

# 社員の健康増進と安全 GRI403-6

事業活動の源泉である社員の心と身体の健康は、よりよい仕事を進める環境土台であり、個の成長と組織力の最大化につながる重要な要素です。

花王は健康経営®を推進し、社員活力の最大化を推進すると共に、その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。

※健康経営®はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。

## 健康増進

### 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

新型コロナウイルス感染症は世界的な流行を繰り返し、人々の健康、社会生活に大きな影響をもたらしましたが、ワクチン接種が進み、感染予防を行いながら日常生活を送る新しい生活様式が定着しつつあります。

#### 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割ががんを発症すると言われていました。がんによって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。

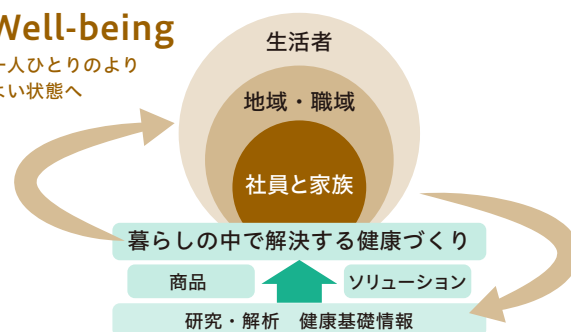
### 方針

#### 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  
よい状態へ



花王グループは、社内外の健康基礎情報の解析とヘルスケア知見から生まれた商品やヘルスケアソリューションを自社の健康経営®に取り入れ、社員と家族が参画する実践型の健康づくり活動を進めています。

自社の取り組みのうち優れた事例や知見については、地域・職域・生活者の皆さまに積極的に展開し、すこやかで豊かな生活の実現を支援していきます。

- ・社員とともに：社員と家族の主体的な健康づくりの取り組みを積極的に支援し、元気で活力のある職場の実現をめざします。
- ・地域・職域とともに：自社の取り組みの優良事例を、積極的に公開し、地域・職域へ展開します。
- ・生活者とともに：生活者が暮らしの中で取り組む商品・ヘルスケアソリューションを提供します。

#### 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

# 社員の健康増進と安全 GRI403-6

アドバイスももらえるかかりつけ医がいる社員

- 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。

- 生活習慣病
- がん
- 禁煙
- メンタルヘルス
- 女性の健康
- シニアの健康

## 戦略

### リスクと機会

#### 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。

短期:肥満・メンタルヘルス不調の増加、感染症の流行

中期:高齢化に伴う生活習慣病、がん、筋骨格などの疾病を抱える社員の増加

長期:高齢社員の増加と医療費負担の増加

#### 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。

短期:効果の高い健康維持増進プログラムの提供による予防活動の推進

中期:治療と就業の両立支援の促進

長期:医療財政の健全化

#### 戦略

### 健康中期計画「Kao 健康2025」

中期経営計画K25に掲げる「社員活力の最大化」を実現するためには、社員とその家族が健康であることが基盤となります。健康中期計画「Kao 健康2025」では、社員とその家族が自ら参画することで、一人ひとりがよりよい健康状態になることをめざしています。この活動を通じて得られた知見をさらに進化させつつ、地域や生活者にも広げ、世界の人々の健康に貢献してまいります。

## 花王グループ健康の日

世界保健機関(WHO)が設立された記念日である世界保健デー(4月7日)を花王グループ健康の日と制定しました。社員とその家族に向けた健康増進活動を積極的に支援すると共に、商品・サービスを通じて世界の人々の暮らしと健康を支えていくことをメッセージとして発信し、花王の活動を広くお伝えしていきます。

### 社会的インパクト

#### 社員と家族

生活習慣改善の奨励、積極的な保健指導を行うなどの予防的な取り組みにより、社員と家族の健康を守ると共に医療費の増加を抑制する努力を継続しています。また、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っています。

花王の資産として、まず、健康基礎情報(社員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ことで複合的な解析をすることが可能です。また、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。そして、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おり、

# 社員の健康増進と安全 GRI3-3, 403-6

それらをこれからの健康維持増進活動に活かすことができます。

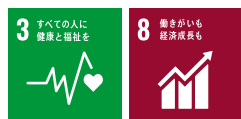
## 地域・職域

自社の取り組みの優良事例を積極的に公開しています。またこれから健康増進・健康経営に取り組む地域や職域への支援・アドバイスを行っており、健康経営知見を世の中に広めることに貢献しています。

## 生活者

ウェブサイトなどを通じた健康情報の提供により、生活者の皆さまが暮らしの中で健康づくりに取り組めるよう支援しています。

## 貢献するSDGs



## 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
- ・健康経営に取り組む企業の増加による企業従業員の生産性の向上、該当地域の医療財政の健全化

## ガバナンス

### 体制

#### 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い、毎月の定例ミーティングで議論し、施策の検討・立案につなげています。

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、担当役員が参加する全社の健康づくり推進会議で施策を決定します。

また中期計画などの方針は取締役が参加する会議体で決定します。

決まった施策の推進については、事業場・支社の「健康実務責任者」「健康実務担当者」が、産業医・看護職と共に取り組みます。

海外各社へ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～2022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を随時開催し、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・確認しました。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。

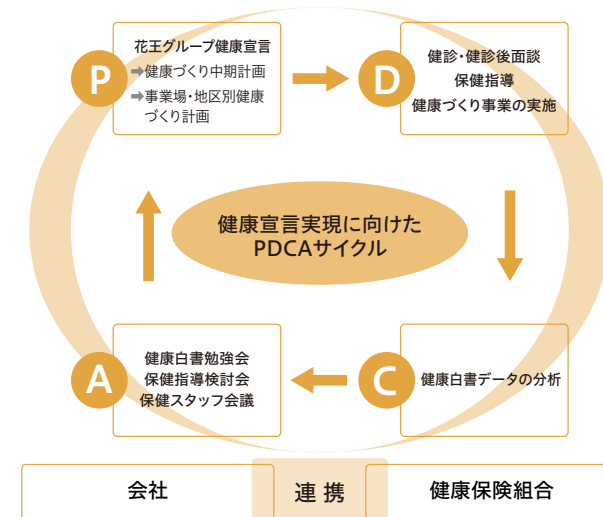
#### 健康づくりマネジメントシステムの「見える化」

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かたちで統計的にまとめ、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を随時開催しています。

#### 健康づくりマネジメントシステム



#### 保健スタッフの育成と社内情報共有

産業保健スタッフの育成と、社内で社員の健康に関する業務を担う人事担当者（健康実務責任者・担当者）

# 社員の健康増進と安全

GRI3-3, 403-6, 404-2

間の情報共有・対話のため、1999年から毎年「保健スタッフ会議」を実施しています。2020年以降はオンラインで開催。2022年は9月に実施し、全国から約60人が参加しました。

健康づくり事業のPDCAサイクルの展開をより深化するため、各地域での活動事例を募集・審査の上、特に優れた事例を「産業保健ベストプラクティス」として会議内で表彰しています。

