

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・価値観を受け入れる風土の中で、全員が熱意と能力を最大限に発揮でき、そして、その力が結集されて企業としての総合力が高まることをめざしています。

## 社会的課題と花王が提供する価値

### 認識している社会的課題

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。

変化する社会の中で、事情を抱えて働く社員、さまざまな働き方を求める社員も増加しています。

多様な社員を受け止めながら、社会の変化に積極的にアプローチしていくことは企業の持続的成長に不可欠です。

### 花王が提供する価値

多様な背景を持つ社員が活躍し、個々の力を結集させることで、組織の創造性や革新性が高まり、多様なお客さまに、今まで以上にご満足いただける商品やサービスを、スピード感を持って提供し続けることができます。

また、属性(国籍、性別、性的指向、性自認、年齢、障がいの有無等)にかかわらず活躍できる環境整備、仕事と育児・看護・介護等の両立支援も進めることで、すべての社員の働きやすさと業務における成果の最大化をめざします。

### 「2030年のありたい姿」の実現に関わるリスク

多様な人財が活躍できない企業が持続的に成長することは難しいと考えています。社員の意欲の低下、退職者の増加、また優秀人財の獲得が難しくなることで、企業の総合力を十分に発揮できない可能性が高まります。

### 「2030年のありたい姿」の実現に関わる機会

社員の意欲向上とともに、会社の成長に寄与し、さらにD&I推進の分野でもグローバルな存在感を示せることで、社会での評価が高まり、花王で働きたいと思う将来の社員候補の増加にもつながります。

### 貢献するSDGs



## 方針

多様な社員の個性や価値観を受け止め、熱意と能力を最大限に引き出して、組織の活力とし、組織の総合力を高めます。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、意欲的に業務に打ち込める環境の中で、社員は自身の多様な経験を業務に活かすように努め、力を発揮した人が適正に報われる風土・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。

## 教育と浸透

多様性を組織の活力とするために、その意義の浸透と、実践のための知識や情報の提供を行なっています。また、業務特性などの影響で、各グループ会社や組織における多様性の状況と課題は大きく異なります。そのため、それぞれが多様性推進における課題を適切に把握し、計画を立案、実行できること、また、社員一人ひとりが自身が取るべき行動を、自身で改善できることをめざします。

## ステークホルダーとの協働／エンゲージメント

社会の多様化は急速に進んでおり、社内での意見交換だけでそれらに対応していくことは容易ではありません。そこで社会機運を高める活動のうち、その意義に賛同できる場合は率先して参加するよう努めています。行政や諸団体の研究会メンバーとして議論に参加し、また、可能な場合は講演会・セミナーでの企業事例紹介を行ない、特例子会社では見学などの受け入れも実施しています。

## 体制

各組織における多様な人財の採用・育成・登用の促進と、D&Iを尊重する風土づくりを重層的に進められる体制を構築しています。

経営幹部候補人財の多様性の促進や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。

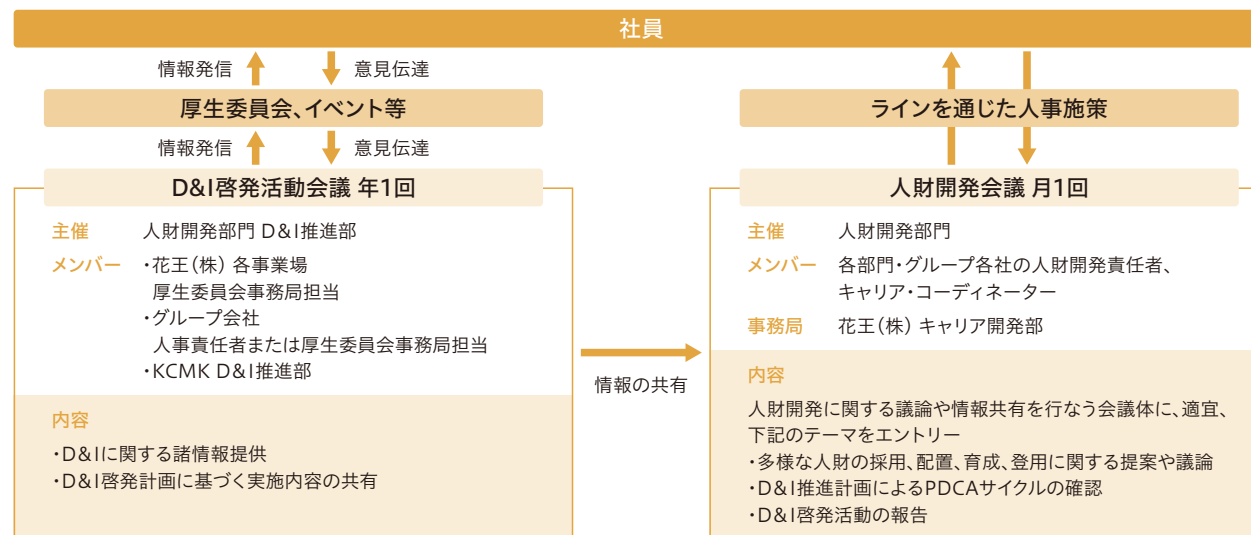
グループ全体へD&Iを浸透、定着させていくために、花王(株)に専任組織があります。花王グループカスタマーマーケティング(株)(KCMK)グループの専任組織や各グループ会社・部門の人事責任者と連携し、人財開発会議や個別の会議を通じて、広く情報共有と意見交換、議論を行なっています。

