finetoday

Sustainability Report 2023

ファイントゥデイグループ サステナビリティレポート

Purpose

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

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

Values

1 お客さまへの想い・高品質

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

2 わたしたちが培ってきた美意識

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

3 フロンティア精神

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

Contents
目次

イントロダクション

01 Purpose/Values
02 目次／編集方針
03 組織体制について
04 ファイントゥデイグループの今

ファイントゥデイグループのサステナビリティ

05 トップメッセージ
08 中長期ビジョン「Fine Today & Tomorrow 2030」
09 マテリアリティ
10 ステークホルダーエンゲージメント
11 中長期ビジョンの実現に向けた目標と進捗
15 サステナビリティマネジメント
16 Focus 1
ファイントゥデイグループのR&D
18 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

23 環境基本方針
24 気候変動への対応
27 循環型社会形成への取り組み

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

ガバナンス

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

データ集

61 ESGデータ
64 GRIガイドライン対照表
70 外部イニシアティブへの参画／
外部からの評価
70 会社概要

編集方針

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

発行年月	2023年5月31日 ※ 本レポートは株式会社ファイントゥデイホールディングスが発行する初めてのサステナビリティレポートです。
報告対象期間	2022年度（2022年1月1日～12月31日） ※ 一部対象期間外の情報も掲載しています。
報告対象組織	株式会社ファイントゥデイホールディングスおよびグループ会社12社（日本2社／中国2社／APAC（Asia-Pacific Regions）8社）

本文中の主語表記	株式会社ファイントゥデイホールディングスに関わる事項は「株式会社ファイントゥデイホールディングス」「当社」、グループ全体に関わる事項は「ファイントゥデイグループ」「当社グループ」、株式会社ファイントゥデイに関わる事項は「株式会社ファイントゥデイ」「ファイントゥデイ」と表記し、これらに該当しない場合は個別に主体を明示
参照したガイドラインなど	● Global Reporting Initiative「GRIスタンダード」 ● Task Force on Climate-related Financial Disclosures（TCFD）フレームワーク

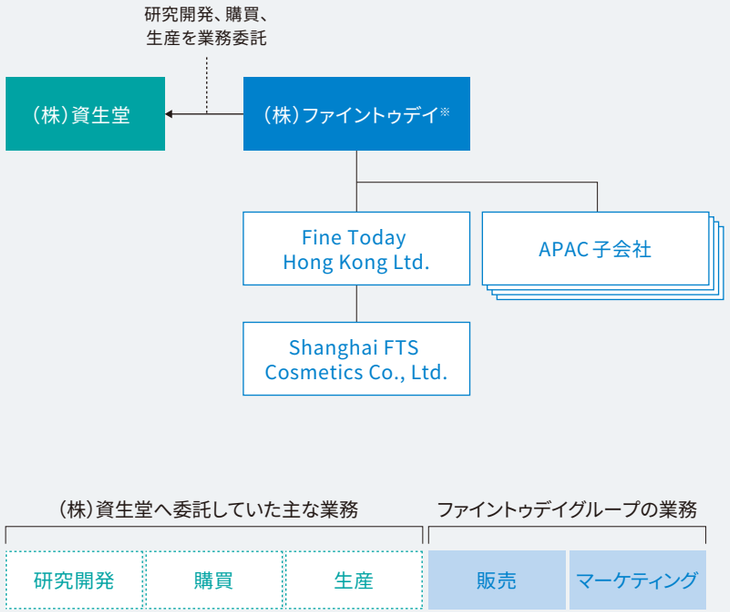
ファイントゥデイグループは、2021年7月に株式会社資生堂および株式会社エフティ資生堂から、吸収分割によりパーソナルケア事業を引き継ぎファブレスメーカーとして事業を開始しました。

2023年4月1日には、株式会社資生堂から同社久喜工場における事業を取得し、独自の生産拠点を確保しました。これにより、生産・販売の一体体制が整い、研究開発や購買も含めた一貫したビジネスシステムの構築に向け、着実に進展しました。2023年下半期には、株式会社資生堂の完全子会社Shiseido Vietnam Inc.の事業の譲渡も予定しています。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。

なお、当社グループは独立して事業活動が可能な体制を構築するため、2023年4月1日以降も、一定条件のもと、一定期間において株式会社資生堂から業務のサポートを受けています。

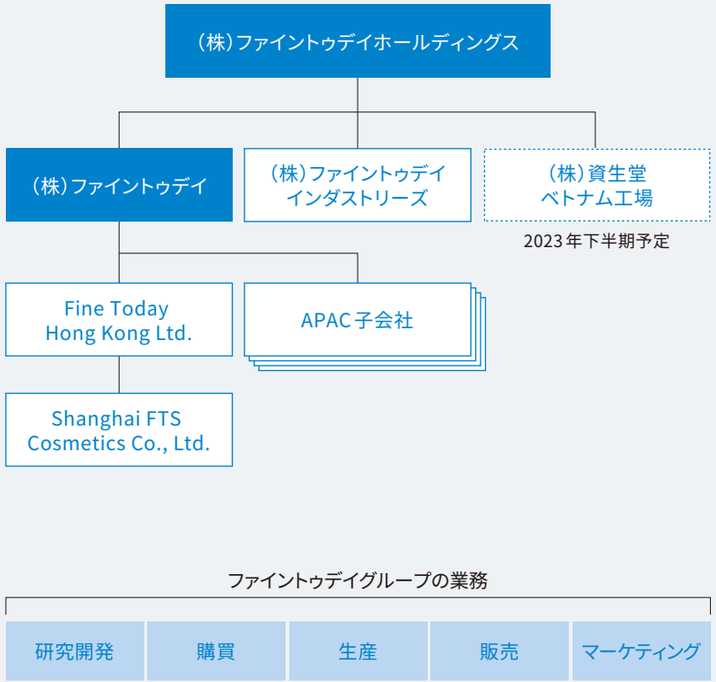
2021年7月1日～2023年3月31日

事業内容：パーソナルケア製品のマーケティング・販売



2023年4月1日～

事業内容：パーソナルケア製品の生産・マーケティング・販売



※ 2023年1月1日に、商号（会社名）を「株式会社ファイントゥデイ資生堂」から「株式会社ファイントゥデイ」に変更しました。

アジアのグローカル企業として
お客さまの毎日を豊かにする「日用美品」を提供

日本9拠点

中国・APAC 10拠点

（2023年4月時点）

ビジネス

お客さまが真に求めるパーソナルケア製品を提供

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

ネットワーク

アジアのグローカル企業として19の拠点を設置

日本国内のほか、中国、APACの国や地域に合わせて19の販売・ブランドマーケティング拠点を設置。アジア地域のグローカル企業として、お客さまの多様なニーズにお応えする製品を提供しています。

