

4452
か
花

おう
王

(注)「CSR全般～社会貢献、企業と政治の関わり(雇用・人材活用除く)」 「環境」:
花王グループ

【本社】 103-8210 東京都中央区日本橋茅場町1-14-10

【TEL】 03-3660-7111

【設立】 1940.5 【上場】 1949.5 【決算期】 12月

【特色】 トイレタリー国内首位、化粧品でも大手。原料からの一貫生産。独自の物流・
販社システム所有

CSR評価

人材活用	環境	企業統治	社会性
AAA	AAA	AAA	AAA
100.0	94.6	95.8	92.6

CSR基本評価

基本
AAA
92.9

財務評価

成長性	収益性	安全性	規模
A	AAA	AAA	AAA
74.9	80.2	100.0	100.0

CSR全般

CSRの基本的取り組み

【経営理念】 有

【活動のマテリアリティ設定】 有

サステナビリティステートメントで、「エコロジー」「コミュニティ」「カルチャー」を重点領
域に設定

【方針の文書化】 有

(注)サステナビリティデータブックやホームページに記載

【活動の報告】 Web

【第三者の関与】 有 (機関名:KPMGあずさサステナビリティ株式会社)

【英文の報告書】 有

【統合報告書】 有

【ステークホルダー・エンゲージメント】 有 内容報告:行っている

「サステナビリティステートメント」策定時に、外部有識者と花王グループに対する要請
や期待などについて意見交換を実施

【汚職・贈収賄防止】 方針有

「花王ビジネスコンダクトガイドライン」で明記。花王贈収賄防止ガイドライン(14年4月1
日制定)で日本での具体的な運用ルールを施行。海外グループ会社においても、各国
の金額基準を定めた同ガイドラインの運用を開始している

【ISO26000】 活用

【CSR部署】 (専任)ESG戦略部

【CSR担当役員】 兼任有 (ESG委員会委員長:社長執行役員)

【同・CSR業務比率】 過半

【NPO・NGO連携】 有(主な連携先:ETIC、アースウォッチ・ジャパン、(公財)都市緑
化機構、日本NPOセンター、(公財)オイスカ、乳房健康研究会、国際連合児童基金
(UNICEF)、UNFPA)

①ETICの協力により、社会課題をビジネスの手法で解決しようとする若手社会起業
家が、事業を起し加速させるためのキャパシティビルディング支援 ②アースウォッチ
・ジャパンと協働で、海外野外調査研究に教員を派遣し、環境教育への活用を支援
③(公財)都市緑化機構との連携による環境保全プログラムを通じ、緑化に取り組む
市民団体へ助成支援

【CSR関連基準】 国連GC、OECD多国籍企業GL、GRI-GL、ISO26000、日本経
団連:企業行動憲章、ILO中核的労働基準、責任投資原則、国際統合報告FW、
SDGs、国内業界団体基準(日本石鹸洗剤工業会(自主基準)、日本化粧品工業連
合会(自主基準))、国際業界団体基準(コンシューマーズフォーラム、国連女性の
エンパワーメントの原則)、RSPO

【CSR関連・表彰歴】

(16年度)①World's Most Ethical Companies(Ethisphere Institute主催)②第
3回女性技術者育成成功労賞(一社)技術同友会:多くの女性技術者を長年育成する
とともに、育成活動の定着を図り、女性の職域を拡大した取り組みに対して)

(17年度)③World's Most Ethical Companies(Ethisphere Institute主催)④
コーポレートガバナンス・オブ・ザ・イヤ-2016(日本取締役協会主催。コーポレートガ
バナンスを上手に使い、改革し、健全な成長を実現していることが評価)

ESG・SRI・CGコード

【ESG情報の開示】 開示

【機関投資家・ESG調査機関等との対話】 行っている

【SRIインデックス等への組み入れ】 DJSI、FTSE4Good、Ethisphere Sustainability、
MS-SRI、MSCI ESG Leaders、CDP、FTSE Blossom Japan、MSCIジャパン
ESGセレクトリーダーズ、MSCI日本株女性活躍指数(WIN)、ECP1(Sense in
sustainability)、EuronextVigeoEiris120

【SRI・エコファンド等】 ①日興アセット「日興エコファンド」②三菱UFJ国際投信「三菱
UFJ SRIファンド」

【相談役・顧問制度】 無

未導入の理由:必要でない

【社外取締役による経営者評価】 行っていない

CSR調達

【CSR調達の実施】 行っている

【調達方針、労働方針、監査方針等の基準】 開示

【CSR調達に関する調達先監査・評価】 有

【取引全般に関する基本方針】 有

【CSR調達に関する具体的な取り組み】 法令や社会規範の順守、労働・人権問題の取り組
み等を含む「調達先ガイドライン」を設定し、サプライヤーにセルフアセスメントを求め、
基準に満たないサプライヤーには、改善に向けた取り組みを実施している。また、情
報共有とパートナーシップ強化のため、毎年「取引先懇談会」を実施し努めている

