件数 0件	エンゲージメントサーベイでの「ディーセントワーク」のスコア、「やりがい」と「健康」の平均値 66 pt  4件	●怪我や病気に対する会社のサポートを拡充し、安心して働くことができる環境を整備	 
	人財の育成・確保	一人ひとりが前例や経験のないことに挑戦し、自律的かつ一丸となって社内外に良い影響を發揮していること。	Values & Leadership Behavior が浸透し、行動を起こしている社員の割合 95% エンゲージメントサーベイでの「自律的成長」のスコア、「成長機会」と「挑戦する風土」に対する肯定回答率 <sup>※2</sup> 80%	49%  67 pt	●Values&Leadership Behaviorの実践に向けて個人が設定した目標を評価する人事制度を整備 ●ジョブポスティングなどキャリア選択の機会を提供 ●eラーニングなど自己学習の機会を提供	 

※1 期初・期中に実施する人権デュー・ディリジェンスで特定したリスク。

※2 2024年度より、2030年目標を当該平均値(pt)から、肯定回答率(%)に変更。

※3 働きがいのある人間らしい仕事。より具体的には、自由、公平、安全と人間としての尊厳を条件とした、全ての人のための生産的な仕事。

出典：国際労働機関 <https://www.ilo.org/ja/regions-and-countries/asia-and-pacific/i-lo-zhu-ri-shi-wu-suo/ilo-ni-tsu-i-te/te-i-se-n-wa-ku>

		目指す姿	戦略 KPI と 2030 年目標	2023 年度実績	2024 年度施策	関連する SDGs
<div>Planet</div> <div>プラネット</div> <div></div>	気候変動への対応	ライフサイクルにおける GHG(温室効果ガス)の排出削減、および気候リスク最小化と気候機会の最大化に貢献していること。	Scope 1、2 排出量 <b>42%</b> 削減 (2021 年比)  Scope 3 排出量 <b>25%</b> 削減 (2021 年比)  ※SBT (1.5°C 目標水準) 認定取得済み	<b>82%</b> 削減  <b>17%</b> 削減	●2023 年に新たに加わった FTI、SVI をカバーしたグループ全体 GHG 削減ロードマップを策定	
	自然・生物多様性の保全	バリューチェーンにおける生態系影響評価とインパクトの低減を実現していること。	サステナブルなパーム油の調達 <b>100%</b>	●自然・生物多様性・TNFD <sup>※1</sup> をテーマとした管理層向け勉強会を実施 ●RSPO <sup>※2</sup> への加盟を継続	●TNFD 提言に対応 ●RSPO への加盟を継続	 
	循環型社会の追求	循環型社会システムを構築し、サステナブル容器を含む資源循環率を向上させていること。	サステナブルな容器包装 <b>100%</b>	●ファイントゥデイグループサステナブル容器包装開発ガイドラインを策定 ●プラスチック削減中長期目標の策定を目的とした社内プロジェクトを発足	●プラスチック削減中長期目標を確定・開示	 
	水・大気等への配慮	事業に関わる水や自然環境へのインパクトを最小化した事業活動を行っていること。	水原単位利用 <b>10%</b> 削減 (2021 年比)	●ファイントゥデイインダストリーズを中心とした取り組みを推進	●SVI の新規取得に伴い、環境データの実態を把握 ●グループ全体の水使用量を新規開示	

※1 自然関連財務情報開示タスクフォース (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures)

※2 持続可能なパーム油のための円卓会議 (Roundtable on Sustainable Palm Oil)

2030年の目指す姿とストーリー		戦略KPIと2030年の目標値	関連するSDGs
<div>Prosperity</div> <div>共栄</div> <div></div>	経済的な貢献の拡大	<div>持続的に利益を生み出し、事業活動を通じて社会課題の解決に貢献し続けていること。</div> <div>▶ 私たちは、多くの生活者と共栄関係を築くために、ビジネスの利益を未充足の課題解決に再投資していきます。</div>	内部目標のみ設定
	生活者の満足度向上	<div>世代を超えた生活者のアンメットニーズを解決する</div> <div>▶ ブランド独自の製品・サービスを届けていること。</div> <div>私たちは、お客さまの一日一日をより美しく豊かにし、日々の暮らしの満足感を高める事で、ブランドと生活者の信頼関係を構築します。</div>	内部目標のみ設定
	製品のイノベーション	<div>世界中の一人でも多くの人に素晴らしい今日を届けるため、</div> <div>▶ 絶え間ない価値革新に挑んでいること。</div> <div>私たちは、肌や髪をすこやかに輝かせる機能性や技術の進化はもちろん、喜びや感動をもたらす情緒価値も磨きつづけます。</div>	内部目標のみ設定
	コミュニティの支援	<div>▶ 事業活動を展開している地域社会の一員として、コミュニティの発展に貢献していること。</div> <div>アジア各国・地域に広がる拠点や工場周辺のコミュニティの発展を、持続的なビジネス成長によって支援していきます。</div>	内部目標のみ設定

現在「共栄」については、戦略KPI・目標の改訂を検討しています。

# トップマネジメントを中心とする サステナビリティ推進体制を整備

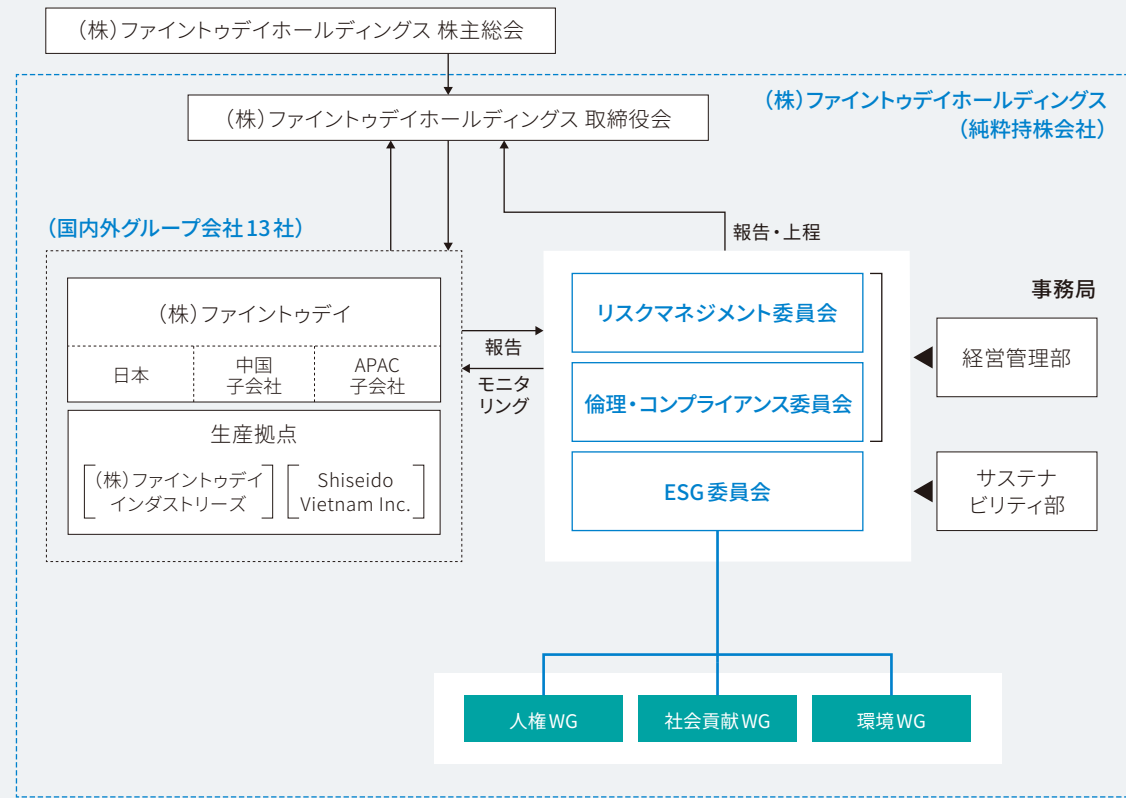
ファイントゥデイグループは、ESGに関するリスクの把握・評価やサステナビリティ活動における方針・計画の策定などを担う組織として、ファイントゥデイホールディングスの代表取締役CEOが責任者を務める「リスクマネジメント委員会」「倫理・コンプライアンス委員会」「ESG委員会」を設置しています。

ESG委員会のもとには「ESGワーキンググループ(WG)」を設置。各部門が実行するサステナビリティ活動計画のフォローや、注力テーマに関する実行計画の策定などについて中心的な役割を果たしています。

またファイントゥデイグループでは、役員、本部長の報酬決定に当たり、サステナビリティに関する指標を反映する制度を導入※しています。

※ 業績連動の賞与の支給に当たり、エンゲージメントサーベイ結果やGHG排出量に関連付けたサステナビリティ指標を設定し、その達成度の評価結果を支給額に反映する報酬制度を実施しています。また、役員の指名報酬全体の強化に向けた検討を指名報酬委員会が進めています。

サステナビリティ推進体制 (2023年12月末時点)



リスクマネジメント委員会	
開催頻度	四半期に1回
委員長	代表取締役CEO
構成メンバー	子会社役員、執行役員、その他指名された者
主な役割	<ul style="list-style-type: none"><li>グループのリスク管理方針・計画の策定・運用</li><li>インシデント発生時の緊急事態対応</li></ul>

倫理・コンプライアンス委員会	
開催頻度	四半期に1回
委員長	代表取締役CEO
構成メンバー	子会社役員、執行役員
主な役割	<ul style="list-style-type: none"><li>グループのコンプライアンス基本方針・計画の策定・運用</li><li>コンプライアンス教育のPDCAに関する審議</li></ul>

ESG委員会	
開催頻度	四半期に1回
委員長	代表取締役CEO
構成メンバー	子会社役員、執行役員、その他指名された者
主な役割	<ul style="list-style-type: none"><li>グループのESGに関わる重要施策の策定・審議・報告</li><li>グループのESGに関わる諸施策の課題共有・審議</li></ul>



# Environment 環境

- 21 環境基本方針
- 22 気候変動への対応
- 25 循環型社会形成への取り組み
- 26 Focus 1 環境に配慮した製品開発
- 27 ファイントゥデイインダストリーズにおける環境側面の取り組み

# 環境基本方針

## ファイントゥデイグループ 環境基本方針

### 基本理念

● 持続可能な社会の実現

ファイントゥデイグループは、美しい地球環境を将来世代へ引き継ぐために、事業活動と地球環境保全の両立が、大切だと考えています。パーソナルケア商品を通じて、世界中の人々に「素晴らしい今日」をお届けすると共に、将来世代の人々の生活を美しく豊かにするために、事業活動を通じた地球環境保全に取り組み、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

● 企業の社会的責任

ファイントゥデイグループは、企業の担うべき社会的責任を認識し、地球環境の保全のための法令や国際ルールへの遵守、社員への環境教育、地域社会との協働の他、積極的な情報開示などの環境コミュニケーションに取り組んでいます。

### 行動指針

● 重点分野と基本姿勢

- (1) 気候変動への取り組み  
事業活動とバリューチェーンを通じて、省エネルギー活動の推進と気候変動の原因となるGHG（温室効果ガス）排出量削減に取り組みます
- (2) 生物多様性保全への取り組み  
自然資本の調和的かつ持続可能な利用を促進するため、事業活動とバリューチェーンを通じた生物多様性影響の評価に努め、そのマイナス影響の低減に取り組みます
- (3) 水の持続可能な管理  
事業活動とバリューチェーンを通じて、取水、排水の両面から、水資源の持続可能な利用と管理を行います
- (4) 循環型社会構築への取り組み  
持続可能な消費を推進するため、事業操業、製品使用、使用済み製品を含む製品ライフサイクルにおいて、資源の適正な管理・効率的な利用、廃棄物の削減に取り組み、サーキュラーエコノミーの実現に貢献します
- (5) 大気の保全ならびに化学物質管理  
事業活動とバリューチェーンで使用する化学物質等の確実な管理を通じて、環境負荷の低減と汚染の防止に努めます

● 環境管理体制

ファイントゥデイグループは環境管理体制を構築し、PDCAサイクルを通じて、その維持と向上に継続的に取り組んでいます

# 気候変動への対応

## 基本方針

ファイントウデイグループは、「ファイントウデイグループ 環境基本方針」に基づき、社会的責任として環境保全に取り組み、持続可能な社会の実現に貢献することを目指しています。

中長期ビジョン「Fine Today & Tomorrow 2030」の中で、気候変動問題への対応を重点分野として定め、重要な経営課題の一つとして取り組みを強化しています。

## TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)への対応

ファイントウデイは、2022年6月にTCFD提言への賛同を表明し、気候変動関連リスク・機会の両面から会社経営への影響を評価するシナリオ分析を実施しました。その結果を含め、2023年3月に「TCFDレポート」を発行し、情報開示を行っています。

また、2023年12月にはTCFDコンソーシアム(→P05)へも加盟し、気候変動対策を継続的に推進しています。

[Web サイト](#)

TCFDレポート

<https://www.finetoday.com/jp/sustainability/environmental/climate/>

## SBT(Science Based Targets)への対応

ファイントウデイは、バリューチェーン全体で温室効果ガス排出量の削減を進めています。2030年までに2021年比で自社の温室効果ガスの排出量※1を42%、バリューチェーンを含む間接排出量※2を25%削減する目標を設定し、SBTイニシアチブによる「1.5°C目標」の認定を取得しました。

「Fine Today & Tomorrow 2030」の達成に向け、今後は、Scope 1、2、3に関わる温室効果ガス排出量を継続的にモニタリング(→P62)するとともに、中長期を含む具体的な削減計画の立案に着手しています。

※1 自社での燃料の使用や工業プロセスによる直接排出量(Scope 1)および自社が購入した電気・熱の使用に伴う間接排出量(Scope 2)。

※2 バリューチェーンを含む、事業活動におけるその他の間接排出量(Scope 3)。

## ベトナム工場での環境負荷低減の取り組み

2023年12月にベトナム工場が新たにファイントウデイグループに加わりました。

ベトナム工場では、「中央エネルギー監視システム」を日本から導入しています。このシステムによって工場内におけるエネルギー使用量を可視化し、きめ細やかな監視・制御を行うことで、エネルギー消費を最小化しています。

加えて、敷地内や建物に太陽光発電設備を設置し、再生可能エネルギーを利用しています。

今後、ISO14001に基づく環境対策などを通じて、消費電力の低減を図りつつ、更なる再生可能エネルギーへの移行を検討・促進していきます。

気候変動への対応

— 重要度がある項目  
リスク

	項目	概要	財務影響※1			時間軸※2		
			売上項目	費用項目	投資項目	短期	中期	長期
物理リスク	巨大台風・豪雨・洪水	サプライチェーンの分断による輸送遅れ、販売機会喪失、物流拠点の製品棄損などによる資産喪失	中	大		○	○	○
	平均気温の上昇	秋冬期向け製品の需要減	中				○	○
移行リスク	炭素税	輸送コストの上昇		小～中			○	○
	国の気候変動政策	物流の低炭素化、原価高騰、脱炭素施策によるコスト増		小～中			○	○
	低炭素製品への購買変化	代替原材料、製品LCA(ライフサイクルアセスメント)の低炭素化推進に伴うコスト増			中		○	○

※1 ファイントゥデイでは財務影響を、一年間に発生する収入・費用をベースとし、売上項目、費用項目、投資項目の項目ごとに「大」「中」「小」と判定する基準金額を定め、評価を行っています。

※2 ファイントゥデイでは時間軸について右記の通り定めています。短期：2022～23年(評価実施時期) 中期：2030年頃 長期：2050年頃

機会

	項目	概要	財務影響※1			時間軸※2		
			売上項目	費用項目	投資項目	短期	中期	長期
物理リスク	気象災害	災害時使用可能製品の提供	小～中	大				○
	干ばつ	水が要らない製品の需要増	小～中					○
	平均気温の上昇	エチケット製品の需要増	小～中				○	○
移行リスク	低炭素製品への購買変化	低炭素製品の提供による売上増加	中	小～中				○
	脱炭素取り組みの評判影響	組織、製品の低炭素配慮を通じたブランド力/企業価値向上		小～中			○	○



# 気候変動への対応

## 気候変動に対する戦略的な考え方



今回の評価とシナリオ分析の実施を通じて、「巨大台風・豪雨・洪水」といった極端な異常気象の増加に伴う、気候変動の物理的リスクからの影響は免れないことが明らかになりました。一方、全体として気候変動はファイントゥデイ製品にとって、必ずしもマイナスばかりではないという傾向が見えてきました。

今後、ファイントゥデイでは長期的に世界が1.5℃／2℃の平均気温上昇レベルとなるシナリオ下においては、低炭素製品の開発や、事業操業全体でのGHG排出量削減の推進が、より重要になってくると考えています。また、4℃の平均気温上昇となるシナリオ下では、前出の対応に加えて、極端な異常気象の中でも人々の快適な暮らしに役立つ製品の開発も、重要度が増してくると認識しています。

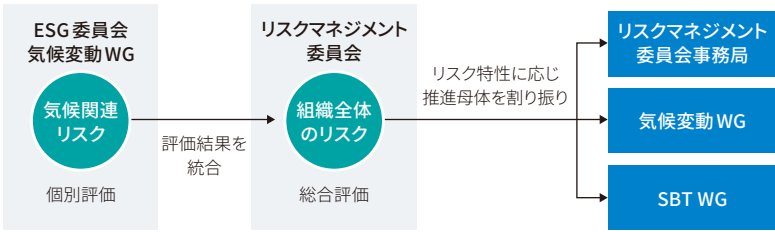
## 気候関連リスクのマネジメント

特定した気候関連リスク5項目は、特性に応じてリスクマネジメント委員会と、ESG委員会の傘下に設置している「気候変動」「SBT」の両ワーキンググループ(WG)が中心となり対応を推進してきました。

リスクのうち、唯一「財務影響：大」かつ「時間軸：短期」と評価した物理的急性リスク「巨大台風・豪雨・洪水」については、現状、物流倉庫の分散(東日本エリア／西日本エリア)や在庫の積み増しなどの対策を実施していますが、今後は自然災害リスクを管轄するリスクマネジメント委員会が主体となって、対応を進めていきます。このほか、「平均気温の上昇」や「低炭素製品への購買変化」のリスクや、「炭素税」や「国の気候変動政策」へのリスクについても引き続き、対応を推進していきます。