2022年のベストプラクティスは、KCMK近畿支社、小田原事業場、栃木事業場が選ばれ、当日は各担当者から受賞内容についてプレゼンテーションを行い、参加者から賞賛が贈られました。

また、全社方針である「Kao健康2025」の理解深化のため、7～8月にかけて「Kao健康2025共有会」を、全国の産業保健スタッフを中心にリモートにて実施しました。6つのテーマ別に今後のありたい姿や取り組んでみたいことについて対話を深めました。

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23人、特定保健指導プログラム初～上級編64人、保健事業に関する研修会25人、合計112人の産業保健スタッフが参加しました。

**P18** Our ESG Vision and Strategy > ガバナンス

## 教育と浸透

2022年から、4月7日を「花王グループ健康の日」として、社員が自分自身の健康について考えるきっかけとなる取り組みを展開しています。

これは、4月7日が世界保健機構(WHO)の「世界保健デー」であることを受けて実施するもので、2022年はWHOのテーマ「Our Planet, our Health」に合わせ、地球環境と健康について考え、具体的な行動を「健康宣言」として登録してもらい取り組みを行いました。1,349人が登録し、そのうち数人にインタビューを実施。その記事を定期的にイントラネットへ公開しています。

こうした取り組みをはじめ、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。

その結果、生活習慣改善に取り組んでいる社員は男性28.3%(前年比0.3%改善)、女性22.4%(前年比1.2%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22.9%と減少傾向になっています。

※ 2021年定期健康診断時の問診より

## ステークホルダーとの協働

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。

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。

**P240** ステークホルダーとの協働の具体例

## リスク管理

社員の健康に関わるリスクについては、複数の会議体で評価しています。

- ・感染症に関わるリスク:感染症対策チームと感染症リスクアセスメントプロジェクトが連携し、リスク評価を行います。リスク評価に関する審議が必要な場合は、緊急事態対策本部会議(日本・グローバル)で決裁を受けます。
- ・社員の健康に関わるリスク:法的要請、社会状況、社員の声等をもとに健康開発推進部が法務部門やRC危機管理部門と連携し、リスク評価を行います。必要に応じて社内外の専門家のアドバイスを仰ぐこともあります。対応策については、グループ厚生会議等の会議体を通じて決定・報告します。
- ・花王健康保険組合加入員に関わるリスク:行政からの

# 社員の健康増進と安全 GRI3-3, 403-6

通達、加入員の声等をもとに花王健康保険組合がリスク評価を行います。必要に応じて厚生局や健康保険組合連合会のアドバイス、指導を受けることがあります。対応策は健康保険組合会を通じて決定・報告します。

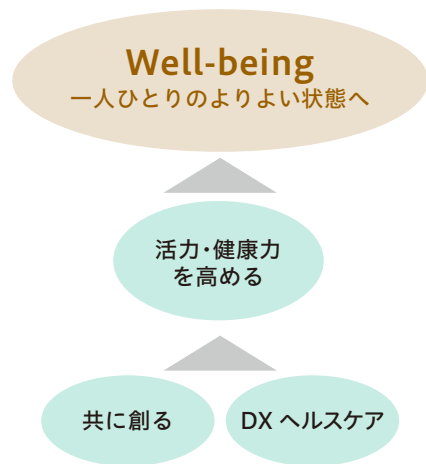
**P33** Our ESG Vision and Strategy > リスク管理

## 目標と指標

### 中長期目標と2022年実績

#### 中長期目標 (Kao 健康2025)

Kao 健康2025では、一人ひとりのよりよい状態の実現を通じて、ヘルスケア意識の高い社員と家族が、活気ある職場、社会づくりを推進していくことをめざします。



### 主な取り組み

- ・6つの取り組み(生活習慣病・がん・禁煙・メンタルヘルス・女性・シニア)
- ・治療と就業の両立支援
- ・有害業務要因管理とリスクアセスメント
- ・社員・家族・友人と取り組む健康づくり

### Kao健康2025重点指標

定量目標	2021		2025(目標)	
	男性	女性	男性	女性
GENKI 率 ストレスチェック「活気がわいてくる」「元気がいっぱい」「いきいきする」の3項目の肯定的回答	77.8%	77.2%	80.0%	80.0%
高ストレス者率	9.5%	8.5%	8.6%	7.7%
BMI25以上率	27.3%	14.6%	26.0%	14.0%
喫煙率	25.1%	15.5%	21.0%	13.1%

新型コロナウイルス感染症の流行により、リモートワークを行う社員が増え、また外出控えの影響から、社員の健康状態は、生活リズムが整い健康改善ができていた社員と、生活習慣が悪化し、急激な肥満やメンタル不調に陥る社員の2極化が進みました。

このような背景から、Kao 健康2025の重点指標として、「こころ」と「からだ」の指標を掲げています。

- ・GENKI 率: 就業環境や働き方に関わらず、活気があり、元気いっぱい、いきいきと働く社員を増やしていく

ことを目標に設定しています。

- ・高ストレス者率: メンタル不調を早期に発見し、対応していくため、高ストレス者率の削減を目標にしています。高ストレスと判定された方には健康フォローを行います。
- ・BMI25以上率: 社員の肥満化が進み、肥満由来の疾病を防ぐ必要があることから、BMI25以上率の削減を目標にしています。
- ・喫煙率: 喫煙率は徐々に低減傾向にありますが、特に女性の喫煙率はまだ高い傾向にあります。喫煙による不調や疾病、また受動喫煙を防ぐ観点からも喫煙率の削減をめざしています。  
それぞれの目標値は経年変化をもとに推計し設定しています。

### 2022年実績に対する考察

#### グローバル

2022年は健康の日の啓発をグローバルに展開し、花王グループの健康への取り組み姿勢を海外各社にも啓発しました。

#### 日本花王

2020年度と比較すると肥満社員はやや改善傾向にあります。一方でメンタルヘルス由来の長期休業者数が増加しており、早急な対応が求められます。

# 社員の健康増進と安全

GRI403-6

## 主な取り組み

### 感染症対策

新型コロナウイルス感染症対策支援としては月1回開催される緊急事態対策本部会議において、各国での感染状況および対策の取り組み状況を共有しています。

日本花王においては、感染報告の速報化に向けて、感染症報告アプリを導入し、即時に状況把握、対応に着手できるようにしました。

また情報啓発として、以下を実施しています。

#### ■イントラネットへの掲載

- ・新型コロナウイルス感染症啓発  
(年8回:閲覧数62,329回)
- ・サル痘情報

#### ■社員宛てメールでの啓発

- ・ゴールデンウィーク、夏季休暇、冬季休暇の際の啓発  
(年3回)

さらに新型コロナウイルス感染症ワクチン接種支援にも取り組みました。

- ・ワクチン接種に関する情報啓発(年6回:閲覧数63,630回)
- ・就業上の支援:ワクチン接種日と接種日以降の副反応による体調不良による休暇を勤務免除とする
- ・追加ワクチン職域接種:8カ所、約10,700人(社員・家族・協会社社員対象)
- ・オミクロン対応ワクチン職域接種:1カ所、約2,300人(社員・協会社社員対象)

### 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、健康状態のグレーディングが行われ、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うと共に、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っています。

