

CSRの考え方

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。

わたしたち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向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

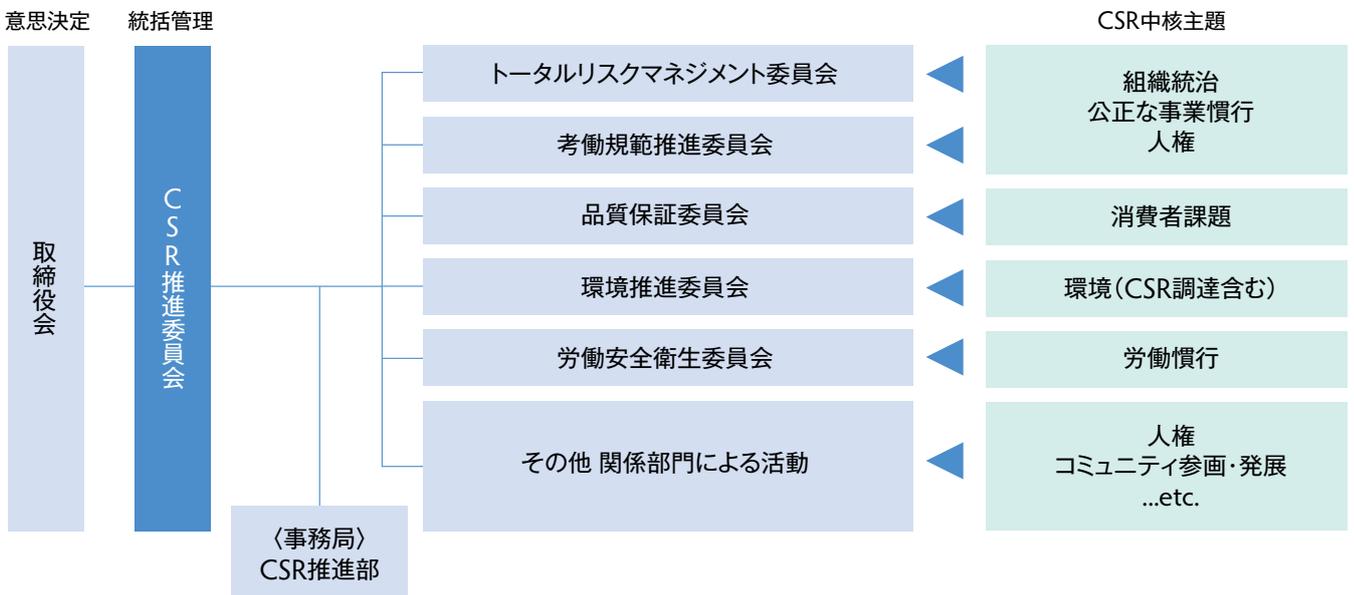
- | | |
|-------------|--|
| 人権 | 原則 1: 国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重すべきである。
原則 2: 自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。 |
| 労働 | 原則 3: 結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持すべきである。
原則 4: あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持すべきである。
原則 5: 児童労働の実効的な廃止を支持すべきである。
原則 6: 雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。 |
| 環境 | 原則 7: 環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持すべきである。
原則 8: 環境に関するより大きな責任を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。

