CSRの取り組み

環 境

基本的な考え方

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。

長期目標

- ■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。
- ■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。
- ■2027年までに原料の起源となるパーム油の全量をRSP〇認証パーム油とする。
- ■2027年までに紙製容器包装の全量を認証紙とする。
- ゼロエミッションの継続達成。

重点取り組み

- 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
- ●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
- 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
- ●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

環境理念と環境方針

わたしたちマンダムグループは、事業活動を通じて、生活者 や社会にお役立ちをしたい、地球環境の保全に努めたい、日 常業務において一人ひとりが環境について考えたいという 思いから、1999年8月にマンダム環境理念、環境基本方針、福 崎工場〈環境方針〉を制定し、2000年11月には福崎工場が 「ISO14001 | を認証取得しました。

その後、2016年5月には、「バリューチェーンを通じた環境 保全の取り組み」、「社会からの要求への対応」、「計画的なパ フォーマンスの向上 | の強化を図ることを目的として、環境理 念を改定するとともに、「商品」「生物多様性保全」「福崎工場」を 重点3領域とし、それぞれの環境方針を定め、環境活動を推進し ています。

環境理念

わたしたちは、バリューチェーンにおける環境への影響把握に努め、社会との連携を図りながら、計画的に環境保全を推進します。

環境方針

●商品の環境方針

わたしたちは、環境配慮を商品「価値」の一つと位置づけ、持続可能な社会づくりに「お役立ち」するため、環境(エコロジー)と経済(エコノ ミー)が両立する商品の「価値づくり」を推進します。

●生物多様性保全方針

わたしたちは、様々な生物からの恵みと自然の豊かさから恩恵を受けていることを認識し、バリューチェーンにおける生物多様性への影響 把握に努め、生物多様性への影響回避と低減に取り組みます。

■福崎工場環境方針

わたしたちは、化粧品および医薬部外品の生産活動における環境への影響把握に努め、持続可能な社会づくりに「お役立ち」するためにより よい地球環境の保全および地域社会との共生を目指して、環境活動を推進します。

- 1. 生産活動が環境に与える影響を的確に捉え、技術的、経済的に可能な範囲で、環境目標を定め、取り組み、定期的に見直し、環境保全の継続 的改善を実施します。
- 2. 生産活動における環境負荷低減を目指し、下記の項目を重点的に取り組み、持続可能な社会づくりに「お役立ち」します。
 - (1) 省エネルギーを推進し、温室効果ガス(二酸化炭素)排出量の削減
 - (2) 埋立処分廃棄物ゼロ(ゼロエミッション)の推進
 - (3) 産業廃棄物排出量の削減
- (4) 排水リスクの予防による地域環境の保全 3. 環境法規制および地域社会や利害関係者との合意事項を順守し汚染の予防に努めます。
- 4. 従業員一人ひとりが、本環境方針に沿った自らの役割を自覚し、行動するよう努めます。

この環境方針は、必要とする社内外のすべての方々に公表します。

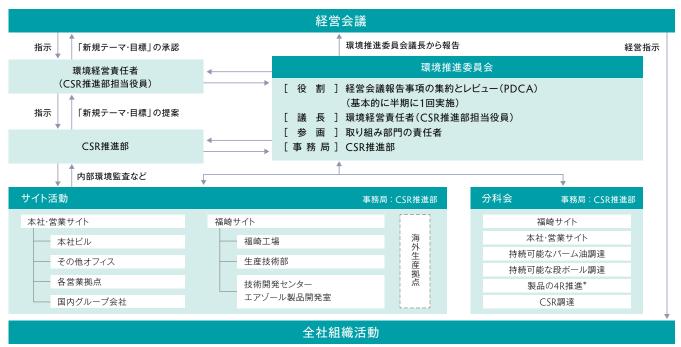
環境推進体制と分科会による活動

マンダムでは、環境保全を経営上の重要課題と位置づけ、「環境理念」、「環境方針」に基づいた環境活動を推進しています。

福崎工場では、2000年11月にISO14001の認証を取得、オフィス(本社ビル、東京日本橋オフィス、青山マーケティングオ

フィス、各営業拠点など)では、ISO14001に準拠した環境マネジメントシステムを構築し、環境目標を設定してPDCA(Plan-Do-Check-Action)サイクルによる環境推進活動を実施しています。

環境推進体制



* 4R推進:Reduce(減量)、Reuse(再利用)、Recycle(資源の再利用)、Renewable(再生可能な資源や原材料の利用)の推進

製品・サービスの環境配慮

商品の環境配慮基準と目標の策定

商品の環境方針にのっとり、 商品の各ライフサイクル段階 の環境配慮を進めるための基 準を設定し、持続可能な社会 に向けた環境に配慮した商品 づくりを推進します。

ライフサイクル区分	貢献する環境課題	環境配慮項目
原材料調達	生物多様性保全森林保全	原料にRSPO認証パーム油の使用
		内箱·個箱·説明書などの紙資材にFSC認証紙の使用
		内箱・個箱・説明書などの紙資材に古紙パルプ配合再生紙の使用
	CO2削減	容器包装資材に再生可能な資材の使用
製品使用	CO2削減	基準品と比較し、ドライヤー使用電力、給湯ガス使用量の削減
	水使用量削減	基準品と比較し、水使用量の削減
廃棄	廃棄物削減	基準品と比較し、本体容器包装資材重量の削減
		基準品と比較し、内箱・個箱重量の削減、または削除
		詰め換え品による、本体容器重量の削減
	プラスチック廃棄物削減	プラスチック容器から紙またはガラス容器への切り替え
その他	リサイクル	分別廃棄が容易となる仕組み(はがしやすいラベルなど)

基準品は、環境理念を改定した2016年の商品を基準とする。

環境配慮項目を一つ以上満たす商品を環境配慮製品とし、以下の目標達成に向けて段階的に取り組んでまいります。

- ●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)とすること
- ●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)とすること

製品サービスの環境配慮

マイクロプラスチックビーズ使用中止の方針

近年、海洋中に流出するプラスチックに関し、環境への負荷 が懸念されています。

米国などでは、洗い流しのパーソナルケア製品に関し、マイクロプラスチックビーズの使用を段階的に廃止するなどの法律も整備されています。

こうした状況を踏まえて、マンダムグループでは、今後、洗い流しの製品にマイクロプラスチックビーズを使用しないとと

もに、2017年末までに洗顔料に配合しているマイクロプラス チックビーズを本懸念のないものに代替する方針を定めてま いりました。

過去に、一部の洗い流しの製品にマイクロプラスチックビーズに該当する成分を使用しておりましたが、本方針にのっとり、2017年度に代替原料化を完了し、新製品の出荷を開始しています。

生物多様性の保全

マンダムでは、2016年4月に生物多様性の保全に関する方針を策定し、環境方針(P.54参照)に新たに盛り込むとともに、2017年2月のCSR推進委員会にて、マンダムグループCSR重要課題(第2版)として、以下の長期目標を設定しました。

