

ファイントゥデイグループ サステナビリティレポート

Sustainability Report 2025

finetoday

Contents

目次

企業プロフィール

- 02 目次／編集方針
- 03 CEOメッセージ
- 06 Purpose/Values
- 07 組織体制／会社概要
- 08 生産・開発拠点紹介
- 09 ファイントゥデイグループの今
- 10 ブランド展開
- 11 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のサステナビリティ

- 12 マテリアリティ(Fine Today & Tomorrow)
- 13 マテリアリティ(Fine Today & Tomorrow)の特定プロセス
- 14 マテリアリティ(Fine Today & Tomorrow)の実現に向けた目標と進捗
- 18 サステナビリティマネジメント
- 19 ステークホルダーエンゲージメント

編集方針

事業活動とサステナビリティ(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」を発行しています。本レポートの前半パートに当たる「企業プロフィール」「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、サステナビリティ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、サステナビリティ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、サステナビリティ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。

環境

- 21 環境基本方針
- 22 気候変動への対応
- 25 循環型社会形成への取り組み
- 26 自然・生物多様性保全への対応
- 31 ファイントゥデイインダストリーズにおける環境側面の取り組み

社会

- 34 品質保証
- 35 R&D
- 37 お客さまへの適切な情報提供
- 40 人権の尊重
- 43 サプライヤーとの関わり
- 45 コミュニティとの協働
- 46 ファイントゥデイグループの社会貢献活動
- 48 役員メッセージ(人事・組織担当)

- 49 従業員の雇用・登用とDE&I
- 51 従業員の能力開発
- 54 ワークライフバランスの推進
- 56 労働安全衛生
- 59 労使関係

ガバナンス

- 61 コーポレートガバナンス
- 63 リスクマネジメント
- 64 コンプライアンス
- 66 情報セキュリティ

データ集

- 68 ESGデータ
- 75 GRI ガイドライン対照表

発行年月	2025年8月
報告対象期間	2024年度(2024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13社(日本2社／中国2社／APAC(Asia-Pacific Regions)9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 ●Taskforce on Nature-related Financial Disclosures(TNFD)フレームワーク

「美意識」を軸とした経営で変化の荒波を乗り越え、持続的な成長とパーパスの実現を目指します

はじめに

ファイントゥデイグループは、2021年7月、株式会社資生堂のパーソナルケア事業から独立して創業し、目標とする「アジアNo.1のパーソナルケアカンパニー」に向け、自律したメーカーとしての経営体制を整えてきました。

創業時には営業やマーケティングなどの最小限の機能しか持っていませんでしたが、管理部門の強化に加え、国内・国外（ベトナム）の生産拠点の取得や、自前の研究開発施設「ファイントゥデイビューティーイノベーションセンター」の開所を経て、技術開発から生産、マーケティング、販売が一体となったビジネスシステムを運営しています。

ブランドに目を向ければ、「fino」の各地域での成長、初のオリジナルブランドである「+tmr（プラストゥモロー）」のローンチ・新ライン追加、「TSUBAKI」ブランドのフルリニューアル、更には2025年の「SENKA」におけるプレミアムラインの投入を実現するなど市場でのプレゼンスを高めるとともに、独立・自律した企業として、製品カテゴリー別・地域別の両面でバランスの取れた事業成長を実現することができました。

一方で、当社グループを取り巻く経営環境は激しく変化しています。地政学的な不確実性、生活者の嗜好の細分化、AIをはじめとする技術の急速な進歩など、さまざまな点で将来を予測することが難しい時代になっています。

そのような時代においては、企業経営に当たり確固とした土台となる価値観を持つことの重要性が一層高まっていると考えています。

当社グループが大切にしている「美意識」

当社グループにおいて、経営の土台となる価値観は「美意識」です。「美意識」とは、前身の資生堂時代から一貫してお客さまの肌に直接触れる製品を扱ってきた企業として脈々と受け継いできたものであり、私たちの考える「美意識」は、外面的な美だけを指すのではなく、内面的価値、情緒的価値、また誠実性や高潔性、思いやりといった、「心、身体、行動のあり方、更には社会全体の豊かさ」につながる価値を指しています。

我々は単なる日用品ではなく、「美意識」を礎とした「日用美品」をお届けする企業であると自認しており、それこそが他社との差別化要素になっていると考えています。一例として、オリジナルブランド「+tmr」は、「髪の本質に向き合うタンパク質に着目したケア」という新たなアプローチによるヘアケアを実現する高機能性に加え、それにより髪が仕上がった時のワクワクや、印象的なパッケージデザインなど、さまざまな要素によりお客さまの心を弾ませ、気持ちを明るくさせるような製品となっています。更に、ボトルには「リサイクルPET」を多く使用し地球環境にも配慮するなど、美意識を起点に、さまざまな視点から「豊かさ」に貢献しています。

私は、こうした製品開発をはじめ、事業運営・組織運営のあらゆる場

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

面で「美意識」をグループの文化として一層強固に浸透させていくことを自身のミッションであると認識し、現場の社員とも頻繁に対話を重ねています。



美意識を体現するオリジナルブランド「+t+mr(プラストゥモロー)」

DE&Iと人財育成を支える「美意識」と「自律的な課題解決ガバナンス」の掛け合わせ

美意識は、人財育成においても重要な基盤です。アジアの11の国・地域でビジネスを展開する当社グループにとって、各国・地域で異なる風土やニーズを尊重した事業運営は必要不可欠です。その中で我々の最大の強みは多様性のある人財であり、全ての人がそれぞれの能力を最大限に発揮することが、美意識を伴った企業価値創造の源泉となると考えています。

グループ全体では外国籍の社員が半数近くを占めており、年代や出身業界などの面でも、多様なバックグラウンドを持つ社員が在籍しています。そのような中では、「美意識」をグループ共通、すなわちグローバルな価値観と定めつつ、各地の社員がローカルなニーズを自律的に汲み取って適応していく「グローバル」な経営が重要だと考えています。互いの多

様性を認め合い、全ての人がそれぞれの能力を最大限に発揮することが、当社グループの企業価値創造の源泉であり、そのために、「DE&I(多様性、公平性、包摂性)」の取り組みと、それを組織として実効的に機能させるための自律的な課題解決能力が非常に重要であると考えています。



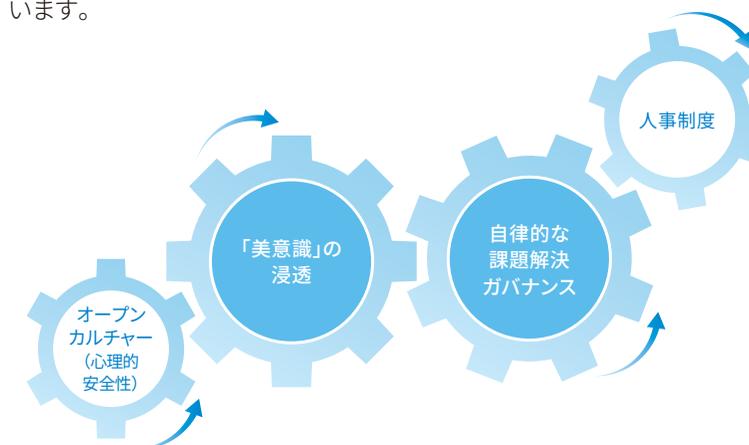
入社式では、「美しさの本質に向き合うセッション」として、新入社員と経営陣それぞれが大切にしている思いや価値観を表す草花を手に、各自が考える美しさを双方向で語り合い、持ち寄った草花を一つの花瓶に生けていくというユニークなイベントを実施。



最後には、ファイントゥデイグループの多様な美しさを表現したフラワーアレンジメントが完成。

自律的に課題解決を実行できる組織の第一歩として、私は、「課題指摘に咎めなし」という方針を打ち出し、事あるごとに社員に伝えています。高い心理的安全性を背景に、トップダウンに頼らないミドルアップ・ボトムアップによる課題の発見・解決を遂行できる組織を構築する。私はこれを「自律的な課題解決ガバナンス」と呼んでおり、業績を含め優れた企業の特徴であると考えています。この「自律的な課題解決ガバナンス」が「美意識」と歯車のように組み合わせられて機能することで、自然な形

で社員同士が多様な価値観を受容し合い、DE&Iが着実に前進します。これにより、さまざまな知見を持った人財の育成にもつながると信じています。



オープンなカルチャーのもと、「美意識」と「自律的な課題解決ガバナンス」の歯車がうまく噛み合うような人事制度によって、人財育成とDE&Iを強力に推進。

「美意識」を基盤とした、事業運営とサステナビリティ推進の「両輪経営」

「美意識」を土台に、あらゆるステークホルダーに豊かさを届けることを目指す当社グループは、事業運営そのものがサステナビリティ推進と非常に親和性が高いとも言えます。そういった背景のもと、私たちは事業運営とサステナビリティ推進の取り組みを経営の両輪としています。

創業後間もなく制定した「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」というパーパスの実現に向け、その「両輪経営」により、さまざまなステークホルダー、つまりパーパスで掲げる「世界中の誰も」からの信頼と共感を得ていきたいと考えています。

当社グループはこれまで、短期間のうちにサステナビリティ推進の取り組

みを着実に進めてきました。詳しくは本編に譲りますが、2024年には、EcoVadis※1の評価上位5%に贈られるゴールドメダルを2年連続で受賞（2024年は上位3%にランクイン）するとともに、パッケージにおける積極的な環境対応が評価され、「2024日本パッケージングコンテスト※2」において、「+tmr」が「トイレタリー包装部門賞」を受賞するなど、外部から高い評価を得ることができました。また、2023年に開示したTCFDレポートに加え、

2025年にはTNFDレポートの開示も実現するなど、情報開示の面でも進歩を果たすことができました。

2025年3月には、あらゆるステークホルダーに持続的に価値を提供していくためのロードマップとしてマテリアリティ「Fine Today & Tomorrow」を定めるとともに、その実現に向けた中長期目標を整理しました。目標達成に向け、引き続き「両輪経営」を力強く推進していきます。

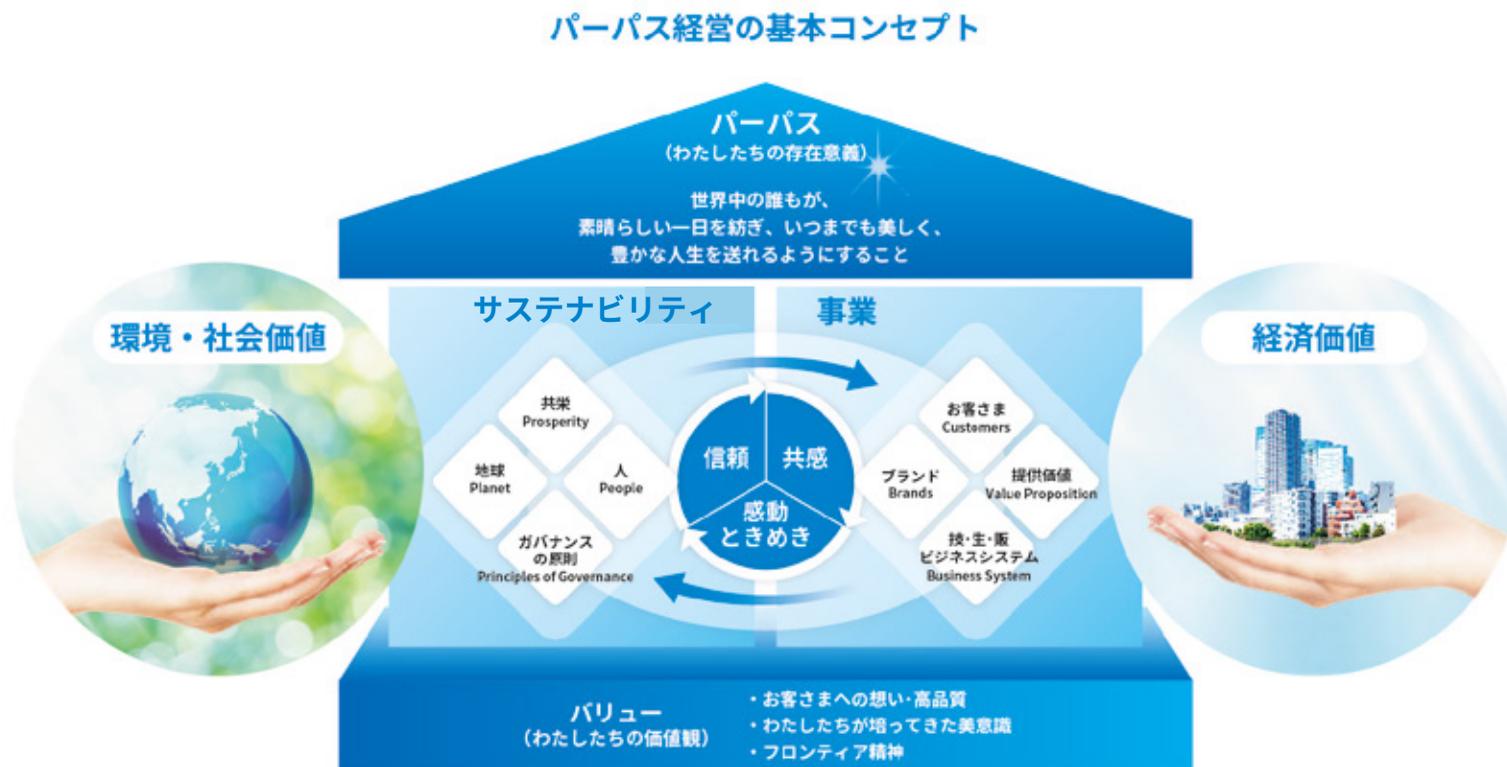
これまで述べてきたように、「美意識」こそが、当社グループの独自性を生み出し、日用品業界のマスセグメント製品が陥りがちな価格競争とは一線を画す差別化要素になるだけでなく、あらゆるステークホルダーからの共感・信頼の獲得に結び付き、有形無形の企業価値につながると信じています。

これからも、多様性のある人財がイチガンとなって、100年先の世代にも敬愛される企業グループとなるべく、地球と事業のサステナビリティに資する取り組みを力強く推進していきます。

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

※1 185カ国、15万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。
※2 時代と社会の要請に対応した、生活文化に優れたパッケージおよびその技術の開発普及に資することを目的に、公益社団法人日本包装技術協会の主催で毎年開催されているコンテスト。適正包装、環境適合性、保護・保全性をはじめ11の項目を目安に審査が行われる。



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。

Our purpose is to enrich the lives of everyone today and for generations to come, one fine day at a time.

Our inherited Aesthetic Intelligence and expertise enables us to help people feel more alive every day.
Our products and services bring wellness to the mind and body as well as the environment.
Our team embodies truth, goodness, and beauty, and acts as one for the benefit of people and the planet.

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、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。

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などから、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年は、株式会社資生堂から、久喜工場における事業、およびベトナム工場を運営するShiseido Vietnam Inc.を取得しました。更に、東京都江東区豊洲に独自の研究開発施設「ファイントゥデイ ビューティーイノベーションセンター」を新設し、技術開発、生産、販売が一体となったビジネスシステムの構築を完遂しました。

ファイントゥデイグループはパーパスのもと、毎日を美しく豊かにするパーソナルケア製品を開発し、アジアの生活者へより迅速・柔軟に提供することで、アジア地域のグローバル企業のロールモデルとして持続的な発展を目指します。

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.)

本社所在地

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



シンボルマーク・コーポレートロゴの由来

ファイントゥデイには、「今日という限りある一日を、心豊かに過ごしていただきたい」という想いが込められています。コーポレートロゴは頭文字の「f」を八分音符♪のモチーフに見立て、素晴らしい毎日への期待感、躍動感を演出しています。シンボルカラーは、フレッシュで透明感のある青空をイメージしました。

株式会社ファイントゥデイインダストリーズ



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)は、2023年4月に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。

所在地	埼玉県久喜市清久町5番
敷地面積	約10万㎡
事業内容	パーソナルケア製品等の生産
取得認証	・ISO14001 ・ISO22716

FT Industries Vietnam Co., Ltd.



株式会社ファイントゥデイホールディングスは、2023年12月、グループ初の海外生産拠点として、株式会社資生堂の完全子会社であり、ベトナム工場を運営するShiseido Vietnam Inc.(SVI)を取得しました。これにより、ファイントゥデイグループが追求してきた技術開発から生産、販売に至る一貫体制の構築を完遂しました。更に、この体制を名実ともにより強固なものとするために、2024年11月、FT Industries Vietnam Co., Ltd.(FTIV)へと商号(会社名)変更を行いました。

FTIVはハラル認証製品も2012年より生産しています。APAC各地域のニーズや風土などにきめ細かく対応し、ローカライズした製品を提供していきます。また、2024年8月より建屋の屋根に設置した太陽光パネル由来の電力の使用を開始。2024年度は、同年度使用電力の約20%を賄いました。

所在地	ベトナム ドンナイ省 ロンビン区 ロンビン(アマタ)工業団地内
敷地面積	約7万㎡
事業内容	パーソナルケア製品等の生産
取得認証	・ISO14001 ・ISO45001 ・ハラル認証

ファイントゥデイ ビューティーイノベーションセンター



ファイントゥデイ ビューティーイノベーションセンターは、ファイントゥデイグループが2023年7月に設置したパーソナルケア製品の研究開発を担う都市型ラボです。

立地は、ファイントゥデイの本社(東京都港区)と、生産を担うファイントゥデイインダストリーズ(埼玉県久喜市)からもアクセスの良い東京・豊洲(江東区)。ブランドマーケティングや生産、販売といったグループ内における各機能間の連携を強化し、活発なコミュニケーションのもとで研究開発を行うことで、お客さまへの新たな価値提供につながるイノベーションを加速しています。

所在地	東京都江東区豊洲6丁目4番34号 メブクス豊洲
専有面積	約1,100㎡
機能・役割	パーソナルケア製品の研究開発

アジアのグローバル企業として お客様の毎日を豊かにする「日用美品」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。



売上高

1,000億円超 (2024年度)

海外売上高比率

50%超 (2024年度)

グループ従業員数

約2,300名 (2024年12月末時点)

海外従業員※比率

約45% (2024年度)
※日本以外で働く従業員

女性従業員比率

日本 5割 中国 7割 APAC 7割 (2024年12月末時点)

長くお客さまに支持される 強固かつ多彩なブランドを展開

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、生活者にワクワク
を届ける「日用美品」。お客さまの毎日を豊
かにする各ブランドは確かな支持を得てい
ます。例えば、男性用ファンデーション市場
(金額シェア)において、約88%*という高
いシェアを持つ「uno フェイスカラークリエ
イター(男性用BBクリーム)」は、男性の新
たなセルフビューティーケア習慣を後押し
し、多様なライフスタイルの尊重と自己表
現の促進に寄与しています。今後も、商品・
ブランドを通じた唯一無二の体験価値を創
出し、日々の暮らしの満足度を高め、一人
ひとりが自分らしく生きられる社会の実現
を目指していきます。

* インターエッジSRI+ 2024年1月1日～2024年12月31日
男性用ファンデーション市場(金額シェア)。



+t m r



fino



TSUBAKI



SENKA



uno



Ag



SEA BREEZE



KURU



SUPER MILD



AQUAIR
水之書話



MA CHÉRIE



HADASUI



ウォーターリップ



水分ヘアパック



FRESSY



ハンド・ケア
シリーズ



プリベア



ヤングバレ



ポアン
かみもり

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>

気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)



2023年12月にコンソーシアムに加盟
 <ファイントゥデイ>

SBTイニシアチブ(Science Based Targets initiative)



2024年1月に「1.5°C目標」の認定を取得
 <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>

自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)



2025年7月にTNFD Adopterに登録
 <ファイントゥデイ>

クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス(CLOMA)



2025年5月に加盟
 <ファイントゥデイ>

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>

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>

外部評価

EcoVadis



185カ国、15万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、2024年12月に評価対象企業の上位5%以内に相当するゴールドに認定
 <ファイントゥデイグループ>

