

受容性と多様性のある職場

多様性を花王の強みとして社会に貢献するために、多様な社員それぞれが能力と個性を最大限に発揮し、個人と企業がともに成長できる環境と風土づくりをめざします。

社会的課題

社会の価値観や人々の暮らしは大きく変化し、多様化しています。また、ビジネスはグローバル化しており、経済や社会情勢の不確実性は高まっています。さらに、これまでの世代と比較して新しい価値観を持つといわれるZ世代をはじめ、多様な背景や価値観を持つ人たちが生活者、社員となる今、これまでの当たり前にとらわれない考え方のもと、ワークとライフに関する人々の意識や社員の会社に対する期待も変化しています。

そのような環境の中、企業が持続的に成長するためには、人財開発の基盤的活動としてダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン (Diversity, Equity and Inclusion: DE&I) を推進する活動を積極的に展開することで、多様な社員が意欲高く働く環境や風土を整え、社会の変化に積極的にアプローチしていくことが必要不可欠です。

方針

花王では、企業理念の「花王ウェイ」において、社員の持つ可能性を最大限に活かした成長ができるインクルーシブな職場をつくること、すべての人を尊重し、心を開いて接すること、多様な文化、国籍、信念、人種、性別、アイデンティティ、能力を積極的に受け入れ、すべ

ての社員、ビジネスパートナー、そしてコミュニティをありのままに尊重することを明記しています。

その上で、変化する社会の中で持続的に成長するために、社員一人ひとりが互いを受け止め共生する、多様性が強みとなっている花王グループの実現をめざします。

また、花王はブランド、製品・サービスを通じた事業やすべての企業活動における取り組みとして、グループ全体のDE&I推進活動を進化させ続けることが使命であると考えています。2022年は、それをコミットメントとして明確に示し、社内外のステークホルダーとの協働体制を構築することで活動を強化していくために、花王グループのDE&I方針策定に向けた議論をグローバルに進めました。

戦略

リスクと機会

リスク

多様な社員が意欲高く働くことが困難な職場では、社員のエンゲージメントが下がり、企業の財産である社員の定着や新たに優秀な人財を採用することが難しくなります。また、多様さを受け入れず、均質化した組織、特に意思決定層において女性を含む多様性が欠ける組織は、社会の変化に機敏に柔軟に対応することができず、企業の持続的成長への貢献が難しくなります。

さらに、昨今、社会のサステナビリティへの関心の高まりとあいまって、社員を対象とした企業のDE&I推進活動への関心が世界的に高まると共に、投資の判断材料としての重要度も増えています。そのような中、多様性を活かすDE&I推進活動、さらには最も多くの人財に関わる多様性のひとつである女性社員の活躍推進が十分になされないことは、企業の成長におけるリスクとなると共に、レピュテーションリスクにつながります。

機会

花王グループにおいてDE&Iが浸透し、属性を超えて一人ひとりの真の多様性を活かす受容性と多様性のある職場が実現すると、多様で優秀な人財が集まり、定着し、意欲高く力を発揮できるようになります。その結果、新規事業創出も含め、社会の変化や人々の価値観の多様化に応える商品やサービスの提供につながるとともに、社員のエンゲージメントの高まりによる活動生産性の向上が期待されます。それにより、企業としてさらなる成長が見込まれ、社会や投資家からの評価向上につながると共に、DE&Iに関する社会機運向上への貢献も可能となります。

戦略

中期経営計画K25は「持続可能な社会に欠かせない企業になる」「投資して強くなる事業への変革」「社員活

受容性と多様性のある職場 GRI3-3

力の最大化」を基本構想としています。その実現に向けた人財戦略の4つの柱「個の成長」「組織力の最大化」「成長する環境づくり」「仕事の能率化」を実現するためには、多様な人財が集い、一人ひとりがお互いに認め合った上で、各々の視点や考え方を受け止め、それを組織の力とすること、一人ひとりが持てる能力と個性を最大限発揮できる環境を整えることが重要です。その実現に向け、ダイバーシティ・エクイティ推進活動として、女性を含めた多様な人財一人ひとりが働きやすい環境の中で定着し、公正に機会を得るために必要な支援を行います。併せて、インクルージョン推進活動として、社員全員がDE&Iの意義を理解し、実践できるようにすることに加え、一人ひとりが安心して自分の考えを発信し、バイアスのない環境で健全な議論ができるインクルーシブな組織風土醸成のための教育、啓発活動に取り組みます。これらの取り組みは、多様性のある組織を当たり前のことにする、すなわち多様性組織の標準化に向けた取り組みであり、人財戦略実現と同時にKLP実現にもつながります。

社会的インパクト

花王は、日本などの市場において、生活者が毎日の生活の中で当たり前使用するコンシューマープロダクト関連の商品やサービスを、存在感をもって提供しています。このような生活者に近く、身近なものの生産者として広く認知されている花王の活動は、生活者を含

めた社会全体にも影響をおよぼすことができます。そのひとつがDE&Iであり、花王のDE&Iへの取り組み拡大が、社会全体のDE&Iに関する意識向上につながります。また、社員のDE&Iの向上により、これから存在感を拡大していく国々や市場において、多様な価値観の期待に応える商品・サービスが提供されることで、生活者のこころ豊かな生活が実現します。

貢献するSDGs



事業インパクト

多様なアイデアや革新に基づくよりよい商品・サービスの提供が可能となり、企業の成長につながります。また、社員のエンゲージメントの高まりにより、社員一人ひとりの活動生産性が向上します。さらに、より魅力ある会社になることで社員の定着や採用競争力が向上し、採用コストが削減されます。

ガバナンス

体制

取締役会での人財戦略に関する方針の議論を経て、経営トップを委員とする人財企画委員会にてDE&Iに

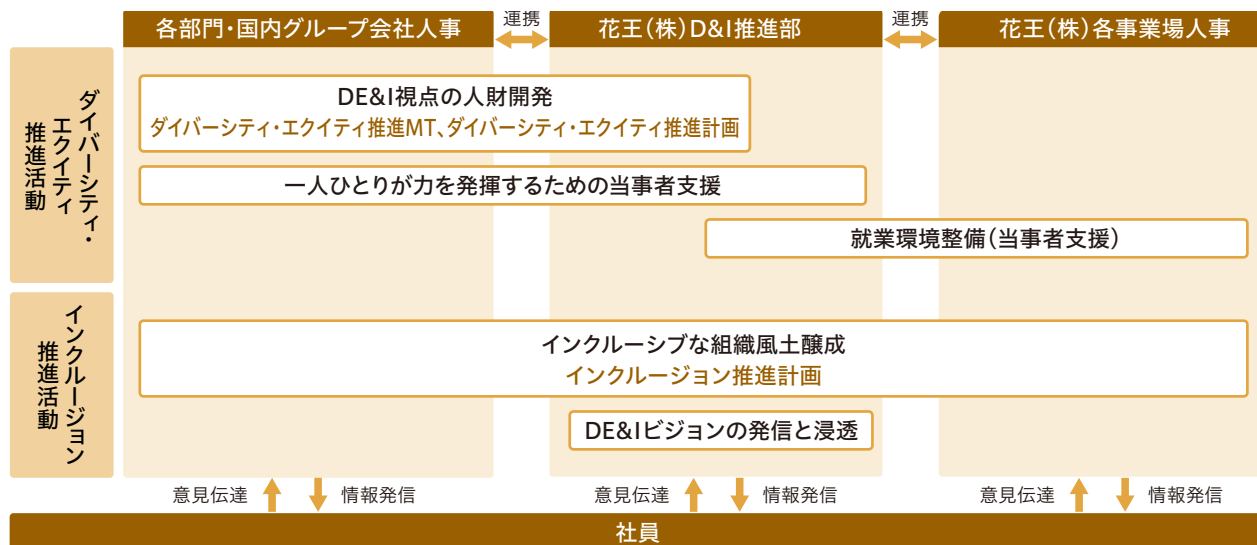
関する重要な案件についての議論と決裁、進捗状況の共有を行っています。方針に沿った国内グループ全体のDE&I推進活動は、花王(株)の専任組織(D&I推進部)が、花王(株)の各部門、国内グループ会社の人事責任者および花王グループカスタマーマーケティング(株)(KCMK)グループのDE&Iに関する専任組織と人財開発会議やダイバーシティ・エクイティ推進ミーティング、その他個別の会議を通じて連携し、国内グループ全体の課題を明確化した上で計画、実行しています。すべての活動で、参加した社員の声をアンケートなどで確認すると共に、上記メンバーと適宜意見交換を行い、次の活動へ反映しています。DE&I推進に関する、現場近くでの情報発信やサポートを必要とする社員の個別支援、受け入れ、定着のためのインフラ整備に関しては、花王(株)の9事業場と主要関係会社の人事責任者・担当者がD&I推進部と連携し実行しています。

