

実効性のあるコーポレートガバナンス 102-15,102-16,103-1

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 2021「コーポレート・ガバナンス」
→統合レポート2021「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

ESG キーワード

インテグリティ

コンプライアンスリスクの低減

ハラスメント防止

内部通報制度

花王 ビジネス コンダクト ガイドライン(BCG)

「World's Most Ethical Companies®」選定

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

2020年の新型コロナウイルス感染症の拡大により、社会のニーズや事業環境の急激な変化が生じています。これに対応するためには、社員一人ひとりの個性を尊重し合いいきいきと働くことができる職場環境の構築と、ワンチームとしてこのような変化にすばやく対応できる職場の実現が必要です。

近年、製造業におけるデータ改ざん等の報道を受けて、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とられる、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、多様な社員の増加する一方で、古い価値観に基づいたマネジメントや、コロナ禍におけるリモートワ

ク等新しい働き方の環境下における見えにくい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・ハラスメント等が発生している現代の社会傾向を認識しています。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、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)を事業活動が貢献するSDGsの根幹として、“よきモノづくり”を通じた社会への貢献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、優秀な人材が十分に能力を發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年までに達成したい姿」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年までに達成したい姿」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、今後ますます生活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、また優秀人材の採用・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とられるような、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。

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。

社員一人ひとりが、コンプライアンスを「自分ごと」と捉え、BCG等に明記された行動を意識して、業務の中でコンプライアンスリスク防止を意識した行動をとり、相手に配慮した働きやすい職場を実現できるよう、経営トップからのメッセージを含めた教育活動を継続していきます。

教育と浸透

社員一人ひとりがコンプライアンス違反を起こさないとの確固たる意識を持つとともに、コンプライアンス違反を発見した場合にはすみやかに報告され適切な対応がとられる風通しの良い職場の実現、そして、相手の立場に配慮した働きやすい職場の実現を「2030年までに達成したい姿」と考えています。

これを達成するためには、社員一人ひとりがコンプライアンス違反による損害の発生や花王への信頼の失墜等の影響を自覚すること、管理者が自らの職場で起

きるコンプライアンスリスクを自ら認識し、これを低減するための活動を実践すること、働きやすい職場を実現するためにともに働く人々の多様性を受容し、相手に配慮した言動が重要なことを自覚することが求められます。そこで、下記の研修体系のもとで適宜教育を実施しています。教育により、社員に気づきの機会を提供し、「自分ごと」化につなげています。また、判断に迷った場合にはコンプライアンス通報・相談窓口を活用するよう促しています。

花王のコンプライアンス研修

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
	コンプライアンスケーススタディ	全員	自社や他社の事例を通じてコンプライアンスに関する留意事項を学ぶ	日本:毎月 海外:年2回(4月、10月)
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 ②具体的事例を通じて学ぶ	①入社3年目 ②昇格時
	役員研修会	執行役員以上の役員	経営視点のコンプライアンスリスクを学ぶ	年1回
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います。

取引先のコンプライアンス違反が花王製品の品質・信頼の失墜につながることで大きなリスクと考え、まず原材料のサプライヤー、製品の製造委託先、花王グループ構内で製品の製造業務を委託している取引先を優先して取り組みを進めています。

特に、取引先で社員の人権が守られずに不満を持つことがコンプライアンス違反の誘因となることが多いため、人権の尊重を優先して推進しています。具体的な活動は以下の通りです。

- ・年に一度、Sedex等の人権に関する調査への協力を依頼し、その結果を取引先選定の際の考慮要素としています。
- ・年に一度開催される取引先との会議において、BCGの内容の説明やコンプライアンスに関する有識者の講演を実施しています。
- ・年に2回開催されるサプライヤー危機管理懇話会において、花王グループの人権に対する方針の説明等を実施しています。
- ・原材料のサプライヤー等に対し、人権の尊重を含めた実地での監査を実施予定です。

