

ESGの取り組み

E 環境(Environment)

環境方針と環境推進体制

私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、2020年6月には、多様化する環境問題への対応を目的として環境方針を改訂し、環境活動を推進しています。

マンダムグループ環境方針

わたしたちマンダムグループは、企業理念のもと、環境問題が人類共通の課題であることを認識し、事業活動を通じたバリューチェーン全体における環境への影響把握に努め、社会からの要請に対して社会との連携を図りながら、本業を通じた価値創造により、持続可能な社会の実現に取り組みます。

1. 気候変動への取り組み

わたしたちは、脱炭素社会の形成に向けて、バリューチェーンにおける温室効果ガスの排出量削減への取り組みを推進します。

2. 生物多様性への取り組み

わたしたちは、バリューチェーンでの生物多様性への影響の把握に努め、回避と低減への取り組みを推進します。

3. 資源循環への取り組み

わたしたちは、製品のライフサイクルにおけるサーキュラーエコノミーの実現に向けて、省資源化、再利用への取り組みを推進します。

4. 製品・サービスの環境配慮への取り組み

わたしたちは、環境配慮を商品価値の一つと位置付け、マンダムグループ環境配慮製品基準に則り、社会から共感の得られる価値づくりへの取り組みを推進します。

5. 法令・社会的規範の遵守

わたしたちは、社会との共存・共生・共創のもと、環境法令などを遵守し、社会的規範・要請への積極的な対応に努めます。

6. 環境コミュニケーションの推進

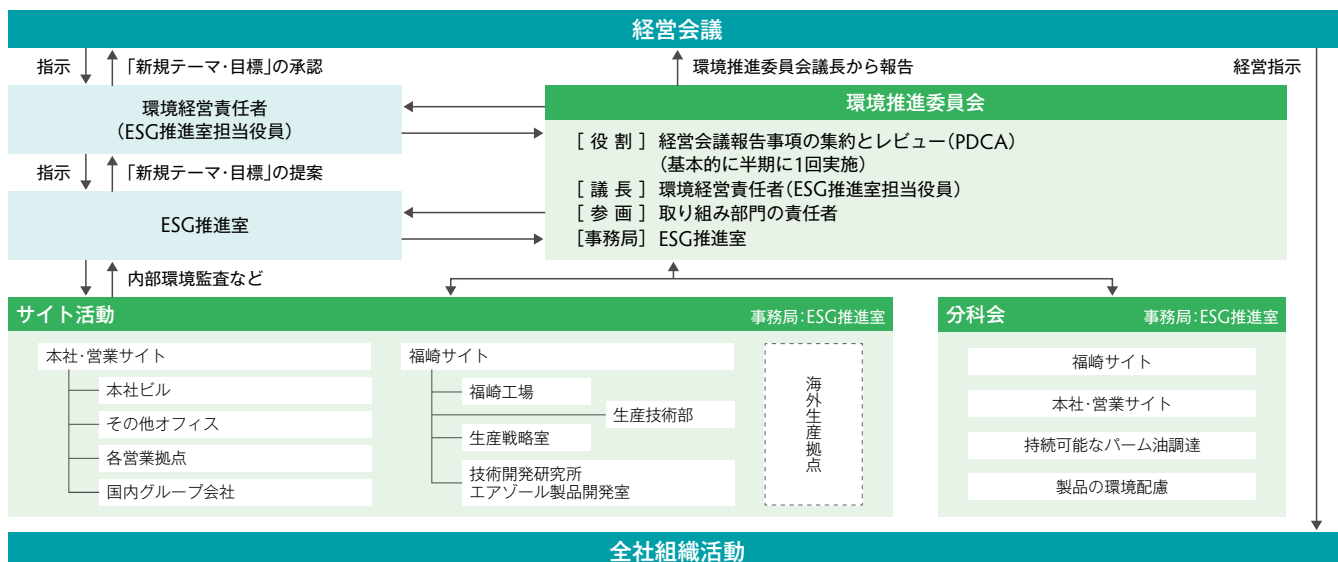
わたしたちは、本方針を社外に公開するとともに、積極的な環境情報の開示に取り組み、ステークホルダーとのコミュニケーションの推進に努めます。

7. 「ひとりの生活者」としての努め

わたしたちは、企業人としての活動に限らず、ひとりの生活者として、資源の節約や廃棄物の削減、リサイクル製品の利用等を通じて、環境保護に努めます。

※上記の他、福崎工場では別途「福崎工場環境方針」を定めております
(https://www.mandom.co.jp/company/philosophy_sf.html#eco)

