

受容性と多様性のある職場 102-12,102-15,103-1,103-2,404-2

ダイバーシティから生まれる活力が事業の発展を支えるとの認識にたち、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。

ESG キーワード

D&I

多様な人財の活躍

ノーマライゼーションの推進

シニア人財の活躍

多様な働き方

育児・看護・介護と仕事の両立

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。

企業が継続的に成長するためには、多様な社員が活躍できる環境を整え、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。

花王が提供する価値

仕事と育児・看護・介護等の両立支援、属性(国籍、性別、性的指向、性自認、年齢、障がいの有無等)に関わらず活躍できる環境整備を進めることで、社員一人ひとりの働きやすさの向上と業務における成果の最大化に取り組んでいます。それにより、多様な背景を持つ社員が活躍し、組織の創造性や革新性が高められ、多様なお客さまに、価値観や暮らしの変化に合わせた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るとともに、社会

におけるダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の意識向上を牽引することができます。

貢献するSDGs



方針

花王では、企業理念の「花王ウェイ」において、ダイバーシティから生まれる活力が事業の発展を支えるとの認識に立ち、多様性の尊重を明記しています。

個人と企業がともに成長するために、多様な人財が集い、一人ひとりがお互いに個人として認め合い、多様な視点や考え方を受け止めそれを組織の力とすること、一人ひとりが能力と個性を最大限発揮できる環境を整えることをめざします。

教育と浸透

ダイバーシティ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なっています。特にダイバーシティ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(eラーニング)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。さらに、花王(株)の各部門・国内グループ会社における多様性の状況と課題が大きく異なるため、個別に課題を把握するとともに、Diversity推進計画を立案実行しています。

ステークホルダーとの協働／エンゲージメント

ダイバーシティを組織の力とするためには、社員一人ひとりがD&Iの重要性を理解し実践することが必要不可欠です。また、消費者、株主、取引先、地域社会などに、花王の考え方や取り組みを知っていただき、ともに意識を高めることが重要です。

そこで、社内外の理解促進および意識向上に向け、社外の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。また、行政や諸団体の研究会メンバーとして議論に参加したり、可能な場合は講演会・セミナーでの企業事例紹介、特例子会社での見学などの受け入れも実施しています。

体制

グループ全体へD&Iを浸透、定着させるために、花王(株)に専任組織(D&I推進部)を置いています。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花王(株)の各部門・国内グループ会社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。

多様性の促進に関する重要な案件については、役員をメンバーとする人事委員会で議論しています。

花王(株)の9事業場と主要関係会社の人事責任者・担当者は、D&I推進に関する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

ラ整備を担当しています。

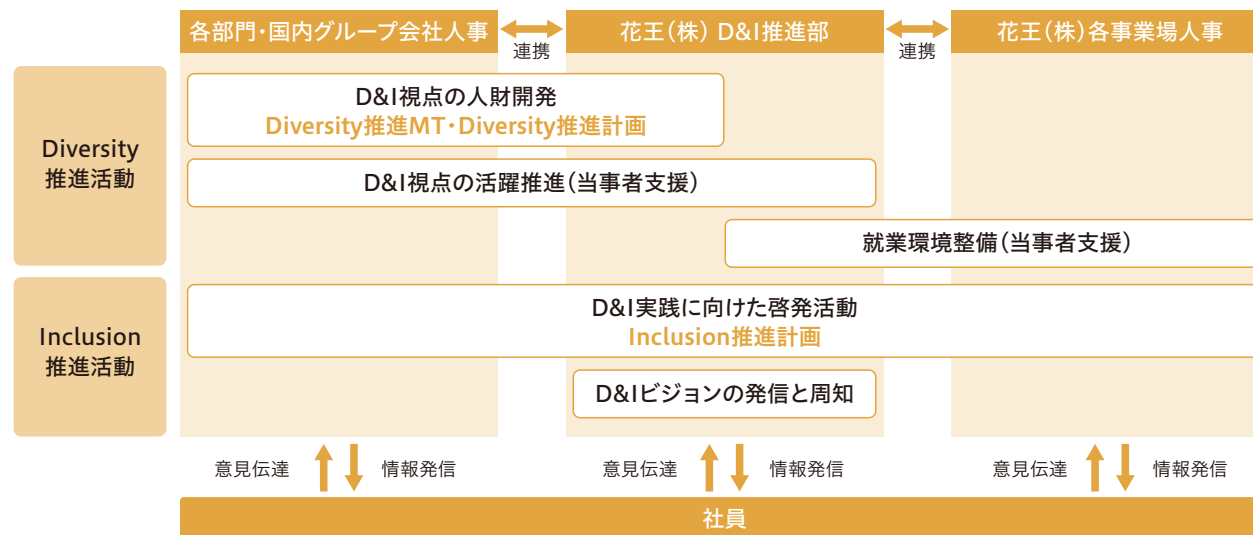
花王CPアメリカズでは、人財開発部門がD&I推進活動を実施するだけでなく、人財開発部門と連携してD&Iの観点での組織変革を推進する組織として人財開発部門以外の社員をメンバーとするInclusion & Diversity Advisory Boardを設置しています。