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、必要な是正措置をとり解決を図っています。

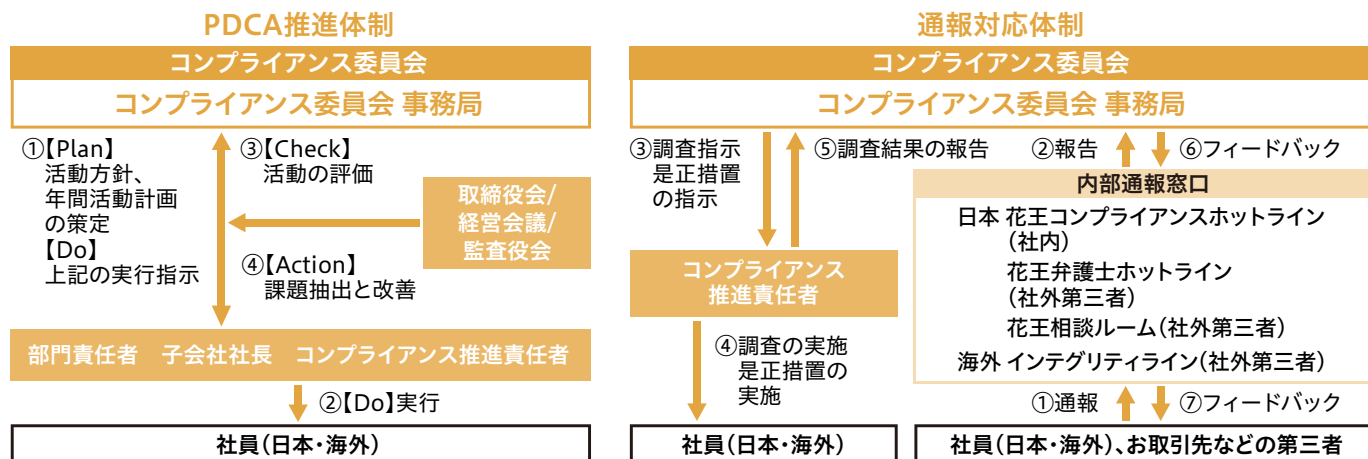
また、コンプライアンス違反やその疑いが発生した場合の第一報告ルールを明確化し、現場の各部門からの報告を促し、早期解決に結びつける体制を整備しています。



