

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。

環境データ

- ・ CO₂
- ・ エネルギー
- ・ 水
- ・ 廃棄物
- ・ 環境汚染
- ・ 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）

社会データ

- ・ 人事
- ・ 顧客満足
- ・ コンプライアンス・リスクマネジメント
- ・ 社会活動

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)

	2019	2020	2021	2022	2023
総排出量	☒ 78,750	☒ 72,458	☒ 65,481	☒ 46,439	☒ 34,722※3
カバレッジ (%) ※2	96.8	100.0	100.0	100.0	100.0
Scope 1	☒ 27,036	☒ 25,968	☒ 28,744	☒ 23,912	☒ 21,105
カバレッジ (%) ※2	95.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Scope 2	☒ 51,714	☒ 46,490	☒ 36,737	☒ 22,527	☒ 13,617
カバレッジ (%) ※2	98.0	100.0	100.0	100.0	100.0

※1：エネルギー起源CO2を対象とし、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（☒3,581 t分）差し引き後の総排出量31,141t

Scope 3※1

(単位：t)

	2019	2020	2021	2022	2023
総排出量	2,770,000	2,540,000	1,520,000	1,510,000	973,000
カテゴリー1 購入した製品・サービス※2	☒ 644,000	☒ 528,000	☒ 953,000	☒ 931,000	☒ 509,000
カテゴリー2 資本財	231,000	246,000	☒ 225,000	☒ 150,000	☒ 139,000
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	9,740
カテゴリー4 輸送、配送（上流）	110,000	85,400	☒ 51,600※5	☒ 67,500	☒ 37,200
カテゴリー5 事業から出る廃棄物	20,700	33,000	☒ 15,100	☒ 15,500	☒ 13,900
カテゴリー6 出張	14,700	1,600	900	2,400	9,460

カテゴリー7 雇用者の通勤	5,200	6,200	8,500	7,500	7,990
カテゴリー8 リース資産（上流）	0	0	0	0	0
カテゴリー9 輸送、配送（下流）	-	-	-	☑87,000※4	☑74,300
カテゴリー10 販売した製品の加工	0	0	0	0	0
カテゴリー11 販売した製品の使用	☑1,580,000	☑1,540,000	☑134,000※5	☑143,000	☑108,000
カテゴリー12 販売した製品の使用者による廃棄	☑148,000	☑82,900	☑118,000	☑94,600	☑59,400
カテゴリー13 リース資産（下流）	0	0	0	0	0
カテゴリー14 フランチャイズ	0	0	0	0	0
カテゴリー15 投資	-	-	-	2,800※4	4,940

※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
 ※2：2023年国内使用量（推計含む）：ガラス3,700 t、金属660t
 ※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	2023
総排出量	2,848,750	2,612,458	1,585,481	1,556,439	1,008,126

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)

	2019	2020	2021	2022	2023
総使用量	289,280	298,589	322,527	304,962	239,863※4
カバレッジ (%) ※1	96.8	100.0	100.0	100.0	100.0
電力	115,228	127,188	137,881	141,841	127,305
ガス※2	122,636	128,568	139,424	109,953	58,413
LPG	2,771	2,552	2,370	2,559	1,778
燃料※3	24,358	16,146	20,181	20,436	24,129
蒸気	24,286	24,135	22,671	30,172	28,239

※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
※4：2023年 非再生可能エネルギー使用量合計：131,037MWh

水※

(単位：百万m³)

	2019	2020	2021	2022	2023
総取水量	☑1.2	☑1.2	☑1.2	☑1.1	☑0.8
上水	1.0	0.9	0.9	0.7	☑0.5
工業用水	0.1	0.1	0	0	☑0
地下水	0.1	0.3	0.3	0.3	☑0.3
総排水量	☑0.9	☑1.0	☑1.0	☑0.9	☑0.6
下水	0.9	0.8	0.8	0.8	0.4
地表水	0	0.2	0.2	0.1	0.2

※2019 - 2020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（カバレッジ100%）
2022 - 2023年 生産拠点（カバレッジ100%）・研究拠点（カバレッジ100%）
・2019 - 2023年 その他取水源（地表水・雨水・外部排水・海水・採石場水）：0m³
・2019 - 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, 2023年：831,057m³
・2023年 同一の取水源に戻した排水量を除外した水消費量：☑0.8百万m³
・2023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：11%

事業から出る廃棄物※1

(単位：t)

