

社員の健康増進と安全

102-15, 103-1, 103-2, 103-3, 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GENKIな社員であり、そのベースは社員の健康です。

健康経営®を推進し、社員活力最大化のための健康づくりを推進するとともに、取り組みの好事例を職域・地域・生活者に向け展開していきます。

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

高齢化

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見られます。

日本では、それらを背景に医療費が増大の一途をたどっており、企業の健康保険組合における財政上の大きな課題となっています。

感染症の流行

また、新型コロナウイルス感染症の世界的な流行は人々の健康、社会生活に大きな影響をもたらし、コミュニケーション不足や慣れない環境下での業務により心身の不調を訴える人々も増えています。

就労年齢の引き上げと女性の社会進出

就労年齢の引き上げや働く女性の増加などを背景に、

就労世代の3割ががんを発症と言われています。がんに代表される慢性疾患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測されます。

花王の提供価値

花王は、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、疾病を抱える人々へのより一層の支援を行なっていくと考えています。

「2030年までに達成したい姿」の実現に関わるリスク

すべての人が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を、楽しみながらいきいきと取り組める就業環境および社会の実現をめざしています。

高齢化による生活習慣病、がん、筋骨格系などの疾病を抱える社員の増加や、感染症による生活習慣、就労環境の変化により生活習慣改善への取り組みが阻害され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

健康課題を自分ごととして捉えることができるヘル

スリテラシーのある社員が、自律的に健康増進することを会社が後押ししたいと考えています。

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、地域や職域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、地域・職域へ波及し、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。

花王が提供する価値

花王では、社員とその家族の健康は会社にとっての資産であり活力の源泉であると考え、2008年にはトップメッセージとして健康宣言を発出し、早くから健康経営に取り組んできました。

生活習慣改善の奨励、積極的な保健指導を行なうなど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。

花王の資産としては、一つ目は、健康基礎情報(社員

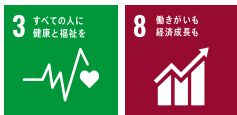
社員の健康増進と安全

102-12, 103-1, 103-2, 103-3, 403-6(労働安全衛生 2018), 404-2

の健診結果やイベント参加記録)を経年で蓄積しており、それをストレスチェック結果や就業情報と組み合わせる複合的な解析をすることが可能であること。二つ目は、自社のヘルスケア知見を活用した健康増進の取り組みが可能であること。三つ目は、長年健康経営に取り組んできている実績から、失敗例も含めた健康経営ノウハウを有していることです。

これらの取り組みを社外に積極的に発信しているとともに、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。

貢献するSDGs



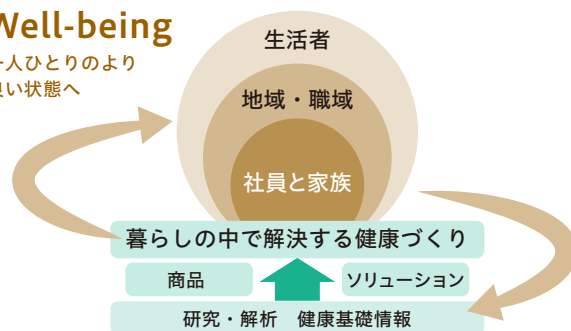
方針

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むとともに
社内外のエビデンスに基づいた確かなヘルスケアを
社員・家族だけでなく
地域・職域・生活者のみなさまへ展開し
すこやかでこころ豊かな暮らしをともに実現していきます。

Well-being

一人ひとりのより
良い状態へ



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かかりつけ医がいる社員
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」6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、6つのテーマへの取り組みを中心に実施しています。

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

教育と浸透

「花王グループ健康宣言」を発行し、英訳版を含め国内外の花王社員に周知しています。

また日本花王においては「健康づくり」の6つの取り組みを中心に社内です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28.0% (前年比0.7%改善)、女性21.2% (前年比2.6%改善)となっています。また、プレゼンティズム(出勤はしているものの、健康上の問題によって完全な業務パフォーマンスが出せない状況)は23.9%と減少傾向になっています。

※ 2020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, 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

花王グループの栄養改善プログラムをグローバルにも周知していくため、NJPPP(栄養改善事業推進プラットフォーム)に加盟し、活動しています。

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ます。

日本国内においては、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。

→ ステークホルダーとの協働の具体例
P233

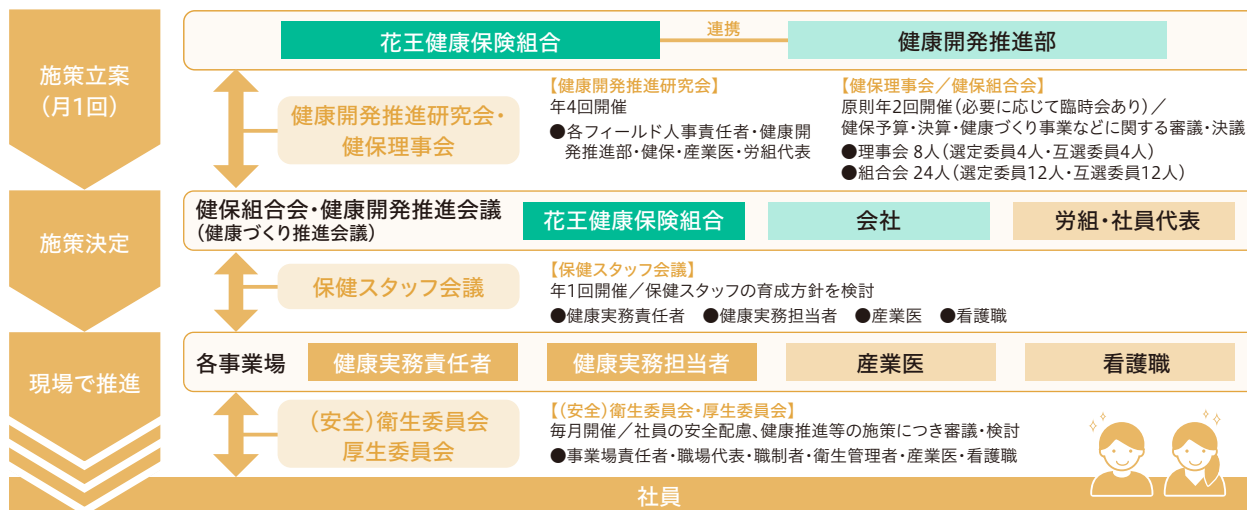
体制

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1回、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上で、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持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。

