

資生堂グループのサステナビリティ

資生堂は、「美しい生活文化の創造」というミッションのもと、
美しさを通じて人々が幸せになるサステナブルな社会の実現を目指しています。

当バックナンバーに掲載している情報の対象期間は、2016年度(2016年1月1日～2016年12月31日)としていますが、
一部当該期間以前、もしくは以後の内容も含まれています。

目次

○ サステナビリティトップコミットメント	1
○ 資生堂のサステナビリティとは	2
○ For Person (お客さまのために)	
● 資生堂ライフクオリティー メーキャップ	5
● 資生堂ライフクオリティー ビューティーセミナー	8
● 安全・安心なモノづくりの推進 (→ 消費者課題 P.222)	10
● 子どものための取り組み	14
○ For Community (社会のために)	
● バングラデシュ女性の活躍支援に向けた取り組み	15
● UN Womenとの連携・女性活躍推進	21
● ダイバーシティ&インクルージョン (→ 労働慣行 P.144)	26
● 働きがいのある職場の実現 (→ 労働慣行 P.151)	33
○ For Planet (地球環境のために)	
● 環境方針 (→ 環境 P.166)	38
● 商品での取り組み (→ 環境 P.182)	40
● 生産での取り組み (→ 環境 P.192)	50
● 研究・調達・物流・販売での取り組み (→ 環境 P.196)	54
○ 東日本大震災における資生堂の取り組み	56
● 非常時の美容について	70
○ ISO26000	
○ 組織統治	71
● コーポレートガバナンス	72
● コンプライアンス	123
● 資生堂のリスクマネジメント	127

○ 人権	129
● 人権に関する方針・声明	130
● 英国現代奴隷法への対応	131
● 推進体制	139
● 人権啓発（教育）	140
● 社員の相談窓口	141
○ 労働慣行	142
● 人事に関する基本方針	143
● ダイバーシティ&インクルージョン	144
● 働きがいのある職場の実現	151
● 人事・公正な評価	156
● 人材の活用と育成	158
● 社員の安全と健康	159
● 雇用と労働	162
● 良好な労働組合との関係	164
○ 環境	165
● 環境方針	166
● 環境マネジメント	168
● 環境目標と実績	173
● 商品での取り組み	182
● 生産での取り組み	192
● 研究・調達・物流・販売での取り組み	196
● 生物多様性の保全への取り組み	198
● 環境コミュニケーション	205
○ 公正な事業慣行	212
● 公正な競争・取引の徹底	213
● 知的財産の保護	216
● 情報セキュリティ管理	217
● グローバルタックスポリシー	218
● 資生堂グループの英国におけるタックスポリシー	220

○ 消費者課題	221
● 安全・安心なモノづくりの推進	222
● お客さま満足度向上のための活動	226
● 動物実験と代替法に対する取り組み	237
● 消費者志向自主宣言	238
○ コミュニティー参画および発展	240
● 社員による社会貢献活動	241
● 災害支援活動	252
○ 外部からの評価・受賞等	253
○ サステナビリティ関連活動実績データ	255
● 社会活動関連データ	256
● 人事関連データ	257
● 環境活動関連データ	269
○ 編集方針・GRIガイドライン対照表	280
● 編集方針	281
● GRIガイドライン対照表	282

サステナビリティトップコミットメント

常に世界中のお客さま・社会から信頼され、必要とされる存在に

資生堂グループは、企業使命である「美しい生活文化の創造」の実現に向けて、100年先もステークホルダーの皆さまに愛され続ける企業となるために、「世界で勝てる日本発のグローバルビューティーカンパニー」をめざし、「売上1兆円超、営業利益1000億円超」という数値目標を掲げた中長期戦略「VISION 2020」に取り組んでいます。

VISION 2020の達成に向けて

2015年度からスタートした最初の3カ年は、「事業基盤の再構築」の期間と位置づけ、グローバル経営基盤の構築、マーケティングやイノベーションへの投資強化によるブランド価値向上、新ブランド取得によるポートフォリオ強化、投資原資を捻出するための構造改革などに注力してきました。その最終年度である2017年度は、事業を成長軌道に乗せるための重要な年と位置付けています。日本を含むグローバルプレステージ領域での更なる飛躍や、日本発ブランドの成長加速、デジタル・Eコマースの強化など、「Think Global, Act Local」の考えに基づき、各リージョン、ブランドの力を最大限に発揮していくと共に、生産性の更なる向上にも全力をあげて取り組んでいきます。

持続可能な社会の実現を、共に。

私たちは、将来に渡って輝き続けるサステナブルな企業であるために、常に世界中のお客さま・社会から信頼され、必要とされる存在でありたいと考えています。そのためには、100%お客さま起点に立ち、お客さまの期待や想像を超える商品やサービスなど、新たな価値の提供に邁進し続けることに加え、事業に限らずさまざまな領域において培ってきた有形・無形の価値を社会に還元し、貢献し続けていく所存です。

さらには、未来まで続く持続可能な国際社会の実現と発展のため、国連グローバル・コンパクトには2004年9月に署名し、2015年9月に国連で採択されたSDGs（Sustainable Development Goals）の達成にも積極的に取り組むなど、国際社会の一員としての責務をしっかりと果たすべく、資生堂グループの全社員一人ひとりが高い倫理観と使命感を持って取り組んでまいります。ステークホルダーの皆さまにおかれましては、今後も変わらぬご理解とご支援を賜りますようお願い申し上げます。



VISION 2020のゴール

世界で勝てる日本発の
グローバルビューティーカンパニーへ

成長エネルギーが充滿した会社へ

若々しさがみなぎる会社へ

世界中で話題になる会社へ

若者があこがれてやまない会社へ

多様な文化が混じり合う会社へ

2017年3月
資生堂CEO

魚谷雅彦

資生堂のサステナビリティとは

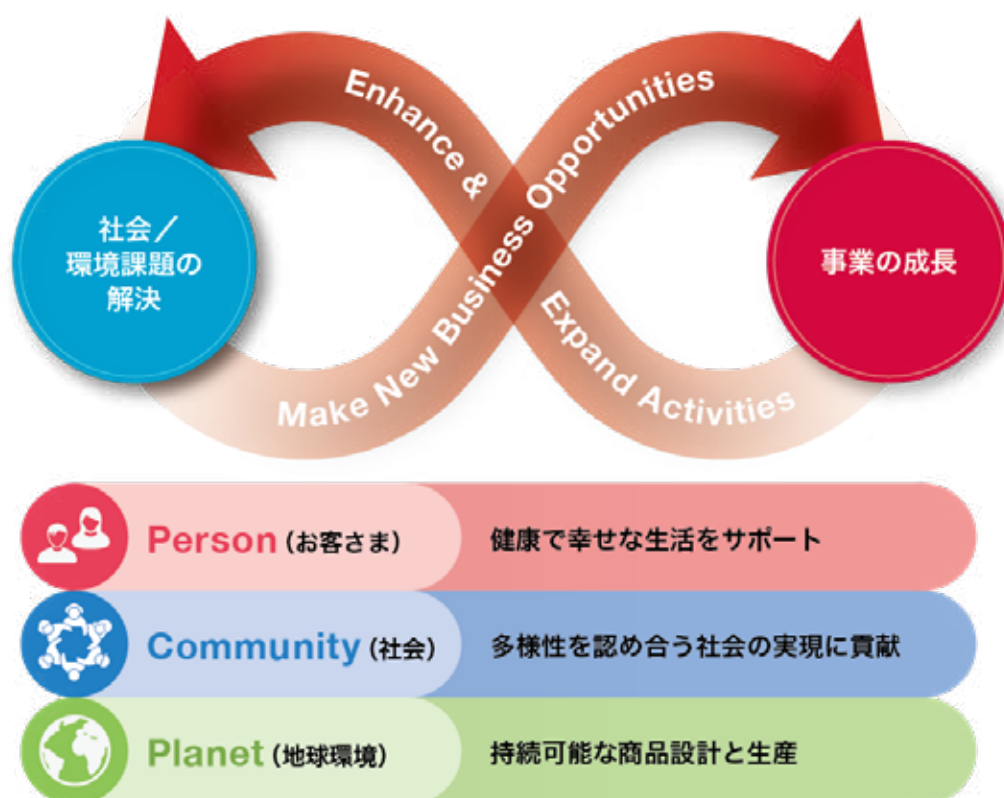
資生堂のビジョン

資生堂は、「美しい生活文化の創造」というミッションのもと、美しさを通じて人々が幸せになるサステナブルな社会の実現を目指しています。

資生堂グループのサステナビリティ戦略

資生堂グループは、100年先も社会とともに持続的に成長し、将来にわたって世界中のステークホルダーから支持され、必要とされるグローバルビューティーカンパニーとなることを目指しています。当社を取り巻く世界の社会課題・環境問題、特に国連が主導する「持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals : SDGs）」に積極的に取り組み、長期的に健全な社会を形成していくことは、資生堂のサステナビリティにとって非常に重要であると捉えています。サステナビリティ戦略は、社会課題・環境問題の解決と事業の成長拡大を目指す成長戦略と位置づけています。

サステナビリティ戦略の考え方



重点領域

当社が目指している「美しさを通じて人々が幸せになるサステナブルな社会の実現」には、一人ひとりのお客さま、そのお客さまが属している社会、人々の暮らしを支えている地球環境のすべてが持続可能であることが重要です。そこで、「Person（お客さま）」「Community（社会）」「Planet（地球環境）」をサステナビリティ戦略の重点領域と定め、取り組みを進めていきます。

Person（お客さま）

革新的な商品やサービスの提供と、透明性の高い情報開示・コミュニケーションを通じて、世界中のお客さまの「すこやかで美しくありたい」という気持ちに寄り添い、一生を共に歩むパートナー企業になることを目指します。

Community（社会）

まず、当社の事業と関わりが深い女性の活躍支援（エンパワーメント）に注力し、国連と連携したジェンダー平等啓発や途上国女性の自立支援などの社会課題への取り組みを通じて、性別や年齢、国籍といった一人ひとりの違いを多様な個性として受け入れられる社会の実現を目指します。

Planet（地球環境）

当社の事業や人々の暮らしを支えている地球環境を保全し、持続可能なモノづくりに取り組むとともに、単なる環境対応にとどまらず、お客さまの心に響く価値を商品に付加することで、バリューチェーンにおける環境負荷の最小化と事業における成長を目指します。

また、重点領域において事業への影響と社会からの期待という観点から重要項目を抽出し、活動につなげています。この重要項目は社会の変化に合わせ定期的に見直していきます。

サステナビリティ視点での重要項目



人材の育成、人権への配慮および透明性のある情報開示は、資生堂グループのバリューチェーンを支える重要な取り組みとして推進。

推進体制

資生堂ではサステナビリティに関する決裁を、業務執行における重要案件を意思決定する「Executive Committee」で行っています。

国際社会との連携

資生堂は2004年9月に国連グローバル・コンパクトへの参加を表明しました。

グローバル・コンパクトが要請している4分野（人権、労働、環境、腐敗防止）10原則を支持しており、2008年11月には国連グローバル・コンパクトの気候変動に関するイニシアティブ「Caring for Climate」に賛同・署名し、地球環境の保全に努めています。

また、2010年9月には女性の活躍推進に積極的に取り組む企業の行動原則「女性のエンパワメント原則（WEPs）」に署名し、さまざまなステークホルダーとともに取り組みを進めています。

今後は、2015年9月に国連で採択された 持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals : SDGs）の達成に向けて、より一層取り組みを強化していきます。

※持続可能な開発目標（SDGs）とは

貧困や不平等、気候変動などの社会課題や環境問題を解決し、2030年までに持続可能な世界を実現するために国連で採択された世界共通の目標。17の目標と169のターゲットに全世界で取り組むことで地球上の誰一人として取り残さないことを目指している。



持続可能な開発目標（SDGs）



「女性のエンパワメント原則（WEPs）」に署名

資生堂ライフクオリティー メーキャップ

がん治療の副作用などによる外見上の変化やあざ、濃いシミ、白斑、肌の凹凸（傷あと、やけどあとなど）は、QOL（Quality of Life＝生活の質）に大きな影響を及ぼし、社会生活を送る上で障がいとなる場合があります。このように肌や外見上に深い悩みをお持ちの方々へのメーキャップを「資生堂ライフクオリティー メーキャップ」と称し、2006年、東京・銀座に専門施設「資生堂ライフクオリティー ビューティーセンター」を設立しました。センターを中心に日本国内では約380カ所の化粧品専門店、デパート、医療機関で対応している他、上海や香港、台北、高雄などのアジアの各都市でも活動を展開しています。

この活動により、QOLの向上、ひとりひとりが自分らしく輝いて生きる力をサポートし、社会復帰できるお手伝いを通じて、人々が幸せになる社会の実現を目指しています。

ひとめでわかるBeautyへの取り組み

肌に深い悩みをお持ちの方



資生堂が開発した「パーフェクトカバーファンデーション」シリーズ。肌色の悩みや肌の凹凸を効果的にカバーします。2017年10月の商品の新発売により、これまで以上に1品で簡単・手軽にカバーできるようになりました。

がん外見ケア がん治療による外見上のお悩みをお持ちの方



がん治療の副作用による外見変化（強いくすみや肌色変化、眉・まつ毛の脱毛）や術後の傷あとなどさまざまなお悩みに対応します。

※写真の外見変化はCGによる演出です

資生堂ライフクオリティー ビューティーセンターとは



資生堂ならではのカバーメーキャップ専門施設。
完全予約制で個室での対応を、無料でおこなっ
ています。

「化粧のちから」を通じた さまざまな取り組み



学会での講演や展示活動など幅広い活動をおこ
なっています。

医療関係者向け取り組み



医療従事者のための外見ケアセミナーを定期的
に開催して情報提供をおこなっています。

がん患者さんへ向けた外見ケア活動



いつもの表情を取り戻すためのアドバイスをま
とめた小冊「がん患者さんのための外見ケア
BOOK」女性用、男性用を発行しがんと就労の
両立を化粧支援。

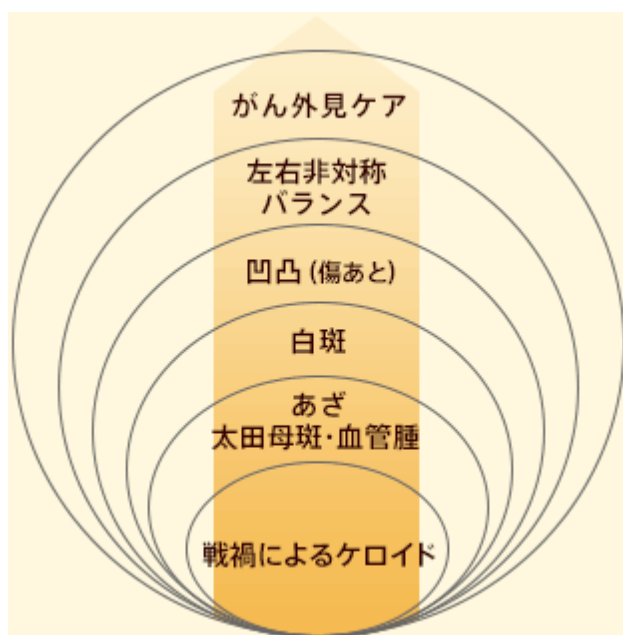
活動のはじまりは1956年

当時、日本には戦禍によってやけどを負い、傷あとが残った人が多くいました。やけどあとなどのケロイドで悩む方に対して、資生堂だからこそできることしたいという思いから、精神的負担を少しでも軽減していただくことを目的に、人道的な見地で「資生堂スポッツカバー」を開発しました。

傷あとや肌の凹凸を自分で目立たなくすることができるファンデーションです。

当時アメリカでは同様の商品が10倍近い価格で販売されていたにもかかわらず、他のファンデーションと同じ水準の価格で販売し男性にも使っていただけるよう色調を幅広く設定するなど、当時としては他に類をみない製品でした。その後、さまざまな深い肌悩みをお持ちの方に出会い、用途に応じたファンデーションを開発することで、対応できる肌も広がりました。

対象肌の広がり



技術の進化



1956年資生堂スポッツカバー



パーフェクトカバー ファンデーション (現在)

活動のひろがり

2012年には長年の研究や開発、活動により皮膚科医のための「白斑診療のガイドライン」に、化粧によるカバーを推奨することが掲載されるとともに、学術誌や学会での発表の場も増え、医療関係者からも治療の一環としての化粧の必要性が認められるまでになりました。

化粧でカバーが可能な未解決の肌悩みはまだあります。一層幅広い肌悩みへの対応に向け、大学病院と連携し、商品・技術の開発に取り組んでいます。

また、「肌や外見に深い悩み」があること「化粧のちからでカバーできる」ことをより広く知っていただくために、次世代へ向けての出会いの創出もおこなっています。

資生堂ライフクオリティー ビューティーセミナー

「資生堂ライフクオリティー ビューティーセミナー」は、1949年に高校卒業予定者を対象に、社会人の身だしなみとしての化粧法を知っていただくことをめざし、「整容講座」としてスタートしました。

以来、この活動は60年以上にわたり、すべてのお客さまに美しくなりたいという想いのもと、参加者や目的に応じて内容を変え、発展してきました。

主に介護事業所や障がい者施設、学校、企業などを訪問し、スキンケアやメーキャップを行うことで、「化粧のちから」を実感いただいたり、社会人としての身だしなみを学んでいただく「資生堂ライフクオリティー ビューティーセミナー」は、2013年7月より「資生堂ライフクオリティー事業」として超高齢社会の抱える課題解決にも貢献するサステナブルな活動を展開してきました。



児童養護施設対象「身だしなみ講座」の風景



ろう学校での「身だしなみ講座」の風景

なお、海外においては、中国、ドイツ、アメリカなどで、上述のようなセミナー活動や、ハンドケア活動を社会貢献活動として無償で展開しています。



ドイツ 医療機関でのセミナーの様子

TOPICS: 経済産業省委託事業にて

「健康寿命（※1）延伸に化粧サービスの有効性を確認」

超高齢社会の重要な課題とされる健康寿命の延伸に、当社が開発した「化粧サービス」（化粧療法プログラム）が有効性を発揮することを確認しました。

これは、経済産業省が「健康寿命延伸産業」の基盤整備を目的として推進する「平成26年度健康寿命延伸産業創出推進事業」（※2）に、当社が2013年から展開する「資生堂ライフクオリティ事業」のノウハウが採択され、「美容的ヘルスケアサービス提供による介護費用削減効果の検証」について、東京都健康長寿医療センターと共同で検証した結果によるものです。（実施期間2014年6月～2015年2月）

本検証の結果、健康度自己評価（※3）、抑うつ傾向の改善効果が確認され、「化粧サービス」が、健康寿命延伸のための新たなヘルスケアサービスとして有効であること、また介護費用削減効果が期待できることを確認しました。

当社では今回得られた検証結果を、「化粧サービス」の更なる質の向上や、高齢期の化粧の価値開発などに活用し、今後とも介護事業所をはじめとする医療機関や自治体等と連携し、さまざまな高齢者の健康寿命延伸につながるヘルスケアサービスとして、「化粧サービス」を全国で積極的に推進してまいります。

※1 自立した生活ができる期間。2000年にWHO（世界保健機構）が提唱した指標です。

※2 公的保険サービスの周辺に存在する需要に応える公的保険外サービスの産業基盤を整備し、健康寿命延伸産業の振興を図る目的で実施するもので、平成26年度は15団体が採択され各地でビジネス実証や調査等の事業を実施しています。

※3 高齢者自身の健康について主観的な評価を問う質問。簡単な指標でありながら、さまざまな健康変化の予測指標になり、近年では健康度自己評価を用いて健康寿命の算出が行われています。

「化粧サービス」の様子



子どものための取り組み

ジュニア層へ向けた美容生活情報の提供活動

化粧品使用の低年齢化に伴い、自己流の使い方によって肌あれなどを起こす子どもが増えています。資生堂では、子どもたちに、自分自身ですこやかな肌を守るようになっていただくために、紫外線対策や洗顔方法などの美容生活情報をわかりやすく発信しています。

2010年に始まり、これまで約6000名の児童に出会いました。

- ・ 小学校における体験型出前授業「資生堂子どもセミナー日やけ予防/正しい洗顔」の実施
- ・ ウェブサイト「キッズのためのキレイクラブ」での美容生活情報の発信
保健授業をサポートする映像教材（DVD）・校内掲示用かべ新聞・児童
- ・ 配付用リーフレットの無償提供

「資生堂子どもセミナー」「無償教材」のお申し込みは、「キッズのためのキレイクラブ」内専用申し込みフォームからお願いいたします。お問い合わせは、メールにてお願いいたします。



「資生堂子どもセミナー」の様子

バングラデシュ女性の活躍支援に向けた取り組み

資生堂は、2011年度よりバングラデシュ農村部の女性を対象に、社会的地位向上や活躍を支援する活動を推進しています。

当社が保有するノウハウを活かし、現地の女性が抱える悩みや社会的な課題の解決と、ビジネスとの両立に取り組んでいます。この活動は、2015年9月に国連開発計画 (UNDP) が主導する「Business Call to Action (BCTA)」のモデル活動にアジアの化粧品会社で初めて選定されました。



「化粧のちから」を通じて女性を支援し、社会課題を解決したい

資生堂では、企業理念である「美しい生活文化の創造」を実現するため、社会の期待や課題に応える企業活動を推進しています。近年の国際的な社会課題として貧困や環境問題のほかに女性の地位向上が取り上げられていることから、「女性のエンパワメント原則 (WEPS)」に日本企業としていち早く署名しています。

また、資生堂が創業以来蓄積してきた化粧や美容に関するソフト・ハード両面からの研究成果や知見、技術である「化粧のちから」を活かして、自分らしく生きたいと願う人々の幸せの実現に貢献できないかと考えました。

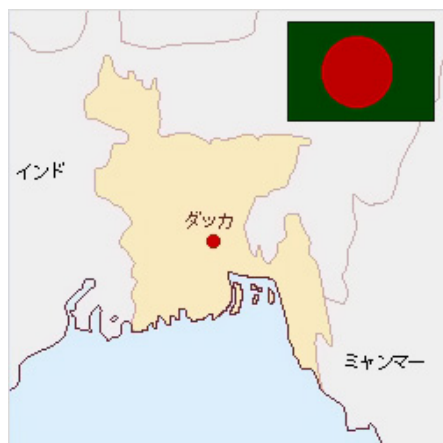
バングラデシュを活動の場として選んだ理由

都市部以外でも一定の経済成長を遂げ、女性の地位も向上している東アジアと比較して、バングラデシュが位置する南アジアでは、依然として経済格差や男女格差などさまざまな課題が山積しています。

その中で、美容やスキンケアへの関心はあるものの、衛生・健康面に課題が多いバングラデシュの農村部を活動の地を選び、現地 NGO 等のサポートのもと取り組みをスタートさせました。

バングラデシュの概要＜外務省HP＞

バングラデシュは、パキスタンからの独立時に国旗を制定する際、日本の国旗をモデルにしたと言われており、当時から日本に対する親しみや憧れを抱く親日国でした。



バングラデシュ ＜外務省HPより引用＞



写真提供：谷本美加/JICA

■ バングラデシュでの活動

2010年にプロジェクトメンバーの社内公募を行い、リサーチセンター、生産・調達部門等とも連携し「南アジア社会性ビジネスプロジェクト」を立ち上げました。

現地とともに生活することからスタート

まず1年目は、プロジェクトメンバー自らが、現地の農村の家庭に延べ約4カ月、寝食をともにしながら生活し、生活状況や習慣を把握するとともに、農村の女性が抱える悩みや希望に耳を傾けることから始めました。

そこからは、生活面・慣習などが原因のさまざまな課題が見えてきました。



バングラデシュ農村部の様子

生活・習慣	家庭内の重要な事項の決定権は男性 (家族計画・離婚・就労・家計等) ▶ ・ 自分に自信が持てない ・ 人前で話すのが苦手 ・ 主体的に行動できない
健康・栄養	・ 砂糖・油・塩を多量に摂取する食生活とそれが健康に及ぼす影響の知識不足 ・ 夜遅い時間の食事 ▶ ・ 栄養の偏りが招く不健康・病気 ・ にきびなどの肌のトラブル
衛生・美容	・ 正しい衛生・美容に関する知識不足 (手洗い・紫外線の肌への影響等) ・ イスラム教徒でも安心して使える化粧品がない ▶ ・ 不衛生な生活習慣による不健康・病気 ・ 適切なスキンケアが行われていないことによる肌の老化



バングラデシュ農村部の様子

ハラル認証※スキンケア製品の開発

彼女たちと生活をともにしたプロジェクトメンバーは、バングラデシュの女性も抱いている美しく若々しく健康でありたいという気持ちに、資生堂の保有する技術やノウハウで応えられないかを考えました。

※ イスラム法で合法と認められ、イスラム教徒が使用を許されている使用原料、製造過程等で作られていることをハラル認証機関が承認していること。

バングラデシュは強い紫外線を浴びる環境下でありながら、正しい美容知識をこれまで知る機会がなく、日焼け止め製品を使用する習慣がありませんでした。

その結果、肌に悪影響を与え、実年齢より老けて見える女性が多くいました。

そこで、日焼け止めを含むスキンケア製品「Les DIVAS」（レ ディーバ）を開発し、現地女性に届けることにしました。

加えて、バングラデシュでは多くの人がイスラム教を信仰していますが、その厳しい戒律に対応するハラル認証化粧品がほとんどありませんでした。ハラル対応の製品があれば安心して使用できるので嬉しいという女性たちの声に応え、

「Les DIVAS」ではハラル認証を取得しました。



「Les DIVAS」（レ ディーバ）



「Les DIVAS」（レ ディーバ）

- ・洗顔料 1種
- ・保湿ジェル 2種
- ・サンスクリーン（日焼け止め）1種



資生堂ベトナム工場にて
ハラル認証を取得



使用した女性たちからは、「ハラル対応してあるので安心」「肌がやわらかくなった」という声をいただいています。

現地での体験があったからこそ誕生した独自技術と 日やけ止め製品への展開

現地の気候は、強い紫外線の上に高温多湿です。通常の日やけ止め製品では、汗や水ですぐに流れ落ちてしまうことが現地女性の悩みの一つでした。

その状況を目の当たりにした研究員は、紫外線防御機能が強く、汗をかいても効果が持続する日やけ止め製品の必要性を実感しました。そこで、水や汗に含まれるミネラルなどに着目し、水や汗を感知すると紫外線防御膜が強くなる革新的独自技術の開発に成功しました。現在、この技術は世界で販売している日やけ止め製品※に活かされています。



「Les DIVAS」(レディーバ)の日やけ止めを使用している様子



研究所メンバーによるヒアリング



資生堂
パーフェクト UVプロテクション N



アネッサ
パーフェクトUV アクアブースター

現地の女性による ワークショップ（啓発活動）の推進状況

このプロジェクトは、現地農村女性の啓発を目的としたワークショップを重要な取り組みとして位置づけています。

このワークショップを主導するのはトレーニングを受けた現地女性販売員です。

ワークショップでは、現地語（ベンガル語）で作成した紙芝居を用いて、「Les DIVAS」（レ ディーバ）を切り口としながら、健康・美容知識や生活習慣の改善について啓発しています。

ワークショップ参加者、商品を使用した女性からは、「自分の肌が好きになった」「一人で外出する機会が増えた」「自分の意識や行動が変わった喜びを周囲に伝えた」という行動の変化も見られ、社会や外部との関わりに積極的になった女性が増えました。

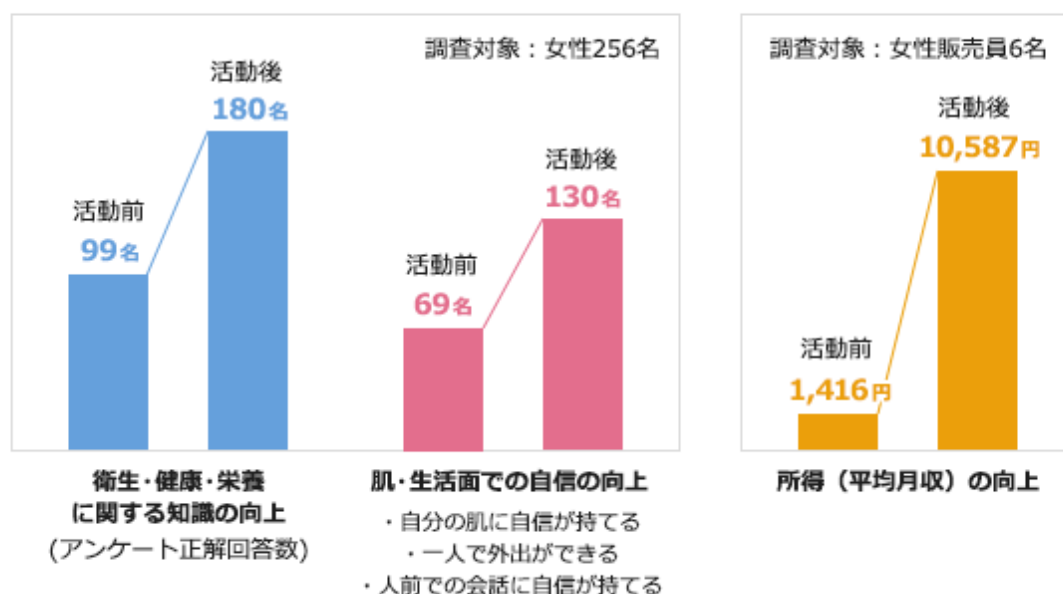


啓発活動用紙芝居（ベンガル語）



ワークショップ（啓発活動）の様子

バングラデシュ農村部におけるワークショップの成果（調査機関：2014/1～12）



現在の活動状況

2015年度からは、これまでの農村での活動に加え、縫製工場で働く女性や村の女子学生にワークショップを実施しており、2016年までに延べ89,300名が参加しました。彼女たちからは、「泡立て洗顔の重要性がよくわかった」「もっと肌が美しくなるための情報を教えて欲しい」「すぐにでもLes DIVAS（レ ディーバ）を手に入れたい」という声が聞かれました。

資生堂は、引き続き現地女性のニーズを受け止め、現地社会課題の解決と生活改善に貢献してまいります。



当社社員による女子学生への泡立ての実演

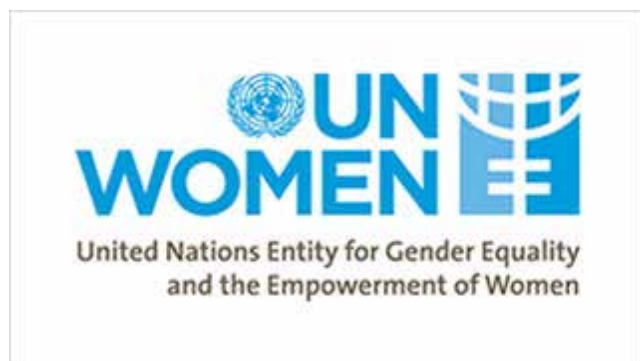
UN Womenとの連携・女性活躍推進

UN Womenとの連携

資生堂は日本企業として初めてUN Womenと契約を締結し、日本においてジェンダー平等を推進するリーダーとして活動することを約束しています。

UN Womenとの取り組み

資生堂は、2017年、日本企業として初めてUN Women（ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国連機関）と契約を締結し、ジェンダー間の格差が根強く残る日本において、ジェンダー平等を推進するリーダーとして活動することを約束しました。今回の契約は、女性の活躍を積極的に推進してきた資生堂と、世界中でジェンダー平等と女性のエンパワメントに取り組むUN Womenの想いが一致したことから実現しました。今後は、UN Womenが推進する「HeForShe（target_blank）」キャンペーンの社内外への浸透に加えて、若年層とともにジェンダー課題の解決策を考えるワークショップを通じて、性別問わず自分で自分の人生を選択し能力を発揮できる社会の実現をめざします。



What's HeForShe?

HeForSheは、UN Womenによるジェンダー平等のための連帯キャンペーンです。

2014年にスタートし、女性だけでなく男性や世界中のすべての人々が主体的に関わることをめざした取り組みです。

このキャンペーンでは賛同いただける方の署名を募っています。私たち一人ひとりの想いや行動がジェンダー平等を実現する大きな一歩となります。

賛同いただける方はHeForSheへの署名にご協力ください。



高校生・大学生を対象としたジェンダー平等啓発ワークショップ開催

2017年よりUN Womenと連携し、これからの未来を担う若年層を中心としたジェンダー平等啓発ワークショップを開催しています。世界、また日本においても根深く残るジェンダー課題を取り上げ、人々が社会や周囲からの固定概念に縛られず、より自分らしく生きるためにはどうしたらよいかを高校生・大学生の視点で考え、問題提起から解決策までを社会に提言するプログラムです。

そして、2017年10月14日、東京の国連大学にて、UN Womenと共催し、学生によるジェンダー課題の解決策を提言するイベントを開催しました。

高校5校と大学3校の計8校の代表チームが出場し、学生ならではの発想で考えた斬新な解決策を各セクター（行政、民間企業、教育機関、NPOなど）に提言しました。提言のテーマはジェンダー教育のあり方や家庭内における性別役割分担意識の問題、またセクシャルマイノリティに関する内容など多岐に及びました。これらの課題解決策に対し各セクターの代表者からは「我々も気付かされることが多くあった。また、この場だけでなく発信力のある学生たちには積極的にこういった課題を社会に投げかけてほしい」などと各チームに講評をいただきました。参加した学生からは「とても緊張したけど、貴重な経験でした。提言するだけでなく、今後、行動を起こしていきたい。」と言った声が聞かれました。

さらに、同会場にてサイドイベントを開催し、資生堂がグローバルで推進している様々な女性活躍支援活動のパネル展示やジェンダー体験イベント、HeForSheの紹介ブースなどを設置し、参加者にジェンダー課題を自分事として考えてもらうきっかけをつくりました。

資生堂は今後も、このような活動を通じて、すべての人々が自分らしく輝く社会の実現に向けて活動を推進してまいります。



学生の発表の様子



学生の発表の様子



サイドイベントの様子



参加者集合写真

女性研究者・学術支援活動

資生堂では、自然科学分野で指導的研究者をめざす女性への支援や、40年以上にわたる皮膚科領域への助成を通じ、科学界および皮膚科領域の発展に貢献しています。また、美容皮膚研究分野では、当社が設立資金を寄付した医療法人財団花椿会が「南青山皮膚科スキンナビクリニック (target_blank)」を開設しています。その研究成果は、すべての方のQOL (Quality of Life=生活の質) 向上をめざし、新たな化粧品開発や美容医療に役立てられています。この功績が認められ、日本美容皮膚科学会からも表彰されています。

女子中高生の理系進路選択支援

資生堂では、「女性の理系人材の育成」という日本の社会課題解決の一助となるべく、2011年度より女子中高生を対象に、資生堂の豊富な技術と人材を活かした理系進路選択支援活動を開始しました。

具体的には、資生堂の研究員などの理系出身社員が講師となり、女子中高生に対し、学問としての理科への興味を喚起するとともに、「理系を選択することで導かれる将来の選択肢の広さ・可能性」について、体験を踏まえたキャリア教育を行っています。

2016年度は、國學院大學久我山中学高等学校など、3校で実施し、延べ約160人の中高生を対象に理系の進路選択の魅力を伝えてきました。

授業を受けた生徒からは、「理系に進んだ先の職業選択の幅の広さがわかった」などの感想が寄せられています。また、講師を担当した研究員にとっても自身の原点を振り返る良い機会となっています。

今後も学校側と連携をとりながら、資生堂にしかできない社会活動を提示することで、女子中高生が将来の“夢”を設計する後押しを行い、科学技術立国日本を支える未来の理系人材育成に貢献してまいります。



國學院大學久我山中学高等学校（講義風景）



國學院大學久我山中学高等学校（ワークショップの様子）

子育て支援

資生堂では、社員への「仕事」と「育児」両立支援にとどまらず、育児期の女性の多様な悩みについて社会全体で共有し応えるための取り組みを行っています。

事業所内保育所事業を通じて保護者の生活と子どもの育ちを支援「KODOMOLOGY」

資生堂は、これまでの女性活躍支援を通じて蓄積してきた学びや、化粧品事業などに活用してきた「感性・感覚研究」の知見などを活かし、従来の保育サービスの枠にとらわれない付加価値開発に着手しています。そして、これまで以上に女性の一生に寄り添うパートナーとなることを目指すとともに、ジェンダーにとらわれない子育て文化づくりにも取り組んでいきます。その第一歩として、株式会社JPホールディングスと、2017年2月20日に合併会社「KODOMOLOGY株式会社」を設立。企業が所有する事業所内保育所の運営受託を通じて、その企業に勤める保護者の生活と子どもの育ちの両方を支援します。

また今後は、資生堂やJPホールディングスが持つノウハウの活用はもちろんのこと、大学や研究機関、公的機関などの外部パートナーとの協業を通じて、産前産後期や子育て期における新たな知見を蓄積し、事業所内保育所の現場やその先にある家庭での子育てシーンに反映させていきます。

さらには、働く子育て世代をとりまく職場風土の改善や、マネジメント層および男性に対する「妊産婦・子育てリテラシー」の向上、次世代の子育て世代や働き盛りの世代に向けた情報発信などにも取り組み、事業所内保育サービスを利用する企業に勤める従業員のココロとカラダを豊かにするコミュニケーションにも寄与していきたいと考えています。

事業所内保育所「カンガルーム汐留」

首都圏に勤務する子育て社員の「仕事」と「育児」の両立支援の一環として、2003年9月に事業所内保育所「カンガルーム汐留」をオープンしました。

“企業が連携して子育て環境を改善していく”という考えに基づき、主旨賛同の近隣企業へ定員枠の一部を開放しています。当施設により「いつでも安心して復職することができる」「子どもが近くにいる安心感」「迎え時間が不要なため、仕事に集中できる」など、働き方の意識改革やワーク・ライフ・バランスの実現へ大きく貢献しています。

KODOMOLOGY



■ 資生堂ランニングクラブ

資生堂ランニングクラブは「強く・速く・美しく」をスローガンとして活動しています。

女性アスリートの支援を通じ、“自己に克つ強さ”“早く走る能力や技術”のみならず、“おもてなしの心”を育成し、心・技・体 三拍子整った“資生堂ならではの健康美”を提唱していきます。

クラブに所属する選手を育成するとともに、社会貢献活動として、「社外ランニング教室・講演会」「地域ランニングイベントへの参加」を積極的に推進し、子どもから高齢者までの一般市民ランナーに“走ることの楽しさ”や“健康増進効果”をお伝えしています。

東日本大震災における資生堂の取り組み

東日本大震災により、被害を受けられた皆さまに、謹んでお見舞い申し上げます。

資生堂グループは、ビューティー支援活動をはじめ資生堂ならではの活動を通じて、被災された方々に寄り添い、応援させていただきます。

復興支援の考え方

会社は社会とともにあり、社会の中で生かされています。社会が困難な状況にあるときに、会社は社会の一員としての役割を果たしたいというのが、私たちの思いです。

未曾有の被害を被った東北地方の復興は長い道のりになります。私たちは、人・もの・情報・技術・文化など当社の資源を生かして、被災された方々が自立されることにお役立ちできるよう、長く寄り添ってまいります。

化粧品会社として、被災された方々に少しでも元気になっていただくために、何かできないか。そんな思いから、スキンケアやメーキャップ、ハンドケアなどの美容サービスを行う「ビューティー支援活動」を、震災発生以来、女性のみならず子どもや男性にも行わせていただいています。ビューティー支援活動を通して、化粧品には人の心を癒し人を前向きにし元気にすることができる「化粧のちから」があることを、当社は教えていただきました。

これまでの活動

- 2013年度の各事業所の活動
- 2012年度の活動と震災支援
- 2011年度の活動と震災支援

「椿」が結ぶ復興支援活動

東日本大震災から2年が経過した2013年以降は仮設住宅の環境整備や瓦礫処理などの生活再建期から、住居の自立再建やライフライン・インフラの再建、商店街や地元産業の復興など、復興期へとフェーズが変わっています。また、地域によって復興のスピードも異なります。それに伴い、被災された方々が望まれるものも変化し多様化しています。

資生堂は、お客さまやお取引先などステークホルダーの方々と顔の見える関係をつくり、丁寧な対応をすることを企業活動のスタイルとしてきました。

2013年度からは、化粧品会社だからできる「化粧のちから」を生かした活動としてビューティー支援活動を継続するとともに、当社の資源を活用しながら行政や地域の方々とともに新しい街をつくっていく活動に取り組んでいます。地域の方と顔を合わせて見つけた課題を一緒に考えて乗り越え、成果を積み上げながら確実に復興を進めていきたい。そのため、地域を絞って、新しい街づくりを支援してまいります。

なぜ、この活動をはじめたのか

「椿」が結ぶ復興支援

資生堂にとって「椿」はもともとゆかりが深く、岩手県の気仙地区、大船渡市・陸前高田市の市の花も「椿」です。このようなご縁から、「椿」をテーマに何かお役に立てることがないかと考え、街の人と何度も対話を行いました。そこで、気仙地区では数十年前まで、各家庭において椿の実から油を搾り、食用や髪のお手入れなどに使っていたということを知りました。

また、昔から大切にしてきた椿を街の新しい産業にしたいというお考えが皆さまの中にあることや、震災前から大船渡では、椿を観光資源として扱ってこられたという基盤があるということも分かり、この活動に資生堂の資源を活用してお手伝いできることがあるのではないかと考えました。

私たちの夢～具体的なアクションに向けて～

復興に向けてこれからどんどん生まれ変わっていくこの街の新たな産業として「椿」を育てたい、それをお手伝いすることができたらこんなうれしいことはない、こんな夢を掲げています。

気仙地区、大船渡市・陸前高田市にお住まいの方々と対話を行い、ともに考え、この街の皆さまが描く街づくりにお役に立てるよう、私たちも活動を進めることで夢を実現させたいと考えています。

1. 産業化に向けた取り組み

「椿」が街の新しい産業となり、観光資源としても活用できるように椿の植樹活動を毎年行っています。

2014年度からは産業化を加速させるための具体策として、日本ツバキ協会様にご協力をいただき、東京の町田から樹齢30年ものの椿を運び植樹しています。

大船渡市のご協力の下、これまでに約470本の苗木と約100の成木を植樹しています。（2017年5月現在）

椿で新たなまちづくり。

今年も「椿の植樹会」 2017年5月25日、26日開催

2012年から6年目を迎える2017年は、例年の苗木の植樹と、新しいまちのシンボルツリーとしての植樹を行い、活気づく大船渡のまちづくりを応援しました。資生堂からは社員15名が参加し、社会福祉法人大洋会、大船渡市役所、一般社団法人日本ツバキ協会の皆様とともに植樹を行いました。

(1) 椿の苗木の植樹会

2017年5月25日（木）、資生堂と社会福祉法人大洋会が共催し、大船渡市福祉の里大洋会敷地内において「椿の植樹会」を実施し、32本の苗木を植樹しました。「資生堂リラクシングナイトミスト」の売上の一部と資生堂アメニティグッズ株式会社が通販カタログで大船渡の特産品を販売した売上の一部が役立てられています。



記念植樹（右から2人目は戸田公明 大船渡市長）



苗木を植樹する市の職員と資生堂社員



植樹会の参加者

(2) 椿の成木の記念植樹

2017年5月26日（金）、商業施設「キャッセン モール&パティオ」内に、新しいまちのシンボルツリーとして9本の成木を植樹し、まちづくり会社キャッセン大船渡(株)との共同により記念セレモニーを行いました。



記念プレートの除幕式



幹巻きをする社員



記念セレモニーのようす

復興への想いを込めて、椿の植樹会を開催 2016年6月11日開催

今年も開催「椿の植樹会」

2016年6月11日（土）、資生堂と社会福祉法人大洋会が共催し、岩手県立福祉の里センターで「椿の植樹会」を開催しました。資生堂からは20名が参加し、社会福祉法人大洋会、大船渡市役所、一般社団法人日本ツバキ協会の皆さまと共に植樹を行いました。

（1）椿の成木の植樹会

椿油の原料となる実の収穫を早期に行えるよう、椿の成木20本を植樹しました。昨年に続き、今年も日本ツバキ協会の方に樹齢30年程の成木を寄贈いただきました。

（2）椿の苗木の植樹会

大きく、たくましく育ってほしいという想いを込めて、大船渡市長 戸田公明様、当社代表取締役執行役員副社長 岩井恒彦、大洋会理事長 木川田 典彌様と日本ツバキ協会 仲村清彦様による記念植樹を行いました。

今回の苗木の植樹には、「資生堂 リラクシングナイトミスト」の売上の一部と資生堂アメニティグッズ株式会社が通販カタログで大船渡の特産品を販売した売上の一部が役立てられています。



戸田公明 大船渡市長
（右）と副社長 岩井恒彦
（左）による記念植樹



急な斜面に苗木を植樹



植樹に参加した
資生堂社員

産業化に向けた椿の植樹会を開催 2015年6月12日開催

「椿の苗木の植樹」 2013年7月12日開催

椿が街の新しい産業となり、観光資源としても有効活用できるように、大船渡市が主体となって産業化に向けた植樹会を開催しました。資生堂からは社員13名が参加し、地元の方とともに植樹を行いました。このとき使用した椿の苗木は、当社の活動がきっかけとなり、長崎県新上五島町から贈られたもので、この日は贈呈された1,000本のうち、約300本の苗木を植樹しました。



植樹の様子



植樹に参加した
資生堂社員



植樹後

「椿の成木の植樹」 2014年6月28日開催

椿は成木になるまでに20年程度かかるため、産業化に向けては実の収穫が課題です。椿の産業化を加速させるとともに、観光資源としても有効活用できるように、岩手県立福祉の里センターに成木の植樹を行いました。資生堂からは8名が参加し、社会福祉法人大洋会、大船渡市役所職員の皆さまとともに、一般社団法人日本ツバキ協会の会員の方から東京都町田市を通じて寄贈いただいた成木40本を植樹しました。



植樹の様子



完成した椿並木

「椿の成木と苗木の植樹」 2015年6月12日開催

6月12日（金）、資生堂と社会福祉法人大洋会が共催し、岩手県立福祉の里センターで2通りの「椿の植樹会」を開催しました。

資生堂から16名が参加し、社会福祉法人大洋会、大船渡市役所、一般社団法人日本ツバキ協会、RCF復興支援チームの皆さまと共に植樹を行いました。

（1）椿の成木の植樹会

椿油の原料となる実の収穫を早期に行えるよう、樹齢30年程度の椿の成木30本を植樹しました。植樹した成木は、この活動に賛同いただいた、日本ツバキ協会会員により寄贈されたものです。

（2）椿の苗木の植樹会

椿の苗木40本を植樹しました。

この苗木の植樹には、2014年当社が発売した「資生堂 リラクシングナイトミスト」の売上の一部と当社の関連会社である資生堂アメニティグッズ株式会社が通販カタログで大船渡の特産品を販売した売上の一部が役立てられています。



苗木に鹿除けを設置している様子



成木の植樹の様子



植樹に参加した資生堂社員

2. 気仙地区の「椿」の認知向上に向けた取り組み

大船渡市の「三面椿」をモチーフにした

おやすみ前のフレグランスを発売 2014年10月1日発売

香りは気持ちを和らげたり、リラックス感をもたらします。被災された方に、よい香りで心地よい眠りをお届けしたい・
・そのような思いから、当社のアロマコロジー研究を活かした商品開発に取り組みました。大船渡市末崎町「中森 熊野神社」にある樹齢1400年の日本最古のヤブツバキ「三面椿」の香り成分を配合し、性別・年代を問わず、安らぎを感じていただける新しい香りを開発しました。大船渡の方々にもご協力いただき、就寝前にボディーだけでなく、空間や寝具にも使用できるフレグランスウォーター「資生堂 リラクシングナイトミスト 椿の夢」を開発しました。

当商品は2014年10月1日（水）に資生堂 Webサイト「ワタシプラス」にて限定発売し（2017年1月に再販売）、2016年3月9日（水）に（株）三越伊勢丹の4店舗（※）にて数量限定で発売しました。

売上げの一部は、「椿の里 大船渡」の街づくりに活かされます。

※ 伊勢丹新宿店、銀座三越、日本橋三越本店、仙台三越



資生堂 リラクシングナイトミスト 100ml 1,512円（税込）
ボディーだけでなく、寝具や空間にもお使いいただけます。

2014年10月1日（水） 資生堂Webサイト「ワタシプラス」発売

2016年3月9日（水） （株）三越伊勢丹一部店舗にて発売

椿が結ぶ復興支援

資生堂パーラー「気仙椿ドレッシング」を発売 2014年11月10日発売

資生堂パーラーは、椿を軸にした街の復興をお手伝いする資生堂の復興支援活動に参画し、気仙地区の椿の実を原料とした椿油“気仙椿”を使ったドレッシングを11月10日に数量限定で発売しました（※）。

この椿油“気仙椿”は、原料となる椿の実からとれる種を焙煎し、搾油機を使い、人の手で丁寧に搾り作られています。焙煎した種を使うからこそ、香りが豊かで黄金色のきれいな椿油になるのが特長です。

※「気仙椿ドレッシング」は、資生堂パーラー 銀座本店ショップ、A E O Nグループ各社店舗のお歳暮カタログ、そして、11月17日からは特別限定として地元の「らら・いわて」で販売。

単品での取り扱いは銀座本店ショップ、「らら・いわて」のみ各1,080円（税込）



気仙椿ドレッシング 3本セット 3,240円（税込）
オニオン<200ml> 2本・粒マスタード<200ml> 1本

「椿の夢 フェスティバル」の開催 2014年10月4日開催

10月4日（土）、岩手県大船渡市のリアスホールにて、「椿を軸とした街づくり」を支援する活動の一環として、当社が主催する『椿の夢 フェスティバル』を開催しました。

このフェスティバルは、産業資源・観光資源としての「椿」の可能性を、地元の若い世代を中心に体感していただくことを目的に行いました。

イベントは『五感で椿を体感する』をテーマに構成し、香りの効用や発売直後の「資生堂 リラクシングナイトミスト」の効果を解説する「香りセミナー」、椿のデザインをモチーフとした当社の商品・ポスターなどを展示した「ミニギャラリー」、椿油を使用したお料理やお菓子を紹介する「椿の食体験」などを行いました。

「椿の食体験」には、大船渡東高等学校の生徒が参加し、椿油を使った手作りのお菓子を紹介しました。



「香りセミナー」の様子



「気仙椿ドレッシング」
を使った料理 スピエディ
ー二のおふるまい



大船渡東高等学校の生徒さんによる、椿油を使った料理・菓子のおふるまい



また、復興を担う地元の若者たちの当フェスティバルへの興味喚起を目的に、高校生を対象とした「ヘア&スキンケアセミナー」を男女別に開催し、ヘアアレンジの方法やきれいな素肌作りのポイントをご紹介します。

イベントの終盤には、事前公募により選出した地元の若者がモデルとなり、当社のヘア&メーキャップアーティストによる「ヘア&メーキャップショー」を開催。

渋谷109で若者に人気のブランド「CECIL McBEE」「SLY」にコスチュームで協力をしていただき、それぞれの「なりたい私」の実現を行いました。



高校生を対象に男女別に開催した「ヘア&スキンケアセミナー」



「ヘア&メーキャップショー」の様子

「椿の恵 まつり」の開催 2013年11月23日開催

震災後商品化された食用の椿油の認知を拡げ、椿の産業化に向けた後押しとなるよう、椿の「食文化」に着目、椿の食体験を通じて、椿の可能性を地元の皆さまとともに体感する機会をつくりたいと考え、「椿の恵 まつり」を企画しました。このイベントでは、椿油を使った新しいお食事やお菓子のメニューを地元のレストランや和洋菓子店につくっていただき、メニューコンテストを行いました。資生堂からは資生堂パーラー銀座本店の調理長が参加し、資生堂パーラーの看板メニューである「ミートクロケット」を椿油で揚げたものを特別メニューとして提供しました。そして地元で昔から椿油を使ってつくられていた「けんちん汁」を地元の女性につくっていただき会場で提供し、椿油を知らない子どもたちへの伝承をあわせて行いました。



メニューコンテスト



椿の搾油体験



食体験会場



食体験会場受付



大船渡保育園 園児による郷土芸能（鹿踊り）

また、別会場（大船渡の椿の観光地：碁石地区）では、産業化を行う上で重要な椿の実の収穫を体験するイベントも行いました。

大船渡の観光地である碁石地区の皆さまと一緒にいき、54kgの実を収穫しました。収穫した実は、産業化に向けて実の収穫が課題となっている陸前高田の製油所、社会福祉法人 大洋会 青松館に寄贈しました。



実の収穫体験



収穫した椿の実

また、地元の皆さまからご要望いただいたお化粧品教室も開催させていただきました。お花だけではない「椿」を地元の皆さまとともに大いに感じた一日となりました。



美容セミナーの様子



椿の恵まつりに参加したスタッフ

3. 次世代とともに椿を育てる取り組み

大船渡市立 日頃市中学校の活動

岩手県大船渡市立日頃市（ひころいち）中学校では、市の花「椿」の理解を深めるべく「椿の学習プログラム」を全校で実施しています。資生堂では日頃市中学校の要請を受け、未来の街づくりの主役となる生徒に「椿の可能性」を体感してもらうため協力しています。

資生堂パーラーとの調理実習 2017年8月28日開催

2012年から6年目を迎える2017年は、例年の苗木の植樹と、新しいまちのシンボルツリーとしての植樹を行い、活気づく大船渡のまちづくりを応援しました。資生堂からは社員15名が参加し、社会福祉法人大洋会、大船渡市役所、一般社団法人日本ツバキ協会の皆様とともに植樹を行いました。



パーラー総調理長の見事な手さばきを真剣にみつめる生徒たち



生徒自身による調理



自分たちで作ったオムライスを楽しく実食

大船渡市立 赤崎中学校の活動

岩手県大船渡市立赤崎中学校との出会いは2012年9月11日。

津波で被災した赤崎中学校の仮設校舎前に、資生堂の社員が赤崎中学校の全校生徒と一緒に3年生の生徒数の椿の苗木の植樹を行いました。

苗木の横には「椿の里 大船渡」「ふるさとの復興」をテーマに詠んだ俳句のプレートを立てました。この活動がきっかけとなり、赤崎中学校の生徒さんと植樹した「椿」を共に育てる活動を行なってきました。

植樹した椿がやがて大船渡の新しい産業の芽となる可能性があることをお伝えしながら、生徒さんの間で代々受け継ぎ、大切に育ててきました。

俳句集 2012年度・2013年度・2014年度・2015年度・2016年度

俳句紹介

赤崎中学校の3年生の生徒さんが詠んでくれた俳句を紹介します。

■ 2012年度

流された 浜小屋の跡 ヤブツバキ
赤と白 咲いてまもない その命

■ 2013年度

希望のせ 未来の椿 咲き誇る
赤椿 ぱっと咲いて ひらり散る

■ 2014年度

紅く咲く 愛情こもった 椿の木
椿咲く 我が故郷に 夢をのせ

■ 2015年度

海眺め 大船渡の花 椿咲く
赤椿 見守るうちに 花咲かす

■ 2016年度

北椿 郷里の地にて 咲きほこる
青い海 赤いツバキと 澄んだ空

椿を育てる活動 (WEB会議・椿日記)

WEB会議の開催

2013年6月より、整備安全委員の生徒さんとWEB会議を始めました。この「椿ミーティング」では、生徒さんが椿のケアをしている中で気づいたことや、疑問に思ったことを持ち寄り情報共有しています。

椿の育成に必要なことを一緒に考え、専門家からのアドバイスをいただきながら、育成のプログラムを作成しました。

赤崎中学校「椿日記」

2013年度より赤崎中学校では、椿を育てる係として「整備安全委員」の生徒さんが担当することに決まりました。

そして顧問の高橋隆先生から椿のレポートが届くようになりました。

私たちはこれを「椿日記」として記録に残すことにしました。

搾油体験会 2015年11月17日開催

「椿を育て」⇒「実を収穫し」⇒「実から油を搾る」

産業化に向けて重要なこの一連の活動を生徒さんと共に体験することを通じて、より一層「椿」に関心を深めていただき、「椿」で産業化を目指す大船渡市の後押しとなることを目的に椿の実から油を搾る体験会を開催しました。

当日は、30名ほどの生徒が参加し、大船渡の伝統的な搾油機による搾油を見学した後、実際に家庭用の搾油機で搾ってみる体験を行いました。搾油後には、椿油を活用した事例を知ってもらうために資生堂パーラー「気仙椿ドレッシング」の試食会も行いました。

参加した中学生たちは、「椿の実にさわって搾ったりするのが初めてだったので、とてもおもしろかったです」「実際に搾ってみると、思ったより力があるし、ほんの少しの油しかでてこないとわかりました」「椿オイルが、いろいろなものに使われているというのを、初めて知りました」と楽しそうに語ってくれました。



家庭用の搾油機による搾油体験



「気仙椿ドレッシング」の試食会の様子



参加した生徒さんと記念撮影

＜赤崎中学校の先生からのお手紙＞

この度は、本校において椿の搾油体験会を実施していただきありがとうございました。

資生堂とは「椿」の縁で交流してはや4年の月日が流れ、震災の記憶も記録も薄らいでいく昨今において、震災後に植えた椿がすくすく育つように、WEB会議や俳句集の贈呈式など以前と変わらず、いやそれ以上に温かく大船渡・赤崎中を見守っていただいた事を感謝しております。

今回の搾油体験に参加した生徒は、本当に楽しそうに活動しました。

そして、大船渡の誇りであった「椿」を再発見する機会となりました。

今私たちはいつも支援をされる側にいますが、この子ども達がいつか支援する側、大きくいうと世界貢献する側になってくれることを期待しております。

4. 復興支援マルシェ

当社がサポートしている気仙地区の商材を集めて社内で販売する「復興支援マルシェ」を2013年度より毎年、資生堂汐留本社オフィスにて開催しています。

<マルシェの目的>

現地	気仙地区の認知向上 新たな販路の開拓
社員	復興支援活動を知ってもらい、共感してもらう機会 復興支援で何かお役に立ちたい！社員の気持ちを叶える機会



復興支援マルシェの様子



復興支援マルシェの様子

非常時の美容について

災害非常時におけるお手入れの方法や、化粧品の効果的な使用方法について、幅広い情報を発信しています。

非常時の美容について

災害非常時におけるお手入れの方法や、化粧品の効果的な使用方法について、幅広い情報を発信しています。

被災地での肌と髪ケア これからに向けて。メーキャップができること。

組織統治

資生堂が企業として社会的責任を果たすための仕組みづくりです。

コーポレートガバナンス

資生堂は、「美しい生活文化の創造」を企業使命としており、コーポレートガバナンスを「企業使命の達成を通じ、持続的な成長を実現するための基盤」と位置づけ、その強化に継続的に取り組んでいます。

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンスの基本方針

当社を含む資生堂グループは、「美しい生活文化の創造」を企業使命としており、コーポレートガバナンスを「企業使命の達成を通じ、持続的な成長を実現するための基盤」と位置づけています。

コーポレートガバナンスの実践・強化により経営の透明性・公正性・迅速性の維持・向上を図り、「お客さま」「取引先」「社員」「株主」「社会・地球」という全てのステークホルダーとの対話を通じて、中長期的な企業価値および株主価値の最大化に努めます。併せて、社会の公器としての責任を果たし、各ステークホルダーへの価値の分配の最適化をめざします。

コーポレートガバナンス

経営・執行体制

取締役会、執行役員が関連する会議

当社の取締役会は社外取締役4名を含む取締役7名で構成され、代表取締役 執行役員社長兼CEOが議長を務め、少人数で迅速な意思決定を行う体制としています。取締役会は最低毎月1回開催し、重要事項はすべて付議されています。