日本の各会社・各部門は、各組織の現状分析に基づき、人財の多様性を促進し、多様性を受け止める組織になるために、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の責任者・担当者はD&I推進に関する情報発信やイベントの企画と実施を担当しています。

2018年までは、D&I啓発活動会議を開催して各組織での好事例の紹介や最新トピックスに関する情報共有などを行なっていましたが、個々の状況に応じた課題に適切に対応していく体制への見直しを検討しています。2019年は個別テーマごとに各組織の担当者にアプローチしました。

### D&I推進活動の体制



※2019年12月現在

## 中長期目標と実績

### 中長期目標

多様性推進はすべての社員が当事者です。ありたい像やアクションをよりわかりやすく示し、多様性から活力を生み出す意義を、全社員がしっかりと理解し、実践できることをめざします。あわせて、性別や障がいの有無などの属性や、育児・介護など家族的責任の有無によらず、意欲を持った社員が活躍しやすい環境整備と風土醸成にも取り組みます。

### 中長期目標を達成することにより期待できること

#### 事業インパクト

- ・社員の働きがいとやりがいの高まりによる個人と組織の活力の向上
- ・より魅力ある会社になることで社員の定着が促進し、採用における市場優位性が向上
- ・海外を含めて取り組むことでのグループ一体感の促進
- ・それらの結果として、採用や定着に関するコストの削減、事業の継続性への貢献、創造性の向上への寄与による収益の拡大を見込む

#### 社会的インパクト

組織に新しい価値が生まれやすくなり、お客さまに喜びと満足を感じていただける、よりよい製品・サービスの提供につながります。

## 2019年の実績

### 実績

グループ各社や各部門においては、それぞれの課題に応じた取り組みを進めています。

日本においては、属性別の課題対応を着実に進めるとともに、属性等の課題を整理し、今後、取り組み強化が必要な分野や内容をまとめました。

また、組織におけるD&I推進の本質的な意義について、トップとの議論を複数回行ないました。

### 実績に対する考察

2019年はダイバーシティの定義や、花王におけるD&I推進の意義について、トップとの議論を深めました。この議論の総括を通じて、より具体的な新しいD&I推進像を2020年に描いていきます。これに伴い、海外を含めたグループ全体での新しい取り組みの展開は、当初の計画を変更し、2020年以降としました。

快適な暮らしを  
自分らしく送るために

思いやりのある選択を  
社会のために

よりすこやかな  
地球のために

正道を歩む

## 具体的な取り組み

### 多様な人財の活躍推進

#### 性別・属性によらない選抜と育成

属性によらない評価・登用の徹底を通じて、然るべき人財の活躍、登用を進めることを原則としています。しかし、性別においては、社員比率と管理職比率との差の解消を加速させるために、部門ごとの課題をD&I推進計画に織り込み、推進しています。基幹人財選抜では、社員構成に応じた目安を設け、属性に偏らない選抜と育成を着実に進めています。役員による人事に関する会議でも、上級職候補者に女性が含まれているかを確認しながら議論が進められています。

男性に比べて女性のロールモデルが少ないため、ポジティブアクションの一環として、複数の外部異業種勉強会に女性管理職層の参加を推進しています。NPOや公益社団法人主催の勉強会等の他、社内の女性執行役員が他社の役員と連携して自主的に企画・実施している会もあります。