鳥インフルエンザ流行地域においては、出張者、駐在者に毎年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を希望者全員に全額補助としたため、全地域の駐在者に対して予防接種の推奨を行っています。

### 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® オンライン料理教室を4回実施。社員とその家族約200人が参加。参加希望の多い人気のイベントになっています。
- ・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。2022年は、ご家庭でつくった料理写真をコミュニティに投稿すると1投稿につき500円をNPO法人TABLE FOR TWO Internationalに寄付しSDGsに貢献するという企画を実施しました。2021年よりも参加者が増え、2022年は43人が参加、103枚の投稿があり、51,500円を寄付しました。
- ・花王茅場町事業場の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毎月2メニュー配信。延べ約2,200人が視聴。



# 社員の健康増進と安全 GRI403-6

## 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「生活機能低下リスク」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。

## 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

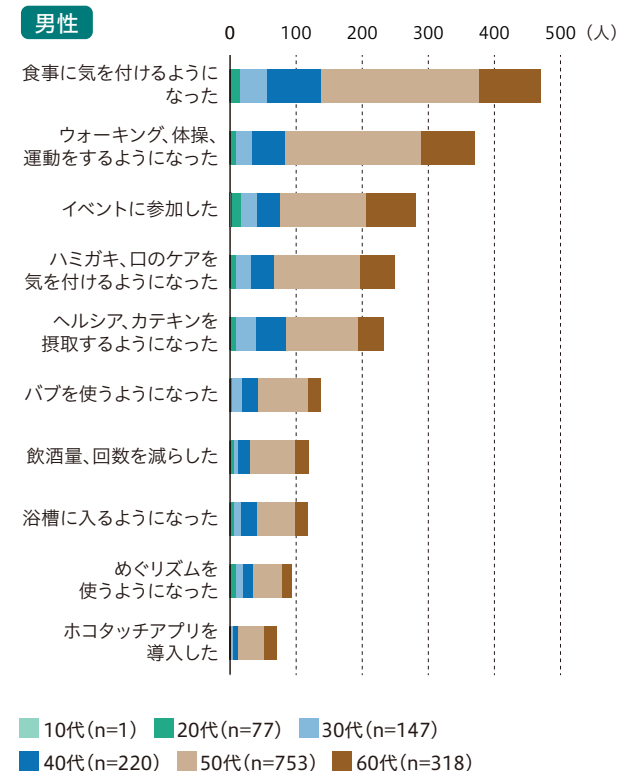
社員の「健康経営についての認知度」と主観的健康意識を把握し、今後の健康経営活動、健康推進活動につなげるために、全社員対象にアンケート調査を実施しました。

### 結果概要

- 実施時期 2022年9月26日～10月5日
- 回答率 全体41.9% (10,584人/25,275人)  
男性38.6% (4,306人/11,157人)  
女性44.5% (6,278人/14,118人)

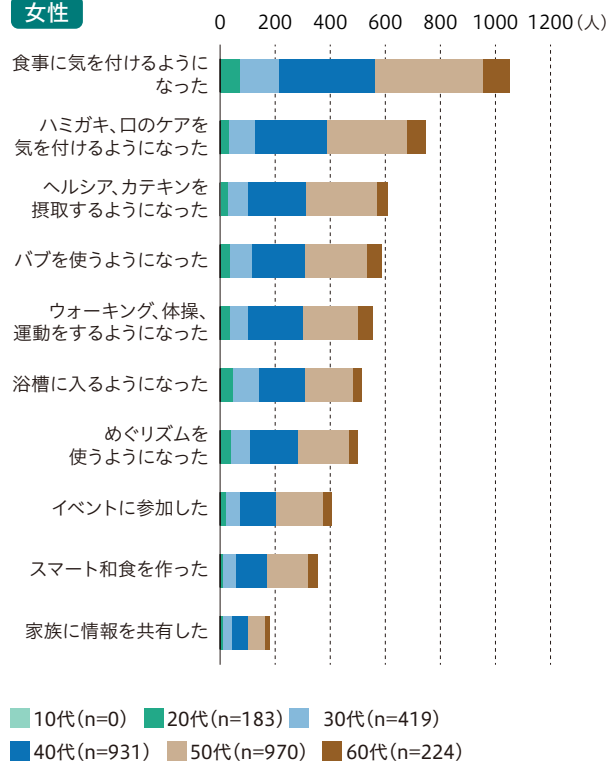
- 男女別回答人数(平均年齢)  
男性 4,306人(49.8歳) 女性 6,278人(45.7歳)
- 健康宣言認知率 男性67.8% 女性75.7%  
全体72.6%
- 健康経営銘柄8年連続認定認知度  
男性54.0% 女性61.4% 全体58.4%
- 社員自身の健康維持活動実施状況 男女とも二極化  
健康維持活動実施中 男性60.7% 女性48.2%  
全体53.3%
- 主観的最重要健康課題  
男性 体重(27%) 内臓脂肪(20%)  
運動不足(11%)  
女性 体重(25%) 運動不足(14%) 痛み※(14%)  
全体 体重(25.8%) 痛み※(13.1%) 内臓脂肪(12.9%)  
※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  
・イベント参加  
・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 GRI403-6

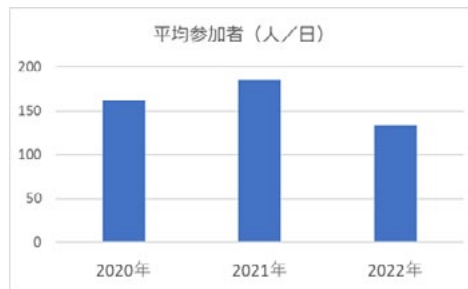
## 女性



## オンラインラジオ体操同好会

1月と8月にオンラインラジオ体操同好会を開催。期間中は大勢の社員が参加し活発なコミュニケーションが行われました。

・開催期間 1月11日～14日、8月1日～5日



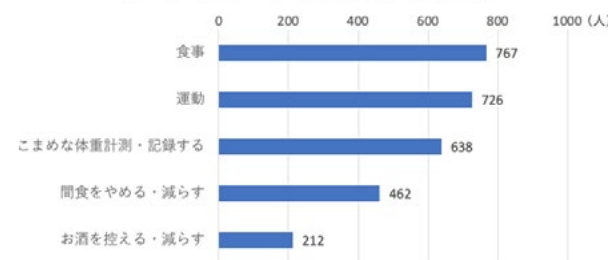
## 42日間減量チャレンジ

毎年1月から42日間で2kgの減量に取り組むキャンペーン(BMI20未満対象外)を実施しており、2022年は1月17日～2月27日に開催しました。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た参加者の体験談披露など、お互いに励ましあって減量に取り組みました。

- ・2,689人参加(参加率13%)、マイナス2Kg達成者890人(33%)
- ・減らした脂肪量2.6t

参加者の減量への取り組み別達成/未達成人数



## 健診前セルフコンディショニングに挑戦

### (2021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。参加者は、「運動」「食事」「生活リズム」の3コースから1つ選択、各コース専門スタッフのサポート(コース別アドバイス・動画配信など)を受けながら、体重記録とコース別目的実施有無記録のセルフコンディショニングに励みます。そのほか、期間中は内臓脂肪対策として「ヘルシア粉末タイプ」、リラックス目的として「めぐリズムアイマスク」を供給しました。

