



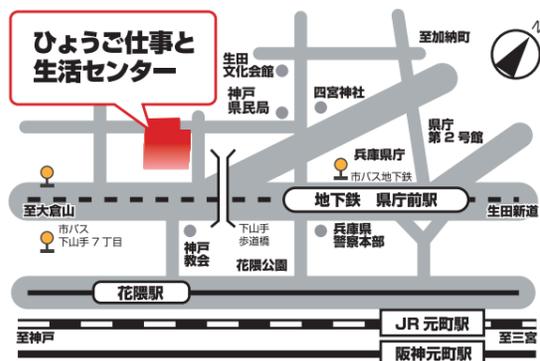
公益財団法人兵庫県勤労福祉協会  
**ひょうご仕事と生活センター**  
※兵庫県の委託事業です

〒650-0011 神戸市中央区下山手通 6-3-28  
兵庫県中央労働センター 1F

TEL 078-381-5277 info@hyogo-wlb.jp  
FAX 078-381-5288

開所時間 月～金(祝日・年末年始除く) 9:00～17:00

ホームページ <http://www.hyogo-wlb.jp>



企業・団体の皆様の  
ワーク・ライフ・バランス実現推進のために

# ひょうご仕事と生活センター 利用ガイドブック

あなたの会社が時代に乗り遅れないために

結婚・出産・育児で  
優秀な女性が辞めていく。

仕事を続けながら  
介護もできるのだろうか。

残業が多く疲労が蓄積しているが、  
休まれると業務に支障が出る。

技術継承のために優秀な若手人材を  
採用したいが、応募がない。

ワーク・ライフ・バランスは知っているけど、  
どのように取り組めばいいの？



**私たちがお手伝いします！**

ひょうご仕事と生活センター



# ひょうご 流

## 今更きけないワーク・ライフ・バランス

### ごあいさつ

上席相談員 北尾真理子



「ワーク・ライフ・バランスという言葉は聞いたことがある」あるいは「組織としてワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現推進に取り組むことが必要だ」とおっしゃる方は、当センターが開設された2009年頃にくらべますと、かなり増えてきたように思います。ところが、

実際に、組織内で、ワーク・ライフ・バランス実現推進担当者となられた方からは、「一体、どこから手をつければいいのか、よくわからない」というお声が挙がることも少なくありません。当センターのモットーは、“「できない」から「できる」に”です。皆様が「できない」と思っておられることを「できる」と思っただけのようにお手伝いすることが当センターの存在理由です。

当センターでは、県内企業や団体の方々に、無料で相談員や講師を派遣して、担当者の方々のお手伝いを継続的にさせていただいております。私どもといたしましては、更に多くの方々に、当センターの存在と活動内容を知っていただき、ご利用いただければと考えております。そこで、今回、このようなガイドブックを作成させていただきました。まずは、本ガイドブックをお手元に置いてご覧ください。その上で、自社・自組織を、すべての社員・従業員が、ワーク・ライフ・バランスの推進を実現しながら、生き生きと働き続けられる場にしていただけますよう、当センターを最大限にご利用ください。スタッフ一同、皆様からのご連絡を心からお待ちしています。

今後とも、当センターをどうぞよろしくお願い申し上げます。

### ごあいさつ

主任相談員 藤島一篇



本ガイドブックをご覧ください誠にありがとうございます。  
また、平素より当センターの事業にご関心とご理解を寄せていただき重ねて感謝申し上げます。

当センターは、ワーク・ライフ・バランスが実現できる社会をめざしています。  
現在、経営環境の大きな変化として、少子高齢化による労働力人口減少により、男性ばかりでなく女性や高齢者などの多様な人材の活躍が求められています。また、共働き世帯の増加や人口の高齢化率が高まり続けていく中、育児や介護をしながら働き続けられる環境整備の必要性が増えています。このような変化に対して、企業として取り組みを進めていくことはもとより、社会全体でも働く人や企業の取り組みを力強く支えていく必要があります。

そのため、私たちセンターでは、このような多様な人材が活躍できる「働きやすい」職場づくりのお手伝いをしています。個別企業の具体的な課題に対して、センタースタッフや時には外部の専門家を無料で派遣し、適切なアドバイスや事例紹介、従業員意識調査の実施、助成金受付など、多種多様な事業を展開しております。ぜひ、本ガイドブックを皆様のお手元においていただき、センターを有効にご利用いただけると幸いです。

働くことが幸せに感じられる社会の実現と働きやすく、働きがいある「ええ会社」づくりをめざして、センタースタッフ一同皆様と共に歩んでまいりたいと存じます。

### 目次

- ワーク・ライフ・バランス (WLB) とは …… 3
- ワーク・ライフ・バランス実現推進のプロセス …… 5
- 関心をもつことから始まる …… 7
- 自己診断 …… 8
- 従業員意識調査 …… 9
- 事業計画・相談実践 …… 11
- 実行 …… 13
- 講演・研修 (例) …… 17
- 検証 …… 18
- 認定と表彰 …… 19
- 異業種間での学び合いの場を提供 …… 20
- ひょうご仕事と生活センターの実績 (年度) …… 21
- ひょうご仕事と生活センターの助成金を活用する …… 22

6 years  
平成26年度

## ひょうご仕事と生活センター 利用ガイドブック

2015年3月 発行  
【発行】 公益財団法人兵庫県労働福祉協会  
／ひょうご仕事と生活センター  
【発行人】 藤島一篇  
【編集】 ひょうご仕事と生活センター