グローバルでは、D&I推進部が米州(Americas:コンシューマー向け製品に関連するアメリカ、カナダ、オーストラリア、ニュージーランドのグループ会社)および欧州(EMEA:コンシューマー向け製品に関連するヨーロッパ、中東、アフリカ地域のグループ会社)のDE&I推進責任者と連携し情報共有や意見交換を行うと共に、活動はそれぞれの課題に合わせ各地域で推進しています。

Americasでは、社員の多様なニーズとグループ会社のDE&I目標をサポートするための社内推進組織として、社員の多様性を代表するDiversity, Equity & Inclusion

受容性と多様性のある職場 GRI3-3, 404-2

DE&I 推進活動の体制(日本花王グループ)



Board (DE&I ボード)を設置しています。DE&I ボードは、より多様で公平、かつインクルーシブな企業文化を醸成する活動を行っています。

EMEA では、2022年に全事業分野を代表する12人のシニアチームメンバーで構成されるD&I ステアリング・ボードを設置しました。さらに、Kao Communities という8つの社員リソースグループ(ERG)を発足させました。このコミュニティでは、Gender Inclusion、Cultural Diversity(民族性を含む)、All Abilities(障がいとニューロダイバーシティに注力)、LGBTQIA+ All Stars、Parents(子育て世代)、EmpowerAge(世代を超

えた関係構築)、不妊治療と養子縁組、更年期障害サポートに関する活動を推進します。

さらにグループ全体では、活動をより一層推し進めるために、2022年に人権・DE&I ステアリングコミッティを立ち上げました。人権・DE&I ステアリングコミッティでは、社員だけでなく、サプライチェーンや社会など花王のステークホルダー全体の人権とDE&Iの向上をめざし、グループ横断で活動を進めると共に、各部門の活動の確認を行っています。

P18 Our ESG Vision and Strategy > ガバナンス

教育と浸透

多様性を組織の力とするために、その意義の浸透と実践に向けた知識や情報の提供を行っています。特に多様性を活かすために重要な役割を担うマネジメント層への研修や、事情を抱えて働く社員の周囲者への啓発に取り組んでいます。また、社員がDE&Iを自分ごと化し、自ら行動する必要性を認識することを目的に、社内のDE&Iに関する好事例やDE&Iに関わる活動についてイントラネットを活用し広く周知しています。さらに、社員一人ひとりが自分らしく力を発揮し、多様な背景に基づく意見を健全に戦わせることができる組織となるために、社員全員がその基盤となる心理的安全性、アンコンシャスバイアスへの理解を深めるための研修も始めています。これらすべての活動において、アンケート等で参加した社員からのフィードバックを受け、その意見を次の活動に反映させるなど、社員の声を活動に活かしています。

ステークホルダーとの協働

社内外のDE&Iに関する理解促進および意識向上には、DE&Iを推進しているNPO、行政、他社と積極的に協働することが重要です。

育児両立支援に関しては、さまざまな社会課題の解消に向けて「笑っている父親」を増やす取り組みを推進しているNPO法人ファザーリング・ジャパンと10年来

受容性と多様性のある職場 GRI3-3, 404-2

連携し、育児期社員の意識改革を行っています。また、女性活躍推進に関しては、30% Club Japan等のイニシアチブに社長が参画、議論を行うと共に、花王(株) D&I推進部が事務局チームに参画し、他社と協働で社内外の取り組みを推進しています。さらに、障がい者がビジネスを含めた社会のさまざまな場面で活躍できる環境づくりへ企業が率先して取り組むために設立された国際イニシアチブ「The Valuable 500」にも賛同を表明し、活動の促進と社会機運向上に努めています。2022年には、武田薬品工業(株)が主催し新たに発足した「日本橋ニューロダイバーシティプロジェクト」に花王グループとして賛同を表明しました。本プロジェクトは、発達障害を含む脳や神経の違いを多様性として尊重し合う社会をめざす産官学連携の活動であり、今後社内への周知、啓発を推進していきます。これらの活動に加え、行政や諸団体の研究会メンバーとして議論へ参加するとともに、講演会・セミナーでの企業事例紹介、特例子会社での見学の受け入れなども実施しています。

リスク管理

企業の財産である多様な人財が意欲高く働くことができているのか、その状況をエンゲージメントサーベイや社員へのアンケート調査、厚生委員会などを通じて把握するよう努めています。女性を含む多様な社員

の活躍状況については、女性管理職比率などの指標を用いてその状況を確認しています。また、行政やマスコミ等からの調査への回答や、ESG関連の各種機関の評価を受けることで、さまざまなステークホルダーに対し自社の状況を開示すると共に、ステークホルダーからの要請や社会における自社の状況を確認しています。さらに、投資機関等からの個別の対話にも積極的に応じ、自社の活動に対する理解を深めてもらうと共に、活動の改善に活かしています。

上記により把握したリスクについて、D&I推進部や各社人財開発責任者が対応すべき課題を特定し、人財戦略部門責任者と各部門・各社の人財開発責任者が参加する人財開発会議にて対応策を議論すると共に、全社的に影響の大きい施策については、経営トップを委員とする人財企画委員会にて議論し実行に移していません。

P33 Our ESG Vision and Strategy > リスク管理

目標と指標

中長期目標と2022年実績

中長期目標

多様性を花王の強みとするために、社員一人ひとりが自分らしく力を発揮し、その力を結集して新たな価値を生み出すインクルーシブな組織風土の形成をめざ

します。また、さまざまな意思決定の場に多様な視点が入るよう、多様な背景を持つ人財の雇用と活躍を推進すると共に、ひとつの指標として女性管理職比率を女性社員比率と同等にすることをめざします。

そのために、ダイバーシティ・エクイティ推進活動としてDE&I視点での人財開発、および女性・LGBTQ+・外国籍・障がい、育児期・介護期といった属性にあたる社員の活躍推進に取り組みます。またインクルージョン推進活動として、花王グループのDE&Iビジョンの策定とグローバルでの浸透活動、社員一人ひとりがお互いの多様な背景を理解し適切な行動ができるようになるための啓発活動、および心理的安全性とアンコンシャスバイアスへの理解を深めるための取り組みを行います。

中長期目標に対する進捗を確認するために、「インクルーシブな組織風土」に関する社員意識、および女性管理職比率を引き続き測定していきます。

2022年実績

日本花王グループ

ダイバーシティ・エクイティ推進活動

各部門・関係会社でのDE&I視点の人財開発を促進するため、個別にダイバーシティ・エクイティ推進ミーティングを行い、課題に対する意見交換を行うと共に、ダイバーシティ・エクイティ推進計画の進捗の確認と新規策定を行いました。

女性活躍推進に関しては、中長期目標の達成に向け、

受容性と多様性のある職場 GRI404-2

課題を整理し重点アクションを設定しました。その中で、女性リーダー育成強化については、女性フェローとの座談会(キャリ Café)、異業種勉強会、KCMKグループでは多様性推進プロジェクトを実施しました。

LGBTQ+社員の活躍推進に関しては、LGBTQ+に対する社員の理解を深める目的で、トランスジェンダー当事者社員との座談会を実施しました。

外国籍社員の活躍推進に関しては、「違い」を価値と捉えそこから学ぶ組織風土形成に向け、「ちがうって面白い」と題した異文化から学ぶウェルビーイングセミナーを実施しました。

障がいのある社員の活躍推進に関しては、ノーマライゼーションの推進活動を継続する中で、障がい者サポーターの連携を推進しました。

育児両立支援に関しては、社員の希望に沿った育休取得と円滑な職場運営を目的として、妊娠から出産、育休、復職までの過程における手続きや、当事者と上長が適切にコミュニケーションするための情報をまとめた手引きの配布を開始しました。