ブランド

スキンケア、ヘアケア、ボディケアの分野で「日用美品」を展開

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

スキンケア

ヘアケア

ボディケア

売上高

1,000億円超

（2022年度）

海外売上高比率

50%超（2022年度）

グループ従業員数

約1,900名

グループの地域別女性従業員比率

日本	中国	APAC
5割	6割	8割

（2023年4月時点、役員・派遣社員は除く）

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

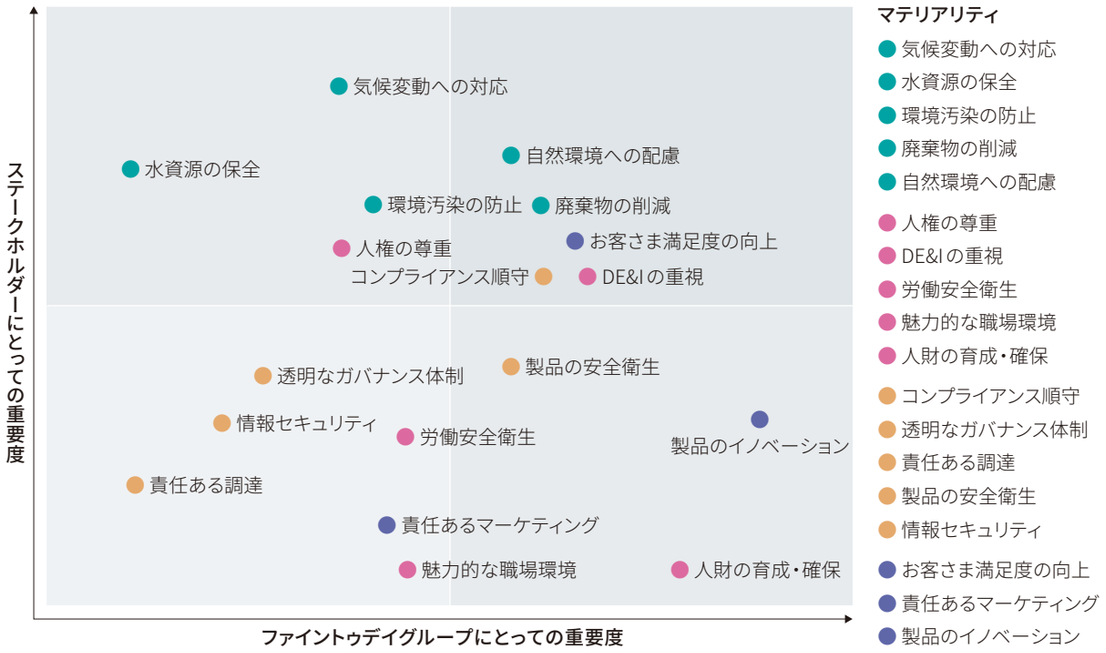
マテリアリティ特定プロセス

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。

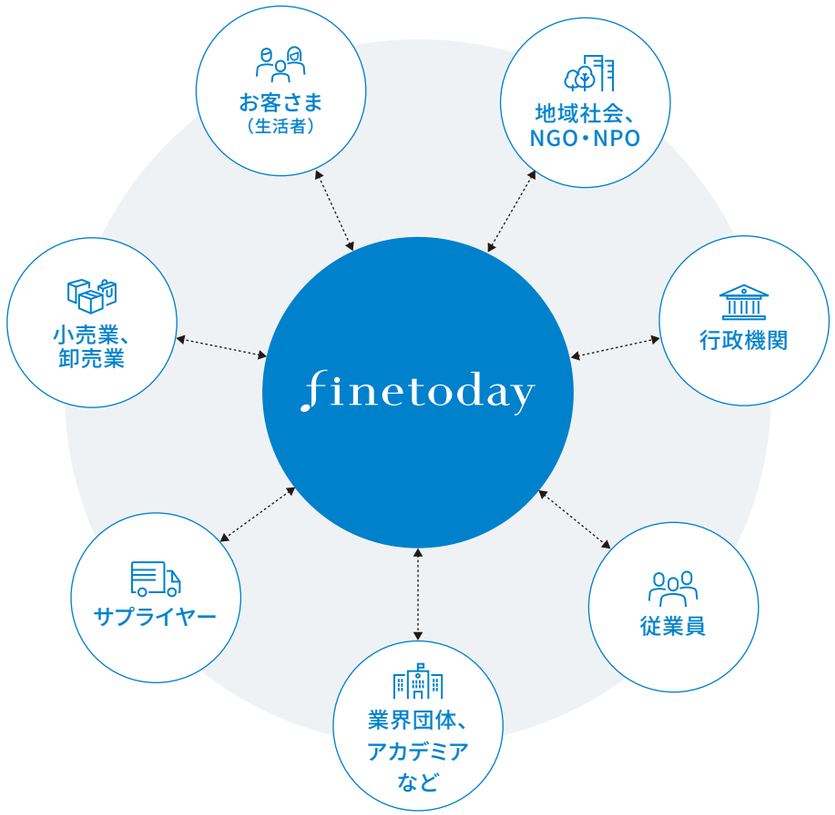
対話の方法・機会
- 新製品・マーケティング説明会
- マーチャンダイジング提案会
- 製品勉強会

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

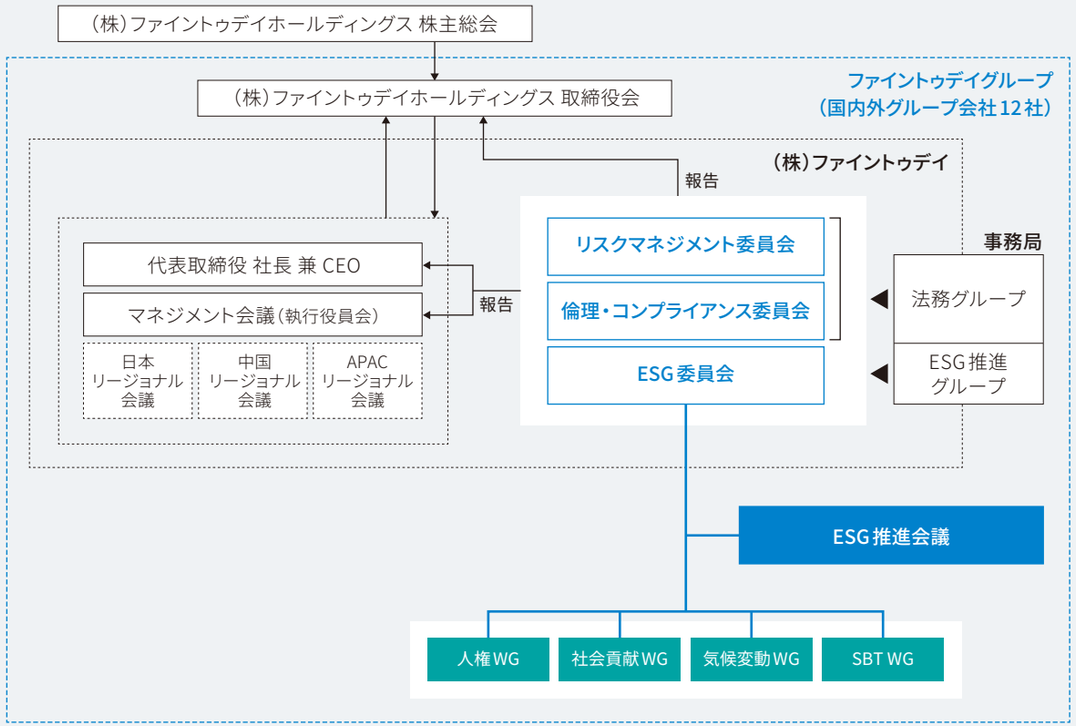
ファイントゥデイグループは、ESGに関するリスクの把握・評価やサステナビリティ活動における方針・計画の策定などを担う組織として、ファイントゥデイの代表取締役 社長 兼 CEOが責任者を務める「リスクマネジメント委員会」「倫理・コンプライアンス委員会」「ESG委員会」を設置しています。

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

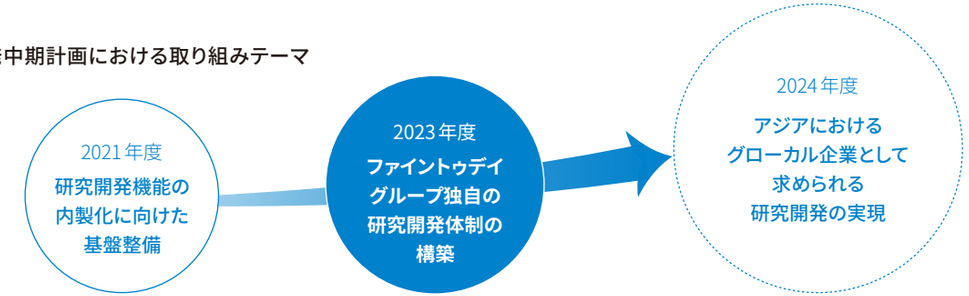
グローカル企業としての開発体制の実現に向けて

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。

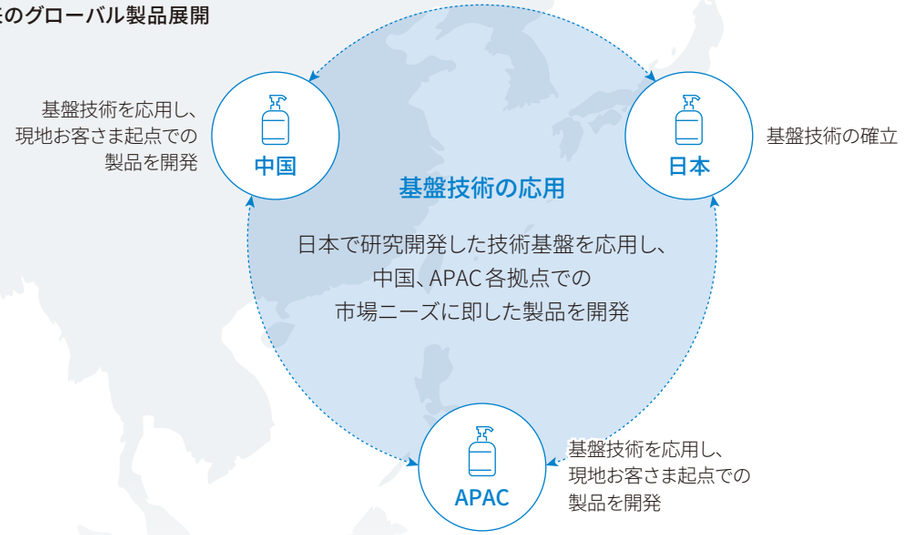
こうした目標のもと、R&D本部の中期計画では年度ごとの取り組みテーマを設定。“グローカルなニーズ対応”の実現に向けて研究開発体制を着実にステップアップしていきます。