【紛争鉱物の対応】 対応

【紛争鉱物対応内容】 一次サプライヤーに調査

【紛争鉱物の取り組み】 ①米証券取引委員会(SEC)金融規制改革法(ドッド・フラン
ク法)紛争鉱物条項の実施規則にかかる調達品目の調査 ②紛争鉱物条項の実施
規則に該当する可能性のある調達品の一次サプライヤーに対し、紛争鉱物について
調査 ③ユーザー企業の自社に対する調査に応じ、RBA/GeSI紛争鉱物報告テン
プレートにて回答

社会課題解決の取り組み等

【SDGs】 参考している

【SDGsの対応】 目標3/目標5/目標6/目標7/目標8/目標9/目標10/目標12/
目標13/目標14/目標15/目標16/目標17

【今後のSDGs】 事業戦略や商品開発などのビジネスにESGの視点を組み込み、社
会のサステナビリティに貢献していく。特に、関連事業とかかわる分野で、長期的な
成長や企業価値向上に向けた投資と位置づけ、SDGsに貢献する

【CSVの取り組み】 行っている

【BOPビジネスの取り組み】 行っている

【CSV・BOPビジネスの位置づけ】 将来のビジネスチャンス

【CSV・BOPビジネスの具体例】 ①CSV:地域高齢者の健康づくり活動に取り組む
NPOと連携し、花王の健康への知見やリソースを活用してもらうとともに、歩行や内臓
脂肪など測定会を実施し、健康度の数値化を健康意識の向上につなげてもらう。測
定により得られたデータは研究開発に活用 ②BOP:インドネシアでの衣料用洗剤、ボ
ディソープ、オムツをサニエット(小袋)で販売

【コミュニティ投資の取り組み】 行っている

【コミュニティ投資の具体例】 ①インドネシアの小学校で環境と衛生を一体化した教育
プログラムを実施。衛生の項目ではボリエリ泡ハンドソープを用い約2,600人の児童が
正しい手洗いについて受講。児童を通じ、プログラム内容とサンプル商品の家庭へ
の普及を見込む ②日本での長年わたる初経教育の知見を生かし、中国の工場立
地地域において生理用品「ロリエ」を用いた初経教育の支援活動を実施

【プロボノ支援の取り組み】 行っている

【プロボノ支援の具体例】 企業で働きながら個人がそのスキルを生かしてNPO等の取
り組みを支援できるような仕組みを推進している団体の活動を社員に案内し、参加を
募っている

【海外での課題解決の活動等】 ①タイ北部の森林減少に起因する環境問題を改善
するため、(公財)オイスカと協働し「タイ北部FURUSATO環境保全プロジェクト」を
展開。地域の環境保全、貧困対策、雇用創出につながった ②ベトナムの山間部、農
村部の衛生環境向上のため、ユニセフと連携して「学校衛生プロジェクト」を実施。
衛生教育を学校から家庭、コミュニティに広げ地域の生活向上を目指す ③中国政
府機関と協働で、節水キャンペーンを実施。中国各地の大学とも連携して啓発活動
を推進

ガバナンス・法令順守・内部統制

取締役

【人数】 7人 【代表者数】 3人 【女性役員】 0人

【社外取締役】 3人

監査役

【人数】 5人 【社外監査役】 3人

株主

【株式数】 495,000千株 【株主総数】 52,986人

【特定株比率】 29.9% 【浮動株比率】 6.1%

【所有者状況】 政府・地方公共団体 0.00%、金融機関 33.39%、金融商品取引業者
3.84%、他法人 3.81%、外国法人等 47.79%、個人他 11.16%

企業倫理

【方針の文書化・公開】 文書化・公開

【社員の行動規定】 有

(注)16年4月に花王ビジネスコンダクトガイドラインを自社Webサイトに掲載、17年7月に
花王ビジネスコンダクトガイドラインケースブックの改定版を自社Webサイトに掲載

