

資生堂グループのサステナビリティ

社会価値の創造を通じ、サステナブルなよりよい世界を実現します。

当バックナンバーに掲載している情報の対象期間は、2024年度(2024年1月1日～2024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の内容も含まれています。

目次

○ サステナビリティ	1
○ サステナビリティマネジメント	4
● 国際的な規範への賛同・支持	11
● 「グローバル・コンパクト」の4分野10原則	12
○ 環境	13
● 地球環境の負荷軽減	16
● 資生堂 気候／自然関連財務情報開示レポート	27
● サステナブルな製品の開発	51
● 環境についての方針と環境マネジメント	60
● ステークホルダーとの協働	64
● 環境会計	66
○ 社会	67
● 日本におけるジェンダーギャップ解消による女性活躍支援	70
● グローバルにおける女子教育と経済的自立支援	75
● 美の力による自己効力感の醸成	78
● 「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	85
● 人権についての考え方	87
● 人権推進体制	89
● 人権の取り組み	90
● サステナブルで責任ある調達の推進	98
● 英国現代奴隷法への対応	113
Shiseido Modern Slavery Statement (Year ended December 31, 2023)	114
● 人事に関する基本方針	123
● ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン	124

● 働きがいのある職場の実現	132
● 人材育成と公正な評価	137
● 資生堂グループの健康と安全	141
● 社員の雇用と労働	158
○ コンプライアンス・リスクマネジメント	160
● リスクマネジメント	161
● 資生堂グループ反汚職方針	165
● コンプライアンス	167
● 情報セキュリティ管理	170
● 個人情報の保護	173
● 知的財産の保護	176
● タックスポリシー	177
● グローバルタックスポリシー	178
● 資生堂グループの英国におけるタックスポリシー	180
○ コーポレートガバナンス	182
● コーポレートガバナンス体制	183
● コーポレートガバナンスの基本的な考え方	189
● コーポレートガバナンス・コードの各原則と資生堂の対応	192
● 役員報酬	210
● 監査体制	217
● コンプライアンス・リスクマネジメント	221
● 内部統制システムの基本方針	224
○ 顧客満足と安心・安全	227
● 安心・安全なモノづくりの推進	228
● ユニバーサルデザインと、責任あるマーケティング・広告	230
● お客さまへの情報提供	237
○ 社会貢献活動	240
● 社員による社会貢献活動	242
● 子どものための取り組み	246
● 災害支援活動	248
● 新型コロナウイルス感染症に関連した資生堂の活動	258
○ ステークホルダーエンゲージメント	264

○ 外部からの評価・受賞等	265
○ サステナビリティデータ	268
● 環境データ	269
● 環境データに関する保証報告書	275
● 社会データ	276
● 社会データに対する保証報告書	293
○ 編集方針・GRI内容索引・SASB対照表	295

サステナビリティ

社会価値の創造を通じ、 サステナブルなよりよい世界を実現します。



1872年の創業時から、私たちは自然や地球環境、社会を敬い、本業を通じて、社会価値の創造に努めてきました。そして今、「BEAUTY INNOVATIONS FOR A BETTER WORLD」という企業使命のもと、ビューティーカンパニーならではのアプローチで社会課題を解決し、「人々が幸福を実感できる」サステナブルな社会の実現を目指しています。



環境

美を心から楽しめる、豊かな地球環境へ。

1. 地球環境の負荷軽減
2. サステナブルな製品の開発
3. サステナブルで責任ある調達の推進



社会

美で勇気づけ、違いを認め合い、尊重し合う社会へ。

1. ジェンダー平等
2. 美の力によるエンパワーメント
3. 人権尊重の推進

コーポレートガバナンス

サステナビリティマネジメント



私は1991年の資生堂入社以来、主に海外事業に従事し、多くの現地社員と一緒に仕事をしてきました。時に文化や習慣の違いに戸惑うこともありましたが、どの国でも共通していたのは、誰もが資生堂で働いていることに誇りを持っていたことです。その理由は、資生堂が創業以来、「美」の価値の発見・創造に挑戦し続け、「美の力」を通じて世界中の人々の日常に喜びと感動を与えてきたこと、そして経済価値だけではなく、本業を通じて社会価値の創造に取り組んできたことに共感し、同じ志をもって働いていたことにあると考えています。

私自身も資生堂で働くことに、喜びと誇りを持ってきました。2023年1月に資生堂の社長 COOに就任して以来、市場環境の激しい変化や、影響の大きさを実感しつつも、それらからもたらされる困難な状況を今後の成長に向けた機会にすべく、全社をあげて改革に邁進しています。この改革を通じ、2030年ビジョンである「Personal Beauty Wellness Company」の実現のため、各地域・各事業でもそれぞれの事業戦略とサステナビリティ戦略を一体化させた活動を推進しています。

私からは特に、社会からの期待や要請が高い「環境」領域についてお話しします。資生堂はグローバルで必要とされている取り組みをはじめ、日本においては他企業との連携の必要性や、業界をけん引していく責務も感じており、特にバリューチェーン全体での取り組みを重視しながら、地球環境の負荷軽減、サステナブルな製品の開発、サステナブルで責任ある調達、の3つの戦略アクションを推進しています。

気候変動への課題においては、2030年に向けて全バリューチェーンを通じた CO₂排出量削減目標（SBTi）を設定し、再生可能エネルギーの導入やサステナブルな原材料の調達などによりCO₂排出量の削減に積極的に取り組み、2050年までにネットゼロを目指しています。2023年には、全11工場・自社ディストリビューションセンターにおける再生可能電力への切り替えを100%完了し、中国地域では全拠点で100%切り替えを完了しました。CO₂排出量の割合が最も高いScope 3への対応については、今後最も注力する課題として、事業に関わるお取引先などステークホルダーの皆さまとの連携を強化していきます。

気候変動と生物多様性にも積極的に取り組み、環境調査・情報開示を行う国際的な非営利団体であるCDPの「気候変動」「フォレスト」に関する2023年度調査において、最高評価にあたるAリスト企業に選定され、資生堂として

初めてダブルAに選定されました。気候変動と生物多様性については、本年も資生堂 気候／自然関連財務情報開示レポートにて開示しています。

製品開発においては、製品の効果や上質なデザインと、人や社会、環境への尊重・共生を両立させる、持続可能な価値創造を実現します。2023年4月には、プラスチック製容器を収集・再生する循環型プロジェクトを立ち上げ、お客さま、お取引先、同業他社、その他の重要なステークホルダーとサーキュラーエコノミーの実現を目指しています。

企業経営にとってサステナビリティはさらに重要度を増しています。私はこれを成長機会と捉え、事業戦略とサステナビリティ戦略を一体化させることで価値を創造し、新たなビジネス機会をつくることができると考えています。これからも社内外の多様なステークホルダーとともに透明性を高く保ち、事業を通じた社会価値の創造に取り組んでいきます。

私たちの企業使命「BEAUTY INNOVATIONS FOR A BETTER WORLD（美の力でよりよい世界を）」のもと、2030年に向けて「美の力を通じて人々が幸福を実感できる持続可能な社会の実現」を目指し、多様性を尊重し誰もが自分らしい人生を実感できる社会と、人と自然が共生する持続性のある地球環境の実現に貢献していきます。

2024年6月

取締役 代表執行役 社長 COO

藤原 憲太郎



（2025年1月より 取締役 代表執行役 社長 CEO に役職変更）

サステナビリティ戦略の考え方

資生堂は、1872年の創業時から、人、社会、自然を敬い、社会価値の創造を行ってきました。企業使命である「BEAUTY INNOVATIONS FOR A BETTER WORLD（美の力でよりよい世界を）」の実現のため、人財を当社の価値創造の源泉と考えています。人財への投資こそが企業価値を高めると強く信じ、「PEOPLE FIRST」の考えに基づき、ジェンダーや年齢、国籍などに関係なく一人ひとりの違いを認め尊重し合い、新しい価値創造に向けて議論する組織カルチャーの醸成、人事制度や施策を進化させ続けています。資生堂はビューティーカンパニーならではのアプローチで社会課題を解決し、2030年に向けて「美の力を通じて、人々が幸福を実感できる持続可能な社会の実現」を目指し、本業を通じた社会価値の創造と社会・環境課題の解決に向け、社会・環境領域でそれぞれ3つの戦略アクションを掲げています。

「社会」の領域では、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）を中心に社会課題の解決に取り組んでいます。ジェンダーにかかわらず、公正な機会が得られ、一人ひとりが自分らしく生きられる社会の実現を目指した「ジェンダー平等」、美しさに関する無意識な思い込みや偏見を払しょくし、個々の美しさに共鳴しあえる社会を目指した「美の力のエンパワーメント」、そして、すべての活動の根底となる「人権尊重の推進」の3つの戦略アクションを実行しています。

「環境」の領域では、社名の由来でもある「万物資生」※の考えに基づき、環境負荷を軽減し、使い捨てではなくサーキュラーエコノミーを実現できるイノベーションやビジネスモデルの構築に取り組んでいます。バリューチェーン全体を通してさまざまなステークホルダーとともに取り組みを推進する「地球環境の負荷軽減」「サステナブルな製品の開発」、環境や人権に対応した「サステナブルで責任ある調達の推進」の3つの戦略アクションを実行しています。

※中国の古典「易経」の一節、「至哉坤元 万物資生（大地の徳はなんと素晴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）」の一部

サステナビリティガバナンス

資生堂では、ブランド・地域事業を通じて全社横断でサステナビリティの推進に取り組んでいます。迅速な意思決定と確実な全社の実行のため、専門的に審議する「Sustainability Committee」を設定し、2023年も定期的に開催しました。資生堂グループ全体のサステナビリティに関する戦略アクションや方針、気候変動と自然環境に関するリスクおよび機会や人権対応アクションなど具体的な活動計画に関する意思決定、中長期目標の進捗状況についてモニタリングを行っています。出席者は代表執行役を含む経営戦略・研究開発・サプライネットワーク・広報、およびブランドホルダーなど各領域のエグゼクティブオフィサーで構成され、それぞれの専門領域の視点から活発に議論をしています。その他、特に業務執行における重要案件に関する決裁が必要な場合は「Global Strategy Committee」や取締役会に提案もしくは報告しています。また、戦略アクションに係る確実な業務執行・推進を行うため、「Sustainability Committee」の下部に、主要関連部門の責任者から構成される「Sustainability TASKFORCE」を設定し、長期的な目標達成に向けての推進方法やサステナビリティに関連した課題解決について議論し、地域本社や海外を含むその他の関連部門も巻き込んだ活動を行っています。

サステナビリティ推進体制図



※1：事業計画や重要な案件について多面的に審議

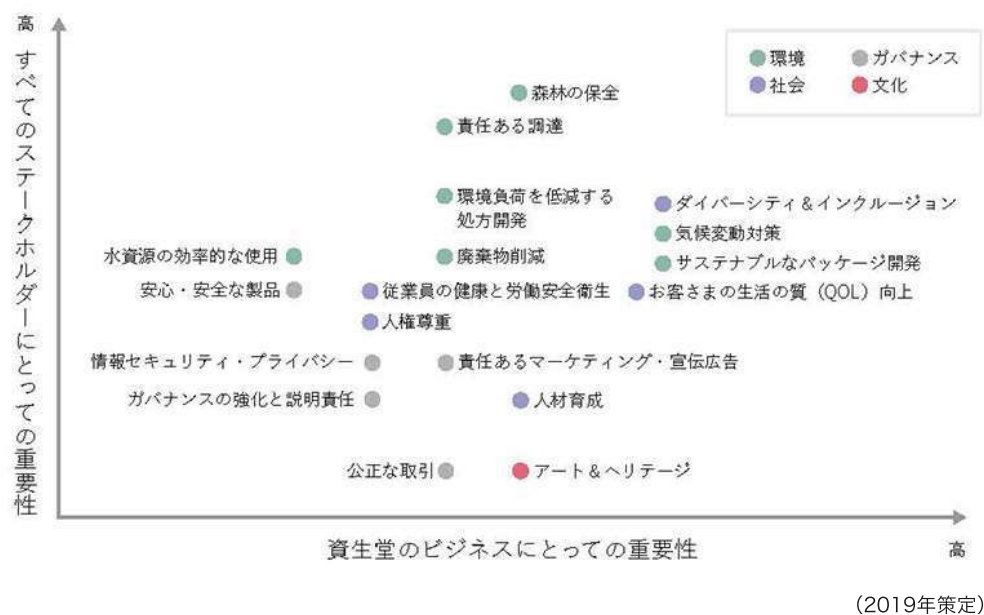
※2：構造改革・成長戦略にかかわる進捗・レビュー

当社は、サステナビリティ活動を推進するため、社外取締役および常勤監査委員を除く取締役、執行役、エグゼクティブオフィサーに加え、国内外の重要ポジションのリーダーに対して、CO₂排出量削減や女性管理職比率など

ESGに関する社内外の複数の業績目標値も組み入れた長期インセンティブ型報酬を導入しており、その達成度に応じてインセンティブ報酬が増減する仕組みを取り入れています。

マテリアリティ

資生堂は、創業以来培ってきた「美」に関する価値創造で、人々の幸福感・充足感を高め、サステナブルな社会の実現を目指しています。事業を通じて取り組むべき社会・環境課題を選定するため、ステークホルダーへのヒアリング、社内外の調査、議論をもとに課題を抽出し、社員、お客さま、取引先、株主、社会・地球といったすべてのステークホルダーにおける重要性和、資生堂のビジネスにおける重要性和との2軸で課題を分類し、優先順位をつけ、18項目のマテリアリティ（重要課題）を2019年に定めました。なお、近年の社会・業界を取り巻く環境変化を踏まえ、マテリアリティの見直しを検討しています。



マテリアリティ策定プロセス

以下のプロセスを実施しマテリアリティを特定しました。

Step1>すべてのステークホルダーからの期待や要請などをさまざまな視点で社会課題を抽出

- 国内外で活躍する環境・社会領域の有識者
- お客さまの声を収集（世界5カ国で実施した企業調査）
- 外部調査結果・主要国際機関の報告書（GRI・SASB・SDGsなど）
- 投資家の声
- エグゼクティブオフィサー※および社員からの声

Step2>リストアップした課題を事業と関連性の高いものに絞り込み、さらに分析

- エグゼクティブオフィサーや社内の幅広い部門とのディスカッションにより、事業と関連性の高い課題項目に絞り込む
- すべてのステークホルダー（社員、お客さま、取引先、株主、社会・地球）にとっての重要性と、資生堂のビジネスにとっての重要性の2軸でスコアリングし、重要項目を選定
- エグゼクティブオフィサー※とその重要項目に関する課題と戦略アクションについて確認

Step3>特化した重要課題は経営会議にて承認

※2021年までは執行役員

戦略アクションと対応するSDGs

資生堂では、マテリアリティに基づき環境・社会それぞれの領域で、それぞれ3つの戦略アクションを定めています。これらの取り組みに向け、各部門で経営資源を重点的に配分するとともに、全社横断で進めています。

	マテリアリティ	戦略アクション	対応するSDGs
環境	・気候変動対策 ・環境負荷を軽減する処方開発 ・サステナブルなパッケージ開発 ・サステナブルで責任ある調達 ・森林の保全 ・廃棄物削減 ・水資源の効率的な使用	1.地球環境の負荷軽減	    
		2.サステナブルな製品の開発	   
		3.サステナブルで責任ある調達の推進	  
社会	・ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン (DE&I) ・お客さまの生活の質 (QOL) 向上 ・人財育成 ・従業員の健康と労働安全衛生 ・人権尊重	1.ジェンダー平等	 
		2.美の力によるエンパワーメント	  
		3.人権尊重の推進	 
ガバナンス・文化	・ガバナンスの強化と説明責任 ・公正な取引 ・安心・安全な製品 ・責任あるマーケティング・宣伝広告 ・情報セキュリティ・プライバシー ・アート&ヘリテージ	・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、すべてのステークホルダー（社員、お客さま、取引先、株主、社会・地球）との対話を通じて、中期的な企業価値および株主価値の最大化に努めることとしており、あわせて、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目指しています。 ・アート&ヘリテージについては、社会価値を創造する企業文化の継承と日本の美意識を発信する観点から活動を進めています。	

※ガバナンスに関するマテリアリティについて戦略アクションは開示しておりません。

中長期目標と実績

戦略アクション		目標		達成年	2023年実績
1.地球環境の 負荷軽減	CO ₂	カーボンニュートラル※1		2026	60% (2019年比削減率)
		CO ₂ 排出量削減 <SBTi, Scope 1・Scope 2>	46.2%※2	2030	2025年中に 開示予定※4
		CO ₂ 排出量削減 <SBTi, Scope 3>	55%※3	2030	
	水	水消費量削減	40%※5	2026	46% (2023年に達成)
	廃棄物	2022年までに埋め 立て廃棄物をゼロ ※6		2022	2022年に達成 (2023年も継続)
2.サステナブルな製 品の開発	パッケージ	サステナブルな容器 へ切り替え	100%※7	2025	69%
3.サステナブルで責 任ある調達の推進	パーム油	サステナブルなパー ム油へ切り替え	100%※8	2026	51%
	紙	サステナブルな紙へ 切り替え	100%※9	2023	100% (2023年に達成)

※1：資生堂全事業所（オフセット含む）
※2：資生堂全事業所（対2019年）
※3：資生堂全事業所を除くバリューチェーン全体、経済原単位（対2019年）
※4：事業譲渡に伴う目標修正をSBTiに申請中
※5：資生堂全事業所、売上高原単位（対2014年）
※6：資生堂自社工場のみ
※7：プラスチック製容器について
※8：RSPOの物理的なサプライチェーンモデルによる認証(アイデンティティ・プリザーブド、セグリゲーションまたはマスマランスに基づくもの)、パーム油換
算重量ベース
※9：製品における、認証紙または再生紙など、紙重量ベース

戦略アクション	目標		達成年	2023年実績
1.ジェンダー平等	・あらゆる階層における女性リーダー比率（国内）	50%	2030	取締役 45.5%※1
				エグゼクティブオフィサー 40.0%※1
				日本国内の管理職 40.0%※2
	・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	100万人 (ダイレクトリーチ)	2030	達成率62%
2.美の力によるエンパワメント	・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	100万人 (ダイレクトリーチ)	2030	達成率13%

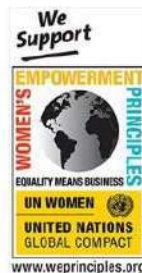
※1：2024年4月1日時点

※2：2024年1月1日時点

国際的な規範への賛同・支持

国際的な規範への賛同・支持

2019年	金融安定理事会により設置された「 <u>気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)</u> 」の提言へ賛同を表明し、気候変動への対策と情報開示に取り組んでいます。
2010年	「 <u>女性のエンパワーメント原則 (WEPs)</u> 」(UN Women と国連グローバル・コンパクトによる共同イニシアティブ)に署名し、女性の活躍推進に取り組んでいます。
2008年	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、環境保全に努めています。
2004年	<u>国連グローバル・コンパクト</u> に署名し、 <u>4 分野 (人権、労働、環境、腐敗防止) 10 原則</u> を全グループ会社とともに支持しています。最高責任者による支持の表明は、「 <u>「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</u> 」をご覧ください。



国連グローバル・コンパクト 女性のエンパワーメント原則 (WEPs)

気候関連財務情報開示
タスクフォース (TCFD)

「グローバル・コンパクト」の4分野10原則

「グローバル・コンパクト」は、各企業に対して、それぞれの影響力の及ぶ範囲内で、人権、労働、環境、腐敗防止の4分野に関して、国際的に認められた規範を支持し、実践するよう要請しています。

その狙いは、各企業がそれぞれの事業を遂行する中で、これらの規範を遵守し、実践することを通じて、世界に積極的な変化をもたらすことです。

その原則は以下の通りです。

・人権

原則1 企業は、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重すべきである

原則2 企業は、自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである

・労働

原則3 企業は、結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持すべきである

原則4 企業は、あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持すべきである

原則5 企業は、児童労働の実効的な廃止を支持すべきである

原則6 企業は、雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである

・環境

原則7 企業は、環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持すべきである

原則8 企業は、環境に関するより大きな責任を率先して引き受けるべきである

原則9 企業は、環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである

・腐敗防止

原則10 企業は、強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである

(2016年4月 日本語訳の改正)

出典：グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン ウェブサイト

環境

美を心から楽しめる、豊かな地球環境へ。



資生堂の社名は、中国の古典「易経」の「至哉坤元 万物资生（大地の徳はなんと素晴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）」という一節に由来しています。新たなものを生みだし続ける大地への賛歌は、資生堂が目指す、社会に新しい価値を創造し循環させていくサステナビリティに通じる考え方です。1872年の創業以来、私たちは環境と社会、そして人への敬意をもって事業活動を展開してきました。原材料の調達から製品の開発、生産から使用、廃棄までのバリューチェーン全体で、ステークホルダーとともにものづくり・サービスを行い、人と自然が共生できる地球環境の実現に挑戦していきます。

地球環境の負荷軽減

異常気象などの気候変動の影響は、年々その深刻度を増しています。地球環境や生物多様性の保全などに加えて、持続的な社会や経済の発展と持続的な事業成長のために、資生堂は環境課題解決に対応した長期的目標達成に向けて、全社をあげてさまざまな活動に取り組んでいます。

資生堂は、環境課題解決の前提となる「環境方針」を掲げ、事業に伴う環境負荷を軽減するため、「CO₂排出量の削減」「水消費量の削減」「廃棄物の削減」を重点領域とし、バリューチェーン全体を通してさまざまなステークホルダーとともに推進しています。

■資生堂は、下記3つの重点アクションで目標を掲げ、環境負荷を軽減します。

- ・ CO₂： 2026年までにカーボンニュートラル※1
2030年までに
CO₂排出量46.2%削減（SBTi, Scope 1・Scope 2）※2
CO₂排出量55%削減（SBTi, Scope 3）※3
- ・ 水： 2026年までに水消費量40%削減※4
- ・ 廃棄物： 2022年までに埋め立て廃棄物をゼロ※5

※1：資生堂全事業所（対2019年、オフセット含む）

※2：資生堂全事業所（対2019年）

※3：資生堂全事業所を除くバリューチェーン全体、経済原単位（対2019年）

※4：資生堂全事業所、売上高原単位（対2014年）

※5：自社工場のみ（2022年に達成、2023年も継続）

サステナブルな製品の開発

気候変動や生物多様性などの環境課題や人口増加に加えて、地球の受容力や回復力の限界を超える経済活動が引き金となり、私たちは資源の有限性の危機に直面しています。資源を有効活用し製品のライフサイクルを通じて環境負荷を軽減させること、資源を循環させていくことを前提としたサーキュラーエコノミーの実現に向けてグリーンケミストリーを原則としたものづくりが期待されています。

資生堂は、2030年に向けた資生堂 R&D 戦略の3つの柱の1つの戦略として「Sustainability INNOVATION」を重要な研究領域として位置づけています。その実現に向け、100年以上受け継がれてきた高い安全性と品質基準の遵守をベースに、独自の研究開発の理念「DYNAMIC HARMONY」の研究アプローチとして

「Premium/Sustainability」を設定しています。製品の効果や上質なデザインや感触などから得られる満足感と、人や社会、環境への尊重・共生を両立させる、サステナブルなイノベーションの創出を目指しています。

■資生堂は、以下のグローバルな取り組みを通じて、サステナブルな製品の開発を進めています。

- ・ 処方／成分： 安全性と環境への影響を考慮したサステナブルな原料を使用し、環境や社会への影響を軽減
- ・ 容器包装： 2025年までに、100%サステナブルな容器へ切り替え※6
2030年までに、製品あたりのプラスチック製容器の30%をリサイクルプラスチック（ポストコンシューマリサイクル：PCR）またはバイオマス由来プラスチックとする

※6：プラスチック製容器について

サステナブルで責任ある調達の推進

CO₂排出、水資源、生物多様性、サプライヤーにおける人権など、バリューチェーンにおいて、特に調達はさまざまなサステナビリティ課題があります。企業は、事業を推進するうえで問題がないか、自社だけではなくサプライヤーとの協働を強化し、原材料のトレーサビリティを確保していくことが求められています。

資生堂は、有限な自然資源を活用し事業活動を展開しており、サプライヤーに関しては方針、基準、ガイドラインを提示しています。例えば「資生堂グループ 調達方針」では、明確なリスク排除のプロセスや、サステナビリティ重視の方針を打ち出しています。環境や人権の領域においてサプライヤーに遵守を求める内容を規定するとともに、第三者監査実施などによる厳格で客観的なリスク特定と是正プロセスの導入など、サステナビリティ観点でサプライヤーを評価することを明記しています。

■環境保全や生物多様性に配慮し、人権課題に対応した調達をサプライヤーと協働し実行します。

- ・パーム油：100% サステナブルなパーム油へ切り替え※7
- ・紙：2023年までに100%サステナブルな紙へ切り替え※8
- ・サプライヤーマネジメント：持続可能なサプライチェーンの構築

※7：RSPOの物理的なサプライチェーンモデルによる認証（アイデンティティ・プリザーブド、セグリゲーションまたはマスバランスに基づくもの）、パーム油換算重量ベース

※8：製品における、認証紙または再生紙など、紙重量ベース

関連情報

地球環境の負荷軽減

異常気象などの気候変動の影響は、年々その深刻度を増しています。地球環境や生物多様性の保全などに加えて、持続的な社会や経済の発展と持続的な事業成長のために、資生堂は環境課題解決に対応した長期的目標達成に向けて、全社をあげてさまざまな活動に取り組んでいます。

資生堂は、環境課題解決の前提となる「環境方針」を掲げ、事業に伴う環境負荷を軽減するため、「CO₂排出量の削減」「水消費量の削減」「廃棄物の削減」を重点領域とし、バリューチェーン全体を通してさまざまなステークホルダーとともに推進しています。

環境方針はこちら

CO₂排出量の削減

気候変動は、気温上昇による直接的な健康被害や、水資源不足、生物多様性喪失の加速など、多くの問題を引き起こしています。世界では「パリ協定」「グラスゴー気候合意」に基づき、地球の温度上昇を産業革命以前に比べ1.5℃未満に抑えることと、2050年までにネットゼロの実現へと向かう動きがあります。2023年11月にUAEで開催されたCOP28※1では、より実効性のある行動が重要視され、具体的な解決に向けての対話が進んでいます。



化粧品業界は他の業界に比べるとCO₂排出量は少ないですが、資生堂は「パリ協定」と「グラスゴー気候合意」に賛同し、気候変動対応を重要課題としてとらえ、2050年のネットゼロ、2030年に向けては1.5℃目標に則した科学的根拠に基づくCO₂※2排出量削減目標（Science Based Targets）※3を設定し、SBTiから認証を受けています。使用するエネルギー量を削減しエネルギー効率を上げること、再生可能エネルギーに切り替えることなどを通じてCO₂排出量削減を推進しています。

※1：第28回気候変動枠組条約締約国会議（COP: The UN Climate Change Conference of the Parties）

※2：CO₂：通常、温室効果ガスはCO₂、CH₄、N₂O、HFCs、PFCs、SF₆、NF₃を指しますが、本レポートでは特に断りがない限り、これらの温室効果ガスをCO₂と表記しています

※3：Scope 1、Scope 2、およびScope 3。SBT（Science Based Targets）イニシアティブ（SBTi）より認定を取得

気候／自然関連財務情報開示の取り組みはこちら

中長期目標と実績はこちら

エネルギー消費由来のCO₂排出（Scope 1・Scope 2）

資生堂は、事業活動で使用される電力や燃料から排出されるCO₂排出量の削減に取り組んでいます。その一環として、工場やオフィスなどの施設では再生可能エネルギーを使用し、常にエネルギー効率の向上を推進しています。

省エネ、エネルギー効率の促進

資生堂が運営する世界各国・各地域の全工場と物流センターでは、毎年CO₂排出量削減の数値目標を設定しており、2024年度は、2023年度比で3%のCO₂排出量削減を目指し、エネルギー消費量の削減に取り組みました。環境マネジメントシステムISO 14001※¹に基づき、目標に対する進捗状況を月次で評価し、必要な対策を実行しています。具体的には、照明のLED化や建物の断熱設計、省エネルギーにつながる効率的な設備の選定に取り組み、さらに、フォークリフトの電動化により走行時のCO₂排出量の削減を推進しています。生産物流拠点の大阪茨木工場および隣接する西日本物流センターにおいては、建物の外壁に軽量で断熱性能に優れたサンドイッチパネルを採用し、建物内の断熱性能を向上させるなど、エネルギー消費量削減につなげています。

多くのエネルギーを必要とする工場では、EMS（エネルギーマネジメントシステム）※²を導入し、電気や蒸気、圧縮空気に関連設備ごとのエネルギー消費量やCO₂排出量の情報を可視化し、最適化しています。掛川工場では、中央エネルギー棟から各生産棟への蒸気送気において、EMSデータ分析により熱の損失があることがわかり、各生産棟にヒートポンプを設置することで熱の損失を減らし、エネルギー効率を高めることに成功しました。また、フランスのジアン工場では、窓ガラスに断熱フィルムを貼ることで夏期の工場内の温度上昇を抑え、空調に使われる電気の消費量を下げること、省エネに貢献しています。

※¹：すべての工場と物流センターにおいてISO14001の認証取得に向け推進（2023年末までにすべての工場、2024年末までに一部の物流センターにおいて取得済）

※²：情報通信技術を用いてエネルギーの使用状況を可視化することで、エネルギー負荷平準化などエネルギーの効率的な利用を実現するシステム。国内全工場および海外工場（新竹工場、バル・ド・ロワール工場、ジアン工場）で導入済み、その他の各国・各地域の工場でも順次導入予定



大阪茨木工場および隣接する西日本物流センター

再生可能エネルギーの利用

資生堂では、工場だけでなくオフィスや事業所でも再生可能エネルギーの利用を進めています。2023年には全11工場・自社ディストリビューションセンターにおける再生可能電力への切り替えを100%完了しました。加えて、オフィスで電力を100%再生可能エネルギーに切り替えるなど、グローバルの全サイトで再生エネルギーの使用を促進しています。

中国地域では全拠点で100%切り替えを完了しました。さらに、中国・資生堂麗源化粧品有限公司（SLC）の工場を含む北京事業所ではカーボン



福岡久留米工場の太陽光パネル

ニュートラル認証コード（PAS2060-2014）の要件を満たし、カーボンニュートラル認証を取得しました。



2022年の日本の汐留オフィス・銀座オフィスにおける電力の100%再生可能エネルギー切り替え完了に続き、2023年は資生堂ジャパンの全自社ビルにおいても電力を100%再生可能エネルギーへ切り替えました。資生堂グローバルイノベーションセンター（横浜）や、欧州各国や国内の事業所を中心に電力の再生可能エネルギー化を促進しています。

再生可能エネルギーの利用だけでなく、世界各国・各地域の工場や研究所の敷地内や建物に太陽光パネルの設置を積極的に推進し、資生堂全体で各国・地域の8工場※に太陽光発電設備が設置されています。これらの結果、全社の電力における再生可能エネルギー比率は85%となりました。

また、資生堂は、事業活動で使用する電力を100%再生可能エネルギーで賄うことを目指す国際的なイニシアティブRE100に加盟しています。引き続き、化石資源由来エネルギーから再生可能エネルギーへの移行をより加速させていきます。

※ 掛川工場、大阪茨木工場、福岡久留米工場、上海工場、北京工場、台湾工場、イーストウィンザー工場（米国）、ジアン工場（フランス）の国と地域で設置

福岡久留米工場

2023年に福岡久留米工場では太陽光発電設備の増設（拡張）を行い、福岡久留米工場における太陽光発電設備の合計容量は1.9MWとなり、資生堂の全工場で合計容量は6.8MWに達しています。

自社サイト以外のバリューチェーン（Scope 3）におけるCO₂排出量削減の取り組み

原材料の製造や出荷輸送、販売した製品の使用時など、製品・サービスのバリューチェーンに関わるさまざまな場面でもエネルギーが消費され、CO₂が排出されています。こうしたバリューチェーンからの間接的なCO₂排出量についても科学的根拠に基づいた長期の削減目標を設定し、ステークホルダーと協働しながら削減活動に取り組んでいます。

環境負荷の軽減に対応した原材料の選定・活用

資生堂は、グリーンケミストリーの原則を踏まえ^{※1}、特に環境負荷の軽減に対応した原材料の選定を進めています。パーム油、紙の調達においてはNDPE（No Deforestation, No Peat, No Exploitation：森林破壊ゼロ・泥炭地開発ゼロ・搾取ゼロ）を支持し、森林破壊に関与しない原材料の調達を行っています。また、容器に関しても、リサイクル樹脂の採用を推進するなど開発に伴うCO₂排出量の削減に努めています。

また、当社はバリューチェーンからの間接的なCO₂排出量のうち40%以上を占めるサプライチェーン上流のCO₂排出量削減を目指し、資生堂は2022年にCDPが実施する「CDPサプライチェーンプログラム」^{※2}のメンバー企業と

なりました。2023年は、サプライヤーの取引量や重要性に応じてプログラムの参加対象を決定し、グローバルで50社にCO₂の排出量や削減目標などの報告を依頼しました。これらの情報は、今後資生堂のScope 3の算定と削減のため活用していく予定です。

Scope 3の算定と削減にはサプライヤーの理解が欠かせないことから、一般社団法人 CDP Worldwide-Japanとともに、日本のサプライヤーに向けてCDP・Scope 3に関する説明会を2023年に開催しました。今後もサプライヤーの支援を継続し、目標の達成に向けて連携に努めていきます。

※1：人や環境に有害な物質の使用や発生を低減または排除する化学製品およびプロセスの設計のこと

※2：メンバー企業がみずからのサプライヤーに対し、気候変動・水・森林に関わる情報開示についてCDP プラットフォームを用いて求める取り組み

輸送時のCO₂排出量削減

資生堂は、世界中に製品を輸送していますが、出荷に関しては輸送ルートの最適化や積載効率の改善を図るため、例えば日本国内においては他企業との共同配送を行っています。2023年2月に物流時のCO₂排出量削減のためにEVトラックを日本で導入し、1台当たり年間1トンのCO₂排出量削減を見込み、今後随時拡大導入していく予定です。中国の北京工場では従業員通勤用のシャトルバスをガソリン車から電気自動車（EV）に更新し、シャトルバスから排出されるCO₂の削減に取り組んでいます。

納入頻度の多い容器サプライヤーを中心に、輸送用の包装材を製品形状や物量に合わせて適正化することや輸送保護材の再利用なども実施し、これにより廃棄物の削減およびCO₂排出量削減に努めています。また、国内では工場から各販売店に製品を輸送する過程で使用される包装材も、廃棄物やCO₂排出量に影響を及ぼすため計画的な削減に取り組んでいます。さらに、容器調達時におけるCO₂排出量の削減を目指し、複数の生産拠点を有する容器サプライヤーと連携し、当社の生産拠点と最も近い拠点で生産を行う取り組みも行っています。

日本からの海外向け輸出では、2022年より開始したパレットの段積みが可能となるパレタイズ※により、2023年は積載効率がさらに向上しました。

※倉庫での、パレットへの製品積み付け

環境データはこちら



資生堂のEVトラック



北京工場の従業員通勤用EVシャトルバス

Scope 3のカテゴリーごとの主なアクション

カテゴリー	説明	内部データ	排出係数
1. 購入した製品・サービス	原材料、包装資材、宣伝広告サービス、パーム由来原料の生産に伴う土地利用転換などサプライチェーン上流からの排出	原材料調達量 POSM調達量 メディア宣伝広告費 パーム・紙関連の原材料調達量	IDEA v3.1 Ecoinvent 3.9 Reference-1 Reference-2
2. 資本財	資本財を製造する際に発生する排出	設備投資額	Reference-1
3. Scope 1・2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	エネルギー・燃料の採掘、採取、精製、輸送の過程で発生する排出	エネルギー消費量	IDEA v3.1
4. 輸送・配送（上流）	調達輸送、出荷輸送による排出	原材料調達量 製品重量（輸送量） 工場-販売店間の距離 移動手段	IDEA v3.1 Ecoinvent 3.9
5. 事業から出る廃棄物	事業活動から排出される輸送および廃棄物処理の過程で発生する排出	素材別・廃棄処理方法別の廃棄物発生量	IDEA v3.1
6. 出張	従業員の出張・外出移動に伴う排出	移動費 行先別移動回数 移動距離	IDEA v3.1 Reference-1
7. 雇用者の通勤	従業員の通勤に伴う排出	通勤費	IDEA v3.1 Reference-1
8. リース資産（上流）	該当なし		
9. 輸送・配送（下流）	販売や保管による排出	販売数量 製品の底面積	Reference-4
10. 販売した製品の加工	販売製品は、加工の必要がないため該当なし		
11. 販売した製品の使用	製品使用時に発生する排出	製品使用時のエネルギー、水、消耗品の使用量	IDEA v3.1
12. 販売した製品の廃棄	内容物成分の分解に伴う排出および製品廃棄物の輸送や廃棄物処理の過程で発生する排出	成分および容器素材の分子を構成する化石資源由来炭素の量 素材別の廃棄物発生量	IDEA v3.1
13. リース資産（下流）	該当なし		
14. フランチャイズ	該当なし		
15. 投資	非連結関連会社および株式投資先からの排出	非連結関連会社および株式投資先からのScope 1およびScope 2排出量 株式の保有割合	—

Scope 3排出量の計算方法

- 1) サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース v3.2
- 2) Germer, J. et al. (2008) Environment, Development and Sustainability, 10, 697-716
- 3) 地球温暖化対策推進法 算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧
- 4) 2050 年カーボンニュートラルに向けたチェーンストア業界のビジョン（基本方針等）

気候／自然関連財務情報開示の取り組み

資生堂は、気候変動問題による事業成長や社会の持続性に与える影響の重大性を踏まえ、TCFD／TNFDおよびISSBのフレームワークを参照して情報開示を行っています。脱炭素社会への移行、および気候変動に伴う自然環境の変化によって引き起こされる長期的なリスク／機会について、1.5／2℃シナリオと4℃シナリオ、それぞれの短期・中期・長期の定性的・定量的な分析を試みました。自然に関しては、生物多様性の喪失や水資源の動態を考慮した定量的な長期リスクを特定し、「資生堂 気候／自然関連財務情報開示レポート」として開示しました。

ガバナンス

資生堂では、ブランド・地域事業を通じて全社横断でサステナビリティの推進に取り組んでいます。サステナビリティ関連業務においては、迅速な意思決定と全社の実行を確実に遂行するため、専門的に審議する「Sustainability Committee」を設定し、2023年も定期的に開催しました。資生堂グループ全体のサステナビリティに関する戦略アクションや方針、気候変動と自然環境に関するリスクおよび機会や人権対応アクションなど具体的活動計画に関する意思決定、中長期目標の進捗状況についてモニタリングを行っています。出席者は代表執行役を含む経営戦略・研究開発・サプライネットワーク・広報、およびブランドホルダーなど各領域のエグゼクティブオフィサーで構成され、それぞれの専門領域の視点から活発に議論をしています。その他、特に業務執行における重要案件に関する決裁が必要な場合は「Global Strategy Committee」や取締役会に提案もしくは報告しています。

確実な業務執行・推進を行うため、「Sustainability Committee」の下部に、主要関連部門の責任者から構成される「Sustainability TASKFORCE」を設定し、長期的な目標達成に向けての推進方法やサステナビリティに関連した課題解決について議論し、その他関連部門や地域本社・現地法人を巻き込んだ活動を行っています。

戦略（シナリオ分析）

気候関連リスクおよび機会については1.5／2℃から4℃の範囲で気温上昇を想定し、RCP-SSP シナリオに沿って分析を実施しました。移行リスクについては、脱炭素社会への移行に伴う政策、規制、技術、市場、消費者意識の変化による要因を、物理的リスクについては、気温上昇に伴う洪水の発生や気象条件など急性／慢性的な変化要因について、各シナリオ条件における影響を分析しました。

2030年時点における移行リスクとして、炭素税によって約0.5～8.7億円規模の財務影響が発生する可能性を予測しています。物理リスクについては、洪水により約9億円、水不足により約35億円の潜在的なリスクを見込んでいます。機会に関しては、1.5／2℃シナリオにおいて、消費者の環境意識の高まりに伴い、サステナビリティに対応したブランドや製品への支持が高まると予想されます。4℃シナリオにおいては、気温上昇に対応した製品の販売機会が拡大すると予想されます。イノベーションによる新たなソリューションの開発により、サステナブルな製品を提供していくことで、リスクの緩和と新たな機会の創出を目指しています。

リスクと機会のシナリオ分析

	リスク	機会
移行リスク (主に1.5／2℃)	・炭素税によるコスト増● ・燃料価格の高騰 ・シングルユースプラスチック使用製品の販売機会喪失●	・エネルギー効率の向上 ・クリーンビューティーなどのエシカルな製品の販売機会拡大

物理的リスク (主に4℃)	急性	・自然災害による生産活動の停止● ・自然災害による物流機能の断絶	・環境にやさしい製品 ・気候対応型ソリューションの開発の販売機会拡大
	慢性	・降雨や気象の変化による、原材料の調達コストの増加● ・水不足による生産活動の停止●	

●がついている要因は定量分析も実施しています

自然関連リスク／機会に関しては、ライフサイクルアセスメントによってバリューチェーンを通じた生物多様性への影響側面の定量分析を行い、特に原材料調達における影響が大きいことを明らかにしました。そこで、TNFDが推奨するLEAPアプローチに沿って、生物多様性への依存度の高い化粧品原材料について原産地を推定し、依存側面における物理リスク分析としてミツバチなどの花粉媒介者による生態系サービスの金額化を行いました。同時に、移行リスクとして、サステナビリティ関連規制に関わるリスク分析を、気候変動問題とあわせて実施しています。

資生堂 気候/自然関連財務情報開示レポートは、企業情報サイトで公開しています

リスクマネジメント

資生堂は、中長期の事業戦略の実現に影響を及ぼす可能性のあるリスクを総合的・多面的な手法を用いて抽出し、特定しています。そのなかには、「環境対応（気候変動・生物多様性など）」「自然災害・感染症・テロ」といったサステナビリティ領域のリスクも含まれています。気候変動や生物多様性に関連するリスクも、事業継続や戦略に影響を及ぼす要因の1つとして科学的または社会経済的なデータに基づいて分析され、気候変動や自然災害に関わるリスクとして全社のリスクマネジメントに統合されます。特定されたリスクは、重要度に応じて「Global Risk Management & Compliance Committee」にて対応策などが審議されています。また、必要に応じて取締役会に提案もしくは報告される体制となっています。

指標と目標

資生堂は、CO₂排出量削減を目標として設定し、また定期的に気候変動に伴う状況をモニタリングし、対応策を講じることで、リスクの緩和に貢献しています。特にScope 1およびScope 2のCO₂排出量については2026年までにカーボンニュートラル※1を達成することを目標として設定しました。また、バリューチェーン全体におけるCO₂排出量削減目標に関しては、1.5℃経路に整合した2030年目標に対して、SBTイニシアティブ（SBTi）※2の認証を取得し、CO₂排出量削減に取り組んでいます。

生物多様性に関しては、環境への影響の大きな紙やパーム由来原料について、認証原材料への切り替えを進めています。

Scope 1・2のCO₂排出量削減のため、インターナルカーボンプライシング（ICP）制度の導入を決定し、2024年から省エネ設備や再生可能エネルギー設備などの脱炭素投資判断への活用を始めました。※3

※1：Scope 1およびScope 2の排出量が対象。クレジットなどを活用したオフセット含む

※2：パリ協定目標達成に向け、企業に対して科学的根拠に基づいた温室効果ガスの排出量削減目標を設定することを推進している国際的なイニシアティブ

※3：2024年現在のICP価格：130米ドル/t-CO₂

資生堂 気候/自然関連財務情報開示レポートは、企業情報サイトで公開しています

CO₂排出量削減に関する受賞

CDP Aリスト選定〈気候変動・フォレスト〉

資生堂は、国際的な非営利団体であるCDPより、「気候変動」および「フォレスト」分野の透明性とパフォーマンスにおけるリーダーシップが認められ、2023年度のAリスト企業に選定されました。「気候変動」分野では2年連続、「フォレスト」分野では初の選定となり、当社として初のダブルA企業選定となりました。

LCA日本フォーラム奨励賞

資生堂は、2024年1月「第20回LCA日本フォーラム表彰」において、「LCAを活用した気候／自然関連リスク分析 ― TCFD／TNFD レポートへの応用」の活動で、「奨励賞」を受賞しました。



2024年1月23日、授賞式

水消費量の削減

地球上に存在する水のうち、人類が淡水資源として利用できるのは、わずか0.01%といわれています。途上国や新興国を中心として急速に進む産業構造変化や都市化による人口集中、気候変動に伴う気象条件の変化によって、世界では水不足の深刻化が懸念されています。大規模な台風や渇水といった気候災害による被害も、間接的に水問題の原因となっており、持続可能な水資源活用の重要性は今後ますます高まると予想されます。

気候や気象からの長期的な予測では、資生堂の主要工場が立地する日本では、今世紀末にかけての雨量は安定的に推移すると予想されており、また、他の産業セクターと比べて化粧品産業では水資源の消費量が多くないことから、水不足による影響は限定的と考えられます。しかしながら、化粧水などに配合されている水はもちろんのこと、原材料となる植物の生育、生産現場における温度制御や設備洗浄、製品使用時のすすぎ、廃棄物の処理にいたるまで、化粧品は関わるさまざまな場面で水に支えられています。

資生堂は環境方針にも記載のとおり、製品の開発から生産、使用にいたるバリューチェーンの観点で、水に関する環境影響の把握と持続可能な水資源利用を重要な環境課題の1つと捉え、取り組みを進めています。工場においては原動力設備などで多くの水を使用していますが、一度使用した水を再利用することができれば水消費量を大きく削減することができます。資生堂の工場では排水放流水の一部を原動力設備補給水に利用する「排水再利用システム」を導入して水をリサイクルしています。オフィスや研究所などと比較して水の消費量が多い工場では、取水だけでなく排水の量や温度、排水処理後の水質について恒常的にモニタリングを実施するとともに、事業所の立地する流域の水環境調査を行い、関係するステークホルダーと協働した水資源管理（Water Stewardship）※に取り組んでいます。

※自社の操業に関わる水の管理にとどまらず、流域の水資源への責任に対して行動すること

中長期目標と実績はこちら

生産プロセスにおける水資源の活用と消費量削減

直接的な水資源の活用に関しては、資生堂自社サイトにおける水消費量の削減を目標に掲げ、さまざまな方法で水消費量の削減に取り組んでいます。例えば、工場においては、スキンケア、メイクアップ、サンケアなど工場ごとに異なるカテゴリーの製品を生産しており、各国・各地域の工場が製造設備にあわせた節水の取り組みを行っています。具体的には、製造設備における自動洗浄装置の導入による効率的な洗浄や設備部品の洗浄場所の集約などにより、水消費量の削減を行っています。また、工場において水消費量のモニタリングポイント（計測点）を増やすことで、水の消費が多い場所や設備の特定を行っています。全生産工場の水消費量は毎月報告されており、目標に対する進捗をトラッキングするとともに、目標達成のための対策を立てる仕組みを構築しています。

例えば、掛川工場では、計測点のデータを分析し、水消費量削減のための問題箇所の特定や解決策を見いだすトレーニングを各職場の環境担当者へ実施しています。この取り組みにより、社員の節水についての意識が向上し、水消費量の削減につながる有効な施策が立案・実行されています。

将来の雨量の減少が懸念される欧州に立地するフランスのバル・ド・ロワール工場では、従来の水消費量の削減に加えて洗浄設備のノズル形状を工夫することで1回の洗浄に使用する水の消費量を従来の30%削減しました。

中国の上海工場では、化粧品の製造に使用する純水を製造する際に発生する排水を収集・貯蔵・再利用するシステムを導入し、その排水をクーリングタワーの冷却水など、さまざまな用途に再利用しています。これらの削減活動を積極的に行うことで、上海工場全体の水の消費量は前年に対し2023年は20%以上削減されました。台湾の新竹工場では純水装置からの排水をクーリングタワーの冷却水に使用し、100%再利用しています。

また、使用した水を浄化し、再利用またはリサイクルする循環型の水利用にも注力しており、使用した水の水質が法令で定められた基準値未満になるように、浄化設備による処理および浄化された水の水質の定期的なモニタリングを行っています。掛川工場では、排水の放流水の一部をリサイクルして原動力設備の補給水に利用する「排水再利用システム」を2023年に導入し、水資源の活用と消費量削減に努めています。これにより、今まで製造工程で発生していた排水を循環利用できるようになりました。この設備の稼働により年間約1万2,000トンの水を再利用することができます。この再利用水の量は、掛川工場の水使用量の約15.6%に相当する節水効果となります。大阪茨木工場では、製造釜の冷却時に一度使用した水を再利用して冷却する循環型にすることで年間約6万5,000m³の水消費量の削減を可能にしました。那須工場では、全水消費量の約半分を使用している純水製造設備の稼働を最適化したことや、使用した水を再利用することで工場の年間水消費量の約1/3の年間約7万2,000m³を削減しました。

その他の取り組みとして、フランスのジアン工場ではフレグランス製品の製造設備と輸送のための部品洗浄を水洗浄からアルコール洗浄に変更し、かつ使用したアルコールはリサイクルしています。



那須工場の水処理施設

水スチュワードシップ（コミュニティにおける水資源の取り組み）

資生堂は、水資源を有効に活用するために、地域と連携した2次利用など流域の共有財産としての資源管理を進めています。

日本の主要工場の1つである那須工場は、透水性の高い礫層が堆積してきた広大な扇状地（那須野が原）に立地しています。降った雨が地下にしみこみやすく、表層水（河川水）の利用が困難なため、那須工場では地下150mの深層帯水層からくみ上げた地下水を利用しています。このような地域では使い終わった水も貴重な資源であることから、適切に処理を施し、管轄する地域の条例の基準を上回る厳しい自社基準に合格した排水を地域の用水に放流することで、農業用水として2次利用されています。このような地域的な特徴から、那須工場では、流域全体での水環境の理解が持続可能な水資源利用にとって重要と考え、那須野が原一帯の水環境調査を進めています。工場で採水する地下水の調査を、那須野が原一帯の水の流れをコンピュータ上に再現する水文モデルシミュレーションと周辺水域の実地調査をあわせて行いました。工場からの排水が地域の田畑をうるおし河川に注ぎ込む過程で、周辺地域のさまざまな生物を育んでいることが調査の結果からわかりました。



水資源、実地調査：東京大学 沖教授、吉田教授、木口上席研究員と、資生堂メンバー

水ストレス※が高い中国の上海工場では地元の環境保護協会に参画し、環境法令を含む環境関連情報（廃水処理、中水リサイクルを含む）などを積極的に取得し、工場の節水活動に活用しています。また、節水を推進している政府に対して、毎月の水消費量を報告し、水利用率向上と節水管理強化に取り組んでいます。将来の雨量の減少が懸念される欧州に立地するフランスのバル・ド・ロワール工場では、年に数回、地域の他の業種の方々と好事例や法規制に関する情報共有を行っています。

※人々や環境の需要を満たすのに十分な量の水がない状態

ステークホルダーとの協働

水スチュワードシップの取り組みについては、資生堂の調査によって明らかになった那須工場が位置する那須野が原一帯の水環境に関する科学的な理解をもとに、流域の自治体や関係団体とのエンゲージメントを重ねています。また、調査結果や取り組みの方向性について、社外の学識経験者のレビューを受けています。資生堂はより包括的で持続可能な水資源利用に向けて、さらには流域の生物多様性保全に向けて、ステークホルダーと協働した水スチュワードシップの構築を目指しています。また、サプライヤーに対しては、Sedex、SAQといったセルフアセスメント（評価）の設問などを通して水消費量を把握し、バリューチェーン全体での水に関連する環境保護に努めています。

廃棄物の削減

世界規模での人口増加や人々の所得水準の上昇、購買力の向上に伴い、資源消費量・廃棄物量はともに増加し続けています。

資生堂は限りある資源を大切に使うために、使い捨ての直線型の経済モデルから、資源を繰り返し有効に使うサーキュラーエコノミー（循環型経済モデル）への転換が重要だと捉えています。国や地域ごとに定められた廃棄物管

理に関わる法令や規制の遵守に努めるとともに、バリューチェーン全体を通して資源の使用を最適化し、廃棄物の発生を抑制しています。

中長期目標と実績はこちら

廃棄物のリデュース/リユース/リサイクル

資生堂は、自社で発生する廃棄物の抑制、再利用、再資源化に長期にわたり取り組んできました。2003年には国内工場でゼロエミッション※¹を達成し、現在に至るまで廃棄物の分別と資源化の活動を継続しています。各工場で排出される廃棄物の量と種類に関して、本社と工場で月次の相互確認を行い、それらの削減とリサイクル化に向けた取り組みを行っています。国内工場では、電子マニフェストに基づく廃棄物量管理データの運用を行っており、リアルタイムで廃棄物の処理状況を確認することで、データの透明性確保と、法令遵守の徹底に努めています。工場での具体的な廃棄物発生量の抑制策として、排水処理の過程で発生する汚泥量を削減するため、脱水機や乾燥機を導入しています。その他にも那須工場では、一部液体原料の納品方法をドラム缶による納品からタンクローリー車に変更することで廃ドラム缶の発生を抑制し、廃棄物の発生量を削減しました。また、輸送箱の再利用や、廃棄物を素材別に厳密に分別管理して資源化するなど、リユース・リサイクルを推進しています。2023年には最外装削減プロジェクトを通じて、製品の輸送時に使用していた段ボールやプラスチック包装などの容器包装を全面的に見直し、製品の品質保証を担保しつつ使用する資源を最小限にする取り組みを進めています。また、輸送時に使用した段ボールや紙はもちろん、廃プラスチックについても圧縮・溶融により減容化し、リサイクル資源として有価化しています。これらの活動の結果、2022年までに資生堂における世界全工場で埋め立て廃棄物ゼロ※²の達成を目指すというコミットメントに対して、2020年に前倒しで達成し、現在も埋め立て廃棄物ゼロを継続しています。

その他、自社事業所以外から発生する廃棄物についても最小限に抑えるため、包装材の削減、容器包装の簡素化、能書の廃止、段ボールの軽量化などさまざまな取り組みを実施しています。加えて、需要予測精度の向上および生産調達リードタイム短縮によって余剰在庫を最小化することで、製品廃棄物の発生防止を図っています。

※¹：廃棄物の再資源化率99.5%以上。法令で埋め立て指定の廃棄物を除く

※²：法令で埋め立て指定の廃棄物を除く。2023年も全工場で埋め立て廃棄物ゼロを目標として維持

社員教育

日本国内では、資生堂グループ会社の廃棄物処理実務の担当管理職および担当者に対して、廃棄物処理法の理解促進のためのオンライン講習会を開催しています。工場や事務所から排出される廃棄物の処理を処理業者に委託する場合、処理業者のアセスメントを行うこと、廃棄物が適切に処理されていること、産業廃棄物管理票（マニフェスト）の徹底、実地確認の重要性を伝えています。受講者は資生堂独自のチェックリストをもとに遵法の徹底に努めています。

環境データはこちら



Shiseido Climate/Nature-Related Financial Disclosure Report

June 28, 2024

背景

“Give a human face to the global market.”

コフィ・アナン国連事務総長（1999 年当時）がダボス会議での演説で呼びかけた ESG 投資の理念は、世界経済の価値観を大きく変えつつある。非財務情報を財務情報と同様に、企業の将来価値を判断するための材料として投資家が認知するようになり、気候変動をはじめとするサステナビリティに関わる目標や取り組み実績について透明性ある情報開示が企業に求められるようになってきた。TCFD^{1・3})やTNFD⁴)は、「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」というわかりやすい枠組みを示すことで、気候問題や生物多様性を事業の優先課題のひとつとして考慮し、取り組むことの重要性を企業経営者に対して示した。IFRS（国際会計基準）財団が設置した ISSB（国際サステナビリティ基準審議会）は、TCFD 提言を引き継ぐ形でサステナビリティに関わる情報開示基準を取りまとめ、「IFRS S1(一般サステナビリティ開示事項)」と「IFRS S2(気候関連開示事項)」を 2023 年に発表し、非財務情報開示の重要性は日増しに高まりつつある。

また、世界経済フォーラムは、グローバルリスクレポート 2024⁵)のなかで、「極端な気象現象」「地球システムの重大な変化」「生物多様性の損失と生態系の崩壊」「資源の枯渇」を世界経済に対する長期のリスク要因として警鐘を鳴らしている。近年、激甚化する災害被害に鑑みても、気候や自然関連のリスクと機会を正確に分析し、前もって対応することは、事業の持続的成長の面からも重要と考えられる。

例えば、多くの化粧品原料はパーム椰子などの農作物から作られており、安定的な事業継続には、雨や気温など気象条件の安定を欠かすことができない。気候変動によって気象が変われば、水不足や水害の原因となり、調達や生産、物流、販売活動などバリューチェーン全体にわたって、さらには社会全体にも広く影響を及ぼす。このような背景から資生堂は、サステナビリティ関連のリスクと機会について分析を進めるとともに、気候変動の緩和にむけて、1.5℃経路に沿った科学的な目標を公表し、事業活動への GHG 排出削減の組み込みを進めている。さらには、サプライチェーンリスクの最小化と、サプライチェーンを通じて生じる生物多様性損失を可能な限り緩

和するために、パーム椰子を由来とするすべての原料について、2026 年を目標年として RSPO 認証原料への切り替えを進めている。

本レポートでは、「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標と目標」の枠組みに沿って、気候変動に関わるリスク／機会を整理するとともに、関連する自然や生物多様性に関わるリスク／機会についても、可能な限り網羅的に、かつ科学的および統計的な証拠に基づいて実施した分析の結果を報告する。

ただし、気候変動をはじめとする地球環境問題に関わる事象の分析は、通常の事業計画やリスク管理を大きく超えた時間スケールを想定する必要があることや、環境問題から派生して起こり得る社会や市場の様々な変化をすべて予見することは不可能であることから、分析結果には大きな不確実性を伴う点に、あらかじめご留意ください。

ガバナンス

資生堂は、1872 年の創業時から、人、社会、自然を敬い、社会価値の創造を行ってきた。企業使命「BEAUTY INNOVATIONS FOR A BETTER WORLD（美の力でよりよい世界を）」のもと、ビューティーカンパニーならではのアプローチで社会課題を解決し、2030 年に向けて「美の力を通じて“人々が幸福を実感できる”サステナブルな社会の実現」を目指している。サステナビリティを経営戦略の中心に据え、本業を通じた社会価値創出と社会・環境課題の解決を促進する。

当社では、ブランド・地域事業を通じて全社横断でサステナビリティの推進に取り組んでいる。サステナビリティ関連業務においては、迅速な意思決定と全社の実行を確実に遂行するため、専門的に審議する「Sustainability Committee」を設定し、2023 年も定期的に開催した。グループ全体のサステナビリティに関する戦略アクションや方針、TCFD/TNFD 開示や人権対応アクションなど具体的活動計画に関する意思決定、中長期目標の進捗状況についてモニタリングを行っている。出席者は代表執行役を含む R&D・サプライネットワーク・広報、およびブランドホルダーなど各領域のエグゼクティブオフィサーで構成され、それぞれの専門領域の視点から活発に議論をしています。その他、特に業務執行における重

要案件に関する決裁が必要な場合は「Global Strategy Committee」や取締役会に提案もしくは報告している。また Sustainability Committee 議長である COO に対してサステナビリティ戦略推進部から定期的に最新情報のアップデートを行い、「戦略」を監督するために適切なスキル及びコンピテンシーを確保している。確実な業務執行・推進を行うため、

「Sustainability Committee」の下部に、主要関連部門の責任者から構成される Sustainability TASKFORCE を設定し、長期的な目標達成に向けての推進方法やサステナビリティに関連した課題解決について議論し、その他関連部門や地域本社・現地法人と連携した活動を行っている。

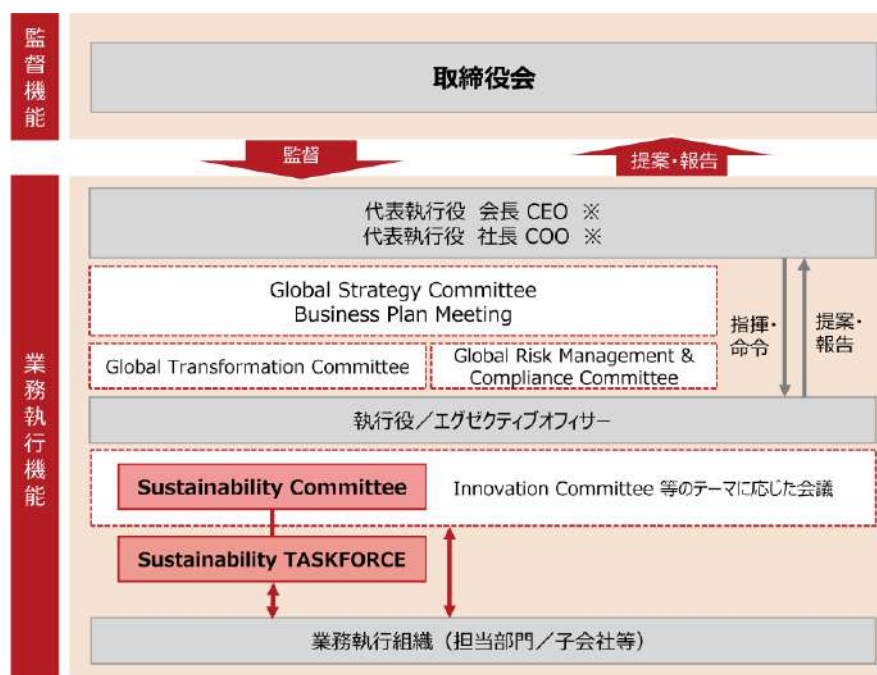


図1 資生堂のガバナンス体制

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る。取締役を兼任する者を含め、執行役の報酬は、固定報酬としての「基本報酬」と業績連動報酬としての「年次賞与」と「長期インセンティブ型報酬（非金銭報酬）」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る。2024年の長期インセンティブ型報酬の評価指標については、企業価値のうち経済価値に関する指標として、2023年度から2026年度までの連結売上高の年平均成長率(CAGR)および2026年度の連結コア営業利益率を設定した。さらに、社会価値に関する指標として、環境・社会・企業統治(ESG)に関する社内外の複数の指標を20%の重みで採用し、経済価値と社会価値の両面からの企業価値の向上を後押しする構成としている。

戦略

1. リスクとは

ISO 31000 では、リスクを「目的に対する不確かさの影響」と定義しており、リスクの大きさは「事象の結果（ハザード）」と「発生確率」とのバランスによって決定される。例えば、後述する洪水のリスク評価においては、洪水が発生した場合の被害金額が「事象の結果」に、現在や未来における洪水の発生確率が「発生確率」に相当する。気候や自然に関連するリスク分析においては、気温上昇や生物多様性の損失が進むことにより、洪水の規模など事象の結果の重大性や、大規模洪水の再起年数や発生確率がどのように変化するかを予測し、その結果として生じる被害の大きさを評価する。したがって、気候変動や生物多様性の損失と、洪水や水不足といった具体的なリスク要因との関係性の理解が重要となる。

しかし実際には、気候変動が起こっていなかった産業革命以前にも洪水や水不足は世界中で発生しており、気候変動の影響を排除した場合であってもこうしたリスクがゼロとなるわけではない。また当然であるが、将来予想されるリスクのすべてが気候変動に由来するわけでないことにも注意が必要である。

IPCC 第6次評価報告書⁶⁾では、RCP（代表的濃度経路 Representative Concentration Pathway）1.9-SSP（共通社会経済経路 Shared Socioeconomic Pathways）1～RCP8.5-SSP5 まで、複数の気候シナリオに沿って、全球的な洪水や熱波、気象条件の変化の予測が示されている。一方で生物多様性については、その損失の程度と個々の社会・経済活動への影響についての明確な関係性は示されておらず、発生確率の変化を規定する妥当性の高いシナリオを描くことが困難であるという課題がある。また、生物多様性が担っていた生態系サービスを、人為的に導入した他の生物で代替したり経済活動を行う地域を移転したりすることによるリスクの緩和効果の評価が現状では困難である。そこで本レポートでは、科学的合理性を持った汎用的な将来予測シナリオの登場に期待しつつ、生物多様性に関しては極端シナリオにおけるハザード評価の結果をリスク評価の代替として採用することとしている。

2. 影響側面のホットスポット分析

事業活動に伴う気候や自然に関わる環境影響の大きさについて量的な全体感を把握することを目的として、バリューチェーン上流、下流を含む資生堂グループの2023年の活動を対象として、LIME 3⁷⁻¹⁵⁾によるライフサイクルアセスメント（LCA）を実施した。LIME3では、環境影響の発生する国や地域ごとに被害係数が用意されているが、脂肪酸や界面活性剤のように、農作物を加工して得られる化粧品成分では、農地に伴う土地転換や土地占有、農業にともなう水資源の消費は調達地域と一致せず、サプライチェーン上流の活動地域で発生する。そこで、サプライヤーへのヒアリング調査結果やFAOSTAT¹⁶⁾（農業統計）、作物の市場価格などをもとに、2023年の調達原材料の素材となる主要な農作物ごとに生産国／地域のマッピングを行い、農業生産に伴う土地改変面積、土地利用面積、水資源消費量を算定した。その

結果を基本フローとして補足的に追加することにより、サプライチェーン上流で発生する環境影響についても、地域性を考慮した分析を試みた。なお、過小評価を避けるため、対象となる農作物由来の原材料に適用したインベントリデータから、該当する基本フローのインベントリの控除は行っていない。分析条件としては、先進国以外でのGHG排出量が削減されていない現実に鑑みてSSP2-RCP4.5を採用し、将来被害の割引率は1%を採用した。

2024年1月に公開されたLIME 3増補版では、哺乳類、鳥類、両生類、爬虫類、魚類、維管束植物をモデル生物とし、1000年1000種あたりの絶滅種数の増加（＝絶滅確率）を、生物多様性損失のエンドポイント指標として提供する。また生物多様性損失に加え、LIME 3は人間健康被害、資源消費による社会資産の毀損、植物の一次生産の阻害をエンドポイントとして計算し、その被害を回避するための支払意志額によって金額換算した統合化指標を提示する。

LCA分析の結果、生物多様性影響のホットスポットが原材料調達段階にあること、また、その影響の多くが原料製造に使用される油糧作物や穀物などの素材作物の栽培に伴う土地開発に起因していることが示され、生物多様性損失の影響の把握に向けて、原材料調達における農業の影響についてのより詳細な情報収集と分析の重要性が示唆された。また、G20の人口加重平均による支払意志額を用いた統合化分析の結果、1年間の事業活動で発生する環境負荷により外部化されたコストは、135円/USDで換算すると、約300億円、そのうちGHG排出に関わる外部コストは84億円、水資源は4.7億円と評価された。エンドポイント被害としては人間健康に対して44億円、生物多様性は32億円、社会資産は98億円、植物の一次生産阻害は126億円と評価された。LIME 3が示す統合化指標は、環境影響による被害を回避するための社会の暗黙的な合意金額であることから、TNFDで開示が求められる「影響」側面の財務インパクトと解釈できる。さらには、生物多様性損失を含めたエンドポイント被害に与える影響の大きさを要因別に特定できることも、LCAの利点と言える。

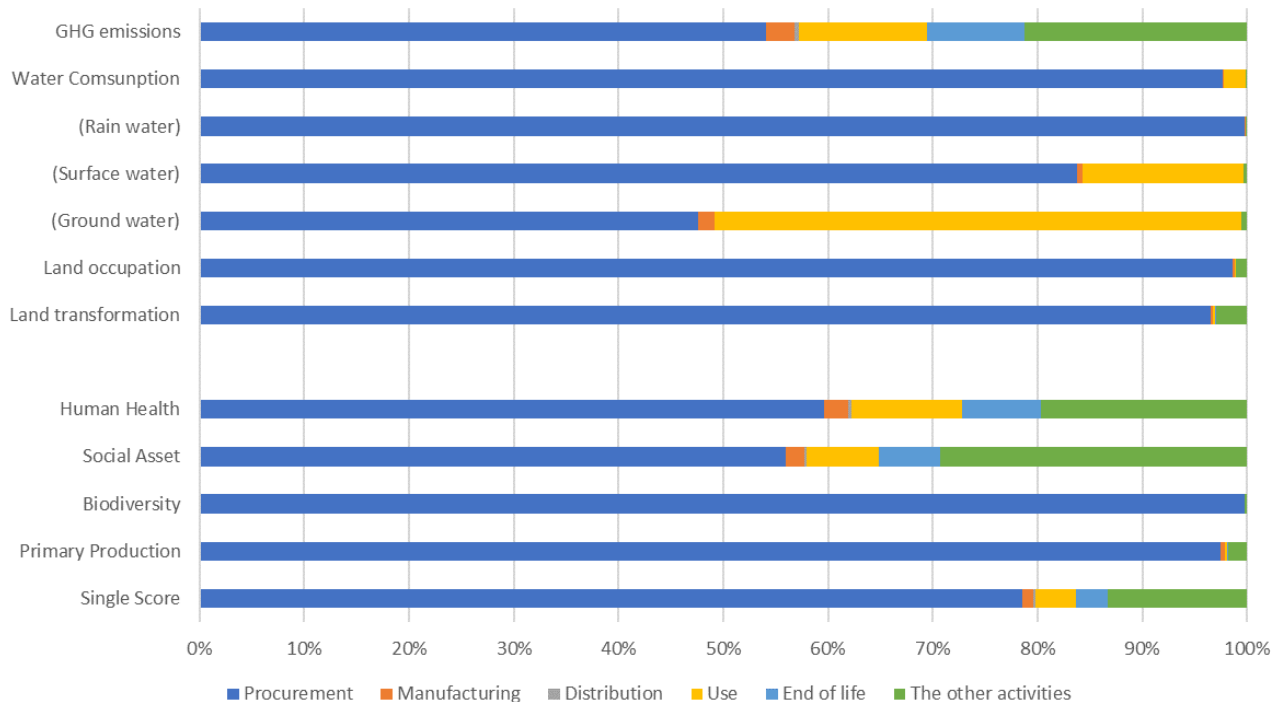


図 2 パリチェーンを通じた環境影響（LIME 3 による評価結果）

3. 気候関連リスク／機会に関わる要因のスクリーニング

気候変動に関わる要因を考慮するにあたり、世界が一致して緩和策に取り組み気候変動の抑止に成功した 1.5/2°Cの世界（1.5/2°Cシナリオ）と、緩和策に取り組まず気温が 4°C上昇した世界（4°Cシナリオ）を仮想シナリオとして設定し、社会の変化に伴う市場・社会環境の変化（移行リスク／機会）と気温上昇にともなう自然現象による影響（物理的リスク／機会）について、RCP と SSP シナリオを用いて分析した。

気候に関わるリスクや機会をもたらす要因には様々な事象や関係性が考えられることから、IPCC 第 6 次評価報告書と資生堂グループの活動地域をもとに、主要な物理的リスク要因の特定を実施した（表 1）。移行リスクに関しては、脱炭素社会への移行に伴う政策、規制、技術、市場、評判の変化による影響を中心に抽出し、物理的リスクに関しては、気温上昇に伴う洪水の発生や気象条件など急性／慢性的な変化による影響について抽出した。

以降の節では、事業や資産の持続性や不確実性、事業や設備のライフタイムなどを考慮して、IPCC 第

6 次評価報告書で示された個別のリスク／機会要因の中から影響の大きな項目を選定し、科学・統計データに基づいて行った 2030 年時点での財務影響の定量化分析の結果について記述する。

表 1 グローバルの主要リスクと当社の活動地域

地域	主要リスク	調達	生産	流通
欧州	(1) 海浜および内陸での洪水 (2) 気温上昇と熱波 (3) 生態系の劣化 (4) 渇水および水不足 (5) 農業生産の低下	✓	✓	✓
北アメリカ	(1) メンタルヘルスや死亡率の上昇 (2) 気温上昇と熱波 (3) 生態系の劣化 (4) 渇水および水不足と水質劣化 (5) 農業生産の低下 (6) 海面上昇	✓	✓	✓
中央／南アメリカ	(1) 渇水および水不足 (2) 感染症の拡大 (3) サンゴ白化による沿岸生態系の劣化 (4) 食糧の確保 (5) 洪水 (6) 海面上昇	✓		✓
アジア	(1) 健康 (2) 洪水 (3) 生態系の劣化 (4) 海面上昇 (5) 渇水および水不足 (6) 食糧の確保	✓	✓	✓
オセアニア	(1) 海洋と山岳地域の生態系の劣化 (2) 海面上昇 (3) 農業生産の低下 (4) 気温上昇と熱波 (5) 山火事	✓		✓
アフリカ	(1) 生態系の劣化 (2) 食糧の確保 (3) 熱波および感染症による死亡率の上昇 (4) 経済成長への悪影響、貧困 (5) 渇水および水不足	✓		

4. 炭素税

脱炭素社会への移行に際して、炭素価格による財務影響が懸念されている。対象国内での活動に伴って排出される GHG 量に応じて支払う炭素税、GHG 排出に対する規制の弱い国や地域から規制の強い国／地域への商品の移動に伴う国境炭素税、Cap & Trade や ETS (Emissions Trading System) といった市場取引制度など、炭素価格に関して様々な制度や枠組みが議論されている。

現在、欧州では、1 トンの GHG 排出当たり US\$20

から US\$140 で炭素税価格が設定されており、国によって大きなばらつきが見られる¹⁷⁾。炭素税は、気候変動の緩和策・適応策の実行や気候災害に対する補償の財源として活用されることから、近い将来にはこうした炭素の社会コスト (Social Cost of Carbon) により負担額が決定されるようになると予想される。国際エネルギー機関 (International Energy Agency: IEA) は、気候に関する政策実行のコストを見込んだ 2030 年時点の炭素価格として 1 トンの GHG 排出当たり US\$120 (Announced Pledges シナリオ) から

US\$130 (Net Zero Emissions by 2050 シナリオ) という予測を示しているが、すでにその予測を上回る炭素税を適用している国もある。2030 年には、フランスやアイスランドは€100、カナダも 170 カナダドルの炭素税を導入すると公表するなど、炭素税価格が高騰する傾向は今後も継続すると予想される。

近年では、SCC に関する研究も相次いで発表されており、将来の適切な炭素価格を\$500 や\$1,500 とする報告もある^{18,19)}。炭素税の高価格化にともない、ETS 市場の取引価格も、各国／地域の炭素税価格を追従する形で上昇することが予想される。

このような炭素価格に関する現状を踏まえ、短期的な影響として 2025 年における炭素税による財務負担額を、当社が生産工場を持つフランスの水準を採用し、中長期的な影響として IEA AP シナリオと NZE シナリオを用いて 2030 年時点での年間負担額を分析した。2030 年時点では欧州で同価格による国境炭素税が導入されている、または当社の生産工場が所在するすべての国で導入されているという前提をもとに、当社の 2030 年における Scope1 および Scope2 の予測 GHG 排出量により、次式により財務影響についての分析を行った。ただし、国境炭素税については、国境炭素税導入国／地域の税額が非導入国／地域の税額よりも高い場合にのみ考慮することとした。

$$\text{Carbon tax impact} = \text{GHG}_{\text{in}} * \text{CT}_{\text{in}} + \text{GHG}_{\text{out}} * \text{CT}_{\text{out}} + \text{GHG}_{\text{out}} * (\text{CT}_{\text{in}} - \text{CT}_{\text{out}}) * \text{S}_{\text{in}} / (\text{S}_{\text{in}} + \text{S}_{\text{out}})$$

GHG_{in}: 国境炭素税導入国／地域における GHG 排出量

GHG_{out}: 国境炭素税非導入国／地域における GHG 排出量

CT_{in}: 国境炭素税導入国／地域における炭素税価格

CT_{out}: 国境炭素税非導入国／地域における炭素税価格

S_{in}: 国境炭素税導入国／地域向け製品の販売数量

S_{out}: 国境炭素税非導入国／地域向け製品の販売数量

2025 年および 2030 年の NZE シナリオを想定した財務影響の推定額を表 2 に示す。その結果、短期的には財務影響は小さいものの（シナリオ 1）、中長

期的に国境炭素税を含め EU 域内で炭素税が導入された場合（シナリオ 2）には、2030 年には年間約 5300 万円、すべての工場所在国で同水準の炭素税価格が適用された場合（シナリオ 3）には年間約 8.7 億円の炭素税負担が発生すると推計された。2030 年時点での再生可能エネルギー導入の水準が 2020 年と同水準にとどまる場合（シナリオ 4）には、年間約 22 億円の負担となることが予想され、積極的な再生可能エネルギーの導入は財務影響を軽減させることが示された。

表 2 炭素税による財務影響額（NZE シナリオ）

	時期	炭素税額	対象地域	負担額
1	2025 年	\$52	フランス	¥12 mil.
2	2030 年	\$130	EU	¥53 mil.
3	2030 年	\$130	全工場	¥0.87 bil.
4	2030 年	\$130	全工場	¥2.2 bil.

