

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、経営会議の承認を受け、2015年に公表しています。

ESG キーワード

人権リスクの予防・軽減

各国・地域の現代奴隷法への対応

サプライチェーンにおける人権尊重

人権デュー・ディリジェンス

花王 ビジネス コンダクト ガイドライン(BCG)

広告や表示における人権尊重

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

人権は最も基本的な権利であり、多様な価値観があるなかで、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、顧客など、さまざまな人の人権と密接にかかわっています。そのなかで、人権侵害が生じる可能性はゼロとはいえません。たとえば、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います。職場内においても、多様な社員の働き方を支える仕組みや差別が生じないような工夫も求められています。広告表現により生活者の人権侵害につながったり、生活者が人権侵害につながる内容を含む広告等をSNSに転載するなどした場合には、間接的に人権侵害に加担する可能性も排除できません。また、コロナ禍においては、在宅勤務の増加によるコミュニケーション不足や長時間労働、出勤せざるを得ない勤務体系の社員との差など、新たな人権リスクの可能性も考えられます。

「ビジネスと人権に関する指導原則」では、企業には人権尊重の責任があるとされ、「英国現代奴隷法」では奴隷労働や人身売買がないように取り組み、それを開示することが求められるなど、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。企業は、人権侵害のリスクを把握し、人権侵害が発生したときの是正や、発生防止への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、特にパーム油をはじめとするサプライチェーンと、社員の人権のリスクが高いと認識し、重点的に取り組みを進めています。これらのリスクの見直しは、定期的に行なっています。

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、2020年1月、SDGs達成のための「行動の10年(Decade of Action)」をスタートさせています。

花王が提供する価値

花王では、事業活動全体を通じて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」でも、すべての取引を公正・誠実・適正に行なうこと、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、調達先ガイドラインで花王と同様の取り組みをお取引先にも求め、サプライチェーン全体で“よきモノづくり”を追求しています。

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みます。

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「世界の人々の豊かな生活文化の実現」に貢献します。

「2030年までに達成したい姿」の実現に関わるリスク

昨今、生活者のエシカル意識の高まりとあいまって、企業の人権への対応についての関心が世界的に強まっており、人権への配慮が十分になされないことは、レピュテーションリスクにつながります。

事業活動においては、花王社内・サプライヤー・委託先の別を問わず、強制労働など劣悪な労働環境下での製品の製造は品質上の問題を引き起こす可能性があります。また、人権リスクにより花王の信用が毀損されれば、サプライヤーと信頼関係が損なわれて購買行動にもマイナスの影響が出たり、生活者からの信頼を失うことで売り上げ減少につながることも考えられます。社員のモチベーションやロイヤリティが低下し、生産性への悪影響や、離職が進む可能性もあります。

「2030年までに達成したい姿」の実現に関わる機会

企業活動全体を通じて人権を尊重する花王の姿勢や取り組みが広く社会の共感を得られ、同じような取り組みが増えれば、取引先でも人権尊重の取り組みが推進されて活動のレベルが向上し、社会全体での人権への意識が高まり、人権侵害ゼロへの貢献につながります。

花王では、人権を尊重し、公正な調達を推進しています。これは、企業姿勢への生活者の共感を喚起し、取引先との良好な信頼関係の構築・維持に寄与します。特にエシカル消費に関心の高いミレニアル世代、Z世代からの共感を得られれば、製品のさらなる購買につながり、採用において優秀人財の獲得機会を増進する可能性が

あります。社内においても、人権の尊重の取り組みを進めることで社員のロイヤリティを向上させることができ、生産性の向上や離職率の低下につながります。

貢献するSDGs



方針

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、人身売買、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。

さらに、「原材料調達ガイドライン」では、人権を含む持続可能な開発における課題について認識し、持続可能な原材料の調達に取り組むことを明記しており、「持続可能なパーム油」の調達ガイドライン、「持続可能な紙・パルプ」の調達ガイドラインを策定しています。

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、および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しています。法令遵守に加え、国際的に認められた人権と各国や地域の法令の間に矛盾がある場合、国際的な人権の原則を尊重するための方法を追求していきます。

図らずも問題が起きた場合に速やかに対応するために、相談窓口を設置し、社内外からの通報・相談を受けています。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っています。