これからも、気候関連リスクに対するレジリエンスを高める活動を推進するとともに、TCFD提言に沿った情報開示を継続していきます。

### ーリスクマネジメント委員会を主体とした気候関連リスクへの対応



(2023年9月時点)

# 循環型社会形成への取り組み

## 基本方針

ファイントゥデイグループは、「ファイントゥデイグループ 環境基本方針」を定め、持続可能な社会の実現に貢献することを目指しています。循環型社会の実現は、気候変動問題への対応と同様、重要な経営課題の一つです。中長期ビジョン「Fine Today & Tomorrow 2030」に沿って、資源の効率的な利用やリサイクルに注力しています。

## 容器包装における取り組み

ファイントゥデイは、容器包装リサイクル法に基づき、製品容器に使用した資材の量を毎年算定し、同法で定められた指定法人へリサイクルを委託しています。また、容器包装のリサイクルを促進するため、製品にはパッケージに使用した資源の種類に関する情報を記載しています。

**参照**   P26   Focus 1   環境に配慮した製品開発



## 販促物における取り組み

ファイントゥデイは、小売店などでの製品販売をサポートする各種の販売促進ツールを製作しています。こうした販促物は、売場でお客さまに製品の情報や世界観を伝えたり、陳列を補助したりする重要な役割を担っています。

しかし販促物は、使用が終わると廃棄され、予定どおりに使用されずに廃棄されるケースもあります。そこで販促物の廃棄量の削減や、販促物に使用する素材の変更を積極的に推進しています。

## 販促物の廃棄量の削減

ファイントゥデイでは、販促物とその関連資材の廃棄量の削減に取り組んでいます。

### ● 不要なものの滞留をなくす活動

これまで販促物在庫が長期滞留するという問題がありました。そこで、活用が見込めない販促物については廃棄することとし、活用開始の翌日から実際に使うものと使わないものを分別。使わないものは毎月計画的に廃棄処理する対応を数年間かけて実施してきました。これにより、長期滞留する販促物の削減とともに販促物全体の廃棄量の削減につながっています。

### ● 販促物の効率的な発注

販促物は、必要量が必ずしも事前に明らかにならないという特性があります。そのため、製作した販促物の数量と、実際に使用する数量との間にギャップが生じるという課題があります。そこでファイントゥデイでは、営業部門とマーケティング部門の連携の在り方を見直し、実際の売場の情報を多く持つ営業部門が、販促物の数量に関する意思決定を行う体制を整備。販促物を効率的に活用することで、無駄の削減を図っています。

## 販促物配送の効率化

販促物配送の効率化によるトラック利用量の削減に取り組んでいます。従来、販促物の店舗への配送は、業界各社と同様に単独で行っていましたが、2019年6月以降、ライオン(株)、ユニ・チャーム(株)と同じ日に同一の店舗に販促物を届ける際は同一梱包での共同配送を実施。梱包材の使用量削減に加え、配送の効率化によってトラック利用量が削減され、物流由来のCO<sub>2</sub>排出量の削減にもつながっています。



3社の販促物を同一梱包した配送段ボール

※ 2021年7月以前の取り組みについては、(株)資生堂のパーソナルケア事業におけるものを記載。

環境に配慮した製品開発

Focus  
1

## 「毎日の豊かさ」に貢献する 新ヘアケアブランド誕生

本体ボトルにはリサイクルPETを66%使用

### 環境に配慮したサステナブルな製品へ

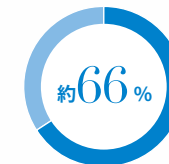
持続的な社会の実現に向けて、ファイントゥデイグループは製品ライフスタイル全体での環境負荷低減に取り組んでいます。ヘアケア製品などでは、生産工程におけるエネルギー削減や廃棄物削減、また環境に配慮した容器包装の採用や、プラスチック使用量の削減を推進しています。

新ヘアケアブランド「+t m r」でも、ポンプ部分を除く本体ボトルにリサイクルPETを約66%使用。リフィル（詰め替え用）製品のパッケージには、植物由来のプラスチックを約44%、リサイクルPETを約7%使用しているほか、バイオマスインクで印刷しています。更に、

お客さまが本体ボトルの中身を使い切ったあと、リフィル製品でボトルを充填していただくことで、ボトル製品に買い換えていただくのに比べ、廃棄プラスチック量を約86%削減することができます。

この「+t m r」は、限定先行販売を開始した直後から美容トレンドや時代のニーズを捉えた製品として多くのお客さまから支持を集めています。今後も、機能性に優れ、環境負荷の低減にもつながる製品開発を加速し、お客さまや社会と共に循環型社会の実現に挑戦し続けていきます。

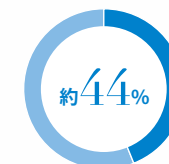
本体ボトルの  
リサイクルPET使用率



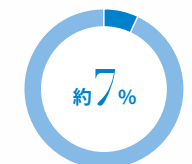
リフィル製品の使用による  
廃棄プラスチック量削減率



リフィル製品の  
植物由来プラスチック使用率



リフィル製品の  
リサイクルPET使用率



#### 新ヘアケアブランド「+t m r(プラストゥモロー)」

ファイントゥデイは、2024年2月、新ヘアケアブランド「+t m r」の全国販売を開始しました。グループとして初めて開発したこのブランドのコンセプトは「いい髪が紡ぐ、素晴らしい今日、そして明日」。毛髪の主成分がタンパク質であることに着目し、髪の“本質ケア”を提案しています。毛幹にタンパク質成分を届け、ダメージを受けた毛髪内部の空洞をアミノ酸で補修するという機能に加え、シリコン、サルフェート\*、パラベン、エタノール、鉱物油、着色料を使用しない処方を実現しています。

※ シャンプーのみシリコンフリー、サルフェートフリー。

#### VOICE — 担当者の声 —



ブランド統括本部  
マーケティング  
企画開発部  
+t m r G  
ブランドマネージャー  
堀内 明子

#### お客さまの毎日を豊かにする、品質や機能性以上の価値を届けたい

「+t m r」という名称には「素晴らしい今日」だけにとどまらず、今日よりも「もっといい明日」をお客さまと共に積み重ねたいという思いを込めています。とろりと濃密なテクスチャーやフレグランス、見た人を幸運にするともいわれている「彩雲(さいうん)」をイメージしたパッケージデザイン——品質や機能性のほかにもこだわったところはたくさんあります。1日の終わりのバスタイムに「+t m r」に触れて、ほんの少しでも前向きな気持ちになっていただけたらと思っています。

## ファイントゥデイインダストリーズにおける環境側面の取り組み

ファイントゥデイグループで生産機能を担うファイントゥデイインダストリーズ（FTI）は、ものづくりの過程において、地域社会の一員として環境負荷の低減に注力しています。



環境活動のシンボル・  
風力&太陽光ハイブリッド街路灯  
「風太21」（2010年12月設置）

## 環境マネジメント

### ISO14001に基づき継続的に環境活動を改善

FTIは、(株)資生堂の久喜工場として運営されていた1997年に国内化粧品業界で初めてISO14001の認証を取得しました。ISO14001に基づきPDCAサイクルを回すことで、環境に関する管理体制を強化するとともに、継続的な負荷の低減に取り組んでいます。

ISO14001については、外部機関による年1回の定期維持審査、3年に1回の更新審査を受審し、認証取得を継続しています。

### 定期的なチェック体制を整え、環境法令を順守

環境負荷が大きい生産部門が主体となり、ISO14001に基づいて環境法規制などの順守状況を評価し、法令順守を徹底しています。

### 従業員の環境意識を高める教育・研修を推進

FTIでは、従業員を対象にさまざまな環境教育・研修を実施しています。各部門で多様な業務に従事する従業員一人ひとりの環境保全に対する意識を高めることで、環境負荷の低減を進めるとともに、地域社会との良好な関係の維持・構築を図っています。

### FTIにおける主な教育・研修のテーマ

- エネルギー資源の保護や気候変動対策を含む環境管理のための実績や計画の共有
- 廃棄物の分別、省エネ、ペーパーレス化への協力依頼
- 原料・薬剤の事業所外への流出防止対策の周知
- アイドリングストップへの協力依頼

## 環境負荷低減

### 計画的な環境投資によってCO<sub>2</sub>排出量を削減

ファイントゥデイグループは中長期ビジョン「Fine Today & Tomorrow 2030」の中で「プラネット」を取り組みの柱の一つに掲げており、FTIにおいても計画的な投資によってCO<sub>2</sub>排出量の削減に取り組んでいます。

#### CO<sub>2</sub>削減に向けた主な設備投資・取り組み

2012年	●吸収式冷凍機からヒートポンプ式冷凍機へ更新 ●コージェネレーションシステムを更新（ガスエンジン式：2基）
2015年	●ブライン冷凍機を更新 ●半製品タンクから充填ラインへの給液接続方法を変更（給液配管自動接続機を撤去し、人手で給液ホースを接続する運用へ変更することで、給液配管の熱水洗浄回数を削減。熱水使用量の減少によりCO <sub>2</sub> を削減）
2016年	●第4工場棟変電所で標準型油入変圧器をスーパー高効率油入変圧器へ更新（3台）
2017年	●第4工場棟の生産用冷凍機を更新、同棟をLED化
2018年	●LED化を推進
2019年	●一部の使用電力を水力発電由来電力へ切り替え（3,455千kW）
2022年	●全ての使用電力を水力発電由来電力へ切り替え（目安電力：9,799千kW） ●オフセットクレジット（Jクレジット）を適用（CO <sub>2</sub> 排出権を購入） ●第5工場棟変電所の変圧器を超高効率変圧器へ更新 ●エネルギー棟のコンプレッサーをインバーター制御式に更新（1台）
2023年	●第3工場棟1階充填仕上室の空調機を更新

※ 2021年7月以前の取り組みについては、(株)資生堂のパーソナルケア事業におけるものを記載。



廃棄物の削減や化学物質の適正管理にも注力

FTIは、製品の生産工程や社員食堂で発生する廃棄物の削減を進めるとともに、化学物質を取り扱う企業として有害化学物質の適正管理に努めています。また、土壌汚染や大気・水質汚染を防止するため、法令などに沿って定期的な環境調査を実施しています。

廃棄物の削減

関連する環境作業手順書に則してそれぞれ処理しています。

- 事業所内のリサイクルセンターに各種破砕機や圧縮機を導入。廃棄物の一部を圧縮・減容処理し有価化。
- ドラム用洗浄機を導入。従来、廃棄していたポリマードラム・金属ケミドラムは、内部を洗浄して有価化。
- 主に社員食堂で発生する生ゴミは、生ゴミ処理機で微生物処理し減容。

有害廃棄物の管理

- 廃電池は産業廃棄物業者へ依頼して適切に処分。  
例：一次電池（アルカリ・マンガン電池）⇒選別⇒非鉄精錬（亜鉛回収）の工程を経て適切に処理

PRTR法対象物質の管理

- PRTR法（特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律）に基づき、製造あるいは使用した特定化学物質の名称および取扱量を、埼玉県環境部大気環境課へ毎年6月中に報告。

土壌汚染の防止

- 2021年度に調査を実施し、基準値内であることを確認。各建屋内外排水配管、工場敷地内（構内）の埋設配管などは、適時更新工事を実施。

大気・水質汚染の防止

- 生産工程で発生するNOx、SOxなどの大気汚染物質や、排水に含まれる有機物質などは、設備や技術を導入し、法令で定められた基準値や自治体と取り決めた協定値以下まで低減させた上で排出。年2回のNOx濃度測定、5年に1回の煤塵濃度測定を実施。
- 生産排水は、排水処理施設で活性汚泥処理。法規制値以下に処理し、下水道へ放流。

騒音の防止

- 配送トラック、従業員が利用するマイカーともに事業所内でのアイドリングストップを徹底。
- 工場敷地境界線での騒音レベル計測を年1回実施しており、2023年度も基準値内であることを確認。



使用済み剥離紙の水平リサイクルを推進

FTIでは、廃棄物の削減や資源の有効活用に取り組んでいます。その一環として、他の企業などと連携し、販売促進ツールの一つであるPOPラベル（シール）の剥離紙を循環資源として活用する取り組みを進めています。

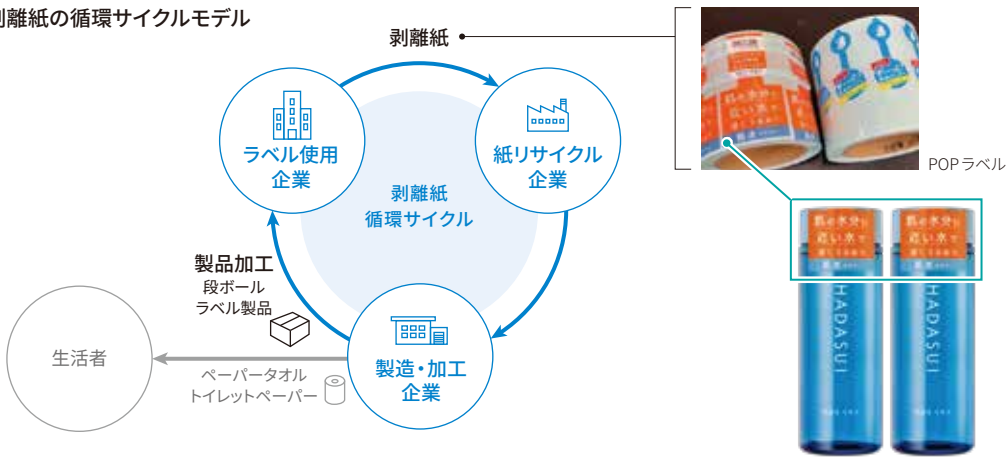
これまで同社は製造工程で製品にPOPラベルを貼付する際に発生する剥離紙について、処理費用を支払い、産業廃棄物（廃プラスチック）として回収を委託していました。回収された剥離紙からはRPF（Refuse derived Paper & Plastic densified Fuel）がつくられます。RPFとは、古紙や廃プラスチックを小さく固めた固形燃料で、石炭と比べて燃焼時のCO2排出量を33%低減できることなどから、さまざまな産業で利用されています。

更に2024年6月からは一般社団法人ラベル循環協会の

循環サイクルモデルを活用することで、剥離紙の再生紙化を開始しました。剥離紙は、良質なパルプでできており、製紙原料として再利用が可能です。回収ルートが確立されておらず有効活用が進んでいませんでした。同協会の参画・賛同パートナーと構築した循環サイクルは、剥離紙を紙リサイクル企業が引き取り、紙を再資源化。これを紙製品の製造・加工企業が段ボールやペーパータオルに再生紙化するものです。FTIは、従来は産業廃棄物としてRPFの主原料になっていた剥離紙を水平リサイクルするこの取り組みによって、年間約20tの産業廃棄物量削減と処理費用の削減を実現しました。

なお、ファイントゥデイグループでは、製品におけるPOPラベル自体の使用の削減・縮小にも取り組んでおり、更なる環境負荷の低減を図っています。

剥離紙の循環サイクルモデル





# Social 社会

- 30 品質保証
- 31 Focus 2 ファイントゥデイグループのR&D
- 33 お客さまへの適切な情報提供
- 36 人権の尊重
- 38 従業員の雇用・登用とDE&I
- 41 従業員の能力開発
- 44 ワークライフバランスの推進
- 47 労働安全衛生
- 50 労使関係
- 51 サプライヤーとの関わり
- 53 コミュニティとの協働

# 品質保証

## 基本方針

ファイントゥデイグループは、パーパスとバリューに基づき、「ファイントゥデイグループ 品質保証の基本指針」を制定しています。この方針に、製品の企画、設計、量産、流通・物流、販売後の各段階における品質保証の考え方と責任を規定しています。

### 品質保証に関連するファイントゥデイグループのバリュー

#### お客さまへの想い・高品質

- お客さまの素晴らしい一日のために、高い品質やサービスをお届けします。
- お客さまが求めていることの本質を理解し、俊敏かつイチガンで取り組み、お客さまがより豊かさに包まれる毎日を実現します。

## 品質マネジメントシステム

お客さまに満足いただける製品を提供し、またお客さまの信頼を獲得するため、ファイントゥデイグループは独自の品質マネジメントシステム(QMS)を構築中です。近い将来、マネジメントレビューを実施して、客観的な判断に基づきガバナンスを効かせます。

## ファイントゥデイインダストリーズにおける品質管理

生産機能を担うファイントゥデイインダストリーズでは、工場での適正な製造基準を定めた「GMP (Good Manufacturing Practice)」を順守し、高品質なものづくりに努めています。

生産工程では何重にもわたるチェックを実施しており、機器を用いた検査はもちろん、経験を積んだ従業員による官能評価も実施。小さな異変も見逃さない体制を構築しています。また、工場内は衛生管理レベルを分け、レベルごとに服装や持ち込み可能物などを厳密に規定して管理しています。



## 製品安全に関する教育・研修

ファイントゥデイは、日々のお客さま対応情報を経営陣や関連部門に共有するとともに、製品安全に関する意識の向上を図っています。

また、ファイントゥデイが製造販売元となるのを機に品質保証・安全管理業務を適正かつ円滑に遂行するため、規程や手順書を定めており、それらに基づき、教育・研修を実施しています。

## 品質課題・製品事故への対応

ファイントゥデイグループの製品に関する品質課題や製品事故が発生した際には迅速な対応が求められ、規程や手順書および関連マニュアルに基づき適切に対処することとしています。

ファイントゥデイグループのR&D

## Focus 2

# “グローバルなニーズ対応”を実現する 研究開発体制を構築

## グローバル企業としての開発体制の実現に向けて

アジア地域のグローバル企業のロールモデルを目指すファイントゥデイグループは、事業展開エリアのお客さまの多様なニーズに応える製品・サービスを提供し続けていくために、新技術や製品・ブランドの開発から生産、販売まで一貫したビジネスシステムの構築を進めています。

この一環として、2021年度からファイントゥデイの

R&D本部が中心となり、研究開発体制の整備に取り組んでいます。同本部では3年間の中期計画を策定し、2024年度末までに「アジアにおけるグローバル企業として求められる研究開発」を実践することを目標に、人的リソースの拡充や組織改編などを計画的に推進。パーソナルケア領域において、より多くのお客さまから支持される企業グループへの発展に挑戦しています。

