

# 仕事と介護の両立に向けた取り組み

三菱ケミカル株式会社 人事部 ダイバーシティ推進グループ マネジャー  
南澤 美紀氏

## 南澤美紀氏プロフィール

三菱レイヨン株式会社（現 三菱ケミカル株式会社）入社。マーケティング企画、宣伝、広報・IR、人事部門で勤務。人事部門では人事企画、海外人事、労制、女性活躍推進等を担当。現在はダイバーシティ推進グループで、多様な人材の活躍支援として、育児・介護との両立や人権・ハラスメントに関する施策等を担当。

## 三菱ケミカルのダイバーシティの推進と介護に対する考え方

当社は、2017年4月に、三菱化学、三菱樹脂、三菱レイヨンの3社が統合してできた会社です。本日のテーマである介護につきましては、統合して半年ほどたった頃に、従業員意識調査の中で実態を調査しました。本日はその調査結果をもとに、当社が今どのような問題意識を持ち、どのように取り組んでいるのかをご紹介します。

特別に珍しい取り組みは行っていませんが、何か1つでも皆様のお役に立ち、参考になる情報がございましたら幸いです。

当社は、三菱ケミカルホールディングスという持株会社の傘下にある、4つの事業会社の中の1社です。（図2-1～2）

国内には、本社のほかに4つの支社、16の製造拠点、8つの研究拠点が 있습니다。また、海外には欧米とアジアに4つのリージョナルヘッドクォーターを持っています。（図2-3）

図2-1

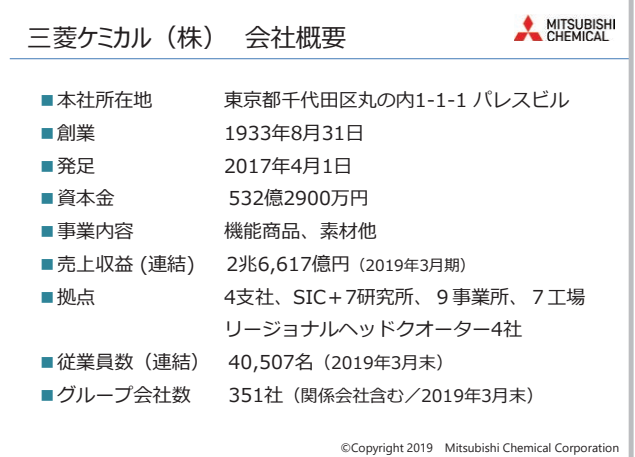


図2-2

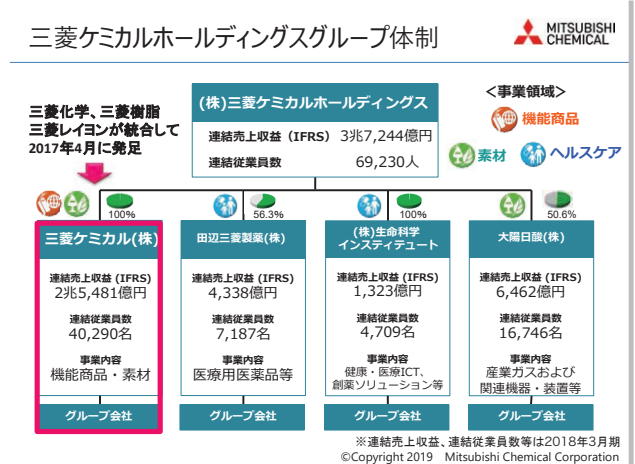
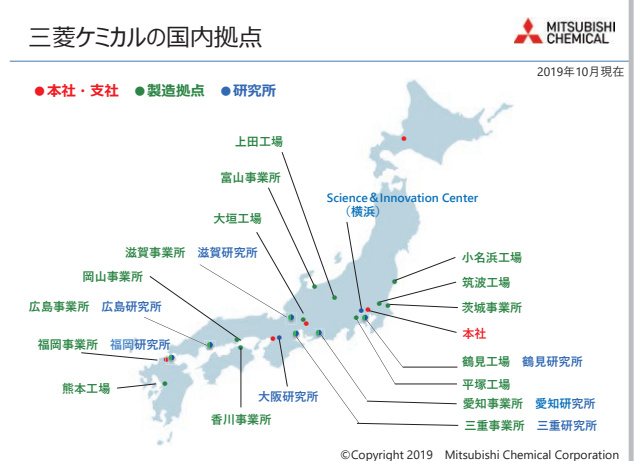


