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

事業とESGを経営の両輪として
世界の持続可能性の実現に寄与します

ご挨拶

ステークホルダーの皆様には、日頃からファイントゥデイグループに対するご支援を賜り、厚く御礼申し上げます。

当社グループは、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してきました。現在、技術開発から生産、販売に至るまで一体となった自律的な経営体制の確立に向けた取り組みを、スピード感を持って推進していますが、一方で、それによるサプライチェーンの拡大に伴い、当社グループが接するステークホルダーの方々の範囲も拡大しています。あらゆるステークホルダーの方々から、より一層の信頼を得るとともに、社会の一員としての責任を果たすために、事業運営と一体で気候変動への対応やサプライチェーンにおける人権問題などに更に主体的に取り組み、その情報を積極的に開示する必要があると認識しています。

本レポートにおいては、情報開示の一環として、持続可能性（サステナビリティ）に関連した内容を中心に現在の取り組みを紹介しています。本レポートにより、当社グループに対する読者の皆様のご理解が深まれば、この上ない喜びです。

長く続いたコロナ禍はようやく落ち着きを見せ始めましたが、原料価格の高騰や不安定な外国為替など事業環境には依然変動要素が多く存在しています。当社グループはかかる状況下でも、2022年度において増益を確保することができました。引き続き2023年度も、当面の目標である株式上場を目指して、サステナビリティに向けた取り組みも含め、従業員一丸となって企業価値向上に努力していく所存です。

パーパスは「ファイントゥデイ号」にとっての北極星

当社グループは、株式会社資生堂と株式会社エフティ資生堂からパーソナルケア事業を引き継ぐ形で2021年7月に事業をスタートしました。多様性に富んだ組織、そして飽くなきフロンティア精神を原動力に、私たちは世界中の人々の「素晴らしい今日」のために、美意識を礎にした心と身体を豊かにする製品・サービスをお届けしています。

2022年7月には創業1周年を機に、社名の由来ともなった「世界中

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、「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）を定めました。日本ならではの美意識や真・善・美を大切にしつつ、各国・地域のニーズに沿ってローカライズした製品を提供することで、パーソナルケア領域における、アジア地域のグローカル企業のロールモデルとして、サステナブルな発展を遂げていく決意を込めています。

これらの策定に当たっては海外のグループ会社を含む従業員が中心となって主導しました。パーパスは私たち「ファイントゥデイ号」が、100年先も私たちの子どもや孫世代に敬愛される企業グループであるための航海をする上での北極星です。自分たちがつくり上げたパーパス＝北極星のもと、従業員一人ひとりが航路を見定め、あらゆるステークホルダーの皆様へ持続的に価値を提供し続けていく所存です。

当社グループにとってのESGの位置付け

パーパスを起点として、世界中の誰もが心豊かに、毎日を前向きに過ごせるよう挑戦を続ける当社グループにとって、事業運営とESGの推進は、どちらが欠けても会社が成り立たない、経営の両輪を成すものです。

サプライチェーン上で多くのステークホルダーと関わる日用品事業では、関係するステークホルダーの皆様に対し、事業面のみならず、環境、人権をはじめとしたサステナビリティの面でもどのような価値を提供できるのかという点が非常に重要であると考えています。パーパスと密接に紐付き、機能的価値にとどまらず情緒的価値も伴った製品の提供や、各種ESG施策の実行により信頼・共感・感動を獲得する。これにより、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様と共に生み出していく。そして更なる事業発展や

当社グループにとってのESGの位置付け

事業運営とESGの推進は
パーパス経営の両輪を成しています。

パーパス経営の基本コンセプト

高レベルなESGの推進へ向かう。こうしたサイクルを生み出すことで、財務・非財務を統合した企業価値の向上を目指します。

ESGの具体的な取り組み

持続可能な企業であるためには、世界のサステナビリティに寄与する存在でなければならない。こうした考えのもと、当社グループは創業以来、サステナビリティ経営に向けた取り組みを継続的に強化してきました。

