

資生堂 企業情報 トップページ > CSR・環境活動 > 企業内倫理活動

企業内倫理活動

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

TOPICS

資生堂、「日本内部統制大賞2009最優秀賞」を受賞、最優秀賞受賞企業講演を行いました

資生堂は、2009年3月17日、優れた内部統制やコンプライアンスシステムを整備し、先進的に取り組んでいる企業を表彰する「日本内部統制大賞 2009－Integrity Award－」（主催：日本内部統制大賞－Integrity Award－審議会）にて最優秀賞を受賞しました。

2008年下期に全上場企業3,891社を対象とした第8回「インテグレックス企業の誠実さ・透明性（倫理性・社会性）調査」の回答企業744社のうち高い評価を得た企業からさらに調査し絞り込んだ候補企業（13社）より、審議会において当社が選ばれました。これは、社会的責任に関してトップが明確にコミットメントしている点、また企業理念、「THE SHISEIDO WAY」（企業行動宣言）及び「THE SHISEIDO CODE」（企業倫理・行動基準）を明文化し、その公表を通じてステークホルダーに企業の姿勢を発信している点などが高く評価されたものです。

表彰式後、約170名の出席者（主催者関係者、企業の内部統制担当者など）の方々に、当社社長 前田新造が最優秀賞受賞企業として「資生堂における企業倫理順守の取り組みについて」と題した講演を行いました。

講演要旨：資生堂 代表取締役社長 前田新造

栄誉ある賞をいただき光栄に感じるとともに身の引き締まる思いです。資生堂は、企業理念「新しく深みのある価値を発見し美しい生活文化を創造する」の実現に向けて、全てのステークホルダーに対する行動宣言「THE SHISEIDO WAY」と、社員一人ひとりが守るべき企業倫理・行動基準「THE SHISEIDO CODE」に基づいて業務を推進する仕組みを持ち、各職場に配置された「コードリーダー」が浸透定着の旗振り役を務めています。

また年1回全社員対象に行う「社員満足度調査」や、不正の早期発見、解決のための社外弁護士を含めた複数の報告・相談窓口の設置、経営における透明性・多様性の確保などを通して、企業倫理の浸透を図っています。

しかし、こういった仕組みづくり以上に大切なのが、社員の会社を思う気持ち、また資生堂社員であることの誇りであると考えます。コーポレートメッセージ「一瞬も一生も美しく」を実践する活動として、当社は30年以上にわたり高齢者・障がい者施設での美容セミナーを続けており、私自身昨年来参加しておりますが、この4月からは社員全員が参加してまいります。この活動を通して、化粧が人の心まで元気にすることを実感し、当社が存在する社会的な意味や、仕事のやりがいを共有することも、理念の浸透や倫理観の醸成に

つながると考えております。今後もこの賞に恥じないように社会的な責任を果たしていく所存です。



表彰式の様子
長友英資審議委員長(左)、当社社長前田新造(右)



最優秀賞受賞企業講演の様子
「資生堂における企業倫理順守の取り組みについて」

THE SHISEIDO CODE を基準としたCSR活動

THE SHISEIDO CODEは、企業理念とTHE SHISEIDO WAY（資生堂企業行動宣言）を実現するための全社員が従うべき具体的な企業倫理・行動基準であり、資生堂CSR活動の基本です。ステークホルダーの皆さまとより深い信頼関係を形成することをめざしていきます。その内容はホームページ上で社外に公開しています。

