

人権への取り組み【15,DMA,HR2,HR9,HR11】

花王のアプローチ

花王は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて「花王人権方針」を策定し、“よきモノづくり”のプロセス全体において人権の尊重をめざして取り組みを進めています。

社会的課題と花王のアプローチ

企業活動のグローバル化が進展し、サプライチェーンが拡大していくなか、人権に関わるリスクが高まっています。

2015年3月に英国において、「強制労働等現代における奴隷労働や人身取引を防止するための現代奴隷法(英国現代奴隷法)※」が制定され、同年10月に施行されるなど、企業の人権に対する取り組みが国際社会全体から注目されています。

花王では、「花王ウェイ」で使命とする「世界の人々の豊かな生活文化を実現するとともに、社会のサステナビリティに貢献

する」ために、多様なステークホルダーと連携して取り組みを進めています。その連携を通じて、国際的な基準に則り、多様なステークホルダーの人権尊重の責任を果たしていくことは事業活動の基本であると考えています。

※ 英国現代奴隷法

英国で事業活動を行なう営利団体・企業のうち、年間の売上高が一定規模を超えるものに対して、奴隷労働と人身取引がないことを担保するために実施した取り組みについて、年次でステートメントを作成・公開することを求める法律。

方針

花王は2015年に策定・公表した「花王人権方針」において、国際人権章典などの人権に関する国際的な規範を尊重すること、人権デュー・ディリジェンスや社員の教育を実施し、事業活動全体において人権尊重の責任を果たす努力をしていくことを宣言しています。

「花王ウェイ」を実践するための行動規範である企業行動指針「花王 ビジネス コンダクト ガイドライン(BCG)」の中でも、人権を尊重し、児童労働や人身売買など、あらゆる形態の強制労働を行なわないことを明記しています。サプライチェーンにおける人権尊重に関しては、「調達基本方針」において、人権に配慮した購買行動を行ない、社会的責任を果たすことを表明するとともに、「調達先ガイドライン」において、サプライヤーの社会的

責任の配慮項目として、調達先での「強制労働、児童労働、不法労働の禁止措置」を要請しています。

また、2005年に人権、労働、環境、腐敗防止の4分野における10原則を定めた国連グローバル・コンパクトに支持を表明しています。

- 花王人権方針
http://www.kao.com/jp/corp_csr/csr_action_03.html
- 花王 ビジネス コンダクト ガイドライン
http://www.kao.com/jp/corp_info/compliance_01.html
- 調達基本方針
http://www.kao.com/jp/corp_csr/procurement_00.html
- 調達先ガイドライン
http://www.kao.com/jp/corp_csr/procurement_04.html

体制

人権の問題は多岐にわたるため、人財開発部門、サステナビリティ推進部、コンプライアンス推進室、購買部門等の部門が中心となり、関連部門、国内外のグループ会社と連携して、取り組みを進め、サステナビリティ委員会へ報告しています。

花王グループ内の人権デュー・ディリジェンスに関しては、サ

ステナビリティ推進部が事務局となり、人財開発部門、コンプライアンス推進室と連携して推進しています。

サプライチェーンにおける人権への取り組みに関しては、取引先との対応窓口である購買部門が中心となり、取引先への働きかけを行なっています。

教育と浸透

グローバルでは、人権尊重の考え方を表明している「花王 ビジネス コンダクト ガイドライン (BCG)」に対する社員の理解を深めるため、グループ会社各社でワークショップを実施しています。また、新入社員研修や新任マネジャー研修などで集合研修を実施するとともに、年に1度、全社員向けに確認テストを実施しています。

日本では、12月を「人権啓発月間」として、ニュースレターの配信やポスターの掲示などによる啓発活動を実施しています。また、セクハラ防止のための社内ガイドライン「セクシュアル・