法令順守

【部署】 (専任)コンプライアンス推進部

IR

【部署】 (専任)IR部

内部通報・告発への対応

【内部通報・告発窓口】

社内: 設置済み

社外: 設置済み

【通報・告発者の権利保護規定】 制定済み

【化学】

【公益通報者保護法ガイドライン】 参考にしている
 【通報・告発】 16年度 17年度
 件数 253 286

国内・海外での法令違反等

	(件数)15年度	16年度	17年度
【国内での法令等に関わる事件等】			
公取からの排除措置命令等・他	0	0	0
不祥事などによる操業・営業停止	0	0	0
コンプライアンスに関わる事件・事故で刑事告発	0	0	0
【海外での法令違反等】			
価格カルテルによる摘発	0	0	0
贈賄による摘発	0	0	0
その他の摘発	0	0	0

内部統制への取り組み

【委員会】 設置済み(2005年9月)
 【内部監査部門】 有
 【内部統制の評価】 有効(2017年12月)
 【CIO】 情報システム部門統括執行役員がその役割を担っている
 【CFO】 会計財務部門統括執行役員がその役割を担っている
 【情報セキュリティポリシー】 策定済み
 【情報セキュリティ監査】 内部:定期的 外部:監査法人の会計監査の一環としてシステムレビューを年2回実施。セキュリティに関する項目も含まれている
 【ISMS】 無
 【プライバシーポリシー】 制定済み

リスクマネジメント等への取り組み

【体制】 有
 【基本方針】 有
 【対応マニュアル】 有
 【責任者】 代表者に準ずる取締役
 【BCM構築】 有
 【BCP策定】 有
 【BCP想定】 地震/感染症大流行

【取り組み状況】 ①リスクと危機の管理は「リスク・危機管理委員会」において、必要な管理体制の整備と運用計画を定めている ②全社的に重要なリスクをコーポレートリスクとして定め、責任者(執行役員)がこれらコーポレートリスクを適切に管理している ③危機発生時には、コーポレートリスクについては責任者が、その他リスクについては所管部門または子会社・関係会社を中心として対策組織を立ち上げ、さらに、グループ全体に対する影響の重大さに応じて、代表取締役社長執行役員等を本部長とする対策本部を設置し、被害・損害をできる限り小さくするために、迅速な対応を行うようにしている

雇用・人材活用

基礎データ

【従業員】	合計	男	女			
従業員数(人)	16年度 7,195	5,568	1,627			
	17年度 7,332	5,631	1,701			
平均年齢(歳)	16年度 41.2	42.0	38.5			
	17年度 41.0	41.7	38.6			
勤続年数(年)	16年度 18.3	19.4	14.5			
	17年度 17.4	18.4	13.9			
平均年間給与(円)	16年度 7,984,000	17年度 7,804,000				
臨時雇用者数(人)	16年度 437	17年度 469				
連結従業員数(人)	16年度 33,195	17年度 33,560				
外国人従業員数(人)	16年度 81	17年度 86				
連結外国人従業員数(人)	16年度 11,207	17年度 11,360				
(注)16年度・17年度(外国人従業員数:外国籍を有する社員数。連結外国人従業員数:国内連結会社の外国籍を有する社員数+海外連結会社の日本人以外の従業員数)						
【年齢別】(人)	合計	男	女			
30歳未満	1,934	1,475	459			
30~39歳	1,672	1,118	554			
40~49歳	1,467	1,075	392			
50~59歳	2,978	2,651	327			
60歳以上	5	5	0			
(注)18年6月1日時点:雇用保険適用事業場ベース(正規社員のみ)						
【新卒採用】	合計	大卒計	大卒男	大卒女	短・専門	高卒・他
17年4月入社	268	155	100	55	4	109
18年4月入社	302	163	103	60	1	138
(注)単体雇用ベース						
【中途採用】	合計	大卒計	大卒男	大卒女	他男	他女
16.4~17.3	162	63	30	33	81	18
17.4~18.3	103	65	38	27	28	10
(注)対象期間は、いずれも1~12月。単体雇用ベース						
【離職者数】	合計	早期	自己	会社	転籍	他
男	74	37	32	0	0	5
女	24	4	15	0	0	5
男女計	98	41	47	0	0	10
2017年4月~2018年3月以外の1年間 (注)17年1~12月						
【新卒入社者の定着状況】	男女計(人)	男(人)	女(人)			
2015年4月新卒入社者	264	195	69			

	うち2018年4月在籍者	253	187	66
多様な人材活用				
【役職登用状況】	女(人)	男(人)	外国人(人)	女性比率(%)
管理職	381	2,072	10	15.5
うち部長職以上	33	402	1	7.6
役員	3	32	0	8.6
うち執行役員	2	24	0	7.7
2017年12月現在				

【多様な人材の管理職比率の目標】 女性:花王グループ全体で20年までに30.0%
 (注)【役職登用状況】【多様な人材の管理職比率の目標】:社員全体と管理職における性別割合をできるだけ近づけることが最終目標。目標値は次のマイルストーンとして設定

