

人権尊重と責任ある調達

資生堂は、すべての事業活動が人権尊重を前提に成り立つものにしなければならないと認識しています。全社の倫理規定・人権方針を策定し、人権デューデリジェンス※や社内外での啓発活動を通じて、人権に対する理解促進と対応改善に努めます。

※ 人権にかかわる課題を特定し、リスクの防止・軽減するために実施する継続的なプロセス

人権についての考え方

資生堂は、グループ全体の倫理行動基準に記した企業としての基本的な考え方のもと、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて「資生堂グループ人権方針」を定めています。

資生堂グループ 持続可能な原材料調達ガイドライン		
資生堂グループ 調達方針		
資生堂グループ サプライヤー行動基準		国際的な規範への賛同・支持
資生堂グループ人権方針		
資生堂グループ倫理行動基準		
社会とのかかわり	従業員とのかかわり	国際的な規範

人権推進体制

資生堂グループの人権リスクアセスメントは株式会社資生堂（グローバル本社）の下記責任者が務めています。人権に関する方針や人権リスク軽減の取り組み実績を年1回取締役会で報告し、取締役会の承認・監督を受けています。

- Chief Social Value Creation Officer
- Chief Supply Network Officer

主な取り組み

人権尊重と責任ある調達に関する主な取り組みを紹介します。

社会とのかかわり	従業員とのかかわり
▪ サプライチェーン全体でのリスク把握 ▪ ステークホルダーとの対話 ▪ サプライヤー向けの通報・相談窓口	▪ 人権リスクアセスメント ▪ 従業員向けの通報・相談窓口 ▪ 従業員への人権教育研修

責任ある調達

資生堂は、原料調達を含めたすべての事業活動において、人権尊重や環境保護を推進しながら社会と共に発展したいと考えています。持続可能な調達と企業の社会的責任を果たすために下記に取り組んでいます。

- エシカルなサプライチェーンの方針・基準
- サプライヤーのモニタリング/サプライヤーとの連携
- サプライヤー向けの通報・相談窓口

- 持続可能な原材料の調達（パーム油、マイカ）
- 原料のリスク評価（新規原料導入の際の社会的リスク評価）
- ステークホルダーとの対話

英国現代奴隷法への対応

2015年3月に制定された英国現代奴隷法に基づき、「奴隷労働および人身取引」に対する資生堂グループの声明を開示しています。

2018年の実績

人権尊重と責任ある調達に関する直近の実績を報告します。

社会とのかかわり	従業員とのかかわり
▪ 「資生堂グループ 持続可能な原材料調達ガイドライン」の策定 ▪ 「資生堂グループ サプライヤー行動基準」の改訂 ▪ サプライヤーのモニタリング／サプライヤーとの連携 ▪ 持続可能なパーム油の調達 ▪ 持続可能なマイカの調達 ▪ ステークホルダーとの対話	▪ 人権リスクアセスメント ▪ 従業員向けの通報・相談窓口 ▪ 従業員への人権教育研修

人権についての考え方

資生堂は、グループ全体の倫理行動基準に記した企業としての基本的な考え方のもと、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて「資生堂グループ人権方針」を定めています。モノづくりを含む資生堂グループのすべてのビジネスにおいて、人権尊重の様々な取り組みを推進することで、持続可能な社会の実現に貢献します。

資生堂グループ 持続可能な原材料調達ガイドライン		
資生堂グループ 調達方針		
資生堂グループ サプライヤー行動基準		国際的な規範への賛同・支持
資生堂グループ人権方針		
資生堂グループ倫理行動基準		
社会とのかかわり	従業員とのかかわり	国際的な規範

各種の方針・基準等における人権に関する記述は以下の通りです。

資生堂グループ倫理行動基準

資生堂グループで働く一人一人がとるべき行動をまとめたもので、より高い倫理観をもって業務に取り組むための具体的な行動基準を定めたものです。国ならびに地域の法令や社内規則の遵守はもちろんのこと、すべてのステークホルダーに対して人権を尊重することや、人権侵害につながる児童労働や強制労働を行わないことなどを宣言しています。また、自らが人権侵害しないことだけでなく、人権尊重など社会的課題への取り組み状況によって取引先を選ぶことを明示しています。詳細は「資生堂グループ倫理行動基準」をご覧ください。

資生堂グループ人権方針

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」と「資生堂グループ倫理行動基準」に基づき策定されたもので、グループ全体で人権尊重の取り組みを推進し、その責務を果たす指針となるものです。資生堂は、世界中の生活者・社会から信頼される企業になるために、そして今後もグローバル社会と共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。2017年6月に策定し、取締役会の承認を得て公表、2019年に改訂しています。本方針は資生堂グループおよびビジネスパートナーに適用されます。

資生堂グループ人権方針

資生堂グループ(以下、資生堂という)は、100 年先も輝きつづけ、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。私たちは国・地域・組織・ブランドを問わず、THE SHISEIDO PHILOSOPHY を常によりどころとして、世界で勝てる日本発のグローバルビューティーカンパニーを目指します。

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、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、「資生堂グループ人権方針」(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、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、人権そのものを侵害しないことはもちろんのこと、自らのすべての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、適切な教育を行います。

■救済

資生堂の事業活動が、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取り組みます。

■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 2019 年 5 月 30 日

株式会社資生堂

代表取締役 社長 兼 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

資生堂グループ サプライヤー行動基準

資生堂の製品・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遵守を求めている方針です。国連のグローバル・コンパクトへの参加を契機として、2006年に「人権」「法令順守」「労働慣行」「知的財産の保護および機密の保持」「環境保全」「公正な取引」に関わる基準を明文化しました。2018年4月、法令等の遵守、腐敗防止、人権の尊重、安全かつ健康的な労働環境、環境保全などを取引先に求めるために改訂しました。また、2019年6月には従業員の労働時間・休日・休暇の適切な管理についても追記しました。

詳細は「責任ある調達 エシカルなサプライチェーンの方針・基準」をご覧ください。

資生堂グループ 調達方針

エシカルなサプライチェーンを実現するために、生活者・取引先・社会との共生をもとに、2018年に定めた方針です。購買理念として生活者起点であること、お取引先との共創によるより良い製品づくりを目指す「使命共同体」として調達活動を行うこと、関連するすべての法規を遵守すると共に人権尊重、地球環境への配慮をなにもものにも優先し、持続可能な調達を積極的に推進することなどを明記しています。

詳細は「責任ある調達 エシカルなサプライチェーンの方針・基準」をご覧ください。

資生堂グループ 持続可能な原材料調達ガイドライン

資生堂グループ調達方針にある持続可能な調達を推進するため、原産国の環境・人権問題が深刻化するパーム由来原料について、2018年に策定したガイドラインです。原産地の環境保全に配慮し、人権を尊重した持続可能な調達を推進します。

詳細は「責任ある調達 エシカルなサプライチェーンの方針・基準」をご覧ください。

国際的な規範への賛同・支持

2010年	女性の活躍推進に積極的に取り組む企業の行動原則「 女性のエンパワメント原則（WEPS） 」（UN Womenと国連グローバル・コンパクトによる共同イニシアティブ）に署名し、UN WomenやさまざまなステークホルダーとともにWEPSの実施における取り組みを進めています。
2004年	当社は 国連グローバル・コンパクト に署名し、 4分野（人権、労働、環境、腐敗防止）10原則 を全グループ会社とともに支持しています。

人権推進体制

人権課題は児童労働、強制労働、差別、ハラスメント、賃金、労働時間、労働安全衛生など多岐にわたり、対象範囲も自社だけでなく取引先を含めたすべての事業活動に及びます。日々の業務は、本社の担当部門（人事部、リスクマネジメント部、社会価値創造本部、サプライ・購買統括部）が関連部門や国内外グループ各社と連携して人権推進に取り組んでいます。

■ 資生堂グループ

資生堂グループの人権リスクアセスメントは株式会社資生堂（グローバル本社）の下記責任者が務めています。人権に関する方針や人権リスク軽減の取り組み実績を年1回取締役会で報告し、取締役会の承認・監督を受けています。

