

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 2026

finetoday

Contents

目次

02 企業プロフィール

- 02 目次／編集方針
- 03 Purpose/Values
- 04 CEOメッセージ
- 07 組織体制／会社概要
- 08 ファイントゥデイグループの今
- 09 ブランド展開
- 10 研究開発
- 11 生産

12 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 マテリアリティの特定プロセス
- 14 マテリアリティ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
- 20 外部イニシアティブへの参画／外部からの評価

21 Prosperity (共栄)

日々の暮らしをより美しく豊かに彩るイノベーション

- 22 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
- 23 多様な価値を創造するイノベーション

コミュニティのウェルビーイング向上

- 25 コミュニティへの貢献活動や寄付

27 People (ピープル)

バリューチェーンにおける人権の尊重とDE&I 促進

- 28 人権の尊重と責任あるバリューチェーンマネジメント
- 28 人権の尊重
- 31 サプライヤーとの協働
- 33 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
- 34 執行役員 人事本部長メッセージ
- 36 職場での性別・身体的特徴・国籍などによる不平等の解消
- 36 多様性を力に変えるインクルーシブな文化
- 38 多様な従業員の活躍支援

社員のウェルビーイング向上

- 41 労働安全衛生とディセントワークの推進
- 41 労働安全衛生
- 44 エンゲージメントの向上
- 45 労使関係
- 46 職場における人財の育成

48 Planet (プラネット)

49 環境基本方針

気候変動への対応

- 51 温室効果ガス排出の削減

自然・生物多様性保全と循環型社会の実現

- 53 自然・生物多様性保全への対応
- 55 持続可能な原材料の調達
- 56 サステナブルな容器包装
- 57 生産活動における水資源の保全

58 Principles of Governance (ガバナンスの原則)

透明・公正で信頼できる経営の推進

- 59 ガバナンス強化・コンプライアンス徹底・リスクマネジメント推進
- 59 コーポレートガバナンス
- 61 リスクマネジメント
- 63 コンプライアンス
- 65 情報・サイバーセキュリティへの対応
- 67 製品の信頼性保証活動の推進
- 67 品質保証
- 68 お客さまへの適切な情報提供

パーパスを実現する企業文化の醸成

- 71 一人ひとりが当社パーパスに向きあう機会の提供

72 データ集

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、「Prosperity (共栄)」「People (ピープル)」「Planet (プラネット)」「Principles of Governance (ガバナンスの原則)」の各パートにおいては、当社マテリアリティ (Fine Today & Tomorrow) ごとに、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。

発行年月	2026年8月
報告対象期間	2025年度(2025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

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。

創業5周年を迎えて—— 美意識を礎とした両輪経営で、100年先を見据える

創業5周年の節目に

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のパーソナルケア事業から独立してから、2026年7月で創業5周年を迎えることができました。これもひとえに、全てのステークホルダーの皆さまからの温かなご支援によるものと、心より御礼申し上げます。

創業以来、管理部門の立ち上げや自前のIT環境の構築、生産拠点の取得、研究開発施設の開所などを通じて、技術開発から生産、マーケティング、販売が一体となった経営体制を迅速に整えてきました。

その間、パーソナルケアに特化した企業として、「fino」や「TSUBAKI」など既存ブランド群に磨きをかけるとともに、「+tmmr(プラストゥモロー)」など新ブランドの立ち上げも進めてきました。同時に環境や社会の持続可能性に資する取り組みも推進してきました。

こうした両輪経営の実行により、「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、着実に歩みを進めています。

かかる中、2026年6月にはBain Capital Private Equity, LPを新たな

株主としてお迎えしました。日用品分野をはじめ世界各地で企業の成長加速と価値向上を実現してきた同社の知見も力に変えながら、私たちは今後も地球と事業のサステナビリティを追求していく所存です。

創業5周年を迎えた今、私たちはパーパス実現に向けた想いを新たにしています。100年先の世代にも敬愛される存在であるよう、グループ全社員と共にたゆまず前進してまいります。

事業とサステナビリティを一体で進める「両輪経営」

ファイントゥデイグループの両輪経営とは、環境や社会の持続可能性と収益性ある成長を一体で進める経営です。この両輪を連動させることで、あらゆるステークホルダーから信頼・共感を得て、感動を共にし、パーパス実現につなげていく。こうしたサイクルのもと、経済的価値と社会的価値の創造を両立させることを目指しています。

2025年のハイライトとしては、持続可能なパーム油の調達に向けた取り組みとして、本社および生産拠点2カ所(埼玉県久喜市とベトナム)において、RSPO サプライチェーン認証を取得しました。また行政・

株式会社ファイントゥデイ
ホールディングス
代表取締役社長 兼 CEO

小森 哲郎

企業・市民が協働し、詰め替えパックリサイクルの社会実装化を目指す「神戸プラスチックNEXT〜みんなでつなげよう。つめかえパックリサイクル〜」へ参画し、会社の重要課題と設定している「サステナブルな容器包装」の推進を加速しています。これらの取り組みを経て、EcoVadis※の評価上位5%に贈られるゴールドメダルを3年連続で受賞しました。引き続きESGと事業のサステナビリティの双方を高める両輪経営を力強く推進していきます。

※ 評価対象企業数が180カ国、17万社以上である世界最大級のサステナビリティ評価機関（2026年7月時点）。

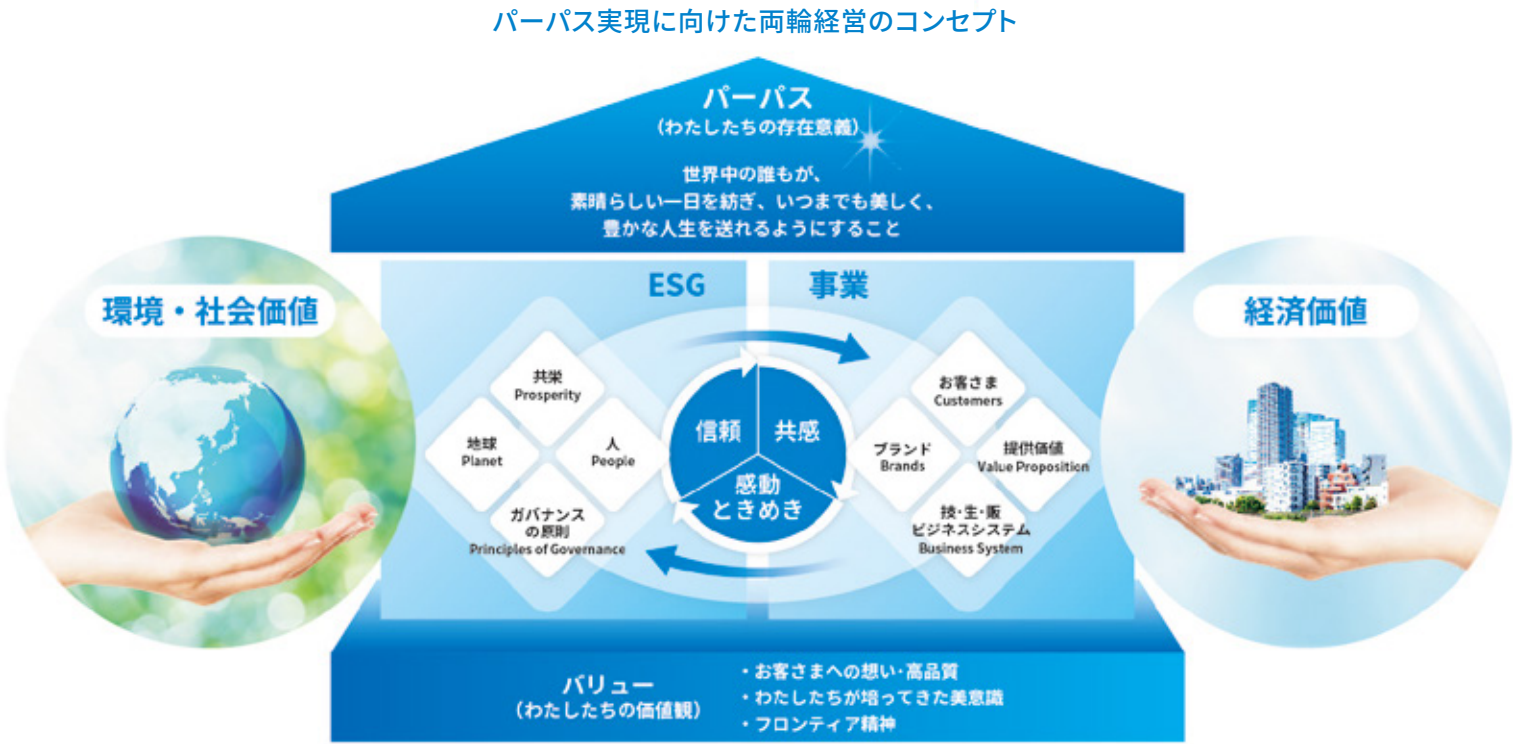
両輪経営の礎となる「美意識」

両輪経営の礎となっている価値観が、「美意識」です。これは前身の資生堂時代から、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す。私たちの考える美意識は、外面的な美だけを指すものではありません。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、人の心や身体、行動のあり方、そして社会

全体の豊かさにつながる価値を含むものです。

この美意識は、高品質な製品づくりにとどまらず、感情面に働きかける価値も含めた価格設定、マーケティングコミュニケーション、環境に配慮したパッケージ開発など、事業戦略策定から日々のオペレーション実行に至るまで、私たちのバリューチェーンのあらゆる面に現れています。

私たちは、日用品は単なる消耗品ではなく、生活者に自分らしい前向きな一歩をもたらす力を持つものと考えています。私たちは、美意識に根差した価値を日用品に宿すことで「日用美品」へと進化させ、毎日の習慣をときめきの体験へと変えていきます。そして、その自分らしい前向きな一日一日の積み重ねが、次世代へと受け継がれる美しく豊かな社会づくりにつながると信じています。



美意識を体現するオリジナルブランド「+t m r」

「美意識」を共有し、自律的に挑戦する組織へ

美意識は、人財育成においても重要な基盤であり、企業価値創造の源泉でもあります。

ファイントゥデイグループには、外国籍の社員が過半数を占めるなど、年代や出身業界を含め多様なバックグラウンドを持つ人財が集まっています。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、この多様性は、各地域の風土やニーズを尊重した事業運営を行う上で大きな強みです。

この強みを最大限に発揮するために、私たちは美意識をグローバル共通の価値観として全員が保持した上で、互いの違いを深く理解し合う企業文化の醸成を進めています。Cultureship(カルチャーシップ)と題し、美意識が社員一人ひとりの日々の意思決定や行動に落とし込まれるよう、経営層を筆頭に階層別のワークショップをグループ全拠点で継続的に実施しています。この積み重ねが、模倣困難かつ競争優位性

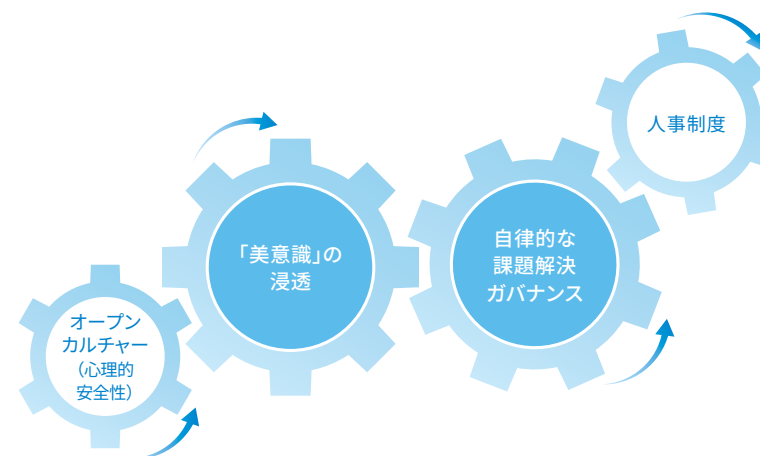


Cultureship ワークショップ(経営層)

を持った当社グループ独自の価値を社会に提供し続ける力になると考えています。

また美意識の浸透とともに、人財育成において重視しているのが「自律的な課題解決ガバナンス」という考えです。

私は、「課題指摘に咎めなし」という方針を繰り返し社員に伝えていきます。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・解決を自ら遂行する。こうした人財マネジメントを自律的な課題解決ガバナンスと呼んでおり、業績を含め優れた組織を持つ企業の特徴であると考えています。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させて機能することで、社員同士が多様な価値観を自然に受容し合い、DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)が着実に前進します。これにより、さまざまな知見を持つ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。

社会・事業・人財の好循環を生み出し、長期的な価値を創造

これまで述べてきたように、美意識を製品づくりや人財開発をはじめ、バリューチェーンのあらゆる側面で発揮していくことが、私たち独自の価値創造の源泉であると考えています。美意識に根差した「日用美品」により、毎日の習慣をときめきの体験へと変えていくことは、人々の日常に前向きな変化をもたらします。その積み重ねが、社会からの信頼と共感、社員のエンゲージメントと創造性、企業価値の持続的な向上へとつながっていくと信じています。

ファイントゥデイグループはこれからも、社会・事業・人財の好循環を通じて価値を積み重ね、ステークホルダーから選ばれ続ける企業を目指してまいります。

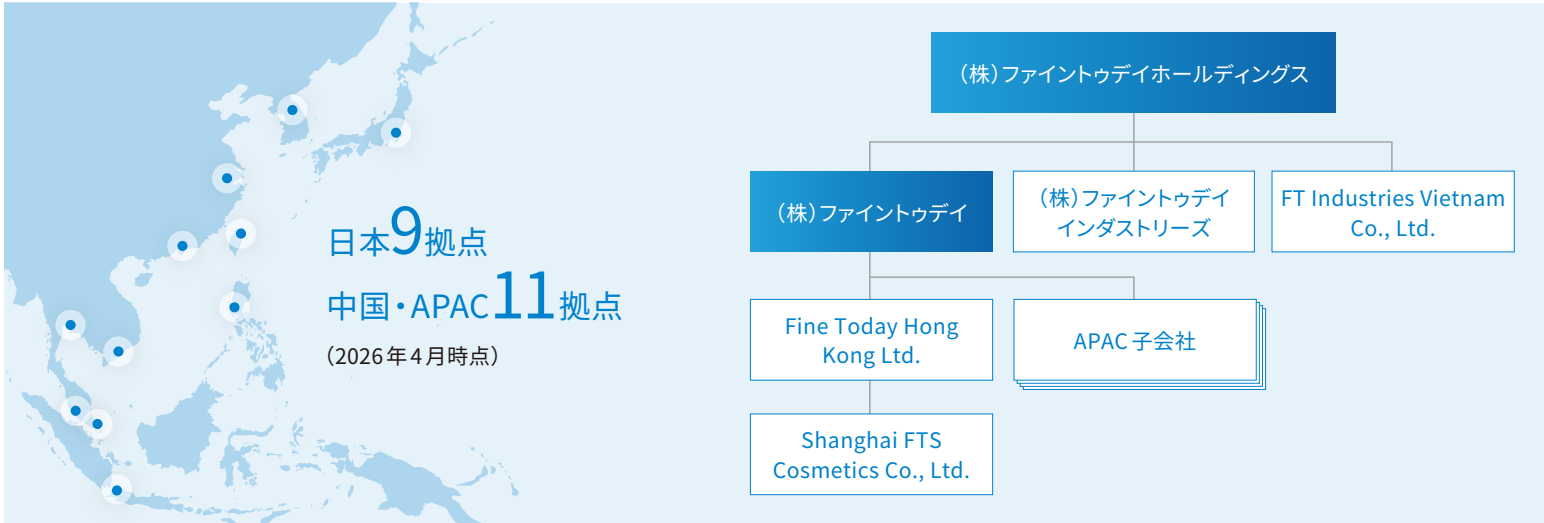
株式会社ファイントゥデイホールディングス
代表取締役社長 兼 CEO

小森哲郎

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年には、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。



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。

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**
代表取締役社長 兼 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

アジアのグローバル企業としてお客さまの毎日を美しく豊かにする「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质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。

連結売上収益

1,100 億円超 (2025年度)



調整後連結営業利益率※1

15.2 % (2025年度)