2022 年に開催された COP27 では気候変動によって生じる損失と損害を補償する基金の設立が合意された。長期的には、途上国で生じる気候災害の補償を過去に多量の GHG を排出してきた先進国に求める流れは一層強まると予想される。Sharm el-Sheikh Implementation Plan²⁰⁾によると、そのような途上国支援として 2030 年までに US\$5.8tril.から US\$5.9tril.の資金が必要になると報告されている。将来、こうした損失と損害についてもその財源を先進国や新興国における炭素税に求めると仮定した場合、2050 年に当社の Scope 1 および Scope 2 の GHG 排出を 95%削減していたとしても、1.5° C シナリオでは年間約 2.5 億円から 8.4 億円、4°Cシナリオでは 3.6 億円から 12 億円程度の負担が発生すると試算している。

炭素税は、原材料などの調達コストへの影響も懸念される。一次サプライヤーにのみ炭素税が課される場合には、原材料調達に関わる GHG 排出のうち一次サプライヤーでの電力や燃料消費による GHG 排出の割合に応じて原材料調達コストの増加が発生するが、実際には、特に炭素税導入国／地域に所在する上流サプライヤーにおける電力や燃料の消費についても、炭素税の対象となる仮定が妥当と考えられる。すべての上流サプライヤーまでを対象とした場

合に炭素税の対象となる GHG 排出の割合は下記の無限数列の和として計算される。

$$\text{Carbon tax coverage} = \sum_{n=1}^{\infty} \{(1-x)^{n-1} * x\}$$

x : 原材料製造の GHG 排出量に占める電力や燃料消費による GHG 排出の割合

$0 < x < 1$ の場合、この無限級数は 1 に収束する。全世界で炭素税が導入された場合には、原材料調達由来の GHG 排出の全量に対して炭素税が課税されることになるが、気候変動枠組み条約締約国会議では、しばしば先進国に対してのみ制約を求める議論となることが多い。そこで、やや保守的に、3 次サプライヤーまでが課税対象国で操業していると仮定して、IEA NZE シナリオにおける原材料調達コストへの炭素税による影響額を計算した。当社が調達する化粧品原料と容器包装資材の GHG 排出のうち、サプライヤーにおける電力や燃料の消費によって排出されている GHG の割合については、当社の原材料調達実績をもとに、ライフサイクルインベントリデータベース IDEA を用いた解析により推計した。

$$\begin{aligned} \text{Carbon tax impact} = & \left(\sum_{n=1}^3 \{(1-x_m)^{n-1} * x_m\} * \text{GHG}_{\text{C1m}} \right. \\ & \left. + \sum_{n=1}^3 \{(1-x_p)^{n-1} * x_p\} * \text{GHG}_{\text{C1p}} \right) * \text{CT} \end{aligned}$$

x_m : 化粧品原料調達の GHG 排出量に占める電力や燃料消費による GHG 排出の割合

x_p : 容器包装資材調達の GHG 排出量に占める電力や燃料消費による GHG 排出の割合

GHG_{C1m} : 化粧品原料調達の GHG 排出量

GHG_{C1p} : 容器包装資材調達の GHG 排出量

CT: 炭素税価格

その結果、年間約 35 億円の追加負担が発生すると予想され、直接・間接サプライヤーと協働しながらサプライチェーンの脱炭素を進めることの重要性が示唆された。

5. 洪水

気温上昇に伴う 100 年に 1 回の大規模洪水の影響を評価した。洪水の発生頻度には Hirabayashi らの報

告²¹⁾による RCP 2.6 から RCP 8.5 シナリオにおける大規模洪水の再起年数の逆数を採用した。2020 年現在の洪水発生頻度として、ルーヴァン・カトリック大学の災害データベース²²⁾をもとに、2000 年から 2019 年の 20 年間における国別の単位面積当たりの平均洪水発生回数を日本の平均洪水発生回数で除した値を相対的な洪水リスクの初期値として設定した。2100 年における再起年数の逆数を 1 年あたりの洪水発生確率とし、現時点での発生確率の差の 1/3 と現時点の発生確率との和を 2030 年時点の洪水発生確率として採用した。生産工場の立地流域で大規模洪水が起こった場合に、自治体などが発行するハザードマップによる浸水予測が 50cm よりも大きな立地の工場では設備の 50% が浸水被害を受けると仮定して、資産の損害額を推計するとともに、2011 年のタイ洪水における日系企業の工場稼働停止期間を参考に、被害工場における生産活動が 1 か月間停止すると仮定して出荷が停止した場合の損失額の合計を財務影響とした。ハザードマップの浸水予測が 50cm 以下の工場では浸水による設備被害が起きないものとして、周囲の物流の混乱や社員の通勤が困難な状況によって生産活動が 3 日間停止する影響を財務影響として計算した。

公開されている再起年数は緯度経度 0.25 度の空間解像度で評価されているため、評価地点がグリッド境界付近にある場合には僅かな位置情報の差異により評価結果が大きく上下してしまうことから、再起年数を河川流域ごとに平均化して評価に用いた。国内外の全工場を対象として施設ごとに評価を実施し、その合計を資生堂グループ全体の洪水による影響額として計算した。

$$f(F_{2030}) = FR_0 * FF_{2030} * (S + C)$$

$$\text{Flood impact} = \sum f(F_{2030})$$

FR_0 : 洪水リスクの初期値

FF_{2030} : 2030 年時点での大規模洪水の発生確率

S: 洪水により出荷停止される製品の仮想売上

C: 浸水により損壊する設備の更新額

その結果、2030 年時点の RCP8.5 (4°C シナリオ) における洪水による潜在的なリスクは年間約 8.7 億

円、そのうち約 1.5 億円が気候変動による影響と推計された。特に生産工場の集中する日本においては、洪水の影響は今世紀末にかけて増大すると予測されており、長期の視点から水害発生時の BCP の策定や浸水予測などの対策を講じる重要性が指摘された。より長期の影響としては、気候変動の影響は顕著に増大すると予測され、2100 年時点における潜在リスクは 2030 年時点と比べて数倍程度に増加すると評価されたが、社会経済や技術など事業環境のあらゆる面での不確実性が大きく、現実的なリスク予測としては意味をなさない。

こうした気象の極端現象は、工場の生産活動だけでなく物流にも大きな影響を与えることから、今後 100 年間に洪水リスクが大きく高まる日本の物流拠点について、洪水リスクの調査を実施した。まず、日本国内の物流拠点について前述の気候モデルによる洪水頻度分析を行うとともに、自治体が発行するハザードマップを用いて浸水予測を調査することで、実際の浸水リスクが低いことを確認した。海外では、日本国内のように詳細なハザードマップを自治体や地方政府が提供していない場合もあることから、海外の生産工場や物流拠点に関しては、地形情報などをもとにした詳細な分析手法を検討中である。

6. 渇水・水不足

当社は、日本、フランス、米国、中国、台湾、に 11 工場を構え、年間約 88 万 m^3 の水資源を使用している。水資源の希少性評価や物理的リスク評価に関してはベースライン水ストレス指標が利用されることが多いが、ベースライン水ストレス指標は河川の規模によらず水資源量と利用量との比で評価され水量が考慮されないことや、水域生態系が必要とする水量が考慮されていないなど様々な問題点が指摘されている。そこで、こうした問題点を解決すべく、UNEP/環境毒性化学協会(SETAC)ライフサイクル・イニシアチブの支援により開発された、水系生態系と社会の需要を満たした後に残される利用可能な水の相対量を示す特性化係数 AWARE (Available Water Remaining per area in a watershed)²³⁾によって、生産工場の立地する流域の水環境を評価した。AWARE = 1 が世界の陸域平均値であることを意味しており、中国の北京工場が、世界平均よりも水希少

性の高い地域に立地すると評価された。一方、現在は水資源に恵まれていても、気候変動の影響により雨量が減少したり、将来的に人口が著しく増加する地域があることが予想されている。そこで本節では、人口動態や気候変動に伴う雨量減少により淡水資源へのアクセスに変化が起き、それにより生産工場の操業がどのような影響を受けるかについて評価した。

表 3 工場における水使用量 (2023 年)

AWARE	国/地域	水使用量 (m^3)
1<	日本 フランス 米国 台湾 中国 (上海)	641,105
≥ 1	中国 (北京)	24,199

国土交通省が発行する「令和 3 年版 日本の水資源の現況」²⁴⁾によると、日本全国を約 170 地点に分けた調査で、1991 年から 2020 年の 30 年間に渇水により 590 回の給水制限が行われている。そのうち長期の給水制限は 40 回、給水制限日数は 2865 日に及んでいる。1 年あたりでは 96 日間の給水制限が実施されている計算となる。短期間の給水制限は、1 回あたりの制限日数を 7 日間と仮定すると、1 年あたり 128 日間実施されていることになる。短期および長期の給水制限により喪失する工場の生産能力の割合をそれぞれ 10%、100%と仮定すると、現在の日本における工場の潜在的な渇水リスクとして、生産能力の 0.041%の喪失と設定することができる。海外の生産工場については、日本の渇水リスクの初期値を標準値として、Yano らが開発した地表水の Water Unavailability Factor (f_{wua})²⁵⁾により重みづけを行った値を初期リスクとして採用した。 f_{wua} は、 1m^3 の雨水、地表水、地下水をそれぞれ集水するために必要となる土地面積の大きさにより水資源の希少性を重みづけした特性化係数として、国別または緯度経度 0.5 度の空間解像度ごとの値が提供されている。

2030 年時点における水資源の利用可能性の変動としては、Hanasaki らの報告²⁶⁾にある RCP2.6 から 8.5 シナリオにおける 2011 年から 2040 年までの雨量の相対変化率を用いた。公開されている雨量変化

予測は緯度経度 0.5 度の空間解像度で評価されており、評価地点がグリッド境界付近にある場合には僅かな位置情報の差異により評価結果が大きく上下してしまうことから、雨量変化率を河川流域ごとに平均化して評価に用いた。また、水資源へのアクセスは水資源を利用する人口によっても影響を受けるため、国連の人口動態予測²⁷⁾の中間シナリオにもとづき、工場が立地する国や地域の人口変化率を、水資源への競合分析モデルの説明変数の一つとして採用した。雨量変化と人口動態についてはそれぞれリスクへの影響度を 9:1 として重みづけを行っている。

雨量の変化には経年変動があることや、ダムなどの貯水設備による緩和効果が見込まれること、また一定程度を超える深刻な渇水時には工場への送水が停止され、リスクが高止まりすると考えられる。したがって、渇水による影響は線形的ではなく、影響が顕在化し始める閾値と最大化する閾値との間で正弦曲線を描くリスク関数として設定した。

過去 30 年間に長期の給水制限が行われなかった年の平均雨量に対する降雨量変動率の標準偏差 σ_N の反数を影響が顕在化し始める閾値として、また長期の給水制限が行われた年の平均雨量に対する降雨量変動率の標準偏差 σ_L をとり、 $3\sigma_L$ 相当が減少した場合の降雨量を影響が最大化する閾値として採用した。次式により初期リスクに対する渇水リスクの相対変化をモデル化し、工場の操業が停止することによる損害額を財務影響として、国内外の全工場を対象として施設ごとに評価を実施し、その合計を資生堂グループ全体の水不足による影響額として計算した。

$$f(P) = (\sin((T_{Pmin} - P)/(T_{Pmin} - T_{Pmax}) * \pi - \pi/2) + 1)/2$$

$$f(D) = (\sin((T_{Dmin} - D)/(T_{Dmin} - T_{Dmax}) * \pi - \pi/2) + 1)/2$$

$$\text{Drought impact} = \sum \{R * (0.9 * f(P) + 0.1 * f(D))\} * S$$

P: 2011 年から 2040 年までの雨量の相対変化率

D: 2011 年から 2040 年までの人口の増加率

R: 初期リスクの大きさ

T_{Pmin} : 影響が顕在化し始める降雨量減少率の閾値

T_{Pmax} : 影響が最大化する降雨量減少率の閾値

T_{Dmin} : 影響が顕在化し始める人口増加率の閾値

T_{Dmax} : 影響が最大化する人口増加率の閾値

S: 評価対象工場から出荷される製品の売上

その結果、RCP8.5 (4°Cシナリオ) における 2030 年時点での水不足の潜在的な財務影響は約 32 億円と予想されたが、そのうち気候変動によりリスクは約 1000 万円減少すると評価された。これは、生産の中心となる日本においては今世紀末にかけて雨量が増加傾向にあり、さらに人口減少が予想され、水資源に対する競合が緩和すると見込まれるためである。一方、現時点ですでに高い水ストレス環境下にある中国や、雨量減少が今世紀末にかけて続くと予測される欧州での潜在リスクが高く評価され、こうした地域を中心に水リスクの管理に注意を払う必要がある。

このため、長期視点で渇水リスクを管理することを目的に、当社事業所における水消費量を指標として選定し、2026 年までに売上高原単位で 40%削減することを長期目標として設定した。特に水使用の多い工場を中心として、節水設備や再生水設備の導入などを通じて水消費量を削減し、リスクの緩和と流域環境への影響の緩和に努めている。より長期的には、気候変動の影響は顕著に増大すると予測され、2100 年時点における潜在リスクは 2030 年時点と比べて約 2 倍程度に増大すると評価されたが、洪水リスク評価と同様に、社会経済や技術など事業環境のあらゆる面での不確実性が大きく、現実的なリスク予測としては意味がない。

水資源の流域管理の先行的な取り組みとして、那須工場では那須野ヶ原地域全体の水環境の調査を開始している。2023 年の調査では、周辺河川の実地調査と、地質情報や統計情報をもとにした那須野ヶ原の地表水および地下水のフローのコンピュータシミュレーションを行った。那須野ヶ原一帯が浸透性にすぐれた砂礫により構成された扇状地であり、降水のほとんどが地下に浸透して地表水を得にくい地質学的特徴を有していること、このため水インフラが整う近代まで農業困難地とされてきた歴史的な背景が明らかとなった。また、工場で取水される地下水量は、工場周辺の地下水流量に対して影響が限定的であることや、工場排水については蛇尾川と合流するまでの水路の流量に対しても、影響は極めて小さいことがわかってきた。

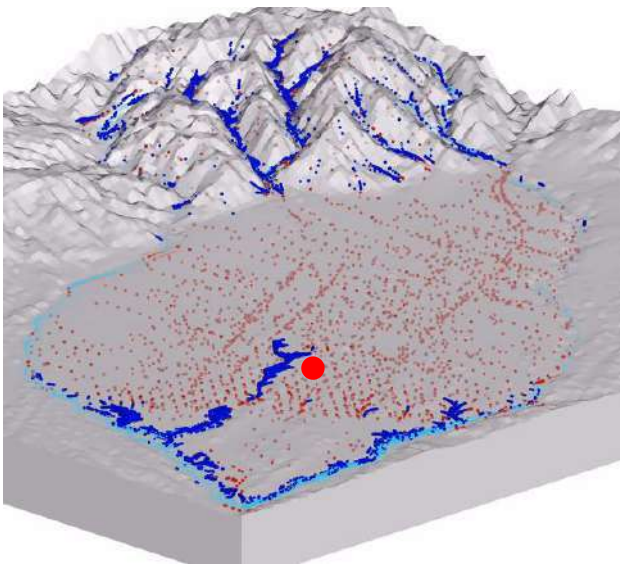


図3 那須野ヶ原の地表水・と地下水・の流れ
(●が那須工場)

同工場では、排水を河川放流することから、生産活動で使用した水を物理処理、化学処理など4段階の浄水処理を施した後に、慎重を期して排水前にいったんタンクにとどめ、水質を確認している。水質基準に満たない場合には再度浄化処理を行うこととしているが、2019年に操業を開始して以来、そのような事例は一度もない。

今後も、節水や排水の水質管理はもちろん、詳細な実地調査を通じて関係する流域全体での水資源の入出力と、工場を含めた流域社会全体の取排水や水質の状況の理解に努めるとともに、そうした情報を自治体など流域のステークホルダーと共有することにより持続可能な水資源利用を目指している。

7. 気候の変化による調達への影響

資生堂が購入している化粧品原料の多くが植物から作られており、気候変動に伴う雨量変化は、こうした農業作物を使用する原材料の調達にも影響を及ぼす。そこで、2019年に当社が購入した原料調達の実績データをもとに、原料素材作物の栽培に、どの地域でどの程度の量の水資源が投入されているかをウォーターフットプリントの手法²⁸⁾を用いて解析した。こうした水資源利用の持続可能性について、前節で使った2100年までの平均雨量変化率と国別の人口動態予測を用いて分析し、気象変化により栽培に

大きな影響を受ける素材作物を特定した。

次に、当社の化粧品原料に使用される原料素材作物の中でもっとも多く使用しているパーム椰子について、農業生産が不安定化することによる調達コストの上昇について分析した。

まず、当社の2019年の原料調達実績から、グリセリンや脂肪酸などパーム油やパーム核油由来の成分を含む原料を特定した。当該成分のうち、パーム油およびパーム核油由来と想定される部位の重量の合計値を求め、これに事業成長に伴う調達量の増加を加味することで2030年に調達する原料に含まれるパーム油相当量・パーム核油相当量を推計した。

次に、過去25年間(1997～2021年)のパーム油およびパーム核油の月別市場取引価格をもとに回帰分析を行い、それぞれの平均価格の上昇と、平均価格に対する価格変動割合の標準偏差、取引価格が平均値を上回る頻度を求めた。こうして得られた価格の傾向から、2030年時点のパーム油・パーム核油の平均価格を求めるとともに、価格の上振れ頻度に対する異常気象の寄与を0.5と仮定し、気候変動の影響によって生産が不安定化することにより平均より価格が上振れする頻度が上昇するとして、潜在的な価格上昇額を計算した。

生産が不安定化する頻度の上昇幅としては、IPCC第6次評価報告書に報告された10年に1回規模の渇水、豪雨および熱波の発生頻度の変化率の合計を用いた。同報告書では2100年時点での異常気象の発生頻度予測が報告されていることから、2020年から2100年にかけて線形的に頻度が上昇すると仮定して、2100年の気温上昇が1.5/2°Cの場合(RCP1.9、RCP2.6)と4°Cの場合(RCP8.5)における2030年時点での異常気象の発生頻度を求めた。2030年時点での予想平均価格と予想調達量に価格変動割合の標準偏差と異常気象の発生割合を乗じることで、気候変動による潜在的価格上昇額をパーム油及びパーム核油の調達リスクとして評価した。

$$\text{Procurement impact} = A_{2030} * P_{2030\text{AVE}} * \sigma * R_{\text{AW}}$$

A_{2030} : 2030年の予想調達量

$P_{2030\text{AVE}}$: 2030年の予想平均価格

σ : 価格の移動平均に対する変動割合の標準偏差

R_{AW}: 異常気象による価格上振れの発生割合

その結果、2030年時点では1.5/2°Cシナリオでは気候の影響により年間約1.4億円、4°Cシナリオでは2.9億円程度のコストの増加が見込まれると推計された。持続可能なパーム油の調達を進めるとともに、パーム椰子以外についても、影響が大きいことが懸念される素材作物について、定量的な財務影響の分析を進めることにより、リスクの把握と回避に努めることが重要と認識している。また、将来的な調達コストの増加につながる恐れがあるだけでなく、調達そのものが不可能となることも考えられることから、気候変動により大きく影響を受ける素材については、素材の変更や生産地の分散など、リスクの回避や低減に向けた対策を講じていくことが重要である。

8. 地政学リスク

2021年には、アジア諸国が脱石炭の流れを加速させていた中、Covid-19パンデミックによる経済停滞とも相まって、欧州を中心として燃料不足問題が顕在化した。世界的な天然ガスの供給不足は、一部の天然ガス生産国への燃料依存度を急激に高め、それが国際紛争を引き起こす要因のひとつにもなった。一見、軍事的な衝突と気候は無関係に見えるが、脱炭素は各国のエネルギー安全保障と密接な関係にある。世界的な再生エネルギーの普及は、長期的にはエネルギーの地産地消を進め安定化をもたらすが、短期的には国際的なエネルギー需給のバランスを不安定化させる要因ともなる。

また、2011年に中東地域で起こった内戦により、欧州では難民の受け入れが今なお大きな社会問題となっている。数年間に及ぶ深刻な干ばつにより地方の農業生産が壊滅的な被害を受け、収入を失った農村部の人々が都市に流入したことがこの内戦の要因のひとつであったが、気候モデルによる解析の結果、この干ばつの原因が気候変動であったことが示唆されている²⁹⁾。こうした紛争や内戦に関係するリスクの内訳としては、

- (1) 紛争当事国における生産・販売活動の停止に伴う機会損失
- (2) 紛争当事国で生産される原料やエネルギーの

供給不足に伴う調達コストの上昇

(3) 経済の停滞による周辺国での売り上げの減少などが挙げられる。

内戦や紛争による潜在的な財務影響は、紛争関連地域で販売活動が停止したことによる損失額は、紛争の規模や期間、関連地域の経済規模に依存することから、場合によっては非常に甚大になる恐れもある。こうした地政学的な不安定要因やエネルギー需給バランスの不安定化を新たな気候関連リスクのひとつと捉え、潜在影響の大きさを分析し、対策を検討することも今後の重要な課題と認識している。

9. 気候変動に伴う販売機会の拡大

気温上昇の著しい4°Cシナリオでは、夏季に使用される製品の販売機会は拡大する。資生堂は、細胞表面の膜構造に着目して、メントールなどの涼感成分がより効果的に、またより持続的に清涼感を付与するメカニズムを解明した³⁰⁾。こうした知見や技術を基にした涼感製品は、日本やアジアだけでなく、近年熱波による被害の大きな欧州地域においても販売機会が拡大することが期待される。

また、海洋研究開発機構(JAMSTEC)は、気候変動を含む様々な環境要因によって、東京や北京などの大都市が集中する北半球中緯度地域において地表に到達する紫外線量が、今世紀末にかけて増加するという予想を発表している³¹⁾。紫外線量だけでなく、気温上昇は、アウトドアレジャーへの参加機会を増やす効果もあり、紫外線防御製品や、紫外線によりダメージを受けた肌をケアするスキンケア製品の販売拡大につながると予想している。

こうしたことに加えて我々は、過去5年間(2017～2021年)の、日本における夏季・冬季の気温と化粧品の実績の関係性を回帰分析することにより、気温に依存的な消費行動や化粧行動の特定を試みている。気象、気候と事業との関係性を分析することで、新たな事業機会の獲得につなげることも、気候リスク/機会分析の重要な目的の一つである。

10. 自然・生物多様性に関わるリスク

地球上のどこで排出しても1kgのCO₂は同じ1kgの排出として扱われ、放射強制力の変化に対して一様に取り扱われるGHG排出と比べ、生物多様性

や生態系に関わる問題は、地域単位の無数の問題が集合して全球的な問題を形成しているという点で大きく異なっている。また経済活動や気候変動による生物多様性への影響については多くの報告がある一方で、生物多様性損失による社会や経済活動への影響については、生物多様性損失の状況やその影響の大きさが問題の発生する地域により異なることもあり、化粧品やパーソナルケア事業領域において定量的かつマクロ的な視点で相関関係を示した事例は極めて少ない。

このため、生態系サービスに関連する要因のスクリーニングとして、Natural Capital Finance Alliance が提供する ENCORE（Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure）³²⁾を用いて、化粧品を含むパーソナルケア産業の事業活動とのかかわりの深い生態系サービスを特定した。

表 4 ENCORE で示された自然への依存

ENCORE が示す要因	自社の活動
大気や生態系による希釈	事故による化学物質の流出 使用後の内容物成分の環境中への流出
繊維などの素材	原材料調達
地表水	原料作物の栽培 原材料の製造 製品の製造・設備洗浄 製品の使用
地下水	原材料の製造 製品の製造・設備洗浄 製品の使用

表 5 ENCORE で示された自然への影響

ENCORE が示す要因	自社の活動
水資源の利用	原料作物の栽培 原材料の製造 製品の製造 製品の使用
GHG 排出	エネルギー消費による排出 バリューチェーンからの間接排出
GHG 以外の大気汚染	NOx、SOx
水質汚染	富栄養化、酸性化、重金属
土壌汚染	
固形廃棄物	産業廃棄物 製品使用後の廃棄物

その結果、生態系サービスへの依存／影響ともに、原材料調達および生産活動の影響を考慮すべきであることが示された。このうち、生産活動における水資源利用についての影響は、気候変動関連リスクの渇水・水不足リスクと重なることから、以下では、直接影響として生産事業所の生物多様性影響について、バリューチェーンにおける間接影響として原材料調達時の水資源利用および土地利用の評価結果について詳述する。

11. 自社サイトおよび周辺地域の生態系影響評価

バリューチェーン全体の中では相対的な影響度合いとしては小さいものの、自社サイトの土地占有による生態系への影響を把握し最小化することは、土地の管理者責任の観点からも重要であり、TNFD フレームワーク v1.0 では、生態学的にセンシティブであると考えられる場所（センシティブロケーション）と、組織が自然関連の依存とインパクト、リスク・機会の視点から重要であると特定した場所（マテリアルロケーション）を特定し、優先ロケーションとして整理することを、LEAP アプローチの L2 および L3 で求めている。

表 6 LEAP アプローチ

L Locate	自社の活動と自然とのかかわりについて地域性を含めて理解する
E Evaluate	自社の活動による自然への影響と自然への依存の大きさを分析する
A Assess	自社の活動が自然に与えるリスク／機会、自然の劣化が自社に及ぼすリスク／機会を特定する
P Prepare	KPI と目標を設定し、リスクの最小化／機会の最大化に向けて自然の保全や回復に取り組み、その内容を開示する

そこで我々は、MS&AD インターリスク総研株式会社のサポートのもと、自社サイトの中でも専有面積の大きな生産サイトの立地について、生物多様性の重要性、生物多様性の十全性、生態系サービス供給の重要性の観点からセンシティブロケーション

の特定を行った。

生物多様性の重要性は、「保護地域との近接」と「分類群統合保全優先度」によって評価した。「保護地域との近接」は、事業地から半径 100m および半径 1,000m の範囲内に存在する保護地域（WDPA：世界保護地域データベース）³³⁾と KBA（Key Biodiversity Area 生物多様性重要地域）³⁴⁾をもとに、隣接する保護地域の管理カテゴリーを評価した。「分類群統合保全優先度」については、脊椎動物と樹木の種組成の観点から計算された、各地点の生物多様性の相対的な重要性を示すシンク・ネイチャー社のデータを元に評価を実施した。「分類群統合保全優先度」の評価にあたっては、The International Union for Conservation of Nature (IUCN) と環境省がそれぞれ公開している絶滅危惧種リストと、シンク・ネイチャー社保有の生物種生息の予測確率データを併せたレッドリストデータを参考情報として用いている。

生物多様性の十全性と生態系サービス供給の重要性については、事業所周辺における「生態系の自然度」と「開発圧」の両面から評価を行った。「生態系の自然度」については Tim Newbold らの手法³⁵⁾に基づき、シンク・ネイチャー社が提供するハビタット分布データおよび自然林の分布データをもとにハビタットの状態をレイヤ化し、平均生物種豊富度（Mean Species Abundance）を乗じた生態系の自然度指標を用いて評価を実施した。「開発圧」は、H. Mu らの、人間活動による環境への影響が 2000 年から 2020 年にどれだけ増減したか（フットプリントの増減）を表すヒューマンフットプリント指標³⁶⁾により評価した。

マテリアルロケーションの特定に際しては、事業活動の自然への依存および影響の観点から水資源の利用と土地利用に着目して評価を実施した。水資源の利用に関しては、2023 年の水道水（地表水）および地下水利用の実績をもとに、AWARE により重みづけし、水資源の直接利用による環境影響を算定した。地下水の評価にあたっては、それぞれの地点における Water Unavailability Factor (f_{wua}) の地下水/地表水比を AWARE に乗じた値を重みづけ係数として採用した。土地利用については、それぞれの事業所面積から緑地面積を差し引いた値に、「分類群統合保全優先度」と環境フットプリント v3.1³⁾の土地占有の特性化係数を乗じて評価した。得られた水資源利用と土

地占有の環境影響を、環境フットプリント v3.1 の正規化係数と重みづけ係数により統合化し、マテリアルロケーションの評価指標とした。

それぞれの評価結果をもとに作成したヒートマップを表 7 に示す。こうした評価の結果、生態系の重要性と十全性がともに高い地域は確認されなかった。また、自然との関係性においては、6 項で示した通り、水資源の希少性の高い北京工場が他の事業所と比較して相対的に高いスコアとなった。なお、このヒートマップは事業所間の相対値を示すものであり、絶対量としての負荷の大小を表したものではない点に注意が必要である。

また、センシティブロケーションの特定に合わせて、IUCN レッドデータブック³⁷⁾および環境省のレッドリスト³⁸⁾により、工場周辺の絶滅危惧種についても調査を実施した。リストに掲載されている脊椎動物だけでなく、2 工場が操業するフランスでは、近年、ミツバチの減少が懸念されている。このような地域特有の問題の解決を図るため、同工場では敷地内での農薬の使用を取りやめるとともに、工場内にハチの巣箱を設置してミツバチの保護に取り組んでいる。今後、こうした文献調査の対象範囲を広げるとともに、地域固有の状況にあわせて、絶滅危惧種を含めた生態系保全に向けた取り組みを進めることが重要である。

表 7 生産事業所および周辺地域の生物多様性状況と絶滅危惧種生息状況

事業所名	国/地域	センシティブロケーション				マテリアルロケーション		
		生態系の重要性		生態系の十全性			水資源	土地占有
		地理的要因	希少種	自然度	生物種			
資生堂 掛川工場	日本							
資生堂 大阪工場	日本							
資生堂 大阪茨木工場	日本							
資生堂 那須工場	日本							
資生堂 福岡久留米工場	日本							
資生堂化粧品制造有限公司	中国							
資生堂麗源化粧品有限公司	中国							
台湾資生堂 新竹工場	台湾							
資生堂アメリカ イーストウィンザー工場	アメリカ合衆国							
バル・ド・ロー工場	フランス							
ジアン工場	フランス							

12. 原材料調達による生態系影響

一般的に界面活性剤や保湿剤などの化粧品原料は、多くが化学品に分類されるが、実際には成分のすべてまたは一部に、生物資源（農産物）を利用しているものも多い。容器包装にも、紙やバイオマスプラスチックなど、やはり生物資源を原料とする素材が多く使用されていることから、生物多様性影響の大きな原材料調達については、個別の成分の特徴や地域性を考慮した分析が重要であることは論を待たない。

LEAP アプローチにおける L および A の調査の一環として、化粧品原料に使用される成分の分子構造をもとに、成分の製造に投入されている油脂、脂肪酸、糖、アルコールなどの生物資源由来の原料を特定し、その原料となる農作物を対象として、投入作物量を推計した。生物多様性影響を計るためには、それらの作物がどの地域で栽培されているかの特定が重要であることから、サプライヤーへのヒアリング調査結果や FAOSTAT、作物の市場価格などをもとに、当社の調達原材料に関係する主要な農作物ごとに生産国／地域のマッピングを行い、農業生産に伴う土地改変面積、土地利用面積、水資源消費量を算定した。

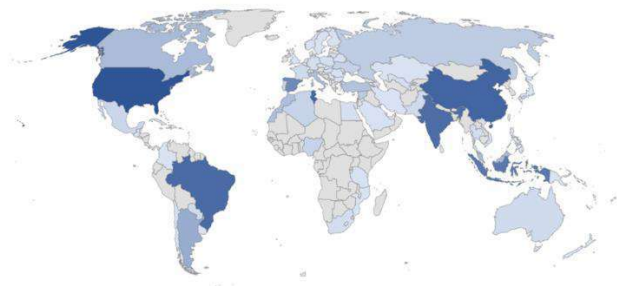


図 4 原材料調達に関わる土地利用面積

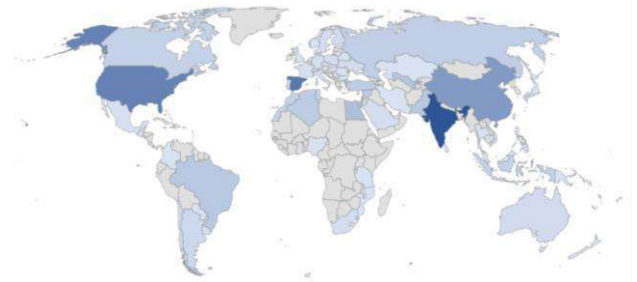


図 5 原材料調達に関わる灌漑水利用

当社の事業活動に伴う生態系影響と将来リスクを計る指標としてこれらの項目に注目し、原料素材の生産地における雨量、水インフラ、周辺の経済活動などを考慮した新たな分析手法の開発を進めている。

生物多様性への「依存」としては、原材料の素材となる農産物生産におけるミツバチやゾウムシなどの花粉媒介者の働きが知られている。国連食糧農業機関（FAO）は、花粉媒介者の価値の算定方法として、他の花粉媒介者や労働力により代替する場合の追加コストによる評価手法と、花粉媒介者の働きが失われた場合の需給変化に伴う損失額による評価手法³⁹⁾を提案している。これは、生物多様性が失われ、花粉媒介者による生態系サービスが十分に機能しなくなった場合の事業リスクと解釈することができる。そこで我々は、生物多様性関リスクの定量化を目的として、2023 年の原材料調達実績から原材料を生産するために必要となる農作物量を推計し、FAO の手法を用いて花粉媒介者への依存度を金額化した。その結果、花粉媒介者への依存は年間約 26 億円と試算された。

一方で、こうした花粉媒介者によるサービスは、

生物多様性への依存の一部に過ぎない。植物の種を、生物多様性を著しく欠いた無菌状態で発芽を試みた場合、不手際でカビを混入させてしまうと容易くカビによって殺されてしまう。多くの細菌や真菌が生息する土壌中で、植物が出芽し、生長することができるのは、さまざまな生物の競合状態をバランスよく作り上げている生物多様性の恩恵と言っても過言ではない。当社のほとんどの製品に植物由来の原料が配合されており、広義には、当社の売上のすべてが生物多様性に依存しているとも言える。生物多様性への「依存」と「影響」の両側面に対するより包括的な理解を深めるとともに、定量的な評価を進めていくことが重要である。

13. 要因間の関係性の整理

気候や自然に関わるリスク／機会の要因は、それぞれが独立した変数ではなく、複雑に関係している。例えば、気候変動は大規模台風などの気象災害の発生確率を増加させる点で、直接的な事業リスク要因

ともなるが、気温上昇は、温度感受性の高いミツバチなどの生物の生息域を消失・移動させるといった生態系影響を通じて農業生産を不安定化させることで、間接的にサプライチェーンを脆弱化させる要因ともなり得る。また逆に、生物多様性損失を伴う自然林伐採は、土壌に蓄積された炭素の放出を招き、気候変動を加速させる要因となるなど、原因と結果が相互に正負さまざまなフィードバックをもたらし場合もある。

そこで、前節で特定した要因を中心に、気候変動に関わる物理要因、気候変動に関わる移行要因、生態系、水、資源に関わる要因の関わり整理するとともに、それぞれ関連する事象が顕在化する時間スケールをもとに、短期（1年以下）、中期（1～5年）、長期（5～10年）、超長期（10年以上）における影響の大きさについて分類した。こうした要因間の関係性を理解することは、適切な対応を進めるにあたって極めて重要であり、今後も、リスク／機会の包括的な理解に向けた分析を継続して進めていく。

表 8 気候および自然・生物多様性に関わるリスク／機会

リスク／機会	要因	分類	時間スケール		
			短中期	長期	超長期
従業員の健康被害	気温上昇				+
事業所の移転	海面上昇				+
不動産価格の下落	海面上昇				+
サプライチェーンの寸断	洪水				+
調達コスト増加	洪水・渇水・農業生産・資源枯渇	気候変動（物理）			+
操業コスト増加	渇水・資源枯渇	水			+
生産活動の停止	洪水・渇水	資源			++
設備の浸水被害	洪水	気候変動（物理）			++
保険コスト増加	気候災害				+
物流（下流）の寸断	洪水				+
販売・営業活動の停止	洪水・地政学		++	++	++
製品の売上増加または減少	気温上昇・市場変化			+	++
SCCの負担	炭素税・適応コスト	気候変動（移行）	+	+	+
エネルギー設備の更新	規制・技術・市場			+	+
サステナブルパッケージ	規制・技術・汚染			+	+
成分の配合規制	規制・汚染		+	+	++
サステナビリティ規制の強化	規制		++	++	++
持続可能なブランド・製品開発	市場（消費者意識の変化）	生態系		+	++
情報開示・管理項目の追加	土地由来 GHG 排出		+	+	+
イノベーション機会の損失	遺伝資源喪失				+

リスクマネジメント

当社は、中長期の事業戦略の実現に影響を及ぼす可能性のあるリスクを総合的・多面的な手法を用いて抽出し、特定している。その中には、「環境対応(気候変動・生物多様性など)」「自然災害・感染症・テロ」といったサステナビリティ領域のリスクも含まれている。気候や生物多様性に関連するリスクも、事業継続や戦略に影響を及ぼす要因の1つとして科学的または社会経済的なデータに基づいて分析され、気候変動や自然災害に関わるリスクとして全社のリスクマネジメントに統合される。特定されたリスクは、重要度に応じて、「Global Risk Management & Compliance Committee」や「Global Strategy Committee」にて対応策などが審議されています。また、必要に応じて取締役会に提案もしくは報告される体制となっている。

指標と目標

産業革命以前と比べた地球の平均気温の上昇を1.5℃以下に抑えることを合意したグラスゴー気候パクトが2021年に採択された。1.5℃目標の達成のためには、世界全体の人為的なGHG排出を2050年前後に実質ゼロとすることが必要条件とされ、グラスゴー気候パクトは、ネットゼロに向けて社会を移行させていくことを世界が共通の目標として認識したと言い換えることができる。低炭素、そして脱炭素を社会が志向していく中、事業環境も大きな影響を受けることは疑いない。資生堂は、1998年に初めて環境報告書⁹⁷を発行して以来、一貫してGHG排出削減を環境活動の柱として取り組みを進めてきた。

本章では、脱炭素や生物多様性保全に向けた移行計画を、リスク／機会の管理や活動の効果を示す指標と目標と併せて記すとともに、より長期の、またより具体的な活動が加わった場合には、必要に応じて追記・修正することにより、透明性ある情報開示を進めることを目的とする。

下記に示されないその他の気候や自然に関わる要因についても、長期的なリスクマネジメントの視点から影響の大きさに応じて適切に管理指標の設定を検討していく。

1. 再生可能エネルギーと GHG 排出

資生堂では、意思決定におけるサステナビリティ視点の重要性に鑑み、役員報酬の長期インセンティブ型報酬の評価指標に「CO₂排出削減目標達成状況」を含むESGの要素を20%の重みで採用している。

また自社の活動で使用するエネルギー由来のGHG排出のうち、約60%が工場での生産活動に由来している。このため2023年には、工場設備投資にインターナルカーボンプライシングを導入することを決定した。IEA NZE シナリオに沿ってGHG排出1トン(CO₂換算量)あたりUS\$130と炭素価格を設定し、脱炭素に向けた意思決定を後押しする。また、エネルギーマネジメントシステムなど、最新のIT技術を活用することで不必要なエネルギーの消費を抑えるとともに、生産プロセスのGHG排出を見える化し、従業員の省エネ活動に対する教育とモチベーションの向上に努めている。同時に、使用する電力については、2030年までに100%再生可能エネルギー由来の電力に切り替えることを目指している。

GHG排出に関しては、2050年ネットゼロを長期目標として、1.5℃経路に沿った科学的な目標としてScope 1およびScope 2のGHG排出を46.2%削減し、バリューチェーンから間接排出されるScope 3を経済原単位で55%削減することを、2030年までの中間目標として設定した。グリーンケミストリーの原則に基づいた原料の選定、植物由来原材料の積極導入、つめかえ・つけかえ製品の拡大と設計の最適化による容器重量の削減、容器のリサイクル適性の向上、EV導入など出荷物流の低エネルギー化といった社内の取り組みに加え、土地転換や自然林破壊を伴わない原材料調達、サプライチェーンへの再生可能エネルギーの導入、より広範な素材を効率的に回収・リサイクルする社会モデルの開発と実装など、サプライヤーをはじめとする様々なステークホルダーとの協働により、バリューチェーン全体でのGHG排出削減を目指している。

2. 原料調達

資生堂のカーボンフットプリントの中で最も寄与が大きいのが原材料の調達である。私たちの調達にとって重要なパートナーであるサプライヤーとの協業により、原材料調達に関わるGHG排出を削減

していくことが重要と認識している。

原料によっては、サプライチェーンの上流で大きな間接排出を伴うものもある。化粧品原料だけでなく食品や日用品など多くの製品にも使用されているパーム油やパーム核油は、マレーシアやインドネシアなど東南アジア地域で栽培されているパーム椰子を原料としている。パーム椰子のプランテーションはしばしば生物多様性豊かな熱帯雨林を伐採して開発されるが、1ha の熱帯雨林を開発してプランテーションを造成した場合、土地転換によってその後 25 年間にわたって 777~1,443t-CO₂e もの GHG が放出されると Germer らは報告している⁴⁰⁾。農業統計や LCA に用いるインベントリデータベースを用いた解析では、当社の調達原料の生産に関わる森林からの土地転換のうち、約 80%がパーム椰子の栽培によるものである可能性が高いことが示されている。そこで、こうした土地転換に伴う GHG 排出を防ぎ、貴重な熱帯雨林の生態系を保全するため、資生堂は直接購入するパーム椰子由来のすべての化粧品原料について、2026 年までに RSPO 認証原料に切り替えることを目指しており、これにより削減できる GHG 排出は、化粧品用途のパーム椰子由来原料を対象として、年間約 7 万 t-CO₂e に相当する。2023 年には、パーム油およびパーム核油換算量の合計として 4,275 トンの調達量のうち 52%をマスマランス方式の RSPO 認証原料に切り替えた。

今後、パーム椰子と同様に、土地利用転換による環境への影響が大きいと思われる原料についての調査を進め、持続可能な調達に切り替えることで気候や生態系に与える影響の最小化に努めていく。

3. 水資源

水は化粧品にとって重要な原料であるだけでなく、原材料の素材となる作物の栽培、生産時の熱伝導媒体や洗浄、商品の使用など、化粧に関わるあらゆる側面で必要不可欠な資源である。気候変動は、地球の大気循環に影響するため、降雨条件が大きく変化することが予測されている。また、ヒマラヤやヨーロッパアルプスの氷河は、アジアや欧州地域の社会を支える水源であるが、気温の上昇による退縮が懸念されている。こうした気候変動の影響により、現在は水資源に恵まれていても、将来的に渇水が懸念される

地域もある。そこで資生堂は、水資源の有効な活用と気候変動による水リスクの緩和を目指して、事業所で消費される水資源量を 2026 年までに 2014 年比で 40%削減する（売上高原単位）ことを目標として、特に水消費の多い生産工場を中心に節水活動を進めている。設備洗浄の最適化や製造プロセスの見直しによる節水はもちろん、特に水問題に関心の高いフランスの工場では独自の目標を定め、一度使用した水の再利用やフレグランス製品の製造設備の洗浄を水洗浄からアルコール洗浄に切り替えるなどの取り組みを行い、2009 年比でバルク生産量あたり 60%以上の節水を達成している。

また、水資源の利用可能性が事業に与える影響の重要性から、東京大学の沖大幹教授が主催する“水と気候変動と持続可能な開発研究会”に参加し、水文学や気候変動などの最新の知見の入手に努めている。また、水資源に関わる当社のリスク分析手法の妥当性などについて、学術界のみならず土木・建築分野の専門家との議論を通じて継続的に改良を図っている。

4. 商品開発

脱炭素社会への移行が進むにつれて、消費者の気候や環境問題に対する関心はこれまで以上に高まると予想され、こうした消費者意識の変化に柔軟に対応していくことは事業の持続可能性にとって非常に重要である。

私たちは、2025 年までにすべてのプラスチック製化粧品容器をサステナブルなパッケージに切り替えることを目指している。資生堂は、1926 年（大正 15 年）に最初のつけかえ可能な粉白粉（こなおしろい）を発売して以来、容器包装に関してさまざまなソリューションを開発し、提供してきた。容器設計の最適化や、適切な素材の選定、つめかえやつつけかえによる容器のリユースを消費者と一緒に広げていくことなどを表明している。それらに加えて、藻類を活用した新たな素材開発や、さまざまなプラスチック素材の再生が可能な新たなケミカルリサイクル方法の開発など、持続可能な未来に向けてイノベーションを通じた GHG 排出削減を目指している。

5. 情報開示

資生堂は、気候変動問題が事業成長や社会の持続

性に与える影響の重大性から、2019 年に TCFD に賛同を表明し、以来、TCFD フレームワークに沿った情報開示を行ってきた。今後は気候のみならず生物多様性や水資源など、サステナビリティに関わるリスクや機会についても、TNFD や ISSB の基準を参照して透明性ある開示に努めるべく、本レポートの作成に至っている。気候、水、森林に関わる取り組みについては、ウェブサイト、統合レポート、サステナビリティレポートとともに、CDP などの調査への回答を通じて開示している。

私たちの開示する GHG 排出量（Scope 1、Scope 2、および Scope 3）については、独立した第三者検証機関である SGS ジャパン株式会社による検証を受けている。また、私たちの GHG 排出削減に関する目標は 1.5°C 経路に沿った目標として SBTi から認定を受けるとともに、RE100 に加盟して再生可能電力の導入を積極的に進めている。

表 9 GHG 排出量 (単位 t-CO₂e)

スコープ	説明	内部データ	排出係数	2019	2023
スコープ 1	事業からの直接排出	燃料使用量	Reference-1 ⁴¹⁾	27,036	21,105
スコープ 2	他者から供給されるエネルギー使用に伴う間接排出	電力・蒸気使用量	電力事業者から提供される排出係数	51,714	13,617
スコープ 3	スコープ 2 以外の間接排出				
1 購入した製品・サービス	原料、包装資材、広告宣伝サービス、パーム由来原料の生産に伴う土地利用転換などサプライチェーン上流からの排出	原材料調達量 POSM 調達量 メディア広告宣伝費 パーム・紙関連の原材料調達量	IDEA v3.1 Ecoinvent 3.9 Reference-2 ⁴²⁾ Reference-3 ⁴⁰⁾	*1,210,000	509,000
2 資本財	資本財を製造する際に発生する排出	設備投資額	Reference-2	231,000	139,000
3 Scope1, 2 に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	エネルギー・燃料の採掘、採取、精製、輸送の過程で発生する排出	エネルギー消費量	IDEA v3.1	15,600	9,740
4 輸送・配送 (上流)	調達輸送、出荷輸送による排出	原材料調達量 製品重量 (輸送量) 工場-販売店間の距離	IDEA v3.1 Ecoinvent 3.9	110,000	37,200
5 事業から出る廃棄物	事業活動から排出される輸送および廃棄物処理の過程で発生する排出	素材別・廃棄処理方法別の廃棄物発生量	IDEA v3.1	20,700	13,900
6 出張	従業員の出張・外出移動に伴う排出	移動費 行先別移動回数 移動距離	IDEA v3.1 Reference-2	14,700	9,460
7 雇用者の通勤	従業員の通勤に伴う排出	通勤費	IDEA v3.1 Reference-2	5,200	7,990
8 リース資産 (上流)	該当なし			0	0
9 輸送・配送 (下流)	販売や保管による排出	販売数量 製品の底面積	Reference-4 ⁴³⁾	**252,000	74,300
10 販売した製品の加工	販売製品は、加工の必要がないため該当なし			0	0
11 販売した製品の使用	製品使用時に発生する排出	製品使用時のエネルギー、水、消耗品の使用量	IDEA v3.1	1,580,000	108,000
12 販売した製品の廃棄	内容物成分の分解に伴う排出および製品廃棄物の輸送や廃棄物処理の過程で発生する排出	成分および容器素材の分子を構成する化石資源由来炭素の量 素材別の廃棄物発生量	IDEA v3.1	148,000	59,400
13 リース資産 (下流)	該当なし			0	0
14 フランチャイズ	該当なし			0	0
15 投資	非連結関連会社および株式投資先からの排出量	非連結関連会社および株式投資先からの Scope 1 および Scope 2 排出量 株式の保有割合	—	**4,240	4,940

*調達に関わる土地転換由来の排出量を開示値に追加している

**SBTi からの要求により追加評価を行ったカテゴリー

参考文献

- 1) Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures (2017) TCFD
<https://assets.bbhub.io/company/sites/60/2020/10/FINAL-2017-TCFD-Report-11052018.pdf>
(accessed on Nov 16, 2022)
- 2) Implementing the Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures (2020) TCFD
<https://assets.bbhub.io/company/sites/60/2020/10/FINAL-TCFD-Annex-Amended-121517.pdf>
(accessed on Nov 16, 2022)
- 3) Guidance on Metrics, Targets, and Transition Plans (2020) TCFD
https://assets.bbhub.io/company/sites/60/2021/07/2021-Metrics_Targets_Guidance-1.pdf
(accessed on Nov 16, 2022)
- 4) Recommendations of the Taskforce on ature-related Financial Disclosures (2023) TNFD
https://tnfd.global/wp-content/uploads/2023/08/Recommendations_of_the_Taskforce_on_Nature-related_Financial_Disclosures_September_2023.pdf?v=1695118661
(accessed on Jan 16, 2024)
- 5) Global Risks Report (2024) World Economic Forum
https://www3.weforum.org/docs/WEF_The_Global_Risks_Report_2024.pdf
(accessed on Jan 25, 2024)
- 6) The 6th Assessment Report, The Physical Science Basis (2021) IPCC
- 7) 伊坪徳宏, 稲葉敦 (2024) LIME3 改訂増補: グローバルスケールの LCA を実現する環境影響評価手法, ISBN-10: 4621308432
- 8) Inaba, A. and Itsubo, N. (2018) The International Journal of Life Cycle Assessment, 23, 2271-2275
- 9) Motoshita, M. *et al.* (2018) The International Journal of Life Cycle Assessment, 23, 2276-2287
- 10) Tang, L. *et al.* (2018) The International Journal of Life Cycle Assessment Preprints (www.preprints.org) | NOT PEER-REVIEWED | Posted: 4 March 2019 doi:10.20944/preprints201903.0027.v1, 23, 2288-2299
- 11) Tang, L. *et al.* (2018) The International Journal of Life Cycle Assessment, 23, 2300-2310
- 12) Itsubo, N. *et al.* (2018) The International Journal of Life Cycle Assessment, 23, 2311-2326
- 13) Yamaguchi, K. *et al.* (2018) The International Journal of Life Cycle Assessment, 23, 2327-2338
- 14) Tang, L. *et al.* (2018) The International Journal of Life Cycle Assessment, 23, 2339-2348
- 15) Murakami, K. *et al.* (2018) The International Journal of Life Cycle Assessment 2018, 23, 2349-2364
- 16) FAOSTAT, Food and Agriculture Organization of the United Nations
<https://www.fao.org/faostat/en/#home>
(accessed on Nov 16, 2022)
- 17) Carbon taxes worldwide as of April 2021, by select country, STATISTA,
<https://www.statista.com/statistics/483590/prices-of-implemented-carbon-pricing-instruments-worldwide-by-select-country/>
(accessed on Dec 20, 2022)
- 18) Cameron, H. *et al.* (2019) Nature (575) 87-97

- 19) Katharine R. *et al.* (2018) Nature Climate Change (8) 895–900
- 20) Sharm el-Sheikh Implementation Plan (2022) United Nations
<https://unfccc.int/documents/624444>
(accessed on Jan 5, 2023)
- 21) Hirabayashi, Y. *et al.* (2013) Nature Climate Change (3) 816–821
- 22) The Emergency Events Database - Universite Catholique de Louvain (UCL) - CRED, D. Guha-Sapir-<https://public.emdat.be/>,
Brussels, Belgium
(accessed on Nov 16, 2022)
- 23) Boulay A-M. *et al.* (2018) International Journal Life Cycle Assessment (23) 368–378
- 24) 令和3年版 日本の水資源の現況 (2021) 国土交通省
https://www.mlit.go.jp/mizukokudo/mizsei/mizukokudo_mizsei_tk2_000028.html
(accessed on Nov 16, 2022)
- 25) Yano, S. *et al.* (2015) Sustainability 7(8):9753–9772
- 26) Hanasaki, N. *et al.* (2013) Hydrol. Earth Syst. Sci. (17) 2393–2413
- 27) World Population Prospects (2015) United Nations
- 28) ISO 14046, Water Footprint (2014) International Organization for Standardization
- 29) Colin, P., K. *et al.* (2015) PNAS, 112 (11) 3241–3246
- 30) Uyama, M. *et al.* (2018) Journal of Oleo Science, 67 (1), 67–75
- 31) Watanabe, S. *et al.* (2011) Journal of Geographical Research, 116, D16118
- 32) Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure (2022) Natural Capital Finance Alliance
<https://encore.naturalcapital.finance/en/tools>
(accessed on Nov 16, 2022)
- 33) World Database on Protected Area (WDPA)
<https://www.protectedplanet.net/en/thematic-areas/wdpa?tab=WDPA>
(accessed on Dec 29, 2023)
- 34) Key Biodiversity Area
<https://www.keybiodiversityareas.org/>
(accessed on Dec 29, 2023)
- 35) Tim Newbold *et al.* (2016) Science vol. 353, No. 6296
- 36) Haowei Mu *et al.* (2022) Scientific Data 9 (1), 176
- 37) THE IUCN RED LIST
<https://www.iucnredlist.org/>
(accessed on Dec 29, 2023)
- 38) 環境省レッドデータブック・レッドリスト
<https://ikilog.biodic.go.jp/Rdb/booklist>
(accessed on Dec 29, 2023)
- 39) Economic valuation of pollination services (2006) Food and Agriculture Organization of the United Nations,
<https://www.fao.org/fileadmin/templates/agphome/documents/Biodiversity-pollination/econvaluepoll1.pdf>
(accessed on May 10, 2023)
- 40) Germer, J. *et al.* (2008) Environment, Development and Sustainability, 10, 697–716
- 41) 地球温暖化対策推進法 算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧
https://ghg-santeikohyo.env.go.jp/files/calc/itiran_2023_rv3.pdf
- 42) サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース v3.2
https://www.env.go.jp/earth/ondanka/supply_chain/gvc/files/tools/DB_V3-2.xlsx

- 43) 2050 年カーボンニュートラルに向けたチェーンストア業界のビジョン（基本方針等）
https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/095_kobetsu35.pdf

本レポートについてのご質問は下記の連絡先にお問い合わせください

株式会社資生堂
経営革新本部 サステナビリティ戦略推進部
大橋 憲司/ Kenji Ohashi
Mail to: kenji.ohashi@shiseido.com

サステナブルな製品の開発

気候変動や生物多様性などの環境課題や人口増加に加えて、地球の受容力や回復力の限界を超える経済活動が引き金となり、私たちは資源の有限性の危機に直面しています。資源を有効活用し製品のライフサイクルを通じて環境負荷を軽減させること、資源を循環させていくことを前提としたサーキュラーエコノミーの実現に向けてグリーンケミストリーを原則としたものづくりが期待されています。

資生堂は、2030年に向けた資生堂R&D戦略の3つの柱の1つの戦略として「Sustainability INNOVATION」を重要な研究領域として位置づけています。その実現に向け、100年以上受け継がれてきた高い安全性と品質基準の遵守をベースに、独自の研究開発の理念「DYNAMIC HARMONY」の研究アプローチとして「Premium/Sustainability」を設定しています。製品の効果や上質なデザインや感触などから得られる満足感と、人や社会、環境への尊重・共生を両立させる、サステナブルなイノベーションの創出を目指しています。

環境方針はこちら

資生堂品質方針はこちら

製品開発ポリシーと製品ライフサイクル思考に基づいた環境負荷軽減の推進

資生堂は、皮膚科学やマテリアルサイエンスに関する100年以上にわたる広範な研究知見を応用して、安全で高品質な製品やサービスを開発し、社会に提供してきました。人々の健康と環境に対して真摯に向き合うため、製品開発（処方・容器包装）や社会的に疑義のある成分の使用についてまとめた製品開発ポリシーを公表しています。また、EUでのPPWR※1やESPR※2などの製品に関する規制動向を踏まえて製品を開発しています。

化粧品には自然由来原料が処方されていることから、サステナブルで責任ある原材料調達と使用は環境保全の観点で重要課題です。製品ライフサイクル思考に基づき、限りある資源の有効利用や環境配慮、気候変動の対応、さらには生態系への影響の最小化に向けた処方／成分、容器包装、循環型のリサイクルモデルの開発に注力しています。

※1：EU包装及び包装廃棄物規則案

※2：エコデザイン規則

製品開発ポリシー／処方・成分についてはこちら

処方／成分

資生堂は、グリーンケミストリーの原則に対応し、原料・成分の選定や処方開発を進めており、人体への安心・安全、環境負荷の最小化、自然由来原料やアップサイクル素材の活用、倫理的な調達に取り組んでいます。成分については、国や地域ごとの規制を遵守することに加え、原料における厳格な安全性だけでなく、環境への配慮や倫理的視点も含めた自社基準を設定し、選定しています。

現在、資生堂グローバルイノベーションセンター（横浜）をはじめとした世界6カ所の研究拠点で研究開発を推進し、安全性や機能性だけでなく環境にも配慮した原料調達や処方開発などに取り組んでいます。

化学物質の管理についてはこちら

CO₂排出量削減とバイオ原料への切り替えを目指す原料開発の取り組み

資生堂のScope 3におけるCO₂排出量は、原料調達の割合も多く、原料選定によるCO₂排出量削減が重要となっています。化粧品には自然由来原料が処方されていますが、資生堂は、サプライヤーと協力してCO₂排出量の削減に取り組み、グリーンケミストリーの原則に対応しバイオ原料への切り替えを促進していきます。

MATSURIプロジェクトに参画

資生堂は、ちとせグループが主導する石油産業に代わる藻類産業の社会実装を目指す世界初の企業連携型プロジェクトMATSURI（まつり）に2022年より参画しています。光合成によりCO₂を吸収しながらタンパク質・脂質・炭水化物などを生成する藻類の活用は、CO₂の有効活用や排出量削減への貢献も期待されます。2023年、資生堂は藻類を利用した化粧品原料および化粧品容器にかかる原料開発および量産化、さらには食品産業に活用できる原料開発などを視野に、ちとせグループに10億円を投資し、研究開発を中心とした戦略協業契約を締結しました。資生堂は藻類が持つポテンシャルを最大化するために、パートナー企業間で連携して化粧品の脱化石資源を推し進めています。



MATSURIに関するリリースはこちら

海洋への対応

UVケア

人と生態系、そして地球環境との共生のため、資生堂はサンケア領域でのイノベーションを加速させています。気候変動などの環境変化によって、人が受ける紫外線量は増加すると予測され※1、また、紫外線を長時間浴びるとシミやしわなどの「光老化」の原因となることが知られています。美しい肌を守るために紫外線に対応したイノベーションが重要と捉え、新たな価値をもつ製品やサービスの提供を目指し、さらなる研究を進めています。



イノカが開発した環境移送技術を用いて水槽中に再現した人工海洋生態系（実験写真）

サンケア製品は海で使用されることもあり、環境への影響に関して企業として適切に対応する必要があると考えています。

資生堂は、大学や研究機関と共同で実施している紫外線防御剤によるサンゴ※2への生態影響に関わる研究と、海洋中での紫外線防御剤の濃度分布をシミュレーションした結果※3を組み合わせ、製品中の紫外線防御剤によるサンゴへの影響を精査しています。これらの結果は成分選定や、サンゴへの影響に配慮した処方設計へと活用され、「SHISEIDO」や「アネッサ」などのサンケア製品にも応用されています。

2023年には、化粧品成分が海洋生態系に対して与える影響を評価するため、任意の生態系を水槽内に再現する独自技術を持つスタートアップ企業の株式会社イノカとの連携協定を締結しました。海洋生物に甚大な影響をもたらすことが予測される「海水温の上昇」をはじめ、想定される未来の環境変化のシナリオを水槽に再現することにより、日焼け止めなどで使用している化粧品のさまざまな成分が、サンゴやその他の生物を含めた海洋環境全体に与える影響を評価しています。

※1：国立研究開発法人海洋研究開発機構の発表による

※2：浮遊幼生期や稚サンゴ群体期を除いた、産卵可能サイズの群体

※3：国立研究開発法人産業技術総合研究所が開発した東京湾リスクモデルを活用

[サステナビリティに関する研究はこちら](#)

[SHISEIDOに関するサイトはこちら](#)

[アネッサに関するサイトはこちら](#)

[株式会社イノカに関するリリースはこちら](#)

動物実験に対する取り組み

資生堂は、動物愛護の理念への理解と尊重を前提に、化粧品に関する法規制を遵守し、安全で効果的な製品をお客さまに提供することを使命としています。1963年に安全性の研究部門を設立して以来、40年以上にわたり、動物を用いない代替試験法の研究に継続的に取り組んできました。2013年には、動物実験を完全に廃止し※、動物を用いない安全性保証体系へと移行しました。当社は、独自の厳格な基準を設けた安全性保証体系を確立し、社外のステークホルダーとも連携を図りながら、独自または共同開発した代替法の公定化に向けた取り組みを進めています。

2023年2月には、各国の化粧品メーカー、サプライヤー、業界団体、動物保護団体が参画して動物実験を行わない安全性保証の普及・実装を目的として発足した国際プロジェクトICCS（(International Collaboration on Cosmetics Safety)）に、資生堂は発足メンバーとして参画しています。

資生堂は動物実験代替法に関する技術・知見の共有や、関連企業・団体との議論や連携、各国・各地域レギュレーションへの働きかけを通じて、動物実験を行わない化粧品安全性保証の普及・実装を推進していきます。

※行政からの要請による場合を除く

[動物を用いない安全性保証に対する取り組みはこちら](#)

持続可能な原料の調達

資生堂は、環境に配慮した、持続可能な原料の調達に取り組んでいます。特に、保湿剤や油分など、さまざまな用途で化粧品や日用品にも使用されているパーム油は、環境への影響も甚大といわれている成分です。資生堂は、パーム油の調達について中長期的な目標を開示し、サステナブルな原料への切り替えを進めています。

[サステナブルで責任ある調達の推進はこちら](#)

生活者の多様なニーズに対応するブランド

急激な地球環境や社会の変化に伴い、企業の社会的責任や環境対応、原材料に対する企業姿勢を重視するお客さまが増えています。資生堂は安全性に関する企業ポリシーの開示に加えて、環境や社会課題に配慮したブランドの製品開発・原材料対応を進めています。

アメリカで誕生し、40カ国で展開する「Drunk Elephant（ドランク エレファント）」は、持続可能で責任ある原材料の調達や、サステナブルなアクションを積極的かつ継続的に推進するクリーンビューティー市場において世界をリードする存在であり、ミレニアル世代やZ世代と呼ばれる若年層から高い支持を得ています。



「Ulé（ウレ）」

2022年には、体の内外から健やかな美しさを目指す植物由来成分配合のスキンケアブランド「Ulé（ウレ）」をフランスで発売しました。「責任ある調達」「製品の有効性・安全性」「環境負荷の軽減」「透明性」を重視し、原料のトレーサビリティの明確化と輸送による環境負荷軽減のため、原料の自国調達と製品のすべての生産をフランス国内で行うとともに、原材料名や産地などをブランドサイトで公開しています。

容器包装

気候変動や海洋プラスチックごみ問題などは、グローバルで喫緊に解決すべき環境課題です。世界では、国際的なプラスチック汚染を2040年までに解決するための「国際プラスチック条約（2022年にナイロビ国連環境総会で175カ国以上が承認）」の2024年内の締結が予定されています。資生堂は、使用する資源も元に戻し、資源循環させることで生態系への影響を少なくしていく循環型のものづくりを目指しています。生活者をはじめステークホルダーの気候変動や環境問題に対する関心はこれまで以上に高まると予想され、製品開発などを通じて社会の意識の変化に対応していくことは、当社の事業の持続可能性にとって非常に重要です。

資生堂は、独自の容器包装開発ポリシー「資生堂5Rs」※1に基づき、環境負荷を軽減し、サーキュラーエコノミーの実現に取り組んでいます。

2025年までに100%サステナブルな容器※2を実現するという目標達成に向け、リサイクル可能・リユース可能な設計や、リサイクル素材・バイオマス由来素材の利用をはじめ、容器の軽量化、「つめかえ・つけかえ」容器によるリユースの促進、プラスチック以外の素材への切り替えを通じたバージン・石油由来プラスチック量の削減、単一素材容器の展開によるリサイクル適性の向上などの取り組みを行っています。※3加えて、生活者や外部パートナーと協働し、使用済みの容器を資源として循環させる資生堂のサーキュラービジネスモデルを構築していきます。さらに、将来を見据え、2030年までに製品あたりのプラスチック製容器の30%をリサイクルプラスチック（ポストコンシューマーリサイクル：PCR）またはバイオマス由来プラスチックから製造することを目標に掲げ、サステナビリティの向上にグローバルに取り組んでいます。

これらの取り組みを通じて、環境への負荷を軽減し、サステナブルな社会の実現に貢献していきます。

※1：容器包装開発ポリシー 「Respect（リスペクト）・Reduce（リデュース）・Reuse（リユース）・Recycle（リサイクル）・Replace（リプレース）」

※2：プラスチック製容器について

※3：2023年国内プラスチック使用量（推計含む）：約9,600t。2023年に調達したプラスチック容器のうちサステナブルな容器は63%（重量ベース、国内のみ）

資生堂5Rs



中長期目標と実績はこちら

プラスチック製容器について

リデュース／リユース

資生堂は地球の資源が有限であるという前提に立ち、「資生堂5Rs」のポリシーに沿って、製品に応じた容器サイズの適正化、容器の軽量化や「つめかえ・つけかえ」容器によるプラスチック使用量の削減や環境負荷軽減を推進しています。1個当たりのプラスチック容器の平均重量は2019年と比較し、2023年は18%減少しました。

「つめかえ・つけかえ」容器は、使用する資源を削減するとともに、本体容器の再使用を促すことで、容器に使われるプラスチック総量を減らすことができます。LCAによる評価の結果でも、本体容器を使い捨てする場合と比較して「つめかえ・つけかえ」容器によって資源の投入量や廃棄物量が減り、CO₂排出量が大幅に削減されることが示されています。このように環境負荷軽減に大きく寄与する取り組みのため、資生堂は日本だけではなく、グローバルへの展開を広く推し進めることを目指しています。

資生堂は1926年に初のつめかえ用製品を発売して以来、スキンケア・メイクアップなど幅広いカテゴリーで「つめかえ・つけかえ」が可能な容器を開発してきました。2023年は、グローバルで31ブランド、約740SKUの「つめかえ・つけかえ」容器を提供し、プラスチック使用量削減による環境負荷軽減に取り組みました。例えば、プレステージスキンケアブランド「クレ・ド・ポー ボーテ」では「つめかえ・つけかえ」容器の展開を拡大し、クリーム「ラ・クレーム」の「つけかえ」容器は、本体容器と比較して95%※1のプラスチック使用量削減になります。2023年は新たに「セラムラフェルミサンS n」をはじめ5品の「つめかえ・つけかえ」容器を発売しました。2023年の同ブランドの「つめかえ・つけかえ」容器の全体の売上は、2022年比で約23%増加しています。

2023年に発売した「IPSA（イプサ）」のルースパウダーでは、新たにレフィルを追加するにあたり、本体容器の耐久性を向上させ繰り返し使用が可能な容器設計を行っています。

また、環境負荷を軽減する製品のイノベーションにも取り組んでいます。世界88の国と地域で展開するブランド「SHISEIDO」から、2023年には、ボトル製造と中味液充填をワンステップで実現する技術LiquiForm®（リキフォーム）※2を世界で初めて化粧品に採用しました。LiquiForm®を活用した化粧品の「つけかえ」容器により、容器単体のプラスチック使用量※3を削減することができます。加えて、原材料調達・生産・使用・廃棄のサプライチェーン全体では、当社の標準的な従来の「つけかえ」容器（同容量）に対してワンステップ化によるエネルギー消

費量の削減を含め、約70%のCO₂排出量を削減※4しています。日本だけでなく、中国などアジアの国と地域に広く発売することで、「つけかえ」の啓発と生活者の協力を伴った循環型社会へ向けた活動を強化していきます。

体の内外から健やかな美しさを目指すスキンケアブランド「Uie（ウレ）」から2024年には「クレンジングジェルドリームオブピュア」の100%リサイクル可能な素材を使用した「つめかえ用」製品を発売しました。ボトルにつめかえることで、新しい同製品を購入するよりプラスチック使用量を23%、アルミニウム使用量を100%削減できます。

ラグジュアリーブランド「セルジュ・ルタンス」は2023年、サステナビリティとラグジュアリーを追求したフレグランスを発売しました。容器包装が環境に及ぼす影響に配慮し、レフィルは100%リサイクルアルミニウムでつくられています。

※1：本体容器重量比

※2：AMCOR（アムコア）社が中心となって開発した新規容器技術であり、この技術を実用化した株式会社吉野工業所と資生堂が共同で化粧品容器を開発

※3：中味を含めない同容量の「つけかえ」容器と比較

※4：中味を含めない本容器および従来「つけかえ」容器のCO₂排出量/個は、SuMPO環境ラベルプログラムにて検証済（ISO/TS14067:2013に準拠）。資生堂にて数値を比較



「クレ・ド・ポーボーテ」、「SHISEIDO」、「IPSA」、「Uie（ウレ）」それぞれ左が本体容器、右が「つめかえ・つけかえ」容器

リサイクル

サーキュラーエコノミーの実現のためには、資源の再利用を想定した素材選択、製品設計が重要です。

資生堂は使い捨てプラスチックを削減するため、資源の再利用が容易な材料の使用と、デザイン性を損なうことなく簡単に分別ができる容器包装の開発を同時に推進しています。

「SHISEIDO」「クレ・ド・ポーボーテ」などさまざまなブランドから、再生利用が容易な材料を使用した製品が発売されています。

リプレス

資生堂では、気候変動や海洋プラスチックごみ問題の対応策として、リサイクル素材（PCR）やプラスチック代替素材、環境負荷の低いバイオマス由来素材の研究に加え、積極的な使用推進にも注力しています。例えば「クレ・ド・ポーボーテ」と「エリクシール」においては一部の製品でリサイクル樹脂を使用しています。



「エリクシール」では、化粧水・乳液のボトル容器に、リサイクルPET 72%以上を使用しています。2023年にはグローバルサステナビリティ活動の一環として「肌も地球も、時を超えて美しくあってほしい」という

願いを込めて、同じくリサイクルPET 72%以上を使用した「ドラえもん 限定デザイン」の化粧水・乳液を発売しました。化粧水・乳液のつめかえ用を本体ボトルにつめかえて使用することで、85%以上のプラスチック使用量※1および、85%のCO₂※2排出量の削減につながります。



©Fujiko-Pro, Shogakukan, TV-Asahi, Shin-ei, and ADK

「エリクシール」化粧品・乳液と、ドラえもん限定デザインの同製品

また、サンケイブランド「アネッサ」の外袋には植物由来のバイオプラスチック原料を一部使用しています。「樹木との共生」をテーマに掲げる「BAUM（baum）」の容器には、家具の端材をアップサイクルした木製パーツを用い、一部容器への植物由来または再生プラスチック素材やリサイクルガラスなどを採用し、レフィル製品を配置するなど環境に配慮した製品を展開しています。



「BAUM（baum）」の化粧液

製品の2次包装の素材に関しても、プラスチック製を紙製に切り替えています。またドラッグストアなどをはじめとした小売店の店頭や売場で設置する、販促物に使用する素材もプラスチック製から紙製へ順次変更し、プラスチック使用量削減の取り組みを推進しています。2022年には、約70%の紙化※3を実現しました。

※1：現品の本容器とつめかえ用で比較

※2：現品のつめかえ用および本体容器のCO₂排出量／個（SuMPO環境ラベルプログラムにて検証済み（ISO/TS14067：2013に準拠））を当社にて比較
2022年9月発売以降の化粧水の容器で計算

※3：セットケースやフックなど日本のプレミアムブランドの販促物が対象

POSM

店頭ディスプレイツールやショッピングバッグなどの販促物ライフサイクルにわたる環境負荷軽減に対応するため、資生堂は2023年に社内において「POSMエコデザインガイド」を発行し、資生堂5Rs※に沿った開発を推進しています。当社では、商品だけではなく販促物の製造においても、ステークホルダーと協業し、環境負荷軽減を推進していきます。

※容器包装開発ポリシー 「Respect（リスペクト）・Reduce（リデュース）・Reuse（リユース）・Recycle（リサイクル）・Replace（リプレース）」

イニシアティブへの参加

株式会社アールプラスジャパン

資生堂は2022年より、世界で共通となっているプラスチック課題の解決に貢献するために、株式会社アールプラスジャパンに資本参加し、使用済みプラスチックの再資源化の実現に取り組んでいます。回収プラスチックの選別処理、モノマー製造、ポリマー製造、容器包装製造、商社、飲料・食品メーカーなど業界を超えた連携により、2030年の実用化を目指しています。



株式会社アールプラスジャパンとの取り組みのリリースはこちら

外部機関との取り組み

環境負荷軽減技術を東洋大学に許諾

資生堂は、2020年3月に化粧品業界からパートナー企業として世界で初めて「WIPO GREEN」※に参画し、2021年には、「WIPO GREEN」データベースに掲載している「低エネルギー製造技術」を東洋大学に使用許諾しました。2022年、同大学は群馬県館林市の名産品であるバイセンベリーからの抽出物を配合した、環境負荷軽減に配慮した製品の試作開発を行い、2023年にはクラウドファンディングでの販売を開始しました。



※世界知的所有権機関（WIPO：World Intellectual Property Organization）は、国際的な知的財産権制度の発展を担当する国連の専門機関。「WIPO GREEN」は、2013年にWIPOによって設立された、環境関連技術におけるイノベーションとその普及を促進するための国際的な枠組みであり、2023年4月時点で世界の150以上の法人がパートナーとして参画。2023年4月時点で資生堂が許諾している特許権は11件

循環モデル構築に向けた取り組み

資生堂は、生活者や取引先との幅広い接点を活用し、店頭を通じて使用済みプラスチック製化粧品容器の回収スキームを構築します。循環モデルの定着には、スキームの構築だけではなく生活者の意識や行動変容が必要となります。「使用済み容器＝資源」とであるという意識醸成にも努めるとともに将来的には同業他社や他業界への拡大など、サーキュラーエコノミーの実現に向けて社会全体の行動変容を目指します。

店頭回収リサイクルの取り組み

資生堂は使用済み化粧品容器の店頭回収を実施し、廃棄後の容器を新たな素材としてリサイクルしています。リサイクルを確実に進めるには、企業1社だけではなく、製品を使用するお客さまや回収に携わる企業、同業他社など複数の関係者の協働が不可欠です。

2023年、日本ではイオンリテール株式会社（以下、イオン）とテラサイクルジャパン合同会社※1、ならびに同業他社とも協働し、イオン88店舗の店頭で使用済み容器を約4万9,000本※2回収しました。

※1：「捨てるという概念を捨てよう」というミッションのもと、世界中で廃棄物問題に革新的な解決策を生み出すアメリカ発のソーシャルエンタープライズ

※2：回収期間：2023年1月～2023年12月

3社協業によるプラスチック製化粧品容器の新たな循環モデル構築に向けた取り組み

化粧品容器は、中味の保護、使いやすさ、デザイン性が重視されるため、多種多様な素材からつくられています。それらの分別は難しく、プラスチック資源として循環利用する際の課題となっています。2022年に、資生堂は、積水化学工業株式会社と住友化学株式会社と協働し、プラスチック製化粧品容器を回収し、分別することなく容器の素材として再生する循環モデル構築に向けた取り組みを開始しました。今後は資生堂が回収した使用済み化粧品容器を用いて再生素材を製造し、化粧品容



