

## 株式会社コーセーホールディングス

### 現代奴隷法に関する声明

株式会社コーセーホールディングス（以下、コーセーグループ）は、英国現代奴隷法 54 条の定めに基づき、奴隷的な労働を含む奴隷制度に相当する行為や人身取引を防止するための、2025 年度（2025 年 1 月 1 日から同年 12 月 31 日）の事業活動およびサプライチェーンにおける取り組みについて、以下の通り開示します。

#### はじめに

コーセーグループは、全ての事業活動やサプライチェーンに関わる、あらゆる人々の人権を尊重します。また、人権に対する負の影響はあってはならないものだと強く認識し、あらゆる奴隷制度や人身取引が私たちの事業活動やサプライチェーンで行われていないことを確認するための活動を継続的に行っています。

#### 組織と事業活動について

コーセーグループは、「英知と感性を融合し、独自の美しい価値と文化を創造する」ことを企業理念とし、「美しい知恵 人へ、地球へ。」をコーポレートメッセージとする、1946 年に日本で設立された世界的な化粧品会社です。当社グループは株式会社コーセーと、45 社の連結子会社で成り立ち、全世界で 13,000 人以上の従業員を有し、主に化粧品の製造・販売事業を行っています。当社グループの製品は、EC 販売を含め、現在 63 の国または地域で販売し、2025 年度の連結売上高は 3,301 億円です。

株式会社コーセーUK 支店および株式会社アルビオン ロンドン支店は、英国国内で当社グループ製品の輸入、販売、流通を行っています。また、英国では、Tarte, Inc. の製品が流通しています。

その他、当社グループの詳細は、<https://koseholdings.co.jp/ja/>をご参照ください。

## サプライチェーンについて

コーセーグループの調達に関しては、日本を含むアジアや欧州、北米などの各地域のサプライヤー様から原材料を調達し、日本および台湾の自社工場で生産を行っています。また、一部の化粧品は製造委託を行い、完成した化粧品を調達しています。

調達、製造、物流、販売の各ステップでお客さまに対してより良い商品・サービスの提供や、サステナブルな調達へ向けた取り組みを進めるためにも、国内外の多岐にわたるサプライヤー様との連携強化は必要不可欠であり、最も重視する項目の一つです。

サプライチェーンマネジメントに関する詳細は、

<https://koseholdings.co.jp/ja/sustainability/scm/>をご参照ください。

## 方針

コーセーグループは、企業や団体における世界最大の持続可能性イニシアチブである国連グローバル・コンパクトに署名しています（2017）。このコンパクトの主要な原則には、人権尊重、あらゆる形態の強制労働と児童労働の排除が含まれており、私たちはこの責任を果たすべく行動しています。

私たちは独自に「[コーセーグループ行動指針](#)」を策定しています。その中では、社員やサプライヤーを含む取引先、お客さまなど、当社グループに関わるすべての人びとの人権を尊重しながら、創業者である小林孝三郎の座右の銘である「正しきことに従う心」を基盤として、誠実に事業活動を行うことが定められています。

「コーセーグループ行動指針」における人権に関する取り組みを、より強く推進するために、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿って「[コーセーグループ人権方針](#)」を策定し、国際人権章典などの国際規範で定められた原則を遵守し、私たちの事業のいかなる段階や、サプライチェーン上においても、奴隷制度や人身取引などを含む人権侵害が行われていないことを確認するために取り組んできました。また、私たちの持続可能性のための計画を定めた「[コーセー サステナビリティ戦略](#)」の中で、人権尊重の推進を当社グループの基盤とするべきポリシーのひとつとし、実効性のある取り組みを推進しています。

自社グループ社員や社会に対する行動においては、「コーセーグループ行動指針」の遵守を求める誓約を社員と取り交わすだけでなく、毎年コンプライアンス教育を通じた教育啓発活動をおこなっています。サプライチェーンの段階においては、当社グループの調達方針を補完する「[サプライヤー様へのサステナブルな調達ガイドライン](#)」を策定し、サプライヤー様が私たちの人権尊重の取り組みを同レベルで理解できるよう、十分な説明とサプライヤー様の実態の把握を行ってきました。その上で、サプライヤー様より企業の社会的責任（CSR）を果たすという宣言を受けています。