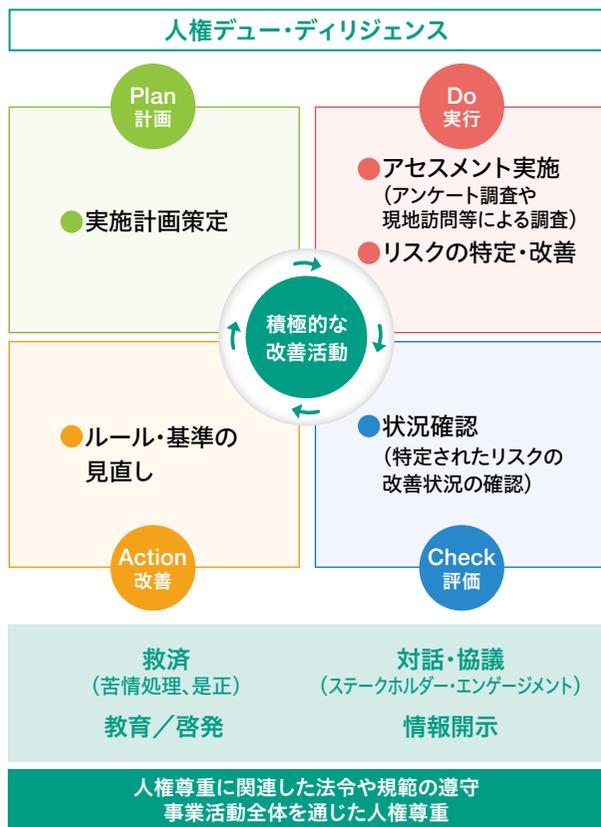
※ CGF(The Consumer Goods Forum)
消費財メーカーと流通業のグローバルなネットワーク。花王はメンバー企業として参加している。



→ P144「正道を歩む>実効性のあるコーポレートガバナンス」

人権の尊重 103-2,103-3

人権方針に示した取り組みの全体像



→花王人権方針
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
www.kao.com/jp/corporate/about/policies/compliance/business-conduct-guideline.html

→調達基本方針
www.kao.com/content/dam/sites/kao/www-kao-com/jp/ja/corporate/sustainability/pdf/procurement-policy.pdf

→調達先ガイドライン
www.kao.com/content/dam/sites/kao/www-kao-com/jp/ja/corporate/sustainability/pdf/procurement-supplier-guidelines.pdf

→原材料調達ガイドライン
www.kao.com/content/dam/sites/kao/www-kao-com/jp/ja/corporate/sustainability/pdf/procurement-raw-materials-guidelines.pdf

花王グループにて想定されるリスク(顕著なリスク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	コーポレート (業務支援)
ともに働く人々(花王社員、協力会社社員、サプライヤー社員)	<ul style="list-style-type: none"> 強制労働 児童労働 劣悪な労働環境 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 結社の自由や団体交渉権の制限 不衛生な会社提供住居 	<ul style="list-style-type: none"> 不適切な賃金(未払い、低賃金) あらゆる差別(年齢、出身地、国籍、外国人・移民労働者、人種、性別、LGBT差別、障がい・病气、妊娠婦) 			<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 商品設計上の事由による健康・安全への悪影響 			<ul style="list-style-type: none"> 顧客のプライバシー侵害 不適切な広告・宣伝による未成年者・高齢者・女性への悪影響 		<ul style="list-style-type: none"> 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・ラベル表示 	
地域社会		<ul style="list-style-type: none"> 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) 	<ul style="list-style-type: none"> 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) 		<ul style="list-style-type: none"> 輸送時の有害物質の漏洩による健康被害 	<ul style="list-style-type: none"> 製品の誤使用による健康被害、生活への悪影響 	<ul style="list-style-type: none"> 国際的に認められた人権を下回るような事業慣行

教育と浸透

企業活動のあらゆる側面において人権リスクを予防・軽減するためには、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大切です。このため、花王人権方針に沿った情報発信や教育・研修を行なうとともに、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、さまざまな機会をとらえて実施しています。



→ P79「思いやりのある選択を社会のために」> 責任ある原材料調達

→ P144「正道を歩む」> 実効性のあるコーポレートガバナンス

→ P186「正道を歩む」> 受容性と多様性のある職場

→ レスポンシブル・ケア活動
www.kao.com/content/dam/sites/kao/www-kao-com/jp/ja/corporate/sustainability/pdf/sus-db-2021-all.pdf#page=27