器に活用することを計画しています。3社が連携するとともに、関連する業界や企業にも参加を働きかけ、サーキュラーエコノミーの実現を目指します。

3社協業による新たな循環モデル構築に向けた取り組みのリリースはこちら

プラスチック製化粧品容器の循環プロジェクト「BeauRing®」の実証実験を継続

2023年4月には、循環モデル実現の取り組みとして、使用済みプラスチック製化粧品容器を新たな化粧品容器に再生することを目指した循環型プロジェクト「BeauRing®（ビューリング）」を立ち上げました。プロジェクトの試験的な取り組みとして横浜市内の一部の資生堂化粧品販売店、資生堂グローバルイノベーションセンター（横浜）に加え、株式会社ポーラ・オルビスホールディングスと連携し、店舗において使用済み化粧品プラスチック製容器の収集を行っています。この取り組みは当社以外の企業の参画を呼びかけることで資源循環の輪が広がり、お客さまがより前向きに化粧品を使うことができるサステナブルな社会に貢献していくことを目指しています。



「BeauRing」BOX、「BeauRing」ロゴ

新循環モデル「BeauRing®」のリリースはこちら

中国におけるリサイクルの取り組み

2023年、資生堂は中国で展開するブランド「AUPRES」において、材料サプライヤーと協業し、化粧品の使用済みプラスチック製ボトルをリサイクルする取り組みを開始しました。ボトルはサプライヤーのリサイクル技術により机や椅子に作り変えられ、四川省の希望小学校に寄付されました。

環境についての方針と環境マネジメント

資生堂環境方針※1

私たち資生堂は、自社サイトでの活動を含め、事業全体を通じてサステナビリティを推進し、人と自然が共生できる豊かな地球環境の実現に挑戦していきます。私たちは、製品の開発から原材料の調達、生産、ロジスティクス、流通、使用、廃棄まで、バリューチェーンのすべてのステップで循環型のものづくりを行い、商品・サービスを提供していきます。これらの実現のためには、社員、お客さま、サプライヤーおよびその他の事業パートナー、社会など、ステークホルダーと協働するとともに、M&Aの際は、本方針をもとにデュー・ディリジェンスを実施します。

● 地球環境の負荷軽減とサステナブルで責任ある調達の実現

CO₂※2

気候変動の緩和と適応に努め、事業の短期・中長期リスクおよび機会に対応していきます。気候変動の緩和に関しては、科学的根拠に基づいたネットゼロ目標の達成を目指します。Scope 1・2についてはエネルギー使用量の削減を含む効率的な使用や、太陽光発電設備の導入や再生可能エネルギーの利用拡大などを進め、Scope 3についてはステークホルダーと協働し、バリューチェーンにおける間接的なCO₂排出量の削減に取り組みます。また、気候変動への適応に関しては、自社のオペレーションおよびサプライチェーンにおける自然災害対策や気候変動に対応した製品・サービスの開発を推進します。

水

ステークホルダーと連携した水資源管理（Water Stewardship）の重要性に鑑み、流域における水の循環・環境の理解に努め、水の消費量の削減や有効利用、徹底した水質管理を図ることにより、持続可能な水資源の利用を推進します。

資源・廃棄物

サーキュラーエコノミーの考え方を取り入れ、「資生堂5Rs」（リスペクト・リデュース・リユース・リサイクル・リプレース）の推進に取り組み、資源の最適化を目指します。

生物多様性・森林

生物多様性（陸域、淡水域、海域）の保全に努め、バリューチェーンにおける環境影響評価を行い、生物多様性に影響のある活動に関しては回避・削減などの負荷軽減措置に取り組みます。直接影響については、工場などの自社サイトの生物多様性のリスクアセスメントを実施し、地域に応じた保全活動などに取り組みます。また、間接影響については、主要な原材料の調達が生物多様性に最も大きく影響することから、森林破壊ゼロを支持し、ステークホルダーと共にトレーサビリティを含むサステナブルで責任ある調達に取り組みます。

● サステナブルな製品・サービスの開発

ライフサイクル思考(Lifecycle Thinking)とグリーンケミストリーの原則に基づき、人や社会や地球環境への尊重・共生と、製品の効果や上質なデザイン・感触などから得られる満足感を両立させるサステナブルな価値創

出に努めます。革新的な技術、プロセスのイノベーションやステークホルダーとの協働により、循環型の処方・成分や容器包装、ビジネスモデルの開発と導入を推進します。

● 法令遵守

すべての国や地域において事業活動に関連する環境法令と規則、国際的な規範、および資生堂独自の基準を遵守します。

● ガバナンス・環境マネジメント

環境における方針や目的と目標を定め、マネジメントシステムの構築と環境パフォーマンスの継続的な改善に取り組みます。それらの推進・監督は、本社のサステナビリティ関連領域のエグゼクティブオフィサーで構成される「Sustainability Committee」にて定期的に行い、特に重要な案件は取締役会に提案もしくは報告します。また、これらの枠組みのもと、化学物質の適切な管理、大気汚染・水質汚濁・土壌汚染などの防止にも努めます。

● コミュニケーション・エンゲージメント

消費者や投資家を含む社内外のさまざまなステークホルダーに本方針の内容の公表、透明性と信頼性の高い情報開示や、積極的なコミュニケーションを行い、社会からの信頼の向上に努めます。また、社員へ啓発・研修などを推進し、社内の意識向上に努めます。

※1：「Sustainability Committee」にて承認

※2：通常、温室効果ガスはCO₂、CH₄、N₂O、HFCs、PFCs、SF₆、NF₃を指しますが、本方針ではこれらの温室効果ガスをまとめてCO₂と呼称します。

「生物多様性」についての考え方

資生堂の社名には、「大地の徳はなんと素晴らしいものであるうか、すべてのものはここから生まれる」という意味が込められています。資生堂の事業活動は地球の恵みと豊かな生物多様性に支えられ、私たちはこれらを限りあるものとして認識しています。近年、生物多様性の急速な喪失が多くの科学者やNGOなどから警告されており、種の保存の観点だけでなく持続可能な事業の観点からも、事業と自然環境との関連について透明性ある情報開示と、生物多様性の保全が求められるようになってきました。

資生堂は、Taskforce on Nature-related Financial Disclosure (TNFD)の枠組みを活用し、事業活動による自然への依存と影響の両面からリスク/機会のアセスメント・分析を進めています。その分析の結果、陸域の生物多様性への影響が大きいことが示されたパーム油関連原料や紙について、NDPE（No Deforestation, No Peat and No Exploitation：森林減少禁止、泥炭地開発禁止、搾取禁止）※1を支持し、各国の法規制・国際的な条約や合意※2を遵守しながら、認証原料や再生材に切り替えることにより、生物多様性への影響の最小化に努めていきます。資生堂は、生物多様性における課題をヒエラルキー・アプローチ※3で整理し、それぞれの目標として、2023年までに100%サステナブルな紙へ、また、2026年までに100%サステナブルなパーム油へ切り替えることを設定しました。これらの実現のためには、自社のオペレーションだけでなく、サプライヤーやその他のパートナーなどと協働することが重要と考え、ステークホルダーとともに持続可能な調達を推進します。

ノーネットロス/ネットポジティブに向けて生物多様性の回復・再生まで導く活動が必要と認識し、資生堂はより一層事業と生物多様性の共存に貢献していきます。

※1：パーム油は RSPO、紙は森林関連の認証制度、それぞれの原則と基準に則った調達を行う。保全価値の高い (HCV: High Conservation Value) 地域および炭素貯蔵力の高い(HCS: High Carbon Stock) 森林を保護する。深さに関係なく泥炭地の新たな開発、植林や開発のための焼畑を禁止する。先住民や地域社会の権利の尊重と保護のため、自由意志に基づく事前の情報提供による同意（FPIC）を担保する。

※2：ワシントン条約、生物多様性条約、OECD多国籍企業行動指針、ILO基本条約、国連グローバル・コンパクト10原則、先住民族の権利に関する国際連合宣言など

※3：環境負荷軽減の手段として、回避や削減を優先的に取り組み、それを進めたうえでも残ってしまう環境負荷についてオフセットを活用するという考え方

「水資源」についての考え方

資生堂の製品は、化粧水などに配合されている水はもちろんのこと、原料となる植物の生育、生産現場における温度制御や設備洗浄、廃棄物の処理、洗顔時のすすぎにいたるまで、化粧品に関わるさまざまな場面で水に支えられています。資生堂は、循環性や偏在性という水資源特有の性質を鑑み、水系における健全な水循環や水に関連する文化、水と衛生に対する人権を尊重しながら、法令や規制を遵守するだけでなく、SDGsなどのイニシアティブに即して持続可能な利用を目指します。2026年までに水消費量を2014年比で40%削減※¹する目標を設定し、技術革新を進めるとともに、特に水ストレスの高い地域や気候変動にともなう将来の雨量予測の減少が懸念されている地域の事業所を中心に、節水や循環利用などの活動を進めます。さらには、地域と連携した2次利用など「流域の共有財産としての資源管理（Water Stewardship）」※²を進め、水資源を有効に活用するために、使用した水を浄化し、再利用またはリサイクルする循環型の水利用に注力していきます。

※1：売上高原単位

※2：自社の操業に関わる水の管理にとどまらず、流域の水資源への責任に対して行動すること

「循環型ものづくりにおける環境配慮」についての考え方



環境マネジメントの推進

資生堂グループの生産拠点では、1997年よりISO 14001に基づく環境マネジメントシステムを導入し、現在国内外全11工場でISO 14001認証を取得しています。工場には環境管理責任者を置き、環境に関する方針、目標の設定、活動の推進、規制の遵守状況確認、化学物質の適正な管理、社員教育を行い、PDCAサイクルを繰り返すことによって、管理体制を改善し環境負荷を軽減しています。これらの推進状況は、第三者の監査を実施しています。

なお、上記に加え、グローバルでのさまざまな環境マネジメントも推進しています。例えば、CO₂排出量の削減、エネルギー効率の向上、水の消費量の削減や有効利用、廃棄物の削減などにおいて、本社と各拠点の環境領域の推進を担う部門が定期的集まり、各拠点での改善好事例の共有などを通じて、社員の能力開発および意識啓発を図っています。

ISO 14001 認証取得状況

社名	事業所名	認証取得年月
株式会社資生堂	掛川工場	1998年10月5日
	大阪工場※ ※2026年上期中の大阪茨木工場への統合に向け調整中	—
	那須工場	2022年6月13日
	大阪茨木工場	2023年3月24日
	福岡久留米工場	2023年11月13日
台湾資生堂股份有限公司	新竹工場	1999年8月31日
Shiseido America, Inc.	East Windsor Factory	2000年3月31日
Shiseido International France S.A.S.	Unité de Gien Unité du Val de Loire	2000年8月8日 2002年2月8日
資生堂麗源化粧品有限公司		2000年8月17日
資生堂化粧品製造有限会社		2004年11月9日

※当社国内外工場のISO 14001 認証の取得率は100%です。

協力会社

社名	事業所名	認証取得年月
資生堂ホネケーキ工業株式会社※		1999年9月29日

※資生堂ホネケーキ工業株式会社は資生堂グループの連結子会社ではないが、株式会社資生堂の方針に準拠し1999年に認証を取得

ステークホルダーとの協働

社会との約束

2022年	環境保全に関する宣言「エコ・ファーストの約束」の内容を更新し、環境省から「エコ・ファースト企業」として認定されました。(2012年、2017年、2022年にそれぞれ再認定されました。)
2009年	環境保全に関する「エコ・ファーストの約束」を宣言し、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。
2008年	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。



地域住民との環境学習会

子どもたちとの環境学習会

資生堂掛川工場（静岡県掛川市）は毎年地域の小学生向けの環境学習会を開催しています。2019年は掛川市の子どもたち20名が参加しました。環境にやさしいパッケージや廃棄物削減の取り組みを紹介し、海のプラスチック問題について学習しました。社員が砂浜で収集した小さなプラスチック片を皆で確認し、万華鏡制作を行いました。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ます。



資生堂銀座オフィス屋上庭園での環境学習会

資生堂銀座オフィス（東京都中央区）は生物多様性保全に配慮した屋上庭園「資生の庭」があります。同庭園を活用して地域住民向けの環境学習会を開催しています。2016年10月、事業所周辺の子供たち29名に屋上庭園の植物観察と椿から化粧品原料の椿油を搾り取るワークショップを行いました。



環境会計

環境省「環境会計ガイドライン2005年版」に準拠し、環境保全活動にかかる費用とその効果を数値化しています。

対象期間：2023年1月1日～12月31日

対象範囲：国内事業所（生産事業所・研究所・本社部門）、海外事業所（生産事業所）

1. 環境保全コスト（単位：百万円）

分類		主な取り組み内容	投資額	費用額
(1) 事業エリア内コスト			4,760	436
内 訳	(1) -1 公害防止コスト	水質汚濁、大気汚染対策等	85	160
	(1) -2 地球環境保全コスト	省エネ推進、オゾン層保護対策等	4,649	13
	(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	25	260
	(1) -4 化学物質削減コスト		0	3
(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	145
(3) 管理活動コスト		人件費（R&D除く）、環境管理費用	5	526
(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）	5	0
(5) 社会活動コスト		団体支援、環境情報公表、環境広告等	0	30
(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	0
合計			4,770	1,136

2. 環境保全対策に伴う経済効果（単位：百万円）

分類	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	44
費用節減	省エネルギー関連	144
	廃棄物関連	6
	省資源関連	15
	その他	0
合計		209

社会

美で勇気づけ、違いを認め合い、尊重し合う社会へ。



資生堂は企業使命「BEAUTY INNOVATIONS FOR A BETTER WORLD（美の力でよりよい世界を）」の実現に向けて、社員がジェンダーや年齢、国籍などに関係なく、個々人の違いを認め尊重し合い、それらのシナジーによりイノベーションを生み続ける組織カルチャーをつくるため、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）を重要な経営戦略の柱と位置づけています。

これまでの取り組みを通じて蓄積した経験や知見をいかし、成し遂げるべき戦略アクションを「ジェンダー平等」と「美の力によるエンパワーメント」に設定し、2030年までにそれぞれ100万人の人々を支援していきます。社員だけでなく生活者をはじめとするステークホルダーとともに、私たちの企業活動において、誰もが自分らしくいられる、インクルーシブな（包摂性豊かな）社会づくりの基盤として、「すべてのステークホルダーの人権の尊重」にも引き続き最大限注力していきます。

1. ジェンダー平等

世界経済フォーラム※1の「ジェンダー・ギャップ指数2024」において、世界では、児童婚、貧困、差別、ジェンダーによる偏見といった障壁により、初等教育・中等教育を受けることが困難な少女たちの環境が一層深刻さを増しています。

日本の順位は主要先進国では最低の118位※2と、第1回発表の2006年から17年以上を経てもなお、そのランキングは低位で推移し、とりわけ政治分野と経済分野における女性参画の低さが指摘されています。ジェンダーギャップの解消にはあと134年かかると指摘されているように、ジェンダー平等への歩みは停滞しています。資生堂は日本においてはジェンダーギャップの解消が、まず喫緊の課題と捉えています。

資生堂は、これまでの取り組みを通じて蓄積した経験や知見をいかし、戦略アクションの1つである「ジェンダー平等」において、「日本における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」を通じて2030年までに100万人の人々を支援していきます。

※1：グローバルな経済問題に取り組むために、政治、経済、学術等の各分野における指導者層の交流を目的とした、スイスに本部を置く独立・非営利団体

※2：「The Global Gender Gap Report 2024」内での、各国・地域における男女格差を測る指数。日本は146カ国中118位

美の力によるエンパワーメント

年齢、疾病、障がい、外見の変化などさまざまな悩みや困難な状況から人との関わりを避けたり、日常にあふれている無意識の思い込みや偏見によって「自分らしい美しさ」の表現が抑えられ、社会とのつながりを保つことに難しさを感じる方々がいいます。

資生堂は美の力が、心身の満足だけでなく、社会的な満足※1にも寄与することを発信していきます。それとともに、さまざまな活動を通じて、誰もが自分らしい一歩を踏み出せる社会を実現し、同時に多様な美を提供するビューティーカンパニーとして、「美しさ」に関する無意識の思い込みや偏見を払拭し、個々の美しさに共鳴しあえる社会を目指します。

そのために、資生堂はこれまでの取り組みを通じて蓄積した経験や知見をいかし、戦略アクションの1つである「美の力によるエンパワーメント」において、「美の力による自己効力感の醸成」「無意識の思い込みや偏見への取り組み」を通じて2030年までに100万人の人々を支援していきます。

人権尊重の推進

資生堂のすべての事業活動は人権尊重の上に成り立っています。企業の人権への取り組みに対する関心が世界的に高まるなか、資生堂は社員を含むさまざまなステークホルダー、国や地域、多様な文化からなるグローバルサプライチェーンにおける人権尊重に取り組んできました。

今日では強制労働や児童労働はもちろん、社会構造の変化や多様な価値観に起因するハラスメントなども人権課題であり、適切な対応を怠れば深刻な企業リスクにつながると認識しています。

人権尊重は資生堂のDNAに受け継がれ、ビジネスにおいてさまざまな取り組みを推進してきました。また、資生堂で働く一人ひとりがとるべき行動を「資生堂倫理行動基準」に定め、常に高い倫理観をもって業務に取り組んでいます。

人権尊重の取り組み

すべての事業活動の領域において、ステークホルダーにおける人権尊重の取り組みを推進

人権尊重

社員に対する取り組み

日本におけるジェンダーギャップ解消による女性活躍支援

資生堂は、これまでの知見や経験を発展させ、国際機関、民間企業、地方自治体、関係団体などと連携し、女性が経済的に自立すること、また意思決定機関における女性の参画があたりまえの姿になることなど、ジェンダーにかかわらず、公正な機会を得ることで、一人ひとりが自分らしく生きられる社会の実現に貢献していきます。

日本社会のジェンダーギャップ解消と女性活躍支援

資生堂は日本社会全体のジェンダー平等の実現を目指すリーディングカンパニーとして、自社での取り組みをさらに進化させ、女性活躍のための支援活動に注力しています。

資生堂DE&Iラボ

2023年に発足した「資生堂DE&Iラボ」では、多様な人材が持つ力を発揮することで、異なる価値観や考え方が新たなイノベーションを生むプロセスを東京大学との共同研究で検証し、DE&Iと企業成長との関係を実証する取り組みを行っています。また、これらの研究で得られた知見を「資生堂DE&Iラボサイト」を通じて自社内だけでなく社会にも共有することで、DE&Iの実現による日本経済の成長促進に貢献していきます。

美容職社員の働き方改革や女性管理職育成プログラムなど、これまでの知見や実績を「ACTIONS」、東京大学の山口慎太郎教授のチーム※と共同で進めている、多様な人材の活躍と企業成長の関係性についての実証研究で得た結果を「RESEARCH」として「資生堂DE&Iラボサイト」で公表しています。

2024年には2つのテーマで実証結果を公表しました。1つ目のテーマ「女性活躍からジェンダー平等へ」の調査結果では、組織のリーダーのジェンダーバランスの偏りがアンコンシャスバイアスを強める可能性が示唆されました。この結果を受けてリーダーのジェンダーバランスの均衡を図り、全社的なアプローチを行うことの重要性を伝えました。2つ目のテーマ「ダイバーシティの先へ、インクルージョンの処方箋」では、“ヒーロープロダクト”を次々と世に送り出し成功しているマーケティングチームの事例を紹介しました。このチームは、外国籍や中途入社など多様なバックグラウンドを持つメンバーの意見を公平に受け入れるために、会議では事前資料「プレリード」を用意し、すべてのメンバーが自信を持って意見を共有できるインクルーシブな環境をつくりだしています。

「資生堂DE&Iラボ」は、真のジェンダー平等に向けて、これからも組織変革につながる実証研究を続けていきます。

※本研究機関は、山口氏が主幹となり、奥山陽子氏（ウプサラ大学経済学部助教授/東京大学 CREPE招聘研究員）が共同研究者として参画している

SHISEIDO DE&ILab

三

TOP > RESEARCH

SHISEIDO DE&ILab

RESEARCH

資生堂DE&Iラボによる
自社の取り組み検証



「資生堂DE&Iラボ」のサイトはこちら

企業の意思決定機関における健全なジェンダーバランスを目指す「30% Club Japan」への参画

日本企業の役員※1に占める女性比率の向上を目指す「30% Club Japan」は英国発祥のグローバルイニシアティブであり、日本では2030年をめどにTOPIX100企業で女性役員の比率30%※2を達成することを目標として2019年に発足し、2022年に第2期がスタートしました。当社 代表執行役 会長 CEO 魚谷雅彦が第1期に続き、第2期の会長を務め、TOPIX 100、TOPIX Mid 400に含まれる企業34社※3の会長・社長からなるコミュニティ「TOPIX社長会」で活動しています。

「TOPIX社長会トップ会議」は、2023年までに9回開催され※4、「30% Club Japan」のメンバーであるTOPIX100、TOPIX Mid 400の会長・社長、延べ172名が参加しました。イノベーションの創出には変化・対応力の高い組織カルチャーへの変革が必要であり、そのためには、とりわけ多くの部下を持ち、日常的な業務執行への影響が大きい執行責任者層（執行役員・ライン部長（組織長）層）のジェンダーバランスの実現が極めて重要であるとの考えに基づき、「執行役員・ライン部長への女性登用」というテーマに加えて多様性をいかす組織カルチャー変革など、より幅広いテーマについて参加各社の事例を通じて活発な議論を展開しました。また、参加企業の実務責任者で構成されたプロジェクトマネジメントチーム（34社約80名）では、「TOPIX社長会」を通じて浮き彫りになった女性のキャリア成長を阻む3つのゲートに対応すべく、企業横断でのプロジェクト体制を組み、若手女性社員のキャリア意識醸成や育児との両立期社員に対するベストプラクティスの共有、女性幹部候補者と同会のトップとの交流会など全社共通の課題解決に向けた具体的施策を推進しています。

また、第2期からは「30% Club Japan」の特長でもある、企業を起点とするステークホルダーで社会へ働きかける「統合的アプローチ」が本格稼働し、機関投資家33社から構成されるインベスター・グループ、9大学からなる大学グループと「TOPIX社長会」との連携によるアクションが具体化しています。

5年間の取り組みにより、「TOPIX社長会」参加企業の役員に占める女性比率は国内上場企業の平均を12.5ポイント上回る23%に上昇し、事業責任者や工場長などこれまで女性には不向きとされていたポストへの登用も進むなど、意思決定場面の女性参画が着実に進化しています。

資生堂は、女性活躍推進による同質性からの脱却と、そこから生まれるイノベーションの創出に向け、日本企業の変革をリードしていきます。

※1：役員は取締役と監査役と定義

※2：TOPIX100の取締役会における女性役員比率（監査役会設置企業は監査役を含む）

※3：2023年12月末時点

※4：2023年12月末時点

「30% Club Japan」のサイトはこちら



「TOPIX社長会トップ会議」の様子



地方自治体との協働による女性活躍支援

資生堂は、2024年に東京都が主催する「東京都くらし方会議」に株式会社資生堂執行役 チーフファイナンシャルオフィサー、チーフDE&Iオフィサー 廣藤綾子が委員として参加しました。この会議は、都民の働き方や生き方に関わるさまざまな社会の制度や会社組織の状況などについて、有識者との意見交換を通じて検討を進めることを目的に東京都が設置したものです。第3回目の会議では、当社のDE&Iの取り組みを共有し、女性活躍推進において、会社の過度な配慮は本人のキャリア形成の機会を奪いかねないので、本人のキャリア志向を尊重し、積極的な業務アサイン等を通じて、活躍・成長を支援することの重要性を伝えました。

このほか、企業、地方自治体、大学、省庁、各種団体から、ジェンダー平等や女性活躍推進についての外部講演を依頼され、2024年の講演参加者は延べ約6,000名（主催約60社/団体）にのびりました。講演では、女性リーダー育成のためのトップのコミットメントの重要性をはじめ、資生堂の女性活躍推進の歴史や、意識改革のためのさまざまな人事施策など幅広い内容を取り上げています。代表的なものとしては、長崎県主催の「第9回ながさき女性活躍推進企業等表彰」や一般社団法人とちぎ圏央まちづくり協議会主催の「第5回SDGs交流会」に登壇しました。これからもジェンダー平等の実現に向けて蓄積した資生堂の知見や経験が、社会の変革に役立つよう取り組んでいきます。

子育て支援の取り組み

資生堂では、「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、2017年には企業が持つ事業所内保育所の運営受託を事業の中核としたKODOMOLOGY株式会社を設立し、保育事業をスタートさせました。「カンガルーム汐留（2003年）」※1「カンガルーム掛川（2017年）」の運営に加えて、他企業の事業所内保育所の設立支援、運営も受託しています（静岡県内2施設、神奈川県内1施設）※2。2022年から、男性の育休取得についての新たな法制度の段階的施行を受け、カンガルーム汐留において出産を控えた社員およびパートナーのための育児トレーニング「KODOMOLOGYイクトレ」を開催しています。また、2023年4月より、産前期および乳幼児から小学生までの幅広い年齢層の子どもを持つ当社および提携企業の社員向け子育て支援サービス「KANGAROOM+」（カンガルームプラス）を展開しています。2023年11月には、「KANGAROOM+」において、生後3カ月未満の子どもを持つ社員を対象にした「産後サポートサービス」を開始し、産後ケア専門資格を有するスタッフ（保育士）が社員の自宅に訪問し、産後家族の家事育児をサポートする仕組みを整備しました。

※1：カンガルーム汐留は2023年3月末で終了し、同年4月より資生堂および提携企業社員向け子育ての支援サービス「KANGAROOM+」の提供を開始

※2：2023年12月末時点

社員への仕事と育児・介護の両立支援についてはこちら

KANGAROOM+での産後サポートに関するリリースはこちら

KODOMOLOGY株式会社のサイトはこちら



事業所内保育施設「カンガルーム掛川」で遊ぶ子どもたちの様子



「KANGAROOM+」で開始した「産後サポート」の様子

自然科学分野の女性研究者支援の取り組み

日本における女性研究者の比率は18.3%※1と諸外国と比べて低い水準にとどまっています。この現状を改善させるため、資生堂は自然科学分野で世界をリードするイノベティブな研究に従事する国内の女性研究者を継続して支援しています。2007年より助成制度「資生堂 女性研究者サイエンスグラント」を運営し、17回目となる2024年は10名の女性研究者に対して研究助成金を贈呈しました。この助成金は、研究目的であれば出産や育児などの女性のライフイベントへのサポートにも活用できる柔軟さが特長となっており、これまで延べ169名の研究者の研究成果とキャリア形成に貢献してきました。

2024年は「女性研究者ネットワークの深化」をテーマにした授賞式を資生堂グローバルイノベーションセンター（横浜）で開催しました。女性研究者の現状について、過去の受賞者を対象にアンケート※2を実施したところ、80%以上の研究者が「女性ゆえに困っていることがある」と回答し、「家庭と仕事の両立が困難」「女性研究者が少なく、立場が理解されにくい」「周囲に相談・情報交換できる人がいない」という声が多く寄せられました。これらの回答から、日本社会に根づく性別役割分担意識を背景とした家庭と仕事の両立の困難さをはじめ、孤立しやすく、キャリア形成に不安を抱えている女性研究者の実態が浮彫りになりました。一方、助成金を得られたこと以外で本グラントを受賞してよかったことについては、「優秀な他の受賞者との交流が次の発想につながった」「受賞そのものが心の支えになった」「資生堂の研究員と交流がもてた」「周囲から認められるようになった」などがあげられました。

資生堂は今後も、本グラント受賞者に専門分野や領域を超えた多様な人と知の交流機会を提供し、厳しい環境にある優秀な女性研究者の活躍をサポートしていきます。また、本グラント受賞者と中高生との交流などを通じて、未来に向けて日本の科学界の発展に貢献していきます。

※1：総務省2023年（令和5年）科学技術研究調査より

※2：調査期間：2022年11月16日～30日、資生堂 女性研究者サイエンスグラント受賞者のうち回答者数：74名（送付者数：119名）

資生堂 女性研究者サイエンスグラントのサイトはこちら



資生堂 女性研究者サイエンスグラント2024年授賞式

SCIENCE
GRANT
SHISEIDO FEMALE RESEARCHER

サプライヤーにおける女性のエンパワーメント

資生堂は、2024年にサプライヤー企業の経営者と、マネージャー32名に対してダイバーシティに関する講演を実施しました。女性リーダー育成や柔軟な働き方などのテーマを中心に、工場での障がい者雇用や従業員のウェルビーイングについても意見交換を行いました。当社は製造業における女性や障がい者のエンパワーメントは社会的な課題と捉え、今後もベストプラクティスの共有によってサプライチェーン全体のESGパフォーマンス向上を支援していきます。

グローバルにおける女子教育と経済的自立支援

資生堂では、ブランドおよび海外地域本社が連携して、世界のジェンダーギャップ解消、女性のエンパワーメントを目的に社会的に厳しい状況にある少女たちへの教育支援・自立支援を行っています。

クレ・ド・ポー ボーテ 女子教育支援の取り組み

2023年4月にグローバルラグジュアリーブランド「クレ・ド・ポー ボーテ」とユニセフ（国連児童基金）※1は、STEM教育※2や雇用、エンパワーメントプログラムを通じ、ジェンダーギャップ解消に取り組むためのパートナーシップを3年間延長すると発表しました。

このパートナーシップでは、2025年までにバングラデシュ、インドネシア、キルギス、中国、カザフスタン、ラオス、ペルー、ベトナムなどの国々で、570万人の少女たちを支援することを目指しています。パートナーシップの更新初年度である2023年には、300万人以上の少女たちへの支援を達成しました。

クレ・ド・ポー ボーテとユニセフの代表が、2024年3月にこのパートナーシップの主な支援地域の1つであるバングラデシュを訪れました。バングラデシュでは、ジェンダーに配慮したスキルベースのカリキュラムと教科書を導入した学校や、学校に通えない少女たちを支援するSkills4Girlsプログラムを通して技能訓練を提供する職場を視察してきました。

Skills4Girlsプログラム参加者からは「私は子どもの頃からコンピュータースキルを学びたいと思っていましたが、経済的な理由で教育を中断せざるをえませんでした。しかし、Skills4Girlsプログラムのコンピュータートレーニングコースのおかげで、多様なスキルを身につけることができ、今ではトレーナーとして働いています。私は女性が才能を発揮できないという思い込みを打ち砕きました。今やどんな制限にも縛られることはありません」との声が寄せられました。

クレ・ド・ポー ボーテはパートナーシップを発表した2019年以来、ユニセフのジェンダー平等プログラムに対し、民間企業として世界最大規模となる累計1,740万米ドルの寄付を表明しました。この寄付は同ブランドの「CRM（Cause Related Marketing）※3 キャンペーン」を通じて行われ、ブランドを代表する美容液「ル・セラム」を購入するごとに、3米ドルが世界各地のユニセフのパートナーシッププログラムを支援するために寄付されます。

※1：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

※2：STEM＝科学（Science）、技術（Technology）、工学（Engineering）・数学（Math）の教育分野を総称した名称

※3：「ル・セラム」を購入することで、少女たちの教育とエンパワーメントを促進するユニセフの活動へ寄付するCRM（Cause Related Marketing）キャンペーン。

2023年1月1日から12月31日まで実施

ユニセフとのグローバルパートナーシップについてはこちら

UNLOCK THE POWER of GIRLS

THE KEY TO A BETTER WORLD



同じく2019年にグローバルチャリティープログラム「パワー・オブ・ラディアンス・アワード」を設立し、少女たちの社会的地位向上とエンパワーメントを推進するために女子教育に貢献した女性を毎年表彰しています。第6回目となる2024年のアワードでは、STEM教育におけるジェンダーギャップ解消を目指すレシュマ・サウジャニさん（米国・ニューヨーク在住）を選出しました。サウジャニさんは、テクノロジー分野におけるジェンダーギャップの是正に取り組む国際的なNPO（非営利団体）「Girls Who Code」の設立を通じ、コンピューター・サイエンスにおける女性の地位向上に尽力してきました。

「パワー・オブ・ラディアンス・アワード」の寄付金※4はブランドを代表する美容液である「ル・セラム」のグローバル売上から拠出されます。今後もクレ・ド・ポー ボーテは、社会にポジティブな影響をもたらす女性、そして外見だけでなく内面的な美しさや強さを目指す女性たちを応援していきます。

※4：「パワー・オブ・ラディアンス・アワード」の寄付金は、受賞者が選定する女性の教育推進のために活動する慈善団体へ寄付されます

[パワー・オブ・ラディアンス・アワードについてはこちら](#)

[クレ・ド・ポー ボーテについてはこちら](#)



「パワー・オブ・ラディアンス・アワード」2024年受賞者、レシュマ・サウジャニさん

トラベルリテール地域本社 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

トラベルリテール地域本社では、2020年より「Friends-International」とパートナーシップを結び“Empower Her”プロジェクトの支援を行ってきました。このプロジェクトでは、教育とエンパワメントを通じて貧困の連鎖を断ち切ることを目的に、カンボジアの経済的に厳しい環境にいる女性を対象とした美容訓練プログラムを提供し、美容業界への就労を支援してきました。資生堂は、寄付金や製品提供のほか、美容訓練のカリキュラム構築に関与するなど積極的な支援を行っています。2023年は108名の女性がトレーニングを受け、57名が就労の機会を得ました。また、2022年には「Un Village Sous Les Etoiles (UVSLE)」ともパートナーシップを結び、活動の範囲を広げています。UVSLEを通じて、4才から18才までのネパールの弱い立場にある少女たちに、安全な環境で住居、医療、教育、職業訓練を提供する「Opportunity Village」の建設や、マイクロビジネスの立ち上げなどのキャリア支援をしています。2023年までに、109名の女性がトレーニングを受け、10名がマイクロビジネスを立ち上げ、「Opportunity Village」の住居に33名が住む機会を得ました。



美容トレーニングの様子

親と離れて施設や里親のもとで暮らす子どもたちの自立・進学支援

公益財団法人 資生堂子ども財団※1は、「すべての子どもが笑顔にあふれ、自分らしく輝く社会」の実現を目指し、社会に巣立つ子どもたちの未来を後押しする「子どもへの支援」、子どもたちを育む人の学ぶ機会を創る「子どもを育む職員への支援」、子どもたちをみんなで支える社会をつくる「広く一般の方々に向けての情報発信・共有」の活動に取り組んでいます。

なかでも、「子どもへの支援」として、資生堂ジャパン株式会社、株式会社AOKI、株式会社リクルートなどの企業・団体と協働し、社会的養護※2のもとで暮らす中学・高校生を対象として自立生活に必要な社会的知識を専門家から学ぶ「自立支援セミナー」を開催しています。2023年度※3に開催した自立支援セミナーには、350名以上の子どもたちが参加しました。また、大学・短大・専門学校への進学支援として2007年に開始した奨学金事業では、2024年3月末時点で16名の奨学生在が在籍し、通算では88名の奨学生を支援してきました。

その他にも、「子どもを育む職員への支援」として児童福祉施設職員向けの研修の開催や、「広く一般の方々に向けての情報発信・共有」として日本各地の児童虐待防止啓発イベントや子育て家庭向けセミナーへの助成なども行っています。



身だしなみ講座の様子

2022年法人名称変更を機に刷新した
ロゴマーク

※1：2022年、設立50周年を機に、法人名称を資生堂社会福祉事業財団から資生堂子ども財団に変更

※2：「社会的養護」とはさまざまな理由で親と暮らせない子どもたちを、公的責任で保護し、社会的に養育するとともに、養育に困難を抱える家庭への支援を行うこと。日本では約4万2,000人の子どもたちが社会的に養護されている

※3：2023年度とは、2023年4月～2024年3月を指す

公益財団法人 資生堂子ども財団のサイトはこちら

美の力による自己効力感の醸成

資生堂は、戦禍によるやけど跡で苦しむ方に向けた日本初のメイクアップ製品の発売（1956年）をきっかけに、あざや傷跡などの外見の変化に対応する化粧品の開発や美容技術の向上に取り組むなど、科学的なアプローチで「美には心を豊かにし、生きる喜びや幸せをもたらす力がある」ことを解明してきました。美の力を通じ、さまざまな悩みや困難を抱える人の心身および社会的な満足※を実現する活動を、各種支援団体をはじめ、医療機関、地方自治体などをパートナーとして継続的な取り組みを推進しています。

※「社会的な満足」社会や人とのつながりが維持できている状態

がんとの共生を目指したがんサバイバー※1への支援

がんになっても自分らしく生きることのできる社会を目指して、資生堂は治療に伴う外見の変化に対する悩みを解決する活動を、グローバル共通の活動として推進しています。

2008年から、がん治療の副作用に関する外見ケアを手がけてきました。2015年に発刊したがん患者の方向けの小冊子は改訂を重ね、2022年には、性別を問わず、がん治療による肌状態や外見変化に対応した美容情報やテクニックをわかりやすくまとめた「外見ケアBOOK ～自分らしく、心地よく。～」を発刊しました。2023年はコロナ禍を経て、各国・地域※2でのがんサバイバーを対象とした外見ケアセミナーなどを活性化させ、グローバルで延べ6,045名の方と接点を持つことができました。



「外見ケアBOOK ～自分らしく、心地よく。～」

2023年6月、資生堂は「第8回日本がんサポーターズケア学会 学術集会（奈良県）」にて、聖路加国際病院との共同研究によるオンライン形式のがん外見ケアアドバイスが、がん患者の QOL（クオリティー・オブ・ライフ＝生活の質）向上のための心理社会的支援として有用であることを研究成果として発表し、優秀演題賞を受賞しました。

日本では、資生堂ジャパンに所属する高度な技術を持ち、地域で専任的に活動している7名のソーシャルエリアリーダーと38名のソーシャルエリアパートナー※3が中心となり、地域の特性とそれぞれの社会課題に対し、「化粧のちから」を通じた社会活動の企画、実行をリードしています。

2023年、資生堂ジャパンは地方自治体との取り組みとして、山形市と「健康の保持・増進に関する協定」を締結しました。本協定は両者が相互に連携し、山形市民のがん対策および健康づくりの推進に向けた取り組みを通じて、市民のより一層の健康的な生活の実現を目的として定めたものです。同年には栃木県とも「がん対策に係る連携協定」を締結し、がん外見ケアセミナーを開催しました。栃木県と資生堂ジャパンは相互に連携し、栃木県民のがん対策を推進し県民のより一層の心身の健康的な生活の実現を目指しています。

2024年3月、島根県松江市で開催された「第34回全国椿サミット松江大会」では、松江市との初の共同取り組みを実施しました。この大会では、松江市立病院、松江赤十字病院とともに、「がんを正しく知って正しく向き合う」をテーマに一般市民、医療従事者、がん患者の方約70名に対して「がん外見ケアセミナー」を講演し、「メイク体

験」には約40名の方が参加しました。

同月には、名古屋市の「AICHI AYA WEEK 2024」において、AYA世代※4のがん患者の方が、いつどんなときでも、自分らしく毎日を過ごせるように「がん外見ケア個別相談会」や、資生堂トップヘアメイクアップアーティストによる「ヘアウィッグを楽しむヘアメイクショー」などを開催、2日間で資生堂のビューティー体験には494名が来場しました。

また、福岡市で開催された「AYA WEEK 2024 大交流会」に参加し、資生堂癒しのタッチケア®※5、パーソナルBカラー診断®※6などを実施しました。

※1：がんと診断された方、治療中、経過観察中、寛解されたなど、がんに罹患したことのあるすべての方を「がんサバイバー」と表記

※2：日本をはじめ、中国、シンガポール、台湾の各国・各地域（2023年12月時点）

※3：資生堂ジャパンにおいて、各エリアならではの社会活動を「化粧のちから」を通じて行う専門職のチームの構成メンバー

※4：AYA（アヤ）世代とは、Adolescent and Young Adult（思春期・若年成人）の略。15歳から39歳までの年齢層の人を指す

※5：心、体の緊張感を、背中をなで・さする行為でときほぐす、資生堂オリジナルのケア

※6：生まれながらの肌、髪、瞳の色 からのお客さまのパーソナルカラーを紹介する資生堂オリジナル診断方法

「資生堂 ライフクオリティ メイクアップ」のサイトはこちら



山形市と資生堂ジャパンによる連携協定の締結式



栃木県と資生堂ジャパンによる連携協定の締結式

「LAVENDER RING MAKEUP & PHOTOS WITH SMILES」をグローバルで展開

資生堂は2017年から、がんになっても笑顔で過ごせる社会を目指す、をテーマにがんサバイバーを支援する「LAVENDER RING」に参画しています。

この活動において、当社は「MAKEUP & PHOTOS WITH SMILES」を主導し、ヘアメイクとポートレート撮影を通して、がんになっても自分らしく生きていけるように、社会への復帰の一助となるよう後押しをしています。この活動は、2021年には公益社団法人 企業メセナ協議会からメセナ優秀賞を受賞しました。

また、2021年世界がんデーに、LAVENDER RINGフォトブック「自分らしく、生きていく。」を出版し、書店をはじめ病院内の売店などで販売しました。がんサバイバー206名の方々のポスターやエピソードは、がんサバイバーご本人やそのご家族、サポーターの方々はもちろん一般の読者からも、「勇気や気づきを与えてくれた」「がんは誰にでも起こり得る身近なものだと感じられた」など多くの反響が寄せられました。



「自分らしく、生きていく。-がんとともに生きる206人の笑顔と想い-」（ハースト婦人画報社出版）

2022年から「LAVENDER RING MAKEUP & PHOTOS WITH SMILES」のグローバル展開を開始し、2023年も日本をはじめ、中国、シンガポール、台湾、タイの各国・各地域で実施しました。協働した患者団体や医療機関からは「参加したがんサバイバーがポジティブな体験を通じ自信を高めました」「多くの人々に勇気を与えました。継続開催を期待しています」などの回答が寄せられました。

2024年には新たにフィリピンとマレーシアにもエリアを拡大しています。1月のフィリピンでのイベントには65名、5月のマレーシアでのイベントには15名のがんサバイバーが参加しました。



台湾のイベントの様子



台湾のイベントでのメイクアップの様子

2023年、日本では「LAVENDER RING MAKEUP & PHOTOS WITH SMILES」活動を拡大し、全国5エリア（東京、大阪、愛知、愛媛、福岡）で開催しました。これに加え、第31回日本医学会総会 2023東京 博覧会に「MAKEUP & PHOTOS WITH SMILES」写真展を特別出展し、多くの方にサバイバーの笑顔とメッセージを届けました。

LAVENDER RINGの活動を開始した2017年から2023年までに、日本をはじめ、中国、シンガポール、台湾、タイにおいて医療機関・患者団体と協働のもと、30回の「MAKEUP & PHOTOS WITH SMILES」を実施し、653組のがんサバイバーの方々が参加しました。2024年2月に第38回日本がん看護学会学術集会内で、「LAVENDER RING MAKEUP & PHOTOS WITH SMILES」ポスター展を開催しました。



第31回日本医学会総会 博覧会での展示

深い肌悩みにお応えする「資生堂 ライフクオリティー メイクアップ」

60年以上の実績を持つ「資生堂 ライフクオリティー メイクアップ」は、戦禍によるやけど跡で苦しむ方への日本で初めてのメイクアップ製品をはじめ、生まれつきのあざ、やけど跡、がん治療の副作用による外見ケア研究、美容情報や専用製品の開発を行っています。現在では日本をはじめ、中国、シンガポール、台湾の各国・各地域で専門施設である「資生堂 ライフクオリティー ビューティーセンター」を拠点に展開しています。日本の「資生堂 ライフクオリティー ビューティーセンター」は従来の深い肌悩み対応においても、2023年は顔面神経麻痺など顔の左右差に悩みを持つ方に対する美容情報を発信し、医療機関と連携し外出が困難な方に対しては個別オンラインカウンセリングを展開しています。

2023年は、プライバシーが保たれた空間での個別コンサルテーションの対応強化とともに、オンラインを活用したセミナーやイベント実施など、リアルとオンライン合わせて2,516回開催し、58,058名が参加しました。

中国では、2023年3月に「資生堂 ライフクオリティー メイクアップ」の専用製品「パーフェクトカバー（中国ブランド名：PF-COVER）」のリニューアル時に、キーオピニオンリーダー（KOL）を起用したオンラインコミュニケーションや、ソーシャルメディアを活用したコミュニケーション、白斑の症状を持つ方が集うプラットフォーム「白白手拉手」と提携などにより、多くの方々に情報を共有することができました。現在「資生堂 ライフクオリティー ビューティーセンター（中国）」の来場者の約80%は、白斑の症状を持つ方々となっています。

台湾では、2023年は医療機関との連携を強化し、講演会や患者会のイベントなどを通じて、年間221回の「資生堂 ライフクオリティー メイクアップ」のセミナーを実施しました。また、高度な専門的技術をマスターした6名の美容技術者が継続的に「パーフェクトカバー」取扱店での美容技術向上をサポートしながら、紹介活動を行ってきました。



オンラインによる外見ケアカウンセリングの様子



「資生堂 ライフクオリティー ビューティーセンター（日本）」のカウンセリングルーム



「資生堂 ライフクオリティー ビューティーセンター（中国）」でのコンサルテーションの様子



「資生堂 ライフクオリティー ビューティーセンター（台湾）」でのメイクアップアドバイスの様子

「パーフェクトカバー」の進化

1995年、「資生堂 ライフクオリティー メイクアップ」の専用製品として、光の技術を応用し、青あざ（太田母斑）・赤あざ（血管腫）・濃いシミなどをカバーする「パーフェクトカバー」を発売し、その後、白斑や傷跡などの凹凸の悩みなど、幅広く深い肌悩みに対応できる製品へ進化させてきました。

2022年、グローバルでの展開強化に向け、処方・パッケージを含めて全面リニューアルしました。がん治療の副作用による外見上の変化（強いくすみや色素沈着など）へのカバー機能を強化し、自然な仕上がり感、化粧持ちを実現しました。主力製品の「パーフェクトカバー ファンデーション MC」は、なめらかな感触で肌へフィットし、あらゆる色悩みや凹凸のカバーに対応します。白斑のカバーに特化した「パーフェクトカバー ファンデーション V

C」は、白斑の周りの肌の色に合わせて自然にカバーすることができます。コロナ禍を経て、メイクアップニーズの高まりとともに、カバーすることで自分らしくいたいという方にお応えしています。



深い肌悩みに対応する資生堂 ライフクオリティー メイクアップ



「パーフェクトカバー」製品

リテールパートナーをはじめ各種団体との高齢の方々に対する取り組み

現在、高齢化率※1 29.1%を記録し※2、世界で最も高齢化が進む日本では、厚生労働省の指針により地域で住民の健康増進に資する取り組みが強化され、がんサバイバーや高齢の方々を地域でサポートする体制づくりが進められています。

資生堂ジャパンは、高齢の方々の心豊かな社会生活の支援を目指し、日本各地域でリテールパートナーをはじめ、各種支援団体、医療機関、地方自治体などと連携を深め、健康寿命の延伸につながる活動「高齢者向け美容講座」を展開しています。2023年、埼玉県では、地域包括支援センターとウエルシア薬局株式会社と協働し、同薬局が提供するコミュニティスペース「ウエルカフェ」にて高齢の方々を対象に、18カ所56回の美容講座を開催しました。



ウエルカフェ川口領家店での講座の様子

さらに、高齢の方々に対しての「資生堂化粧療法」※3の研究知見を取り入れた「化粧健康法プログラム」を開発し、全粧協加盟※4の化粧品専門店497店※5に導入しています。身近な場所で美容を通して健康を実現する機会づくりを実施しています。

医療の分野では、高齢者のオーラルフレイル※6の問題が顕在化しています。「資生堂化粧療法」の研究によると、化粧をする動作には唾液腺に触れる動きが含まれ、口腔機能の向上にもつながることがわかっています。この研究結果から、歯科医や歯科医院と連携し、地域住民を対象としたセミナーを開催しています。

※1：高齢化率とは、総人口に占める65歳以上人口の割合のこと

※2：2023年総務省発表

※3：資生堂化粧療法：化粧行為を通じて心身機能やQOL（クオリティー・オブ・ライフ＝生活の質）の維持向上など健康寿命の延伸を目指す療法

※4：全粧協：全国化粧品小売協同組合連合会

※5：2022年12月時点

※6：かんだり、飲み込んだり、話したりするための口腔機能の衰え。早期の重要な老化のサインとされている

障がいのある方への取り組み

1980年代、資生堂は点字版美容テキスト、商品識別点字・墨字シール、使用量シールといった、視覚に障がいのある方をサポートするための美容教材の開発を始めました。2002年より、視覚障がい者の方々に向けた音声読み上げ美容情報サイト「資生堂リスナーズカフェ」を開設し、より多くの当事者にお届けするために、2022年全面的に改編しました。新しい動画のコンテンツを取り入れ、視覚に障がいのある社員が出演することで、実生活に役立つ美容情報を紹介しています。また、資生堂ジャパンのソーシャルエリアパートナーによる美容情報やイベントの告知など、これまでと同様に音声読み上げソフトに対応しながら、日常生活の中で楽しく取り入れていただける内容を掲載しています。

資生堂ジャパンでは、2019年に当事者ご自身で簡単にメイクができる当社独自の化粧法である「ガイドメイク」を開発し、「資生堂 ライフクオリティー ビューティーセミナー」のメニューに追加しました。2021年には「視覚障がい者向けオンライン」メニューも拡充しました。コロナ禍に開催を見合わせていた「ガイドメイク」を2023年から再開し、さいたま、浜松、名古屋、京都、広島など全国各地の会場でリアルでもオンラインでも参加できるようにして開催しました。視覚に障がいのある方だけでなく、知的障がいや発達障がいなど、さまざまな障がいのある方にも「化粧のちから」通して、自分らしく過ごせる社会の実現を目指しています。

また、資生堂は、聴覚障がい者や耳が不自由な方の視聴普及を目的に2018年よりテレビ番組における「字幕付きCM」の放送を開始しました。段階的に拡大し、現在ではすべてのテレビCMで字幕対応が可能となっています。



ガイドメイクポスター



名古屋視覚障害者協会でのガイドメイクの様子



「資生堂リスナーズカフェ」ロゴマーク

アネッサ、子どもの心と身体の成長を支援する「ANESSA Sunshine Project」

2024年、資生堂の日焼け止めブランド「アネッサ」は、太陽のもとでの活動を通じて、子どもたちの心と身体の健全な成長を支援する「ANESSA Sunshine Project（アネッサ サンシャイン プロジェクト）」を開始しました。この取り組みは、「アネッサ」が初めてアジア12の国と地域※1で横断的に行う社会貢献活動です。

世界保健機関（WHO）が5～17歳の子どもおよび青少年に1日60分以上（週7時間以上）の運動を奨励※2している一方で、現代社会において子どもたちが外で遊ぶ時間が減少しているといわれており、「アネッサ」がアジア4カ国（中国、日本、タイ、ベトナムの都市部）で実施した独自のアンケート調査※3結果では、すべての国において週7時間以上の外遊びが確保できている子どもが50%に満たないことが明らかになりました。外で遊ぶことは、子どもの発育・発達における5つの側面（身体・情緒・社会・知的・精神）をバランスよく育み、特に自律神経機能向上により、意欲や自発性といった生きる力を形成する※4ことから、「アネッサ」はこの社会課題に取り組みます。

また、この社会課題を達成するための活動の一環として、公益財団法人日本サッカー協会のパートナーシップ制度「JFA PARTNERSHIP PROJECT for DREAM」において、化粧品ブランドとして初めてJFAソーシャルバリューパートナー契約を締結しました。アネッサはJFAソーシャルバリューパートナーとして、JFAと共同で子ども向けの体

験イベントを開催し、太陽光の恩恵を受けながら安全に太陽のもとで遊ぶための親子紫外線対策講座と、太陽のもとで心と身体を動かすアクティビティを実施します。

※1：以下の国と地域：中国、香港、インドネシア、日本、韓国、マカオ、マレーシア、フィリピン、シンガポール、台湾、タイ、ベトナム

※2：WHO身体活動および座位行動に関するガイドライン（WHO Guidelines on physical activity and sedentary behavior）

※3：「子どもの外あそびに関するアジア4カ国調査」対象：上海、東京、バンコク、ホーチミンに住む子どもをもつ保護者、各100名（オンライン調査）期間：2024年2月15日～3月1日、「アネッサ」調べ

※4：子どもの健康福祉学の専門家である早稲田大学 人間科学学術院 前橋 明教授（医学博士）による



ANESSA Sunshine Project



ANESSA Sunshine Project、JFAとの連携

「ANESSA Sunshine Project」に関するリリースはこちら

JFAソーシャルバリューパートナー契約に関するリリースはこちら

紫外線過敏の難病「色素性乾皮症（XP）」患者への支援

資生堂は、2000年から日光に当たることができない紫外線過敏の難病

「色素性乾皮症（以下、XP）」の患者の方々への支援策として、日焼け止め製品の寄付や、研究員・パーソナルビューティーパートナーによるセミナーなどを行っています。

セミナーでは、XP患者の方々も屋外活動を楽しむことができるように、日焼け止めを使って効果的に肌を保護する方法を伝えています。また、2005年から資生堂社員の給与積み立てによる募金「資生堂カメラファンド」を利用した支援にも取り組んでいます。2023年は、イントラネットによる社員向けオンラインセッション「Brown Bag」において全国色素性乾皮症（XP）連絡会より、同会の活動内容および募金の活用方法などを共有し、社員へのXPに関する理解促進および意識啓発を行いました。



紫外線過敏の難病「色素性乾皮症（XP）」患者への支援

「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

資生堂は、多様な美を提供するビューティーカンパニーとして、無意識の思い込みや偏見によって「自分らしい美しさ」が制限されるUnconscious Beauty Bias（以下、UBB）を払拭する活動をグローバルで展開しています。また、社内外のLGBTQ+コミュニティとアライ※に寄り添う企業として、LGBTQ+コミュニティへの支援を展開しています。ジェンダー、年齢、国籍などにとらわれず、誰もが自分らしく人生を楽しみ、個々の美しさに共鳴しあえる世界の実現に貢献していきます。

※理解者であり、支援者を指す

体験型ウェブサイトの開設、企業／団体向け「SEE, SAY, DO.」プログラム

資生堂が世界88の国と地域で展開しているブランド「SHISEIDO」は持続可能な開発目標（SDGs）に取り組むグローバルプロジェクト

「Sustainable Beauty Actions」の一環として、「SEE, SAY, DO.」プロジェクト※を2022年9月より開始しました。

「ありたい自分」へ向かえる社会をつくることを目的としたこのプロジェクトのもと、「UBB」を体感できる特設ウェブサイトを公開しました。また、企業や団体向けにUBBを考える、「SEE, SAY, DO.」プログラムを構築し、提供を開始しました。

プログラムの導入企業からは、「ふだんの何気ないコミュニケーションがUBBになり得るという気づきと学びのある体験ができた」などの好評を得ました。



2023年3月から、日本全国の先生が情報共有できる国内最大級のオンラインプラットフォーム「SENSEI ノート」を開発運営する ARROWS Inc.とともに新たに無料教材を開発し、希望する教員への告知を始めました。本教材は「誰もが自分らしく美しくいられる世界へ」と題し、道徳の授業で「無意識の偏見や思い込み」が自分や誰かの自分らしさの実現を阻害していることを知り、いきいきと美しい「ありたい自分」でいることを主体的に考え、話し合うためのプログラムとなっています。2023年は日本全国の生徒16,875名が受講しました。

2年目となる2024年は、4月から随時授業が開始され、全国1万人以上の生徒の受講を予定しています。

※本プロジェクトに先立ち、世界10カ国（オーストラリア、ブラジル、中国、フランス、ドイツ、イタリア、日本、タイ、アラブ首長国連邦、米国）でオンライン定性調査を行い、5,000件の体験談を収集

「SEE, SAY, DO.」プロジェクトのサイトはこちら

「SEE, SAY, DO.」プロジェクトに関するリリースはこちら

LGBTQ+ コミュニティへの支援

国内では、資生堂ジャパンに所属する高度な技術を持ち、地域で専任的に活動しているソーシャルエリアリーダーとソーシャルエリアパートナーが中心となって、各地域におけるLGBTQ+コミュニティへの支援を推進しています。

2024年は、東京、群馬、名古屋、大阪、広島の各地で行われたレインボープライドのイベントに参加し、合計214名の社員ボランティアとともにパレードへの参加や、美容体験ブースなどを出展し、4,073名の方がブースに訪れました。

国内の団体と連携した活動では、プライドセンター大阪とセクシュアルマイノリティのためのメイクアドバイス講座、広島県セクシュアルマイノリティ協会とLGBTQ+とアライの方々を対象とした「自分らしさ発見！メイクで自己プロデュース」講座、またRainbow Tokyo北区とトランスジェンダー女性を対象としたメイクアップ講座を開催し、40名が参加しました。

海外リージョンにおいても、ニューヨーク、ドイツで行われたプライドイベントに参加し、自主的な社内の従業員リソースグループやブランドとともにパレードに参加しました。



「東京レインボープライド2024」のパレードの様子



「大阪レインボープライド！2024」の様子



「New York City Pride」のパレードの様子



ドイツ「ColognePride 2024」でのパレードの様子

人権についての考え方

資生堂は、グループ全体の基本的な考え方を記した資生堂倫理行動基準のもと、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて「資生堂人権方針」を定めています。ものづくりを含む資生堂グループのすべてのビジネスにおいて、人権尊重のさまざまな取り組みを推進することで、持続可能な社会の実現に貢献します。

各種の方針・基準等における人権に関する記述は以下の通りです。



資生堂倫理行動基準

詳細は「資生堂倫理行動基準」をご覧ください。

資生堂人権方針

資生堂人権方針は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」と「資生堂倫理行動基準」に基づき策定されたもので、グループ全体で人権尊重の取り組みを推進し、その責務を果たす指針となるものです。資生堂は、世界中の生活者・社会から信頼される企業になるために、そして今後もグローバル社会と共に発展していくにあたり、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。本方針にて、当社は労働者の権利を守ることをコミットメントしています。結社の自由・団体交渉権・公正な報酬などの労働者の権利尊重に努めるとともに、人身売買・強制労働・児童労働・差別などの人権侵害を防止します。資生堂グループおよびビジネスパートナーに適用される本方針は、2017年6月に策定し取締役会の承認を得て公表、2022年6月に改訂しています。

資生堂グループ サプライヤー行動基準

詳細は「サステナブルで責任ある調達の推進」をご覧ください。

資生堂グループ 調達方針

詳細は「サステナブルで責任ある調達の推進」をご覧ください。

資生堂グループ 持続可能な原材料調達ガイドライン

詳細は「サステナブルで責任ある調達の推進」をご覧ください。

消費者の権利

詳細は「資生堂倫理行動基準」（第2章 お客さまとともに）をご覧ください。

資生堂グループ カスタマーハラスメントに対する基本方針

当社は2024年に資生堂グループ カスタマーハラスメントに対する基本方針を策定しました。

国際的な規範への賛同・支持

2010年	女性の活躍推進に積極的に取り組む企業の行動原則「」（UN Womenと国連グローバル・コンパクトによる共同イニシアティブ）に署名し、UN WomenやさまざまなステークホルダーとともにWEPsの実施における取り組みを進めています。
2004年	当社は国連グローバル・コンパクトに署名し、4分野（人権、労働、環境、腐敗防止）10原則を全グループ会社とともに支持しています。

人権推進体制

資生堂は、事業とそのサプライチェーンにおいて、いかなる奴隷労働や人身取引も発生し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直接契約を締結して取引を行う 1 次サプライヤーをはじめ 2 次以降のサプライヤーに対しても協力を要請しています。これらの方針は、グローバル本社である当社の人権を担当する部門が起案し、当社の取締役会で承認されます。

人権デュー・ディリジェンスやリスク評価を含む人権方針の推進における責任は、当社のチーフDE&I オフィサーが担います。特定された人権課題については、各課題を担当する部門およびエグゼクティブオフィサーを明確に定め、人権に対する負の影響の停止、防止、軽減に向けた改善活動を実施しています。人権に関する業務は、本社の担当部門（人事部門、リスクマネジメント部門、サステナビリティ部門、購買部門）が、関連部門や国内外の資生堂グループ各社と連携をとりながら人権推進に取り組んでいます。この活動はサステナビリティ関連課題について専門的に審議する「Sustainability Committee」にて報告されます。「Sustainability Committee」ではグループ全体の戦略や方針、人権への対応など具体的活動計画に関する意思決定、中長期目標の進捗状況についてモニタリングを行っています。人権に関する重要な実績や懸念は毎年の取締役会へ提案・報告しています。

サプライチェーン

サプライヤーにおける人権尊重は、購買部門を中心にリスクマネジメント部門とサステナビリティ部門が対応しています。人権のリスクを収集しすばやく対処する仕組み（グリーバンスメカニズム）として、サプライヤーが人権に関わる問題を当社へ通報・相談できる窓口「資生堂ビジネスパートナーホットライン」を設置しています。

人権の取り組み

人権デュー・ディリジェンス

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、EUを中心に各国で国別活動計画(NAP：National Action Plan)が策定されており、多くのNAPにおいて人権デュー・ディリジェンスに関する記載が含まれています。資生堂は、2020年に人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、資生堂が社会に与える人権に対する負の影響を特定し、その防止および軽減のための改善アクションを行っています。そして、実施や結果の開示を求める各国・各地域の規制にも遵守・対応しています。

人権デュー・ディリジェンスプロセスでは、まず人権リスクアセスメントを行い、すべてのステークホルダーに関わる人権リスクを評価・特定します。次に特定した人権リスクに対する負の影響の停止、防止、軽減に向けた改善活動を推進します。この活動の推進状況をチェックし、さらなる人権リスク軽減に向けた活動を継続するとともに、進捗報告・開示を行います。

顕在化している人権リスクに加えて、潜在的な人権に対する負の影響を定期的に特定し、重大な被害を防ぐためにリスク軽減策を講じています。この活動はサステナビリティ関連課題について専門的に審議する「Sustainability Committee」において報告されています。重要な実績や懸念は、取締役会へ毎年報告・提案しています。

資生堂の人権デュー・ディリジェンスにおけるリスク特定プロセスの範囲は、自社のオペレーションのみならず、サプライヤーにも拡大しています。M&Aなど新たな事業関係についても、投資判断を行うデュー・ディリジェンスの一環として人権尊重（人事労務のコンプライアンス遵守、社員・お客さまの安全など）についても確認しています。人権リスクアセスメントでは、強制労働・児童労働などの課題に焦点を当て、サプライヤーの従業員などを脆弱なグループとして明確に考慮しています。潜在的・顕在的な人権影響のリスクマッピングは、定期的にレビューしています。

2023年は潜在的な人権課題に関するリスクマップの定期的なレビューとして、人権リスクアセスメントを実施しました。また、人権NGOとともに国内自社工場2拠点における外国人労働者（派遣社員）へのヒアリングを含む労働環境調査も行いました。調査からは大きな人権侵害に発展するリスクは確認できませんでしたが、人権リスクとして指摘された事案については是正措置を講じました。引き続き潜在的なリスクの特定に資する調査と継続的な労働環境の改善に取り組みます。



人権リスクアセスメント

Step 1: 人権課題の抽出

人権に関する国際規範や、非財務情報開示に関する基準、企業人権ベンチマークのCHRB(Corporate Human Rights Benchmark)の内容などを参照し、考慮すべき人権課題を抽出しました。この人権課題の中には、強制労働や児童労働などの現代奴隷に関する課題のみではなく、結社の自由、団体交渉権、差別など、人権に関連する幅広い課題が含まれています。バリューチェーン全体を通して、当社が関連する対象先におけるリスクを抽出し、人権デュー・ディリジェンスの領域と対象を整理しました。

- 影響を及ぼす対象：取引先、社員、消費者、社会。具体的には、サプライヤーの従業員、直接雇用・間接雇用を問わず社員、女性、児童、先住民族、地域住民、移民。
- 考慮する人権課題：人権の尊重と侵害への非加担、ハラスメントと虐待、児童労働（教育を受ける権利の尊重）、差別的行為・差別的表現、強制労働（人身売買の禁止を含む）、結社・団体交渉権の制限、ジェンダーを理由とした不利益（ジェンダー平等および同一労働同一賃金を含む）、などを含めた25項目をリスト化しました。
- 化粧品・パーソナルプロダクト業界の状況。
- 人権に関する国際規範や企業人権ベンチマーク：「国連グローバル・コンパクトの10原則」、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、「労働における基本的原則及び権利に関するILO 宣言」、「ILO中核的労働基準」、「世界人権宣言」、「GRI：Global Reporting Initiative」、「CHRB：Corporate Human Rights Benchmark」、「DJSI：Dow Jones Sustainability Indices」、「FTSE：FTSE4Good Index Series」。

Step 2: 人権課題の評価

抽出した人権課題に関連する当社の活動の状況を、国内外の当社内の関係者へのヒアリングや資料閲覧によって確認しました（潜在的な人権影響の発生可能性については社外資料も参考としました）。上記によって確認した国内外での潜在的・顕在的な人権影響の発生可能性、またそれらに対し当社が実施している予防・是正措置の状況から、各人権課題のリスクを評価しました。

- 第三者機関による評価：人権リスクアセスメントを専門とする第三者機関に委託し、当社の人権にかかわる各種資料・記録、国内外の資生堂グループ社員へのヒアリングで得られた情報をもとに、バリューチェーン全体における人権リスクの発生状況（潜在的リスク・顕在的リスク）の有無を点数化しました。予防・是正措置の状況確認も含めて、第三者機関が当社の人権リスクのマネジメントシステムが十分であるかを評価しました。
- 人権リスクアセスメントでは情報収集の段階で複数の方法を組み合わせる必要があります。実際に影響を受け得るライツホルダー※との対話として、外国人労働者（派遣社員）へのヒアリングを行いました。

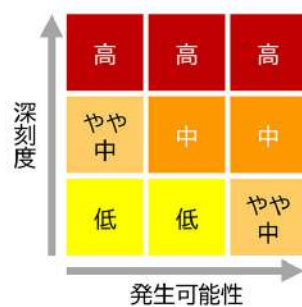
※人権の主体となる人、自らの事業活動において人権に関する影響を受ける人のこと。

- 潜在的な人権影響の調査：国・地域ごとの人権リスクについては、差別に関する国際労働機関（ILO）の調査、研修教育や消費者の権利に関する世界銀行の調査、ジェンダーの平等に関する国際調査「WIN World Survey」、児童労働に関するユニセフ調査等の資料より抽出しました。
- 予防・是正措置の状況：国際機関CHRB、DJSI、FTSE、GRIが取り組みや開示を求める項目から、人権に関する予防・是正措置のチェックリストを作成し、当社の予防・是正措置の有無の状況を評価しました。

Step 3: 人権リスクマップの作成と定期的なレビュー

人権リスクアセスメントのスコアを深刻度と発生可能性の2軸でマッピングし、対応の優先順位を定めています。深刻度では、顕在的リスクと国・地域別のリスクを評価し、その深刻度を把握しています。発生可能性では、潜在的リスクや業界ごとのリスク、リスク軽減の効果的な予防・是正プロセスの有無でスコアを付けています。2020年に第1回、2023年に第2回の資生堂グループ全体の人権リスクアセスメントを実施し、人権リスクを確認しました。2023年のアセスメントでは、ビジネスと人権分野に知見を持つ団体として、デロイト トーマツ グループの有限責任監査法人 トーマツより、第三者の立場から助言をいただきました。リスクマップは2年に1度のアセスメントで定期的に見直しをはかり、リスクマップによって特に対応を優先すべき重要な人権リスクを特定し、経営層に報告しました。

人権リスクマップ



スコアの要素

深刻度	- 顕在的リスク - 国・地域別リスク
発生可能性	- 潜在的リスク - 事業リスク - 予防・是正措置

定期的な人権リスクアセスメント

	人権リスクアセスメント2020	人権リスクアセスメント2023
対象※	3リージョン（日本、中国、米州）	全6リージョン（日本、中国、アジアパシフィック、米州、欧州、トラベルリテール）
影響を及ぼす対象	取引先、社員、消費者、社会。具体的には、サプライヤーの従業員、直接雇用・間接雇用を問わず社員、女性、児童、先住民族、地域住民、移民。	
考慮する人権課題	人権の尊重と侵害への非加担、ハラスメントと虐待、児童労働（教育を受ける権利の尊重）、差別的行為・差別的表現、強制労働（人身売買の禁止を含む）、結社・団体交渉権の制限、ジェンダーを理由とした不利益（ジェンダー平等および同一労働同一賃金を含む）、などを含めた25項目をリスト化。	

※M&A、合併会社など新たな事業関係を含む。

リスクアセスメントによって特定された人権の重要な分野

人権リスクアセスメントの結果、資生堂のバリューチェーンにおいて人権リスクが比較的高いと想定される分野は、「差別的行為・差別的表現」「コンプライアンスと公正な競争の阻害」「消費者の個人情報管理の不徹底・情報漏洩」「社員のプライバシーへの侵害」「サプライヤー管理の不徹底」「労働環境における事故・事件（労災の発生）」「休憩・休日の権利の侵害（労働時間の超過）」「ハラスメントと虐待」と特定しました※。一方で現代奴隷や人身取引と関連の深い「強制労働」「児童労働」については、他の分野と比較し人権リスクは低いと評価されました。資生堂は各人権分野において、リスクの状況とすでに導入済みの予防・是正措置の状況を精査したうえで、自社の課題を分析しつつ対応策を講じ、リスクの優先度に応じて対応していきます。

※順不同

人権リスクの軽減と是正措置

人権リスクアセスメントにより特定した8分野を、エグゼクティブオフィサーの担当領域ごとに6項目に整理・統合しました※。

- コンプライアンスと公正な競争の阻害
- ハラスメント・差別
- 休憩・休日の権利の侵害（労働時間の超過）
- プライバシー侵害と個人情報・機密情報の漏洩
- 労働環境における事故・事件（労災の発生）
- サプライヤー管理の不徹底

※順不同

資生堂は人権を担当するエグゼクティブオフィサーを領域ごとに定め、人権に対する負の影響の停止、防止、軽減に向けた活動を行っています。社員の人権は人事部門とリスクマネジメント部門が対応し、サプライヤーや生産委託先の社員における人権はサプライネットワーク部門が対応にあたっています。

倫理研修やハラスメント研修では、「資生堂倫理行動基準」や関連する方針やルールについて、階層別や職種別に定期的な研修教育を行い、社員の人権に対する理解を深め、人権リスク軽減に努めています。事業所社員を対象とした研修会、新入社員を対象とした研修会などを開催しています。

グローバル本社および各地域の事業所に設置した通報・相談窓口寄せられた通報・相談をきっかけに、差別・ハラスメントや贈収賄などの不正行為やそのおそれのある行為が明らかになった場合には、関連する会社・事業所・部門と連携して、不正行為などを直ちに停止させるとともに、速やかに是正措置および再発防止策を講じます。また、不正行為などに関与した従業員に対し、就業規則や社内諸規程に従って処分を行います。通報者・相談者に対して不利益な取り扱いや嫌がらせなどが行われていることが判明した場合には、関連する会社・事業所・部門と連携して、速やかに適切な救済・回復の措置をとるとともに、不利益な取り扱いや嫌がらせ等を行った従業員に対して、懲戒処分を含む厳正な措置を行います。経営に影響を及ぼす懸念のある事案は各部門から経営層へ速やかに報告します。コンプライアンスに関する重大懸念事項は「Global Risk Management & Compliance Committee」やHQ・SJコンプライアンス委員会にて経営層へ報告し、関連する会社・事業所・部門と連携して、直ちに当該事案を停止させるとともに、速やかに是正措置および再発防止策を講じます。

資生堂グループ サプライヤー行動基準では以下のように規定しています。

サプライヤーは、本行動基準に違反したと認識した時点で、直ちに、資生堂グループに報告します。サプライヤーは、違反が認められた場合は、当該違反を解消するための計画をたて 是正措置を実施するとともに、資生堂グループに是正の状況をその都度報告します。なお、違反の内容によっては、資生堂グループとの契約が破棄されることがあります。

サプライヤーは、従業員の苦情や通報を受け付け、従業員を被通報者やサプライヤーからの報復のおそれから保護するとともに、プライバシーに配慮しながら、こうした苦情等の改善に向けた適切な対応を採ります。

人権課題ごとのリスク軽減策と主な実績

人権影響評価

国内外の事業所8拠点（全リージョンの地域本社6拠点、および、国内工場2拠点）において人権影響評価を実施しました。

労働安全衛生

ISO 45001 認証取得工場数 8拠点

国内資生堂グループ22社で安全文化診断を行い、「教育・訓練」「報告義務」「パフォーマンス」「資源・環境」「組織・風土」といった項目ごとに各社の安全文化レベルの評価、分析を行いました。診断結果をフィードバックすることで各領域の労働災害撲滅に向けた活動に結び付けています。また、年4回開催する資生堂グループ全体の労働安全衛生マネジメントシステム委員会にて、各事業所の労災の傾向を分析し、再発防止を保证するために危険箇所や危険行為の改善・改良を指示しました。

ハラスメント

2022年、職場のハラスメント実態調査を国内資生堂グループ309部署で実施しました。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ました。これを受けて、各部署において、個別に是正対策を講じました。同調査でハラスメントリスクが高いと判定した部署を対象に、2023年にはその後の改善状況を把握するハラスメント実態調査を実施しました。調査対象となった部署の全責任者に対して、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しました。

2023年は国内資生堂グループにてハラスメントに関わる懲戒処分を6件実施しました。いずれの事案についても不正行為などに関与した従業員に対し、就業規則や社内諸規程に従って処分を行うと同時に、関連する部門と連携して、速やかに是正措置および再発防止策を講じました。

責任ある調達

2023年までに製品の容器包装に使用される紙を、100%※サステナブルな紙に切り替えるという目標を達成することができました。

また、パーム油由来原料については、51%（パーム油換算、重量ベース）を物理的な認証パーム油に切り替えました。

※製品における、認証紙または再生紙など、紙重量ベース

2023年サプライヤーアセスメント実績

1次サプライヤーアセスメント

2023年は、すべての1次サプライヤー（カテゴリー：生産用材・OEM調達品・生産委託品、販売支援ツール）860社を対象に、グローバルでサプライヤーアセスメントプログラムを実施しました。すべての1次サプライヤーを対象にするのは2020年以来となります。その結果、全860社※¹について、セルフアセスメントを完了しました。また、12社がセルフアセスメントにおいてハイリスクに該当しました。

- ・ 全社に対し、結果のフィードバックおよび是正に向けたアクションプランの助言を実施しました。
- ・ 第三者監査を全社に対して実施し、是正を行うことで、最終的にハイリスクサプライヤーは3社となりました。

今後も、引き続き3社のハイリスクサプライヤーの是正を進め、2024年末までの是正完了を目指します。また、サプライヤーアセスメントプログラムの対象カテゴリーを拡大し、間接材1次サプライヤー※2のアセスメントを2024年に開始する予定です。

※1：1社については、2024年2月に完了

※2：EcoVadisのスクリーニングツール IQPlusを用いて、国や業種、スPENDなどに基づくリスクスクリーニングを行い、優先度が高いと判断したサプライヤーを対象とする。

詳しくは「サステナブルで責任ある調達の推進」をご覧ください。

グリーンバンスメカニズム※1

当社は、資生堂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、これを是正することなどを目的として、通報・相談窓口を設けています。守秘義務、不利益な取り扱い・報復の禁止、利益相反の排除、および通報・相談の対応プロセスなどを明記した社内規程に基づいて、通報・相談窓口を運営しています。これらの社内規程は、社内イントラネットにおいて、従業員がいつでも閲覧できるように公開しています。

グローバルでは、各地域の事業所に通報・相談窓口を設置し、その国や地域の法律、社内諸規程、「資生堂倫理行動基準」や倫理に反する言動、または反する懸念のある言動について従業員からの通報・相談に対応する体制を整えています。なお、グローバル本社には資生堂グループの全従業員を対象に通報を直接受け付ける窓口として、「資生堂グローバルホットライン」を設置しています。

日本国内では、幅広い職場の相談や通報を受け付ける「資生堂ホットライン」、国内外から取締役・エグゼクティブオフィサーおよび通報・相談窓口担当者に関係した通報を受け付ける「資生堂グループ監査委員会通報窓口」を設置しています※2。なお、いずれの通報・相談窓口も、匿名での通報・相談を受け付けています。

また、日本国内の取引先に向けた窓口としては、「資生堂ビジネスパートナーホットライン」を設け、資生堂グループ各社や社員による人権やコンプライアンス違反にかかわる通報・相談を受け付けています。