- Chief Social Value Creation Officer
- Chief Supply Network Officer

■ サプライチェーン

サプライヤーにおける人権尊重は、サプライ・購買統括部・リスクマネジメント部・社会価値創造本部が対応しています。人権のリスクを収集し素早く対処する仕組み（苦情処理メカニズム）として、サプライヤーが人権にかかわる問題を当社へ通報・相談できる窓口「ビジネスパートナーホットライン」を設置しています。

■ 国内資生堂グループ

国内資生堂グループでは、株式会社資生堂人事部長が議長を務める人権啓発部会において、人権に関するリスクとリスク軽減のための従業員向けの教育研修内容を検討します。人権啓発部会と連携し、人事部門内の人権事務局が社内での人権啓発を行い、ジェンダー平等については社会価値創造本部が取り組んでいます。国内資生堂グループ会社の各事業所には人権啓発推進委員を設置し、人権啓発推進委員が各事業所での人権研修を担います。人権のリスクを収集し素早く対処する仕組み（苦情処理メカニズム）として、従業員が人権にかかわる問題を通報・相談できる窓口※を設置しています。

※ 幅広い職場の相談や通報を受け付ける「資生堂相談ルーム」、「資生堂社外ホットライン」、通報案件に特化した「コンプライアンス委員会ホットライン」、役員に関係した通報を受け付ける「監査役への通報メール」を設置。

主な取り組み

人権尊重と責任ある調達に関する主な取り組みを紹介します。

■ 社会とのかかわり

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中、人権に対しての対応強化が重要だと考えています。

● サプライチェーン全体でのリスク把握

グローバルでのリスクマネジメント強化の一環として、サプライチェーンにおける労働実務に関するリスクを管理するために、当社はサプライヤーエシカル情報共有プラットフォームであるSedexに加入しています。2018年は、サプライチェーンにおけるトレーサビリティ・透明性の確保のためにSedexを活用することについてサプライヤーと協議し、31社45サイトからエシカル情報（コンプライアンス、環境・人権・労働安全に関する企業活動）の提供を受けました。また、サプライヤー295社※を対象に、「ビジネス全体での人権への取り組み」をテーマとした説明会、あるいは書面による同様の説明を実施しました。具体的にはサプライチェーンにおける“責任ある調達”の実現を目指したサプライヤー行動基準改訂の意図・変更点を説明し、Sedexの有効性を解説しました。Sedex非加入のサプライヤーに対しては、「資生堂サプライヤー行動基準遵守アンケート（当社独自のSelf-Assessment Questionnaire）」またはその他の認定機関の評価結果や国際規格の取得状況を共有し、複数の視点でサプライヤーのモニタリングを進めています。

※ 2017年に本社購買部門と取引実績のあるサプライヤー

詳細は「責任ある調達 サプライヤーのモニタリング／サプライヤーとの連携」をご覧ください。

当社が人権について高リスクと判断した原材料（パーム油、マイカ）については、国際的なイニシアティブへ参画することで対応を強化しています。持続可能なパーム油の調達のために、当社は2010年からRSPO※¹（持続可能なパーム油のための円卓会議）に加盟し、原産地の環境保全と人権に配慮したRSPO認証原料の調達によりリスク低減を図っています。また、持続可能な鉱物マイカの調達のために、当社は2017年から責任あるマイカのサプライチェーンを目指すイニシアティブRMI※²に加盟しました。今後はこれらの原材料についてサプライチェーンのトレーサビリティ・透明性向上を目指します。

※¹ RSPO: Roundtable on Sustainable Palm Oil

※² Responsible Mica Initiative

詳細は「責任ある調達 持続可能な原材料の調達（パーム油、マイカ）」をご覧ください。

● ステークホルダーとの対話

持続可能で責任ある調達や事業活動全体での人権尊重のために、資生堂は様々なステークホルダーと環境・社会の両面について対話し、課題の共有や解決に努めています。人権専門家との対話では、人権デューデリジェンスの進め方について助言を得て、当社の活動に反映しています。

詳細は「責任ある調達 ステークホルダーとの対話」をご覧ください。

● サプライヤー向けの通報・相談窓口

当社は2013年から、サプライヤー向けに書面、Eメールでの通報・相談窓口「ビジネスパートナーホットライン」を設置することで、お取引先からご意見やご相談を受け付けています。（2018年度通報実績はなし）

■ 従業員とのかかわり

● 人権リスクアセスメント

2017年度から国内・海外を含めた資生堂グループ全体で社員向けに「資生堂グループエンゲージメント調査」を行い、差別やハラスメントなど職場における人権リスクを調査しています。

● 従業員向けの通報・相談窓口

社員の人権や労働に関する諸問題について、相談・通報を受けるための相談窓口※を設置しています。

※ 幅広い職場の相談や通報を受け付ける「資生堂相談ルーム」、「資生堂社外ホットライン」、通報案件に特化した「コンプライアンス委員会ホットライン」、役員に関係した通報を受け付ける「監査役への通報メール」を設置。

詳細は「2018年の実績 従業員とのかかわり」をご覧ください。

● 従業員への人権教育研修

人権課題は多岐にわたるため、人事部・リスクマネジメント部・社会価値創造本部が中心となり資生堂グループ各社と連携して取り組んでいます。「資生堂グループ倫理行動基準」やそれに関連する方針やルールについて、階層別や職種別に定期的な研修教育を行い、従業員の人権に対する理解を深め、人権リスク軽減に努めています。本社役員・国内外部門長を対象としたトップ層研修会、国内事業所責任者・海外事業所責任者を対象とした研修会、事業所社員を対象とした研修会、新入社員を対象とした研修会などを原則として毎年1回開催しています。

経営層

当社執行役員に対して、年に1回「人権啓発・企業倫理研修」を実施。2015年より「ビジネスと人権」に関する研修を実施しています。

国内資生堂グループの従業員

日本の事業所では各部に人権啓発推進委員をおき、その委員対象に人事部が研修を行い、その各委員が所属部門で人権研修を行う仕組みとなっています。同和問題、女性、子ども、障がい者、LGBT、ハラスメント等のさまざまな人権課題について差別や偏見の解消に向けた啓発を行っています。2018年は「ハラスメントのない明るい職場づくり」に関する人権啓発研修を行いました。

詳細は「2018年の実績 従業員とのかかわり」をご覧ください。

責任ある調達

資生堂は、原料調達を含めたすべての事業活動において、人権尊重や環境保護を推進しながら社会と共に発展したいと考えています。法を守り、高い倫理観を持って、持続可能な調達と企業の社会的責任を果たすために下記に取り組んでいます。

■ エシカルなサプライチェーンの方針・基準

● 資生堂グループ サプライヤー行動基準

資生堂は「多くの人々との出会いを通じて新しく深みのある価値を発見し、美しい生活文化を創造する」ことを目指し、お客さまに満足いただける「高品質・安全・安心」な優れた商品とサービスの研究、開発、製造、販売に取り組んでいます。全てのお取引先さまを「ともに新しい価値を創造していくパートナー」と考え、高い倫理基準を持ち持続的発展を目指しています。資生堂は国連グローバル・コンパクトへの参加を契機として、2006年に「人権」「法令遵守」「労働慣行」「知的財産の保護および機密の保持」「環境保全」「公正な取引」に関わる基準を明文化した「資生堂グループ サプライヤー行動基準」を策定して以来、お取引先の皆さまとともに、倫理的な事業活動に取り組んでまいりました。「資生堂グループ サプライヤー行動基準」の対象となるお取引先からは、同基準への同意を得ており、定期的にアンケートや監査等のモニタリングを実施しています。万が一、「資生堂グループ サプライヤー行動基準」に違反していることが明らかになった場合には、厳正に是正措置の要求、是正指導、支援を実施することとしています。また、日本国内では「ビジネスパートナーホットライン」を開設し、お取引先からご意見やご相談を受け付ける体制を整えています。（2018年度通報実績はなし）近年、社会課題や環境問題の深刻化に伴い、企業に対して各国法令の遵守はもとより、国際条約や国際規約を尊重し、サプライチェーン全体で持続可能な社会の実現、特に人権尊重に取り組むことがさらに強く求められるようになりました。こうした社会の要請に対応するため、2018年4月に、人権尊重に関する条項を強化するなど「資生堂グループ サプライヤー行動基準」を改訂しました。また、2019年6月には従業員の労働時間・休日・休暇の適切な管理についても追記しました。