	2019	2020	2021	2022	2023
廃棄物排出量	14,297	12,825	☑13,096	☑12,560	☑10,895
リサイクル処分量※2	13,910	12,779	13,038	12,473	☑10,813
非リサイクル処分量	387	47	☑58	☑87	☑81

※1：2019 - 2021年 生産拠点（カバレッジ100%）・国内研究拠点
2022 - 2023年 生産拠点（カバレッジ100%）・研究拠点（カバレッジ100%）
※2：サーマルリカバリー、有価物含む

環境汚染（大気・水質）

(単位：t)

	2019	2020	2021	2022	2023
NOx排出量	27	☑23	☑24	☑31	☑10
カバレッジ（%）※	81.8	90.9	100.0	100.0	100.0
SOx排出量	0	☑0	☑0	☑0	☑0
カバレッジ（%）※	81.8	90.9	91.7	91.7	91.7
COD汚濁負荷量	☑103	☑70	☑68	☑52	☑46
カバレッジ（%）※	90.9	90.9	91.7	92.3	92.3

※生産拠点

環境法令遵守の状況

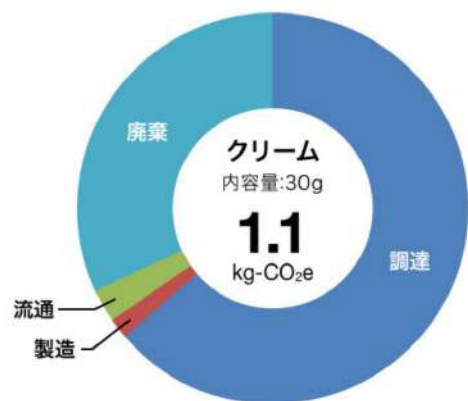
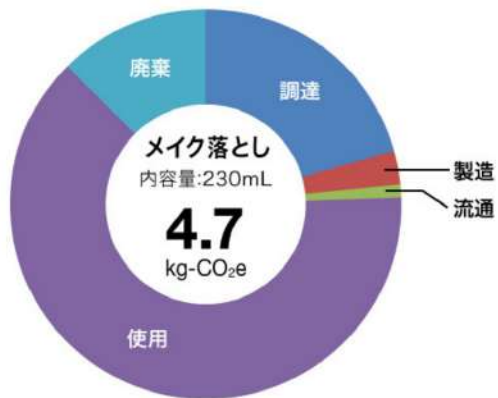
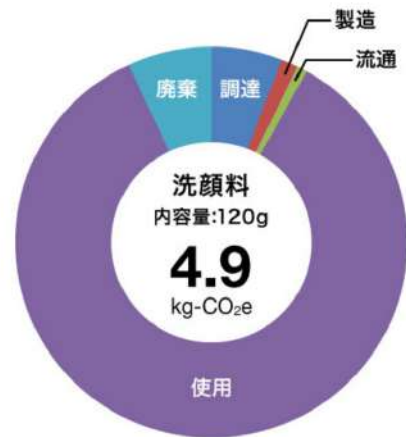
環境法令においては、環境負荷の大きな生産部門が主に対象となり、ISO14001のシステムに基づいて環境法規制などの遵守評価を実施し、法令遵守を徹底しています。

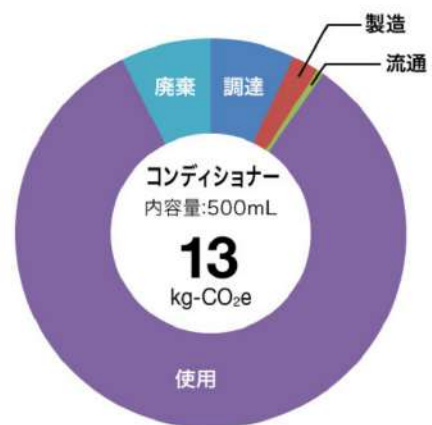
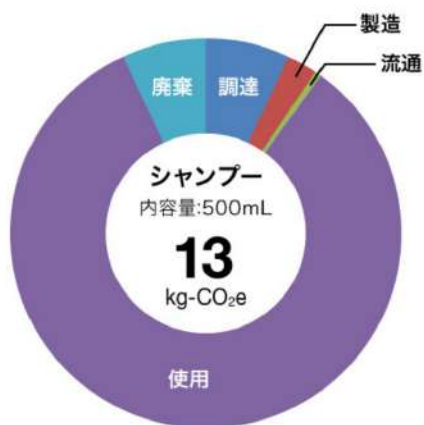
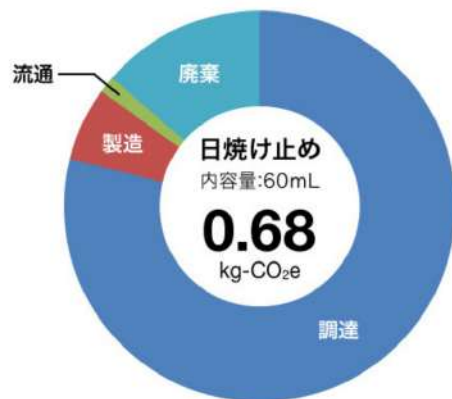
国内および海外関係会社について調査を実施しましたが、2023年を含めて直近5年間では重大な環境関連法規制等の違反はありませんでした。今後も継続して適正管理に努めてまいります。

