

Social 社会

- 30 品質保証
- 31 お客さまへの適切な情報提供
- 34 人権の尊重
- 36 従業員の雇用・登用とDE&I
- 39 従業員の能力開発
- 43 ワークライフバランスの推進
- 46 労働安全衛生
- 49 労使関係
- 50 サプライヤーとの関わり
- 52 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。

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」(→P57)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 WOMマーケティング協議会 (The Word of Mouth Japan Marketing Association)。

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」ページを開設します。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、チャットの各種お問い合わせ窓口を紹介予定です。

パッケージに関する取り組み

製品パッケージ上の各種表示について、お客さまが製品の特徴などを正確に理解できるよう、ファイントゥデイは表示内容や表示方式を定期的に見直しています。

販売国・地域の言語での表示

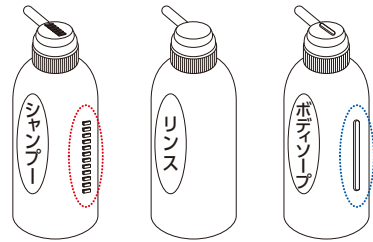
製品の使用方法や成分は、販売する現地の言語で表示しています。表示内容については販売国・地域の法規に従い、必要な情報が伝わるように努めています。

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ディスペンサー天面の突起の有無、シャンプーとボディウォッシュは突起の形で識別。

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、これまで外部に委託していたお客さま窓口業務を内製化し、2023年6月から「ファイントゥデイ お客さま窓口」として開設します。

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、

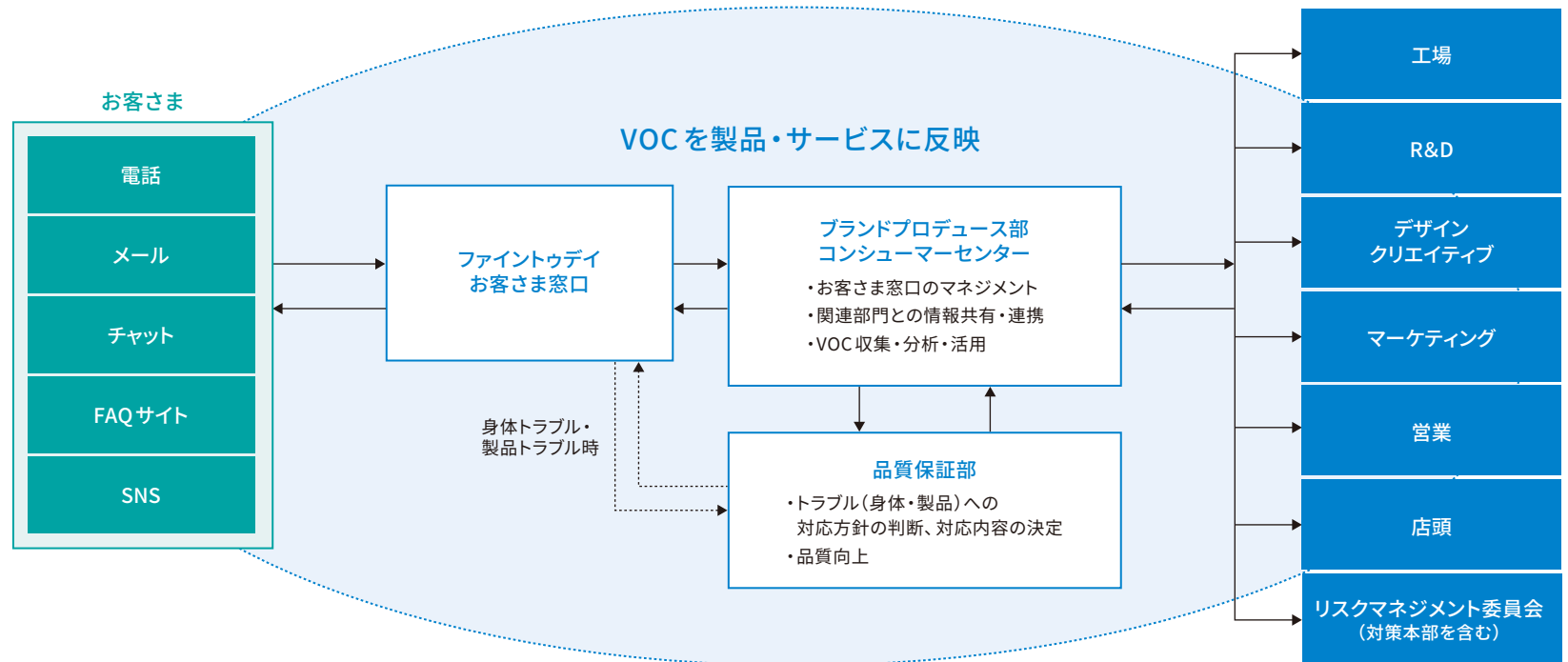
SNSでお客さまからのご質問やご要望を受け付けています。これまで同様、窓口寄せられたVOC (お客さまの声: Voice of Customer) を毎日、経営陣や関連部門に共有し、より良い製品の開発やサービスの向上などにつなげていきます。

