

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。

社会的課題と花王が提供する価値

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。

貢献するSDGs



方針

社員が熱意と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。

これらを通じて、組織と個人の成長の好循環をめざします。

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社の厚生委員会事務局責任者・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。

中長期目標と実績

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、活かせる組織となることで、組織と個人の成長の好循環の実現をめざします。

2017年の実績

D&Iを花王グループ全体で一層、強化して推進するための体制構築に向けた検討を進めました。

社員数が多く、また課題の多い日本を最も注力して取り組むべき地域としながらも、組織の課題と文化が大きく異なる海外各社と一体となった取り組みについて、海外人事責任者と議論を行いました。

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、活動の対象を営業職から店頭美容職に拡大し、女性活躍推進、キャリア支援、両立支援に取り組みました。

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。

・社会全体でのD&Iを推進していくために、行政やNPOなどの取り組み・研究会において事例紹介を行いました。

2017年の主な事例紹介

- ・東京都産業労働局「東京都 介護と仕事の両立支援サイト」
- ・第19回日本医療マネジメント学会学術総会
- ・東京労働局における「働き方改革」推進の取組
- ・独立行政法人国立女性教育会館主催「企業を成長に導く女性活躍促進セミナー」
- ・厚生労働省「仕事と育児の両立支援に係る総合的研究会」(2017年6月-2018年3月)に花王社員が企業実務をよく知るメンバーとして参加

・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。また、障がい者の就労支援を行なう特定非営利活動法人と連携し、就労実習の場を茅場町本社内に設置しました。

具体的な取り組み

多様な人財の活躍支援

- ・2016年に実施した海外各国でのD&Iの現状と課題に関する調査結果をもとに、2017年は国内・海外でフォーカスする項目について、社内各関係者間で意見交換と議論を継続しました。
- ・花王(株)ではマネジャー向けのダイバーシティに関するトレーニング・セッション(基礎編)を35回開催しました(2017年受講者数1,781人)。また、未受講者を対象に、同内容をeラーニングで2018年1月に実施しました。
- ・KCMKにおいてもマネジャー向けのダイバーシティに関するトレーニング・セッション(基礎編)を19回開催(2017年受講者数660人)。その他、店頭美容職のキャリア支援として、若手店頭美容職キャリアセミナーやリーダー候補育成セミナーを実施しました。
- ・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・貢献できるように、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ています。
- ・LGBTに関する社員の理解促進のため、日本では2015年から各事業場で講演会を開催しており、2017年の開催は1カ所(川崎事業場、68名参加)でした。これまでに5カ所で開催し、のべ300人が参加しました。国内グループ社員向けのニュースレターにおいては、当事者のインタビューの掲載に加えて、相談窓口の案内とALLY(アライ)※の募集開始を告知しました。

※ ALLY(アライ)
自身はLGBTではないが、LGBTを理解し、支援する人

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	33,560	16,970	16,590	49.4
日本	22,211	10,812	11,399	51.3
アジア・オセアニア(日本を除く)	7,191	3,957	3,234	45.0
欧米	4,158	2,201	1,957	47.1

花王(株)の状況(正社員)

	2015年	2016年	2017年
正社員(人)	6,970	7,195	7,332
男性	5,414	5,568	5,631
女性	1,556	1,627	1,701
女性社員比率(%)	22.3	22.6	23.2
女性管理職比率(%)	8.7	14.0	15.5
女性管理職数(人)	90	336	381
女性役員比率(%)	8.8	8.8	8.6
女性役員数(人)	3	3	3
平均年齢(歳)	41.7	41.2	41.0
男性	42.6	42.0	41.7
女性	38.6	38.5	38.6
平均勤続年数(年)	18.5	18.3	17.4
男性	19.8	19.4	18.4
女性	14.1	14.5	13.9
新卒採用者数(人)	264	283	269
男性	195	214	196
女性	69	69	73
離職率(%)	0.7	0.5	0.6

花王グループ女性社員の状況

		2015年	2016年	2017年
女性従業員				
グローバル	比率(%)	52.5	49.2	49.4
	人数(人)	17,340	16,332	16,590
日本	比率(%)	54.8	50.6	51.3
	人数(人)	12,120	11,130	11,399
女性管理職				
グローバル	比率(%)	27.5	25.4	25.1
	人数(人)	1,301	1,700	1,618
日本	比率(%)	10.4	13.1	14.6
	人数(人)	335	573	648
女性役員				
グローバル	比率(%)	6.5	6.7	7.7
	人数(人)	11	11	14
日本	比率(%)	3.1	4.1	4.5
	人数(人)	4	5	6

