

# 社員の健康増進と安全 102-12,102-15,103-1,103-2,403-6(労働安全衛生2018)

社員の健康増進と安全に関する取り組みは、花王の基本的な活動の着実な遂行はもちろん、社会に変革をもたらす取り組みの遂行においても重要です。また、高いスキルや意欲をもつ社員の力は、イノベティブな活動に必須だと考えています。

## 社員の健康増進

### 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

世界的な高齢化の進展により、慢性疾患を抱える人の割合が増加しています。また、高齢者においては、病気や関節・筋肉の衰えにより要支援・要介護となるケースが多くみられます。日本では、そういったことを背景に医療費は増大の一途をたどっており、企業の健康保険組合の財政も急速に悪化しています。

また、定年年齢の引き上げ、再雇用制度、働く女性の増加などの状況から、がん患者の約3割は就労世代に発生しています。今後、病気を抱えながら仕事をする事例はさらに増加することが予想されます。

病気の予防や早期発見・治療に加えて、疾病を抱える労働者に対する治療と仕事の両立支援が注目されています。

#### 花王が提供する価値

花王では、会社と健康保険組合が協働で社員と家族の健康支援に取り組んでいます。健康な社員や家族を

増やし、元気で活力ある職場を通して、よりよい企業活動を行なうことをめざしています。

また、生活習慣改善の奨励、積極的な保健指導を行う等の予防的な取り組みにより、医療費の増加を抑制する努力を継続しています。快適職場推進の観点から、メリハリのある働き方の推進による長時間労働の抑制、管理者向けのメンタルヘルス研修等にも注力しています。

慢性疾患のみならず、がんを含むさまざまな疾患有る社員に対しては、疾患と仕事との両立を図るため、画一的な対応ではなく、個々の社員の実情に応じた支援を行なっています。

#### 「2030年のありたい姿」の実現に関わるリスク

社員の高年齢化により、生活習慣病だけでなく、がんや筋骨格系などの疾病を抱える労働者が増加するリスクがあります。

#### 「2030年のありたい姿」の実現に関わる機会

社員の健康維持増進に活用しているプログラムは、社外にもサービス提供しており、地域や職場の健康維

持増進活動に活用されています。花王での取り組みが、社会・地域へ波及し、社会全体の健康寿命の延伸に貢献できることを期待しています。

#### 貢献するSDGs



## 方針

### いきいきとすこやかな毎日を 花王グループ健康宣言

私たち、日々いきいきと  
健康づくりに取り組み、  
すこやかで心豊かな生活の実現をはかるとともに、  
元気で活力ある職場を通し、  
お客様と共に感動する会社をめざします。

# 社員の健康増進と安全

102-43,103-2,404-2,403-6(労働安全衛生2018)

健康意識(ヘルスリテラシー)の高い社員づくりをめざして

花王では「ヘルスリテラシーの高い社員を増やす」ため、健康づくり活動の見える化を進め、PDCAサイクルを回しながら社員の健康度を上げていく「健康経営」に取り組んでいます。

花王の考えるヘルスリテラシーの高い社員とは、以下の通りです。

1. 健康診断の結果を見て自分の生活習慣を見直し改善を図る社員
2. 産業医だけでなく、必要に応じて健康データを見てアドバイスをもらえる医師を持つ社員
3. 自分の心の状況を確認し、必要に応じて相談できる人を持つ社員

## 「健康づくり」5つの取り組み

会社として最低限行なうべき「健康管理」のみならず、社員が自ら健康を維持増進することを「健康づくり」と呼び、5つの取り組みを中心に実施しています。

1. 生活習慣病
2. メンタルヘルス
3. 禁煙
4. がん
5. 女性の健康

## 教育と浸透

「花王グループ健康宣言」を全社員に配布するとともに、社長より説示等で「花王の成長には健康であることがベースであり、花王全体として健康経営を推進する」「社長自らも健康目標を立てて実行する。社員一人ひとりも今年の健康目標を立てて、実行してほしい」等、折に触れ、健康経営に関し言及し、浸透を図っています。

また、「健康づくり」の5つの取り組みを中心に社内でさまざまなキャンペーン、セミナー、各種健康増進活動を展開しています。

## ステークホルダーとの協働／エンゲージメント

花王で開発した効果的な健康サービスを外部の職域や地域にも提供し、メタボリックシンドローム(内臓脂肪症候群)やロコモティブシンドローム(運動器症候群)などの社会的健康課題の予防に役立てていただいている。また、外部機関との共同研究も推進しています。

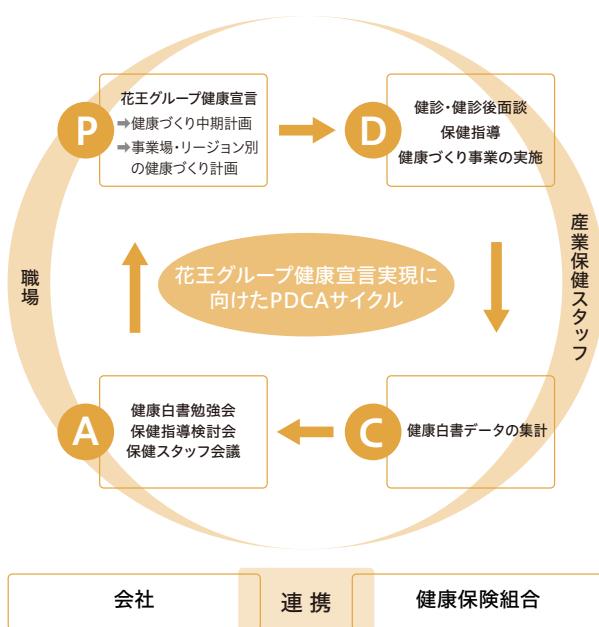
## 体制

健康づくりマネジメントシステムの「見える化」の取り組みとしては、2009年から前年の健康データ(問診、健診、就業、疾病等)を個人が特定できない形で統計的にまとめ、全国18の健康相談室に提供しています。

