

人権の尊重

102-15, 103-1, 103-2, 103-3

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、2015年に初めて公表し、2021年に、社会動向を踏まえ、かつ、花王の決意をより強く表す表現にすべく、取締役会の監督を受けるESGコミッティの承認のもと改定しました。

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中で、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、地域社会など、さまざまな人の人権と密接に関わっています。その中で、人権侵害が生じる可能性はゼロとは言えません。

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、コロナ禍で増えた在宅勤務を含め、多様な働き方を支える仕組みが求められたり、社員の多様な価値観を活かしたり、差別が生じないような工夫が求められています。生活者に対しても、広告表現が生活者の人権を侵害したり、生活者がSNSなどで拡散した広告等に人権侵害につながる内容が含まれていれば、間接的に生活者が人権侵害に加担することになります。

また、気候変動などの世界的な課題も、人権と密接に関わっていることを認識しています。

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」が承認され

てから10年が経過し、欧州を中心に企業の人権への取り組みやその開示について法制化の議論が進むなど、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。企業には人権尊重の責任があります。人権侵害のリスクを把握し、人権侵害が発生した時の是正や、リスクを低減し発生を防止する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ています。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2つが花王にとって大きな社会的課題と認識しています。

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

「英国現代奴隷法」など、企業に人権への取り組みを促す法規制は、これらに適切に対応しなければ、罰則を受ける可能性があります。

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います。法規制への対応だけでなく、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。

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、サプライヤーとの信頼関係が損なわれて購買行動に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。同時に、社員のモチベーションやロイヤリティが低下し、生産性への悪影響が生じたり、離職が進む可能性もあり、採用活動にも支障が生じる可能性があります。

また、リスクアセスメントを通じて、「リスクアセスメントにより花王グループにて特定されたリスク」表のようなリスクがあり、特に、ともに働く人々や、生活者・顧客に関連するリスクが高いと認識しています。これらのリスクの状況は、定期的なリスクアセスメントの実施により捉えています。

人権の尊重

103-1, 103-2, 103-3

リスクアセスメントにより花王グループにて特定されたリスク（リスクが高いもの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)	
ステークホルダー	ともに働く人々 (花王社員/正社員・契約社員、派遣社員、委託先社員、サプライヤー社員)、(女性・移民労働者含む)	・強制労働 ・児童労働 ・劣悪な労働環境	・結社の自由や団体交渉権の制限 ・不衛生的な会社提供住居	・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、女性、性別、LGBTQ+差別、障がい、病気、妊産婦)				・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	・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 (女性・子どもを含む)	・商品設計上の事由による健康・安全への悪影響			・顧客のプライバシー侵害 ・不適切な広告・宣伝による生活者への悪影響(子ども・高齢者・女性など)		・顧客のプライバシー侵害 ・虚偽説明による誤認 ・パッケージング・ラベルの不適切表示による誤認	
	地域社会・先住民族		・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)	・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)		・輸送時の有害物質の漏えいによる健康被害	・製品の誤使用による健康被害、生活への悪影響	・国際的に認められた人権を下回るような事業慣行

「2030年のありたい姿」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材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。

花王が提供する価値

花王では、企業活動全体で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(BCG)」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、「お取引先に求めるパートナーシップ要件」で花王と同様の取り組みをお取引先にも求め、「お取引先とのESG推進活動」で遵守状況を確認することを明示し、サプライチェーン全体で“よきモノづくり”を進めています。

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んでいます。花王だけでなく、多様なステークホルダーと連携して

人権の尊重

102-12, 102-43, 103-1, 103-2, 103-3

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「豊かな共生世界の実現」に貢献します。

企業活動全体を通じて人権尊重の取り組みを進めることで、ともに働く人々の人権を守り、生産性を高め、生活者からも信頼される企業となります。

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、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。

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、企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することを明記し、児童労働、人身売買、強制労働を行なわないことにコミットしています。

サプライチェーンにおいても人権尊重を進めることにコミットしています。「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、「お取引先に求めるパートナーシップ要件」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。この要請に対して、「お取引先とのESG推進活動」で遵守状況を確認することも明記しています。さらに、「ハイリスクサプライチェーンからの調達」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。