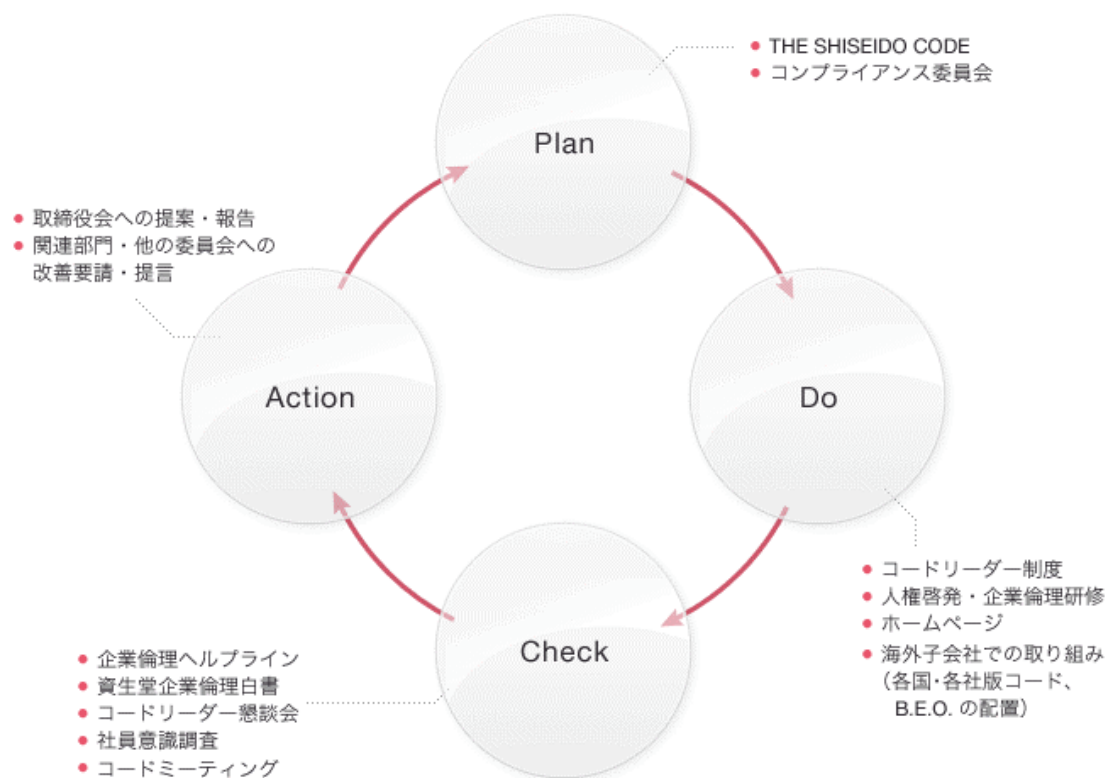
■ THE SHISEIDO CODE の位置付け



PDCA サイクルに沿った企業内倫理活動

資生堂の企業内倫理活動は、コンプライアンス委員会（1997年に企業倫理委員会として設置）を中心に、国内全事業所にコードリーダー（職場の企業倫理の旗振り役）と海外事業所にB.E.O（Business Ethics Officer、企業倫理担当役員）を配置し活動を推進しています。

■ 資生堂企業内倫理活動のPDCAサイクル



コードリーダーの活動

資生堂では国内全部門・事業所に、約500名のコードリーダーを配置しています。コードリーダーは役職、性別、年齢に関わらず各職場の特性に合わせて選任され、各職場の活動計画を作成しPDCAサイクルに沿った啓発活動を推進しています。

活動の好事例や各職場の年度活動報告は、啓発誌『コードレター』や『資生堂企業倫理白書』で紹介して情報の共有化を図り、次年度の活動計画立案に活用しています。また、コードリーダー間のコミュニケーション強化や職場の問題点抽出を目的に、コンプライアンス委員が各地域のコードリーダーと話し合う「コードリーダ



コードリーダー懇談会の様子(2010年8月開催)

一懇談会」を開催したり、事業所単位で責任者とコードリーダーが話し合う「コードミーティング」を実施することで、より良い職場づくりをめざしています。

2009年度は、

重点活動テーマを「魅力ある人づくり・職場づくり」とし、職場の「風土改善」に取り組みました。

2010年度の重点活動テーマは、

引き続き「魅力ある人づくり・職場づくり」とし、国内全事業所で推進中です。



コードリーダー紹介用の社内掲示ポスター

働きやすい職場をめざして、常識にとらわれない改革を推進しています



大阪工場 工場長、管理部長、コードリーダー、サブコードリーダー参加のコードリーダーミーティングの様子 (2010年1月)

