

人権の尊重

GRI2-23

花王は、人権に関する国際規範を支持、尊重し、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、企業活動全体において人権侵害ゼロの実現に向け取り組みを進めています。「花王人権方針」は、2015年に初めて公表し、2021年に、社会動向を踏まえ、かつ、花王の決意をより強く表す表現にすべく、取締役会の監督を受けるESGコミッティの承認のもと改定しました。人権方針はM&A、新規プロジェクトを含むあらゆる事業活動を対象にしています。

社会的課題

人権は最も基本的な権利であり、多様な価値観がある中で、互いに人権を尊重し、誰ひとりとして差別や格差で苦しめない社会の達成が望まれます。

企業活動は、社員、お取引先、生活者、地域社会など、さまざまな人の人権と密接に関わっています。その中で、人権侵害が生じる可能性はゼロとは言えません。

例えば、ILO、国際人権団体ウォーク・フリー、国際移住機関(IOM)が2022年9月に発表した、強制労働と強制結婚についての報告書「現代奴隷制の世界推計(Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage)」には、2021年時点で世界で2,800万人が強制労働を課されているとあります。企業活動のグローバル化の進展により、途上国のサプライヤーでの強制労働が生じるリスクが指摘されており、企業の人権尊重の取り組みは重要です。職場内においても、コロナ禍で増えた在宅勤務を含め、多様な働き方を支えるしくみが求められたり、社員の多様な価値観を活かしたり、差別が生じないような工夫が求められています。生活者に対しても、広告表現が生活者の人権を侵害したり、生活者がSNSなどで拡散した広告等の人権侵害につながる内容が含まれていれば、間接的に生活者が人権侵害に負担することにもなります。

また、気候変動などの世界的な課題も、人権と密接に関わっていることを認識しています。

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」が承認されてから10年以上が経過し、欧州を中心に企業の人権への取り組みやその開示について法制化の議論が進むなど、企業の人権への取り組みがますます重視されてきています。企業には人権尊重の責任があります。人権侵害のリスクを把握し、人権侵害が発生した時の是正や、リスクを低減し発生を防止する努力を続けなければなりません。

花王では、企業活動全体において、人権侵害をゼロにし、図らずも問題が起きた場合は速やかに問題解決することをめざしています。特にパーム油をはじめとするサプライチェーンと、社員の人権の2つが花王にとって大きな社会的課題と認識しています。

また、2030年までにSDGsを達成するには、取り組みのスピードを速め、規模を拡大する必要があると認識しています。

方針

花王は、豊かな共生世界の実現を使命としています。その実現に、人権の尊重は不可欠です。

花王は、企業活動全体において、人権侵害をゼロにし、

図らずも問題が起きた場合には速やかに問題を解決することをめざします。花王人権方針をはじめ、以下の方針などに沿って、人権尊重の取り組みを進めています。

・花王人権方針

企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

・花王 ビジネス コンダクト ガイドライン

人権を尊重することを明記し、児童労働、人身売買、強制労働を行わないことにコミット

・調達基本方針

人権に配慮した購買行動を行い、社会的責任を果たすことを表明

・お取引先に求めるパートナーシップ要件

人権・労働の要件として「強制労働、児童労働、不法労働の禁止措置等」を要請

・お取引先とのESG推進活動

サプライヤーとともに、サプライチェーン上の人権・環境に関わるリスクを把握し改善に向けた活動を行うことを明記

・ハイリスクサプライチェーンからの調達

ハイリスクサプライチェーンにおける人権・環境に対する本質的課題解決に向けたアプローチを明記

・CGF※の強制労働撲滅に向けた決議および優先業界原

人権の尊重 GRI2-23

則を支持

また、社内外からの通報・相談を受け付ける窓口を設置し、いただいた通報・相談はコンプライアンス委員会を中心に議論・調査し、必要に応じた対応を行います。



花王人権方針

<https://www.kao.com/content/dam/sites/kao/www-kao-com/jp/ja/corporate/sustainability/pdf/kao-humanrights-policy.pdf>

花王 ビジネス コンダクト ガイドライン

<https://www.kao.com/jp/corporate/policies/compliance/business-conduct-guideline/>

調達基本方針

<https://www.kao.com/content/dam/sites/kao/www-kao-com/jp/ja/corporate/sustainability/pdf/procurement-policy.pdf>

お取引先に求めるパートナーシップ要件

<https://www.kao.com/content/dam/sites/kao/www-kao-com/jp/ja/corporate/sustainability/pdf/procurement-partnership-requirements.pdf>

お取引先とのESG推進活動

<https://www.kao.com/content/dam/sites/kao/www-kao-com/jp/ja/corporate/sustainability/pdf/procurement-esg-promotion-activities.pdf>

ハイリスクサプライチェーンからの調達

<https://www.kao.com/content/dam/sites/kao/www-kao-com/jp/ja/corporate/sustainability/pdf/procurement-supply-chain-management.pdf>

CGF[®]の強制労働撲滅に向けた決議および優先業界原則を支持

<https://www.kao.com/jp/sustainability/walking-the-right-path/humanrights/>

コンプライアンス通報・相談窓口

<https://www.kao.com/jp/corporate/policies/compliance/compliance-contact/>

消費者相談室

<https://www.kao.com/jp/support/products/>

戦略

リスクと機会

リスク

リスクに関しては、リスクアセスメントの実施を通じて、「リスクアセスメントにより花王グループにて特定されたリスク」表のようなリスクがあり、特に、ともに働く人々や、生活者・顧客に関連するリスクが高いと認識しています。これらのリスクの状況は、定期的なリスクアセスメントの実施により捉えています。