#### KCMKグループ

花王の中でも特に女性が多く在籍するKCMKグループでは、2018年に引き続き2019年も、多くの人との交流により、自身の気づきの幅を広げるため、イオングル

プとHOYA株式会社アイケアカンパニーの2社と連携して、管理職手前の女性社員を対象とした異業種交流会を企画しました。交流会全体では30名が参加し、KCMKグループからは5人が参加しています。

#### 花王(株)研究開発部門における日本国籍外社員採用の推進

花王(株)の研究開発部門では、日本の研究員の採用において、一定の目標値を定めて、日本以外の国籍の方を積極的に採用しています。多様なバックグラウンドを持つ社員の協働により、新たな価値創造につながる風土醸成と社員の成長を図ることが目的です。そのため、日本の大学における留学生採用に加え、花王(ドイツ)と連携し、海外の大学からの採用にも力を入れています。

職場によっては会議資料の英語化や英語でのコミュニケーションを心がけています。また、異なる国の出身者同士での英語ランチ会も有志により実施され、仕事を越えたつながりが生まれています。

#### LGBT研修

LGBTに関する社員の理解促進のため、日本で全社

員を対象としたeラーニング、研修・講演会の定期的な開催、多目的トイレの表示整備などを実施しています。2019年は、化粧品ブランド担当者を対象に研修を開催し、32名が参加しました。2015年から全国7カ所で開催しており、参加者はのべ425人です。また、LGBTに関する基礎資料をイントラネットに公開し、社員がいつでも確認できるようにしています。

上記の取り組みにあわせてALLY(アライ)<sup>\*</sup>の募集を継続して行っており、これまでに約320人の社員から表明がありました(2019年12月現在)。ALLY表明者にはストラップを配布し、着用してもらっています。

<sup>\*</sup> ALLY(アライ)  
自身はLGBTではないが、LGBTを理解し、支援する人

#### KCMKグループ

KCMKグループでは、2019年、eラーニングでLGBTに関する基礎的な理解を促進しました(対象・約8,000人)。2020年には、応用編として、カネボウとソフィーナの美容職社員に向け、より実践的な接客対応を学ぶ研修を行なう予定で、準備を進めています。

## 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とらえ、「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。

### ノーマライゼーションの推進

- ・障がいのある社員に対して、障がいの状況や職場で困っていることについて毎年アンケートを実施し、確認しています。内容により、必要に応じて社内関係者と連携し解決を支援しています。
- ・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。年1回、「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サポート体制の強化を図っています。
- ・障がいのある社員と周囲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「障がい支援情報共有シート」などを作成し、イントラネットで提供しています。
- ・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、音声認識ソフト「UDトーク」を導入しています。
- ・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し、必要な支援方法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。
- ・全社員を対象とした障がいを理解するためのセミナー

や特例子会社の見学会などを定期的に開催しています。2019年はパラリンピック、パラスポーツを題材としたダイバーシティセミナーを茅場町、愛媛の2カ所で開催し、のべ116名が参加しました。

### KCMKグループ

KCMKグループでは、障がいのある新入社員への研修を実施しました。研修では、自身の障がいや必要なサポートの伝え方について考え、先輩社員とともに、ロールプレイを交えながら、実践する機会を設けました。また、円滑なコミュニケーション方法や販売、消費者とのつながりについて学ぶなど、社会人として働くためのマインドセットを行ないました。

### 花王(オーストラリア)

花王(オーストラリア)では、障がい者の社会進出を促進するWallara社とパートナーシップを結んでおり、2019年は2社が協働してメルボルンに障がい者が働くロジスティクスセンターを新設しました。このセンターでは、Wallara社の3割の社員が働いています。

10月に開催された花王オーストラリアのリーダーシップサミットでは、ロジスティクスセンターで働く社員の一人が、職場での働きがいについてプレゼンテーションをしました。多くのリーダーがその社員の話に感銘を受け、ダイバーシティへの理解を深めました。

### 特例子会社での取り組み

特例子会社花王ピオニーは、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採用しており、プロダクション部門では健常者による通常ラインと同等の生産量を実現しています。また、2017年に立ち上げたオフィスサポート部門では、業務内容の拡大とともに、雇用の拡大にも努めています。2019年は、社内報の電子化、生活習慣測定会の運営支援などさまざまな業務を新たに受託しました。

