徹底した透明性

責任ある化学物質管理

Lifestyle Plan-

# 人権の尊重 GRI 2-23

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を めざし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、定期的に見直しを行っています。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。

# 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 で苦しまない社会の達成が望まれます。

企業活動は、社員、お取引先、生活者、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。

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おり、 人権尊重の取り組みは重要です。職場内においても、社 員のライフスタイルや価値観の多様化を受けて、差別が 生じない、働きやすい環境を整えることが求められてい ます。生活者に対しては、広告を通じて社会に問題提起 できる可能性がある一方で、表現が生活者の人権を侵害 する可能性もあります。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もなります。

また、2021年10月には国連人権理事会が気候変動を 含む環境問題が人権の問題であるという認識に立った 決議をし、2022年7月には「クリーンで健康、かつ持続 可能な環境へのアクセスは普遍的人権である」と国連総 会が宣言しました。花王も、気候変動と人権が密接に関 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年以上が経過し、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 を軽減し発生を防止する努力を続けなければなりません。

# 方針

花王は、豊かな共生世界の実現を使命としています。 その実現に、人権の尊重は不可欠です。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。花王人権方針をはじめ、以下の方針などに沿って、 人権尊重の取り組みを進めています。

#### •花王人権方針

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

#### ・花王 ビジネス コンダクト ガイドライン

人権を尊重することを明記し、児童労働、人身売買、 強制労働を行わないことにコミット

#### ·調達基本方針

人権に配慮した購買行動を行い、社会的責任を果た すことを表明

#### ・お取引先に求めるパートナーシップ要件

人権・労働の要件として「強制労働、児童労働、不法労 働の禁止措置等 | を要請

#### ・お取引先とのESG推進活動

サプライヤーと共に、サプライチェーン上の人権・環 境に関わるリスクを把握し改善に向けた活動を行うこ とを明記

#### 人権方針に示した取り組みの全体像





Lifestyle Plan

# 人権の尊重 GRI 2-23

# ・ハイリスクサプライチェーンからの調達

ハイリスクサプライチェーンにおける人権・環境に 対する本質的課題解決に向けたアプローチを明記 ・ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン(DE&I)

徹底した透明性

社員、ビジネスパートナー、生活者を含む社会といっ た、各ステークホルダーと共に、DE&Iの実践を促進

・CGF\*1の強制労働撲滅に向けた決議及び業界の優先 的原則を支持

また、社内外からの通報・相談を受け付ける窓口を設 置しています。コンプライアンス通報・相談窓口で受領 した通報・相談は、コンプライアンス委員会、コンプラ イアンス委員会事務局を中心に議論・調査し、必要に応 じた対応を行います。

**%1** CGF: The Consumer Goods Forum



方針

#### 花王人権方針

https://www.kao.com/jp/sustainability/walking-the-rightpath/humanrights/humanrights-policy/

#### 花王 ビジネス コンダクト ガイドライン

https://www.kao.com/jp/corporate/policies/compliance/ business-conduct-guideline/

https://www.kao.com/jp/sustainability/we/procurement/ procurement-policy/

#### お取引先に求めるパートナーシップ要件

https://www.kao.com/jp/sustainability/we/procurement/ procurement-partnership/



人権の尊重

#### お取引先とのESG推進活動

https://www.kao.com/jp/sustainability/we/procurement/ procurement-esg/

#### ハイリスクサプライチェーンからの調達

https://www.kao.com/ip/sustainability/we/procurement/ procurement-supply-chain/

ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン(DE&I)方針 https://www.kao.com/jp/sustainability/walking-the-rightpath/inclusive-diverse/dei/policy/

#### 人権の尊重

https://www.kao.com/jp/sustainability/walking-the-rightpath/humanrights/

#### コンプライアンス通報・相談窓口

https://www.kao.com/jp/corporate/policies/compliance/ compliance-contact/

生活者コミュニケーションセンター(消費者相談室) https://www.kao.com/jp/support/

# 戦略

# リスクと機会

#### リスク

人権リスクワークショップなど、リスクアセスメン トの実施を通じて、「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 | 表に記載したリスクを 特定し、また重要な人権テーマを「ともに働く人々の労 働環境」としました。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。

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

責任ある化学物質管理

#### 短期:

- ・「英国現代奴隷法」などの法規制への対応が不適切な 場合に罰則を受けるリスク
- ・劣悪な労働環境下での製品の製造が、労働者の健康を 害しあるいは品質上の問題を引き起こすリスク
- ・人権への配慮が不十分な広告表現への指摘がレピュ テーションを低下させるリスク

#### 中期:

- ・人権への配慮不足により花王の信頼が毀損すること で購買行動にマイナスの影響が出るリスク
- 社員のモチベーションやロイヤリティが低下するこ とで生産性への悪影響や離職が増加するリスク
- ・離職が増加することで採用活動への悪影響が生じる リスク