短期：

- ・「英国現代奴隷法」などの法規制への対応が不適切な場合に罰則を受けるリスク
- ・劣悪な労働環境下での製品の製造が、労働者の健康を害しあるいは品質上の問題を引き起こすリスク
- ・人権への配慮が不十分な広告表現への指摘がレピュテーションを低下させるリスク

中期：

- ・人権への配慮不足により花王の信頼が毀損することで購買行動にマイナスの影響が出るリスク
- ・社員のモチベーションやロイヤリティが低下することで生産性への悪影響や離職が増加するリスク
- ・離職が増加することで採用活動への悪影響が生じるリスク

長期：

- ・人材流出や、社会的課題への対応が進まないことで社会からの信頼を失い、企業として存続できなくなるリスク

機会

短期：

- ・人権に配慮した広告表現が共感を得ることで販売を促進する機会

中期：

- ・花王への信頼が増加することで、取引先と良好な信頼関係を構築・維持でき、購買行動にプラスの影響が生じる機会
- ・取引先でも人権尊重の取り組みが進み、強靱なサプライチェーンが構成・維持される機会
- ・社員のモチベーションやロイヤリティが向上することで生産性が向上し、離職が減少する機会
- ・取り組みが共感を得ることで、レピュテーションが向上し、販売増加や優秀人材獲得増進となる機会

長期：

- ・花王の姿勢や取り組みが広く社会の共感を得られ人権尊重の取り組みが増えることで、社会全体での人権への意識が高まり、誰ひとりとして差別や格差で苦しめない社会の実現に貢献できる機会

戦略

花王が、社会的課題に配慮しつつ未来への5つの約束

※ CGF: The Consumer Goods Forum

人権の尊重

GRI2-23

を達成するためには、人権の尊重は、欠かすことのできない重要な基盤となる活動です。また、中期経営計画(K25)においては、特に、方針1「持続的社会に欠かさない企業になる」、方針3「社員活力の最大化」に貢献します。

人権尊重の取り組みは、花王人権方針に則って実施しています。

人権の問題は多岐にわたるため、人権・DE&I ステアリングコミッティで部署横断的に議論して方向性を検討し、啓発による社員の意識向上の促進を図り、各部署でのそれぞれの取り組みを進め、人権侵害ゼロをめざします。

人権リスクの把握のため、花王グループでどのようなリスクがあるかを検討し、リスクアセスメントを実施しています。KPIとして、社内、サプライヤー、場内協力会社のリスクアセスメント実施率を置き、実施率向上に向けて取り組んでいます。また、サプライヤーや場内協力会社にリスク調査にご協力をいただき、その結果を踏まえて、リスクが大きいと判断した場合、より詳細な調査や監査を行っています。

このリスクアセスメントを通じてリスクを把握し、人権侵害ゼロに向け、実際のまたは潜在的な影響に対応します。



花王のパーパスと価値創造
<https://www.kao.com/jp/corporate/purpose/>

経営戦略と中期経営計画「K25」
<https://www.kao.com/jp/corporate/strategy-and-mid-term-plan/>

社会的インパクト

企業による人権尊重の取り組みが拡大することは、社会全体で人権意識を高めることに貢献し、花王の取り組みは、その一助となります。例えば、ステークホルダーの理解が深まることで、社会全体の人権への意識が高まり、強制労働などの人権問題を軽減すると共に、途上国での乱開発が減少し環境リスクも防ぐことができます。また、人権に配慮した製品・サービスの提供は、生活者が間接的に人権侵害に関与する機会を減らし、社会全体の人権侵害を軽減することにもつながります。

企業が人権を尊重しないことは、人権侵害を引き起こし、侵害を受ける人は言うまでもなく、場合によっては社会にまで大きな影響を与える可能性があります。

花王では、企業活動全体で人権配慮を進めていくことを「花王人権方針」でうたっています。花王グループの企業行動指針である「花王 ビジネス コンダクト ガイドライン(BCG)」でも、すべての取引を公正・誠実・適正に行うこと、企業活動全体を通じて人権を尊重すること、社員の多様性を尊重することをうたっています。購買活動では、公正・公平な活動を推進しており、「お取引先に求めるパートナーシップ要件」で花王と同様の取り組みをお取引先にも求め、「お取引先とのESG推進活動」で遵守状況を確認することを明示し、サプライチェーン全体で“よきモノづくり”を進めています。

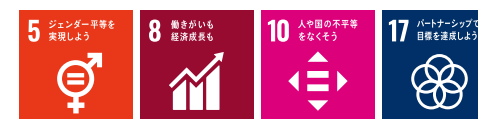
図らずも問題が起きた場合には速やかに問題解決することをめざし、ステークホルダーからの意見を取り入

れるコンプライアンス通報・相談窓口などを設置し、顕在化した事象には関係部署が協力して取り組んでいます。

花王だけでなく、多様なステークホルダーと連携して人権尊重の取り組みを進め、人権リスクの予防・軽減に努めることで、人権侵害ゼロに少しでも近づき、「花王ウェイ」で使命とする「豊かな共生世界の実現」に貢献します。

企業活動全体を通じて人権尊重の取り組みを進めることで、ともに働く人々の人権を守り、生産性を高め、生活者からも信頼される企業となります。

貢献するSDGs



事業インパクト

企業の人権への取り組みはますます注目を集めており、取り組みが不十分で人権侵害を引き起こした場合、企業は、直接的な訴訟リスクにさらされ、訴訟費用、回収費用などの経済的負担を強いられます。また、企業イメージも大きく損なわれ、生活者からのレピュテーションや社員のロイヤリティを低減させ、取引先との信頼関係も毀損する可能性が高くなります。

花王の事業活動において、人権リスクの特定・防止・軽減を継続して行うことは、直接的な経済損失を回避

人権の尊重

GRI2-23, 2-24, 2-25, 3-3, 404-2

するだけでなく、企業姿勢への共感を通じた生活者の花王製品選択機会の増加、取引先との信頼関係強化による調達リスクの低減、優秀人財の獲得機会の増進、社員のロイヤリティ向上による生産性向上と離職率低下による採用コスト低減などに寄与します。

