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

花王の事業活動の源泉は、いきいきとした社員(= GENKIな社員)であり、そのベースは社員の健康です。
GENKIな社員が社会活動に邁進できるよう、私傷病や就業制限がある社員の不安をできるだけ軽減・解消して、人財力を最大発揮できる環境整備に努めています。

社員の健康増進

ESGキーワード: 健康宣言 / 中長期健康目標(KAO健康2020) / GENKIプロジェクト / 新型コロナウイルス感染症対策 / ヘルスケア研究知見を活かした社内外健康イベント / メンタルヘルスケア / 歯の健康 / 禁煙支援 / 女性の健康 / 長時間労働の是正と健康管理 / 特定不妊治療支援

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、それら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。※1

また、新型コロナウイルス感染症の世界的な流行に伴う外出制限により、生活習慣の悪化、肥満者の増加がみられており、医療機関への受診控えもみられることから、重症疾患の見逃しのリスクが高まっています。

さらに、就業年齢の引き上げや働く女性の増加などを背景に、がん患者の約3割が就労世代でがんを発症するといわれています。※2今後も、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。

ニューノーマルに対応した生活習慣改善支援を行ない、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へのより一層の支援を行なっていきたいと考えています。

※1 健康保険組合連合会2020年11月5日プレスリリース
※2「平成28年全国がん登録罹患数・率報告」厚生労働省健康局がん・疾病対策課発行資料より

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。

生活習慣改善の奨励、積極的な保健指導を行な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を抱える社員に対しては、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。

また、社内のヘルスケアに関する研究知見を活かした取り組みを積極的に推進し、好事例があれば、GENKIプロジェクトを通じて社外にもヘルスケアサービスを提供しています。

社員の健康増進と安全 102-12,102-15,103-1,103-2,404-2,403-6(労働安全衛生2018)

「2030年までに達成したい姿」

70歳現役社会をめざし、個々人が自己の健康課題を適切に認識し、自分のベストな状態を保つためのさまざまな生活習慣改善活動に、楽しみながらいきいきと取り組める社会の実現

「2030年までに達成したい姿」の実現に関わるリスク

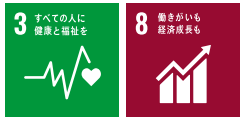
社員の高年齢化により、生活習慣病だけでなく、がんや筋骨格系などの疾病を抱える労働者が増加するリスクがあります。就業制限のある社員の増加は、生産性に影響を及ぼす可能性があります。また、高齢化に伴い免疫機能は低下していくため、新型コロナウイルス感染症のような未知の感染症流行時の社員や家族の健康への影響が懸念されます。

「2030年までに達成したい姿」の実現に関わる機会

ヘルスリテラシーのある社員が自己・自律で健康増進することを会社が後押しするのがありたい姿です。

また、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

私たちは、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。

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

日本では「花王グループ健康宣言」を全社員に配布し、トップメッセージを伝えることで、健康宣言の浸透をはかっています。

コロナ禍における社長メッセージでは、経営は、花王グループメンバーや家族の健康と安全の確保を第一に考えていること、社員の健康、安全の担保なしには事業活動は成し得ないことを、折に触れ伝えました。

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。

このような取り組みの結果、生活習慣改善に取り組んでいる社員は男性27.3%、女性18.6%となっています。

※ 2019年定期健康診断時の問診より

社員の健康増進と安全 102-43,103-2,103-3,403-6(労働安全衛生2018)

ステークホルダーとの協働／エンゲージメント

健康診断は一般財団法人日本予防医学協会に一括委託し、健診業務の効率化を図り、高い品質と精度を担保しています。

メンタルヘルスケアにおいては、外部EAP(従業員支援サービス)と連携し、社員と家族の相談対応をしていただいています。

健康関連システムや健康白書の作成については(株)インテージテクノスフィアと連携し、システム構築、データ分析を進めています。

また、社外の職域の健康推進担当者や地域の行政担当者のニーズを踏まえ、花王で開発した効果的なサービスを社外にも提供し、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ます。

