

Social 社会

- 34 品質保証
- 35 R&D
- 37 お客さまへの適切な情報提供
- 40 人権の尊重
- 43 サプライヤーとの関わり
- 45 コミュニティとの協働
- 46 ファイントゥデイグループの社会貢献活動
- 48 役員メッセージ(人事・組織担当)
- 49 従業員の雇用・登用とDE&I
- 51 従業員の能力開発
- 54 ワークライフバランスの推進
- 56 労働安全衛生
- 59 労使関係

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)をグループ全社に展開中です。年度ごとに、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

ファイントゥデイグループは、日々お客さまから寄せられるお問い合わせに関する情報を経営陣や関連部門に共有するとともに、製品安全に対する意識の向上を図っています。

また、化粧品・医薬部外品の製造販売事業者として、業機法に基づいた品質保証・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、法令遵守、品質管理のための教育・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、規程や手順書および関連マニュアルに基づき迅速に対処することとしています。

R&D

“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してきました。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

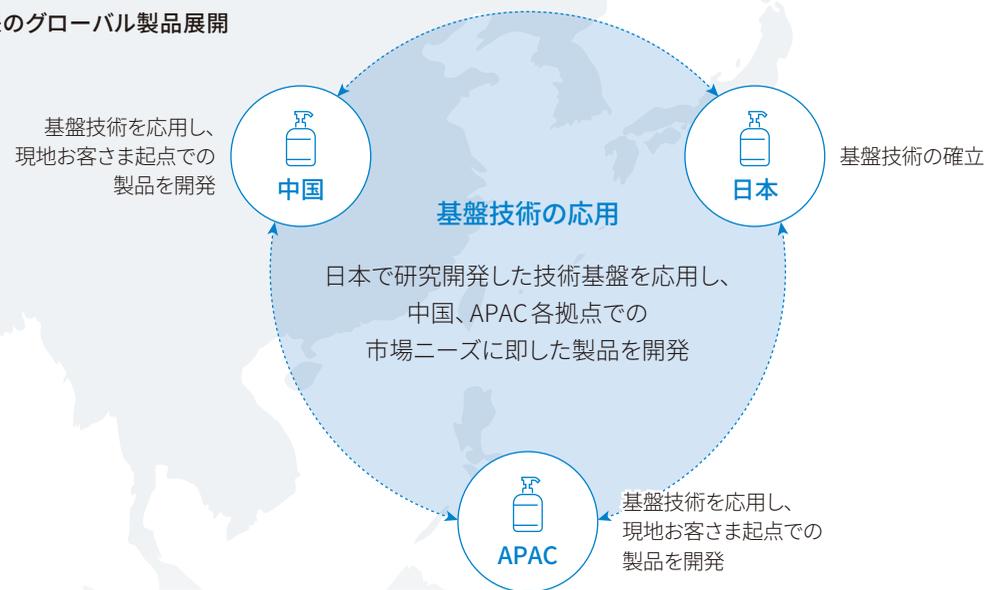
ファイントゥデイグループの売上高比率の約60%を占めるのが中国とAPACの海外です。現在、海外においては日本市場で培ったブランドを他の市場向けにアレンジして提供していますが、今後は各国・地域のお客さまのニーズをきめ細かく把握・分析することで、よりお客さまに寄り添った製品・サービスを展開していくことを目指しています。将来的には、現地の拠点が個別にニーズを収集し、日本国内のR&D本部と連携しながら各国・地域オリジナルの製品やサービスを開発・提供できる体制の整備を大きな目標として掲げています。