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

独立した第三者保証報告書



2024年7月1日
意見書番号：SGS24/111

株式会社資生堂
東京都中央区銀座 7-5-5
代表執行役 会長 CEO
魚谷 雅彦様

SGSジャパン株式会社（以下、当社）は、株式会社資生堂（以下、組織）からの依頼に基づき、組織が作成したWebサイト（<https://corp.shiseido.com/jp/sustainability/performance/env/>）及びSUSTAINABILITY REPORT2023の「環境データ」（以下、環境データ）で、☒及び●の付された2023年度の実績（以下、ステートメント）について、限定的保証業務を実施した。

組織の責任

組織は、組織が定めたステートメントの算定・報告規準（以下、組織の定めた規準。「環境データ」に記載。）に準拠してステートメントを作成する責任を負っている。なお、GHGの算定は、様々なガスの排出量を結合するため必要な排出係数と数値データの決定に利用される科学的知識が不完全なため、固有の不確実性の影響下にある。

当社の独立性と品質管理

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力と正当な注意、守秘義務、及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく独立性及びその他の要件を含む、国際会計士倫理基準審議会の公表した「職業会計士の倫理規程」を遵守した。

当社は、国際品質管理基準第1号8に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準及び適用される法令及び規則の要件の遵守に関する文書化された方針と手続を含む、包括的な品質管理システムを維持している。

当社の責任

当社の責任は、実施した手続及び入手した証拠に基づいて、ステートメントに対する限定的保証の結論を表明することにある。当社は、国際監査・保証基準審議会の公表した国際保証業務基準（ISAE）3000「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」及び国際保証業務基準（ISAE）3410「温室効果ガス報告に対する保証業務」に準拠して、限定的保証業務を行った。

当社が実施した手続は、当社の職業的専門家としての判断に基づいており、下記を含む。

- ステートメントの測定・集計・算定・報告方法に関する質問及び適切性の評価
 - ステートメントとその基礎となる記録が一致していることの照合
 - ステートメントに関する算定方法並びに内部統制の整備状況に関する質問
 - 定量的データに対する分析的手続きおよび質問
 - 資生堂 福岡久留米工場および本社 汐留オフィス（GLOBAL VISION CENTER）の現地調査
 - 組織の見積りを開発する方法が、適切であり、一貫して適用されていたかどうかの評価
- ※見積りの基礎となったデータのテスト・見積りを評価するための独自の見積りの開発を含めていない

限定的保証業務で実施する手続は、合理的保証業務に対する手続と比べて、その種類が異なり、その実施範囲は狭い。その結果、限定的保証業務で得た保証水準は、合理的保証業務を実施したとすれば得たであろう保証ほどには高くない。

限定的保証の結論

当社が実施した手続及び入手した証拠に基づいて、「環境データ」に記載されるステートメントが、組織の定める規準に準拠して作成されていないと信じさせる事項は、全ての重要な点において認められなかった。

SGSジャパン株式会社

神奈川県横浜市保土ヶ谷区神戸町1-3-4
横浜ビジネスパーク ノーススクエア I
ビジネスアシュアランス
認証・認定統括責任者
竹内 裕二

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	2021	2022	2023	2024
合計(人)		国内は各年1月1日時点、 海外は前年12月末時点	45,527	40,484	38,878	35,675
女性比率(%)	資生堂 グループ合計	前年12月末時点	83	82.2	81.9	82.2
	国内 資生堂グループ	各年1月1日時点	82	81.3	80.7	80.9