【多様な人材登用推進の専任部署】 有(D&I推進部/2000年6月)
 (注)社員の多様性の推進
 【退職した社員の再雇用制度】 予定
 【65歳までの雇用】 全員雇用
 【LGBTへの対応】 基本方針:有
 【LGBTへの取り組み】 行っている
 ①企業行動指針に「差別しない」ことの明記 ②人事責任者および社員向けセミナーの実施(継続) ③全社向け啓発ニュースレター発行(継続) ④美容販売員への啓発リーフレット配付と教育 ⑤多目的トイレの表示変更 ⑥全社員向けeラーニングの実施
 【推進のための基本理念】 ダイバーシティから生まれる活力が事業の発展を支えるとの認識に立ち、文化・国籍・信条・人種・性別等の多様性を尊重する
 【経営方針・トップコミットメント】 世界の消費者のための革新的な製品やサービスの創造に挑戦する社員を増やすために、多様な社員が互いの違いを認め、それぞれの個性が意味を持つ響き合い、新たな創造を生み出すような風土づくりに取り組んでいく
 【推進の中長期ビジョン】 顧客の多様性を花王グループ社内が鏡のように映し出している。そして社員一人ひとりが花王ウェイ(企業理念)を実践することで、創造性を発揮して活躍している。その力を結集し、革新的な商品を顧客に提供する
 【推進の取り組み】 各部門・関係会社ごとにD&I推進計画を立案し、実行・確認・再計画する仕組みを16年より実行中

人権・労働問題

【人権尊重・差別禁止の方針】 有
 【人権デューデリジェンス】 行っている
 【人権尊重・差別禁止等の取り組み】 15年6月に花王人権方針を策定・公開し、事業活動全体を通じて人権を尊重することに努めている。毎年、社内研修を通じた啓発や、人権に関するリスクアセスメントを実施。17年からは広告表現における人権視点でのチェック体制も整えている
 【ILO中核的労働基準】 尊重している
 社員の自由及び団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、雇用及び職業における差別の排除
 【発生した労働問題・対応】 16年より毎年、人権に関するリスクアセスメントを工場はSedexを活用、工場以外は人権チェックリストを作成し実施している。これまでの、改善すべき点はいくつか発見されたが、人権侵害に関するリスクは発見されていない

障害者雇用

【障害者雇用】	15年度	16年度	17年度
実人数(人)	452	455	455
障害者雇用率(%)	2.12	2.09	2.08
(注)国内関係会社全体(法定対象会社)の雇用率。単体の17年度雇用率は2.28%			
【特例子会社】 有(花王ビオオー)			
【障害者雇用の取り組み】 17年に特例子会社にて新規事業を開始し、採用を拡大。障害者社員への支援として、全社的な相談対応体制を整備し、社員へ定期的に障害状況を確認し必要に応じて個別対応を実施。職場への啓発として、障害者支援の各種ツールをまとめたポータルサイトを全社向けに公開。毎年9月を啓発月間とし、啓発ニュースレターの発行や特例子会社の見学会等、障害の理解促進に取り組み中			

人事・評価制度

【能力・業績評価基準】 公開
 【能力・評価結果】 従業員本人に公開
 【1人当たり教育研修費用】 把握している
 【従業員の満足度調査】 行っている
 【海外等での人事・評価制度】 グローバルで統一された制度あり
 【海外等での人事・評価制度例】 人材開発基本方針により人事制度の基本理念をグローバルで共有し、ポジション評価と報酬の市場比較やバランススコア、MBO、コンピテンシーによる評価等を主要企業に導入。13年から日本・欧米・アジアの評価制度を標準化。13年にグローバル共通の能力・キャリア開発支援の仕組みを各国で順次導入・運用開始。コーポレートユニバーシティの設置により、研修体系をグローバル共通化。15年11月にグローバル人事情報システム稼働。今後も人材育成をグローバル共通で行うためのインフラ議論の場を整備し、人材のグローバル活用・活躍の場を提供。ダイバーシティ&インクルージョンを全世界で展開していくために、海外各社へ実態調査をふまえ、現在、海外を含めたグループ全体での推進体制を構築中

ワーク・ライフ・バランス

【産児・育児】

	15年度	16年度	17年度
産児休暇	産前8週間・産後8週間 健保3分の2給付(休職により世帯収入がゼロになる場合は100%支給)		
配偶者の出産休暇制度	有(2年(うち開始5日間は有給))		
育児休業(最長)	2歳11カ月		
産休取得者数(人)	88	92	84