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。

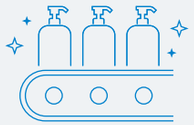
また、化粧品向けの高い要求品質・量産スピードに対応できるファイントゥデイインダストリーズ（旧・株式会社資生堂の久喜工場）が2023年4月からグループに加わったことで、基礎研究や新たなアイデアから生まれた製品を、スピード感を持って市場に提供していくことも可能となりました。

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。

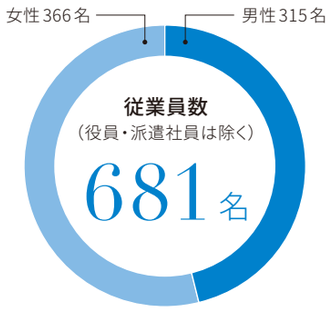
FTIでは、法令に則した独自のルールを定め、職場環境の安全化に取り組んでいます。その一環として、職場の設備、取り扱う化学物質、および作業に起因する危険源の抽出とリスクアセスメントを実施し、危険箇所の除去や危険度合いの軽減につなげています。また、生産現場で多く発生する事故や各種労働災害を疑似体験することで、労働災害のメカニズムを学び、発生防止を図る教育を実施しています。

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%

Environment
環境

23　環境基本方針
24　気候変動への対応
27　循環型社会形成への取り組み

環境基本方針

ファイントゥデイグループ 環境基本方針

基本理念

• 持続可能な社会の実現

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

• 企業の社会的責任

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

行動指針

• 重点分野と基本姿勢

(1) 気候変動への取り組み
事業活動とバリューチェーンを通じて、省エネルギー活動の推進と気候変動の原因となるGHG（温室効果ガス）排出量削減に取り組みます

(2) 生物多様性保全への取り組み
自然資本の調和的かつ持続可能な利用を促進するため、事業活動とバリューチェーンを通じた生物多様性影響の評価に努め、そのマイナス影響の低減に取り組みます

(3) 水の持続可能な管理
事業活動とバリューチェーンを通じて、取水、排水の両面から、水資源の持続可能な利用と管理を行います

(4) 循環型社会構築への取り組み
持続可能な消費を推進するため、事業操業、製品使用、使用済み製品を含む製品ライフサイクルにおいて、資源の適正な管理・効率的な利用、廃棄物の削減に取り組み、サーキュラーエコノミーの実現に貢献します

(5) 大気の保全ならびに化学物質管理
事業活動とバリューチェーンで使用する化学物質等の確実な管理を通じて、環境負荷の低減と汚染の防止に努めます

• 環境管理体制

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

気候変動への対応

基本方針

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

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

TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）への対応

ファイントゥデイは、2022年度に8本部、9部門が参加する部門横断の「気候変動ワーキンググループ（WG）」をESG委員会（→P15）の下に設置。気候関連リスクと機会の特定、財務影響評価、シナリオ分析をはじめとする気候変動対策を推進しています。

Webサイト　**TCFDレポート**
https://www.finetoday.com/jp/sustainability/environmental/climate/

気候関連リスクと機会

気候変動WGを通じて8本部、9部門から集約した気候関連リスクや機会に関する情報は、当初71項目にのぼりました。この71項目それぞれについて財務影響を評価し、ファイントゥデイの分類で「中」以上と評価した気候関連リスクと機会を「重要度がある項目」（リスク：5項目、機会：5項目）としています。

SBT（Science Based Targets）への対応

ファイントゥデイでは、パリ協定の水準に整合したGHG（温室効果ガス）排出削減目標の策定に向け、「SBTワーキンググループ（WG）」を設置。6部門、2工場の協力を得てScope 1、2、3に関わるGHG排出量の算定（→P61）を完了しました。

今後は、中長期を含む具体的な削減目標の策定と、目標達成に向けた計画の立案に着手していきます。

気候変動への対応

重要度がある項目

リスク

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

※1 ファイントゥデイでは財務影響を、一年間に発生する収入・費用をベースとし、売上項目、費用項目、投資項目の項目ごとで「大」「中」「小」と判定する基準金額を定め、評価を行っています。
※2 ファイントゥデイでは時間軸について右記の通り定めています。短期：2022〜23年（評価実施時期）中期：2030年頃 長期：2050年頃

機会

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

気候変動への対応

気候変動に対する戦略的な考え方

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

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

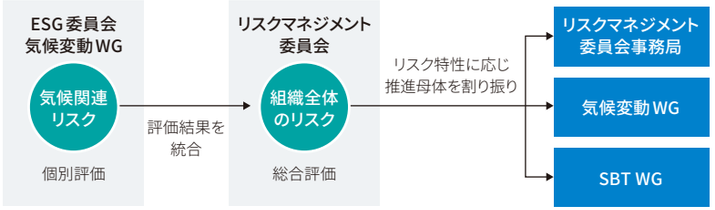
気候関連リスクのマネジメント

気候変動WGで特定した気候関連リスク5項目は、特性に応じて「リスクマネジメント委員会」、ESG委員会傘下の「気候変動WG」「SBT WG」の3組織が中心となり対応を推進することとしています。

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

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

－リスクマネジメント委員会を主体とした気候関連リスクへの対応



循環型社会形成への取り組み

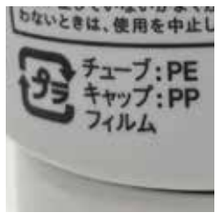
基本方針

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

容器包装における取り組み

ファイントゥデイグループは、容器包装の環境負荷低減に取り組んでいます。例えば、自然由来の成分を使用したヘアケアブランド「スーパーマイルド」のボトル※は、環境に優しいサトウキビ由来の植物プラスチックを約96%使用しています。また、容器包装のリサイクルを促進するため、製品にはパッケージに使用した資源の種類に関する情報を記載しています。

ファイントゥデイは、容器包装リサイクル法に基づき、製品容器に使用した資材の量を毎年算定し、同法で定められた指定法人へリサイクルを委託しています。



※ ボトル販売は中国のみ。

– 再製品化を委託している容器包装の排出量<ファイントゥデイ>

	2021年度※	2022年度※
ガラス	4,532kg	4,260kg
紙製容器	110,390kg	102,189kg
プラスチック製容器包装	3,486,029kg	3,484,604kg

※ 容器の排出年度ではなく、容器包装リサイクル法への申請年度。

販促物における取り組み

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

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

販促物の廃棄量の削減

ファイントゥデイでは、当社の前身である（株）エフティ資生堂の時代から、販促物とその関連資材の廃棄量の削減に取り組んでいます。

- **不要なものの滞留をなくす活動**

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

- **販促物の効率的な発注**

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

- **無駄な資材を使わない工夫**

販促物の梱包を改善することで関連資材の削減も進めています。例えば、「フロア販売台」は、梱包時に使用する段ボールを開梱後にほぼ廃棄することなく、そのまま販売台として使用できる構造とすることで、販促物に使用する資源量を削減しています。

フロア販売台

循環型社会形成への取り組み

－販促物の廃棄量※＜ファイントゥデイ＞

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
廃棄量	100	103	109	25

2019年度、2020年度は（株）エフティ資生堂のデータ、2021年度は同社のデータを含む。
※ 2019年度の実廃棄量を100とした場合の指数。

販促物の素材の見直し

ファイントゥデイの販促物の素材は紙が中心ですが、プラスチックや金属を使用することもあります。とくにプラスチックについては、2022年2月に開催された国連環境総会においてプラスチック汚染の防止に向けて国際ルールを制定することが決議され、海洋生態系保全の観点などからその使用の削減や適切な廃棄が求められています。

店頭で使用される販促物の中に、製品を吊り下げて陳列する「ハンガーディスプレイ（吊り下げ什器）」があります。ハンガーディスプレイのハンガー（フック）部分は、多くの場合プラスチックでできていますが、2022年1月より、可能なものについてはプラスチック製から紙製のハンガーに変更するなど、脱プラスチックの取り組みを進めています。

