

持続可能性

理念教育

経営のグローバル化において最も大事で、最初に着手すべき事項は、グループ社員全員への理念浸透と考え、グループ全社員対象の理念浸透の仕組みを構築し、まず、日本語をはじめとした8つの言語で理念とビジョンの「共通テキスト」とも言うべき「ブリーフィングブック」を作成しました。翻訳作業は、確実に意図が伝わるように、現地スタッフも加わって議論を交わし、最も最適な「言葉」や「表現」を厳選しながら進めました。

特に重視したポイントは、一貫性、統一感、継続性、そして経営陣による情熱的指導の4点です。まず初めに経営トップから役員への教育を行ない、その後、経営陣から部門長へ「エバンジェリスト教育」を実施、続いて、「エバンジェリスト」から自部署の部員に対しての「理念共有ワークショップ」を実施しました。

これは、講義を聞くばかりの講習ではなく、資料を読み合わせ、「エバンジェリスト」の話を聞いた後に、自分の気づきや思い、そして日々の考働にどう落とし込むか、を発表する双方向形式のワークショップを全部門で実施しました。

ワークショップは日本国内からスタートし、最終的には海外の全ての会社まで実施しました。「エバンジェリスト教育」は国内4回、海外で5回、「理念共有ワークショップ」は国内21回、海外で10回実施しました。費やした日数は、延べ26日。対象者数1,009名。総移動距離は何と約6万km! 地球1周半の距離となりました。

これだけの時間と、手間をかけて、発表からわずか1年という期間で「理念」「ビジョン」を当社グループ全社員に浸透させ、実践に向けての準備ができました。

もちろん、今回の教育のみで完璧な理解浸透・実践が図れるとは考えてはおらず、例えば社員一人ひとりの年度目標に理念に基づいた考働の実践を評価する項目を追加するなど、今後も継続して浸透のための働きかけを継続してまいります。

全社理念教育の実施

経営トップから役員へ



グループ全社員が
「理念」を一貫性、
統一感のある形で
共有化

役員から部門長へ



部門長から社員へ



グループ全社員が
「理念」を日々の考働に
どう活かすかという
視点で共有



人財育成

— 人財に対する考え方 —

わたしたちは、二度の経営危機の中で、人員削減という「会社」と「社員(個人)」のUNHAPPYを経験しました。その経験を基に会社も社員もHAPPYにならないといけないという想いが脈々と受け継がれています。今後もその想いを根底に置き、使命であるミッションの具現化を図るビジョン、戦略、政策を打ち出し、社員の成長と共に会社が成長すること、相互のHAPPYの実現を目指しています。

個のHAPPYとは？

安全、安心、安定した職場で、努力しながらやりがいのある仕事をして、正しく評価され、応分の報酬を得て、公私共に人生を楽しみ、誇りを持って健全に生きていけること。

会社のHAPPYとは？

社会にお役立ちして、しっかりと利益を出し、社員とすべてのステークホルダーに喜んでいただき、企業価値を高め続け、ゴーイングコンサーンを図ること。

VISION2027実現のために

わたしたちは、全社員が「人財」となり、働きがいを得て「参画」する会社を目指す「グループ人財VISION2027」を掲げ、日々、考働しています。

「グループ人財VISION2027」を具現化すべく、社員は会社そして社会を支える「人財」を目指し、会社は社員を「人財」へと育て、その多彩な人財が働きがいを得て「参画」し活躍する

会社を目指しています。社員と会社の両者がありがたい姿を目指し、お役立ちする仕組みや体制の変革、整備を進めています。

●人財育成や教育に関する主な取り組み

詳しくは「マンダム ウェブサイト」をご参照ください。



https://www.mandom.co.jp/csr/src/practice_development.html

基本研修

新入社員研修／新任管理職研修／管理職研修

コンプライアンス教育

機密情報管理教育／考働規範全社教育

安全衛生教育・環境保全教育

福岡工場 安全衛生・環境保全教育

ライフ・サポート

キャリア研修(30代・40代・50代)