介護両立支援に関しては、両立における会社の制度の活用方法を学べるオンラインセミナーを実施しました。

インクルージョン推進活動

花王グループの事業活動全体におけるDE&I推進の方針策定に向け、人権・DE&Iステアリングコミッティにおいて、商品開発や原料調達に関わるメンバーも加え、

グローバルで議論を進めました。

“多様性を強みとし、対話を通じてチームで成果を上げる組織風土づくり”に向けて、心理的安全性の基礎知識の理解浸透と職場への定着をねらいとした、「心理的安全性ワークショップ(基礎編)」を実施しました。

従来啓発テーマとしている女性・LGBTQ+・外国籍・障がい・育児両立・介護両立などの各テーマにおいては、啓発動画、セミナー・イベントの開催、社内好事例の共有などに加え、オリジナルのケーススタディ7問を含む「クイズでまなぶD&I」、社員一人ひとりのDE&Iにフォーカスした記事「Kao Mates」、LGBTQ+当事者社員による座談会」といったこれまでにないさまざまなアプローチでグループ社員のDE&Iへの注目の喚起に努めました。

さらに、双方向コミュニケーションの場「花王D&Iのひろば」を開設し、社員の自発的な参画を促進しました。

米州・欧州花王グループ

ダイバーシティ・エクイティ推進活動

Americasでは、LGBTQ+コミュニティを支援するために、新しいERG(Employee Resource Group)「Kao Pride」を立ち上げました。

EMEAでは、Kao Communitiesという8つのERGを発足させ、各コミュニティが活動を開始しました。

インクルージョン推進活動

Americasでは、社会的正義や人種の平等に関するト

ピックスについて、理解を深め、行動を促すことを目的に、一年を通して社員向けにバーチャルイベントを開催しました。

EMEAでは、プライド月間や英国黒人歴史月間など重要な日を祝うと共に、国際人称代名詞デーや不妊治療理解週間の重要なトピックスについてオープンな会話を促進するために、6つのオンライン啓発イベントや講演会を開催しました。

2022年実績に対する考察

ダイバーシティ・エクイティ推進活動については、それぞれの課題に対する取り組みを着実に進めることができました。特に女性活躍推進に関しては、中長期目標を達成するための課題を整理し、重点アクションを設定、男性の育児休職取得促進を含む育児両立支援や、心理的安全性およびアンコンシャスバイアスへの理解浸透もその中に位置づけ、目標達成に向け総合的な活動を開始しています。

インクルージョン推進活動に関しては、インクルージョン推進計画に基づき毎月2~3件のコンテンツを新たに公開し、継続的に利活用を告知することで、グループ社員のDE&Iの理解促進と職場での実践の定着につなげています。特に2022年は新たな啓発施策により多様な社員の注目を喚起することができ、イベント・セミナーの参加人数、記事の閲覧数や録画視聴数、アンケート回答数等において前年比2~3倍の反響を得ることが

受容性と多様性のある職場 GRI404-2

できました。重点テーマである心理的安全性については、社員の認知が進み、組織目標や活動に組み込まれたり、さまざまな場面で見聞きすることが多くなるなど社内に変化が芽生えています。ただ、DE&Iは、グローバルですべての社員が十分に理解し、実践できるようになることが重要であり、その点ではまだ十分とは言えません。インクルーシブな組織風土醸成に向け、DE&Iに対して感度の高い社員だけでなく、現時点で関心の薄い社員を含め、社員全員が真に腹落ちして日々の業務の中でDE&Iを実践していけるよう、さらに活動を推進します。

受容性と多様性のある職場 GRI404-2, 405-1

主な取り組み

ダイバーシティ・エクイティ推進活動

組織の中で多様性が向上し、社員一人ひとりが公正に機会を与えられ、自分らしく力を発揮できる環境・風土を整えることをめざしダイバーシティ・エクイティ推進活動を行っています。

DE&I視点の人財開発(日本花王グループ)

基幹人財の選抜を含め、属性によらない個人の能力に基づく採用・評価・教育・登用等を徹底しています。役員による人事に関する会議でも、上級職候補者における属性の偏り等も確認しながら、多様性の確保を推進しています。

2022年は、各部門・国内グループ会社ごとのDE&Iに関する課題の明確化と着実な対応に向けて、花王(株)のD&I推進部が各組織の人事責任者、キャリアコーディネーターと個別にダイバーシティ・エクイティ推進ミーティングを実施しました(全17回)。毎年組織ごとに策定、実行しているダイバーシティ・エクイティ推進計画の進捗状況の確認、および主に女性社員の活躍推進と障がいのある社員の人財開発に関し、DE&Iに関する数字情報をもとに組織ごとの課題の確認と今後のアクションについて意見交換を行いました。引き続き花王(株)D&I推進部と各組織間の定期的な意見交換を継続し、各組織の特徴に応じたDE&I視点の人財開発を進めます。

女性活躍推進

最も多くの人財に関わるダイバーシティ要素として、女性の活躍は花王の成長に不可欠という考えのもと女性活躍推進活動を進めています。「すべての社員が思い込み^{※1}を超えて、個人の意欲と能力が十分に発揮され、性別によらず自分らしく活躍できる職場環境の整備と風土醸成」という方針をかがげ、さまざまな意思決定の場に多様な視点が入ることをめざします。その実現に向け、女性管理職比率と女性社員比率に差のある日本においては、3つの重点アクション「リーダーをめざす、担える人財の育成」「意欲高く働くための育児両立支援^{※2}」「バイアスのない育成や登用を実現するマネジメント教育」に取り組んでいます。

※1 性別役割分業意識、リーダー像など

※2 育児両立支援(P219)に詳細記載

リーダーをめざす、担える人財の育成

女性リーダー研修(日本花王グループ)

女性社員のキャリア意欲向上や視座の拡大、他社メンバーとの協働を通じた学び・ネットワーク構築に向け、外部女性団体主催(NPO、公益社団法人)のリーダー研修、他社と合同で企画運営している異業種勉強会への参加機会提供などを行っています。参加者から、「自分の行動指針ができた」「異業種とのネットワーキングにより視野がひろがった」などの声を受けると共に、職場からも参加者のよい変化に関する評価を得ています。

キャリアCafé(Women's Career Café)(花王(株))

女性社員が前向きに「リーダーになりたい」と思える気づきを得て、自分らしいリーダー像について考えること、また共感し合える仲間づくりをねらいとして、社内女性フェローとの少人数の座談会「キャリアCafé」を昨年引き続き実施しました。「大先輩の経験談やアドバイ스가キャリアを発展させるヒントになった」「同世代女性リーダーとの悩みや実践の共有は、とても励まされ前向きになれた」など、参加者に高い満足度と意識の変化をもたらしました(参加者の100%が満足、90%がキャリアへの前向きな意識の変化あり)。

女性マネージャー異業種勉強会(花王(株))

社内の女性フェローが他社の役員と連携し自主的に企画・運営している異業種勉強会に参画しています。2022年度は幹事会社として「ニューノーマル時代に発揮する、しなやかな私たちの力」のテーマにてパネルディスカッションおよびグループディスカッションを実施しました。23社、約100人の女性マネージャーが参加し、双方向の意見交換により、管理職としての意欲向上と異業種ネットワーク構築につながりました。

多様性推進プロジェクト(KCMKグループ)

KCMKでは多様な人財が創造性を発揮し得る組織風土の実現に向け、同質化された組織風土から多様性・柔

受容性と多様性のある職場 GRI404-2, 405-1

軟性・公平性を備えた変革型の組織風土への転換をめざし、2021年度より選抜型のプロジェクトを開始しました。女性を中心とした参加メンバーに対し、自身の成長につながるさまざまな場を提供することで高い視座、経営視点の形成を図り、『KCMK 変革の先駆者・先導者』としての“チャレンジ”実践につなげると共に、次世代を牽引する人財として育成しています。

バイアスのない育成や登用を実現するマネジメント教育 ダイバーシティマネジメント教育(日本花王グループ)