環境推進体制



全社組織活動

製品・サービスの環境配慮

基本的な考え方

環境配慮を商品価値の一つと位置づけ、
マンダムグループ環境配慮製品基準に則り、
社会から共感の得られる価値づくりへの取り組みを推進します。

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

商品の環境配慮基準と目標の策定

環境方針に則り、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
	CO ₂ 削減	容器包装資材に再生可能な資材の使用
製品使用	CO ₂ 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 詰め替え品による、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、環境理念を改訂した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、右記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

プラスチック問題への対応

マンダムでは、プラスチック廃棄物の削減に向けて、以下の取り組みを推進しています。

Reduce 使用量／排出量の削減	容器包装・販促物の厚みを薄くする、軽量化、またはプラスチック以外の素材採用により、プラスチック使用量、廃棄されるプラスチックの削減への取り組みを推進する。
Reuse 再使用の促進	本体容器の繰り返し利用により、1回使い切りでの容器廃棄の削減に向け、詰め替え、付け替え用製品の開発を推進する。
Recycle 再利用の推進	分別廃棄しやすい製品や循環利用され易い単一素材、および、リサイクル素材での容器の開発を推進する。
Renewable 再生可能材料への代替推進	石油由来素材の削減に向け、植物由来素材(バイオマスプラスチック等)等、持続可能な素材への置き換えを推進する。

また、海洋への環境負荷が懸念されているマイクロプラスチックビーズに関しては、本懸念のないものに代替する方針を定め、2017年度に代替原料化を完了しています。



ギャツビー フェイシャルペーパー、ボディペーパーのフィルムの一部に植物由来素材(バイオマスプラスチック)を採用。



詰め替え製品の開発

生物多様性の保全

▶ 基本的な考え方

バリューチェーンでの生物多様性への影響の把握に努め、回避と低減への取り組みを推進します。

重点取り組み

- 持続可能なパーム油の調達および、持続可能な紙製容器包装資材調達の推進

目標の策定

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
2. 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: 持続可能なパ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、関係するお取引先さまや有識者、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、福岡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、福岡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。(2019年度切替実績: 61.2%)

脱炭素社会の実現に向けた取り組みの推進

▶ 基本的な考え方

脱炭素社会の形成に向けて、バリューチェーンにおける温室効果ガスの排出量削減への取り組みを推進します。

重点取り組み

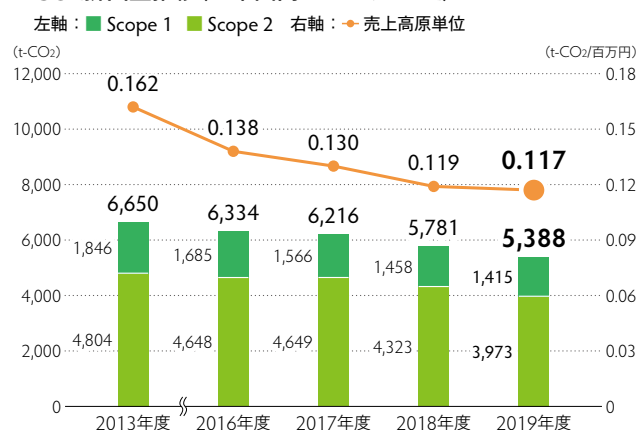
- パリ協定に基づく脱炭素社会の形成に向けた取り組みと温室効果ガス排出削減のための全拠点における取り組みの推進

目標の策定

1. 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。
2. 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。

2019年度の日本国内事業のスコープ1+2におけるCO₂排出量は5,388トンで、2013年度比19%の削減となりました。

▶ CO₂排出量推移(日本国内スコープ1+2)

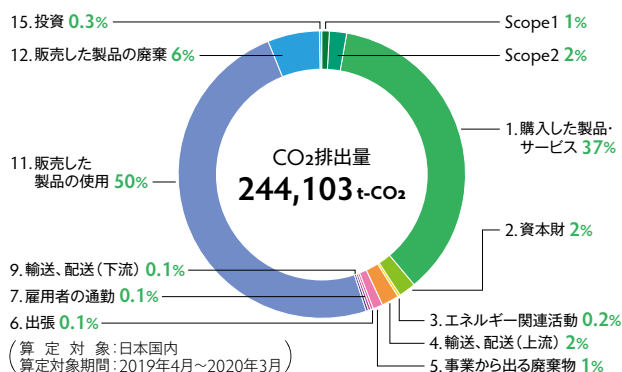


バリューチェーン全体(スコープ3)の温室効果ガス排出量の算定

マンドラムでは2018年度より「GHGプロトコル スコープ3基準」に基づき、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多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。