各健康相談室では、担当エリアの健康データをもとに、保健事業計画を立案・実施しています。

担当エリアの人事総務担当者と産業看護職が共に各種健康データを分析し、対策・立案を学ぶ健康白書勉強会は2009年から毎年開催しています。

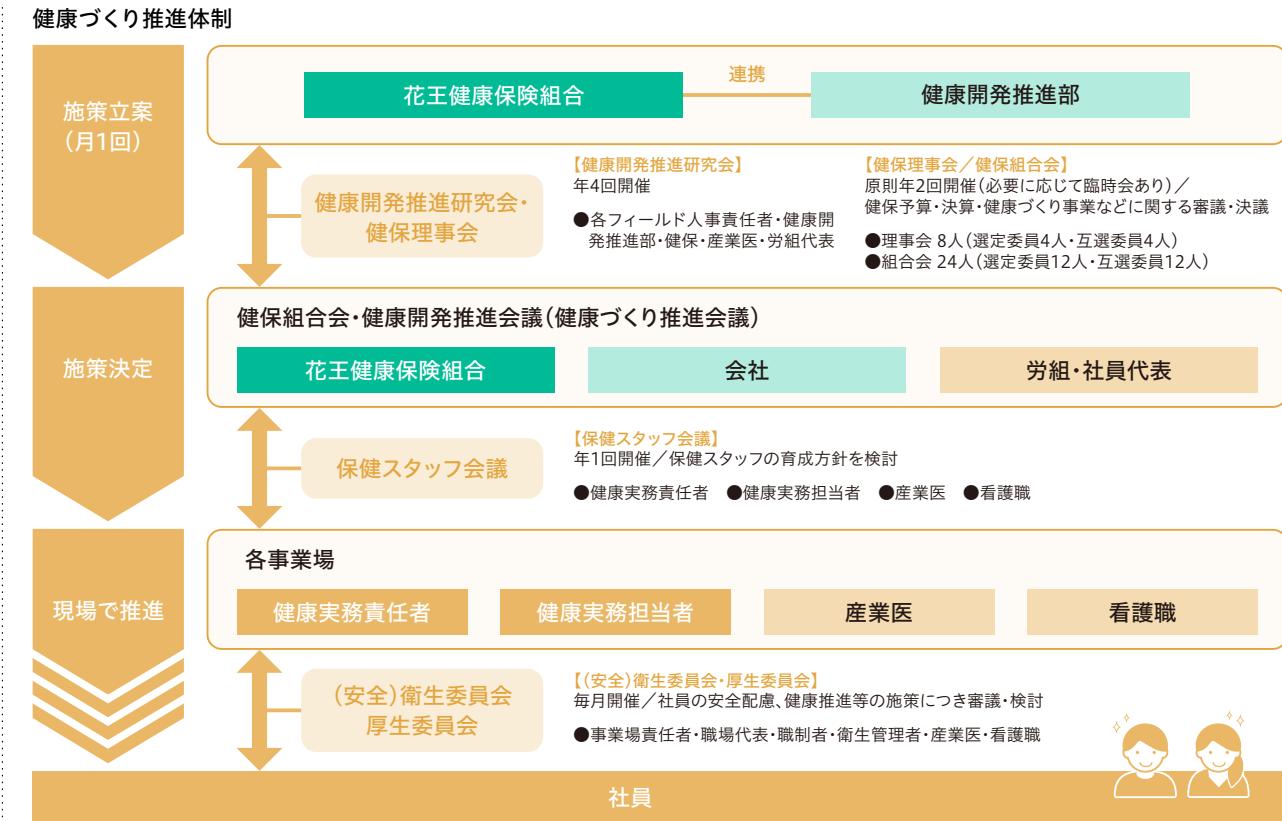
## 健康づくりマネジメントシステム



# 社員の健康増進と安全 103-2,103-3,403-6(労働安全衛生2018)

## 健康づくり推進体制の「組織化」

健康づくり施策の立案は、会社と健康保険組合が一体となって行ない、月に一度、定期的なミーティングで議論しています。主要施策については、社員代表も交えた健保組合会議員等やワーキンググループで検討したうえで、全社の健康づくり推進会議で施策を決定します。推進施策は各事業場・支社の「健康実務責任者」「健康実務担当者」が、産業医・看護職とともに取り組んでいます。



# 社員の健康増進と安全

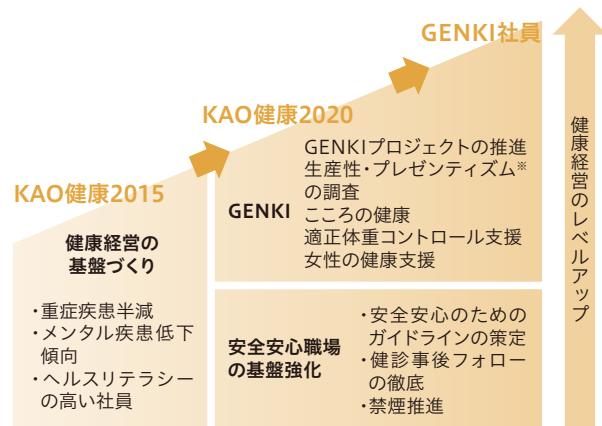
103-2,103-3,403-6(労働安全衛生2018)