社員のスキルアップに対する支援

通信教育／語学学習支援制度

その他

フォーラム8(異業種交流)／社外留学制度

ディーセント・ワーク／ワーク・ライフ・バランス

わたしたちは、ディーセント・ワークの実現、社員の健康管理、ワーク・ライフ・バランスの推進などを目的として、以下のような取り組みや制度の運用を行なっています。

詳しくは「マンダム ウェブサイト」をご参照ください。



https://www.mandom.co.jp/csr/src/practice_decentwork.html

●ワーク・ライフ・バランスの推進

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)実現のために

育児・介護などに関する諸制度を整え、変化するライフステージに合わせて社員が働けるよう支援しています。

2009年からは、出産後に不安なく復職できるように妊娠中の社員とその上司、人事部の3者面談を実施しています。

また、介護支援では、介護休業・勤務制度、年間5日の特別休暇を取得できる介護休暇制度に加え、2012年からフレックス勤務を導入するとともに、プールされている失効有給休暇を、介護目的で使えるようにしました。

ダイバーシティ&インクルージョン

わたしたちは、2015年4月よりダイバーシティ推進室を設置し、多様な属性や価値観を持つ人財を確保し、それぞれの能力を最大限発揮できるように、「ダイバーシティ&インクルージョン」を目指した組織体制づくりを推進しています。

詳しくは「マンダム ウェブサイト」をご参照ください。



https://www.mandom.co.jp/csr/src/practice_diversity.html

●女性の活躍推進と両立支援の行動計画について

2016年4月より施行されている女性活躍推進法については、広く社会から期待・要請されている重要な課題と理解した上で「マンダムグループのCSR重要課題」の「従業員満足(ES)と多様性の確保」のテーマの一つに盛り込んでおり、同法の主旨と目的にのっとり、女性の活躍推進とその個性と能力を十分に発揮できる社会の実現にむけて段階的に設定した行動計画を実践しています。(実践の内容は厚生労働省の公式ウェブサイ

トでも情報公開を行ない、順次、情報を更新・追加しています。)

また、マンダムでは、次世代育成支援対策推進法に基づき、従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などにも取り組んでいます。

詳しくは「マンダム ウェブサイト」をご参照ください。



労働慣行 ▶ ディーセント・ワークとワーク・ライフ・バランス
https://www.mandom.co.jp/csr/src/practice_decentwork.html

●障がい者など多様な人財が活躍できる環境づくりにむけて

わたしたちは、「ダイバーシティ&インクルージョン」を目指した組織体制づくりの一環として、障がい者の雇用促進と活躍推進にむけた職場の環境づくりを進めています。

詳しくは「マンダム ウェブサイト」をご参照ください。



人権 ▶ ダイバーシティの推進
<https://www.mandom.co.jp/csr/src/human.html>

事業等のリスク

(1)生活者ニーズへの適合について

日本を含めたアジアの化粧品市場は、同業他社間での競争に加え新規の参入により競争が激化しております。また生活者のニーズ・ウォンツの変化、流通チャネルの変化に伴う生活者接点の多様化は進み、当社グループにおいても、ブランド価値の維持・向上を目指しながら、新製品の開発・導入・育成・強化や既存品の撤退やモデルチェンジの実施、また販売方法も含めたマーケティング改革が必要であると認識し、今後とも取り組んでまいります。

一方で、特に日本の市場においては、小売店の棚割変更に伴う定番カット商品や新旧入替えによる旧製品を代理店からの返品として受けており、その受入金額が、経営成績などに影響を及ぼす可能性があります。

(2)特定の取引先への依存度について

相手先	前連結会計年度 (自平成28年4月1日 至平成29年3月31日)		当連結会計年度 (自平成29年4月1日 至平成30年3月31日)	
	金額 (百万円)	割合 (%)	金額 (百万円)	割合 (%)
(株)PALTAC	24,573	31.8	25,609	31.5
PT. Asia Paramita Indah	15,542	20.1	17,318	21.3

上表のとおり、平成29年3月期および平成30年3月期において、当社連結売上高に対する依存度が10%を超えている販売先があります。当社およびPT MANDOM INDONESIA Tbkは、上記2社と長期にわたって安定的な取引関係を継続しております。今後の化粧品等の流通市場においては、国内外共に大手卸売業への寡占化が進むものと考えられます。当社グループの販売に占める特定の代理店への依存度は、さらに上昇する可能性があります。

(3)法的規制について

マンダムグループは、医薬部外品および化粧品を製造（一部は輸入）し、販売しており、薬機法をはじめとする法規制や品質・環境などの基準に適正に対応し、合法的かつ適切にこれらの製品を製造・輸入し販売しております。しかしながら、重大な法令違反を起こした場合に、生産活動に支障が生じるなど対象事業の継続ができない可能性があります。またこれらの法規制の変更や新たな規制の追加により、当社グループの活動が制限を受けたり、遵守のためのコストが増加する場合には、経営成績などに影響を及ぼす可能性があります。