・計6回実施、350人参加

## イントラネットでの情報発信 GENKI もりもり通信

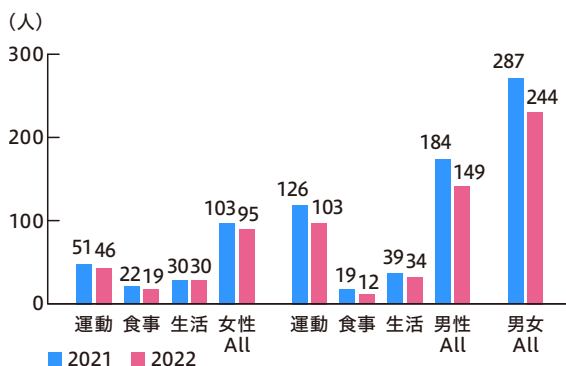
2020年から引き続き「GENKI もりもり通信」としてイントラネットで健康に関する情報発信をしています。社員が知りたい情報をタイムリーに関連部門、研究所と協働でわかりやすく表現しています。2022年度も各種健康イベントの様子や、目標達成者へのインタビュー記事、社内測定会(歩行・内臓脂肪)を実施した事業所のデータをグラフ化した記事で社員が関心を持つよう工夫しました。



# 社員の健康増進と安全 GRI403-6

・結果 腹囲(男性85cm以上・女性90cm以上)特定保健指導対象者287人→244人

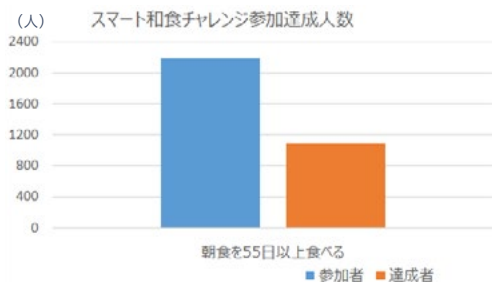
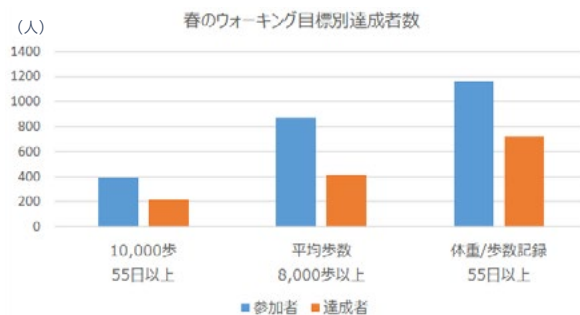
参加者腹囲(男性85cm 女性90cm以上)  
特定保健指導対象人数



## ウォーキング&スマート和食® チャレンジ

4月19日～6月27日までの70日間、春のウォーキングおよび朝のスマート和食® 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などの写真を投稿してもらい、イベントを楽しく盛り上げ、ひとりでは続かないことでもみんなで行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食習慣改善をめざしました。

- ・ウォーキング参加者2,429人(参加率9%) 目標達成1,349人(達成率55.5%)
- ・スマート和食® チャレンジ参加者2,190人(参加率9%)目標達成1,091人(達成率49.8%)



## 秋のGENKI Sports イベント

9月14日～11月30日に運動促進のためのイベントとして「秋のGENKI Sports イベント」を開催しました。参加者が決めた運動を週1回、または週3回以上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、78日間実践しました。

期間中は、元花王陸上競技部部員による動画配信や、パーソナルヘルスケア研究所研究員からのセミナー配信などを通じて、歩くことや運動についての啓発を行いました。

イベント終了後アンケートでは、67%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 3,437人
- ・達成者 1,389人(40%)

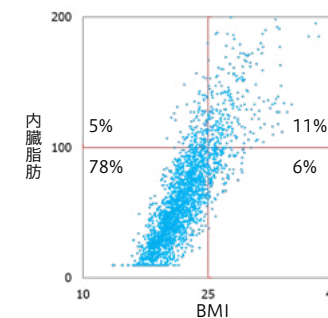
## 生活習慣測定サービス(生活習慣分析と内臓脂肪測定)

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。

内臓脂肪測定については、①内臓脂肪測定器による計測②写真を撮って内臓脂肪を推定③健診結果から内臓脂肪値を推計する3つのコースを設けました。

- ・イベント参加者2,556人

## 内臓脂肪型肥満の割合



## ベスト体調・ベスト体重イベント

ウェビナーを開催し、自分自身に合ったベスト体調をめざすことの大切さ、体内時計や暮らし方、食べ方の

# 社員の健康増進と安全 GRI403-6

具体的な内容について学びました。その後学んだ食べ方・暮らし方にチャレンジし、自分の体の変化を感じられるようGENKIWebに記録を行っていただきました。

・オンラインセミナー参加者 683人

・チャレンジ期間 11月29日～12月20日 参加者691人

## メンタルヘルスケア(こころの健康)

2022年はKao Engagement Survey(詳細P199、204)の一環としてストレスチェックを実施しました。

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。

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。

さらに、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。

また、全社員向けのセルフケアセミナーを隔月で動画配信し、さまざまなストレスへの対応力強化に努めています。ラインケア研修として、30分の動画視聴動

奨と外部講師による講演会を実施しました。

そのほか、事業場・支社ではメンタルヘルスマネジメント研修を実施し、各組織に適したメンタルヘルスケアを推進しています。

## 全社メンタルヘルスケア活動展開

項目	2022年実績
活性化職場比率	44.7%
ストレスチェック受検率	97.04%
高ストレス者率	9.7%(0.8%悪化)
高ワークエンゲージメント者率	12.1%
管理者向け研修	12回開催 4,729人参加
セルフケア研修	4回開催 1,399人
外部EAPの利用率(件数/対象社員)	電話248件+メール24件+対面(含オンライン)216件/25,979人=1.8%
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)	15,692人

またEMEAではメンタルヘルスのサポートをするために、メンタルヘルス&ウェルビーイング・ワーキンググループを設立し、精神疾患とそれにまつわる偏見、レジリエンスとストレス管理、一般的なウェルビーイングの3つの課題を中心に取り組んでいます。

## 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。

2022年は、新規にタバコを吸い始める人を減らすため、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日の世界禁煙デーから1週間を禁煙週間とし、喫煙者には、禁煙に関するリーフレットの配布や卒煙を支援するメッセージを配信し、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:83人参加(うち禁煙達成者44人)

5月実施:57人参加(うち禁煙達成者27人)

12月実施:62人参加(うち禁煙達成者35人)