2022年度には、パーパスとバリューの実現に向け2030年度までに取り組むべき中長期ビジョンとして、「ガバナンスの原則」「ピープル」「プラネット」「共栄」の4つの領域を柱とした、「Fine Today & Tomorrow 2030」を策定しました。私たちはこの「Fine Today & Tomorrow 2030」を、あらゆるステークホルダーの皆様に持続的に価値を提供していくためのロードマップと位置付けており、現在、このビジョンに沿ってさまざまな取り組みを推進しています。

これまでの主な成果として、マテリアリティ（重点課題）の特定、国連グローバル・コンパクトやRSPO（持続可能なパーム油のための円卓会議）を含む国際規範への賛同、GHG排出量の算定、TCFD提言への賛同と「TCFDレポート」の発行、SBT認定取得に向けたコミットメントレターの提出などがあります。このほか2022年に初めて受審したEcoVadis※からは全対象企業の上位25%に入る評価を得ることができ、シルバーメダルを獲得しました。

中長期ビジョン「Fine Today & Tomorrow 2030」においても、「ガバナンスの原則」「ピープル」「プラネット」「共栄」の4つの領域それぞれでKPIを定めて目標達成を目指します。更に、人権方針の制定やワーキンググループの立ち上げなど、人権への取り組みも強化しています。

一方、会社の規模が急拡大する中で、今後はベストプラクティスの水平展開と同時に、国・地域ごとに、それぞれの実情（ESGの取り組みに対する受容性の相違など）を踏まえた施策を自律的に考察し、実行していく体制を整える必要があると課題認識しています。

各国・地域との連携をより一層密にするべく、お互いの情報を共有し、議論する場を設けることで、サステナビリティに向けた取り組みの広がりと深みを更に増していきたいと考えています。

※ 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。

事業運営において目指すもの

当社グループは、創業間もないものの1,000億円超の売上規模を有しており、大企業とスタートアップ企業の要素を併せ持つ、いわば「Big Venture」です。

また、日本、中国、APAC（Asia-Pacific Regions）の3極でグローバルに競争力のあるブランドを展開し、50%を超える海外売上高比率を有する一方で、そういったブランドでも、各国・地域に合わせてローカライズした製品を展開するなど、現地のニーズに迅速に対応する柔軟な事業推進体制を構築しています。

その状況を踏まえ、中長期ビジョンにおいては、2030年度までに目指す姿を「アジアにおいて世界から期待されるグローカル企業のロールモデル」と定め、そこに至るステップを全社で共有しています。目指す姿の実現に向け、まずは第1のステップとして自律的な事業運営を早期に確立し、アジアを中心に更なる成長を目指していきます。

自律的な事業運営に向けては、事業を開始してから約2年の間に、さまざまな領域において基礎が整ってきました。2022年度にはAPACの10拠点がグループに加わったことをはじめ、日本を含む11の国・地域のITシステムの内製化も完遂しました。更に2023年度には、生産拠点として株式会社資生堂から久喜工場を譲り受け、4月に株式会社ファイントゥデイインダストリーズとして新たなスタートを切りました。同年度下半期にはベトナム工場の譲受も予定しています。また、研究・開発拠点についても内製化の準備を着実に進めています。

これらの取り組みを経て、各国・地域の市場ニーズに合わせた高品質で多様な製品の適量供給をより一層迅速・柔軟に行うために、技術開発から生産、販売に至るまで一体化したビジネスシステムの構築に注力し、サプライチェーン全体の最適化を推進するとともに、当社グループの強みである、多くのお客さまに支持いただいている各ブランドの競争力を、更に進化させていきます。

これまでの事業拡大に伴い、発足時に約300名だった従業員数も2023年度中には海外も含めたグループ全体で約3,000名となる見通しです。こうした状況では、部門、階層などを越えてチームとして自律的に課題解決に向かっていくことが極めて大切です。その中で自然な形でインクルージョンが促進され、グローカルなイノベーションが生まれていくと考えています。一例として、生産拠点のファイントゥデイインダストリーズには「モノ申す工場」の機能も期待しており、いち生活者でもある工場従業員の目線から、容器包装や中身についての改善提言を行うなど、組織の枠を越えた課題解決に取り組んでいます。

