

● マンダムグループCSR重要課題(第2版)

ISO26000 中核主題	マンダムグループCSR重要課題(第2版)	関連するSDGsのテーマ (SDGs:持続可能な開発目標)	2017年度の主な具体的な活動	総評(一部直近までの活動を含む)	長期目標(ゴール)の設定	今後の方針と考働計画
組織統治	1 テーマ リスクマネジメントの体制構築と継続的改善 「トータルリスクマネジメント委員会」によるBCM/BCPの継続的改善、およびグループ全社へのリスクマネジメント体制の整備に関する指導・監督の実施		● マンダム国内にて緊急時対応トレーニングを実施。(2018年1月) ● 今後の化学物質関連法規の改正に備えた課題の抽出と対応策の検討。 ● 最新の国際情勢を踏まえながら新たな海外リスク対応を追加設定。	● 緊急時対応トレーニングには、経営層を含む34名が参加。(本社:26名、青山:5名、福岡工場:3名) ● 海外グループ会社も含めた継続的なリスクの抽出と対応策の検討を行っているが、十分なBCMの整備やBCPの策定までには至っていない。	—	● 国内・海外の工場施設への安全装置の追加設置による安全・安心な職場環境の確保と事故防止、予防措置の徹底。 ● 情報管理システムが被災した場合の復旧マニュアルとBCPの整備。
	2 テーマ 企業理念・企業文化コンプライアンスの推進 グローバル視点でのマンダムグループ理念体系の構築とその実現を目指したグループ全社に対する理解浸透と教育の実施	 	● 2017年4月の経営方針発表会にて創業100周年(2027年度)にむけたビジョンと新しい理念体系を発表。その後、国内外の全部門に対して理念教育とワークショップを順次実施。 ● コンプライアンス教育(各部門年8回)、考働規範研修(年3回)、考働規範全社教育(年1回)を実施。	● 新理念ワークショップは国内外全部門に対して計画通り終了。 ● 国内の全部門にて、コンプライアンス教育、考働規範研修、マンダム考働規範全社教育を計画通り終了。	—	● 企業理念の理解浸透と教育の継続実施。 ● 考働規範冊子の改定とグループ全体への理解浸透。 ● 腐敗行為防止に関する方針の制定と社内規定等の条項追加や見直し。 ● ヘルプラインシステムの理解浸透と実効的な運用の継続強化。
人権	3 テーマ 人権啓発への継続投資 グローバルに事業展開を行う企業にふさわしい社員の育成とインクルーシブな社会の構築を目指した社内での人権啓発活動の実施(課題No.10:CSR調達体制の構築と運用)	   	● アムネ스티・インターナショナルさまのご協力にて「ビジネスと人権」の自主勉強会とダイアログを実施。(2017年10月) ● マンダムグループ調達先CSRガイドライン(第2版)をWEBサイトに公開。(2018年2月)	● 「ビジネスと人権」の自主勉強会には本社社員約120名が参加。ダイアログには関係部門の選抜社員8名とオブザーバー9名が参加。 ● 調達先CSRガイドライン(第2版)を発行し、CSR調達セルフ・アセスメント質問表とともに国内のサプライヤー21社さまに発信。質問表は20社さまより回答をいただいた。 ● 考働規範や社内規定などの見直しについては来期以降に持ち越し。	(検討中) (注)CSR調達については課題No.10	● 障害者差別解消法の遵守やLGBTへの配慮・対応など、人権やハラスメントに関する社内規定や考働規範の整備と明文化。
労働慣行	4 テーマ 労働における安全衛生の向上 【最重要課題】 インドネシア工場火災事故の原因究明と再発防止、および事故の被害者のご遺族に対する救済	 	● マンダムインドネシアにて、アメリカ労働安全衛生基準(2017年5月)とインドネシアの安全規格(2017年7月)を取得。 ● 全社労働安全衛生方針の原案を作成。職場巡視による改善活動と労働時間管理の社内共有により、従業員の安全と健康、快適な職場環境の確保にむけた活動を継続。	● 福岡工場安全衛生マネジメントシステム「OHSAS18001」の外部更新審査を終了。(2017年11月) ● 2017年度 福岡工場労働災害件数:3件 ● 2017年度 従業員健康診断受診率:96.6% ● 2017年度 ストレスチェック受検率:73.8%	● 労働災害件数:0件 ● 健康診断受診率:100% ● ストレスチェック受検率:100%	● 予防に主眼をおいた健康診断の受診、ストレスチェックとメンタルヘルスの継続実施と啓発。 ● 労働安全衛生活動の全拠点への波及・周知にむけた取り組みの推進。 ● 改正労働基準法(2019年4月1日施行予定)に対応した36協定の作成と全社員への周知・教育。