2022年度は累計8,490件のVOCを受け付けました。このうち、使い方、

取扱店などについての「問い合わせ」が約9割、そのほか製品の不具合、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 (2023年5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、役員、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。2022年度は、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(→P56)。

このほか、ブランド担当者約50名を対象とした教育も実施しています。2022年度は「広告代理店とのパートナーシップ構築法」と題して、広告制作業務の実務におけるポイントを指導。また、製品開発部門による「商標セミナー」も実施するなど、商標に関する基本的な知識を説明するとともに適切な活用への理解を促しました。

— 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

— マーケティングに関する主要指標

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	0件
--------------------------------------	----

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」(→P57)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」(→P15)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は四半期に1回開催しており、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、今後はサプライヤーとの対話などにも注力していきます。

— 2023年度に計画している取り組み

- 人権デュー・ディリジェンス
- ファイントゥデイ全従業員を対象としたeラーニング
- 人権に関する戦略KPIの設定
- サプライチェーンを含む苦情処理メカニズムの整備
- サプライヤーの状況把握(EcoVadis受審経験の有無など)

人権の尊重

人権に関する教育・研修

ファイントゥデイは、2022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」をeラーニングで実施しました。また、とくに理解を深める必要があるSCMや法務、人事、サステナビリティ関連部門の従業員を対象に外部講師によるセミナーを開催しました。

人権に関する教育・研修の実施状況(2022年度) <ファイントゥデイ>

eラーニング	
対象者	役員、派遣社員、業務委託社員を除く全従業員
テーマ	ハラスメントに対する理解促進、内部通報窓口の周知
受講対象者数	380名
受講者数(受講率)	376名(99%)

外部講師セミナー	
対象者	SCM、法務、人事、サステナビリティ関連部門の従業員
テーマ	人権の基本理解、過去事例の共有、企業に求められる対応の周知
実施回数	2回
受講者数	62名

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。このアンケートを初期アセスメントとして、回答結果を分析し、社内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(→P51)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。

人権に関する教育・研修の実施状況(2023年度) <ファイントゥデイ>

eラーニング	
対象者	業務委託社員を除く全従業員
テーマ	ビジネスと人権
受講対象者数	438名
受講者数(受講率)	431名(98%)

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」(→P57)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、「グローバル内部ホットライン」または「グローバル外部ホットライン」に通報することが可能です。これらの通報窓口は、ハラスメントのほかにも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、通報者のプライバシー保護に配慮しながら、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

グローバル内部ホットライン	<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全従業員が利用できます。
グローバル外部ホットライン	<ul style="list-style-type: none"> 通報者が不利益を被ることはありません。

