

サステナビリティデータ

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。

- ・ CO₂
 - ・ エネルギー
 - ・ 水
 - ・ 廃棄物
 - ・ 環境汚染（大気・水質）
 - ・ 環境法令遵守の状況
 - ・ 化粧品・パーソナルケア商品のCO₂排出量（環境フットプリント）
-
- ・ 人事
 - ・ 顧客満足
 - ・ コンプライアンス・リスクマネジメント
 - ・ 社会貢献活動実績ハイライト

環境データ

下記において、☑の付されたデータは第三者検証を取得済み。

CO₂

Scope 1・Scope 2※1

(単位：t)

	2018	2019	2020	2021	2022
総排出量	☑81,249	☑78,750	☑72,458	☑65,481	☑46,439※3
カバレッジ (%) ※2	96.1	96.8	100.0	100.0	100.0
Scope 1	☑27,632	☑27,036	☑25,968	☑28,744	☑23,912
カバレッジ (%) ※2	94.0	95.0	100.0	100.0	100.0
Scope 2	☑53,617	☑51,714	☑46,490	☑36,737	☑22,527
カバレッジ (%) ※2	97.3	98.0	100.0	100.0	100.0

※1：GHGプロトコルの手法（Scope 2はマーケット基準）を採用

※2：全拠点

※3：排出権（3,516 t分）差し引き後の総排出量42,923t

Scope 3※1

(単位：t)

		2019	2020	2021	2022
総排出量		2,770,000	2,540,000	1,520,000	1,510,000
カテゴリー1 購入した製品・サービス ※2	土地利用転換による排出以外	☑644,000	☑528,000	☑606,000	☑473,000
	土地利用転換による排出	-	-	☑347,000※3	☑458,000
カテゴリー2 資本財		231,000	246,000	☑225,000	☑150,000
カテゴリー3 Scope1,2 に含まれない燃料及びエネルギー関連活動		15,600	13,200	12,600	9,500
カテゴリー4 輸送、配送（上流）		110,000	85,400	☑51,600※5	☑67,500
カテゴリー5 事業から出る廃棄物		20,700	33,000	☑15,100	☑15,500
カテゴリー6 出張		14,700	1,600	900	2,400

カテゴリ7 雇用の通勤	5,200	6,200	8,500	7,500
カテゴリ8 リース資産（上流）	0	0	0	0
カテゴリ9 輸送、配送（下流）	-	-	-	☐87,000※4
カテゴリ10 販売した製品の加工	0	0	0	0
カテゴリ11 販売した製品の使用	☐1,580,000	☐1,540,000	☐134,000※5	☐143,000
カテゴリ12 販売した製品の使用者による廃棄	☐148,000	☐82,900	☐118,000	☐94,600
カテゴリ13 リース資産（下流）	0	0	0	0
カテゴリ14 フランチャイズ	0	0	0	0
カテゴリ15 投資	-	-	-	2,800※4

※1：CO₂排出量算定根拠データベースをIDEA v2とecoinvent v3.8を採用

※2：2022年国内使用量（推計含む）：ガラス3,000 t、金属600t

※3：原材料調達の土地転換に関する排出を2021年から算定

※4：輸送、配送（下流）に関する排出・投資に関する排出を2022年から算定

※5：売却事業・ブランドを除いた実績

Scope 1・Scope 2・Scope 3

(単位：t)

	2019	2020	2021	2022
総排出量	2,848,750	2,612,458	1,585,481	1,556,439

CO₂排出量の削減

製品のレフィル（つめかえ・つけかえ製品）の販売などにより、約4,200tのCO₂排出量を削減しました。

(単位：t)

バリューチェーンの各段階	CO ₂ 削減量
原材料の調達	2,900
廃棄段階	1,300
合計	4,200

エネルギー

(単位：MWh)

	2018	2019	2020	2021	2022
総使用量	☑267,530	☑289,280	☑298,589	☑322,527※4	☑304,962
カバレッジ (%) ※1	96.1	96.8	100.0	100.0	100.0
電力	☑108,452	☑115,228	☑127,188	☑137,881	☑141,841
ガス※2	☑126,255	☑122,636	☑128,568	☑139,424	☑109,953
LPG	☑2,941	☑2,771	☑2,552	☑2,370	☑2,559
燃料※3	☑24,112	☑24,358	☑16,146	☑20,181	☑20,436
蒸気	☑5,771	☑24,286	☑24,135	☑22,671	☑30,172

※1：全拠点

※2：都市ガス、天然ガスの使用量の合計値

※3：ガソリン、灯油、軽油、重油の使用量の合計値

※4：2022年 非再生可能エネルギー使用量：194,812MWh

水※

(単位：百万m³)

	2018	2019	2020	2021	2022
総取水量	☑1.2	☑1.2	☑1.2	☑1.2	☑1.1
上水	☑1.1	☑1.0	☑0.9	☑0.9	☑0.7
工業用水	☑0.1	☑0.1	☑0.1	☑0.0	☑0.0
地下水	☑0.1	☑0.1	☑0.3	☑0.3	☑0.3
総排水量	☑1.0	☑0.9	☑1.0	☑1.0	☑0.9
下水	1.0	0.9	0.8	0.8	0.8
地表水	0	0	0.2	0.2	0.1

※2018 - 2022年 生産拠点 (カバレッジ100%) 2021年 生産拠点 (カバレッジ100%)・国内研究拠点 2022年 生産拠点 (カバレッジ100%)・研究拠点 (カバレッジ100%)

・ 2018 - 2022年 その他取水源 (地表水・雨水・外部排水・海水・採石場水)：0m³

・ 2018 - 2022年 その他排水先 (海洋・地下/井戸・オフサイトでの排水処理・再利用/その他用途)：0m³

・ 2022年 同一の取水源に戻した排水量を除外した水消費量：☑1.1百万m³

・ 2022年 世界資源研究所 (WRI) の「Aqueduct」で分類されたベースライン水ストレスが「高い」「極めて高い」地域における取水量・水消費量の割合：10%

廃棄物※1

(単位：t)

	2018	2019	2020	2021	2022
廃棄物排出量	14,288	14,297	12,825	☑13,096	☑12,560
リサイクル処分量※2	13,980	13,910	12,779	☑13,038	☑12,473
非リサイクル処分量	308	387	47	☑58	☑87

※1：2018年 - 2021年 生産拠点 (カバレッジ100%)・国内研究拠点
2022年 生産拠点 (カバレッジ100%)・研究拠点 (カバレッジ100%)

環境汚染（大気・水質）

(単位：t)

	2018	2019	2020	2021	2022
NOx排出量	26	27	☑23	☑24	☑31
カバレッジ (%) ※	54.5	81.8	90.9	100.0	100.0
SOx排出量	0	0	☑0	☑0	☑0
カバレッジ (%) ※	54.5	81.8	90.9	91.7	91.7
COD汚濁負荷量	☑116	☑103	☑70	☑68	☑52
カバレッジ (%) ※	90.9	90.9	90.9	91.7	92.3

※ 生産拠点

環境法令遵守の状況

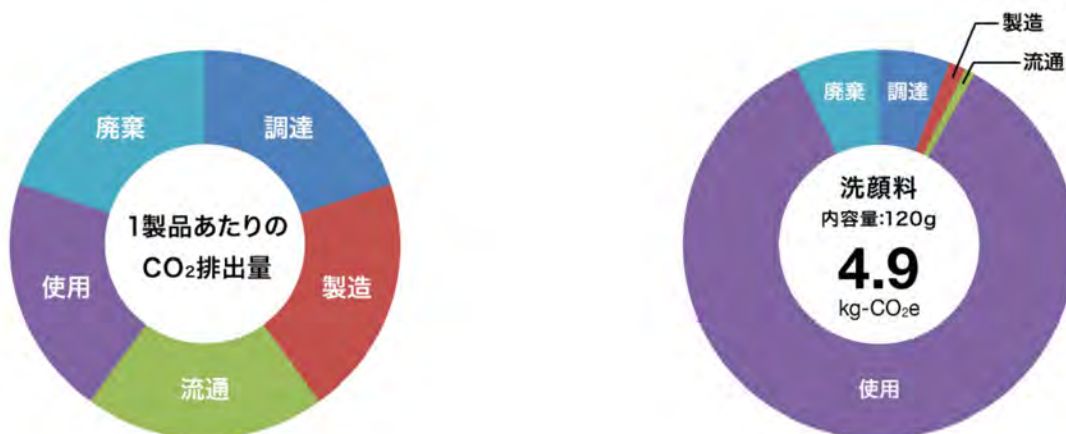
環境法令においては、環境負荷の大きな生産部門が主に対象となり、ISO14001のシステムに基づいて環境法規制などの遵守評価を実施し、法令遵守を徹底しています。

