

就職活動中のあなたへ

ワーク・ライフ・バランス

平成  
26年度

Work  
Life  
Balance

WLBな  
会社  
ガイド

兵庫版

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

# 仕事と私生活どちらも大切。 これって わがままですか？

いいえ、わがままではありません。

ワーク・ライフ・バランス=Work Life Balance

の実現について真剣に考えてみましょう。

仕事も  
私生活も  
充実。



仕事  
ばかりだと…。

## ワーク・ライフ・バランスWLBとは

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なのです。

## 目次

ワーク・ライフ・バランス (WLB) とは ……………	2	就活ワークショップ	
WLB必要度チェック ……………	3	「学生が本音で語る こんな会社で働きたい!」 ……	26
WLBな会社の特徴 ……………	4	WLBな人 ……………	29
ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰とは? ……	5	あなたのWLBノート ……………	34
平成26年度表彰企業 ……………	6	表彰企業一覧 ……………	36

## あなたのWLB必要度チェック!

- 自分の能力を最大限に発揮できる環境で働きたい
- 仕事を通じて、自分自身のキャリア・人間形成を図りたい
- 理解があり信頼できる上司や互いに協力し助け合える同僚と仕事がしたい
- 地域社会にも貢献したい
- 仕事だけでなく、恋人や友人、家族との時間も大事にしたい
- 効率的に仕事をこなし、プライベートも充実させたい
- 自分のことをちゃんと評価してくれる職場で働きたい
- 結婚しても子どもができて仕事は続けたい
- 従業員を大切にしてくれる会社で働きたい
- いつも健康で、楽しく働きたい
- 自分の意見を発言できる風通しのよい会社で働きたい
- 生涯安心して働ける会社で働きたい

## たくさんチェックしたあなた!

WLBの実現を積極的に推進している会社を選びましょう!



北尾真理子  
(ひょうご仕事と生活センター  
上席相談員)

WLBは、ただ単に遊ぶ時間を増やし、  
仕事を減らすことではありません。

「ワークライフバランスという言葉から「いつも仕事と生活を50-50(フイティフイティ=半々)」に  
すると思われがちですが、必ずしもそうではありません。長い人生においては、仕事を優先すべき  
時期もあれば、私生活を優先すべき時期もあるはず。人生は取捨選択の繰り返しであり自分の  
ライフステージ(人生の段階)に合わせてその時々自分の役割に応じたベストな選択をし続け  
ることが大切です。ベストな選択とは振り返って見た時に誇りに思える選択だと言えます。その時  
の自分が優先したい立場に立って誇りに思える選択をし続けることがWLBの実現につながり  
ます。

# でも、そんな会社、兵庫県にあるの？

## はい。たくさんあります！

ひょうご仕事と生活センターでは、多様な働き方の導入や、仕事と生活の両立の促進など、WLBの実現に向けて先進的な取り組みを行っている会社を表彰しています(5ページ参照)。



「WLBな会社」を見つけるためのポイント！

## WLBな会社の特徴

### 全社的に(または全社で)WLBの実現に向けて取り組んでいる

WLB実現を推進している会社では、経営者自らがWLBの実現を率先したり、従業員や社会に向けて、従業員を大切にしているというメッセージを発信しています。ホームページ等で経営者の「あいさつ」や企業の「理念」「コアバリュー」「行動指針」等が書かれている部分にも目を向けてみましょう。

### 働きやすくなるためのいろいろな制度がある

結婚、出産、育児、そして介護等、人生にはさまざまなライフイベントがあります。育児や介護休業の制度、育児や介護をしながら働ける時間短縮勤務制度等が整っていると安心です。さらには、あなたのライフスタイル、例えばスポーツや観劇といった趣味や資格試験の勉強等自己啓発のためにも休みが取れたり、リフレッシュ休暇、アニバーサリー休暇制度等を導入したりしている会社もあります。

### 社内でのコミュニケーションが十分にとられている

充実した制度があっても、職場の雰囲気によっては使いにくかったり、WLB実現のための支援制度の利用に抵抗感が生じたりすることもあります。自分や自分の周りの上司、同僚のライフステージやライフスタイルを相互に理解し合うことで、制度が利用しやすくなります。

### 多様な働き方ができる多様な人材を育成し活用している

性別、年齢、未就学児童の有無、障がいの有無等個人の違いに関係なく、意欲や能力のある人全てが働ける職場では、多くの知恵が生まれ、創造性豊かな会社になると考えられています。少子高齢化社会では、多様な人材を活用する会社が人材の確保と育成に優れていると見られます。多様な人材が集まり、多様な働き方ができる会社は、持続的経営を目指している企業とも言えます。

### ここがポイント！

- ▶ 経営トップがWLB実現のためのリーダーシップを発揮している(または理解がある)か。
- ▶ 従業員を企業の財産(人財)と捉え、大事にしているか。

### ここがポイント！

- ▶ 育児や介護をはじめ、さまざまなライフイベントに応じたいきめ細かい制度が用意されているか。
- ▶ 趣味や自己啓発、家族との団らん等を尊重した勤務形態や休暇制度などが整備されているか。

### ここがポイント！

- ▶ 職場の中で普段から十分なコミュニケーションをとるための仕組みづくりがなされているか。
- ▶ 仕事や私生活の相談にも真摯に乗ってもらえるメンター制度(先輩社員が後輩社員をサポートする制度)や仕事の改善提案、あいさつ運動等、職場の風通しを良くする制度はあるか。

### ここがポイント！

- ▶ 在宅勤務、フレックスタイム、短時間勤務正社員など、多様な働き方ができる制度があるか。
- ▶ 女性管理職登用のための人材育成制度や、能力を正當に評価する仕組みがあるか。
- ▶ 年齢や性別などに関係なく個人の意欲や能力を重視した採用活動を行っているか。

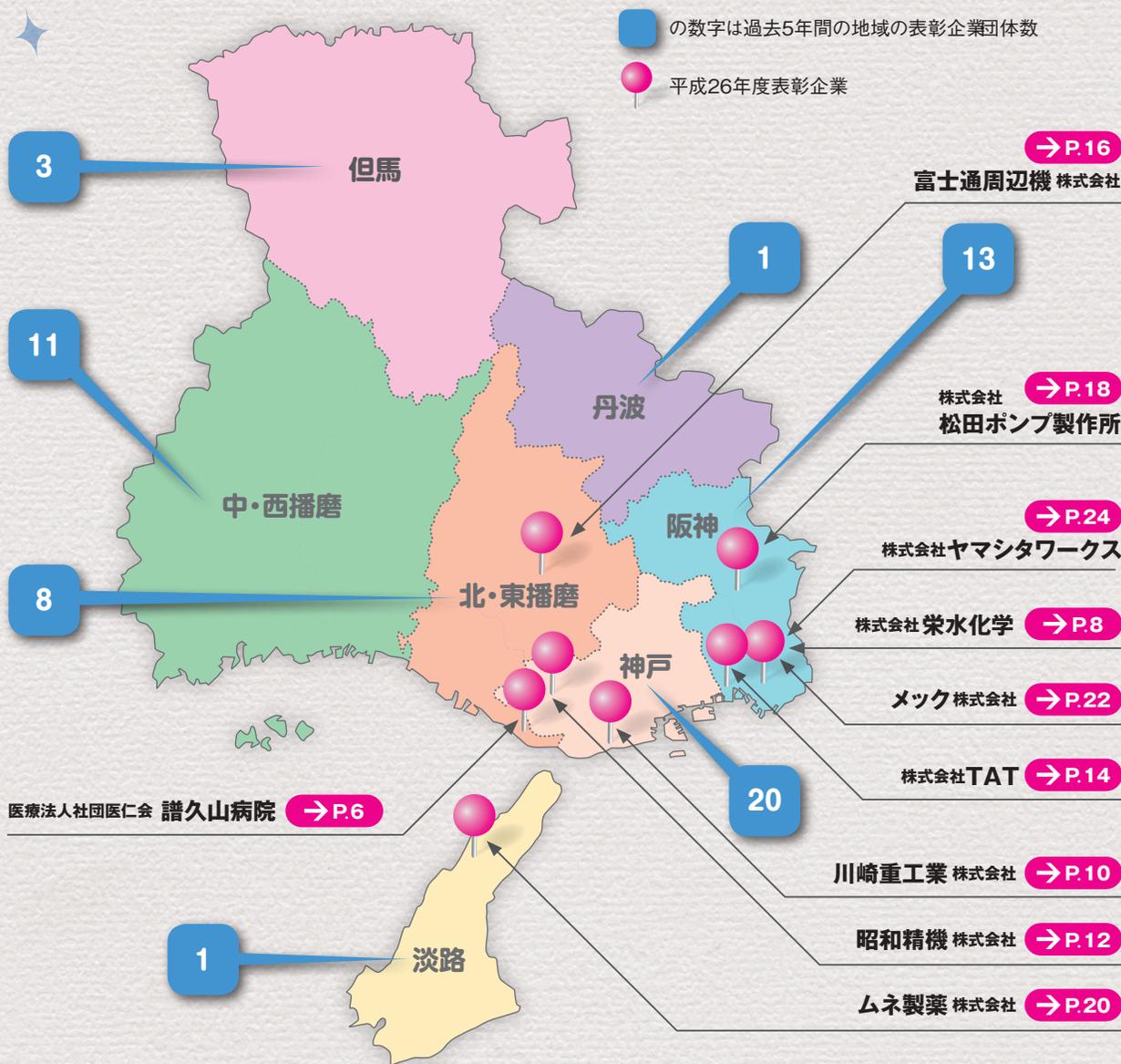
## WLBの実現は会社にもメリットが！

「会社は社員が仕事ばかりしてくれるほうがありがたいんじゃないか…」そう思うのは間違いです。WLB実現に取り組む会社は、従業員を大切にする会社。それは有能な人材の確保にもつながり、結果的に会社のメリットになります。あの会社では多様な働き方ができるらしいよ!という評判は大きな宣伝材料です。経営者にとっても、WLBの実現は経営戦略の一つなのです。

# ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰とは？

社員や職員が生きがいを持って働き、多様な生き方を選択できる仕組みを取り入れるなど、仕事と生活の両立を目指して先進的な取り組みを実践している企業・団体を顕彰しています。これまでに57の企業・団体が表彰されました。

