



花王における仕事と介護の両立支援

2016年10月12日

花王株式会社

D&I (Diversity & Inclusion)推進部

部長 座間 美都子



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1-14-10
創業	1887年6月 (明治20年) 長瀬商店
売上高	1兆4,718億円 (連結)
資本金	854億円
従業員数	6,970名 (連結従業員数 33,026名)
業務内容	日用品化学メーカー (家庭用や業務用の洗剤、トイレタリー用品、化粧品、食品の企画・製造)

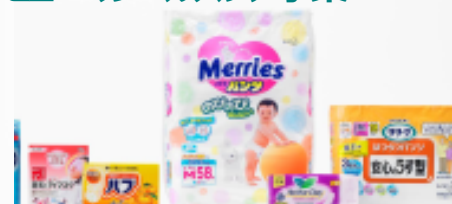
2015年12月31日現在



ビューティケア事業



ヒューマンヘルスケア事業



ファブリック&ホームケア事業



ケミカル事業



創業期

よきモノづくりのはじまり

・花王石鹼発売(1890年)

- ◎長瀬家事科学研究所設立 (1934年)
(後の、生活科学研究所)

家事を科学的にアプローチする研究組織
設立趣旨は「婦人生活の向上」、女性社員が活躍

国内事業 拡大期

- ◎男女雇用機会均等法(1986年)への対応

・生理用品発売
・化粧品発売

女性社員の能力開発に向けた取り組み

- ◎女性能力開発担当設置 (1990年)
キャリア開発を強化、多様な働き方の支援制度を構築

女性活用から多様な社員の活躍へ

- ◎イコール・パートナーシップ活動開始 (2000年)
- ◎社長を委員長とする全社横断委員会 (2000～2005年)
- ◎イコール・パートナーシップ宣言 (2002年)
“女性活用” から “男女ともに” へ
- ◎花王ウェイ策定 (2004年)
- ◎多様な社員の働きやすい風土啓発活動の強化 (2006年～)
マネジャーへの啓発強化、啓発月間による全社員向啓発の開始
- ◎花王ウェイ改定 (2010年)
“ダイバーシティから生まれる活力が事業の発展を支える”

グローバル 事業拡大期

“ グローバルで存在感のある会社 ”



女性社員による
家事講習会

1990年代
＜女性向支援＞
・妊娠出産と
仕事の両立支援

2000～2005年
ポジティブアクション

突出した制度
ではないが、
制度がきちんと
活用されるような
支援体制、
風土啓発に注力

2006年～
＜全社員向支援＞
・育児中女性の活躍支援
・男性の育児支援
・仕事と介護の両立支援



介護支援 取り組みの歴史／介護責任を負う社員の予測

自然と調和する
こころ豊かな毎日をめざして

Kao

年度	活動トピックス
1980年代後半 ～ 1990年代前半	育児、介護支援制度 導入、 拡充
仕事と生活の両立支援の開始	
2000 ～ 2007	育児支援制度の拡充に伴い 介護支援制度を一部改定
育児支援の拡充、利用者の活躍支援	
2008 2009 ～	ワーク・ライフ・バランスに関する意識 調査実施 将来予測の実施、 社員の介護実態把握 (アンケート、ヒアリング) 啓発活動開始
介護に特化した取組開始	

<予測>

介護責任を負う
社員定比率(推定)

2008年(当時) 8.3%
※12人に1人



2018年(約10年後) 16.8%
※6人に1人



2023年(約15年後) 18.5%
※5人に1人

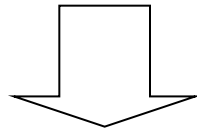
※ 2008年に行った予測で、
将来、介護責任を負う社員が増加することが判明

<推定方法>

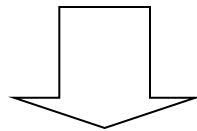
07年国の調査(年代別要介護者割合)に基づき、社員ひとりにつき、親・配偶者のうち最高齢者1名を対象とし、要介護者の割合を算出。



- ほとんどが人生のいずれかの時期に経験する可能性があり、潜在的不安感は強い
- 介護事情を周囲や会社に伝え難い雰囲気がある
- 社員の実態を把握しにくい
- 制度利用が進んでいない