PICK UP

紙製のフックを使用したハンガーディスプレイの実用化に成功

店頭での製品ディスプレイは、お客さまにとって製品が見やすいこと、手に取りやすいことが大切です。ファイントゥデイは脱プラスチックの一環として、ハンガーディスプレイのフック部分を紙製のものに変更する検討を進めていましたが、耐久性の確保が実用化に向けた課題となっていました。そのため、全国の約30の店舗にご協力いただき、2022年1月から数カ月間かけて、強度・湿度への脆弱性などの耐久性テストを実施。その結果、フックに人がぶつかることによって折れたり、重量のある製品については、フックが「前のめり」になったりすることが分かりました。こうした試行錯誤を経て、同年秋から、一部店舗の「ウオーターインリップ」（リップクリーム）を対象に紙製のフックを使用したハンガーディスプレイを設置しています。店舗をはじめ多くの関係者の協力を得て、今後も脱プラスチックに向けた取り組みを一歩ずつ前へ進めていきます。

紙製フックを使用したハンガーディスプレイ

販促物配送の効率化

（株）エフティ資生堂の時代から販促物配送の効率化によるトラック利用量の削減に取り組んでいます。従来、販促物の店舗への配送は、業界各社と同様に単独で行っていましたが、2019年6月以降、ライオン（株）、ユニ・チャーム（株）と同じ日に同一の店舗に販促物を届ける際は同一梱包での共同配送を実施。梱包材の使用量削減に加え、配送の効率化によってトラック利用量が削減され、物流由来のCO_2排出量の削減にもつながっています。

3社の販促物を同一梱包した配送段ボール

PICK UP

髪の不快をスッキリ！
節水に役立つ製品「FRESSY」を提供

「FRESSY」は、水のいらないタイプのシャンプー（ドライシャンプー）です。使用方法は、適量を頭皮と髪全体にスプレーし、軽く頭皮をマッサージしたあと、乾いたタオルで拭き取ります。髪の不快を手軽にスッキリできるだけでなく、節水に役立つ製品です。

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って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

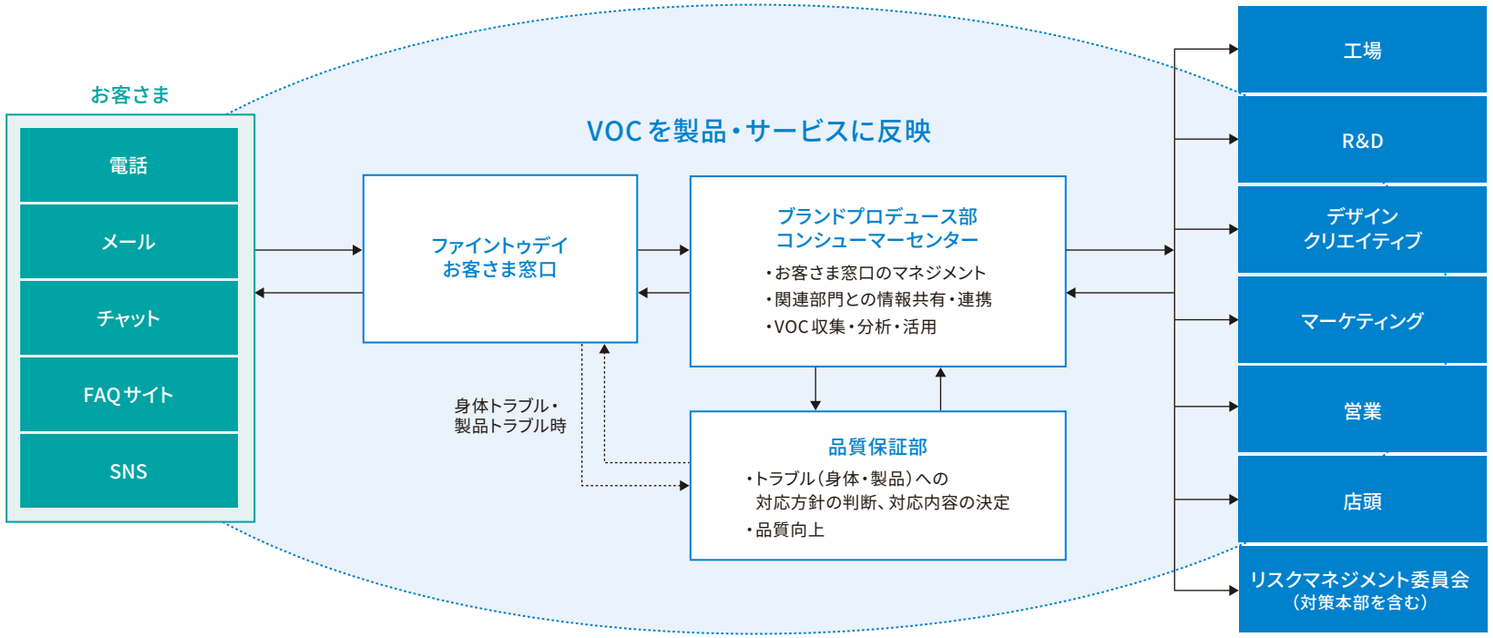
ファイントゥデイは、これまで外部に委託していたお客さま窓口業務を内製化し、2023年6月から「ファイントゥデイ お客さま窓口」として開設します。

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、窓口に寄せられた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」、大切にする価値観「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	• 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。 • 通報者が不利益を被ることはありません。
グローバル外部ホットライン	

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財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＞

日本 5割　中国 6割　APAC 8割　（2023年4月時点、役員・派遣社員は除く）

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

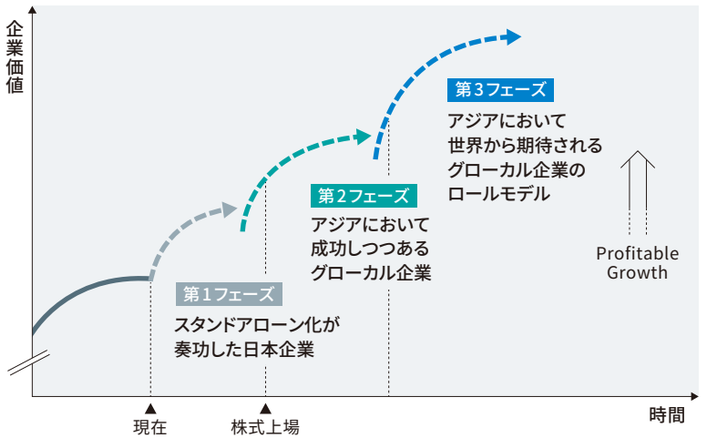
基本方針

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。

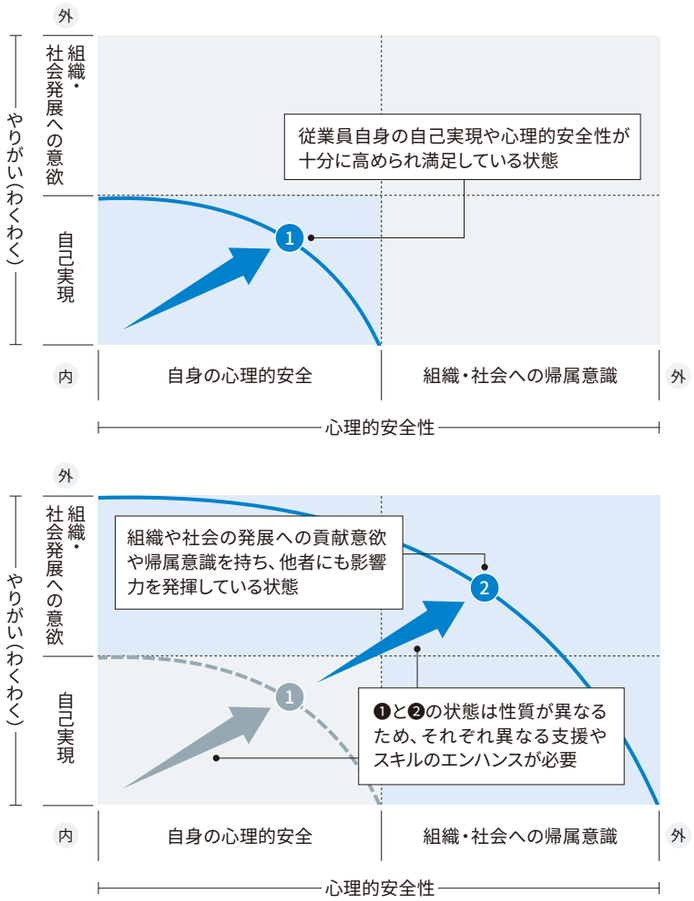
こうした取り組みを通じて、全ての従業員が会社のパーパスと向き合い、その達成を目指しながら、自身が働く意義（マイパーパス）も意識し、組織や社会にポジティブなインパクトを与え続ける環境の実現を目指しています。