ステークホルダーとの協働／エンゲージメント

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。関連するステークホルダーは、社員、サプライヤー、生活者など幅広く、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。このため、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。

社員に対しては、2年に一度実施する社員の声・意識調査「Find」で社員の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の紹介に加え意見交換を行なっています。地域社会に対しては、工場サイトでレポートを発行し、活動を地域の方に紹介しています。

活動の改善のために、今後、人権問題について専門的知見を持つNPO／NGOとの意見交換の場を設け、連携を進める予定です。

体制

花王グループ全体の人権の取り組みは、Kirei Lifestyle Planの19の重点取り組みテーマの一つとして、ESG推進体制のもとに進めています。

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取り組みを行なっています。社員への取り組みであれば、職場の安心・安全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開発部門が中心になって取り組みを進めていますし、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のは広告表現における人権配慮であり、これは事業部門や作成部門が担当しています。また、社内外からの声が広く集まる相談窓口は、法務・コンプライアンス部門などが担当しています。

これら個別の取り組みについて全体を把握し、推進していくのがESG部門であり、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。取り組みの全体把握のために、経営サポート部門、人財開発部門、法務・コンプライアンス部門、購買部門、ESG部門で人権推進チームを設け、年4回の定期的な情報共有を行なっています。その他の部門とも、必要に応じて連携しています。

人権の取り組み全体については、ESG部門から年1回、経営会議とその下部組織であるコーポレートコミティで報告を行なっています。



→ ESG推進体制について詳細はP18「ESG推進体制」

中長期目標と実績

中長期目標

花王は、“よきモノづくり”のプロセス全体において、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。

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、そのリスクが顕在化したときにステークホルダーに与えるインパクトが深刻なものと、花王の事業活動に与える影響の大きいものから優先して対応しています。

最も優先度の高いステークホルダーとして、社員とサプライヤーを選定しています。2030年までに、これらのステークホルダーへのリスクアセスメント調査実施率100%をめざしており、社員に対するリスクアセスメントとして、花王グループ拠点および委託先(花王グループ事業場内)を対象に、また、サプライヤーに対しては各社ごとにリスクアセスメント調査を行ないます。



P144「正道を歩む>実効性のあるコーポレートガバナンス」

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

ひとたび人権侵害が起これば、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・軽減を継続して行なうことは、直接的な経済損失を回避するだけでなく、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、優秀人材の獲得機会の増進、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。

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。たとえば、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ともに、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。

2020年の実績

実績

人権デュー・ディリジェンス

社内

①リスクアセスメント

- ・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(42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%)
- ・委託先については、次年度より調査を実施できるよう準備中

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、改善を行なった事案はありません

③状況確認

本年はリスクアセスメントを通じたリスクの特定を行なったのみで、監査は実施しておりません

④ルール・基準の見直し

作成から3年を迎えるため、「人権チェックリスト」の内容について2021年に見直しを行なう予定です

※ 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

サプライヤー

- ・昨年に引き続き、サプライヤーに対しSedex登録を働きかけ
- ・2020年12月時点でアクセス権が設定されたサイトに対してリスクアセスメントを実施



→ P79「思いやりのある選択を社会のために」> 責任ある原材料調達」

救済、苦情処理

すべてのステークホルダーからの通報・相談を受けられるよう、広く門戸を開放しています。社員・サプライヤー・委託先からの通報・相談はコンプライアンス通報・相談窓口、生活者からの通報・相談は電話やe-mailなどの相談窓口で受けています。また、担当者に直接寄せられた声も、必要に応じて関係部署に共有し、対応しています。

たとえば2020年に実施した「ロリエ Kosei-ful キャンペーン」では、月経の多様な側面を伝えようとしていましたが、真意が伝わりにくい表現に対して、社外から配慮不足との声をいただき、プロジェクトの見直しを決定しました。

また、花王は、パーム農園と直接的な契約がないため、油脂サプライヤーに対し効果的な苦情処理メカニズムの構築を依頼し、監査等を通じた現状把握と改善要求を進

めます。2020年10月、小規模パーム農園と花王が直接対話をする場を設け、課題をヒアリングし、油脂サプライヤーに改善を求める活動「SMILE」を行なうことを発表しました。