また、執行役員制度を採用し、経営の監督を担う取締役会の機能と、業務執行を担う執行役員の機能を分離しています。さらに、業務執行における重要案件に関する決裁のための多面的な討議を行う「Executive Committee」および経営計画やブランド戦略の立案を行う「中期計画・年度計画策定会議」を設置して、執行役員への権限委譲を進め、責任の明確化と経営のスピードアップを図っています。これらの2つの会議は、CEO（最高経営責任者）である社長が議長を務めています。このほか、各執行役員は担当執行役員の意思決定を行う会議において、業務執行に係る意思決定を行うほか、取締役会や「Executive Committee」等への提案事項等を審議しています。なお、取締役および執行役員の任期は1年としています。

経営に外部視点を取り入れ、業務執行に対する一層の監督機能の強化を図ることを目的に、2006年度に独立性の高い社外取締役2名を起用しました。2011年に1名追加、2016年に更に1名追加し、現在は4名の独立性の高い社外取締役を起用しています。

これに加えて、社外取締役以外の取締役3名のうちの1名は当社以外でのキャリアを持つ人材であるなど、取締役のダイバーシティ（多様性）を確保しています。あわせて、執行役員についても若手の登用などを進めており、執行能力の向上を図っています。

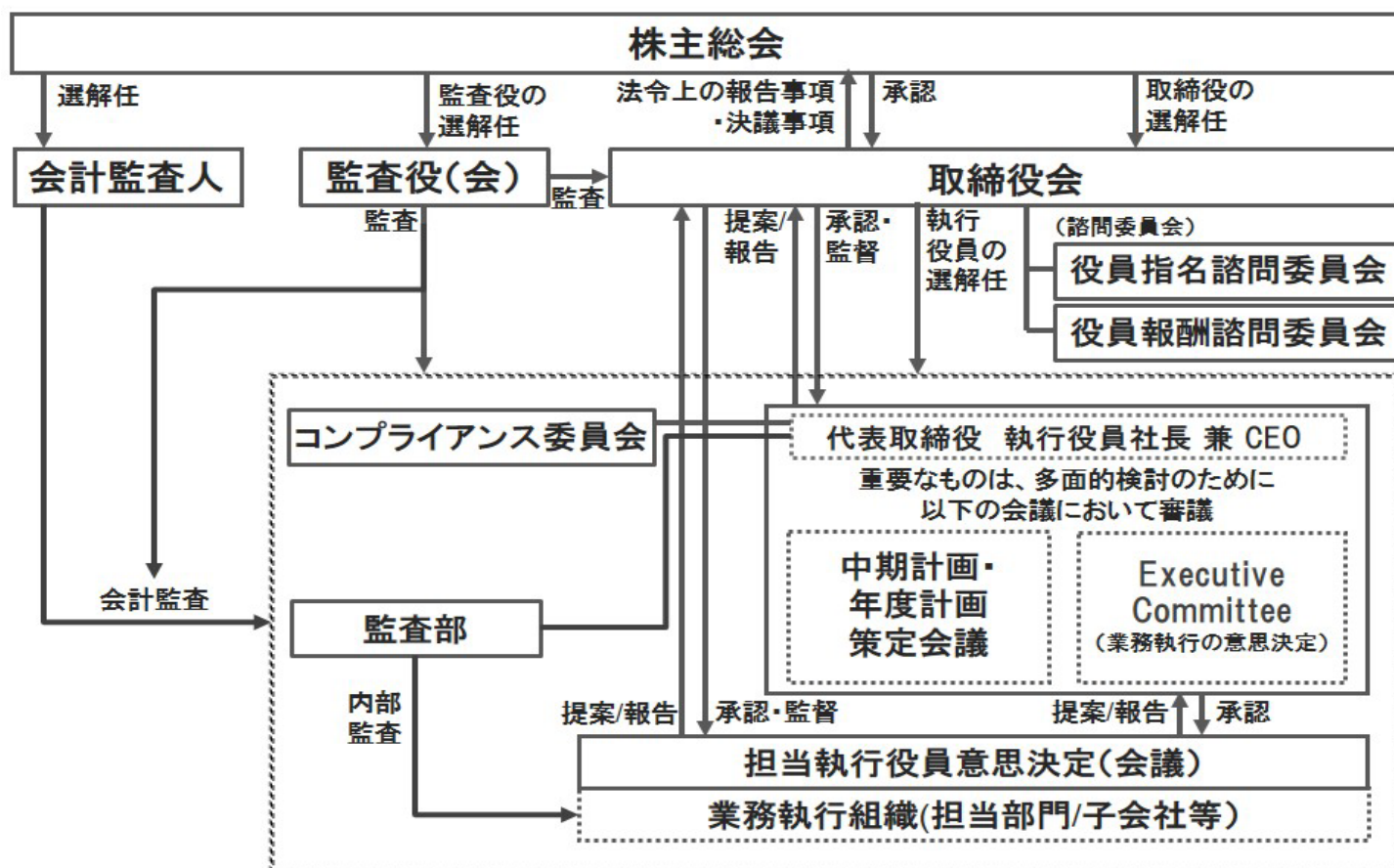
（2017年1月1日現在）

諮問委員会

経営の透明性・客観性を高める観点から、任意の諮問機関として、役員候補者の選抜や役員の昇降格などを審議・答申する「役員指名諮問委員会」と、役員報酬制度や役員業績評価などを審議・答申する「役員報酬諮問委員会」を設置しています。いずれの委員会も社外取締役を委員長とし、委員の過半数を社外取締役で構成することで客観性を確保しています。

「役員指名諮問委員会」では、取締役および監査役候補者の選抜のほか、執行役員の登用や昇降格に関する審議を行います。また、トップマネジメント力の強化をねらいに、執行役員の在任期間の上限設定や昇降格・退任のルールなどを構築し、透明性の高い厳正な運用を行っています。なお、執行役員の在任期間の上限は、同一役員で原則4年、最大6年としています。

「役員報酬諮問委員会」では、取締役および執行役員の個人別報酬に関する検討のほか、2016年度には2016年度の報酬制度についての検討を行いました。



コーポレートガバナンス

監査体制

内部監査

当社では社長直轄の監査部が、グループ全体を対象に、業務執行の適正性を監査するとともに、内部統制の有効性を評価し、その結果を取締役会および監査役に報告しています。

このほか、安全、環境、情報システムなどの専門領域は、それぞれの担当部門が主管となり監査を実施しています。

監査役監査、監査役の機能強化に関する取組状況

当社は、常勤監査役2名と、独立役員である非常勤の社外監査役3名で監査役会を構成しています。監査役は、取締役会その他重要な会議への出席などを通じ、取締役の業務執行の適法性・妥当性について監査しています。また、社外監査役は、それぞれの分野での豊富な経験と識見を活かし、独立的な視点で必要な助言・提言・意見を述べています。

代表取締役と監査役は、定期的な意見交換会を開催し、コーポレートガバナンスについての課題解決に向けた活動へと結び付けています。また、監査役会スタッフグループを配置するなど、監査役の監査が実効的に行われるための体制を整備しています。

会計士監査

当社は、会社法に基づく会計監査人および金融商品取引法に基づく会計監査人である有限責任あずさ監査法人により会計士監査を受けています。

業務を執行した公認会計士の氏名および所属する監査法人名等は以下のとおりです。

(2017年3月末日現在)

所属する監査法人名	業務を執行した公認会計士の氏名等	継続監査年数
有限責任あずさ監査法人	指定有限責任社員 業務執行社員 小堀 孝一	1年
	指定有限責任社員 業務執行社員 藤井 亮司	4年
	指定有限責任社員 業務執行社員 川上 尚志	7年

また、監査業務に係る補助者は、公認会計士・会計士補等で構成されています。

内部監査、監査役監査および会計士監査の相互連携

当社は、いわゆる三様監査（内部監査、監査役監査および会計士監査）の有効性と効率性の向上を図るため、それぞれの間で定期的な連絡会を開催して監査計画・結果の報告、意見交換などの相互連携の強化に努めています。

コーポレートガバナンス

役員報酬

当社は、役員報酬制度をコーポレートガバナンスにおける重要事項と位置づけています。このことから、当社の役員報酬制度は、以下の基本哲学に基づき、社外取締役を委員長とする役員報酬諮問委員会において、客観的な視点を取り入れながら設計しています。

■ 役員報酬制度の基本哲学

1. 企業使命の実現を促すものであること
2. 優秀な人材を確保・維持できる金額水準と設計であること
3. 当社の中長期経営戦略を反映する設計であると同時に中長期的な成長を強く動機づけるものであること
4. 短期志向への偏重や不正を抑制するための仕組みが組み込まれていること
5. 株主や社員をはじめとしたステークホルダーに対する説明責任の観点から透明性、公正性および合理性を備えた設計であり、これを担保する適切なプロセスを経て決定されること

当社の役員報酬は、基本報酬と業績連動報酬で構成され、報酬額の水準については、国内外の同業または同規模の他企業との比較および当社の財務状況を踏まえて設定しています。

なお、業務執行から独立した立場にある社外取締役および監査役には、業績連動報酬等の変動報酬は相応しくないため、基本報酬のみの支給としています。また、役員退職慰労金制度については、2004年6月29日開催の第104回定時株主総会の日をもって廃止しました。

2015年度から2017年度までの3カ年計画に対応した役員報酬制度

当社は、2015年度から2017年度までの3カ年を、2018年度から2020年度までの3カ年での成長加速を可能にするための事業基盤の再構築の期間と位置付けています。これに対応して、2015年度から2017年度までの3カ年を対象とした役員報酬制度は、役員に対し、変革のリーダーとして抜本的な改革を実行することを動機づけるように設計しています。

当社では、事業基盤の再構築の成果が連結業績や担当事業業績などの財務的な業績数値に反映されるまでには時間を要することを想定しています。また、解決すべき課題の中には、市場在庫水準の適正化などのように、解決への取り組みが短期的には業績数値に対してネガティブに作用するものもありますが、長期的成長のためにはそのような課題の解決についても避けて通ることはできません。役員に対し、長期的成長の観点から戦略的にこれらの課題を解決するインセンティブを設ける観点から、基本報酬と業績連動報酬の双方に個人考課（戦略目標の達成に対する評価）の仕組みを導入しています。

なお、現在の役員報酬制度は、事業基盤の再構築を確実なものとすることに焦点を当てた設計であることから、2018年度以降については見直しを行います。

当社取締役の役位毎の種類別報酬割合（業績連動報酬に係る目標達成率が全て100%の場合）

執行役員としての役位	役員報酬の構成比			
	基本報酬	業績連動報酬		合計
		年次賞与	長期インセンティブ型報酬	
執行役員社長兼CEO	50%	25%	25%	100%
執行役員副社長	54%～56%	22%～23%	22%～23%	
執行役員専務	54%～58%	21%～23%	21%～23%	
執行役員常務	54%～60%	20%～23%	20%～23%	
執行役員	56%～64%	18%～22%	18%～22%	

- (注)
- この表は、基本報酬額を該当の役位等級における中央値とし、かつ業績連動報酬に係る目標達成率を100%とした場合のモデルです。
 - 取締役の代表権の有無により種類別報酬割合に差異を設けていません。
 - 各役員の役位等級に応じて異なる報酬テーブルが適用されるため、同一役位内であっても、個人別に報酬の種類別の割合が異なります。
 - 取締役会議長を担う取締役には別途定額の報酬が支給されますが、本表の計算には組み込んでいません。

取締役および監査役の2016年度に係る報酬等の総額

	基本報酬	賞与	長期インセンティブ (ストックオプション)	合計
取締役（7名）	272	120	50	443
うち社外取締役（4名）	49	-	-	49
監査役（5名）	99	-	-	99
うち社外監査役（3名）	36	-	-	36
合計	372	120	50	542

単位：百万円

- (注)
- 取締役の基本報酬は、第89回定時株主総会（1989年6月29日）決議による報酬限度月額30百万円以内です。
また、監査役の基本報酬は、第105回定時株主総会（2005年6月29日）決議による報酬限度月額10百万円以内です。
 - 上記の基本報酬には、当社の子会社の取締役を兼務している当社取締役1名に対し、当該子会社1社が当社を経由して支払った2016年度に係る基本報酬23百万円が含まれています。
 - 上記の取締役の長期インセンティブ型報酬（ストックオプション）は、取締役の職務執行の対価として株主総会の承認を得た上で交付したストックオプション（新株予約権）の2016年度の費用計上額の合計額です。
 - 上記支給額のほか、当社取締役1名に対して、当該取締役が取締役を兼務しない執行役員の地位にあったときに付与されたストックオプションの当期費用計上額0.3百万円があります。
 - 取締役全員および監査役全員について上記の役員報酬（注1～4に記載したものを含む）以外の報酬の支払いはありません。

代表取締役および報酬等の総額が1億円以上である取締役の2016年度に係る報酬等の種類別の額

	基本報酬	賞与	長期インセンティブ (ストックオプション)	合計
代表取締役 魚谷 雅彦	129	77	29	236
代表取締役 岩井 恒彦	47	21	6	75
代表取締役 坂井 透	47	20	14	82

単位:百万円

(注)

1. 上記の基本報酬には、代表取締役坂井 氏に対し、同氏が取締役を兼務している当社の子会社1社が当社を経由して支払った2016年度に係る基本報酬23百万円が含まれています。
2. 上記の取締役の長期インセンティブ型報酬（ストックオプション）は、取締役の職務執行の対価として株主総会の承認を得た上で交付したストックオプション（新株予約権）の2016年度の費用計上額の合計額です。
3. 上記3名の取締役について上記の役員報酬（注1～2に記載したものを含む）以外の報酬の支払いはありません。

会計監査人へ支払うべき報酬等の額

区分	支払額
2016年度に係る会計監査人としての報酬等の額	188
当社および当社子会社が支払うべき金額その他の財産上の利益の合計額	227

単位:百万円

当社と会計監査人との間の監査契約において、会社法に基づく監査と金融商品取引法に基づく監査の監査報酬等の額を明確に区分しておらず、実質的にも区分できないため、「第116期に係る会計監査人としての報酬等の額」にはこれらの合計額を記載しています。

会計監査人の報酬等に監査役会が同意した理由

当社監査役会は、日本監査役協会が公表する「会計監査人との連携に関する実務指針」を踏まえ、取締役、社内関係部門および会計監査人からの必要な資料の入手や報告の聴取を通じて、前事業年度における職務執行状況や報酬見積りの算定根拠、ならびに当事業年度の会計監査人の監査計画の内容および報酬額の見積りの妥当性を検討した結果、会計監査人の報酬等について適切であると判断し、会社法第399条第1項および同条第2項の同意を行っています。

コーポレートガバナンス

CORPORATE GOVERNANCE

Shiseido Company, Limited

最終更新日: 2017年5月19日

株式会社資生堂

代表取締役 執行役員社長兼CEO 魚谷雅彦

問合せ先: IR部 (03-6218-5530)

証券コード: 4911

<http://www.shiseidogroup.jp/>

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

I. コーポレート・ガバナンスに関する 基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方

当社を含む資生堂グループは、「美しい生活文化の創造」を企業使命としています。そして、コーポレートガバナンスを「企業使命の達成を通じ、持続的な成長を実現するための基盤」と位置づけています。

コーポレートガバナンスの実践・強化により経営の透明性・公正性・迅速性の維持・向上を図り、「お客さま」「取引先」「社員」「株主」「社会・地球」という全てのステークホルダーとの対話を通じて、中長期的な企業価値および株主価値の最大化に努めます。併せて、社会の公器としての責任を果たし、各ステークホルダーへの価値の分配の最適化をめざします。

コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由

2017年4月10日時点において、当社はコーポレートガバナンス・コードの各原則を全て実施しています。

コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示

※ 原則4-11(3)〈取締役会の実効性に関する分析・評価の概要〉について、2015年度に引き続き2016年度も取締役会の実効性評価を実施しましたので、その概要等の記載を更新しました(2017年2月24日)。

※ また、2017年3月28日開催の第117回定時株主総会の終結を受け、取締役および監査役の指名に関する各項目、取締役および監査役の報酬に関する項目の記載を中心に更新を行いました。なお、記載内容を更新した項目については、項目番号の前に○印を付しています(2017年4月10日)。

当社のコーポレートガバナンスに関する取り組みについては、本報告書のほか、株主総会招集通知、有価証券報告書およびアニュアルレポート等にも掲載しています。

コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示項目の内容は、次のとおりです。

○1. 会社の経営理念、経営戦略および経営計画 <原則3-1: 主体的な情報発信>

当社の経営理念、経営戦略および経営計画については、当社の第117回定時株主総会招集ご通知(18ページ~23ページ)に記載して開示しています。

また、当社の企業使命である「Our Mission」、これを実現するために資生堂グループで働く一人ひとりが共有すべき心構えを定めた「Our Values」、そして資生堂グループで働く一人ひとりがとるべき行動を定めた行動基準である「Our Way」および「資生堂グループ倫理行動基準」につきましては、本報告書の「その他」の2.にも記載しています。

2. コーポレートガバナンスの基本方針 <原則3-1:主体的な情報発信>

当社のコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針は、本報告書の「コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報」の1.に記載の通りです。また、現状のコーポレートガバナンス体制を選択している理由については、本報告書の「経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況」の3.に記載の通りです。

3. 監督と執行の分離 <補充原則4-1(1):取締役会から経営陣への委任の範囲の概要>

当社では、取締役会の決議をもって決定すべき事項を取締役会規程で定めており、株主総会に関する事項、人事・組織に関する事項、決算に関する事項、株式・社債および新株予約権に関する事項、会社財産等に関する事項、資生堂グループの経営に関する事項、その他の事項について、会社法等の法令に定める事項およびこれに準ずる重要事項について、取締役会の決議をもって決定することとしています。一方、経営における責任体制を明確化し、権限の委譲による意思決定の迅速化を図ることをめざし、2001年に執行役員制度を導入し、取締役会規程に定める事項以外の業務執行上の事項については、Executive Committeeおよび中期計画・年度計画策定会議等における審議を経て執行役員社長兼CEOが決定できるようにするなど、適切な範囲で権限の委譲を進めています。2015年度に取締役会において当社のコーポレートガバナンスについて検討を重ね、併せて取締役会の実効性評価も実施した中で、今後当社が「モニタリングボード型のコーポレートガバナンス」を実施していくことを踏まえ、取締役会で審議・決定すべき事項の見直しを行いました。

4. 取締役および監査役の多様性 <補充原則4-11(1):取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性および規模に関する考え方>

当社の取締役会は、業務執行の監督と重要な意思決定を行うために、多様な視点、多様な経験、多様かつ高度なスキルを持った取締役で構成されることが必要であると考えています。また、監査役についても、取締役会に出席し、必要に応じて意見を述べる義務があることから、取締役と同様、多様性と高いスキルが必要であると考えます。

多様性を考慮する際には、性別、年齢および国籍等の区別なくそれぞれの人格および識見に基づいて候補者を選定することで、これらの属性に関する多様性を確保することに加え、経営に関連する各分野の専門知識や経験等のタスク面での多様性を確保することも重視しています。また、社外取締役および社外監査役については、当社の従来の枠組にとらわれない視点を経営に活かすことをねらいに一定の在任上限期間を設けており、在任期間の長い社外役員と新任の社外役員との引継ぎの期間を設けながら社外役員の適切な交代を進めています。

5. 取締役会における社外取締役の構成比率 <原則4-8:取締役会における社外取締役の比率に対する考え方およびその実現に向けた取り組み方針>

2015年度に取締役会において当社のコーポレートガバナンスについて検討を重ね、併せて取締役会の実効性評価も実施した中で、今後当社が「モニタリングボード型のコーポレートガバナンス」を実施していくことを踏まえ、取締役会における社外取締役の構成比率に対する考え方を定めました。

当社では、定款の定めにより取締役の員数の上限を12名としており、適切に経営の監督を行うために、事業ポートフォリオや事業規模などを勘案のうえ、最適な人数の取締役を選任しています。

このうち社外取締役については、一定の発言力の確保の観点から、3名以上選任することとしています。また、現に選任されている取締役の半数以上を社外取締役とすることを目標としています。

なお、社外取締役および社外監査役の選任においては独立性を重視しており、当社が定める社外役員の独立性判断基準をクリアし、かつ精神的にも高い独立性を有する人材を候補者に選定することを原則としています。

○6. 社外役員の独立性に関する判断基準 <原則4-9:独立社外取締役となる者の独立性をその実質面において担保することに主眼を置いた独立性判断基準>

当社では、2012年に社外役員の独立性に関する判断基準を策定し、これを記載して開示しています。具体的な内容は、当社の第117回定時株主総会招集ご通知に際してのインターネット開示事項（任意開示事項 2ページ～4ページ）、または本報告書の「経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況」の1.機関構成・組織運営等に係る事項のうちの【独立役員関係】に記載の通りです。

7. 取締役会が経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補者の指名を行うに当たっての方針と手続き <原則3-1:主体的な情報発信>

当社では、取締役および監査役候補者の指名および執行役員の選任にあたっては、性別、年齢および国籍の区別なく、それぞれの人格および識見等を十分考慮のうえ、その職務と責任を全うできる適任者を指名・選任する方針としています。これに加え、取締役候補者については「取締役として株主からの経営の委任に応えることの重要性」を、監査役候補者については「企業経営における監査ならびに監査役機能の重要性」を加味して指名しています。

取締役候補者の指名および執行役員の選任は、候補者の妥当性について社外取締役を委員長とする役員指名諮問委員会の答申を得た上で、取締役会の決議をもって決定しています。また、執行役員社長の選任にあたっては、この手続に従うほか、役員指名諮問委員会でのより慎重な検討を行っています。執行役員社長候補者は、当社の経営理念や経営戦略の実現などの観点から、あらゆる可能性を排除せずに社内外から選抜しますが、この選抜の段階から社外取締役を委員長とする役員指名諮問委員会およびその委員長が設置する特別部会において審議を受けています。

監査役候補者の指名にあたっては、代表取締役が候補者を選定し、その妥当性についての役員指名諮問委員会の答申と株主総会への選任議案提出に関する監査役会の同意を得た上で、取締役会において決定しています。

○8. 取締役会が取締役および監査役候補者の指名を行う際の指名理由の説明 <原則3-1:主体的な情報発信>

当社では、全ての取締役および監査役の候補者について、株主総会招集ご通知（参考書類）に記載のそれぞれの選任議案において、「候補者とした理由」を記載しています。第117回定時株主総会で選任の取締役7名および監査役1名の「候補者とした理由」は、以下の通りです。また、第117回定時株主総会終結の時点で監査役の地位にある5名の監査役のうち、上記1名以外の4名の選任理由も併せて以下に記載しています。

〔取締役〕**魚谷雅彦：**

魚谷雅彦氏につきましては、経営者として十分な実績を有しており、特にマーケティングにおいてその手腕が高く評価されていることなどから、当社が執行役員社長として招聘し、2014年4月に同職に就任しました。同年6月25日開催の第114回定時株主総会での当社取締役への選任後、取締役会において当社代表取締役に選定され、株主のみなさまの負託に応えるべく、経営の舵取りを担ってきました。

2016年度も、引き続き強いリーダーシップを発揮し、中長期戦略VISION 2020のもと、“世界で勝てる日本発のグローバルビューティーカンパニー”の実現に向け、各地域本社を本格稼働させるとともに、「Laura Mercier」ブランドの取得、「Dolce&Gabbana」ブランドに関するライセンス契約締結など、世界中でブランドを強化しました。

これらのことから、取締役会は同氏を引き続き取締役候補者に定めました。

（第117回定時株主総会）

岩井恒彦：

岩井恒彦氏につきましては、当社の取締役として取締役会で積極的に発言し、経営の重要事項の決定および業務執行に対する監督など適切な役割を果たしています。執行役員就任後は、品質保証、技術企画、薬事、CSR、環境関連ならびにフロンティアサイエンス事業の責任者を務めてきました。その後、研究開発、SCM（サプライチェーンマネジメント）、技術戦略の総括担当役員を務め、マーケティングとの連動・融合を図った製品開発をリードするとともにイノベーションを生み出すための研究開発強化を行ってきました。また、コンプライアンス委員会の委員長として同委員会に出席し、積極的に意見を述べてきました。

これらのことから、取締役会は同氏を引き続き取締役候補者に定めました。

（第117回定時株主総会）

青木淳（新任）：

青木淳氏につきましては、マッキンゼー・アンド・カンパニー日本支社で主に事業戦略の策定に携わり、製薬業界やヘルスケア領域にも関与しました。その後、BNPパリバ・カード社では国際人事部門責任者として、世界各国の事業展開に必要な人材の獲得、開発、維持に努め、世界36カ国の人事制度の整備や人事戦略構築に携わってきました。当社入社後は、グローバル人事体制の設計・構築支援、グループ人事戦略および人事制度の策定・実行を担当するとともに、2016年度より中国事業革新プロジェクトを担当し、グローバルマーケティングカンパニーへの改革に取り組んでいます。

これらのことから、取締役会は同氏を新たに取締役候補者に定めました。

（第117回定時株主総会）

石倉洋子：

石倉洋子氏は、国際企業戦略に関する高い学識を有しており、当該観点から取締役会において積極にご発言いただくなど、当社の社外取締役として業務執行に対する監督等適切な役割を果たしていただいています。また、役員報酬諮問委員会および役員指名諮問委員会の委員としてこれらの委員会に出席し、積極的に意見を述べていただきました。

同氏は、社外役員以外の方法で会社経営に関与したことはありませんが、上記の理由から社外取締役として職務を適切に遂行することができると判断しましたので、取締役会は同氏を引き続き社外取締役候補者に定めました。

（第117回定時株主総会）

岩田彰一郎：

岩田彰一郎氏は、異業種・他業界の現役経営者として従来の枠組みにとらわれることのない視点から取締役会で積極にご発言いただき、当社の社外取締役として業務執行に対する監督など適切な役割を果たしていただいています。また、役員報酬諮問委員会の委員長および役員指名諮問委員会の委員としてこれらの委員会に出席し、積極的に意見を述べていただきました。

同氏は2006年6月29日に開催の第106回定時株主総会での社外取締役への選任以来、11年目を迎えますが、現在の当社の状況に鑑み、また当社からの高い独立性を維持していることから、取締役会は引き続き社外取締役候補者に定めました。

（第117回定時株主総会）

大石佳能子：

大石佳能子氏は、国内外で経営に携わってきたキャリアや患者視点からの医療業界の変革に取り組む現役経営者としての経験・識見を有しており、当該観点から取締役会において積極にご発言いただくなど、当社の社外取締役として業務執行に対する監督等適切な役割を果たしていただいています。また、役員指名諮問委員会および役員報酬諮問委員会の委員としてこれらの委員会に出席し、積極的に意見を述べていただきました。

このことから、社外取締役として職務を適切に遂行することができると判断しましたので、取締役会は同氏を引き続き社外取締役候補者に定めました。

（第117回定時株主総会）

上村達男：

上村達男氏は、法学研究を専門とする大学教授としての法律知識に加え、資本市場およびコーポレートガバナンスに関する高い学識を有しており、当該観点から取締役会において積極にご発言いただくなど、当社の社外取締役として業務執行に対する監督等適切な役割を果たしていただいています。また、役員指名諮問委員会の委員長および役員報酬諮問委員会の委員としてこれらの委員会に出席し、積極的に意見を述べていただきました。

同氏は、社外役員以外の方法で会社経営に関与したことはありませんが、上記の理由から社外取締役として職務を適切に遂行することができると判断しました。なお、同氏は2006年6月29日に開催の第106回定時株主総会での社外取締役への選任以来、11年目を迎えますが、現在の当社の状況に鑑み、また当社からの高い独立性を維持していることから、取締役会は引き続き社外取締役候補者に定めました。

（第117回定時株主総会）

〔監査役〕

西村義典：

西村義典氏は、監査役として選任される前は当社の取締役として取締役会で積極的に発言し、経営の重要事項の決定および業務執行に対する監督など適切な役割を果たしております。また、役員報酬諮問委員会およびCSR委員会の委員としてこれらの委員会に出席し、積極的に意見を述べていました。さらに、当社の執行役員として最高財務責任者を務め、財務、IR、情報企画および内部統制を担当し、その職責を十分に果たしました。

また、同氏は財務・会計・税務について高い経験・知見を有することから、取締役会は同氏を監査役候補者に定めました。

（第114回定時株主総会）

岡田恭子：

岡田恭子氏は、当社企業文化部でのキャリアのほか、CSR部やビューティーサイエンス研究所を始めとした多様な部門を経験しています。当社が有する美容ソフト情報、当社の社史および企業文化ならびに社外への文化支援など、当社の無形の資産や関連情報に明るく、他の監査役が有する経験・知見等を補完する領域について豊富な知識を有しています。これを活かすことで他の監査役と協力して監査役の機能を果たすことができると判断し、取締役会は同氏を監査役候補者に決めました。

(第115回定時株主総会)

大塚宣夫：

大塚宣夫氏は、医師としての豊富な経験と高い識見に加え、既存の病院のあり方にとらわれずに徹底した患者志向のサービスを提供する医療法人の経営者としての豊富な経験を有しており、この観点から当社の社外監査役として活発な発言を行うなど、監査機能を十分に発揮しています。

同氏は、社外役員以外の方法で会社経営に関与したことはありませんが、上記の理由から社外監査役として職務を適切に遂行できると判断しましたので、取締役会は同氏を引き続き社外監査役候補者に決めました。

(第115回定時株主総会)

小津博司（新任）：

小津博司氏は、法務省法務事務次官や最高検察庁検事総長等、法曹界における重職を歴任し、法務分野を中心として幅広い経験と知見を有しています。また、複数の会社の社外監査役を務めており、豊富な経験と高い識見を有しています。同氏は、社外役員以外の方法で会社経営に関与したことはありませんが、上記の理由から社外監査役として職務を適切に遂行できると判断いたしましたので、取締役会は同氏を社外監査役候補者に決めました。

(第117回定時株主総会)

辻山栄子：

辻山栄子氏は、早稲田大学商学学術院教授を務め、公認会計士資格を有する財務・会計・税制の専門家です。また、複数の会社の社外取締役および社外監査役を務めており、豊富な経験と高い識見を有しています。

同氏は、社外役員以外の方法で会社経営に関与したことはありませんが、上記の理由から社外監査役として職務を適切に遂行できると判断いたしましたので、取締役会は同氏を引き続き社外監査役候補者に決めました。

(第116回定時株主総会)

9. 取締役、監査役および執行役員のサクセッションプランならびに研修 ＜補充原則4-14(2)：取締役・監査役に対するトレーニングの方針＞

当社は、経営の舵取り役としての執行役員社長はもちろんのこと、経営に対する監督機能の鍵となる社外取締役および社外監査役のサクセッションプランも重要であると考えています。就任期間のコントロールや後継者候補の要件の明確化を含むサクセッションプランについては、交代の直前の時期だけでなく、常に意識すべき事項として役員指名諮問委員会において継続的に検討しています。

また、当社では、取締役や監査役、執行役員に必要とされる資質を備えた人材を登用することに加え、必要な研修や情報提供を実施することも重要であると考えています。当社では、新任取締役候補者および新任監査役候補者に対し、法令上の権限および義務等に関する研修を実施し、必要に応じて外部機関の研修も活用しており、これに加え、社外取締役および社外監査役を新たに迎える際には、当社が属する業界、当社の歴史・事業概要・戦略等について研修を行っています。

さらに、業務執行を行う取締役および執行役員に対しては、より高いレベルのリーダーシップを開発するため、社内でのエグゼクティブプログラムを実施する他、外部機関の研修も活用しています。次世代の経営幹部の育成のため、執行役員候補となる幹部社員には、トップマネジメントに求められるリーダーシップや経営スキルを習得する研修を行っています。

○10. 取締役および監査役の重要な兼職 ＜補充原則4-11(2)：取締役および監査役の兼任状況＞

当社の取締役および監査役の重要な兼職の状況は、当社の第117回定時株主総会招集ご通知（46ページ、80ページ～83ページ、85ページ）に記載の通りです。

また、社外役員の重要な兼職先と当社との関係を、当社の第117回定時株主総会招集後通知（48ページ～51ページ、80ページ～83ページ、85ページ）に記載して開示しています。

○11. 社外取締役と社外監査役の情報交換 <補充原則4-4(1): 監査役および監査役会と社外取締役との連携、補充原則4-8(1)(2): 独立社外取締役の情報交換体制・各種会社機関との連絡体制の整備>

当社では、社外取締役4名・社外監査役3名の計7名の独立性の高い社外役員を選任しています。

社外取締役を含む社外役員が期待される役割を十分に発揮することができるよう、新任時に当社が属する業界、当社の歴史・事業概要・戦略等について研修を行うほか、取締役会資料の事前提供を行っています。また、全取締役・監査役を出席者とする「取締役会メンバーミーティング」を随時開催して情報交換やディスカッションを行っているほか、2016年4月からは、監査役会の一部に社外取締役も出席できるようにすることで、監査役会と社外取締役の情報共有の機会を設定しました。

また、役員指名諮問委員会および役員報酬諮問委員会に共通の審議機関として設置された「評価部会」は、当社の独立役員（全社外取締役および全社外監査役）をその構成メンバーとしており、執行役員社長兼CEOの再任および交代等に関する審議・検討を実施しています。また、評価部会は、CEOの個人考課を含む業績評価と報酬額水準の妥当性の確認も行っており、これらの議論を独立役員のみで行うことにより、独立役員同士の情報交換、情報の共有および相互の認識の確認を行っています。

○12. 取締役会の実効性評価 <4-11(3): 取締役会の実効性に関する分析・評価の概要>

当社は、課題や改善点を洗い出し、取締役会の実効性を高めるための取り組みにつなげることを目的に、2015年度に続いて2016年度も取締役会の実効性評価を実施しました。2016年度の評価は、1年間の取締役会の活動を網羅的に評価することと併せて、2015年度の評価を通じて洗い出された課題や取り組み事項の改善状況や進捗を確認することを主な目的とし、セルフアセスメントの方法で実施しました。評価にあたっては、取締役および監査役全員を対象に、取締役会、役員指名諮問委員会、役員報酬諮問委員会および監査役会の活動状況や事務局による支援体制への評価・分析を行う匿名のアンケート調査を実施しました。なお、当事者の忌憚ない意見を引き出すことおよび客観的な分析を担保するために、アンケートの回答収集および集計は外部機関に依頼し、当社の取締役会事務局では、集計後のデータを用いて分析を行いました。

この集計および分析の結果、取締役会事務局は、2016年度の当社の取締役会は以下のような状況であったと評価しています。

- ・当社の取締役会は、業務執行の最高責任者である代表取締役 執行役員兼CEOとの健全な信頼関係を構築しており、その信頼関係を背景としてモニタリングボード化が進展し、その監督機能がさらに高まっている。
- ・2015年度の実効性評価で洗い出された課題について着実に改善が進んでいるものの、以下に掲げる項目については、なお多くの改善余地が残されている。
 - ・取締役会で議論すべき議題の絞り込みを通じた重要な議題への注力
 - ・社外取締役への情報提供（社外取締役と監査役のコミュニケーションの促進を含む）
 - ・執行役員社長兼CEOのサクセッションプランの継続的な検討
- ・新たな課題としては、取締役会のモニタリングボード化が進んでいる状況において監査役および監査役会が果たすべき機能や役割について、会社法等の規定も踏まえつつ議論し、現在の当社における監査役および監査役会の役割定義を明確化する必要がある。

2017年度は、引き続きこれらの継続課題や新規課題の改善に取り組むことで、監査役会設置会社の機関設計を維持しつつ、任意の役員指名諮問委員会・役員報酬諮問委員会の仕組みも活用しながら取締役会のモニタリング機能を強化していきます。

○13. 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続き <原則3-1: 主体的な情報発信>

当社の役員報酬制度は、社外取締役を委員長とし、委員に社外の専門家も加えた役員報酬諮問委員会で設計されており、客観的な視点を取り入れた透明性の高い報酬制度となっています。当社の役員報酬は、基本報酬と、業績目標の達成度や株価によって変動する業績連動報酬で構成され、報酬額の水準については、国内外の同業または同規模の他企業との比較および当社の財務状況を踏まえて設定しています。

なお、業務執行から独立した立場である社外取締役および監査役には、業績連動報酬は相応しくないため、基本報酬のみの支給としています。また、役員退職慰労金制度については、2004年6月29日開催の第104回定時株主総会の日をもって廃止しました。

具体的な役員報酬制度については、当社の第117回定時株主総会招集ご通知（55ページ～58ページ）に記載して開示しています。

14. 資本政策の基本方針 <原則1-3: 資本政策の基本方針>

当社は持続的成長に向けて、必要と判断されるタイミングで迅速・果断に投資を行うため株主資本の水準保持に努めます。その上で、フリーキャッシュフローやキャッシュコンバージョンサイクルを重視して、キャッシュ・フローとバランスシートのマネジメントの強化により、資本効率を意識した経営を実践します。

資金調達に関しては、有利な条件で調達可能な財務体質を維持すべく、ベンチマークとなる有利子負債比率は25%を目安としており、大型投資案件による資金調達が必要となった場合には、経営動向や財務状況および市場環境などを勘案して、最適な方法でタイムリーに実施します。

株主のみならずさまへの利益還元については、直接的な利益還元と中長期的な株価上昇による「株式トータルリターンの実現」をめざしています。これに基づき、成長のための戦略投資をドライバーとして利益の拡大と資本効率の向上を図ります。利益還元の目標として、当社は中期的に連結配当性向40%を目安とし、安定的かつ継続的な配当を維持します。また、自己株式取得についてもフリーキャッシュフローレベルや市場環境を勘案しつつ、適宜実施します。

15. 当社の政策保有に関する方針 <原則1-4: 政策保有に関する方針および政策保有株式の議決権行使の基準>

当社は、株式の政策保有を以下の方針で行っており、必要最低限の保有水準としています。

- ・単なる安定株主としての政策保有は、コーポレートガバナンスの観点から行わない。
- ・株式の保有は、配当等のリターンも勘案しつつ、業務の円滑な推進等のビジネス上のメリットがある場合に限る。
- ・保有する株式については、主にビジネス上のメリット等の観点から定期的に検証を行い、必要性が薄れてきた銘柄を中心に縮小を図る。

16. 当社の政策保有株式の議決権行使の基準 <原則1-4: 政策保有に関する方針および政策保有株式の議決権行使の基準>

当社は、政策保有株式の議決権行使にあたっては、提案されている議案について、株主価値の毀損につながるものでないかを確認します。そして、投資先企業の状況等を勘案した上で、賛否を判断し議決権を行使します。

議案の趣旨確認等、必要がある場合には、投資先企業と対話を行います。

17. 関連当事者間取引の確認に係る枠組み <原則1-7: 関連当事者間取引の確認に係る枠組み>

当社は、「関連当事者の開示に関する会計基準」および「関連当事者の開示に関する会計基準の適用指針」に基づき当社の財政状態や経営成績に影響を及ぼす可能性のある関連当事者を調査・特定し、当該関連当事者との取引の有無や当該取引の重要性を確認し、開示対象となる取引がある場合は開示を行っています。

関連当事者の有無および関連当事者と当社との取引の有無、ならびに取引の内容等については、開示に先立ち取締役会に報告し、「関連当事者の開示に関する会計基準の適用指針」に定める取引の重要性の判断基準に基づき、レビューを行っています。

18. 投資家とのコミュニケーション <原則5-1: 株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針>

当社では、「情報開示の基本方針」「情報開示の基準」「情報開示の方法」「沈黙期間の設定」および「将来の見通しについての留意事項」からなるディスクロージャー・ポリシーを2006年に策定し、当社ウェブサイトにて公表しています。

現在当社では、このディスクロージャー・ポリシーに基づき、機関投資家（株主）および個人投資家（株主）のどちらに対しても適切に情報提供などを行うことをめざし、本報告書の「株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況」の1.および2. に記載の取り組みを積極的に実施しています。

これらのさまざまな活動について、「建設的な対話の促進」という観点からさらなる改善を図ることが求められていると考えておりますので、現在これを検討しており、検討の結果につきましては、適時にお知らせします。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	30%以上
-----------	-------

大株主の状況

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	34,085,200	8.52
株式会社みずほ銀行	21,226,732	5.30
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口)	17,354,000	4.33
BNYM TREATY DTT 15	9,590,874	2.39
資生堂従業員自社株投資会	7,419,832	1.85
JP MORGAN CHASE BANK 380055	7,390,362	1.84
損害保険ジャパン日本興亜株式会社	5,934,497	1.48
日本生命保険相互会社	5,615,653	1.40
三井住友海上火災保険株式会社	5,600,000	1.40
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505225	5,508,065	1.37

支配株主(親会社を除く)の有無	—
親会社の有無	なし

■ 補足説明

特になし。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京第一部
決算期	12月
業種	化学
直前事業年度末における（連結）従業員数	1000人以上
直前事業年度における（連結）売上高	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	50社以上100社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

—

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

特になし。

Ⅱ. 経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織 その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社
------	---------

取締役関係

定款上の取締役の員数	12名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	7名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	4名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4名

■ 会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
石倉洋子	その他											
岩田彰一郎	他の会社の出身者								○			
大石佳能子	他の会社の出身者											
上村達男	学者											

※ 会社との関係についての選択項目

※ 本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」

※ 近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

a 上場会社又はその子会社の業務執行者

b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役

c 上場会社の兄弟会社の業務執行者

d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者

e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者

f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家

g 上場会社の主要株主（当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者）

h 上場会社の取引先（d、e及びfのいずれにも該当しないもの）の業務執行者（本人のみ）

i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者（本人のみ）

j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者（本人のみ）

k その他

■ 会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
石倉洋子	○	石倉洋子氏につきましては、上記a～kに掲げる会社との関係性のいずれにも該当しません。 同氏の会社法および同施行規則に定める「重要な兼職の状況」は、以下の通りです。 ■ 日清食品ホールディングス株式会社 社外取締役 ■ 双日株式会社 社外取締役 ■ 一橋大学 名誉教授 なお当社は、「重要な兼職の状況」について、独立性の観点だけでなく「主な職業」その他の観点も加え、多面的に兼職の重要性を判断しています。	社外取締役選任理由と当社における役割・機能 国際企業戦略に関する深い専門知識や、ダイバーシティの推進等を通じてグローバルな競争力強化やイノベーションを促進する活動に携わってきた経験を当社経営に活かすため、同氏を社外取締役に選任しています。 同氏は独立的な視点で必要な意見を述べているほか、「役員指名諮問委員会」および「役員報酬諮問委員会」の委員を務めています。 独立役員基準該当状況と独立役員指定理由 同氏は、以下の1.から5.に掲げる事項のいずれにも該当しておらず、十分な独立性を有しています。また、同氏は、当社が定める「社外役員の独立性に関する判断基準」もクリアしています。 このことから、一般株主の利益保護の役割を十分に果たすことができると判断し、独立役員に指定しています。 1. 当社の親会社又は兄弟会社の業務執行者等 2. 当社を主要な取引先とする者若しくはその業務執行者等又は当社の主要な取引先若しくはその業務執行者等 3. 当社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家又は法律専門家 4. 当社の主要株主 5. 次の (a) 又は (b) に掲げる者（重要でない者を除く）の近親者 (a) 1.から4.までに掲げる者 (b) 当社又は当社の子会社の業務執行者等

岩田彰一郎	○	岩田彰一郎氏は、アスクル株式会社の代表取締役社長兼CEOを兼務しており、上記hに該当します。 当社グループは、同社グループから文具等を購入しています。2016年度における支払実績は、当社の連結ベースの2015年度の売上原価、販売費および一般管理費の合計額の0.1%未満であり、当社グループから見た取引額は僅少です。 同社グループの当社グループへの文具等の売上実績は、同社グループの2016年5月期の連結売上高の0.1%未満であり、同社グループから見た取引額は僅少です。 当社グループは、同社グループに化粧品等を販売しています。当社グループの2016年度における同社グループへの販売実績は、当社の2016年度における連結売上高の0.1%未満であり、当社グループから見た取引額は僅少です。 同社グループの当社グループからの化粧品等の仕入額は、同社の2016年5月期の連結売上原価の約0.1%であり、同社グループから見た取引額は僅少です。 同社は化粧品等を販売しており、当社と競業取引の関係にあります。このため、当社は同社の競業取引の内容および上限額について、利益相反取引に係るものと併せ、あらかじめ取締役会で承認し、同社の事業年度の終了後に取締役会に実績を報告しています。 なお、当社グループの2016年度における連結売上高と比べた同社の同期間の化粧品等の売上高は0.1%未満であり、同社の2016年5月期の売上高に占める化粧品等の売上の割合は、約0.1%です。これらのことから、同社に係る競業取引について、当社の株主利益に悪影響はありません。 同氏の会社法および同施行規則に定める「重要な兼職の状況」は、以下の通りです。 ■アスクル株式会社 代表取締役社長兼CEO ■株式会社みんなのウェディング 社外取締役 なお当社は、「重要な兼職の状況」について、独立性の観点だけでなく「主な職業」その他の観点も加え、多面的に兼職の重要性を判断しています。	社外取締役選任理由と当社における役割・機能 異業種・他業界の現役経営者として、従来の枠組みにとらわれることのない視点を当社経営に反映させるため、同氏を社外取締役に選任しています。 同氏は独立的な視点で必要な意見を述べているほか、「役員報酬諮問委員会」の委員長を担当し、役員の報酬制度などの答申案策定のとりまとめを行っています。 独立役員基準該当状況と独立役員指定理由 同氏は、以下の1.から5.に掲げる事項のいずれにも該当しておらず、十分な独立性を有しています。また、同氏は、当社が定める「社外役員の独立性に関する判断基準」もクリアしています。 このことから、一般株主の利益保護の役割を十分に果たすことができると判断し、独立役員に指定しています。 1. 当社の親会社又は兄弟会社の業務執行者等 2. 当社を主要な取引先とする者若しくはその業務執行者等又は当社の主要な取引先若しくはその業務執行者等 3. 当社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家又は法律専門家 4. 当社の主要株主 5. 次の (a) 又は (b) に掲げる者 (重要でない者を除く) の近親者 (a) 1.から4.までに掲げる者 (b) 当社又は当社の子会社の業務執行者等
--------------	----------	--	--

大石佳能子	○	大石佳能子氏につきましては上記a～kに掲げる会社との関係性のいずれにも該当しません。 同氏の会社法および同施行規則に定める「重要な兼職の状況」は、以下の通りです。 ■株式会社メディヴァ 代表取締役 ■株式会社シーズ・ワン 代表取締役 ■江崎グリコ株式会社 社外取締役 ■参天製薬株式会社 社外取締役 ■スルガ銀行株式会社 社外取締役 なお当社は、「重要な兼職の状況」について、独立性の観点だけでなく「主な職業」その他の観点も加え、多面的に兼職の重要性を判断しています。	社外取締役選任理由と当社における役割・機能 長年にわたり国内外で経営に携わり、現在は主に患者視点から医療業界の変革に取り組んでいる経験・知見や、複数の企業において社外取締役を務めることで積み重ねてきた経験・知見を当社経営に活かすため、同氏を新たに社外取締役に選任しました。 独立役員基準該当状況と独立役員指定理由 同氏は、以下の1.から5.に掲げる事項のいずれにも該当しておらず、十分な独立性を有しています。また、同氏は、当社が定める「社外役員の独立性に関する判断基準」もクリアしています。 このことから、一般株主の利益保護の役割を十分に果たすことができると判断し、独立役員に指定しています。 1. 当社の親会社又は兄弟会社の業務執行者等 2. 当社を主要な取引先とする者若しくはその業務執行者等又は当社の主要な取引先若しくはその業務執行者等 3. 当社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家又は法律専門家 4. 当社の主要株主 5. 次の (a) 又は (b) に掲げる者（重要でない者を除く）の近親者 (a) 1.から4.までに掲げる者 (b) 当社又は当社の子会社の業務執行者等
-------	---	---	--

上村達男	○	上村達男氏につきましては上記a～kに掲げる会社との関係性のいずれにも該当しません。 同氏の会社法および同施行規則に定める「重要な兼職の状況」は、以下の通りです。 ■早稲田大学 法学学術院教授 なお当社は、「重要な兼職の状況」について、独立性の観点だけでなく「主な職業」その他の観点も加え、多面的に兼職の重要性を判断しています。	社外取締役選任理由と当社における役割・機能 法律知識に加え、資本市場・コーポレートガバナンスに関する経験・識見を当社経営に反映させるため、同氏を社外取締役に選任しています。 同氏は独立的な視点で必要な意見を述べているほか、「役員指名諮問委員会」の委員長を担当し、取締役・執行役員候補の選抜などの答申案策定の取りまとめを行っています。 独立役員基準該当状況と独立役員指定理由 同氏は、以下の1.から5.に掲げる事項のいずれにも該当しておらず、十分な独立性を有しています。また、同氏は、当社が定める「社外役員の独立性に関する判断基準」もクリアしています。 このことから、一般株主の利益保護の役割を十分に果たすことができると判断し、独立役員に指定しています。 1. 当社の親会社又は兄弟会社の業務執行者等 2. 当社を主要な取引先とする者若しくはその業務執行者等又は当社の主要な取引先若しくはその業務執行者等 3. 当社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家又は法律専門家 4. 当社の主要株主 5. 次の (a) 又は (b) に掲げる者 (重要でない者を除く) の近親者 (a) 1.から4.までに掲げる者 (b) 当社又は当社の子会社の業務執行者等
指名委員会又は報酬委員会に相当する 任意の委員会の有無	あり		

■ 任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長（議長）の属性

	委員会の名称	全委員 (名)	常勤委員 (名)	社内取締役 (名)	社外取締役 (名)	社外有識者 (名)	その他 (名)	委員長 (議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	役員指名諮問委員会	5	0	1	4	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	役員報酬諮問委員会	5	0	1	4	0	0	社外取締役

■ 補足説明

役員指名諮問委員会は、役員候補者の選抜・役員の昇降格などを取締役会に答申します。2016年度は、役員指名諮問委員会を2回、役員指名諮問委員会と役員報酬諮問委員会の合同委員会を4回の計6回開催し、取締役および監査役候補者の選定ならびに執行役員の選任等について答申したほか、執行役員の昇格・登用・退任および執行役員体制の設計の考え方に関する検討を行いました。

役員報酬諮問委員会は、役員報酬制度、役員業績評価などを取締役会に答申します。2016年度は役員報酬諮問委員会を4回、役員指名諮問委員会と役員報酬諮問委員会の合同委員会を4回の計8回開催し、2015年度の取締役および執行役員の個人別報酬、2016年度の取締役および執行役員の個人別報酬、2016年度に係る報酬制度についての検討のほか、次期3力年に向けた報酬制度改定の進め方についての検討を行いました。

監査役関係

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	員数の上限を定めていない
監査役の数	5名

■ 監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は、会計監査人の監査手続・日程に関する監査計画について説明を受け意見交換しています。また、会計監査人より事業年度を通じて監査の方法およびその結果について報告を受けています。

監査役は、内部監査部門による内部監査計画ならびに監査・調査の結果について報告を受け、必要案件について意見交換しています。また、これらに加え、代表取締役と監査役との間で定期的な意見交換会を実施しています。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	3名
社外監査役のうち独立役員に指定されている数	3名

■ 会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係(※)												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
大塚宣夫	その他													
小津博司	弁護士													
辻山栄子	公認会計士													

※ 会社との関係についての選択項目

※ 本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」

※ 近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

a 上場会社又はその子会社の業務執行者

b 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与

c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役

d 上場会社の親会社の監査役

e 上場会社の兄弟会社の業務執行者

f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者

g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者

h 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家

i 上場会社の主要株主（当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者）

j 上場会社の取引先（f、g及びhのいずれにも該当しないもの）の業務執行者（本人のみ）

k 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者（本人のみ）

l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者（本人のみ）

m その他

■ 会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
大塚宣夫	○	大塚宣夫氏につきましては上記a～mに掲げる会社との関係性のいずれにも該当しません。 同氏の会社法および同施行規則に定める「重要な兼職の状況」は、以下の通りです。 ■医療法人社団慶成会 会長 なお当社は、「重要な兼職の状況」について、独立性の観点だけでなく「主な職業」その他の観点も加え、多面的に兼職の重要性を判断しています。	社外監査役選任理由と当社における役割・機能 医療法人の経営者としての経験と識見によって、監査役監査の客観性や中立性を保つため同氏を社外監査役に選任しています。同氏は独立的な視点で必要な意見を述べています。 独立役員基準該当状況と独立役員指定理由 同氏は、以下の1.から5.に掲げる事項のいずれにも該当しておらず、十分な独立性を有しています。また、同氏は、当社が定める「社外役員の独立性に関する判断基準」もクリアしています。 このことから、一般株主の利益保護の役割を十分に果たすことができると判断し、独立役員に指定しています。 1. 当社の親会社又は兄弟会社の業務執行者等 2. 当社を主要な取引先とする者若しくはその業務執行者等又は当社の主要な取引先若しくはその業務執行者等 3. 当社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家又は法律専門家 4. 当社の主要株主 5. 次の (a) 又は (b) に掲げる者 (重要でない者を除く) の近親者 (a) 1.から4.までに掲げる者 (b) 当社又は当社の子会社の業務執行者等

小津博司	○	小津博司氏につきましては上記a～mに掲げる会社との関係性のいずれにも該当しません。 同氏の会社法および同施行規則に定める「重要な兼職の状況」は、以下の通りです。 ■三井物産株式会社 社外監査役 ■トヨタ自動車株式会社 社外監査役 ■一般財団法人清水育英会 代表理事 なお当社は、「重要な兼職の状況」について、独立性の観点だけでなく「主な職業」その他の観点も加え、多面的に兼職の重要性を判断しています。	社外監査役選任理由と当社における役割・機能 法務分野を中心とした経験と指揮権によって、監査役監査の客観性や中立性を保つため同氏を社外監査役に選任しています。 同氏は独立的な視点で必要な意見を述べています。 独立役員基準該当状況と独立役員指定理由 同氏は、以下の1.から5.に掲げる事項のいずれにも該当しておらず、十分な独立性を有しています。また、同氏は、当社が定める「社外役員の独立性に関する判断基準」もクリアしています。 このことから、一般株主の利益保護の役割を十分に果たことができると判断し、独立役員に指定しています。 1. 当社の親会社又は兄弟会社の業務執行者等 2. 当社を主要な取引先とする者若しくはその業務執行者等又は当社の主要な取引先若しくはその業務執行者等 3. 当社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家又は法律専門家 4. 当社の主要株主 5. 次の (a) 又は (b) に掲げる者 (重要でない者を除く) の近親者 (a) 1.から4.までに掲げる者 (b) 当社又は当社の子会社の業務執行者等

辻山栄子	○	辻山栄子氏につきましては上記a～mに掲げる会社との関係性のいずれにも該当しません。 同氏の会社法および同施行規則に定める「重要な兼職の状況」は、以下の通りです。 ■早稲田大学 商学学術院教授 ■オリックス株式会社 社外取締役 ■株式会社ローソン 社外監査役 ■株式会社NTTドコモ 社外監査役 なお当社は、「重要な兼職の状況」について、独立性の観点だけでなく「主な職業」その他の観点も加え、多面的に兼職の重要性を判断しています。	社外監査役選任理由と当社における役割・機能 法務分野を中心とした経験と指揮権によって、監査役監査の客観性や中立性を保つため同氏を社外監査役に選任しています。 同氏は独立的な視点で必要な意見を述べています。 独立役員基準該当状況と独立役員指定理由 同氏は、以下の1.から5.に掲げる事項のいずれにも該当しておらず、十分な独立性を有しています。また、同氏は、当社が定める「社外役員の独立性に関する判断基準」もクリアしています。 このことから、一般株主の利益保護の役割を十分に果たことができると判断し、独立役員に指定しています。 1. 当社の親会社又は兄弟会社の業務執行者等 2. 当社を主要な取引先とする者若しくはその業務執行者等又は当社の主要な取引先若しくはその業務執行者等 3. 当社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家又は法律専門家 4. 当社の主要株主 5. 次の (a) 又は (b) に掲げる者 (重要でない者を除く) の近親者 (a) 1.から4.までに掲げる者 (b) 当社又は当社の子会社の業務執行者等
------	---	--	--

独立役員関係

独立役員の数	7名
--------	----

■ その他独立役員に関する事項

当社は「社外役員の独立性に関する判断基準」（以下、判断基準という）およびこれに付随する「各種届出書類・開示書類における関係性記載の省略のための軽微基準」（以下、軽微基準という）を以下のとおり定めております。本報告書では、軽微基準にしたがい独立役員の兼務先と当社との関係性の記載を一部省略しています。

社外役員の独立性に関する判断基準

株式会社資生堂（以下、当社という）は、当社の社外取締役および社外監査役（以下、併せて「社外役員」という）または社外役員候補者が、当社において合理的に可能な範囲で調査した結果、次の各項目の要件を全て満たすと判断される場合に、当社は当該社外役員または当該社外役員候補者が当社に対する十分な独立性を有しているものと判断します。

1. 現に当社および当社の関係会社（注1）（以下、併せて「当社グループ」という）の業務執行者（注2）ではなく、かつ過去においても業務執行者であったことが一度もないこと。
社外監査役にあつては、これらに加え、当社グループの業務執行を行わない取締役および会計参与（会計参与が法人の場合はその職務を行うべき社員）であったことが一度もないこと。
2. 現事業年度および過去9事業年度（以下、これらの事業年度を「対象事業年度」という）において、以下の各号のいずれにも該当していないこと。
 - 1) 当社グループを主要な取引先としている者（注3）、またはその業務執行者（対象事業年度において一度でもその業務執行者であった者を含む。以下、本項の第2) 号ないし第4) 号において同じ）。
 - 2) 当社グループの主要な取引先（注4）、またはその業務執行者。
 - 3) 当社の議決権の10%以上の議決権を直接または間接的に現に保有しもしくは対象事業年度において保有していた当社の大株主、またはその業務執行者。
 - 4) 当社グループが総議決権の10%以上の議決権を直接または間接的に現に保有しもしくは対象事業年度において保有していた者の業務執行者。
 - 5) 対象事業年度において当社グループから役員報酬以外に多額の金銭その他の財産（注5）を得ているコンサルタント、会計専門家および法律専門家。なお、これら者が法人、組合等の団体である場合は当該団体に所属する者（対象事業年度において一度でも当該団体に所属していた者を含む。以下、本項第6) 号および第7) 号において同じ）を含む。
 - 6) 対象事業年度において当社グループから多額の金銭その他の財産（注5）による寄付を受けている者。なお、これらの者が法人、組合等の団体である場合は当該団体に所属する者を含む。
 - 7) 当社の会計監査人（対象事業年度において一度でも当社の会計監査人であった者を含む）。なお、会計監査人が法人、組合等の団体である場合は当該団体に所属する者を含む。
3. 以下の各号に掲げる者の配偶者、2親等内の親族、同居の親族または生計を共にする者ではないこと。ただし、本項の第2) 号については、社外監査役の独立性を判断する場合にのみ適用する。
 - 1) 当社グループの業務執行者のうちの重要な者（注6）。
 - 2) 当社グループのいずれかの会社の業務執行をしない取締役。
 - 3) 第2項第1) 号ないし第4) 号に掲げる者。ただし、これらの業務執行者については、そのうちの重要な者（注6）に限る。
 - 4) 第2項第5) 号ないし第7) 号に掲げる者。ただし、これらに所属する者については、そのうちの重要な者（注7）に限る。
4. 以下の各号に掲げる「役員等の相互就任」の状況のいずれにも該当していないこと。
 - 1) 当社の社外役員本人または当社の社外役員候補者本人が現に当社以外の国内外の会社の業務執行者、社外取締役、監査役またはこれらに準ずる役職（注8）に就いている場合において、当社グループの業務執行者、社外取締役、監査役（当該社外役員本人または社外役員候補者本人を除く）またはこれらに準ずる役職（注8）にある者が、当該会社の取締役（社外取締役を含む）、執行役、監査役（社外監査役を含む）、執行役員またはこれらに準ずる役職（注8）に就任している状況。
 - 2) 当社の社外役員本人または当社の社外役員候補者本人が現に当社以外の法人（会社を除く）、その他の団体の業務執行者、役員または役員に準ずる役職（注9）に就いている場合において、当社グループの業務執行者、社外取締役、監査役（当該社外役員本人または社外役員候補者本人を除く）またはこれらに準ずる役職（注8）にある者が、当該団体の役員または役員に準ずる役職（注9）に就任している状況。
5. 前記1.ないし4.の他、独立した社外役員としての職務を果たせないと合理的に判断される事情を有していないこと。
6. 現在において、今後前記1.ないし5.の定めに該当する予定がないこと。

