

実効性のあるコーポレートガバナンス 102-12,102-15,102-16,103-1,103-2

花王は、「グローバルで存在感のある会社」となるために、コーポレート・ガバナンスのあり方を随時検証するとともに、法と倫理に則って行動し、社会の変化に対応しながら、誠実で清廉な事業活動を行ない、ESG 戦略を着実に実行していきます。



経営体制に関するコーポレート・ガバナンスの活動は以下をご覧ください
→花王サステナビリティ データブック 2020「コーポレート・ガバナンス」
→統合レポート2020「コーポレート・ガバナンスの取り組み」
→コーポレート・ガバナンスに関する報告書

社会的課題と花王が提供する価値

認識している社会的課題

近年、製造業において、データ改ざん等が多く報道され、製造業全体への不信につながっています。競争力を維持・向上させるうえで、法令や倫理を遵守した“よきモノづくり”がますます求められています。さらにその多くは、不正が長年問題視されずに放置されてきたことから、不正を発見した場合にすぐ経営層へ報告され適切な対応が迅速に採られる、風通しの良い職場の実現が大きな課題であると考えます。

また、多様な社員の増加や古い価値観に基づいたマネジメント等によるパワーハラスメントや相手への配慮を欠いたセクシュアル・ハラスメント等が増加していることから、これを防止し、すべての働く人に平等で働きやすい、効率的で生産性の高い職場を実現することが社会の発展のために重要と考えています。2020年にはパワーハラスメント防止が法制化されることもあり、ハラスメント防止徹底への活動をさらに継続します。

花王が提供する価値

花王は創業以来「正道を歩む」(法と倫理に則って行

動し、誠実で清廉な事業活動を行なう)を事業活動のベースとして、“よきモノづくり”を通じて社会に貢献することを使命にしてきました。今後も法令や倫理を遵守した“よきモノづくり”をさらに徹底していきます。

また、優秀な人財が十分に能力を発揮できるように平等で、風通しの良い働きやすい職場づくりを実践しています。

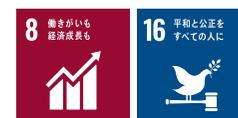
「2030年のありたい姿」の実現に関わるリスク

世界的競争激化の中で、製品の差別化の困難、発売スケジュール・製品の納期の遵守、利益向上等の不正を働く誘因がますます高まることが懸念されます。また、世代間の価値観の相違や社員の多様化により、ハラスメント等のリスクが増加しています。

「2030年のありたい姿」の実現に関わる機会

「正道を歩む」を最も重要な価値観の一つとして事業を進めてきた結果、社会からサステナビリティやコンプライアンスに関して高い評価を得ています。これは、今後ますます消費者や株主等のステークホルダーの花王製品や会社への信頼につながるものであり、また優秀人財の採用・維持にもつながります。

貢献するSDGs



方針

花王は、前述の「正道を歩む」をコンプライアンスの原点と位置づけ、すべてのステークホルダーの支持と信頼に応えていくための指針としています。

そして「正道を歩む」を具体化した「花王 ビジネスコンダクト ガイドライン(BCG)」をより効果的に徹底するために、重大なコンプライアンスリスクの低減にフォーカスした活動を推進するとともに、不正を発見した場合、すぐ経営層へ報告され適切な対応が迅速に採られるような、風通しの良い職場の実現をめざした活動を実施しています。

また、BCGにも贈収賄防止を明記し、さらに「花王贈収賄防止ガイドライン」を定め、具体的に接待・贈答の提供・受領金額の基準や事前報告を義務付けるほか、取引先選定時・契約更新時の贈収賄リスクの評価等、贈収賄防止に向けた運用を規定しています。