健康づくり推進体制(日本)



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。

2020年、2021年においては、新型コロナウイルス感染症対策について、緊急事態対策本部会議(月1回以上開催)を開催し、海外のグループ会社を含む取り組みについて、会議内で共有・確認しています。またこの取り組み課題については、海外各社の経営トップを通じて、リスク担当・人事担当に共有され、実践につなげています。

社員の健康増進と安全 403-6(労働安全衛生 2018)

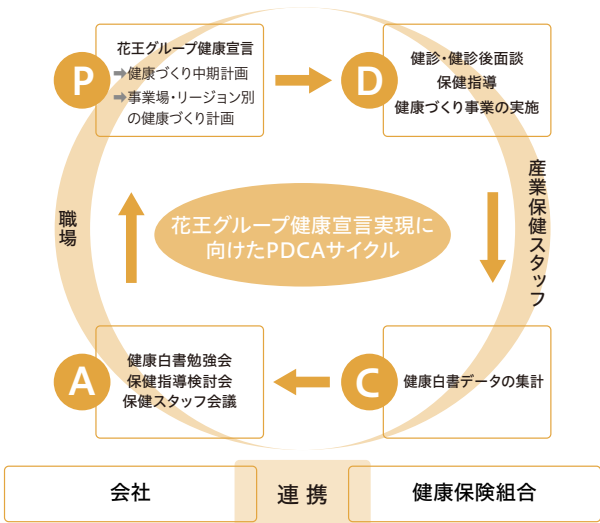
健康づくりマネジメントシステムの「見える化」

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



➡ Kirei Lifestyle Plan –花王のESG 戦略→ ESG ガバナンス体制
P16

保健スタッフの育成と社内情報共有

1年に1回、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12月にオンラインで開催し、全社方針である「KAO 健康2025」の周知と健康経営の優良事例をベストプラクティスとして表彰し、他事業場・支社への横展開を図りました。

2021年のベストプラクティス金賞は、和歌山事業場・鹿島事業場の「コロナ禍での健康づくり事業の推進継続に向けた取り組み／和歌山 VS 鹿島 朝食を食べようキャンペーン」、銀賞は栃木事業場の「いつもの習慣をリラックス時間へ～研究成果を健康づくりに活かすコラボ企画の提供～」、銅賞は同じく栃木事業場の「ストレス対処能力(SOC)の高いリーダー育成の取り組み」、KCMK 東北支社の「キラネスカードの活用」、同近畿支社の「産業医・看護職だけでなく、Prj チームを構成しての特別な活動」が選ばれました。

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2022年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。

さらに産業保健スタッフのスキル向上のため研修受講を推奨しています。

特定保健指導プログラム専門職編21名、特定保健指導プログラム中・上級編12名、データ分析に関する研修会32名、保健事業に関する研修会36名、合計100名を超える多くの産業保健スタッフが参加しました。

社員の健康増進と安全

403-6(労働安全衛生 2018)

中長期目標と実績

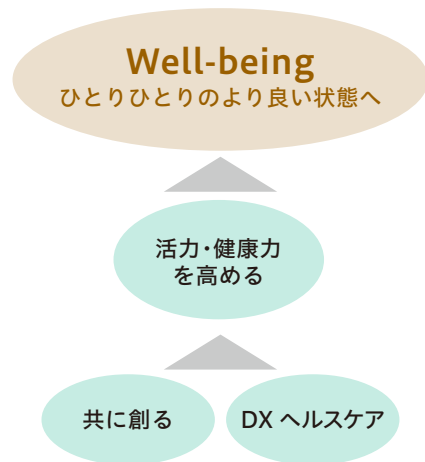
中長期目標(KAO 健康2025)

2025年に向けた社員と家族参画型の新たな健康価値創造活動としてKAO 健康2025を策定しました。

健康経営の基盤となる産業保健活動を強化するとともに、花王のヘルスケア知見とデジタル技術に支えられた新たな健康価値提案を社員とその家族と一緒に推進していきます。

KAO 健康2025

ヘルスケア意識の高いGENKIな社員と家族にあふれ、活気あふれるいきいき職場を社員とともに実現します。



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

- ・長期休業者の低減による労働力損失の防止
- ・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、より良い商品・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

社員の健康増進と安全

403-6(労働安全衛生 2018)

2021年の実績

実績

新型コロナウイルス感染症の拡大・長期化

への対応

緊急事態のレベルを最高の「レベル3」として、緊急事態対策本部会議(本部長：代表取締役 社長執行役員)を開催し、社員と家族の安全確保、事業活動の継続を中心に、対応方針を決定しました。



P32

新型コロナウイルス感染症への対応

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	2020年
定期健診受診率	100%	100%	100%	100%
健診有所見者の再検査受診率	91.3%	93.9%	94.9%	92.8%
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%	男性76.5% 女性76.3%
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%	男性60.3% 女性40.4%
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%	男性55.6% 女性60.6%
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%	男性63.8% 女性62.6%
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%	男性74.0% 女性83.0%
生活習慣改善に取り組んでいる社員	— —	男性28.4% 女性18.2%	男性27.3% 女性18.6%	男性28.0% 女性21.2%
毎日飲酒しない社員	男性81.6% 女性91.3%	男性81.4% 女性91.2%	男性82.1% 女性91.4%	男性82.0% 女性90.6%
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%	男性28.5% 女性15.0%
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%	男性36.9% 女性 8.9%
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%	男性22.4% 女性 9.2%
特定保健指導実施率(40歳以上)	73.5%	72.2%	71.6%	63.2%

※ 2021年の健診・問診結果は次年度に掲載

実績に対する考察

グローバル

新型コロナウイルス感染症対策は、緊急事態対策本部会議の方針に基づき、各国の行政の指示を踏まえ、感染対策をグローバルに実施しました。結果として新型コロナウイルス感染症の発生者数を低く抑えることができました。

日本花王

2017年と比較すると、社員は高年齢層にピークシフトしていますが、生活習慣の多くは改善傾向にあります。また、高ストレス者率は低減し、活性化職場率は向上しました。一方で、1日の歩行時間の減少、ぐっすり眠れない社員の増加、肥満者の増加が見られます。