つまり、ひょうごには「WLBな会社」がたくさんあるということです！



次ページから平成26年度表彰企業の先進的な取り組みを紹介します！(五十音順)

# 院内保育園と多様な勤務形態で 職員のライフスタイルを尊重

1974年4月の開院以来、地域医療を担ってきた譜久山病院。時代の要請に応え、ホームヘルプステーションや通所リハビリテーションなどの介護施設も充実させています。全職員の9割が女性で、結婚や出産などを経ながら、長年やりがいを持って働ける環境づくりに組織を挙げて取り組んでいます。



24時間365日利用できる院内保育所「コアラ保育園」。職員は安心して仕事ができます。

## 勤務形態を自分で選ぶ

高齢者人口の増加に伴い、医療・介護分野ではより多くの担い手が求められるようになりました。それに伴い、看護職の養成機関は増え、志望する学生もたくさんいるのですが、一方で看護職の離職者の多さが社会問題になっています。資格を持っていても、看護師として働くことをやめてしまう人が後を絶たないのです。

背景にあるのが、結婚・出産で大きく変化する女性のライフスタイルです。特に夜勤がある看護職は、仕事と家庭の両立に悩む人が多く、産後に仕事を離れてしまうケースが少なくありません。「一般に女性の就業率はM字カーブを描くとされますが、看護職の場合は2つ目の山はありません。一旦離職したら復職しないのです」と譜久山副院長。これは一病院だけの問題に留まらず、社会全体にとっても大きな損失で

す。育児などによる離職を防ぎ、経験豊富な職員の雇用を継続することが質の高い医療サービスの提供につながると考えた同病院では、一策として多様な勤務形態を用意し、職員本人が自らのライフスタイルに合わせて働き方を選ぶ制度を導入しています。常勤職員からパート、パートから常勤職員へと双方に変更可能です。子どもが小さいうちは非常勤として働き、状況が許せば常勤に戻れるため、育児中の心身の負担を減らしながら、キャリアを継続して積んでいくことができます。

「当院は残業が少ないのが特徴」と譜久山院長。職場によって幅はあるものの、1人当たり月2.75時間で、「だらだらと仕事をせず、時間内に集中して取り組む風土ができている」とのことです。当直の医師が翌日も勤務することが多かった時代から当直明けは休みとする制度を導入し、院長自身、率先垂範して当直明けには早く帰るようにしています。

# 医療法人社団医仁会 譜久山病院

## 実質無料の院内保育園

出産後の復帰率100%も特徴的です。幼い子どもを持つ親の支えとなっているのが、院内保育園。今年で開園22年目となる「コアラ保育園」は病院のすぐ近くにあり、24時間365日対応可能です。夜勤のある看護職だけでなく、事務職や介護職など全職員が対象。毎日15、16人の利用があり、長期休暇中は学童保育も行っています。

3年前、譜久山院長は保育園運営に関して大きな決断をしました。利用者から月に一定額徴収していた保育料を、実質無料としたのです。高野さつき看護部長をはじめとする現場からの声をくみ取っての決断でした。「組織の中には、その恩恵を受けない人もいますから、不公平感が生まれるのではという心配もありました。しかし、保育園に子どもを預けている人がその間安心して仕事に打ち込むことで、全体の業務効率化が図れると思います」

## 労使共に目指す地域の病院

昨年40周年を迎えた同病院では今、新たなプロジェクトが進行しています。現在地が手狭になったため、より良い医療環境を求めて2016年、山陽電鉄西新町駅前に病院を新築移転するのです。建物の設計に職員の意見も反映すべく、「どのように働き、どのような医療を実現するか」について意見を出し合っているところ。その中で、複数の職員から「この病院は地域に生かされている病院」という意見が出たそうです。「こちらの考えの押し付けでなく、スタッフたちが進んで良い風土をつくってくれています」と譜久山院長は顔をほころばせます。

新しい場所で取り組みたいのは「まちの保健室」。「普段通院していない人もふらりと立ち寄って休んでいけるような空間をつくり、地域の人のお役に立ちたいです」と譜久山院長。新しい病院にも院内保育園を整備する計画で、職員親子と一緒に昼食を食べられるスペースも設けるそうです。新しい場所でも、経営者も職員も共に変わらぬ思いを持ち続け、次のステージを目指します。



職員の9割は女性。ライフスタイルに合わせ多様な勤務形態を用意しています。



看護師の田中純子さんは、正職員から出産・育児休暇を経て非常勤として働き、キャリアを積んでいます。



地域貢献と職員のキャリア形成のために定期的に勉強会を開催しています。



### PROFILE

- 事業内容 医療業
- 設立 1974年4月
- 代表者 譜久山 剛
- 従業員数 200人
- 所在地 明石市西明石北町3-1-23

<http://www.fukuyama-hp.jp/>

# 情報共有とジョブローテーションで 助け合える職場づくり

栄水化学が大切にしてきたのは「人と人のつながりを大切にする会社づくり」です。その思いが徐々に従業員に伝播し、「働きたいと思う人が働きやすいと思える」ための仕組み、制度が整っていきました。日々の報告書や面談を通じてのトップと従業員とのコミュニケーションづくりは、そのまま顧客との信頼関係構築にもつながっています。



人と人のつながりを大切にする会社づくりのため、仲間同士のコミュニケーションを大切にしています。

## 子どもの長期入院で知った心遣い

3代目の松本久晃社長が外資系企業を経て父親が営む同社に入社したのは20年前のことです。

当時の事業はビル清掃業のみで、新たにハウスクリーニング事業を立ち上げた際に採用したのが現統括部長の長村和美さんでした。「まだワークライフ・バランスなどという言葉がないころ。小さい子どもを抱えており、仕事をしたいと思ってもどうしても会社に迷惑をかけてしまうという後ろめたい気持ちがありました」と長村さん。不安は的中しました。入社半年後に、1歳の子どもの長期入院を余儀なくされたのです。辞めることも考えた長村さんに、松本社長はすぐに休職を勧めました。「子どもがいればそういうこともある。縁あって入ってもらった以上、長く働いてほしいと思いました」と松本社長は理由を語ります。「入院に付き添っている時、社長に「心配せん

でいい!」と言われすごく気持ちが楽になりました。逆の立場になったら自分もそうしようと思いました」

この時の経験から、長村さんは、それぞれの家庭の事情などに配慮してシフトを組むなど、「働きたいと思う人が働きやすいようにということを第一に考えて調整するようにしています」と話します。

## 3年間で全職場を体験

「育児や介護などで環境が変わっても、公平で気兼ねなく働き続けられるような職場環境をつくりたい」。そこで徹底したのが情報共有とジョブローテーションです。新卒従業員は入社すると、まずは半年間清掃、クリーニングの現場を経験し、その後は現場にも入りつつ総務、経理、人事、営業などの部門を短期間で異動しながら3年間でひと通りの仕事を覚えていきます。

# 株式会社栄水化学

「一つの業務に縛られず幅広く経験することは、その人にとっての成長が得られるだけでなく、『困ったときはお互いさま』の風土にもつながっています。また、それぞれの部署で日々共有を図り、特定の人しか分からないような仕事をなくしたことで、急な用事で休まなくてはならなくなった場合も安心して休めるようになりました」

全従業員が1年に1度取得を義務付けられている9日連続休暇も、こうした積み重ねによって可能になったことです。休みの調整は各部門に任されています。「長期間休もうと思えば互いの仕事を把握しておかないと円滑には回りません。あえてそういう機会を設けることで、いつ誰が休んだとしても、みなでサポートし合える土壌が醸成されているのです」

制度を整えるだけでなく、トップが率先して従業員の声に耳を傾ける機会をつくっているのも同社の特徴です。年に2回、松本社長、長村さんと従業員とで三者面談を実施し、家庭状況などをしっかり把握すると同時に、会社に届いた顧客から担当者への感謝の声もこうした機会にしっかりと伝えていきます。また、日々の仕事については従業員一人一人からメールで送られてくる日報に松本社長が全て目を通して確認。携帯電話などを使わない中高年の従業員にはノートを渡し、「交換日記」のようにその日にあった出来事や翌日にすべきことなどを書き込んでもらっているそうです。

## 顧客との信頼関係構築も

普段からの密なコミュニケーションは、顧客との信頼関係の構築にも生かされています。

同社で常に心掛けているのは、顧客から寄せられたクレームはどんな小さなことでも現場で共有すること。「クレームは放っておくと大きくなってしまいます。例えば掃除中にちょっとした備品を傷つけてしまったというようなことでも、私たちは叱らないようにしています。そして私たちに責任があるということ伝える。だからこそ、『こんなこと伝えなくても』と思えるようなことまで普段から共有して、対策を打ち、改善を図ることができるのです」と松本社長は説明します。経営者と従業員、従業員同士、そして従業員と顧客、それぞれのつながりを大切に、ますます働きやすい会社へと進化を続けています。



「HAPPY改善シート」。連絡や注意事項をふせんに書き、全社でサポートできる環境にしています。



従業員の子どもが職場訪問。働きやすい会社づくりの一つです。



社内報「エコピカ新聞」。顧客からのクレーム情報も改善のために共有しています。



## PROFILE

- 事業内容 其他サービス業
- 設立 1974年12月
- 代表者 松本 久晃
- 従業員数 122人
- 所在地 尼崎市築地2-6-25

<http://www.eisui.co.jp/>

# きめ細かなフォローで 充実した制度を使いやすいものに

航空機や鉄道、船舶、二輪車などの製造で知られる川崎重工業。「重工業」という響きから男性ばかりの職場をイメージしがちですが、実際には女性もたくさん働いています。早くからWLB（ワーク・ライフ・バランス）関連制度を整備し、その利用促進により、全ての従業員がやりがいを感じながら働ける環境の実現を目指しています。



ダイバーシティやWLB関連の情報を集約したイントラネットサイト「ひびきあうちカラ」。

## 5年前から本格的な取り組み

1991年の育児休業法制定以降、育児介護休業制度を順次整備してきた当社が、WLBに本格的に取り組み始めたのは2010年のことでした。同年に打ち出した長期グループビジョンには「ダイバーシティやワーク・ライフ・バランスの観点を重視し、従業員が会社や同僚に対する信頼と自己の業務に対する誇りを持ち、能力を高め最大限に発揮できる企業風土を目指す」とあります。グローバルに事業を展開し、世界中に顧客を持つ当社にとって、ダイバーシティ（多様性）は年々必要不可欠な考え方になっていきました。

