

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。

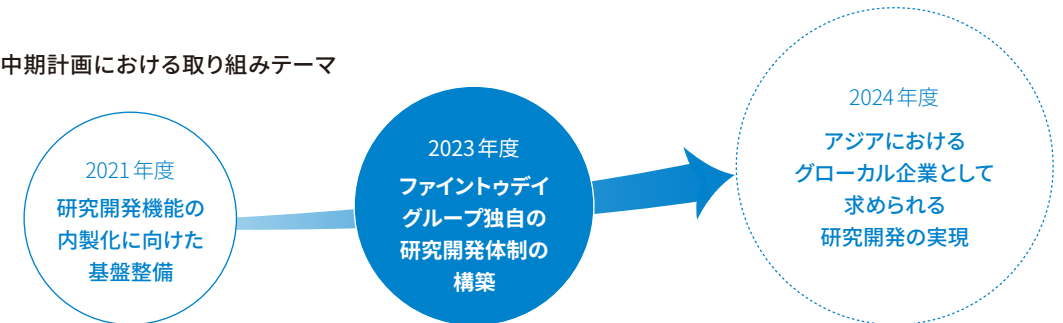


中期計画の概要と進捗

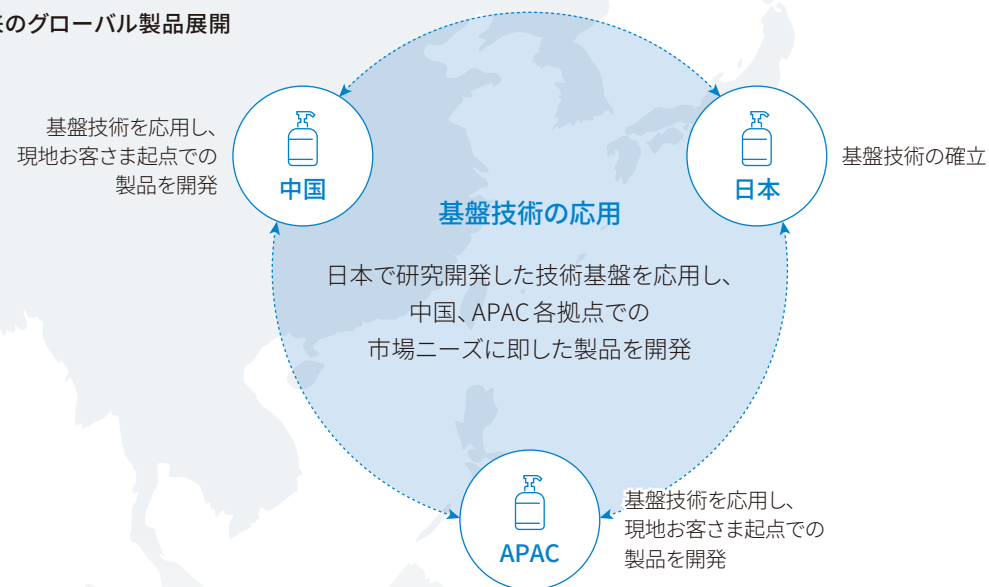
ファイントゥデイグループの売上高比率の60%以上を占めるのが中国とAPACの海外です。現在、海外においては日本市場で培ったブランドを他の市場向けにアレンジして提供していますが、今後は各国・地域のお客さまのニーズをきめ細かく把握・分析することで、よりお客さまに寄り添った製品・サービスを展開していくことを目指しています。将来的には、現地の拠点が個別にニーズを収集し、日本国内のR&D本部と連携しながら各国・地域オリジナルの製品やサービスを開発・提供できる体制の整備を大きな目標として掲げています。

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。

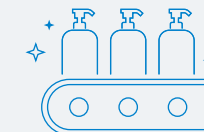


ー価値提供の基盤となるグループの強み



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^{※1}ガイドライン、WOMJ^{※2}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