花王は、リスクアセスメントを端緒に負の影響の軽減・予防を図り、人権侵害ゼロをめざします。

ガバナンス

体制

取締役会の監督のもと、「人権の尊重」に関するリスク管理は内部統制委員会で、機会管理はESGコミティで行っています。これら委員会の委員長は共に代表取締役社長執行役員が務めています。

「人権の尊重」に関するリスク管理は、内部統制委員会(年2回開催)とその下部組織のリスク・危機管理委員会(年4回開催)で実施しています。委員長はコーポレート戦略部門担当役員が務めています。

「人権の尊重」に関する機会管理は、ESGコミティ(年6回開催)で実施しています。外部有識者で構成されるESG外部アドバイザリーボードがESGコミティの諮問に対する答申や提言を行い、社外の視点を経営に反映し、ESG推進会議がESG戦略を遂行しています。

加えて「人権・DE&Iステアリングコミティ」が役員クラスのオーナーのもと、戦略策定から実行計画化

も実施し、確実かつ迅速に実行に移しています。このコミティでは、さらに、社員、ビジネスパートナー、コミュニティの3つのワーキンググループを設け、目標を設定し、ワーキンググループや関連する部署でそれぞれ取り組みを実施します。人権への負の影響の防止・軽減の取り組みと、各部署のミッションや事業目的とで調整が必要になる場合には、人権・DE&Iステアリングコミティで議論を行い、抜け漏れのない活動をめざします。

人権の問題は多岐にわたるため、ステークホルダーごと、テーマごとにさまざまな部門が個別の取り組みを行っています。社員への取り組みであれば、職場の安全・安心についてコーポレート戦略部門が、受容性と多様性のある職場について人財戦略部門が中心になって取り組みを進め、サプライヤーへの取り組みは主に購買部門が担っています。生活者に最も関係する広告表現における人権配慮については事業部門や作成センターが担当しています。また、人権侵害への迅速な救済につなげるため、社内外からの通報・相談を受け付ける窓口を設けています。

人権の取り組みは、ESG部門を統括する執行役員が責任者となっています。

人権の取り組み全体については、ESG部門が情報を取りまとめ、年1回、取締役会の監督を受けるESGコミティ・ESG推進会議に報告を行います。

リスクアセスメントのプロセスについても、人権・DE&Iステアリングコミティで、花王で想定されるリ

スクを部署横断的に検討し、社外有識者の意見も踏まえてリスクアセスメントを実施しています。

※人権・DE&Iステアリングコミティのメンバーは、人財戦略部門、法務部門、事業部門、購買部門、SCM部門、ESG部門から構成されており、月1回程度のミーティングを重ねています。

P18 Our ESG Vision and Strategy > ガバナンス

教育と浸透

人権侵害をゼロにするためには、企業活動のあらゆる側面において人権リスクを予防・軽減することが必要であり、社員一人ひとりが人権について理解を深め、人権尊重の取り組みを進めることが重要です。このため、花王人権方針に沿った情報発信や教育・研修を行うと共に、Kirei Lifestyle Planを推進するための必須知識を学ぶeラーニングプログラム「Kirei Lifestyle Plan講座」人権編の展開、コンプライアンス、責任ある調達、職場の安全・安心、人財の多様性など、個別のテーマごとの教育・研修も、さまざまな機会を捉えて実施しています。社員の理解をさらに深め、一人ひとりが業務において人権配慮を進めるため、より効果的なプログラム展開について、人権・DE&Iステアリングコミティで議論します。

- ・BCGを通じた人権尊重の考え方の啓発(グローバル)
- ・イントラネットを通じた人権尊重の考え方の啓発(グローバル)
- ・業務特性に応じた人権啓発(日本)

人権の尊重

GRI2-24, 2-25, 3-3, 404-2

・人種差別問題やダイバーシティへの理解を深める取り組み

すべての役員・社員向け教育

ESG コミッティメンバー

ESG 推進会議メンバー

人権・DE&I ステアリングコミッティメンバー

リスク・危機管理推進会議メンバー

講演会
(アドホックベース)

人権リスク調査担当者（ともに働く人々との接点）

目的	方法	内容	頻度
前回結果フィードバック & 回答依頼	説明、資料提供	基礎的な内容、社会動向、事例、留意点	年1回

広告作成関連者（生活者との接点）

目的	方法	内容	頻度
広告表現における人権配慮意識向上	説明、資料提供	基礎的な内容、社会動向、事例、留意点	年1回以上 相談は随時

個別テーマごとの啓発

BCG、DE&I、責任ある調達、広告表現、人権全般 etc
イントラネットを通じた情報発信、eラーニング、研修 etc

ステークホルダーとの協働

花王は、企業活動全体で人権尊重の取り組みを実施しています。花王人権方針では「人権に対する潜在的および実際の影響に関する対応について、関連するステークホルダーと協議を行なう」としています。人権の取り組みについて関連するステークホルダーは、社員、サプライヤー、生活者、地域社会など幅広く、これらステークホルダーとの対話を通じて活動のレベルアップを継続していくことが重要と認識しています。

ステークホルダーとの対話では、人権侵害を受ける当事者からの声を聴くことが重要です。直接の当事者に加え、その代弁者となり得る有識者・NGOなどとも真摯に対話を行っています。

花王では、社員、サプライヤー、生活者、株主、取引先、地域社会、行政機関などに対して、さまざまな機会・手段を通じて、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。