#### 長期:

・人財流出や、社会的課題への対応が進まないことで社 会からの信頼を失い、企業として存続できなくなるリ スク

#### 機会

#### 短期:

・人権に配慮した広告表現が共感を得ることで販売を 促進する機会

#### 中期:

・花王への信頼が増加することで、取引先と良好な信頼

責任ある化学物質管理

Our Priorities

-Kirei

Lifestyle Plan-

# 人権の尊重 (312-23

関係を構築・維持でき、購買行動にプラスの影響が生 じる機会

徹底した透明性

- ・取引先でも人権尊重の取り組みが進み、強靭なサプラ イチェーンが構成・維持される機会
- 社員のモチベーションやロイヤリティが向上するこ とで生産性が向上し、離職が減少する機会
- ・取り組みが共感を得ることで、レピュテーションが向 上し、販売増加や優秀人財獲得増進となる機会 長期:
- ・花王の姿勢や取り組みが広く社会の共感を得られ、人 権尊重の取り組みが増えることで、社会全体での人権 への意識が高まり、誰ひとりとして差別や格差で苦し まない社会の実現に貢献できる機会

### 戦略

花王がパーパスを実現し、社会的課題に配慮しつつ 「未来への5つの約束」を達成するためには、人権の尊重 は、欠かすことのできない重要な基盤となる活動です。 また、花王人権方針に則って実施する人権尊重の取り 組みは、中期経営計画「K27」においては、特に、戦略的 アプローチの「持続可能な社会に欠かせない企業になる」 と「社員活力の最大化」に貢献します。

人権の問題は多岐に渡るため、人権・DE&Iステアリン グコミッティで部門横断的に議論して戦略や活動の方 向性を検討し、啓発による社員の意識向上の促進を図 り、各部署でのそれぞれの取り組みを進め、生活者に向 けたコンシューマープロダクツ事業からケミカル事業 までの幅広い事業領域によって得られる多くの機会を 活かし、人権侵害ゼロをめざします。

人権リスクの把握のため、人権リスクワークショッ プなどを通じ、花王グループでどのようなリスクがあ るかを検討し、リスクアセスメントを実施しています。 KPIとして、社内、サプライヤー、委託先のリスクアセ スメント実施率を置き、実施率向上に向けて取り組ん でいます。また、サプライヤーや場内協力会社にリスク 調査を実施し、その結果を踏まえて、リスクが大きいと 判断した場合、より詳細な調査や監査を行っています。

このリスクアセスメントを通じてリスクを把握し、 人権侵害ゼロに向け、実際の又は潜在的な影響に対応 します。

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、人権リスクの防止・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。

花王のパーパスと価値創造

https://www.kao.com/jp/corporate/purpose/

経営戦略と中期経営計画「K27」

https://www.kao.com/jp/corporate/strategy-and-mid-term-

# 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、 社会全体で人権に対する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。例えば、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 と共に、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・サービス 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。

企業が人権を尊重しないことは、人権侵害を引き起 こし、侵害を受ける人は言うまでもなく、場合によって は社会にまで大きな影響を与える可能性があります。

### 貢献するSDGs









# 事業インパクト

企業の人権への取り組みは、ますます注目を集めて おり、取り組みが不十分で人権侵害を引き起こした場 合、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たり、取引先と のあいだのビジネス機会を失ったりする可能性があり 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、



責任ある化学物質管理

Lifestyle Plan

# 人権の尊重 GRI 2-23, 2-25

徹底した透明性

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。

# ガバナンス

### 体制

取締役会の監督のもと、「人権の尊重」に関するリス ク管理は内部統制委員会で、機会管理はESGコミッティ で行っています。これら委員会の委員長は共に代表取 締役 社長執行役員が務めています。

「人権の尊重」に関するリスク管理は、内部統制委員 会(年2回開催)とその下部組織のリスク・危機管理委員 会(年4回開催)で実施しています。委員長はコーポレー ト戦略部門担当役員が務めています。

「人権の尊重」に関する機会管理は、ESGコミッティ (年6回開催)で実施しています。外部有識者で構成され るESG 外部アドバイザリーボードがESG コミッティの 諮問に対する答申や提言を行い、社外の視点を経営に 反映し、ESG 推進会議がESG 戦略を遂行しています。

加えて「人権・DE&I ステアリングコミッティ」(月1

回程度開催)が役員クラスのオーナーのもと、戦略策定 から実行計画化も実施し、確実かつ迅速に実行に移し ています。このコミッティでは、さらに、社員、ビジネ スパートナー、コミュニティの3つのワーキンググルー プを設け、目標を設定し、ワーキンググループや関連す る部署でそれぞれ取り組みを実施します。人権への負 の影響の防止・軽減の取り組みと、各部署のミッション や事業目的とで調整が必要になる場合には、人権・ DE&Iステアリングコミッティで議論を行い、抜け漏れ のない活動をめざします。

人権の問題は多岐に渡るため、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っ ています。社員への取り組みであれば、職場の安全・安 心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戦略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コンシューマープロダクツ 事業統括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。

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部門が情報を 取りまとめ、年1回、取締役会の監督を受けるESGコミッ ティ・ESG推進会議に報告を行います。

リスクアセスメントのプロセスについても、人権・

DE&Iステアリングコミッティで、花王で想定されるリ スクを部署横断的に検討し、社外有識者の意見も踏ま えてリスクアセスメントを実施しています。ここで議 論された内容を反映し更新された「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 | 表とし てまとめています。