	5 テーマ 従業員満足(ES)と多様性の確保 ディーセント・ワークの実現、ワーク・ライフ・バランス、および多様な人財の確保と公平・公正な評価を目的とした人事労務制度の構築と継続的な改善	  	● 時間外労働(残業)の削減、新任管理職者に対するダイバーシティ教育、社内メルマガ「ダイバー通信」の発信などによる啓発活動を実施。 ● ユニバーサルマナー検定(3級)講習を拡大して実施。(大阪:2018年1月・東京:2018年2月) ● ハンディキャップを持つ社員へのヒアリングによる働きやすい環境づくりを継続実施。 ● 知的障がい者の職場実習と採用活動を実施。 ● 在宅勤務制度の段階的導入を開始。 ● 全社の働き方改革プロジェクトとして制度の充実とトライアル(サテライトオフィスの活用やスライド勤務など)を実施。	● 新任管理職者に対するダイバーシティ教育(60分)を実施。(参加者:15名)(前期は管理職研修にて133名が受講) ● ユニバーサルマナー検定(3級)を大阪54名・東京55名が新たに取得。同検定は、2018年度新入社員研修にも取り入れる予定。 ● 2017年度マンダム単体1人当たり年間時間外労働時間 ・管理職を除く正社員:135時間40分(昨対86.6%) ・契約を含む全社員:90時間53分(昨対86.1%) ● 2017年度障がい者雇用率は1.93%にて未達。	● 障害者法定雇用率を毎年上回る。(例:2016年度法定雇用率2.0%以上) ● 育児離職者数:毎年0名 ● 介護離職者数:毎年0名 ● 振替休日取得率:100% ● 年次有給休暇消化率:70%以上 ● 時間外労働:1人当たり月平均5時間以内 ● 在宅勤務、フレックスなど多様な働き方の社内制度の利用率50%以上。	● ワークライフバランスとポジティブアクションの推進 ・働き方改革の企画・計画の策定。 ・「育児離職ゼロ」にむけた制度の充実と利用促進。 ・「介護離職ゼロ」にむけた制度の充実と利用促進。 ・女性活躍推進にむけた取り組みの推進。 ● ディーセントワークの推進 ・部下を活かせる管理職者の育成にむけた教育の実施。 ・キャリアコース設計の再検討。 ● ダイバーシティ&インクルージョンの推進 ・経営層・部長クラスに対するダイバーシティ研修の実施。 ・障がい者の雇用促進にむけた取り組みの実施。 ・外国籍社員の活躍推進にむけた制度の充実。 ・人権侵害や各種ハラスメント防止にむけた教育の実施。
環境	6 テーマ 製品・サービスの環境配慮 製品・サービスの環境配慮プロセスと結果が評価できるマネジメントシステム構築による「商品の環境配慮」の継続的な向上	   	● マンダム国内3か年中期経営計画として目標を設定。(MP-12:2017-2019年度) ・製品に使用する段ボール全量のFSC認証紙化 ・ラミネート包材の全てにバイオマス資材の配合 ・紙器包装のFSC認証紙化(50%以上) ● インドネシア製の海外向けギャツビー洗顔スクラブ原料をマイクロプラスチックビーズから生分解性原料に切り替えを実施。	● インドネシア製の海外向けギャツビー洗顔スクラブの代替原料化を完了し、新製品の出荷を開始。(日本国内商品は2016年度に代替原料化を完了)	(検討中)	● 環境配慮基準の見直しと長期ビジョンの策定。 ● 環境配慮商品(4R)の開発推進。 ● 植物由来プラスチック材料への切り替え。 ● メカニカルリサイクルPET材料への切り替え。 ● FSC認証紙化の対象範囲の拡大(能書や台紙などを含む)および流通管理認証(CoC認証)未取得企業への対応検討。

● マンダムグループCSR重要課題(第2版)