教育と方針

花王のコンプライアンス研修体系は以下の通りです。

花王のコンプライアンス研修体系

地域	テーマ	対象者	目的	頻度
グローバル共通	入社オリエンテーション	入社者	花王のコンプライアンスの考え方、BCGを学ぶ	入社時
	管理職向け研修	日本:新任管理職 海外:管理職	グループワークを通じ管理職がコンプライアンスリスク低減を意識する	日本:管理職昇格時 海外:3年ごと
	部門責任者による研修	管理職・一般社員	部門責任者から直接社員にメッセージを伝えることにより、コンプライアンスを自分ごと化する	2年に1回(日本・海外隔年)
	BCG確認テスト+コンプライアンス意識調査	役員・管理職・一般社員	BCGを学び直すとともに、コンプライアンスリスクの高い部門を抽出する	2年に1回(日本・海外隔年)
	コンプライアンス月間	管理職・一般社員	コンプライアンスの重要性を定期的に再認識する	年に1回(毎年10月)
	BCGケースブック	管理職・一般社員	具体的事例を通じてBCGを学ぶ	BCG改定後に見直し
日本	①基本講座 ②リーディングスタッフ層まとめ研修	①3年目社員 ②リーダー	①SCM部門の業務において特に留意すべきコンプライアンスやBCGの内容を学ぶ	①入社3年目 ②昇格時
			②具体的事例を通じて学ぶ	
海外	インテグリティワークショップ	入社者	BCGの内容を各項目に関連する事例とともにグループディスカッション形式で学ぶ	入社から3年以内

入社時、マネジャーへの昇格時、海外子会社の責任者としての赴任時等、役割が大きく変わる際に、その役割に応じたコンプライアンス研修を受講します。

また、全社員に向けて、コンプライアンスを振り返る機会を定期的に設け、継続的に意識付けを行なうため、部門責任者による研修やBCG確認テスト等を実施しています。さらに、年1回コンプライアンス月間と称して、思いやりを持った言動や風通しの良い組織風土の重要性等を発信しています。各法令に関わる教育は、個別に定められた主管部門により企画・実施されます。

ステークホルダーとの協働／エンゲージメント

BCGには、取引先に対してもBCGの理解と共感を得るとともに、それに基づく行動を促すことを明記しており、人権の尊重等優先度を定めて推進しています。

体制

コンプライアンスのPDCAを推進するために、また通報に適切に対応するために、以下の推進体制を整備しています。PDCA推進体制としては、各部門の責任者等で構成されるコンプライアンス委員会およびその事務局が方針や年間計画ならびにこれを実行するための具体的な活動内容を作成し、この実行を各部門や子会社の責任者等に指示します。取締役会等から活動の評価を受け、これを改善活動につなげています。通報対応体制としては、グループ共通の通報窓口を設置しコンプライアンス委員会が受け付け、自ら、または各子会社のコンプライアンス推進責任者を通じて調査し、必要な是正措置を取り解決を図っています。

PDCA推進体制と通報対応体制



Kirei Lifestyle Plan

目次 編集方針 トップメッセージ Kirei Lifestyle Plan 中長期目標解説 独立保証報告書

快適な暮らしを自分らしく送るために

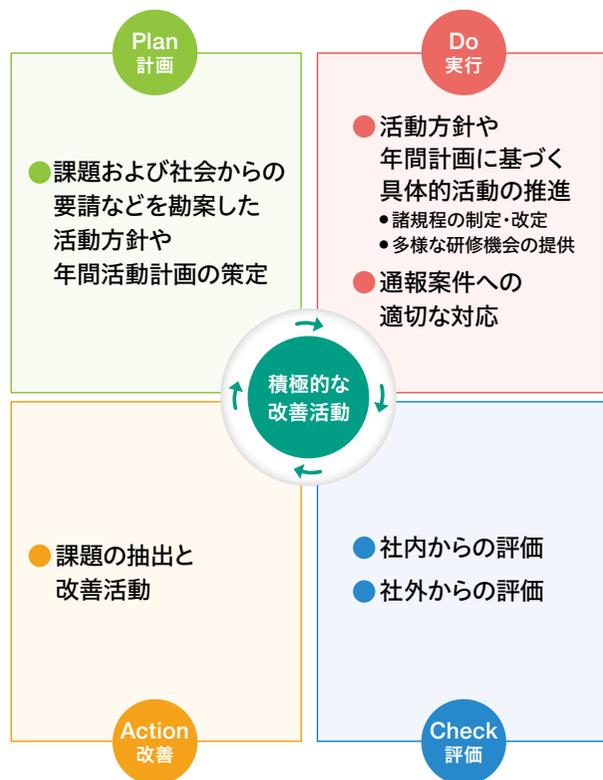
思いやりのある選択を社会のために

よりすこやかな地球のために

正道を歩む

コンプライアンスの継続的改善のためのPDCA

下記に示したPDCAサイクルで、コンプライアンス推進活動を実施しています。コンプライアンス委員会が、方針や年間の計画を作成し、コンプライアンス委員会事務局がこれを具体的な活動に落とし込み推進します。実施した活動については評価を行ない、課題の抽出・改善をまとめて翌年以降の計画の策定につなげます。