- 1. 2027年までに原料の起源となるパーム油の全量をRSPO*1 認証パーム油とすること
- 2027年までに紙製容器包装の全量をFSC*²認証紙とする こと
- *1 RSPO:持続可能なバーム油のための円卓会議(Roundtable on Sustainable Palm Oil)



外部サイト

FSC*2

▶ FSCジャパン公式ウェブサイト

WWFジャパン公式ウェブサイト
▶ RSPOについて

なお、この取り組みは、環境、生物多様性の保全のみでなく、 関係するサプライヤーさまや有識者、NGO・NPOなど多様な コミュニティの方々との協力関係を積極的に構築・強化しなが ら、人権や労働の課題にも配慮した「CSR調達体制の構築と運 用」にもつなげてまいります。

持続可能なパーム油の調達

環境への影響に配慮した持続可能なパーム油の調達に向けて、2018年3月に「持続可能なパーム油のための円卓会議(RSPO)」に加盟をいたしました。将来の長期目標にむかって、福崎工場での使用において、パーム油由来原料として最も使用量の多い原料については、その全量分のRSPOサプライチェーン認証モデル「ブックアンドクレーム方式」による認証証書の購入が完了しました。

持続可能な紙製容器包装資材の調達

持続可能な紙製容器包装資材の調達に向けて、福崎工場においてマンダム製造の商品の輸送に使用する段ボールを対象に、2018年2月新規納品分より、FSC認証を受けた段ボールへ順次、切り替えを開始いたしました。

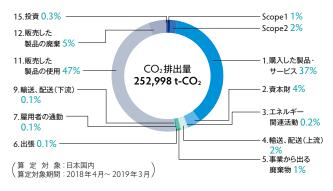
(2018年度切替実績:57%)

脱炭素社会の実現に向けた取り組みの推進

バリューチェーン全体(スコープ3)の

温室効果ガス排出量の算定

マンダムでは「脱炭素社会の実現」に向け、原材料調達から製品製造、販売、製品使用、廃棄に至るまでのバリューチェーン全体での温室効果ガス排出量削減が重要であると考え、2018年度より「GHGプロトコル スコープ3基準」に基づき、バリューチェーン全体での温室効果ガス排出量の算定を開始いたしました。



算定により、スコープ3で9割以上を占め、特にカテゴリー1 「購入した製品・サービス」、カテゴリー11「販売した製品の使用」時における排出量が大きいことが把握できました。

今後は算定精度を向上させるとともに、上記カテゴリーの排 出量削減につながるような環境配慮製品の開発などを通じ、バ リューチェーン全体での環境負荷低減に努めてまいります。

福崎工場での取り組み

福崎工場では、エネルギー監視システムの電力使用量データを毎月の所属長会議で共有し、工場各課における節電対策に活用しています。また、空調や冷却装置に夜間電力を熱エネルギーに転換して昼に使用する氷蓄熱システムを採用することで電力の有効利用や、空調機器の更新、照明のLED化を進めています。

2018年度の福崎工場の電力使用量は720.7万kWhで前年度 比96.2%(売上高原単位の前年度比94.8%)、CO2排出量(スコープ1+2)は3,762トンで前年度比91.2%(売上高原単位の前年度 比89.9%)となりました。



福崎工場のエネルギー監視システム

オフィスでの取り組み

本社ビルでは、デマンド監視装置で時間帯別の電力量を管理し、最大需要電力(デマンド値)を抑制しています。また、照明の LEDへの切り替えや変圧器の高効率型への変更にも、継続的に 取り組んでいます。

2018年度の国内オフィスでの電力使用量は289.1万kWhで 前年度比103.1%、CO₂排出量(スコープ1+2)は2,019トンで 前年度比96.6%となりました。



本社ビルのデマンド監視装置

物流・輸送での取り組み

物流・輸送によるCO₂排出量を削減するために、業務の効率 化やトラック輸送を貨物列車・貨物船輸送に切り替えるモーダ ルシフトに注力しています。また、物流・輸送業務の効率化を目 的として、2004年10月より物流・輸送の業務を外部委託して おり、姫路から九州の物流拠点までは主に鉄道貨物輸送、舞鶴 から北海道の物流拠点までは海上貨物輸送としています。なお、 トラック輸送については、積載率を限りなく100%に近づける よう継続して努めています。

2018年度の物流・輸送(スコープ3・カテゴリー4)によるCO₂ の排出量は4,616トンで前年度比99.7%となりました。





CSR情報

- ▶国内マンダムグループの環境負荷の全体像
- ▶環境データ推移
- ★生産拠点別環境データ推移

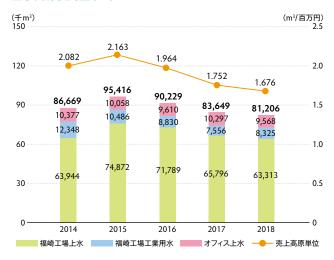
循環型社会形成の推進

水資源の有効活用

福崎工場では、日頃から各部署における節水の呼びかけや生産設備・配管などの洗浄方法の見直しなどを行い、水使用量の削減に努めています。また、本社ビルでは、水量調節ができる器具や、節水型の水洗トイレを導入しています。

2018年度の水資源使用量は81,206m³で前年度比97.1%(売上高原単位の前年度比95.7%)と削減されました。

■水資源使用量(m³)



廃棄物への取り組み

福崎工場では、2003年10月以降、産業廃棄物の再資源化を99%以上とする「ゼロエミッション」を達成し、2018年度においても、国内の全事業所で達成しました。

本社ビルでは、廃棄物の削減とリサイクル促進のため、異動者、新規入社者を対象に環境問題に関する講義、廃棄物の 適正区分・適正処理のルールなどの説明会を毎年6月に実施 しています。

2018年度の一般廃棄物を含む廃棄物排出量は3,584トンで 前年度比104.4%となりました。

汚染防止への取り組み

福崎工場では、大気汚染物質である硫黄酸化物(SOx)や窒素酸化物(NOx)の排出量を抑制するため、新しいボイラー設備や電気温水器の導入などの対策を講じています。

2018年度は、硫黄酸化物(SOx)の排出は5kgにて前年度比23.8%となり、窒素酸化物(NOx)の排出は80kgにて前年度比23.4%になりました。



排水への取り組み

2015年9月より、福崎工場からの排水は、兵庫県の福崎町下水道に接続されたことで、排水基準が緩和されることになりましたが、協定値より厳しい排水基準を設定し、排水処理を行っています。また、下水道へ排水した水質測定結果は、1カ月ごとに福崎町へ報告しています。

2018年度の国内トータルの排水量は、38,678m³で前年度比96.9%(売上高原単位の前年度比95.5%)になりました。



CSR情報

- ▶国内マンダムグループの環境負荷の全体像
- ▶環境データ推移
- ▶生産拠点別環境データ推移

労働慣行

基本的な考え方

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。

長期目標

- ●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%
- ●障害者法定雇用率を毎年上回る。
- ●育児離職者数:毎年()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

重点取り組み

- 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と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
- ●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

多様性の確保/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。

また、2017年5月に公表した「マンダム社員が常に遵守すべき考働原則」である5つの「MANDOM PRINCIPLES」の中で「全員参画」と「人財主義」を掲げ、日々、考働しています。