同年、人事本部内にダイバーシティ推進課（現ダイバーシティ・グローバル推進課）を新設し、以来、課長の今村弥雪さんら女性3人がダイバーシティやWLBの推進役を担っています。例えば、イントラネット内のダイバー

シティ推進サイト「ひびきあうちカラ」を通じ、ダイバーシティの概要やWLB関連制度などを紹介。「制度は使いやすいものであってこそ。利用実績調査や各種アンケートの実施などでフォローしています」と今村さん。さらに、制度利用を促進するためには、本人だけでなく上司の啓発も不可欠との考えから、階層別研修を通じて管理職の啓発にも力を注いでいます。

## アンケートで介護の実態把握

同社は、早くからWLB関連制度を整備してきた「制度先行型」企業。最近では総合職や生産職の女性が増え、特に育児関連の制度利用が進んでいるといいます。子どもが3歳に達するまで取得できる育児休業、小学校卒業まで1日3時間を上限に勤務時間を短縮できる短時間勤務制度、育児休業者の職場復帰を支援するプログラムの導入など、国の基準を上回る取り組みをしています。また、毎年数件レベルではあるものの、男性の育児

# 川崎重工業株式会社

休業取得者もあり、「期間は通常数週間から1カ月が多いです。女性に比べると、男性の利用はハードルが高いようですが、若年層を中心に家族との向き合い方に意識変化が見られます」と今村さんは話します。

「これまで、どちらかといえば育児支援に偏りがちだった」というWLB関連制度。利用が少ない介護関連の実態を把握するため、2013年に「介護に関するアンケート」を初めて実施しました。回収率は95%で、何らかの形で介護に携わっている人が全体の約10%いました。その中で、介護中であることを直属の上司に伝えている人は54%、誰にも伝えることなく介護をしている人が31%もいることが分かりました。

「介護の場合、本人が周囲に話さない限り、なかなか周囲に分かりません。親の介護に追われる世代は、組織で重責を担う年齢層でもあり、言い出しにくいという側面があるのでしょうか」と今村さんは分析します。「ただ、会社としては介護を理由に退職してほしくありませんし、介護離職すると精神的にも金銭的にも厳しくなるのは明らか。組織、従業員の両方が良い方向に進めるよう、第三者の視点で介護の現実をきちんと伝えることに力を注いでいます」。高齢者人口がますます増加する中、親の介護に直面する人が増えることは必至。育児であれ介護であれ、諸事情を抱えた従業員を複数擁しながら組織を回していくためには、皆が働き方を変え、効率的な仕事の仕方を模索するしかないとの考えで取り組みを進めています。

## 2020年に女性管理職を3倍に

政府は「女性の活躍」を経済成長の柱の一つに位置付けています。女性管理職の数を増やすことも重点目標。同社の場合、全管理職における女性管理職比率はまだ0.5%に過ぎず、2020年までに女性管理職の人数を3倍に増やすことを目標に掲げています。その実現に向けて、さまざまな職場で働く女性従業員をネットワーク化し、講演会を開催したり、意見集約をしたりして、女性がいきいきと働ける組織づくりに取り組んでいます。

「課が誕生した5年前に比べると、ワーク・ライフ・バランスに対する社内理解は随分進みました」と今村さん。「これからも、全ての従業員に中身の濃い仕事と生活をしてもらうため、職場環境を整えていきます」と意欲的です。



スムーズな職場復帰のための育休復帰者セミナーを開催しています。



出勤日となっている祝休日に事業所内の会議室等で託児を行う非常設の事業所内託児所。



50代の従業員に対し、ライフプランセミナーの一環で介護についての講義を実施しています。



### PROFILE

- 事業内容 製造業
- 設立 1896年10月15日
- 代表者 村山 滋
- 従業員数 15,572人
- 所在地 神戸市中央区東川崎町1-1-3

<http://www.khi.co.jp/>

# 長く働き続けられるよう

## 従業員の状況や意思を最大限に尊重

2人の子育てをしながら会社の経営に当たってきた女性社長の経験から、仕事と家庭を両立させることを第一に考えた働き方や休暇制度を推進している昭和精機。従業員に対しては、可能な限り本人の置かれている状況や意思を尊重し、長く働き続けられるように最大限の配慮をしてきた結果、男性の職場といわれた製造現場で活躍する女性も出てきました。



製造現場を志望して入社した大北莉加さん(左)。現在は主任として活躍しています。

### 「会社より家を大事に」

「会社より家を大事にしてください」。子どもを持つ従業員が入社する時に、藤浪芳子社長が必ず伝えている言葉です。そして「将来は会社の主軸になって働いてください」とも言います。小さい子どもがいるパート女性従業員を採用した場合、まず子どもの年齢や本人の希望に合わせます。例えば、1日4時間勤務から始め、子どもの成長に合わせて終業時間を15時から16時、16時から17時と1年に1時間ずつ増やして8時間になったところで正社員として採用する、というような方法をとっています。「限られた時間しか働けないと思う気持ちがあるからでしょうか。短時間勤務で働いている従業員は密度の濃い働き方をします。そういう姿勢がフルタイムで働いている人にもいい影響を与えています」

また、定年退職後も働ける範囲で従事するケースがあります。「最近まで、74歳の方が7時から15時までという勤務時間で働いていました」。あくまでも本人の状況、意思を尊重して働いてもらうのが同社流です。

このように働く人を大切にする風土には藤浪社長自身の経験が大きく影響しています。専業主婦だった34歳の時にいきなり社長に就任。以来、電子技術と各種機構を組み合わせた各種制御機器のメーカーとして国内のみならず、中国、タイ、米国へも販売先を広げるなど事業を発展させてきました。「2人の子どもがいたから、がむしゃらにやってこられた」と、子育てと経営を両立させてきたこれまでの振り返ります。

加えて、「中小企業は採用に苦労しています。大切に育てた技能を身に付けてもらっても、辞めてしまったら大きな損失です。従業員の皆さんにはできるだけ長く働き続けてもらいたい」との思いもあります。そ

# 昭和精機株式会社

ここで個々の事情に合わせて勤務時間だけでなく、休暇についても柔軟に取れるように配慮してきました。

## 多能工化を進め仕事をカバー

併せて、急な休みの時には互いがカバーし合うなど、安心して働けるように多能工化を進めてきました。「うちの場合、多品種少量の製品を造っているので、製造現場ではこの仕事はこの人という個人技の集団になりがちです。そこで各仕事をばらして、いろいろな仕事を経験できるように予定表を作ってローテーションで回すようにしています」。それぞれがNC旋盤、マシニング、汎用旋盤、ワイヤーカットなどの主担当を持ちながら、主担当とは異なる機械も操作できるようにしているそう。さらに社内には、「困ったときはお互いさま」という気持ちが根付いています。

## 製造現場にも女性を採用

「男性職場」の製造現場には近年、女性も希望して入社してくることが多くなっているといえます。大北莉加さんは「機械が大好き。どうしてもものづくりをしたい」と8年前に入社、周囲のサポートを受けながら工作機械の操作を学んできました。一番苦労したのは工作機械への重たいワークの取り付け。そこで、同社ではリフト機能を使って誰でも重量物を簡単に持ち運びできる機械を導入しました。

「製造部門では女性というだけで入り口で『ノー』と言われ、門戸が閉ざされている。でも、うちは能力とやる気さえあれば受け入れています。力の部分さえ機械でカバーすれば、男女の差はないと思っています」と藤浪社長。その言葉を裏付けるように、大北さんは今や4人の部下を持つ主任として、若手の指導にも当たっています。



各従業員がさまざまな工程をこなす多能工化が進んでいます。



女性が楽に製品を運搬できるよう専用の機械も導入しています。



方針や課題を共有するための昼礼を行っています。



### PROFILE

- 事業内容 製造業
- 設立 1947年
- 代表者 藤浪 芳子
- 従業員数 34人
- 所在地 神戸市西区高塚台6-19-13

<http://www.showa-seiki.co.jp/>

# 「家族経営のような会社」を目指し 社員いきいき離職率は2%

ネイル製品の卸で全国有数の取り扱い数を誇るTAT。「社員が楽しく働くことができなければ、お客さまを幸せにはできない」と考え、“家族経営”を第一に掲げてきました。社長、副社長が率先してその雰囲気づくりに努める一方で、さまざまな取り組みについてはまず社員自らが考え、実践することでより高い効果を出し、離職率は2%にとどまっています。



副社長(右から2人目)を囲みコーヒータイム。“家族経営”を目指します。

## 社長自ら食堂の厨房に立つ

かつて毎週月曜日、高野直樹社長はエプロン姿で社員食堂の厨房に立っていました。腕を振って料理を作り、社員に昼食を提供するため、名付けて「しあわせ食堂」。今も買い出しや前日の仕込みは続けているそうです。一方、高野芳樹副社長はほぼ毎日、業務中に自らコーヒーをたてて社員に振る舞っています。こちらは「メリータイム」という名前です。「おいしいコーヒーを囲めば、皆で話が弾みます。面談を通じて社員とじっくり話をする機会ももちろん大事ですが、ほっとできる空間で自然な会話の中から生まれるコミュニケーションを大切にしたい」。そのような場を経営幹部が率先してつくっているとTATと言えます。

高野社長はもともと大手スーパーに勤務していましたが、米国の新興航空会社の経営者が書いた本に影響を受け起業を決断しました。「顧客は二

の次、と書かれていたのです。まずは社員が楽しめる会社にすること。そうすればおのずとお客さんにも喜んでいただけると」。1998年の創業時から「家族経営のような会社」を目指してきました。

高野副社長もそのような社風の中で自らを成長させることができたと言います。「大学を中退し、音楽や絵画に夢中になり、定職に就かずふらふらしていましたが、父の起業をきっかけにアルバイトで働かせてもらうようになりました。サラリーマンになるのは格好悪いと思っていたのですが、仕事を覚え、ネイリストさんのお役に立てることがうれしくなり、楽しくなり、働くってこんなに楽しいんだ!と気づきました」。ある時、経営者の会合を通じて経営指針書作りを学び、その思いは一気に膨らむことになりました。

