

# 花王の 介護両立支援の取組み

花王株式会社  
人財戦略部門 DE&I推進部

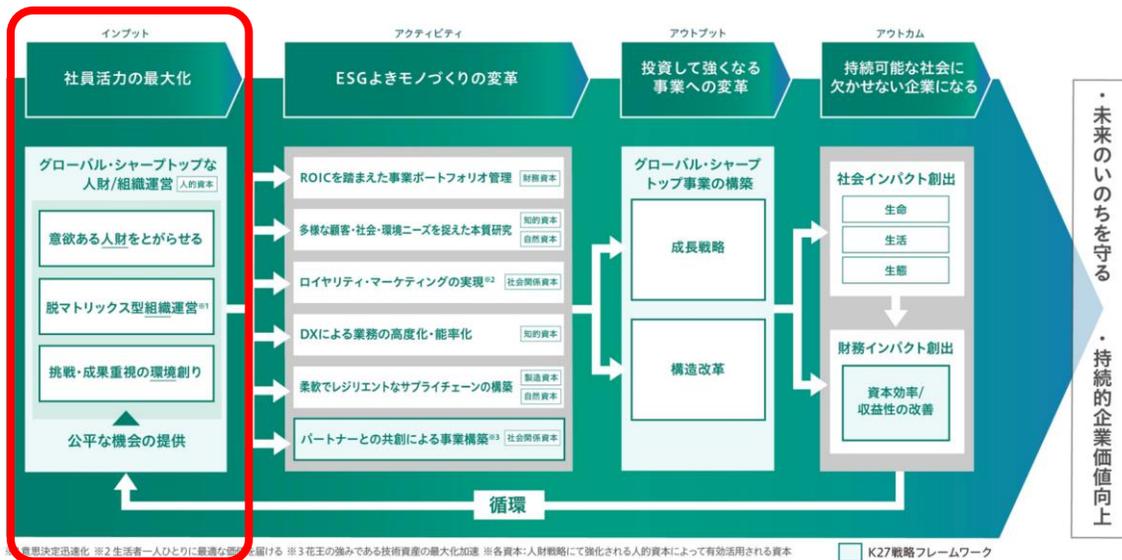
KaO

# 経営戦略におけるDE&I推進活動の位置づけ

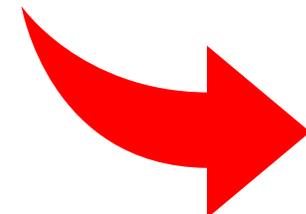


DE&I, Human Capital Strategy

## 企業価値向上に向けた価値創造サイクル



## 中期経営計画K27実現に向けた人財戦略



# 人財戦略実現に向けた社員のDE&I推進方針と取組み全体像



DE&I, Human Capital Strategy

## 社員一人ひとりが互いを受けとめ共生する、 多様性が強みとなっている花王グループの実現

### ダイバーシティ & エクイティ推進活動

組織の認知的多様性を高める

DE&I視点の人財開発  
多様な社員の活躍推進・職場環境整備

重点テーマ

Gender diversity  
女性・LGBTQ+

Normalization  
障がい

Cultural diversity  
異なる文化

WLB & Growth  
育児・介護両立

### インクルージョン推進活動

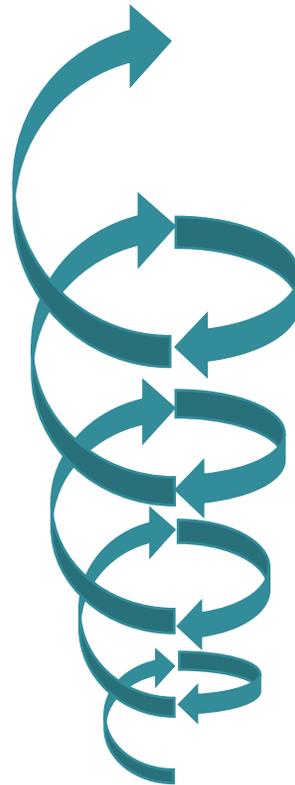
認知的多様性を組織の強みにする

DE&I教育・啓発  
インクルーシブな組織風土醸成

重点テーマ

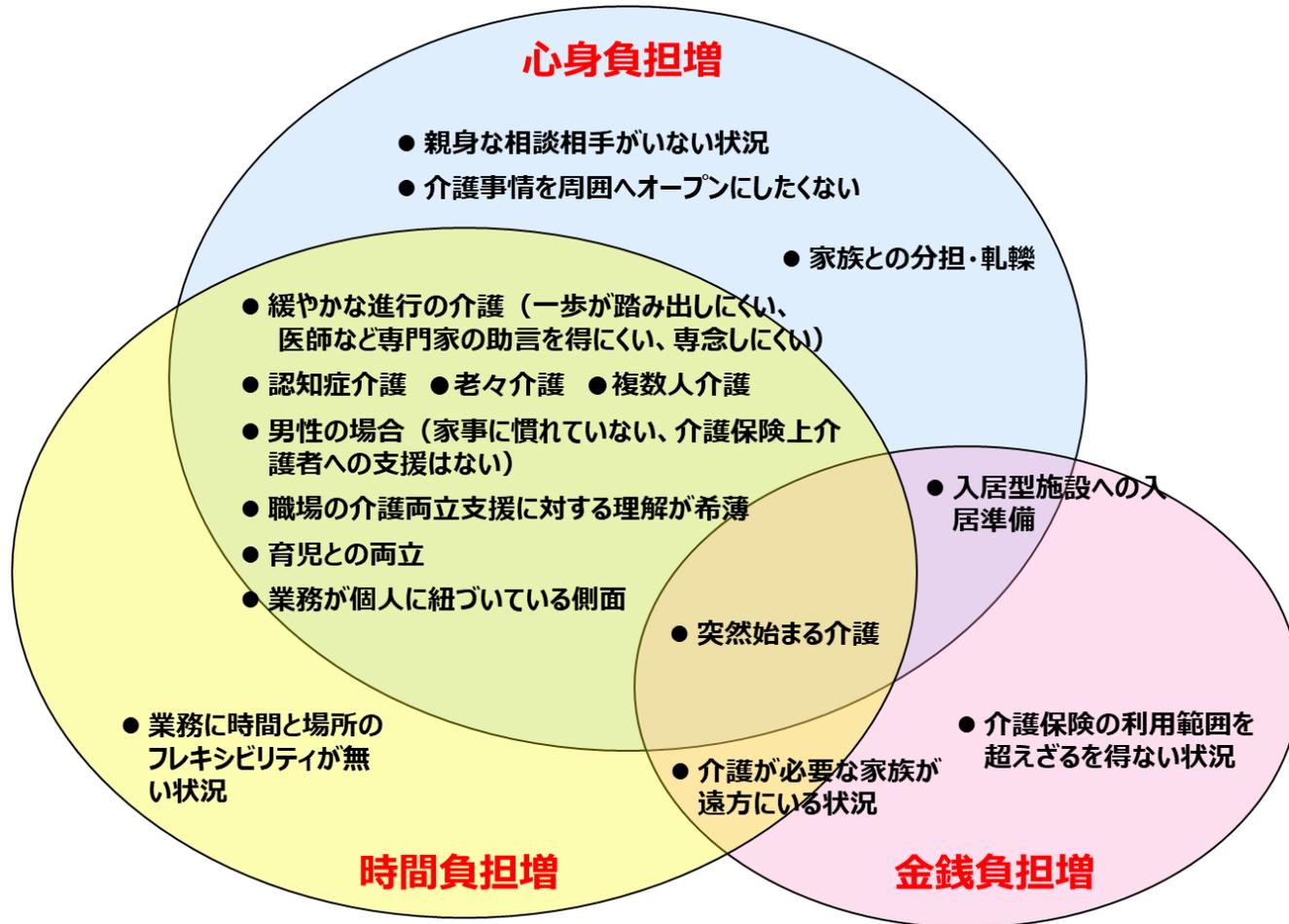
DE&Iへの理解深耕  
女性・LGBTQ+・異なる文化・障がい・育児・介護

対話を中心とした組織風土醸成  