人権デュー・ディリジェンスでは、リスクアセスメントに取り組んでいます。ともに働く人々の人権について重点的に取り組みを進めていますが、特に人権課題が懸念される対象に取り組みを拡大するため、場内協力会社、さらには外国人労働者(技能実習生含む)の実態調査を開始します。並行して、サプライヤーに対する第三者監査も導入し、活動を強化します。

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・コンパクトの支持を表明しています。業界特有の課題にも目を向け、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。

凶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なっています。

※ 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。花王は人権関連での活動として、日本サステナビリティ・ローカルグループの社会的サステナビリティ・ワーキンググループに参加している。

人権の尊重 404-2



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/

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

お取引先に求めるパートナーシップ要件
www.kao.com/content/dam/sites/kao/www-kao-com/jp/ja/corporate/sustainability/pdf/procurement-partnership-requirements.pdf

お取引先とのESG推進活動
www.kao.com/content/dam/sites/kao/www-kao-com/jp/ja/corporate/sustainability/pdf/procurement-esg-promotion-activities.pdf

ハイリスクサプライチェーンからの調達
www.kao.com/content/dam/sites/kao/www-kao-com/jp/ja/corporate/sustainability/pdf/procurement-supply-chain-management.pdf

教育と浸透

人権侵害をゼロにするためには、企業活動のあらゆる側面において人権リスクを予防・軽減することが必要であり、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重要です。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、さまざまな機会を捉えて実施しています。ESG全体では、Kirei Lifestyle Planを推進するための必須知識が学べるeラーニングプログラム「Kirei Lifestyle Plan 講座」を2020年から作成してきており、人権もその一つとして講座を開講しています。

- ・BCGを通じた人権尊重の考え方の啓発(グローバル)
- ・イントラネットを通じた人権尊重の考え方の啓発(グローバル)
- ・広告や表示における人権尊重の啓発(日本)
- ・人種差別問題への理解を深める取り組み

➔ Kirei Lifestyle Plan –花王のESG 戦略→ 社員エンゲージメント:Kirei Lifestyle Plan推進のための「HOW」につながる知識をすべての社員に

- ➔ 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 **P83**
- ➔ 正道を歩む>実効性のあるコーポレートガバナンス **P155**
- ➔ 正道を歩む>受容性と多様性のある職場 **P204**
- ➔ Fundamental Section >レスポンシブル・ケア活動 **P275**

すべての役員・社員向け教育

ESG コミティメンバー

ESG 推進会議メンバー

リスク・危機管理推進会議メンバー

人権リスク調査担当者 (ともに働く人々との接点)

目的	方法	内容	頻度
前回結果フィードバック & 回答依頼	説明、資料提供	基礎的な内容、社会動向、事例、留意点	年1回

広告作成関連担当者 (生活者との接点)

目的	方法	内容	頻度
広告表現における人権配慮意識向上	説明、資料提供	基礎的な内容、社会動向、事例、留意点	年1回以上 相談は随時

個別テーマごとの啓発

BCG、D&I、人権全般等
イントラネットを通じた情報発信、eラーニング、研修等

講演会
(アドホックベース)

人権の尊重

102-20, 102-43

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。花王人権方針では「人権に対する潜在的および実際の影響に関する対応について、関連するステークホルダーと協議を行なう」としています。人権の取り組みについて関連するステークホルダーは、社員、サプライヤー、生活者、地域社会など幅広く、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。

ステークホルダーとの対話では、人権侵害を受ける当事者からの声を聞くことが重要です。直接の当事者に加え、その代弁者となり得る有識者・NGOなどとも真摯に対話を行なっています。

花王では、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、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、毎年実施する花王フォーラム、社員懇談会や社員エンゲージメント調査により現場課題や社員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、工場でサイトレポート

を発行し、工場の活動を紹介して理解を求めたり、地域の方からのご意見を伺う機会としています。

有識者との双方向のコミュニケーションとして、経済人コー円卓会議(CRT)日本委員会の海外有識者ダイアログに参加し、国際的にビジネスと人権の議論を牽引する有識者と意見交換を行なっています。CRT事務局長の石田寛氏とのコミュニケーションから、外国人労働者に対する取り組みの推進が求められていることを認識し、場内協力会社における実態調査を始めています。