Cultural Diversity Index



2024年10月、組織の文化的多様性(民族、人種、肌の色、文化・慣習、言語、宗教など)の包摂を評価する指標、取り組みの指針であるCDIよりゴールド認証を受賞
 <ファイントゥデイグループ>

VOICE — 株主の声 —

継続的なパートナーとして共に持続可能な価値を創造していきます
 Managing Director, Asia, CVC Capital Partners **Rebekah Earp**

株式会社ファイントゥデイは、2021年7月、株式会社資生堂と株式会社エフティ資生堂などから吸収分割によってパーソナルケア事業を引き継ぎ、事業を開始しました。当社はファンドへの助言を通じて、ファイントゥデイグループがより健全な事業運営体制を構築できるよう緊密なパートナーシップで取り組んでいます。設立以来、ファイントゥデイグループは多くの先進的な取り組みに挑戦し、成果を上げてきました。サステナビリティでは、リユースおよびリサイクルが可能な容器包装の採用、SBTi 1.5°C目標に準拠した温室効果ガス排出量削減(ベトナム工場での太陽光発電を含む)を進めるとともに、サステナビリティレポートやTCFDレポートを発行するなど情報開示にも積極的に取り組んでいます。EcoVadisからは2023年、2024年にゴールド認定を受けています。私たちはパートナーとして、引き続きファイントゥデイグループに協力し、ステークホルダーのために持続可能な価値を創造していきたいと考えています。

全てのステークホルダーへ継続的に価値を創出するために ファイントゥデイグループが取り組む8つのマテリアリティ

Principles of Governance

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。

透明・公正で信頼できる経営の推進

内部統制システムの適正な運用を含む、迅速で透明性を持った実効性あるコーポレート・ガバナンス体制を強化し続けます。

パーパスを実現する企業文化の醸成

わたしたちが目指すパーパスのもと、事業の成長とESG強化を経営の両輪とする企業文化を醸成していきます。



People

全ての人々を尊重し、相互に関係性を深めます。

バリューチェーンにおける人権の尊重とDE&I 促進

多様な価値観や考え、個性を持った人々が自分らしく生きる社会を実現するため、バリューチェーンにおける全ての人の基本的人権を尊重します。

社員のウェルビーイング向上

社員一人ひとりが身体的、精神的、社会的に充実した職業人生を全うできるよう、働きやすい社内環境や制度を整備・拡充し続けます。



Planet

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

事業活動で排出されるCO₂を削減するとともに、環境フレンドリー製品の普及を通じて使用場面でのCO₂削減にも取り組んでいます。

自然・生物多様性保全と循環型社会の実現

バリューチェーン全体で自然環境への負荷低減、資源の有効活用を実践し、持続可能なビジネスモデルを構築します。



Prosperity

一人でも多くの生活者に素晴らしい今日を届けます。

日々の暮らしをより美しく豊かに彩るイノベーション

生活者の多様なニーズに応える新たな価値を創出し、心・身体・環境に美しさと豊かさを提供し続けます。

コミュニティのウェルビーイング向上

技術、人材、製品、資金などの経営資源を社会に還元することで、コミュニティの幸せと豊かさに貢献します。



日用美品メーカーとしての事業活動に即し マテリアリティと中長期目標を再設定

サステナビリティ分野における国際規範や各種ガイダンスを踏まえ、パーパス経営の実現やSDGsへの貢献といった観点から、2024年に新たに8つのマテリアリティと16の取り組み項目を再設定しました。今後も、国際社会の動向や事業環境の変化を考慮し、適宜見直しを行っていきます。

マテリアリティ特定プロセス

改定のポイント	<ul style="list-style-type: none"> ●ファブレス企業時に策定した以前のマテリアリティを日用品メーカーとしてのマテリアリティに変更 ●マテリアリティと中長期目標を連動させ、事業活動の実態に即した「取り組み項目」を新たに設定
Step 1 取り組むべき 社会課題の抽出	<p>以下を参考に候補テーマをリストアップ。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●国連グローバル・コンパクト ●ISO26000 ●GRIスタンダード ●SDGs ●各ESG評価機関評価項目 ●日本化粧品工業会マテリアリティ ●世界のメガトレンド ●社内の対話 ●社外有識者アドバイス
Step 2 社会・事業インパクトの 分析	<p>事業の「機会」と「リスク」の観点で、当社グループの事業が社会に与えるインパクトや重要性をステークホルダーにヒアリング。社外有識者の意見も踏まえ、インパクトの大きさを分析。対象ステークホルダー：投資家、NGO団体、取引先、当社グループ役員・社員</p>
Step 3 マテリアリティの 妥当性・優先度の特定	<p>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ものに加え、社外有識者のアドバイスから当社グループや当業界に求められる要素を追加し、8のマテリアリティとそれに紐付く16の取り組み項目を特定。</p>
Step 4 マネジメント会議 (執行役員会)・ 取締役会などでの承認	<p>特定した8のマテリアリティと16の取り組み項目をマネジメント会議(執行役員会)・取締役会・サステナビリティ委員会で承認。</p>

インパクト分析の結果、優先度が高いと特定された項目

- 持続可能な原材料の調達
- サステナブルな容器開発
- 温室効果ガス排出の削減
- 環境配慮商品・サービスの開発
- 持続可能な資源利用
- 水資源の保全
- 製品・原料の安全性管理
- データセキュリティ
- 原料規制の変化への対応
- 情報開示の充実
- 人権の尊重
- 平等な機会とインクルーシブな世界の実現(DE&I)
- イノベーション

+

有識者のアドバイスをもとに追加した項目

- 廃棄物の削減
- 生物多様性の保全
- パーパスの追求
- 透明なガバナンス強化
- 倫理的な行動
- ジェンダーにとらわれない労働環境の整備
- 製品を通じたときめき体験によるQOLの向上
- 職場における人材育成
- ウェルビーイングの向上
- グローバルイノベーションでのコミュニティ貢献

全23項目を
8つのマテリアリティと
16の取り組み項目に
絞り込み

マテリアリティの実現に向け、項目ごとに戦略KPIを設定 PDCAサイクルを回すことで、着実に活動を推進

ガバナンスの原則 Principles of Governance

マテリアリティ	コミットメント	取り組み項目	KPI項目	数値目標(達成年度)	2024年度実績	2025年度施策	関連するSDGs
透明・公正で信頼できる経営の推進 	お客さま、お取引先さま、株主の皆さまをはじめとする全てのステークホルダーからのご要望に応える迅速で透明性のある経営体制を目指し、実効性あるコーポレート・ガバナンス体制を構築します。また、内部統制システムの適正な運用にも継続的に取り組み、コーポレート・ガバナンス強化に努めます。	ガバナンス強化・コンプライアンス遵守・リスクマネジメント推進	重大なコンプライアンス違反件数 ^{※1}	0件継続(毎年度)	0件	<ul style="list-style-type: none"> ●コンプライアンス教育・研修を実施 ●BCPを策定し、物理リスクへの対策を強化 	
		情報・サイバーセキュリティへの対応	情報セキュリティ研修とサイバーセキュリティ訓練の継続実施	数値目標なし(毎年度)	研修:1回 訓練:3回	<ul style="list-style-type: none"> ●情報セキュリティ研修を実施 ●標的型攻撃メール訓練やCSIRT訓練を実施 	
		製品の信頼性が保証され、リスクが適切に管理される安全・安心な社会の構築に貢献します。	製品の信頼性保証活動の推進	品質に関する重大な事故件数 ^{※2}	0件継続(毎年度)	0件	<ul style="list-style-type: none"> ●品質マネジメントシステムを中国、東南アジアの各支社にも展開し、海外での品質保証活動を拡充
パーパスを実現する企業文化の醸成 	「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」というパーパスのもと、事業運営とESG推進を経営の両輪として、社会の持続可能性の実現に寄与する企業文化を醸成し続けます。	一人ひとりが当社パーパスに向きあう機会の提供	エンゲージメントサーベイにおけるパーパス・ビジョンに対する肯定回答率	88%(2030年度)	83.0% ^{※3}	<ul style="list-style-type: none"> ●全社会議の開催など、パーパスについて考える機会を提供 	

※1 公益を損害し、対外公表するべき事象。

※2 独立行政法人医薬品医療機器総合機構に報告が必要な重篤な身体トラブル件数。

※3 対象はファイントゥデイホールディングス、ファイントゥデイの従業員。

ピープル People

マテリアリティ	コミットメント	取り組み項目	KPI項目	数値目標(達成年度)	2024年度実績	2025年度施策	関連するSDGs
バリューチェーンにおける人権の尊重とDE&I促進 	バリューチェーンにおける全ての人の基本的人権の尊重と、いかなる人権侵害も容認しないという方針をステークホルダーの皆さまと共有し、国連のビジネスと人権に関する指導原則など、グローバルレベルの人権原則に沿ってこの分野での責任を果たしていきます。	人権の尊重と責任あるバリューチェーンマネジメント	現在定義している重点人権リスクへの適切な対策の実行率 ^{※1}	100%継続(毎年度)	100%	<ul style="list-style-type: none"> ●人権デュー・ディリジェンスを継続実施 ●社内研修によって人権意識を向上 	
		製品・サービスを通じて、自己肯定感の向上と自分らしく生きる社会の実現に貢献	新製品提案時におけるDE&I確認プロセスの実施率 ^{※2}	100%継続(毎年度)	— ^{※3}	●確認プロセスを徹底し、DE&Iへの意識を向上	
	肌の色、ジェンダー、社会的・文化的・地理的背景、生活環境、宗教や信条、身体的特徴など多様な価値観や考えを持った人々が、個性や能力を存分に発揮し、全ての人自分らしく生きる社会の実現に貢献します。	職場での性別・身体的特徴・国籍などによる不平等の解消	エンゲージメントサーベイにおける「発言・意見に対する承認」の肯定回答率	90%(2030年度)	78.8% ^{※4}	●幹部社員向けの評価トレーニングおよび360度フィードバックを実施	
			女性管理職比率	35%(2030年度)	30.7%	●ジェンダーを問わず、誰もが活躍できる職場に向けた人事制度を整備	
社員のウェルビーイング向上 	社員一人ひとりにとって、身体的にも、精神的にも、社会的にも充実して活力高い状態を創り出していくために、仕事のやりがい(働くことによって得られる喜びや達成感)を高めるとともに、働きやすさ(社内環境や制度)を整備し、社員のウェルビーイング向上を実現します。	労働安全衛生とディーセントワークの推進	エンゲージメントサーベイにおける「やりがい」に対する肯定回答率	80%(2030年度)	65.5% ^{※4}	●美意識経営・美意識文化醸成に向けたトレーニングやグローバルコミュニケーションを実施	
			重大労働災害発生件数	0件(毎年度)	0件	●怪我や病気に対する会社のサポートを拡充し、安心して働くことができる環境を整備	
		職場における人財の育成	エンゲージメントサーベイにおける「成長機会」の肯定回答率	80%(2030年度)	63.8% ^{※4}	●社内副業など協業と挑戦の機会を提供	
			Values & Leadership Behaviorの浸透率(行動レベル)	95%(2030年度)	53.0%	●Leadership Behaviorを評価基準とした行動評価を導入	

※1 期初・期中に実施する人権デュー・ディリジェンスで特定したリスク。

※2 対象年度内に提案された新製品のうち、社内DE&I要件(チェック項目)を満たしたものの構成。

※3 新たに設定したKPIのため、2024年度実績なし。

※4 対象はファイントゥデイホールディングス、ファイントゥデイの従業員。

プラネット Planet

マテリアリティ	コミットメント	取り組み項目	KPI項目	数値目標(達成年度)	2024年度実績	2025年度施策	関連するSDGs
気候変動への対応 	再生可能エネルギーの利用やエネルギー効率のよい設備導入等により、事業活動で排出されるCO ₂ を削減します。環境フレンドリー製品の提供とエコの習慣化の促進により、使用場面で排出されるCO ₂ を削減します。サプライヤーエンゲージメントの推進とCO ₂ 排出量の少ない原材料の購入により、調達段階のCO ₂ を削減します。	温室効果ガス排出の削減	Scope 1、2排出量削減率(2021年比)	42%(2030年度)	78%	<ul style="list-style-type: none"> ●グループ全体のGHG削減ロードマップを策定 	
			Scope 3排出量削減率(2021年比)	25%(2030年度)	5%		
自然・生物多様性保全と循環型社会の実現 	生物多様性の保全、自然環境の負荷低減に貢献すると同時に、革新的な技術を積極的に活用することで、持続可能なビジネスを構築します。事業活動における自社とバリューチェーン全体であらゆる無駄をなくし、資源の有効活用を推進していきます。	持続可能な原材料の調達(主にパーム油)	サステナブルなパーム油の調達	100%(2030年度)	●TNFD分析を実施 ●RSPOへの加盟を継続	<ul style="list-style-type: none"> ●TNFDレポートを開示 ●RSPO SC認証を取得 ●パーム油調達ロードマップを策定 	
		サステナブルな容器包装(主にプラスチック)	サステナブルな容器包装	100%(2030年度)	96%	<ul style="list-style-type: none"> ●容器包装ガイドラインを改訂 ●KPI管理体制を構築 	
			主容器での石油由来バージンプラスチック使用量削減率(2022年比原単位)	25%以上(2030年度)	3%	<ul style="list-style-type: none"> ●グループ全体のプラスチック削減中長期計画を策定 	
		生産活動における水資源の保全	水原単位利用削減率(2021年比):FTI	10%(2030年度)	21%	<ul style="list-style-type: none"> ●グループ全体の水使用量を新規開示 ●工場拠点における水使用量削減計画を策定 	
			水原単位利用削減率(2021年比):FTIV	10%(2030年度)	13%		

共栄 Prosperity

マテリアリティ	コミットメント	取り組み項目	KPI項目	数値目標(達成年度)	2024年度実績	2025年度施策	関連するSDGs
日々の暮らしをより美しく豊かに彩るイノベーション 	生活者の多様なニーズに応える新たな価値をイノベーションにより創出し、心・身体・環境に美しさと健全な豊かさをもたらし続けます。	ブランドを通じたときめき体験による唯一無二の価値提供	カテゴリー内セグメントシェア No.1獲得率	85%以上(2030年度)	75%	●各製品・地域に応じたプロモーションを実施	
		多様な価値を創造するイノベーション	アジアを中心とするグローバルな生活者に新たな価値を提供*1	毎年度 1つ以上	—*2	検討中	
コミュニティのウェルビーイング向上 	社会の公器として地域コミュニティのウェルビーイング向上を目指し、私たちの技術・人材・製品・資金等の資源を社会に還元することで、コミュニティへの貢献活動を積極的に行っていきます。	コミュニティへの貢献活動や寄付	NGO/NPO、公益法人、自治体など社外パートナーとの連携を継続	数値目標なし(毎年度)	5,100万円	●各拠点において、地域課題に根差した社会貢献活動を継続	

*1 新ブランド創出や既存製品の海外展開など。

*2 新たに設定したKPIのため、2024年度実績なし。

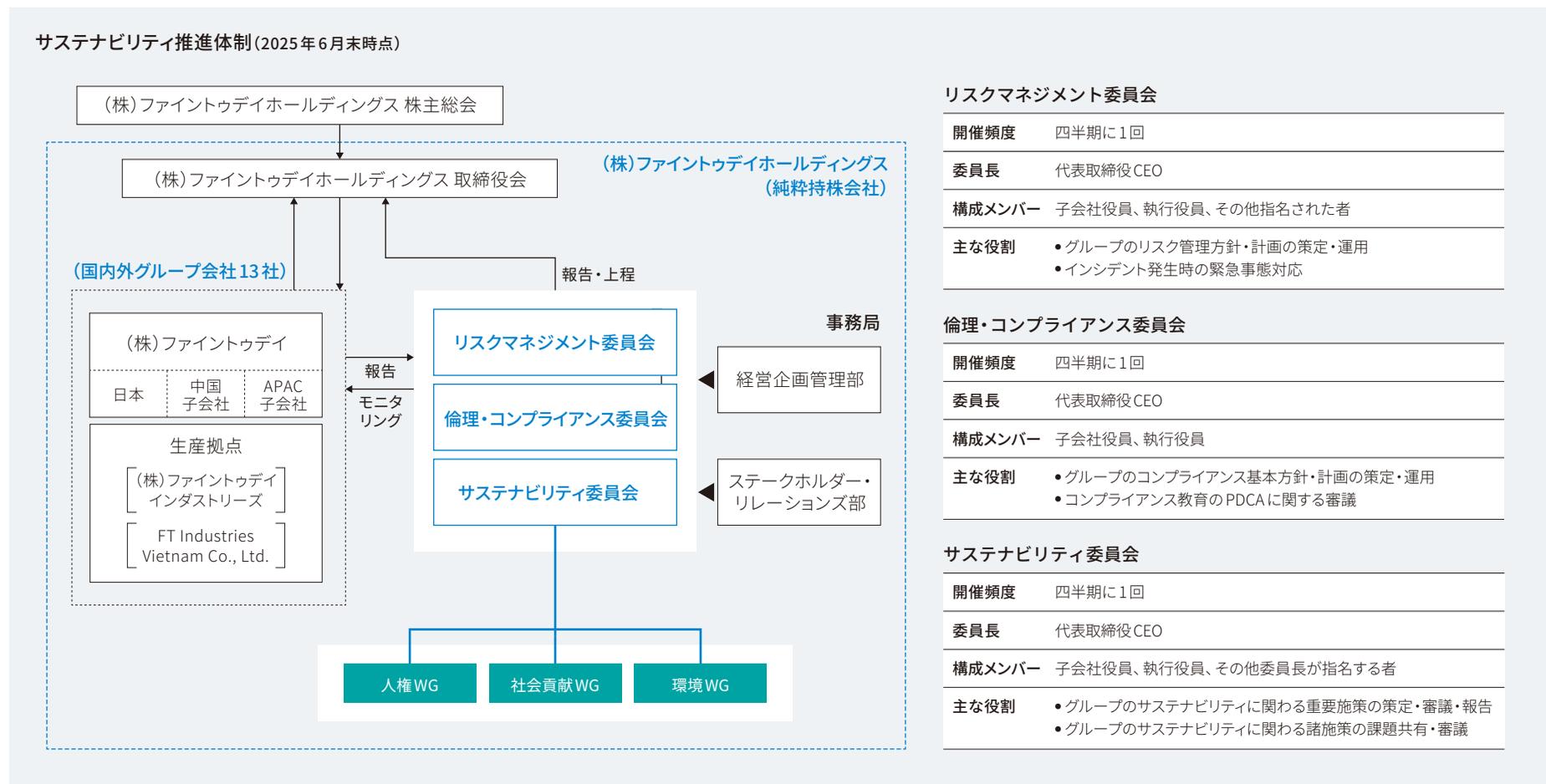
トップマネジメントを中心とする サステナビリティ推進体制を整備

ファイントゥデイグループは、事業とサステナビリティにおけるリスクの把握・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、ファイントゥデイホールディングスの代表取締役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」「サステナビリティ委員会」を設置しています。

サステナビリティ委員会のもとには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に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。

※業績連動の賞与の支給に当たり、エンゲージメントサーベイ結果やGHG排出量に関連付けたサステナビリティ指標を設定し、その達成度の評価結果を支給額に反映する報酬制度を実施しています。また、役員の指名・報酬に関する決定を通じたガバナンス機能全体の強化に向けた検討を指名報酬委員会が進めています。