心理的安全性・アンコンシャスバイアス



# 社員の声のヒアリング（2009年）

介護両立支援施策の拡充に向け、介護経験のある社員に対し、アンケートやヒアリングを実施。介護の実態や、仕事と介護の両立をする上での心配事、負担感などについて確認。



## 心理的負担

- 外部相談窓口の設置
- 人事担当者向け「介護相談対応マニュアル」作成
- 介護両立ハンドブック作成

## 時間的負担

- 柔軟な働き方の制度拡充
- 介護両立支援制度の拡充

## 経済的負担

- 介護見舞金（共済会）
- 外部サービスの利用補助金（共済会）
- 有給の両立支援制度

# 介護両立支援の方針と全体像

## 両立支援基本方針

社員 1 人ひとりが仕事と生活を両立しながら、意欲と能力を存分に発揮して活躍することを支援します。

### 介護両立支援施策 全体像

一人ひとりが自ら主体的に行動できる・お互い様意識をもって助け合えることをめざす

#### 当事者の自助努力への支援

柔軟な働き方・両立支援制度拡充

経済的支援（花王ファミリー会）

情報提供・相談・コミュニケーション支援

ダイバーシティマネジメントの浸透

制度を活用できる風土の醸成

#### お互い様意識の醸成

# 柔軟な働き方・両立支援制度の拡充

介護の事情と仕事の両立を可能とするために、働く時間や場所のフレキシビリティを向上する。  
介護しながらも意欲高く「働くこと」の支援を拡充。

## 主な制度

### 介護休職

最長1年まで取得可能。最大3回まで分割可能。

### 短時間・時差勤務

最長3年間取得可能。2回まで分割可能。