Plan 計画 / Do 実行

花王は、代表取締役 専務執行役員を委員長とし、各部門や関係会社からの代表者で構成する「コンプライアンス委員会」を設けています。

同委員会は半年ごとに実施され、重大なコンプライアンスリスクの低減に向け、「正道を歩む」を徹底するために、以下の活動の検討・推進活動の策定を実施しています。

1. 「正道を歩む」を徹底するための活動方針の決定
2. 「花王 ビジネス コンダクト ガイドライン (BCG)」等コンプライアンス関連社内規程の制定・改定の決定
3. 「正道を歩む」の浸透・定着のための国内外での教育啓発活動などの年間計画の決定
4. コンプライアンス通報・相談窓口の運営・対応状況の確認

取締役会に対しても必要な規程改定の提案や年次活動報告を実施しています。

また、同委員会にはコンプライアンス推進部を中心とした事務局を置き、毎月開催する事務局会議において、国内外の通報・相談窓口に寄せられた通報・相談への対応の妥当性を全件確認・検討するほか、上記委員会での決定に従い、具体的な活動の企画立案・活動の推進などを行なっています。

Check 評価

社内からの評価

●取締役会からの意見

四半期ごとに通報・相談案件を含め発生したコンプライアンス案件の概要報告を経営会議において行なうほか、取締役会においても上記の経営会議報告の概要報告および年次活動報告を実施しています。

取締役会はこちらの活動に対しモニタリングや評価も行ない、この評価や意見はPDCAサイクルによる改善に活用されています。

●通報・相談からの課題

案件の傾向を定期的に分析し、その傾向に沿って、必要な体制変更、社内教育や注意喚起等の対応を実施しています。

●リスク調査からの課題

花王では、コンプライアンスリスクも含めたリスク調査を毎年実施しており、その結果を踏まえたリスク分野や具体的なリスクシナリオの抽出に基づき、関連部門と連携しながら、必要な対応を実施しています。

●経営監査室の監査

コンプライアンス関連社内規程に基づいた行動の確認など、コンプライアンスに関わる監査項目も含めた監査役監査・経営監査室による業務監査を、全社・全部門に対して定期的に行なっています。

●社員の声を聴く活動

研修実施時などに国内外グループ会社の社員との対話の機会を設け、既存の取り組みへの意見や新たな取り組みへの要望などを収集しています。

●社員意識調査

2年に1回、全社で実施される社員意識調査「Find」の回答を通じて、社員へのコンプライアンス意識の浸透状況を確認しています。また、コンプライアンス委員会による各組織の風通しの良さなどに関する調査を、隔年で行なっています。

社外からの評価

●第三者機関、外部評価機関等からのフィードバック

社会的要請が盛り込まれているSRIアンケート項目への回答や他社との情報交換を通じて、花王として未実施の項目について、必要に応じて翌年への活動に反映しています。

中長期目標と実績

中長期目標

1. 「正道を歩む」を貫くことによる、“よきモノづくり”への貢献と損害発生の未然防止
2. 不正の早期報告、適切な対応が可能となる風通しの良い職場の実現による損害の最小化
3. 相手の立場に配慮した言動を徹底し、すべての働く人に平等で働きやすい職場の実現による人財の最大活用

中長期目標を達成することにより期待できること

事業インパクト

- ・ 不正による損失発生および花王製品への信頼低下の回避
- ・ 不正の早期発見、適切な対応の実施で影響の拡大・長期化を回避し、損害を最小化
- ・ 従業員が働きやすい職場の実現による、より効率的で質の高い成果の実現および優秀人財の維持・採用・最大活用

社会的インパクト

- ・ 不正の防止や、より質の高い成果の実現による、環境視点も重視した、さらなる“よきモノづくり”の実践を通じた製品・サービスの提供
- ・ 株主・社会をはじめとするステークホルダーから信頼の維持・向上