## 社員参加型の経営指針書

10年近く毎年、社員と一緒に作っている経営指針書は1年ごとに

# 株式会社TAT

ページ数が増えていき、現在では250ページに及びます。会社から示された重要方針に基づき、社員参加型で計画を考えることで、ボトムアップ型の組織が育っています。「作るプロセスで社員の主体性を育む。毎年のように理念に立ち返る作業でもあります」

社員がいきいきと働けるよう、制度や仕組みについても「そのままがいいのか」と常に見直しを欠かしません。定時退社を促進する取り組みは、当初会社がノー残業デーの日を決め、退社を促すやり方でした。ところがなかなか成果につながりません。そこで、2013年からは各部門で自由にやり方を考えて実践してもらい仕組みに改めました。すると、終礼を昼の時間に済ませたり、毎日のスケジュールを朝礼で発表して見える化を図ったり、絶対やらなければならない仕事、来客を優先するように仕事を改めたりと、部門ごとにさまざまなアイデアが実践に移されました。「課長会議でうまくいった部署のやり方をシェアし、まねると、残業が1年で6割減りました」

また、経理部門は仕事の繁閑の差が大きく、どうしても仕事が月末や月初に集中し残業が避けられない状況にありました。そこで社員の発案により、生じた残業時間分を、比較的工作が少なくなる月半ばなどに振り替えて早く帰る日をつくり、1カ月トータルで見て総労働時間が一定になるように調整。「精神的ストレスもなくなって職場が明るくなったようです」と高野副社長は話します。

## 「まだ面白い会社ができる」

同社が毎月発行する社内報。2014年10月号の特集は「部活」です。卓球、バスケットボール、バレーボール、テニス、軽音楽などの部活動も盛んで、部活のために自発的に時間を管理する意識も育まれています。

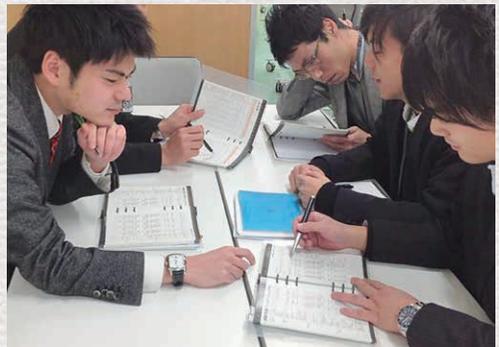
トップが率先して取り組む社内雰囲気づくりと、ボトムアップ型の制度や仕組みづくりが相まって、離職率は2%以下にとどまっており、採用に当たっても社員が親戚や友人を紹介するケースが多いのも同社の特徴です。「まだまだもっと面白い会社ができる」と家族経営のさらなる高みを目指す高野社長。高野副社長も「いきいきと働く社員と共に、ファッションだけではない人の役に立つネイルの新しい価値を追求し続けていきたい」と力強く語っています。



「しあわせ食堂」で、社長(右)が社員に手製の昼食を提供したことも。



各部門で「見える化」を実践した結果、残業が1年で6割減りました。



経営指針書は社員と一緒に作成。社員に主体性が醸成されます。



### PROFILE

- 事業内容 卸売業
- 設立 1998年3月
- 代表者 高野 直樹
- 従業員数 224人
- 所在地 西宮市日野町4-50

<http://www.nailtat.com/>

# 実態の調査・分析を踏まえ 階層ごとにダイバーシティを推進

長年ダイバーシティの推進に取り組んできたが、それがお題目だけになっていないか。そのような問題意識の下に今、富士通周辺機が取り組んでいるのが階層別に意識変革、行動変革を促す研修の実施です。意識、行動が根付くように手法を年々進化させつつあり、今後は取り組みをボトムアップ型に変えて、ダイバーシティのさらなる浸透を狙います。



リーダーシップやチームワークを学ぶ女性リーダーの皆さん。

## アンケートでギャップ明らかに

富士通グループの情報機器分野における関西の製造拠点として、スマートフォンや携帯電話、タブレットパソコン、パソコンのディスプレイなどの製造から修理、リサイクルまでを一貫して行う同社。富士通グループの共通理念として「個人の成長・やりがいの向上」を掲げ、「社員一人一人が互いを認め、自分ならではの付加価値を発揮し、組織に貢献する」とその具体的な行動指針を説きます。

同社では2005年以降、親会社である富士通の方針に沿ってダイバーシティの理解促進と推進に努めてきました。「ダイバーシティを推進する中で、取り組みだけで終わっていないか、実態はどうかというギャップが指摘されるようになりました。そこで、働く社員の本音はどうかを調べるため、社員アンケートを実施するところからあらため

て始めてみることにしました」と事業支援統括部担当部長の大植光展さん。2011年にアンケートを行った結果、昇格年齢、業務で男女差があり、女性の半数以上が「男性優遇」との意識を持っている一方、男性の過半数が「平等」と思っている実態が明らかになり、ギャップが浮き上がりました。

アンケートを基にギャップが生じている階層ごとの要因として、社長・役員ではそもそも「ダイバーシティの理解が薄い」、幹部社員・リーダーでは「いつ退職するか分からないし、子育て中だから責任のある業務を任せられない」、また女性社員の中にも「変化を好まず、現状を良しとしている。ロールモデルがない」と考える人が多いことが分かりました。この分析結果から、社長・役員、幹部社員・リーダーについては意識改革が、女性社員については行動改革が必要との結論に達しました。

# 富士通周辺機株式会社

## 社長をトップに推進委員会

そこで、社長を委員長に、各部門の幹部社員と社員で構成するダイバーシティ推進委員会を設置。役員、幹部社員、女性リーダーといった階層ごとに意識改革、行動改革を促す研修を実施しています。

中でも年2回開いている女性リーダー研修には20人が参加し、リーダーシップやチームワークなどのテーマで学んでいます。2013年からは、「学びをその場限りにせず、実際に行動につなげていくため」に一人一人がキャリアや仕事に対する具体的な目標を定め、実行に移すためのアクションプランシートを作成。それに基づいて上司と面談し、数カ月ごとに進捗を確認しています。上司が女性リーダー社員のキャリア・仕事に対しての期待や、なぜリーダーにしたかという理由を話すことで、あらためて自覚と行動を促すきっかけとなっています。「普段のコミュニケーションでできればいいが、なかなか難しい。文字にすることでよく考えるきっかけができるし、本音も出てきます。上司にとっても成長の機会になります」と、大植さんはその意義を強調します。

## 女性幹部の誕生を目指して

また、全社員による研修では部署や性別を超えて、ろうあ者の社員も参加して、それぞれの境遇、考えを理解するとともに一体感を醸成し、働きがいにつなげていきます。

「これまでは経営層、事業部、統括部からのトップダウンで進めてきました。これからは、身近な職場単位で意見を吸い上げ、課題を抽出して、社員たちが自ら挙げた課題を話し合ってもらうことで、より意識の底上げを図っていきたい。また、女性社員の研修には女性だけが集まるのではなく男性社員にも入ってもらい、お互いの考え方を知り、議論する場もつくっていかうと考えています」

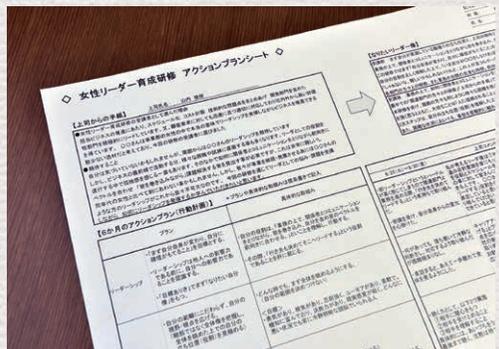
今後の課題は、社員の意識、行動のさらなる変革。そして、「できるだけ早い時期に、女性の幹部社員、職長の登用を実現すること」を目標に掲げています。



年1回行われる社独自の全社員研修。役員との交流の場にもなっています。



女性社員のキャリアデザインのための研修。



キャリア形成や仕事も目標を明確にするアクションプランシート。



### PROFILE

- 事業内容 製造業
- 設立 1984年4月
- 代表者 岡野 年雅
- 従業員数 899人
- 所在地 加東市佐保35

<http://jp.fujitsu.com/group/fpe/>

# 部門間の風通しを良くし 労使協調で働きやすさを追求

松田ポンプ製作所の最大の特徴は労使協調が貫かれているところです。経営者側はどのようにすれば社員がよりモチベーションを高く持って働けるかを考え、勤務時間や残業対策にいち早く取り組み、組合側と話し合いを重ねながら最適なやり方を追求してきました。そうしたやり取りの積み重ねがおのずとワーク・ライフ・バランスにつながっています。



緊密な労使関係が、安全で効率的な職場環境に生かされています。

## 労使協議会を月1回開催

1916年に日本初の高硅素耐酸鉄ポンプの製作を始めて今年で創業99年。特に厳しい環境下で使われるポンプを得意とし、製品は全てオーダーメイドで、素材の開発、鑄造から組み立てまでを一貫して行っています。

同社の風土について、「基本的に経営者側と労働者側に隠し事はない」と総務部長の東田貴敏さん。そう話す通り、毎月開かれている労使協議会では会社の毎月の決算情報が組合側に全て開示されます。一時金の算定基準についても半年ごとの売りに連動するルールが労使双方であらかじめ決められており、賃金についての議論も交渉のテーブルに乗ることはまずないと言います。労働組合の執行委員長を務める一宮新吾さんは「お互いに信頼を持っているので、春闘の交渉

でもテーマ探しが大変なほど」と苦笑します。

労働時間や休暇についても会社がいち早く働きやすい仕組みを整えてきた歴史があるそうです。「労組者側からさらに希望があれば議論のテーブルに乗せてより良い中身を目指していきます。かなり古い話ですが、かつては工場内で喫煙する社員が多く、勤務時間は禁煙とすることにしました。その代わりに条件として労働時間を短縮した経緯があり、以来1日の労働時間は7時間半です」と、東田さんは話します。

## 「早く帰りたい」が当たり前

かつては長時間労働が常態化していた時期もありましたが、現在では1カ月の平均残業時間は5時間程度にとどまっています。各職場間で労働時間を平準化するため、月1回の労使協議会で全社員の残業時間が開示され、職場にも張り出すことで定時退社を促しています。