新たな健康価値創造のために、外部機関との共同研究も推進しています。

➡詳しくはP210「ステークホルダーとの協働の具体例」

体制

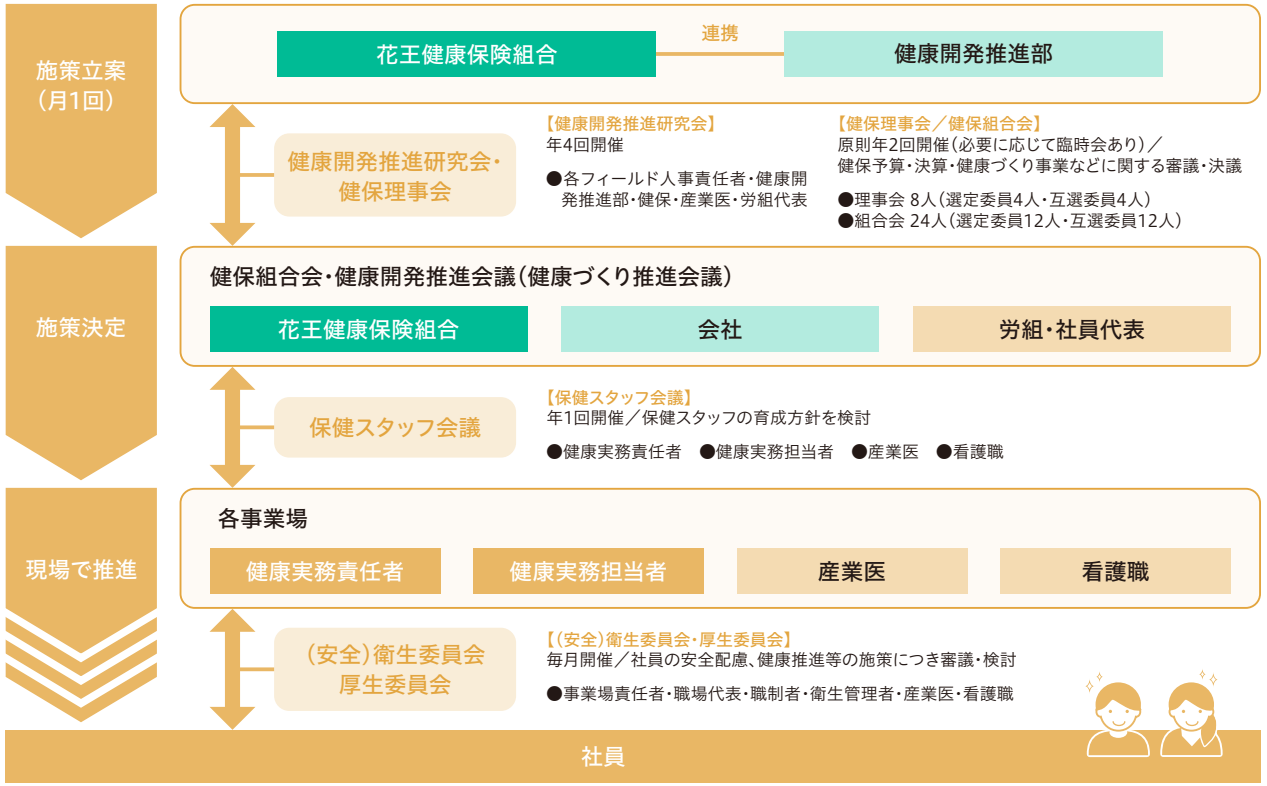
健康づくり推進体制の「組織化」

健康づくり施策は、コラボヘルスを推進し、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。花王には専門知識をもった保健スタッフが適切な人数常駐しており、保健スタッフが各種健康づくりの施策を推進しています。そして、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。

海外に対しては日本の推進状況を情報共有し、具体的な健康管理は各国・地域の行政の方針に従い推進しています。

健康づくり推進体制(日本)



社員の健康増進と安全 103-2,403-6(労働安全衛生2018),404-2

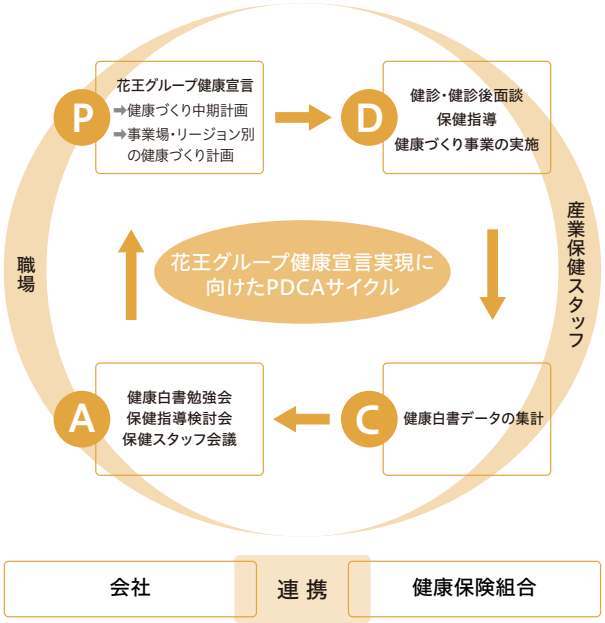
健康づくりマネジメントシステムの「見える化」

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19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とも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



➡ESG推進体制について詳細はP18「ESG推進体制」

保健スタッフの育成と社内情報共有

臨時保健スタッフ会議を4月と7月の2回開催し、主にコロナウイルス感染症対応について議論しました。単に社内ルールや対応を決めるだけでなく、「社員への寄り添い」をテーマに情報発信したり、健康相談室ごとに寄り添いメールを配信することで、社員へのきめ細かな対応を行なっています。

また、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8月にオンラインで開催し、全社方針に対する意思統一と情報交換を図りました。あわせて、社内の好事例を共有し、他の事業場・支社への横展開を図りました。ベストプラクティスとしては、栃木事業場の「特定保健指導対象者および予備群に対する食事選択調査と質問表調査を用いた指導」と鹿島事業場の「鹿島工場食堂でスマートミールの認証取得／スマート和食®キャンペーンの実施」が選ばれました。グッドプラクティスとしてはKCMK中四国支社の「働き方改革と動画による卒煙情報の提供」が選定されました。

また、看護職の保健指導力向上を目的とした「保健指導検討会」を1月に実施しました。保健スタッフ会議や保健指導検討会においては、単に施策に関する議論だけでなく、健康データの見方や産業保健計画の立案方法を学ぶ勉強会も同時に行なっています。

