

社員の健康増進と安全 GRI 403-6

事業活動の源泉である社員の心と身体の健康は、グローバル・シャープトップな人財／組織運営を進めるベースであり、人財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® を実践し、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地域・職域・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。

花王においても感染予防策の徹底、ワクチン接種の推奨等を行い、新しい生活様式に対応しています。

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。

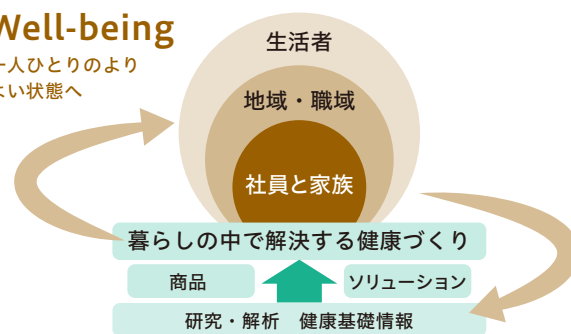
方針

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、すこやかでこころ豊かな生活の実現を支援していきます。

・社員と共に：社員と家族の主體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・職域と共に：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。

・生活者と共に：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。

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及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

社員の健康増進と安全 GRI 403-6

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。

花王の考えるヘルスリテラシーの高い社員とは、以下のとおりです。

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

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「K27」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、さまざまな施策に、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いきます。

「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。

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

基盤活動

1. 健康診断・二次検査・特定保健指導
2. 治療と就業の両立支援
3. 健康管理と有害業務者管理

4. 感染症対策

健康経営戦略MAP

「社員活力の最大化」を実現するため、2023年は、健康経営戦略MAPを更新しました。社員の「こころ」と「からだ」の健康増進に向けた取り組みを推進し、社員、そして組織力の向上にどのように寄与するのかを検証していきます。

花王グループ健康の日

花王グループ健康の日(2023年)



社員と家族、そして世界の人々とともに

世界保健機関(World Health Organization:WHO)は、4月7日を世界保健デーとし、毎年テーマを定めて世界的な取り組みを呼びかけています。

この日は花王は「花王グループ健康の日」とし、社員とその家族に向けた健康増進、そして世界の人々の暮らしと健康を支えることをメッセージとして発信していきます。

花王グループ健康の日によせて

私たちは、日々いまいきと健康づくりに取り組むことを「花王グループ健康宣言」に掲げ、協力して実践しています。

私たちは、健康に関するプログラムを提供し、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、元気で活がある職場環境をつくることで、社員活力の最大化を実現しています。

しかし、私たちの責務はそれだけではありません。私たちは、地域・生活者に対しても、健康を支えるための取り組みを行い、社員と社会の両方に貢献しています。そして、well-being、一人ひとりのよりよい状態へ向け、持続可能なビジネスを展開することを目指しています。

この「健康の日」をきっかけに、改めて健康について考え、私たちと一緒に、自分自身と社会に対し、健康を通じて貢献していきたいよう。



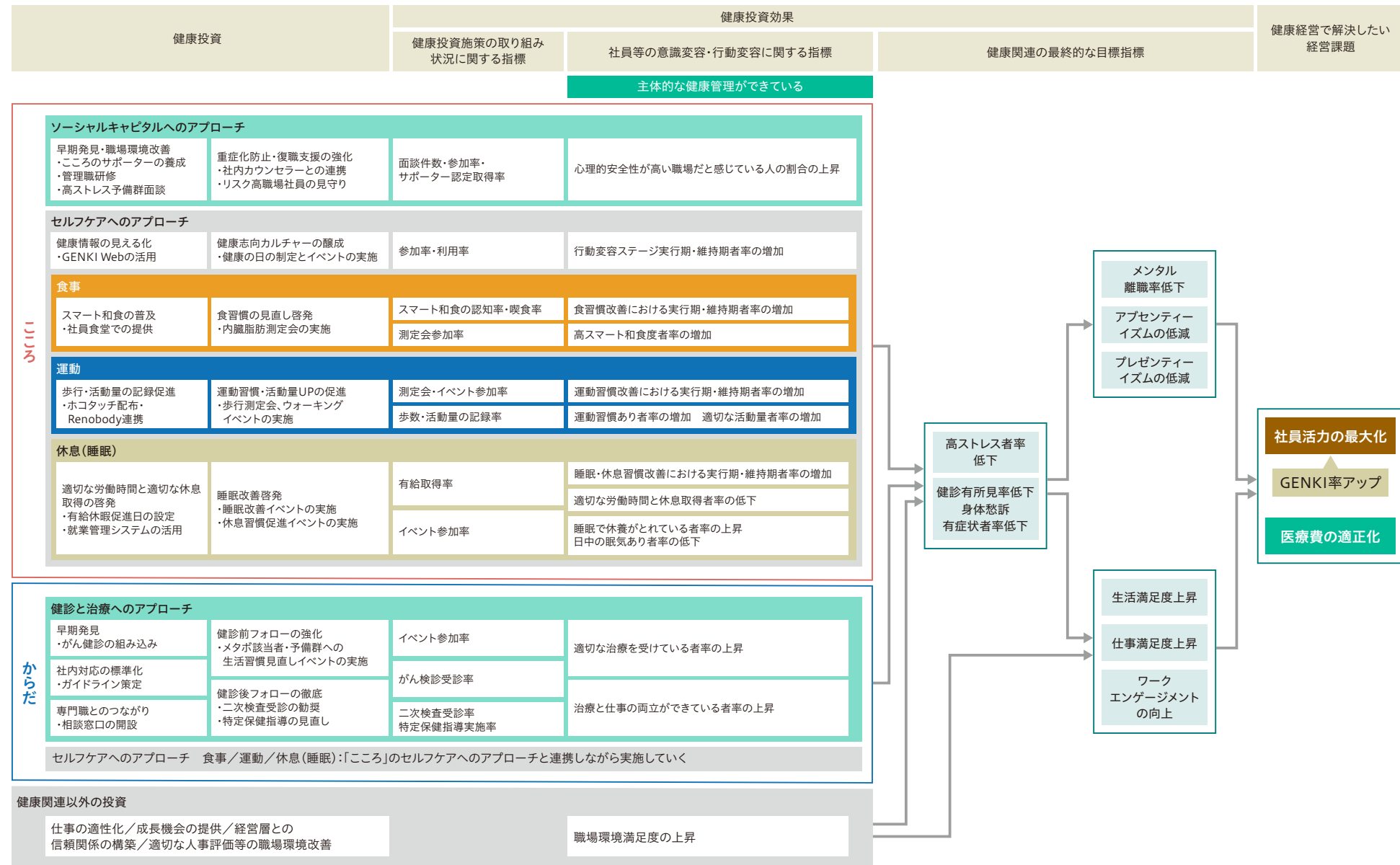
私の健康宣言

「心身の健康と社会的健康のバランスを保つ」

花王株式会社
代表取締役 専務執行役員
梶原 真一

社員の健康増進と安全 GRI 403-6

健康経営戦略MAP



社員の健康増進と安全

GRI 403-6

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できます。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す。そして、長年健康経営に取り組んできている実績から、健康経営ノウハウを有しており、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

