

インテグリティ 102-12,102-15,102-16,103-1,103-2 花王のアプローチ

花王のアプローチ

花王は、持続的な成長をめざし「グローバルで存在感のある会社」となるために、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っています。

「花王 ビジネス コンダクト ガイドライン(BCG)」の継続的な教育やコンプライアンス通報・相談への適切な対応等の活動を通じて、花王グループ全社員のコンプライアンス意識を醸成し定着させ、健全な企業風土が維持・改善されることをめざします。

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。よって、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に経営層に報告され適切な対応が採られるような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は重要と考えています。

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依っ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、すぐに経営層に報告され適切な対応が採られるような、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。

インテグリティ 102-17,102-20,103-1,103-2,103-3,205-2

花王のアプローチ

体制

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. 「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・改定の審議
2. 企業倫理の浸透・定着のための国内外での教育啓発活動の審議
3. コンプライアンス通報・相談窓口の運営・対応状況の確認

取締役会におい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・運用などを行なっています。

さらに、四半期ごとに通報・相談案件の概要報告を経営会議において行なうほか、毎年取締役会において活動内容を報告しています。

これらの活動はモニタリングや評価も行ない、PDCA

サイクルによる改善を続けています。

監査とモニタリング

花王では、内部監査に加え、さまざまな形でのモニタリングを実施し、コンプライアンスを強化しています。

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確認しています。

内部監査

「接待・贈答・慶弔に関するガイドライン」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・業務監査を、全社・全部門に対し定期的にこなしています。

社員の声を聴く活動

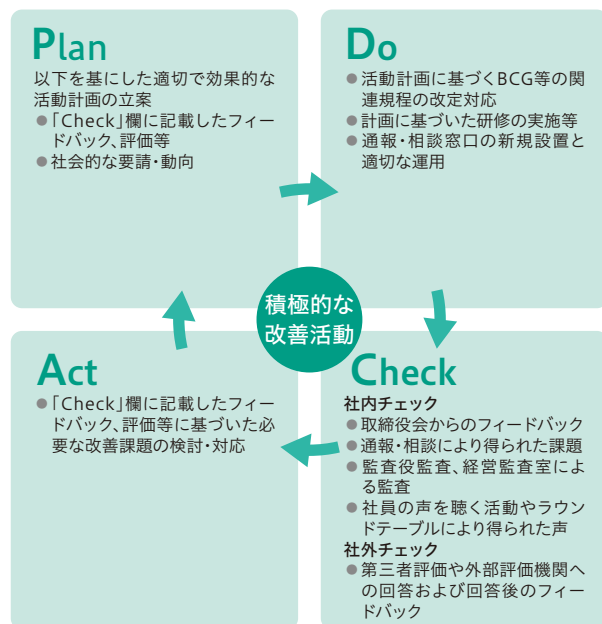
研修実施時等に国内外グループ会社の社員と対話の機会を設け、既存の取り組みへの意見や新たな取り組みへの要望等を収集しています。

社員意識状況調査

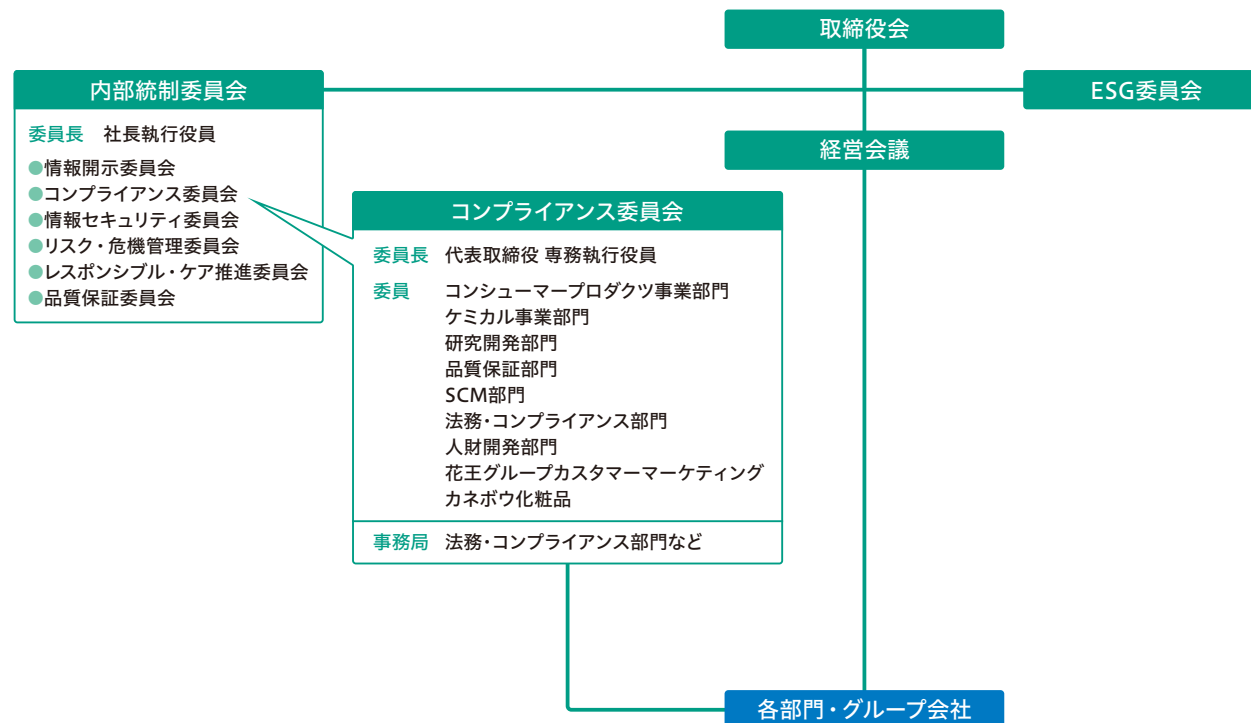
2年に1回、全社で実施される社員意識調査「Find」の回答を通じて、社員へのコンプライアンス意識の浸透状況を確認しています。

