

## DE&I(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)の取り組みを深化 花王、育児両立支援制度の新設・拡充で女性活躍推進を加速 女性の育児期ブランク最小化をめざす

花王株式会社(社長・長谷部佳宏)は、2023年1月より、グループ全体のDE&I(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)の取り組みを深化させていく一環として、取得を必須とした有給育児休暇制度を新設するとともに、育児期における短時間勤務制度の拡充を図ります。花王はこれまで、社員が安心して仕事と育児を両立できる環境整備と風土醸成に取り組んできました。今後も、社員が自身の思い描くキャリアの実現に向けて、より“意欲高く働ける”よう、性別に関わらず育児をしながら、多様な働き方を選択できる環境・風土づくりを進めてまいります。

今回の育児両立支援制度の新設・拡充に関する詳細は以下の通りです。

内容	目的・概要
完全取得必須型有給育児休暇制度の新設	男性の育児参加機会拡大を目的として、「有給育児休暇」を新設し、男女ともに10日間を完全取得することを必須とする。
短時間勤務制度(メリーズタイム・プラス)の拡充	育児期の働き方の選択肢拡大を目的として、子の1才4月末日まで、最大1日4時間・週3日までの勤務時間・日数の短縮を可能とする。

### 花王グループの「社員活力の最大化」に向けたDE&I推進

花王グループは、中期経営計画「K25」の方針のひとつに「社員活力の最大化」を掲げ、各種人財開発施策と環境整備を進めています。そのひとつであるDE&I推進では、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なっています。あわせて、社員全員がDE&Iの意義を理解するとともに、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の醸成に取り組んでいます。

なかでも、女性活躍に関しては、最も多くの人財に関わるダイバーシティ要素として花王の成長に不可欠という考えのもと、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、3つの重点アクションに取り組んでいます。

#### ・リーダーをめざす、担える人財の育成

女性選抜研修・異業種勉強会派遣、先輩社員座談会開催などエクイティ視点での育成強化

#### ・意欲高く働くための仕事と育児の両立支援

育児両立支援制度拡充、男性育休取得促進など女性の育児期ブランク最小化に向けた取り組み

#### ・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

アンコンシャスバイアス研修など職場での性別役割分業意識払拭に向けた取り組み

今回新たに導入する制度は、上記重点アクションに関わる取り組みのひとつです。男性の育児参加を当たり前にし、当事者社員とマネジメント層の性別役割分業意識を払拭すること、およびフレキシブルな働き方によって、育児休職からの早期復職を可能とすることで、女性の育児期ブランクの最小化をめざします。

花王グループは、2019年4月にESG戦略「Kirei Lifestyle Plan(キレイライフスタイルプラン)」を策定しました。また2021年からは、「未来のいのちを守る～Sustainability as the only path」をビジョンに掲げた中期経営計画「K25」を推進しています。今回の取り組みは、「Kirei Lifestyle Plan」の重点取り組みテーマのなかでは「受容性と多様性のある職場」に寄与するものです。今後も、経営にESGの視点を導入し、事業の発展と、消費者や社会へのよりよい製品・サービスの提供をめざし、パーパスである「豊かな共生世界の実現」に向けて取り組んでまいります。

#### <関連情報>

##### ■花王のサステナビリティ

<https://www.kao.com/jp/corporate/sustainability/>

##### ■花王、ESG戦略「Kirei Lifestyle Plan」を発表

<https://www.kao.com/jp/corporate/news/sustainability/2019/20190422-001/>

##### ■未来に向けた「花王グループの新たな挑戦」 ESG経営に大きく舵を切る

<https://www.kao.com/jp/corporate/news/business-finance/2019/20190926-001/>