社員に対しては、毎年実施する花王フォーラム、社員懇談会や社員エンゲージメント調査により現場課題や社員意識の把握に努めています。サプライヤーとは、ベンダーサミットで活動を紹介し、意見交換を行っています。地域社会に対しては、工場でサイトレポートを発行し、工場の活動を紹介して理解を求めたり、地域の方からのご意見を伺う機会としています。

有識者との双方向のコミュニケーションとして、経済人コーポレート会議(CRT)日本委員会の海外有識者ダイ

アログに参加し、国際的にビジネスと人権の議論を牽引する有識者と意見交換を行っています。CRT事務局長の石田寛氏とのコミュニケーションから、外国人労働者に対する取り組みの推進が求められていることを認識し、場内協力会社における実態調査も進めています。

P204 人財開発>社員エンゲージメントの向上

リスク管理

人権の問題は多岐にわたるため、幅広いステークホルダーにインパクトを与える可能性があります。花王では、ステークホルダーごとにどのような人権リスクがあるかを検討し、まとめています。

人権の尊重 GR12-24, 2-25, 3-3

リスクアセスメントにより花王グループにて特定されたリスク（リスクが高いものに下線を引いています）

	研究開発	調達	生産	マーケティング	物流	販売	廃棄	コーポレート (業務支援)	
ステークホルダー	ともに働く人々 (花王社員/正社員・契約社員、派遣社員、協力会社社員、サプライヤー社員)、(女性、移民労働者含む)	・強制労働 ・人身取引 ・児童労働 ・あらゆる差別(年齢、出身地、国籍、外国人・移民労働者(技能実習生を含む)、人種、女性、性別、LGBTQ+差別、障がい・病気、妊産婦) ・あらゆるハラスメント ・DE&I配慮不足 ・同一労働同一賃金	・不衛生な会社提供住居 ・パーム農園における劣悪な労働環境・強制労働・児童労働	・不衛生な会社提供住居				・社員のプライバシー侵害 ・採用活動における差別	
	ビジネスパートナー	・花王による優越的地位の乱用によりビジネスパートナーの労働環境が悪化							
	生活者・顧客 (女性・子ども・高齢者を含む)	・商品設計上の事由による健康・安全への悪影響			・顧客のプライバシー侵害 ・不適切な広告・宣伝による生活者への悪影響(子ども・高齢者・女性など)		・顧客のプライバシー侵害 ・虚偽説明による誤認 ・不適切なパッケージングやラベル表示による誤認		
地域社会・先住民族		・工場等建設に伴う先住民族の文化・伝統・生活の侵害 ・工場等建設、運営に伴う生態系や地域社会へのダメージ(工場設置、水供給、排水・排ガス等による健康被害など含む)	・工場等建設に伴う先住民族の文化・伝統・生活の侵害 ・工場等建設、運営に伴う生態系や地域社会へのダメージ(工場設置、水供給、排水・排ガス等による健康被害など含む)		・輸送時の有害物質の漏えいによる健康被害	・製品の誤使用による健康被害、生活への悪影響	・廃棄時の有害物質の漏えいによる健康被害	・国際的に認められた人権を下回るような事業慣行	

これらリスクは定期的に見直しをしており、2022年度は、人権・DE&Iステアリングコミティメンバーにより見直しを行い、有識者の意見も踏まえて表をまとめました。

このうち、リスクが顕在化した時にステークホルダーに与えるインパクトが深刻なものから優先して対応しています。侵害を受ける側にとって高リスクである「ともに働く人々」に重点を置き、社員とサプライヤーのリスク調査を行い、負の影響の低減・予防を図ります。また、花王は多くの広告を出稿しているため、広告表現においての人権侵害リスクの軽減も重要であると認識しています。広告表現の作成にあたっては、複数の目を入れることを徹底するなどの社内のしくみを整えています。

平時から、人権課題への理解を深めるため、NPOや有識者との対話を行い、社内でも共有する機会も設けています。

人権侵害が明らかになった場合には、速やかに対応できるよう、社内の危機管理体制も整えています。コンプライアンス違反などには通報対応体制を整えており、また、品質問題やレピュテーションに影響する可能性があるリスクは、コーポレートリスクマネジメント体制に準じています。例えば、広告表現などで指摘を受けるとレピュテーションへのマイナスの影響が考えられるため、あらかじめ決められた手順にのっとり、社内にて報告をし、緊急事態のレベルに応じて対策組織を立

人権の尊重

GRI2-24, 2-25, 3-3, 412-1, 412-3

ち上げ、迅速かつ適切に対応します。

P33 Our ESG Vision and Strategy > リスク管理

総合的リスクへの統合

花王として、リスク・危機管理委員会事務局(危機管理・RC推進部)から各部門、子会社に対して、網羅的および特定のテーマに関するリスク調査が実施され、重要リスクの洗い出しと対応策の見直しが進められています。基本的には、主管部門が中心となり対応していますが、組織横断的なリスクや共通するリスクについては、関係部門と連携して対応の強化を図り、必要に応じてコーポレートリスクテーマとして対応が行われています。

「人権の尊重」に関わるリスクは、NPO／消費者団体／財団(EMFなど)の対応、レピュテーション対応、サプライチェーン上の花王ブランド毀損行為など「コーポレートリスク」管理体制の中で管理されています。

P278 リスクと危機の管理> ガバナンス

P280 リスクと危機の管理> リスク調査

目標と指標

中長期目標と2022年実績

中長期目標

花王は、企業活動全体において人権侵害をゼロにし、凶らずも問題が起きた場合には速やかに問題を解決することをめざします。このために、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、花王の企業活動における人権リスクの特定・防止・軽減を継続して行います。

人権リスク把握のためにリスクアセスメントを実施します。社内のリスクアセスメント実施率の目標は常に100%です。これは、人権尊重の取り組みは、常に、継続して行っていく必要があると考えるからです。一方で、サプライヤーや場内協力会社には、リスク調査へのご協力をお願いすることから始めており、2022年時点での実施率はそれぞれ62%、約15%です。今後も働きかけを強化し、毎年、実施率を拡大していく計画です。