資生堂グループ サプライヤー行動基準

 SHISEIDO

資生堂グループ サプライヤー行動基準

はじめに

近年、社会課題や環境問題の深刻化に伴い、企業に対して各国法令の遵守はもとより国際条約や国際規約を尊重しサプライチェーン全体で持続可能な社会の実現に取り組むことが強く求められています。

資生堂グループは、お客さまに安心、安全で社会的、環境的にも優しい商品およびサービスの提供に努め、誠実に事業活動を行い持続可能な社会の実現に努めたいと考えています。

この実現には、資生堂グループとパートナーであるサプライヤーの皆さまとが協同して調達活動を通じ持続可能な社会に向けて取り組むことが不可欠です。

「資生堂グループ サプライヤー行動基準」は資生堂グループが、サプライヤーおよびその協力事業者を求めるものであり、資生堂グループと取引を行う際に尊重し、また、遵守していただきたい、交渉の余地のない最小限の行動基準を明文化したものです。「資生堂グループ サプライヤー行動基準」の趣旨と内容をご理解の上、遵守いただきますようお願いいたします。ここに述べられている基準は、移住労働者や在宅ワーカーを含むサプライチェーンの労働者の権利の保護とニーズに対処するために定められたものです。

I. 対象範囲

資生堂グループと取引のあるサプライヤーは本行動基準を遵守することが求められます。またサプライヤーが資生堂グループとの取引に関連した協力事業者にも同じ基準の遵守を求めることを期待します。

II. 運用

資生堂グループは本行動基準に定める事項を遵守いただけるサプライヤーを選定します。取引開始後も本行動基準の遵守状況を取引継続の判断要素のひとつとさせていただきます。

III. 点検

サプライヤーは、本行動基準の遵守状況を資生堂グループが確認できるよう、資生堂グループの求めに応じて、アンケート調査への回答、実地監査の受け入れ、関連資料や記録の提出その他資生堂グループの要請に応じます。

IV. 違反報告と是正措置

サプライヤーは、本行動基準に違反した(そのおそれがある場合を含む。本条において以下同じ)と認識した時点で、直ちに、資生堂グループに報告します。

サプライヤーは、違反が認められた場合は、当該違反を解消するための計画をたて是正措置を実施するとともに、資生堂グループに是正の状況をその都度報告します。なお、違反の内容によっては、資生堂グループとの契約が破棄されることがあります。

I 法令等の遵守

サプライヤーは、事業活動を行う国や地域の全ての法令を遵守します。

サプライヤーは、公正な事業活動、人権、労働、環境に関する国際的基準^(※)や業界基準についても遵守するよう努めます。

※OECD多国籍企業行動指針、ILO基本条約、国連グローバル・コンパクト10原則、先住民族の権利に関する国際連合宣言、ISO26000(社会的責任に関する手引)、ビジネスと人権に関する国連指導原則など。

II 腐敗防止

1. 贈収賄・汚職等の禁止

サプライヤーは、行政機関、公務員、または資生堂グループを含むビジネスパートナーに対して、賄賂、キックバックや違法な謝礼等の支払いや受け取りは行いません。

また、ファシリテーション・ペイメント(例えば通関、ビザなどの行政手続を円滑に行うために求められる、関係法令に根拠のない少額の支払い)も行いません。

2. 公正さを欠く贈答接待の禁止

サプライヤーは、行政機関、公務員、または資生堂グループを含むビジネスパートナーとの間で、直接または仲介者を通じて契約や取引内容に影響を与えることを目的とした、公正さを欠く、あるいは公正さを疑われるおそれのある贈答や接待を行いません。

3. 不正な取引の禁止

サプライヤーは、私的独占、カルテルなどの不当な取引制限、その他自由で公正な競争を阻害する行為を行いません。

4. 知的財産・機密情報・個人情報の保護

サプライヤーは、資生堂グループならびに第三者の知的財産を侵害しません。

また、サプライヤーは、自己または資生堂グループが扱うインサイダー情報や営業秘密などの機密情報、顧客や従業員などの個人情報について、これらを適切に保護するとともに、不当な目的のために使用しません。

5. 情報公開

サプライヤーは、自らの製品やサービスの品質、安全性、有効性等について疑義を抱く事象を認識した場合は、資生堂グループに対して、速やかに、適切かつ十分な情報を開示します。

Ⅲ 人権の尊重

1. 差別の禁止

サプライヤーは、従業員の雇用機会および報酬、昇進、雇用の終了などの処遇に関して、人種、皮膚の色、性別、年齢、言語、財産、国籍または出身国、宗教、民族または社会的出身、労働組合加入の有無、政治的見解その他の思想、信条、障がい、婚姻状況、健康状態または妊娠の有無、性的指向または性自認などによるあらゆる差別を行いません。

2. 虐待・ハラスメントの禁止

サプライヤーは、従業員の人権を尊重し、虐待や体罰、心理的・身体的・性的なハラスメント、脅迫を行いません。

3. 強制労働・人身売買の禁止

サプライヤーは、奴隷労働、身体的または精神的拘束による労働などのあらゆる強制労働ならびに人身売買を行いません。

サプライヤーは、従業員の採用にあたっては、従業員がよく理解して自己の自由な意思に基づいて入社できるように雇用条件を説明するとともに、従業員には自由に離職する権利を認めます。

サプライヤーは、雇用条件について、事業活動を行う国や地域に適用される全ての労働法令を遵守し、かつ、人権を尊重した内容とし、これらの条件を従業員が理解できる言語で文書化し提供します。

サプライヤーは、特別な法令の定めがない限り、不当に、雇用に関する手数料や前金の支払いを従業員に課す、旅券、身分証、労働許可証などを取り上げるまたは破壊するなどして、従業員の自由な行動を制限しません。

4. 児童労働の禁止

サプライヤーは、15歳未満、義務教育を終了する年齢、または現地法令で定められた就業最低年齢のうちのいずれか高い年齢に満たない年齢の児童を、採用しません。ただし、児童の健康または発達に有害となるおそれがなく、教育の機会を妨げない軽易な労働であり、かつ現地法令で認められている場合は、13歳以上15歳未満の児童を採用することは許容されます。

サプライヤーは、児童に、身体的、精神的、社会的または道徳的な悪影響を及ぼすおそれのある労働をさせてはなりません。

また、サプライヤーは、児童の教育の機会を阻害しないよう十分配慮します。

5. 労働法令の遵守

サプライヤーは、事業活動を行う国や地域で適用される全ての労働法令を遵守します。

サプライヤーは、現地法令で定められた最低賃金以上の賃金を支払います。

この場合、サプライヤーは、賃金が、従業員およびその家族が人間らしく生活するために必要な額となるよう考慮します。

また、サプライヤーは、各国の法令等にしがって、超過勤務手当その他の手当て等の支払いを行います。

サプライヤーは、各国の法令等で定められた労働時間を超えないよう従業員の労働時間・休日・休暇を適切に管理します。

サプライヤーは、雇用条件を定めた書面によって労働者と雇用契約を締結します。

サプライヤーは、すべての労働者が法的権利と義務を認識していることを確認します。

6. 労働組合を結成する自由

サプライヤーは、従業員が労働組合を結成する権利や、これに加入する・しない権利、サプライヤーと団体交渉する権利を尊重し、これらの権利の行使を理由にいかなる差別も行いません。

