

# ダイバーシティ&インクルージョンの推進【10,DMA,LA1,LA3,LA10,LA12】

## 花王のアプローチ

花王はダイバーシティから生まれる活力で社会に新しい価値をもたらしたいと考えています。そのために、社員一人ひとりの多様な個性・価値観を受け止め、全員が熱意と能力を最大限に発揮できる組織の実現をめざしています。

## 社会的課題と花王のアプローチ

ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の推進は社員の創造性・革新性の発揮を後押しするとともに、組織のリスク対応力を高めると考えており、組織・人財開発の中期重点テーマの一つです。

## 方針

意欲ある社員が能力を最大限に発揮して活躍できる風土としくみを整えています。マネジメント層や同僚との円滑なコミュニケーションを通じて醸成された信頼関係を基盤に、安心して業務に打ち込める環境と、属性等にかかわらず、その力を発揮した人が報われる風土・環境づくりに取り組んでいます。

## 体制

グループ全体の方針などについては、役員による人事委員会でも議論します。また、日々のマネジメントにおいてD&I推進を浸透、定着させていくために人財開発会議とD&I啓発活動会議の2つの会議体を通じて、広く情報共有と意見交換、議論を行なっています。グループ会社・部門では、各組織の現状分析に基づいたD&I推進計画を立案・実行し、継続的なレベルアップをめ

ざしています。花王(株)の9事業場と主要関係会社6社の担当者によるD&I啓発活動会議では、年に5回ある啓発月間に関する情報発信や、社員向けイベントの開催報告、最新トピックスに関する情報共有などを行なっています。

これらの会議間で、相互のトピックスを紹介することで重層的にD&Iを推進しています。

## 教育と浸透

D&Iの実践、浸透においては特にマネジャーが重要な役割を担うと考えており、国内各組織にて、マネジャーを対象としたダイバーシティ・マネジメントのトレーニングセッションを2016年から開始しました。2019年までにマネジャー全員が2回以上受講することをめざしています。

→詳細は「具体的な取り組み：多様な人財の活躍支援」

## 中長期目標

国内では性別、障がい等の属性や育児・介護といった家族的責任の有無などによらず、社員が意欲を持って活躍しやすい環境整備と風土醸成に引き続き取り組みます。

これまでは各国・各社で取り組みを進めてきましたが、今後は海外を含めたグループ全体で一丸となって推進する体制を構築していきます。

こういった取り組みを通じて、属性などを越えた社員一人ひとりの個を尊重し、活かせる組織になることをめざします。



### 2016年の実績

花王(株)にグループ全体のD&I推進を牽引するD&I推進部を創設し、活動を強化しました。D&I推進活動をグローバル一体となってより高めていくにあたり、海外各社のD&I推進状況を調査しました。この結果を踏まえて、花王グループにおけるD&I推進のビジョンやアクションプランをグループ全体で共有・推進していきます。

また花王製品の販売を主務とする花王グループカスタマーマーケティング(株)(KCMK)では、社長直轄でD&I推進室を創設し、まずは営業職の女性活躍推進から取り組みを開始しました。

## ステークホルダーとの協働

- ・2010年に国連機関UN Womenと国連グローバル・コンパクトによる女性の社会参画のための国際的なガイドライン「女性のエンパワーメントのための指針」に署名しました。
- ・2015年に日本の女性活躍推進の促進要因などを検討する外部シンクタンクの研究会の企業メンバーとして参加し、2016年の報告書発行、シンポジウム開催を支援しました。
- ・公益社団法人21世紀職業財団やNPO法人J-winに加入し、女性活躍推進に関する先進情報を得るとともに、女性マネージャーやその候補者に経験の場を提供しています。
- ・NPO法人ファザーリング・ジャパンによる、ダイバーシティ・マネジメントができる管理職を養成する事業「イクボスプロジェクト」に賛同し、2015年に「イクボス企業同盟」に加入し、他社との情報交換を社内活動に活かしています。
- ・特例子会社花王ピオニー(株)では職場見学や特別支援学校生の職場訓練を受け入れることで、障がいのある人の就労を支援しています。