（注釈）

注1)「関係会社」とは、会社計算規則（第2条第3項第22号）に定める関係会社をいう。

注2)「業務執行者」とは、株式会社の業務執行取締役、執行役、執行役員、持分会社の業務を執行する社員（当該社員が法人である場合は、会社法第598条第1項の職務を行うべき者その他これに相当する者）、会社以外の法人・団体の業務を執行する者および会社を含む法人・団体の使用人（従業員等）をいう。

注3)「当社グループを主要な取引先としている者」とは、次のいずれかに該当する者をいう。

- 1: 当社グループに対して製品もしくはサービスを提供している（または提供していた）取引先グループ（直接の取引先が属する連結グループに属する会社）であつて、当社の各対象事業年度における当社グループと当該取引先グループの間の当該取引に係る総取引額が1事業年度につき1,000万円以上でかつ当該事業年度内に終了する当該取引先グループの連結会計年度における連結売上高（当該取引先グループが連結決算を実施していない場合にあっては、当該取引先単体の売上高）の2%を超える者。

- 2: 当社グループが負債を負っている（または負っていた）取引先グループであって、当社の各対象事業年度末における当社グループの当該取引先グループに対する負債の総額が1,000万円以上でかつ当該事業年度内に終了する当該取引先グループの連結会計年度における連結総資産（当該取引先グループが連結決算を実施していない場合にあっては、当該取引先単体の総資産）の2%を超える者。

注4)「当社グループの主要な取引先」とは、次のいずれかに該当する者をいう。

- 1: 当社グループが製品もしくはサービスを提供している（または提供していた）取引先グループであって、当社の各対象事業年度における当社グループの当該取引先グループに対する当該取引に係る総取引額が1事業年度につき1,000万円以上でかつ当社グループの当該事業年度における連結売上高の2%を超える者。
- 2: 当社グループが売掛金、貸付金、その他の未収金（以下、「売掛金等」という）を有している（または有していた）取引先グループであって、当社の各対象事業年度末における当社グループの当該取引先グループに対する売掛金等の総額が1,000万円以上でかつ当社グループの当該事業年度末における連結総資産の2%を超える者。
- 3: 当社グループが借入れをしている（またはしていた）金融機関グループ（直接の借入先が属する連結グループに属する会社）であって、当社の各対象事業年度末における当社グループの当該金融機関グループからの借入金の総額が当社グループの当該事業年度末における連結総資産の2%を超える者。

注5)「多額の金銭その他の財産」とは、その価額の総額が1事業年度につき1,000万円以上のものをいう。

注6) 業務執行者のうちの「重要な者」とは、取締役（社外取締役を除く）、執行役、執行役員および部長格以上の上級管理職にある使用人をいう。

注7) 第2項第5)号ないし第7)号に掲げる「当該団体に所属する者」のうちの「重要な者」とは、監査法人または会計事務所に所属する者のうち公認会計士、法律事務所、弁護士（いわゆるアソシエイトを含む）、財団法人・社団法人・学校法人その他の法人（以下、「各種法人」という）に所属する者のうち評議員、理事および監事等の役員をいう。所属先が監査法人、会計事務所、法律事務所および各種法人のいずれにも該当しない場合には、当該所属先において本注釈前記に定める者と同等の重要性を持つと客観的・合理的に判断される者をいう。

注8)「業務執行者、社外取締役、監査役またはこれらに準ずる役職」とは、注2に定める業務執行者、業務執行者以外の取締役（社外取締役を含む）、監査役（社外監査役を含む）のほか、「相談役」、「顧問」等、取締役、監査役、執行役または執行役員を退任した者で会社に対し助言を行う立場にある役職を含む。

注9)「役員または役員に準ずる役職」とは、理事、監事および評議員のほか、「相談役」、「顧問」等、理事、監事または評議員を退任した者で当該団体にに対し助言を行う立場にある役職を含む。

各種届出書類・開示書類における関係性記載の省略のための軽微基準

株式会社資生堂（以下、当社という）は、当社の定める「社外役員の独立性に関する判断基準」に付随して、下記のとおり「各種届出書類・開示書類における関係性記載の省略のための軽微基準」（以下、本基準という）を定める。本基準は、社外役員の独立性が十分に高いことが明らかであり、各種届出書類・開示書類（以下、届出書類等という）における詳細な記載を省略しても差し支えないと当社が判断する金額基準等を定めたものであり、届出書類等の社外役員の独立性に係る記載については、原則として本基準に該当するものを省略して記載するものとする。なお、以下において「対象事業年度」とは、当社の現事業年度および過去9事業年度をいう。

1. 主要な取引先に関する記載

各対象事業年度における次の金額が、いずれも1,000万円未満のものについては、当該事業年度におけるこれらの取引関係に関する記載を省略する。

- 1) 各対象事業年度における取引先グループから当社グループへの商品またはサービスの提供に係る取引の総取引額
- 2) 各対象事業年度末における当社グループの取引先グループに対する負債の総額
- 3) 各対象事業年度における当社グループから取引先グループへの商品またはサービスの提供に係る取引の総取引額
- 4) 各対象事業年度末における当社グループの取引先グループに対する売掛金等の総額
- 5) 各対象事業年度末における当社グループの金融機関グループからの借入金の総額

2. 当社グループから役員報酬以外の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家および法律専門家に関する記載
各対象事業年度において、当社グループが支払いまたは提供した金銭その他の財産の価額の総額が1,000万円未満のものについては、当該事業年度に係る記載を省略する。

3. 当社グループから寄付を受けている者に関する記載

各対象事業年度において、当社グループが支払いまたは提供した金銭その他の財産の価額の総額が500万円未満のものについては、当該事業年度に係る記載を省略する。

4. 配偶者以外の親族に関する記載

4親等以上離れた者（ただし、同居の親族または生計を共にする者を除く）については、記載を省略する。

5. 役員等の相互就任に関する記載

当社の社外役員がその出身会社の業務執行者、社外取締役、監査役もしくはこれらに準ずる役職者、またはその出身団体の業務執行者、役員もしくは役員に準ずる役職者に該当しなくなってから10年以上が経過しており、かつ、当該出身会社の取締役（社外取締役を含む）、執行役、監査役（社外監査役を含む）、執行役員もしくはこれらに準ずる役職、または当該出身団体の役員もしくは役員に準ずる役職を務める当社グループ出身者が当社グループの業務執行者、社外取締役、監査役またはこれらに準ずる役職者に該当しなくなしてから10年以上が経過している場合については、記載を省略する。

インセンティブ関係

取締役へのインセンティブ付与に関する 施策の実施状況	業績連動型報酬制度の導入、ストックオプション制度の導入
-------------------------------	-----------------------------

■ 該当項目に関する補足説明

当社は、役員報酬制度をコーポレートガバナンスにおける重要事項と位置づけています。このことから、当社の役員報酬制度は、以下の基本哲学に基づき、社外取締役を委員長とする役員報酬諮問委員会において、客観的な視点を取り入れながら設計しています。

役員報酬制度の基本哲学

1. 企業使命の実現を促すものであること
2. 優秀な人材を確保・維持できる金額水準と設計であること
3. 当社の中長期経営戦略を反映する設計であると同時に中長期的な成長を強く動機づけるものであること
4. 短期志向への偏重や不正を抑制するための仕組みが組み込まれていること
5. 株主や社員をはじめとしたステークホルダーに対する説明責任の観点から透明性、公正性および合理性を備えた設計であり、これを担保する適切なプロセスを経て決定されること

当社の役員報酬制度は、基本報酬と業績連動報酬で構成され、報酬額の水準については、国内外の同業または同規模の他企業との比較および当社の財務状況を踏まえて設定しています。

なお、業務執行から独立した立場にある社外取締役および監査役には、業績連動報酬等の変動報酬は相応しくないため、基本報酬のみの支給としています。また、役員退職慰労金制度については、2004年6月29日開催の第104回定時株主総会の日をもって廃止しました。

ストックオプションの付与対象者	社内取締役、その他
-----------------	-----------

■ 該当項目に関する補足説明

当社は、業務執行を担当する取締役のほか、取締役を兼務しない当社の執行役員および当社の完全子会社である資生堂ジャパン株式会社の執行役員に対してもストックオプションを付与しており、これにより、業務執行を担当する取締役および執行役員等に対し、リスクを株主と共有し、短期的視点だけでなく中長期的な視野を持ったバランスの取れた経営の動機付けを行っています。

取締役報酬関係

(個別の取締役報酬の) 開示状況	一部のものだけ個別開示
------------------	-------------

■ 該当項目に関する補足説明

取締役・社外取締役・監査役・社外監査役に区分した当期に係る報酬等の種類別（基本報酬・賞与・ストックオプション）の総額を開示しています。

また、代表取締役および報酬等の額が1億円以上である取締役の当期に係る報酬等の種類別の額もあわせて開示しています（2009年度より）。

取締役および監査役の2016年度に係る報酬等の総額

	基本報酬	賞与	ストックオプション	合計
取締役（7名）	272百万円	120百万円	50百万円	443百万円
うち社外取締役（4名）	49百万円	－	－	49百万円
監査役（5名）	99百万円	－	－	99百万円
うち社外監査役（3名）	36百万円	－	－	36百万円
合計	372百万円	120百万円	50百万円	542百万円

（注）

1. 取締役の基本報酬は、第89回定時株主総会（1989年6月29日）決議による報酬限度額月額30百万円以内です。
また、監査役の基本報酬は、第105回定時株主総会（2005年6月29日）決議による報酬限度額月額10百万円以内です。
2. 上記の基本報酬には、当社の子会社の取締役を兼務している当社取締役1名に対し、当該子会社1社が当社を経由して支払った2016年度に係る基本報酬23百万円が含まれています。
3. 上記の取締役の長期インセンティブ型報酬（ストックオプション）は、取締役の職務執行の対価として株主総会の承認を得た上で交付したストックオプション（新株予約権）の当期費用計上額の合計額です。
4. 上記支給額のほか、当社取締役1名に対して、当該取締役が取締役を兼務しない執行役員の地位にあったときに付与されたストックオプションの当期費用計上額0.3百万円があります。
5. 取締役全員および監査役全員について上記の役員報酬（注1～4に記載したものを含む）以外の報酬の支払いはありません。

代表取締役および報酬等の総額が1億円以上である取締役の2016年度に係る報酬等の種類別の額

	基本報酬	賞与	ストックオプション	合計
代表取締役 魚谷雅彦	129百万円	77百万円	29百万円	236百万円
代表取締役 岩井恒彦	47百万円	21百万円	6百万円	75百万円
代表取締役 坂井 透	47百万円	20百万円	14百万円	82百万円

（注）

1. 上記の基本報酬には、代表取締役坂井 透氏に対し、同氏が取締役を兼務している当社の子会社1社が当社を経由して支払った2016年度に係る基本報酬23百万円が含まれています。
2. 上記の取締役の長期インセンティブ型報酬（ストックオプション）は、取締役の職務執行の対価として株主総会の承認を得た上で交付したストックオプション（新株予約権）の当期費用計上額の合計額です。
3. 上記3名の取締役について上記の役員報酬（注1～2に記載したものを含む）以外の報酬の支払いはありません。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無	あり
----------------------	----

■ 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

役員報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針

当社の役員報酬制度は、基本報酬と業績連動報酬で構成され、報酬額の水準については、国内外の同業または同規模の他企業との比較および当社の財務状況を踏まえて設定しています。

なお、業務執行から独立した立場にある社外取締役および監査役には、業績連動報酬等の変動報酬は相応しくないため、基本報酬のみの支給としています。また、役員退職慰労金制度については、2004年6月29日開催の第104回定時株主総会の日をもって廃止しました。

2015年度から2017年度までの3カ年計画に対応した報酬制度

(全体像)

当社は、2015 年度から2017年度までの3カ年を、2018年度から2020年度までの3カ年での成長加速を可能にするための事業基盤の再構築の期間と位置付けています。これに対応して、2015年度から2017年度までの3カ年を対象とした役員報酬制度は、役員に対し、変革のリーダーとして抜本的な改革を実行することを動機づけるように設計しています。

当社では、事業基盤の再構築の成果が連結業績や担当事業業績などの財務的な業績数値に反映されるまでには時間を要することを想定しています。また、解決すべき課題の中には、市場在庫水準の適正化などのように、解決への取り組みが短期的には業績数値に対してネガティブに作用するものもありますが、長期的成長のためにはそのような課題の解決についても避けて通ることはできません。

役員に対し、長期的成長の観点から戦略的にこれらの課題を解決するインセンティブを設けるために、基本報酬と業績連動報酬の双方に個人考課（戦略目標の達成に対する評価）の仕組みを導入しています。

なお、現在の役員報酬制度は、事業基盤の再構築を確実なものとすることに焦点を当てた設計であることから、2018年度以降については見直しを行います。

(基本報酬)

基本報酬については、各役員の担当領域の規模・責任やグループ経営への影響の大きさに応じて設定する役割等級ごとの設計としています。また、同一等級内でも、個別の役員の前年度の実績（業績数値および個人考課）に応じて一定の範囲で昇給が可能な仕組みとなっており、基本報酬においても役員の成果に報いることができるようにしています。

なお、社外取締役および監査役については、昇給枠のある基本報酬ではなく、従来どおり一定の金額で固定された固定報酬のみを支給します。

(業績連動報酬)

業績連動報酬は、毎年の業績に応じて支給される「年次賞与」と、株主のみなさまとの利益意識の共有と中長期での目標達成への動機づけを目的とした「長期インセンティブ型報酬としての株式報酬型ストックオプション」で構成されており、当社役員に対し、単年度だけでなく中長期的な視点で業績や株価を意識した経営を動機づける設計となっています。また、どちらの報酬についても個人考課による評価部分を設けることで、長期的成長の観点からの戦略的課題解決の動機づけを強化しています。

(年次賞与)

業績連動報酬の年次賞与は、連結売上高および連結営業利益額の目標達成率を全役員共通の評価指標とするほか、下表のとおり、各役員の担当領域に応じた評価項目を設定しています。持続的成長を実現するための事業基盤の再構築への取り組みなど、財務的な業績数値だけでは測ることができない戦略目標の達成度合いを評価基準に加えるために、全役員について個人考課部分を設定しています。

(長期インセンティブ型報酬)

業績連動報酬のうち、長期インセンティブ型報酬としての株式報酬型ストックオプションについては、ストックオプションとしての新株予約権の割当て時と、割当てた新株予約権の権利行使期間の開始時の2つのタイミングで業績条件を課しています。

まず、株主総会において割当て上限個数の承認を得た後、実際に新株予約権を割当てる際に、直前事業年度に係る年次賞与の評価指標を用い、0個から上限個数までの範囲内で付与個数の増減を行います。さらに、当該新株予約権の行使期間が開始する際に、その直前事業年度までの連結業績等の実績に応じて、割当てられた新株予約権の30%～100%の範囲で権利行使可能な個数が確定する仕組みとしています。これにより、中長期的な業績向上と戦略目標達成へのインセンティブとしての機能を強化しています。

具体的な役員報酬制度については、当社の第117回定時株主総会招集ご通知（55ページ～58ページ）に記載して開示しています。

社外取締役（社外監査役）のサポート体制

社外取締役

取締役会事務局、役員指名諮問委員会事務局および役員報酬諮問委員会事務局を務める部門に、社外取締役の業務を補助する担当窓口を設置し、社外取締役への情報提供およびその職務遂行のサポート等を行っています。

社外監査役

内部監査部門に、監査役会および監査役の業務を補助する監査役会スタッフグループを設置して使用人を配置しています。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項（現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要）

経営・執行体制の状況

（取締役会および取締役）

当社の取締役会は社外取締役4名を含む取締役7名で構成され、代表取締役執行役員社長兼CEOが議長を務め、少人数で迅速な意思決定を行う体制としています。取締役会は最低毎月1回開催し、重要事項はすべて付議されています。

経営に外部視点を取り入れ、業務執行に対する一層の監督機能の強化を図ることを目的に、2006年度より独立性の高い社外取締役2名を起用しています。2011年に1名追加、2016年に更に1名追加し、現在は4名の独立性の高い社外取締役を起用しています。これに加えて、社外取締役を除く3名のうちの2名が当社以外でのキャリアを持つ人材であるなど、取締役のダイバーシティ（多様性）を確保しています。

なお、取締役の任期は1年としています。

（執行役員および執行役員が関連する会議）

当社では、執行役員制度を採用し、経営の監督を担う取締役会の機能と、業務執行を担う執行役員の機能を分離しています。

なお、執行役員の任期は1年とし、在任期間の上限は同一役位で原則4年、最大6年としています。

さらに、業務執行における重要案件に関する決裁のための多面的な討議を行う「Executive Committee」および経営計画やブランド戦略の立案を行う「中期計画・年度計画策定会議」を設置して、執行役員への権限委譲を進め、責任の明確化と経営のスピードアップを図っています。これらの2つの会議は、CEO（最高経営責任者）である社長が議長を務めています。このほか、各執行役員は担当執行役員の意思決定を行う会議において、業務執行に係る意思決定を行うほか、取締役会や「Executive Committee」等への提案事項等を審議しています。

（諮問委員会）

経営の透明性・客観性を高める観点から、取締役会の諮問機関として、役員候補者の選抜や役員の昇降格などを取締役会に答申する「役員指名諮問委員会」と、役員報酬制度や役員業績評価などを取締役会に答申する「役員報酬諮問委員会」を設置しています。いずれの委員会も社外取締役を委員長とし、客観性を確保しています。

「役員指名諮問委員会」では、取締役および監査役候補者の選抜のほか、執行役員の登用や昇降格に関する審議を行います。

また、トップマネジメント力の強化をねらいに、執行役員の在任期間の上限設定や昇降格・退任のルールなどを構築し、透明性の高い厳正な運用を行っています。

「役員報酬諮問委員会」では、取締役および執行役員の個人別報酬に関する検討のほか、報酬制度についての検討を行っています。

取締役および監査役の多様性

当社の取締役会は、業務執行の監督と重要な意思決定を行うために、多様な視点、多様な経験、多様かつ高度なスキルを持った取締役で構成されることが必要であると考えています。また、監査役についても、取締役会に出席し、必要に応じて意見を述べる義務があることから、取締役と同様、多様性と高いスキルが必要であると考えます。

多様性を考慮する際には、性別、年齢および国籍等の区別なくそれぞれの人格および識見に基づいて候補者を選定することで、これらの属性に関する多様性を確保することに加え、経営に関連する各分野の専門知識や経験等のタスク面での多様性を確保することも重視しています。

また、社外取締役および社外監査役については、当社の従来の枠組みにとらわれることのない視点を経営に活かすことをねらいに一定の在任上限期間を設けており、在任期間の長い社外役員と新任の社外役員との引き継ぎの期間を設けながら社外役員の適切な交代を進めています。

取締役会における社外取締役の構成比率

当社では、定款の定めにより取締役の員数の上限を12名としており、適切に経営の監督を行うために、事業ポートフォリオや事業規模などを勘案の上、最適な人数の取締役を選任しています。

このうち社外取締役については、一定の発言力の確保の観点から、3名以上選任することとしています。また、現に選任されている取締役の半数以上を社外取締役とすることを目処としています。

なお、社外取締役および社外監査役の選任においては独立性を重視しており、当社が定める社外役員の独立性判断基準をクリアし、かつ精神的にも高い独立性を有する人材を候補者に選定することを原則としています。

取締役および監査役の実際の構成

2017年3月31日現在在任する取締役7名のうち、4名（57.1%）は当社が定める社外役員の独立性に関する判断基準を満たした独立性の高い社外取締役です。一方、執行役員を兼務する取締役3名は、資生堂グループ以外でキャリアを積んだ者2名と資生堂グループでのキャリアを有する者1名で構成されています。なお、女性の取締役は2名（28.6%）です。

また、監査役5名のうち、3名（60.0%）は独立性の高い社外監査役、2名は資生堂グループでのキャリアを有する常勤監査役です。なお、女性の監査役は2名（40.0%）です。

取締役と監査役の合計12名のうち、7名（58.3%）が独立性の高い社外取締役または社外監査役であり、4名（33.3%）が女性です。

監査の状況

（内部監査）

当社では代表取締役 執行役員副社長直轄の監査部が、グループ全体を対象に、業務執行の適正性を監査するとともに、内部統制の有効性を評価し、その結果を取締役会および監査役会に報告しています。

このほか、安全、環境、情報システムなどの専門領域は、それぞれの担当部門が中心となり監査を実施しています。

（監査役監査、監査役の機能強化に関する取組状況）

当社は、常勤監査役2名と、独立役員である非常勤の社外監査役3名で監査役会を構成しています。監査役は、取締役会その他重要な会議への出席などを通じ、取締役の業務執行の適法性・妥当性について監査しています。また、社外監査役は、それぞれの分野での豊富な経験と識見を活かし、独立的な視点で必要な助言・提言・意見を述べています。

代表取締役と監査役は、定期的な意見交換会を開催し、コーポレートガバナンスについての課題解決に向けた活動へと結び付けています。また、監査役会スタッフグループを配置するなど、監査役の監査が実効的に行われるための体制を整備しています。

（会計士監査）

当社は、会社法に基づく会計監査人および金融商品取引法に基づく会計監査人であるあずさ監査法人により会計士監査を受けています。

業務を執行した公認会計士の氏名および所属する監査法人名等は以下のとおりです。

所属する監査法人名	業務を執行した公認会計士の氏名等	継続監査年数
有限責任あずさ監査法人	指定有限責任社員業務執行社員小堀孝一	1年
同上	指定有限責任社員業務執行社員藤井亮司	4年
同上	指定有限責任社員業務執行社員川上尚志	7年

また、監査業務に係る補助者は、公認会計士および試験合格者等で構成されています。

(内部監査、監査役監査および会計士監査の相互連携)

当社は、いわゆる三様監査（内部監査、監査役監査および会計士監査）の有効性と効率性の向上を図るため、それぞれの間で定期的な連絡会を開催して監査計画・結果の報告、意見交換などの相互連携の強化に努めています。

当社独自の制度・仕組み（コンプライアンス委員会）

執行役員社長兼CEOの直轄委員会として、「コンプライアンス委員会」を設置しています。同委員会は、執行役員副社長を委員長とし、社内から横断的に委員を選定して運営し、活動結果および活動を通じて捕捉した重要な事項等を取締役会に報告します。

同委員会は、資生堂グループのコンプライアンス推進体制およびリスクマネジメントの確立のほか、資生堂グループと社会・地球環境が共に持続可能であることを目指すためのサステナビリティ戦略の策定と実行等、業務執行に直結した機能を担います。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は、業務執行に対し、取締役会による監督と監査役による適法性・妥当性監査の二重のチェック機能を持つ監査役会設置会社の体制を選択しています。その中で、コーポレートガバナンスの基本方針に掲げた経営の透明性・公正性・迅速性の維持・向上を図るために、指名委員会等設置会社や監査等委員会設置会社の優れた機能を取り入れ、取締役会の監督機能の強化を進めています。

2016年1月より、資生堂グループでは5つのブランドカテゴリーと6つの地域に区分して掛け合わせたマトリクス型の新組織体制を本格稼働させています。新組織体制のもとでは、当社はグローバル本社としてグループ全体を統括し、必要なサポートを行う機能を担い、これまで当社が保有していた権限の多くを、日本、中国、アジア、米州、欧州およびトラベルリテールのそれぞれを統括する地域本社に委譲することで、責任と権限の現地化を進めています。取締役会では、この新たな経営体制を前提として、取締役会の構成や運営も含めた当社のコーポレートガバナンス体制のあるべき姿について、2015年度中に議論を重ねました。その結果、資生堂グループ全体への監督機能を十分に発揮するためには「モニタリングボード型」で進めることが適切であるとの結論に至り、監査役会設置会社の体制の利点を活かしながら「モニタリングボード型」のコーポレートガバナンスを実施していくこととしました。

Ⅲ. 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主総会開催の約3週間前の早期発送を心がけています。2017年の第117回定時株主総会においては、総会前日から22日前である3月6日（月）に発送しました。 また、招集通知の発送に先駆け、当社ウェブサイトにおいて招集通知を早期掲載しました（和文：2月24日（金）、英訳：3月3日（金））
集中日を回避した株主総会の設定	2017年の第117回定時株主総会は3月28日に（火）に開催しました。 これは、2016年12月期決算に係る株主総会の最集中日である3月30日（木）の2日前（2営業日前）に当たります。
電磁的方法による議決権の行使	当社は2003年第103回定時株主総会より電磁的方法による議決権行使を採用しています。
議決権電子行使プラットフォームへの参加 その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	当社は2006年106回定時株主総会より、株式会社ICJが運営する「議決権行使プラットフォーム」にも参加しています。
招集通知（要約）の英文での提供	招集通知は、英訳版を作成し、可能な範囲で外国人株主のみなさまに発送するとともに、東京証券取引所および当社のウェブサイトに掲載しています。
その他	当社は、2008年6月より、議決権行使結果の開示を行ってきました。 2010年度からは東京証券取引所での適時開示、当社ウェブサイトでの開示、臨時報告書での開示を行っています。 また、2015年の第115回定時株主総会より、総会当日に来場株主のみなさまにご覧いただいた事業報告（動画および議長のプレゼンテーション）の動画（和英）を当社ウェブサイトに掲載しています。 当社の株主総会では、環境に配慮した運営を行っています。 2017年第117回定時株主総会では、引き続き受付時に株主さまにお渡しするご出席票に使用済PETボトルを再利用した材料を使用するなど、CO₂（二酸化炭素）等の温室効果ガスの排出量削減に努めたほか、招集通知にFSC認証紙や植物油インキを使用し、環境に配慮しました。

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社では、「情報開示の基本方針」「情報開示の基準」「情報開示の方法」「沈黙期間の設定」および「将来の見通しについての留意事項」からなるディスクロージャー・ポリシーを2006年に策定し、当社ウェブサイトにて公表しています。	—
個人投資家向けに定期的説明会を開催	当社では、社長または執行役員による説明会を開催しており、その模様を当社ウェブサイトで配信しています。 また、2011年度より、当社の株主さまコミュニケーションについて株主さまから直接ご意見を伺う場として「株主さまミーティング」を定期的を開催しています。 ■第一回：2012年2月9日（木） 大阪 ■第二回：2012年9月7日（金） 名古屋 ■第三回：2013年2月8日（金） 福岡 ■第四回：2013年9月6日（金） 神戸 ■第五回：2014年2月6日（木） さいたま ■第六回：2014年9月12日（金） 名古屋 ■第七回：2015年2月20日（金） 札幌 ■第八回：2015年9月29日（火） 横浜 ■第九回：2016年6月24日（金） 仙台	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	本決算および第2四半期決算発表時の年2回開催しています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	欧米およびアジアにおいて、主に個別訪問形式にて開催しています。	あり
IR資料のホームページ掲載	法定および任意の開示資料：株主総会招集通知、有価証券報告書（四半期報告書）、適時開示資料、決算説明会資料、決算短信（四半期財務・業績の概況）、アニュアルレポート、事業報告書等を掲載しています。 また、本決算および第2四半期決算発表時に開催するアナリスト・機関投資家向け説明会におけるプレゼンテーションおよび質疑応答の動画（和英）も掲載しています。	—

IRに関する部署（担当者）の設置	IR担当部署 IR部 IR担当役員 執行役員 最高財務責任者 直川紀夫 IR事務連絡責任者 IR部長 白岩哲明	—
その他	年に2回の決算説明会の他に、逐次、国内外の機関 投資家向けに合同説明会や個別訪問を実施してい ます。	—

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	資生堂グループ企業理念である「Our Mission, Values and Way」の実現に向けて、資生堂グループの根幹をなす存在意義であるOur Missionと、これを実現するために共有すべき心構え(Our Values)およびとるべき行動(Our Way)、そして「資生堂グループ倫理行動基準」を定めています。 「Our Way」では、「お客さま」「取引先」「社員」「株主」「社会・地球」というステークホルダーに対してどのような企業行動を取っていくのかを定め、国ならびに地域の法令や社内規則の遵守はもちろんのこと、より高い倫理観をもって業務に取り組むための行動基準を定めています。
環境保全活動、CSR活動等の実施	資生堂グループのCSR活動は、資生堂グループ企業理念「Our Mission,Values and Way」のもと、ステークホルダーに対して社員一人ひとりがとるべき行動基準を示した「Our Way」の実践として推進しています。 環境保全活動を含むCSR活動等の実施状況等、企業の社会的責任についてのステークホルダーへのご報告等を、アニュアルレポート(冊子およびWEB版)およびCSRレポート(WEB版のみ)にて情報発信しています。 また、資生堂グループ企業情報サイトでは、資生堂のサステナビリティに関するページを、以下の方針で編集しています。 ■各活動の取り組みを、ISO26000(社会的責任に関する手引き)の7つの中核主題に準じてご紹介しています。 ■CSR・環境および人事関連の実績報告を一覧で開示しています。 ■掲載している情報の対象期間は、2015年度(2016年1月1日から2016年12月31日)を中心としています。一部当該期間以前もしくは以後直近の内容も含まれています。 ■国連グローバル・コンパクト、GRI(Global Reporting Initiative)のサステナビリティ・レポーティング・ガイドライン第4版(G4)、ISO26000(社会的責任に関する手引き)を参考にしています。 ■対象範囲は、株式会社資生堂と資生堂グループ各社(連結子会社)96社、2016年12月31日現在としています。上記対象範囲と異なるデータについては、注釈を明記しています。

その他

社員のダイバーシティ

資生堂グループでは、さまざまな国や地域で、国籍や性別、年齢、雇用形態の違い、障がいの有無など、多様な属性、価値観、発想を持った社員が働いており、グローバルレベルでダイバーシティを推進しています。また、資生堂グループのお客さまの9割は女性であることから、女性の価値観や生活の現状を理解した上で新たな商品やサービスを提供することが重要と考え、社員の約8割を占める女性社員が経営や事業活動において中核的役割を果たせるようにさまざまな支援策を導入しています。

■全世界の資生堂グループの女性社員比率：84.7%
(2016年12月末日現在)

■全世界の資生堂グループの女性リーダー比率(※)：52.9%
(2016年12月末日現在)

■日本国内の資生堂グループの女性社員比率：83.3%
(2016年12月末日現在)

■日本国内の資生堂グループの女性リーダー比率(※)：27.1%
(2016年12月末日現在)

※ 女性リーダー比率とは、「部下を持つ管理職全体に占める女性の比率」を指します。

当社は、女性の社会的地位の向上や活躍支援について主導的な役割を果たしていくことが重要な使命の一つと捉えており、女性活躍を推進するための様々な施策に取り組んできました。その結果、2017年1月には、日本国内における目標であった女性管理職比率30%を達成しました。今後も引き続き女性の活躍支援を一段と進め、2020年度までにこの比率を40%に高めることをめざします。

当社の男女共同参画に関する具体的な取り組みや、その実現に向けた育児や介護との両立支援制度等については、資生堂グループ企業情報サイトに掲載しています。

IV. 内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

当社の「内部統制システムの基本方針」は以下のとおりです。

当社およびグループ各社の取締役および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制、グループ全体における業務の適正性を確保するための体制

当社およびグループ全体に影響を及ぼす重要事項については、取締役会において決定する。

代表取締役は、定期的に職務の執行状況を取締役に報告する。取締役の業務の執行に関する監督機能の維持・強化のため、社外取締役を選任する。監査役は、取締役の職務の執行について適法性・妥当性監査を実施する。取締役および使用人は、監査役からの求めに応じ、職務の執行状況を監査役に報告する。

資生堂グループ共通の企業使命・事業領域であり、普遍の存在意義として定めた「Our Mission」を実現するために、資生堂グループで働く一人ひとりが共有すべき心構え「Our Values」と、より高い倫理基準をもって業務に取り組むための行動基準「Our Way」「資生堂グループ倫理行動基準」を制定し、適法かつ公正な企業活動の推進に努める。（*）

また、「Our Way」「資生堂グループ倫理行動基準」に基づきグループ全体で遵守する基本ポリシー・ルールを制定し、「Our Mission」「Our Values」「Our Way」「資生堂グループ倫理行動基準」と併せて、グループ各社・各事業所への浸透を図り、もって、グループ各社・各事業所が、詳細な諸規程を制定するための環境を整備する。

当社に「コンプライアンス委員会」を設置し、世界の主要地域に配置した地域本社においてコンプライアンス機能を果たす組織と連携しながら「グループ全体の適法かつ公正な企業活動の推進」や「リスク対策」など、企業品質向上に向けた活動を統括する。なお、重要な事案や推進状況については、代表取締役社長を通じ取締役会に適宜提案・報告する。

グループ全体の適法かつ公正な企業活動を推進する企業倫理推進担当をグループ各社・各事業所に配置し、定期的に企業倫理に関する研修を実施する。企業倫理推進担当は、各職場における企業倫理活動の計画を立案し、その推進状況および結果を「コンプライアンス委員会」に報告する。

グループ内における法令・定款・諸規程に違反する行為を発見して是正することを目的に、内部通報窓口として、委員長を通報・相談先とするホットラインを「コンプライアンス委員会」に、企業倫理推進担当を通報・相談先とするホットラインをグループ各社にそれぞれ設置する。なお、日本地域のホットラインは、社内カウンセラーによる社内窓口に加え、社外のカウンセラーによる社外窓口も設置する。内部監査に係る諸規程に従い、グループ全体の内部監査を実施し、業務の適正性を監査する。

内部監査の結果は、取締役および監査役に報告する。

当社およびグループ各社の取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

迅速で効率性の高い企業経営を実現するために執行役員制度を導入し、意思決定、監督機能を担う取締役と業務執行機能を担う執行役員の役割を分離する。

代表取締役は、目標達成に向けたグループ全体の職務の執行を統括し、監督する。執行役員は、グループ各社を含む担当領域の具体的な目標を決定するとともに効率的な業務遂行体制を構築する。

なお、重要な業務遂行については、多面的な検討を行うために執行役員をメンバーとする、業務執行の意思決定会議等において審議する。取締役会および業務執行の意思決定会議等において目標に対する進捗状況を確認し、必要な改善策を実施する。

当社の取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制、グループ各社の取締役および使用人の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

取締役会議事録、業務執行の意思決定会議等の議事録など重要な書類については、法令・諸規程に基づき文書管理を行い、取締役、監査役からこれら重要な書類の閲覧の要求があった場合には、直ちに提出する。

このほか、取締役および使用人の職務の執行に係る情報については、情報資産の保護や情報開示に関する諸規程を策定し、これに基づき管理する。

グループ各社の取締役および使用人の職務の執行に係る重要事項について、当社への報告等を定める諸規程に基づき、グループ各社から適時に報告を受ける。

当社およびグループ各社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社に「コンプライアンス委員会」を、世界の主要地域に配置した地域本社にコンプライアンス機能を果たす組織をそれぞれ設置し、企業活動に関するリスクをグループ横断で統括する。「コンプライアンス委員会」は、経営戦略上のリスクや業務運営上のリスクを把握・評価し、必要な予防策を講じ、また、世界の主要地域に配置した地域本社において策定する緊急事態を想定した対応マニュアルの策定支援を行う。

緊急事態が発生した場合には、その内容や当社グループに与える影響の大きさ等に応じて、当該事態が発生した地域の地域本社もしくは当社、またはその双方にリスク対策本部を設置し、対応を実施する。

監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する体制、当該使用人の取締役からの独立性に関する事項および監査役の当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

監査役会および監査役の職務を補助する監査役会スタッフグループを設置して使用人を配置する。

監査役会スタッフグループの使用人については、当該使用人の取締役からの独立性と監査役の指示の実効性を確保するため、当該使用人の任命・異動・評価等、人事に関する事項の決定には、監査役の同意を必要とする。

取締役および使用人が監査役に報告するための体制その他監査役への報告に関する体制、監査役に報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制

取締役および使用人は、取締役会その他重要な会議への監査役の出席を通じて職務の執行状況を報告するほか、内部監査部門の監査結果を監査役に報告する。このほか、監査役からの求めに応じ、業務および財産の状況を報告する。

また、グループ各社を含め取締役および使用人から監査役へ直接通報するルートを構築し、社内へその周知を図る。

当社およびグループ各社は、監査役へ報告・通報したことを理由として、当該取締役および使用人に対して解任、解雇その他いかなる不利な取扱いも行わないための諸規程を整備、周知する。

監査役の職務の執行について生ずる費用の前払いまたは償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用または債務の処理に係る方針に関する事項

監査役会および監査役の職務の執行上必要と認める費用について、あらかじめ予算を計上する。ただし、緊急または臨時に支出した費用については、事後に償還に応じる。

その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

代表取締役と監査役の間で定期的な意見交換会を開催する。また、監査役からの求めに応じ、監査役と会計監査人および内部監査部門との間で連絡会を開催するほか、各種会議への監査役の出席を確保するなど、監査役の監査が実効的に行われるための体制を整備する。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社では、「市民社会の秩序や安全に脅威を与えるなどの、違法行為を行う個人および団体とは関係をもたないこと。このような個人および団体からの金品や役務の求めには一切応じないこと」を「倫理行動基準」において宣言しています。コンプライアンス部に統括機能を設置し、情報の集約化を図るとともに、イントラネット上での対応マニュアルの整備等を行っています。地元警察署との連携を図り、また「特殊暴力防止対策協議会」に加盟するなど、外部情報の収集や外部団体との連携を強化しています。

V. その他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無	なし
-------------	----

■ 該当項目に関する補足説明

第106回定時株主総会にて、「当社株式の大量取得行為に対する対応策」（買収防衛策）が決議され、その有効期間は2008年6月25日開催の第108回定時株主総会の終結の時までとなっていました。

当社は、2008年度からの3カ年計画を着実に実行していくことが、グローバル市場における競争力と持続的成長性を高め、企業価値の最大化、ひいては株主共同の利益の確保・向上に繋がるものと考え、2008年4月30日開催の取締役会において、第108回定時株主総会の終結のときをもって、本買収防衛策を継続しないことを決議しました。

第108回定時株主総会においては、本買収防衛策の根拠規定となっていた定款条文の削除が決議されました。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、以下のとおりです。

当社は、「多くの人々との出会いを通じて、新しく深みのある価値を発見し、美しい生活文化を創造する」という、資生堂グループの根幹をなす存在意義（Our Mission）を実現するために、資生堂グループで働く一人ひとりが共有すべき心構えである「Our Values」

（*1）と、「お客さま」「取引先」「社員」「株主」「社会・地球」といった各ステークホルダーに対する行動規範である「Our Way」および「資生堂グループ倫理行動基準」（*2）を定めています。

「Our Way」の中では、「株主とともに」として「私たちは、有形・無形資産、資金などの資産を最大限にいかし、持続的な企業価値の向上に努めます。」「私たちは、企業統治と内部統制に関するルールを遵守し、適正な会計処理を行います。」「私たちは、株主や投資家との対話を大切に、信頼を得られるように努めます。」と宣言し、これを株主や投資者の皆様からの信頼を得るための企業行動の基本としています。

また、投資者等への経営情報の開示方針として、「資生堂ディスクロージャー・ポリシー」を定めています（*3）。

このように、投資者の投資判断に重要な影響を与える事実や決算に関する情報の適時適切な開示について、資生堂グループのすべての者が真摯な姿勢で取り組んでいます。

具体的には、投資者の判断に影響を与える重要な事実に関して、決定事実・決算に関する情報、発生事実、それぞれにおいて次のような体制をとっています。

1. 決定事実、発生事実（事件・事故・自然災害等を除く）および決算に関する情報

資生堂グループの各事業所・各部門において、重要事実とはどのような事実が該当するのかを把握・認識するために、法令や上場規則を反映した社内ルールの中で重要事実を一覧表としてまとめ、案件ごとに判断しています。

さらに、これらの案件をExecutive Committeeまたは取締役会等に提案または報告するにあたっては、東京証券取引所の担当部署であるIR部において適時開示ルールに則った重要事実であるか否かを確認し、経営戦略部およびリーガル・ガバナンス部において重要事実の管理を行っています。

このような重要事実の明確化のしくみに加えて、適時適切な開示のしくみとして、定例的に開催される「ディスクロージャー会議」と、重要事実の内容によって機動的に編成される「検討チーム」があります。ここでは、開示内容の検討だけでなく、開示資料の作成と確認も行っています。

これらのしくみを踏まえて、Executive Committeeまたは取締役会等において案件の決定並びに情報開示の対応の決定をしており、決定後、ただちに東京証券取引所を通じて適切に開示しています。

2. 事件・事故・自然災害等の発生事実

突発的事象に対しては、「コンプライアンス委員会」が関連部門を招集し緊急対応を行うとともに、迅速な開示対応を図るしくみを構築しています。

具体的には、社内ルールとして策定した緊急時対応マニュアルに沿って、「緊急打合せ会」や「臨時委員会」を開催します。ここで、リスクのレベルを判断し、レベルに応じて対応組織を編成します。重要事実に該当するレベルのものについては、緊急時対策本部を設置し、速やかかつ適切な開示への対応を図っています。

また、各事業所・各部門の業務執行に関しては、監査部が厳正な内部監査を実施しており、企業経営の公正性、透明性の確保・向上に努めています。

(*1) Our Values

伝統は、優位を築く基となり
多様性は、人材と組織を強め
そして革新こそが成長を生み出します

(*2) Our Way および資生堂グループ倫理行動基準

資生堂グループ全社員は、持続的発展をめざして行動します。

お客さまとともに

1. 私たちは、常にお客さまの視点に立ち、真に満足していただける安全で優れた商品とサービスの研究、開発、製造、販売に努めます。
 - 1) 私たちは、品質と安全性をなにもものにも優先し、お客さまに安心していただけるように努めます。
また、法令はもとより独自の厳しい基準を遵守し、安全性評価システムを実行していきます。
 - 2) 私たちは、お客さまにとって必要な情報を適切に提供します。
また、お客さまが商品とサービスを選択する際に必要な情報を正確にわかりやすく表示し、ていねいに説明します。
 - 3) 私たちは、お客さまに支持され、商品やサービスの選択に役立つ、公正で創造的な美しい宣伝を制作します。
2. 私たちは、お客さまと接するあらゆる機会に、お客さまの満足と信頼を高められるように誠実に行動します。
 - 1) 私たちは、お客さまに対し、常に感謝の気持ちとおもてなしの心をもって接します。
 - 2) 私たちは、お客さまから苦情が寄せられた場合は、誠実かつ迅速に対応します。
 - 3) 私たちは、お客さまの声を真摯に受けとめ、商品やサービスの改良・改善および開発にいかします。
3. 私たちは、資生堂グループのすべてのブランド価値を高めることに努めます。
 - 1) 私たちは、美しさと健やかさの実現を、お客さまとともに考えることで信頼とブランド価値を高めます。
そして、店頭をはじめとするお客さまとのすべての接点においても、ブランド価値を高めるように努めます。
 - 2) 私たちは、ブランド価値を高める知的財産を侵害されないよう管理します。また、他者の知的財産を尊重します。

取引先とともに

1. 私たちは、取引先を適切に選び、公正・透明・自由な競争、ならびに適正な取引を行います。
 - 1) 私たちは、販売先、購買先、業務委託先などの取引先を、品質や価格などの視点だけではなく、人権尊重・法令遵守や環境保全および社会的課題などへの取り組み状況によって選びます。
 - 2) 私たちは、不当な価格協定・談合・ダンピングなど、自由な競争を妨げる行為を行いません。
2. 私たちは、公正さを疑われるような贈答や接待をしたり、受けたりしません。
 - 1) 私たちは、取引先と仕事に関して、金銭・贈答品の授受はしません。
例外として、儀礼的もしくは季節的な習慣がある場合には、社会的に許される範囲でのみ行います。
 - 2) 私たちは、取引先と仕事に関して、飲食やその他の接待についても、社会的に許される範囲でのみ行います。
3. 私たちは、こころざしを同じくするすべての取引先を尊重し、お互いの持続的な発展に努めます。
 - 1) 私たちは、取引先と対等な関係を保ち、高圧的な態度はとりません。
 - 2) 私たちは、取引先と人権尊重・法令遵守・環境保全など社会的責任の遂行にかかわる姿勢を共有し、取引先にその自発的な取り組みを促します。
 - 3) 私たちは、取引先と協力し、資生堂グループが有するブランド価値を高めることに努めます。

社員とともに

1. 私たちは、職場におけるすべての人たちの人格、個性、およびその多様性を尊重し、ともに育ち、育てあうように努めます。
 - 1) 私たちは、人種、皮膚の色、性別、年齢、言語、財産、国籍または出身国、宗教、民族または社会的出身、政治的見解またはその他の見解、障がい、健康状態、性的指向などによるあらゆる差別や虐待、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントなどのモラルハラスメントは絶対に行わず、決して許しません。
 - 2) 私たちは、ともに働く人と力を合わせ、仕事に対して最大限に能力を発揮します。
 - 3) 私たちは、ともに働く人との対話に努め、自分自身と職場の人たちの成長を心がけて行動します。
 - 4) 私たちは、公正な人事評価に取り組みます。
2. 私たちは、誠実に仕事へ取り組むとともに、公私のけじめを守ります。
 - 1) 私たちは、機密情報や個人情報の漏えい、紛失などが生じないように適正に管理し、不適正な利用はしません。
 - 2) 私たちは、資生堂グループの商品・サービスと競合する事業に従事するなど、資生堂グループの事業に悪影響をおよぼす活動はしません。
 - 3) 私たちは、職務や職位を利用して、私的な接待や物品を求めることや個人的活動への協力を求めること、第三者に対して便宜を図ることはしません。
3. 私たちは、健康的で安全な職場環境と、社員のゆとりと豊かさの充実に努めます。
 - 1) 私たちは、安全、清潔で健康的な職場環境づくりに努めます。
 - 2) 私たちは、心身の健康の維持と管理およびワークライフバランスの実現に努めます。

株主とともに

1. 私たちは、有形・無形資産、資金などの資産を最大限にいかし、持続的な企業価値の向上に努めます。
 - 1) 私たちは、資産を適切に管理し、事業や社会貢献のために適正に使用します。
 - 2) 私たちは、出資・投資・融資は、慎重に検討し、適正な手続きを経て行います。
 - 3) 私たちは、企業危機を包括的に把握し、未然防止を図るとともに、万一発生時には損害を最小限に抑えるために速やかに対応し、再発防止に努めます。
2. 私たちは、企業統治と内部統制に関するルールを遵守し、適正な会計処理を行います。
 - 1) 私たちは、正確な財務・税務会計を行い、信頼性を確保します。
 - 2) 私たちは、社内外の監査機能を強化し、健全な企業経営を行います。
 - 3) 私たちは、株価に影響する情報を適切に管理し、インサイダー取引のような不公正な取引には決して関与しません。
3. 私たちは、株主や投資家との対話を大切にし、信頼を得られるように努めます。
 - 1) 私たちは、すべての株主や投資家と公平に接し、正確な経営情報を積極的かつ速やかに開示するとともに、株主や投資家の意見を企業経営にいかし、良好な信頼関係を築きます。
 - 2) 私たちは、会社の最高意思決定機関である株主総会を適正に運営し、説明責任を果たします。

社会・地球とともに

1. 私たちは、すべての国や地域それぞれの法令を遵守し、人権尊重はもとより高い倫理観を持って行動します。
 - 1) 私たちは、すべての国や地域それぞれの法令を遵守し、歴史・文化・慣習などを尊重します。
 - 2) 私たちは、国際条約などの国際法を尊重し、人権侵害につながる児童労働、強制労働などは絶対に行いません。
 - 3) 私たちは、市民社会の秩序や安全に脅威を与えるなどの、違法行為を行う個人および団体とは関係をもちません。また、このような個人および団体からの金品や役務の求めには一切応じません。
 - 4) 私たちは、政治や行政などと、公正で透明度の高い関係を維持します。
2. 私たちは、独自の厳しい基準に沿った環境対応を推進し、生物多様性に配慮しながら、人も地球も美しく共生する持続可能な社会をめざします。
 - 1) 私たちは、CO₂をはじめとする温室効果ガス（GHG）排出量削減などにより、気候変動の緩和に努めます。また、化学物質を適切に管理し、大気・水質・土壌汚染を防ぎます。
 - 2) 私たちは、3R（リデュース、リユース、リサイクル）の考え方にに基づき、事業活動のプロセスやお客さまの手もとにおいて、廃棄物ができるかぎり少なくなるように努めます。
 - 3) 私たちは、美しさの実現と環境への配慮が共存した新しい商品やサービスの開発に取り組みます。

- 4) 私たちは、環境対応と事業活動を両立させるための新技術開発に積極的に取り組みます。
3. 私たちは、広く社会と双方向のコミュニケーションを充実させ、協働して社会的課題解決に努めます。
 - 1) 私たちは、広く社会との対話に努め、化粧の力などで人々を元気づけ健やかにする活動、女性支援活動、文化活動、環境活動などに取り組み、グローバル社会からの期待に応えます。
 - 2) 私たちは、事業所が所在する地域社会との交流を深め、地域に貢献する活動を通じて、企業市民としての責任を果たします。
- (*3) 資生堂ディスクロージャー・ポリシー

1. 情報開示の基本方針

情報資生堂は、投資者への適時適切な会社情報の開示が健全な証券市場の根幹をなすものであることを十分に認識するとともに、常に投資者の視点に立った迅速、正確かつ公平な会社情報の開示を適切に行えるよう社内体制の充実に努めるなど、投資者への会社情報の適時適切な提供について真摯な姿勢で臨みます。

このように適時適切な情報開示を通じて、資本市場との良好な信頼関係を構築するとともに、市場の評価の経営へのフィードバックにも努めることで、株主価値の増大を図っていきます。

2. 情報開示の基準

1) 重要情報の適時開示

証券取引法等の関係法令および当社が株式上場している東京証券取引所の定める適時開示規則に則って、情報開示を行います。

2) 任意開示

上記の適時開示規則に該当しない情報についても、投資判断に資する有用な情報と判断する内容に関しては、適時性と公平性を鑑みながら積極的に開示を行います。

3. 情報開示の方法

適時開示規則が定める重要情報、および同規則に該当しない有用な任意情報の開示は、東京証券取引所が提供する適時開示情報伝達システム「TDnet」を通じて行います。同時に、当社ホームページにも当該情報を掲載します。

4. 沈黙期間

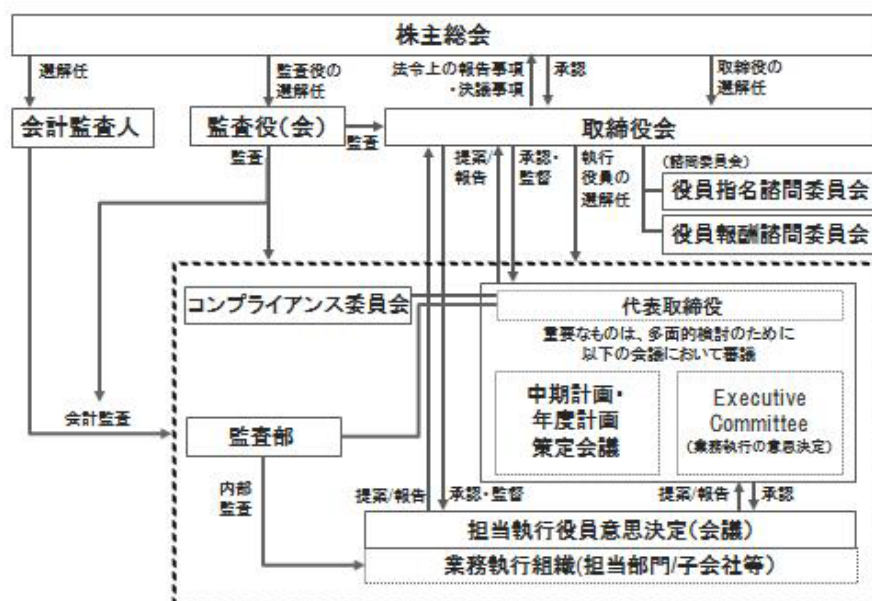
当社では決算情報に関して、公表前の漏洩を防ぎ公平性を確保する観点から、各四半期の決算日（※）翌日から決算発表日までを沈黙期間としています。沈黙期間中は、決算に関する質問への回答やコメントを一切控えることとしています。ただし、沈黙期間中に適時開示に該当する事実が発生した場合については、適時開示規則に則って情報開示を行います。

※ 2015年度より、決算日を3月31日から12月31日に変更しました。

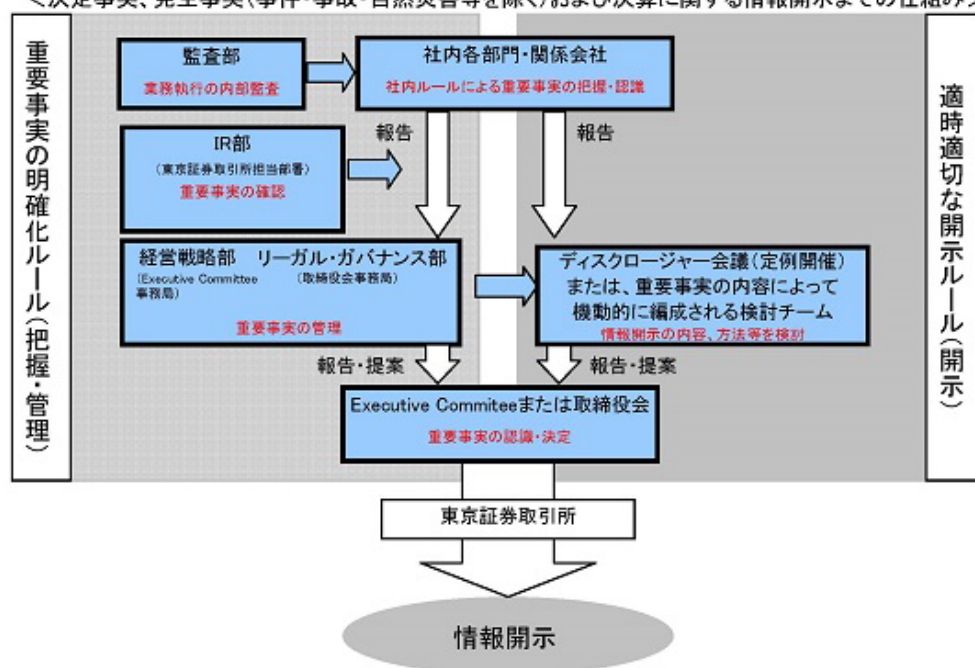
5. 将来の見通しについて

当社が開示する情報のうち、歴史的事実以外のものは、開示時点における当社の判断による将来の見通しおよび計画に基づいた将来予測です。

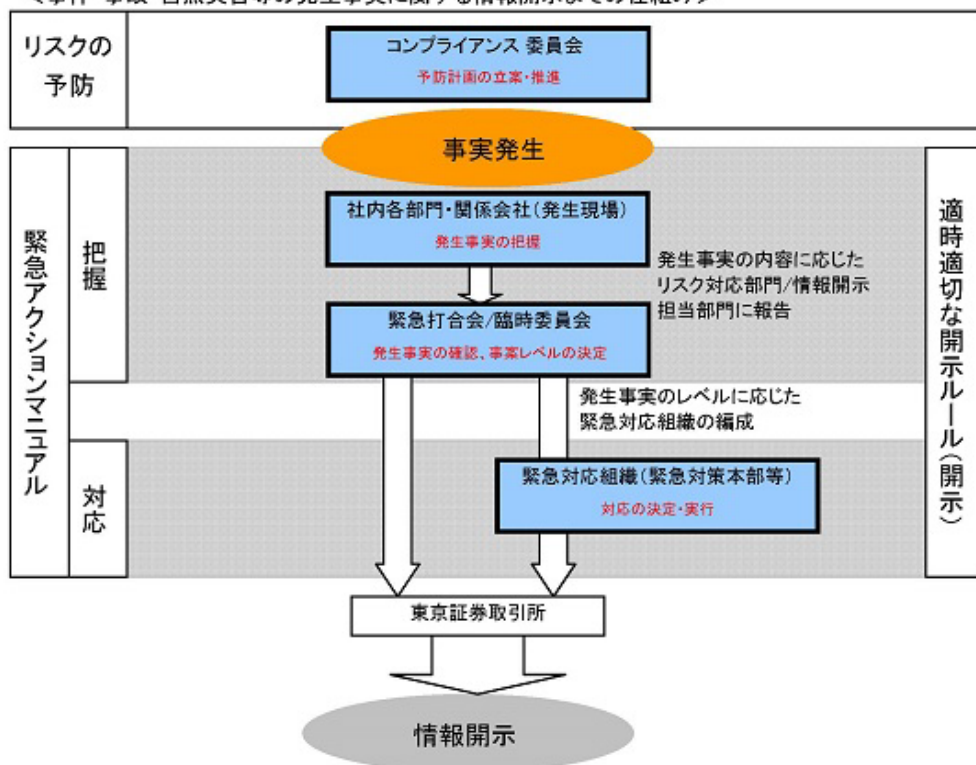
これらの将来予測には、リスクや不確定要素などの要因が含まれており、実際の成果や業績は見通しとは異なる可能性があることをご承知おきください。



＜決定事実、発生事実(事件・事故・自然災害等を除く)および決算に関する情報開示までの仕組み＞



＜事件・事故・自然災害等の発生事実に関する情報開示までの仕組み＞



コーポレートガバナンス

内部統制システムの基本方針

内部統制システムの基本方針

当社の「内部統制システムの基本方針」は以下のとおりです。

1. 当社およびグループ各社の取締役および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制、グループ全体における業務の適正性を確保するための体制

当社およびグループ全体に影響を及ぼす重要事項については、取締役会において決定する。

代表取締役は、定期的に職務の執行状況を取締役会に報告する。取締役の業務の執行に関する監督機能の維持・強化のため、社外取締役を選任する。監査役は、取締役の職務の執行について適法性・妥当性監査を実施する。取締役および使用人は、監査役からの求めに応じ、職務の執行状況を監査役に報告する。

資生堂グループ共通の企業使命・事業領域であり、普遍の存在意義として定めた「Our Mission」を実現するために、資生堂グループで働く一人ひとりが共有すべき心構え「Our Values」と、より高い倫理基準をもって業務に取り組むための行動基準「Our Way」「資生堂グループ倫理行動基準」を制定し、適法かつ公正な企業活動の推進に努める。(※)

また、「Our Way」「資生堂グループ倫理行動基準」に基づきグループ全体で遵守する基本ポリシー・ルールを制定し、「Our Mission」「Our Values」「Our Way」「資生堂グループ倫理行動基準」と併せて、グループ各社・各事業所への浸透を図り、もって、グループ各社・各事業所が、詳細な諸規程を制定するための環境を整備する。

当社に「コンプライアンス委員会」を設置し、世界の主要地域に配置した地域本社においてコンプライアンス機能を果たす組織と連携しながら「グループ全体の適法かつ公正な企業活動の推進」や「リスク対策」など、企業品質向上に向けた活動を統括する。なお、重要な事案や推進状況については、代表取締役社長を通じ取締役会に適宜提案・報告する。