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)

新型コロナウイルス感染症啓発活動

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、体調不良時の療養ルール・勤務体制・職場環境等の取り組み、安否確認システムを用いた健康状況調査を実施し、体調不良者には看護職が体調フォローを実施してきました。

2021年は、従来の取り組みを継続しつつ、社員一人ひとりが感染しない・感染させない予防行動が重要であるため、感染症リスクアセスメントプロジェクトと連携し啓発活動の強化に努めています。

新入社員向け新型コロナウイルス感染症教育として、啓発動画の作製、入社14日間前から体調確認調査を実施し、入社前から感染予防に対する意識づけや花王グループ感染対策ルールについて学習できるようにしました。

7月には、全社員向けに新型コロナウイルス感染症の理解度確認のためのeラーニングを実施しました。

10月には、行動変容を促すために「実践評価システムによるセルフチェック」を実施し、結果は個人レポートとしてフィードバックしています。

新型コロナウイルス感染症ワクチン接種支援

国内花王グループでは、政府方針に基づき、希望する

社員が早期に新型コロナウイルスワクチン接種を受けられるよう6月から10月まで国内8拠点で職域接種を推進し、社員・協力会社・家族を含む約16,700名へワクチン接種を実施しました。

また、就業上の支援として接種日と接種翌日以降の副反応による体調不良について勤務免除を適用したほか、社員が適切な判断ができるようワクチンの効果や副反応等についてイントラネットを通じて正確な情報を提供しました。

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上で、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1回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年からは現地の医療機関での健診が受診できるよう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いましたが、2020年から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、全地域の駐在者に対して予防接種の推奨を行なっています。

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、花王が開発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。

・スマート和食[®]オンラインセミナーを10回、オンライン料理教室を2回実施。社員とその家族約400名が参加。
・社員とその家族を対象に、夏休み企画として、スマート和食[®]チャレンジを実施。スマート和食[®]オンラインセミナーに参加後、ご家庭でスマート和食[®]づくりに挑戦、作った料理写真をコミュニティに投稿するというもの。コミュニティ参加者約300名、30名が料理写真を投稿。投稿された料理写真はのべ53枚。

・在宅勤務が増え、食堂を利用できない社員に向け、茅場

社員の健康増進と安全 403-6(労働安全衛生 2018)

町食堂で提供されているスマート和食®ランチのレシピ動画を12月より配信。



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」の貸し出しを行っています。

・ホコタッチを97スポットで10,634人に貸し出し

・継続利用率23.0%、そのうち43.6%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

※在宅勤務でも利用できるようスマホアプリも提供し、継続利用者の31.7%が利用。

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ます。

会場での滞在時間を短縮するため、生活習慣に関するアンケートは事前にウェブで行ない、結果説明をリモートで行なうなど、感染対策を強化して実施しました。

・イベント参加者 96名

情報発信・キャンペーン活動

出勤、在宅環境下でも健康づくりに取り組めるよう、社内イントラネットで健康情報の発信、啓発活動を行なっています。

健康経営活動・自身の健康に関する社内調査

社員の「健康経営についての認知度」と主観的健康意識を把握し、今後の健康経営活動、健康推進活動を検討することを目的に、全社員対象にアンケート調査を実施しました。(結果概要)

●実施時期 2021/1/29～2/12

●回答率 54.2%(14,232名/26,269名)

●男女別回答人数 (平均年齢)
男性 5,858名(47.4才) 女性 8,374名(43.1才)

●健康宣言認知率 男性76.2% 女性75.1%

●健康経営銘柄6年連続認定認知度

男性51.9% 女性36.9%

●社員自身の健康維持活動実施状況 男女とも二極化
健康維持活動実施中 男性52.4% 女性44.6%

●主観的最重要健康課題

男性 体重(31%) 内臓脂肪(18%) 運動不足(13%)

女性 体重(26%) 運動不足(16%) 痛み※(15%)

※痛み(肩こり、腰痛、頭痛など)

●社内イベント要望

・家族参加型 ・簡単 ・継続可能

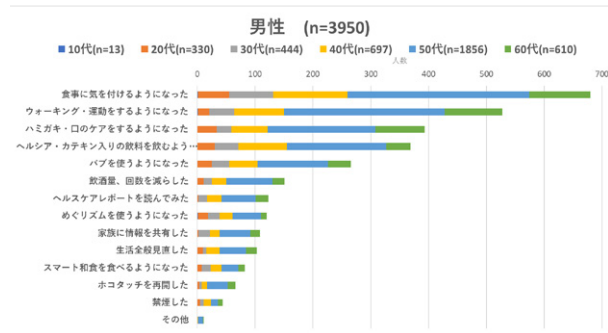
●イントラ情報発信読後の行動変容例

・食事配慮

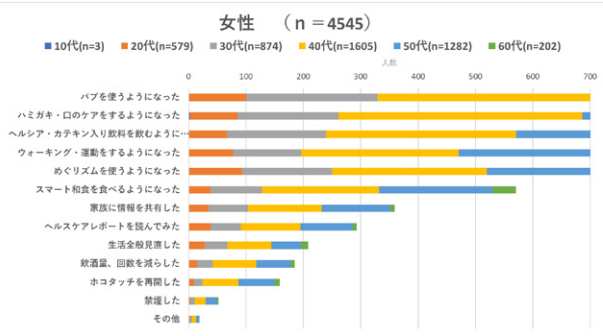
・運動開始、継続

・口腔ケア留意

イントラネット GENKIプロジェクト情報発信読後の行動変容
男女別結果(複数回答)



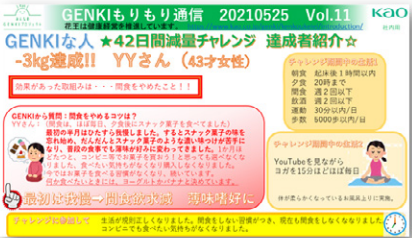
社員の健康増進と安全 403-6(労働安全衛生 2018)



これらの結果は、男女年代別、職種別の集計とともに全国の保健スタッフとも共有しています。

イントラネットでの情報発信 GENKI もりもり通信

2020年から引き続き毎月25日をGENKI もりもりの日とし、イントラネット健康に関する情報発信をしています。時節に合わせ社員が知りたい情報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。本年度は各種健康イベントの目標達成者に個別取材をし、達成の秘訣、暮らしぶりを紹介し社員の取り組む意欲を支援するよう工夫しました。