## 中長期目標と実績

### 中長期目標(KAO 健康2020)

2017年、花王は健康に関する中期計画「KAO 健康2020」を策定しました。健康経営のさらなるレベルアップ、「GENKI 社員」の育成をめざします。

### KAO健康2020



変化を先導する元気な社員づくりと

安全安心職場の基盤強化で、

健康経営のさらなるレベルアップをめざす

※ プrezentiyism

何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し、業務遂行能力や労働生産性が低下している状態

### 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

- ・長期休業者の低減による労働力の損失の防止
- ・特定保健指導対象者の減少による特定保健指導コストの削減
- ・モチベーションの高い社員の増加による生産性の向上

#### 社会的インパクト

- ・生産性が向上し、よりよい商品・サービスを社会に提供
- ・健康経営の推進状況を優良事例として社会に提供
- ・自社の社員、家族が健康であることにより、国や地域の社会保障負担を減少

## 2019年の実績\*

### 社員の健康づくり推進状況

項目	2019年実績
定期健診受診率	100%
健診有所見者の再検査受診率	94.8%
朝食を週3回以上食べる社員	男性77.1%、女性76.1%
運動を週1回以上する社員	男性57.6%、女性36.5%
睡眠で十分な休息がとれている社員	男性63.0%、女性61.9%
たばこを吸わない社員	男性72.6%、女性81.6%
メタボリックシンドローム該当者予備群(35歳以上)	男性32.4%、女性7.4%
特定保健指導対象者(40歳以上)	男性18.8%、女性7.9%
特定保健指導実施率(40歳以上)	72.2%

\* 特定保健指導対象者および特定保健指導実施率は、2018年度健診対象者への特定保健指導実施状況

# 社員の健康増進と安全

403-6(労働安全衛生2018)

## 具体的な取り組み

### GENKIプロジェクトの推進

中期経営計画「K20」推進プロジェクトの一つとして「社員と家族の健康維持」プロジェクト(通称「GENKI プロジェクト」)を推進しています。

花王のヘルスケアの知見や技術・製品を健康ソリューションとして社員やその家族に提供しています。

#### GENKI-Action

花王はヒューマンヘルスケア事業において、「内臓脂肪と“くらし”に関する研究」、「歩行と健康に関する研究」などに長年取り組んできました。その過程で得られたさまざまな知見は、製品開発だけでなく、健康増進プログラムとして社員と家族の健康づくりに活用されています。この独自の健康づくりを「Kao GENKI-Action」と呼んでいます。「Kao GENKI-Action」の特徴は、健康状態や生活習慣を“見える化”し、それによって健康への意識を高めたうえで、“くらし”を通じて効果的に改善することです。健康につながる“くらし”を無理なく、楽しく継続できるよう、健康的な環境づくりの支援や自社製品を使った応援を行なっています。

また、「Kao GENKI-Action」のプラットフォームとしてGENKI-WEBを活用し、日々の生活記録や、健康イベント等を実施しています。

#### GENKI-Action

##### 見える化(気づき)

###### 内臓脂肪と生活習慣を測定・分析

###### ～内臓脂肪をマーカーとした～ 生活習慣測定会



- 独自の内臓脂肪計測技術と生活分析アルゴリズムを用い、全国の事業場で測定会を開催。
- 一人ひとりの、そして事業場ごとの課題を見える化。
- 内臓脂肪の変化で健康づくりの成果を実感。

###### 自社製品で継続をアシスト



自社製品を使ったり、プレゼントして継続を応援。

##### 効果的にくらしで改善

###### おいしく、内臓脂肪をためずに“食べる”環境づくり

###### スマート和食



- 独自の“しっかり食べて内臓脂肪をためにくく”スマート和食のランチを全国11事業場の社員食堂で提供。
- ランチセミナーや家族向けの料理教室も開催。

###### みんなで楽しく、効果的に“歩く”環境づくり

###### ホコタッチ



- “どれだけ若々しく歩いたか”=「歩行生活年齢」が表示される独自の活動量計を配布。
- 「今日は何歳?」で歩行と社員のコミュニケーションの活性化。
- 工場同士、営業支店同士の対抗企画も開催。

※「NAiBO®」「スマート和食®」「ホコタッチ」は花王(株)の登録商標です。

# 社員の健康増進と安全

403-6(労働安全衛生2018)

## Kao PLAZA「KaoみんなのGENKI プロジェクト」

花王の社員と家族の健康づくり活動を、ご愛用者とのコミュニティサイト「Kao PLAZA」内の「KaoみんなのGENKI プロジェクト」コーナーを通じ、広く社会の皆さんにお伝えしています。



→ KaoみんなのGENKI プロジェクト  
[webmember.kao.com/jp/kaoplaza/contents/genki/](http://webmember.kao.com/jp/kaoplaza/contents/genki/)

## イベント活動

### スマート和食®

「スマート和食®」は、花王が研究した内臓脂肪をためにくい食事法です。食事の量ではなく、①たんぱく質／脂質の比、②食物繊維／糖質の比、③オメガ3／脂質の比という3つのポイント(質)にこだわることで、ごはんを楽しくしっかり食べながら、内臓脂肪がたまりにくい食事ができるといいます。