EMEAでは、各国でD&Iを組織に浸透させる活動の推進組織として、各地の社員をメンバーとするEMEA Diversity & Inclusion Taskforceを設置しています。



→ ESG推進体制について詳細はP18「ESG推進体制」

D&I推進活動の体制(国内のみ)



※2020年12月現在

中長期目標と実績

中長期目標

D&Iを社員が実践するためには、社員一人ひとりがその本質をしっかりと理解することが必要です。そのために、花王が考えるD&Iの目的と意義をすべての社員に周知するとともに、多様な社員が活躍できる環境整備と風土醸成に取り組みます。

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

- ・社員の働きがいの高まりによる個人と組織の活力の向上
- ・多様な視点によるアイデアや革新により、お客さまにより良い商品・サービスを提供
- ・より魅力ある会社になることで社員の定着が促進され、採用における市場優位性が向上

社会的インパクト

企業によるD&Iの取り組み拡大による、社会全体のD&Iに関する意識向上

2020年の実績

実績

日本においては、効果的にD&I推進活動を進めるため、推進体制における花王(株)のD&I推進部、各部門人事、事業場人事、国内グループ会社人事の役割を明確化しました。

D&I視点の活躍推進について、花王(株)の各部門・国内グループ会社人事が花王(株)のD&I推進部と個別にDiversity推進ミーティングを実施し、それぞれの課題を議論した上で、Diversity推進計画を策定しました。

社員のD&I実践に向け、花王(株)のD&I推進部がInclusion推進計画を策定し、それに基づく啓発活動として啓発動画の発信、D&Iポータルサイトの改良、介護に関するセミナー、社内D&I好事例の発信を行ないました。発信は新型コロナウイルス感染症拡大防止および場所や時間の制約なくすべての社員に情報を届けることを目的として、イントラネットやオンラインを活用して実施しました。

花王CPアメリカズでは、毎月、ダイバーシティ&インクルージョンに関連するトピックスをイントラネットに掲載しました。1年を通じて、Inclusiveな職場環境の形成促進に向け、人種的な背景の理解のためのBlack History Monthに合わせた講演会の実施、職場に影響を及ぼす可能性のある偏見に対する理解と意識を高めるための5回のアンコンシャス・バイアス研修を実施しました。また、女性や若い専門職など特定の従業員の

ニーズに対応するERG(Employee Resource Groups)の活動を行ないました。ERGは、熱心な従業員が積極的に参加し、さまざまな背景、経験、視点を持った優秀な社員がつながりを持ち、評価され、尊重されていると感じることができるような文化を醸成するのに役立っています。

EMEAでは、D&I Taskforceの今後の取り組みについて議論を開始し、まずは活動開始時点での各地の社員のニーズを把握することを検討しました。

実績に対する考察

2020年は、日本においては、社員にD&Iをより自分事として捉えてもらえるよう、啓発活動に注力しました。オンラインの活用により、働いている場所や時間の制約に関わらず、より多くの社員にD&I実践に役立つ情報を届けることができました。2021年は社員のD&Iに対する意識をさらに高めるために、啓発活動を継続するとともに、新たに花王グループにおけるD&Iの目的と意義を浸透させる取り組みを展開します。欧米では、それぞれの特性を踏まえた活動を進めました。今後日米欧の取り組みを共有することで、それぞれの活動のより一層の充実と促進を図ります。