→ P144「正道を歩む」> 実効性のあるコーポレートガバナンス」



→ P79「思いやりのある選択を社会のために」> 責任ある原材料調達」



→花王、アピカルグループ、アジアナグリがインドネシアの小規模パーム農園の支援プログラム「SMILE」を開始

www.kao.com/jp/corporate/news/sustainability/2020/20201014-001/

教育・啓発

取引先

- ・サプライヤーとの懇話会において、花王より人権リスクについて啓発を実施

社員

- ・イントラネットに人権にまつわる話題を提供し、社員の関心を喚起

- ・「花王 ビジネス コンダクト ガイドライン(BCG)」の研修や確認テストを通じ、人権尊重の考え方を啓発
- ・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端として、LGBTに関する勉強会や理解者(ALLY)募集を継続して実施
- ・人種差別問題について研修を実施



→P79「思いやりのある選択を社会のために>責任ある原材料調達」

→P144「正道を歩む>実効性のあるコーポレートガバナンス」

→P186「正道を歩む>受容性と多様性のある職場」

対話・協議

- ・サプライヤーとの懇話会をオンラインで実施。サプライヤー38社が参加し、意見交換を実施
- ・グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン、コンシューマー・グッズ・フォーラムの人権部会に参加し、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
- ・人権尊重の取り組みをウェブサイトやサステナビリティデータブックで報告
- ・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

※ 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



→詳細は「英国法“Modern Slavery Act 2015”への対応」

www.kao.com/jp/corporate/sustainability/topics-you-care-about/humanrights/modern-slavery-act-statement/

その他

新型コロナウイルス感染拡大により原則在宅勤務などの外出規制対策を実施している間に、生産・物流・販売等の事業継続のために出社を要請した社員には、「特別要請手当」を支給

実績に対する考察

人権の取り組みは、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・ディリジェンスの調査実施率を100%にすることを目標にしています。2020年の調査実施率は、花王グループが100%、サプライヤーが、グローバルの取引の83%(金額ベース)で、順調に推移した一方、委託先への調査は実施できず、来年からの実施に向けた準備にとどまりました。

調査の結果、花王グループでは深刻な人権リスクは発見されませんでした。状況は毎年変化するため、次年度以降も継続して調査を行ない、人権リスクの特定・防止・低減に努めます。

サプライヤーでは、今後さらにSedex への加盟を求めるとともに、アセスメント結果が低いサプライヤー(B評価、C評価)には改善を求めています。



→サプライチェーンにおける人権について詳細はP79「思いやりのある選択を社会のために>責任ある原材料調達」

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、取り組みを行なっています。

毎年、社内、サプライヤー、委託先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なうことで、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。

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。

2020年は、42工場がSedexの自己評価アンケートに、人権チェックリストには57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、人権侵害に関連す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。

2020年はリスクアセスメントを通じたリスクの特定を行なったのみで監査を実施していません。次年以

降、監査の実施、また作成から3年を迎える「人権チェックリスト」の内容の見直しを行なう予定です。

2. 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「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。2020年末時点でグローバルの取引の83%(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



→ P79「思いやりのある選択を社会のために>責任ある原材料調達」

社内での人権教育

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なっています。2020年には、BCGの理解を深めるためのケースブックを改訂し、翻訳版を各社のイントラネットへ掲載し、社員へ告知しました。日本では、全社員に向けたeラーニングによるハラスメント防止研修、コンプライアンス委員会委員長によるオンライン講話、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などを実施し、海外子会社においてはBCG確認テストを実施するとともに、グループ全体として、10月のコンプライアンス月間では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。



→ P144「正道を歩む>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(日本)

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に投稿しています。

2020年には、動画でわかるD&Iシリーズを公開しました。LGBT、異文化、聴覚障がい、差別的言動やハラスメントなどをテーマとして取り上げ、基礎的な知識を紹介し、D&Iへの理解を深めています。多様な背景を

持つ人とのコミュニケーションについて学ぶことで、人権への配慮が進む内容となっています。

また、12月の人権デーによせて、「世界人権宣言」や国連「ビジネスと人権に関する指導原則」について紹介する動画をイントラネットに掲載しました。



→ P186「正道を歩む>受容性と多様性のある職場」

広告や表示における人権尊重(日本)