社内コミュニティサイトの開設

組織、地域を超え全社員参加可能なコミュニティサイトを開設しました。実名ではないニックネームでの投稿、画像投稿、スタンプでの反応を可能とし気軽に参加し、社員のつながりを実感できるようにしました。

42日間減量チャレンジ

2月15日～3月29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)を実施しています。

2021年は全社産業医のダイエットマガジンの定期配信や、Teams コミュニティを活用して参加者が体験談を披露したり、お互いに励まし合って減量に取り組みました。

- ・2,678人参加(参加率12%)、マイナス2kg達成者1,036人(38.7%)
- ・減らした脂肪量2.6t

健診前減量チャレンジ(2020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。参加者には、「スマート和食®」の動画と産業医からのダイエットマガジンを配信し、内臓脂肪をた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5回実施、645人参加、マイナス2kg達成者187人(29.0%)

ウォーキングチャレンジ

4月1日～6月30日までの3カ月間、春のウォーキングチャレンジを実施しました。オンラインコミュニティでは、参加者にウォーキングの様子や景色等の写真を投稿してもらい、イベントを楽しく盛り上げ、一人では続かないことでもみんなで行なうことで継続しやすい状況をつくり、歩くことの習慣化や生活習慣改善をめざしました。

- ・参加者 3,002人(参加率11.5%)
- ・目標達成 1,647人(54.9%)

オンラインラジオ体操同好会

1月18日～1月31日の14日間、オンラインラジオ体操同好会を1日2回開催、10月18日～10月22日、11月15日～11月19日は、朝のオンラインラジオ体操を開催し、毎日大勢の従業員が参加し、オンラインで活発なコミュニケーションが行なわれました。

- ・GENKI ウェブイベント参加者:1,274名
- ・同好会参加者 (1月):4,332名
(10月):845名
(11月):690名

社員の健康増進と安全

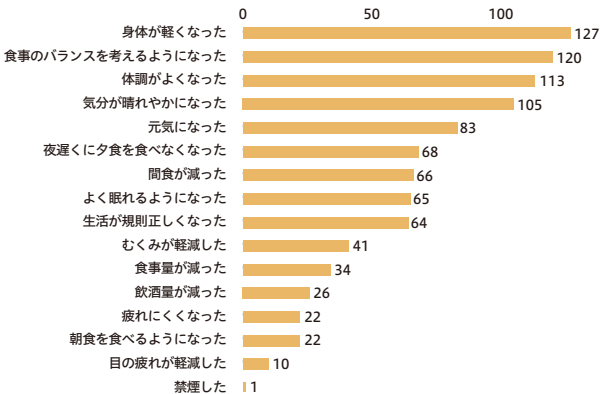
403-6(労働安全衛生 2018)

運動宣言 私、これやります！

10月11日～11月21日において、運動促進のためのイベントとして「運動宣言 私、これやります！」を開催しました。参加者が決めた運動を週3回以上、42日間継続して取り組むことを目標としたイベントです。コミュニティサイトで自分の取り組む運動を宣言し、42日間実践しました。イベント終了後アンケートでは、70%の人が参加前と比べて運動頻度が増えたと回答しています。

- ・参加者 1,851名
- ・達成者 991名(53.5%)

参加者の心身の変化(複数回答)



日中の休息でGENKIチャレンジ

9月より就業時間内に積極的な「休息・休憩」を取り入れた働き方を「休み休みWork Style」と称し、その推奨を開始しています。その取り組みの一つとして、11月に1か月間「めぐりズム 蒸気でホットアイマスク」を配布し、使用した日を記録したり、参加者どうしで休息をとる上での悩みを共有したりすることで日中の休息習慣を見直すイベントを実施しました。

- ・参加者 1,257名
- ・個人のパフォーマンス発揮度をたずねる事前事後アンケートでの生産性得点が平均で5%向上

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2021年で6年目を迎え、その結果を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従業員には、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従業員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。

2021年は「花王こころの健康相談」窓口の委託先がピースマインド株式会社に変更になったことに伴い、社内外の相談窓口を全社員に向けてメール案内し、認知向上を図りました。

また、全社員向けのセルフケアセミナーをライブ配信し、さまざまなストレスへの対応力強化に努めています。

その他、事業場・支社ではメンタルヘルス管理者研修を実施し、各組織に適したメンタルヘルスケアを推進しています。

社員の健康増進と安全

403-6(労働安全衛生 2018)

全社メンタルヘルスケア活動展開

項目	2021年実績
活性化職場比率	50.5%
ストレスチェック受検率	98.4%
高ストレス者率	8.9%(1.3%悪化)
高ワークエンゲージメント者率	13.5%
管理者向け研修	19回開催 1,322名参加
セルフケア研修	1回開催 485名
外部 EAP の利用率(件数 / 対象社員)	電話191件+メール296件 +対面(含オンライン)118 件/241人=2.5%
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)	15,779人

禁煙への取り組み

禁煙推進(日本)

健康で快適な職場を実現するため、2018年1月から就業時間内禁煙の推進、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ました。

2021年は、入煙防止対策としてリーフレットの配布やメッセージを配信し、受動喫煙防止および禁煙推進を強化しています。

花王グループ禁煙週間

5月31日世界禁煙デーから1週間を禁煙週間とし、喫

煙者には、卒煙を支援するメッセージの配信や産業医によるセミナーを実施し、卒煙を支援しています。

・花王グループ卒煙チャレンジ実施

1月実施:63名参加(うち禁煙達成者33名)

5月実施:39名参加(うち禁煙達成者18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:2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:24名参加

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、社員からの相談に産業医が回答しています。また、『Women's Health News』を定期的に(3カ月に1回)イントラネットへ掲載し、女性の健康に関する理解を深めています。

各地で女性の健康セミナーを開催しており、栃木事業場では50代女性の睡眠時間不足に着目。毎日のスキンケア動作習慣が心拍自律神経活動や皮膚状態に影響する可能性に関する社内のエビデンスに基づき、研究開発部門の研究員によるスキンケア実践セミナーをリモートで開催しました。78名が参加し、自分なりの