介護実態の調査



介護支援策の検討



『介護に関するアンケート』 概要

【対象者】 共済会の「介護支援金」を申請した花王(株)社員 (338名)

【実施期間】 2009年11月

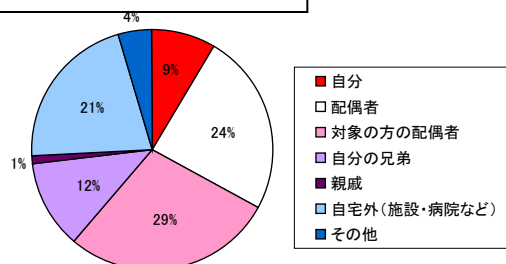
【回答率】 81%

【主な質問項目】

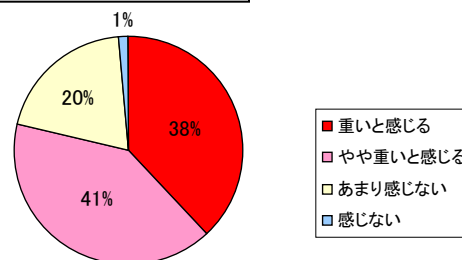
- ・ 介護対象者との関係
- ・ 主たる介護実施者
- ・ 介護対象者のすまいとの地理的距離
- ・ 負担感
- ・ 期間
- ・ 社員の介護との関わり（行っていること）

【結果（抜粋）】

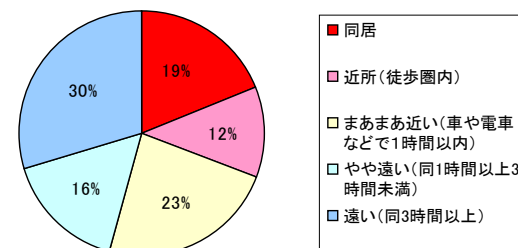
主たる介護実施者



介護の負担感



地理的距離





【目的】 個別介護実態の詳を把握する

【対象者】 アンケートにてヒアリング可能と回答した社員で、条件（自分が主たる介護担当者、管理職等）に合致し、実施期間に協力可能だった方
14名（酒田、茅場町、すみだ、川崎、大阪、和歌山）

【方法】 個別面談（約1時間）

【聞き取り項目】

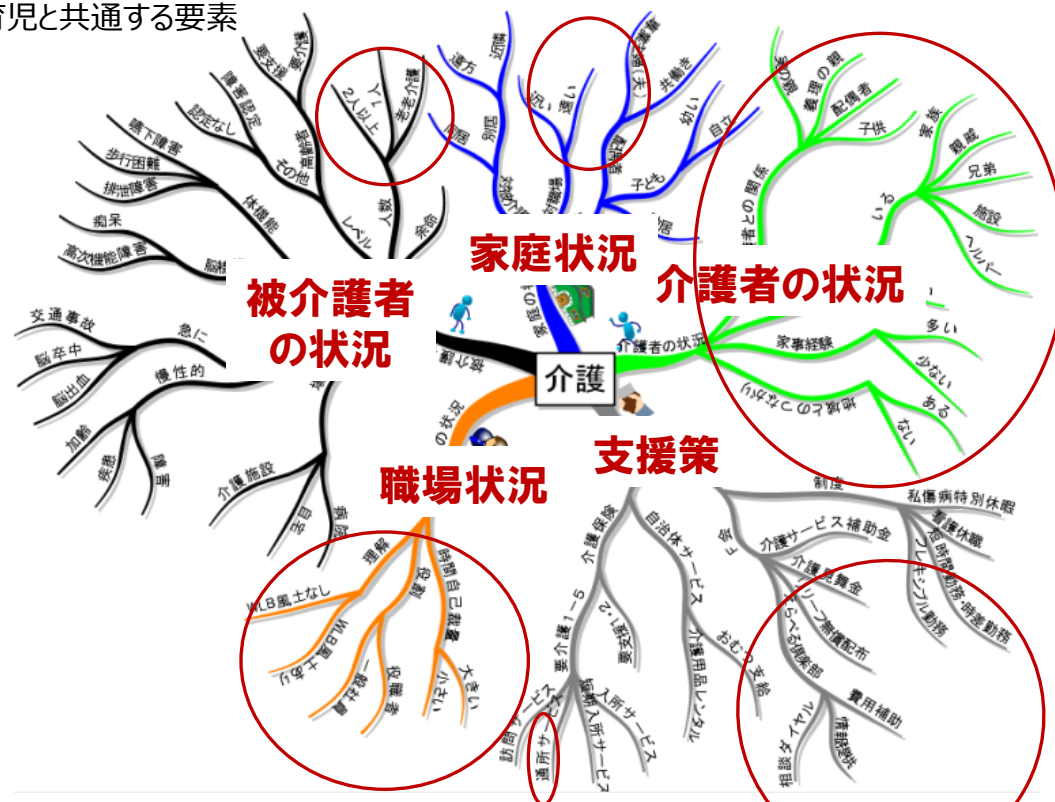
- ・ 介護状況の経緯
- ・ 介護施設の利用状況、選び方
- ・ 介護情報の入手方法
- ・ 社内支援制度の認知・利用、業務との両立
- ・ 職場コミュニケーション