人事施策の3フェーズ



第1フェーズ	第2フェーズ	第3フェーズ
「わくわくⅠ」	「わくわくⅡ」	「わくわくⅢ」
独立のために	**アジアで成功しているグローカル企業**	**アジアのグローカル企業のロールモデル**
• 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	• 成長の機会 • 働きがいのある職場・環境	• 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

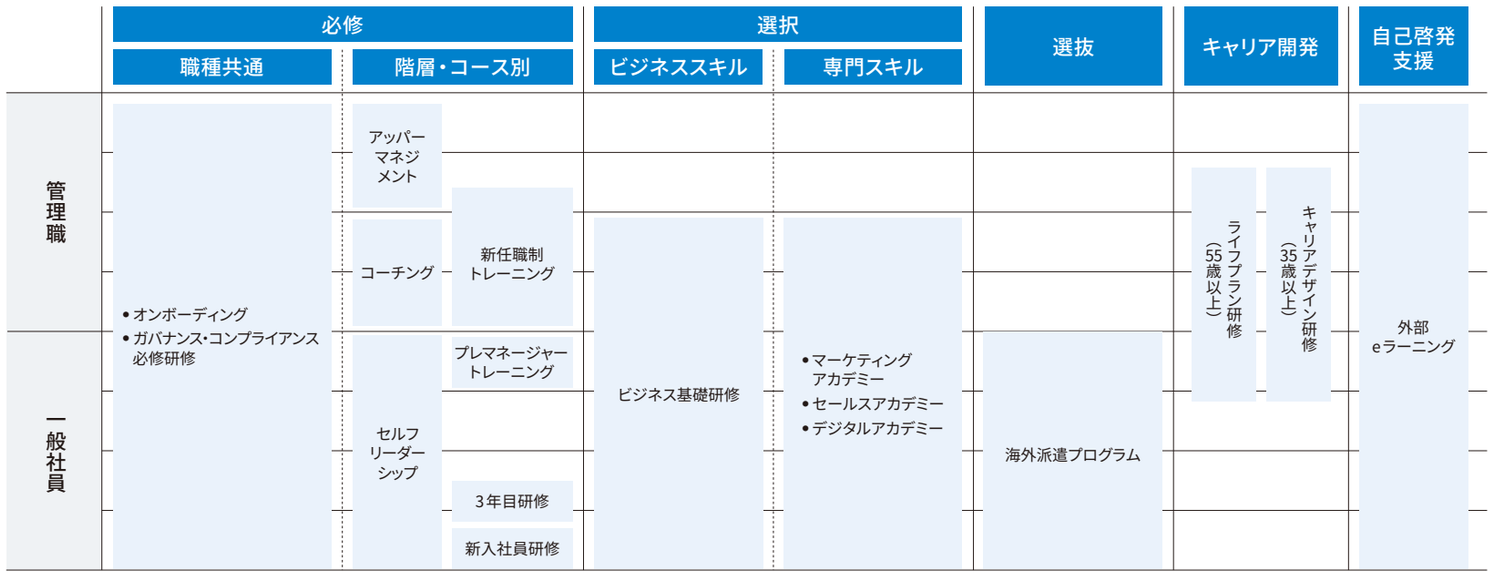
社員を3階層に分け、それぞれ「セルフリーダーシップ」「コーチング」「アッパーマネジメント」研修を実施。各階層に求められるリーダーシップとマインドセットの習得を促しています。また、これら全ての研修において、「一人ひとりの原動力や価値観」と「会社のパーパス」の接点を探るワークショップなどの機会を設けています。

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＞



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」を定期的に開催しています。

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合いました。

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で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、土曜のほかに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。

1. 働く全ての人々の安全・安心な労働環境を実現します。
2. 休業災害ゼロを目指します。
3. 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）
4. 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。
5. 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）
6. 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年度の受検率は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	• 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

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	• 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
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。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。

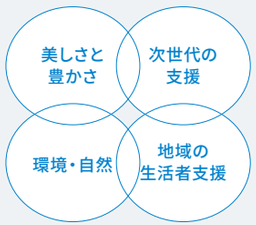
こうした活動を着実に推進していくために、「ファイントゥデイグループ社会貢献方針」を2023年3月に制定。「美しさと豊かさ」「環境・自然」「次世代の支援」「地域の生活者支援」の4つの重点領域を中心に継続的な活動を進めることで、社会インパクトの創出と企業価値の向上に取り組んでいます。

ファイントゥデイグループ 社会貢献方針

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

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

重点領域



活動検討・実施判断の視点

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

推進体制

ファイントゥデイグループ社会貢献方針の制定に合わせて、実行のための「社会貢献ワーキンググループ（WG）」を発足させました。同WGは、「グループの社会貢献活動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	• こ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 • こ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/

Governance
ガバナンス

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

コーポレートガバナンス

基本方針

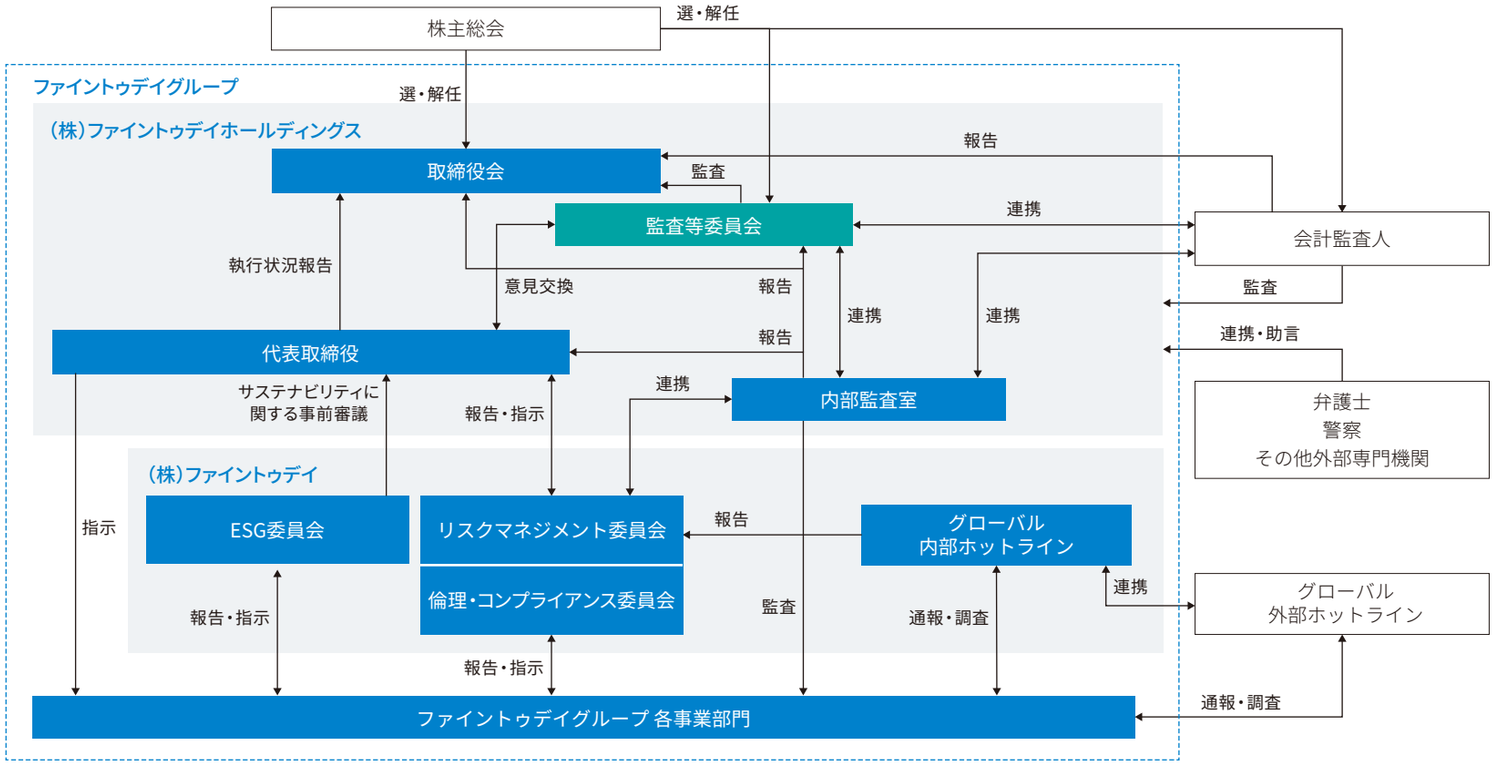
ファイントゥデイグループは、「透明なガバナンス体制」をマテリアリティの一つに位置付けています。これからも経営の透明性・公正性・迅速性の維持・向上を図るとともに、お客さま、取引先、従業員、株主、地域社会、地球など全てのステークホルダーと対話し、その結果を更なる改善に活かすことで、中長期的な企業価値の最大化に努めていきます。