グループ全体の適法かつ公正な企業活動を推進する企業倫理推進担当をグループ各社・各事業所に配置し、定期的に企業倫理に関する研修を実施する。企業倫理推進担当は、各職場における企業倫理活動の計画を立案し、その推進状況および結果を「コンプライアンス委員会」に報告する。

グループ内における法令・定款・諸規程に違反する行為を発見して是正することを目的に、内部通報窓口として、委員長を通報・相談先とするホットラインを「コンプライアンス委員会」に、企業倫理推進担当を通報・相談先とするホットラインをグループ各社にそれぞれ設置する。なお、日本地域のホットラインは、社内カウンセラーによる社内窓口に加え、社外のカウンセラーによる社外窓口も設置する。内部監査に係る諸規程に従い、グループ全体の内部監査を実施し、業務の適正性を監査する。

内部監査の結果は、取締役および監査役に報告する。

2. 当社およびグループ各社の取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

迅速で効率性の高い企業経営を実現するために執行役員制度を導入し、意思決定、監督機能を担う取締役と業務執行機能を担う執行役員の役割を分離する。

代表取締役は、目標達成に向けたグループ全体の職務の執行を統括し、監督する。執行役員は、グループ各社を含む担当領域の具体的な目標を決定するとともに効率的な業務遂行体制を構築する。

なお、重要な業務遂行については、多面的な検討を行うために執行役員をメンバーとする、業務執行の意思決定会議等において審議する。

3. 当社の取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制、グループ各社の取締役および使用人の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

取締役会議事録、業務執行の意思決定会議等の議事録など重要な書類については、法令・諸規程に基づき文書管理を行い、取締役、監査役からこれら重要な書類の閲覧の要求があった場合には、直ちに提出する。

このほか、取締役および使用人の職務の執行に係る情報については、情報資産の保護や情報開示に関する諸規程を策定し、これに基づき管理する。

グループ各社の取締役および使用人の職務の執行に係る重要事項について、当社への報告等を定める諸規程に基づき、グループ各社から適時に報告を受ける。

4. 当社およびグループ各社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社に「コンプライアンス委員会」を、世界の主要地域に配置した地域本社にコンプライアンス機能を果たす組織をそれぞれ設置し、企業活動に関するリスクをグループ横断で統括する。「コンプライアンス委員会」は、経営戦略上のリスクや業務運営上のリスクを把握・評価し、必要な予防策を講じ、また、世界の主要地域に配置した地域本社において策定する緊急事態を想定した対応マニュアルの策定支援を行う。

緊急事態が発生した場合には、その内容や当社グループに与える影響の大きさ等に応じて、当該事態が発生した地域の地域本社もしくは当社、またはその双方にリスク対策本部を設置し、対応を実施する。

5. 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する体制、当該使用人の取締役からの独立性に関する事項および監査役の当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

監査役会および監査役の職務を補助する監査役会スタッフグループを設置して使用人を配置する。

監査役会スタッフグループの使用人については、当該使用人の取締役からの独立性と監査役の指示の実効性を確保するため、当該使用人の任命・異動・評価等、人事に関する事項の決定には、監査役の同意を必要とする。

6. 取締役および使用人が監査役に報告するための体制その他監査役への報告に関する体制、監査役に報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制

取締役および使用人は、取締役会その他重要な会議への監査役の出席を通じて職務の執行状況を報告するほか、内部監査部門の監査結果を監査役に報告する。このほか、監査役からの求めに応じ、業務および財産の状況を報告する。

また、グループ各社を含め取締役および使用人から監査役へ直接通報するルートを構築し、社内へその周知を図る。

当社およびグループ各社は、監査役へ報告・通報したことを理由として、当該取締役および使用人に対して解任、解雇その他いかなる不利な取扱いも行わないための諸規程を整備、周知する。

7. 監査役の職務の執行について生ずる費用の前払いまたは償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用または債務の処理に係る方針に関する事項

監査役会および監査役の職務の執行上必要と認める費用について、あらかじめ予算を計上する。ただし、緊急または臨時に支出した費用については、事後に償還に応じる。

8. その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

代表取締役と監査役の間で定期的な意見交換会を開催する。また、監査役からの求めに応じ、監査役と会計監査人および内部監査部門との間で連絡会を開催するほか、各種会議への監査役の出席を確保するなど、監査役の監査が実効的に行われるための体制を整備する。

※反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方およびその整備状況について

当社では、「市民社会の秩序や安全に脅威を与えるなどの、違法行為を行う個人および団体とは関係をもたないこと。このような個人および団体からの金品や役務の求めには一切応じないこと」を「倫理行動基準」において宣言している。コンプライアンス部に統括機能を設置し、情報の集約化を図るとともに、イントラネット上での対応マニュアルの整備等を行っている。地元警察署との連携を図り、反社会的勢力排除を推進する団体に加盟するなど、外部情報の収集や外部団体との連携を強化している。

コンプライアンス

資生堂は、グループ共通の企業使命・事業領域であり、普遍の存在意義として定めた「Our Mission」を実現するために、グループで働く一人ひとりが共有すべき心構え「Our Values」と、より高い倫理基準をもって業務に取り組むための行動基準「Our Way」および「資生堂グループ倫理行動基準」を制定し、適法かつ公正な企業活動の推進に努めています。

企業内倫理活動は、法令遵守はもちろん、世界中の人々から「社会の役に立つ企業」「なくてはならない企業」「魅力的な企業」として受け入れられ、発信することをめざしています。

コンプライアンス（重点領域）の徹底

■ 資生堂グループのコンプライアンスの取り組みについて

資生堂グループは、グローバルビジネスの展開において、法令や社内規則の遵守はもちろんのこと、より高い倫理観を持って公正な企業活動の推進に努めています。

また、資生堂グループは、より高いレベルで社会的責任を果たすために重点的に取り組むべき領域を以下の3領域として定め、グループ全体で遵守することを以下のとおり宣言します。

1. お客様のプライバシー等を守る視点から重要な個人情報保護

インターネットの普及等に伴い情報が瞬時に拡散する環境で、お客様のプライバシー等を守るうえで個人情報保護の重要性が高まっています。資生堂グループは、お客様情報を始めとする個人情報を、適正に管理し、不適切な利用はしません。

2. 公正・透明・自由な競争に基づく適正な取引（贈収賄防止・カルテル防止）

公正な競争を阻害する贈収賄およびカルテルは、各国の法律において、厳格に規制されています。資生堂グループは、公正・透明・自由な競争の実現のために、ビジネスの遂行に際して、相手先が公務員か公務員でないかに拘らず、不正な利益を得るためと疑われるような接待や贈答の授受、また、カルテル行為及びカルテルと疑われるような行為を行いません。

3. サプライチェーンとの協働（CSR調達）

社会の持続可能な発展に貢献するためには、自社だけでなく、サプライチェーンとの協働が欠かせません。資生堂グループは、製品や原材料などを調達するにあたり、取引先と対等な関係を保ち、また、取引先と人権尊重・法令遵守・環境保全など社会的責任の遂行にかかわる取り組みを共有し、ともに推進します。

また、上記3領域における宣言の実現のために、遵守・対応すべき事項を以下にルール化しています。

- ・「個人情報保護規程」
- ・「接待・贈答に関する規程〈賄賂防止規程〉」
- ・「カルテル防止に関する規程」
- ・「資生堂グループ・サプライヤー行動基準」

上記について、資生堂グループで働く一人ひとりに理解と遵守を要請し、コンプライアンスに取り組んでいます。

2015年10月
代表取締役 執行役員社長

魚谷雅彦

コンプライアンス

企業倫理の浸透

(1) 職場での企業倫理の浸透

日本国内では、各事業所により高い倫理観を持つ風土づくりを担当する企業倫理推進リーダーを配置。海外においては、地域ごとに配置したリスクマネジメントオフィサーが各地域の企業倫理活動を担当。また、各事業所にビジネスエシクスオフィサーを配置し活動をサポートしています。企業倫理推進リーダーおよびリスクマネジメントオフィサーは、定期的に企業倫理活動推進状況・結果をコンプライアンス委員会に報告しています。

(2) 全社員研修（年1回）

社員同士の話し合いによる「気づき」を大切にした人権啓発や企業倫理研修を、日本国内の資生堂グループすべての事業所において毎年1回実施しています。

推進にあたっては全国の各部門に配置した「人権啓発推進委員」が集合し、さまざまな人権課題の中から問題解決すべきテーマを検討しています。

人権啓発への意識を高めるために、eラーニングを実施します。また「風通しの良い職場風土作り」をめざし、さまざまなシーンでより良いコミュニケーションを目指した研修を実施しています。

(3) 階層別研修（年1回）

全社員対象の研修に加え、役員、管理職、新入社員といった階層や事業所別の特性に合わせた内容で、集合研修を実施しています。

コンプライアンス

通報窓口の設置

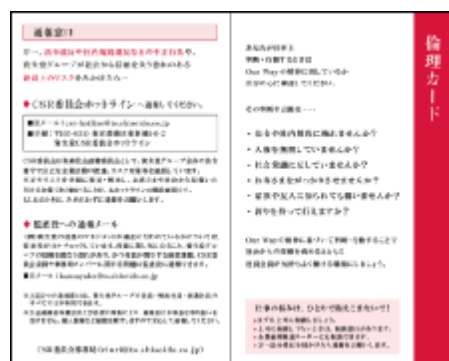
社会環境が変化しているなか、企業には変化に適応した機敏な対応が求められていますが、万一、法律や就業規則、社内規程に違反するような行為を社内で見かけた場合には、小さな芽のうちに社内で解決するため、幅広い職場の相談や通報を受け付ける社内の通報（相談）窓口「資生堂相談ルーム」を設けています。また、通報案件に特化した「コンプライアンス委員会ホットライン」、役員に関係した通報を受け付ける「監査役への通報メール」を社内通報窓口として設けています。

上記の各窓口については、公正な調査解決ルートや通報（相談）者の不利益扱いの禁止を明示した規程を整備し、相談受付方法等とあわせて、倫理カード配布やポスター掲示、イントラネット等で社員に周知しています。

上記の各窓口では、業務に関する相談を広く受け付け、2016年度はあわせて231件（国内）の相談を受け、迅速に解決を図りました。

2016年度に受けた相談の内訳は、職場の人間関係に関わるもの、労務管理に関わるものが全体の約7割強を占め、必要な社内調査等の対応を行い、いずれも解決を図りました。また、職場全体の課題として捉える必要があるものについては、マネジメント層の研修に盛り込み全社的な注意喚起を行うなど、再発防止を徹底しています。

海外については、内部通報制度「ホットライン」のしくみを構築し、主要事業所ごとに通報窓口を開設しています。加えて本社には海外事業所の社員から直接通報を受け付ける「資生堂グループグローバルホットライン」の窓口も開設し、社員に周知しています。



倫理カード

資生堂のリスクマネジメント

コンプライアンス委員会はリスク（戦略的・財務的リスクは除く）の特定、評価、軽減、モニタリングを通じてコーポレートガバナンス責務を遂行しています。また、リスクマネジメントのフレームワークの構築や関連業務の承認やモニタリングも管轄しています。

■ リスクマネジメント

2016年度より、企業として対応すべきリスク約100項目について、リスク低減に向け対応すべき所管部門の可視化や、100項目の中でも非戦略・非財務リスクについては、国内外での対応状況の確認を進めています。また、2014年度実施のリスクアセスメントの結果、「個人情報保護」「贈収賄防止」「カルテル防止」「取引先リスク防止」の4項目については、コンプライアンスに関する強化テーマと位置づけ、コンプライアンスプログラムの整備を進めています。

■ インシデント対応

発生したインシデントに対して迅速かつ適切な対応をとるために、当社は、インシデントを明確に定義・分類しています。インシデント発生部門は、コンプライアンス委員会事務局であるコンプライアンス部門に迅速に報告します。コンプライアンス部門は、経営影響の大きさや社会的な反響の観点からインシデントレベルを判断し、対応に必要な機能を招集し対応組織を立ち上げます。対応組織は、被害を最小限に抑え二次被害を生まないよう対応策を検討するとともに、対応の状況・対応結果・再発防止策を継続的に確認し、適時適切にコンプライアンス委員会に報告しています。

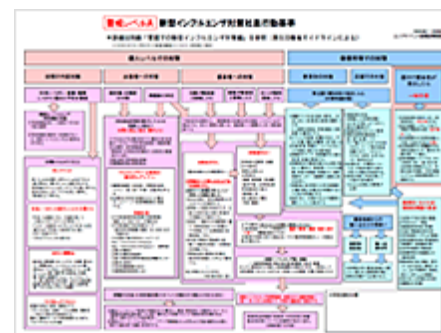
事業継続計画（BCP）

発生・顕在化したリスクに備える具体的事例のひとつが、「事業継続計画（BCP：Business Continuity Plan）」です。

当社（日本地域）は、大地震や新型インフルエンザなどの事業継続に係る大災害が発生した場合に、被害を最小限にして早期の事業復旧が図れるよう、重要業務をどのように再開し復旧・継続させるかについて、事前に定めたBCPを策定しています。BCPでは、業務停止につながるあらゆる災害・リスクへの対応が求められます。資生堂は、災害・リスクを「突発的に被害が発生する災害・リスク」と「段階的・長期的に被害が継続する災害・リスク」の特性別に2つに分類し、突発的リスクの代表として「地震対策BCP」、段階的・長期的リスクの代表として「新型インフルエンザ（感染症）対策BCP」を定めています。その他の事業継続に係るリスクが発生した場合には、発生したリスクの特性に応じて「地震対策BCP」あるいは「新型インフルエンザ（感染症）対策BCP」を応用するとしています。

地震対策BCPでは、地震発生前後を（1）予防対策（2）緊急対応（3）業務再開（4）復旧・事業継続の4フェーズに分け、フェーズごとの実施事項を定めています。災害・リスクが発生すると、代表取締役副社長を本部長とする緊急対策本部が立ち上がり、安否確認や被害状況把握などの緊急対応や、重要業務である商品供給の検討などを行います。2011年3月の東日本大震災にあたっては、BCPに基づいて迅速な対応を図りました。

新型インフルエンザ（感染症）対策BCPでは、新型インフルエンザを強毒性・中毒性・弱毒性の3つのレベルに分類し、それぞれの毒性に応じて一時休業などの行動方針を定めています。そして、（1）予兆段階（2）初期警戒段階（3）厳戒段階（4）終息期警戒段階の4フェーズに分けて、毒性のレベル別にそれぞれのフェーズでの実施事項を定めています。社内周知にあたっては、BCPに定める実施事項を社員のとるべき行動としてまとめた『新型インフルエンザ対策社員行動基準』を作成し、いざというときに冷静な対応ができるよう、イントラネットに掲載して社員の意識喚起を図っています。



新型インフルエンザ対策社員行動基準

人権

すべての人権を尊重するため、啓発活動などさまざまな取り組みを行っています。

人権に関する方針・声明

資生堂は、企業使命である「美しい生活文化の創造」の実現に向け、100年先も世界中のお客さまや社会から常に信頼され、必要とされる存在になることを目指しています。

資生堂は、今後もグローバル社会とともに発展していくにあたり、自らのすべての事業活動が、人権尊重を前提に成り立っているものでなければならないと認識しています。資生堂は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく、「資生堂グループ人権方針」を定め、人権尊重の取り組みをグループ全体で推進し、その責務を果たしていきます。

資生堂グループ人権方針

グループ全体で「ビジネスと人権」の意識共有

サプライヤー情報の透明性とトレーサビリティの確保

人権団体等との信頼関係の構築

事業展開国の人権関連法遵守

英国現代奴隷法への対応

英国で施行された英国現代奴隷法への対応に基づき、「奴隷労働および人身取引」に対する資生堂グループの声明を開示しています。「ビジネスと人権」にかかわる資生堂の取り組みを紹介します。

ビジネスと人権に関する社員教育

2017年8月、購買部門およびサステナビリティ部門を対象に、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づくサプライチェーンにおける“責任ある調達”に向けた取り組みに関する勉強会を開催しました（28名参加）。

ステークホルダーとの対話の実施

2017年5月マレーシアにて、経済人コー円卓会議日本委員会、グローバル・コンパクト・ネットワーク・マレーシア主催のステークホルダー・エンゲージメントワークショップに参加し、移住労働者などの問題について、政府関係者、企業、NGOなどとダイアログを行いました。また、同じくマレーシアにて、パーム油小規模農家とのダイアログを行いました。これらを通してパーム油生産地での課題を改めて認識し、課題解決に向けてさらなる取り組みをしていかなければならない、という決意を新たにしました。



ステークホルダー・エンゲージメントワークショップの様子



マレーシアのパーム農家を訪問

2017年6～7月にかけては日本において、ニッポンCSRコンソーシアム（運営：経済人コー円卓会議日本委員会）のステークホルダー・エンゲージメントプログラムに参加し、国連環境計画・金融イニシアティブ（UNEP FI）が策定した人権ガイダンスツールを参考に業界毎に重要な人権課題を特定しました。今後、人権デュー・デリジェンスの取り組みを推進していくうえでの基盤としていきたいと考えています。

続けて、2017年9月日本にて、経済人コー円卓会議日本委員会が主催するグローバル・ステークホルダー・エンゲージメントプログラムに参加し、国内外の有識者を交えて、マレーシアと日本で行われた同プログラムの報告や業界毎の事例発表を行い、またビジネスと人権に関する取り組みを推進していく上での留意点等について意見交換を行いました。

人権に関する有識者とのダイアログ

2017年9月、海外有識者（デンマーク人権研究所※1、人権ビジネス研究所※2、Sedex※3）と「ビジネスと人権」の分野において当社が取り組むべき課題についてダイアログを実施しました。



海外有識者のみなさんと



海外有識者との個別ダイアログ

※1 デンマーク議会決議により設立されたビジネスと人権に関する知見の収集やツールの開発等を行っている国が関与する人権研究所

※2 イギリスで設立された人権とビジネスに関する専門性の高い活動を行う国際的なシンクタンク

※3 イギリスで設立されたグローバルサプライチェーンにおけるエシカルで責任あるビジネス慣行の実現を目指し活動しているNPO会員組織

また、同時期に行われた「2017ビジネスとヒューマンライツに関する国際会議」では、資生堂から、当社がこれまで取り組んできたダイバーシティの推進や女性活躍推進という点においては国内で高い評価を受けてきたこと、そして今後はグローバルで求められている「ビジネスと人権」の取り組みを強化して、サプライヤー情報の透明性とトレーサビリティ確保を高めていきたいことを報告しました。

Responsible Mica Initiativeへの加盟

化粧品原料として用いられるインド産のマイカについては、児童労働や強制労働が疑われる事例が近年指摘されています。資生堂はこの問題解決のために“責任あるインドのマイカのサプライチェーン”を目指すResponsible Mica Initiative (RMI) に2017年5月に加盟しました。



RMI キックオフミーティング（2017/11）



2017 年度「奴隷労働および人身取引」に対する資生堂グループの声明(仮訳)

以下の声明は、2017 年 12 月 31 日の決算日に対応した 2017 年の報告である。これは、前年度の声明文に基づき、2017 年の実施内容、2018 年以降の取り組み予定を記載したものである。

1. この声明について

株式会社資生堂(以下、当社という)は、英国で施行された 2015 年現代奴隷法(以下、奴隷法という)第 54 条第 1 項に基づき、当社を親会社とする企業集団である資生堂グループ(以下、「資生堂」という)が、自らおよびそのサプライチェーンにおいて奴隷労働その他の隷属状態の下での労働ならびに人身取引が発生しないことを確保するために実施している取り組みを、本声明により開示する。

当社は、資生堂が自らの事業およびサプライチェーンにおける奴隷労働および人身取引に対して全面的に反対の意思を堅持していることを表明する。

本声明では、奴隷労働や人身取引について、奴隷法上の定義および概念に従う。

2. 事業概要と組織

当社は、1872 年に日本で創業した化粧品メーカーであり、現在では、世界約 120 の国と地域で事業を展開している。

資生堂は、英国では複数の子会社を通じて化粧品等の販売を行っており、英国に所在する子会社は、Shiseido U.K. Co., Ltd、Bare Escentuals UK Limited および Gurwitch UK Limited がある。

3. サプライチェーンの概要

資生堂は、製品の原材料をグローバルなマーケットの様々な取引先(以下、サプライヤーという)から調達している。当社は、直接契約を締結して取引を行う一次サプライヤーに対して、後述の「資生堂グループ・サプライヤー行動基準」に基づき、適切な対応を取ることを要請している。グローバル本社購買部の取引する一次サプライヤーは直接材(材料)135 社、直接材(原香料)135 社、間接材(販促物)25 社、合計 295 社である(2017 年)。さらに、より広いサプライチェーンに影響を及ぼすため、資生堂は、一次サプライヤーはもとよりその取引に関連する二次以降の協力事業者に対しても、同基準の遵守を求めている。資生堂はこれにより、サプライチェーンにおける奴隷労働および人身取引のリスク低減の一助となると考えている。

4. 奴隷労働および人身取引の防止に関連する方針

資生堂は、自らの事業およびサプライチェーンにおいて、いかなる奴隷状態や人身取引も

ないことを確保するよう、企業としての方針を策定し、資生堂の全社員およびサプライヤーに対して周知・徹底を図っている。これらの方針は、グループ本社である当社の人権を担当する部署が起案し、当社の取締役会で承認される。

資生堂の方針等には、次のものが含まれる

- 「資生堂グループ人権方針」

<https://www.shiseidogroup.jp/sustainability/human/pdf/policy01.pdf>

資生堂は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく、「資生堂グループ人権方針」を新たに整備し、2017 年取締役会の決議により決定した。本方針は資生堂グループ及びビジネスパートナーに適用される。

- 「資生堂グループ倫理行動基準」

<https://www.shiseidogroup.jp/company/principle/way.html>

資生堂の全社員が遵守すべき行動規範であり、企業理念「Our Mission, Values and Way」に基づいている。

- 「資生堂グループ サプライヤー行動基準」

<https://www.shiseidogroup.jp/sustainability/pdf/pdf2018/partner2018.pdf>

資生堂各社が、自らの 1 次サプライヤー選定において使用し、1 次サプライヤーに対して本基準の遵守を求めるとともに、その取引に関連する協力事業者にも同基準の遵守を求めている。

当社は、2004 年に国連グローバル・コンパクトに署名し、全グループ会社とともにその原則を支持している。

さらに当社は、2008 年 12 月、世界人権宣言 60 周年を記念し、グローバル・コンパクトが企画する CEO 宣言に賛同、世界に向け「人権が普遍的かつビジネスにおいて重要な課題であり、それぞれの企業活動において人権を尊重しサポートする」ことを宣言している。

また、当社は、企業や民間団体が女性のエンパワーメントに取り組む上での実践的な手引きとするため、2010 年 9 月、UN Women と国連グローバル・コンパクトが協同制作したガイドライン「女性のエンパワーメントのための指針～平等はビジネス向上の鍵～」に署名している。

2016 年の MSA ステートメント作成の過程において、人権方針の明示が不十分であることを認識し、2017 年 6 月に「資生堂 グループ人権方針」を新規に策定し取締役会の承認を得て、公表している。

5. リスクアセスメントおよびデュー・デリジェンス

資生堂の事業における 奴隷労働および人身取引のリスクは、資生堂の直接的な管理が行き届かないサプライチェーンにあると考えている。

・サプライチェーンの全容を明らかにする必要があることは認識しているものの、現時点で

は全容を解明するまでには至っていない。今後、さらなるサプライヤーとの協力が不可欠である。第一ステップとして、2017年8月に新たにSedex(サプライヤーエシカル情報共有プラットフォーム)に加入し、2017年末までに自社の掛川工場の登録を終了した。今後はサプライチェーンにおけるトレーサビリティ・透明性の確保のために、このプラットフォームを活用することについて一次サプライヤーと協議する。Sedex加入のサプライヤーとはSedexを活用した共同のリスクアセスメントを実施する。非加入のサプライヤーについても、同様にトレーサビリティ・透明性確保において協働できる関係性を構築し、人権デュー・デリジェンスに努める。

- ・上述の活動に加えて、サプライヤー行動基準を改訂し(後述)、一次サプライヤーにおける二次サプライヤーの管理の遵守について明記するとともに、購買契約にも反映するなど、サプライヤーとともに社会的責任を果たしていけるよう、契約面も含めて結束を強めていく。

- ・本リスクアセスメントの対処の責任者は当社GHQのChief Legal and Governance OfficerとChief Supply Network Officerである。

- ・一方、原料側からのアプローチとして、化粧品原料の社会的リスク評価を開始した。非営利団体である New Earth が UNEP「製品の社会ライフサイクル評価ガイドライン」(2009年)を基にして開発した「ソーシャル・ホットスポット・データベース」を用いてリスクが高いと思われる原料を把握する取り組みであり、今後は、製品開発の過程におけるソーシャルホットスポット・スクリーニングツールとして活用していく予定である。

- ・現時点で資生堂が、リスクが高いと判断した原料への直接的アプローチとして、パーム油とマイカについて取り組む。パーム油に関しては、掛川工場で2017年2月にRSPO認証を取得し、2018年には久喜工場とベトナム工場において認証取得を拡大する。今後2019年以降も順次認証取得を拡大し、持続可能なパーム油の調達の準備を進める。また、マイカに関しては2017年5月に“責任あるインドのマイカのサプライチェーン”を目指す Responsible Mica Initiative (RMI)に加盟した。今後はマイカ・サプライチェーンのトレーサビリティ・透明性向上を目指す。

- ・このように、「サプライチェーン全体でのリスク把握」と「原料側からの直接的アプローチ」の両方からリスクアセスメントおよび人権デュー・デリジェンスを進めている。

人権デュー・デリジェンスにおいて、ステークホルダーとのエンゲージメントが重要であることも認識しており、2017年はニッポン CSR コンソーシアム(運営:経済人コー円卓会議日本委員会)のステークホルダー・エンゲージメントプログラム(開催地:東京)に参加し、国連環境計画・金融イニシアティブ(UNEP FI)が策定した人権ガイダンスツールを参考に業界毎に重要な人権課題を特定した(<http://crt-japan.jp/en/portfolio/human-rights-due-diligence-workshop/>)。今後、人権デュー・デリジェンスの取り組みを推進していくうえでの基盤としていきたい。

- ・経済人コー円卓会議日本委員会、グローバル・コンパクト・ネットワーク・マレーシア主催(開催地:マレーシア)に参加し、移住労働者などの問題について、政府関係者、企業、NGOなどとダイアログを行った。また、同じくマレーシアにて、パーム油小規模農家とのダ

イアログを行った。

・経済人コー円卓会議日本委員会が主催するグローバル・ステークホルダー・エンゲージメントプログラム(開催地:東京)に参加し、国内外の有識者を交えて、マレーシアと日本で行われた同プログラムの報告や業界毎の事例発表を行い、またビジネスと人権に関する取り組みを推進していく上での留意点等について意見交換を行った。

・海外有識者(デンマーク人権研究所、人権ビジネス研究所、Sedex)と「ビジネスと人権」の分野において当社が取り組むべき課題についてダイアログ(開催地:東京)を実施した。

・以上人権デュー・デリジェンスに関するステークホルダーとの取り組みについては以下 URL 参照: <https://www.shiseidogroup.jp/sustainability/msa/>

資生堂は、これらのプロセスを通じて、自社のビジネスが社会に与える影響を理解し、背後に潜む人権課題の把握とその問題の本質を見極め、対応しようと努力している。

6. パフォーマンス測定

当社は、2016 年までサプライヤー行動基準遵守に関するアンケートを実施し、その結果に基づき、個別のリスク評価を実施してきた。今後は Sedex のアセスメント結果を基に、サプライチェーンにおける労働者権利、健康と安全、環境、ビジネス倫理に関するパフォーマンス測定を進めていくよう努力する。2017 年は、Sedex への移行期間であり、前記のサプライヤーへのアンケートは行っていない。

● ビジネスパートナーホットラインの設置

当社は、2013 年から、サプライヤーに対して、書面、E メールでの相談窓口を運用している。

7. 教育・研修

当社は、「資生堂グループ倫理行動基準」またはそれに関連する方針やルールについて、階層別研修といった各種社内教育を実施し、従業員の理解の深化に取り組んでいる。

- ✓ 経営層: 当社執行役員に対して、年に 1 回「人権啓発・企業倫理研修」を実施。2015 年より「ビジネスと人権」に関する内容を盛り込み実施しており、2017 年は 25 名の役員が参加。
- ✓ 従業員: 日本にある事業所においては、各部に人権啓発推進委員をおき(営業部門 21 支社・事業部、営業以外 86 部門、合計 258 人)、その委員対象に人事部が研修を行い、その各委員が所属部門で人権研修を行う仕組みとなっている。2017 年は、日本国内の全グループ会社全従業員について、ハラスメント撲滅に向けた研修を行った。
- ✓ 海外 18 事業所に対しては、人権方針・現代英国奴隷法の声明についての認識、人権課題への対応の有無、などについてヒアリングを行った。人権方針・現代英国奴隷法の声明についての認識は 30%以下と低かったため、2018 年は認識 80%を目指す。また、本ヒアリングにて、1 事業所(中国)において残業時間の課題があったが、既に対策を講じ解決している。

・また、本社の購買部門・サステナビリティ部門担当者 28 名に対して、国連「ビジネスと人

権に関する指導原則」に基づくサプライチェーンにおける“責任ある調達”に向けた取り組みに関するワークショップを実施した。（2017年8月 本社にて実施）

8. 今後の取り組み予定

引き続き国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の視点に基づき、自社の事業およびサプライチェーンを通じて人権侵害を生じさせない・加担しないように努める。具体的には、2018年は以下の方針、基準について策定および改訂を行う予定である。

- 「資生堂グループ 調達方針」(新規策定)
(<https://www.shiseidogroup.jp/sustainability/ethical/policy.html>)
本方針のもと、エシカルなサプライチェーンの実現に努める。
- 「資生堂グループ 持続可能な原材料調達ガイドライン」(新規策定)
(<https://www.shiseidogroup.jp/sustainability/ethical/policy.html>)
森林破壊を引き起こすリスク原料であるパーム油について、2020年までの目標を掲げ、持続可能な調達を推進する。
- 資生堂グループ サプライヤー行動基準(改訂)
<https://www.shiseidogroup.jp/sustainability/pdf/pdf2018/partner2018.pdf>
現在の社会要請に沿った内容のものに改訂し、法令等の遵守、腐敗防止、人権の尊重、安全かつ健康的な労働環境、環境保全など取引先に求める。

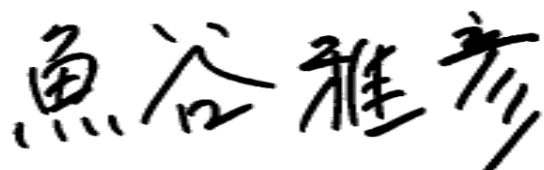
また、社員への人権教育としては、これまで日本国内を中心に行ってきたハラスメントに対する研修だけでなく、「ビジネスと人権」に関する研修を日本および主要な海外事業所でも実施する予定であり、購買担当者への教育も引き続き行っていく。

本ステートメントは、当社の取締役会によって承認を得ており、代表取締役 魚谷雅彦によって署名されている。

2018年5月31日

株式会社資生堂

代表取締役 執行役員社長 兼 CEO



推進体制

国内資生堂グループでは、株式会社資生堂人事部長をトップとする人権啓発部会において、国内資生堂グループの啓発活動の方向性と活動内容を検討しています。

人権啓発部会では、事務局（資生堂ジャパン 人事部 人事企画室 労務グループ）と連携を取りながら、社内研修とともに社外の人権啓発活動に取り組んでいます。

また、人権啓発部会のもと、本社・工場・グローバルイノベーションセンター・国内関係会社到人権啓発推進委員を設置し、毎年1回人権啓発研修を実施しています。

人権啓発（教育）

人権啓発研修では、資生堂グループの人権啓発基本方針を確認するとともに、同和問題、女性、子ども、障がい者、LGBT、ハラスメント等のさまざまな人権課題について、ISO26000が求める社会からの期待に着実に応えるべく、毎年テーマを設定し、差別や偏見の解消に向けて啓発活動を行っています。

具体的には、本社役員・国内外部門長を対象としたトップ層研修会、国内事業所責任者・海外事業所責任者を対象とした研修会、事業所社員を対象とした研修会（2016年度受講率92%）、新入社員を対象とした研修会などを毎年1回開催することを基本としています。

また、全国事業所の人権啓発推進委員を対象とした全国人権啓発推進委員研修では、年度方針の確認や研修実施計画などに関する打ち合わせを定期的（年1回）に行っています。

海外事業所においては、2011年度の「Our Mission, Values and Way」の改定に伴い、Our Way「社員とともに」の項目の中で、「人権」についての定義が英語で記載されることにより、「人権」についての共通認識が深まりました。また、今後も「人権」についてのグローバルレベルでの浸透活動をすすめていきます。

ハラスメント対策については、資生堂グループ全社員を対象に、ハラスメント撲滅に向けた啓発を目的に、人権啓発研修の実施、パワーハラスメント等に関するeラーニングを開催しています。（2016年度年1回開催）

社員の相談窓口

2006年4月に施行された公益通報者保護法への対応として、万が一社内で不正行為があった場合も小さな芽のうちに社内で解決するため、責任者への研修や全社員へのパンフレット配布などを通じて、社内の「資生堂相談ルーム」、日本産業カウンセラー協会内の「電話相談窓口」の2つの通報（相談）窓口の周知を図っています。

また、公正な調査解決ルートや通報（相談）者の不利益扱いの禁止を明示した「資生堂グループ相談窓口規程」も制定し、社員に周知しています。

資生堂相談窓口では、業務に関する相談を広く受け付け、2016年度は225件、2000年4月の開設以来累計2,809件の相談を受け、迅速に解決を図っています。

また、倫理カードを派遣会社社員を含む全社員に配布しています。

倫理カードには、先述した仕事上の相談を受けつける社内外の通報（相談）窓口、および、心とからだに関する相談を受けつける「メンタルヘルス相談窓口」（社内）と「資生堂健康サポートダイヤル24」（社外）の連絡先等の詳細を掲載しています。

労働慣行

社員とともに。資生堂で働く人びとの多様性を大切に、誰もが働きやすい職場づくりを推進します。

人事に関する基本方針

資生堂グループでは、国内外のすべての法人・事業所に適用する方針を、「Our Mission, Values and Way」のOur Way「社員とともに」「社会・地球とともに」で示しています。

資生堂と国内のグループ会社では、これらの基本方針に基づき国内法規に則した就業規則などの人事規程を個別に定め、直接雇用しているすべての社員（有期契約社員を含む）に雇用契約に応じた規則・規程を適用しています。人事規程の制定・改訂にあたっては、法令以上の内容とすることを基本とし、労働組合もしくは労働者の過半数代表の確認・合意のうえ行政当局への届け出を行っています。今後も順法を継続してまいります。

また、2015年より「VISION 2020」を実現するための取組みとして、資生堂国内外全社員の行動を変えていく、ワーキングプリンシプル「BIG WIN 5」と、資生堂の組織・人材のあるべき姿とする「組織・人材プリンシプル」を策定しました。今後はこのプリンシプルに基づき人事活動の刷新と、挑戦し続ける人材やお客さま価値を創造する人材を創出し、「人の力で会社を強くし、競合他社に勝つ組織」を実現してまいります。

〈ワーキングプリンシプル「BIG WIN 5」〉



	BIG WIN 5
	全員全力、お客さまのために。 All for consumers
	本音を語れ。アクションを起こせ。 Speak up, take action
	成し遂げてこそコミットメント。 Deliver your commitment
	インスパイアしあう同志になれ。 Inspire mutual growth
	決め手は、自分の人間力。 Lead with integrity

〈組織・人材プリンシプル〉

資生堂は、 お客さま価値の創造をリードする 社内外の知・スキルを結集しながら、組織能力を高めていく。
資生堂は、 一人ひとりの潜在能力を最大限に引き出し、自律成長を促す。
資生堂は、 野心的な成長目標を全チームに共有し、達成にコミットする。
資生堂は、 真のグローバルカンパニーとして、 多様な価値観を切磋琢磨させ、イノベーションを創出する。
資生堂は、 時代の変化に対応し続けるため、 率先垂範で自ら動き、部下の挑戦を促し、支える者を上司とする。

ダイバーシティ＆インクルージョン

資生堂では、資生堂グループで働く一人ひとりがとるべき行動を定めたOur Wayの「社員とともに」の中で以下を宣言しています。

1. 私たちは、職場におけるすべての人たちの人格、個性、およびその多様性を尊重し、ともに育ち、育てあうように努めます。

(1) 私たちは、人種、皮膚の色、性別、年齢、言語、財産、国籍または出身国、宗教、民族または社会的出身、政治的見解またはその他の見解、障がい、健康状態、性的指向などによるあらゆる差別や虐待、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントなどのモラルハラスメントは絶対に行わず、決して許しません。

(2) 私たちは、ともに働く人と力を合わせ、仕事に対して最大限に能力を発揮します。

(3) 私たちは、ともに働く人との対話に努め、自分自身と職場の人たちの成長を心がけて行動します。

(4) 私たちは、公正な人事評価に取り組みます。

お客さまの9割、社員の8割を占める「女性」に焦点を当てた活動を中心に、社員一人ひとりが能力を最大限発揮される環境、組織風土づくりなど、ダイバーシティを推進しています。

女性の活躍支援策

資生堂の男女共同参画は、社員の活力を高めて成果を上げ続ける組織風土づくりに向けての経営戦略のひとつと位置づけ、「企業にとって重要なステークホルダーである社員の企業に対する信頼を高める」ことを目的として積極的に推進しています。また「資生堂らしい、先進的な取り組みをすることにより、社外からの企業評価を高める」レベルをめざしています。

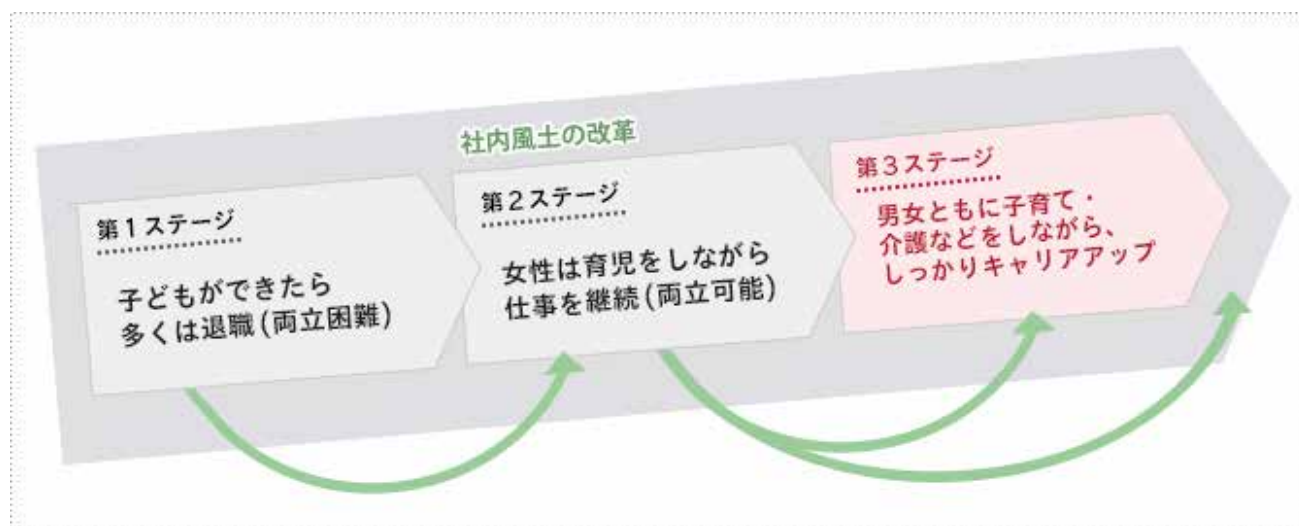
2005～2012年度においては「男女共同参画行動計画」を策定し、女性活躍に向けた意識と行動変革を求める「企業風土の醸成」に取り組むとともに、能力ある社員の登用を前提に「女性のリーダー任用と人材育成強化」を推進してきました。これと同時に、女性活躍の壁である長時間労働の是正と、社員のワーク・ライフ・バランス実現の観点から、全社的な取組みとして「生産性向上に向けた働き方の見直し」を進めました。

その結果、女性社員のキャリア意識醸成が図れ、女性リーダー比率が、2017年1月時点で30.0%となり、計画策定前から飛躍的に伸びてきています。また、「働き方見直し」は、全社消灯、定時退社デー等の実施を進めたことで、長時間労働者が減少、時間外労働を半減することができ、一定の成果を上げています。

今後は、障がい者や外国人と共に働くことによる、生産性のさらなる向上をめざすとともに、女性のキャリアステップにおけるロールモデルの構築や、多様な価値観に応じた柔軟で生産性の高い働き方を実現していきます。

※ 海外事業所の女性リーダー比率 69.3%

「女性活躍の3ステップ」



女性も含めた多様な社員がその能力を発揮し、それぞれが活躍するための風土醸成の一環として、フォーラムを開催しています。

男女共同参画行動計画期間においては、「効率的な働き方への変革」や「女性社員の主体的なキャリア構築」をテーマとした「キャリアサポートフォーラム」を開催し、女性社員や管理職などの参加者から大きな反響がありました。

また、2015年11月には管理職を対象に、効率的な働き方や部下の育成をテーマとしたセミナーを実施し、12月には社内のロールモデル共有の場として「きやりなびランチ」を開催し、社内の意識改革・風土醸成を継続的に推進しています。



「キャリアサポートフォーラム」の様子

TOPICS: 「女性が活躍する会社BEST100」において3年連続で「総合ランキング1位」を受賞

資生堂は、『日経WOMAN』と日経ウーマノミクス・プロジェクトが主催する2016年度の「女性が活躍する会社BEST100」において、2014年度より3年連続で「総合ランキング1位」に選ばれました。あわせて、部門賞として「ダイバーシティ浸透度1位」を受賞しました。

このランキングは、働く女性のキャリアとライフスタイルを応援する女性誌『日経WOMAN』（日経BP社発行）と日経ウーマノミクス・プロジェクトが「企業の女性活用度調査」を実施し、回答のあった企業534社を対象に評価を行なったものです。企業における女性社員活用の実態を「管理職登用度」「ワークライフバランス度」「女性活躍推進度」「ダイバーシティ浸透度」の4つの指標で採点し、それらを合計した総合得点を偏差値化して「女性が活躍する会社」総合ランキングと前述の4つの部門賞を設定しています。

資生堂は、1990年以降、法律に先駆けた育児休業・育児時間制度等の社内制度の整備や、事業所内保育所の設置といった、仕事と育児・介護の両立支援制度を充実・進化させており、2004年からは、経営戦略として女性活躍推進に取り組んできました。「子どもができたらずには退職する」という第1ステージ、「女性は育児をしながら仕事を継続できる」という第2ステージを経て、現在は、第3ステージである「男女ともに育児・介護をしながらキャリアアップ」できる会社をめざしています。この継続的な取り組みが男女共に活躍できる環境づくりに注力している先進的企業として評価され、今回「総合ランキング1位」と「ダイバーシティ浸透度1位」をダブル受賞しました。

資生堂は、中長期戦略「VISION 2020」の実現に向け、100年先も輝き続ける企業基盤の原型づくりに取り組んでいます。その目指す姿である「世界で勝てる日本発のグローバルビューティーカンパニー」の実現のため、ダイバーシティを重視した経営に注力しています。資生堂は、すべての社員にとって「働きやすく、かつ働きがいのある会社」へと今後さらに進化していきます。



「女性が活躍する会社BEST100」において3年連続で「総合ランキング1位」を受賞
表彰式での記念撮影（2016年5月）

TOPICS: 内閣府主催 第1回「女性が輝く先進企業表彰」を受賞

資生堂は、内閣府男女共同参画局が2014年度あらたに創設した「女性が輝く先進企業表彰」において、『内閣府特命担当大臣表彰』を受賞いたしました。

この表彰は、女性が活躍できる職場環境の整備を推進するため、役員・管理職への女性の登用に関する方針、取り組み及び実績、並びにそれらの情報開示において顕著な功績があった企業を選定し表彰するものです。

資生堂は、1990年以降仕事と育児の両立支援として、法律に先がけた育児休業・育児時間制度等の社内制度の整備や、事業所内保育所の設置など、風土改革・社員の意識改革も含め、女性が活躍し続ける企業を目指し、早くからさまざまな取り組みを推進して参りました。

女性の登用についても「男女共同参画行動計画」などの成果により、国内グループにおける女性リーダー（部下を持つ任用リーダー）比率は、2014年4月時点で26.8%となりました。現在は男女がともにキャリアアップし会社への貢献度を高めることを目標とした人材育成を基本に、2016年度中に国内女性リーダー比率を30%とする目標達成に向けさらなる取り組みを推進中です。

資生堂は今後も女性の活躍を支援する取り組みを積極的に推進し、女性が輝く社会の実現を目指して参ります。

※ 2017年1月時点 女性リーダー比率30.0%



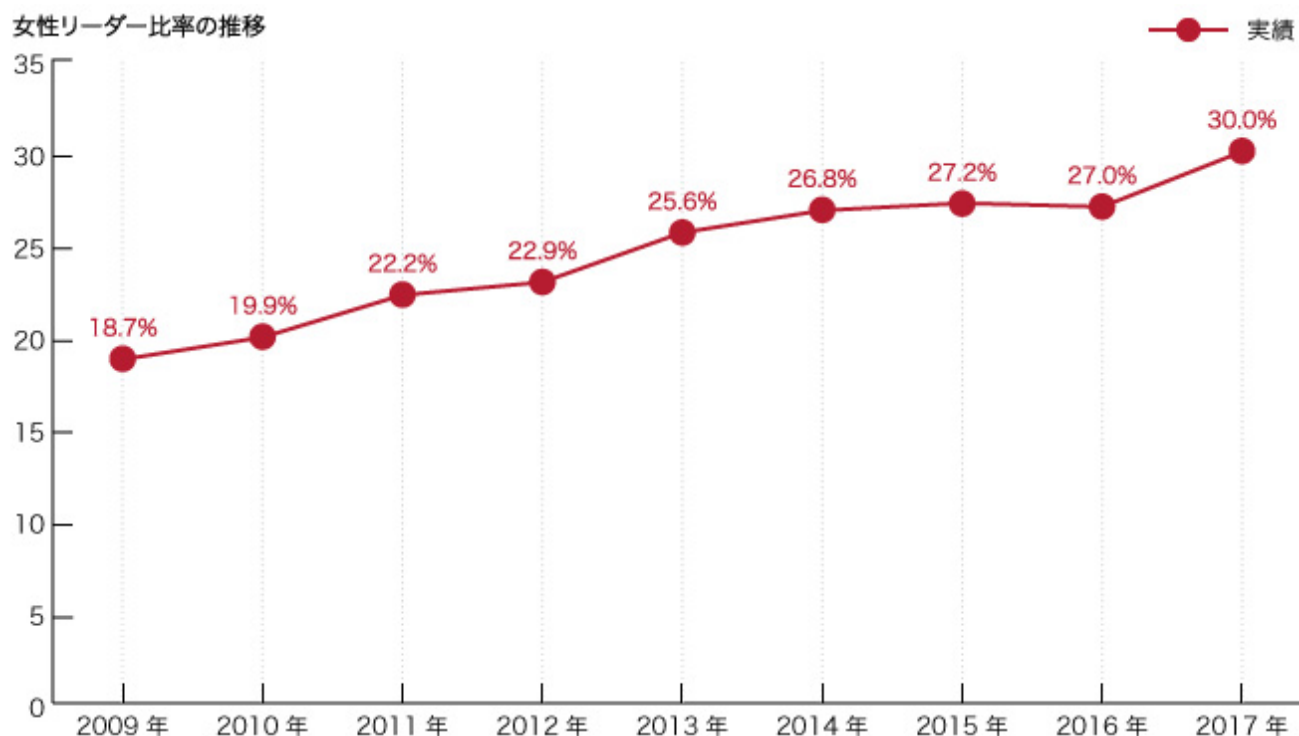
受賞式での記念撮影（前列左端が常務の関根）（2015年1月）

女性リーダー比率

女性リーダー登用については、リーダー任用候補となる女性社員に対し、高いレベルの業務課題を与える（業務の与え方）、また職域を広げる（異動）などを通じて、“しっかりと実績を上げマネジメントの基本を学ぶ”という経験を積ませるための「一人一人材育成」を推進し、2017年1月には女性管理職比率30%を達成しました。

更に進化を遂げるべく、「50：50」の機会均等の風土醸成を目指し、リーダー育成、デジタルスキル向上プログラムなどを通じて世界で活躍する人材の育成にも注力します。社会に向けては、本年2月をめどに、事業所内保育所の運営受託を事業の柱とした合併会社を設立します。仕事と育児を両立し、誰もが活躍できる社会の実現に貢献していきたいと考えます。

※ 2015年までは各年4月1日時点の実績。2016年以降は各年1月1日時点の実績



LGBT支援の取り組み

社員一人ひとりがあるままの自分で職務にあたる環境を整備するとともに、LGBTへの理解を深め、LGBT当事者を支援するなど、様々な活動に取り組んでいます。

具体的には、LGBT理解に向けた社内セッションの開催（2015年7月～）や、同性パートナーを異性の配偶者と同様の処遇を享受できる就業規則の改訂（2017年1月1日付）など、LGBTへの正しい理解とLGBT当事者である社員に向けた社内体制の整備を進めています。

また、日本最大のLGBT支援イベントであるTokyo Rainbow Prideへ出展し、メーキャップアドバイスやサンプリング活動（社内有志によるボランティア活動）、性別適合手術をされた患者さんへのメーキャップアドバイスなど、社会的支援活動も継続的にを行っています。

こうした活動により、2016年は、企業のLGBT支援を評価する「Work with PRIDE」にてシルバー認定を受けました。

障がい者の雇用

「誰もが生き生きと働くことができる職場づくり」に向けた取り組みの一つとして、障がい者雇用促進に取り組んでいます。現在、資生堂グループで約290名の障がいのある社員が活躍しています。

障がいのある社員に対しては、「本気で期待する」「必要な配慮はするが特別扱いはいらない」「一生懸命働きたい情熱のある社員を積極的に応援する」ことを約束し、職場の貴重な人材として成長を期待しています。

また、特例子会社「花椿ファクトリー株式会社」では、東京・大阪・掛川の4カ所で知的障がい者を中心とした34名の社員が働いています。

2016年度の国内資生堂グループ全体の障がい者雇用率は2.06%です。

外国人の雇用

資生堂は、海外現地法人だけでなく、国内においても、従来より国籍を問わず多様な人材を採用しています。

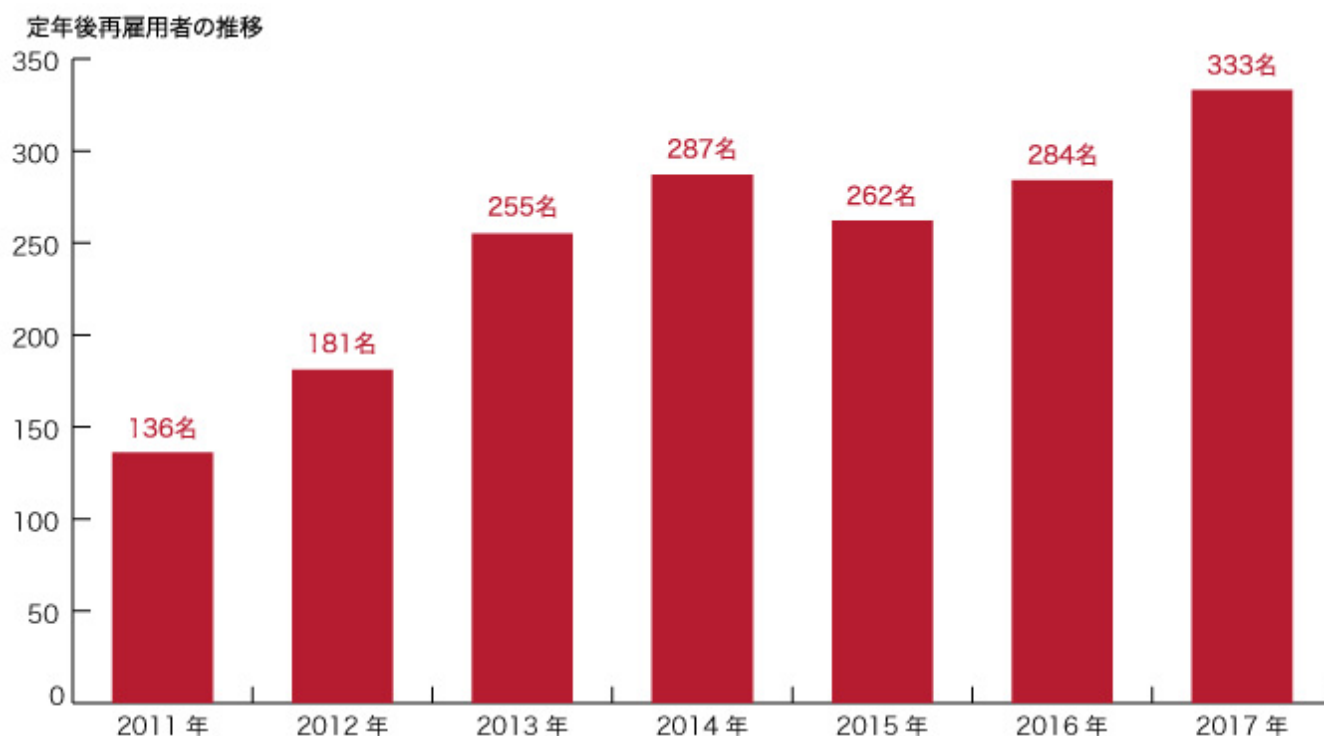
本社における外国人採用にあたっては、在留資格など入国管理制度を順守しつつ採用し、入社後は就業規則に則り、適切に処遇しています。

定年後再雇用制度

資生堂では、会社で成長を遂げた熟年層が意欲と能力のある限り働き続けられるような環境を整え、活力ある企業体質をつくることを狙いに、2006年度より定年後の再雇用制度を導入しています。特に2014年度からは「ELパートナー制度」を導入し、希望者全員を再雇用しています。

また研究開発領域などについては、高い専門性を踏まえた処遇を実現する「シニア・サイエンティスト制度」を運用し、技術やノウハウの伝承を図っています。

※ 2015年までは各年4月1日時点の実績。2016年以降は各年1月1日時点の実績



有期契約社員の雇用

国内資生堂グループでは、労働関連法規に則り、有期契約社員を雇用し、法令で定められた各種の社会保険や休暇についても、就業規則や各種規程に則り、適切に処遇しています。

また、資生堂では、退職した社員を再雇用する制度があります（※）。退職後に培った経験を再度資生堂で生かしていただきたいと考えています。

※ 採用時は有期契約社員として入社

派遣社員の就労

資生堂の各事業所および国内のグループ会社では、労働者派遣法に基づく派遣社員が就労しています。

資生堂グループでの派遣社員の就労にあたっては、労働者派遣法や派遣先の講ずべき措置に関する指針、その他の法令に基づき、派遣会社との契約書の締結や台帳の作成・管理、管理責任者の設置などを行っています。

今後も、法令の改正や解釈の変更に対して適切に対応していきます。

働きがいのある職場の実現

働きがいのある職場の実現

資生堂では、あらゆる社員がワーク・ライフ・バランスを実現し、社員一人ひとりの生産性を高めるために、さまざまな施策を導入してきました。そして、社員一人ひとりが働きがいを持ちながら働ける職場の実現に向けて、働き方見直し活動の推進、長時間労働の解消や勤務形態の充実にも取り組んでいます。

2016年度は、在宅勤務の利用促進など、社員一人ひとりの生産性の向上に向けた施策や様々な検討を行ってきました。2017年度からは「心身ともに健康な社員が自分磨きの時間を満喫し、イノベーションを巻き起こす会社になる」ことを目指し、こういった社員の働き方・生き方を“Work Life Beauty”と呼称して取り組みを進化させていきます。

また、国内の事業所および関係会社では、法令に従い、事業所毎に時間外労働に関する労使協定を締結し、所轄の行政当局に届け出しています。

なお、労使協定の締結にあたっては、労働時間に関する法的制限だけでなく、長時間労働のリスクに関する行政指針も踏まえた内容としており、特別な場合でも月当たり最長80時間（45時間超80時間までは年間6回以内）としています。

長時間労働の解消に向けた取り組みは以下のとおりです。

■ 1. 労使協定の周知

時間外労働は使用者（上司）が命じて行わせるものとの認識の下、各職場の責任者に対する協定内容の案内や職場の人事担当者を通じた案内、部下を持つ管理職に対する定期的な案内などを通じて、法令を順守するとともに、社内掲示板を活用した社員への案内なども行っています。

■ 2. 働き方見直し活動の推進

資生堂では、2011年度からはガイドライン（労働時間に関するKPIと目標）を示したうえで、国内のすべての事業所で働き方見直し活動に取り組んでいます。このガイドラインでは、「36協定の順守」（1）時間外労働の削減、（2）年次有給休暇の取得率向上、（3）総実労働時間の削減を掲げ、各事業所・職場に応じた業務推進方法の見直しを進めており、見直しにあたっての事例集「働き方見直しガイドブック」を制作・配布し、社内の好事例の水平展開も行っています。2016年度より国内すべての事業所が、「働き方改革」の具体的な実行策を宣言し更なる改善に取り組んでいます。

■ 3. オフィス消灯施策と定時退社デーの推進

2009年度から本社で実施している22時オフィス消灯は、2010年度以降関係会社を含む国内すべての事業所（※）に実施を拡大しています。

なお、2011年度より本社オフィスは20時消灯および月1回の定時退社デーに取り組んでいます。

※ 24時間操業や交替勤務を行う工場と店舗・店頭を除く

また、2016年1月より、本社、GIC、資生堂ジャパン、一部の関係会社に在宅勤務制度を導入いたしました（対象者、対象業務は職場ごとに異なる）。育児・介護期の社員だけでなく、働き方見直しの一つの施策として各職場で活用しております。

■ 4. 時間外労働実態の労使確認

労働時間や有給休暇取得率の実績を労使で定期的に確認し、課題を共有したうえで労使の取り組みに反映しています。

さらに多様な勤務形態への要請に対しては、休業や短時間勤務制度では、法令に基づき育児・介護に関する休業・短時間勤務・休暇制度を整備しています。特に育児時間については、法定を超えて小学校3年生まで制度利用を可能としています。（有期契約社員は契約形態により異なるが法定以上）

また、育児期の社員の配偶者に国内転勤が発生したときに対応するための同行制度、海外転勤が発生したときには転勤地への同行を前提に3年間の休業制度を導入しています。

一方、勤務に関する制度としては、GICの研究員を対象に専門型裁量労働制を導入しています。

■ 仕事と育児・介護の両立支援

資生堂では、ワーク・ライフ・バランスを実現し、社員一人ひとりの生産性を高めるために、1990年以降、仕事と育児・介護の両立支援としてさまざまな制度や施策を導入しており、「男女ともに育児・介護をしながらキャリアアップ」できる会社をめざしています。

※女性の活躍支援についての詳細はこちら

事業所内保育施設「カンガルーム汐留」の開設・運営、男性社員の育児休業取得促進のための2週間以内の育児休業有給化や、ビューティーコンサルタント（BC）の育児時間取得のためのカンガールスタッフ制度（※）の導入など、独自の取り組みで社員が働きやすい環境を整えています。

育児・介護に関する休業や短時間勤務制度の利用者は年々増加し、育児休業・育児時間取得者数は、2016年度では、育児休業取得者数（短期育児休暇も含む）1,453名（うち男性14名）、育児時間取得者数2,156名（うち男性2名）、介護休業取得者数23名（うち男性3名）、介護時間取得者数27名（うち男性1名）となっています。