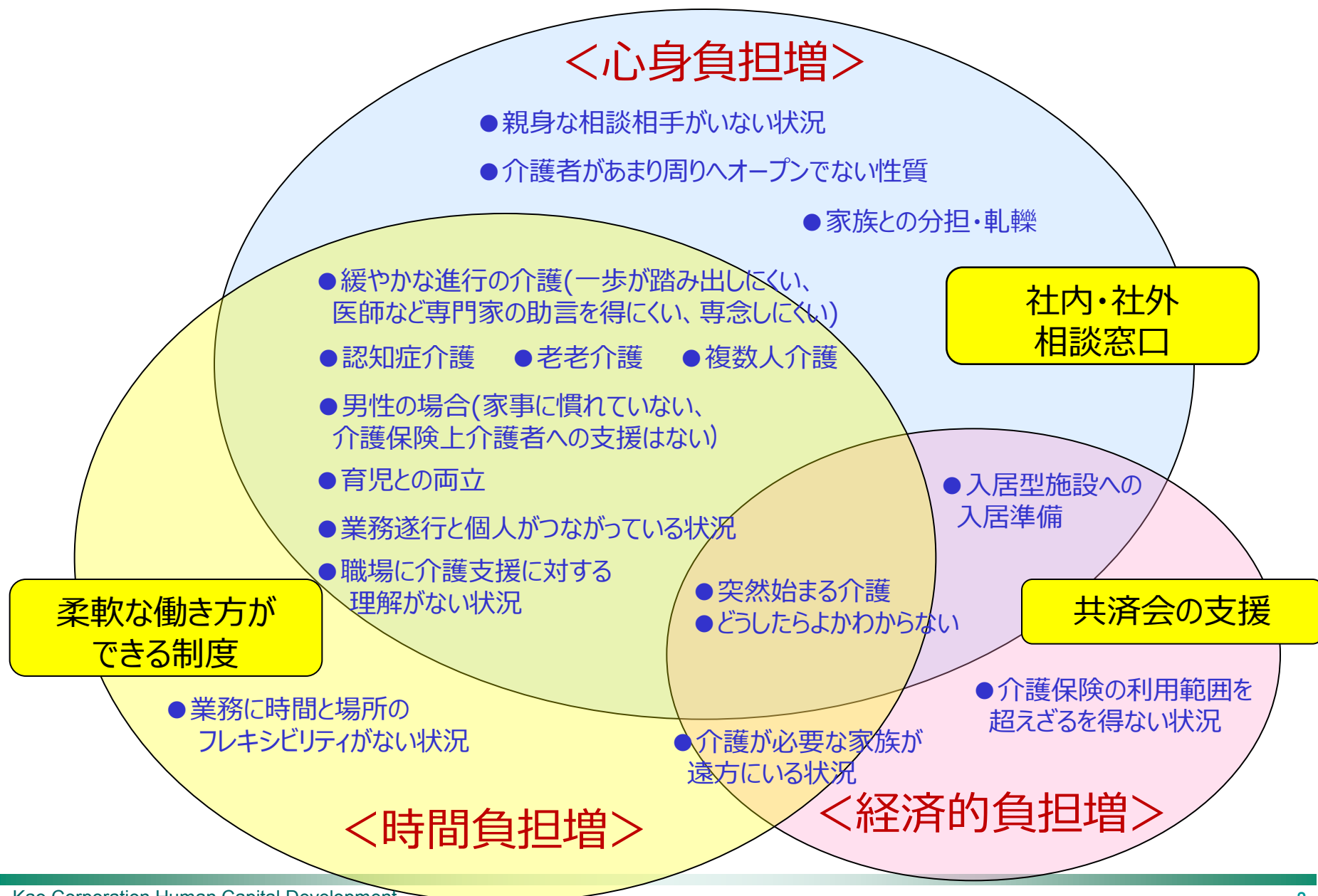
【まとめかた】

- ・ 個別記録作成 → 個別事例を分析
- ・ マインドマップで関連要素を抽出
- ・ 関連要素を整理し、課題抽出
- ・ 主な事例の支援策を検討
→ 支援の必要度を分析

＜マインドマップによる要素の抽出＞

○：育児と共通する要素







1. いろいろな負担があるが、「心理的」なものが多く、重い。主たる介護者を支える立場でも大きな負担を感じている。 **<心理的負担>**
2. 急に介護が発生したときは、特に混乱することが多い。 **<心理的負担>**
3. 「初期」「認定を受ける前」の負担も大きい。 **<心理的負担>**
4. 職場周囲に言い難く、また、理解を得られ難いはず、と思っている人が多い。実際、理解してもらえず苦労したケースもある。 **<心理的負担>**
5. うまく介護を進めている人には、オープンマインドで、いろいろな人に相談している／できていることが多い。
6. 介護は被介護者の実態が多様 → 一律の支援策では不十分で、さらなる支援が望まれている。
<介護時間>
7. 介護の期間は85%が1年以上。 **<介護時間>**
8. 介護認定を受けた家族は、3割は同居または徒歩圏だが、3割は公共交通機関で3時間以上かかる遠方にいる。 **<距離>**
9. 入居型施設の費用、自宅の改装費、介護保険だけでは支援が不十分などが経済的負担となる。
<経済的負担>



【方針】

介護責任を負う社員の増加する10年後にきちんと対応できているように、今から支援策を強化し、風土醸成に努める。

【内容】

1 介護をしている社員	現在の支援策は充分か ＜対応＞
2 これから介護をする社員 (すべての社員)	将来に備えて、今から備える ことは何か ＜予防＞



【人事戦略としての介護支援のねらい】

■ ■ 危機管理

要員面、業務効率面の問題回避

対象者の中心が4～50代で、管理職層に多い想定
キャリアが長く、会社への貢献も大きい社員が、転勤・異動ができない、意欲低下、さらにやむを得ず退職となることは損失大

■ ■ 社員の安心感の醸成

仕事と介護を両立している社員を見、自身でも知識を得ることで、漠然とした不安感を減らして、安心して仕事に注力できる環境を作る

【介護支援の基本方針】

介護の状況はさまざまであり、当事者が主体的に対応すること（自助努力）が基本です。

しかし介護の負担は重く、仕事との両立に支障をきたすことがあるため、社員が介護と仕事を両立しながら、業務において能力を発揮し続けられるように、会社は本人の自助努力を支援します。