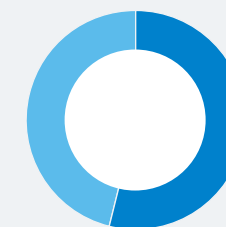
海外売上高比率

約 **60** % (2025年度)



女性従業員比率

日本 **5** 割 中国 **7** 割 APAC **7** 割 (2025年12月末時点)



海外従業員※2比率

約 **54** %

(2025年度)

グループ従業員数

約 **2,300** 名

(2025年12月末時点)



※1 当社の実質的な稼ぐ力を表示するため、財務数値に、(株)資生堂からの独立に関連した費用やIPO関連費用などの一過性費用や為替差損益などを調整し表示。 ※2 日本以外で働く従業員。

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、単なる「日用品」ととどまらず、毎日をより美しく豊かにする「日用美品」です。
長く愛されてきたブランドを通じて、世界中の人々の毎日の習慣にときめきの体験をお届けしています。



fino



TSUBAKI



afta



SENKA



uno



Ag



SEA BREEZE
NATURAL AID



KYORAN 可悠然



SUPER MILD 惠潤



AQUAIR
水之魔術



MACHÉRIE



HADASUI



ウォーターイリュージョン



水分ヘアパック



FRESSY



HG



プリペア



ヤングパル



ボアン

感動につながる価値創出を担う研究開発

ファイントウデイグループは、お客さまの毎日を美しく豊かにする日用美品の提供を目指しています。

アジア 11 の国・地域で事業を展開する中、多様な文化や生活習慣に根差した顕在・潜在ニーズに対応するため、各地に適した製品・サービスを開発しています。

こうした研究開発活動の中核を担う R&D 本部では、ブランド価値開発と基盤技術の高度化を推進しています。ブランド価値開発では、品質に加え、使用時にブランド価値を体感できる情緒的価値の創出を重視しています。

また、基盤技術の研究では、オープンイノベーションを通じて外部の革新的な技術や知見を取り入れ、顧客価値につながる機能優位と新たなイノベーションの創出を目指しています。

研究開発拠点
ファイントウデイ ビューティーイノベーションセンター



ファイントウデイ ビューティーイノベーションセンターは、ファイントウデイグループが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、ファイントウデイの本社(東京都港区)と、生産を担うファイントウ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 1,100m ²
機能・役割	パーソナルケア製品の研究開発

高品質な製品づくりを支え、価値提供につなぐ生産体制

ファイントゥデイグループは、日本国内にあるファイントゥデイインダストリーズとFT Industries Vietnam Co., Ltd. の2つの拠点で製品を生産しています。ファイントゥデイグループとしての技術開発・生産・販売の一貫体制のもと、高品質な製品づくりを支える統合的なサプライチェーンの最適化を通じて事業成長を追求するとともに、環境負荷の低減や安全・安心な職場環境の実現など、サステナビリティにも配慮した取り組みを推進していきます。

生産開発拠点

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を構築している当社グループにおいて、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 m ²
事業内容	パーソナルケア製品等の生産
取得認証	・ISO 14001 ・ISO 22716 ・ISO 45001 ・RSPO サプライチェーン認証

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。2025 年度は、同年度使用電力の約 40% (実績 39.6%) を賄いました。

所在地	Lot 231-233-235-237, Amata Road, Long Binh (Amata) Industrial Park, Long Binh Ward, Dong Nai Province, Vietnam.
敷地面積	約 7 万 m ²
事業内容	パーソナルケア製品等の生産
取得認証	・ISO 14001 ・ISO 45001 ・ハラル認証 ・RSPO サプライチェーン認証

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 ファイントウ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きます。

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	●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	以下を参考に候補テーマをリストアップ。 ●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	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
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。
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	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。

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
- グローカリゼ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

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)	2025年度実績	2026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*	2025年度 1つ以上	2つ	●メンズヘアケアへのニーズの高まりを捉え、カテゴリーを拡大	
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・人財・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 (2025年度)	約6,200万円	●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	

※ 新ブランド創出や既存製品の海外展開など。

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)	2025 年度実績	2026 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 (2025 年度)	100%	● 広告表現を通じた人権侵害リスクについて、KPI、およびモニタリング方法を見直す	
	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、全ての人が自分らしく生きる社会の実現に貢献します。	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 (2025 年度)	運用方法の検討を実施	● 確認プロセスを徹底し、DE&I への意識を向上	
		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)	79.9% ※3	● 幹部社員向けの評価トレーニングおよび180度フィードバックを実施	
			女性管理職比率	35% (2030 年度)	35.7%	● Fine Tomorrow Program (中長期的育成プログラム)を実施	
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)	69.0% ※3	● 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件継続 (2025 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)	66.1% ※3	● 評価者トレーニングを実施	
			Values & Leadership Behavior の浸透率(行動レベル)	95% (2030 年度)	55.3%	● Leadership Behavior を評価基準とした行動評価を導入 ● “Cultureship”を実施	

※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 対象はファイントウデイホールディングス、ファイントウデイの従業員。

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)	2025 年度実績	2026 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)	47%	● Scope 3 削減に向け、主要サプライヤーへアンケートを実施 ● オフィスにおける再エネ購入に向けた検討を推進	 
			Scope 3 排出量削減率 (2021 年比)	25% (2030 年度)	Scope 3 排出量は 2% 増加 (2021 年比)		
自然・生物多様性保全と循環型社会の実現 		自然・生物多様性の保全	サステナブルなパーム油の調達	100% (2030 年度)	● TNFD レポート開示	● RSPO SC 認証を継続 ● RSPO 認証 パーム油 調達ロードマップに基づき、認証比率を拡大	  
		持続可能な原材料の調達 (主にパーム油)			● RSPO 認証 パーム油 比率 19% ● RSPO SC 認証取得		
	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。	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%	● 容器包装ガイドラインを改訂	   
			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)	2%		
		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)	8%	● グループ全体の水使用量を把握 ● 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)	31%		

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)	2025 年度実績	2026 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・コンプライアンス徹底・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 (2025年度)	0件	●コンプライアンス教育・研修を実施 ●コンプライアンス・プログラムを策定	  
		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 (2025年度)	研修:1回 訓練:3回	●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 (2025年度)	0件	●新製品開発時の品質チェック体制を強化 ●インドネシアでハラル製品の管理体制を強化	 
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)	83.6% ^{※3}	●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、对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 対象はファイントウデイホールディングス、ファイントウデイの従業員。

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

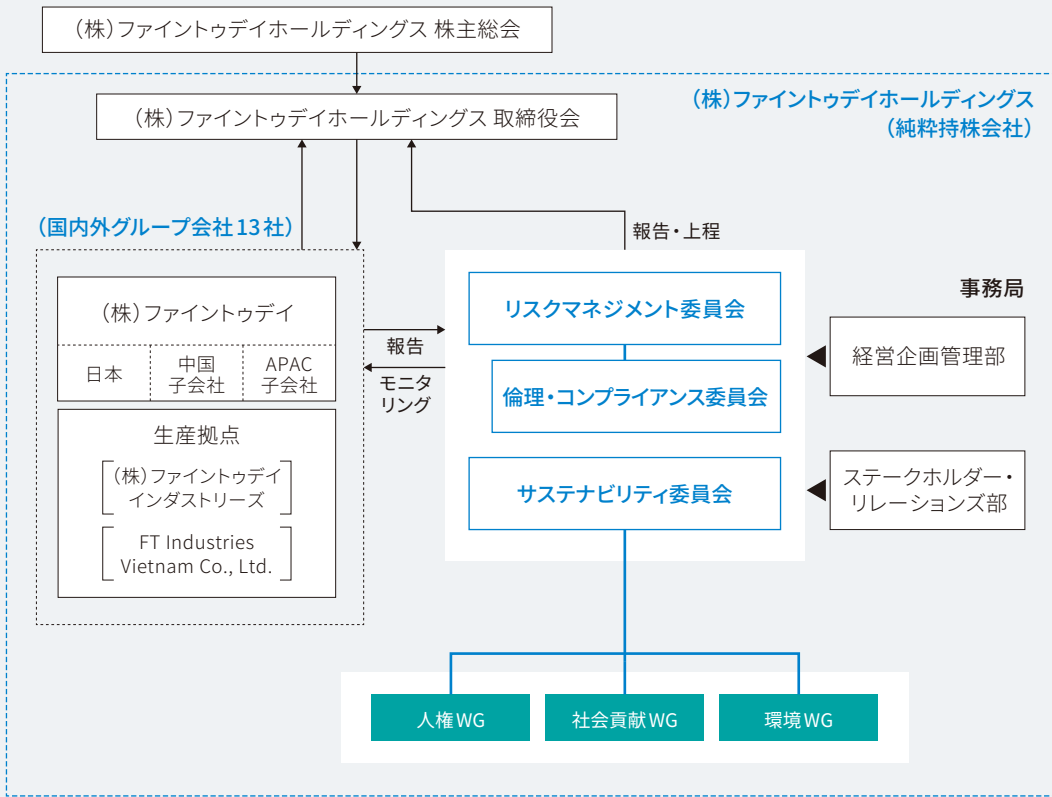
ファイントゥデイグループは、事業とサステナビリティにおけるリスクの把握・評価や、サステナビリティ活動における方針・計画の策定などを担う組織として、ファイントゥデイホールディングスの代表取締役社長 兼 CEOが責任者を務める「リスクマネジメント委員会」「倫理・コンプライアンス委員会」「サステナビリティ委員会」を設置しています。

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。

サステナビリティ推進体制 (2026年7月時点)



リスクマネジメント委員会	
開催頻度	四半期に1回
委員長	代表取締役社長 兼 CEO
構成メンバー	子会社役員、執行役員、その他指名された者
主な役割	・グループのリスク管理方針・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・コンプライアンス委員会	
開催頻度	四半期に1回
委員長	代表取締役社長 兼 CEO
構成メンバー	子会社役員、執行役員
主な役割	・グループのコンプライアンス基本方針・計画の策定・運用 ・コンプライアンス教育のPDCAに関する審議

サステナビリティ委員会	
開催頻度	四半期に1回
委員長	代表取締役社長 兼 CEO
構成メンバー	子会社役員、執行役員、その他委員長が指名する者
主な役割	・グループのサステナビリティに関わる重要施策の策定・審議・報告 ・グループのサステナビリティに関わる諸施策の課題共有・審議

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

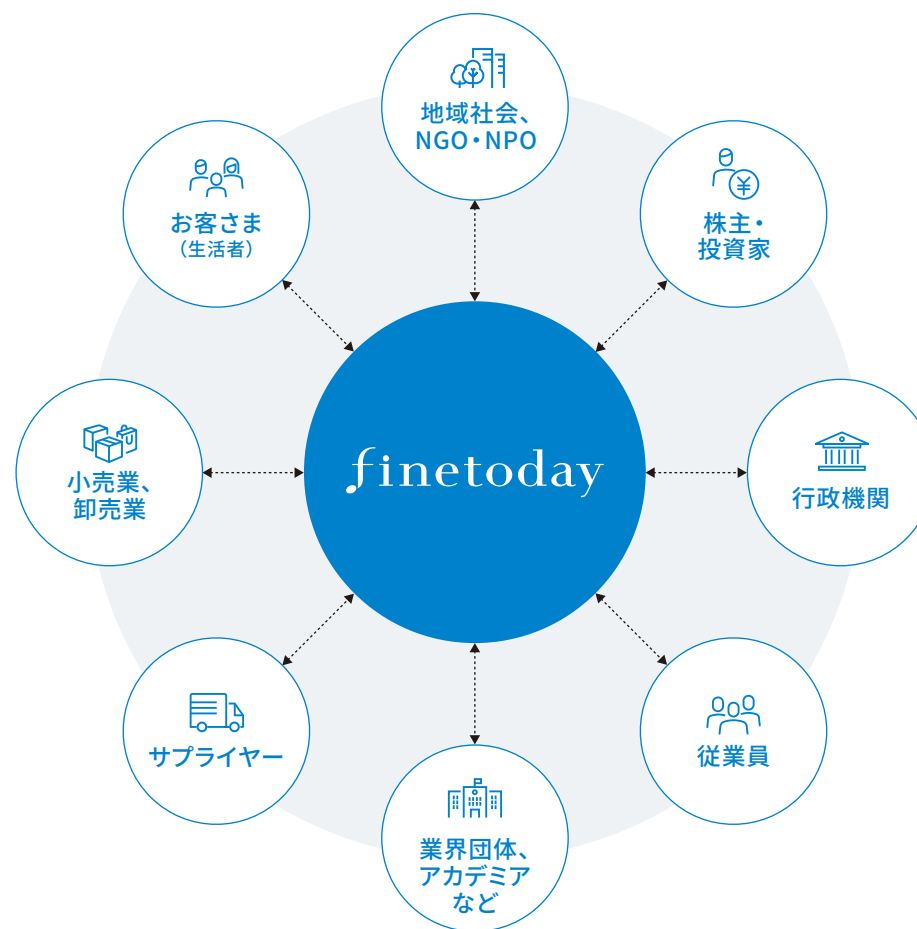
サプライヤー※ 「ファイントゥデイグループ 調達方針」にのっとり、志を共にするサプライヤーとサステナブルで責任あるサプライチェーンの強化に取り組んでいます。

- 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」の遵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・ルールの遵守はもとより、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

ファイントウデイグループは、「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
＜ファイントウデイ＞



GXフューチャー・コンソーシアム

2023年12月にTCFDコンソーシアム
(現：GXフューチャー・コンソーシアム)に加盟
＜ファイントウデイ＞



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
＜ファイントウデイ＞



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
＜ファイントウデイ＞



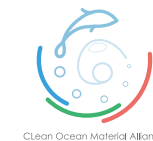
自然関連財務情報開示タスクフォース (TNFD)

2025年7月にTNFD Adopterに登録
＜ファイントウデイ＞



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
＜ファイントウデイ＞



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
＜ファイントウデイ＞



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 ＜ファイントウデイ＞



外部評価

EcoVadis

評価対象企業数が180カ国、17万社以上である世界最大級のサステナビリティ評価機関であるEcoVadisから、2025年11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
＜ファイントウデイグループ＞



Cultural Diversity Index

2025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
＜ファイントウデイグループ＞





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。

Materiality	 日々の暮らしをより美しく豊かに彩るイノベーション
Initiative	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 22
	多様な価値を創造するイノベーション 23
Materiality	 コミュニティのウェルビーイング向上
Initiative	コミュニティへの貢献活動や寄付 25



Initiative

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

基本方針

ファイントゥデイグループは、単なる日用品ではなく、お客さまの毎日に寄り添い、心を弾ませ、気持ちを明るく前向きにする“ときめき体験”を届けるブランドの開発に取り組んでいます。その基盤にあるのは、製品そのものの品質です。品質には安全性や機能も含まれており、お客さまが毎日手に取り、肌に直接触れる製品だからこそ、科学的・技術的な知見に基づき、それらを高い水準で追求しています。

同時に、製品をお使いいただくことで感じる心地よさや自信、そして日々の暮らしをより豊かに彩るポジティブな気持ちの変化といった“情緒的な価値”を高めることが、ブランドへの信頼と愛着を生み、「唯一無二」の価値提供につながると考えています。

こうした考えのもと、当社グループはお客さまに製品の価値を実際に体感していただくためのきっかけづくりに注力。各製品・ブランドを展開する国・地域ごとのお客さまの多様な文化や生活スタイルに合わせたプロモーション活動を積極的に展開し、製品の魅力を実感していただく機会の拡大を図っています。

今後も当社グループは、確かな品質を土台としながら、お客さまとの多様な接点を創出し、ときめき体験を通じたブランド価値の更なる向

上に取り組んでいきます。

お客さまとの接点の拡大

新地域展開

北米など、すでに需要の存在が確認されている有望市場に対し、グループとして製品を安定的に提供できる体制の整備を進めていきます。その上で、各国・地域の特性やお客さまのニーズを踏まえた適切なマーケティング投資を行い、ブランド認知の向上を図りながら、着実に事業展開を推進していきます。これにより、中長期的な売上成長と収益性の向上を実現し、持続的に事業を拡大していきます。