※人権・DE&Iステアリングコミッティのメンバーは、人財戦略部門、法 務部門、事業部門、購買部門、SCM部門、ESG部門から構成されてお り、月1回程度のミーティングを重ねています。

Our ESG Vision and Strategy > ガバナンス

P194 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

P225 受容性と多様性のある職場

P100 責任ある原材料調達

### 教育と浸透

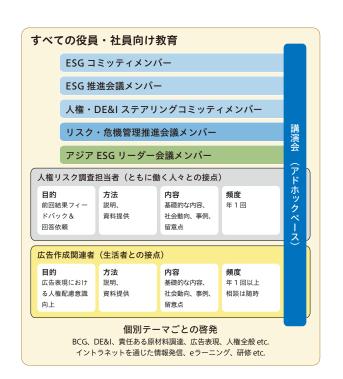
人権侵害をゼロにするためには、企業活動のあらゆる 側面において人権リスクを防止・軽減することが必要で あり、社員一人ひとりが人権について理解を深め、人権 尊重の取り組みを進めることが重要です。このため、花 王人権方針に沿った情報発信や教育・研修を行うと共に、 各会議体での人権に関する情報共有やKirei Lifestyle Plan を推進するための必須知識を学ぶe ラーニングプ ログラム 「Kirei Lifestyle Plan 講座 | 人権編・DE&I 編 のグローバル展開、コンプライアンス、責任ある原材料



Lifestyle Plan-

# 人権の尊重 GRI 2-23, 2-24, 2-25

調達、職場の安全・安心、DE&I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。ともに働く人々との接点として、各グループ会社・ 工場の人権リスク調査担当者や広告作成に携わる社員 への啓発も定期的に行い、各ステークホルダーへの人 権侵害リスクの防止・軽減を図っています。社員の理解 をさらに深め、一人ひとりが業務において人権配慮を進 めるため、より効果的なプログラム展開について、人権・ DF&Iステアリングコミッティで議論しています。



P195 中長期目標と2023年実績

# ステークホルダーとの協働

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 当事者からの声を聴くことが重要です。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 真摯に対話を行っています。また、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

毎年、社員懇談会や社員エンゲージメントサーベイ により、現場課題及び計量意識の把握に努めています。

#### サプライヤー

ベンダーサミットやその他会議等で活動を紹介し、

意見交換を行っています。

#### 場内協力会社

安全協議会などの場で対話を行っています。

#### 地域社会

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った りする機会としています。

#### 有識者

対話機会を設け、活動全体へのご助言などをいただ いています。

P216 人財開発>公平な機会の提供

# リスク管理

リスクアセスメントとして、人権リスクワークショッ プと人権リスク調査を実施し、リスク管理を行ってい ます。

人権の問題は多岐に渡るため、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、まとめています。

Our Priorities -Kirei Lifestyle Plan-

# 人権の尊重 GRI 2-24, 2-25

#### 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

	研究開発	調達	製造	マーケティング・販売	物流	廃棄
すべての人	・気候変動がもたらす人権侵害(異常気象がもたらす災害による生命の危機・住環境の破壊・生活基盤の喪失、非自発的移住、雇用喪失・労働環境の悪化など) ・公正な移行(Just Transition)**が行われない ・国際的に認められた人権を下回るような事業慣行による人権への負の影響					
ともに働く人々 (花王社員/正社員・契約社員、 派遣社員、協力会社社員、サプ ライヤー社員)(女性・移民労働 者を含む)	・強制労働 ・長時間労働 ・人身取引 ・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 ・不適切な賃金(未払い、生活賃金を満たさない低賃金、賃金格差、同一労働同一賃金でない) ・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+、障がい・病気、妊産婦) ・あらゆるハラスメント ・DE&I 配慮の不足 ・プライバシー侵害*2 ・優越的地位の濫用を受けて労働環境が悪化 ・ビジネスパートナーによる人権侵害への加担・助長					
		・パーム農園・パームミルにお ける劣悪な労働環境・住環 境・強制労働・児童労働			・労働力不足による長時間 労働や過重労働及びそれ らに起因する健康被害	
求職者	・採用活動における差別※2					
生活者・顧客 (女性・子ども・高齢者を含む)	・商品設計上の事由による健康・安全への悪影響 ・商品設計上における研究倫理の欠如*2			・顧客のプライバシー侵害*2 ・不適切な広告・宣伝、パッケージングやラベル表示による 誤認が生活者に与える悪影響(子ども・高齢者・女性など) ・デジタル、AI技術の活用による意図しない差別 ・虚偽説明による誤認 ・製品の誤使用による健康被害、生活への悪影響		
地域社会·先住民族	・有害物質の漏えいによる健康被害(想定外の規模の自然災害によるものを含む)					
		・工場等建設に伴う先住民族の ・工場等建設、運営に伴う生態: 場設置、水供給、排水・排ガス等 ・人権擁護者、環境活動家に対す	系や地域社会へのダメージ(工 等による健康被害など含む)			

- ※1 環境問題の解決や対策を実施する上で、関係する産業分野に従事する労働者や、産業が立地する地域が取り残されることなく、公正かつ平等な方法により持続可能な社会へ移行することをめざす概念のこと
- ※2 デジタル、AI技術の活用によるものを含む