2019年度の福崎工場の電力使用量は717.5万kWhで前年度比99.6%、CO₂排出量(スコープ1+2)は3,460トンで前年度比92.0%となりました。

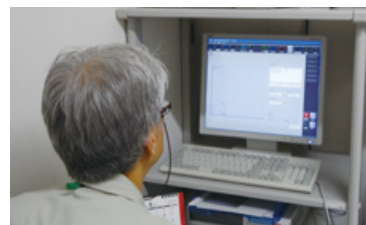


福崎工場のエネルギー監視システム

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。

2019年度の国内オフィスでの電力使用量は269.2万kWhで前年度比97.7%、CO₂排出量(スコープ1+2)は1,928トンで前年度比95.5%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。

2019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2,153トンで前年度比91.7%となりました。



CSR情報

- 国内マンドラ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

▶ 基本的な考え方

製品のライフサイクルにおけるサーキュラーエコノミーの実現に向けて、省資源化、再利用への取り組みを推進します。

重点取り組み

- 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

廃棄物への取り組み

福岡工場では、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、2019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実施しています。

2019年度の一般廃棄物を含む廃棄物排出量は3,468トンで前年度比94.0%となりました。

排水への取り組み

2015年9月より、福岡工場からの排水は、兵庫県の福岡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カ月ごとに福岡町へ報告しています。

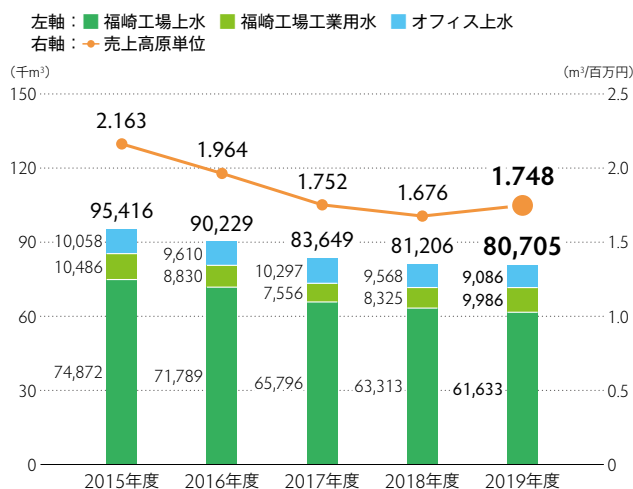
2019年度の排水量は、37,388m³で前年度比96.7%となりました。

水資源の有効活用

福岡工場では、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。

2019年度の水資源使用量は80,705m³で前年度比99.4%となりました。

▶ 水資源使用量



汚染防止への取り組み

福岡工場では、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。

2019年度は、新しいボイラー設備の年間を通しての稼働により、硫黄酸化物(SOx)、窒素酸化物(NOx)の排出はゼロとなりました。



CSR情報

- 国内マ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

S 社会 (Society)

多様性の確保と労働安全衛生の向上

▶ 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。

重点取り組み

- 多様な人財の確保と公平・公正な評価を前提とした人事労務制度の構築と継続的な改善
- 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

多様性の確保

私たちは、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勤原則」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、考勤しています。

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「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則り、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。



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

私たちは、「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階に設置している他、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

ESGの取り組み

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



外部サイト

一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、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。

2019年度は6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他、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

高品質・安心を提供

▶ 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。

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

品質マネジメントシステム

私たちは、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

私たちは、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)、並びに化粧品の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、次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)