高校サッカー部とのオフィシャルスポンサー契約

ファイントゥデイは、2025年4月より、神奈川県横浜市にある桐蔭学園高等学校の男子・女子サッカー部とオフィシャルスポンサー契約を締結しました。

今回の契約によって男女両チームのユニフォームには「finetoday」およびボディケアブランド「SEA BREEZE」のロゴを掲出。大きな目標に向かって挑戦を続ける若きアスリートを支援するとともに、スポーツを通じて地域・社会との接点を広げ、より多くのお客さまにブランドを体感していただく機会の創出を目指しています。



大学生向けトータルコーディネート講座

ファイントゥデイは、「まだ気付いていない個々の魅力を引き出し、自信を持って自分らしく前に進むことを応援したい」という思いのもと、青山商事(株)と協業し、2026年2月に大学生を対象に「肌×服でつくるトータルコーディネート講座」を実施しました。

この講座では、自社のメンズビューティーケアブランド「uno」と同社のスーツブランド「SUIT SQUARE」のコラボレーションによって、ビジネスウェアの着こなしや、TPOに応じたスキンケア・メイクを講師が実践を交えて紹介。「身だしなみを整えること＝自信を持って社会に出るための準備」という価値を伝えました。こうした実践的な体験機会の提供を通じて、お客さまとブランドとの接点を増やすとともに、製品やブランドの魅力に触れていただく機会の拡大につなげています。





Initiative

多様な価値を創造する イノベーション

基本方針

ファイントゥデイグループは、お客さまの多様なニーズに応える製品・サービスを持続的に提供するため、科学的・技術的な裏付けに基づくイノベーションに取り組んでいます。これにより、顕在化したニーズへの対応に加え、お客さま自身もまだ気付いていない潜在的なニーズを捉え、“やみつき品質 No.1” のプロダクトを通じて感動を届けることを目指しています。更に、取り組みを支える基盤として、継続的な投資により技術力と研究開発体制を強化し、人々の暮らしをより豊かにする製品・サービスの開発を推進しています。

具体的には、R&D 本部内に「ブランド価値開発研究」と「基礎基盤研究」を設置しています。ブランド価値開発研究では、製品の品質の向上に加え、使用時に体感できる情緒的価値の創出にも取り組み、お客さまに継続的に選ばれる製品開発を進めています。一方、基礎基盤研究では、非連続なイノベーションの実現を視野に、外部パートナーの革新的な技術を戦略的に取り込むオープンイノベーションを推進し、独自の視点から新たな価値創造に挑戦しています。

また、当社グループはアジア11の国・地域で事業を展開しており、それぞれの文化や生活習慣に根差したニーズへの対応を重視しています。

このため、日本で培った技術基盤に加え、外部連携による知の融合や製販技一体での価値最大化を通じた「グローバル」なイノベーションを推進し、多様なお客さまに新たな感動を届けていきます。

日本発の研究開発による価値創出

顔の印象を評価する新手法の開発

近年、男性の間でも美容への関心が高まるとともに、自分らしさを重視する意識が広がる一方、過度な変化への抵抗感や、理想とする顔の印象は言語化が難しいという課題もありました。

こうした背景を踏まえ、AI・AR技術を活用し、顔の各パーツを自在に変化させながら印象を評価できる手法を開発しました。この手法により、「理想」と「カッコいい」の違いや、自己視点と他者視点による印象の差異を可視化することができます。今後はこれらの知見を活かし、多様な価値観に寄り添った製品・サービスを開発していきます。



AIで生成した男性の顔をシミュレーションツールで特徴的に変化したイメージ画像

コンプレックス技術

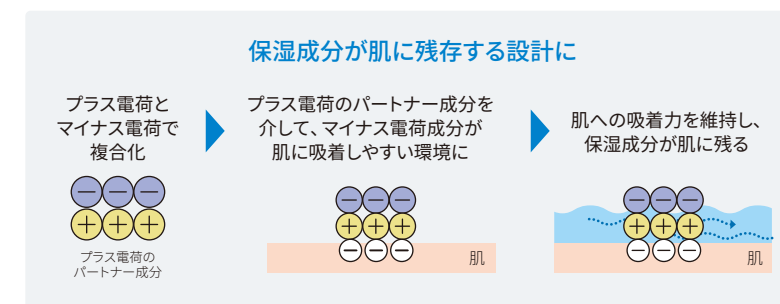
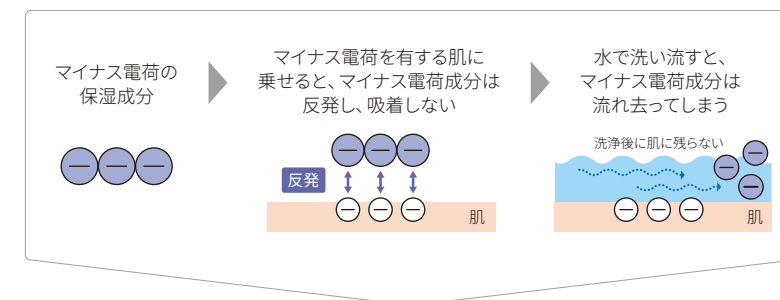
洗顔は毎日行うスキンケアである一方、洗顔料のうるおい成分が洗い流されやすく、機能にくいという課題がありました。また、エアコン使用の増加による室内外の湿度変化も肌の負担となっています。

そこで研究を重ねたコンプレックス技術※により、「洗ってもうるおいが残る、スキンケアができる洗顔料」を開発しました。更に、この技術は泡立ちの向上にも寄与し、使用時の心地よさといった体験価値の向上にもつながっています。

※ 複数の原料を組み合わせ、単独では得られない新たな働きを生み出す技術。



「SENKA」に採用したコンプレックス技術



⊖ マイナス電荷 ⊕ プラス電荷

グローバル市場における価値展開

KUYURA 美肌沐浴露(和风茶庭)／現地ニーズに応えた商品企画

かつて日本でも販売していたKUYURA(中国名:可悠然)は、現在は中国専売ブランドとして展開しています。この美肌沐浴露(和风茶庭)は、中国の現地メンバーが企画・提案した、ウッディな香りの製品です。自然派志向の高まりという現地のトレンドを捉え、ニーズにフレキシブルに対応するため現地のパートナー企業に生産を委託し、企画から発売までを短期間で実現したことで、中国におけるヒット製品となりました。



TSUBAKI Premium EX Hair Fall ／ヘアフォール対策

東アジア、東南アジア、中国地域で顕在化する「切れ毛(ヘアフォール)」の悩みに着目し、TSUBAKI Premium EX Hair Fallを開発しました。地域の水質や生活習慣を踏まえ、髪と頭皮を同時にケアする処方設計を採用。TSUBAKIが培ってきた艶髪価値と現地ニーズを融合させた、地域専用のヘアケア製品として展開しています。





コミュニティへの貢献活動や寄付

基本方針

ファイントゥデイグループは、「コミュニティのウェルビーイング向上」をマテリアリティの一つに掲げ、コミュニティとの協働による価値創出に

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。

取り組んでいます。

2023年に定めた「社会貢献方針」では、「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つを重点領域に設定しています。こ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を図っています。

推進体制

ファイントゥデイグループは、社会貢献方針に沿った活動を積極的に推進するために、その実行を担う「社会貢献ワーキンググループ(WG)」を設置しています。

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/>

社会貢献活動事例

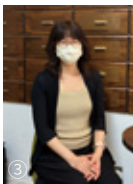
重点領域 美しさ豊かさ

「フィーノ」の髪からつながる支援の輪

医療用ウィッグを取り巻く全ての方の「自分らしくありたい」と願う想いに寄り添うこと、その想いをカタチにすることを目指して、ヘアケアブランド「フィーノ」を起点とした活動【HAIR TOUCH YOU のばせば届く。】を2022年から展開しています。NPO法人「全国福祉理美容師養成協会」（ふくりび）とのパートナーシップのもと、31cmという規定以外はあるような髪でも受け付ける「fino ウィッグBank」を立ち上げヘアドネーション毛を

集めるとともに、その中でもフルウィッグには活かすことが難しい髪を、帽子に着用できる部分用ウィッグとして活用。更に、「正しく知る」ことを“ちょっといいこと”の実践につながる第一歩と捉え、小学生の親子を対象に医療用ウィッグに関するワークショップを開催するなど、さまざまな活動を行っています。

また、2024年からは認定NPO法人J.POSHが推進している「ピンクリボン活動」に協賛し、乳がんの早期発見の大切さを伝える取り組みを支援。数量限定で販売したピンク色のフィーノ商品の売上の一部を、ふくりびに寄付しています。あわせて、ウィッグBankに寄せられた髪は、医療用ウィッグの製作・寄贈に役立てていただいています。ピンクリボンへの協賛は日本にとどまらず、シンガポール、マレーシア、フィリピン、台湾でも展開しています。各拠点において、ピンクリボン活動を通じた寄付や啓発活動を実施し、支援の輪を広げています。



- ① ドネーションキット
- ② ドネーション毛で出来上がった医療用ウィッグ
- ③ 似合わせカット後ご着用



フィリピン 台湾 シンガポール マレーシア

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. は、2023年から現地の環境保護団体と連携してマングローブの植樹プロジェクトを推進しています。この活動は、セランゴール州沿岸の生態系回復や気候変動への対応を通じて、持続可能な社会の実現と地域社会のレジリエンス強化に貢献することを目的に実施しているものです。

2025年9月には、世界河川デーに合わせて、現地団体と共同で「Tree For Us」プログラムを実施。社員が主体的に参加し、約700本のマングローブの苗木を植樹するとともに、環境教育も実施しました。今後も、同社はこれらの取り組みを通して、地域の団体とともに環境保全とコミュニティへの貢献を継続していきます。



重点領域 次世代の支援

学校へのスポーツ用品とパーソナルケア用品の寄付

Shanghai FTS Cosmetics Co., Ltd. では、次世代を担う子どもたちの健全な成長を支援する取り組みとして、「ファインライフプロジェクト」を推進しています。2025年は深圳壹基金公益基金会 (One Foundation) と連携し、スポーツと公共福祉を結びつけた支援活動を実施しました。社員ボランティア7名が参加し、中国の河南省および甘粛省の農村部にある7校へ、10万元相当(約200万円)のスポーツ用品と1,000セットのパーソナルケア用品を寄贈しました。

これらの支援を通じて、4,400名以上の生徒・教職員を対象に、運動やパーソナルケアの大切さを伝える機会を提供し、地域と協働しながら子どもたちの心身の健やかな発達を後押ししています。



重点領域 地域の生活者支援

山火災被災地への生活用品の寄付

Fine Today Korea Co., Ltd. は、大規模な山火事に見舞われた韓国・慶尚北道の被災地を支援するため、2025年4月、同国の社会福祉共同募金会へ救援物資を寄付しました。

寄付した物資は、シャンプーやボディウォッシュなどの生活用品3,000点で、総額約4,000万ウォン(約440万円)にのぼります。これらの物資は盈徳(ヨンドク)福祉財団を通じて、住居を失うなど甚大な被害を受けた地域住民へ配布されました。





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。

Materiality	 バリューチェーンにおける人権の尊重とDE&I 促進	
Initiative	人権の尊重と責任あるバリューチェーンマネジメント	28
	人権の尊重	28
	サプライヤーとの協働	31
	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	33
	執行役員 人事本部長メッセージ	34
	職場での性別・身体的特徴・国籍などによる不平等の解消	36
	多様性を力に変えるインクルーシブな文化	36
	多様な従業員の活躍支援	38
Materiality	 社員のウェルビーイング向上	
Initiative	労働安全衛生とディーセントワークの推進	41
	労働安全衛生	41
	エンゲージメントの向上	44
	労使関係	45
	職場における人財の育成	46



Initiative

人権の尊重と 責任ある バリューチェーンマネジメント

■ 人権の尊重

基本方針

ファイントゥデイグループはマテリアリティの一つとして「バリューチェーンにおける人権の尊重とDE&I促進」を定め、ビジネスで関わる全ての人の人権の尊重とバリューチェーンマネジメントに取り組んでいます。

当社グループは、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 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にも認識しています。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/>

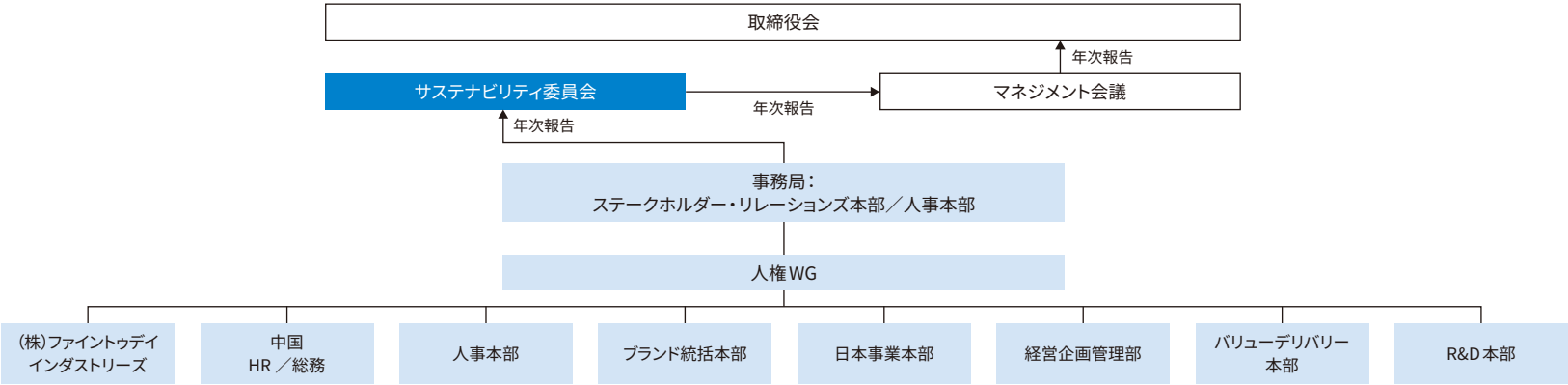
人権の尊重

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、個別対策チームを設置

人権マネジメント体制図



しています。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。

2025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
2025年3月	職場における人権課題
2025年5月	広告表現とジェンダー
2025年8月	障がいのある方々がともに働ける職場のあり方
2025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年度からは、4つのKPIを設定し、広告表現チェックの運用改善などに取り組んでいます。

人権リスクヒートマップ

深刻度	高	- 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	- 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	- 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)	
		低 中 高	発生可能性

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。2025年度はグループ全体で受講率100%を達成しました。

重点人権リスクへの取り組みと2025年度KPI

リスク内容	取り組みの方向性	KPI	2025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	・サステナビリティアセスメントツール「EcoVadis」の導入によるサプライチェーンマネジメントの推進 ・必要に応じたガイドラインの見直し	原材料サプライヤーのリスクスクリーニング実施率 100%	100% (2026年3月末時点)	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	・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	・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 経営企画管理部
長時間労働	・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	・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）	・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」（→P63）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	・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	



Initiative

人権の尊重と 責任ある バリューチェーンマネジメント

■ サプライヤーとの協働

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、お客さまの毎日を美しく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 主要要請項目

- [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/>

■ サプライヤーとの協働

サプライヤーマネジメント

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(→P07)。サプライチェーン全体で持続可能な資材調達活動を推進していくために、製品のパッケージ、原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。

2025年度は約120社のサプライヤーと取引を行いました。

－ サプライヤーアセスメント

考え方

ファイントゥデイグループは、持続可能なサプライチェーンの構築とサプライチェーン全体におけるリスクを可能な限り排除することを目指し、サプライヤーアセスメントプログラムを実施しています。

調査方法

2025年11月より、EcoVadisサプライチェーンアセスメントツールを導入し、当社グループと取引がある企業に、サステナビリティアセスメント前のサステナビリティリスク分析を行いました(100%実施)。分析結果により、リスクが高いとされたサプライヤーには、質問票によるアセスメントを実施します。
製品のパッケージ、原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サステナビリティ部門が、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・実行しています。

－ サプライヤーマネジメント状況

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、サステナビリティアセスメントを受けているサプライヤーの割合	0%
対象となるサプライヤーのうち、サステナビリティ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、RSPO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を構築し、2030年までにRSPO認証パーム油の使用率を100%とすることを目指しています。



Initiative

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

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こと」をパーパスに掲げ、日用美品を通じて人々の暮らしに寄り添い、自分らしい選択肢を提供しています。