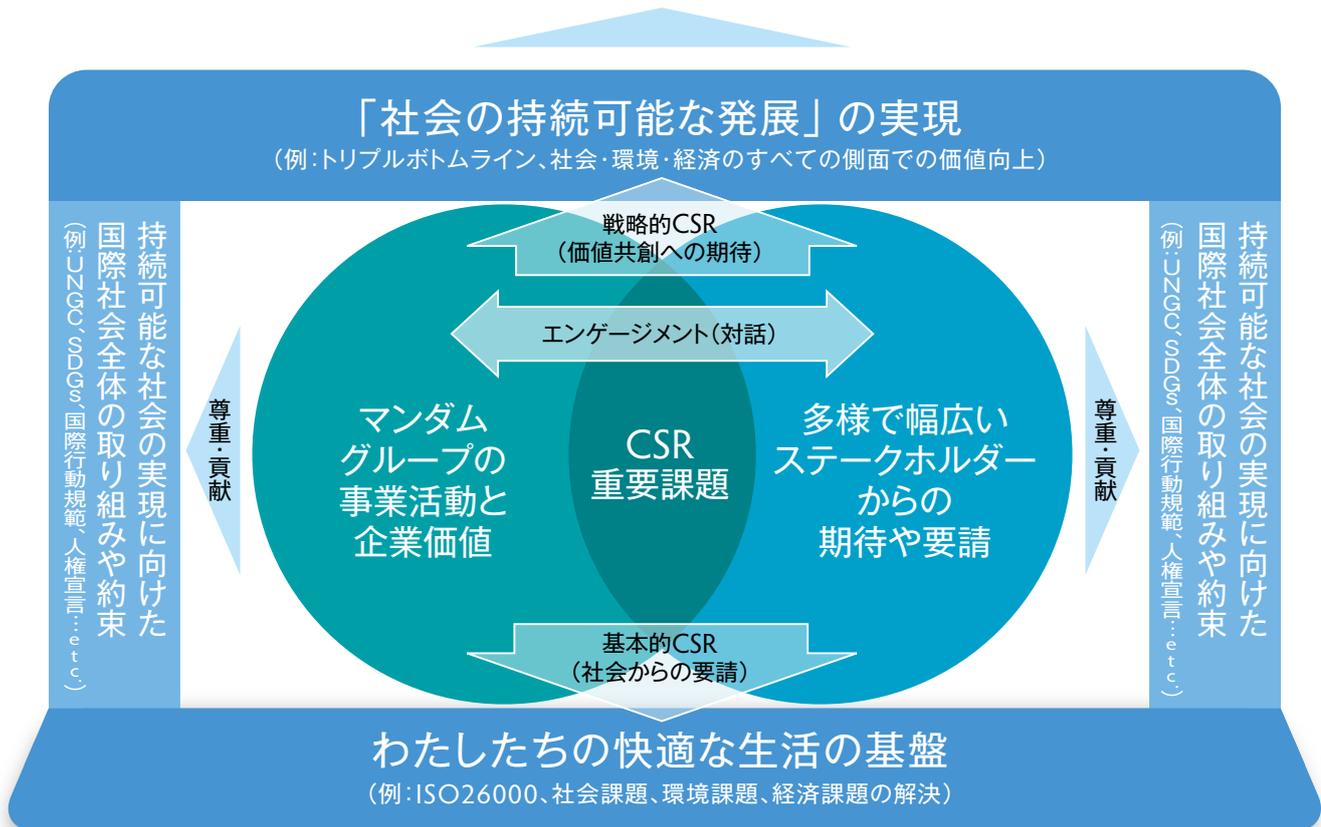


CSRの考え方とCSR指針

マダムグループのCSRの考え方をまとめるに当たり、マ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。

「社会的持続可能な発展」の実現に向けて、国際社会全体の取り組みや約束（例：UNGC、SDGs、国際行動規範、人権宣言…etc）を踏まえ、マダムグループの事業活動と企業価値を高め、多様なステークホルダーからの期待や要請に応えることで、社会的持続可能な発展の実現に貢献し、私たちの快適な生活の基盤（例：ISO26000、社会課題、環境課題、経済課題の解決）を築いてまいります。

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

▶ グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン公式ウェブサイト

SDGs 持続可能な開発目標

▶ 国際連合広報センター 2030アジェンダ

組織統治

経営の「公正性」、「透明性」の維持と更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發揮でき、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、取り組み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

お客様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

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

CSR重要課題とマダムグループのバリューチェーン

マダムグループのCSR重要課題(第2版:2017年2月)とマダムグループの事業活動の各段階(バリューチェーン)との関係性を以下のように整理しました。

CSRの取り組みは、大きく分けて「基本的CSR」と「戦略的CSR・CSV」との2つに分けられます。基本的CSRは、事業活動がおよぼす「負の影響(マイナスのインパクト)」の排除または低減を目指すものであり、戦略的CSRは、事業活動による「正の影響(プラスのインパクト)」を最大化させるものといえます。

今後もマダムグループの事業活動がおよぼす影響(インパクト)を「正(プラス)」と「負(マイナス)」の両面から把握しながら、取り組みの更なる推進と強化を行い、企業理念に基づく、マダムグループらしい「わたしたちが望む未来」の具体的な姿を探究してまいります。

- 課題No.1** 基本的CSR、または、これまでの事業活動の継続への脅威や克服すべき課題に向けた考働
- 課題No.2** 戦略的CSR・CSV、または、今後の事業活動や競争力、企業価値の向上などにつながる機会の創出や更なる体制の強化に向けた考働