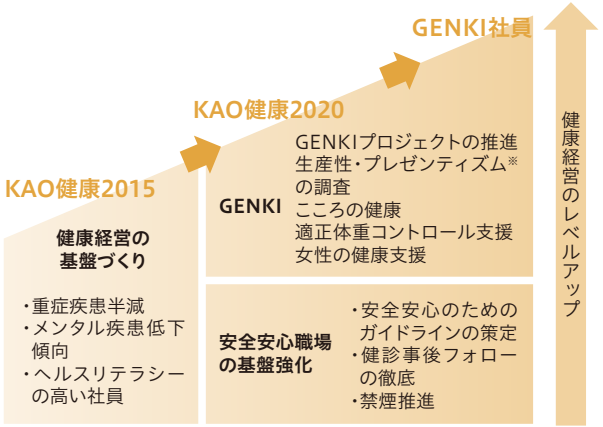
社員の健康増進と安全 103-2,103-3,403-6(労働安全衛生2018)

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

※ プレゼンティズム
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※

実績

国内花王グループ社員の主な健康指標

項目	2017年	2018年	2019年
定期健診受診率	100%	100%	100%
健診有所見者の再検査受診率	91.3%	93.9%	94.9%
朝食を週3回以上食べる社員	男性77.2% 女性74.3%	男性77.6% 女性75.5%	男性77.1% 女性76.1%
運動を週1回以上する社員	男性55.9% 女性31.8%	男性56.4% 女性35.0%	男性57.5% 女性36.5%
1日あたり60分以上歩く社員	男性57.1% 女性63.5%	男性53.9% 女性60.7%	男性56.0% 女性61.7%
ぐっすり眠れている社員	男性68.4% 女性63.7%	男性64.0% 女性62.2%	男性63.0% 女性61.9%
たばこを吸わない社員	男性70.5% 女性80.0%	男性72.3% 女性80.8%	男性72.6% 女性81.6%
BMI25以上の社員	男性24.9% 女性12.3%	男性25.5% 女性13.4%	男性26.7% 女性14.0%
メタボリックシンドローム該当者予備群(35歳以上)	男性30.8% 女性6.4%	男性30.6% 女性6.6%	男性32.3% 女性7.4%
特定保健指導対象者(40歳以上)	男性18.4% 女性7.3%	男性18.3% 女性7.8%	男性19.0% 女性7.9%
特定保健指導実施率(40歳以上)	73.5%	72.2%	71.6%

※ 2020年の健診・問診結果は次年度に掲載

実績に対する考察

健診有所見者の再検査受診率が上昇しており、早期発見・早期治療につなげることができています。啓発活動やさまざまなプログラム提供の結果、運動を週1回以上行う社員やたばこを吸わない社員は増えつつあります。

一方で、朝食を食べない社員は横ばい、ぐっすり眠れる社員は減少傾向にあり、今後は個々人のライフスタイルに合わせ生活リズムを整える支援が必要であると考えています。また肥満者も増加傾向にあるため、引き続きポピュレーションアプローチと個別アプローチの双方向で減量支援も行なっていきます。

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

新型コロナウイルス感染症対策（日本）

体制と規程の整備

新型コロナウイルス感染症対策として、2020年1月に感染症対策チームを立ち上げ、感染症対策に着手するとともに、体調不良者情報の収集に着手しました。また2月には体調不良時の対応を社員向けに周知しました。3月下旬からは安否確認システムを用いた健康状況調査を毎週月曜日に行ない、体調不良者には看護職が体調フォローを実施しました。

また、「新型コロナウイルス感染症発症時の人事取扱い」を定め、体調不良者、検査受検者、感染者、濃厚接触者への対応や消毒等の取り扱いを定義しました。

健康情報の配信

在宅勤務者が増えたことに伴い、健康上の留意点や自宅でできるストレッチ情報、メンタルヘルスケア等の情報配信をオンラインにて定期的に行ないました。

3月には「自分でできる新型コロナウイルス感染症予防セルフチェック」を社員全員に配信し、ご家族も一緒に予防行動をとれるよう啓発活動を行ないました。

6月には「感染予防を組み込んだNewWorkStyle」を人事・産業保健スタッフ向けに配信し、通勤、出社に伴う職場での予防策を示しました。

7月には厚生労働省の接触確認アプリ「COCOA」のインストールを推奨し、COCOAにて接触の通知を受けたが行政検査が受検できず、本人が受検を希望する場合に産業医が検査する体制を整えました。

現在は、社内の感染症リスクアセスメントプロジェクトと連携し、予防活動を推進しています。

海外駐在者の健康管理

日本国内から海外に駐在する社員については、海外赴任者の健康管理ガイドラインに基づき、健康状態のGradingが行われ、海外駐在の可否が決められています。また、厚生労働省検疫所FORTHの基準に基づき必要な予防接種を受けたうえで、海外駐在となります。

海外駐在中の健康管理については、要フォロー対象者には健康相談室がこまめな健康フォローを行なうとともに、健診結果に基づく産業医面談を実施しています。健康診断は年に一度日本に帰国して受診することを原則としていましたが、2020年は現地の健診機関での健診受診が可能であれば、切り替えを行なっています。

鳥インフルエンザ流行地域においては、毎年出張者、駐在者にインフルエンザ予防接種を推奨しておりましたが、2020年はインフルエンザ予防接種が希望者全員に全額補助可能となったため、その中で予防接種の推奨を行なっています。