育休・取得者数(人)	157	161	164
育休・取得率(%)	59.7	55.1	57.5
うち女・取得者数(人)	87	92	83
うち女・取得率(%)	98.9	100.0	98.8
うち男・取得者数(人)	70	69	81
うち男・取得率(%)	40.0	34.5	40.3
(1週間以内・取得者数(人))	67	62	74
(1週間以内・取得率(%)	38.3	31.0	36.8
育児休業復帰率(%)	99.3	100.0	100.0
(注)配偶者の出産休暇制度は、育児休業で対応(男性社員は配偶者出産日よ育児休業取得可)			

【産休・育休取得の取り組み】 パートナーとともに参加できる育児休業復職前セミナー、育児中の男女社員による情報交換のためのランチミーティング、男性社員向け育児講座、希望時期の復帰を支援するための企業内託児所設置等

【看護・介護】
看護休暇(最大) 最大40日(特別休暇を利用)
介護休暇(最大) 最大40日(特別休暇を利用)
介護休業(最長) 2年

	15年度	16年度	17年度
介護休業取得者数(人)	1	4	4

(注)介護休業制度は、対象家族1人につき年間5日・半日単位で取得可能。さらに、最大40日の私傷病特別休暇の利用と有給休暇の消化により、2~3か月の休暇が可能となるため、介護休業までに至る事例が少ない

【3歳~就学前の子を持つ社員利用可能制度】 短時間勤務制度/フレックスタイム制度/始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ/所定外労働をさせない制度/事業所内託児施設の運営/育児サービス費用を補助する制度

【特筆すべき両立支援制度】 ①両立支援制度を当たり前に利用できる風土の醸成を目指し、休業前・復帰前・復帰後面談を実施。社内託児施設を設置し、社員が希望する時期に復職できるように対応。育児・介護休業取得により世帯が無収入になる場合、給与100%を補填 ②最大40日の私傷病特別休暇があり、家族の看護・介護に利用可能 ③将来の介護予測と詳細な実態の把握を行い、支援計画を立案・実行。支援方針を定め、制度の認知と相談窓口の周知を徹底し、介護を隠さず支え合う風土の醸成を目指す。外部識者による介護講演会や相談会、社員向け介護ハンドブックの作成、人事担当者向け相談マニュアルの作成・公開、新任マネージャー研修でのケーススタディによる理解促進等を実施

賃金・休暇・諸制度

【30歳平均賃金】 316,989円
【うち最高】 395,200円 【うち最低】 230,300円
【総労働時間】 1,967.3時間/年
【残業時間】 19.5時間/月
【残業手当】 62,220円/月(残業、休日労働、深夜業手当)
【残業削減の取り組み】 行っている
残業の事前申告、就業管理システム(就業時間のセルフマネジメントおよび上司によるチェック等)、長時間労働の多い社員・部署へのヒアリング、フレックスタイム制度の導入、一定の時間超過者との面談実施等

【有給休暇】	付与日数	取得日数	取得率(%)
15年度	18.8	12.4	65.8
16年度	18.8	13.5	71.7
17年度	18.8	13.7	72.8

【ボランティア休暇・休職】	15年度	16年度	17年度
ボランティア休暇	有	3	4
同休職	無	—	—
青年海外協力隊	無	—	—
マッチング・ギフト	有	—	—

【勤務柔軟化への諸制度】 フレックスタイム制度/短時間勤務制度(妊娠・育児・介護に対する時間短縮勤務、最大2時間まで短縮可能。子が小学校3年生修了まで使用可能。介護は1年間(場合により1年延長可)/半日単位の有給休暇制度/時間単位の有給休暇制度(1年間に5日分)/在宅勤務制度/サテライトオフィス/保育設備・手当(本社内にて託児所を開設(11年9月)/裁量労働制度(研究員・表現制作担当の一部が対象)/副業・兼業許可制度/月間フレックス(就業時間の管理を月単位に移行(より柔軟でメリハリのある働き方の実現)/所定外労働・深夜業の免除/フレキシブル勤務(育児・介護事由により週3日・半日・在宅半日のいずれかを選択可能)

【インセンティブ向上への諸制度】 資格・技能検定の取得奨励制度(eラーニング・通信教育等の受講費用、TOEICやeco検定の受験費用の補助)/社内公募制度/FA制度/国内留学制度(社内にて指名・選抜後、社費で派遣)/海外留学制度(社内にて指名・選抜後、社費で派遣)/特別な成果に対する表彰・報奨制度(勤務発明等に対する報奨制度あり)。社員に多大な貢献をした者に対して表彰/キャリアアップ支援制度(eラーニング・通信教育等によりキャリアアップを支援)/ストックオプション制度(一部の上級管理職層以上)

