










中長期ビジョンの4領域16項目ごとにKPIを設定しPDCAサイクルを回すことで、着実に活動を推進

| | 目指す姿 | 戦略KPIと2030年目標 | 2023年度実績 | 2024年度施策 | 関連するSDGs |
|---|-----------|---|--|--|---|
| Principles of Governance ガバナンスの原則  | 倫理的な行動 | コンプライアンス違反を許容せず、また未然に防止する組織風土が醸成されていること。 | 重大なコンプライアンス違反*件数 0 件 ● 倫理・コンプライアンス委員会を組成し、一元管理体制を整備 ● 国内：下請法の順守、反社会的勢力の排除に向け体制を構築 | ● 法務デュー・ディリジェンスの結果を踏まえ、問題点を改善 ● コンプライアンス教育・研修を実施 |  |
| | 透明なガバナンス | 社内外の問題について、誰もが組織を信頼して声を上げ、問題が解決する仕組みが構築されていること。 | グループ社内ホットラインの相談数のうち、解決された割合 100% ● 内部通報に関わる規程と体制を見直し ● 日本：通報窓口の浸透を企図した教育・研修を実施 | ● 中国、APAC：通報窓口の浸透を企図した教育・研修を実施 |  |
| | リスク・機会の統合 | バリューチェーンを通じて、リスク・機会を察知し、早期に対応する体制が構築されていること。 | リスクマネジメント委員会において、長期的なリスク・機会を分析し、適切な対策が実行された割合 100% ● リスクマネジメント委員会を組成 ● 短中期的なリスクアセスメントを実施 | ● BCPを策定し、物理リスクへの対策を強化 |  |
| | パーパスの追求 | 社員一人ひとりがパーパスを抛り所とし、あらゆる行動と意思決定を実践していること。 | エンゲージメントサーベイでのパーパス・ビジョンに対する肯定回答率 88% | 84% ● パーパスと現業とのつながりを定義するワークショップなどを開催(日本から開始し、各国・地域へ拡大) |  |

* ファイントゥデイグループ内で定めている対外公表すべき行為、取締役や執行役員が違反を起し、会社経営を揺るがす行為。








| | 目指す姿 | 戦略KPIと2030年目標 | 2023年度実績 | 2024年度施策 | 関連するSDGs | |
|---|----------|---|---|--|--|---|
| People ピーブル  | 人権の尊重 | バリューチェーン全体で、誰一人取り残されず、全ての人々の人権が最大限に尊重されていること。 | 重点リスク ^{※1} に対して適切な対策が実行された割合 100% | ●人権課題の分析結果に基づき、人権デュー・ディリジェンスの実施体制を整備 | ●人権デュー・ディリジェンス体制を運用し、重点施策の実施状況と環境変化をモニタリング |   |
| | DE&Iの重視 | 多様性を配慮した公平な環境で、バリューチェーン全体で全ての人々が最大限の力を発揮できていること。 | エンゲージメントサーベイでの「心理的安全性」のスコア、「人間関係」と「承認」に対する肯定回答率 ^{※2} 90% グループ全体の女性上級管理職(役員を除く)割合 40% | エンゲージメントサーベイでの「心理的安全性」のスコア、「人間関係」と「承認」の平均値 74.5 pt 30% | ●女性活躍推進に向け、男女間の賃金格差を是正 |   |
| | 健康と安全の向上 | バリューチェーン全体に関わる人々が、ディーセントな労働環境 ^{※3} において、毎日の仕事に取り組んでいること。 | エンゲージメントサーベイでの「ディーセントワーク」のスコア、「やりがい」と「健康」に対する肯定回答率 ^{※2} 80% 休業災害発生件数 0件 | エンゲージメントサーベイでの「ディーセントワーク」のスコア、「やりがい」と「健康」の平均値 66 pt 4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 |   |
| | 人財の育成・確保 | 一人ひとりが前例や経験のないことに挑戦し、自律的かつ一丸となって社内外に良い影響を發揮していること。 | Values & Leadership Behaviorが浸透し、行動を起こしている社員の割合 95% エンゲージメントサーベイでの「自律的成長」のスコア、「成長機会」と「挑戦する風土」に対する肯定回答率 ^{※2} 80% | 49% エンゲージメントサーベイでの「自律的成長」のスコア、「成長機会」と「挑戦する風土」の平均値 67 pt | ●Values&Leadership Behaviorの実践に向けて個人が設定した目標を評価する人事制度を整備 ●ジョブポスティングなどキャリア選択の機会を提供 ●eラーニングなど自己学習の機会を提供 |   |