1日あたり2時間までの所定終業時間の短縮、週3日勤務、週5日の半日勤務、1日あたり2時間までの所定就業時間の開始・収量時間の変更が可能

### 看護・介護特別休暇（家族の短期介護）

有給の特別休暇。年間5日付与。終日、半日、時間単位での取得可能。

### 看護・介護特別休暇

有給の特別休暇。同一の介護について40日もしくは20日付与。



## 主な制度

### 月間フレックス（事由問わず）

コアタイムは設定せず、フレキシブルタイム（7:00-20:00）内で始業終業を設定。清算期間を1ヶ月単位に設定。

### 在宅勤務（育児・介護事由等 → 事由問わず）

利用回数は、業務特性や組織運営上の必要性に応じて部門ごとに設定。終日、時間単位での利用が可能。

### 遠隔地勤務（育児・介護事由等）

看護や介護、育児、私傷病等のやむを得ない事情がある場合に遠隔地での常時在宅勤務が可能。入社せずに勤務することで支障がない業務に従事していることが条件。

有給の制度の導入による制度活用の促進  
 周囲者とのバランスも考慮（有給の付与上限日数等）  
 全社員対象の制度の拡充（全社員の働きやすさ向上）

# 情報提供・相談・コミュニケーション支援：介護両立ハンドブック

自助努力のベースは、介護に関する知識を得ること。  
社員が介護に直面した時（する前）に、基本となる情報を、いつでも得られるようにする。

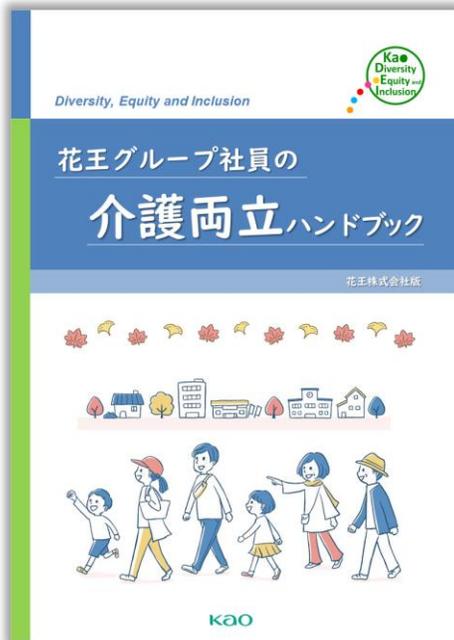
## 介護両立ハンドブック

まずどうしたらよいのか、どこに相談できるのか、  
どのような時にどのような制度を使えばよいのか、  
両立に向けた職場コミュニケーションは？

2023年9月発行  
(10年ぶり全面リニューアル)