新たに管理職に登用された社員を対象に、ダイバーシティマネジメントに関するeラーニングを実施しています。また、メンバーの多様性を組織の力とするために重要な要素である心理的安全性やアンコンシャスバイアスに関する理解を深める活動を進めています(P224)。

女性活躍への理解促進(日本花王グループ)

3月国際女性デーに合わせて、啓発動画「女性活躍について考えよう」を配信し、女性活躍推進の目的やそれを阻害するアンコンシャスバイアス等の要因、乗り越えるためのヒントを伝えました(視聴数約700回)。「女性活躍推進が女性だけのメリットではなく、男性を含めたすべての人の活躍を応援する活動であると理解した」等多くの反響が寄せられました。

Gender Pay Indicators

女性活躍のひとつの指標であるGender Pay Gap※は花王グループグローバルで管理職が106.4%、非管理職が90.6%となっています。また、男女の報酬の年間平均額(第三者保証済み)はP228に記載の通りです。花王では、同じ役割であれば男女で賃金の差は設けていないため、この差は、特に日本において給与が高くなる傾向にある勤続年数の長い社員における男性比率が高いこと、また、給与の高い職群の社員における男性比率が高いことによるものと考えています。そのため、Gender Pay Gapの解消の方針として、女性活躍推進の取り組みにより、女性の定着をさらに向上すると共に、管理職や上級管理職、役員の女性比率を女性社員比率に対して適正に上げることを実行していきます。

※ 基本給+その他現金インセンティブ年間平均額の男性に対する女性の比率

LGBTQ+ 社員の活躍推進

「すべての社員があらゆる性別、性別の認識または表現、性的指向を尊重し、社員一人ひとりが自身の性を率直に表現することのできる環境をつくり、持てる意欲と能力を存分に発揮して、自分らしく活躍できる組織風土の形成をめざす」という方針のもと、LGBTQ+当事者社員が働きやすい職場環境の整備と風土醸成を進めています。

LGBTQ+ 当事者社員が働きやすい組織風土醸成

LGBTQ+ 当事者社員との座談会(日本花王グループ)

LGBTQ+への理解を深めるために、社内のトランスジェンダー当事者社員との座談会をAlly※表明者向けに実施し、約110人が参加しました。当事者社員が自身の経験や当事者と対面した時の留意事項を語ることで、「当事者にしかわからない困りごとなどについて聞くことができ、LGBTQ+への理解が深まった」など参加者から高い評価を得ました。さらに、録画を全社員向けに公開し、社員がLGBTQ+を身近に感じ、自分ごととして捉えることを促すきっかけとなっています。

※ Ally(アライ)

LGBTQ+を理解し、支援する人

プライド月間啓発活動(KCMKグループ)

6月のプライド月間に、①LGBTQ+の基礎知識、②コミュニケーション上の留意事項、③社内LGBTQ+当事者の声、④世の中の環境、について4週にわたり情報発信しました。期間中は、多くの社員が「個の尊重」について考え、職場では性の多様性を話題にすることでLGBTQ+への理解や受け入れる風土、身近にいる事を理解してもらうきっかけとなりました。

Allyの募集(日本花王グループ)

Allyの募集を継続して行っています。今年度594人のAlly表明があり、表明者は累計1,072人(前年比224%)になりました。Ally表明者にはストラップを配

受容性と多様性のある職場

GRI404-2, 405-1

布し、着用を推奨しています。

Kao Pride(Americas)

Americasでは、LGBTQ+ コミュニティやAllyを支援するためのDE&Iイニシアチブを推進するネットワークの構築に向け、新しい社員リソースグループ(ERG)「Kao Pride」を立ち上げました。Kao Prideは、LGBTQ+の人たちの成長を促進し、Americasのあらゆる階層で多様な声を反映させ、単なる美談や虹色に染めるだけで終わることなく、社員が自分らしく自由になれる安全でオープンな環境の醸成に取り組めます。2022年は、Americasとしてシンシナティ・プライド・パレードに参加しました。ナショナル・カミングアウト・デーには、社員によるパネルディスカッションを行いました。また、性別に関係なく使える「ジェンダーレス代名詞」の拡大や、性別の二元論を打ち破るための啓発活動として、ゲストスピーカーを招いて、職場でよりよいAllyになるためのイベントを行いました。

LGBTQ+当事者社員が働きやすい職場環境整備

LGBTQIA+ All Stars(EMEA)

EMEAではERGのひとつとしてLGBTQIA+ All Starsを立ち上げました。D&I ステアリングボードのサポートのもと、LGBTQIA+ All Starsがロンドンオフィスにジェンダーニュートラルトイレを導入したり、従業員が個々のジェンダーにあった人称代名詞を署名

の後に記載することができるようにしました。

外国籍社員の活躍推進

「外国籍の社員が意欲を持って自分らしく能力を発揮できる環境を整備すると共に、社員一人ひとりが文化、言語、価値観の違いを認め合い、それを活かす組織風土の醸成に取り組みます」という方針のもと、外国籍社員が働きやすい職場環境の整備と風土醸成を進めています。

外国籍社員が働きやすい組織風土醸成

外国籍社員を紹介する記事の配信(日本花王グループ)

外国籍社員と日々同じ職場で働いている社員だけでなく、そのような状況にない社員であっても、社内の多様性のひとつとして身近に感じ、自分ごととして捉えることを促すため、外国籍社員個人を紹介する記事の配信を開始しました。日本花王グループで活躍する外国籍社員にスポットを当て、その方自身の入社の際の経緯や働く上での思いなどと共に、上長や同僚の声も併せて発信することで、職場でのインクルージョンの好事例として社員が多様性やグローバル化を考えるきっかけとなっています。

異文化に学ぶウェルビーイングセミナー

(日本花王グループ)

「違い」を価値と捉え、そこから学び新たな価値を創

出する組織になることをめざし、「ちがうって面白い」というタイトルのもと、フィンランド人講師によるウェルビーイングをテーマにしたセミナーを実施しました。ライブ・録画配信合わせてのべ1,000人を超える社員が視聴し、フィンランドのウェルビーイングに関する考え方やそれに基づく働き方から新たな学びを得ると共に、日本のよさや日本の価値を再認識する機会となりました。

外国籍社員が働きやすい職場環境整備

帰国サポートの継続(日本花王グループ)

コロナ禍でのさまざまな制約の中、自国にいる家族との絆を大切にしながら花王で活躍できるように、2021年から実施している外国籍社員の自国への帰省をサポートする特別措置を継続しています。今後もエキティ視点での支援を進めていきます。

障がいのある社員の活躍推進

「障がいのある人もない人も共に働き、共に生きる社会をめざして障がいの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」という方針のもと、障がいを多様性のひとつと捉え、障がいのある社員が働きやすい職場環境の整備と風土醸成および障がい者の積極的な雇用を進めています。

受容性と多様性のある職場 GRI404-2, 405-1

障がいのある社員が働きやすい職場環境整備

障がい者サポーター(日本花王グループ)

社員向けの相談窓口として、全国の拠点に「障がい者サポーター」を配置しています。障がいのある社員に対し、定期的に障がい者サポーターの案内を行うことで、相談窓口の認知向上といつでも相談できる雰囲気づくりにつなげています。

障がい者サポーターに対しては、定期的にミーティングを開催し、サポーターとしてのスキルアップとサポート体制の強化を図っています。2022年は主に知的障がいや精神障がいのある社員が働く職場の障がい者サポーターを対象にミーティングを開催し、職場における障がい者雇用の課題と解決策について意見交換を行いました。参加者からは、「ほかの職場の事例や工夫点を聞けて参考になった」などの声が寄せられ、社員サポートの質の向上につながっています。

周囲者との相互理解とコミュニケーション支援 (日本花王グループ)

障がいのある社員と周囲者の相互理解を促進するため、「障がい者雇用ガイドブック」や「コミュニケーションシート」などを作成し、D&Iポータルサイトで提供しています。

聴覚障がいのある社員に対しては、コミュニケーション支援ツールとして音声認識アプリ「UDトーク」を導入しています。また、UDトークやMicrosoft

Teamsのライブキャプション機能など音声認識ツールを社内で紹介し、活用を推進しています。

内定者への支援(日本花王グループ)