2022年実績

人権デュー・ディリジェンス

社内

人権デュー・ディリジェンス潜在的リスク評価ワークショップを実施し、人権・DE&I ステアリングコミッティにおいて、部署横断でステークホルダーごとにごのような人権リスクが存在するかを検討しました。そ

の結果、花王にとって重要な人権テーマとして、「グループ会社やサプライチェーンを含む国内の外国人労働者」と、「原材料調達先の生産者や農家の労働環境」の2つが特定されました。

①リスクアセスメント

・花王グループ会社全社(56社)を対象にSedex[®]の「自己評価アンケート」による調査を実施(対象会社回答率:100%)

・花王グループ全生産拠点(41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%)

②リスクの特定・改善

花王グループ拠点のリスクアセスメントの結果、花王が強制労働・児童労働など、人権に対する負の影響を引き起こした、あるいはこれを助長したという事実は発見されませんでした。よって、深刻な人権侵害につながるリスクはなく、改善を行った拠点数はゼロで、実施された救済手続きはありません。

③状況確認

本年はリスクアセスメントおよび潜在的リスク評価ワークショップを通じてリスクの特定を行いました。

④ルール・基準の見直し

生産拠点を除いた花王グループ各社の調査は、2021年まで花王独自の「人権チェックリスト」を使用した調査を行っていましたが、社会からの要請をより強く反映した調査にするために、第三者運営で客観性の高い

人権の尊重

GRI2-25, 412-1, 412-2, 412-3

Sedex[※]へ移行しました。

※ 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う世界最大規模の協働プラットフォーム

サプライヤー

- ・グローバルの直接材全サプライヤーに対して 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。
- ・2022年末時点でグローバルの取引の88% (金額ベース) が Sedex 加盟会社 (代替プログラム、花王 SAQ 含む) との取引となりました。
- ・2022年12月時点でアクセス権が設定され、Sedex の SAQ (自己評価アンケート) に回答した1,221サイトに対する Sedex によるサプライヤーのリスクアセスメントでの総合評価は、S 評価が24%、A 評価が38%でした。

P91 責任ある原材料調達

委託先

- ・委託先については、生産拠点の場内協力会社を対象として2021年より Sedex によるリスク調査を開始し、2022年のリスクアセスメント実施率は約15%でした。
- ・和歌山工場と豊橋工場の場内協力会社で働く外国人労働者 (技能実習生を含む) に対し、現地インタビューを実施

救済

- ・社員・サプライヤー・委託先からの通報・相談、生活者からの通報・相談を受け付ける窓口を設置
- ・2022年9月より、インドネシアの小規模パーム農園を対象としたグリーンバンスメカニズム (苦情処理メカニズム) の運用を開始
- ・各工場の場内協力会社の外国人労働者に向けたグリーンバンスメカニズムを導入するため、対象を検討

P91 責任ある原材料調達

教育

社員

- ・「花王 ビジネス コンダクト ガイドライン (BCG)」の研修やコンプライアンス研修、コンプライアンスケーススタディの発信等を通じ、人権尊重の考え方を啓発
- ・イントラネットに人権やDE&I にまつわる話題を提供し、社員の関心を喚起
- ・Kirei lifestyle Plan 講座 人権編を継続展開
- ・世界人権デーに合わせ、ESG Trends Newsletter 特別号発行や国内外各拠点における啓発ポスター掲示、茅場町事業場食堂にてテーブル上に人権に関するクイズを掲示するなどの企画を実施
- ・コンシューマープロダクツ事業統括部門では広告作成における人権配慮、花王グループカスタマーマーケティンググループでは販売活動における人権尊重等、

各業務特性に応じた研修を実施

- ・多様な社員の活躍推進と多様なお客さまを理解していくことの一環として、LGBTQ+ に関する勉強会や ALLY (アライ) [※] 募集を継続して実施
- ・欧米において人種差別問題やダイバーシティへの理解を深める取り組みを実施
- ・ESG コミッティにおいて、株式会社カレイディスト代表取締役で G20 EMPOWER 日本共同代表の塚原月子氏の DE&I に関する講演会を実施

※ ALLY (アライ): LGBTQ+ を理解し、支援する人

P91 責任ある原材料調達

P161 実効性のあるコーポレート・ガバナンス

P209 受容性と多様性のある職場

サプライヤー

- ・ベンダーサミットにおいて、花王より人権リスクについて啓発を実施

P91 責任ある原材料調達

社外

- ・埼玉大学教育学部附属小学校の社会科授業、日本の工業生産の単元において、花王の取り組みを紹介し、パーム油サプライチェーンに関する人権問題を啓発

人権の尊重 GRI2-25, 412-1, 412-3

対話・協議

- ・経済人コー円卓会議(CRT)日本委員会が主催する海外有識者ダイアログに参加し、ステークホルダーコミュニケーションを実施
- ・グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン、ザ・コンシューマー・グッツ・フォーラム、日本サステナビリティ・ローカルグループの社会的サステナビリティ・ワーキンググループ、日本化粧品工業の人権関連部会に参加し、他企業、NPO、国際機関、官庁の有識者との情報交換を実施

情報開示

- ・花王の取り組みについてウェブサイト等を通じて情報発信
- ・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)」に対応し、花王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
- ・2018年に豪州において制定された「2018年現代奴隷法(連邦)」に対応し、花王オーストラリアが声明を豪州政府に提出
- ・花王人権方針の内容を解説する資料として、「花王人権方針付属書」の作成を開始し、2023年公開予定

