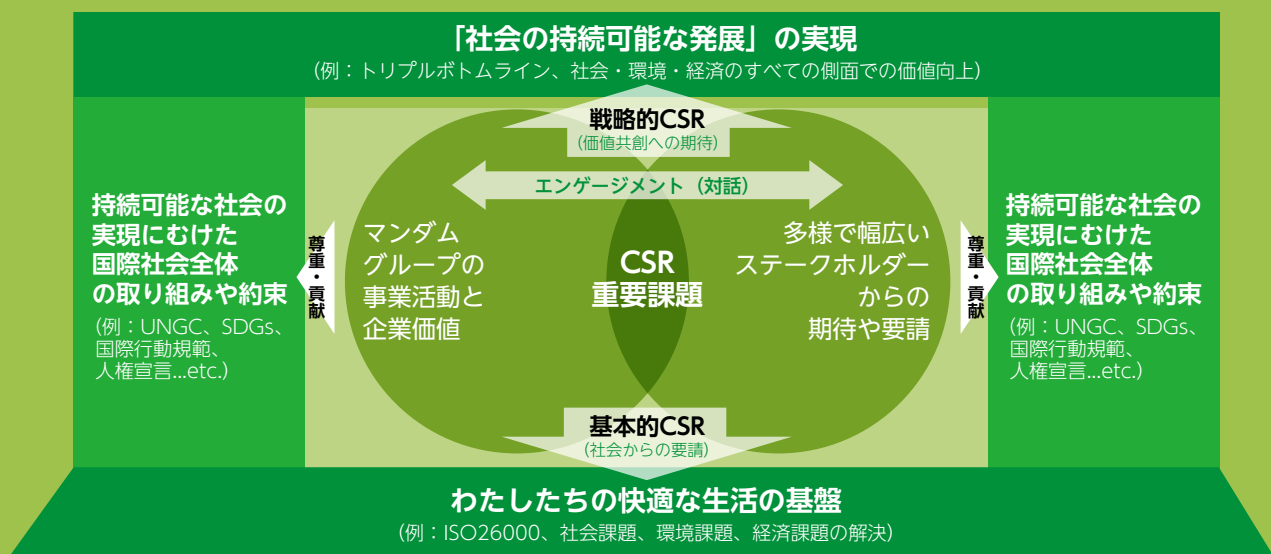


CSR 企業の社会的責任

「マンダムグループの企業理念体系」(基本理念、経営理念、企業行動指針)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、マンダムグループの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、以下の通りに整理いたしました。

わたしたちが望む未来



備考 UNGC: 国連グローバル・コンパクト
SDGs: 持続可能な開発目標

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。

労働慣行

社員を「企業の財産」すなわち「人材」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。

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。

コミュニティへの参画と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捉え、その解決にむけた「お役立ち考働」を行ってまいります。

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。

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。

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)の向上や安全の確保などを追及してまいります。

組織統治

コーポレート・ガバナンス

アジアグローバル社会と共存・共生するマンダムグループの使命として、企業理念を具現化するため、「健全性と透明性の確保」を前提とした「効率性の追求」を通して、良質な利益を生み出すことにより、生活者・社会を含めたステークホルダーとともに、持続的成長を遂げることをコーポレート・ガバナンスの基本方針としています。

コーポレート・ガバナンス体制については、監査役会設置会社制度を採用し、監査役による厳格な適法性監査をコンプライアンス経営の基礎とした上で、複数名の社外取締役の招聘によりモニタリング機能・アドバイザリング機能を強化するとともに、統括・担当執行役員制度を採用し責任の明確化と権限委譲を行い積極的・機動的な業務執行が行えるシステムを整備することにより、積極果敢にチャレンジする攻めのガバナンスを追及し、企業価値の向上を目指しています。

▶詳細は、P.20～23に掲載

コンプライアンス

マンダムグループのコンプライアンスの原点は、企業理念(生活者へのお役立ち)と経営哲学(社会に対して正直であること)にあります。

マンダムグループのコンプライアンスは、「法令さえ遵守すればいい」という他律的・消極的な概念ではなく、「生活者へのお役立ち(企業理念)」のために、法令の遵守は勿論のこと、これらを超えた独自の基準をもって生活者の安全や利益を守るという自律的・積極的な概念です。