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。

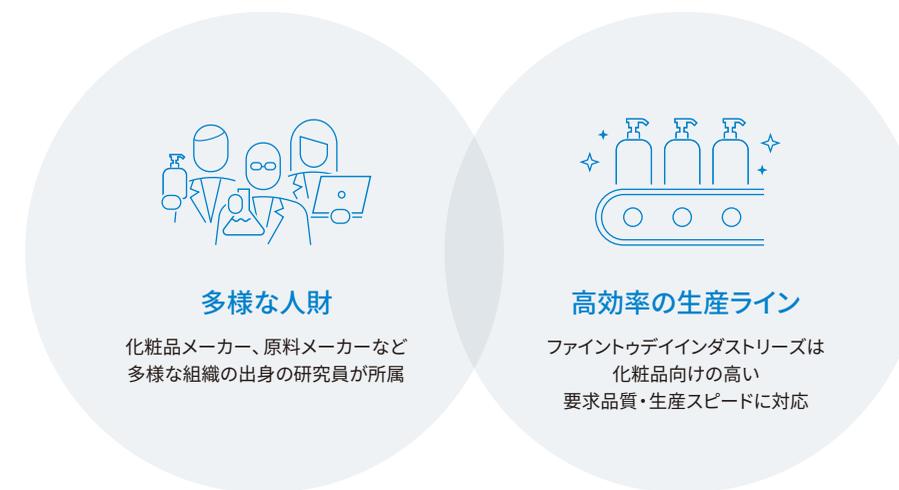
また、化粧品向けの高い要求品質・量産スピードに対応できるファイントゥデイインダストリーズが2023年4月からグループに加わったことで、基礎基盤研究や新たなアイデアから生まれた製品を、スピード感を持って市場に提供していくことも可能

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



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」(→P64)にのっとり、関連法規を遵守しています。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。

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。更に、2024年12月には、「お客さまへの想い・お客さまサポートについて」のページを開設し、お客さま窓口のミッション・行動指針、お客さまの声を反映する仕組み、お客さまの声の反映事例を掲載しています。

Web サイト [お客さまサポート](https://support.finetoday.com/hc/ja)

[お客さまへの想い・お客さまサポートについて](https://www.finetoday.com/jp/sustainability/customer/)

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

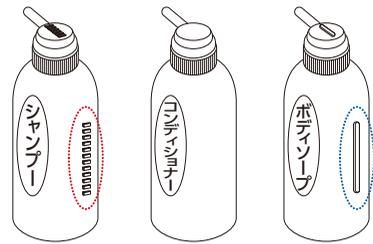
製品の使用方法や成分は、販売する現地の言語で表示しています。表示内容については販売国・地域の法規に従い、必要な情報が伝わるように努めています。

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、「お客さまの今日が素晴らしい一日となるよう、一人ひとりの声に真摯に向き合い、応えます」をミッションに、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。また、2025年3月に新たな受付チャネルとして「Fine Post (ファインポスト)」

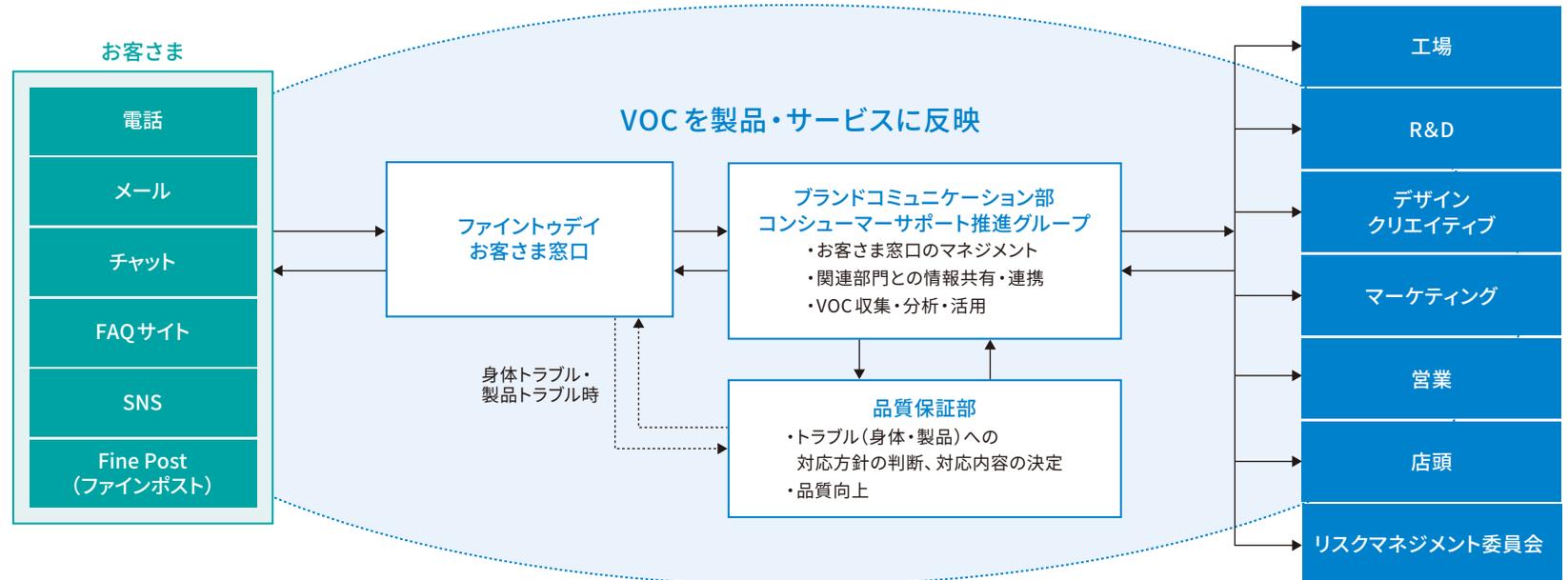
を開設しました。Fine Postでは、氏名や連絡先の記入が不要なため、より気軽にご意見やご要望をお寄せいただくことができます。これらの窓口寄せられたVOC (お客さまの声: Voice of Customer) を毎日、経営陣や関連部門に共有し、より良い製品の開発やサービスの向上などにつなげています。