女性活躍の推進について

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います。同法の趣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向けて段階的に設定した行動計画を実践するとともに、下記の厚生労働省の公式ウェブサイトでも情報公開を行い、順次、情報を更新・追加してまいります。



WEB

外部サイト

厚生労働省公式ウェブサイト

▶女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画のマンダムページ

障がい者の雇用促進について

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つとして、障がい者の雇用促進と活躍 推進に向けた職場の環境づくりを進めています。

本社ビルにおいては、障がい者用トイレを1階に設置しているほか、障がい者用駐車スペースの確保、オフィス内での車いすなどで通行可能な通路の確保などバリアフリーへの取り組みや配慮を行っています。

また、福崎工場では、エントランスや2014年に増改築した生産棟などにてバリアフリーや多目的(多機能)トイレを設置するなどの取り組みを行っています。

こうしたハード面での取り組みのみでなく、多様な人財とともにやりがいを持って働ける職場の風土づくりとマインド (ハート)の醸成を目的として、日本ユニバーサルマナー協会さま(株式会社ミライロさま)にご協力いただき、ユニバーサルマナー検定研修も実施しています。





CSR情報

▶ 人事労務関連データ

人財育成

グループ人財VISION2027

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」では、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。

今後も、社員と会社の両者がありたい姿を目指し、お役立ち する仕組みや体制を変革、整備してまいります。

2018年度の主な取り組み

新入社員研修	入社2年以内の若手社員を対象に、理念教育やマンダムで働く上での 基礎知識、社会人として必要なスキルの習得と確認、マインド形成など を通じ、自立型社員の育成をします。
	2018年度新卒入社:21人(4月:3週間、10月:4日間) 2年目社員:25人(1月:2日間)
新任管理職研修	新たに管理職になった社員を対象に、社内にて実施。管理職へのマインドセットと管理職の役割、コーチング、メンタルヘルス、会社規程などを習得します。
	年1回1日間 2018年度対象者: 12名(7月)
次世代 グローバル リーダー 育成研修	VISION2027を実現するために戦略発想ができ、「マネジメント」と「マーケティング」の両輪を実践でき、不確実性の高い環境変化の中でも将来市場を構想(バックキャスト)し、自ら仮説・検証を行い、グルーブ視点で方針を策定し、それに沿った戦略立案・実行が担えるリーダーを育成します。
月7次70111多	2018年11月~2019年10月 15名(選抜指名)
機密情報管理教育	全社員を対象に、個人情報保護法など関連法規の理解とマンダムの個人情報や機密情報の管理に関する各種規程の理解と確認を行います。 各部門別に実施し、テストも実施しています。
	年1回 約2時間 対象:全社員
考働規範 全社教育	全社員を対象に、マンダムグループ考働規範の理解と確認を行います。 各部門別に実施し、テストも実施しています。また、毎月1回発行の社内 メールマガジンを使用した教育も実施しています。
	年1回 約2時間(メルマガ月1回) 対象:全社員
ライフプランセミナー	50歳時、定年までの10年間、仕事に対する取り組みスタンスの自己確認。 退職関連制度、社会保険の確認をしています。
	年1回 1日間 2018年度対象者:31名

福岭工場 安環境保全 教育	2011年度より福崎工場全体研修として1日生産を止め、従業員の教育を実施しています。テーマは、「労働安全衛生」、「環境負荷低減」、「品質」、「規則・関係法令」とし、直接生産業務に関わる従業員に対して年1回でスタートしました。その翌年からは対象を福崎工場の全従業員とし、2014年度より半期に1回(年2回)実施することで、さらに高いレベルの教育を実践しています。 また、福崎警察署交通課のご協力による交通安全教育も取り入れ、マイカー通動における通勤災害防止にも努め、福崎工場全従業員で「安全操業」・「品質向上」・「環境負荷軽減」に取り組んでいます。	
e-ラーニング	社員のさまざまな知識・スキルの向上を図り、現在あるいは興味ある業務に対する知識・スキルに対し補完的な役割を果たしています。	
	通期 対象:全社員	
語学学習 支援制度	希望者を対象に、TOEIC受験費用の助成、語学学習費用の助成などを 行っています。	
	通期 対象:全社員	
フォーラム8 (異業種交流)	首都圏・関西圏に事業所を持つ企業8社の受講生・事務局が一体となり 作り上げていく内製型の異業種交流ワークショップ。各社第一線で活躍 中のトップ・ミドルによる講義・講演およびケース演習や自社研究・他社 研究等を通じて広く、深くビジネススキルを高めていきます。	
	年1回 社内公募(首都圈5回、関西圈8回) 2018年度参画人数:首都圈3名、関西圈3名	
社外 留学制度	世界規模での最先端の経営スキルや知識、多様な価値観を理解することを目的に、選抜された社員が社命として社外留学し、資格などの取得 を目指す制度です。	
	2018年度参画人数:対象者なし	

確定拠出年金制度

マンダムグループでは社員の退職後の生活を支えるため、2003年11月から確定拠出年金制度を導入しています。

1985年から適格退職年金制度を導入していましたが、公的年金制度が改革されたことを受け、退職から年金受給開始年齢である65歳までの所得の確保、退職給付債務の圧縮・安定化、雇用の流動化や多様化する社員の要望に対応することを目的に退職金制度を改定しました。

現在実施している企業年金制度は「確定給付企業年金(DB)」と「確定拠出年金(DC)」で、社員は任意で加入でき、年1回加入の意思確認を行っています。年金制度のいずれか一方、または両方に加入していない場合は、前払い退職金として、年2回賞与

に上乗せして支給されます。また、2017年1月の確定拠出年金 法改正により、「企業型確定拠出年金」に加入していない社員は 「個人型確定拠出年金」に加入することができるようになりま した。

なお、従業員に対しては、制度と資産運用の理解促進を目的とした定期的な勉強会を実施するほか、WEBサービスによる残高や資産状況の確認、運用商品の実績確認や変更などもできるよう対応しています。



ニュースリリース

▶11月より確定拠出年金制度を導入(2003年11月4日)

従業員満足(ES)ディーセント・ワークとワーク・ライフ・バランス

ディーセント・ワークとワーク・ライフ・バランスの実現を目指して

マンダムでは、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っています。

社員意識調査	部門風土の課題把握と改善に向けた情報の一つとして、正社員を対象 に調査を実施しています。実施後、人事部ワークショップ(管理職補佐 以上が参画)にてさまざまな角度から分析の上、結果を確認。課題認識 を共有するとともに、部門長面談などを通じて、全体的な結果の報告を 実施しています。	
	2010年あり毎年天旭	
ストレス チェック	2015年12月1日に施行された「改正労働安全衛生法に基づくストレス チェック制度」に従い、対象を全社員に拡大しEAP団体と協動でストレ スチェックを実施しています。 結果については、本人にフィードバックするとともに、個人を特定できな い形式で部門、部署ごとでの集計・分析を実施しています。 EAP: Employee Assistance Program(従業員支援プログラム)	
	年1回(9月) 対象:全社員 2018年受検人数:891名(受検率 84.7%)	
健康診断 および 人間ドック 助成金制度	全社員を対象とした定期健康診断の実施、および35歳以上の社員、配偶者を対象に人間ドックを推奨し助成金制度を導入しています。	
	年1回 対象:全社員 2018年受診人数:1,117名(受診率 97.0%)	
産業医との取り組み	本社、福崎工場にて産業医による職場巡視と月1回開催の安全衛生委員会に参画していただいており、職場改善や、健康指導を実施していただいています。	
	随時 産業医:3名(本社、日本橋/青山、福崎工場)	
治療と 仕事の 両立支援	社員が治療を受けながらも安心して働けるように、各種支援制度をまとめた「治療と仕事の両立支援ガイドブック」を発行し、相談窓口を開設しています。	
	2018年10月より運用開始	