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

属性によらない個人の能力に基づく評価・登用を徹底しています。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、各部門・国内グループ会社ごとの課題をDiversity推進ミーティングで議論し、Diversity推進計画を策定しました。基幹人材選抜では、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。

Diversity推進ミーティング

2020年は新たな試みとして、「Diversity推進ミーティング」を実施しました。「D&I視点の人財開発(採用、評価、教育、登用等)」という大テーマの中で、2020年

は特に障がいのある社員と女性社員にフォーカスし、花王(株)の各部門・国内グループ会社の人事責任者・キャリアコーディネーターとの個別セッション(全16回)を実施しました。その中で、固有の現状と課題を把握するとともに、各部門・グループ会社が今後推進するアクションプランと目標を明確化するための意見交換を行ないました。今後はこの「Diversity推進ミーティング」を花王(株)D&I推進部と各組織との間の定期的な意見交換の場と位置付け、2021年のアクションプラン進捗状況を確認するほか、花王グループ全体のD&I推進活動のさらなる充実をめざし一層連携を強化していきます。

ツールの工夫によるInclusion推進活動の加速

従来のD&I啓発活動は、花王(株)各事業場・グループ会社ごとに当事者社員を主な対象として実施してきましたが、2020年より、花王(株)D&I推進部が推進主体となりInclusion推進計画を策定するとともに、対象を周囲者(上長や同僚など)へも拡充するスタイルへ転換することで国内花王グループ全体でのInclusion推進活動の加速をめざしています。

新型コロナウイルス感染拡大の影響で従来のような

集合研修形式での施策が難しくなったことを一つの契機と捉え、オンラインツールの有効活用により時間や場所の制約をなくし、より多くの社員に簡便に高頻度に各施策を届けられるように工夫をしました。

たとえば、介護セミナーはオンライン会議ツールによるライブ配信と録画視聴を可能とするとともに、30分ごとに3つのテーマから希望に応じて受講できる体制としました。

育児両立、障がい、LGBT、異文化などの各テーマに関する基礎知識の習得と理解促進を目的とした啓発コンテンツは、従来のような資料配布ではなく、小テーマごとに5〜7分程度の短編動画を配信する方法に切り替え、すきま時間に視聴できる手軽さとわかりやすさから好評を得ています。

また、ガイドラインやハンドブックなど社員向けに発信している情報をより見やすく簡便にアクセスしてもらえるよう、D&Iポータルサイトも全面的にリニューアルを行ないました。

今後もInclusion推進活動を継続的に展開し、社員一人ひとりの働きやすさの実現とよりよい組織風土づくりを推進します。

受容性と多様性のある職場 404-2



ポータルサイトトップページと各種啓発コンテンツ

日本になじみの薄い社員と職場へのコミュニケーション施策の展開(花王(株))

花王(株)では、日本になじみの薄い社員が日本の職場で働くケースが増える中で、「コミュニケーションシート - 日本になじみの薄い社員用」を作成し、当該職場へトライアルとして配布しています。

これは、日本になじみの薄い社員と受け入れ職場の上長、メンバーが仕事や日常での生活における習慣や価値観を事前に共有することで、お互いに心地よく働ける環境づくりにつなげるとともに、相互理解の促進、職場でのコミュニケーション活性化をめざすツールです。

2021年の本展開に向けて、配布職場へヒアリングを実施し、内容の改善に努めています。

LGBT研修(花王(株))

LGBTに関する社員の理解促進のため、LGBTに関する基礎資料をD&Iポータルサイトに公開し、社員がい

つでも確認できるようにしています。

また、啓発動画でALLY(アライ)※について情報提供するとともに、ALLYの募集を継続して行っており、これまでに約425人の社員から表明がありました(2020年12月現在)。ALLY表明者にはストラップを配布し、着用を推奨しています。

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

LGBTs 講義(KCMK グループ)

KCMK グループでは、より実践的な接客対応を学ぶ研修として、2020年に認定行動分析士(BCBA)上級マスター研修内でLGBTs 講義を実施しました。

講義ではグループワークもあり、店頭での対応の仕方など活発な議論が交わされました。また、オンライン会議ツールにてLGBT社員との交流・情報交換の場を作り、さまざまな意見交換を実施し、環境改善に努めています。