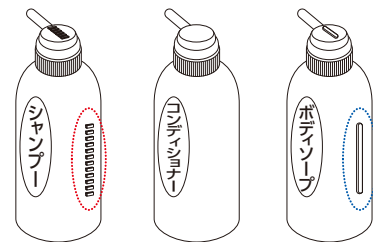
製品の使用方法や成分は、販売する現地の言語で表示しています。表示内容については販売国・地域の法規に従い、必要な情報が伝わるように努めています。

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

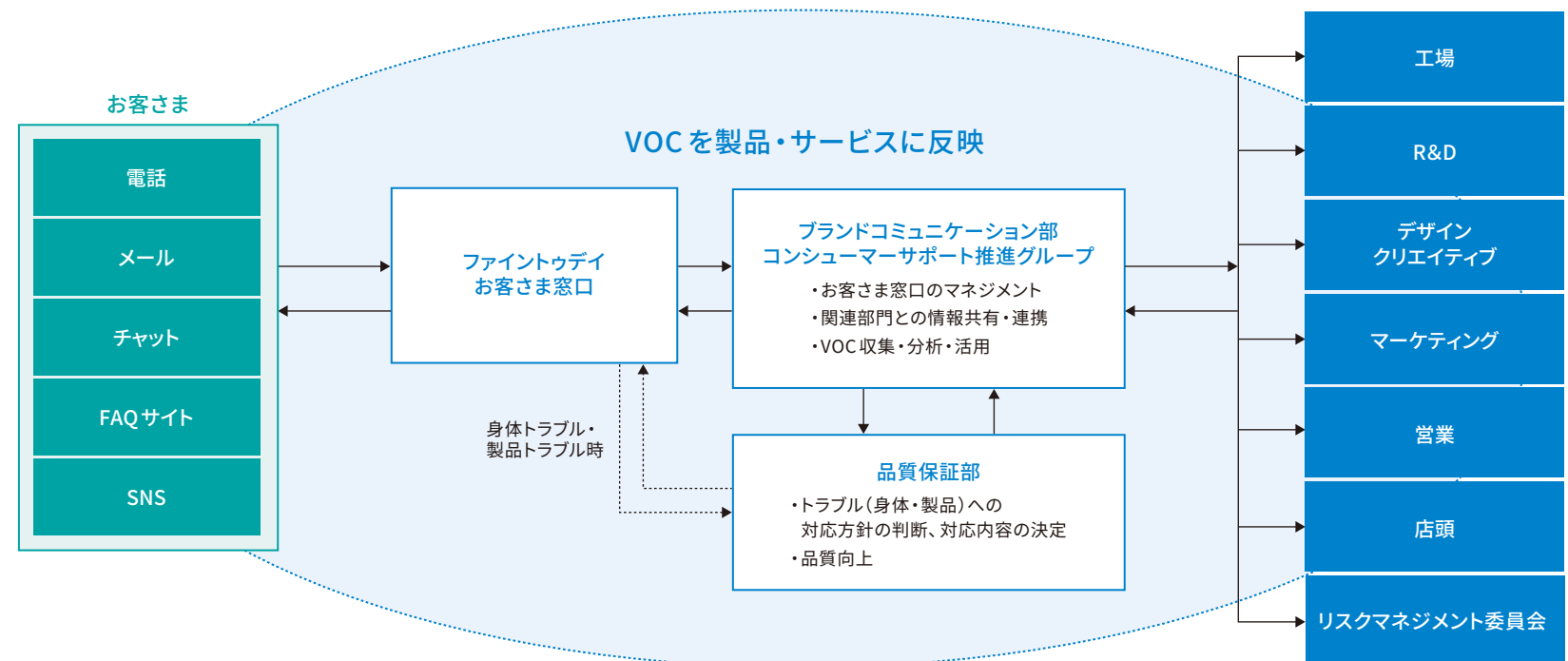
や関連部門に共有し、より良い製品の開発やサービスの向上などにつなげています。

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・職責ごとに定められており、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