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

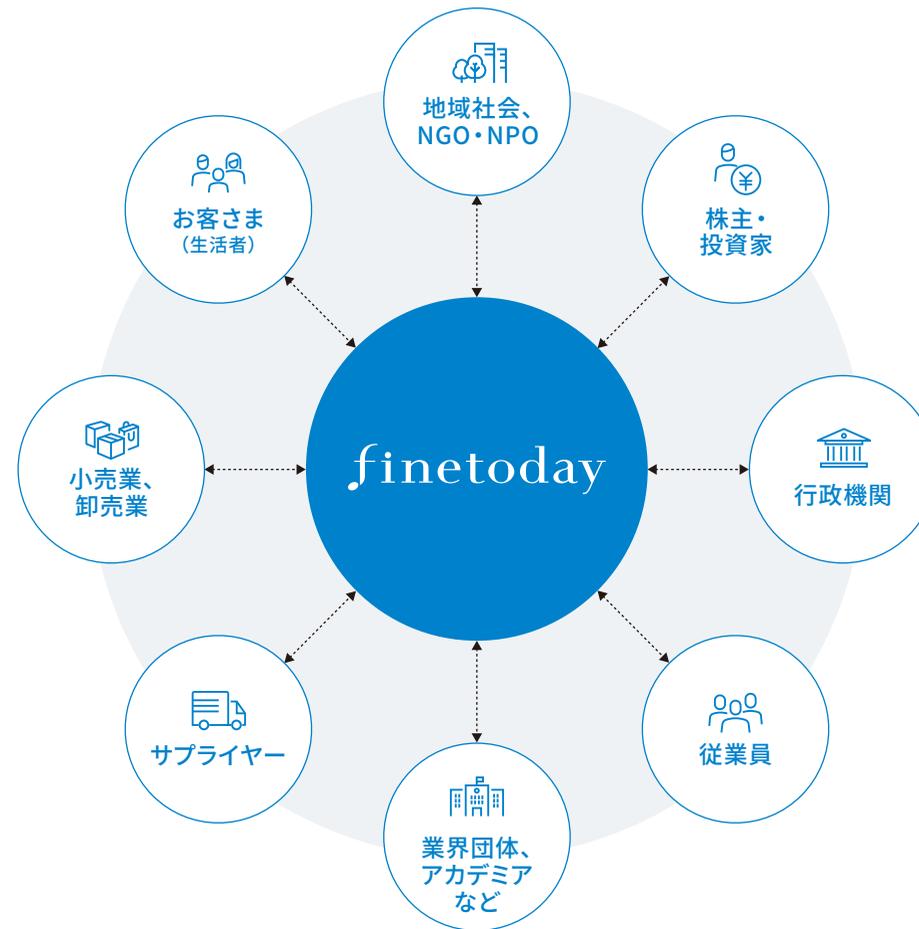
- 「ファイントゥデイグループ サプライヤー行動基準」の順守を含む基本取引契約の締結

※ 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。

業界団体、アカデミアなど 業界団体と協働し、社会と業界の持続的発展に貢献しています。

対話の方法・機会

- 業界団体が主催する協議会への参画
- 情報収集・意見交換
- 外部有識者とのダイアログ



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」にのっとり社会貢献活動
- 現金寄付、製品寄付
- ボランティア活動
- 活動・寄付先の声の紹介

株主・投資家 企業価値向上のため、情報開示、意見交換を図り、信頼と期待に応えます。

対話の方法・機会

- 情報収集
- 意見交換
- 情報開示
- 海外ロードショー

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

Environment

環境

- 21 環境基本方針
- 22 気候変動への対応
- 25 循環型社会形成への取り組み
- 26 自然・生物多様性保全への対応
- 31 ファイントゥデイインダストリーズにおける環境側面の取り組み

環境基本方針

環境基本方針の制定

ファイントゥデイグループは2023年に環境基本方針を制定しました。同基本方針は、当社グループが実施すべき環境保全に関する基本理念と、行動指針を明示したものです。取り組みの重点分野として、気候変動、生物多様性、水、循環型社会、大気・化学物質管理を掲げています。

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。

マテリアリティ「Fine Today & Tomorrow」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実施しています。

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6月にTCFD提言への賛同を表明し、気候変動関連リスク・機会の両面から会社経営への影響を評価するシナリオ分析を実施しました。その結果を含め、2023年3月に「TCFDレポート」を発行し、情報開示を行っています。

また、2023年12月にはTCFDコンソーシアム(→P11)へも加盟し、気候変動対策を継続的に推進しています。

Webサイト **TCFDレポート**
https://www.finetoday.com/jp/uploadimages/FineToday_TCFDreport2023.pdf

SBT(Science Based Targets)への対応

ファイントゥデイは、バリューチェーン全体で温室効果ガス排出量の削減を進めています。2030年までに2021年比で自社の温室効果ガスの排出量^{※1}を42%、バリューチェーンを含む間接排出量^{※2}を25%削減する目標を設定し、SBTイニシアチブによる「1.5°C目標」の認定を取得しています。

「Fine Today & Tomorrow」の達成に向け、今後は、Scope 1、2、3に関わる温室効果ガス排出量を継続的にモニタリング(→P68)するとともに、中長期を含む具体的な削減計画の立案に着手しています。

※1 自社での燃料の使用や工業プロセスによる直接排出量(Scope 1)および自社が購入した電気・熱の使用に伴う間接排出量(Scope 2)。

※2 バリューチェーンを含む、事業活動におけるその他の間接排出量(Scope 3)。

ベトナム工場での環境負荷低減の取り組み

ベトナム工場では、2024年より工場施設の屋根に太陽光パネルを設置しています。これにより、工場における年間電力使用量の約4割を再生可能エネルギーで賄っています。更に、日本から「中央エネルギー監視システム」を導入し、工場内のエネルギー使用状況をリアルタイムで可視化しています。このシステムにより、きめ細やかな監視と制御が可能となり、エネルギー消費の最小化を実現しています。

また、生産活動における水資源を保全し、水ストレスを緩和するため、システム改善を行いました。その結果、8月から12月までの約4カ月間で約2,700m³の節水を実現しました。

引き続き、ISO14001に基づく環境対策などを通じて、消費電力の低減を図りつつ、更なる再生可能エネルギーへの移行を検討・促進していきます。



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		○	○	○
	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			○	○
	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			○	○
	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				○
	干ばつ	水が要らない製品の需要増	小～中					○
	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				○
	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°C/2°C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°C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。

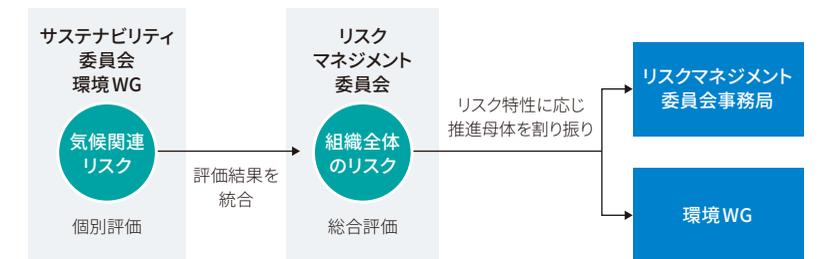
気候関連リスクのマネジメント

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と、サステナビリティ委員会の傘下に設置している「環境WG」が中心となり対応しています。

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、対応を進めていきます。このほか、「平均気温の上昇」や「低炭素製品への購買変化」のリスクや、「炭素税」や「国の気候変動政策」へのリスクについても引き続き、対応を推進していきます。

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。

ー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



(2025年5月時点)

循環型社会形成への取り組み

基本方針

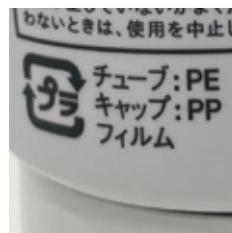
ファイントゥデイグループは、「ファイントゥデイグループ環境基本方針」を定め、持続可能な社会の実現に貢献することを目指しています。

その中でも、循環型社会の実現は気候変動への対応と並ぶ重要なマテリアリティの一つとして位置付けており、資源の効率的な利用やリサイクルの推進に積極的に取り組んでいます。

また、2025年3月に当社グループは2030年までに容器に使用する石油由来バージンプラスチックを2022年に比べ原単位で25%以上削減する目標を掲げました。環境負荷の低い詰め替え製品の更なる拡大、製品の大容量化やサステナブル素材の採用を促進し、持続可能な社会の実現と事業の成長に取り組んでいきます。

容器包装における取り組み

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。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。



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促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、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。

物流における資源循環の推進

ファイントゥデイは、国内用レンタルパレットを日中間の輸出入にも活用する「パレットラウンドユース」を業界を越えて4社で連携して推進。使い捨てパレットの削減に加え、積み替え作業の省略による物流の効率化を実現しています。業界を横断して協力体制を構築することで、資源の有効活用と環境負荷の低減を進め、循環型社会の形成に貢献しています。

自然・生物多様性保全への対応

基本方針

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」というパーパスの実現に向けて、「ガバナンスの原則」「ピープル」「プラネット」「共栄」の4領域において2030年までに取り組むマテリアリティ「Fine Today & Tomorrow」を掲げています。その中で「プラネット」に関する項目として「自然・生物多様性の保全」を掲げており、自然資本の保全を経営の重要課題と認識して取り組んでいます。

TNFD(自然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、TNFD*の理念に賛同し、2025年7月にTNFD Adopterとして登録しました。

* 民間企業や金融機関が、自然資本および生物多様性に関するリスクや機会を適切に評価し、開示するための枠組み構築を目指す国際的な組織。国連環境計画・金融イニシアティブ、国連開発計画、世界自然保護基金、グローバル・キャンピアー(英国のNGO)により、2021年6月に正式発足。



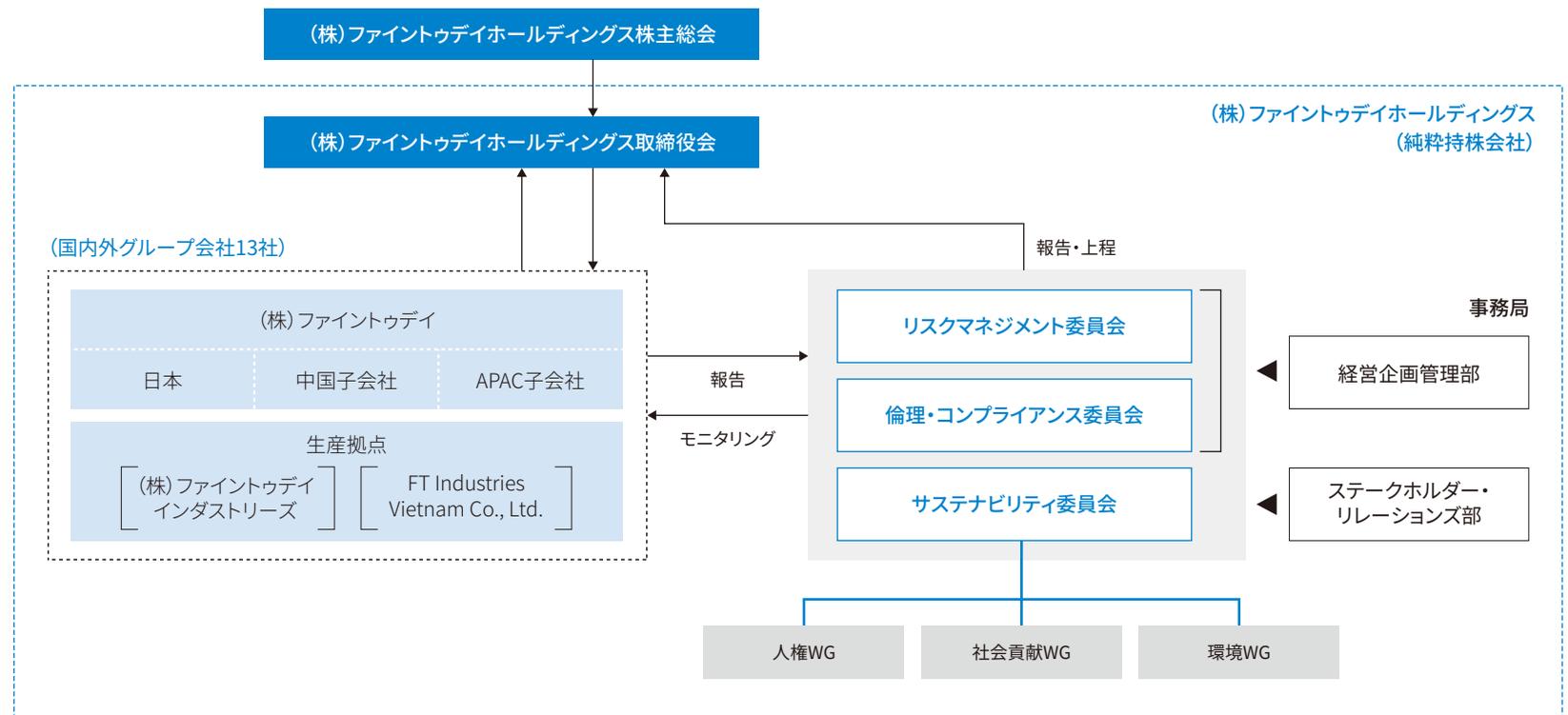
Web サイト TNFDレポート
https://www.finetoday.com/jp/uploadimages/FineToday_TNFD-Report_2025_JP.pdf

ガバナンス

ファイントゥデイは、年4回開催するサステナビリティ委員会を中心に自然資本に関する取り組みを推進しています。同委員会は、委員長を代

表取締役CEO、委員を各本部長が務め、自然資本関連を含む環境課題への対応方針や戦略について、策定・審議・報告を行っています。また、同委員会での審議や報告の中で、重要と判断した事項については、取締役会へ報告しています。

サステナビリティ推進体制(2025年6月時点)



自然・生物多様性保全への対応

戦略

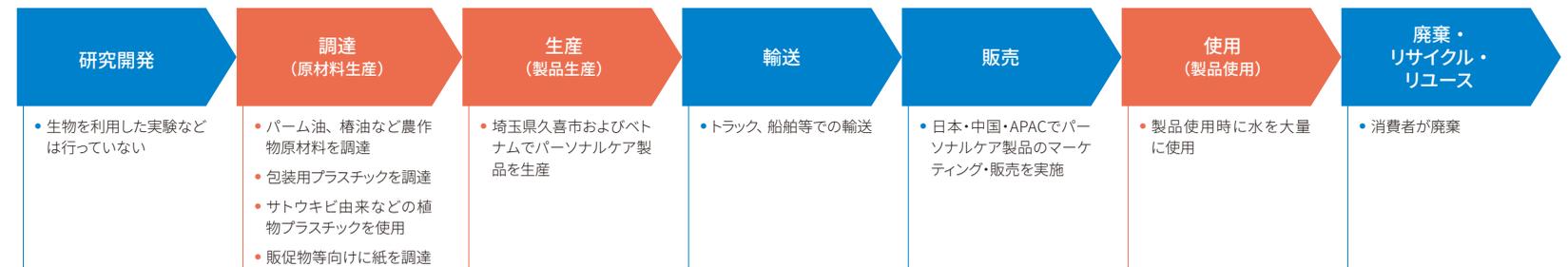
自然への影響関係／依存関係

2022年12月に開催された生物多様性条約第15回締約国会議(COP15)において、2030年と2050年に向けて目指すべき生物多様性の国際目標が採択されました。

ファイントゥデイは、世界的な潮流を踏まえ、TNFDの枠組みを活用して自社と自然との関係を把握しています。「ネイチャーポジティブ」な組織への転換を目指し、LEAPアプローチに基づいて、自然への影響・依存、リスク・機会を評価し、対応策を検討しました。

スコーピング

LEAPの評価範囲を選定するに当たり、ファイントゥデイのバリューチェーンを描画し、自然資本との関係性が大きいと想定される「調達＝原材料生産」「製品生産」「製品使用」を中心に検討することとしました。



自然・生物多様性保全への対応

Locate：自然との接点の発見

セクターごとの自然関連の依存・影響評価ツールENCOREを用いて、ファイントゥデイのバリューチェーンに関連するセクターにおける自然資本への影響・依存を初期的に理解しました。「原材料生産」は、ENCOREのLarge-scale rainfed arable crops、「製品生産」はPersonal Productsの評価を活用しました。「製品使用」は、ENCOREに適切な分類がなかったため、独自に評価することとしました。

Evaluate：依存と影響の診断

ENCOREによる影響・依存評価をベースに、ファイントゥデイのバリューチェーンに当てはめて影響・依存を精査しました。「製品使用」については、依存は想定されないため、影響のみの評価としました。

Assess：リスクと機会の評価

原材料生産、製品生産、製品使用の影響、依存それぞれについて、Medium以上と評価した項目(原材料生産は間接的な関わりのためHigh以上の項目のみ)について、移行リスク(政策／市場／技術／評判／賠償責任)、物理リスク(急性／慢性)、企業パフォーマンスの機会(市場／資本フローと資金調達／資源効率／製品とサービス／評判資本)、持続可能パフォーマンスの機会(自然資源の持続可能な利用／生態系の保護、復元、再生)を網羅的に整理し、重要リスク、機会を特定しました。

バリューチェーンの自然資本への影響

	インプット(利用)		アウトプット(汚染)					
	陸域生態系利用	水利用	GHG排出	GHG以外の排出	水汚染物質	土壌汚染物質	固形廃棄物	マイクロプラスチック
原材料生産		NA	NA	NA			NA	NA
製品生産	NA							NA
製品使用	NA			NA	NA	NA		

重要度 Very High High Medium Low NA

※ 原材料生産は間接的な関わりのためENCORE評価でHigh以上のみについて検討

バリューチェーンの自然資本への依存

	直接的物理インプット			生産促進			直接的影響の緩和					崩壊からの防御	
	繊維およびその他の材料	地下水	表層水	受粉	土壌質	水循環	河川等の質量流の緩衝および減衰	気候調整	大気と生態系による希釈	病害防除	有害物質防除	洪水・台風からの防御	土地安定化・侵食防止
原材料生産	NA	NA	NA						NA				
製品生産				NA	NA	NA	NA	NA		NA	NA	NA	NA

重要度 Very High High Medium Low NA

※ 原材料生産は間接的な関わりのためENCORE評価でHigh以上のみについて検討

自然・生物多様性保全への対応

Prepare: 対応し報告するための準備

Assessで特定した、原材料生産、製品生産、製品使用の重要リスク・機会への対応オプションについて、SBTNのAR3Tフレームワークで網羅的に整理した上で、優先度の高いものを以下のように特定しました。

－原材料生産

分類(リスク/機会)		想定されるリスクと機会	優先対応オプション
移行リスク	政策	EUDRのような規制の広がりによる対策コスト増、調達困難化	RSPO認証パーム油等、環境に配慮した原材料の調達促進
	市場	RSPO認証などの対応ができていない商品が売れなくなるリスク	
	評判	パーム油の森林破壊などの問題に対応していないことによる評判低下	
機会	市場	RSPO認証など原材料の持続可能性に配慮した商品の需要増	調達の分散化
	評判資本	原材料の持続可能性配慮の取り組みによる評判向上	
物理リスク	急性	洪水などの自然災害による農作物の被害。それによるコスト増	リジェネラティブ農業、有機農業による原材料の調達促進
機会	市場	環境配慮型農業など汚染削減に配慮した原材料を使用した商品の需要増	
	評判資本	原材料の汚染削減の取り組みによる評判向上	

－製品生産

分類(リスク/機会)		想定されるリスクと機会	優先対応オプション
移行リスク	政策	水利用量の削減が求められることによる対策コスト増	生産プロセスにおける水利用の効率化、水の再利用
機会	資源効率	水利用効率の向上による事業持続性向上、コスト削減	
移行リスク	政策	GHG排出量の可視化、排出削減が求められることによるコスト増	生産プロセスにおけるGHG排出削減
機会	市場	カーボンフットプリントの小さい商品に対する需要増	
	資源効率	省エネ等GHG排出削減の取り組みによるコスト削減	
	評判資本	GHG排出削減の取り組みによる評判向上	
移行リスク	政策	廃棄物対策が求められることによるコスト増	生産プロセスにおける廃棄物削減
機会	資源効率	生産工程の廃棄削減の取り組みによるコスト削減	
移行リスク	政策	汚染物質対策が求められることによるコスト増	生産プロセスにおける汚染物質削減
機会	資源効率	生産工程の汚染削減の取り組みによるコスト削減	