EYPIC 活動(花王 CP アメリカズ)

ERG 活動のひとつである、EYPIC (Empowering Young Professionals - Inspiring Change) は、若手社員のスキルや考え方に合わせて個人的、また専門的なエンパワメントを促進するために若手のネットワークを創ることをめざして設置されました。

これは、職場におけるミレニアル世代と他の世代との世代間格差を埋めること、活動を通じて若手を育成

すること、さまざまな部署のミレニアル世代同士がつながれるようにすること、ミレニアルや若手の技能を活かし、花王として地域への参加を拡大することを目的としています。

「EYPIC ニュースレター」では、企業広報と連携し、動物保護施設でのボランティア活動や、青少年スポーツチームの指導、人種差別への抗議活動を行っている社員の声を発信しています。

メンタリングプログラムの実施(EMEA)

EMEAにおけるメンタリングプログラムは、上級管理職人材のキャリア開発を後押しすることを目的として2014年に設立されました。このプログラムにより、専門知識や社内知識の伝達、ネットワーキング形成、次世代育成計画などが具体的に推進されており、成功したリーダーから付加価値の高い活動として認識されています。

性差なく上級職でのキャリアを追求するよう奨励されており、2020年は、26名のメンターとともに活動しました。

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。

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「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のコミュニケーション支援のため、音声認識アプリ「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。2020年は新型コロナウイルス感染への対応としてマスク着用やソーシャルディスタンス確保が推進される中、コミュニケーションの場面で深刻な課題を抱える聴覚障がいのある社員への配慮と対応事例をイントラネットで紹介しました。

- ・2020年4月1日、和歌山県和歌山市の社会福祉法人スミヤより和佐福祉工場を譲受し、花王和歌山工場の組織として運営を開始しました。

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ない、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。現在は22名の障がい者を含む合計28名の従業員が、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なっています。

M2Mプロジェクト(KCMKグループ)

KCMKグループでは障がいのある社員自らが考え、多様性が生む活力の発現をめざし、「M2M プロジェクト(minority ⇄ majority)」を立ち上げました。プロジェクト内では、障がいのある社員が存在感を向上させ、適性・能力を十分に発揮し活躍するために、さまざまな視点から議論が交わされ、12月の障がい者週間に2施策を実施しました。2021年以降も拡大展開していきます。

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雇用しており、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、業務内容と雇用の拡大に努めており、2021年1月現在、障がいのある社員57人を含む73人が働いています。

コロナ禍での在宅勤務の試み

2020年は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により働き方の多様化が進む中、オフィスサポート部門にて、知的障がいのある社員の在宅勤務を導入し、障がいの度合いに関わらず全員が永続的に出勤と在宅のハイブリットな働き方ができる環境を整えました。

社員の業務遂行能力・習熟度に応じて自宅でのパソコン業務と手作業を組み合わせ、手作業では新たに折り紙作品の制作を行ない、社内でのESG関連のキャンペーンに活用しました。

具体的には、ピンクリボンキャンペーンのPRパネルの作成に折り花を活用し、全国8カ所の事業場で展示。パネルを見た社員からは「温かみや丁寧さが感じられ、コピーにぴったりだと思い心にジーンときました」など好意的な意見が多く寄せられました。

受容性と多様性のある職場 404-2,405-1



展示したPRパネル(鹿島事業場) ※撮影時のみマスクを外しています。

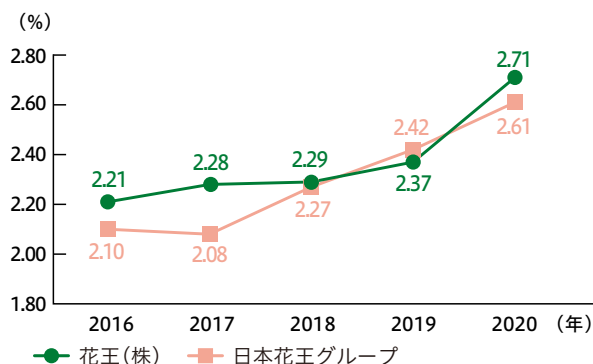


→社会貢献活動:ピンクリボンキャンペーンを通じ、がん教育を支援
www.kao.com/content/dam/sites/kao/www-kao-com/jp/ja/corporate/sustainability/pdf/sus-db-2021-all.pdf#page=98