休養法・自分時間の充実につなげることができました。

社会貢献部主催のピンクリボンセミナーでは、産業医から婦人科がん検診や受診状況について伝え、社員とその家族が受診できるよう周囲への配慮をお願いしました。

長時間労働者の健康チェックの拡大

花王では労働時間の適正化を推進しています。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。

2021年の長時間労働者健康チェック実績

活動内容	2021年実績
産業医面談	対象者:1カ月80時間超 面談対象110人・実施110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30人・実施30人(実施率100%) 2)2〜6カ月平均 60時間超 ウェブ問診回答833人 うち産業医判断により面談対象208人 全員面談実施(実施率100%)

社員の健康増進と安全

403-6(労働安全衛生 2018)

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年から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。

2021年の実績は262件(内、男性0件)で前年比115%、35件の増加となりました。

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	2021年度 参加者満足度
42日間減量チャレンジ	2,678人参加	68%
健診前減量チャレンジ	645人参加	
オンラインラジオ体操	1,274人参加	
禁煙マラソン	102人参加(51人達成)	
社内禁煙準備オンライン講座	29人参加	
ヘルシアウォーキング	3,002人参加	78%
運動宣言 私、これやります!	1,851人参加	71%
腰痛肩こりセミナー	755人参加	89%
ベスト体調&ベスト体重でGENKI チャレンジ	799人参加	97%
日中の休息でGENKI チャレンジ	1,257人参加	90%
Women's Health News	4回配信	
在宅勤務期間中のインターネット情報発信		
GENKI もりもり通信	18回配信 (平均アクセス数:3,580)	
スマート和食*通信	12回配信 (平均アクセス数:4,465)	

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

活動内容	2021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	73回開催、のべ22,447人参加
禁煙	8回開催、のべ855人参加
女性:女性の健康、更年期セミナー等	2回開催、のべ106人参加
メンタルヘルス:メンタルヘルス研修、美容部員、新入社員、昇格者セミナー等	30回開催、のべ3,100人参加
健康講話等	26回開催、のべ6,157人参加
休息・快眠セミナー	2回開催、のべ240人参加

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

2021年に組織化されたGENKI プロジェクトでは、花王社内実践した健康ソリューションの優良事例を社員とその家族また、地域・社会に展開しています。

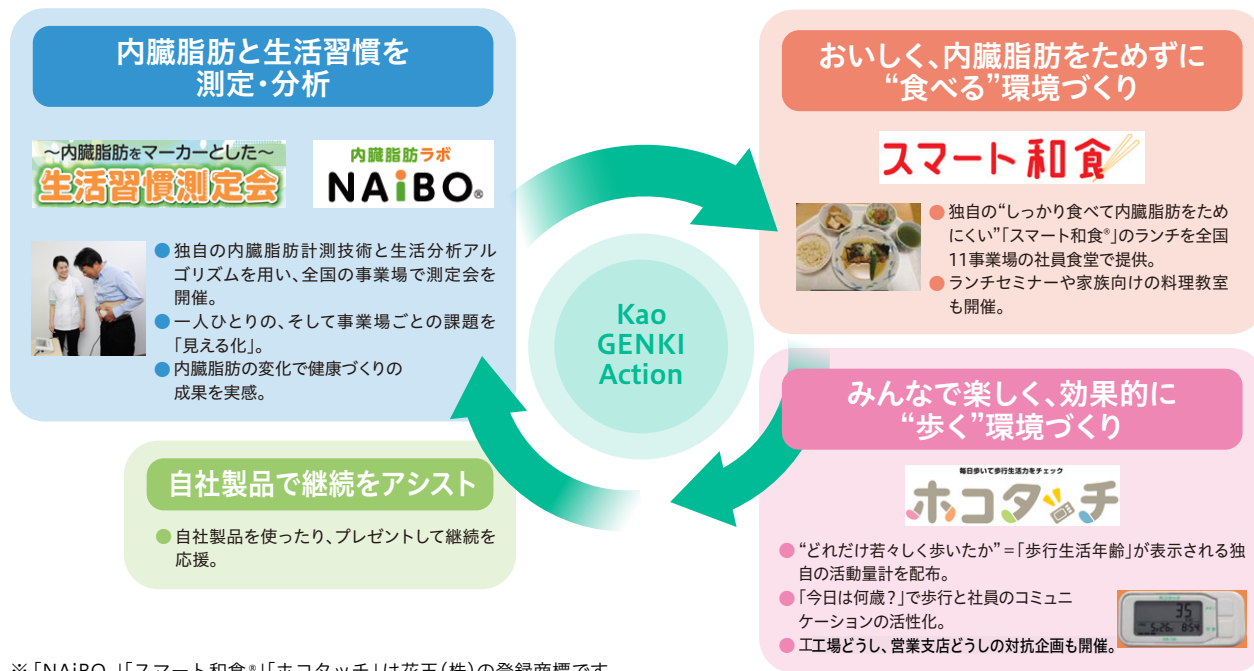
GENKI-Action

花王はヘルスケアに関する事業において、「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上で、“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ウェブを活用し、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）



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

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/

社員の健康増進と安全 102-43

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。

「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。

●オンラインセミナー

- ・保健師・栄養士など専門職向け「スマート和食®マスター講座e-ラーニング」：レギュラー3回、自治体向け1回実施。計175名が受講しました。
- ・職域向け食生活改善オンラインセミナー（動画配信含む）：社外の企業2社で実施。104名が参加しました。

●スマート和食®食生活改善プログラム

- ・1自治体より、受託。自治体職員36名を対象に3カ月間実施し、食生活改善に取り組みました。

●スマート和食®Instagramオンラインレッスン

- ・ABC クッキングスタジオ（運営：株式会社 ABC Cooking Studio）との協働で、スマート和食®の料理レッスンを Instagram ライブ配信。ストーリーズ投稿閲覧約12,700、当日視聴約850、フィード・IGTV投

稿約9,200でした。

●学習動画配信

- ・日本肥満症予防協会と連携し、特別勉強会「内臓脂肪を減らす食事の工夫」応用編として、YouTube動画を制作し、協会HPより配信しています。

●スマート和食®サービス活動の紹介

- ・GENKI プロジェクト活動の紹介セミナー：スマート和食®研究背景や健康づくり支援活動事例を紹介。専門職や健康推進業務に携わっている人事部門の方など104名が視聴しました。
- ・展示会等でのオンラインセミナー：「食品開発展」「アクティブシニア食と栄養研究会」のオンラインセミナーに参加。スマート和食®サービス活動を紹介しました。