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ガバナンス体制のもとに進めています。すなわち、ESGコミッティで取り組みの大きな方向性などを議論し、承認し、ESG推進会議で実際の取り組みについて議論し、進捗の確認を行なっています。

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個別の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、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広告表現における人権配慮については事業部門や作成部門が担当しています。また、人権侵害への迅速な救済につなげるため、社内外からの通報・相談を受け付ける窓口を設けています。

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、取り組みを行なう各部門と必要に応じて連携しています。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。

人権の取り組み全体については、ESG部門から年1回、取締役会の監督を受けるESGコミッティに報告を行ないます。

リスクアセスメントのプロセスについても、ESG部門が花王で想定されるリスクを検討し、社内で人権の取り組みを実施する各部署担当者や社外有識者の意見を踏まえてリスクアセスメントを実施し、ESGコミッティで承認を受けています。



Kirei Lifestyle Plan →花王のESG 戦略→ ESGガバナンス体制

P16

ス体制

人権の尊重

412-1, 412-2, 412-3

中長期目標と実績

中長期目標

花王は、企業活動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
 王の企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時にステークホルダーに与えるイン
 パクトが深刻なものから優先して対応しています。

侵害を受ける側にとって高リスクである「ともに働く
 人々」に重点を置き、社員とサプライヤーのリスク調査
 を行なっています。サプライヤーは2025年までに、そ
 の他は2030年までに、リスクアセスメント調査実施率
 100%をめざしています。

中長期目標を達成することにより期待できること

事業インパクト

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、生活
 者から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、優秀人財の獲得機会の増進、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。

人権の尊重

412-1, 412-2, 412-3

2021年の実績

実績

2021年5月、取締役会が監督機能を有するESGコミッティの承認を経て人権方針を改定しました。人権方針はM&A、新規プロジェクトを含むあらゆる事業活動を対象にしています。

人権デュー・ディリジェンス

社内

①リスクアセスメント

- ・花王グループ会社全社を対象に「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%)
- ・花王グループ全生産拠点(41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%)

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、花王が強制労働・児童労働など、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、改善を行なった拠点数はゼロで、実施された救済手続きはありません。

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い、3拠点に対する第三者社会的責任監査を実施しました。

④ルール・基準の見直し

特にサプライヤーにおける労働環境の確認を強化するため、Sedexの設問に「生活賃金」に関する項目を加えて調査を実施しました。また、「人権チェックリスト」について、社会からの要請をより強く反映した調査にするために、第三者運営で客観性の高いSedexへの移行を検討しています。

※ 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

- ・グローバルの直接材全サプライヤーに対して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。
- ・2021年末時点でグローバルの取引の89%(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。

・2021年12月時点でアクセス権が設定され、Sedexの新SAQ(自己評価アンケート)に回答した1,043サイトに対するSedexによるサプライヤーのリスクアセスメントでの総合評価は、S評価が19%、A評価が40%でした。

・「お取引先とのESG推進活動」を公開し、サプライチェーンマネジメントを強化しました。



P83 調達

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

委託先

- ・委託先については、花王グループ工場内の場内協力会社において現状把握のためのアンケートを実施し、Sedexによるリスク調査を開始、リスクアセスメント実施率は3%でした。

人権の尊重

412-1, 412-2, 412-3

救済、苦情処理

- ・社員・サプライヤー・委託先からの通報・相談、生活者からの通報・相談を受け付ける窓口を設置
- ・各工場の場内協力会社の社員に向けたグリーンバンスメカニズム設置をESGコミティで決定
- ・インドネシアのパーム独立小規模農家に対するグリーンバンスメカニズム導入に向けた準備として、NGOと協働で独立小規模農園に対してアンケートを実施

→ 正道を歩む>実効性のあるコーポレートガバナンス
P155

→ 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
P83

Web 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

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BCG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環として、LGBTQ+に関する勉強会や理解者(ALLY)募集を継続して実施
- ・欧米において人種差別問題やダイバーシティへの理解を深める取り組みを実施
- ・Kirei Lifestyle Plan 講座人権編を公開