これらリスクは年1回人権リスクワークショップを 実施して見直しをしており、2023年度は、人権・DE&I ステアリングコミッティメンバーを含む多様な部門の 社員による議論をもとに見直しを行い、有識者の意見 も踏まえて表をまとめました。

このプロセスを踏まえてリスクを評価した結果、花 王における重要な人権テーマを「ともに働く人々の労 働環境 | とし、特にリスクが高い対象者が「原材料調達 先の生産者や農家」「グループ会社を含むサプライ チェーン上の外国人労働者 | であると考え、優先的に取 り組みを進めます。

並行して、社員、サプライヤー、委託先に対するリス ク調査を実施し、負の影響の防止・軽減につなげます。

また、花王は多くの広告を出稿しているため、広告表

現においての人権侵害リスクの軽減のため、複数の目 を入れて確認することを徹底するなどの社内のしくみ を整えています。

平時から、人権課題への理解を深めるため、NPOや 有識者との対話を行い、社内で共有する機会も設けて います。

人権侵害が明らかになった場合には、速やかに対応

徹底した透明性

責任ある化学物質管理

# 人権の尊重 GRI 2-24, 2-25

できるよう、社内の危機管理体制も整えています。コン プライアンス違反など顕在化した人権リスクについて は社内外から通報できるコンプライアンス通報・相談 体制を整えており、また、品質問題やレピュテーション に影響する可能性があるリスクは、コーポレートリス クマネジメント体制に準じています。例えば、広告表現 などで指摘を受けるとレピュテーションへのマイナス の影響が考えられるため、あらかじめ決められた手順 に則り、社内に報告をし、緊急事態のレベルに応じて対 策組織を立ち上げ、迅速かつ適切に対応します。

サプライチェーン上のライツホルダーから直接声を 拾い上げ、下記の対象者を救済するしくみを運用して います。

- ・独立小規模パーム農園の労働者
- ・花王工場内で働く協力会社の外国人労働者

Our ESG Vision and Strategy > リスク管理

# 総合的リスクへの統合

花王として、リスク・危機管理委員会事務局(危機管 理·RC推進部)から各部門、子会社に対して、網羅的及 び特定のテーマに関するリスク調査が実施され、重要 リスクの洗い出しと対応策の見直しが進められていま す。基本的には、主管部門が中心となり対応しています が、組織横断的なリスクや共通するリスクについては、 関係部門と連携して対応の強化を図り、必要に応じて コーポレートリスクテーマとして対応が行われていま す。「人権の尊重」に関わるリスクは、NPO/消費者団 体/財団(EMFなど)の対応、レピュテーション対応、 サプライチェーン上の花王ブランド毀損行為など「コー ポレートリスク|管理体制の中で管理されています。

P295

リスクと危機の管理>ガバナンス>体制

リスクと危機の管理>ガバナンス>教育と浸透>リスク調査

# 指標と目標

# 中長期目標と2023年実績

#### 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、 図らずも問題が起きた場合には速やかに問題を解決す ることをめざしています。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・軽減を継続して行っています。

人権リスク把握のためのリスクアセスメントとして、 人権リスクワークショップと人権リスク調査を実施し ています。社内花王グループ各社・工場の人権リスク 調査実施率の目標は常に100%です。これは、人権尊 重の取り組みは、常に、継続して行っていく必要があ ると考えるからです。一方で、サプライヤーは2025年

までに100%、場内協力会社は2030年までに100%を 目標としています。現在は、調査への協力をお願いす ることから始めており、2023年時点での実施率はそれ ぞれ81%、19%です。今後も働きかけを強化し、毎年、 実施率を拡大していく計画です。

#### 2023年の実績

### 人権方針策定・定期的な見直し

花王人権方針を2015年に策定し、定期的に見直しを 行っており、本年は一部表現を見直しました。

#### 人権デュー・ディリジェンス

### 影響評価

人権・DE&Iステアリングコミッティにて人権リスク ワークショップを実施して花王における重要な人権テー マを検討したり、社員・サプライヤー・委託先に対して Sedex\*1を利用した人権リスク調査を行い、特にハイリ スクな対象に対しては深掘りした取り組みを行ってい ます。

%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う世界最大規模の協働プラットフォーム

# 人権リスクワークショップ

人権・DE&Iステアリングコミッティにて、人権リス クワークショップを実施し、部門横断でステークホル ダーごとにどのような人権リスクが存在するかを検討

徹底した透明性

責任ある化学物質管理

-Kirei

Lifestyle Plan

# 人権の尊重 (812-25

しました。参加者から挙がったリスクを「ビジネスと人 権における指導原則」に沿って深刻度・発生可能性から 評価を行いました。その結果、花王における重要な人権 テーマは「ともに働く人々の労働環境」であり、特にリ スクが高い対象者は「原材料調達先の生産者や農家」「グ ループ会社やサプライチェーンの外国人労働者 | であ ると考え、優先的に取り組みを進めていきます。また、 参加者から挙がったリスクをもとに、前出の「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ト 表の更新を行いました。

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

### 人権リスク調査

# ●社内

- ・花王グループ会社(52社)を対象にSedexの「自己評価 アンケート」による調査を実施しました。(対象会社回 答率:100%)
- ・花王グループ全製造拠点(39工場)を対象にSedexの 「自己評価アンケート」による調査を実施しました。(対 象工場回答率:100%)