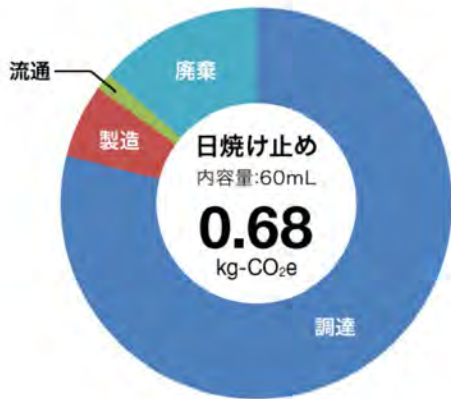
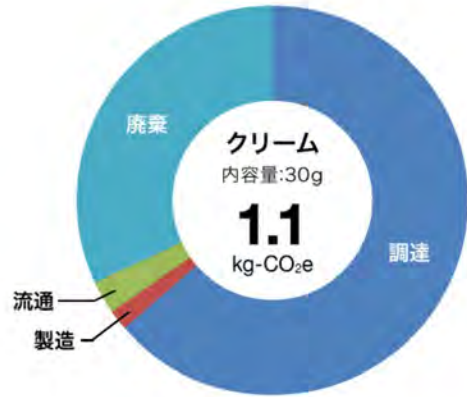
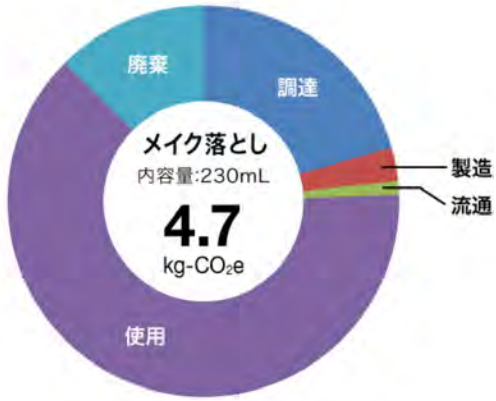
国内および海外関係会社について調査を実施しましたが、2022年を含めて直近5年間では重大な環境関連法規制等の違反はありませんでした。今後も継続して適正管理に努めてまいります。

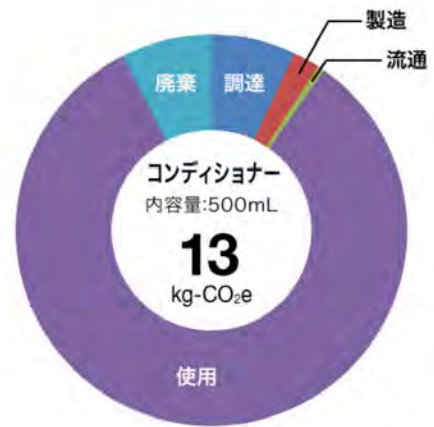
化粧品・パーソナルケア商品のCO₂排出量（環境フットプリント）

資生堂は化粧品やパーソナルケア商品について、CO₂排出量をはじめとする環境フットプリントを評価しています。

凡例







※ 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。

種類	使用シナリオ
洗顔料	40°Cのお湯4.11Lで顔をすすぐ
メイク落とし	33°C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°Cのお湯15Lで髪をすすぐ



ASSURANCE STATEMENT

本書は、資生堂グループ サステナビリティwebサイトに示されるサステナビリティ活動に対するSGSジャパン株式会社の保証報告書である。

保証の特質及び範囲

SGSジャパン株式会社は、株式会社資生堂（以下、組織）からの依頼に基づき、サステナビリティwebサイト（以下、報告書）の第三者保証業務を行った。保証の範囲は、SGSサステナビリティ報告書保証手続きに則り、当報告書のステークホルダーマネジメントプロセス、温室効果ガス排出量（Scope1、2及び3（カテゴリー1、2、4、5、9、11、12））、エネルギー消費量、水（取水量、排水量、正味淡水消費量、BOD/COD）、SOx及びNOx排出量、廃棄物（排出量、非リサイクル処分量）及び報告プロセスをサポートするマネジメントシステムである。なお、範囲の詳細は別表参照。

当報告書に示されている情報やその掲載は、組織の管理機関、及び経営層の責任に帰するものである。SGSジャパン株式会社は、当報告書に含まれる内容の準備には関与していない。

我々の責任は、保証の範囲内における文章、データ及び声明について意見を表明し、組織のすべてのステークホルダーに意見を供することである。

SGSグループは、現在最も優れた指針を提供しているGRIサステナビリティ報告ガイドラインやAA1000保証基準に基づき、サステナビリティの保証にかかわる基準を確立している。保証レベルの基準には、保証機関のためのガイドダンス及びAA1000シリーズの基準を含んでいる。

本保証業務においては、我々の基準を採用し、中程度の水準の保証レベルによって、以下の業務を行った：

- 内容の正確性についての評価；
- AA1000アカウンタビリティ原則（2018）に対する報告書内容及びサポートするマネジメントシステムのAA1000アシュアランススタンダード（V3）タイプ2の評価；
- ISO14064-3（2019）による評価；

保証業務は、事前調査、社長及び関連従業員へのインタビュー、現地訪問（資生堂 掛川工場及び資生堂 大阪工場）、証拠書類等との照合及び確認、資料及び記録のレビューなどの組み合わせによって実施した。

財務データについては、会計士によって直接、独立した監査が行われており、本保証の過程においては、詳細な調査を行っていない。

独立性と力量の声明

SGSグループは、検査、試験、検証業務における世界的リーダーであり、140を超える国々で、品質、環境、社会及び倫理にかかわるマネジメントシステム認証業務やトレーニングサービスを実施し、並びに環境、社会及びサステナビリティ報告書保証業務を提供している。SGSジャパン株式会社は、組織やその関連会社、ステークホルダーからも独立しており、公平性を損なう可能性や利害の抵触がないことを断言する。

保証業務に携わったチームは、知識や当該産業分野における経験、そして本保証業務に関する資格に基づき構成されており、ISO9001、ISO14001、ISO45001、温室効果ガス排出量の主任審査員を含んでいる。

保証意見

前述の要領に基づいて実施した保証手続きの範囲において、当報告書に含まれている情報やデータは、2022年1月1日から2022年12月31日における組織のサステナビリティ活動を公正かつ相応に表現したものでないと認められる重要な事項は発見されなかった。

当報告書は、組織のステークホルダーにとって有効なものとなっている。
我々は、組織が報告内容に対して適切な保証レベルを設定していると判断する。

AA1000アカウンタビリティ原則（2018） 結論

包摂性

組織はマルチステークホルダー（お客さま、取引先、社員、株主、社会・地球）を重要と考え、様々なエンゲージメントを実施することで、そのニーズ及び期待を把握している。また、『BEAUTY INNOVATIONS FOR A BETTER WORLD』という組織のミッションを掲げ、サステナブルな世界実現を目指し、事業活動を行っている。これら、組織のミッション及び事業活動と、ステークホルダーからの課題及びSDGsとの関連性を評価し、結果を経営戦略に反映させ、サステナビリティ経営を実践している。

この一連のプロセスは、報告書にて公表されている。

以上により、包摂性の原則に対応していることを、本検証にて確認した。

重要性

抽出された課題は、バリューチェーンを考慮した事業活動及びステークホルダーからの期待を考慮した上で重要度が決定されており、組織全体及び当該部署において事業活動を通じた課題対応が実施されている。これら課題対応は三つの重点活動テーマ、環境・社会・文化として設定されており、この詳細な取組内容は報告書にて公表されている。特に環境面では、CO2削減等の地球環境の負荷軽減・容器プラスチック対策を含むサステナブルな製品の開発・パーム油等の責任ある調達を重要課題として取り上げ、対応されている。