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2.61%となっており、法定雇用率を上回っています(2020年6月現在)。

花王グループ 障がい者雇用率※



2020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の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では、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、学び直しや準備の必要性について早期に気づいてもらうことをサポートするために、55歳人事キャリア面談とあわせて実施しています。

2020年は新型コロナウイルス感染防止のため、セミナーを集合開催からオンライン開催へ切り替えました。セミナーを受講した社員からは「自分の考えを、書き出すことや対話することによって明らかにできた」「他の参加者の考えを聞けてとても有意義だった」などの声が多く聞かれています。今後は受講率の向上によって、さらに多くの社員に今後の働き方や生き方を考える機会を提供していきたいと考えています。

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に広がっていきます。

受容性と多様性のある職場 404-2

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きました。

特に2020年は新型コロナウイルス感染症対策として在宅勤務の利用拡大やそれに伴うリモートワーク環境の整備に努め、オフィス内においてもマスク着用や消毒液の設置と手洗い、消毒の徹底など可能な限りの感染症対策に取り組みました。

今後は、感染防止対策と事業の両立を図り、各部門や職種に適した業務遂行体制を模索し、人事制度の見直しとあわせて、新たな働き方の実現をめざしていきます。

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。職種や業務の特性を踏まえた、より多様かつ効果的な働き方についての検討・試行をグループ全体で進めています。



→詳しくはP196「多様な働き方のための主な就業制度(花王(株))」

コロナ禍での働き方

2020年は、新型コロナウイルス感染症拡大への対応策として、本来は育児や介護等の特定事由を対象としていた在宅勤務制度を、生産や販売等の一部職種を除いた全社員を対象にする特例措置を実施しました。2021年は、新型コロナウイルス感染症の状況も考慮しながら、従来の在宅勤務制度の見直しを含むリモートワーク関連制度の検討を進めています。

休暇取得促進

2018年から日本花王グループでは「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。しかし、2020年は新型コロナによる外出自粛などの影響から、休暇取得率のグループ平均は前年を下回る結果になりました。勤務場所や時間帯など柔軟な働きが進む中においても、心身のリフレッシュやメリハリのある働き方を実現するため、引き続き休暇取得率の向上に努めていきます。

コアタイムを設けない柔軟な労働制度(花王(ドイツ))

花王(ドイツ)では、より仕事と家庭の両立をしやすくするために、コアタイムを設けない柔軟な労働制度を設けています。これは、花王(ドイツ)全地域の主要な事業場で適用しています。

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、復職に向けた準備や心構え、意識の向上を図るとともに、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の大切さを伝え、パートナー同伴での参加を推奨しています。

例年は、花王(株)茅場町本社で実施する内容を全国へ同時中継し、各地の事業場や(株)カネボウ化粧品をはじめとするグループ会社の社員がそれぞれの拠点で講義とグループワークを受講する集合研修形式で運営していました。2020年は新型コロナウイルス感染拡大防止のため、集合研修での実施を急遽中止とし、代替手段としてオンライン会議ツールによる録画配信を行ないました。オンライン受講により各自が都合に合わせて受講しやすいメリットもあることから、2021年以降は内容と運営方法を見直し、完全オンラインでのセミナー実施へ転換する方向としています。

KCMKグループでの取り組み

KCMKグループではWith コロナ時代において、ニューノーマルな復職支援の構築を進めています。2021年は多様な復職者のニーズに合わせ自ら選択できる支援への進化、および復職後フォローの強化へ取

受容性と多様性のある職場 404-2

り組みをシフトしていきます。復職前の事前準備、不安払拭、復職後の悩み相談に必要な支援を充実する予定です。また男性育児休職の促進に向けて、取得体験者による体験談会を計画しています。

男性の育児参加に関するアンケート実施

2010年から定期的に、子どもが生まれた花王グループの男性社員に対し、育児参加に関するアンケートを実施しています。

2020年も、育児両立支援制度の利用のしやすさや育児を取得した感想等、男性社員が積極的に家事育児に参加するために、現状および課題の把握を目的として実施しました。今後、アンケート結果も参考に男性が育児参加しやすい環境の整備に努めていきます。