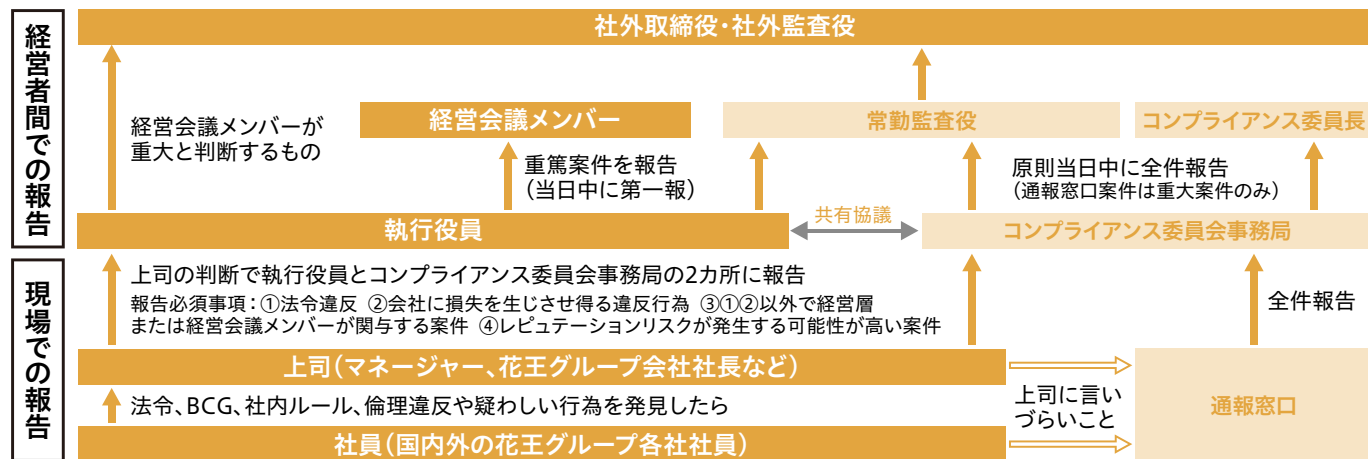
→ ESG推進体制について詳細はP18「ESG推進体制」

実効性のあるコーポレートガバナンス 102-20,103-2

PDCA推進体制と通報対応体制



第一報の報告ルール



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

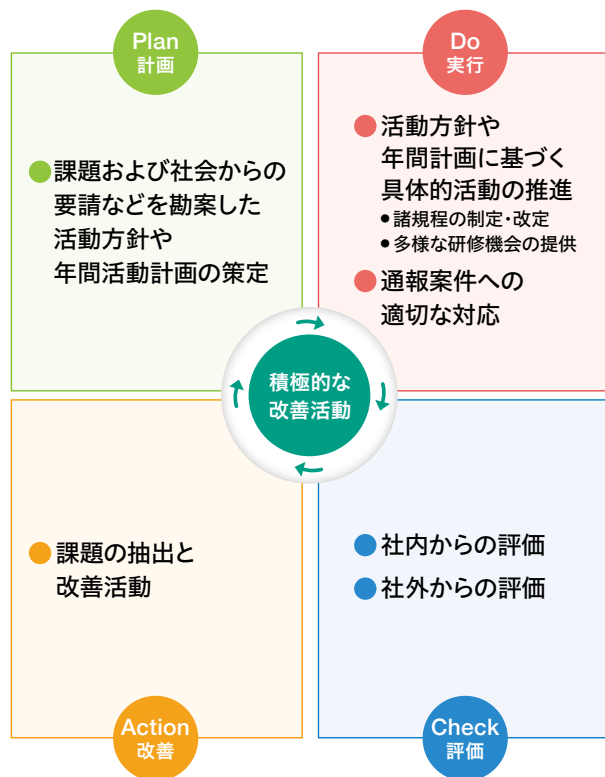
よりすこやかな
地球のために

正道を歩む

実効性のあるコーポレートガバナンス 103-2,103-3

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。

取締役会はこれ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。

●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

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。

●風土活性化・改革に向けた新しい取り組み

新しい社員活性化策として2021年より導入したOKRにおいては、社員一人ひとりがめざす姿・ありたい姿を表明し、上司・同僚などと対話を繰り返し目標を設定し、挑戦を促進します。

このOKRの中では、各組織に対して社員が望む姿をめざすための活動を目標として設定することもできます。このような目標設定と日常的な対話のプロセスを通じて、従来の意識調査に代わり各組織の課題解決・風土改革を進めて社員同士の結束を高めていきます。

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。

実効性のあるコーポレートガバナンス 103-2,103-3

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

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

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

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
- ・ 上記製品・サービスの提供による清潔で心豊かな生活の実現、さらに環境保全等のSDGsの実現への貢献
- ・ 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

2020年の実績

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約250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。2020年は、特に重要な45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、グローバルな遵守体制を整備しました。

要注視案件の真因分析と再発防止策の徹底

同種のコンプライアンス違反が継続して発生していることから、その真の原因(真因)を分析し、再発防止策の徹底を図るための取り組みを開始しました。



→詳細はP152「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)ケースブック」の改定

2019年4月に改定されたBCGの理解を助けるものとして、各テーマに関連する最近数年において花王グループで発生した案件を加えるなどの見直しを行ない内容を改訂しました。グループ全体で周知・徹底するため、現地語への翻訳の後、各社のイントラネットへ掲載するなど

により社員へ告知しました。



→詳細はP152「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) ケースブック』の改定とコンプライアンス関連規程の運用」

コンプライアンス教育活動

- ・ハラスメント防止研修の実施
パワーハラスメント防止に関する法律の施行に合わせて、ハラスメント防止研修をeラーニングで日本国内全社員を対象に実施
- ・コンプライアンス委員会委員長によるコンプライアンス講話を、オンラインで実施
- ・日本において新任マネージャー研修にて、コンプライアンス研修を実施
- ・海外において、BCG 確認テストと意識調査をあわせて実施
- ・タイの複数拠点の管理職に対して、コンプライアンス研修をオンラインで実施
- ・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



→詳細はP153「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ました。
- ・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・相談規程の運用を開始。公益通報者保護法改正も踏まえ、改めて通報・相談者の秘密の保護の徹底、通報・相談者を探し出さないことに加え、不利益取扱いを行わない旨を周知しました。



→詳細はP154「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

- ・海外において、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P155「具体的な取り組み:評価活動」

5. 外部評価

2020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P155「具体的な取り組み:『World's Most Ethical Companies®(世界で最も倫理的な企業)』に15年連続選定」