このパーパスの実現に向けて、当社グループは「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する」ことをマテリアリティの取り組み項目の一つとして位置付けています。美やライフスタイルに対する価値観が多様化する現在、一人ひとりの背景や特性が尊重され、安心して自身の選択を行える環境はウェルビーイングの向上に不可欠です。パーソナルケア企業として、こうした社会的課題に丁寧に向き合うことは、当社グループの事業活動と深く結び付く責任であると考えています。

こうした認識のもと、当社グループは、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つ人々が、個性や能力を存分に発揮し、全ての人が自分らしく生きる社会の実現に貢献することを目指しています。

推進体制

ファイントゥデイグループは、基本方針で掲げたコミットメントを事業活動に確実に反映するため、製品・サービスの企画初期段階において、多様性と包摂性の観点を確認する仕組みを導入しています。製品提案のフェーズにおいて、設計や表現に偏りが生じていないかを点検する

— PICK UP

男性の新たなセルフビューティーケア習慣を後押し

男性用ファンデーション市場(金額シェア)において、約91%※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、製品・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。

※ インタージェ SRI+、2025年1月1日～2025年12月31日、男性用ファンデーション市場の金額シェア。

チェックリストを活用し、幅広い生活者への配慮が適切に行われているかを確認しています。

こうしたプロセスを組み込むことで、偏りや前提を見直す機会をつくり、誰もが安心して選べる製品・サービスの提供につなげることを目指しています。





執行役員 人事本部長メッセージ

A Message from the Executive

美意識を中核とした組織文化の強化

株式会社ファイントウデイ
執行役員 人事本部長
伯耆原 政志

「美意識」に対する基本的な考え方とその位置付け

私たちファイントウデイグループの最大の強みであり資産でもある「人財」の活力を最大化することは、パーパス達成に向けた重要テーマです。多様な人財に公平な機会を提供し、全ての社員の力を最大限に引き出すとともに、その活力を組織として最大限に活かすことで、個人と企業が共に成長する環境と風土をつくります。

当社グループは、社内で作成した2030年のビジョン実現に向けた大事な価値観として「美意識」を据えています。この「美意識」とは、単なる個人の感性にとどまるものではありません。それは、「他者の感情に寄り添い、その相手を喜ばせることを当たり前とする企業文化」であり、生活者に「ブランドを通じたときめき体験」を届けるための強力なエンジンです。当社グループは、前身である株式会社資生堂から受け継いだ素晴らしいブランドを基盤としつつ、美意識を共通の価値基準とすることで、他

社にはないユニークな競争優位性を確立しています。この美意識は、製品開発やブランドコミュニケーションにおける判断基準としても機能し、顧客に提供する価値の質を高めています。

このように、事業活動から組織運営、意思決定、そして人財育成に至るまで一貫して発揮される美意識は、私たちの社内で作成したビジョン達成のために不可欠な要素であると考えています。

新しい価値を創造する「美意識」と「Leadership Behavior」

サステナビリティ活動の根幹であるマテリアリティ(Fine Today & Tomorrow)の実現には、美意識に通底する真・善・美に根差した価値創造が必要になります。そこで、当社グループのグローバル全社員共通の行動指針であるLeadership Behaviorでは、「美しさの本質に向き

合う」という姿勢を中核に据えています。これにより、多様な社員がそれぞれの主観を持ち寄りながらも、相互に尊重し合い、より高い次元で価値を創り出すことを目指しています。

この美意識を、評価・育成・対話の仕組みに落とし込むことで、社員一人ひとりの挑戦と成長を支え、組織としての価値創造力を高めていきます。

Leadership Behavior

お客さま以上に、
お客さまを知る

Customers centric

最高のチームプレーに
貢献する

Team player

一人称で、
語る

Ownership

異質に可能性を
見出すDiversity, Equity and
Inclusion美しさの本質に
向き合う

Aesthetic intelligence

新評価制度

——自律的な成長を支える文化の醸成

2025年度より、社員の挑戦とグループの持続的成長をより確かなものにするため、新たな評価制度を導入しています。この制度は、業務の達成度合いを確認する成果評価に加え、グループ共通の行動指針である Leadership Behavior に基づいた行動プロセスを重視する体系になっています。単なる結果の積み上げにとどまらず、「美意識」を体現する日々の行動変容や挑戦の過程を適切に評価することで、個々のキャリアと自律的な成長を強力に支援します。透明性と納得感のある仕組みを通じて社員との信頼関係を深め、変化に強い組織の基盤を構築していきます。

経営層が先導する、自律的な組織文化の強化「Cultureship」

当社グループが持続的な成長を遂げるための源泉は、社員一人ひとりの力と、それを最大限に引き出す「組織文化」にあります。

その基盤を強固にするため、私たちは2025年12月に、まず役員陣を起点として、ワークショップ形式の「Cultureship」を始動しました。これは、Culture 浸透に向けたアクションを自ら考え実践することを目的としたプログラムです。役員陣が個々の内省に加え、チームでの対話や相互発表を通じて、それぞれの局面における判断基準を磨き上げ、目指すべきリーダーシップのあり方について共通理解を築き上げています。

「Cultureship」は現在、グローバルを含めた幹部社員へも展開しており、今後更に広い層への拡大を見据えています。

リーダー自らが自身の行動を律し、当社グループの指針に照らした「美しい判断」を積み重ねていく。この「Cultureship」を起点として、私たちは全社員が共通の価値観を持ち、変化の激しい時代においても自律

的に挑戦し続ける組織文化を更に強固なものにしていきます。

今後の展望

私たちは「美意識」の組織実装を一段と加速させ、2030年、そして100年先を見据えた持続可能な成長基盤を確固たるものにします。

マテリアリティ KPIとしてグローバル全体で目指すのは、2030年までの「Leadership Behavior 浸透率(行動レベル)95%」の達成です。単に認知を高めるのではなく、各国・地域のリーダーが自らの言葉でその意義を語り、全社員が Leadership Behavior の内容とその必要性を深く理解し

ている状態を追求します。新評価制度の対象拡大と組織文化の強化を通じて、国や地域を越えて美意識が共通の行動指標として根付いている未来を確かなものにします。

制度という「仕組み」と、文化という「価値観」を歯車のように噛み合わせることで、模倣されにくい競争優位性と持続的成長の土壌を築き上げていきます。

パーパスである「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」を体現し、100年先も美意識を軸に人々の生活に寄り添う企業グループを目指し、グローバル全体で一丸となり企業価値向上に邁進してまいります。





Initiative

職場での性別・身体的特徴・ 国籍などによる 不平等の解消

■ 多様性を力に変えるインクルーシブな文化

基本方針

ファイントゥデイグループは、パーパスに掲げる「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」の実現に向け、DE&I(多様性・公平性・包摂性)を経営の基盤とし、マテリアリティの一つに掲げています。私たちは、多様な人財を集めること自体を目的とするのではなく、その違いが意思決定や価値創造に活かされるインクルーシブな企業文化こそが重要だと考え、美意識文化を起点としたDE&Iを推進しています。

加えて、「ファイントゥデイグループ 倫理行動指針」(→P63)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、職場での性別・身体的特徴・国籍などによる不平等の解消に努めています。

現在、当社グループは日本、中国、APACに拠点を有し、従業員の約54%が日本以外で働いています。新卒採用に加えキャリア採用を積極的

に行うことで、多様な視点が新市場開拓や価値創造の源泉となっています。

今後も、心理的安全性の確保のもと、属性に関わらずフラットな対話と意見が意思決定に反映される文化の醸成を通じて、持続的な成長と社会価値の創出に取り組んでいきます。

多様な従業員の採用

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遵守しています。

障がいの者の雇用

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、障がいの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採用しています。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。

リファラル採用

ファイントゥデイでは、多様な人財の採用と活躍を促進する観点と、入社後のギャップ軽減の観点から、社員が知人や友人を紹介できる「リファラル採用制度」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。

■ 多様性を力に変えるインクルーシブな文化

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」(→P63)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遵守するだけでなく、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、法定最低賃金を遵守するとともに、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。



職場での性別・身体的特徴・国籍などによる 不平等の解消

■ 多様な従業員の活躍支援

基本方針

ファイントゥデイグループは、年齢や国籍、性別、身体的特徴などの異なる多様な人財を採用・雇用し、一人ひとりが個性や能力を発揮できる職場づくりを重視しています。当社グループは、社員一人ひとりの多様性を尊重し、安心して意見を表明できる環境を大切にしています。

また、育児や介護などのライフステージの変化があっても、誰もが自分らしく働き続けられるよう、各種制度の整備や職場環境の改善を進めています。こうした取り組みは、社員の成長や挑戦を支えると同時に、組織全体のパフォーマンス向上にもつながるものと考えています。

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に位置付け、その一環として、2030年までに女性管理職比率を35%とする目標を掲げています。この数値目標は、特定の属性の登用そのものを目的とするものではなく、組織の意思決定の視点が偏らない状態をつくることで、誰もが公平に活躍できる組織基盤を強化するための指標の一つと捉えています。今後も、制度と意識の両面から、包摂的で持続可能な企業文化の形成に取り組んでいきます。

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。

多様な従業員の活躍支援

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。

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。

多様な従業員の活躍支援

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の充実を図っています。

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、性的指向・性自認に関わらず、社員の同性パートナーについても、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しています。このように、制度の導入と活用を通じて、社内での理解を深め、誰もが安心して働ける職場環境の実現を目指しています。

主な制度の概要<ファイントゥデイ>

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



Initiative

労働安全衛生と ディーセントワークの推進

労働安全衛生

基本方針

ファイントウ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、「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して掲げ、労働安全衛生とディーセントワークの推進に取り組んでいます。

また、「ファイントウデイグループ 倫理行動指針」(→P63)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。

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、職業性疾病的予防、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

ファイントウデイグループは、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遵守します。(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

ファイントウデイは、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、ファイントウ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、ISO 45001 にのっとり、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(2025年度)＜ファイントウデイ＞

- 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(生産性を高めるためのエンゲージメント向上、腸内環境の整え方など)
- 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
- カウンセラー窓口の設置
- 健診結果管理システムの導入

労働安全衛生に関する教育・研修

ファイントウデイでは、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

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。

女性の健康課題の改善サポート

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

健康課題改善サービスによるサポート内容

月経プログラム	• 月経について学べる全社員向けオンラインコンテンツの提供 • オンライン診療を活用した婦人科受診と低用量ピルの服薬支援
更年期プログラム	• 女性の更年期について学べる全社員向けオンラインコンテンツの提供 • オンライン診療を活用した婦人科受診と漢方薬などの服薬支援

健康キャンペーンなど

社員の健康維持・増進に向けたキャンペーンなどを適宜実施しています。

主な取り組み（2025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

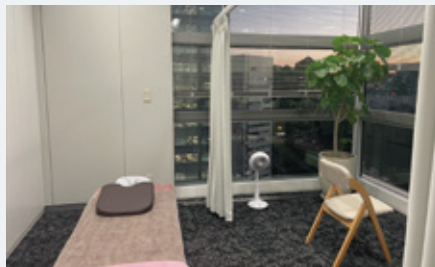
労働安全衛生

— 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、ファイントウ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。



誰もが安心して働ける職場環境の整備に注力

——ファイントウデイインダストリーズにおける心理的安全性向上の取り組み



株式会社ファイントウデイインダストリーズ
製造部 工程管理G マネージャー
山崎 優子

ファイントウデイインダストリーズ（FTI）では、障がいの有無などに関わらず、全ての従業員が安心して働き続けられる職場環境の実現に取り組んでいます。

これまで、障がい者メンバーが課題を抱えた際に相談しづらい状況が見られたことから、相談窓口の新設や定期面談の実施を通じて、課題を早期に把握し対応できる体制の整備を進めてきました。2025年9月以降の約8カ月間で作業に従事する7名を対象に、延べ42回の面談を実施し、安心して声を上げられる環境づくりを推進しています。更に、管理者向けの勉強会や情報交換会に加え、製造部の従業員約570名を対象とした

倫理教育を毎月継続的に実施することで、職場全体での理解促進と対応力の向上につなげています。

FTIの障がい者雇用率は4.11%（2025年6月1日時点）と、法定雇用率2.5%（2025年度）を大きく上回る水準を維持しています。また、社内改善活動として作業負荷の軽減にも取り組み、安全で健全な職場環境の実現に寄与しています。

これらの活動を通じて、社会から企業に求められる役割に真摯に向き合い、多様な価値観や意見を尊重しながら挑戦し続ける風土の醸成と、従業員一人ひとりが安心して働き続けられる職場環境の実現を目指していきます。



Initiative

労働安全衛生と ディーセントワークの推進

■ エンゲージメントの向上

基本方針

ファイントウデイグループは、「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」などの国際基準を踏まえ、ILOが提唱するディーセントワークの考え方にに基づき、「安全・健康」「働きがい」「尊厳と公平性」「対話による協働」を重視した職場づくりを推進しています。

具体的には、エンゲージメントサーベイによる働きがいの可視化と改善、トップマネジメントと従業員の対話機会の拡充、公正な評価やハラスメント防止の徹底など、従業員一人ひとりが自分らしく働ける環境整備を進めています。また、労働組合・従業員代表との建設的な労使協議を通じ、労働条件や職場環境を継続的に改善しています。

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すことができません。当社グループでは、全社共通の価値基準であるValuesとLeadership Behaviorにこうした考えを明記し、グループ全体への浸透に取り組んでいます。

エンゲージメントサーベイ

ファイントウデイ、Shanghai FTS Cosmetics Co., Ltd.、ファイントウ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。



Initiative

労働安全衛生と ディーセントワークの推進

労働関係

労使間協議の実施

ファイントゥデイグループでは、ILOが提唱するディーセントワークの考えに基づき、「対話による協働」を重視しています。労働組合との間では「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。これを共通の基盤として、双方の立場を尊重しながら労使協議の場を設け、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、海外拠点においても各国・地域の労働法規を尊重しつつ、適切な労使協議を通じた労使関係の構築・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12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。

労働協議の主なテーマ（2025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年度より、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、現場訪問を継続して実施しています。

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。

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」を定期的を開催しています。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。



Initiative

職場における人財の育成

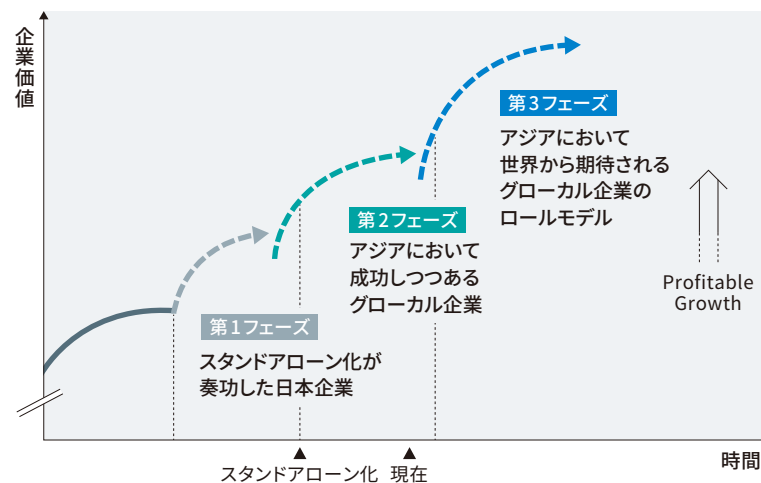
基本方針

ファイントウデイグループは、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。

マテリアリティにおいても、「職場における人財の育成」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きました。現在は第2フェーズとして、アジアで成功しているグローバル企業を目指し、取り組みを進めています。

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

Leadership Behaviorを基準とした行動評価

ファイントウデイグループは、人財の育成において、成果のみならず、そこに至る判断や行動の質を重視しています。その基盤として、グローバル共通の行動指針である「Leadership Behavior」を定め、日々の業務における行動指針と位置付けています。

Leadership Behaviorは、顧客志向やチームワークといった基盤的な行動に加え、多様な価値観を尊重する姿勢や、「美しさの本質に向き合う」という当社グループ独自の価値観を含むものです。中でも美意識は、判断や行動の背景にある誠実さや他者への向き合い方を重視する、Leadership Behaviorの中核をなす考え方です。