100年先の世代にも敬愛される企業グループとなるべく、私たちファイントゥデイグループは、先行きが不透明で将来が見通せない世の中においても、パーパスとバリューをコンパスとしながら、さまざまな経営課題を乗り越え、航海を続けてまいります。ステークホルダーの皆様には引き続きのご指導、ご支援を賜りますようよろしくお願い申し上げます。

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

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
グローカル企業として、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

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

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

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。

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。

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

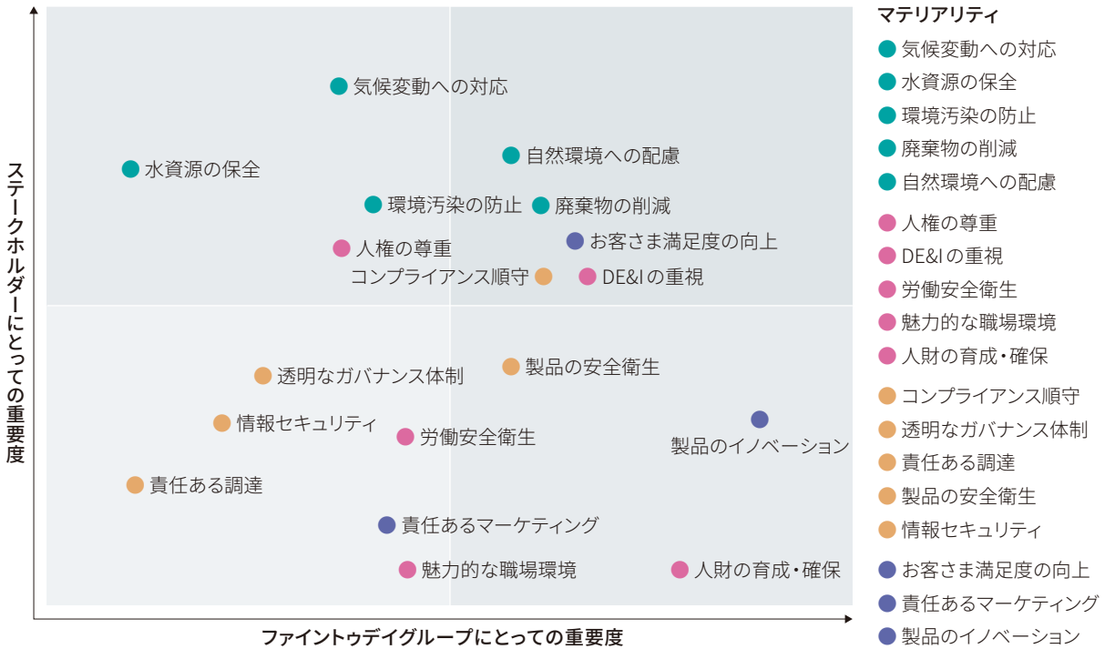
マテリアリティ特定プロセス

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。



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
- お客さま窓口
- ソーシャルメディア

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。

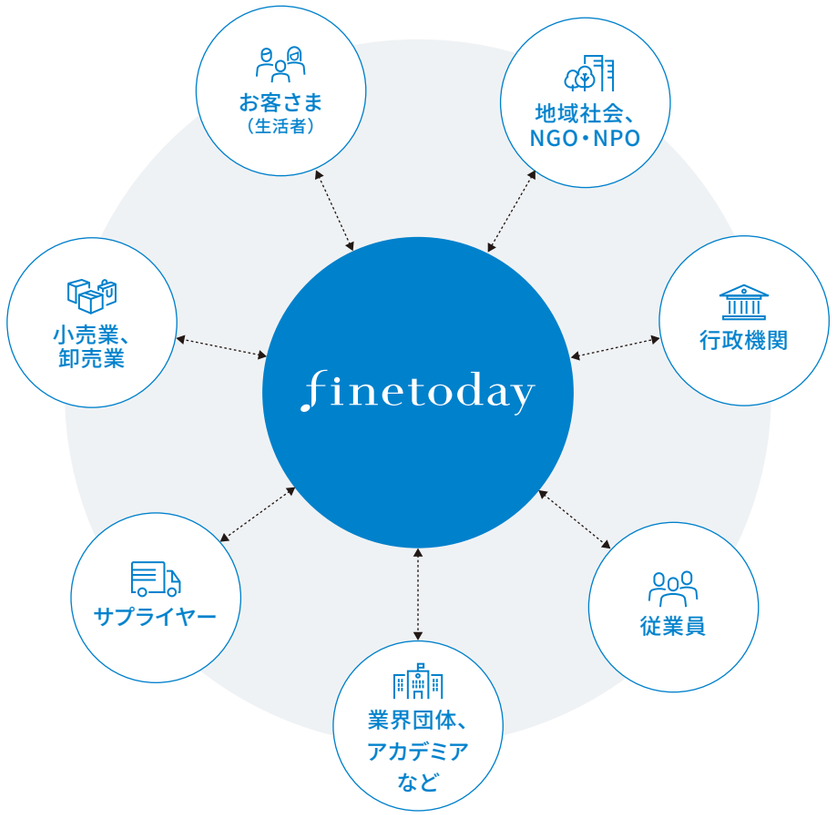
対話の方法・機会
- 新製品・マーケティング説明会
- マーチャンダイジング提案会
- 製品勉強会

