

2023年 第1回労働政策フォーラム

企業で働く人の社会貢献活動と生涯キャリア

社員が企業に在籍したまま**NPO**で働く社会貢献の形

花王株式会社 人財戦略部門 キャリア開発部 田中 豊

商号	花王株式会社 (Kao Corporation)
本店所在地	東京都中央区日本橋茅場町 一丁目14番10号
創業	1887年6月(明治20年)
設立	1940年5月(昭和15年)
資本金	854億円
従業員数	35,411名(連結)
売上高	1兆5511億円(連結)
営業利益	1,101億円(連結)

2022年12月31日現在



花王 本社

セグメント別の連結売上高構成比

多くのプラスチック容器が利用されています。



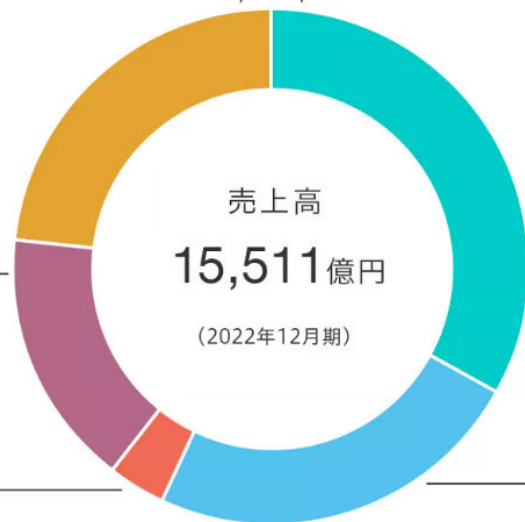
●ケミカル事業 **23.1%**



●ハイジーン&
リビングケア事業 **33.3%**



●化粧品事業 **16.2%**



●ライフケア事業 **3.6%**



●ヘルス&ビューティケア事業 **23.8%**

*売上高構成比は外部顧客に対する売上高で算出しています。

花王の社会における存在意義とありたい姿

2020年、花王グループ中期経営計画「K25」を発表。
その中で、中長期的に花王がめざす方向性を明確にしました。

Our Purpose

花王の社会における存在意義

豊かな共生世界の実現

To realize a Kirei World in which all life lives in harmony



K25 Vision

花王のありたい姿

Sustainability as the only Path

未来のいのちを守る

Protecting future lives

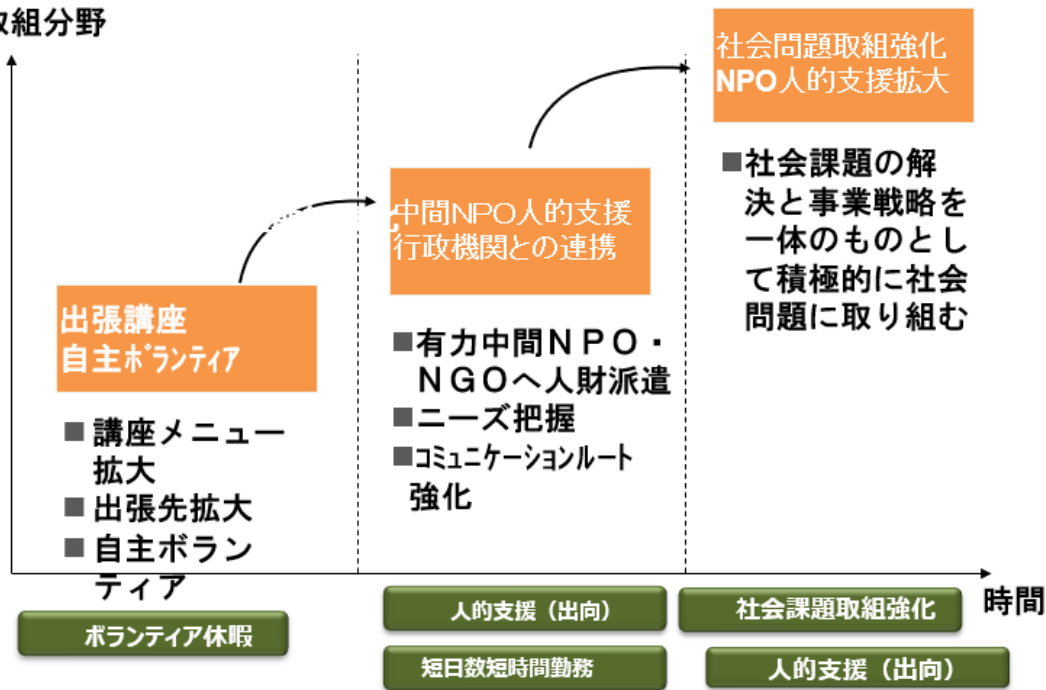
シニア社員の活性化（2016年～）

<p>目的</p>	<p>シニア世代（50歳～定年再雇用）になっても、シニア社員が生き活きとやりがいをもって働き、会社/社会に貢献する</p>
<p>方向性</p>	<p>シニア世代（50歳～定年再雇用）のモチベーションを向上する （役立ち感 承認（居場所がある） 自己成長感） キャリア自律をサポートして、シニア社員自らが、将来に向けて求められる意識と能力を開発する</p>
<p>活性化策</p>	<p>①意識づけ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・シニア社員がイキイキとやりがいをもって活躍できる仕事（場所）を増やす ⇒ 定年再雇用社員の働き方の選択肢を広げ、自由度を上げる ・シニアキャリア全体像（シニアロードマップ）を提示する <p>②サポート</p> <ul style="list-style-type: none"> ・今後のキャリアを考える機会を増やす ⇒ キャリア開発支援（キャリア開発セミナー、キャリアカウンセリングなど）を強化する <p>③しくみ</p> <p>人事制度、仕組みを見直す</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ 定年再雇用社員の労働形態を柔軟にする （ワークシェア、短時間/短日、在宅勤務、単身赴任者） ・評価/処遇制度を見直す

職務選択肢の拡大（地域や社会貢献活動）

地域や社会サステナビリティに対する貢献 拡大方向

貢献取組分野



花王Gで培われた経験や専門性等を活かして社外で活躍・貢献。双方の架け橋となれる場を中間NPO・NGOや自治体に展開

	出向・駐在先	開始年月	拠点	備考
1	日本NPOセンター (JNPOC)	①2017年6月～ 2022年10月 ②2022年11月～	東京都 千代田区大手町	
2	グローバル・コンパクト・ ネットワーク・ジャパン (GCNJ)	2018年4月～ 2021年3月	東京都 渋谷区神宮前	2023年1月より ミドル人財1名を出向中
3	大阪ボランティア協会	2019年4月～	大阪市 中央区谷町	
4	国際協力NGOセンター (JANIC)	2021年1月～	東京都 新宿区西早稲田	欧米事業統括部門 新規市場開発部より

※2023年10月～新規に 特定NPO法人 藤沢市民活動推進機構 (神奈川県) でシニア人財1名がを出向勤務開始予定

民間企業からNPOへの 勤務移行ガイダンス

- 2022.10.04(火) 14:00-17:00
- 人財開発部門キャリア開発部
- 特定非営利活動法人 日本NPOセンター出向
- 本田 恭助

本日のアジェンダ

2022.10.04(火) 14:00-17:00

2022.10.04
人財開発部門キャリア開発部
日本NPOセンター出向
本田 恭助

- | | |
|-----------------------------|--------------|
| 1. 自己紹介 | 14:00 |
| 本田、新規開始者 2 名 | |
| 本日、知りたいこと（新規開始者 2 名から） | |
| 2. ガイダンス | 14:15 |
| 2-1 企業と非営利活動(NPO)法人の違い | |
| 2-2 出向後、NPOに感じたギャップ、学び | |
| 2-3 出向先NPOでの私の役割・業務・貢献事例 | |
| 2-4 推薦図書（NPO新任者向けテキスト、市民活動） | |
| 4. 質疑応答 | 15:30 |



NPOの方へ

企業の方へ

行政の方へ

メディアの方へ

センターからのお知らせ

[HOME](#) > [トピックス](#) > [センターからのお知らせ](#) > [全国非営利団体のシニア人材へのニーズに関する調査](#)