ファイントウデイグループは、このLeadership Behaviorを理念として掲げるにとどめず、具体的な行動変容と人財育成につなげるため、2025年度より幹部社員の人事評価項目に段階的に導入しています。評価においては、「何を達成したか」だけでなく、「どのような判断・行動を通じて成果を生み出したか」を重視し、Leadership Behaviorに基づくマネジメントの質の向上を図っています。

こうした行動評価を通じて、Leadership Behavior、そしてその中核にある美意識を実践知として育み、当社グループならではの人財と組織文化の形成につなげていきます。

能力開発支援制度

ファイントゥデイは、自社のカルチャー浸透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。

Cultureship

パーパスの実現に向け、ファイントゥデイグループは「美意識」を中核としたカルチャーを経営基盤の一つと位置付けています。美意識は、当社グループが何を価値とし、どのような意思決定・行動を是とするかを示す共通の価値基準であり、これをリーダーの具体的な行動に翻訳したものがLeadership Behaviorです。

このカルチャーを組織に浸透させるため、2025年末から2026年にかけて、まずは経営層を中心に「Cultureship (Culture×Leadership)」をテーマとしたワークショップを開始しました。2026年からはこのワークショップをグローバル各国・地域へ展開しています。各国・地域のリーダー自らがLeadership Behaviorへの理解を深め、日々の意思決定やマネジメントに反映することで、カルチャーをトップから組織全体へと広げていくことを目指しています。

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。

Boosterプログラム

2024年から、社内の他部門・他業務への貢献を目的に「Boosterプログラム」を導入しています。自らの能力を所属部門の枠を越えて発揮できる機会を提供するもので、複数の社員がこの制度を活用しています。これにより、社員の自律的なキャリア形成を後押ししています。

ー教育・研修体系(2025年度)＜ファイントゥデイ＞

階層	必須		階層・選抜	専門(部門)	自己啓発	
幹部社員	キャリア入社者 オリエンテーション	コンプライアンス 研修	Cultureship ミドルマネジメント 強化プログラム “L navi” 新任幹部社員研修	部門内研修	FTビジネス基礎	マネジメント動画
一般社員			2年目研修 新卒研修			



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。

	環境基本方針	49
Materiality	 気候変動への対応	
Initiative	温室効果ガス排出の削減	51
Materiality	 自然・生物多様性保全と循環型社会の実現	
Initiative	自然・生物多様性保全への対応	53
	持続可能な原材料の調達	55
	サステナブルな容器包装	56
	生産活動における水資源の保全	57

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への遵守、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

生産拠点における環境側面の取り組み

ISO 14001に基づく環境活動の継続的な改善

ファイントゥデイグループは、生産拠点においてISO 14001を取得し、これを基盤として環境活動の継続的な改善を推進しています。現場で働く従業員一人ひとりの行動を起点に、環境配慮を組織運営のプロセスに組み込むことで、環境負荷や環境リスクの低減、ならびに事業の持続性向上を図っています。

ファイントゥデイインダストリーズでは、株式会社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ISO 14001の認証を取得しました。以来、現在に至るまで環境マネジメントシステムの継続的な高度化に取り組んでおり、2027年には認証取得から30年の節目を迎えます。

また、海外生産拠点であるFT Industries Vietnam Co., Ltd.においてもISO 14001を取得し、グローバルに環境負荷低減を進めています。

生産拠点では、環境負荷の大きい生産部門が主体となり、ISO 14001に基づき、内部監査や外部審査を定期的に実施し、環境法令の遵守状況を確認しています。これらの取り組みを日常業務に組み込むことで、環境リスクの未然防止と安定的な生産活動の維持につなげています。

従業員の環境意識の向上を図る教育・研修

ファイントゥデイグループでは、国内外の生産拠点において、環境基本方針の理解と実践を目的とした教育・研修を継続的に実施しています。従業員一人ひとりの環境意識と行動の向上を通じて、持続可能な事業活動を推進しています。

ファイントゥデイインダストリーズでは、現場で環境管理を確実に実践するべく、新入社員を含む全従業員を対象に体系的な教育・研修を行っています。具体的には、企業理念と環境基本方針の理解・浸透を図るとともに、環境管理・気候変動対策に関する取り組み実績と計画の共有、廃棄物の分別、省エネルギー、ペーパーレス化、原料・薬剤の流出防止、アイドリングストップなど、日常業務に直結するテーマを幅広くカバーしています。

また、FT Industries Vietnam Co., Ltd.においても、全従業員を対象にSDGsやESGの考え方に関する教育を実施し、グループ全体で環境意識の浸透を図っています。

— PICK UP

環境にやさしい選択を広げ、美しく豊かな毎日を目指します

ファイントゥデイグループは、心にも身体にも、そして環境にも健全な豊かさをもたらすことを目指しています。

一方で、シャンプーや洗顔料など日用品の容器の多くはプラスチックを使っており、海洋ゴミやCO₂排出など、地球規模の環境問題の一因にもなっています。

日用品メーカーである私たちは、この現実に対して事業活動を通じて真摯に向き合い、「全ての容器包装をサステナブル仕様に」「主容器での石油由来バージンプラスチックの使用量削減」を中長期目標に掲げています。その実現に向けて、複数部門と連携しながらさまざまな施策に取り組んでいます。

私たち企業が、こういった課題に真剣に取り組むことで、生活者が買い物の際に、環境にやさしいものを手に取るサステナブルな選択が「特別なこと」ではなく、「日常の当たり前」になる毎日につながると信じ、日々活動しています。私たちはステークホルダーの皆さまと共に、プラスチックがゴミではなく資源として回収され循環する社会の構築を通して、100年先も美しく豊かな毎日を過ごせるようにしていきたいと考えています。



株式会社ファイントゥデイ
ステークホルダー・リレーションズ本部
環境G
グループマネージャー
長尾 陽子



温室効果ガス排出の削減

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（2026年4月よりGXフューチャー・コンソーシアムへ移行）（→P20）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年度までに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℃目標」の認定を取得しています。

「Fine Today & Tomorrow」の達成に向け、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（→P72）するとともに、中長

期を含む具体的な削減計画の取り組みを推進しています。

※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)。

温室効果ガス排出削減に向けたロードマップ

Scope 1、2では、工場・オフィスにおいて省エネルギー施策や再生可能エネルギーの導入・調達を段階的に推進し、2030年度までに排出量42%削減を目指します。また、Scope 3では、サプライヤーとの協働や製品・物流における削減活動を通じ、排出量25%削減を図ります。

温室効果ガス排出削減ロードマップ

対象	拠点	2021年度～ 2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	2028年度	2029年度	2030年度	2030年度目標
Scope 1、2 自社拠点における 燃料の燃焼／ 電気の使用	工場	省エネ 設備更新／EMS／運用改善							SBT 目標達成 Scope 1、2 排出量 42%削減(2021年比) 外部購入電力の 100%再エネ化を含む
		再エネ 再エネメニュー／証書購入							
		創エネ 太陽光導入							
	オフィス	国内拠点 再エネ購入							
海外拠点 再エネ購入									
Scope 3 製品容器の廃棄 購入製品とサービス 輸送／配送	サプライヤーエンゲージメントによる削減活動の推進							SBT 目標達成 Scope 3 排出量 25%削減(2021年比)	
	材料・物流・包装材における削減活動の推進								
	主要製品のカーボンフットプリント算定								

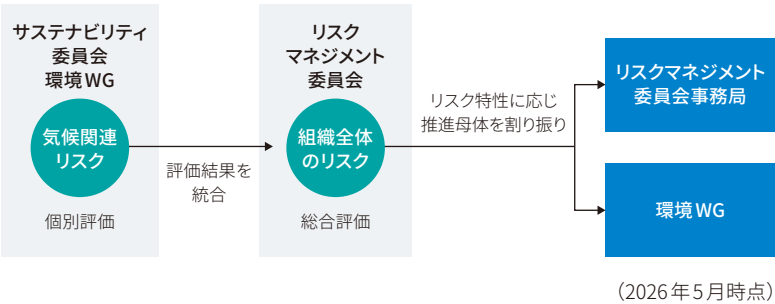
気候関連リスクのマネジメント

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。

－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



生産拠点における温室効果ガス排出削減の取り組み

ファイントゥデイインダストリーズ

ファイントゥデイインダストリーズ(FTI)では、2012年にコージェネレーションシステムをガスタービン式からガスエンジン式(2基)に更新しました。このシステムの通常時における発電量は1,700kWhで、工場の総使用電力4,100kWhの41%に当たります。発電に伴う廃熱は、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再利用しており、電力と熱を個別に供給する場合と比べてエネルギー利用効率が高く、温室効果ガスの削減に貢献しています。また、自然災害などによる長時間の停電や計画停電の際にも電源を確保することができ、事業継続の面でも重要な役割を果たしています。

加えて、FTIでは2022年より電力を対象としたエネルギーマネジメントシステムを導入し、主要な電力使用箇所での計測ポイントを大幅に増設しました。電力使用量をリアルタイムで可視化することで、工場全体のエネルギー消費を適切に把握・管理し、温室効果ガス排出削減に取り組んでいます。

－CO₂削減に向けた主な設備投資・取り組み

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(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	第3工場棟1階充填仕上室の空調機を更新
2024年	- 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)
2025年	倉庫棟変電所の変圧器を超高効率変圧器へ更新

※ 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。

FT Industries Vietnam Co., Ltd.

FT Industries Vietnam Co., Ltd. (FTIV) では、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への貢献を目指しています。その一環として、2024年にグループ初となる太陽光発電システムを導入し、同年8月より稼働を開始しました。工場屋根に設置した設備は最大2,744kWpの発電能力を有し、2025年度は工場の消費電力の約40%(実績39.6%)を再生可能エネルギーで賄っています。これにより、外部電力への依存を低減し、電力コスト上昇のリスクを軽減するとともに、CO₂(電力由来)を約40%削減しています。

また、ボイラー室の送風ファンやプロセスチラーのポンプには、インバーター制御式の機器を導入しています。あわせて、ボイラー煙道に熱交換器を設置し、排熱を回収してボイラーへの供給水の予熱に利用するなど、エネルギー使用効率の向上を図っています。

FTIVでは、持続可能な生産体制の構築に向けて、今後も現地政府のエネルギー政策と連携し、再生可能エネルギーの活用や生産工程の省エネルギー化を進めていきます。





自然・生物多様性保全への対応

基本方針

ファイントウデイグループは、「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年度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

ファイントウデイは、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・キャノピー(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

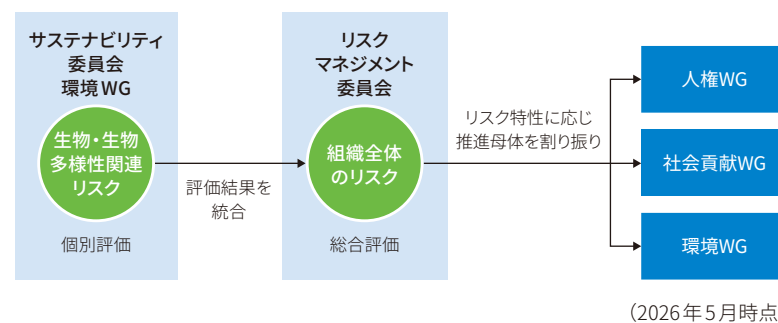
https://www.finetoday.com/jp/uploadimages/FineToday_TNFD-Report_2025_JP.pdf

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、ファイントウデイは、「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定要素を、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



廃棄物の削減、化学物質の適正管理、環境汚染の防止

ファイントウデイグループは、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。更に、工場周辺の自然環境保全の観点から、騒音の防止にも取り組んでいます。

廃棄物の削減

ファイントウデイグループは、関連する環境作業手順書に則して、廃棄物をそれぞれ適切に処理しています。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し、廃棄物の一部を圧縮・減容処理し有価化しています。

ファイントウデイインダストリーズ(FTI)では、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しています。また、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しています。



FTIでの減容処理



FTIのリサイクルセンター



FTIVのリサイクルセンター



FTIの生ゴミ処理機

有害廃棄物の管理

ファイントゥデイグループでは、使用済み電池などの有害廃棄物については、産業廃棄物業者へ委託し、適切に処分しています。

化学物質の管理

ファイントゥデイグループは、各国・地域の法令を遵守し、環境に関する情報を行政当局へ定期的に報告しています。FTIでは、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。FT Industries Vietnam Co., Ltd.(FTIV)では、ベトナムの環境保護関連法令に基づき、事業活動に関する環境保護の状況について、毎年Dong Nai Agriculture and Environment Departmentへ報告しています。

土壌汚染の防止

ファイントゥデイグループでは、事業活動により発生する廃棄物について、リサイクルまたは認可業者による処理を行っています。全ての廃棄物はこれらの方法で処理されており、埋立処分は行っていないため、土壌汚染の防止に寄与しています。

また、FTIでは、必要に応じて土壌調査を実施し、基準値内であることを確認しています。あわせて、土壌汚染を防止するため、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しており、直近5年以内に複数の建屋において生産排水系配管や污水配管を更新しました。

騒音の防止

ファイントゥデイグループは、事業活動に伴う騒音の状況を把握するため、騒音レベルの計測を年1回実施しています。FTIではこれに加え、配送車両や従業員車両の事業所内でのアイドリングストップを徹底しています。

PICK UP

使用済み剥離紙の水平リサイクルを推進

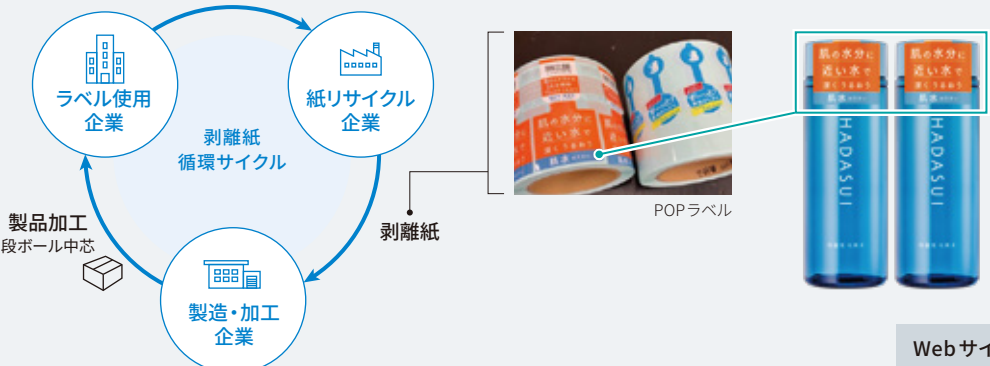
FTIでは、廃棄物の削減や資源の有効活用に取り組んでいます。その一環として、他の企業などと連携し、販売促進用POPラベル(シール)の貼付工程で発生する使用済み剥離紙を循環資源として活用する取り組みを進めています。

これまでも、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は処理費用を支払い、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)がつくられます。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。

2024年6月からは、一般社団法人ラベル循環協会の循環サイクルモデルを活用することで、RPFへのリサイクルから、水平リサイクルである剥離紙の再生紙化に移行し、資源循環の取り組みを強化しています。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が、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回収・再生し、紙製品の製造・加工企業が段ボール中芯に再生紙化するものです。

この取り組みによって、2024年度は8tの削減、2025年度は見込み通り20tの削減を達成しました。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



ラベル使用企業

紙リサイクル企業

剥離紙

剥離紙 循環サイクル

製品加工 段ボール中芯

製造・加工 企業

POPラベル

Webサイト <https://www.j-ecol.or.jp/blog>

一般社団法人ラベル循環協会 事例



Initiative

持続可能な原材料の調達

基本方針

ファイントウデイグループでは、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、ファイントウデイは、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、RSPO 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を構築し、2030年度までにRSPO 認証パーム油の使用率を100%とすることを目指しています。

RSPO サプライチェーン認証書

CERTIFICATE
CU-RSPO SCC-907635

Based on an audit according to the requirements stated in the RSPO Supply Chain Certification System, version February 2020 and a signed contract, Control Union (Malaysia) Sdn Bhd herewith certifies that the facility(s) listed below are found to be in compliance with the RSPO Supply Chain Certification Standard, version February 2020 this guarantees that the criteria for processing RSPO certified palm oil products through one or more of the supply chain models as stated in the RSPO Supply Chain Certification Systems have been met.

