

花王グループにおける育児支援



2017年6月1日

花王(株)人財開発部門 D&I推進部長 座間美都子

本資料の無断引用・複製・頒布等はお断りします

<ありたき姿>

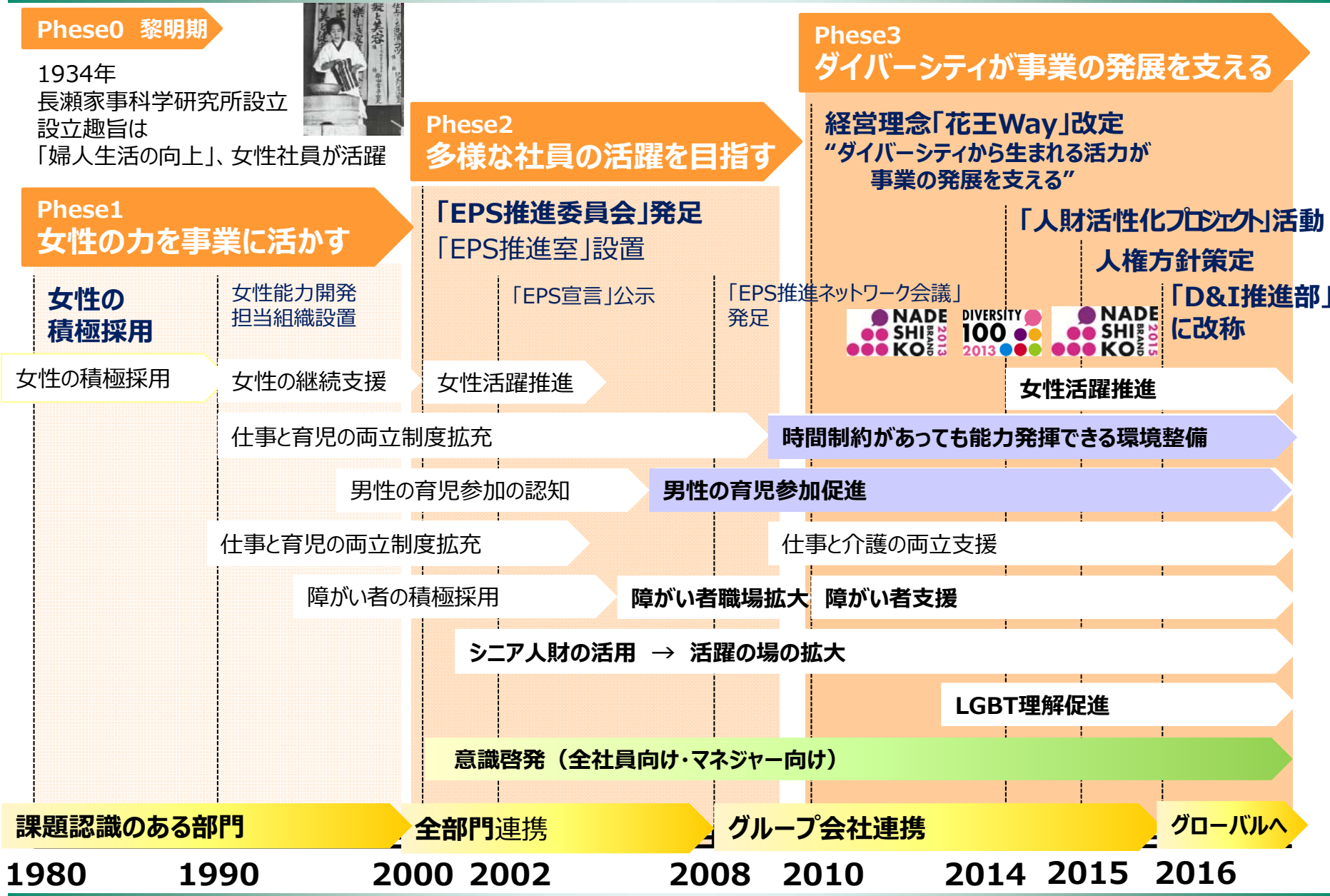
ダイバーシティから生まれる活力が事業の発展を支えている

社員の多様性と人権を尊重し、1人ひとりの多様な能力・個性・価値観を受入れることで、個の力を最大限に活かし、その力を結集して、企業の総合力を高めている。

<重点施策>



花王のD&I推進ロードマップ



仕事を進める上での能力以外の障害要因を
できるだけ取り除き、社員1人ひとりが
持てる能力を発揮できる環境を整備する。

これによりキャリアの中断を少なくし、
社員のキャリア形成と仕事成果につながり、
会社の事業発展に貢献する。

(「仕事と生活の両立支援ガイドブック」より/2006年10月発行)