障がいのある内定者へ、会社の障がい者支援に関する情報を入社前に提供すると共に、必要な支援を事前に確認し対応することで、入社後の不安解消に努めています。

障がいのある社員が働きやすい組織風土醸成

障がいに関する理解促進(日本花王グループ)

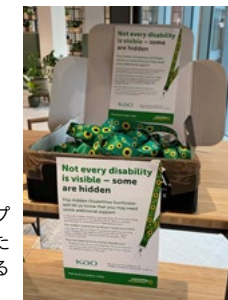
障がいを理解するための施策を定期的 to 実施しています。2022年は「障がいのある社員と一緒に働く上で知っておきたいヒント」をテーマに啓発動画を作成し、D&Iポータルサイトで公開しました。

障がい者の人財開発(KCMKグループ)

障がい者一人ひとりについて、各自の能力・適性に合った最適な業務への配置、また必要に応じた育成ローテーションを実施しキャリア形成を図っています。障がいのある社員が異動する際は、異動先の上長、メンバーへの勉強会を実施しています。特にコミュニケーションに配慮を要する聴覚障がい者の異動の際は、聞こえ方、最適なコミュニケーション法は一人ひとり異なることを説明し、対話をしっかりと行う重要性を強調しています。

All Abilities(EMEA)

EMEAではERGのひとつとしてAll Abilitiesコミュニティが発足し、ロンドンの新しいオフィスのバリアフリー化などアクセシビリティを向上する取り組みを支援しました。また、外見からはわかりにくい障がいを持つ人が、必要なサポートを受けられるように「Hidden Disability Sunflower Scheme」を導入しました。



Hidden Disability Sunflower ストラップ
(外見からはわかりにくい障がいを持った人がサポートを受けられるように使用するストラップ)

障がい者の積極的な雇用

和歌山工場 プロダクション部門 和佐グループ

和佐福祉工場は、和歌山県和歌山市の指導・助成および医療機関の協力のもと、障がい者に業務を提供し、生活指導と健康管理を行い、経済的・精神的な自立と社会参加を支援する場として1993年4月に設立されました。2020年に和歌山市の社会福祉法人スミヤより譲受し、花王和歌山工場の組織(プロダクション部門 和佐グループ)として運営しています。現在は21人の障がい者を含む合計26人の社員が、花王の旅行セットの詰め合わせやシャンプー、リンスのミニボトル充填を行っています。

受容性と多様性のある職場 GRI404-2, 405-1

ます。

特例子会社「花王ピオニー(株)」

2005年の設立以来、知的障がい者を中心に、重度知的障がい者についても積極的に雇用し、プロダクション部門では化粧品およびビューティケア製品の“セット・梱包作業”、また、2017年に立ち上げたオフィスサポート部門では、日本花王グループの業務プロセスの一部を支える“事務サポート業務”を行っています。花王ピオニー全体では2023年1月現在、障がいのある社員65人を含む87人が働いています。

雇用拡大へ向けて(花王ピオニー(株))

プロダクション部門では、事業戦略の変化とインパウンドの減少により、化粧品のセット作業の減少が続いており、ライン操業率の向上に向け、新たな製品の取り込みを開始しています。工場で外部委託していた製品を取り込むことによりキャッシュアウトを抑制し、花王グループの財務面でも貢献しています。

オフィスサポート部門では、事業ESG推進部が全国の学校に無償で提供している次世代育成プログラムに参画しています。その一環である、衛生習慣化プログラム「みんなで手洗い盲学校向け教材」の制作では、実習用手袋教材の制作だけでなく、子どもたちや保護者に向けた、点字シール付きメッセージカードの制作・梱包も行いました。盲学校の先生方からは感謝のお言葉

を数多くいただいています。また、企業向けにオンライン見学会を開催し、「非常に参考になった」との評価をいただいています。

両部門共に障がい者雇用の拡大に向け新しい業務の探索を行っており、引き続き障がいを持つ方々が安心して働くことができる環境を整えていきます。



オフィスサポート部門 盲学校向け手洗い教材作業風景

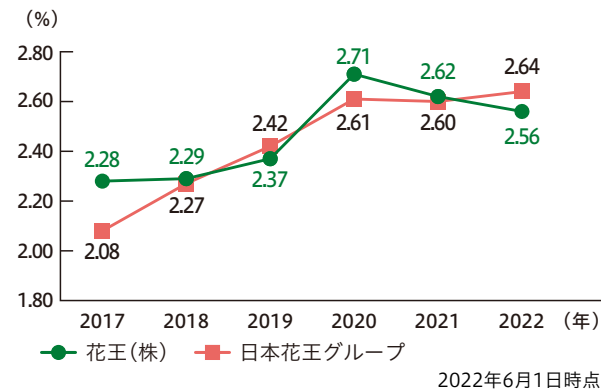


プロダクション部門 セット作業風景

障がい者雇用率(日本花王グループ)

日本花王グループの障がい者雇用率は2.64%となっており、法定雇用率を上回っています(2022年6月現在)。

花王グループ 障がい者雇用率*



※ 集計範囲

障害者雇用促進法の関係会社特例によるグループ適用会社13社(花王(株)、花王グループカスタマーマーケティング(株)、花王ビューティプランズカウンセリング(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)、花王製紙富士(株)、特例子会社花王ピオニー(株))

育児両立支援

「社員一人ひとりが仕事と生活を両立しながら、意欲と能力を存分に発揮して活躍することを支援する」という両立支援方針のもと、女性活躍推進の重点アクションのひとつにも位置づけ、社員が自身やパートナーの妊娠・出産、および育児等の各ライフステージを迎えた際に、安心して仕事と家庭生活を両立しながら意欲高く働く

受容性と多様性のある職場 GRI404-2, 405-1

ための環境整備や風土醸成に取り組んでいます。

主な仕事と育児の両立支援

- 仕事と家庭の両立支援ガイドブックの提供
- 育児に関わる手続きおよび円滑な両立に向けて家庭や職場で適切なコミュニケーションを行うための情報等をまとめた手引きの配布
- 男性社員向け育児休職取得に関するリーフレットの配布
- 妊娠期・休職前・復職前面談の実施
- 育児休職報告書による休職者と職場上長とのコミュニケーション促進
- 育児休職者復職前セミナー(タツノオシゴトセミナー)の開催
- 企業内託児施設(メリーズガーデン)の設置、企業主導型保育所の活用
- eラーニング「ダイバーシティマネジメント」(マネジャー向け)

意欲高く働くための育児両立支援

妊娠から育児休職取得・復職までの手続きやコミュニケーションにおける支援(日本花王グループ)

当事者である社員の希望に沿った育児休職の取得と、円滑な職場運営を推進するため、社員本人またはそのパートナーの妊娠から本人の育児休職取得・復職までの過程における会社とのコミュニケーションフローを整えています。2022年から、本人または配偶者が妊娠したことを報告するプロセスや報告を行った社員とその上長とで育児休職取得や今後の働き方などについて意向を確認する面談を新たに追加しました。また、当事者

やその上長が、各過程において必要となる手続きを知り、適切な職場コミュニケーションを行うための情報をまとめた手引きの配布や、妊娠期・子の誕生後に活用できる、育児に関連した制度やサポートをわかりやすくまとめた資料の配布を開始しています。

育児休職者復職前セミナー(タツノオシゴトセミナー) (日本花王グループ)

男女問わず1ヵ月以上の育児休職からの復職予定者とそのパートナーを対象に、育児休職者復職前セミナー(タツノオシゴトセミナー)を毎年実施しています。2022年は、「働き続ける」から「意欲高く働く」へと目的をシフトし、社員とパートナーそれぞれが将来に向けてのキャリアを考え共有し、それを実現するためにどのような両立体制を整えるべきかを話し合うことで、復職に向けた準備や意識の向上を図る内容へと改編しました。参加者からは「自分やパートナーのキャリアや今後の生活について話し合い、考えるよい機会になった」など、復職に向けての意識向上につながると共に、高い満足度を誇る充実した内容となっています。

男性社員の育児休職取得促進(日本花王グループ)

育児期社員自身および職場での主にマネジメントによる性別役割分業意識の払拭をめざし、男性社員の育児休職取得を促進しています。育児休職を取得していない男性社員とその上長に対し、取得を促す活動を個