以上により、重要な課題が特定されていることを、本検証にて確認した。

対応性

特定された課題は、関連部署において事業活動を通じた課題対応が実施されている。ステークホルダーに対しては、直接的な対話を含む様々な手段によりコミュニケーションが図られている。また、ステークホルダーへの対応状況は、その方向性及び具体的な進捗事例とともに報告書にて公表されている。さらに、役員の報酬慣行に組織のESG成果を組み込み、事業活動とESGとの統合を促進している。

以上により、課題に対応していることを、本検証にて確認した。

影響

特定された課題に対する活動実績はサステナビリティwebサイトにおいて詳細事例を含め報告されている。この報告は、生態系への影響についての報告も含まれている。

以上により、影響の原則に対応していることを、本検証にて確認した。

SGSジャパン株式会社

認証ビジネス・ソリューションサービス

経営委員会メンバー

認証・認定統括責任者

竹内 裕二



AA1000
Licensed Report
000-8/V3-XK7ZJ

2023年6月26日

検証対象範囲の詳細

検証対象	検証範囲	検証数値
1 Scope 1, 2 (エネルギー起源CO ₂) 及びエネルギー消費量	資生堂グループ 組織グループ全体	GHG : 46,439 t-CO ₂
2 Scope 3 (カテゴリー1,2,4,5,9,11,12) ※カテゴリー5 : 一般廃棄物は除く	資生堂グループ 組織グループ全体	カテゴリー 1 : 930,957 t-CO ₂ カテゴリー 2 : 150,191 t-CO ₂ カテゴリー 4 : 67,526 t-CO ₂ カテゴリー 5 : 15,484 t-CO ₂ カテゴリー 9 : 86,994 t-CO ₂ カテゴリー 11 : 143,413 t-CO ₂ カテゴリー 12 : 94,627 t-CO ₂
3 S1,2,3に含めていないGHGクレジット取得量	資生堂グループ 組織グループ全体	3,516 t-CO ₂
4 取水量、排水量、正味淡水消費量	国内外生産事業所 (13工場 (海外工場併設の研究所3施設含む)) 及び7研究所	取水 : 1.1 百万 m ³ 排水 : 0.8 百万 m ³ 正味淡水消費量 : 1.1 百万 m ³
5 廃棄物排出量、非リサイクル処分量 ※産業廃棄物及び有価物が対象	国内外生産事業所 (13工場 (海外工場併設の研究所3施設含む)) 及び7研究所	排出量 : 12,560 t 非リサイクル処分量 : 87 t
6 BOD/COD負荷量	国内外生産事業所 (13工場 (海外工場併設の研究所3施設含む))	BOD : 17 t, COD : 52 t
7 SOx及びNOx排出量	国内外生産事業所 (12工場 (海外工場併設の研究所3施設含む))	SOx : 0 t, NOx: 31 t

本書面は、SGS ジャパン株式会社によって www.sgs.com/terms_and_conditions.htm で参照することができる「認証サービスの一般条件」に従って発行されたものであり、「認証サービスの一般条件」に規定されている責任の制限と補償に関する条項および管轄に関する条項等に従います。この書面に記載された内容は検証を行った時点におけるまた適用される場合は組織の指示の範囲内における確認内容を示しています。組織およびこの書面に関するSGS ジャパン株式会社の責務は取引文書におけるすべての権利および義務の遂行から、免除させるものではありません。本書面の内容または体裁について、許可なく偽造、変造または改ざんすることは違法であり違反した場合には法令に基づくあらゆる範囲において罰せられる可能性があります。

社会データ

人事

資生堂グループ社員数

指標		期間	2020	2021	2022	2023
合計(人)		国内は各年1月1日時点、 海外は前年12月末時点	46,763	45,527	40,484	38,878
女性比率(%)	資生堂 グループ合計	前年12月末時点	85.6	83.0	82.2	81.9
	国内 資生堂グループ	各年1月1日時点	82.6	82.0	81.3	80.7

地域別社員数（人）

指標		期間	2020	2021	2022	2023
日本		各年1月1日時点	☑24,884	☑24,903	☑23,458	☑22,129
中国		前年12月末時点	8,975	9,019	8,174	8,158
アジアパシフィック			4,635	4,392	3,858	3,674
米州			3,685	2,997	1,939	1,819
欧州			4,386	4,031	2,900	2,930
トラベルリテール			198	185	155	168

☑ マークで示したデータは第三者検証取得済みです。

対象範囲：国内資生堂グループ(22社)【本社】株式会社資生堂、【連結対象】資生堂ジャパン株式会社、資生堂アステック株式会社、花椿ファクトリー株式会社、資生堂薬品株式会社、株式会社エテュセ、株式会社エフェクティム、ジャパンリテールイノベーション、株式会社ザ・ギンザ、株式会社資生堂パーラー、株式会社エトバス、KODOMOLOGY株式会社、株式会社イブサ、資生堂美容室株式会社、資生堂インタラクティブビューティー株式会社、資生堂クリエイティブ株式会社、【非連結対象】株式会社ピエール ファーブル ジャパン、学校法人資生堂学園資生堂美容技術専門学校※、資生堂健康保険組合※、資生堂企業年金基金※、公益財団法人資生堂子ども財団※、資生堂労働組合※

※本社からの出向者のみを対象とし、株式会社資生堂のデータに含まれている。

雇用形態別社員数（人）

指標			期間	2020	2021	2022	2023
日本	社員	合計	各年1月1日時点	17,322	17,698	17,160	16,393
		男性		3,714	3,835	3,783	3,622

		女性		13,608	13,863	13,377	12,747
	契約社員	合計		7,562	7,205	6,298	5,760
		男性		605	655	610	657
		女性		6,957	6,550	5,688	5,103

リーダー数 (人)

指標			期間	2020	2021	2022	2023
日本	リーダー ※1	男性	各年1月1日時点	☑813	☑862	☑841	☑843
		女性		☑403	☑459	☑500	☑509
	初級管理 職※2	男性		606	535	490	331
		女性		244	246	248	209

☑ マークで示したデータは第三者検証取得済みです。

対象範囲: 国内資生堂グループ(22社)【本社】株式会社資生堂、【連結対象】資生堂ジャパン株式会社、資生堂アステック株式会社、花椿ファクトリー株式会社、資生堂薬品株式会社、株式会社エテュセ、株式会社エフェクティム、ジャパンリテールイノベーション、株式会社ザ・ギンザ、資生堂美容室株式会社、株式会社資生堂バーラー、株式会社エトバス、KODOMOLOGY株式会社、株式会社イプサ、資生堂インタラクティブビューティー株式会社、資生堂クリエイティブ株式会社、【非連結対象】株式会社ビエール ファーブル ジャボン、学校法人資生堂学園資生堂美容技術専門学校※3、資生堂健康保険組合※3、資生堂企業年金基金※3、公益財団法人資生堂子ども財団※3、資生堂労働組合※3

※1: リーダー: 部下を持つ管理職・年俸制社員。

※2: 初級管理職: 部下を持たない管理職および部下をもつ一般社員。

※3: 本社からの出向者のみを対象とし、株式会社資生堂のデータに含まれている。

女性管理職比率 (%)

指標		期間	2020	2021	2022	2023
資生堂 グループ合計 (カバレッジ 100%)	女性管理職比率	国内は各年1月1日時点、 海外は前年12月末時点	52.7	57.5	58.3	58.1※1
日本	女性管理職比率 ※2 目標:50.0 %達成	各年1月1日時点	☑33.1	☑34.7	☑37.3	☑37.6
	初級管理職※3 女性比率		28.7	31.5	33.6	38.7
中国	女性管理職比率	前年12月末時点	61.2	63.5	65.2	69.4
アジア パシフィック			69.8	67.9	65.4	81.4
米州			70.5	73.1	76.4	67.9
欧州			73.9	73.5	68.7	71.3
トラベルリテール			48.5	79.1	82.6	83.0