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
- 「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

※ 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
- 「ファイントゥデイグループ 社会貢献方針」にのっとった社会貢献活動
- 現金寄付、製品寄付
- ボランティア活動
- 外部有識者とのダイアログ

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
- 意見交換
- 自治体などが主催するイベントへの協力

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
- エンゲージメントサーベイ
- 内部通報・相談窓口
- リーダーシップ開発
- バリューやLeadership Behaviorの浸透セッション、グローバル会議

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
- 情報収集
- 意見交換

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

	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
Principles of Governance ガバナンスの原則	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。** 私たちは、どのような国・地域や環境においても、道徳的に正しいことを追求し、公明正大にビジネスを行います。	重大なコンプライアンス違反※件数 0件	8 12 13
	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。** 私たちは、組織や会社の壁を越え、より良いビジネス慣行を常に追求できる仕組みを構築していきます。	グローバル内部ホットラインの相談数のうち、解決された割合 100%	8 12 13
	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。** 私たちは、人々の日々の暮らしを支えるため、ビジネスによる負の影響の最小化と正の影響の最大化を図ります。	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%	8 12 13
	パーパスの追求	**社員一人ひとりがパーパスを拠り所とし、あらゆる行動と意思決定を実践していること。** 私たちは、さまざまな地域に住む人々の暮らしを、美しく豊かにするために、常にパーパスを中心に考え行動します。	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 88pt	8 12 13

※ 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。

	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
People ピープル	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。** 私たちは、アジアを中心とする原料調達や、製造・販売に至るまで、 全ての人々を大切にして素晴らしい一日を届けます。	サプライヤーを含む社内外の 人権リスクを把握し、 適切な対策が実行された割合 100 %	8 働きがいも経済成長 12 つくる責任 つかう責任
	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々が 最大限の力を発揮できていること。** 私たちは、国籍も価値観も多様なアジアを起点に、誰もが安心して自分らしく働き、 お客さまにより良い価値を提供します。	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 78pt 女性管理職割合 30 %	5 ジェンダー平等を実現しよう 10 人や国の不平等をなくそう
	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※において、 毎日の仕事に取り組んでいること。** 私たちは、各国・地域の職場が衛生的で安全だからこそ、 心も体も地球も美しく豊かにすることに誇りを持って取り組みます。	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 80pt 労働災害発生件数（休業災害） 0 件	15 陸の豊かさも守ろう 8 働きがいも経済成長
	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発揮していること。** 私たちは、人と地球のことを考え、ひるまず挑戦することで、 自分の成長を実感できるような組織風土をつくります。	Values & Leadership Behaviorが 行動で示されている（浸透している） 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」の平均値 83 pt	4 質の高い教育をみんなに 8 働きがいも経済成長

※ 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/tokyo/about-ilo/decent-work/lang--ja/index.htm

	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
Prosperity 共栄	経済的な貢献の拡大	**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。** 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。	内部目標のみ設定	
	生活者の満足度向上	**世代を超えた生活者のアンメットニーズを解決するブランド独自の製品・サービスを届けていること。** 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。	内部目標のみ設定	
	製品のイノベーション	**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、絶え間ない価値革新に挑んでいること。** 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。	内部目標のみ設定	
	コミュニティの支援	**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。** 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。	内部目標のみ設定	