－製品使用

分類(リスク/機会)		想定されるリスクと機会	優先対応オプション
機会	市場	水利用量の削減が求められることによる対策コスト増	使用時に水を使用しない、または使用時の水を削減する商品開発
	評判資本	水利用効率の向上による事業持続性向上、コスト削減	
移行リスク	政策	GHG排出量の可視化、排出削減が求められることによるコスト増	お湯を使用しない、または低温のお湯を使用する商品開発
機会	市場	お湯を使用しない商品に対する需要増	
	資本フローと資金調達	GHG排出削減の取り組みに対する金融機関の支援	
	評判資本	GHG排出削減の取り組みによる評判向上	

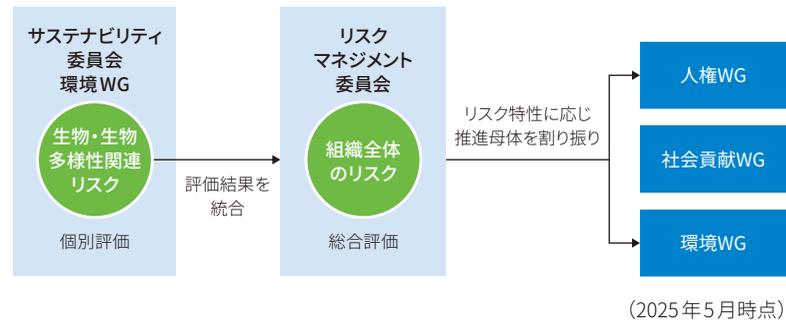
自然・生物多様性保全への対応

リスクと機会の管理

企業を取り巻くビジネス環境が複雑化・多様化する中、ファイントゥデイは、「リスク・機会の統合」を重要課題として認識しています。そして、自然資本関連を含む、企業価値向上を阻害するさまざまな不確実要素を、年4回開催するリスクマネジメント委員会のもとグループ一体となって適切に管理しています。

自然資本に関連するリスクと影響については、サステナビリティ委員会が中心となって評価し特定した上で必要な管理を行います。この自然資本関連リスクの評価・管理プロセスは、リスクマネジメント委員会による組織全体のリスクマネジメントプロセスに統合しています。サステナビリティ委員会は特定した当社の自然資本関連リスクをリスクマネジメント委員会事務局に報告し、組織全体のリスクとして管理しています。

— リスクマネジメント委員会を主体とした自然資本関連リスクへの対応



ファイントゥデイインダストリーズにおける環境側面の取り組み

ファイントゥデイグループで生産機能を担うファイントゥデイインダストリーズ（FTI）は、ものづくりの過程において、地域社会の一員として環境負荷の低減に注力しています。



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）



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
- ファイントゥデイグループの企業理念、FTIの環境方針
- 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

計画的な環境投資によってCO₂排出量を削減

ファイントゥデイグループはマテリアリティの中で「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CO₂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

発電システムをガスタービン式から、ガスエンジン式（2基）に、2012年に更新しました。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ます。通常時の発電量は1,700kWhで、これは工場総使用電力4,100kWhの41%に当たります。

CO₂削減に向けた主な設備投資・取り組み

2012年	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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CO₂を削減）
2016年	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 第4工場棟の生産用冷凍機を更新、同棟をLED化
2018年	<ul style="list-style-type: none"> • LED化を推進
2019年	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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（CO₂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）
2023年	<ul style="list-style-type: none"> • 第3工場棟1階充填仕上の空調機を更新
2024年	<ul style="list-style-type: none"> • 排水処理棟生物処理水槽への空気供給機をルーツフロアからターボフロアへ更新 • 照明をLED化（エネルギー棟、ポンプ棟、外灯、第5工場棟の一部）

※ 2021年7月以前の取り組みについては、(株)資生堂のパーソナルケア事業におけるものを記載。

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、2024年度も基準値内であることを確認。



使用済み剥離紙の水平リサイクルを推進

FTIでは、廃棄物の削減や資源の有効活用に取り組んでいます。その一環として、他の企業などと連携し、販売促進ツールの一つであるPOPラベル（シール）の剥離紙を循環資源として活用する取り組みを進めています。

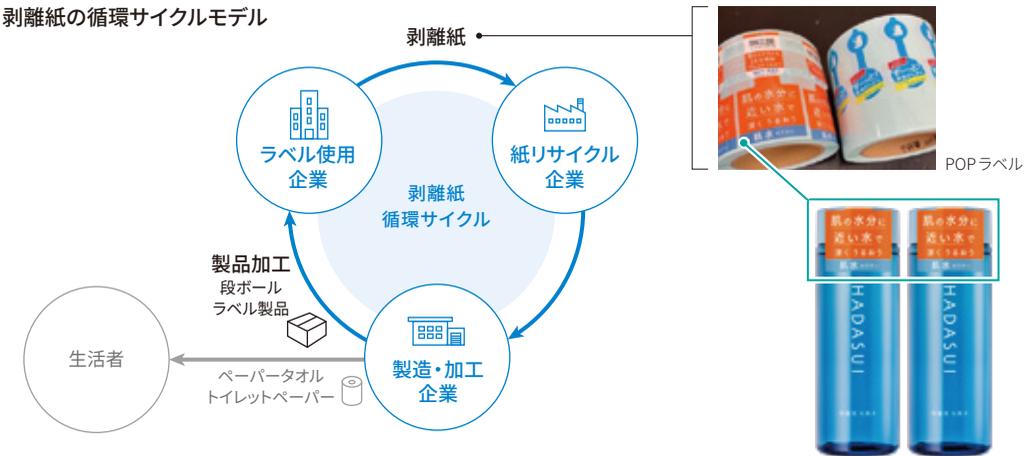
これまで同社は製造工程で製品にPOPラベルを貼付する際に発生する剥離紙について、処理費用を支払い、産業廃棄物（廃プラスチック）として回収を委託していました。回収された剥離紙からはRPF（Refuse derived Paper & Plastic densified Fuel）がつかられます。RPFとは、古紙や廃プラスチックを小さく固めた固形燃料で、石炭と比べて燃焼時のCO₂排出量を33%低減できることなどから、さまざまな産業で利用されています。

更に2024年6月からは一般社団法人ラベル循環協会との循環サイクルモデルを活用することで、剥離紙の再生紙化を

開始しました。剥離紙は、良質なパルプでできており、製紙原料として再利用が可能です。回収ルートが確立されておらず有効活用が進んでいませんでした。同協会の参画・賛同パートナーと構築した循環サイクルは、剥離紙を紙リサイクル企業が引き取り、紙を再資源化。これを紙製品の製造・加工企業が段ボールやペーパータオルに再生紙化するものです。FTIは、従来は産業廃棄物としてRPFの主原料になっていた剥離紙を水平リサイクルするこの取り組みによって、2024年度は8tの削減効果を得ました。2025年度以降は、年間20tの削減を見込んでいます。

なお、ファイントゥデイグループでは、製品におけるPOPラベル自体の使用の削減・縮小にも取り組んでおり、更なる環境負荷の低減を図っています。

剥離紙の循環サイクルモデル



Social 社会

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

品質保証

基本方針

ファイントゥデイグループは、パーパスとバリューに基づき、「ファイントゥデイグループ 品質保証の基本指針」を制定しています。この方針に、製品の企画、設計、量産、流通・物流、販売後の各段階における品質保証の考え方と責任を規定しています。

品質保証に関連するファイントゥデイグループのバリュー

お客さまへの想い・高品質

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

品質マネジメントシステム

お客さまに満足いただける製品を提供し、またお客さまの信頼を獲得するため、ファイントゥデイグループは独自の品質マネジメントシステム(QMS)をグループ全社に展開中です。年度ごとに、マネジメントレビューを実施して、客観的な判断に基づきガバナンスを効かせます。

ファイントゥデイインダストリーズにおける品質管理

生産機能を担うファイントゥデイインダストリーズでは、工場での適正な製造基準を定めた「GMP (Good Manufacturing Practice)」を順守し、高品質なものづくりに努めています。

生産工程では何重にもわたるチェックを実施しており、機器を用いた検査はもちろん、経験を積んだ従業員による官能評価も実施。小さな異変も見逃さない体制を構築しています。また、工場内は衛生管理レベルを分け、レベルごとに服装や持ち込み可能物などを厳密に規定して管理しています。



製品安全に関する教育・研修

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

また、化粧品・医薬部外品の製造販売事業者として、業機法に基づいた品質保証・安全管理業務を適正かつ円滑に遂行するため、規程や手順書を定めており、法令遵守、品質管理のための教育・研修を実施しています。

品質課題・製品事故への対応

ファイントゥデイグループの製品に関する品質課題や製品事故が発生した際には、規程や手順書および関連マニュアルに基づき迅速に対処することとしています。

R&D

“グローバルなニーズ対応”を実現する 研究開発体制を構築

グローバル企業としての開発体制の実現に向けて

アジア地域のグローバル企業のロールモデルを目指すファイントゥデイグループは、事業展開エリアのお客さまの多様なニーズに応える製品・サービスを提供し続けていくために、新技術や製品・ブランドの開発から生産、販売まで一貫したビジネスシステムの構築を進めています。

この一環として、2021年度からファイントゥデイのR&D本部が中心となり、研究開発体制の整備に取り

組んでいます。同本部では3年間の中期計画を策定し、2024年度末までに「アジアにおけるグローバル企業として求められる研究開発」を実践することを目指し、人的リソースの拡充や組織改編などを計画的に推進してきました。パーソナルケア領域において、より多くのお客さまから支持される企業グループへの発展に挑戦しています。

中期計画の概要と進捗

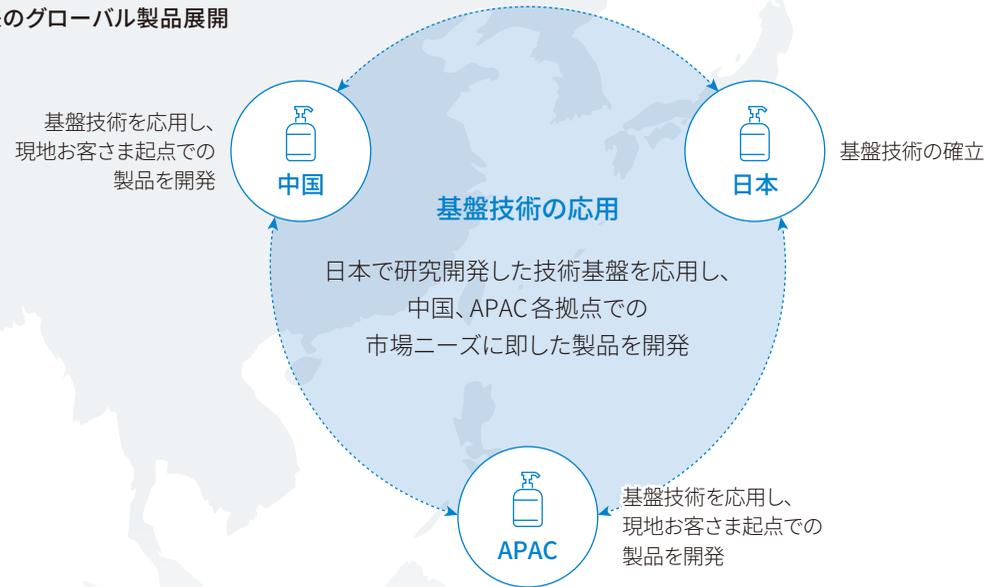
ファイントゥデイグループの売上高比率の約60%を占めるのが中国とAPACの海外です。現在、海外においては日本市場で培ったブランドを他の市場向けにアレンジして提供していますが、今後は各国・地域のお客さまのニーズをきめ細かく把握・分析することで、よりお客さまに寄り添った製品・サービスを展開していくことを目指しています。将来的には、現地の拠点が個別にニーズを収集し、日本国内のR&D本部と連携しながら各国・地域オリジナルの製品やサービスを開発・提供できる体制の整備を大きな目標として掲げています。

こうした目標のもと、R&D本部の中期計画では年度ごとの取り組みテーマを設定。“グローバルなニーズ対応”の実現に向けて研究開発体制を着実にステップアップしていきます。2022年度～2023年度は当社グループとして独立した研究開発体制を構築する期間と位置付け、そのための基盤を整えてきました。これまでにR&D、薬事、品質保証、技術知財を担当する人財の拡充、必要な許認可の取得などに取り組んだほか、組織体制・情報システムの構築なども進めています。

研究開発中期計画における取り組みテーマ



ー 将来のグローバル製品展開



ブランド価値の発展と基礎基盤研究の推進

R&Dにおける中期計画を推進していくために、研究開発の中心となるのが「ブランド価値開発研究」と「基礎基盤研究」です。このうち、ブランド価値開発研究においては、株式会社資生堂から継承したブランド価値を実現する技術を大切にしながらも、パーソナルケア領域で支持される、ファイントゥデイグループ独自のブランド価値をお客さまにお届けする技術開発の確立を目指しています。

また、製品自体の品質や安全性、機能だけでなく、ご使用いただいた際にブランド価値を体感していただける情緒的価値の創出も重要です。そのため、その

情緒的価値をお客さまに伝える技術の開発やノウハウの向上にも注力しています。

一方、新たな製品開発のためには中長期的な基礎基盤研究も不可欠です。とくに、パーソナルケア領域を含む化粧品や医薬品の業界においては独自の基幹技術を有し、競争力ある製品開発に活かしている企業が少なくありません。当社グループも人財や設備をはじめとするリソースの拡充を進め、中国・APACでの更なる成長に資する技術開発に取り組んでいきます。

グループのリソースを活かして更なる成長へ

現在、R&D本部には、化粧品メーカーのほか原料メーカーなど、さまざまな組織の出身の研究員が所属しています。このように多様な経験を有する人財が互いに刺激し合える環境は、製品・サービスの開発を進める上で大きな強みとなっています。

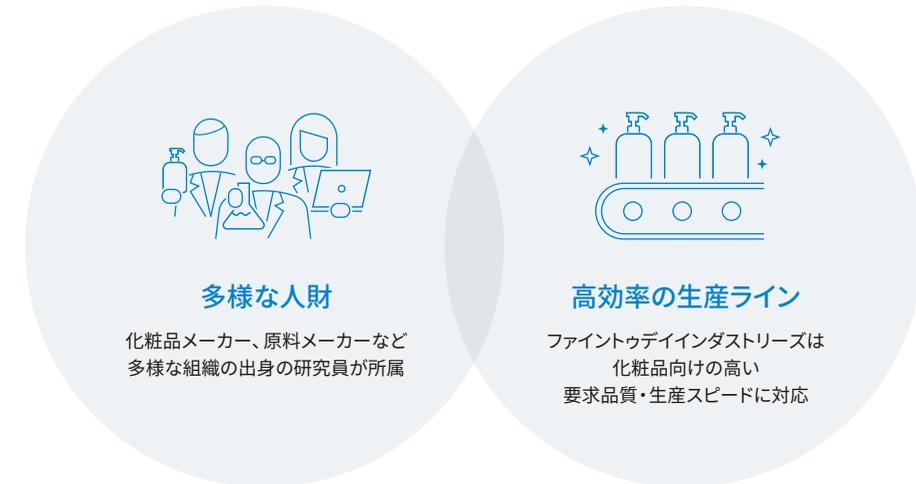
また、化粧品向けの高い要求品質・量産スピードに対応できるファイントゥデイインダストリーズが2023年4月からグループに加わったことで、基礎基盤研究や新たなアイデアから生まれた製品を、スピード感を持って市場に提供していくことも可能

となりました。

今後は、各機能の連携を更に強化し、ファイントゥデイグループの強みを最大限に活かすことで、お客さまへの価値提供、そして次なる成長につながるイノベーションを加速していきます。



ー 価値提供の基盤となるグループの強み



お客さまへの適切な情報提供

基本方針

ファイントゥデイグループは、自社の製品・サービスに関する広告、表示、宣伝などについて、パーパスとバリュー、「ファイントゥデイグループ倫理行動指針」(→P64)にのっとり、関連法規を遵守しています。お客さまに販売する全ての製品について、正確な表示を徹底するとともに、節度ある広告・宣伝を行っています。

ファイントゥデイにおいても製品表示品質の管理体制を構築し、表示が関連法規に準拠していること、お客さまにとって分かりやすく認識しやすいものであることの確認を徹底しています。表示や広告内容を確認する専任スタッフは、最新の法解釈や行政・社会動向の変化を的確に捉えて表示品質を判断できるよう、行政主催の講習会や各種外部セミナーに参加するほか、適宜、外部専門家へのヒアリングや行政への相談も実施。専門能力の維持・向上に努めています。

広告に関する取り組み

ファイントゥデイグループは、化粧品等の適正広告ガイドライン、医薬品等適正広告基準、景品表示法、JAAA^{*1}ガイドライン、WOMJ^{*2}ガイドラインなどにのっとりコミュニケーションを図ることを社内の業務ルールで定めています。

※1 日本広告業協会 (Japan Advertising Agencies Association)。
※2 クチコミマーケティング協会 (WOM Marketing Association of Japan)。

字幕入りCMの導入

音声を文字化して画面に表示する字幕付きCMは、聴覚障がいや聴力に不安がある方々をはじめ、より多くの視聴者に情報を届けるための有効な手段です。従来、一般社団法人日本民間放送連盟の取り決めによって字幕付きCMを放映できる枠は「ネットタイム枠」「ローカルタイム枠」に限られていましたが、2022年10月からは全ての放映枠で字幕付きCMの受け入れが開始されました。

これを受けてファイントゥデイは、2022年10月14日に放映を開始したヘアケアブランド「TSUBAKI」の新CM以降、全テレビCMに字幕を導入しています。

Web サイト **字幕付きCMの放映を開始**
<https://www.finetoday.com/jp/news/newsrelease/20221013/>

Web サイトでの情報提供

ファイントゥデイグループは、広告だけでなく、ブランドサイトやSNS公式アカウントなどの自社媒体、社外のメディアなどを通じて、多角的に製品・サービスに関する情報を発信しています。

2023年6月にはファイントゥデイの公式サイト内に「お客さまサポート」ページを開設しました。各ブランド、製品やその使用方法などについてのFAQ(よくあるご質問)を掲載しているほか、電話やメール、チャット、SNSの各種お問い合わせ窓口を紹介しています。更に、2024年12月には、「お客さまへの想い・お客さまサポートについて」のページを開設し、お客さま窓口のミッション・行動指針、お客さまの声を反映する仕組み、お客さまの声の反映事例を掲載しています。

Web サイト **お客さまサポート**
<https://support.finetoday.com/hc/ja>

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

パッケージに関する取り組み

お客さまが製品を正確に理解できるよう、ファイントゥデイは法定表示に関する社内マニュアルを整備。各種の法令や規制、ガイドラインに準拠して、製品パッケージの表示を行っています。

販売国・地域の言語での表示

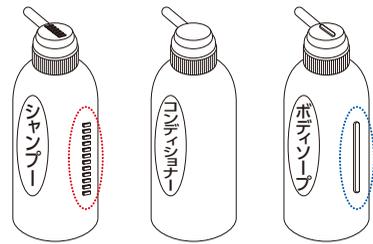
製品の使用方法や成分は、販売する現地の言語で表示しています。表示内容については販売国・地域の法規に従い、必要な情報が伝わるように努めています。

お客さまへの適切な情報提供

ユニバーサルデザインの採用

ファイントゥデイは、日本化粧品工業会による指針や日本産業規格 (JIS) による規格内容に基づき、製品パッケージへのユニバーサルデザインの採用を進めています。

例えば、風呂場や洗面所で同時に使用する頻度の高いシャンプーやコンディショナー、ボディソープなど、形状が似ている容器については視覚障がいがある方々が安心して製品を使用できるように「触覚識別表示」を採用。現在、中国・APAC 向けの製品でも同様の表示をしています。



触覚識別表示例
シャンプーとコンディショナーは容器とポンプ天面の突起の有無、シャンプーとボディソープは突起の形で識別。

VOC(お客さまの声)を製品・サービスに反映する体制

ファイントゥデイは、2023年6月に「ファイントゥデイ お客さま窓口」を開設しました。同窓口では、「お客さまの今日が素晴らしい一日となるよう、一人ひとりの声に真摯に向き合い、応えます」をミッションに、電話、メール、チャット、SNSでお客さまからのご質問やご要望を受け付けています。また、2025年3月に新たな受付チャネルとして「Fine Post(ファインポスト)」