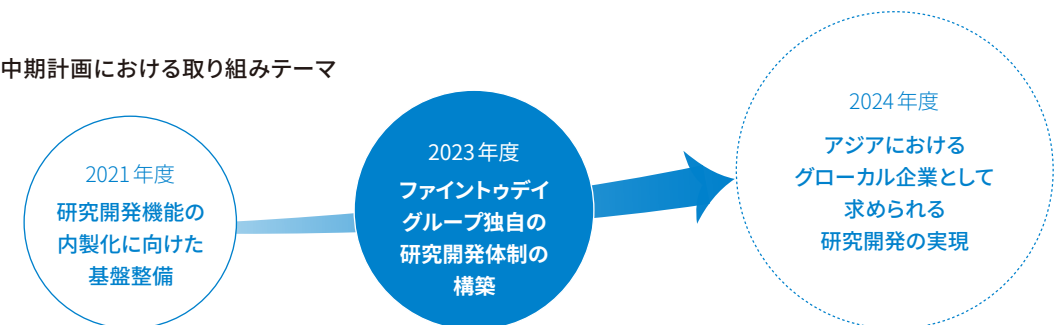


## 中期計画の概要と進捗

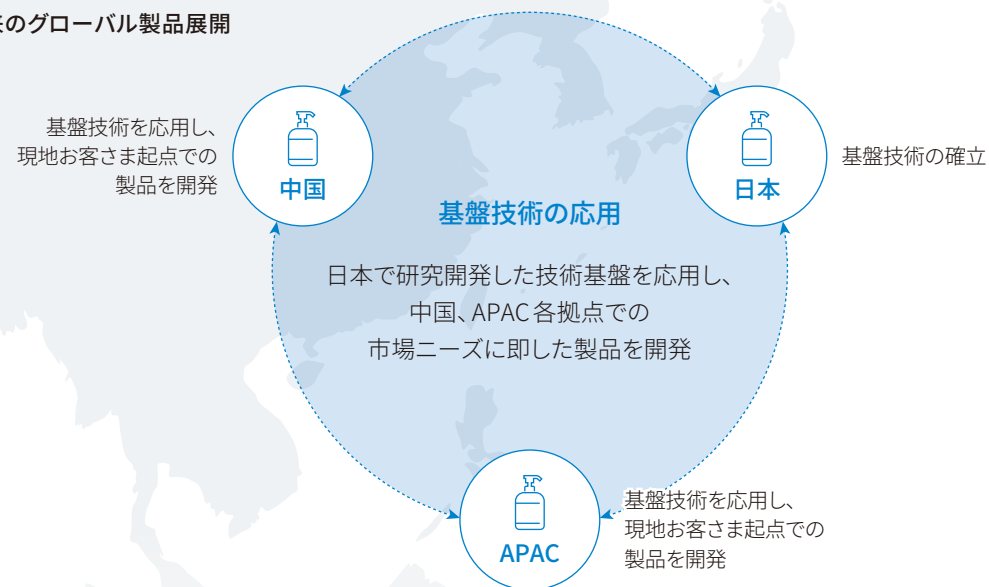
ファイントゥデイグループの売上高比率の60%以上を占めるのが中国とAPACの海外です。現在、海外においては日本市場で培ったブランドを他の市場向けにアレンジして提供していますが、今後は各国・地域のお客さまのニーズをきめ細かく把握・分析することで、よりお客さまに寄り添った製品・サービスを展開していくことを目指しています。将来的には、現地の拠点が個別にニーズを収集し、日本国内のR&D本部と連携しながら各国・地域オリジナルの製品やサービスを開発・提供できる体制の整備を大きな目標として掲げています。

こうした目標のもと、R&D本部の中期計画では年度ごとの取り組みテーマを設定。“グローバルなニーズ対応”の実現に向けて研究開発体制を着実にステップアップしていきます。2022年度～2023年度は当社グループとして独立した研究開発体制を構築する期間と位置付け、そのための基盤を整えてきました。これまでにR&D、薬事、品質保証、技術知財を担当する人財の拡充、必要な許認可の取得などに取り組んだほか、組織体制・情報システムの構築なども進めています。

### 研究開発中期計画における取り組みテーマ



### ー将来のグローバル製品展開



## ブランド価値の発展と基礎基盤研究の推進

R&Dにおける中期計画を推進していくために、研究開発の中心的なテーマとなるのが「ブランド価値開発研究」と「基礎基盤研究」です。このうち、ブランド価値開発研究においては、株式会社資生堂から継承したブランド価値を実現する技術を大切にしながらも、パーソナルケア領域で支持される、ファイントゥデイグループ独自のブランド価値をお客さまにお届けする技術開発の確立を目指しています。

また、製品自体の品質や安全性、機能だけでなく、ご使用いただいた際にブランド価値を体感していただけの情緒的価値の創出も重要です。そのため、その

情緒的価値をお客さまに伝える技術の開発やノウハウの向上にも注力しています。

一方、新たな製品開発のためには中長期的な基礎基盤研究も不可欠です。とくに、パーソナルケア領域を含む化粧品や医薬品の業界においては独自の基幹技術を有し、競争力ある製品開発に活かしている企業が少なくありません。当社グループも人財や設備をはじめとするリソースの拡充を進め、中国・APACでの更なる成長に資する技術開発に取り組んでいきます。

## グループのリソースを活かして更なる成長へ

現在、R&D本部には、化粧品メーカーのほか原料メーカーなど、さまざまな組織の出身の研究員が所属しています。このように多様な経験を有する人財が互いに刺激し合える環境は、製品・サービスの開発を進める上で大きな強みとなっています。

また、化粧品向けの高い要求品質・量産スピードに対応できるファイントゥデイインダストリーズが2023年4月からグループに加わったことで、基礎基盤研究や新たなアイデアから生まれた製品を、スピード感を持って市場に提供していくことも可能

となりました。

今後は、各機能の連携を更に強化し、ファイントゥデイグループの強みを最大限に活かすことで、お客さまへの価値提供、そして次なる成長につながるイノベーションを加速していきます。

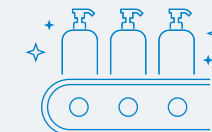


### ー価値提供の基盤となるグループの強み



#### 多様な人財

化粧品メーカー、原料メーカーなど多様な組織の出身の研究員が所属



#### 高効率の生産ライン

ファイントゥデイインダストリーズは化粧品向けの高い要求品質・生産スピードに対応



# お客さまへの適切な情報提供

## 基本方針

ファイントゥデイグループは、自社の製品・サービスに関する広告、表示、宣伝などについて、パーパスとバリュー、「ファイントゥデイグループ倫理行動指針」(→P58)にのっとり、関連法規を順守しています。お客さまに販売する全ての製品について、正確な表示を徹底するとともに、節度ある広告・宣伝を行っています。

ファイントゥデイにおいても製品表示品質の管理体制を構築し、表示が関連法規に準拠していること、お客さまにとって分かりやすく認識しやすいものであることの確認を徹底しています。表示や広告内容を確認する専任スタッフは、最新の法解釈や行政・社会動向の変化を的確に捉えて表示品質を判断できるよう、行政主催の講習会や各種外部セミナーに参加するほか、適宜、外部専門家へのヒアリングや行政への相談も実施。専門能力の維持・向上に努めています。

## 広告に関する取り組み

ファイントゥデイグループは、化粧品等の適正広告ガイドライン、医薬品等の適正広告基準、景品表示法、JAAA<sup>※1</sup>ガイドライン、WOMJ<sup>※2</sup>ガイドラインなどにのっとりコミュニケーションを図ることを社内の業務ルールで定めています。

※1 日本広告業協会 (Japan Advertising Agencies Association)。

※2 クチコミマーケティング協会 (WOM Marketing Association of Japan)。

## 字幕入りCMの導入

音声を文字化して画面に表示する字幕付きCMは、聴覚障がいや聴力に不安がある方々をはじめ、より多くの視聴者に情報を届けるための有効な手段です。従来、一般社団法人日本民間放送連盟の取り決めによって字幕付きCMを放映できる枠は「ネットタイム枠」「ローカルタイム枠」に限られていましたが、2022年10月からは全ての放映枠で字幕付きCMの受け入れが開始されました。

これを受けてファイントゥデイは、2022年10月14日に放映を開始したヘアケアブランド「TSUBAKI」の新CM以降、全テレビCMに字幕を導入しています。

Web サイト

字幕付きCMの放映を開始

<https://www.finetoday.com/jp/news/newsrelease/20221013/>

## Web サイトでの情報提供

ファイントゥデイグループは、広告だけでなく、ブランドサイトやSNS公式アカウントなどの自社媒体、社外のメディアなどを通じて、多角的に製品・サービスに関する情報を発信しています。

また、2023年6月にはファイントゥデイの公式サイト内に「お客さまサポート」ページを開設しました。各ブランド、製品やその使用方法などについてのFAQ(よくあるご質問)を掲載しているほか、電話やメール、チャット、SNSの各種お問い合わせ窓口を紹介しています。

Web サイト

お客さまサポート

<https://support.finetoday.com/hc/ja>

## パッケージに関する取り組み

お客さまが製品を正確に理解できるよう、ファイントゥデイは法定表示に関する社内マニュアルを整備。各種の法令や規制、ガイドラインに準拠して、製品パッケージの表示を行っています。

## 販売国・地域の言語での表示

製品の使用方法や成分は、販売する現地の言語で表示しています。表示内容については販売国・地域の法規に従い、必要な情報が伝わるように努めています。

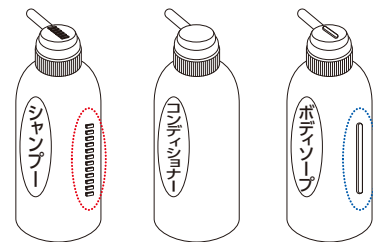


## お客さまへの適切な情報提供

### ユニバーサルデザインの採用

ファイントゥデイは、日本化粧品工業会による指針や日本産業規格（JIS）による規格内容に基づき、製品パッケージへのユニバーサルデザインの採用を進めています。

例えば、風呂場や洗面所で同時に使用する頻度の高いシャンプーやコンディショナー、ボディソープなど、形状が似ている容器については視覚障がいがある方々が安心して製品を使用できるように「触覚識別表示」を採用。現在、中国・APAC 向けの製品でも同様の表示をしています。



触覚識別表示例  
シャンプーとコンディショナーは容器とポンプ天面の突起の有無、シャンプーとボディソープは突起の形で識別。

### VOC(お客さまの声)を製品・サービスに反映する体制

ファイントゥデイは、2023年6月に「ファイントゥデイ お客さま窓口」を開設しました。同窓口では、「お客さまの素晴らしい一日のために、お客さま一人ひとりの声に真摯に向き合い、応える」をモットーに、電話、メール、チャット、SNSでお客さまからのご質問やご要望を受け付けています。窓口寄せられたVOC(お客さまの声:Voice of Customer)を毎日、経営陣

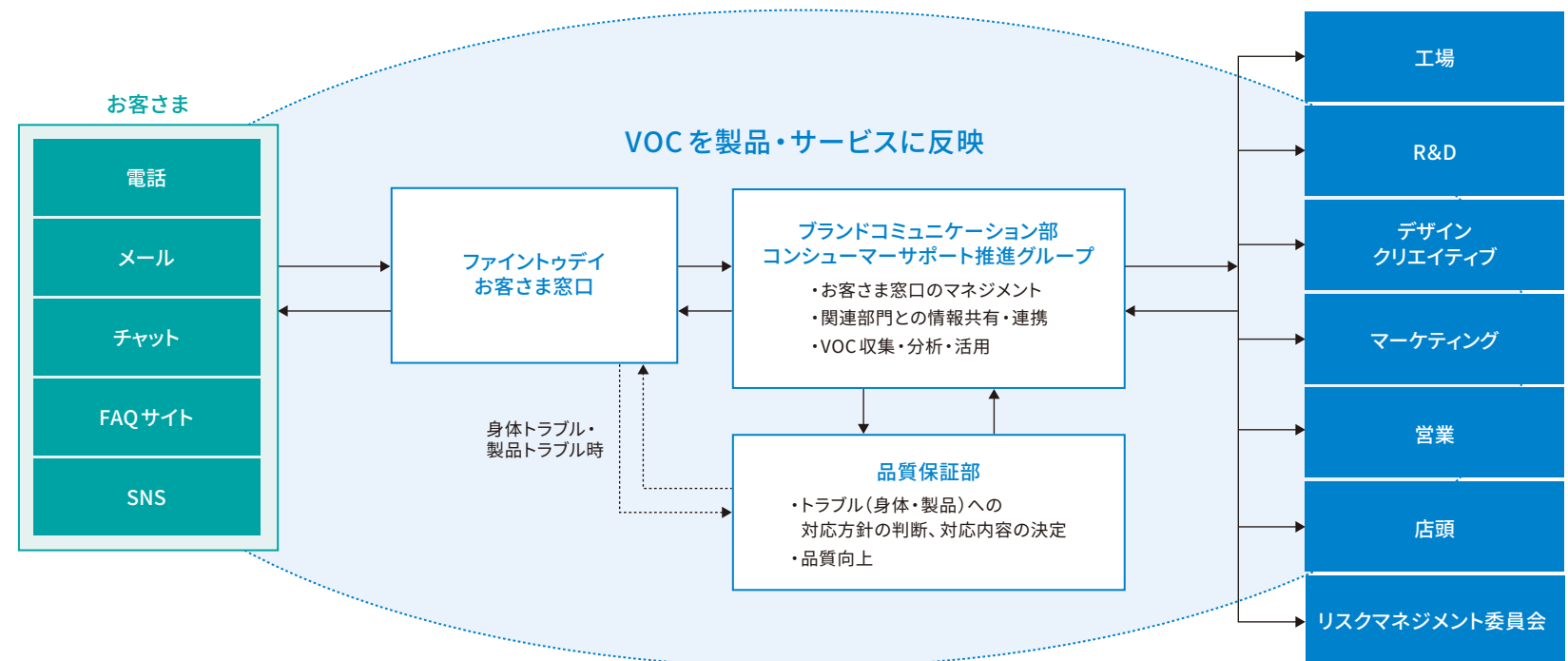
や関連部門に共有し、より良い製品の開発やサービスの向上などにつなげています。

ファイントゥデイ公式サイト内「お客さまサポート」ページの開設などによって、2023年度におけるVOCの数は前年度を上回りました。その内訳は前年度同様、使い方、取扱店などについての「問い合わせ」が約9割、

ほかに製品の不具合、品切れ・品揃えなどへの「不満」、再販希望などの「要望」、製品の効果などへの「お褒め」が約1割でした。

今後もお客さまが相談しやすい環境づくりを目指すとともに、VOCへの誠意ある迅速な対応に努めていきます。

#### －VOCを製品・サービスに反映する体制(2024年4月時点)



## お客さまへの適切な情報提供

### 広告・表示に関する教育・研修

ファイントゥデイは、派遣社員、業務委託社員を除く全従業員を対象としたリスクマネジメント研修で「広告・表示における表現」について取り上げています。2023年度も前年度に続き、ジェンダーに関する表現やモラル・配慮に欠ける表現などを研修テーマに組み込みました（→P57）。

また、2023年10月に景品表示法が改正され、いわゆるステルスマーケティングなど新たな不当表示への規制が強化されたことを受け、ブランド担当者約50名を対象とした勉強会を複数回実施。お客さまに適切な情報を提供できるように努めています。法務部門による「商標セミナー」では、商標保護制度の概要について説明するとともに、適切に活用するための知見を共有しました。加えて、医薬品医療機器等法に基づく広告規制をテーマにした研修も実施しました。マーケティング担当者を対象にしたこの研修では、虚偽・誇大広告、ルールを逸脱した広告を防止するため、規制の内容や具体的な違反事例などを説明しました。

#### — 2023年度以降の教育・研修実施計画（テーマ）

- 医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律
- 景品表示法
- 業界団体の自主規制（化粧品等の適正広告ガイドライン） など

# 人権の尊重

## 基本方針

ファイントゥデイグループは、人権に関して「世界人権宣言」「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」「市民的及び政治的権利に関する国際規約」「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関（ILO）宣言」などの国際基準を重要なものと認識しています。また、近年は強制労働や児童労働だけでなく、社会構造の変化や多様な価値観に起因するハラスメントなど、人権課題への関心が世界的に高まっています。これら課題の解決に向けて企業が果たすべき責任は重く、適切な対応を怠ることは、深刻な企業リスクにつながる可能性があります。

ファイントゥデイグループは、全ての事業活動は人権尊重の上に成り立っていることを認識し、国連が定めた「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて「ファイントゥデイグループ 人権方針」を制定しています。また、当社グループのマテリアリティにも「人権の尊重」を掲げているほか、「ファイントゥデイグループ 倫理行動指針」（→P58）でも、あらゆる差別や虐待、モラルハラスメントを絶対に行わず、決して許さないことを定めています。

### ファイントゥデイグループ 人権方針（前文）

私たちファイントゥデイグループは、私たちの社会における存在意義である「パーパス」、大切にしている価値観「バリュー」に従って、わたしたちの事業活動のバリューチェーンに関連する全てのステークホルダーの人権を尊重することを約束します。

私たちが提供する日用品は、世界中の生活の隅々にまでいきわたり、衛生環境の改善や心身の健康を増進することで、人々のウェルビーイングを促進します。そのため、私たちは、社会の持続的な発展への貢献と、イノベーションを推進するため、ステークホルダーとの協力や多様性を受容する文化を重要と考えています。

一方、製品ライフサイクルのなかで様々な負の影響を与えうることも認識しています。私たちは日用品の提供者としての責任を追及するため、社員、生活者、地域社会、ビジネスパートナー、サプライヤーをはじめ、バリューチェーンにおいて関わる、すべての人々の人権を尊重します。

Web サイト

ファイントゥデイグループ 人権方針  
<https://www.finetoday.com/jp/sustainability/esg-list/>

## 人権マネジメントシステム

「ESG 委員会」（→P19）の下に「人権ワーキンググループ（WG）」を設置し、ファイントゥデイグループの各部門に対して人権尊重の徹底を促しています。同WGは全体会や分科会などを必要に応じて随時開催し、人権に関する現状把握や評価、改善計画の策定、従業員に対する教育計画のほか、サプライチェーンにおけるリスク評価と対応方針などについて議論しています。

2023年4月からグループに生産機能が加わったことを受けて、今後はサプライチェーン全体の人権尊重にも注力していきます。

### — 2023年度に実施した取り組み

- 人権デュー・ディリジェンス体制の整備
- ファイントゥデイ全従業員を対象としたeラーニング

### — 2024年度に継続して行う取り組み

- 人権に関する戦略KPIの設定
- 苦情処理メカニズムの整備
- サプライヤーにおける人権尊重状況の把握

# 人権の尊重

## 人権に関する教育・研修

ファイントゥデイは、2023年度において全従業員を対象とした「人権・コンプライアンス研修」「ビジネスと人権研修」をeラーニングで実施しました。また、社外の有識者を招聘して経営トップ層を対象とした「有識者ダイアログ」を実施しました。