	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
Planet プラネット	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。** 私たちは、事業のあり方を地球起点に再構築することで、アジアを含む多くの生活者の気候変動リスクを低減できます。	GHG排出量 42% 削減（2021年比） （2050年にカーボンニュートラルを実現）	13 気候変動に具体的な対策を
	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。** 私たちは、例えば認証パーム油を使うことで、東南アジアの森林保全とビジネスの発展を両立することができます。	サステナブルなパーム油の調達 100%	14 海の豊かさを守ろう 15 陸の豊かさも守ろう
	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。** 私たちは、例えばプラスチックの使用量削減やリサイクル率向上により、アジアを含む海洋汚染の低減に貢献できます。	サステナブルな容器包装 100%	12 つくる責任 つかう責任 14 海の豊かさを守ろう
	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。** 私たちは、節水につながる製品を通じて、世界人口の半数に及ぶ水ストレス問題の低減に貢献できます。	水原単位利用 10% 削減（2021年比） （工場の水モニタリング100%）	6 安全な水とトイレを世界中に

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

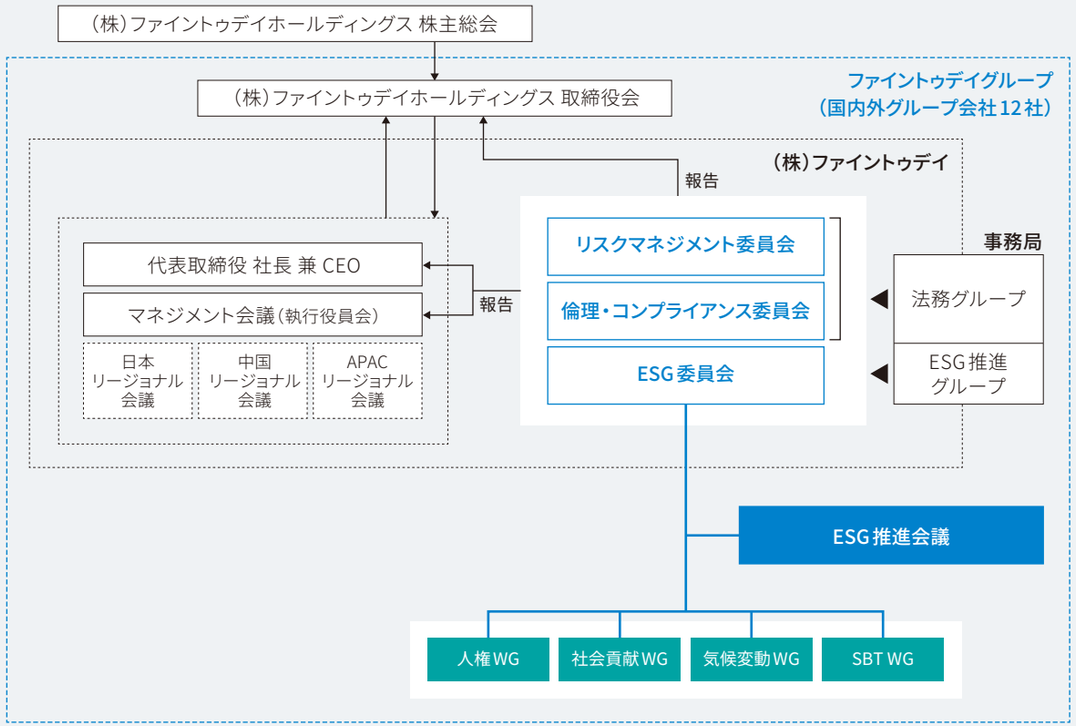
ファイントゥデイグループは、ESGに関するリスクの把握・評価やサステナビリティ活動における方針・計画の策定などを担う組織として、ファイントゥデイの代表取締役 社長 兼 CEOが責任者を務める「リスクマネジメント委員会」「倫理・コンプライアンス委員会」「ESG委員会」を設置しています。

ESG委員会のもとには「ESG推進会議」と「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。

※ 2023年度は下半期から運用を開始し、実際の報酬反映は2024年度からです。初年度の指標はEcoVadis評価結果とエンゲージメントサーベイ結果の2つを予定していますが、追加の指標や導入時期は今後検討していきます。