人権インシデントの状況 <ファイントゥデイグループ>

2022年度において強制労働、児童労働、人身売買に関わるインシデントはなし

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」(→P57)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、当社グループには日本、中国、APACに合わせて19の拠点があります。グループ全体の従業員約1,900名のうち4割超が日本以外で働き、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。

従業員数<ファイントゥデイグループ>

約 **1,900**名 (2023年4月時点、役員・派遣社員は除く)

新規採用者数(2022年度)<ファイントゥデイ>

ファイントゥデイ新規採用者数	161名
30歳未満	37名(23%)
30～50歳	105名(65%)
50歳超	19名(12%)

()内は全新規採用者数に占める割合。

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正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。

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材の活用を進めています。

— 定年後再雇用制度利用者数<ファイントゥデイ>

11名 (2022年度)

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」(→P57)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「人事ポリシー」を制定し、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。

人事ポリシー

- 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。

従業員の雇用・登用とDE&I

男女の平均年間賃金比率* (2022年度) <ファイントゥデイ>

階層	男性	女性
全社員	100	70
管理職層	100	96
アシスタントマネージャー層	100	91
スタッフ層	100	86

* 男性の平均額を100とした場合の比率。
男女間の差異は、主に役職の違いによるベース給与の差異、超過労働時間の差異、各階層内の人員構成比率の差異によるものです。

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、グループの管理職に占める女性の割合を2028年度までに25%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報奨金を支給しています。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。

地域別女性従業員比率 <ファイントゥデイグループ>



上級管理職(役員は除く)における女性の割合 <ファイントゥデイ>

15.20% (2022年度)

従業員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

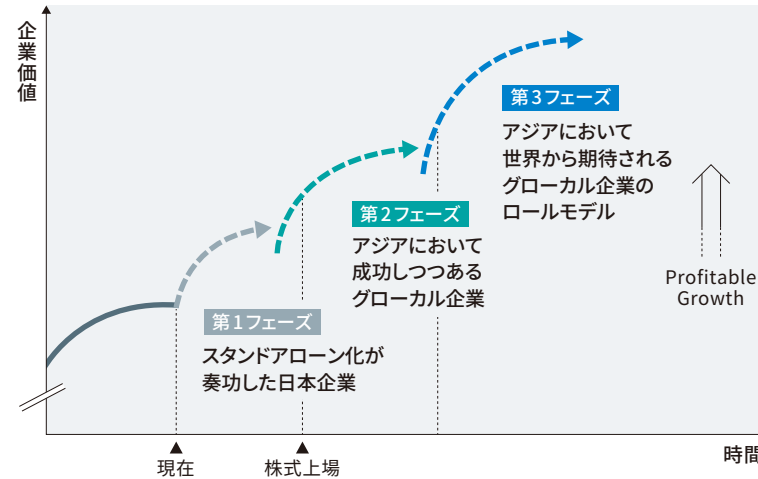
基本方針

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財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、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。株式上場までの第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