図2-3



三菱ケミカルホールディングスグループのビジョンとして、「KAITEKI」の実現を掲げております。KAITEKIとは、「人、社会、そして地球の心地よさがずっと続いていくこと」をあらわす独自のコンセプトです。このKAITEKIということばは、当社従業員の中で、最もポピュラーな共通語の一つになっています。(図2-4)

図2-4

企業理念、ビジョン

■ 企業理念  
人、社会、そして地球の心地よさがずっと続いていくことをめざし、Sustainability, Health, Comfortを価値基準として、グローバルにイノベーションを結集し、ソリューションを提供していきます。

■ ビジョン  
**KAITEKI実現**

※ KAITEKIとは、「人、社会、そして地球の心地よさがずっと続いていくこと」を表す三菱ケミカルホールディングスグループが提唱しているコンセプトです。

©Copyright 2019 Mitsubishi Chemical Corporation

当社が掲げております人権の尊重並びにダイバーシティの推進に関する基本方針では、人権の尊重を経営基盤として、ダイバーシティ推進を経営戦略と位置づけています。これらの課題については、社長を委員長とし、各事業部門のトップで構成される人権・ダイバーシティ推進委員会を年に1回開催し、各施策の方向性や詳細について審議したり、実績の報告などを行っています。(図2-5)

ここで、当社におけるダイバーシティの考え方をご紹介します。当社は、多様な価値観がぶつかり合い、イノベーションを起こしている、また変化を先取りし、スピード感を持って会社が進化・発展している状態を目指して、ダイバーシティを推進しています。

ダイバーシティの中には様々な要素がありますが、当社では、図2-6に掲載している要素を中心に施策を行っています。介護についてもダイバーシティの重要な要素の1つとして捉え、育児

や介護といったライフイベントに対応する経験は、非常に貴重なものであると認識しています。

図2-5

人権の尊重並びにダイバーシティの推進に関する基本方針

三菱ケミカルグループは、全ての従業員が、国籍、人種、宗教、年齢、性別、性自認、性的指向、障がいの有無などの多様な個性・多様な価値観を互いに尊重し合い、個々人が持つ能力を最大限に発揮し、社会に役立つ新たな価値を創造し持続的に成長できる企業集団をめざす。

《人権の尊重》  
私たちは、三菱ケミカルホールディングスグループ企業行動憲章に則り、すべての人の尊厳と権利を尊重し、事由の如何を問わず、一切の差別を行わない。また、一人ひとりが人権及び人権に関わる諸問題について正しく理解し、差別やハラスメントのないKAITEKIな職場づくりを推進する。

《ダイバーシティ推進》  
私たちは、三菱ケミカルホールディングスグループ企業行動憲章に則り、一人ひとりが自らの役割を認識し、必要な能力を高め、その能力を最大限に発揮してKAITEKI価値創造に貢献すると共に、多様性を強みとする組織をつくる。また、仕事と生活の調和をはかり、対話と相互理解を深めることを通じて意欲と活力に満ちたKAITEKIな職場風土をつくる。

©Copyright 2019 Mitsubishi Chemical Corporation

図2-6

三菱ケミカルにおけるダイバーシティ

多様な価値観がぶつかり合い、イノベーションを起こしている  
変化を先取りし、スピード感を持って会社が進化・発展している

採用 リテンション 評価 登用 成長 自己実現 エンゲージメント向上

多様な人材が生き生きと活躍している

経営戦略 経営基盤

理解・実践 受容 多様性 価値観 個性 育児・介護 経験 LGBT+

ダイバーシティ推進

人権尊重

©Copyright 2019 Mitsubishi Chemical Corporation

## 介護支援制度と介護支援のあり方

介護についての各論のご紹介に移ります。まず、当社の介護関連制度の中で勤務系制度を図2-7に挙げてみました。西久保先生のお話でいいますと、「時間的支援」に関わる制度です。

この勤務系制度の中で、下から2番目に挙げました“介護短日数”は比較的珍しいのではないかと思います。この制度を活用し、月5日を上限に勤務日数を短縮できます。これは主に遠距離介護に配慮したもので、例えば金曜日にこの制度を活用して遠方の実家に帰り、土日を含めた週末に介