※1：企業とそのステークホルダーに関わる苦情や紛争に取り組む一連の仕組み

※2：日本国内の通報・相談窓口では、日本国内の資生堂グループ各社に勤務するすべての者(取締役、監査役、エグゼクティブオフィサー、社員、契約社員、派遣社員、1年以内の退職者、その他公益通報者保護法上の保護対象者)からの通報・相談を受け付けています。

生活賃金

資生堂は社員に対して、賃金が社員およびその家族が人間らしく生活するために必要な額となるよう考慮します。バリューチェーン全体での生活賃金に対するアプローチを策定するために、社内プロジェクトを設置しました。2023年にはFair Wage Networkと連携し、Fair Wage Networkのメソッドで資生堂グループ全体の従業員の生活賃金を評価しました。このメソッドを用いてサプライヤーの生活賃金評価も開始しています。

国内資生堂グループにおいて子どもを扶養する社員に対しては、ベース給与に追加して、子どもの育児や教育を賄うための手当を毎月支給しています（カフェテリア制度の育児・教育費用補助）。

株式会社資生堂・資生堂ジャパン株式会社の社員においては、日本労働組合総連合会が発行する2021 連合リビングウェッジ報告書と比較して、基本的な給与が生活賃金を上回る設計となっていることを2022年にセルフアセスメントにて確認しています。また、サプライヤーについては、資生堂グループ サプライヤー行動基準にて、サプラ

イヤーが従業員に対し支払う賃金について、従業員およびその家族が人間らしく生活するために必要な額となることを考慮するよう定めています。

2023年は、一部のサプライヤーに対し、EcoVadis※を使って生活賃金の支払いに関するコミットメント・評価の実施有無について確認しました。その結果、15社がコミットメントまたは評価を実施していることが確認できました。なお、2024年以降は、Fair Wage Networkとともに当社戦略サプライヤーを対象とした生活賃金の評価を実施する予定です。

※方針、実施対策、結果を通して企業のCSRマネジメントシステムの質を評価する。評価は、環境、労働慣行と人権、倫理、持続可能な資材調達4つのテーマにおいて実施される。

ステークホルダーとの対話

持続可能で責任ある調達や事業活動全体での人権尊重のために、資生堂はさまざまなステークホルダーと環境・社会の両面について対話を行い、課題の共有や解決に努めています。人権専門家との対話では、人権デュー・ディリジェンスの進め方について助言を得て、当社の活動に反映しています。

2023年は人権専門家との対話を開催しました。同年に当社が行った人権リスクアセスメントの結果を報告し、それぞれの人権リスクへの対応の進捗、人権デュー・ディリジェンスの開示、サプライチェーン上の人権リスクへの対応について対話を行いました。

開催日	2023年10月16日
議題	グリーバンスメカニズムの構築、人権に関するサプライヤー管理
専門家	World Benchmarking AllianceおよびUnited Nations Development Programme（国連開発計画）Asia Pacificの人権専門家
主な意見	人権専門家からは、ライツホルダーとの信頼関係の構築が重要であることや、グリーバンスメカニズム構築のためにもサプライヤーとのエンゲージメントを進めるようにとの助言を受ける。

2022年は以下のようなテーマで合わせて10の人権団体・有識者との対話を行いました。

- ・ サプライチェーン上の強制労働・人身売買
- ・ プライバシー保護
- ・ 水リスクと人権
- ・ ジェンダーギャップ

ステークホルダーとの対話から得た重要な懸念事項や改善策は「Sustainability Committee」で報告されます。

ステークホルダーとの対話により指摘された人権課題への対応例

2023年に行った人権リスクアセスメントの一環として、人権NGOとともに国内自社工場2拠点における外国人労働者（派遣社員）へのヒアリングを含む労働環境調査を行いました。調査からは大きな人権侵害に発展するリスクは確認できませんでしたが、人権リスクとして指摘された事案については是正措置を講じました。引き続き潜在的なリスクの特定に資する調査と継続的な労働環境の改善に取り組みます。

開催日	2023年9月21～22日
会場	資生堂掛川工場、資生堂大阪茨木工場
議題	人権デュー・ディリジェンス 現地調査・エンゲージメント 外国人労働者（派遣社員）への直接インタビューを含む労働環境調査
調査協力	一般社団法人 ザ・グローバル・アライアンス・フォー・サステイナブル・サプライチェーン（ASSC）
調査内容	・ 労働条件・賃金・労働時間・安全衛生に関する外国人労働者20名へのインタビュー。 ・ 工場の管理部門へのマネジメントインタビュー、労働条件・賃金・労働時間・安全衛生・懲戒に関する記録の確認、実際の労働環境の確認。

● 事例1 自社工場で従業員の更衣時間についての指摘

国内自社工場での人権調査にて、出勤時・退勤時のユニフォームへの着替えの時間が労働時間として扱われていないことが人権リスクとして懸念されるとの指摘を受けました。調査時は着替えの時間に賃金を支払う方向で調整を進めている段階でしたが、2024年からはすべての国内自社工場で更衣時間を有給化しました。

● 事例2 自社工場で働く外国人労働者（派遣社員）の雇用契約書についての指摘

国内自社工場で働く外国人労働者（派遣社員）へヒアリングしたところ、工場の掲示物や書類においては英語表記が増えたことで従来よりも理解しやすくなったとの好意的な発言があがったものの、外国人労働者を雇用している派遣会社の雇用契約書などが日本語のみであるとの指摘を受けました。雇用契約書での多言語対応の必要性を理解し、直接雇用・間接雇用を問わず外国人労働者が理解できる言語で雇用契約書を準備することを派遣会社に要請しました。

人権に関する報告・開示

資生堂はサステナビリティレポートおよび企業情報サイト「サステナビリティ」にて、人権に関する進捗を報告しています。この報告には、最新の人権デュー・ディリジェンスおよびリスク評価活動、該当する場合には人権に関するインシデントや救済措置・計画が含まれます。また当社は、英国現代奴隷法への声明を企業情報サイトで開示しています。このようなコミュニケーションを経て、評価プロセスの見直しと改善を行っています。

サステナブルで責任ある調達の推進

資生堂は、有限な自然資源を活用し事業活動を展開しています。そのため、環境保全や生物多様性の観点、さらにサーキュラーエコノミーに対応した資源の使用量削減や再利用など、サプライチェーンにおけるサステナブルな原材料調達に責任をもって取り組むことが重要と考えています。また、人権侵害などの課題に対しても、自社だけでなくサプライヤーとの協働が不可欠です。

生物多様性の対応と原材料調達

資生堂の事業活動は地球の恵みと豊かな生物多様性に支えられています。

近年、生物多様性の急速な喪失が多く科学者やNGO団体などから警告されており、種の保存の観点だけでなく、持続可能な事業の観点からも、事業と自然環境との関連についての透明性ある情報開示と、生物多様性の保全が求められるようになってきました。一般的に、原材料の生産地では乱開発による生物多様性喪失だけでなく、そこで働く人たちの人権問題も懸念事項になっています。

中長期目標と実績はこちら

生物多様性に関するコーポレートの取り組み

資生堂は事業と陸域・水域・海洋の生物多様性との関係を分析し、原材料調達において陸域生態系への依存と影響が大きいことを特定しました。なかでもパーム油や紙は影響も重大なため、企業の積極的な対応が求められています。2020年に資生堂はパーム油と紙について中長期的な目標を開示し、サステナブルな原材料への切り替えを進めています。当社は、パーム油、紙の調達に関してNDPE（No Deforestation, No Peat, No Exploitation:森林破壊ゼロ・泥炭地開発ゼロ・搾取ゼロ）を支持し、サプライヤーに対してもNDPEの遵守徹底を要求しており、それらを「資生堂グループ 持続可能な原材料調達ガイドライン」にも反映しています。

マイカに関しては、自社での調達方針を明確にし、他企業と協働した生産地でのサポート体制の構築などを通じて、生産地域の問題解決に向けた取り組みを強化しています。

資生堂は、Taskforce on Nature-related Financial Disclosures（TNFD）の枠組みとLEAPアプローチを活用し、事業活動による自然への依存と影響の両面からリスク／機会の分析を進めています。事業所の管理者責任の観点から、TNFDメンバーを擁するMS&ADインターリスク総研株式会社に当社工場の敷地を含めた事業所周辺地域の希少生物生息地域や保護地区、水資源の状況などの詳細調査を依頼し、貴重さと重要性の観点から分析を行いました（センシティブロケーションとマテリアルロケーションの特定）。また、バリューチェーンを通じた間接的な影響を評価することを目的として、ライフサイクルアセスメントによる分析を実施しました。影響の大きい要因として特定された農産物由来の原料について、ミツバチなどの花粉媒介者による生態系サービスの価値を金額化し、調達における生物多様性への依存度を可視化しました。こうした分析の結果を、2023年には資生堂 気候/自然関連財務情報開示レポートにまとめて、開示しました。

今後は、実施した分析結果を踏まえ、生物多様性の回復・再生を導く活動の必要性を強く認識し、サプライヤーや外部有識者などのステークホルダーと協働しながら自然や生物多様性と調和した持続可能な事業活動を推進していきます。

資生堂グループ 持続可能な原材料調達ガイドラインはこちら [PDF：662KB]

資生堂 気候/自然関連財務情報開示レポートはこちら [PDF：2.51MB]

環境方針（生物多様性・森林）はこちら

生物多様性に関するブランドの取り組みと、その他の活動

資生堂は、さまざまなブランドや地域で生物多様性の保全に関する取り組みを行っています。

「SHISEIDO」は、2019年から“Respect for Ocean”をテーマに、グローバルで海を守る活動「SHISEIDO BLUE PROJECT」を実施しています。

美しい海の実現に向けて、各国各地域の資生堂チーム、ローカルコミュニティやNGO団体と連携し、ビーチクリーンや植樹活動などを継続して行っています。

6年目となる2024年の6月8日の世界海洋デーでは、5カ国9カ所でサンケアを通じたさまざまなサステナビリティ活動を実施しました。

「SHISEIDO BLUE PROJECT」の活動詳細はこちら

「樹木との共生」をテーマに掲げる「BAUM（バウム）」は2023年10月に岩手県盛岡市にある「BAUMオークの森」で、岩手県森林整備協同組合、住友林業株式会社とともに、第3回目となる植樹を行いました。BAUMは2020年の発売以来、「樹木の恵みを受け取るだけでなく、自然に還していく」というブランドの取り組みの1つとして、再びBAUMの木製パーツに使用する循環を目指した取り組みを行っています。

日本では、古くから多くの薬草が栽培されてきた伊吹山※の自然保護活動を2022年より開始しました。独自の薬草園を開園し植物の栽培に加え、山麓に豊かな恵みをもたらす伊吹山の自然保護のため、当地域で環境保全に取り組むNPO法人「霊峰伊吹山の会」とともに、植生回復活動に取り組んでいます。2023年には、未利用の伊吹山の薬草を余すところなく活用するため、松田医薬品株式会社とともに薬草湯[蘇湯SOYU]を開発し、伊吹山の自然保護活動のためのクラウドファンディングの返礼品として活用しました。

※滋賀県米原市、岐阜県揖斐郡揖斐川町・不破郡関ケ原町にまたがる伊吹山地の半独立峰。標高1,377m日本百名山

伊吹山の自然保護活動に関するリリースはこちら

農作物の受粉に重要な役割を担っているミツバチの減少が懸念されている欧州では、フランスのバル・ド・ロワール工場およびジアン工場がミツバチの保護と地域の生態系の保全をサステナビリティ計画に盛り込んでいます。ミツバチの巣箱を設置するとともに、工場敷地内での農薬の使用を禁止しました。設置したミツバチの巣箱からは、2023年は約179kgのハチミツが生産されました。

パーム油

パーム油はその汎用性の高さから、食品から化粧品までさまざまな製品に使用される一方、開発に伴う熱帯雨林での環境破壊や人権問題も発生しており、サステナブルで責任ある調達が求められています。

資生堂は、2010年にRSPO※¹に加盟し、2023年はパーム油由来原料の100%に相当するRSPOクレジットを購入しています。「2026年までに100%サステナブルなパーム油の調達を達成」という中長期的な目標を2020年に開示しました。資生堂グローバル本社と地域本社の主要部門は緊密に連携し目標達成に向けた取り組みを推進しています。目標達成に向け、パーム油を取り扱う全サプライヤーにRSPO加入および物理的な認証パーム油※²への切り替えを要請し、サプライヤーと協働で持続可能なパーム油由来原料の調達やトレーサビリティ確保に取り組んでいます。

加えて、2023年には、日本国内サプライヤー向けの購買方針説明会を実施し、パーム油のトレーサビリティ推進に関する協力を要請しました。2023年は、パーム油由来原料の51%（パーム油換算、重量ベース）を物理的な認証パーム油に切り替えました。また、資生堂の全工場がRSPOサプライチェーン認証を取得しています。※³

他企業との協働による課題解決の取り組み強化のため、資生堂はCGF※⁴の日本のパーム油ワーキンググループに参画し、2019年からはJaSPON※⁵に加盟しています。加えて、「資生堂カメラリアファンド」※⁶を通じて、インドネシアの小規模パーム農家の育成などを行っているWWFジャパンの活動を支援しています。WWF※⁷は環境に配慮した生産方法や労働安全のトレーニング、生産者組合の設立のサポートなどを通じて、RSPO認証の取得や農家の生計の向上に取り組んでいます。資生堂は、上記活動の支援対象でありRSPO認証を取得した小規模農家が販売するRSPO認証クレジットを購入し、環境・社会課題に対応した持続可能な調達に貢献しています。

※¹：持続可能なパーム油のための円卓会議（Roundtable on Sustainable Palm Oil）

※²：RSPOの物理的なサプライチェーン方式により認証された原料

※³：2022年稼働の福岡久留米工場は2024年に認証取得予定

※⁴：食品・消費財メーカーや小売社が加盟する国際的な業界団体（The Consumer Goods Forum）

※⁵：持続可能なパーム油ネットワーク（Japan Sustainable Palm oil Network）

※⁶：資生堂社員および退職した社員の寄付金により、社会課題の解決に取り組むNPOやNGO団体を支援する社会貢献活動

※⁷：World Wildlife Fund for Nature



RSPO, Jonathan Perugia



私たちの進捗状況はwww.rspo.orgからご確認ください

紙

資生堂は、資源の持続可能な利用と海洋プラスチックごみ問題の解決を目的として、化粧品の容器包装へのシングルユースプラスチックの使用を可能な限り削減するため、化粧品の外箱などの2次包装の紙化を積極的に進めています。一方で、紙の原料である木質チップを生産する植林地では、森林破壊や生物多様性の喪失、地域住民の権利侵害が問題となっており、環境や人権に対応したサステナブルな紙の使用が求められます。

資生堂は、2023年までに製品の容器包装に使用される紙※¹を、100%サステナブルな紙※²に切り替えるという目標を達成することができました。

化粧品の容器包装には、環境配慮に加えて美しいデザインや重量に耐え得る強度などさまざまな特性が求められます。製紙メーカーとの協働により、こうした優れた特性や新しい機能の紙製容器包装のイノベーションにも取り組んでいます。

さらに、販促物やその他のオフィスにおけるコピー用紙など消耗品についてもサステナブルな紙への切り替えを推進しています。特に、販促物については、2023年から社内において「POSMエコデザインガイド」に沿って取り組みを進めています。例えば、販売台やハンディバッグ、リーフレットなどの紙器類を、認証紙や再生紙に切り替えています。また、一部の化粧品サンプル台紙については統一化・標準化により、紙の使用量削減を進めています。

※1：2023年使用量（推計含む）：5,300t

※2：森林保全の観点から認証紙や再生紙を使用

マイカ

マイカは、美しい光反射や耐熱性から、美容関連産業だけではなく幅広い産業で使用されています。資生堂は、2017年にRMI（Responsible Mica Initiative）に加盟しました。RMIは、マイカ生産国の採掘現場から児童労働や強制労働を撲滅し、サステナブルで責任あるマイカ生産の確立を目標に掲げています。当社は、児童労働などの人権課題が懸念されるインド産マイカに関しては、RMI加盟企業からの調達や人権課題がないことの確認を進め、責任ある調達に努めています。

RMIは、2018年から2023年までの6年間で、NGO団体やインド政府、参加企業などと連携し、180の村のマイカ生産に従事することで生計をたてている約1万9,500の家庭、約9万5,000人にコミュニティエンパワーメントプログラムを実施し、彼らの収入と生計を改善する活動支援などを行いました。

資生堂は、今後もRMI加盟企業を中心に、社会的懸念のない生産者から供給されるマイカの使用に努めます。



Responsible Mica Initiative

トレーサビリティ

資生堂は、2023年に化粧品業界15社※から構成されるコンソーシアム「Traceability Alliance for Sustainable Cosmetics (TRASCE)」に参加し、主要な原材料に関して業界全体でサプライチェーンのトレーサビリティを向上することを目指しています。メンバー企業とともにISN社が提供する共通のデジタルプラットフォーム「Transparency-One」を用いてバリューチェーン全体の情報をマッピングすることに取り組んでいます。

※TRASCEの創設メンバー企業15社：Albéa, Chanel, Clarins, Cosfibel group powered by GPA, Dior, The Estée Lauder Companies, Groupe Pochet, L'Occitane en Provence, L'Oréal, Merck, Neyret, Nuxe, Sensient, Shiseido and Sisley（アルファベット順）

サプライヤーアセスメントプログラム

エシカルなサプライチェーンの方針・活動

企業が持続的に発展していくためには、経済価値だけでなく社会価値の観点からも社会に貢献していくことが重要と資生堂は考えています。すべての事業におけるサステナブルで責任ある原材料調達を通じて、人権の尊重と環境の保全に取り組むことは私たちの務めです。

近年、社会課題や環境問題の深刻化に伴い、企業に対して各国法令の遵守はもとより国際条約や国際規約を尊重し、サプライチェーン全体でサステナブルな社会の実現に取り組むことが強く求められています。そのため、資生堂では調達に関する基準と方針などを定めています。

エシカルなサプライチェーンを実現するために、「資生堂グループ サプライヤー行動基準」、「資生堂グループ 調達方針」、「資生堂グループ 持続可能な原材料調達ガイドライン」を遵守し、また定期的にサプライヤー評価や監査によるモニタリングを行い、サステナブルで責任ある原材料調達を推進してきました。

さらに、ステークホルダーとの課題の共有・解決に努めるとともに、国際的な人権の専門家や原材料産地で働く方々をはじめとするさまざまな関係者との対話を図り、専門的な知見に基づいた責任ある調達の活動に取り組んでいます。

資生堂グループ 調達方針

私たちは、お客さまに満足いただける安全で優れた製品を提供するために、すべてのサプライヤーを尊重し、社会・環境面に配慮した持続可能な調達の実現を調達方針として掲げています。

コストや品質といった経済価値に紐づく項目に加えて、公正な取引、法令順守、異なる文化や価値観の尊重、人権尊重、環境配慮といった社会価値の共創に向けた方針を宣言し、サプライヤーに対し方針の内容を共有しています。

2022年2月に、サプライヤーと更にサステナブルで責任ある調達を積極的に推進していくため、本方針を改定し公表しました。環境や人権面でサプライヤーに遵守を求める内容を方針に規定するとともに、第三者監査実施等による厳格で客観的なリスク特定と是正プロセスの導入や、サステナビリティ観点でサプライヤーを評価することを明記しています。

資生堂グループ サプライヤー行動基準

国連グローバル・コンパクトに参加したことを契機として、2006年に「資生堂グループ サプライヤー行動基準」を策定しました。この行動基準は、人権、法令遵守、労働慣行、知的財産の保護、機密の保持、環境保全、公正な取引に関する規範を明文化したもので、私たちと取引のあるすべてのサプライヤーに対して遵守を求めています。サプライヤーと協働して持続可能な調達を実現するべく、サプライヤーアセスメントとその後の是正活動を含むサプライヤーアセスメントプログラムを定期的に実施しています。サプライヤー行動基準に違反していることが判明した場合には、是正要請、是正指導、支援を実施しています。

資生堂グループ 持続可能な原材料調達ガイドライン

原産国において環境・人権問題が深刻化している可能性が高いと判断した原材料については、問題への不関与を第三者認証された原材料への切り替えや、国際的なイニシアティブへの参加による問題解決を進めています。

そのなかでも近年、森林破壊や労働問題が強く指摘されたパーム由来原料、紙、そしてマイカについて問題解決に向けた目標と手段を明確化し、持続可能な調達を実現するためのガイドラインを策定しています。

資生堂取扱品目とサプライヤーの概況

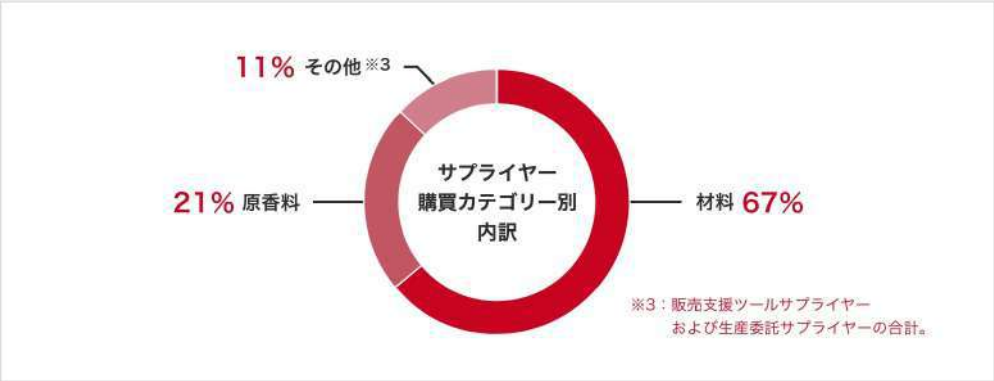
当社取扱品目

取扱品目は当社製品に関するパッケージ、原材料、香料などの生産用材、販売支援ツール、およびOEM調達品、生産委託品です。

資生堂は「資生堂グループ 調達方針」にある「よきパートナーシップの構築」「公正な購買取引」「契約の履行」「責任ある調達の推進」「多様な価値観の尊重」という方針に基づき、世界各国・各地域のサプライヤー860社※と取引を行っています。

※同一グループ会社は1社とカウント（1次サプライヤーのみ）。カテゴリー間で重複する場合は、1社とカウント

カテゴリー別サプライヤー分布



戦略サプライヤー

戦略サプライヤーの特定

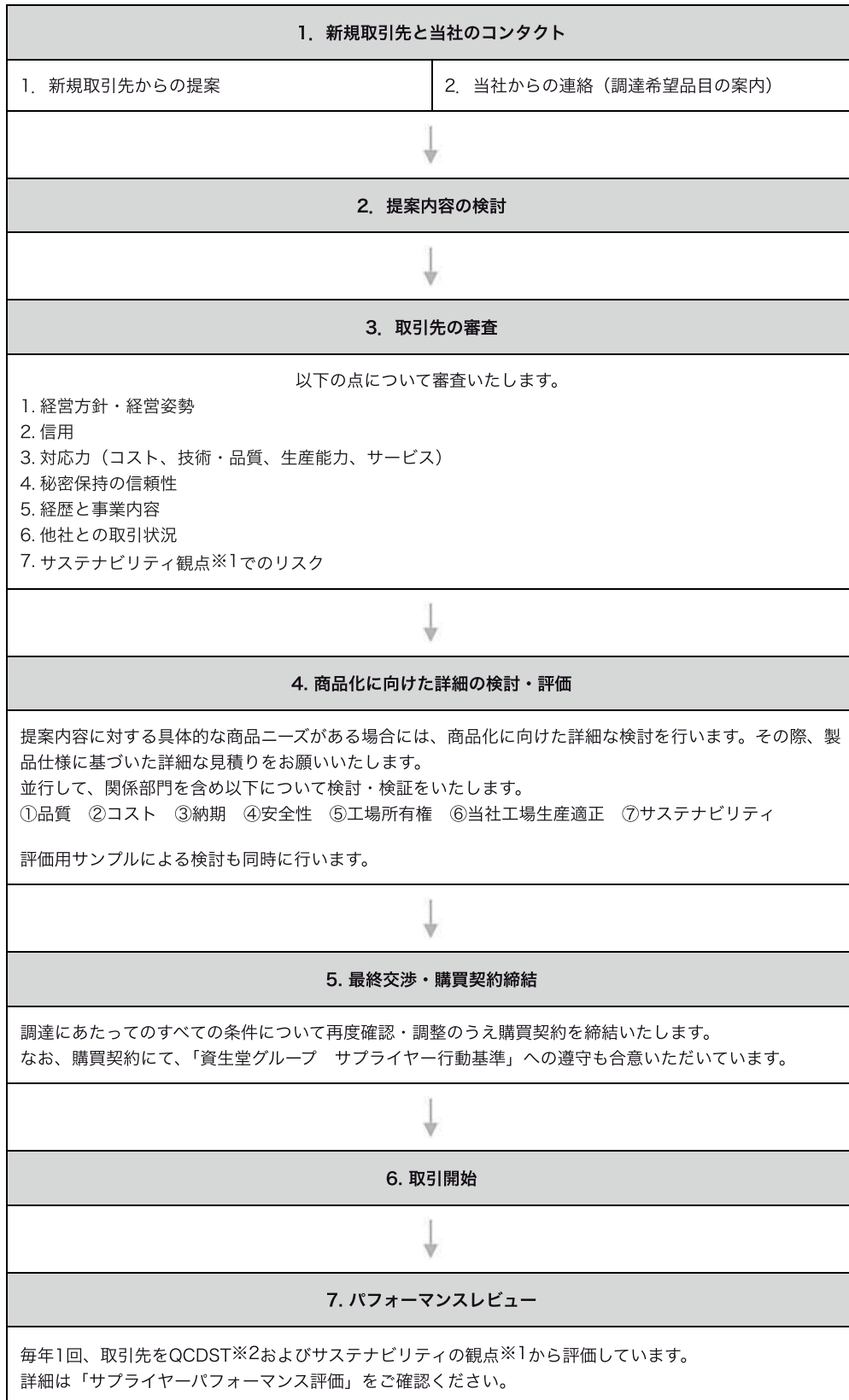
戦略サプライヤー特定のプロセス（年1回特定）



戦略サプライヤー数

	サプライヤー数
1次	24社
1次以外	5社
合計	29社

取引の流れ



※1：アセスメントの結果サステナビリティ面で「ハイリスクではないこと」を取引の最低条件としています。ハイリスクの場合、取引の候補からは外れますが、一定期間内に改善し、要件を満たした場合は、採用可否を再度検討いたします。ハイリスクの定義については「サプライヤーアセスメントプログラム」をご確認ください。

※2：Quality, Cost, Delivery, Service, Technologyの略

購買品目におけるカテゴリ戦略

当社では購買品目におけるカテゴリ戦略を立案し、それに基づいてソーシング活動を行っております。カテゴリ戦略は、QCDST※のビジネス面での要求事項、およびサステナビリティ観点での要求事項を踏まえて策定しております。定期的にカテゴリのパフォーマンスをレビューし、サプライヤー行動基準の遵守状況を踏まえて、戦略を見直しております。

このように、私たちの購買慣行を定期的にレビューし、サプライヤー行動基準との整合性を担保するとともに、サステナビリティ観点での要求事項との矛盾がないことを確認しています。

※Quality, Cost, Delivery, Service, Technologyの略

サプライヤーアセスメントプログラム

資生堂は、持続可能なサプライチェーンの構築とサプライチェーン全体におけるリスクを可能な限り排除することを目指し、サプライヤーアセスメントプログラムの実施を進めています。

資生堂では、2022年に改定した「資生堂グループ 調達方針」に基づきプログラムを実行しており、サプライヤーアセスメントによりリスクが高いことが判明し、監査で発見された課題が是正されていないサプライヤーとは取引を行いません。

すべてのサプライヤーを対象に取引を始めるにあたり、まずEcoVadis／Sedex／資生堂SAQのいずれかの評価法※¹でサステナビリティ（人権・労働安全衛生・環境・ビジネス倫理）の基準に対してセルフアセスメント（自己評価）を実施しハイリスクでないことを確認したうえで、「資生堂グループ サプライヤー行動基準」に合意を得て取引を行います。

既存のサプライヤーに対しても、前述の評価法を用いてサプライヤーを評価することで「資生堂グループ サプライヤー行動基準」の遵守状況を継続的に確認しています。

資生堂では、リスクの程度やビジネス上の重要性から、優先的にアセスメントすべき重要なサプライヤー※²をスクリーニングしています。スクリーニングにあたっては、サプライヤーのリスク（ESGリスク、国・産業・商材リスク）、スPEND、QCDST※³パフォーマンスなどを考慮しています。



セルフアセスメントの結果については、リスクの程度に応じてローリスク・ミドルリスク・ハイリスクの3種類にサプライヤーを分類し、ハイリスクに該当する場合は第三者監査※4を実施しています。

また、すべてのサプライヤーに対して対面またはオンラインでアセスメント結果のフィードバックを行うとともに、必要に応じ、従業員がサプライヤーの拠点を訪問し、改善に向けた議論も行っています。

第三者監査では、現場視察に加え、労働者インタビュー、必要書類の検証などが行われます。監査により発見された課題については、課題の是正を要請しています。重大な課題が見つかった場合は、再度第三者監査により是正状況を確認し、一定期間内に是正されていない場合は、取引の停止を検討しています。

※1：セルフアセスメントツールの詳細については、下図をご参照ください

※2：2023年は38社が重要サプライヤーに該当（うち1次サプライヤーが33社で、グローバルの調達金額の35％に相当）し、アセスメントの結果、ハイリスクに該当するサプライヤーはありませんでした。

※3：Quality, Cost, Delivery, Service, Technologyの略

※4：WCA監査（インターテック社によるサステナビリティ監査プログラム）、SMETA監査（Sedexが策定・管理する監査プログラム）など

ツール	ツールの説明（主な評価項目など）
EcoVadis	方針、実施対策、結果を通して企業のESGマネジメントシステムの質を評価する。評価は、環境、労働慣行と人権、倫理、持続可能な資材調達の4つのテーマにおいて実施される。 質問票は、回答企業の業種、ロケーション、企業規模などに応じてカスタマイズされる。また、回答の際、回答を裏付ける証明書類の提出が求められる。
Sedex	労働基準、安全衛生、企業倫理と環境に基づく設問によりサプライヤーを評価する。設問の量はサプライヤーの業種によって異なる。 リスクレベルは、質問票への回答に加え、国やセクターなどに固有のリスクも考慮し算出される。
資生堂SAQ (Self-Assessment Questionnaire)	「資生堂グループ サプライヤー行動基準」に基づく設問表で、人権・労働、安全衛生、環境、ビジネス倫理の4つの基準で評価を行う。

資生堂では、調達カテゴリー・地域・ティア（サプライヤー階層）の観点で徐々にサプライヤーアセスメントプログラムのスコープを拡大しています。

調達カテゴリーでは、生産用材・OEM調達品・生産委託品、販売支援ツールを対象としており、グローバルスコープで実施しています。ティアの観点では、直接取引のあるサプライヤーに加え、2次以降のサプライヤーも対象としています。また、間接材1次サプライヤー※のセルフアセスメントを2024年に開始する予定です。

サプライヤーアセスメントプログラムの方針や結果は、「Sustainability Committee」にて審議された後、取締役会に提案、報告しています。

※EcoVadisのスクリーニングツール IQ Plusを用いて、国や業種、スPENDなどに基づくリスクスクリーニングを行い、優先度が高いと判断したサプライヤーを対象とする

2023年サプライヤーアセスメント実績

1次サプライヤーアセスメント

2023年は、すべての1次サプライヤー（カテゴリー：生産用材・OEM調達品・生産委託品、販売支援ツール）860社を対象に、グローバルでサプライヤーアセスメントプログラムを実施しました。すべての1次サプライヤーを対象にするのは2020年以来となります。その結果、全860社※について、セルフアセスメントを完了しました。

また、12社がセルフアセスメントにおいてハイリスクに該当しました。

- ・ 全社に対し、結果のフィードバックおよび是正に向けたアクションプランの助言を実施しました。
- ・ 第三者監査を全社に対して実施し、是正を行うことで、最終的にハイリスクサプライヤーは3社となりました。

今後も、引き続き3社のハイリスクサプライヤーの是正を進め、2024年末までの是正完了を目指します。

1次サプライヤーアセスメント実績

実施年	アセスメント社数	セルフアセスメントにより特定したハイリスクサプライヤー数	2023年度末時点でのハイリスクサプライヤー数
2020	889	132	0
2021	279	17	0
2022	72	10	0
2023	860※	12	3

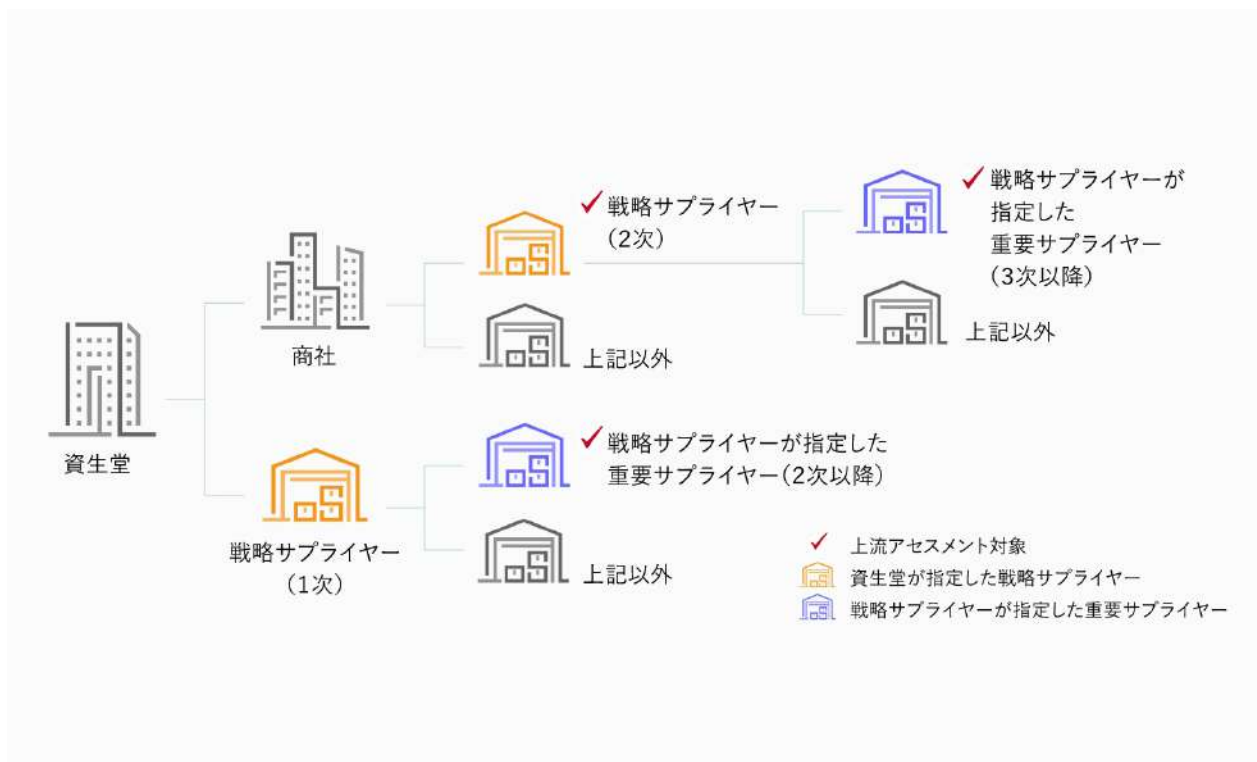
※1社については2024年2月に完了。

2次以降（上流）サプライヤーアセスメント

2023年は従来通り2次戦略サプライヤー5社をアセスメントし、ハイリスクは0社でした。また、スコープを拡大し2次戦略サプライヤーに加え、2次以降（上流）サプライヤーもアセスメントを開始しました。

まず、戦略サプライヤー(1次・2次)に対し、その先の重要な製造サプライヤーの特定を依頼し、次に該当するサプライヤーのリスクをEcoVadisやSedexなどを使って確認するよう要請しました。その結果、合計169社の上流サプライヤーに対して評価を完了し、1社がハイリスクに該当することがわかりました。今後も戦略サプライヤー(1次・2次)と協力し、アセスメント対象の特定を継続するとともに1社のハイリスクの是正を進めます。

2次以降（上流）サプライヤーアセスメント先



(KPI1) サプライヤーセルフアセスメント比率 (1次サプライヤー、数ベース)

年度	2020	2021	2022		2023	
	実績	実績	実績	目標	実績	目標
比率 (アセスメント社数) ※1	94% (791)	97% (279)	100% (67)	100%	100% (860) ※2	100%
スコープ	全リージョン・全1次サプライヤー	グローバル本社 欧州地域本社・一部のサプライヤー	全リージョン・重要1次サプライヤー		全リージョン・全1次サプライヤー	

※1: アセスメント対象に対する比率

※2: 1社については2024年2月に完了。

(KPI 2) 戦略サプライヤーのセルフアセスメント比率 (1次サプライヤー、数ベース) ※

年度	2020実績	2021実績	2022実績	2023年実績	2024年 (目標)
比率 (アセスメント社数)	96% (239)	100% (17) ※	100% (23)	100% (24)	100%

※2021年に戦略サプライヤーの定義を見直しました。資生堂では、ビジネス環境や事業戦略を踏まえ、定期的に戦略サプライヤーの定義を見直しています

第三者監査により発見されたハイリスクサプライヤーの課題

分野	課題の詳細（例）	是正内容（例）
労働安全衛生	倉庫内に避難誘導表示が設置されていない。	避難誘導表示を設置した。
	倉庫エリアに非常用照明が設置されていない。	非常用照明を設置した。
	避難経路のドアが施錠され、ドアノブにカバーが設置されている。	稼働中に施錠をしない注意表示を設置し、カバーを撤去した。
	施設内の消火器の設置方法が不適切である。	消火器の設置方法を改善し、定期確認を実施した。
	コンセントや配線が安全な状態で設置されていない。	安全カバーを設置した。
	化学物質の漏洩を防ぐための措置が講じられていない。	漏出防止トレイを設置した。
人権	従業員の長時間労働が発生している。	新たに従業員を雇用し、十分な人員を確保した。

サプライヤーとのパートナーシップ

サプライヤーパフォーマンス評価

当社では年に1度、QCDST※およびサステナビリティの観点からサプライヤーのパフォーマンス評価を実施しています。評価結果は、ビジネスミーティングなどでサプライヤーにフィードバックし、改善を依頼するとともに、カテゴリー戦略に反映しています。なお、評価基準において、サステナビリティ関連は全体20%のウェイトを占めています。具体的には、セルフアセスメントの結果などを考慮しています。

※Quality, Cost, Delivery, Service, Technologyの略

Shiseido Suppliers' Dayの開催

資生堂は、高いパフォーマンスを発揮したサプライヤーのトップマネジメントを招待し、資生堂の中期経営戦略、調達活動の方針、およびサプライヤーへの期待事項を共有すべく、「Shiseido Suppliers' Day」を開催しています。

2021年に、グローバルで初めて、オンラインで開催しました。このなかで、資生堂におけるサステナビリティの中期目標やアクションや人権・環境・社会の面でのサプライヤーへの期待事項も説明し、理解と協力を依頼しました。

購買方針・サステナビリティ方針説明会の開催

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、サプライヤー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、定期的にサプライヤーとの「購買活動方針説明会」を開催しています。各カテゴリーにおける購買方針や依頼事項について直接お伝えするとともに、サプライヤーからの質問事項、要望に応える場として活用しています。

また、サプライヤーとより一体となって「責任ある調達」を推進していくため、2023年に新たに「日本国内サプライヤー向けサステナビリティ説明会」を実施しました。会場に集まった約200社に対し、中長期的な目標やサプライヤーアセスメントプログラムの推進などについて説明を行いました。加えて、モチベーションの向上と感謝の意を込めて、サプライヤーアセスメントプログラムで優れた成果を出したサプライヤーに対し、「感謝状贈呈式」を実施しました。今後も説明会の開催に加えて、このような取り組みを継続し、サプライヤーエンゲージメントを強化していきます。



グローバルでの購買連携とバイヤー向け教育

グローバルでの購買連携

資生堂では、グローバル各拠点の購買責任者と定期的に会議を開催しています。会議では、サステナビリティをはじめとする重要なテーマの方針や戦略を討議し、グローバルレベルでの緊密な連携を図っています。また、年に一度グローバル各拠点の購買責任者が一堂に会するSPS(Shiseido Procurement Summit)を開催しています。また、この場を通して、サステナビリティ活動のグローバルへの浸透も進めています。なお、2020年から2022年は新型コロナウイルス感染症の影響によりオンラインサイトでは開催していませんが、2023年は東京で、2024年は4月に上海で実施しています。



バイヤー向け教育

サステナブルで責任ある調達を実行するため、資生堂では購買部門の社員を対象に、人権・労働安全衛生・環境などの観点でさまざまな教育を行っています。

購買部門における教育実績

実施年	教育テーマ	参加対象
2021年	持続可能なサプライチェーン管理に関するオンラインセミナー	グローバル本社サステナビリティ担当
	Sedexに関連したオンラインセミナー	グローバル本社サステナビリティ担当
	サステナビリティ評価に関する社内勉強会	グローバル本社購買部門
	サステナビリティに関するe-ラーニング	グローバル本社購買部門
2022年	「資生堂グループ 調達方針」に関する社内説明会	全リージョン購買部門
	EcoVadis社主催 バイヤー向けトレーニング※1	グローバル本社・中国地域本社 アジアパシフィック地域本社関連会社 米国地域本社 購買部門
	EcoVadis プログラムキックオフ※2	全リージョン購買部門
2023年	DE&I 男性育児休業に関する意見交換会	グローバル本社購買部門
	DE&I 価値観や文化が異なる相手とのコミュニケーションに関する勉強会	グローバル本社購買部門
	サステナビリティに関連した課題と資生堂のサステナビリティ戦略に関するセミナー	欧州地域本社購買部門
	気候変動とカーボンニュートラルに関するセミナー	中国地域本社購買部門
	サプライヤーの人権課題とリスクマネジメントに関するワークショップ※3	グローバル本社購買部門

※1：EcoVadisおよびサプライヤーアセスメントプログラムについては、2022年以降、グローバル本社・各リージョンにて転入者・バイヤー向けトレーニングを定期的に実施しています

※2：サプライヤーアセスメントの目的、KPI、各担当者の役割などについてグローバルで確認するための会議を実施した

※3：資生堂の調達方針を踏まえ、各人の役割・アクション・会社としてとるべき対応などについて実例を使ってディスカッションを行った

取引先のESGパフォーマンス向上に向けた取り組み

資生堂では、取引先のESGパフォーマンス向上を目的とし、以下のような取り組みを定期的に行っています。

項目	対象	詳細
資生堂グループ 調達方針の説明	すべての取引先	「資生堂グループ 調達方針」およびアセスメントプログラムについて、動画資料を配付するとともに、適宜バイヤーがオンライン・対面による説明を行っています。 - 新規取引先については、セルフアセスメントによるリスク評価を実施する前に説明を行っています。 - 既存の取引先については、2022年2月に方針改定をした際、すべての取引先に対し説明を実施しました。
セルフアセスメント結果のフィードバック	すべての取引先	- セルフアセスメントの結果について、フィードバックを実施しています。 - フィードバックには、ベンチマークデータも含まれます。 - ハイリスクに該当した取引先については、具体的には正アクションを提案するなどの支援を行っています。
eラーニング (EcoVadisアカデミー)	戦略サプライヤー	EcoVadis加入済みサプライヤー向けeラーニング「EcoVadisアカデミー」の受講を推奨しています。

また、近年は以下の説明会、セミナーを実施しました。今後もより多くのサプライヤーへ教育プログラムを提供できるよう検討を進めています。

項目	対象	詳細
EcoVadis説明会 (2021年～2022年)	すべての取引先	・ EcoVadis を活用する背景、 EcoVadis の評価方法・加入のメリット・回答のプロセスなどについてEcoVadis社と合同で説明会を実施しました。
CDP説明会 (2023年5月)	日本の取引先	・ 取引先の環境パフォーマンス向上を目的とし、CDPと合同でCDPの回答方法に関する説明会を実施しました。
サステナビリティ 方針説明会 (2023年・2024年)	日本の取引先 (2023年11月) 中国の取引先 (2024年6月)	・ サステナビリティ活動における取引先とのエンゲージメント強化のため、中期目標やサプライヤーアセスメントプログラムの推進などについて説明会を実施しました。
EcoVadisスコアアップ セミナー (2024年6月)	新規受審の取引先および一定スコア未滿の取引先	・ EcoVadis加入済みの取引先を対象に、EcoVadisのスコアアップやESGのパフォーマンスを向上するために必要なスキル、取り組みについてセミナーを実施しています。

責任ある調達に関連したイニシアティブの参加

当社は2022年より、化粧品業界のサステナビリティに関連したイニシアティブであるRBI（Responsible Beauty Initiative）に参加しています。メンバー企業間でのベストプラクティスの共有や業界全体での課題に関するディスカッションを通じて、化粧品業界におけるサプライチェーン全体のサステナビリティ向上に努めています。

英国現代奴隷法への対応

2015年3月に制定された英国現代奴隷法に基づき、「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。

Shiseido Modern Slavery Statement (Year ended December 31, 2023)

The statement below is the report for FY2023 as of December 31, 2023. Based on the statement of the previous fiscal year, this statement describes the actions taken in FY2023 and the initiatives planned for FY2024 and beyond.

1 About This Statement

Shiseido Company, Limited, (hereafter the “Company”) makes the following declaration based on Section 54 (1) of the UK Modern Slavery Act 2015 (hereafter the “Slavery Act”) and discloses the measures implemented by the Company and its subsidiaries (collectively referred to as the Shiseido Group, hereafter “Shiseido”) to ensure that neither Shiseido’s business operations nor its supply chains involve practices amounting to slavery and/or labour under conditions of slavery and human trafficking. The Company hereby declares that Shiseido entirely opposes slavery and human trafficking in its business and supply chain operations. With this statement, Shiseido follows the definitions and concepts of slavery and human trafficking stipulated in the Slavery Act.

2 Business Operations and Organization

The Company is a cosmetics manufacturer established in 1872 in Japan. While the core of Shiseido’s business operations revolves around cosmetics, such as skincare, makeup, and fragrance, the scope of our business activities extends into a wide range of areas, including restaurants and education/childcare. Our mission is to contribute to society through beauty innovations that enrich the lives of our stakeholders globally. Shiseido currently operates cosmetic businesses in more than 120 countries and areas with approximately 36,000 employees and a global turnover of 973 billion yen in FY2023. In the UK, the Company currently sells cosmetics through its subsidiaries Shiseido UK Limited and Gallinée Ltd.

Business Overview: <https://corp.shiseido.com/en/company/business/>

Key Figures: <https://corp.shiseido.com/en/company/glance/>

3 Supply Chain

Shiseido is engaged in purchasing, factory production, and logistics in cooperation with the global headquarters and each region. Our relationship with our suppliers is based on the following philosophies stated in the Shiseido Group Procurement Policy: “Building a Good Partnership,” “Fair Purchasing Transactions,” “Toward Global Procurement,” “Performance of Contract,” “Promoting sustainable procurement,” and “Respecting diverse values.” Of these, we purchase materials from over 800 Tier 1

suppliers around the world. Our Tier 1 suppliers are all required to follow the Shiseido Group Supplier Code of Conduct, and they are responsible for adapting it to their Tier 2 and upstream suppliers.

4 Policies in Relation to Slavery and Human Trafficking

Shiseido strives to ensure that neither our business nor the supply chain related to it involves the practices of enslavement or human trafficking. This is done by establishing corporate policies applicable to Shiseido and thoroughly communicating them to employees and suppliers, including Tier 1 and upstream suppliers. These policies were drafted by the person responsible for human rights at the GHQ and were approved by the Company's Board of Directors. The Company's Chief DE&I Officer is responsible for promoting the human rights policy, including human rights due diligence and risk assessments, and reports to the Sustainability Committee at its meetings to discuss sustainability-related issues. Designation of an Executive Officer responsible for human rights issues identified through human rights risk assessments, and improvement activities are being implemented to stop, prevent, and mitigate negative impacts on human rights.

Shiseido's policies include the following:

■ Shiseido Policy on Human Rights

Adopted in 2017, the Shiseido Policy on Human Rights is based on the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights to prevent slave labour (e.g., child labour, forced labour, etc.) and other work under slavery and human trafficking. This Policy applies to Shiseido and its business partners.

<https://corp.shiseido.com/en/sustainability/human/pdf/policy01.pdf>

■ Shiseido Code of Conduct and Ethics

The Shiseido Code of Conduct and Ethics stipulates the mandatory behaviours expected of every individual working for Shiseido. The Company has established a specific code of conduct to operate its business with high ethical standards, as well as to comply with the laws and regulations of the country, local government, and company rules. It declares the absolute prohibition of practices such as child labour, forced labour, human trafficking, and other activities that may lead to human rights abuses.

<https://corp.shiseido.com/en/company/standards/>

■ Shiseido Group Procurement Policy

Our procurement policy, which was updated in 2022, is based on a consumer-oriented perspective including the following principles:

- We carry out our procurement activities to create better products through co-creation with business partners.

- ・We comply with all relevant laws and regulations, prioritizing respect for human rights and protection of the global environment.

<https://corp.shiseido.com/en/sustainability/ethical/procurement/pdf/1.pdf>

■ Shiseido Group Supplier Code of Conduct

Updated in 2019, this code of conduct clearly states that the use of child labour, forced labour, and human trafficking is prohibited. Shiseido takes any abuses of the code seriously and does not hesitate to terminate such relationships where necessary. Shiseido applies this code as a prerequisite for selecting Tier 1 suppliers, and Shiseido recommends that these suppliers request Tier 2 and upstream suppliers to also comply with the code. This code applies to purchasing contracts in order to strengthen solidarity and fulfil social responsibilities together with suppliers.

<https://corp.shiseido.com/en/sustainability/pdf/partner.pdf>

■ Shiseido Group Sustainable Raw Material Procurement Guidelines

We have created guidelines for palm-derived materials, paper and mica, which exacerbate environmental and human rights problems in the countries of origin.

<https://corp.shiseido.com/en/sustainability/ethical/procurement/pdf/2.pdf>

In addition to the above policies, in 2004 the Company signed the United Nations Global Compact and endorsed the principles of the Global Compact for Shiseido. Furthermore, in September 2010, the Company signed the Women's Empowerment Principles developed by UN Women and the United Nations Global Compact as a set of practical guidelines for private business and non-governmental organizations working for women's empowerment.

5 Human Rights Due Diligence

Shiseido has taken the following steps to identify and assess the apparent and potential impact of our activities relating to human rights in order to prevent or mitigate such activities.

■ Listing of human rights issues

By referring to international codes on human rights, standards on non-financial disclosures, and the Corporate Human Rights Benchmark (CHRB), Shiseido has developed a list of human rights issues to be considered based on the advice of human rights experts. This list includes not only issues related to modern slavery, such as forced labour and child labour, but also a wide range of issues related to human rights, such as freedom of association, the right to collective bargaining, and discrimination.

■ Assessment human rights risks

Shiseido has assessed the status of our activities for our listed human rights issues by interviewing stakeholders (consumers, business partners, employees, and society*) in Japan and other countries and by investigating internal documents such as but not limited to questionnaires, surveys and certain report materials (along with referring to external documents for the potential impact on human rights). Based on the results of this investigation, Shiseido has assessed the severity and likelihood of both potential and apparent risks regarding impacts on human rights in Japan and abroad, as well as the status of preventive and corrective measures Shiseido has taken to address these impacts.

*Including women, children, indigenous people, migrant workers, and temporary workers, etc.

■ Human rights risk reduction activities

Based on risk assessments of human rights issues, we identify areas in our value chain where human rights risks are assumed to be relatively high, and plan and promote improvement activities to stop, prevent, and mitigate negative impacts. The status of the promotion of these activities has been confirmed, and activities to further reduce human rights risks are ongoing, as well as progress reports and disclosure.

■ Stakeholder Engagement

Through dialogue with domestic and global human rights experts, and various NGOs and NPOs, we have continuously deepened our understanding of human rights abuses and labour problems. Since 2017, Shiseido has consecutively participated in a stakeholder engagement program operated by the Caux Round Table Japan in Tokyo, Japan. As part of the program for 2022, we identified important human rights issues for each industry through discussions with experts, NGOs, and NPOs with reference to the human rights guidance tool produced by the United Nations Environmental Programme / Finance Initiative (UNEP FI). Thus, it was confirmed that there is a possibility of child labour and forced labour in the cosmetics industry supply chain. Through this activity, we recognised that the human rights risks of slavery (including child and forced labour) and other forms of labour under conditions of servitude exist upstream in our supply chain, including in the countries of origin of raw materials such as palm oil and mica. In response to this, Shiseido continues to actively engage with human rights experts to take preventative and corrective measures to reduce such risks.

6 Risk Assessment and Management

Shiseido continues to assess and manage human rights risks in our supply chain using the following three approaches:

- Approach 1: Assess and manage risks through human rights due diligence
In order to prevent or mitigate the impact that our activities have or could have on human rights, we have identified and assessed that impact through the process described in "5. Human Rights Due Diligence." As a result, the areas in our supply chain where human rights risks were reported to be more likely are:

- Harassment and discrimination
- Violation of compliance/fair competition
- Privacy invasion and personal/confidential information leakages
- Occupational safety and health issues (work-related accidents)
- Breach of working hours, breaks, and rest period (overtime work)
- Incomplete supplier management (in no particular order).

On the other hand, we found that "forced labour" and "child labour," which are closely related to modern slavery and human trafficking, had lower human rights risks compared to other areas. For each human rights area, Shiseido will closely examine the risk level and the status of preventive and corrective measures that have already been introduced, and then assess the issues and take action according to the risk priority levels.

- Approach 2: Risk identification in the supply chain as a whole
Shiseido assesses suppliers from the perspective of sustainability (human rights, occupational health and safety, the environment, and business ethics) and confirms compliance with the Shiseido Group Supplier Code of Conduct through EcoVadis, Sedex, or our original Self-Assessment Questionnaire (SAQ) once a year. We classify suppliers into three categories according to the degree of risk: low risk, medium risk, and high risk. And for high-risk suppliers, we conduct third-party audits and request corrective action for non-conformances identified during them. In the event of critical non-conformance, we confirm correction status through third-party audits again, and if the non-conformance is not corrected within a set period, we also consider suspension of business to reduce the number of high-risk suppliers.

- Approach 3: Direct approach in terms of raw materials
In addition to the activities described above, as a direct action for raw materials that Shiseido has determined to have a high human rights risk, we have continued to promote the application of the certification system and participation in international initiatives.

Shiseido has devised ways to reduce the risks associated with palm oil, which is widely known to carry human rights risks including child labour and forced labour in the country of origin, by joining the Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO). The goal is to procure raw materials certified by the RSPO in consideration of environmental protection and human rights in the place of origin. We are targeting a switch to 100% mass balance or better certified oil by 2026.

With respect to mica (which is a raw material for cosmetics), where the issue of child labour in India is becoming more apparent, Shiseido joined the Responsible Mica Initiative (RMI), which strives to achieve a responsible mica supply chain, in 2017. Shiseido participated in RMI's two activity groups, Traceability and Workplace Standards, and supported activities aimed at improving the traceability of the mica supply chain in India and responses to slave labour, including child labour.

Apart from the above initiatives, in 2023, Shiseido joined in a consortium of 15 cosmetics industry companies, TRaceability Alliance for Sustainable CosmEtics (TRASCE) to enhance traceability in key ingredient and packaging supply chains across the industry.

Together with the member companies, we are committed to working to map our supply chains across the entire value chain on a common digital platform, Transparency-One, an ISN Company.

*The 15 founding members of TRASCE: Albéa, Chanel, Clarins, Cosfibel group powered by GPA, Dior, The Estée Lauder Companies, Groupe Pochet, L'Occitane en Provence, L'Oréal, Merck, Neyret, Nuxe, Sensient, Shiseido and Sisley

7 Performance Assessment

Shiseido strives to prevent slavery (e.g. child labour and forced labour), other forms of labour under conditions of servitude, and human trafficking in its supply chain. We aim to establish traceability not only with Tier 1 suppliers but also Tier 2 and upstream suppliers on a global basis. The assessment results were used to determine the status of risks in the supply chain related to labour rights, health and safety, the environment, business ethics, and to request corrective actions.

■ Approach 1: Human rights due diligence

For the six human rights issues identified by the 2020 activities, Executive Officers were designated to be in charge, and improvement activities were implemented in 2021 to stop, prevent, and mitigate negative impacts on human rights. One of the issues identified was "incomplete supplier management," and we promoted the introduction of a rigorous and objective

risk identification and remediation process, including the implementation of third-party audits, and a process to monitor the progress of high-risk suppliers and reduce the number of them.

In 2023, we conducted a human rights risk assessment as part of our periodic review of our risk map regarding potential human rights issues. Two of our factories were surveyed by a human rights NGO to assess the working environment, which included interviews with migrant workers. Although the survey did not find any significant human rights risks, we will continue to conduct investigations to identify potential human rights risks and continuously improve our working conditions.

<https://corp.shiseido.com/en/sustainability/rights/activity.html>

■ Approach 2: Supplier assessment results

In 2023, we aimed to conduct self-assessments for all Tier 1 suppliers of raw material, packaging for our products, sales support tools, OEM products and manufacturing goods. Of 860 Tier 1 suppliers, we completed the self-assessment of 859 suppliers and 12 high-risk suppliers were identified. We conducted third-party audits for all of them to identify and correct their issues. By the end of 2023, the number of high-risk suppliers was reduced to 3. We will continue to remediate the remaining suppliers by the end of 2024.

Regarding the upstream assessment, we expanded the scope to include upstream manufacturing suppliers which our strategic suppliers have transactions with. We requested our strategic suppliers to identify their strategic manufacturing suppliers as well as to assess their risks.

In total, 169 upstream suppliers were assessed, and 1 high-risk suppliers was identified.

■ Approach 3: Direct action on raw materials identified as high human rights risk

In regards to palm oil, the relevant teams in our global and regional headquarters have been working together to promote initiatives aimed at achieving this target, and in 2023, we replaced 51% of palm oil-derived raw materials (palm oil equivalent, weight basis) with RSPO's physical supply chain model.

With respect to mica, to date, working with local partners RMI programs have reached 180 villages covering nearly 19,500 households, representing some 95,000 of the most vulnerable members of the mica. The programs helped to improve living income and livelihood.

8 Education and Training

The Company provides training on the Shiseido Code of Conduct and Ethics and/or related policies and rules through various internal programs, such as position-specific

training, in order to promote the increase of knowledge and understanding of all Shiseido employees.

■ Executive officers, vice presidents, and chief representatives

With the revision of the Shiseido Code of Conduct and Ethics in 2022, the Executive Officers, vice presidents, and office managers of both Shiseido Co., Ltd. and Shiseido Japan Co., Ltd. were briefed on the significance and key points of the revision.

■ Employees

Shiseido Code of Conduct and Ethics training: With the revision of the Shiseido Code of Conduct and Ethics in 2023, a total of 18,750 employees including the vice presidents and chief representatives of the Shiseido Group in Japan participated in training on the code, and similar training was also conducted in all regions of Shiseido Group. We also made employees aware of the prohibition of discrimination, abuse, and harassment during this training.

Harassment awareness programs: In the Shiseido Group in Japan, we conducted training on harassment prevention, and 132 newly appointed managers participated in the training. In addition, we provided training to all employees, with a total of 16,862 participants (83% participation rate).

Human rights awareness programs: We also conducted e-learning on "Unconscious Bias" as human rights awareness programs, with a total of 45,698 participants (81% participation rate).

Other programs: In EMEA, we launched a Sustainability Education Program to further understand sustainability issues and our strategies to address them.

■ Supply chain

In order to implement responsible procurement, Shiseido provides various training programs for employees in the Procurement department in terms of human rights, occupational health and safety, and the environment.

In 2023, we conducted a training for all buyers in the Procurement Department of GHQ to understand human rights issues in the supply chain and how to address them. Furthermore, in order to support building suppliers' capabilities, we have a wide ranging of initiatives.

- Explaining our Responsible Procurement Policy through online material
- Giving feedback on self-assessment results to suppliers
- Supporting high-risk suppliers by recommending corrective action plans
- Recommending EcoVadis Academy which is an online e-learning tool to strategic suppliers

9 For the Future

Shiseido continues to take the perspective of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights and strives to prevent the initiation of its involvement in human rights abuses for its own business and throughout its supply chain. In FY2024, we will continue with the improvement activities implemented in FY2023 to stop, prevent, and mitigate negative impacts on human rights risks.

To minimize sustainability risks in the entire supply chain, we plan to continue upstream supplier assessment. Furthermore, in 2024, we will start the assessment of Indirect Material suppliers. Our scope will be suppliers identified as potentially high-risk by a 3rd party risk-screening tool.

This statement was approved by the Board of Directors of the Company and signed by the following person:



Kentaro Fujiwara
Director
Representative Corporate Executive Officer,
President and COO
Shiseido Company, Limited
May 29, 2024

人事に関する基本方針

資生堂は、企業理念である「BEAUTY INNOVATIONS FOR A BETTER WORLD」の実現のため、「PEOPLE FIRST」の考えに基づき、人材を当社の価値創造の源泉と考えています。

私たちは価値創造の現場である職場と、そのカルチャーとして目指すべき姿を「Beauty Innovation Atelier（ビューティー・イノベーション・アトリエ）」と定義しています。人材への投資こそが企業価値を向上させると強く信じ、一人ひとりがパッションを高く保ち、世代やキャリア、組織間を越えて協働し、一流のクオリティーのアウトプットができる組織とカルチャーを目指します。個の強化と組織開発を通じてカルチャーをアップデートし、イノベーション創出とリーダーシップ能力の向上に重点的に注力します。

そして「Think Global, Act Local」の考え方のもと、「強い個」「強い組織」を支える人事規定の制定・改訂や社員のエンゲージメントを高めるインクルーシブな組織風土の醸成を、地域本社のニーズに合わせてグローバルに展開していきます。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

資生堂企業理念を実現するため、私たちは「PEOPLE FIRST」の考えに基づき、ジェンダー、年齢、国籍、性的指向・性自認、障がいなどの多様性を尊重し合い、新しい価値創造に向けて議論する風土醸成、人事制度や施策を進化させ続けています。職場でのダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンを推進することで、新しい価値を創造します。

女性の活躍支援

資生堂グループの80%以上が女性社員です。グループ社員のうち女性管理職はグローバルで58.8%を占めます。また、取締役会における女性比率は45.5%（2024年4月時点）、日本国内の女性管理職比率は40.0%（2024年1月時点）となっています。女性のエンパワーメントがイノベーションを創出し、資生堂のさらなる成長と社員の自己実現につながると考え、2030年までに日本国内のあらゆる階層における男女比率を機会均等の象徴である50：50にすることを目指しています。

日本国内では、1990年代初めから育児・介護休業法に先駆け、育児休業制度、育児による短時間勤務制度を導入するなど、長きにわたり、女性のライフイベントを支援するさまざまな制度や支援策を推進してきました。具体的には、事業所内保育所「カンガルーム汐留（2003年）※1」「カンガルーム掛川（2017年）」を開設し、いずれも近隣企業にも開放してきました。さらに「多様な働き方に合わせた柔軟な保育」を実現するため、2023年4月にシッターサービスを中心とした総合的な保育サービス「KANGAROOM+（カンガルームプラス）」を開始しました。集団保育ではなく1対1の保育サービスにすることで、時間と場所の自由度を上げるとともに、「小1の壁」※2に代表される社員の保育ニーズに合わせて、対象を未就学児から小学生までに広げています。

また、育児による短時間勤務を取得する美容職社員の代替要員体制として「カンガールスタッフ制」を2008年に導入し、2023年は全国で1,411名の育児期の美容職社員の両立を479名のカンガールスタッフが支えています。このような取り組みの結果、国内資生堂グループにおける育児休業からの復職率は92.3%に及び、高い水準を維持し続けています。

資生堂は女性リーダー育成塾「NEXT LEADERSHIP SESSION for WOMEN」を開催しており、2023年は64名の女性社員が参加しました。この育成塾は、女性社員がマネジメントや経営のスキルを学びながら、自分らしいリーダーシップスタイルを見つけるプログラムです。同プログラムの開始から7年経ち、受講した241名の女性社員（退職者を除く）のうち47%（114名）が昇格を遂げました。女性管理職比率を50%に引き上げるために、次期課長・部長・経営幹部候補向けの3つのプログラムに拡大し、着実に次世代のリーダーを育成するリーダーシップパイプラインの強化につなげています。また、エグゼクティブオフィサー※3と女性社員によるメンタリングプログラム「Speak Jam」には、2020～2023年



女性リーダー育成塾「NEXT LEADERSHIP SESSION for WOMEN」

にセールス、生産、R&Dなどさまざまな領域から累計165名の社員が参加しました。

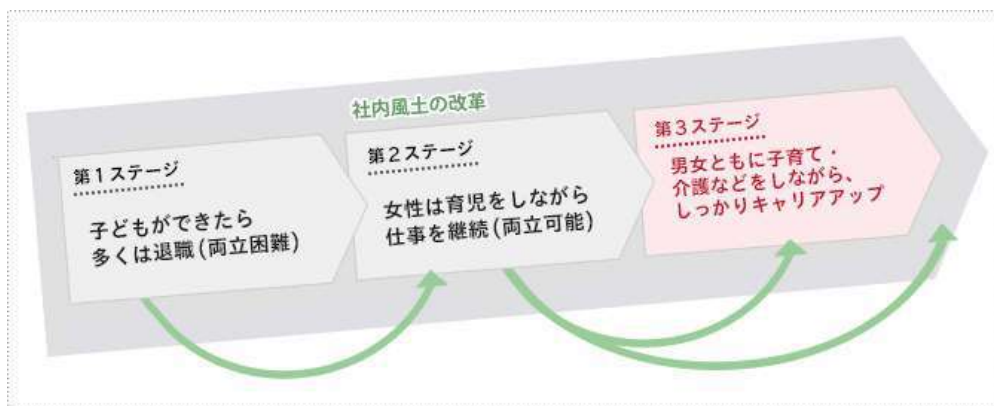
※1：KANGAROOM+への事業転換に伴い事業所内保育所「カンガルーム汐留」は終了

※2：保育園は夕方まで預かり保育可能である一方、小学校は午後学校が終わるため、小学校入学によって親の就業可能時間が短くなる問題

※3：2021年までは執行役員

その他にも社員の健康や安心・安全、働きがいと、さらなる生産性の向上を通じた事業成長を目指し、「コアタイムのないフレックスタイム制度」への改定や「テレワーク制度の国内グループ全社への展開」、業務の目的に合わせてリモートワークとオフィスワークを柔軟に組み合わせる「資生堂ハイブリッドワークスタイル」を導入するなど、女性に限らずさまざまな属性の社員が働きやすい職場環境の整備を推進しています。

女性活躍の3ステップ



多様な社員がその能力を発揮し、それぞれが主体的にキャリア構築しながら活躍するための風土醸成を強化しています。

国際女性デーの取り組み

資生堂では、3月8日の国際女性デーを機に、ジェンダー平等、DE&Iについて理解を深めることを目的に毎年さまざまな取り組みを進めています。

2024年は、資生堂チーフDE&Iオフィサーの廣藤綾子、資生堂グループマネージャーのBea Asavajaru、Angelina Puzikovaの女性リーダー3名が、それぞれの経験から資生堂のDE&Iについて語り、資生堂ウェブサイトをはじめインスタグラム、LinkedIn、イントラネットなどで社内外に共有しました。

また、各リージョンでも国際女性デーについてさまざまな取り組みをしています。

シンガポールに拠点を置くアジアパシフィック地域本社とトラベルリテール地域本社では、資生堂の歴史とインクルージョンをテーマに、社内外のリーダーによるバーチャルパネルディスカッションを開催しました。また、ネパールの女子教育を支援する社会的企業「Books Beyond Boarder」とパートナーシップを組んで、ネパールの女性のしおり職人への支援の一環として、資生堂 International Women's Dayのロゴ入りのしおり作成を依頼し社員に配布、創設者からネパールの女性職人支援について学びました。そのほか、「Project Dignity（特別支援を必要とする成人のために活動している地元企業）」とパートナーシップを組み、社員同士のネットワーキングを開催しました。

資生堂マレーシアでは、職場と社会における女性の功績と貢献を称え、社内のDE&I促進を目的に約50人の社員が集まり、国際女性デーを記念したイベントを開催しました。

台湾資生堂では、女性の心の健康に焦点をあて、アートを通じて自分自身の内面を探索するイベントを実施しました。

米州地域本社では、自主的な社内の従業員リソースグループ「Women Empowering Women」の呼びかけで、リージョン横断キャンペーンを実施し、国際女性デーをテーマとした社員のポートレート写真をSNSで発信しました。また、「Women Empowering Women」のエグゼクティブスポンサー、グループリーダーから社員にビデオメッセージを配信。社内イベントや、女子へのメンターシッププログラムに取り組む非営利団体「Step Up」との活動を紹介し、国際女性デーを盛り上げました。

女性リーダーによる資生堂のDE&Iインタビューはこちら



資生堂 国際女性デー ロゴ



資生堂のDE&Iインタビューの様子



社員同士ネットワーキングするシンガポールオフィスの社員



国際女性デーをテーマにポーズをとるオハイオオフィスの社員

LGBTQ+に関する取り組み

資生堂は、性自認や性的指向による差別やハラスメントをなくし、社員が有りのままの姿で職務にあたるよう環境の整備や啓発に取り組んでいます。日本国内では、2017年から社員の同性パートナーを異性の配偶者と同じように福利厚生などの処遇を受けられるように就業規則で定めています。人事による社員向けのLGBTQ+の理解促進も行っています。店頭に立つ約8,000名の美容職社員はLGBTQ+対応研修を受講し、すべての人を受け入れ支える対応にいかしています。



また、2020年には婚姻の平等（同性婚の法制化）キャンペーン

「Business for Marriage Equality」に資生堂も賛同しました。

2024年には、資生堂のチーフDE&Iオフィサー廣藤綾子とチーフピープルオフィサー和田真司が、企業経営者のアライネットワーク「Pride1000」に賛同し、参加しました。2024年のプライド月間（Pride Month）には、LGBTQ+コミュニティへの理解を深めるため、社内の当事者の声を聞くセッションや、社外の専門家から最新のLGBTQ+の情報を学ぶセッションを社内でも実施しました。

2024年には企業のLGBTQ+支援を評価する社団法人work with PRIDEにて最高のゴールド認定を受賞、さらに、「ゴールド」を受賞した企業の中から選出され、LGBTQ+が自分らしく働ける職場・社会づくりの実現に向けてセクターを超えた協働を推進する企業を評価する「レインボー認定」を獲得しました。



チーフDE&Iオフィサー廣藤綾子が「Pride1000」に賛同



チーフピープルオフィサー和田真司が「Pride1000」に賛同

DE&Iリテラシー向上の取り組み

資生堂では、社員のDE&Iリテラシー向上の取り組みを実施しています。2023年からは日本地域でマーケッター、クリエイターに向けたDE&Iトレーニングを推進しています。生活者と重要な接点を持つマーケティング、クリエイティブを担う社員が、DE&Iのアプローチからブランドや事業活動を通じて新たな価値を創造できるよう、マーケティング・広告における適切な表現、対応方法などを学び、行動変容につながるポジティブな反応を得ました。さらに、2024年には当社のブランド活動に本格的にDE&I視点を取り入れるインクルーシブ・マーケティングラーニングセッションを展開しました。社内外の障がいのある人やLGBTQ+当事者との対話セッションを踏まえて、ブランドとして提供できる価値についてディスカッションを行いました。

2024年には、日本地域のエグゼクティブオフィサー、部門長といったリーダー層に向けたDE&Iトレーニングを開始しています。

障がいのある社員の活躍

日本国内の資生堂グループでは約400名の障がいのある社員が職場や職種を限定することなく、それぞれの経験や強みをいかして働いています。障がいの内容や程度もさまざまですが、一人ひとりの状態に合わせた配慮や工夫を重ね、職場の貴重な人材として活躍しています。

株式会社資生堂の障がい者雇用率は4.52%、日本国内の資生堂グループの障がい者雇用率は2.82%です（2023年6月時点）。主に知的障がいのある社員で構成されている特例子会社の花椿ファクトリー株式会社は、東京をはじめ、栃木、神奈川、静岡、大阪、京都、福岡の地域に9カ所の拠点を持ち、約60名を超える障がいのある社員が働いています（2023年6月時点）。

障がい者雇用ポリシー：

1. 「本気で期待する」
2. 「必要な配慮はするが特別扱いはいらない」
3. 「一生懸命働きたい情熱のある社員を積極的に応援する」

上記の障がい者雇用ポリシーに基づき、障がいのない社員と同じ人事制度で多くの障がい者が正社員として勤務し、研修を含めた人材育成プログラムも障がいのない社員と同じ内容となっています。

採用活動においては、希望する障がいへの配慮を事前にヒアリングしたうえ、面接を実施し、障がいのある学生向けには仕事の理解促進を目的に、仕事体験ワークショップを実施しています。入社前においては、配属先の上司と人事が必要な配慮を確認し合うとともに、必要に応じて配属部門の社員を対象に障がいへの理解を深めるためのセミナーなども行っています。

入社後も、上司や障がいのある社員の定着を支援する専任の担当者、産業医や保健師と連携しながらフォローアップを継続しています。障がいに関わる検査や通院、リハビリの際は「障がい者通院休暇」を利用することができ、障がいの状況に応じた支援ツールや設備も、本人の要望に応じた柔軟な環境整備を進めています。さらに、2019年から始まった「SWING視覚障がい者の職域拡大プロジェクト」では、視覚に障がいのある社員がみずから提案し「通信営業」という新しい職域を生み出しました。視覚に障がいがあっても働けるシステムや体制を構築し、2021年から3年にわたって採用を継続し、2023年も1名、3年間で4名の視覚に障がいのある営業担当が業務に就いています。管理職向けにはトレーニングの中に障がい者雇用についてのコンテンツを取り入れ、人事担当者向けに情報交換の場を設けるなど、全社的に障がい者雇用への理解を深める取り組みを行っています。

障がいのある社員のための支援機器・設備

音声の文字化アプリ、電話リレーサービス※1、拡大読書器、音声読み上げソフト、点字誘導ブロック、昇降式デスク、アイコサポート※2など、さまざまなツールが利用できます。

※1：聴覚や発話に困難のある人と、きこえる人（聴覚障害等以外の人）との会話を通訳オペレータが「手話」または「文字」と「音声」で通訳し、電話で即時双方向につながるサービス

※2：見えない・見えにくい方に「声の視覚情報」を提供するサービス。スマホカメラで写した映像や位置情報を遠隔のコンタクトセンターが伝えるサポート

2021年には「インクルーシブ社会」の実現を目指す国際イニシアティブ「The Valuable 500」の考えや活動に賛同し、加盟しました。「The Valuable 500」は、障がい者がビジネス、社会、経済にもたらす潜在的な価値を発揮できるような改革を、ビジネスリーダーが起こすことを目的とした取り組みです。今後も、障がい者の雇用や障がいのあるお客さまへのサービス提供など、本業であるビューティービジネスを通じて障がい者インクルージョンへの取り組みをさらに進めていきます。



外国籍の社員の活躍

資生堂は、海外地域事業所だけでなく、日本国内においても多様な国籍・文化的背景を持つ人材を積極的に採用しています。人材の多様化を価値創造につなげるため、2018年より日本国内においても英語公用語化を推進しており、アンコンシャスバイアスに関するワークショップやeラーニングを通じてインクルーシブな組織風土を醸成することで、多様なバックグラウンドを持つ社員がさまざまな部門で活躍しています。なお、本社において外国籍の人材を採用する際は在留資格など入国管理制度を遵守し、入社後は就業規則を遵守して適切に処遇しています。また、信仰の多様性への配慮として、汐留オフィスには祈祷室を設けています。

女性、外国籍の社員、中途採用者などの中核人材の登用（コーポレートガバナンス・コード関連）

東京証券取引所は、「コーポレートガバナンス・コード」において、実効的なコーポレートガバナンスの実現に資する主要な原則を公表しており、その中で、「上場会社は、中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の多様性の確保に向けた考え方と測定可能な目標およびその状況を開示すべき」としています。

資生堂は、女性・外国人・中途採用者も含めて、個々の属性や考え方の違いにかかわらず、個々人の違いをお互いに尊重し合い、「個の力を強くする」「人の力を最大化する」ことで組織力を強化し、「強い会社」をつくることを推進しています。それによって、中核人材も多様性が確保されと考えています。