大阪工場
コードリーダー

大阪工場ではさまざまな改革に取り組んでいます。あらゆるムダを徹底的に排除する2S活動を定着させながら、生産活動では立ち作業化（座り作業からの脱却）など、今までの常識を打ち破るような改革により、就業環境が大きく変化しています。

その変化に対するさまざまな課題解決に向けて、コードリーダーとサブコードリーダーが中心となり、幅広く意見を収集して魅力ある人づくり・職場づくりに向けた活動を展開しています。

人権啓発・企業倫理研修

資生堂ではTHE SHISEIDO CODEの浸透・定着のため、役員および全社員が毎年1回以上、人権啓発・企業倫理研修を受講します。

(1) 新任コードリーダー研修(年1回)

コードリーダーとしての企業倫理に関する知識習得を目的に開催。
社内外の講師による講演や参加型プログラムを交えた集合研修。

(2) 階層別研修(年1回)

2009年度は、役員・本社部門長・関係会社社長を対象に、株式会社グッドバンカー代表取締役社長の筑紫みずえ氏を講師にお招きし、SRI投資家の視点から、CSR活動がどのように企業価値向上に貢献しているのかをご講演いただきました。

また、海外事業所責任者を対象に、CSRの重要性の確認と、資生堂が経営の中核としている環境への取り組みやホットライン制度の推進について研修しました。

その他の階層に対しても、それぞれの対象に合わせた内容で集合研修を実施しています。

(3) 事業所別全社員研修(年1回)

本社・全国の事業所を対象に、2009年度は「相手の気持ちを考える～ハラスメントのない職場に」をテーマに実施しました。参加者の人権・倫理観を養うことを目的に、DVDの視聴やグループ研究を行いました。

公益通報者保護法への対応と企業倫理ヘルプライン

2006年4月に施行された公益通報者保護法への対応として、万が一社内でも不正行為があった場合も小さな芽のうちに社内で解決するため、責任者への研修や全社員へのパンフレット配布などで、社内の「資生堂相談ルーム」、弁護士事務所内の「資生堂社外相談窓口」の2つの通報（相談）窓口の周知徹底を図っています。

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

資生堂相談窓口は、THE SHISEIDO CODE関連事項だけでなく業務に関する相談を広く受け付け、2009年度は223件、2000年4月の開設以来累計1,355件の相談を受け付け、迅速に解決を図っています。

また、エシックス（倫理）カードを派遣会社社員を含む全社員に配布しています。

エシックスカードには、先述した仕事上の相談を受け付ける社内外の通報（相談）窓口、および、心とからだに関する相談を受け付ける「メンタルヘルス相談窓口」（社内）と「資生堂健



資生堂相談窓口について社内配布した冊子

康サポートダイヤル24』（社外）の連絡先等の詳細を掲載しています。



エシックス(倫理)カード

社員意識調査による課題抽出と改善策の推進

1998年より毎年、仕事や会社に対する意識や THE SHISEIDO CODEの定着状況について社員意識調査を実施し、その結果を活動に反映しています。

雇用形態の多様化に合わせ、社員（有期契約）・派遣会社社員を含む、全社員を対象に実施しています。

抽出された課題に対する改善は、研修やコードリーダー活動を通じて実施し、魅力ある人づくり・職場づくりを推進していきます。

■ 2009年度の課題と改善策

「THE SHISEIDO CODE」（行動基準）の遵守状況

理解度および実践度は年々上昇していますが、違反も発生していることから、各職場のコードリーダーによるTHE SHISEIDO CODEの読み合せなどを通じて、各人が理解を深める取り組みを実施しています。

贈答・接待に関する社内規程の見直し

サプライヤーや得意先などの取引先と公正で透明な取引を推進するために、贈答・接待の慣行についてはTHE SHISEIDO CODEで社会的妥当性の範囲内に限定して必要に応じ、認めることとしています。