☑ マークで示したデータは第三者検証取得済みです。

対象範囲: 国内資生堂グループ(22社)【本社】株式会社資生堂、【連結対象】資生堂ジャパン株式会社、資生堂アステック株式会社、花椿ファクトリー株式会社、資生堂薬品株式会社、株式会社エテュセ、株式会社エフェクティム、ジャパンリテールイノベーション、株式会社ザ・ギンザ、資生堂美容室株式会社、株式会社資

生堂パーラー、株式会社エトバス、KODOMOLOGY株式会社、株式会社イブサ、資生堂インタラクティブビューティー株式会社、資生堂クリエイティブ株式会社、【非連結対象】株式会社ピエール ファーブル ジャパン、学校法人資生堂学園資生堂美容技術専門学校※4、資生堂健康保険組合※4、資生堂企業年金基金※4、公益財団法人資生堂子ども財団※4、資生堂労働組合※4

※1：資生堂グループ合計における初級管理職の女性比率は64.9%

※2：部下を持つ管理職・年俸制社員。

※3：初級管理職：部下を持たない管理職および部下をもつ一般社員。

※4：本社からの出向者のみを対象とし、株式会社資生堂のデータに含まれている。

トップマネジメントの多様性

指標	期間	2020	2021	2022	2023
女性取締役比率(%)	各年4月1日時点	37.5	37.5	37.5	30.0
取締役・監査役的女性役員比率(%)		46.2	46.2	46.2	40.0
取締役・監査役の社外役員比率(%)		53.8	53.8	53.8	53.3
全トップマネジメント※の女性比率(%)		28.3	41.7	42.9	44.1

※CEOから2階層以内の管理職またはそれに準ずるポジション

障がい者雇用率※1 ※2 (%)

指標	期間	2020	2021	2022	2023
株式会社資生堂	各年6月1日時点	3.04	3.89	4.18	4.52
国内資生堂グループ※3		☒2.22	☒2.44	☒2.65	☒2.82
目標値		2.2	2.3	2.3	2.3

☒ マークで示したデータは第三者検証取得済みです。

※1：障がい者雇用率：身体障がい、知的障がい、精神障がいを対象とし、障がい者雇用率を有効数字3桁で表記

※2：国内資生堂グループ：資生堂特例子会社グループ12社（株式会社資生堂、花椿ファクトリー株式会社、資生堂ジャパン株式会社、資生堂アステック株式会社、株式会社ジャパンリテールイノベーション、株式会社ザ・ギンザ、資生堂美容室株式会社、株式会社資生堂パーラー、株式会社イブサ、株式会社エテュセ、KODOMOLOGY株式会社、資生堂インタラクティブビューティー株式会社）

従業員の多様性

年齢層 (%)

指標	期間	年代	2020	2021	2022	2023
資生堂グループ全体	国内は各年1月1日時点、 海外は前年12月末時点	30歳未満	-	24.1	18.6	17.6
		30歳～49歳	-	55.5	58.5	58.5
		50歳以上	-	20.4	22.9	23.9
日本	各年1月1日時点	30歳未満	19.8	20.4	18.6	17.2
		30歳～49歳	50.3	49.3	49.4	49.3
		50歳以上	29.9	30.3	32.0	33.5
中国	各年12月末時点	30歳未満	30.1	24.5	18.0	17.1

		30歳～49歳	68.6	73.9	79.3	79.8
		50歳以上	1.3	1.6	2.7	3.2
アジアパシフィック		30歳未満	42.0	36.3	25.0	23.2
		30歳～49歳	52.1	57.1	67.5	68.4
		50歳以上	5.9	6.6	7.5	8.4
米州		30歳未満	33.5	26.5	13.3	13.4
		30歳～49歳	47.1	51.0	55.7	53.8
		50歳以上	19.3	22.5	31.0	32.8
欧州		30歳未満	36.0	30.9	15.4	17.5
		30歳～49歳	50.9	53.3	62.1	58.2
		50歳以上	13.1	15.8	22.5	24.3
トラベルリテール		30歳未満	26.8	21.6	16.8	14.9
		30歳～49歳	69.7	73.0	76.8	77.4
		50歳以上	3.5	5.4	6.5	7.7
指標		期間	2020	2021	2022	2023
売上創出部門の女性管理職比率 (%)	資生堂グループ合計	各年1月1日時点	62.8	69.0	70.0	72.7
STEM関連部門の女性比率 (%)	資生堂グループ合計		-	-	59.0	56.8
	国内資生堂グループ		-	33.3	58.1	57.4

指標		期間	2020	2021	2022	2023
国内における外国人社員数(人)	国内資生堂グループ	各年1月1日時点	467	486	443	397
国内における外国人社員構成比率(%)			1.9	2.0	1.9	1.8

国籍別社員比率 (%) (上位5か国)

指標	期間	国籍	2023	
			社員	管理職
資生堂グループ合計	国内は各年1月1日時点、 海外は前年12月末時点	日本	56.1	45.2
		中国	20.4	7.3
		米国	4.1	14.8
		ベトナム	3.6	0.5
		フランス	2.9	9.9

平均勤続年数（年）

指標		期間	2020	2021	2022	2023
国内資生堂グループ 社員(契約社員除く)	平均	各年1月1日時点	14.5	14.4	14.9	15.3
	男性		14.9	14.5	14.2	14.1
	女性		14.4	14.4	15.0	15.7

離職率（％）

合計離職率※

指標		期間	2019	2020	2021	2022
国内資生堂グループ	全職種	各年12月末 時点	4.3	3.5	4.4	5.2
	管理職・総合職（契約社員除く）		3.9	3.4	3.8	5.2
資生堂ジャパン株式会社	美容職（契約社員除く）		3.2	2.3	3.4	4.0

※ 自己都合離職率と自己都合離職以外（対象：死亡、解雇、私傷病休職・欠勤期間満了）の離職率の合計

自己都合離職率※

指標		期間	2019	2020	2021	2022
国内資生堂グループ	全職種	各年12月末 時点	4.0	3.3	4.2	4.9
	管理職・総合職（契約社員除く）		3.5	3.1	3.7	4.7
資生堂ジャパン株式会社	美容職（契約社員除く）		3.1	2.1	3.2	3.8

※ 対象：定年退職、45歳以降自由定年、自己都合退職

労働時間

指標			期間	2019	2020	2021	2022
労働時間※1	一人あたり年間総実労働時間(時間/年/人)	株式会社資生堂	各年12月末 時点	1,878	1,955	2,003	1,937
		国内資生堂グループ		1,807	1,863	1,901	1,857
所定労働時間	年間所定労働時間(時間/年/人)	国内資生堂グループ		1,844.5	1,836.8	1,844.5	1,836.8

所定外労働時間※2	一人あたり年間所定外労働時間(時間/年/人)	株式会社資生堂	204	173.4	211.6	167.2
		国内資生堂グループ	101.7	69	88.2	91.6

※1：対象 社員（契約社員除く）

※2：対象 社員（契約社員、管理職除く）

有給休暇取得率

指標		期間	2019	2020	2021	2022
一人あたり年次有給休暇取得率(%)目標:80.0%達成	株式会社資生堂	各年12月末時点	78.8	70.4	76.3	69.6
	国内資生堂グループ		84.6	80.6	80.3	70.5

新規採用人数※

指標		期間	2019	2020	2021	2022
新卒採用（総合職）	社員	男性(人)	62	65	26	21
		女性(人)	82	85	35	29
		女性比率(%)	56.9	56.7	57.4	58.0
新卒採用（美容職）	社員	男性(人)	5	5	0	0
		女性(人)	268	333	26	32
		女性比率(%)	98.2	98.5	100.0	100.0
新卒採用（生産技術職）	社員	男性(人)	-	-	30	18
		女性(人)	-	-	45	25
		女性比率(%)	-	-	60.0	58.1
新卒採用（その他）	社員	男性(人)	-	-	-	3
		女性(人)	-	-	-	11
		女性比率(%)	-	-	-	78.6
中途採用	社員及び社員に準ずる契約社員（年俸制・特別プロフェッショナル社員）	男性(人)	106	79	122	189
		女性(人)	111	100	127	187
		女性比率(%)	51.2	55.9	51.0	49.7
その他 採用	上記を除く契約社員	男性(人)	-	-	-	149
		女性(人)	-	-	-	475
		女性比率(%)	-	-	-	76.1