7. 先住民の権利の尊重

サプライヤーは、先住民族の土地の権利、文化、慣習、宗教を尊重し、事業活動を行います。先住民の伝統的知識や遺伝資源の権利を尊重し、利益を一方的に搾取するような行為を行わないよう努めます。

8. 移住労働者

サプライヤーは、移住労働者に現地の労働者と同じ資格を与えます。また、サプライヤーは、外国人および国内の移住労働者を公正に扱い、透明な雇用条件ならびに良好な労働条件および生活条件を提供します。

サプライヤーは、移住労働者の雇用に関する手数料等を補償します。

サプライヤーは、違法な移住労働者を採用しません。

また、サプライヤーは、移住労働者の身分証を取り上げることも、お金を預かることもしません。

サプライヤーは、代理店または請負業者を通じて雇用される労働者についても、本行動基準の対象となることを理解します。

IV 安全かつ健康的な労働環境

1. 安全かつ健康的な施設

サプライヤーは、従業員の安全と健康に配慮して施設を設計・建設するとともに、定期的な躯体の確認と修繕作業などにより、施設の安全性を維持します。

施設内は、衛生を保ち、従業員には少なくとも安全な飲料水とトイレを提供します。サプライヤーが提供する従業員の寮についても同じ基準とします。

2. 労働災害・疾病の予防

サプライヤーは、身体的に過酷な労働、有害な物質や化学物質の取り扱い、生産機械の使用など危険が伴う作業について、可能な限り危険を回避できる手順を採用し、従業員に事前に安全対策に関する教育の実施および必要な防護服を提供し、労働災害および疾病を予防します。

3. 防災対策

サプライヤーは、火事や自然災害などの緊急事態に備え、防火対策、避難経路の確保およびこれらについて従業員への周知を行い、防災対策を行います。

サプライヤーが提供する従業員の寮についても同じ基準とします。

V 環境保全

サプライヤーは、事業活動を行う国や地域で適用される全ての環境法令を遵守します。サプライヤーは、環境保全の重要性を認識し、事業活動を通じて、環境保全に対する積極的な姿勢を維持し、生物多様性の保全、温室効果ガス排出の抑制、廃棄物や排水の削減、省資源・リサイクル、汚染の予防など、持続可能な社会の発展に貢献するよう努めます。サプライヤーは、環境保全の重要性を認識し、資源の利用から廃棄物の管理に至るまで、生物多様性や温室効果ガス排出の抑制など環境に配慮した経営に努めます。

Ⅵ 品質保証とトレーサビリティの確保

サプライヤーは、事業活動を行う国や地域の全ての法令と資生堂グループとの契約に定められた、品質と安全の基準を満たした製品およびサービスを提供し、資生堂グループに納品する製品の原材料の原産地を把握するよう努めます。

Ⅶ 救済措置

サプライヤーは、従業員の苦情や通報を受け付け、従業員を被通報者やサプライヤーからの報復のおそれから保護するとともに、プライバシーに配慮しながら、こうした苦情等の改善に向けた適切な対応を採ります。

Ⅷ 協力事業者への要請

サプライヤーは、サプライヤーと資生堂グループとの取引に関連したサプライヤーの協力事業者にも同じ基準の遵守を求め、資生堂グループが必要と判断した場合は、サプライヤーは協力事業者の遵守状況を確認し資生堂グループに報告します。

今後の改訂

本行動基準は、時代の変化や社会の要請に応じて内容を改訂し、資生堂WEBサイト上で公開するとともに、サプライヤーに案内します。なお、サプライヤーは、本行動基準改訂後もその義務が継続するものとして、継続して遵守をお願いします。

改訂内容についてご不明な点やご意見がございましたら、資生堂グループ各社までご連絡ください。

＜改訂履歴＞ 2006年 3月 制定
2010年 5月 改訂
2011年12月 改訂
2018年 4月 改訂
2019年 6月 改訂



株式会社 資生堂

〒104-0061 東京都中央区銀座 7-5-5

資生堂グループの取り組みについては、以下のWebサイトをご覧ください。

<http://www.shiseidogroup.jp/>

● 資生堂グループ 調達方針

エシカルなサプライチェーンを実現するために、生活者・取引先・社会との共生をもとに、2018年に定めた方針です。購買理念として生活者起点であること、お取引先との共創によるより良い製品づくりを目指す「使命共同体」として調達活動を行うこと、関連するすべての法規を遵守すると共に人権尊重、地球環境への配慮をなにもものにも優先し、持続可能な調達を積極的に推進することなどを明記しています。

■ 資生堂グループ 調達方針

購買理念

私たちは、調達活動を通じて「グローバルレベルの美しい生活文化の創造」の輪を広げることを目指します。その活動の中で「社会との共生」を図りながら、「新しい価値の創出」を調達面から実践します。私たちは、志を同じくする全てのお取引先を尊重し、お互いの持続的な発展を目指します。

基本的な考え方

(1) お客さまとともに

私たちは、お客さまに満足いただける安全で優れた商品とサービスを提供するという原点に立ち、常に「お客さま視点」で、「最適なコスト」と「高い品質」を実現します。

(2) お取引先とともに

・よきパートナーシップの構築

私たちはお取引先と、新しい価値をともに創造（共創）し、より良い製品づくりを目指す「使命共同体」として調達活動を行います。その活動を通じて、高い透明性と倫理観に基づく信頼を構築し、ビジネスパートナーとして互いに進化・発展していくことを目指します。

・公正な購買取引

私たちは志を同じくする全てのお取引先に対して取引機会を広く開放しています。お取引先の選定は、品質、コスト、納期、サービス、環境配慮や人権尊重等の明確な基準に基づいて総合的に判断し、公正に行います。

・グローバルな調達に向けて

私たちは、販売・生産地域にとらわれることなく、グローバル視点での調達を実践します。

・契約の履行

私たちは、購買取引に関わる契約・ルールを厳守いたします。

(3) 社会とともに

私たちは、関連する全ての法規を遵守するとともに、文化や価値観の違いによるルールも最大限尊重しつつ活動します。また、人権尊重、地球環境への配慮をなにもものにも優先し、持続可能な調達を積極的に推進します。

● 資生堂グループ 持続可能な原材料調達ガイドライン

資生堂グループ調達方針にある持続可能な調達を推進するため、原産国の環境・人権問題が深刻化するパーム由来原料について、2018年に策定したガイドラインです。原産地の環境保全に配慮し、人権を尊重した持続可能な調達を推進します。

■ 資生堂グループ 持続可能な原材料調達ガイドライン

資生堂グループ調達方針にある持続可能な調達を推進するため、原産国の環境・人権問題が深刻化するパーム由来原料については持続可能な原材料調達ガイドラインを設定し、持続可能な調達を推進します。

● パーム油

資生堂商品に使用するパーム由来原料について原産地の環境保全に配慮し、人権を尊重した調達を推進します。

目標：2020年までに資生堂商品に使用する全てのパーム由来原料について、原産地の環境保全に配慮し、人権を尊重した調達（RSPO 認証原料の調達）を実現します。また、資生堂グループの工場で RSPO のサプライチェーン認証を取得します。

● 改訂履歴

2018年6月	パーム油について「資生堂グループ 持続可能な原材料調達ガイドライン」を定め、2020年までの目標を掲げました。これに沿って持続可能なパーム油の調達を推進します。
2018年6月	エシカルなサプライチェーンの実現のために、「資生堂グループ 調達方針」を新しく策定しました。
2018年4月	現在の社会要請に沿った内容となるよう「資生堂グループ サプライヤー行動基準」を改訂しました。法令等の遵守、腐敗防止、人権の尊重、安全かつ健康的な労働環境、環境保全など取引先に求めるものです
2019年6月	「資生堂グループ サプライヤー行動基準」に従業員の労働時間・休日・休暇の適切な管理について追記しました。