# 株式会社松田ポンプ製作所

「私のいる組立部門でも、誰か1人が残って仕事をするということはありません。3、4人ですれば早く終わるので「皆でやって早く帰ろう」という雰囲気が浸透しています。残業が続くと結局疲れが残るし、安全にも影響します。社員は皆早く帰りたいというのが本音」と一宮さん。

有給休暇は1年の間に計画的に取るよう徹底されており、それぞれの取得状況についても労使協議会で毎月のように報告され、部門長から早めの取得を促されます。ほとんどの社員が8割方消化できており、その年に取得し切れなかった分については、最大で35日までためられるようになっており、介護、病気などの用途に使うことができます。「組合がためられる日数を増やしてほしいと要望を出したところ、会社側から用途を増やしていくとの提示がありました。ボランティアなどにも使うことができればと期待しています」と話します。

## 効率化のため工程を標準化

より効率的に働けるようにするための仕組みも整っています。製造には「マツダスタンダード」と呼ばれる規格があり、鑄造部門はどのようなことをするのか、汎用旋盤でどのように機械加工をするのかといった標準化された工程が写真付きで誰もが理解しやすいように工夫されています。

また、同じ会社においても他の部門がどのような仕事をしているのかわからないもの。そのため年3回以上開かれているのが各部門間で情報を共有するための勉強会で、これにより、繁忙時には協力し合って互いの仕事をサポートする体制ができています。「部署を超えて仕事の内容を把握できていれば、いざというときにサポートでき多能化にもつながります。また、開発部門が今どんなことをしているのかを知るための実験結果報告会も行っています。どうして今、開発部門が残業しているのかといったことの理解を促し、不公平感の解消になります」と、東田さんは取り組みの効果を語ります。



多能工化のための勉強会や技術の共有化を推進しています。



毎月開かれる労使協議会。決算情報は組合側に全て開示されます。



開発部門の成果を知る実験結果報告会も行われます。



## PROFILE

- 事業内容 製造業
- 設立 1916年
- 代表者 松田 一登
- 従業員数 52人
- 所在地 宝塚市野上2-6-14

<http://www.mazdapump.co.jp/>

# 従業員の一休感を醸成し 皆で話し合って残業ゼロを実現

「まごころと思いやり」を社是に掲げ、淡路島に根付いて従業員の生活に合わせた働き方や、やる気を促す仕組みを常に追求してきたムネ製薬。働きやすい職場づくりに向けさらに動き出したのは近年、新工場が稼働してからのことです。部署を超えてメンバーが集まり仕事の平準化をテーマに話し合い、実践をすることで、残業時間はゼロになりました。



地元密着の企業として従業員の9割以上が島内の住民です。

## 淡路島に根付いて100年余

1906年創業の同社は、100年余りにわたって淡路地域を基盤に事業を続けてきました。今なお従業員約70人の9割以上を島内の住民、I・Uターン者が占めています。「従業員の3分の2が女性なので、おのずと家庭、地域行事、兼業する農業との関わりに配慮しながらの働き方がごく自然に定着してきました。皆さん当たり前のように有給休暇を使って地域行事や学校行事に出たり、農繁期の農作業に従事したりしています」と西岡一輝社長は話します。出産後も働き続けられるよう、出産経験のあるベテラン女性従業員が経験を伝え、誰もが心を配りながら後押ししています。

同社では将来の売り上げ増を見込んで第二工場を新設し、この4年間に高卒の新人を12人採用しました。それを機にあらためて制度の整

備に取り組み、最長3年の育児休業制度を整備しました。「仕事に慣れてきたころに結婚、出産、育児を理由に退職することになっては、本人だけでなく会社にとっても不利益になるから」と、西岡社長はその狙いを説明します。

併せて、かねてから残業や休日出勤が常態化していた検査部門の仕事量を平準化するためのプロジェクトに着手しました。それまで人によってばらばらだった目視検査方法について、標準化およびマニュアル化を図りました。並行して9時～15時の時間帯で働いてもらう時短パート従業員を雇用し「短時間集中型」で働いてもらうことで、残業ゼロを実現できました。「プロジェクトはさまざまな部門の社員を入れて話し合うのがポイント。例えば、現場の人間は機械を入れたら作業が早くなると思いがちですが、他部門から多様なアイデアを出してもらうことで最善の解決策が見つかるのです」

# ムネ製薬株式会社

## 改善提案制度でやる気を促す

2013年3月から実施している改善提案制度は、従業員のやる気の向上を狙って西岡社長が発案したもの。提案者には1件100円を支給して応募を促し、昨年度は年間256件の提案がありました。製品の重量検知の仕組みの効率化を図った提案は、数百万円単位のコスト削減につながったそう。また、夏場になると工場内の一定エリアにかなり熱がこもるため、その空間だけを冷やすことができるスポットクーラーを設置しました。「現場でないと分からないことが多い。思っていることを書くことで不満のはけ口にもなります。できない場合も必ず理由を付けて回答することが大切」とのことで、西岡社長も全ての提案に目を通し、本人の許可が得られたものについては社内に掲示、閲覧できるようにしています。「社内の雰囲気が変わり、みんながいきいき働いているのを実感しています」

## 従業員が互いを深く知ること

毎年11月には、従業員全員が参加する経営方針発表会を開いています。第1部の方針発表に続き、第2部では懇親会を実施。1年間で特に功績のあった従業員を「キラリ賞」として表彰するとともに、改善提案表彰も行っています。30年続く従業員旅行は5年に1回は海外旅行を企画し、これまでにシンガポール、タイ、香港・マカオなどを訪れました。「参加は強制ではありませんが、毎回7割程度の従業員が参加し、社内の融和に役立っています」

従業員同士がさらに踏み込んで理解を深め合うための場づくりも欠かしません。月1回の営業会議の冒頭、「最も感動した話」をテーマに一人の従業員に話をしてもらうこともその一つ。「内容について感じたことをみなで話し合うことで、その人の性格や状況をより知ることができます。起こった事実だけで判断してしまうと許せないことも、その人のバックグラウンドを知れば理解し合うことができます」と意図を話します。

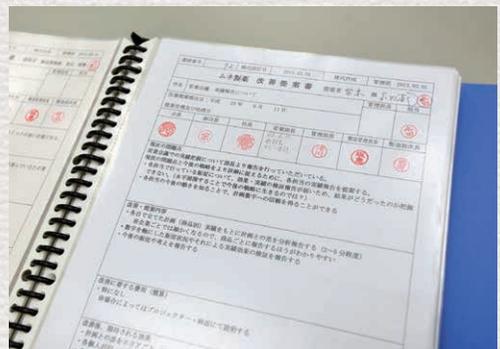
今後は、定年後の再雇用制度や子育て中の女性を時短パート従業員として雇い入れる制度の実現など、地域住民に密着した企業としてさらに取り組みを進めます。



育児中の女性従業員。仕事の平準化が浸透しており、安心して育児ができます。



1年間で特に功績のあった従業員を「キラリ賞」として表彰しています。



従業員のやる気向上を狙って導入された改善提案制度。



### PROFILE

- 事業内容 製造業
- 設立 1906年
- 代表者 西岡 一輝
- 従業員数 69人
- 所在地 淡路市尾崎859

<http://www.mune-seiyaku.co.jp/>

# 男女の分け隔てなく能力で評価 初の女性取締役も誕生

世界的にトップシェアを誇る製品を持つ技術指向型企業のメックで、昨年、研究部門トップが女性として初めて取締役に昇格しました。創業以来、「仕事を楽しむ」という社是を掲げ、誰もがやりがいを持って働けるよう、年齢や性別等の分け隔てなく働きやすい環境を整えてきました。近年、女性従業員の活躍の場はますます広がっています。



女性初の遠隔地勤務を経験した竹田真由美さん(中央)。女性幹部は多いです。

## 研究部門のトップ2人が女性

同社では電子基板・部品製造用薬品を製造しています。特に銅のさびを防ぐための表面処理剤では他の追随を許さず、スマートフォンなどに使われている基板の表面処理剤は同社の独擅場。経済産業省の「グローバルニッチトップ企業」にも選ばれました。

185人の従業員のうち65人が研究開発本部に所属し、そのうち17人が女性です。2014年6月には同部長の中川登志子さんが取締役昇格し、同社初の女性役員が誕生しました。同本部ナンバー2の技術開発センター長にも女性が就いています。

技術者だった創業者は1969年に会社を設立。「仕事を楽しむ」という社是には、「60歳で定年を迎えるまで、人生の一番いい時期を仕事の時間に充てるのだから楽しみながらしましょう」との思いが込められ

ています。「公共料金などの引き落としは毎月25日が多いので給料はそれより早く20日してくれるなど、いつも従業員の立場で物事を考えていました」とIR室長の坂本佳宏さん。今でも毎年、社長が各事業所を回って従業員と膝詰めで話をする「ES(従業員満足)の会」を実施しており、社長と従業員の距離が近いことも特長の一つです。

## 出産や育児の制度も充実

当初から女性を積極的に採用し、男女差なく能力次第で人材の登用を行ってきました。国内事業所で働く従業員の約3分の1が女性で、管理職34人中女性管理職は5人おり、職種別では研究職4人、営業職1人となっています。

女性が働きやすいように、早くから出産、育児、介護などに関する休暇制度や給付制度を整えてきました。例えば、出産特別休暇は5日で、

# メック株式会社

妻の出産時などにも利用しやすいように分割して取得できるようにしています。子どもの看護休暇は年5日で、該当する子どもが2人以上の場合は10日とし、子育て休暇も年に5日取得できます。育児短縮勤務も子どもが小学3年生終了時まで利用可能です。また、介護については介護休業が93日間、介護休暇は年5日で該当する家族が2人以上の場合10日、介護短縮勤務についても通算93日間の範囲で利用できるようになっています。

最長で1年半取得できる育児休業はこれまで約20人が利用、「中には2回取得した人もおり、男性従業員が2週間取得した例もあります」と坂本さんは話します。

## 女性従業員の遠隔地異動も

管理本部経営管理センター副主事の竹田真由美さんには2人の子どもがいます。1995年に第1子の育児休業を取得し、4年後の第2子の時も取得しました。「すでに先輩の女性が取得していたので抵抗なく利用できました。休業中は派遣社員を充ててもらい、元の職場に気持ちよく戻ることができました」と振り返ります。入社以来新潟県の長岡工場で営業事務の仕事に従事してきた竹田さんに、尼崎にある本社総務部への異動が打診されたのは2年前のこと。同社としては初の女性の遠隔地転勤のケースでした。「本社でしかも初めて経験する総務職。とても不安でしたが、それだけ評価をしてもらっていることにやりがいを感じ、ぜひ挑戦したいと思いました。当時中学1年、高校2年だった子どもたちも編入試験を受けるから、と応援してくれました」と決断に至った思いを話します。