労働安全衛生

【生産部門等】 有
【労働安全衛生マネジメントシステムの構築】 有
【主な取り組み】 「労働安全衛生」「保安防災」の活動方針を、花王レスポンスブルーケア方針に明確に定め、RCの推進体制に基づいて実施。災害や事故の発生状況・原因を把握分析し、再発防止に役立てている
【労働災害】
労働災害発生率
15年度 0.61
16年度 0.67
17年度 0.55
【メンタルヘルス】
休職者数(人)
15年度 25
16年度 61
17年度 63
【メンタルヘルスの取り組み】 メンタルヘルスの4つのケアを推進するとともに、ストレスチェックの高ストレス者に関しては、全員に対しアプローチを実施。今後は職場環境

改善に注力する
【労働安全衛生・表彰歴】
(16年度)①健康経営銘柄に選定(経済産業省主催、従業員などの健康管理を経営的な視点で戦略的に取り組んでいる企業として)②健康経営優良法人ホフ1500選定(経済産業省主催、特に優良な健康経営を実践している企業として)
(17年度)①健康経営銘柄に選定(経済産業省主催、従業員などの健康管理を経営的な視点で戦略的に取り組んでいる企業として)②健康経営優良法人ホフ1500選定(経済産業省主催、特に優良な健康経営を実践している企業として)

消費者・取引先対応

【対応部署】 (専任)生活者コミュニケーションセンター
【商品等の安全性に関する部署】 (専任)品質保証本部
【クレーム対応】 (マニュアル)有 (DB)有
【ISO9000S】 取得割合(%) (算出基準)
国内 90.0 (生産事業所件数ベース)
海外 70.0 (生産事業所件数ベース)
【その他の品質管理】 有
ISO22716、HACCP、ISO22000、FSSC22000、行政による認証や許可

社会貢献

【組織と支出】
【担当部署】 (専任)社会貢献部
【社会貢献活動支出額】 (単位:100万円)
15年度 16年度 17年度
総額 — — 1,372
うち寄付金 — — —
マッチング・ギフト — — —
うちその他 — — —

事業事例

【地域社会参加】 ①工場立地地域で著名音楽家を招き、花王ファミリーコンサートを実施(17年は栃木県、和歌山県、山形県、愛媛県で実施)②国内工場で見学見学を実施し、約7万6,000人が参加。また小学校3年生と5年生の社会科の単元と連動した学習型見学プログラムを用意し教育現場で活用してもらう③各事業場で、清掃活動の実施、交通安全運動や地域のイベント・祭礼などへの協力、地域学校のイベント時に駐車場を開放する施設開放など、さまざまな地域貢献活動を実施

【教育・学術支援】 ①次世代育成活動の一環として出張授業(手洗い講座、お掃除講座、環境講座、UD講座)を843人の社員が講師となり145校で実施 ②NPO法人アースウォッチ・ジャパンと協働で「花王・教員フェロシップ」を実施。小・中学校の教員に海外野外調査に参加する機会を提供、環境教育に生かしてもらった。参加教員により、学校での児童生徒に向けた授業等が実施された ③理科教育支援のため、第15回高校生科学技術チャレンジ(JSEC2017)に協賛、花王賞等受賞者と自社研究員の交流機会として「スタディツアー」を開催

【文化・芸術・スポーツ】 ①(公財)花王芸術・科学財団を通じ、芸術文化活動への助成を実施(17年度は4,280万円) ②日本の音楽界の将来を担う人材を発掘・育成する「東京音楽コンクール」を主催 ③新国立劇場シーズンオペラをはじめ、オーケストラ4楽団を支援、美術展を協賛

【国際交流参画】 ①社員の寄付組織である花王・ハートポケット倶楽部を通じて国際協力NPO等を支援 ②アジアでの衛生教育のため、ベトナムで、ユニセフと連携して「学校衛生プロジェクト」を実施し、衛生施設の設置や改善、衛生指導を通じ現地の生活の衛生状況を向上させた。またタイ、インドネシア、台湾などで手洗い講座を実施し、社員が講師となり生徒と交流した ③環境教育の一環として国際こども環境絵画コンテストを開催。世界各国から作品募集を行い、上位入賞者は日本における表彰式に招待

【東日本大震災復興支援】 行っている
【復興支援の具体例】 ①東北3県の新聞社が展開する「スマイルとくまプロジェクト」に協賛。社員の仮設住宅訪問や花植活動を通じ、現地で交流 ②地域高齢者の健康づくりを行うNPOと連携し、地域の健康を住民同士で支え合うためのリーダーの養成講座を支援 ③東北の自立的復興の支援のため、企業連合体「みちのく復興事業パートナーズ」に参画。生活者支援と地域の基盤づくり・仕組みづくりの支援の両面で復興をサポート