別に実施することで、男性社員の育児休職取得率は年々向上し、2022年度は95.6%と高い水準となっています。2022年からは、育児休職取得にあたり、家族のサポートや両立体制を整えるために休業中に実施することを取得者と上長とで共有するプロセスを設け、その後の両立体制構築に向けた実りある育児休職となるよう働きかけています。

復職支援の拡充(花王(株)および一部関係会社)

育児休職から社員が希望する時期に復職できるよう、新たな復職支援施策として企業主導型保育所の利用を可能とする「子育てみらいコンシェルジュ」を導入しました。社員が利用できる保育所の選択肢を広げることで、社員が自分のキャリアを見据え、適切な時期に復職することを支援しています。

養子縁組方針の見直し(Americas)

Americasでは、養子縁組方針の見直しを行い、代理出産で授かった子どもの養子縁組にかかる弁護士費用の負担を規定しました。

受容性と多様性のある職場 GRI401-3, 404-2, 405-1

子育てサポートに関する外部評価

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年に「プラチナくるみん」認定を取得しました。また、(株)カネボウ化粧品、花王グループカスタマーマーケティング(株)、花王ロジスティクス(株)では、それぞれ2009年、2011年、2019年に「くるみん」の認定を取得しています。



介護両立支援

「社員一人ひとりが仕事と生活を両立しながら、意欲と能力を存分に発揮して活躍することを支援する」という両立支援方針のもと、「一人ひとりが自ら主体的に行動できる」「お互いさま意識を持って助け合える」ことをめざし、介護両立を可能とする職場環境整備と風土醸成に取り組んでいます。

主な仕事と介護の両立支援

- 仕事と家庭の両立支援ガイドブックの提供
- 介護ハンドブックの提供
- 介護セミナーの開催
- 社外介護相談窓口の設置
- 人事担当者の介護相談対応スキルの強化

介護両立を可能とする環境整備と風土醸成

介護両立に関する情報提供(日本花王グループ)

介護に関する情報をまとめた「介護ハンドブック」や、介護に関する会社の制度や福利厚生サービスをわかりやすくまとめた「仕事と家庭の両立支援ガイドブック」を社員がいつでも入手できるように、D&Iポータルサイトで公開しています。

介護セミナー(日本花王グループ)

介護について知り、社員自ら両立体制を整えることが

できるようになること、また、介護している人の状況を理解し配慮できる周囲者を増やすことを目的に、定期的に介護セミナーを実施しています。2022年は、両立体制構築のステップや、両立における会社の制度の活用方法を学べる内容で、参加者からは、「介護準備の具体的な進め方を学べた」「会社の制度の内容と使い方への理解が深まった」など、高い評価を得ました。併せて録画配信を実施し、広く情報提供を継続しています。

多様な働き方のための主な就業制度：育児・看護・介護関連(一部関係会社を除く日本花王グループ)

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。なお、生計の維持が困難と会社が認める場合は休職期間中を通じて有給扱い(給与相当額を立替支給)	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
有給育児休暇	子の1歳4月末日までの期間中の取得を必須とする有給休暇(10勤務日)を付与	
短時間・時差勤務	<ul style="list-style-type: none"> ・子の小学校3年生修了まで取得が可能 ・1日当たり2時間までの所定就業時間の短縮、もしくは1日当たり2時間までの所定就業時間の開始・終了時間の変更が可能 	<ul style="list-style-type: none"> ・最長3年間取得が可能(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、週3日勤務、週5日の半日勤務、もしくは1日当たり2時間までの所定就業時間の開始・終了時間の変更が可能
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
育児時間	生後満1年未満の子女を養育する女子社員が対象 1回30分の育児時間を1日につき2回まで取得可能	
看護・介護特別休暇	小学校3年生修了までの子女の急な疾病・負傷による看護および予防接種・健康診断の受診で短期的な休業を要する時に毎年5日まで有給の特別休暇を取得可能 終日・半日・時間の単位での取得が可能	「配偶者」「子女」「本人の父母」「配偶者の父母」「祖父母」「兄弟姉妹」「孫」のいずれかに該当する家族の看護や介護の事由が発生した際に有給の特別休暇を取得可能(年間40日もしくは20日付与) 終日・半日・時間の単位での取得が可能
遠隔地勤務	<ul style="list-style-type: none"> ・育児、看護・介護等のやむを得ない事情がある場合に遠隔地での常時在宅勤務が可能 ・出社せずに勤務することで支障がない業務に従事していることが条件 	

受容性と多様性のある職場 GRI405-1

育児・看護・介護に関する就業制度の利用状況

		2019年	2020年	2021年	2022年
育児休職取得率(男性)(%)	日本	-	-	-	95.6
	花王(株)	42.6	42.2	51.6	108.7
育児休職取得率(女性)(%)	日本	-	-	-	107.7
	花王(株)	96.6	100	100	108.8
育児による時短・時差勤務 取得人数(男性)(人)	日本	-	-	-	1
	花王(株)	1	3	2	1
育児による時短・時差勤務 取得人数(女性)(人)	日本	-	-	-	268
	花王(株)	122	68	62	41
看護・介護休職 取得人数(男性)(人)	日本	-	-	-	1
	花王(株)	0	0	1	0
看護・介護休職 取得人数(女性)(人)	日本	-	-	-	7
	花王(株)	2	0	3	1
看護・介護による時短・時差勤務 取得人数(男性)(人)	日本	-	-	-	0
	花王(株)	0	0	0	0
看護・介護による時短・時差勤務 取得人数(女性)(人)	日本	-	-	-	5
	花王(株)	0	0	0	0

※在籍会社で集計

※正規雇用の従業員およびフルタイムの無期化した非正規雇用の従業員を含む

※育児休職取得率は、2022年より育児介護休業法に基づく算定方法に変更

受容性と多様性のある職場

インクルージョン推進活動

社員全員がDE&Iの意義を理解すると共に、社員一人ひとりの多様さを組織の力として価値につなげるスキル向上と環境・風土の形成をめざしインクルージョン推進活動を行っています。

花王グループのDE&I方針策定

ブランド、製品・サービスを通じた事業やすべての企業活動における取り組みとして、グループ全体のDE&I推進活動を進化させ続けるために、人権・DE&Iステアリングコミティにおいて、花王グループのDE&I方針策定に向け、商品開発や原料調達に関わるメンバーも加えグローバルで議論を進めました。その中で、社員を対象としたDE&I推進活動のビジョンについても議論を深めました。今後社員への周知を開始します。

インクルーシブな組織風土醸成

インクルーシブな組織風土醸成に向け「DE&Iへの理解や関心の向上」と「多様性を組織の力にする風土醸成とスキル向上」に取り組んでいます。

DE&Iへの理解や関心の向上

日本花王グループではインクルージョン推進計画に基づき、女性・LGBTQ+・外国籍・障がい・育児両立・介護両立などの各テーマにおいて、啓発動画やセミナー、社

内好事例の共有など毎月2~3件のコンテンツを公開し、グループ社員のDE&Iの理解促進と職場での実践の定着につなげています。

社員の多様性をクローズアップした記事「Kao Mates」 (日本花王グループ)

花王グループで働く多様なバックグラウンドを持つ社員一人ひとりの素顔にフォーカスして紹介する企画「Kao Mates」を開始しました。社員のダイバーシティとエクイティに注目して、職場でのインクルージョンに関するエピソードを紹介することで、特に当事者以外の社員がDE&Iを身近に感じ、自分ごととしての意識の高まりや行動を変えるきっかけとなることをめざしています。2022年は、外国籍社員2人、LGBTQ+当事者社員、長期間の育児休職取得経験のある男性社員、聴覚障がいのある社員の計5人を隔月で紹介しました。毎回、本人と関わりの深い上長や同僚も登場し、氏名や写真入りで紹介することで、身近にある実例として多くの社員の関心を集め、当事者・周囲者それぞれの立場の読者から、共感や気づきなど非常に多くの反響が寄せられています(各回とも掲載後1ヵ月間での閲覧数は約5,000~10,000)。

啓発動画の制作・公開(日本花王グループ)