女性・外国人・中途採用者の状況は、「社会データ」をご覧ください。

女性活躍支援に関する測定可能な目標については、上記の社会データのサイトに示されているとおりです。外国人や中途採用者の中核人材登用については、^(株)資生堂での2024年1月時点の管理職のうち外国人は約2%、中途採用者は約33%となっています。当社は、その他のバックグラウンドを持つ社員との差がないと捉え、特段の目標設定は行っていません。

コーポレートガバナンス・コードの各原則と資生堂の対応はこちら

定年後再雇用制度

資生堂のベテラン社員が意欲と能力のあるかぎり働き続けられるよう、2006年より60歳で定年を迎えた後の再雇用制度を導入しています。2021年には、担う役割と処遇体系を強化した「ELパートナーズAdvanced制度」として改訂しました。人生100年時代の到来を見据えて、定年後も引き続き自己成長と会社への貢献に高い意欲を持つ社員が、年齢に関わらず積極的に活躍できるよう制度を転換しました。

有期契約社員の雇用

日本国内の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。法令に則り、2018年からは契約期間が通算5年を超える有期契約社員から申し込みがあった場合には無期契約への転換を進めています。

派遣社員の就労

国内資生堂グループでは、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。

社会からの評価

資生堂のダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）の取り組みは、さまざまな団体から表彰を受けました。今後も、女性に限らず外国人やキャリア採用者など多様なバックグラウンドを持った社員の活躍を支援し、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）をさらに加速させていきます。

外部評価・受賞についてはこちら



令和5年度 なでしこ銘柄 選定※1

2024 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)

MSCI日本株女性活躍指数2024※2



「The Global Parity Alliance Lighthouse Awards」に選定

世界経済フォーラムとマッキンゼー・アンド・カンパニーが「DE&I」（ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン）を加速させることを目的として立ち上げた「The Global Parity Alliance」において、2022年度の「DEI Lighthouse」に唯一の日本企業として選定されました。

※1：なでしこ銘柄とは、女性活躍推進に優れた上場企業を「中長期的企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として紹介し、女性活躍の取り組みを加速することを目的としています。

※2：米国のMSCI社が開発したインデックスで、女性活躍を推進する性別多様性スコアが高い日本企業を選定するものです。当社は2017年新設当初から8年連続継続選定されています。

「PRIDE指標」で最高評価ゴールドを受賞、「レインボー認定」を初獲得

資生堂および資生堂ジャパンは、一般社団法人work with Prideが策定した、日本での職場におけるLGBTQ+など性的マイノリティに対する企業の取り組みを評価する「PRIDE指標」において、最高評価の「ゴールド」を受賞しま

した。さらに、「ゴールド」を受賞した企業の中から選出され、LGBTQ+が自分らしく働ける職場・社会づくりの実現に向けてセクターを超えた協働を推進する企業を評価する「レインボー認定」を獲得しました。

働きがいのある職場の実現

資生堂では社員一人ひとりがプロフェッショナルな専門性とリーダーシップを発揮することで働きがいのある職場を実現し、当社の成長を支えてきました。現在ではオフィスワークとリモートワークを組み合わせた多様な働き方に移行しています。こうした日々の新しい挑戦によって、社員の健康と自己成長を実現していきます。

多様な働き方

当社では、機会均等を推進するためにフレックスタイム制度や在宅勤務（テレワーク）制度、パートタイム勤務オプション、独自の保育サービスや保育費・教育費の補助、ジェンダーにかかわらず有給での育児を目的とした特別休暇（育児休暇）などを導入しました。さまざまなダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）の取り組みにより、家族とキャリアの両立を支援しています。

ワーク・ライフ・バランス

社員一人ひとりがワーク・ライフ・バランスを実現できると、新たに生み出される時間を使うことで、社員が社会でも活躍できるようになります。資生堂は、そのことが社員の成長につながるだけでなく、会社の業績や企業価値を高めることにつながると考えています。社員のライフスタイルを尊重し、育児・介護といったライフイベントにかかわらずキャリアアップできるよう、法律で定められた以上の充実した制度を導入しています。日本国内においては、2017年から同性パートナーを異性の配偶者と同等に処遇しています。子育て中や家族を介護する社員へのサポートについては、事実婚および同性パートナーが対象に含まれます。

国内の資生堂グループでは2023年に642名の社員が育児休業を取得しています（うち男性167名）。出産後に復職する社員に対して、育児と仕事の両立への不安を軽減するための「ウェルカムバックセミナー」などを実施し、その結果、国内資生堂グループにおける育児休業からの復職率は92.3%に及び、高い水準を維持し続けています。

また、男性社員の育児休業取得率100%を目標に掲げ、促進のために育児休業を取得した男性社員のインタビュー記事や育児に関する情報を社内に発信するなど、2023年末に国内資生堂グループ男性社員の育児休業取得率100%を達成しました。

子育て中の社員へのサポート

資生堂の社員が子育てと仕事を両立するために、日本国内では以下に記したような充実した環境を整備しています。いずれも法律上の親子関係がある実子・養子だけでなく、特別養子縁組のために試験養育期間にある子どもや、養子縁組里親に委託されている子どもも対象としています。各種制度は社員が理解しやすいよう「仕事と育児・介護の両立支援ガイドブック」にまとめ、上司から対象者に案内することとしています。

産前休暇・産後休暇

産前6週間は有給の産前休暇、産後8週間は一部有給の産後休暇を取得できます。無給部分は、積立休暇や年次有給休暇を利用が可能です。無給の産休とする場合は、資生堂健康保険組合を通じて出産手当金の給付を請求できます。

育児休業制度

法定を超えて、資生堂では子どもが満3歳になるまで、通算5年まで育児休業を取得できます。子どもが1歳未満の場合は、いかなる理由にかかわらず2回まで取得できますが、特別な事情がある場合は2回目以降の申請が可能です。育児休業中は無給となりますが、雇用保険から育児休業給付金が支給されます。なお、資生堂では女性社員が妊娠中から出産後の職場復帰までのプロセスを上司と確認し合えるようなコミュニケーション体制「チャイルドケアプラン」を整備しています。このプランは、社員の妊娠・出産・育児に対する社員の不安を減らし、上司が交代した際の情報共有に用いることで、スムーズな職場復帰に活用されています。

出生時育児休業（産後パパ育休）

育児休業制度とは別に、子どもの出生後8週間以内に4週間を上限に育児休業を取得できます。なお、初めにまとめて4週間分を申請すれば、同一子につき分割して2回取得可能です。育児休業中は無給となりますが、雇用保険から育児休業給付金が支給されます。出生時育児休業中は労使協定を締結し、社員と会社（上司）が合意した範囲を事前調整したうえで就業することを認めています。

出産・育児のための特別休暇

社員のパートナー（配偶者など）の出産に際しては、5日以内の特別休暇（有給）が取得できます。また、子どもが3歳までの期間に、育児を目的とした有給の特別休暇（連続1週間以内（土・日含む）を2回）を取得できます。この休暇は育児休業の対象外となる勤続1年未満の社員も利用でき、一度に連続2週間の休暇を取得することも可能です。

育児時間制度

日本の法令では子どもが満3歳になるまでの短時間勤務制度を導入するよう要請されていますが、資生堂では子どもが小学校3年生（9歳の3月末）まで、1日最大2時間の勤務時間を短縮できます。子どもが1歳に達するまでは、短縮した勤務時間のうち1時間分は有給となります。

育児期の店頭販売スタッフへのサポート

店頭でお客さま対応に従事する美容職の社員が育児時間制度を取得して勤務時間を短縮する際に、夕刻以降の店頭の販売業務を支援する代替要員「カンガールスタッフ」を派遣しています。2007年からカンガールスタッフを雇用することで、販売に携わる社員も仕事と育児を両立しやすくなりました。

保育サービス

資生堂は「子育て時期もキャリアアップにできる会社」を目指し、「誰もがくこどもも社員も真ん中の育児>とく新たな価値を生み出す仕事>を両立できる」ことをコンセプトにサポートしています。

その一つとして、企業主導型保育施設「カンガール掛川（静岡県掛川市）」があります。カンガール掛川は掛川工場に隣接し、常時保育と一時保育を運営しています。地域への貢献や連携を目的に、資生堂社員だけでなく、地域の住民の方々にも一部開放しています。

もう一つが、「多様な働き方に合わせた、柔軟な保育」の実現を目標に、2023年4月より開始した「KANGAROOM +（カンガルームプラス）」です。地元の保育施設では対応しきれないニーズに合わせ、首都圏を中心に展開しています。1対1のベビーシッター事業を中心に、社員の産前から子どもが小学校を卒業するまで一貫したサービスの提供で日々のニーズをサポートすることを目指しています。

両サービスとも「資生堂の100年先を社員が考える」というプロジェクトによって2017年に設立された「KODOMOLOGY株式会社」が、保育サービス全般の運営とコンサルティングを担っています。

※2003年に開設した事業所内保育所「カンガルーム汐留」は2023年3月末でサービスを終了しました。

育児期の社員への補助金

国内の資生堂グループの子どもを扶養する社員に対しては、子どもを保育園やベビーシッターに預ける際の保育料や子どもの教育費を補助するための手当を支給しています（カフェテリア制度※の育児・教育費用補助）。

※企業が社員にポイント制で提供する福利厚生制度。社員は付与されたポイントの範囲でさまざまなサービスを選べます。

授乳のための福利厚生

当社の汐留オフィスと浜松町オフィス、資生堂グローバルイノベーションセンター（横浜）には、授乳や搾乳のためのスペースを設置しています。（一部の工場ではお客さまの見学コースに授乳室を整備しています。）国内の資生堂グループの子どもを扶養する社員に支給する「育児・教育費用補助」を、搾乳機の購入に充てることも可能です。1歳未満の子どもを育てる女性従業員が請求すれば、雇用形態に関わらず通常の休憩時間とは別に1日2回各30分以上（労働時間が4時間以内の場合は1日1回30分）の育児時間を付与しており、授乳や搾乳の時間に充てることができます。日本の法令では育児時間中の賃金の取り扱いに関する定めはありませんが、資生堂では育児時間制度を利用すれば、子どもが1歳に達するまでは、短縮した勤務時間のうち1時間分は有給となります。

看護休暇制度

小学校入学前の子どもの病気・ケガの看護や、子どもの健康診断・予防接種のために、1時間単位で取得できる有給休暇です。子どもが一人であれば年間5日（40時間）、二人以上であれば10日（80時間）まで、日本の法定を超えて有給で取得できます。

育児を目的とした配偶者同行制度

現在までのキャリアが途切れないよう、小学校3年生以下の子どもの持つ社員は、パートナーに国内転勤が発生した際にパートナーの転勤地への同行を希望できます。

育児期にある社員の転居を伴う異動に関する運用ガイドライン

日本の育児・介護休業法では、社員の転勤に際して育児・介護の状況へ配慮するよう事業主へ求めています。資生堂は育児期にある社員の転居を伴う異動に関する運用ガイドラインを定め、育児時間や介護時間を取得中の社員は本人の意向に応じて転居を伴う異動の対象外としています。

家族を介護する社員へのサポート

介護の対象者は社員自身の家族だけでなく、パートナーの家族も含みます。

介護休業制度

要介護状態の家族一人について、回数制限なし（1回1年以内）で休業できます。通算3年以内となっています。

介護時間制度

1日2時間まで、病院への付き添いなどの用途で介護時間を取得できます。一人の家族につき、1回につき1年以内。通算3年以内となっています。

介護をする社員への補助金

要介護認定を受けた家族への介護サービス・施設料を賄うための手当を支給しています（カフェテリア制度※の介護補助）。

※企業が社員にポイント制で提供する福利厚生制度のこと。社員は付与されたポイントの範囲でさまざまなサービスを選べます。

多様な働き方を支えるその他サポート

配偶者の海外転勤に伴う休業制度

社員のパートナーに海外転勤が発生した場合、パートナーの勤務地への同行を前提に、3年以内の休業を認めています。

ボランティアのための特別休暇制度

社員が平日に社会貢献活動を行う際には「ソーシャルスタディーズデー制度」を有給で年間3日まで利用できます。社員一人ひとりが社会課題解決の視点を持ち、みずから考え行動する風土をつくることにつながり、社会参画と視野の広がりを仕事に活用することで、資生堂の価値創造に発展させることができると考えています。

資生堂健康サポートダイヤル

社外の専門相談員が、健康やメンタルヘルスの悩み、育児・介護と仕事との両立の助言など、年中無休で受け付けています。

信仰の多様性

信仰の多様性への配慮として、汐留オフィスには祈祷室を設けています。

育児・介護の支援制度利用実績は「社会データ」をご覧ください。

適切な労働時間の管理

日本国内の資生堂グループは労働基準法第36条に則り、残業（時間外労働）や休日労働に関する労使協定（36協定）を締結しています。臨時的に限度時間を超えて労働させる特別な場合でも、1カ月あたり最長80時間（45時間超80時間までは年間6回以内）と制定しています。上司が命じた場合のみ残業するというルールのもと、各部門の責任者や管理職へ36協定を周知徹底し、長時間労働の削減に取り組んでいます。36協定を遵守するために、各事業所は（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に取り組んでいます。日本国内の資生堂グループ主要会社では人事部が労働組合員の残業時間を毎月モニタリングし、残業の多い部門責任

者への指導および長時間労働者の健康チェックを促しています。当社は労働時間や有給休暇取得率の実績を労使で共有し、長時間労働を是正する取り組みに反映しています。

外部からの評価

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できるように、職場環境や制度の整備に取り組んでいます。その一環として、女性社員のさら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。株式会社資生堂では2007年と2013年に、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、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画詳細はこちら

一般社団法人 女性の健康とメノポーズ協会主催「女性の健康経営®アワード」

資生堂は、一般社団法人 女性の健康とメノポーズ協会が主催する「女性の健康経営®※1アワード」において、法人・団体を対象とする「推進賞」を2023年に初めて受賞しました。今回の受賞は、当社が2020年に「女性の健康プロジェクト」を立ち上げ、2023年から3カ年中期計画でテーマを決め、ヘルスリテラシー向上に向けた取り組みを実施していることが評価されたものです。



女性の健康とメノポーズ協会ロゴマーク

「女性の健康経営アワード」は、女性の健康とメノポーズ協会が主催する「女性の健康検定※2」に合格した「女性の健康推進員※3」および「女性の健康経営推進員※4」の個人、また、これらの方が在籍する法人・団体を対象に、女性の健康支援・健康教育・健康経営に結びつく積極的な取り組みを表彰する制度です。

※1：「女性の健康経営」は、一般社団法人女性の健康とメノポーズ協会の登録商標です。

※2：「女性の健康検定」は、女性の健康とメノポーズ協会が主催する、女性が生涯を通して健康で充実したライフキャリアを実現できる社会づくりと、公衆衛生の向上およびよりよい社会の形成の推進に寄与することを目的とした女性の健康教育事業です。「女性の健康検定」は、一般社団法人女性の健康とメノポーズ協会の登録商標です。

※3：「女性の健康検定」における、女性の健康とよりよい働き方について、基本的な知識を習得するための初級コースの合格者。

※4：「女性の健康検定」における、女性の健康とよりよいワークスタイルについて、基本的な知識を習得するための上級コースの合格者。

人材育成と公正な評価

資生堂の人材育成とキャリア開発の支援策、公正な評価の取り組みを紹介します。

人材育成の全体像

資生堂は「PEOPLE FIRST」という考えのもと、人材すべての価値創造・事業活動は人から始まり、「強い個が強い会社をつくる」ことを信じ、人材育成へ積極的に投資しています。「強い個」をつくるために力を入れているのが、ジョブ型人事制度に基づく、戦略的タレントマネジメント、パフォーマンスマネジメント、自律的キャリア開発支援です。グローバルな人材マネジメントをより効果的に実践するために、2020年に全社共通の人材像であるTRUST 8コンピテンシーを策定しました。TRUST8コンピテンシーをグローバル共通の選抜・評価や人材育成プログラムの基礎とし、さまざまな専門性を持った社員がそれぞれの強みをいかせる業務で成長しています。資生堂は社員のみずから成長する姿勢を奨励し、一人ひとりの自律的なキャリア開発を支援しています。

ジョブ型人事制度

社員の専門性を強化し「グローバルで勝てる組織」となるよう、2021年から日本国内の管理職・総合職（美容職・生産技術職を除く）を対象としたジョブ型人事制度を導入しました。以下の4項目により、社員のレベルを判定する基準を個人の「能力」から「職務（ジョブ）」に移行することで、グローバルスタンダードに沿った客観的な評価や処遇を可能にしています。各部署における職務内容と必要な専門能力を明確化することで、社員一人ひとりのキャリアの自律性を高めることを狙っています。

1. 社員が目指すべき専門性の領域をジョブファミリー(JF)としてグローバルで明確化。
2. それぞれのジョブファミリーに必要な専門性とスキルを、ファンクショナル・コンピテンシー(FC)として明示。
3. 管理職だけでなく一般職も含めた全階層にジョブグレード(JG)を導入。
4. グレード判定の基準となるジョブディスクリプション (JD) を明示（部署ごとにジョブ・ディスクリプションを作成することで日本の労働慣行に沿って組織変更やアサインメント変更に対しても対応できるよう考慮）。

戦略的タレントマネジメント

当社ではグローバルにおける資生堂グループ全体での適材適所な人材配置と、戦略的タレントを育成するためのマネジメントを行っています。毎年、グローバル／リージョナル／ファンクショナルレベルでそれぞれタレントレビューを実施し、重要なキーポジションに対する後継者の指名・育成計画を作成しています。後継者の育成計画では、能力開発を主目的とした難易度の高い業務へのアサイン（ストレッチアサインメント）やグローバルでの異動機会、リーダーシップ開発プログラムなど、それぞれの強みや開発課題に基づく個別育成計画が策定され、CEOの承認・支援のもと、実行されます。

パフォーマンスマネジメント

ビジネスと社員の持続的成長のために、パフォーマンスマネジメントを強化しています。2021年よりグローバルで共通のスキームを導入し、業績目標達成度とTRUST8コンピテンシーに則った行動発揮度の両方を評価するよう改訂しました。これにより中長期的な業績の向上と社員の成長を図っています。

資生堂のすべての社員は年度初めに業績目標を策定する際に、上司との面談を通じて個人業績目標を設定します。目標設定の際は所属グループの目標を各個人にカスケードし、各個人の目標がグループ目標の達成につながる設計となっています。また、社員各自のキャリアゴールやその実現に必要な能力開発を明確化するためのキャリア・ディベロップメントプラン（CDP）を設定します。

1年に1回以上の評価面談のみならず、期中は、日々の上司とのアジャイルな対話やフィードバックを通じて、進捗状況を定期的に確認し、必要に応じ軌道修正します。年度末には、上司との面談を通じて最終達成度を確認します。また、上司は他の社員にも自分の部下に対する評価を求めることができ、それらを含めてフィードバックすることで直属の上司の評価だけでなく、多面的に社員を評価することができます。

評価の揺れを回避するため、評価基準を確認する評価カリブレーション会議が行われ、正式な評価が確定します。また、期首においても、期待される水準のパフォーマンスに照らした目標が設定されているかを確認（目標カリブレーション）することで、各自がストレッチした業務アサインメントに挑戦し専門性を高めていきます。

公正な評価

資生堂グループは強固な企業集団であり続けるために資生堂グローバル人事ポリシーとして評価・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。

社内外における処遇の公正性を確保し、社員の納得性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。

目標管理（業績）およびTRUST8コンピテンシー（行動発揮）に則った評価を行う。

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回以上の評価面談のみならず、日々の対話を通じて支援・育成を行う。

日本国内の資生堂グループでは、業務の成果とプロセスを適切に評価し、公平で納得性が高い制度を構築しています。評価の公正さを保つために、リーダー（部下を持つ職制マネジャー）に向けてマネジメントスキルの研修を充実化しています。新任職制マネジャー研修や評価者研修、マネジャートレーニング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。1年に2回、日本国内資生堂グループ管理職向けに人事制度説明会を開催し、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。

自律的キャリア開発支援

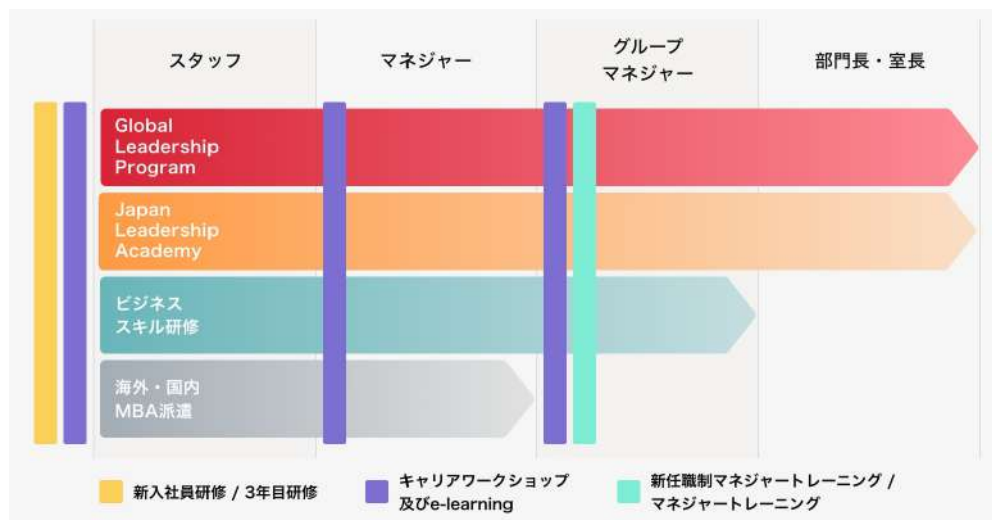
ジョブ型人事制度導入に際して、主体的なキャリア開発と専門性を強化するために、2020年から国内資生堂グループ全社員に対しキャリアワークショップやeラーニングを実施しています（2023年までに4,770名が受講）。また、社員自身が作成した中長期的なキャリアゴールを描くキャリア・ディベロップメントプラン（CDP）はパフォーマ

ンスマネジメントの一環として扱われます。年度初めに業績目標を策定する際に、CDPを実現するための活動計画を上司と共有し、上司は効果的な業務アサインと人材育成につなげます。社員はみずからのキャリア開発にいかす基礎的なビジネススキルや、所属するジョブファミリーに必要な専門性を高めるさまざまな研修プログラムを自発的に利用できます。

トレーニングプログラム

資生堂の人材育成は「70:20:10の法則」※を重視していますが、とりわけトレーニングプログラムは、集中して新しい知見を学ぶ機会であり、優秀な社員と交流し、さらに成長意欲を高める機会となります。目的と対象者に応じ、選抜型プログラム・選択型プログラム・必須プログラム、の3種類の研修プログラムを提供しています。

※人が成長する際には、業務経験から70%、他者との関わりから20%、トレーニングや自己学習から10%の割合で学ぶという法則。



2023年にはShiseido Future Universityをオープンし、選抜型研修を中心にリーダーシップ開発プログラムを実施し、社員に自己成長の機会を提供しています。

社員が専門性を高めるために、自律的な学習を推奨するラーニングプラットフォームとしてLinkedIn Learningを導入し、グローバルに働く社員が同じプラットフォームで受講できるよう展開しています。

女性リーダー育成の研修「NEXT LEADERSHIP SESSION for WOMEN」は、幹部候補の女性社員がマネジメントや経営のスキルを学びながら、自分らしいリーダーシップスタイルを見つけるプログラムです。2023年は次期課長・部長候補者女性64名を対象に、8~10か月間にわたり、アンコンシャスバイアス（無意識の思い込みや偏見）払拭のためのワークショップなど、自分のキャリア・プランを明確化し、リーダーシップを発揮するマインドセットや、マネジメントスキルを身に付ける機会を提供しています。同プログラムが女性社員へのエンパワメントとなり、これまでの受講者のうち47%が昇格し、女性リーダー比率向上に寄与しています。日本国内の女性管理職比率は2017年の29%から、2024年は40.0%に上昇しました。

資生堂は多様な人材をいかにするために、リーダーシップ教育に重点を置いています。上司と社員の信頼関係を強化し、部下の成長を促すマネジメントスキルの強化を目的として、日本では上司向けのマネジャーワークショップを定期的に開催しています。2023年には1,600名が参加し、ワークショップ前後では、マネジメントに関する参加者の自信は、54ポイントから59ポイントへ向上しました。

選抜型プログラム

戦略的タレント育成を目的に、資生堂グループ各領域の幹部候補社員に対しては、Shiseido Future Universityにおいて、能力開発と国を超えたネットワークの構築を促しています。Shiseido Future Universityでは、選抜された次世代リーダーに外部ビジネススクールと提携したプログラムを提供し、リーダーシップや経営スキルを学びます。また女性リーダー育成にも力を入れており、優秀な女性社員が自身や周囲のアンコンシャスバイアス（無意識の思い込みや偏見）から自由になるための「NEXT LEADERSHIP SESSION for WOMEN」を2017年から毎年実施しています。

選択型プログラム

社員が高いパフォーマンスを発揮し自律的なキャリアを形成するよう、みずから手を挙げて受講することができるプログラムを実施しています。日本国内では、職種を問わない基礎的なビジネススキル研修や、高い向上心を持つ若手社員を対象としたMBA派遣のほか、それぞれの専門領域のジョブファミリーでさらに専門性を高めるためのセーラスアカデミーやマーケティングアカデミーなどを実施しています。

必須プログラム

新入社員研修や3年目研修、新任職制マネジャー研修など、キャリア形成の節目となるタイミングで、必須プログラムを提供しています。リーダー（職制マネジャー）に対してはマネジャートレーニングやマネジャーワークショップでマネジメントスキルの研修を強化し、公正な評価と各部門での人材育成に努めています。

社員向け教育研修の実績は「社会データ」ページをご覧ください。

社員の声を聞く仕組み

社員一人ひとりが、風通しのよい職場で、自分の仕事に意義ややりがいを感じて働けるよう、資生堂グループ全社員を対象に「資生堂グループ エンゲージメント調査」を実施しています。「エンゲージメント」「インクルージョン」「ウェルビーイング」「心理的安全性」「戦略の浸透」「経営層や上司への信頼」「成長の機会」「権限・裁量」「企業倫理」などの設問を設け、現状を把握しており、年1回の定期調査として組織の健全度を把握します。資生堂の社員は経営改革に際して多くの課題に挑戦する必要があり、社員は常に、意識と行動の変革が求められます。社員によって意識や取り組みの格差が生じると改革のスピードに影響する可能性があるため、この調査を通じて経営層みずか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、社員もまた、調査結果を見て、会社をよりよい場にするための具体的なアクションを考えます。資生堂は、経営者と社員とが双方向にコミュニケーションをすることで、真の変革を成し遂げられると考えています。また社内外に通報・相談窓口を設置し、雇用形態を問わず労働環境や職場の人間関係に関する相談や、就業規則違反や法令違反といった内部通報に対応しています。

資生堂グループの健康と安全

健康経営と安全衛生施策への取り組み

「BEAUTY INNOVATIONS FOR A BETTER WORLD」。これは資生堂の存在意義であり、「美」によって人の心を豊かにし、生きる喜びやしあわせをもたらすことを通じて、美しく健やかな社会と地球が持続していくことに貢献することを示した企業使命です。この理念の実現には、社員が健康で豊かでしあわせな生活を送り、その健やかな美を体現していなければなりません。そして、その社員を支える基盤として、安心・安全に働く環境が必要です。これをかなえるため、資生堂は資生堂健康保険組合と協力し、社員が健やかに美しく生活することへのサポートを明確にするために「資生堂健康宣言」を策定しています。そして、2022年には資生堂グループで働く人にとって安心・安全な職場環境を実現する「労働安全衛生マネジメントシステム体制」を構築しました。さらにすべての職場において休業災害ゼロを目指す「資生堂ビジョン・ゼロ宣言（安全宣言）」を策定しました。私たちは、今後もこれらの宣言に基づく活動を進化させ、労働安全リスクを最小限とすることはもちろん、健康投資を行うことで、社員がより健やかになり、結果として社会へ還元する、このような好循環を目指します。お客さまに美を提供する資生堂。100年先も輝きつづけ、世界中の多様な人たちから信頼される企業になるべく、健康経営および安全衛生施策に全力で取り組んでまいります。



代表執行役 社長 CEO
藤原 憲太郎

藤原 憲太郎

資生堂健康宣言

資生堂は、「BEAUTY INNOVATIONS FOR A BETTER WORLD（ビューティーイノベーションでよりよい世界を）」を目指します。そのために、美と健康を活力の根源と捉え、社員やその家族がみずから美しく健やかに生活するための取り組みを推進します。

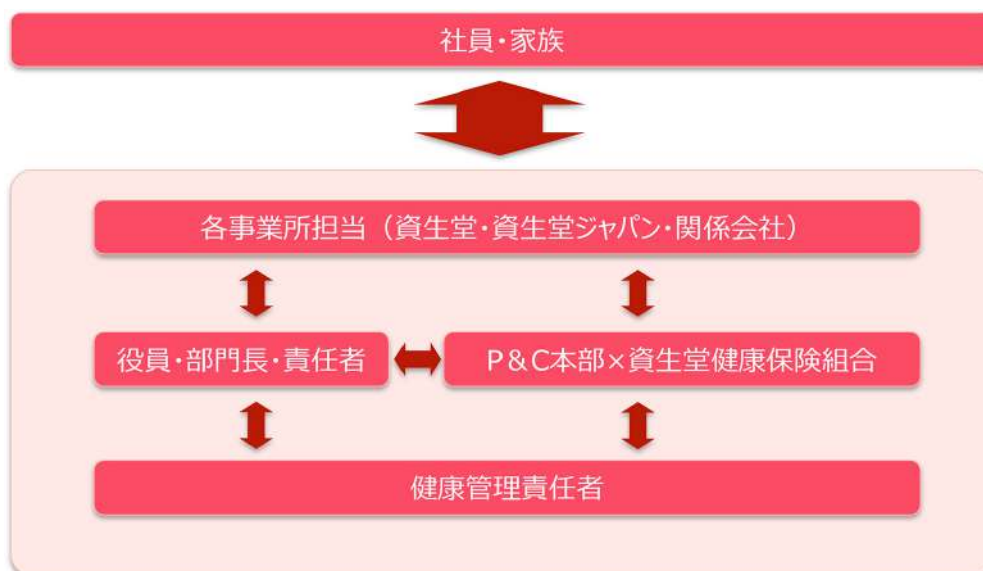


<行動指針>

- 一人ひとりが美を提供する企業の一員として、心身ともに健やかに働くために自覚と知識を持ち、積極的に行動します。
- 美しい生活習慣や健康について、お互いに語りあい高めあえるよう努めます。
- 資生堂はより安全で快適な職場環境の形成に努めるとともに、資生堂健康保険組合と協働し、社員や家族の取り組みを積極的にサポートしていきます。

推進体制

推進にあたっては、代表執行役 社長 CEOが健康管理責任者となり、直属のピープル&カルチャー本部（P&C本部） ウェルネスサポートグループと資生堂健康保険組合が協働して各事業所（国内資生堂グループ）をサポートし、社員の健康保持・増進活動を積極的にけん引します。また、健康管理責任者より各役員・部門長・責任者へ働きかけ、社員の自主的な健康への取り組みを支援します。



健康管理体制

資生堂における健康経営の目的



<資生堂グループ 健康と安全マスコットキャラクター>

社員が健やかで安心・安全に過ごせるような願いを込めて2023年に双子のマスコットキャラクターをつくりました。

それぞれ椿の花びらとハートをモチーフにしています。



健康マスコット：赤い椿の花びらから顔を出し、ハートを抱きしめるウェルちゃん



安全マスコット：黄色の椿の花びらからヘルメットをかぶり、安全チェックシートを持つセフィちゃん

健康経営戦略マップ

健康経営の数値目標

社員の健康に対する取り組み状況を、KPIを設定して評価しています。分析した社員の健康データは、国内資生堂グループの健康施策実施に役立てています。

健康経営実現のための重点取り組み

<5つの重点取り組み>

①生活習慣の取り組み

目指すべき姿	一人ひとりがみずから美しく健やかに生活するための、ビューティーウェルネスの体現
--------	---



国内資生堂グループの取り組み		資生堂健康保険組合の取り組み
生活習慣全体	■ 事業所提案型セミナー開催 ※RIZAP講師によるオンラインの食事・運動・睡眠セミナーを各事業所の課題に応じて開催 ■ 保健指導実施の徹底 ■ ウェルネスフェアの開催 ■ ヘルスリテラシー向上のためのeラーニング実施※昼休みの時間帯などを利用し、体組成、骨密度や歩行姿勢などの測定会や健康教育・相談会などを実施する集合型の健康イベント	「美しい生活習慣づくり」が一貫した事業テーマ ■ 特定健康診査（メタボ健診）の実施 マイナポータルでの特定健診結果データ閲覧機能を実装（毎月更新） ■ ヘルスサポートプログラム（特定保健指導）の実施 ※1 若年層生活習慣病予防対策 厚労省が定めた特定健診と特保指導の実施対象は40歳以上だが、資生堂健康保険組合では35歳以上を対象に実施 ※2 生活習慣病リスク保有者への受診勧奨 特定健康診査の結果数値（血圧、血糖、脂質）に要精密検査・要医療の項目がある対象者へは特定保健指導面談時に受診勧奨を実施 ■ 歯科検診費用一部補助『歯科検診キャンペーン』の実施（2017年～） ※かかりつけ歯科医による予防歯科の定着および歯周病・う蝕（虫歯）の早期発見早期治療が目的 ■ 「KENPO×RIZAP」 コラボによる全世代型生活習慣改善対策の実施 ①2019年から20代からの超早期生活習慣病対策として「食事」「運動」の座学と「運動」の実践を学べるセミナーを希望事業所・部門の手上げ制で開始（費用全額健康保険組合負担） ※コロナ渦からWEBと対面のハイブリッド展開で対応 ②広報誌に『RIZAPコラム』（60秒エクササイズ動画）QRコード掲載 ■ 糖尿病性腎症重症化予防プログラムの実施 厚労省実施ガイドラインに基づき、実施対象者は産業医監修
睡眠	■ 保健師による睡眠セミナー動画を作成し、睡眠に課題がある事業所へ提供 ■ 睡眠時無呼吸症候群のスクリーニング実施 ■ 資生堂健康保険組合広報誌に快眠のための生活習慣についてのコラムを掲載	

食事	■ 汐留カフェテリアとのコラボメニューの提供 ■ 飲酒対策セミナー開催	■ 資生堂健康保険組合ホームページへのヘルシーメニューコンテンツ掲載 ①毎年異なるコンテンツを提供 ②2024年度は『減塩も意識した2/3日分の野菜レシピ』 ※つくり方動画付き（広報誌にQRコードを掲載し告知）
運動	■ 資生堂健康保険組合とのコラボ事業としてウォーキングイベント（アプリ）を実施 ■ 運動セミナーの開催	■ 被扶養者任継者健診において血圧・血糖・脂質などに要精密検査、要医療の判定があった方に二次受診勧奨を実施 簡易書留で自宅に案内を送付し、受診状況を返信ハガキまたはWEBで回答を要請 ■ 退職者（任意継続保険満了者）に対して生活習慣病予防を含めた健康啓発リーフレット「わんパスで出かけよう健康の森へ」を郵送提供

②Tobacco Free（禁煙推進）の取り組み

目指すべき姿	資生堂らしい禁煙推進によるビューティーウェルネスの体現
----------------------	------------------------------------



国内資生堂グループの取り組み	資生堂健康保険組合の取り組み
＜これまでの取り組みと今後のTobacco Free(禁煙推進)の展開＞ 資生堂では2007年ら喫煙対策を開始し、約20年にわたり事業主と資生堂健康保険組合が協働して取り組みを継続しています。この間、社内セミナーやさまざまな媒体を用いての教育・啓発、社内禁煙デーや禁煙ルールの制定などの吸えない環境づくり、禁煙指導や禁煙治療補助施策などの禁煙支援の3本柱で取り組んできました。 設立時より参画している禁煙推進企業コンソーシアムにて、他社の先進的な事例の情報収集や意見交換を行うとともに、これまでの取り組みの分析、喫煙関連のデータ、社内アンケートなどを通じた社員の声もヒントに、資生堂らしい禁煙推進によるビューティーウェルネスの体現、社員が一丸となってTobacco Free（禁煙推進）を推進できるような中長期計画を策定しています。	
■ 代表執行役 社長から「Tobacco Free Policy」の全社への発信 ■ 職場での受動喫煙防止に向けた実態調査・アンケート調査の実施、社内禁煙ルールの周知 ■ 衛生委員会での禁煙教育 ■ 毎月禁煙の日に情報発信 ■ タバコフリーチャレンジ（禁煙イベント）実施 ■ ヘルスリテラシー向上のためのeラーニング実施 ■ 保健指導での禁煙指導 ■ 社内禁煙相談窓口トライアル実施（一部事業所） ■ ウェルネスフェアでの禁煙相談イベント実施 ■ 禁煙マスコットキャラクターの社内公募	■ リモート禁煙外来プログラムの実施 ※年2回期間限定、および募集人数限定のうえ実施。費用は全額資生堂健康保険組合負担 ■ 「ゼロ円禁煙外来チャレンジ」の実施（不定期開催、2025年予定） ※参加事前チャレンジ制。禁煙外来で禁煙成功したら自己負担額の全額を還元（医療費・調剤費含む） ■ 禁煙外来受診費用補助(通年実施) ■ ヘルスサポートプログラム（特定保健指導）の初回面談時に、喫煙者に対しては禁煙指導および禁煙外来施策の案内 ■ 広報誌への禁煙成功者インタビューの掲載 ■ T-PEC「資生堂健康サポートダイヤル24」での禁煙相談の実施

③女性の健康対策の取り組み

目指すべき姿	社員一人ひとりが、ライフスタイルに応じた健康課題や、健康・医療に関する正しい情報を入手・選択・理解し、自律的に健康行動が取れる
----------------------	--



国内資生堂グループの取り組み	資生堂健康保険組合の取り組み
＜ライフステージに応じた健康課題のヘルスリテラシー向上のための取り組み＞ ※2023年度は更年期、2024年度は月経・PMS・妊娠・不妊・プレコンセプションケアにフォーカス ■ 月経・PMS・妊娠・不妊に関する社内アンケートを実施 ■ 生殖医療（不妊治療や卵子凍結）に関する」社内アンケートを実施 ■ 「私らしく、エイジング」更年期月経・PMS・妊娠・不妊・プレコンセプションケアキャンペーンイベント開催 第1回目（月経・PMS）：産業医、または保健師によるミニセミナー&役員とのトークセッション 第2回目（妊娠・不妊・プレコンセプションケア）：社外生殖医療専門医によるセミナー ※プレコンセプションケアとは、将来の妊娠を考えながら女性やカップルが自分たちの生活や健康に向き合うこと ■ 女性の健康経営®アワード推進賞の受賞 ■ 「女性の健康」リーフレットの配布 ■ Femtec・(株)Cradleサービスの提供 ※社員・家族を対象にした女性の健康課題やライフプランに関するオンラインセミナー・アーカイブ視聴、婦人科受診クーポン配布 ■ 管理職のリテラシー向上のため、新任管理職研修で保健師による女性の健康に関する講話を実施	■ 2023年より、子宮頸がん予防を目的に「HPVワクチン接種費用」（約10万円）の全額補助を開始 ※HPV＝子宮頸がんの原因となるヒトパピローマウイルス ※公費負担・キャッチアップ接種対象を除く27歳以上45歳以下を対象 ■ 日本予防医療普及協会から上記の取り組みに対して取材を受け「メディカルドック」WEBサイトを通じて「資生堂健康保険組合の子宮頸がん撲滅」の取り組みを発信 ■ 乳がん検診（乳腺エコーorマンモグラフィー）の受診費用全額補助 ■ 検診機関リストに女性医師が対応する機関の明示 ■ 上記の受診啓発活動として検診案内時に、告知リーフレットを女性全員に同送乳がん・子宮頸がん・大腸がんの受診の必要性和メリット・デメリットを解説 ■ 2022年より、配偶者以外の20歳以上の被扶養者に対して婦人科単独検診を開始（就職前の女性に子宮頸がん検診の習慣を推奨） ■ 乳がん、子宮頸がん検診の二次受診勧奨によるフォローを実施 要精密検査、要医療の判定があった方に簡易書留で案内送付、受診状況を返信ハガキまたはWEBで回答を要請 ■ 資生堂健康保険組合ホームページに『女性の健康推進室ヘルスケアラボ』のパナーを設置し、女性の健康課題に対する情報提供を実施

④メンタル対策の取り組み

目指すべき姿	・ 社員が、ストレスへの気づきやセルフケアについて理解して取り組み、いきいきと働き続けることができる ・ 管理職を含む社員全体で、働きやすい職場環境が醸成されること
--------	---



国内資生堂グループの取り組み	資生堂健康保険組合の取り組み
社外相談窓口の設置：健康サポートダイヤル24による電話相談（365日24時間）、メンタル面談対応（2021年よりリモート対応開始）	
■ ストレスチェックの実施 ■ ストレスチェックの集団分析結果を活用した部門長面談と職場環境改善活動 ■ セルフケア・ラインケア(管理監督者による職場環境などの改善や労働者に対する相談対応)実践に向けたセミナー開催 ※新入社員、新任マネージャー、ガイダンス研修、管理職研修、メンタルヘルスに課題がある事業所 ■ メンタルヘルス セルフケアeラーニング実施 ■ セルフケア・ラインケア実践に向けた短編動画配信 ■ メンタルヘルスを専門とする産業医の配置 ■ ランチタイムセッション(LIVE配信)での情報発信 ■ 復職支援（職場復帰支援プログラムの整理・更新、ハンドブック作成など）	■ 2020年より資生堂健康保険組合広報誌で『メンタルタフネスに訊く』シリーズの展開 ※役員、部門長、事業所責任者といった経営トップ層に対して、自身のメンタルコントロール術などをインタビューし、加入者のヒントとなる記事を掲載 ■ 資生堂健康保険組合のホームページに、厚労省が運営するメンタルケアサイト『心の耳』のリンクバナーを設置し情報を提供 ■ RIZAPセミナー（メンタルケア編）の実施 ■ 「資生堂健康サポートダイヤル24」の告知バナーを資生堂健康保険組合ホームページに掲示し、当該相談ダイヤルの周知活動を実施

■ 社内相談窓口（ウェルネスステーション・健康管理室）の積極的周知

⑤がん対策の取り組み

目指すべき姿	社員が、がん疾患や、その治療と就業の両立などについて理解し、早期発見や早期治療など、自律的に健康行動が取れる
--------	--



国内資生堂グループの取り組み	資生堂健康保険組合の取り組み
■ がん検診受診推奨の案内配布 ■ 衛生委員会などで産業医によるがんに関する衛生講話の実施 ■ がんの基礎知識・がんの早期発見/早期治療の重要性・がん治療と就業の両立支援に関するeラーニング実施 ■ がん治療と就業の両立支援制度の実施（がん治療中の社員に対して5日間(時間単位取得可)の特別休暇付与 ■ 「がん対策推進企業アクション」への参画 ■ 「がん対策推進優良企業」受賞 ■ 治療しながら働くがん罹患者が、いきいきと働くことができる職場や社会を実現する民間プロジェクト「がんアライ部」への参画 ■ 役員登壇のがんトークセッション実施 ■ 保健師によるがんセミナー実施	■ がん検診の受診費用を全額補助 胃（胃部内視鏡orバリウム） 大腸（便潜血検査2日法） 乳房（乳腺エコーorマンモグラフィー） 子宮（子宮頸部細胞診） ■ 2018年度より、がん検診の検査結果に要精密検査、要医療の判定があった方に対して二次受診勧奨によるフォローを実施。簡易書留で二次受診勧奨の案内を自宅宛送付し、受診状況を返信ハガキまたはWEBで回答を要請 ■ 2018年度より、社員の家族（被扶養者）に対しても社員健診と同グレードでのがん検診を実施。家族の健康は社員のパフォーマンスに大きく関わること、加入者は社員も家族も平等であることから、それまでの健診内容の格差を廃止その結果、家族健診受診率は約80%に向上 ■ 「がん対策推進企業アクション」へ参画（2018年度より） ・企業アクションの冊子「がん検診のススメ」を全加入者の自宅へ送付・提供 ・企業アクションのがん対策啓発動画『教えて中川先生』のQRコードを資生堂健康保険組合広報誌に掲載し、加入者に対する啓発活動を実施 ・同団体から「がん対策優良企業」として表彰 ■ 資生堂健康保険組合ホームページに、国立がん研究センター『がん情報サービス』のパナーを掲出し、がんに関する幅広い情報を提供

重点取り組みの成果

生活習慣の取り組みの成果

ヘルスサポートプログラム終了率	ヘルスサポートプログラム（特定保健指導）の2022年度終了率は53.4%と全国平均(34.0%)との比較において高水準となっています。 ※下表参照
ウェルネスフェア	毎年、国内資生堂グループ各拠点の健康課題に合わせたウェルネスフェアを実施しています。ウェルネスフェアでは、骨密度や歩行姿勢の測定会など、実際に体感しながら健康教育を受ける機会や楽しんで参加できる要素を盛り込み、社員が気軽に参加しながら、健康への関心を高められるように工夫を凝らしています。 2023年は10事業所で開催し、満足度は全会場平均で97%でした。 2024年は全国約9事業所で開催し、一部事業所では、新しい試みとして交代勤務者に合わせた時間帯で開催。
生活習慣セミナー	2019年より各組織の健康課題に合わせ、睡眠・食事・運動関わるセミナーを実施し、参加者から好評を得ています。2023年度においては、各事業所の健康課題に応じたオンラインセミナーを実施

	し、参加者の睡眠・食事・運動・飲酒習慣改善への取り組みを継続して実施し、2,000人以上が参加しました。今後も引き続き実施する予定です。
ウォーキングイベント	2022年から資生堂健康保険組合とのコラボ事業として、運動不足解消、運動習慣へのきっかけづくりを目的にアプリによるウォーキングイベントを開催しています。個人・部門のランキング形式とし、これまで170部門、2,500人以上が参加しました。運動習慣の促進だけでなく、社員間のコミュニケーションの機会としても好評を得て、今後も引き続き実施する予定です。

ヘルスサポートプログラム実施率

	2019年	2020年	2021年	2022年
対象者（人）	1,382	1,574	1,416	1,458
終了者（人）	700	837	803	779
終了率（％）	51.4	53.2	56.7	53.4
終了率全国平均（％）	27.4	26.9	31.2	34.0

■ウェルネスフェアの様子



＜浜松町オフィスでのウェルネスフェアの様子＞



＜カフェテリアとコラボによるウェルネスフェア特別メニュー＞

■生活習慣セミナーの様子



Tobacco Free（禁煙推進）の取り組みの成果

喫煙率	喫煙率を算出以降、喫煙率は毎年減少し、2023年は16.7%まで低下しました。（2010年比▲16.9ポイント） 今後も喫煙率のさらなる低下を目指し、「2030年には5%以下」を指標としています。
禁煙支援	保健指導での個別禁煙指導加え、禁煙相談窓口のトライアル実施（一部事業所）、社外相談窓口など、禁煙に関する幅広い相談に応じる体制づくりを目指しています。2023年度からは、禁煙イベントとして「タバコフリーチャレンジ」を実施。エントリーした社員の2カ月間の禁煙を保健師がメールでサポートし、エントリー・禁煙達成の人数に応じた金額を日本対がん協会へ寄付しています。資生堂健康保険組合では、通年での禁煙治療費用一部補助に加えて、2019年度からは期間限定での禁煙治療費全額補助、2021年には「リモート禁煙外来プログラム」（資生堂健康保険組合の全額費用補助）を開始。2023年度は74.6%と高い禁煙成功率でした。今後も70%以上の禁煙成功率を継続することを目標にしています。禁煙成功にこだわらず、禁煙にチャレンジする人を応援する風土づくりを

	目指しています。 2024年には初めての試みとして、社内産業医と産業保健スタッフへの禁煙支援の勉強会を実施し、禁煙外来やニコチンガムについて学びました。
社内禁煙ルール・受動喫煙対策	2012年には建物内禁煙を実現させ、併せて制服着用時禁煙・社用車禁煙とし、2019年からは労働時間内禁煙もスタートさせました。2023年のTobacco Free Policyの発信後の後に、全社員を対象としたアンケート調査、喫煙環境の実態調査を行い、その結果や「Tobacco Free Policy」に基づき、各ビジネス領域でディスカッションを行い、望まない受動喫煙の完全防止のための2030年に向けたロードマップを策定中です。
情報発信	ポスター掲示やリーフレット、衛生委員会、社内イントラネットを通じて、情報発信を継続して行っています。さらに2022年からは毎月の禁煙の日に、クイズや社員の声なども交えたタバコを吸わない人にも興味をもってもらえるオリジナルの資料を作成し、サインージュや社内イントラネットなどで掲載しています。
Tobacco Free（禁煙推進）の風土づくり	禁煙マスコットキャラクターの社内投票の結果、喫煙者・非喫煙者に関わらず480名から投票があり、2つのキャラクターが誕生しました。応募を通して社員が自分事としてTobacco Free（禁煙推進）を考えるきっかけとなりました。  赤い椿の花びらから顔を出し、TOBACCO FREEの旗を持つマスコットキャラクター

メンタル・女性の健康・がんの取り組み成果

メンタルヘルス・セルフケア	eラーニングによるメンタルヘルス・セルフケアの教育を行っています。2023年eラーニング理解度は99%（前年比同等）と効果的な内容となっています。また、アサーションや認知行動療法など、5~10分の短編動画を作成し、セルフケアに役立つ情報を配信しています。 2023年より精神科専門産業医の設置により、メンタルヘルス施策全体の見直しと強化を図っています。 社内・社外の相談窓口を設置し、社内産業医・看護職による健康相談、必要に応じ提携の公認心理師とのカウンセリングを実施しています。
メンタルヘルス・ラインケア	全管理職を対象に、eラーニングによるメンタルヘルス・ラインケアの教育を実施しています。また、新任管理職を対象に、安全配慮義務や、部下の変化への気づき、職場復帰への支援など、5~10分の短編動画を作成・配信し、ラインケア研修の拡充に向けて取り組んでいます。
女性の健康セミナー	事業所の特徴やニーズに合わせて、女性のライフステージと健康（女性ホルモン、月経、更年期など）に関するセミナーを実施しています。 2023年は更年期、2024年は月経・PMS・妊娠・不妊・プレコンセプションケアにフォーカスしたセミナーを実施し、すべてのセミナーで満足度は90%以上と非常に好評です。
がん治療と就業の両立支援・eラーニング実施	2020年より、eラーニングによるがん教育を行っています。がんに関する基礎知識、がん治療と仕事の両立支援制度や相談窓口、がん治療経験社員の経験談をテーマとし、社員のがんリテラシーの向上に取り組んでいます。2023年のeラーニング理解度は99%(前年比+1%)、満足度は98%(前年比+1%)と効果的な内容となっています。がんセミナーでは、現地参加・オンライン含め105人が参加、理解度・満足度ともに100%でした。



<2023年の更年期イベントの様子>

<2024年の月経・PMSイベントの様子>

健康経営優良法人2025（大規模法人部門（ホワイト500））に認定

資生堂は、経済産業省と日本健康会議が推進する「健康経営優良法人2025大規模法人部門（ホワイト500）※1」に資生堂グループ国内関係会社20社とともに認定されました。



近年、ウェルネスやウェルビーイングが注目され健康経営※2を目指す企業が増えています。

今回、健康経営度調査の参加企業数が3,869社と過去最多（昨年比10%増）のなか、資生堂グループは大規模法人部門で上位約10%に入り、ホワイト500の認定を受けることができました（今年で通算5回目）。

今後もさらなる高みを目指して、社員の健康と安全を保持・改善するための取り組みを行っていきます。

※1：2017年より経済産業省と日本健康会議が共同で、特に優良な健康経営を実践している企業や法人上位500位以内を「健康経営優良法人」として認定

※2：健康経営は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です

認定法人名	左記法人とともに認定された法人名
株式会社資生堂	株式会社ジャパンリテールイノベーション
	KODOMOLOGY株式会社
	株式会社ビエール ファーブル ジャパン
	資生堂アステック株式会社
	株式会社イブサ
	株式会社エテュセ
	株式会社エトバス
	株式会社エフェクティム
	株式会社ザ・ギンザ
	株式会社資生堂パーラー
	花椿ファクトリー株式会社
	資生堂インタラクティブビューティー株式会社
	資生堂ジャパン株式会社
	学校法人資生堂学園 資生堂美容技術専門学校
	資生堂企業年金基金
	資生堂健康保険組合

	公益財団法人 資生堂子ども財団
	資生堂美容室株式会社
	資生堂労働組合
	資生堂クリエイティブ株式会社

資生堂ビジョン・ゼロ宣言（安全宣言）

方針

資生堂は、資生堂グループで働く人※¹が成果を出すことで社会ヘイノベーションを創出する、その大切な経営理念である「PEOPLE FIRST」を追求します。

資生堂グループで働く人が安心・安全に働くことのできる環境を整備し、すべての職場における休業を伴う労働災害※²ゼロを実現することをビジョンとして掲げます。

※¹：資生堂グループで働く人：役員・社員（派遣社員・協力会社社員含む）

※²：休業を伴う労働災害：業務上・通勤中のケガおよび疾病のうち、休業1日以上を指す（以下、労働災害と表記）

コミットメント

本コミットメントは、資生堂ビジョン・ゼロ宣言（安全宣言）を実現するための行動指針として制定し、国内外の資生堂グループに従事する役員・社員（派遣社員・協力会社社員を含む）へ適用します。

コミットメント	
予防対策	リスクアセスメントなど※ ³ の徹底や、労働災害データの分析をもとに、それぞれのビジネス領域の課題を特定し、改善策を立案・実施することで、誰もが健康で安全に働ける職場づくりを実践します。
継続的教育ルール順守	自身の安全と周囲の人々の安全に責任を持ち、労働安全衛生に関する教育を定期的に受け、それを実践するとともに、決められたルールに従い行動します。
改善活動	資生堂グループ内で発生した、労働災害事例ならびにその改善策を、労働安全衛生マネジメントシステム委員会において、トップマネジメントおよび各ビジネス領域の安全衛生担当者および社員で共有・協議し、安全対策を積極的に実践します。

コミットメントは、従業員や労働組合の代表との協議により運用すること、労働安全衛生マネジメントシステム委員会での優先順位付けと定量目標のあるアクションプランの策定を行うことを定めています。

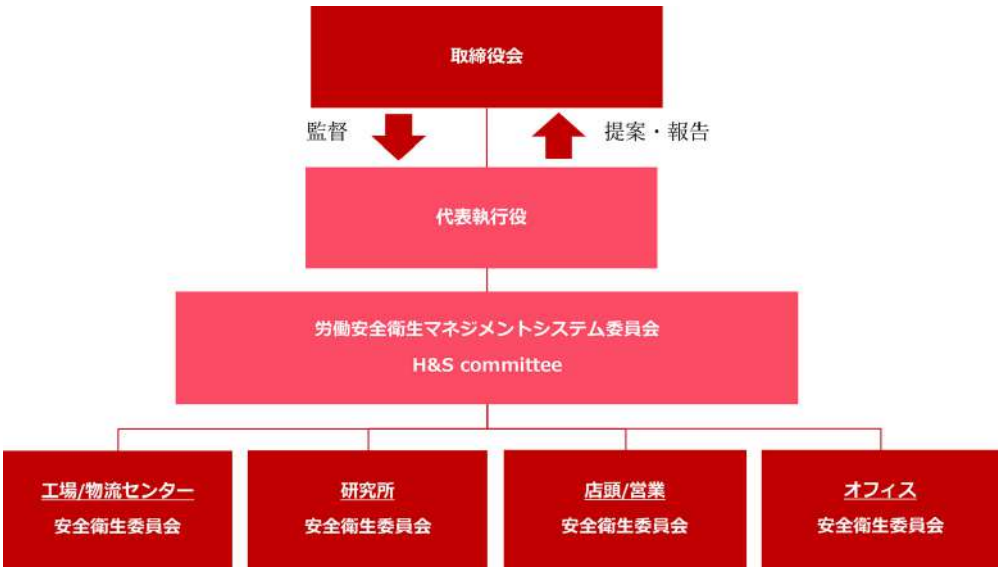
本コミットメントは、「米国国立労働安全衛生研究所（National Institute for Occupational Safety and Health）」の労働安全衛生のヒエラルキーコントロールを参照し作成しています。

※³：リスクアセスメント：事故の未然防止に向けた標準化された安全性評価や危険の原因となりうるものを顕在化させる活動

マネジメントシステム

マネジメントシステム	
労働安全衛生マネジメントシステム委員会 「H&S committee」	「H&S committee」の推進にあたっては、人事担当役員が安全衛生管理責任者となり、国内外のビジネス領域を管轄し、資生堂グループで働く人の健康・安全保持および増進を積極的にけん引します。 安全衛生管理責任者は、各役員・部門長・責任者へ働きかけ、資生堂グループで働く人の自主的な健康・安全への取り組みをサポートします。 労働安全衛生のコミットメントは、人事担当役員を議長とする「H&S Committee」で決定し、重要なコミットメントや労働災害対策などは取締役会へ報告されます。
安全衛生委員会	法令に従い衛生委員会および安全衛生委員会を設置し、従業員や労働組合の代表との協議および参加、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。 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・改良を行い、その活動においては危険源の特定をはじめ、評価・優先順位付けを行うリスクアセスメンや「ヒヤリハット」※4、「危険予知トレーニング」などによって労働災害の未然防止につなげています。
ISO45001	国内外の工場では、ISO45001の認証取得により、労働安全衛生マネジメントシステムを展開し、労働災害ゼロを目標と定め、重大事故の発生防止に努めています。 取得工場は、起こりえる緊急事態への準備および対応のために必要なプロセスを確立し、実施しています。

※4：ヒヤリハット：危ないことが起こったが、幸い災害には至らなかった事象のこと



労働安全衛生マネジメントシステム体制



掛川工場開催「H&S committee」
工場・研究所・店頭・オフィスの担当者と各領域の役員、労働組合の代表が参加



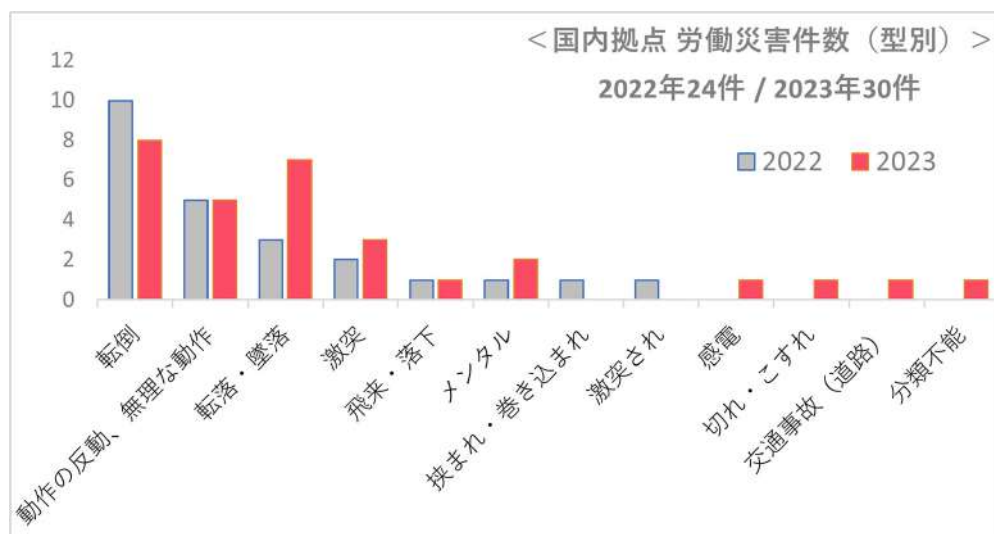
掛川工場開催「H&S committee」
転倒・転落による労働災害発生場所と、その対応策の共有および協議

全体目標

- 死亡・機能損失災害ゼロ／労働災害ゼロ
- 2030年までに休業度数率※5「0.1以下」

【実績および評価】

重点課題	対象領域	2021	2022	2023	2030
死亡・機能損失災害	国内外拠点	0	0	0	0
労働災害件数（国内）	国内拠点	29	24	30	-
労働災害件数（海外）	海外拠点	66	54	42	-
休業度数率（国内）	国内拠点	0.74	0.68	0.89	0.1
休業度数率（海外）	海外拠点	1.94	1.76	1.47	0.1
ISO45001 認証取得工場数	国内外拠点	3	3	8	11（2024）



※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

進捗・課題

2023年国内拠点の労働災害件数および休業度数率は前年より増加し、その主な要因は、転倒・転落によるものでした。

国内拠点では、全社共通の「安全衛生教育」に加え、「安全文化診断」を実施しました。その分析および2022年、2023年の労働災害実績より、「エイジフレンドリーな職場の改善」をターゲットにミドル層※6へのアプローチ強化を図り、働く人がいきいきと安心・安全に働くことができる環境を整備していきます。

2030年までの安全衛生に関する目標を達成するには、各拠点のガバナンスに委ねるのではなく、全社共通の安全衛生教育の実施やビジネス領域を越えた情報共有を通し、未来の事故を予防する必要があります。特に労働災害の多い割合を占めている50～60代の転倒・転落への安全施策の強化や、今後より規制が強まる安全衛生法規制への対応が必須であり、加えて、重篤な労働災害に伴う操業停止のリスク、社会からの信頼を損なうリスクを低減する必要があります。

現在国内で運用を開始した、「H&S committee」を海外に展開し、「労働災害」「防災」「BCP※7」が三位一体となり、働く人の安全に配慮した仕組みづくり、環境づくりを目指します。

国内全産業、および化学工業・製造業と比較し、資生堂グループは働く人の安全を確保していますが、目標達成に向けさらなる安全衛生活動の充実と、さまざまな施策を実施していきます。

※6：ミドル層：40代～50代半ば

※7：BCP：事業継続計画（BCP：Business Continuity Plan）」



国内資生堂グループと国内全産業・化学工業・製造業界の休業度数率の比較

2023年 店頭・営業およびオフィス

店頭・営業およびオフィス	
目標	休業を伴う労働災害を2022年発生件数より50%削減
結果	啓発を目的とした全体施策や実態調査、各オフィス主体の改善活動などを計画的に実施し、社内の労働安全に関するマネジメント意識は確実に向上しています。
取り組み課題	店頭・営業およびオフィスでは、毎月の安全衛生委員会を中心とした労災事故の予防活動を推進しています。事故の発生状況や原因を分析し、その情報を国内各事業所間で共有しています。「ヒヤリハット」の情報も継続的に収集し危険の予測に対して多角的な視点で対策を検討し、理解しやすい情報にまとめて現場へフィードバックすることに努めています。 近年はとくに店頭などでの転倒事故の再発防止に力を入れ、安心・安全な職場環境づくりを進めています。

2023年 R&D（研究所）

R&D（研究所）	
目標	化学物質のリスクアセスメント手順の標準化
結果	2022年公布の労働安全衛生法の改正により、リスクアセスメント対象となる化学物質が大幅に増加しましたが、手順の標準化と研究現場における使用条件の綿密な確認を実施し、対象物質のリスクアセスメントを完了しました。 今後も対象物質が追加されることから、引き続きリスクアセスメントを実施していきます。
取り組み課題	研究所では保有する多種多様な化学物質を独自のITシステムで管理しており、増加する化学物質に対するリスクアセスメントを厳格かつ効率的に実施することで法令を遵守しています。 また、安心・安全な職場環境の整備、規程による化学物質の適切な運用管理の推進、研究員の安全衛生意識の向上のための周知・教育の実施に力を入れています。作業記録の管理やリスクアセスメント結果を共有することで化学物質による健康被害を防ぎ、将来にわたって研究員の健康と安全を守ることを目指します。

2023年 サプライネットワーク領域（工場・物流センター）

サプライネットワーク領域（工場・物流センター）	
目標	国内工場ISO 45001の取得
結果	2023年認証取得工場：掛川工場、ジアン工場、バル・ド・ロワール工場、イーストウインザー工場、大阪工場

取り組み課題	国内外全拠点休業度数率は、目標値1.3以下に対し0.7と大幅に目標を達成しましたが、休業災害がまれに発生していることがわかりました。その労働災害発生状況の分析の結果、従業員の不安全行動を起因とする多くの事例が判明したことから、当該行動を抑制するBBS（Behavior Based Safety）プログラムを国内外全拠点に対して導入することを計画しています。
	工場・物流センターでは、国内外共通の労働安全衛生基準を定めるGSMS（Global Safety Management System）の展開を継続的に進めています。ISO45001:2018と同レベルで日々の安全活動・要求事項を定義するGSMSの展開に合わせ、各拠点への本社管理部門主導のGSMSの適応状況を検証する監査も2024年から本格的に開始し、全拠点を通して安全レベルの向上に取り組んでいます。 これらの活動の一環として、過去の労働災害事例と改善策を検証した多様な教育訓練を実施しています。掛川工場では、安全に関するルールのビデオを制作し、全従業員と共有しています。
	上記に加え、2023年より、国内外の全拠点に対し、外部専門機関の協力のもと安全衛生・環境に関する全該当法規制の遵守・適合状況の確認する外部監査の運用を開始し、安全衛生のシステムの充実と、より強いコンプライアンスの徹底を図る活動も実施しています。



掛川工場で作成された安全ルールビデオ



外部機関による監査の様子

2024年 各領域目標

各領域目標	
店頭・営業&オフィス	■ 国内各事業所主体の安全活動の平準化 ■ 再発防止活動の強化
R&D（研究所）	■ 化学物質管理体制の強化 ■ コンプライアンスの遵守（規程の策定・改定、管理者の設置、安全衛生教育の実施等）
サプライネットワーク領域（工場・物流センター）	■ BBS（Behavior Based Safety）プログラムの導入 ■ エルゴノミクスプログラムの更新と全拠点への展開 ■ 法規制監視システム導入

監査・審査

監査・審査	
ISO45001：2018	■ サプライネットワーク領域で進めているISO45001の認証は、福岡久留米工場と那須工場が2024年3月、4月に取得し、国内外すべての工場の認証登録が完了。（福岡久留米工場認証機関：SGS United Kingdom Ltd／那須工場認証機関：中央労働災害防止協会） ■ 国内外の工場は、労働安全衛生マネジメントシステムのPDCA（組織の状況、リーダーシップおよび働く人の参加、計画、支援、運用、パフォーマンス評価、改善）を回すことによって、それぞれのプロセスに沿った労働安全衛生マネジメント活動を展開。 ■ 審査機関による維持審査、更新審査と工場の内部監査により、継続的改善を推進。 ■ 各国・各地域のISO45001認証取得工場：北京工場・上海工場・新竹工場・掛川工場・ジアン工場・バル・ド・ロワール工場・イーストウインザー工場・大阪工場・大阪茨木工場・福岡久留米工場・那須工場（2024年4月時点取得順）
第三者検証	■ 国内資生堂グループは、ビューローベリタスジャパン株式会社による第三者検証を受けており、国内労働災害データ収集手順書に基づき国内資生堂グループの労働災害関連（労働災害件数、直接・間接雇用のLTIFR、直接・間接雇用の死亡者数など）の検証を行っています。



ISO 45001を取得した大阪工場メンバーと
チーフサブライネットワークオフィサー
(2023年12月)



ISO 45001を取得した茨木工場メンバーと
チーフサブライネットワークオフィサー
(2024年2月)



ISO 45001を取得した久留米工場メンバー
とHealth & Safety システムオーナー
(2023年3月)



ISO 45001を取得した那須工場メンバーと
チーフサブライネットワークオフィサー
(2024年4月)

研修・教育訓練

2022年度より「労働安全衛生マネジメントシステム体制」を構築し、各領域で実施している安全活動・教育・訓練などの情報を共有し、水平展開を行っています。その一つとして「ヒヤリハット」「危険予知トレーニング」を「H&S committee」で共有し、各領域の職場に展開しています。

全社共通の「安全衛生教育」は「H&S committee」での共通課題も取り込み、働く人が理解しやすく労働災害未然防止につながる内容に刷新しました。研修は社内教育システムのeラーニングおよびデータ資料を活用し、働く人全員が研修できる体制で行っています。

2023年度は、「安全衛生教育」に加え、「安全文化診断」を行い、「教育・訓練」「報告義務」「パフォーマンス」「資源・環境」「組織・風土」を項目ごとに数値化することにより、資生堂グループの安全文化レベルの評価・分析を行いました。（安全文化診断対象資生堂グループ：22社受検）

「安全文化診断」は継続的に実施することで働く人の安全に対する理解や認識を把握し、さらに層別分析・フィードバックによって各地域の労働災害の未然防止に向けた活動と連携しています。

社員の雇用と労働

資生堂は、社員の雇用維持のために会社と社員の両者が最大限の努力を払っています。雇用の安定に向けて世界各国・地域の法令や慣行に対応しています。「資生堂倫理行動基準」に則り、多様性を尊重し、働きがいのある職場づくりを進めています。

雇用

資生堂の採用は、新卒・既卒を問わない定期採用と、すでに社会人としてキャリアを積まれた方を対象としたキャリア採用を実施しています。多様な雇用機会を提供し、社員の勤務形態への配慮を行うことを目的に、雇用制度の整備に努めています。事業所の新設や移転に伴い、社員の生活に大きな影響を与える異動が発生する場合は、会社・組合の両者が誠意を持って協議決定するよう労働協約で定めています。

賃金

資生堂の賃金制度は、年功的・属人的な要素を払拭し、役割・職責や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、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。

日本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100：女性96、総合職 男性100：女性94、美容職 男性100：女性115の比率となっています。(2024年1月1日時点)。

詳細は「社会データ」をご覧ください。

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」を目指し、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関わられ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、「確定給付年金」、「確定拠出年金」または「退職金前払い」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。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。

労働組合

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。日本国内では、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」「新しい働き方」「長時間労働の防止を含む適切な労働時間管理」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。国内各事業所では、事業所ごとの労使の課題について協議を行っています。海外現地法人では各国の労働法規を尊重して事業を運営し、会社と労働組合、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。

コンプライアンス・リスクマネジメント

リスクマネジメント

資生堂のリスク管理の基本方針について紹介しています。

コンプライアンス

社員が高い倫理観とコンプライアンス意識を持って行動するための活動や推進体制を紹介しています。

資生堂グループの倫理行動基準を紹介しています。

資生堂グループの反汚職方針を紹介しています。

情報セキュリティ管理

資生堂グループのサイバーセキュリティ対策や情報資産保護のための取り組みをご紹介します。

個人情報の保護

資生堂グループの個人情報保護のための取り組みをご紹介します。

知的財産の保護

知的財産の保護と機密の保持を確実にするための取り組みを紹介しています。

タックスポリシー

資生堂グループの税務方針を紹介しています。

リスクマネジメント

資生堂では、「あらゆるステークホルダーとの信頼関係を築き、中長期戦略の実現を一層確実なものとする」とを主な目的にリスクマネジメントを推進しています。そのため、リスクを戦略実現に影響を与える「不確実性」と捉え、脅威だけでなく機会も含めた概念として定義し、必要な体制を構築するとともに、積極的かつ迅速にリスクを管理し対応策を講じています。当社は、グローバル本社（HQ）にチーフリーガルオフィサー（CLO）直属のリスクマネジメント部門、各地域本社においてもリスクマネジメントを担当する責任者としてリスクマネジメントオフィサー（RMO）を設置し関連情報を集約しています。当社はCEOを委員長とし各地域CEOおよびエグゼクティブオフィサーなどをメンバーとする「Global Risk Management & Compliance Committee」や「Global Strategy Committee」において、定期的に資生堂グループのリスクを特定し、対応策などを審議する体制を構築しています。また、リスクごとにリスクオーナーを設定し対策の責任を明確化し、透明性の高いモニタリングを実施するため、推進状況を定期的に上記のCommitteeのメンバーや取締役と共に議論する仕組みを構築・運用しています。

重要リスクの抽出結果

資生堂では、全社的リスクマネジメント活動として、毎年グループ重要リスクを特定・評価しています。それらの重要リスクは当社グループの経営戦略を策定するうえで考慮される要素となります。

2023年は、エグゼクティブオフィサー、各地域CEOおよび取締役のリスク認識を把握するインタビューやディスカッション、ならびに各地域で実施した地域ごとのリスク評価、関連機能部門との情報交換をもとに、リスクマネジメント部門による分析や外部有識者の知見を加えて、中期経営戦略である「SHIFT 2025 and Beyond」の達成に影響を及ぼす可能性のあるリスクを特定しました。それらのリスクについては、以下の表1のとおり、「ビジネスへの影響度」「顕在化の可能性」「脆弱性」の3つの評価軸を設定し、上記のCommitteeや関連会議体などを通じて、リスクの優先付けおよび対応策の検討・確認を行いました。リスクの重要性評価においては、当社ポリシーに則って人命・財産・事業継続の視点に加え、レピュテーションに与える影響も重視しました。

表1 <リスクの評価軸>

ビジネスへの影響度	・リスクが顕在化した場合の経営成績（売上など）に与える定量的な影響 ・企業・ブランドイメージ、カルチャーに与える定性的な影響
顕在化の可能性	・リスクが顕在化する可能性の程度や時期
脆弱性	・リスクの対応策の十分性 ・外的要因による、リスクの発生制御の可否

アセスメントの結果、抽出された計20の重要リスクは以下の表2のように、「生活者・社会に関わるリスク」「事業基盤に関わるリスク」「その他のリスク」の3つのリスクカテゴリーに分類しています。

表2 <資生堂グループ重要リスクの抽出結果>★：特に優先して対応すべきリスク

生活者・社会に関わるリスク	・生活者の価値観変化★ ・新たなテクノロジーへの対応・デジタル化の加速★ ・最先端のイノベーション★ ・企業・ブランドレピュテーション★ ・環境対応(気候変動・生物多様性など) ・ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I) ・自然災害・感染症・テロ ・地政学的問題★
事業基盤に関わるリスク	・優秀な人財の獲得・維持と組織風土★ ・ビジネス構造改革★ ・業務上のインフラ★ ・サプライネットワーク ・コンプライアンス ・規制対応 ・品質保証 ・ガバナンス体制 ・情報セキュリティ★
その他のリスク	・為替変動 ・事業投資 ・重要な訴訟等

2023年のリスクアセスメント結果の特徴として、各リスクの結び付きがますます強固となり、それにともない各リスク対応策の相互関係は強まりつつあることが挙げられます。加えて、当社では「生活者の価値観変化」「新たなテクノロジーへの対応・デジタル化の加速」「最先端のイノベーション」「企業・ブランドレピュテーション」「地政学的問題」「優秀な人財の獲得・維持と組織風土」「ビジネス構造改革」「業務上のインフラ」「情報セキュリティ」のリスクについて、2022年と比較しリスクレベルが急上昇している項目として特定し、対応を強化しています。

事業等のリスクの詳細は、こちらをご覧ください。

また、「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

資生堂では「資生堂グループ危機管理方針」を定め、この方針に沿ってインシデントに対して迅速かつ適切な対応を取り、被害抑制と早期回復を図っています。日本においては、インシデントが発生した部門が事実確認と被害拡大防止に努めるとともに、リスクマネジメント部門に迅速に報告します。リスクマネジメント部門は、被害の深刻度、被害拡大可能性、社会的な反響などの観点からインシデントレベルを判断し、対応に必要な部門を招集し対策組織を立ち上げます。さらに、被害拡大防止・被害者への対応・情報の開示などを検討するとともに、原因究明や対策の推進状況・再発防止策の内容を確認します。また、海外においては各地域CEOおよびRMOが中心となり、インシデントへの対応体制を構築します。他の地域に影響が及ぶインシデントなど、一定レベル以上のインシデントについては、速やかにHQリスクマネジメント部門へ報告し、必要な対応を迅速に講じることができる体制を構築しています。

＜資生堂グループ危機管理方針＞

1. 社員と家族の安全確保
2. 会社資産の保全
3. 業務の継続
4. ステークホルダーからの信頼の確保

事業継続マネジメント（BCM）

大規模災害などの発生への備えとして「事業継続計画（BCP：Business Continuity Plan）」を策定し、災害などの発生時にBCPに沿って適切な対応が図れるように、定期的な訓練や啓発活動を実施するとともに、訓練などを通じて得られた知見を踏まえて定期的にBCPの見直しを行っています。