【他復興支援】 行っていない

企業と政治の関わり

【税金に関する基本姿勢】
【納税倫理規定】 有
【政治献金・ロビー活動】
【政治献金・ロビー活動等支出額】 (単位:100万円)
15年度 16年度 17年度
総額 0 0 0

環境

【組織と情報開示】
【担当部署】 (専任)経営サポート部門RC推進部
【担当役員】 兼任有(経営サポート部門統括執行役員)
【同・環境業務比率】 半分以下
【方針の文書化】 有 【HP上の公開】 有
【環境会計】 有
【費用と効果/金額把握】 環境wegsガイドラインに準拠して把握
【公開の有無】 公開 【会計ベース】 本体、すべての国内子会社、生産事業場を

有する一部の海外子会社の連結

パフォーマンス

【環境保全コスト】 (単位:100万円)

	16年度		17年度	
	投資額	費用額	投資額	費用額
事業エリア内コスト	2,182	6,571	2,855	7,251
上・下流コスト	579	2,680	579	2,695
管理活動コスト	0	1,385	4	2,292
研究開発コスト	1,335	3,994	2,403	4,512
社会活動コスト	21	151	21	145
環境損傷対応コスト	0	11	0	11
合計	4,117	14,792	5,862	16,906

【環境負荷量】

	16年度	17年度
総エネルギー投入量(GJ)	18,500,000	18,900,000
特定管理対象物質投入量(t)	203,500	245,000
水資源投入量(m ³)	17,200,000	17,300,000
温室効果ガス排出量(tCO ₂ e)	1,041,000	1,058,000
特定化学物質排出量・移動量(t)	1	1
廃棄物等総排出量(t)	119,000	123,000
総排水量(m ³)	11,200,000	10,900,000
NO _x (t)	544	521
SO _x (t)	72	76
総エネルギー投入量(原油換算:千kl)	477	488

【環境保全対策に伴う経済効果(実質効果)】 (単位:100万円)

	16年度	17年度
費用削減額	4,297	3,249
収益額(リサイクル等)	610	770
合計	4,907	4,019

【スコープ3】 集計

	16年度	17年度
温室効果ガス排出量(tCO ₂ e)	11,225,000	11,423,000

(注)原料購入+製品輸送+使用(消費者)+廃棄(消費者)。集計範囲は花王グループ

管理体制

【環境監査】 定期的に実施(内部監査:年2回 外部監査:年2回)

(注)ISO14001およびレスポンスフル・ケア監査

【EMS構築】 ISO14001認証取得

(注)ISO14001を認証取得し、かつレスポンスフル・ケアのマネジメントシステムを運用

【ISO14001】

	取得割合(%)	(算出基準)
国内	99.7	(生産量ベース)
海外	92.1	(生産量ベース)

環境リスクマネジメント

【環境リスクマネジメントの取り組み】 環境・安全の基本理念と基本方針、花王レスポンスフル・ケア方針のもとにレスポンスフル・ケア活動を推進している。目標設定、進捗管理、監査、マネジメントレビュー、教育を継続的に実施している

【事業活動での環境汚染の危険性】 可能性有

【将来発生の可能性がある巨額費用の準備】 有

【環境影響評価(アセスメント)】 義務づけ/独自取り組み

頻度・内容:年1回、消費者の使用場面を含めたLCA全体でのCO₂排出量や水使用量を算出し、削減を推進

【土壌・地下水等の把握状況】 数量等を把握・公開

【水問題の認識】 経営に影響

取水制限(豊橋工場)、高潮による水質悪化(酒田工場)

【水問題の取り組み】 工場における水の再利用、雨水の活用、排水処理、節水商品のグローバル展開、CDPサプライチェーンサプライヤーによるサプライヤーの水調査・管理、貯水槽の設置(豊橋工場)

環境関連法令

【国内】 ①廃棄物処理法 ②フロン排出抑制法

【海外】 ①中国水質汚染防止処理法 ②中国新化学物質環境管理法

【環境関連法令違反等】 (件数)