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



中味の官能試験



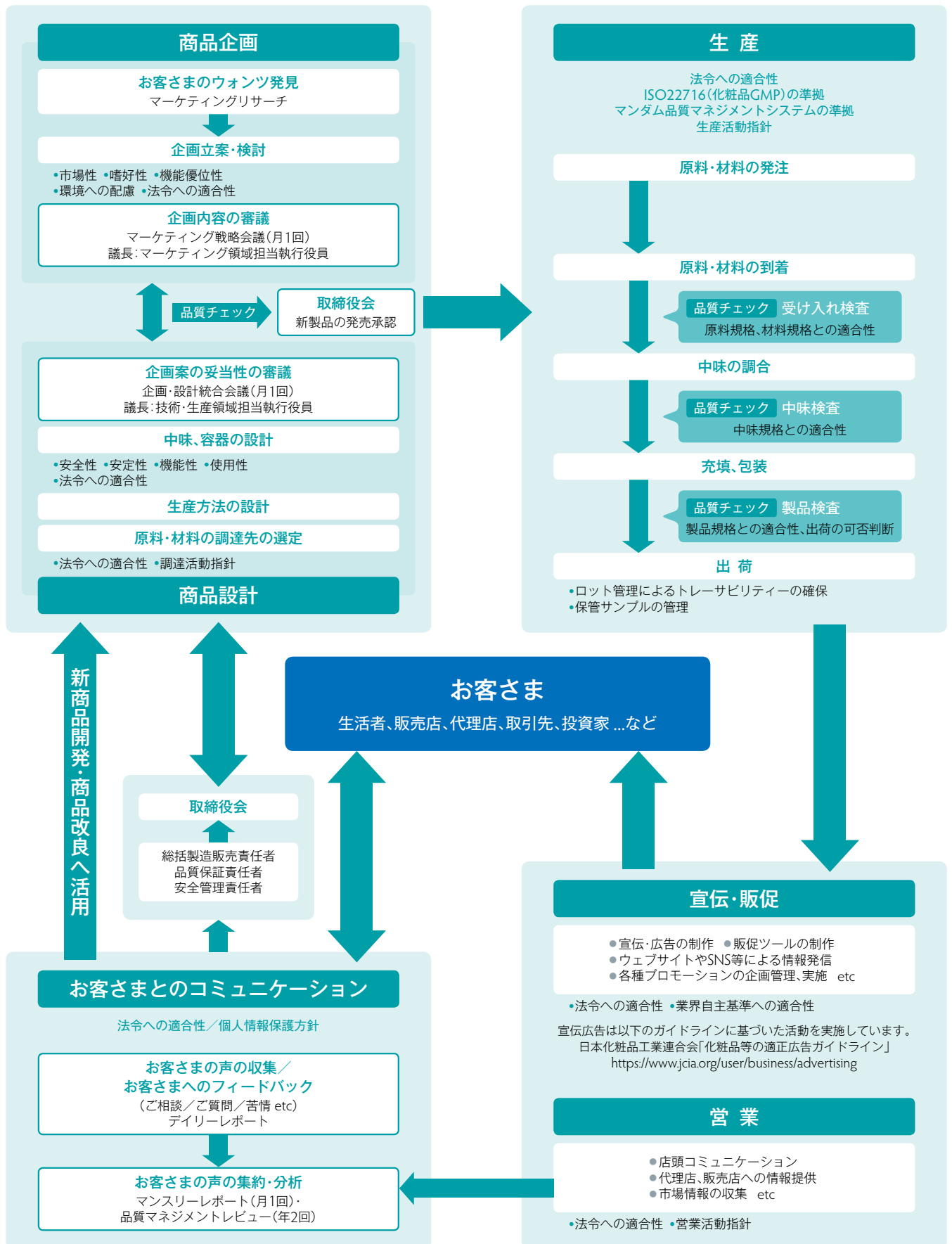
商品の外観検査



中味の機能性検査

ESGの取り組み

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

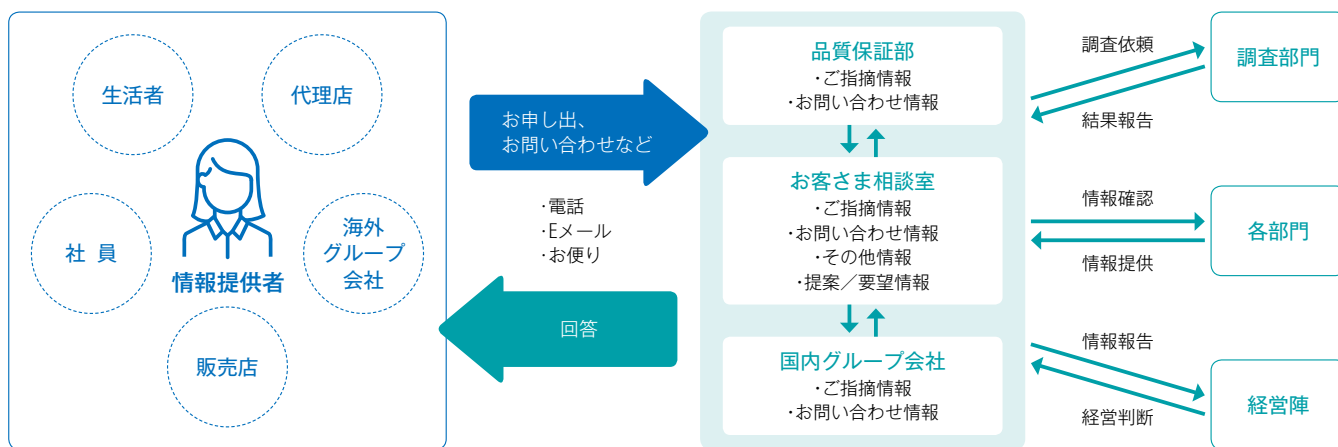
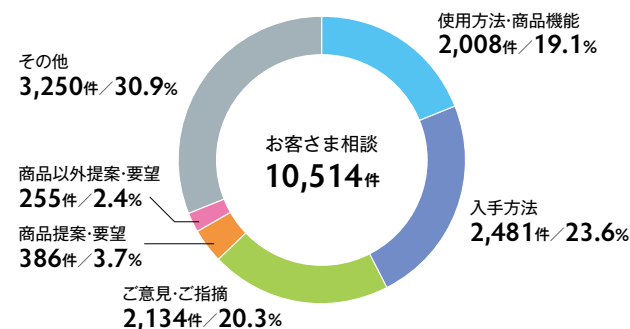