Name certified company	FineToday Co., Ltd.
Full address certified company	18F, Shinagawa Grand Central Tower, 2-16-3 Konan, Minato-ku, Tokyo, Japan + 8424-22-000-00
RSPO number (if applicable)	☒ yes ☐ no
Other sites certified	
RSPO registered parent company (if applicable)	
RSPO member number parent company	

Certificate Start Date	17-07-2025
Certificate Expiration Date	16-07-2030
Date of first RSPO certification	17-07-2025
Certificate number	CU-RSPO SCC-907635
Supply chain model	☐ Identity Preserved (IP) ☐ Segregated (SG) ☒ Mass Balance (MB)

Authorized signatory name
Ms. N.A. Shafinaz Binti Whayah

Certifier
Date of issue: 17-07-2025
On behalf of the Managing Director

Authorized signature

Issued by
Control Union (Malaysia) Sdn Bhd
Port Tech Tower Level 17, Unit No: 17-7,
Jalan Tira 3, Kluang Bandar Baru Kluang,
41150 Kluang
Selangor Darul Ehsan
Malaysia
00000-0-30004132
certifications@controlunion.com

Control Union (Malaysia) Sdn Bhd is accredited by Assurance Services International for certification against voluntary sustainability standards for scope of RSPO Supply Chain Certification on 15-11-2024 (2024-07-08). This certificate including the annex remains the property of Control Union (Malaysia) Sdn Bhd and can be withdrawn in case of termination as mentioned in the license contract, or in case changes or violations of the above mentioned data occur. The licensee is obliged to inform Control Union (Malaysia) Sdn Bhd immediately of any changes in the above mentioned data.
Only an original and signed certificate is valid.

CONTROL UNION
Certificate version: CMT/RSPO-SCC-01-01-2025

asi
assurance
services
international

RSPO
R 0020-06-100-00

Annex 1 to Certificate – RSPO SCC
Certificate No.: CU-RSPO SCC-907635

CU Code	Name of facility	Location address	Scope
ICS	FineToday Co., Ltd.	18F, Shinagawa Grand Central Tower, 2-16-3 Konan, Minato-ku, Tokyo, Japan	Overall administration of the RSPO management system, development of common procedures manual, planning and implementing trainings and internal audits, supplier validity checks, RSPO trademark
FFU-01	Fine Today Industries Co., Ltd.	5 Kiyokura-cho, Kuki-shi, Saitama, Japan	Purchasing, receiving, and using certified raw materials
FFU-02	FT Industries Vietnam Co., Ltd.	Lot 213-219-215-217, Amata Road, Amata Industrial Park, Long Binh Ward, Bien Hoa City, Dong Nai Province, Vietnam	Purchasing, receiving, and using certified raw materials

Authorized signatory name
Ms. N.A. Shafinaz Binti Whayah

Certifier
Date of issue: 17-07-2025
On behalf of the Managing Director

Authorized signature

Issued by
Control Union (Malaysia) Sdn Bhd
Port Tech Tower Level 17, Unit No: 17-7,
Jalan Tira 3, Kluang Bandar Baru Kluang,
41150 Kluang
Selangor Darul Ehsan
Malaysia
00000-0-30004132
certifications@controlunion.com

Control Union (Malaysia) Sdn Bhd is accredited by Assurance Services International for certification against voluntary sustainability standards for scope of RSPO Supply Chain Certification on 15-11-2024 (2024-07-08). This certificate including the annex remains the property of Control Union (Malaysia) Sdn Bhd and can be withdrawn in case of termination as mentioned in the license contract, or in case changes or violations of the above mentioned data occur. The licensee is obliged to inform Control Union (Malaysia) Sdn Bhd immediately of any changes in the above mentioned data.
Only an original and signed certificate is valid.

CONTROL UNION
Certificate version: CMT/RSPO-SCC-01-01-2025

asi
assurance
services
international

RSPO
R 0020-06-100-00



サステナブルな容器包装

基本方針

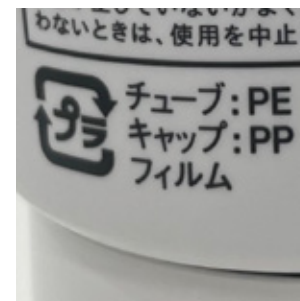
ファイントウデイグループは、「ファイントウデイグループ 環境基本方針」を定め、持続可能な社会の実現に貢献することを目指しています。

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年度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ます。

容器包装における取り組み

ファイントウデイは、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。



物流における資源循環の推進

ファイントウデイは、国内用レンタルパレットを日本と中国間の輸出入にも活用する「パレットラウンドユース」を、業界を越えた4社による連携のもと推進しています。この取り組みにより、使い捨てパレットの削減と、繰り返し利用による物流資材の有効利用を実現しています。更に、積み替え作業を省略することで、物流の効率化にもつなげています。

業界を横断して協力体制を構築することで、物流分野における資源循環の高度化と循環型社会の形成に貢献しています。

「使いやすく、選びやすい」詰め替え製品を広げて、持続可能な容器包装を実現していきます

Shanghai FTS Cosmetics Co., Ltd. (FTC) では、プラスチック使用量の削減に向けて、詰め替え製品の普及を中心とした容器包装の見直しに取り組んでいます。2025年度は、詰め替え製品の販売比率が前年度より向上し、全ブランド合計で年間で155tのプラスチック削減につながりました。

こうした成果の背景には、製品開発・販売・コミュニケーションを一体的に推進してきたことがあります。詰め替え製品は、2024年度の12製品から、2025年度は22製品へと倍増し、ラインアップを大きく拡充しました。

また、本体製品の利用が中心となっている中国市場においては、オンラインショップでブランドの既存顧客に向けて詰め替え製品を紹介するとともに、実店舗では本体と詰め替えを組み合わせたセット販売を実施し、詰め替え製品をより手に取りやすくする工夫を進めています。更に、中国市場において詰め替えをより身近に感じてもらえるよう、コミュニケーションにも力を注いでいます。メディアを通じた情報発信や業界セミナーへの参加を通じて、詰め替えの環境価値および利便性の認知向上に取り組んできました。その結果、関連する取り組みが主要メディアのESG賞などを10件受賞し、社外からも高い評価を得ています。

2026年度は、詰め替え製品の販売比率を更に高めるとともに、現地開発による詰め替え新製品(8製品を予定)の拡充を進めていきます。あわせて、大学生を支援するNGO団体などと連携した取り組みを通じてZ世代への認知拡大を図るほか、各ステークホルダーの理解促進や業界との連携も継続していきます。そして、2030年度までに累計2,000tのプラスチック削減を目指します。

FTCは、詰め替えを単なる環境配慮の取り組みとして捉えるのではなく、お客さまにとって使いやすく、選びやすい製品につなげていくことを大切にしながら、持続可能な容器包装の実現に取り組んでいます。



関 浩
Vice President
Sustainability Department
Shanghai FTS Cosmetics
Co., Ltd.



Initiative

生産活動における水資源の保全

基本方針

ファイントウデイグループでは、「自然・生物多様性保全と循環型社会の実現」をマテリアリティとして掲げ、生産活動における水資源の保全と持続可能な水利用の推進に取り組んでいます。

取水から排水に至るまでの水使用状況を把握・管理し、使用量の抑制や効率的な利用を通じて、地域の水環境への負荷低減を図っています。また、生産排水は、排水処理施設で活性汚泥処理を行い、法規制値以下に処理した上で下水道へ放流するなど、水質への影響を抑える管理を徹底しています。

これらの取り組みを通じて、法令遵守を前提に、水資源の保全と事業活動の両立を目指しています。

生産拠点における水資源の保全

ファイントウデイインダストリーズ

ファイントウデイインダストリーズでは、生産工程で発生する排水に含まれる有機物質などは、それぞれに適応した技術の設備を導入し、法令で定められた基準値や各自治体での上乘せ基準値以下まで低減させた上で排出しています。

FT Industries Vietnam Co., Ltd.

FT Industries Vietnam Co., Ltd. では、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、2025年度には、約9,058m³の節水を実現しました。

今後も、生産活動と水資源保全の両立を図りながら、地域の水環境に配慮した取り組みを継続していきます。



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。

Materiality		透明・公正で信頼できる経営の推進	
Initiative		ガバナンス強化・コンプライアンス徹底・リスクマネジメント推進	59
		コーポレートガバナンス	59
		リスクマネジメント	61
		コンプライアンス	63
		情報・サイバーセキュリティへの対応	65
		製品の信頼性保証活動の推進	67
		品質保証	67
		お客さまへの適切な情報提供	68
Materiality		パーパスを実現する企業文化の醸成	
Initiative		一人ひとりが当社パーパスに向きあう機会の提供	71



ガバナンス強化・ コンプライアンス徹底・ リスクマネジメント推進

■ 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。

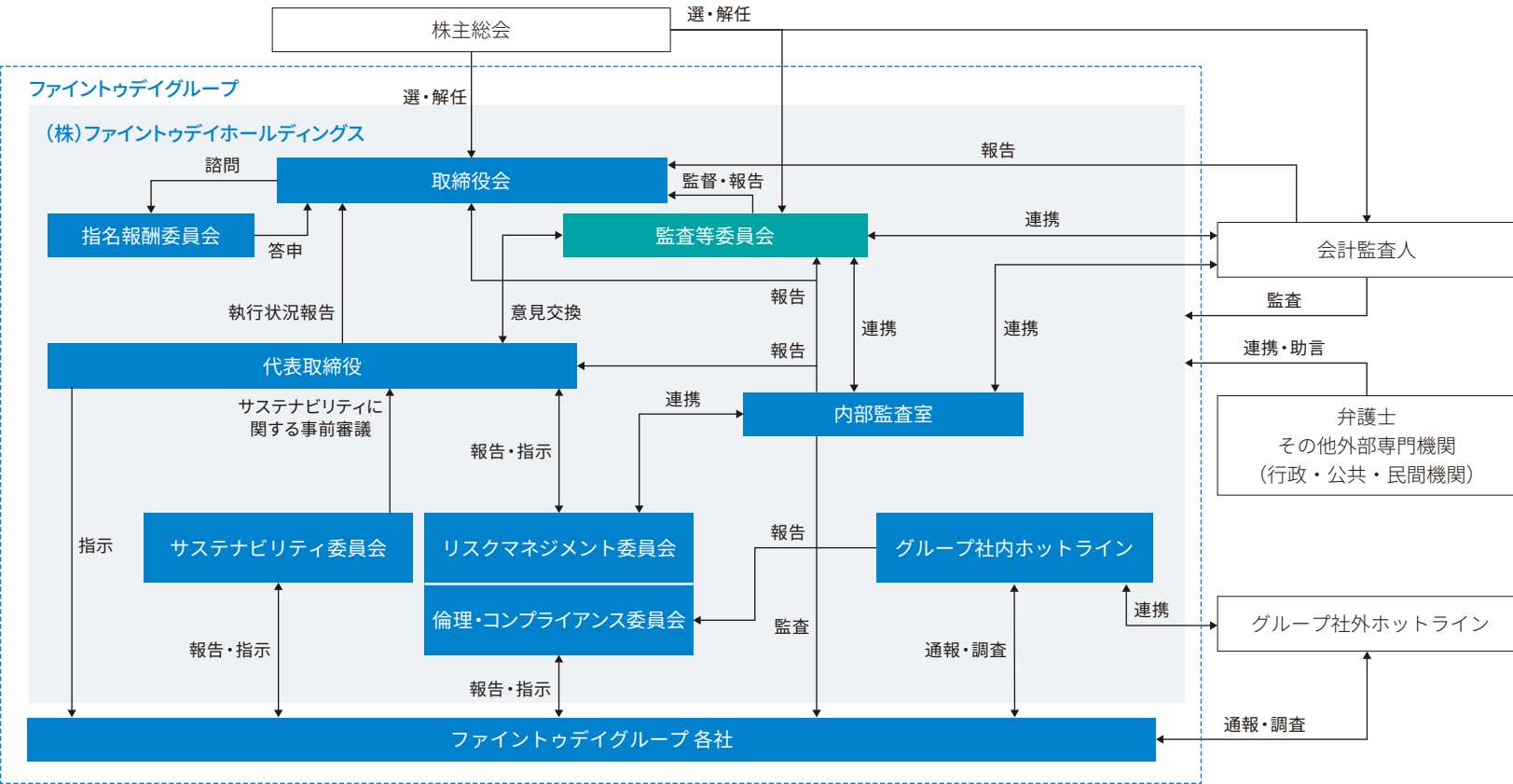
コーポレートガバナンス体制

ファイントゥデイグループは、パーソナルケア事業を中核とする独自のビジネスモデルのもと、自立した企業としての経営基盤を確立しており、これを支えるコーポレートガバナンス体制についても、適切な運用・高度

化を継続的に進めています。

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(2026年4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12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。

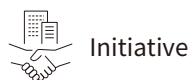
原則として毎月1回開催しており、経営戦略や経営計画、経営に関する重要事項を決定しています。併せて、各取締役の職務執行状況、グループ会社における重要な業務執行の状況、コンプライアンスやリスク管理の状況などについて報告を受け、グループ経営全般を監督しています。

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、2025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。



Initiative

ガバナンス強化・ コンプライアンス徹底・ リスクマネジメント推進

■ 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」を取り組み項目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

ファイントゥデイグループは、法令遵守および高い企業倫理の確立を目的として、2025年7月に「ファイントゥデイグループ 腐敗行為防止方針」を制定しました。この方針を通じて、顧客、取引先、投資家、従業員を含むステークホルダーに対し、腐敗行為を許容しない姿勢を明確にしています。

また、海外拠点を含む全グループ会社において、方針の浸透および教育などの取り組みを進めており、贈収賄や不正な利益供与など、グローバル事業に伴う腐敗行為リスクの適切な管理に取り組んでいます。

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」を設置しています。同委員会は倫理・コンプライアンス委員会を傘下に置くとともに、サステナビリティ委員会と並び、全社的な委員会として位置付けられています。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社長 兼 CEO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22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。

リスク対応にあたっては、リスクの移転およびリスク軽減策実行を基本的な考え方の二本柱とし、顕在化が危ぶまれると評価したリスクから優先的に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22項目のうち、以下2項目を高リスクとして優先的に対応。

- 自然災害
- 地政学的問題

－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。これらの取り組みを通じて、投資家との対話における説明内容の充実を図る。
- 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

事業継続計画(BCP)

近年、大規模自然災害や感染症、人災、事故など、事業継続に影響を及ぼし得るリスクが多様化しています。

こうしたリスクに備え、ファイントゥデイグループでは、まず災害発生時の初動対応を定めた「緊急災害時対応マニュアル」を整備・運用し、各拠点において従業員の安全確保や初期対応の体制構築を進めています。2026年度には、同マニュアルに基づくCMT(Crisis Management Team)訓練を実施し、初動対応の実効性向上を図る予定です。

併せて、事業影響度分析を実施し、国内事業を中心に、重要事業および主要リソースを特定した上で、BCPの整備を進めていく計画としています。

これらの取り組みを通じて、段階的にグループ全体の事業継続体制を高度化し、重要事業の継続性確保に向けた基盤強化を図っていきます。

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では、リスクマネジメント体制の強化に向け、教育・研修の活用を含めた取り組みを進めています。研修については2025年度からリスクマネジメントに関する理解の向上を目的としたeラーニングなどを継続的に実施・拡充しています。



Initiative

ガバナンス強化・ コンプライアンス徹底・ リスクマネジメント推進

■ コンプライアンス

基本方針

ファイントウデイグループは、コンプライアンス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「ファイントウデイグループ 倫理行動指針」として定めています。

コンプライアンス体制

ファイントウデイグループは、「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のもとに設置しています。倫理・コンプライアンス委員会は、サステナビリティ委員会と同様に、全社的な委員会として位置付けられています。同委員会での審議・報告内容は、必要に応じて、ファイントウデイホールディングスの代表取締役社長 兼 CEO 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も注力しています。

ファイントウデイグループ 倫理行動指針(抜粋)

ファイントウデイグループ倫理行動指針は、ファイントウ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。

ファイントウ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、ファイントウ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。

コンプライアンスに関する教育・研修

ファイントウデイグループは、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。

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

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、窓口担当が対応しています。その際、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などは、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。



Initiative

情報・サイバーセキュリティへの対応

基本方針

ファイントウデイグループは、「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、情報・サイバーセキュリティへの対応に取り組んでいます。具体的には、「ファイントウデイグループ 倫理行動指針」(→P63)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、「ファイントウデイグループ 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