2030年長期目標

- ・ “よきモノづくり”を徹底するための国内外での法令遵守体制の確立・維持
- ・ 効率的に重大コンプライアンス違反を防止するためのリスクの高い領域にフォーカスした活動の実施
- ・ 不正の早期報告、適切な対応を推進するための報告ルールの明確化およびその周知・徹底
- ・ 働きやすい職場の実現のためのハラスメント防止に関するポリシーその他必要な社内規程の整備およびこの周知・遵守の徹底

2019年の実績

1. コンプライアンスリスク低減活動

法令遵守体制の再整備

日本の事業に適用される248法令について、この遵守を推進する責任のある主管部門を明確にしています。2019年は、特に重要な44法令について、主管部門の法令遵守推進計画の実施状況が適切にモニタリングできているかを重点的に確認・徹底しました。また、アジア、欧米の各国・各地域の遵守体制の整備を開始しました。

法令遵守活動でカバーされないリスクの低減

2018年のリスク調査では、SNSリスクとデータ改ざんが法令遵守活動でカバーされないリスクとして特定されました。2019年は、主管部門を中心とした遵守活動と社員のリテラシーを高める活動を継続しました。



→詳細はP140「具体的な取り組み:コンプライアンスリスク低減活動」

2. コンプライアンス意識の醸成・定着のための諸活動「花王 ビジネス コンダクト ガイドライン(BCG)」の改定

BCGをより社会の要請に応え、また社員にわかりやすくするための改定を2019年4月に実施しました。グループ全体で周知・徹底するため、必要な言語への翻訳の後、海外を含めた各社の承認を取得し、社員への改定内容の説明会も実施しました。



→詳細はP140「具体的な取り組み:『花王 ビジネス コンダクト ガイドライン(BCG)』の改定」

コンプライアンス教育活動

- ・ BCG改定説明会の実施(日本・海外あわせて約36,000名)
- ・ 日本において新任マネジャー研修にて、コンプライアンスリスクのディスカッションを実施(約390人)
- ・ 日本において、BCG確認テストと意識調査をあわせて実施(約24,350人)
- ・ アメリカ、ベトナム、マレーシアにおいて、経営理念である「花王ウェイ」の研修と連携したコンプライアンス研修を実施(計約150人)
- ・ 例年通り10月をコンプライアンス月間と定め、コンプライアンス月間ポスターの掲示、その他情報発信を実施
- ・ 2018年に日本で実施した社長や経営幹部によるコンプライアンス研修を2019年に海外で実施。風通しの良い組織風土の醸成と早期報告の必要性について改めて社員一人ひとりに伝わるように工夫(約11,000人)



→詳細はP141「具体的な取り組み:コンプライアンス教育/コンプライアンス月間」

3. コンプライアンス推進体制の整備

下記の取り組みにより、コンプライアンス問題の早期報告・適切な解決によるリスク低減が図れる体制を整えました。

- ・ 重大なコンプライアンス案件について、定期的にコンプライアンス委員会、経営会議、監査役および取締役会などに報告し、対応の妥当性について評価を受けた。
- ・ 海外に加え、日本においても2019年5月より匿名による通報・相談窓口を設置、運用開始。
- ・ 通報・相談窓口の信頼性を高め、安心して通報・相談ができるように通報・相談規程を制定。今後、周知を図る。



→詳細はP142「具体的な取り組み:コンプライアンス通報・相談窓口」

4. 評価活動

- ・ 日本において、コンプライアンス活動の浸透度と職場の風土についての意識調査を実施。
- ・ 他社との情報交換や外部アンケート調査への回答を通じて、課題洗い出しと改善活動を実施。



→詳細はP143「具体的な取り組み:評価活動」

5. 外部評価

2019年も「World's Most Ethical Companies® (世界で最も倫理的な企業)」の一社に選定されました。



→ 詳細はP143「具体的な取り組み:『World's Most Ethical Companies® (世界で最も倫理的な企業)』の一社に14年連続選定」

現状の課題

1. 法令遵守状況のモニタリング再強化
2. ハラスメント案件の増加
3. コンプライアンス案件に関する早期報告の徹底

今後の対応

1. 重要法令の遵守の徹底と海外法令遵守体制の再整備
2. パワーハラスメント防止の法制化への対応等を通じた重大コンプライアンス案件予防の強化
3. 通報・相談規程およびコンプライアンス案件発生時の報告ルールの周知・遵守の徹底