## 人権デュー・ディリジェンス

ファイントゥデイグループは、サプライチェーンにおける人権デュー・ディリジェンスを段階的に進めています。

ファイントゥデイでは、2023年3月に全従業員を対象としたアンケート調査を実施しました。このアンケート結果を分析し、グループ各事業の人権に関する課題を抽出しました。今後は、抽出した課題への対応方針を検討・実施していく計画です。

これと並行して、グループ各社のサプライヤーの人権に関する取り組み状況を把握するため、当社グループとの取引状況などに応じて、EcoVadisもしくはそれと同等の第三者が実施するサステナビリティ評価の受審を依頼する予定です。製品のパッケージ、原材料などの生産用材やOEM・ODMなどの完成品を扱う購買部門(→P52)と人権WGが協働で、受審結果や回答を分析し、課題事項がある場合は、その是正を促す

PDCAサイクルを確立・実行することを検討しています。また、是正措置については、第三者監査を利用して講じることを検討しています。

## ハラスメントの防止

ファイントゥデイグループは、「ファイントゥデイグループ 倫理行動指針」(→P58)で、人種や性別、年齢、国籍、宗教、障がいなどを根拠とするあらゆる差別や虐待、またセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントを絶対に行わないこと、決して許さないことを定めています。

このような行為があった場合、「グループ社内ホットライン」「監査等委員会窓口」または「グループ社外ホットライン」に通報することが可能です。これら3つのホットラインは、ハラスメントのほか法令違反やその他の社会的信用を失う事例に関する通報を受け付けており、海外のグループ会社を含むグローバルの全従業員が利用できます。寄せられた通報・相談に対しては、通報者に不利益が生じることがないように配慮しながら、窓口担当部門が対応しています。

### ハラスメントについての通報窓口

グループ社内ホットライン	● 匿名での相談・通報が可能です。
監査等委員会窓口	● 雇用契約形態を問わず全従業員が利用できます。
グループ社外ホットライン	● 通報者が不利益を被ることはありません。

# 従業員の雇用・登用とDE&I

## 基本方針

ファイントゥデイグループは、パーパスに掲げた「世界中の誰もが、素晴らしい一日を紡ぎ、いつまでも美しく、豊かな人生を送れるようにすること」を実現するために、DE&I(多様性、公平性、包摂性)を全ての活動の基本としています。加えて、「ファイントゥデイグループ倫理行動指針」(→P58)にも、人種、皮膚の色、性別、年齢、言語、財産、国籍、出身国、宗教、民族、社会的出身、政治的見解、障がい、健康状態、性的指向などを理由とする、あらゆる差別や虐待、モラルハラスメントを絶対に行わないこと、決して許さないことを定めています。

現在、当社グループは日本、中国、APACに拠点があります。グループ全体の従業員のうち約6割が日本以外で働き、従業員の多様化がますます進んでいます。また、ファイントゥデイでは、新卒採用とともにキャリア採用を積極的に実施しており、多様な従業員のコラボレーションが新たな価値創出につながっています。このように、DE&Iはグループの持続的な成長のためにも重要なテーマであるため、マテリアリティの一項目として掲げています。

## 従業員採用

ファイントゥデイグループは、多様な価値観やバックグラウンド、スキルを持った人財を採用することが、イノベーションを生み出し、当社グループと社会の持続的な成長につながると考えています。そのため、個人の多様性を尊重し、公正に従業員を採用することを基本方針としています。

また、選考においても業務遂行能力に関連しない事項は評価要素から除外しており、これらを厳密に実践するため、選考を担当する社員に対してトレーニングを実施しています。

## 外国籍人財の雇用

国内外の各グループ会社において、多様な国籍や文化的背景を有する人財を積極的に採用しています。外国籍の人財を採用する際は、在留資格などの入国管理制度を順守しています。

## 障がい者の雇用

中長期ビジョン「Fine Today & Tomorrow 2030」に沿って、DE&Iの中でも「Inclusion」、すなわち「多様な従業員の包摂」に注力しています。この一環として、障がい者の採用と活躍支援に取り組んでいます。採用活動に当たっては、個々に異なる“強み”を持つ人財を採用し、スペシャリティや業務適性に応じて活躍の場を創出しています。

2022年1月には視覚に障がいのあるヘルスキーパー(企業内理療師)の有資格者を採用。社内マッサージルームのコンセプトや仕組みづくりを含む開設準備から始まり、その後の運営も任せています。

更に同年8月以降、世界でも活躍しているパラアスリートを2名採用しました。普段一人で競技と向き合うパラアスリートが従業員とつながりを感じられる機会を積極的に設け、自身の活躍が従業員に勇気を与えると実感を得ながら競技に専念できる環境をつくっています。



## 従業員の雇用・登用とDE&I

### 定年退職者の再雇用

国内各社においては、60歳で定年を迎えた後も高い就労意欲を持つ社員に活躍の場を提供する定年後再雇用制度を導入し、経験豊富なシニア人財の活用を進めています。

### 有期契約社員・派遣社員の雇用

国内各社は、正社員だけでなく、有期契約社員や派遣社員も雇用しています。これらの社員に対しては、法令などの定めに従って適正な雇用契約を締結し、処遇・管理することとしています。また、契約期間が通算5年を超える有期契約社員から申し出があった場合には無期契約への転換を進めています。

### 評価・処遇

ファイントゥデイグループは、「ファイントゥデイグループ 倫理行動指針」(→P58)の中で「公正な人事評価に取り組む」ことを定めています。この方針に基づき「評価・処遇の考え方」を定め、社員の評価・処遇などにおける公平性・公正性の確保に努めています。

#### 評価・処遇の考え方

- 社内外における処遇の公正性を確保し、社員の納得度を追求した制度運営を行う。
- 先入観や印象による評価を排除し、客観的事実に基づいた透明性の高い評価に努める。
- 目標管理(業績)とコンピテンシー(行動発揮)に則った評価を行う。
- 評価や昇格等の基準を社員へ開示するとともに、評価を社員にフィードバックする。
- 1年に1回以上の評価面談のみならず、日々の対話を通じて支援・育成を行う。

### 報酬水準・体系

ファイントゥデイグループは、各国・地域の法律が定める最低賃金額や所定労働時間などを順守するだけでなく、各国・地域の労働市場において競争力のある報酬水準・体系となるよう配慮しています。報酬額の決定過程では、行政機関などが公表する各種の賃金統計や外部調査機関の報酬データベースを参照しており、定期的に報酬額を見直しています。

これらに加え、年功的な要素を排除し、役割・職責や成果に応じたメリハリのある報酬体系としています。ベース給与は役割・職責ごとに定めされており、算出方法に男女などで格差はありません。また、給与・賞与および評価・昇給などの体系は、イントラネットで社員に公開しています。

ファイントゥデイは、「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関(ILO)宣言」にのっとり、法定最低賃金を順守するとともに、同一資格・職務レベルにおいては同一の報酬体系(同一労働同一賃金)を適用することとしています。

### 異動における配慮

ファイントゥデイでは、事業所の新設や移転に伴い、従業員の生活に大きな影響を与える異動が発生する場合は、会社と組合の両者が誠意を持って協議・決定することを労働協約で定めています。

## 従業員の雇用・登用とDE&I

### 多様な従業員の活躍支援

ファイントゥデイグループでは、年齢や国籍などさまざまな人財が活躍しています。社員がそれぞれの個性を活かし、能力を最大限に発揮できるよう、職場環境の整備や各種支援制度の拡充を進めています。

現在は女性従業員の活躍支援に注力しており、グループの管理職に占める女性の割合を2030年度までに40%とする目標を掲げています。更に、性自認や性的指向による差別やハラスメントをなくし、従業員がありのままの姿で職務に当たれるよう、LGBTQ+に関する啓発などにも取り組んでいます。

また、ファイントゥデイでは、入社後のギャップを軽減し、多様な人財の採用と活躍を促進する観点から、社員が知人や友人を紹介できる「社員紹介制度」を取り入れています。被紹介者が入社した場合、紹介者には一定の条件のもとで手当を支給しています。被紹介者にとっては、社風や働き方、業務の内容を事前に確認できるため、入社後のギャップも少なく、スムーズに業務に取り組むことが可能です。なお、応募手続き後は、選考の公平性を保つべく、通常のキャリア採用と同様の基準および選考プロセスで対応しています。

#### — 従業員の活躍を支援する主な取り組み <ファイントゥデイ>

##### 【研修・講演会】

- 女性の健康課題(月経／更年期障害)についてのセミナー動画の共有
- 「国際女性デー」社内講演会・トークセッションの開催

##### 【制度】

- コアタイムのないフレックスタイム制度の整備
- 在宅勤務／テレワークを自由に選べる勤務スタイルの整備
- 男性従業員の育児休業取得の促進
- 女性の健康課題(月経／更年期障害)に関する改善サポートプログラムの導入
- 社員の同性パートナーが、異性の配偶者と同様の福利厚生などを受けられることを就業規則に明記

# 従業員の能力開発

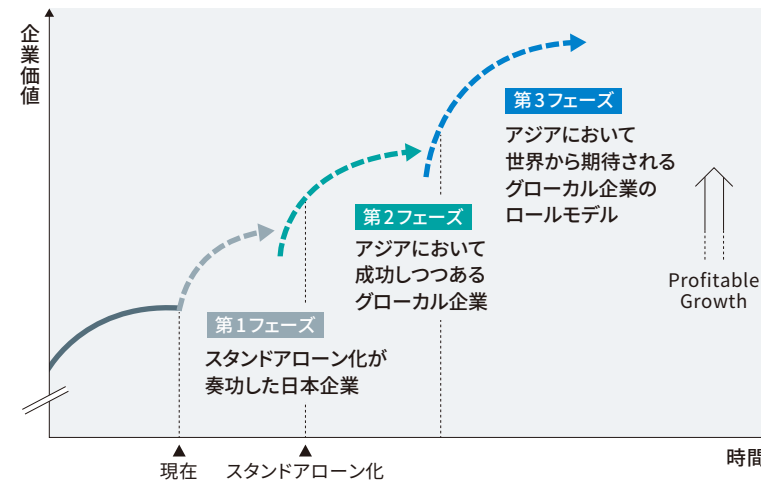
## 基本方針

ファイントゥデイグループは、人種や性別、年齢、国籍を問わず、国や地域を越えて全ての人が自律的に考え行動し、いきいきと輝けるような人に育つ環境づくりを目指しています。

2030年をターゲットとする中長期ビジョン「Fine Today & Tomorrow 2030」では、「人財の育成・確保」を目標の一つに設定し、教育・研修をはじめとする能力開発に注力するとともに、「社員エンゲージメント」の状況をサーベイなどで定期的に把握し、更なる改善に活かしています。また、人事施策に関しては事業を開始した2021年から2030年までを3つのフェーズに区切り、各フェーズのテーマを定めています。スタンダード化までの第1フェーズ「わくわくⅠ」においては、働くエネルギーの源泉となる従業員一人ひとりの「やりがい」と「心理的安全性」の向上に焦点を当てて施策を展開しています。

こうした取り組みを通じて、全ての従業員が会社のパーパスと向き合い、その達成を目指しながら、自身が働く意義（マイパーパス）も意識し、組織や社会にポジティブなインパクトを与え続ける環境の実現を目指しています。

### 人事施策の3フェーズ



#### 第1フェーズ

「わくわくⅠ」  
独立のために

- 人事基本制度の構築と充実
- 安心・安全・やりがいと心理的安全性の向上

#### 第2フェーズ

「わくわくⅡ」  
アジアで成功しているグローバル企業

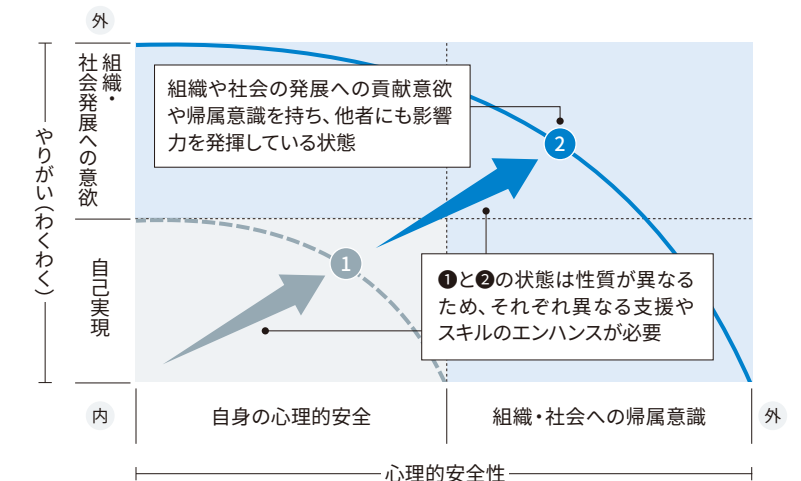
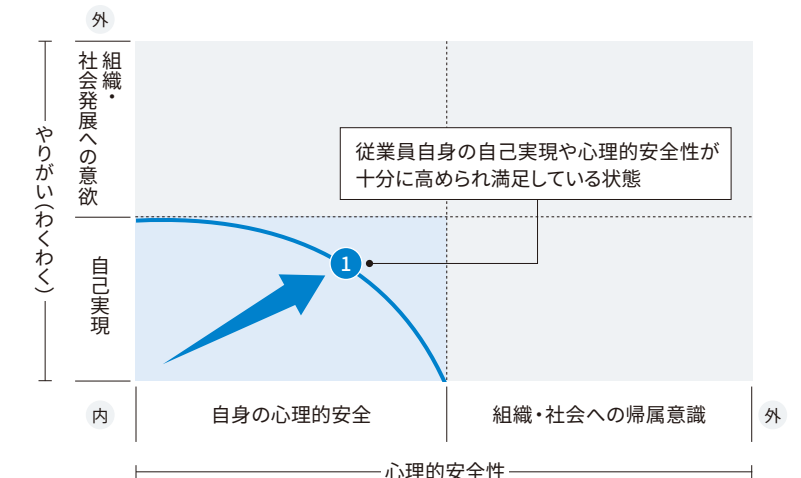
- 成長の機会
- 働きがいのある職場・環境

#### 第3フェーズ

「わくわくⅢ」  
アジアのグローバル企業のロールモデル

- 組織への参画・貢献
- 社会への貢献
- マイパーパスの実現

### やりがいと心理的安全性の向上イメージ



# 従業員の能力開発

## 能力開発支援制度

ファイントゥデイは、自社ビジネスへの理解を促進する独自プログラムに加え、個々の専門性を高める職種ごとの研修プログラムや、意欲ある人材の学習を支援する自己学習・成長支援プログラムなどを整備しています。

### ビジネスシミュレーションプログラム

ファイントゥデイのビジネスおよび全社共通の価値基準“Values & Leadership Behavior”への理解を深めるビジネスシミュレーションプログラム「ICHIGANize」を実施しています。2023年度は上級管理職を対象に実施し、参加者は会社経営の疑似体験を通じて、自社ビジネスの特徴やファイントゥデイが大切にしている価値基準に対する理解を深めました。

### eラーニング

社員のスキルアップ支援を目的に、eラーニングサービスを導入しています。ベーシックなビジネススキルやマネジメントスキル、マーケティング、DXなど、多岐にわたる全20カテゴリー、約8,000種類のコンテンツを提供しています。

社員が時間や場所に関わりなく、自分のペースで何度でも学べる環境を整備することで、一人ひとりが自発的に「学び」を楽しみ、日々の業務やキャリア形成に活かすことを期待しています。

ー教育・研修体系(2023年度)＜ファイントゥデイ＞

等級	職種共通				専門	階層・コース別		選抜	自己学習
幹部社員	オンボーディング	コンプライアンス・ガバナンス必修	ファイントゥデイ ビジネス基礎	ビジネス シミュレーション プログラム 「ICHIGANize」	部門ごとに実施			コーチング プログラム 「MLP」	eラーニング
						アッパー マネジメント	新任幹部社員 研修		
						コーチング			
一般社員								海外派遣 プログラム	
						セルフ リーダーシップ			

### オンボーディング支援

キャリア入社した社員がスムーズに業務になじめるよう、入社時にオリエンテーションを実施しています。更に、必要な社内知識を取りまとめた「ナレッジサイト」を構築し、キャリア入社の社員が自由に必要な情報にアクセスできるようにしています。

## 従業員の能力開発

### エンゲージメントの向上

従業員が重視する「やりがい」や「心理的安全性」は、本来、それぞれに達成の基準や必要となる環境が異なります。また、自信やキャリアにつながる能力開発はもちろん、互いの多様なあり方を認め合い、多様性を受け入れる風土づくりなども欠かせません。

そこで、ファイントゥデイグループでは、全社共通の価値基準“Values & Leadership Behavior”にこうした考えを明記。現在、Leadership Behaviorを個々の行動として浸透させるためのワークショップを実施し、組織文化の構築に取り組んでいます。また、定期的なエンゲージメントサーベイなどを通じて、社員エンゲージメントの状況を定期的に把握しています。

### エンゲージメントサーベイ

ファイントゥデイグループは、外部ツールを利用したエンゲージメントサーベイを、全社員を対象として半期に1回実施しています。働きやすさなどの状況を客観的に評価するのはもちろん、グループ内の各組織に現状の課題を自覚させ、自律的な改善を促す上でも重要な取り組みと考えています。

サーベイの結果をもとに、各組織のトップは従業員に対して改善のためのアクションを提示しています。個々の社員も、組織改善のための行動宣言「WeDo」を掲げて取り組んでいます。

### Global会議

ファイントゥデイグループでは、日本、中国、APACの全従業員が参加する「G3会議」「タウンホール会議」を定期的に行っています。

このうちG3会議は、国・地域を越えた相互コミュニケーションの機会として開催しているものです。社内交流の活性化や協力体制の強化につなげることを目指しています。またタウンホール会議では、戦略や業績に加え、国・地域を越えたベストプラクティスを共有。新しいアイデアの創出や相互理解の促進を目指しています。これらの開催に当たっては、従業員から経営陣への質問をジャンル問わず受け付け、回答しています。