地域別社員数（人）

指標	期間	2021	2022	2023	2024
日本	各年1月1日時点	☑24,903	☑23,458	☑22,129	☑20,793
中国	前年12月末時点	9,019	8,174	8,158	7,492
アジアパシフィック		4,392	3,858	3,674	2,649
米州		2,997	1,939	1,819	1,776
欧州		4,031	2,900	2,930	2,783
トラベルリテール		185	155	168	182

☑ 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(21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、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、株式会社イプサ、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 ジャポン、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	2021	2022	2023	2024
日本	社員	合計	各年1月1日時点	17,698	17,160	16,369	15,375
		男性		3,835	3,783	3,622	3,332
		女性		13,863	13,377	12,747	12,043
	契約社員	合計		7,205	6,298	5,760	5,418
		男性		655	610	657	648
		女性		6,550	5,688	5,103	4,770

リーダー数（人）

指標			期間	2021	2022	2023	2024
日本	リーダー※1	男性	各年1月1日時点	☑862	☑841	☑843	☑796
		女性		☑459	☑500	☑509	☑531
	初級管理職※2	男性		535	490	331	327
		女性		246	248	209	208

☑ 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(21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、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、株式会社イプサ、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】株式会社ビエール 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

※1：部下を持つ管理職（正社員・有期契約社員）

※2：初級管理職: 部下を持たない管理職

女性管理職比率（％）

指標		期間	2021	2022	2023	2024
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	57.5	58.3	58.1	58.8
日本	女性管理職比率 ※2 目標:50.0 %達成	各年1月1日時点	☑34.7	☑37.3	☑37.6	☑40.0
	初級管理職※3 女性比率		31.5	33.6	38.7	38.9
中国	女性管理職比率	前年12月末時点	63.5	65.2	69.4	70.1
アジア パシフィック			67.9	65.4	81.4	78.4
米州			73.1	76.4	67.9	68.3
欧州			73.5	68.7	71.3	72.1
トラベルリテ ー ル			79.1	82.6	83	83.6

☑ 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(21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、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、株式会社資生堂バーラー、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 ジャポン、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

※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64.7%

※2：部下を持つ管理職（正社員・有期契約社員）

※3：初級管理職: 部下を持たない管理職

トップマネジメントの多様性（％）

指標	期間	2020	2021	2022	2023	2024
取締役会における女性比率※1	各年4月1日時点	46.2	46.2	46.2	40.0	45.5
取締役会における社外取締役比率		53.8	53.8	53.8	53.3	63.6
エグゼクティブオフィサーの女性比率		25.0※2	31.6	35.3	35.3	40.0
全トップマネジメント※3の女性比率		28.3	41.7	42.9	44.1	43.8

※1：2023年までは取締役・監査役の女性比率を示している。当社は第124回定時株主総会（2024年3月26日）にて指名委員会等設置会社に移行したため、2024年からは女性取締役比率

※2：執行役員の女性比率を示している

※3：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	2024
株式会社資生堂	各年6月1日時点	3.04	3.89	4.18	4.52	4.81
国内資生堂グループ ※3		☑2.22	☑2.44	☑2.65	☑2.82	2.99
目標値		2.2	2.3	2.3	2.3	2.5

☑ 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	2021	2022	2023	2024
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	17.7
		30歳～49歳	55.5	58.5	58.5	57.6
		50歳以上	20.4	22.9	23.9	24.7
日本	各年1月1日時点	30歳未満	20.4	18.6	17.2	16.5
		30歳～49歳	49.3	49.4	49.3	49.1
		50歳以上	30.3	32	33.5	34.4
中国	各年12月末時点	30歳未満	24.5	18	17.1	18.2
		30歳～49歳	73.9	79.3	79.8	79.2
		50歳以上	1.6	2.7	3.2	2.7
アジアパシフィック		30歳未満	36.3	25	23.2	24.3
		30歳～49歳	57.1	67.5	68.4	65.6
		50歳以上	6.6	7.5	8.4	10.1
米州		30歳未満	26.5	13.3	13.4	15.7
		30歳～49歳	51	55.7	53.8	54.1
		50歳以上	22.5	31	32.8	30.2
欧州		30歳未満	30.9	15.4	17.5	20.5
		30歳～49歳	53.3	62.1	58.2	56.2
		50歳以上	15.8	22.5	24.3	23.3
トラベルリテール		30歳未満	21.6	16.8	14.9	18.7