・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:1人に支給

・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

オンライン禁煙プログラム:16人参加

## 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。

また、各地で女性の健康セミナーを開催しています。

# 社員の健康増進と安全 GRI403-6

## シニアの健康

60歳定年以降も健康でGENKIに過ごせるように58歳面談を実施しています。

2022年は378人に実施しました。

## 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。

### 2022年の長時間労働者健康チェック実績

活動内容	2022年実績
産業医面談	対象者：1ヵ月80時間超 面談対象106人・実施105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ヵ月平均80時間超 面談対象29人・実施29人(実施率100%) 2) 時間外労働2～6ヵ月平均60時間超 ウェブ問診回答700人 うち産業医判断により面談対象173人 全員面談実施(実施率100%)

## 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。

2022年の実績は246件(内、男性2件)で前年比94%、16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(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ひとりに支給)
補助金	1回の治療につき、自己負担額の60%(上限12万円) 1夫婦当たり上限100万円(公的助成等他の補助を控除した自己負担額が対象)

## GENKIプロジェクトの推進

2020年に組織化されたGENKIプロジェクトでは、花王社内で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。

## 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。

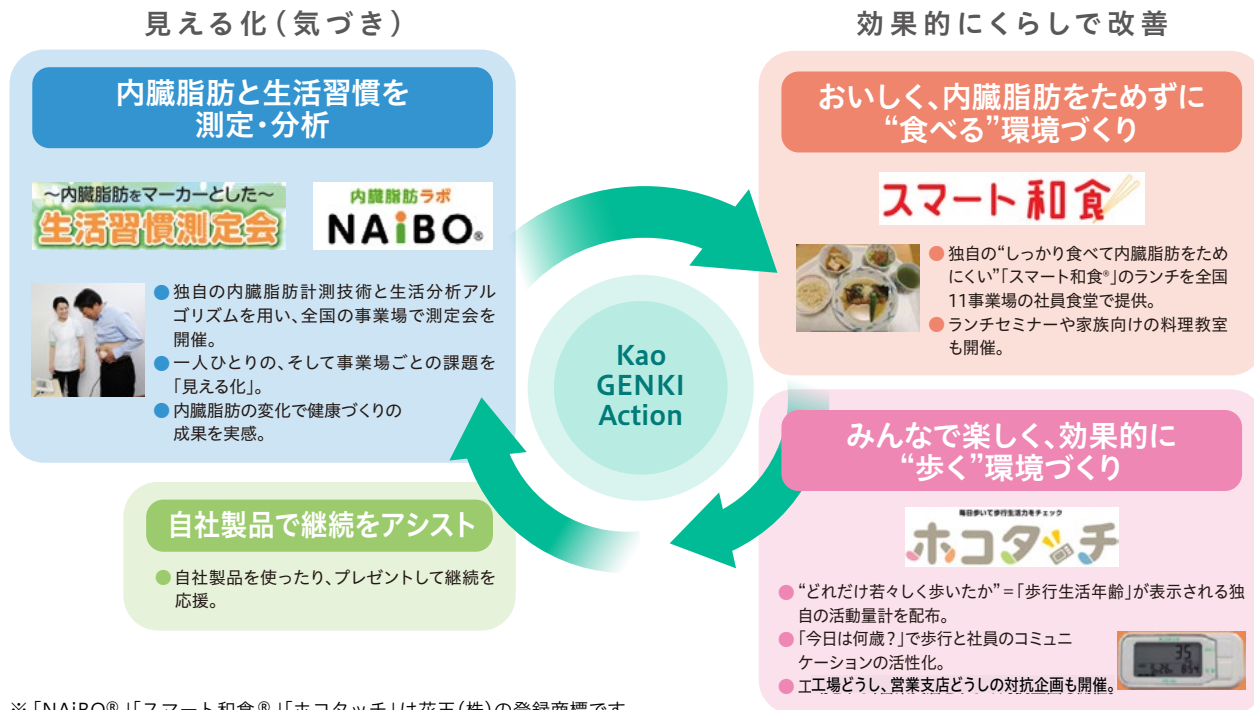
活動内容はKaoみんなのGENKIプロジェクトのウェブサイトで広く社会の皆さまにお伝えしています。



 KaoみんなのGENKIプロジェクト  
<https://www.kao.co.jp/genki/>

# 社員の健康増進と安全 GRI403-6

## 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。

## ステークホルダーとの協働の具体例

日本花王社内では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。

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。

日本国内においては、国民の肥満症・メタボリックシンドロームの理解を深め、体重を増加させない健康的な生活習慣を育ていくため一般社団法人日本肥満症予防協会のオフィシャルパートナーとなり、活動しています。

また認定NPO法人健康都市活動支援機構と連携し、国内の活動レポートを作成、広く世の中へ周知しています。

## 「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2回、計38人が受講しました。

・専門職・人事・総務向け「健康づくり&健康経営支援オンラインセミナー」を無料配信しました。992人の登録がありました。

# 社員の健康増進と安全 GRI403-6

## 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 & YouTube ライブ配信しました。ストーリーズ投稿閲覧約22,000、当日視聴約11,000、フィード・IGTV投稿約3,300でした。

## スマート和食®の紹介

- ・BSよしもとのTV番組「GENKIにいただきます」でスマート和食®が紹介されました。タレントさんが、食堂や研究所を体験し、スマート和食の試食を通して特徴を伝えました。
- ・学会等での動画配信:日本栄養士会、国際栄養学会議でスマート和食®を通しての健康づくり活動や健康経営を国内外の専門家に紹介しました。

## 生活習慣および内臓脂肪測定サービス

- ・生活習慣測定:社外の企業・法人等 836人参加
- ・内臓脂肪レベル測定:日本科学未来館 3,290人参加

## 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登

- 録者数 約16,500人
- アクティブユーザ 約12,630人
- ・歩行基礎力測定会:社外12回・約900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」

2022年度は5年連続となる「民間企業と協働した健康づくりプログラム(プロポーザル事業)」に加え、県沿岸地域復興支援の一環となる「被災地域の健康課題解決支援事業(随意契約)」も併せて受託。福島県庁や保健所からの支援のもと、県下の6自治体と連携し、各地域住民や職員に向けた歩行改善(推進)プログラムの提供を通して健康づくり施策に取り組んでいます。

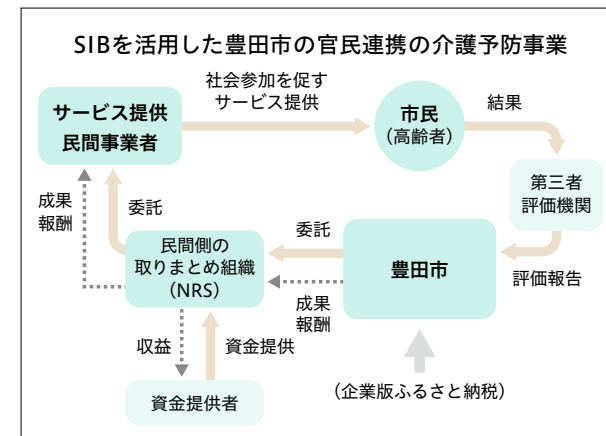
今年度も引き続き新型コロナウイルス感染症拡大予防の観点から安全面を十分に確保し、歩行基礎力測定会とホコタッチ利用での日常歩行を推奨。約350人が参加、60歳以上を中心に顕著な改善効果が得られ、フレイル予防の動機付け施策として高い評価を得ています。