※ 対象：国内資生堂グループ

新規採用者の内訳

指標		2021	2022	2023		
国内資生堂グループ	社員・契約社員	新規採用人数（人）	985	1136	1272	
		女性比率（％）	66.7	66.5	71.7	
		年齢層（％）	30歳未満	49.0	49.2	-
			30歳～49歳	42.0	42.3	-
			50歳以上	8.9	8.5	-
		職位（％）	非管理職	89.8	93.7	-
			管理職	10.2	6.3	-
障がいのある社員（％）	3.8	3.4	-			

なお、社内候補者で補充されたオープンポジション（社内採用）の比率は25%でした。（株式会社資生堂・資生堂ジャパン株式会社）

新規採用に占める中途採用比率（％）

指標		2019	2020	2021	2022
株式会社資生堂、 資生堂ジャパン株式会社	国内資生堂グループ 社員	40.3	28.8	47.8	71.1
株式会社イブサ		35.2	6.6	8.3	47.6
株式会社ザ・ギンザ		60.6	8.7	0.0	0
株式会社資生堂パーラー		2.6	0.0	0.0	0
資生堂美容室株式会社		-	100.0	0.0	100.0
ジャパンリテール イノベーション		100.0	87.5	100.0	75

初任給（円/月）

指標		2019	2020	2021	2022
月給支給額※	博士了	265,000	265,000	293,450	293,450
	修士了	235,000	235,000	261,310	261,310
	大学卒	215,000	215,000	237,890	237,890
	高専卒	195,000	195,000	215,670	215,670

※ 東京都区部住居の場合。地域手当9,000円（地域により異なる0～9,000円）を含む。

平均年間給与※（円/年）

指標	2019	2020	2021	2022
株式会社資生堂	7,165,467	6,585,163	6,202,140	6,634,381

※ 賞与及び基準外賃金を含む。

均等報酬

指標			期間	2021	2022
資生堂グループ 全体	役員	ベース給与のみ	各年1月1日 ～12月末日	☑ 男性100：女性 85	☑ 男性100：女性 79
		ベース給与と賞 与※1 ※2		☑ 男性100：女性 81	☑ 男性100：女性 71
国内資生堂グ ループ	管理職	ベース給与のみ		☑ 男性100：女性 96	☑ 男性100：女性 96
		ベース給与と賞 与※1		☑ 男性100：女性 96	☑ 男性100：女性 96
	非管理職			☑ 男性100：女性 85	☑ 男性100：女性 88
		総合職・特定 職		男性100：女性99	男性100：女性97
		美容職		男性100：女性 120	男性100：女性 118
		生産技術職		-	男性100：女性99

☑ マークで示したデータは第三者検証取得済みです。

※1：ベース給与とその他現金によるインセンティブ

※2：2023年3月に支給される2022年度賞与金額を反映

定年後再雇用制度利用者数（人）

指標		期間	2022	2023
定年後再雇用制度 利用者数(人)	株式会社資生堂・資生堂ジャパン 株式会社	各年1月1日時点	633	749
定年後再雇用制度 利用者比率(%)			2.7	3.4

育児休業・介護休業

指標				2019	2020	2021	2022
育児休業制度 ※1取得者数 (人)	国内資生堂グ ループ	全社員(契約 社員含む)	男性	30	67	61	139
			女性	1,360	1,303	1,260	479

育児時間制度 ※2取得者数 (人)	国内資生堂グループ	全社員(契約社員含む)	男性	4	8	14	12
			女性	2,296	2,430	2,364	2,333
		美容職	男性	0	0	0	0
			女性	1,743	1,750	1,707	1,708
育児休業取得率(%)	国内資生堂グループ	全社員(契約社員含む)	男性※3	-	-	-	95
			女性※4	-	-	-	100
育児休業期間 (平均日数)	国内資生堂グループ	全社員(契約社員含む)	男性	-	-	-	22
			女性	-	-	-	512
育児休業後の 復職率※5(%)	国内資生堂グループ	全社員(契約社員含む)		-	-	-	94.9
		管理職・総合職		95	97.3	99.3	-
	資生堂ジャパン株式会社	美容職(契約社員除く)		93.6	94.4	92.3	93.4
育児休業後の 定着率※6(%)	国内資生堂グループ	全社員(契約社員含む)		-	-	-	83.8
		管理職・総合職		100	94.1	91.2	-
	資生堂ジャパン株式会社	美容職(契約社員除く)		98.8	90.3	88.8	82.9
介護休業制度 ※7取得者数 (人)	国内資生堂グループ	全社員(契約社員含む)	男性	1	2	1	2
			女性	28	40	37	40
介護時間制度 ※8取得者数 (人)	国内資生堂グループ	全社員(契約社員含む)	男性	1	1	0	2
			女性	27	35	30	34
カンガルー スタッフ ※9(人)	国内資生堂グループ	-	-	2,095	1,659	1,090	721

※1：短期育児休暇含む。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)

2021年まで：当年度内に育児休業を一日以上取得しているのべ人数(同じ社員が育児休業を複数回取得している場合、取得期間が離れている場合は別々にカウント。取得期間が連続する場合は1とカウント) 2022年：当年度に育児休業を開始した実人数

※2：子どもが小学校3年生まで、1日2時間まで勤務短縮可

※3：当年中に育児休業を開始した人数(開始予定の申出をしている者を含む) ÷ 配偶者が出産した社員数 × 100 育児休業制度の利用なら取得日数不問

※4：当年中に育児休業を開始した人数(開始予定の申出をしている者を含む) ÷ 出産した社員数 × 100

※5：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

※6：定着率 = (前年度の育児休業からの復職者のうち当年度12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

※7：1人の家族につき、1回につき1年以内。通算3年以内

※8：1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

※9：カンガルースタッフ体制: 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

労働災害

労働災害発見件数※1

指標			2019		2020		2021		2022	
			件数	カバレッジ(%)	件数	カバレッジ(%)	件数	カバレッジ(%)	件数	カバレッジ(%)
国内 資生	直接 雇用	合計 (う)	☑30 (9)	100	☑32 (6)	100	☑28 (4)	100	☑24 (3)	100

堂グループ※2	従業員	ち工場)								
		死亡者数	0	100	0	100	0	100	0	100
	間接雇用従業員(派遣社員)※3	合計	☑0	39.6	☑3	79.5	☑1	85	☑2	93
		死亡者数	0	39.6	0	79.5	0	85	0	93
海外資生堂グループ	直接雇用従業員	合計	65	80	61	100	66	100	54	100

強度率※4

指標		2019	2020	2021	2022
国内資生堂グループ※2	直接雇用従業員	☑0.013	☑0.007	0.013	0.021
参考：日本化学工業協会加盟会社	直接雇用従業員・間接雇用従業員(派遣社員)	0.010	0.107	0.009	0.068
	協力会社社員	0.029	0.145	0.148	0.035

LTIFR※5

指標		2019	2020	2021	2022
国内資生堂グループ※2	直接雇用従業員(カバレッジ(%))	☑0.87 (100)	☑0.77 (100)	☑0.74 (100)	☑0.68 (100)
	間接雇用従業員(派遣社員)※3(カバレッジ(%))	☑0.00 (39.6)	☑2.56 (79.5)	☑0.73 (85.0)	☑1.05 (93.0)
	総合計 直接雇用及び間接雇用従業員	-	0.82	0.74	0.69
海外資生堂グループ	直接雇用従業員(カバレッジ(%))	-	1.6(100)	1.9(100)	1.8(100)
参考：日本化学工業協会加盟会社の度数率※6	直接雇用従業員・間接雇用従業員(派遣社員)	0.42	0.28	0.41	0.43
	協力会社社員	0.57	0.59	0.64	0.60