護をするといったケースを想定しています。

下から3番目の“介護短時間”は、従業員が申請し会社が認めた場合であれば、実質的に期間の制限なく制度を利用できます。

また、この資料には挙げておりませんが、コアタイムのないフレックス勤務制度を導入しており、1日の所定就業時間内に最低2時間勤務すれば、フレックス勤務となる柔軟性の高いものです。テレワークも積極的に推進しており、現時点では週のうち1日出社すれば、残りはテレワーク勤務可という内容で運用しています。

図2-7

三菱ケミカルの介護関連支援制度～勤務系

制度名	制度概要	主な利用要件等
ライフサポート休暇	失効年次有給休暇を最大40日まで積立	介護の対象となる親族の介護により休務を要する場合(半日単位で取得可)
介護休暇	20日/年(無給)	介護の対象となる親族の介護により休務を要する場合(半日単位で取得可)
時間外・休日・深夜業の免除・制限	時間外・休日・深夜勤務の免除・制限	介護の対象となる親族が常時介護を必要とする場合に、従業員が申請し、時間外・休日・深夜業勤務を免除又は制限することがある
介護短時間	2時間/日を上限に短縮可(5分単位)	介護の対象となる親族が常時介護を必要とする場合に、従業員が申請し、会社が認めた期間において、始業時間の繰り下げ、終業時間の繰り上げ、または双方により、最大2時間まで勤務時間の短縮を認める
介護短日数	5日/月を上限に勤務日を短縮可	介護の対象となる親族が常時介護を必要とする場合に、従業員が申請し、会社が認めた期間において、月5日の範囲で勤務日数の短縮を認める
介護休職	通算1年間(3回まで分割可)	介護の対象となる親族が常時介護を必要とする場合に、通算1年間の範囲で従業員が申請した期間につき休職を認める

©Copyright 2019 Mitsubishi Chemical Corporation

次に、金銭的支援です。“介護補助”は、税法上扶養していて要介護認定を受けた家族のいる従業員に対して、月18,000円を支給する制度です。“介護支援金”は、要介護3以上の認定を受けた家族がいる従業員に対して、200,000円(一時金)を支給する制度です。“ホームヘルパー等利用料補助”は、介護保険適用外のサービスを利用した従業員に対して、実費の一部を補助する制度です。(図2-8)

当社は、介護支援のあり方として、図2-9に挙げた4つのアプローチがあると考えています。「備える」や「安心して働く」といったハード面は、現時点で、ある程度対処できていると思います。一方、「気付く」や「つなぐ」といったソフト面の支援は、現在準備中であったり、これから

検討しようと考えているものです。

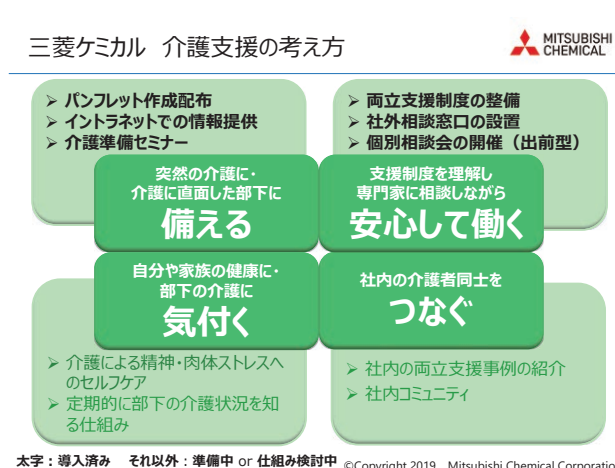
図2-8

三菱ケミカルの介護関連支援制度～金銭系

制度名	制度概要	主な支給要件等
介護補助	18,000円/月	税法扶養する要介護認定(5~1)を受けた配偶者・実父母・子を有する一般社員・管理職社員・職務区分IVを除くフルタイム週5日勤務の再雇用社員
介護支援金	200,000円(一時金)	要介護認定(5~3)を受けた配偶者・実父母・子を有する一般社員・管理職社員
ホームヘルパー等利用料補助	実費の50%を5,000円を上限に補助(年20回まで)	父母(配偶者の父母含む)、配偶者・子の介護に関するホームヘルパー等を利用した一般社員・管理職社員・職務区分IVを除くフルタイム週5日勤務の再雇用社員
介護融資	200万円以内を優遇金利で融資	要支援又は要介護認定を受けた父母(配偶者の父母を含む)の介護を行う一般社員・管理職社員(一部条件あり)