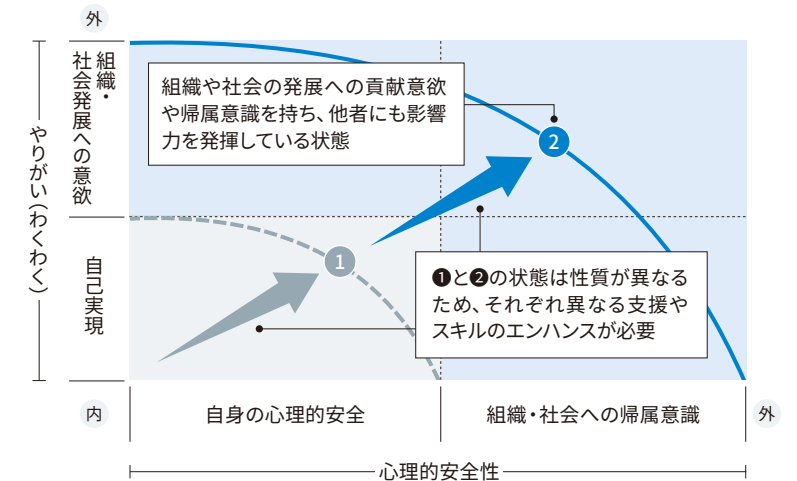
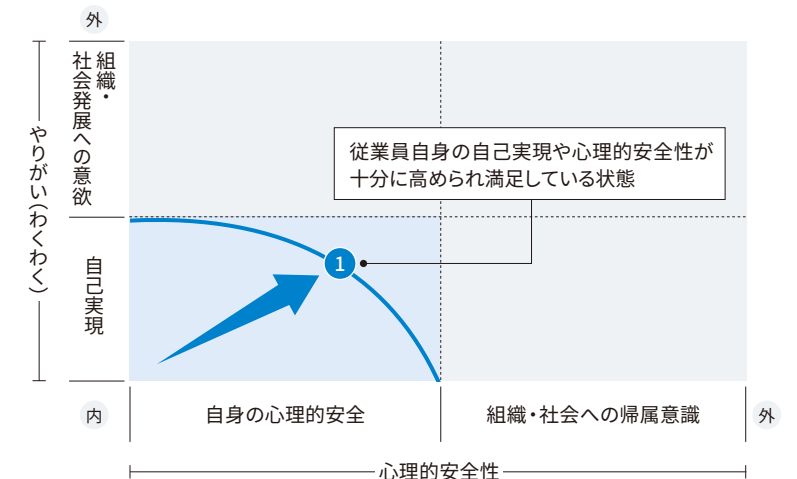
- 成長の機会
- 働きがいのある職場・環境

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、全ての職種を対象とする階層別研修に加え、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財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。

階層別研修

社員を3階層に分け、それぞれ「セルフリーダーシップ」「コーチング」「アップーマネジメント」研修を実施。各階層に求められるリーダーシップとマインドセットの習得を促しています。また、これら全ての研修において、「一人ひとりの原動力や価値観」と「会社のパーパス」の接点を探るワークショップなどの機会を設けています。

海外派遣プログラム

ファイントゥデイグループの海外売上高比率は50%を超えており、今後更にその比率は高まると考えられます。

こうしたなか、ファイントゥデイは、グローバルリーダーへと成長することが期待される若手社員の育成と、国・地域を越えた一般社員同士の人財交流の促進を目的に海外派遣プログラムを実施しています。同プログラムは、指定プロジェクトに従事することに加え、赴任先でのESG関連活動にも参加することが特徴となっています。2022年度は1名がプログラムを利用し、シンガポールのAPAC地域統括会社で活躍中です。

—教育・研修体系(2022年度)＜ファイントゥデイ＞

	必修		選択		選抜	キャリア開発	自己啓発支援		
	職種共通	階層・コース別	ビジネススキル	専門スキル					
管理職	<ul style="list-style-type: none"> オンボーディング ガバナンス・コンプライアンス必修研修 	アップーマネジメント				ライフプラン研修 (55歳以上) キャリアデザイン研修 (35歳以上)	外部eラーニング		
		コーチング 新任職制トレーニング							
一般社員		プレマネージャートレーニング	ビジネス基礎研修	<ul style="list-style-type: none"> マーケティングアカデミー セールスアカデミー デジタルアカデミー 	海外派遣プログラム				
		セルフリーダーシップ							
		3年目研修 新入社員研修							

eラーニング

社員のスキルアップ支援を目的に、およそ17,000の学習コースから希望するコースを選択して履修できるeラーニングサービスを導入しています。社員が時間や場所に関わりなく、何度でも、興味・関心のある分野について学べる環境を整備することで、一人ひとりが「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。

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。キャリア人財が自由に利用できるようにしています。

従業員の能力開発

—社員1人当たりの平均教育・研修時間／費用<ファイントゥデイ>

21.15時間 44,621円 (2022年度)