また、「男女ともに育児・介護をしながらキャリアアップ」できる会社となるための活動の一環として、BCの働き方改革も推進しています。

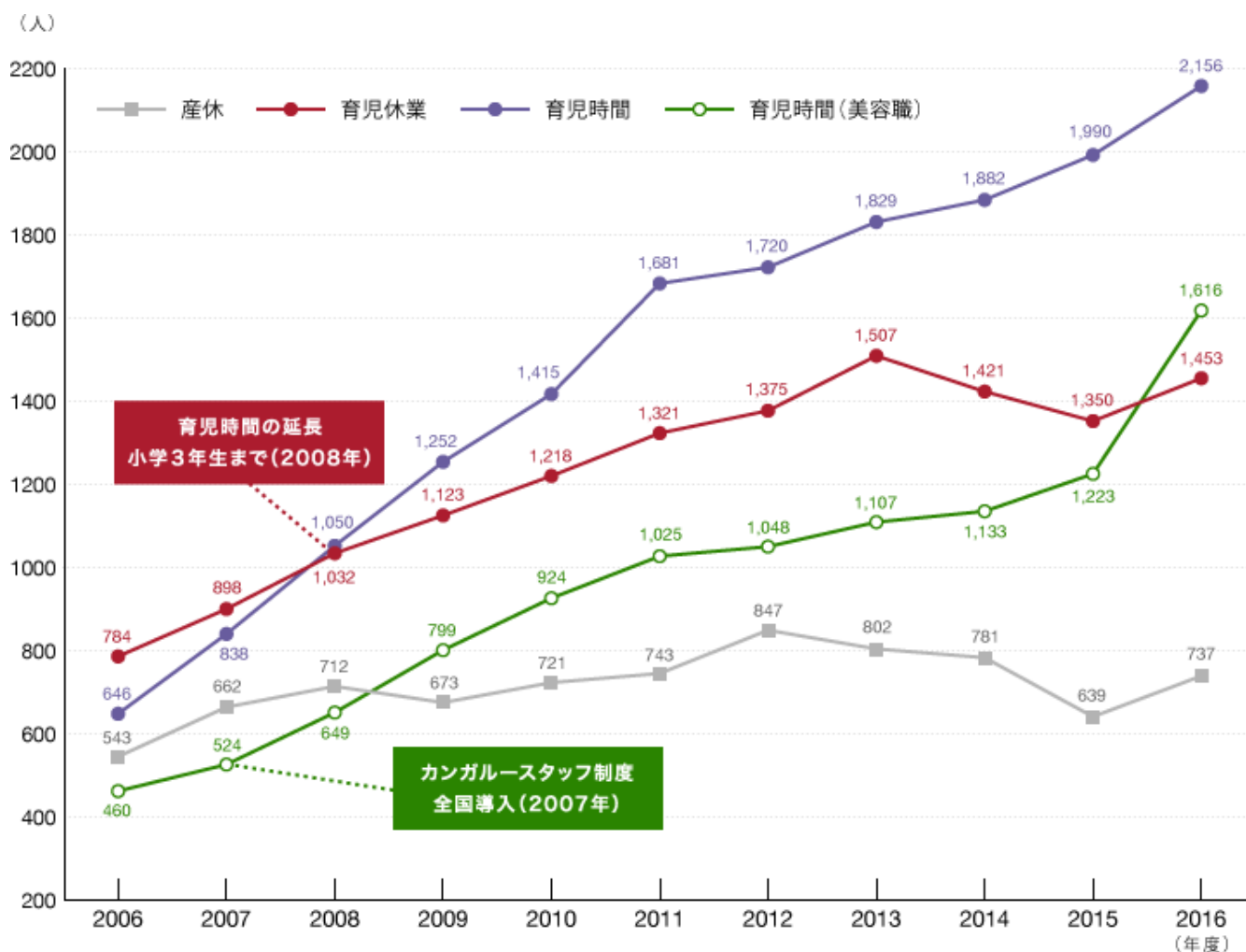
働き方改革にあたっては、BCの意見をヒアリングすることで現状を把握し、これまで導入してきた両立支援制度はそのままに、一人ひとりの多様な働き方に合わせた制度利用が行えるよう、育児期のBCと上司で個別面談を実施することとしました。面談では、育児環境の共有とともに、会社として育児期BCへの期待を伝達し、それぞれのBCが置かれている事情に配慮しつつキャリアアップにつながる働き方を確認しています。

この改革を推進した結果、育児時間を取得するBCの98%が働き方を見直し、キャリアアップをこれまで以上に意識するようになるという効果が生まれています。

※ カンガールスタッフ制度

お客さま対応に従事するBCが育児時間制度を利用する際に、BCに代わり夕刻以降の店頭活動をサポートする人員（カンガールスタッフ）を派遣する体制として2007年に導入。これにより、育児期BCの仕事と育児の両立が一気に加速し、「お客さま起点」に向けた活動に邁進できる職場環境が実現。制度利用者は導入当初の約2倍の1,000名を超え、カンガールスタッフも1,803名に拡大しています。

国内資生堂グループにおける育児制度利用者数等



※ 対象は、国内資生堂グループの管理職・総合職・美容職・特定職・関係会社社員・契約社員の取得人数とする

※ 2017年1月1日時点の対象人数は23,276人である（美容職は7,292人）

※ 2015年度は4月～12月までの9カ月実績

※ 育児休業・育児時間取得人数は、延べ人数とする

今後も、育児や介護を理由に短時間勤務制度を利用しながら働く社員が増加することと予想していることから、社員は自身の仕事に対する意識の持ち方や、限られた時間内でしっかり成果を出すためのタイムマネジメント・リスクマネジメント・コミュニケーションスキル習得を図るとともに、管理職には、社員個々の事情をくみ取りつつ、働く意欲の向上に向けたマネジメントの発揮を期待しています。

国内資生堂グループにおける育児制度利用者数等

支援名称	導入年	内容
育児休業制度	1990	子どもが満3歳になるまで、通算5年まで取得可。（特別の事情がある場合は、同一子につき3回まで取得可）【2008年改定】
育児時間制度	1991	子どもが小学校3年生まで、1日2時間まで勤務短縮可。【2008年改定】
介護休業制度	1993	1人の家族につき、1回につき1年以内。通算3年以内。
介護時間制度	1993	1日2時間以内。1人の家族につき、1回につき1年以内。通算3年以内。
カフェテリア制度育児補助	1998	子どもを保育園などに預け、保育料補助を希望する社員に対する補助。
チャイルドケアプランの導入	1999	妊娠から職場復帰の流れを上司と確認し合えるコミュニケーション体制を整備。
カンガルーム汐留の開設	2003	従業員向け事業所内保育施設。定員枠の一部を近隣他企業にも開放。
短期育児休業の運用開始	2005	主に男性の取得促進をねらって、従来の育児休業制度を改訂し、子が満3歳になるまで、連続2週間の「短期育児休業」（有給）の運用を開始。
看護休暇制度	2005	小学校入学前の子どもの病気・ケガによる看護休暇。子が一人であれば年間5日、二人以上であれば10日まで。（有給）半日単位での取得も可。【2010年改定】
マタニティ制服の導入	2006	美容職社員のマタニティ制服を導入。
カンガースタッフ体制の導入	2007	育児時間を取得する美容職社員の短縮勤務分を代替要員で対応する制度。
育児・介護期にある社員の転居を伴う異動に関するガイドライン	2008	育児時間、介護時間を取得中の社員は、転居を伴う異動の対象外とする。
育児を目的とした配偶者同行制度	2008	育児期（小学校3年生以下の子を持つ）社員の配偶者に国内転勤が発生した場合、配偶者の転勤地への同行を希望できる。
配偶者の海外転勤に伴う休業制度	2008	社員の配偶者に海外転勤が発生した場合、配偶者の勤務地への同行を前提に、3年以内の休業を認める。
出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進	2010	配偶者の出産後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合には、育児休業を再度取得できる。
カフェテリア制度子ども教育補助	2014	子どもの塾、通信学習、習い事など教育に支出した費用の補助。

次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」

資生堂では、一人ひとりの社員が働きがいを持ちながら就業し、会社への貢献度を高めることができる職場の整備に取り組んでいます。

その一環として、女性社員の更なる活躍推進や育児に携わる社員の両立をサポートするさまざまな施策を実施しています。

なお、株式会社資生堂では2007年、2013年、資生堂ジャパン株式会社では2007年に次世代育成支援対策推進法に基づく「次世代認定マーク（くるみん）」を取得しています。



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（第5期）

対象：株式会社資生堂および資生堂ジャパン株式会社

計画期間：2016年4月1日～2018年12月31日（2年9カ月）

No.	取組目標	時期・対策
1	女性リーダー候補者の可視化とプールのための一人一人人材育成を強化	2016年～：育成施策の検討・実施
2	長時間労働是正に向けた取り組みを実施	2016年～：是正策の検討・実施
3	効率的な時間活用に向けた在宅勤務等の導入検討および実施	2016年～：本格導入に向けた準備と推進策検討

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（第1期）

対象：国内資生堂グループ

計画期間：2016年4月1日～2018年12月31日（2年9カ月）

数値目標：2016年度中の国内資生堂グループにおける女性リーダー比率30%

No.	取組目標	時期・対策
1	女性リーダー候補者の可視化とプールのための一人一人人材育成を強化	2016年～：育成施策の検討・実施
2	長時間労働是正に向けた取り組みを実施	2016年～：是正策の検討・実施
3	効率的な時間活用に向けた在宅勤務等の導入検討および実施	2016年～：本格導入に向けた準備と推進策検討

※ 行動計画の対象となる国内資生堂グループには、（株）資生堂、資生堂ジャパン（株）、（株）資生堂パーラー、（株）イブサ、（株）エフティ資生堂、（株）ジャパンリテールイノベーションが含まれる

人事・公正な評価

資生堂は、国内外の資生堂グループがより強固な企業集団であるために、資生堂グローバル人事ポリシーを定め、その中には人事施策の方針として評価処遇などについてのルールとガイドラインを定めています。

ルールとは、資生堂グループ全ての法人が守るべき世界統一の基準であり、この方針に沿った人事施策を展開していくものです。

■ 評価処遇におけるルール

- 社内外における処遇の公正性を確保するとともに、社員の納得度を追求した制度運営を行う
- 先入観や印象による評価を排除し、客観的事実に基づいた透明性の高い評価に努める

ガイドラインとは、世界統一のルールを踏まえ、人事施策の具体的な運用基準について定めたものです。このガイドラインを元に、国・地域や法人特性を鑑み、具体的な制度設計や運用につなげていきます。

■ 評価処遇におけるガイドライン

- 目標管理に基づく評価を実施する
- 成果・業績だけでなく、プロセス（発揮能力）も重視した育成型の能力評価を行う
- 評価や昇格等の基準を社員へ開示するとともに、評価を社員にフィードバックする
- 1年に1回以上社員と評価面談を実施する

以上の資生堂グローバル人事ポリシーを踏まえて、国内資生堂グループでも、成果とともにプロセスや行動も適切に評価し、公平で納得性が高い制度を構築しています。

また、評価が公正であり納得性を高めるためにも、部下を持つ管理職を対象に研修機会やフィードバック機会を充実させています。具体的には、マネジメント研修や新任評価者研修といった機会を通じて、マネジメントスキルの向上を図っています。さらに、年2回国内資生堂グループ管理職を対象としたHR説明会を開催し、人事制度やその運用の理解を深めるための機会を設けています。

■ 社員の声を聞く仕組み

資生堂グループ（国内全法人）で働く社員一人ひとりが、風通しの良い職場で、自分の仕事にやりがいを感じ、いきいきと働くことができる「活力ある組織風土づくり」をめざし、国内事業所の全社員を対象に「資生堂グループエンゲージメント調査」を2年に1回実施しています。

※2015年度は国内事業所だけでなく、一部の海外事業所にも調査を実施

この調査をスタートさせた背景には、資生堂グループ全体で進めている経営改革があります。改革を進めていくうえでは、数多くの課題にチャレンジしなくてはなりません。社員は常に、「意識と行動の変革」が求められます。改革が進むにつれ、社員の間に意識や取り組みの格差が生まれたり、負担感が増すことで取り組み意欲が減退すれば、ビジョン実現に向けた改革のスピードが緩む恐れがあります。そのため、この調査を通じて、経営トップ層自らが社員の声に耳を傾け、現状の課題を明らかにするとともに、課題解決に向けて具体的なアクション策定に役立てています。

また、このエンゲージメント調査の結果は、各職場の責任者を通じて、社員にフィードバックを行っています。そして、各職場単位で業務や職場環境に見られる問題について、共有するとともに改善に向けた取り組みにつなげています。

一方、社内には資生堂相談ルーム（2000年）を、社外には電話相談窓口（2016年）を設置し、社員・有期契約社員・派遣社員からの相談、就業規則・法令違反の通報などに対応しています。

人材の活用と育成

■ 人材育成の考え方

資生堂は創業時より、世間から「書生堂」と呼ばれるほど、人材育成に熱心な企業でした。

「VISION2020」がめざす、「エネルギーが充満し、世界中の若者が憧れる企業」となるために、今一度その原点を取り戻し、イノベーションを起こして新たなお客さま価値を創造する人材を多く輩出することで、「人の力で会社を強くし、競合に勝つ組織」の実現をめざしています。

そのため、資生堂グループの行動原則であるワーキングプリンシプル「BIG WIN 5」と組織・人材のありたい姿を定義した「組織・人材プリンシプル」を策定し、お客さま起点で挑戦し、行動し続けること、社員の心に火をつけ、率先垂範でリードすることを求め、人材育成の指針としています。

■ パフォーマンス向上プロセス

社員一人ひとりの成長を会社の成長につなげ、組織全体としてより大きな成果を出していくことをねらいに、2016年より「パフォーマンス向上プロセス」を導入しています。

能力開発の大部分は仕事経験を通じて得られるものです。そこで資生堂では、一人ひとりが高い目標にチャレンジし、その達成に向けて新しい知識やスキルを修得し、それを仕事で活用する中で能力を伸ばしていくこと、上司であるマネージャーがコーチングやフィードバックを通じて成長を支援することを一連のプロセスとし、それぞれの職場での能力開発を図っています。

このプロセスとキーとなるマネージャー層に対しては、パフォーマンス向上プロセスに関する継続的なトレーニングを実施しています。また、各個人の知識・スキルの修得に向けては、階層別集合研修・分野別集合研修、e-ラーニングや通信教育講座によるサポートを行っています。

■ グローバルレベルでの人材活用と育成

5つのブランド事業からなる横軸、6つの地域本社からなる縦軸で構成するマトリクス組織体制への移行に伴い、グローバルレベルでの人材活用、育成がますます重要になっています。そのため、人材の採用、選抜、育成、配置等といった一連のプロセスを通じて人の力を最大限に活かすグローバルタレントマネジメントを開始しています。

具体的には、グローバルレベルでの優秀人材の可視化、地域間のモビリティや、トップから若手の各レイヤーでリーダーシップを強化する「資生堂リーダーシップアカデミー」を通じ、適材適所の実現やグローバルな視野で将来を見据えた能力開発に取り組んでいます。資生堂リーダーシップアカデミーでは、全世界から選抜されたマネジメント層へのアセスメントや集合トレーニングを実施すると共に、マネージャー未達の若手社員を主な対象としたフューチャーリーダープログラムを実施し、国内外のMBAや海外（フルタイム・ショートタイム）での合宿型の英語集中トレーニング等へ自ら手を挙げて参加する機会を設けています。

社員の安全と健康

健康管理方針

資生堂では社員一人ひとりのかけがえのない健康を守るため、健康管理基本方針を定め、社員の心身の健康をサポートしています。

＜資生堂 健康管理基本方針＞

お客さまの「一瞬も 一生も 美しく」をサポートする企業として、社員一人ひとりが「心身ともに健康」で「一瞬も 一生も 美しく」生きていくことを支援することにより、健康で健全な経営をめざします。

1. 社員は自ら進んで生活習慣の改善などの健康づくりに取り組むこととし、会社は健康事業を通して、一人ひとりの健康づくりを支援します。
2. 安全かつ快適な職場環境の形成を通して、一人ひとりが充分に能力を発揮し、充実した職場生活を送れるよう支援します。
3. 健康情報等の個人情報の適正な利用と管理の徹底を図るとともに、法令順守を基本とした健康管理を推進します。

安全衛生推進体制

資生堂グループの国内事業所のオフィスでは、法令に従い衛生委員会を設置し、調査審議を通じて安全で快適な職場環境づくりに努めています。

グローバルイノベーションセンター・工場では、労働安全衛生方針を定めるとともに安全衛生委員会を設置し、危険箇所や危険行為の改善・改良を行っています。国内工場では、毎年、休業災害ゼロを目標設定し、重大事故の発生防止に努めています。

また、健康管理基本方針を資生堂グループ全体で共有しながら有効に機能させるため、「地区衛生協議会」をエリアごとに開催し、国内のグループ企業の人事責任者、産業医・保健師・看護師などの産業保健スタッフ、健康保険組合等出席し、全体的な健康事業の推進とエリアの実績に応じた取り組みに関して協議しています。

社員の安全・健康

資生堂では「健康管理基本方針」に則り、社員一人ひとりの健康づくりを推進しています。

また、自己管理能力が必要とされる生活習慣病対策を中心とした各種テーマの情報提供、健康相談をはじめ、健康づくりセミナーなどのプログラムを実施し、以下の健康教育を行っています。

社員のケアに幅広く対応するため、社外提携相談窓口も用意し、24時間365日対応できる相談体制を整備しています。

■ 生活習慣病対策

定期健康診断は、法定項目の他に社員自らが選択出来るオプション項目を設けおり、健康診断を通じて社員自身が健康管理に積極的に関心を持つようにしています。

産業保健スタッフの全国地区担当制に基づく社員の個別保健指導などを通じて、生活習慣病の予防活動を展開しています。また、社内イントラネット上の配信や定期配布物を活用し、全社員に向けた健康啓発情報の発信を行うとともに、社員へのe-ラーニングなど、より広い対象への健康教育を推進中です。

■ メンタルヘルスケア

社内にメンタルヘルス相談窓口を設置して、専門カウンセラー・産業保健スタッフを中心に、職場・医療とも連携可能な相談体制を構築しています。加えて、24時間対応可能な社外提携相談窓口を併せて設けています。また、一般社員にはセルフケア研修を、管理職にはラインケア研修を実施しています。

また、長期休務者に対し職場復帰までのステップを明確にするとともに、休務・休職した社員がより円滑に職場復帰が可能となるよう、国内資生堂グループ統一基準（ガイドライン）として定めています。

■ 喫煙対策

社員の健康増進、お客さま満足度の向上、社会的責任の履行の実現を目的として建物内禁煙を実施しています。禁煙セミナーなど社内における啓発活動を展開し、禁煙に対する理解を促進しています。

■ 女性のための健康支援

健康保険組合とともに、女性健診の受診を実施・推奨しています。

多くの女性社員が働く資生堂では全国の事業所において「女性のための健康セミナー」を適宜開催し、女性特有の疾患をライフステージごとに説明しながら、自身の身体の管理意識を高めています。

■ 長時間労働面談

長時間労働による健康障害防止のために、法令を遵守した資生堂独自の基準を設け産業医が面談を実施しています。産業医は、社員の健康障害防止のために、本人および会社に対して適切な助言指導を行っています。

■ その他・海外

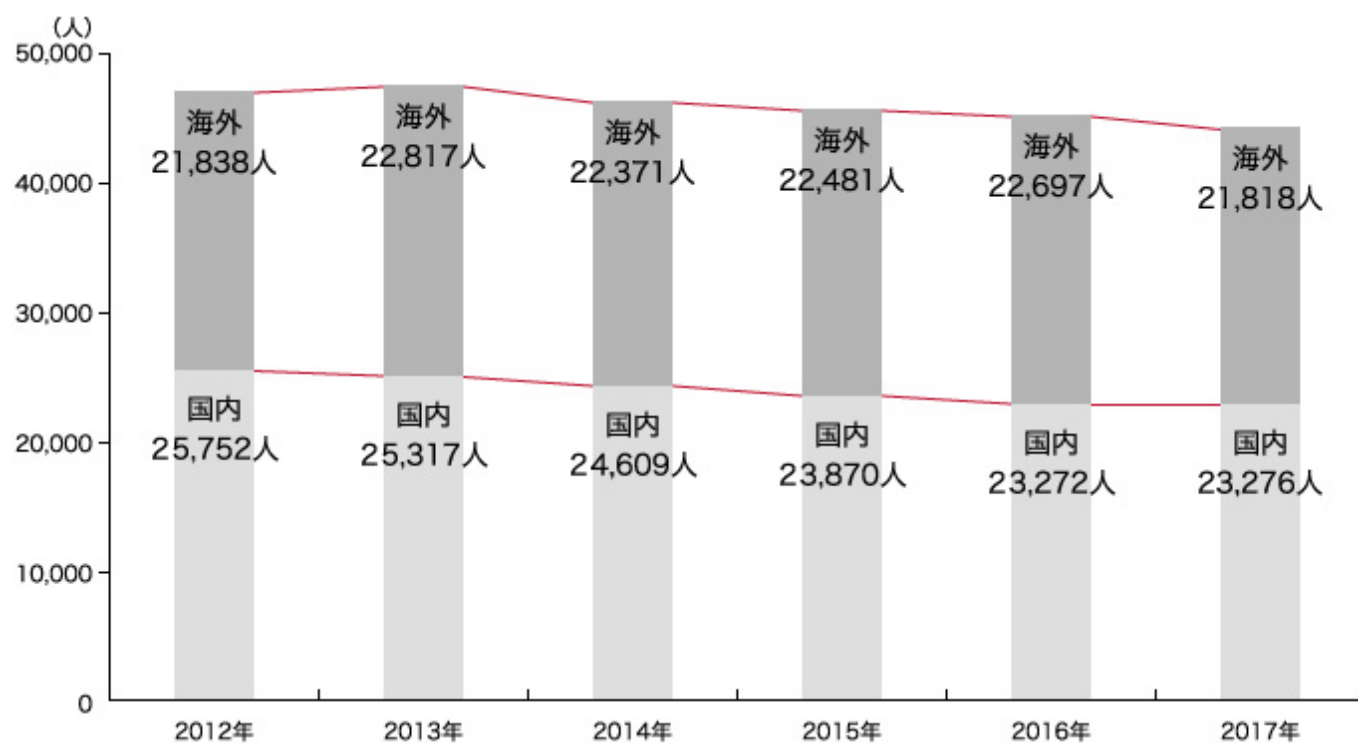
海外渡航者に対して感染症情報をイントラネット上に掲載し、注意喚起を行うとともに、海外駐在員に対しては、渡航前に感染症予防に関する小冊子を配布しています。

雇用と労働

社員数の状況

国内外の資生堂グループ各社は、業務内容や期待役割に即した多様な雇用形態を提供し、競争力の維持向上を図っています。2017年1月1日時点の総社員数は、全体で約45,094人で、前年と比較して約900人減員の状況です。

資生堂グループにおける社員数



※2015年までは国内は4月1日時点、海外は前年12月時点の直接労働契約を締結している社員数。

※2016年から国内は1月1日時点、海外は前年12月時点の直接労働契約を締結している社員数。

賃金

資生堂の賃金制度は、年功的・属人的な要素を払拭し、能力・成果に応じたメリハリのある賃金体系としています。

また、能力・成果を評価する評価制度は、評価処遇におけるルールに基づいた、公正で透明性の高い、社員の納得度を高める制度です。

2017年度の国内資生堂グループの職種別男女別の月例基本給与平均の実態は、管理職 男性104：女性100、総合職 男性104：女性100、美容職 男性97：女性100の比率となっています（2017年1月1日時点）。

■ 福利厚生

社員とその家族の「豊かでゆとりある生活の実現」をめざし、労働条件の整備とともに福利厚生の充実にも力を注ぎ、会社にも社会にも積極的に参加できるよう支援しています。

社員のキャリアアップとライフデザインを支援する福利施策

資生堂はさまざまな福利厚生施策を通じて、仕事と生活の両面において社員の自律と自己責任に基づくキャリアアップとライフデザインを支援しています。

社員のワークライフバランス実現に向けた仕事と育児・介護の両立を支援する制度や施策をはじめ、社宅や住宅手当といった住居支援、財形貯蓄、社員持株制度、見舞金制度といった各種施策に加え、「カフェテリア制度（選択型福利厚生プラン）」を導入しています。会社が「職場活性化」「自己啓発」「育児・介護」「健康づくり」といった社員のライフスタイルやニーズに対応したメニューを準備し、社員は自分の持ち点（ポイント）に応じて必要な支援を必要な時に選択できます。

企業年金による社員のライフプラン・サポート

資生堂は、社員のライフプラン・マネープランの支援に努めています。

資生堂の退職金制度は、「ポイント制退職金（確定給付年金）」、「確定拠出年金」または「退職金前払い」および「退職一時金」で構成されています。

「確定拠出年金制度」と「退職金前払い制度」は社員がいずれかの制度を選択し、給付を受ける制度です。確定拠出年金については、資産運用や投資に関する定期的な情報提供などを通じて、退職後の生活設計に社員が主体的に取り組めるよう支援しています。

また、一部の海外現地法人では、確定給付型制度、退職一時金制度および確定拠出型制度を設けています。

良好な労働組合との関係

資生堂グループでは、「良好な労使関係は企業経営の基本」という考え方のもと、企業活動全般についての社員との情報共有や労使一体での課題解決に向けた話し合いを、積極的に行っています。

資生堂および一部のグループ会社（海外現地法人含む）には、労働組合が組織されています。

国内では、株式会社資生堂、資生堂ジャパン株式会社および一部関係会社社員で構成される資生堂労働組合が、ユニオンショップ制を採用し運営されています（資生堂グループ国内全体約10,200名、2017年1月1日現在）。

会社と資生堂労働組合は、「事業の社会的使命を認識し、企業の健全な発展と社員の経済的、社会的地位の維持向上に努め、誠意と信頼を基調とした労使関係を堅持する」ことを労働協約書の前文で確認し、お互いの立場を尊重しながら、経営協議会やさまざまな課題を検討する労使検討会を開催しています。

具体的には、「社員の処遇と福利厚生」「働き方改革」「長時間労働の是正」などをテーマに積極的な労使協議を行い、適切な事業運営につなげています。

また各事業所でも、事業所ごとの労使の課題について協議を行っています。

また、海外現地法人でも、各国の労働法規を尊重し事業運営を行っており、経営と労働組合、社員とのコミュニケーションを通じて健全な労使関係構築・維持に努めています。



環境

資生堂は、事業や人々の暮らしを支えている地球環境を保全し、持続可能なモノづくりに取り組んでいます。また、単なる環境対応にとどまらず、お客さまの心に響く価値を商品に付加することで、バリューチェーンにおける環境負荷の最小化と事業における成長を目指しています。

環境方針

■ 資生堂エコポリシー

資生堂は1992年度に定めた環境に関する経営方針「資生堂エコポリシー」を基本として、環境活動を推進しています。

■ 資生堂エコポリシー

資生堂はすべての事業活動において地球環境の保全に努めるため、

1. 生態系に配慮し、資源・エネルギーを大切に利用します
2. 環境に負担をかけない新技術の開発と応用を促進します
3. 一人ひとりの環境保護意識の向上を図ります
4. 地域や社会との連携に努めます

「地球の恵みの保全」に向けて

資生堂の社名は中国の四書五経の一つ、易経の一節「至哉坤元 万物資生」（大地の徳はなんとすばらしいものであろうか、すべてのものはここから生まれる）に由来しています。

この一節の意味が表すように、地球環境を尊重し、大切にすることを存在の拠り所としています。大地の徳に感謝し、そこから新しい価値を発見し、社会の役に立っていくこと、それが地球から恵みを受けている資生堂の使命です。

しかし、今、この地球の恵みが急速に失われつつあり、将来の世代に継承することが危ぶまれています。私たちは、原点に立ち返り、地球の恵みに感謝し、これを保全しながら、「美しく生きたい」という人々の願いに誠実に応えた事業を営むことが、あるべき姿だと考えます。この考え方に基づき、「地球の恵みの保全」と「CO₂削減」「省資源」の3つの領域に取り組み、持続可能な社会の実現をめざします。

「地球の恵みの保全」のためには、「生物多様性の保全」および「水資源の持続可能な利用」が重要となります。前者については、2010年に以下のとおり「資生堂の生物多様性に関する考え方」をまとめました。

■ 資生堂の生物多様性に関する考え方

資生堂の社名には、「地球の恵みに感謝し、新しい価値を生み出す」という意味が込められています。

私たちは、資生堂の価値づくりの源泉である「地球の恵み」を、限りあるものとして認識し、将来の世代へ受け渡すために厳正に取り扱います。

さらに、生物多様性の保全に積極的に取り組み、持続可能な社会の実現をめざします。

一方、「水資源」については、2013年に以下のとおり考え方をまとめました。

私たちは、水系における健全な水循環や地域社会の水文化を尊重しながら、持続可能な利用をめざします。そのために、まず事業活動におけるバリューチェーンを通じた水資源の利用に関する実態の把握を行います。これを踏まえ、事業活動が水循環や水文化に与える影響の低減に努めます。

環境マネジメント

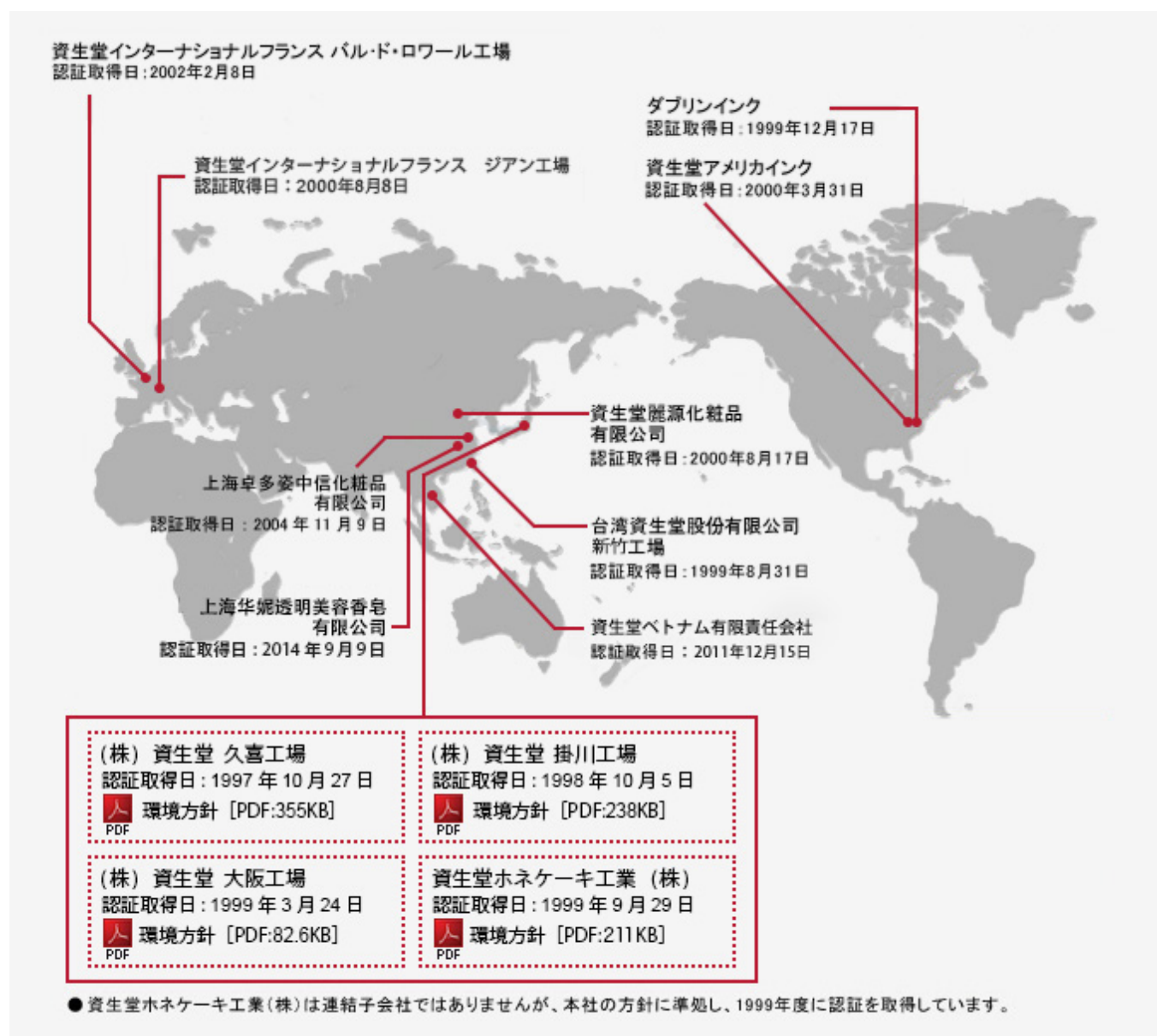
推進体制

資生堂では、業務執行における意思決定を行う「Executive Committee」においてさまざまな環境課題について検討・協議を行っています。

ISO14001認証に基づいた環境マネジメント

ISO14001は1996年に制定された環境マネジメントに関する国際認証制度で、認証取得後も、外部機関によって継続的に審査を受ける必要があります。資生堂では、各工場において、ISO14001に基づいたマネジメントシステムを運用しており、P（Plan：計画）、D（Do：実行）、C（Check：評価）、A（Act：改善）サイクルを繰り返すことによって、管理体制等の改善と環境負荷の低減を図っています。

ISO14001認証取得状況



環境リスクへの対応

環境に関わるリスクは多岐に渡り、法規制は世界各国において年々強化されています。

このような状況を踏まえ、資生堂では本社が中心となって新しい環境に関する法規制や社会動向について情報収集・リスク分析を行ったうえで、海外を含む関連部門と情報を共有化し、対応を図っています。さらに、生産部門においてはISO14001のシステムに基づいて環境法規制などの順守評価を実施し、法令順守を徹底しています。

国内および海外関係会社について調査を実施しましたが、2016年度も重大な環境関連法規制等の違反はありませんでした。今後も継続して適正管理に努めてまいります。

マイクロビーズへの対応

マイクロビーズは洗淨料などに使われる小さなプラスチックの粒です。当社が使用しているマイクロビーズは人体にきわめて安全性が高い原料です。

一部の消費者が洗淨料などに含まれるマイクロビーズの環境面への懸念をしていることを十分考慮し、2014年4月より開発した新しい洗淨料ではマイクロビーズを配合していません。

アメリカでは連邦法に従い、原料を完全に置換します（生産：2017/6/30 まで、販売：2018/6/30 まで）。

その他の地域の既発売の洗淨料については、商品特性などを考慮しながら遅くとも2018年までに切り替えを終了します。今後も法規制の有無にかかわらず、環境リスク等を考慮して必要と判断した場合には、速やかに代替物質へ切り替えていきます。

産業廃棄物管理の徹底

産業廃棄物の不法投棄について、排出事業者の責任が厳しく問われている中、適正管理に向けた以下の取り組みを推進しています。

定期的に社内業務担当者へ講習会を実施し、基礎的な内容にとどまらず、変化する法規制の内容や対応方法の共有化を図ることで、管理レベルの強化に取り組んでいます。また、産業廃棄物中間処理業者さまにもご協力いただき、年1回社内にて義務づけている「中間処理業者の現場確認」の実施要領について研修を行い、廃棄物処理法への対応力を強化しました。



講習会の様子

化学物質の管理

資生堂は、PRTR法（化学物質管理促進法）で義務づけられた行政報告を実施するだけでなく、工場や研究所などで原料や試薬などの化学物質の使用と廃棄の自主管理を徹底しています。また、労働安全衛生の観点から、PRTR法、労働安全衛生法などで指定された成分を含む化学物質をお取引先さまへ提供する際には、半製品のSDS（安全データシート）発行をシステム化するなどの対応を図り、お取引先さまへのSDS交付を徹底しています。

PRTR法への対応

PRTR対象物質排出量・移動量

法指定 番号	物質名称（法指定）	排出量			移動量	
		大気	公共用水域	土壌	下水道	廃棄物
56	エチレンオキシド	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
71	塩化第二鉄	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
127	クロロホルム	0.0	0.0	0.0	0.0	1.2
207	2,6-ジ-ターシャリ- ブチル-4-クレゾール	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
275	ドデシル硫酸ナトリウム	0.0	0.0	0.0	0.0	4.2
334	4-ヒドロキシ安息香酸メチル	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1
389	ヘキサデシルトリメチルアンモ ニウム=クロリド	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3
405	ほう素及びその化合物	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0
409	ポリ（オキシエチレン）＝ ドデシルエーテル硫酸 エステルナトリウム	0.0	0.0	0.0	0.0	18.4

※ PRTR :Pollutant Release and Transfer Register（特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律）

上記物質は、PRTR法の第一種指定物質で、1事業所での年間取扱量が1トン以上（特定第一種は0.5トン以上）の物質について掲載しています。

対象期間：2016年1-12月

対象範囲：株式会社資生堂（掛川工場、大阪工場、久喜工場、リサーチセンター（グローバルイノベーションセンター））、資生堂医理化テクノロ
ジー株式会社

■ エコスタンダード

1997年度には、「資生堂グローバル・エコスタンダード」を策定し、商品開発、R&D、生産・調達、物流、販売、オフィスにおける行動指針をそれぞれ具現化しました。その後、環境問題を取り巻く状況が大きく変化したことから、環境に配慮した商品や販促物の設計基準をライフサイクル視点で見直し、2010年度に「モノづくりエコスタンダード」と「販促物エコスタンダード」を策定しました。

また、オフィスにおける環境活動基準である「オフィスエコスタンダード」についても今日的に見直し、再策定しました。モノづくりに関する2つのエコスタンダードにおいては、下記の評価項目を設け、商品及び販促物の環境対応を進めています。

モノづくりエコスタンダード

項目	評価項目
設計（容器包装）	（1）環境に負荷をかけない仕様・材質の選定
	（2）減量化・減容化
設計（中味）	（1）環境に負荷をかけない処方
	（2）容器包装を考慮した中味設計
調達	（1）環境に配慮した原料・材料の調達
生産	（1）生産時の環境負荷低減
物流	（1）物流・運搬時の環境負荷低減
使用	（1）使用時の省エネ・省資源
	（2）使用時の排出物（排水・排ガス）による環境負荷の低減
	（3）長期使用の促進
廃棄	（1）リサイクルしやすさの向上
	（2）お客さまによる捨てやすさの向上

モノづくりエコスタンダード

項目	評価項目
企画・設計	(1) 店頭で活用されやすい設計 1. 複数の売場サイズで対応できる設計 2. 多用途・複数展開可能な設計
	(2) 環境負荷が小さい材料の選定 1. 販促物の材料の選定 2. 個々の材料の選定 3. 特定パーツの材料の選定
	(3) 軽量・シンプルな設計
	(4) 規格サイズを踏まえた設計
	(5) 型の活用
	(6) 配送に適した設計
	(7) 廃棄が容易な設計 1. 分別しやすい設計 2. 材料名の表示
校正・印刷	(1) 省資源化した校正（製版）
	(2) 省資源化した刷版
	(3) 廃液を出さない印刷方法
	(4) 石油資源を節約するインキの使用
梱包・配送	(1) 梱包の簡素化
	(2) 過剰包装の抑制

環境目標と実績

資生堂では、2020年度までの環境活動方針として、「ライフサイクル全体での商品の環境対応」と「全世界でのCO₂排出量の削減」の2つを柱に、取り組みを推進しています。

環境目標と実績

2020年度までの環境活動方針と目標

製品ライフサイクルを通じた環境負荷の最小化

「製品ライフサイクルを通じた環境負荷の最小化」では、資生堂独自の環境基準である「モノづくりエコスタンダード」に則り、研究開発・商品企画・調達・生産・物流・販売・使用・廃棄・リサイクルまでのライフサイクル全体で環境対応を進めていきます。まず、有限な石油資源の節約と、化粧品容器の廃棄・焼却時におけるCO₂排出量の抑制を目的として、2011年度より、サトウキビ由来ポリエチレン容器の採用を開始しました。その他にも、レフィル配置アイテムの拡大や、バガス紙*・FSC認証紙など環境に配慮した紙の商品への採用拡大など、商品の環境対応に積極的に取り組んでいます。また、水資源への対応として、製品ライフサイクルを通じた水使用量削減に取り組んでいます。

※ サトウキビから砂糖を採ったあとの繊維（バガス）を原料として作られる非木材紙

商品の環境対応の目標

項目	目標
植物由来容器の採用	2020年度までに、国内化粧品事業で使用するポリエチレンの70%以上を石油由来から植物由来に切り替えます。
レフィル化の加速	2020年度までに、国内化粧品事業のファンデーション（コンパクトタイプ）、白粉、シャンプー・コンディショナーのジャンボサイズのレフィルを100%配置し、化粧水・乳液（ディスペンサータイプ）のレフィルを70%以上配置します。
バガス紙他 環境配慮紙の積極採用	2012年度以降の国内化粧品事業の新製品・リニューアル品で紙を使用する商品においては、バガス紙・FSC認証紙など環境配慮紙への切り替えを促進します。

全世界でのCO₂排出量の削減

「全世界でのCO₂排出量の削減」については、本社・リサーチセンター（グローバルイノベーションセンター）・工場・販売会社・関係会社のCO₂排出量を管理し、全世界でCO₂排出量削減に取り組んでいます。

CO₂排出量削減目標

事業所		基準	2017年度目標	2020年度目標	対象
国内	生産事業所	2009年度	18%削減	20%削減	絶対量
	非生産事業所		11%削減	14%削減	
海外	生産事業所		22%削減	23%削減	BAU比※1
	非生産事業所		8%削減	11%削減	絶対量※2

※1 BAU比：特段の削減策を講じなかった場合に想定されるCO₂排出量（BAU：Business As Usual）と削減策を講じた場合に想定されるCO₂排出量の比較

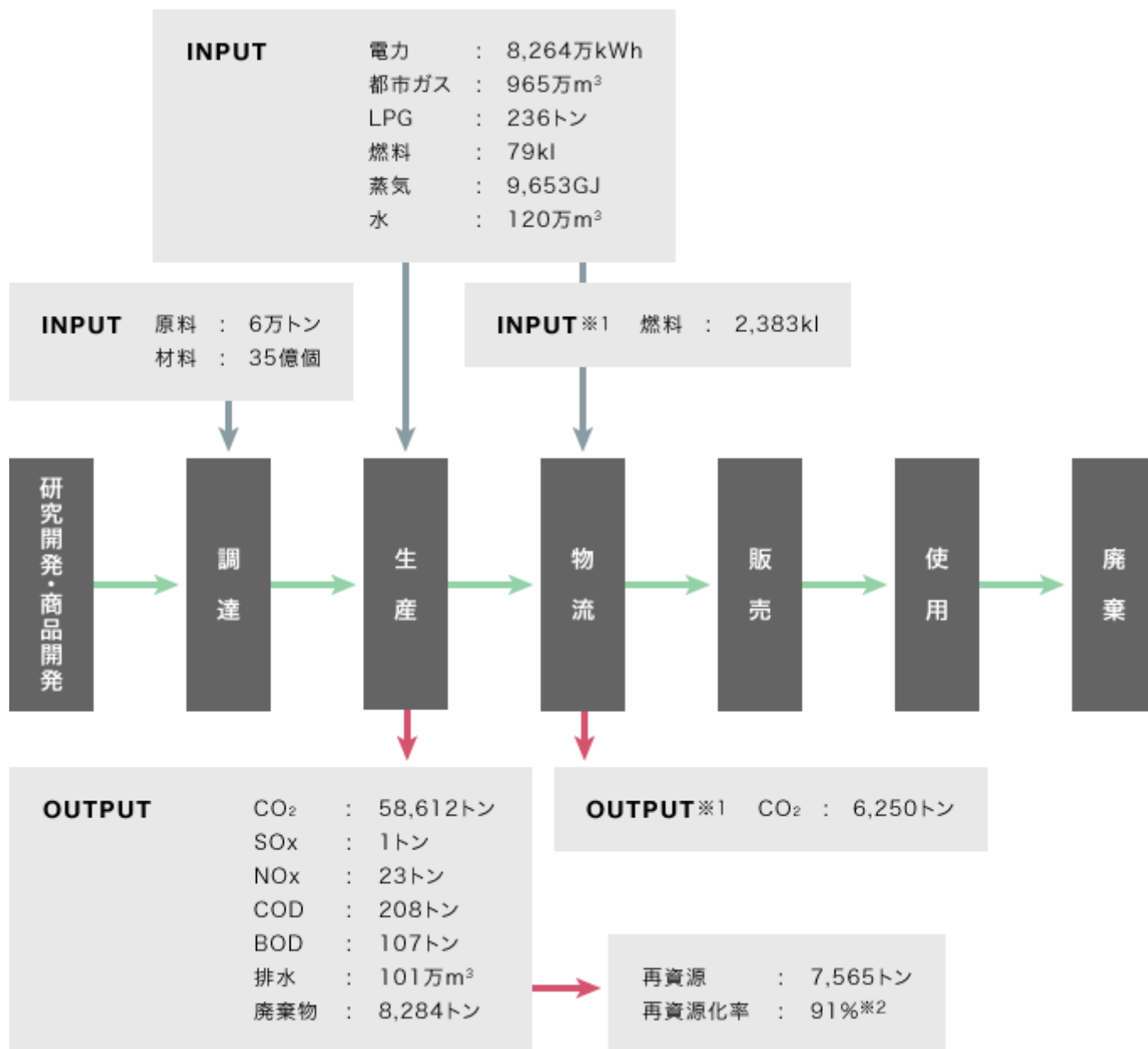
※2 海外非生産事業所については、データ未取得事業所を除く

通常、温室効果ガス(GHG)はCO₂、CH₄、N₂O、HFC、PFC、SF₆、NF₃の7種を指しますが、本サイトでは特に断りのない限り、これらの温室効果ガスをCO₂と表記しています。

環境目標と実績

2016年度 環境負荷実績

2016年度の資生堂の事業活動における環境負荷実績です。



対象期間: 2016年1-12月 (国内、海外)

対象範囲: 資生堂グループ国内および海外生産事業所

※1 (株) 資生堂、資生堂ジャパン (株)

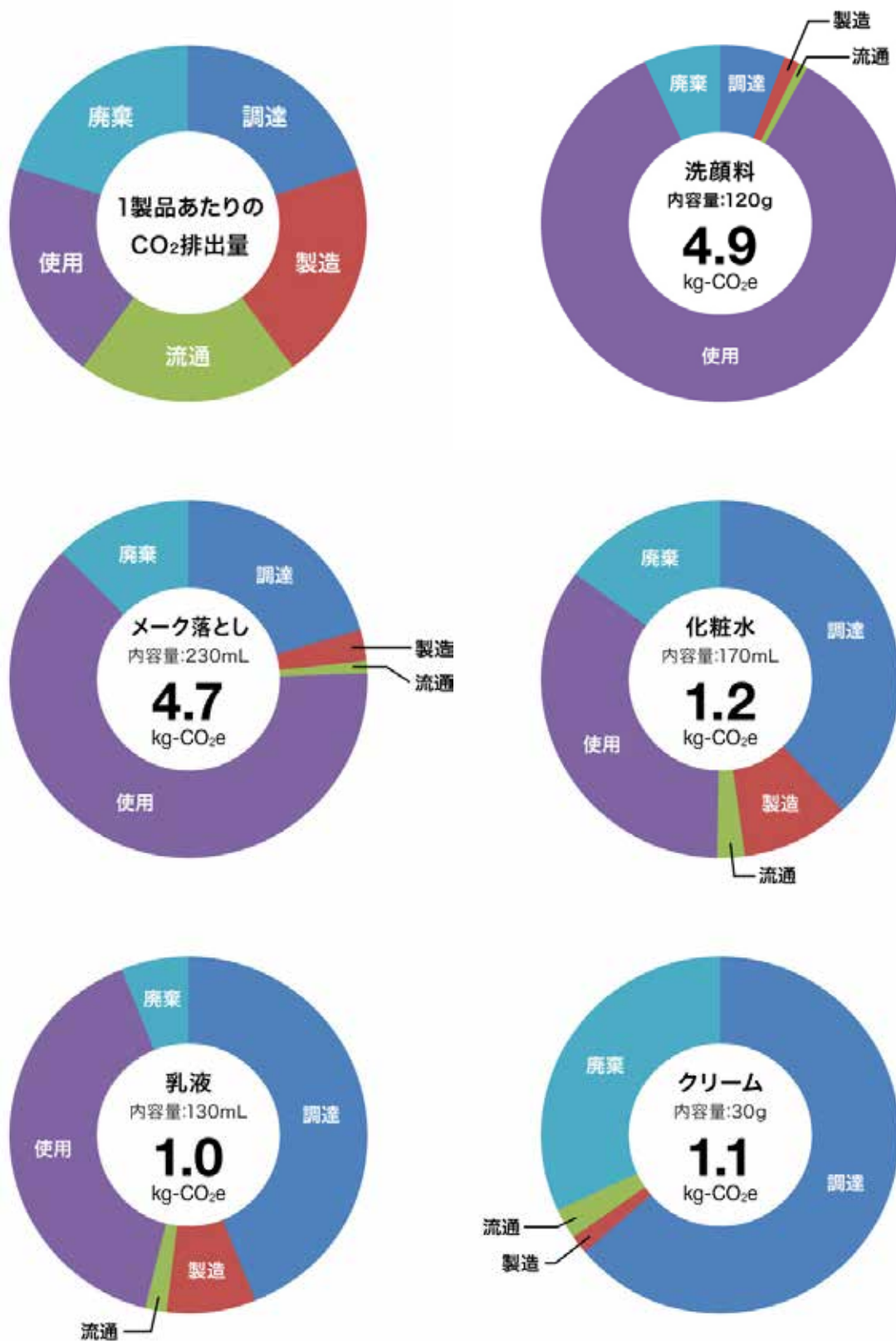
※2 下記の生産事業所ではゼロエミッション (リサイクル率99.5%以上) を達成しています

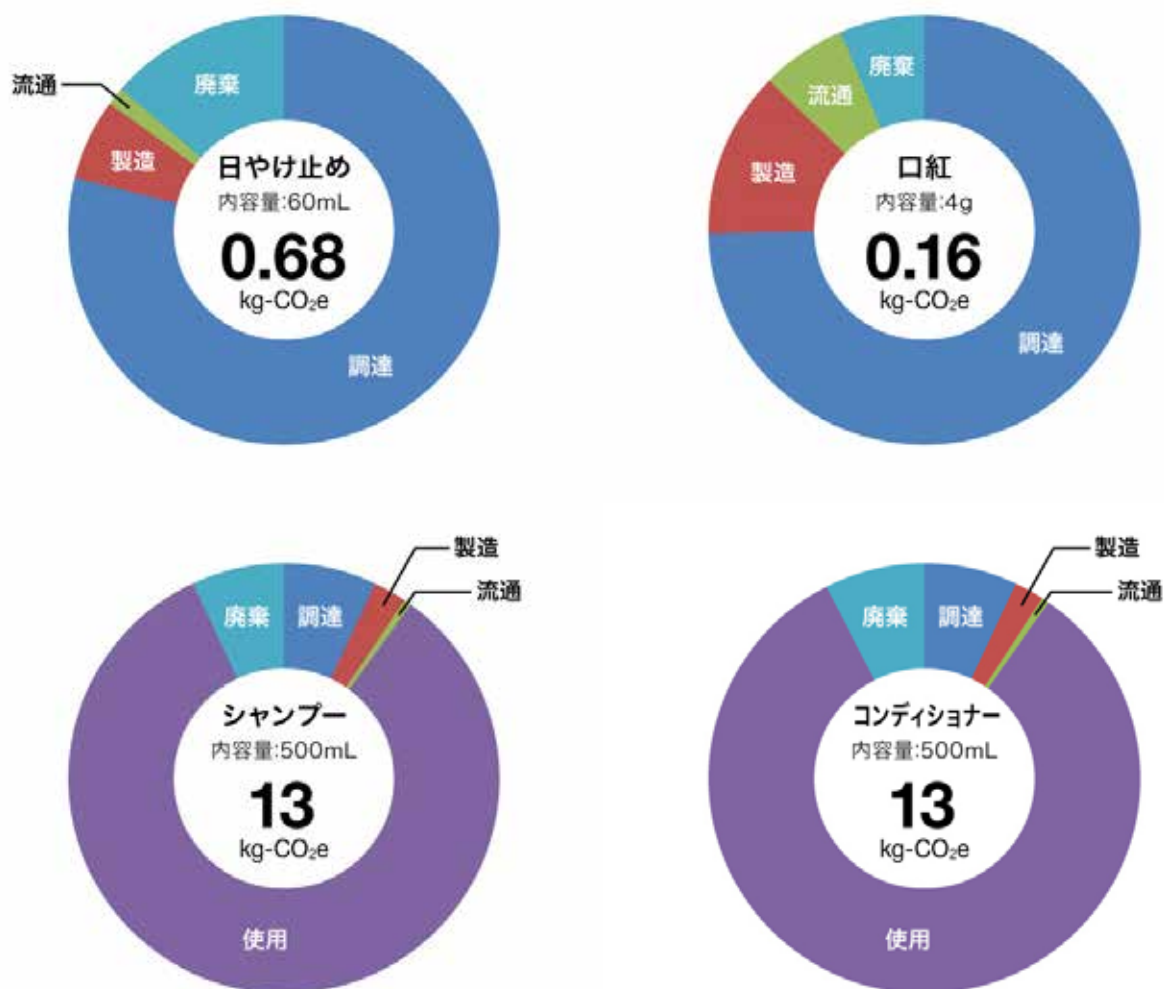
国内: 大阪工場、掛川工場、久喜工場

海外: 資生堂インターナショナルフランス パル・ド・ロワール工場、上海卓多姿中信化粧品有限公司

2016年度 バリューチェーンを通じたCO₂削減効果

資生堂はバリューチェーン全体の環境影響を把握し、効果的に削減するために、「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CO₂排出量の削減を行いました。





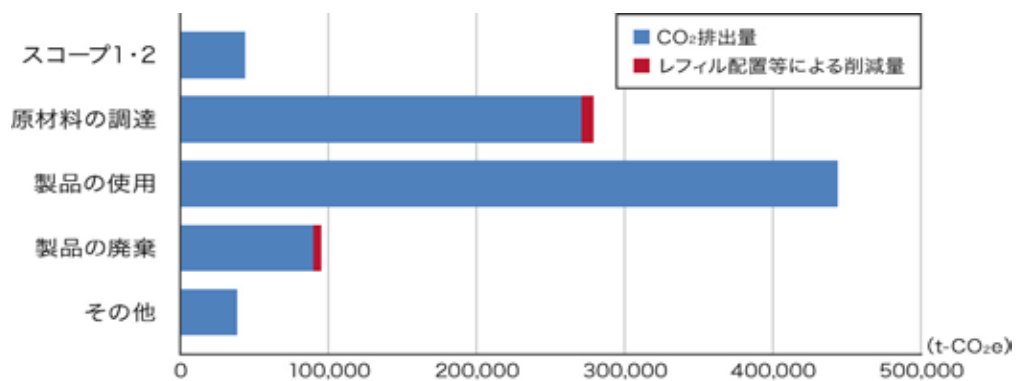
各ライフサイクル段階の化粧品種別評価と1製品あたりのCO₂排出量

事業所	使用シナリオ
洗顔料	40℃のお湯4.11Lで顔をすすぐ
メイク落とし	40℃のお湯4.5Lで顔をすすぐ
化粧水、乳液	コットン1枚を使用し、全顔に塗布する
シャンプー、コンディショナー	40℃のお湯15Lで髪をすすぐ

※使用段階の算定は以下の使用シナリオを設定して評価した

バリューチェーン全体でのCO₂排出量と削減効果

2016年度は商品のレフィル配置などの取り組みにより、原材料の調達で約8,400トン、製品の廃棄段階で約5,300トン、合計で約13,700トンのCO₂排出削減となりました。



対象期間：2016年1-12月

対象範囲：国内事業所

スコープ1：事業所からの直接排出

スコープ2：購入したエネルギーの生産（発電など）に伴う間接排出

スコープ3：スコープ2以外のバリューチェーンからの間接排出

上記のグラフでは製品の使用、原材料の調達、製品の廃棄、輸送・配送（上流）、その他の排出を含む

環境目標と実績

2016年度 環境会計**環境会計の集計について**

対象期間：2016年1月1日～12月31日（国内、海外）

対象範囲：国内生産事業所、海外生産事業所、国内リサーチセンター（グローバルイノベーションセンター）、本社部門

単 位：金額は全て百万円

1.環境保全コスト

分類		主な取組の内容	投資額	費用額
(1) 事業エリア内コスト			87	286
内訳	(1) -1 公害防止コスト	水質汚濁、大気汚染の防止活動、大気・水質などの分析測定等	9	63
	(1) -2 地球環境保全コスト	太陽光発電、省エネ推進、オゾン層保護対策等	78	53
	(1) -3 資源循環コスト	廃棄物処理、リサイクル、排水再利用、資材削減等	0	170
(2) 上・下流コスト		容器包装リサイクル法負担金支払、グリーン購入、製品のリサイクル等	0	164
(3) 管理活動コスト		人件費（R&D除く）、環境管理費用、事業所内緑化等	0	471
(4) 研究開発コスト		環境対応製品の研究開発等（人件費含む）	0	13
(5) 社会活動コスト		椿の植林・保全活動、その他社員による環境保全活動、団体への支援、環境情報公表等	0	61
(6) 環境損傷対応コスト		自然修復費用など	0	0
(7) その他のコスト			0	4
合計			87	1,000

2.環境保全効果

効果の内容		経済効果
収益	主たる事業活動で生じた廃棄物のリサイクル又は使用済み製品等のリサイクルによる事業収入	60
費用節減	省エネルギー関連	79
	廃棄物関連	27
	省資源関連	18
	その他	0
合計		185

商品での取り組み

資生堂では、2010年度に商品設計における環境基準である「モノづくりエコスタンダード」を制定しました。「モノづくりエコスタンダード」の定着を図るため、商品企画部門への勉強会などを実施し、運用しています。単なる環境対応にとどまらず、お客さまの心に響く価値を商品に付加することで、バリューチェーンにおける環境負荷の最小化と事業における成長を目指しています。