ISO26000中核主題	資材・原材料の調達 (販促用資材も含む)	生産・開発・リソースなど 社内での活動	物流・マーケティング・販売など 社内およびパートナー 中間流通・小売店など
組織統治	課題No.01 リスクマネジメントの体制構築と継続的改善 グループ全社へのリスクマネジメント体制の整備 課題No.02 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ダムグループ理念体系の構築と理解浸透		
人権	課題No.03 人権啓発への継続投資 インクルーシブな社会の構築に向けた人権啓発活動の実施		
労働慣行	課題No.04 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 課題No.05 従業員満足(ES)と多様性の確保 ディーセント・ワーク、ワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティの推進		
環境	課題No.06 製品・サービスの環境配慮 製品・サービスの環境配慮の取り組みと評価体制の構築 課題No.07 脱炭素社会に向けた取り組みの推進 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 課題No.08 生物多様性の保全 製品ライフサイクルにおける生物多様性への影響配慮 課題No.09 循環型社会形成の推進 産業廃棄物のゼロエミッション(再資源化)の達成と定着 ※日本国内の営業拠点やオ		
公正な事業慣行	課題No.10 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CSR調達体制の構築		
消費者課題	課題No.11 生活者の安全衛生と品質への責任 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 課題No.12 生活者との新たな共通価値の創造 コミュニケーション体制と利便性と安全性に配慮した商品企画体制の推進		
コミュニティへの参画およびコミュニティの発展	課題No.13 新しい社会のパラダイムの感知と貢献 国連グローバル・コンパクトやSDGsなど国際的な枠組みへの貢献 課題No.14 社会との価値共創の実現 研究機関やNGO/NPOとの価値共創取り組みの推進		

CSR重要課題とステークホルダーとの関係性

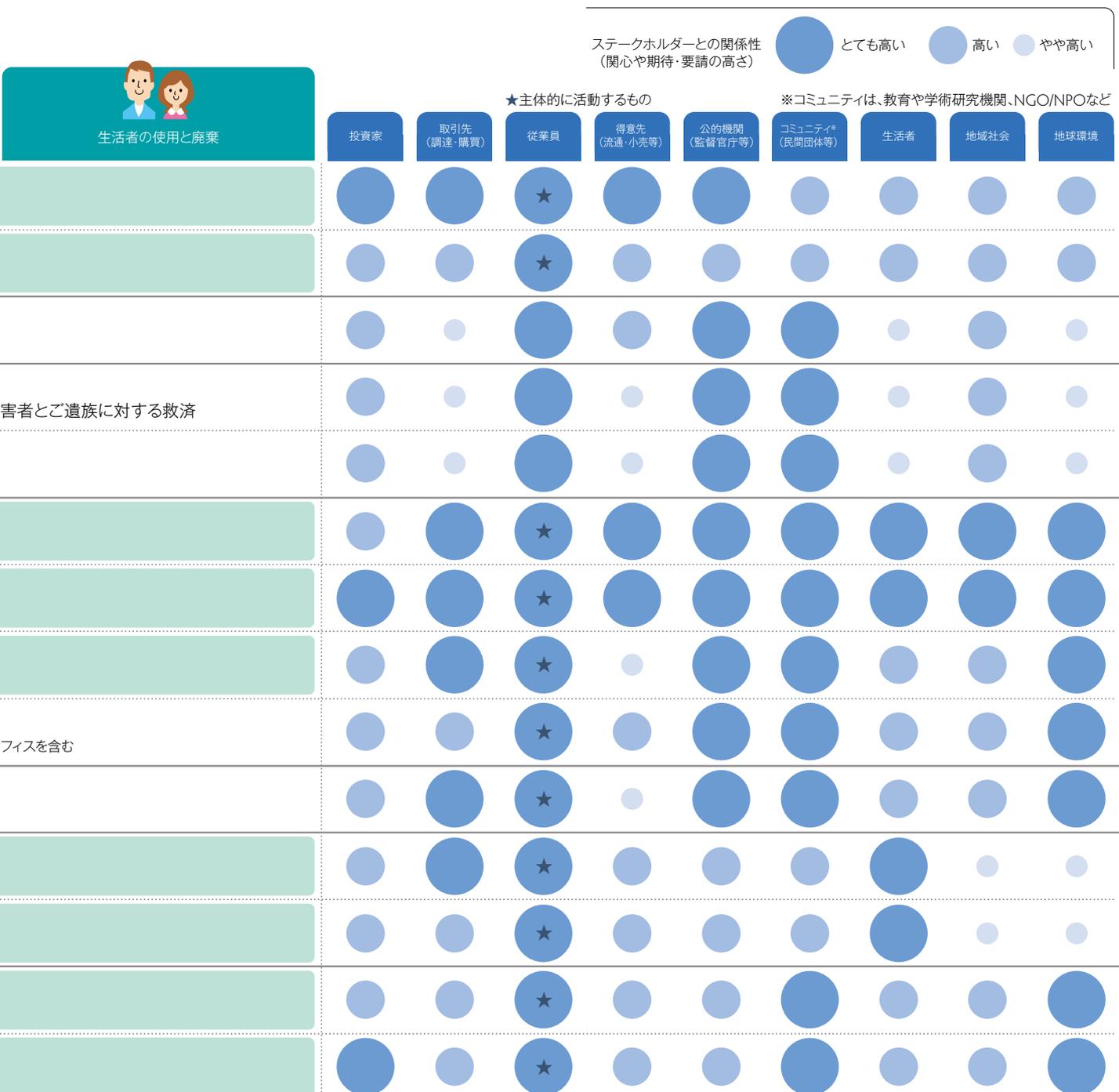
マンダムでは、多様で幅広いステークホルダーの皆さまからの期待や要請をわたしたちの事業活動に反映することを目的として、2006年度よりステークホルダー・ダイアログを実施しています。