(4)為替変動の影響について

マンダムグループは、市場として今後も成長が見込まれるアジア地域での事業に注力しており、平成29年3月期および平成30年3月期における連結売上高の海外売上高比率は、それぞれ41.7%および42.5%となっております。今後も海外事業のウェイトは更に高くなることを想定しており、短期および中長期的な為替変動が当社の連結業績に影響を与える可能性、および為替換算による現地法人の業績が円貨業績にストレートに反映しない可能性を有しております。

(5)海外での事業展開について

マンダムグループにおいては、経営戦略の成長エンジンとして位置づけているアジア地域での事業の拡大に注力しております。事業展開エリアにおいて、自然災害の発生や法的規制・貿易政策および関連税制などにおいて重大な違反を起こした場合には、当該エリアの生活者の購買意欲の低下や、当社グループの事業活動に制限が生じ、経営成績に影響を及ぼす可能性があります。

経営成績に重要な影響を与える要因について

(1) 収益変動要因

マンダムグループを取り巻く事業環境は競争が厳しく、特に日本においては、市場における商品のポジションにより、政策的に価格改定や販売促進を実施することがあり、販売価格の低下や販売費用の増加といった利益率の低下につながる要因が内在しております。また、主要商品群のライフサイクルが短いことから、新製品の成否が最大の業績変動要因となっております。当社においては、常にライフサイクル終了前にリニューアルを実施するとともに、生活者の潜在嗜好（ウォンツ）をもとに新商品の開発・発売を行っております。それに伴う旧品の返品受入金額が業績に与える影響も無視できません。

さらに、当社グループの継続事業にかかるたな卸資産は、主として将来需要および市場動向に基づく見込み生産でありますので、実需および予測せざる市場動向次第では、滞留在庫の処分が売上原価におけるたな卸資産廃棄損として業績に影響を与えます。当社グループにおいては、内規等に基づき市場価

値が減損した時点で直ちに廃棄しており、先送りしない方針を徹底しております。

なお、日本およびインドネシアにおいては、特定取引先への依存度が高く形式的には相手先の信用リスクを内包しておりますが、両国における大手卸売業への寡占化進展に伴うもので、信用力に関してはむしろ強化される方向にあると認識しており、現時点では業績に与える影響はほとんどありません。

(2) 為替および資源価格変動

海外事業においては、製造拠点であるインドネシアおよび中国における輸入原材料の調達コストが、為替変動あるいは原油価格変動に伴う石油精製品材料価格の見直しによって当社グループの競争力に影響を及ぼす可能性があります。また、海外事業を全てアジアで展開していることから、一部地域では政治体制の激変等に伴うイベント・リスク（法制度、経済変動）の発生により経営成績および財政状態に影響を及ぼす可能性があります。

対処すべき課題

(1) 男性事業の維持・拡大と女性分野での事業強化

マンダムグループでは、事業の持続的成長を図る上で、売上高の6割を占め、収益を支える基盤でもあるコア事業の男性事業における維持・拡大はもとより、今後更に伸長させたいと考えている女性分野での事業展開の強化が重要であると認識しております。計画を達成するためにも、既存ブランド、カテゴリーの継続した育成強化に取り組むとともに、新規カテゴリー事業領域への注力も図ってまいります。

(2) グローバル人材育成強化

マンダムグループは、アジアを軸としたグローバル企業として成長し続けることを目指しております。その中で、事業を支える基盤としてグローバル人材の育成を課題と考え、理念教育の徹底を進めるとともに、コミュニケーション能力の向上のみならず、風土・習慣等、展開する各国における価値観の理解・深耕に取り組み、グローバル企業を支える基盤となりうる人材の育成を強化してまいります。

(3) 安全性向上への取り組み強化

マンダムグループは、製造業として安全性を絶対条件とした生産性・経済性の追求を恒久的な課題と考え、前提となる安全性向上に向け、グループの各生産拠点において継続した改善活動に取り組んでまいります。

(4) 社会貢献活動への対応強化

マンダムグループは、「社会との共存・共生・共創」を理念のひとつに掲げております。そして、CSRへの取り組みを課題とし、品質保証・環境対策の継続的な強化に加え、グループ全体で推進すべき社会貢献活動を実践できる体制づくりに取り組んでまいります。