健康経営推進体制の「組織化」

健康経営推施策の方針提案は、取締役や執行役員が参加する人財企画委員会で審議、承認され、日本花王を

含む海外各社に共有します。

日本花王における施策は、会社と健康保険組合が一体となって、毎月の定例ミーティングで議論した上で、立案しています。

その中の主要な施策については、社員代表を交えた社員懇談会や、担当役員、社員代表、人事責任者が参加するグループ厚生会議で審議、決定します。

決まった施策の推進については、各事業場・地区の「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。

健康づくりマネジメントシステムの「見える化」

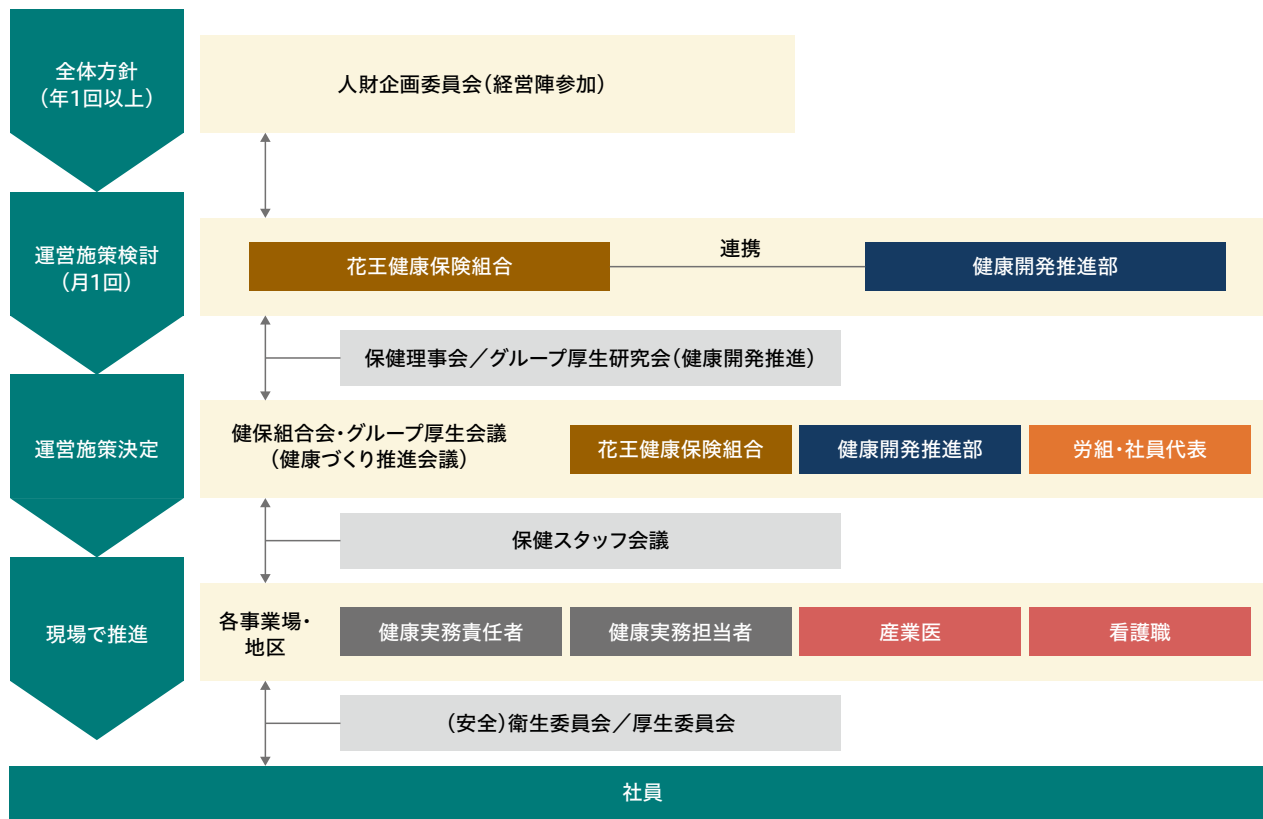
2009年から前年の健康データ(問診、健診、就業、疾病等)を個人が特定できないかたちで統計的にまとめ、全国21の健康相談室に提供しています。

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。

社員の健康増進と安全 GRI 403-6

組織体制



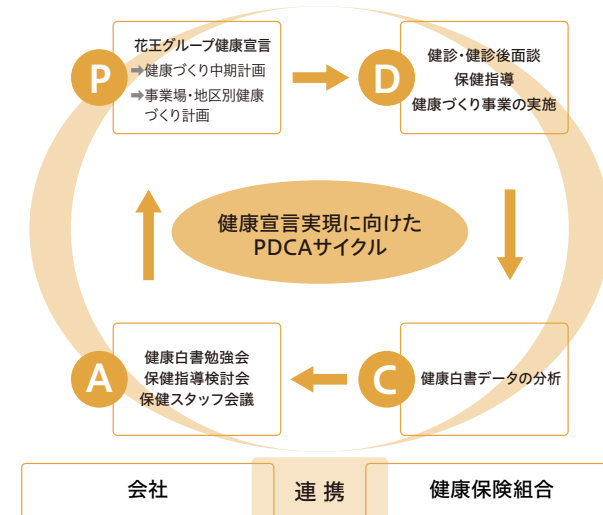
保健スタッフの育成と社内情報共有

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)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。2023年は10月に実施し、リアルとオンラインで全国から約130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。

2023年のベストプラクティスは、栃木事業場、愛媛工場、KCMK 中四国地区が選ばれました。

健康づくりマネジメントシステム



またKAO健康2025の重点指標、活動指標について顕著な成果のあった事業場・地区を選定し、特別賞として表彰しました。

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。2023年は、特定保健指導プログラム専門職編26人、特定保健指導プログラム中・上級編27人、保健事業に関する研修会92人、合計145人の産業保健スタッフが参加しました。

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

社員の健康増進と安全

GRI 403-6

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、2023年はWHOのテーマ「Health For ALL」に合わせ実施しました。人事担当役員や花王陸上競技部選手の健康宣言とインタビュー、社員向け健康白書をイントラネットに掲載し、社員一人ひとりに具体的な行動を「健康宣言」として登録してもらう取り組みを行い、1,041人が登録しました。

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28.8%(前年比0.5ポイント改善)、女性22.9ポイント(前年比0.5%改善)*となっています。

※ 2022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。

例えば、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。

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。対応策は花王健康保険組合会を通じて決定・報告します。

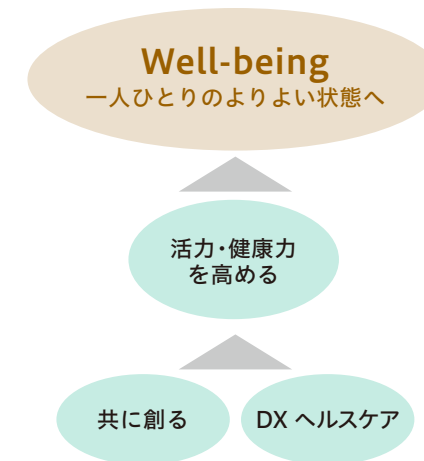
P40 Our ESG Vision and Strategy > リスク管理

指標と目標

中長期目標と2023年実績

中長期目標(Kao健康2025)

Kao健康2025では、ヘルスケア意識の高い社員と家族が、一人ひとりのよりよい状態の実現を通じて活気ある職場、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

社員の健康増進と安全 GRI 403-6

Kao 健康2025重点指標

健康経営® で実現したいのは「社員活力の最大化」です。花王では「こころ」と「からだ」双方へ働きかけることで、個々人の健康力が増し、社員活力の最大化へとつながっていきと考えています。

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かかわらず、活気があり、元気いっぱい、いきいきと働く社員の率
- ・高ストレス者率:ストレスチェックによる高ストレス者率
- ・長期休業者率:暦日30日以上休業者率
- ・平均長期休業日数:長期休業者の平均休業日数
- ・BMI25以上率:健康診断でBMI25以上と判定された率

2023年実績

	定量目標	2023		2025(目標)	
		男性	女性	男性	女性
こころ	GENKI 率				
	ストレスチェック「活気がわいてくる」「元気いっぱい」「いきいきする」の3項目の肯定的回答	77.9%	77.1%	80.0%	80.0%
	高ストレス者率	9.6%	8.5%	8.6%	7.7%
からだ	長期休業者率	1.6%	3.3%	1.5%	1.5%
	平均長期休業日数	176	202	117	117
	BMI25以上率	27.4%	16.3%	26.0%	14.0%
	喫煙率	24.7%	14.6%	21.0%	13.1%

- ・喫煙率:健診時問診で現在喫煙していると回答した社員率

2023年実績に対する考察

グローバル

2023年は健康の日の啓発をグローバルに展開し、まずは欧米各子会社と健康への取り組みや現状についての定期的な情報交換を行いました。

日本国内

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。

主な取り組み

こころの健康

ストレスチェック

2023年も引き続き、社員エンゲージメントサーベイ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社員には、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社員には個別メールでフォローしています。また、ストレスチェックの結果を受けての職場改善活動を、各事業場・地区で展開しています。

P209 人財開発>リスク管理

メンタルヘルス研修

研修を通じ社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。

ラインケア研修として、eラーニングによるベーシックコース、外部講師によるアドバンスコースを全管理職対象に実施。各事業場・地区でも実施し、各組織に適したメンタルヘルスカケアを推進しています。

セルフケア研修として、全社員向けに隔月で30分の動画を配信し、さまざまなストレスへの対応力強化を支援しています。

社員の健康増進と安全 GRI 403-6

職場復帰ガイドライン

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。

メンタルヘルス会議

メンタルヘルスに関する状況やさまざまな取り組み、社内外の相談窓口の状況等を社内関係者で共有するために、年2回(3月・9月)にメンタルヘルス会議を実施しています。

課題並びに今後の対策の方向性について参加者と意見交換し、今後の取り組みに活かしています。

項目	2023年実績
活性化職場比率	49.7%
ストレスチェック受検率	96.8%
高ストレス者率	9.0%(0.7% 良化)
管理者向け研修	17回開催 6,034人参加
セルフケア研修	5回開催 4,551人参加
外部EAPの利用率(件数/対象社員)	電話225件+メール15件+対面259件/25,115人=2.0%
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)	13,876人