ステークホルダーといっても、その立場や信条、生活スタイルや考え方などによって企業に対する期待や要請、持続可能性に対する課題の優先順位などは多様です。

マンダムグループの考働原則の一つである「生活者発・生活者着(Consumer-led Lifestyle Value Creation)」に基づき、有識者や研究機関、団体など多様な方々と意見交換や対話ができるさまざまな機会を活かしながら、今後のCSR重要課題の推進や考働の改善、見直しなどを継続・実施してまいります。

WEB CSR情報

▶ステークホルダー・ダイアログ



CSRの考え方

マンダムグループCSR重要課題の進捗報告と今後の考働計画

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)	2018年度の主な具体的な活動
	No. CSR重要課題の活動指針		
 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	 	<ul style="list-style-type: none"> ● 化学物質関連法規の改正対応における情報収集・管理体制を整備。 ● GDPRについてグループ全体への影響、保有している個人情報の調査・確認を実施。 ● 最新の国際動向を踏まえながら新たなリスク対応テーマを設定。
	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	 	<ul style="list-style-type: none"> ● 理念実践度調査の実施。 ● 考働規範冊子の改訂(2018年度版)。 ● コンプライアンス教育(各部門年6回)、考働規範研修(年2回)、マンダム考働規範全社教育(年1回)を実施。 ● 腐敗行為防止方針、腐敗行為防止ガイドラインの策定、グループ全体での腐敗行為防止に関する教育(年1回)の実施。
 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)	   	<ul style="list-style-type: none"> ● ヘルプラインの周知徹底について、継続的に全社考働規範教育にて浸透教育を実施。 ● マンダムグループ調達先ガイドライン(第2版)に基き、GCNJセルフアセスメントツールを活用して、国内サプライヤーに対して、2回目となる調査を実施。(2018年12月) ● マンダムインドネシアの現地サプライヤーに対して、同調査を実施。(2019年2月)
	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 全従業員に対する予防に主眼をおいた健康診断の受診の推進、およびストレスチェックとメンタルヘルスの実施と啓発	 	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働安全衛生法に基づいた従業員の安全と健康の確保、職場巡視による改善活動など、快適な職場環境の形成促進を継続実施。
 労働慣行	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	  	<ul style="list-style-type: none"> ● 多様な人財の活用、および雇用の拡大を目的として特例子会社を設立。 ● 業務の生産性向上と時間外勤務の抑制、社員の健康の保持増進、ワークライフバランス推進を図るための時差出勤制度の策定(2019年4月よりフレックスタイムへ一部変更)。 ● 長時間労働撲滅、年休/振休取得促進のための従業員の労働時間管理の共有・啓蒙活動の実施。 ● 育児・介護に次いで、「治療」との両立支援を開始。ガイドブックを作成、相談窓口を設置。
	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	   	<ul style="list-style-type: none"> ● ラミネート包材へのRenewable資材導入に向けた検討を実施。 ● 環境配慮製品基準の見直しを実施。