→ 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
P83

→ 正道を歩む>実効性のあるコーポレートガバナンス
P155

→ 正道を歩む>受容性と多様性のある職場
P204

サプライヤー

- ・ベンダーサミットにおいて、花王より人権リスクについて啓発を実施

対話・協議

- ・経済人コー円卓会議(CRT)日本委員会が主催する海外有識者ダイアログに参加し、ステークホルダーコミュニケーションを実施
- ・グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン、ザ・

コンシューマー・グッズ・フォーラム、日本サステナビリティ・ローカルグループの社会的サステナビリティ・ワーキンググループ、日本化粧品工業連合会の人権関連部会に参加し、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
- ・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
- ・花王人権方針に記載されている内容の詳細を解説する資料について検討を開始

※ 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

Web 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/

人権の尊重

412-1, 412-2, 412-3

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。この調査により、花王グループとともに働く人々(社員、契約社員、派遣社員、委託先社員、サプライヤー社員)の人権リスクを把握します。2021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89%(金額ベース)で順調に推移しました。

調査の結果、花王グループでは、強制労働や児童労働等の深刻な人権リスクは発見されませんでした。サプライヤーにおいては、引き続きサプライヤーへ「お取引先に求めるパートナーシップ要件」や「お取引先とのESG推進活動」などの花王の考えを共有し、協力の依頼を継続してアセスメント実施率100%をめざすとともに、アセスメント結果が低いサプライヤーも41%程度あったため、これらのサプライヤーに対して改善を求めています。委託先への調査は、場内協力会社の現状把握のためのアンケートを実施し、外国人労働者の人数の把握

を行ないました。その結果をもとに準備を進め、Sedexによるリスク調査を開始。2022年中に国内全工場にある場内協力会社へのリスク調査の展開を予定しています。

本年は、これまでのリスク調査から一歩踏み込んで、状況をより深く把握する第三者監査に取り組みました。花王の基幹工場である和歌山工場と川崎工場および花王インダストリアル(タイランド)工場において、第三者監査人により一部場内協力会社の状況も含めたヒアリングを行ない、軽易な指摘はあったものの、大きな人権侵害はないことを確認しました。監査については、今後はSedexでの調査結果を踏まえ、改善が必要と思われる工場を中心に実施していく予定です。状況は毎年変化するため、次年以降も継続して調査を行ない、引き続き人権リスクの特定・防止・低減に努めます。

人権の尊重

412-1, 412-2, 412-3, 414-1, 414-2

具体的な取り組み

人権方針の改定

「花王人権方針」は、2015年に初めて公表しました。2021年に、社会動向を踏まえ、かつ、花王の決意をより強く表す表現に変更すべく、取締役会の監督を受けるESGコミッティの承認のもと改定しました。

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。

社内、サプライヤー、委託先、または合併・買収などの新規ビジネス取引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。

2021年は、41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56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、深刻な人権侵害につなが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。

2021年は、和歌山工場、川崎工場、花王インダストリアル(タイランド)工場で監査を実施しました。第三者監査人による社会的責任監査で、軽易な指摘はありましたが、大きな人権侵害につながる事例は確認されませんでした。

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「お取引先に求めるパートナーシップ要件」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。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。2021年末時点でグローバルの取引の89%(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

→ 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
P83

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・相談は電話やメール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。

また、昨年のサステナビリティデータブックにおける経済人コー円卓会議(CRT)日本委員会事務局長の石田寛氏からの寄稿や、その後のエンゲージメントから、外国人労働者に対する取り組みやグリーンバンスメカニズムの設置の重要性を認識しました。それらを受けて本年は、各工場と場内協力会社における外国人労働者数の現状調査を行なうとともに、グリーンバンスメカニズムの運用開始に向けた準備を開始しました。

また、2022年より、インドネシアのパーム独立小規模農家に対してグリーンバンスメカニズム導入に向けた

人権の尊重 412-2

準備を進めています。2021年はその事前調査として、インドネシアのリアウ州において、NGOと協働で独立小規模農園に対してアンケートを実施しました。

教育・浸透

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。日本では、全社員に向けたBCG確認テスト、また、入社者、新任マネジャーに向けたコンプライアンス研修などを実施しました。また、海外子会社を含むグループ全体として、毎年コンプライアンスメッセージにおいてコンプライアンス委員長および国内外の責任者よりメッセージを発信することで、職場内の対話促進による多様性の推進、ワクワクする職場風土の実現に向けた活動を推進しました。