国際社会の枠組みとマンダムグループのCSR

2015年9月25日の「持続可能な開発サミット」にて、2030年までに達成を目指す世界共通の目標である「持続可能な開発目標(SDGs)」が採択され、社会の持続可能な発展を目指した国際社会全体の新しい取り組みが開始されました。

マンダムグループにおいても、2015年度からの取り組みテーマの一つとして「CSR推進体制の強化」を掲げ、その専任部署として、2015年4月にCSR推進部を新設しました。

また、2015年9月には、マンダムグループの全社員が、社会の持続可能な発展にむけて国際社会と同じ価値観を共有し、多様で幅広いステークホルダーとの関係性を強化する新たな機会の創出などを目的として、「国連グローバル・コンパクト」に署名し、国連グローバル・コンパクトが提唱する4分野10原則への支持を表明しました。

マンダムグループは、2015年9月に国連グローバル・コンパクトへの参加を表明し、人権、労働、環境、腐敗防止に関する10原則をグローバル企業の尊重すべき普遍的な原則として支持しています。

国連グローバル・コンパクトの10原則

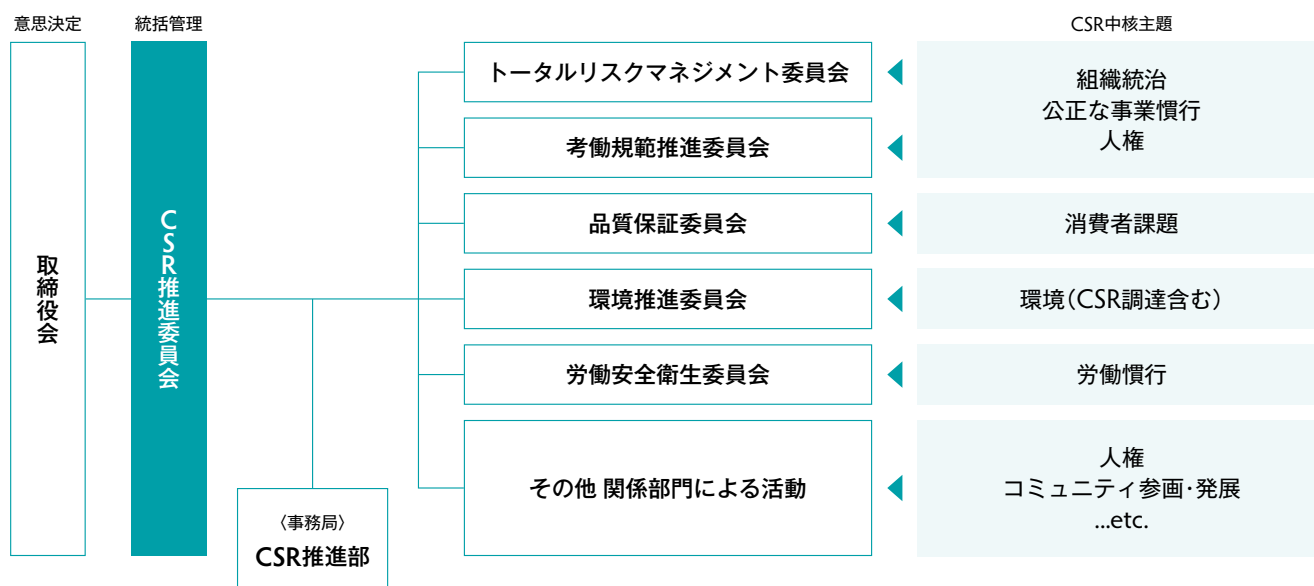
- | | |
|------|--|
| 人権 | 原則 1 : 国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重すべきである。
原則 2 : 自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。 |
| 労働 | 原則 3 : 結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持すべきである。
原則 4 : あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持すべきである。
原則 5 : 児童労働の実効的な廃止を支持すべきである。
原則 6 : 雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。 |
| 環境 | 原則 7 : 環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持すべきである。
原則 8 : 環境に関するより大きな責任を率先して引き受けるべきである。
原則 9 : 環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。 |
| 腐敗防止 | 原則 10 : 強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである。 |