### 会社と行政の 介護情報・知見を集約

- ① 介護の相談に関する情報や基礎知識
- ② 社内制度の説明と活用方法
- ③ 福利厚生に関する情報
- ④ 社員向け、上長向けコミュニケーションの手引き
- ⑤ 面談シート



## 作成の工夫点

- ・相談内容、状況に応じてワンポイントアドバイスと共に**相談窓口を紹介**
- ・介護支援制度を上手に組み合わせて活用できるよう、**介護時期に合わせて利用できる制度の活用事例を紹介**
- ・必要書類・給与の取扱いなど、**社員の問い合わせの多い事項をあらかじめ記載**
- ・**制度活用や職場の協力体制を構築するための手引きを追加**  
社員：**いつ・どこに・何を相談すれば良いかが分かる**  
**介護休職の取得目的（両立体制構築のため）が分かる**  
上長：**相談を受けた際の対応方法が分かる**
- ・**既存の情報を一元化し、印刷して持ち帰りが可能**  
DE&Iポータル上からいつでも閲覧、**ダウンロード可能**

これまで複数に分かれていた情報を一元化  
人事担当者も社員からの相談対応時に活用

# 情報提供・相談・コミュニケーション支援：相談窓口の設置

自助努力における心理的負担の軽減と、両立体制の構築に向けた相談体制を整備。  
相談の内容に応じて、各種相談窓口を設置。相談先の周知。

## 会社の制度

### 各事業場の人事相談窓口

(各地区サービスセンター、人事総務)

- 会社の両立支援制度
- ファミリー会（共済会）の制度
- 制度の利用申請

## 公的介護制度

### 地域包括支援センター

- 介護保険制度、サービス内容
- 介護保険制度の各種手続き
- 介護全般



介護両立ハンドブック内で、  
場面に応じた相談先を案内

## 02 介護の相談窓口

	こんなときは？	相談窓口・連絡先
公共	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 介護保険について知りたい</li> <li>◆ 介護保険の手続きの相談をしたい</li> <li>◆ 高齢で1人暮らしが不安</li> <li>◆ ケアマネジャーを雇いたい</li> <li>◆ お金の管理が不安になってきた</li> </ul>	①お住まいの市区役所や町村役場の相談窓口 または ②管轄の「地域包括支援センター」 * 高齢者相談センター・シニアサポートセンター等、地域によって名称が異なることがあります。管轄のセンターは①の相談窓口にご確認ください。
ファミリー会	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ どこに相談したらいいかわからない</li> <li>◆ 身近に相談できる人がいない</li> <li>◆ 介護保険以外の介護サービスも利用したい</li> <li>◆ 親の入退院や介護施設との折衝・手続きの代行をお願いしたい</li> </ul>	花王ファミリー会 <input type="text"/> にログイン → トップページより検索 <input type="text"/> 介護 <input type="text"/> 相談 <input type="text"/> <input type="text"/> など、様々なご相談先をお選びいただけます
会社	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 会社やファミリー会の支援制度の詳細を知りたい</li> <li>◆ 支援制度を利用（申請）したい（制度一覧は19～43ページへ）</li> <li>◆ ライフやキャリアについて相談したい（相談内容の例）</li> </ul>	各事業場の人事相談窓口（各地区SC 人事総務）へご相談ください。 KOMPASS『 <a href="#">カウンセリンググループHP</a> 』から申し込み
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 介護でストレスが溜まっている</li> <li>◆ メンタルケアを受けたい</li> </ul>	花王こころの健康相談 臨床心理士等による専門的な相談が受けられます。（ご家族、パートナーもご利用いただけます） TEL: <input type="text"/> (フリーダイヤル 平日9:00～21:00)