2020年1月現在、障がいのある社員48人を含む総勢61人が働いています。



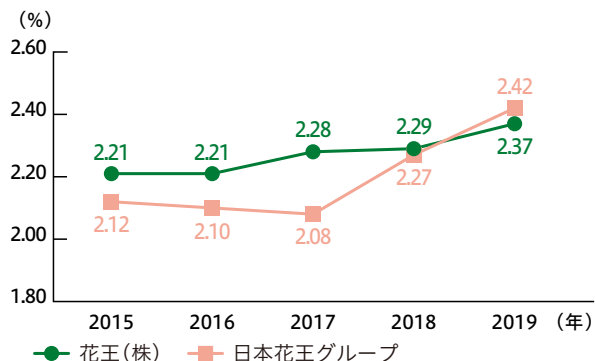
花王ピオニー(株)オフィスサポート部門

# 受容性と多様性のある職場 404-2,405-1

## 障がい者雇用率(日本)

日本花王グループの障がい者雇用率は2.42%となっており、法定雇用率2.2%を上回っています(2019年6月現在)。

## 花王グループ 障がい者雇用率\*



2019年6月1日時点

### ※ 集計範囲

障がい者雇用義務のある日本国内の関係会社13社(花王(株)、花王グループカスタマーマーケティング(株)、ソフィーナビューティカウンセリング(株)、カネボウビューティカウンセリング(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)、特例子会社花王ピオニー(株))

## シニア人財の活躍

人生100年時代を迎える中、多様な人財が一層活躍できる社会をめざして、日本では関連法改正等の雇用・就業環境整備が進められています。日本花王グループでは、人事制度改定の中でシニア関連の雇用制度拡充を図っており、以下の2つを骨子として取り組んでいます。

### シニア人財の活躍の場の拡大

2016年から花王(株)では55歳以上の公募制を行なっています。経験や専門性、強みが活きる活躍の場を、社内だけでなくNPO/NGOや、中間支援組織など社外にも広げながら、人財と職務のマッチングを推進しています。また、2018年にイントラネット内に開設した専用ページにおいては、情報発信や個別キャリア相談への対応も行なっています。

### キャリア自律サポート

花王(株)では45歳・50歳・55歳の社員を対象にライフプランやマネープランなどの視点から「今後どのような生き方・働き方をしたいのか」を考えるための3つのセミナーを任意参加の形で開催しています。将来に向けた意識・行動の変化、学び直しや準備が必要なことを早期に気づいてもらうためのサポートで、55歳人事キャリア面談とあわせて実施しています。花王グループカスタマーマーケティング(株)や(株)カネボウ化粧

品でもセミナーや面談が行なわれており、グループ全体での展開を図っています。

今後も働き方の選択肢を増やし、シニア人財が花王で培った経験や専門性等を活かして活躍・貢献できる場を社内外で拡大していきます。



花王(株)「50歳キャリアセミナー」

快適な暮らしを  
自分らしく送るために

思いやりのある選択を  
社会のために

よりすこやかな  
地球のために

正道を歩む

## 多様な働き方の実現

多様な社員がさまざまな職場で活躍できることをめざし、職場の改善と、より柔軟な働き方の実現に向けて、環境と各種人事制度の整備などを進めています。また、現行の人事諸制度をきちんと活用できる風土醸成が重要と考え、さまざまな情報発信や研修などの活動を行なっています。

### 多様な働き方を実現する制度

日本花王グループでは、時間と場所の選択肢を増やした多様な働き方を推進しています。制度としては、コアタイムなしのフレックスタイム制、在宅勤務制度を導入してきました。



→詳しくはP172「多様な働き方のための主な就業制度(花王(株))」

また、今年から茅場町本社などの職場においては通年でビジネスカジュアルでの勤務も可能となり、自分らしく自然な状態で仕事ができる雰囲気づくりも進めています。

### 花王(株)情報システム部門をはじめとしたICTツールの積極的な活用

情報システム部門では、部門全体で共有すべき会議の場合、ビジネスチャット(Microsoft Teams)で中継し、録画しています。それにより、自宅や出張先から参加することはもちろん、参加できない場合も、録画内容を後日確認することができます。会議の開催についても事前のテーマ共有を徹底し、時間の短縮や必要なパートのみへの参加も認めており、各人の時間の使い方の効率化を図っています。この取り組みは、社内イントラネットなどでも共有され、他部門でもWeb会議への切り替えやビジネスチャットの活用が広がっています。