社員の健康増進と安全 403-6（労働安全衛生2018）

生活習慣改善への取り組み

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うものです。

- 緊急事態宣言の期間中、「お家で実践！スマート和食®（3回）」「知っておきたい 免疫力に必要な食事のコツ」をオンラインにて発信し、在宅勤務の社員の食育として活用。約5,000名が閲覧
- 毎月8日を「スマート和食®の日」と設定。「スマート和食®」の考え方、実践法をオンラインにて動画配信。また9月より、レシピ動画も併せて配信し、スマート和食®への理解を深めるとともに、毎日の食生活で実践してもらうことを狙いとした。毎月約4,400名がアクセス
- スマート和食®オンラインセミナーを6カ所の事業場・支社で実施。社員1,272名が参加。（テキストとして、書籍「おなか痩せの黄金『比』レシピ」（文藝春秋刊）を配布）
- 花王石鹸誕生130周年イベントのチャレンジプレゼントにおいて、社員約500名に書籍「おなか痩せの黄金『比』レシピ」（文藝春秋刊）を贈呈。また、社員と家族に向けてレシピ動画を配信。のべ760名が閲覧

社員向けに健康レシピ動画を配信

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。

- ホコタッチを98スポットで10,962人に貸し出し
- 継続利用率23.9%、そのうち39.4%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。2020年はヘルシアのLINEアプリ「モニタリングヘルス」を利用して、内臓脂肪レベルを測定し、1カ月間で体脂肪率-1.0%、または体重-1.5kgをめざしました。

- イベント参加者
  モニタリングヘルスコース：267名（うち達成者106名）
  体重測定コース：577名（うち達成者171名）

情報発信・キャンペーン活動

在宅環境下でも健康づくりに取り組めるよう、全社キャンペーンや啓発活動を行なっています。

在宅勤務期間における生活習慣アンケート

在宅勤務時の社員の健康維持・増進を目的にイントラネットを用いて在宅勤務における意識・生活の変化をアンケート調査し、そのデータに基づく健康情報を提供しました。

在宅勤務期間における生活習慣アンケート結果

社内アンケート結果に基づく情報発信例

アンケート調査は約2,600人から回答を得、間食が増え、運動不足を自覚し、目の疲れ、肩こり、腰痛などの悩みを抱えている社員が増えていることが分かりました。また、一人暮らしで誰とも話をしないことで孤独を感じる社員がいる一方、家族で共に過ごす時間が増え、夕

社員の健康増進と安全 403-6（労働安全衛生2018）

食が早い時間になったり、睡眠時間が長くなるなどのメリットもあることも分かりました。これらの結果はイントラネットで報告し、社員にアンケート回答者全体の動向をお知らせしています。

アンケート結果から分かった社員の困りごとについて、自社製品を活用し、より健康になるための提案を行なっています。

アンケートは同一人物を対象に3月と5月の2回実施したため、在宅勤務の長期化による意識・生活の変化も把握できました。その内容は全国の保健スタッフとも共有しています。

GENKIもりもり通信

毎月25日をGENKIもりもりの日とし、健康に関する情報発信をイントラネットで行なっています。社員が知りたい情報（免疫力UP、感染予防、在宅勤務での時間管理など）をタイムリーに関連部門、研究所と協働でわかりやすく表現しています。また、GENKIもりもりコミュニティを設け、社員の健康にまつわる情報交換の場としています。

42日間減量チャレンジ

2月1日～3月13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。

2020年はオンラインコミュニティで減量に役立つ知識を得ながら、参加者が体験談を披露したり、お互いに励ましあって減量に取り組みました。

・2,407人参加（参加率11％）、マイナス2kg達成者784人（32.6％）
・減らした脂肪量2.4トン

健診前減量チャレンジ（2019年の特定保健指導対象者とその予備群限定）

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。2020年の参加者には、「スマート和食®」の動画を配信し、「おなか痩せの黄金『比』レシピ」を配布、内臓脂肪を溜めない食事法やくらし方の知識を得て、無理せず減量することをめざしました。

・計4回実施、664人参加、マイナス2kg達成者187人（28.2％）

ウォーキングチャレンジ

10月1日～11月30日の61日間、ウォーキングを実践するキャンペーンです。2020年はオンラインコミュニティを活用し、参加の様子や景色、感想などの情報交換を行ないました。

・2,715人参加（参加率10.2％）

オンラインラジオ体操の旅

2020年8月20日～9月2日の2週間、GENKI Webを活用したイベントを開催。「本気のラジオ体操動画」を毎日配信しました。期間中はオンラインラジオ体操同好会を一日2回開催し、毎日大勢の方に参加いただきました。オンラインコミュニティではラジオ体操の動画や写真を投稿できるようにし、いいね賞、いいね大賞を贈りました。

・GENKI Webエントリー者：1,657名
・ラジオ体操同好会参加者：3,244名

社員の健康増進と安全 403-6（労働安全衛生2018）

メンタルヘルスケア（こころの健康）

日本におけるストレスチェック制度は2020年で5年目を迎え、その結果はメンタルヘルスケアに積極的に活用しています。回答結果から早期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メールでフォローしています。

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、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い要因推定しており、組織体制の見直しやコミュニケーション方法の改善などにつなげて活動しています。