取組方針

○自助努力の支援

○制度認知と職場対応力向上

○諸制度の見直し

取組内容

1 時間制約がありながらも、能力発揮して就業継続できる環境の整備

託児支援

- 保活(ホカツ)促進ちらしの配布
- 企業内託児施設(メリーズガーデン)
- 託児サービスの費用補助拡充と活用のPR
- 育児を支え合う外部インフラの活用促進

当事者のモチベーション向上

- 育児休職者復職前セミナー(ツノコゴトセミナー)
- F&M(Fathers&Mothers)ミーティング
 - ①ランチミーティング ②先輩社員との座談会

ラインコミュニケーション強化

- 休職前・復職前面談
- 育児休職報告書

マネジャー啓発

- 『ダイバーシティ・マネジメント講習』の実施
- 新任マネジャー研修で『多様性マネジメント』を講義
- eラーニング『仕事と育児の両立マネジメント』を公開

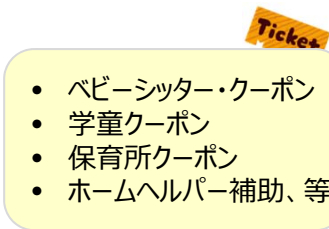
制度の拡充

- 時間単位休暇取得制度
- コアタイムのないフレックス制度
- 配偶者海外赴任同行休職制度

2 育児は、パートナーとともに協力し合うもの



育児休職者復職前セミナー



- ベビーシッター・クーポン
- 学童クーポン
- 保育所クーポン
- ホームヘルパー補助、等

花王ファミリー会による補助



F&Mミーティング



社内託児施設 (メリーズガーデン)



面談実施日	年	月	日	実施者	担当者

復職前面談シート



マネジメント・eラーニング

■ 外部評価

2013年
ゆめ企業アワード
グランプリ

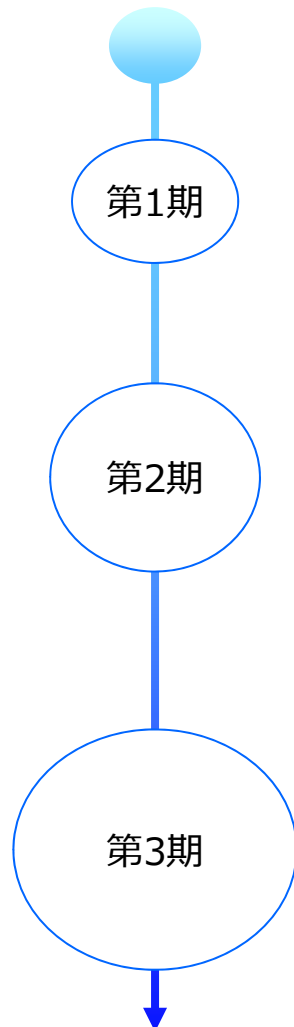


プラチ
くるみん
認定





< 取組み > 『育児はパートナーとともに協力しあうもの』という方針のもと、
女性社員のみならず、男性社員も積極的に育児に関与できる風土づくり



(女性社員向け支援への注力)

女性社員の活躍支援強化と多様な働き方の支援制度構築 (80年代後半～90年代)

男性育児参加の認知のはじまり (2000年～2005年)

- ◎ 社長を委員長とした「イコール・パートナーシップ委員会」設立 (2000年)

本格的な取り組み開始 (2006年～2008年)

- ◎ 育児支援制度改定 (2006年9月)
 - ・育休開始5日間の有給化
 - ・育休取得で無収入となる世帯への支援拡大
- ◎ 啓発活動への着手

制度利用の定着・風土変革を目指して (2009年～)

- ◎ 啓発活動の展開
- ◎ 企業内託児施設の設置 (2011年9月)
- ◎ 両立支援の取組推進

次世代育成支援対策推進法

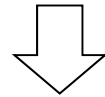
必須要件 「男性の育児休職取得者がいること」

消極的解釈

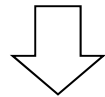
“1人でよいから、男性の休職者を出そう”

我々の解釈

“推進法の意図は何か？”

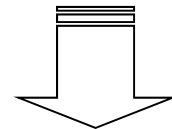


どう解釈すると自社の現状に合致した課題になるか？”



中間
目標

**男性の長期育児休職者ニーズはまだ限定的
むしろ男性の育児参加意識を広く醸成したい**



最終
目標

男性が育児することが当たり前
男性の長期育児休暇取得の一般化



男性の育児参加促進に向けた取組

■基本方針 “育児はパートナーとともに協力し合うもの”

■取組みの意義

- ①社員の働きやすさの向上、消費者視点の深化
- ②働き方の見直しによる生産性向上への寄与
- ③社会的課題への取り組み

■啓発活動（2007年～）



◎ 取得促進ポスター



◎ 子が生まれた男性社員と上司へ啓発リーフレット配信



◎ “育児マネジメント講座”実施

■制度改定（2006年）

- ◎ 育児休職期間のうち、開始5日間を有給化
- ◎ 育児休職期間中に無収入となる世帯の収入補償

■制度利用状況（2016年）

男性の制度利用者	花王(株)	国内G
育児休職取得者数〔人〕	76	105
育児休職取得率〔%〕	34.5	26.1
平均取得日数〔日〕	9.3	—

※1か月取得者4名（最長3カ月）

- ◎ 育児休職者復職前セミナー(タツノオシゴトセミナー)への配偶者同伴を推奨
- ◎ “マミーランチ”を“F&M(Father&Mother)ミーティング”に改称 男性の参加を促進
- ◎ 子が生まれた男性社員に対するアンケート調査実施(隔年)

■外部評価



イクメン企業アワード（厚生労働省）
初代グランプリ（2013年）



＜制度の拡充＞

- ・支援制度の整備
- ・フレキシブルな勤務の実現
- ・要員の適切な補充

＜ワークスタイルの変革＞

（オフィスワークの革新）

- ・効率的な働き方の促進
- ・労働時間の削減

仕事と家庭的責任の両立

＜育児・介護サポート＞

- ・ファミリー会（共済会）など

＜風土啓発＞

「安心感」、「お互い様意識」

- ・上司、周囲とのコミュニケーション促進
- ・情報発信、提供
- ・啓発活動