## 人権デュー・ディリジェンス

コーセーグループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則（UNGPs）」の手順に従い、各国の法・規約に基づきながら人権デュー・ディリジェンスを進めています。

これは、当社グループの人権方針に基づき、①「負の影響評価および課題の特定」②「適切な措置の実施」③「モニタリング・追跡評価」④「情報開示」を行い、外部ステークホルダーとのコミュニケーションを図る継続的なプロセスです。

また、コーセーグループでは、万が一人権に関する負の影響が発生した場合、それを軽減・是正するための専用窓口を社内・社外に向けて設置しています。これらのホットラインはいずれも、通報者が不利益を被ることがないよう、機密保持および匿名性を担保しています。人権に関する負の影響が発生した場合は、影響を受けた方々を救済するための措置を速やかに行います。

なお、2025年度は、上記窓口に通報された中で、現代の奴隷制や人身取引への加担を含む、人権侵害に該当する深刻な問題はありませんでした。

これらの人権デュー・ディリジェンスのプロセスは、年に2回、取締役会が監督責任をもち、代表取締役社長が委員長を務める「サステナビリティ委員会」にて、進捗状況等についての報告がなされ、今後の推進に関する決議が行われます。また、「サステナビリティ委員会」の下に設けられた「サステナビリティ推進委員会」に人権尊重に関する取り組みを推進するワーキンググループを設置し、サステナビリティ専門部署、人事部門、購買部門を中心に、通報窓口を管掌する法務部門とも連携しながら、あらゆる事業の段階とサプライチェーンにおいて、現代の奴隷制や人身取引を含む人権侵害が行われないために、モニタリング体制を構築しています。

## リスクアセスメントと評価

コーセーグループの人権デュー・ディリジェンスの4つのプロセスのうち、①「負の影響評価および課題」③「モニタリング・追跡評価」の特定のために、「人権リスクアセスメント」（事業活動が人権に及ぼす潜在的なリスク評価）を実施しています。

これは、当社グループが事業を展開している国ごとの人権リスクについてのデスクトップ調査と共に、国連環境計画金融イニシアチブ（UNEP FI）が策定した人権ガイダンスツールを参考に事業バリューチェーン上で起こりうる顕在的・潜在的人権リスクについて社内にて評価を実施したものです。それに加え、ライツホルダーとのエンゲージメントを通じて得られた社会的視点を含め、国内外での潜在的・顕在的な人権への負の影響の発生可能性、またそれらに対し当社グループが実施している予防・是正措置の状況から、特に重要な人権課題を評価しました。

これらのリスクアセスメントにより、私たちが取り組むべき人権課題として「原料調達サプライチェーン上の人権課題の継続的な把握」「社内ダイバーシティ&インクルージョンおよび職場の人権（特に外国籍社員や多様なジェンダー社員の人権）」は継続的な推進が必要であると判断しました。また、当社グループが人権尊重を通じて社会にポジティブな影響を与えるためには、「多様性に配慮した情報発信や対応（広告・宣伝・接客・商品説明など）」を推進することも重要であると確認されました。

これらは、人権リスクアセスメントを専門とする第三者機関から、当社グループの人権リスク特定のプロセスや取り組み状況、特に取り組むべき課題の客観的妥当性について評価を受けています。

## パフォーマンス評価

### 一 事業活動

コーセーグループ内の全事業拠点を対象（50 拠点・部門）に、人権セルフチェックシートによる調査を実施しました。（回答率 100%）この調査は、各拠点・事業毎の特性により異なる人権リスクと対応策について把握するための定性調査です。また、外国籍社員が比較的多く在籍している自社生産工場に対して、別途、外国籍社員の在籍数、国籍に加え、外国籍社員が不利益を生じないように実施している施策などをヒアリングしています。これらの情報を統合したところ、2025 年度の事業活動において、奴隷制度や人身取引を含む、重大な人権侵害はないことが確認できました。