育児·介護 支援制度	育児・介護など働く上で制約が生じても継続就労ができるよう支援制度 を構築しています。育児では、対象者全員に三者面談(本人・上司・人事 部)を義務化し、育児休業の取得を促進しています。また、介護と仕事の 両立支援の強化を目的として、社内に相談窓口を設置しています。	
	随時	
フレックス 勤務	業務の繁閑に合わせて労働時間の融通性を高め、健康・学びへの投 資時間を確保することにより生産性・創造性の向上を目指して、フレッ クスタイム制を導入しています。(フルタイム勤務の社員対象)	
	2019年4月より運用開始	
在宅勤務制度	多様な社員一人ひとりが働きやすく、また、能力を最大限に発揮できる 働きがいのある職場環境づくりを目指し、在宅勤務制度を運用してい ます。まずは育児や介護など、勤務場所や時間に一定の制約を受ける 社員を対象とし、月5回を上限に半日単位から取得可能としています。	
	2018年度制度利用者:29名	
再雇用制度(定年退職者)	2006年度より「定年退職者再雇用制度」を導入し、現在は2013年の 法改正に準じた制度改定を実施し運用しています。	
	随時	
ジョブ リターン制度	過去、自己都合で会社を辞めた優秀な社員が再度マンダムで活躍で きるように、「ジョブリターン制度」を導入しています。	
	2019年4月より随時応募可能	
ボランティア休暇制度	青年海外協力隊(JICA)の「民間連携ボランティア制度」を活用したボランティアへの参加希望者を募集。隊員として派遣される社員には、期間中、特別休暇が取得できるように支援しています。	
	年1回 社内公募 2018年参画人数:公募無し	

育児・介護など仕事と家庭の両立支援について

マンダムでは、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に支援しています。

2009年度からは、出産後に不安なく復職が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。



CSR情報

▶ 人事労務関連データ



外部サイト

両立支援のひろば

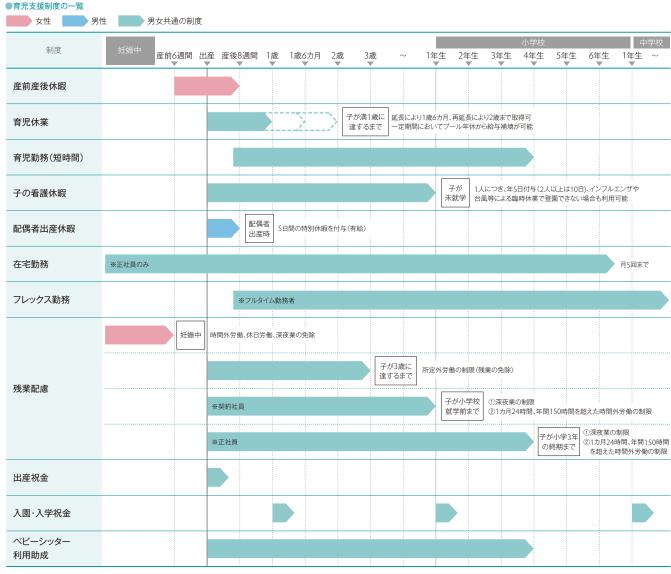
▶次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画のマンダムページ

両立支援のひろば

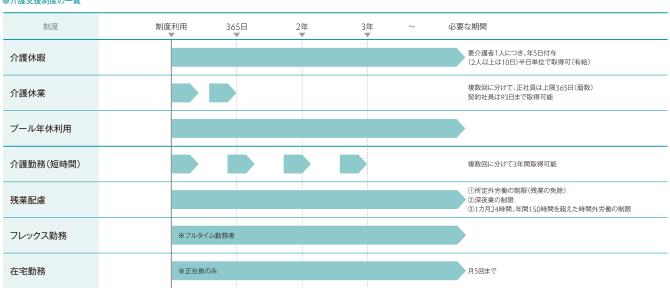
CSRの取り組み

■育児·介護支援制度一覧





●介護支援制度の一覧



労働安全衛生

工場での安全で衛生的な職場の環境づくり

福崎工場では、国際的に広く採用されている労働安全衛生マネジメントシステムに関する規格である「OHSAS18001」を認証取得し、安全で衛生的な職場の環境づくりに努めています。
(OHSAS: Occupation Health & Safety Assessment Series)

「OHSAS18001」は、組織の労働安全衛生方針を明らかにし、"定められた評価システム"によるPDCA(Plan-Do-Check-Action)管理を実施することにより、労働上の事故や災害、健康被害の危険性を未然に防止することを目的とした国際規格です。

今後も、福崎工場では労働安全衛生マネジメントシステム、サステナビリティ(持続可能性)の考えに基づいた環境リスクの低減および環境への貢献と経営の両立を目指す環境マネジメントシステム(国際規格「ISO14001」)、そして、企業・商品・サービスの質を高め、真の顧客満足に応える「マンダム品質マネジメントシステム」の3つのマネジメントシステムを運用し、継続的な運用と相乗効果を図ることにより、生活者・社会・環境・従業員に配慮した操業に努めてまいります。









福崎工場での労働安全衛生と環境保全に関する集合教育の様子

WEB

外部サイト

ー般社団法人日本能率協会 審査登録センター公式ウェブサイト

▶ BS OHSAS18001

「労働安全衛生マネジメントシステム(OHSMS)」とは

メンタルヘルス対策

2011年度からEAP(従業員支援プログラム)団体である「保健同人社」を活用し、外部カウンセラーに悩みを相談できるフリーダイヤル「社員と家族のサポートホットライン」を設置しています。

また、GLTD保険(団体長期障害所得補償保険)への加入や、2011年5月に社員の休業中および職場復帰後のフォローアップについて定めた「休職者取扱規則」を制定するなど、メンタルヘルス対策の強化を図っています。2012年度からは全社員を対象に「ストレスチェック」を実施し、必要であれば個別相談にてフォローをしています。

本社安全運転講習会を開催

国内マンダムグループでは、営業車両・通勤車両含め、全国で平日約500台の車両が走行しています。このため、車両安全対策委員会を設置し、事故防止に向けた社内啓発活動に継続的に取り組んでいます。

2018年度は、5月に本社ビル勤務の営業職社員とドライバー、参加希望者を対象に、外部講師による安全運転講習会を開催しました。受講した社員に、会社の代表として運転することへの責任や重みを再認識させるとともに、常に安全運転を心がける意識の徹底を図っています。