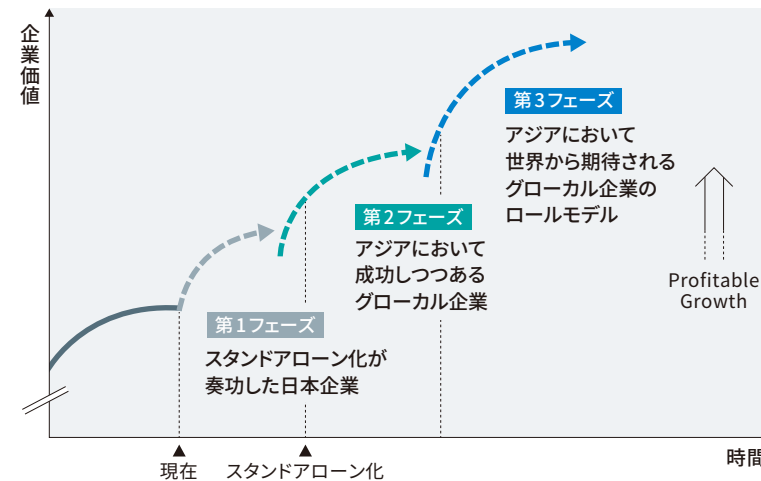
基本方針

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

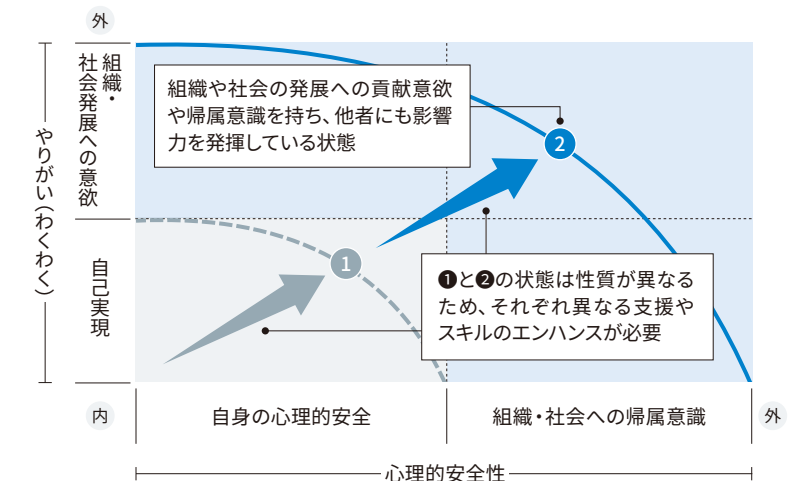
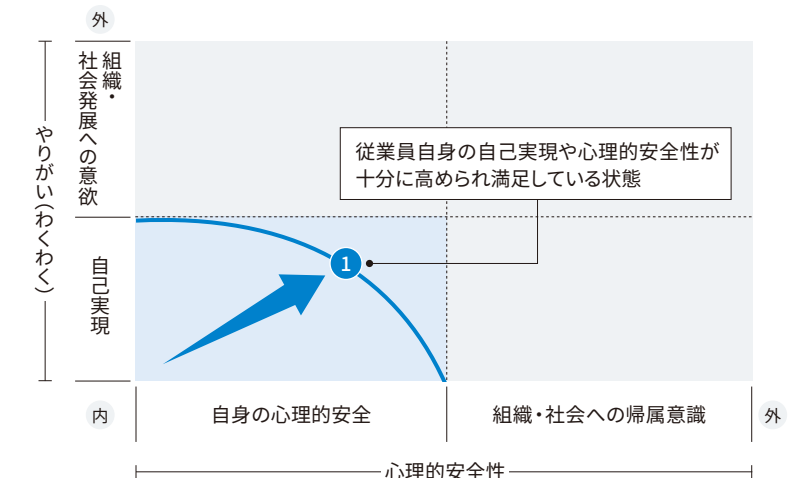
- 成長の機会
- 働きがいのある職場・環境

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」を定期的を開催しています。

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

- 美しさと豊かさ
- 次世代の支援
- 環境・自然
- 地域の生活者支援

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/>