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につなげています。

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活用しています。不調に陥らない、不調になっても早期に対処していく活動を社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推進しています。

2020年は新型コロナウイルス感染症の拡大状況も勘案し、全社員へストレスセルフケアの案内を配信、在宅勤務・外出自粛中におけるラインケア・コミュニケーションに関するマネジメント研修を行ない、状況に適したメンタルヘルスケアを推進しています。

社外活動としては、「オンラインメンタルヘルスセミナー（コロナ禍におけるメンタルヘルスへの取り組み）」において企業事例を紹介し、専門家と意見交換する場に積極的に参画しています。

全社メンタルヘルスケア活動展開

項目	2020年実績
活性化職場比率	60.5％
ストレスチェック受検率	98.4％
高ストレス者率	1.9％良化
管理者向け研修	11回開催1,591名参加
セルフケア研修	18回開催1,041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）	12,340人

歯の健康支援

日本におけるコロナ禍における歯の健康支援として、「歯科医による動画」を8～12月の期間中毎月配信しました。その内容は、一般的な口腔衛生の講話に留まらず、コロナ禍の社員の生活実態に即したアドバイス（間食増加、感染予防対策）となっています。また動画の内容とリンクするエビデンスデータをパーソナルヘルスケア研究員のわかりやすいコメントとともに情報発信し理解を深めています。

禁煙への取り組み

禁煙推進（日本）

2018年1月から就業時間内禁煙を推進しています。

2020年4月からは「屋内禁煙」と「喫煙者への配慮」について、経営と合意し、イントラネットを通じ社員へ明示し、受動喫煙防止および禁煙推進を強化しています。

喫煙者には、卒煙を支援する個別相談、禁煙セミナー等を通じて、卒煙を促す活動に誘導しています。

- 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：79名参加（うち禁煙達成者29名）
  4月実施：68名参加（うち禁煙達成者34名）
  5月実施：98名参加（うち禁煙達成者56名）
- 花王健康保険組合による禁煙達成者への禁煙治療費用補助：8名に支給
- 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：45名参加
  秋のオンライン禁煙プログラム：47名参加

社員の健康増進と安全 403-6（労働安全衛生2018）

女性の健康

日本において「女性の健康相談窓口（メール相談）」を設け、社員の健康に関する相談に、産業医が回答しています。

女性の健康に関する情報（Women's Health News）をイントラネットで定期的に（3カ月に一度）配信し、女性の健康に関する理解を深めています。

また、女性の健康セミナーを開催し、女性社員がライフステージに応じた自身のケアおよびいきいきと働ける身体づくりを支援しています。

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しています。

2020年の長時間労働者健康チェック実績

活動内容	2020年実績（8月まで）
産業医面談	対象者：時間外労働1カ月80時間超 面談対象89人・実施88人（実施率99%）
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6人・実施6人（実施率100%） 2）2～6カ月平均60時間超 ウェブ問診回答855人 うち産業医判断により面談対象とされた229人 全員が面談を受けた

特定不妊治療支援

花王は、日本において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年からファミリー会（共済会）に移管しました。その後見直しを重ね、2017年には男性不妊治療補助を追加、2020年は支援対象会社を追加したことにより、日本花王グループ全社が支援対象となりました。

支援対象の増加に伴い、2020年の実績は175件（内、男性0件）で、前年比148%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（日本）

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）

健康推進活動の全社展開

全社健康推進活動展開（日本）

活動内容	2020年実績
42日間減量チャレンジ	2,407人参加
健診前減量チャレンジ	664人参加
チャレンジヘルシア	835人参加
オンラインラジオ体操	1,657人参加
禁煙マラソン	245人参加
ヘルシアウォーキング	2,715人参加
Women's Health News	4回配信
在宅勤務期間中のイントラネット情報発信（3月～6月）	13回配信 （69,891アクセス）
GENKI もりもり通信（7月～継続中）	6回配信 （平均アクセス数4,423）
スマート和食®通信	6回配信 （平均アクセス数4,400）

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

活動内容	2020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	70回開催、のべ17,051人参加
禁煙	7回開催、のべ727人参加
女性：女性の健康、更年期セミナー等	5回開催、のべ1,397人参加
メンタルヘルス：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	36回開催、のべ3,043人参加
健康講話等	9回開催、のべ456人参加
休息・快眠セミナー	6回開催、610名参加