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、花王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。2020年は全国の社員を対象に、初のオンラインセミナーを実施しました(受講者数 291人)。2021年は録画配信を実施し、当日視聴できなかった社員にも広く情報提供する予定です。

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

- 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
- 男性社員向け両立支援制度案内リーフレットの配布
- 男性の育児参加に関するアンケート実施
- 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)

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の具体例

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年には、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、また、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、社長が署名しました。

2020年の主な事例紹介

- ・ 30% ClubのTOPIX 社長会に社長が参加して意見交換するとともに、TOPIX 社長会 PM チームにて進めている若手女性および幹部候補女性のメンタリングプログラムに社員が参加しました。また各社の幹部候補女性を集めて社長がメンタリングプログラムの交流会を実施しました。
- ・ 「The Valuable 500」について、2020年は加盟企業向けグローバル調査への回答、社内関係部署との状況共有・意見交換の実施などに取り組みました。



→ P191「具体的な取り組み:障がいへの理解と雇用の促進」

→ P51「快適な暮らしを自分らしく送るために>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受け入れ、障がいのある人の就労を支援しました。
- ・ 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しました。
- ・ 茨城県令和元年度女性活躍推進トップセミナーにて花王におけるD&I推進の取り組みを紹介しました。

Topic

外部からの評価

ブルームバーグ社「2020年男女平等指数」に選定

2020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年に引き続き選定されました。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、2020年は世界42か国・地域の325社が選定されています。

経済産業省「なでしこ銘柄」に選定

2020年3月、花王は女性活躍推進企業として、「なでしこ銘柄」に選定されました。「なでしこ銘柄」は、政府が「成長戦略の中核」とする「女性活躍推進」の取り組みを加速させるために、経済産業省と東証が共同で、女性が働き続けるための環境整備を含め、女性の活躍を積極的に進めている企業を選定し、公表するものです。花王では、多様で柔軟な働き方を推進するため、コアタイムなしのフレックスタイム制や時間単位休暇制度、育児や介護などの家庭の事由との両立を図れるよう、時短勤務や休業制度、在宅勤務制度等を整備し、利用が進んでいます。これらの取り組みと財務面での業績等が総合的に評価されました。



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に適用 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

花王グループ社員数(正社員)※

	2019年	2020年
合計(人)	33,603	33,449
男性(人)	16,946	16,814
女性(人)	16,657	16,635
女性比率(%)	49.6	49.7
日本	22,101	22,038
男性(人)	10,809	10,715
女性(人)	11,292	11,323
女性比率(%)	51.1	51.4
アジア・オセアニア(日本を除く)	7,170	7,202
男性(人)	3,900	3,914
女性(人)	3,270	3,288
女性比率(%)	45.6	45.7
欧州	—	2,830
男性(人)	—	1,514
女性(人)	—	1,316
女性比率(%)	—	46.5
米州	—	1,379
男性(人)	—	671
女性(人)	—	708
女性比率(%)	—	51.3

※ 国内取締役、監査役含まず

花王(株)の状況(正社員)※

	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
正社員(人)	7,195	7,332	7,655	7,905	8,135
男性	5,568	5,631	5,831	5,979	6,077
女性	1,627	1,701	1,824	1,926	2,058
女性社員比率(%)	22.6	23.2	23.8	24.4	25.3
女性管理職比率(%)	14.0	15.5	16.8	18.2	20.1
女性管理職数(人)	336	381	432	479	546
女性役員比率(%)	8.8	8.6	5.7	8.3	8.3
女性役員数(人)	3	3	2	3	3
平均年齢(歳)	41.2	41.0	41.8	40.6	40.5
男性	42.0	41.7	42.6	41.2	41.0
女性	38.5	38.6	39.4	38.8	38.9
平均勤続年数(年)	18.3	17.4	17.8	17.7	17.4
男性	19.4	18.4	19.2	18.7	18.3
女性	14.5	13.9	13.5	14.6	14.7
新卒採用者数(人)	283	269	304	306	264
男性	214	196	214	218	176
女性	69	73	90	88	88
離職率(%)	0.5	0.6	0.7	0.9	0.7

