



ハウス食品グループ 仕事と介護の両立支援の取組みについて

ハウス食品グループ本社株式会社
ダイバーシティ推進部
南 泉希

ハウス食品グループ紹介



1913年 大阪市松屋町筋に薬種化学原料店
「浦上商店」を創業

現在創業 110年



<2023年3月期>

売上高 2,751億円
従業員数 6,502名



その他食品関連事業

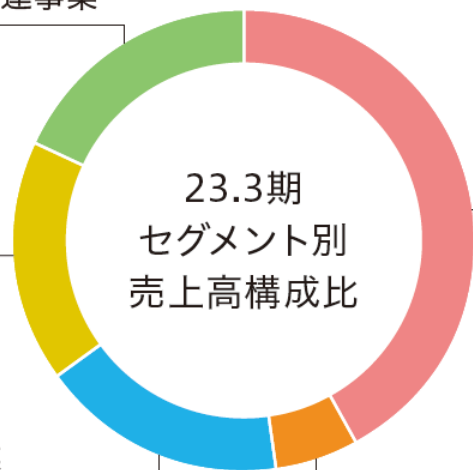
17.9%

外食事業

17.0%

海外食品事業

17.2%



香辛・調味
加工食品事業

42.1%

健康食品事業

5.8%



※売上高構成比はセグメント間取引消去前

現在の取組を実施するに至った背景

グループ中期経営計画で掲げる成長支援につながるものとして介護支援策に着手

仕事と介護を両立しながら当たり前前に働ける組織を目指し
2020年10月介護支援プログラムを全社導入「3か年計画」をスタート

七次での取り組みメッセージ



「食で健康」クオリティ企業への変革<第二章>
4系列VCへのチャレンジ

ダイバーシティの実現

社員へのメッセージ

社員一人ひとりが“働きがい”を感じられる職場に変革する
社員一人ひとりの“多彩な個性の発揮と融合”を強力に支援する

個人の成長
豊かな生活

生産性の向上

共創による新価値創出
グループの成長

人と組織
のありたい姿

働きがいの追求による「個人の成長」
×
多彩な個性の発揮と融合による「グループの成長」

この言葉

2つの狙い

- ① 家族の介護を理由とした
離職防止・勤務継続支援を行う。
- ② 介護に向き合う経験も成長のひとつと捉え
その経験を通じた「個人の成長」を
「会社への還元」につなげていく

×すぐに制度を作る
○まず認知と現状把握（社員・会社）

2020年より仕事と介護の両立支援施策の加速を決定
・両立実態も含め、本当の社員のニーズを明らかにする
・制度充実のまえに、各人の「自律的な準備力」に重点

現在の取組内容のポイント



介護支援策は 2020年10月からの「3か年計画」

施策を通して会社からのメッセージを発信

会社も社員も介護に関するリテラシーを身につけ、働き方を含めた準備と対応の行動が起こせるよう後押し

セルフチェック、講演会、動画視聴 すべて年代を問わず 全員対象 業務扱い

介護は年代に限らず誰にも起こりうることの共通認識

介護に直面していない社員も、施策を通して、介護を抱えるチームメンバーの状況を理解

個人として介護に備えることは、チームとして仕事を継続するための備えでもある

施策はリスク回避のための先行投資

情報不足による不安を解消 望まない離職や、精神的・身体的・時間的負担によるパフォーマンス低下を回避

1年目 知る

2020年10月～2022年3月

<狙い>
自分の現在地を知る

介護に関する知識ときっかけを用意し、一人ひとりが向き合う準備を後押し、
介護のハードルを下げる

第1回講演会
仕事と介護の両立実現

第2回講演会
ビジネスケアラー支援
テーマ別講演

2年目 行動

2022年4月～2023年3月

<狙い>
ひとり一人に必要な行動の後押し

介護に関する各自の
準備行動とそのメリットを具体的に伝える。

第3回講演会
・老いのメカニズム
・介護にかかるお金の話
・経験者から学ぶ

3年目 組織浸透

2023年4月～2024年3月

<狙い>
介護≒経験の多様性としての捉え方

仕事との両立経験の重要性・価値を共有。
介護経験が成長につながる多様な経験としてポジティブに受け止められるように。

第4回講演会
介護の知識をアップデート
最新データと経験者から学ぼう！

* 動画配信
なかなか聞けなかった
介護の基礎知識を学ぼう！

取組を実施するに当たっての工夫



『知識を得る』『相談する』という2つの柱を立てました。

回答時間
15分！



知識
を
得
る

介護を自分事にする入口
自分と家族の現在地を知る
自分の家族の状態を知り必要な準備を考える



自分の家族の状態に合わせ必要な行動を知る



両立に活かす選択肢を知る
そもそも介護って何？
多様な視点や場面の情報
要介護者の気持ちや状態
質の高い介護をするための知識

セルフチェック
ひとり1回

回答率目標70%

いざという時の判断・行動フローチャート

仕事と介護の両立ハンドブック 国と会社の制度
各社の人事制度はポータルの規定集に格納

介護に関するオンライン講演 年2回開催

提携企業公式lineアカウント 情報サービスを網羅
メルマガ 定期情報配信

相談する

職場上司・人材部門
本人・上司・人材部門による三者面談
地域包括支援センター 他

取組みにより把握できたこと

◆何が足りていないか

- ・相談窓口 認知が低い
- ・人事制度・国の制度 認知が低い
- ・本人の介護認識(事実との相違) 例 認定を受けていない

◆介護による勤務継続リスク発生の可能性

- ・介護を抱える可能性のある社員
2-30代でも存在、40代は7人に1人、5-60代は2人に1人
- ・知識の有無にかかわらず、9割以上の社員が勤務継続を希望

◆社員の心情

- ・20~30代の若手でも介護に関心がある
- ・介護への取組み 肯定的
- ・知識を得ると、さらなる知識欲がわく 知りたいことが見えてくる

今後の計画(3ヶ年レビュー2024年1月)

検証1

施策を届けることができたか
なぜ届いたか

検証2

施策の狙いを共有できたか
なぜ共有できたか

検証3

両立不安は解消したか
介護経験の価値を実感できたか
それはなぜか

検証4

リスク回避の先行投資
その価値はあるか