社員の健康増進と安全 403-6（労働安全衛生2018）

GENKIプロジェクトの推進（日本）

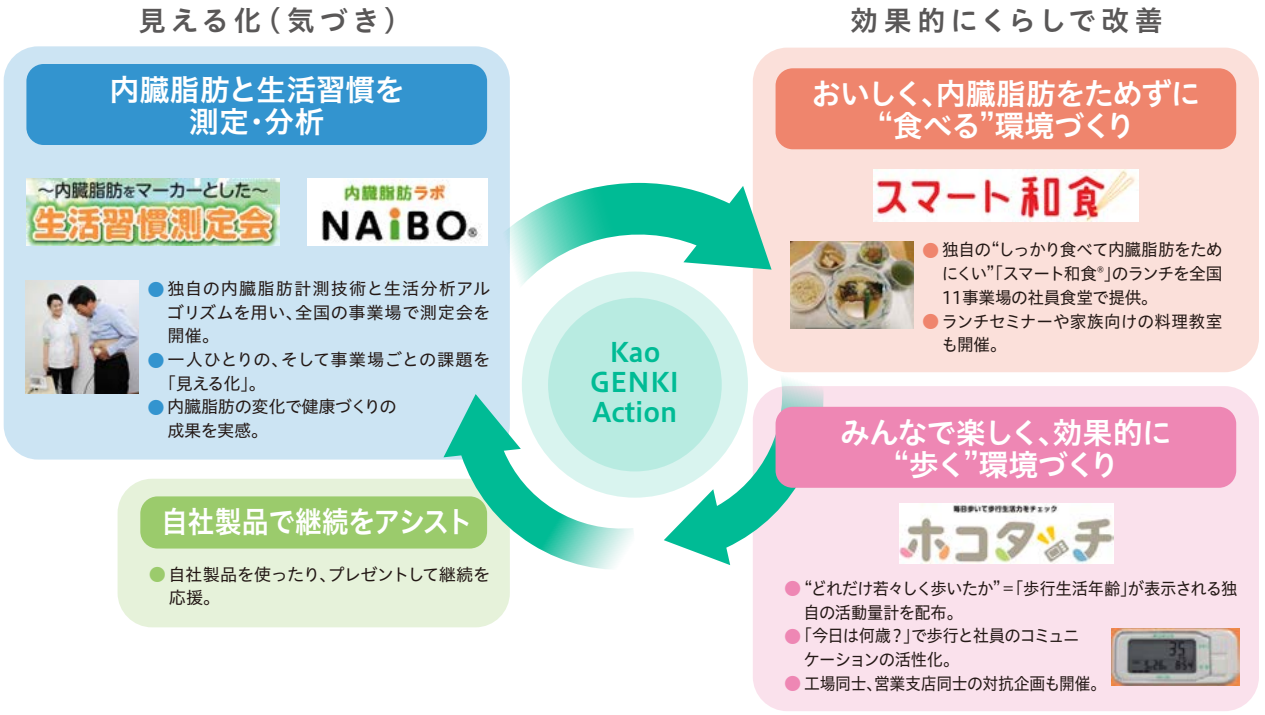
中期経営計画「K20」推進プロジェクトの一つであった「社員と家族の健康維持」プロジェクト（通称「GENKIプロジェクト」）が2020年1月に組織化されました。
花王のヘルスケアの知見や技術・製品を健康ソリューションとして社員やその家族に提供しています。

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花王社員向けの健康コミュニティサイト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



※「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 102-43,403-6(労働安全衛生2018)

KaoみんなのGENKIプロジェクト

花王グループでは、社員と家族の健康づくりを、積極的に行なうと同時に、そのノウハウを自治体、企業、高齢者施設など社外にも提供し、健康増進をサポートしています。

活動内容はKaoみんなのGENKIプロジェクトのウェブサイトから広く社会の皆さまにお伝えしています。

➡KaoみんなのGENKIプロジェクト
www.kao.co.jp/genki/

ステークホルダーとの協働の具体例

日本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まにも提供しています。

健康サービスの社会・地域への波及

内臓脂肪プチラボNAiBO®

コロナ禍において、新たな試みとして、ご自身で内臓脂肪量推定値を算出し、生活習慣改善への気づきを提供するサービスを社外に提供しました。

・参加事業所12ヶ所、対象人数:17,340人

生活習慣測定会(生活習慣分析と内臓脂肪測定)

生活習慣に関するアンケートと生活習慣に影響を受けやすい内臓脂肪を測定し、結果を数値化して提示することで生活習慣改善への意識を高めるサービスです。

・社外9回・563人参加(2020年1~2月)

「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オンラインセミナー「スマート和食®マスター講座e-ラーニング」:社外3回・212人参加
・マスター講座修了生を対象にフォローアップ交流会をオンラインで実施、24名が参加。活動事例やトピックスを紹介
・ABCクッキングスタジオ(運営:株式会社ABC Cooking Studio)での「スマート和食®オンライン料理教室」を実施:社外(岩手県)2回・16人参加
・自治体でのスマート和食®日替わり弁当の提供:愛知県豊橋市

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:社外の企業・法人・自治体などの事業場64ヶ所にて約8,200人参加
・歩行基礎力測定会:社外7回・444人参加
・農林水産省「和食の日」イベントに参加。健康美講座の中でスマート和食®オンラインセミナーを実施

総合的な取り組み

以上の健康づくりソリューションを総合的に組み合わせた取り組みを自治体や大学と連携して提供しています。

社員の健康増進と安全 102-43,403-6(労働安全衛生2018)

岩手県「県民主体の健康度アップ支援事業」

2018年より3年間にわたり、県内の健康経営を志向する企業に内臓脂肪測定、生活習慣分析、ホコタッチによる歩行支援、スマート和食®による食生活改善支援を総合的に提供。2020年は16企業625人を対象に実施しました。

福島県「民間企業と協働した健康づくりプログラム」

3年連続で福島県「民間企業と協働した健康づくりプログラム」に取り組んでいます。

4自治体より歩行改善(推進)プログラム、1事業場より食事改善プログラムを受託しました。

2020年は新型コロナウイルス感染症拡大予防のため、結果説明をオンラインに切り替えたり、会場運営に分身ロボットOriHimeを導入するなど安全安心面を確保しながら、ホコタッチ提供と歩行基礎力測定会に各々約310名が参加されました。