具体的な取り組み

コンプライアンスリスク低減活動

重大なコンプライアンスリスク低減に向けて、2019年は、2018年に引き続き法令遵守体制の整備と、法令遵守活動でカバーされない重大コンプライアンスリスクへの適切な対応を実施しました。

法令遵守体制の強化(推進活動のモニタリング強化)

花王は2018年に、法令遵守を執行役員である部門統括が自らの責務とする法令遵守体制を再整備しました。具体的には、日本の事業に適用される248法令について、法令の遵守を推進する主管部門を決定しました。また、そのうち特に重要な44法令について、年次遵守推進計画の策定と実施状況の報告を求め、遵守推進活動のモニタリングを実施しました。

2019年は、日本の法令遵守体制の運用を徹底するため、各重要法令に対する主管部門の活動について他部門・他機関などによるモニタリングができていないかを確認しました。さらに、海外法令遵守について、各国・各地域の活動を把握する体制のあり方について現地の法務責任者とも意見交換を行ないました。

法令遵守活動でカバーされないリスクの低減

2018年に実施した社内リスク調査により、法令遵守活動でカバーされない重要なコンプライアンスリスクとしてSNSリスクとデータ改ざんが挙げられました。

2019年は、SNSに関するリテラシー向上および「人権の尊重」の視点からの適切な広告の理解を推進しました。

データ改ざんについては、データ改ざんが行なわれる具体的な場面を想定し、有効な防止策を立案・実施しました。

「花王 ビジネス コンダクト ガイドライン(BCG)」の改定

「花王 ビジネス コンダクト ガイドライン(BCG)」は、経営理念である「花王ウェイ」を実践するための行動規範です。社会の要請や自社の状況等を踏まえて定期的に見直ししており、2019年4月に改定しました。

主な目的は、SDGsの達成への貢献をめざすことを明確にしたこと、内部通報制度の実効性の向上、さらに重複の記載を整理し、よりわかりやすくするための項目の整理(11項目から9項目へ)でした。

また、BCG適用会社の取締役会または経営会議において改定内容の承認を行ない、改定内容を周知するため説明会を実施するほか、ジョイントベンチャー企業の中で花王が非支配持分となっている会社に対して、改定内容を通知しました。さらに、年一回実施される原材料サプライヤー向けのベンダーサミットにおいても、問題が発生した場合の早期報告の必要性、コンプライアンス通報・相談窓口の重要性とともに、BCGについても説明しました。

「花王 ビジネス コンダクト ガイドライン ケースブック」とコンプライアンス関連規程の運用

BCGに関連する事例をQ & A形式でまとめた「花王 ビジネス コンダクト ガイドライン ケースブック」を日本語・英語のほか17言語で作成しています。

さらに、相手先の属性を問わず贈収賄を行わないこと、公務員個人に支払う少額の支払いである「円滑化のための支払い」を行わないことをBCGに明記し、さらに花王では政治献金を行わないことをBCGおよび「寄付ガイドライン」で定めています。また、接待・贈答を提供・受領する際の承認手続きや運用に関するルール、公務員を招請する際の届出手続き等にも言及した「花王贈収賄防止ガイドライン」を海外グループ会社も含めて導入しています。

上記に加え、花王グループ会社との競業行為、取引行為に個人的に関与する場合、これらを行なう会社へ投資する場合、花王グループ会社との金銭貸借などの場面および近親者がこれらの行為をする場合において、許可・届出などを求めることを規定する「花王利害の対立の回避に関するガイドライン」を、国内外グループ会社に導入しています。

年次確認

毎年1回、役員・社員を対象に、「利害の対立の回避に関するガイドライン」「贈収賄防止ガイドライン」に該

当する事項のコンプライアンス委員会事務局への届出状況を確認しています。

また、輸出代理店や仲介者の選定・契約更新時に確認している「贈収賄防止チェックリスト」の運用状況について点検しています。

コンプライアンス教育

BCGをはじめとするコンプライアンス関連規程の理解を深めるために、新入社員、新任マネジャー、海外グループ会社管理職を含む社員等を対象に集合研修を実施しています。また、隔年で、BCGの内容を振り返る確認テストを実施しています。