ISO26000 中核主題	マンダムグループCSR重要課題(第2版)	関連するSDGsのテーマ (SDGs:持続可能な開発目標)	2017年度の主な具体的な活動	総評(一部直近までの活動を含む)	長期目標(ゴール)の設定	今後の方針と考働計画
環境	7 <b>テーマ</b> 脱炭素社会にむけた取り組みの推進 パリ協定に基づく脱炭素社会の形成にむけた取り組みと温室効果ガス排出削減のための全拠点における取り組みの推進	13 気候変動に具体的な対策を 12 つくる責任 つかう責任	●小電力化設備(LED照明化や変圧器の変更など)の導入推進。	●2017年度総エネルギー投入量:454,043GJ(昨対94.7%) 国内:127,628GJ(昨対99.4%) 海外:326,415GJ(昨対92.9%) ●2017年度温室効果ガス(CO <sub>2</sub> )排出量(スコープ1+2):30,701t(昨対94.0%) 国内:6,216t(昨対98.1%) 海外:24,486t(昨対93.0%)	●2027年までに日本国内事業のCO <sub>2</sub> 排出総量を2013年度比で6.5%以上の削減。 (海外は検討中)	●パリ協定や2°C目標など国際情勢や政府方針を見据えた全社CO <sub>2</sub> 排出量削減目標の改定。 ●再生可能エネルギーの導入検討。 ●CO <sub>2</sub> 排出量スコープ3の算出。 ●海外生産拠点(インドネシア・中国)での長期ビジョン目標の策定と推進。 ●省エネ推進活動の継続と拡大。
	8 <b>テーマ</b> 生物多様性の保全 製品のライフサイクル全体を考慮した生物多様性への影響把握と生物多様性保全の推進	14 海の豊かさを守ろう 15 陸の豊かさも守ろう	●マンダム国内3か年中期経営計画として福岡工場仕入れのグリセリン全量のRSPO認証油化(ブックアンドクレーム方式)を目標として設定。 ●FSC対応可能な仕入先3社から2018年2月納品分より順次切り替えを開始。 ●「働き方改革」の一環としてペーパーレス化の推進。	●RSPOへの加入(準会員)とクレジット購入の手続きを完了。 ●ペーパーレス化の推進。 マンダムグループ国内総コピー枚数:昨対18.8%削減	2027年までに以下を達成する。 ●原料の起源となるパーム油の全量を認証パーム油とする。 ●紙製容器包装の全量を認証紙とする。	●2020年までに最多のパーム油由来原料の全量をRSPO認証油とする。(ブックアンドクレーム方式) ●2020年までに段ボール全量をFSC認証紙とする。 ●ペーパーレス化の継続推進。
	9 <b>テーマ</b> 循環型社会形成の推進 産業廃棄物の循環利用のためのゼロエミッション(再資源化)の達成と定着	12 つくる責任 つかう責任	●埋立処分となる産業廃棄物の再資源化処理可能業者の調査と選定を実施。(継続中)	●産業廃棄物の再資源化率 福岡工場:100%、本社:100%	●ゼロエミッションの継続達成。	●中味ロス量の削減。(製造部門) ●産業廃棄物取引先へのゼロエミッション維持確認の継続。
公正な事業慣行	10 <b>テーマ</b> CSR調達体制の構築と運用 調達先CSRガイドラインの策定とサプライヤーさまへの協力要請によるCSR調達体制の構築と運用(人権・労働慣行・環境の側面も踏まえた体制構築と運用)	12 つくる責任 つかう責任 10 人や国の不平等をなくそう 16 平和と公正をすべての人に	●マンダムグループ「調達先CSRガイドライン(第2版)」を発行。第2版の発行とともに、GCNJ作成の「CSR調達セルフ・アセスメント・ツール・セット」を販促物関連のサプライヤーさまに発信。	●ガイドラインとセルフ・アセスメントの回答状況 ・第1版(2016年9月):78社/78社 ・第2版(2017年11月):20社/21社 ●マンダムグループ調達方針の改定は2018年度に持ち越し。	(検討中)	●2次・3次、海外のサプライヤーさまなど対象範囲の拡大。 ●マンダムグループ調達方針の改定と取引先さまへの説明と理解浸透。 ●調達先CSRガイドラインとセルフ・アセスメントの回答状況の確認の実施継続。 ●モニタリング機能強化のための評価方法の検討。