マンダムグループのCSR推進体制

わたしたちは、CSR推進体制の強化を目的として、社長執行役員を委員長とする「CSR推進委員会」を設置し、マンダムグ

ループのCSR推進の考え方をまとめるとともに、関連する5つの委員会や会議などを通じて関係部門との協議を行いながら、CSR考働の強化とCSR重要課題の進捗管理を行っています。

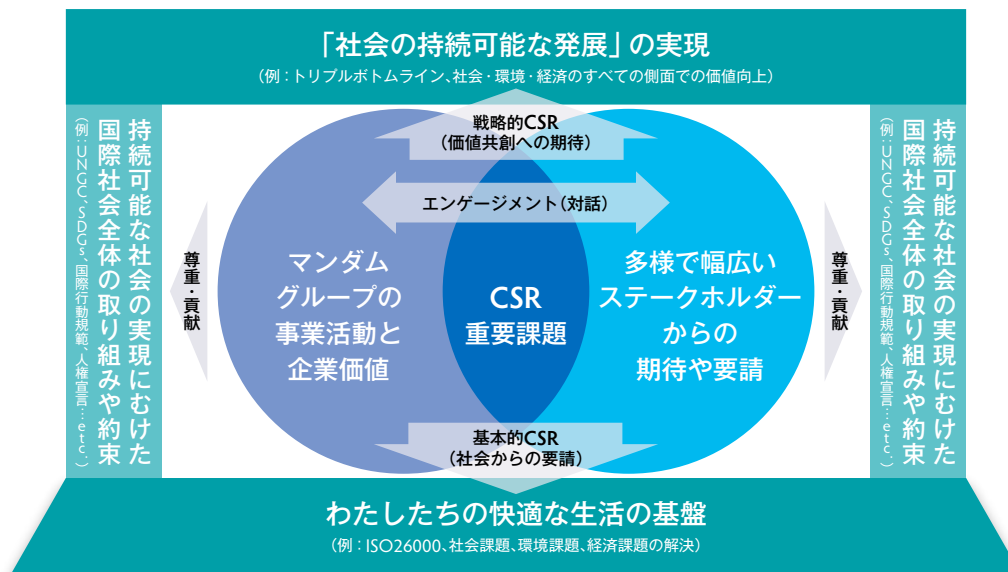


CSRの考え方とCSR指針

マンダムグループのCSRの考え方をまとめるにあたり、マンダムグループの企業理念体系や特定分野の理念・方針などの社内の価値観・価値基準と、「国連グローバル・コンパクト

の10原則」や「SDGs」、国際行動規範など国際社会全体の枠組みとの関連づけを行いながら、CSRの考え方と「ISO26000」の7つの中核主題別での取り組みの方向性を、以下の通りに整理しました。

わたしたちが望む未来



外部サイト

UNGC

国連グローバル・コンパクト <https://www.unglobalcompact.org/>
(GCNJ: グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン <http://www.uncgcnj.org/>)

SDGs

持続可能な開発目標
<http://www.jp.undp.org/content/tokyo/ja/home/sdg.html>

組織統治

経営の「公正性」、「透明性」の維持とさらなる向上を目指すとともに、法令遵守を超えてステークホルダーの安全と利益の保護に全力を尽くしてまいります。

人権

国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重するとともに、人権侵害に加担することがないように自らの事業活動の各段階を通じて、継続的な監視と教育に努めてまいります。

労働慣行

社員を「企業の財産」すなわち「人財」と位置づけ、社員一人ひとりが個性を発揮でき、安全かつ衛生的な職場の環境づくりに継続的に取り組んでまいります。

環境

製品・サービスの開発から調達、生産、輸送、販売、使用後まですべての段階で環境への影響を配慮した事業活動と負荷低減に継続的に取り組んでまいります。

公正な事業慣行

「持続可能な社会の発展」を共通の目的として、取組先と良好なパートナーシップを構築するとともに、事業活動を通じた社会的な責任を果たしてまいります。

消費者課題

お客さまの声を事業活動に活かして、生活者の視点で、製品とサービスのベネフィット(利便性)の向上や安全・安心の確保などを追求してまいります。

コミュニティへの参画およびコミュニティの発展

「社会の持続可能な発展」と「持続可能な事業成長」にむけて、地球規模の視点で社会課題をとらえ、その解決にむけた「お役立ち考働」を行ってまいります。

詳しくは「マンダム ウェブサイト」をご参照ください。 <https://www.mandom.co.jp/csr/>