2024年度における窓口寄せられたVOCの数は、前年度を下回りました。これは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

FAQ (よくあるご質問) を拡充したことで、お客さまによる自己解決率が向上した結果と分析しています。窓口寄せられたVOC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 (2025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

ファイントゥデイでは、営業やマーケティング業務に携わる従業員を対象に、広告・表示に関する教育・研修を実施しています。

2024年10月には、法務部門主導で、企業とのコラボレーションに際しての商標上の留意点に関する社内研修を実施しました。更に、2025年2月には、表示関連部署を対象に、景品表示法に関する勉強会も開催しています。

これらの取り組みを通じて、お客さまに対して、より適切で正確な情報を提供できるよう努めています。

— 2024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」(→P64)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/>

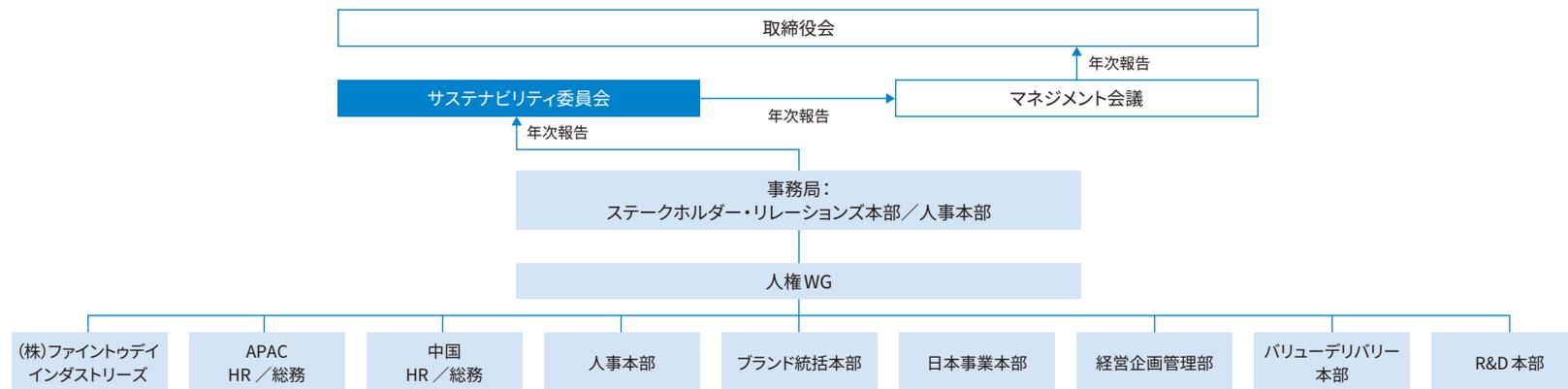
人権の尊重

人権マネジメントシステム

「サステナビリティ委員会」の下に、全社横断の「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を促しています。同WGは従業員の人権意識を高めることを目的とし、現場における人権課題の抽出や、各部門での啓発活動を行っています。