サステナビリティ推進体制（2023年5月時点）



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

開催頻度	四半期に1回
委員長	（株）ファイントゥデイ 代表取締役 社長 兼 CEO
構成メンバー	ファイントゥデイ本部長、その他指名された者
主な役割	• リスクの管理方針・計画の策定、運用 • インシデント発生時の緊急事態対応 • 倫理・コンプライアンスにかかる重要事項の調査 • コンプライアンス教育のPDCAに関する審議

ESG 委員会

開催頻度	四半期に1回
委員長	（株）ファイントゥデイ 代表取締役 社長 兼 CEO
構成メンバー	ファイントゥデイ本部長
主な役割	• パーパス、中長期ビジョンの実現に向けた実行計画の策定 • 気候変動を含むESG戦略・投資についての議論 • ESG推進会議から上程された事項の審議・決定 • グループ全体のサステナビリティ活動推進状況の確認

Focus 1

ファイントゥデイグループのR&D

“グローカルなニーズ対応”を実現する研究開発体制を構築

アジア地域のグローカ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カ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

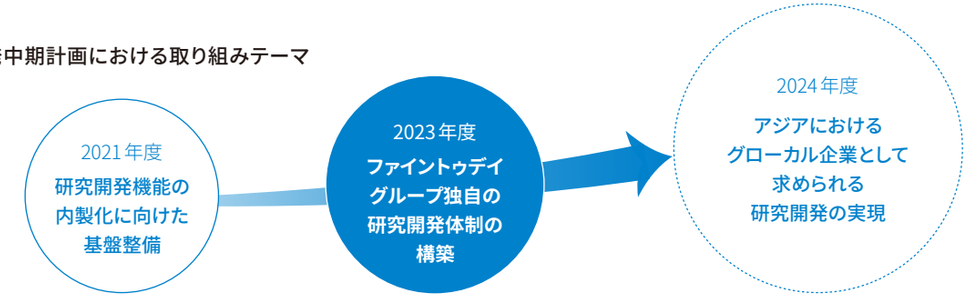
グローカル企業としての開発体制の実現に向けて

ファイントゥデイグループの売上高比率の50%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。

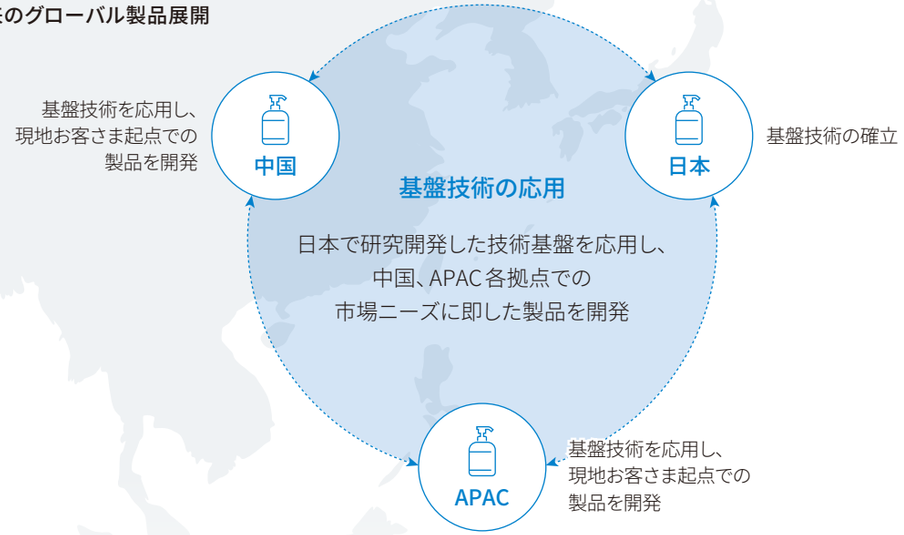
こうした目標のもと、R&D本部の中期計画では年度ごとの取り組みテーマを設定。“グローカルなニーズ対応”の実現に向けて研究開発体制を着実にステップアップしていきます。