## 一 サプライチェーン

コーセーでは、取引のあるサプライヤー様のうち、取引額が一定の金額以上をみたす会社を主要な拠点とし、その主要サプライヤー様に向けて、国連グローバルコンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）のCSR 調達セルフ・アセスメント質問表を活用した自己評価アンケート調査（Self-Assessment Questionnaire：以下、SAQ）を毎年行っています。調査の得点率レベルを3レベルに分類し、得点率70%以上は高レベルを示す「3」、得点率50%以上70%未満が「2」、得点率50%未満が「1」としています。そして、得点率の低いサプライヤー様については、SAQ 回答結果を双方で詳細確認を行い、必要に応じて改善要望の実施を行っています。特に、人権・労働課題や環境負荷等の得点率の低いサプライヤー様については、サプライヤー様と現地視察などの打合せを通じ、達成目標の設定等のアドバイスを行い、取り組み結果の報告も依頼しています。

2025年度は、前年度と同様の人権や労働など ESG 全般に関して、161社のサプライヤー様に対してSAQ調査を実施しました。得点率レベル「1」「2」の6社（調査対象総数の3.7%）の人権や労働に関する回答内容を精査しています。また、2025年度には、インドネシアのパームヤシの栽培現場を訪問し、原料メーカー、パームヤシ生産者（小規模農家）と対話を行いました。これらの活動を通じて、2025年12月末時点、全ての主要サプライヤー様においては、奴隷労働や人身取引を含む、重篤なCSR調達リスクは特になくことを確認しています。

なお、「コーセー サステナビリティ戦略」の中では、2030年までに「責任あるパーム油の調達」を100%達成する目標を立てており、2025年度における調達実績は、認証原料の調達とブック&クレーム方式によるRSPO認証クレジットの購入を合わせて、45.4%です。

また、私たちは事業活動やサプライチェーン上の状況を把握するために、Sedex※（Supplier Ethical Data Exchange; <https://www.sedex.com/ja/>）に加入しています。今後も、Sedexの様々なリソースを活用しながら、サステナブルで責任あるサプライチェーンの構築と自社事業活動に向けて、人権課題等の対応に取り組んでいきます。

## 人権に関する教育

コーセーグループでは、「コーセーグループ人権方針」を踏まえ、事業やサプライチェーンにおける現代奴隷制や人身取引の禁止など人権尊重の考え方を社員に浸透させるため、社員に対して各種研修を実施しています。

## 2025 年度実施例

「DE&Iの重要性～バリア（障害）をバリュー（価値）へ～」障がいも多様性の1つとして捉え、価値に変えるための基礎講座（対象：マネジメント層 受講率：100%）
部下の多様性に配慮した「アンコンシャス・バイアス」マネジメントおよび心理的安全性の重要性理解講座（対象：新任管理職・新任リーダー 受講率：100%）
アサーションに特化した管理職研修（対象：株式会社コーセー管理職 受講人数：30人）
ハラスメントに関するeラーニング講座（対象：コーセーグループ社員 受講率：100%）
社内コンテンツを活用したDE&I啓発（対象：コーセーグループ社員 閲覧人数：7,063人）

## 今後の取り組み

コーセーグループでは、「コーセーグループ人権方針」を踏まえ、今後も継続して、私たちの事業活動やサプライチェーン上のあらゆる人々の人権に、奴隷制や人身取引を含む負の影響を及ぼさないための取り組みを進めていきます。

また、人権に関する詳細な取り組みは、[WEB サイト](#)を参照してください。

なお、本声明文は、2015年に制定された英国現代奴隷法54条に従って作成され、2025年12月31日に終了した会計年度の当社の奴隷制および人身取引に関する声明を説明するものです。2026年4月6日に取締役会により承認されました。

2026年4月6日

株式会社コーセーホールディングス 代表取締役会長グループCEO

小林一俊