マンダムグループは、役員・従業員が法令遵守はもとより常に高い良識を持って倫理的に考働することにより、コンプライアンス経営を貫くため、グローバルに共通適用されるコンプライアンスプログラムとして「マンダムグループ考働規範」を制定(1999年制定/2002年・2007年・2011年・2014年改訂)しています。

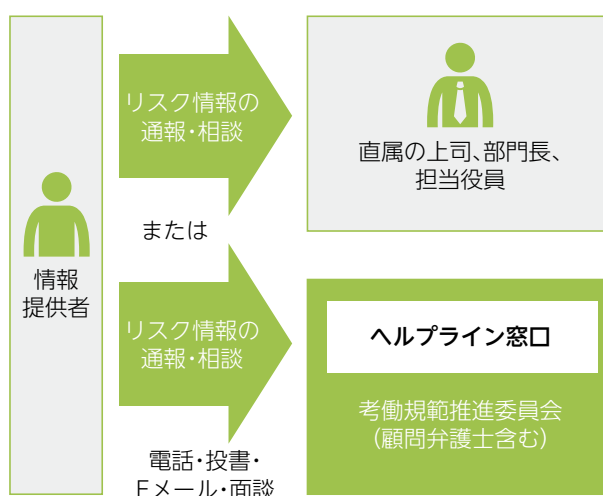


マンダムグループ考働規範

ヘルプラインシステム

2002年12月に、コンプライアンス違反に関するリスクの早期発見・未然防止・再発防止を目的として、内部通報制度である「ヘルプラインシステム」を導入しました。これは、職場で各種法令や考働規範等に反する行為を見た時、また違反する恐れのある場合に報告や相談を受け付ける仕組みです。運営は、社外窓口(顧問弁護士)を含めた考働規範推進委員会を受付窓口とし、通報者が不利益な扱いを受けることのないよう保証されています。

そして、2007年9月から、ヘルプラインシステムを日本国内のマンダムグループ各社のお取引先様にもご利用いただけるよう対象拡大を行いました。



お取引先様専用受付窓口

専用TEL & FAX ▶ 06-6767-5170

専用E-mail ▶ mandom-helpline@mandom.co.jp

人権

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(2014年度改訂版)」にて、「人権の尊重・差別的取扱の禁止」として以下の内容を統合し、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より

I. 差別的取扱の禁止

わたしたちは、一人ひとりの基本的人権を尊重し、どんな場合においても、人権・国籍・宗教・思想・信条・性別・年齢・身体障がいなど、不合理な理由からの差別や中傷を行いません。

II. セクシャルハラスメント・パワーハラスメント等の禁止

わたしたちは、

1. 相手方の意に反した性的なはたらきかけ(セクシャルハラスメント:言語・態度・肉体的接触など態様を問わない)、
2. 職務上の地位を利用した職場内外での嫌がらせ(パワーハラスメント:言語・態度による暴力など)、
3. 酒席への出席・飲酒・一気飲みの強要や酔い潰し(アルコールハラスメント)、および
4. SNS(ソーシャルネットワーキングサービス)上のプライバシーの侵害その他の迷惑行為(ソーシャルハラスメント)などの行為を行わないとともにこれを容認せず、発生した場合には厳正に対処します。

III. 児童労働・強制労働の禁止

わたしたちは、国内外を問わず、如何なる場合においても、就業年齢に満たない児童の就労(児童労働)および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)を絶対的に排除します。

ダイバーシティの推進

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」を新設しました。

「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。



詳細につきましては、弊社CSRサイトもあわせてご覧ください。

<http://www.mandom.co.jp/csr/src/human.html>

労働慣行

ワーク・ライフ・バランスの推進

ワーク・ライフ・バランスの推進と男性がもっと積極的に育児に関わることができる職場風土づくりの一環として、2015年度から「カエル！ ジャパン」(内閣府)と「育MEN(イクメン)プロジェクト」(厚生労働省)に参画し、社内キャンペーンをスタートさせました。