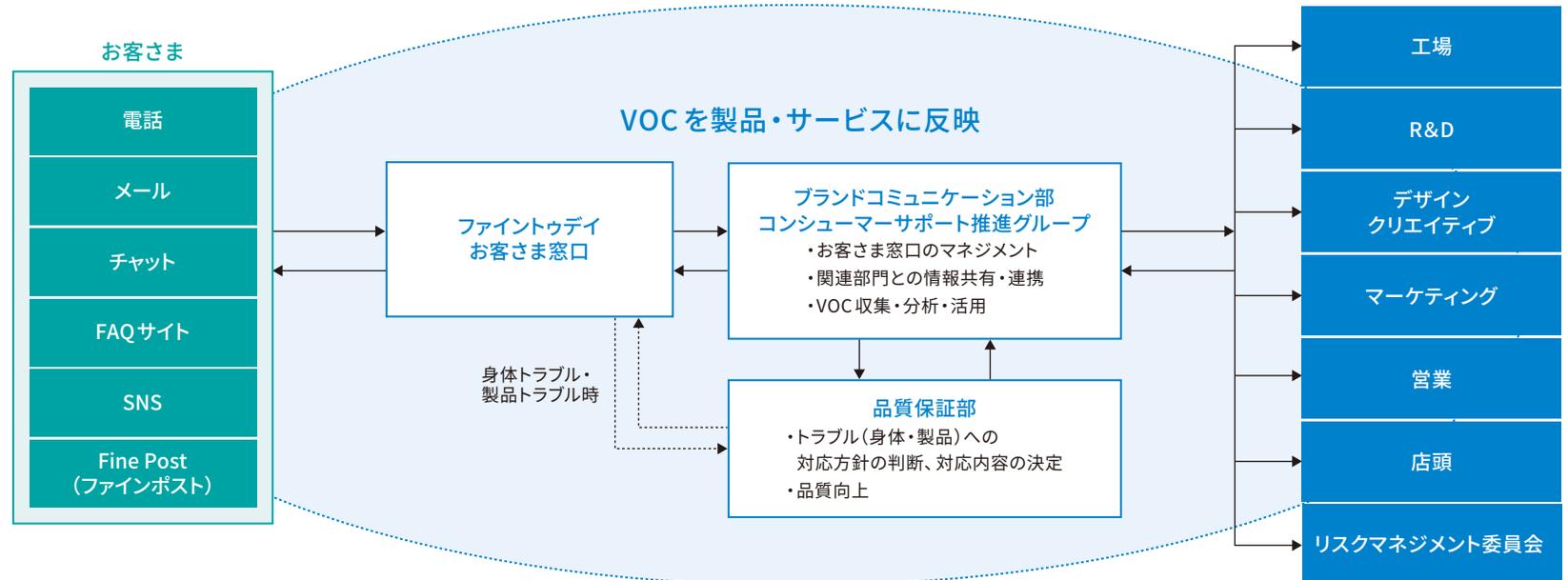
を開設しました。Fine Postでは、氏名や連絡先の記入が不要なため、より気軽にご意見やご要望をお寄せいただくことができます。これらの窓口寄せられたVOC(お客さまの声:Voice of Customer)を毎日、経営陣や関連部門に共有し、より良い製品の開発やサービスの向上などにつなげています。

2024年度における窓口寄せられたVOCの数は、前年度を下回りました。これはファイントゥデイ公式サイト内「お客さまサポート」ページの

FAQ(よくあるご質問)を拡充したことで、お客さまによる自己解決率が向上した結果と分析しています。窓口寄せられたVOCの内訳は前年度同様、使い方、取扱店などについての「問い合わせ」が約9割、ほかに製品の不具合、品切れ・品揃えなどへの「不満」、再販希望などの「要望」、製品の効果などへの「お褒め」が約1割でした。

今後もお客さまが相談しやすい環境づくりを目指すとともに、VOCへの誠意ある迅速な対応に努めていきます。

- VOCを製品・サービスに反映する体制(2025年4月時点)



お客さまへの適切な情報提供

広告・表示に関する教育・研修

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

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

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

— 2024年度以降の教育・研修実施計画(テーマ)

- 医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律
- 景品表示法
- 業界団体の自主規制(化粧品等の適正広告ガイドライン) など

人権の尊重

基本方針

ファイントゥデイグループは、人権に関して「世界人権宣言」「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」「市民的及び政治的権利に関する国際規約」「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関(ILO)宣言」などの国際基準を重要なものと認識しています。また、近年は強制労働や児童労働だけでなく、社会構造の変化や多様な価値観に起因するハラスメントなど、人権課題への関心が世界的に高まっています。これら課題の解決に向けて企業が果たすべき責任は重く、適切な対応を怠ることは、深刻な企業リスクにつながる可能性があります。

ファイントゥデイグループは、全ての事業活動は人権尊重の上に成り立っていることを認識し、国連が定めた「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて「ファイントゥデイグループ人権方針」を制定しています。また、当社グループのマテリアリティにも「人権の尊重」を掲げているほか、「ファイントゥデイグループ倫理行動指針」(→P64)でも、あらゆる差別や虐待、モラルハラスメントを絶対に行わず、決して許さないことを定めています。

ファイントゥデイグループ人権方針(前文)

私たちファイントゥデイグループは、私たちの社会における存在意義である「パーパス」、大切にしている価値観「バリュー」に従って、わたしたちの事業活動のバリューチェーンに関連する全てのステークホルダーの人権を尊重することを約束します。

私たちが提供する日用品は、世界中の生活の隅々にまでいきわたり、衛生環境の改善や心身の健康を増進することで、人々のウェルビーイングを促進します。そのため、私たちは、社会の持続的な発展への貢献と、イノベーションを推進するため、ステークホルダーとの協力や多様性を受容する文化を重要と考えています。

一方、製品ライフサイクルのなかで様々な負の影響を与えうることも認識しています。私たちは日用品の提供者としての責任を追及するため、社員、生活者、地域社会、ビジネスパートナー、サプライヤーをはじめ、バリューチェーンにおいて関わる、すべての人々の人権を尊重します。

Web サイト

ファイントゥデイグループ人権方針
<https://www.finetoday.com/jp/sustainability/esg-list/>

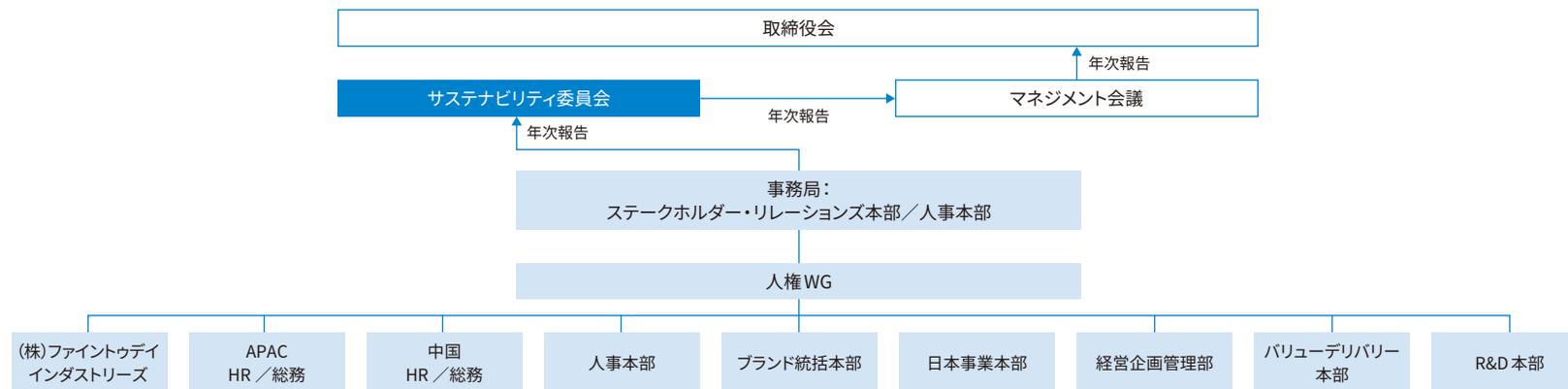
人権の尊重

人権マネジメントシステム

「サステナビリティ委員会」の下に、全社横断の「人権ワーキンググループ(WG)」を設置し、ファイントゥデイグループの各部門に対して人権尊重を促しています。同WGは従業員の人権意識を高めることを目的とし、現場における人権課題の抽出や、各部門での啓発活動を行っています。

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

人権マネジメント体制図



2024年度における人権WGでの研修・対話テーマ

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

人権デュー・ディリジェンスの実施

ファイントゥデイグループは、サプライチェーンにおける人権デュー・ディリジェンスを段階的に進めています。

ファイントゥデイでは、2023年3月に全従業員を対象としたアンケート調査を実施しました。このアンケート結果を分析し、グループ各事業の人権に関する課題を抽出しました。

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

人権リスクヒートマップ

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

人権の尊重

人権課題への取り組み

人権に関する教育・研修

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

重点人権リスクへの取り組みとKPI

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

サプライチェーンにおける人権侵害の防止

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

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

救済窓口

ファイントゥデイグループは、「ファイントゥデイグループ 倫理行動指針」(→P64)で、人種や性別、年齢、国籍、宗教、障がいなどを根拠とするあらゆる差別や虐待、またセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントを絶対に行わないこと、決して許さないことを定めています。

このような行為があった場合、「グループ社内ホットライン」「監査等委員会窓口」または「グループ社外ホットライン」に通報することが可能です。これら3つのホットラインは、ハラスメントのほか法令違反やその他の社会的信用を失う事例に関する通報を受け付けており、海外のグループ会社を含むグローバルの全従業員が利用できます。寄せられた通報・相談に対しては、通報者に不利益が生じることがないように配慮しながら、窓口担当部門が対応しています。

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

ハラスメントについての通報窓口

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

サプライヤーとの関わり

基本方針

原材料メーカーや各種資機材の調達先をはじめとするサプライヤーは、お客さまの毎日を豊かにする製品やサービスを提供し続けていく上で重要なパートナーです。ファイントゥデイグループは、各サプライヤーとの対話と協働を通じてサプライチェーンを強化するとともに、コンプライアンスや人権、環境保全などあらゆる面で持続可能な資材調達活動の推進に取り組んでいます。

ファイントゥデイグループでは、こうした考え方を各サプライヤーと共有し、共に調達活動を推進していくために、「ファイントゥデイグループ調達方針」「同 持続可能な原材料調達ガイドライン」を制定しています。また、これら方針やガイドラインに基づき、サプライヤーへの具体的な要請事項をまとめた「ファイントゥデイグループ サプライヤー行動基準」を定めています。サプライヤーと新たに取引契約を締結する際は、行動基準の遵守を求める項目を契約書に盛り込み、サステナビリティへの取り組みを強化しています。

ファイントゥデイグループ 調達方針

調達理念

私たちは、「世界中の誰もが、素晴らしい一日を紡ぎ、いつまでも美しく、豊かな人生を送れるようにすること」というパーパスのもと、調達活動を通じて、以下の実現を目指します。

- 「最適なコスト」と「最高の品質」、「タイムリーな商品・サービス」の提供。
- 人権を尊重した社会と、環境を配慮し人も地球も美しく共生する持続可能な社会。

私たちは、上記理念の下、こころざしを共にするお取引先と以下の方針で取引を行います。

基本方針

- **よきパートナーシップの構築**
私たちは、強固な信頼関係を基盤にお取引先と新しい価値をともに創造(共創)し、互いに進化・発展していくことを目指します。
- **公正な購買取引**
私たちは、公正・透明・自由な競争、ならびに適正な取引を行います。
- **契約の履行**
私たちは、高い透明性と倫理観に基づき購買取引に関わる契約・ルールを厳守いたします。
- **責任ある調達の推進**
私たちは、お取引先と法令遵守・労働慣行・人権尊重・紛争鉱物・環境保全など社会の持続可能性責任の遂行にかかわる姿勢を共有し、取引先にその自発的な取り組みを促します。
- **多様な価値観の尊重**
私たちは、お取引先の異なる価値観に共感し、いままでにない新たな発想やイノベーションを創出していきます。

ファイントゥデイグループ サプライヤー行動基準の主な要請項目

- [I] 法令等の遵守
- [II] 腐敗防止

1. 贈収賄・汚職等の禁止	4. 情報セキュリティ、知的財産・機密情報・個人情報の保護
2. 公正さを欠く贈答接待の禁止	5. 情報公開
3. 不正な取引の禁止	
- [III] 人権の尊重

1. 差別の禁止	5. 労働法令の遵守
2. 虐待・ハラスメントの禁止	6. 労働組合を結成する自由
3. 強制労働・人身売買の禁止	7. 先住民の権利の尊重
4. 児童労働の禁止	8. 移住労働者
- [IV] 安全かつ健康的な労働環境

1. 安全かつ健康的な施設	3. 災害対策
2. 労働災害・疾病の予防	
- [V] 環境保全
- [VI] 品質保証とトレーサビリティの確保
- [VII] 救済措置
- [VIII] 協力事業者への要請

Web サイト

- [ファイントゥデイグループ 調達方針](#)
- [ファイントゥデイグループ 持続可能な原材料調達ガイドライン](#)
- [ファイントゥデイグループ サプライヤー行動基準](#)
<https://www.finetoday.com/jp/sustainability/esg-list/>

サプライヤーとの関わり

サプライヤー行動基準の遵守状況の確認

ファイントゥデイグループは、2023年4月から生産も行うメーカーとなりました(→P7)。サプライチェーン全体で責任ある調達活動を推進していくために、製品のパッケージ、原材料などの生産用材や、OEM・ODMなど完成品のサプライヤーとは取引基本契約にサプライヤー行動基準の遵守を謳い、取引基本契約を締結しています。今後その遵守状況を確認するモニタリングを段階的に実施することを検討しています。

具体的には、当社グループとの取引状況などに応じて、EcoVadisもしくはそれと同等の第三者が実施するサステナビリティ評価の受審を依頼する予定です。製品のパッケージ、原材料などの生産用材やOEM・ODMなどの完成品を扱う購買部門と、人権ワーキンググループ(→P18)が協働で、受審結果や回答を分析し、課題事項がある場合は、その是正を促すPDCAサイクルを確立・実行することを検討しています。また、是正措置については、第三者監査を利用して講じることを検討しています。

2023年度は約130社、2024年度は約120社のサプライヤーと取引を行いました。2022年度に実施したサプライヤーに対するサステナビリティ評価において、是正措置の対象となるハイリスクサプライヤーは確認されていません。

2024年度サプライヤーアセスメントの概要

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

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

* 製品に関するパッケージ、原材料などの生産用材、OEM・ODMなどの完成品のサプライヤーに限る。

持続可能な原材料調達

ファイントゥデイグループでは、製品の主要原材料の一つとしてパーム油を使用しています。パーム油の搾油や、その供給源であるアブラヤシの栽培には、環境保全や人権尊重の観点からさまざまな課題が指摘されています。

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

コミュニティとの協働

基本方針

ファイントゥデイグループは、2023年3月に「社会貢献方針」を制定し、「美しさ豊かさ」「環境・自然」「次世代の支援」「地域の生活者支援」の4つの重点領域を中心に、継続的な活動を通じて社会インパクトの創出と企業価値の向上に取り組んでいます。

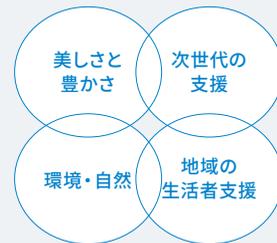
2024年12月のマテリアリティ改定においても、生活者をはじめとする各ステークホルダーとの共栄を引き続き重要な目標として掲げ、コミュニティとの協働をさらに推進していきます。

ファイントゥデイグループ 社会貢献方針

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

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

重点領域



活動検討・実施判断の視点

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

推進体制

ファイントゥデイグループは、社会貢献方針の制定に伴い、その実行を担う「社会貢献ワーキンググループ(WG)」を発足しました。

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

Web サイト

社会貢献活動

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



ファイントゥデイグループの社会貢献活動

ファイントゥデイグループは「世界中の誰もが、素晴らしい一日を紡ぎ、いつまでも美しく、豊かな人生を送れるようにすること」をパーパスに、「美しさ&豊かさ」「環境・自然」「次世代の支援」「地域の生活者支援」これら4つの重点領域で社会貢献に取り組んでいます。

重点領域 **環境・自然**

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

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

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



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

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

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

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



重点領域 **次世代の支援**

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

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

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



重点領域 **地域の生活者支援**

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

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

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

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



役員メッセージ(人事・組織担当)

「美意識」と「マイパーパス」が響き合う職場を目指して



株式会社ファイントゥデイ
常務執行役員 人事・組織担当

石井 早苗

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

当社の特徴は、資生堂出身者に加え、多様なバックグラウンドを持つ

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

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

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

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

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

従業員の雇用・登用とDE&I

基本方針

ファイントゥデイグループは、パーパスに掲げた「世界中の誰もが、素晴らしい一日を紡ぎ、いつまでも美しく、豊かな人生を送れるようにすること」を実現するために、DE&I(多様性、公平性、包摂性)を全ての活動の基本としています。加えて、「ファイントゥデイグループ倫理行動指針」(→P64)にも、人種、皮膚の色、性別、年齢、言語、財産、国籍、出身国、宗教、民族、社会的出身、政治的見解、障がい、健康状態、性的指向などを理由とする、あらゆる差別や虐待、モラルハラスメントを絶対に行わないこと、決して許さないことを定めています。

現在、当社グループは日本、中国、APACに拠点があります。グループ全体の従業員のうち約45%が日本以外で働き、従業員の多様化がますます進んでいます。また、ファイントゥデイでは、新卒採用とともにキャリア採用を積極的に実施しており、多様な従業員のコラボレーションが新たな価値創出につながっています。このように、DE&Iはグループの持続的な成長のためにも重要なテーマであるため、マテリアリティの一項目として掲げています。

従業員採用

ファイントゥデイグループは、多様な価値観やバックグラウンド、スキルを持った人財を採用することが、イノベーションを生み出し、当社グループと社会の持続的な成長につながると考えています。そのため、個人の多様性を尊重し、公正に従業員を採用することを基本方針としています。

また、選考においても業務遂行能力に関連しない事項は評価要素から除外しており、これらを厳密に実践するため、選考を担当する社員に対してトレーニングを実施しています。

外国籍人財の雇用

国内外の各グループ会社において、多様な国籍や文化的背景を有する人財を積極的に採用しています。外国籍の人財を採用する際は、在留資格などの入国管理制度を順守しています。

障がい者の雇用

マテリアリティに沿って、DE&Iの中でも「Inclusion」、すなわち「多様な従業員の包摂」に注力しています。この一環として、障がい者の採用と活躍支援に取り組んでいます。採用活動に当たっては、個々に異なる“強み”を持つ人財を採用し、スペシャリティや業務適性に応じて活躍の場を創出しています。

2022年1月には視覚に障がいのあるヘルスキーパー(企業内理療師)の有資格者を採用。社内マッサージルームのコンセプトや仕組みづくりを含む開設準備から始まり、その後の運営も任せています。

更に同年8月以降、世界でも活躍しているパラアスリートを2名採用しました。普段1人で競技と向き合うパラアスリートが従業員とつながりを感じられる機会を積極的に設け、自身の活躍が従業員に勇気を与えるという実感を得ながら競技に専念できる環境をつくっています。

定年退職者の再雇用

国内各社においては、60歳で定年を迎えた後も高い就労意欲を持つ社員に活躍の場を提供する定年後再雇用制度を導入し、経験豊富なシニア人財の活用を進めています。

有期契約社員・派遣社員の雇用

国内各社は、正社員だけでなく、有期契約社員や派遣社員も雇用しています。これらの社員に対しては、法令などの定めに従って適正な雇用契約を締結し、処遇・管理することとしています。また、契約期間が通算5年を超える有期契約社員から申し出があった場合には無期契約への転換を進めています。