## 介護全般

### 各種外部の専門相談先

(福利厚生サービス提携先)

- 介護全般
- 各種介護サービス
- その他介護なんでも

## その他

### 花王こころの健康相談

(社外相談機関)

### 社内カウンセラー

- 介護のストレス、メンタルケア
- 職場、仕事、キャリア
- プライベート、家族のこと

# 情報提供・相談・コミュニケーション支援：介護両立セミナー

KAO

DE&amp;I, Human Capital Strategy

自助努力のベース、およびお互い様意識の醸成に向け、介護に関する基本知識を広める。  
当事者社員の不安軽減と適切な行動の後押し、周困者社員の理解と職場の円滑な運営促進。

## 介護両立セミナー

介護に関する考え方、介護の準備、ステップ、課題  
公的および会社の支援制度の活用方法を知る

### 外部専門家から学ぶ・さまざまな事例を知る

- ・ 介護の基礎知識（介護に対する考え方、親との付き合い方など）
- ・ 介護の実践（認知症とは、介護のあるある課題など）
- ・ 会社の介護制度とその使い方
- ・ 公的介護制度
- ・ 遠距離介護、施設介護
- ・ Q&Aコーナー

日本語で実施：This seminar about family care is held only in Japanese.

専門家から見た 花王の人事制度\*のポイントや  
活用方法が学べる！ 管理職も必見！

\*花王様の別業をベースとした研修ですが  
グループ社員どなたにも成立する内容です

介護両立支援制度のポイントと賢い使い方

日程 **11月24日** (木) 13:00~16:00 (入退室自由)

方法 Zoomによるライブ配信（推奨・メイン回線）/ Teams（サブ回線）

※講師への質問受付はZoomのみで行います。今般、補足的にTeamsでの同時配信も予定しますが、当日の接続状況によりやむを得ず中断する場合があります。できるだけZoomでご参加ください。

講師 **横井 孝治** 氏  
株式会社コミュニケーション 代表取締役社長  
介護情報サイト「親ケア.com」管理人  
情報サイト All About「介護」ガイド

セミナー参加申込  
こちらをクリック  
11月10日(木)締切

録画配信は2022年12月開始予定  
(KOMPASSより別途案内、申込不要)

内容

<p>講義・前半 (13:05-14:05am)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ データで見る介護の現状</li> <li>・ 介護施設を避けるための状況整理の仕方</li> <li>・ 両立支援制度のポイント 他</li> </ul>	<p>講義・後半 (14:20-15:20am)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 両立支援制度を使う上で大切なこと</li> <li>・ 介護のステップ別の対応</li> <li>・ 管理職の方に伝えたいこと 他</li> </ul>
---	--

質疑応答 (15:20-15:55am)

※内容や目安時間は予告なく変更となる場合があります

【主催・問合せ先】花王・人財開発部門 D&I推進部 セミナー事務局 (en DI.Seminar@kao.com)

## セミナー開催の工夫点

- ・ 毎年1回、全社員を対象としてオンラインで定期的に開催
- ・ 社員が知りたい情報をアンケート等を基にテーマとして設定  
**会社の制度を社外専門家の視点で解説した回も開催**  
**管理職向けの内容も盛り込む**  
**メンバーを介護離職から守るためのポイント**  
**制度の理解、環境整備、相談対応**
- ・ Q&Aコーナーを充実させ、個別事例へのアドバイスとともに様々な事例を知る機会とする
- ・ 3時間のセミナーを、参加しやすい形式（入退場自由、パート分け、録画配信あり）で開催
- ・ 40歳以上の社員には個別メールで案内発信
- ・ 家族と共に視聴できるよう、年末年始休暇を含めて録画を配信
- ・ 会社の制度、公的介護についてはDE&Iポータルで常時公開