本社安全運転講習会の様子

本社ビルでの安全対策

マンダムでは、災害による被害を防ぐため、各種の取り組みを実施しています。本社ビルにおいては、毎年、大阪市中央消防署より消防隊員の方々にお越しいただき、地震や火災の発生に備えて、火災発生通報、初期消火、消火器の使用、救助や避難など各種訓練を実施しているほか、日常生活でも役に立つ「普通救命講習会」や「防災実技訓練」なども実施しています。



普通救命講習会の様子

人 権

基本的な考え方

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。

長期目標

重点取り組み

●(検討中)

●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

人権啓発の推進

マンダムでは、「マンダムグループ考働規範(2018年度改訂版)」にて、以下の内容を周知徹底し、安全で働きやすく働きが

いのある職場づくりのための考働を促すとともに、継続的な社員教育を通じた人権啓発の推進に努めています。

■マンダムグループ考働規範(2018年度改訂版)より抜粋

人権の尊重・差別的取り扱いの禁止

- 1. わたしたちは、ひとり一人の基本的人権を尊重します。
- 2. わたしたちは、どんな場合においても、国籍・人種・民族・宗教・肌の色・年齢・性別・性自認・性的指向・健康状態・障がい・雇用形態 などによる差別となる行為は行いません。また、そのような差別が行われている場合、見て見ぬふりをしません。
- 3. わたしたちは、思い込みや偏見などによる差別をしません。
- 4. わたしたちは、個人的な信条や趣向を強要しません。

児童労働・強制労働の禁止

- 1. わたしたちは、いかなる場合においても、就業年齢に満たない児童に労働(児童労働)をさせません。
- 2. わたしたちは、いかなる場合においても、身体的または精神的拘束を手段とする不当な労働(強制労働)をさせません。
- 3. わたしたちは、児童労働・強制労働を禁止した条約・法令等を遵守します。

職場環境の整備

- 1. わたしたちは、健康と安全に配慮した働きやすい職場環境を整備します。
- 2. わたしたちは、ひとり一人の能力を高め、多様性・人格・個性を尊重する働き方を実現することにより、ひとり一人の力をチームの力へと高めます。
- 3. わたしたちは、人命を最優先し、労働条件・労働安全衛生に関する法令・ルール等を遵守します。
- 4. わたしたちは、安全第一の職場環境づくりや労働時間の適正化等の施策に積極的に取り組みます。
- 5. わたしたちは、健康を保持・増進するための取り組みに積極的に参画します。
- 6. わたしたちは、事故・トラブル等が発生した場合には、速やかにこれに対応します。

ハラスメントの禁止

- 1. わたしたちは、相手の立場に立って、思いやりのある言動をします。
- 2. わたしたちは、セクシャルハラスメント(相手方の意に反した性的な働きかけ)をしません。
- 3. わたしたちは、パワーハラスメント(職務上の地位を利用した職場内外における嫌がらせ)をしません。
- 4. わたしたちは、マタニティハラスメント(妊娠・出産を理由とした不当な扱い)をしません。
- 5. わたしたちは、その他ソーシャルハラスメント(SNS上のプライバシーの侵害その他の迷惑行為)、アルコールハラスメント(酒席への出席・一気飲みの強要といった、飲酒に関連した嫌がらせや迷惑行為)等のハラスメント行為をしません。
- 6. わたしたちは、ハラスメント行為が行われている場合に、見て見ぬふりをしません。

サプライチェーンにおける人権の取り組み

わたしたちは、2015年よりCSR推進委員会を設置し、組織横断的なCSR活動の推進に取り組んでいます。

CSR推進委員会では、CSR重要課題の一つとして「CSR調達体制の構築と運用」を掲げ、社内の関連部署のメンバーを構成員としたCSR調達分科会を設置し、サプライヤーさまへの協力要請を行いながら、サプライチェーンにおける「人権」、「労働慣行」、「環境」、「公正な事業慣行」などの課題の側面を踏まえたCSR調達体制の構築に取り組んでいます。

2017年11月には、マンダムグループ「調達先CSRガイドライ

ン(第2版)」を発行し、サプライヤーの皆さまに対して、本ガイドラインへのご理解をお願いするとともに、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンが推奨する「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ました。詳しくは、P.67マンダムグループ「調達先CSRガイドライン(第2版)」をご参照ください。

WEB

SR情報

- ▶マンダムグループCSR推進体制
- ▶公正な事業慣行 > CSR調達体制の構築と運用を目指して

多様な人財が活躍できる社会の実現に向けて

マンダムでは、女性社員の活用に限らず、さまざまな個性あふれる多様な能力の活用や外国籍社員の受け入れ活用など、「多様性」、「異質」を尊重する風土づくりの一環として、2015年4月より、「ダイバーシティ推進室」を設置しています。「人権」と

「労働慣行」の課題は密接に関連します。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。

特例子会社「株式会社マンダムウィル」について

多様な人財の活用、および雇用の拡大を目的として2018年8月に「株式会社マンダムウィル(以下マンダムウィル)」を設立し、2018年12月17日に「障害者雇用促進法」に定める特例子会社の認定を取得しました。

マンダムウィルでは、障がい者や再雇用者が無理なく長期的 にかつ意欲的に就労ができるように、多様な能力や特性に合わせて業務を振り分けたり、通院などを考慮して時間単位での年休取得を可能にするなど、多様性に合わせて環境や制度を整備

しています。また仕事を通じて自己成長ができるよう人財育成 にも取り組んでいます。

マンダムグループは、多様性を受け入れ、個々の能力を最大限に発揮し、企業と社員がともに成長できるように、「ダイバーシティ&インクルージョン」を推進しています。今後も、全社員が「人財」となり、働きがいを得て活躍できる会社の実現に向けて人財育成や環境・制度の整備に取り組んでまいります。

海外での事業活動における 現地の文化・習慣の理解と尊重

わたしたちは、海外においては、各国地域の歴史・文化や人々の考え方・習慣を尊重した事業活動を目指しています。

国民の約9割がイスラム教を信仰しているインドネシアの連結子会社であるPT Mandom Indonesia Tbkでは、イスラム教を信仰する従業員の習慣を尊重し、敷地内に礼拝所を建設するとともに、礼拝時間にも可能な限り配慮した操業を行っています。

なお、2015年7月10日に発生したインドネシア工場火災事故の被害者とそのご家族やご遺族への対応についても、現地の文化や習慣、信仰される宗教などを尊重した対応を行っています。







インドネシアで発生した工場火災事故の被害者を偲んで行われた100日祭 (2015年10月19日)

公正な事業慣行

基本的な考え方

「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。

長期目標

重点取り組み

●(検討中)

●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)

公正で透明な取引のために

取り組み先の皆さまの良きパートナーとして、公正・透明な 商取引と安定した信頼関係を築くため、2004年7月に「独占禁 止法遵守プログラム」を制定、2010年には改訂を行いました。