■ サプライヤーのモニタリング／サプライヤーとの連携

当社は2006年に「資生堂グループ サプライヤー行動基準」を策定以来、サプライヤーの同基準の遵守状況を確認する「資生堂サプライヤー行動基準遵守アンケート（資生堂独自SAQ※）」を実施しています。2018年は本社購買部門と取引実績のあるサプライヤーのうち197社より回答を受領し、アンケートの分析・評価結果を各社にフィードバックしました。未回答または回答内容に確認が必要と判断したサプライヤーについては回答の再依頼や回答内容の問い合わせをしています。また、当社は2017年8月にSedex（サプライヤーエシカル情報共有プラットフォーム）に加入しました。2018年度はSedexのプラットフォームを活用することについて1次サプライヤーと協議し、31社45サイトからエシカル情報（コンプライアンス、環境・人権・労働安全に関する企業活動）の提供を受けました。さらには、資生堂独自SAQへ未回答またはSedex非加入のサプライヤーについては、その他の認定機関の評価結果や国際規格の取得状況を共有し、複数の視点でサプライヤーのモニタリングを進めています。

※ SAQ: Self-Assessment Questionnaire

種類	内容	2015	2016	2018	2019 目標
資生堂サプライヤー行動 基準遵守アンケート	回答サプライヤー数	214	224	197	—
	回答率(%)	83	90	88	90
Sedex	アクセス権設定サプライヤー数	—	—	31	—
Sedex以外の評価・規格	Sedex以外の評価・規格を取得しているサプ ライヤー数	—	—	4	—
合計	モニタリングサプライヤー数	214	224	229※	—
	モニタリング率(%)	83	90	89	90

※ 重複しているサプライヤー3社を除く

サプライヤー向けの通報・相談窓口

当社は2013年から、サプライヤー向けに書面、Eメールでの通報・相談窓口「ビジネスパートナーホットライン」を設置することで、お取引先からご意見やご相談を受け付けています。（2018年度通報実績はなし）

持続可能な原材料の調達（パーム油、マイカ）

当社が人権について高リスクと判断した原材料（パーム油、マイカ）については、国際的なイニシアティブへ参画することで対応を強化しています。

● 持続可能なパーム油の調達

化粧品の原料であるパーム油は、主に東南アジアのアブラヤシから作られます。パーム油生産地での環境保全と農園で働く人の人権への配慮は、倫理的なサプライチェーンの構築に欠かせません。資生堂はRSPO（持続可能なパーム油のための円卓会議）に加盟し、環境・社会へ配慮したパーム油・パーム核油を調達するためにPDF「資生堂グループ 持続可能な原材料調達ガイドライン」を策定しました。また、資生堂グループの工場でRSPOサプライチェーン認証※1の取得を進めています。これらの取り組みによって持続可能なパーム油調達への切り替えを進めています。

活動

2018年	■ パーム油・パーム核油の持続可能な調達について「PDF資生堂グループ 持続可能な原材料調達ガイドライン」を策定し、2020年までの目標を開示 ■ パーム油の持続可能な生産を支援するために、パーム油およびパーム由来原料の100%に相当する証書（クレジット）を購入（2020年までの目標を達成） ■ インドネシアでパーム油生産農家との対話を実施 ■ 株式会社資生堂 久喜工場および資生堂ベトナム ベトナム工場でRSPOサプライチェーン認証を取得（2019年6月時点で同認証の取得工場は合計7カ所となった）
2017年	■ マレーシアでパーム油生産農家との対話を実施 ■ 株式会社資生堂 掛川工場でRSPOサプライチェーン認証を取得
2013年	■ 資生堂グループが使うパーム油・パーム核油に相当する「ブック・アンド・クレーム方式※2」の証書を購入することにより、持続可能なパーム油の生産を支持
2010年	■ 環境保全と持続可能なパーム油産業の振興や運営を行うことを目的として設立された「持続可能なパーム油のための円卓会議（RSPO：Roundtable on Sustainable Palm Oil）」に加盟

※1 RSPOサプライチェーン認証:RSPO認証原料を確実に受け渡せる仕組みが整っていることの認証。

※2 ブック・アンド・クレーム（Book and Claim）方式:RSPO認証農園で生産されたパーム油・パーム核油の生産量を認証クレジットとして売買取引する方式。グリーン電力と同じ仕組みで、認証を購入することによりRSPOで認証された油を購入したと同等とみなされる。

パーム油使用量の推移

	2016	2017	2018
パーム油・パーム核油 使用量合計(t)	6,788	8,024	9,750
ブック・アンド・クレーム方式(t)	50	75	9,750
ブック・アンド・クレーム方式でカバーされる比率(%)	1	1	100

● 持続可能なマイカの調達

マイカは電機や塗装など様々な産業に使われている鉱物で、化粧品ではメイクアップ製品に配合されています。近年、インド産マイカの採掘に児童労働が疑われる事例が指摘されています。資生堂は責任あるサプライチェーンの構築を目指し、2017年5月に持続可能なマイカの調達のために取り組むイニシアティブResponsible Mica Initiative (RMI)に加盟しました。RMIでは、様々な産業界のメンバーと協力して、2022年までに全てのインド産マイカを持続可能な原料へ変えていくことを目標に掲げています。現在当社は様々なサプライヤーから調達するマイカの情報を収集し、マイカ・サプライチェーンのトレーサビリティ・透明性向上を目指しています。また、RMIの活動を通して、NGOと連携しマイカ採掘者の労働条件の改善や、現地の子供たちへの教育体制の充実化に貢献していきます。

活動

2018年	- 調査対象を資生堂グループの用いるマイカに拡大し、様々なサプライヤーを通じて国内外から調達するマイカの情報を収集し始めました。 - インド・ニューデリーで開催されたRMI年次総会に参加。（10月30日-11月1日） - 現地のマイカ採掘業者との対話を行いました。 - 現地の子供たちの教育体制を改善するためにNGOやRMI加盟企業と協議しました。 2019年に取り組むべき活動を議論し策定しました。進捗状況はRMIウェブサイトをご覧ください。
2017年	- 責任あるマイカのサプライチェーンを目指すイニシアティブResponsible Mica Initiative (RMI)に加盟 - 株式会社資生堂の用いるマイカについて調達先の情報を収集しました。 - インド・ニューデリーで開催されたRMIのキックオフ会議に参加

原料のリスク評価（新規原料導入の際の社会的リスク評価）

原料調達におけるサプライチェーン上での人権問題や労働問題などの課題を把握するため、資生堂が使用する原料の社会的リスク評価を進めています。非営利団体New Earthによる「ソーシャル・ホットスポット・データベース（SHDB）」を使ってパーム油を分析したところ、原産国によってリスクの大きさや種類が異なることが分かりました。SHDBを用いてパーム油以外の原料を調べることで、今後は社会的リスクを選別するツールを構築し、新しい原料を取り入れる際に活用する予定です。原料ごとのリスクを評価し適切に管理することで、商品の背景までお客さまに安心してお使いいただけるモノづくりに取り組んでいきます。

ステークホルダーとの対話

持続可能で責任ある調達や事業活動全体での人権尊重のために、資生堂は様々なステークホルダーと環境・社会の両面について対話し、課題の共有や解決に努めています。

● NGO・NPOやパーム油小規模農家との対話

2018年8月、パーム油調達における人権課題を把握するために、経済人コー円卓会議日本委員会が主催するインドネシアでのステークホルダー・エンゲージメントプログラムに参加しました。NGO・NPOやパーム油小規模農家との対話を通じて、人権侵害や労働問題が生じるリスクについて理解を深めました。当社が人権尊重の責任を果たす企業となるため、様々なステークホルダーとの対話を倫理的なサプライチェーン構築に反映していきます。

● 人権専門家との対話

2018年9月、人権専門家（デンマーク人権研究所、人権ビジネス研究所、Verisk Maplecroft）と対話し、当社における人権デューデリジェンスの進め方について助言を得ました。この知見を今後の取り組みに活かしていきます。