また、文書サーバーの使用環境やセキュリティ対策などをさらに強化し、社員同士がどこでもつながり、システムを利用できるICT環境を整えています。

### 休暇取得促進

2018年から引き続き「日本花王グループ平均取得率：80%以上」「各人最低取得率：50%以上」をチャレンジ目標として活動を進めています。各事業場、職場では、休暇取得促進日やアニバーサリー休暇の設定など工夫をしながら継続的に取得率向上に努めています。

また、2019年4月の法改正により、年次有給休暇の時季指定義務がなされています。年間5日の計画的な有給休暇の取得を促進しており、取得が進んでいない人には個別に取得を促しています。

## 仕事と育児・介護の両立支援

### 育児休職復職前セミナー(タツノオシゴトセミナー)

日本花王グループで育児休職からの復職予定者を対象に、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。セミナーでは、復職後の生活を具体的にイメージし、復職に向けた準備や心構え、意識の向上を図っています。

花王(株)が茅場町本社で実施するセミナーには(株)カネボウ化粧品をはじめとする関係会社の社員も受講できるようにしているとともに、全国へ中継し、各地の事業場の社員も受講可能としています。

セミナーのねらいの一つを、家庭生活やキャリア形成においてパートナーとの協力関係を築くこととし、パートナー同伴での参加を推奨しています。

2019年のパートナー参加実績は8割超でした。パートナーと共に参加できる環境を整えるため、セミナー中に利用できる託児施設を併設しています。この取り組みは今後も継続し、より多くの社員とご家族に向けて両立支援を進めていきます。

KCMKグループでは、同セミナーの中で特に復職者のモチベーションの向上にポイントを置き、社長メッセージや育児休職から復職経験がある女性社員、すでに復職者をメンバーに持つ上長の講話などを取り入れています。2019年は、上長・パートナーの理解促進、復

職時のイメージづくりをめざして平日に開催し、上長の積極的な参加を促しました。2020年も、さらに男性社員、上長の参加を呼び掛けると同時に、全国支社での展開を予定しています。



2019年度の花王(株)育児休職者復職前セミナー(タツノオシゴトセミナー)

### F&M(Fathers&Mothers)ミーティング

花王(株)と国内グループ会社では、子育て中/予定の社員が集まり、仕事と育児の両立に関する情報共有やコミュニケーションを図る各種イベントを開催しています。子育てに関するさまざまなテーマを設定して関心のある社員が意見交換をする「パパママランチ交流会」、身近なマネジャーの仕事と育児の両立体験談から学ぶ「先輩社員座談会」、外部講師による「セミナー」など、ターゲットとねらいごとに形式を変えて継続的に行なっています。近年では、男性社員の参加者数が徐々に増え、「働くパパ・ママそれぞれの立場の率直な意見が聴ける」と参加者の満足度が高まっています。

### 子育てサポートに関する外部評価

#### 「プラチナくるみん」「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)カネボウ化粧品と花王カスタマーマーケティング(株)では、それぞれ2009年と2011年に「くるみん」の認定を取得しています。2019年には新たに花王ロジスティクス(株)が「くるみん」の認定を取得しました。



#### 山形県「やまがた子育て・介護応援いきいき企業」認定

2019年に花王(株)酒田工場と花王グループカスタマーマーケティング(株)東北支社山形支店は、「山形いきいき子育て応援企業」で優秀(ダイヤモンド)企業として認定されました。この認定は、女性の活躍推進や仕事と家庭の両立支援(特に育児と介護)に取り組む企業のうち、山形県が定める一定の基準を満たした企業に対し認定するものです。取り組みの段階に応じ、3段階の認定があり、今回は最上級の優秀(ダイヤモンド)の認定となりました。





## 介護支援の取り組み

「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」を基本方針に、介護離職防止の啓発や職場における相互理解の促進に取り組んでいます。2019年は、認知症介護などをテーマに、社内セミナー(受講者数 合計225人)を開催しました。その他、介護ハンドブックの紹介を含めた情報提供や相談対応も適宜行なっています。

### 主な仕事と育児の両立支援

- 男性社員向け両立支援制度案内リーフレットの配布
- 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司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
- F&M(Fathers & Mothers)ミーティングの開催(パパママ社員による懇談会、座談会など)
- 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)