### ●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。
- ・2023年末時点でグローバルの取引の81%(購入金額

ベース: 97%) 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。

・2023年12月時点でアクセス権が設定され、Sedexの SAQ(自己評価アンケート)に回答した1.339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25%、A 評価が38%で した。

P100

責任ある原材料調達

#### ●委託先

委託先については、製造拠点の場内協力会社を対象 として2021年より国内でSedexによるリスク調査を 開始し、2023年は海外製造拠点の調査を開始しました。 リスクアセスメント実施率は19%でした。

### 監查(社会的責任監查)

Sedex及び花王SAQの評価結果や花王担当者によ る現地評価により、リスクが高いと判断したハイリス クサプライヤーに対し、SMETA\*1監査を実施していま す。2023年度は、30 社に対して実施し、監査で指摘が あった対象には是正計画書の提出を求め、是正完了を 確認しています。

※1 SMETA 監查(SEDEX MEMBERS ETHICAL TRADE AUDIT) 第三者による労働、安全衛生等の領域に関する社会的責任監査

P100

責任ある原材料調達

# 負の影響の防止・軽減

アセスメントや監査の結果を関係者にフィードバッ クし、改善につなげているほか、社員への教育、広告表 現の確認体制、サプライヤーモニタリングなどを実施 しています。

花王とサプライヤーとのあいだ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。

P200

教育・浸透

広告表現の人権視点でのチェック体制

P100

責任ある原材料調達

# モニタリング

- ・製造拠点の場内協力会社社員と職場でコミュニケー ションを取る花王社員に対して、人権についての意識 調査を実施しました。
- ・2022年の人権リスク調査において強制労働・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なかった ため、状況確認を行った事例はありません。
- ・コンプライアンス意識調査の中で、全社員に涌報・相 談窓口の信頼性有無について確認しました。

Lifestyle Plan

# 人権の尊重 (812-25

# 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

徹底した透明性

- ・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
- ・2018年に豪州において制定された「2018年現代奴隷 法(連邦) | に対応し、花王オーストラリアが声明を豪 州政府に提出
- ・最も重要な天然資源と位置づけているパーム油に関 する取り組みをまとめ、トレーサビリティの進捗やグ リーバンスメカニズムに届いた声などを紹介する「パー ムダッシュボード | を公開



パームダッシュボード

https://www.kao.com/jp/sustainability/we/procurement/

# 救済

- ・社員・サプライヤー・委託先、生活者からのコンプライ アンス通報・相談を受け付ける窓口を設置。ハラスメン ト等に関連するもの、職場におけるコミュニケーション の問題や労働条件・勤務等に関するものなどを含めて、 年間を通じて639件の通報・相談に対応
- ・2022年9月より、インドネシアの独立小規模パーム農 園を対象としたグリーバンスメカニズム(苦情処理メカ ニズム)の運用を開始し、2023年12月末までに人権に

関する質問13件を含むのべ213件を受け付け、99%の 対応をクローズ、2件の対応を継続しています。

・各工場の場内協力会社の外国人労働者に向けたグリー バンスメカニズムを導入し、3社にて運用開始

P100

責任ある原材料調達

P168

実効性のあるコーポレート・ガバナンス

#### 教育

#### 社内

- ・人権方針を17言語に翻訳し、社内で共有
- ・「花王 ビジネス コンダクト ガイドライン(BCG) Iの 研修やコンプライアンス研修、コンプライアンスケー ススタディの発信等を通じ、人権尊重の考え方、職場 の中での対話の必要性について啓発
- ・イントラネットに人権やDE&Iに関わる話題を提供し、 社員の関心を喚起
- ・Kirei Lifestyle Plan 講座 人権編を継続展開
- ・世界人権デーに合わせ、ESG Trends Newsletterで人 権・DE&Iステアリングコミッティ オーナーである役 員のメッセージをグローバル全社員へ発信
- ・コンシューマープロダクツ事業統括部門において広告 作成における人権配慮に関する有識者講演会を実施
- ・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+に関する学習機会の 提供やALLY(アライ)\*1募集を継続して実施

- ・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
- ・国連開発計画(UNDP)が日本政府の支援を受けて主 催するビジネスと人権アカデミー研修にESG部門社 員が参加

※1 ALLY(アライ):LGBTQ+を理解し、支援する人

P100

責任ある原材料調達

P168

実効性のあるコーポレート・ガバナンス

受容性と多様性のある職場

### 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

P100

責任ある原材料調達

### 委託先

・各製造拠点の場内協力会社が集まる会議体にて人権 の潮流や花王の姿勢について説明

### 対話・協議

- ・UNDPが実施する有識者との個別ガイダンスセッ ションに参加し、3名の有識者とのディスカッション を実施
- ・UNDPが実施するCEO/関連役員等マネジメント層向

Our Priorities

-Kirei

Lifestyle Plan-

# 人権の尊重 GRI 2-25, 2-28

けのビジネスと人権に関するラウンドテーブルセッション に参加、有識者や他の参加企業と意見交換を実施

- ・調達活動における人権デュー・ディリジェンスの推進 に賛同し、Sedexに参加する化粧品・日用品業界で発 足した「化粧品&日用品業界バイヤー会員 Sedex ワー キングチーム」に参画
- ・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