ハラスメント防止のために」をイントラネットに公開し、社員のための相談窓口を社内外に設置して体制を整えています。

その他人権関連教育

購買部門の社員を対象とした、英国現代奴隷法についての教育を実施しています。

⇒P113「カルチャー>インテグリティ」

⇒P123「カルチャー>持続可能で責任ある調達」

⇒P135「カルチャー>ダイバーシティ&インクルージョンの推進」

中長期目標

人権デュー・ディリジェンスや啓発活動を通じて、ステークホルダーの人権への理解を深め、花王の事業活動における人権リスクの特定・防止・軽減を継続して行ないます。

2016年の実績

1. 花王およびサプライチェーンにおける人権デュー・ディリジェンス開始

社内

- ・花王グループ会社対象に「人権チェックリスト」による調査を実施。(対象会社回答率100%)
- ・花王グループ生産拠点(36工場)を対象にSedex※の「自己評価アンケート」による調査を実施。(対象工場回答率100%)

サプライチェーン

- ・日本国内のサプライヤーに対しSedexに関する説明会を開催。花王の人権に対する取り組みおよびSedexのしくみ、Sedex登録の意義について説明し、登録を働きかけ。

Sedex説明会出席の国内サプライヤー数：476社

※ Sedex (Supplier Ethical Data Exchange)

グローバルサプライチェーンにおける倫理的かつ責任あるビジネス慣行の促進を目的に、労働基準、健康と安全、環境、ビジネス慣行に関する情報の共有と確認を行なう世界最大規模の協働プラットフォーム

⇒P113「カルチャー>インテグリティ」

⇒P123「カルチャー>持続可能で責任ある調達」

2. 「花王 ビジネス コンダクト ガイドライン」改定

「花王人権方針」を遵守し、人権尊重の責任を果たすよう努力することを明記しました。また改定の概要説明会を日本国内の各部門、グループ会社において実施しました。

3. 人権啓発活動

LGBTに関する社員の理解促進のため研修会を実施

日本において識者を招いて社内講演会を2回開催したほか、マネジャー研修での説明を継続的に実施しました。また、店頭でお客さまと接する機会が多い美容販売員への研修を新たに実施しました。

「人権啓発月間」における啓発活動

12月にポスター掲示およびニュースレターの発信を実施。ニュースレターでは人権に関わるさまざまなテーマや、相談窓口について紹介しました。

具体的な取り組み

人権デュー・ディリジェンス プロセス

グローバル

花王をとりまく人権リスクの調査・特定に向けて、以下の取り組みを行なっています。

1. 社内での取り組み

2016年、花王の世界中の拠点に対してリスクアセスメントを行ないました。工場においては、世界的な企業倫理情報共有プラットフォームであるSedexを活用し、36工場がSedexの自己評価アンケートに回答しました。対象工場の回答率は100%でした。また、工場以外の花王グループ各社においては、人権チェックリストを作成し、53のグループ会社が回答しました。対象会社の回答率は100%でした。

Sedexとチェックリストの両方の結果を評価した結果、改善すべき課題はいくつか発見されましたが、人権侵害に関連するリスクは発見されませんでした。また、社員がコンプライアンス上の問題を通報・相談できるよう、各社に通報・相談窓口を設置しています。

→P113「カルチャー>インテグリティ」

→P183「レスポンシブル・ケア活動」

2. サプライチェーンでの取り組み

花王はサプライヤーとさまざまな機会・手段を通じてコミュニケーションを取り、花王の考え方や倫理的な基準について理解を得られるよう努めています。

花王とサプライヤーとの間で締結する取引基本契約においては、2012年に環境や人権に配慮する条項を追加し、新規契約や契約更新時には原則として、この取引基本契約を締結しています。

2008年から「調達先ガイドライン」の遵守状況についてはセルフアセスメントを要請し、その結果をモニタリングしてきました。セルフアセスメントで遵守状況が基準に満たないサプライヤーに対しては、訪問して課題を共有し、改善に向けて協議しています。また、2014年にSedexに加盟後はサプライヤーに対しSedexに関する説明会を開催し、これまでに476社の国内サプライヤーが出席しています。さらに文書により、Sedexへの回答をサプライヤーへ働きかけています。

→P123「カルチャー>持続可能で責任ある調達」