ダイバーシティ・エクイティへの理解促進と職場でのインクルージョン実践につながるヒントの提供をね

らいとし、10分未満でエッセンスをまとめた啓発動画の内製を継続しています。2022年は新たに「外国籍・異文化の社員との働き方」「女性活躍推進について考えよう」「障がいのある社員と一緒に働く上で知っておきたいポイント」の3つのテーマで公開しました。このほか、従来は特定の研修受講者が視聴可能としていた「花王のD&I推進活動全体」についての講義動画を国内グループ全社員向けに公開し、誰でも必要な時に学習できる環境を整えました。

「花王D&Iのひろば」開設による社員コミュニケーション活性化(日本花王グループ)

DE&Iに関心のある社員同士の双方向コミュニケーションの場として、6月に「花王D&Iのひろば」をTeams上に開設しました(12月末時点で370人参加)。全社のインクルージョン推進各施策の告知のほか、社内のさまざまな組織・コミュニティによるDE&I関連活動や社会的なトピックスについて、日々情報共有・意見交換がなされています。オンライン上の気軽なやりとりを通じて気づきや想いを共有することができ、グループ社員の新たなネットワークが徐々に広がっています。

クイズでまなぶD&I 2022(日本花王グループ)

旬のDE&Iトピックスや花王のDE&I推進活動に触れ、楽しみながら学び、職場での実践のヒントを得ることをねらいとして、国内グループ社員を対象に「クイズで

受容性と多様性のある職場

まなぶD & I」を初めて企画・実施しました。DE&I啓発の各テーマから、職場で実際に起こりうる題材を取り上げた7問のケーススタディを作成し、選択式回答と解説を読むことで理解と実践につなげる構成としました。1カ月の実施期間中の回答者は3,033人(日本語版・英語版合計)にのぼり、「クイズ形式なのでやってみようという気持ちになった」「職場で気を付けるポイントがわかった」等、社員がDE&Iに触れ、考えるきっかけをつくることができました。また、同時に収集した花王のDE&I推進活動をよりよくするためのフリーコメントには、約500件の回答が寄せられ、DE&Iに対する社員の関心の高さもうかがえました。これら社員からの声を今後の活動に役立てていくと共に、継続希望の多数の声を受け、次年度以降も実施を予定しています。

D&I EXPO 2022開催(日本花王グループ)

花王のDE&Iの「今」を社員に届けるポータルサイト上の特設企画「Kao Diversity & Inclusion EXPO 2022」を2021年に引き続き年度末の3ヵ月間開催しました。2022年は「Let's learn about Diversity & Inclusion.」というテーマのもと、「クイズでまなぶD & I 2022」の回答集計結果や、社員からフリーコメントで寄せられた「働く私のD & I 経験談」をメインコンテンツとして公開しました。また、2022年に実施した各種DE&I啓発施策(セミナー・イベントの録画配信や動画・記事など)を総集編として再周知することで、

EXPO ページに来場した社員が各種コンテンツを必要な時に視聴できるよう後押ししました。来場者からは「回答集計結果を見てほかの社員のDE&Iに対する意識を知れた」「私のD&I 経験談で紹介されていた内容が印象的だった」等の声が寄せられ、社員のDE&I への理解と関心の向上につながっています。

社内好事例・活動の共有(日本花王グループ)

花王グループの職場や有志によるインクルージョン推進活動を取り上げ社内でも共有する取り組みを継続しています。2022年は、花王ピオニー オフィスサポート(OS)部門の在籍社員と協働し、多岐にわたる業務領域の中から4つのトピックスについて、障がいのある社員の丁寧な仕事ぶりや話している様子を含めて動画で紹介しました。普段ピオニー社員と直接交流する機会のない多くの社員にとって、実はさまざまな場面でOS部門のサポートや活動に触れていることに気づきかけとなり、感謝や応援のメッセージが多数寄せられると共に、花王ピオニー OS部門の活動の認知度向上につながりました。

多様性を組織の力とする風土醸成とスキル向上

心理的安全性ワークショップ(基礎編)

(日本花王グループ)

「多様性を強みとし、対話を通じてチームで成果を上げる組織風土づくり」に向けて、2021年より心理的安

全性とアンコンシャスバイアスを啓発重点テーマとしています。2022年は、対話ができるチームになるための企画全体をデザインし、その第1弾「心理的安全性ワークショップ(基礎編)」を、国内花王グループで開催した「対話フェス」内の一施策と位置づけ実施しました。心理的安全性の基礎知識をまとめた動画視聴と個人ワークの後に、自分自身が今後行うアクションについて、同様のポジションの社員同士が意見交換を行う「参加者同士で学び合う場」としてワークショップを設定し、挙手制で参加者を募った結果、日本花王グループ各社から全10回・150人が参加しました。「職場は違うが同じような課題があることがわかり共感した」「リーダーとして今後も心理的安全性を高める行動をしていきたい」等、参加者自身が自職場の心理的安全性を高めるための気づきやヒントを得る場とすることができました。今後も引き続き定着に向けた取り組みを推進します。

Courageous Conversations(Americas)

社会的正義や人種の平等に関するトピックスについて、社員の理解を深め行動を促すこと、また組織や個人として、私たちの文化やコミュニティに、より平等な社会を築くためにどのように取り組むことができるかを考えることを目的に、一年を通して社員向けにバーチャルイベントを開催しました。

受容性と多様性のある職場

TOPIC 外部からの評価

ブルームバーグ社「2022年男女平等指数」に選定

2022年1月、花王は、ブルームバーグ男女平等指数(GEI: Gender Equality Index)の企業に2019年より4年連続で選定されました。GEIは、ジェンダーレポートにおける情報開示の透明性の向上と職場における男女平等の推進に積極的に取り組んでいる企業を評価するもので、2022年は世界45カ国・地域の418社が選定されています。

社員の声

家族も含めた意識改革

鈴木 映

花王株式会社
人財戦略部門 D&I 推進部



花王グループでは、女性活躍推進の重点アクションのひとつに「意欲高く働くための育児両立支援」を掲げています。育児中の女性が真に活躍するためには、「将来のキャリア形成を意識した仕事と生活の両立体制の構築」と「職場・家庭内における性別役割分業意識の払拭」を実現し、育児しながらもより意欲高く働ける環境にすることが重要と考えています。そのために、「将来のキャリア形成を意識した仕事と生活の両立体制の構築」について、2022年は、手引きの配布を開始し、その中で、社員とパートナーそれぞれが思い描くキャリアを互いに共有し、それを実現するための協力体制をご家族で話し合い・整えていくことを促しています。また、育児休

職から復職する社員とそのパートナーを対象としたタツノオシゴトセミナーにおいては、キャリア実現に向けた両立体制を築くためのセミナーへと改編するなど、当事者だけでなく家族も含めた意識改革に取り組んでいます。

「職場・家庭内における性別役割分業意識の払拭」については、これまでも男性社員に対し育児休職取得を促進してきました。2022年は、育児介護休業法の改正も踏まえ、本人またはパートナーが妊娠した社員に対し育児休職取得の意向確認を開始、それが取得の後押しとなり育児休職取得を前向きに捉える社員が増加しました。さらに、育児休職取得にあたって、家族のサポートや両立体制を整えるために休職中に実施することを当事者と上長とで共有するフローを新たに導入することで、家庭内の性別役割分業意識の払拭の加速につながっています。

今後も社員一人ひとりが仕事と生活を両立しながら、意欲と能力を存分に発揮して活躍できる環境の実現に向け活動を推進していきます。

受容性と多様性のある職場

ステークホルダー・エンゲージメント



塚越 学 氏

NPO法人ファザーリング・ジャパン理事

(株)東レ経営研究所
ダイバーシティ&ワークライフバランス推進部
チーフコンサルタント

花王では、「性別にかかわらず育児は協力して行う」を方針に掲げ、2006年から男性育児参画に取り組み、もう一段階ギアを上げる2010年のタイミングでファザーリング・ジャパン(以下FJ)にご依頼いただき、私がセミナー講師などで伴走しております。

