

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。

社会的課題と花王が提供する価値

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。

花王では、「花王ウェイ」で使命とする「世界の人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、国際的な基準に則り、多様なステークホルダーと連携し、人権尊重の取り組みを進めています。

貢献するSDGs



方針

花王は2015年に「花王人権方針」を制定・公表し、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「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わないことを明記しています。サプライチェーンにおいても、「調達基本方針」で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」で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/corporate/sustainability/approach/issues-solve/humanrights/kao-humanrights/>
- 花王ビジネスコンダクトガイドライン
<http://www.kao.com/jp/corporate/about/policies/compliance/business-conduct-guideline.html>
- 調達基本方針
<http://www.kao.com/jp/corporate/sustainability/procurement/policy.html>
- 調達先ガイドライン
<http://www.kao.com/jp/corporate/sustainability/procurement/supplier-guidelines.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。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・相談窓口も設置しています。



→ P127「コーポレート・カルチャー>インテグリティ /コンプライアンス通報・相談窓口を設置運用」

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等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。

広告や表示における人権尊重

広告やパッケージ等の制作に携わる社員を対象に、広告/表示における人権視点での確認について教育を実施しました。

中長期目標と実績

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。

2017年の実績

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

社内

- ・花王グループ会社を対象に「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(41工場)を対象に Sedex※1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%)
- ・2015年に英国において制定・施行された、「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)※2」に対応し、花王グループにおける取り組みを記載した声明をウェブサイトに掲載。

※1 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

※2 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。



→英国法 "Modern Slavery Act 2015" への対応
<http://www.kao.com/jp/corporate/sustainability/approach/issues-solve/humanrights/modern-slavery-act-statement/>

サプライチェーン

- ・2017年6月、取引先にも花王と同様の人権・環境への配慮を求めため、「調達先ガイドライン」を改訂。また、「調達先ガイドライン」遵守状況の確認に Sedex を活用することを表明。
- ・昨年に引き続き、サプライヤーに対し Sedex 登録を働きかけ。

花王とのアクセス権が設定されたサイト数:908

人権啓発活動

人権啓発のための情報発信

花王グループ内の人権デュー・ディリジェンスに合わせてリスク調査の回答担当者に対して啓発資料を共有したほか、日本において、広告やパッケージ等の表現における人権視点での確認について自主的にチェックできる

しくみを整え、事業部門や広告制作に携わる部署の社員279名に啓発しました。

「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。

LGBTに関する社員の理解促進のために

多様な社員の活躍支援の一環として、D&Iの方針のもとLGBTについてさまざまな情報発信を継続して実施しています。



→P148「コーポレート・カルチャー>ダイバーシティ&インクルージョン」

具体的な取り組み

人権デュー・ディリジェンス プロセス

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

毎年、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っています。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、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回答しています。

2017年は、41工場が Sedex の自己評価アンケートに回答、人権チェックリストには56のグループ会社が回答し、回答率はいずれも100%でした。これらの結果、工場、花王グループ各社において、人権侵害に関連するリスクは発見されず、人権デュー・ディリジェンスの結果として、改善を実施している事案はありません。

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とり、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 に関する説明を行ない、さらに Sedex への加盟、質問への回答、データへのアクセス権の設定の要請を進めています。これまでにグローバルで908サイトとのアクセス権が設定されました。



→P134「コーポレート・カルチャー」> 持続可能で責任ある調達」

人権に関するステークホルダー・エンゲージメントに参加

2017年6月1日から7月13日までの5回にわたり、特定非営利活動法人 経済人コー円卓会議日本委員会

(CRT)が主催する「ステークホルダー・エンゲージメントプログラム」に参加しました。人権有識者・人権 NGO/NPO といったステークホルダーの提言を受け、さまざまな業種の企業との議論を通じ、企業がビジネスと人権について取り組むべき課題の抽出および人権に配慮した企業活動の推進について検討しました。議論の成果として「業界毎に重要な人権課題(第6版)」が公開されました。

また、日本でのプログラムに先立ち、2017年5月24日に CRT とグローバル・コンパクト・ネットワーク・マレーシアとの共催によりクアラルンプールで開催されたワークショップにも参加しました。NGOからの問題提起を受け、企業としてどのような課題を優先とし、どのような対応がありうるのかを議論しました。パーム油の小規模農家とのダイアログも実施しています。2017年9月14日には上記の日本やマレーシア等でのワークショップへの参加者と、国内外の主要団体の人権専門家のダイアログが開催されました。花王もワークショップでの議論の内容や気づき事項を報告し、人権専門家と積極的な意見交換を行ないました。