※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 2024年度より、2030年目標を当該平均値(pt)から、肯定回答率(%)に変更。

※3 働きがいのある人間らしい仕事。より具体的には、自由、公平、安全と人間としての尊厳を条件とした、全ての人のための生産的な仕事。

出典：国際労働機関 <https://www.ilo.org/ja/regions-and-countries/asia-and-pacific/i-lo-zhu-ri-shi-wu-suo/ilo-ni-tsu-i-te/te-i-se-n-wa-ku>

| | 目指す姿 | 戦略KPIと2030年目標 | 2023年度実績 | 2024年度施策 | 関連するSDGs |
|--|--|---|--|---|---|
| Planet プラネット  | 気候変動への対応 ライフサイクルにおけるGHG(温室効果ガス)の排出削減、および気候リスク最小化と気候機会の最大化に貢献していること。 | Scope 1、2 排出量 42% 削減(2021年比) Scope 3 排出量 25% 削減(2021年比) ※SBT(1.5°C目標水準)認定取得済み | 82% 削減 17% 削減 | ●2023年に新たに加わったFTI、SVIをカバーしたグループ全体GHG削減ロードマップを策定 |  |
| | 自然・生物多様性の保全 バリューチェーンにおける生態系影響評価とインパクトの低減を実現していること。 | サステナブルなパーム油の調達 100% | ●自然・生物多様性・TNFD ^{※1} をテーマとした管理層向け勉強会を実施 ●RSPO ^{※2} への加盟を継続 | ●TNFD提言に対応 ●RSPOへの加盟を継続 |   |
| | 循環型社会の追求 循環型社会システムを構築し、サステナブル容器を含む資源循環率を向上させていること。 | サステナブルな容器包装 100% | ●ファイントゥデイグループサステナブル容器包装開発ガイドラインを策定 ●プラスチック削減中長期目標の策定を目的とした社内プロジェクトを発足 | ●プラスチック削減中長期目標を確定・開示 |   |
| | 水・大気等への配慮 事業に関わる水や自然環境へのインパクトを最小化した事業活動を行っていること。 | 水原単位利用 10% 削減(2021年比) | ●ファイントゥデイインダストリーズを中心とした取り組みを推進 | ●SVIの新規取得に伴い、環境データの実態を把握 ●グループ全体の水使用量を新規開示 |  |

※1 自然関連財務情報開示タスクフォース(Taskforce on Nature-related Financial Disclosures)

※2 持続可能なパーム油のための円卓会議(Roundtable on Sustainable Palm Oil)

| 2030年の目指す姿とストーリー | | 戦略KPIと2030年の目標値 | 関連するSDGs |
|---|--|-----------------|----------|
| Prosperity 共栄  | 経済的な貢献の拡大 持続的に利益を生み出し、事業活動を通じて社会課題の解決に貢献し続けていること。 私たちは、多くの生活者と共栄関係を築くために、ビジネスの利益を未充足の課題解決に再投資していきます。 | ▶ 内部目標のみ設定 | |
| | 生活者の満足度向上 世代を超えた生活者のアンメットニーズを解決するブランド独自の製品・サービスを届けていること。 私たちは、お客さまの一日一日をより美しく豊かにし、日々の暮らしの満足感を高める事で、ブランドと生活者の信頼関係を構築します。 | ▶ 内部目標のみ設定 | |
| | 製品のイノベーション 世界中の一人でも多くの人に素晴らしい今日を届けるため、絶え間ない価値革新に挑んでいること。 私たちは、肌や髪をすこやかに輝かせる機能性や技術の進化はもちろん、喜びや感動をもたらす情緒価値も磨きつづけます。 | ▶ 内部目標のみ設定 | |
| | コミュニティの支援 事業活動を展開している地域社会の一員として、コミュニティの発展に貢献していること。 アジア各国・地域に広がる拠点や工場周辺のコミュニティの発展を、持続的なビジネス成長によって支援していきます。 | ▶ 内部目標のみ設定 | |

現在「共栄」については、戦略KPI・目標の改訂を検討しています。