2019年は、コンプライアンスを自分ごととするために自らの職場で発生する可能性のあるコンプライアンス違反事例およびその原因と対策をグループディスカッションを通じて考える教育プログラムを、地域ごとに実施しました。

新任マネジャー研修

日本の新任マネジャー研修において、上記の研修を実施しました。

参加者からは、「ディスカッションを通じて自分たちの職場で生じるコンプライアンスリスクやその防止策を深く考えることができたので、職場に戻って実践したい」といったフィードバックが多く寄せられています。(参加人数:約390人)

「花王ウェイ」と連携したコンプライアンス研修

アメリカ、ベトナム、マレーシアにおいて、経営理念である「花王ウェイ」の研修と連携し、左記の研修を実施しました。(参加者:計約150人)

リージョントップ、各社社長によるコンプライアンス研修(海外)

「正道を歩む」の自分ごと化と、不正の早期報告・適切な対応ができる風通しの良い職場の実現を目的として、各リージョントップや各社社長が講師となるコンプライアンス研修を海外の各リージョン・各国で実施しました。

コンプライアンス違反が発生したときの第一報の重要性、相手に配慮した言動の徹底、率先垂範による風通しの良い職場の実現などについて講義を行ないました。

各リージョントップや社長が自らの言葉で工夫して語ることで、社員にとってコンプライアンスがより身近なものとなりました。(参加者:約11,000人)

コンプライアンス月間

コンプライアンス活動を身近に自分ごととしてとらえるきっかけとして、10月をコンプライアンス月間と定め、国内外の活動の浸透を図っています。

2019年は、「職場でも家族と同じ思いやり」というコンプライアンス委員会委員長のメッセージを掲げ、相手に配慮した職場内のコミュニケーションを意識付

実効性のあるコーポレートガバナンス 102-17,419-1

けることにより、いきいきと働ける職場風土の実現に向けた活動を推進しました。

また、例年通りイントラネットやポスターによるコンプライアンス委員会委員長のメッセージの掲示、海外の各リージョントップ・各社社長のメッセージポスター等によるコンプライアンスメッセージ発信、ケーススタディ発信等を実施しました。



コンプライアンス月間ポスターを各国・地域の事業場に掲示

コンプライアンス通報・相談窓口

花王では各国・地域のニーズに合わせて、コンプライアンス通報・相談窓口を社内と社外、もしくは社外のみを設置しています。

窓口の運営に際しては、会社は通報・相談者の望む対応内容を確認したうえで、通報・相談者のプライバシーを保護し、通報・相談したことで報復や不利益を被ることがないように最大限の配慮をしています。また、関係者に調査を行なう場合も、原則として、通報・相談者

の承諾を得て行なっています。匿名の相談も受け付けていますが、調査に限界があることから、できるだけ実名で相談することを奨励しています。

2019年は、マネジメントラインからの報告も含め409件(海外グループ会社含む)の通報・相談が寄せられました。そのうち、継続中案件およびマネジメントラインや外部窓口で対応したものを除き、事務局からの回答または通報・相談者のみへの面談等により解決・終了に至った軽微なものが約6割、残り4割が複数関係者への面談等の調査により当事者への注意など何らかの対応を行なったものでした。なお、通報・相談申し出内容の内訳は、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントなどのハラスメント、いじめ等に関連するものが約3割、職場におけるコミュニケーションの問題や労働条件・勤務等に関する通報・相談が約4割と、この2つのカテゴリーで約7割を占めています。相談者の所属する組織・事業所・職種については、特段の傾向は見られませんでした。

国内花王グループの対応体制

日本では、コンプライアンス委員会事務局が運営する「社内通報・相談窓口」と、弁護士・臨床心理士など社外の専門家に委託している「社外通報・相談窓口」を設けています。社内窓口および弁護士に委託する社外窓口については、お取引先など社外の方からの通報・相談も受け付けています。2019年5月より、社員を対象として、匿名で通報・相談ができるだけでなく、フィード