## 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80人に実施し、2022年は280人を目標に実施しています。

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SIB(ソーシャルインパクトボンドの略称)を活用しており、社会課題を解決する新たなしく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削減に向け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。

# 社員の健康増進と安全

GRI2-28, 403-6

2022年は研究成果を論文6報として発表。社会実装では県内企業・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484人にホコタッチを提供しました。

## 「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。

## 「シニア層を中心としたコンソーシアム事業」:保険者



「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  
[https://datahealth-portal.jp/?action\\_kouhyou\\_library\\_material=true](https://datahealth-portal.jp/?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っています。

## 健康経営・健康増進事例の社外発信(グローバル)

### Workforce Nutrition Alliance Commitment

2021年12月の東京栄養サミットで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。その内容が Workforce Nutrition Alliance を通じて、bookletとなり、世界中に配信されました。



Workforce Nutrition Alliance – Case Study Booklet  
<https://www.theconsumergoodsforum.com/global-learning-mechanism-resources/workforce-nutrition-alliance-case-study-booklet/>

## 健康経営・健康増進事例の社外発信(日本)

### 東京大学未来ビジョン研究センター主催セミナー

2022年3月8日に開催された「都道府県によるサステイナブルな健康経営施策の設計＝働き盛り世代の健康増進と地域の活性化に向けて＝」のリレートークに澤田会長が登壇し、花王の健康経営の取り組みと自治体での展開について講演しました。「歩く」「食べる」健康支援の具体例を紹介し、これまでの活動で培ったノウハウとソリューションを積極的に展開し、これからも顧客に「寄り添う」企業であることをお伝えしました。

## “わたし”をアップデート Mirai can NOW(ミライキャンノウ) 第2弾

2022年10月5日～11月28日、日本科学未来館で開催されたイベントの身体測定体験において、ホコタッチの提供、歩行基礎力測定、内臓脂肪レベル測定の体験提供を行いました。またイベント期間中は「スマート和食®」のレシピを、毎週1回開催されたオブショナルツアー昼食、毎週土曜と日曜に未来館7階レストランにて販売したお弁当に提供いたしました。



## SOCIAL INNOVATION WEEK SHIBUYA 2022

2022年11月8日～13日に開催されたSOCIAL INNOVAITION WEEK SHIBUYAのトークセッションに参加し、「歩くを応援ホコタッチ～花王の歩行研究から～」をテーマに花王の歩く知見とホコタッチを活用した健康増進の取り組みについて紹介いたしました。

# 社員の健康増進と安全 GRI2-28

## 社員の声

### メンタルヘルス対策の強化



**関根 牧子**

花王株式会社  
人財戦略部門 健康開発推進部

世界保健機構 (WHO) によると、就労年齢成人の15%が mental disorder を有すると推定され、職場におけるメンタルヘルス対策が求められています。

国内花王グループにおいても mental disorder による休業者の増加が課題となっており、特に若年層において顕著です。職業生活をスタートして間もない時期にこころの健康を損

なうことがないよう、その未然防止のためにメンタルヘルス研修体系を改めて構築し、メンタルヘルスに関するセルフケアとラインケア双方の学びの場を拡充しました。

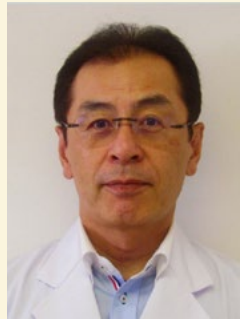
リモート勤務が浸透する中、さまざまな職場の社員が気軽に参加できるよう、オープンかつ効果的な内容と効率的な運営を、産業医をはじめとする産業保健専門職とも連携をしながら進めています。

今後はさらに各プログラムの参加率を高め、普段から自身と周囲のこころの健康維持増進を意識し実践することが、社内の共通認識になるよう継続していきます。

こうした取り組みにより、社員一人ひとりのよりよい状態につながり、社員活力の最大化に貢献してまいります。

# 社員の健康増進と安全

## ステークホルダー・エンゲージメント



**坂根 直樹 氏**

京都医療センター 臨床研究センター  
予防医学研究室長

### 取り組みへの評価

私が率いる予防医学研究室では糖尿病やメタボ予防の研究を行っている。その結果、生活習慣を改善すれば、糖尿病やメタボを半減することを証明することができた。それをリアルワールド(現実世界)でどのように実装させることができるかが課題である。私はさまざまな企業や自治体に対し、糖尿病やメタボ予防対策に対していろいろなアイデアを提案してきた。しかし、これらのアイデアを即実行してくれる企業や自治体は少ない。花王の社員や家族に対する取り組みでは、いろいろなアイデアが実装されている。興味深いのはプレゼンティーズムなど仕事の生産性について調査している点である。我々も医療従事者のワーク・エンゲイジメント向上プログラムを開発し、ノルマ(仕事の要求度)だけでなく、チームや個人の領域の資源が大切であることを見出している。地域への健康づくりについては、生活習慣測定会(内臓脂肪測定)と内臓脂肪を低減させるスマート和食の普及活動の展開が素晴らしい。また、イントラネットを活用した行動変容の調査から健康維持活動に男女とも二極化がみられているのが面白い。現在の戦略に反応しない層への新たな戦略が望まれる。

### 花王への期待・提言

70歳までの就業機会確保が企業の努力義務となり、時代はまさに「生涯現役時代」を迎えている。シニア層をターゲットとした取り組みも始まっているようであり、転倒やフレイル予防などの取り組みにも期待したい。また、コロナ禍においてニューノーマルに対応した生活習慣支援の開発が望まれている。オンラインの活用により、幅広く情報を発信することが可能となることを期待する。日本人は「読み書き能力」(リテラシー)が高いとされ、ヘルスリテラシーも高いと思われがちだが、ヘルスリテラシーはEUやアジア諸国よりも低いとされる<sup>\*</sup>。健康に関する情報を正しく選択し、理解して健康に活用できるのがヘルスリテラシーである。しかし、巷では健康やダイエットに関する情報が氾濫している。現在、我々の研究室では健診に特化したヘルスリテラシー尺度と保健指導に役立つ進化したレコメンドの開発を行っている。花王にも家族や社員のヘルスリテラシーを高める取り組みを行うことを期待したい。

<sup>\*</sup>ヨーロッパヘルスリテラシー調査質問紙(European Health Literacy Survey Questionnaire、HLS-EU-Q47)という、ヘルスリテラシーの包括的な尺度が開発され、ヨーロッパ、アジア、日本で調査が実施された結果から日本が、ヘルスリテラシーがEUやアジア諸国よりも低いとされたことに基づく  
<https://www.healthliteracy.jp/kenkou/japan.html>