©Copyright 2019 Mitsubishi Chemical Corporation

図2-9



## 介護に関する従業員意識調査の実施


図2-9に挙げた4つのアプローチで介護支援を進めていく背景となった調査の結果をご紹介します。

2017年秋に、従業員意識調査の中で、介護に関する設問群を設けて実態把握をしました。統合前の旧3社にもそれぞれに介護支援制度はありましたが、介護をしている、あるいはこれから介護をしなければいけない従業員がどの位いるかを、あまり詳しく調査していませんでした。

この調査の結果、「(調査時点で)介護をしている」と「将来介護をする可能性がある」と答えた

人の合計が、三菱ケミカル所属従業員約13,500人のうち、4分の3にもものぼることが分かりました。(図2-10)

図2-10

介護に関する意識調査の実施	
<p>▶ 概要</p> <p>実施時期：2017年11月 回収数：約13,500人（三菱ケミカル所属） 方法：毎年実施している三菱ケミカルグループ従業員意識調査内の1カテゴリとして実施</p>	
<p>▶ 結果</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・現在介護をしている・・・5.8%</li><li>・今後5年以内に介護の可能性がある・・・15.5%</li><li>・5年以内ではないが、将来的に介護をする可能性がある・・・53.2%</li><li>・介護に無関係でない人は、全体の4分の3</li></ul>	
<p>©Copyright 2019 Mitsubishi Chemical Corporation</p>	

調査当時、介護をしていると答えた人は5.8%、今後5年以内に介護を行う可能性があるとして答えた人は15.5%でした。人数に換算すると前者が約780人、後者が約2,000人でした。

介護をしていると答えた約780人に、「仕事と介護を両立できているか」と訊いたところ、「どちらともいえない」、「どちらかといえば両立できていない」、「両立できていない」と否定的な回答をした人が4割を超えました。

否定的な回答をした人に、「介護と仕事を両立しづらい要因は何か」を訊いたところ、上位の4要因は、以下の通りでした。

- 1位「精神的、体力的に無理を感じる」58.0%
- 2位「遠距離介護」27.7%
- 3位「自分以外に見る人がいない」24.7%
- 4位「職場に介護休職や介護休暇等を取りづらい雰囲気がある」21.4%

介護をしていると答えた約780人に、さらに「介護について相談している人は誰か」を訊いたところ、「家族・親族」が1位、「外部の専門家」が2位、「上司」は3位で約3割でした。「人事担当者」は6位で2.8%と低く、これは反省しなければいけないと感じました。また、誰にも相談していな

い人も14%いることが分かりました。

「会社の制度を利用する上で、不安や弊害に感じることは何か」と訊いたところ、上位の3要因は以下の通りでした。

- ・利用している人が周囲にいないため、イメージできない
- ・介護に関する制度の内容を知らない
- ・介護にかかる期間が想定できない  
(制度の範囲内で対応可能か分からない)

制度に対する認知が不足していたり、制度を利用して具体的にどのように介護を組み立てるのか、イメージが湧いていない人が多いという結果でした。

## 従業員意識調査結果を踏まえた介護支援への取り組み

以上の調査結果を踏まえて見えてきた課題に対し、2018年以降、当社が取り組んできた内容についてご紹介します。


まず、「仕事と介護の両立支援ハンドブック」という冊子を従業員に配布しました。内容は、介護に関する基本知識に加え、介護にいかにも備えるか、どういった点を事前に確認しておくか、初動対応を間違えないか、を盛り込みました。

また、相談先が上司という人が多かったため、介護を抱えた部下に対してどのように接するか、どのように仕事をアサインするかなどの上司向けの内容についても多くのページ数を割きました。


さらに会社の制度を詳しく記載したり、各人の具体的な両立プランを書き込むページを設け、この冊子をケアマネジャーに見てもらうことでケアプランの作成に役立つよう制作しました。(図2-11)

図2-10でご紹介しました意識調査の結果、5年以内に介護をする可能性のある、いわゆる介護予備軍が約2,000人もおりましたので、いかに介護に備えるかという観点で情報発信をしなければ