実績に対する考察

中長期目標に対する課題と対策

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

重大コンプライアンス違反低減に向けた法令遵守活動の推進に加えて、重大な法令違反に結び付きやすい要注視案件の真因分析と再発防止策の徹底を今年から開始しました。具体的な対策を対応部門自らが検討することで自分ごと化する活動を進めているが再発している案件もあり、重点的に課題を定め継続して対応していきます。

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

コンプライアンス案件発生時にすみやかに報告するよう指導してきましたが、報告が遅延する案件が発生しているため、第一報報告ルールの周知・遵守の再徹底を行ないました。

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材の最大活用

パワーハラスメント等については、重点的に再発防止を図る取り組みを実施してきたにも拘らず、重大な案件を含め継続的に発生しています。そこで、上記1にも記載している要注視案件の真因分析と再発防止策の立案・実施を徹底し、必要に応じた取り組みの見直し・強化を行ないました。

これら取り組みにより、発生した案件の発生部門内での問題意識の向上と対策の推進の実行、同様の発生の可能性がある組織に対する教育等防止策を講じることによる未然防止を図りました。

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

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、2020年は、2019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約250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45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。

2020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るかを確認しました。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。

要注視案件の真因分析と再発防止策検討

同種のコンプライアンス違反が継続して発生していることから、他部門においても発生する可能性のある案件、法令違反、内部統制上の問題を含む案件を要注視案件として選定し、発生部門において案件が発生した真の原因(真因)を分析し、再発防止策を立案しています。それをコンプライアンス事務局会議等で多面的に検討し、そこで出た意見を発生部門にフィードバックすることにより、再発防止の徹底を図るものです。

さらに、同種の違反が他部門・他子会社でも生じる可能性がある場合には、再発防止策を他部門等でも実施しています。

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

「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内容を見直しており、2019年4月に改定しました。

2020年は、改定したBCGに関連する事例をQ & A形式でまとめた「BCG ケースブック」を日本語・英語のほ

か17言語で作成し各社に共有しました。

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。

2020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、オンライン形式で日本とタイにおいて実施しました。

ハラスメント防止研修の実施

以前からハラスメントを会社として重要なコンプライアンスリスクと捉えています。職場でのパワーハラスメントを防ぐために必要な措置を事業主に義務付ける、いわゆるパワハラ防止法が折しも2020年6月に施行されたことから、2020年6月下旬より日本の全社員に対して、ハラスメント防止研修をeラーニングで実施しました。(約26,000人)

コンプライアンス委員会委員長による講話

コンプライアンス委員会委員長によるコンプライア

ンス講話「現場事例からの危機感共有とプロへのお願い」を6つの部門および花王グループ会社に向けて、オンラインで実施しました。最近のコンプライアンス違反事例を紹介して危機感の共有を図り、コンプライアンスの再徹底を説くとともに、風通しの良い組織風土の醸成に向けたマネジメントのあり方を説明しました(約500人)

「花王ウェイ」と連携したコンプライアンス研修

経営理念である「花王ウェイ」の研修と連携し、タイの複数拠点の管理職に対して、オンラインで各自の職場において発生可能性の高いコンプライアンスリスクを抽出し、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研修を実施しました。(参加者:計約200人)

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、上記と同様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う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330人)

海外子会社によるBCG確認テストの実施

国内、海外隔年で実施しているBCG確認テストとコンプライアンス意識調査をセットで海外子会社において行ない、BCGの内容を振り返る機会とするとともに、花

王グループのコンプライアンス活動へのご意見、ご自身の職場における状況の振り返り等を行ないました。

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捉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。

2020年は、「人を敬う心が集うワンチーム」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

従業員の声

コンプライアンス意識向上のために

Gwendolyn P. Glover

Manager, Human Capital
Development (HCD)
Kao Specialties Americas LLC



コンプライアンス月間である10月はもちろん、年間を通じて企業文化をリアルタイムで理解するためには、コンプライアンス教育を楽しく魅力的なものにすることと、マネジメント手法の向上に焦点を当てるのが非常に重要と捉えています。

創業者 長瀬富郎の言葉、「天祐は常に道を正して待つべし」を基に、インテグリティを意識した行動と必要な知識を得て、「ワンチーム」としてグローバルに活動していきます。