併せて、人権デュー・ディリジェンスの実務として、当社グループの重点人権リスクに対する是正措置を実行するため、個別対策チームを新設しました。リスクへの対応方針やリスク回避のための運用改善などについて議論しています。

人権マネジメント体制図



2024年度における人権WGでの研修・対話テーマ

実施時期	テーマ
2024年3月	職場における人権課題
2024年5月	セクシュアルハラスメント
2024年9月	LGBTQ+/SOGI
2024年11月	ビジネスと人権

人権デュー・ディリジェンスの実施

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。

特定した重点人権リスクに対しては、個別対策チームが対応すべき課題とKPIを策定しました。2024年度には、4つのKPIを設定し、広告表現チェックの運用改善などの取り組みを進めました。

人権リスクヒートマップ

深刻度	高	<ul style="list-style-type: none"> 製品開発における人権侵害(ヒト試験) サプライチェーンにおける強制労働、地域住民の人権侵害など 	
	中	<ul style="list-style-type: none"> 労働安全衛生 消費者への原材料などの情報提供不足 個人情報漏洩 国籍による差別 ハラスメント 長時間労働 広告表現を通じた人権侵害 	
	低	<ul style="list-style-type: none"> 結社の自由・団体交渉権 性別による差別 その他の差別(宗教、障がいの有無など) 	
			発生可能性
			低
			中
			高

人権の尊重

人権課題への取り組み

人権に関する教育・研修

国籍による差別やハラスメントに対する防止策として、全従業員向けの「人権研修」「倫理・コンプライアンス研修」を実施しています。2024年度はグループ全体で受講率100%を達成しました。なお、FT Industries Vietnam Co., Ltd. は2025年6月まで研修受講期間を延長し終了しました。

重点人権リスクへの取り組みとKPI

リスク内容	取り組みの方向性	KPI	2024年度	関係部門
サプライチェーンにおける強制労働、地域住民の人権侵害など	<ul style="list-style-type: none"> サプライヤーのEcoVadis受審を含むサプライヤーマネジメント推進計画の検討 必要に応じたガイドラインの見直し 	検討中	—(検討中)	バリューデリバリー本部 ステークホルダー・リレーションズ本部
国籍による差別	<ul style="list-style-type: none"> 海外拠点での国籍による差別を含む人権教育の実施 	人権研修受講率 100% (グループ全体)	100%	ステークホルダー・リレーションズ本部 人事部
ハラスメント	<ul style="list-style-type: none"> 国内外でのハラスメント研修の継続実施 通報窓口の周知 	ハラスメント研修受講率 100% (グループ全体)	100%	ステークホルダー・リレーションズ本部 人事部
長時間労働	<ul style="list-style-type: none"> 法令上の労働時間の遵守 	法令抵触発生 0件	0件	人事部
広告表現を通じた人権侵害	<ul style="list-style-type: none"> 広告表現のチェック体制・プロセスの見直し 海外での広告表現リスクの状況を踏まえた研修の検討 	広告表現チェック実施率 100%	100%	ブランド統括本部 日本事業本部 経営企画管理部
製品開発における人権侵害 (ヒト試験)	<ul style="list-style-type: none"> これまで通り、ヒト試験についてヒト試験倫理委員会を中心とした対応を継続 	—(確認、継続)	—(確認、継続)	

サプライチェーンにおける人権侵害の防止

ファイントゥデイグループと取引のある全てのサプライヤーに対し、当社グループが定めるサプライヤー行動基準を遵守することを契約書に盛り込んでいます。

また、EcoVadisなどの第三者機関を通じてサプライヤーにおける人権対応状況の把握と情報の更新を進めることで、透明性の向上に努めていきます。

救済窓口

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」(→P64)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。

なお、社外ステークホルダーの相談受付については、適切な周知を行いつつ、運用の実効性を高めていきます。

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	<ul style="list-style-type: none"> 匿名での相談・通報が可能です。 雇用契約形態を問わず利用できます。 通報者が不利益を被ることはありません。
監査等委員会窓口	
グループ社外ホットライン	
フリーランス相談窓口	

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持続可能な資材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、行動基準の遵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	4. 情報セキュリティ、知的財産・機密情報・個人情報の保護
2. 公正さを欠く贈答接待の禁止	5. 情報公開
3. 不正な取引の禁止	
- [III] 人権の尊重