消費者課題	11 <b>テーマ</b> 生活者の安全衛生と品質への責任 企画、設計・開発、調達、生産、出荷、販売の全ての事業活動の段階における品質マネジメントシステムの効果的な運営と継続的な改善	12 つくる責任 つかう責任	●WEBサイト商品情報ページにて「全成分情報」を公開。 ●マンダムグループ品質保証方針の改定と品質保証体制の見直しを検討。	●WEBサイトでの全成分情報の公開を2017年4月に開始。新製品発売時など継続して追加・更新を実施中。 ●品質保証方針の改定は2018年度に持ち越し。	●品質クレーム「0」にむけたチャレンジ。	●マンダムグループ品質保証方針の改定。 ●回収・リコール発生防止のための品質保証サイクルの継続的な改善と強化。(PDCAにおけるチェック機能の強化)
	12 <b>テーマ</b> 生活者との新たな共通価値の創造 幅広い生活者からの声を活かすことのできるコミュニケーション体制の構築と利便性と安全性に配慮した商品企画体制の構築	12 つくる責任 つかう責任	●ルシードワンブッシュヘアカラーのカバーの脱着が困難とのご意見から仕様の改善とボタンのデザインを変更。 ●GBボディヘアトリマーの分解と替え刃の交換ができることの誤解に対する対応として、替え刃式でないことが分かるように注意表示の追加を検討。(2018年夏完了予定)	●お客さまの声を参考に商品・サービスの改善は実施したものの、生活者との新たな共通価値の創造までには至らず。	(検討中)	●すべての生活者の方々が安全で安心して商品をご使用いただけるための容器・説明表記などに対するユニバーサルデザイン採用の推進。
コミュニティへの参画およびコミュニティの発展	13 <b>テーマ</b> 新しい社会のパラダイムの感知と貢献 国連グローバル・コンパクトの10原則や持続可能な開発目標(SDGs)など国際社会の枠組みの社内での理解浸透と貢献にむけた考働の検討	17 パートナシップで目標を達成しよう	●ユニバーサルデザインの勉強会とダイアログを実施。(2017年5月) ●関西大学高等部2年生大阪フィールドワークでの講演と分科会に協力。(2017年6月) ●大阪府立千里高等学校SGHプロジェクトの秋休み企業訪問研修(2017年11月)、「探究」研究発表会(2018年2月)に協力。 ●「ビジネスと人権」の自主勉強会とダイアログを実施。(2017年10月)	●ユニバーサルデザインの勉強会には32名が参加。ダイアログには選抜社員8名とオプザーバー7名が参加。 ●「ビジネスと人権」の自主勉強会とダイアログにより、CSR調達に関係するメンバーとともに最新情報と取り組みの意義や重要性などについて理解が深まった。	●社会・環境課題に関する勉強会とダイアログ年間2回以上の実施。	●国連グローバル・コンパクト(ネットワーク・ジャパン)やその他の社外団体の取り組みへの積極的な参加。 ●社会・環境課題に関する勉強会とダイアログの継続。 ●社内教育プログラムの検討と実施。 ●GRIなど国際的なレポート・ガイドラインへの対応強化とコミュニケーション体制の充実と継続強化。
	14 <b>テーマ</b> 社会との価値共創の実現 「社会の持続可能な発展」にむけた研究機関やNGO/NPOなどとの共創関係の構築と取り組みの開始(動物実験代替法学会、大阪大学大学院薬学研究科など)	9 産業と技術革新の基盤をつくろう 17 パートナシップで目標を達成しよう	●大阪大学大学院薬学研究科との共同研究講座の取り組みを継続して推進。 ●動物実験代替法国際研究助成金公募を継続して実施。(第11回テーマ決定:2018年5月8日リリース)	●大阪大学大学院薬学研究科との共同研究講座のこれまでの成果は以下のWEBサイトをご参照ください。 コミュニティへの参画および発展 > 大阪大学大学院薬学研究科との共同研究講座 ●日本動物実験代替法学会 第30回大会で「功労賞」を受賞。(2017年11月)	—	●大阪大学大学院薬学研究科との取り組み継続。 ●動物実験代替法学会との取り組み継続。 ●課題No.13の取り組みを通じた新たな共創関係の模索と探求。