写真1：インドネシアのパーム農家との意見交換



写真2：デンマーク人権研究所など人権専門家との対話

2018年実績

	名称（主催／共催）	場所	ステークホルダー	主なテーマ
2018年9月	2018ビジネスとヒューマンライツに関する国際会議 個別ダイアログ（経済人コー円卓会議日本委員会）	日本	人権専門家（デンマーク人権研究所、人権ビジネス研究所、Verisk Maplecroft）（写真2）	当社の人権デューデリジェンスの進め方に関する意見交換
2018年9月	グローバル・ステークホルダー・エンゲージメントプログラム（経済人コー円卓会議日本委員会）	日本	人権専門家、NGO、タイ・マレーシア・インドネシア・日本でのステークホルダーエンゲージメントプログラムに参加した企業	東南アジアにおけるビジネスと人権への配慮と留意点
2018年8月	ステークホルダー・エンゲージメントプログラム（経済人コー円卓会議日本委員会）	インドネシア	フィールドワーク：インドネシアのパーム油小規模農家、企業、NGO（写真1） ワークショップ：企業、NGO	インドネシアのパーム油産業における人権課題
2018年5～7月	ステークホルダー・エンゲージメントプログラム（日本CSRコンソーシアム）	日本	企業、NGO、NPO	企業による「国連ビジネスと人権に関する指導原則」の理解と実践業界毎の重要な人権課題の特定

2017年実績

	名称（主催／共催）	場所	ステークホルダー	主なテーマ
2017年9月	2017ビジネスとヒューマンライツに関する国際会議 個別ダイアログ（経済人コー円卓会議日本委員会）	日本	人権専門家（デンマーク人権研究所、人権ビジネス研究所、Sedex）	当社の人権デューデリジェンスの進め方に関する意見交換
2017年9月	グローバル・ステークホルダー・エンゲージメントプログラム（経済人コー円卓会議日本委員会）	日本	人権専門家、NGO、NPO、タイ・マレーシア・ミャンマーでのステークホルダーとの対話に参加した企業	東南アジアにおけるビジネスと人権への配慮と留意点
2017年6～7月	ステークホルダー・エンゲージメントプログラム（日本CSRコンソーシアム）	日本	企業、NGO、NPO	事業活動と人権との関連性、重要な人権課題、及び人権に配慮した事業活動の重要性 業界毎の重要な人権課題の特定
2017年5月	ステークホルダー・エンゲージメントプログラム（経済人コー円卓会議日本委員会／グローバルコンパクトネットワークマレーシア）	マレーシア	マレーシアのパーム油小規模農家、企業、NGO	マレーシアのパーム油調達における環境や社会への配慮と現状
			マレーシア政府機関企業、NGO	マレーシアにおける移住労働者の人権への配慮

今後の課題と取り組み予定

引き続き国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の視点に基づき、自社の事業およびサプライチェーンを通じて人権侵害を生じさせない・加担しないように努めます。

英国現代奴隷法への対応

2015年3月に制定された英国現代奴隷法に基づき、「奴隷労働および人身取引」に対する資生堂グループの声明を開示しています。

2018 年度「奴隷労働および人身取引」に対する資生堂グループの声明 ＜日本語版＞

以下の声明は、2018 年 12 月 31 日の決算日に対応した 2018 年度の報告である。これは、前年度の声明に基づき、2018 年度の実施内容、2019 年度以降の取り組み予定を記載したものである。

1. この声明について

株式会社 資生堂（以下、当社という）は、2015年英国で施行された英国現代奴隷法（以下、奴隷法という）第54条第1項に基づき、当社を親会社とする企業集団である資生堂グループ（以下、「資生堂」という）が、自らの事業およびそのサプライチェーンにおいて奴隷労働その他の隷属状態の下での労働ならびに人身取引が発生しないことを確保するために実施している取り組みを、本声明により開示する。

当社は、資生堂が自らの事業およびサプライチェーンにおける奴隷労働および人身取引に対して全面的に反対の意思を堅持していることを表明する。

本声明では、奴隷労働や人身取引について、奴隷法上の定義および概念に従う。

2. 事業概要と組織

当社は、1872 年に日本で創業した化粧品メーカーであり、現在では、世界約 120 の国と地域で事業を展開し、2018 年には、連結売上 1 兆 948 億円、従業員 46,700 名以上を有している。

資生堂は、英国では複数の子会社を通じて化粧品等の販売を行っており、英国に所在する子会社は、Shiseido Group UK Limited がある。

3. サプライチェーンの概要

資生堂は、製品の原材料をグローバルなマーケットの様々な取引先（以下、サプライヤーという）から調達している。当社は、直接契約を締結して取引を行う1次サプライヤーに対して、後述の「資生堂グループ サプライヤー行動基準」に基づき、適切な対応を取ることを要請している。グローバル本社の購買部門が取引する 1 次サプライヤーは直接材（材料+OEM）135社、直接材（原香料）133社、間接材（販促物）28社、合計296社である（2018年）。さらに、より広いサプライチェーンに影響を及ぼすため、資生堂は、1 次サプライヤーはもとよりその取引に関連する 2 次以降の協力事業者に対しても、同基準の遵守を求めている。資生堂はこれにより、サプライチェーンにおける奴隷労働および人身取引のリスク低減の一助となると考えている。

4. 奴隷労働および人身取引の防止に関連する方針

資生堂は、自らの事業およびサプライチェーンにおいて、いかなる奴隷状態や人身取引もないことを確保するよう、企業としての方針を策定し、資生堂の全社員およびサプライヤーに対して周知・徹底を図っている。これらの方針は、グローバル本社である当社の人権を担当する部署が起案し、当社の取締役会で承認される。

資生堂の方針等には、次のものが含まれる。

■「資生堂グループ人権方針」

資生堂は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく、「資生堂グループ人権方針」を新たに整備し、2017年度、取締役会の決議により決定した。本方針は資生堂グループおよびビジネスパートナーに適用される。

■「資生堂グループ倫理行動基準」

資生堂グループ倫理行動基準は資生堂グループで働く一人ひとりがとるべき行動を定めたもの。国ならびに地域の法令や社内規則の遵守はもちろんのこと、より高い倫理観をもって業務に取り組むための具体的な行動基準を定めている。

■「資生堂グループ サプライヤー行動基準」

資生堂各社が、自らの1次サプライヤー選定において使用し、1次サプライヤーに対して本基準の遵守を求めるとともに、その取引に関連する2次以降の協力事業者にも同基準の遵守を求めている。本内容は購買契約にも反映し、サプライヤーとともに社会的責任を果たしていけるよう、結束を強めていく。

■「資生堂グループ 持続可能な原材料調達ガイドライン」（2018年4月施行）

森林破壊を引き起こすリスク原料であるパーム油について、2020年度までの目標を掲げ、持続可能な調達を推進する。

上記の方針に加えて、2004年に国連グローバル・コンパクトに署名し、全グループ会社とともにその原則を支持している。

また、当社は、企業や民間団体が女性のエンパワメントに取り組む上での実践的な手引きとするため、2010年9月、UN Womenと国連グローバル・コンパクトが共同で作成した女性のエンパワメント原則（Women's Empowerment Principles）に署名している。

5. 人権デューデリジェンス

今後はステークホルダーエンゲージメントにより事業活動における人権リスクを特定し、人権デューデリジェンスを進めていく。

人権デューデリジェンスにおいて、ステークホルダーとのエンゲージメントが重要であることから、特に国内外の人権有識者やNGO・NPO、パーム油小規模農家などとの対話を通じて、人権侵害や労働問題が生じるリスクについて理解を深める。またこの活動を通じて人権デューデリジェンスの構築を進めていく。

- 2017年度に続き2018年度も、経済人コー円卓会議日本委員会が主催するステークホルダー・エンゲージメントプログラム（日本）（開催地：東京）に参加し、国連環境計画・金融イニシアティブ（UNEP FI）が策定した人権ガイダンスツールを参考に、業界毎に重要な人権課題を特定した。