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51カ所にて11,794人参加
- ・歩行基礎力測定会：社外11回・807人参加

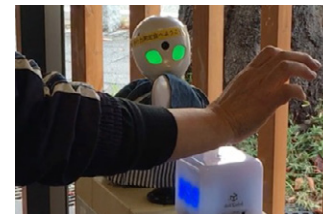
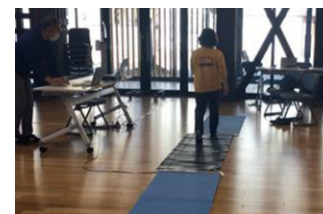
自治体や研究機関との総合的な取り組み

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。

福島県「民間企業と協働した健康づくりプログラム」

4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。3自治体より継続して歩行改善（推進）プログラム、新たに1事業場より食事改善プログラムを受託。

新型コロナウイルス感染症拡大予防のため、対面での結果説明を完全オンライン化。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220名が参加されました。



社員の健康増進と安全

102-43

愛知県豊田市官民連携介護予防事業「ずっと元気！プロジェクト」

2021年10月より、ホコタッチおよび歩行基礎力測定会を65歳以上の市内在住高齢者に提供開始。初年度2021年は約100人を対象に実施しました。

本プロジェクトはヘルスケア分野において国内最大規模のソーシャルインパクトボンドを活用しており、社会課題を解決する新たな仕組みとして導入が進んでいます。

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。

2021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743名にホコタッチを提供しました(10月末現在)。

「シニア層を中心としたコンソーシアム事業」：保険者機能を推進する会シニア研究会

「保険者機能を推進する会シニア研究会」にて、「シニア層の健康促進と自治体へつなぐ健康事業」を実施しています。活動資料は、データヘルス・ポータルサイトに共有され、自治体・保険者に活用されています。



「シニア層の健康促進と自治体へつなぐ健康事業」の活動資料
datahealth-portal.jp/index.php?action_kouhyou_library_material=true

外部団体との情報交換

- ・「健康と経営を考える会」(一般社団法人健康と経営を考える会主催)に参画し、健康経営の取り組み全般の情報交換を行なっています。
- ・「健康いきいき職場づくりフォーラム」(公益財団法人日本生産性本部 ICT・ヘルスケア推進部内)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共有を行なっています。
- ・「さんぽ会」(産業保健研究会)に参画し、人事・保健スタッフの産業保健事例に関する意見交換を行なっています。
- ・「健康経営と職場の栄養分科会」(栄養改善事業推進プラットフォーム)に参画し、東京栄養サミットにおける健康経営と職場の栄養改善のコミットメントを作成しました。

健康経営事例の社外発信(国内)

第7回健康と経営を考える会シンポジウム

健康経営やデータヘルスに関わる行政、企業、健保、医師等が参画する「健康と経営を考える会シンポジウム」が開催され、澤田会長が基調講演に登壇、健康経営のトップランナーとして花王の取り組みを紹介しました。

健康経営に真摯に取り組むことは、ESG 経営そのものであり、人を資本として考え、人に投資していくことの重要性和、研究知見を健康推進デザインに取り組んだ GENKI プロジェクトの紹介をしました。

パネルディスカッションでは「日本の技術力で『健康の見える化』がステップアップするよう、プラットフォームをつくり、社会のうねりを起こしていく必要がある」と社会全体での取り組みの必要性について、参加者全員での議論を深めました。

緑十字展 On line セミナー

澤田会長が中央労働災害防止協会主催の緑十字展 2021 オンライン特別企画に登壇し講演、テレビ東京「ワールドビジネスサテライト」解説キャスター山川龍雄氏との対談が行なわれました。

講演の中では、なぜ健康経営が必要なのかを説明した上で、花王の健康経営の推進体制の特徴、生活習慣を「見える化」する内臓脂肪測定会や歩行による健康づく

社員の健康増進と安全102-43

り支援などのGENKI プロジェクトでの具体的な成果を伝えました。また今後は健康という大きな課題をAIやディープラーニングを使い、花王がプラットフォームとなり、他社と協働して進めていきたいと伝えました。

健康経営事例の社外発信(グローバル) 東京栄養サミット2021へのコミットメント 農林水産省主催のサイドイベントへの参画

栄養サミットは、世界の栄養改善の現状と課題を確認し、課題解決のための国際的な取り組みを推進することを目的に、オリンピック・パラリンピックの開催国が4年に1回開催しています。

2021年に開催された東京栄養サミットにおいて、花王はスマート和食®および健康経営支援の取り組みを世界に広めていくことをコミットメントとして発表しました。

〈花王のコミットメント〉

花王は、独自の研究に基づく知見を用いて、非感染性疾患による早世の低減に貢献します。

その一環として、2025年までに、年間20万人をカバーする職場(うち、花王グループ従業員と家族5万人、花王グループ以外15万人)に、以下の職場栄養改善プログラムを提供し、健康経営とWorkforce Nutritionを推進します。

- ①健康経営のコンサルティング
 - ②栄養に関連したヘルスチェック(内臓脂肪測定等)
 - ③生活習慣のアセスメント
 - ④健康的な食事(スマート和食®)の教育
 - ⑤職場における健康的な食事(スマート和食®)の提供
- ※「スマート和食®」は食事の量ではなく質を改善することによって内臓脂肪蓄積を抑える食事法。

この活動を通じ、自力では健康経営およびWorkforce Nutritionを実施できない中小規模の企業とその従業員に、健康と栄養の改善につながる機会を提供します。

また、こうした知見、技術、成果を世界の職場と共有するため、2025年までに、Workforce Nutrition Allianceに加盟し、先導的な役割を果たします。

花王は今後も世界の栄養課題の解決に向けて積極的に取り組んでいきます。

日本サウジアラビア「Future Shapers Initiative」オンライン事前学習プログラム

2021年1月に、一般財団法人日本国際協力センターからの依頼を受け、サウジアラビア人学生および企業人等を含む若手社会人に向けた健康経営の紹介を行いました。サウジアラビアの社会課題の一つに肥満があり、花王のスマート和食®の取り組みに高い関心を持たれたことから、スマート和食®を活用した食育プログ