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
<ul style="list-style-type: none"> ● GDPRへの対応など、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、全体的なBCMの整備やBCPの策定には至っていない。 	<p>—</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 化学物質関連法規への継続対応。 ● 機密情報漏洩、GDPRへの対応に関する教育・マニュアルの整備。 ● (災害・緊急対応時)マニュアル整備によるBCPの策定。 ● 新規リスクテーマへの対応。
<ul style="list-style-type: none"> ● 理念実践度調査により抽出された課題対応に向け、各部門ごとにアクションプランを策定。 ● コンプライアンス教育、考働規範研修、腐敗行為防止教育により、グループ全体のコンプライアンス意識が向上。 	<p>—</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 継続的な企業理念の理解浸透と教育のグループ全社員への実施。 ● コンプライアンス・腐敗防止に関するグループ全体への理解浸透。
<ul style="list-style-type: none"> ● 人財理念と連動した社内の整備、明文化等には至っていない。 	<p>(検討中) (注)CSR調達については課題No.10</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● ヘルプラインシステムの実効的な運用の継続強化。 ● 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。
<ul style="list-style-type: none"> ● 福岡工場安全衛生マネジメントシステム「OHSAS 18001」の外部更新審査を終了。(2018年11月) ● 2018年度 福岡工場労働災害件数:3件 ● 2018年度 従業員健康診断受診率:97.0% ● 2018年度 ストレスチェック受検率:84.7% 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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% 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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・周知に向けた取り組みの推進。
<ul style="list-style-type: none"> ● 特例子会社マンダムWILLの設立。 ・2018年度障がい者雇用率:2.76% ● 2018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:152時間31分(昨対112.6%) ・管理職を除く契約を含む全社員:98時間51分(昨対107.8%)3/31在籍社員数 	<ul style="list-style-type: none"> ● 障害者法定雇用率を毎年上回る。 ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ・男性短期育児休業の利用促進。 ・フレックスタイム制の利用促進。 ● ディーセントワークの推進 ・シニア、若手社員への支援。 ● ダイバーシティ&インクルージョンの推進 ・外国籍社員の活躍推進に向けた制度の充実。 ・治療との両立支援の推進。
<ul style="list-style-type: none"> ● ラミネート包材の一部にRenewable資材の導入を開始。 ● 環境配慮製品の中長期目標を策定。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2027年までにマンダム国内商品の90%を環境配慮製品(自社基準クリア)とする。 ● 2050年までにマンダムグループ商品の100%を環境配慮製品(自社基準クリア)とする。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 環境配慮商品(4R)の開発推進。 ● 再生可能な資材の採用推進。 ● 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)未取得企業との定期的な情報交換の実施。