お客さま相談システム

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、共有する社内会議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。

▶ 2019年度 お客さま相談の内訳



WEB トップページ
▶ お客さまサポート

お客さまからの声を活かした取り組みの事例

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。

2019年度	ルシード ワンブッシュケアカラー	「吐出部が押しにくく、片方の薬剤しか出ない」との声から、吐出部の仕様を変更し、両方の薬剤が均等に出やすい形状に改善。
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 ワンブッシュケアカラー	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。
2016年度	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。
	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。注意表示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。
2016年度	ルシードエル オイルトリートメント #EXヘアオイル	「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。

WEB CSR情報
▶ 消費者課題 > お客さまとのコミュニケーション

ヘアカラー使用上の注意についての情報提供

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ふまえて通知された内容をもとに、ウェブサイトの「お客さまサポート」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

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おりますが、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）にかかるお時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。

2019年度は、10の企業・団体さまにて開催し、合計で406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。



▶ 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、安心して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。



グループ企業情報

▶ 企業理念 > 特定分野の理念・方針

コミュニティとの価値共創

▶ 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

- 「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。

私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13回（2020年度）の助成テーマに決定した3テーマに対しては、2020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。

2018年8月には、大学と企業の共創を主眼として継続的かつ多面的な連携をさらに推進することを目的として、クロスアポイントメント制度に関する協定を締結しています。

その他、産学連携によるオープンイノベーションの促進を目指し、「先端化粧品科学共同研究講座」の取り組みを紹介するランチョンセミナーの開催にも協力しています。



なお、これまでの研究成果として発表した内容の一部は以下の通りです。

- 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
- 日本の研究グループで初となるCosmetic Victories 2019で最優秀賞を受賞
- 長期培養が可能なヒト汗腺の筋上皮細胞の樹立に成功

詳細やその他の研究成果につきましては、下記をご参照ください。



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

持続可能な原材料調達

▶ 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、
お取引先さま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。

重点取り組み

- 調達先CSRガイドラインの策定とお取引先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・環境の側面もふまえた体制構築と運用）

公正で透明な取引のために

お取引先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

私たちは、「CSR調達体制の構築と運用」を掲げ、「調達先CSRガイドライン」の策定とお取引先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。私たちは、現在、「調達活動指針」に基づいて考働を行っています。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、「多様な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、今後もお取引先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。

マダムグループ「調達先CSRガイドライン(第2版)」について

私たちは、「持続可能な調達」に取り組むため、2017年11月にマダムグループ「調達先CSRガイドライン(第2版)」を発行し、お取引先さまに対して、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次や海外のお取引先さまにも本ガイドラインの共有をお願いするなど、お取引先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。

 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)」

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、下記外部サイトをご参照ください。



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

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。

重点取り組み

- 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 (P.20) 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

マンドラムでは、「マンドラ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。

マンドラ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な人権を尊重します。
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。

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を推進しています。「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。

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

私たちは、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)

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。

サプライチェーンにおける人権の取り組み

私たちは、2015年よりCSR推進委員会(現サステナビリティ推進委員会)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。

サステナビリティ推進委員会では、「CSR調達体制の構築と運用」を掲げ、お取引先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ふまえた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、お取引先さまに対して、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.57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。



CSR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