

資生堂人権方針

資生堂グループ(以下、資生堂という)は、人権尊重の取り組みをグループ全体で推進し、その責務を果たしていく指針として、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく、「資生堂人権方針」(以下、本方針という)をここに定めます。

1. 人権に対する基本的な考え方

資生堂は、次の 100 年、150 年も輝きつづけ、世界中の多様な人たちから信頼される企業になるべく、新・企業理念 THE SHISEIDO PHILOSOPHY を定義しました。THE SHISEIDO PHILOSOPHY は、「OUR MISSION」「OUR DNA」「OUR PRINCIPLES」の 3 つで構成されており、「OUR DNA」の 1 つである「ピープルファースト」では、「人」が最も重要であること、そしてすべてのステークホルダーへの感謝と共存の重要性が明記されています。

資生堂は、今後もグローバル社会とともに発展していくにあたり、自らのすべての事業活動が、人権尊重を前提に成り立っているものでなければならないと認識しています。

資生堂は、すべての人びとの基本的人権について規定した国連の「国際人権章典」(「世界人権宣言」、「市民的および政治的権利に関する国際規約」、「経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約」)や、労働における基本的権利を規定した国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則および権利に関する ILO 宣言」による中核的労働基準に加え、「賃金や労働時間など労働者の人権に関する条約」、「先住民族の権利に関する国際連合宣言」などの人権に関わる国際規範を支持し尊重します。加えて、国連グローバル・コンパクト(以下、GC という)署名企業として GC10 原則を支持し尊重しています。

本方針は、資生堂が企業理念 THE SHISEIDO PHILOSOPHY に基づき、人権尊重の取り組みを約束するものです。

2. 適用範囲

本方針は、資生堂のすべての役員と従業員に適用します。資生堂は、自社の製品・サービスに関係するすべてのビジネスパートナーに対しても、本方針の遵守を求めます。

3. 人権尊重責務の実行

資生堂は、人権課題である人身売買、強制労働、児童労働、差別を防止し、結社の自由と団体交渉権などの権利を尊重し、均等報酬を実現することはもちろんのこと、自らのいかなる事業活動において人権に対する負の影響が生じていることが判明した場合は、是正に向けて適切な対応をとることで、人権尊重の責任を果たします。

■人権デュー・ディリジェンス

資生堂は、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、資生堂が社会に与える人権に対する負の影響を特定し、その防止および軽減を図ります。

■対話・協議

資生堂は、本方針を実行する過程において、独立した外部からの人権に関する専門知識を活用し、ステークホルダーとの対話と協議を真摯に行います。

■教育・研修

資生堂は、本方針が自らのすべての事業活動に組み込まれ、効果的に実行されるよう、すべての役員と従業員に対し、幅広い人権啓発を行います。

■救済

資生堂の事業活動における人権問題に関してはビジネスパートナーホットラインを設けています。人権に対する負の影響を引き起こしたことが明らかとなった場合、あるいは取引関係者などを通じた関与が明らかとなった場合には、対話と適切な手続きを通じてその救済に真摯に取り組めます。

■担当責任者

資生堂は、本方針の実行に責任を持つ担当役員を明確にし、担当役員が実施状況を監督します。

■情報開示

資生堂は、自らの人権尊重の取り組みの進捗状況およびその結果を、ウェブサイトなどで開示します。

■適用法令

資生堂は、事業活動を行う国・地域における法令および規制を遵守します。国際的に認められた人権と各国の法令に矛盾がある場合には、国際的な人権原則を最大限に尊重するための方法を追求します。

改訂年月日 2022年6月7日

株式会社資生堂

代表取締役 社長 CEO

魚谷 雅彦

<改訂履歴> 2017年5月制定

2019年5月改訂 新企業理念

2020年5月改訂 人権に対する基本的な考え方

2022年6月改訂 資生堂人権方針、人権尊重責務の実行