# 制度を活用できる風土の醸成：全社員向け啓発



DE&I, Human Capital Strategy

介護に関する会社の方針や制度、介護両立について周知することでお互い様意識を醸成し、制度を活用しながら仕事と介護を両立する社員が仲間にいることを当たり前にする。

## 「介護の日」連動 特設ページ

## 動画でまなぶDE&I

いい日  
いい日は  
なんの日？  
“Special page for Family Care”

FAMILY CARE DAY  
介護啓発 特設ページ (2024/11/1-30)

毎年11月11日は介護に対する理解を深める「介護の日」  
介護の日は、「介護についての理解を深めてもらうこと」や、「介護サービスを利用している方、介護従事者を支援すること」などを目的として、2008年に学生生活者が制定しました。  
名称と日には「いい日、いい日、毎日、あったが介護ありがとう」という思いが込められています。

花王グループは「社員1人ひとりが仕事と生活を両立しながら、意欲と能力を存分に発揮して活躍すること」を目指しています。  
このページでは花王グループの介護両立支援に対する考え方・取り組みなどを紹介します。

November 11th is "Family Care Day", which aims to deepen understanding of family care.  
The Day was established by the Ministry of Health, Labor and Welfare in 2008 to "promote a better understanding of and support those who use family care services and care workers. The name and date were chosen to be easy to remember and friendly, based on the phrase "Good day, good day, every day, thank you for your warm family care".

花王グループ介護両立方針・取り組み / Policy and initiatives to support family Care

方針・基本知識 POLICY AND BASIC KNOWLEDGE  
花王グループ介護両立 方針・基本知識  
仕事と介護を両立することを目標として、介護両立の方針や基本知識を掲載しています。\* This content is only in Japanese.

詳細をみる / See more →

ポータルサイト「介護両立ハンドブック」  
介護をする人・される人が、少しでもよい人並みを送れるよう、介護の基本知識や活用方法を詳しくご紹介します。ぜひご利用ください！ \* This content is only in Japanese.

詳細をみる / See more →

日本の人事部長が語る「日本の人事部長」2023年10月27日掲載  
花王が実践する「仕事と介護の両立支援」とは

花王の介護両立の取り組みが掲載されました  
介護両立支援の取り組みを通じて、介護両立の環境を整えています。\* This content is only in Japanese.

詳細をみる (外部サイト) / See more (External Site) →

相談窓口はこちら (クリックして確認)

お役立ち情報のご紹介 / Useful Information

[YouTube] 観た.com公式チャンネル【介護講座】  
観を介護する人のための情報サイト「観た.com」  
花王で4年連続介護両立オンラインセミナーにご参加いただいた際の様子を、観た.comのインタビュー番組「観た.com」でご紹介しています。\* This content is only in Japanese.

「観た.com」は介護業界が培った、介護現場のための情報サイトです。介護従事者の方々のためのコンプライアンスや就業情報、介護保険以外の福利サービスなど、知っておきたい介護の情報が幅広く紹介されています。

ライフスタイル介護①  
花王の「介護ハンドブック」をご紹介します！

動画でわかるD&Iシリーズ  
花王 人財開発部門 D&I推進部

介護の社会状況は…

少子高齢化 高齢者(65歳以上)1人を現役世代(15歳~64歳)2.1人が支えている(2019年推定)	共働き率の増加 現在は共働き世帯が主流	生涯未婚率の増加 結婚しない人が増加 特に男性 4%(1985年)→24%(2015年)
--	------------------------	--

ココがポイント  
男女関係なく、働く人が家族介護の主体者となる  
→ 仕事と介護の両立があたりまえの時代に

+ 国の介護施策方針として…  
「介護予防 (元気な高齢者を増やす)」

花王の「介護ハンドブック」  
活用のポイントをご紹介します！  
約3割の社員が介護ハンドブックを知らない！

KOMPASS 介護ハンドブック 検索

全社員に向けて啓発コンテンツを定期的に発信し、介護両立を身近なものにする

# 40歳での情報提供

介護が始まる前に、会社の方針や、制度、コミュニケーションフローなどを案内する。メンバーの両立を支援する管理職に対し、定期的な案内発信の機会とする。

**方法：**人事より個別メール発信

**対象：**40歳を迎える社員、および管理職

両者に送られていることが分かるように発信

**提供内容：**

- ・両立支援基本方針、介護両立支援に関する考え方
- ・会社の制度、手続きの申し出先
- ・介護に直面した際の面談に関する案内  
管理職向けの説明も追記
- ・介護保険制度について