- ・「スマート和食®ランチ」を日本11事業場の食堂でお昼ご飯のメニューとして提供し社員の認知度が52.8%に増加
- ・「朝のスマート和食®」を茅場町事業場で提供開始
- ・専門職向け「スマート和食®マスター講座」を産業医・看護職が受講。計60人がスマート和食®マスターとなり社員向けの保健指導や健康教育を実施
- ・「スマート和食®テキストブック」を食育として社員に提供。社員にもスマート和食®メソッドを知ってもらう活動を実施
- ・スマート和食®のレシピを掲載した書籍「おなか痩せの黄金『比』レシピ」(文藝春秋刊)を社員の食育に活用
- ・スマート和食®のセミナーを26力所の事業場・支社にて実施。社員2,420名が参加(一部はスマート和食®の弁当付き)
- ・「家族と一緒にスマート和食®料理教室」をABC クッキングスタジオ(運営:株式会社 ABC Cooking Studio)14力所で実施。社員と家族378名が参加



スマート和食®料理教室

## 生活習慣測定会

自分の内臓脂肪面積を知ることで、今後の生活習慣改善に役立てています。

- ・日本事業場・支社・支店30力所2,300人が生活習慣測定会に参加

## 歩行測定会・ホコタッチ

歩き方を分析して「歩行年齢」や将来の「生活機能リスク」を知ることができる歩行測定会や、日々の生活習慣改善を促す花王オリジナルの歩行計「ホコタッチ」の貸し出しを行なっています。

- ・社内6事業場で歩行測定会を実施。500人が歩行測定に参加
- ・ホコタッチを67スポットで8,200人に貸し出し。継続利用率57%で、その66%が歩数も歩行スピードも多いAランクを1日以上マーク

## ヘルシアを用いた健康イベント

日本事業場で運動や健康にまつわるイベント参加を推奨しています。イベント参加者にはヘルシアを1本進呈しています。また、「チャレンジヘルシアプログラム」と題し、社内3事業場にてヘルシアを活用して社員を健康にするプログラムを実施しました。

- ・イベントに394名が参加

## WAKU-Work GENKI ワークショップ

社員自らが健康/GENKIな会社、自分になるために必要なアイデアを出し合っています。そのアイデアは社員食堂で共有したり、今後の健康施策に活かしていきます。

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

# 社員の健康増進と安全

403-6(労働安全衛生2018)

## キャンペーン・広報活動

健康的な職場風土づくりのため、健康にまつわる全社キャンペーンを推進しています。

### 減量チャレンジ

2月1日～3月14日の42日間で2kgの減量に取り組む  
キャンペーン(BMI19未満対象外)です。  
・1,900人参加(参加率8.8%)、マイナス2kg達成者は520人  
(27.4%)。みんなで減らした脂肪量は合計1,716.4kgです。

### ウォーキングチャレンジ

10月1日～11月30日の61日間、1日1本のヘルシアを  
飲みながらウォーキングを実践するキャンペーンです。  
・2,954人参加(参加率11.2%)  
・アンケート回答者951人中歩くことが習慣化したと回答:83%、  
楽しく参加できたと回答:80%、イベント参加で仕事や私生活  
が充実したと回答:47%



豊洲ウォーキング

### 健診前減量チャレンジ(2018年の特定保健指導対象と

#### その予備群限定)

健診2カ月前から42日間の減量に取り組むキャンペー  
ンです。

- ・計6回実施、645人参加、マイナス2kg達成者は214人(33.2%)
- ・ヘルシアを飲みながら、「スマート和食®」eラーニングと時間栄  
養学の知識で楽しく減量

### 女性の健康支援

女性の相談窓口を設けるとともに、女性の健康に関する情報発信を行ない、セミナーを実施しています。

- ・「SUKOYAKA Women's News」を1・4・7・10月に配信
- ・女性の健康相談窓口にて女性に特化した健康相談に産業医が  
対応



女性の健康セミナー

### 生産性・プレゼンティズム調査および健康基礎情報解析

生産性の発揮を阻害するプレゼンティズム要因を追  
求し、対応策を検討しています。

ホコタッチから得られる身体活動量のパターンから  
社員の生活リズムを解析し、問診結果や、ストレス  
チェック結果と組み合わせて解析することで、日中の  
パフォーマンスに影響する睡眠意識やメンタルヘルス  
不調との関連を解明しようとする取り組みを進めています。  
個人に応じた生活リズムの変調を早期発見し、  
活動量のフィードバックレポートを用いて、本人に気づきを与えていきます。

## メンタルヘルスケア(こころの健康)

日本の従業員を対象とした法定のストレスチェック制度は2019年で4年目を迎え、そのチェック結果はより積極的にメンタルヘルスケアに活用されてきています。

回答結果から早期の対応が必要と判断される方には、産業医や看護職が速やかにフォローを実施し、やや高ストレスと判定された方には個別フォローメールを実施しています。

組織に対しては、ストレスチェックの集団分析を踏まえた報告会を会社単位／部門単位／事業場・支社単位で実施して、優先対応職場を定め職場環境改善の取り組みを進めています。たとえば、急激な業務の拡張などに伴いストレス度が高まった職場に対しては、従業員への個別対応にとどまらず、より徹底的な分析を行なって要因を推定しており、組織体制やコミュニケーション手段の改善などにも取り組み始めています。

また、研修や情報提供を通じて従業員一人ひとりのメンタルヘルス対応能力の向上を図っています。メンバーや職場の仲間、自分自身などのちょっとした変化に気づく力をつけ、早期に対処し、苦しい時に助け合う風土づくりの継続を実施しています。

また、長期に休業となった場合でも円滑な職場復帰が実施できるようガイドラインを刷新し活用しています。不調に陥らない、なっても早期に対処していく活動を従業員にも組織にも働きかけて、より生産性の高い活力あふれる職場づくりを進めています。