事業継続計画（BCP）

当社BCPは、「資生堂グループ危機管理方針」に基づき、以下の考え方で策定しています。

＜資生堂グループのBCP策定の基本的考え方＞

1. 人命尊重を第一として社員とその家族の安全確保を最優先に安否を確認する。
その後の業務遂行においても、社員の安全に配慮し二次災害を防止する。
2. 資金、情報通信システム、建物・設備などの会社資産の毀損を防ぐ。
3. 復旧に必要な業務、緊急時にも継続すべき業務を目標時間までに確実に実施する。
4. 上記を通じて、お客さま・取引先（得意先・調達先等）・株主・社員・社会などのステークホルダーへの影響を最小化し、企業価値の毀損を防ぐとともに、地域社会などへの支援を通じてさらなる信頼を確保する。

当社BCPは、基本事項を記述する「基本計画」と復旧活動に必要な部門の具体的活動を記述する「行動計画」から構成されています。

大地震など事業継続に係る災害が発生した場合に、被害を最小限にとどめ早期の事業復旧を図るために、復旧業務・緊急時継続業務とその目標復旧時間を定めています。また、時間経過にあわせて各段階で収集すべき情報、決定すべき事項、情報伝達ルートを定めています。その実行にあたっては、社員対応・施設対応・情報通信・情報発信・資金調達・お客さま対応の各機能の部門からなる「HQ緊急対策本部」が全体を統括し、サプライネットワークの復旧・継続を司る「商品供給継続本部」、日本地域事業を担当する「SJ緊急対策本部」と連携し対応する体制としています。

また、突発的に発生する地震などの災害と異なり、段階的・長期的に被害が継続する感染症などの災害に対しては、各段階で実施検討事項を規定した感染症BCPを別に定めています。

HQ緊急対策本部訓練

HQ緊急対策本部が緊急時に司令塔となりBCPに沿って適切な対応を図ることができるよう、定期的にHQ緊急対策本部訓練を実施しています。訓練の結果、適宜、行動計画を見直し、また、不足している内容についてはBCP関

連文書類を改定したうえで関係者へ周知することにより、常に最新の状態でBCPを整備し、HQ緊急対策本部のメンバーや社内関係者などが緊急事態発生時に的確に対応できるように備えています。

社員啓発活動

大災害などの緊急事態発生時には、HQ緊急対策本部の指示に沿って、部門長・事業所責任者のリーダーシップのもと全社員が迅速かつ的確に対応する必要があることから、部門長・事業所責任者を対象とした会議でのBCPに関する説明会や、全社員を対象とした年2回の安否確認訓練を実施しています。さらに、新入社員研修などの機会を通じて、防災意識を高める講座を開催するなど、社員一人ひとりの知識と意識の向上に努めています。

資生堂グループ反汚職方針

資生堂グループ(以下、資生堂という)は、反汚職の取り組みをグループ全体で推進し、その社会的責任を果たしていく指針として、「資生堂グループ反汚職方針」(以下、本方針という)をここに定めます。

1.反汚職に対する基本的な考え方

資生堂は、世界中の多様な人たちから信頼される企業であるため、「資生堂倫理行動基準」において、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することを宣言しています。とりわけ、資生堂は、公正・透明・自由な競争、ならびに適正な取引を行うことを事業活動の基本理念としております。そのため、資生堂は、「資生堂倫理行動基準」において、相手が公務員であるか民間企業であるかを問わず、また、法令に違反するか否かを問わず、公正さを疑われるような贈答や接待をしたり、受けたりしないことを宣言しています。汚職は、資生堂の基本理念に反するものであり、資生堂はこれを断じて許容しません。本方針は、資生堂が、汚職が現在もなお世界的な課題である現状を踏まえ、「資生堂倫理行動基準」に基づき、資生堂の反汚職の基本理念を改めて発信するとともに、汚職防止の取り組みを約束するものです。

2.適用範囲

本方針は、資生堂のすべての役員と社員に適用します。資生堂は、自社の製品・サービスに関係するすべてのビジネスパートナーに対しても、本方針の遵守を求めます。

3.贈収賄の禁止

資生堂は、政治献金、寄附、慈善活動、スポンサー活動、キックバック等その名目のいかんを問わず、また、直接、間接を問わず、何人に対しても、いかなる形態の賄賂の供与やその申出や約束をせず、また、いかなる形態の賄賂の受領やその要求も約束もしません。資生堂は、役員と社員がこれらの行為をすることを禁止します。

4.贈収賄防止の取り組み

資生堂は、贈収賄防止のために以下の取り組みを行っており、本方針を実行するために、引き続き、これらの取り組みを推進し強化します。

■贈収賄防止体制の整備

資生堂は、贈収賄防止を徹底するために、関連する内部諸規程や手続の整備を含め、実効性のある贈収賄防止体制を整備し確保します。その施策には、権限規程 (Framework of Empowerment)、新規取引開始時の相手方の信用調査、買収におけるデューデリジェンスを含みます。

■教育・研修

資生堂は、すべての役員と社員に対し、本方針および関連内部諸規程を周知徹底するなど、贈収賄防止のための教育・研修を実施します。

■リスク評価と定期的見直し

資生堂は、定期的に、贈収賄リスクを評価するとともに、贈収賄防止体制の運用状況を点検し、これらに基づき、必要に応じて、贈収賄防止のための施策と統制を見直し改善します。

■適正な記録

資生堂は、贈収賄の防止を徹底しそれに関する説明責任を果たすために、すべての取引と資産について、合理的な詳細さをもって、正確かつ適切に会計帳簿等に記録します。

■適用法令

資生堂は、米国海外腐敗行為防止法（Foreign Corrupt Practices Act）、英国贈収賄防止法（Bribery Act）、中国商業賄賂規制、日本国不正競争防止法をはじめ、事業活動を行う国・地域に適用されうる贈収賄の禁止に関する法令および規制を遵守します。

<改訂履歴> 2021年6月 制定

2022年4月 改訂

コンプライアンス

資生堂では、企業理念THE SHISEIDO PHILOSOPHYのもと、資生堂グループの社員がすべての事業活動においてより高い倫理観をもって行動するために「資生堂倫理行動基準」を定めています。この行動基準を実務にいかすために教育研修を実施し、多様な社員がお互いを尊重し、あらゆるステークホルダーからの信頼を得られるよう努めています。

当社では「資生堂倫理行動基準」に沿って資生堂グループ全体で遵守する基本ポリシー・ルールを制定し、THE SHISEIDO PHILOSOPHYとあわせて、グループ各社・各事業所への浸透を図り、そのうえでグループ各社・各事業所が、詳細な諸規程を制定するための環境を整備しています。

また、「資生堂倫理行動基準」や諸規程を逸脱した行為をいち早く察知するために通報・相談窓口を設け、その内容を精査することで適切に対応しています。

このような、倫理観やコンプライアンス意識の啓発活動とそれを支える体制により社員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる職場環境を整えています。

社員がともに仕事を進めるうえで持つべき心構えを示したOUR PRINCIPLES（TRUST8）では、そのなかの1つとして「ACT WITH INTEGRITY」を設け、「常に謙虚な自信と高い倫理観を持ち、すべてのステークホルダーに信頼される誠実な振る舞いをする」ことをKey Behaviorsとしてすべての資生堂グループ社員に求めることで、誠実で倫理的な行動とビジネスの成長を両立させています。

体制

資生堂では、グローバル本社にCLO（Chief Legal Officer）直属のリスクマネジメント部門を設置し、各地域本社にはRMO（Risk Management Officer）を配置しています。

企業倫理やコンプライアンスに関わる活動は、グローバルでは各事業所に配置したリスクマネジメントリーダー、日本国内ではエシックス&コンプライアンスリーダーがサポートすることにより、資生堂グループ全体で推進しています。

あわせて、CLOが各地域の法務責任者と連携することで、法令や諸規程の遵守体制を強化しています。

上述のグループ全体のコンプライアンスおよびリスクマネジメントを統括するために、当社CEOを委員長とし各地域CEOおよびエグゼクティブオフィサーなどをメンバーとする「Global Risk Management & Compliance Committee」をグローバル本社に設置しています。

また、日本地域のコンプライアンスについては、HQ・SJコンプライアンス委員会が統括しています。

コンプライアンス意識の向上活動

各地域本社においては、RMO（Risk Management Officer）が中心となりグローバル共通の内容で研修を実施し、「資生堂倫理行動基準」への全社員の理解と実践の促進を図っています。このほか、派遣社員などにも研修の受講を促すことで、資生堂グループで働くすべての人へ「資生堂倫理行動基準」の浸透を推進しています。

あわせて、定期的実施している「資生堂グループ エンゲージメント調査」の中で、「資生堂倫理行動基準」の遵守状況を継続して把握し、研修や各種コンプライアンス活動に反映しています。

また、「資生堂倫理行動基準」の細則となる「接待・贈答に関する規程<賄賂防止規程>」や「カルテル防止に関する規程」などに関する各種研修や周知・啓発活動を各地域本社において定期的に行うことで、各規程の遵守の徹底を図っています。

職場における差別に関しては人権啓発研修を行い、ハラスメントに関しては、日本国内の資生堂グループすべての事業所で年に1回以上研修を実施しています。そのほか、「風通しのよい職場風土づくり」のため、さまざまなシーンでよりよ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。

全社員を対象とした研修のほか、エグゼクティブオフィサー、管理職、新入社員といった役職や階層、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。

従業員向けの通報・相談窓口

当社は、資生堂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、これを是正することなどを目的として、通報・相談窓口を設けています。守秘義務、不利益な取り扱い・報復の禁止、利益相反の排除、および通報・相談の対応プロセスなどを明記した社内規程に基づいて、通報・相談窓口を運営しています。これらの社内規程は、社内イントラネットにおいて、従業員がいつでも閲覧できるように公開しています。

グローバルでは、各地域の事業所に通報・相談窓口を設置し、その国や地域の法律、社内諸規程、「資生堂倫理行動基準」や倫理に反する言動、または反する懸念のある言動について従業員からの通報・相談に対応する体制を整えています。なお、グローバル本社には資生堂グループの全従業員を対象に通報を直接受け付ける窓口として、「資生堂グローバルホットライン」を設置しています。

日本国内では、幅広い職場の相談や通報を受け付ける「資生堂ホットライン」、国内外から取締役・執行役・エグゼクティブオフィサーおよび通報・相談窓口担当者に関係した通報を受け付ける「資生堂グループ監査委員会通報窓口」を設置しています※。なお、いずれの通報・相談窓口も、匿名での通報・相談を受け付けています。

※日本国内の通報・相談窓口では、日本国内の資生堂グループ各社に勤務するすべての者(取締役、執行役、監査役、エグゼクティブオフィサー、社員、契約社員、派遣社員、1年以内の退職者、その他公益通報者保護法上の保護対象者)からの通報・相談を受け付けています。

<通報・相談の対応プロセス>

寄せられた通報・相談に対しては、プライバシー保護を徹底しながら窓口担当部門が対応します。差別・ハラスメントや贈収賄などあらゆる形態の不正行為やそのおそれのある行為に関する通報・相談を受け付け、必要に応じて関係者への事実確認調査を実施します。不正行為などが明らかになった場合には、関連する会社・事業所・部門と連携して、不正行為などを直ちに停止させるとともに、速やかに是正措置および再発防止策を講じます。また、不正行為などに関与した従業員に対し、就業規則や社内諸規程に従って処分を行います。通報者・相談者に対して不利益な取り扱いや嫌がらせなどが行われていることが判明した場合には、関連する会社・事業所・部門と連携して、速やかに適切な救済・回復の措置をとるとともに、不利益な取り扱いや嫌がらせなどを行った従業員に対して、懲戒処分を含む厳正な措置を行います。

経営に影響を及ぼす懸念のある事案は各部門から経営層へ速やかに報告します。コンプライアンスに関する重大懸念事項は「Global Risk Management & Compliance Committee」やHQ・SJコンプライアンス委員会にて経営

層へ報告し、関連する会社・事業所・部門と連携して、直ちに当該事案を停止させるとともに、速やかに是正措置および再発防止策を講じます。

なお、各通報・相談窓口寄せられた通報・相談の件数や対応実績は、毎年、定期的にHQ・SJコンプライアンス委員会や監査委員会に報告し、各通報・相談窓口の適正な運営状況の確認および管理・監督を行うほか、社外弁護士などの外部専門家によるレビューを通じて、適正な運用および実行性の有無を評価し、その評価をもとに継続的な改善を図っています。

また、日本国内の取引先に向けた窓口としては、「資生堂ビジネスパートナーホットライン」を設け、資生堂グループ各社や社員による人権やコンプライアンス違反にかかわる通報・相談を受け付けています。

詳細は「社会データ」をご覧ください。

差別・ハラスメントのリスク軽減策

職場における差別やハラスメント、コンプライアンスに関する課題を特定しそのリスクを軽減するために、通報・相談を受け付ける以外にも、資生堂グループ全体で定期的を実施する「資生堂グループ エンゲージメント調査」などを用いて職場の状況を把握しています。調査により問題が明らかになった会社・事業所・部門については、フィードバックされた調査結果に基づき、改善策などの提案・実施を行うほか、調査結果の分析から得られた課題をそのつど社員教育に反映し、差別やハラスメント、コンプライアンスのリスクの予防を図っています。

反社会的勢力排除に向けた取組み

資生堂では、「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協力の求めには一切応じないこと」を「資生堂倫理行動基準」に定めています。

日本地域においては、リスクマネジメント部門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などを行っています。地域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ます。

情報セキュリティ管理

1. 情報セキュリティに関する方針

資生堂グループは全事業所が保有する重要な情報資産を守り、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「資生堂グループ 情報セキュリティポリシー」を定めています。資生堂グループ全体では、一貫した基本方針のもと各種情報資産の管理・運用に努めています。

2. 情報セキュリティの管理体制

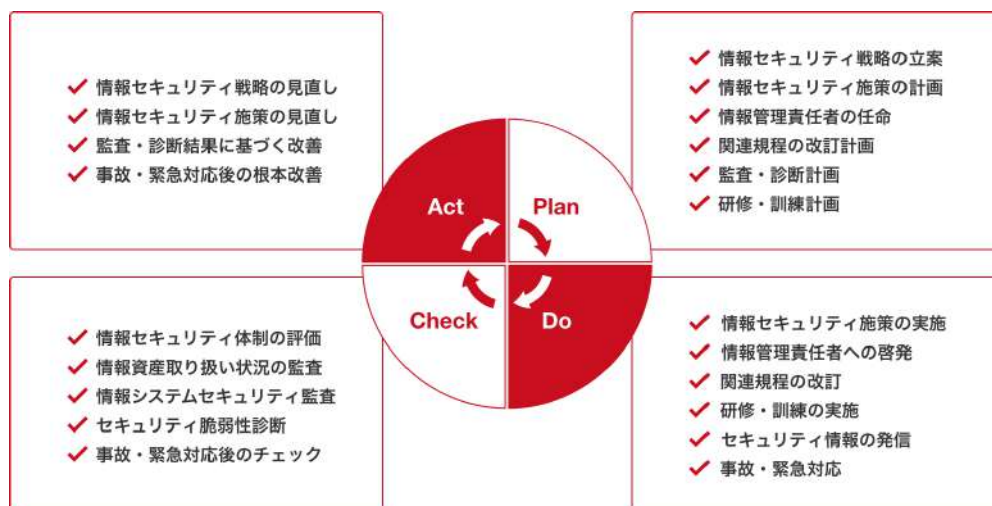
(1) 組織体制

資生堂グループでは、担当エグゼクティブオフィサーであるチーフインフォメーションテクノロジーオフィサー（CITO）が、情報セキュリティ管理体制の整備に責任を負っています。CITOは、機密情報管理、データ保護、情報システムのセキュリティ対策に関する規程類の整備と運用、それらの安全対策の実施、教育訓練などに責任・権限を有しています。また、その推進および実行は情報セキュリティ部門長が担っています。

なお、情報セキュリティに関する最終的な責任は、代表執行役社長（CEO：Chief Executive Officer）が負っています。

海外の地域本社の代表者は、管轄地域内における情報資産と情報システムの取り扱いに関する管理責任者として、機密情報管理・情報システム管理・情報セキュリティ対策に関する規程類の整備および運用の徹底、安全対策の実施、教育訓練などの情報セキュリティ全般に責任を負っています。海外の地域本社には情報セキュリティの窓口担当者を配置し、本社と連携しながら資生堂グループ全体の情報セキュリティの取り組みの継続的な維持・向上に努めています。

資生堂グループ各社の各部門・事業所の責任者は、部門・事業所で取り扱う情報資産について、保護と管理状況の定期的な確認、従業員等への教育訓練、取り扱い状況に関する自己点検、および事故発生時の対応などを行っています。



資生堂の情報セキュリティマネジメント

(2) ポリシー・ルールの整備

情報セキュリティ管理体制の構築にあたっては、リスクマネジメントの国際規格であるISO 31000、情報セキュリティ関連の国際認証規格であるISO 27001、NIST（米国国立標準技術研究所）のNIST Cyber Security Framework、Center for Internet Security※のCIS Controls、経済産業省のサイバーセキュリティ経営ガイドラインなどのガイドラインや確立されたベストプラクティスを参考にしています。

加えて、具体的な活動指針やルールとして、前述の「資生堂グループ 情報セキュリティポリシー」および機密情報管理、個人情報保護、情報システムのセキュリティ対策に関わる規程を策定し、グローバルなルールとして海外事業所も含めた遵守を推進しています。

社外の取引先に対しては、「資生堂グループ サプライヤー行動基準」において、機密情報・個人情報の保護を明記し、遵守を求めるとともに、重要な処理を委託する取引先に対しては、取引先の情報セキュリティ管理体制を確認し、必要に応じ適切な安全管理措置を求めています。

※Center for Internet Security (CIS)：米国国家安全保障局（NSA）、国防情報システム局（DISA）、米国立標準技術研究所（NIST）などの政府機関と、企業、学術機関などが協力して、インターネット・セキュリティ標準化に取り組む目的で2000年に設立された米国の団体の略称。



情報セキュリティ関連規程を整備

3. 情報セキュリティ向上への具体的な取り組み

(1) 従業員への教育・啓発

資生堂グループでは、従業員に対して、eラーニングやグループセッションによる研修を定期的に行い、情報セキュリティ意識と知見の向上を図っています。新入社員やキャリア採用社員への研修も入社時の教育の一環として実施し、早期に情報セキュリティの重要性を理解させることに努めています。

また、情報セキュリティに関する最新情報を社内ポータルサイトの掲示板により周知するなど、情報のアップデートを定期的に行っています。

(2) バイデザインの推進

資生堂グループでは、新規ビジネスやサービスにおいて、必要な情報セキュリティ対策が企画・設計段階から講じられるよう、情報セキュリティ部門が当初から関与する社内体制やプロセスを整備しています。

(3) サプライチェーンのセキュリティ

資生堂グループでは、各国・地域の法令の定義による個人情報の取り扱い、資生堂グループの規程類の定義による機密情報の取り扱い、および資生堂グループの業務の継続や品質の確保に大きく関わると考えられる業務を外部の

取引先などに委託する場合は、委託業務の遂行において情報セキュリティが確保されるよう、委託先に対する適切な管理・監督を行っています。

(4) モニタリング活動

資生堂グループでは、情報資産の適正な運用や情報システム開発運用管理における適正な情報セキュリティ対策を確認するため、リスクに応じて情報システムおよび関連する業務プロセスに対する評価を実施し、そこで検出された是正事項の改善の監督を行っています。工場のシステム環境についても、定期的にセキュリティ評価を行い、生産活動の情報セキュリティ確保にも努めています。

また、情報システムにおける脆弱性を診断するため、定期的に情報システム基盤、およびアプリケーションに対する脆弱性診断を実施し、検出された脆弱性に対する指摘・改善指示を行っています。加えて、外部インテリジェンスを活用した情報セキュリティモニタリングを常時行っています。

重要な情報処理を委託している取引先に対しては、契約締結後も定期的に情報セキュリティ管理体制や実施状況を確認しています。

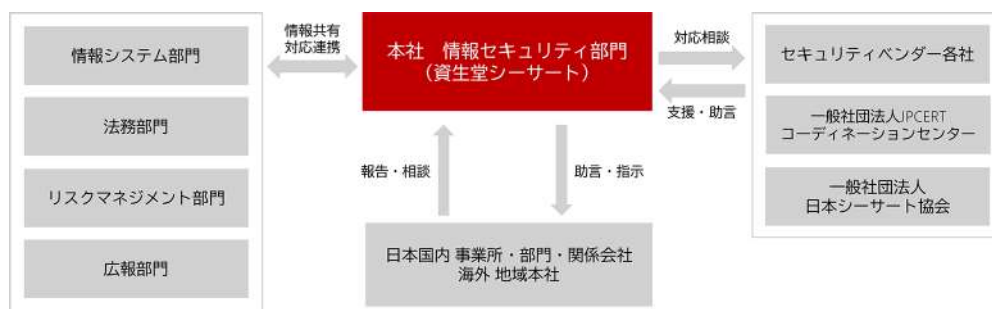
(5) 情報セキュリティに関わる事故・緊急対応

資生堂グループでは、情報セキュリティ部門を情報セキュリティに関わる事故対応窓口として、事故の影響度に応じ社内関係部門などと連携を図りながら、事故への対応を実施しています。

セキュリティインシデントに対応するための組織であるCSIRT（Computer Security Incident Response Team）を整備し、インシデント関連情報、脆弱性情報、攻撃予兆情報の収集、分析、対応などの活動を行っています。一般社団法人 日本シーサート協議会※に資生堂シーサート(Shiseido CSIRT)として加盟登録し、情報セキュリティ機関や他社の情報セキュリティ部門とも情報連携しています。

情報セキュリティ部門では定期的に事故対応訓練（年2回以上：日本シーサート協議会主催の訓練、フォレンジックサービス事業者による訓練等）を実施し、そこで認識された改善点を事故対応マニュアルに反映し、事故対応能力の向上に努めています。また、工場向けの事故対応訓練も随時行い、生産活動にかかわる情報セキュリティの確保にも努めています。

※一般社団法人 日本コンピュータセキュリティインシデント対応チーム協議会。事業社におけるシーサート間の緊密な連携を図り、課題解決に貢献するための組織



(6) 第三者評価

資生堂グループでは、情報セキュリティの適正な施策・体制推進の確認をするため、外部のセキュリティ専門家による第三者評価を行っています。そこで検出された改善・強化事項は、情報セキュリティ戦略・施策の立案へ反映させています。

個人情報の保護

1.個人情報の保護に関する方針

資生堂グループでは、事業活動を通じて得られる個人情報の重要性を十分に認識し、個人情報の安全性を確保することを社会的責任と考え、資生堂グループで働くすべての人々が遵守しなければならない「資生堂グループ プライバシールール」に基づき、プライバシー保護を実施しています。また、「資生堂グローバル個人情報保護方針」は、グループの共通のプライバシー原則として策定され、各グループ会社のプライバシーポリシーも公開されています。

2.個人情報保護の管理体制

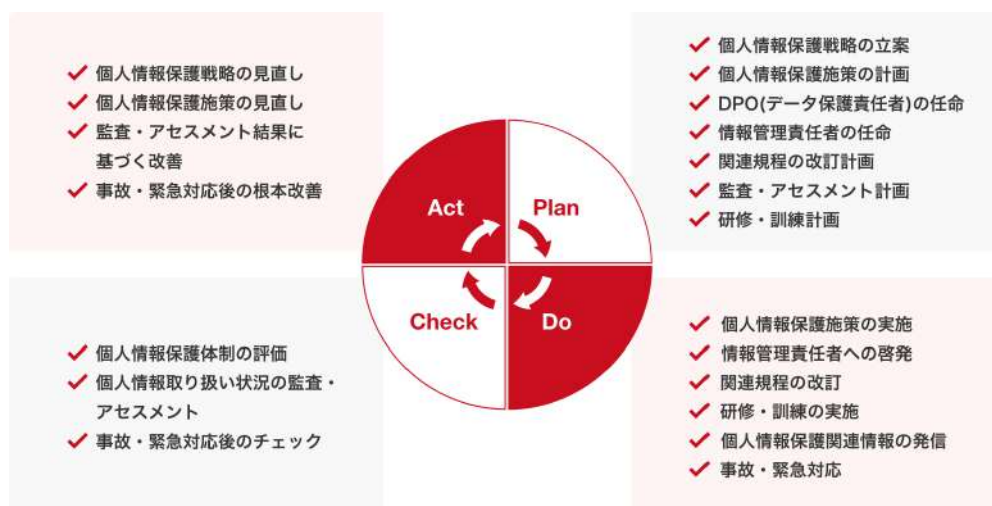
(1) 組織体制

資生堂グループでは、チーフリーガルオフィサーおよび法務部門のリードの下で、プライバシー保護システムを設けています。チーフリーガルオフィサーは、プライバシー保護に関する最終的な責任を持ち、経営陣とコミュニケーションを取りながら、関係する戦略や取り組みを計画・実施します。

チーフインフォメーションテクノロジーオフィサー（CITO）は、個人情報保護に関する安全対策の実施および監督に責任を負っています。また、情報セキュリティ部門の部門長がこれらの対策の推進および実行を担っています。

海外の地域本社の代表者は、管轄地域内における個人情報の取り扱いに関する管理責任を負っています。

資生堂グループ各社の各部門・事業所の責任者は、部門・事業所で取り扱う個人情報について、保護と管理状況の定期的な確認、従業員などへの教育訓練、および事故発生時の対応などを行っています。



(2) ポリシー・ルールの整備

情報セキュリティ管理体制の構築にあたっては、リスクマネジメントの国際規格であるISO 31000、情報セキュリティ関連の国際認証規格であるISO 27001、NIST（米国国立標準技術研究所）のNIST Cyber Security Framework、Center for Internet Security※のCIS Controls、経済産業省のサイバーセキュリティ経営ガイドラインなどのガイドラインや確立されたベストプラクティスを参考にしています。

加えて、具体的な活動指針やルールとして、前述の「資生堂グループ 情報セキュリティポリシー」、および機密情

報管理、個人情報保護、情報システムのセキュリティ対策に関わる規程を策定し、グローバルなルールとして海外事業所も含めた遵守を推進しています。

社外の取引先に対しては、「資生堂グループ サプライヤー行動基準」において、機密情報や個人情報の適切な取り扱いを明記し、遵守を求めるとともに、重要な処理を委託する取引先に対しては、取引先の情報セキュリティ管理体制を確認し、必要に応じ適切な安全管理措置を求めています。

※Center for Internet Security (CIS)：米国国家安全保障局（NSA）、国防情報システム局（DISA）、米国立標準技術研究所（NIST）などの政府機関と、企業、学術機関などが協力して、インターネット・セキュリティ標準化に取り組む目的で2000年に設立された米国の団体の略称。

3.個人情報保護の具体的な取り組み

（1）従業員への教育・啓発

資生堂グループでは、従業員に対して、eラーニングやグループセッションによる研修を定期的に行い、個人情報保護の意識と知見の向上を図っています。新入社員や中途採用社員への研修も入社時の教育の一環として実施し、早期に個人情報保護の重要性を理解させることに努めています。

また、個人情報保護に関する最新情報を、社内ポータルサイトの掲示板により周知するなど、情報のアップデートを定期的に行っています。

（2）バイデザインの推進

資生堂グループでは、新規ビジネスやサービスにおいて、必要な個人情報保護対策が企画・設計段階から講じられるよう、情報セキュリティ部門やリーガル・ガバナンス部門が当初から関与する社内体制やプロセスを整備しています。

（3）サプライチェーンのセキュリティ

資生堂グループでは、個人情報の取り扱いのすべて、または一部を外部の取引先などに委託する場合、委託業務の遂行において情報セキュリティが確保されるよう、委託先に対する適切な管理・監督を行っています。

（4）モニタリング活動

資生堂グループでは、個人情報の保有・管理状況を定期的に確認しています。また、個人情報保護の対策が適正に運用されていることを確認するため、リスクに応じて事業所・部門・関係会社および情報システムに対する評価を実施し、そこで検出された是正事項の改善の監督を行っています。

個人情報の取り扱いを委託している取引先に対しては、契約締結後も定期的に情報セキュリティ管理体制や実施状況を確認しています。

（5）個人情報に関わる事故・緊急対応

資生堂グループでは、情報セキュリティ部門を情報セキュリティに関わる事故対応窓口としています。個人情報漏洩の可能性がある場合、情報セキュリティ部門、リーガル・ガバナンス部門、リスクマネジメント部門、情報システム部門等が連携し、事故への対応を図っています。

個人情報漏洩などの事故が発生した場合、各国・地域の法令に従い、当局への報告やご本人への通知を行っています。

（6）第三者評価

資生堂グループでは、個人情報保護の適正な施策・体制推進の確認をするため、必要に応じ外部の専門家による評価を行っています。そこで検出された改善・強化事項は、個人情報保護の戦略・施策の立案へ反映しています。

(7) 懲戒

資生堂グループの個人情報保護に関する方針、ポリシー、規程および慣例に対する違反があった場合は、該当の国や地域において適用される法令に基づき、解雇を含む懲戒処分の対象となることがあります。

知的財産の保護

資生堂グループは、知的財産活動をイノベーション創出により企業およびブランドの価値を高める上で重要な活動であると位置付けています。将来を見据えて新たな知的財産を獲得し、グループ全社で最大限に有効活用することで、資生堂グループの技術とマーケティング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。

※知的財産：知的財産権（特許権、商標権、意匠権、著作権など）および営業秘密（ノウハウなど）

タックスポリシー

グローバルタックスポリシー

資生堂グループの英国におけるタックスポリシー

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します。企業理念THE SHISEIDO PHILOSOPHY,“OUR MISSION, DNA and PRINCIPLES”を定義し、「資生堂倫理行動基準」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。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。

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します。また、各国で適用される基準および税法の精神を理解し尊重します。商業的な実態のない税構造の利用や軽減税国への利益移転行為による意図的な租税回避は行いません。

ガバナンス

「資生堂倫理行動基準」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。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。

税務責任と体制

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。

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ります。

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、このポリシーおよびアームズレングス原則に基づいたグループ間取引価格を設定します。

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いません。

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きます。

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。企業理念THE SHISEIDO PHILOSOPHY, “OUR MISSION, DNA and PRINCIPLES”を定義し、「資生堂倫理行動基準」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

「資生堂倫理行動基準」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）、Finance Director（以下、「FD」：財務責任者）またはGroup Financial Controller (GFC)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またはFD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またはFD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。

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。

コーポレートガバナンス



基本方針

当社を含む資生堂グループは、企業理念 THE SHISEIDO PHILOSOPHY の中で、OUR MISSIONとして「BEAUTY INNOVATIONS FOR A BETTER WORLD（美の力でよりよい世界を）」定め、コーポレートガバナンスを“OUR MISSION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。

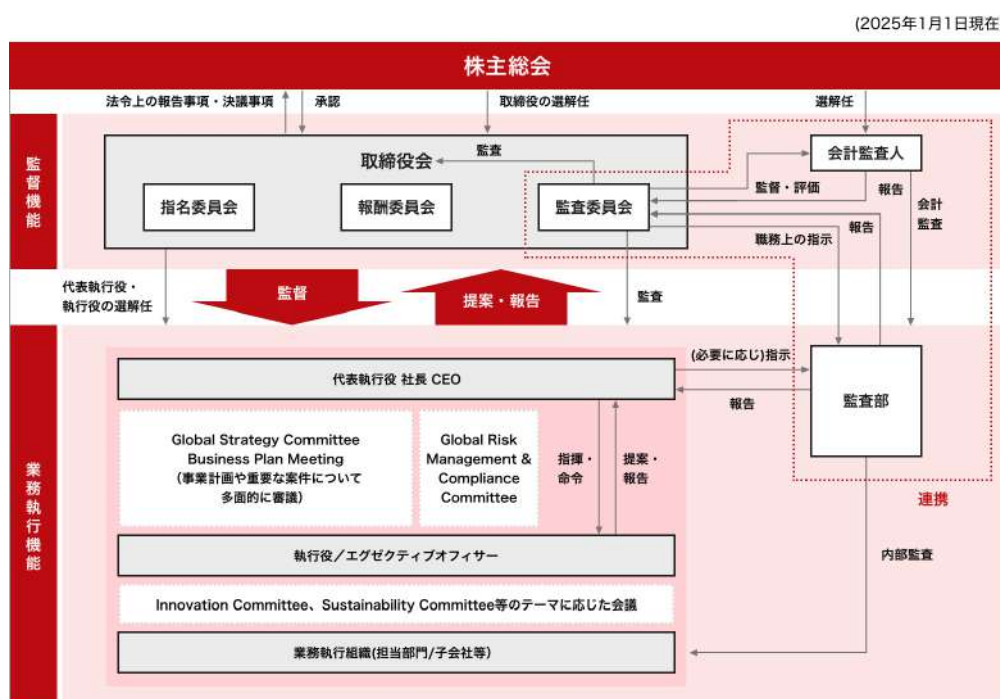
コーポレートガバナンスの実践・強化により経営の透明性・公正性・迅速性の維持・向上を図り、“社員”“お客さま”“取引先”“株主”“社会・地球”という全てのステークホルダーとの対話を通じて、中長期的な企業価値および株主価値の最大化に努めます。あわせて、社会の公器としての責任を果たし、各ステークホルダーへの価値の分配の最適化を目指します。

コーポレートガバナンス体制

■指名委員会等設置会社への移行

当社は、これまでモニタリングボード型を指向した取締役会運営等、透明性・公正性を確保しながら戦略策定とその迅速な執行を行うため、コーポレートガバナンスの進化に向けた取り組みを行ってきましたが、これを一段進め、更なる企業価値向上を目指すため、2024年3月26日開催の定時株主総会の決議により、指名委員会等設置会社に移行しました。取締役会は、経営の基本方針・経営戦略の決定とそれらの執行の監督に集中する一方、執行に対して大幅な権限委譲を行ったことにより、業務執行に関する意思決定と事業戦略遂行の迅速化を進めました。

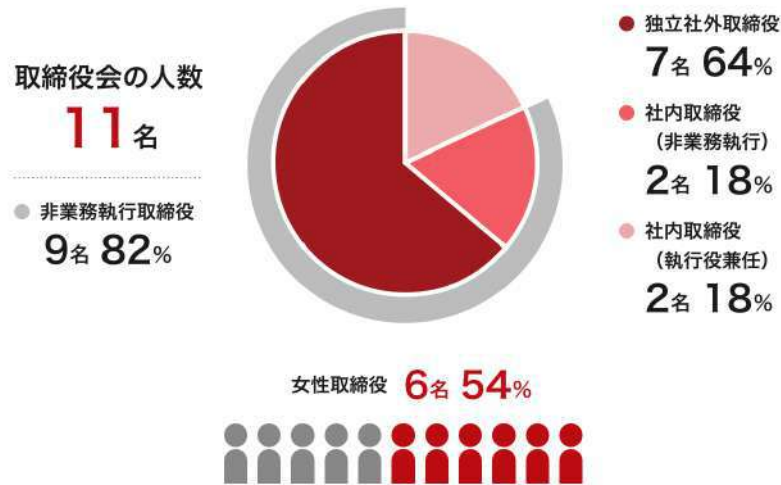
当社のコーポレートガバナンスの体制は、以下のとおりです。



上記の体制に加えて、3ラインモデルの活用推進がコーポレートガバナンスの強化に寄与すると認識し、第一線の事業部門、第二線となるグローバル本社機能部門や地域本社等とともに第三線の監査部が協働して、健全な成長戦略の推進および持続的な企業価値向上に向けて、リスクシナリオおよび重要リスクへの対策の構築・改善活動を進めています。

■取締役および執行役

・取締役会の構成



取締役11名のうち、7名（64％）は当社が定める「社外取締役の独立性に関する判断基準」を満たした独立性の高い独立社外取締役です。また、社内の取締役4名のうち、2名は執行役を兼任する取締役、2名は非業務執行取締役です。これにより、社内外をあわせた非業務執行取締役は9名（82％）となります。

■ 取締役会および各委員会の構成

役職名	氏名	取締役会	指名委員会	報酬委員会	監査委員会
取締役	藤原憲太郎	○			
取締役	廣藤綾子	○			
取締役 (非業務執行)	安野裕美	○			○(常勤)
取締役 (非業務執行)	吉田猛	○			○(常勤)
社外取締役 (非業務執行)	大石佳能子	○	○	○	
社外取締役 (非業務執行)	岩原紳作	○	◎	○	
社外取締役 (非業務執行)	得能摩利子	○	○	○	
社外取締役 (非業務執行)	畑中好彦	◎	○	◎	
社外取締役 (非業務執行)	後藤靖子	○			◎
社外取締役 (非業務執行)	野々宮律子	○			○
社外取締役 (非業務執行)	中嶋康博	○			○

(注) ○は構成員を、◎は取締役会議長もしくは委員長を、それぞれ示しています。

■ 社外取締役の独立性に関する判断基準

当社は、社外取締役の独立性について客観的に判断するため、海外の法令や上場ルール等も参考に、独自に「社外取締役の独立性に関する判断基準」を定めています。

社外取締役候補者の選定にあたっては、コーポレートガバナンスの充実の観点からその独立性の高さも重視しており、同基準を用いて社外取締役候補者が高い独立性を有しているかどうかを判断しています。

また、当社は、取締役の競業の状況、社外取締役の独立性の高さなどを明らかにするため、取締役の「重要な兼職」についての判断基準を定め、これに従って取締役の兼職状況を株主総会招集通知に添付する事業報告に記載しています。

■ 当社取締役に必要とされるスキル・経験について

当社は、企業使命である「BEAUTY INNOVATIONS FOR A BETTER WORLD（美の力でよりよい世界を）」の実現を最終目標としながら、昨今の急激な外部環境の変化を受け、変化の激しい市場でも安定的な利益拡大を実現するレジリエントな事業構造を目指し、「ブランド力の基盤強化」「高収益構造の確立」「事業マネジメントの高度化」の3つを柱とする「アクションプラン2025-2026」を策定、実行しています。

これら企業使命、経営計画の実現・達成において、取締役会による執行部門の監督、経営に対する助言は極めて重要な要素と考え、その期待役割を高く発揮するべく、当社は、取締役会全体、および各取締役に求める知識・知見を以下のリンク先に定めています。

取締役候補者の選任においては、これら求める知識・知見、バックグラウンドや経験等による取締役会全体における高い多様性を獲得することを重視しており、当社取締役は多様なメンバーで構成されています。

■ 監督機能

1. 取締役会

取締役会は概ね1カ月に1回程度開催し、経営の基本方針・経営戦略の決定とそれらの執行の監督に集中することで、監督機能を強化し、変化の激しい環境下で、迅速な対応が求められる執行の取り組みを促します。また、法令・定款に定められた事項のほか、取締役会規程で定めた事項を審議・決定し、それ以外の事項は代表執行役または執行役に委任しています。

当社の取締役会は、社外取締役7名を含む取締役11名で構成されています。

2024年度に開催した取締役会を14回です。執行側からは主に中期経営戦略の見直し・戦略アクション、構造改革・M&Aおよびそれらの進捗、新基幹システム(FOCUS)導入の進捗、資生堂グループの重要リスク、IR活動(投資家フィードバック共有など)等の提案・報告がなされ、審議を行ったほか、指名・報酬・監査の各委員会から定期的に報告がなされ、監督機能を十分発揮しました。

なお、上記の取締役会の開催回数のほか、会社法第370条および当社定款第26条第2項の規定に基づき、取締役会決議があったものとみなすみなし決議が2回ありました。

〔2024年度に取締役会および取締役会メンバーによるミーティングで議論された主な議題〕

- ・ 「アクションプラン2025-2026」含む中長期経営戦略
- ・ 構造改革、M&A
- ・ 「FOCUS※」運用状況

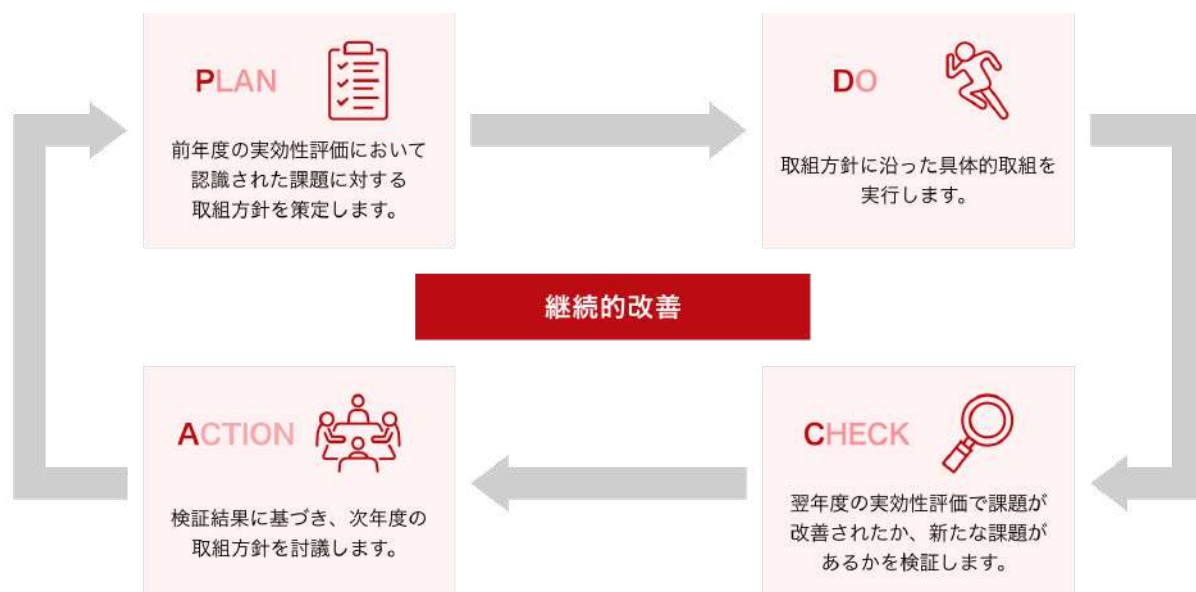
- ・ 資生堂グループの重要リスク
- ・ IR活動報告、資本市場の反応
- ・ 指名・報酬・監査各委員会からの報告

※統合基幹システムの構築・導入を通じた業務変革プロジェクト

〔取締役会実効性評価〕

基本的な考え方

当社は、取締役会等の課題や改善点を洗い出すとともに、より実効性の高い取締役会への進化を目指すことを目的に、毎年、取締役会の実効性評価を実施しています。この実効性評価の結果に基づき、以下のPDCAサイクルを回すことで継続的に取締役会の機能強化・実効性向上に取り組んでいます。



評価プロセス

毎年4月～6月にかけ、取締役全員を対象に、前年の定時株主総会終了後から当年の定時株主総会開催前までの取締役会および指名・報酬諮問委員会※について評価・分析を行うアンケート調査およびインタビュー調査を行い、取締役会事務局にて集計・分析・課題の抽出を行っています。抽出された課題や意見については、取締役会に報告し、必要な対応の策定と取り組みを行っています。

また、実効性評価に関し、概ね3年に1度、第三者機関にチェックおよび評価を依頼し、透明性・客観性を確保しています。

※当社は、2024年3月26日の定時株主総会の決議をもって指名委員会等設置会社に移行し、現在は指名委員会・報酬委員会・監査委員会を設置しております。

2023年～24年の取組、評価結果および今後の取組方針

2023年3月の定時株主総会終了後から2024年3月の定時株主総会開催前までを評価期間として、取締役会実効性評価を行いました。評価期間中の取り組みに対する主な評価項目および評価結果は次のとおりです。また、評価結果を踏まえ認識した課題に対し、2024年～25年にかけて、次のような取り組みを行い、取締役会の実効性向上をさらに加速していきます。

   	2023年度の 取組	・資料のわかりやすさのさらなる工夫（論点整理、ポイントの明確化） ・事前説明のやり方を工夫 ・戦略的な重要性を勘案した取締役会の年間アジェンダの策定 ・戦略の定期進捗報告 ・社外役員ミーティング、社外取締役・社外監査役間の意見交換・連携のさらなる充実 ・新任社外取締役オンボーディングの継続 ・社外役員に対して現場の意見を届けるさらなる工夫	
	評価の視点	① 取締役会の構成および運営、② 議題選定および審議内容、③ 取締役会の監督機能、 ④ CEOおよび社外役員のサクセッション、⑤ 執行側との意見交換、 ⑥ 取締役の期待役割発揮に関する自己および他者評価、⑦ ステークホルダーとの対話、 ⑧ ガバナンスの在り方など	
	評価結果	実効性は確保されているとの評価を得た。	
	評価された点	・取締役会資料は、ポイント・論点・ファクトが明確になり、簡潔になった。 ・現状の課題とその対策（構造改革など）について深度ある議論ができた。 ・CEOサクセッションにおいては、候補者の選考を周到に行い、十分な議論が尽くされた。 ・社外役員の事業所訪問は、現場を知る手立てとして有効であり、事業への理解度が深まった。 ・議論においては、社外役員それぞれの見地から意見が出され建設的な議論がなされた。 ・指名委員会等設置会社へ移行し、ガバナンスの更なる進化を図ろうとする姿勢は評価できる。	
	2024年度の 重点取組	① グローバルでの成長戦略に関する議論	グローバルでの中長期的な成長戦略についてより深く議論する場を設定する。課題や対応策を適切に共有し、取締役会で議論すべきポイントを絞り込むことで議論を深化させる。
		② 深度ある議論・監督のための取締役会構成および社外取締役サクセッション	社外取締役に求める期待役割・資質をさらに議論するとともに、将来を見据えた人材確保を含む審議および計画の策定を行う。
		③ CEOサクセッション	次期CEOへのサクセッションの完遂と、その次のサクセッションを見据えての取組を開始する。
		④ 執行側から社外取締役への情報提供の充実および現場理解の進化	監督機能を発揮するうえで重要な事項について、取締役会内外での多様な方法で、適時適切に、情報共有を行う。また、今期特に注目すべき事項などテーマを定め、それに関連する現場理解の機会を設定する。
		⑤ ステークホルダーとの対話のさらなる充実	社外取締役と機関投資家を含めたステークホルダーとの対話の定期的な開催と充実を図る。

2. 指名委員会

当社の指名委員会は、株主総会に提出する取締役の選任および解任に関する議案の内容、取締役のサクセッションに関する事項等を決議するほか、代表執行役の選定および解職、執行役の選任および解任、執行役の担当領域の決定、CEOの選任および解任、CEOのサクセッションに関する事項等を審議し取締役会へ提言します。

同委員会は、社外取締役4名で構成されており、委員長は委員の中から指名委員会の決議によって選定されます。

2024年度に開催した指名委員会は8回です。主なものとして、取締役のサクセッションについて審議し、株主総会に提出する取締役候補者の選任等について決議したほか、CEOサクセッションの実施状況のモニタリングを行い、CEOの選任、代表執行役および執行役の選定、執行役の担当領域の決定に関する事項等を審議し、取締役会に提言しました。

3. 報酬委員会

当社の報酬委員会は、取締役および執行役の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針、取締役および執行役の報酬制度の設計、取締役および執行役の個人別の報酬等の内容等を決議します。

同委員会は、社外取締役4名で構成されており、委員長は委員の中から報酬委員会の決議によって選定されます。

2024年度に開催した指名委員会は10回です。主なものとして、CEOの報酬設計、長期インセンティブの業績指標の変更、取締役および執行役の報酬等について審議のうえ決議し、また、取締役・執行役以外のエグゼクティブオフィサーの報酬決定の監督を行いました。

4. 監査委員会

当社の監査委員会は、取締役および執行役等の職務の執行の監査および監査報告の作成、株主総会に提出する会計監査人の選任および解任ならびに会計監査人を再任しないことに関する議案の内容の決定を決議します。

同委員会は、社外取締役3名と常勤の監査委員2名で構成されており、委員長は委員の中から監査委員会の決議によって選定された社外取締役が務めています。

2024年度の監査委員会の活動状況はこちら

■業務執行機能

執行役は、取締役会からの委任を受けて当社の業務執行を担います。取締役会は、執行役に対し大幅な権限委譲を行うことにより、業務執行に関する意思決定と事業戦略遂行を迅速化しています。

また、当社は、業務執行に関する重要な事項の決定に際し審議を行うための会議体を設置しています。

主な会議は以下のとおりです。

1. Global Strategy Committee

CEOによる意思決定に先立ち、グループポリシー、組織改革、新規事業・ブランド立ち上げ等のほか、資生堂グループにとって特に重要な案件について多面的に審議しています。

2. Business Plan Meeting

コアブランド、地域や主要コーポレートファンクションの事業戦略・計画について審議しています。

3. Global Risk Management & Compliance Committee

グローバルおよび各地域の社会変化や資生堂グループの現状を的確に捉え、これに基づき経営リスク要因を特定し、重要リスクの優先順位付けとその対策、および倫理・コンプライアンスに関する重要事項を審議します。

コーポレートガバナンスの基本的な考え方

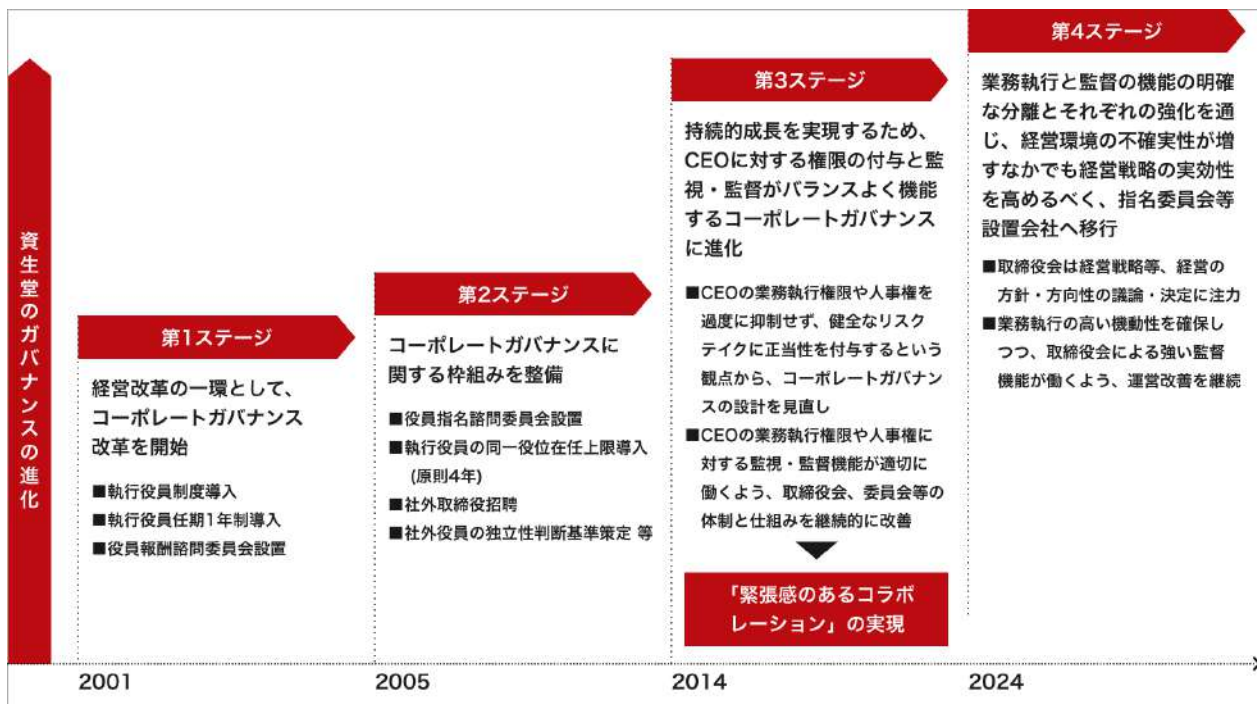
コーポレートガバナンスの進化の変遷

当社を含む資生堂グループは、企業理念 THE SHISEIDO PHILOSOPHY の中で、OUR MISSIONとして

「BEAUTY INNOVATIONS FOR A BETTER WORLD（美の力でよりよい世界を）」を定め、コーポレートガバナンスを“OUR MISSION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。

2001年から本格的な取り組みを開始し、現在に至るまで継続的な改善を実行してきた当社の足取りは、大きく4つのステージに分かれます。

コーポレートガバナンスの継続的な強化に向けた取り組み



第1ステージはコーポレートガバナンス改革の黎明期であり、執行役員制度の導入など「経営の監督と執行機能の分離」に着手しました。役員指名諮問委員会（当時）の設置や社外取締役の招聘など、枠組みの整備に取り組んだ第2ステージでは、客観的な数値基準や必要な外形基準を整え、これらの厳格な運用と積極的な開示を通じてコーポレートガバナンスの質を高めてきました。第3ステージでは、より持続的な成長の実現に資するためのコーポレートガバナンスを目指し、資生堂グループの最高経営責任者であるCEOのリーダーシップの発揮に必要な権限の集中と、CEOに対する監視・監督がバランスよく機能した「緊張感のあるコラボレーション」を実現してきました。この「緊張感のあるコラボレーション」では、CEOの権限そのものを過度に制限するのではなく、CEOには最大限の権限を持たせた上で、取締役会などの監督機関への厳格な説明責任を課すことにより、監督機関がCEOや経営の執行を定期的に評価するプロセスを構築しており、指名・報酬諮問委員会による評価もこのプロセスを前提に定期的に実施してきました。

そして、当社のコーポレートガバナンスは第4ステージとして、業務執行と監督の機能の明確な分離とそれぞれの強化を通じ、経営環境の不確実性が増すなかでも経営戦略の実効性を高めるべく、指名委員会等設置会社へ移行し

ました。取締役会は、経営の基本方針・経営戦略の決定とそれらの執行の監督に集中することで、監督機能を強化し、変化の激しい環境下で、迅速な対応が求められる執行の取り組みを促します。また、指名委員会および報酬委員会は、独立社外取締役のみで構成し、戦略の実現に繋がる役員指名と報酬の決定を、公正に透明性・客観性高く実現します。さらに、内部監査部門の機能を強化し、監査委員会はこれを通じた実効性の高い監査を実施します。これに対し執行は、代表執行役を中心として、よりスピード感をもった意思決定および業務執行を担います。

取締役の多様性

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。

候補者を選定する際には、ジェンダー平等の実現や、年齢・国籍・人種等の属性や人格に加え、経営に関連する各分野の識見や経験などにも配慮して豊かな多様性を確保することを重視しています。また、社外取締役については、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14名としており、適切に経営の監督を行うため、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。

当社は、監督機能の実効性を担保する観点から、原則として取締役の過半数を独立社外取締役で構成しています。なお、社外取締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「社外取締役の独立性判断基準」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。

CEOのサクセッションプラン

CEOの後任候補者の選定およびサクセッションプランの策定は、現任者の協力のもと、指名委員会が中心となって行います。指名委員会とCEOは、当社の経営環境を踏まえ、中長期的な視点でCEOに求められる資質、後継者選任の考え方、育成方針等を十分に議論し、サクセッションプランを策定します。策定されたサクセッションプランの遂行状況について、指名委員会は定期的に報告を受け、その実施状況をモニタリングします。

また、具体的なCEO後任者の選定に向けては、指名委員会は、執行部門からの情報提供、外部専門家によるアセスメント、個別の対談機会の設定等により、社内外のすべての候補者の中から最適な選択ができるよう、時間をかけて検討と議論を行います。また、実際に後任のCEOを選定する際は、指名委員会は最終候補者および最終候補者選定のプロセス等につき十分に審議したうえで提言を行い、取締役会において選定決議を行います。

CEOサクセッション事例



取締役、執行役およびエグゼクティブオフィサーのサクセッションならびに研修

当社は、新任取締役に対し、法令上の権限および義務等に関する研修を実施しているほか、社外取締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、事業戦略および重要リスク等について研修を行っています。

また、毎年の事業戦略や、事業経営上の課題について、社内向け会議への出席や外部有識者による講演を随時開催し、社外取締役への当社理解促進の機会としています。

さらに、当社では、取締役や執行役、エグゼクティブオフィサー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。

コーポレートガバナンス・コードの各原則と資生堂の対応

最終更新日：2025年4月10日

第1章

第1章 株主の権利・平等性の確保	
基本原則1	上場会社は、株主の権利が実質的に確保されるよう適切な対応を行うとともに、株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備を行うべきである。また、上場会社は、株主の実質的な平等性を確保すべきである。少数株主や外国人株主については、株主の権利の実質的な確保、権利行使に係る環境や実質的な平等性の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

・以下をご参照

原則1-1. 株主の権利の確保	上場会社は、株主総会における議決権をはじめとする株主の権利が実質的に確保されるよう、適切な対応を行うべきである。
--------------------	--

・以下をご参照

補充原則 1-1①	取締役会は、株主総会において可決には至ったものの相当数の反対票が投じられた会社提案議案があったと認めるときは、反対の理由や反対票が多くなった原因の分析を行い、株主との対話その他の対応の要否について検討を行うべきである。
--------------	---

・賛成率が当社の規定する水準より低い議案があった場合、当該議案に反対の立場の株主と対話を行ったうえで、当社の以降の対応を検討します。

補充原則 1-1②	上場会社は、総会決議事項の一部を取締役に委任するよう株主総会に提案するに当たっては、自らの取締役会においてコーポレートガバナンスに関する役割・責務を十分に果たし得るような体制が整っているかを考慮すべきである。他方で、上場会社において、そうした体制がしっかりと整っていると判断する場合には、上記の提案を行うことが、経営判断の機動性・専門性の確保の観点から望ましい場合があることを考慮に入れるべきである。
--------------	--

・当社取締役会は、株主総会決議事項の一部を取締役に委任するに当たっては、株主の権利の制限につながらないか、株主に対する透明性は確保されるか等を十分に検討の上、取締役会への委任を行うことが株主への責務を果たす妨げにならないことを重視しています。なお、当社は、機動的・積極的に株主還元策を実施するため、自己株式の取得および中間配当に関する決議事項を取締役に委任しています。

・剰余金の配当については毎年総会に付議して株主の賛同を得たうえで、決定しています。

補充原則 1-1③	上場会社は、株主の権利の重要性を踏まえ、その権利行使を事実上妨げることのないよう配慮すべきである。とりわけ、少数株主にも認められている上場会社及びその役員に対する特別な権利（違法行為の差止めや代表訴訟提起に係る権利等）については、その権利行使の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。
--------------	---

・「少数株主権等行使申出書」を作成して自社サイトに掲示するなどし、少数株主からの申し出や権利行使に適切に対応する体制を整備しています。

原則1-2. 株主総会における 権利行使	上場会社は、株主総会が株主との建設的な対話の場であることを認識し、株主の視点に立って、株主総会における権利行使に係る適切な環境整備を行うべきである。
----------------------------	--

・以下をご参照

補充原則 1-2①	上場会社は、株主総会において株主が適切な判断を行うことに資すると考えられる情報については、必要に応じ適確に提供すべきである。
--------------	--

・法定の記載事項に限らず、グローバルでの開示事例や投資家との対話で求められた事項等で当社も必要と判断した事項については、招集通知への記載やWebサイト上で開示しています。

補充原則 1-2②	上場会社は、株主が総会議案の十分な検討期間を確保することができるよう、招集通知に記載する情報の正確性を担保しつつその早期発送に努めるべきであり、また、招集通知に記載する情報は、株主総会の招集に係る取締役会決議から招集通知を発送するまでの間に、TDnetや自社のウェブサイトにより電子的に公表すべきである。
--------------	--

・招集通知は毎年、株主総会の約3週間前に発送している他、取締役会で招集決定後、印刷するタイムラグを考慮し、取締役会の翌日にTDnetと自社サイトで発送前にWeb開示しています。

補充原則 1-2③	上場会社は、株主との建設的な対話の充実や、そのための正確な情報提供等の観点を考慮し、株主総会開催日をはじめとする株主総会関連の日程の適切な設定を行うべきである。
--------------	--

・当社は12月決算・3月総会会社であり、3月総会会社の中で集中日と言われる日より早い日程で株主総会を設定しています。

補充原則 1-2④	上場会社は、自社の株主における機関投資家や海外投資家の比率等も踏まえ、議決権の電子行使を可能とするための環境作り（議決権電子行使プラットフォームの利用等）や招集通知の英訳を進めるべきである。特に、プライム市場上場会社は、少なくとも機関投資家向けに議決権電子行使プラットフォームを利用可能とすべきである。
--------------	---

・当社の株主は直近で海外機関投資家と国内機関投資家がそれぞれ約4割を占めています。

・これを受けて、議決権電子行使プラットフォームを利用している他、招集通知や決算発表時の説明資料等、あらゆる開示書類を和文、英訳で提供しています。

補充原則 1-2⑤	信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、株主総会において、信託銀行等に代わって自ら議決権の行使等を行うことをあらかじめ希望する場合に対応するため、上場会社は、信託銀行等と協議しつつ検討を行うべきである。
--------------	---

・いわゆる実質株主から株主総会への出席要請があった場合には、保有の事実を確認して議決権行使が直接できるよう準備をしています。

原則1-3. 資本政策の基本的 な方針	上場会社は、資本政策の動向が株主の利益に重要な影響を与え得ることを踏まえ、資本政策の基本的な方針について説明を行うべきである。
---------------------------	---

・当社は「資本政策の基本方針」を定め、招集通知等各種開示資料で開示しています。

原則1-4. 政策保有株式	上場会社が政策保有株式として上場株式を保有する場合には、政策保有株式の縮減に関する方針・考え方など、政策保有に関する方針を開示すべきである。また、毎年、取締役会で、個別の政策保有株式について、保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等を具体的に精査し、保有の適否を検証するとともに、そうした検証の内容について開示すべきである。上場会社は、政策保有株式に係る議決権の行使について、適切な対応を確保するための具体的な基準を策定・開示し、その基準に沿った対応を行うべきである。
------------------	---

・以下をご参照

補充原則 1-4①	上場会社は、自社の株式を政策保有株式として保有している会社（政策保有株主）からその株式の売却等の意向が示された場合には、取引の縮減を示唆することなどにより、売却等を妨げるべきではない。
--------------	--

・当社は「政策保有株式縮減に関する方針」を定め、招集通知等、各種開示書類で開示しています。

・その中で、「当社の株式を政策保有株式として保有している会社から売却等の申し出があった場合は、売却等を妨げることもなく、また、取引の縮減を示唆する行為など行わない。」と定めています。

補充原則 1-4②	上場会社は、政策保有株主との間で、取引の経済合理性を十分に検証しないまま取引を継続するなど、会社や株主共同の利益を害するような取引を行うべきではない。
--------------	---

・当社は「政策保有株式縮減に関する方針」を定め、招集通知等、各種開示書類で開示しています。

・その中で、「個別銘柄ごとに保有目的や保有に伴う便益が資本コストに見合っているかを定期的に精査し、保有の適否を取締役会で検証し、縮減の状況を開示する。」と定めており、毎年実施しています。

原則1-5. いわゆる買収防衛策	買収防衛の効果をもたらすことを企図とられる方策は、経営陣・取締役会の保身を目的とするものであってはならない。その導入・運用については、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。
---------------------	---

・以下をご参照

補充原則 1-5①	上場会社は、自社の株式が公開買付けに付された場合には、取締役会としての考え方（対抗提案があればその内容を含む）を明確に説明すべきであり、また、株主が公開買付けに応じて株式を手放す権利を不当に妨げる措置を講じるべきではない。
--------------	---

・当社は、2006年に、当時は買収に関する制度や市場ルール等が未整備という状況であったこともあり、株主総会の決議を得た上で買収防衛策を導入しました。その後、2008年定時株主総会終結時に有効期間満了となるのを受け、「買収防衛策を継続するよりも、3カ年計画を着実に実行していくことこそが、グローバル市場における当社の競争力と持続的成長性を高め、当社の企業価値ひいては株主共同の利益の確保・向上に繋がる」と判断し、買収防衛策を継続しないこととしました。

・買収提案があった場合は、その内容を吟味し、現在の金融商品取引法に従って、取締役会としての考え方を表明し、適切に対応します。

原則1-6. 株主の利益を害する可能性のある資本政策	支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策（増資、MBO等を含む）については、既存株主を不当に害することのないよう、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。
-------------------------------	--

・当社は「資本政策の基本方針」を定め、招集通知等各種開示資料で開示しています。その中で、財務指標の目安を定め、それに従った業務執行を行っています。

原則1-7. 関連当事者間の取引	上場会社とその役員や主要株主等との取引（関連当事者間の取引）を行う場合には、そうした取引が会社や株主共同の利益を害することのないよう、また、そうした懸念を惹起することのないよう、取締役会は、あらかじめ、取引の重要性やその性質に応じた適切な手続を定めてその枠組みを開示するとともに、その手続を踏まえた監視（取引の承認を含む）を行うべきである。
---------------------	--

・当社は、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ており、取締役会では量的重要性および取引の条件や合理性等の質的重要性の観点からレビューを行っています。なお、量的重要性は、一定の基準を定めています。

第2章

第2章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働	
基本原則2	上場会社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを十分に認識し、これらのステークホルダーとの適切な協働に努めるべきである。取締役会・経営陣は、これらのステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に向けてリーダーシップを発揮すべきである。

・以下をご参照

原則2-1. 中長期的な企業価値向上の基礎となる経営理念の策定	上場会社は、自らが担う社会的な責任についての考え方を踏まえ、様々なステークホルダーへの価値創造に配慮した経営を行いつつ中長期的な企業価値向上を図るべきであり、こうした活動の基礎となる経営理念を策定すべきである。
------------------------------------	---

・当社は100年先も輝きつづけ、世界中の多様な人たちから信頼される企業になるべく、新・企業理念THE SHISEIDO PHILOSOPHYを定義しています。私たちは国・地域・組織・ブランドを問わず、THE SHISEIDO PHILOSOPHYを常によりどころとして、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目指しています。

・当社の価値創造については、統合報告書において以下のように開示しています。

原則2-2. 会社の行動準則の策定・実践	上場会社は、ステークホルダーとの適切な協働やその利益の尊重、健全な事業活動倫理などについて、会社としての価値観を示しその構成員が従うべき行動準則を定め、実践すべきである。取締役会は、行動準則の策定・改訂の責務を担い、これが国内外の事業活動の第一線にまで広く浸透し、遵守されるようにすべきである。
-------------------------	---

・当社は、資生堂グループ共通の企業理念「THE SHISEIDO PHILOSOPHY」を定義し、私たちが果たすべき企業使命を定めた「OUR MISSION」、これまでの150年を超える歴史の中で受け継いできた「OUR DNA」、資生堂全社員がともに仕事を進めるうえで持つべき心構え「OUR PRINCIPLES(TRUST 8)」を定めるとともに当該PRINCIPLESを役員および管理職の業績評価のKPI等に設定するなど、日々の事業活動において「THE SHISEIDO PHILOSOPHY」の実践を徹底しています。

・また当社は、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「資生堂倫理行動基準」を策定しています。同基準においては、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具体的な行動基準を定めています。

・同時に、「資生堂倫理行動基準」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、「THE SHISEIDO PHILOSOPHY」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しています。内部監査部門がこれら諸規程の遵守状況を確認しています。

・定期的実施している「資生堂グループ エンゲージメント調査」の中で、「資生堂倫理行動基準」の遵守状況を振り返り、改善活動を継続しています。

補充原則 2-2①	取締役会は、行動準則が広く実践されているか否かについて、適宜または定期的にレビューを行うべきである。その際には、実質的に行動準則の趣旨・精神を尊重する企業文化・風土が存在するか否かに重点を置くべきであり、形式的な遵守確認に終始すべきではない。
--------------	---

・当社は、コンプライアンスおよびリスクマネジメントを扱う委員会を設置し、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およびリスクマネジメント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しています。なお、経営上の重大なリスク・インシデント事案やその対応に関する推進状況については、代表執行役を通じ、取締役会に適宜提案・報告しています。

・グループ全体の適法かつ公正な企業活動の推進およびリスク対策の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・啓発活動の計画および推進、インシデント対応やリスク管理を行っています。リスクマネジメントを担当する部門は、各社・各事業所に配置した担当と定期的に情報共有の場を持っています。

原則2-3. 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題	上場会社は、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題について、適切な対応を行うべきである。
---------------------------------------	--

・以下をご参照

補充原則 2-3①	取締役会は、気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理など、サステナビリティを巡る課題への対応は、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識し、中長期的な企業価値の向上の観点から、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべきである。
--------------	---

・当社は、社員、お客さま、取引先、株主、社会・地球といったすべてのステークホルダーにおける重要性と、資生堂のビジネスにおける重要性との2軸から課題を分類し、優先順位をつけ、18個のマテリアリティを選定しました。マテリアリティに基づき環境・社会それぞれの領域で、それぞれ3つの戦略アクションを定めています。

・サステナビリティ関連業務においては、ブランド・地域事業を通じて全社横断でサステナビリティの推進に取り組んでおり、迅速な意思決定と全社の実行を確実に遂行するため、専門的に審議する「Sustainability Committee」を設置し、定期的に開催しています。

「Sustainability Committee」では、資生堂グループ全体のサステナビリティに関する戦略アクションや方針、気候変動や自然環境に関するリスクおよび機会、人権対応アクションなど具体的活動計画に関する意思決定を行っています。また、中長期目標の進捗状況についてモニタリングを行っています。出席者は代表執行役を含む経営戦略・財務・研究開発、・サプライネットワーク・人事・DE&I・広報、およびブランドホルダーなど各領域のエグゼクティブオフィサーで構成され、それぞれの専門領域の視点から活発に議論をしています。その他、特に業務執行における重要案件に関する決裁が必要な場合は「Global Strategy Committee」や取締役会に提案もしくは報告しています。また、戦略アクションに係る確実な業務執行・推進を行うため、「Sustainability Committee」の下部に、主要関連部門の責任者から構成される「Sustainability TASKFORCE」を設置し、長期的な目標達成に向けての推進方法やサステナビリティに関連した課題解決について議論し、その他関連部門や地域本社・現地法人を巻き込んだ活動を行っています。

原則2-4. 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保	上場会社は、社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得る、との認識に立ち、社内における女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進すべきである。
-------------------------------	--

・以下をご参照

補充原則 2-4①	上場会社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきである。また、中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針をその実施状況と併せて開示すべきである。
--------------	---

・女性・外国人に加え、中途採用者、障がい者等も含め、個々の属性や考え方の違いに関わらず、個々人の違いをお互いに尊重し合い、「個の力を強くする」、「人の力を最大化する」ことで組織力を強化し、「強い会社」を実現します。そのために、中核人材の多様性の確保を目指しており、今後も、多様なバックグラウンドを持った社員の活躍を支援し、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）をさらに加速させていきます。

・女性については、各海外地域事業所（中国、アジアパシフィック、米州、欧州、トラベルリテール）での女性管理職比率は既に60%を超えています。2030年までに、日本国内においても、同比率を50%に高めていきます。

・外国人については、「多様な価値観、異なる背景や経験を持った人材が集まり、互いに切磋琢磨することで、新たな価値の創出が可能になる」という考えのもと、日本での外国人採用やグローバルモビリティの推進により、本社における外国籍従業員の比率を一定以上とする目標の設定を検討しています。

・中途採用者については、特段の目標設定は行っていないませんが、国内資生堂グループではその採用を積極的に行っています。

・外国人や中途採用者の中核人材登用については、その他のバックグラウンドを持つ社員との差があると考えておらず、特段の目標設定は行っていない。

・当社は、多様性の確保の状況について、以下の事項を資生堂グループ企業情報サイトの「社会データ」で開示しています。また、国内資生堂グループでの2025年1月時点の管理職のうち外国人は約3%、中途採用者は約36%となっています。

- ・ 女性管理職比率（グループ全体・リージョン別）
- ・ トップマネジメントの多様性
- ・ 障がい者雇用率
- ・ 年齢層従業員の状況（グループ全体・リージョン別）
- ・ 売上創出部門の女性管理職比率・STEM関連部門の女性比率
- ・ 国内資生堂グループの外国人社員数・同構成比率
- ・ 国内資生堂グループ各社の新規採用に占める中途採用比率

・ 当社は多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針およびその実施状況を以下のHPにて開示しています。

原則2-5. 内部通報	上場会社は、その従業員等が、不利益を被る危険を懸念することなく、違法または不適切な行為・情報開示に関する情報や真摯な疑念を伝えることができるよう、また、伝えられた情報や疑念が客観的に検証され適切に活用されるよう、内部通報に係る適切な体制整備を行うべきである。取締役会は、こうした体制整備を実現する責務を負うとともに、その運用状況を監督すべきである。
----------------	--

・ 以下をご参照

補充原則 原則2-5①	上場会社は、内部通報に係る体制整備の一環として、経営陣から独立した窓口の設置（例えば、社外取締役と監査役による合議体を窓口とする等）を行うべきであり、また、情報提供者の秘匿と不利益取扱の禁止に関する規律を整備すべきである。
----------------	---

・ 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、グループ各社にホットラインを設置するとともに、リスクマネジメントを担当する部門の役員に直接通報できるホットラインを設置しています。なお、日本地域のホットラインは、社内および社外の担当者やカウンセラーによる窓口を設置しています。

・ グループ各社を含め執行役および従業員から監査委員会へ直接通報するルートを構築し、社内へその周知を図っています。

・ 当社およびグループ各社は、ホットラインや監査委員会へ報告・通報したことを理由として、当該執行役および従業員に対して解任、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、周知しています。

原則2-6. 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮	上場会社は、企業年金の積立金の運用が、従業員の安定的な資産形成に加えて自らの財政状態にも影響を与えることを踏まえ、企業年金が運用（運用機関に対するモニタリングなどのスチュワードシップ活動を含む）の専門性を高めてアセットオーナーとして期待される機能を発揮できるよう、運用に当たる適切な資質を持った人材の計画的な登用・配置などの人事面や運営面における取組みを行うとともに、そうした取組みの内容を開示すべきである。その際、上場会社は、企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反が適切に管理されるようにすべきである。
---------------------------------	--

・ 当社は、アセットオーナーとして期待される機能を発揮できるよう以下の取り組みを行い、年金資産運用の適正化を図っています。

- ① CFOや人事、財務経理、戦略財務の各部門における責任者、年金基金理事などで構成する資産運用検討会を定期的に開催し、外部運用コンサルティング会社の意見や助言を得ながら、資産ポートフォリオや運用方針、投資商品を決定している。その際には、年金基金の受益者と会社との間の利益相反につき適切に管理している。
- ② 資産運用検討会が決定した方針に基づき、年金基金の機関である運用執行理事が資産運用を執行し、その結果を資産運用検討会、年金基金代議員会および理事会に報告し、運用実績のモニタリングを行っている。
- ③ 年金基金の常務理事および運用執行理事については、外部金融機関で企業年金業務を長年経験した人材を起用している。資産運用検討会メンバーは外部コンサルティング会社やその他の専門機関のセミナーに参加するなどして専門知識を習得している。

・ 当社の年金基金は、アセットオーナーとして受益者等の最善の利益を勘案し、年金資産を運用していく責任を果たす上で有益と考えられる「アセットオーナー・プリンシプル」の受け入れを表明しています。

・ また、責任ある機関投資家として適切にスチュワードシップ責任を果たすため、「責任ある機関投資家」の諸原則（日本版スチュワードシップ・コード）の受け入れについても表明しています。アセットオーナーの立場として、運用受託機関に対し、投資と対話を通じて投資先企業の企業価値向上やサステナビリティに関する課題への取り組みを促す等、スチュワードシップ活動が実効的なものになるよう努めています。

第3章

第3章 適切な情報開示と透明性の確保	
基本原則3	上場会社は、会社の財政状態・経営成績等の財務情報や、経営戦略・経営課題、リスクやガバナンスに係る情報等の非財務情報について、法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組むべきである。 その際、取締役会は、開示・提供される情報が株主との間で建設的な対話を行う上での基盤となることも踏まえ、そうした情報（とりわけ非財務情報）が、正確で利用者にとって分かりやすく、情報として有用性の高いものとなるようにすべきである。

・以下をご参照

原則3-1. 情報開示の充実	上場会社は、法令に基づく開示を適切に行うことに加え、会社の意思決定の透明性・公正性を確保し、実効的なコーポレートガバナンスを実現するとの観点から、(本コードの各原則において開示を求めている事項のほか、)以下の事項について開示し、主体的な情報発信を行うべきである。 (i) 会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画 (ii) 本コードのそれぞれの原則を踏まえた、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 (iii) 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 (iv) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続 (v) 取締役会が上記 (iv) を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明
-------------------	---

・以下をご参照

補充原則 3-1①	上記の情報の開示（法令に基づく開示を含む）に当たって、取締役会は、ひな型的な記述や具体性を欠く記述を避け、利用者にとって付加価値の高い記載となるようにすべきである。
--------------	---

・当社は、毎年1回の定時株主総会での招集通知や株主総会での説明資料、3カ月毎に発表する四半期決算報告資料、年次で発行する統合報告書やサステナビリティレポート等の各種開示資料において、経営理念や戦略、経営計画、本コードを踏まえたコーポレートガバナンスに関する考え方や取締役等の報酬に関する事項、経営陣幹部の選解任に関する事項を、当該時点での社内外の状況を分析しながら詳細に開示しています。