※本冊子に掲載されている写真、イラストレーション、および記事の無断転載、使用を禁止します。

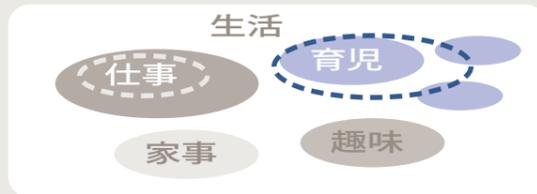


ワーク・ライフ・バランスって何？

# ワーク・ライフ・バランス (WLB) とは

## 仕事と生活の均衡を保つこと？

### 調和と柔軟性



大切な仕事の責任を果たしながら、家事や育児、自分の余暇などの時間をしっかりと確保したい。時として仕事が忙しいときもあります。生活が大変なときもあります。そのようなときに、柔軟に対応できる働き方があれば働き続けていくことができます。WLBは仕事と仕事以外の生活が調和した姿です。

## ワーク・ライフ・バランスはなぜ必要？

### 1 労働力人口は減少傾向にあります

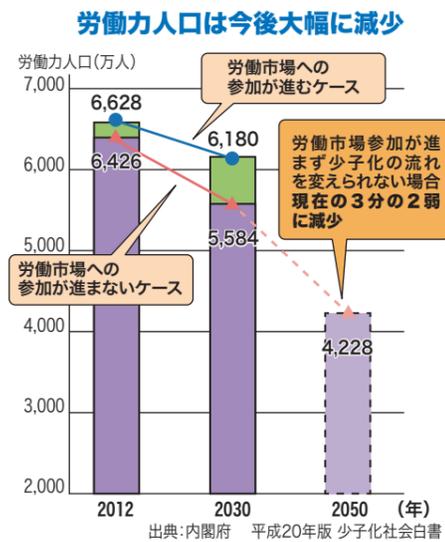
経済成長の維持・拡大のため働きたい意欲のある人が働ける社会にしていける必要があります。特に、女性や高齢者が働きやすい職場環境づくりが重要となってきます。

### 2 働く人たちは多様化しています

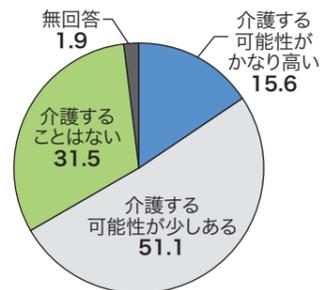
これまでの働き方は男性中心で長時間働くことで売り上げを伸ばし、所得を増やしてきました。今後は、女性・高齢者の労働参加が進み、情報通信技術を活用した、場所と時間にとらわれない柔軟な働き方が増えることで、短時間や在宅で働く、育児や介護をしながら働くといった、働く人たちの多様化が進んでいきます。

### 3 育児や介護で時間制約のある勤労者が増えています。

核家族化、高齢化、共働き世帯の増加等により私生活で育児や介護といった役割を担っている勤労者が増えてきます。社員が「仕事と生活の葛藤」に直面しないようにしたり、直面した場合はその解消を図ることが人材活用の課題となります。



### 今後5年間のうちに、家族・親族を介護する可能性



仕事にやりがいや充実感を感じ、責任を果たしながら、その一方で、子育てや介護、家庭や地域での生活、自己啓発などといった、個々の私生活も充実させるという考え方です。「仕事」と「生活」の「調和」を図ることは、豊かで充実した人生を送るための必須条件です。



## 50:50にしないといけない？

### 仕事と生活の充実の相乗効果

$$\text{仕事の充実} = \text{生活の充実}$$

仕事充実していると、自身の生活にもゆとりや満足をもたらします。家庭生活や自分の余暇が充実していると、仕事にも意欲がわいてきます。仕事の充実感と私生活の充実感の相乗効果がワーク・ライフ・バランスのめざす姿です。

## ワーク・ライフ・バランス的な発想!

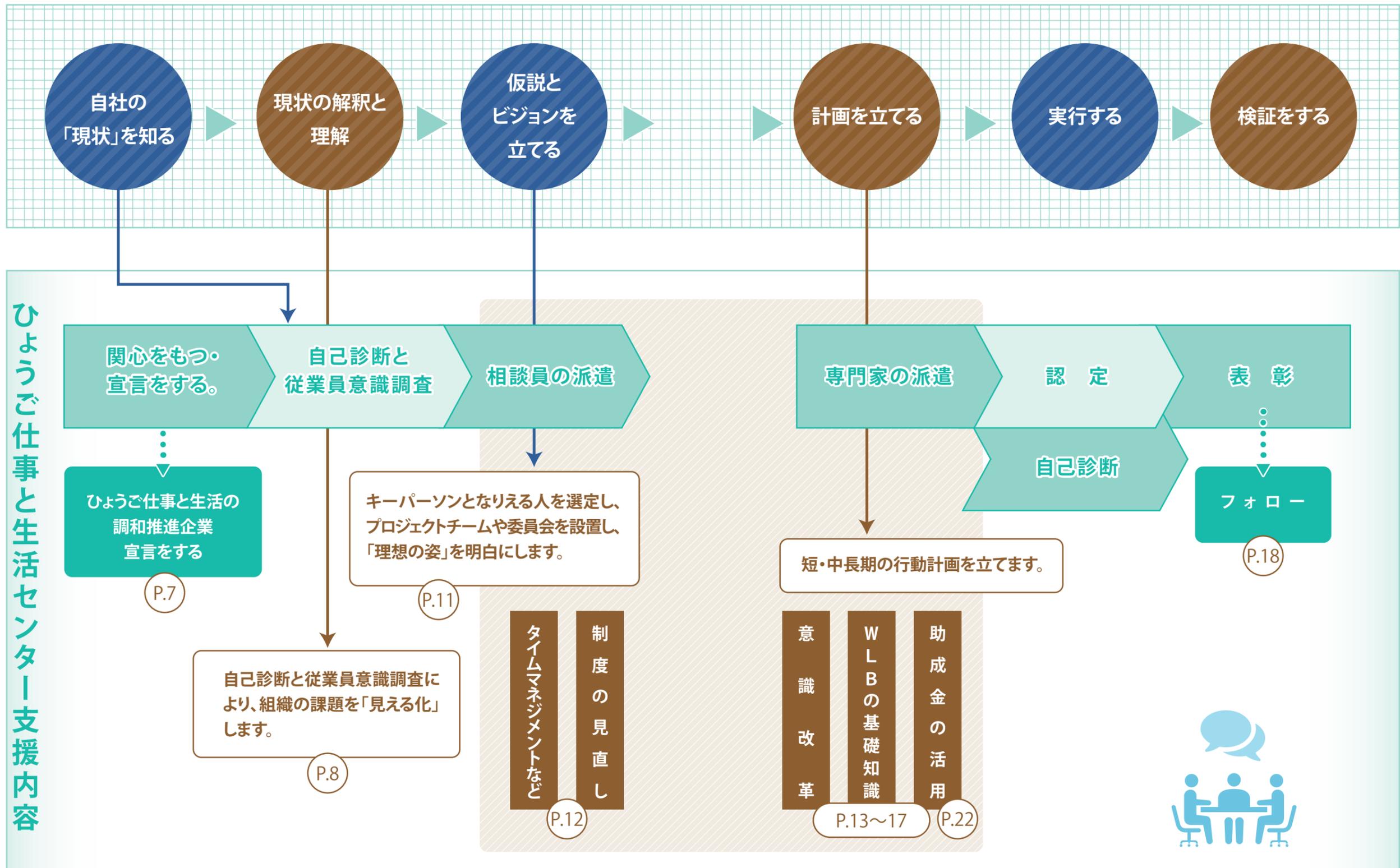
- 現状** 最近、保育の送迎で若手従業員の早退、欠勤が目立つようになってきた。  
**対策** 課長が介護の手続きで年休を取りたいと言ってきたが、丸1日も休まれると困る。  
**対策** だったら、柔軟な勤務形態や時間単位の休暇制度をつくらうか!
- 現状** 育児で早く帰らないといけない、けれど、残業が続いている。  
**対策** 働き方を見直して、短時間で効率よく働くための工夫をしよう!
- 現状** 休暇制度は充実している、でも、休みを言い出せない雰囲気があるな。  
**対策** 職場風土を良くしたい。もっと、コミュニケーションを円滑にしてみよう!