従業員の雇用・登用とDE&I

評価・処遇

ファイントゥデイグループは、「ファイントゥデイグループ 倫理行動指針」(→P64)の中で「公正な人事評価に取り組む」ことを定めています。この方針に基づき「評価・処遇の考え方」を定め、社員の評価・処遇などにおける公平性・公正性の確保に努めています。

評価・処遇の考え方

- 社内外における処遇の公正性を確保し、社員の納得度を追求した制度運営を行う。
- 先入観や印象による評価を排除し、客観的事実に基づいた透明性の高い評価に努める。
- 目標管理(業績)とコンピテンシー(行動発揮)に則った評価を行う。
- 評価や昇格等の基準を社員へ開示するとともに、評価を社員にフィードバックする。
- 1年に1回以上の評価面談のみならず、日々の対話を通じて支援・育成を行う。

報酬水準・体系

ファイントゥデイグループは、各国・地域の法律が定める最低賃金額や所定労働時間などを順守するだけでなく、各国・地域の労働市場におい

て競争力のある報酬水準・体系となるよう配慮しています。報酬額の決定過程では、行政機関などが公表する各種の賃金統計や外部調査機関の報酬データベースを参照しており、定期的に報酬額を見直しています。

これらに加え、年功的な要素を排除し、役割・職責や成果に応じたメリハリのある報酬体系としています。ベース給与は役割・職責ごとに定めており、算出方法に男女などで格差はありません。また、給与・賞与および評価・昇給などの体系は、イントラネットで社員に公開しています。

ファイントゥデイは、「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関(ILO)宣言」にのっとり、法定最低賃金を順守するとともに、同一資格・職務レベルにおいては同一の報酬体系(同一労働同一賃金)を適用することとしています。

異動における配慮

ファイントゥデイでは、事業所の新設や移転に伴い、従業員の生活に大きな影響を与える異動が発生する場合は、会社と組合の両者が誠意を持って協議・決定することを労働協約で定めています。

多様な従業員の活躍支援

ファイントゥデイグループでは、年齢や国籍などさまざまな人財が活躍しています。社員がそれぞれの個性を活かし、能力を最大限に発揮できるよう、職場環境の整備や各種支援制度の拡充を進めています。

現在は女性従業員の活躍支援に注力しており、グループの女性管理職の割合を2030年までに35%とする目標を掲げています。更に、性自認や性的指向による差別やハラスメントをなくし、従業員がありのままの姿で職務に当たれるよう、LGBTQ+に関する啓発などにも取り組んでいます。

また、ファイントゥデイでは入社後のギャップを軽減し、多様な人財の採用と活躍を促進する観点から、社員が知人や友人を紹介できる「社員紹介制度」を採用しています。被紹介者が入社した場合、紹介者には一定の条件のもとで手当を支給しています。被紹介者は、社風や働き方、業務内容を事前に確認できるため、入社後のギャップも少なくスムーズに業務に取り組むことが可能です。なお、応募手続き後は、選考の公平性を保つべく、通常のキャリア採用と同様の基準・プロセスで対応しています。

－従業員の活躍を支援する主な取り組み<ファイントゥデイ>

【研修・講演会】

- 女性の健康課題(月経/更年期障害)についてのセミナー動画の共有
- 「国際女性デー」社内講演会・トークセッションの開催

【制度】

- コアタイムのないフレックスタイム制度の整備
- 在宅勤務/テレワークを自由に選べる勤務スタイルの整備
- 男性従業員の育児休業取得の促進
- 女性の健康課題(月経/更年期障害)に関する改善サポートプログラムの導入
- 社員の同性パートナーが、異性の配偶者と同様の福利厚生などを受けられることを就業規則に明記

従業員の能力開発

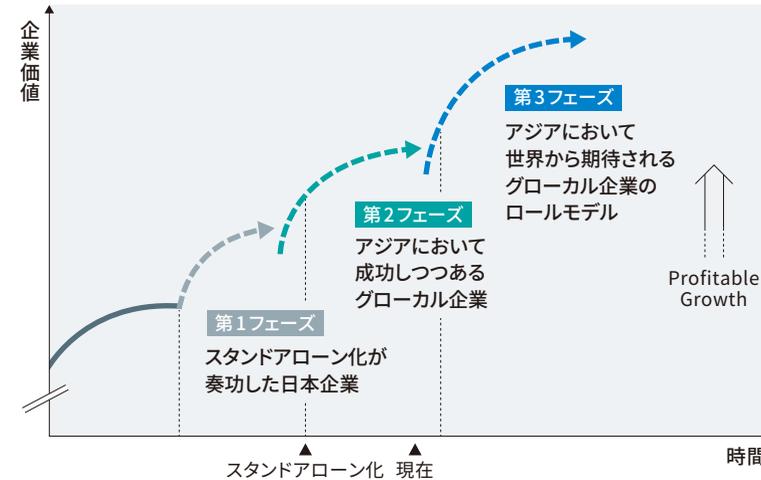
基本方針

ファイントゥデイグループは、人種や性別、年齢、国籍を問わず、国や地域を越えて全ての人が自立的に考え行動し、いきいきと輝けるような人に育つ環境づくりを目指しています。

2024年12月に改定したマテリアリティにおいても、「職場における人材の育成」を取り組み項目の一つに設定し、教育・研修をはじめとする能力開発に注力するとともに、「社員エンゲージメント」の状況をサーベイなどで定期的に把握し、更なる改善に活かしています。また、人事施策に関しては事業を開始した2021年から2030年までを3つのフェーズに区切り、各フェーズのテーマを定めています。スタンドアローン化までの第1フェーズ「わくわくI」においては、働くエネルギーの源泉となる従業員一人ひとりの「やりがい」と「心理的安全性」の向上に焦点を当てて施策を展開しています。

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

人事施策の3フェーズ



第1フェーズ

「わくわくI」
独立のために

- 人事基本制度の構築と充実
- 安心・安全：やりがいと心理的安全性の向上

第2フェーズ

「わくわくII」
アジアで成功しているグローバル企業

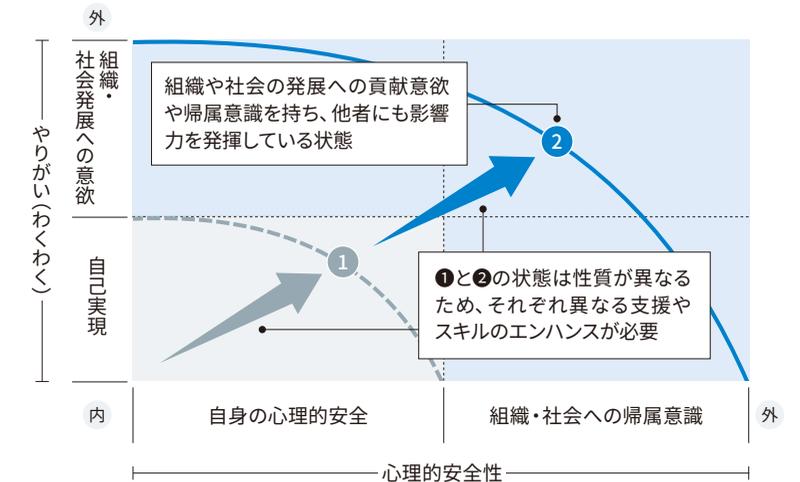
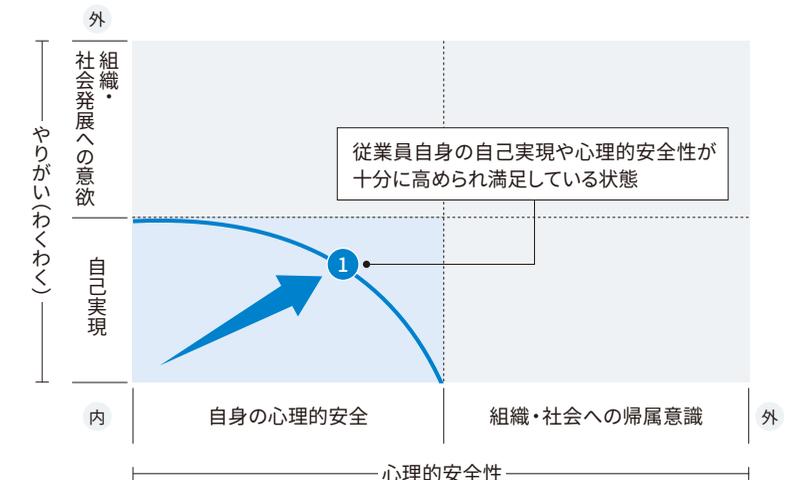
- 成長の機会
- 働きがいのある職場・環境

第3フェーズ

「わくわくIII」
アジアのグローバル企業のロールモデル

- 組織への参画・貢献
- 社会への貢献
- マイパーパスの実現

やりがいと心理的安全性の向上イメージ



従業員の能力開発

能力開発支援制度

ファイントゥデイは、自社ビジネスへの理解を促進する独自プログラムに加え、個々の専門性を高める職種ごとの研修プログラムや、意欲ある人材の学習を支援する自己学習・成長支援プログラムなどを整備しています。

ビジネスシミュレーションプログラム

ファイントゥデイのビジネスおよび全社共通の価値基準“Values & Leadership Behavior”への理解を深めるビジネスシミュレーションプログラム「ICHIGANize」を実施しています。2024年度は幹部社員を対象に実施し、参加者は会社経営の疑似体験を通じて、自社ビジネスの特徴やファイントゥデイが大切にしている価値基準に対する理解を深めました。

オンボーディング支援

キャリア入社した社員がスムーズに業務になじめるよう、入社時にオリエンテーションを実施しています。更に、必要な社内知識を取りまとめた「ナレッジサイト」を構築し、キャリア入社の社員が自由に必要な情報にアクセスできるようにしています。

—教育・研修体系(2024年度)＜ファイントゥデイ＞

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

従業員の能力開発

エンゲージメントの向上

従業員が重視する「やりがい」や「心理的安全性」は、本来、それぞれに達成の基準や必要となる環境が異なります。また、自信やキャリアにつながる能力開発はもちろん、互いの多様なあり方を認め合い、多様性を受け入れる風土づくりなども欠かせません。

そこで、ファイントゥデイグループでは、全社共通の価値基準“Values & Leadership Behavior”にこうした考えを明記。現在、Leadership Behaviorを個々の行動として浸透させるためのワークショップを実施し、組織文化の構築に取り組んでいます。また、ファイントゥデイ、Shanghai FTS Cosmetics Co., Ltd.、ファイントゥデイインダストリーズ、FT Industries Vietnam Co., Ltd. では、定期的なエンゲージメントサーベイなどを通じて、社員エンゲージメントの状況を定期的に把握しています。

エンゲージメントサーベイ

ファイントゥデイ、Shanghai FTS Cosmetics Co., Ltd.、ファイントゥデイインダストリーズ、FT Industries Vietnam Co., Ltd. では、外部ツールを利用したエンゲージメントサーベイを、全社員を対象として年に1回以上実施しています。働きやすさなどの状況を客観的に評価するのはもちろん、グループ内の各組織に現状の課題を自覚させ、自律的な改善を促す上でも重要な取り組みと考えています。また、「パーパスへの共感度」や「Values & Leadership Behaviorの浸透度」も測り、組織文化の醸

成に役立てています。このサーベイの結果をもとに、各組織のトップは従業員に対して改善のためのアクションを提示しています。個々の社員も、組織改善のための行動宣言「WeDo」を掲げて取り組んでいます。

グローバル会議

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

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

PICK UP

グループの組織文化を社員主導でつくる ワークショップ「Cultureship」を開催

ファイントゥデイグループは、創業1周年を迎えた2022年7月に「パーパス(わたしたちの存在意義)」と「バリュー(わたしたちの価値観)」を制定。2023年度には、これらの上位概念を実現するための社員の具体的な行動「Leadership Behavior」を定義しました。これに合わせて、グループの組織文化について考えるワークショップ「Cultureship」を開催しました。社員一人ひとりが主体となり、当社グループならではの組織文化をつくるために、会社として起こすべき変化や、一人ひとりの取るべき行動をテーマにディスカッションしました。



ワークライフバランスの推進

基本方針

ファイントゥデイグループは、育児や介護などのライフイベントとキャリア形成を両立させられる職場、従業員それぞれのライフスタイルに沿っていきいきと働ける環境を整えることが、個々の成長はもちろん、職場でのパフォーマンスの向上につながるものと考えています。そうした考えから、当社グループは「社員のウェルビーイング向上」をマテリアリティの一つと位置付け、従業員の多様な働き方を支援する各種制度を整備しています。

多様な働き方を支援する制度

ファイントゥデイグループは、仕事とプライベートのバランスが取れた生活を送り、メリハリのある働き方ができるよう、さまざまな施策を講じています。

時間や場所にとらわれない働き方の支援

国内各社では、コアタイムのない「フレックスタイム勤務制度」と、自宅以外でも自由に働く場所を選べる「テレワーク制度」を整備しています。

また、ファイントゥデイは本社オフィス内に「フリーアドレス制度」を導入。業務に集中しやすいスペース、ゆったりした雰囲気アイデアを生み出すためのスペースなど、仕事内容に応じて最適な環境を選択できる

ようにしています。これによって社内コミュニケーションの活性化や部門を越えた協業の促進につながっています。

年次有給休暇取得の促進

ファイントゥデイグループは、年初に年次有給休暇の取得を促す通知を全社に発信するとともに、有給休暇取得計画の策定を促しています。

— 主な制度の概要<ファイントゥデイ>

制度	概要
年次有給休暇	勤続年数や入社月に応じて最大21日を付与。10日以上付与された従業員は、当該年度のうちに必ず5日は取得することをルール化。
夏期休日	日曜、土曜のほか5日間の休日を付与。
リフレッシュ休暇	勤続10年以降5年ごとに5日間または10日間の連続休暇が取得可能。旅行などの費用も補助。
フレックスタイム勤務制度	コアタイムなしで1日最低1時間勤務することを条件に利用可能(労働時間は1日単位でなく1カ月単位で管理)。
テレワーク制度	育児、介護などの事由を問わず、回数制限なく利用可能。自宅以外での勤務も可能。
副業制度	従業員の副業を認める条件や副業時の取り扱いを整備。従業員の健康や安全、社会的信用および社内の機密を守るために、就労形態、就労先、就労見込み時間などを事前に申告し、会社が確認・許可することで副業が可能。

育児・介護を支援する制度

ファイントゥデイグループは、子育てや家族の介護が必要な従業員向けに法定を超えた長さの休業を取得できる制度などを設け、社内に周知しています。また、ファイントゥデイでは「育児期にある従業員の転居を伴う異動に関する運用ガイドライン」を定め、育児時間や介護時間を取得している従業員は、本人の意向に応じて転居を伴う異動の対象外にする制度も整備しています。

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

育児休業後の職場復帰の支援

ファイントゥデイは、女性従業員が妊娠中から出産後の職場復帰までのプロセスを上司と確認し合える「チャイルドケアプラン」というプログラムを用意しています。これによって、従業員の妊娠や出産、育児に対する不安を軽減するとともに、上司が交代した際も情報を共有することで、スムーズな職場復帰を実現しています。

ワークライフバランスの推進

－主な制度の概要<ファイントゥデイ>

制度	概要
育児支援	
育児休業制度	法定を超えて子が満3歳になるまでの通算5年まで取得可能。特別な事情がある場合は、同一子につき3回まで取得できる。 注：育児休業中は無給となるが、雇用保険から育児休業給付金が支給される。
出生時育児休業制度	子の出生後、8週間以内に最大4週間まで取得可能。産後休暇を取得しない従業員（主に男性）が対象。
産前休暇・産後休暇	産前6週間は有給の産前休暇、産後8週間は有給の産後休暇が取得可能（一部無給）。 注：無給部分は、積立休暇や年次有給休暇を利用することも可能。
育児休暇	子が満3歳になるまで最大2週間まで取得可能（休暇期間は有給）。従業員のパートナー（配偶者など）の出産に際しては、別途5日以内の特別休暇（有給）を取得できる。
育児時間制度	法定を超えて子が小学校3年生（9歳の3月末）まで1日最大2時間まで勤務時間を短縮可能。子が1歳に達するまでは、短縮した勤務時間のうち1時間分は有給。
育児期の従業員への補助金	子を扶養する従業員に対し、カフェテリア制度*の1項目として、子を保育園やベビーシッターに預ける際の保育料や、子の教育費を補助。
看護休暇制度	小学校入学前の子の病気・怪我の看護や、子の健康診断・予防接種のために、1時間単位で有給休暇を取得可能。 注：子が1名であれば年間5日（40時間）、2名以上であれば10日（80時間）まで、有給で取得できる。
育児を目的とした配偶者同行制度	小学校3年生以下の子を持つ従業員は、パートナー（配偶者など）が国内で転勤する場合にパートナーの転勤地へ同行し、その近隣事業所でキャリアを継続することが可能。

制度	概要
介護支援	介護の対象者は、従業員自身の家族だけでなく、パートナー（配偶者など）の家族も含む。
介護休業制度	要介護状態の家族1名について、回数制限なし（1回につき1年以内）で取得可能（通算3年以内）。
介護休暇制度	要介護状態である親族の介護のために、1時間単位で取得できる有給休暇。対象親族1名につき年間5日（40時間）まで、有給で取得可能。
介護をする従業員への補助金	カフェテリア制度*の1項目として、要介護認定を受けた家族への介護サービス・施設料を賄うための手当を支給。

※ 企業が従業員にポイント制で提供する福利厚生制度。従業員は付与されたポイントの範囲で希望するサービスを選択できる。

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

その他の制度

ファイントゥデイは、配偶者の海外転勤、ボランティアへの参画など、さまざまな場面を想定した支援制度を充実しています。

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

－主な制度の概要<ファイントゥデイ>

制度	概要
配偶者の海外転勤に伴う休業制度	従業員のパートナー（配偶者など）が海外へ転勤する場合、パートナーの勤務地への同行を前提に3年以内の休業を許可。
ボランティアのための特別休暇制度（ソーシャルスタディーズデー制度）	従業員が平日に社会貢献活動に取り組む際、年間3日まで有給休暇を取得可能。
ケア休暇制度 2025年1月改定	休暇取得の対象事由を以前の生理休暇から拡大し、不妊治療による通院や更年期症候群による著しい体調不良などの場合は性別に関わらず休暇を取得できる。休暇取得事由を上長に伝えることは不要。月1日まで有給休暇（超過分は無給休暇）とし、1時間単位での休暇取得が可能。

労働安全衛生

基本方針

ファイントゥデイグループのパーパスは「世界中の誰もが、素晴らしい一日を紡ぎ、いつまでも美しく、豊かな人生を送れるようにすること」です。この考えのもと、「ファイントゥデイグループ倫理行動指針」(→P64)に「健康的で安全な職場環境と、社員のゆとりと豊かさの充実に努める」ことを明記しているほか、「労働安全衛生方針」を策定し、従業員の健康の維持・増進や安全・安心な職場環境・風土の構築に注力しています。

また、労働安全衛生方針では、「誰もが健康的で安心して働くことのできる職場」を目指すことを掲げています。この方針に基づき、職業性疾病の予防、適正な職場環境の形成、従業員による自主的な健康管理の支援など、労働安全衛生に関する各種施策を積極的に展開しています。

労働安全衛生方針

ファイントゥデイグループは、誰もが健康的で安心して働くことのできる職場を目指します。

このため、次の事項に取り組みます。

- 働く全ての人々の安全・安心な労働環境を実現します。
- 休業災害ゼロを目指します。
- 労働安全衛生マネジメントシステムに対する要求事項を順守します。(製造部門を有する事業所のみ)
- すべての職場でリスクアセスメントを実施し、労働災害の未然防止に努めます。
- 労働安全衛生マネジメントシステムを継続的に改善し、労働安全衛生のレベルアップを図ります。(製造部門を有する事業所のみ)
- 労働安全衛生活動を推進する上で、全従業員との協議や関わり、正しい考え方や文化を尊重します。