コーポレートガバナンス体制

ファイントゥデイグループは、(株)資生堂から引き継いだパーソナルケア事業を当社グループ独自のビジネスモデルへと昇華させ、自立した企業となることを目指しています。株式上場も目標の一つとし、その基準を満たすコーポレートガバナンス体制の整備を加速させています。

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

ファイントゥデイグループのコーポレートガバナンス体制図（2023年5月時点）



コーポレートガバナンス

取締役会

ファイントゥデイホールディングスの取締役会は、業務執行取締役2名、社外非業務執行取締役3名、社外監査等委員取締役4名の計9名（うち独立社外取締役は2名）で構成されています。

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

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

監査等委員会

ファイントゥデイホールディングスの監査等委員会は、全4名の監査等委員取締役で構成されています。このうち2名は当社の独立性基準を満たす独立社外監査等委員取締役です。

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

リスクマネジメント

基本方針

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

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

リスクマネジメント体制

ファイントゥデイグループは、「リスクマネジメント委員会」を、倫理・コンプライアンス委員会、ESG委員会と並ぶ独立組織として位置付けています（→P54）。同委員会での審議・報告内容は、必要に応じて、ファイントゥデイホールディングスの代表取締役および取締役会に報告され、また随時、内部監査室と共有をしています。

同委員会は年4回開催し、ファイントゥデイグループの各事業部門が抽出したリスクやその評価について、対応方針を策定するとともに、予防策の速やかな実施を促しています。なかでも重点リスクとして定義した18項目については、同委員会の事務局が主導し、組織横断的に対策を実施しています。「適切な保険」「リスク軽減策実行」を対応の2本柱として、顕在化が危ぶまれると評価したものから対策を強化しています。

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

今後は株式上場企業として基準を満たす全社的リスク管理体制を構築すべく、段階的に整備を進める計画です。

– とくに高リスクと考える重点リスク

重点リスク18項目のうち、以下3項目を高リスクとして優先的に対応。

- 自然災害
- 品質保証トラブル
- 風評トラブル

– リスク管理体制の高度化に向けた段階的取り組み（3ステップ）

①インシデントの発生件数、財務影響を把握できるレポートラインを確立。定量的なリスク指標に基づき、アセスメント精度を向上。

②メガトレンドや国際機関が発行するレポートなどで指摘された長期リスク、外部有識者の意見を踏まえ、リスク対応の強化が企業価値の向上につながる「機会」を特定。IR資料の内容を充実。

③事業計画のKPI・予算および非財務指標とリスク指標を連動させ、統合管理できるようダッシュボード化を推進。

リスクマネジメントに関する教育・研修

ファイントゥデイグループは、リスクマネジメント体制の強化に向けて教育・研修を実施しています。

2023年度以降は、リスクアセスメントの結果に基づき、重要なリスクについてのeラーニングを継続的に実施していく予定です。また、BCP訓練、リコール対応訓練の実施も計画しています。

– リスクマネジメントに関する教育・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
実施回数	1回
受講対象者数	380名
受講者数（受講率）	376名（99%）

コンプライアンス

基本方針

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

ファイントゥデイグループ 倫理行動指針（抜粋）

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

ファイントゥデイグループ全社員は、持続的発展を目指して行動します。

お客さまとともに

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

取引先とともに

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

社員とともに

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

株主とともに

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

社会・地球とともに

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

コンプライアンス

コンプライアンス体制

ファイントゥデイグループは、「倫理・コンプライアンス委員会」を、リスクマネジメント委員会、ESG委員会と並ぶ独立組織として位置付けています（→P54）。同委員会での審議・報告内容は、必要に応じて、ファイントゥデイホールディングスの代表取締役および取締役会に報告され、また随時、内部監査室と共有をしています。

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

現在は、株式上場企業として基準を満たす法令順守体制の確立に取り組んでおり、コンプライアンス状況のモニタリング強化や、反社会的勢力との関係・取引行為の排除に向けた統制活動強化などに注力しています。

コンプライアンスに関する教育・研修

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

－コンプライアンスに関する教育・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	倫理行動指針に対する理解促進、内部通報制度の周知、反社会的勢力との関係排除、インサイダー取引・贈収賄の禁止
受講対象者数	380名
受講者数（受講率）	376名（99%）

従業員ヘルプライン

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

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

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

－通報窓口

	グローバル内部ホットライン	グローバル外部ホットライン
利用対象者	グループ従業員	グループ従業員
匿名相談	可能	可能
相談方法	メール、手紙	メール
受付窓口	内部通報事務局 （ファイントゥデイ法務グループ）	外部の法律事務所

－コンプライアンスに関する主要指標（2022年度）＜ファイントゥデイグループ＞

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

情報セキュリティ

基本方針

ファイントゥデイグループは、「ファイントゥデイグループ 倫理行動指針」(→P57)の中で機密情報や個人情報の漏えい、紛失などが生じないよう、これらの情報を適正に管理し、不適正な利用はしないことを定めています。この指針のもと、「ファイントゥデイグループ 情報セキュリティポリシー」などの各種規程・ルールを制定するとともに、情報管理の重要性と責任について全事業所の従業員と共有することで、保有する重要な情報資産を守り、適切に管理しています。

– 情報セキュリティに関する規程・ルール

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

– ファイントゥデイグループ 情報セキュリティポリシーに定める項目

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

情報セキュリティ体制

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

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

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

個人情報の取り扱い

ファイントゥデイグループは、個人情報を安全・安心に取り扱うことを企業の責務と認識し、個人情報保護方針を制定しています。

この方針は全グループ会社に対して適用されています。グループ各社・各種キャンペーンなどの施策企画では、この方針と関連法規などを踏まえ、個人情報の取り扱いについて個別の方針や利用規約などを定めています。

Webサイト　**株式会社ファイントゥデイ　プライバシーポリシー**
https://www.finetoday.com/jp/privacy-policy/

情報セキュリティ

情報セキュリティインシデントへの対応

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

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

－CSIRTの役割

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

サイバーセキュリティアセスメントの受審

ファイントゥデイは、2022年度に第三者からのサイバーセキュリティに関するアセスメントを受審しています。成熟度を客観的に評価し、その結果をもとに更なる向上のためのアクションを定義し実行することで、日々変化するサイバーセキュリティの脅威への対抗に努めています。

－情報セキュリティに関する主要指標＜ファイントゥデイグループ＞

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

情報セキュリティに関する教育・研修

ファイントゥデイグループは、役員・従業員に対する教育・研修を実施し、情報セキュリティに関するインシデントの未然防止とマネジメント体制の強化に努めています。ファイントゥデイでは、サイバー攻撃の一つである「標的型メール攻撃」への対策訓練を2023年度中に新たに実施することとしています。

－情報セキュリティに関する教育・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	情報セキュリティ侵害の防止
受講対象者数	380名
受講者数（受講率）	376名（99%）

ESGデータ

ファイントゥデイグループのESG関連データを掲載しています。

報告対象期間：2022年度（2022年1月1日～12月31日）※ 対象が異なる場合は各データの備考欄に記載しています。

グループ基本データ

		2022年度	備考
連結売上高		1,000億円超	
海外売上高比率		50%超	
拠点数		19拠点	2023年4月時点
	国内	9拠点	
	海外	10拠点	
グループ従業員数		約1,900名	2023年4月時点 役員・派遣社員は除く
グループの地域別女性従業員比率	日本	5割	2023年4月時点 役員・派遣社員は除く
	中国	6割	
	APAC	8割	

環境関連

		2021年度	備考
CO_2排出量		368,825t-CO_2e	Scope 2はマーケットベース Scope 3はカテゴリー 11を除く
	Scope 1	6,764t-CO_2e	
	Scope 2	2,150t-CO_2e	
	Scope 1+2	8,913t-CO_2e	
	Scope 3	359,912t-CO_2e	