2021年7月の事業開始以来、これらの会議は原則としてオンライン形式で実施してきました。しかし、2022年12月に開催したG3会議では、新型コロナウイルス感染拡大の防止策を十分に講じた上で、日本国内の全従業員が初めて一堂に会しました。当日は他の事業所に所属する同僚と挨拶する姿や、参加者の多さに驚く様子も見られました。会議後には、地域ごとの懇親会も実施。2023年度に向けて、更に一丸となって取り組んでいくことを確認しました。

#### PICK UP

#### グループの組織文化を社員主導でつくる ワークショップ「Cultureship」を開催

ファイントゥデイグループは、創業1周年を迎えた2022年7月に「パーパス（わたしたちの存在意義）」と「バリュー（わたしたちの価値観）」を制定。2023年度には、これらの上位概念を実現するための社員の具体的な行動「Leadership Behavior」を定義しました。これに合わせて、グループの組織文化について考えるワークショップ「Cultureship」を開催しました。社員一人ひとりが主体となり、当社グループならではの組織文化をつくるために、会社として起こすべき変化や、一人ひとりの取るべき行動をテーマにディスカッションしました。





# ワークライフバランスの推進

## 基本方針

ファイントゥデイグループは、育児や介護などのライフイベントとキャリア形成を両立させられる職場、従業員それぞれのライフスタイルに沿っていきいきと働ける環境を整えることが、個々の成長はもちろん、職場でのパフォーマンスの向上につながるものと考えています。そうした考えから、当社グループは「魅力的な職場環境」の構築をマテリアリティの一つと位置付け、従業員の多様な働き方を支援する各種制度を整備しています。

## 多様な働き方を支援する制度

ファイントゥデイグループは、仕事とプライベートのバランスが取れた生活を送り、メリハリのある働き方ができるよう、さまざまな施策を講じています。

### 時間や場所にとらわれない働き方の支援

国内各社では、コアタイムのない「フレックスタイム勤務制度」と、自宅以外でも自由に働く場所を選べる「テレワーク制度」を整備しています。

また、ファイントゥデイは本社オフィス内に「フリーアドレス制度」を導入。業務に集中しやすいスペース、ゆったりした雰囲気アイデアを生み出すためのスペースなど、仕事内容に応じて最適な環境を選択できるようにしています。これによって社内コミュニケーションの活性化や部門を越えた協業の促進につながっています。

### 年次有給休暇取得の促進

ファイントゥデイグループは、年初に年次有給休暇の取得を促す通知を全社に発信するとともに、有給休暇取得計画の策定を促しています。

また、社内SNSにおいてリレー形式で充実した休暇の過ごし方を共有する「みんなの素敵なお休み計画」企画を展開するなど、休暇を積極的に取得する風土の醸成に努めています。

### ー 主な制度の概要 <ファイントゥデイ>

制度	概要
年次有給休暇	勤続年数や入社月に応じて最大21日を付与。10日以上付与された従業員は、当該年度のうちに必ず5日は取得することをルール化。
夏期休日	日曜、土曜のほか5日間の休日を付与。
リフレッシュ休暇	勤続10年以降5年ごとに5日間または10日間の連続休暇が取得可能。旅行などの費用も補助。
フレックスタイム勤務制度	コアタイムなしで1日最低1時間勤務することを条件に利用可能(労働時間は1日単位でなく1カ月単位で管理)。
テレワーク制度	育児、介護などの事由を問わず、回数制限なく利用可能。自宅以外での勤務も可能。
副業制度	従業員の副業を認める条件や副業時の取り扱いを整備。従業員の健康や安全、社会的信用および社内の機密を守るために、就労形態、就労先、就労見込み時間などを事前に申告し、会社が確認・許可することで副業が可能。

# ワークライフバランスの推進

## 育児・介護を支援する制度

ファイントゥデイグループは、子育てや家族の介護が必要な従業員向けに法定を超えた長さの休業を取得できる制度などを設け、社内に周知しています。また、ファイントゥデイでは「育児期にある従業員の転居を伴う異動に関する運用ガイドライン」を定め、育児時間や介護時間を取得している従業員は、本人の意向に応じて転居を伴う異動の対象外にする制度も整備しています。

### 育児休業後の職場復帰の支援

ファイントゥデイは、女性従業員が妊娠中から出産後の職場復帰までのプロセスを上司と確認し合える「チャイルドケアプラン」というプログラムを用意しています。これによって、従業員の妊娠や出産、育児に対する不安を軽減するとともに、上司が交代した際も情報を共有することで、スムーズな職場復帰を実現しています。

### ー 主な制度の概要 <ファイントゥデイ>

制度	概要
育児支援	
育児休業制度	法定を超えて子が満3歳になるまでの通算5年まで取得可能。特別な事情がある場合は、同一子につき3回まで取得できる。 注：育児休業中は無給となるが、雇用保険から育児休業給付金が支給される。
出生時 育児休業制度	子の出生後、8週間以内に最大4週間まで取得可能。産後休暇を取得しない従業員(主に男性)が対象。
産前休暇・ 産後休暇	産前6週間は有給の産前休暇、産後8週間は有給の産後休暇が取得可能(一部無給)。 注：無給部分は、積立休暇や年次有給休暇を利用することも可能。
育児休暇	子が満3歳になるまで最大2週間まで取得可能(休暇期間は有給)。従業員のパートナー(配偶者など)の出産に際しては、別途5日以内の特別休暇(有給)を取得できる。
育児時間制度	法定を超えて子が小学校3年生(9歳の3月末)まで1日最大2時間まで勤務時間を短縮可能。子が1歳に達するまでは、短縮した勤務時間のうち1時間分は有給。
育児期の従業員 への補助金	子を扶養する従業員に対し、カフェテリア制度*の1項目として、子を保育園やベビーシッターに預ける際の保育料や、子の教育費を補助。
看護休暇制度	小学校入学前の子の病気・怪我の看護や、子の健康診断・予防接種のために、1時間単位で有給休暇を取得可能。 注：子が1名であれば年間5日(40時間)、2名以上であれば10日(80時間)まで、法定を超えて有給で取得できる。
育児を目的とした 配偶者同行制度	小学校3年生以下の子を持つ従業員は、パートナー(配偶者など)が国内で転勤する場合にパートナーの転勤地へ同行し、その近隣事業所でキャリアを継続することが可能。

制度	概要
介護支援	介護の対象者は、従業員自身の家族だけでなく、パートナー(配偶者など)の家族も含む。
介護休業制度	要介護状態の家族1名について、回数制限なし(1回1年以内)で取得可能(通算3年以内)。
介護休暇制度	要介護状態である親族の介護のために、1時間単位で取得できる有給休暇。対象親族1名につき年間5日(40時間)まで、有給で取得可能。
介護をする従業員 への補助金	カフェテリア制度*の1項目として、要介護認定を受けた家族への介護サービス・施設料を賄うための手当を支給。

※ 企業が従業員にポイント制で提供する福利厚生制度。従業員は付与されたポイントの範囲で希望するサービスを選択できる。

## ワークライフバランスの推進

### その他の制度

ファイントゥデイは、配偶者の海外転勤、ボランティアへの参画など、さまざまな場面を想定した支援制度を充実しています。

— 主な制度の概要<ファイントゥデイ>

制度	概要
配偶者の海外転勤に伴う休業制度	従業員のパートナー（配偶者など）が海外へ転勤する場合、パートナーの勤務地への同行を前提に3年以内の休業を許可。
ボランティアのための特別休暇制度（ソーシャルスタディーズデー制度）	従業員が平日に社会貢献活動に取り組む際、年間3日まで有給休暇を取得可能。

### VOICE — マネジメントチームの声 —

#### 社員それぞれがマイパーパスを実現できる環境や企業文化をつくっていききたい

常務執行役員 人事本部長 石井 早苗

私たちは、2021年7月に株式会社資生堂からパーソナルケア事業を引き継いで操業を開始し、本年度3周年を迎えました。現在は、国内9・海外11拠点にて約2,600名（海外が約6割）で事業を展開しています。

私たちが取り扱うTSUBAKIなどのブランドには、資生堂時代から培ってきた化粧品由来の美意識が込められています。単なる日用品を超えて、身体も心も豊かになる「日用美品」をお届けしたい。こうした思いに共感した社員が多くおり、とくに、女性社員の割合は3地域\*とも5割を超え、APAC地域では7割に達しています。

社員は、多様なバックグラウンドを持つキャリア採用者が多いことが特長で、企業のパーパスを追求するとともに皆さまさまざまな思いを実現しようと集まっています。この、各々が形にしたい思いを私たちはマイパーパスと呼んでいます。全社員が仕事を通じて「海外でもキャリアを磨きたい」「環境や人にやさしい新製品を開発したい」などのマイパーパスを実現できる環境や企業文化をつくっていくことが、

私たちの使命だと考えています。なぜなら、同じ「美意識」という価値観に共鳴した社員がそれぞれのマイパーパスの実現に向けて邁進した結果、当社のパーパスの実現につながると信じているからです。

このような企業文化の醸成は、グローバルでボーダレスな企業への進化に結び付くとともに、企業価値の向上、ならびに社員も含めたステークホルダー一人ひとりの人生の豊かさにつながると確信しています。私たちはこれからも、社員が大切にする思いや美意識を尊重し、調和させ、そしてこれらの思いを乗せた日用美品を皆さまにお届けしてまいります。

※ 日本、中国、APAC。



# 労働安全衛生

## 基本方針

ファイントゥデイグループのパーパスは「世界中の誰もが、素晴らしい一日を紡ぎ、いつまでも美しく、豊かな人生を送れるようにすること」です。この考えのもと、「ファイントゥデイグループ 倫理行動指針」(→P58)に「健康的で安全な職場環境と、社員のゆとりと豊かさの充実に努める」ことを明記しているほか、「労働安全衛生方針」を策定し、従業員の健康の維持・増進や安全・安心な職場環境・風土の構築に注力しています。

また、労働安全衛生方針では、「誰もが健康的で安心して働くことのできる職場」を目指すことを掲げています。この方針に基づき、職業性疾病の予防、適正な職場環境の形成、従業員による自主的な健康管理の支援など、労働安全衛生に関する各種施策を積極的に展開しています。

### 労働安全衛生方針

ファイントゥデイグループは、誰もが健康的で安心して働くことのできる職場を目指します。

このため、次の事項に取り組みます。

- 働く全ての人々の安全・安心な労働環境を実現します。
- 休業災害ゼロを目指します。
- 労働安全衛生マネジメントシステムに対する要求事項を順守します。(製造部門を有する事業所のみ)
- すべての職場でリスクアセスメントを実施し、労働災害の未然防止に努めます。
- 労働安全衛生マネジメントシステムを継続的に改善し、労働安全衛生のレベルアップを図ります。(製造部門を有する事業所のみ)
- 労働安全衛生活動を推進する上で、全従業員との協議や関わり、正しい考え方や文化を尊重します。

## 労働安全衛生の推進

ファイントゥデイは、衛生委員会を設置しています。議長は人事本部の役職者から選出し、その他人事本部から担当者2名、産業医1名、社員からも代表者3名を選出して計7名で運営しています。毎月1回以上開催する同委員会のもと、労働安全衛生に関する各種の施策を推進しています。

また、ファイントゥデイインダストリーズにおいては安全衛生委員会を設置し、毎月1回以上開催しています。「休業災害ゼロ」を目標に掲げ、危険箇所や不安全行動の改善を行い、重大事故の防止に努めています。

### — 衛生委員会の主な議題(2023年度) <ファイントゥデイ>

- 職場巡視結果の共有と課題への対策
- 長時間労働の抑制(該当人数、産業医面談の実施状況など)
- 健康診断、ストレスチェックの実施状況
- 労務災害の発生状況
- 産業医から提供された情報(熱中症や季節性感染症への注意喚起、花粉症、5月病の特徴、認知行動療法など)
- こころの健康づくり計画
- 健康保険組合から提供された情報
- 健康保険組合の変更
- カウンセラー窓口の設置

## 労働安全衛生

### 労働安全衛生に関する教育・研修

ファイントゥデイでは、労働安全衛生に関する意識の向上や注意すべき内容の共有などを目的に、従業員向けのオンライン研修を開催しています。

### 労働安全衛生の確保

ファイントゥデイグループは、健康的で安心して働くことのできる職場環境の実現に向けて、さまざまな側面から施策を実施しています。

### 長時間労働の抑制

ファイントゥデイでは、36協定によって1カ月当たりの時間外労働時間の上限を80時間と定め、個々の社員がこれを超えて働くことがないように、管理の徹底と業務の効率化に取り組んでいます。労働時間が上限を超えていたことが確認された場合は、人事部門が該当する社員の上司にヒアリングし、原因の究明と改善に向けた具体的対策を検討・実行しています。

また、繁忙期などによる一時的な業務負荷の上昇や偏りも過重労働の原因となることから、各プロジェクトの繁忙状況と人員配置を確認の上、その時点の業務負荷に見合った要員を確保できていないと判断した場合は、業務の部分委託や派遣サービスの利用、新たなツールの整備なども検討しています。

これら取り組みに加え、個々の労働時間をリアルタイムで確認でき、月の労働時間が一定の値を超えると自動でアラートも発信される勤怠管理システムを導入し、各部門の労働時間管理の徹底と効率化を図っています。

### 健康診断

国内各社の全社員が健康保険組合に加入しており、毎年1回実施する定期健康診断の対象となります。診断の項目は、「会社が法令に基づき実施義務を負う定期健康診断の項目（法定項目）」と「健康保険組合が、がん検診を中心とした任意で受診可能な健康診断の項目（法定外項目）」からなり、このうち法定項目は受診が必須となることから、社内周知などを徹底しています。

また、受診後に要医療、要再検査、要精密検査の指示が出た社員に対しては、産業医との面談や再検診の実施など、必要な措置を講じています。

海外の各グループ会社においても、現地の法令に基づき、適切に健康診断などを実施しています。

### ストレスチェックテスト

ファイントゥデイは、派遣社員を除く従業員を対象にストレスチェックテストを毎年1回実施しています。「高ストレス者」と診断され面談希望のあった社員へのケアを行っているほか、リーダーシップ研修の強化などを通じて、職場におけるストレス要因の軽減に取り組んでいます。



## 労働安全衛生

### 女性の健康課題の改善サポート

ファイントゥデイでは、女性特有の健康課題への対応を支援する目的から、外部の健康課題改善サービスを導入し、社員に提供しています。このサービスを利用することで、社員のプレゼンティーズム（健康問題により生産性が低下している状態）の改善や生産性の向上につなげています。

#### －健康課題改善サービスによるサポート内容

月経プログラム	● 月経について学べる全社員向けオンラインコンテンツの提供 ● オンライン診療を活用した婦人科受診と低用量ピルの服薬支援
更年期プログラム	● 女性の更年期について学べる全社員向けオンラインコンテンツの提供 ● オンライン診療を活用した婦人科受診と漢方薬などの服薬支援

### 健康キャンペーンなど

社員の健康維持・増進に向けたキャンペーンなどを適宜実施しています。

#### －主な取り組み（2023年度）

歯科検診キャンペーン	社員の歯科検診費用の一部を補助
インフルエンザ予防	社員とその家族のインフルエンザ予防接種（任意接種）費用の一部を補助

### 健康・メンタルヘルス相談窓口の設置

国内グループ会社の派遣社員を除く従業員が利用できる相談窓口を設置し、健康とメンタルヘルスに関する質問や相談を受け付けています。電話やメールなど多様な方法で専属のカウンセラーに相談することができます。

相談者の秘密は厳守され、相談者の承諾なしに職場や上司に相談内容が明かされることはありません。全ての従業員が気軽に窓口を利用できるよう周知を図っています。

#### －健康・メンタルヘルス相談窓口への相談例

健康全般	● 今、気になっている症状がある ● 専門医の意見が聞きたい ● 適切な病院が知りたい
メンタルヘルスの悩み	● ストレスや不安がある ● 最近、気分がすぐれない

#### PICK UP

### 従業員向けの社内マッサージルームを設置

従業員の健康促進や生産性向上を目的として、ファイントゥデイの本社オフィスにマッサージルーム「Re-fine」を設置しています。室内にはヘルスキーパー（あん摩マッサージ指圧師の国家資格者）が常駐しており、施術はもちろん、体調管理のコツや健康に関する最新の研究成果の紹介など、毎日がより健やかになるような情報を社内SNSに発信しています。このほか、本社以外に勤務する従業員に対しても、民間のリラクゼーションサロンを利用する際の費用の一部を補助しています。



# 労使関係

## 労使間協議の実施

ファイントゥデイグループは、労働組合との間で「事業の社会的使命を認識し、企業の健全な発展と社員の経済的、社会的地位の維持向上に努め、誠意と信頼を基調とした労使関係を堅持する」ことを労働協約書の前文で確認しています。これをもとに双方の立場を尊重しながら、労使での協議の場を設け、労働環境をはじめとする労使間の各種課題の解決を図っています。

また、当社グループは、「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関(ILO)宣言」などの国際基準を重視しており、海外拠点においても各国・地域の労働法規を尊重しつつ、健全な労使関係の構築・維持に努めています。

なお、労働組合はユニオンショップ制を採用しており、2024年3月末現在、全ての一般社員(管理職を除く正社員)が加入しています。

### ― 労使協議の主なテーマ(2023年度)＜ファイントゥデイ＞

- ファイントゥデイにおける企業と労働組合の関係性
- エンゲージメントサーベイの結果を踏まえた今後の施策

## トップマネジメントと従業員の対話

ファイントゥデイでは、代表取締役 社長 兼 CEOと従業員が雇用形態によらず直接・双方向で対話する機会を積極的に設けています。

2023年度は、CEOが従業員と1対1で直接対話する「One on Oneミーティング」をはじめ、部門別懇親会、現場訪問などを約60回にわたり実施。CEOは各従業員のキャリアや現在の業務などについて質問を投げ掛け、従業員も経営方針などに対する意見や質問をCEOに直接伝えました。

これらの対話は、多様なバックグラウンドを有する従業員の考え方などを経営が把握し、相互にコミュニケーションを深める貴重な機会となっています。また、従業員からも「経営や今起きていることについて自分事として捉えられるようになった」など、好意的な反応を得ています。

引き続き、さまざまな形で従業員との双方向の対話の機会を設けていく予定です。

# サプライヤーとの関わり

## 基本方針

原材料メーカーや各種資機材の調達先をはじめとするサプライヤーは、お客さまの毎日を豊かにする製品やサービスを提供し続けていく上で重要なパートナーです。ファイントゥデイグループは、各サプライヤーとの対話と協働を通じてサプライチェーンを強化するとともに、コンプライアンスや人権、環境保全などあらゆる面で責任ある調達活動の推進に取り組んでいます。