図 2-11

「仕事と介護の両立支援ハンドブック」の配布 

※全社介護・介護離職防止セミナーで備える



▶ 主なコンテンツ

- ・ 介護に関する基本知識
- ・ 介護にいかに対応するか
- ・ 介護で仕事は辞めない
- ・ 具体的な両立の方法
- ・ 上司編～マネジメントチェック／介護をする部下への対応
- ・ 事前準備シート
- ・ 上司や人事担当者とのコミュニケーションシート
- ・ 会社制度一覧


(2018年4月に配布)

©Copyright 2019 Mitsubishi Chemical Corporation

いけないと考えました。そこで2018年度下期に全国の事業所・支社18拠点で計33回の介護セミナーを実施しました。参加者は合計で約850人でした。

セミナーは、実施拠点の意向を踏まえ、拠点毎に内容を少しカスタマイズしています。参加者からは、「介護に対して漠然とした不安があったが、やるべきことが具体的にイメージできたので安心した」、「介護が始まったら自分が仕事をやめるのだらうと思っていたが、仕事をやめないで介護を組み立てることを考えようと思った」などの意見が寄せられました。(図 2-12)

図 2-12

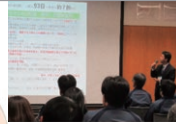
介護セミナーの事業所展開 

※全社介護・介護離職防止セミナーで備える

意識調査結果より

- ✓ 5年以内の介護が想定される人約2000人 → 基礎知識、両立ポイント
- ✓ 相談先に「上司」を選んだ人が3割 → 介護に悩む部下への対応
- ✓ 介護をしている従業員の両立困難度合い4割 → 介護離職予防

2018年度「仕事と介護の両立支援セミナー」  
(全国の事業所・支社18拠点、計33回実施)



基礎知識と心構え   仕事と介護両立ポイント   介護離職予防   介護に悩む部下への対応

事業所の年齢構成、ニーズに合わせて


©Copyright 2019 Mitsubishi Chemical Corporation

次に、「介護離職防止対策アドバイザー」についてご紹介します。これは(一社)介護離職防止対策促進機構が認定している資格です。当社では外

部のNPOと連携し、メールや電話での無料相談窓口を設けていますが、まだ相談窓口が不足しているのではないかと考え、これを増やすために、同資格の取得を社内で推奨しています。

現時点では、本社ダイバーシティ推進グループメンバー2名がこの資格を取得していますが、本年度後半に複数の事業所の総務人事メンバーも資格を取得予定です。こうした相談窓口の拡充は、西久保先生のお話にあった「衝動的離職」を防止する役割を担うものと考えます。(図 2-13)

図 2-13

介護離職防止対策アドバイザー※設置 

※一般社団法人介護離職防止対策促進機構認定

※安心して働く


意識調査結果より

- ✓ 介護について「誰にも相談していない」方1割以上 → 社内窓口設置
- ✓ 制度を利用するイメージが湧きにくい → 制度の使い方を説明しながら両立を一緒に考える

介護保険制度等の知識と社内制度の両面から両立を支援

従業員が介護に直面した際に、人事担当者が介護サービスや介護休業の使い方に関する知識を持って支援することで、「介護離職」防止につながる。

ダイバーシティ推進Gメンバー資格取得済み(2018年10月)  
事業所でも総務人事系メンバーが複数取得予定



©Copyright 2019 Mitsubishi Chemical Corporation

このほか、介護の個別相談会を、「安心して働く」という観点から開催しています。専門家に相談したいが、誰に相談すればよいのかがわからない、あるいは、仕事が忙しく、相談する機会を逸している人が多いのではないかと考え、外部の専門家に当社に来ていただき、相談に乗ってもらう取り組みです。この相談会は、各事業所での開催も検討しています。(図 2-14)

また、介護者同士を「つなぐ」視点から「介護カフェ」を開催しています。介護者同士が、介護の悩みや思いを吐き出したり、情報交換することで、精神的な孤立を防いだり、不安感を和らげることを目的としています。介護は育児に比べ、社内でオープンにしづらい部分があるかと思しますので、こうした当事者同士をつなげる機会の提供を今後も継続していきたいと思えます。(図 2-15)