生活習慣改善への取り組み

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。社員と家族にも周知する活動を継続しています。

- ・スマート和食® オンライン料理教室:社員対象の毎年人気の企画。3回実施し105人参加。
- ・スマート和食® オンラインチャレンジコース:社員と家族対象に2023年度新設。4回実施し44人参加。うち12人は家族自身からの応募。
- ・リアルスマート和食® 料理教室:社員と家族対象。コロナ禍前に人気のあった企画を復活。39人+家族が参加。
- ・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。7月から9月までの3ヵ月間に、写真投稿は22枚。
- ・茅場町食堂のスマート和食® 朝食レシピ動画を10本配信。それぞれの動画は200人以上が視聴。特に「めった汁」に関しては、1,000人以上が視聴。



・YouTube 動画に配信したスマート和食® の朝食メニューをレシピカードにして、本社、すみだ事業場、花王グループカスタマーマーケティングの食堂前にて配布。

42日間減量チャレンジ

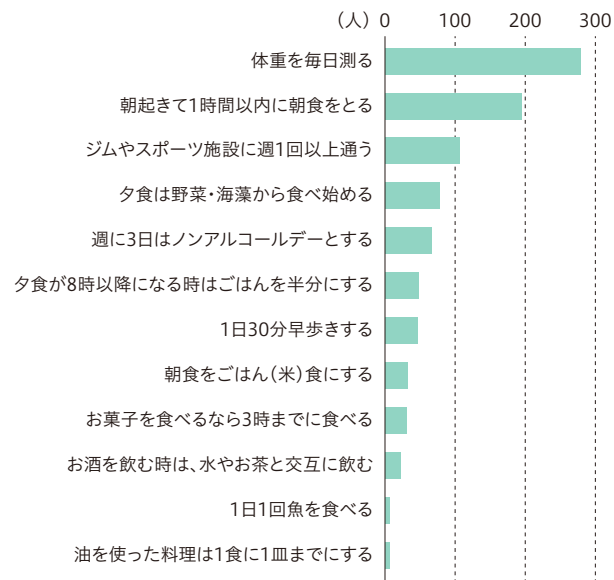
毎年1月から42日間で2kgの減量に取り組むキャンペーン(BMI20未満対象外)を実施しており、2023年は1月17日~2月27日に開催しました。

Teams コミュニティを活用した参加者の体験談披露など、お互いに励まし合って減量に取り組みました。

- ・参加者数:2,535人(参加率14%)
- ・達成者:マイナス2kg 918人(36.2%)
- ・減らした脂肪量:2.7t

社員の健康増進と安全 GRI 403-6

マイナス2kg達成者918人の設定目標



健診前お腹痩せチャレンジ

健診2カ月前から、42日間の減量とお腹痩せチャレンジを実施しました。実施期間中、参加者は、毎日体重と間食の記録をGENKI Webに入力することで意識を高めています。また、参加者を対象に毎週メールで「食」に関する情報を配信し、お腹痩せをめざして取り組みました。

・実施期間:2023年3月～8月(計6回実施)

・参加者数:345人

・達成者:体重マイナス2kg達成者:97人

腹囲マイナス3%以上減:97人

(2022年度と2023年度の健診結果比較)

「With コロナ時代のダイエット・ストレス最新情報」オンラインセミナー

コロナ禍で生活環境が大きく変動し体重増やストレス等で悩む社員が増えました。その対策として社内セミナーを2023年4月26日に実施しました。講師は予防医学専門医の国立病院機構 京都医療センター 坂根直樹先生で、開催日当日に288人が聴講、録画動画を後日436人が視聴しました。具体的なダイエット法の提案は好評で、95%が満足・やや満足と回答しました(視聴後事後アンケートより)。

録画動画は社内のみならず、「スマート和食® マスター講座」(花王主催)や「坂根先生の糖尿病関連セミナー」(日本家族計画協会主催)受講者にも案内しています。

「検査値から考える健康行動の優先順位」オンラインセミナー

年末年始の生活リズムが乱れやすくなる時期を上手に過ごすコツや、食生活の見直し・改善、健診結果をもとに自分自身の生活を振り返るセミナーを、2023年12月11日に開催しました。(講師:公益財団法人結核予防会 総合健診推進センター・管理栄養士 佐野喜子先生)

セミナーでは、健診結果の捉え方と対策のポイント、生活につながる健康行動の実践などを学ぶことができ、日常生活に取り入れるヒントを得られました。

終了後アンケートに対して、参加者の96%が満足と回答しました。

・参加者数

オンラインセミナー参加者 220人/動画視聴 352人

健康行動実施記録

「検査値から考える健康行動の優先順位」セミナーで学んだ食べ方・暮らし方を実践するため、佐野喜子先生が作成した「年末年始の健康行動目標」22項目から、自分で取り組みたい項目を選択して、GENKI Webに記録し、自分自身の生活の振り返りに活用しています。

・実施期間:2023年12月12日～2024年1月12日

・参加者数:400人

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改善意識を高めます。

2023年度は、内臓脂肪及び生活習慣の測定を行った上で、健康イベントの参加や各自の健康行動改善を促す活動を実施。約3カ月後に再度、同様の測定を行い効果を測定しました。

内臓脂肪測定に関しては、①実際に測定する ②健診結果から内臓脂肪値を推計する、の2つのコースを設けました。

・2023年7月～2023年12月(8事業場で開催)

・参加者数:のべ3,059人

・改善率:53.0%(2回参加者846人)

社員の健康増進と安全

GRI 403-6

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86スポットで9,141人に貸し出し
- ・継続利用率23.1%、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49.4%が利用。
- ・歩行測定会を2事業場で実施。約240名参加

春のウォーキング★Waku Waku Walk！チャレンジ

花王グループ健康の日の2023年4月7日から「春のウォーキング★Waku Waku Walk！チャレンジ」を実施しました。2023年度は、個人戦のほかにチーム対抗戦(事業場・地区)を開催し、チームで協力しながらイベントを盛り上げて取り組みました。

実施期間中には、陸上部OBによる「ウォーキングセミナー」や、ウォーキングの様子や風景写真やエピソードを投稿してもらう「Waku Waku 投稿大賞」を実施して、参加者のモチベーション維持につなげました。

- ・実施期間：2023年4月7日～6月15日
- 花王グループ健康の日からスタート
- ・参加者数：2,693人
- ・達成者

- ①目標56日以上歩数記録：達成者744人(27.6%)
- ②①かつ平均歩数8,000歩：達成者1,324人(49.2%)

➡平均歩数：11,174歩

Waku Waku 投稿大賞

参加者がウォーキングの際に撮影した素敵な写真



2023 KAO 秋のSports Challenge

運動促進のためのイベントとして、2023年9月14日～11月14日に「2023 KAO 秋のSports Challenge」を開催しました。運動に慣れていない社員も参加しやすい「初級コース」、日頃から運動習慣のある社員向けの「中級コース」を設定し、自身に合ったコースを選択できるかたちで実施しました。

実施期間中は、元花王陸上競技部部員やパーソナルヘルスケア研究所研究員によるウォーキングのコツ動画の配信など、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、93%の人が「イベント終了後も運動を継続したい」と回答しています。
- ・参加者数：初級・中級コース合計 3,284人
- ・達成者

	参加者	達成者	達成率
初級コース	1,813人	1,024人	56.5%
中級コース	1,471人	505人	34.3%
合計	3,284人	1,529人	46.6%

情報発信・アンケート調査

出勤、在宅環境下でも健康づくりに取り組めるよう、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。

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」と題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。関連部門、研究所と協働で、社員が知りたい情報をタイムリーにわかりやすく表現しています。

2023年度は、肥満社員の増加対策として実施された坂根直樹先生のセミナー「With コロナ時代のダイエツト・ストレス最新情報」を詳細に報告。社員からの質問と坂根先生の回答をまとめ、自分ごと化してもらうよう発信しました。

そのほかにも、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)を実施した事業場のデータをグラフ化した記事等で、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 GRI 403-6



	男性	女性	合計
回答率	41.40%	40.90%	41.10%
回答人数	4,516人	5,575人	10,091人
回答者平均年齢	49.6歳	46.2歳	47.7歳
健康宣言認知率	67.90%	75.40%	72.00%
健康維持活動実施状況	58.80%	44.40%	51%
主観的最重要健康課題	体重(24.9%)	体重(24.3%)	体重(25%)
※1 痛み:肩こり、腰痛、頭痛など	内臓脂肪(18.3%) 痛み※1(11.7%)	痛み※1(12.4%) 運動不足(11%)	内臓脂肪(13%) 痛み※1(12%)