ファイントゥデイグループでは、こうした考え方を各サプライヤーと共有し、共に調達活動を推進していくために、「ファイントゥデイグループ調達方針」「同 持続可能な原材料調達ガイドライン」を制定しています。また、これら方針やガイドラインに基づき、サプライヤーへの具体的な要請事項をまとめた「ファイントゥデイグループ サプライヤー行動基準」を定めています。サプライヤーと新たに取引契約を締結する際は、行動基準の順守を求める項目を契約書に盛り込み、サステナビリティへの取り組みを強化しています。

### ファイントゥデイグループ 調達方針

#### 調達理念

私たちは、「世界中の誰もが、素晴らしい一日を紡ぎ、いつまでも美しく、豊かな人生を送れるようにすること」というパーパスのもと、調達活動を通じて、以下の実現を目指します。

- 「最適なコスト」と「最高の品質」、「タイムリーな商品・サービス」の提供。
- 人権を尊重した社会と、環境を配慮し人も地球も美しく共生する持続可能な社会。

私たちは、上記理念の下、こころざしを共にするお取引先と以下の方針で取引を行います。

#### 基本方針

- **よきパートナーシップの構築**  
私たちは、強固な信頼関係を基盤にお取引先と新しい価値をともに創造(共創)し、互いに進化・発展していくことを目指します。
- **公正な購買取引**  
私たちは、公正・透明・自由な競争、ならびに適正な取引を行います。
- **契約の履行**  
私たちは、高い透明性と倫理観に基づき購買取引に関わる契約・ルールを厳守いたします。
- **責任ある調達の推進**  
私たちは、お取引先と法令遵守・労働慣行・人権尊重・紛争鉱物・環境保全など社会の持続可能性責任の遂行にかかわる姿勢を共有し、取引先にその自発的な取り組みを促します。
- **多様な価値観の尊重**  
私たちは、お取引先の異なる価値観に共感し、いままでにない新たな発想やイノベーションを創出していきます。

### ファイントゥデイグループ サプライヤー行動基準の主な要請項目

- [ I ] 法令等の遵守
- [ II ] 腐敗防止
  - 1. 贈収賄・汚職等の禁止
  - 2. 公正さを欠く贈答接待の禁止
  - 3. 不正な取引の禁止
  - 4. 情報セキュリティ、知的財産・機密情報・個人情報の保護
  - 5. 情報公開
- [ III ] 人権の尊重
  - 1. 差別の禁止
  - 2. 虐待・ハラスメントの禁止
  - 3. 強制労働・人身売買の禁止
  - 4. 児童労働の禁止
  - 5. 労働法令の遵守
  - 6. 労働組合を結成する自由
  - 7. 先住民の権利の尊重
  - 8. 移住労働者
- [ IV ] 安全かつ健康的な労働環境
  - 1. 安全かつ健康的な施設
  - 2. 労働災害・疾病の予防
  - 3. 災害対策
- [ V ] 環境保全
- [ VI ] 品質保証とトレーサビリティの確保
- [ VII ] 救済措置
- [ VIII ] 協力事業者への要請

#### Web サイト

- [ファイントゥデイグループ 調達方針](#)
- [ファイントゥデイグループ 持続可能な原材料調達ガイドライン](#)
- [ファイントゥデイグループ サプライヤー行動基準](#)  
<https://www.finetoday.com/jp/sustainability/esg-list/>

## サプライヤーとの関わり

### サプライヤー行動基準の順守状況の確認

ファイントゥデイグループは、2023年4月から生産も行うメーカーとなりました(→P03)。サプライチェーン全体で責任ある調達活動を推進していくために、製品のパッケージ、原材料などの生産用材や、OEM・ODMなど完成品のサプライヤーとは取引基本契約にサプライヤー行動基準の順守を謳い、取引基本契約を締結しています。今後その順守状況を確認するモニタリングを段階的に実施することを検討しています。

具体的には、当社グループとの取引状況などに応じて、EcoVadisもしくはそれと同等の第三者が実施するサステナビリティ評価の受審を依頼する予定です。製品のパッケージ、原材料などの生産用材やOEM・ODMなどの完成品を扱う購買部門と、人権ワーキンググループ(→P19)が協働で、受審結果や回答を分析し、課題事項がある場合は、その是正を促すPDCAサイクルを確立・実行することを検討しています。また、是正措置については、第三者監査を利用して講じることを検討しています。

2023年度は約130社のサプライヤーと取引を行いました。2022年度に実施したサプライヤーに対するサステナビリティ評価において、是正措置の対象となるハイリスクサプライヤーは確認されていません。なお、これは業務委託先である(株)資生堂が実施したもので、製品のパッケージ、原材料などの生産用材、OEM・ODMなどの完成品のサプライヤーに限定したアセスメントの結果です。

### 持続可能な原材料調達

ファイントゥデイグループは、製品の主要原材料の1つとしてパーム油を使用しています。パーム油の搾油や、その供給源であるアブラヤシの栽培に関しては、環境、人権などの面からさまざまな課題が指摘されていることから、ファイントゥデイは2022年4月にRSPO(持続可能なパーム油のための円卓会議)に加盟しました。

### 教育・研修

持続可能な調達には人権問題が深く関わります。このため、ファイントゥデイでは、サステナブルで責任ある調達を推進する購買部門のバイヤーだけでなく、全従業員を対象に教育・研修を行っており、2023年度も「人権・コンプライアンス研修」「ビジネスと人権研修」をeラーニングで実施しました。

**参照** P37 人権に関する教育・研修

# コミュニティとの協働

## 基本方針

ファイントゥデイグループは、中長期ビジョン「Fine Today & Tomorrow 2030」の中で、生活者をはじめとする各ステークホルダーとの共栄を目標の一つとして掲げ、コミュニティとの協働に積極的に取り組んでいます。

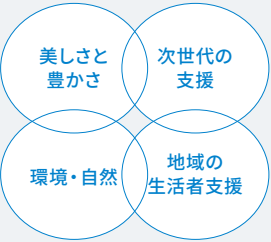
こうした活動を着実に推進していくために、「ファイントゥデイグループ社会貢献方針」を2023年3月に制定。「美しさと豊かさ」「環境・自然」「次世代の支援」「地域の生活者支援」の4つの重点領域を中心に継続的な活動を進めることで、社会インパクトの創出と企業価値の向上に取り組んでいます。

### ファイントゥデイグループ 社会貢献方針

私たちは、「世界中の誰もが、素晴らしい一日を紡ぎ、いつまでも美しく、豊かな人生を送れるようにすること」というパーパスを掲げ、その実現に向けて活動しています。

社会貢献活動においても、常にパーパスについて考え、パーパスおよび各ブランドが掲げるブランドパーパス実現に貢献することを目的として、コミュニティを支援します。

#### 重点領域



#### 活動検討・実施判断の視点

- 重点領域の活動を通じて、パーパスまたはブランドパーパス実現に貢献する。
- 社員がバリューを実践する活動である。
- 社会インパクトと企業価値を両立する視点を持つ。
- NPO/NGOを含むさまざまなステークホルダーと協働し、それぞれの強みを生かす。
- 社員が持つスキルやノウハウの提供を含む、経営資源を有効に活用する。

## 推進体制

ファイントゥデイグループ 社会貢献方針の制定に合わせて、実行のための「社会貢献ワーキンググループ(WG)」を発足させました。同WGは、「グループの社会貢献活動の推進」「社会貢献活動に関する情報の収集と共有」「社会貢献活動に対するガバナンス機能の構築」をミッションとして活動しています。また、2023年度は従業員個人やチームの社会貢献活動を表彰する「FT&T※表彰制度」を新設しました。こうした制度も活用してグループ全体でパーパスの実現に寄与する社会貢献活動を促進するとともに、適切に情報を収集できるガバナンスシステムの構築を目指しています。

※ Fine Today & Tomorrow。

**Web サイト**   **ステークホルダーとのコミュニケーション**  
<https://www.finetoday.com/jp/sustainability/social/stakeholders/>



# Governance ガバナンス

- 55 コーポレートガバナンス
- 57 リスクマネジメント
- 58 コンプライアンス
- 60 情報セキュリティ

# コーポレートガバナンス

## 基本方針

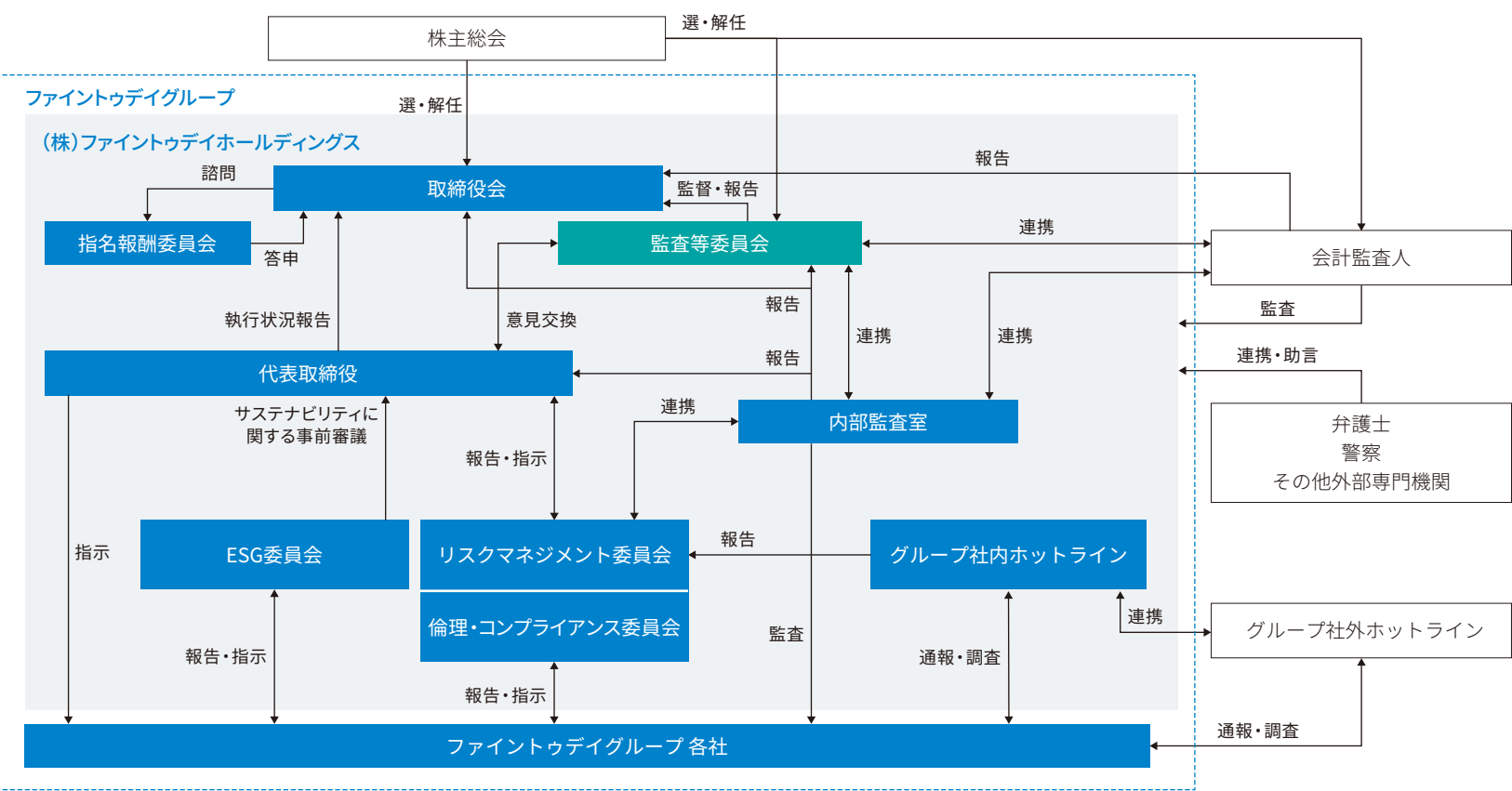
ファイントゥデイグループは、「透明なガバナンス体制」をマテリアリティの一つに位置付けています。これからも経営の透明性・公正性・迅速性の維持・向上を図るとともに、お客さま、取引先、従業員、株主、地域社会、地球など全てのステークホルダーと対話し、その結果を更なる改善に活かすことで、中長期的な企業価値の最大化に努めていきます。

## コーポレートガバナンス体制

ファイントゥデイグループは、(株)資生堂から引き継いだパーソナルケア事業を当社グループ独自のビジネスモデルへと昇華させ、自立した企業となることを目指しコーポレートガバナンス体制の整備を加速させています。

持株会社であるファイントゥデイホールディングスは、2023年4月に監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行しました。取締役会の中核機能である「経営の監視・監督・評価によるモニタリング機能」をより強化することが狙いです。

ファイントゥデイグループのコーポレートガバナンス体制図(2024年6月時点)



## コーポレートガバナンス

### 取締役会

ファイントゥデイホールディングスの取締役会は、2024年6月20日時点において、業務執行取締役2名、非業務執行取締役2名（うち社外取締役1名）、監査等委員取締役4名（うち社外取締役3名）の計8名（うち独立社外取締役2名）で構成されています。

原則として毎月1回開催しており、経営戦略や経営計画、経営に関する重要事項を決定しています。併せて、各取締役の職務執行状況、グループ会社における重要な業務執行の状況、コンプライアンスやリスク管理の状況などについて報告を受け、グループ経営全般を監督しています。

また、会社経営にかかる重要な方針も必要に応じて討議するほか、執行側への助言などを通じて、更なる経営監督機能の強化を図っています。

### 監査等委員会

ファイントゥデイホールディングスの監査等委員会は、2024年6月20日時点において全4名の監査等委員取締役に構成されています。このうち2名は当社の独立性基準を満たす独立社外監査等委員取締役です。

同委員会は監査方針、監査計画などを定め、取締役などの職務執行を監査しています。監査等委員取締役、会計監査人、また内部監査部門である内部監査室の間では、それぞれの監査の独立性に配慮しつつ、年間監査計画や監査結果についての意見交換を行うなど、相互に連携を図っています。

# リスクマネジメント

## 基本方針

企業を取り巻くビジネス環境が複雑化・多様化するなか、ファイントゥデイグループはパーパスや経営戦略に即したリスクマネジメント体制の構築・強化を進めています。また、中長期ビジョン「Fine Today & Tomorrow 2030」においても、「リスク・機会の統合」を重要な16項目の1つに掲げています。

今後も、企業価値向上を阻害するさまざまな不確定要素をグループ一体となって適切に管理することで、リスクが顕在化し危機が生じた際の損失を最小限に留めるとともに、ステークホルダーの資産・利益を守ります。これによって企業の社会的責任を果たし、持続的に企業価値を高めていきます。

## リスクマネジメント体制

ファイントゥデイグループは、「リスクマネジメント委員会」を、倫理・コンプライアンス委員会、ESG委員会と並ぶ独立組織として位置付けています(→P55)。同委員会での審議・報告内容は、必要に応じて、ファイントゥデイホールディングスの代表取締役および取締役会に報告され、また随時、内部監査室と共有をしています。

同委員会は年4回開催し、ファイントゥデイグループの各事業部門が抽出したリスクやその評価について、対応方針を策定するとともに、予防策

の速やかな実施を促しています。なかでも重点リスクとして定義した18項目については、同委員会の事務局が主導し、組織横断的に対策を実施しています。「適切な保険」「リスク軽減策実行」を対応の2本柱として、顕在化が危ぶまれると評価したものから対策を強化しています。

緊急時には緊急対策本部を立ち上げて対応します。リスクごとに対応の主管部門および支援部門をあらかじめ定め、緊急時は承認プロセスを省略できるようにするなど、より迅速な対応が可能な体制を整備しています。

### －とくに高リスクと考える重点リスク

重点リスク18項目のうち、以下3項目を高リスクとして優先的に対応。

- 自然災害
- 品質保証トラブル
- 風評トラブル

### －リスク管理体制の高度化に向けた段階的取り組み(3ステップ)

- ① インシデントの発生件数、財務影響を把握できるレポートラインを確立。定量的なリスク指標に基づき、アセスメント精度を向上。
- ② メガトレンドや国際機関が発行するレポートなどで指摘された長期リスク、外部有識者の意見を踏まえ、リスク対応の強化が企業価値の向上につながる「機会」を特定。IR資料の内容を充実。
- ③ 事業計画のKPI・予算および非財務指標とリスク指標を連動させ、統合管理できるようダッシュボード化を推進。

## リスクマネジメントに関する教育・研修

ファイントゥデイグループは、リスクマネジメント体制の強化に向けて教育・研修を実施しています。2024年度以降も、リスクアセスメントの結果に基づき、重要なリスクについてのeラーニングを継続的に実施していく予定です。

# コンプライアンス

## 基本方針

ファイントゥデイグループは、コンプライアンス順守を経営上のマテリアリティの一つに掲げています。各国・地域の法規や社内規則を順守するのはもちろん、より高い倫理観を持って業務に取り組めるよう、役員・従業員が実践すべき具体的な行動を「ファイントゥデイグループ 倫理行動指針」として定めています。

### ファイントゥデイグループ 倫理行動指針(抜粋)

ファイントゥデイグループ倫理行動指針は、ファイントゥデイグループで働く一人ひとりがとるべき行動の指針を定めたものです。国ならびに地域の法令や社内規則の遵守はもちろんのこと、より高い倫理観をもって業務に取り組むための具体的な行動指針を定めています。

ファイントゥデイグループ全社員は、持続的発展を目指して行動します。

#### お客さまとともに

- 1. 私たちは、常にお客さまの視点に立ち、真に満足していただける安全で優れた商品とサービスの研究、開発、製造、販売に努めます。
- 2. 私たちは、お客さまと接するあらゆる機会に、お客さまの満足と信頼を高められるように誠実に行動します。
- 3. 私たちは、ファイントゥデイグループのすべてのブランド価値を高めることに努めます。

#### 取引先とともに

- 1. 私たちは、取引先を適切に選び、公正・透明・自由な競争、ならびに適正な取引を行います。
- 2. 私たちは、公正さを疑われるような贈答や接待をしたり、受けたりしません。
- 3. 私たちは、こころざしを同じくするすべての取引先を尊重し、お互いの持続的な発展に努めます。

#### 社員とともに

- 1. 私たちは、職場におけるすべての人たちの人格、個性、およびその多様性を尊重し、ともに育ち、育てあうように努めます。
- 2. 私たちは、誠実に仕事へ取り組むとともに、公私のけじめを守ります。
- 3. 私たちは、健康的で安全な職場環境と、社員のゆとりと豊かさの充実に努めます。