1. 差別の禁止	5. 労働法令の遵守
2. 虐待・ハラスメントの禁止	6. 労働組合を結成する自由
3. 強制労働・人身売買の禁止	7. 先住民の権利の尊重
4. 児童労働の禁止	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	3. 災害対策
2. 労働災害・疾病の予防	
- [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遵守状況の確認

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(→P7)。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遵守を謳い、取引基本契約を締結しています。今後その遵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(→P18)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、2024年度は約120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。

2024年度サプライヤーアセスメントの概要

株式会社ファイントゥデイが実施した、ファイントゥデイグループに関わるサプライヤー*に限定したアセスメントの結果です。

対象となるサプライヤーのうち、サプライヤー行動基準に署名したサプライヤーの割合	100%
対象となるサプライヤーのうち、環境、労働、人権のいずれかに関する条項を含む契約の割合	100%
対象となるサプライヤーのうち、CSR評価を受けているサプライヤーの割合	0%

* 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に限る。

持続可能な原材料調達

ファイントゥデイグループでは、製品の主要原材料の一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は、環境保全や人権尊重の観点からさまざまな課題が指摘されています。

こうした課題に対応するため、ファイントゥデイは、2022年4月に持続可能なパーム油の生産と利用を推進する国際的な認証制度である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。更に2025年には、サプライチェーン認証の取得を通じて、認証パーム油の調達体制の構築を目指し、準備を進めています。

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、2023年3月に「社会貢献方針」を制定し、「美しさ豊かさ」「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、継続的な活動を通じて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。

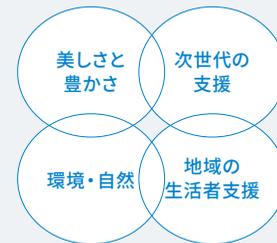
2024年12月のマテリアリティ改定においても、生活者をはじめとする各ステークホルダーとの共栄を引き続き重要な目標として掲げ、コミュニティとの協働をさらに推進していきます。

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は、社会貢献方針の制定に伴い、その実行を担う「社会貢献ワーキンググループ(WG)」を発足しました。

また、社会貢献活動の推進に向けて、各海外拠点との意見交換の場を設け、今後の活動方針について対話を重ねています。更に、海外拠点における自発的な社会貢献の取り組みについては、全従業員が参加する「グローバル会議」で共有し、グループ全体での理解と連携を深めています。

Web サイト

社会貢献活動

<https://www.finetoday.com/jp/sustainability/social/stakeholders/>



ファイントゥデイグループの社会貢献活動

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」をパーパスに、「美しさ&豊かさ」「環境・自然」「次世代の支援」「地域の生活者支援」これら4つの重点領域で社会貢献に取り組んでいます。

重点領域 **環境・自然**

現地の環境団体との植樹プロジェクト Fine Today Malaysia Sdn. Bhd.

Fine Today Malaysia Sdn. Bhd. では、現地の環境保護団体と連携し、2023年より植樹プロジェクトを展開しています。これまでに累計600本の植樹を行い、気候変動への対応や持続可能な社会の実現に貢献してきました。

社員が主体的に参加するイベントを通じて地域社会とのつながりを深めるとともに、寄付や製品提供などの支援活動も実施しています。これらの取り組みは、地域における当社グループの社会的認知度の向上にも寄与しています。2025年は、累計1,000本以上の植樹を目指しており、今後も継続的な活動を通じて環境保全と地域貢献に取り組んでいきます。



太陽光パネルの設置 FT Industries Vietnam Co., Ltd.

当社グループのベトナム工場(FT Industries Vietnam Co., Ltd.)では、2024年にグループ初となる太陽光発電システムを導入しました。工場屋根に設置した設備は最大2,744kWpの発電能力を有し、同年8月より稼働を開始しています。

この取り組みは、温室効果ガス排出量の削減を通じて、カーボンニュートラル社会の実現に貢献することを目的としています。これにより、工場の消費電力の約40%を再生可能エネルギーで賄うことが可能となり、年間約2,000tのCO₂削減が見込まれます。また、電力コストの上昇リスクの軽減にも寄与しています。

今後も現地政府の再生可能エネルギー政策と連携し、持続可能な生産体制の構築を進めていきます。



重点領域 **次世代の支援**

子どもたちに笑顔をお届けるギフトボックスプロジェクト
Fine Today Taiwan Inc.

