



case 05

製造業

花王株式会社

社会の変化と自社の現状を分析して課題を抽出、多様な施策で対応する

企業理念の実現のため、多様な人たちが活躍できるような環境を整える一環で、介護支援を強化しています。社会の変化と自社の現状を鑑みると、介護支援のための取組みは今から取り組み始めなければならないと考え、介護を担う社員の時間的負担、経済的負担、心身への負担の軽減のため、多様な取組みを実施しています。

企業プロフィール

創業：1887年

本社所在地：東京都中央区

事業内容：製造業（家庭用製品、化粧品、食品、工業用製品の製造・販売）

従業員数：5,933名（うち女性1,193名）

多様な人たちが活躍できるような環境を整えるために

両立支援の取組みは、企業理念「花王ウェイ」における行動原則の1つである、「ダイバーシティの尊重」を実現するための施策の1つとして実施しています。多様な人たちが活躍できるような環境を整えるため、2000年からEPS（イコール・パートナーシップ）推進活動として、個を尊重し男女共に活躍できる風土の醸成に取り組んでいます。育児支援は1980年代後半から取り組んでおり、制度整備や定着度に一定の成果が見られているため、2008年から、介護支援について本格的に取組みを開始しました。とはいえ、当社は、法律で義務付けられる前から、「看護休職」として家族の看護・介護のための休職を1事由につき最長1年まで可能としていました。2011年度は2名が利用しました。

特徴的な制度と取組み

- 義務化以前から介護休業に相当する制度である「看護休職(1事由につき最長1年間)」を導入。
- 介護に関する自社状況把握のため、将来予測、アンケート調査およびヒアリング調査を実施。
- 介護における3つの課題(時間的負担、経済的負担、心身的負担)に対処するため、制度の充実化、共済による介護支援金の提供、情報提供など、多様な取組みを組み合わせる。



人材開発部 課長
(EPS推進担当)
座間 美都子

社会の変化と自社の現状を分析して介護についての課題を探る

社会は近年、共働き率の増加、独身者の増加、兄弟人数の減少という状況下であり、昔は、介護は女性が担うイメージでしたが、男性が担う確率も高くなってきました。一方、男性は女性と比較すると、一般的に、育児や介護を担う意識は低いのではないのでしょうか。当社における男性社員は約8割であり、介護を担う年齢は、ちょうど働き盛りでもあるため、危機管理としても介護支援に取り組む必要がありました。しかし、介護関連制度利用者はあまりいなかったため、まずは現状把握から開始することにしました。2008年に、社員の家族データを参考にして、介護対象者数を予測したところ、10年後には約2倍に増えるという予測結果が出ました。2009年には、共済会による介護支援金の申請者約270名を対象にアンケートを実施するとともに、うち14名にヒアリングを行い、より詳細な状況を調査しました。その結果、介護対象者の状況は、育児と比較すると非常に千差万別であることがわかりました。収集した数十事例を整理するとともに、課題を分析して、時間的負担、経済的負担、心身的負担の3つの課題を抽出しました。

10年後に備えるために、今から風土醸成を

3つの課題への対応は、時間的負担は会社の制度整備で、経済的負担は当社の共済会で支援しています。心身的負担は会社だけで取り除くことが難しいため、まずは、突然そのような状況になったときに困らないよう、情報提供や相談窓口の設置を行っています。10年後に備えるためには、今から介護と仕事が両立できる風土の醸成のために、行動を起こさなければなりません。介護に関する当社の支援方針は、当事者による自助努力を基本として、会社はそれを支援するというものです。自分で行動を起こすことを社員自身に認識してもらうため、啓発活動を実施しています。例えば、全国の事業所におけるセミナーの実施や、イントラネット、パンフレットなどによる情報提供を行いました。また、管理職向研修には、介護に関するケーススタディ(右記、「従業員の声」をご参照)も盛り込んでいます。さらに、各事業所における勤務担当者向けに、介護に関する相談がきた場合の対応マニュアルを配布し、説明会も行いました。10年後のために、引き続き、情報提供や啓発活動に取り組んでいきます。

従業員の声

介護に関するケーススタディを通じて、言いやすい風土醸成の重要性に改めて気づく



人材開発部(能力開発担当)
佐々木 智朗

ケーススタディに参加して、育児・介護と仕事が両立できる風土醸成に取り組む

私は管理職新任研修に参加し、介護に関するケーススタディを行いました。ケーススタディの内容は、最近、メンバーの様子がなんとなくおかしいと気づき、人づてに聞いたところ、介護について困っていると知った場合、上司としてどのように行動すれば良いか、というものでした。研修に参加したことで、改めて、介護をする人の状況は人それぞれであること、会社では相談しやすい風土を醸成することが、とても重要であると感じました。これは、介護に限らず、現在は私の周囲には子育て中の社員も多くいるため、育児についても同様です。実は、私は今年、1週間の育児休業を取得したのですが、その際に、自分の上司には色々配慮してもらいました。今度は自分が上司としてメンバーに対する配慮をすべきと考えています。介護はすべての人に起こり得るものであり、お互いに助け合わなければいけないことを周知するとともに、日頃のコミュニケーションも大事にしていきたいです。

不安を和らげ、仕事を継続することができるような環境整備が大切

当社では、介護に関する様々な情報提供がなされていますが、「突然介護をする状況になってしまった、さあどうしよう!」という時に、欲しい情報を即座に取り出せるほど整備されているわけではありません。介護については、最初の行動に移すところが非常に重要です。その時に、社内イントラネットで必要な情報がわかりやすく検索できたりすれば、社員の不安を少しでも和らげることができると感じています。また、介護を担う社員にとっては、経済的な支援も限られる中、いかに介護をしながら現在の仕事を続けられるかが重要になります。当社には、在宅勤務制度もありますが、利用できるケースは限られています。今後、介護を担う社員が増える中で、それぞれの状況に合った、よりフレキシブルな働き方の選択ができるような制度を整えてもらいたいと考えています。