ラムについて紹介しました。参加者からは、日本の職域での取り組みは、サウジアラビアでも活用できる、食事での内臓脂肪を低減する発想がユニークであるなどの活発な意見交換が行なわれました。

アラブ首長国連邦における人材育成にかかる諸活動 「女性のエンパワーメント推進のための女性のヘルスケア」セミナー

2021年6月に、一般財団法人日本国際協力センターからの依頼を受け、UAE アブダビ保健庁が選抜した女性のヘルスケア事業に携わる庁内関連部局職員、婦人科がん分野の医療従事者および研究者に向けたオンラインセミナーに参画し、花王の女性の健康支援の取り組みを紹介しました。

参加者からは産前産後休業や育児休暇制度について、花王における育児休暇取得率が高いことについて、定期健診に組み込んでいる婦人科検診について等の質問が挙がりました。文化や宗教は違えど女性の健康について関心が大きく、社会全体で取り組んでいきたいという考えが一致し、実りあるディスカッションとなりました。

社員の健康増進と安全 102-44

ステークホルダー・エンゲージメント

山口 隆司 氏

栄養改善事業推進プラットフォーム
事務局長



取り組みへの評価

2021年12月に東京で第3回成長のための栄養サミットが開催された。花王は、2030年に向け栄養改善の取り組みとして、「エビデンスに基づいた職場栄養改善プログラム:『スマート和食®』の普及」を提案。栄養改善プログラムを推進するにあたりヘルスチェックによる「見える化」、そして健康改善を「自分ごと化」することにつなげている。さらに課題に対するソリューション提供(スマート和食® & ヘルスリテラシー向上)まで含めた活動は評価できる。栄養改善分野において成功(優良)事例を広げる活動は、重要であり、グローバル視点での栄養不良削減に向けた活動につながるものと言える。

花王への期待・提言

2021年に国連フードシステムサミット(FSS)と東京栄養サミット(N4G)が開催された。

両サミットとも2030年をめざした活動体制の構築が進められ、あらゆる形態の栄養不良を種々の経路を通じて対処することを目標に掲げている。行動のための補完的な栄養コミットメントを提供し、17のSDGsを達成するために重要な位置づけとなっている。

今回のN4Gでは、栄養不足だけではなく、「栄養不良の二重負荷」、つまりメタボ対策もテーマの一つとなり、いかに栄養を考慮した食事:質に注目した食事とヘルスリテラシー向上を提供するかがポイントとなっている。花王が進める健康経営とWorkforce Nutritionの推進は方向性を一致させている。

栄養改善プロジェクトの導入、モチベーションの維持、プロジェクトの成果を判断する際、ポイントとなるのは、行動変容、意識変容の指標の導入と言える。各段階での指標明確化を挙げている花王の取り組みは、すばらしいものである。

最初の1,000日の栄養状態が重視される中、栄養改善プロジェクトを妊娠可能な女性をターゲットとす

る場合が予想される。彼女らのモチベーション維持に効果を発揮し得ると考えられるのが、「美しくなる」「肌がすべすべになる」といった指標だと助言されたことがある。ぜひ、このポイントで花王としての研究を展開していただきたい。

東京栄養サミットで農林水産省が開催したサブイベントにて、栄養サミットにコミットメントを発出していただく企業のトップに参加いただいたセッションを設けた。今回花王からの参加はなかったが、今後はこのような機会にもぜひ参加し、情報発信していただきたい。

社員の健康増進と安全

102-12, 102-15, 103-1, 103-2, 103-3

花王の事業活動の源泉は、いきいきとしたGENKIな社員であり、そのベースは社員の健康です。

健康経営®を推進し、社員活力最大化のための健康づくりを推進するとともに、取り組みの好事例を職域・地域・生活者に向け展開していきます。

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。このような状況の中、全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。

「2030年までに達成したい姿」の実現に関わるリスク

- ・重篤災害や作業環境不備で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、全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・安心で健康にいきいきと働ける職場づくりを実践します。

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」の活動方針を定めており、作業・機械・化学物質等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。

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。

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、「従業員の健康増進と快適な職場環境の形成に努める。また、定期的な訓練を行ない、安全の確保、緊急時の対応に備える」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、これらの内容を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

環境・安全の基本理念と基本方針

www.kao.com/content/dam/sites/kao/www-kao-com/jp/ja/corporate/sustainability/pdf/environment-safety-principle-policies.pdf

社員の健康増進と安全

102-43, 103-1, 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

安全衛生に関する教育計画を立て、入社時や配転時に安全教育を行ない、さらに特別な教育を必要とする業務を特定し、必要な社員に対して随時教育を実施しています。

教育を行なうことで、職場での労働安全衛生に関する情報を共有し、目標に向けて活動することができています。

また、大地震などの自然災害への対応訓練や社員への安否確認訓練を定期的実施し、緊急事態にも備えています。

ステークホルダーとの協働／エンゲージメント

全社員が日々安全・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社員の安全も確保するため、協力会社を交えた救命講習や消火訓練などの安全・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等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

花王グループ全体で推進体制を定め、各部門で委員を選出しレスポンシブル・ケア活動を推進しています。

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



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/sus-db-2021-all.pdf#page=27



Kirei Lifestyle Plan –花王のESG 戦略→ ESG ガバナンス体制

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労働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年まで目標としています。

この目標を達成するため、バックカ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で安全・安心に働けることで、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

403-9, 403-10(労働安全衛生 2018)

2021年の実績

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、生活型災害防止対策の推進、安全マネジメントシステムのレベルアップ、設備・作業・化学物質のリスクアセスメントの実施、ヒヤリハットや改善提案活動の推進、非定常作業時の安全管理徹底、安全教育の確実な実施、過去災害事例情報の共有、交通安全教育の充実による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。

2021年 目標と実績(花王グループ)