## ワーク・ライフ・バランス実現によるメリット

- 優秀な人材の確保・定着** 優秀な従業員が安心して働き続けられる。(WEB制作 / 従業員23人)  
離職率が大幅に低下した。(病院 / 294人)  
採用活動に反映される。(情報通信 / 127人)
- 能力・意欲の発揮** 多様な能力が十分に発揮される。(病院 / 221人)  
イノベーションを起こすため、多くの知恵が結集される。(医療 / 192人)  
従業員自ら仕事の仕方を工夫することが増えた。(建材加工業 / 106人)
- 時間管理・業務効率の向上** 業務の効率化や残業時間の削減ができた。(卸売業 / 27人)  
限られた時間を大切にするため、生産性も向上。(情報通信 / 74人)  
仕事の優先順位を考え、残業削減による経費削減。(卸売業 / 179人)
- 明るい職場風土の醸成** お互い様意識や助け合う風土が生まれる。(販売業 / 371人)  
職場の雰囲気がよくなり、自発性が育つ。(病院 / 175人)  
社員が気軽に声を掛け合う風土が形成される。(製造業 / 2,456人)



# ワーク・ライフ・バランス実現推進のプロセス



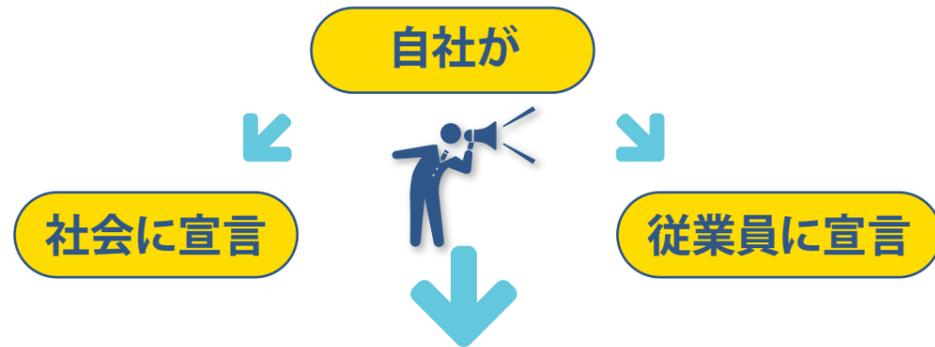


まずはここから「宣言」

# 関心をもつことから始まる

ひょうご仕事と生活の調和

## 推進企業宣言



2014年度 **774社が宣言** (2015年2月末現在)

ひょうご仕事と生活センターのHPに掲載されます。[任意]

メリットは

### その[1] 助成金の支給

- ① 代替要員確保を支援する助成金
  - ② 育児・介護等による離職者の再就職を支援する助成金
  - ③ 女性等の職域を拡充するための職場環境整備支援助成金
- ※申請されるには要件がございます。詳しくは当センターまでご連絡ください。

### その[2]

**多様な専門家が職場に出向き、  
アドバイスや職場研修を行います。(無料)**

### その[3]

**WLBや宣言企業は学生も注目!**

### その[4]

**ひょうご仕事と生活センターより様々な情報をお届け。**



関心をもち、まずは現状を知る

# 自己診断



ひょうご仕事と生活センターのホームページから

## 自社の現状を4つの視点から診断

WLB制度の整備  
について

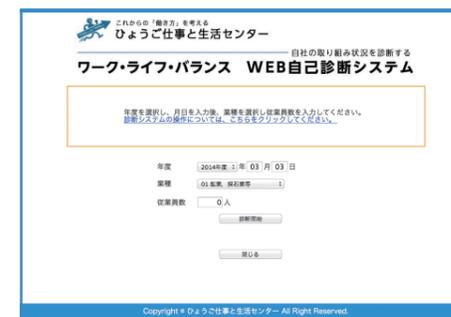
WLB制度活用  
について  
※全国統計平均値との比較

現在の働き方の  
見直しについて

組織風土の醸成  
について

## 入力は、たったの15分!

※事前に準備していただくデータがあります。



- ・年次有給休暇の付与日数・取得日数
- ・所定内・所定外労働時間数
- ・男性・女性の管理職数
- ・男女の勤続年数
- ・男女の職域数

※詳しくは当センターにお問合せください。

なし	取り組み実績の割合が30%未満	取り組み向上の ヒントをセンターに 相談
★一つ	取り組み実績の割合が30%以上50%未満	
★★二つ	取り組み実績の割合が50%以上70%未満	三つ星をめざして レベルアップ!
★★★三つ	取り組み実績の割合70%以上	認定・表彰企業を めざそう!!