メカニカルリサイクルペットの製品容器への採用

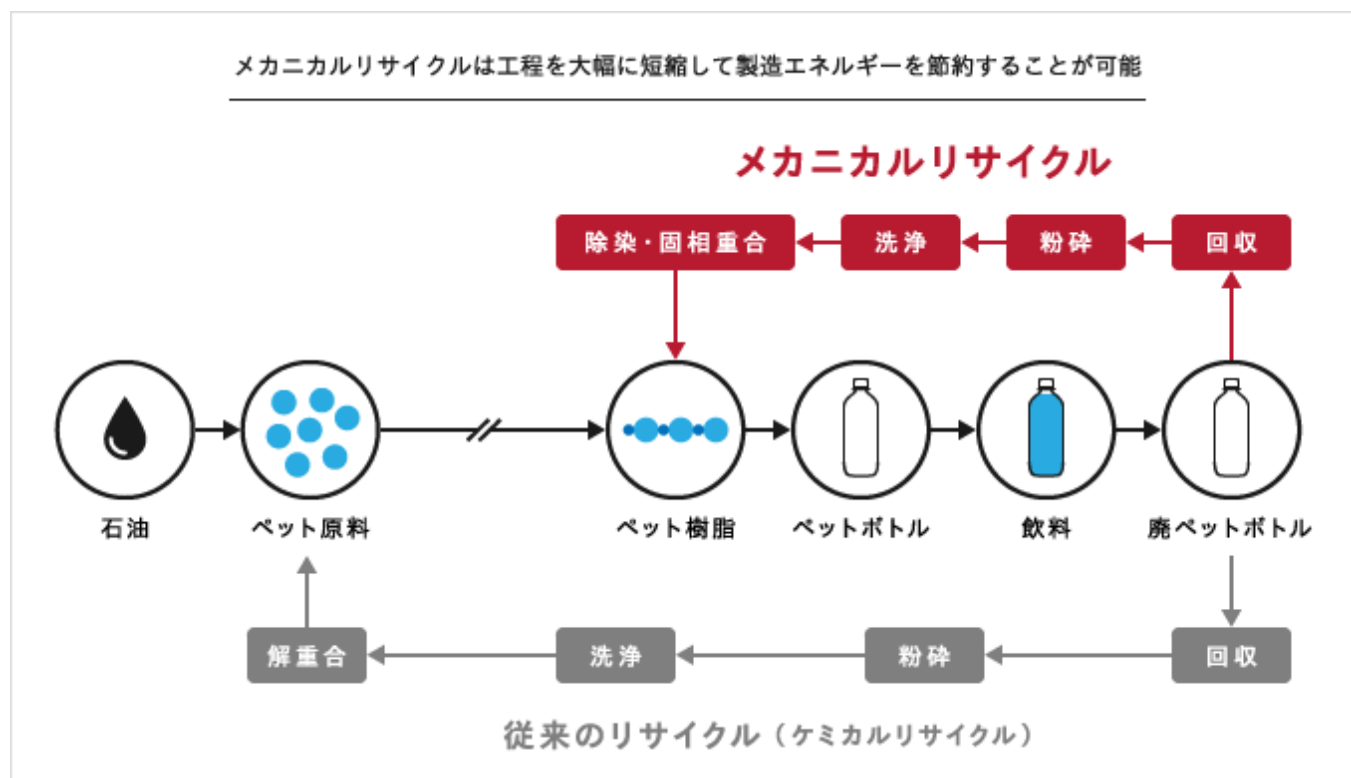
2015年9月、資生堂は、回収されたペットボトルからメカニカルリサイクルによって再生されたペット樹脂をシーブリーズの容器に採用することを始めました。

メカニカルリサイクルは、ペットボトルからペット樹脂を再生する従来のリサイクル方法であるケミカルリサイクルに比べて再生効率が良く、より負荷をかけずにリサイクルできます（※）。また、高品質であるため、既に飲料用ペットボトルなどに多く採用されています。形状が複雑で厚みのある化粧品容器ならではの課題を解決することで、容器の環境対応が可能となりました。この取り組みにより、バージンペットを使用する場合と比べて、枯渇性資源である石油の使用量削減に加え、年間で約22トンのCO₂排出量を削減できることとなります。



メカニカルリサイクルペットの採用を開始したシーブリーズ

※メカニカルリサイクルの工程例



■ 自社植物工場で育てた“生い立ちの明らかな”原料を配合した商品を発売

近年、ナチュラル・オーガニック化粧品の市場が拡大していることに加え、相次いだ食品偽装などの影響もあり、トレーサビリティ（追跡可能性）などの安全・安心に対するお客さまのニーズが増大しています。

資生堂は、掛川工場（静岡県掛川市）内に、化粧品の原料となる植物を効率的に栽培できる植物工場を2012年12月に設置し、“生い立ちが明らかな”で安全・安心な植物原料の開発に取り組んできました。植物工場では、植物の成長に必要な様々な条件（温度、水やり条件、照明強度、照射時間、二酸化炭素濃度など）を最適に管理しながら、苗を効率的に育てています。この植物工場ですべて「カミツレ」「ローズマリー」の苗をその後、外部の契約農園で育成し、そこから抽出した植物エキスを配合した商品を2014年6月にグループ会社のエテュセから発売しました。

原料植物の収穫量をコントロールすることを可能とするこれらの取り組みによって、当社で使用する植物原料の供給リスクを回避できるようになるだけでなく、原料植物の枯渇や産地の生態系への影響を低減することにつながります。



自社植物工場

■ クレ・ド・ポー ボーテ スキンケアリニューアルに伴う環境への取り組み

資生堂グループの最高級ブランド「クレ・ド・ポー ボーテ」は、すべてにおいて「本物」を求めるお客さまにご満足いただくため、品質はもちろんのこと、あらゆる面において「最高級」であることをめざしています。

2011年1月、スキンケアのリニューアルを機に、

- ①スキンケア全アイテムにフェアトレード（※1）で調達した香料「サンダルウッド」を配合
 - ②「ラ・クレーム」（クリーム）に初めてレフィルを配置
 - ③商品の外箱と能書（説明書）にバガス紙（※2）を採用
- などの取り組みを行いました。

その後も、フェアトレード原料（プレミアムアルガンオイル）を「ルージュエクラC」「レオスールデクラ」など一部商品に配合、能書にFSC認証紙（※3）を採用するなど、サステナブルな取り組みを進めています。

今後もクレ・ド・ポー ボーテは、自然や社会とのつながりを大切にし、品質だけでなく、環境にも配慮した商品をお届けします。

※1 発展途上国の原料や製品を適正な価格で継続的に購入することを通じ、途上国の生産者や労働者の生活改善と自立を目指す取り組み。資源の乱獲などを防ぎ、持続可能な活用をめざすことで環境保全にも貢献します。

※2 サトウキビから砂糖を採ったあとの繊維を原料として作られる非木材紙

※3 FSC（Forest Stewardship Council：森林管理協議会）に「適切に管理された森林から生産された製品」と認証された紙



ラ・クレームn（クリーム）本体



ラ・クレームn（クリーム）レフィル



左：ルージュエクラC（口紅・レフィル）
右：レフィルを専用ホルダーにセットして使用



レオスールデクラ（フェースカラー）

クレ・ド・ポー ボーテ コンサントレイリュミナトゥール ローション・エサンスの立体成型パウチ

「クレ・ド・ポー ボーテ コンサントレイリュミナトゥール」は、2014年4月のリニューアル発売（海外は3月発売）を機に、顔用マスクとセットで使用するローションとエッセンス（各1回分）の容器に立体パウチパックを採用しました。小型ガラス容器を採用していた旧品に比べて容器重量が10分の1になり、廃棄物の減容化にもつながっています。

こうした環境配慮とともに、クレ・ド・ポー ボーテのブランドコンセプトである「内側から輝きを放つ肌」を表現した多面体のデザインやパウチパックの開封性の工夫などが評価され、2014年8月に「クレ・ド・ポー ボーテ コンサントレイリュミナトゥール」が「2014日本パッケージングコンテスト（主催：公益社団法人 日本包装技術協会）※」において、最高賞である「ジャパンスター賞」のうちの一つ「公益社団法人日本パッケージデザイン協会賞」を受賞しました。

※ 優れたパッケージデザインや包装技術を表彰する国内最大のコンテスト。今回受賞した「ジャパンスター賞（経済産業大臣賞など計12賞）」のほか、「包装技術賞（6賞）」「包装部門賞（13賞）」があります。



クレ・ド・ポー ボーテ
コンサントレイリュミナトゥール



ローション・エサンス（パウチパック）

エリクシール スキンケアシリーズ 外箱の紙製化によるプラスチック使用量の削減

資生堂では、主力ブランド「エリクシール」のスキンケア商品において環境対応を進めています。

その第1弾として、2009年9月に高機能スペシャルケアとして発売した「エリクシール シュペリエル レチノバイタル」、2010年2月発売の「エリクシール ホワイト」では、これまでプラスチック製だった商品の外箱を、紙製に切り替えて発売しました。その後、2010年9月からは「エリクシール シュペリエル」においても外箱を紙製に切り替えています。

これらの取り組みにより、各商品発売後1年間で、プラスチック使用量を合計約90トン削減できました。

外箱を紙製にしたことで、商品情報を印刷できるスペースも広がったため、配合成分やご使用方法など、お客さまご自身で商品を選ばれる際に参考にしていただけるような情報の充実化を図っています。

また、第2弾として、2012年9月には、「エリクシール シュペリエル」「エリクシール ホワイト」から化粧水・乳液のレフィル（つめかえ用）を発売しました。レフィル容器は本体容器につめかえて使っていただくことにより、廃棄プラスチックを約85%（本体重量比）削減することが可能となります。

なお、2016年3月にリニューアルしたエリクシール ホワイトでも、外箱の紙製化とレフィル配置を継続しています。



エリクシール シュペリエル



エリクシール ホワイト

HAKU レフィル配置によるプラスチック使用量の削減

2011年2月にリニューアルした薬用美白美容液「HAKU メラノフォーカスW」において、新たに「付け替え用レフィル」を発売しました。

このレフィル容器をつくる際に使用するプラスチック量は、本体容器の使用量に比べ約60%削減しています。レフィルを配置することで、本体容器だけを生産する場合と比較して、プラスチック使用量を発売後1年間で約19トン削減できました。

このレフィルの発売には「省資源」という環境への配慮に加え、「素敵なパッケージを毎回捨てるのはもったいない」「中味の残量が確認できるようにしてほしい」というお客さまからの声にお応えしたい、という大きな目的がありました。また、レフィル容器の開発においては、なるべくお客さまが簡単に交換できる機構にするためのさまざまな工夫を施しています。

さらに、その他の環境対応として、外箱をプラスチック製から、バガス紙（サトウキビから砂糖を採ったあとの繊維を原料として作られる非木材紙）製に変更し、枯渇性資源である石油の使用量を抑え、持続可能となる植物由来原料に切り替えました。

なお、これらの環境対応は、2016年2月に発売した「HAKU メラノフォーカス3D」においても継続しています。



左：HAKU メラノフォーカス3D
右：レフィル

■ スーパーマイルド容器へのサトウキビ由来ポリエチレンの採用

2011年9月、資生堂は、国内の化粧品・日用品としては初めてサトウキビ由来ポリエチレン容器をヘアケアブランド「スーパーマイルド」に採用しました。

サトウキビ由来ポリエチレンを焼却する時に発生するCO₂は、サトウキビが生長過程で吸収してきたCO₂であり、CO₂の増減は±0（ゼロ）といえることなどから、サトウキビ由来ポリエチレンは石油由来ポリエチレンと比較すると、ライフサイクル全体におけるCO₂排出量が約7割強少ないといわれています。

今回スーパーマイルド容器のレギュラーサイズ、ジャンボサイズのボトル部分には約96%、つめかえ用には約34%のサトウキビ由来ポリエチレンを使用しており、切り替え後1年間で約188トンのCO₂を削減できました。（資生堂試算による）
また、サトウキビ由来ポリエチレンは、主にサトウキビから砂糖を精製した残液部から作られるため、食糧との競合が発生しにくいメリットもあります。

なお、この取り組みは、「第1回バイオマス製品普及推進功績賞（主催：日本バイオマス製品推進協議会）」を受賞しました。



スーパーマイルドの
サトウキビ由来ポリエチレン容器



サトウキビ由来ポリエチレンなどの植物由来プラスチック容器に記載するマーク（拡大図）

■ 泡切れの良い洗顔料の開発による水使用量削減

資生堂では、「ライフサイクル全体での商品の環境対応」に取り組んでいますが、洗顔料やシャンプーなど顔や身体の洗浄を目的とした商品は、洗い流しに必要な水やお湯の量が多くなることから、原材料調達から使用・廃棄に至るまでの製品ライフサイクルの中で「使用時」の環境負荷が最も大きいことがわかっています。

そこで、使用時の水使用量を削減するため、素早く洗い流せる新技術を開発し、2016年3月にリニューアル発売した泡状洗顔料「専科 スピーディーパーフェクトホイップ エアリータッチ」に採用しました。

従来のクリームタイプ（チューブ）の洗顔料と比較すると、洗い流しに必要な水量を約35%減らすことが可能となり、年間で2Lのペットボトル約540本分の水が節約できることとなります。（資生堂調べ）。



専科 スピーディーパーフェクトホイップ
エアリータッチ

フルメーク ウォッシュابل ベースの開発

2012年12月に資生堂ウェブサイト「ワタシプラス」のオンラインショップにて先行発売、2013年2月に店頭発売した「フルメーク ウォッシュابل ベース」は、重ねたメイクがお湯だけで簡単に落とせる世界初（※1）の化粧下地です。水にはなじまず、40℃のお湯にだけ反応する資生堂独自の技術「ヴェールアクションポリマー」を開発し、初めて本商品に配合しました。

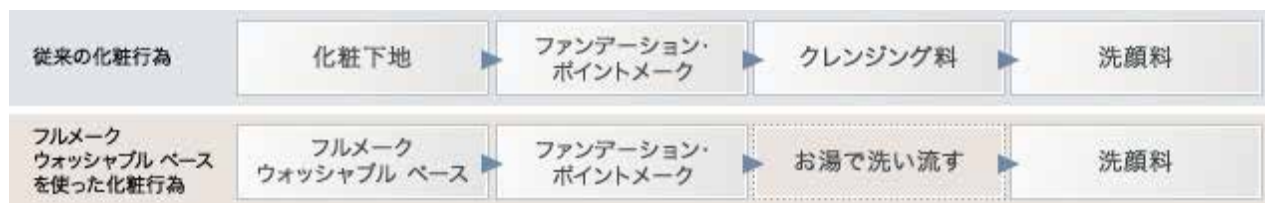
資生堂は、本商品を使うことによってクレンジング料が不要になるという特長から、化粧下地から洗顔料までの一連の化粧行為における環境負荷低減度を算出しました。具体的には、従来型の化粧行為と本商品を使った化粧行為（※2）を行った場合を想定し、ウォーターフットプリント（※3）の手法を用いて製品ライフサイクルを通じた水消費量の算出を試みました。その結果、1回の化粧行為あたり、約1.6L（※4）の水消費量を削減でき、本商品1本（35g）に換算すると、約90L（500ml ペットボトル約180本分）を削減できる試算となります。



フルメーク ウォッシュابل ベース

※1 株式会社Mintel Japanデータベース内 資生堂調べ

※2 従来型の化粧行為と「フルメーク ウォッシュابل ベース」を使った化粧行為



※3 原材料調達から生産、使用、廃棄、リサイクルまでの製品ライフサイクル全体を通じた水の利用と、それに伴う環境・社会影響を定量的に評価する手法。原料となる植物の栽培や製品の製造工程に使われる水など、直接・間接的に投入されるすべての水を対象とします。

※4 本算定結果は、東京都市大学環境学部 伊坪徳宏教授による第三者検証を受けたものです。この数値は、お客さまのご家庭における水使用量を比較したものではありません。

美容飲料「ピュアホワイトW」「コラーゲンシリーズ」のガラスびん軽量化と、はがしやすいラベルの採用

資生堂は、2011年度より、美容飲料「ピュアホワイトW」と「ザ・コラーゲンシリーズ3種」「ベネフィーク コラーゲン ロイヤルリッチ」（各50ml）のガラスびんを当社従来品と比べて、約10%軽量化しました。

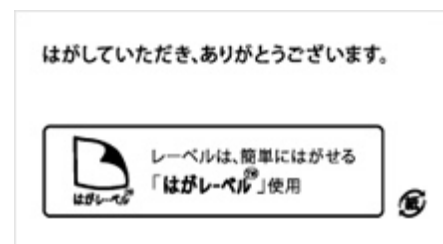
これは、お客さまの「飲み終わったガラスびんはまとめて捨てるので、少しでも軽くして欲しい」とのお声にお応えして実現した取り組みです。



ガラスびんを10%軽量化した美容ドリンク

このガラスびん軽量化の取り組みにより、「ピュアホワイトW」と「ザ・コラーゲンシリーズ3種」「ベネフィーク コラーゲン ロイヤルリッチ」合計で、発売後1年間で約427トンのCO₂を削減できました。（資生堂試算による）

また、お客さまの「他の人にどんなものを飲んでいるか知られたくない」「ラベルをはがして廃棄したいのに、ラベルがはがしにくい」といったお声にもお応えし、簡単に手ではがせるラベルに変更しました。



簡単にはがせるラベル「はがしやすラベル™」

「綺麗のススメ」への環境対応型紙製容器（カートカン）の採用

2010年7月に発売した「綺麗のススメ」は、環境に配慮した紙製飲料容器「カートカン」を採用しています。また、2013年より「長命草<ドリンク>」についても、アルミ缶から「カートカン」に切り替えています。

「カートカン」には以下の特長があります。

①間伐材活用による森林の保全促進

健全な森の育成には、混み合った森から弱っている木を切り出すなどの保全作業、すなわち「間伐」が必要ですが、カートカンは間伐材を積極的に活用しています。また、国産材を30%以上使用していることから、国内森林の保全・健全な育成を推進しています。国内の森林が健全に育つと、排出されたCO₂を吸収するため、CO₂削減につながります。

②「緑の募金」に寄付

売上の一部を「緑の募金」に寄付する仕組みとなっており、国内の森林整備に活用されます。

③100%リサイクル可能

牛乳パックと同様にリサイクル可能です。

当初はカートカンでは当社が希望する賞味期限を保持することが難しいものでしたが、お取引先さまにお願いし、カートカンの長期保存性が実現できたため、今回の採用となりました。



綺麗のススメ



長命草

ホテル用石けん「泡ふる エコソープ」開発による廃棄量の削減

資生堂は、ホテル等の客室アメニティや業務用化粧品を取り扱う資生堂アメニティグッズ株式会社を通じて、環境にも肌にもやさしいホテル用石けん「泡ふる エコソープ（2サイズ：10g、18g）」を2010年10月に発売しました。

これまでホテル等で使われる客室用石けんは、宿泊中の使用量が非常に少なく、その残りはすべて産業廃棄物として処分されていました。

「泡ふる エコソープ」（以下、「本品」）は、石けんの中にミクロの気泡を入れることで、すばやく泡立つとともに溶けて減りやすくなり、使用後の石けんの残量、すなわち廃棄量を大幅に削減することが可能となります。当社リサーチセンターによる実使用テストでは、当社従来品と比較して、使用後の石けん残量（廃棄量）が10gサイズで約90%、18gサイズで約67%削減でき、2サイズ合わせて発売から1年間で約12.5トンの石けん廃棄量が削減できました。（資生堂試算による）さらには、気泡を入れることにより、廃棄量の削減だけでなく、大きさは従来のままで石けん原料の使用量を約3割減らすことが可能となります。

また、本品は気泡を入れるためにホテル用石けんの一般的な製造法である「機械練り」ではなく、高級洗顔石けんの製造法である「枠練り（わくねり）」を採用しています。一般のホテル用石けんには保湿成分がほとんど入っていないのに対し、本品はこの製法により約30%の保湿成分を配合することができました。保湿成分たっぷりの豊かな泡で洗顔用としてもお使いいただけるなど、今までのホテル用石けんにはないワンランク上の使用感を実感いただけます。（本技術の工程と処方については特許出願済み）

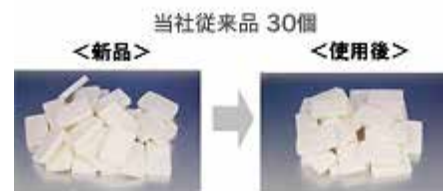
本品は、エコとビューティーを同時に実現できる、環境にも肌にもやさしい石けんとして、多くの旅館やホテルから好評の声をいただいております。



泡ふる エコソープ



ミクロの気泡を混入



「泡ふる エコソープ」と「当社従来品」の使用前後での残量の違い

■ ZOTOS社 ヘアケア商品ボトルのプラスチック再利用

資生堂グループの中でヘアサロン向け製品を製造しているZOTOS社(米国・コネチカット州)では、商品の中味品質と安全性、ボトル外観の美しさを保持したままで、容器のバージンプラスチック使用量を低減することに成功しました。

これは、既存のプラスチックボトル成形技術を四層構造の成型技術(二層の再生プラスチックをバージンプラスチックで外側と内側から挟む技術)に発展させた技術革新から得られました。

その結果、再生プラスチックは最大70%まで使用可能となり、バージンプラスチックは年間で約75トン削減、CO₂排出量は年間約360トン削減することが可能となります。



JOICO(ジョイコ)

生産での取り組み

生産部門では、CO₂排出量の削減目標達成に向けて、具体性をもった活動計画に落とし込み、PDCAサイクルを徹底しています。また、各生産事業所への再生可能エネルギーの利用や、全生産事業所でのゼロエミッションについても長期的に検討しています。

■ 資生堂アメリカインク イーストウィンザー工場の環境対応

グローバル市場向け製品を製造している資生堂アメリカインク イーストウィンザー工場（米国・ニュージャージー州）は、2007年5月に「角度固定式」の太陽光発電設備を一次導入しました。さらに、2010年8月には、太陽の動きに合わせてパネル角度が変化する「太陽追尾式」の設備を二次導入し、イーストウィンザー工場の年間使用電力量の70%以上を太陽光発電でカバーできるようになりました。この設備は、ニュージャージー州でも上位にランクされる規模で、2010年には、"The 2010 New Jersey Governor's Environmental Excellence Awards"を受賞しました。

また、2012年4月には、ダブリンインク（ニュージャージー州）の工場にも「角度固定式」の太陽光発電設備を導入しました。

稼動年月	2007年5月（一次導入） 2010年8月（二次導入）
年間発電量	約230万 kWh
CO ₂ 排出削減量	約1,200トン／年



一次導入設備（角度固定式）



二次導入設備（太陽追尾式）

さらに、イーストウィンザー工場では、2012年7月より、材料納入時に発生する材料の保護材である発泡スチロールのリサイクル化にも取り組んでいます。これまでは埋立て廃棄物として処理していましたが、自社で加工し、有価物として売却しています。この取り組みにより、廃棄物を年間約7.5トン、CO₂排出量を約0.8トン削減することができます。

■ ZOTOSインターナショナル ジェニーバ工場の風力発電設備

ヘアサロン向け製品を製造している資生堂の子会社ZOTOSインターナショナルのジェニーバ工場（米国・ニューヨーク州）に設置した大型の風力発電設備2基が、2011年12月より稼動を開始しました。

この2基合計で年間約400万kWh発電することができ、この規模は、米国風力エネルギー協会（AWEA）によると、米国内の製造会社（自社敷地内）において最大規模と公表されています。

この風力発電の稼動により、ジェニーバ工場の年間使用電力の約30%をカバーすることが可能となります。

また、2012年度には米国環境保護庁より"2012 Green Power Leadership Award"を受賞しました。

稼動年月	2011年12月
年間発電量	約400万 kWh
CO ₂ 排出削減量	約2,150トン／年



ジェニーバ工場の風力発電設備



■ ベトナム工場の環境対応

ベトナム工場が「アジアの環境モデル工場」として、2010年4月より稼動しました。

ベトナム工場では、省エネルギー対策として「中央エネルギー監視システム」を日本から導入し、工場内で使用されるエネルギーを視覚化することで、きめ細かな監視制御によりエネルギー消費を最小化しています。また、照明器具や冷凍機、空調機についても日本や近隣諸国から導入するなど、省エネルギー対策や環境に配慮した対応を図っています。

また、建設時の掘削により発生した残土を敷地外に廃棄せず、敷地内のランドスケープデザインに再利用するとともに、現在はゼロエミッション（廃棄物ゼロ）も達成しています。

ベトナム工場では、環境への対応で最も重要な「持続性」を大切にし、毎年、敷地内に植樹を行うなど、工場一体となって継続して環境保全に取り組んでいます。植樹した木が生長するように、ベトナム工場も成長を遂げていきます。



ベトナム工場



工場敷地内に植樹した木

■ 久喜工場における太陽光照明とLEDランプ導入による省エネルギー化

資生堂久喜工場は、2010年5月より埼玉県で初めてとなる、電力消費ゼロの「太陽光照明」を倉庫棟に導入しました。

太陽光照明とは、太陽光を屋根より採光し、屋内に取り込むことで、照明として有効利用するもので、電力を一切使用しない新たな照明システムです。

特殊な表面加工が施された曲面反射板により、朝夕や、冬の低い位置の太陽の光も効率よく集光し、プリズム反射しながら屋内に拡散することで、水銀灯では薄暗く感じられた倉庫内の隅の明るさを改善することができ、作業性及び安全性が向上しました。

太陽光照明は、太陽エネルギーを利用するためCO₂排出量はゼロとなり、設置後のメンテナンスが不要であることも、環境負荷の低減に貢献します。

また、同時期に工場敷地内のすべての外灯を、水銀灯からLEDに変更しました。LEDの電力消費量は水銀灯の半分以上となります。これら2つの取り組みにより、CO₂排出量を年間約45トン削減できます。



太陽光照明（屋上）



太陽光照明（イメージ図）



太陽光照明（倉庫内）

大阪・掛川工場における製品輸送保護材のリユース化

資生堂大阪工場と掛川工場は、環境に配慮した製品輸送保護材を開発し、2010年4月より運用をスタートしました。

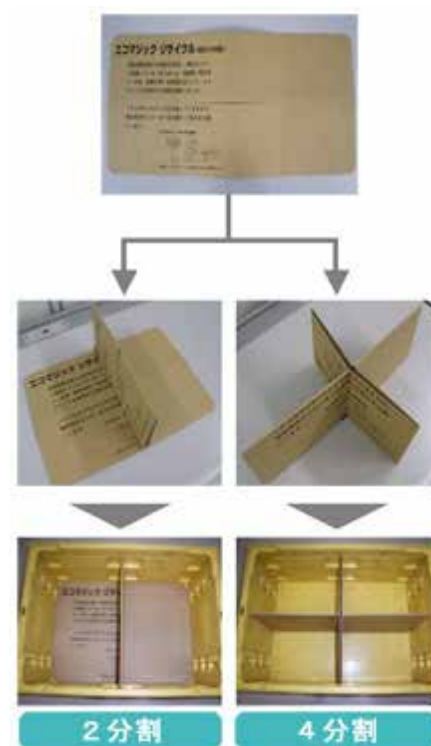
従来は製品を輸送する際、製品の形状や物量に合わせて多種多様な輸送保護材を使用していたことから、リユースが困難で使用後は廃棄していました。

そこで、資生堂の物流委託会社である日立物流コラボネクスト株式会社と共同で、さまざまな形に展開可能となる「仕切り」を開発し、規格化しました。

この「仕切り」は、折りたたみ方を変えることによって2分割または4分割となり、目的に応じてフレキシブルに展開できることが特長です。

そして、使用後は小さく折りたたんで工場に返却し、リユースが可能となりました。

リユース可能になったことにより段ボール使用量が年間で約53トン削減され、また輸送効率が向上したことで、輸送時のCO₂排出量を年間で約43トン削減することが可能となりました。



1枚の段ボールシートがフレキシブルに変化

研究・調達・物流・販売での取り組み

資生堂は、研究開発において、CO₂排出量削減に向けた環境技術の開発とともに、環境に配慮しながらお客さまにとっての価値を実現する新技術の研究やソフト開発を進めることで新しい価値づくりをめざしていきます。

また、調達においてはサトウキビ由来ポリエチレンの共同開発をはじめとした、廃棄・焼却時に大気中のCO₂濃度を増加させない原材料の採用や、お取引先さまと一体となった環境対応技術の開発を進めています。お取引先さまに対しては、2006年3月より、「資生堂グループ・サプライヤー行動基準」への同意と遵守状況を確認しています。今後もお取引先さまとともに生物多様性に配慮した調達を行い、持続可能な社会に貢献していきます。

物流においては、多頻度少量配送の見直しや同業他社との物流共同化（同じ物流拠点を活用）などを通じてCO₂排出量の削減を進めています。

販売においては、店頭照明のLED化や店頭で使用する販促ツールの環境対応に取り組んでいます。また、2009年度から営業車の車両シェアリング制を導入しています。

「ワタシプラス」オンラインショップ用輸送箱の環境対応

2012年4月に開始した資生堂ウェブサイト「ワタシプラス」オンラインショップでは、店頭販売商品約2,600品を取り扱っています。

店頭で販売している商品を通信販売の配送でお届けするためには、しっかりとした外装梱包と多くの緩衝材が必要でしたが、お客さまから一般の通信販売に寄せられる「商品に対して、緩衝材がむだに多い」という声に応えるべく、お取引先さまと環境に配慮した輸送箱の開発に取り組みました。

お届けする商品の大きさに合わせて、輸送箱は5サイズ配置し、さらに商品の大きさや形状によって変形する伸縮自在の紙製仕切りを新たに開発しました。この仕切り1枚であらゆる商品に対応でき、輸送時の振動や摩擦を軽減して商品を傷めずにお届けすることが可能となりました。

また、CO₂排出量削減・省資源という環境貢献効果に加えて、ガムテープを使わずに箱のふたのペロを引き上げるだけの「リフトアップワンタッチ式」を採用したことで、簡単に開封・折りたたむことができます。

なお、この取り組みは、「2013日本パッケージングコンテスト 輸送包装部門賞（主催:公益社団法人 日本包装技術協会）」を受賞しました。



化粧品ならではの楽しさをデザインした輸送箱



ケーキの箱の仕切りからヒントを得た紙製の仕切り

植物由来発酵アルコールへの切り替え

資生堂では、国内工場とリサーチセンターで使用しているすべての合成アルコールをカーボンニュートラルな植物由来（サトウキビ）発酵アルコールへ切り替えました。食糧競合を極力避けるため、原料をサトウキビに限定し、調達から出荷にいたるまでを分別管理して生産しているアルコールだけを選定。この切り替えにより、数千トンのCO₂削減が可能となります。

ビューティーコンサルタント（美容部員）の制服のエコ処理化

貸与期間を終えたビューティーコンサルタントの制服の処理について、2009年度より、焼却時に発生する熱を再利用する「サーマルリサイクル」から、コークス炉化学原料化法による「ケミカルリサイクル」に移行しました。これにより、繊維を化学原料等に100%再生利用することが可能となり処理後の残留物（灰）もゼロとなります。また、リサイクル処理におけるCO₂排出もほぼゼロとなり、従来の焼却処理に比べて大幅に削減することができました。なお、環境活動に対する意識を高めるため、制服にはエコマークのタグがついています。



10面体段ボールでの配送

資生堂は商品出荷用の段ボールを10面体に成型する機械と段ボールに商品を投入する機械を久喜工場に導入し、「TSUBAKI」「スーパーマイルド」「水分ヘアパック」「シーブリーズ」などで採用しています。

10面体の段ボール箱は側面の四隅を切り落とした形（上から見ると八角形）をしており、縦の支柱が増えることで強度が高まるため、段ボールの紙を従来より薄くできるほか、たくさんの商品をすき間なく詰めて配送効率を高めることが可能となります。

段ボール資材の減量と配送効率向上により、省資源化と年間800トン以上のCO₂削減が可能となり、製造時に加えて出荷・配送時までを含めたトータルな環境活動を推進しています。



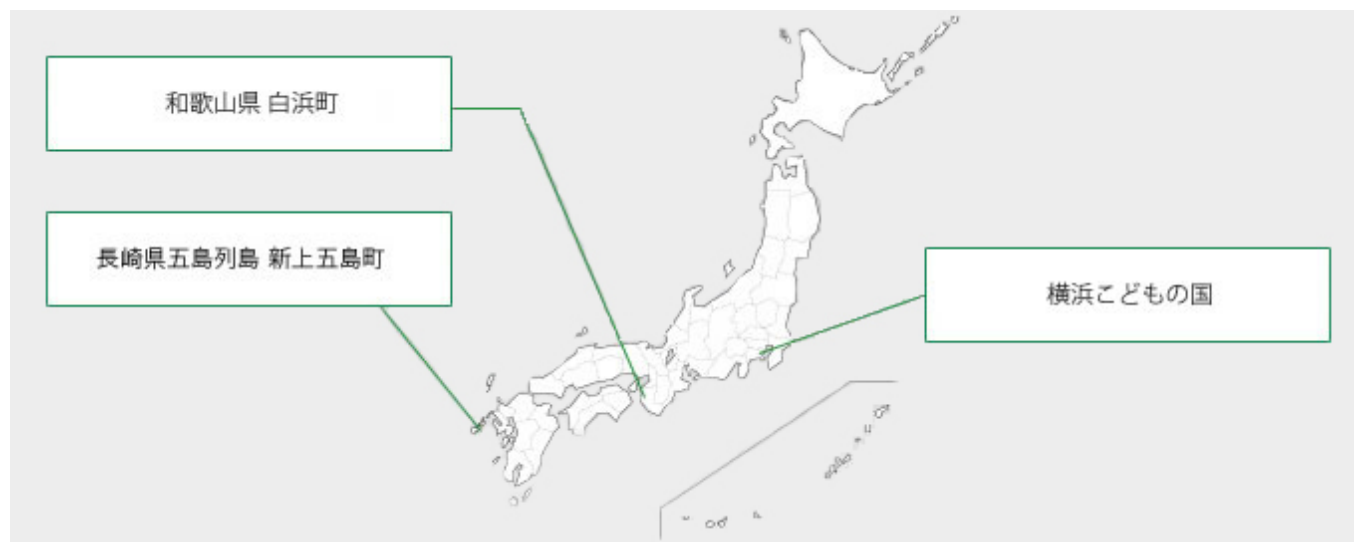
生物多様性の保全への取り組み

資生堂の商品は、すべて「地球の恵み」からできています。「地球の恵み（生物多様性）」を将来にわたって活用していくために、それを保全していくことは非常に重要な課題です。資生堂の商品はすべて「地球の恵み」を享受していることを認識し、商品のライフサイクル全体で、その保全に努めていかなければなりません。資生堂では、「地球の恵みの保全」を環境活動の中核とし、生物多様性に対する考え方を明らかにしています。

椿の植林・保全ボランティア活動

地球の恵みの保全の大切さの理解を深める場として、2009年度より和歌山県で、2011年度より長崎県五島列島、横浜こどもの国で、毎年社員とその家族による椿の植林・保全ボランティア活動を継続して行っています。

椿の植林・保全ボランティア活動地



長崎県五島列島 椿の植林・保全ボランティア活動

活動概要と目的

ヘアケアブランド「TSUBAKI」に用いる椿油の原料産地である長崎県五島列島で、資生堂は耕作放棄地に椿を植林する保全活動に取り組んでいます。同地は高齢化に伴う耕作放棄地が社会問題化しており、地元住民と協力して椿を守り育てることによって、持続可能で責任ある原料調達をめざしています。

2017年9月には九州地区の社員ボランティアとその家族など40名が、0.07ヘクタールの土地にヤブツバキの苗木を80本植えました。また、今回初めて椿の実を収穫しました。当活動を開始した2011年から2017年までの間に延べ310名の社員が参加し、現在までの植樹本数は約580本となりました。

品質の良い椿油が採取できるよう地域社会と協働することで、社員がサステナビリティを理解する場としても活用しています。

実施期間

2017年4月～2020年3月（第3期）

実施場所

長崎県南松浦郡新上五島町

運営

株式会社資生堂、新上五島町

2015年に「持続可能な開発目標」(SDGs)が国連総会で採択され、様々な企業や団体等が持続可能な社会をめざして活動しています。資生堂はSDGsの一つである「森林の持続可能な管理」の実現のために森林を守りながら持続可能な椿油が生産できるよう支援し、持続可能な農業とビジネスの成長の両立を図っています。

当活動で目指すSDGs

目標15. 陸上生態系保護と持続可能な利用の推進、森林の持続可能な管理

2017年度 実績

耕作放棄地から椿の森へと整備された土地面積 0.07ヘクタール



集合写真



椿の植林

「資生堂 椿の森」植林・保全活動

資生堂は、和歌山県西牟婁（にしむろ）郡白浜町椿で10年間にわたる森林保全活動に取り組んでいます。活動地を「資生堂 椿の森」と名付け、活動を開始した2009年から2017年までの間に合計約4,420本のヤブツバキを植樹しました。

2017年5月には、近畿地区の社員ボランティアを中心とした14名で8回目の森林保全活動を行いました。当日は地元の森林組合・白浜町役場・和歌山県庁のみなさんにご協力いただきながら、ヤブツバキの苗木を植えました。

参加した社員からは、「森林の再生に協力できてうれしい」「荒れていた山を数年がかりで手入れしてきたが、順調に大きく育ってきている椿を見て感動した」といった声が上がっていました。



植樹



植樹



集合写真

長命草の原料産地、与那国島の環境保全活動支援

「資生堂 長命草」ブランドの商品（ドリンク、タブレット、パウダー）に使用している長命草は、すべて与那国島産の原料にこだわっています。資生堂では2013年度より、与那国島の環境保全活動支援を行うとともに、商品の売上の一部を自然豊かな与那国島を守る環境保全活動に役立てています。

自然豊かな与那国島には、絶滅危惧種や固有種など貴重な動植物が数多く生息していますが、その数は減少傾向にあります。そこで、与那国いとなみネットワーク※、与那国町教育委員会と共同で、与那国島の豊かな自然環境や貴重な生態系を知り・守り・伝える活動を始動しました。

まず、貴重な動植物を知るきっかけづくりのため、島に生息する137種類の動植物を初めて編纂した『よなかま図鑑』を制作し、島の子どもたち全員と全800世帯に1冊ずつ配布しました。

また、島内の主要河川である田原（たばる）川に繁茂する外来植物「ホテイアオイ」の駆除を行っています。元々、水の浄化のために持ち込まれたものが、現在は水面を覆い尽くすほど繁茂し、本来生息している動植物も住みにくくなる危険性がありました。そこで、元の環境を取り戻そうと、14年5月には2トントラック約50台分のホテイアオイを撤去しました。作業により、水中に光が差し込み、川底には藻が生え、水生生物も多数観察されるようになるなど、環境改善につながっています。

資生堂は今後も与那国島の方々とともに豊かな自然環境を守り、未来につなぐ活動を継続していきます。

※ 与那国いとなみネットワークについて

与那国島の自然、歴史、文化など、地域に根ざしたさまざまないとなみを見つめ、次世代に継承していく活動をするを目的とした、与那国町役場が中心となり設立された団体。



『よなかま図鑑』



田原川のホテイアオイ撤去作業

中国・甘肅省にて10回目の植林活動を実施

資生堂は2008年より中国・甘肅（かんしゅく）省蘭州市にて、10年にわたる植林プロジェクトをスタートしました。

本プロジェクトの最終年である2017年4月13日（木）には、資生堂グループの社員ボランティアやスタッフ、お取引先さま総勢118名で10回目の植林活動を行い、コノテガシワの苗木を植樹しました。

参加者の中には、3回以上、さらには10年連続で参加している社員もあり、「2009年に初めて蘭州に来た時は、木が一本もなく、茶色い山肌がむき出しになっている光景に衝撃を受けた。今は自分たちが植樹した苗木が生長し、青々とした山に生まれ変わっていて、とても嬉しい。」「自分は苗木と一緒に未来への希望と期待を植えているんだ、と誇らしい気持ちになった。」といった声が聞かれました。

2008年から資生堂グループが植樹した苗木は累計10万本以上にもなり、苗木の定着率も約88%に達しています。

甘肅省の植林プロジェクトは今年で最後となりますが、今後も積極的に中国の環境保全や持続可能な社会を実現するための取り組みに参加し、中国社会の発展に貢献してまいります。

場所	中国・甘肅省蘭州市 「資生堂集団援助 蘭州市城関区羅漢山環保生態林建設基地」
植林面積	約56ヘクタール（東京ドーム約12個分）
植林本数	約12万本（2008年4月～2017年4月）
期間	約10年



植樹活動の様子



1本1本、丁寧に植樹



植えた苗木を眺めて思わず笑顔

タイにおける植林活動

資生堂タイランドでは、2008年度からタイの各地でマングローブの植林活動を継続しています。

2016年9月13日（火）には、現地の社員52名が参加して、バンコク近郊のサムットプラカーン県にあるタイ王国陸軍（QMRTA）のマングローブ林において、タイの非営利団体である「持続可能な開発のための環境教育基金（FEED）」やタイの「世界自然保護基金（WWFタイ）」関連団体のサポートのもと、約500本の植樹を行いました。

また、「環境研究センター」にて、天然資源の保護の重要性や持続可能なエネルギーの使い方などについて学び、大きな気づきを得る1日となりました。

参加者からは「一本の木をちゃんと育てるには、タイの美しい自然とその未来をつくる強い気持ちが必要なのですね」といった声が聞かれました。

資生堂タイランドは、美しい自然環境を次世代に受け継ぐために、これからも環境保全活動を続けていきます。



参加者全員で記念撮影



1本1本大切に植林

パーム油課題への取り組み

食品や化粧品の原料でもあるパーム油は近年急速に需要が増加しています。原料となるアブラヤシの大規模な農園開発のために熱帯雨林が違法に伐採され、野生動物の絶滅危機や森林減少による地球温暖化への影響が問題視されています。資生堂は2010年から、環境保全と持続可能なパーム油産業の振興や運営を行うことを目的として設立された「持続可能なパーム油のための円卓会議（RSPO：Roundtable on Sustainable Palm Oil）」に参加しています。2013年以降資生堂グループが使用しているパーム油およびパーム核油に相当する「ブック・アンド・クレーム方式※」の証書を購入することで、認証された持続可能なパーム油の生産を支持しています。

※1 RSPO認証農園で生産されたパーム油・パーム核油の生産量を認証クレジットとして売買取引する方式。グリーン電力と同じ仕組みで、認証を購入することによりRSPOで認証された油を購入したことが同等とみなされる。



熱帯雨林に住む野生のオランウータン



アブラヤシの実の説明に耳を傾ける社員

資生堂銀座ビルの環境対応

資生堂は、本社社屋である資生堂銀座ビル（2013年秋竣工）の建て替えにあたり、緑化による地域の生態系と調和のとれたビル設計と、銀座地区への地域貢献を目的として、銀座周辺の緑地で生きもの（鳥類・昆虫類）の生態調査を実施しました。（調査協力：株式会社竹中工務店、株式会社地域環境計画）

調査の結果、銀座地区では生きものの種類・個体数が少ない状況であることが確認された一方、近隣の日比谷公園や浜離宮には生きものが多数存在し、繁殖や採餌行動が確認されました。このことから、本社社屋の屋上緑化が鳥類や昆虫類の中継地となり、生物多様性に配慮した街づくりに貢献できる可能性があることが分かりました。



資生の庭

ビル敷地内の樹木は調査結果を踏まえて選定しており、屋上に設けた「資生の庭」には、化粧品の原材料となる植物を栽培するゾーンも設けることで、社員が地球の恵みの大切さを肌で感じる学びの場として活用しています。

KODAの研究

資生堂は住友林業株式会社との共同研究（※1）において、花芽（つぼみを形成する部位）の形成促進作用を持つ天然植物脂肪酸 KODA（ α -Ketol-OctadecaDienoic Acid）が、挿し木の発根にも促進作用があることを発見しました。この働きを応用し、これまで発根が不安定とされてきたソメイヨシノの挿し木による増殖率を顕著に上げることに成功しました。

その後、住友林業と共同で、京都・霊鑑寺の300年以上の樹齢を重ねた樺の後継稚樹の増殖や、鎌倉・安国論寺の樹勢の衰えにより枯死することが危惧されていた樹齢350年の山茶花の後継稚樹増殖に成功しました。そして、このような名木を守る活動の他に、絶滅危惧種や希少種の発根増殖研究を通じて「種の多様性」の損失を防ぐ活動も進めています。

当初KODAの研究は植物の組織培養によって化粧品の成分を開発することからスタートしたもので、農林水産省との共同プロジェクト（※2）の、「果樹の花芽着生制御技術の開発」の他に、温暖化によるイネの収量低下の改善など農作物の分野でも研究が進んでおり、今後、地球温暖化が引き起こす気候変動による農作物への影響にも貢献が期待できます。



KODAによるソメイヨシノ挿し木の発根促進効果

このKODAの発見が、「第18回化学・バイオつくば賞」を受賞しました。

※1 環境省のプロジェクト「地球環境研究総合推進費」の中での共同研究で推進

課題名：森林造成技術の高度化による熱帯林のCO2シンク強化

※2 農林水産省 生物系産業創出のための異分野融合研究支援事業

「花芽形成促進物質KODAによる果樹の花芽着生制御技術の開発」

環境コミュニケーション

各賞受賞

クレ・ド・ポー ボーテ のラ・クレームnが 「2016日本パッケージングコンテスト」を受賞！

2016年8月、「クレ・ド・ポー ボーテ ラ・クレームn」が「2016日本パッケージングコンテスト（※1）」において、「アクセシブルデザイン包装賞（※2）」を受賞しました。

「クレ・ド・ポー ボーテ」のクリームである「ラ・クレームn」は、2011年1月に初めてレフィル（つけ替え）を発売しましたが、2016年2月のリニューアルでは、さらに誰もが簡単に交換作業ができるように新しいレフィル機構を開発し採用しました。

新しいレフィルの交換方法では、新レフィルの上にキャップを外した容器本体を乗せて押し下げると、それまでのレフィルが浮き上がって取り出せるようになっています。その後、本体容器と位置を合わせて新レフィルを押し込むだけでセットできます。

誰でも簡単に交換できる新しいレフィル機構を開発・採用したことに加え、レフィルを発売したことにより本体容器に比べプラスチック使用量を約73%削減していることや、本体容器に内面蒸着を施すことにより多面体との相乗効果で内面から輝く肌を表現していることなどから今回の受賞にいたしました。

※1 「日本パッケージングコンテスト（主催：公益社団法人 日本包装技術協会）」は、優れたパッケージデザインや包装技術を表彰する国内最大のコンテストで、「ジャパンスター賞（計12賞）」「包装技術賞（計6賞）」「包装部門賞（計13賞）」の3つの部門があります。今回受賞した「アクセシブルデザイン包装賞」は、「包装技術賞」の一つで、「ジャパンスター賞」に次いで2番目に高い賞になります。

※2 高齢者・障害者向けのユニバーサルデザインからさらに健常者の利便性も確保することを目的としてパッケージがデザインされていることを評価する賞



クレ・ド・ポー ボーテ ラ・クレームn
本体（左）とレフィル（右）



「アクセシブルデザイン包装賞」盾

受賞歴一覧

年月	受賞名	主催	受賞内容
2000年4月	「第9回地球環境大賞」環境庁長官賞	フジサンケイグループ	資生堂グローバル・エコスタンダードに基づく継続的な環境改善活動
2002年4月	「第11回地球環境大賞」文部科学大臣賞	フジサンケイグループ	化粧品の使用済みガラスびんリサイクルシステムの構築
2004年2月	「第8回環境コミュニケーション大賞」環境報告書部門 奨励賞	環境省、一般財団法人 地球・人間環境フォーラム	CSRレポートの内容
2009年6月	「2009日本パッケージングコンテスト」ロジスティクス賞	公益社団法人 日本包装技術協会	10面体段ボール箱による省資源包装

2010年6月	「2010日本パッケージングコンテスト」 化粧品包装部門賞	公益社団法人 日本包装技術 協会	「草花木果」 圧縮コットンによる輸送・ 保管時の体積効率向上によるCO ₂ 削減効果
2010年5月	「第18回 化学・バイオつくば賞」	財団法人 化学・バイオつくば財団	「KODAの生理作用の発見とその開発」 の研究
2010年12月	"The 2010 New Jersey Governor's Environmental Excellence Awards" Clean Air部門	米国 ニュージャージー州	資生堂アメリカインクに太陽光発電設備 を導入
2011年6月	「2011日本パッケージングコンテスト」 化粧品包装部門賞	公益社団法人 日本包装技術 協会	「エリクシールホワイト リセットブライ トニスト（クリーム）」レフィル容器に よるプラスチック使用量削減
2011年6月	「2011日本パッケージングコンテスト」 適正包装賞	公益社団法人 日本包装技術 協会	「HAKU メラノフォーカスW」レフィル 容器によるプラスチック使用量削減
2011年9月	第1回バイオマス製品普及推進功績賞	日本バイオマ ス製品推進協 議会	サトウキビ由来ポリエチレン製の化粧品 容器の採用
2011年10月	2011年度グッドデザイン賞	公益財団法人 日本デザイン 振興会	「クレ・ド・ポー ボーテ」「HAKU メ ラノフォーカスW」 環境に配慮した容器 設計
2012年2月	「第2回かながわ地球温暖化対策大賞」 温 室効果ガス削減技術開発部門	神奈川県	乳液の低エネルギー製造プロセスの開発
2012年2月	「第15回環境コミュニケーション大賞」 テレビ環境CM部門 優秀賞	環境省、一般 財団法人 地球・人間環境 フォーラム	企業CM「ユビエエネルギー」 篇
2012年4月	「2012年ジャパンパッケージングコンペ ティション（JPC展）」 社団法人日本印刷産業連合会会長賞	一般社団法人 日本印刷産業 連合会	「スーパーマイルド」へのサトウキビ由 来ポリエチレン容器採用
2012年4月	「第21回地球環境大賞」 日本経済団体連合会会長賞	フジサンケイ グループ	五島列島産ツバキ油の自社商品配合と原 料木ヤブツバキの植林・保全活動
2012年6月	「2012日本パッケージングコンテスト」 社団法人日本マーケティング協会会長賞	公益社団法人 日本包装技術 協会	「スーパーマイルド」へのサトウキビ由 来ポリエチレン容器採用
2012年9月	2012 Green Power Leadership Award	米国環境保護 庁	ZOTOSインターナショナルに大型の風力 発電設備2基を導入
2012年12月	平成24年度地球温暖化防止活動環境大臣 表彰	環境省	乳液の低エネルギー製造プロセスの開発
2013年2月	「平成24年度コージェネ大賞」 優秀賞 (産業用部門)	一般財団法人 コージェネレ ーション・エ ネルギー高度 利用センター	久喜工場「高効率温水利用システム」 導 入による省エネ活動

2013年8月	「2013日本パッケージングコンテスト」 輸送包装部門賞	公益社団法人 日本包装技術 協会	「ワタシプラス」オンラインショップ用 輸送箱の開発
2013年8月	「2013日本パッケージングコンテスト」 適正包装賞	公益社団法人 日本包装技術 協会	「エリクシールシュペリエル」「エリク シールホワイト」スタンディングパウチ (サトウキビ由来ポリエチレン) のレフ ィル採用
2013年8月	「2013日本パッケージングコンテスト」 トイレットペーパー包装部門賞	公益社団法人 日本包装技術 協会	「薬用ハンドソープ つめかえ用」パウチ タイプへの切替えおよびサトウキビ由来 ポリエチレン容器の採用
2013年11月	CDP「クライメート・ディスクロージャ ー・リーダーシップ・インデックス（気候 変動情報開示先進企業）」	CDP	日本企業500社を対象とした気候変動に 対する情報開示に関する調査で優れた企 業として選定
2014年8月	「2014日本パッケージングコンテスト」 公益社団法人 日本パッケージデザイン協 会賞	公益社団法人 日本包装技術 協会	「クレ・ド・ポー ボーテ コンサントレ イリュミナトール」環境に配慮した容 器設計
2014年10月	CDP「クライメート・パフォーマンス・リ ーダーシップ・インデックス（気候変動パ フォーマンス先進企業）」	CDP	日本企業500社を対象とした気候変動対 策に関する調査で温室効果ガス排出量削 減、気候変動リスクの緩和に対する活動 が優れた企業として選定
2014年12月	「第11回LCA日本フォーラム表彰」LCA日 本フォーラム奨励賞	LCA日本フォ ーラム	環境に配慮したホテル向けアメニティ 「泡ふるエコソープ」の販売活動
2015年8月	「2015日本パッケージングコンテスト」 化粧品包装部門賞	公益社団法人 日本包装技術 協会	「クレ・ド・ポー ボーテ シナクティ フ」日中用美容液2品、レフィル容器に よるプラスチック使用量削減
2016年8月	「2016日本パッケージングコンテスト」 アクセシブルデザイン包装賞	公益社団法人 日本包装技術 協会	「クレ・ド・ポー ボーテ ラ・クレーム n」新レフィル交換機構の開発

社会との約束

2008年度、資生堂は環境先進企業として、環境活動に取り組んでいくことを社会に約束しました。まず、世界に向けて環境に取り組む強い意志を世界に表明する機会として、2008年11月、国連グローバル・コンパクトの気候変動に関するイニシアティブ「Caring for Climate」に賛同しました。

日本国内においては、2009年3月、化粧品業界で初めて、環境省から「エコ・ファースト企業」に認定されました。そして、2012年5月には、環境省からの規約改定（2010年9月）を受け、当社の環境保全の新たな取り組み目標を「エコ・ファーストの約束」として宣言し、再認定されました。取り組みの進捗状況については環境大臣に報告するとともに、定期的にウェブなどを通じて公表していきます。

「エコ・ファースト制度」について

「エコ・ファースト制度」は、2008年4月に環境省が創設した「業界のトップランナー企業の環境保全に関する行動をさらに促進していくため、企業が環境大臣に対し、地球温暖化対策や廃棄物・リサイクル対策など、自らの環境保全に関する取り組みを約束する制度」です。

認定企業は「エコ・ファースト・マーク」を広報活動などに使用することができます。



エコ・ファースト・マーク

資生堂の「エコ・ファーストの約束」

1. 容器包装の3R（reduce,reuse,recycle）をはじめとする商品の環境対応を積極的に推進します。
2. 価値づくりの源泉である地球の恵みの保全に積極的に取り組みます。
3. 社員の環境教育に取り組み、地球の恵みの保全に貢献する人材を育成します。
4. 地球温暖化防止に向けた取り組みを積極的に推進します。

社会との約束

ステークホルダーとの協働

資生堂は2011年に「企業と生物多様性イニシアティブ（JBIB）」に加盟し、JBIB主催のシンポジウムで講演を行うなど、参画企業とともに、生物多様性に関する課題の解決に向けて取り組んでいます。「経団連自然保護協議会」にも加盟しており、2014年度は加盟企業とともにタイ・カンボジアの自然環境の実態把握のため、マングローブ植林地や森林を視察しました。2016年度は、アースウォッチ・ジャパンの「東日本グリーン復興モニタリングプロジェクト」の干潟調査に参加し、東日本大震災の津波による生態系への影響についてモニタリングしました。

今後も幅広いステークホルダーと協働し、持続可能な社会の実現にむけて取り組みを進めていきます。



JBIB主催のセミナーでの講演



タイのマングローブ植林地を視察



アースウォッチ・ジャパン 干潟調査

地域と連携した環境教育

■ 資生堂銀座ビルの屋上庭園で環境学習会を実施しました

2016年10月5日（水）と24日（月）に、近隣の幼稚園児25名と小学2年生4名を資生堂銀座ビルの屋上庭園「資生の庭※」にそれぞれ招き、環境学習会を実施しました。

園児たちは、植物を観察しながら庭を一周し、各自が気に入った葉っぱを摘み取りながら、色や形、香りの違いなどを確認しました。また、校外学習の一環として訪れた小学生たちは、木になっているワタから種を取り出したり、サトウキビをハサミで切って味見をしたり、さらに、庭でとれたツバキの種をハンマーでつぶして搾油機に入れ、自分たちの力で油をしぼり出すなど、初めての体験を楽しみました。

園児たちからは「こんなところに緑がいっぱいあってすごくおもしろかった」「もっといろいろな葉っぱを見たい」といった声が聞かれ、銀座の屋上庭園に驚きの様子でした。また、小学生たちからは「木になったワタを初めてさわって気持ち良かった」「実から油が採れて驚いた」などの感想が寄せられ、生物の多様性や、自然と私たちの暮らしとの関わりについて学ぶ良い機会となったようです。

資生堂はこれからも、地域と連携した環境教育を継続していく予定です。

※ 2013年秋に竣工した資生堂銀座ビル（東京都中央区）の屋上に化粧品の原材料となる植物を栽培するゾーンを設け、社員が地球の恵みの大切さを肌で感じる学びの場として活用しています。（一般開放はしていません。）



庭を一周



葉っぱ摘み



ワタの実観察



搾油体験

■ 掛川工場で環境学習会を実施しました

静岡県掛川市にある資生堂 掛川工場では、毎年掛川市と協同で小学生に向けた体験型の環境学習会を実施しています。5回目となる2016年は、8月3日（水）に実施し、小学校3～5年生11名と保護者2名が参加されました。

環境学習会では、資生堂と掛川工場の環境への取り組みを紹介した後に、紫外線について学び、さらには「紫外線センサージェル」をつくって実験をしました。

「紫外線センサージェル」とは、紫外線を受けると色が変わる液体と掛川工場で作成したジェルを混ぜたもので、紫外線発光器を当てて色が変わることを確認しました。

参加した小学生からは、「紫外線センサージェルづくりが楽しかった」「工場見学ができてよかった」「ちゃんとリサイクルしていることがわかった」といった感想が寄せられました。

資生堂 掛川工場では、今後も地域と連携した環境教育を継続していく予定です。



資生堂の環境への取り組みを案内



「紫外線センサージェル」づくり

環境をテーマとした広告・スペシャルコンテンツ（アーカイブ）

資生堂では、雑誌広告やウェブサイトなどで環境への取り組みをご紹介します。

- 雑誌広告 資生堂アースケアプロジェクト『資生堂の環境活動篇』
- 日経ecomom
 - 2013年掲載 「この子のミライと私のキレイに。」
 - 2014年掲載 「君も、私も、エコも、たいせつ。」
 - 2015年掲載 「明日、いい日になりますように。」
 - 2016年掲載 「飲んだら、きれい。飲み終わっても、きれい。」
- 環境スペシャルサイト 資生堂アースケアプロジェクト

公正な事業慣行

倫理的な行動基準を守り、公正に事業を推進するための活動です。

公正な競争・取引の徹底

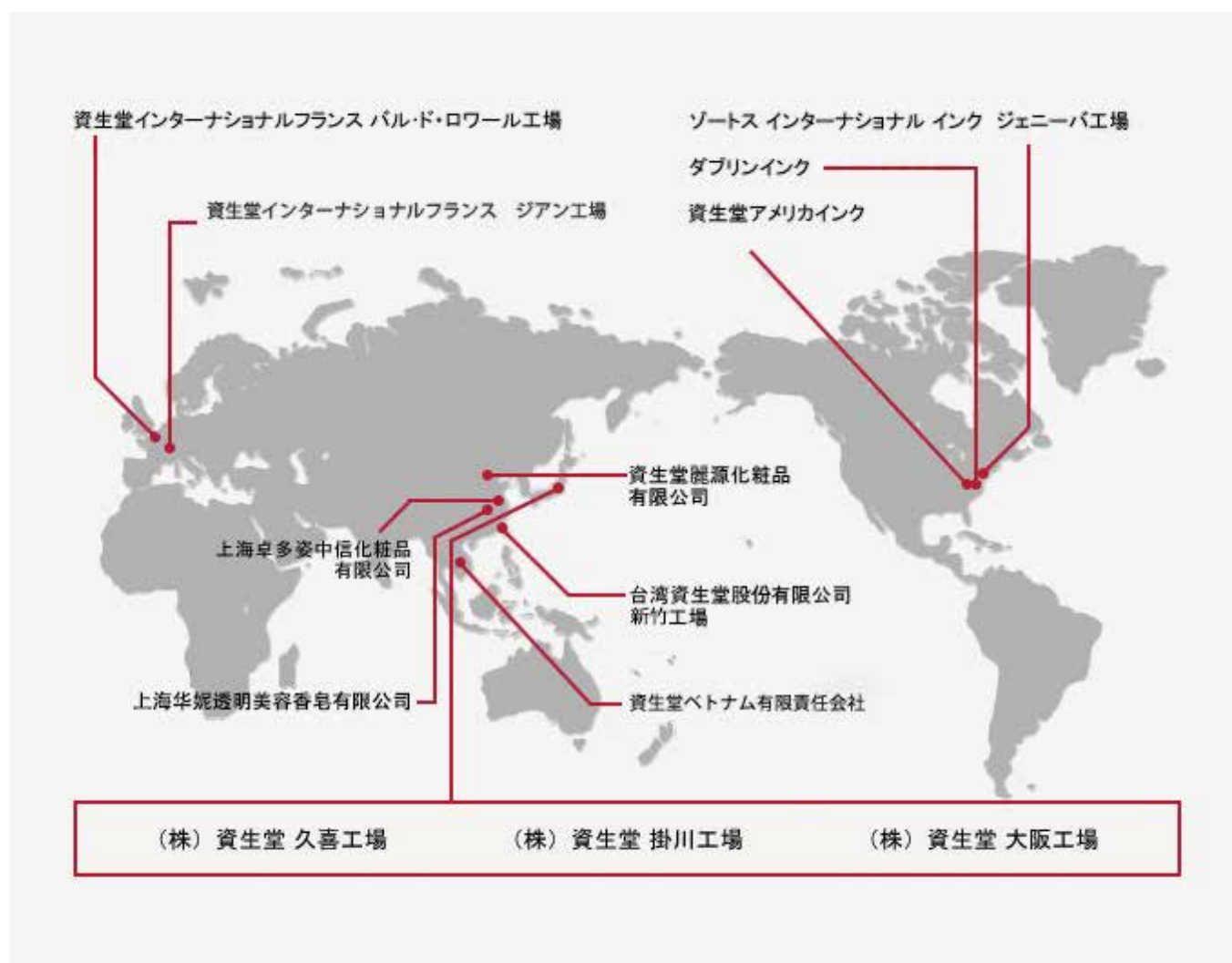
公正な取引のための方針

「Our Mission, Values and Way」のOur Way「取引先とともに」に則り、得意先や購買先などすべてのお取引先さまと、CSR活動においても良きパートナーシップの実現をめざしています。