		30歳～49歳	73	76.8	77.4	73.6
		50歳以上	5.4	6.5	7.7	7.7

指標		期間	2021	2022	2023	2024
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	69	70	72.7	69.2
STEM関連部門の 女性比率 (%)	資生堂グループ合計		-	59	56.8	57.4
	国内資生堂グループ		33.3	58.1	57.4	56.7

指標		期間	2021	2022	2023	2024
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	486	443	397	386
国内における外国 人社員構成比率(%)			2	1.9	1.8	1.9

国籍別社員比率 (%) (上位5か国)

指標	期間	国籍	2024	
			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	57.4	40.2
		中国	20.3	14.8
		米国	4.3	13.7
		フランス	3.1	9.9

平均勤続年数 (年)

指標		期間	2021	2022	2023	2024
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	14.4	14.9	15.3	15.7
	男性		14.5	14.2	14.1	14.4
	女性		14.4	15	15.7	16

国内グループの離職率

指標/対象			2020	2021	2022	2023
合計離職率 (%) ※1	社員合計		3.5	4.4	5.2	8.7
	職種内訳	管理職・総合職	3.4	3.8	5.2	6.5
		美容職	2.3	3.4	4	5.3
自己都合離職率 (%) ※2	社員合計		3.3	4.2	4.9	5.6
	職種内訳	管理職・総合職	3.1	3.7	4.7	4.8
		美容職	2.1	3.2	3.8	5.1

※1：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

※2：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	2020	2021	2022	2023
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	1,955	2,003	1,937	1,910
		国内資生堂グループ		1,863	1,901	1,857	1,865
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		1,836.8	1,844.5	1,836.8	1,852.25
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		173.4	211.6	167.2	178.1
		国内資生堂グループ		69	88.2	91.6	108.7

※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	2020	2021	2022	2023
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	社員、契約社員	各年12月末時点	70.4	76.3	69.6	83.4
	国内資生堂グループ			80.6	80.3	70.5	85.7

新規採用人数※

指標			期間	2020	2021	2022	2023	
新卒採用（総合職）	社員	男性(人)	各年12月末時点	65	26	21	15	
		女性(人)		85	35	29	28	
		女性比率(%)		56.7	57.4	58	65.1	
新卒採用（美容職）		男性(人)		5	0	0	0	
		女性(人)		333	26	32	15	
		女性比率(%)		98.5	100	100	100	
新卒採用（生産技術職）		男性(人)		-	30	18	33	
		女性(人)		-	45	25	47	
		女性比率(%)		-	60	58.1	58.8	
新卒採用（その他）		男性(人)		-	-	3	3	
		女性(人)		-	-	11	52	
		女性比率(%)		-	-	78.6	94.5	
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)	79	122	189	128
				女性(人)	100	127	187	190
				女性比率(%)	55.9	51	49.7	59.7
その他 採用	上記を除く契約社員	男性(人)		-	-	149	181	
		女性(人)		-	-	475	580	
		女性比率(%)		-	-	76.1	76.2	

※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	49.2	50
			30歳～49歳	42	42.3	40.4
			50歳以上	8.9	8.5	9.6
		職位（％）	非管理職	89.8	93.7	94.6
			管理職	10.2	6.3	5.4
		障がいのある社員（％）		3.8	3.4	2.9

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27%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				2020	2021	2022	2023
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		28.8	47.8	71.1	60.6
株式会社イブサ				6.6	8.3	47.6	43.4
株式会社ザ・ギンザ				8.7	0	0	100
株式会社資生堂パーラー				0	0	0	0
資生堂美容室株式会社				100	0	100	100
ジャパンリテールイノベーション				87.5	100	75	100

初任給（円/月）

指標			2021	2022	2023	2024
月給支給額※	博士了	各年4月入社社員	293,450	293,450	293,450	293,450
	修士了		261,310	261,310	261,310	261,310
	大学卒		237,890	237,890	237,890	237,890
	高専卒		215,670	215,670	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	2020	2021	2022	2023
株式会社資生堂	6,585,163	6,202,140	6,634,381	7,405,508