Fine Today Taiwan Inc. は、2024年12月に現地の福祉団体と連携し、「ギフトボックスプロジェクト」を実施しました。社員による寄付で購入した文房具やおもちゃ、自社製品を靴箱サイズのギフトとして、経済的に困窮している家庭の子どもたちへ届ける取り組みです。この取り組みには、社員の約半数が参加し、子どもたちに笑顔をお届けるとともに、地域社会とのつながりを深める貴重な機会となりました。

今後もFine Today Taiwan Inc. は、サステナビリティの視点に基づき、環境保護や社会的課題への取り組みを継続していきます。



重点領域 **地域の生活者支援**

Fine Guardian Projectによる女性と家族への支援活動
Shanghai FTS Cosmetics Co., Ltd.

Shanghai FTS Cosmetics Co., Ltd. では、2024年5月から12月にかけて、現地の女性支援団体と連携し、「Fine Guardian Project」を実施しました。このプロジェクトでは、地域社会に貢献するため、出稼ぎ労働者や高齢者を含む1,600人以上の女性とその家族を支援しました。

上海市内の住宅地にて3回のオフラインイベントを開催し、製品の寄付を行いました。また、延べ43名の社員がボランティアとして参加しました。

今後は、社員参加の更なる拡大を図るとともに、上海以外の地域スタッフも参加可能な活動の企画を進めていきます。



役員メッセージ(人事・組織担当)

「美意識」と「マイパーパス」が響き合う職場を目指して



株式会社ファイントゥデイ
常務執行役員 人事・組織担当

石井 早苗

当社は2021年7月に株式会社資生堂よりパーソナルケア事業を承継し、本年で4年目を迎えました。現在、国内外20拠点において約2,300名の社員が、毎日を豊かにする日用美品を通じて、お客さまの暮らしに寄り添っています。

当社の特徴は、資生堂出身者に加え、多様なバックグラウンドを持つ

キャリア採用者が多く在籍している点にあります。社員一人ひとりが、「マイパーパス(公私を問わず、各々が形にしたい想い)」を実現するために集い、個性と経験を活かして活躍しています。

私たちは、社員の多様なマイパーパスと企業としてのパーパスが重なり合うことで、より大きな社会的価値を創出できると考えています。近年では、マイパーパス実現のために、子どもとの時間や、自己実現に向けた学びの時間を大切にする選択をしている社員が増えています。こうした社員一人ひとりの想いや価値観を尊重し、支援していくためにも、その可能性を最大限に発揮できる環境づくりを進めています。その一環として、2024年には「Booster制度(社内他部門・他業務貢献制度)」を導入し、自らの能力を担当部門業務を越えて活かせる機会を提供し、自律的なキャリア形成を後押ししています。同時に、「ケア休暇制度」の整備により、ライフスタイルに応じた柔軟な働き方も支援しています。

また、もう一つ特徴的なものは、当社が大切にしている価値観に「美意識」があることです。ここでいう「美意識」とは、外面的な美しさにとどまらず、内面的価値や情緒的価値、更には誠実性や高潔性、思いやりと

いった、人としての豊かさを重んじる精神性を指します。つまり、「真・善・美(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)」を尊ぶ姿勢であり、情緒や精神性の領域にまで真摯に向き合う価値観です。この「美意識」という当社ならではの価値観は、グローバル共通の行動基準である「Leadership Behavior」に明示され、幹部社員の人事評価項目として運用されており、今後は全社員への展開を視野に入れています。こうした価値観の浸透を通じ、企業文化の醸成を目指してまいります。

今後も、「美意識」を共有する多様な社員が、それぞれのマイパーパスを実現できる環境を整え続けることで、企業の持続的な成長と価値創造を実現し、当社のパーパスの実現につなげてまいります。

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」(→P64)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45%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

マテリアリティに沿って、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1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いう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。

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。

従業員の雇用・登用とDE&I

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」(→P64)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。

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、グループの女性管理職の割合を2030年までに35%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」を採用しています。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。被紹介者は、社風や働き方、業務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・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