## 全社メンタルヘルスケア活動展開

項目	2019年実績
ストレスチェック受検率	97.7%
高ストレス者率	1.4% 良化
管理者向け研修	15回開催676名参加
セルフケア研修	19回開催2,346名参加
外部EAPの利用率(件数／対象社員)	電話198件+メール1,510件 ／710人 =6.5%
社内カウンセラーによるカウンセリング (キャリア面談中心)	12,514人

## 安全安心職場の基盤強化

禁煙推進

2018年1月から就業時間内禁煙を推進しています。

2020年4月の改正健康増進法全面施行に合わせ、「屋内禁煙」「喫煙者への配慮義務」について、経営と合意し、インターネットを通じ社員へ明示し、禁煙推進を強化しています。

- ・花王グループ禁煙マラソンを実施し、卒煙を支援しています。  
1月実施:112名参加(うち禁煙達成者33名)  
10月実施:93名参加(うち禁煙達成者39名)
  - ・花王健康保険組合より、禁煙達成者へ禁煙治療費用補助を3名  
に対して支給
  - ・花王健康保険組合より、オンライン禁煙プログラムを実施  
春のオンライン禁煙プログラム:52名参加  
秋のオンライン禁煙プログラム:33名参加



就業時間内禁煙告知ポスター

# 社員の健康増進と安全

102-43,403-6(労働安全衛生2018)

## 長時間労働者の健康チェックの拡大

花王では長時間労働の削減を推進していますが、現状では繁忙期に長時間労働となってしまう社員がみられます。社員が長時間労働で受けた過労・ストレスについて、予兆や潜在的SOSを早期に察知するため、以下の通り長時間労働者の健康チェックをよりきめ細かに実施することとしました。

### 2019年の長時間労働者健康チェック実績

活動内容	2019年実績
産業医面談	対象者:時間外労働1カ月80時間超 面談対象153人・実施153人(実施率100%)
ウェブ健康チェック (簡易診断)	対象者: 1)時間外労働2~6カ月平均80時間超 面談対象29人・実施29人(実施率100%) 2)2~6カ月平均60時間超 ウェブ問診回答1,136人 うち産業医判断により面談対象とした人数: 185人・実施185人(実施率100%)

## 健康推進活動の全社展開

### 全社健康推進活動展開

活動内容	2019年実績
42日間減量チャレンジ	1,900人参加
健診前チャレンジ	645人参加
禁煙マラソン	205人参加
ヘルシーアワーキング	2,954人参加
機関紙やポスター等による健康情報の提供	年2回約27,000人対象

### 各事業所での健康推進活動展開 (イベント型/セミナー型/キャンペーン型を企画)

活動内容	2019年実績
生活習慣病関連:運動・栄養セミナー、体力測定、健康フェア、産業医講話等	100回開催、のべ13,874人参加
禁煙	9回のべ688人参加
女性:女性の健康、更年期セミナー等	6回開催、のべ1,861人参加
メンタル:メンタルヘルス研修、BA(美容販売員)・新入社員・昇格者セミナーにおけるメンタルヘルス研修	33回開催、のべ3,022人参加
健康講話等	24回開催、のべ11,470人参加

## 保健スタッフの育成

年に一度、健康実務責任者・担当者と産業医・看護職が集まる「保健スタッフ会議」を開催し、方針に対する意思統一と情報交換を図っています。

健康データの見方や産業保健計画の立案方法を学ぶ「健康白書勉強会」、看護職の保健指導力向上を目的とした「保健指導検討会」等を実施しています。

## ステークホルダーとの協働

花王社内で推進している健康増進の取り組みやサービスを、生活者をはじめとする社外の皆さんにも提供しています。

### 健康サービスの社会・地域への波及

#### 内臓脂肪の測定

内臓脂肪を測り生活習慣改善への気づきを提供するサービスを、地域・職域を通じて提供しています。

- 内臓脂肪みえる化ステーション(日本肥満症予防協会と連携した内臓脂肪測定会):社外8回・約2,500人参加
- 生活習慣測定会:社外:111回・のべ約7,200人参加

#### 「スマート和食®」の普及

しっかり食べて内臓脂肪をためない食事法「スマート和食®」の普及にも取り組んでいます。

- 保健師・栄養士など専門職向けの講習会「スマート和食®マスター講座」:社外8回・220人参加
- ABC クッキングスタジオでの「スマート和食®料理教室」:社外(岩手県)2回・49人参加
- 他社社員食堂でのスマート和食®昼食の提供:5カ所

#### 歩行促進プログラム

職場や地域で楽しく効果的に「歩く」環境を提供するプログラムとして、花王オリジナルの歩行計「ホコタッチ」の提供や、歩行の「質」を詳細に分析する「歩行基礎力測定会」を実施しています。

- ホコタッチ:80事業場にて社外約2,800人参加
- 歩行基礎力測定会:社外7回・620人参加

# 社員の健康増進と安全

102-43,403-6(労働安全衛生2018)

## 他企業健保との情報交換

一般社団法人 保険者機能を推進する会主催の会議・研究会にて、各健保の抱える課題の抽出、検討、改善事例の紹介など、参加健保間での情報交換を実施しています。その成果は、年1回の保険者機能推進全国大会において発表・報告しています。

## 「シニア層を中心としたコンソーシアム事業」自治体への展開

シニア層(63～74歳被扶養者)の健康促進と自治体へとつなぐ健康事業として、日本石鹼洗剤工業会に所属する企業の5健保と協働し、未受診者層・重症化予備群層に対しての啓発を実施しています。