竹田さんのすぐ後に女性従業員が西宮工場から長岡工場に異動になるなど、あらゆる面で男女差なく働ける機会が得られつつあります。従業員の平均勤続年数は、男性の14.1年に対し女性が13.1年と、男女でほとんど差がないところに同社の働きやすさがうかがわれます。

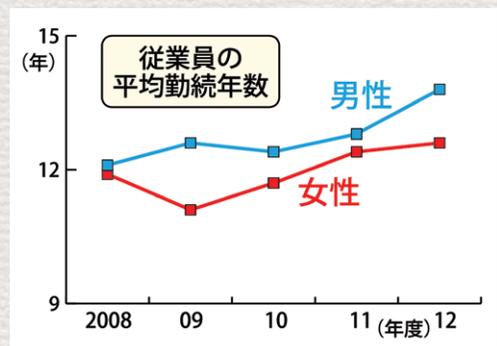
2011年以降は、社内のイントラネットを活用した周知・啓発、管理職を対象にした意識改革のための研修などを実施。2013年には「くるみんマーク」の表示が認定されました。さらに働きやすい職場づくりに向け、「主に管理職を対象にした労務マネジメント研修を実施し、ワーク・ライフ・バランスへの理解をさらに深めていきたい」と意欲的です。



昔から女性を積極的に採用し、男女差なく人材登用を図ってきました。



ESの会など、幹部と従業員の“距離”を縮める話し合いが数多くあります。



平均勤続年数や平均年齢で男女差が少ないのが社の特徴



### PROFILE

- 事業内容 製造業
- 設立 1969年5月
- 代表者 前田 和夫
- 従業員数 185人
- 所在地 尼崎市昭和通3-95アマックスビル8階

<http://www.mec-co.com/>

# 一人ずつ個性を見極め 従業員の幸せ考える

会社では現場を回りながら、そして会社が終わった後は飲みながら。ヤマシタワークスの山下健治社長は、一人一人の従業員が何を考え、何をしたいのか観察とコミュニケーションを常に欠かすことはありません。気持ちよくやりがいを持って働けるように考えられた会社は常に活気に満ちており、毎年のように過去最高の業績を更新し続けています。



社内での「飲みニケーション」。悩みの解消や意思疎通に生かしています。

## 従業員の半数以上が女性

金属のバフ研磨業からスタートし、金型製造へ参入したのが20年前。人手を要する検品作業には近所に住む主婦パートを採用し、勤務可能な短い時間に集中して作業をしてもらうようにしました。「お母さんが多かったので、まず家庭を優先してほしかった。9時から12時、13時から15時というように好きな時間に働けるだけ来てもらいました」と山下社長は話します。現在も製造現場には女性の姿が目立ち、従業員の半数を女性が占めています。

## 一人一人の従業員と向き合う

同社は技術者集団ですが、技能を持った人材が入社してくるわけではありません。元Jリーガーや元ボクサーがいたり、他社ではやる気の

なかった従業員でも同社に入れば、見違えるようにやる気を出して働くようになったりしたといいます。その秘訣は、社長自ら一人一人の従業員ととことん向き合う姿勢です。会社に社長室はなく、時間があれば工場に足を運び、従業員の働く様子を確認しています。組織も縦割りではなく、開発テーマ、技術ごとにメンバーを集めるプロジェクト型組織とすることでモチベーションを高めています。

「新しい発想は一人で考えても生まれません。さまざまな背景を持つ社員が互いに対話し、声を掛け合うチームワークが大事です。社内には終業後に酒を飲みながら談笑できるパースペースも設けられています。事業のアイデアを思い付いた社長が、すぐさま関わりのあるメンバーを集め、会議を兼ねて飲むことも多いそうです。

現場の作業ではミスが減らすことを従業員全員で徹底して考えています。上司はミスが起きても決して怒らず、なぜミスが発生したのか一

# 株式会社ヤマシタワークス

一人一人の状況を見て解決策を考えます。設計図を読むのに慣れていないのならば研修に参加してもらい、作業そのものが不得手なのであれば配置転換します。不良発生率はかつての7%から1%以内にまで減りました。「ミスをした時に一番つらいのは本人。それがなくなれば家に帰っても心の余裕を持って家族に接することができ、家族も気持ちよく仕事に送り出してくれます。働く意欲が沸いて会社の利益にもつながります。従業員とその家族が幸せであれば、その企業は発展し続けると考えています」と山下社長。さらに「従業員が家庭で、職場で正しい位置にいるかどうか、見極めて指示をするのが経営者の仕事だと思っています。それぞれの家族を守ることが私にとっての社会貢献ですから」と続けます。

## やりがいは業績にも結び付く

同社ではゴルフ、バーベキュー、映画観賞など数多くの社内イベントがあり、ほとんどの従業員が参加します。その後は決まって「飲みニケーション」の場が設けられ、それぞれが考えていること、悩んでいることをざっくばらんに話します。こうした普段からの従業員同士の活発な意思疎通が、各人のやりがいにもつながっています。

バフ磨きから、金型、エアラップや測定器などの製造、近年は薬品用金型など医薬品分野に注力し、「会社をどんどん変化させていくことでマンネリ化を防いできた」同社。自社開発した鏡面加工装置「エアラップ」の技術が評価され、中小企業庁から「元気なモノ作り中小企業300社」にも選ばれた実績も持っています。業容を広げることで不況に負けない体質をつくり、最近5年でグループ従業員は50人から135人に増え、今期も業績は絶好調です。

「従業員には夢とモチベーションを持って働いてほしいと思っています。その一環として、専門分野に特化した関連会社を4社設立し、10年前に独資にてタイにアジアヤマシタワークスを設立したこともあり、今働いている社員の中から社長になる人材をどんどん増やしていきたい」と次のステージを見据えています。



ミスをしない方法を会社全体で考えていきます。



社長には机がありません。幹部が積極的に垣根をなくす努力をしています。



ゴルフやフットサル、バーベキューなど、イベントが盛んです。



### PROFILE

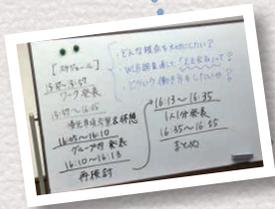
- 事業内容 製造業
- 設立 1986年4月
- 代表者 山下 健治
- 従業員数 49人
- 所在地 尼崎市西長洲町2-6-18

<http://www.yamashitaworks.co.jp/>



## 学生が本音で語る こんな会社で働きたい!

学生が企業を選ぶ場合の視点とは、そして理想とする働き方とは。ひょうご仕事と生活センターと一緒に県内企業のワーク・ライフ・バランス(WLB)調査に取り組む兵庫県立大学の開本、加納両ゼミ生20人が、春からの就職活動を前に、4グループに分かれて大いに語り合いました。また、平成26年度ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰を受けた2社4人の先輩企業人が同席し、貴重なアドバイスを送りました。



### 学生たちの結論

▶ 会社の所在地や人材育成、細かい制度などを見ていくことも大事だが、その根幹にあるのは何かというと、会社の経営方針や組織風土、従業員がどう感じているか、社長と従業員の考え方が合っているのかということ。それらをまずは見ていきたい。とにかくその会社が自分に合っているかどうかが一番重視するポイントだという結論になった。

▶ 会社は人ありきのもので、WLBを分析するに当たっては人間関係や従業員の定着度合いなどの視点で考えた。このことにつながって、従業員が成長できたり、この会社で働いてよかったと誇りに思えたりするのが“ええ会社”だと思う。働き方については、ON/OFFがはっきりとしている、仕事だけにならない、やりがいを感じられるなどが挙げられる。

▶ どんな会社で働きたいかについては、まず勤務地、給料、企業の規模などの条件面があり、さらにやりがいを持って働ける、働いていて楽しい、仕事が自分にメリットがあるなどが挙げられる。やりがいを見つけるためには、社内の雰囲気や情報共有など働きやすい環境が重要で、その補足として育休や介護、ファミリーサポートなどの制度が充実していれば良いと思う。

▶ どういう働き方をしたいかというと、地元で貢献できる、わくわくと高揚した気分を持つなど。“ええ会社”というのは従業員を大切にしている所で、そういう会社の方が雰囲気もいいと感じた。従業員を大切にしたり、コミュニケーションを取ったりすることで、さらに会社の雰囲気や人と人とのつながりを良くしていくのではないと思う。



## 企業人から学生へ 就活・就職の心構えをアドバイス

### 企業の参加者

株式会社栄水化学	代表取締役社長	松本久晃さん
株式会社栄水化学	女性のみらい研究室室長・統括部 部長	長村和美さん
株式会社栄水化学	広報担当チーム 情報発信クリエイター	安廣琴恵さん
川崎重工業株式会社	人事部労政課ダイバーシティ・グローバル推進課 課長	今村弥雪さん

◎会社には目に見えるもの「量」と目に見えないもの「質」がある。前者は給料や待遇、所在地などで、後者は人材育成に重きを置いている、人を大切にしているなどだ。目に見えないものを大事にしている会社こそが“ええ会社”だと思う。そういう会社を見つけるためには、その会社のサービスを実際を受けてみる、現場を見に行くなど、会社から提供される情報以外のものを自分たちで能動的に見つけていくこと。そういう活動が就活の中でできればいいのではないかな。

◎制度を使うためには、やはり仕事ができないと駄目。そうでないと制度に甘えていると言われるので、まず仕事で頑張ることが第一だ。その上で、これだけ頑張っているのだから制度も使っていただきますというかたちで、頭の堅い上司たちを納得させてほしい。

◎何を大切に、どういうふうに働きたいのかということを自分自身に問い掛けながら、自分に合った会社で勤められるよう就活を頑張してほしい。

◎これから働く上で、会社が全てではないと思ってほしい。会社に愛着を持って頑張るのはいいことだが、会社に頼り切らず、自分の足で立ち、会社を使ってやるんだくらいの心構えでやってほしい。