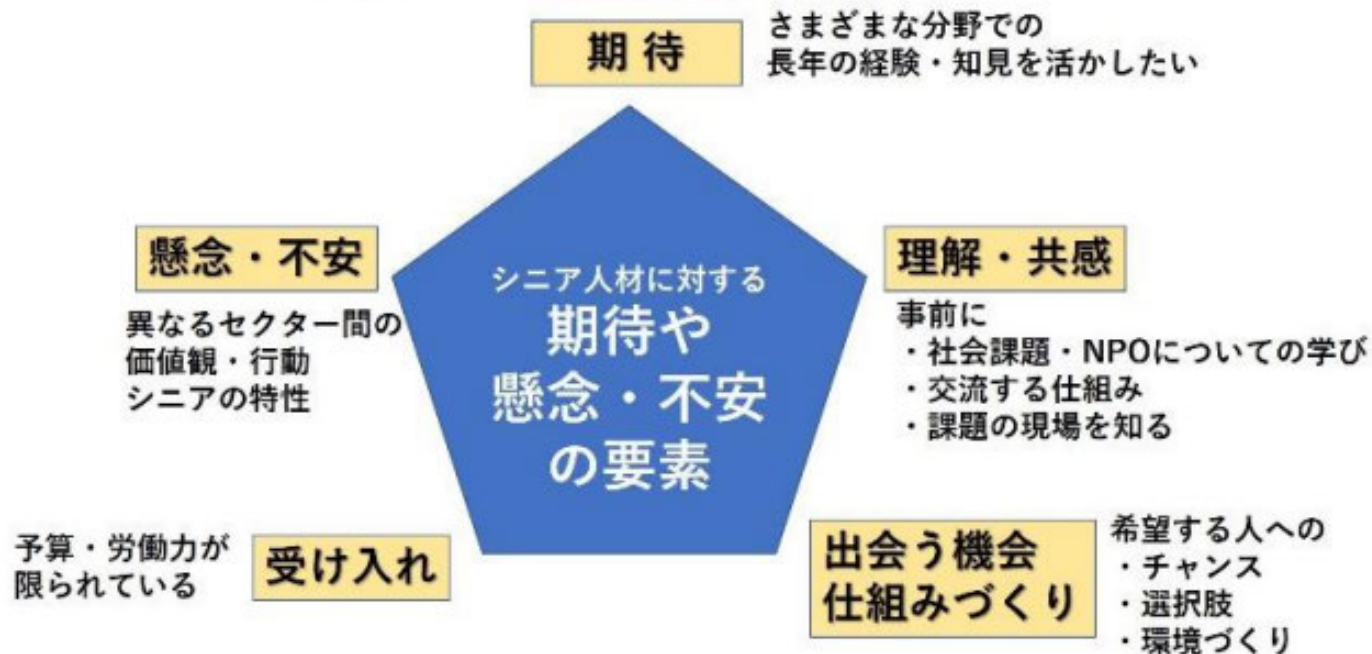
📅 2022年2月16日 / 最終更新日時：2022年4月14日 ✎ 事務局

センターからのお知らせ

全国非営利団体のシニア人材へのニーズに関する調査を実施

～ シニア人材がセカンドステージとして「社会貢献事業や非営利法人の活動に参画・活躍」することへの歓迎度は8割と高いが、受け入れには課題あり～

図表 II-12 自由意見を要素別に整理



出典：日本NPOセンター 全国非営利団体のシニア人材へのニーズに関する調査

17. 自由意見から見える各団体の「視点」（期待と懸念・不安） N=865 自由意見

- ◆ アンケート最後の自由意見を整理するとシニア人材に対する期待や懸念・不安の要素が伺える。
- ◆ 「期待」として、さまざまな分野での長年の経験・知見を活かしたいと思う一方、「懸念・不安」として、異なるセクター間の価値観・行動、シニアのこれまでの経験やプライドが新しい組織で邪魔をする、価値観の違いがトラブルになる等の声がある。
- ◆ こうした懸念や不安を相互に解決するために「理解・共感」として事前の学びや現場体験、そして相互に事前交流を求めている。
- ◆ こうした相互の受け入れ課題の解決策として「出会う機会の仕組み」があれば、希望するご本人だけでなく、受け入れ側にとっても、よい機会になるのではないかとの期待がある。
- ◆ 少人数で予算が限られている団体にとって、受け入れるための条件が存在していることも理解しなければならないことが伺える。

KaO

Enriching lives, in harmony with nature.