・取り組みたい健康施策

自身で取り組みたい健康施策上位3位	家族で取り組みたい健康施策上位3位
1. 減量チャレンジ	1. Walking
2. 腰痛・肩こり対策	2. 減量チャレンジ
3. Walking	3. 腰痛・肩こり対策(セミナー・イベント)

・健康施策満足度

満足している・やや満足している	割合	理由
満足している・やや満足している	49%	・定期的に各種開催 ・仲間と参加できる
どちらともいえない	46%	・目標を自身で設定できる
あまり満足していない・満足していない	5%	・不満の理由 ・多忙で参加できない ・関心がない

・いきいきとした職場でモチベーション高く働くには？
(複数回答、n=2,700)

自由回答文を「見える化エンジン」で解析
(未回答・わからない除外)：出現頻度が高いWord10

健康	職場	環境	仕事	コミュニケーション
心	体	モチベーション	意識	社員

回答例)各職場でのコミュニケーションやイベントの開催で、メンバーと触れ合う機会を増やすことで、より相談しやすい環境、活気のある、相手を思いやる職場になることで心も体も健康な方向に向かうのでは、と思う。

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「喫煙者への配慮義務」について、イントラネットを通じ社員へ明示しました。

2023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、受動喫煙防止及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ています。

また、喫煙状況にかかわらず参加できる「禁煙クイズ&卒煙チャレンジ参加者を応援しよう！」キャンペーンを実施し、卒煙チャレンジに取り組む社員に応援メッセージを届けました。

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

・実施期間：2023年7月13日～7月24日

社員の健康増進と安全

GRI 403-6

卒煙チャレンジ

喫煙による健康への影響はタバコを吸っている方だけでなく、周囲の方にも及びます。卒煙チャレンジは、応援してくれるサポーターと一緒に参加していただくことが可能です。ひとりでは達成が難しい卒煙も職場の同僚や上司、家族に応援してもらうことでより成果につながります。このように社員の健康増進と、受動喫煙防止対策を進めています。

花王グループ卒煙チャレンジの参加者

開催月	参加者数	達成者数
2023年1月	22人	12人
2023年4月	54人	24人
2023年5月	37人	22人
2023年12月	32人	23人

- ・サポーター（卒煙者を見守り、応援する人）12人参加
- ・禁煙クイズ&卒煙チャレンジ参加者を応援しよう！キャンペーン 780人参加
- ・禁煙治療費用補助（花王健康保険組合）：1人
- ・オンライン禁煙プログラム（花王健康保険組合）18人参加

女性の健康への取り組み

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、『Kao Women's 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。

不妊治療と両立支援のオンラインセミナー

2023年3月に、国際女性デーに合わせて、社員からの相談が多い不妊治療をテーマとしたオンラインセミナーを実施しました。動画視聴回数は3,000回を超えています。

終了後アンケートでは、参加者の99%が「役立つ内容のセミナーだった」と回答しており、満足度の高いセミナーになりました。

オンライン参加：151人／動画視聴数：3,063回

動画で学ぶ女性の健康

2023年9月～11月まで、動画で学ぶ「女性の健康」を配信しました。動画コンテンツのラインナップは全5本で、特に管理職が知っておくべき女性の健康については2,324人の管理職が視聴し、女性の健康に関する理解促進につながっています。

終了後アンケートでは、「女性の健康における管理職の役割について理解できましたか」という設問に対する回答が、平均4.46（5段階評価）となりました。

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4月より不妊治療が保険適用になったこともあり、2023年の実績は136件（うち男性0件）で前年比55%、110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（公的助成等の補助を控除した自己負担額が対象）

育児支援

育児支援のために職場に搾乳室を設けるなどの支援を行っています。

シニアの健康への取り組み

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

2023年は433人に実施しました。

感染症への取り組み

新型コロナウイルス感染症

新型コロナウイルス感染症対策として、日本花王に

社員の健康増進と安全

GRI 403-6

おいては、感染症報告アプリでよりタイムリーに状況把握を行っています。

また、新型コロナウイルス感染症の5類移行に伴い、社員向け・人事担当者向けガイドラインの見直し、就業の取扱いの見直しを行いました。

その上で引き続き、新型コロナウイルス感染症啓発、並びにワクチン接種情報等を発信しています。

イントラネットへの掲載

・新型コロナウイルス感染症／ワクチン情報

2023年：5回発信／閲覧数 合計73,449回

就業上の支援

・新型コロナウイルス感染者は、感染拡大を防ぐために5日間勤務免除を適用する

・ワクチン接種日と接種日以降の副反応による体調不良者には勤務免除を適用する(接種日を含む最大3日目まで)

※ 2024年4月1日より就業上の支援終了

インフルエンザ

2023年は例年よりも早期に感染者数が増加したため、花王では早い時期から注意喚起を行っていました。

また、新型コロナウイルス感染症との同時流行を避けるため、花王健康保険組合では2020年度より、特例措置として被保険者並びに被扶養者のインフルエンザワクチン自己負担額を全額補助しています。

また、社員へイントラネットでインフルエンザワクチン

の情報提供を発信しています。

2023年：閲覧数：24,613回

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、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。

2023長時間労働者健康チェック実績

活動内容	2023年実績
産業医面談	面談対象99人、実施98人(実施率99%) ※1名は退職のため、面談未実施
ウェブ健診チェック	1)対象9人、実施9人(実施率100%) 2)ウェブ問診619人、面談対象111人、全員面談実施100%

海外勤務者の健康管理

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、厚生労働省検疫所の基準に基づき、必要な予防接種を受けた上で、駐在をスタートしています。

海外駐在中の健康管理について、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受診できるよう切り替えると共に、帯同家族も併せて受診できるようにし

ています。健康診断結果で要フォローとなった社員には健康相談室が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。

また、健康診断結果に基づき健康状態のグレーディングを実施し、赴任継続可否の判断を行っています。

鳥インフルエンザ流行地域においては、全駐在者に対して予防接種を推奨しています。

欧米での取り組み

EMEAでの取り組み

EMEAでは、メンタルヘルスにまつわる偏見がなく、社員のメンタルヘルスにプラスの効果をもたらし、社員が適切なサポートを受けられる職場環境づくりに注力しています。

その中で、以下の3つの柱に重点を置いています。

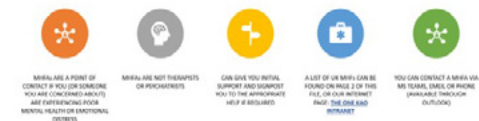
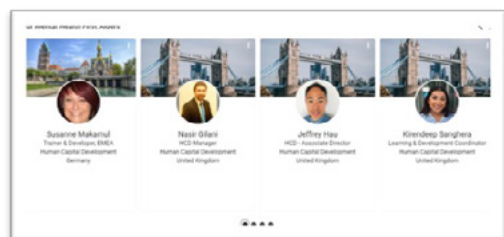
- ・メンタル疾患、障がい、偏見
- ・仕事関連又は外部(新型コロナウイルス感染症／紛争関連)のストレス
- ・心身の健康、バランスの取れたライフスタイルの積極的なサポート

メンタルヘルスファーストエイダー(MHFA)の育成に注力しています。MHFAは、メンタルヘルスの問題を抱えている社員に初期サポートと支援を提供するように研修を受けたメンバーです。実際に社員がメンタルヘルスの問題を抱えている場合、MHFAに相談するこ

社員の健康増進と安全 GRI 403-6

とで、サポートを得て、適切なリソースを活用することができます。例として、無料のセラピーセッションを提供するUnumアプリなどの使用があります。

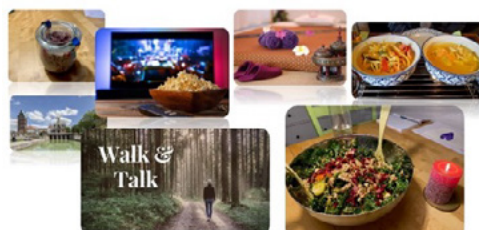
また、マネージャーは、チーム内の誰かが感情的によくはない状態にあると気付いた場合、MHFAに相談することで、改善をサポートする方法と次のステップに向けたアドバイスを得ることができます。



また、Americasと共同で、世界メンタルヘルスデーにゲストスピーカーと専門家を招き、メンタルヘルスの重要性について語り合いました。このイベントには約400人の社員が参加しましたが、同時にイントラネット「The One Kao」にも、チームに役立つ情報や提案を掲載しました。



一年で最も悲しい日とされる「ブルーマンデー」を社員の有給休暇日とし、メンタルヘルスとウェルビーイングに向き合いました。



Mental Health Day 2023 Thank you Kao

社員の一日の過ごし方を撮影した画像

社員のメンタルヘルスサポートを充実するため、英国のUnumアプリやMy Strengthsアプリ、ドイツ、スイス、オランダ、その他の国のICASアプリなど、多くの