また、周囲が介護責任を負う社員の事情を理解し、「お互い様意識」を持って支援することが大切であり、会社はこのような環境整備に努めます。

自助努力支援

介護に関する
基礎知識を
知っている

介護についての
相談窓口を
知っている

環境整備

介護は誰にでも
起こりうることを
共通認識とする

介護問題を
隠さない雰囲気



仕事と介護の両立に向けた課題への対応

自然と調和する
こころ豊かな毎日をめざして

Kao

	心理的負担	時間的負担（距離）		経済的負担
具体的事例	「わからないことだらけ」 「大事な家族のことでショック」 「仕事との両立が心配」 「職場周囲への気兼ね、理解がない」 「相談相手がいない」 「今後へのさまざまな不安」	「急に時間が必要になる」 「勤務時間を短くしたい」 「頻繁に休暇が必要」 「自分でないとできない仕事で職場を空けられない」	「可能な仕事はできる時間帯に、自宅でしたい」 「転勤したい／したくない」 「遠方の家族の介護が必要」	「入居型施設の費用が高額」 「自宅の改装費が必要」 「介護保険だけでは支援が不十分」
ありたい姿	・会社が支援する姿勢が見える ・事前に介護知識を持っている ・社内外の支援制度を知っている ・相談先がある、知っている	・柔軟な働き方ができる制度がある ・仕事の見える化、効率的な働き方を意識し、実践	・離れていても安心できる支援サービスが受けられる ・在宅勤務ができる	・やむを得ない場合に金銭的支援が受けられる
現状／課題	・人事担当、キャリアコーディネーター、カウンセラー等への情報提供（介護相談マニュアル発行） ・共済会に相談窓口があるが、認知が不十分	・休職期間は法定以上だが、制度利用者はまだ多くない（2009年当時） → 2016年現在：介護休暇利用者が増加傾向、介護理由退職者はやや増加		・共済会に各種支援策があり、充実している
対応策	社員の実態把握（将来予測、アンケートの実施、個別ヒアリングによる詳細状況把握、支援課題の分析）＜実施済＞			
	社内の支援制度の周知徹底（両立支援ガイドブック、介護ハンドブック、イントラネットでの制度告知など）			
	相談体制整備、認知向上	柔軟な働き方に関する制度整備＜実施済＞		介護関連費用等の補助（共済会）＜実施済＞
	風土啓発	適切な仕事の優先順位付け、効率的な働き方		：実施済 ：取組継続



ファミリー会(共済会)



両立支援ガイドブック (看護編)



介護ハンドブック



介護相談 対応マニュアル



EPS推進ニュースレター



介護セミナー



イントラネットでの制度紹介 (キャンペーン)

マネジャー向研修

集合研修での情報提供



- 介護を言い出しにくい
- 「仕事と介護の両立は無理」と思い込んでいる
- 介護の制度や相談窓口を知らない



【目的】

- (1) 社員の介護支援および風土啓発
- (2) 国や会社の介護支援制度や相談窓口の周知

【内容】

花王の介護支援方針

介護の心得3か条

1. はじめての介護相談
2. 介護のために通常勤務が困難なときは
3. 介護に支援サービスやお金が必要なときは

介護の基礎知識

介護が必要かなと思ったら

ケアプラン作成時のポイント

介護サービスの利用例

本当に大切なこと

(いざというときに困らないための準備を)

(より良い介護のためには より良いコミュニケーションを)



活用方法

- 介護の入門書として
- 人事担当者の介護相談対応等での活用
- ケアマネジャーとの情報共有 (社外持ち出し可)

【目的】

- (1) 社員が仕事と介護の両立に困ったときに対処の方策を知らずに退職するようなことを避けるために、相談が入る可能性のある組織として、介護に関する最低限の情報を共有する
- (2) 1次対応窓口としての役割を認識する
 - ①相談者に適した相談窓口を紹介
 - ②自助努力を促進
 - ③花王グループの介護支援の質向上（に寄与）
- (3) 相談に対応するための最低限のスキルを知り、実践する

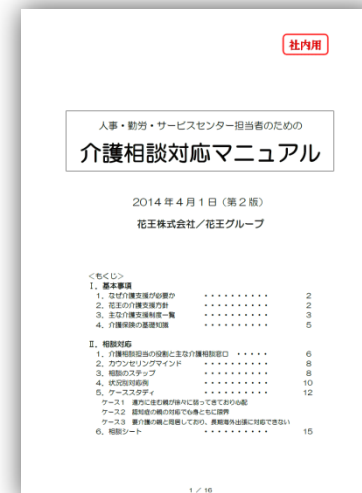
【内容】

I. 基本事項

1. なぜ介護支援が必要か
2. 花王の介護支援方針
3. 主な介護支援制度一覧
4. 介護保険の基礎知識

II. 相談対応

1. 介護相談担当の役割と主な介護相談窓口
2. カウンセリングマインド
3. 相談のステップ
4. 状況別対応例
5. ケーススタディ
6. 相談シート



社員の相談が入る可能性のある組織が情報を共有し、連携することで、
①情報伝達の徹底、②提供情報の質のばらつきを防ぐことができる。



■ 社員状況の再確認

- ・ アンケート、個別ヒアリング

■ 制度の見直し

- ・ 育児介護休業法改定への対応
- ・ さらに働き方の柔軟性が増す制度の検討

■ 啓発の継続

- ・ ニュースレター発行、セミナー開催
- ・ 研修時の情報提供など

■ 働き方の見直しの推進



ご清聴ありがとうございました