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。

2020年は、マネジメントラインからの報告も含め304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、対応状況が継続中または未報告なものを除き、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5割強、残り4割弱が複数関係者への面談等の調査により対象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、パワー・ハラスメントなどのハラスメント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。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も実施しています。

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。2020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2020年の法令違反

2019年4月に公表された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、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。

2020年は、上記に該当する重大なコンプ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。

一方で、上記公表基準に及ばない法令違反は発生しているため、発生部門等が作成した再発防止策の妥当性をコンプライアンス委員会事務局会議等で検証するなどにより再発防止に努めています。

社員個人による窃盗・横領などの不正行為、ハラスメントおよび暴行行為等により懲戒解雇または諭旨退職に至った事案は国内外合わせて10件発生しました。

さらに、コロナ禍におけるリモートワーク開始による労働環境の変化に起因したコンプライアンス違反が発生しました。そのため、イントラネット、メール、オンライン研修を通じこれらの防止のための留意点を周知しました。

「World's Most Ethical Companies® (世界で最も倫理的な企業)」に15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2021年2月に発表した「World's Most Ethical Companies 2021」に選定されました。これは2007年の初回選定以来、15年連続となります。15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

2020年は、海外において、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。(約7,000名)

また、2020年はコンプライアンス活動に関して3社との情報交換や8件の取引先・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、2021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

2020年は、法務・コンプライアンス部門の責任者が、国際法務協会(4月)、(株)プロネッドの「ガバナンス研究会」(10月)、石鹼洗剤工業会の法務・労務委員会(11月)において、「花王のコーポレート・ガバナンスの取り組み～取締役会の運営を中心に～」をオンラインで講義を実施しました。

また、2020年6月に、同志社大学において、法務・コンプライアンス部門責任者が、コンプライアンス・コーポレートガバナンスも含めた企業法務の役割について講演を行ないました。

ステークホルダー・エンゲージメント

花王相談ルームからみた 花王社内の意識向上と課題



野原 蓉子 氏

(株)日本産業カウンセリング
センター
理事長
(花王相談ルーム窓口)

花王の外部相談窓口「花王相談ルーム」として、当センターは花王社員の悩みを長年受けとめ、外部の視点や専門家の判断を伝えてきました。そのような時、花王は多様な意見としてまず聞いてから、その後に会社としての最終判断を下すというスタイルで今日に至っています。

2020年は、新型コロナウイルス感染症の影響で2月最終週から在宅勤務に入られましたが、某大手企業にわずか1歩遅れたことを悔しがったという話を聞き、そこにトップをめざす会社の意気込みを感じました。「社員が大切であるという経営理念が活かされていて、こういう会社に入れられてよかった」と多くの社員が思っています。

2019年の『日経ウーマン』誌では「女性が活躍する会社ベスト100」で首位となりました。2019年12月に発売した極薄の「人工皮膚」を作って肌をケアする「次世代の美容機器」は、肌の悩みを訴える人への朗報でした。その結果、花王は2021年も「世界で最も倫理的な企業」の1社となり、連続15年選出されています。

花王には「この会社は伸びる」と信じて入社した社員が多く、そういう人たちは今の花王を見て誇りに思っているでしょう。一方、現在の大多数の社員には今の花王が当たり前で、世代間におけるギャップを感じるがあります。

たとえば性別役割分担意識に基づくジェンダーハラスメントです。「花王は女性が使う商品が多いのに職場は男性優位に感じる。女性の活躍を推進しているという外部評価を喜べない」と退職した例もあります。2020年6月のいわゆる「パワハラ防止法」成立後は、パワハラへの考え方が厳しくなっています。花王は対応に力を入れていますが、上司のなかにはパワハラへの意識が低く、パワハラを恐れては仕事ができないと、部下に威圧的な態度をとり自分の思い通りにしたがる人もいます。「優良企業だから多少のことは問題にならないだろう」という意識が一

部でも続くと、社員から訴えられるリスクが高くなります。

現在のコロナ禍ではコミュニケーションが難しくなっています。職位にとらわれず自由に意見を言える人間関係ができていますでしょうか。外圧で変わる会社よりも社員の切実な声を無視しない会社を社員は信頼すると思います。