# 現状を確認する 従業員意識調査



## 自社の現状をしっかりと分析する

従業員の満足度を定量的に捉える、従業員意識調査でWLB実現推進のための、促進要因や阻害要因の分析。

その結果

優先的に取り組むべき課題、早めにリスク回避すべき課題が分かります。

### 従業員意識調査の流れ



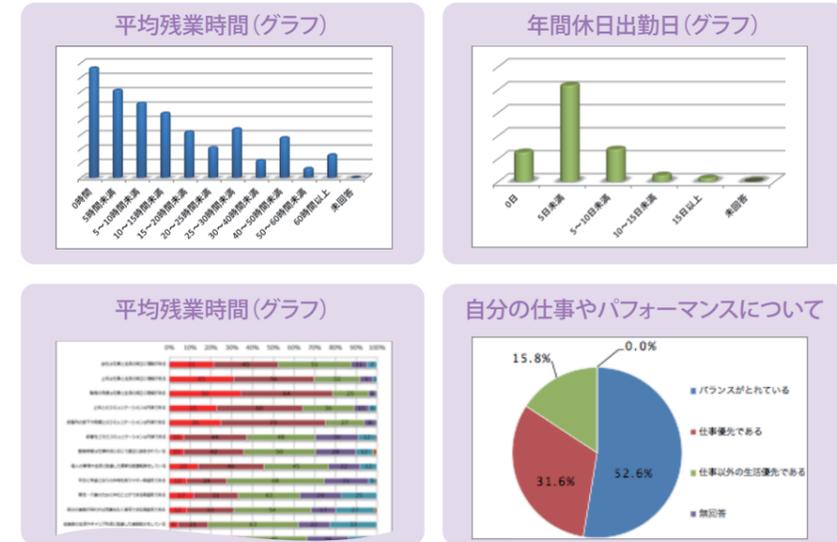
### アンケート設計のポイント

- 働きやすい職場環境として、下記の4つの指標で設計します。
  - 「勤務形態」
  - 「キャリア形成」
  - 「評価・待遇」
  - 「職場の意識」
- 従業員パフォーマンス(自己評価)の把握
  - 上司や部下とコミュニケーションが取れているか。
  - 経営ビジョン・行動指針を理解しているか。
  - 上司の要求を理解しているか、達成に向けて行動しているか。
  - 仕事に満足しているか、仕事以外に満足しているか。
  - 会社への貢献意欲はあるか、定着意識はあるか。
  - 自分の仕事内容を共有化できているか。
  - その他、自社が従業員に求めるパフォーマンス。
- 従業員パフォーマンスに影響を与える職場環境要因を把握する。
 

上記(1)(2)の、集計結果を更に分析し、仕事満足度を低下させる要因などを明らかにしていきます。

## 従業員意識調査の結果事例

集計結果を見やすい表やグラフにし、統計的な分析を行います。



調査から分かった課題と解決策を提案します。  
「課題」が見えたら「解決」する。そのお手伝いをさせていただきます。

### 従業員意識調査をした会社の事例

#### ■ A社 (大企業・製造業)

##### 【見えた課題】

女性活躍推進のために必要な施策を講じたい。

- ・20~30代前半の女性で特に「育児休業・有休を取得しにくい」「能力を十分に発揮できていない」と感じている。
- ・そのような属性の職場環境では「上司とのコミュニケーションが円滑でない」「個人の事情などに配慮した柔軟な配置転換がない」と感じている。

##### 【解決策】

女性活躍推進のための「WLB研究会」発足

- ・職場のロールモデルからの学び。
- ・企業外のロールモデル活躍事例からの学び。
- ・ワーク・ライフ・バランスが取れていない状態の解消法について検討し、経営幹部への提言をまとめる。
- ・センターからは研究会開催に合わせてテーマごとの講師やアドバイザーを派遣。

#### ■ B社 (中小企業・卸売業)

##### 【見えた課題】

有給休暇取得がなかなか進まない。

- ・「有給休暇」については、特に「業務の偏り」を感じ、「定時に退社できない雰囲気」を感じている従業員に不満が多い。
- ・職場の人間関係に不満を抱いている従業員は、「仕事での助けあい」や「上司とのコミュニケーション」を円滑にするための取り組みが重要となっている。
- ・「育児・介護のために長期休暇が取得できる雰囲気」については、年齢層が若いほど不満に感じており、また、「有給休暇」を求める声が多い。

##### 【解決策】

職場環境改善のためのチーム・ビルディング研修の実施

職場内の人間関係をよくし、業務の偏りをなくするための仕事上での助け合いをしやすい職場風土を形成することを目的としたチームワーク形成支援のための職場研修を実施する。

##### 管理職向けのWLB研修の実施

育児や介護、心身の疲労回復のための有給休暇取得等ができる職場環境づくりによって、従業員の意欲や成果をさらに向上させることが可能となることを理解してもらうために、管理職に対して「WLB」の基礎的な考え方や、様々な事例を紹介する研修を行う。