花王、「化粧品&日用品業界バイヤー会員 Sedexワーキングチーム」に参画 https://www.kao.com/jp/newsroom/news/ release/2023/20231025-001/

# 2023年実績に対する考察

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 ることをめざしています。人権侵害状況は、人権リスク 調査や会社に寄せられる声から判断できると考え、リ スク調査を実施し、グリーバンスメカニズムの運用を 行っています。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・ディリジェンス対応実施率を100%にすること を目標にしています。2023年の調査実施率は、花王グ ループが100%、サプライヤーが81%、委託先が19%で した。

調査の結果、花王グループでは、強制労働や児童労働 等の深刻な人権侵害につながるリスクはなく、改善を 行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。サプライヤーにおいては、窓口となる海外グルー プ会社担当者との連携により海外サプライヤーに対す る調査が進んだことで実施率が大きく向上しました。 引き続き 「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% をめざします。2023年は、深刻な人権侵害は発見され ませんでしたが、アセスメント結果が低いサプライヤー も37%程度あったため、これらのサプライヤーに対し て改善を求めていきます。委託先への調査でも、深刻な 人権侵害は発見されませんでした。各社へ直接の説明 の機会を設けたことや一部海外拠点の場内協力会社に おける調査が進み、実施率が向上しましたが、目標とし ていた24%には達しませんでした。2024年は引き続き ご理解・ご協力をいただけるよう継続して取り組み、調 **査をさらに進めていきます。** 

グリーバンスメカニズムの運用については、製造拠 点の場内協力会社で働く外国人に向けたものと、独立 小規模パーム農園を対象としたものを運用しています。 外国人労働者向けのしくみは、2023年度は国内の3社 で運用が開始されましたが、これは、対象企業との直接 コミュニケーションによって、ビジネスと人権の取り

組みやグリーバンスメカニズム設置の重要性について 理解・共感いただけたことによるものと考えています。 独立小規模パーム農園を対象としたグリーバンスメカ ニズムは、2023年12月末時点で人権に関する質問13 件を含む、のべ213件の問い合わせを受け付け、99%の 対応をクローズ、2件への対応を継続しています。2024 年以降も、アセスメントの実施により人権リスクの特定、 防止・軽減に努めると共に、通報・相談窓口やグリーバン スメカニズムを通じて寄せられた人権への負の影響に 速やかに対応できるよう取り組みを進めます。

Lifestyle Plan

# 人権の尊重 GRI 2-25, 414-1

# 主な取り組み

# 人権デュー・ディリジェンス プロセス

社内、サプライヤー、委託先、又は合併・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。

#### 人権リスクワークショップ

人権・DE&Iステアリングコミッティにおいてワーク ショップを実施しました。13部門から参加した26名が グループに分かれ、花王の企業活動全体における人権 リスクについて議論しました。そこでの議論は、花王が 認識する人権リスクを整理したものとして、前出の「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 | の改定に反映しています。2023年は新たに「気 候変動がもたらす人権侵害」「長時間労働」「人権擁護者、 環境活動家に対する迫害 | やデジタル、AI 技術の活用 による人権リスクなどを表に追加しました。参加者か ら挙がった81の人権リスクを「深刻度」と「発生可能性」 から評価を行い、その結果に対するUNDPなどの有識 者からのコメントを踏まえて優先順位を検討しました。 その結果、花王における重要な人権テーマは「ともに働 く人々の労働環境 | であり、特にリスクが高い対象者が 「原材料調達先の生産者や農家」「グループ会社を含む サプライチェーン上の外国人労働者 | であると考え、優 先的に取り組みを進めています。



人権リスクワークショップの様子

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

#### 人権リスク調査の実施

#### 社内

毎年、花王の世界中の拠点に対して、世界的な企業倫 理情報共有プラットフォームであるSedexを活用した リスクアセスメントを行っています。

2023年は、39工場と52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、強制労働や児童労働などの深 刻な人権侵害につながるリスクは発見されませんでした。

# サプライヤー

「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。2023年末時点で グローバルの取引の81%(金額ベース:97%)がSedex加 盟会社(代替プログラム\*1、花王SAQ 含む)との取引と なりました。

※1 EcoVadis 等 Sedex に代わる調査プログラム

責任ある原材料調達

#### 委託先

委託先については、製造拠点の場内協力会社を対象と してSedexによるリスク調査を行っています。2023年 は花王の姿勢についてより理解を得ることや、場内協力 会社とのコミュニケーションを通じて牛の声を把握する ため、国内の7工場にて直接調査趣旨の説明を行いまし た。海外の製造拠点における場内協力会社への調査も開 始し、リスクアセスメント実施率は19%となりました。

# サプライヤーとの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あいだ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。

徹底した透明性

責任ある化学物質管理

Lifestyle Plan

# 人権の尊重 GRI 2-25, 414-2

### 製造拠点における人権リスクサーベイの実施

場内協力会社と人権の尊重やDE&Iの実践で協働し ていくため、まずは場内協力会社と日々コミュニケー ションをとっている社員への意識調査を実施しました。 今後、結果を解析し、次の活動につなげていきます。