図 2-14

介護個別相談会の開催

安心して働く

意識調査結果より

- ✓ 相談先に「外部専門家」を選んだ方3割 → **じっくり対面での相談を可能に**
- ✓ 「誰にも相談していない」層も1割以上 → **相談機会の提供**

本社にてトライアル実施（2019年3月）

【対応者】専門職（社会福祉士等の有資格者）

【時間】50分程度/人（一日最大5名の枠）

【費用】会社負担

【場所】社内会議室

【申込】事前予約制

©Copyright 2019 Mitsubishi Chemical Corporation

図 2-16

今後の課題・取り組み

- 介護関連
  - ・職制向け「部下からの相談時対応」動画配信
  - ・40歳従業員へ介護保険制度情報配信
  - ・両立ケーススタディ紹介
  - ・個別相談会の展開
  - ・インフォーマルネットワーク支援
- 人事諸施策全般
  - ・社内外に対する積極的な情報発信
  - ・『三菱ケミカルは決めました』シリーズの発信
  - ・人事サイト（人事関連情報集約イントラネット）の展開
  - ・ダイバーシティレポート制作 等

©Copyright 2019 Mitsubishi Chemical Corporation

図 2-15

介護カフェの開催

つながる

家族介護の悩みや思いをざっくばらんに吐き出してみませんか？

「長生きしてほしいけど、トラブルがあるごとに悩んでしまう」「優しく接したいのに怒鳴ってしまう」

「いつまで続くのか・・・」と思っただけで涙がでてくることもある

～言葉にすることで気持ちの整理につなげ、明日からまた頑張ろうと思える時間に～

**家族支援団体ソーシャルワーカーの方にファシリテートいただきます**

【日 時】2019年5月 約1時間

【場 所】本社内会議室（お菓子、飲物付）

【対象者】現在介護に直面している方、介護経験者の方

【参加者】6名（うち1名 富山事業所からスカイプ参加）

©Copyright 2019 Mitsubishi Chemical Corporation

を掲げ、健康支援と働き方改革を両輪として、多様な人材が活力高く働ける職場をつくるために、当社がどのように考え、何をやっていくのかを具体的に従業員に伝えて、理解、共感を得ることと、人事関連施策の全体像を伝えることを目的としております。この動画は、我々の「ありたい姿」になるための方法論が、従業員の生の声を踏まえた30の宣言で構成されています。社長はもちろん、人事担当者や実際に制度を利用した従業員も多数登場した6つの動画で構成されており、社内のポータルサイトで常時閲覧が可能です。

このうち宣言18では、「介護離職ゼロを目指す」と明言しています。また宣言25では、「育児や介護は貴重な経験であり、昇格・評価等の際、休職自体が不利に取り扱われない」と明言しています。

このシリーズの全てをご覧になりたい方は、当社のホームページの検索欄に「決めました」とキーワード入力いただきますと、30の宣言の全部をご覧いただけるページにリンクできますので、是非ご参照ください。（図 2-17）

最後に「人事ポータルサイト」をご紹介します。これまで、人事関連情報を掲載した掲示板やデータベースが分散して、探しにくいという声がありました。そこで人事関連情報を一元的に網羅した、このポータルサイトを本年10月に開設しました。AIを使った検索機能も搭載するなど、従業員が

## 介護支援の課題と今後の取り組み内容

現在実施している取り組みをご紹介しますが、今後の取り組み予定などをこちらに記載しました。（図 2-16）

当社には非常に多くの人事施策がありますが、従業員数が多いこともあり、制度の趣旨が従業員に十分に伝わっていなかったり、十分活用されていないのではないかという問題意識を持っています。そこで、介護も含めた人事関連施策全般の積極的な情報発信を推進しています。

具体的な施策のひとつとして「三菱ケミカルは決めました」という動画シリーズの配信を始めました。このシリーズでは、「KAITEKI健康経営」

情報にアクセスしやすいように工夫しております。

会社が介護関連制度を充実させるだけでなく、仕事と介護の両立を全面的に応援していることをどんどんPRしていくことが大事なのではないかと考えます。これにより介護をする人が制度

をもっと利用しやすくなり、介護をしていることを社内でオープンにしやすいなど、支援し合える職場づくりにつながるのではないかと考えます。介護をする人が当たり前で会社に働き続けられる職場をつくるために、今後も地道な努力を続けていきたいと思えます。(図2-18)

図2-17



図2-18