## 具体的な取り組み

### 多様な人財の活躍支援

グローバル

- 海外各社のD&Iの現状および課題把握を目的として、17カ国41社を対象に調査を実施しました。調査結果は今後の花王グループでのD&I推進ビジョンとアクションプランの展開に役立てていきます。
- 花王(株)ではダイバーシティ・マネジメント・トレーニング・セッションI(基礎編)を10回開催しました(2016年受講者数327人)。
- KCMKでは女性のキャリア・育成に向けて、若手社員がキャリアのステップをイメージできるよう、D&I推進ポータルサイトを開設。さらに、リーダー育成の取り組みとして、新任女性マネジャーとその上長全員との面談、KCMK社長と新任女性

マネジャーとの座談会を実施しました。

- シニア層が定年退職後も経験や専門性を活かして社内外で活躍・貢献できるよう、新たな職務開発を行なうとともに、シニア職務相談窓口を設置しました。
- LGBTに関する社員の理解促進のため、日本では2015年に続き、2つの事業場において、講演会を開催するとともに、社内研修での説明を実施しました。2016年の新たな取り組みとして、店頭でお客さまと接する機会が多い美容販売員への啓発を強化し、リーフレットを配布して説明を行ないました。また、オフィスの多目的トイレの表示変更により、誰でも使いやすい環境づくりを順次進めています。

#### 花王グループ社員数(正社員)

	合計(人)	男性(人)	女性(人)	女性比率(%)
合計	33,195	16,863	16,332	49.2
日本	21,991	10,861	11,130	50.6
アジア・オセアニア(日本を除く)	7,312	3,922	3,390	46.4
欧米	3,892	2,080	1,812	46.6

#### 花王(株)の状況(正社員)

	2014年	2015年	2016年
正社員(人)	6,664	6,970	7,195
男性	5,188	5,414	5,568
女性	1,476	1,556	1,627
女性社員比率(%)	22.1	22.3	22.6
女性管理職比率(%)	8.5	8.7	14.0
女性役員比率(%)	7.4	8.8	8.8
平均年齢(歳)	42.0	41.7	41.2
男性	43.1	42.6	42.0
女性	38.3	38.6	38.5
平均勤続年数(年)	19.1	18.5	18.3
男性	20.6	19.8	19.4
女性	13.8	14.1	14.5
新卒採用者数(人)	268	264	283
男性	193	195	214
女性	75	69	69
離職率(%)	0.6	0.7	0.5

#### 花王グループ 女性社員の状況

	2014年	2015年	2016年
女性従業員比率(%)			
グローバル	53.0	52.5	49.2
日本	55.3	54.8	50.6
女性管理職比率(%)			
グローバル	27.6	27.5	25.4
日本	10.1	10.4	13.1
女性役員比率(%)			
グローバル	6.4	6.5	6.7
日本	2.6	3.1	4.1

※ グループ一体運営の推進に伴い、2016年にマネジメントの定義を見直しました

※ 役員比率の対象は、花王グループ主要会社(2016年52社)

#### 花王(株)再雇用者数

年	定年退職者数*	うち、再雇用者数	比率
2014	152人	116人	76.3%
2015	125人	94人	75.2%
2016	104人	86人	82.7%

※ 定年退職者数 = 定年退職者 + 再雇用者数

## 障がいへの理解と雇用の促進

日本

花王では、「障がいのある人もない人も共に働き、共に生きる社会を目指して 障がいある社員も働きやすく、働きがいのある職場環境をつくる」という基本方針のもと、通常職場と特例子会社花王ピオニー(株)での障がい者雇用を積極的に推進しています。

### 通常職場での取り組み

- ・ 全社で障がい者雇用への理解を深めるため、9月を啓発月間と定めており、全社向け啓発ニュースレターの発行や花王ピオニー見学を含む「障がいについて知ろうセミナー」などを行ないました。
- ・ 2016年4月に施行された改正障害者雇用促進法に対応し、花王グループの障害者職業生活相談員を対象に「障がい者サポーターミーティング」を開催し、支援体制の強化を図りました。
- ・ 聴覚障がいのある社員のコミュニケーション支援のために、音声文字化ソフト「UDトーク」を導入しました。日常の業務上のやりとり、社内研修、講演会等で活用されています。

### 特例子会社での取り組み

- ・ 2005年10月、障がい者雇用促進を目的に特例子会社花王ピオニー(株)を設立しました。2017年1月現在、知的障がいのある社員19人を含む総勢23人が働いており、主に化粧品やパーソナルケア製品のセット・梱包を行なっています。
- ・ 花王ピオニーは2006年4月の特例子会社認定から、創業10周年を迎えました。設立時からご支援いただいた社内外の関係者を迎え「感謝の会」を開催しました。