※ 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(2017年52社)

花王(株)再雇用者数

	2015年	2016年	2017年
定年退職者数*	125人	104人	93人
うち、再雇用者数	94人	86人	73人
再雇用者比率	75.2%	82.3%	78.5%

※ 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

花王では障がいを多様性の一つと捉え、「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」という基本方針を掲げています。

障がいを理解するための「障がい者雇用ガイドブック」
や聴覚障がい者のための「コミュニケーション支援ガ
イドライン」などを用意するとともに、個々の障がい特
性に応じた適切な合理的配慮ができるよう、相談窓口
として、全国の拠点に「障がい者サポーター」を配置し
ています。

一般職場での取り組み

- ・2月に「障がい者サポーターミーティング」を開催し、
サポーターのスキルアップと障がい者支援体制の強
化を図りました。
- ・9月を「障がい理解促進月間」と定め、厚生委員会での
情報共有やニュースレターの発行などの啓発活動
を行ないました。

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。

主に化粧品やパーソナルケア製品のセット・梱包を
行なうプロダクション部門と、2017年7月に新設した、

花王グループの会計モニター処理を行なうオフィスサ
ポート部門があります。

2018年1月現在、知的障がいのある社員20人を含む
総勢27人が働いています。



セット・梱包作業を行なう花王ピオニー(株)プロダクション部門社員

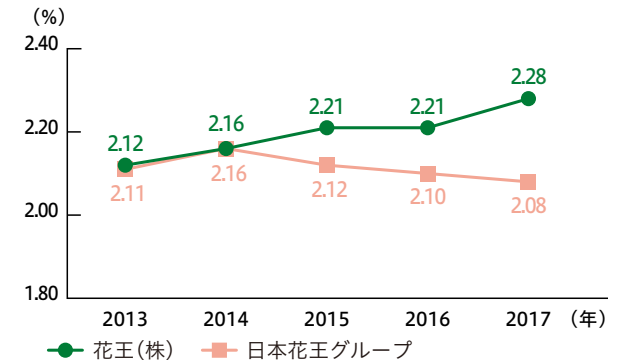


会計モニター処理を行なう花王ピオニー(株)オフィスサポート部門
(2017年7月新設)の社員

花王グループ 障がい者雇用率

日本花王グループの障がい者雇用率は2.08%となっ
ており、法定雇用率2.0%を上回っています(2017年6
月現在)。

花王グループ 障がい者雇用率※



2017年6月1日時点

※集計範囲

障がい者雇用義務のある国内関係会社12社(花王(株)、花王グループ
カスタマーマーケティング(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

2017年の取り組み

多様な社員がさまざまな職場で活躍できる姿をめざし、より柔軟な働き方の実現に向けて、すでに導入してきた人事諸制度の活用促進と、交替勤務職場における多様な人財活躍の試行を開始しました。

現行の人事諸制度については「より活用できる風土醸成」が重要と考え、育児、看護・介護のテーマで講座を複数回開催しました。

2017年実績

- ・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・新設しました。(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した。(2017年1月～)
- ・工場では、体力的負荷の大きい紙加工の生産ライン※において、女性でもシニアでも「誰でもオペレーションできるラインの実現」をめざし、設備の改善や作業方法の見直し等を進め、まずは女性オペレータによる運転を開始しました。
特に、酒田工場では女性みの交替勤務班を構成し、課題の抽出・対策を進めています。今後は、活躍の対象をシニア層まで拡大できるよう、検討を進めます。
- ・国内グループ会社社員を対象として、「ダイバーシティ時代の働き方を考える」セミナーを開催しました。14拠点をTV中継でつなぎ、マネジャーを含め300名を超える社員が参加しました。

※ 花王(株)の酒田工場・栃木工場、花王サニタリープロダクツ愛媛(株)

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

多様な働き方のための主な就業制度(花王(株))

