

花王のアプローチ

花王は、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、“よきモノづくり”のプロセス全体において人権の尊重をめざして取り組みを進めています。

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

企業活動のグローバル化が進展し、サプライチェーンが拡大していくなか、強制労働など人権に関わるリスクが高まっています。また、社員や価値観、そして働き方の多様化により、職場内での人権への配慮がますます求められてきています。

花王が提供する価値

多様なステークホルダーと連携し、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、協調性の社会形成に役立ち、「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年のありたい姿」の実現に関わるリスク

企業の人権への対応についての関心は世界的に高まっており、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、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、購買行動にもマイナスの影響が出たり、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年のありたい姿」の実現に関わる機会

人権を尊重し、公正な調達を推進することは、企業姿勢への消費者の共感を喚起することや、取引先との良好な信頼関係の構築・維持に寄与します。また、社員のロイヤリティ向上は、生産性の向上につながります。

貢献するSDGs



方針

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、児童労働や人身売買など、あらゆる形態の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。

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。

※ 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。



→花王人権方針

www.kao.com/jp/corporate/sustainability/declaration/humanrights/kao-humanrights/

→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/jp/corporate/sustainability/procurement/policy.html

→調達先ガイドライン

www.kao.com/jp/corporate/sustainability/procurement/supplier-guidelines.html

体制

人権の問題は多岐にわたるため、経営サポート部門、人財開発部門、ESG部門、法務・コンプライアンス部門、購買部門等の部門が中心となり、年4回の定例会議で具体的な人権への取り組みについて議論し、関連部門、国内外のグループ会社と連携して取り組みを進めています。取り組みについては、ESG部門を統括する執行役員を責任者として推進し、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ッティで報告しています。

人権問題は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。そこで花王は、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することで花王の事業活動に大きな影響を与える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、花王グループ内のリスク調査や調達先ガイドラインに基づく取り組みを進めています。

花王グループ内の人権デュー・ディリジェンスに関しては、ESG部門が事務局となり、人財開発部門、法務・コンプライアンス部門と連携して推進しています。社員がコンプライアンス上の問題を通報・相談できるよう、各社に通報・相談窓口も設置しています。

サプライチェーンにおける人権への取り組みに関しては、取引先との対応窓口である購買部門が中心となって取引先への働きかけなどを行なっています。

教育と浸透

グローバルでは、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、グループ会社各社でワークショップを実施しています。また、新入社員研修や新任マネージャー研修などで集合研修を実施するとともに、隔年で、全社員向けに確認テストを実施しています。

日本では、ネガティブな情報も早期に報告が上がる風通しのよい組織風土をめざして、2018年は各執行役員を講師とするハラスメント防止を核としたコンプライアンス研修を展開しました。また、多様性推進に関する啓発の中で、ハラスメント防止の内容にも触れています。

2018年はケアハラスメント(働きながら介護をする人へのハラスメント)とLGBTに関して情報提供を行ないました。

広告や表示における人権尊重

広告やパッケージ等の制作に携わる社員を対象に、広告表示における人権視点での確認について教育を実施しています。

中長期目標と実績

中長期目標

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。

中長期目標を達成することにより期待できること

コスト低減あるいは収益拡大

ひとたび人権侵害が起こると、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、消費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消費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、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。

社会に及ぼす効果

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、消費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つながります。

2018年の実績

実績

社内

- 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(40工場)を対象にSedex※1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%)
- 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)※2」に対応し、花王グループ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

※1 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

※2 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/declaration/humanrights/modern-slavery-act-statement/

サプライチェーン

- 昨年に引き続き、サプライヤーに対しSedex登録を働きかけ
花王とのアクセス権が設定されたサイト数:1,474(2018年末時点)
- 2018年9月末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

人権啓発活動

- 社内報で購買部門責任者が人権にまつわるエッセイを発信
- 社内イントラネットで人権にまつわる話題を提供(4月: 広告表現について、12月: 人権ベンチマークについて)
- 外部講師を招いた社内勉強会の開催(10月: 広告作成部、事業部門、法務・コンプライアンス部門、購買部門、人財開発部門、コーポレートコミュニケーション部門、ESG部門から40人が参加)
- 日本において、広告やパッケージ等の表現における人権視点での確認について自主的にチェックできるしくみを整えた上で、自主的に判断しにくい案件に関しては、事業部門や広告制作に携わる部署、品質保証部門、ESG部門との間で月2回議論
- LGBTに関する社員の理解促進のために、多様な社員の活躍支援の一環として、LGBTについてさまざまな情報発信を継続して実施



→P155「コーポレート・カルチャー>ダイバーシティ&インクルージョン」

実績に対する考察

人権デュー・ディリジェンスでは、花王グループ会社への「人権チェックリスト」による調査、生産拠点でのSedex調査、およびサプライヤーに対するSedex登録の働きかけなどに加え、2018年は、委託先への取り組みを開始し、中長期目標の、花王の事業活動における人権リスクの特定・防止・低減をより幅広く進めました。

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。

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。

2018年は、40工場がSedexの自己評価アンケートに回答、人権チェックリストには50のグループ会社が回答し、回答率はいずれも100%でした。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、人権デュー・ディリジェンスの結果として、改善を実施している事案はありません。

2. サプライチェーンでの取り組み

花王はサプライヤーとさまざまな機会・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。

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。これまでに1,474サイトとのアクセス権が設定されました。

業務委託先への取り組み

2018年は、調達以外の取引先にも人権への取り組みを拡大しようと、新たに生産委託先、物流委託先、および廃棄物処理委託先への人権デュー・ディリジェンスを開始しました。調達での取引先同様、花王の考え方をご説明し、調査への回答をお願いしています。この調査は、Sedexへの登録もしくはセルフアセスメントシートへの回答をお願いするもので、2019年にかけて、順次、回答内容を花王で確認し、人権侵害のリスクが発見された場合には、課題を共有し、改善に向けた協議を行なう予定です。