外部団体との情報交換

「健康と経営を考える会」に参画し、自社の取り組み事例を紹介するとともに、他社の健康経営の取り組みを学んでいます。また、「健康いきいき職場づくりフォーラム」に参画し、快適な職場づくり施策やメンタルヘルスに関する情報を得ています。人事・保健スタッフの産業保健事例に関する意見交換は、参画する「さんぽ会」にて行なっています。

「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

日本石鹸洗剤工業会に所属する企業5健保で実施したコンソーシアム活動「シニア層の健康促進と自治体へとつなぐ健康事業」(主幹:花王健保)の成果物は、本年3月に厚労省データポータルサイトに掲載され、全国の組合健保や協会けんぽ・自治体などの健康づくりの有効事例として活用・横展開されています。

今後も継続的な共同展開をめざして活動を推進していきます。

弘前大学COI研究推進機構との共同研究

サステナブルな健康社会に貢献するため、「寿命革命」に取り組む弘前大学COI研究推進機構と共同研究を進めています。日本一の短命県である青森県をフィールドとして、メタボリックシンドロームの予防をめざして、内臓脂肪を減らす基盤研究および内臓脂肪の測定と食事・運動習慣を組み合わせた社会実装研究を実施しています。

2020年は、コロナ禍における動くことの重要性をビッグデータ解析し、不活動時間を少なくするために、家事などの軽度の運動と50歳以上の方には歩くスピードを上げることが、内臓脂肪をためないコツであることを明らかにしました。こうした成果は県内市町村住民や企業従業員の健康づくりへフィードバックされています。

また、2020年は県内企業・市町村を対象とした啓発型健診「QOL健診」において内臓脂肪測定を実施。健診後のフォローアップとして418名にホコタッチを提供しました。

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。

社員の健康増進と安全 102-12,102-15,103-1,103-2

社員の安全

ESGキーワード　労働災害の撲滅　快適な職場環境の形成　死亡、機能損失災害　休業度数率　全災害度数率　強度率　業務上疾病による休業者数　化学物質のリスクアセスメント

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きています。

このような状況の中、社員が安全に働ける労働環境を提供することは企業の必然的な課題です。

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」の活動方針を定めており、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年までに達成したい姿」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年までに達成したい姿」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ける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

社員の健康増進と安全 102-43,103-2,103-3,403-1,403-2,403-4,403-5,403-9,403-10(労働安全衛生2018),404-2

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ています。

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

社員が日々安全・安心に働けるよう職場づくりに努めています。

また、事業場でとも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・防災行事を行なっています。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。

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-2021-all.pdf#page=27

➡ESG推進体制について詳細はP18「ESG推進体制」

中長期目標と実績

中長期目標

花王は2030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2030年目標としています。

この目標を達成するため、バックキャスティングした目標や活動を毎年のRC目標として掲げ着実に推進しています。

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ることは、不要な経費発生を抑え総合的なコストの低減、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)

2020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、ヒヤリハット報告による改善の推進、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、階段などでの転倒転落防止、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。

2020年 目標と実績(花王グループ)

項目	指標	対象		2018年 実績	2019年 実績	2020年 目標	2020年 実績
労働災害	死亡、機能損失災害※1(人)	社員+派遣社員(花王グループ)		0	0	ゼロ	0
		内訳	日本	0	0	—	0
			アジア	0	0	—	0
			米州	0	0	—	0
			欧州	0	0	—	0
		協力会社(花王グループ)		0	0	—	0
		内訳	日本	0	0	—	0
			アジア	0	0	—	0
			米州	0	0	—	0
			欧州	0	0	—	0
	休業度数率※2	社員+派遣社員(花王グループ)☑		0.77	0.78	0.1以下	0.53
		内訳	日本	0.54	0.67	—	0.41
			アジア	0.19	0.25	—	0.07
			米州	4.18	3.21	—	2.03
			欧州	4.66	3.30	—	2.85
		参考:日本化学工業協会加盟会社 社員+派遣社員		0.31	0.42	—	—
		協力会社(花王グループ)☑		0.40	0.24	0.1以下	0.66
		内訳	日本	0.55	0.66	—	0.85
			アジア	0.11	0.06	—	0.14
			米州	0.00	0.00	—	5.51
			欧州	7.06	4.18	—	7.88
		参考:日本化学工業協会加盟会社 協力会社		0.52	0.57	—	—

※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)

社員の健康増進と安全 103-1,103-2,103-3,403-9,403-10(労働安全衛生2018)

2020年 目標と実績(花王グループ)