地域で社員支援プログラムを提供しています。

12月のグリーフ啓発週間には、イントラネット「The One Kao」において、グリーフや死別についての意識を高め、社員が同僚にサポートを提供できるよう啓発しました。



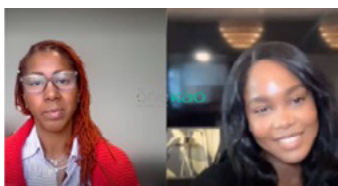
サロン部門とメンタルヘルスフォーカスグループを実施し、社員へのメンタルヘルスとウェルビーイングの最善のサポートは何かを議論し、そのフィードバックに基づいて短期的・長期的な活動目標を立てました。

2週間に一度、水曜日の朝にノーミーティングタイムを設けて、社員が会議や電話から離れて業務に専念できるようにしました。

国際的な情勢や紛争を振り返り、メンタルヘルスとレジリエンスの観点から「紛争にどう対処するか」に関する

2023年の主な活動

黒人歴史月間には、差別や世代間のトラウマがメンタルヘルスに影響するという意識を高めるため、専門家とゲストスピーカーを招いたイベントを実施し、EMEAから約150人の社員が参加しました。



社員の健康増進と安全 GRI 403-6

るセッションを社員と行いました。

英国では、従業員に午後の休暇(残業時間の振替消化)を与え、メンタルヘルスとウェルビーイングに向き合う「サマーアワー」を試験的に導入しました。

モルトンブラウンのリテールチームは、冬の繁忙期に「リテールウィンターウェルビーイングデイズ」を導入し、社員に「ウィンターウェルネスのヒントとエクササイズ」や「ホリデーストレスリリーフ」という休日関連のストレスを管理するテクニックを提供しています。

Americasでの取り組み

社員のメンタルヘルスとウェルビーイングは、Americasリーダーシップチームにとって最優先事項であり、人財開発チームは、生産性の向上と仕事の満足度の向上に加えて、社員がより健康的なライフスタイルと個人のウェルビーイングを実現できるよう、必要な福利厚生やツールの提供に積極的に取り組んでいます。

花王ウェルネス社員リソースグループ(ERG)が中心となって、社員に健康的なライフスタイルを促し、ヨガやマインドフルネスなどのオンラインコースを提供して、社員のメンタルヘルスを支援しています。またERGは、組織全体の一体感と健康へのコミットメントを育むためのプラットフォームとしても機能しており、社員同士のネットワークを促進し、組織全体にプラスの効果を生み出しています。

Americasのすべての社員はメンタルフィットネスのナンバーワンアプリとして知られるCalmアプリを利用することができ、よい睡眠を実現し、ストレスや不安を軽減するのに役立てています。

パンデミック以降、社員とそのマネージャーが最適な働き方ができるように、リモートワークやハイブリッドワークを導入しました。

M.A.D. DASH(メイキング・ア・ディファレンス・ウィーク)イニシアチブは、社員がボランティア活動に積極的に参加することで、心身面の前向きな変化を促し、社会にも永続的に貢献することをめざしています。具体的には、社員一人当たり16時間の有給休暇を付与し、彼らが貢献したい組織や活動に従事することを認めています。ボランティア活動に積極的に参加することは、社員の充実感ややりがいを生み出し、社員のメンタルヘルスにも大きく貢献しています。



2023年には新たに、黒人及び／又はアフリカ系アメリカ人の社員を対象にSoul Hugsプログラムを導入しました。外部の専門家によるサポートを得ながら、社員がコミュニティの感覚を醸成し、社員一人ひとりが直

面するそれぞれの課題と経験に対処することを支援しています。



毎年世界メンタルヘルスデーに合わせて、この重要な日に対する意識と理解を高めるために、全社員に休日を付与しています。社員のウェルビーイングを大切にす職場文化を育成し、取り組みを継続的に拡大しています。今年は、ERGと花王女性ネットワークが共同で、メンタルヘルスにまつわる偏見に立ち向かう「Awareness is Power」イベントを開催し、専門家の講演を交えながら、参加者が自分自身とお互いを大切にすることを学びました。

アジアでの取り組み

アジア各国においても、社員の心と体の健康は、事業の成長と社会への貢献するための施策のひとつとして、大変に重要視されています。

花王グループ「健康宣言」の考え方・方向性を共有しつつ、具体的にはそれぞれの国・地域の生活習慣、歴史、文化に沿った最適な取り組みを展開することで、より効果的に社員の心と体の健康増進を実現し、活気と創造性あふれる職場づくりへの貢献をめざしています。

社員の健康増進と安全 GRI 403-6

運動習慣

健康増進を図る一環としてウォーキングを生活習慣として取り入れることを後押しするため、「ウォーキングキャンペーン」を主催、ゲーム感覚で楽しく参加できる機会を提供しています。いくつかの国では日中屋外で長時間ウォーキングをすることは気候上厳しいため、早朝又は夕刻などウォーキングに適した時間帯に実施するなど継続可能な取り組みを支援しています。

啓発活動／セミナー

社員の健康増進には、一人ひとりの健康に対する意識向上が必要です。アジア各国でも「健康課題」が以前に比べ重要な課題になっています。仕事、プライベート、さまざまなシーンにおいて一人ひとりの心と体の健康が大事であること、またどのように健康増進を図るか、など啓発活動を随時行っています。

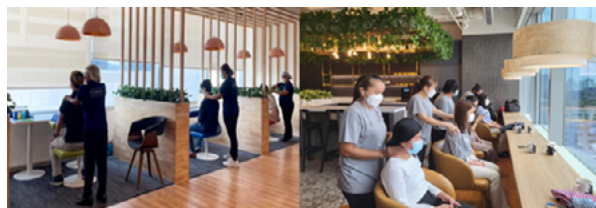
さらに、特定の疾病の予防に関する知識を高めるセミナーも実施しています。例えば、「がん予防のための生活習慣」「内臓疾患予防」「腰痛対策」等です。生活習慣や住環境の変化により増加している疾病や、業務特性により従来から多く見られる疾病にハイライトを当て、予防意識を高め、社員全員が常に生き活きと創造性を発揮できる職場づくりの一助として、こちらも随時実施しています。

オフィスでのリフレッシュメント

オフィス環境が快適で動きやすいことはもちろん、社内でもリフレッシュの機会があることも、社員の生産

性向上・創造性発揮に効果が期待されます。一部の国では、多目的ルームを設置しバランスボールなど健康器具を配備、休憩時間または就業時間後にリフレッシュできる環境を社員に提供しています。また多目的ルームを「社内ヨガ教室」で活用し、社員の心身の健康増進に努めています。

花王インダストリアル(タイランド)では、社員が個々の休憩時間を活用し、オフィス内で20分間マッサージを受けることができるサービスを開設しました。現在、週2回、1日20名に限られていますが、短時間のマッサージで効果的にリフレッシュし業務に集中できる効果があり、社員から大変好評です。また、マッサージ師は視覚障がいを持つ方に外部機関を通じ依頼し、障がいを持つ方への就労支援を併せて実現しています。



GENKIプロジェクトの推進

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
<https://www.kao.co.jp/genki/>

GENKI-well サービス

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-well ソリューション」と呼んでいます。「Kao GENKI-well ソリューション」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、花王が長年実施してきた健康白書作成のモデルやノウハウを社外の皆さまに共有し、健康経営推進の支援も始めています。この支援を「Kao GENKI-well アシスト」と呼んでいます。「ソリューション」と「アシスト」を併せた「Kao GENKI-well サービス」で、地域・社会の皆さまの健康づくり・健

社員の健康増進と安全 GRI 403-6

康経営を支援しています。

社内では、「Kao GENKI-well サービス」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-well



Kao GENKI-well サービス

見える化(気づき)

内臓脂肪と生活習慣を測定・分析

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

歩く力を測定・分析

- ・「圧力センサーシート」の上を歩くだけで、歩き方を瞬時に解析。歩行バランス年齢、歩行スピード年齢を算

出します。

- ・歩き方のくせ、若々しい歩き方の動機付けを行い、健康づくりに役立ちます。

効果的にくらして改善

おいしく、内臓脂肪をためずに“食べる”環境づくり

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

みんなで楽しく、効果的に“歩く”環境づくり

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

自社製品で継続をアシスト

- ・自社製品を使ったり、プレゼントして継続を応援。
- ※「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取り組み

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。

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、市民講座などの活動をしています。

また認定NPO法人健康都市活動支援機構と連携し、支部大会で報告、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、個別企業向け1回、計79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。486人の登録がありました。
- ・職域・自治体向け「スマート和食® セミナー」:健康経営を推進する企業3社(うち、1社は自治体からの委託)にて実施し、計294人に受講いただきました。内臓脂肪をためない食べ方と併せて、外食時の食事の選び方・交代勤務時の食事のコツ等も紹介しました。