これに基づき、法務室が営業部門と購買部を対象に勉強会を 実施。さらに購買部では、購買調達に関わる外部セミナーなど にも参加し、知識の習得に努めています。

また、年1回、国内マンダムグループの全部門で実施している 考働規範教育では、調達活動や営業活動に関する各種指針など の読み合わせを行い、社員への浸透を図っています。

なお、マンダムグループでは、2007年9月から、ヘルプラインシステムをマンダムグループ各社のお取引先さまにもご利用いただけるよう対象拡大を行っています。詳しくは当社ウェブサイトをご参照ください。



CSR情報

▶公正な事業慣行

CSR調達体制の構築と運用

CSR調達体制の構築と運用を目指して

わたしたちは、CSR重要課題の一つとして、「CSR調達体制の構築と運用」を掲げ、「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に取り組んでいます。

グローバル化が急速に進む時代の変遷とともに、社会・環境課題は、ますます多様化し、複雑化しています。わたしたちは、現在、「調達活動指針」に基づいて考働を行っていますが、今後の新たな社会・環境課題の発生に対する予防やリスクの回避、「多様で幅広いステークホルダーからの期待や要請」に応え続けるためには、調達活動指針の継続的な改善や見直しなどによる運用の強化が必要です。

公正で透明な取引を徹底することはもちろんですが、今後もサプライヤーさまへの協力要請を行いながら、「人権」、「労働慣行」、「環境」などの課題の側面にも配慮したデューデリジェンスの実施など、持続可能なCSR調達体制の構築に努めてまいります。



CSR情報

▶公正な事業慣行

マンダムグループ「調達先CSRガイドライン(第2版)」 について

わたしたちは、「持続可能な調達」に取り組むため、2017年11 月にマンダムグループ「調達先CSRガイドライン(第2版)」を発行し、サプライヤーの皆さまに対して、本ガイドラインへのご理解をお願いするとともに、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンが推奨する「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ました。

今後は、2次・3次や海外のサプライヤーさまにも本ガイドラインの共有をお願いするなど、サプライヤーの皆さまからのご理解とご協力をいただきながら協議を続け、サプライチェーンの透明化に向けて、段階的に取り組んでまいりたいと考えています。

マンダムグループ「調達先CSRガイドライン(第2版)」

マンダムグループは、お取引先さまを持続可能な発展にお役立ちするためのパートナーと考え、本ガイドライン(以下の内

容)を遵守する調達先を支持しています。

コーポレートガバナンス

- 1. 事業活動に関わる法令・自主基準・国際条約の把握・遵守
- 2. CSRに関わる企業方針·行動規範の策定と社内浸透の徹底
- 3. コンプライアンス経営を実践するための内部統制システムの 構築
- 4. 事業継続計画(BCP)体制の構築

人権

- 1. 人権の尊重、人権侵害への加担の回避
- 2. 多様性の尊重と差別の禁止
- 3. 先住民の生活および地域社会の尊重
- 4. あらゆるハラスメントの排除

労働

- 1. 国際的な労働原則(※)の認識と適用
 - ※世界人権宣言、ILO中核的労働基準、国連グローバル・コンパクト10原則、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、OECD「多国籍企業行動指針」など
- 2. 人財育成やキャリアアップ等に関する従業員への平等な機 会提供
- 3. 安全で清潔な労働環境の提供と、従業員の健康管理
- 4. 法令で定める最低賃金以上の賃金支払い·労働時間の適切 な管理
- 5. 強制労働の撤廃と非人道的な扱いの禁止、児童労働の実効的な廃止
- 6. 操業する国や地域の宗教的な伝統や慣習の尊重
- 7. 結社の自由と団体交渉の実効的な承認の支持

環境

- 1. 環境経営推進体制の構築と、目標設定による継続的改善 の実施
- 2. 省資源·温室効果ガス削減·汚染防止·生物多様性保全の 実施
- 3. 化学物質・廃棄物処理の適切な管理

公正な事業慣行

- 1. 公正・透明・自由な商取引と契約条項の尊重
- 2. 財産権の尊重と侵害の防止
- 3. 反社会勢力・組織に対する関与の明確な排除
- 4. 強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止
- 5. 社外からの苦情や相談窓口の設置

品質·安全性

- 1. 製品・サービスの品質・安全を確保する管理体制の構築
- 2. 製品・サービスの品質・安全を担保する適正な情報提供
- 3. 持続可能な発展に貢献できる製品・サービスの提供

情報セキュリティ

1. 情報セキュリティ対策による機密情報(個人情報を含む)の 厳正な管理

サプライチェーン

1. マンダムグループとのお取引に関係する、貴社のサプライチェーン上流企業や協力企業にも、本ガイドラインの遵守を要請していただきますようお願いいたします。なお、貴社に本ガイドラインと同様のガイドラインがあり、すでに調達先に対して遵守を要請されている場合は不要です。

地域社会との共生

- 1. 地域社会との連携による良好な関係の構築
- 2. 周辺地域からの苦情に対する的確な対応
- 3. 事業活動を通じたコミュニティ支援

●本ガイドラインの改訂について

本ガイドラインは、社内外の動向変化により適宜見直します。 改訂内容はマンダムウェブサイトで公開し、改訂内容においても同意や遵守状況を確認させていただきます。

●遵守状況の確認について

調達先の皆さまへのアンケート「CSR調達セルフ・アセスメント質問表」については、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンが「持続可能な世界 実現のためのお役立ちシリーズ」の第9弾として発行している「CSR調達 セルフ・アセスメント・ツール・セット」を利用しています。詳しくは、以下をご参 照ください。

WEB

外部サイト

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンウェブサイト

▶ 持続可能な世界実現のためのお役立ちシリーズ第9弾 CSR調達 セルフ・アセスメント・ツール・セット

消費者課題

基本的な考え方

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。

長期目標

品質クレーム「0」に向けた チャレンジ。

- 重点取り組み
- ●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
- ■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

生活者の安全衛生と品質への責任

品質理念、品質基本方針

わたしたちは、販売する化粧品や医薬部外品の品質保証に関して、生活者が購入してから使い終わるまでのすべての場面で、生活者の要求する品質が十分満たされることを保証するために、企画、設計・開発、生産、出荷段階における製品・サービスの質を高める活動を行っています。この活動を確実にするために、1998年1月に「品質理念」「品質基本方針」を制定し、品質保証シ

ステムを構築して、1998年12月に「ISO9001」の認証を取得しました。

その後、全社的にも浸透・定着したと判断し、「ISO9001」の認証については2013年12月をもって返上、以降も継続的な改善・向上を行い「マンダム品質マネジメントシステム」として運用しています。

品質保証活動と品質保証体制

わたしたちは、医薬品医療機器等法上、満たすべき、GQP (Good Quality Practice:製造販売品質保証基準)、GVP(Good Vigilance Practice:製造販売後安全管理基準)、ならびに化粧品のGMP(Good Manufacturing Practice:製造品質管理基準)に関わる国際規格「ISO22716」を遵守しています。

「真の顧客満足」を目指すマンダムグループの品質保証活動とお客さまからの声を業務に活かす仕組みについては、右ページをご参照ください。



CSR情報

▶消費者課題 > 品質保証体制の推進



異物混入防止の対策(エアシャワー)