項目	指標	対象		2018年	2019年	2020年	
				実績	実績	目標	実績
労働災害	全災害度数率※3	社員＋派遣社員(花王グループ)		2.43	2.33	0.56以下	1.90
		内訳	日本	2.20	2.47	—	2.00
			アジア	1.37	0.49	—	0.34
			米州	8.36	6.02	—	4.05
			欧州	6.86	5.78	—	4.98
		協力会社(花王グループ)		1.21	0.75	0.56以下	1.43
		内訳	日本	2.11	1.87	—	2.18
			アジア	0.40	0.18	—	0.55
			米州	0.00	0.00	—	5.51
			欧州	10.59	16.70	—	7.88
	強度率※4	社員＋派遣社員(花王グループ)		0.05	0.01	—	0.04
		内訳	日本	0.03	0.01	—	0.05
			アジア	0.14	0.01	—	0.00
			米州	0.06	0.02	—	0.03
			欧州	0.07	0.05	—	0.08
		参考:日本化学工業協会加盟会社　社員＋派遣社員		0.03	0.01	—	—
		協力会社(花王グループ)		0.01	0.01	—	0.03
		内訳	日本	0.01	0.04	—	0.06
			アジア	0.01	0.01	—	0.01
			米州	0.00	0.00	—	0.17
			欧州	0.19	0.03	—	0.06
		参考:日本化学工業協会加盟会社　協力会社		0.07	0.03	—	—
	業務上疾病による休業者数(人)※5	社員＋派遣社員(花王グループ)☑		0	0	ゼロ	0
		内訳	日本	0	0	—	0
			アジア	0	0	—	0
			米州	0	0	—	0
			欧州	0	0	—	0
交通事故	過失100%人身事故(件)	販売・配送(日本)		16	5	ゼロ	1
	過失0%以外百台率※6			6.43	6.48	3.8以下	3.68

※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

実績に対する考察

2020年は一部、前年より安全指標に関する成績が良好になりましたが、これは新型コロナウイルス感染症のため、在宅勤務者が多くなったことが原因の一つです。

社員の健康増進と安全 103-1,103-2,103-3

2021年の目標

2030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となるため、
事故・災害の発生防止に努める目標を立て、そこからバックキャスティングした2021年の事故・災害防止目標で活動します。
なお、交通事故の目標は日本のみです。

2021年の目標(花王グループ)

項目	対象	指標	2021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	0.45以下
		全災害度数率※3	1.35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	0.21以下
		全災害度数率※3	0.63以下
	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	8.8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 403-2,403-4(労働安全衛生2018)

具体的な取り組み

労働災害発生状況

2020年の社員・派遣社員の労働災害による被災者数は144人でした。そのうち休業被災者数は40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37人で、そのうち休業被災者数は17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42人、次いで「動作反動」によるものが16人、「激突」によるものが9人でした。近年、「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、人体や自然環境汚染の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や原料が変更される際、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。

P219「正道を歩む > 責任ある化学物質管理」

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の、さらなる安全意識向上を図るために海外の工場まで拡大しました。

2020年は、国内1工場、海外4工場が表彰されました。

今後、販売会社やロジスティクス会社にも無災害表彰制度を拡充し、安全意識の向上を図っていきます。

休業無災害表彰(2020年)

地域	社名・工場名	ステージ
日本	川崎工場	ステージ1(3年)
中国	上海化工	ステージ2(5年)
	花王葫芦島	ステージ2(5年)
インドネシア	花王インドネシア	ステージ1(3年)
タイ	花王インダストリアル(タイランド)	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

ステージ2を達成した上海化工(中国)

ステージ2を達成した花王葫芦島(中国)

社員の健康増進と安全 403-2,403-4（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し、社長が登場する安全ポスターとして国内・海外拠点に展開し、グローバルで共有しています。

2018年からは安全ポスターの標語をグローバルで募集し選定しています。

2020年は、花王スペシャルティーズアメリカズ（米国）の標語が最優秀作に選定され、この安全標語で安全ポスターを作成し、日本および海外の関係会社に配布、掲示しました。

グローバルでの安全意識向上のため、今後も引き続き本活動を推進していきます。

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）、タイ語）

最優秀賞の表彰（花王スペシャルティーズアメリカズ）

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や法令を遵守するため、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。

安全意識アンケートの実施

従業員の安全に対する意識を調査し、今後の安全活動に役立てるため、独自の「安全意識アンケート」を2018年より実施しています。2018年は日本のSCM部門で実施し、職場ごとに本アンケート結果に対するアクションプランを立案・実行することで、安全意識のさらなる向上をめざしました。

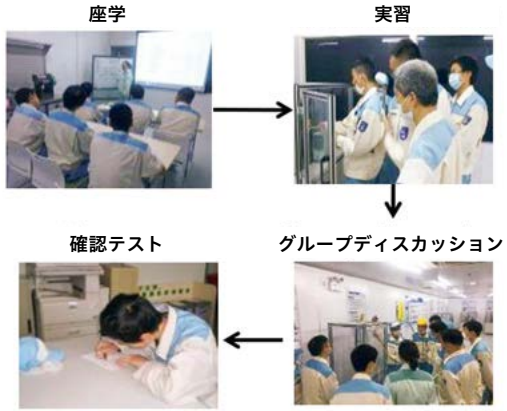
2019年以降は本アンケートを日本国内の他部門に展開するとともに、海外グループ会社にも拡大実施しています。2020年は、花王インダストリアル（タイランド）、花王コーポレーション（スペイン）で実施しました。今後も本アンケート調査を実施し、安全意識のさらなる向上をめざします。

危険予知設備の充実

上海花王（中国）では、2020年に危険体感ができるデモ設備を導入し、従業員の設備への危険性理解と安全意識の向上を図っています。回転体、重量物、高温物など11種類の危険体感できる設備を自作し講座で用いています。

危険体感教室では現場オペレーターと安全担当メンバーの全員が座学を含む講座を順次受講しています。

危険体感の設備



危険体感講座の流れ