



「考働レポート2018」の記述を踏まえ、
株式会社マンドムおよび国内外の関係会社の活動に関して、
第三者意見を述べます。

立教大学経営学部 教授
高岡 美佳 氏

〈評価できること〉

本レポートは、「健康と清潔と美を通じて、奔放に大胆に、あなたの日常を発見と感動で満たす『人間系』企業」というマンドムグループの企業理念のもとでつくられたレポートです。全体を通して、理念体系を構成する「MANDOM MISSION」「MANDOM PRINCIPLES」「MANDOM SPIRIT」(P.8)に基づく活動がわかりやすくまとめられており、優れたレポートだと思います。また、昨年以上に多くのステークホルダーの意見や現場の写真が掲載されており、顔の見えるレポートとなっている点も特徴です。

社長メッセージにもあるように、マンドムでは現在、真のグローバル企業を目指して、様々な改革に着手しています。海外での売上が40%以上を占めるマンドムグループは、これまでも、各国の歴史や文化、習慣などを尊重して現地に根づいた活動を行ってきましたが、今後は製品開発だけでなく「経営」をグローバル化するために、海外子会社を含めて企業理念を浸透させることに加えて、グローバルスタンダードのコーポレート・ガバナンス、CSR、ダイバーシティ・マネジメント、会計基準の採用を志向しています。

特集記事(P.20~25)では、今年度、「ビジネスと人権」というテーマで自主勉強会やダイアログを開催したことが紹介されていますが、日本国内で比較的身近にある差別やハラスメント問題といった人権の一部の問題にとどまらず、グローバル企業がビジネスをしていく上で避けて通れないサプライチェーンにおける人権(東南アジアなど海外の原材料調達先や下請け企業における強制労働や児童労働など)について学び、意見を交わすことは、「経営」をグローバル化し、真のグローバル企業を目指すマンドムにふさわしい姿です。目指すべき方向性を定め、そこに向けて系統的に活動を組み立てていくことで、全社的にCSRを推進するマンドムの姿勢を高く


評価したいと思います。

今回のレポートでは、データの充実と情報開示が一層進みました。「マンドムグループCSR重要課題(第2版)」(P.16~19)については、「CSR重要課題の制定の観点」と「CSR活動を推進する2つの軸」が明確に示されました(P.14)。人財育成に関する各種制度の内容と研修等の参加人数(P.29)、ディーセント・ワークやワーク・ライフ・バランスに関する制度の内容と利用者数(P.30)も新たに掲載されています。また、これまではWEBサイトでのみ開示していたデータが冊子でも読み取れるようになりました。人事労務関連のデータは3カ年(P.33)、環境負荷データは5カ年(P.41)の数値の推移が示されています。

最後になりますが、今年のマンドムの環境活動はさらに前進したと言えます。「持続可能なパーム油のための円卓会議(RSPO)」への加入(P.37)は、生物多様性の保全に貢献する重要な取り組みだと言えるでしょう。国内CO₂排出量、水資源使用量、排水量についても前年比で削減されました(P.41)。今後も積極的に地球環境の保全に取り組んでいただきたいと思っています。

〈期待したいこと〉

グローバルに事業を展開するにあたっては、海外を含めたサプライチェーン全体として社会的責任を果たす必要があります。2017年11月にマンドムグループ「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・ツール・セット」を活用したモニタリングを開始したことは素晴らしいことだと思います。来年は、対象範囲を国内の1次サプライヤーから2次・3次サプライヤーや海外のサプライヤーへと拡大していただき、「責任ある調達」に取り組んでいただくことを期待します。

 考働レポート2018 編集後記

当レポートの発行直前に高岡教授との意見交換を行いました。女性活躍推進について、ワーク・ライフ・バランスにむけた人事制度の整備は進んだものの、女性管理職比率など具体的なゴール(長期目標)の設定と開示ができていないことについて追加のご意見をいただきました。

女性活躍推進は学生も注目している情報であり、将来の優

秀な人財の獲得のためにも必要であるほか、推進の前提となる多様性の確保と公正・公平な人事制度の整備は、性別に限らずディーセント・ワークの基本となるものです。

2018年6月には経済産業省よりダイバーシティ2.0行動ガイドラインの改訂版が発行されました。ご意見を参考にしながら、真の「人間系」企業にむけたCSR推進に邁進したいと思います。

株式会社マンドム CSR推進部