- 2017年度マレーシアに続き、2018年度も経済人コー円卓会議日本委員会主催のステークホルダー・エンゲージメントプログラム（アジア）（開催地：インドネシア）に参加した。現地NGO・NPOやパーム油小規模農家との対話を通じて、人権侵害や労働問題が生じるリスクについて理解を深めた。資生堂が人権尊重の責任を果たす企業となるため、様々なステークホルダーとの対話を倫理的なサプライチェーン構築に反映していく。
- 2018年度、経済人コー円卓会議日本委員会が主催するステークホルダー・エンゲージメントプログラム（グローバル）（開催地：東京）に参加し、国内外の有識者を交えて、インドネシアと日本で行われた同プログラムの報告や業界毎の事例発表を行い、またビジネスと人権に関する取り組みを推進していく上での留意点等について意見交換を行った。
- 2018年度、海外有識者（デンマーク人権研究所、人権ビジネス研究所、Verisk Maplecroft社）と「ビジネスと人権」の分野において当社が取り組むべき課題についてダイアログ（開催地：東京）を実施した。

6. リスクの評価と管理

資生堂の事業における奴隷労働および人身取引のリスクは、資生堂が直接的に管理するサプライヤーだけでなく2次以降の協力事業者を含むサプライチェーン上に可能性があると考えている。

サプライチェーンの全容を明らかにする必要があることは認識しているものの、現時点では全容を解明するまでには至っていない。今後は以下の2つのアプローチによりサプライチェーン上の人権リスクを評価し、管理していく。

■ アプローチ1：サプライチェーン全体でのリスク把握

サプライヤーの協力のもと、2017年8月に加入したSedex（サプライヤーエシカル情報共有プラットフォーム）を活用し、「資生堂グループ サプライヤー行動基準」に準じた活動の実施状況を評価する。

- 2018年度はSedexのプラットフォームを活用することについて1次サプライヤーと協議し、31社45サイトからエシカル情報（コンプライアンス、環境・人権・労働安全に関する企業活動）の提供を受けた。
- 非加入のサプライヤーについても、同様にトレーサビリティ・透明性確保において協働できる関係性を構築し、人権デューデリジェンスに努めている。

■ アプローチ2：原材料側からの直接的アクション

上述の活動に加えて、現時点で資生堂が人権リスクが高いと判断した原料への直接的アクションとして、認証制度の適用や国際的なイニシアティブへの参加を進める。

- 原産国での人権課題が広く知られているパーム油に関しては、RSPO(Roundtable on Sustainable Palm Oil)に加盟し、原産地の環境保全と人権に配慮したRSPO認証原料の調達によりリスク低減を図る。2017年2月に掛川工場でのRSPOサプライチェーン認証取得をはじめとし、久喜工場、ベトナム工場、米国工場、中国2工場、台湾工場において認証取得を拡大し、加えて、2018年はブックアンドクレーム方式によりパーム油全量を認証油とした。

- マイカに関しては2017年5月に責任あるマイカのサプライチェーンを目指す Responsible Mica Initiative (RMI)に加盟し、マイカサプライチェーンのトレーサビリティ向上を目指す。

本リスクアセスメント、および人権デューデリジェンスの責任者は当社の Chief Social Value Creation OfficerとChief Supply Network Officerである。

資生堂は、これらのプロセスを通じて、自らの事業が社会に与える影響を理解し、背後に潜む人権課題の把握とその問題の本質を見極め、対応する。

7. パフォーマンス測定

当社は、「資生堂グループ サプライヤー行動基準」遵守に関するアンケートを実施してきた。今後は Sedex のアセスメント結果、あるいは、Sedex 非加入のサプライヤーに対しては独自の Self-Assessment Questionnaire により、サプライチェーンにおける労働者権利、健康と安全、環境、ビジネス倫理に関するパフォーマンス測定を進めていく。

■プラットフォームの活用

2018 年度は、Sedex のプラットフォームを活用することについて 1 次サプライヤーと協議し、31 社 45 サイトからエシカル情報（コンプライアンス、環境・人権・労働安全に関する企業活動）の提供を受けた。

■ビジネスパートナーホットラインの設置

当社は、2013 年度から、サプライヤーに対して、書面、E メールでの相談窓口を運用している。

8. 教育・研修

資生堂は、「資生堂グループ倫理行動基準」またはそれに関連する方針やルールについて、階層別研修といった各種社内教育を実施し、従業員の理解の深化に取り組んでいる。

■日本国内グループ従業員

日本にある事業所においては、各部に人権啓発推進委員会をおき（営業部門 21 支社・事業部、営業以外 83 部門、合計 268 名）、その委員対象に人事部が研修を行い、その各委員が所属部門で人権研修を行う仕組みとなっている。2018 年度は、日本国内の全グループ会社全従業員について、「モラルハラスメントのない明るい職場づくり」をテーマに研修を行った。（日本での受講率 95%）

■海外グループ従業員

海外地域本社に対しては、人権方針・英国現代奴隷法の声明についての認識、人権課題への対応の必要性についての共有を図ることを目的に、グローバル本社人事部門、サステナビリティ部門が米州地域本社、欧州地域本社（EMEA）、アジアパシフィック地域本社（SAPAC）、トラベルリテール地域本社（TR）と人権ミーティングを実施した。

■サプライチェーン

グローバル本社の購買部門と取引のある 295 社*を対象に、「ビジネス全体での人権への取り組み」をテーマとした説明会、或いは文面での以下説明を実施した。具体的にはサプライチェーンにおける“責任ある調達”の実現を目指したサプライヤー行動基準改訂の意図・変更点を説明するとともに Sedex の有効性について解説した。（*対象は 2017 年取引実績のあったサプライヤー）

9. 今後の取り組み予定

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の視点に基づき、自らの事業およびサプライチェーンを通じて人権侵害を生じさせない・加担しないように努める。具体的には、2019 年度も以下の方針、ガイドラインについての改訂を行う予定である。

■「資生堂グループ 人権方針」（改訂）

(<https://www.shiseidogroup.jp/sustainability/human/pdf/policy01.pdf>)
資生堂の新企業理念 THE SHISEIDO PHILOSOPHY に合わせた改訂を行う。

■「資生堂グループ 持続可能な原材料調達ガイドライン」（改訂）

(<http://www.shiseidogroup.jp/sustainability/ethical/policy.html>)
パーム油に続き森林破壊を引き起こすリスク材料である紙についての目標を開示し、持続可能な調達を推進する。また、パーム油はさらなる RSPO サプライチェーン認証取得を拡大し、持続可能なパーム油の調達を推進する。

また、従業員への人権教育では、テーマをハラスメントだけでなく「ビジネスと人権」に拡大していく。対象事業所を日本国内グループだけでなく、主な海外事業所にも展開していく。また、購買部門への「ビジネスと人権」に関する教育も継続していく。

本声明は、当社の取締役会によって承認を得ており、代表取締役 社長 兼 CEO 魚谷雅彦が署名する。

2019 年 5 月 30 日

株式会社資生堂

代表取締役 社長 兼 CEO

魚谷雅彦

2018年の実績

社会とのかかわり

● 「資生堂グループ 持続可能な原材料調達ガイドライン」の策定

2018年6月、パーム油・パーム核油の持続可能な調達について「資生堂グループ 持続可能な原材料調達ガイドライン」を策定し、2020年までの目標を開示しました。

詳細は「責任ある調達 エシカルなサプライチェーンの方針・基準」をご覧ください。

● 「資生堂グループ サプライヤー行動基準」の改訂

2018年4月、法令等の遵守、腐敗防止、人権の尊重、安全かつ健康的な労働環境、環境保全など取引先に求めるために改訂しました。

詳細は「責任ある調達 エシカルなサプライチェーンの方針・基準」をご覧ください。

● サプライチェーン全体でのリスク把握

2018年度はSedex（サプライヤーエシカル情報共有プラットフォーム）を活用することについて1次サプライヤーと協議し、31社45サイトからエシカル情報（コンプライアンス、環境・人権・労働安全に関する企業活動）の提供を受けました。また、サプライヤー295社※1を対象に、「ビジネス全体での人権への取り組み」をテーマとした説明会、あるいは書面による同様の説明を実施しました。具体的にはサプライチェーンにおける“責任ある調達”の実現を目指したサプライヤー行動基準改訂の意図・変更点を説明し、Sedexの有効性を解説しました。