バックを受けることも可能な窓口の運用を開始しました。その結果、通報・相談件数は増加傾向にあります。

海外花王グループの対応体制

海外花王グループに社外の委託会社が運営する「Integrity Line」を設置し、24時間365日、母国語で相談を受け付けています。さらに一部の子会社を除き、各社の人事部長などに相談できる社内窓口を設置し、運営しています。

2019年は、各社のコンプライアンスセミナーやコンプライアンス月間などを通じて、窓口の周知を実施しました。

コンプライアンス違反時の対応および2019年の法令違反

2019年4月に公表したKirei Lifestyle Planの「正道を歩む」の項目において、「重大なコンプライアンス違反件数」をゼロとする指標を設定しました。

この「重大なコンプライアンス違反」とは、経営に重大な影響を与え、企業価値を大きく毀損するコンプライアンス違反案件をいい、違反行為の悪質性(違反法令の重要性/重大性、故意性、継続性、組織性)と社内外への違反の影響などを踏まえて、コンプライアンス委員会および経営会議での審議を踏まえて決定し、取締役会に報告します。2019年は、上記に該当する重大なコン

ブライアンス違反の発生はありませんでした。

また、業界団体の委員会、ワーキンググループ等への参加を通じて法律の制定・改定に影響を及ぼす可能性のある意見を政府に伝えています。これらの業界団体への年会費を除き、政治キャンペーン、政治団体、ロビー活動、業界団体、非課税団体、または政治キャンペーンや公共政策や法律に影響を与える役割を果たすその他の団体への献金を行っていないことを確認しました。

なお、安全管理上のルールに反する行為、窃盗・横領、勤務時間の虚偽申告、ハラスメントや道路交通法違反などにより退職に至る事案（論旨退職を含む）が国内外合わせて23件発生しました。これらを防止するために、社内教育活動等を通じて、「正道を歩む」を貫くことを徹底しました。特にハラスメントについては発生案件も多く、社員がいきいきと働き、より大きな成果を上げることが阻害するため、その防止に注力しました。

「World's Most Ethical Companies®（世界で最も倫理的な企業）」の一社に14年連続選定

花王は、米国のシンクタンク「Ethisphere Institute（エシスフィア・インスティテュート）」が2020年2月に発表した「World's Most Ethical Companies® 2020」に選定されました。これは2007年の初回選定以来、14年連続となります。14年連続の選定は日本の企業の中でも、世界の日用消費財企業・化学企業の中でも唯一

です。

この賞は、①企業倫理と法令遵守に関する取り組み、②企業市民としての責任ある活動、③倫理的企業風土、④コーポレートガバナンス、⑤リーダーシップ・イノベーション・社会からの評価の5軸から評価を行なうものです。

この受賞は、花王の社員一人ひとりが、日々の業務を遂行するにあたって、創業から伝わる「正道を歩む」の精神を「花王ウェイ」や「花王 ビジネス コンダクト ガイドライン(BCG)」に沿って実践してきた姿勢が高く評価されたものと受け止めています。



評価活動

2019年は、日本において、コンプライアンス活動の浸透度と職場の風土についての意識調査を実施しました。2020年はその回答結果を踏まえ、風土等に課題がある組織への改善活動を実施する予定です。

また、2019年はコンプライアンス活動に関して6社との情報交換や13件の取引先や外部機関からのSRI等に関する外部アンケート調査への回答を実施しました。これらの回答を通じて、花王としての課題洗い出しと今後に向けた対応について検討し、2020年への課題として盛り込んでいきます。

コンプライアンスに対する 花王の知見を社外に発信・交流

2019年7～9月の全5回において、法務・コンプライアンス部門の責任者が、日本取引所自主規制法人主催の「不祥事予防のプリンシプルに関する意見交換会」に参加し、その検討内容が「不祥事予防に向けた取組事例集」として同年11月に取引所のウェブサイトで公表されました。本事例集は、意見交換会に参加した各社における不祥事予防のための具体的な取り組み内容等を紹介することで、そうした取り組みに携わる実務担当者の参考となることを目的としています。また、公益社団法人商事法務研究会主催の「コンプライアンスリスク軽減のための平時の取り組み」についての座談会にも参加し、その内容は旬刊商事法務2218号に掲載されています。

また、同7月に、同志社大学において、法務・コンプライアンス部門の責任者が企業法務の役割と倫理・コンプライアンス活動の重要性について講演を行ないました。