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、グループ共通の行動指針「Leadership Behavior」にこうした考えを明記。今後、Leadership Behaviorを個々の行動として浸透させる取り組みに注力していきます。また、定期的なエンゲージメントサーベイやグローバルでの会議などを通じて、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、全従業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。

2022年9月に実施した調査では、日本、中国、APACの各国・地域で、いずれも約90%の回答率となりました。得られた結果をもとに、各組織のトップから改善のためのアクションを提示。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。

また、調査実施の前に、同ツールの使い方を従業員にレクチャーする勉強会を開催。更に、階層別研修においても、このツールを活用して、組織改善に向けたそれぞれのアクション宣言を登録するワークを実施し、各従業員の自律的な行動につなげています。

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」を定期的で開催しています。

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。

部門を越えたコミュニケーションの促進

ファイントゥデイでは毎月1回、「ICHIGAN会議」を開催しています。主に営業担当者に向けた情報共有を目的としていますが、職種に関係なく全従業員が参加し、その月に新たに入社した社員などの紹介の場としても役立てています。こうした場での交流が、業務や趣味のつながりが生まれるきっかけにもなっています。

また2022年度は、労働組合と人事本部が協力し、新たに「Fine Community」を立ち上げました。Fine Communityは、“Work hard, Play hard together!(よく働き、よく遊ぼう!)”をスローガンに、共通の趣味嗜好を持つ仲間を見つけ、つながりをつくることを目的とした社内コミュニティです。

2022年12月に実施した全社員アンケートの結果、すでに運動系、文科系など多岐にわたる48サークルが立ち上がり、209名が参加意思を示しています。参加者は各サークル専用のチャットグループで親交を深め、社内SNSで全社に活動状況を発信しています。

従業員の能力開発

PICK UP

創業1周年を迎え、全従業員を巻き込んで グループの「バリュー」を制定

ファイントゥデイグループは、2022年7月1日の創業1周年に合わせて、「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)」を制定しました。なかでもバリューは、グローバルの全従業員を巻き込んでキーワードを抽出し、決定したものです。当日開催した「G3会議」では、このバリューを従業員に披露するとともに、地域ごとに趣向を凝らした記念品を従業員に贈呈しました。



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。

年次有給休暇取得率<ファイントゥデイ>

65.6 % (2022年度)

主要な制度の概要<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。

－育児休職取得率(女性)＜ファイントゥデイ＞

100% (2022年度)

－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。
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。

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」(→P57)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おり、2022年度は同委員会を12回開催しました。

また、2023年4月にファイントゥデイグループの企業となっ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、危険個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(2022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)
- 健康診断の予約・受診状況
- 労務災害の発生状況
- 産業医から提供された情報の共有(健康診断結果に対する所見、熱中症や季節性感染症への注意喚起など)
- 健康保険組合から提供された情報の共有

労働安全衛生

労働災害の発生状況(2022年度) <ファイントゥデイ>

労働災害発生件数	0件
労働災害強度率	0
時間損失負傷災害件数率(LTIFR)	0
就業上の疾病発生率(OIFR)	0

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ました。

労働安全衛生に関する教育・研修の実施状況(2022年度) <ファイントゥデイ>

eラーニング	
対象者	役員、派遣社員、業務委託社員を除く全従業員
受講対象者数	380名
受講者数(受講率)	376名(99%)

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。

これら取り組みの一環として、2022年度に新勤怠管理システムを導入しました。見やすいインターフェースで、個々の労働時間をリアルタイムで確認できるほか、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、各部門の労働時間管理の徹底と効率化に役立っています。

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。加えて、24時間健康相談が可能なサポートダイヤルも設置しています。

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。2022年度の実検率は87%で、そのうち9%が「高ストレス者」と診断されました。この結果を踏まえ、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。

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

健康保険組合が主導して、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(2022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(ファイントゥデイでは社員本人の予防接種費用の全額を補助)