その他、「資生堂グループ サプライヤー行動基準」の遵守状況を確認する「資生堂サプライヤー行動基準遵守アンケート（資生堂独自SAQ※2）」やその他の認定機関の評価結果や国際規格の取得状況を共有しています。

※1 2017年に本社購買部門と取引実績のあるサプライヤー

※2 SAQ: Self-Assessment Questionnaire

種類	内容	2015	2016	2018	2019 目標
資生堂サプライヤー行動 基準遵守アンケート	回答サプライヤー数	214	224	197	—
	回答率(%)	83	90	88	90
Sedex	アクセス権設定サプライヤー数	—	—	31	—
Sedex以外の評価・規格	Sedex以外の評価・規格を取得しているサプライヤー数	—	—	4	—
合計	モニタリングサプライヤー数	214	224	229※	—
	モニタリング率(%)	83	90	89	90

※ 重複しているサプライヤー3社を除く

● 持続可能なパーム油の調達

持続可能なパーム油の調達のために、当社は2010年からRSPO※¹（持続可能なパーム油のための円卓会議）に加盟し、原産地の環境保全と人権に配慮したRSPO認証原料の調達によりリスク低減を図っています。2018年は下記に取り組みました。

- パーム油・パーム核油の持続可能な調達について「資生堂グループ 持続可能な原材料調達ガイドライン」を策定し、2020年までの目標を開示
- パーム油の持続可能な生産を支援するために、パーム油およびパーム由来原料の100%に相当する証書（クレジット）を購入（2020年までの目標を達成）
- インドネシアでパーム油生産農家との対話を実施
- 株式会社資生堂 久喜工場および資生堂ベトナム ベトナム工場でRSPOサプライチェーン認証※²を取得（2019年6月時点で同認証の取得工場は合計7カ所となった）

また、パーム油使用量の推移は以下の通りでした。

パーム油使用量の推移

	2016	2017	2018
パーム油・パーム核油 使用量合計(t)	6,788	8,024	9,750
ブック・アンド・クレーム方式※ ³ (t)	50	75	9,750
ブック・アンド・クレーム方式でカバーされる比率(%)	1	1	100

※¹ RSPO: Roundtable on Sustainable Palm Oil

※² RSPOサプライチェーン認証: RSPO認証原料を確実に受け渡せる仕組みが整っていることの認証。

※³ ブック・アンド・クレーム（Book and Claim）方式: RSPO認証農園で生産されたパーム油・パーム核油の生産量を認証クレジットとして 売買取引する方式。グリーン電力と同じ仕組みで、認証を購入することによりRSPOで認証された油を購入したことと同等とみなされる。

詳細は「責任ある調達 持続可能な原材料の調達（パーム油、マイカ）」をご覧ください。

● 持続可能なマイカの調達

持続可能な鉱物マイカの調達のために、当社は2017年から責任あるマイカのサプライチェーンを目指すイニシアティブRMI※に加盟しました。2018年は下記に取り組みました。

- 調査対象を資生堂グループの用いるマイカに拡大し、様々なサプライヤーを通じて国内外から調達するマイカの情報を収集し始めました。
- インド・ニューデリーで開催されたRMI年次総会に参加。（10月30日-11月1日）
- 現地のマイカ採掘業者との対話を行いました。
- 現地の子供たちの教育体制を改善するためにNGOやRMI加盟企業と協議しました。
- 2019年に取り組むべき活動を議論し策定しました。進捗状況はRMIウェブサイトをご覧ください。

※ RMI: Responsible Mica Initiative

詳細は「責任ある調達 持続可能な原材料の調達（パーム油、マイカ）」をご覧ください。

● ステークホルダーとの対話

持続可能で責任ある調達や事業活動全体での人権尊重のために、資生堂は様々なステークホルダーと環境・社会の両面について対話し、課題の共有や解決に努めています。

NGO・NPOやパーム油小規模農家との対話

2018年8月、パーム油調達における人権課題を把握するために、経済人コー円卓会議日本委員会が主催するインドネシアでのステークホルダー・エンゲージメントプログラムに参加しました。NGO・NPOやパーム油小規模農家との対話を通じて、人権侵害や労働問題が生じるリスクについて理解を深めました。当社が人権尊重の責任を果たす企業となるため、様々なステークホルダーとの対話を倫理的なサプライチェーン構築に反映していきます。

人権専門家との対話

2018年9月、人権専門家（デンマーク人権研究所、人権ビジネス研究所、Verisk Maplecroft）と対話し、当社における人権デューデリジェンスの進め方について助言を得ました。この知見を今後の取り組みに活かしていきます。

詳細は「責任ある調達 ステークホルダーとの対話」をご覧ください。

従業員とのかかわり

● 人権リスクアセスメント

2017年、2019年に国内・海外を含めた資生堂グループ全体で社員向けに「資生堂グループエンゲージメント調査」を行い、差別やハラスメントなど職場における人権リスクを調査しました。

● 従業員向けの通報・相談窓口

社員の人権や労働に関する諸問題について、相談・通報を受けるための相談窓口※を設置しています。

※ 幅広い職場の相談や通報を受け付ける「資生堂相談ルーム」、「資生堂社外ホットライン」、通報案件に特化した「コンプライアンス委員会ホットライン」、役員に関係した通報を受け付ける「監査役への通報メール」を設置。

従業員向けの通報・相談窓口の運用実績（件数には人権以外の相談も含む）

通報・相談窓口	対象	2016	2017	2018
資生堂相談ルーム	国内資生堂グループ従業員	230件	224件	241件
資生堂社外ホットライン	国内資生堂グループ従業員			
コンプライアンス委員会ホットライン	国内資生堂グループ従業員			

● 従業員への人権教育研修

人権課題は多岐にわたるため、人事部・リスクマネジメント部・社会価値創造本部が中心となり資生堂グループ各社と連携して取り組んでいます。「資生堂グループ倫理行動基準」やそれに関連する方針やルールについて、階層別や職種別に定期的な研修教育を行い、従業員の人権に対する理解を深め、人権リスク軽減に努めています。本社役員・国内外部門長を対象としたトップ層研修会、国内事業所責任者・海外事業所責任者を対象とした研修会、事業所社員を対象とした研修会、新入社員を対象とした研修会などを原則として毎年1回開催しています。

経営層への人権教育研修の実績

研修名	対象	目標	2016	2017	2018
人権啓発・企業倫理研修	株式会社資生堂と資生堂ジャパン株式会社の全執行役員	100%	87.1% 27人/対象31人	89.3% 25人/対象28人	— 実施なし

従業員への人権教育研修の目標と実績

研修名	対象	目標	2016	2017	2018
人権啓発研修(人権啓発推進委員向け)	国内資生堂グループ各部署の人権啓発推進委員	—	150人	258人	250人 受講率93%
人権啓発研修(国内社員向け)	国内資生堂グループの社員	100%	92%	93%	95%

その他の人権教育研修実績

	研修名	テーマ	対象	受講者数
2018年11月	ビジネスと人権	ビジネスと人権	海外地域本社の人事担当	4リージョン(欧州、米州、アジアパシフィック、トラベルリテール)

今後の課題

● 人権リスクアセスメントの課題

資生堂グループはこれまで、お客さまや従業員の人権尊重や配慮に努めてきました。しかし、現時点では事業活動全体に関わる各種ステークホルダーにおける人権リスクの全容を解明できていません。資生堂グループの事業活動が及ぼす人権の潜在的なリスクを特定し、それに応じた対策を講じること、そしてリスクをどのようにマネジメントしているかステークホルダーの皆さまへ開示することが今後の課題です。

● 人権リスク軽減の課題

各部門が社内外で行っている人権リスクアセスメント（従業員エンゲージメント調査やサプライヤー向けのパフォーマンス評価）の結果を、人権リスク軽減の各種取り組みに活かすことが今後の課題です。