# ビジョン 事業計画・相談実践



## 仮説：ビジョンを考える



### ビジョン策定時のポイント

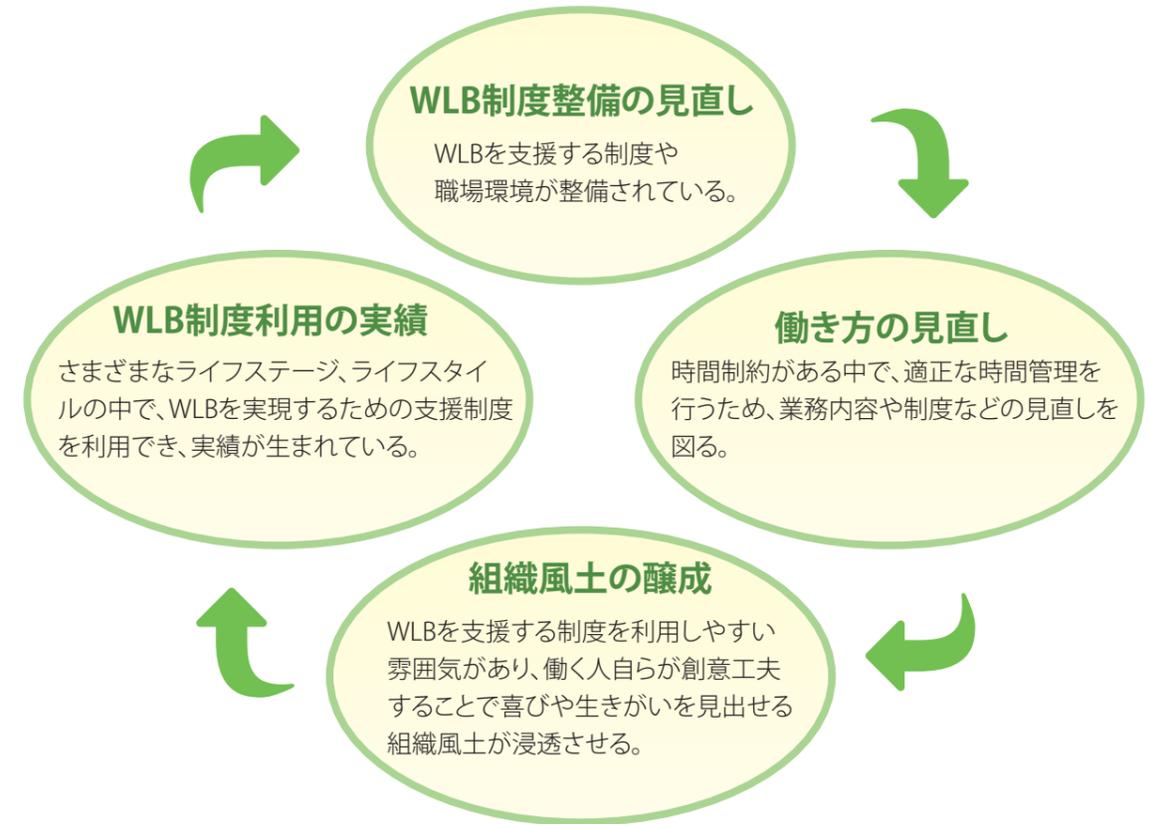
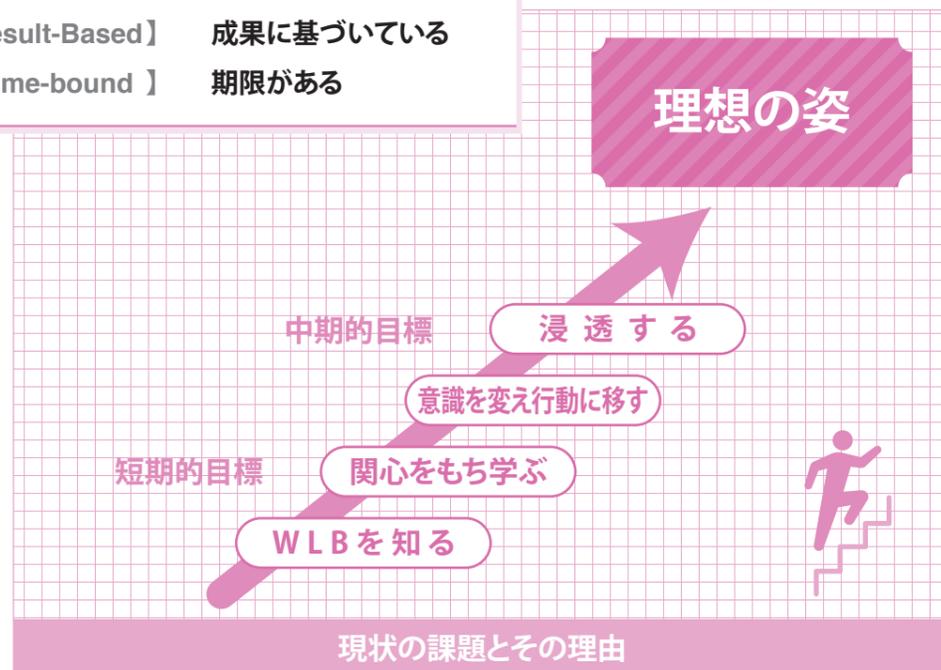
#### ビジョン策定の意図を明確にする

「まず第一に、従業員を大切にできる会社になる」といった場合、顧客の多様な要望に対し、従業員は技術知識の蓄積と、新たな創意工夫が求められるため、働き続けられる意欲や、仕事にやりがいをもたせることが重要と認識している意図が背景にあります。

#### SMARTの原則に当てはめることができる

目標を設定する際に、SMARTのフレームで目標設定が妥当かを考えます。

- 【 Specific 】 具体的である
- 【 Measurable 】 定量的に測定可能である
- 【 Achievable 】 現実的に達成可能である
- 【 Result-Based 】 成果に基づいている
- 【 Time-bound 】 期限がある



### センターでお手伝いできること(例)

- WLB取り組み方策** WLBに対する正しい理解促進のための研修、ビジョン達成のための目標設定や行動計画策定に向けた事例紹介・助言、社内のWLB実行委員会への助言等
- WLB関連制度の整備** 社会保険労務士等による「育休復帰後の短時間勤務制度」、「在宅勤務制度」、「仕事と介護の両立支援制度」の導入方法・あり方への助言等
- 働き方の見直し** 業務内容の洗い出しに向けて、タイムマネジメント(時間管理)の考え方や手法を学ぶ研修開催等
- 組織風土の醸成** WLB制度や見直した働き方を活用できるよう、上司と部下のコミュニケーションの円滑化を図るための考え方や手法を学ぶ研修開催等



# 実行



例えば 残業代が増えている。できることなら残業はなくしたい。

## ステップ1

ご担当者 + 相談員 = 原因の把握

### 原因ケース①

部署によって  
かたよがりがある?