☑ マークで示したデータは第三者検証取得済みです。

※1：休業を伴う労働災害(負傷・疾病)が発生した件数

※2：国内資生堂グループ22社(2022年度)：株式会社資生堂、資生堂ジャパン株式会社、資生堂薬品株式会社、株式会社エフティ資生堂、株式会社ザ・ギンザ、株式会社エテュセ、株式会社イプサ、花椿ファクトリー株式会社、資生堂アステック株式会社、株式会社ジャパンリテールイノベーション、KODOMOLOGY株式会社、株式会社ピエールファールジャパン、株式会社エトバス、株式会社資生堂パーラー、ヘアエッセンシャル株式会社、資生堂美容室株式会社、学校法人資生堂学園、公益財団法人資生堂子ども財団、資生堂企業年金基金、資生堂健康保険組合、株式会社エフェクティブ、資生堂インタラクティブビューティー株式会社

※3：主要派遣3社およびGIC・工場派遣会社分

※4：強度率 = 労働損失日数 / 延労働時間数 × 1,000

※5：休業度数率(LTIFR: Lost Time Injuries Frequency Rate) = 休業を伴う労働災害件数 / 延労働時間 × 1,000,000

※6：度数率＝休業1日以上の死傷者数／延べ労働時間数×1,000,000として算出。なお、同会では不休災害で身体の一部または機能を失うものは死傷者数に含まれる。

労働組合

指標		期間	2020	2021	2022	2023	
労働組合がある法人割合(%)	国内資生堂グループ (カバレッジ100%)	各年1月1日時点	29.4	29.4	22.2	23.5	
	海外資生堂グループ※1 (カバレッジ100%)		68.4	68.4	68.4	68.4	
労働組合員数(人)	国内資生堂グループ		13,334	13,672	13,438	12,930	
労働組合員比率(%)	国内資生堂グループ		契約社員を含めた比率※2	53.3	55.0	56.6	58.3
			契約社員を除いた比率※3	76.5	77.3	77.1	78.3

※1：Works councilを含む

※2：契約社員を含めた全従業員に対する団体交渉協定の対象者の比率＝労働組合員数／社員数（管理職含む、契約社員含む、派遣社員除く、執行役員除く）×100

※3：契約社員を除いた全従業員に対する団体交渉協定の対象者の比率＝労働組合員数／社員数（管理職含む、契約社員除く、派遣社員除く、執行役員除く）×100

従業員エンゲージメント調査※

指標	2017	2019	2022
資生堂グループ全体	76	76	65

※ 隔年調査

※ 2022年から調査の設問を変更。今後は2022年データを起点にスコアの推移はモニタリングしていく予定

※ 調査の概要については「人財育成と公正な評価」の「社員の声を聞く仕組み」参照

人財開発

指標		期間	2019	2020	2021	2022
社員一人あたり※1の平均教育研修時間(時間)	資生堂グループ全体	期間1月1日～12月末日	22.4	25.8	65.9	46.2
社員一人あたり※2のあたりの平均教育研修費用(円)			29,277	43,936	23,682	29,892

※1：フルタイム当量（Full-Time Equivalent: FTE）あたりのデータを示しています。フルタイム当量とは、パートタイム従業員や時短勤務の従業員がフルタイムの人員に換算したときに何人分に相当するかを表したものです。

※2：社員一人あたりの平均教育研修費用については集計範囲を見直し、参加者の機会損失人件費は除外しました。同様の方法で過去に遡及し修正しています。

顧客満足

当社は「資生堂倫理行動基準」において、「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、お客さまの健やかな美をサポートします。」と宣言しています。

当社への好感度及び当社ブランドのリピート意向

指標		2019	2020	2021	2022
企業ブランド調査	資生堂を現在使用している消費者における当社への好感度 ※1(%)	94.0	95.4	94.7	95.4
商品ブランド調査	資生堂のブランドを過去1年以内に購入した消費者におけるリピート意向※2(%)	-	74.3	73.5	74.0

※1：日本国内調査。5段階評価において上位2段階の回答率合計。

※2：グローバル調査。11段階評価において上位3段階の回答率合計。(SHISEIDO, CPB, Drunk Elephant, IPSA, ELIXIR, NARS, ANESSA 当社主要7ブランド 13か国合算値)

コンプライアンス・リスクマネジメント

腐敗防止

	対象	2019	2020	2021	2022
腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	国内外全事業所	特定した著しいリスク：なし	特定した著しいリスク：なし	特定した著しいリスク：なし	特定した著しいリスク：なし
確定した腐敗事例と実施した措置	国内外全事業所	確定した腐敗事例：なし	確定した腐敗事例：なし	確定した腐敗事例：なし	確定した腐敗事例：なし

反競争的行為

	対象	2019	2020	2021	2022
反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	国内外全事業所	法的措置なし	法的措置なし	法的措置なし	法的措置なし

従業員向けの通報・相談窓口の運用実績

通報・相談窓口	対象	2019	2020	2021	2022
資生堂相談ルーム	国内資生堂グループ従業員	265	289	255	220
資生堂社外ホットライン					
コンプライアンス委員会ホットライン					
資生堂グローバルホットライン	資生堂グループ全従業員	2	2	0	1

※ 2022年度の通報・相談実績 221件の内訳は、差別・ハラスメント 40件、法令・社内ルール違反 10件、職場環境・コミュニケーション 91件、労務管理 55件、問い合わせ・その他 25件でした。このうち事実調査を行った事案が40件あり、その結果に基づいて何らかの是正措置等を講じた事案は31件でした。

なお、これらの通報・相談のうち、就業規則違反（差別・ハラスメント、利益相反取引、インサイダー取引などの不正行為を含む）として懲戒処分を行った事案はありませんでした。

通報・相談窓口	対象	2019	2020	2021	2022
資生堂グループ監査役通報窓口	資生堂グループ全従業員	3	4	3	7

従業員への人権教育研修実績

研修名	対象	2022年 修了者数 (人)
人権啓発研修	国内資生堂グループの従業員	国内資生堂グループの従業員 のべ 62,535名 (受講率78%)
ハラスメント研修	国内資生堂グループの従業員	従業員 15,482名 (受講率87%) 新任管理職 158名
資生堂倫理行動基準に関する研修	資生堂グループの従業員	国内資生堂グループの従業員 17,684名 資生堂グループの全地域で実施

企業倫理の浸透：従業員へのハラスメントに関する調査

テーマ	調査方法	対象	2022年度の結果とその後の対策
ハラスメント	職場のハラスメント実態調査※	国内資生堂グループ従業員 部署数: 309部署 (部門・支社・支店など) 職種・職掌: 正社員 (管理職・総合職・美容職・特定職)、有期契約社員 (再雇用契約含む)、派遣社員	<p>2022年度の結果 対象者: 22,865名、回答率: 53.3% リスク評価方法: 資生堂倫理行動基準※に照らし合わせ、ハラスメントのリスクを職場ごとに分析し評価した。</p> <p>2022年度の対策 2022年度に実施したハラスメント実態調査の結果、ハラスメントリスクが高いと判定した部署の責任者に対して、調査結果を個別にフィードバックし、ハラスメントの課題解決に向けた取り組みを要請した。これを受けて、各部署において、個別に是正対策を講じた。</p> <p>2022年10月に、国内資生堂グループ従業員に対して、ハラスメントリスク軽減を目的とした倫理研修を実施した。</p> <p>2023年度の対策 2023年4月に、2022年度に実施したハラスメント実態調査の結果、ハラスメントリスクが高いと判定した部署を対象に、その後の改善状況や課題の要因を把握することを目的としてハラスメント実態調査を実施した。すべての調査対象部署の責任者に対して、調査結果を個別にフィードバックするほか、改善状況が十分ではない部署に対しては、調査結果を踏まえた是正の取り組みを再度要請する。</p> <p>2023年10月に、国内資生堂グループ従業員に対して、ハラスメントリスク軽減を目的とした倫理研修を実施する。</p>