ファイントウデイグループ 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

ファイントウデイグループは、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に開催しています。

個人情報の取り扱い

ファイントウデイグループは、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、「ファイントウデイグループ 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

ファイントウデイグループ グローバル個人情報保護方針
<https://www.finetoday.com/jp/privacy-policy/>

情報セキュリティインシデントへの対応

ファイントウデイグループは、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、ファイントウデイの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、CISOの発令のもと、緊急対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

ファイントウデイは、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

ファイントウデイグループは、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。ファイントウデイでは、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。



Initiative

製品の信頼性保証活動の推進

品質保証

基本方針

ファイントウデイグループは、「透明・公正で信頼できる経営の推進」というマテリアリティに基づき、製品の信頼性保証活動の推進に取り組んでいます。また、「ファイントウデイグループ 品質保証の基本指針」を制定し、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ウ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、ファイントウ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。

ファイントウ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ウ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: 適正製造規範)」を遵守し、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。



品質監査

ファイントウデイグループは、お客さまに安全な製品を届けるため、製造委託先を含む全ての生産拠点を対象に、各国・地域の法令やGMPに基づく管理、ならびに当社グループの要求事項の遵守状況を確認する定期的な品質監査を計画的に実施しています。

2025年度からは、製造委託先に加え原料サプライヤーの監査も開始し、更なる品質向上に努めています。こうした取り組みを通じて、当社グループの品質基準を満たす製品を世界中のお客さまに提供しています。

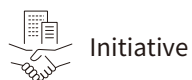
製品安全に関する教育・研修

ファイントウデイグループは、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、薬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

ファイントウ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。



Initiative

製品の信頼性保証活動の推進

■ お客さまへの適切な情報提供

基本方針

ファイントウデイグループは、「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掲げており、製品の信頼性保証活動の推進に取り組んでいます。自社の製品・サービスに関する表示、広告、宣伝などについて、パーパスとバリュー、「ファイントウデイグループ倫理行動指針」（→P63）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。

ファイントウ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。

VOC(お客さまの声)を製品・サービスに反映する体制

ファイントウデイは、2023年6月から「ファイントウデイ お客さま窓口」を開設しています。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。

2025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2024年度に続き、ファイントウデイ公式サイト内「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。

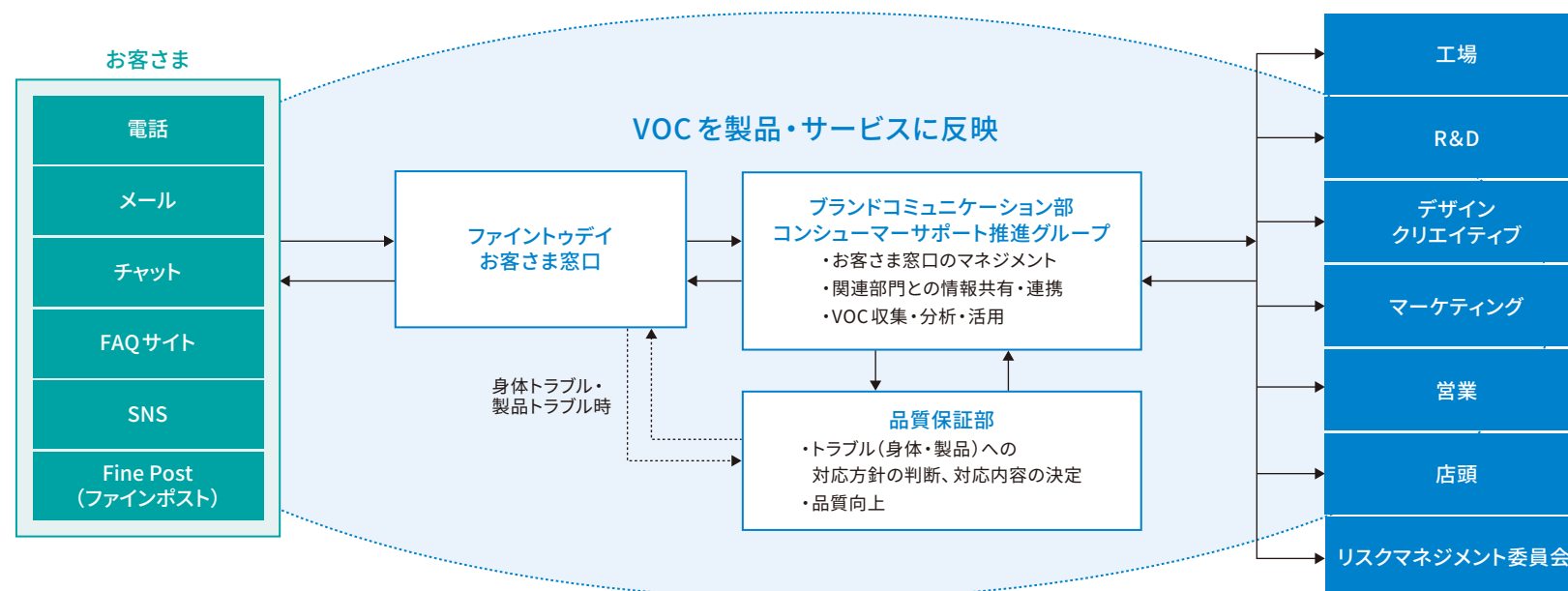
今後もお客さまが相談しやすい環境づくりを目指すとともに、VOCへの誠意ある迅速な対応に努めていきます。

Webサイト

お客さまサポート

<https://support.finetoday.com/hc/ja>

■ VOCを製品・サービスに反映する体制(2026年4月時点)



■ お客さまへの適切な情報提供

— PICK UP

HDI 格付けベンチマークで最高評価の「三つ星」をダブル受賞

ファイントゥデイは、サポートサービスにおける世界最大のメンバーシップ団体 HDI が主催する「HDI 格付けベンチマーク」を 2023 年 6 月のお客さま窓口の開設から 2 年半で初受審し、2025 年に「問合せ窓口」部門、「Web サポート」部門の双方で最高評価の「三つ星」を初めて獲得しました。同ベンチマークは HDI の国際標準に基づく評価基準に沿い、審査員が企業の Web サポートや問い合わせ窓口のパフォーマンスおよびクオリティを顧客視点で評価し、「星なし」から「三つ星」の 4 段階で格付けするものです。

問合せ窓口部門では、礼儀正しさや前向きさが伝わる姿勢、相談しやすく問い合わせを歓迎する明るい雰囲気、会話を適切にリードしながら疑問を的確に解消する対応などが評価されました。また Web サポート部門では、情報検索のしやすさ、速やかな情報提供を可能にするコンテンツの整備、お客さまが意見を投稿できる仕組みもあり、誠実な企業姿勢が垣間見え安心して利用できる点などが評価されています。

今後も、お客さまが気軽にご質問やご相談をしていただける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。



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。

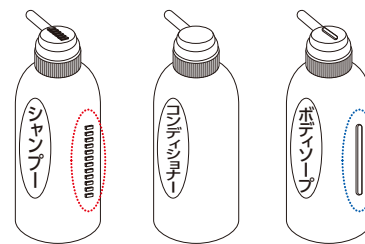
販売国・地域の言語での表示

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。

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。

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 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/>

■ お客さまへの適切な情報提供

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。

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Mission / Vision / Values、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	ブランドサイト https://www.finetoday.com/jp/brands/
	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/

表示・広告に関する教育・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、表示・広告に関する教育・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。また、2025年2月には、表示関連部門を対象に、景品表示法に関する勉強会も開催しました。更に、2025年7月には、薬事部門主導で、美容・健康ビジネスに関わる法規制全般、薬機法と化粧品広告についてのガイドラインを踏まえた基本的な留意事項について社内研修を実施しました。

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。

■ 2025年度以降の教育・研修実施計画(テーマ)

- 美容・健康ビジネスにおける法規制(薬機法を中心とした理解)
- 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



Initiative

一人ひとりが 当社パーパスに 向きあう機会の提供

基本方針

ファイントウデイグループは、「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」をパーパスとして掲げています。

このパーパスのもと、当社グループは「パーパスを実現する企業文化の醸成」をマテリアリティの一つとして掲げ、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の醸成を目指しています。

この実現に向けて、全ての従業員がパーパスに向き合い、日々の業務を通じてその体現を考え、自律的に行動につなげていく機会を提供しています。こうした取り組みを通じて、パーパスに根差した企業文化の定着を進めています。

パーパスに向き合う機会の提供

創業記念イベントの開催

2025年7月、日本、中国、APACの全従業員が参加する創業記念イベントを外部有識者も招きオンラインで開催しました。このイベントでは、ファイントウデイグループが掲げるパーパスを日々の行動として体現していくための重要な価値観である「美意識」に焦点を当て、一人ひとりが向き合う機会を設けました。また、「美意識」を多様な角度から考える場とするために、創業からの4年間の歩みを振り返るとともに、CEO、人事担当役員、サステナビリティ担当役員、外部有識者がそれぞれの視点からメッセージを発信。イベントを通じて、従業員が自身の価値観や日々の行動をパーパスと結び付けて考えるきっかけを創出し、パーパスの更なる浸透と実践に向け対話の促進を図りました。

更に、2026年7月には、パーパスを体現している活動や従業員を表彰する「Fine Today & Tomorrow Award 2026」を実施しました。グループ各社における日々の実践を可視化・賞賛することで、パーパスの一層の浸透を図るとともに、それに沿った行動の定着に取り組んでいます。



社員主導のワークショップ「Cultureship」の開催

ファイントウデイグループは、2022年7月に「パーパス」と「バリュー」を制定し、2023年度にはそれらの体現に向けた社員の行動指針「Leadership Behavior」を定義しました。これに合わせて、組織文化について考えるワークショップ「Cultureship」を2023年度から継続して開催しています。

「Cultureship」では、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個人として取るべき行動をテーマにディスカッションを行っています。



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	2025 年度
連結売上高		億円	1,000 億円超	1,000 億円超	1,000 億円超	1,100 億円超
海外売上高比率		%	50% 超	約 60% 超	50% 超	約 60%
拠点数		拠点	19	20	20	20
	日本	拠点	9	9	9	9
	中国・APAC	拠点	10	11	11	11

その他の販売地域：ブルネイ、カンボジア、モンゴル、ブラジル、アメリカにおいても、販売店などの各種パートナーを通じ販売を行っています（2025 年 12 月現在）。

— 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	2025 年度
総エネルギー使用量		GJ	143,854	145,548	140,423	153,846	130,530
	再生可能エネルギー使用量	GJ	12,672	28,509	26,260	27,927	33,937
自家発電量		kWh	20,059	20,043	22,288	881,992	2,617,529
	再生可能エネルギー由来電力比率	%	100	100	100	100	100

GHG 対象範囲：FT グループ

	単位	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
GHG Scope 1 ★	t-CO ₂ e	6,764	2,328	1,198	1,253	1,347
GHG Scope 2 ロケーションベース★	t-CO ₂ e	7,634	12,194	13,604	14,263	13,347
GHG Scope 2 マーケットベース★	t-CO ₂ e	2,150	2,023	388	1,167	3,302

★項目の 2024 年度、2025 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限定的保証を受けています。

ESG データ

対象範囲：FT グループ

	単位	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	備考
GHG Scope 3	t-CO ₂ e	359,912	280,432	298,346	383,134	346,749	
1. 購入した製品・サービス★	t-CO ₂ e	193,802	225,515	235,475	320,586	283,280	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	7,600	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	2,489	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	22,375	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	4,134	製品の廃棄在庫、廃棄 POSM
6. 出張	t-CO ₂ e	314	315	350	330	335	—
7. 雇用者の通勤	t-CO ₂ e	1,078	1,081	1,225	1,153	1,172	—
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	5,261	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	—	—	—	—	—	間接使用段階排出のため未算定
12. 販売した製品の廃棄	t-CO ₂ e	118,064	19,196	19,354	18,953	20,102	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	—	—	—	—	—	

★項目の 2024 年度、2025 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限定的保証を受けています。
※カテゴリー 8,10,13-15 は非該当

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	2025 年度
パーム油調達量	t	FT グループ	—	—	—	—	13,099
RSPO 認証パーム油比率	%	FT グループ	—	—	—	—	19

プラスチック

	単位	対象範囲	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
プラスチック主容器の総重量	t	FT グループ	—	—	—	8,721	9,146
プラスチック製容器包装 ^{*1} における 4R 対応 (Reduce, Reuse, Recycle, Renew) の構成比	%	FT グループ	—	—	—	96	96

※ 1 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。

水

	単位	対象範囲	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
総取水量★		FTI、FTIV	309,630	305,022	282,905	290,243	305,346
	地表水	FTI、FTIV	0	0	0	0	0
	地下水	FTI、FTIV	0	0	0	0	0
	海水	FTI、FTIV	0	0	0	0	0
	第三者から提供された水源 (上水・工業用水)	FTI、FTIV	309,630	305,022	282,905	290,243	305,346
	外部から共有された再生水	FTI、FTIV	0	0	0	0	0
総排水量		FTI、FTIV	260,849	246,629	227,260	236,702	256,474
	河川・湖沼	FTI、FTIV	0	0	0	0	0
	海水	FTI、FTIV	0	0	0	0	0
	下水	FTI、FTIV	260,849	246,629	227,260	236,702	256,474
	第三者への供給	FTI、FTIV	0	0	0	0	0

★項目の 2024 年度、2025 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限定的保証を受けています。

ESG データ

廃棄物		単位	対象範囲	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
廃棄物排出量★		t	FTI、FTIV	—	1,763	2,731	2,374	1,708
	有害廃棄物排出量	t	FTI、FTIV	—	—	—	21	12
	非有害廃棄物排出量	t	FTI、FTIV	—	—	—	2,352	1,696
廃棄物最終処分量	埋め立て	t	FTI、FTIV	—	0	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）※2		kg	FT（日本単独）	4,532	4,260	3,974	3,514	0
再製品化を委託している容器包装の排出量（紙製容器）※2		kg	FT（日本単独）	110,390	102,189	140,323	165,977	228,641
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）※2		kg	FT（日本単独）	3,486,029	3,021,669	3,018,479	3,033,711	3,220,379
販促物の廃棄量※3		指数	FT（日本単独）	100	23	23	9	7
リサイクル・再利用された処分量		t	FTI、FTIV	—	1,763	2,731	2,374	1,708
非リサイクル処分量		t	FTI、FTIV	—	0.002	0	0	0
リサイクル率		%	FTI、FTIV	—	99% 以上	100	100	100

汚染物質		単位	対象範囲	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
NOx 排出量※4		t	FTI、FTIV	—	24.15	17.8	10.0	8.8
SOx 排出量※4		mg/Nm³	FTI、FTIV	—	0	0	0	2.62
PRTR 法対象物質移動量		t	FTI、FTIV	—	23.24	20.37	36.66	30.66

★項目の 2024 年度、2025 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限定的保証を受けています。

※2 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。

※3 2021 年度の実廃棄量を 100 とした場合の指数。

※4 2022 年度、2023 年度、2024 年度の対象範囲は、FTI のみ。

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	2025 年度
社員数★	名	FT グループ	約 1,900	2,544	2,326	2,279
	男性★	FT グループ	—	964	896	881
	女性★	FT グループ	—	1,580	1,430	1,398
女性社員比率	%	FT グループ	—	62.1	61.5	61.3

★項目の 2024 年度、2025 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限定的保証を受けています。

※1 2022 年度は、2023 年 4 月時点。2023 年度、2024 年度、2025 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。

多様性

	単位	対象範囲	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
取締役占到める女性の割合	%	FTHD	—	—	16.7	16.7
女性管理職比率 ^{※1} ★	%	FT グループ	—	—	30.7	35.7
育児休暇取得者数	名	FT グループ	—	—	—	49
育児休暇取得率（女性）	%	FTHD、FT（日本単独）	100	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	67.1
年次有給休暇取得率	%	FTHD、FT（日本単独）	65.6	66.9	64.6	67.9
障がい者雇用率 ^{※2} ★	%	FT（日本単独）、FTI	—	—	3.45	3.55
	%	FT（日本単独）	1.17	2.13	2.27	2.76
	%	FTI	3.97	4.19	4.28	4.11
定年後再雇用制度利用者数	名	FTHD、FT（日本単独）、FTI	11	29	34	31