主な制度	内容	
	育児関連	看護・介護関連
休職	原則、子の1歳4月末日まで取得が可能 育児休職開始日からの5日については、有給扱い	最長1年間まで取得が可能 なお、取得可能期間内であれば、最大3回まで分割して取得が可能
短時間・時差勤務	子の小学校3年生修了まで取得可能 1日当たり2時間までの所定就業時間の短縮、もしくは所定就業時間の開始・終了時間の変更が可能	短時間・時差、週3日・半日勤務とあわせて最長3年間取得が可能、また3年間のうちに最大2回まで分割して取得が可能 1日当たり2時間までの所定就業時間の短縮、もしくは所定就業時間の開始・終了時間の変更が可能
週3日・半日勤務	原則、子の1歳4月末日までの間で会社が要請した場合に実施可能 週3日の勤務もしくは、週5日の半日勤務が可能	短時間・時差、週3日・半日勤務とあわせて最長3年間取得が可能、また3年間のうちに最大2回まで分割して取得が可能 週3日の勤務もしくは、週5日の半日勤務が可能
所定外労働の制限	小学校1年生の4月末日まで、時間外勤務・休日勤務・深夜勤務が制限および免除できる	2週間以上の看護・介護を要する家族を有する場合、必要な期間において、時間外勤務・休日勤務・深夜勤務が制限および免除できる
在宅勤務	育児のための半日勤務を行う場合、在宅勤務での実施を選択できる	看護・介護のための半日勤務を行う場合、在宅勤務での実施を選択できる
看護・介護特別休暇	家族の看護や介護の事由が発生した際に利用できる特別休暇(年間40日もしくは20日付与)	家族の看護や介護の事由が発生した際に利用できる特別休暇(年間40日もしくは20日付与) 取得の際には、終日・半日・時間の単位での利用が可能

主な制度	内容
	共通
フレックスタイム制	事由は問わず、一部交替・シフト勤務者を除き全社員が適用 フレキシブルタイム(7:00~20:00)を設けており、この範囲内で始業・終業を設定 なお、コアタイムは設定していない
時間単位休暇	年間5日分を上限に年次有給休暇の時間単位での取得が可能 利用に際しての事由は問わない
海外赴任同行休職	配偶者の海外赴任時に赴任先への帯同に際し、最短1年間から最長2年間の間で取得が可能
私傷病特別休暇	自身の私傷病の際に利用できる特別休暇(年間40日もしくは20日付与) 原則、8日以上休業を要する場合に利用が可能
ボランティア特別休暇	会社が認めたボランティアに参加する際に利用できる特別休暇(年間5日付与) 1日もしくは半日の単位での利用が可能
リフレッシュ休暇	勤続10・20・30・40年に到達した際に付与される(年間5日付与)

就業制度の利用状況(花王(株))

就業制度	2017年	単位
所定外労働時間平均(月)	19.5	時間
年次有給休暇 平均利用日数	13.7	日
年次有給休暇 平均取得率	72.8	%
時間単位休暇取得実績 平均取得時間	1.73	時間
育児休職取得者数(男性)	101	人
育児休職取得者数(女性)	90	人
育児による時短・時差勤務取得者(男性)	11	人
育児による時短・時差勤務取得者(女性)	85	人
看護・介護休職取得者(男性)	2	人
看護・介護休職取得者(女性)	2	人
看護・介護による時短・時差勤務取得者(男性)	1	人
看護・介護による時短・時差勤務取得者(女性)	0	人
海外赴任同行休職取得者(男性)	0	人
海外赴任同行休職取得者(女性)	6	人
ボランティア特別休暇取得実績 平均取得日数	0.9	日
ボランティア特別休暇取得実績 取得のべ人数	7	人

「プラチナくるみん」認定を取得

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。



Topic

花王サニタリープロダクツ愛媛(株)が「ベストプラクティス企業」として
愛媛労働局長の職場訪問を受けました

2017年11月8日、愛媛労働局による「過重労働解消キャンペーン」の一環として、花王サニタリープロダクツ愛媛(株)への職場訪問が実施されました。これは、都道府県労働局長が、長時間労働の削減など「働き方改革」に積極的に取り組んでいる企業を訪問し、その具体的な取り組み内容を広く紹介することにより、過重労働解消につなげたいと実施されているものです。

職場訪問では、長時間労働の削減に向けた働き方改革、健康づくり活動について担当者から報告しました。さらに、ワーク・ライフ・バランスなどについての意見交換を実施しました。

職場での目標の掲示、退社時間の管理などの様子も実際に見ていただき、活動を知ってもらうよい機会となりました。

花王サニタリープロダクツ愛媛(株)での 具体的な活動例

コミュニケーション

- ・働き方改革に向けての代表者の思いをメッセージとして社員に発信
- ・「お互いに理解し、影響し合うことで『よき仲間づくり』につなげることを目的とした“クロストークミーティング”による、若手と管理職との意見交換を実施

労働時間短縮のアクション

- ・職場グループごとに労働時間の数値目標を宣言し、達成に向けて管理を実施
- ・各自のスケジュールに合わせた“残業しない日”の設定と確実な実施
- ・会議時間の短縮、頻度や出席者の見直し、“NO会議時間帯”の設定と確実な実施



愛媛労働局長に愛媛工場の活動を報告



実際に職場で掲示している行動目標をご紹介します