労働安全衛生の推進

ファイントゥデイは、衛生委員会を設置しています。議長は人事本部の役職者から選出し、その他人事本部から担当者2名、産業医1名、社員からも代表者3名を選出して計7名で運営しています。毎月1回以上開催する同委員会のもと、労働安全衛生に関する各種の施策を推進しています。

また、ファイントゥデイインダストリーズにおいては安全衛生委員会を設置し、毎月1回以上開催しています。「休業災害ゼロ」を目標に掲げ、危険箇所や不安全行動の改善を行い、重大事故の防止に努めています。

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

衛生委員会の主な議題(2024年度) <ファイントゥデイ>

- 職場巡視結果の共有と課題への対策
- 長時間労働の抑制(該当人数、産業医面談の実施状況など)
- 健康診断、ストレスチェックの実施状況
- 労務災害の発生状況
- 産業医から提供された情報(熱中症や季節性感染症への注意喚起、花粉症など)
- こころの健康づくり計画
- 健康保険組合から提供された情報
- 健康保険組合の変更に伴う業務詳細
- カウンセラー窓口の設置
- 健診結果管理システムの導入

労働安全衛生

労働安全衛生に関する教育・研修

ファイントゥデイでは、労働安全衛生に関する意識の向上や注意すべき内容の共有などを目的に、従業員向けのオンライン研修を開催しています。

労働安全衛生の確保

ファイントゥデイグループは、健康的で安心して働くことのできる職場環境の実現に向けて、さまざまな側面から施策を実施しています。

長時間労働の抑制

ファイントゥデイでは、36協定によって1カ月当たりの時間外労働時間の上限を80時間と定め、個々の社員がこれを超えて働くことがないよう、管理の徹底と業務の効率化に取り組んでいます。労働時間が上限を超えていたことが確認された場合は、人事部門が該当する社員の上司にヒアリングし、原因の究明と改善に向けた具体的対策を検討・実行しています。

また、繁忙期などによる一時的な業務負荷の上昇や偏りも過重労働の原因となることから、各プロジェクトの繁忙状況と人員配置を確認の上、その時点の業務負荷に見合った要員を確保できていないと判断した場合は、業務の部分委託や派遣サービスの利用、新たなツールの整備なども検討しています。

これら取り組みに加え、個々の労働時間をリアルタイムで確認でき、月の労働時間が一定の値を超えると自動でアラートも発信される勤怠管理システムを導入し、各部門の労働時間管理の徹底と効率化を図っています。

健康診断

国内各社の全社員が健康保険組合に加入しており、毎年1回実施する定期健康診断の対象となります。診断の項目は、「会社が法令に基づき実施義務を負う定期健康診断の項目(法定項目)」と「健康保険組合が、がん検診を中心とした任意で受診可能な健康診断の項目(法定外項目)」からなり、このうち法定項目は受診が必須となることから、社内周知などを徹底しています。

また、受診後に要医療、要再検査、要精密検査の指示が出た社員に対しては、産業医との面談や再検診の実施など、必要な措置を講じています。

海外の各グループ会社においても、現地の法令に基づき、適切に健康診断などを実施しています。

ストレスチェックテスト

ファイントゥデイは、派遣社員を除く従業員を対象にストレスチェックテストを毎年1回実施しています。「高ストレス者」と診断され面談希望のあった社員へのケアを行っているほか、リーダーシップ研修の強化などを通じて、職場におけるストレス要因の軽減に取り組んでいます。

労働安全衛生

女性の健康課題の改善サポート

ファイントゥデイでは、女性特有の健康課題への対応を支援する目的から、外部の健康課題改善サービスを導入し、社員に提供しています。このサービスを利用することで、社員のプレゼンティーズム（健康問題により生産性が低下している状態）の改善や生産性の向上につなげています。

健康課題改善サービスによるサポート内容

月経プログラム	<ul style="list-style-type: none"> 月経について学べる全社員向けオンラインコンテンツの提供 オンライン診療を活用した婦人科受診と低用量ピルの服薬支援
更年期プログラム	<ul style="list-style-type: none"> 女性の更年期について学べる全社員向けオンラインコンテンツの提供 オンライン診療を活用した婦人科受診と漢方薬などの服薬支援

健康キャンペーンなど

社員の健康維持・増進に向けたキャンペーンなどを適宜実施しています。

主な取り組み(2024年度)

歯科検診キャンペーン	社員の歯科検診費用の一部を補助
インフルエンザ予防	社員とその家族のインフルエンザ予防接種(任意接種)費用の一部を補助
子宮頸がん予防	HPVワクチン接種費用を補助
禁煙	禁煙治療費用を補助(上限あり)

「こころの健康」向上 社外相談窓口

ファイントゥデイの役員と社員およびその家族が利用できる「こころの健康」向上 社外相談窓口を設置し、職場や家庭、自身の悩みや相談を受け付けています。電話、メール、面談(地域限定)など多様な方法で専属のカウンセラーに相談することができます。

相談者の秘密は厳守され、相談者の承諾なしに職場や上司に相談内容が明かされることはありません。対象の社員と同居している家族が気軽に窓口を利用できるよう周知を図っています。

「こころの健康」向上 社外相談窓口 相談例

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

PICK UP

従業員向けの社内マッサージルームを設置

従業員の健康促進や生産性向上を目的として、ファイントゥデイの本社オフィスにマッサージルーム「Re-fine」を設置しています。室内にはヘルスキーパー（あん摩マッサージ指圧師の国家資格者）が常駐しており、マッサージはもちろん、貼るタイプの鍼や灸の施術も行っています。また、体調管理のコツや健康に関する最新の研究成果の紹介など、毎日がより健やかになるような情報を社内SNSに発信しています。このほか、本社以外に勤務する従業員に対しても、民間のリラクゼーションサロンを利用する際の費用の一部を補助しています。



労使関係

労使間協議の実施

ファイントゥデイグループは、労働組合との間で「事業の社会的使命を認識し、企業の健全な発展と社員の経済的、社会的地位の維持向上に努め、誠意と信頼を基調とした労使関係を堅持する」ことを労働協約書の前文で確認しています。これをもとに双方の立場を尊重しながら、労使での協議の場を設け、労働環境をはじめとする労使間の各種課題の解決を図っています。

また、当社グループは、「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関(ILO)宣言」などの国際基準を重視しており、海外拠点においても各国・地域の労働法規を尊重しつつ、健全な労使関係の構築・維持に努めています。

なお、労働組合はユニオンショップ制を採用しており、2025年3月末現在、全ての一般社員(管理職を除く正社員)が加入しています。

― 労使協議の主なテーマ(2024年度) <ファイントゥデイ>

- ファイントゥデイにおける企業と労働組合の関係性
- エンゲージメントサーベイの結果を踏まえた今後の施策

トップマネジメントと従業員の対話

ファイントゥデイでは、代表取締役 社長 兼 CEOと従業員が雇用形態によらず直接・双方向で対話する機会を積極的に設けています。

2023年度は、CEOが従業員と1対1で直接対話する「One on Oneミーティング」や部門別懇親会、現場訪問など、約60回にわたる対話の機会を設けました。2024年度も「One on Oneミーティング」を継続し、2025年度には部門別懇親会や現場訪問を実施しています。

これらの対話は、多様なバックグラウンドを有する従業員の考え方などを経営が把握し、相互にコミュニケーションを深める貴重な機会となっています。CEOは各従業員のキャリアや現在の業務などについて質問を投げ掛け、従業員も経営方針などに対する意見や質問をCEOに直接伝えており、従業員からは「経営や今起きていることについて自分事として捉えられるようになった」など好意的な反応を得ています。

引き続き、さまざまな形で従業員との双方向の対話の機会を設けていく予定です。

Governance

ガバナンス

- 61 コーポレートガバナンス
- 63 リスクマネジメント
- 64 コンプライアンス
- 66 情報セキュリティ

コーポレートガバナンス

基本方針

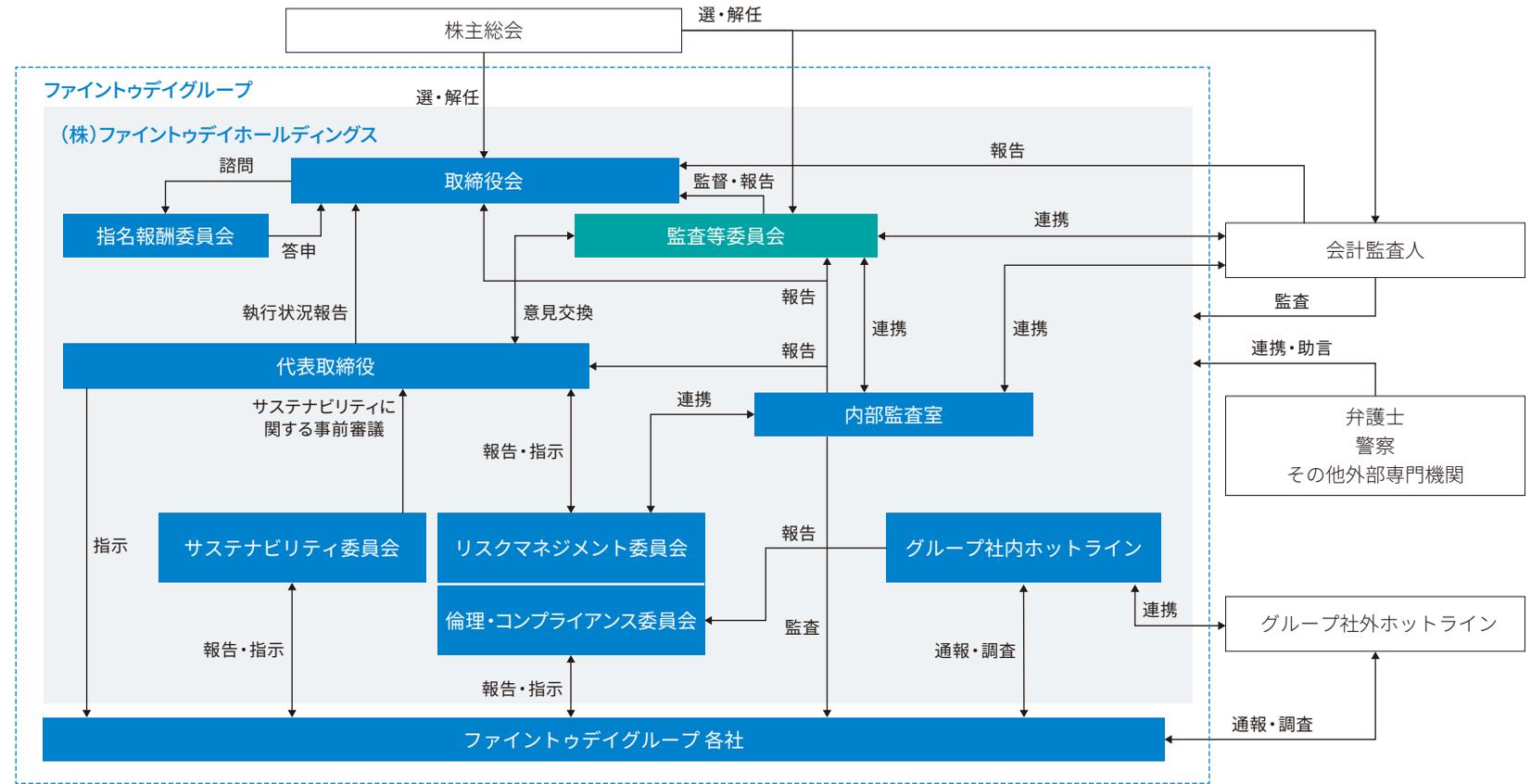
ファイントゥデイグループは、「透明・公正で信頼できる経営の推進」をマテリアリティの一つに位置付けています。これからも経営の透明性・公正性・迅速性の維持・向上を図るとともに、お客さま、取引先、従業員、株主、地域社会、地球など全てのステークホルダーと対話し、その結果を更なる改善に活かすことで、中長期的な企業価値の最大化に努めていきます。

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(2025年6月末時点)



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、2025年3月時点において、業務執行取締役2名、非業務執行取締役である監査等委員取締役4名(うち社外取締役3名)の計6名(うち独立社外取締役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、2024年12月時点において全4名の監査等委員である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。監査等委員会、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・多様化する中、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、2024年12月に改定したマテリアリティにおいても、「リスクマネジメント推進」を取り組みの一つに掲げています。

今後も、企業価値向上を阻害するさまざまな不確定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。

腐敗行為防止

2025年7月、ファイントゥデイグループは、法令遵守や高い企業倫理の確立を目指す方針を社内外に宣言することで、顧客、取引先、投資家、従業員などのステークホルダーに対して、腐敗行為を防止する姿勢を明確にし、信頼を得ることを目的に、「ファイントゥデイグループ腐敗行為防止方針」を策定しました。

Web サイト

ファイントゥデイグループ腐敗行為防止方針
<https://www.finetoday.com/jp/sustainability/esg-list/>

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、サステナビリティ委員会と並ぶ独立組織として位置付けています(→P61)。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。中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。

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。2025年度以降も、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。

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、コンプライアンス遵守を経営上のマテリアリティにおける取り組み項目の一つに掲げています。各国・地域の法規や社内規則を遵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、サステナビリティ委員会と並ぶ独立組織として位置付けています(→P61)。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、法令遵守体制の強化に取り組んでおり、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・取引行為を排除するための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。

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、通報者に不利益が生じることがないように配慮しながら、窓口担当部門が対応しています。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。

ー 通報窓口

	グループ社内ホットライン	監査等委員会窓口
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(ファイントゥデイホールディングス人事部)	監査等委員会委員長

	グループ社外ホットライン
利用対象者	グループ従業員
匿名相談	可能
相談方法	メール
受付窓口	外部の法律事務所

フリーランス相談窓口

ファイントゥデイホールディングス、ファイントゥデイ、ファイントゥデイインダストリーズは、フリーランス保護法に基づき、契約条件の明示、報酬支払の適正化に努めるとともに、相談窓口を設置するなど、フリーランスの方々と公正・安心な取引を継続できるよう取り組んでいます。

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」(→P64)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程
- 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
- ソーシャルメディアポリシー

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: CISO)を設置し、強固な情報セキュリティ体制の確立と継続的な強化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諸規程の整備・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ており、「ファイントゥデイグループ グローバル個人情報保護方針」を制定し、全グループ会社に適用しています。また、グループ各社においても、各国・地域の法令に基づきプライバシーポリシーを策定し、個人情報保護に関する各種施策を実施しています。

グループ各社・各種キャンペーンなどの施策企画では、これらの方針・ポリシー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

ファイントゥデイグループ グローバル個人情報保護方針
<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取り組み

ファイントゥデイは、セキュリティガイドラインに基づいたセルフアセスメントを定期的実施しています。加えて公開ドメインに対する外部評価状況を適宜確認し、早期にリスクを低減できるように取り組んでいます。成熟度を多面的に評価し、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」への対策訓練を年2回実施しています。

ESG データ

報告対象範囲凡例 FTグループ:ファイントゥデイグループ FTHD:ファイントゥデイホールディングス FT:ファイントゥデイ FTC:Shanghai FTS Cosmetics FTI:ファイントゥデイインダストリーズ FTIV:FT Industries Vietnam

会社情報 対象範囲: FT グループ

	単位	2022 年度	2023 年度	2024 年度
連結売上高	億円	1,000 億円超	1,000 億円超	1,000 億円超
海外売上高比率	%	50% 超	約 60% 超	50% 超
拠点数	拠点	19	20	20
	日本	9	9	9
	中国・APAC	10	11	11

環境

エネルギー 対象範囲: FT グループ

	単位	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
総エネルギー使用量	GJ	143,854	145,548	140,423	153,846
再生可能エネルギー使用量	GJ	12,672	28,509	26,260	27,927
自家発電量	kWh	20,059	20,043	22,288	881,992
再生可能エネルギー由来電力比率	%	100	100	100	100

GHG (Scope 1、Scope 2) 対象範囲: FT グループ

	単位	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
GHG Scope 1*	t-CO ₂ e	6,764	2,328	1,198	1,253
GHG Scope 2 (ロケーションベース)*	t-CO ₂ e	7,634	12,194	13,604	14,263
GHG Scope 2 (マーケットベース)*	t-CO ₂ e	2,150	2,023	388	1,167

*項目の2024年度実績は、外部の第三者であるソコテック・サーティフィケーション・ジャパン株式会社さまより保証を受けています。

GHG (Scope 3) 対象範囲: FT グループ

	単位	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	主な対象例
GHG Scope 3	t-CO ₂ e	359,912	280,432	298,346	383,134	
1. 購入した製品・サービス*	t-CO ₂ e	193,802	225,515	235,475	320,586	製品仕入、原材料等仕入、廃棄在庫、販管費
2. 資本財	t-CO ₂ e	3,379	1,085	4,944	7,245	建物、機械・装置、ソフトウェア
3. Scope 1、2 に含まれない燃料およびエネルギー活動	t-CO ₂ e	2,622	2,630	2,533	2,618	ガソリン、軽油、都市ガス、LPG、電気
4. 輸送・配送 (上流)	t-CO ₂ e	26,901	27,465	19,162	21,461	販売製品、購入原材料
5. 事業から出る廃棄物	t-CO ₂ e	13,752	3,128	5,926	2,338	製品の廃棄在庫、廃棄 POSM
6. 出張	t-CO ₂ e	314	315	350	330	—
7. 雇用者の通勤	t-CO ₂ e	1,078	1,081	1,225	1,153	—
8. リース資産 (上流)	t-CO ₂ e	—	—	—	—	—
9. 輸送・配送 (下流)	t-CO ₂ e	—	—	9,378	8,451	販売製品、購入原材料
10. 販売した製品の加工	t-CO ₂ e	—	—	—	—	—
11. 販売した製品の使用	t-CO ₂ e	—	—	—	—	—
12. 販売した製品の廃棄	t-CO ₂ e	118,064	19,196	19,354	18,953	プラスチック、紙、段ボール、金属、ガラスなど
13. リース資産 (下流)	t-CO ₂ e	—	—	—	—	—
14. フランチャイズ	t-CO ₂ e	—	—	—	—	—
15. 投資	t-CO ₂ e	—	—	—	—	—
その他 (任意)	t-CO ₂ e	—	—	—	—	—

ESG データ

パーム油

	単位	対象範囲	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
パーム油調達量	t	FT グループ	—	—	—	算定中

水

	単位	対象範囲	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
総取水量*	m ³	FTI、FTIV	309,630	305,022	282,905	290,243
地表水	m ³	FTI、FTIV	0	0	0	0
地下水	m ³	FTI、FTIV	0	0	0	0
海水	m ³	FTI、FTIV	0	0	0	0
第三者から提供された水源 (上水・工業用水)	m ³	FTI、FTIV	309,630	305,022	282,905	290,243
外部から共有された再生水	m ³	FTI、FTIV	0	0	0	0
総排水量	m ³	FTI、FTIV	260,849	246,629	227,260	236,702
河川・湖沼	m ³	FTI、FTIV	0	0	0	0
海水	m ³	FTI、FTIV	0	0	0	0
下水	m ³	FTI、FTIV	260,849	246,629	227,260	236,702
第三者への供給	m ³	FTI、FTIV	0	0	0	0

★項目の2024年度実績は、外部の第三者であるソコテック・サーティフィケーション・ジャパン株式会社さまより保証を受けています。

廃棄物

	単位	対象範囲	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
廃棄物排出量*	t	FTI、FTIV	—	1,763	2,731	2,374
廃棄物最終処分量 (埋め立て)	t	FTI、FTIV	—	0	0	0
再製品化を委託している容器包装の排出量 (ガラス) ^{※1}	kg	FT (日本単独)	4,532	4,260	3,974	3,514
再製品化を委託している容器包装の排出量 (紙製容器) ^{※1}	kg	FT (日本単独)	110,390	102,189	140,323	165,977
再製品化を委託している容器包装の排出量 (プラスチック製容器包装) ^{※1}	kg	FT (日本単独)	3,486,029	3,021,669	3,018,479	3,033,711
販促物の廃棄量 ^{※2}	指数	FT (日本単独)	100	23	23	9
リサイクル・再利用された処分量	t	FTI、FTIV	—	1,763	2,731	2,374
非リサイクル処分量 ^{※3}	t	FTI、FTIV	—	0.002	0	0
リサイクル率	%	FTI、FTIV	—	99% 以上	100	100