当事業で得られた知見を多方面で展開することをめざし、各種シンポジウム等で紹介するほか、保険者機能を推進する会(シニア研究会25健保)にて、シニア層への健康事業拡大に向けた施策を検討中です。

## 5健保事業における成果(アウトカム)

- ・未受診者へ個別アドバイスシートによる健康意識変容率(61%向上)
- ・重症化予防・受診勧奨後の改善率(食事・運動78.6%向上)
- ・自治体との連携にて健康づくり展開(7カ所)

## 弘前大学COI研究推進機構との共同研究

花王は弘前大学COIに参画し、“最短命県”の青森県の健康経営企業の日々の健康づくり支援として、花王の健康サービスの社会実装試験を行なっています。

2018年は弘前市のタクシー会社、北星交通株式会社に花王の歩行支援システムを導入しました。そこで得られた結果(歩数増大とそれに伴うメタボ改善)を、2019年10月の第78回日本公衆衛生学会総会において発表しました。

弘前大学では、これまでの研究成果を結集したQOL健診(結果を受診者にその場で返却し、行動変容を促す教育を実施する)の社会実装試験を実施中であり、そのなかで花王の内臓脂肪測定、健康ソリューション導入を検討しています。

## 特定不妊治療支援

花王は、2009年から特定不妊治療への支援を行なっています。当初は、花王健康保険組合が補助をしていましたが、2013年からはファミリー会(共済会)に移管しました。また、2017年からは男性不妊治療補助も追加しました。2019年には支援対象会社の見直しを行ない、2020年より日本花王グループ全社が支援の対象となっています。

2019年の実績は135件(内、男性0件)で、2018年から42件の減少となりました。

仕事と治療の両立に向けては、各種就業時間制度(フレックスタイム制度・在宅勤務制度・時間単位休暇)を活用しながら両立を図ることができるよう、環境を整備しています。

## 特定不妊治療支援の内容

項目	詳細
対象者	会員本人、配偶者 (夫婦とも会員の場合どちらかお一人に支給)
補助金	1回の治療につき、自己負担額の60%(上限12万円) 1夫婦あたり上限100万円(公約助成等他の補助を控除した自己負担額が対象)



→ P162「正道を歩む>受容性と多様性のある職場」

# 社員の健康増進と安全

102-12,102-15,102-43,103-1,103-2,404-2

## 社員の安全

### 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

化学プラントでの事故や、自然災害が多く発生している昨今、大規模化学プラントを有する企業に対する安全操業への要求はますます高まっています。

#### 花王が提供する価値

花王レスポンシブル・ケア(RC)方針に「労働安全衛生」の活動方針を定め、作業・機械・化学物質のリスクアセスメント活動、健康診断の確実な実施とフォロー、メンタルヘルス対策に注力して活動し、花王で働くすべての人の安全・健康の確保に努めます。

健康・安全で快適な職場環境を形成することで働きがいのある職場を提供し、従業員本人や家族に安心を提供します。

#### 「2030年のありたい姿」の実現に関わるリスク

- 重篤な災害や作業環境不良により発生する業務上疾病による操業停止リスク
- 上記による社会からの信頼損失リスク

#### 「2030年のありたい姿」の実現に関わる機会

徹底したリスクアセスメントにより、すべての社員

の労働安全衛生を脅かす要因を積極的に排除し、安全で安心して健康に働く職場づくりを実践します。

#### 貢献するSDGs



## 方針

花王は「労働安全衛生」の活動方針を、花王レスポンシブル・ケア(RC)方針にて「労働災害の撲滅、潜在的危険性の低減を図るとともに、快適な職場環境の形成と従業員の健康増進に努める」と明確に定めています。事業活動に伴う事故や災害から社員を守り、安全で安定した操業を維持するため、事故・災害の発生状況や原因を把握・分析し、分析内容はグループ全体で共有し、再発防止につなげています。



→花王レスポンシブル・ケア方針  
[www.kao.com/content/dam/sites/kao/www-kao-com/jp/ja/corporate/sustainability/pdf/responsible-care-policy.pdf](http://www.kao.com/content/dam/sites/kao/www-kao-com/jp/ja/corporate/sustainability/pdf/responsible-care-policy.pdf)

## 教育と浸透

安全に業務を行なうため、社員・派遣社員を対象に労働安全衛生に関する教育計画を立て、入社時・配転時の配転先での教育を行なっています。また、特別に教育の必要な業務を特定し、必要な社員に対し教育を実施しています。

教育を行なうことで、職場での安全衛生に関する情報を共有し、安全衛生の目標に向けて活動することができます。

また、過去の事故発生日を「安全の日」と定め過去の教訓を風化させないよう努めています。

## ステークホルダーとの協働／エンゲージメント

事業場で共に働く協力会社の社員の安全も確保するため、協力会社と協働で安全や防災行事を行なっています。また、毎月、協力会社との間で、花王内の労働災害事故事例とその対策などの安全に関する情報を共有し、協働で安全活動を推進し安全で安心な企業となるよう努めています。

# 社員の健康増進と安全

103-2,103-3,403-1(労働安全衛生2018),403-2(労働安全衛生2018),403-4(労働安全衛生2018),  
403-5(労働安全衛生2018),403-9(労働安全衛生2018),403-10(労働安全衛生2018)

## 体制

花王レスポンシブル・ケア方針および推進体制や活動については、下記に掲載しています。



→レスポンシブル・ケア活動  
[www.kao.com/content/dam/sites/kao/www-kao-com/jp/ja/corporate/sustainability/pdf/sus-db-2020-all.pdf#page=17](http://www.kao.com/content/dam/sites/kao/www-kao-com/jp/ja/corporate/sustainability/pdf/sus-db-2020-all.pdf#page=17)