#### 株主とともに

- 1. 私たちは、有形・無形資産、資金などの資産を最大限にいかし、持続的な企業価値の向上に努めます。
- 2. 私たちは、企業統治と内部統制に関するルールを遵守し、適正な会計処理を行います。
- 3. 私たちは、株主や投資家との対話を大切にし、信頼を得られるように努めます。

#### 社会・地球とともに

- 1. 私たちは、すべての国や地域それぞれの法令を遵守し、人権尊重はもとより高い倫理観を持って行動します。
- 2. 私たちは、独自の厳しい基準に沿った環境対応を推進し、生物多様性に配慮しながら、人も地球も美しく共生する持続可能な社会をめざします。
- 3. 私たちは、広く社会と双方向のコミュニケーションを充実させ、協働して社会的課題解決に努めます。



# コンプライアンス

## コンプライアンス体制

ファイントゥデイグループは、「倫理・コンプライアンス委員会」を、リスクマネジメント委員会、ESG委員会と並ぶ独立組織として位置付けています(→P55)。同委員会での審議・報告内容は、必要に応じて、ファイントゥデイホールディングスの代表取締役および取締役会に報告され、また随時、内部監査室と共有をしています。

同委員会は年4回開催し、倫理・コンプライアンスに関わる重要事項を調査・企画・立案しています。また、適宜、各部門に対して指導・助言しています。

現在は、法令順守体制の強化に取り組んでおり、コンプライアンス状況のモニタリング強化や、反社会的勢力との関係・取引行為を排除するための統制活動強化などに注力しています。

## コンプライアンスに関する教育・研修

ファイントゥデイグループは、役員・従業員の意識を高め、継続的にコンプライアンス体制を強化していくために、教育・研修制度の拡充を進めています。

## 従業員ヘルプライン

ファイントゥデイグループは、グローバルの従業員を対象として、法令違反、ハラスメント、その他社会的信用を失う恐れがある事例を発見した時に通報・相談できる窓口を開設しています。

寄せられた通報・相談に対しては、通報者に不利益が生じることがないよう配慮しながら、窓口担当部門が対応しています。その際、必要に応じて関係者への事実確認調査を実施し、コンプライアンス違反などの事実が確認された場合は、行為者に対して就業規則に定める懲戒処分を行います。経営に影響を及ぼす懸念のある事項は各部門から経営層へ速やかに報告します。また、コンプライアンスに関する重大な懸念事項は、倫理・コンプライアンス委員会を通じて経営層へ報告し再発防止に努めることとしています。

各通報窓口については、公正な調査解決ルート、通報者・相談者に不利益な取り扱いの禁止、また通報・相談内容の秘密保持について明示した規程のもとで運用しています。規程の内容や窓口ごとの相談受付方法については、eラーニングやイントラネットによって従業員に周知しています。

## ー 通報窓口

	グループ社内ホットライン	監査等委員会窓口
利用対象者	グループ従業員	グループ従業員
匿名相談	可能	可能
相談方法	メール、手紙	メール
受付窓口	内部通報事務局（ファイントゥデイホールディングス人事部）	監査等委員会委員長

	グループ社外ホットライン
利用対象者	グループ従業員
匿名相談	可能
相談方法	メール
受付窓口	外部の法律事務所

# 情報セキュリティ

## 基本方針

ファイントゥデイグループは、「ファイントゥデイグループ 倫理行動指針」(→P58)の中で機密情報や個人情報の漏えい、紛失などが生じないよう、これらの情報を適正に管理し、不適正な利用はしないことを定めています。この指針のもと、「ファイントゥデイグループ 情報セキュリティポリシー」などの各種規程・ルールを制定するとともに、情報管理の重要性和責任について全事業所の従業員と共有することで、保有する重要な情報資産を守り、適切に管理しています。

### 情報セキュリティに関する規程・ルール

- 情報セキュリティポリシー
- 情報システム管理規程
- 情報システム利用規程
- BYOD(業務で使用する従業員個人所有の情報機器)、外部記憶媒体、情報端末、ウイルス対策、ソフトウェアに関するルール
- 機密情報管理規程
- 情報資産取扱規程
- 個人情報保護方針
- プライバシーポリシー
- 個人情報保護規程
- 特定個人情報取扱規程

### ファイントゥデイグループ 情報セキュリティポリシーに定める項目

1. 目的
2. 定義
3. 情報セキュリティの推進体制
4. 外部委託先の評価
5. 教育・点検・監査
6. 具体的な手続き
7. 従業員等の義務

## 情報セキュリティ体制

ファイントゥデイグループは、グループ全体の情報資産と情報システムの取り扱いに関する包括的な責任者として、統括最高情報セキュリティ責任者(Chief Information Security Officer: CISO)を設置し、強固な情報セキュリティ体制の構築に取り組んでいます。

グループ各社は、社内に情報資産と情報システムの取り扱いに関する管理責任者を配置し、機密情報管理、個人情報保護、情報システム管理、情報セキュリティ対策に関する諸規程の整備・運用の徹底、安全対策の実施、教育・訓練などを実践しています。また、これらの活動をCISOが監督し、適宜必要な指示などを行っています。

更に、グループ全体の情報セキュリティ体制を継続的に強化していくために、情報セキュリティに関する会議体を定期的開催しています。

## 個人情報の取り扱い

ファイントゥデイグループは、個人情報を安全・安心に取り扱うことを企業の責務と認識しており、「ファイントゥデイグループ グローバル個人情報保護方針」を制定し、全グループ会社に適用しています。また、グループ各社においても、各国・地域の法令に基づきプライバシーポリシーを策定し、個人情報保護に関する各種施策を実施しています。

グループ各社・各種キャンペーンなどの施策企画では、これらの方針・ポリシーと関連法規などを踏まえ、個人情報の取り扱いについて個別の方針や利用規約などを定めています。

Web サイト

ファイントゥデイグループ グローバル個人情報保護方針  
<https://www.finetoday.com/jp/privacy-policy/>

# 情報セキュリティ

## 情報セキュリティインシデントへの対応

ファイントゥデイグループは、先進的なゼロトラスト・セキュリティモデルを適用しており、情報セキュリティインシデントへの対策を強化しています。例えば、業務システムを通じた機密情報への不正アクセスを防止するためにアクセス制限などを設定しているほか、SOC (Security Operation Center) を設置し、外部からの脅威の監視やサイバー攻撃の検出・通知を24時間365日行っています。また、グループ内の各通報窓口において、情報セキュリティ関連の通報も受け付けています。

2023年度には、情報セキュリティインシデントに対応する専任のチームとして、CSIRT (Computer Security Incident Response Team) 体制を整えました。CSIRT は、ファイントゥデイのIT部門、総務部門、広報部門から選出されたメンバーで構成されています。有事の際に速やかな行動・対応ができるようにすることが重要と考え、仕組みづくりにとどまらず、平時からメンバーは情報セキュリティインシデント対応に関する専門的な教育や訓練を継続的に受けています。重大なインシデントが発生した際には、グループのサイバーセキュリティ責任者であるファイントゥデイのCIO (Chief Information Officer) の発令のもと、緊急即応体制を敷いて対応します。更なる対応力向上を目的に、今後は事業部門を交えた訓練も実施する予定です。

### CSIRTの役割

- 平時の訓練やチームメンバーへの教育による対応力の向上
- 情報セキュリティインシデント発生時の各種対応のリードと被害の最小化(社内外との連携)
- 社内外の一元的な報告窓口



## サイバーセキュリティアセスメントの受審

ファイントゥデイは、2023年度に第三者からのサイバーセキュリティに関するアセスメントを受審しました。成熟度を客観的に評価し、その結果をもとに更なる向上のためのアクションを定義し実行することで、日々変化するサイバーセキュリティの脅威への対抗に努めています。

## 情報セキュリティに関する教育・研修

ファイントゥデイグループは、役員・従業員に対する教育・研修を実施し、情報セキュリティに関するインシデントの未然防止とマネジメント体制の強化に努めています。ファイントゥデイでは、サイバー攻撃の一つである「標的型メール攻撃」への対策訓練を年2回実施しています。

# ESG データ

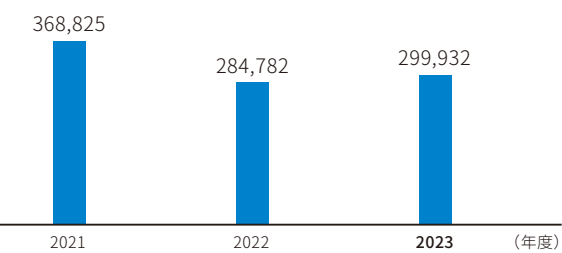
報告対象範囲凡例   **FTHD** ファイントゥデイホールディングス   **FT** ファイントゥデイ   **FTI** ファイントゥデイインダストリーズ   **SVI** Shiseido Vietnam   無印はファイントゥデイグループ

ーグループ基本データ

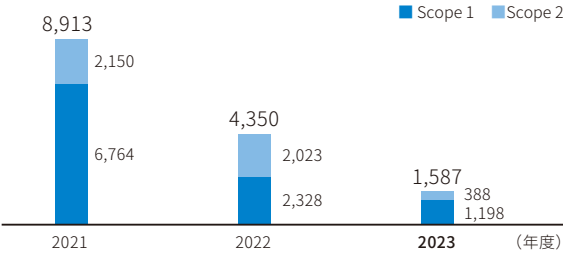
	単位	2022 年度	2023 年度
連結売上高	億円	1,000 億円超	1,000 億円超
海外売上高比率	%	50% 超	約 60%
拠点数	拠点	19	20
	日本	9	9
	中国・APAC	10	11

ー環境

CO<sub>2</sub>排出量※1 (t-CO<sub>2</sub>e)



CO<sub>2</sub>排出量 (Scope 1+2)※1 (t-CO<sub>2</sub>e)



※1 Scope 2 はマーケットベース。

CO<sub>2</sub>排出量 (Scope 3)

	単位	2021 年度	2022 年度	2023 年度	主な対象例
Scope 3 排出量	t-CO <sub>2</sub> e	359,912	280,432	298,346	
1. 購入した製品・サービス	t-CO <sub>2</sub> e	193,802	225,515	235,475	製品仕入、原材料等仕入、廃棄在庫、販管費
2. 資本財	t-CO <sub>2</sub> e	3,379	1,085	4,944	建物、機械・装置、ソフトウェア
3. Scope 1、2 に含まれない燃料およびエネルギー活動	t-CO <sub>2</sub> e	2,622	2,630	2,533	ガソリン、軽油、都市ガス、LPG、電気
4. 輸送・配送 (上流)	t-CO <sub>2</sub> e	26,901	27,465	19,162	販売製品、購入原材料
5. 事業から出る廃棄物	t-CO <sub>2</sub> e	13,752	3,128t	5,926t	製品の廃棄在庫、廃棄 POSM
6. 出張	t-CO <sub>2</sub> e	314	315t	350	—
7. 雇用者の通勤	t-CO <sub>2</sub> e	1,078	1,081t	1,225	—
8. リース資産 (上流)	—	—	—	—	—
9. 輸送・配送 (下流)	t-CO <sub>2</sub> e	—	—	9,378	販売製品、購入原材料
10. 販売した製品の加工	—	—	—	—	—
11. 販売した製品の使用	—	—	—	—	—
12. 販売した製品の廃棄	t-CO <sub>2</sub> e	118,064	19,196	19,354	プラスチック、紙、段ボール、金属、ガラスなど
13. リース資産 (下流)	—	—	—	—	—
14. フランチャイズ	—	—	—	—	—
15. 投資	—	—	—	—	—
その他 (任意)	—	—	—	—	—

ESG データ

エネルギー使用量

	単位	2021 年度	2022 年度	2023 年度
総エネルギー使用量	GJ	143,854	145,548	140,423
	うち再生可能エネルギー使用量	GJ	12,672	28,509

自家発電量

	単位	2021 年度	2022 年度	2023 年度
総自家発電量	kWh	20,059	20,043	22,288
	うち再生可能エネルギー由来電力比率	%	100%	100%

取水量 FTI SVI

	単位	2021 年度	2022 年度	2023 年度
総取水量	m³	309,630	305,022	282,905
	地表水	m³	0	0
	地下水	m³	0	0
	海水	m³	0	0
	第三者から提供された水源(上水・工業用水)	m³	309,630	305,022
	外部から共有された再生水	m³	0	0

排水量 FTI SVI

	単位	2021 年度	2022 年度	2023 年度
総排水量	m³	260,849	246,629	227,260
	河川・湖沼	m³	0	0
	海	m³	0	0
	下水	m³	260,849	227,260
	第三者への供給	m³	0	0

再製品化を委託している容器包装の排出量※2 FT

	単位	2021 年度	2022 年度	2023 年度
ガラス	kg	4,532	4,260	3,974
紙製容器	kg	110,390	102,189	140,323
プラスチック製容器包装	kg	3,486,029	3,021,669	3,018,479

販促物の廃棄量※3 FT

	2021 年度	2022 年度	2023 年度
廃棄量(指数)	100	23	23

廃棄物など FTI SVI

	単位	2022 年度	2023 年度
廃棄物排出・処分量／リサイクル率	廃棄物排出量	t	1,763
	リサイクル処分量	t	1,763
	非リサイクル処分量※4	t	0.002
	埋め立て廃棄物	t	0
	廃棄物リサイクル率	%	99% 以上
汚染物質排出・移動量	NOx 排出量	t	24.15
	SOx 排出量	t	0
	PRTR 法対象物質移動量	t	23.24

※2 容器の排出年度ではなく、容器包装リサイクル法に基づく申請年度。    ※3 2021 年度の実廃棄量を 100 とした場合の指数。  
※4 恒温槽の処分時に発生した保温材でアスベストを使用。



ESG データ

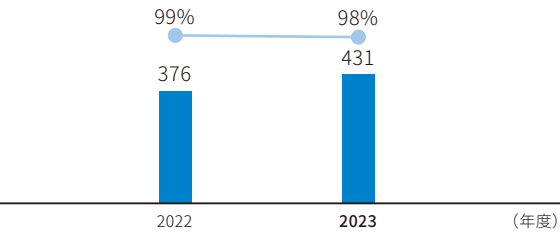
お客さまへの情報提供

マーケティングコミュニケーションに関する規定・自主的規範の違反事例の総数

2022年度は違反事例なし。2023年度はFine Today Taiwan Inc. で当局より誇大広告との指摘を1件受けました。  
2024年2月に対応を終了しています。

人権

eラーニング受講者数(受講率)<sup>※5</sup> (名／%)

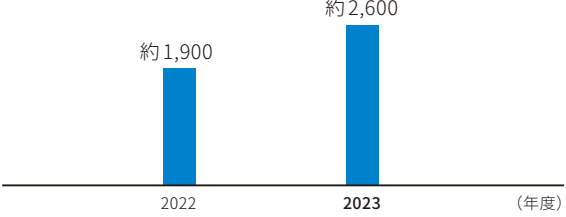


強制労働、児童労働、人身売買に関わるインシデント

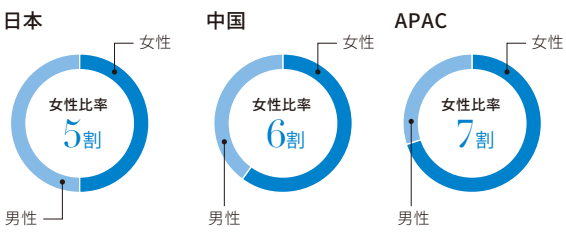
2022年度、2023年度ともにインシデントなし。

雇用・登用とDE&I

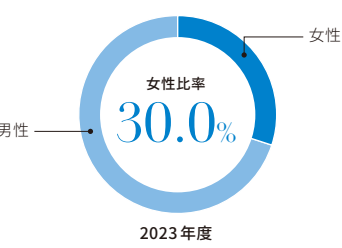
従業員数<sup>※6</sup> (名)



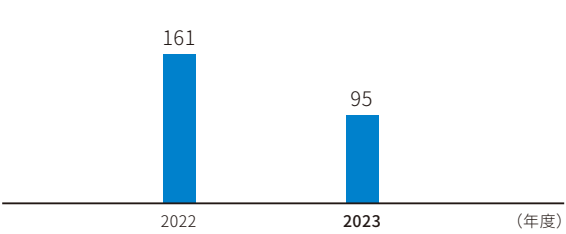
地域別女性従業員比率<sup>※6</sup> (2023年度)



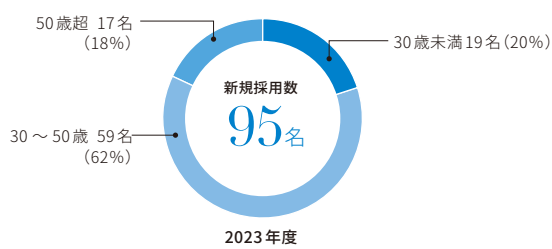
上級管理職(役員は除く)における女性の割合



新規採用者数 (名)