花王グループの障がい者雇用率は2.10%と、法定雇用率2.0%を上回っています。

今後は、これまで以上に通常職場での職務開拓に努めるとともに、2017年には障がい者向け職場を拡大する予定です。

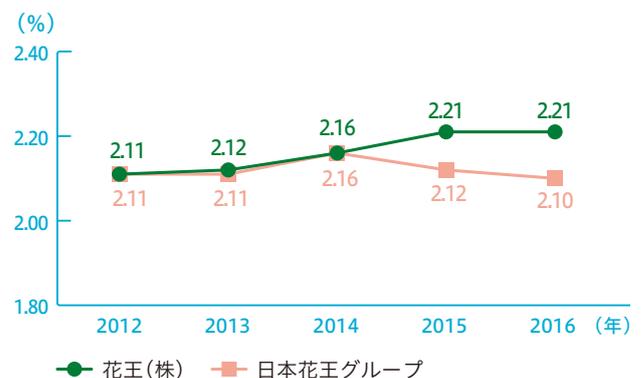


梱包作業を行なう花王ピオニー(株)社員



花王ピオニー(株)創業10周年 感謝の会

### 花王グループ 障がい者雇用率\*



※ 集計範囲

障がい者雇用義務のある国内関係会社11社(花王(株)、花王カスタマーマーケティング(株)、花王フィールドマーケティング(株)、花王プロフェッショナル・サービス(株)、花王サニタリープロダクツ愛媛(株)、花王ロジスティクス(株)、花王ビジネスアソシエ(株)、(株)カネボウ化粧品、(株)エキップ、花王コスメプロダクツ小田原(株)、特例子会社花王ピオニー(株))

## 多様な働き方の実現

日本

### 2016年の取り組み

多様な社員の働き方を支援するため、育児および看護・介護支援制度の改定を検討・実施しました。

また、フレックスタイム制度(7~20時の間で社員が始業・終業を設定できるしくみ)など、多様な働き方に柔軟に対応できる制度の導入や、生産性を高める働き方改革を推進しています。

### 2016年の実績

- ・社員の家族の看護・介護のための特別休暇は、本人の私傷病のための特別休暇制度の中で使用を認めてきましたが、これを「看護・介護特別休暇制度」として独立・新設します。(2017年1月~)
- ・看護・介護のための勤務時間短縮・時差出勤等の利用期間を延長します。(2017年1月~)
- ・花王(株)は、優良な子育てサポート企業として、次世代育成支援対策推進法に基づき、2016年5月に「プラチナくるみん」認定を取得しました。



### 育児支援制度利用実績(日本花王グループ)

		2014年	2015年	2016年
育児休職取得者数 (人)	女性	638	640	612
	男性	106	127	105

### 花王(株)有給休暇取得率

	2014年	2015年	2016年
取得率(%)	70.9	65.8	71.7

### 多様な働き方のための主な制度

- フレックスタイム制度
- 時間単位休暇制度
- 海外赴任者同行休職制度
- ボランティア特別休暇制度
- 看護・介護特別休暇制度
- 育児・看護・介護のための休職制度
- 育児・看護・介護のための勤務時間短縮制度
- 育児・看護・介護のための時間外勤務免除制度など

### 仕事と育児・介護の両立支援の主な取り組み

#### 仕事と育児の両立支援

- F&M(Father&Mother)ミーティングの開催  
(パパ・ママ社員向けの座談会やセミナーなど)
- 育児休職者復職前セミナー(タツノオシゴトセミナー)  
※パートナー同伴を推奨
- 企業内託児施設(メリーズガーデン)の設置
- 休職前・復職前面談
- 育児休職報告書
- eラーニング「仕事と育児の両立マネジメント」  
(マネジャー向け)

#### 仕事と介護の両立支援

- 介護セミナーの開催
- 介護ハンドブックの提供
- 社外介護相談窓口の設置

#### 共通の取り組み

- 各種補助サービスの活用促進
- マネジャー研修・講習等におけるマネジャーの意識啓発
- 啓発ニュースレターの配信
- 仕事と家庭の両立支援ガイドブックの提供