### 主な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
- 人事担当者の介護相談対応スキルの強化
- 社外介護相談窓口の設置

### 共通の取り組み

- 休業制度利用前の個別ガイダンス
- 各種補助サービスの活用促進
- 仕事と家庭の両立支援ガイドブックの提供

## 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「女性のエンパワメントのための指針」に署名しました。

### 2019年の主な事例紹介

- ・役員における女性比率30%をめざすキャンペーン(「30% Club」)および内閣府 男女共同参画局主催の「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言に賛同し、澤田社長が署名
- ・障がい者がビジネスや社会、経済などの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」の考えと取り組みに賛同し、澤田社長が加盟文書に署名



→ P166「具体的な取り組み:障がいへの理解と雇用の促進」

→ P50「ユニバーサル プロダクト デザイン」

- ・特例子会社花王ピオニー(株)において、職場見学や特別支援学校生の職場訓練を積極的に受け入れ、障がいのある人の就労を支援
- ・花王(株)の事業推進部門、事業 ESG 推進部と特例子

会社花王ピオニー(株)が協働し、知的障がいのある児童・生徒向けに手洗い講座を実施し、ピオニーの社員が講座の実施を支援



→社会貢献活動:出張授業、教材提供による次世代育成  
[www.kao.com/content/dam/sites/kao/www-kao-com/jp/ja/corporate/sustainability/pdf/sus-db-2020-all.pdf#page=77](http://www.kao.com/content/dam/sites/kao/www-kao-com/jp/ja/corporate/sustainability/pdf/sus-db-2020-all.pdf#page=77)

社会全体のD & I推進に貢献するために、行政や諸団体での企業事例の紹介を実施

- ・技術同友会にて女性活躍推進の取り組み事例を紹介
- ・厚生労働省のサイトに介護支援への取り組み事例を掲載
- ・四国生産性本部主催の講演会にて登壇し介護支援への取り組みを報告

# 受容性と多様性のある職場

## 外部からの評価

### ブルームバーグ社「2019年 男女平等指数」に選定

2019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、2019年は世界から230社が選定され、うち日本企業は14社でした。



### 経済産業省「準なでしこ銘柄」に選定

2019年3月、花王は女性活躍推進企業として、「準なでしこ銘柄」に選定されました。準なでしこ銘柄は、なでしこ銘柄に準ずるもので、業種枠によらず22社が選定されています。花王では、性別によらない、意欲・能力に応じた評価と登用を推進し、また、多様な働き方を可能にする制度の整備を進めたことが評価されました。



### 日経 woman「女性が活躍する会社 BEST100」総合ランキング1位を獲得

2019年5月、花王は、『日経WOMAN』と日経ウーマノミクス・プロジェクトが実施する「女性が活躍する会社 BEST100」にて、総合ランキング1位(538社中)を獲得し、「ダイバーシティ推進度」部門でも1位となりました。このランキング調査は、「働きがい」と「働きやすさ」という2つの観点から企業における女性社員活用の実態調査を行なうもので、「管理職登用度」、「女性活躍推進度」、「ワーク

ライフバランス度」、「ダイバーシティ推進度」の4つの指標から構成されています。

### 内閣府「女性が輝く先進企業表彰 内閣総理大臣表彰」受賞

2019年12月、花王(株)は、女性が活躍できる職場の整備を推進し、その取り組みや実績に関する情報開示にも優れた企業として、令和元年「女性が輝く先進企業表彰 内閣総理大臣表彰」を受賞しました。

組織ごとに課題を分析して、取り組みを実施していることや育児休職復職前セミナーにパートナー同伴の参加を推奨していること、また、これらの取り組みを積極的に外部に開示していること等が評価されました。



授彰式

# 受容性と多様性のある職場 401-3

## 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	フレキシブル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
フレキシブル勤務	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
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取得できる特別休暇(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取得できる特別休暇(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

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 コアタイムは設定せず、フレキシブルタイム(7:00~20:00)を設定しており、この範囲内で始業・終業を設定 清算期間は1カ月単位に設定	
在宅勤務制度	一部交替・シフト勤務者を除き全社員が適用 看護・介護、子女(小学校3年生修了まで)の育児、社員本人の傷病での通院時、業務都合の4事由での利用を認める 居住する自宅、看護・介護先の住居、単身赴任者の家族住居での就業が可能 利用回数は1週間に2回までとし、形態は、勤務日に対し、終日在宅勤務と一部時間帯在宅勤務の選択が可能	
年次有給休暇の時間単位取得	年間5日分を上限に年次有給休暇の1時間単位での取得が可能 取得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取得できる特別休暇(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取得が可能	
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取得できる特別休暇(年間5日付与) 1日もしくは半日の単位での取得が可能	
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)	