### 原因ケース②

個人によって  
かたよがりがある?

### 原因ケース③

時期などが  
関係する?

### 原因ケース④

上司が帰らないと  
帰れない風土?

## ステップ2

解決すべき課題の仮説を立てる

### 仮説①

管理職自らが  
残業時間が長い

### 仮説②

仕事過多及び  
無駄な作業が  
多い

### 仮説③

個人のタイム  
マネジメントの  
問題

### 仮説④

長時間労働が  
美徳化されている  
企業風土

事業主や従業員へのヒヤリング、アンケートの実施

従業員の生の声を聞き、仮説を裏付けるステップ

### カウンセリングで抽出

従業員から本音を聞きだすために、カウンセラーが面談

### ワークショップ

従業員を対象に、ワークショップを開催し、従業員自身が課題を見つける。

## ステップ3

課題を解決するための提案(例)

### 提案①

WLB研修により  
意識改革

### 提案②

タイム・マネジメント  
研修

### 提案③

チーム力を伸ばすための  
ワークショップ研修

### 提案④

業務効率改善のための  
コンサルテーション

例えば 人材が定着しない

## ステップ1

経営者や人事労務担当者へのヒヤリング

### 原因ケース①

いつから  
始まった?

### 原因ケース②

部署や職種、  
職位や男女の  
差があるのか?

### 原因ケース③

過去の離職率  
データの確認

### 原因ケース④

(可能であれば)  
離職者への  
ヒヤリングの実施

## ステップ2

仮説の立案のための調査

### 調査①

従業員満足度調査を  
実施

### 調査②

同一属性グループへの  
第三者による  
ヒヤリング

### 調査③

ワークショップによる  
社内課題の発見

### 調査④

同業他社への  
ヒヤリングによる  
状況把握

## ステップ3

課題を解決するための提案(例)

### 提案①

モチベーション  
アップのための  
研修実施

### 提案②

チーム力を伸ばす  
ための研修の実施

### 提案③

社内コミュニケーション  
活性化のための  
研修実施

### 提案④

社内制度の  
見直し



# 実行



例えば

従業員が、初めて「育児休業」・「介護休業」を取りたいと言ってきた。

## ステップ1

### 上司や本人の考え方を確認

確認①

本人の意向  
(休業の時期や期間)

確認②

上司や部下、  
同僚の意見を把握

確認③

社内制度の確認

制度がない  
又は、評価が  
心配で休めない

## ステップ2

### 長期休業者が出た場合、社内体制とその課題の把握

検証①

現行業務の洗い出し

検証②

部署内の仕事量や  
デッドライン(納期)の確認

検証③

他部署との  
関連性の把握

## ステップ3

### 方向性の把握

方向性①

現行業務の見直し  
(やり方や仕組み)

方向性②

担当者の変更や補充

方向性③

関係者の意識改革

## ステップ4

### 課題の解決するための提案(例)

解決策①

育児休業中、  
復帰前の本人への  
カウンセリング

解決策②

上司や部下・同僚の  
意識改革のための  
研修実施

解決策③

タイム・マネジメント、  
業務効率向上のための  
研修実施

解決策④

就業規則や評価制度の  
見直し

例えば

育児や介護との両立が難しいという従業員がいる。

## ステップ1

### 本人+上司+同僚に対してヒヤリングを実施し、状況を把握

想定課題①

上司に理解がない

想定課題②

本人の問題

想定課題③

社内制度の問題

想定課題④

社内の課題や  
職場の雰囲気の問題

## ステップ2

### 課題把握及び仮説の想定

#### 上司に関する問題

仮説①

部下との  
コミュニケーション不足

仮説②

意識の持ち方、  
先入観の問題

仮説③

部下への仕事の  
与え方

#### 本人に関する問題

仮説①

上司との  
コミュニケーション不足

仮説②

意識の持ち方、  
先入観の問題

仮説③

意識やスキルの問題

仮説④

仕事量や責任の  
程度の問題

## ステップ3

### 課題の解決するための提案(例)

解決策①

育児や介護との  
両立ガイドブック  
作成(対上司・本人)

解決策②

育児休業取得後の  
従業員の復帰に関する  
研修の実施

解決策③

両立従業員の  
タイム・マネジメント力  
アップのための研修

解決策④

両立従業員や部下や  
上司のモチベーション  
アップ研修



# 講演・研修(例)

講演・研修効果を高めるには下記の視点が必要です。

- ① … 講演・研修の目的とゴールを明確にする。
- ② … 上司や人事部を含め、研修実施に対する理解を深められるよう説明する。
- ③ … 講演・研修からの気づきを活かすために、その行動変容が定着するように、各個人や上司がフォローする。