2022年実績に対する考察

花王は、企業活動全体において、人権侵害をゼロにし、

図らずも問題が起きた場合には速やかに問題を解決することをめざしています。人権侵害状況は、人権リスク調査や会社に寄せられる声から判断できると考え、リスク調査を実施し、グリーンバンスメカニズムの運用を行っています。2030年までに花王グループ、サプライヤー、委託先(花王グループ事業場内)を対象に、人権デューデリジェンス対応実施率を100%にすることを目標にしています。2022年の調査実施率は、花王グループが100%、サプライヤーが62%、委託先が約15%でした。

調査の結果、花王グループでは、強制労働や児童労働等の深刻な人権リスクは発見されませんでした。サプライヤーにおいては、引き続き「お取引先に求めるパートナーシップ要件」や「お取引先とのESG推進活動」などの花王の考えを共有し、協力の依頼を継続してアセスメント実施率100%をめざします。本年は、アセスメント結果が低いサプライヤーも38%程度あったため、これらのサプライヤーに対して改善を求めています。委託先への調査は当年の目標としていた14%を超えましたが、次年度以降も引き続きご理解・ご協力をいただけるよう継続して取り組んでいきます。

人権リスク調査を広く展開することと並行して、潜在的リスク評価ワークショップで重要な人権テーマとして特定された外国人労働者に対して、さらなる調査(インタビュー)を実施しました。インタビューは、花王グループの2つの工場の協力会社の外国人労働者(技能実習生を含む)を対象に、ビジネスと人権の分野で活動

する非営利組織である経済人コー円卓会議(CRT)日本委員会が実施しました。その結果、会社と労働者との間の関係性は良好と評価され、労働環境や賃金支払いの面も含め、現時点で問題は発見されませんでした。一方で、外国人労働者は脆弱な立場に陥りやすいため、グリーンバンスメカニズム導入の必要性への認識を強めました。次年度以降も、アセスメントの実施や、通報・相談窓口、パーム油サプライチェーンでのグリーンバンスメカニズム運用などを通じて寄せられた声から人権侵害状況を確認し、人権リスクの特定・防止・低減に努めます。

- ・外国人労働者インタビュー:強制労働、生活賃金、労働安全について問題ないことを確認
- ・通報・相談窓口:ハラスメント等に関連するもの、職場におけるコミュニケーションの問題や労働条件・勤務等に関するものなどを含めて、年間を通じて488件の通報・相談が寄せられた
- ・パーム油サプライチェーンでのグリーンバンスメカニズム:認証制度、パーム生産、持続可能な農園などについて約100件の要望・問い合わせが寄せられた
- ・通報・相談窓口、パーム油サプライチェーンでのグリーンバンスメカニズムに関する詳細はリンク先を参照ください。

P161 実効性のあるコーポレート・ガバナンス

P91 責任ある原材料調達

人権の尊重

GR12-25, 412-1, 412-2, 412-3, 414-1, 414-2

主な取り組み

人権デュー・ディリジェンス プロセス

花王では、強制労働、職場の労働環境や差別など、花王をとりまく人権リスクの調査・特定に向けて、取り組みを行っています。

社内、サプライヤー、委託先、または合併・買収などの新規ビジネス取引を対象としたリスクアセスメントを実施し、結果のレビューとリスク特定を行うことで、人権の負の影響を特定、防止、軽減することに努めています。

社内での取り組み

人権デュー・ディリジェンス潜在的リスク評価ワークショップを実施

人権・DE&I ステアリングコミッティにおいてワークショップを実施しました。多岐にわたる部門から参加した30名がグループに分かれ、花王の企業活動全体における人権リスクについて議論しました。その結果は前出の「リスクアセスメントにより花王グループにて特定されたリスク」の改定に反映されています。また、ワークショップの結果、有識者により、花王にとって重要な人権テーマとして、「グループ会社やサプライチェーンを含む国内の外国人労働者」と「原材料調達先の生産者や農家の労働環境」が特定されました。これを受け、和歌山工場・豊橋工場の場内協力会社の外国人労働者に対するインタビューを行いました。

リスクアセスメントの実施

毎年、花王の世界中の拠点に対して、世界的な企業倫理情報共有プラットフォームであるSedexを活用したリスクアセスメントを行っています。

2022年は、41工場と56のグループ会社が回答し、回答率は100%となりました。これらの結果、工場、花王グループ各社において、深刻な人権侵害につながるリスクは発見されず、改善を実施している事案はありません。

サプライチェーンでの取り組み

取引基本契約に環境や人権に配慮する条項を追加

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。

セルフアセスメントの要請とモニタリング

2008年から「お取引先に求めるパートナーシップ要件」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。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。2022年末時点でグローバルの取引の88%(金額ベース)

がSedex加盟会社(代替プログラム※、花王SAQ含む)との取引となりました。

※ EcoVadis等Sedexに代わる調査プログラム

P91 責任ある原材料調達

場内協力会社 外国人労働者の現地インタビュー

和歌山工場内で働く協力会社(在籍の技能実習生と雇用会社経営者・管理責任者)に対して、経済人コー円卓会議(CRT)日本委員会による直接インタビューを行いました。雇用会社の社員のサポートにより、良好な職場・生活環境の整備が行われているとの評価が得られました。

豊橋工場においても場内協力会社3社に在籍する外国人労働者と各社管理責任者に対して、現地でインタビューを実施し、日本人スタッフと良好な関係が築かれ、賃金についても適正および生活賃金が保証されていることから、満足度の高い労働環境が整備されているとの評価が得られました。

どちらのインタビューにおいても重大な人権への負の影響は指摘されませんでした。脆弱な立場に陥りやすい外国人労働者に対しては、グリーンバンスメカニズム導入の必要性への認識を強めました。