項目	指標	対象	2018年	2019年	2020年	2021年	
			実績	実績	実績	目標	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	0	ゼロ	0
		内訳					
		日本	0	0	0	—	0
		アジア	0	0	0	—	0
		米州	0	0	0	—	0
		欧州	0	0	0	—	0
		協力会社(花王グループ)	0	0	0	—	1
		内訳					
		日本	0	0	0	—	0
		アジア	0	0	0	—	1
		米州	0	0	0	—	0
		欧州	0	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	0.53	0.1以下	0.64
		内訳					
		日本	0.54	0.67	0.41	—	0.46
		アジア	0.19	0.25	0.07	—	0.38
		米州	4.18	3.21	2.03	—	4.40
		欧州	4.66	3.30	2.85	—	1.50
		参考：日本化学工業協会加盟会社 社員＋派遣社員	0.31	0.42	0.28	—	—
		協力会社(花王グループ) 	0.40	0.24	0.66	0.1以下	0.23
		内訳					
		日本	0.55	0.66	0.85	—	0.38
		アジア	0.11	0.06	0.14	—	0.14
		米州	0.00	0.00	5.51	—	0.00
		欧州	7.06	4.18	7.88	—	0.00
		参考：日本化学工業協会加盟会社 協力会社	0.52	0.57	0.59	—	—

※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日以上および身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

403-9, 403-10(労働安全衛生 2018)

2021年 目標と実績(花王グループ)

項目	指標	対象		2018年	2019年	2020年	2021年	
				実績	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	1.90	0.56以下	1.82
		内 訳	日本	2.20	2.47	2.00	—	1.73
			アジア	1.37	0.49	0.34	—	0.95
			米州	8.36	6.02	4.05	—	8.00
			欧州	6.86	5.78	4.98	—	2.44
		協力会社(花王グループ)		1.21	0.75	1.43	0.56以下	1.07
		内 訳	日本	2.11	1.87	2.18	—	1.78
			アジア	0.40	0.18	0.55	—	0.55
			米州	0.00	0.00	5.51	—	0.00
			欧州	10.59	16.70	7.88	—	2.50
	強度率※4	社員＋派遣社員(花王グループ)		0.05	0.01	0.04	—	0.01
		内 訳	日本	0.03	0.01	0.05	—	0.01
			アジア	0.14	0.01	0.00	—	0.01
			米州	0.06	0.02	0.03	—	0.12
			欧州	0.07	0.05	0.08	—	0.02
		参考：日本化学工業協会加盟会社　社員＋派遣社員		0.03	0.01	0.11	—	—
		協力会社(花王グループ)		0.01	0.01	0.03	—	0.30
		内 訳	日本	0.01	0.04	0.06	—	0.03
			アジア	0.01	0.01	0.01	—	0.52
			米州	0.00	0.00	0.17	—	0.00
			欧州	0.19	0.03	0.06	—	0.00
		参考：日本化学工業協会加盟会社　協力会社		0.07	0.03	0.15	—	—
	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	0	ゼロ	0
		内 訳	日本	0	0	0	—	0
			アジア	0	0	0	—	0
			米州	0	0	0	—	0
			欧州	0	0	0	—	0
交通事故	過失100%人身事故(件)	販売・配送(日本)		16	5	1	ゼロ	3
	過失0%以外百台率※6			6.43	6.48	3.68	3.8以下	4.63

実績に対する考察

2021年は、前年より休業災害および交通事故件数が増加しました。

※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

2022年の目標

2030年にグローバルでトップレベルの労働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トिंगした2022年の事故・災害防止目標のもとで活動します。

なお、交通事故の目標は日本のみです。

2022年の目標(花王グループ)

項目	対象	指標	2022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	0.38以下
		全災害度数率※3	1.14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	0.19以下
		全災害度数率※3	0.57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	8.3以下

※1 機能損失災害：負傷が治った時に障害(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日以上および身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

2021年の社員・派遣社員の労働災害による被災者数は143人でした。そのうち休業被災者数は50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28人で、そのうち休業被災者数は6人でした。

中国で協力会社社員の転落死亡事故が発生しており、真の原因追及を行ない再発防止対策を強化しました。

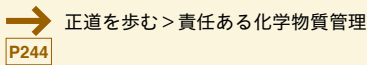
社員・派遣社員の労働災害の主な要因は、不注意や確認不足による「転倒・転落」が51人、次いで「動作反動」によるものが22人、「激突」によるものが15人でした。近年、「転倒・転落」災害が最も多いことから、転倒・転落災害の対策を中心に活動を推進していきます。

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、人体への影響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を評価し、リスク低減のための措置を行っています。

また、設備の増改築時や原料を変更する際には、事前に人や環境に及ぼす影響を随時評価しています。

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

さらなる安全意識向上を図るために、2016年より休業無災害表彰制度の対象を、国内工場から海外工場へ拡大しました。また2021年より労働災害の発生が多い国内の販売会社およびロジスティクス会社へ安全表彰制度(休業無災害、交通安全)を拡大しました。

2021年は、国内2工場、海外6工場、ロジスティクス5拠点が表彰されました

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

休業無災害表彰(2021年)

地域	社名・工場名	ステージ
日本	和歌山	ステージ2(540万時間)
	豊橋	ステージ2(5年)
台湾	花王台湾	ステージ2(5年)
中国	上海花王	ステージ3(7年)
フィリピン	ピリピナス花王	ステージ5(15年)
インドネシア	花王インドネシア化学	ステージ1(3年)
イギリス	モルトンブラウン	ステージ2(5年)
アメリカ	花王コリンズ	ステージ1(3年)

休業無災害表彰(販売&ロジ会社、2021年)

社名	拠点名	ステージ
花王 ロジスティクス	広島西センター	ステージ3(15年)
	厚木北センター	ステージ2(5年)
	米子第2センター	ステージ2(5年)
	神戸ロジスティクスセンター	ステージ2(5年)
	厚木南センター	ステージ1(3年)
花王グループ カスタマー マーケティング	本店	ステージ1(3年)



15年休業無災害で社長表彰を獲得したピリピナス花王(フィリピン)

15年休業無災害で社長表彰を獲得した花王ロジ・広島西センター



社員の健康増進と安全 403-2(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。

2021年は、ファティケミカル(マレーシア)の標語が最優秀賞として選定され、この安全標語で安全ポスターを制作し、日本および海外の関係会社に配布、掲示しました。また、社長ビデオ安全メッセージを日本と海外の花王グループ各社へ映像配信を行ないました。

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12カ国語で展開
(左上から時計回りに日本語、英語、フランス語、中国語(簡体))



最優秀賞の表彰風景(ファティケミカル(マレーシア))

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。