「カエル！ ジャパン」のキャンペーンとしては、残業時間の削減や振替休日の完全消化と年次有給休暇の有効活用を全社員に呼びかけています。

また、「育MEN(イクメン)プロジェクト」のキャンペーンとしては、男性が育児休業を取得しやすい職場風土づくりを全社員に呼びかけています。男性化粧品に強みをもつマンダムだからこそ、「かっこいいパパ」をサポートしてまいります。

ひとつ「働き方」を変えてみよう！
カエル！ ジャパン
Change! JPN

育てる男が、家族を変える。社会が動く。
育MEN
イクメンプロジェクト



女性活躍の推進

マンダムグループは、経営理念のひとつである「全員参画経営」、および企業行動指針として掲げている「自己実現考働」に基づき、性別に関係なく、「人財」である社員一人ひとりが個性を発揮できる職場の環境づくりに継続的に取り組んでいます。

経営理念 全員参画経営

社名の意味*に込められた、人間尊重と自由闊達な風土の中で豊かな創造性が発揮される人間集団を形成し、企業価値向上のために個人と組織の持続的成長を目指します。

※社名の意味: **Mandom** = **Human** + **Freedom**

企業行動指針 自己実現考働

わたしたちは、「仕事を通じて自己実現する場が会社である」と認識し、人財の能力を最大限に活かせる環境を作り、共に学習し成長することで、会社は基本理念の具現化を目指し、社員は自己実現を目指します。

また、わたしたちは、2015年4月よりダイバーシティ推進室を新設し、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。

2016年4月より施行されている女性活躍推進法についても、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(初版)」の「従業員満足(ES)と多様性の確保」のテーマのひとつに盛り込んでおり、同法の主旨と目的に則り、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む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ページ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。



詳細につきましては、弊社CSRサイトもあわせてご覧ください。
<http://www.mandom.co.jp/csr/src/practice.html>

参考:厚生労働省 女性の活躍推進企業データベース
<http://www.positive-ryouritsu.jp/positivedb/>

環境

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、翌年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、環境理念を改訂するとともに、「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」のひとつと位置付け、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、さまざま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、化粧品及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及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. 環境法規制及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。

マイクロプラスチックビーズ使用中止の方針

現在、マンダムグループの一部のスクラブ洗顔料において、角質除去を目的としてマイクロプラスチックビーズ(合成の非水溶性プラスチック粒子)を配合しています。近年、海洋中に流出するプラスチックに関し、食物連鎖を通じて生態系に与える影響が議論されており、米国では、2015年12月に、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法律が定められました。

こうした状況も踏まえて、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、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ました。

公正な事業慣行

公正で透明な取引のために

取組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。

年1回、国内マンドムグループの全部門で実施している考勤規範教育では、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、マンドムグループでは、2007年9月から、ヘルプラインシステムをマンドムグループ各社のお取引先様にもご利用いただけるよう対象拡大を行っています。



詳細につきましては、弊社CSRサイトもあわせてご覧ください。
<http://www.mandom.co.jp/csr/src/fair.html>

消費者課題

品質理念、品質基本方針

マンドムは、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「マンドム品質マネジメントシステム」として運用しております。



詳細につきましては、弊社CSRサイトもあわせてご覧ください。
<http://www.mandom.co.jp/csr/src/security.html>

コミュニティへの参画とコミュニティの発展

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ドムは、大阪大学大学院 薬学研究科に「先端化粧品科学(マンドム)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・創出に取り組みます。大阪大学兼任教授2名、特任研究員3名、非常勤職員1名、招聘教員および共同研究員のマンドム社員5名の総勢11名でスタートとした共同研究講座ですが、さらに次年度以降は、大阪大学内外からの大学院生・学生の受け入れや、アジアの大学等からの若手研究者・教員などの受け入れを計画しています。

本共同研究講座を通じて、化粧品科学に関する研究の発展、研究者・技術者の育成にも貢献したいと考えています。



大阪大学大学院 薬学研究科