補充原則 3-1②	上場会社は、自社の株主における海外投資家等の比率も踏まえ、合理的な範囲において、英語での情報の開示・提供を進めるべきである。特に、プライム市場上場会社は、開示書類のうち必要とされる情報について、英語での開示・提供を行うべきである。
--------------	--

・当社は、定時株主総会での招集通知や株主総会での説明資料、総会の模様を記録した動画、3カ月毎に発表する四半期決算報告資料（決算短信）、年次で発行する統合報告書やサステナビリティレポート等の各種開示資料は全て英訳して開示しています。

また、今年度からは有価証券報告書も英語での開示・提供を行っています。

補充原則 3-1③	上場会社は、経営戦略の開示に当たって、自社のサステナビリティについての取組みを適切に開示すべきである。また、人的資本や知的財産への投資等についても、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ分かりやすく具体的に情報を開示・提供すべきである。特に、プライム市場上場会社は、気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について、必要なデータの収集と分析を行い、国際的に確立された開示の枠組みであるTCFDまたはそれと同等の枠組みに基づく開示の質と量の充実を進めるべきである。
--------------	--

・当社は、サステナビリティについての取組みを毎年、サステナビリティレポートとしてまとめ、HPで開示しています。

・資生堂は「PEOPLE FIRST」という考えのもと、人材が会社にとって最も大切な資産であり、「強い個が強い会社をつくる」ことを信じ、人材育成へ積極的に投資しています。「強い個」をつくるために力を入れているのが、ジョブ型人事制度に基づく、戦略的タレントマネジメント、パフォーマンスマネジメント、自律的キャリア開発支援です。グローバルな人材マネジメントをより効果的に実践するために、2020年に全社共通の人材像であるTRUST 8コンピテンシーを策定しました。TRUST8コンピテンシーをグローバル共通の選抜・評価や人材育成プログラムの基礎とし、さまざまな専門性を持った社員一人ひとりがそれぞれの強みをいかせる業務で成長していきます。資生堂は社員のみずから成長する姿勢を奨励し、一人ひとりの自律的なキャリア開発を支援しています。

・知的財産への投資においては、強みである皮膚科学技術や処方開発技術、脳・感性科学に加えて、デジタル技術や機器開発技術などの新しい科学技術を国や業界を超えて融合し、さらに環境負荷を最小限にするような日本発のイノベーションを創出することで、資生堂の企業使命「BEAUTY INNOVATIONS FOR A BETTER WORLD」の実現に取り組んでいます。

・2024年の販売費および一般管理費に含まれる研究開発費は272億円となり、売上高に対する比率は2.7%となりました。将来のシーズを生む基礎研究に加えて、美容機器やインナービューティーなどの新領域に対する研究開発への投資を増やしています。投資による成果は以下の開示資料のとおりです。

・当社は知的財産を自社の重要な資産であると認識し、厳正な保護と適切な管理に努め、経営戦略、事業戦略、技術戦略などにつなげ、効果的に活用することで価値の最大化を目指しています。自社での活用のみならず、ライセンスによる収益化や社会課題の解決のための活用など、知財の多様な活用についても推進しています。

・TCFDの枠組みに基づく開示を2020年より開始。以下のURLにて当社の取り組みを開示しています。

原則3-2. 外部会計監査人	外部会計監査人及び上場会社は、外部会計監査人が株主・投資家に対して責務を負っていることを認識し、適正な監査の確保に向けて適切な対応を行うべきである。
-------------------	--

・以下をご参照

補充原則 3-2①	監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。 （i）外部会計監査人候補を適切に選定し外部会計監査人を適切に評価するための基準の策定 （ii）外部会計監査人に求められる独立性と専門性を有しているか否かについての確認
--------------	---

・当社では、監査委員会にて、外部会計監査人の選解任について、執行役最高財務責任者、財務会計・監査等関連部門責任者による評価のほか、各監査委員による評価結果をもとに協議し、監査委員全員の同意により実施しています。

・当社の会計監査人の解任または不再任の決定の方針は以下のとおりです。

当社では、会計監査人が職務上の義務に違反し、または職務を怠り、もしくは会計監査人としてふさわしくない非行があるなど、当社の会計監査人であることにつき当社にとって重大な支障があると判断した場合には、監査委員会が会社法第340条の規定により会計監査人を解任します。また、会計監査人が職務を適切に遂行することが困難であると認める場合、または監査の適正性をより高めるために会計監査人の変更が妥当であると判断する場合には、監査委員会は執行機関の見解を考慮のうえ、会計監査人の解任または不再任に関する議案の内容を決定し、取締役会は当該決定に基づき、当該議案を株主総会に提出します。

・監査委員会は、会計監査人の再任決議にあたり、会計監査人の適正性、品質管理、監査チームの独立性・職業的専門家としての能力、監査計画の適正性、監査委員等とのコミュニケーション、監査報酬の状況およびプロセスで評価を実施しています。

補充原則 3-2②	取締役会及び監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。 （i）高品質な監査を可能とする十分な監査時間の確保 （ii）外部会計監査人からCEO・CFO等の経営陣幹部へのアクセス（面談等）の確保 （iii）外部会計監査人と監査役（監査役会への出席を含む）、内部監査部門や社外取締役との十分な連携の確保 （iv）外部会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や、不備・問題点を指摘した場合の会社側の対応体制の確立
--------------	---

・代表執行役と監査委員との間で意見交換会を随時開催するほか、社外取締役と監査委員の間でも情報共有を実施しています。また、外部会計監査人と監査委員との間で意見交換会を随時開催するほか、会計士監査結果報告会を四半期ごとに開催しており、うち上期末および期末の年2回は社外取締役・社外監査委員も出席し、情報共有を図っています。

・監査委員会は、内部監査部門である監査部より内部監査結果報告を隔月で受けるほか、品質保証部、情報セキュリティ部より、各領域の監査結果報告を半期ごとに受けています。

・監査委員会は、監査の実施にあたり、監査委員会、内部監査部門及び会計監査人による三様監査の実効性を高める取り組みとして、会計監査人より四半期決算ごとに会計監査の状況について報告を受けるほか、年2回経営課題についてのディスカッションを行うとともに、三様監査連絡会を実施しています。この取り組みにより、監査委員会のリーダーシップの下、三者間で監査上の指摘事項及びその対応状況をタイムリーに共有し、監査の実効性の向上を図っています。

・監査委員は会計監査人より四半期決算ごとに会計監査の状況について報告を受けるとともに、監査上の主要な検討事項(KAM: Key Audit Matters)については、当社の経営者の重要な判断に伴う財務諸表の領域に大きく影響を及ぼすと考えられる項目を中心に会計監査人と情報

共有および意見交換を行っています。

第4章

第4章 取締役会等の責務	
基本原則4	上場会社の取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図るべく、 (1) 企業戦略等の大きな方向性を示すこと (2) 経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うこと (3) 独立した客観的な立場から、経営陣（執行役及びいわゆる執行役員を含む）・取締役に対する実効性の高い監督を行うこと をはじめとする役割・責務を適切に果たすべきである。 こうした役割・責務は、監査役会設置会社（その役割・責務の一部は監査役及び監査役会が担うこととなる）、指名委員会等設置会社、監査等委員会設置会社など、いずれの機関設計を採用する場合にも、等しく適切に果たされるべきである。

・以下をご参照

原則4-1. 取締役会の役割・責務(1)	取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）を確立し、戦略的な方向付けを行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、具体的な経営戦略や経営計画等について建設的な議論を行うべきであり、重要な業務執行の決定を行う場合には、上記の戦略的な方向付けを踏まえるべきである。
-------------------------	---

・当社は、100年先も輝きつづけ、世界中の多様な人たちから信頼される企業になるべく、企業理念THE SHISEIDO PHILOSOPHYを定義しています。国・地域・組織・ブランドを問わず、THE SHISEIDO PHILOSOPHYを常によりどころとして、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目指しています。

・このTHE SHISEIDO PHILOSOPHYを企業理念として持ちつつ、外部環境の大きな変化を受けて、当社取締役会は、昨今の急激な外部環境の変化を受け、次の2年で実行する「アクションプラン 2025-2026」を以下のとおり策定しました。

・「アクションプラン 2025-2026」では、変化の激しい市場でも安定的な利益拡大を実現するレジリエントな事業構造を目指し、「ブランド力の基盤強化」、「高収益構造の確立」、および「事業マネジメントの高度化」について2025-2026年で取り組む最優先課題およびその具体的な施策を設定しています。コア営業利益率については、市場環境の変化を受けて、戦略は維持しながら構造改革を断行し、その目標を2027年に7%と再設定いたします。また、資本コストを意識した経営を実践し、以下の財務目標の実現を目指します。

2026年 ROIC：5% ROE：7%

補充原則 4-1①	取締役会は、取締役会自身として何を判断・決定し、何を経営陣に委ねるのかに関連して、経営陣に対する委任の範囲を明確に定め、その概要を開示すべきである。
--------------	--

・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います。

・当社では、経営における責任体制の明確化、権限委譲による意思決定の迅速化をめざし、2001年に執行役員制度を導入するとともに、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、Global Strategy Committee等の業務執行の意思決定を行う重要会議体における審議を経て執行側のトップである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ました。

・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。

・2024年には経営環境の不確実性が増すなかでも経営戦略の実効性を高めるべく、指名委員会等設置会社に移行し、取締役会は経営の基本方針・経営戦略の決定とそれらの執行の監督に集中し、執行に関する事項の決定に関しては業務執行の機動性を高めるため、執行役に大幅に権限を委譲しています。具体的には、取締役会は、法令上取締役会決議を要する事項のほかは、一定の規模を超えるM&A・構造改革および資金調達などを除き、原則として執行役に決定権限を委譲しています。

補充原則 4-1②	取締役会・経営陣幹部は、中期経営計画も株主に対するコミットメントの一つであるとの認識に立ち、その実現に向けて最善の努力を行うべきである。仮に、中期経営計画が目標未達に終わった場合には、その原因や自社が行った対応の内容を十分に分析し、株主に説明を行うとともに、その分析を次期以降の計画に反映させるべきである。
----------------------	--

・当社は2015年、「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、中長期戦略「VISION 2020」を開始しました。プレステージブランドへの経営資源投下と成長基盤の強化、地域とブランドのマトリクス型グローバル経営体制を構築し、定量目標はいずれも前倒しで達成しました。

・しかし、2020年には新型コロナウイルス感染症の影響が直撃。2021年には、2030年ビジョンと中期経営戦略「WIN 2023 and Beyond」を策定し、プレミアムスキンビューティー領域への経営資源集中投下と、売上規模2,000億円を超える事業売却・撤退を含む事業ポートフォリオの再構築などを実行しました。一方、将来への投資は継続し、国内新3工場の稼働を開始するほか、研究開発施設の拡充、DX投資を進めました。この結果、スキンビューティー売上比率の拡大や米州・欧州の収益性改善などの成果は上がった一方、売上・利益構成比が大きい日本におけるコロナ禍影響からの回復遅れ、地政学リスクやインフレ進行への対応などは積み残し課題となりました。

・こうした状況を踏まえ、2023年からは中期経営戦略「SHIFT 2025 and Beyond」を推進しています。

補充原則 4-1③	取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）や具体的な経営戦略を踏まえ、最高経営責任者（CEO）等の後継者計画（プランニング）の策定・運用に主体的に関与するとともに、後継者候補の育成が十分な時間と資源をかけて計画的に行われていくよう、適切に監督を行うべきである。
----------------------	--

・当社では、CEOの後任候補者の選定およびCEOのサクセッションに関する事項は、現任者の協力のもと指名委員会が中心となって審議し、取締役会で決定します。

・CEOと指名委員会は、当社の経営環境を踏まえ、中長期的な視点でCEOに求められる資質、後継者選任の考え方、育成方針等を十分に議論し、サクセッションプランを策定します。策定されたサクセッションプランの遂行状況について、指名委員会は定期的に報告を受け、その実施状況をモニタリングします。また、具体的なCEO後任者の選定に向けては、指名委員会は、CEOより具体的な後任候補者について様々な角度からの十分な情報提供を受け、意見を交換するとともに、指名委員会メンバー自身が候補者との面談、意見交換を行い、当社の経営課題も踏まえて独立した立場から判断します。また、実際に後任のCEOを選定する際は、指名委員会は最終候補者および最終候補者選定のプロセス等につき十分に審議したうえで提言を行い、取締役会において選定決議を行います。

原則4-2. 取締役会の役割・ 責務(2)	取締役会は、経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、経営陣からの健全な企業家精神に基づく提案を歓迎しつつ、説明責任の確保に向けて、そうした提案について独立した客観的な立場において多角的かつ十分な検討を行うとともに、承認した提案が実行される際には、経営陣幹部の迅速・果断な意思決定を支援すべきである。また、経営陣の報酬については、中長期的な会社の業績や潜在的リスクを反映させ、健全な企業家精神の発揮に資するようなインセンティブ付けを行うべきである。
--------------------------------------	--

・以下をご参照

補充原則 4-2①	取締役会は、経営陣の報酬が持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能するよう、客観性・透明性ある手続に従い、報酬制度を設計し、具体的な報酬額を決定すべきである。その際、中長期的な業績と連動する報酬の割合や、現金報酬と自社株報酬との割合を適切に設定すべきである。
----------------------	---

・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、基本哲学に基づき、独立社外取締役のみで構成する報酬委員会において、客観的な視点を取り入れて審議し、決定しています。

・当社の役員報酬は、固定報酬としての「基本報酬」と業績連動報酬としての「年次賞与」と「長期インセンティブ型報酬（非金銭報酬）」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。取締役および執行役の個人別の報酬等は、報酬委員会が審議、決定しています。なお、執行役を兼務する取締役に對しては、取締役としての報酬は支給していません。

・「長期インセンティブ型報酬」では、経済価値の向上を評価する業績評価指標としては、中期経営戦略と長期視点で目指す定量目標を組み合わせるとともに、社会価値創造の指標としては、環境・社会・企業統治（ESG）に関する社内外の複数の指標を設定することで、経済価値および社会価値の両面から企業価値を創造し、株主のみなさまとの利益意識の共有を目的とする設計としています。

・業務執行から独立した立場にある独立社外取締役および執行役を兼務しない取締役には、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はありません。

補充原則 4-2②	取締役会は、中長期的な企業価値の向上の観点から、自社のサステナビリティを巡る取組みについて基本的な方針を策定すべきである。また、人的資本・知的財産への投資等の重要性に鑑み、これらをはじめとする経営資源の配分や、事業ポートフォリオに関する戦略の実行が、企業の持続的な成長に資するよう、実効的に監督を行うべきである。
--------------	--

・当社は取締役会での議論を経てサステナビリティに関する基本方針を策定し、以下のWEB サイトおよびサステナビリティレポートにて開示しています。

・当社は取締役会での議論を経て、3カ年単位で、中長期経営戦略を策定しています。その中で最新のグローバルでの市場動向や消費者の購買行動等の分析を受けた事業ポートフォリオや経営資源配分、販売戦略を構築し、取締役会はその進捗を監督しています。

・これらの戦略は、月次の売上等の状況や四半期毎の決算を受けて適宜見直し、その内容については、取締役会においてその状況を監督しています。

原則4-3. 取締役会の役割・ 責務(3)	取締役会は、独立した客観的な立場から、経営陣・取締役に対する実効性の高い監督を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、適切に会社の業績等の評価を行い、その評価を経営陣幹部の人事に適切に反映すべきである。また、取締役会は、適時かつ正確な情報開示が行われるよう監督を行うとともに、内部統制やリスク管理体制を適切に整備すべきである。更に、取締役会は、経営陣・支配株主等の関連当事者と会社との間に生じ得る利益相反を適切に管理すべきである。
-----------------------------	---

・以下をご参照

補充原則 4-3①	取締役会は、経営陣幹部の選任や解任について、会社の業績等の評価を踏まえ、公正かつ透明性の高い手続に従い、適切に実行すべきである。
--------------	--

・株主総会に提出する取締役の選任および解任に関する議案の内容は、独立社外取締役4名で構成される指名委員会にて決定しています。

・また、代表執行役の選定および解職、執行役の選任および解任、執行役の担当領域の決定、CEOの選任および解任、CEOのサクセッションに関する事項等は、指名委員会の審議を経て、取締役会にて決定します。

・CEO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指名委員会において審議します。このプロセスを経て適任者が選任されたにもかかわらず、やむを得ずその職務と責任を全うできない事情が生じた場合には、当該CEOは、指名委員会での慎重な検討を経て、取締役会の決議をもって解任されることとなります。CEOがその職務と責任を果たしているかどうかは、指名委員会で審議・確認しています。

補充原則 4-3②	取締役会は、CEOの選解任は、会社における最も重要な戦略的意思決定であることを踏まえ、客観性・適時性・透明性ある手続に従い、十分な時間と資源をかけて、資質を備えたCEOを選任すべきである。
--------------	--

・当社では、CEOの後任候補者の選定およびCEOのサクセッションに関する事項は、現任者の協力のもと指名委員会を中心として審議し、取締役会が決定します。

CEOと指名委員会は、当社の経営環境を踏まえ、中長期的な視点で CEOに求められる資質、後継者選任の考え方、育成方針等を十分に議論し、サクセッションプランを策定します。策定されたサクセッションプランの遂行状況について、指名委員会は定期的に報告を受け、その実施状況をモニタリングします。

また、具体的なCEO後任者の選定に向けては、指名委員会は、CEOより具体的な後任候補者について様々な角度からの十分な情報提供を受け、意見を交換するとともに、指名委員会メンバー自身が候補者との面談、意見交換を行い、当社の経営課題も踏まえて独立した立場から判断します。また、実際に後任のCEOを選定する際は、指名委員会は最終候補者および最終候補者選定のプロセス等につき十分に審議したうえで提言を行い、取締役会において選定決議を行います。

・当社は、2019年に、前CEOの任期を5年間延長することを決定したのにあわせ、次のCEOへのサクセッションを万全なものとするべく、サクセッションプランを始動させました。この枠組みでは、全体を5か年計画とし、3年間をかけて後継者を決定の上、その後2年間、後継者がCOOとしてCEOと並走することとし、現任者と協力して経営にあたる期間を十分に持つことで、スムーズな継承とともに経営体制の強化を目指しました。この実施にあたり、これまで、CEOと指名委員会（2024年3月26日以前は指名・報酬諮問委員会、以降省略）は、当社の経営環境を踏まえ、中長期的な視点で、CEOに求められる資質、要件、後継者選任の考え方、育成方針等を十分に議論の上、後継者候

補及びその候補者が十分な能力を発揮するための育成計画を検討し実行してきました。指名委員会のメンバーは、前CEOからの情報提供、外部専門家によるアセスメント、個別の対談機会の設定等により、社内外の全ての候補者の中からベストな選択ができるよう、時間をかけて検討と議論を行い、指名委員会委員以外の社外取締役とも定期的に意見交換を行ってきました。これらの過程を経て、2024年7月に取締役会にて次期CEOを選任しました。引き続き、指名委員会を中心として、当社の企業使命の実現、企業価値の向上に資する計画的なCEOサクセッションプランを遂行していきます。

補充原則 4-3③	取締役会は、会社の業績等の適切な評価を踏まえ、CEOがその機能を十分発揮していないと認められる場合に、CEOを解任するための客観性・適時性・透明性ある手続を確立すべきである。
--------------	---

・上記のプロセスを経て適任者が選任されたにもかかわらず、やむを得ずその職務と責任を全うできない事情が生じた場合には、CEOは、指名委員会で慎重な検討を経て、取締役会の決議をもって解任されることとなります。

・CEOがその職務と責任を果たしているかどうかは、指名委員会で審議・確認します。

補充原則 4-3④	内部統制や先を見越した全社的なリスク管理体制の整備は、適切なコンプライアンスの確保とリスクテイクの裏付けとなり得るものであり、取締役会はグループ全体を含めたこれらの体制を適切に構築し、内部監査部門を活用しつつ、その運用状況を監督すべきである。
--------------	---

・当社は、コンプライアンスおよびリスクマネジメントを取扱う委員会を設置し、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およびリスクマネジメント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しています。なお、経営上の重大なリスク・インシデント事案やその対応に関する推進状況については、代表執行役を通じ、取締役会に適宜提案・報告しています。

・グループ全体の適法かつ公正な企業活動の推進およびリスク対策の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・啓発活動の計画および推進、インシデント対応やリスク管理を行っています。リスクマネジメントを担当する部門は、各社・各事業所に配置した担当と定期的に情報共有の場を持っています。

・監査部門による内部監査においても、リスク管理体制・運用状況の監査が行われ、内部監査結果は、定期的に監査委員会・取締役会に内部監査の実施状況およびその結果を報告するとともに、月次で代表執行役CEOおよび代表執行役最高財務責任者に、週次で常勤の監査委員へ報告しています。

原則4-4. 監査役及び監査役会の役割・責務	監査役及び監査役会は、取締役の職務の執行の監査、監査役・外部会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限の行使などの役割・責務を果たすに当たって、株主に対する受託者責任を踏まえ、独立した客観的な立場において適切な判断を行うべきである。また、監査役及び監査役会に期待される重要な役割・責務には、業務監査・会計監査をはじめとするいわば「守りの機能」があるが、こうした機能を含め、その役割・責務を十分に果たすためには、自らの守備範囲を過度に狭く捉えることは適切でなく、能動的・積極的に権限を行使し、取締役会においてあるいは経営陣に対して適切に意見を述べるべきである。
---------------------------	---

・以下をご参照

補充原則 4-4①	監査役会は、会社法により、その半数以上を社外監査役とすること及び常勤の監査役を置くことの双方が求められていることを踏まえ、その役割・責務を十分に果たすとの観点から、前者に由来する強固な独立性と、後者が保有する高度な情報収集力とを有機的に組み合わせて実効性を高めるべきである。また、監査役または監査役会は、社外取締役が、その独立性に影響を受けることなく情報収集力の強化を図ることができるよう、社外取締役との連携を確保すべきである。
--------------	--

・監査委員会は、取締役会が果たすべき監督機能の一翼を担い、「様々なステークホルダーからの信頼に応える良質な企業統治体制」を確立する責務を果たすことにより、資生堂グループの「健全で持続的な成長」と「中長期的な企業価値向上」に資する監査を行うことを監査の基本方針としています。

監査活動の状況は以下のとおりです。

①取締役会のほか重要会議および委員会への出席

・監査委員は、それぞれの分野での豊富な経験と知識を活かし、独立的な視点で必要な助言・提言・意見を述べ、執行状況を確認

・Global Strategy Committee、Global Risk Management & Compliance Committee、HQ・SJコンプライアンス委員会等

②代表執行役とのミーティング

・直面している重要な経営課題に対する意見交換や年間の監査活動を踏まえた課題の共有。年2回

③エグゼクティブオフィサー、部門長、事業所責任者等との面談・往査

・経営環境や事業環境に関する意見交換。国内57回 海外33回（2024年度）

④内部監査状況の確認

・監査委員会 7回（2024年度）

・常勤監査委員 週次

原則4-5. 取締役・監査役等 の受託者責任	上場会社の取締役・監査役及び経営陣は、それぞれの株主に対する受託者責任を認識し、ステークホルダーとの適切な協働を確保しつつ、会社や株主共同の利益のために行動すべきである。
------------------------------	---

・当社は、資生堂グループで働く一人ひとりにとるべき行動を定めた「資生堂倫理行動基準」を策定しています。同基準においては、「社員」「お客さま」「取引先」「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具体的な行動基準を定めています。

原則4-6. 経営の監督と執行	上場会社は、取締役会による独立かつ客観的な経営の監督の実効性を確保すべく、業務の執行には携わらない、業務の執行と一定の距離を置く取締役の活用について検討すべきである。
--------------------	---

・当社は、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議論を重ねた結果、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、指名委員会等設置会社へ移行しました。

・この体制の下では、取締役会の過半数を独立社外取締役に構成し、取締役会は、経営の基本方針・経営戦略の決定とそれらの執行の監督に集中することで、監督機能を強化し、変化の激しい環境下で、迅速な対応が求められる執行の取り組みを促します。また、指名委員会および報酬委員会は、独立社外取締役のみで構成し、戦略の実現につながる役員指名と報酬の決定を、公正に透明性・客観性高く実現します。さらに、内部監査部門の機能を強化し、独立社外取締役と業務の執行に携わらない常勤の取締役からなる監査委員会は、内部監査部門を通じた実効性の高い監査を実施します。

原則4-7. 独立社外取締役の 役割・責務	上場会社は、独立社外取締役に、特に以下の役割・責務を果たすことが期待されることに留意しつつ、その有効な活用を図るべきである。 （i）経営の方針や経営改善について、自らの知見に基づき、会社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る、との観点からの助言を行うこと （ii）経営陣幹部の選解任その他の取締役会の重要な意思決定を通じ、経営の監督を行うこと （iii）会社と経営陣・支配株主等との間の利益相反を監督すること （iv）経営陣・支配株主から独立した立場で、少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を取締役会に適切に反映させること
-----------------------------	---

・取締役会では、中長期的戦略などの経営方針の決定、重要な事項に関する意思決定において、独立社外取締役がそれぞれの経験・知見を活かし、独立した立場からの意見提示や質問、助言を行っており、これらを十分に踏まえた意思決定がなされています。

原則4-8. 独立社外取締役の 有効な活用	独立社外取締役は会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与するように役割・責務を果たすべきであり、プライム市場上場会社はそのような資質を十分に備えた独立社外取締役を少なくとも3分の1（その他の市場の上場会社においては2名）以上選任すべきである。また、上記にかかわらず、業種・規模・事業特性・機関設計・会社をとりまく環境等を総合的に勘案して、過半数の独立社外取締役を選任することが必要と考えるプライム市場上場会社（その他の市場の上場会社においては少なくとも3分の1以上の独立社外取締役を選任することが必要と考える上場会社）は、十分な人数の独立社外取締役を選任すべきである。
-----------------------------	---

・当社は、監督機能の実効性を担保する観点から、原則として、過半数の独立社外取締役を選任することとしており、取締役11名のうち、7名（64％）が独立社外取締役です。

・独立社外取締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「社外取締役の独立性に関する判断基準」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。

補充原則 4-8①	独立社外取締役は、取締役会における議論に積極的に貢献するとの観点から、例えば、独立社外者のみを構成員とする会合を定期的に開催するなど、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図るべきである。
--------------	---

・当社では、客観的・透明性が求められるテーマに関しては独立社外取締役のみでディスカッション・認識共有を行う場を設けています。また、会計監査人からの監査結果報告会に監査委員以外の独立社外取締役も任意で出席するなど、独立社外取締役間での会社情報の共有を

図っています。

- ・さらに、独立社外取締役による事業所訪問等の機会を設け、現場理解の促進を図っています。

補充原則 4-8②	独立社外取締役は、例えば、互選により「筆頭独立社外取締役」を決定することなどにより、経営陣との連絡・調整や監査役または監査役会との連携に係る体制整備を図るべきである。
--------------	---

・取締役会議長、指名委員会、報酬委員会および監査委員会の委員長は、いずれも独立社外取締役です。取締役会議長である独立社外取締役が社長CEOをはじめとする経営陣との連絡・調整を行い、各委員会の委員長が委員会間の連携のための役割を果たしており、取締役会議長、各委員会の委員長が中心となり非公式の議論の機会を設けるなど円滑な連携を図っています。また、指名委員会および報酬委員会においては役員選解任および役員報酬の審議などに関して、委員長である独立社外取締役のリードの下で議論を行っています。

補充原則 4-8③	支配株主を有する上場会社は、取締役会において支配株主からの独立性を有する独立社外取締役を少なくとも3分の1以上（プライム市場上場会社においては過半数）選任するか、または支配株主と少数株主との利益が相反する重要な取引・行為について審議・検討を行う、独立社外取締役を含む独立性を有する者で構成された特別委員会を設置すべきである。
--------------	--

- ・当社には支配株主は存在しません。

原則4-9. 独立社外取締役の 独立性判断基準及 び資質	取締役会は、金融商品取引所が定める独立性基準を踏まえ、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を策定・開示すべきである。また、取締役会は、取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献が期待できる人物を独立社外取締役の候補者として選定するよう努めるべきである。
---------------------------------------	--

・当社は、独立社外取締役候補者の独立性について客観的に判断するため、海外の法令や上場ルール等も参考に、独自に「社外取締役の独立性に関する判断基準」を定めています。

・独立社外取締役候補者の選定にあたっては、コーポレートガバナンスの充実の観点からその独立性の高さも重視しており、同基準を用いて独立社外取締役候補者が高い独立性を有しているかどうかを判断しています。

原則4-10. 任意の仕組みの活 用	上場会社は、会社法が定める会社の機関設計のうち会社の特性に応じて最も適切な形態を採用するに当たり、必要に応じて任意の仕組みを活用することにより、統治機能の更なる充実を図るべきである。
--------------------------	---

- ・以下をご参照

補充原則 4-10①	上場会社が監査役会設置会社または監査等委員会設置会社であって、独立社外取締役が取締役会の過半数に達していない場合には、経営陣幹部・取締役の指名（後継者計画を含む）・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする独立した指名委員会・報酬委員会を設置することにより、指名や報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、これらの委員会の適切な関与・助言を得るべきである。特に、プライム市場上場会社は、各委員会の構成員の過半数を独立社外取締役とすることを基本とし、その委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等を開示すべきである。
---------------	--

- ・当社の取締役会は過半数を独立社外取締役で構成しています。

・当社は、2024年に指名委員会等設置会社に移行し、独立社外取締役のみで構成する、指名委員会および報酬委員会において、戦略の実現につながる役員指名と報酬の決定を公正に透明性・客観性高く実現しています。

・さらに、内部監査部門の機能を強化し、独立社外取締役と業務の執行に携わらない常勤の取締役からなる監査委員会は、内部監査部門を通じた実効性の高い監査を実施します。

原則4-11. 取締役会・監査役 会の実効性確保の ための前提条件	取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成されるべきである。また、監査役には、適切な経験・能力及び必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者が選任されるべきであり、特に、財務・会計に関する十分な知見を有している者が1名以上選任されるべきである。取締役会は、取締役会全体としての実効性に関する分析・評価を行うことなどにより、その機能の向上を図るべきである。
--	--

・以下をご参照

補充原則 4-11①	取締役会は、経営戦略に照らして自らが備えるべきスキル等を特定した上で、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方を定め、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したいわゆるスキル・マトリックスをはじめ、経営環境や事業特性等に応じた適切な形で取締役の有するスキル等の組み合わせを取締役の選任に関する方針・手続と併せて開示すべきである。その際、独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者を含めるべきである。
---------------	---

・取締役は、業務執行の監督と重要な意思決定が求められることから、多様な視点、多様な経験、多様かつ高度なスキルが必要であると考えています。候補者を選定する際には、ジェンダー平等の実現や、年齢・国籍・人種等の属性や人格に加え、経営に関連する各分野の識見や経験などにも配慮して豊かな多様性を確保することを重視しています。

・当社は取締役に求めるスキルセットをマトリックスの形で開示しています。独立社外取締役である取締役会議長は他社での経営トップの経験を有し、独立社外取締役の半数以上が企業経営経験を有します。

・独立社外取締役については、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ます。また、課題に応じて担当領域の執行役およびエグゼクティブオフィサーが取締役会に出席し、議題に関する説明を行うことで、取締役会で充実した議論が行われるようにしています。

補充原則 4-11②	社外取締役・社外監査役をはじめ、取締役・監査役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を取締役・監査役の業務に振り向けるべきである。こうした観点から、例えば、取締役・監査役が他の上場会社の役員を兼任する場合には、その数は合理的な範囲にとどめるべきであり、上場会社は、その兼任状況を毎年開示すべきである。
---------------	--

・当社は、独立社外取締役についての事業報告への記載において、「重要な兼職の判断基準」を定めており、毎年の株主総会招集通知において、その基準に従って、各独立社外取締役の兼職状況を記載しています。複数の会社の社外役員を兼務している場合でも、当社の取締役会等の業務に支障がないことは確認の上、候補者を選定しています。

補充原則 4-11③	取締役会は、毎年、各取締役の自己評価なども参考にしつつ、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示すべきである。
---------------	--

・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、取締役会の実効性評価を実施しています。評価にあたっては、毎年、取締役全員を対象に、取締役会、指名委員会、報酬委員会および監査委員会の活動状況や事務局による支援体制への評価・分析を行うアンケート調査およびインタビュー調査を行い、取締役会事務局にて集計および分析を行います。

・なお、監査委員会としても、実効性の維持・向上を図ることを目的として、年間の監査活動を振り返り、監査委員会でのディスカッションを経て、監査委員会実効性評価を実施しております。

原則4-12. 取締役会における 審議の活性化	取締役会は、社外取締役による問題提起を含め自由闊達で建設的な議論・意見交換を尊ぶ気風の醸成に努めるべきである。
-------------------------------	---

・以下をご参照

補充原則 4-12①	取締役会は、会議運営に関する下記の取扱いを確保しつつ、その審議の活性化を図るべきである。 （i）取締役会の資料が、会日に十分に先立って配布されるようにすること （ii）取締役会の資料以外にも、必要に応じ、会社から取締役に対して十分な情報が（適切な場合には、要点を把握しやすいように整理・分析された形で）提供されるようにすること （iii）年間の取締役会開催スケジュールや予想される審議事項について決定しておくこと （iv）審議項目数や開催頻度を適切に設定すること （v）審議時間を十分に確保すること
---------------	--

・当社は、会日に先立ち取締役会の資料を配付したうえで、執行役兼務者を除く取締役に対して事前説明の機会を設けています。事前説明において取締役から示された確認事項等については、取締役会事務局から回答を行うほか、必要に応じ会社経営陣や提案者・報告者に連携し、取締役会において、十分な説明がなされるようにしています。

・取締役会の資料は、論点が整理されたものを提供しよう努めるとともに、取締役会においては、提案者・報告者がその資料を要領よく説明したうえで、質疑応答を行い、審議に必要な情報が十分に提供されるよう運営しています。

・代表執行役は、取締役会で決議・報告した後のフォローアップ情報および重要で緊急を要する情報について、取締役に随時メール等で連絡をしています。

・翌年の取締役会開催スケジュールについては、事前に取締役また社内関連部門と調整のうえ確定しています。また、年間の審議事項についても取締役会議長、社長CEOおよび取締役会事務局とで協議のうえ事前に計画しています。

・当社は、2024年度の株主総会において、指名委員会等設置会社に移行したこと、併せて取締役会の実効性評価の結果を踏まえ、取締役会の年間開催回数および審議・決定すべき事項の見直しを実施しています。これにより、中長期戦略やサステナビリティ経営等会社の重要な議題に関して十分な審議時間を確保するよう努めています。

原則4-13. 情報入手と支援体制	取締役・監査役は、その役割・責務を実効的に果たすために、能動的に情報を入手すべきであり、必要に応じ、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。また、上場会社は、人員面を含む取締役・監査役の支援体制を整えるべきである。取締役会・監査役会は、各取締役・監査役が求める情報の円滑な提供が確保されているかどうかを確認すべきである。
----------------------	---

・以下をご参照

補充原則 4-13①	社外取締役を含む取締役は、透明・公正かつ迅速・果断な会社の意思決定に資するとの観点から、必要と考える場合には、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。また、社外監査役を含む監査役は、法令に基づく調査権限を行使することを含め、適切に情報入手を行うべきである。
---------------	---

・当社は、取締役会資料を社外取締役を含む取締役に事前共有しているほか、これらの者から質問や確認事項があった場合には、電子メール等を使いタイムリーにやり取りができる体制を構築しています。

・法定の出席義務がある取締役会に加え、Global Strategy Committee、Business Plan MeetingおよびGlobal Risk Management & Compliance Committee等の業務執行の重要会議体にもオブザーバーとして常勤監査委員の出席機会が確保されており、これらの会議を通じた監査委員会への報告・情報提供を行っています。また、監査委員会からの求めがあった場合には、資料や情報の提供を行っています。

・資生堂グループの信頼を損ねる恐れのある事象に関する通報を監査委員会が直接受け取れる「資生堂グループ監査委員会通報窓口」を社内通報窓口として設けています。また、国内では、入社時の研修およびハラスメント全社員研修において、「資生堂グループ監査委員会通報窓口」の浸透を図る内容を盛り込み周知を行っています。

補充原則 4-13②	取締役・監査役は、必要と考える場合には、会社の費用において外部の専門家の助言を得ることも考慮すべきである。
---------------	---

・独立社外取締役のみで構成する報酬委員会においては、外部専門家を招聘して役員報酬の設計等に関する助言等を受けています。また、今後も必要に応じて、外部専門家を招聘して社外取締役との意見交換や情報収集の機会を設けていきます。

補充原則 4-13③	上場会社は、取締役会及び監査役会の機能発揮に向け、内部監査部門がこれらに対しても適切に直接報告を行う仕組みを構築すること等により、内部監査部門と取締役・監査役との連携を確保すべきである。また、上場会社は、例えば、社外取締役・社外監査役の指示を受けて会社の情報を適確に提供できるよう社内との連絡・調整にあたる者の選任など、社外取締役や社外監査役に必要な情報を適確に提供するための工夫を行うべきである。
---------------	---

・当社の内部監査部門は、「監査部業務マニュアル（「内部監査規程」を含む）」に従い、業務の有効性・効率性、財務報告の信頼性、関連法規・社内規程の遵守、および会社資産の保全の観点から、グループ全体の内部統制の整備・運用状況を検証するとともに、リスクマネジメントの妥当性・有効性を評価し、その改善に向けた助言・提言を行っています。

・内部監査結果は、定期的に監査委員会・取締役会に内部監査の実施状況およびその結果を報告するとともに、月次で代表執行役CEOおよび代表執行役最高財務責任者に、週次で常勤の監査委員へ報告しています。

原則4-14. 取締役・監査役の トレーニング	新任者をはじめとする取締役・監査役は、上場会社の重要な統治機関の一翼を担う者として期待される役割・責務を適切に果たすため、その役割・責務に係る理解を深めるとともに、必要な知識の習得や適切な更新等の研鑽に努めるべきである。このため、上場会社は、個々の取締役・監査役に適したトレーニングの機会の提供・斡旋やその費用の支援を行うべきであり、取締役会は、こうした対応が適切にとられているか否かを確認すべきである。
-------------------------------	--

・以下をご参照

補充原則 4-14①	社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役は、就任の際には、会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を取得し、取締役・監査役に求められる役割と責務（法的責任を含む）を十分に理解する機会を得るべきであり、就任後においても、必要に応じ、これらを継続的に更新する機会を得るべきである。
---------------	--

・当社は、新任取締役に對し、法令上の権限および義務等に関する研修を実施しているほか、社外取締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、事業戦略および重要リスク等について研修を行っています。

・また、毎年の事業戦略や、事業経営上の課題について、社内向け会議への出席など社外取締役への当社理解促進の機会としています。

補充原則 4-14②	上場会社は、取締役・監査役に対するトレーニングの方針について開示を行うべきである。
---------------	---

・当社では、取締役、執行役、エグゼクティブオフィサー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。

・新任取締役に對し、法令上の権限および義務等に関する研修を実施しているほか、社外取締役には、当社が属する業界、当社の歴史、事業概要、事業戦略および重要リスク等について研修（各テーマについて概ね1年に1回程度実施）を行っています。

第5章

第5章 株主との対話	
基本原則5	上場会社は、その持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主総会の場以外においても、株主との間で建設的な対話を行うべきである。経営陣幹部・取締役（社外取締役を含む）は、こうした対話を通じて株主の声に耳を傾け、その関心・懸念に正当な関心を払うとともに、自らの経営方針を株主に分かりやすい形で明確に説明しその理解を得る努力を行い、株主を含むステークホルダーの立場に関するバランスのとれた理解と、そうした理解を踏まえた適切な対応に努めるべきである。

・以下をご参照

原則5-1. 株主との建設的な 対話に関する方針	上場会社は、株主からの対話（面談）の申込みに対しては、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、合理的な範囲で前向きに対応すべきである。取締役会は、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を検討・承認し、開示すべきである。
--------------------------------	---

・当社は、株主・投資家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、常に株主・投資家の視点に立った迅速、正確かつ特定の株主・投資家に開示することなく公平に、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、株主・投資家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むこととし、ディスクロージャーポリシーを開示しています。

補充原則 5-1①	株主との実際の対話（面談）の対応者については、株主の希望と面談の主な関心事項も踏まえた上で、合理的な範囲で、経営陣幹部、社外取締役を含む取締役または監査役が面談に臨むことを基本とすべきである。
--------------	--

・当社は、株主との対話の場にCEOやCFOが積極的に出席しトップ自らの言葉で当社の施策に込めた思いを語っています。

・社外取締役も証券会社の主催するカンファレンス等に参加するほか、統合報告書等において当社のガバナンスについて社外の目から見た意見を表明する場を設けています。

補充原則 5-1②	株主との建設的な対話を促進するための方針には、少なくとも以下の点を記載すべきである。 (i) 株主との対話全般について、下記 (ii) ～ (v) に記載する事項を含めその統括を行い、建設的な対話の実現するように目配りを行う経営陣または取締役の指定 (ii) 対話を補助する社内のIR担当、経営企画、総務、財務、経理、法務部門等の有機的な連携のための方策 (iii) 個別面談以外の対話の手段（例えば、投資家説明会やIR活動）の充実に関する取組み (iv) 対話において把握された株主の意見・懸念の経営陣幹部や取締役会に対する適切かつ効果的なフィードバックのための方策 (v) 対話に際してのインサイダー情報の管理に関する方策
----------------------	---

・当社は「株主・投資家に対する情報開示・対話に関する基本方針」を定め、開示しています。その中で、情報開示の基本方針、開示の基準、方法、体制等を定めており、株主および投資家の皆さまとの建設的な対話のための施策、インサイダー情報の管理についても記載しています。

また、当社は、東京証券取引所からの「株主との対話の実施状況等」の開示要請に即して直前事業年度における経営陣等と株主との対話の実施状況等についても、「株主・投資家との対話実施状況」として、対話先やテーマの概要、開催回数、当社の主な対応者・部署、などを具体的に記載しています。

・上記URLにある当社企業情報サイトからも関連リンクを掲載していますが、投資家や株主の方向けに開催した各種説明会についても、当社企業情報サイト内に関連ページを設置し、説明会の内容につき、動画などを用いて随時発信しています。

補充原則 5-1③	上場会社は、必要に応じ、自らの株主構造の把握に努めるべきであり、株主も、こうした把握作業にできる限り協力することが望ましい。
----------------------	---

・当社は半年毎に確定する株主名簿を基に、機関投資家について実質株主の判明調査を実施し、株主との対話の基礎資料として活用しています。

原則5-2. 経営戦略や経営計画の策定・公表	経営戦略や経営計画の策定・公表に当たっては、自社の資本コストを的確に把握した上で、収益計画や資本政策の基本的な方針を示すとともに、収益力・資本効率等に関する目標を提示し、その実現のために、事業ポートフォリオの見直しや、設備投資・研究開発投資・人的資本への投資等を含む経営資源の配分等に関し具体的に何を実行するのかについて、株主に分かりやすい言葉・論理で明確に説明を行うべきである。
-----------------------------------	---

・以下をご参照

・なお、当社は、東京証券取引所からの「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」の開示要請に即して、アクションプラン2025-2026において、ROIC、ROEについて、直近2024年度の実績と資本効率向上に向けた2026年の目標値を当社企業情報サイトにて開示しています。

補充原則 5-2①	上場会社は、経営戦略等の策定・公表に当たっては、取締役会において決定された事業ポートフォリオに関する基本的な方針や事業ポートフォリオの見直しの状況について分かりやすく示すべきである。
----------------------	--

・当社は取締役会での議論を経て、3カ年単位で、中長期経営戦略を策定しています。その中で最新のグローバルでの市場動向や消費者の購買行動等の分析を受けた事業ポートフォリオや販売戦略を構築し、わかりやすくビジュアル化した資料で開示しています。

・これらの戦略は、四半期毎の決算を受けて適宜見直し、その内容については、各四半期で作成する決算説明資料で開示し、当社HP等を介して投資家に広く説明しています。

役員報酬

1. 当社の役員報酬の基本哲学

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報酬委員会において、取締役および執行役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針を審議し決定しています。

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. グローバル人材市場において、優秀な人材を確保・維持できる金額水準を目指すこと
3. 長期的な企業価値向上を目指し、長期ビジョン・中長期戦略の実現を強く動機付けるものであること
4. 短期目標の達成を動機付けるものの、短期志向への過度な偏重を抑制するための仕組みが組み込まれていること
5. 株主や従業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審議および評価プロセスを経て決定されること
6. 個人のミッションを反映した役割・責任の大きさ（グレード）に応じた報酬水準、かつ、戦略目標の達成度（成果）によって報酬に差が出る設計であること

2. 当社の役員報酬制度

当社は、上記の基本哲学を踏まえ、報酬委員会において、取締役および執行役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針を決議しています。

取締役および執行役の個人別の報酬等の決定に関する方針の内容の概要を含む当社の役員報酬制度を以下に詳しく説明します。

■ 全体像

執行役（取締役を兼任する者を含む。）の役員報酬は、固定報酬としての「基本報酬」と業績連動報酬としての「年次賞与」と「長期インセンティブ型報酬（非金銭報酬）」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。執行役の個人別の報酬等は、報酬委員会で審議、決定することとしています。

当社の執行役はいずれもエグゼクティブオフィサーを兼務しており、エグゼクティブオフィサーとしてのグレード等に基づき報酬が決定されます。なお、当社の執行役を兼任しない取締役には、基本報酬のみが支給され、業績連動報酬等の変動報酬は支給されません。

また、当社の執行役を兼任する取締役に対しては、取締役としての報酬は支給されません。

〔執行役の種類別報酬構成〕

執行役の報酬割合は、グレードによって設定し、グレードが高くなるほど業績連動報酬割合が高くなる設定としています。

執行役の役職	役員報酬の構成比			合計
	基本報酬	業績連動報酬		
		年次賞与	長期インセンティブ型報酬	
社長 CEO	20.0%	20.0%	60.0%	100%
社長 CEO以外	42.0%	29.0%	29.0%	

（注）

- この表は、業績連動報酬の支給額について、当社が定める基準額100%分を支給した場合のモデルであり、当社の業績および株価の変動等に応じて上記割合も変動します。
- 執行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。

■ 基本報酬

基本報酬は報酬委員会で審議、決定し、各月に按分し支給しています。

基本報酬については、各執行役の担当領域の規模・責任やグループ経営への影響の大きさに応じてグレードごとの設計としています。また、同一グレード内でも、個別の執行役の前年度の実績（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執行役の成果に報いることができるようにしています。

■ 業績連動報酬

業績連動報酬は、単年度の目標達成に対するインセンティブを目的とした「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的な企業価値向上のため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業績連動型株式報酬（パフォーマンス・シェア・ユニット）」で構成されており、当社執行役に対し、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。

■ 年次賞与

業績連動報酬のうち、年次賞与では、財務指標である連結売上高およびコア営業利益の目標達成率をすべての執行役共通の評価指標とするほか、次表のとおり、各執行役としての担当領域に応じた評価項目を設定し、支給率の変動幅を0%～200%としています。親会社の所有者に帰属する当期利益については、経営に携わる立場の者すべてが意識する必要がある一方、未来の成長に向けた投資や長期的成長のための課題解決を積極的に行うことに対する過度な足かせにならないようにする必要があることから、次表のとおり、報酬委員会の審議を経て予め一定水準（閾値）を定め、当該閾値を下回った場合に、報酬委員会において、年次賞与の評価項目のうち全社業績部分の支給率の引き下げを検討するという設計としています。なお、連結売上高、コア営業利益および親会社の所有者に帰属する当期利益の各目標および閾値の達成率の判定にあたっては、報酬委員会での審議、決議をもって実績を補正して判定することがあります。このような補正を行った場合は、執行役の報酬実績の開示資料に記載して明らかにします。

また、持続的成長を実現するための事業基盤の再構築や変革への取り組みなど、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を評価基準に加えるために全執行役について個人考課部分を設定しています。

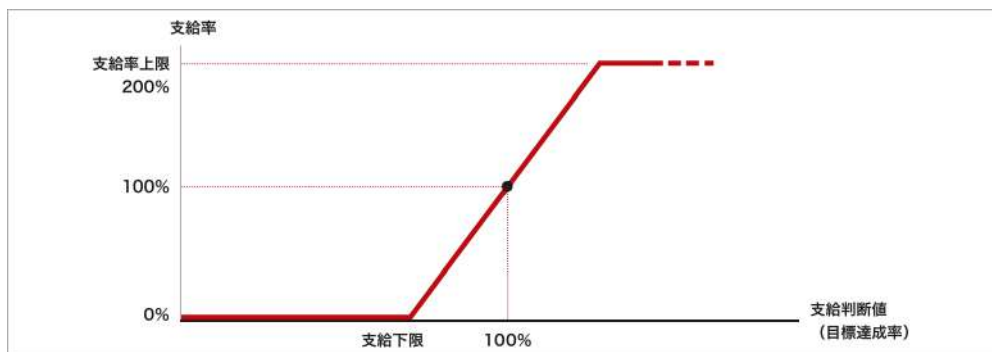
なお、年次賞与は、毎年1回支給しています。

〔執行役としての担当領域により定まる年次賞与の評価指標および評価ウエイト〕

評価項目	評価指標	評価ウエイト							
		社長 CEO		事業担当執行役				事業担当以外の執行役	
				地域本社 CEO		その他		コーポレートファンクション	
全社業績	連結売上高	30%	70%	10%	20%	10%	20%	30%	70%
	コア営業利益	40%		10%		10%		40%	
		親会社の所有者に帰属する当期利益	予め定めた一定水準を下回る金額になった場合、報酬委員会において、全社業績部分の支給率引き下げを検討する。						
担当部門業績	事業業績評価	—		50%		50%		—	
個人考課	個人別に設定した戦略目標の達成度	30%							
		長期ビジョン・戦略実現のための戦略的に優先すべき変革・取り組み、それを実現するための組織ケイパビリティの構築・強化、自身の成長目標							

（注）執行役の代表権の有無により評価指標および評価指標の適用割合に差異を設けていません。

〔年次賞与の支給率モデル〕



■ 長期インセンティブ型報酬

2019年度より業績連動型株式報酬の一種であるパフォーマンス・シェア・ユニットを導入し、毎年支給することにより中長期的な企業価値の創造を動機づけています。経済価値の向上を評価する業績評価指標としては、中長期経営戦略と長期視点で目指す定量目標を組み合わせるとともに、社会価値創造の指標としては、環境・社会・企業統治（ESG）に関する社内外の複数の指標を設定することで、経済価値および社会価値の両面から企業価値を創造し、株主のみならずと利益意識の共有を目的とする設計としました。

〔長期インセンティブ型報酬の導入目的〕

長期的な企業価値の創造と維持に対する効果的なインセンティブの設定と、株主のみなさまとの持続的な利益意識の共有を目的として、以下の各項目の実現を促す

- ①長期ビジョン・戦略目標の達成を通じた価値創造の促進
- ②企業価値の毀損の牽制と長期にわたる高い企業価値の維持
- ③経営をリードすることができる有能な人材の獲得・維持
- ④資生堂グループ全体の経営陣の連帯感の醸成や経営参画意識の高揚を通じた“グローバルワンチーム”の実現

当社のパフォーマンス・シェア・ユニットでは、1事業年度を支給対象年度として年度ごとに各支給対象者に基準となる株式ユニットを付与し、予め支給対象年度を含む3事業年度を評価対象期間とする複数の評価指標を定めています。評価対象期間終了後に各評価指標の達成率に応じて変動幅50%～150%の範囲で支給率を算出し、この支給率に応じて株式ユニット数を増減させたうえで、当該株式ユニット数に応じた数の当社の普通株式交付のための金銭報酬債権と金銭を支給対象者に支給し、このうち当該金銭報酬債権の全部を現物出資させることで、各支給対象者に当社普通株式を交付します。一方で、株主のみなさまとの持続的な利益意識の共有、企業価値の毀損の牽制および長期にわたる高い企業価値の維持、ならびに有能な人材の獲得・維持といった目的を実現するために、業績連動部分だけでなく、固定的に支給される部分を設けています。

2025年の長期インセンティブ型報酬の評価指標については、企業価値のうち経済価値に関する指標として、2025年度から2027年度までの株主価値向上指標であるグローバルなピア企業群との相対TSR(株主総利回り)と、資本効率指標であるROIC(投下資本利用率)を設定しました。さらに、社会価値に関する指標として、環境・社会・企業統治(ESG)に関する社内外の複数の指標を採用し、経済価値と社会価値の両面からの企業価値の向上を後押しする構成としています。長期インセンティブ型報酬は、予め定める一定期間、支給対象者が継続して執行役またはエグゼクティブオフィサーのいずれかの地位にあったことを支給の要件とします。

また、当社では、パフォーマンス・シェア・ユニットに関して、マルス・クロバック条項を導入しています。具体的には、支給対象者の重大な不正行為があった場合等の一定の場合には、報酬委員会はその決定に従い、株式ユニットの数を減少させ、または返還を受けることができます。

なお、長期インセンティブ型報酬では、全世界の経営陣の連帯感の醸成や経営参画意識の高揚を通じた“グローバルワンチーム”の実現に向け、国内外の主要業務執行者にも支給をしています。

〔長期インセンティブ型報酬の支給スケジュール〕

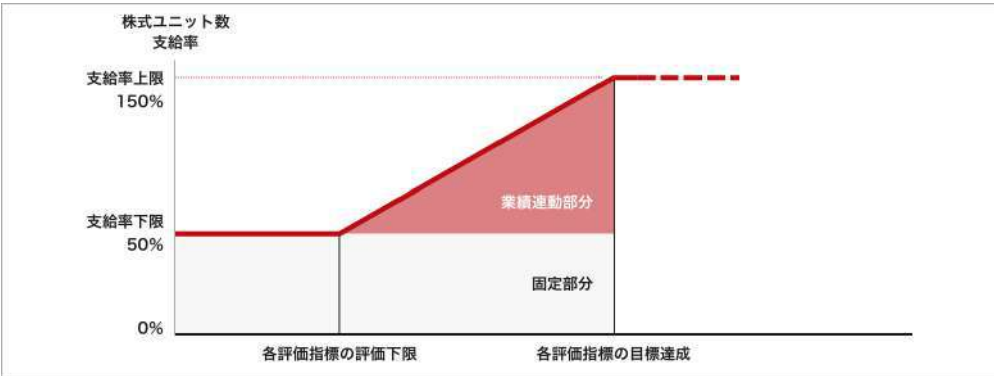


〔長期インセンティブ型報酬の業績連動部分の評価指標および評価ウェイト〕

評価項目	評価指標		評価ウェイト	
経済価値指標	相対TSR(株主総利回り)		50%	100%
	評価対象期間の最終事業年度におけるROIC(投下資本利益率)		30%	
社会価値指標	環境	CO2 排出量削減目標達成状況	20%	
	社会	当社の国内外女性管理職・リーダー比率、当社が定めるESG評価機関の女性活躍に関する指数銘柄への採用状況		
	ESG全般	当社が定めるESG評価機関での評価スコア※		

※2025年の評価はMSCIのESG評価を使用しています。

〔長期インセンティブ型報酬の株式ユニット数支給率モデル〕



■ 取締役、執行役および監査役の2024年度に係る報酬等の総額

(2024年1～3月)					
役員区分および 対象となる役員の員数(名)	連結報酬等の種類別の総額(百万円)				合計 (①+②)
	基本報酬等	賞与	現金報酬計 [※] ①	長期インセンティブ (株式報酬) ②	
取締役(10名)	103	32	136	24	160
うち社外取締役(5名)	18	—	18	—	18
監査役(5名)	26	—	26	—	26
うち社外監査役(3名)	9	—	9	—	9
合計	130	32	162	24	186

※本年3月までに支給が確定している現金報酬合計額

(注)

- 当社は、2024年3月26日開催の第124回定時株主総会決議に基づき、同日付で監査役会設置会社から指名委員会等設置会社に移行しております。上表は当社が指名委員会等設置会社に移行する前に在任していた取締役および監査役の報酬です。
- 取締役の基本報酬と賞与の合計額は、第118回定時株主総会（2018年3月27日）決議による報酬限度額である年額20億円以内（うち社外取締役分は年額2億円以内）です。当該株主総会終結時点の取締役の員数は6名（うち社外取締役は3名）でした。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である月額10百万円以内です。当該株主総会終結時点の監査役の員数は5名でした。
- 上記の2024年度の実績は、(注)2に記載の第118回定時株主総会決議に基づき、取締役会の決議により支給する予定の額です。この金額の算定については、以下の「社外取締役を除く取締役および執行役に支給される年次賞与の業績連動目標、実績および支給率等」をご覧ください。
- 上記の実績は、長期インセンティブ型報酬（株式報酬）は、取締役の職務執行の対価として交付した業績連動型株式報酬（パフォーマンス・シェア・ユニット）のIFRS第2号「株式に基づく報酬」に則し認識・測定した当期費用計上額の合計額です。当該報酬制度に基づく報酬等の50％分を当社普通株式交付のための金銭報酬債権で、残りを金銭で支給するものと決議しています。この費用計上額には、交付済み長期インセンティブ型報酬（株式報酬）の評価指標の達成率に基づく費用計上額の調整額△5百万円を含んでいます。
- 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エグゼクティブオフィサーの地位または従業員の地位にあったときに交付した業績連動型株式報酬（パフォーマンス・シェア・ユニット）の過年度の費用計上額の調整額△0.4百万円があります。（2024年4月～12月）

(2024年4～12月)					
役員区分および 対象となる 役員の員数(名)	連結報酬等の種類別の総額(百万円)				合計 (①+②)
	基本報酬等	賞与	現金報酬計※ ①	長期インセンティブ (株式報酬) ②	
取締役(9名)	155	—	155	▲5	149
うち社外取締役(7名)	94	—	94	—	94
執行役(7名)	359	137	496	123	620
合計	514	137	652	117	769

※本年3月までに支給が確定している現金報酬合計額

(注)

- 1.当社は、執行役を兼務する取締役に對しては、取締役としての報酬を支給しておりません。
そのため、執行役を兼務する取締役2名の報酬等は、「執行役」に含めており、「取締役」には含めておりません。
- 2.上記の取締役および執行役の長期インセンティブ型報酬（株式報酬）は、取締役および執行役の職務執行の対価として交付した業績連動型株式報酬（パフォーマンス・シェア・ユニット）のIFRS第2号「株式に基づく報酬」に則し認識・測定した当期費用計上額の合計額です。なお、取締役の長期インセンティブ型報酬（株式報酬）の額については、2024年3月退任の取締役に對する権利未確定分の業績連動型株式報酬（パフォーマンス・シェア・ユニット）の当期費用計上額を含みます。また、当該報酬制度に基づく報酬等の50％分を当社普通株式交付のための金銭報酬債権で、残りを金銭で支給するものと決議しています。
この費用計上額には、交付済み長期インセンティブ型報酬（株式報酬）の評価指標の達成率に基づく費用計上額の調整額△15百万円を含んでいます。
- 3.上記支給額のほか、当社執行役4名に對して、当該執行役が取締役または執行役のいずれも兼務しないエグゼクティブオフィサーの地位または従業員の地位にあったときに交付した業績連動型株式報酬（パフォーマンス・シェア・ユニット）の過年度の費用計上額の調整額△4百万円があります。
- 4.上記支給額のうち、現地通貨で支給した報酬等については、2024年度期中平均社内為替レートにより円換算しています。

■ 報酬等の総額が1億円以上である取締役および執行役の2024年度に係る報酬等の種類別の額

役員区分および 対象となる役員の員数(名)	連結報酬等の種類別の総額(百万円)				合計 (①+②) (百万円)
	基本報酬	賞与	現金報酬計 ①	長期インセンティブ (株式報酬) ②	
会長 CEO 魚谷 雅彦	169	79	248	68	316
社長 COO 藤原 憲太郎	70	26	96	36	133
中国地域 CEO 梅津 利信 (注2)	70	22	93	14	108

※本年3月までに支給が確定している現金報酬合計額

(注)

- 1.上記の取締役および執行役の長期インセンティブ型報酬（株式報酬）は、取締役および執行役の職務執行の対価として交付した業績連動型株式報酬（パフォーマンス・シェア・ユニット）のIFRS第2号「株式に基づく報酬」に則し認識・測定した当期費用計上額の合計額です。この費用計上額には、交付済み長期インセンティブ型報酬（株式報酬）の評価指標の達成率に基づく費用計上額の調整額△13百万円を含んでいます。
- 2.上記支給額には、梅津執行役が海外に駐在することにより発生する追加の費用等に関して、駐在をしていない場合において想定される報酬額を確保することを目的とした、国際間異動に伴う税額調整等の金額を含んでいます。
- 3.上記支給額のうち、現地通貨で支給した報酬等については、2024年度期中平均社内為替レートにより円換算しています。
- 4.上記の取締役および執行役について上記の役員報酬（(注)1.～3.に記載したものを含む）以外の報酬の支給はありません。

■ 社外取締役を除く取締役および執行役に支給される年次賞与の業績連動目標、実績および支給率等

業績評価指標	支給率変動幅	支給係数100% のための目標	実績	目標達成率	目標達成率を元に 算出した支給係数
連結売上高	0%～200%	億円 10,000	億円 9,906	99.1%	(注) 1 56.0%
コア営業利益		550	364	66.2%	(注) 1 0.0%
親会社の所有者に 帰属する当期利益	—	(注) 2	▲108	—	(注) 2
担当事業業績	0%～200%	(注) 3			
個人考課		(注) 4	—	—	(注) 4 90.0% (平均)
				合計支給率	(注) 5 47.8%

(注)

- 1.連結売上高およびコア営業利益における支給係数の算出の際、期初に設定した目標と年度実績を実質的に同じ状況で比較するため、目標および実績について事業譲渡や為替等の影響を除外する補正を実施しています。支給係数はこれを反映して算出した結果となっています。
- 2.当社は、親会社の所有者に帰属する当期利益について予め定めた一定水準を下回った場合、報酬委員会において、年次賞与のうち全社業績部分の支給率引き下げを検討する基準を設定しています。当期はその水準に該当し、報酬委員会で検討を行った結果、年次賞与において重視すべき業績と支給する報酬額の適切な連動性を確保できており、実績に基づいて算定した支給率を用いた年次賞与を支給することとしました。
- 3.担当事業業績では、事業売上、事業利益およびコスト指数等、担当事業ごとに重要な評価指標を設定しています。具体的な数値は開示していません。
- 4.個人考課では、組織能力の向上等、単年度だけでなく経営哲学や企業理念を反映した長期戦略の実現に寄与する重点目標を個人別に設定しています。
- 5.合計支給率は、取締役および執行役の賞与基準金額に対する実支給額の割合を表しています。

■ 社外取締役を除く取締役に支給される2021年度付与分の長期インセンティブ型報酬の業績連動目標、実績および支給率等

業績評価指標		支給率変動幅 (注) 3	ウエイト	支給率上限となる 目標値	実績	支給率上限と なる目標値に 対する達成率	支給率
連結売上高 年平均成長率 (CAGR)		50%～ 150% (固定部分 50%を含む)	30.0%	2019年からの年平均 成長率CAGR：7.0%	▲1.2%	0.0%	15.0%
連結営業利益 年平均成長率 (CAGR)			60.0%	評価対象期間の最終事業 年度における連結営業 利益率 営業利益率：15%	2.9%	0.0%	30.0%
“エンパワービ ューティー”の 領域を中心とし た環境・社会・ 企業統治(ESG) に関する社内外 の指標	国内女性 管理職比率		2.0%	3カ年の最終年度に 40%	40%	100.0%	3.0%
	国外女性 リーダー比率		2.0%	3カ年の最終年度に 50%	57%	100.0%	3.0%
	MSCI日本株 女性活躍指数		1.0%	3カ年の最終年度で 主要銘柄としての 採用を継続	継続採用	100.0%	1.5%
	DJSI サステナビリ ティ株式指標		5.0%	3カ年の最終年度の DJSI Worldと DJSI Asia Pacificの トップ評価企業との差： 平均90%ile～100%ile	100%ile	100.0%	7.5%
連結ROE		閾値	—	閾値の目標：過去10年 平均で5.0%以上	7.2%	達成	—
					合計支給率	60.0% ※固定部分50.0%を含む	

(注)

- 1.2021年度付与分の業績連動型株式報酬（パフォーマンス・シェア・ユニット）の評価対象期間は、2021年1月1日から2023年12月31日までです。
- 2.業績評価指標につきましては、経済価値と社会価値の両面から企業価値の向上を後押しする観点から、企業価値のうち経済価値に関する指標として、連結売上高の年平均成長率(CAGR)および連結営業利益率を、社会価値に関する指標として、環境・社会・企業統治(ESG)に関する社内外の複数の指標を採用しました。
- 3.固定部分（50%）が設定されているため、固定部分と業績連動部分を合計した支給率全体の変動幅は50%から150%となります。
- 4.連結ROEは、予め定めた一定水準を下回った場合、報酬委員会において、業績連動部分の支給率引き下げを検討する基準として設定しています。
- 5.支給率は、各項目の実績を所定の支給率表にあてはめて算出しています。業績評価指標のうち、ESG指標の実績の比率の算出にあたっては、小数点以下を四捨五入しています。

監査体制

内部監査の状況

1. 内部監査の目的と方針

当社グループの内部監査は、THE SHISEIDO PHILOSOPHYをもとにした適切な統制活動および改善活動の促進により、持続的な成長と企業価値向上に貢献することを目的としております。監査部制定の「内部監査規程」に基づき、全社的な見地から当社グループの内部統制の整備・運用状況を、「業務の有効性・効率性」「報告の信頼性」「関連法規・社内規程の遵守」および「資産の保全」の観点から検証するとともに、リスクマネジメントの妥当性・有効性を評価し、その改善に向けた助言・提言を行っています。

また、当社代表執行役CEOは、適正なガバナンスと内部統制の構築・整備が当社グループの企業価値を高め、信頼性の高い経営の実現に不可欠であると認識しております。社内外環境が大きく変化する中、持続的な成長を確実に実現するうえで、内部監査の重要性は増しており、内部監査部門に対して、必要なリソースを提供し、当社グループのガバナンスと内部統制の適正性を確認するための効果的な監査活動が行われるよう努めております。内部監査機能の活用を通じて、高い倫理感と誠実性をもった組織へ引き続き進化させていき、ステークホルダーの皆さまに信頼される会社を目指してまいります。

2. 組織・人員構成

2024年3月26日の株主総会の「指名委員会等設置会社への移行」に関する決議を経て、監査部は、監査委員会および代表執行役CEOへのデュアルレポートラインを持つ組織となりました。監査部は独立性・客観性を有し、定期的に監査委員会・取締役会に内部監査の実施状況およびその結果を報告するとともに、月次で代表執行役CEOおよび代表執行役最高財務責任者に、週次で常勤の監査委員へ報告しています。

また、代表執行役CEOと監査委員会との間で相反する指示・判断があった場合には、監査委員会の意見を優先します。

財務報告に係る内部統制については、金融商品取引法に基づく内部統制報告制度に従って、監査部が独立した部門としてグループ全体の内部統制の評価を取りまとめ、レビューを実施した上で最終評価を行っています。監査の実施状況および評価結果は、上記と同様に報告しています。

人員は2024年12月末現在、本社監査部員21名、中国・アジア・米州・欧州に本社所属の拠点監査部員6名(主に現地採用)を配置しています。公認内部監査人(CIA)、公認情報システム監査人(CISA)、公認不正検査士(CFE)、日米の公認会計士等の専門資格を保有するものは概ね5割で、未保有者にも資格取得を奨励するなど、専門性が高く信頼される組織を目指しています。また、部員の当社内部監査の従事期間は平均5年と内部監査の経験・知見のあるメンバーが揃っています。監査部内でスキルマトリクスを作成・確認し、監査部に不足している専門性をもったメンバーを他部門から迎え入れるなどバランスを考慮した人員構成となるようにしています。なお、社内の専門性および人員数の観点からリソースが不足した場合には、必要に応じて外部の専門家を活用しています。

上記ほか、リスクベースに応じ、国内外主要子会社に現地経営者へのレポートラインを有する専任監査部員17名が所属しており、現地の実情に即応できる体制を整備しています。

内部監査業務の品質向上のために、当社では内部監査人協会(The Institute of Internal Auditors)の「内部監査の専門職的实施の国際基準(2017年基準)」をもとに、外部品質評価の実施経験がある複数のCIA保持者による監査の品質評価を内部で実施しており、今後の定期的な外部評価も見据えて、部門運営・業務の継続的改善を行っています。

す。品質向上に向けて、グローバルレベルでの基幹システム統一を機とした監査部門におけるデータ分析能力の向上を進めています。

監査委員会監査、監査委員会の機能強化に関する取り組み状況

当社の監査委員会は5名(社内出身の常勤2名、当社とは特別の利害関係のない社外3名)の監査委員で構成され、委員長には、官公庁をはじめ事業会社での取締役等の要職を歴任している社外取締役が就任しています。当社では、執行役等との面談や内部監査部門等からの報告、子会社等への往査等日常的な監査活動や社内各領域の重要会議への出席を通じた情報の的確な把握により、迅速かつ適切な監査機能を発揮し、内部統制システムおよびガバナンス体制をより強化していくため、常勤の監査委員を選定しています。

監査委員会は、監査の実施にあたり、監査委員会、内部監査部門および会計監査人による三様監査の実効性を高める取り組みとして、会計監査人より四半期決算ごとに会計監査の状況について報告を受けるほか、年2回経営課題についてのディスカッションを行うとともに、三様監査連絡会を実施しています。この取り組みにより、監査委員会のリーダーシップの下、三者間で監査上の指摘事項およびその対応状況をタイムリーに共有し、監査の実効性の向上を図っています。

監査委員会は、内部監査部門を管轄し、定期的に内部監査計画に基づく内部監査の進捗やその結果について報告を受けるとともに、必要に応じて、内部監査部門に対して内部監査に関する指示を行っています。また、当社グループの監査役設置会社における子会社監査役で組織する「子会社監査役連絡会」を開催し、各子会社における経営課題や内部統制上のリスク情報を共有し、グループにおける業務執行の状況を監視しています。

また、監査委員会は、取締役・執行役等のマネジメントの関与の疑義がある内部通報先として「資生堂グループ監査委員会通報窓口」を開設しており、通報者保護の下、調査対応を行っています。

加えて、監査委員会としての実効性の維持・向上を図ることを目的として、以下の評価項目について年間の監査活動を振り返り、監査委員会でのディスカッションを経て、監査委員会実効性評価を実施しました。評価の結果、監査委員会は、有効に機能しており実効性は認められると結論づけました。

評価項目	・ 監査委員会のメンバー構成・規模(人員数、社外人数、多様性等) ・ 監査委員会の運営(開催頻度、開催時間、議題内容、監査委員会委員長支援体制等) ・ 監査委員会のカルチャー(議長のリーダーシップ、相互コミュニケーション、活発な議論等) ・ 監査委員会の役割・機能 ・ 内部統制システムの整備・運用状況の監視 ・ コーポレートガバナンス・コード対応 ・ 取締役・取締役会との連携 ・ 会計監査人・監査部との連携および三様監査等による監視体制
--------------------	---

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。

会計監査の状況(2024年12月31日現在)

① 監査法人の名称

有限責任 あずさ監査法人

② 会計監査人の継続監査期間

当社は、有限責任あずさ監査法人を2006年6月29日から会計監査人として選定しており、当事業年度で19年となります。

③ 業務を実行した公認会計士

服部 将一（継続監査年数5年）

林 健太郎（継続監査年数5年）

小高 由貴（継続監査年数1年）

(注)業務執行社員のローテーションは、有限責任あずさ監査法人が定める方針に沿って適切に実施されています。

有限責任あずさ監査法人の業務執行社員のローテーションは、法令や独立性に関する諸規定および当監査法人(KPMGインターナショナルの方針を含む)の方針において、監査証明業務に関与する最長関与期間に係る規制が設けられています。有限責任あずさ監査法人は、監査補助者も含め、連続関与期間や独立性の観点からローテーション状況の監視を行っています。

④ 監査業務に係る補助者の構成

監査業務に係る業務執行社員以外の人員の構成は、公認会計士17名、試験合格者等10名、その他(税務関連およびIT監査担当等)42名です。

⑤ 監査法人の選定方針、理由および評価

当社では、監査委員会にて、会計監査人の選解任について、代表執行役最高財務責任者、財務会計・監査等関連部門責任者による評価のほか、監査委員全員で協議の上、同意により実施しています。

当社の会計監査人の解任または不再任の決定の方針は以下のとおりです。

当社では、会計監査人が職務上の義務に違反し、または職務を怠り、もしくは会計監査人としてふさわしくない非行があるなど、当社の会計監査人であることにつき当社にとって重大な支障があると判断した場合には、監査委員会が会社法第340条の規定により会計監査人を解任します。また、会計監査人が職務を適切に遂行することが困難であると認める場合、または監査の適正性をより高めるために会計監査人の変更が妥当であると判断する場合には、監査委員会は執行機関の見解を考慮のうえ、会計監査人の解任または不再任に関する議案の内容を決定し、取締役会は当該決定に基づき、当該議案を株主総会に提出します。

監査委員会は2024年度における会計監査人の会計監査について会計監査人の適正性、品質管理、監査チームの独立性・職業的専門家としての能力、監査計画の適正性、監査委員等とのコミュニケーション、監査報酬の状況およびプロセスで評価を実施し、2025年度における会計監査人の再任決議を行いました。

会計監査人へ支払うべき報酬等の額

(単位：百万円)	
区分	支払額
当期に係る会計監査人としての報酬等の額	255
当社および当社子会社が支払うべき金銭その他の財産上の利益の合計額	304

注1.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、「当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。

2.会計監査人としての報酬等の額については、上記以外に前期に係る追加報酬の額が10百万円あります。

会計監査人の報酬等に監査役会が同意した理由

当社監査委員会は、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。

非監査業務の内容

当社は、会計監査人に対して、公認会計士法第2条第1項の業務以外の業務（非監査業務）である「社債発行に係る『監査人から引受事務幹事会社への書簡』作成業務」を委託しました。その報酬等の額は2百万円であり、上記「会計監査人へ支払うべき報酬等の額」の「当社および当社子会社が支払うべき金銭その他の財産上の利益の合計額」に含まれています。

会計監査人の解任または不再任の決定の方針

当社では、会計監査人が職務上の義務に違反し、または職務を怠り、もしくは会計監査人としてふさわしくない非行があるなど、当社の会計監査人であることにつき当社にとって重大な支障があると判断した場合には、監査委員会が会社法第340条の規定により会計監査人を解任します。

また、会計監査人が職務を適切に遂行することが困難であると認める場合、または監査の適正性をより高めるために会計監査人の変更が妥当であると判断する場合には、監査委員会は執行機関の見解を考慮のうえ、会計監査人の解任または不再任に関する議案の内容を決定し、取締役会は当該決定に基づき、当該議案を株主総会に提出します。

コンプライアンス・リスクマネジメント

体制

グローバル本社にコンプライアンスおよびリスクマネジメントを取扱う専門部署としてチーフリーガルオフィサー（CLO）直轄のリスクマネジメント部門を設置し、また、各地域本社においてもコンプライアンスおよびリスクマネジメントを担当する責任者としてリスクマネジメントオフィサー（RMO）を配置して、グループ全体で適法かつ公正な企業活動やリスクに対する適切な対応策を推進しています。

そして、上述のグループ全体のコンプライアンスおよびリスクマネジメントを統括するために、当社CEOを委員長とし各地域CEOおよび当社エグゼクティブオフィサー等をメンバーとするGlobal Risk Management & Compliance Committeeをグローバル本社に設置しています。

重大なインシデントが発生した場合など、コンプライアンスやリスクマネジメントに関する重要な事案やその対応に関する推進状況については、当社CEOなどの経営陣を通じて、取締役会に適宜、提案・報告しています。

コンプライアンス

当社は、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「資生堂倫理行動基準」を策定しています。同基準においては、国および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具体的な行動基準を定めています。

同時に、「資生堂倫理行動基準」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、「THE SHISEIDO PHILOSOPHY」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しています。

また、リスクマネジメント部門やRMOは、社員のコンプライアンスやリスクマネジメントに関する知識・意識を高めるために、「資生堂倫理行動基準」、その細則となる「接待・贈答に関する規程＜賄賂防止規程＞」や「カルテル防止に関する規程」などに関する各種研修や周知・啓発活動を定期的に行っています。