資生堂では、化粧品を製造するための原料や香料、パッケージ、販売促進物などの購入にあたり、世界中の取引先の情報を共有し、グローバルな視点で最適な調達を推進しています。これらすべてのお取引先さまを「ともに新しい価値を創造していくパートナー」と考え、CSR活動の推進においても、相互理解を第一義に連携しています。

また、安全と地球環境への配慮を最優先し、モノづくりと販促物における2つの「エコスタンダード」を制定しており、調達においても積極的にこれを推進しています。

資生堂グループ生産拠点



■ お取引先さまとのパートナーシップ強化をめざして ―購買方針説明会の開催―

資生堂は、時代の変化や社会からの新たな要求に応じていくためにも、調達に対する考え方について、お取引先さまにタイムリーで的確な情報共有が重要であると考えています。したがって、購買方針について周知を図ることを目的に、日本、中国における調達部門において、毎年1回、お取引先さまとの『購買方針説明会』を開催しています。さらに日本の調達部門では、原料・香料、材料、間接材の領域別に『購買方針説明会分科会』を持ち、各領域における購買方針やさまざまな業務、依頼事項について直接お伝えするとともに、お取引先さまからの質問事項、要望に応える場として活用しています。

日本の調達部門では、2016年度は132社のお取引先さまにご参加いただきました。中国では、137社のお取引先さまにご参加いただくことになり、今後の発展が期待されます。

■ 事業発展に貢献したお取引先さまを表彰

資生堂は、事業の発展に貢献したお取引先さまを表彰し、最優秀賞、優秀賞を贈呈しています。この表彰制度は、品質、コスト低減、技術開発といった3つの側面から選考します。2016年度は、8社が受賞しました。

資生堂グループ・サプライヤー行動基準

資生堂は「多くの人々との出会いを通じて新しく深みのある価値を発見し、美しい生活文化を創造する」ことをめざし、お客さまに満足いただける「高品質・安全・安心」な優れた商品とサービスの研究、開発、製造、販売に取り組んでいます。すべてのお取引先さまを「ともに新しい価値を創造していくパートナー」と考え、高い倫理基準を持ち持続的発展をめざしています。

国連グローバル・コンパクトへの参加を契機として、2006年に「人権」「法令遵守」「労働慣行」「知的財産の保護および機密の保持」「環境保全」「公正な取引」に関わる基準を明文化した「資生堂グループ・サプライヤー行動基準」を策定しました。2011年12月には資生堂グループ企業理念「Our Mission, Values and Way」と「ISO26000」の考え方を盛り込み改訂しました。資生堂グループ・サプライヤー行動基準の対象となるお取引先さまからは、同基準への同意書を得ています。また、定期的にアンケートや監査等のモニタリングを実施しています。

万が一、「資生堂グループ・サプライヤー行動基準」に違反していることが明らかになった場合には、厳正には是正措置の要求、是正指導、支援を実施することとしています。

また、日本国内では「ビジネスパートナーホットライン」を開設し、お取引先さまからご意見やご相談を受け付ける体制を整えています。（2016年度通報実績はなし）



PDF資生堂グループ・サプライヤー行動基準 2011年12月発行版

■ 資生堂グループ・サプライヤー行動基準の対象となる取引内容

取引内容	購入品・作業内容
原材料などの直接材	香料・原料など
製造委託品	化粧品、美容用具など
販売施策品	サンプル、小型見本
パッケージ	容器、包装材、能書、レーベル、外箱など
セット外注	セット作業などの外注
販促物	印刷物（リーフレット・カタログなど）、景品、カウンター周り備品小物、店頭活動ツール、プロモーション・イベントツール

環境に配慮した原材料調達

資生堂は、研究開発において、CO₂排出量削減に向けた環境技術の開発とともに、環境に配慮しながらお客さまにとっての価値を実現する新技術の研究やソフト開発を進めることで、新しい価値づくりをめざしています。調達においては、サトウキビ由来ポリエチレンの共同開発をはじめとした、廃棄・焼却時に大気中のCO₂濃度を増加させない原材料の採用や、生物多様性へ配慮した調達など、お取引先と一体となった環境対応技術の開発を進め、持続可能な社会の実現に貢献していきます。具体的な取り組みとしては、FSC認証紙やバガス紙の活用、植物由来発酵アルコールの使用、持続可能なパーム油の活用などがあります。

知的財産の保護

資生堂グループは、知的財産活動を、ブランドの価値を高め、イノベーションを創出するための重要な活動であると位置付けています。将来性を見据えて、新たな知的財産を獲得、適切に保護し、グループ全社で有効活用することで、資生堂グループのマーケティング力と技術力の競争力強化につなげます。

また、他者の知的財産を尊重するとともに、その重要性を社内に周知徹底しています。

さらに、取引先に対しても、知的財産の保護および機密の保持への取り組みを「資生堂グループ・サプライヤー行動基準」の中に明記し、徹底を求めています。

※知的財産：知的財産権（特許権、商標権、意匠権など）および営業秘密（ノウハウなど）

情報セキュリティ管理

■ 情報セキュリティに関する方針

資生堂グループの全事業所が保有する重要な各種情報資産を守り、堅牢な情報セキュリティを確立して維持することを目的に、資生堂グループで働くすべての人を対象とした「情報セキュリティ管理指針」を定めています。
毎年、情報セキュリティに関するe-ラーニング講習など、社員への教育を継続して実施しています。

■ 個人情報の保護に関する方針

資生堂では、事業などを通じて保有する個人情報の重要性を深く認識し、保護の徹底を図ることが社会的責務と考え、個人情報保護方針を定めて確実な履行に努めています。

グローバルタックスポリシー

資生堂グループは世界各国の法令を遵守する。資生堂グループ企業理念「Our Mission, Values and Way」に行動基準を記載することに加え、グローバルタックスポリシーを定めることで税務の透明性を確保する。グローバルに税務リスクを排除し、株主価値の向上を目指す。

税務原則

コンプライアンス

OECDが定めた国際課税の基準及び各国の法令を遵守する。

ガバナンス

資生堂グループ企業理念「Our Mission, Values and Way」に「法令遵守」「税務会計処理の方針」を記載し、全社員が共有することで、税務の透明性を確保する。各地域で税務リスクを管理し、グローバルに情報共有を行う体制を保ち、税務課題の解決に努める。

税務責任と体制

税務はCFOの責任とする。本社の税務チームが資生堂グループ全体の税務を統括し、各地域に配置したCFOが地域の税務を統括する。必要に応じて税務の専門知識を有する社員を配置し、グローバルに税務リスクを管理する体制を組織する。社員に対し、税務知識向上のための啓発を行う。

株主価値の向上

「ガバナンス強化」と「正常な事業活動の範囲内での優遇税制活用等による節税」に努めることで、株主価値の向上を図る。

移転価格

OECD移転価格ガイドライン及び各国の法令に準拠した資生堂グループの移転価格ポリシーを定め、このポリシーに基づいたグループ間取引価格を設定する。

タックスヘイブン

タックスヘイブンを利用した意図的な租税回避は行わない。

■ 税務当局との関係

税務当局への協力的な対応を通じ、良好な関係を築いていく。

資生堂グループの英国におけるタックスポリシー

資生堂グループは世界各国の法令を遵守します。資生堂グループ企業理念「Our Mission, Values and Way」に行動基準を記載することに加え、グローバルタックスポリシーを定めることで税務の透明性を確保します。

英国財政法2016（Schedule 19、パラグラフ19(2)及び22(2)）の規定に基づき、資生堂グループは英国における税務戦略及び税務への取組方針を以下のとおり公表します。

ガバナンスと税務責任

資生堂グループ企業理念「Our Mission, Values and Way」に「法令遵守」「税務会計処理の方針」を記載し、全社員が共有することで、税務の透明性を確保します。

資生堂グループの税務リスクに対してはCFO（最高財務責任者）が責任を負います。各地域で税務リスクを管理し、グローバルに情報共有を行う体制を保ち、税務課題の解決に努めます。

税務はCFOの責任とします。本社の税務チームが資生堂グループ全体の税務を統括し、各地域に配置したCFOが地域の税務を統括します。必要に応じて税務の専門知識を有する社員を配置し、グローバルに税務リスクを管理する体制を組織します。社員に対し、税務知識向上のための啓発を行います。

税務リスクの管理はSenior Accounting Officer (SAO)の責任とします。英国においては、英国及びアイルランドにおける資生堂グループ会社のCFOがこの役割を果たしています。

タックスプランニング

資生堂グループにおける税務上の取決めは、商業活動及び経済活動に基づくものです。資生堂グループは、英国及びその他の国と地域における事業活動について監督及び見直しを行い、必要に応じて税務上の取決めについても見直しを行うことで各国の法令への遵守を担保します。

国際的には、経済開発協力機構（以下、「OECD」）が策定したガイドライン、及び各国の法令を遵守します。

OECD移転価格ガイドライン及び各国の法令に準拠した資生堂グループの移転価格ポリシーを定め、このポリシーに基づいたグループ間取引価格を設定します。

英国においては、英国政府が締結した租税条約及びOECDが策定した国際課税に係るガイダンスを遵守します。

税務リスク

資生堂グループはグローバルに税務リスクを排除し、株主価値の向上を目指します。

また、各地域で税務リスクを管理し、グローバルに情報共有を行う体制を保ち、税務課題の解決に努めます。

税務リスクの複雑性及び不確実性に応じて、外部のアドバイザーからの助言を求めることがあります。

英国税務当局との関係

英国に所在する資生堂グループ各社は、英国政府及び英国税務当局と相互尊重に基づく建設的な関係を構築し、維持していくことを望みます。見解の相違が生じた場合には、確実性のある合意が早期に達成されるよう、協力を行います。

消費者課題

お客さまとともに。お客さま起点による、安全・安心なモノづくりと情報発信に努めています。

安全・安心なモノづくりの推進

独自の製品安全性保証基準の制定

資生堂では、お客さまに安心して商品をお使いいただくため、研究・生産活動を行っています。なにより肌を正しく知ることが重要だと考え、化粧品に関わるあらゆる分野の最先端技術（生命科学、皮膚科学、界面科学、人間工学、心理学など）を取り入れた研究や、国内外の皮膚科医、大学・研究機関との共同研究によって肌を研究することから、化粧品づくりを始めています。

そして、使用する原料については肌への負担がないか、有害な不純物が混じっていないかを追究し、安全性を確認できたものだけを使用します。こうしてできた処方が製品として問題ないことを確認するため、パッチテストや皮膚科医監修による実使用テストなども行っています。



官能検査の様子



データに裏付けられた安全性

皮膚科専門医は化粧品による接触皮膚炎（かぶれ）が疑われる患者さまに対し、お使いになられていた化粧品とその成分でパッチテストを行い、皮膚炎の原因を追究しています。

メーカー別に集計したパッチテスト陽性率は、メーカーの「安全性保証レベル」を表すともいえます。資生堂の化粧品の陽性率は、国内外の化粧品メーカーのなかで最も低く（※）、高い安全性が保持されていると報告されています。

※ 「Fujimoto et al., Patch test results in 492 patients of suspected cosmetic dermatitis (1996-2000), Environ. Dermatol., 9, 53-62, 2002.」より

化学物質の総合安心・安全管理

健康と環境に配慮した基本的な考え方

資生堂は、2002年のヨハネスブルグサミット（WSSD：World Summit on Sustainable Development 持続可能な開発のためのサミット）において採択された、「2020年までに化学物質の製造と使用による人の健康と環境への悪影響の最小化をめざす」という国際合意を念頭に、製品や容器等に使用している化学物質について管理しています。

資生堂は、欧州、米州、アジア、日本などの化学物質法規動向や化学物質に関する安全性の情報を収集しています。そのうえで最新の科学的知見に基づいて製品に用いる化学物質の人や環境に対する影響を評価し、安全性を確かめています。

資生堂の製品中の成分に関して、人の健康や環境への影響に対する懸念情報が報告された場合は、その時点での最新の科学的知見に基づき、使用継続の是非を判断します。その判断に基づき、必要に応じて速やかに当該物質の使用を止め、代替物質への変更を行っています。

欧州REACH規則への対応

欧州REACH規則は2007年6月に施行された、欧州の新・化学物質規制です。日本から欧州域内に輸出する化粧品および容器など、化粧品に関する全ての化学物質が規制の対象となっています。

特に、欧州域内への年間輸入量が1トン以上の物質については、REACH規則で定めた手続きに沿って登録が必要となります。資生堂は、この登録が必要な物質についてすべて把握しています。

また、REACH規則では、SVHC（Substance of Very High Concern：高懸念物質）と呼ばれる、人体や環境への影響が懸念される物質が製品や容器等に0.1%以上含まれる場合は、取引先やお客さまへの情報提供が義務づけられています。資生堂はSVHCを0.1%以上含有する製品は存在しないことを確認しています。

「モノづくりエコスタンダード」「販促物エコスタンダード」の制定

資生堂では、2010年度にライフサイクル視点で商品や販促物の環境対応をルール化した、「モノづくりエコスタンダード」および「販促物エコスタンダード」を制定し、運用しています。

高品質な製品を安定供給する体制

資生堂では、化粧品製造に関する国際規格として制定されたISO22716（化粧品GMP（Good Manufacturing Practiceの略称））で規定されているすべての項目（例 組織・体制、構造設備、製造管理、検査など）を順守し、徹底した品質管理のもとで生産した高品質「安全・安心」な製品をお客さまにお届けしています。私たちは、品質と安全性をなにもものにも優先し、お客さまに安心していただけるよう、これまでも法令はもとより製造に関する自主基準として「資生堂GMP」を設け、品質の維持・管理に努めてきました。資生堂では、食品をはじめとするヘルスケア商品についても安全性、高品質を守るため「原料選定・製品化・生産・流通」の各段階で、徹底した品質管理を行ない、お客さまに安心してご愛用いただける製品を生産しています。

原料選定では世界中から原料情報を収集し、現地情報、土壌、残留農薬などのデータを確認して、安心できる原料のみを使用しています。製品化・生産・流通においてもHACCP（※1）、ISO22000、GMPなどの各種基準や、自主規格により常に高品質の製品を安定供給する体制を整えています。

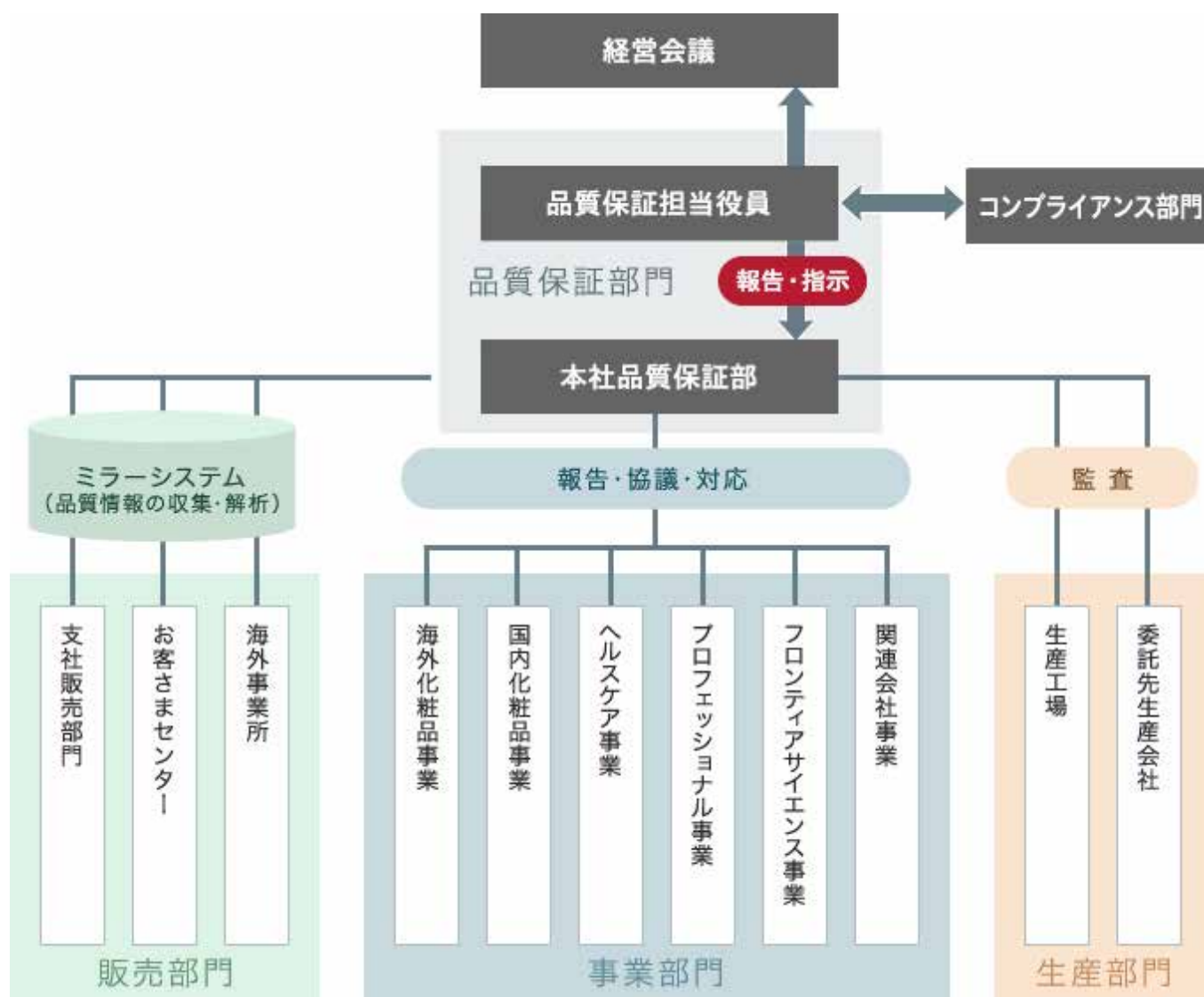
※1 HACCP：米国で宇宙食の安全性を確保するために開発された食品衛生管理の手法のこと。

製品事故の対応

お客さまにご満足いただける安全な商品を研究、開発、製造、販売するため、製品の設計・製造・販売・輸入等の品質保証と製品事故予防に関わる権限と責任の所在を明確にするとともに、事故報告の義務を明文化して、資生堂およびグループ企業の品質保証活動、製品事故予防活動を強化・徹底しています。

万が一、自社の製品により品質事故およびPL事故が発生した場合には、直ちに情報を受けた部門は、品質保証部門、事業部門、コンプライアンス部門に報告します。コンプライアンス部門は、事故のレベルに応じて対応方法を決定します。品質保証部門は原因究明を行い、事業部門は市場対応等を進めます。

製品事故の対応体制



製品情報の適切な提供

資生堂グループで働く一人ひとりがとるべき行動を「Our Way」としてまとめました。その中に、「私たちは、製品の情報・表示や広告・表示についても、国ならびに地域の法令や社内規則の順守はもちろんのこと、より高い倫理観をもって業務に取り組む」ことを定めています。

広告・表示に関する法令の順守状況

化粧品に表示すべき内容は医薬品医療機器等法に定められています（法定表示）。一方、広告に関しては「医薬品等適正広告基準」（昭和55年10月9日・厚生省薬務局長通知）で規制されています。この基準をもとに、さらに業界団体である日本化粧品工業連合会からその例示・解説を明確にした業界自主基準「化粧品等の適正広告ガイドライン」が出されています。

資生堂では法定表示については「表示規程」を定めて運用しています。広告に関しては業界の自主規制ガイドラインである「化粧品等の適正広告ガイドライン」に従うことで法令を順守しています。

なお、日本化粧品工業連合会の組織の中に「広告宣伝委員会」があり、これに付属する機関として「化粧品広告審査会」が設置されています。この「化粧品広告審査会」は、化粧品の広告表現を適正化してその信頼性を一層高めるため、独立して審査を行っています。この審査は、医薬品医療機器等法、医薬品等適正広告基準、化粧品等の適正広告ガイドライン等を基準としています。審査はテレビ、新聞、雑誌の広告を対象として年間3回実施されています。

広告・表示に関する勉強会の実施

資生堂では、1年に2回、「法定表示セミナー」「広告表示セミナー」を開催し、広告・表示において医薬品医療機器等法を遵守するための知識を高めています。

お客さま満足度向上のための活動

資生堂では、グループの企業理念（Our Mission, Values and Way）のOur Way「お客さまとともに」に基づき、お客さまや社会のお役に立つことをめざしています。お客さまにご満足いただける価値のある商品とサービスは、化粧品を構成するハードウェアと、それに付随するさまざまな情報や美容法などのソフトウェアが一つになることで生まれます。

そのため、資生堂ではお客さまの「美」や「健康」に関するニーズにお応えするために、応対面やサービス面でもさまざまな取り組みを行っています。

お客さま満足度向上のための活動

お客さまの声を反映する仕組み

中長期戦略「VISION 2020」の実現に向けて、お客さまから寄せられた相談・要望など貴重な声を社内に還流し、商品開発やサービス向上に活かす取り組みを強化しています。お客さまや社会の変化を速やかに察知し、企業活動に反映するよう、お客さまの声情報の収集・分析、全社への情報共有を図り、関連部署に対して商品や美容情報の開発・改良、サービスの改善に向けた対応要請を行い、「お客さま起点」による企業価値の向上につなげています。

お客さま対応 行動方針

1968年に産声をあげた資生堂お客さま窓口では、お客さまからのお問い合わせやご相談に誠実に対応し、お客さまにとってさらにお役にたてる情報を発信しています。また、2012年からは、WEBとお店をつなぐ「ワタシプラス」サービスを開始し、「ワタシプラスサポートセンター」

を新設。お客さまとの積極的なコミュニケーションを図っています。

お客さま対応 行動指針

SHISEIDO

「一瞬も一生も美しく」の実現に向けて、
お客さまの美しさづくりをサポートします。

お客さまからのお申し出に対し、迅速かつ丁寧、的確に対応します。
常に感謝とおもてなしの心を大切にし、お客さまにご満足いただけるよう努めます。

お客さまの声を、きめこまやかなサービス・魅力ある商品の創出につなげ、お客さまと資生堂の一生のお付き合いをサポートします。

お客さまの声の収集・共有

日本では、フリーダイヤル、メールや手紙などで「お客さま窓口」に寄せられる年間約12万件（うち商品について[71%]・お取扱い店について[18%]）のご意見やお問い合わせ、店頭で活動するビューティーコンサルタントが専用のタブレットを用いて投稿した年間約9万件の声、

ツイッターやブログをはじめとするSNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）上の声など、さまざまな場面や手法でお客さまの声を収集しています。また、それらの情報をシステムで管理し、商品改良やより満足のいただける価値づくりに活かすため、いただいた声を社員がイントラネット上で共有しています。



さらに、お客さまが生活の中で化粧品使用時に感じられるお気持ちや背景を深く知り、商品・サービスを向上させるために、社員の共育活動にも力を入れています。

工場の社員・販売第一線の社員など、それぞれ担当の仕事や立場は違いますが、実際のお客さまの声に触れ、お客さまの視点を意識することで、業務を見つめなおすきっかけの場としています。

また、新入社員研修においても、お客さまの声に触れる時間を設け、お客さまの気持ちになって業務を推進するという基本姿勢を学びます。



国内外の工場で「お客さまの声セミナー」を開催



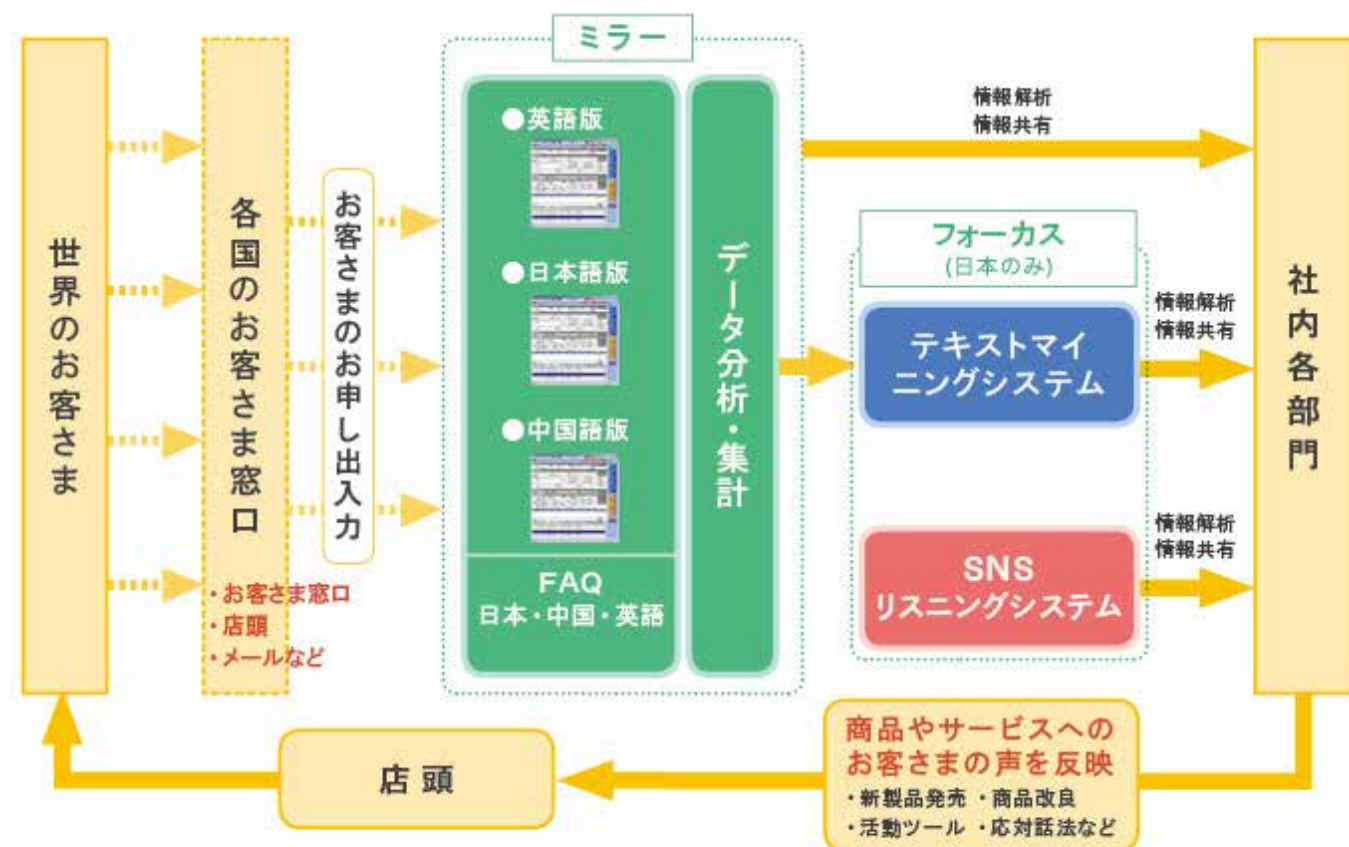
新入社員研修では、実際に商品を使用して
「お客さまの気持ち」を実感

お客さま対応とお客さまの声情報活用の基盤を支えるシステム

日本では、フリーダイヤル、メールや手紙などで「お客さま窓口」に寄せられる年間約12万件（うち商品について[71%]・お取り扱い店について[18%]）のご意見やお問い合わせ、店頭で活動するビューティーコンサルタントが専用のタブレットを用いて投稿した年間約9万件の声、ツイッターやブログをはじめとするSNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）上の声など、さまざまな場面や手法でお客さまの声を収集しています。また、それらの情報をシステムで管理し、商品改良やより満足のいただける価値づくりに活かすため、いただいた声を社員がイントラネット上で共有しています。

※ミラー：お客さまの声を通して、そこに映し出された資生堂の活動の実態を見つめ直す・姿を映し出す「鏡=ミラー」という思いが込められています。

お客さまの声情報の収集・活用の仕組み



TOPICS: 資生堂、化粧品業界初「HDI五つ星認証」を取得

資生堂ジャパンの「お客さま窓口」は、「HDI-Japan」※が定める「HDI五つ星認証プログラム」において、最高評価の「五つ星認証」を化粧品業界で初めて取得しました。

「HDI五つ星認証プログラム」は、顧客視点で卓越したサービスを提供している「HDI格付けベンチマーク」で三つ星を獲得した企業を対象に、サポートセンターの運営や従業員の管理等を総合的に評価するものです。

当社は、2013年より4年連続「クオリティモニタリング格付け」で三つ星を獲得しており、加えて、今回、サポートセンター認証で「リーダーシップ」「従業員管理」などの高評価を得たことで、「五つ星認証」の取得につながりました。

また、「お客さまお一人おひとりの心に寄り添った」対応の進化の一環として、年齢を重ねた女性のための窓口「資生堂美容相談室」（お客さまセンター内）を、13年3月に開設しました。商品のことから美容情報まで、お客さまからの幅広い相談に対応可能な経験豊富な美容アドバイザーを配置しています。

今後も、「資生堂お客さま窓口」は、企業活動における「お客さま起点」の最前線部門として、多くのお客さまに真摯に向き合い、資生堂を信頼してご愛用いただけるよう対応を強化します。

※HDIとは

1989年に米国に設立されたITサポートサービスにおける世界最大のメンバーシップ団体です。米経済誌フォーチュン・世界企業500社番付にランクインする多数の企業が加盟しています。

日本支部「HDI-Japan」では、数百社の企業が加盟しており、サポートサービスの向上を目指して、企業のお客さま窓口の評価をする「HDI格付けベンチマーク」を行っています。



資生堂、化粧品業界初「HDI五つ星認証」を取得



HDIから認定証を授与される執行役員副島、お客さまセンター長宇野、お客さまセンタースタッフ

■ お客さまの声を反映した商品事例

アウスレーゼ

持ちやすさ、使いやすさ、環境面にも配慮したパッケージへとリニューアル

1980年誕生の男性用ブランド「アウスレーゼ」を、2017年2月に新ボトルパッケージへとリニューアルしました。お客さまに愛され続けるブランドを目指します。

既存のガラス製から、樹脂ボトルにリニューアルすることで、軽くなって使いやすくなった上、廃棄時の分別もしやすくなりました。

長年ご愛用いただいているお客さまに感謝の気持ちをこめて、中味も価格も変わることなく容量を10%増量しました。



マキアージュ パーフェクトマルチベースBB 限定色（ナチュラル）の定番商品化

2014年8月に数量限定で発売した「ナチュラル」の色がお肌に合うというお声を多くいただきました。

お客さまのご要望にお応えして、2016年8月に「ナチュラル」を定番商品として発売しました。



綺麗のススメ つやつやぷるんゼリー りんご&さくらんぼ風味の定番商品化

2016年6月に数量限定で発売した「りんご&さくらんぼ風味」には、
「とても美味しい」というお声を多くいただきました。

お客さまのご要望にお応えして、2017年3月に定番商品として発売しました。



お客さま満足度向上のための活動

お客さま対応

ビューティーコンサルタントは、店頭でお客さまの期待にお応えし、商品や美容情報をお一人おひとりの肌や化粧生活にあわせてご紹介するという重要な役割を担っています。1998年から、美容のプロとしてさらに質の高いカウンセリング活動をめざし、業界で初めて美容知識・技術についての「厚生労働省認定社内検定制度」を導入しています。

海外においても、お客さま満足を最大化し、愛用者拡大につなげるために、世界中のビューティーコンサルタントが「おもてなし」の心を店頭で具現化する行動指標「SHISEIDO BEAUTY CONSULTANT OMOTENASHI CREDO（シセイドウビューティーコンサルタント オモテナシ クレド）」を配布し、日々の活動に活かしています。

当社は、店頭における応対力や提案力の向上に向けて、これまでに培ってきた応対ノウハウや美容技術を凝縮した応対ソフトを開発・運用し、海外においても国際版応対ソフトを活用しています。

2013年6月には、国内のビューティーコンサルタント約10,000名に対し、タブレット型の携帯情報端末「ビューティータブレット」を導入。同年7月から専用開発アプリケーションソフトを順次搭載、店頭での応対に活用しています。このアプリケーションソフトには、お客さまが化粧を落とすことなく、鏡を見るように顔を映すだけで自由にメーキャップをシミュレーション体験できる「メーキャップシミュレーター」のほか、沢山の商品の中からお客さまに最適な商品を選ぶ「ファンデーションファインダー」「スキンケアコンサルテーション」「ヘルスケア」の4種類があります。

こうした最先端のテクノロジーを活動ツールとして活用し、店頭における興味喚起や、お客さまがこれまで気付かなかったご自身の魅力を発見いただくことによる満足度向上をめざします。あわせて、お客さまからいただいたお声をビューティータブレットに入力し、翌日には関連部門につながる仕組みにより、さらなるお客さま満足の向上につなげています。

また、海外のお客さまにも資生堂の化粧品と出会い、キレイになっていただくお手伝いをするために、ビューティータブレットに中国語（簡体字・繁体字）、英語、タイ語表示のコミュニケーションシートを掲載し活用しています。



お客さま満足度向上のための活動

お客さまへの情報提供・サービス

資生堂ウェブサイト

お客さまの気持ちやニーズに応える、魅力ある情報づくりやサイト運営に努め、資生堂の商品・美容・企業など多岐にわたる情報を「資生堂グループ企業情報サイト」や「ワタシプラス」などにて配信しています。



資生堂グループ企業情報サイト



ワタシプラス

視覚に障がいのある方への音声情報提供

視覚に障がいのあるお客さまに向け、化粧品の基本的な使い方などを音声でわかりやすく紹介する「リスナーズカフェ」です。季節にあわせ、年4回発行している「おしゃれなひととき」も掲載しています。



子どもたちのためのウェブサイト

肌が変わる思春期直前の子どもたちに向けて、紫外線対策や洗顔方法などの美容生活情報をわかりやすく紹介する「キッズのためのキレイクラブ」を発信しています。



お客さま満足度向上のための活動

ユニバーサルデザイン

あらゆる方々の生活環境に配慮したデザインが「ユニバーサルデザイン」です。この考え方は、すべてのお客さまに安心して心地よくお使いいただける商品づくりをめざす資生堂にとっても大きなテーマです。

資生堂では「ユニバーサルデザイン」の専門的理論や法律などを踏まえ、商品の特性に合わせた『資生堂ユニバーサルデザイン ガイドライン』を2005年にまとめました。6原則14項目にわたる内容で構成され、商品の企画部門、デザイン部門、設計部門が共有しながら商品づくりを進めています。ガイドラインの制定に当たって、実際の商品が「どのようなお客さまに」「どのようなシーンで」「どのように」使用されているかを正確に把握することが大きなポイントとなりました。また、できるだけ多くの場面を想定することも重要でした。

例えば「使い方が明瞭である」という原則の中に「直感との一致」というチェックポイントがあります。これは、誰が見ても「ここを握り、ひねれば栓が開く」ことが直感的にわかるということを示します。こうした点に配慮したデザインは「使いやすいデザイン」ということになります。反対に、いかにもそこを押すと開きそうなボタンがありながら、それはただの飾りで機能しない場合、直感を裏切ったことになり「使いにくいデザイン」という印象になってしまいます。



スキンケアのディスペンサーは、適量が簡単にらせ、押しやすさに配慮。ワンタッチでとれるオーバーキャップつきで、間違えて押してしまうことや衛生面にも対応。



使い方がわかりにくいメーキャップは、外箱そのものに使い方や仕上がりイメージを、カラー写真で視覚的にわかりやすくガイド。

2015年に発売された「プリオール」は、50代以上の方を対象に開発されました。

容器・パッケージの開発にあたっては、数多くの対象年齢のお客さまと直接面談し、日々の化粧行為の不便な点をヒアリングし、試作段階で実際に手にしていただくなどの調査を繰り返しました。

そこから得られた要望を上の写真の容器やパッケージデザインに反映しています。

今後もお客さまの立場からの視点を大切にしながら開発を進めてまいります。

動物実験と代替法に対する取り組み

■ 動物実験廃止に向けた取り組み

資生堂は、代替法に基づく安全性保証体系を確立し、これにより2013年4月から開発に着手する化粧品・医薬部外品における動物実験を廃止しました。なお、社会に対して安全性の説明をする必要が生じた場合を除きます。

今後も引き続き有効な代替法の開発を継続するとともに、代替法の公定化（各国・地域の法制度において正式な実験方法として認可されること）に向けて積極的かつ強力に各国の行政機関に働きかけてまいります。

化粧品の動物実験廃止を目指し、ステークホルダーの方々と意見交換を行いました。

消費者志向自主宣言

1. 理念（資生堂グループ倫理行動基準「第一章 お客さまとともに」から抜粋）

- (1) 私たちは、常にお客さまの視点に立ち、真に満足していただける安全で優れた商品とサービスの研究、開発、製造、販売に努めます。
- (2) 私たちは、お客さまと接するあらゆる機会に、お客さまの満足と信頼を高められるように誠実に行動します。
- (3) 私たちは、資生堂グループのすべてのブランド価値を高めることに努めます。

2. 取り組み方針

(1) 経営トップの方針と社内浸透

資生堂ジャパン株式会社代表取締役執行役員社長自らお客さま窓口と同じフロアに席を置き、お客さまの声に真摯に向き合い、上述の方針を経営トップが明確に打ち出すとともに社員へのメッセージ等に頻繁に引用するなど、当社の企業活動すべてがお客さま起点になるよう周知徹底しています。

消費者の安全・安心につながるリスク情報については、その内容や状況により社内共有・トップ報告を定義し、迅速に届ける体制を整備しています。



資生堂ジャパン株式会社
代表取締役執行役員社長 杉山 繁和

(2) 消費者の声を活かす仕組みづくり

お客さまから寄せられた相談・要望など貴重な声を社内に還流し、商品開発やサービス向上に活かす取り組みを強化しています。お客さまや社会の変化を速やかに察知し、企業活動に反映するよう、お客さまの声情報の収集・分析、全社への情報共有を図り、商品や美容情報の開発・改良、サービスの改善に向け対応し、「お客さま起点」による企業価値の向上につなげています。

また、資生堂ジャパンの「お客さま窓口」は、「HDI-Japan」※が定める「クオリティモニタリング格付け」で2013年より4年連続で三つ星を獲得。さらに2016年は、最高評価の「五つ星認証」を化粧品業界で初めて取得しました。多くのお客さまに真摯に向き合い、資生堂を信頼してご愛用いただけるよう対応を強化することで、よりお客さまに寄り添った消費者志向経営を目指していきます。

※HDIとは

1989年に米国に設立されたITサポートサービスにおける世界最大のメンバーシップ団体です。米経済誌フォーチュン・世界企業500社番付にランクインする多数の企業が加盟しています。日本支部「HDI-Japan」では、数百社の企業が加盟しており、サポートサービスの向上を目指して、企業のお客さま窓口の評価をする「HDI格付けベンチマーク」を行っています。



お客さまの声のモニタリング風景
(代表取締役執行役員社長 杉山)

(3) 従業員の意識の醸成

フリーダイヤル、メールや手紙などで「お客さま窓口」に寄せられるご意見やお問い合わせ、店頭で活動するビューティーコンサルタントが専用のタブレットを用いて投稿した声、ツイッターやブログをはじめとするSNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）上の投稿など、さまざまな場面や手法でお客さまの声を収集しており、それらの情報をシステムで管理し、商品改良やより満足のいただける価値づくりに活かすため、いただいた声を社員がイントラネット上で共有しています。

さらに、お客さまが生活の中で化粧品使用時に感じられるさまざまな気持ちや背景を深く知り、商品・サービスを向上させるため、グローバルでの社員の共育活動にも力を入れています。それぞれ担当する仕事や立場は違いますが、お客さまのリアルな声に触れ、お客さま視点を意識し、業務を見つめなおすきっかけになっています。

(4) 消費者・社会の要望を踏まえた改善・開発

当社に寄せられたお客さまの声を商品・サービスの開発・改善に反映した事例はホームページに掲載しています。

2017年1月16日

資生堂ジャパン株式会社
代表取締役執行役員社長 杉山 繁和

コミュニティ参画および発展

社会とともに。地域社会との関わりを通してともに発展することをめざします。

社員による社会貢献活動

資生堂グループの社員による社会貢献活動は、グループ全体で行っている「未来椿活動」と日本で展開している「社会貢献くらぶ」を柱としています。

未来椿活動は、創業140周年にあたる2012年度から、全世界の資生堂グループ社員が取り組んでいる社会貢献活動です。これまでの資生堂の歩みを支えていただいたお客さまや社会に対して、社員が立案・計画した活動を実践することで、感謝の気持ちを還元していきます。

社会貢献くらぶは、「社会のために何かしたい」と考える社員のために、社員一人ひとりの環境や都合に合わせて選べる活動プログラムを提供することで、社会参画の機会を創出しています。

未来椿活動

未来椿活動は2016年度までに、世界130の事業所で1,145件の活動を行いました。

活動した社員からは、「地域の皆さまと協力して街をきれいにすることで地域に貢献しているという充実感を得るとともに、想いを共有する皆さまとの出会いやふれあいの大切さをとても素敵なものだと感じた」「短時間で集中して同じ活動に取り組み、メンバー間で自然と結束力が生まれた」など、地域社会との絆や社員同士の結束力の強化につながっています。

資生堂は、未永くお客さまや社会とつながっていくために、今後も未来椿活動を継続していきます。

日本での取り組み

ハンドケア・タッチケアで癒しをお届け 〜がん患者支援活動〜

CSR部では、相手の手や背中に優しく触れてさすることで癒しをお届けする「ハンドケア」・「タッチケア」の活動に取り組んでいます。

2016年は、9月3〜4日に東京の駒沢オリンピック公園で開催された、がん征圧を目指すチャリティーウォークイベント「リレー・フォー・ライフ」の会場で活動を行いました。

参加メンバーは事前練習を重ね、当日は2日間で14名のメンバーが、24時間夜通しのウォークで歩き疲れたがん患者や家族の皆さんなどのべ90名の方々に、心を込めた癒しのタッチをお届けしました。

参加された方からは、「とても気持ちが良かった。家族にもしてあげようと思う。」「小さいころに母になでてもらったことを思い出した。」など、多くのお喜びの声をいただきました。

2日間とも日差しの強い暑い中での活動でしたが、ケアを受けながら寝入ってしまう方、涙ぐまれる方など、心身ともにリラックスしていただき、私たちにとっても、胸の熱くなる、とても充実したひと時でした。これからも、さまざまな機会を通じて、多くの方々に「癒しのタッチ」で笑顔になっていただきたいと思います！



小松わくわく教室に今年も参加！

大阪工場の社員13名は、近隣の小松小学校で開催された「小松わくわく教室」に、「化粧品づくり教室」と「音楽教室」の講師として参加しました。

この教室は、小学生の子どもたちがさまざまな体験を通じて、思いやりや豊かな心を育てること、また、地域の方々と触れ合うことで、地域の一員である自覚や社会参加への意識を高めることを目的としています。

活動を通じ、子どもたちが化粧品づくりに真剣に取り組む様子を見て、未来のお客さまに興味を持っていただける貴重な機会であることを実感しました。



トレードマークは緑のバンダナ！銀座花壇ボランティア活動

品質保証部は2012年より中央区緑のアダプト活動へ参加し、銀座の3カ所の花壇管理に取り組んでいます。32名のメンバーで、毎日の水やりに加え、年4回季節毎に花壇の草花の植え替えを行っています。

5月には3カ所の花壇で夏の草花「インパチェンス」「ベゴニア」の植え替えを実施しました。夏は毎日の水やりが必要で、2人一組になり花壇に出向き、清掃もしています。

ボランティア活動も5年目に突入し、最近は植え替えの時に花がしっかり根付くような工夫を凝らすなど、私達の花に対する想いも年々増えています。



高校の卒業記念に！テーブルマナー講習を実施

資生堂パーラーでは多くの方に食文化のすばらしさを伝えることを目的に、テーブルマナー教室を継続実施しています。

2016年は葛飾ろう学校高等部の生徒さんに、フランス料理のテーブルマナー講習と食育授業を実施しました。

当日は銀座本店のスタッフ4名と広報担当が参加し、卒業を控えた高校3年生20名の方々に、楽しく正しいマナーを身につけていただくことを目的に、フルコースの美食・食育クイズ・テーブルマナー講習を3時間半かけて行いました。

参加した生徒さんからは、「なんとかきちんとした食べ方が出来たので嬉しかった。」「社会に出た時に恥をかかない為にも、レストランに行く機会に今回学んだ事を活かしたい。」など、とても充実した時間だったことが伺える感想が寄せられました。



アジア・オセアニアでの取り組み

一人ひとりへのアドバイスで充実感アップ！高齢者施設での美容セミナー

台湾資生堂は、資生堂ライフクオリティービューティーセミナーを社会貢献活動の柱として進めており、年間約40件以上のセミナーを開催しています。

2016年4月8日には、高齢者施設の21名の女性のみなさんに、スキンケアとメイクアップの実践をととして、化粧の楽しさを体感いただきました。

最後まで笑いのたえない温かい雰囲気の中、参加社員10名は夢中で活動し、参加のみなさんそれぞれに合ったアドバイスをメモに残し、セミナー後も役立てていただくようにしました。

またビデオ通話サービス会社と協働し、参加者はリアルタイムでビデオの向こうの家族に感想を伝えるなど楽しく交流しました。



■ アメリカ・ヨーロッパでの取り組み

白血病・リンパ腫協会の活動を支援

白血病・リンパ腫協会（LLS）は、白血病やリンパ腫、多発性骨髄腫の治療および、患者とその家族の「生活の質の向上」を目的に、1949年以来、血液がん研究の資金や患者サービスを提供するために活動している非営利組織です。

ゾートスインターナショナルの社員は、この協会の活動を継続的に支援しており、寄付金集めのために開催される様々なイベントの準備・運営などのボランティアとして活動を行っています。

10月は仮装姿で楽しく活動に取り組みました。



社会貢献くらぶ

「社会貢献くらぶ」は、2005年に発足した国内の社員が手軽に社会貢献活動に参加できる資生堂独自の組織です。

「資生堂 花椿基金」をはじめ、「集めてボランティア」「TFT（TABLE FOR TWO）」「ボランティアメニュー」など、さまざまな活動プログラムやサポート制度を設けています。

「一人ひとりが社会問題解決の視点を持ち、自ら考え行動する」風土をつくるとともに、社員の社会参画と視野の広がりを後押ししています。

資生堂 花椿基金

「資生堂 花椿基金」は、資生堂グループ社員と社友による寄付金を通じた社会貢献活動です。みんなで少しずつお金を出し合い、社会課題に取り組むNPOやNGO団体の活動を支援しています。趣旨に賛同した資生堂グループ社員は、毎月の給与から1口100円の積み立てを行い参加しています。

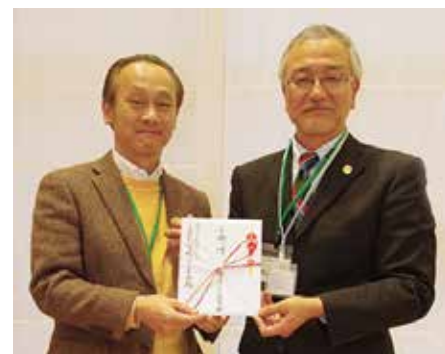
退職した社友は、一口1,000円から振込みにて参加しています。

運営は、有志の社員による「運営委員」によって行われています。運営委員は、社内広報を担当するとともに、支援団体との交流を通じてその支援内容や寄付金の活用状況について情報収集を行います。毎年開催される運営委員会では、運営についての意見交換に加え、各団体の支援内容の評価や新規支援団体の選出も実施しています。

2005年の創立以来、総額250,352,118円（05～16年度）を寄付金支援団体へお届けしています。

また、世界中で発生した災害に対しても災害義援金として、総額59,286,960円を被災地にお届けしました。

社員一人ひとりの気持ちが、大きな力となって確実に社会の力になっています。



2016年度花椿基金寄付金贈呈式
JHP・学校をつくる会の和田さま(右側)に目録贈呈



支援団体と運営委員の交流報告会
日本対がん協会の坂野さまのプレゼンテーション

2017年度
花椿基金

2017 年度花椿基金支援内容 PICKUP

 女性・子ども	DV被害の根絶活動と被害女性・母子の保護、再出発を支援 特定非営利活動法人 全国女性シェルターネット	 次世代育成	子育て支援・児童養護施設の児童と里子の進学支援 公益財団法人 資生堂社会福祉事業財団
 次世代育成	紫外線に当たることができない難病XP患者の生活のサポート 全国色素性乾皮症 (XP) 連絡会	 環境	30年間で半減したスマトラ島の森林再生と生物多様性の保全 公益財団法人 世界自然保護基金ジャパン (WWFジャパン)
 女性・子ども	5歳まで生きられないミャンマーの子どもを救うために 公益社団法人 セーブ・ザ・チルドレン・ジャパン	 環境	未来の子どもたちに、イヌワシの舞う美しい日本の森を贈る 公益財団法人 日本自然保護協会
 災害復興支援	東日本大震災被災地の復興を継続支援 特定非営利活動法人 ジャパン・プラットフォーム	 次世代育成	カンボジアの子どもたちの未来のために、安全な校舎とトイレを 特定非営利活動法人 JHP・学校をつくる会
 女性・子ども	命がけで赤ちゃんを産むザンビアのお母さんの命を救う 公益財団法人 ジョイセフ	 健康	がん検診の普及による早期発見で、がんに負けない社会を 公益財団法人 日本対がん協会

TOPICS: 2017年度の支援団体が決定しました

2016年9月26日（月）に、花椿基金運営委員会を汐留オフィスで開催し、2017年度の支援団体を決定しました。

■ 2017年花椿基金支援団体一覧（10団体）

1. 全国女性シェルターネット
2. 資生堂社会福祉事業財団
3. 全国色素性乾皮症（XP）連絡会
4. 世界自然保護基金ジャパン（WWFジャパン）
5. セーブ・ザ・チルドレン・ジャパン
6. 日本自然保護協会
7. ジャパン・プラットフォーム
8. ジョイセフ
9. JHP・学校をつくる会
10. 日本対がん協会 →2017年度から新たに支援開始



運営委員会の様子

TOPICS: 13年目…資生堂日焼け止め商品で、「XP」患者支援

2017年3月、色素性乾皮症（XP）患者92名の方に、資生堂グループの日焼け止め商品「アネッサ」「ドゥーエ」、「サンメディック」「アベヌ」を提供しました。

色素性乾皮症（XP）は、遺伝子の損傷を修復する機能障がいのために、強い日光過敏や神経症状を発症する進行性の難病です。XP患者は、紫外線を受けた部分が早期にがん化する恐れがあるため、肌に日焼け止めを塗った上に紫外線防御服も着用する必要があります。

資生堂は2005年より、花椿基金の支援先である「全国色素性乾皮症（XP）連絡会」を通じ、年に1回、XP患者の方々へご希望の商品をお届けしており、今年で13年目を迎えました。

患者のご家族からは、「日焼け止め商品は、1年を通じ、XPの子どもたちの敏感な肌を紫外線や皮膚がんの発病から守ってくれるとても重要な必需品です。御社の商品を安心して子どもたちに使用させていただけますこと、心より感謝申し上げます。皆さまからの温かいご支援に感謝し、子どもたちとの日々を大切に過ごしてまいります」との感謝の声をいただきました。

※資生堂は社会貢献活動の一環として、2000年よりXP患者の方々に対する支援活動を開始し、患者ご家族を対象とするセミナー（日焼け止め商品の使用法）や、社員ボランティアによるXP患児の保育活動、花椿基金支援による全国大会の開催など、さまざまな支援活動を行っています。



TOPICS: 難病XP患者の子どもたちに社員から心ばかりのプレゼント ～紫外線セミナーなど社会貢献活動を実施～

2016年10月15、16日の2日間、全国色素性乾皮症（XP）連絡会第3回全国大会が、愛知県「あいち健康プラザ」で開催されました。資生堂グループからは10名の社員が参加して、

- (1)ビューティーカウンセラーによる
日焼け止め商品の使い方や悩みの相談
- (2)サンケア製品開発の研究員による
「紫外線の肌への影響と日焼け止めの最新知見」の講演
- (3)XP患者と兄弟児と一緒に遊ぶこと
などのボランティア活動を実施しました。

資生堂は社会貢献活動の一環として、紫外線の影響により高い確率で皮膚がんや進行性の神経障がいを伴う難病色素性乾皮症（XP）の患者への支援を2000年より開始し、2005年からは毎年、紫外線遮断のために不可欠な日焼け止め商品（アネッサ、ドゥーエ、サンメディック、アベンヌ等）を提供しています。
また、社員・社友による有志による「花椿基金」を通じた支援を継続しています。



中部支社お客さま担任による個別相談



サンケア製品開発の研究員による講演

「TABLE FOR TWO」の取り組み

TABLE FOR TWO、直訳すると「二人の食卓」。

先進国の私たちと開発途上国の子どもたちが、時間と空間を越え食事を分かち合うというコンセプトで、対象となるヘルシーメニューを注文すると、1食分の給食が特定非営利活動法人TABLE FOR TWO International（以下、TFT）を通じて開発途上国の子どもたちへ届けられる仕組みです。

資生堂ではTFTの主旨に賛同し、2009年7月より導入。2017年現在は、汐留オフィス、資生堂グローバルイノベーションセンターで継続実施しています。

2016年8月には、TFT活動を通じて年間一定額を寄付しているとして「シルバーサポーター」の感謝状をいただきました。

日本国内では、企業や学校など約700団体がTFTに参加し、各団体とも、TFTメニューの開発や食堂利用者への告知方法などに趣向を凝らしているようです。このためTFT事務局ではその好事例の水平展開のために「TFT総選挙」というユニークなイベントを企画・実施しています。

2016年7月にTFT主催で開催された「第2回 TFT総選挙」において、資生堂は、「メニュー部門」で、「とろとろ卵のあさりあんオムライス」を応募。投票の結果、1位との票差がわずか1票という僅差で2位を獲得し、入賞の表彰状をいただきました。

開発途上国の子どもたちへの給食提供は、子どもたちの成育を助けるだけでなく、学ぶ楽しさの気づきや学ぶ意欲の継続への足がかりとなっています。食事をしながら社会貢献できるTFTへの支援をこれからも続けてまいります。



TFT事務局より頂戴した感謝状



総選挙メニュー部門第2位受賞

TOPICS: 保存食をおいしくアレンジ! 「食」を通じて社会貢献

2015年11月26日(木)に、汐留オフィスの食堂委託会社である(株)LEOCのご協力のもと、賞味期限が残り1年未満の災害時用保存食を、TFTメニューとしてアレンジして提供する「保存食をおいしく食べようフェア」を開催しました。

災害発生に備えて保管している保存食は、賞味期限が迫ると入れ替えが必要になることから、資生堂では、「食料資源の有効活用」「環境への配慮」「社会貢献」を目的に、保存食活用に積極的に取り組んでいます。

7月に第1回のフェアを開催。5回目となる今回は、2種類の保存食メニューを143名の社員に提供しました。毎回おいしさにこだわり見た目にも楽しいメニューを用意し、途上国の子どもたちの給食支援につなげています。また、メニューを食べた社員には、家庭に備蓄している保存食にも応用してもらえるよう、メニューで使用了保存食とレシピのお土産を提供し、防災に対する意識啓発も図っています。

メニューを食べた社員からは、「保存食と分からないほどしっかり調理されていておいしかった」「早速レシピ通りつくってみたい」「食料の有効活用と寄付に協力できて嬉しい」などの声が寄せられました。また毎回新メニューを考案してくださる(株)LEOCの栄養士・大野さんからは、「試作を重ね、保存食のお米のぼそぼそ感をなくすよう工夫し、おいしく楽しんで召し上がっていただけるメニューを心がけました」との感想をいただきました。

累計喫食数は608食となり、総額12,160円をTFTの給食支援に寄付しました。

※保存食の一部は、フードバンクである「セカンド・ハーベスト」にも提供しており、児童養護施設の子どもたちやDV被害者のためのシェルターなどに届けられています。



保存食アレンジメニュー
「海老クリームリゾット温玉のせ」



お土産の保存食とレシピを提供

集めてボランティア活動

2005年度から全社的に使用済み切手や書き損じハガキを集め、途上国の女性と妊産婦を支援する活動や子どもたちの教育支援を行っています。

通年で活動し、夏・冬年2回のキャンペーンを実施しています。

集めた使用済み切手や書き損じハガキは、「公益財団法人 ジョイセフ」を通じて、途上国の再生自転車輸送費やお母さんと赤ちゃんの命を救う活動に、「公益財団法人 民際センター」を通じて、タイ・ラオス・カンボジア・ベトナム・ミャンマーの子どもたちのダルニー奨学金として役立てられています。



ソーシャルスタディーズデー

1993年から年間3日を上限に、社員の社会貢献を目的にしたさまざまな活動を「社会へ出勤する日」として業務扱いとする制度です。各種ボランティア活動、献血、ドナー登録、地域社会との交流などに利用されています。

災害支援活動

熊本地震の被災者に向けて社員有志から義援金贈呈

2016年4月に発生した熊本地震では、揺れの強かった熊本県、大分県を中心に九州地方の広い範囲に大きな被害をもたらしました。資生堂社会貢献くらぶでは、この災害の被災者に向けてグループ社員有志から寄せられた義援金（総額2,499,500円、支援賛同者3,444人）を、「認定NPO法人ジャパン・プラットフォーム（JPF）」に贈呈しました。

この義援金は、JPFの「九州地方広域災害被災者支援」のプログラムに沿って、特に高齢者、女性、子ども、障がい者などの災害弱者やジェンダーへの配慮を重視した支援活動に役立てられました。



認定NPO法人ジャパン・プラットフォームにて
寄贈



認定NPO法人ジャパン・プラットフォームからいた
だいた感謝状

ハリケーン・マシューの被災者に向けて社員有志から義援金贈呈

2016年10月「ハリケーン・マシュー」によって甚大な被害がもたらされた「ハイチ共和国」の被災者に向けて、資生堂社会貢献くらぶでは、グループ社員有志から寄せられた義援金（総額418,500円、支援賛同者837人）を、「認定NPO法人ジャパン・プラットフォーム（JPF）」に贈呈しました。

この義援金は、JPFの「ハリケーン・マシュー被災者支援2016」のプログラムに沿った、加盟NGOによる緊急支援物資（食糧や浄水用の塩素タブレット、脱水症対策の経口補水液などの衛生用品や生活物資）の配布などの人道支援活動に役立てられました。



認定NPO法人ジャパン・プラットフォームにて
寄贈



認定NPO法人ジャパン・プラットフォームからいた
だいた感謝状

外部からの評価・受賞等

SRIインデックス選定状況

倫理・環境・雇用・安全などに配慮した社会的信頼度の高い企業を集めたSRI（Socially and Responsible Investment）インデックスに採用されるということは、高い社会的信頼度と健全な財務内容を併せ持った企業であるという証となります。

資生堂は、世界各国のSRI評価機関よりさまざまな評価を得ており、国内外においてSRIインデックスの構成銘柄に選定されています。今後も資生堂の強みを生かした具体的なCSR活動を進め、確実に説明責任を果たしていくとともに、持続可能な社会の発展に貢献してまいります。下記の選定状況は2017年7月時点のものであり、今後の保有を保証するものではありません。



FTSE4Good Global Index



FTSE Blossom Japan Index



MSCI ESG Leaders Indexes



MSCI Japan ESG Select Leaders Index



MSCI Japan Empowering Women Index (WIN)

THE INCLUSION OF Shiseido Company, Limited IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF Shiseido Company, Limited BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.