	16年度	17年度
環境関連法令違反	有(3)	有(11)
環境問題を引き起こす事故・汚染	無	無
環境問題に関する苦情	無	無

(注)花王サステナビリティデータブック2018に詳細の記載あり

その他環境関連指標・取り組み

【グリーン購入】 GPNガイドラインののって実施

(注)自社指針にGPNガイドラインも盛り込んでいる

【事務用品等のグリーン購入】

	16年度	17年度
比率(%)	78.1	84.2

対象:紙・文具

(注)日本花王グループ

【原材料調達】

グリーン調達:包括的なガイドラインを定め実施

取引先対応:取引先等へ指導/取引先等の評価

具体例:①環境、安全、法令と社会規範の順守、人権・労働問題の取り組み等を定めた「調達先ガイドライン」を制定し、サプライヤーへ順守状況のセルフアセスメントを依頼。基準に満たない場合は訪問して課題を共有し、改善へ向けた取り組みを実施。アセスメントの結果はデータベース化し、調達担当者の調達先評価を支援するオンラインシステムとして構築 ②環境面や社会面の課題に配慮した原材料調達を目指す原材料調達ガイドラインを作成

【環境ラベリング】 自社独自基準による環境ラベル実施

自社独自ラベル:29%(日本国内消費者向け製品の売上高における比率)

(注)自社の定める表示基準をクリアした製品については、「いっしょにeco」マークをパッケージに表示

【環境ビジネスの取り組み】 行っている

低温定着トナーバインダー、改質ポリ乳酸樹脂、鋳物鋳造用紙ベース湯道管

【容器包装削減の取り組み】 有

3R+バイオマス原料の使用の推進。樹脂使用量の少ない包装や紙等のCO₂排出量の少ない素材への切り替え。詰め替え・付け替え用製品の品目拡大の推進

【カーボンオフセット商品等の取り組み】 行っていない

【環境・表彰歴】

(16年度)①CDPウォーター2016Aリスト(CDP、水資源保全に関するステークホルダーとの協働活動) ②地球温暖化防止活動環境大臣表彰(環境省、地球温暖化防止につながる消費者への継続的な環境コミュニケーション活動)

(17年度)①CDP気候変動、水、森林でA-評価(CDP、各活動領域に対して)

②Eco Factory Award 2017(Ministry of Industry of Thailand)による、Eco Factory基準で高スコアを獲得した企業として)

地球環境保全への取り組み

【気候変動対応の取り組み】 行っている

【再生可能エネルギーの導入】 行っている

①ロジスティックセンターおよび和歌山研究所に太陽光発電パネルを設置し、再生可能エネルギーの導入に取り組んでいる(18年は愛媛、栃木、タイにも導入) ②花王ドイツ、花王マニファクチャリングジャーマニー、モルトンブラウン等4子会社におけるすべての購入電力を再生可能エネルギー由来に置き換えた(18年は小田原、愛媛、川崎、栃木、鹿島も低CO₂電力の購入を計画)

【環境分野に関する中期計画】 有

【CO₂排出量等削減への中期計画】 有

【中期計画の内容】 ①20年に、05年比35%削減(日本消費者向け製品の全ライフサイクルベース、売上高原単位) ②20年に、05年比35%削減(グローバルすべての拠点のスコープ1+2を対象)

【COP21(パリ協定)】 検討中

【生物多様性保全への取り組み】 事業活動による影響について把握

①「持続可能なパーム油のための円卓会議(RSPO)」に加入し、10年9月よりBook and Claim方式で認証パーム油の購入を開始。11年以降、国内で認証パーム油比率100%を達成。花王グループの消費者向け製品に使用するパーム油・パーム核油を、持続可能性に配慮したミル(搾油工場)まで原産地追跡可能なもののみ購入することを目指す取り組みを進めている ②社員や社会全体の生物多様性保全の啓発のため、NPO法人アースウォッチジャパンの「花王・教員フェローシップ」支援や「みんなの森づくり活動」等を実施 ③急速な森林減少や土壌の劣化が社会問題となっているタイで森林の回復と持続可能な保全を目指す「タイ北部FURUSATO環境保全プロジェクト」を実施

【生物多様性保全プロジェクト】 (単位:100万円)

	16年度	17年度
支出額	222	210

2017年度の環境目標・実績

【CO₂排出量等削減】 ①CO₂排出量(売上高原単位):05年比▲31%(花王グループ)→▲30%/②再生可能電力の拡大→愛媛工場への導入を決定

【エネルギー削減】 ①エネルギー使用量(売上高原単位):05年比▲32%(花王グループ)→▲31%/②LED導入の推進→86%達成

【リサイクル】 最終埋め立て処分率:0.1%以下(日本花王グループ)→0.1%以下(達成)

【廃棄物削減】 ①廃棄物発生量(売上高原単位):05年比▲31%(花王グループ)→▲25%/②リサイクル率の向上→92%(達成)

【その他具体的な取り組み】 水使用量目標(売上高原単位):05年比▲38%、実績:▲43%(花王グループ)。CO₂目標未達の対策として、太陽光パネルの設置、グリーン電力調達の拡大を今後推進する