◎今までは小学校から大学まで6年・3年・3年・4年というような区切りがあったが、社会人生活は長く、気がつけば40年くらい同じ会社で働いていたという場合もある。苦しく辛いこともたくさんあるけれども、今は苦しくても楽しく働ける未来が待っているということを考えながら働いてほしい。楽しい将来の自分を思い描きながら頑張してほしい。

◎就活は大変かもしれないが、自分の一番大切にしたいことを妥協せず、あきらめず、自分の夢や希望をまげないで頑張してほしい。

◎就職に当たって、楽しいことに自分が入っていくのだと思っている人が多いが、決して楽しい仕事があるわけではなく、仕事を楽しくする、面白くする自分があるのだと考えて仕事に関わってほしい。

◎人間関係は複雑で、仕事上では気にくわない上司、好きになれない得意先などと関係をつくっていかなくてはいけない。そのためには自分を変えていくことが一番大事。どうやったら自分を変えられるか、この人たちとうまく付き合えるかを考えることが重くなっていて、いい人間関係をつくることができると理解してほしい。

### 加納郁也准教授からひと言



ほとんどの就活生は会社に対して何をしてくれるのですか?という態度で臨んでいますが、人や会社が自分に何をしてくれるのかということばかりを考えないでほしいです。今回のワークショップで、会社選びの視点やいい会社の条件として各自が挙げた事柄を、自分が入った会社でどうやって達成するのか手に入れるのかも考えてください。そういう態度で臨んでくれればきっと納得のいく就活ができるだろうと思います。

## 学生に質問

# 就活で大事にしたいことは？

今春から本格的に就職活動に取り組む学生たち。会社や仕事を選ぶに当たり、これだけは大事にしたいというポイントを挙げてもらいました。

尊敬できる

ありがとう

人間関係

自分にメリットがある

人間関係

feeling

愛着

社内の雰囲気  
(人間関係)

本当の内面

考へ→実感  
↓  
信頼!!

対等に話せる

やりがいのある  
仕事ができる

自分

楽しさ

素の自分を  
採用してもらう!!

Feeling



価値感

社畜に  
ならない

楽しく働ける  
未来の自分

# 休日は心身ともに自分を磨き 日々の仕事にも生かす

**WLBな人**

仕事も、プライベートも。どちらも大切にしながら、自分らしく生きる人を紹介します。

## 社内報の制作や新人の育成

入社5年目の現在、ホームページの運営や社内報の作成、新人の育成などを担当しています。毎月発行の社内報は、現場の生の声を盛り込んだ「生きた社内報」、読み手の共感を生む「読みたくなる社内報」が目標。スタッフを紹介するコーナーを盛り込むなど親しみの持てる内容を心掛けています。お客さまにもお送りしているのですが、親しみを持ってくださいる方も増え、「いつも楽しみにしてるよ」とお声を頂いたり、お便りが届いたりするようになりました。新人育成は、聴く姿勢を何より大切に、共に切磋琢磨するつもりで臨んでいます。新人とは何でも言い合える関係でありたいですし、何かあった時は心のよりどころになりたいです。



制作している社内報

## TIME SCHEDULE

ある日の  
スケジュール

- 6:30 起床
- 9:00 出社
- 9:20 社内報制作のために現場を取材
- 12:00 昼食
- 13:00 ホームページの更新  
子ども向けイベントの準備
- 18:00 退社
- 19:30 友人と食事
- 22:00 帰宅
- 23:30 就寝



広報担当チーム  
情報発信クリエイター  
安廣琴恵さん

## 休みは自分を見つめる大切な時間

年に1度、9日連続休暇を取り、旅行に出掛けたり、自分磨きのための講座を受けたりしてリフレッシュしています。大好きな温泉巡りやカフェ巡りも、仕事や将来についてじっくりと考える大切な時間となっています。仕事と生活は分けて考えがちですが、プライベートの過ごし方が日々の仕事に生きてくるので、やはり双方のバランスが大事だと感じます。

## 子どもがやって来る会社

わが社では育児や介護などで環境が変わっても働き続けられるよう、勤務時間を調整したり、いったん退社しても復帰できる「いつ帰ってきてもいいよ」制度を設けたりしています。また、それぞれの業務を全員でカバーし合えるように、新入社員は入社後3年間に全部署を経験します。社の雰囲気も温かく、休みを取る時は「いってらっしゃい」と送り出しますし、みんなが家族のようです。そのせいか、社内には子どものいる従業員がいっぱい。働くお母さんの姿を見に、お父さんがひよっこり遊びに来ることもあります。



## MESSAGE

### 上司からのメッセージ



代表取締役社長  
松本久晃さん

おっとりとした雰囲気ですが、仕事へのこだわりは社内でもナンバーワン。任された仕事を期待以上のレベルに仕上げる姿勢が、後輩や周りの仲間から一目置かれる存在にしているのだと思います。人間性も素晴らしい、相手を思いやる姿を見るたびに、採用や教育業務を任せてよかったと、あらためて思っています。



統括部 部長  
長村和美さん

# ダイバーシティやWLBを社内に浸透させるために尽力

## WLBの考え方を社内に広げる

人事部の中で、社内にダイバーシティやWLBの考え方を広げる方法や施策を考案しています。目標は、全従業員が生活も充実させながら仕事で効果を上げられる会社にあること。社内での研修の講師をしたり、従業員が育児や介護と仕事を両立するための制度をつくったりしています。社の方針や制度を従業員に知ってもらうため、社内イントラネットを活用。「ひびきあうチカラ」というダイバーシティ推進ホームページを設け、WLB関連制度や育児中の従業員が紹介する両立の知恵、職場でのWLBな取り組みなどを載せています。2012年の開設以来、3万件を超えるアクセスがありました。



イントラネットを活用したダイバーシティ推進ホームページ

## TIME SCHEDULE

### ある土曜日のスケジュール

- 8:00 起床 朝食
- 9:00 洗濯 掃除
- 11:00 友人と六甲山ヘドライブ
- 12:00 六甲山頂で食事
- 14:00 帰宅
- 15:00 娘と買い物
- 18:00 帰宅 夕食
- 21:00 入浴
- 23:00 就寝

人事部労政部  
ダイバーシティグローバル推進課 課長  
今村弥雪さん



## 多様な人がある部署

今の部署は子育て中の女性がいたり、車椅子の方がいたり、まさに多様な人の集まりです。誰かが急な用事で休まなければならないことがあっても、部署として仕事が滞ることがないように、お互いの現在行っている仕事の内容について情報を共有しています。

## 子育てがやっと一段落

子どもが小さいうちは時間に制約があり、「もっと時間があつたら満足いく仕事ができるのに」と思うことも多かったですが、子どもも高校生になり、最近は仕事に割ける時間が増えました。ただ、時間ができたからといって、それに甘えてのんびり仕事をするわけにはいきませんので、常時、もっと効率的に仕事ができないかを考えています。休日も子育てから解放されたので、友人とおいしいものを食べに行ったり、さまざまなイベントに出掛けたりと生活を楽しんでいます。

## MESSAGE

### 上司からのメッセージ



労政部 部長  
岡本 望さん

社内ではダイバーシティ・グローバル推進課長として、ダイバーシティやWLBに関する社内浸透の旗振り役の重責を担い、十分に職責を果たしてくれています。また、自身についても、一児の母として家庭と仕事の両立を見事に実践しています。これからのますますの活躍を期待しています。

# 社のWLB実現推進にも一役リーダーとして皆を引っ張る

製造部 グループリーダー  
妹山勝也さん

## 技能検定1級を取得

わが社では、製造担当社員に対し技能検定2級以上の取得を推奨しており、私も1級機械加工技能士を取得しました。実技と学科試験があり、実務経験も2級を受けるためには2年、1級はさらに3年が必要。技術と経験の両方が求められる難しい資格です。昨年8月に試験があったのですが、4月ごろから月2、3回、休日に出社して実技の練習をしました。1級のバッジを胸に付けていると、これに見合う仕事をしなければいけないと身の引き締まる思いです。同じ検定を受ける他の社員には指導もします。製造部全体のスキルアップを図って作業効率を上げ、新たな取引先獲得にもつなげていきたいですね。

## 働きやすい環境づくり

2年前、ひょうご仕事と生活センターの「キーパーソン養成講座」を管理・営業部長の佐藤と一緒に受講。WLB実現の方策を学びました。講座修了後、まず全社員に満足度調査を実施。要望の高かった仮眠を取れるリラクゼーションルームを新設しました。また、家族に自分たちの仕事を理解してほしいということで、工作機械を使い産業機器の部品を作っている様子を見てもらい家族見学会を開きました。今は、昨年キーパーソン養成講座に参加した妹山も加わり、定期的な作戦会議を開いています。目下のテーマは残業時間の削減。作業の効率アップのためにはどうすればよいか、社員一人一人のスキルアップも含め、検討を重ねているところです。



新設したリラクゼーションルームで

## 趣味はバドミントン

バドミントンの社会人クラブに所属しており、試合にも出ています。最近はなかなか練習時間が取れないのですが、週に1度は早く退社するようにしています。週末はジュニアクラブのコーチを担当。体を動かすことでストレスの発散にもなっています。

製造部 製造長  
木内正人さん

## 改善意識を持ち情報収集

最近では工作機械や工具が進化し、これまでは1時間かかっていた作業が、その機械を使うと40分までできるようになるといったケースがよくあります。最新の情報を仕入れるため普段からアンテナを張り、展示会などにも参加。昨年11月には、東京で開催された日本最大の工作機械の展示会「JIMTOF」に有志20人ほどで行ってきました。

## MESSAGE

### 上司からのメッセージ



管理営業部 部長  
佐藤哲子さん

2人とも製造部門のリーダー的存在。技術的にも優れており、皆の目標になっています。社のWLB実現推進にも積極的に取り組んでいます。これまでは他社の取り組みを参考にしてきましたが、今後は佐藤精機独自のWLBを自分たちで考えていってほしいと思います。