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



将来のグローバル製品展開



推進体制

ブランド価値の発展とシーズ開発の推進

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「シーズ開発研究」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る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、新たな製品開発の基礎となる中長期的な技術（シーズ）の開発研究も不可欠です。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。

ファイントゥデイグループの強み

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。

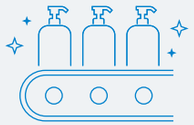
また、化粧品向けの高い要求品質・量産スピードに対応できるファイントゥデイインダストリーズ（旧・株式会社資生堂の久喜工場）が2023年4月からグループに加わったことで、基礎研究や新たなアイデアから生まれた製品を、スピード感を持って市場に提供していくことも可能となりました。

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。

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

Focus 2

ファイントゥデイインダストリーズにおける環境・社会側面の取り組み

環境負荷の低減と従業員の安全に配慮しながら高品質な製品の生産を追求

2023年4月、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）が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、美意識に徹底的にこだわり、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。

FTIの概要

商号	株式会社ファイントゥデイインダストリーズ （英語表記：Fine Today Industries Co., Ltd.）
所在地	埼玉県久喜市清久町5番
代表者	代表取締役CEO　両角 浩人
事業内容	パーソナルケア製品等の生産
大株主および持株比率	株式会社ファイントゥデイホールディングス 100%

創立記念式典時の集合写真

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_2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_2排出量の削減に取り組んでいます。

コージェネレーションシステムの更新

2001年に導入したガスタービン式の発電システムを、2012年にガスエンジン式2基の発電システムに更新しました。この発電システムにより発生する廃熱は、生産エリアで使用する温水や蒸気を生成するための熱源として利用しています。そして、この発電システムの安定的な稼働がエネルギーロスの少ない製品生産を支えています。また、自然災害などにより長時間の停電や計画停電が発生しても電源を確保することができ、約900kWの電力供給を担っています。

CO_2削減に向けた主な設備投資

2001年	• コージェネレーションシステムを導入(ガスタービン式:1基)
2004年～2007年	• 照明器具を交換(40W型蛍光灯約3,000台を省エネ型に交換)
2005年	• 高効率型コンプレッサーへ更新(4台)
2006年	• 変電所の変圧器を更新(2台)
2010年	• 倉庫棟へ太陽光照明を設置(82台) • 風力&太陽光ハイブリッド街路灯を設置
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_2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_2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)

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）

減容処理

リサイクルセンター

生ゴミ処理機

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、2022年度も基準値内であることを確認。

FTIの環境関連データ（2022年1月～12月）

大気

NOx排出量	24.15t
SOx排出量	なし

PRTR法対象物質

PRTR法対象物質排出量	23.24t

廃棄物

廃棄物排出量	1,762.5t
リサイクル処分量	1,762.5t
非リサイクル処分量	0.002t 恒温槽の処分時に発生した保温材でアスベストを使用
埋め立て廃棄物	0t
廃棄物のリサイクル率	99%以上

水

総取水量	235,090m³
総排水量	203,882m³

安全・安心な職場環境整備

労働安全衛生法令を踏まえた独自のルールを運用

多様なお客さまから支持される製品を安定的に提供していくためには、その製品の生産に関わる各従業員が安心して働き続けられる職場環境の整備が不可欠です。

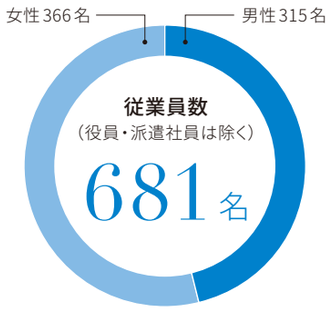
FTIでは、法令に則した独自のルールを定め、職場環境の安全化に取り組んでいます。その一環として、職場の設備、取り扱う化学物質、および作業に起因する危険源の抽出とリスクアセスメントを実施し、危険箇所の除去や危険度合いの軽減につなげています。また、生産現場で多く発生する事故や各種労働災害を疑似体験することで、労働災害のメカニズムを学び、発生防止を図る教育を実施しています。

シャンプーの生産工程

明るく広々とした社員食堂

安全体感研修

FTIの従業員関連データ（2023年4月時点）



障がい者雇用率
3.97%