※賞与及び基準外賃金を含む。

均等報酬

指標			期間	2021	2022	2023
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	☑ 男性100：女性80
		ベース給与と賞与※1 ※2		☑ 男性100：女性81	☑ 男性100：女性71	☑ 男性100：女性75
管理職	ベース給与のみ	☑ 男性100：女性96		☑ 男性100：女性96	☑ 男性100：女性95	
	ベース給与と賞与※1	☑ 男性100：女性96		☑ 男性100：女性96	☑ 男性100：女性96	
国内資生堂グループ	非管理職			☑ 男性100：女性85	☑ 男性100：女性88	☑ 男性100：女性86
	総合職・ 特定職	ベース給与のみ		男性100：女性99	男性100：女性97	男性100：女性94
				男性100：女性120	男性100：女性118	男性100：女性115
				-	男性100：女性99	男性100：女性97
美容職						
	生産技術職					

☒ 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：翌年3月に支給される当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	2024
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	804
定年後再雇用制度 利用者比率(%)			2.7	3.4	4.8

育児休業・介護休業

指標				2019	2020	2021	2022	2023
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	167
			女性	1,360	1,303	1,260	479	475
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	14
			女性	2,296	2,430	2,364	2,333	2,253
		美容職	男性	0	0	0	0	0
			女性	1,743	1,750	1,707	1,708	1,632
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	113
			女性※4	-	-	-	100	107
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	30
			女性	-	-	-	512	501
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	92.3
		管理職・総合職		95	97.3	99.3	-	97
	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	93.1
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	82.8
		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	86.2
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	2
			女性	28	40	37	40	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	1
			女性	27	35	30	34	47
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	479

※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：カンガルススタッフ体制: 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

労働災害件数※1

指標			2019		2020		2021		2022		2023	
			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(%)	件数	カバレッジ(%)
国内資生堂グループ※2	直接雇用従業員	合計（うち工場）	☑30(9)	100	☑32(6)	100	☑28(4)	100	☑24(3)	100	☑30(2)	100
		死者数	0	100	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	1	85
		死者数	0	39.6	0	79.5	0	85	0	93	☑0	85
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	42	100

強度率※4

指標		2019	2020	2021	2022	2023
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	0.025

LTIFR※5

指標		2019	2020	2021	2022	2023
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)	☑0.89(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)	☑0.53(85.0)
	総合計 直接雇用及び間接雇用従業員	-	0.82	0.74	0.69	0.87
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)	1.47(100)

☑ 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21社（2023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プルジャパン、株式会社エトバス、株式会社資生堂パーラー、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ム、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

※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

労働組合

指標			期間	2021	2022	2023	2024
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	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	-
労働組合員数(人)	国内資生堂グループ			13,672	13,438	12,930	12,731
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		55.0	56.6	58.3	58.2
		契約社員を除いた比率※3		77.3	77.1	78.3	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	2024
資生堂グループ全体	76	76	65	68

※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	2023
社員一人あたりの平均教育研修時間（時間）※1	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	33.8
社員一人あたりの平均教育研修費用（円）※2			29,277	43,936	23,682	29,892	36,199

※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。
※2：2022年度分より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		2020	2021	2022	2023
企業ブランド調査※1	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 (%)	95.4	94.7	95.4	95.4
商品ブランド調査※2	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 (%)	74.3	73.5	73.6	73.9

※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 11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	2020	2021	2022	2023
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	2020	2021	2022	2023
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

通報・相談窓口の運用実績（件）

従業員向け

通報・相談窓口	対象	2020	2021	2022	2023
資生堂相談ルーム※1	国内資生堂グループ従業員	289	255	220	216※2
資生堂社外ホットライン※1					
コンプライアンス委員会ホットライン※1					
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	0	1	2※2

※1：2024年1月より「資生堂ホットライン」に再編しています。

※2：上記の各通報・相談窓口で受け付けた2023年度の実績は、計218件でした。その内訳は、差別・ハラスメント 43件、労務管理 50件、職場環境・コミュニケーション 82件、問い合わせ他 26件、その他法令・社内諸規程違反 17件でした。このうち事実調査を行った事案が 42件あり、その結果に基づいて法令または社内諸規程違反が確認できた事案は 1件（差別・ハラスメント 0件、腐敗または贈収賄 0件、顧客の個人情報漏洩 0件、利益相反取引 0件、インサイダー取引 0件、労務管理 0件、職場環境・コミュニケーション 0件、問い合わせ他 0件、その他法令・社内諸規程違反 1件）、このうち就業規則違反として懲戒処分を行った事案は1件でした。

通報・相談窓口	対象	2020	2021	2022	2023
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	4	3	7	2