人権の尊重

GRI2-25, 412-2, 412-3, 414-2

救済

インドネシア小規模パーム農園を対象にグリーンバンスメカニズムの運用を開始

2022年9月より、インドネシアのパーム独立小規模農園(農家)に対してグリーンバンスメカニズムの運用を開始しました。

P91 責任ある原材料調達

場内協力会社における外国人労働者を対象にグリーンバンスメカニズムの導入を検討

サステナビリティデータブック2021、サステナビリティレポート2022における経済人コー円卓会議(CRT)日本委員会事務局長の石田寛氏からの寄稿や、その後のエンゲージメントをうけ、外国人労働者に対する取り組みやグリーンバンスメカニズムの設置の重要性を認識してきました。それらを受け、場内協力会社に雇用されており、脆弱な立場になりやすいと考えられる外国人労働者に対するグリーンバンスメカニズム導入への準備を行ってきました。2022年は、早期導入に向け、場内協力会社とのコミュニケーションを進めました。

教育・浸透

BCGを通じた人権尊重の考え方の啓発(グローバル)

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

めるための教育活動を行っています。入社者、新任マネージャーに向けたコンプライアンス研修、部門の要請に応じたハラスメント防止研修、その他イントラネットを通じて最近の事例を踏まえた対話の促進や、多様性の寛容度を高めることをめざしたコンプライアンスケーススタディの発信を実施しました。また、海外子会社においてはBCG確認テストを実施しました。さらに海外子会社を含むグループ全体として、毎年のコンプライアンスメッセージにおいてコンプライアンス委員長および国内外の責任者よりメッセージを発信することで、職場の中で「おかしい」と気づく力を養うこと、また「おかしい」と声を上げる勇気を讃えるメッセージと共に、より働きやすい職場風土の実現に向けた活動を推進しました。

P161 実効性のあるコーポレート・ガバナンス

イントラネットを通じた人権尊重の考え方の啓発(グローバル)

社員の関心喚起につなげるため、人権に関連する話題をイントラネットへの投稿やニュースレターのメール配信を通じて発信しています。

本年は特に、2021年に公開したESGのeラーニング、「Kirei Lifestyle Plan 講座」人権編の継続展開に注力しました。講座では、世界中で起きている人権にまつわる出来事や、小規模パーム農園支援といった花王の取り組みなどを紹介しており、社員がビジネスと人権への

理解を深め、自身の業務と人権との関わりを考えるきっかけを提供します。12月1日の世界人権デーにESG Trends Newsletter 特別号を発信したり、社内ポスター掲示を行い、その結果、受講者数は89%増加し、受講者からは「人種差別はもちろんのこと、性差別やマイノリティ差別、ルッキズムなどさらに勉強を進めていきたい」「十分理解できていない部分はまだあることを認識できた」というコメントが寄せられました。

業務特性に応じた人権啓発(日本)

各部門におけるそれぞれの業務と関連した人権啓発を行っています。販売会社である花王グループカスタマーマーケティンググループでは、販売活動に関わる内容を中心とした人権啓発・確認テストを全社展開し、11,378名の社員が受講、テストには店頭勤務者を除く全員が回答しました。事後アンケートでは、「商談時・商品紹介トーク・商談資料・POPなどは特に注意深く対応しなければいけないとわかった」などのコメントが寄せられました。コンシューマープロダクツ事業統括部門では、広告表現の人権配慮に関してのeラーニングを作成しています。商品の開発やマーケティングに携わる新入社員・転任者がこれをもとに学んでいます。化粧品事業部門では、「Celebration of individuality」と題して、化粧品ならではの人権課題について啓発を行いました。化粧品事業はジェンダーやルッキズムと切っても切れない関係にあるため、Kirei Lifestyle Plan 講

人権の尊重

GRI2-25, 412-2, 414-2

座に加えて、広告作成の際の注意点に関する動画を新たに制作し、展開しました。

人種差別問題やダイバーシティへの理解を深める取り組み

米州では、黒人歴史月間やプライド月間などの年間行事に合わせ、社会問題についてのワークショップや専門家による講義を実施し、過小評価され、社会的弱者となっているコミュニティに影響を与えている問題について、社員の理解を深めました。全社員を対象にアンコンシャス・バイアスと人種差別のワークショップを継続実施したほか、新たにアライシップとマイクロアグレッションのテーマでのワークショップも実施しました。

また、「ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン委員会」を立ち上げると共に、ニュースレター「#StrongerTogether」を発行したり、社員が自分自身の体験談をほかの人と共有することで理解を深めあう機会を設けるなど、インクルーシブな社内風土をつくるための活動を行いました。

そして、「花王プライド ERG (Employee Resource Group)」は、LGBTQ+ コミュニティに属する人や ALLY (アライ) の人を幅広くサポートする取り組みを推進するネットワークを構築するために結成されました。花王プライド ERG は、LGBTQ+ の人たちのキャリアアップと成長を促進し、米州のあらゆる社員の多様な声に目を向け、社員が自分らしく過ごせるオープンな環境を整備するための活動をしています。また、国際カミン

グアウトデーに社員によるパネルディスカッションを主催したほか、ジェンダー代名詞*の使用や性別の二元論からの脱却についての啓発のため、ゲストスピーカーを招いたイベントを開催しました。

欧州では、花王コミュニティと呼ばれる、ジェンダー・インクルージョン・文化的多様性・障がいなどにフォーカスした8つのERGを発足させ、黒人歴史月間やプライド月間、国際人称代名詞デーや不妊教育週間などの重要なトピックについてオープンな会話を促進するため、6つのオンライン啓発イベントや講演会を開催しました。また、10月10日の世界メンタルヘルス・デーには、ドイツの黒人コミュニティについて、講演者を招いたセッションを開催しました。