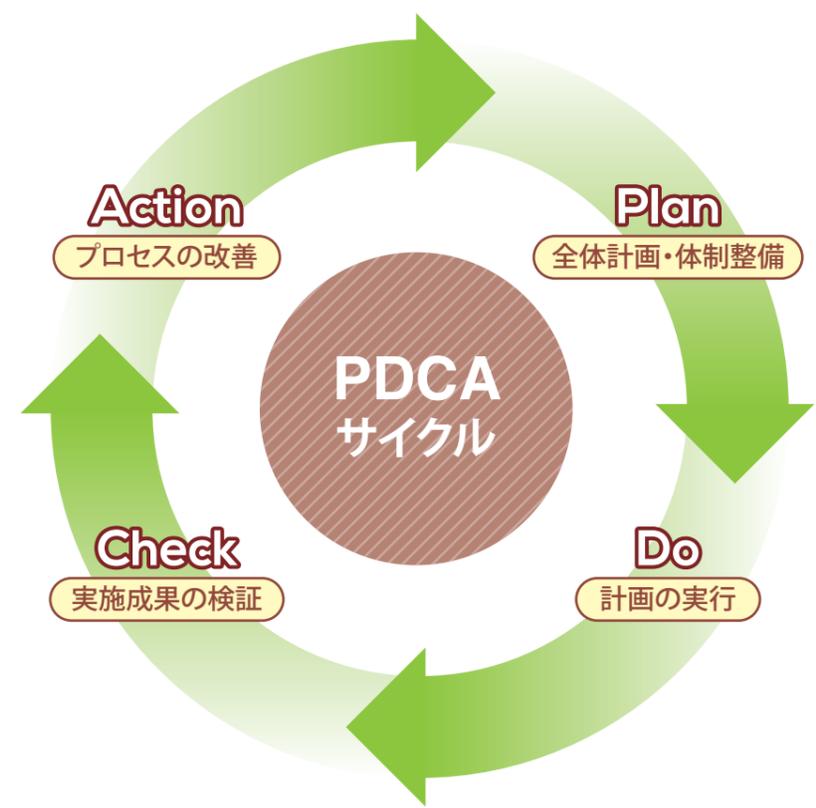
テーマ(例)	研修内容(概要)
ワーク・ライフ・バランス	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ WLBの意味を伝えた上で、今なぜ経営戦略としてWLBが必要なのか、その背景と本質を説明します。</li> <li>・ WLBの本来の意味を伝え、仕事面、生活面で実践していく手法をまじえ、実現メリットとその効果を紹介。</li> <li>・ 経営環境の変化にともなう、ダイバーシティ活用推進の重要性を理解していただき、実際の職場にあった施策を紹介。</li> </ul>
ダイバーシティ (人材の多様性)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 経営環境の変化にともなう、ダイバーシティの尊重と活用推進の重要性を理解していただき、実際の職場にあった施策を紹介。</li> </ul>
コミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 相手に正確に受け取ってもらい、自分の意図したとおりに相手を動かすための、信頼関係の構築方法を紹介。</li> <li>・ 組織を円滑に動かすために管理職として果たすべきチームの中での役割、コミュニケーションスキルを紹介。</li> </ul>
タイム・マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 時間の使い方を具体的に見直し、仕事と生活のバランスの取れた生活を送るために役立つ具体的な方法を紹介。</li> <li>・ 時間を有効に使い、より短時間で、成果が出せるタイム・マネジメントのスキルを紹介。</li> </ul>
リーダーシップ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ リーダーとしての役割理解とリーダーシップ発揮のための手法、意識のもち方を実習をまじえて紹介。</li> </ul>
モチベーションアップ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 社員一人ひとりのモチベーションが上がれば、組織力はアップする。従業員各個人のモチベーションアップのポイントを説明。</li> </ul>
管理職研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 管理職の役割認識と管理手法、心構えを実習をまじえて紹介。</li> </ul>
業務可視化研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 業務の可視化による、業務の標準化、品質の安定化、継続的に業務プロセスの改善、リスクマネジメント実践のためのスキル紹介。</li> </ul>
仕事と子育ての両立支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 仕事と生活に費やす時間の見直し、どのようなバランスを取っていくことが幸せかを考える機会や両立支援に関する情報を提供。</li> </ul>



# 検証



- 1 実践し、ある一定の段階で目標に近づいたかどうかを評価します。  
【目標(=重要な業績指標)の例】
  - 残業削減率 実践前 残業時間40H → 実践後 残業時間数20H(50%削減)
  - 仕事満足度 実践前 従業員の60%が満足 → 実践後 従業員の80%が満足
  - 男性育休者数 実践前 0人 → 実践後 3人
  - 有給休暇取得率 実践前 38% → 実践後 52%
- 2 達成度合いにより、なぜ達成できないのかといった課題をさらに抽出し、改善のための計画策定につなげていきます。
- 3 このような評価、課題抽出による改善方策(行動計画)、実践といったPDCAサイクルを継続的に続けていくことで、理想の姿(ビジョン)に近づくことができます。





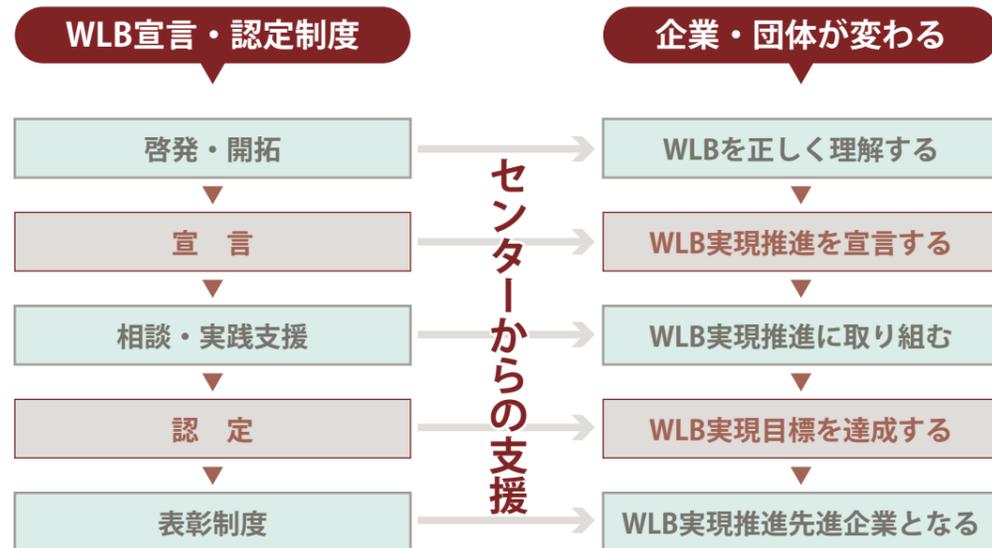
# 認定と表彰



# 異業種間での学び合いの場を提供



当センターでは「仕事と生活の調和」実現推進に取り組んで、一定の成果があった企業・団体を認定していきます。また、認定企業の中から特に先導的な取り組みと認められた企業を表彰しています。