## 中長期目標と実績

### 中長期目標

花王は2020年にグローバルでトップレベルの安全衛生を満たす企業になることをめざしています。

社員、協力会社ともに、死亡・機能損失災害「ゼロ人」、休業度数率「0.10以下」、業務上交通事故については、過失100%人身事故件数「ゼロ件」を2020年目標としています。

### 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

すべての従業員が健康に働くことで、事業活動が正常に行なわれ、不要な経費発生を抑え総合的にコストの低減、収益拡大につながります。

#### 社会的インパクト

すべての従業員が健康に働くことで、事業活動が正常に行なわれ、安定した商品供給ができます。また、製品価格の安定化に貢献できます。

# 社員の健康増進と安全 103-1,103-2,103-3,403-9(労働安全衛生2018)

## 2019年の実績

「労働災害の撲滅」「快適な職場環境の形成と従業員の健康増進」の2つの視点から活動を推進しました。具体的には「労働災害の撲滅」として、既存設備に対する作業・機械のリスクアセスメントの推進、ヒヤリハット提案による改善の推進、新設設備の稼動前リスクアセスメント

と安全検収、設備安全対策とルールの周知・遵守による設備災害の防止、階段などの転倒転落防止、業務上の交通事故の防止などに注力しました。

「快適な職場環境の形成と従業員の健康増進」としては、作業環境管理強化、健康診断の確実な実施とフォロー、

健康促進の活動、ストレスチェック、化学物質のリスクアセスメントを推進しました。

また、各事業場で定期的に行なう安全衛生委員会で、活動の予定や実績を報告し、従業員に周知しています。

## 2019年目標と実績(花王グループ)

項目	指標	対象	2017年	2018年	2019年	
			実績	実績	目標	実績
労働災害	死亡、機能損失災害 <sup>※1</sup> (人)	社員+派遣社員(花王グループ)	1	0	ゼロ	0
		内訳	日本	1	0	—
			アジア	0	0	—
			米州	0	0	—
			欧州	0	0	—
		協力会社(花王グループ)	0	0	—	0
		内訳	日本	0	0	—
			アジア	0	0	—
			米州	0	0	—
			欧州	0	0	—
休業度数率 <sup>※2</sup>	参考:日本化学工業協会加盟会社 社員+派遣社員	社員+派遣社員(花王グループ)☑	0.55	0.77	0.16以下	0.78
		内訳	日本	0.36	0.54	—
			アジア	0.34	0.19	—
			米州	3.57	4.18	—
			欧州	2.79	4.66	—
		協力会社(花王グループ)☑	0.41	0.40	0.14以下	0.24
		内訳	日本	0.55	0.55	—
			アジア	0.10	0.11	—
			米州	0.00	0.00	—
			欧州	4.21	7.06	—
参考:日本化学工業協会加盟会社 協力会社		参考:日本化学工業協会加盟会社 協力会社	0.49	0.52	—	—

※1 機能損失災害: 負傷が治った時に障がい(障害等級5級以上)が残る災害

※2 休業度数率:100万のべ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数(休業1日以上および体の一部または機能を失ったもの)

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

# 社員の健康増進と安全

103-1,103-2,103-3,403-9(労働安全衛生2018),403-10(労働安全衛生2018)

## 2019年目標と実績(花王グループ)

項目	指標	対象	2017年	2018年	2019年	
			実績	実績	目標	実績
労働災害	全災害度数率 <sup>※3</sup>	社員 + 派遣社員(花王グループ)	1.87	2.43	0.83以下	2.33
		内訳	日本	1.70	2.20	—
		内訳	アジア	1.02	1.37	—
		内訳	米州	5.95	8.36	—
		内訳	欧州	6.15	6.86	—
		協力会社(花王グループ)	1.18	1.21	0.68以下	0.75
		内訳	日本	1.18	2.11	—
		内訳	アジア	0.71	0.40	—
		内訳	米州	0.00	0.00	—
		内訳	欧州	12.62	10.59	—
交通事故	強度率 <sup>※4</sup>	社員 + 派遣社員(花王グループ)	0.10	0.05	—	0.01
		内訳	日本	0.13	0.03	—
		内訳	アジア	0.01	0.14	—
		内訳	米州	0.08	0.06	—
		内訳	欧州	0.04	0.07	—
		参考:日本化学工業協会加盟会社 社員 + 派遣社員	0.04	0.03	—	—
		協力会社(花王グループ)	0.01	0.01	—	0.01
		内訳	日本	0.02	0.01	—
		内訳	アジア	0.00	0.01	—
		内訳	米州	0.00	0.00	—
業務上疾病による 休業者数(人) <sup>※5</sup>	業務上疾病による 休業者数(人) <sup>※5</sup>	欧州	0.06	0.19	—	0.03
		参考:日本化学工業協会加盟会社 協力会社	0.18	0.07	—	—
		内訳	社員 + 派遣社員(花王グループ) <input checked="" type="checkbox"/>	—	0	ゼロ
		内訳	日本	—	0	—
		内訳	アジア	—	0	—
交通事故	過失100%人身事故(件)	米州	—	0	—	0
	過失0%以外百台率 <sup>※6</sup>	欧州	—	0	—	0
	販売・配送(日本)	11	16	0件	5	
		7.64	6.43	4.4以下	6.48	

※3 全災害度数率:100万のべ実労働時間当たりの労働災害によるすべての被災者数(不休業災害を含む)