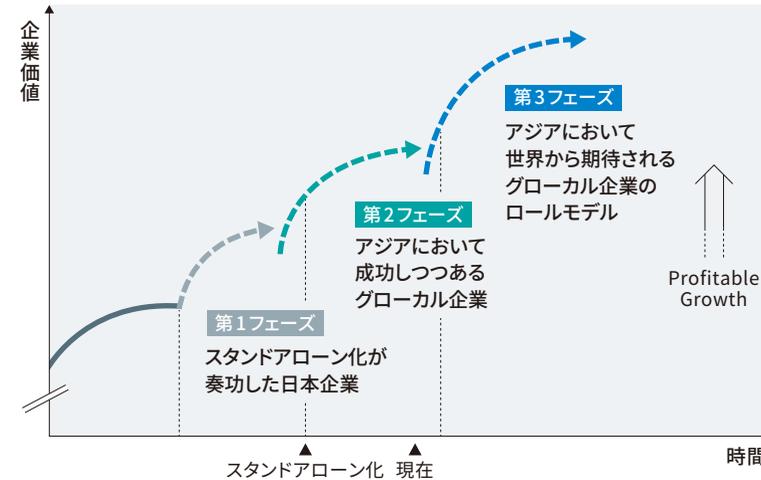
基本方針

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立的に考え行動し、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。

2024年12月に改定したマテリアリティにおいても、「職場における人材の育成」を取り組み項目の一つに設定し、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。スタンドアローン化までの第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

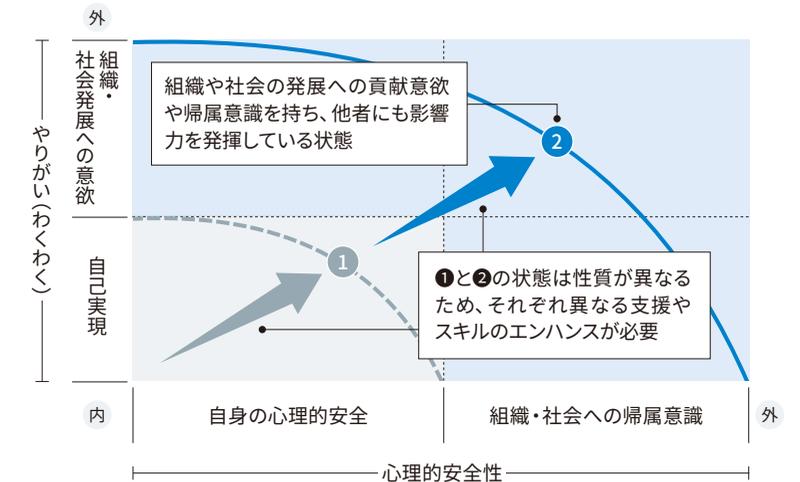
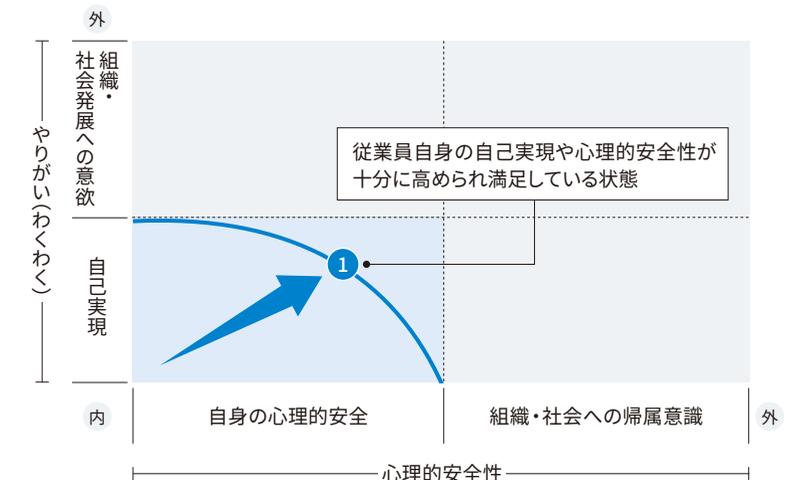
- 成長の機会
- 働きがいのある職場・環境

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。2024年度は幹部社員を対象に実施し、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。