※ 取締役、監査役含まず。役員には取締役、監査役、執行役員を含む。

花王グループ 女性社員の状況※

		2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
女性従業員						
グローバル	比率(%)	49.2	49.4	49.8	49.6	49.7
	人数(人)	16,332	16,590	16,748	16,657	16,635
日本	比率(%)	50.6	51.3	51.4	51.1	51.4
	人数(人)	11,130	11,399	11,464	11,292	11,323
アジア・オセアニア (日本を除く)	比率(%)	—	—	—	—	45.7
	人数(人)	—	—	—	—	3,288
欧州	比率(%)	—	—	—	—	46.5
	人数(人)	—	—	—	—	1,316
米州	比率(%)	—	—	—	—	51.3
	人数(人)	—	—	—	—	708
女性管理職						
グローバル	比率(%)	25.4	25.1	27.3	29.4	28.8
	人数(人)	1,700	1,618	1,799	1,991	1,872
日本	比率(%)	13.1	14.6	18.4	21.2	19.2
	人数(人)	573	648	847	1,006	865
アジア・オセアニア (日本を除く)	比率(%)	—	—	—	—	49.7
	人数(人)	—	—	—	—	545
欧州	比率(%)	—	—	—	—	48.4
	人数(人)	—	—	—	—	278
米州	比率(%)	—	—	—	—	55.4
	人数(人)	—	—	—	—	184
女性役員						
グローバル	比率(%)	6.7	7.7	8.0	8.0	9.4
	人数(人)	11	14	16	16	19
日本	比率(%)	4.1	4.5	6.0	5.7	6.0
	人数(人)	5	6	10	10	10

※ 国内取締役、監査役含まず。役員には取締役、監査役、執行役員を含む。

花王(株)再雇用者数

	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
定年退職者数※(人)	104	93	109	129	174
うち、再雇用者数(人)	86	73	92	110	144
再雇用者比率(%)	82.3	78.5	84.4	85.3	82.8

※ 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
	2018年	2019年	2020年	
所定外労働時間平均(月)	18.7	17.7	14.4	時間
年次有給休暇 平均利用日数	15.1	14.4	13.3	日
年次有給休暇 平均取得率	78.8	74.6	69.6	%
時間単位休暇取得実績 平均取得時間	3.30	2.98	2.41	時間
育児休暇取得者数(男性)	124	115	108	人
育児休暇取得者数(女性)	113	84	100	人
育児による時短・時差勤務取得者(男性)	12	1	3	人
育児による時短・時差勤務取得者(女性)	102	122	68	人
看護・介護休暇取得者(男性)	2	0	0	人
看護・介護休暇取得者(女性)	2	2	0	人
看護・介護による時短・時差勤務取得者(男性)	1	0	0	人
看護・介護による時短・時差勤務取得者(女性)	0	0	0	人
海外赴任同行休暇取得者(男性)	0	0	0	人
海外赴任同行休暇取得者(女性)	8	8	3	人
ボランティア特別休暇取得実績 平均取得日数	1.9	1.0	1.0	日
ボランティア特別休暇取得実績 取得のべ人数	9	30	9	人
在宅勤務制度利用実績	308	584	7,218	人

従業員の声

社員一人ひとりの当事者意識の向上のために

荒川 真理子

花王株式会社 人財開発部門 D&I 推進部



花王グループのD&I推進のカギは、社員一人ひとりの当事者意識にあると考えています。ニューノーマルを踏まえた日本での啓発活動の注力点は、①周囲者(上長、同僚)の巻き込み、②意識と行動変容につながる具体的な情報提供、③オンライン化によるアクセシビリティ強化の3点としました。

実施方法として10分未満の短編動画に着目。チームで初めての試みでしたが、各テーマの担当者がこれまでの知見をもとに内容を編成し、2020年下期に育児両立、障がい、LGBT、異文化のテーマで5本の啓発動画(日英)を制作しました。この「動画でわかるD&Iシリーズ」は気軽に学べるスタイルと、実践の後押しとなる内容が好評で、さまざまな年代・職種の社員により視聴されています(各動画は掲載2カ月間で約1,000回再生)。アンケートでは「学びを仕事や生活で活かしていきたい」「コミュニケーションの重要性を再認識した」との声が多く寄せられ、2021年以降もD&Iに関わる幅広いテーマを取り上げ発信予定です。

今後も状況に応じて啓発のあり方を変化させながら、よりよい職場環境の実現に向けてチーム一丸となって啓発活動を継続していきます。