# 受容性と多様性のある職場 102-8,401-1,405-1

## 2019年の花王グループ社員数(正社員)

	2019年
合計(人)	33,603
男性(人)	16,946
女性(人)	16,657
女性比率(%)	49.6
日本	22,101
男性(人)	10,809
女性(人)	11,292
女性比率(%)	51.1
アジア・オセアニア(日本を除く)	7,170
男性(人)	3,900
女性(人)	3,270
女性比率(%)	45.6
欧米	4,332
男性(人)	2,237
女性(人)	2,095
女性比率(%)	48.4

## 花王(株)の状況(正社員)

	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
正社員(人)	6,970	7,195	7,332	7,655	7,905
男性	5,414	5,568	5,631	5,831	5,979
女性	1,556	1,627	1,701	1,824	1,926
女性社員比率(%)	22.3	22.6	23.2	23.8	24.4
女性管理職比率(%)	8.7	14.0	15.5	16.8	18.2
女性管理職数(人)	90	336	381	432	479
女性役員比率(%)	8.8	8.8	8.6	5.7	8.3
女性役員数(人)	3	3	3	2	3
平均年齢(歳)	41.7	41.2	41.0	41.8	40.6
男性	42.6	42.0	41.7	42.6	41.2
女性	38.6	38.5	38.6	39.4	38.8
平均勤続年数(年)	18.5	18.3	17.4	17.8	17.7
男性	19.8	19.4	18.4	19.2	18.7
女性	14.1	14.5	13.9	13.5	14.6
新卒採用者数(人)	264	283	269	304	306
男性	195	214	196	214	218
女性	69	69	73	90	88
離職率(%)	0.7	0.5	0.6	0.7	0.9

※ 役員には執行役員を含む

## 花王グループ 女性社員の状況

		2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
女性従業員						
グローバル	比率(%)	52.5	49.2	49.4	49.8	49.6
	人数(人)	17,340	16,332	16,590	16,748	16,657
日本	比率(%)	54.8	50.6	51.3	51.4	51.1
	人数(人)	12,120	11,130	11,399	11,464	11,292
女性管理職						
グローバル	比率(%)	27.5	25.4	25.1	27.3	29.4
	人数(人)	1,301	1,700	1,618	1,799	1,991
日本	比率(%)	10.4	13.1	14.6	18.4	21.2
	人数(人)	335	573	648	847	1,006
女性役員						
グローバル	比率(%)	6.5	6.7	7.7	8.0	8.0
	人数(人)	11	11	14	16	16
日本	比率(%)	3.1	4.1	4.5	6.0	5.7
	人数(人)	4	5	6	10	10

※ 役員には執行役員を含む

## 花王(株)再雇用者数

	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
定年退職者数 <sup>※</sup> (人)	125	104	93	109	129
うち、再雇用者数(人)	94	86	73	92	110
再雇用者比率(%)	75.2	82.3	78.5	84.4	85.3

※ 定年退職者数 = 定年退職者 + 再雇用者数

# 受容性と多様性のある職場 401-3

就業制度の利用状況(花王(株))

就業状況(制度利用状況)	開示データ			単位
	2017年	2018年	2019年	
所定外労働時間平均(月)	19.5	18.7	17.7	時間
年次有給休暇 平均利用日数	13.7	15.1	14.4	日
年次有給休暇 平均取得率	72.8	78.8	74.6	%
時間単位休暇取得実績 平均取得時間	1.73	3.30	2.98	時間
育児休職取得者数(男性)	101	124	115	人
育児休職取得者数(女性)	90	113	84	人
育児による時短・時差勤務取得者(男性)	11	12	1	人
育児による時短・時差勤務取得者(女性)	85	102	122	人
看護・介護休職取得者(男性)	2	2	0	人
看護・介護休職取得者(女性)	2	2	2	人
看護・介護による時短・時差勤務取得者(男性)	1	1	0	人
看護・介護による時短・時差勤務取得者(女性)	0	0	0	人
海外赴任同行休職取得者(男性)	0	0	0	人
海外赴任同行休職取得者(女性)	6	8	8	人
ボランティア特別休暇取得実績 平均取得日数	0.9	1.9	1.0	日
ボランティア特別休暇取得実績 取得のべ人数	7	9	30	人
在宅勤務制度利用実績	—	308	584	人