### 救済

# インドネシア独立小規模パーム農園を対象としたグリー バンスメカニズムの運用

2022年9月より、インドネシアの独立小規模パーム 農園(農家)に対してグリーバンスメカニズムの運用を 開始しました。2023年末時点では212の農園を対象と しており、強制労働、児童労働、土地係争などに関する 人権についての質問13件を含むのべ213件の問い合わ せが寄せられました。問い合わせのうち、99%の対応 をクローズし、2件の対応を継続しています。

責任ある原材料調達

# 場内協力会社における外国人労働者を対象にグリー バンスメカニズム導入を開始

外国人労働者については有識者とのエンゲージメン トなどを通して、脆弱な立場になりやすいことと、特に 注意深く負の影響の防止・軽減に取り組む必要がある ことを認識しています。2023年は、場内協力会社に雇 用されている外国人労働者に対するグリーバンスメカ ニズム導入を進め、3社で運用が開始されました。

人財開発

# 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っています。入社者、新任マネ ジャーに向けたコンプライアンス研修、部門の要請に応 じたハラスメント防止研修、その他イントラネットを通 じて最近の事例を踏まえた対話の促進や、多様性の寛容 度を高めることをめざしたコンプライアンスケースス タディの発信を実施しました。また、海外子会社におい てはBCG確認テストを実施しました。さらに海外子会 社を含むグループ全体として、毎年のコンプライアンス メッセージにおいてコンプライアンス委員長及び国内 外の責任者よりメッセージを発信することで、職場の 中で「おかしい」と気づく力を養うこと、また「おかしい」 と声を上げる勇気を讃えるメッセージと共に、より働き やすい職場風土の実現に向けた活動を推進しました。

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(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への投稿やニュースレターのメー

ル配信を通じて発信しています。

2021年に公開した ESG の e ラーニング、「Kirei Lifestyle Plan講座」では、人権編を継続周知すると共 に、新たにDE&I編を制作し、活用を開始しました。ま た、DE&I方針の公開に合わせて社長・役員のメッセー ジを発信し、人権とDE&Iの考え方と共に社員へ方針の 周知を行いました。

また、本年は人権・DE&Iステアリングコミッティが 運用するポータルサイトを開設し、啓発ツールなどを 集約して社員からのアクセスしやすさの強化を図って います。

#### 業務特性に応じた人権啓発(日本)

各部門におけるそれぞれの業務と関連した人権啓発 を行っています。コンシューマープロダクツ事業統括 部門ではマーケティング教育として12月10日の世界 人権デーに合わせ、広告表現とジェンダーに関する講 演会を実施しました。424名が参加し、参加者からは「す べての人にとって不快感のない広告づくりは難しいと 思ったが、いろいろな環境・考え方を持った人がいるこ とを意識することが重要と思った|といった感想が寄 せられました。

人権尊重において重要な要素であるDE&Iについて の教育・浸透については「受容性と多様性のある職場」 で紹介しています。

# 人権の尊重 (812-25

受容性と多様性のある職場

# 対話·協議

#### UNDP有識者とのダイアログ

花王の「ビジネスと人権」の取り組みに対する客観的 な意見を得るため、UNDPが主催する個別ガイダンス セッションに参加しました。「ビジネスと人権 | 分野に おいて国内外で活動する3名の有識者に花王の取り組 みを説明し、意見交換を行いました。

「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」表について社会潮流と照らし合わせた 助言をいただき、表に新たなリスクを追加するなど、内 容の更新に反映させました。また、人権リスク調査の方 法など、実効性を高めることにつながる示唆をいただ いたため、今後の活動に活かしていきます。

# 広告表現の人権視点でのチェック体制

広告やパッケージ、販促物等の表現は、人権に十分配 慮するために、複数の目で確認する体制を整えています。 はじめに、当該の広告コミュニケーションの担当者と 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※1も目を通し、判断が難しい案件に関しては、

ESG 部門へ相談・確認を行うプロセスを設けています。

2023年は一次チェックを行う担当者が自己チェッ クのために利用できるアプリの展開や事例集の更新を 行い、多くの社員が利用できるようイントラネット上 に掲載したり、会議体での周知を行いました。

自己チェックや相談プロセスを経る中で内容の変更 を適官行い、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、社会によい影 響を与えられるよう努めています。

#### ※1 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







Our Priorities -Kirei Lifestyle Plan

# 人権の尊重

# 社員の声

#### 社員のエンゲージメントと人権啓発研修



#### **Suttipong Limsila** 花王インダストリアル(タイランド) コーポレート戦略部門長

#### 花王人権方針

花王インダストリアル(タイランド)は、花王のESG 戦略「Kirei Lifestyle Plan」に従って、人類の基本的 権利である人権を尊重する責任を果たし、特に「正道 を歩む | という花王ウェイの価値観に沿ったアクション を進めていきます。この方針が、生活者や取引先など 社内外のステークホルダーを含むバリューチェーン全 体に定着するよう、必要な手続きに確実に反映される ように努めます。