あわせて、CLOが各地域の法務責任者と連携することで、法令や諸規程の遵守体制を強化しています。

内部通報

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、グループ各社にホットラインを設置するとともに、リスクマネジメント部門を担当する役員に直接通報できるホットラインを設置し、ハラスメントや贈収賄などあらゆる形態の不正行為やそのおそれのある行為に関する通報を受け付けています。なお、日本地域のホットラインは、社内および社外の担当者やカウンセラーによる窓口を設置し、匿名の通報も受け付けています。

また、グループ各社を含め執行役および従業員から監査委員会へ直接通報するルートを構築し、社内へその周知を図っています。

そして、当社およびグループ各社は、ホットラインや監査委員会へ報告・通報したことを理由として、当該執行役および従業員に対して解任、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、周知しています。

インシデント対応

「資生堂グループ危機管理方針」を定め、この方針に沿って、発生したインシデントに対して迅速かつ適切な対応を取り、被害抑制と早期回復を図っています。日本においては、インシデントが発生した部門が事実確認と被害の拡大防止に努めるとともに、リスクマネジメント部門に迅速に報告します。リスクマネジメント部門は、被害の深刻度、被害の拡大可能性、社会的な反響などの観点からインシデントレベルを判断し、対応に必要な部門を招集し対策組織を立ち上げます。さらに、被害の拡大防止・被害者への対応・情報の開示などを検討するとともに、原因究明や対策の推進状況・再発防止策の内容を確認します。また、海外においては各地域CEOおよびRMOが中心となり、インシデントへの対応体制を構築します。他の地域に影響が及ぶインシデントなど、一定レベル以上のインシデントについては、速やかにグローバル本社のリスクマネジメント部門へ報告し、必要な対応を迅速に講じることが出来る体制を構築しています。

＜資生堂グループ危機管理方針＞

1. 社員と家族の安全確保
2. 会社資産の保全
3. 業務の継続
4. ステークホルダーからの信頼の確保

全社的リスクマネジメント

当社では、全社的リスクマネジメント活動として毎年グループ重要リスクを特定・評価しています。それらの重要リスクは当社グループの経営戦略を策定するうえで考慮される要素となります。加えて、当社はそれぞれの重要リスクによる影響を軽減するため、リスクごとに設定されたリスクオーナーを中心に対応策を推進し、その進捗状況をモニタリングするとともに定期的にGlobal Risk Management & Compliance Committeeのメンバーや取締役と共に議論する仕組みを構築・運用しています。

2024年度は、エグゼクティブオフィサー、各地域CEOおよび取締役のリスク認識を把握するインタビューやディスカッション、ならびに各地域で実施した地域ごとのリスク評価、当社関連機能部門との情報交換等を元に、リスクマネジメント部門による分析や外部有識者の知見を加えて、当社の中期経営戦略である「SHIFT 2025 and Beyond」の「アクションプラン2025-2026」達成に影響を及ぼす可能性のあるリスクを特定しました。そして、それらのリスクについて、下表のとおり、「ビジネスへの影響度」、「顕在化の可能性」、「脆弱性」の3つの評価軸を設定し、上記Committeeや個別会議などを通じて、リスクの優先付けおよび対策状況の検討・確認を行いました。

＜リスクの評価軸＞

ビジネスへの影響度	・ リスクが顕在化した場合の経営成績（売上等）に与える定量的な影響 ・ 当社の企業・ブランドイメージ、カルチャーに与える定性的な影響
顕在化の可能性	・ リスクが顕在化する可能性の程度や時期
脆弱性	・ リスクの対応策の十分性 ・ 外的要因によるリスクの発生制御の可否

アセスメントの結果抽出された計21の重要リスクは、「生活者・社会関連」、「事業基盤関連」、そして「その他」の3つのリスクカテゴリーに分類し対応しています。

特筆すべき点として、各リスクの結びつきがますます強固となり、それに伴い各リスクの対応策の相互関係は強まりつつあることがあげられます。加えて、当社では「生活者の価値観変化」「最先端のイノベーション」「新たなテクノロジーへの対応・デジタル化の加速」「優秀な人財の獲得・維持と組織風土」「ビジネス構造改革」「業務上のインフラ」「規制対応」「情報セキュリティ」のリスクを、2023年と比較しリスクレベルが上昇しているリスクとして評価し、対応を強化しています。

＜資生堂グループ重要リスクの抽出結果＞ ★：特に対応を強化しているリスク

生活者・社会関連	事業基盤関連	その他
・生活者の価値観変化★ ・最先端のイノベーション★ ・新たなテクノロジーへの対応・デジタル化の加速★ ・企業・ブランドレピュテーション ・環境対応(気候変動・生物多様性など) ・ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I) ・自然災害・感染症・テロ ・地政学的問題	・優秀な人財の獲得・維持と組織風土★ ・ビジネス構造改革★ ・業務上のインフラ★ ・サプライネットワーク ・コンプライアンス ・プライバシー ・規制対応★ ・品質保証 ・ガバナンス体制 ・情報セキュリティ★	・為替変動 ・事業投資 ・重要な訴訟等

詳細は「有価証券報告書」をご覧ください。

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。

なお、その運用状況は、有価証券報告書に記載しています。

1. 当社およびグループ各社の取締役、執行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を確保するための体制

取締役会は、当社およびグループ全体の企業理念・戦略を定め、その適正な執行を監督する。

代表執行役は、業務の執行状況および戦略上の重要領域について定期的に取締役会に提案・報告する。監査委員会は、執行役および取締役の職務執行の監査ならびに監査報告の作成および株主総会での報告・説明を行う。

資生堂グループ共通の企業理念「THE SHISEIDO PHILOSOPHY」を定義し、私たちが果たすべき企業使命を定めた「OUR MISSION」、これまでの150年を超える歴史の中で受け継いできた「OUR DNA」、資生堂全社員がともに仕事を進めるうえで持つべき心構え「OUR PRINCIPLES(TRUST8)」を定め、あわせてより高い倫理基準をもって業務に取り組むための「資生堂倫理行動基準」を制定し、適法かつ公正な企業活動の推進に努める。(*)

「資生堂倫理行動基準」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、「THE SHISEIDO PHILOSOPHY」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およびリスクマネジメントを取扱う委員会を設置し、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およびリスクマネジメント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、経営上の重大なリスク・インシデント事案やその対応に関する推進状況については、代表執行役を通じ、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の推進およびリスク対策の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・啓発活動の計画および推進、インシデント対応やリスク管理を行う。リスクマネジメントを担当する部門やコンプライアンスおよびリスクマネジメントを取扱う委員会は、各社・各事業所に配置した担当と定期的に情報共有の場を持つ。

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、グループ各社にホットラインを設置するとともに、リスクマネジメントを担当する部門の役員に直接通報、相談できるホットラインを設置する。なお、日本地域のホットラインは、社内および社外の担当者やカウンセラーによる窓口を設置する。

内部監査部門は、組織上独立し、監査委員会と代表執行役の双方からの指示のもとで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。なお、監査委員会と代表執行役より相反する指示がなされた場合、監査委員会による指示を優先する。また、内部監査の結果は、定期的に監査委員会に報告を行うとともに、代表執行役へも報告を行う。

*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、「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。また、このような個人および団体からの金品や協力の求めには一切応じないこと」を「資生堂倫理行動基準」において宣言している。リスクマネジメントを担当する部門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。地域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。

2. 当社およびグループ各社の取締役および執行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

取締役会は、経営の基本方針・経営戦略の決定とそれらの執行の監督に集中し、執行に関する事項の決定に関しては業務執行の機動性を高めるため、執行役に大幅に権限を委譲する。

迅速で効率性の高い企業経営を実現するため、代表執行役は、目標達成に向けたグループ全体の職務の執行を統括・監督し、執行役およびエグゼクティブオフィサーは、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。

当社グループの事業計画や重要な案件については、多面的な検討を行うために、代表執行役、執行役およびエグゼクティブオフィサー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。

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。

3. 当社の執行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

株主総会議事録、取締役会議事録、各委員会議事録および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・諸規程に基づき適切に作成、保存、管理を行い、取締役および執行役ならびに監査委員会および内部監査部門からこれら重要な書類の閲覧の要求があった場合には、直ちに提出できるよう検索可能性の高い方法で保存、管理する。

取締役、執行役および使用人の職務に関する各種の文書、帳簿類等これらの者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、これに基づき適切に作成、保存、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は、当社への報告等を定める諸規程ならびに執行役およびエグゼクティブオフィサーへのレポートラインに基づき、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

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およびリスクマネジメント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。コンプライアンスおよびリスクマネジメントを取扱う委員会は、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想定しうる緊急事態に対する対応策の策定支援を行う。

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、またはその双方に緊急対策本部を設置し、対応を実施する。

5. 監査委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項、当該使用人の執行役からの独立性に関する事項および監査委員会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

監査委員会の職務を補助する監査委員会事務局を内部監査部門に設置して使用人を配置する。

当該使用人の執行からの独立性と監査委員会の指示の実効性を確保するため、事務局を統括する権限および責任を有する内部監査部門の長の人事（選解任、評価）および内部監査部門の監査資源（予算含む）に関する事項の決定

には、監査委員会の事前の承認を必要とする。また、監査委員会事務局の構成員の任命・異動・評価等、人事に関する事項の決定には、監査委員会の同意を必要とする。

6. 当社およびグループ各社の取締役、監査役、執行役および使用人が監査委員会に報告するための体制その他監査委員会への報告に関する体制、監査委員会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、執行役および使用人は、定期的にまたは随時に、その職務の執行状況を監査委員会に報告する。このほか、監査委員会からの求めに応じ、随時、その職務の執行状況および財産の状況を報告する。

グループ各社を含め取締役、監査役、執行役および使用人から監査委員会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、監査委員会へ報告・通報したことを理由として、当該取締役、監査役、執行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. 監査委員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

監査委員会および監査委員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. その他監査委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

監査委員会は、内部監査部門に対して、職務上の指示を行う。また、代表執行役と監査委員の間で定期的な意見交換会を開催する。さらに、監査委員会からの求めに応じ、監査委員会および内部監査部門と会計監査人との間で連絡会を開催するほか、各種会議への監査委員または内部監査部門の出席を確保するなど、監査委員会の監査が実効的に行われるための体制を整備する。

(2024年3月26日改定)

顧客満足と安心・安全



お客さま起点による、安心・安全なモノづくりと情報発信に努めています。

安心・安全なモノづくりの推進

お客さまに安心して商品をお使いいただくための研究・生産活動をご紹介します。

ユニバーサルデザインと倫理的な広告・マーケティング

全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開発に取り組んでいます。

お客さまへの情報提供

お客さまの気持ちやニーズにお応えする情報づくりやウェブサイトの運営に努めています。

安心・安全なモノづくりの推進

安心・安全な製品をお届けするために

資生堂では、お客さまに安心して製品をお使いいただくため、研究・開発・生産活動を行っています。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）と連携した研究や、国内外の皮膚科医、大学・研究機関との共同研究なども推進しています。新しい領域として、情報科学と密接に関連したデジタル・デバイス研究や、身体全体をとらえたホリスティック研究を融合することで、新たな美容体験を生み出します。

これらの研究から開発された製品は、原料、処方、容器も含めて使用場面を想定した安全性評価を実施し、徹底的な品質確認をしたうえで市場に提供し、販売後のお客さまの声によって継続的な改善を行っています。



官能検査の様子

高品質な製品を安定供給する体制

資生堂では、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製品をお使いいただけるよう、法令遵守はもとより自主基準として「グローバル品質ポリシー」を設定し品質の維持・管理に努めてきました。化粧品をはじめとし、医薬品・食品などについても品質と安全性を守るため「原材料選定・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、何からつくられているかの由来などの原料情報を世界中から収集・確認し、安全な原料のみを使用しています。

製品化・生産・流通においてもGMP※¹、ISO22000、HACCP※²などの各種基準や自主規格を遵守することで常に高品質な製品を安定供給する体制を整えています。例えば、化粧品製造では、国際規格として制定されたISO22716（化粧品GMP）で規定されているすべての項目（組織・体制、構造設備、製造管理、検査など）を遵守し、徹底した品質管理のもとで生産した高品質で安心・安全な製品をお客さまにお届けしています。

※1 GMP:Good Manufacturing Practice（化粧品の製造管理及び品質管理の基準）の略称

※2 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しています。また、製品事故が発生した場合に備え、お客さまの安全性を最優先に、かつ速やかに事態収束に向けた全社的取り組みを実施できるよう対応マニュアルを策定し、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、ただちに情報を受けた部門は、品質保証部門、事業部門、リスクマネジメント部門に報告します。リスクマネジメント部門は、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。

ユニバーサルデザインと、責任あるマーケティング・広告

ユニバーサルデザイン

あらゆる生活者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製品づくりを目指す資生堂にとって大きなテーマです。

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、2005年にまとめた『資生堂ユニバーサルデザイン ガイドライン』をさらに発展させ、2017年、「安心・安全・使いやすさを優先に、魅力的なデザインを制作します」という基本ポリシーを掲げ、よりわかりやすく、具体的なガイドラインを設定し、製品開発の際に社内で運用しています。ガイドラインの内容は、よりよい製品が開発できるように改訂され続けています。

現在、新たに開発する製品は、「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るか」を、前述のガイドラインに沿って製品開発に関わる部門で共有し、具体的な設計を進めています。

「直感的に使いやすい設計か」「使用量や使い方がわかりやすく表示されているか」「最後まで快適に使用できるか」などを想定し、さまざまな身体特徴や身体能力の人にも無理なく安全で、心地よく使えること。そして、手にとったあらゆる人がストレスなく扱え、使っていて気持ちがわくわくしたり、ときめくこともまた、大切な「美しさ」であるという考えから、使うシーンすべてにおいてお客さまが美しく過ごせるようなデザインを目指しています。

PRIOR（プリオール）



装飾をデザインしながら同時に転がりにくく、滑りにくい工夫を施したキャップや、適量を出しやすいプッシュ式のボトルなど、使いやすさを考えたパッケージとなっています。

一部製品のケースには、使い方と、「使用前・使用后」をわかりやすく掲載した巻き込み式の箱を採用。購入後すぐに、使い方が理解できます。プリオールは2018年、「国際ユニヴァーサルデザイン協議会」が主催するIAUD国際デザイン賞にて金賞を受賞しました。



プリオールは2018年、国際ユニヴァーサルデザイン協議会が主催するIAUD国際デザイン賞にて金賞を受賞しました。



MAQuillAGE (マキアージュ)

高い品質感を感じさせるゴールドが美しく光を反射しながら、表面に細かい凹凸があることで、しっかりと指先でグリップできる使いやすいデザインです。



SHISEIDO (シセイドウ)

「バスルームにおける洗顔」を綿密にリサーチしてデザインされました。ボトルに緩やかにくぼみをつけているので手が濡れていてもしっかりとホールドでき、バスルームでも安定しやすい形状に設計されています。



SHISEIDO
コンプリート クレンジングマイクロフォーム

先進的な中身を表すような特徴的なキャップのデザインは、倒れやすいチューブに安定感を持たせる役目もかねてデザインされています。



SHISEIDO バイタルパーフェクション
リンクルリフト ディープレチノホワイト5

ELIXIR（エリクシール）

正面は製品の特長を表現した丸みのある容器デザインでありながら、上から見たときの形を楕円にすることで、すっぽりと手のひらに収まるので使いやすく、キャップも開けやすくなっています。



エリクシール ルフレ
balancing みずクリーム

Clé de Peau Beauté（クレ・ド・ポー ボーテ）

ディスペンサーの頭部と側面についた柔らかい凹みが指にフィットし、手に持っても、置いたままでも押しやすいデザインの洗顔料です。中味を出すためのオン・オフ機能がついていて、持ち運びにも対応可能なボトルデザインです。



クレ・ド・ポー ボーテ
オーミセラーデマキアントヴィサージュ

責任あるマーケティング・広告

資生堂ではマーケティング・広告においてもダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）を重視しています。

「資生堂倫理行動基準」では、以下の基準を定めています。

- ・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。お客さまが商品とサービスを選択し使用する際に必要な情報を正確にわかりやすく表示し、誤解を与えないようにていねいに説明します。
- ・私たちは、多様性と人権を尊重する私たちの価値観をあらわす、創造的で魅力的な広告宣伝・マーケティング活動を行います。事実に基づき公正で倫理的な、他者を誹謗中傷しない宣伝広告を制作します。
- ・私たちは、常にお客さまのためのアクセシビリティ（年齢や障がいなどによる制約にかかわらず使いやすいさ）にも十分配慮し、商品とサービスを開発します。

基準から一部抜粋

責任あるマーケティング・広告方針

資生堂は、「責任あるマーケティング・広告方針」のもと、生活者との信頼関係を築き、透明性のあるマーケティング・広告活動を推進します。

誤解を招かない情報提供を徹底し、脆弱なコミュニティの保護や国際基準の遵守を通じて、社会的責任を果たします。

本方針のもと、資生堂ブランド全体で統一された枠組みを確立し、美の分野におけるグローバルリーダーとして貢献していきます。

透明性と商品の誠実性

- ・すべての商品訴求は、科学的根拠に基づき、生活者に誤解を与えないように明確に提示されなければなりません。
- ・資生堂は、商品の社会的および環境的影響について、誇張した表現や誤解を招く表現を避け、透明性のある誠実なメッセージを発信します。

脆弱な市場セグメントの保護

- ・マーケティング・広告において資生堂が、18歳未満の年少者や脆弱な層をターゲットとすることはありません。特に、当社の商品が心理的または社会的な優位性を得る手段であると誤解を招く表現や圧力をかけるような表現を避けます。また、年齢にそぐわない性的な連想をさせる不適切なコンテンツから未成年の生活者を保護することにも細心の注意を払います。
- ・生活者の知識不足を利用することなく、すべての情報を可能な限り明確かつアクセスしやすい形で提供するよう努めます。
- ・インフルエンサーとの提携において、常に責任ある対応を徹底します。
- ・法定最低就労年齢または18歳未満のインフルエンサーとの提携は、直接・間接を問わず一切行いません。
- ・広告やマーケティングキャンペーンの対象者に18歳未満の割合が相当程度含まれる場合、そのような広告およびキャンペーンの実施を控えます。
- ・ただし、皮膚科関連製品、衛生用品、日焼け止め製品のマーケティング活動については、責任ある方法で実施される限り、上の規定に抵触するものではありません。

方針から一部抜粋

責任ある広告・表示

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「資生堂倫理行動基準」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」ことを定めています。

広告・表示に関する法令の遵守状況

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」（平成29年9月29日厚生労働省医薬・生活衛生局長通知）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遵守しています。

なお、日本化粧品工業会の組織の中に「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。

その他の取り組み

商品の表示や広告における化粧品の効果効能の訴求は、公正で正確な表示を厳守しています。世界各国・地域の法令などで定められた虚偽誇大広告（実際と異なる表現や誇張した表現）の禁止を遵守することや、実証された科学的なデータに基づいて法令で認められている範囲で訴求することなどを、当社の内規で定めています。

また、商品の成分の選定においても倫理的視点も含めた自社基準を設定し、選定していることを情報発信するなど、社会や環境への影響に関する誇張した主張を行わないよう徹底しています。

詳細はこちらをご覧ください。製品開発ポリシー/処方・成分について

さまざまな生活者に向けたアクセシビリティを確保する取り組みの一環として、2018年よりテレビ番組における「字幕付きCM」の放送を開始しました。段階的に拡大し、現在では基本的にすべてのテレビCM※で字幕対応をしています。

※字幕が不要なテレビCMの場合など、一部例外があります。

お客さまから国内資生堂グループへお問い合わせの際には、電話やメール、チャットだけでなく、手話をお使いの方のお問い合わせにも対応しています。（聞こえる人と聞こえない人を通訳の方がつなぐ『電話リレーサービス』を利用できます）

社内においては、2023年からは日本地域でメーカー、広告クリエイターに向けたDE&Iトレーニングを開始し、マーケティング・広告における適切な表現、対応方法を共有しています。

このように、社会や環境への影響に関する取り組みについても誇張せずに伝えるなど、お客さまに誤認を与えることがないように倫理的なマーケティング・広告を推進しています。

健康と栄養

よりよい栄養へのアクセスと責任あるマーケティングの方針

世界保健機構は糖尿病の増加を報告しています。国際連合児童基金（ユニセフ）は「世界子供白書2019」において、若者や子どもにおける糖類の過剰摂取や劣悪な栄養バランスを取り上げ、それらが加工食品や飲料の不適切なマーケティング・広告と関連していると報告しています。

当社は「資生堂倫理行動基準」において、お客さまの美しさと健やかさの実現のために安全で優れた商品とサービスの提供に努めること、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することを宣言しています。食品事業※を行う企業として、私たちには健康的な食事によって、栄養の偏り・肥満・生活習

慣病を防ぐ責任があります。よりよい栄養バランスや健康志向といった消費者ニーズに応える商品を開発し、加工食品・飲料に関する適切なマーケティング・広告や正確でわかりやすい表示を行います。

※当社連結売上高に占めるレストランおよび食品事業の割合は1%未満（2024年）

食品の安全・品質・健康に関するイニシアティブへの参画

加盟する主なイニシアティブ

日本菓子BB協会	菓子商品の安全性・適正な表示・公正な取引など菓子に関連する課題解決へ向けて、消費者と企業・行政をつなぐ協会。
公益社団法人 東京洋菓子協会	洋菓子業界関係者への技術・衛生に関するセミナーを行う協会
一般社団法人日本サステイナブル・レストラン協会	飲食店がサステナビリティに配慮した運営ができるよう、責任ある調達・栄養バランスのとれたメニュー・食品ロス対策等を支援する協会
公益社団法人 日本食品衛生協会	食品等事業者において食品衛生の向上や自主管理体制の確立を支援する協会。同協会が掲げるガイドライン、マニュアルを参照し加工食品の衛生的な製造に取り組んでいます。

ネガティブインパクトの抑制

食品によるネガティブインパクトを抑制するために、不必要な添加物を減らす商品の開発に取り組んでいます。資生堂グループが日本地域で販売している健康美容食品では、脂質・カフェインを含まない商品を開発しています。

主な取り組み

脂質・カフェイン	資生堂グループは日本地域で健康美容食品を販売しており、主力商品であるコラーゲンのドリンク飲料は全て脂質ゼロ、ノンカフェイン、保存料無添加です。
糖質	株式会社 資生堂パーラーは、食品の安全性や健康といった専門家と連携し、商品開発や適切なマーケティングにいかしています。 科学的根拠に基づき美味しさと低糖質を推進する一般社団法人 食・楽・健康協会の山田悟先生と低糖質の商品を開発しており、2018年には同協会の監修で低糖質のメニューを開発しました。資生堂パーラー銀座本店、銀座本店サロンド・カフェでは、糖質に配慮したメニューを提供しています。同社のレストラン「FARO」では上白糖100%カットのデザートを提供しています。 資生堂パーラーの菓子では少量ずつ個包装した商品を充実させており、保存性の向上と一度に摂取する糖質量へ配慮しています。
人工保存料	株式会社 資生堂パーラーのレストラン「FARO」および、資生堂グループが日本地域で販売している健康美容食品では人工保存料を使っていません。日本の法令に則り、レトルトパウチ製品には保存料は含まれません。
栄養バランスの改善	株式会社 資生堂パーラーの飲料製品「ビューティープリンセス」には、ヒアルロン酸やコラーゲンペプチドを配合しています。
オーガニック	株式会社 資生堂パーラーのレストラン「FARO」では、農薬や肥料の量を減らして栽培された有機野菜を使っています。コース料理の80%で有機野菜を利用しています。

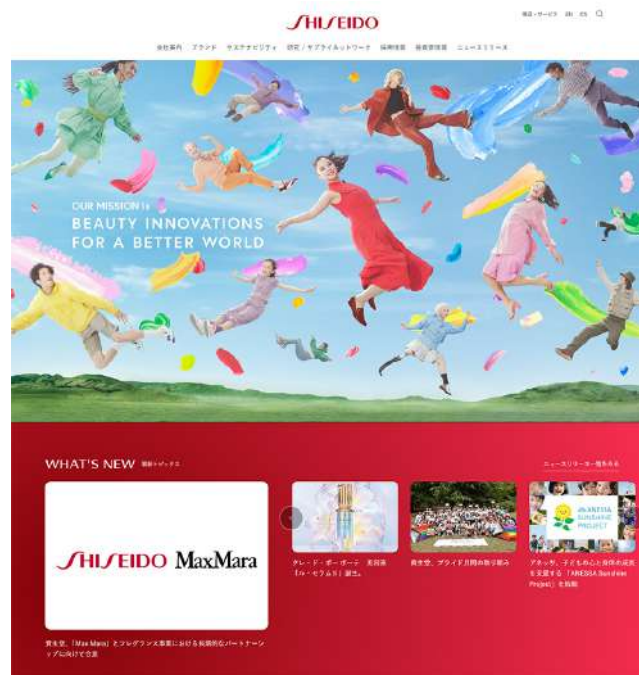
加工食品・飲料の責任あるマーケティング・宣伝

資生堂パーラーでは、食品表示法で表示が義務付けられている食物アレルギーの情報「特定原材料」7品目だけでなく、法定を超えて「特定原材料に準ずるもの」21品目を積極的に表示しています。食品ラベルにおける適正な表示のために、食品表示法・景品表示法などから社内で作成したガイドラインをもとに、法令に適合することを確認しています。社内では食品表示担当者に対し研修を行っています。また、製造委託先への工場監査を行っており、その中には品質・表示に関する項目も含まれます。

お客さまへの情報提供

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「資生堂企業情報」や「資生堂-化粧品・美容の情報」などに配信しています。



資生堂企業情報

視覚に障がいのある方のための取り組み

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。

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。



視覚に障害のある方のための「ガイドメイク」セミナー



資生堂は、1984年から視覚に障がいのある方のための取り組みとして、点字シールの作成を始め、季節の美容情報を音声とテキストで紹介する「資生堂リスナーズカフェ」サイトの運営など、様々なサービスを提供しています。

「ガイドメイク」は、2019年より資生堂ライフクオリティー ビューティーセミナーの身だしなみ講座のメニューとして、視覚に障がいのある方ご自身で実践できる化粧法をご案内しています。

資生堂のビューティーセラピストが、スキンケアから口紅などのポイントメイクまで、はみ出さないように指でガイドしながら行うテクニックを口頭ガイドで1つひとつわかりやすくお伝えしていますので、皆さん安心してご参加いただいています。

講座では、テクニックを正確に覚えることよりも、化粧法のコツを掴んで、自信をもっていただくことで、参加したすべての方が笑顔になることを大切に考えています。



ガイドメイクの詳細、お申込みは、からお願いします。

さまざまな世代のお客さまの健康のためにスキンケア・メイクアップができること

資生堂の強みを活かして人々の健康と社会に貢献し、持続可能な社会の実現を目指します。

全世代	メイクアップ		資生堂 ライフクオリティー メイクアップ ● がん治療による外見変化やあざ・傷あとなど、肌に深い悩みをお持ちの方へのメイクアップによってQOL（Quality of Life＝生活の質）の向上を ● 専門施設「資生堂ライフクオリティー ビューティセンター」
社会人高齢者	スキンケア メイクアップ		資生堂ライフクオリティー ビューティセミナー ● 「資生堂化粧療法」 高齢者ご自身でスキンケア・メイクアップすることで日常生活動作が向上
乳幼児	スキンケア		● 赤ちゃんからのスキンケアでアレルギー予防 ● 敏感な肌に、低刺激性デイリースキンケア「2e(ドゥーエ)」 ● 赤ちゃんの肌にもお使いいただける深層ミネラル温泉水 スキンケアシリーズ「アベヌ」
子ども	スキンケア		● 子どもたちの健やかな肌を守るために、洗顔方法や紫外線対策などの美容生活情報を発信 ● スペシャルサイト「キッズのためのキレイクラブ」
プレママ (妊婦) ママ	スキンケア		● デリケートなプレママ・ママもスキンケアで肌も心も元気に ● やさしく心地よいアベヌで、敏感な時期にも肌がよるこぶスキンケアを。
敏感肌の方	スキンケア メイクアップ		● 肌あれを繰り返すデリケート肌を考えた低刺激設計の化粧品「d プログラム」 ● 深層ミネラル温泉水スキンケア「アベヌ」。美しい肌を保つための生活改善ポイントや肌悩み別の対策をご紹介します

社会貢献活動

資生堂は、社会・地球とともに持続的に発展することを目指しており、当社のサステナビリティ重点領域に関わる活動と、自社の強みをいかして地域の課題を解決する活動で社会に貢献していきます。

社会貢献活動の指針

私たちは、「資生堂倫理行動基準」に沿って、事業をいかして社会・環境課題の解決に努めるとともに、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るためにそれぞれの地域社会の課題に応える活動に取り組み、持続可能な社会の実現に貢献します。

「資生堂倫理行動基準」※一部抜粋

社会・地球とともに

社会への貢献

資生堂は、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、美の力などで人々を元気づけ健やかにする活動、職場や社会におけるジェンダー平等を推進する活動、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、事業所など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。

社会貢献活動の重点領域

資生堂は「資生堂倫理行動基準」 および当社のマテリアリティ（重要課題）に沿って、社会貢献活動として対応すべき「社会」や「環境」の重点領域を定めています。なかでも、「社会」領域においては、ビューティーカンパニーとしての使命、および社内の取り組みを通じて蓄積した当社の経験や知見をいかし、「ジェンダー平等」や「美の力によるエンパワーメント」に対応した取り組みを社員参画のもと進めています。また地域社会・災害支援として、事業所が所在する地域を中心に、社員との協働により各地域社会の課題に応える活動に取り組み、企業市民としての責任を果たします。

社会貢献活動の推進体制とガバナンス

社会貢献活動に関する主要オペレーションは、チーフD&Iオフィサーを責任者とし、本社の担当部門（サステナビリティ戦略推進部、D&I戦略推進部、人財本部）が関連部門・ブランド・地域本社などと連携して推進や実績のとりまとめを行っています。また、海外の地域本社ではサステナビリティ推進責任者が、チームを率いて本社と連携し、各国・地域の社会貢献活動の推進・管理を行っています。

社会貢献活動を含むサステナビリティ推進体制は「サステナビリティ推進体制」をご覧ください。

社会貢献活動の実績

実績は「社会データ」をご覧ください。

地域社会・災害支援・各種支援活動の実績は以下の各リンク先をご覧ください。

社員による社会貢献活動

資生堂は、美の力を通じて、人々が幸福を実感できるサステナブルな社会の実現を目指し、社員一人ひとりが社会および環境問題に対して意識を高め、その解決に向けて、みずから考え、行動することを重要と考えています。資生堂ではサステナビリティ戦略に沿って、重要課題である「社会」「環境」の領域で社員が自発的に社会貢献活動に参加できる社内体制を整えています。例えば、日本をはじめ欧州や米州、アジアパシフィック、トラベルリテールの地域本社では、社員が平日に取り組む社会貢献活動を業務時間と認めています。

世界で社員による社会貢献の日「資生堂カメラアデー」を実施

2017年より欧州地域本社でスタートし2021年には世界の各地域本社すべてに拡大した、社員による社会貢献活動の日「資生堂カメラアデー」を2023年も実施しました。「資生堂カメラアデー」は、勤務時間内にボランティアに参加する社員同士の絆を醸成するとともに、地域の団体に市民として関わり、情熱やスキルを共有することで、社会に貢献することを目的としています。

2023年は、対面の社会貢献活動も徐々に再開し、世界中で多くの社員がそれぞれの地域社会の課題解決に向けて取り組みました。

欧州地域では、ベルギー、ドイツ、フランス、イタリア、スペイン、スイス、イギリスなど各国の社員960人以上が、環境保全活動やジェンダー平等に向けての支援、文化やヘリテージへの啓発活動などに自分たちのスキルや知識を活かし、地域社会に貢献しました。イタリアでは、資生堂と長年にわたり協力関係を築いてきた、がん患者支援団体「La Forza e il Sorriso」と連携し、がん治療を受ける女性にメイクアップによる心理的サポートを行いました。その他の地域においても、都市の緑地帯の保全のための活動や、生態系を守りながら農業活動を推進する「La Sauge協会」の支援などを行いました。

米州地域では、社員1,200人以上が「コミュニティの力」をテーマに、アメリカ、カナダ、ブラジルそれぞれの地域で社会貢献活動に取り組みました。米州地域の社員が年間を通じて社会貢献活動に参加するプログラム「THE BEAUTY OF HELPING OTHERS」を通じ、16のNPO団体と協働し、22以上の活動を実施しました。カリフォルニア州、フロリダ州、カナダではビーチの清掃やプラスチックの回収、ニューヨーク州、ニュージャージー州、オハイオ州、テキサス州、ブラジルでは地球環境を守るさまざまな活動を行い、地域社会に貢献しました。



イタリア メイクアップサポートの様子



フロリダ州 ビーチクリーン活動の様子

アジアパシフィックおよびトラベルリテール地域本社では、シンガポール、台湾、タイ、ベトナムなど各国・地域の社員700人以上が、1週間にわたり各地域で社会貢献活動に取り組みました。

シンガポールでは150人以上の社員が、6つの地元のチャリティパートナーを支援するさまざまなボランティア活動に参加し、貧困層の若者のメンタリングから弱い立場にある女性の支援などを行いました。また、日用品や食料などの必需品を詰め合わせたフードパックを支援が必要な世帯に配布しました。

台湾では、「社会への感謝・思いやりの心を育む」をテーマに台北女性救済財団と協力し、クリスマス仕様の「カメラギフトボックス」を作成しました。このギフトボックスは資生堂の関連製品だけでなく、日常必需品、文房具、お菓子などの寄付アイテムのラインアップを拡大し、より包括的な物資支援の提供を目指しました。手書きのクリスマスのメッセージも添えられ600名以上の恵まれない家族の生活支援に役立てられました。その他にも各地域で、働く母親たちへのメイクアップ支援や学生育成活動、海岸清掃活動などに取り組みました。



シンガポール フードバックづくりの様子

世界で展開する「資生堂カメラファンド」

「資生堂カメラファンド」は資生堂社員および退職した社員の寄付金により、社会課題の解決に取り組むNPOやNGO 団体を支援する社会貢献活動です。「資生堂カメラファンド」は、2005年から日本でスタートし、2020年に欧州や米州、アジアパシフィック、トラベルリテールの地域本社にも拡大し、「社会」および「環境」の領域を中心に、女性活躍推進、子どもの教育、環境保全、災害支援など、各地域で必要とされる取り組みを支援しています。

日本で展開する「資生堂カメラファンド」2024年度支援団体

領 域	団 体 名		支援内容
環境	WWFジャパン		地球環境を守る持続可能なインドネシアの「認証パーム油」生産農家の育成
社会	全国女性シェルターネット		卑劣なDV被害から母子で逃れて生活する子どもたちへの就学支援
	ジョイセフ		ザンビアのお母さんが安全に出産できる保健環境の整備と出産キットの提供
	セーブ・ザ・チルドレン・ジャパン		栄養不足が深刻なウガンダ西部の母子の食料確保のための農業と栄養指導
	資生堂子ども財団		施設や里親の元で育ち18歳で巣立つ子どもたちの進学支援
	全国色素性乾皮症（XP）連絡会		難病XPの子どものための紫外線防御用品や医療介護用品の購入とXP啓発
	日本対がん協会		がん患者と家族の支援、無料がん相談、チャリティ活動、がん経験者の支援
文化	アーツ イニシアティブ トウキョウ		障がいや生い立ちなどにより芸術との接点や自由に表現する機会が限られた児童や若者に芸術体験を創出し、アートが持つ力で心の栄養や自己肯定感を育む取り組み

ウクライナへの支援

私たちは企業使命である「BEAUTY INNOVATIONS FOR A BETTER WORLD」のもと、資生堂は平和で健全な社会とともにあることを表明し、ウクライナの未来を担うウクライナの留学生を支援しています。2022年3月、UNHCR（国連難民高等弁務官事務所）を通じて、避難民の支援活動への100万ユーロ（約1億3,000万円）の寄付に加え、スキンケア製品と生活必需品を提供し、全世界の社員から集まった寄付金額の同額を当社がマッチング（上乘せ）する人道支援寄付プログラム（約6,000万円）を実施しました。大阪茨木工場では2名のウクライナ避難民を雇用し、安心して働ける環境を整備しました。「資生堂チャリティーコンサート“MUSIC for PEACE”（サントリーホール）」※1を主催し、その収益金（約3,000万円）を難民支援団体の一般財団法人 パスウェイズ・ジャパン※2を通じて寄付しました。また、ウクライナから避難しICU（国際基督教大学）で学ぶ5名のウクライナ留学生が学業に集中できるよう生活支援金を提供しました。

2023年は、5名のウクライナ留学生には卒業までの学費を提供するとともに、約100名のウクライナ留学生の日本での生活やキャリアを支援するために、避難民採用イベントに参加するなど他企業への知見共有や、留学生からの

就職やキャリアの相談などさまざまな支援活動に取り組んでいます。資生堂グループは、今後も世界中の社員および支援団体などとウクライナへの長期的な支援を継続していきます。

※1：協賛:サントリーホールディングス株式会社、セイコーホールディングス株式会社、大和証券グループ、東京海上日動火災保険株式会社。協力:株式会社電通

※2：教育を通じて難民の新しい道を拓くことを目指し、日本への難民受け入れ事業を行っている団体

子どものための取り組み

資生堂では子どもたちがさまざまな体験を積み、正しい知識を学ぶことができる活動を実施しています。

化粧品を使用する時期の低年齢化に伴い、自己流の使い方によって肌荒れなどを起こす子どもが増えています。資生堂では、子どもたちが、自分自身で健やかな肌を守れるようになるために、紫外線対策や洗顔方法などの美容情報をわかりやすく伝えています。



資生堂 子どもセミナー

小学生対象

●資生堂 子どもセミナー

資生堂 子どもセミナーは、肌に変化する思春期直前の小学生の児童に、「肌」や「清潔」についての情報や、正しいお手入れ法を実習を交えた内容で伝えています。

「肌を大切にする」「肌を清潔にする」情報や、正しいお手入れ法を知ることでもニキビや肌荒れになったときに子どもが悩まず、自信をもって自分で対処できるようになることを目的にしています。資生堂 子どもセミナーは2009年に始まり、これまで約11,900名が参加しました。



【2つのセミナー】

ウェブサイト

「キッズのためのキレイクラブ」では子どもの生活を豊かにする美容情報を発信しています。



●資生堂マイクレヨン プロジェクト

「資生堂マイクレヨン プロジェクト」では、「自分らしさ」や「個性」について学ぶことができる出前授業を行なっています。

子どもたちは「肌の色」をテーマに、特別に作られたさまざまな色の肌色クレヨンの中から、自分の肌の色のクレヨンを見つけます。そのクレヨンを使って自分の顔を描き、自分だけの特別な肌色があることに気づかせるプログラムです。

肌の色の違いから、人それぞれの考え方や価値観の違いにも議論を発展させ、その違いを認め合うことが大切であることを伝えています。



保健授業をサポートする教材

保健授業をサポートする映像教材（DVD）・児童配付用リーフレットを無償で提供しています。

「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」内の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。

災害支援活動

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地域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、支援してまいります。

災害義援金

資生堂グループ従業員および退職した社友からの寄付金を、世界中で発生した自然災害に対する災害義援金として被災地にお届けしています。社員と社友一人ひとりの気持ちが大きな力となっています。

詳細は「社会データ」をご覧ください。

東日本大震災に対する取り組み

「椿」が結ぶ復興支援活動

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。震災以降、椿の花のご縁から資生堂がお役に立てることを街の人々と話し合ってきました。その過程で、気仙地区では数10年前まで各家庭で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ことから、椿を街の新しい産業にしたいという希望や、大船渡市では震災前から椿を観光資源として扱ってきた基盤があることもわかりました。街が大切にしてきた「椿」が新しい産業となり、観光資源としても活用できるよう、資生堂は2012年以降毎年、大船渡市で椿の植樹活動を行ってきました。大震災から10年となる2021年までに、資生堂提供分と長崎県新上五島町提供分を合わせ、合計889本の椿の苗木と成木を大船渡市の人々とともに植樹しました。



復興支援マルシェの社内開催

資生堂がサポートしている三陸地区の地産品を集めて社内で販売する「復興支援マルシェ」を2011年から2020年まで開催しました。

<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



2020年は、新型コロナウイルス感染症の影響により、例年資生堂汐留本社で開催してきた対面販売の「復興支援マルシェ」を見直し、本社以外の全国の社員も参加できるようにオンラインでの「バーチャルマルシェ」を実施しました。オンラインならではの被災地のさまざまな地産品を取り揃え、多くの社員が賛同し参加しました。新しい支援の形として水産業の方々も加わり、社員もそのご家族もみんなが笑顔になれたバーチャルマルシェとなりました。



これまでの主な取り組み

1. 産業化に向けた取り組み

● 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ました。



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

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方々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、たくましく育て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ました。



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

2015年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。



資生堂 リラクシングナイトミスト 100ml

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した。

※ 伊勢丹新宿店、銀座三越、日本橋三越本店、仙台三越

● 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
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

※ 「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、AEON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）

● 「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
ビエディーニのおふるまい



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



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&メイクアップアーティストによる「ヘア&メイクアップショー」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」



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&メイクアップショー」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、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。お花だけではなく「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

8月28日(月)、生徒たちは資生堂パーラー指導の特製オムライスづくりや大船渡市の椿油で揚げたクロケットの食べ比べに挑戦しました。

まず、パーラーの総調理長が実演しながらオムライスの作り方を指導。チキンライスを卵で優しく包んで作るポイントを生徒に伝授しました。生徒たちはおいしそうなオムライスが出来上がる様子を真剣に見つめていました。

生徒による実習では、最初は緊張気味でぎこちない手つきでしたが次第に笑顔が多くなり、チキンライスを卵で包む難しい作業も無事成功、見事なオムライスが完成しました。

実食では、自分たちでも作れるんだとの自信と共にオムライスのやさしい味に笑顔があふれました。また、椿油とサラダ油でそれぞれ揚げたクロケットの食べ比べも行われ、生徒たちは地元の椿油で揚げたクロケットの味や香りを楽しみました。



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もなりました。

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。

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。

新型コロナウイルス感染症に関連した資生堂の活動



新型コロナウイルス感染症への対応は、人類が協力して取り組むべき課題です。

毎日の暮らしの中での感染対策、医療に従事なさっている方々へのサポート。

困難に見舞われた世界に対し、私たちができることはなにか。

資生堂では、グループ各社それぞれに思いをめぐらせ、知見、技術、設備を生かした対策を検討し、さまざまな活動を続けています。

各国・地域での活動

2021年

日本

■「資生堂 Hand in Hand Project」スタート



手指消毒やハンドケアについて多くの方に伝え、取引先企業の方々やお客さまと共に感染予防に取り組むことで医療従事者の力になることを目指しています。

本プロジェクトの期間中、当社が販売するハンドソープ・消毒液・ハンドクリーム利益全額を医療現場のサポートのために寄付します。

本プロジェクトは、2021年6月30日で終了しました。

2021年7月26日に総額503,771,457円を公益社団法人 日本看護協会に寄付しました。

アジア・パシフィック

■ SHISEIDOアルティミューンを寄付



資生堂アジアパシフィック地域本社、資生堂トラベルリテール、資生堂シンガポールは「SG Cares Giving Week」に賛同し、13の地域医療施設、4,500人以上の医療関係者にSHISEIDOアルティミューンを寄付しました。

■ 売り上げの一部を寄付



CAREフィリピンに、売り上げの一部を寄付しました。

欧州

■ 一時的嗅覚障害から回復するための嗅覚リハビリテーションモジュールを開発



資生堂EMEA は、一時的な嗅覚障害から回復するための新しい嗅覚リハビリテーションモジュールを開発し、コロナウイルス感染症の影響を受けた従業員を支援しました。

2020年

日本

■ 国内4工場での手指消毒液（指定医薬部外品）の生産



独自に手荒れに配慮した手指消毒液（指定医薬部外品）を新たに開発し、4月より国内4工場で生産を開始。毎月合計20万本（約10万リットル）の消毒液を、医療機関などを中心に提供しています。

※ 厚生労働省から承認を受けた手指消毒液の承認情報（処方）は、他の企業にも広く開示しています。

■ 日本医師会へ手指消毒液を寄付



国内の工場で生産した手指消毒液（指定医薬部外品）を、日本医師会へ20万本寄付しました。消毒液は日本医師会を通じ、各医療現場へ届けていただきます。

■ 医療従事者へスキンケア化粧品を無償で提供



医療従事者の方々のストレス緩和になることを願い、敬意と感謝の意を込めて、日本医師会を通じてスキンケア化粧品を無償で提供しました。

■ グローバルプレステージブランド「SHISEIDO」、国際連合のコンテンツ作成協力に参画



新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策として、接触することなく、人から人へやさしさをつなぎ、共有することのできるデジタルコンテンツを制作し配信しています。

■「いまだから大切にしたい、毎日のこと。」公開



自分をいたわり、今日とこれからをすこやかに過ごすための美容や健康、暮らしにまつわる情報をWEBサイトで提供しています。

アジア・パシフィック

■ 爱心接力Relay of Loveプロジェクト



新型コロナウイルス感染症でお困りの方への寄付
や、医療関係者への支援を実施。今後は化粧品の方
でお客さんを元気づけるため、中国7都市でチャリテ
ィーイベントを実施していきます。

■ インドネシアでマスク、商品を寄付



インドネシアでマスク90,000枚をNPOへ寄付、また「専科パーフェクトアクアリッチマスク」3,000個を医療機関へ寄付しました。

■ 韓国で1億ウォンを寄付

韓国で1億ウォンを、感染者支援基金へ寄付しました。



■ シンガポールでスキンケア商品を医療機関へ寄付



シンガポールで200セットのスキンケア商品を医療機関へ寄付しました。

■ 台湾でスキンケアセットを医療機関へ寄付



台湾大学病院の最前線で働く医療従事者に、スキンケア・ヘアケア商品を寄付しました。

■ タイでフェイスシールドを寄付



タイで3,000セットのフェイスシールドを医療機関へ寄付しました。

米州

■ アメリカの工場で消毒液を製造



医療機関での消毒液不足を支援するため、アメリカ・ニュージャージーにあるイーストウィンザー工場
で消毒液を製造し、75以上の病院、NPO等の医療機関へ12万本以上を寄付しました。

■ 「Drunk Elephant」 が病院へ商品を寄付



「Drunk Elephant」は、新型コロナウイルス感染症患者に対応するアメリカの50の医療機関の医療従事者4300人以上に、スキンケア商品をセットにしたケア・パッケージを寄付しました。

■ 「NARS」 が病院へ商品を寄付



「NARS」はDonate Beautyとの協働により、アメリカの44の病院の最前線でコロナウイルスと闘う6000人の医療従事者に、マスクなどの防具で荒れた肌を癒してもらえるよう、スキンケアやリップバームを含むケアパッケージを寄付しました。

欧州

■ フランスの工場で消毒液35万本以上製造



病院および高齢者施設における消毒液不足を解消するために、フランスのコスメティック・バレーにある2工場で消毒液を37万5,000本以上製造しました。

■ 100万ユーロを赤十字に寄付

100万ユーロを、分割してフランス、イタリア、スペイン、ドイツ、イギリスの赤十字社に寄付しました。

SHISEIDO

ステークホルダーエンゲージメント

当社はステークホルダーの皆さまと下記のような機会で積極的にエンゲージメントし、期待やご意見を反映させています。

ステークホルダー エンゲージメント	主なエンゲージメントの機会	対応事例
お客さま・顧客	● お客さま窓口 ● ソーシャルメディア	窓口には約10万件、店頭には約13万件の問い合わせや意見が寄せられた。さまざまなお客さまとの接点を拡大。若年層を中心としたお客さまへ「X（旧Twitter）」「Yahoo!知恵袋」「LINEチャット」などのSNS対応サポートを強化。
サプライヤー	● サプライヤー向け相談・通報窓口 ● 購買活動方針説明会 ● 事業発展に貢献したお取引先さまの表彰	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、サプライヤーからご意見やご相談を受ける体制を整備。日本と中国では購買方針について周知を図ることを目的に、毎年1回、購買活動方針説明会を実施。品質、コスト低減、技術開発の3つの側面から選考し、事業発展に貢献したお取引先さまを表彰。
お取引先	● 化粧品専門店経営者との対話	資生堂の化粧品を販売する専門店の経営者や従業員向けに会社の方針やブランド戦略を経営トップから直接発信する「ブラチナショップコンベンション」を開催。
従業員	● 従業員エンゲージメント調査 ● 社員の通報・相談窓口 ● 経営協議会、労使検討会 ● 全社員・階層別研修	● 資生堂グループ全社員を対象に従業員エンゲージメント調査を隔年実施。 ● 幅広い職場の相談や通報を受け付ける「資生堂相談ルーム」、「資生堂社外ホットライン」、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」を設置。 ● 社員の処遇や福利厚生、働き方改革などについて労使協議を実施。 ● 日本国内資生堂グループ全事業所で人権啓発や企業倫理研修を毎年実施。
地域コミュニティ	● 各法人や各事業所による環境教育など社会貢献活動	● 掛川工場では静岡県掛川市と協働で毎年地域の小学生向けの環境学習会を開催。
NPO/NGOなど	● ステークホルダーとの対話 ● 花椿基金	● 人権問題や環境問題の専門家と対話し、人権デューデリジェンスの進め方について助言を得た。 ● 資生堂 花椿基金（資生堂グループ社員の寄付金）によりNPO/NGO10団体を支援した。
株主・投資家	● 株主総会 ● 決算発表会 ● 個人投資家説明会 ● 統合レポート ● 株主さまミーティング	● 株主総会を実施し、企業情報サイトで開示。 ● 決算発表会を実施し、企業情報サイトでの開示。 ● 個人投資家向けに説明会の実施、動画配信。 ● 年に1回統合レポートを発行。 ● 株主さまを対象に施設見学イベントを開催。

外部からの評価・受賞等

SRIインデックス組み入れ状況

資生堂は、世界各国のSRI(Socially Responsible Investment)評価機関より高い評価を得ており、国内外において倫理・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インデックスの構成銘柄に選定されています。

グローバル

S&P Dow Jones Indices社とRobecoSAM社が共同開発したインデックスで、経済・環境・社会の3つの側面から持続可能性に優れた企業を選定するものです。企業の社会的責任に関心を寄せる投資家の意思決定にとって、重要な指標の一つとなっています。



英国のFTSE Russellが作成しているSRIインデックスで、代表的なESGレーティングの一つとして投資家に活用されており、環境・社会・ガバナンスのグローバル・スタンダードを満たす企業への投資を促進するようデザインされたインデックスシリーズです。



国内

英国のFTSE Russell社が開発したインデックスで、ESGへの対応力が優れた日本企業を選定するものです。インダストリー・ニュートラルとなるよう設計されています。

2017年新設当初から継続選定されています。



英国のFTSE Russellにより2022年3月に新たに開発されたインデックスで、各セクターにおいて相対的に、ESGへの対応力が優れた日本企業を選定するものです。セクター・ニュートラルとなるよう設計されています。



米国のMSCI社が開発したインデックスで、ESG評価が高い日本企業を選定するものです。

2024 CONSTITUENT MSCI日本株
ESGセレクト・リーダーズ指数

米国のMSCI社が開発したインデックスで、女性活躍を推進する性別多様性スコアが高い日本企業を選定するものです。

2017年新設当初から継続選定されています。

2024 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (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.

米国のMorningstar社が開発したインデックスで、確立されたジェンダー・ダイバーシティ・ポリシーが企業カルチャーとして浸透している企業、およびジェンダーに関係なく従業員に対し平等な機会を約束している企業に重点をおいたインデックスです。

資生堂は最高位評価のグループ1に選定されています。



Morningstar, Inc., and/or one of its affiliated companies (individually and collectively, "Morningstar") has authorized Shiseido Company, Limited to use of the Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Logo ("Logo") to reflect the fact that, for the designated ranking year, Shiseido Company, Limited ranks in the top group of companies comprising the Morningstar® Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt IndexSM ("Index") on the issue of gender diversity in the workplace. Morningstar is making the Logo available for use by Shiseido Company, Limited for informational purposes. Shiseido Company, Limited use of the Logo should not be construed as an endorsement by Morningstar of Shiseido Company, Limited or as a recommendation, offer or solicitation to purchase, sell or underwrite any security associated with Shiseido Company, Limited. The Index is designed to reflect gender diversity in the workplace in Japan, but Morningstar does not guarantee the accuracy, completeness or timeliness of the Index or any data included in it. Morningstar makes no express or implied warranties regarding the Index or the Logo, and expressly disclaim all warranties of merchantability or fitness for a particular purpose or use with respect to the Index, any data included in it or the Logo. Without limiting any of the foregoing, in no event shall Morningstar or any of its third party content providers have any liability for any damages (whether direct or indirect), arising from any party's use or reliance on the Index or the Logo, even if Morningstar is notified of the possibility of such damages. The Morningstar name, Index name and the Logo are the trademarks or services marks of Morningstar, Inc. Past performance is no guarantee of future results.

S&P Dow Jones Indices社と日本取引所グループが共同開発したもので、国内株を対象としています。炭素効率性や環境側面での情報開示に優れた企業の投資構成比率を高くするよう設計されています。2018年の採用以来、継続選定されています。



SOMPO アセットマネジメント株式会社が独自に設定したインデックスで、ESG評価（環境、社会、ガバナンス）と株式価値評価（ファンダメンタルバリュー）を組み合わせることで銘柄を選定するものです。2012年新設当初から継続選定されています。



評価・受賞

健康経営優良法人2024（大規模法人部門（ホワイト500））に認定

資生堂は、経済産業省と日本健康会議が推進する「健康経営優良法人2024大規模法人部門（ホワイト500）」に資生堂グループ国内関係会社21社とともに認定されました。



令和5年度「なでしこ」に選定

経済産業省と東京証券取引所が共同で実施する「なでしこ銘柄」の選定において、令和5年度「なでしこ」に選定されました。

「なでしこ」は東京証券取引所の上場企業の中から、女性活躍推進に優れた企業を選定するものです。



「PRIDE指標」で最高評価ゴールドを受賞、「レインボー認定」を初獲得

資生堂および資生堂ジャパンは、一般社団法人work with Prideが策定した、日本での職場におけるLGBTQ+など性的マイノリティに対する企業の取り組みを評価する「PRIDE指標」において、最高評価の「ゴールド」を受賞しました。さらに、「ゴールド」を受賞した企業の中から選出され、LGBTQ+が自分らしく働ける職場・社会づくりの実現に向けてセクターを超えた協働を推進する企業を評価する「レインボー認定」を獲得しました。



CDPより最高評価の「Aリスト企業」に初のダブル選定

資生堂は、国際的な非営利団体であるCDPより、「気候変動」および「フォレスト」分野の透明性とパフォーマンスにおけるリーダーシップが認められ、2023年度のAリスト企業に選定されました。「気候変動」分野では2年連続、「フォレスト」分野では初の選定となり、当社として初のダブルA企業選定となりました。



「HDI 格付けベンチマーク」2024年の格付けで最高評価の三つ星を3年連続でダブル受賞

資生堂は、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「HDI」の日本拠点HDI-Japanが主催する「HDI 格付けベンチマーク」の2024年【化粧品メーカー業界】の調査において、「問合せ窓口」と「Webサポート」の両部門で、最高評価の三つ星を3年連続で獲得しました。

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7 雇用者の通勤	5,200	6,200	8,500	7,500	7,990
カテゴリ8 リース資産（上流）	0	0	0	0	0
カテゴリ9 輸送、配送（下流）	-	-	-	☑87,000※4	☑74,300
カテゴリ10 販売した製品の加工	0	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	☑108,000
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	☑59,400
カテゴリ13 リース資産（下流）	0	0	0	0	0
カテゴリ14 フランチャイズ	0	0	0	0	0
カテゴリ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

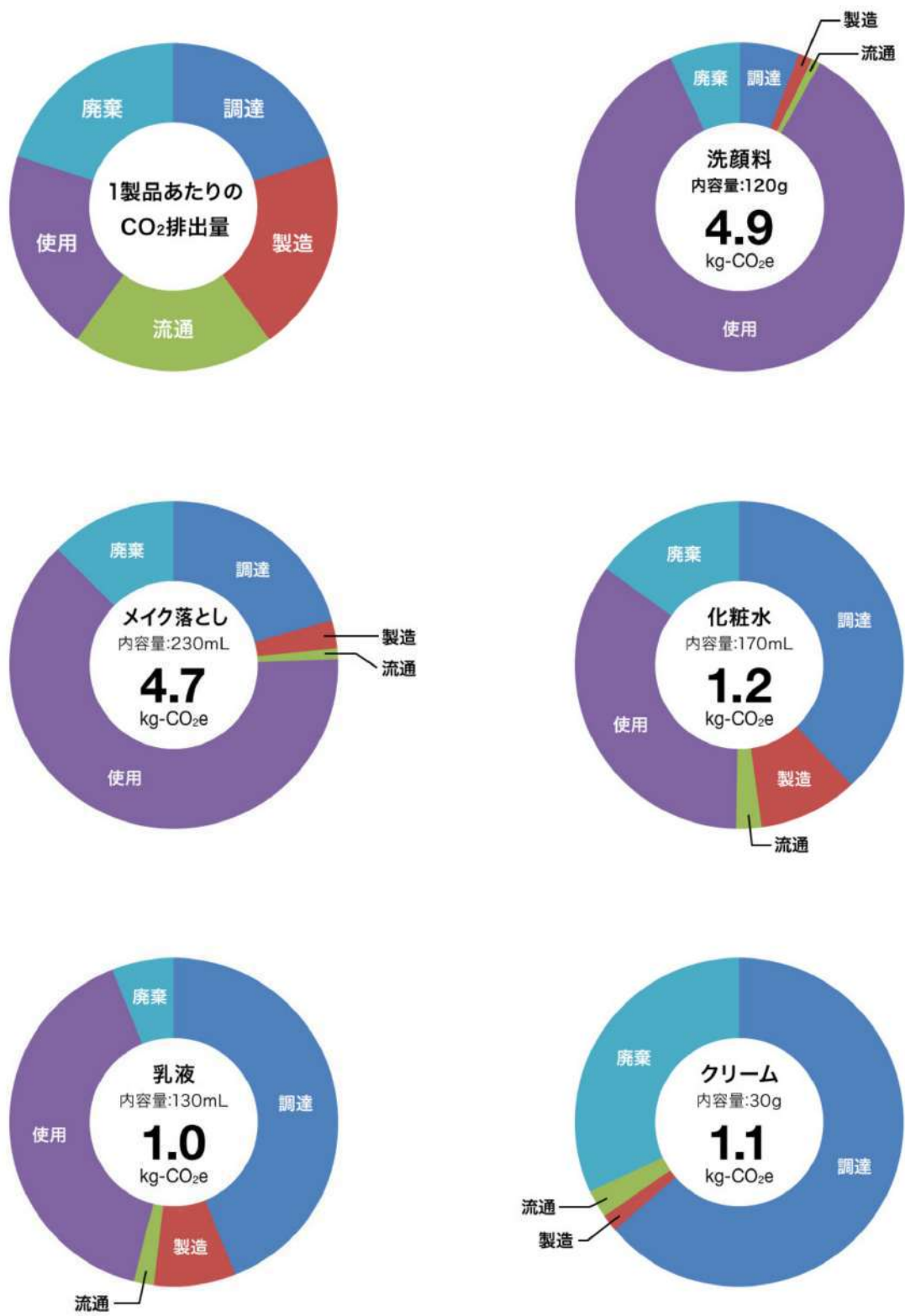
環境法令においては、環境負荷の大きな生産部門が主に対象となり、ISO14001のシステムに基づいて環境法規制などの遵守評価を実施し、法令遵守を徹底しています。

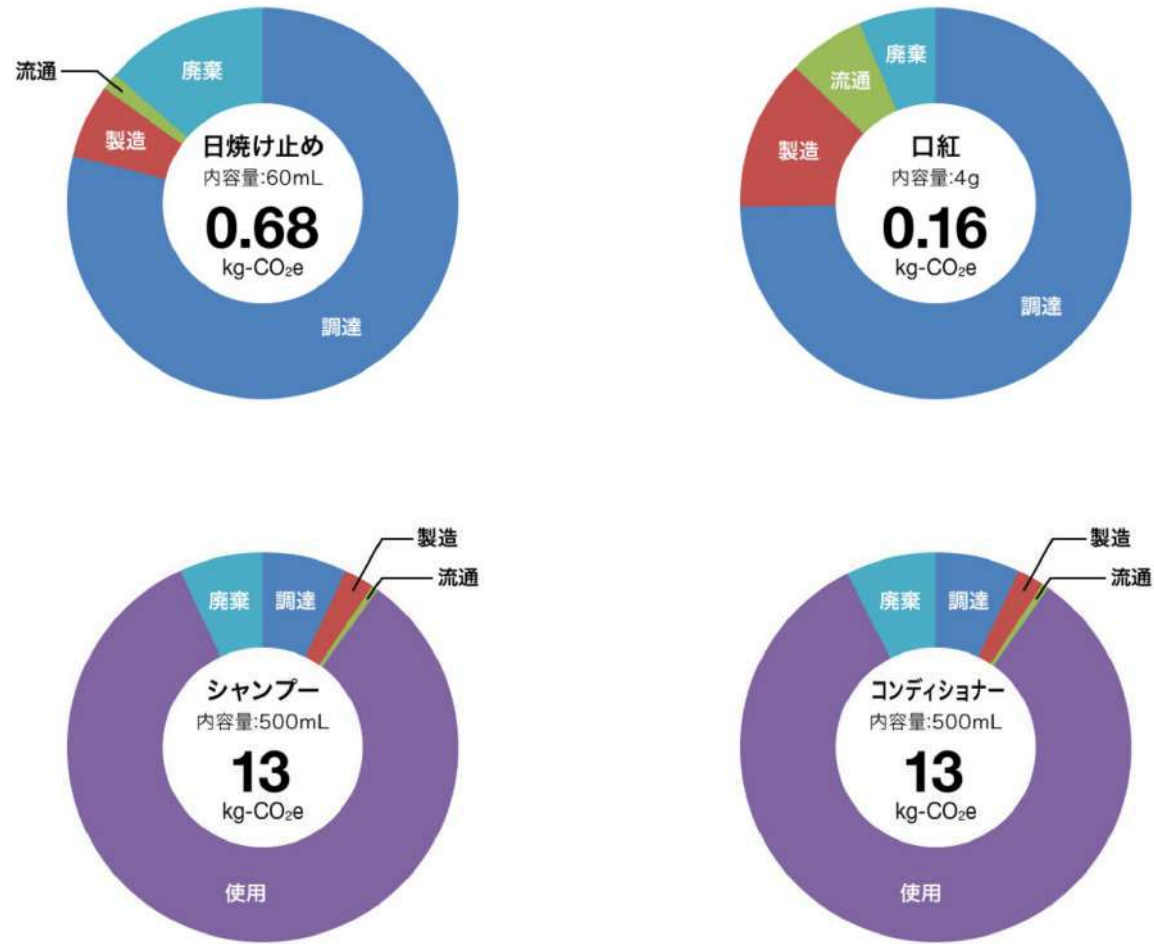
国内および海外関係会社について調査を実施しましたが、2023年を含めて直近5年間では重大な環境関連法規制等の違反はありませんでした。今後も継続して適正管理に努めてまいります。

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
株式会社イプサ				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
		死亡者数	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
		死亡者数	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

編集方針・GRI内容索引・SASB対照表

編集方針

GRI内容索引

SASB対照表

編集方針

資生堂グループ企業サイトの「サステナビリティ」は以下の方針で編集しています。

持続可能な社会のために資生堂が果たす役割や社会課題の解決につながる活動を報告します。また、当社が各種ステークホルダーへ提供する社会価値の創造を説明します。

■対象範囲

株式会社資生堂および、連結子会社

■対象期間

2023年度（2023年1月1日から2023年12月31日）を中心としています。一部には対象期間以前や直近の内容も含まれます。

■参考ガイドライン

- ・ 国連グローバル・コンパクト
- ・ GRI（Global Reporting Initiative）「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」
- ・ TCFD（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）提言
- ・ TNFD（Task Force on Nature-related Financial Disclosures）提言
- ・ SASB（Sustainability Accounting Standards Board）スタンダード
- ・ 環境省「環境報告ガイドライン（2018年版）」

■発行時期

2024年6月（次回 2025年6月予定、前回2023年6月）

■保証報告書

環境データおよび社会データの一部は第三者検証を取得しております。

環境データはこちら

社会データはこちら

GRI内容索引

サステナビリティに関する情報開示の国際的ガイドライン「GRIスタンダード」に沿った内容索引です。

※GRIスタンダードに関連する情報を参考として記載。GRIスタンダードへの準拠を示すものではありません。

※「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。

102：一般開示項目

1. 組織のプロフィール		開示箇所
102-1	組織の名称	会社プロフィール
102-2	活動、ブランド、製品・サービス	事業概要 ブランド
102-3	本社の所在地	会社プロフィール
102-4	事業所の所在地	主な事業所
102-5	所有形態および法人格	会社プロフィール 有価証券報告書 [PDF : 5.87MB]
102-6	参入市場	事業概要 有価証券報告書 [PDF : 5.87MB]
102-7	組織の規模	Key Figures 主な事業所 統合レポート2022
102-8	従業員およびその他の労働者に関する情報	会社プロフィール 社会データ
102-9	サプライチェーン	サステナブルで責任ある調達の推進 研究生産拠点
102-10	組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化	会社案内 サステナブルで責任ある調達の推進 株式の状況
102-11	予防原則または予防的アプローチ	サステナビリティマネジメント リスクマネジメント
102-12	外部のイニシアティブ	サステナビリティマネジメント 英国現代奴隷法への対応 外部との連携 国際的な規範への賛同・支持 [PDF : 389KB]
102-13	団体の会員資格	サステナビリティマネジメント サステナブルで責任ある調達の推進 外部との連携
2. 戦略		開示箇所
102-14	上級意思決定者の声明	サステナビリティマネジメント

102-15	主要なインパクト、リスク、機会	サステナビリティマネジメント リスクマネジメント 有価証券報告書 [PDF : 5.87MB]
3. 倫理と誠実性		開示箇所
102-16	価値観、理念、行動基準・規範	資生堂倫理行動基準
102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度	企業倫理の浸透活動 人材育成と公正な評価
4. ガバナンス		開示箇所
102-18	ガバナンス構造	コーポレートガバナンス
102-19	権限委譲	コーポレートガバナンス報告書 [PDF : 1.68MB]
102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	グローバルリーダーシップ体制 サステナビリティマネジメント 経営・業務執行体制
102-21	経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議	ステークホルダーエンゲージメント 株主総会情報
102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	コーポレートガバナンス
102-23	最高ガバナンス機関の議長	コーポレートガバナンス
102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出	コーポレートガバナンス コーポレートガバナンス報告書 [PDF : 1.68MB]
102-25	利益相反	コーポレートガバナンス報告書 [PDF : 1.68MB]
102-26	目的、価値、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割	コーポレートガバナンス
102-27	最高ガバナンス機関の集合的知見	コーポレートガバナンス
102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	コーポレートガバナンス
102-29	経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント	リスクマネジメント 統合レポート2022
102-30	リスクマネジメント・プロセスの有効性	統合レポート2022 コーポレートガバナンス報告書 [PDF : 1.68MB]
102-31	経済、環境、社会項目のレビュー	環境についての方針と環境マネジメント 株主総会情報 サステナビリティレポート2022
102-32	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	サステナビリティマネジメント
102-33	重大な懸念事項の伝達	従業員向けの通報・相談窓口

		株主総会情報 コーポレートガバナンス 統合レポート2022
102-34	伝達された重大な懸念事項の性質と総数	社会データ
102-35	報酬方針	役員報酬 コーポレートガバナンス報告書 [PDF：1.68MB]
102-36	報酬の決定プロセス	役員報酬 コーポレートガバナンス報告書 [PDF：1.68MB]
102-37	報酬に関するステークホルダーの関与	社員の雇用と労働 株主総会情報 役員報酬
102-38	年間報酬総額の比率	社会データ 役員報酬
102-39	年間報酬総額比率の増加率	—
5. ステークホルダー・エンゲージメント		開示箇所
102-40	ステークホルダー・グループのリスト	ステークホルダーエンゲージメント
102-41	団体交渉協定	社会データ
102-42	ステークホルダーの特定および選定	資生堂倫理行動基準
102-43	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法	ステークホルダーエンゲージメント
102-44	提起された重要な項目および懸念	お客さまの声を反映する仕組みづくり 個人株主・投資家のみなさまへ
6. 報告		開示箇所
102-45	連結財務諸表の対象となっている事業体	編集方針 有価証券報告書 [PDF：5.87MB]
102-46	報告書の内容および項目の該当範囲の確定	サステナビリティマネジメント
102-47	マテリアルな項目のリスト	サステナビリティマネジメント
102-48	情報の再記述	有価証券報告書 [PDF：5.87MB]
102-49	報告における変更	該当なし
102-50	報告期間	編集方針
102-51	前回発行した報告書の日付	編集方針
102-52	報告サイクル	編集方針
102-53	報告書に関する質問の窓口	お問い合わせ
102-54	GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張	該当なし
102-55	GRI内容索引	GRI内容索引（本ページ）

102-56	外部保証	編集方針 保証報告書（環境データ） [PDF：3.19MB] 保証報告書（社会データ） [PDF：220KB]
--------	------	---

200：経済

201：経済パフォーマンス		開示箇所
201-1	創出、分配した直接的経済価値	業績・推移データ
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	地球環境の負荷軽減 気候関連財務情報開示レポート [PDF：1.62MB]
201-3	確定給付年金制度の負担、その他の退職金制度	有価証券報告書 [PDF：5.87MB]
201-4	政府から受けた資金援助	決算短信 [PDF：854KB]
202：地域での存在感		開示箇所
202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）	社会データ
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の比率	—
203：間接的な経済的インパクト		開示箇所
203-1	インフラ投資および支援サービス	社会貢献活動 社会データ
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	社会貢献活動 社会データ
204：調達慣行		開示箇所
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	—
205：腐敗防止		開示箇所
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	社会データ
205-2	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	企業倫理の浸透活動
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	社会データ
206：反競争的行為		開示箇所
206-1	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	社会データ

300：環境

301：原材料		開示箇所
301-1	使用原材料の重量または体積	—
301-2	使用したリサイクル材料	—
301-3	再生利用された製品と梱包材	サステナブルな製品の開発
302：エネルギー		開示箇所
302-1	組織内のエネルギー消費量	環境データ
302-2	組織外のエネルギー消費量	—
302-3	エネルギー原単位	—
302-4	エネルギー消費量の削減	環境データ
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	—
303：水と排水		開示箇所
303-1	共有資源としての水との相互作用	地球環境の負荷軽減
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	環境データ
303-3	取水	環境データ
303-4	排水	環境データ
303-5	水消費	地球環境の負荷軽減 環境データ
304：生物多様性		開示箇所
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	該当なし
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	サステナブルで責任ある調達の推進
304-3	生息地の保護・復元	サステナブルで責任ある調達の推進
304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	—
305：大気への排出		開示箇所
305-1	直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1）	環境データ
305-2	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）	環境データ
305-3	その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ3）	環境データ
305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	—
305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	環境データ 地球環境の負荷軽減
305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	該当なし
305-7	窒素酸化物（Nox）、硫黄酸化物（Sox）、およびその他の重大な大気排出物	環境データ
306：廃棄物		開示箇所

306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	地球環境の負荷軽減
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	地球環境の負荷軽減 環境データ
306-3	発生した廃棄物	環境データ
306-4	処分されなかった廃棄物	該当なし
306-5	処分された廃棄物	環境データ
307：環境コンプライアンス		開示箇所
307-1	環境法規制の違反	環境データ
308：サプライヤーの環境面のアセスメント		開示箇所
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	サステナブルで責任ある調達の推進
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	サステナブルで責任ある調達の推進

400：社会

401：雇用		開示箇所
401-1	従業員の新規雇用者と離職	社会データ
401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	社員の雇用と労働 働きがいのある職場の実現
401-3	育児休暇	社会データ 働きがいのある職場の実現
402：労使関係		開示箇所
402-1	業務上の変更に関する最低通知期間	社員の雇用と労働
403：労働安全衛生		開示箇所
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	社員の安全と健康 社会データ
403-2	危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査	社会データ
403-3	労働衛生サービス	社員の安全と健康
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	社員の安全と健康 社員の雇用と労働
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	—
403-6	労働者の健康増進	社員の安全と健康
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	—
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	社会データ
403-9	労働関連の傷害	社会データ

403-10	労働者関連の疾病・体調不良	社会データ
404：研修と教育		開示箇所
404-1	従業員一人当たりの年間平均研修時間	社会データ
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	人材育成と公正な評価
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	業績目標設定および定期的評価の実施率：100% 人材育成と公正な評価
405：ダイバーシティと機会均等		開示箇所
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	コーポレートガバナンス
405-2	基本給と報酬総額の男女比	社員の雇用と労働 社会データ
406：非差別等		開示箇所
406-1	差別事例と実施した救済措置	社会データ
407：結社の自由と団体交渉		開示箇所
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	—
408：児童労働		開示箇所
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	英国現代奴隷法への対応 サステナブルで責任ある調達の推進 人権の取り組み
409：強制労働		開示箇所
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	英国現代奴隷法への対応 サステナブルで責任ある調達の推進 人権の取り組み
410：保安慣行		開示箇所
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	—
411：先住民の権利		開示箇所
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	—
412：人権アセスメント		開示箇所
412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	人権についての考え方 人権の取り組み
412-2	人権方針や手順に関する従業員教育	人権の取り組み 社会データ
412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	人権の取り組み

413：地域コミュニティ		開示箇所
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	社会貢献活動 社会データ
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所	該当なし
414：サプライヤーの社会面のアセスメント		開示箇所
414-1	社会的側面の基準により選定した新規サプライヤー	サステナブルで責任ある調達の推進
414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	サステナブルで責任ある調達の推進
415：公共政策		開示箇所
415-1	政治献金	社会データ
416：顧客の安全衛生		開示箇所
416-1	製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	安心・安全なモノづくりの推進
416-2	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	社会データ
417：マーケティングとラベリング		開示箇所
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	安心・安全なモノづくりの推進 社会データ
417-2	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	社会データ
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	社会データ
418：顧客プライバシー		開示箇所
418-1	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た具体化した不服申立	社会データ 情報セキュリティ管理
419：社会経済面のコンプライアンス		開示箇所
419-1	社会および経済分野の法規制違反	社会データ コンプライアンス・リスクマネジメント

SASB対照表

サステナビリティ開示トピックと会計指標

トピック	会計指標	コード	開示箇所
水の管理	(1) 総取水量、(2) 水の総消費量、それぞれのベースライン水ストレスが「高い」「極めて高い」地域の割合	CG-HP-140a.1	環境データ
	水管理リスクの説明と、それらのリスクを軽減するための戦略と取り組みの説明	CG-HP-140a.2	水消費量の削減 気候関連財務情報開示レポート (P8-10) [PDF：1.62MB]
製品の環境、健康、安全性能	REACH規則の高懸念物質（SVHC）を含む製品からの収益	CG-HP-250a.1	安心・安全なモノづくりの推進 安全性の保証体系 成分選定ポリシー
	カリフォルニア州有害物質規制局（DTSC）が規制対象候補とする化学物質リストの物質を含む製品からの収益	CG-HP-250a.2	
	新しい材料や懸念される化学物質を特定および管理するためのプロセスの説明	CG-HP-250a.3	
	グリーンケミストリーの原則に基づいて設計された製品からの収益	CG-HP-250a.4	—
パッケージングのライフサイクルマネジメント	(1) パッケージングの総重量、(2) リサイクルおよび／または再生可能資材から作られた割合、(3) リサイクル可能、再利用可能、および／または堆肥化可能な割合	CG-HP-410a.1	サステナブルな製品の開発
	ライフサイクル全体を通じてパッケージングの環境への影響を減らすための戦略の議論	CG-HP-410a.2	
パーム油のサプライチェーンの環境・社会的影響	パーム油の調達量、持続可能なパーム油のための円卓会議（RSPO）のサプライチェーンを通じて認証された(a)アイデンティティ・プリザーブド、(b)セグリゲーション、(c) マスバランスまたは(d)ブック＆クレームの割合	CG-HP-430a.1	パーム油

活動指標

活動指標	コード	開示箇所
販売された製品の単位、販売された製品の総重量	CG-HP-000.A	—
製造施設数	CG-HP-000.B	研究生産拠点

「—」は開示なし