社員の健康増進と安全

スマート和食® 1dayレッスン

・ABC クッキングスタジオ (運営:株式会社 ABC Cooking Studio)と協働で、2023年6月に、スマート和食® の1日体験料理教室を全国94カ所のABC クッキングスタジオで開催しました。1,226人が参加し、参加者の約8割が満足と回答いただき、大変好評のレッスンとなりました。

SNSでの紹介

- ・花王公式Facebookにて、毎月スマート和食® のレシピを投稿しています。1月～12月までの投稿で、インプレッション数平均313,000、リーチ数平均248,347、シェア数計762件あり、「早速家でもつくってみました！」等のコメントを多くいただきました。
- ・花王公式YouTubeにて、スマート和食® のレシピ動画を、計13本配信しました。総再生回数 6,105回。



スマート和食めった汁

「スマート和食®」弁当製造販売の支援

花王では、豊橋造船サービス株式会社の「スマート和食®」

弁当の製造販売において、メニュー監修等支援を行っています。

生活習慣及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 829人参加
- ・内臓脂肪測定体験:日本医学会総会 774人参加
東京ビジネスチャンス EXPO 158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9,200人 アクティブユーザ 約5,700人
- ・歩行基礎力測定会:社外12回・約900人参加
- ・歩行基礎力測定体験:日本医学会総会 1,846人参加
東京ビジネスチャンス EXPO 230人参加

健康白書作成支援

健康経営を推進する企業3社に健康白書作成のノウハウや作成方法をアドバイスしました。

自治体や研究機関との総合的な取り組み

花王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」

全国都道府県の中でも、とりわけ福島県では、東日本大震災以降メタボリックシンドローム該当者割合や要介護認定率等が増加し、健康指標の悪化が顕著となっています。そこで、健康づくり重点策のひとつとして、民間企業と協働した県民への健康づくり事業(プロポーザル式)を推進しており、花王も2017年度から6年連続で受託しています。

同事業のうち、食事や運動など生活習慣のあり方が健康指標に大きく影響を及ぼすとして、主に働き盛り世代への健康づくり推進を目的に設置された「元気で働く職場応援事業」では、これまで県内中小企業4社(健康経営優良事業所認定3社を含む)から食事改善プログラムを指名受託しました。各企業の従業員(計160人)に対して内臓脂肪に関する知見を活かしたスマート和食プログラムを4週～3ヵ月間提供した結果、食事内容の改善の結果、体重・腹囲・内臓脂肪面積の数値の改善が見られました。

また、フレイル予防から健康寿命の延伸をめざす「市町村先駆的健康づくり支援事業」、沿岸の被災地域の住民を対象に設定された「被災地域の健康課題解決支援事業」では、これまでのべ25市町村の地域住民計1,494人に、花王の歩行力改善プログラムを3～6ヵ月間提供しました。

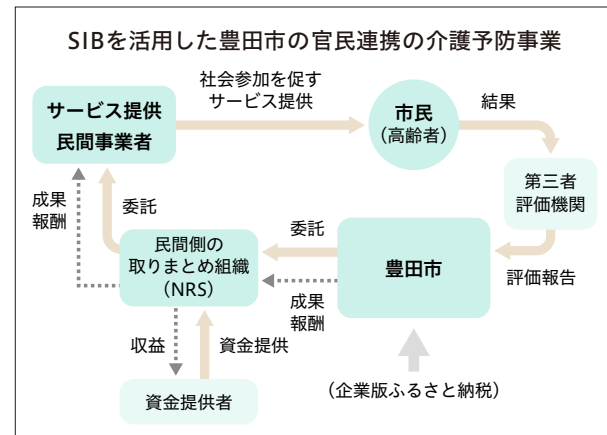
いずれの市町村でも60歳以上を中心に顕著な歩行の質の改善が見られ、参加住民からはもちろん県や市町村の担当者からもフレイル予防の動機付け施策として高い評価を得ています。

社員の健康増進と安全 GRI 2-28

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」及び歩行基礎力測定会を65歳以上の市内在住高齢者に向けて開催。初年度2021年は80人、2022年は280人に実施、継続率84.2%と多くの高齢者に継続参加いただいています。2023年度は520人に実施しました。

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。



SIBを活用した豊田市の官民連携の介護予防事業

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、全世代を対象にしたメタボリックシンドロームの予防に向け内臓脂肪を減らす基盤研究及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。

2023年は、社会実装として、①弘前市「健康とまちのにぎわい創出事業」にて食生活改善推進員に「スマート和食®」の研修を行い、一緒に「スマート和食®」レシピを開発したことに加え、②スマートフォンで全身画像2枚を撮影するだけで内臓脂肪のレベルがわかる測定技術を弘前大学発の啓発型健診「QOL健診」に導入しました。今後これらをメタボリックシンドロームの予防に活用できるツールとして青森県民の健康づくりに貢献していきます。

健康の日コンソーシアム会議

WHOの世界保健デー(4月7日)を「花王グループ健康の日」と定め、国内、海外各社の社員と家族向けにメッセージを発信しています。

また社会に対しても健康の日のメッセージを発信しています。

2023年より「健康の日コンソーシアム会議」を立ち上げ、志を同じくする企業関係者と社員の健康増進に関する情報交換や健康の日を活性化するための意見交換を行っています。

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。

・「一般社団法人保険者機能を推進する会」「健康保険組合経営研究会」に参画し、健康保険組合の取り組み全般の情報交換を行っています。

健康経営・健康増進事例の社外発信(日本)

日本医学会総会博覧会 企業向けセミナー&体験会

2023年4月、丸の内エリアで開催された「第31回日本医学会総会2023東京」の博覧会において、企業向けに健康経営の活動報告セミナーを開催。また、一般向けに歩行基礎力測定、内臓脂肪測定の体験提供を実施し、2,637人の生活者が測定を体験しました。

東京大学未来ビジョン研究センター主催セミナー

2023年11月8日に「効果的な高齢者の健康増進・介護予防事業の立案及び実践～官民の協創による自治体事例を踏まえて～」のテーマでオンラインセミナー(東京大学未来ビジョン研究センター主催、花王(株)GENKIプロジェクト共催)が開催されました。厚生労働省からの政策動向の講演に加え、「官民協創」を実施している自

社員の健康増進と安全

治体の事例報告、花王の歩行改善プログラムを例とした具体的な官民の連携や効果などのディスカッションがなされました。



東京大学未来ビジョン研究センター主催のセミナー

健康経営 EXPO

2023年9月、幕張メッセで開催された「第3回 健康経営 EXPO 秋」に参加。ブースに来訪した企業の人事・総務部門や経営部門の方々に、花王の健康経営や健康づくりについて紹介しました。

東京ビジネスチャンス EXPO

2023年12月、東京ビッグサイトで開催された「第3回 東京ビジネスチャンス EXPO」に参加しました。中小企業の方々をはじめとした来場者に、内臓脂肪・歩行基礎力測定の体験を実施すると共に、花王の健康づくり支援について紹介しました。

フィジーに対する活動紹介

国際協力機構(JICA)による支援の一環として、フィジーの生活習慣病対策に係る医師、看護師、栄養士、理学療法士、生活習慣病対策担当官など計11名が、2023

年10月18日から27日まで日本に滞在し、東京での企業訪問、青森での弘前大学訪問などを行って、日本における生活習慣病対策を学ぶプログラムが実施されました。その一環として、10月20日に、すみだ事業場内の「花王ミュージアム」見学と、GENKI プロジェクトで実施している生活習慣測定会や歩行プログラム、「スマート和食®」などの紹介を行いました。参加者からは、職場における健康づくりプログラムへの支援、職場における健康づくり担当部署の重要性、内臓脂肪を知ることの重要性など

の学びが得られたとの評価をいただきました。

100万人弱の人口のフィジーでは、BMI30以上の肥満者が男女合わせて30%以上いることから、生活習慣病に対する対策が急務である一方、健康づくりに関する国家政策の不備や財政・人材の問題から解決が後回しにされています。今回の日本訪問をきっかけにして、健康づくりを支援する環境整備、ヘルスリテラシーを向上させる教材づくり、職場における健診強化などの対策を進めていくことの重要性を伝えることができました。