	2022年度	備考
ファイントゥデイインダストリーズの環境データ		
NOx排出量	24.15t	
SOx排出量	なし	
PRTR法対象物質排出量	23.24t	
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	
総取水量	235,090m^3	
総排水量	203,882m^3	

ESGデータ

社会関連

		2022年度	備考
お客さまへの情報提供			
マーケティングコミュニケーションに関する規定・自主的規範の違反事例の総数		0件	
人権			
eラーニング受講者数（受講率）		376名（99%）	ファイントゥデイ 役員、派遣社員、業務委託社員を除く全従業員
外部講師セミナー（2回）受講者数		62名	ファイントゥデイ
ビジネスと人権eラーニングの受講者数（受講率）		431名（98%）	2023年3月実施 ファイントゥデイ
強制労働、児童労働、人身売買に関わるインシデント		なし	
雇用・登用とDE&I			
新規採用者数		161名	ファイントゥデイ （　）内は全新規採用者数に占める割合
	30歳未満	37名（23%）	
	30～50歳	105名（65%）	
	50歳超	19名（12%）	
障がい者雇用率	ファイントゥデイ	1.17%	2023年5月時点
	ファイントゥデイインダストリーズ	3.97%	2023年4月時点
定年後再雇用制度利用者数		11名	ファイントゥデイ
上級管理職（役員は除く）における女性の割合		15.20%	ファイントゥデイ
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		21.15時間／44,621円	ファイントゥデイ

	2022年度	備考
ワークライフバランス		
年次有給休暇取得率	65.6%	ファイントゥデイ
育児休職取得率（女性）	100%	ファイントゥデイ
労働安全衛生		
労働災害発生件数	0件	ファイントゥデイ
労働災害度数率	0	ファイントゥデイ
労働災害強度率	0	ファイントゥデイ
時間損失負傷災害件数率（LTIFR）	0	ファイントゥデイ
就業上の疾病発生率（OIFR）	0	ファイントゥデイ
eラーニング受講者数（受講率）	376名（99%）	ファイントゥデイ 役員、派遣社員、業務委託社員を除く全従業員
労使関係		
労働協約の対象となる従業員数	224名	ファイントゥデイ
サプライヤーとの関わり 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。		
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%	

ESGデータ

		2022年度	備考
寄付			
主な寄付対象	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	こ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 ・こどもプロジェクトに対して現金100万円を寄付	

ガバナンス関連

		2022年度	備考
コーポレートガバナンス			
取締役の人数		9名	ファイントゥデイホールディングス
	独立社外取締役	2名	
取締役会の構成	業務執行取締役	2名	ファイントゥデイホールディングス
	社外非業務執行取締役	3名	
	社外監査等委員取締役	4名	
監査等委員取締役の人数		4名	ファイントゥデイホールディングス
	独立社外監査等委員取締役	2名	
リスクマネジメント			
eラーニング受講者数（受講率）		376名（99%）	ファイントゥデイ 役員、派遣社員、業務委託社員を除く全従業員

	2022年度	備考
コンプライアンス		
eラーニング受講者数（受講率）	376名（99%）	ファイントゥデイ 役員、派遣社員、業務委託社員を除く全従業員
コンプライアンスホットラインへの相談件数	0件	ファイントゥデイグループ
確認された腐敗行為の件数	0件	ファイントゥデイグループ
確認されたコンプライアンス上の重大懸念事項の件数	0件	ファイントゥデイグループ
情報セキュリティ		
情報セキュリティの侵害またはその他のサイバーセキュリティインシデントの総数	0件	ファイントゥデイグループ
顧客の個人情報の漏洩に関する情報セキュリティ違反の総数	0件	ファイントゥデイグループ
会社のデータ侵害の影響を受けた顧客の総数	0件	ファイントゥデイグループ
情報セキュリティ違反またはその他のサイバーセキュリティインシデントに関連して支払われた罰金／罰金の総額	0円	ファイントゥデイグループ
eラーニング受講者数（受講率）	376名（99%）	ファイントゥデイ 役員、派遣社員、業務委託社員を除く全従業員

GRI ガイドライン対照表

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

一般開示事項2021

指標		レポートの掲載箇所
1. 組織と報告実務		
2-1	組織の詳細	会社概要（P70）
2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	編集方針（P02） 組織体制について（P03）
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	編集方針（P02） Webサイトお客さまサポート
2-4	情報の修正・訂正記述	該当なし
2-5	外部保証	—
2. 活動と労働者		
2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	組織体制について（P03） ファイントゥデイグループの今（P04） ステークホルダーエンゲージメント（P10） サプライヤー行動基準の順守状況の確認（P51）
2-7	従業員	ファイントゥデイグループの今（P04） 従業員採用（P36） 多様な従業員の活躍支援（P38） ESGデータ（P61）
2-8	従業員以外の労働者	—
3. ガバナンス		
2-9	ガバナンス構造と構成	サステナビリティマネジメント（P15） コーポレートガバナンス（P54） リスクマネジメント（P56） コンプライアンス（P57）
2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	—

指標		レポートの掲載箇所
2-11	最高ガバナンス機関の議長	サステナビリティマネジメント（P15） コーポレートガバナンス（P54） リスクマネジメント（P56） コンプライアンス（P57）
2-12	インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	サステナビリティマネジメント（P15） リスクマネジメント（P56） コンプライアンス（P57）
2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	サステナビリティマネジメント（P15） リスクマネジメント（P56） コンプライアンス（P57）
2-14	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	サステナビリティマネジメント（P15） コーポレートガバナンス（P54） リスクマネジメント（P56） コンプライアンス（P57）
2-15	利益相反	—
2-16	重大な懸念事項の伝達	サステナビリティマネジメント（P15） コーポレートガバナンス（P54） リスクマネジメント（P56） コンプライアンス（P57）
2-17	最高ガバナンス機関の集合的知見	—
2-18	最高ガバナンス機関のフォーマンス評価	—
2-19	報酬方針	—
2-20	報酬の決定プロセス	—
2-21	年間報酬総額の比率	—

GRI ガイドライン対照表

指標	レポートの掲載箇所
4. 戦略、方針、実務慣行	
2-22　持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	トップメッセージ（P05）
2-23　方針声明	Purpose/Values（P01） 中長期ビジョン「Fine Today & Tomorrow 2023」（P08） 環境基本方針（P23） 人権方針（P34） 労働安全衛生方針（P46） 調達方針（P50） 社会貢献方針（P52） 倫理行動指針（P57） 外部イニシアティブへの参画／外部からの評価（P70）
2-24　方針声明の実践	中長期ビジョンの実現に向けた目標と進捗（P11） サステナビリティマネジメント（P15） 気候変動への対応（P24） 循環型社会形成への取り組み（P27） 品質保証（P30） お客さまへの適切な情報提供（P31） 人権の尊重（P34） 従業員の雇用・登用とDE&I（P36） 従業員の能力開発（P39） ワークライフバランスの推進（P43） 労働安全衛生（P46） 労使関係（P49） サプライヤーとの関わり（P50） コミュニティとの協働（P52） コーポレートガバナンス（P54） リスクマネジメント（P56） コンプライアンス（P57） 情報セキュリティ（P59）

指標	レポートの掲載箇所
2-25　マイナスのインパクトの是正プロセス	中長期ビジョン「Fine Today & Tomorrow 2023」（P08） 環境基本方針（P23） 品質課題・製品事故への対応（P30） VOC（お客さまの声）を製品・サービスに反映する体制（P32） ハラスメントの防止（P35） 労使関係（P49） サプライヤー行動基準の順守状況の確認（P51） コーポレートガバナンス（P54） 従業員ヘルプライン（P58） 外部イニシアティブへの参画／外部からの評価（P70）
2-26　助言を求める制度および懸念を提起する制度	品質課題・製品事故への対応（P30） VOC（お客さまの声）を製品・サービスに反映する体制（P32） ハラスメントの防止（P35） 労使関係（P49） サプライヤー行動基準の順守状況の確認（P51） コーポレートガバナンス（P54） 従業員ヘルプライン（P58）
2-27　法規制遵守	該当なし
2-28　会員資格を持つ団体	—
5. ステークホルダー・エンゲージメント	
2-29　ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	ステークホルダーエンゲージメント（P10）
2-30　労働協約	労使関係（P49）