汚染物質

	単位	対象範囲	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
NOx 排出量	t	FTI	—	24.15	17.8	10.0
SOx 排出量	t	FTI	—	0	0	0
PRTR 法対象物質移動量	t	FTI、FTIV	—	23.24	20.37	36.66

プラスチック主容器・製容器包装

	単位	対象範囲	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
プラスチック主容器の総重量	t	FT グループ	—	—	—	8,721
プラスチック製容器包装 ^{※4} における 4R 対応 (Reduce, Reuse, Recycle, Renew) の構成比	%	FT グループ	—	—	—	96

※1 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。 ※2 2021年度の実廃棄量を100とした場合の指数。
 ※3 恒温槽の処分時に発生した保温材でアスベストを使用。 ※4 中味を除いた製品容器全体で重量の50%以上をプラスチック素材が占める容器。

ESG データ

社会

社員数^{※1}

	単位	対象範囲	2022 年度	2023 年度	2024 年度
社員数 [*]	名	FT グループ	約 1,900	2,544	2,326
	名	FT グループ	—	964	896
	名	FT グループ	—	1,580	1,430
女性社員比率	%	FT グループ	—	62.1	61.5

多様性

	単位	対象範囲	2022 年度	2023 年度	2024 年度
取締役役に占める女性の割合	%	FTHD	—	—	16.7
女性管理職比率 ^{※1} [*]	%	FT グループ	—	—	30.7
育児休暇取得率 (女性)	%	FTHD、FT (日本単独)	100	100	100
平均男女賃金差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)	%	FT (日本単独)	—	73.8	73.2
年次有給休暇取得率	%	FTHD、FT (日本単独)	65.6	66.9	64.6
障がい者雇用率 ^{※2} [*]	%	FT (日本単独)、FTI	—	—	3.45
	%	FT (日本単独)	1.17	2.13	2.27
	%	FTI	3.97	4.19	4.28
定年後再雇用制度利用者数	名	FTHD、FT (日本単独)	11	12	14

^{*}項目の2024年度実績は、外部の第三者であるソコテック・サーティフィケーション・ジャパン株式会社さまより保証を受けています。

労働安全衛生

	単位	対象範囲	2022 年度	2023 年度	2024 年度
衛生委員会開催数	回	FTHD、FT (日本単独)	—	12	12
安全衛生委員会開催数	回	FTI	—	12	12
定期健康診断受診率	%	FTHD、FT (日本単独)	—	—	100
労働災害による死者数 [*]	名	FTHD、FT (日本単独)、FTI	—	—	0
	名	FTHD、FT (日本単独)、FTI	—	—	0
業務上の負傷、死亡、 疾病による損失日数	日	FTHD、FT (日本単独)	—	—	0
	日	FTI	—	—	342
労働災害発生件数 [*]	件	FTHD、FT (日本単独)、FTI ^{※3}	0	13	12
労働災害度数率	—	FT (日本単独)	0	1.17	0.00
	—	FTI	—	—	0.76
労働災害強度率 [*]	—	FT (日本単独)、FTI	—	—	0.15
	—	FT (日本単独)	0	0.058	0.00
	—	FTI	—	—	0.26
労働災害千人率	—	FT (日本単独)	0	2.304	0.00
	—	FTI	—	—	1.32
就業上の疾病発生率 (OIFR) [*]	—	FT (日本単独)、FTI	—	—	0.00
	—	FT (日本単独)	0	0	0.00
	—	FTI	—	—	0.00

^{※1}2022年度は、2023年4月時点。2023年度、2024年度は、各年12月末時点。役員、派遣社員を除く。 ^{※2}各年6月1日時点。 ^{※3}2022年度はFTIを含まず。

ESG データ

採用・流動性

	単位	対象範囲	2024 年度
新卒採用者数	名	FTHD、FT (日本単独)	9
	名	FTHD、FT (日本単独)	4
	名	FTHD、FT (日本単独)	5
キャリア採用者数	名	FTHD、FT (日本単独)	30
正規雇用採用のうち キャリア採用の割合	%	FTHD、FT (日本単独)	43
	%	FTHD、FT (日本単独)	57
キャリア採用者の年齢内訳	%	FTHD、FT (日本単独)	6.7
	%	FTHD、FT (日本単独)	26.7
	%	FTHD、FT (日本単独)	36.7
	%	FTHD、FT (日本単独)	26.7
	%	FTHD、FT (日本単独)	3.3
新卒入社者の定着率 ^{*1}	%	FTHD、FT (日本単独)	100
離職率	%	FTHD、FT (日本単独)	9.1
	%	FTHD、FT (日本単独)	9.1
	%	FTHD、FT (日本単独)	9.1

※1 2022年4月の新卒入社者が対象(2022年4月の新卒入社者のうち、2025年4月時点で在籍している割合)。

※2 年1回のパフォーマンスレビューで個人評価の対象となった社員が対象(休業などで年間就業日数が80日未満の社員は含まず)。

※3 FTIVは2025年6月までに実施。 ※4 FTI、FTIVは2024年度より実施。

人財育成・教育

	単位	対象範囲	2022 年度	2023 年度	2024 年度
パフォーマンスとキャリア開発につき定期的な レビューを受けている従業員の割合 ^{*2}	%	FTHD、FT (日本単独)、FTI	100	100	100
社員1人当たりの平均教育・研修時間	時間	FTHD、FT (日本単独)	21.15	18.71	16.67
社員1人当たりの平均教育・研修費用	円	FTHD、FT (日本単独)	44,621	61,021	44,295
人権研修 ^{*3} 受講率	%	FT グループ	99	98	100
労務管理研修受講率	%	FTHD、FT (日本単独)、FTI	99	99	100
情報セキュリティ研修 ^{*3} 受講率	%	FT グループ	99	100	100
倫理・コンプライアンス研修 ^{*3} 受講率	%	FT グループ	99	100	100

社員満足度

	単位	対象範囲	2022 年度	2023 年度	2024 年度
社員エンゲージメント調査 ^{*4} の実施状況	有・無	FTHD、FT (日本単独)、FTC、 FTI、FTIV	—	有	有

ESG データ

人権

	単位	対象範囲	2022 年度	2023 年度	2024 年度
強制労働、児童労働、人身売買に関わるインシデント	件	FT グループ	0	0	0

結社の自由

	単位	対象範囲	2022 年度	2023 年度	2024 年度
労働組合がある法人の割合	%	FTHD、FT (日本単独)、FTI	—	—	100
労働組合員比率	契約社員を含む比率	%	FTHD、FT (日本単独)	—	49.4
	契約社員を除く比率	%	FTHD、FT (日本単独)	—	53.6
労働協約の対象となる従業員数	名	FTHD、FT (日本単独)	224	243	217

サプライヤー

	単位	対象範囲	2022 年度	2023 年度	2024 年度
対象となるサプライヤー ^{※1} 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	%	FT グループ	100	100	100
対象となるサプライヤー ^{※1} 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	%	FT グループ	100	100	100
対象となるサプライヤー ^{※1} のうち、CSR 評価を受けているサプライヤーの割合	%	FT グループ	100	0	0

※1 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。
 ※2 Fine Today Taiwan Inc. で当局より誇大広告との指摘を1件受けました。2024年2月に対応を終了しています。
 ※3 いずれも Fine Today Taiwan Inc. で販売した製品であり、関係機関への報告および製品回収など、必要な対応はすでに完了しています。

マーケティング違反／製品リコール

	単位	対象範囲	2022 年度	2023 年度	2024 年度
マーケティングコミュニケーションに関する規程・自主的規範の違反事例の件数	件	FT グループ	0	1 ^{※2}	0
製品がリコールされた製品ラインの数	件	FT グループ	0	4 ^{※3}	0

寄付・協賛

	単位	対象範囲	2022 年度	2023 年度	2024 年度
寄付金額	万円	FT グループ	—	—	1,660
協賛金・会費拠出額	万円	FT (日本単独)、FTI	—	—	2,440
製品寄付	万円相当 (想定売価換算)	FT グループ	—	—	1,010
その他 (贈答品など)	万円相当	FT グループ	—	—	20

ESG データ

ガバナンス

取締役会 (FTHD)

	単位	対象範囲	2024 年度
取締役数*	名	FTHD	6
男性	名	FTHD	5
独立社外	名	FTHD	1
女性	名	FTHD	1
独立社外	名	FTHD	1
業務執行取締役数*	名	FTHD	2
非業務執行取締役数*	名	FTHD	4
社内	名	FTHD	1
社外	名	FTHD	3
取締役会開催回数	回	FTHD	17
取締役会出席率	%	FTHD	100
独立取締役	%	FTHD	100
取締役会出席率 75% 以下の取締役数	名	FTHD	0

取締役会 (FT)

	単位	対象範囲	2024 年度
取締役数*	名	FT	3
男性	名	FT	3
独立社外	名	FT	0
女性	名	FT	0
独立社外	名	FT	0
業務執行取締役数*	名	FT	2
非業務執行取締役数*	名	FT	1
社内	名	FT	1
社外	名	FT	0
取締役会開催回数	回	FT	12
取締役会出席率	%	FT	100
取締役会出席率 75% 以下の取締役数	名	FT	0

※ 2025年3月末時点

ESG データ

監査等委員会

	単位	対象範囲	2024 年度
監査等委員取締役数*	名	FTHD	4
男性	名	FTHD	3
	独立社外	名	FTHD
女性	名	FTHD	1
	独立社外	名	FTHD
監査等委員会開催回数	回	FTHD	12
監査等委員会出席率	%	FTHD	100
	独立監査役	%	FTHD
監査等委員会出席率 75% 以下の監査等委員数	名	FTHD	0

指名報酬委員会

	単位	対象範囲	2024 年度
指名報酬委員会委員数*	名	FTHD	3
男性	名	FTHD	2
	独立社外	名	FTHD
女性	名	FTHD	1
	独立社外	名	FTHD
指名報酬委員会開催回数	回	FTHD	9
指名報酬委員会出席率	%	FTHD	100

※ 2024 年 12 月末時点

コンプライアンス

	単位	対象範囲	2022 年度	2023 年度	2024 年度
コンプライアンスホットライン（内部通報）への相談件数	件	FT グループ	0	3	6
確認された腐敗行為の件数	件	FT グループ	0	0	0
確認されたコンプライアンス上の重大懸念事項の件数	件	FT グループ	0	0	0

情報セキュリティ・サイバーセキュリティ

	単位	対象範囲	2022 年度	2023 年度	2024 年度
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	件	FT グループ	0	0	0
顧客の個人情報漏えいに関する情報セキュリティ違反の総数	件	FT グループ	0	0	0
会社のデータ侵害の影響を受けた顧客の総数	件	FT グループ	0	0	0
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	円	FT グループ	0	0	0

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 (P07)
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 (P07)
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 (P07) ファイントゥデイグループの今 (P09) ステークホルダーエンゲージメント (P19) サプライヤー行動基準の遵守状況の確認 (P44)
2-7 従業員	ファイントゥデイグループの今 (P09) ESGデータ 社員数、多様性 (P70)、採用・流動性 (P71)
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 (P18) コーポレートガバナンス (P61,62) リスクマネジメント (P63) コンプライアンス (P64,65)
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 (P18) コーポレートガバナンス (P61,62) リスクマネジメント (P63) コンプライアンス (P64,65)
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 (P18) リスクマネジメント (P63) コンプライアンス (P64,65)
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 (P18) リスクマネジメント (P63) コンプライアンス (P64,65)
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 (P18) コーポレートガバナンス (P61,62) リスクマネジメント (P63) コンプライアンス (P64,65)
2-15 利益相反	腐敗行為防止 (P63)
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 (P18) コーポレートガバナンス (P61,62) リスクマネジメント (P63) コンプライアンス (P64,65)
2-17 最高ガバナンス機関の集会的知見	—
2-18 最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	—
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	CEO メッセージ (P03-05) 役員メッセージ(人事・組織担当) (P48)
2-23 方針声明	Purpose/Values (P06) 外部イニシアティブへの参画/外部からの評価 (P11) マテリアリティ (Fine Today & Tomorrow) (P12) 環境基本方針 (P21) 人権方針 (P40) 調達方針 (P43) 社会貢献方針 (P45) 労働安全衛生方針 (P56) 倫理行動指針 (P64)
2-24 方針声明の実践	マテリアリティ (Fine Today & Tomorrow) の実現に向けた目標と進捗 (P14-17) サステナビリティマネジメント (P18) 気候変動への対応 (P22-24) 循環型社会形成への取り組み (P25) 自然・生物多様性保全への対応 (P26-30) ファイントゥデイインダストリーズにおける環境側面の取り組み (P31,32) 品質保証 (P34) R&D (P35,36) お客さまへの適切な情報提供 (P37-39) 人権の尊重 (P40-42) サプライヤーとの関わり (P43,44) コミュニティとの協働 (P45) ファイントゥデイグループの社会貢献活動 (P46,47) 従業員の雇用・登用とDE&I (P49,50) 従業員の能力開発 (P51-53) ワークライフバランスの推進 (P54,55) 労働安全衛生 (P56-58) 労使関係 (P59) コーポレートガバナンス (P61,62) リスクマネジメント (P63) コンプライアンス (P64,65) 情報セキュリティ (P66,67)

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	外部イニシアティブへの参画/外部からの評価 (P11) マテリアリティ (Fine Today & Tomorrow) (P12) 環境基本方針 (P21) 品質課題・製品事故への対応 (P34) VOC (お客さまの声) を製品・サービスに反映する体制 (P38) 人権デュー・ディリジェンスの実施 (P41) 人権課題への取り組み、救済窓口 (P42) サプライヤー行動基準の遵守状況の確認 (P44) 労働安全衛生 (P58) 労使関係 (P59) コーポレートガバナンス (P61,62) 従業員ヘルプライン (P65)
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 (P34) VOC (お客さまの声) を製品・サービスに反映する体制 (P38) 人権課題への取り組み、救済窓口 (P42) サプライヤー行動基準の遵守状況の確認 (P44) 労使関係 (P59) コーポレートガバナンス (P61,62) 従業員ヘルプライン、フリーランス相談窓口 (P65)
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 (P19)
2-30 労働協約	労使関係 (P59)

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(Fine Today & Tomorrow) (P12)
3-2 マテリアルな項目のリスト	マテリアリティ(Fine Today & Tomorrow) (P12)
3-3 マテリアルな項目のマネジメント	マテリアリティ(Fine Today & Tomorrow) (P12) マテリアリティ(Fine Today & Tomorrow)の実現に向けた目標と進捗(P14-17) サステナビリティマネジメント(P18)

生物多様性 2024

指標	レポートの掲載箇所
101-1 生物多様性の損失を止め、反転させるための方針	マテリアリティ(Fine Today & Tomorrow) (P12) 環境基本方針(P21) 基本方針(P26)
101-2 生物多様性へのインパクトの管理	気候変動への対応(P22-24) ベトナム工場での環境負荷低減の取り組み(P22) 循環型社会形成への取り組み(P25) 自然・生物多様性保全への対応(P26-30)
101-3 アクセスと利益配分	—
101-4 生物多様性へのインパクトの特定	気候関連リスクと機会(P23) 自然・生物多様性保全への対応(P27-29)
101-5 生物多様性へのインパクトを伴う場所	—
101-6 生物多様性の損失の直接的な要因	ESGデータ 水、廃棄物、汚染物質(P69)
101-7 生物多様性の状態の変化	—
101-8 生態系サービス	—

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(P09) ESGデータ(P68-74)
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(P23)
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(P45) ファイントゥデイグループの社会貢献活動(P46,47)
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	—
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	ESGデータ コンプライアンス(P74)
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遵守状況の確認(P44) 腐敗行為防止(P63) コンプライアンス(P64,65) ESGデータ 人財育成・教育(P71)、コンプライアンス(P74)
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

GRI ガイドライン対照表

指標	レポートの掲載箇所
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	ESG データ プラスチック主容器・製容器包装 (P69)
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	ESG データ 廃棄物 (P69)
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	—

指標	レポートの掲載箇所
303:水と排水 2018	
303-1 共有資源としての水との相互作用	ベトナム工場での環境負荷低減の取り組み (P22) 大気・水質汚染の防止 (P32) ESG データ 水 (P69)
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 (P32)
303-3 取水	ESG データ 水 (P69)
303-4 排水	ESG データ 水 (P69)
303-5 水消費	ESG データ 水 (P69)
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 GHG (Scope1、Scope2) (P68)
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 GHG (Scope1、Scope2) (P68)
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 GHG (Scope3) (P68)
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	大気・水質汚染の防止 (P32) ESG データ 汚染物質 (P69)

GRI ガイドライン対照表

指標	レポートの掲載箇所
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、販促物における取り組み、物流における資源循環の推進 (P25)
306-2 廃棄物関連の著しいインパクトの管理	容器包装における取り組み、販促物における取り組み (P25) 廃棄物の削減、使用済み剥離紙の水平リサイクルを推進 (P32)
306-3 発生した廃棄物	ESGデータ 廃棄物 (P69)
306-4 処分されなかった廃棄物	ESGデータ 廃棄物 (P69)
306-5 処分された廃棄物	ESGデータ 廃棄物 (P69)
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	ベトナム工場での環境負荷低減の取り組み (P22) 物流における資源循環の推進 (P25) 自然・生物多様性保全への対応 (P26-30) 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 (P43) サプライヤー行動基準の遵守状況の確認、2024年度サプライヤーアセスメントの概要 (P44) ESGデータ 環境 (P68,69)

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	ESGデータ 採用・流動性 (P71)
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	ESGデータ 育児休暇取得率(女性) (P70)

指標	レポートの掲載箇所
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、労働安全衛生の推進 (P56)
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 (P56)
403-3 労働衛生サービス	労働安全衛生の推進 (P56)
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 (P56)
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 (P57)
403-6 労働者の健康増進	労働安全衛生に関する教育・研修、労働安全衛生の確保 (P57)
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遵守状況の確認 (P44)
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 (P56)
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	ESGデータ 就業上の疾病発生率 (OIFR) (P70)
404: 研修と教育 2016	
404-1 従業員一人あたりの年間平均研修時間	ESGデータ 社員1人当たりの平均教育・研修時間/費用 (P71)
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 (P52)
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	ESGデータ パフォーマンスとキャリア開発につき定期的なレビューを受けている従業員の割合 (P71)
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 (P09) ESGデータ 社員数、多様性 (P70) ESGデータ 採用・流動性 (P71)
405-2 基本給と報酬総額の男女比	ESGデータ 平均男女賃金差異 (P70)

GRI ガイドライン対照表

指標	レポートの掲載箇所
406:非差別 2016	
406-1 差別事例と実施した救済措置	ESGデータ 人権 (P72) ESGデータ コンプライアンス (P74)
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	—
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	人権デュー・ディリジェンスの実施 (P41) 人権課題への取り組み (P42) 2024年度サプライヤーアセスメントの概要 (P44) ESGデータ 会社情報 (P68) ESGデータ 人権研修受講率 (P71) ESGデータ 人権、サプライヤー (P72)
412-2 人権方針や手順に関する従業員研修	人権課題への取り組み (P42) 2024年度サプライヤーアセスメントの概要 (P44) ESGデータ 会社情報 (P68) ESGデータ 人権研修受講率 (P71) ESGデータ 人権、サプライヤー (P72)

指標	レポートの掲載箇所
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	ファイントゥデイグループの社会貢献活動 (P46,47)
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	2024年度サプライヤーアセスメントの概要 (P44) ESGデータ 人権、サプライヤー (P72)
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	—
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 (P25) Webサイトでの情報提供、パッケージに関する取り組み (P37)
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	ESGデータ マーケティング違反/製品リコール (P72)
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

finetoday

<https://www.finetoday.com>