→ 正道を歩む > 実効性のあるコーポレートガバナンス

P155

イントラネットを通じた人権尊重の考え方の啓発(グローバル)

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。

12月10日の世界人権デーに合わせ、ESGの啓発コンテンツであるKirei Lifestyle Plan 講座において人権編を公開し、611人の社員が受講しました。世界中で起きている人権にまつわる出来事や、パーム農園支援といった花王の取り組みなどを紹介し、社員がビジネスと人権への理解を深め、自身の業務と人権との関わりを考えるきっかけを提供しています。

また、マネジメント層へのD&Iの考え方の周知・徹底をめざし、ESG推進会議で、株式会社カレイディスト代表取締役でG20 EMPOWER 日本共同代表の塚原月子氏にご講演いただき、約70人が参加しました。また、ご講演をより多くの社員が見られるように日本語・英語字幕をつけて配信し、528人が視聴しました。

各部門においても、コンシューマープロダクツ事業統括部門では広告における人権尊重の視点などの啓発、人財開発部門ではLGBTQ+、異文化、障がい等に関する基礎的な知識を学べるコンテンツの発信を継続する等、盛んに啓発が行なわれています。

→ 正道を歩む > 受容性と多様性のある職場

P204

広告や表示における人権尊重の啓発(日本)

新入社員、転任者に向けて、広告表現の人権配慮に関するeラーニングを作成しています。商品の開発やマー

ケティングに携わる社員がこれをもとに学んでいます。

人種差別問題やダイバーシティへの理解を深める取り組み(欧米)

米州において、Black History Month (黒人歴史月間)などの年間行事に合わせた有識者講演会や、社会問題についてのワークショップを実施し、疎外されてきたコミュニティについて社員の理解を深めました。ワークショップは、「アンコンシャスバイアス」や「人種差別」などをテーマに、全社員を対象として実施しました。

また、「#StrongerTogether」と呼ばれる月刊ニュースレターを発行したり、社員が自分自身の体験談を発表する機会を設けたりするなど、インクルーシブな文化を醸成するための活動も行なっています。そして、女性や若手社員のERG (Employee Resource Groups) を設立し、強い人間関係の構築に努めています。

欧州においても、アンコンシャスバイアスに関する研修やD&Iに関する調査など、多様性への理解を深めるための活動を実施しています。

人権の尊重

対話・協議

花王の「ビジネスと人権」の取り組みに対する意見を
得るため、経済人コーポ卓会議(CRT)日本委員会が主催
する海外有識者ダイアログに参加しました。「ビジネス
と人権」分野で活動する2名の海外有識者に花王の取り
組みを説明し、意見交換を行ないました。ガバナンス体
制やESGビジョンに高い評価をいただきましたが、この
意見交換を通じ、より幅広いステークホルダーとの対話や、
グリーンバンスメカニズムを通して得られるライツホルダー
の声に継続的に向き合う重要性への認識を強めました。

その他

広告やパッケージ、販促物等の表現を人権視点で確
認するために、担当者が自主的にチェックをする体制
を整えています。従来は、担当者がチェックポイントに
したがって表現の確認をしていましたが、本年は、より
広い視点を取り入れるために、複数の目で確実にチェッ
クするよう体制を強化しました。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が重要です。この
ため、事業部の担当者の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、同時にコミュニケー

ション作成部に情報を共有します。また、コミュニケー
ション作成部内の人権マイスター※も目を通し、判断が
難しい案件に関しては、ESG 部門へ相談・確認を行ない、
対応するプロセスを整え、運用しています。

これらのプロセスを経る中で内容の変更を適宜行ない、
生活者の人権を侵害しない表現であることはもち

ろん、人権に配慮した広告としてブラッシュアップし、
生活者の共感・支持を得られ、社会に良い影響を与えら
れるよう努めています。

※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
牽引する人財

社員の声



Susawee Ondam

Senior Manager of
Corporate Strategy,
Kao Industrial (Thailand) Co., Ltd.