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社内外に設置し、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。一部の窓口は24時間・年中無休で対応しており、電話やメールなど多様な方法で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。

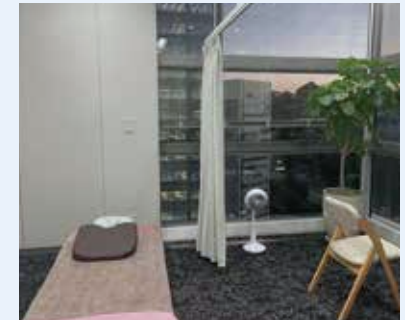
健康・メンタルヘルス相談窓口への相談例

健康全般	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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、経営協議会や労使検討会、労働三役（委員長、副委員長、書記長）との協議の場を設け、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。2022年度は、労使協議会を1回開催しました。

また、ファイントゥデイグループは、「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、2023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。また、2023年4月1日に（株）資生堂から譲渡を受けた、パーソナルケア製品などの生産事業を運営するファイントゥデイインダストリーズ（FTI）の一般社員も、同様に労働組合に加入しています。

— 労働協約の対象となる従業員数 <ファイントゥデイ>

224名 (2022年度)

— 労使協議の主なテーマ (2022年度)

- ファイントゥデイにおける企業と労働組合の関係性
- 従業員エンゲージメント調査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。

2022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、さまざまな意見交換の場を設けるとともに、今後は海外拠点の現地従業員やFTIの従業員との対話の機会も増やしていく予定です。

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	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。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(→P15)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。

なお、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。

2022年度サプライヤーアセスメントの概要

業務委託先である(株)資生堂が実施し、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	100%
対象となるサプライヤーのうち、CSR実地監査を受けているサプライヤーの割合	0%
監査や評価を受けたサプライヤーのうち、是正措置の対象となった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。ファイントゥデイでは、2022年度、全従業員を対象に「人権・コンプライアンス研修」をeラーニング形式で実施したほか、ビジネスと人権に関してとくに理解を深める必要のある部門の従業員を対象に外部講師によるセミナーを2回に分けて実施しました。

また、2023年3月にはファイントゥデイの全従業員を対象に、人権・コンプライアンス研修と合わせてサプライチェーン上に潜む人権問題の調査も含めたアンケートを実施しました。このアンケートを初期アセスメントとして、回答結果を分析し、社内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。

参照 P35 人権に関する教育・研修の実施状況

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。

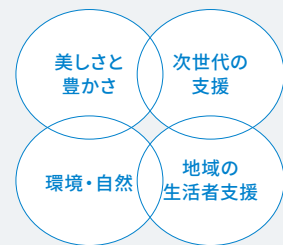
こうした活動を着実に推進していくために、「ファイントゥデイグループ

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。

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。

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に関する情報の収集と共有」「グループの社会貢献支出総額の把握」「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います。WGのメンバーは、担当領域における社会貢献活動の推進や情報収集を担っており、グループ会社などが一定額以上の寄付を行う際はその実施可否の審議に参画することとしています。

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。

— 主な寄付実績(2022年度) <ファイントゥデイ>

寄付先	内容
神奈川県	• 9製品(計52,002点)を寄付
千葉県我孫子市	• 12製品(計7,122点)を寄付
特定非営利活動法人フローレンス	• ども宅食事業に対して現金100万円を寄付
特定非営利活動法人 Living in Peace	• 1製品(408点)を寄付 • どもプロジェクトに対して現金100万円を寄付

— 社会貢献活動に対する受賞一覧(2022年度) <ファイントゥデイ>

表彰機関・団体	内容
内閣府	紺綬褒章 https://www.finetoday.com/jp/news/newsrelease/20220902/
神奈川県	感謝状 https://www.finetoday.com/jp/news/newsrelease/20220316/
千葉県我孫子市	感謝状 https://www.finetoday.com/jp/information/20221227/

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/>