特に育休復職前社員に向けたパートナー同伴(自社の女性社員の活躍にはそのパートナーをセミナーに同伴させ共に受講する)セミナーは、当時、日本で

は先進的取り組みとして多くのメディアから取材を受けたのを記憶しています。

FJは父親支援のNPOですが、なぜ日本で父親支援が必要なのかといえば、日本で男性が育児をしようとするとマイノリティになってしまうからです。

最近のデータでも、育児や家事を多く担うのは相変わらず女性ですが、女性活躍と共に、育児家事のスキルもニーズも男性で高くなってきています。

共働き家庭が過半の現在、育児中のメンバーを抱える上長は多様な人材を活かして成果を上げる「イクボス」である必要があります。

つまり「女性活躍」と「イクメン」と「イクボス」は3点セットで推進するのがポイントです。

さらにキャリア形成のあり方として、片働き中心の「バリキャリア」や、子育てを理由にキャリアが二の次になる「ゆるキャリア」よりも、互いのキャリアが育ち、高め合える「育キャリア」が、これからの時代に適したものとして、花王でも早くから推進してきました。

ところが、「育キャリア」推進に取り組んでいても、

夫婦それぞれが性別役割分業意識をぬぐえていなかったり、制度や風土が整っていない職場の場合、妻にしわ寄せがいくことがありました。

育キャリア実現への近道は男性の育休取得です。育児・家事推進には、意識啓発より「経験・体験」が必要となります。

そこで、私はNPO活動の中で、2022年の育児・介護休業法の改正にも携わり、妊娠出産の申出労働者に対する制度の個別周知と意向の確認を企業に義務化しました。

これにより会社の規模・業種を問わず、育休制度は会社側から説明しなければならなくなり、従来より男性は育休取得が容易になります。「育キャリア」実現がよりしやすい環境ができました。

この環境下を活かし、花王では意欲高く働くための育児両立支援を推進していますが、「女性活躍」と「イクメン」と「イクボス」の好循環が実現できるしくみをさらにブラッシュアップして、実現が加速されていくことを期待しています。

受容性と多様性のある職場 GRI405-1

女性の状況(%)

		2019年	2020年	2021年	2022年
従業員 ^{※1}	花王グループ	49.6	49.7	50.5	52.9
	日本	51.1	51.4	51.9	55.9
	うち花王(株)	24.4	25.3	27.8	28.9
	アジア	45.6	45.7	45.1	44.6
	欧州	47.3	46.5	52.4	49.9
	米州	50.6	51.3	50.8	51.2
管理職(全体)	花王グループ	29.4	28.8	30.2	30.5
	日本	21.2	19.2	20.5	22.4
	うち花王(株)	18.2	20.1	23.1	24.3
	アジア	47.7	49.7	50.1	47.6
	欧州	48.9	48.4	52.5	40.8
米州	52.3	55.4	53.7	53.3	
上級管理職 ^{※2}	花王グループ	—	—	21.2	19.8
	日本	—	—	10.2	10.6
初級管理職 ^{※3}	花王グループ	—	—	32.6	34.2
	日本	—	22.8	24.7	26.8
売上創出部門 管理職	花王グループ	—	—	30.0	29.7
	日本	—	18.6	20.0	21.5
STEM関連部門 ^{※4} 従業員	花王グループ	—	—	22.5	23.9
	日本	—	17.9	20.4	21.1

※1 2020年まで国内取締役、監査役含まず

※2 管理職のうち部長相当職

※3 管理職のうちリーダー相当職

※4 理工系関連部門

役員

	2020年			2021年			2022年			2023年		
	男性 (人)	女性 (人)	女性比率 (%)	男性 (人)	女性 (人)	女性比率 (%)	男性 (人)	女性 (人)	女性比率 (%)	男性 (人)	女性 (人)	女性比率 (%)
取締役 ^{※5}	7 (3)	1 (1)	12.5	7 (3)	1 (1)	12.5	7 (2)	2 (2)	22.2	7 (2)	2 (2)	22.2
監査役 ^{※5}	4 (3)	1 (0)	20.0	4 (3)	1 (0)	20.0	4 (3)	1 (0)	20.0	4 (3)	1 (0)	20.0
執行役員 ^{※6}	26	1	3.7	26	2	7.1	27	3	10.0	28	4	12.5

※5 カッコの数字は、全体人数のうち社外取締役、社外監査役の人数

※6 取締役兼務も含む

※ 各年1月1日時点

※ 特に記載がない限り、在籍会社で集計。2021年まで正規雇用の従業員のみ。2022年より正規雇用の従業員およびフルタイムの無期化した非正規雇用の従業員を含む。各年12月末時点

※ 一部データについて、連結対象98社のうち下記1社(人員カバー率0.01%)を含まず

Washing Systems Limited

平均年齢・平均勤続年数(花王(株))

	2019年	2020年	2021年	2022年
平均年齢(歳)	40.6	40.5	41.0	40.9
男性	41.2	41.0	41.5	41.4
女性	38.8	38.9	39.6	39.9
平均勤続年数(年)	17.7	17.4	17.4	17.6
男性	18.7	18.3	18.4	18.5
女性	14.6	14.7	14.9	15.3

障がい者の雇用状況(%)

	2019年	2020年	2021年	2022年
花王グループ	—	—	1.25	1.34
日本 ^{※7 ※8}	2.42	2.61	2.60	2.64
花王(株) ^{※7}	2.37	2.71	2.62	2.56

※7 行政による算出基準に基づき、非正規雇用の従業員を含めた6月1日時点の雇用率

※8 集計範囲は下記の通り

障害者雇用促進法の関係会社特例によるグループ適用会社13社(花王(株)、花王グループカスタマーマーケティング(株)、花王ビューティブランドコンサルティング(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トズ愛媛(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)、花王製紙富士(株)、特例子会社花王ピオニー(株))

受容性と多様性のある職場 GRI405-2

基本給+その他現金インセンティブ 年間平均額(円)

		2021年		2022年	
花王グループ 全体※1		-		5,733,874	
		男性	女性	男性	女性
花王グループ	管理職	-	-	10,986,981 <input checked="" type="checkbox"/>	11,693,822 <input checked="" type="checkbox"/>
	非管理職	-	-	4,605,267 <input checked="" type="checkbox"/>	4,171,253 <input checked="" type="checkbox"/>
日本	管理職	-	-	9,929,145	8,956,520
	非管理職	-	-	5,516,230	4,143,616
うち花王(株)	管理職	10,260,020	9,211,384	10,259,143	9,263,127
	非管理職	5,597,988	5,468,725	5,625,237	5,411,537

- ※ 男女差については、同一労働の賃金に差はなく、等級別人数構成の差による
- ※ 短時間勤務者、退職者、期中の入社者、退職者は除く
- ※ : 第三者保証を取得
- ※1: 管理職、非管理職のみ

基本給 年間平均額(円)

		2021年		2022年	
		男性	女性	男性	女性
花王グループ	管理職	-	-	7,742,661 <input checked="" type="checkbox"/>	8,837,789 <input checked="" type="checkbox"/>
	非管理職	-	-	3,418,174 <input checked="" type="checkbox"/>	3,119,435 <input checked="" type="checkbox"/>
日本	管理職	-	-	6,519,040	5,893,010
	非管理職	-	-	3,783,388	2,961,574
うち花王(株)	管理職	6,547,378	5,845,359	6,568,940	5,909,540
	非管理職	3,670,943	3,571,235	3,731,043	3,582,457

- ※ 男女差については、同一労働の賃金に差はなく、等級別人数構成の差による
- ※ 短時間勤務者、退職者、期中の入社者、退職者は除く
- ※ : 第三者保証を取得

- ※ 特に記載がない限り、在籍会社で集計。2021年まで正規雇用の従業員のみ。2022年より正規雇用の従業員およびフルタイムの無期化した非正規雇用の従業員を含む。各年12月末時点
- ※ 一部データについて、連結対象98社のうち下記1社(人員カバー率0.01%)を含まず
Washing Systems Limited

男女の賃金差

(基本給+その他現金インセンティブ 年間平均額)(%)

		2021年	2022年
花王グループ	管理職	89.7	106.4
	非管理職	96.1	90.6
日本	管理職	-	90.2
	非管理職	-	75.1
うち花王(株)	管理職	89.8	90.3
	非管理職	97.7	96.2

- ※ 男性に対する女性の比率
- ※ 男女差については、同一労働の賃金に差はなく、等級別人数構成の差による