## 介護休業給付金に関する案内内容

目次 介護相談 介護知識 人事制度 人事サービス 社員向け 上司向け 参考情報  
INTERNAL USE ONLY

### 介護休業給付金 (1/2)

※雇用保険の制度です。  
詳細は各社・各事業場の人事担当者にご確認ください

**概要**

介護休業を利用したことで賃金が低下した人に対して、雇用保険から支払われる給付金。介護休暇は対象外。

**ポイント**

介護・介護休業期間中の収入の柱となる制度なので、忘れずに手続きを行うことが必要。

**制度の対象者**

下記のすべてに該当する場合、介護休業給付金の対象となる。

1. 介護状態(自傷・疾病または身体もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態)の対象家族を介護する従業員
2. 雇用保険の一般被保険者で、週20時間以上働いている
3. 介護休業開始前2年間に、賃金支払い基礎日数が1日以上ある月が12カ月以上ある
4. 介護休業期間中の1カ月ごとに、休業開始前の1カ月あたりの賃金の80%を超える賃金が支払われていない
5. 事前に会社に対して介護休業の予定を申し出て、了承をもらっている

※パートやアルバイトの場合も、期間の定めのない労働契約で働いている人は対象となる。  
※介護休業給付金は、あくまで介護休業制度を利用した場合に満たす賃金を補償するためのものなので、介護休業が認められていない人については対象とならない。

出典：2022年度 花王介護セミナー資料（一部改題）

61

目次 介護相談 介護知識 人事制度 人事サービス 社員向け 上司向け 参考情報  
INTERNAL USE ONLY

### 介護休業給付金 (2/2)

※雇用保険の制度です。  
詳細は各社・各事業場の人事担当者にご確認ください

**支給額**

原則、「**休業開始時賃金日額×支給日数×67%（上限額あり）**」となる。

ただし、介護休業期間中に勤務先から支払われる賃金により介護休業給付金の支給額は異なる。

- ・勤務先から支払われる賃金が13%以下……………賃金日額の67%相当額を支給
- ・勤務先から支払われる賃金が13%以上、80%未満……………賃金日額の80%相当額と賃金の差額を支給
- ・勤務先から支払われる賃金が80%以上……………介護休業給付金は支給されない

**1カ月（30日間）の給付上限額……347,127円**  
※2024年8月1日現在（上限額は毎年8月1日に変更）

**支給日数**

対象家族1人につき、**連続93日**まで

※同一の対象家族について、介護休業給付金を受けたことがある場合であっても、介護状態が異なることにより再び取得した介護休業についても、介護休業給付金の対象となる。  
ただし、この場合は同一家族について支給した介護休業給付金の支給日数の累計で93日が限度。

**申請手続き**

**看顧・介護状態の申し出にもつき、社会保険労務士法人ヒューマン・リソース・パートナーズより手続き書類が送付される**

- ・「休業開始時賃金月給証明書を確定のうえ、「記載内容に関する確認書・申請等に関する同意書」や「給付金返込口座連絡票 兼 給付金申請不要連絡票」、その他介護対象家族の住民票などの必要書類を添付し、期日までに社会保険労務士法人ヒューマン・リソース・パートナーズへ提出。

**→支給資格があると判断された場合、申請手続きは全て社会保険労務士法人ヒューマン・リソース・パートナーズより行われる**

- ・給付金はハローワークへの手続き後、約1ヶ月前後に指定金融機関に振り込まれる。
- ・ハローワーク手続き完了後、支給（不支給）決定通知書が送付される。

出典：2022年度 花王介護セミナー資料（一部改題）

62

当事者だけでなく、管理職に対しても案内を発信することで、管理職の理解向上および相談しやすい風土をつくる