ESG データ

労働安全衛生

		単位	対象範囲	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
安全委員会開催数		回	FTHD、FT（日本単独）	—	12	12	12
安全衛生委員会開催数		回	FTI	—	12	12	12
定期健康診断受診率		%	FTHD、FT（日本単独）	—	—	100	100
労働災害による死亡者数★	直接雇用者	名	FTHD、FT（日本単独）	—	—	0	0
	直接雇用者	名	FTI	—	—	0	0
	間接雇用者（派遣社員）	名	FTHD、FT（日本単独）	—	—	0	0
	間接雇用者（派遣社員）	名	FTI	—	—	0	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	0
		日	FTI	—	—	342	53
労働災害発件数★		件	FTHD、FT（日本単独）、FTI※3	0	13	12	11
		件	FTHD、FT（日本単独）	—	—	—	1
		件	FTI	—	—	—	10
労働災害度数率		—	FTHD、FT（日本単独）	0	1.17	0.00	0.00
		—	FTI	—	—	0.76	3.04
労働災害強度率★		—	FT（日本単独）、FTI	—	—	0.15	0.02
		—	FT（日本単独）	0	0.058	0.00	0.00
		—	FTI	—	—	0.26	0.04
労働災害年千人率		—	FTHD、FT（日本単独）	0	2.304	0.00	0.00
		—	FTI	—	—	1.32	3.87
就業上の疾病発生率（OIFR）★		—	FT（日本単独）、FTI	—	—	0.00	0.00
		—	FT（日本単独）	0	0	0.00	0.00
		—	FTI	—	—	0.00	0.00

★項目の 2024 年度、2025 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限定的保証を受けています。
※ 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	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
新卒採用者数		名	FTHD、FT (日本単独)	—	—	9	10
	男性	名	FTHD、FT (日本単独)	—	—	4	5
	女性	名	FTHD、FT (日本単独)	—	—	5	5
キャリア採用者数		名	FTHD、FT (日本単独)	—	—	30	30
正規雇用採用のうち キャリア採用の割合	男性	%	FTHD、FT (日本単独)	—	—	43	64
	女性	%	FTHD、FT (日本単独)	—	—	57	80
キャリア採用者の年齢内訳	20 代	%	FTHD、FT (日本単独)	—	—	7	17
	30 代	%	FTHD、FT (日本単独)	—	—	27	50
	40 代	%	FTHD、FT (日本単独)	—	—	37	30
	50 代	%	FTHD、FT (日本単独)	—	—	27	3
	60 代以上	%	FTHD、FT (日本単独)	—	—	3	0
離職率		%	FTHD、FT (日本単独)	—	—	9.1	10.2
	自己都合	%	FTHD、FT (日本単独)	—	—	9.1	8.4
	定年退職者を除く	%	FTHD、FT (日本単独)	—	—	9.1	8.4

		単位	対象範囲	2025 年度
新卒入社者の 3 年後定着率		%	FTHD、FT (日本単独)	83
	2023 年 4 月入社者数	名	FTHD、FT (日本単独)	12
	2026 年 4 月在籍者数	名	FTHD、FT (日本単独)	10

ESG データ

人財育成・教育

	単位	対象範囲	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 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※4	%	FT グループ	100	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	17.67
社員1人当たりの平均教育・研修費用	万円	FTHD、FT（日本単独）	44,621	61,021	44,295	24,030
環境研修受講率	%	FT グループ	—	—	—	100
人権研修受講率	%	FT グループ	99	98	100	100
労務管理研修受講率	%	FT グループ	99	99	100	100
情報セキュリティ研修受講率	%	FT グループ	99	100	100	100
倫理・コンプライアンス研修受講率	%	FT グループ	99	100	100	100

※4 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）。

※5 FTI、FTIV は 2024 年度より実施。

社員満足度

	単位	対象範囲	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
社員エンゲージメント調査※5の実施状況	有・無	FTHD、FT（日本単独）、FTI、FTIV、FTC	—	有	有	有

人権

	単位	対象範囲	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 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	0

結社の自由

	単位	対象範囲	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
労働組合がある法人の割合	%	FTHD、FT（日本単独）、FTI	—	—	100	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	49.2
	契約社員を除く比率	FTHD、FT（日本単独）	—	—	53.6	53.8
労働協約の対象となる従業員数	名	FTHD、FT（日本単独）	224	243	217	214

ESG データ

サプライヤー

	単位	対象範囲	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
対象となるサプライヤー ^{※6} 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	100
対象となるサプライヤー ^{※6} 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	100
対象となるサプライヤー ^{※6} のうち、サステナビリティアセスメントを受けているサプライヤーの割合	%	FT グループ	100	0	0	0
対象となるサプライヤー ^{※6} のうち、サステナビリティ実地監査を受けているサプライヤーの割合	%	FT グループ	0	0	0	0
監査や評価を受けたサプライヤー ^{※6} のうち、是正措置の対象となったサプライヤーの割合	%	FT グループ	0	0	0	0

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

※7 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。

※8 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。

※9 2024 年度実績は、FT（日本単独）、FTI のみ。

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	2025 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 ^{※7}	0	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 ^{※8}	0	0

寄付・協賛

	単位	対象範囲	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
寄付金額	万円	FT グループ	—	—	1,660	1,570
協賛金・会費拠出額	万円	FT グループ ^{※9}	—	—	2,440	2,810
製品寄付	万円相当 (想定売価換算)	FT グループ	—	—	1,010	1,740
その他(贈答品など)	万円相当	FT グループ	—	—	20	110

ESG データ

ガバナンス

取締役会（FTHD）

			単位	対象範囲	2024 年度	2025 年度
取締役数 ^{※1}			名	FTHD	6	6
	男性		名	FTHD	5	5
		独立社外	名	FTHD	1	1
	女性		名	FTHD	1	1
		独立社外	名	FTHD	1	1
業務執行取締役数 ^{※1}			名	FTHD	2	2
非業務執行取締役数 ^{※1}			名	FTHD	4	4
	社内		名	FTHD	1	1
	社外		名	FTHD	3	3
取締役会開催回数			回	FTHD	17	19
取締役会出席率			%	FTHD	100	100
	独立取締役		%	FTHD	100	100
取締役会出席率 75% 以下の取締役数			名	FTHD	0	0

取締役会（FT）

			単位	対象範囲	2024 年度	2025 年度
取締役数※1			名	FT	3	3
	男性		名	FT	3	3
		独立社外	名	FT	0	0
	女性		名	FT	0	0
		独立社外	名	FT	0	0
業務執行取締役数※1			名	FT	2	2
非業務執行取締役数※1			名	FT	1	1
	社内		名	FT	1	0
	社外		名	FT	0	1
取締役会開催回数			回	FT	12	12
取締役会出席率			%	FT	100	100
取締役会出席率 75% 以下の取締役数			名	FT	0	0

※ 1 2024 年度は、2025 年 3 月末時点。2025 年度は、2025 年 12 月末時点。

ESG データ

監査等委員会

			単位	対象範囲	2024 年度	2025 年度
監査等委員取締役数※2			名	FTHD	4	4
	男性		名	FTHD	3	3
		独立社外	名	FTHD	1	1
	女性		名	FTHD	1	1
		独立社外	名	FTHD	1	1
監査等委員会開催回数			回	FTHD	12	12
監査等委員会出席率			%	FTHD	100	100
	独立監査役		%	FTHD	100	100
監査等委員会出席率 75% 以下の監査等委員数			名	FTHD	0	0

指名報酬委員会

			単位	対象範囲	2024 年度	2025 年度
指名報酬委員会委員数※2			名	FTHD	3	3
	男性		名	FTHD	2	2
		独立社外	名	FTHD	1	1
	女性		名	FTHD	1	1
		独立社外	名	FTHD	1	1
指名報酬委員会開催回数			回	FTHD	9	12
指名報酬委員会出席率			%	FTHD	100	100

コンプライアンス

	単位	対象範囲	2024 年度	2025 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	6	6
確認された腐敗行為の件数	件	FT グループ	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

情報セキュリティ・サイバーセキュリティ

	単位	対象範囲	2024 年度	2025 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
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
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
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

※ 2 各年 12 月末時点。



独立した第三者保証報告書

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 殿

ソコテック・サーティフィケーション・ジャパン株式会社(以下、「SOCOTEC」という。)は、株式会社ファイントゥデイホールディングス(以下、「会社」という。)からの委託に基づき、会社が作成した主題情報(“GHG 排出量・エネルギー使用量・水使用量・廃棄物量 算定報告書(2025 年度)”及び“2025 年度社会データ算定報告書”(期間：2025 年 1 月 1 日～2025 年 12 月 31 日))がすべての重要な点において規準に適合しているかについて限定的保証業務を実施した。

1 主題情報と規準

保証対象となる主題情報は、“GHG 排出量・エネルギー使用量・水使用量・廃棄物量 算定報告書(2025 年度)”及び“2025 年度社会データ算定報告書”(期間：2025 年 1 月 1 日～2025 年 12 月 31 日)に記載された会社と会社の連結会社(日本国内 9 拠点、海外 11 拠点)における日本及び海外の運営並びに活動を対象範囲とする、“GHG 排出量、環境及び社会・安全パフォーマンスデータ(別紙)に関する報告”である。

主題情報を作成する規準は、“GHG 排出量算定手順書 (ver.1.0)”及び“社会データ算定手順書 (ver.1.0)”である。

2 経営者の責任

“GHG 排出量・エネルギー使用量・水使用量・廃棄物量 算定報告書(2025 年度)”及び“2025 年度社会データ算定報告書”(期間：2025 年 1 月 1 日～2025 年 12 月 31 日)は、会社の経営者によって作成された。

会社の経営者は、そこで行われている主張、陳述及び主張の完全性(限定的保証を提供するために従事してきた主張を含む)、報告書内の全てのデータ及び情報の収集、定量化及び提示並びに適用した規準、分析及び公表に責任がある。

会社の経営者は、報告プロセスをサポートし、故意または過失によるものであるかどうかにかかわらず、“GHG 排出量・エネルギー使用量・水使用量・廃棄物量 算定報告書(2025 年度)”及び“2025 年度社会データ算定報告書”(期間：2025 年 1 月 1 日～2025 年 12 月 31 日)に重大な虚偽記載がないことを保証するように設計された適切な記録及び内部統制を維持する責任がある。

3 保証会社の責任

SOCOTEC の責任は、主題情報がすべての重要な点において規準に準拠して作成されているかどうかについて、限定的保証の結論を表明することにある。

SOCOTEC は、SOCOTEC の定める検証手順及び「JIS Q 14064-3:2023 (ISO14064-3:2019) 温室効果ガスに関する声明書の検証及び妥当性確認のための仕様及び手引」並びに国際監査・保証基準審議会(IAASB)の国際保証業務基準(ISAE)3000(改訂)「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」に準拠し、限定的保証業務を実施した。

限定的保証業務で実施する手続は、合理的保証業務で実施する手続と比べて、その種類、時期、範囲において限定されている。その結果、SOCOTEC が行った限定的保証業務は、合理的保証業務ほどには高い水準の保証を与えるものではない。

SOCOTEC が実施した手続は、不正又は誤謬を問わず重要な虚偽表示のリスクの評価をはじめとして、職業的専門家としての判断に基づいている。SOCOTEC の結論は、会社の内部統制に対して保証を提供するものではない。

SOCOTEC は、限定的保証における結論の表明の基礎となる証拠を入手したと判断している。

4 保証手続

SOCOTEC が実施した手続は、職業的専門家としての判断に基づいており、以下を含んでいるがそれらに限定されない。

- 会社が主題情報に関連して作成した方針や手続の評価
- 上記方針手続を理解するための会社担当者への質問
- 対象プロジェクトが適格性要件を満たしているかの確認
- 試算による根拠資料との照合、再計算
- 重要な仮定や他のデータに関する根拠資料の入手、照合
- 算定体制と手順の確認、データの収集及び記録管理の実施状況を確認するための視察先：
本社 / 株式会社ファイントゥデイインダストリーズ

5 独立性と品質管理、力量の声明

SOCOTEC は、「JIS Q 17021-1:2015(ISO/IEC 17021-1:2015) 適合性評価—マネジメントシステムの審査及び認証を行う機関に対する要求事項—第1部：要求事項」の認定要求事項に適合する包括的なマネジメントシステムを導入し、維持している。又「JIS Q 14065:2025(ISO 14065:2020) 環境情報の妥当性確認及び検証を行う機関の一般原則及び要求事項」に従ってマネジメントシステムを確立している。これらは国際監査・保証基準審議会による国際品質マネジメント基準第1号並びに国際会計士倫理基準審議会による職業会計士の倫理規定における要求を満たすものであり、倫理規則、職業的専門家としての基準及び適用される法令及び規則の遵守に関する文書化した方針と手続を含む包括的な品質管理システムを維持している。

SOCOTECグループは、検査、試験、認証業務における総合的な第三者機関であり、世界の国々で品質、環境、労働及び情報セキュリティにかかわるマネジメントシステム認証業務やトレーニングサービスを実施しており、環境、社会情報のパフォーマンスデータ及びサステナビリティ報告書保証業務を行っている。SOCOTECは、本保証業務を依頼した組織やその関連会社、ステークホルダーからも独立しており、公平性を損なう可能性や利害の抵触がないことを断言する。

本保証業務に携わったチームは、知識や当該産業分野における経験、そして本保証業務に関する力量基準に基づき構成されていることを保証する。

6 報告書の利用

限定的保証業務におけるSOCOTECの責任は、合意した条件に基づいて会社の経営者にのみ負うものである。従って、目的にかかわらずそれ以外のいかなる個人や組織に関しても責任を負わない。

7 結論

SOCOTECが実施した手続及び入手した証拠に基づいて、主題情報が規準に準拠して作成、開示されていないと信じさせる事項はすべての重要な点において認められなかった。

ソコテック・サーティフィケーション・ジャパン株式会社
ヘッド・オブ・ペリフィケーション 福島 眞英



Masahide Fukushima

2026年7月14日
ESDT6795-1



SOCOTEC

独立した第三者保証報告書 別紙

GHG排出量、 環境及び社会・安全パフォーマンスデータ

表1 GHG排出量データ

項目			数量	単位
Scope 1			1,347	t-CO2e
Scope 2: ロケーション基準			13,347	t-CO2e
Scope 2: マーケット基準			3,302	t-CO2e
Scope 3	カテゴリー1	購入した製品・サービス	283,280	t-CO2e

表2 総取水量データ

項目		数量	単位
総取水量 ※1		305,346	m ³

※1 対象: ファイントゥデイインダストリーズ及びファイントゥデイインダストリーズベトナム

表3 廃棄物排出量データ

項目		数量	単位
廃棄物排出量 ※1 ※2		1,708	t

※1 対象: ファイントゥデイインダストリーズ及びファイントゥデイインダストリーズベトナム

※2 対象: リサイクル

表4 社会データ

項目		数量	単位
社員数 ※3 ※4	男性	881	名
	女性	1,398	名
	合計	2,279	名
女性管理職比率 ※3 ※4		35.7	%
障がい者雇用率 ※5	FT(日本単独)、FTI	3.55	%
	FT(日本単独)	2.76	%
	FTI	4.11	%
労働災害による死亡者数 ※6	FTHD、FT(日本単独)、FTI	0	名
	FTHD、FT(日本単独)	0	名
	FTI	0	名
労働災害発生件数 ※6	FTHD、FT(日本単独)、FTI	11	件
	FTHD、FT(日本単独)	1	件
	FTI	10	件
労働災害強度率 ※6	FT(日本単独)、FTI	0.02	-
	FT(日本単独)	0.00	-
	FTI	0.04	-
就業上の疾病発生率(OIFR) ※6	FT(日本単独)、FTI	0.00	-
	FT(日本単独)	0.00	-
	FTI	0.00	-

※3 対象:ファイントゥデイグループ

※4 2025年12月31日時点

※5 2025年6月1日時点

※6 2025年1月1日～2025年12月31日

SOCOTEC Certification Japan: この付属書は株式会社ファイントゥデイホールディングスに対して
2026年7月14日に発行した独立した第三者保証報告書の付属書として有効な文書です。

付属書 2 / 2

ESDT6795-1

finetoday

<https://www.finetoday.com>