組織にとって、人は最も重要な資産です。近年では、
組織の基準や決まりにしたがって行動するよう社員を
ケアするだけでなく、彼らが自発的に能力を発揮する
よう、意欲を持たせることが求められています。組織や
責任者は、まさしくメンターの役割を担い、組織に所属
する全員が共通の目標を達成できるようサポートします。

2018年にSedex基準のコンプライアンス監査を経験
し、特に花王や委託先の人財戦略において、集中的に改
善すべき点を数多く見つけることができました。社員

の力は重要です。状況によって、また、必要な情報が周
知されているかどうかによって、ポジティブにもネガティ
ブにもなりうる力です。情報が周知されないことで、社
員に不満や疑問が生じ、その結果、必要な仕事を怠った
り、規則や基準に違反したりする、ネガティブな態度が
生まれます。組織の成功に欠かせない、社員の心から湧
き上がる力をどのように引き出すのか。花王には「花王
ウェイ」やESGに関するガイドラインに、模範となる指
針があります。私たちは人や、その多様性を理解し、
ジェンダー、人種、宗教、肌の色、意見の違いといった人
間の根幹を成す要素を尊重するべきです。人間性を理
解することや、すべての人の権利を尊重することが、社
員の潜在能力を引き出し、ひいては組織の利益を最大
限にするための土台となり、原動力となるのです。

人権の尊重 102-44

ステークホルダー・エンゲージメント

石田 寛 氏

経済人コーポ卓会議
日本委員会
事務局長



昨年のご意見を受けて

昨年は、パーム農園や外国人労働者について、さらなる取り組みの期待を示していただきました。パーム農園については、生産性向上をめざしインドネシアの小規模農家支援を行なうSMILEプログラムを開始しました。外国人労働者については、場内協力会社の人数を把握する調査を行ない、どの工場にどのくらいの外国人労働者がいるかを把握しました。また、グリーンバンスメカニズムの導入についてESGコミティで議論し、パーム農園については小規模農家とのコミュニケーションを通じて進めていくこと、また、外国人労働者からの声を収集するために国内工場の場内協力会社で仕組みを構築することを決定しました。現在、場内協力会社のリスク調査拡大やグリーンバンスメカニズム導入に向けた準備を進めています。

花王における「人権尊重」×「責任ある原材料調達」の取り組み

■ 世界動向: 正当性の担保を得るためのデューデリジェンスが不可欠

今後「ビジネスと人権」に関する法制化の動きが厳格化し、さらに人権と気候変動を絡めたデューデリジェンスを行なうことを求められる時代に入ります。そこで、企業に求められるのは、サプライチェーンにおいて脆弱な生産者や労働者(Rightsholder)との直接対話を行い、人権侵害を受けている人々を特定し、対処できるかどうかである(網羅性から重点領域への深掘り)。

■ 花王の活動で評価できること

・昨年、私がコメントした以下の3つの点について成果が見えてきたことを評価したい。

① ESG戦略として経営と合致したグランドデザインを描き、「人権における目標設定」で2030&2050年においてリスク軽減に向けた取り組みとして明言し、さらに強いコミットメントの姿勢を示していること。

② 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および苦情受付窓口については、UNGPの手順に基づき着実に仕組みづくりに取り組んでいること。

③ “Quality Relationship”の実現に向け、第一人者である海外有識者とのダイアログを行い、一連の取り組みについての正当性の担保を得るための透明性を高めたこと。

■ 今後花王に期待していること

・今後欧州地域を中心に法規制が強化されるが、花王はこれまで通りUNGPに基づいた「人権尊重」×「責任ある原材料調達」の取り組みを着実に実行し、近い将来リーディングポジションを確立していくことを期待したい。

① 人権×環境のデューデリジェンスの実装

国内外の外国人ワーカーの特定、原料(パーム油など)の直接人権侵害有無の確認+苦情受付窓口の取り組みを行い、PDCAサイクルによる実装を行なうこと。

② 経営層の関与(ExS×G)

ESGコミティの議論や意思決定のプロセス開示に努めることでRightsholderからの声を聞き入れた一連のマネジメント体制を構築すること。

③ “Quality Relationship”

従来のダイアログにESG関連投資家を加え、さらに“Quality Relationship”を高め、正当性の担保を得るフレームワークの完成に近づけようと努力し続けること。