# 社員の健康増進と安全

## 国内花王グループ社員の主な健康指標

項目	2018年	2019年	2020年	2021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	93.9%	94.9%	88.1%	92.6%
朝食を週3回以上食べる社員	男性77.6%	男性77.1%	男性76.5%	男性75.8%
	女性75.5%	女性76.1%	女性76.3%	女性76.5%
運動を週1回以上する社員	男性56.4%	男性57.5%	男性60.3%	男性60.2%
	女性35.0%	女性36.5%	女性40.4%	女性56.2%
1日当たり60分以上歩く社員	男性53.9%	男性56.0%	男性55.6%	男性49.1%
	女性60.7%	女性61.7%	女性60.6%	女性56.2%
ぐっすり眠れている社員	男性64.0%	男性63.0%	男性63.8%	男性63.6%
	女性62.2%	女性61.9%	女性62.6%	女性61.7%
たばこを吸わない社員	男性72.3%	男性72.6%	男性74.0%	男性75.2%
	女性80.8%	女性81.6%	女性83.0%	女性84.4%
生活習慣改善に取り組んでいる社員	男性28.4%	男性27.3%	男性28.0%	男性28.3%
	女性18.2%	女性18.6%	女性21.2%	女性22.4%
毎日飲酒しない社員	男性81.4%	男性82.1%	男性82.0%	男性82.1%
	女性91.2%	女性91.4%	女性90.6%	女性90.0%
BMI25以上の社員	男性25.5%	男性26.7%	男性28.5%	男性27.3%
	女性13.4%	女性14.0%	女性15.0%	女性14.7%
メタボリックシンドローム該当者予備群(35歳以上)	男性30.6%	男性32.3%	男性36.9%	男性33.8%
	女性 6.6%	女性 7.4%	女性 8.9%	女性 8.2%
糖尿病のハイリスク者の治療継続率	—	—	—	87.7%
特定保健指導対象者(40歳以上)	男性18.3%	男性19.0%	男性22.4%	男性18.9%
	女性 7.8%	女性 7.9%	女性 9.2%	女性 8.1%
特定保健指導実施率(40歳以上)	72.2%	71.6%	63.2%	71.2%

## 主な健康施策の投資額

	年度	カテゴリ	件数	円(税抜)
GENKI-WEB	2022年	食事解析		5,450,000
		コミュニティ		5,739,316
		システム利用料		5,086,000
GENKI ポイント	2022年	アイテム	4,694	12,779,349
		ハートポケット倶楽部への寄付	1,293	129,300
各事業場・地区における費用助成(健保組合体育奨励費)	2021年	健康づくり事業	115	6,764,183

## 全社健康推進活動展開(日本)

2022年活動内容	2022年実績	2022年参加者満足度
42日間減量チャレンジ	2,689人参加	62%
健診前減量チャレンジ	350人参加	77%
オンラインラジオ体操	のべ1,195人参加	—
禁煙マラソン	202人参加(106人達成)	—
オンライン禁煙	16人	—
春のウォーキング&朝食チャレンジ	ウォーキング:2,492人参加 朝食チャレンジ:2,190人参加	85%
秋のGENKI Sports イベント	3,437人参加	
腰痛肩こりセミナー	視聴会: 6回開催、1,063人参加	94%
	録画視聴:675人	
	オンライン体操: 7回開催、403人参加	
ベスト体調&ベスト体重でGENKI チャレンジ	セミナー参加者:683人 チャレンジ参加者:691人	95%
Women's Health News	4回配信 (平均アクセス数:3,624)	—
GENKI もりもり通信/ スマート和食通信	14回配信 (平均アクセス数:2,539)	—
わたしの健康宣言インタビュー	2回配信 (平均アクセス数:3,200)	
女性の健康セミナー	190人	94%

## 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	2022年実績
生活習慣病関連:栄養セミナー、体力測定、健康フェア、産業医講話等	44企画実施、のべ18,880人参加
禁煙	6企画実施、のべ1,167人参加
女性:女性の健康、更年期セミナー等	44企画実施、のべ18,880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	9企画実施、のべ3,035人参加

# 社員の健康増進と安全

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、花王で働くすべての人の安全・健康の確保に努めています。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。

## 安全

### 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、安全な操業の維持と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。

### 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るため、事故・災害のリスクを評価し、その管理策を確実に実施することで、安定した操業を維持していきます。



花王レスポンシブル・ケア方針

<https://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

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

### 戦略

#### リスクと機会

##### 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

##### 機会

もれなくリスクを洗い出し、全社員の労働安全衛生を脅かす要因を評価し、それを低減させることにより、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。

#### 戦略

企業活動を行う上で、社員とパートナー社員、またその家族の健康と安全な職場環境を維持することで、心身共に健康で安心して働くことのできる環境を実現し、事業活動を充実させ、企業価値を高めることにつなげています。

そのため、さまざまな有害要因から社員を守り、心身共に健全な状態で働くことのできる職場環境づくりに

取り組んでおり、2030年に、労働によって発生する災害の発生率(災害度数率)を、花王グループ全体で0.1以下(年間で7名以下)にするべく、設備的、管理的など適切な対策を花王レスポンシブル・ケア(RC)の目標として設定し、継続的に、かつグループが一体となって活動を推進しています。

#### 社会的インパクト

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。

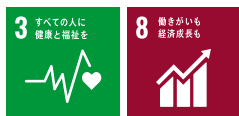
快適な職場環境を形成することで、働きがいのある職場を提供し、従業員本人や家族に安心を提供します。

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

GRI3-3, 403-1, 403-2, 403-4, 403-5, 404-2

## 貢献するSDGs



## 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。

## ガバナンス

### 体制

花王グループは、2008年に「RC世界憲章」に社長が署名し活動を開始しました。その後2014年からは世界の花王グループ全体での活動として推進をしています。

取締役会の監督のもと、内部統制委員会において「レスポンスブル・ケア(RC)推進委員会」を設置し、RC推進委員会の委員長はコーポレート戦略部門担当役員が務めています。RC活動は、“環境保全”“保安防災”“労働安全衛生”“物流安全”“化学品・製品安全”“社会との対話”の6つのコードに関して毎年目標を設定して、各部門や関係会社における活動状況を自己点検しマネジメントによるレビューをすることで、企業活動を行う上でのリスク低減に向けた継続的改善活動を推進しています。

これらの活動は、第三者機関において往査を受け、活動の客観的な妥当性評価を受けており、花王 ESG 戦略ともリンクしながら遂行しています。

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スブル・ケア活動を推進しています。

花王の推進体制および活動については、下記に掲載しています。

**P18** Our ESG Vision and Strategy > ガバナンス

**P284** レスポンスブル・ケア活動

### 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

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、事業場で共に働く協会社社員の安全も確保するため、協会社を交えた救命講習や消火訓練などの安全・防災行事を行っています。毎月協会社との間で、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。

## リスク管理

社員や社会の「環境・安全・健康」を確保するべく、レスポンスブル・ケア(RC)活動を確実に推進するため、企業活動上のリスクを特定し、確実の対策を実施することで、継続的なリスク低減活動を実施しています。

推進部門やグループ会社の活動をRC推進委員会事務局が自己点検をすることで、顕在した、あるいは潜在的なリスクを特定し、個々に改善する活動を行っています。その結果はマネジメントによりレビューされ、翌年以降の目標設定に反映し、花王グループ全体で着実に活動を実施する体制を構築しています。