また、コンプライアンスに関わる具体的な行動や意識、浸透度に関する調査を、隔年で行なっています。

コンプライアンス活動のPDCA



コンプライアンスの推進体制



※2018年12月現在

ステークホルダーとの協働

・2018年3月、法務・コンプライアンス部門の責任者が東京3弁護士会の公益通報シンポジウムにおいて、花王グループのコンプライアンス通報・相談窓口の活用状況と今後の課題をテーマに講演を行ないました。

・2018年4月、日本監査役協会主催の監査役全国会議において、パネルディスカッション「経営と現場の乖離に対する有効な対策と監査役等の役割」に、法務・コンプライアンス部門の責任者が企業の執行側の視点からパネリストとして参加しました。

・2018年12月、米国の企業倫理シンクタンク Ethisphere Institute 主催の東京 Executive Ethics & Compliance Forum において、法務・コンプライアンス部門の責任者が、「企業の法務・コンプライアンス責任者が経営陣に果たすべき役割」というテーマで議論をリードしました。

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

損害最小化あるいは収益拡大

- ・ 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

社会に及ぼす効果

- ・ 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



2019年目標

- ・ SDGsの達成に向けた「花王 ビジネス コンダクト ガイドライン(BCG)」の改定およびその周知活動の実施
- ・ “よきモノづくり”を徹底するための法令遵守体制の推進
- ・ すべての働く人に平等で働きやすい職場を実現するための経営トップによる研修の実施(2019年は日本以外の地域で実施)

2018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245法令を洗い出し、そのうち特に重要な43法令の遵守推進計画の実施状況をモニタリングしました。適用法令を洗い出し計画を明文化したことで、担当者だけでなく、執行委員をはじめとした全体での法令遵守意識を向上させることができました。2019年は日本以外の各国・各地域でも同様の取り組みを実施します。

法令遵守活動でカバーされないリスクの低減

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。主管部門を明確化し、その実施状況をモニタリングする体制を構築しました。



→詳細はP131「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)」の改定の検討

BCGをより効果的なものにするよう改定に着手しました。検討にあたっては、さまざまな部署と意見交換を実施し、検討作業そのものがコンプライアンス意識の向上につながりました。新しいBCGは2019年に発表する予定で、改定内容の説明会も実施します。



→詳細はP131「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)』の改定の検討」

コンプライアンス教育活動

- ・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420人)
- ・日本において、執行役員による自部門の社員や派遣社員を対象にしたコンプライアンス研修を実施(約11,000人)
- ・インドネシア、スペインにおいて、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)
- ・シンガポールにおいて、全社員を対象と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を提示、その他情報発信を実施

2018年は、より一層コンプライアンスを自分ごととして意識できるよう、教育内容を工夫しました。特に日本で実施した研修では、執行役員自らが具体的な事例を取り上げながら、生のメッセージを発信したことで、社員一人ひとりの意識向上がみられました。



→詳細はP132「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

- ・2018年から、経営会議にて年4回、注視が必要な案件の報告を行なう運用を開始
- ・2018年6月に、日本におけるコンプライアンス通報・社内窓口を顧問弁護士事務所から利害関係のない弁護士事務所に変更

上記の取り組みにより、コンプライアンスに関する問題の早期発見・解決によるリスク低減が図れ、より通報しやすい体制が整いました。



→詳細はP133「具体的な取り組み:コンプライアンス通報・相談窓口」

4. 外部評価

2018年も「World's Most Ethical Companies®(世界で最も倫理的な企業)」に選定され、Ethisphere Instituteから表彰を受けました。



→詳細はP133「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13年連続選定」

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、2018年は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の調査を実施しました。