GRI ガイドライン対照表

マテリアルな項目 2021

指標	レポートの掲載箇所
3-1　マテリアルな項目の決定プロセス	マテリアリティ（P09）
3-2　マテリアルな項目のリスト	マテリアリティ（P09）
3-3　マテリアルな項目のマネジメント	中長期ビジョン「Fine Today & Tomorrow 2030」（P08） 中長期ビジョンの実現に向けた目標と進捗（P11） サステナビリティマネジメント（P15）

経済

指標	レポートの掲載箇所
201：経済パフォーマンス 2016	
201-1　創出、分配した直接的経済価値	ファイントゥデイグループの今（P04） ESG データ（P61）
201-2　気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	気候関連リスクと機会（P24）
201-3　確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	—
201-4　政府から受けた資金援助	—
202：地域経済でのプレゼンス 2016	
202-1　地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）	—
202-2　地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	—
203：間接的な経済的インパクト 2016	
203-1　インフラ投資および支援サービス	コミュニティとの協働（P52）
203-2　著しい間接的な経済的インパクト	—
204：調達慣行 2016	
204-1　地元サプライヤーへの支出の割合	—

指標	レポートの掲載箇所
205：腐敗防止 2016	
205-1　腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	コンプライアンスに関する主要指標（P58） ESG データ（P61）
205-2　腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	サプライヤー行動基準の順守状況の確認（P51） コンプライアンス（P57） ESG データ（P61）
205-3　確定した腐敗事例と実施した措置	該当なし
206：反競争的行為 2016	
206-1　反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	該当なし
207：税金 2019	
207-1　税務へのアプローチ	—
207-2　税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	—
207-3　税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処	—
207-4　国別の報告	—

環境

指標	レポートの掲載箇所
301：原材料 2016	
301-1　使用原材料の重量または体積	—
301-2　使用したリサイクル材料	—
301-3　再生利用された製品と梱包材	FTI の環境関連データ（P20） 再製品化を委託している容器包装の排出量（P27） ESG データ（P61）

GRI ガイドライン対照表

指標	レポートの掲載箇所
302：エネルギー 2016	
302-1　組織内のエネルギー消費量	—
302-2　組織外のエネルギー消費量	—
302-3　エネルギー原単位	—
302-4　エネルギー消費量の削減	—
302-5　製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	—
303：水と排水 2018	
303-1　共有資源としての水との相互作用	—
303-2　排水に関連するインパクトのマネジメント	大気・水質汚染の防止（P20）
303-3　取水	FTI の環境関連データ（P20） ESG データ（P61）
303-4　排水	FTI の環境関連データ（P20） ESG データ（P61）
303-5　水消費	—
304：生物多様性 2016	
304-1　保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	—
304-2　活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	—
304-3　生息地の保護・復元	—
304-4　事業の影響を受ける地域に生息する IUCN レッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	—

指標	レポートの掲載箇所
305：大気への排出 2016	
305-1　直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1）	ESG データ（P61）
305-2　間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）	ESG データ（P61）
305-3　その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ3）	ESG データ（P61）
305-4　温室効果ガス（GHG）排出原単位	—
305-5　温室効果ガス（GHG）排出量の削減	—
305-6　オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	—
305-7　窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化物（SOx）、およびその他の重大な大気排出物	FTI の環境関連データ（P20） ESG データ（P61）
306：廃棄物 2020	
306-1　廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	容器包装における取り組み（P27） 販促物における取り組み（P27）
306-2　廃棄物関連の著しいインパクトの管理	廃棄物の削減（P20） 容器包装における取り組み（P27） 販促物における取り組み（P27）
306-3　発生した廃棄物	FTI の環境関連データ（P20） ESG データ（P61）
306-4　処分されなかった廃棄物	FTI の環境関連データ（P20） ESG データ（P61）
306-5　処分された廃棄物	FTI の環境関連データ（P20） ESG データ（P61）
308：サプライヤーの環境面のアセスメント 2016	
308-1　環境基準により選定した新規サプライヤー	—
308-2　サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	2022 年度サプライヤーアセスメントの概要（P51） ESG データ（P61）

GRI ガイドライン対照表

社会

指標	レポートの掲載箇所
401：雇用 2016	
401-1　従業員の新規雇用と離職	新規採用者数（P36） ESG データ（P61）
401-2　正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	—
401-3　育児休暇	育児休職取得率（P44） ESG データ（P61）
402：労使関係 2016	
402-1　事業上の変更に関する最低通知期間	—
403：労働安全衛生 2018	
403-1　労働安全衛生マネジメントシステム	労働安全衛生方針（P46） 労働安全衛生の推進（P46）
403-2　危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査	労働安全衛生の推進（P46）
403-3　労働衛生サービス	労働安全衛生の推進（P46）
403-4　労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	労働安全衛生の推進（P46）
403-5　労働安全衛生に関する労働者研修	労働安全衛生に関する教育・研修（P47）
403-6　労働者の健康増進	労働安全衛生に関する教育・研修（P47） 労働安全衛生の確保（P47）
403-7　ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	サプライヤー行動基準の順守状況の確認（P51）
403-8　労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	労働安全衛生の推進（P46）
403-9　労働関連の傷害	該当なし
403-10　労働関連の疾病・体調不良	—
404：研修と教育 2016	
404-11　従業員一人あたりの年間平均研修時間	社員１人当たりの平均教育・研修時間／費用（P41） ESG データ（P61）

指標	レポートの掲載箇所
404-2　従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	能力開発支援制度（P40）
404-3　業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	—
405：ダイバーシティと機会均等 2016	
405-1　ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	ファイントゥデイグループの今（P04） FTI の従業員関連データ（P21） 新規採用者数（P36） 地域別女性従業員比率（P38） 上級管理職の女性従業員比率（P38） ESG データ（P61）
405-1　基本給と報酬総額の男女比	男女の平均年間賃金比率（P38） ESG データ（P61）
406：非差別 2016	
406-1　差別事例と実施した救済措置	—
407：結社の自由と団体交渉 2016	
407-1　結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	—
408：児童労働 2016	
408-1　児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	該当なし
409：強制労働 2016	
409-1　強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	該当なし
410：保安慣行 2016	
410-1　人権方針や手順について研修を受けた保安要員	—
411：先住民族の権利 2016	
411-1　先住民族の権利を侵害した事例	—

GRI ガイドライン対照表

指標	レポートの掲載箇所
412：人権アセスメント 2016	
412-1　人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	人権に関する教育・研修の実施状況（P35） 2022 年度サプライヤーアセスメントの概要（P51） ESG データ（P61）
412-2　人権方針や手順に関する従業員研修	人権に関する教育・研修の実施状況（P35） 2022 年度サプライヤーアセスメントの概要（P51） ESG データ（P61）
412-3　人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	—
413：地域コミュニティ 2016	
413-1　地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	—
413-2　地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所	—
414：サプライヤーの社会面のアセスメント 2016	
414-1　社会的基準により選定した新規サプライヤー	—
414-2　サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	2022 年度サプライヤーアセスメントの概要（P51） ESG データ（P61）
415：公共政策 2016	
415-1　政治献金	—
416：顧客の安全衛生 2016	
416-1　製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価	—
416-2　製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	—

指標	レポートの掲載箇所
417：マーケティングとラベリング 2016	
417-1　製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	容器包装における取り組み（P27） Web サイトでの情報提供（P31） パッケージに関する取り組み（P31）
417-2　製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	—
417-3　マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	該当なし
418：顧客プライバシー 2016	
418-1　顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	該当なし

外部イニシアティブへの参画／外部からの評価

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

イニシアティブへの参画

気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）

2022年6月に賛同表明
＜ファイントゥデイ＞

国連グローバル・コンパクト

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

RSPO（持続可能なパーム油のための円卓会議）

2022年4月に加盟
＜ファイントゥデイ＞

4-1424-22-100-00

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

2022年3月に署名
＜ファイントゥデイ＞

外部評価

EcoVadis

175カ国、10万社以上が登録する世界最大のサステナビリティ評価機関であるEcoVadisから2022年6月に評価対象企業の上位25%以内に相当するシルバーに認定 ＜ファイントゥデイグループ＞

会社概要

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

本店所在地
東京都港区港南二丁目16番3号
品川グランドセントラルタワー 18階

代表者
代表取締役 CEO　小森 哲郎

事業内容
パーソナルケア製品の生産・
マーケティング・販売等

事業開始年月日
2023年1月1日

株式会社資生堂は、株式会社ファイントゥデイホールディングスの株式の20.1%を保有し、間接的にパーソナルケア事業を合弁事業として展開しています。

finetoday

https://www.finetoday.com