



掲載年度2021年度 王子グループ(製造業)

地道で丁寧な情報発信を 継続することが重要と 考えています

企業プロフィール

設立：1873年
本社所在地：東京都中央区
事業内容：製造業(産業資材、生活消費財、機
能材、資源環境ビジネス、印刷情報
メディア等)
従業員数：38,141名(連結)
(うち女性7,161名)

特徴的な制度・取組など

- 全従業員に介護に関する情報を届けるため地道で丁寧な情報発信を継続。
- オンラインによる介護セミナーを開催。

取組のきっかけ・経緯

アンケートの結果から漠然とした 介護への不安を把握

当グループは「企業の力の源泉は人材」の考え方に基
づき、従業員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる環
境整備に取り組んでいます。2015年にダイバーシティ推
進室を設立し、従業員のワークライフマネジメントを向
上する取組を開始しました。その取組の一つとして、両
立支援制度の活用を促進するため、制度に関する社内
ポータルサイトの開設やハンドブックの作成等、情報提
供の充実を図っています。

仕事と介護の両立支援に関しては、2018年に全グ
ループの従業員を対象とした介護に関するアンケートを
実施しました。その結果、5年以内に介護に直面する可
能性がある従業員のうち、93%が介護に対して漠然とし
た不安を持っていることが分かりました。また、当グル
ープは40代以上が半数以上を占め、将来的に介護は重要
課題になるという想定のもと早期に準備をしておく必要
があると考え、仕事と介護の両立支援の取組を開始しま
した。

具体的な取組の内容

情報提供と従業員の状況の把握で万ーに備える

2018年に実施した介護に関する従業員アンケートか
ら、介護に関する不安の原因は「介護についてよく分か
らない」「介護に関する情報が不足している」「先が見え
ない」等が多いことが分かりました。そこで、社内イント
ラネットに両立支援に関するポータルサイトを設け、仕

事と介護の両立のための社内制度等について、従業員
が必要な時にすぐに関連できるような情報をまとめまし
た。また、「仕事と介護の両立ハンドブック」を作成し、介
護に直面した時の心構えや、社内の介護を支援する制
度、公的なサービスなどをまとめています。介護は一人で
抱え込まず、地域包括センターやケアマネジャーとの連
携が重要だと考えますが、介護の経験がない人には地
域包括センターの認知度は低く、まずこちらに相談する
ことを強調して伝えています。

当グループの介護休業制度は通算1年間を上限とし、
最大12回まで分割して利用可能としています。また、介
護や育児を理由とした場合に積立保存年休を時間単位
で利用できる制度や、コアタイムなしのフレックスタイ
ム制を設けています。そのほか、外部のセキュリティ会社
と高齢者見守りサービスを優待価格で利用できる制度
も準備しています。

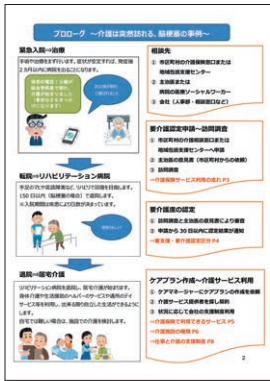
また、2016年から毎年、従業員向けの介護セミナー
を開催しています。介護セミナーでは、「仕事と介護の両
立ハンドブック」を使った制度等の説明のほか、その
時々のタイムリーなテーマを盛り込んでいます。2021年
に開催したセミナーでは、コロナ禍で外出を控える高齢
者が増えたことを鑑み、フレイル※に関する内容を盛り
込みました。

さらに、毎年管理職との面談を実施し、直近一年の評
価と今後一年の目標設定をはじめ、業務の満足度や異
動希望を含めたキャリアについて話し合う場を設けてい
ます。その中で、従業員とその配偶者の両親の年齢、居
住地、介護の可能性について申告してもらうようにして
います。管理職の裁量に委ねるのではなく、会社の方針
としてこれらの事項を把握することで、介護について話
しやすい雰囲気醸成に努めています。

※加齢による心身の衰えのこと。



仕事と介護の両立ハンドブック



取組の成果・取組を進めたことによる効果等

介護セミナーのオンライン開催で 参加しやすくなりました

介護の取組の成果として、介護セミナーへの参加者
が年々増加していることが挙げられます。2021年はオン
ラインで開催したところ、例年の3倍の約150人が参加
し、その半数以上が関東以外の従業員でした。2020年
以前に集合型で行っていた時には本社からの参加がほ
んどでしたが、それまで参加しづらかった遠方の職場
からも介護セミナーに参加できるようになりました。今
後もオンラインを活用して、社内イントラネット上でいつ
でも誰でも介護に関する動画を閲覧できるよう準備を
進めており、情報を得やすくする工夫をしていきたいと
考えています。



オンラインによる介護セミナーの様子

取組を進めるにあたっての工夫・苦労

全従業員に情報が届くように地道に伝え続ける

仕事と介護の両立支援の取組で大切なことは、「伝え
続けること」だと考え、従業員に見てもらえるよう、情報
発信の手法を工夫しています。例えば、法改正や制度の
改定があった場合にはポータルサイトの新着情報に掲
載し目立つようにする等、閲覧数を増やす工夫を地道に
続けています。また、業務でパソコンをあまり使わない職

場では、休憩室に印刷した「仕事と介護の両立ハンド
ブック」を置き、全従業員に情報が届くようにしていま
す。

そのほか、職場の実態に合わせて制度を柔軟に運用
することも大切と考えています。

そのほかの両立支援制度(男性の育児参画促進)

男性の育児参画促進の取組は2016年頃から注力し
ています。女性活躍を進めるためにも、男性が主体的に
家事や育児に取り組むことが必要だと考えていますし、
育児との両立によって本人や職場の業務効率化が進む
等、働き方改革の一環としても重要視しています。男性
従業員を対象とした育児支援制度として、出産直後に3
日間有給で取得できる配偶者出産休暇のほか、子が1歳
になるまでに5日間を有給で取得できる育児支援休暇
を設けています。育児支援休暇の取得率100%を目指
し、子が生まれた従業員の上司には取得を促すメールを
送信するほか、社内報で育児支援休暇を取得した男性
従業員の体験談を紹介したり、オリジナルのポスターを
作成し、浸透を図っています。

今後の課題・展望

管理職のマネジメントスキルの向上が不可欠

全グループの従業員を対象とした「ダイバーシティ意
識調査」から、両立支援制度のより一層の利用促進のた
めには、管理職のマネジメントが重要ということが分
かっています。当グループでは、介護や育児による制度
利用がキャリアのマイナスにならない評価制度となっ
ていますが、管理職を対象とした研修では公正な評価制
度の運用や部下の成長を促すフィードバックの方法に
ついて伝えるなど、職場の管理職が適切に両立支援を
行えるようにすることも重要と考えています。



王子マネジメントオフィス
グループ人事本部 人事部
山本 宏美さん

(データは取材時点:2021年11月)