モーニングスター社会的責任投資株価指数

その他、国連グローバル・コンパクトが発表した「Global Compact 100」にも選定されています。

■ その他活動の評価

2014年度から2016年度にかけて、受賞・選定された代表例をご紹介します。

■ 「世界で最も倫理的な企業」に5年連続で選定

企業倫理やCSRなどを専門とする米国のシンクタンク Ethisphere Institute が発表した「World's Most Ethical Companies 2016（世界で最も倫理的な企業）」に5年連続で選定されました。

■ 「問合せ窓口格付け」で化粧品業界初の五つ星を獲得

「お客さま窓口」が、ヘルプデスク協会の日本支部（HDI-Japan）が主催する「問合せ窓口格付け」で化粧品業界初の五つ星を獲得しました。



■ 内閣府主催 第1回「女性が輝く先進企業表彰」受賞

女性が活躍し続ける企業を目指し、社内制度の整備など早くからさまざまな取り組みを推進してきたことが認められました。

■ 「日経WOMAN 女性が活躍する会社 Best 100」で3年連続総合1位を獲得！

日経ウーマンと日経ウーマノミクスプロジェクトが実施する「企業の女性活用度調査」のランキングで、2014年から3年連続で総合1位を獲得しています。

サステナビリティ関連活動実績データ

サステナビリティ関連の具体的な実績をデータでご覧いただけます。

社会活動関連データ

項目	指標<単位>	2015年12月 期 (※1)	2016年12月 期	対象
資生堂 ライフクオリティー ビューティーセンター	施設数 (※2) <箇所>	1	1	日本
		4	4	海外
	利用者数 <名>	400	495	日本
		689	828	海外
資生堂 ライフクオリティー ビューティーセミナー	開催延べ件数 <件>	3,195	6,643	日本
		36	83	海外
	開催延べ人数 <名>	55,027	73,345	日本
		1,136	2,697	海外
ジュニア活動 資生堂子どもセミナー	受講者数 (※3) <名>	215	659	日本
資生堂ランニングクラブ	ランニング教室 開催件数 <回>	3	3	日本
	社外講演会 開催件数 <回>	0	1	日本
資生堂女性研究者 サイエンスグラント	受賞者数 <名>	10	10	日本
資生堂ギャラリー (銀座)	来館者数 <名>	31,444	54,626	日本
資生堂企業資料館 (掛川)		23,758	30,571	日本
資生堂アートハウス (掛川)		25,555	31,939	日本
資生堂花椿基金 (社員の社会貢献団体への寄付金)	月間賛同口数 (※4) <口>	15,260	13,706	日本

※1 2015年12月期は、国内は2015/4～12の9ヶ月、海外は2015/1～12の12ヶ月実績

※2 東京、上海、香港、台北、高雄

※3 対象は、小学5・6年男女児童

※4 1口：100円、12月時点での加入実績

人事関連データ

資生堂グループ社員数

(単位：人)

		2016.1.1 (カッコ内比率)			2017.1.1 (カッコ内比率)		
		合計	男性	女性	合計	男性	女性
総数		45,969 (100%)	—	—	45,094 (100%)	—	—
	社員	33,616 (73.1%)	—	—	35,411 (78.5%)	—	—
	有期 契約社員	12,353 (26.9%)	—	—	9,683 (21.5%)	—	—
うち国内 資生堂グループ		23,272 (50.6%)	3,948 (17.0%)	19,324 (83.0%)	23,276 (51.6%)	3,874 (16.6%)	19,402 (83.4%)
	社員	14,094 (30.7%)	3,238 (23.0%)	10,856 (77.0%)	14,807 (32.8%)	3,168 (21.4%)	11,639 (78.6%)
	有期 契約社員	9,178 (20.0%)	710 (7.7%)	8,468 (92.3%)	8,469 (18.8%)	706 (8.3%)	7,763 (91.7%)
うち海外 資生堂グループ		22,697 (49.4%)	—	—	21,818 (48.4%)	—	—
	社員	19,522 (42.5%)	—	—	20,604 (45.7%)	—	—
	有期 契約社員	3,175 (6.9%)	—	—	1,214 (2.7%)	—	—

※国内は各年1月1日時点、海外は各年前年12月末時点とする

地域別社員数

(単位：人)

	2016.1.1 (カッコ内比率)			2017.1.1 (カッコ内比率)		
	合計	男性	女性	合計	男性	女性
総数	45,969 (100%)	—	—	45,094 (100%)	—	—
日本	23,272 (50.6%)	3,948 (17.0%)	19,324 (83.0%)	23,276 (51.6%)	3,874 (16.6%)	19,402 (83.4%)
日本以外	22,697 (49.4%)	／	／	21,818 (48.4%)	／	／
欧州	2,412 (5.2%)			2,391 (5.3%)		
米州	6,266 (13.6%)			6,399 (14.2%)		
アジアパシフィック	4,411 (9.6%)			3,653 (8.1%)		
中国	9,608 (20.9%)			9,375 (20.8%)		
社員	33,616 (73.1%)	—	—	35,411 (79.3%)	—	—
日本	14,094 (41.9%)	3,238 (23.0%)	10,856 (77.0%)	14,807 (41.8%)	3,168 (21.4%)	11,639 (78.6%)
日本以外	19,522 (58.1%)	／	／	20,604 (58.2%)	／	／
欧州	2,044 (6.1%)			2,160 (6.1%)		
米州	4,025 (12.0%)			5,942 (16.8%)		
アジアパシフィック	3,974 (11.8%)			3,228 (9.1%)		
中国	9,479 (28.2%)			9,274 (26.2%)		

有期契約社員	12,353 (26.9%)	—	—	9,683 (27.3%)	—	—
日本	9,178 (74.3%)	710 (7.7%)	8,468 (92.3%)	8,469 (87.5%)	706 (8.3%)	7,763 (91.7%)
日本以外	3,175 (25.7%)	／	／	1,214 (12.5%)	／	／
欧州	368 (3.0%)			231 (2.4%)		
米州	2,241 (18.1%)			457 (4.7%)		
アジアパシ フィック	437 (3.5%)			425 (4.4%)		
中国	129 (1.0%)			101 (1.0%)		

※国内は各年1月1日時点、海外は各年前年12月末時点とする

リーダー数・比率

	2016.1.1			2017.1.1		
	合計	男性	女性	合計	男性	女性
リーダー総数	3,078人	1,541人	1,537人	3,093人	1,447人	1,646人
日本	1,198人	874人	324人	1,262人	884人	378人
日本以外	1,880人	667人	1,213人	1,831人	563人	1,268人
欧州	345人	146人	199人	405人	155人	250人
米州	833人	213人	620人	943人	213人	730人
アジアパシフィック	303人	122人	181人	160人	58人	102人
中国	382人	183人	199人	323人	137人	186人
リーダー比率	100.0%	50.1%	49.9%	100.0%	46.8%	53.2%
日本	39.0%	73.0%	27.0%	40.8%	70.0%	30.0%
日本以外	61.0%	35.5%	64.5%	59.2%	30.7%	69.3%
欧州	11.2%	42.3%	57.7%	13.1%	38.3%	61.7%
米州	27.0%	25.6%	74.4%	30.5%	22.6%	77.4%
アジアパシフィック	9.8%	40.3%	59.7%	5.2%	36.3%	63.7%
中国	12.4%	47.9%	52.1%	10.4%	42.4%	57.6%

※国内は1月1日時点、海外は各年前年12月末時点とする

※海外のリーダーとはManager以上とする

初級管理職数・比率

	2016.1.1	2017.1.1
国内初級管理職数	874人	752人
男性	592人	519人
女性	282人	233人
国内初級管理職比率		
男性	67.7%	69.0%
女性	32.3%	31.0%

※初級管理職とは、部下を持たない管理職および部下をもつ一般社員とする

平均勤続年数

	2016.1.1	2017.1.1
国内資生堂グループ	17.9年	16.5年
男性	18.6年	18.2年
女性	17.1年	16.0年

※対象：社員（有期契約社員除く）

労働時間・有給休暇取得率

	2015年度	2016年度
一人あたり年間総労働時間	—	—
株式会社資生堂	1,913.5時間	1,913.9時間
国内資生堂グループ	1,822.5時間	1,828.8時間
年間所定労働時間	1,844.5時間	1,844.5時間
一人あたり年間所定外労働時間	—	—
株式会社資生堂	235.9時間	227.9時間
国内資生堂グループ	109.1時間	104.3時間
年次有給休暇取得率	—	—
株式会社資生堂	57.2%	74.1%
国内資生堂グループ	46.5%	51.2%

※2015年度は2015年1月～2015年12月末の実績

定期採用、キャリア採用人数

	2016年度			2017年度		
	総合職	美容職	キャリア採用	総合職	美容職	キャリア採用
総数	96人	347人	—	149人	241人	—
男性	51人	1人	—	66人	3人	—
女性	45人	346人	—	83人	238人	—
比率	100.0%	100.0%	—	100.0%	100.0%	—
男性	53.1%	0.3%	—	44.3%	1.2%	—
女性	46.9%	99.7%	—	55.7%	98.8%	—

※国内資生堂グループデータ

初任給

2017年4月入社社員：東京都区部住居の場合

区分	支給額
博士了	月給265,000円
修士了	月給235,000円
大学卒	月給215,000円
高専卒	月給195,000円

※いずれも地域手当9,000円（地域により異なる0～9,000円）を含む

エコール資生堂の対象者

	2015年度（カッコ内比率）	2016年度（カッコ内比率）
国内資生堂グループ	10,409人（44.7%）	12,635人（54.3%）

※対象：管理職、総合職、美容職社員（役員、有期契約社員除く）

離職率

	2015年度	2016年度
国内資生堂グループ	1.2%	2.4%
結婚・出産・育児理由	0.00%	0.00%
資生堂ジャパン株式会社	2.0%	3.9%
結婚・出産・育児理由	0.53%	0.80%

※国内資生堂グループ 対象：管理職・総合職

※資生堂ジャパン株式会社 対象：美容職（有期契約社員除く）

育児休業、育児時間取得者とカンガルースタッフ数

	2015年度（カッコ内比率）	2016年度（カッコ内比率）
育児休業（短期育児休暇も含む）	1,354人（5.82%）	1,453人（6.24%）
男性	4人（0.10%）	14人（0.35%）
女性	1,350人（6.99%）	1,439人（7.44%）
育児時間	1,990人（8.55%）	2,156人（9.26%）
男性	2人（0.05%）	2人（0.05%）
女性	1,988人（9.77%）	2,154人（11.14%）
うち店頭BCの育児時間	1,223人	1,616人
男性	0人	0人
女性	1,223人	1,616人
カンガルースタッフ	1,738人	1,803人

※国内資生堂グループ

※育児休業（時間）取得率＝育児休業（時間）取得者数／期首国内社員数×100

※全社員（有期契約社員含む）とする

介護休業、介護時間取得者数

	2015年度（カッコ内比率）	2016年度（カッコ内比率）
介護休業	19人（0.08%）	23人（0.09%）
男性	1人（0.03%）	3人（0.08%）
女性	18人（0.09%）	20人（0.10%）
介護時間	10人（0.04%）	27人（0.12%）
男性	1人（0.03%）	1人（0.03%）
女性	9人（0.05%）	26人（0.13%）

※国内資生堂グループ

※介護休業（時間）取得率＝介護休業（時間）取得者数／期首国内社員数×100

※全社員（有期契約社員含む）とする

短時間勤務制度利用者数

	2015年度（カッコ内比率）	2016年度（カッコ内比率）
国内	2,000人（8.59%）	2,183人（9.38%）
男性	3人（0.08%）	3人（0.08%）
女性	1,997人（10.33%）	2,180人（11.28%）

※短時間勤務利用者とは、育児時間および介護時間を取得している者とする

※全社員（有期契約社員含む）とする

産前産後休暇・育児休業後の復職率・定着率

		2015年度	2016年度
復職率	国内資生堂グループ	100.0%	98.2%
	資生堂ジャパン株式会社	95.1%	98.8%
定着率	国内資生堂グループ	98.5%	95.7%
	資生堂ジャパン株式会社	95.3%	90.8%

※国内グループ 対象：管理職、総合職、資生堂ジャパン株式会社 対象：美容職（有期契約社員除く）

※復職率＝（当年度の育児休業からの復職者数）／（当年度の育児休業からの復職予定者数）×100

※定着率＝（前年度の育児休業からの復職者のうち当年度3月末日時点で在籍している社員数）／（前年度の育児休業からの復職者数）×100

定年後再雇用制度利用者数

	2016.1.1	2017.1.1
国内資生堂グループ	280人	333人

障がい者雇用率

	2015年度	2016年度
株式会社資生堂	3.59%	3.41%
国内資生堂グループ	1.96%	2.06%

※各年6月末日時点のデータ

海外関連会社役員の非日本人比率

	2016.1.1	2017.1.1
海外資生堂グループ	39.1%	44.2%

※本社外国籍役員が現地法人を兼任している場合に、現地人役員としてカウントする

※複数社の役員についている場合もカウントする

人権啓発・企業倫理研修の開催実績

対象者：国内資生堂グループ社員

	2015年度	2016年度
研修テーマ	さまざまな人権	さまざまな人権に気づく
開催数	1回	190回
時間（1回あたり）	60分	60分
受講者数	19,297人	19,759人

業務上災害発見件数

	2015年度	2016年度
国内資生堂グループ	11件	29件
うち工場・業務委託先	0件	9件
海外資生堂グループ	79件	111件

※業務上災害は休業を伴う労働災害が発生した件数

※国内工場における業務委託先の業務上災害発見件数は業務委託先からの情報提供件数

業務上災害強度率

	2015年度	2016年度
業務上災害発見件数	11件	29件
強度率	0.012	0.018

※国内資生堂グループの業務上災害発見件数

※強度率＝労働損失日数／延労働時間数×1,000

休業災害率、時間損失負傷災害件数率

	2015年度	2016年度
LTI	0.097	0.19
LTIFR	0.48	0.96

※国内資生堂グループの休業災害率および時間損失負傷災害件数率とする

※休業災害率（LTI）＝時間損失負傷災害件数／延労働時間数×200,000

※時間損失負傷災害件数率（LTIFR）＝業務上災害発生件数／延労働時間数×1,000,000

産業医・産業保健スタッフ一人あたりの社員数

	2016.1.1	2017.1.1
株式会社資生堂	268.1人	628.7人
国内資生堂グループ	258.3人	261.5人

※定義：産業医・産業保健スタッフ数は選任している事業所ごとに1名（複数の常勤産業医および非常勤産業医と契約している場合には複数名）でカウント

労働組合数、構成比

		2015年度 (2016.1.1)	2016年度 (2017.1.1)
株式会社資生堂	労働組合員数	1,688人	1,659人
	構成比（※1）	40.1%	37.7%
	労働法でカバーされる社員数	100%	100%
国内資生堂グループ	労働組合員数	10,409人	10,224人
	構成比（※1）	44.7%	43.9%
	労働法でカバーされる社員数	100%	100%

※各年1月1日時点のデータ

※1 構成比＝労働組合員数／社員数（管理職、有期契約社員含む）×100

労働組合がある法人割合

	2016.1.1	2017.1.1
国内	18.2%	15.8%
海外	45.9%	45.9%

※海外はWorkcouncilを含む

環境活動関連データ

資生堂グループ全体

指標			2014年度 実績	2015年度 実績*1	2016年度	
					実績	カバー 率
インプット	エネルギー使用量 (MWh)		282,444	229,495	278,462	96% *2
		電力 (万kWh)	11,359	9,639	11,275	-
		都市ガス (万㎡)	1,050	824	1,052	-
		LPG (t)	206	180	236	-
		燃料 (kl)	2,984	2,374	2,577	-
		蒸気 (GJ)	20,563	16,108	21,236	-
	水 (万㎡)		128	102	120	100% *3
アウトプット	CO ₂ (t)		79,679	72,469	83,220	96% *2
		SCOPE1 (t)	26,802	24,440	29,465	93% *2
		SCOPE2 (t)	52,877	48,029	53,755	98% *2
	SO _x (t)		-	-	1	77% *3
	NO _x (t)		-	-	23	85% *3
	排水 (万㎡)		-	-	101	100% *3
	BOD (t)		-	-	107	100% *3
	COD (t)		-	-	208	85% *3
	廃棄物 (t)		9,465	8,893	9,674	97% *2
		最終処分量 (t)	855	772	775	-
		リサイクル率 (%)	91%	91%	92%	-

国内

指標		対象範囲	2014年度 実績	2015年度 実績*1	2016年度 実績
インプット	電力（万kWh）	生産事業所	2,901	2,015	2,753
		非生産事業所	3,145	2,286	3,060
	都市ガス（万㎡）	生産事業所	599	397	585
		非生産事業所	69	45	67
	LPG（t）	生産事業所	8	8	14
		非生産事業所	0	0	0
	燃料（kl）	生産事業所	0	0	0
		非生産事業所	1,833	1,299	1,498
	蒸気（GJ）	非生産事業所	9,992	6,836	11,584
	水（万㎡）	生産事業所	76	54	70
		（原単位）*4	（9.853）	（12.050）	（9.683）
アウトプット	CO ₂ （t）	生産事業所	28,424	19,089	23,267
		（原単位）*5	（0.461）	（0.432）	（0.360）
		非生産事業所	21,946	15,591	20,158
	SO _x （t）	生産事業所	0	0	0
	NO _x （t）		17	14	21
	排水（万㎡）		68	49	63
	BOD（t）		17	11	16
	COD（t）		30	20	33
	廃棄物（t）	生産事業所	3,765	2,464	3,543
		（原単位）*4	（0.049）	（0.055）	（0.049）
		非生産事業所	1,117	838	1,004
	リサイクル率（%）	生産・非生産事業所	98%	100%	99%

環境活動関連データ

国内生産事業所別 データ

大阪工場

指標		2014年度実績	2015年度実績*	2016年度実績
インプット	電力 (万kWh)	690	542	745
	都市ガス (万m ³)	68	51	72
	燃料 (kl)	0	0	0
	水 (万m ³)	17	14	171
アウトプット	CO ₂ (t)	5,079	3,971	4,631
	SO _x (t)	0	0	0
	NO _x (t)	1	0	1
	排水 (万m ³)	17	14	17
	BOD (t)	0	1	1
	COD (t)	2	4	7
	廃棄物 (t)	960	770	966

掛川工場

指標		2014年度実績	2015年度実績*	2016年度実績
インプット	電力 (万kWh)	1,335	1,017	1,390
	都市ガス (万m ³)	177	138	197
	水 (万m ³)	22	17	23
アウトプット	CO ₂ (t)	10,809	8,157	8,466
	SO _x (t)	0	0	0
	NO _x (t)	1	1	1
	排水 (万m ³)	19	15	20
	BOD (t)	3	1	1
	COD (t)	4	2	5
	廃棄物 (t)	393	322	486

久喜工場

指標		2014年度実績	2015年度実績*	2016年度実績
インプット	電力 (万kWh)	631	456	617
	都市ガス (万m ³)	340	208	316
	LPG (t)	8	8	14
	水 (万m ³)	34	23	30
アウトプット	CO ₂ (t)	10,933	6,961	10,169
	SOx (t)	0	0	0
	NOx (t)	15	13	20
	排水 (万m ³)	29	20	26
	BOD (t)	13	8	13
	COD (t)	23	13	22
	廃棄物 (t)	2,037	1,372	2,091

* 対象期間：2015年4-12月

海外*6

指標		対象範囲	2014年度 実績	2015年度 実績	2016年度 実績
インプット	電力（万kWh）	生産事業所	4,780	4,824	4,984
		非生産事業所	533	515	479
	都市ガス（万㎡）	生産事業所	370	374	379
		非生産事業所	12	8	20
	LPG（t）	生産事業所	199	171	223
		非生産事業所	0	0	0
	燃料（kl）	生産事業所	73	77	79
		非生産事業所	1,078	998	1,000
	蒸気（GJ）	生産事業所	10,571	9,272	9,653
	水（万㎡）	生産事業所	52	49	50
		（原単位）*4	9.991	9.137	9.429
アウトプット	CO ₂ （t）	生産事業所	25,355	33,485	35,345
		（原単位）*5	(0.553)	(0.750)	(0.813)
		非生産事業所	3,954	4,304	4,450
	SOx（t）	生産事業所	-	-	1
	NOx（t）		-	-	2
	排水（万㎡）		-	-	38
	BOD（t）		-	-	92
	COD（t）		-	-	175
	廃棄物（t）	生産事業所	4,189	5,181	4,742
		（原単位）*4	(0.081)	(0.098)	(0.089)
		非生産事業所	394	409	386
	リサイクル率（%）	生産・非生産事業所	83%	88%	85%

*1 2015年度は決算期変更のため、国内は9カ月、海外は12カ月の実績

*2 把握している実績合計／グループ全体の推計値

*3 実績把握生産拠点数／グループ生産拠点数

*4 中味製造量

*5 生産数量

*6 海外非生産事業所については、主要な事業所のみ

環境活動関連データ

海外生産事業所別 データ

資生堂アメリカインク

指標		2014年度実績	2015年度実績*	2016年度実績
インプット	電力 (万kWh)	409	439	481
	都市ガス (万m ³)	45	42	31
	水 (万m ³)	1	1	1
アウトプット	CO ₂ (t)	1,989	1,919	1,915
	SO _x (t)	—	—	—
	NO _x (t)	—	—	—
	排水 (万m ³)	—	—	1
	BOD (t)	—	—	3
	COD (t)	—	—	—
	廃棄物 (t)	408	396	297

ダブリンインク

指標		2014年度実績	2015年度実績*	2016年度実績
インプット	電力 (万kWh)	419	429	400
	都市ガス (万m ³)	36	47	44
	水 (万m ³)	3	3	3
アウトプット	CO ₂ (t)	2,326	2,571	2,313
	SO _x (t)	—	—	—
	NO _x (t)	—	—	—
	排水 (万m ³)	—	—	2
	BOD (t)	—	—	19
	COD (t)	—	—	—
	廃棄物 (t)	597	498	548

ゾートス インターナショナル インク ジェニーバ工場

指標		2014年度実績	2015年度実績*	2016年度実績
インプット	電力 (万kWh)	1,198	1,216	1,196
	都市ガス (万m ³)	172	154	168
	LPG (t)	21	15	14
	水 (万m ³)	12	8	8
アウトプット	CO ₂ (t)	0	8,323	8,818
	SO _x (t)	—	—	—
	NO _x (t)	—	—	—
	排水 (万m ³)	—	—	5
	BOD (t)	—	—	47
	COD (t)	—	—	110
	廃棄物 (t)	2,030	1,766	2,018

資生堂インターナショナルフランス パル・ド・ロワール工場

指標		2014年度実績	2015年度実績*	2016年度実績
インプット	電力 (万kWh)	402	423	404
	都市ガス (万m ³)	49	49	47
	LPG (t)	0	0	0
	水 (万m ³)	2	2	3
アウトプット	CO ₂ (t)	1,601	1,616	1,538
	SO _x (t)	—	—	—
	NO _x (t)	—	—	—
	排水 (万m ³)	—	—	2
	BOD (t)	—	—	16
	COD (t)	—	—	44
	廃棄物 (t)	279	327	346

資生堂インターナショナルフランス ジアン工場

指標		2014年度実績	2015年度実績*	2016年度実績
インプット	電力 (万kWh)	389	399	381
	都市ガス (万m ³)	25	30	31
	LPG (t)	4	2	1
	水 (万m ³)	1	1	0.7
アウトプット	CO ₂ (t)	982	1,117	1,107
	SO _x (t)	—	—	—
	NO _x (t)	—	—	0.1
	排水 (万m ³)	—	—	0.3
	BOD (t)	—	—	0.1
	COD (t)	—	—	0.4
	廃棄物 (t)	251	1,052	347

資生堂麗源化粧品有限公司

指標		2014年度実績	2015年度実績*	2016年度実績
インプット	電力 (万kWh)	283	253	300
	都市ガス (万m ³)	1	1	1
	LPG (t)	3,915	3,434	3,575
	水 (万m ³)	4	4	4
アウトプット	CO ₂ (t)	4,152	3,694	3,656
	SO _x (t)	—	—	—
	NO _x (t)	—	—	—
	排水 (万m ³)	—	—	3
	BOD (t)	—	—	3
	COD (t)	—	—	6
	廃棄物 (t)	150	205	346

上海卓多姿中信化粧品有限公司

指標		2014年度実績	2015年度実績*	2016年度実績
インプット	電力 (万kWh)	565	527	596
	都市ガス (万m ³)	35	43	52
	水 (万m ³)	14	15	16
アウトプット	CO ₂ (t)	6,379	6,196	7,073
	SO _x (t)	—	—	0
	NO _x (t)	—	—	1
	排水 (万m ³)	—	—	11
	BOD (t)	—	—	1
	COD (t)	—	—	3
	廃棄物 (t)	243	174	443

台湾資生堂股份有限公司（中壢工場、新竹工場）

指標		2014年度実績	2015年度実績*	2016年度実績
インプット	電力 (万kWh)	180	185	223
	都市ガス (万m ³)	6	7	5
	LPG (t)	2	2	0
	水 (万m ³)	2	2	2
アウトプット	CO ₂ (t)	1,277	1,325	1,536
	SO _x (t)	—	—	—
	NO _x (t)	—	—	—
	排水 (万m ³)	—	—	2
	BOD (t)	—	—	—
	COD (t)	—	—	3
	廃棄物 (t)	38	36	43

※中壢工場は2016年7月をもって生産終了し、それ以降は新竹工場が稼働

資生堂ベトナム有限責任会社

指標		2014年度実績	2015年度実績*	2016年度実績
インプット	電力 (万kWh)	794	807	863
	都市ガス (万m ³)	178	156	209
	水 (万m ³)	10	9	9
アウトプット	CO ₂ (t)	5,041	5,049	5,769
	SO _x (t)	—	—	0
	NO _x (t)	—	—	0
	排水 (万m ³)	—	—	9
	BOD (t)	—	—	1
	COD (t)	—	—	4
	廃棄物 (t)	155	701	324

上海华妮透明美容香皂有限公司

指標		2014年度実績	2015年度実績*	2016年度実績
インプット	電力 (万kWh)	142	147	140
	都市ガス (万m ³)	67	73	78
	水 (万m ³)	3	3	3
アウトプット	CO ₂ (t)	1,609	1,675	1,623
	SO _x (t)	—	—	0
	NO _x (t)	—	—	1
	排水 (万m ³)	—	—	2
	BOD (t)	—	—	2
	COD (t)	—	—	5
	廃棄物 (t)	37	27	30

編集方針・GRIガイドライン対照表

編集方針およびGRI「サステナビリティ・レポートガイドライン」との対照表はこちらよりご覧いただけます。

編集方針

資生堂グループのサステナビリティサイトは、以下の方針で編集しています。

- 必要な情報にスピーディに到達できるサイトを目指して編集しています。
- 各活動の取り組みを、ISO26000（社会的責任に関する手引き）の7つの中核主題に準じてご紹介しています。
- サステナビリティ関連の実績報告を一覧で開示しています。
- 当ウェブサイトに掲載している情報の対象期間は、2016年度（2016年1月1日から2016年12月31日）を中心としています
が、一部当該期間以前もしくは以後直近の内容も含まれています。
- 国連グローバル・コンパクト、GRI（Global Reporting Initiative）のサステナビリティ・レポーティング・ガイドライン第4
版（G4）、ISO26000（社会的責任に関する手引き）を参考にしています。
- 対象範囲は、株式会社資生堂と資生堂グループ各社（連結子会社）96社、2016年12月31日現在としています。
上記対象範囲と異なるデータにつきましては、注釈を明記しています。

また2016年度の資生堂グループのサステナビリティの情報開示は、「資生堂グループサステナビリティサイト」の他、「アニュアルレポート2016/12」でも行っております。

GRIガイドライン対照表

本対照表を作成するにあたり、「GRIサステナビリティ・レポーティング・ガイドライン 第4版」を参考にしており、標準開示項目の情報が記載されています。

本ウェブサイト以外の媒体にて記載の場合は、その媒体の名称を記載しています。

「記載箇所」の「該当なし」は関連がない、もしくは重大なレベルに関わる事例がない項目です。

「-」は開示がない項目です。

※ GRIガイドライン第4版と国連グローバル・コンパクトの原則との対応を記載しています。ただし国連グローバル・コンパクトの原則とGRIガイドライン第4版との正式な対応表が国連グローバル・コンパクト事務局より未発行のため、一部自社において解釈を加えています。

戦略および分析

項目	指標	記載箇所	GC
1	組織の持続可能性の関連性と組織の持続性に取り組むための戦略に関して、組織の最高意思決定者（CEO、会長またはそれに相当する上級幹部）の声明	サステナビリティトップコミットメント	
2	主要な影響、リスクと機会の説明	資生堂のサステナビリティとは 資生堂のリスクマネジメント 有価証券報告書	

組織のプロフィール

項目	指標	記載箇所	GC
3	組織の名称	会社プロフィール	
4	主要なブランド、製品およびサービス	事業概要 ブランド	
5	組織の本社の所在地	会社プロフィール	
6	組織が事業展開している国の数、および組織が重要な事業所を有している国、報告書中に掲載している持続可能性のテーマに特に関連のある国名	事業概要 会社プロフィール 主な事業所	
7	組織の所有形態および法人格の形態	会社プロフィール	
8	参入市場（地理的内訳、参入セクター、顧客および受益者の種類を含む）	事業概要	
9	組織の規模 - 総従業員数 - 総事業所数 - 純売上高（民間組織について）、純収入（公的組織について） - 株主資本および負債の内訳を示した総資本（民間組織について） - 提供する製品、サービスの量	ひと目でわかる資生堂 主な事業所 有価証券報告書	
10	- 雇用契約別および男女別の総従業員数 - 雇用の種類別、男女別の総正社員数 - 従業員・派遣労働者別、男女別の総労働力 - 地域別、男女別の総労働力 - 組織の作業の相当部分を担う者が、法的に自営業者と認められる労働者であるか否か、従業員や請負労働者（請負業者の従業員とその派遣労働者を含む）以外の者であるか否かの報告 - 雇用者数の著しい変動（例えば観光業や農業における雇用の季節変動など）	人事関連データ 会社プロフィール	
11	団体交渉協定の対象となる全従業員の比率の報告	良好な労働組合との関係 人事関連データ	
12	組織のサプライチェーン	公正な競争・取引の徹底 安心への取り組み 研究生産拠点	
13	以下の項目を含む組織の規模、構造、所有形態またはサプライチェーンに関して報告期間中に発生した著しい変更 - 所在地または事業所の変更（施設の開設や閉鎖、拡張を含む） - 株式資本構造の変化、その他資本の形成、維持、変更手続きの実施による変更（民間組織の場合） - サプライヤーの所在地、サプライチェーンの構造、またはサプライヤーとの関係の変化（選択や終了を含む）	有価証券報告書	

外部のイニシアティブへのコミットメント

項目	指標	記載箇所	GC
14	組織が予防的アプローチや予防原則に取り組んでいるか否か、およびその取り組み方	資生堂のサステナビリティとは 資生堂のリスクマネジメント	
15	外部で作成された経済、環境、社会憲章、原則あるいはその他のイニシアティブで、組織が署名または支持したものを一覧表示	資生堂のサステナビリティとは 環境コミュニケーション	
16	（企業団体など）団体や国内外の提言機関で、組織が次の項目に該当する位置付けにあるものについての会員資格を一覧表示 - ガバナンス組織において役職を有しているもの - プロジェクトまたは委員会に参加しているもの - 通常の会員資格の義務を超える多額の資金提供を行っているもの - 会員資格を戦略的なものとして捉えているもの主として、組織レベルで保持している会員資格を指す	資生堂のサステナビリティとは 外部との連携	

特定されたマテリアルな側面とバウンダリー

項目	指標	記載箇所	GC
17	- 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっているすべての事業体の一覧 - 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっている事業体のいずれかが報告書の掲載から外れていないかの報告	編集方針 有価証券報告書	
18	- 報告書の内容および側面のバウンダリーを確定するためのプロセス 「報告内容に関する原則」を組織がどのように適用したかの説明	資生堂のサステナビリティとは 編集方針	
19	報告書の内容を確定するためのプロセスで特定したすべてのマテリアルな側面の一覧表示	資生堂のサステナビリティとは	
20	各マテリアルな側面について、組織内の側面のバウンダリー	資生堂のサステナビリティとは 編集方針 有価証券報告書	
21	各マテリアルな側面について、組織外の側面のバウンダリー	資生堂のサステナビリティとは 編集方針 有価証券報告書	
22	過去の報告書で提供した情報を修正再記述する場合の影響および理由	該当なし	
23	スコープおよび側面のバウンダリーについて、過去の報告期間からの重要な変更の報告	該当なし	

■ ステークホルダー・エンゲージメント

項目	指標	記載箇所	GC
24	組織がエンゲージメントしたステークホルダー・グループの一覧	Our Way	
25	組織がエンゲージメントしたステークホルダーの特定および選定基準	Our Way	
26	ステークホルダー・エンゲージメントへの組織のアプローチ方法（種類別、ステークホルダー・グループ別のエンゲージメント頻度など）の報告、またエンゲージメントを特に報告書作成プロセスの一環として行ったものか否かの記載	コミュニティ参画および発展 公正な競争・取引の徹底 人事に関する基本方針 人事・公正な評価	
27	ステークホルダー・エンゲージメントにより提起された主なテーマや懸念、およびそれに対して組織がどう対応したか（報告を行って対応したものを含む）、また主なテーマや懸念を提起したステークホルダー・グループの報告	動物実験代替法に対する取り組み	

■ 報告書のプロフィール

項目	指標	記載箇所	GC
28	提供情報の報告期間（会計年度、暦年など）	編集方針	
29	最新の発行済報告書の日付（該当する場合）	2017年5月	
30	報告サイクル（年次、隔年など）	基本的に年1回	
31	報告書またはその内容に関する質問の窓口	資生堂グループお問い合わせ	

■ GRI内容索引

項目	指標	記載箇所	GC
32	- 組織が選択した「準拠」のオプションの報告 - 選択したオプションに対するGRIガイドラインの 内 容索引 - 報告書が外部保証を受けている場合、外部保証報告書の参照情報（GRIでは外部保証の利用を推奨しているが、これは本ガイドラインに「準拠」するための要求事項ではない）	GRIガイドライン対照表	

保証

項目	指標	記載箇所	GC
33	- 報告書の外部保証に関する組織の方針および現在の実務慣行 - サステナビリティ報告書に添付された保証報告書内に記載がない場合は、外部保証の範囲および基準 - 組織と保証の提供者の関係 最高ガバナンス組織や役員が、組織のサステナビリティ報告書の保証に対する関与	資生堂のサステナビリティとは	

ガバナンス

ガバナンスの構造と構成

項目	指標	記載箇所	GC
34	- 組織のガバナンス構造（最高ガバナンス組織の委員会を含む） - 経済、環境、社会影響に関する意思決定の責任を負う委員会の特定	資生堂のサステナビリティとは コーポレートガバナンス	
35	最高ガバナンス組織から役員や他の従業員へ、経済、環境、社会テーマに関して権限委譲を行うプロセス	資生堂のサステナビリティとは	
36	組織が、役員レベルの地位にある者を経済、環境、社会テーマの責任者として任命しているか、その地位にある者が最高ガバナンス組織の直属となっているかの報告	資生堂のサステナビリティとは 取締役・監査役・執行役員	
37	ステークホルダーと最高ガバナンス組織の間で、経済、環境、社会テーマについて協議するプロセス。協議が権限移譲されている場合は、誰に委任されているか、最高ガバナンス組織へのフィードバック・プロセスがある場合は、そのプロセス	株主総会情報	
38	次の項目別最高ガバナンス組織およびその委員会の構成 - 執行権の有無 - 独立性 - ガバナンス組織における任期 - 構成員の他の重要な役職、コミットメントの数、およびコミットメントの性質 - ジェンダー - 発言権の低いグループのメンバー - 経済、環境、社会影響に関する能力 - ステークホルダーの代表	コーポレートガバナンス	
39	最高ガバナンス組織の議長の執行役員の兼務（兼務の場合は、組織の経営における役割と、そのような人事の理由）	コーポレートガバナンス	

40	最高ガバナンス組織とその委員会のための指名・選出プロセスを報告する。また最高ガバナンス組織のメンバーの指名や選出で用いられる基準を、次の事項を含めて報告する - 多様性が考慮されているか、どのように考慮されているか - 独立性が考慮されているか、どのように考慮されているか - 経済、環境、社会テーマに関する専門知識や経験が考慮されているか、どのように考慮されているか - ステークホルダー（株主を含む）が関与しているか、どのように関与しているか	<u>コーポレートガバナンス</u>	
41	最高ガバナンス組織が、利益相反が排除され、マネジメントされていることを確実にするプロセスと、ステークホルダーに対する利益相反に関する情報開示の有無、また最低限、次の事項の開示 - 役員会メンバーの相互就任 - サプライヤーその他ステークホルダーとの株式の持ち合い - 支配株主の存在 - 関連当事者の情報	<u>資生堂のサステナビリティとは</u> <u>経営・執行体制</u> <u>コーポレートガバナンス</u>	

目的、価値、戦略の設定における最高ガバナンス組織の役割

項目	指標	記載箇所	GC
42	経済、環境、社会影響に関わる組織の目的、価値、ミッション・ステートメント、戦略、方針、および目標、策定、承認、更新における最高ガバナンス組織と役員の役割	<u>サステナビリティトップコミットメント</u> <u>資生堂のサステナビリティとは</u> <u>経営・執行体制</u>	

最高ガバナンス組織の能力およびパフォーマンスの評価

項目	指標	記載箇所	GC
43	経済、環境、社会テーマに関する最高ガバナンス組織の集合的知見を発展・強化するために講じた対策	<u>資生堂のサステナビリティとは</u> <u>コーポレートガバナンス</u>	
44	- 最高ガバナンス組織の経済、環境、社会テーマのガバナンスに関わるパフォーマンスを評価するためのプロセス（当該評価の独立性の確保、評価の頻度、当該評価が自己評価であるか否か） - 最高ガバナンス組織の経済、環境、社会テーマのガバナンスに関わるパフォーマンスの評価に対応して講じた措置（メンバーの変更や組織の実務慣行の変化）	<u>資生堂のサステナビリティとは</u> <u>監査体制</u>	

リスク・マネジメントにおける最高ガバナンス組織の役割

項目	指標	記載箇所	GC
45	- 経済、環境、社会影響、リスクと機会の特定、マネジメントにおける最高ガバナンス組織の役割（デュー・デリジェンス・プロセスの実施における最高ガバナンス組織の役割） - ステークホルダーとの協議が、最高ガバナンス組織による経済、環境、社会影響、リスクと機会の特定、マネジメントのサポートに活用されているか否か	資生堂のサステナビリティとは 資生堂のリスクマネジメント コーポレートガバナンス	
46	組織の経済、環境、社会的テーマに関わるリスク・マネジメント・プロセスの有効性のレビューに関し最高ガバナンス組織が負う役割	資生堂のサステナビリティとは 資生堂のリスクマネジメント コーポレートガバナンス	
47	最高ガバナンス組織が実施する経済、環境、社会影響、リスクと機会のレビューを行う頻度	資生堂のサステナビリティとは 資生堂のリスクマネジメント コーポレートガバナンス	

サステナビリティ報告における最高ガバナンス組織の役割

項目	指標	記載箇所	GC
48	組織のサステナビリティ報告書の正式なレビューや承認、すべてのマテリアルな側面が取り上げられていることを確認するための最高位の委員会または役職	資生堂のサステナビリティとは	

経済、環境、社会パフォーマンスの評価における最高ガバナンス組織の役割

項目	指標	記載箇所	GC
49	最高ガバナンス組織に対して重大な懸念事項を通知するためのプロセス	資生堂のサステナビリティとは コーポレートガバナンス 通報窓口の設置	
50	最高ガバナンス組織に通知された重大な懸念事項の性質と総数、およびその対応と解決のために実施した手段	-	

報酬とインセンティブ

項目	指標	記載箇所	GC
51	最高ガバナンス組織および役員に対する報酬方針 - 固定報酬と変動報酬 - パフォーマンス連動報酬 - 株式連動報酬 - 賞与 - 後配株式、権利確定株式 - 契約金、採用時インセンティブの支払い - 契約終了手当 - クローバック - 退職給付（最高ガバナンス組織、役員、その他の全従業員について、それぞれの給付制度と拠出金率の違いから生じる差額を含む）	役員報酬	
52	報酬の決定プロセスを報告する。報酬コンサルタントが報酬の決定に関与しているか否か、また報酬コンサルタントが経営陣から独立しているか否かを報告する。報酬コンサルタントと組織の間にこの他の関係がある場合には、報告する	役員報酬	
53	報酬に関するステークホルダーの意見をどのように求め考慮しているかの報告（報酬方針や提案に関する投票結果など）	役員報酬 良好な労働組合との関係	
54	組織の重要事業所があるそれぞれの国における最高給与受給者の年間報酬総額について、同じ国の全従業員の年間報酬総額の中央値（最高給与受給者を除く）に対する比率	-	
55	組織の重要事業所があるそれぞれの国における最高給与受給者の年間報酬総額の増加率について、同じ国の全従業員の年間報酬総額の中央値（最高給与受給者を除く）の増加率に対する比率	-	

倫理と誠実性

項目	指標	記載箇所	GC
56	組織の価値、理念および行動基準・規範（行動規範、倫理規定など）を記述	資生堂グループ企業理念	
57	倫理的、法的行為や誠実性に関する事項について助言を与えるため組織内外に設けてある制度（電話相談窓口）	通報窓口の設置 社員の相談窓口 人事・公正な評価	
58	非倫理的あるいは違法な行為についての懸念や、組織の誠実性に関する事項の通報のために組織内外に設けてある制度（ライン管理職による上申制度、内部告発制度、ホットラインなど）	通報窓口の設置 社員の相談窓口 人事・公正な評価	

マネジメント手法の開示項目に関する手引き

項目	指標	記載箇所	GC
DMA	a. 側面がマテリアルである理由を報告する。当該側面をマテリアルと判断する要因となる影響を報告する b. マテリアルな側面やその影響に関する組織のマネジメント方法を報告する c. マネジメント手法の評価を、次の事項を含めて報告する ・ マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ・ マネジメント手法の評価結果 ・ マネジメント手法に関連して調整を行った場合、その内容	<u>資生堂のサステナビリティとは</u>	

カテゴリ：経済

側面：経済パフォーマンス

項目	指標	記載箇所	GC
EC1	創出、分配した直接的経済価値	<u>有価証券報告書</u>	
EC2	気候変動によって組織の活動が受ける財務上の影響、その他のリスクと機会	<u>2016年度 環境負荷実績</u>	原則7
EC3	確定給付型年金制度の組織負担の範囲	<u>雇用と労働</u> <u>有価証券報告書</u>	
EC4	政府から受けた財務援助	-	

側面：地域での存在感

項目	指標	記載箇所	GC
EC5	重要事業拠点における地域最低賃金に対する標準最低給与の比率（男女別）	<u>人事関連データ</u>	原則1
EC6	重要事業拠点における、地域コミュニティから採用した上級管理職の比率	<u>人事関連データ</u>	原則6

側面：間接的な経済影響

項目	指標	記載箇所	GC
EC7	インフラ投資および支援サービスの展開と影響	該当なし	
EC8	著しい間接的な経済影響（影響の程度を含む）	<u>コミュニティー参画および発展</u> <u>社会活動関連データ</u>	

側面：調達慣行

項目	指標	記載箇所	GC
EC9	重要事業拠点における地元サプライヤーへの支出の比率	公正な競争・取引の徹底 中国における工場の中国産原材料の調達比率（金額ベース）2016年度（1～12月） 原料：71% 材料：97%	

■ カテゴリー：環境

側面：原材料

項目	指標	記載箇所	GC
EN1	使用原材料の重量または量	2016年度 環境負荷実績 環境活動関連データ	原則8
EN2	使用原材料におけるリサイクル材料の割合	2016年度 環境負荷実績 環境活動関連データ	原則8,9

側面：エネルギー

項目	指標	記載箇所	GC
EN3	組織内のエネルギー消費量	2016年度 環境負荷実績 環境活動関連データ	原則8
EN4	組織外のエネルギー消費量	2016年度 環境負荷実績 環境活動関連データ	原則8
EN5	エネルギー原単位	2016年度 環境負荷実績 環境活動関連データ	原則8
EN6	エネルギー消費の削減量	2016年度 環境負荷実績 生産での取り組み	原則8,9
EN7	製品およびサービスが必要とするエネルギーの削減量	2016年度 環境負荷実績 商品での取り組み	原則8,9

側面：水

項目	指標	記載箇所	GC
EN8	水源別の総取水量	2016年度 環境負荷実績 環境活動関連データ	原則8
EN9	取水によって著しい影響を受ける水源	該当なし	原則8
EN10	リサイクルおよびリユースした水の総量と比率	-	原則8,9

側面：生物多様性

項目	指標	記載箇所	GC
EN11	保護地域の内部や隣接地域または保護地域外の生物多様性価値の高い地域に所有、賃借、管理している土地の所在地および面積	該当なし	原則8
EN12	保護地域および保護地域外の生物多様性価値の高い地域において、企業活動、製品およびサービスが生物多様性に対して及ぼす著しい影響の記述	生物多様性の保全への取り組み	原則8
EN13	保護または復元されている生息地	生物多様性の保全への取り組み	原則8
EN14	事業によって影響を受ける地域に生息するIUCN（国際自然保護連合）のレッドリストおよび国内保全種リスト対象の生物種の総数。これらを絶滅危険性のレベルで分類する	該当なし	原則8

側面：大気への排出

項目	指標	記載箇所	GC
EN15	直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1）	2016年度 環境負荷実績 環境活動関連データ	原則8
EN16	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）	2016年度 環境負荷実績 環境活動関連データ	原則8
EN17	その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出（スコープ3）	2016年度 環境負荷実績 環境活動関連データ	原則8
EN18	温室効果ガス（GHG）排出原単位	2016年度 環境負荷実績 環境活動関連データ	原則8
EN19	温室効果ガス（GHG）排出量の削減量	2020年までの環境活動方針と目標 2016年度 環境負荷実績 環境活動関連データ	原則7,8,9
EN20	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	該当なし	原則8
EN21	NOx、SOxおよびその他の重大な大気排出	2016年度 環境負荷実績 環境活動関連データ	原則8

側面：排水および廃棄物

項目	指標	記載箇所	GC
EN22	水質および排出先ごとの総排水量	2016年度 環境負荷実績 環境活動関連データ	原則8
EN23	種類別および処分方法別の廃棄物の総重量	2016年度 環境負荷実績 環境活動関連データ 環境マネジメント	原則8
EN24	著しい影響を及ぼす漏出の総件数および漏出量	該当なし 環境マネジメント	原則8
EN25	バーゼル条約2付属文書I、II、III、VIIIに定める有害廃棄物の輸送、輸入、輸出、処理重量、および国際輸送した廃棄物の比率	該当なし	原則8
EN26	組織の排水や流出液により著しい影響を受ける水域ならびに関連生息地の場所、規模、保護状況および生物多様性の価値を特定する	該当なし	原則8

側面：製品およびサービス

項目	指標	記載箇所	GC
EN27	製品およびサービスによる環境影響緩和の程度	2016年度 環境負荷実績 環境マネジメント 商品での取り組み	原則7,8,9
EN28	使用済み製品や梱包材のリユース、リサイクル比率（区分別）	商品での取り組み 研究・調達・物流・販売での取り組み	原則8,9

側面：コンプライアンス

項目	指標	記載箇所	GC
EN29	環境法規制の違反に関する高額罰金の額、罰金以外の制裁措置の件数	該当なし 環境マネジメント	原則8

側面：輸送・移動

項目	指標	記載箇所	GC
EN30	製品の輸送、業務に使用するその他の物品や原材料の輸送、従業員の移動から生じる著しい環境影響	2016年度 環境負荷実績 研究・調達・物流・販売での取り組み	原則8

側面：環境全般

項目	指標	記載箇所	GC
EN31	環境保護目的の総支出と総投資（種類別）	2016年度 環境会計	原則7,8,9

側面：サプライヤーの環境評価

項目	指標	記載箇所	GC
EN32	環境クライテリアにより選定した新規サプライヤーの比率	公正な競争・取引の徹底	原則7,8
EN33	サプライチェーンにおける著しいマイナス環境影響（現実的、潜在的なもの）、および行った措置	公正な競争・取引の徹底	原則7,8

側面：環境に関する苦情処理制度

項目	指標	記載箇所	GC
EN34	環境影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度を通じて申立、対応、解決を行ったものの件数	-	原則8

カテゴリ：社会

サブカテゴリ：労働慣行とディーセント・ワーク

側面：雇用

項目	指標	記載箇所	GC
LA1	従業員の新規雇用者と離職者の総数と比率（年齢、性別、地域による内訳）	人事関連データ	原則6
LA2	派遣社員とアルバイト従業員には支給せず、正社員に支給する給付（主要事業拠点ごと）	雇用と労働 働きがいのある職場の実現	
LA3	出産・育児休暇後の復職率と定着率（男女別）	人事関連データ 働きがいのある職場の実現	※原則6

側面：労使関係

項目	指標	記載箇所	GC
LA4	業務上の変更を実施する場合の最低通知期間（労働協約で定めているか否かも含む）	雇用と労働	原則3

側面：労働安全衛生

項目	指標	記載箇所	GC
LA5	労働安全衛生プログラムについてモニタリング、助言を行う労使合同安全衛生委員会に代表を送る母体となっている総労働力の比率	<u>社員の安全と健康</u> <u>人事関連データ</u>	原則1
LA6	傷害の種類と、傷害・業務上疾病・休業日数・欠勤の比率および業務上の死亡者数（地域別、男女別）	<u>人事関連データ</u>	原則1
LA7	業務関連の事故や疾病発症のリスクが高い労働者数	<u>人事関連データ</u>	原則1
LA8	労働組合との正式協定に定められている安全衛生関連のテーマ	<u>社員の安全と健康</u> <u>良好な労働組合との関係</u>	原則1

側面：研修および教育

項目	指標	記載箇所	GC
LA9	従業員一人あたりの年間平均研修時間（男女別、従業員区分別）	<u>人材の活用と育成</u> <u>人事関連データ</u>	※原則6
LA10	スキル・マネジメントや生涯学習のプログラムによる従業員の継続雇用と雇用終了計画の支援	<u>人材の活用と育成</u>	
LA11	業績とキャリア開発についての定期的評価を受けている従業員の比率（男女別、従業員区分別）	業績目標設定および定期的評価の実施率：100% <u>人事・公正な評価</u> <u>人事関連データ</u>	※原則6

側面：多様性と機会均等

項目	指標	記載箇所	GC
LA12	ガバナンス組織の構成と従業員区分別の内訳（性別、年齢、マイノリティグループその他の多様性指標別）	<u>取締役・監査役・執行役員</u> <u>経営・執行体制</u> <u>ダイバーシティ&インクルージョン</u> <u>人事関連データ</u>	原則1,6

側面：男女同一報酬

項目	指標	記載箇所	GC
LA13	女性の基本給と報酬総額の対男性比（従業員区分別、主要事業拠点別）	<u>雇用と労働</u>	原則1,6

側面：サプライヤーの労働慣行評価

項目	指標	記載箇所	GC
LA14	労働慣行クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	<u>研究・調達・物流・販売での取り組み</u> <u>公正な競争・取引の徹底</u>	
LA15	サプライチェーンでの労働慣行に関する著しいマイナス影響（現実のもの、潜在的なもの）と実施した措置	<u>公正な競争・取引の徹底</u>	

側面：労働慣行に関する苦情処理制度

項目	指標	記載箇所	GC
LA16	労働慣行に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものの件数	<u>人事・公正な評価</u> <u>良好な労働組合との関係</u> <u>公正な競争・取引の徹底</u>	

サブカテゴリー：人権

側面：投資

項目	指標	記載箇所	GC
HR1	重要な投資協定や契約で、人権条項を定めているもの、人権スクリーニングを受けたものの総数とその比率	<u>人権に関する方針・声明</u>	原則 1,2,3,4,5,6
HR2	業務関連の人権側面についての方針、手順を内容とする従業員研修を行った総時間（研修を受けた従業員の比率を含む）	<u>人事関連データ</u> <u>企業倫理の浸透</u> <u>人権啓発（教育）</u>	原則 1,2,3,4,5,6

側面：非差別

項目	指標	記載箇所	GC
HR3	差別事例の総件数と実施した是正措置	該当なし	原則1,2,6

側面：結社の自由と団体交渉

項目	指標	記載箇所	GC
HR4	結社の自由や団体交渉の権利行使が、侵害されたり著しいリスクにさらされているかもしれないと特定された業務やサプライヤー、および当該権利を支援するために実施した対策	該当なし <u>人事関連データ</u>	原則1,2,3

側面：児童労働

項目	指標	記載箇所	GC
HR5	児童労働事例に関して著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、および児童労働の効果的な根絶のために実施した対策	人権に関する方針・声明 公正な競争・取引の徹底	原則1,2,5

側面：強制労働

項目	指標	記載箇所	GC
HR6	強制労働事例に関して著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、およびあらゆる形態の強制労働を撲滅するための対策	人権に関する方針・声明 公正な競争・取引の徹底	原則1,2,4

側面：保安慣行

項目	指標	記載箇所	GC
HR7	業務関連の人権方針や手順について研修を受けた保安要員の比率	推進体制	原則1,2

側面：先住民の権利

項目	指標	記載箇所	GC
HR8	先住民族の権利を侵害した事例の総件数と実施した措置	該当なし	原則1,2

側面：人権評価

項目	指標	記載箇所	GC
HR9	人権レビューや影響評価の対象とした業務の総数とその比率	人権 対象範囲：国内外全事業所	

側面：サプライヤーの人権評価

項目	指標	記載箇所	GC
HR10	人権クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	研究・調達・物流・販売での取り組み 公正な競争・取引の徹底	原則 1,2,3,4,5,6
HR11	サプライチェーンにおける人権への著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）および実施した措置	公正な競争・取引の徹底	

側面：人権に関する苦情処理制度

項目	指標	記載箇所	GC
HR12	人権影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものの件数	<u>通報窓口の設置</u> <u>社員の相談窓口</u> <u>良好な労働組合との関係</u>	※原則1,2

サブカテゴリー：社会

側面：地域コミュニティ

項目	指標	記載箇所	GC
SO1	事業のうち、地域コミュニティとのエンゲージメント、影響評価、コミュニティ開発プログラムを実施したものの比率	<u>コミュニティ参画および発展</u> <u>社会活動関連データ</u>	
SO2	地域コミュニティに著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）を及ぼす事業	該当なし	

側面：腐敗防止

項目	指標	記載箇所	GC
SO3	腐敗に関するリスク評価を行っている事業の総数と比率、特定した著しいリスク	特定した著しいリスク：該当なし ＜対象範囲：国内外全事業所＞ <u>コンプライアンス</u>	原則10
SO4	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	<u>企業倫理の浸透</u> <u>コンプライアンス（重点領域）の徹底</u>	原則10
SO5	確定した腐敗事例、および実施した措置	確定した腐敗事例：該当なし ＜対象範囲：国内外全事業所＞	原則10

側面：公共政策

項目	指標	記載箇所	GC
SO6	政治献金の総額（国別、受領者・受益者別）	該当なし ＜対象範囲：日本＞	原則10

側面：反競争的行為

項目	指標	記載箇所	GC
SO7	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により法的措置を受けた事例の総件数およびその結果	2016年度実績「法的措置なし」	

側面：コンプライアンス

項目	指標	記載箇所	GC
SO8	法規制への違反に対する相当額以上の罰金金額および罰金以外の制裁措置の件数	2016年度実績「罰金および罰金以外の制裁措置なし」 ＜対象範囲：日本＞	

側面：サプライヤーの社会への影響評価

項目	指標	記載箇所	GC
SO9	社会に及ぼす影響に関するクライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	<u>公正な競争・取引の徹底</u>	
SO10	サプライチェーンで社会に及ぼす著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）および実施した措置	<u>公正な競争・取引の徹底</u>	

側面：社会への影響に関する苦情処理制度

項目	指標	記載箇所	GC
SO11	社会に及ぼす影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度に申立、対応、解決を図ったものの件数	<u>通報窓口の設置</u> <u>お客さまの声を反映する仕組み</u>	

サブカテゴリー：製品責任

側面：顧客の安全衛生

項目	指標	記載箇所	GC
PR1	主要な製品やサービスで、安全衛生の影響評価を行い、改善を図っているものの比率	<u>安全・安心なモノづくりの推進</u>	原則1
PR2	製品やサービスのライフサイクルにおいて発生した、安全衛生に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別）	<u>安全・安心なモノづくりの推進</u> 2016年度実績「法規制および自主規範に対する違反なし」（薬事法等に基づく行政指導を受けた事例） ＜対象範囲：日本＞	原則1

側面：製品およびサービスのラベリング

項目	指標	記載箇所	GC
PR3	組織が製品およびサービスの情報とラベリングに関して手順を定めている場合、手順が適用される製品およびサービスに関する情報の種類と、このような情報要求事項の対象となる主要な製品およびサービスの比率	<u>安全・安心なモノづくりの推進</u> <u>お客さま満足度向上のための活動</u>	原則8

PR4	製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制ならびに自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別）	<u>安全・安心なモノづくりの推進</u> 2016年度実績「法規制および自主規範に対する違反:1件」（リコール&自主回収事例） ＜対象範囲：日本＞	原則8
PR5	顧客満足度を測る調査結果を含む、顧客満足に関する実務慣行	<u>お客さま満足度向上のための活動</u>	

側面：マーケティング・コミュニケーション

項目	指標	記載箇所	GC
PR6	販売禁止製品、係争中の製品の売上	該当なし	
PR7	マーケティング・コミュニケーション（広告、プロモーション、スポンサー活動を含む）に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別）	<u>安全・安心なモノづくりの推進</u> 2016年度実績「規制および自主規範に対する違反なし」（景品表示法や薬事法等に基づく行政指導を受けた事例） ＜対象範囲：日本＞	

側面：顧客のプライバシー

項目	指標	記載箇所	GC
PR8	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して実証された不服申立の総件数	2016年度実績「5件」（経済産業省へ報告した個人情報漏えい事故例） ＜対象範囲：（株）資生堂＞	原則1

側面：コンプライアンス

項目	指標	記載箇所	GC
PR9	製品およびサービスの提供、使用に関する法律や規制の違反に対する相当額以上の罰金金額	2016年度実績「法規の違反に対する罰金なし」 ＜対象範囲：日本＞	