さらに1998年に部門・関係会社別に運用基準として「贈答・接待に関する社内規程」を定め、運用を図ってきました。

昨今の公正・透明な取引に対する社会的な意識の高まりを踏まえ、コンプライアンス委員会の下部組織「贈答・接待分科会」で検討を重ね、再度、確認の意味からこの規程を見直し、2007年度には管理体制をさらに強化しました。

全社的なルールとして「贈答支出権限規程」「贈答・接待の受領時の報告制度」を導入し、「部門・関係会社別贈答接待規程」の見直しを行いました。



贈答・接待見直しの社内周知ポスター

資生堂のリスクマネジメント

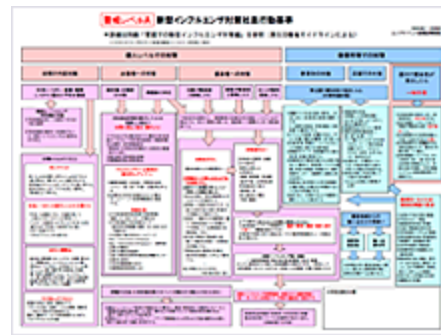
資生堂のリスクマネジメントは、「社員と家族の安全確保（人命尊重）」を第一義とし、次いで「会社資産を保全」して「業務を継続」するとともに、被災時における社会貢献等を通じて「ステークホルダーからの信頼を確保する」ことにより当社のブランド価値を高めていくことを基本方針としています。リスクが発生したときに迅速に対応し影響を最小化することはもちろんのこと、社会的損失を極力出さないこと、社会に貢献できる責任ある行動をとることが「社会的責任」を果たし、企業価値そのものを高めていくことができると考えています。

資生堂では企業活動にかかわるあらゆるリスクとコンプライアンスを全社的に統括する、コンプライアンス委員会を設置し、リスクを未然に防ぐための諸施策を推進しています。そして、万が一リスクが発生した場合は、リスク事案の重大性によって「対策本部」「対策プロジェクト」「対策チーム」といったレベル別組織で対応する体制としています。

発生したリスクへの対応だけでなく、予防の観点から潜在するリスクを可視化するためにリスクマップを作成しています。「コーポレートガバナンス」「人権」「労働慣行」など8領域から企業が抱えるリスクを洗い出し、「企業経営に与える影響の大きさ」「社会的な注目度の高さ」の2軸でリスクをマッピングしています。マッピングされたリスクそれぞれについては、現状で対応できているのか、いないのかを精査するとともに、対応できていないあるいは対応し続けなければならないリスクに対して、担当する部門がそれぞれアクションプランを作成し、PDCAを回す体制としています。

「大地震」や「新型インフルエンザ」を想定した事業継続計画と社員行動マニュアル

大地震や新型インフルエンザなどの災害が発生した場合に被害を最小限にして早期の事業復旧が図れるよう、重要業務をどのように再開し復旧・継続させるかについて事前に定めた事業継続計画（BCP：Business Continuity Plan）を策定しています。



新型インフルエンザ対策社員行動基準

人的被害を及ぼす新型インフルエンザについては、強毒性から弱毒性まで対応できるよう、一時休業を含むレベル別の対応を定めました。そして、レベル別の業務活動の行動基準をまとめた『新型インフルエンザ対策社員行動基準』を策定し、いざというときに冷静な対応ができるようイントラネットに掲載、社員の意識喚起を図っています。

また、発生可能性の高い災害である、地震と新型インフルエンザについては、冊子を作成し、社員の意識啓発を図っています。地震については、大地震発生時の行動や防災対策、阪神・淡路大震災の被災体験をまとめた社員行動マニュアル『大地震想定マニュアル』を、新型インフルエンザについては、新型インフルエンザの基礎知識や予防法、発症時の対応などをまとめた『新型インフルエンザ対策マニュアル』を作成し、全社員に配布しました。



新型インフルエンザ対策マニュアル(表紙)



新型インフルエンザ対策マニュアル(目次)



大地震想定マニュアル