CSRの考え方

マンダムグループCSR重要課題の進捗報告と今後の考働計画

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)	2018年度の主な具体的な活動
	No. CSR重要課題の活動指針		
 <p>環境</p>	<p>7 テーマ 脱炭素社会に向けた取り組みの推進</p> <p>パリ協定に基づく脱炭素社会の形成に向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</p>	 	<ul style="list-style-type: none"> ● マンダム単体のスコープ3を算定、CO₂排出量削減ポイントを明確化。 ● パリ協定、政府方針を見据えた全社CO₂排出量削減目標の改訂。 ● 福岡工場にて新ボイラー設備の導入と、灯油からLPGへの燃料切替によるCO₂排出量削減。 ● 省電力化設備(LED照明や変圧器の変更など)の導入推進。
	<p>8 テーマ 生物多様性の保全</p> <p>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</p>	 	<ul style="list-style-type: none"> ● 国内最多のパーム油由来原料について、「ブックアンドクレーム方式」にてRSPO認証書の購入を開始。 ● 福岡工場生産製品に使用する輸送用段ボールについて、FSC認証紙への切替を開始。
	<p>9 テーマ 循環型社会形成の推進</p> <p>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</p>		<ul style="list-style-type: none"> ● 福岡工場サイト:埋立処分となる産業廃棄物の、再資源化処理可能業者を選定。 ● 本社サイト:産業廃棄物取引先へのゼロエミッション維持の確認。
 <p>公正な事業慣行</p>	<p>10 テーマ CSR調達体制の構築と運用</p> <p>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)</p>	  	<ul style="list-style-type: none"> ● マンダムグループ「腐敗行為防止方針」および「腐敗行為防止ガイドライン」を発行し、グループ全社への教育を開始。内容は日本語を含め8カ国語に翻訳。(2018年11月~) ● 国内サプライヤーに対して、2回目となるマンダムグループ調達先CSRガイドライン(第2版)の理解浸透とセルフアセスメント調査を実施。(2018年12月) ● マンダムインドネシアの現地サプライヤーに対して、同調査を実施。(2019年2月)
 <p>消費者課題</p>	<p>11 テーマ 生活者の安全衛生と品質への責任</p> <p>企画、設計・開発、調達、生産、出荷、販売のすべ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</p>		<ul style="list-style-type: none"> ● 以下2件の自主回収への対応。 <ul style="list-style-type: none"> ・「ルシード」などヘアフォーム7品にて全成分表示の誤表記。(2018年7月25日) ・「ピフェスタ クレンジングローション」数量限定企画商品での台紙誤挿入。(2018年6月5日)
	<p>12 テーマ 生活者との新たな共通価値の創造</p> <p>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</p>		<ul style="list-style-type: none"> ● ヘアフォーム製品での誤使用防止を目的として、ウェブサイトに関する動画を掲載。 ● ユニバーサルフォントの採用(2019年春新商品68アイテム中65アイテム)。
 <p>コミュニティへの参画 および コミュニティの発展</p>	<p>13 テーマ 新しい社会の パラダイムの感知と貢献</p> <p>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向けた考働の検討</p>	 	<ul style="list-style-type: none"> ● 関西大学高等部2年生大阪フィールドワークに協力。(2018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に協力。(2018年10月) ● W/WF様に協力いただきサステナビリティ勉強会とダイアログを開催。(2018年12月) ● 第92回日本薬理学会年會にてオープンイノベーション促進に向けたランチョンセミナーの実施。(2019年3月)
	<p>14 テーマ 社会との価値共創の実現</p> <p>「社会の持続可能な発展」に向けた研究機関やNGO/NPOなど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)</p>	 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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中。 ● 大阪大学と薬学研究科で初のクロス・アポイントメント制度に関する協定を締結。(2018年8月3日リリース) ● 動物実験代替法国際研究助成金公募を継続して実施。(第12回テーマ決定:2019年5月14日リリース)

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
<ul style="list-style-type: none"> ● 2018年度総エネルギー投入量：443,580GJ(昨対97.7%) 国内：121,481GJ(昨対95.2%) 海外：322,099GJ(昨対101.9%) ● 2018年度温室効果ガス(CO₂)排出量 スコープ1+スコープ2：30,766t-CO₂(昨対100.2%) 国内：5,781t-CO₂(昨対93%) 海外：24,985t-CO₂(昨対102%) ● ブックアンドクレーム方式によるRSPO認証証書の購入実績 2018年度実績：最多のパーム油由来原料の100% ● カートンケースFSC認証紙への切替実績 2018年度実績：57% ● 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達成：維持とともに、継続的な廃棄物削減に向けた取り組みが必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2027年までに日本国内事業のスコープ1・2におけるCO₂排出総量を2013年度比で26%削減。 ● 2050年までにマンダムグループにおけるCO₂排出量を2013年度比で80%削減。 <p>2027年までに以下を達成する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 原料の起源となるパーム油の全量をRSPO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。 <p>● ゼロエミッションの継続達成。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 再生可能エネルギーの導入検討。 ● 省エネ推進活動の継続と拡大。 ● CO₂排出量スコープ3算定の海外拠点への拡大。 ● 最多のパーム油由来原料の全量分についてブックアンドクレーム方式によるRSPO認証証書の購入を継続。 ● 他のパーム油由来原料について、ブックアンドクレーム方式によるRSPO認証証書購入の検討。 ● 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。 ● 中味充填重量当たりの産業廃棄物量削減。 ● 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。
<ul style="list-style-type: none"> ● これまでのガイドラインとセルフアセスメント調査国内 ・2016年9月(第1版)：78社 ・2017年11月(第2版)：21社 ・2018年12月：78社 インドネシア ・2019年2月：94社 ● マンダムグループ調達方針の改訂には至らず。 	<p>(検討中)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 2次・3次、海外のサプライヤー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。
<ul style="list-style-type: none"> ● 自主回収発生に対しての原因追究、対応時の課題の明確化、再発防止策の策定。 ● 品質保証方針の改定を実施。 ● 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 品質クレーム「0」に向けたチャレンジ。 ● (検討中) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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) ● 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継続。
<ul style="list-style-type: none"> ● サステナビリティ勉強会には64名が参加。ダイアログには選抜社員8名とオブザーバー7名が参加。 ● 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ウェブサイトを参照ください。 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 	<p>—</p> <p>—</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 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ティング・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。 ● 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。