## 「認定企業向け 学び合いの会」

認定企業がさらに表彰企業をめざし、WLB実現推進の定着をめざしていけるよう、認定企業限定のWLBアクションプラン作成等を指導します。

- 連続講座 年3回程度実施
- 講義だけでなく、参加者同士でのワークショップや講師との対話形式で実施しています。

## 「プランとキーパーソン」が組織を救う！

### キーパーソン養成講座

WLB実現推進には、組織にキーパーソン的な役割を担われる方がおられると、より円滑に活動が進んでいきます。このセミナーでは自組織の中でキーパーソンとして活躍できる方を養成します。

- 第1回：WLBの実現推進の必要性について考える。
- 第2回：現状を知る。《自組織のWLB実現推進度合いの現状を知る》
- 第3回：アクションプランを立てる。
- 第4回：アクションプランを発表する。
- フォローアップ(任意)：アクションプラン導入後の振り返りを行う。

## 「女性活躍推進プログラム@神戸」

女性の管理職が少ない県内の企業・団体の組織がさらに活性化の実現が図れるように、又、自らキャリアアップを望む女性たちの育成を目的に、神戸市、VAL21（兵庫県経営者協会女性産業人懇話会）との共催で、研修プログラムを実施しています。

まだ多くの企業では、制度は充実しているが活用されていない、もともと女性が少ないので社内での育成が難しく定着率も低い、などといったことが言われる中、本プログラムでは、リーダー的な役割を担う女性を育成します。

- 連続講座 年7回開催
- 毎回講師を入れ替え、リーダーシップ、キャリアデザイン、コミュニケーションスキル等を磨いていただきます。
- 異業種で働く女性との交流もはかれます。



## ひょうご仕事と生活センターの実績(年度)

### ① 電話でのワンストップ相談

(27年2月末で記入)

内 容	H21	H22	H23	H24	H25	H26
意 識	181	108	94	102	74	58
働き方の見直し	31	26	22	27	12	12
仕事と生活の両立	53	23	23	13	9	10
多様な人材	19	25	39	32	28	14
H25より企業開拓					1122	841
その他	353	519	477	565	342	342
合 計	637	701	655	739	1587	1277

### ② 専門家を企業・団体に派遣(相談員派遣)

内 容	H21	H22	H23	H24	H25	H26
ワーク・ライフ・バランスの推進	70	154	337	303	450	548
ダイバーシティの活用推進	48	17	12	35	47	22
就業規則改定と活用に向けたアドバイス	48	46	8	7	5	8
従業員のモチベーションアップ	34	107	39	102	53	45
H25よりWLB推進員派遣					406	368
その他	148	156	159	139	244	120
合 計	348	480	555	586	1205	1111

### ③ 専門家を企業・団体に派遣(研修企画)

内 容	H21	H22	H23	H24	H25	H26
従業員のモチベーションアップ	11	39	17	5	8	20
ワーク・ライフ・バランス	12	67	89	67	56	65
コミュニケーションスキルアップ	8	59	35	49	53	44
ダイバーシティ推進				28	14	9
職場意識改革				29	33	23
リーダーシップ				10	10	5
フォローアップ				7	5	2
メンタルヘルス				24	29	14
仕事と介護の両立				2	2	5
WLBに基づく60才以降の働き方				3	0	1
その他研修	26	27	66	9	4	4
合 計	57	192	207	233	214	192



## ひょうご仕事と生活センターの助成金を活用する

※くわしくは、当センターにお問合せください。

### 中小企業 育児休業・介護休業代替要員確保支援助成金

育児休業・介護休業の取得を促進するとともに、休業者が職場復帰しやすい環境の整備を図ることを目的として、助成金を支給します。

**支援対象者** 従業員の育児又は介護休業に対して、代替要員を新たに雇用した事業主。

**支 援 額** 代替要員の賃金の2分の1（月額10万円、総額上限100万円）

### 中小企業 育児・介護等 離職者雇用助成金

育児・介護等の理由で離職されていた方の再就職を応援することを目的とし、助成金を支給します。

**支援対象者** 結婚・妊娠・出産・育児・介護・配偶者の転勤により離職した方を、正規社員(短時間勤務正規社員を含む)または正規社員以外(フルタイムに限る)として新たに雇用した中小企業主。

**支 援 額** 対象労働者1人につき正規社員30万円、正規社員以外(フルタイムに限る)15万円。

※正規社員以外(フルタイムに限る)：雇用期間の定めのない又は1年以上の雇用契約による労働者でかつ事業所の所定労働時間を通じて勤務する労働者。

### 仕事と生活の調和推進環境整備支援助成金

女性や高齢者など様々な人材の就労や、育児・介護等と仕事の両立を支援するために職場環境整備を行った事業主に助成金を支給します。

**支 援 額** 対象経費の2分の1以内(上限200万円)

- 支 給 事 業**
- ①女性や高齢者等の職域を拡大し、就労促進を図るための職場環境整備を実施する事業。
  - ②在宅勤務など多様で柔軟な働き方を実現し、育児・介護等による離職を防ぐための職場環境整備を実施する事業。
  - ③その他、仕事と生活の調和を促進するために必要な職場環境整備を実施する事業