RC推進委員会、グローバルRCミーティング、また日本RCミーティングの3つの会議体を毎年定期的開催することにより、推進部門やグループ会社の推進責任者等と定期的に情報共有、情報交換を行うことで、花王グループとしてのリスクを明確にし、花王グループ全体のリスク低減につなげています。

「大地震・自然災害」をコーポレートリスクとして選

# 社員の健康増進と安全

GRI3-3, 403-1, 403-2

定し、継続的にリスク低減活動を行っています。首都直下や南海トラフにおける大地震発生時の会社としての初動体制を構築し毎年2回の訓練を通して検証し、必要に応じて体制や運用の見直しを行い、有事への備えを整えています。また、津波や大雨による洪水リスク、また、世界的に拡大、激甚化している自然災害や、富士山噴火などの新たなリスクに対してもコーポレートリスクWGの活動テーマとして設定し、リスク低減に向けた活動を推進しています。

## 目標と指標

### 中長期目標と2022年実績

#### 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、協力会社共に、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asting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。

#### 2022年実績

「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、非常時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。

# 社員の健康増進と安全 GRI403-9, 403-10

## 2022年 目標と実績(花王グループ)

項目	指標	対象	2019年	2020年	2021年	2022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	0	1	
		内訳	日本	0	0	0	—	1
			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	1	0	0	
		内訳	日本	0	0	0	—	0
			アジア	0	0	1	—	0
	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)☑	0.78	0.53	0.64	0.38以下	0.65	
		内訳	日本	0.67	0.41	0.46	—	0.51
			アジア	0.25	0.07	0.38	—	0.33
			米州	3.21	2.03	4.40	—	1.91
			欧州	3.30	2.85	1.50	—	2.26
		参考:日本化学工業協会加盟会社 社員 + 派遣社員	0.42	0.28	0.41	—	—	
協力会社(花王グループ)☑		0.24	0.66	0.23	0.19以下	0.77		
内訳		日本	0.66	0.85	0.38	—	1.28	
	アジア	0.06	0.14	0.14	—	0.12		
	米州	0.00	5.51	0.00	—	6.20		
	欧州	4.18	7.88	0.00	—	3.57		
参考:日本化学工業協会加盟会社 協力会社	0.57	0.59	0.64	—	—			

※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 GRI403-9, 403-10

## 2022年 目標と実績(花王グループ)

項目	指標	対象	2019年	2020年	2021年	2022年		
			実績	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)	2.33	1.90	1.82	1.14以下	1.75	
		内訳	日本	2.47	2.00	1.73	—	1.84
			アジア	0.49	0.34	0.95	—	0.65
			米州	6.02	4.05	8.00	—	3.19
			欧州	5.78	4.98	2.44	—	3.20
		協力会社(花王グループ)	0.75	1.43	1.07	0.57以下	1.39	
		内訳	日本	1.87	2.18	1.78	—	2.85
			アジア	0.18	0.55	0.55	—	0.18
			米州	0.00	5.51	0.00	—	6.20
			欧州	16.70	7.88	2.50	—	4.76
	強度率 <sup>※4</sup>	社員 + 派遣社員(花王グループ)	0.01	0.04	0.01	—	0.11	
		内訳	日本	0.01	0.05	0.01	—	0.15
			アジア	0.01	0.00	0.01	—	0.00
			米州	0.02	0.03	0.12	—	0.07
			欧州	0.05	0.08	0.02	—	0.03
		参考:日本化学工業協会加盟会社 社員 + 派遣社員	0.01	0.11	0.01	—	—	
		協力会社(花王グループ)	0.01	0.03	0.30	—	0.02	
		内訳	日本	0.04	0.06	0.03	—	0.04
			アジア	0.01	0.01	0.52	—	0.00
			米州	0.00	0.17	0.00	—	0.08
欧州	0.03		0.06	0.00	—	0.26		
参考:日本化学工業協会加盟会社 協力会社	0.03	0.15	0.15	—	—			
業務上疾病による休業者数(人)	社員 + 派遣社員(花王グループ) 	0	0	0	0	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)	5	1	3	0	5		
	過失0%以外百台率 <sup>※5</sup>	6.48	3.68	4.63	8.30以下	5.01		

※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 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

## 2023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した2023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。

## 2023年の目標(花王グループ)

項目	対象	指標	2023年目標
労働災害	社員・派遣社員	死亡・機能損失災害 <sup>※1</sup> (人)	ゼロ
		休業度数率 <sup>※2</sup>	0.32以下
	協力会社社員	全災害度数率 <sup>※3</sup>	0.96以下
		死亡・機能損失災害 <sup>※1</sup> (人)	ゼロ
社員	休業度数率 <sup>※2</sup>	0.17以下	
	全災害度数率 <sup>※3</sup>	0.52以下	
交通事故	販売・配送	業務上疾病による休業者数(人)	ゼロ
		過失100%人身事故(件)	ゼロ
		過失0%以外百台率 <sup>※4</sup>	7.9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

## 2022年実績に対する考察

2022年の休業災害および交通事故件数は昨年とほぼ同等でした。

# 社員の健康増進と安全 GRI403-2, 403-4

## 主な取り組み

### 労働災害発生状況

2022年の社員・派遣社員の労働災害による被災者数は134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40人で、そのうち休業被災者数は22人でした。

国内でフォークリフトによる死亡事故が発生しており、真の原因追求を行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44人、次いで「動作反動」によるものが20人、「激突」によるものが13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、人や環境におよぼす影響を評価し、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、事前に人や環境におよ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。

**P253** 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

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。

2022年は、国内5工場、海外5工場、ロジスティクス7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(2022年)

地域	社名・工場名	ステージ
日本	富士	ステージ4(10年)
	川崎	ステージ2(5年)
	和歌山	ステージ2(540万時間)
	栃木	ステージ1(3年)
	鹿島	
中国	花王合肥	ステージ4(10年)
	花王葫蘆島鑄造材料	ステージ3(7年)
タイ	花王インダストリアル(タイランド)	ステージ2(5年)
インドネシア	花王インドネシア(チカラン工場)	ステージ2(5年)
	花王インドネシア(カラワン工場)	ステージ1(3年)

### 休業無災害表彰(販売&ロジ会社、2022年)

社名	拠点名	ステージ
花王 ロジスティクス	徳山センター	ステージ3(15年)
	石狩ロジスティクスセンター	ステージ3(7年)
	愛甲センター	ステージ3(7年)
	福岡北ロジスティクスセンター	ステージ1(5年)
	堺南リージョナルロジスティクスセンター	ステージ1(5年)
	川越ロジスティクスセンター	ステージ1(3年)
	稲沢ロジスティクスセンター	ステージ1(3年)



10年休業無災害で社長表彰を獲得した花王合肥(中国)

10年休業無災害で社長表彰を獲得した花王ロジ・徳山センター



### 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。

# 社員の健康増進と安全 GRI403-2, 403-4

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。

2022年は、酒田工場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。

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、中国語、タイ語)



最優秀賞の表彰風景  
(酒田工場(日本))

## 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共に、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・維持管理を行っています。