※ 従業員の多様性に配慮するために、アンケートは日英2カ国語で作成し、日本語を母語としない外国籍の従業員の人権リスクにも対応。健全な職場づくりを目的としているため、直接雇用の正社員だけでなく、間接雇用の従業員にも同じ調査を実施。その結果は、雇用形態別、職種別、職掌別に分析した。

※ 資生堂倫理行動基準は、人権、多様性、個人情報やサステナビリティ意識の高まりや、近年のビジネス環境の変化に対応し、2022年に改定を行った。

重大なコンプライアンス違反件数※ (件)

対象	2019	2020	2021	2022
資生堂グループ	0	0	0	0

各種団体への会費、政党への政治寄付等の状況（百万円）

	2019	2020	2021	2022
業界団体等	40	41	40	20
ロビー活動組織、利益団体等	0	0	0	0
政党への政治寄付	0	0	0	0

※端数切捨て

社会および経済分野の法規制違反

		対象	2019	2020	2021	2022
製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	薬機法等に基づく行政指導を受けた事例	日本	規制および自主規範に対する違反なし	規制および自主規範に対する違反なし	規制および自主規範に対する違反なし	規制および自主規範に対する違反なし
	お客さまや流通からの商品回収事例	グローバル	法規制および自主規範に対する違反:5件	法規制および自主規範に対する違反:2件	法規制および自主規範に対する違反:2件	法規制および自主規範に対する違反:2件
製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	景品表示法や薬機法等に基づく行政指導を受けた事例	日本	規制および自主規範に対する違反なし	規制および自主規範に対する違反なし	規制および自主規範に対する違反なし	規制および自主規範に対する違反なし
マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	景品表示法や薬機法等に基づく行政指導を受けた事例	日本	規制および自主規範に対する違反なし	規制および自主規範に対する違反なし	規制および自主規範に対する違反なし	規制および自主規範に対する違反なし

個人情報保護委員会へ報告した個人情報漏えい事故（件）

対象	2019	2020	2021	2022
国内資生堂グループ	0	0	0	0

※ 本表では個人情報保護委員会への報告が義務付けられる漏えいの件数を記載しています。

規制当局・公的機関・消費者団体等から寄せられたお客さまのプライバシー保護に関する違反や苦情（件）

対象	2019	2020	2021	2022
国内資生堂グループ	未集計	未集計	10	4

※ お客さまから当社コンシューマーセンター宛に頂いたお申し出から該当するものの件数を記載しています。

社会および経済分野の法規制違反

対象	2019	2020	2021	2022
国内資生堂グループ	法規違反に対する罰金なし	法規違反に対する罰金なし	法規違反に対する罰金なし	法規違反に対する罰金なし

社会貢献活動実績ハイライト

社会貢献活動への支出（単位：百万円）

対象			2019	2020	2021	2022
資生堂グループ合計	寄付額		687	1,243	1,518	1,031
	内訳	キャッシュでの寄付	673	1,080	1,056	835
		商品提供による寄付	14	163	461	196
国内資生堂グループ a)	寄付額		☐563	☐432	☐950	☐714
	内訳	キャッシュでの寄付	☐562	☐394	☐911	☐581
		商品提供による寄付	☐0.37	☐38	☐38	☐133
株式会社資生堂	寄付額		☐553	☐410	☐899	☐561
	内訳	キャッシュでの寄付	☐552	☐387	☐899	☐554
		商品提供による寄付	☐0.24	☐23	☐0	☐6
海外資生堂グループ合計	寄付額		124	811	567	317
	内訳	キャッシュでの寄付	111	686	145	254
		商品提供による寄付	13	125	422	62
海外資生堂グループ b)	寄付額		-	☐562	☐144	☐17
	内訳	キャッシュでの寄付	-	☐482	☐18	☐5
		商品提供による寄付	-	☐80	☐126	☐11
海外資生堂グループ c)	寄付額		-	☐562	☐125	☐75
	内訳	キャッシュでの寄付	-	☐482	☐107	☐75
		商品提供による寄付	-	☐80	☐17	☐0

※端数切り捨て

区分	(会社名 2022年度)
a)	25社 (株式会社資生堂、資生堂ジャパン株式会社、資生堂美容室株式会社、株式会社アクス、資生堂薬品株式会社、株式会社エテュセ、資生堂フィティット株式会社、株式会社資生堂インターナショナル、株式会社エフティ資生堂、株式会社ジャパンリテールイノベーション、株式会社資生堂パーラー、株式会社エトバス、Shiseido Cosmetics Manufacturing Co., Ltd.、Shiseido China Innovation Center、Shiseido Vietnam Inc.、株式会社エフェクティム、株式会社ザ・ギンガ、KODOMOLOGY株式会社、資生堂インタラクティブビューティー、資生堂クリエイティブ株式会社、Fine Today Industries Co., Ltd.、資生堂アステック株式会社、花椿ファクトリー株式会社、株式会社イブサ、資生堂プロフェッショナル株式会社)
b)	6社 (Shiseido China Co.,Ltd.、Shiseido Liyuan Cosmetics Co.,Ltd.、Shiseido Hong Kong Ltd.、Shiseido Guangdong Cosmetics.,Ltd.、Shiseido Ziyue (Shanghai) Management Consulting Co., Ltd.、Shiseido Beauty Innovations Fund)
c)	11社 (Shiseido Americas Corporation、Shiseido (Canada) Inc.、Shiseido do Brasil Ltda.、Shiseido UK Limited、Bare Escentuals France S.A.S.、Shiseido Ireland Limited、Bare Escentuals Shanghai Company、Shiseido America, Inc.、Davlyn Industries, Inc.、JWALK, LLC、Drunk Elephant UK Ltd.)

☐ マークで示したデータは第三者検証取得済みです。

ジェンダー平等（ジェンダーギャップ解消による女性活躍支援・グローバルにおける女子教育と経済的自立支援）

項目	実績	2022
資生堂による「ジェンダー平等」をテーマにした外部講演	講演参加者延べ人数（名）	1,848
30% Club Japan※1 Chair: 資生堂 魚谷雅彦 イニシアティブの目標： TOPIX100の役員に占める女性割合を 2030年までに30%へ引き上げる。	TOPIX社長会・ワーキンググループ勉強会参加企業数（社）	213
資生堂女性研究者サイエンスグラント※2	女性科学者受賞人数（名）	10
女性アスリートの支援	資生堂ランニングクラブ所属選手人数（名）	11
	資生堂レディスオープン出場選手人数（名）	120
事業所内保育所の運営会社 KODOMOLOGY株式会社	資生堂で事業所内保育所「カンガルーム夕留※3」「カンガルーム掛川」での保育人数および一時預かり延べ人数（名）	479
	新米パパ、ママを対象とした現役保育士・看護師による体験型育児トレーニング「KODOMOLOGYイクトレ」受講人数（名）	52
クレ・ド・ポー ボーテによる女子教育支援 2019年にユニセフ（国連児童基金）と結んだパートナーシップ※4により、ユニセフのジェンダー平等のためのプログラムを支援する形で、複数の国や地域で教育と雇用、エンパワーメントを通じてジェンダー平等を促進	パートナーシップを通じて支援した少女の人数（名）	2019～2022年 350万以上

トラベルリテール地域本社 2020年からの「Friends-International」 とパートナーシップにより“Empower Her”プロジェクトの支援。 経済的に厳しい環境にいるカンボジアの女 性の就労支援の取り組み	美容職訓練プログラムを提供し、 美容業界への就労を支援した人数（名）	134名の女性がトレーニ ングを受け、そのうち 45名が就労の機会を取 得
公益財団法人 資生堂子ども財団の自立支 援事業※5	児童養護施設や里親のもとで暮らす高校3年生を対象とし た、社会的スキル習得のためのセミナー参加人数（名）	401
	社会的養護下で暮らす高校生を対象とする給付型奨学金（年 間50万円を支援）受給者（名）	16

※1：詳細は30% Club Japanをご覧ください。

※2：支援詳細は「資生堂 女性研究者サイエンスグラント」をご覧ください。

※3：変化する働き方・子育て環境にともない、社員のニーズに柔軟に対応すべく、2023年4月より、資生堂および提携企業社員向けの子育て支援サービス「KANGAROOM+」の提供を開始した。新サービスの開始に伴い、「カンガルーム夕留」は2023年3月末で終了。