* ジェンダー代名詞
「she/her」「he/him」「they/them」などの代名詞のこと

日本の活動は「多様性と受容性のある職場」で紹介しています。

P209 受容性と多様性のある職場

対話・協議

海外有識者とのダイアログ

花王の「ビジネスと人権」の取り組みに対する客観的な意見を得るため、経済人コー円卓会議 (CRT) 日本委員会が主催する海外有識者ダイアログに参加しました。「ビジネスと人権」分野で活動する2名の海外有識者に

花王の取り組みを説明し、意見交換を行いました。課題解決のためにはサプライヤーと協働した具体的アクションが重要であり、取り組みが実効性を持つには社会的に脆弱な立場に置かれている人々と信頼関係が不可欠であるとの示唆を得ました。そのためにライツホルダーエンゲージメントやグリーンバンスメカニズムの必要性をより認識しました。

広告表現の人権視点でのチェック体制

広告やパッケージ、販促物等の表現は、人権に十分配慮するために、複数の目で確認する体制を整えています。始めに、事業部の担当者と上場で人権侵害とみなされるような内容を含まないかを確認し、同時にコミュニケーション作成部に情報を共有します。また、コミュニケーション作成部内の人権マイスター*も目を通し、判断が難しい案件に関しては、ESG 部門へ相談・確認を行い、対応するプロセスを整え、運用しています。2022年からは、この確認プロセスを新たに化粧品事業部門全体にも拡充し運用しています。

この確認プロセスを経る中で内容の変更を適宜行い、生活者の人権を侵害しない表現であることはもちろん、人権に配慮した広告としてブラッシュアップし、生活者の共感・支持を得られ、社会によい影響を与えられるよう努めています。

* 人権マイスター
コミュニケーション作成部内で人権配慮リテラシーの向上に努め、部を牽引する人材

人権の尊重

社員の声

携わるすべての人が幸せな製品づくり



グローバルSCM戦略センター
ESG・業務推進部部长

野元 秀利

「製品に携わった人たちが幸せでなければ、本当の意味での“よい”製品ではなく、それを使うお客さまも幸せにはなれない」と私は考えます。我々の製品は、研究開発から原材料の調達・生産・ロジスティック・販売と社内

はもちろん社外の方々も含め多くの人が協力し合うことでお客さまの手へ届きますが、それに携わるすべての人の人権を尊重するのはもちろんの事、皆が対等で生き活きと働ける環境であることが重要です。

花王グループでは2016年からSedexを活用し、自社製造拠点の人権リスクの排除に取り組んでおり、さらに2021年からはその対象を場内協力会社様へも広げるべく活動を開始しています。外国人労働者の方も多く在籍している拠点もあり、すべての人にとって働きやすい環境にしたいと考えております。

人権の尊重

ステークホルダー・エンゲージメント



石田 寛 氏
経済人コーポ卓会議
日本委員会
事務局長

昨年のご意見を受けて

昨年は、サプライチェーンにおいて脆弱な生産者や労働者（ライツホルダー）との直接対話を行い、人権侵害を受けている人々を特定し、対処できるかどうか重要であるとのこと指摘を受けました。これに対し、2022年には、インドネシアの小規模パーム農園を対象にグリーンバンスメカニズムの運用を開始しました。また、花王の工場内で業務に当たる外国人技能実習生へインタビューを行い、直接、人権侵害がないことを確認しました。花王への期待として言及された経営層の関与については、人権・DE&I ステアリングコミティでの活動を開始し、そこでの議論の開示に努めました。引き続き、ライツホルダーとの対話を継続し、活動を強化します。

花王における「人権尊重」の取り組み

■ 世界動向:UNGPに基いた外部視点によるマネジメント体制強化

今年には日本でも政府が「ビジネスと人権」に関する取り組み強化をサプライチェーン含めたかたちで、企業に求める姿勢が顕著になってきた。また欧州では、人権と環境を絡めたデュー・ディリジェンスおよび、レジリエンスな企業のビジネスモデル構築に向けたトランジション(transition)へのロードマップを示唆することを求めている。

■ 花王の活動で評価できること

2022年の活動は、正当性の担保を得るために、UNGPに基いた外部視点によるマネジメント体制のフレームが整備され、PDCAサイクルの歯車が稼働してきたことを評価したい。

- ① ESG戦略において、「人権・DE&I ステアリングコミティ」を2022年に立ち上げたことにより、これまで以上に充実したマネジメント体制構築基盤が整備できた。
- ② このコミティでは、関連部署を集め、第三者機関を巻き込んだ人権デュー・ディリジェンスを実施し、人権テーマ(外国人ワーカー&原料のパーム油)を抽出した。
- ③ 抽出した人権テーマにおいて、人権侵害有無確認のため、国内工場の技能実習生を対象にした第三者による

インタビューや従前から取り組んでいたパーム油小規模農家への苦情処理メカニズムを9月からSMILEプロジェクトとして取り組みました。

■ 今後花王に期待していること

① 人権と環境のデュー・ディリジェンスの実装

引き続きサプライヤーを含めた国内外の外国人ワーカーおよびパーム油小規模農家との直接対話を通じた信頼基盤を構築し、そこから発展したかたちで苦情受付窓口もその潮流の一環として取り組むこと。また、ライツホルダーとの直接対話を通じ、地域社会での環境負荷低減に向けた取り組みを行うこと。

② 経営層に関与(E×S×G)

欧州では今後これまで以上に、取締役への責任(役割分担)が強く求められてくることが予想される。よって、ESGコミティでの議論や意思決定プロセスのより明確化することで経営層の関与を強めること。

③ “Quality Relationship”

今年実施ライツホルダーとの直接対話や人権に関する海外有識者に加え、今後 ESG 関連投資家ともダイアログを行い、レジリエンスな企業のビジネスモデル構築に向けたトランジションへのロードマップの基盤づくりを行い、企業価値を高めること。