社員の声

「スマート和食®」で 内臓脂肪低減対策



足立 智子

花王株式会社
人財戦略部門
GENKI プロジェクト

内臓脂肪の蓄積によるメタボや生活習慣病が増加しており、GENKI プロジェクトではその対策の普及啓発を推進しています。

対策のひとつとして、「一生役に立つ食べ方」「しっかり食べて太りにくい『スマート和食®』」の普及を推進し

ています。2023年は職場でもご自宅でも外食時でも、「スマート和食®」の食べ方が実践できるよう、体験の場づくりに注力しました。食育セミナーや料理教室、SNSでの情報発信を通じて「これなら続けられそう!」「ちょっとした行動や選び方を変えるだけでいいんですね」としてもらえるような、対象者に寄り添った伝え方に努めました。「スマート和食®」の輪を皆さまと一緒に広げたいと思っています。

今後も、社内外で「スマート和食®」を実践する人が増え、子どもから大人まで年齢を重ねても健康で安心して暮らしていける健康づくりに貢献していきます。また、国内だけでなく海外でも、「スマート和食®」の食べ方を普及できるよう、情報発信をしていきたいと考えています。

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



小島 美和子 氏
有限会社クオリティライフサービス
代表・管理栄養士

昨年のご意見を受けて

昨年のステークホルダー・エンゲージメントを受け、以下の取り組みを実施しています。

1. シニア層の健康づくりとして、自治体向けに歩行測定や歩行改善(ホコタッチ)のプログラムを提供し、高齢者の転倒やフレイル予防を推進しています。福島県の自治体や豊田市では、歩き方改善に加え、外出機会やコミュニケーションのアップといった効果も見られています。
2. ニューノーマルに対応した生活習慣支援として、オンラインを活用した生活習慣分析やオンライン料理教室を実施。社員や家族のヘルスリテラシーを高める取り組みを実施しています。

花王が長年取り組んできた内臓脂肪研究をもとにした、しっかり食べて太りにくい食療法「スマート和食®」の開発、普及に協力させていただいてきました。

これは健康政策課題である、内臓脂肪型肥満をベースにしたメタボリックシンドローム改善に有用と考えられるもので、花王の社員健康教育、社員食堂で実装され社員・家族の健康づくりに活用されています。

この成果をもとに、健康経営に取り組む先進的企業や健康経営の普及に取り組む地方自治体へも「スマート和食®」を活用したサービスを提供し、健康づくりに貢献していることは、「花王グループ健康宣言」を実現するものとして高く評価できます。

また、「スマート和食®」の普及として、企業や自治体の保健師、管理栄養士等の保健指導専門職への教育も展開され、超高齢化社会を迎える日本の健康づくり課題解決にも貢献していることを評価します。メタボリックシンドロームの改善には、今なお、食事のエネルギーを減らす保健指導が行われていることが多く、これは一時的な減量につながりますが、長期的に見て将来のロコモティブシンドロームやフレイルを招く心配もあります。保健指導対象者にとっても、食事を減らす、制限するより、しっかり食べる支援が、ストレスなく受け入れやすく積極的な取り組みにつながっています。

花王への期待

「スマート和食®」で現在実施されている、食事5カ条、レシピ提供など、「食卓レベル」の情報に加え、「食品レベル」

での情報提供を期待します。

レシピを見て料理をすることが苦手、時間がないという時も、簡単な食品の組み合わせ方を示すなど「スマート和食®」の食事バランスが実現できる方法を提示していただきたいです。

調理をしない人には、コンビニエンスストア商品の組み合わせ例の提示なども有効と考えます。このような「食品レベル」での情報提供を買い物シーンで提示できるよう、食品リテールとの連携も期待します。このタイミングでの情報提供は、生活者の健康行動の動機づけに役立ちます。

これからも花王の実践型健康づくり活動の成果を積極的に広く展開し、世界の人々の暮らしと健康を支えるリーディングカンパニーとしてより発展することを期待しています。

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

	2019年	2020年	2021年	2022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	94.9%	88.1%	92.6%	96.0%
糖尿病のハイリスク者の治療継続率	-	-	87.7%	87.1%
特定保健指導実施率(40歳以上)	71.6%	63.2%	71.2%	75.2%
朝食を週3回以上食べる社員	77.1%	76.5%	75.8%	75.2%
運動を週1回以上する社員	57.5%	60.3%	60.2%	61.0%
1日当たり60分以上歩く社員	56.0%	55.6%	49.1%	50.8%
ぐっすり眠れている社員	63.0%	63.8%	63.6%	63.3%
たばこを吸わない社員	72.6%	74.0%	75.2%	75.2%
毎日飲酒しない社員	82.1%	82.0%	82.1%	82.2%
BMI25以上の社員	26.7%	28.5%	27.3%	27.6%
生活習慣改善に取り組んでいる社員	27.3%	28.0%	28.3%	28.8%
メタボリックシンドローム該当予備軍(35歳以上)	32.3%	36.9%	33.8%	33.0%
特定保健指導対象者(40歳以上)	19.0%	22.4%	18.9%	18.2%
朝食を週3回以上食べる社員	76.1%	76.3%	76.5%	75.4%
運動を週1回以上する社員	36.5%	40.4%	41.0%	41.2%
1日当たり60分以上歩く社員	61.7%	60.6%	56.2%	57.0%
ぐっすり眠れている社員	61.9%	62.6%	61.7%	60.6%
たばこを吸わない社員	81.6%	83.0%	84.4%	85.0%
生活習慣改善に取り組んでいる社員	18.6%	21.2%	22.4%	22.9%
毎日飲酒しない社員	91.4%	90.6%	90.0%	70.8%
BMI25以上の社員	14.0%	15.0%	14.7%	15.5%
メタボリックシンドローム該当予備軍(35歳以上)	7.4%	8.9%	8.2%	8.5%
特定保健指導対象者(40歳以上)	7.9%	9.2%	8.1%	7.8%

健康経営戦略マップにおける最終的な健康指標

	男性				女性			
	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
GENKI率	77.8	78.0	77.8	76.6	77.5	77.6	77.2	78.1
ワークエンゲージメント	70.4	72.1	69.8	66.6	70.9	76.2	74.3	72.9
アブセンティーズム	7.1	6.2	5.3	6.2	7.2	6.2	6.4	9.1
プレゼンティーズム	21.6	21.7	21.5	22.4	25.4	25.0	24.6	24.9
仕事の満足度	67.8	69.8	68.0	66.7	62.9	69.8	67.2	65.7
生活の満足度	85.3	85.5	85.5	85.8	84.4	86.5	86.4	87.2

主な健康施策の投資額

	年度	カテゴリ	件数	円(税抜)
GENKI-WEB	2023年	食事解析		5,400,000
		コミュニティ		3,359,472
		システム利用料		6,263,000
GENKIポイント	2023年	アイテム	4,352	13,625,079
		ハートポケット倶楽部への寄付	1,312	131,200
各事業場・地区における費用助成(健保組合体育奨励費)	2022年	健康づくり事業	102	7,318,736

各数値の算出方法

- ・GENKI率: ストレスチェックの活気項目「活気がわいてくる」「元気がいっぱいだ」「生き生きする」という問いに対する各回答を得点化(「ほとんどいつもあった」4点、「しばしばあった」3点、「ときどきあった」2点、「ほとんどなかった」1点)3問の平均得点が2点以上に該当する社員の人数を全回答社員数で除した値
- ・ワークエンゲージメント: ストレスチェックのワークエンゲージ項目「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」「自分の仕事に誇りを感じる」という問いに対する各回答を得点化(「そうだ」4点、「まあそうだ」3点、「ややちがう」2点、「ちがう」1点)、2問の合計得点が5点以上に該当する社員の人数を全回答社員数で除した値
- ・アブセンティーズム: 「過去12カ月のあいだに病気や健康上の理由で、合計何日休みましたか?」という問いにおいて、8日以上と回答した社員数を全回答社員数で除した値
- ・プレゼンティーズム: 「心身共に不調がないベストな状態の時に発揮できるあなたの仕事のパフォーマンスを100とした時、最近1カ月間のあなたの仕事のパフォーマンスはどのくらいですか。0~100までの数値でお答えください。」という問いに対する回答において、全回答社員の平均値を100から引いた値
- ・仕事の満足度: ストレスチェック「仕事に満足だ」という問いに対する各回答を得点化
- ・生活の満足度: ストレスチェック「家庭生活に満足だ」という問いに対する各回答を得点化

社員の健康増進と安全

全社健康推進活動展開(日本)