※4 強度率:損失日数／のべ実労働時間×1000

※5 業務上疾病による休業者数は2018年からのグローバル目標

※6 過失0%以外百台率:過失0%以外の交通事故件数(件)／保有車両台数(台)×100

# 社員の健康増進と安全 103-1,103-2,103-3

## 2020年の目標

2020年は、引き続き事故・災害の発生防止に努めることを目標に活動します。なお、交通事故の目標は日本のみです。

### 2020年の目標(花王グループ)

項目	対象	指標	2020年目標
労働災害	社員・派遣社員	死亡、機能損失災害※1(人)	ゼロ
		休業度数率※2	0.10以下
		全災害度数率※3	0.56以下
	協力会社社員	死亡、機能損失災害※1(人)	ゼロ
		休業度数率※2	0.10以下
		全災害度数率※3	0.56以下
交通事故	社員	業務上疾病による休業者数(人)	ゼロ
交通事故	販売・配送	過失100%人身事故(件)	ゼロ
		過失0%以外百台率※4	3.8以下

※1 機能損失災害：負傷が治った時に障がい(障害等級5級以上)が残る災害

※2 休業度数率：100万のべ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数  
(休業1日以上および体の一部または機能を失ったもの)

※3 全災害度数率：100万のべ実労働時間当たりの労働災害によるすべての被災者数(不休業災害を含む)

※4 過失0%以外百台率：過失0%以外の交通事故件数(件)／保有車両台数(台)×100

# 社員の健康増進と安全

403-2(労働安全衛生2018), 403-4(労働安全衛生2018)

## 具体的な取り組み

### 労働災害発生状況

2019年の社員・派遣社員の労働災害による被災者数は181人でした。そのうち休業被災者数は61人で、業務上の休業疾病はありませんでした。また、協力会社社員の労働災害による被災者数は34人で、そのうち休業被災者数は11人でした。

社員・派遣社員の労働災害の主な要因は、不注意や確認不足による「転倒・転落」が53人、次いで「動作反動」によるものが29人、「激突」によるものが19人でした。「転倒・転落」災害が最も多いことから、転倒・転落災害の対策を中心に、活動を推進していきます。

### 化学物質のリスクアセスメント

花王の生産工場ではさまざまな種類の化学物質を取り扱っていることから、自然環境汚染リスクはゼロではありません。そこで、人や環境に及ぼす影響評価をし、リスク低減のための措置を行なっています。また、設備を増改築する際、事前に人や環境に及ぼす影響を評価しています。

これらはSAICMプロジェクトにて対応しています。

### 休業無災害表彰制度による安全意識の向上

2016年より休業無災害表彰制度を、さらなる安全意識向上を図るために海外の工場まで対象を拡大しました。

2019年は、国内4工場、海外5工場が表彰されました。

#### 休業無災害表彰(2019年)

地域	社名・工場名	ステージ
日本	酒田工場	ステージ1(3年)
	鹿島工場	ステージ1(3年)
	豊橋工場	ステージ1(3年)
	富士工場	ステージ3(7年)
中国	上海花王	ステージ2(5年)
	花王合肥	ステージ3(7年)
台湾	花王台湾	ステージ1(3年)
ベトナム	花王ベトナム	ステージ1(3年)
イギリス	モルトンブラウン	ステージ1(3年)

#### 表彰基準

ステージ	表彰基準
1	3年
2	5年もしくは540万時間
3	7年もしくは810万時間
4	10年もしくは1,220万時間
5	15年もしくは1,830万時間



富士工場のステージ3達成の表彰



中国: 上海花王のステージ2、花王合肥のステージ3達成の表彰



イギリス: モルトンブラウンのステージ1達成の表彰

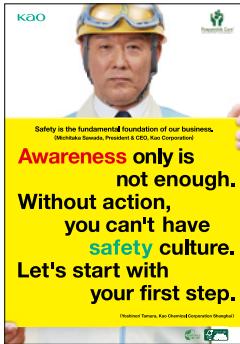
# 社員の健康増進と安全

102-43,403-2(労働安全衛生2018),403-4(労働安全衛生2018)

## グローバルで安全スローガンを共有

グローバルでの安全意識の向上を目的に、2017年より安全スローガンを、海外拠点で現地語に翻訳、社長が登場する安全ポスターを国内・海外拠点に展開し、グローバルで共有しています。

2018年からは標語をグローバルで募集し、2019年は、中国・上海花王化学の標語を最優秀作として安全ポスターを作成しました。



社長が登場する安全ポスターを11カ国語で展開  
(左上から時計回りに日本語、英語、中国語(簡体字)、ドイツ語)



最優秀標語の表彰(中国・上海花王化学)

## 従業員の快適な職場環境

すべての職場を快適な職場環境にするよう努めるとともに、各国の作業環境基準を遵守するため、定期的に作業環境を測定し、職場環境の改善・維持管理を行なっています。

## 地域貢献活動「こども交通安全教室」の開催

花王ロジスティクス株式会社ではトラックでの配達業務を行なっているところから、交通安全には日頃から細心の注意を払うことはもちろんのこと、交通安全に関連するイベントも行なっています。

近年では、7拠点の地域内にある小学校で児童を対象にした「こども交通安全教室」を積極的に実施しています。

配達車のドライバーが小学校に赴き、トラックの死角がわかる乗車体験、正しい横断歩道の渡り方、見通しの悪い路地からの飛び出しなどを、生徒に実際に体験

してもらうというもので、安全意識を育むと同時に交通安全教室に携わるドライバーたちの「優しい運転」マインド醸成にも役立っています。



トラックの死角を体感



正しい横断歩道の渡り方を学ぶ



児童からのお手紙