※4：ユニセフは特定の企業やブランド、商品、またはサービスを推奨するものではありません。

※5：支援詳細は「公益財団法人 資生堂子ども財団」をご覧ください。

美の力によるエンパワーメント

項目	実績	2022
美の力による自己効力感の醸成	資生堂 ライフクオリティー メイクアップ ※1・がん外見ケア体験 者人数※2（名）	40,516
	ラベンダーリング体験者人数（名） 5カ国/地域、6回開催	116
	高齢者や障がい者へのメイクアップ体験者人数（名）	9,147
紫外線過敏の難病「色素性乾皮症（XP）」 患者への支援	資生堂グループの各種日焼け止め商品（アネッサ・ドゥーエ・ア ベヌヌ等）を全国色素性乾皮症（XP）連絡会※3を通じて提供し た人数（名）	80
思い込みや偏見への取り組み	SHISEIDOによる「SEE, SAY, DO.」プロジェクト※4 2023年の実績より開示	

※1：詳細は、資生堂 ライフクオリティー メイクアップをご覧ください。

※2：外見ケアセミナー・イベント・コンサルテーション体験者、パーフェクトカバー使用者数などの合計

※3：全国色素性乾皮症（XP）連絡会：日本に3つあるXP患者会（大阪のXPふれっくるの会、神戸のXPつくしんぼの会、東京のXPひまわりの会）による連絡会。

支援詳細は「紫外線過敏の難病「色素性乾皮症（XP）患者への支援」」をご覧ください。

※4：詳細は、「See,Say,Do.」をご確認ください。

その他社会貢献活動

項目	内容	2022
学術支援	JSID's Fellowship Shiseido Research Grant 受賞者数（名）	2
	日本皮膚科学会基礎医学研究費（資生堂寄付） 受賞者数（名）	6
芸術文化	資生堂ギャラリー（銀座）への来館者数（名）	19,772
	資生堂企業資料館（掛川）への来館者数（名）	3,256
	資生堂アートハウス（掛川）※1への来館者数（名）	7,879

	S/PARK Museum（横浜）への来館者数（名）	37,192
	「shiseido art egg」によるアーティスト支援数（組）	3
子どものための取り組み	ジュニア活動 資生堂子どもセミナー※2受講者数（名）	1,709
アネッサによる紫外線予防教育※3	小学校での日焼け予防教育授業受講人数（名）	5,414
	幼稚園・保育園への日焼け予防サンプリング活動（名）	10,000

※1：2022年4月27日より水～土開館。2022年8月13日以降、施設メンテナンスのため休館中。

※2：詳細は「子どものための取り組み」をご覧ください。

※3：詳細は「アネッサのサステナビリティ活動」をご覧ください。

地域社会・災害支援

資生堂グループの社員有志による寄付の実績は以下の通りです。

項目	内容	2022
地域社会・災害支援	「資生堂カメラファンド」※による寄付額 (単位：円)	14,990,879
	「災害義援金」による寄付額 (単位：円)	29,250,309

※支援詳細は「資生堂カメラファンド」をご覧ください。

独立保証報告書



株式会社資生堂 殿

ビューローベリタスジャパン(以下、ビューローベリタス)は、株式会社資生堂(以下、資生堂)の委嘱に基づき、資生堂によって選定されたサステナビリティ情報に対して限定的保証業務を実施した。この保証報告書は、以下に示す業務範囲内に含まれる関連情報に適用される。

選定情報

我々の業務範囲は、資生堂 コーポレート Web サイト「サステナビリティ」ページ(以下、Web ページ)に記載された、2022年1月1日から2022年12月31日までの期間の以下の情報(‘選定情報’)に対する保証に限定される。

資生堂グループ

- ・男女均等報酬(役員)

資生堂グループ(日本)

- ・社員数(合計) (2023年1月1日時点)
- ・リーダー数(男性/女性) (2023年1月1日時点)
- ・女性リーダー比率 (2023年1月1日時点)
- ・障がい者雇用率 (2022年6月1日時点)
- ・男女均等報酬(管理職/非管理職)
- ・業務上災害発見件数(直接雇用従業員)
- ・LTIFR:時間損失負傷災害件数率(直接雇用従業員/間接雇用従業員)
- ・社会貢献活動への支出(寄付額合計/キャッシュでの寄付/商品提供による寄付)

資生堂グループ(China)

- ・社会貢献活動への支出(寄付額合計/キャッシュでの寄付/商品提供による寄付)

資生堂グループ(Americas)

- ・社会貢献活動への支出(寄付額合計/キャッシュでの寄付/商品提供による寄付)

報告規準

Web ページ内に含まれる選定情報は、資生堂 コーポレート Web サイトに記載された報告規準と共に読まれ理解される必要がある。

限定と除外

以下に関する情報のいかなる検証も、我々の業務範囲からは除外される。

- ・定められた検証期間の外での活動
- ・‘選定情報’として挙げられていない、Web ページ内の他の情報

限定的保証は、リスクに基づいて選択されたサステナビリティデータのサンプルと、これに伴う限界に依拠している。この独立報告書は、存在するかもしれないすべての誤り、欠損、虚偽表示を検出するための根拠とされるべきではない。

責任

Web ページ内の保証の対象とされた情報の作成と提示は、資生堂単独の責任である。



ビューローベリタスは Web ページ又は報告規準の作成に関与していない。我々の責任は、以下の通りである。

- ・保証の対象とされた情報が報告規準に準拠して作成されたかどうかについて、限定的保証を行うこと
- ・実施した手続きと入手した証拠に基づいて、独立した結論を形成すること
- ・我々の結論を資生堂に報告すること

評価基準

我々は、International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised), Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information (Effective for assurance reports dated on or after December 15, 2015) に準拠して業務を実施した。

実施した業務の概要

我々の独立した検証の一環として、我々の業務には以下が含まれる。

1. 資生堂の担当者へのインタビューの実施
2. 用いられた想定の評価を含む、選択された情報をまとめるために使用されたデータの収集及び集計プロセスと、データの対象範囲及び報告範囲の確認
3. 資生堂によって提供された文書による証拠の確認
4. 定量的なデータの集計と分析のための資生堂のシステムの確認
5. 資生堂本社への訪問実施による、データの源流を遡ってのサンプルの検証
6. 選定情報についての集計計算の再実施
7. 業務活動の変化、買収及び譲渡を考慮した、選定情報の前年値に対する比較

限定的保証業務で実施される手続は、合理的保証業務よりもその種類と時期が多様であり、その範囲が狭い。その結果、限定的保証業務で得られる保証の水準は、合理的保証業務が実施されていたなら得られたであろう保証よりも相当に低い。

結論

上述した我々の方法と活動に基づき、

- ・選定情報が、報告規準に従って適切に作成されていないことを示す事項は、すべての重要な点において認められなかった。
- ・資生堂は、我々の保証業務の対象範囲における定量的なデータについて、収集・集計・分析のための適切な仕組みを構築していると考えられる。

独立性、健全性及び能力の表明

ビューローベリタスは、190 年以上の歴史を有する、品質・環境・健康・安全・社会的責任に特化した独立の専門サービス会社である。保証チームは、環境・社会・倫理・健康及び安全の情報・システム・プロセスに対する検証の実施において幅広い経験を有している。

ビューローベリタスは、世界的に認められた品質管理基準の要求事項に適合する品質管理システムを運用しており、従って倫理的な要求事項、専門的な基準及び適用可能な法規制上の要求事項への適合に関する文書化された方針や手順を含む、品質管理の包括的なシステムを維持している。

ビューローベリタスは、従業員が日々の業務活動において、誠実性、客観性、専門的な能力と配慮、機密保持、専門家としての態度、及び高い倫理基準を維持することを確実にするために、国際検査機関連盟 (IFIA) の要求事項を満たす倫理規程を、業務全体に対して実施し適用している。

ビューローベリタスジャパン株式会社

横浜市中区日本大通 18 番地

2023 年 4 月 28 日