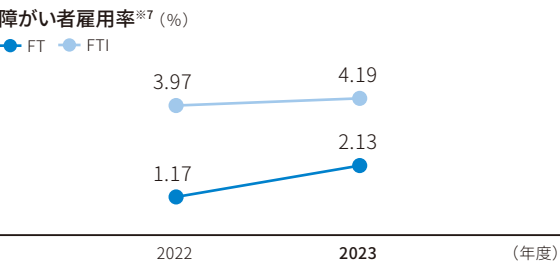
新規採用者数の年齢別内訳



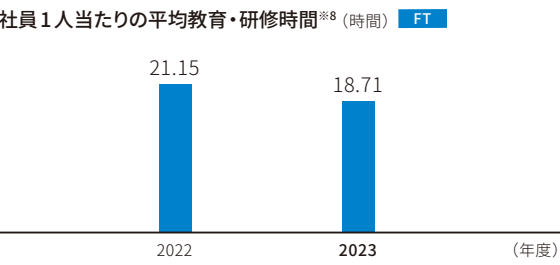
※5 FTIでは2023年12月までに「人権方針」の周知を徹底。

※6 各年度4月時点、役員・派遣社員は除く。

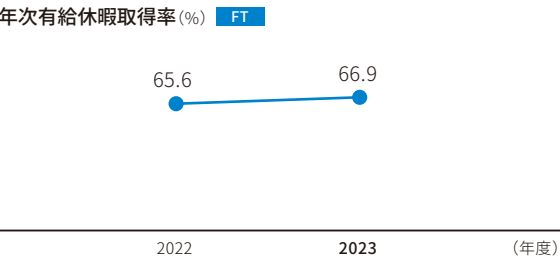
ESG データ



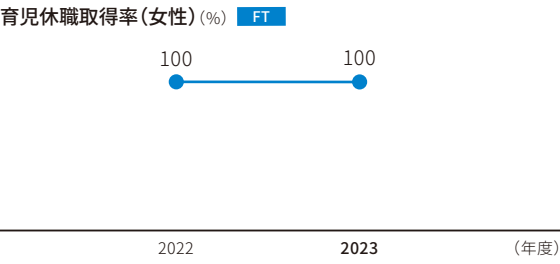
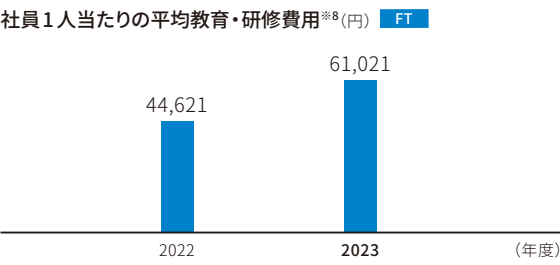
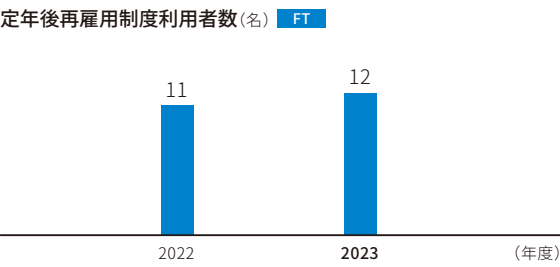
従業員的能力開発



ワークライフバランス

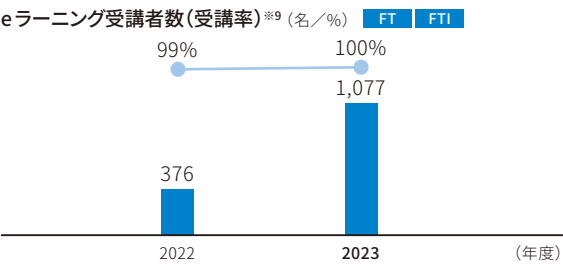


※7 各年度6月時点。    ※8 派遣社員、業務委託社員を除く全従業員。

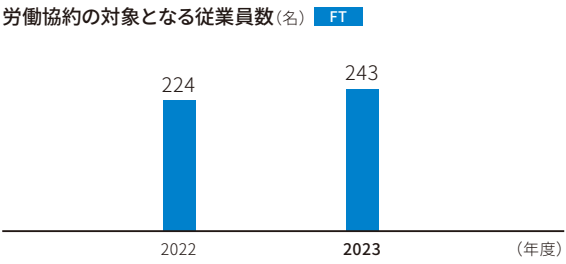


労働安全衛生 **FT**

	単位	2022 年度	2023 年度
労働災害発生件数	件	0	4
労働災害度数率	%	0	1.17
労働災害強度率	%	0	0.058
労働災害年千人率	%	0	2.304
就業上の疾病発生率 (OIFR)	%	0	0



労使関係



※9 派遣社員、業務委託社員を除く全従業員。

ESG データ

寄付

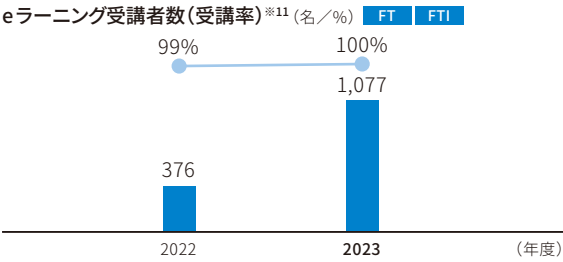
		2023 年度
主な寄付対象と内容	神奈川県	11 製品 (計 25,215 個) を寄付
	千葉県我孫子市	11 製品 (計 8,196 個) を寄付
	特定非営利活動法人 JADE- 緊急開発支援機構	3 製品 (計 4,260 個) を寄付
	認定特定非営利活動法人フローレンス	1 製品 (3,000 個) を寄付、こどもの体験格差解消プラットフォームに現金 100 万円を寄付
	認定特定非営利活動法人 Living in Peace	こどもプロジェクトに対して現金 100 万円を寄付

コーポレートガバナンス※10 FTHD

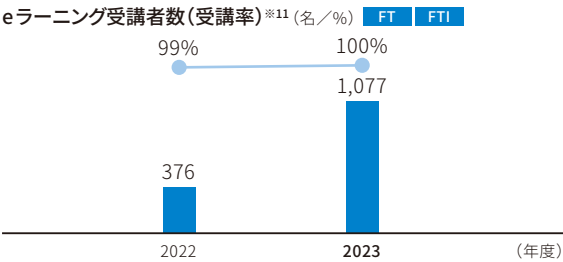
取締役の人数		8 名
	独立社外取締役	2 名
取締役会の構成	業務執行取締役	2 名
	非業務執行取締役 (うち社外取締役)	2 名 (1 名)
	監査等委員取締役 (うち社外取締役)	4 名 (3 名)
監査等委員取締役の人数		4 名
	独立社外監査等委員取締役	2 名

※10 2024 年 6 月 20 日時点の役員構成を記載。

リスクマネジメント



コンプライアンス

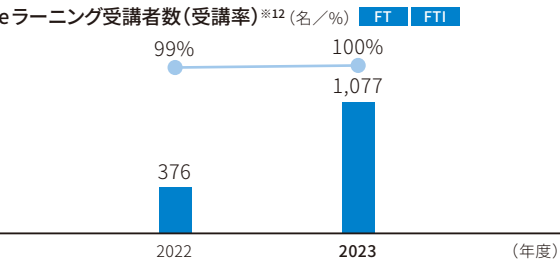


	単位	2022 年度	2023 年度
コンプライアンスホットラインへの相談件数	件	0	3
確認された腐敗行為の件数	件	0	0
確認されたコンプライアンス上の重大懸念事項の件数	件	0	0

※11 派遣社員、業務委託社員を除く全従業員。中国、APAC は 2024 年 1 月から 3 月に eラーニングを実施。

ESG データ

情報セキュリティ



	単位	2022 年度	2023 年度
情報セキュリティの侵害またはその他のサイバーセキュリティインシデントの総数	件	0	0
顧客の個人情報の漏洩に関する情報セキュリティ違反の総数	件	0	0
会社のデータ侵害の影響を受けた顧客の総数	件	0	0
情報セキュリティ違反またはその他のサイバーセキュリティインシデントに関連して支払われた罰金／罰金の総額	円	0	0

※12 派遣社員、業務委託社員を除く全従業員。中国、APACは2024年1月から3月にeラーニングを実施。

# GRI ガイドライン対照表

本レポートの開示内容とGlobal Reporting Initiative「GRIスタンダード」の対応関係を記載しています。

— 一般開示事項 2021

指標		レポートの掲載箇所
1. 組織と報告実務		
2-1	組織の詳細	会社概要 (P03)
2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	編集方針 (P02) 組織体制 (P03)
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	編集方針 (P02) Web サイト   お客様サポート
2-4	情報の修正・訂正記述	該当なし
2-5	外部保証	—
2. 活動と労働者		
2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	組織体制 (P03) ファイントゥデイグループの今 (P06-08) ステークホルダーエンゲージメント (P14) サプライヤー行動基準の順守状況の確認 (P52)
2-7	従業員	ファイントゥデイグループの今 (P06-08) ESG データ＞雇用・登用とDE&I (P64)
2-8	従業員以外の労働者	—
3. ガバナンス		
2-9	ガバナンス構造と構成	サステナビリティマネジメント (P19) コーポレートガバナンス (P55,56) リスクマネジメント (P57) コンプライアンス (P58,59)
2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	—

指標		レポートの掲載箇所
2-11	最高ガバナンス機関の議長	サステナビリティマネジメント (P19) コーポレートガバナンス (P55,56) リスクマネジメント (P57) コンプライアンス (P58,59)
2-12	インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	サステナビリティマネジメント (P19) リスクマネジメント (P57) コンプライアンス (P58,59)
2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	サステナビリティマネジメント (P19) リスクマネジメント (P57) コンプライアンス (P58,59)
2-14	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	サステナビリティマネジメント (P19) コーポレートガバナンス (P55,56) リスクマネジメント (P57) コンプライアンス (P58,59)
2-15	利益相反	—
2-16	重大な懸念事項の伝達	サステナビリティマネジメント (P19) コーポレートガバナンス (P55,56) リスクマネジメント (P57) コンプライアンス (P58,59)
2-17	最高ガバナンス機関の集会的知見	—
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	—
2-19	報酬方針	—
2-20	報酬の決定プロセス	—
2-21	年間報酬総額の比率	—



GRI ガイドライン対照表

指標		レポートの掲載箇所
4. 戦略、方針、実務慣行		
2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	トップメッセージ (P09-11)
2-23	方針声明	Purpose/Values (P01) 外部イニシアティブへの参画／外部からの評価 (P05) 中長期ビジョン「Fine Today & Tomorrow 2030」(P12) 環境基本方針 (P21) 人権方針 (P36) 労働安全衛生方針 (P47) 調達方針 (P51) 社会貢献方針 (P53) 倫理行動指針 (P58)
2-24	方針声明の実践	中長期ビジョンの実現に向けた目標と進捗 (P15-18) サステナビリティマネジメント (P19) 気候変動への対応 (P22-24) 循環型社会形成への取り組み (P25) ファイントゥデイインダストリーズにおける環境側面の取り組み (P27,28) 品質保証 (P30) お客さまへの適切な情報提供 (P33-35) 人権の尊重 (P36,37) 従業員の雇用・登用とDE&I (P38-40) 従業員の能力開発 (P41-43) ワークライフバランスの推進 (P44-46) 労働安全衛生 (P47-49) 労使関係 (P50) サプライヤーとの関わり (P51,52) コミュニティとの協働 (P53) コーポレートガバナンス (P55,56) リスクマネジメント (P57) コンプライアンス (P58,59) 情報セキュリティ (P60,61)

指標		レポートの掲載箇所
2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	中長期ビジョン「Fine Today & Tomorrow 2030」(P12) 外部イニシアティブへの参画／外部からの評価 (P05) 環境基本方針 (P21) 品質課題・製品事故への対応 (P30) VOC(お客さまの声)を製品・サービスに反映する体制 (P34) ハラスメントの防止 (P37) 労使関係 (P50) サプライヤー行動基準の順守状況の確認 (P52) コーポレートガバナンス (P55,56) 従業員ヘルプライン (P59)
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	品質課題・製品事故への対応 (P30) VOC(お客さまの声)を製品・サービスに反映する体制 (P34) ハラスメントの防止 (P37) 労使関係 (P50) サプライヤー行動基準の順守状況の確認 (P52) コーポレートガバナンス (P55,56) 従業員ヘルプライン (P59)
2-27	法規制遵守	該当なし
2-28	会員資格を持つ団体	—
5. ステークホルダー・エンゲージメント		
2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	ステークホルダーエンゲージメント (P14)
2-30	労働協約	労使関係 (P50)

GRI ガイドライン対照表

— マテリアルな項目 2021

指標		レポートの掲載箇所
3-1	マテリアルな項目の決定プロセス	マテリアリティ (P13)
3-2	マテリアルな項目のリスト	マテリアリティ (P13)
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	中長期ビジョン「Fine Today & Tomorrow 2030」 (P12) 中長期ビジョンの実現に向けた目標と進捗 (P15-18) サステナビリティマネジメント (P19)

— 経済

指標		レポートの掲載箇所
201:経済パフォーマンス 2016		
201-1	創出、分配した直接的経済価値	ファイントゥデイグループの今 (P06-08) ESG データ (P62-67)
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	気候関連リスクと機会 (P23)
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	—
201-4	政府から受けた資金援助	—
202:地域経済でのプレゼンス 2016		
202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率 (男女別)	—
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	—
203:間接的な経済的インパクト 2016		
203-1	インフラ投資および支援サービス	コミュニティとの協働 (P53)
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	—
204:調達慣行 2016		
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	—

指標		レポートの掲載箇所
205:腐敗防止 2016		
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	ESG データ>コンプライアンス (P66)
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	サプライヤー行動基準の順守状況の確認 (P52) コンプライアンス (P58,59) ESG データ>コンプライアンス (P66)
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	該当なし
206:反競争的行為 2016		
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	該当なし
207:税金 2019		
207-1	税務へのアプローチ	—
207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	—
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	—
207-4	国別の報告	—

— 環境

指標		レポートの掲載箇所
301:原材料 2016		
301-1	使用原材料の重量または体積	—
301-2	使用したリサイクル材料	—
301-3	再生利用された製品と梱包材	ESG データ>再製品化を委託している容器包装の排出量 (P63) ESG データ>廃棄物など (P63)

GRI ガイドライン対照表

指標	レポートの掲載箇所
302:エネルギー 2016	
302-1    組織内のエネルギー消費量	—
302-2    組織外のエネルギー消費量	—
302-3    エネルギー原単位	—
302-4    エネルギー消費量の削減	—
302-5    製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	—
303:水と排水 2018	
303-1    共有資源としての水との相互作用	大気・水質汚染の防止 (P28) ESG データ>取水量、排水量 (P63)
303-2    排水に関連するインパクトのマネジメント	大気・水質汚染の防止 (P28)
303-3    取水	ESG データ>廃棄物など (P63) ESG データ>取水量 (P63)
303-4    排水	ESG データ>廃棄物など (P63) ESG データ>排水量 (P63)
303-5    水消費	ESG データ>取水量、排水量 (P63)
304:生物多様性 2016	
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	—
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	—
304-3    生息地の保護・復元	—
304-4    事業の影響を受ける地域に生息する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	—

指標	レポートの掲載箇所
305:大気への排出 2016	
305-1    直接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ 1)	ESG データ>CO <sub>2</sub> 排出量 (Scope 1+2) (P62)
305-2    間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ 2)	ESG データ>CO <sub>2</sub> 排出量 (Scope 1+2) (P62)
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 データ>CO <sub>2</sub> 排出量 (Scope 3) (P62)
305-4    温室効果ガス (GHG) 排出原単位	—
305-5    温室効果ガス (GHG) 排出量の削減	—
305-6    オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量	—
305-7    窒素酸化物 (NOx)、硫黄酸化物 (SOx)、およびその他の重大な大気排出物	ESG データ>廃棄物など (P63)
306:廃棄物 2020	
306-1    廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	容器包装における取り組み (P25) 販促物における取り組み (P25)
306-2    廃棄物関連の著しいインパクトの管理	容器包装における取り組み (P25) 販促物における取り組み (P25) 廃棄物の削減 (P28) 使用済み剥離紙の水平リサイクルを推進 (P28)
306-3    発生した廃棄物	ESG データ>廃棄物など (P63) ESG データ>再製品化を委託している容器包装の排出量、販促物の廃棄量 (P63)
306-4    処分されなかった廃棄物	ESG データ>廃棄物など (P63)
306-5    処分された廃棄物	ESG データ>廃棄物など (P63)
308:サプライヤーの環境面のアセスメント 2016	
308-1    環境基準により選定した新規サプライヤー	—
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	ファイントゥデイグループ サプライヤー行動基準の主要請項目 (P51) サプライヤー行動基準の順守状況の確認 (P52) ESG データ>環境 (P62,63)

GRI ガイドライン対照表

社会

指標	レポートの掲載箇所
401:雇用2016	
401-1 従業員の新規雇用と離職	ESG データ>雇用・登用とDE&I (P64)
401-2 正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	—
401-3 育児休暇	ESG データ>育児休職取得率(女性) (P65)
402:労使関係2016	
402-1 事業上の変更に関する最低通知期間	—
403:労働安全衛生2018	
403-1 労働安全衛生マネジメントシステム	労働安全衛生方針 (P47) 労働安全衛生の推進 (P47)
403-2 危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	労働安全衛生の推進 (P47)
403-3 労働衛生サービス	労働安全衛生の推進 (P47)
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	労働安全衛生の推進 (P47)
403-5 労働安全衛生に関する労働者研修	労働安全衛生に関する教育・研修 (P48)
403-6 労働者の健康増進	労働安全衛生に関する教育・研修 (P48) 労働安全衛生の確保 (P48)
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	サプライヤー行動基準の順守状況の確認 (P52)
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	労働安全衛生の推進 (P47)
403-9 労働関連の傷害	該当なし
403-10 労働関連の疾病・体調不良	—
404:研修と教育2016	
404-1 従業員一人あたりの年間平均研修時間	ESG データ>従業員の能力開発 (P65)
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	能力開発支援制度 (P42)
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	—

指標	レポートの掲載箇所
405:ダイバーシティと機会均等2016	
405-1 ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	ファイントゥデイグループの今 (P06) ESG データ>雇用・登用とDE&I (P64)
405-2 基本給と報酬総額の男女比	—
406:非差別2016	
406-1 差別事例と実施した救済措置	ESG データ>人権 (P64)、コンプライアンス (P66)
407:結社の自由と団体交渉2016	
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	—
408:児童労働2016	
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	該当なし
409:強制労働2016	
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	該当なし
410:保安慣行2016	
410-1 人権方針や手順について研修を受けた保安要員	—
411:先住民族の権利2016	
411-1 先住民族の権利を侵害した事例	—
412:人権アセスメント2016	
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	ESG データ>グループ基本データ (P62)、人権 (P64)
412-2 人権方針や手順に関する従業員研修	ESG データ>人権 (P64)
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	—

GRI ガイドライン対照表

指標	レポートの掲載箇所
413: 地域コミュニティ 2016	
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した事業所	—
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	—
414: サプライヤーの社会面のアセスメント 2016	
414-1 社会的基準により選定した新規サプライヤー	—
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	サプライヤー行動基準の順守状況の確認 (P52) ESG データ>人権 (P64)
415: 公共政策 2016	
415-1 政治献金	—
416: 顧客の安全衛生 2016	
416-1 製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価	—
416-2 製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	—
417: マーケティングとラベリング 2016	
417-1 製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	容器包装における取り組み (P25) Web サイトでの情報提供 (P33) パッケージに関する取り組み (P33)
417-2 製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	—
417-3 マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	ESG データ>お客さまへの情報提供 (P64)
418: 顧客プライバシー 2016	
418-1 顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	該当なし



*finetoday*

<https://www.finetoday.com>