広告やパッケージ等における人権視点での確認について自主的にチェックする体制があります。人権侵害とみなされるような内容を含んだ表現かどうかの判断を行なうにあたっては、複数の目で確認することも重要であるため、事業部の担当者と上長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、同時に社内クリエイティブ部門(コミュニケーション作成部)と情報共有しています。

また、コミュニケーション作成部内に人権マイスター[※]を養成し、部内で共有・相談したり、主体的に改善できるように体制を設けています。判断しにくい案件に関しては、ESG部門へ相談・確認を行ない、対応しています。

[※] 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

人種差別問題への理解を深める取り組み

2020年は、米国で人種差別への抗議運動「Black

Lives Matter」が大きな話題となりました。花王グループでも、人種差別問題への理解を深めるため、啓発活動に取り組みました。

- ・ 6月19日、花王ウェイ研修「米州における人種差別問題の本質と背景」を開催。歴史学者でラトガース大学在籍の北田依利さんとイリノイ大学在籍の高内悠貴さんから、人種差別の社会的構造、植民地主義と奴隷制の歴史的ルーツについて講義を受け、それを踏まえた社内での議論を実施
- ・ 8月31日のESG推進会議にて、アメリカの奴隷制度と奴隷解放についての博物館であるシンシナティのNational Underground Railroad Freedom Center シニアディレクターのクリス・ミラー氏の提言を動画にて視聴。後日、イントラネットで全社員にも公開
- ・ 米州において有識者を招いてディスカッションを行ったり、人種差別への理解を深めるワークショップを開催

新型コロナウイルス流行下における人権尊重の取り組み

- ・ イン트라ネットに特設ページを設け、感染対策や在宅勤務時の働き方のコツなどの情報を提供。また、CEOメッセージで人権尊重についても言及
- ・ 新型コロナウイルス感染拡大により原則在宅勤務などの外出規制対策を実施している間に、生産・物流・販売等の事業継続のために出社を要請した社員には、「特別要請手当」を支給



ステークホルダー・エンゲージメント

花王の調達活動における 人権尊重の取り組み



石田 寛 氏

経済人コー円卓会議
日本委員会
事務局長

世界動向・E×S×G = レジリエンス企業をめざすこと

欧州をはじめ人権デュー・ディリジェンスに関する法制化の動きが厳格化している。今後企業に求められるのは、サプライチェーンにおいてサンプリングにより直接ワーカーとの対話を行ない、人権侵害を受けているワーカーを特定し、対処できるかどうかである。

またESG関連投資家が投資判断する“ものさし”は、今後経営マネジメントの浸透を図る意味で、E、SとGを個別に対応するのではなく、この3つをビジネスオペレーションに関連付けて説明でき、コロナ禍においてもレジリエンスな強さを持続的にめざすことができるかどうかを問うている。

花王の活動で評価できること

花王は、ESGに関する方針やマネジメント体制(人権デュー・ディリジェンス)の仕組みをすでに構築できている。特に、ステークホルダーからの懸念の声(パーム油、紙・パルプを含めた持続可能な天然原料の調達)などの取りこぼしをしないようにするために、ESG活動推進部を中心に関連部署を集めた人権推進チームにおいて、組織横断的に対応する仕組みが構築されており、すばらしい。

今後花王に期待していること

- ・ ESG戦略として経営と合致したランドデザインを描き、今後めざす方向性を定量・定性的に示していただきたい。
- ・ E×S×G = 企業のレジリエンス
E: 2030年、2050年のカーボンニュートラルに向けたランドデザインの構築
S: 国内外の外国人ワーカーの特定、原料(パーム油)の直接人権侵害有無の確認+苦情受付窓口の取り組み
G: ESG委員会や人権推進チームでどのようなことが議論され、意思決定がなされたかプロセスの開示(透明性と多様性の観点で情報開示)

- ・ まだUNGPsに準じた人権デュー・ディリジェンスや苦情処理メカニズムのレベルに達していないため、早急な対応が望まれる。特にサプライチェーン上の外国人ワーカーの把握、パーム油における小規模農家の直接人権課題の特定が急務である。
- ・ こうした上記のプロセスに則って有識者などとのダイアログを通じ、合意形成していくことで“Quality Relationship”が高まり、信頼性や正当性の担保を得ることができるフレームワークが完成するので、極めて重要である。