2023年活動内容	2023年実績	2023年 参加者満足度
42日間減量チャレンジ ダイエットマガジン配信	2,535人参加(体重マイナス2kg:918人達成) イベント実施期間中6回配信	
健診前お腹痩せチャレンジ	345人参加(腹囲マイナス3%:97人達成/体重マイナス2kg:97人達成)	
「With コロナ時代のダイエット・ストレス最新情報」オンラインセミナー	オンライン288人参加/動画視聴数436人	95%
オンラインラジオ体操	のべ208人参加	
卒煙チャレンジ 禁煙クイズ&卒煙チャレンジ応援キャンペーン	145人参加(81人達成)/サポーター12人参加 780人参加	
オンライン禁煙 禁煙治療費用補助	18人参加 1人	
春のウォーキング★Waku Waku Walk! チャレンジ	2,693人参加 ①目標56日以上歩数記録:744人達成 ②①かつ平均歩数8,000歩:1,324人達成	87%
2023 KAO 秋のSports Challenge	初級コース1,813人/中級コース1,471人 計3,284人(1,529人達成)	93%
腰痛肩こりセミナー	278人参加(リアル会場19人/オンライン259人) 動画視聴数255回 YouTube 動画配信:293回	92%
「検査値から考える健康行動の優先順位」オンラインセミナー	オンライン220人/動画視聴数352回	96%
健康項目行動記録	400人参加	
Kao Women's News	4回配信(1月/4月/7月/10月)(平均アクセス数:2,824回)	
不妊治療と両立支援のオンラインセミナー	151人参加 動画視聴数3,063回	99%
動画で学ぶ女性の健康 「管理職が知っておくべき女性の健康と上司ができること」	2,324人参加	4.46 (5段階評価)
世界メノポーズデー	閲覧数3,504回	
更年期調査(40歳以上男女)	回答数:1,458人	
GENKI もりもり通信/スマート和食通信	12回配信(平均アクセス数:2,023)	
わたしの健康宣言インタビュー	2023年度:1回配信/視聴数1,642回	
わたしの健康宣言	1,041人	
健康経営活動・自身の健康に関する社内調査アンケート	10,091人	
目の愛護デーキャンペーン	2,160人	

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	2023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	75企画実施、のべ14,045人参加
卒煙チャレンジ等	10企画実施、のべ1,019人参加
女性:女性の健康、更年期セミナー等	6企画実施、のべ1,571人参加
メンタルヘルス:産業医講話、睡眠セミナー、美容部員、新入社員、昇格者セミナー等	18企画実施、のべ2,204人参加
転倒防止セミナー等	2企画実施、のべ200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、社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。

社会的課題

花王は「労働安全衛生」の活動方針を、花王レスポ
 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/jp/sustainability/klp/policy/responsiblecare-policy/>

環境・安全の基本理念と基本方針
<https://www.kao.com/jp/sustainability/klp/policy/environment-safety-policy/>

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がっています。

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。

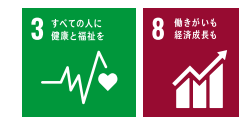
社会的インパクト

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、社員本人や家族に安心を提供します。

すべての社員が健康で安全・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。

貢献するSDGs



社員の健康増進と安全

GRI 403-1, 403-2, 403-4, 403-5

事業インパクト

すべての社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「レスポンシブル・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シブル・ケア活動を推進しています。

花王の推進体制及び活動については、下記に掲載しています。

P25 Our ESG Vision and Strategy > ガバナンス

P300 レスポンシブル・ケア活動

教育と浸透

労働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・防災行事を行っています。毎月協力会社とのあいだで、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、レスポンシブル・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がっています。

「大地震・自然災害」をコーポレトリックとして選定し、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回の訓練を通じて検証し、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トリックWGの活動テーマとして設定し、リスク低減に向け

社員の健康増進と安全 GRI 403-2, 403-9, 403-10

た活動を推進しています。

「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ワー、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、社員に周知しています。

指標と目標

中長期目標と2023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。

2023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。

2023年 目標と実績(花王グループ)

項目	指標	対象	2020年	2021年	2022年	2023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	1	0	0	
		内訳	日本	0	0	1	—	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	1	0	0	0	
		内訳	日本	0	0	0	—	0
			アジア	0	1	0	—	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)☑	0.53	0.64	0.65	0.32以下	0.71	
		内訳	日本	0.41	0.46	0.51	—	0.58
			アジア	0.07	0.38	0.33	—	0.27
			米州	2.03	4.40	1.91	—	2.49
欧州			2.85	1.50	2.26	—	2.25	
参考:日本化学工業協会加盟会社 社員+派遣社員		0.28	0.41	0.43	—	—		
協力会社(花王グループ)☑		0.66	0.23	0.77	0.17以下	0.63		
内訳		日本	0.85	0.38	1.28	—	0.80	
	アジア	0.14	0.14	0.12	—	0.29		
	米州	5.51	0.00	6.20	—	3.11		
	欧州	7.88	0.00	3.57	—	1.18		
参考:日本化学工業協会加盟会社 協力会社	0.59	0.64	0.60	—	—			

※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日以上及び身体の一部又は機能を失ったもの)

社員の健康増進と安全 GRI 403-2, 403-9, 403-10

2023年 目標と実績(花王グループ)

項目	指標	対象	2020年	2021年	2022年	2023年		
			実績	実績	実績	目標	実績	
労働災害	全災害度数率※1	社員 + 派遣社員(花王グループ)	1.90	1.82	1.75	0.96以下	1.82	
		内訳	日本	2.00	1.73	1.84	—	1.89
			アジア	0.34	0.95	0.65	—	0.61
			米州	4.05	8.00	3.19	—	2.49
			欧州	4.98	2.44	3.20	—	2.25
		協力会社(花王グループ)	1.43	1.07	1.39	0.52以下	1.41	
		内訳	日本	2.18	1.78	2.85	—	2.60
			アジア	0.55	0.55	0.18	—	0.44
			米州	5.51	0.00	6.20	—	4.66
			欧州	7.88	2.50	4.76	—	1.18
	強度率※2	社員 + 派遣社員(花王グループ)	0.04	0.01	0.11	—	0.02	
		内訳	日本	0.05	0.01	0.15	—	0.01
			アジア	0.00	0.01	0.00	—	0.00
			米州	0.03	0.12	0.07	—	0.10
			欧州	0.08	0.02	0.03	—	0.08
		参考:日本化学工業協会加盟会社 社員 + 派遣社員	0.11	0.01	0.07	—	—	
		協力会社(花王グループ)	0.03	0.30	0.02	—	0.02	
		内訳	日本	0.06	0.03	0.04	—	0.03
			アジア	0.01	0.52	0.00	—	0.01
			米州	0.17	0.00	0.08	—	0.02
欧州	0.06		0.00	0.26	—	0.01		
参考:日本化学工業協会加盟会社 協力会社	0.15	0.15	0.04	—	—			
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)	1	3	5	0	3		
	過失0%以外百台率※3	3.68	4.63	5.01	7.9以下	5.90		

※1 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)
 ※2 強度率:損失日数/のべ実労働時間×1000
 ※3 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

2024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2024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。

2024年の目標(花王グループ)

項目	対象	指標	2024年目標
労働災害	社員・派遣社員	死亡・機能損失災害※4(人)	ゼロ
		休業度数率※5	0.27以下
		全災害度数率※6	0.81以下
	協力会社社員	死亡・機能損失災害※4(人)	ゼロ
		休業度数率※5	0.16以下
		全災害度数率※6	0.47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※7	7.3以下

※4 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
 ※5 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日以上及び身体の一部又は機能を失ったもの)
 ※6 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)
 ※7 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年実績に対する考察

2023年の休業災害及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 GRI 403-2, 403-4, 403-5

主な取り組み

労働災害発生状況

2023年の社員・派遣社員の労働災害による被災者数は145人でした。そのうち休業被災者数は57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38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60人、次いで「動作反動」によるものが30人、「切れこすれ」によるものが16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。

P275 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及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。

2023年は、国内1工場、海外3工場、販売1拠点、ロジスティクス6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年若しくは540万時間
3	7年若しくは810万時間
4	10年若しくは1,220万時間
5	15年若しくは1,830万時間

休業無災害表彰(工場、2023年)

国	社名・工場名	ステージ
日本	豊橋工場	ステージ3(7年)
インドネシア	花王インドネシア化学	ステージ2(5年)
アメリカ	花王コリンズ	
ドイツ	花王マニュファクチャリング ジャーマニー	ステージ1(3年)

休業無災害表彰(販売&ロジ会社、2023年)

会社	拠点名	ステージ
KCMK	茅場町	ステージ2(5年)
花王ロジスティクス	厚木北センター	ステージ3(7年)
	米子第2センター	
	厚木南センター	ステージ2(5年)
	相模原センター	ステージ1(3年)
	坂出ロジスティクスセンター	
厚木ロジスティクスセンター		



5年休業無災害表彰を獲得した花王インドネシア化学

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

社員の健康増進と安全 GRI 403-4, 403-5

募集し選定しています。

2023年は、花王インドネ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、日本及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。



最優秀賞の表彰風景
(花王インドネシア)

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。



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、ベトナム語、インドネシア語)