商品の外観検査



中味の官能試験



医薬部外品の有効成分の分析

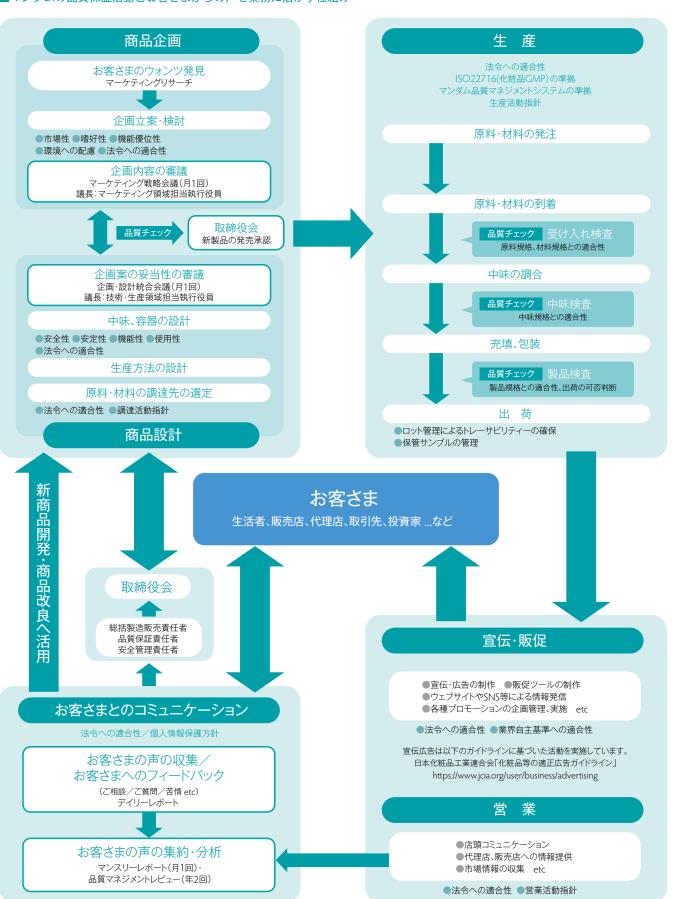


医薬部外品の有効成分の分析



中味の機能性検査

■マンダムの品質保証活動とお客さまからの声を業務に活かす仕組み



生活者との新たな共通価値の創造

お客さまからの声を業務に活かす仕組み

●お客さま相談システム

お客さまとの対話の総合窓口として1994年から「お客さま 相談室 | を設置し、ご提案、ご要望を含む各種相談を受け付けて います。寄せられたお客さまからの声に対しては、調査・検討後 に回答をお伝えするとともに、お問い合わせの多い質問につい てはウェブサイトの「よくあるご質問・お問い合わせ」のページ を通じて情報提供に努めています。

また、いただいた声をデータベース化し、設計管理会議、品質 保証会議、顧客情報ミーティングなどを通じて、経営陣や関連 部門に伝え、商品開発、商品改善に活かしています。

代理店

海外

グループ

会社

·電話

・お便り



お客さま相談

12,180件

経営陣

■2018年度お客さま相談の内訳

使用方法·商品機能 4.090件 (33.6%)

商品以外提案·要望

281件 (2.3%)-

その他 1,307件 (10.7%)

商品提案:要望 642件(5.3%)

国内グループ会社

・ご指摘情報

お問い合わせ情報

トップページ ▶お客さまサポート

生活者

社 員

お客さまからの声を活かした取り組みの事例

販売店

マンダムでは、お客さまからの声を経営陣や関連部門で共有 し、「真の顧客満足の実現」に努めています。

以下、お客さまからの声を活かした最近の取り組みについて、 ご紹介します。

経営判断

2018年度	春新製品	視認性・読みやすさの向上を目的として、ユニバーサルフォントを新製品の一部より採用開始。
2017年度	ヘアフォーム商品	ヘアフォーム商品を最後まで泡状で使い切るための正しい使い方について、分かりやすい動画 をウェブサイト「よくあるご質問・お問い合わせ」のページに追加。
	ルシードワンプッシュヘアカラー	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(ジービー) ボディヘアトリマー	商品の分解と替え刃の交換ができる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 ように注意表示を追加。
2016年度	ギャツビー ナチュラルブリーチカラー ルシードエル ミルクジャムヘアカラー	中味の入れ替えなどのいたずら防止や異物混入の防止のため、お使いいただくまで商品が開封できないように仕様を変更。注意表記もより見やすいように改善。
	ギャツビー ヘアスタイリングフォーム	「使っていくうちに、泡にならない」との声から、中味を最後までお使いいただくために、従来の使 用方法のイラストをより大きく見やすいように改善。
	ルシードエル オイルトリートメント #EXへアオイル	「アイキャッチラベルの突起部分が手に痛い」との声から、先端に丸みを持ったラベル形状に改善。

CSR情報

▶消費者課題 > お客さまとのコミュニケーション

ヘアカラーを正しく安心してお使いいただくために

2015年10月23日付にて、消費者安全調査委員会により、「消費者安全法第23条第1項の規定に基づく事故等原因調査報告書」がまとめられ、毛染めによる皮膚障害の重篤化を防ぐための取り組みについて、厚生労働大臣に対し意見が提出されました。

マンダムでは、厚生労働省より、ヘアカラーに関係する業界関係各位に対し消費者安全調査委員会からの意見を踏まえて通知された内容をもとに、ウェブサイトの「よくあるご質問・お問い合わせ」および「商品情報」のヘアカラーカテゴリーの各商品の紹介ページなどにおいて、お客さまがヘアカラーを正しく安心してお使いいただくための情報、特にヘアカラー使用前(染毛の48時間前)のパッチテスト実施の重要性についての情報の提供に努めています。



外部サイト

厚生労働省ウェブサイト

▶ 毛染めによる皮膚障害



トップページ

▶ お客さまサポート > [商品カテゴリー]のQ&A > [ヘアカラー]のQ&A > [安全性]のQ&A > 詳細

マンダムウェブサイト商品情報ページにて「全成分情報 | を公開

マンダムのお客さま相談室では、生活者の方々から多くのご 相談やお問い合わせをいただいていますが、その中には、お手持ちの商品の成分に関するお問い合わせもあります。

商品には、スペースの関係で容器自体に全成分表示のないもの(台紙や外箱などに表示)や、お客さまが詰め替え後に容器を処分してしまうケースもあり、これらのお問い合わせには、これまでお客さま相談室で個別に対応していましたが、電話受付時間外は回答に時間がかかり、誤飲やアレルギーなどの緊急時にお客さまが速やかに成分情報を得ることができないといった状況がありました。

このような背景から、お客さまへのお役立ち推進の一環として、以下の目的で、2017年4月28日よりマンダムの公式ウェブサイト上でも「全成分情報」を公開することにしました。

目的

- ●健康トラブル(皮膚症状、誤飲、アレルギーなど)発生時に受診される際、速やかにお客さまが全成分情報を取得できる。
- ●お客さまのお問い合わせ(電話、メール)にかかるお手間を省く ことができる。