法令遵守体制の再整備

法令遵守を執行役員自らの責務とするために、法令遵守体制を再整備しました。

具体的には、2017年に発生した消防法不適合案件を契機に、法務部が主体となって日本の事業に適用される法令を調査しました。245法令が洗い出され、これら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43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とともに、海外法令遵守体制の運用を計画しています。

法令遵守活動でカバーされないリスクの低減

社内でリスク調査を実施した結果、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。

SNSリスクについては、9月にデジタルリスク対応チームを立ち上げ、事業活動において注意すべきリスク範囲や対応について検討を開始しました。データ改ざんについては、研究部門やSCM部門において、未然防止に向けた業務の見直しや周知・徹底活動を行ないました。

「花王 ビジネス コンダクト ガイドライン(BCG)」の改定の検討

「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」の基本となる価値観の一つである「正道を歩む」を具体化したものです。BCGをより効果的に徹底するために、2018年に項目や内容の見直しに着手しました。

2017年12月の経団連企業行動憲章の改定で、SDGsが取り込まれたことも考慮し、BCGの見直しにおいてもSDGsを意識しました。また、よりわかりやすい表現をめざし、検討を重ねました。検討にあたっては、さまざまな部署と意見交換を実施し、検討作業そのものがコンプライアンス意識の向上につながりました。

新しいBCGは2019年に発表する予定で、改定内容の説明会も実施します。

「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、さらに花王グループ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。さらに、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や、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、金銭貸借と個人的投資等の場面において、具体的な事案に応じて許可・届出等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。

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。

2018年は、従来のコンプライアンス推進部員が実施するコンプライアンス研修から、より一層コンプライアンスが自分ごととして意識できるよう、教育内容を工夫しました。

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、コンプライアンスリスクのディスカッションを実施し、その発生原因と防止策について、さまざまな部署の新任マネジャーが意見を出し合いました。

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420人)

執行役員によるコンプライアンス研修(日本)

「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、執行役員が講師となったコンプライアンス研修を日本

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よい職場の実現などについて講義を行ないました。

執行役員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)

各執行役員のメッセージ、講義内容(抜粋)

- ・時代が変わっており、リーダーも意識を変えなくてはならない
- ・心配なことがあったら、遠慮なく部門責任者に相談してほしい
- ・自部門で生じた事案に自らが対応した例を挙げ、再発防止に向けた提言を発表
- ・(ハラスメントを防止するためには)相手が家族だと考え、その言い方が適切かということを再考しよう

「花王ウェイ」と連携したコンプライアンス研修

インドネシア、スペインにおいて、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しました。また、シンガポールのグループ会社では、全社員に向けてコンプライアンス研修を実施しました。(参加者:計約300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。

2018年は、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、海外の地域統括・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。

今年は、「思いやりのある言葉で働きやすい職場を！」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、職場内のコミュニケーションを活性化することにより、効率的な業務や働き方改革の実現に向けた活動を推進しました。



コンプライアンス月間ポスターを19言語で作成・掲示

インテグリティ 102-16,102-17,205-2,419-1 具体的な取り組み

コンプライアンス通報・相談窓口

花王グループでは各国・各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、第三者に確認が必要な場合も、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。

2018年は、322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、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7割、残り3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、セクシャル・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、特段の傾向はみられませんでした。

日本花王グループ

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。弁護士ホットラインの中立性を向上させるため、2018年6月に委託先を顧問弁護士事務所から利害関係のない弁護士事務所に変更しました。通報窓口を記載した、ヘルプカードの変更配布のほか、ポスターを花王ロジスティクス拠点、工場内委託先事務所等に掲示しました。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

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、各社の人事部長等に相談できる社内窓口を設置し、運営しています。2018年は、新しく花王グループに入った米国のオリベヘアケア社(サロン向け製品製造販売会社)、ウォッシングシステムズ社(業務用洗剤製造販売会社)を上記の「Integrity Line」の対象としました。

コンプライアンス違反時の対応 および2018年の法令違反

花王は、花王グループの事業運営に関わる会社の法令違反については、公表することを原則としています。※

※ただし、法令・契約等により秘密保持義務がある場合、公益を損なうおそれのある場合、プライバシーに配慮が必要な場合、そのほかこれに類するような制限があるときには、公表できない場合があります。

2018年は、花王グループの事業運営にかかわ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、政治献金を行っていないことを確認しました。なお、窃盗・横領などの不正行為、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(諭旨退職を含む)が国内外合わせて20件発生しました。主なものは、社員個人に依拠する事案で、会社の事業運営を大きく損なうものではありませんでした。これらについては、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。

「World's Most Ethical Companies® (世界で最も倫理的な企業)」に13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2019年2月に発表した「World's Most Ethical Companies® 2019」に選定されました。これは2007年の初回選定以来、13年連続となります。13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、花王グループ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。



※「World's Most Ethical Companies」「Ethisphere」の名称およびロゴは、Ethisphere LLCの商標です。