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。

－教育・研修体系(2024年度)＜ファイントゥデイ＞

階層	全社員共通必修		階層別	指名・選抜				専門
幹部社員	オンボーディング キャリア入社者 オリエンテーション	コンプライアンス・ ガバナンス研修	ミドルマネジメント 強化プログラム 「Lnavi」	キャリア研修 (55歳以上)	ビジネス シミュレーション プログラム 「ICHIGANize」	ITリテラシー 研修	コーチング プログラム 「MLP」	部門内研修
一般社員			新任幹部 社員研修					

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、ファイントゥデイ、Shanghai FTS Cosmetics Co., Ltd.、ファイントゥデイインダストリーズ、FT Industries Vietnam Co., Ltd. では、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、Shanghai FTS Cosmetics Co., Ltd.、ファイントゥデイインダストリーズ、FT Industries Vietnam Co., Ltd. では、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年に1回以上実施しています。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。また、「パーパスへの共感度」や「Values & Leadership Behaviorの浸透度」も測り、組織文化の醸

成に役立てています。この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。

グローバル会議

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「グローバル会議」を定期的に開催しています。この会議では、CEOがオンラインでメッセージを発信するほか、アイデアコンテストや周年イベントを通じて、国や地域を越えた相互コミュニケーションを促進。社内交流の活性化と協力体制の強化につなげています。

2023年度の会議では、戦略や業績の共有に加え、各国・地域のベストプラクティスを紹介し、新たなアイデアの創出や相互理解の促進を図りました。また、従業員から経営陣への質問もジャンルを問わず受け付け、双方向の対話を実施しました。

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「社員のウェルビーイング向上」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。

— 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。

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。

更に、2025年1月より、ライフイベントとキャリアを両立しやすい職場環境・風土の構築に向けた一助として、育児・介護休業を取得した社員をサポートした社員に報いる「育児・介護サポートボーナス制度」の運用を開始しました。

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。

ワークライフバランスの推進

－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、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回につき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。

制度	概要
育児・介護支援	
育児・介護サポートボーナス 2025年1月開始	条件を満たした場合、育児・介護休業者の賞与控除の相当額（3カ月分が上限）を、当該休業社員の業務を補った社員に比例按分し、翌年の賞与に合算して支給。

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。

2025年1月には、従来の生理休暇制度を見直し、新たに「ケア休暇」として改定しました。この改定により、休暇取得の対象・事由を拡大し、生理現象として継続的に発生する健康課題に加え、不妊治療や妊娠初期の体調変化など、個別の健康上の負担にも対応しています。この制度は、従業員の身体的・心理的な健康を守るとともに、ライフイベントに応じた柔軟な働き方を支えるものです。また、制度の導入と活用を通じて、社内での理解を深め、誰もが安心して働ける職場環境の実現を目指しています。

－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。
ケア休暇制度 2025年1月改定	休暇取得の対象事由を以前の生理休暇から拡大し、不妊治療による通院や更年期症候群による著しい体調不良などの場合は性別に関わらず休暇を取得できる。休暇取得事由を上長に伝えることは不要。月1日までを有給休暇（超過分は無給休暇）とし、1時間単位での休暇取得が可能。

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」(→P64)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。

FT Industries Vietnam Co., Ltd. では、ISO45001に則り、安全衛生に関する活動を行っています。

衛生委員会の主な議題(2024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に伴う業務詳細
- カウンセラー窓口の設置
- 健診結果管理システムの導入

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、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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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(2024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
子宮頸がん予防	HPVワクチン接種費用を補助
禁煙	禁煙治療費用を補助(上限あり)

「こころの健康」向上 社外相談窓口

ファイントゥデイの役員と社員およびその家族が利用できる「こころの健康」向上 社外相談窓口を設置し、職場や家庭、自身の悩みや相談を受け付けています。電話、メール、面談(地域限定)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。対象の社員と同居している家族が気軽に窓口を利用できるよう周知を図っています。

－「こころの健康」向上 社外相談窓口 相談例

- 職場・仕事：仕事に対してストレスや不安がある
- 家庭・プライベート：介護や子育てと仕事の両立が難しい
- 自身のこと：最近気になっている症状がある

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、マッサージはもちろん、貼るタイプの鍼や灸の施術も行っています。また、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、2025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(2024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」や部門別懇親会、現場訪問など、約60回にわたる対話の機会を設けました。2024年度も「One on Oneミーティング」を継続し、2025年度には部門別懇親会や現場訪問を実施しています。

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。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に直接伝えており、従業員からは「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。