CSR情報

▶ 最新CSR情報(2017年5月11日更新記事)

「においケアセミナー」の開催

商品やサービスが成熟した昨今では、接客対応などの人的要素が事業の成否を分けるとも言われ、「体臭やニオイ」も社内外の良好な関係の阻害要因にもなり得るとメディアでも取り上げられるほど、急速にソーシャルな問題として発展しつつあります。

マンダムでは、男性デオドラント研究を活かしたお役立ちとして、2014年より「スメルマネジメント活動」を開始し、「においケアセミナー」を行っています。

2018年度は、12の企業・団体さまにて開催し、合計で639名の方々が受講されました。

なお、個人さま向けには「においケア検定(e-ラーニング)」を 行っています。詳しくは下記をご参照ください。



トップページ

- ▶男の体臭を科学する 男のにおい総研
- ▶においケアセミナーの概要とお問い合わせ·お申込みについて

個人情報の取り扱いについて

マンダムでは、個人情報を苦情やお問い合わせ、相談等に適切に対応するために利用しています。利用目的の達成のため外部業者に委託する場合がありますが、業務委託先以外の第三者に開示することはありません。

また、安心で快適な生活にお役立ちするため、当社が保有する個人情報を正確かつ適切に取り扱うことが当社の事業活動の基本の一つであるとともに、社会的責務であると考え、個人情報保護方針を定めて、これを遵守しています。



企業情報

▶ 企業理念 > 特定分野の理念·方針

コミュニティへの参画およびコミュニティの発展

基本的な考え方

「社会の持続可能な発展」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。

重点取り組み

- ●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
- ●「社会の持続可能な発展」に向けた研究機関や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)

日本動物実験代替法学会

近年の化粧品に対する安全性意識の高まりの中、より安全・ 安心な製品開発を進める上でさまざまな評価技術が求められ ています。

わたしたちマンダムにおいても動物実験を実施しない方針を表明しており、日本動物実験代替法学会にて技術情報を発表するとともに、2008年より動物実験代替法の国際研究に対し、毎年、助成金の公募を実施し、研究費を助成しています。

2017年11月日本動物実験代替法学会第30回大会において、これまでのマンダムの研究助成活動が、日本動物実験代替法学会に大きく貢献したと認められ、当学会より「功労賞」を授与されました。

なお、第12回(2019年度)の助成テーマに決定した2テーマに 対しては、2019年4月より研究費の助成を開始しています。







CSR情報

▶コミュニティへの参画および発展 > 動物実験代替法に関する取り組み



外部サイト

日本動物実験代替法学会公式ウェブサイト

大阪大学大学院 薬学研究科との共同研究講座

2015年6月、国立大学法人大阪大学とマンダムは、大阪大学 大学院 薬学研究科に「先端化粧品科学共同研究講座」(共同研究 講座)を設置しました。

共同研究講座では、近年発展の著しい再生医療分野などの最 先端技術を駆使し、次世代の機能性化粧品や医薬部外品などへ の応用・創出に取り組んでいます。

また、アジアにおける技術のグローバルネットワークを広げ





る取り組みの一つとして、アジアの大学からの若手教員の大阪 大学大学院 薬学研究科への招聘に積極的に取り組んでいます。 なお、これまでの研究成果として発表した内容は以下の通り です。

- ●ヒトの汗腺幹細胞を発見し、生体外での汗腺様構造体の再生に 成功
- ●ヒト皮脂腺の3次元観察に成功し、皮脂分泌における独自の評価法を確立
- ●ヒト皮脂腺で生成された皮脂量を数値化することに成功し、新たな評価法を確立 ~この評価法を応用してフィチン酸の皮脂抑制効果を実証~



CSR情報

▶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

教育支援

支援学校や施設での「身だしなみ教室」

知的障がいのある方の自立支援の一環として、就労するに当たり社会で必要とされる"身だしなみ"を身につけていただくことを目的に、2004 年度より「身だしなみ教室」を継続的に実施しています。

「身だしなみ教室」は知的障がいのある方を対象に開催しているため、"初めて化粧品を使用する人"を想定して、商品の開け方、使い方、しまい方、そして社会へ出て必要とされる"身だしなみ"については"おしゃれとの違い"をハッキリとお伝えし、"清潔感"をキーワードに講義を進めています。

2018年度は、11の学校・施設で実施し、223名の方に参加いただきました。



スーパー・グローバル・ハイスクール事業への協力

グローバルな人財の育成は、社会の持続可能な発展と今後の わたしたちの事業の健全な成長を支える基盤であると考えて います。

2018年度は、文部科学省が推進しているスーパー・グローバル・ハイスクール(SGH)事業の指定校である大阪府立千里高等学校さまと関西大学高等部さまの取り組みに協力しました。大阪府立千里高等学校さまでは、「秋休み企業訪問研修」に協力しました。また、関西大学高等部さまでは、「大阪フィールドワーク ~持続可能な開発目標(SDGs: Sustainable Development Goals)について考える特別授業~ |に協力しました。





海外での取り組み

BOPビジネス*の展開

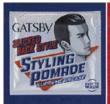
マンダムインドネシアの事業展開の一つとして、小袋化や小型化など商品のサイジングを工夫することにより、現地のBOP層の生活者でも買いやすい価格で購入できるような商品を提供しています。

男性用では、「ギャツビー」のポマードやウォーターグロスなどへアスタイリング剤のサチェット(小袋)商品、女性用では、インドネシアの人気メイクアップブランドの一つである「ピク

シー」ブランドからそのままでも使用できるようにパフを同梱したツーウェイケーキのレフィル(つめかえ)などを製造・販売しており、現地のBOP層や地方エリアなど幅広い生活



そのままでも使えて人気の ツーウェイケーキのつめかえ商品







インドネシアやフィリピンなどで販売されているサチェット(小袋)商品

者に受け入れられています。

こうしたBOP市場向けの商品は、生産国のインドネシアのみでなく、フィリピンやインドシナエリア、遠くは西南アジアやアフリカなどにも輸出しており、現地のBOP層の生活者へのお役立ちのみでなく、現地の化粧品市場や流通網の拡大にも貢献することを目指しています。

*BOPビジネス:途上国におけるBOP層(Base of the Economic Pyramid層)を対象 (消費者、生産者、販売者のいずれか、またはその組み合わせ)とした持続可能なビジネス。BOP層とは、「経済ビラミッドの底辺層」「所得ビラミッドの最下層」の意味で、一人当たり年間所得が購買力平価で3,000ドル以下の階層であり、全世界人口の約7割である約40億人が属するとされています。

インドネシアでのその他のCSR活動

マンダムのインドネシア連結子会社であるマンダムインドネシア(会社名: PT Mandom Indonesia Tbk、1993年9月ジャカルタ証券取引所へ上場)においても、人権、労働、環境、腐敗防止に配慮したCSR活動を推進しています。詳しくは、マンダムインドネシア公式ウェブサイトをご参考ください。



マンダムインドネシア公式ウェブサイト

CSR情報(英語版)