#### 教育

人権は企業運営における基礎的要素のひとつです。 社員及び組織内のステークホルダーの人権を尊重す ることは、すべての企業の責任です。これにより、企業

全体だけでなく、ステークホルダー間においても信頼 性を構築するのに役立ちます。事業運営における人 権の無視は、労働者の抑圧、強制労働、搾取、訴訟に 発展し、組織の評判を損なうおそれがあります。

人権リスクを防止・軽減するには、ベンダーサミット を通じてバリューチェーン全体における人権リスクを 深く理解し、マネジメント層はもちろんのこと、全社員 やサプライヤーの意識を高めることが重要です。

2023年、花王インダストリアル(タイランド)は、バ リューチェーン全体のすべての部門責任者と社員、計 109名を対象に、4月18日、9月7日、9月8日の合計3回 のセッションで教育を行いました。セッションの目的は、 参加者全員が人権デュー・ディリジェンス(HRDD)の 枠組み、HRDDとSMETA監査の関係、花王での HRDDとSMETA 監査の実施方法を理解し、人権 デュー・ディリジェンスの戦略と行動計画を策定する 方法を学ぶ場を設けることでした。

そのセッションのあと、参加者は教育コンテンツで 学んだことを活かし、テーマの異なる3つのグループ 活動を行いました。参加者はその活動内容について 熟考し、戦略や対策を立てる必要がありました。 1. サプライチェーンにおける児童労働への取り組み

- 2. 職場における男女共同参画の推進
- 3. 新規市場における人権リスクの管理

私たちは今後も、人権デュー・ディリジェンスを通じ てバリューチェーン全体での人権の尊重を徹底する ため、新入社員を含む全社員に対してオンボーディン グプログラムなどを通じた教育を継続していきます。 さらに、2024年には主要サプライヤーとの第二者監 査を実施して改善できる余地を見つけると共に、今後 は年々基準を引き上げていきます。



花王インダストリアル(タイランド)で行われた人権研修の様子

Lifestyle Plan-

# 人権の尊重

# ステークホルダー・エンゲージメント



佐藤 暁子 氏 国連開発計画(UNDP) ビジネスと人権 リエゾンオフィサー

サプライチェーン・バリューチェーン全体でステー クホルダー(人権の主体であるライツホルダー)そ れぞれに与える負の影響を事業活動ごとに評価し、 継続的に取り組まれている点は、まさに指導原則の 趣旨に沿ったものであり、人権方針によるコミット メントを具現化するものです。

今後は、現在の取り組みをさらに推し進めつつ、 気候変動や紛争といったグローバル全体に影響を 及ぼしている状況に対して、「ビジネスと人権」の

切り口を通じて積極的に取り組んでいただきたい です。事業の存続自体に与える影響が大きい事象は、 すなわち人権に対する負の影響の大きさも示唆す るものです。経営方針について議論する際にも、指 導原則が「人権リスク」を中心に据えて人権尊重責 任を果たすよう企業に求めていることに常に立ち 戻ることが重要です。小規模パーム農園支援のよ うに、特に脆弱な立場に置かれる人々・コミュニティ に対するインパクトのある取り組みとそのための しくみ構築を期待します。人権課題に対する声を 拾うしくみであるグリーバンス(救済)メカニズムは、 当事者の視点での使いやすさや実効的な是正はも ちろんのこと、人権が共通理念となる企業文化と行 動変容を促進するために活用することができます。 根本的な原因に対してアプローチすることが、人権 侵害の予防の観点からも必要です。

このような一連の取り組みは、社会におけるさま ざまな課題を改善しつつ、ステークホルダーの信 頼に基づく自社の価値向上をももたらすものです。 自社だけで解決することが難しい場合でも、引き続 き、多様なアクターとの協働による確実な変化をめ ざしてください。ジェンダーなどDF&I、貧困ある いは差別といった社会構造に深く根付いている課 題は、一見、自社との関連性が遠いように感じるか もしれませんが、現在の構造を前提とした事業活 動や表面的な取り組みは、結果として意図せずと も今ある不平等を再牛産することになります。

人権の取り組みは誰かの幸せにつながるものです。 誰もが自分らしく生きることができる社会となる よう、今後も意義のある対話を重ねながら歩み続け、 花王「らしい」活動の実施によって社会を広く巻き 込んでください。

# 昨年のご意見を受けて

昨年のステークホルダー・エンゲージメント(経済人コー円卓会議 日本委員会 石田 寛氏)では、花王への期待として、ライツホルダーとの対話、経営層の関与増大が挙げられました。これを 受け、2023年は、場内協力会社との接点を増やすべく、対面の会議で花王の人権尊重の取り組みを説明してリスクアセスメントへのご協力を依頼したり、雇用されている外国人労働者向けの グリーバンスメカニズムの運用を通じて彼らの声を聴く活動を開始しました。今後も関係構築を強化していきます。

執行役員も参加する人権・DE&Iステアリングコミッティでの議論も継続して行っており、各ステークホルダーに向けた活動のロードマップ等について議論を行いました。このステアリング コミッティで議論され、2023年に策定したDE&I方針についてのトップメッセージや世界人権デーに合わせたステアリングコミッティのオーナーである役員からのメッセージを社員へ発信し、 経営層の積極的関与により、人権・DE&Iの社内浸透を深めました。