※2024年3月26日より「資生堂グループ監査委員会通報窓口」に変更しています。

取引先向け

通報・相談窓口	対象	2020	2021	2022	2023
資生堂ビジネスパートナーホットライン	国内取引先の役員・従業員	13	17	11	14※

※上記の通報・相談窓口で受け付けた2023年度の実績は、計14件でした。その内訳は、差別・ハラスメント 2件、労務管理 3件、職場環境・コミュニケーション 3件、問い合わせ他 4件、その他法令・社内諸規程違反 2件でした。このうち事実調査を行った事案が4件あり、その結果に基づいて法令または社内諸規程違反が確認できた事案は1件（差別・ハラスメント 1件、腐敗または贈収賄 0件、顧客の個人情報漏洩 0件、利益相反取引 0件、インサイダー取引 0件、労務管理 0件、職場環境・コミュニケーション 0件、問い合わせ他 0件、その他法令・社内諸規程違反 0件）、このうち就業規則違反として懲戒処分を行った事案は1件でした。

従業員への人権教育研修実績

研修名	対象	修了者数（人）
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 18,750名 資生堂グループの全地域で実施
ハラスメント研修	国内資生堂グループの従業員	従業員 16,862名（受講率83%） 新任管理職 132名
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45,698名（受講率81%）

従業員へのハラスメントに関する調査

調査方法	対象	2024年度の結果と対策
職場のハラスメント実態調査※	2024年度調査対象 国内資生堂グループ従業員（一部を除く） 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	2024年度の結果 対象者：10,483名、回答率: 79.5% リスク評価方法：資生堂倫理行動基準に照らし合わせ、現在のハラスメントのリスクを2022年度調査結果との比較も用いながら職場ごとに分析し評価した。 2024年度の対策 2024年度に実施したハラスメント実態調査の結果をすべての調査対象部署の責任者に対して個別にフィードバックし、各部署において、調査結果から推定できる自組織内のハラスメントの課題解決に向けた是正の取り組みを要請する。 2024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ハラスメント防止研修を実施する。

※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。なお、2年1サイクルで、①:国内資生堂グループのすべての部署を対象とした実態把握（調査）、②:①を踏まえた改善アクション、③:①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とした改善状況把握（調査）、④:追加改善アクションを実施している。

重大なコンプライアンス違反件数※（件）

対象	2020	2021	2022	2023
資生堂グループ	0	0	0	0

※資生堂グループの業務運営における重大なコンプライアンス違反を社内で定義して管理

各種団体への会費、政党への政治寄付等の状況（百万円）

	2020	2021	2022	2023
業界団体等	41	40	20	41
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	2020	2021	2022	2023
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	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: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	法規制および自主規範に対する違反:3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	2020	2021	2022	2023
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	2020	2021	2022	2023
国内資生堂グループ	未集計	10	4	0

※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	2020	2021	2022	2023
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

社会活動

対象	～2023
国内における女性活躍 グローバルでの女子教育支援と経済的自立支援（単位：人）	627,447
美の力による自己効力感の醸成 「自分らしい美しさ」を制限する無意識の思い込みや偏見への取り組み（単位：人）	136,880

社会貢献活動への支出（単位：百万円）

対象	2022
資生堂グループ合計	1,031

その他社会貢献活動

項目	内容	2023
学術支援	JSID's Fellowship Shiseido Research Grant 受賞者数（名）	2
	資生堂女性研究者サイエンスグラント（名）	10
	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）	35,969
	資生堂企業資料館（掛川）への来館者数（名）	3,429
	資生堂アートハウス（掛川）への来館者数（名）	4,973
	S/PARK Museum（横浜）への来館者数（名）	55,459
	「shiseido art egg」によるアーティスト支援数（組）	3

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

※支援詳細は「資生堂カメラファンド」をご覧ください。

項目	内容	2023
地域社会・災害支援	「災害支援金」による寄付額※による寄付額 （単位：円）	6,497,121

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、2023 年 1 月 1 日から 2023 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) (2024 年 1 月 1 日時点)
- ・リーダー数(男性/女性) (2024 年 1 月 1 日時点)
- ・女性リーダー比率 (2024 年 1 月 1 日時点)
- ・障がい者雇用率 (2023 年 6 月 1 日時点)
- ・男女均等報酬(管理職/非管理職)
- ・労働災害件数(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)
- ・労働災害死亡者数(直接雇用従業員/間接雇用従業員)

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、報告基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

2024 年 5 月 8 日