# 子育てとの両立に奮闘中 周囲の温かい応援が後押しに

WLBな人

仕事も、プライベートも。どちらも大切にしながら、自分らしく生きる人を紹介します。

## 部署の皆が助けてくれる

ネイル用品専門商社であるTATは通信販売が事業の中心。通販用のウェブやカタログの制作が私の仕事です。年中無休なので出勤はシフト制。部署内で調整していますが、私は4歳の子がいるので、平日のみの出勤にしてもらっています。子どもが体調を崩した時なども、周りが「早く行ってあげ」と快く送り出してくれます。「困った時はお互いさま」という雰囲気が部署内にあって、みんな本当に温かい。現在第2子を妊娠中なのですが、育児休業を取得した後は復帰する予定です。TATなら続けられると思いますし、TATだからこそ続けたいです。



仕事中は終始パソコンと向き合う

## TIME SCHEDULE

ある日の  
スケジュール

🕒	7:00	起床
🕒	8:00	子どもを起こして朝食 幼稚園の準備
🕒	8:50	子どもを幼稚園へ送る
🕒	9:30	出社
🕒	17:45	退社
🕒	18:20	幼稚園へお迎え 夕食の買い物
🕒	19:20	帰宅 夕食
🕒	21:00	入浴
🕒	22:00	子どもを寝かし付ける
🕒	23:30	就寝



WEBマーケティング部  
椎名さやかさん

## 許せることが増えた

以前は、仕事面で難しく考えて、許せないことが多かったのですが、子どもができた今は、気持ちに少し余裕が出てきました。頑張り過ぎないことの大切さが分かりました。

## 要望が通り子の看護休暇が倍に

TATは、子の看護休暇は年間10日まで取得可能です。以前は5日だったのですが、その数ではすぐに使い切ってしまう。同じ境遇のママさんスタッフたちの声を聞いてくださり、増やしてくれました。幹部の人たちも家族のようで、皆さん子育てを応援してくれます。

## 気分転換はお風呂で

子どもを寝かしつけた後、お風呂の中でゆっくり小説を読むのが何よりの楽しみになっています。湯船に漬かりながら1時間ほど。最高にリラックスできます。

## MESSAGE

### 上司からのメッセージ



WEBマーケティング部 部長  
長尾麻起子さん

子育てとの両立は大変だと思いますが、本当に頑張っています。もともと高いスキルがある人なので、2人目を出産後も復帰してくれるのはありがたいですね。社に欠かせない戦力として、これからも活躍し続けてほしいです。

# 自分の武器をつくるため 時間を無駄にせず資格取得に挑む

## お客さまと現場のパイプ役

わが社は鏡面仕上げ加工を施した部品や金型の製造を受注しているのですが、お客さまからの電話を受けるのが私です。私の受け応えが社の信用を左右するので、まずは丁寧な対応を心掛けています。時には、納期までの時間が短いなど無理な注文もありますが、その際は現場の各工程のリーダーに相談し、効率化を図ってもらうよう掛け合います。気を付けているのは、現場の意見をしっかりと聞くこと。ただお願いするのではなく、一緒に考え、一番いい方法を導き出すようにしています。



現場の担当者と打ち合わせ

## 社会保険労務士の勉強中

会社や社会に貢献するための武器をつくりたくて、入社してからの4年間で、簿記2級と秘書検定2級を取りました。簿記の勉強を進めるうち、保険の仕組みについて知りたくなり、今は社会保険労務士の資格取得に挑戦中です。毎日、朝早く出社して、始業までの時間を勉強に充てています。毎年合格率が7、8%しかない難しい資格ですので、1回で合格できるとは思っていませんが、絶対に取りたいと思っています。

## ヨガや買い物でストレス解消

仕事が終わったら、ヨガ教室に行き、ほぼ毎日1時間のレッスンを受けています。リラックスできるし、汗を流すことでリフレッシュもできます。また、洋服が好きなので、家にいる時はお気に入りのファッション雑誌を読んでいることが多いです。街に出掛ければウインドーショッピングのつもりでも、つい買ってしまいます。でも、買い物をすることでストレス発散になるし、「また仕事を頑張ろう」という気にもなりますね。



技術部管理課  
大葉佳奈さん

## TIME SCHEDULE

ある日の  
スケジュール

6:15	起床
7:40	出社して資格の勉強
8:30	始業
10:30	休憩(15分)
12:00	昼休み(45分間)
15:00	休憩(15分間)
18:00	退社
19:00	ヨガ教室で汗を流す
21:00	帰宅 夕食
24:00	就寝

## MESSAGE

### 上司からのメッセージ

業務では十二分に役割を果たしてくれていますし、何よりもその積極的な姿勢で、みんなの模範になっています。単に伝票を処理するだけでなく数字を分析できており、身に付けた簿記のスキルを仕事に生かしているのも素晴らしいです。むしろ、あまり頑張り過ぎないようにと言いたいですね。



経営企画室 室長  
倉谷吾郎さん

あなたの理想の  
働き方は？

# あなたのWLBノート

あなたが考えるWLBとは？

どういった働き方をしたい？



FREE MEMO




あなたにとってのWLBや、これからの就職活動で大切にしたい視点をここに書き込んでみよう！ あなたの理想の働き方が見えるかも？

どんなWLBな会社で働きたい？

こんなふうになりたいと思った「WLBな人」は？

あなたの会社選びのポイントは？

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 



# ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰



## 神戸地域

### アスピオファーマ(株)

平成24年度  
受賞

- 【主な表彰項目】 ◆仕事と生活の両立を支援する制度整備と利用促進  
◆個人の能力を最大限に生かす組織づくり

事業内容 医薬品研究開発  
創 業 1979(昭和54)年  
従業員数 199人(男性170人、女性29人)  
所在地 神戸市中央区港島南町6-4-3

### 医療法人社団つかさ会 尾原病院

平成24年度  
受賞

- 【主な表彰項目】 ◆働きやすい職場の実現  
◆仕事と生活の両立を可能にする多様な働き方の導入

事業内容 医療業  
設 立 1982(昭和57)年7月4日  
従業員数 205人(男性59人、女性146人)  
所在地 神戸市須磨区妙法寺字荒打308-1

### 川崎重工業(株)

平成26年度  
受賞

- 【主な表彰項目】 ◆仕事と生活の両立を支援する組織づくり  
◆働きやすい職場の実現  
◆女性も働きやすい職場の実現

→ P.10

事業内容 製造業  
設 立 1896(明治29)年10月15日  
従業員数 15,572人  
所在地 神戸市中央区東川崎町1-1-3

### (株)協同病理

平成21年度  
受賞

- 【主な表彰項目】 ◆社内プロジェクト発「育児休業・復帰支援制度」  
◆職場環境の整備・改善および継続的な見直し

事業内容 各種試験・研究受託および医療関連サービス(病理学的検査・各種標本作製)  
設 立 1994(平成6)年12月21日  
従業員数 16人(男性8人、女性8人)  
所在地 神戸市西区大津和2-7-12

### 甲南大学生生活協同組合

平成23年度  
受賞

- 【主な表彰項目】 ◆女性リーダーの育成、育児休業の必要性を訴える職場風土の改善  
◆育児休業の制度を整え、育児休業中の職員を支えるサポート  
◆定年退職後の職員が若手職員を支える制度づくり

事業内容 大学生生活協同組合、小売、幹旋業、食堂  
設 立 1970(昭和45)年7月9日  
従業員数 155人(男性8人、女性147人)  
所在地 神戸市東灘区岡本9-6-4

### (株)神戸デジタル・ラボ

平成22年度  
受賞

- 【主な表彰項目】 ◆両立支援制度  
◆職場環境改善のための施策の実施

事業内容 情報サービス業  
設 立 1995(平成7)年10月11日  
従業員数 167人(男性125人、女性42人)  
所在地 神戸市中央区江戸町93 栄光ビル

### 光洋電機(株)

平成23年度  
受賞

- 【主な表彰項目】 ◆男女共同参画を基本とした働きやすい職場の構築

事業内容 船舶・陸上用電気材料卸売業  
設 立 1956(昭和31)年12月8日  
従業員数 30人(男性18人、女性12人)  
所在地 神戸市兵庫区淡町2-4-29

### コベルコシステム(株)

平成22年度  
受賞

- 【主な表彰項目】 ◆社員自主組織「KWC」による啓発活動  
◆社員満足度向上活動  
◆3T(楽しい、短時間、達成感)職場の実現に向けた改革  
◆ライフ&ワークの充実をサポートする制度の整備

事業内容 ITソリューションの設計・開発から運用・保守までトータルで提供  
設 立 1987(昭和62)年7月1日  
従業員数 1,065人(男性881人、女性184人)  
所在地 神戸市灘区岩屋中町4-2-7 シマビル11階

### (有)システムプラネット

平成24年度  
受賞

- 【主な表彰項目】 ◆仕事と家庭の両立を支援する制度の先行的導入  
◆働きやすい職場の実現

事業内容 コンピュータシステムの受託開発および自社開発ソフトの販売・保守サポート  
設 立 1991(平成3)年4月3日  
従業員数 13人(男性4人、女性9人)  
所在地 神戸市中央区海岸通4 新明海ビル6階

### 昭和精機(株)

平成26年度  
受賞

- 【主な表彰項目】 ◆女性も働きやすい職場の実現  
◆働きやすい職場の実現

→ P.12

事業内容 製造業  
設 立 1947(昭和22)年  
従業員数 34人  
所在地 神戸市西区高塚台6-19-13

### 生活協同組合コープこうべ

平成22年度  
受賞

- 【主な表彰項目】 ◆育児と仕事の両立支援

事業内容 商品小売業  
設 立 1921(大正10)年4月12日  
従業員数 9,836人(男性3,055人、女性6,781人)  
所在地 神戸市東灘区住吉本町1-3-19

### トーカロ(株)

平成24年度  
受賞

- 【主な表彰項目】 ◆コミュニケーションの円滑化等による職場環境の改善  
◆管理職の意識改革を推進

事業内容 金属表面処理業  
設 立 1951(昭和26)年7月1日  
従業員数 793人(男性662人、女性131人)  
所在地 神戸市東灘区深江北町4-13-4

### (株)ドンク

平成24年度  
受賞

- 【主な表彰項目】 ◆法令基準を上回る両立支援のための制度整備と利用促進  
◆多様な雇用形態の整備と人材活用  
◆女性の働きやすい職場の実現

事業内容 フランスパンをはじめとする各種パン、フランス菓子の製造・販売および喫茶店・レストラン営業  
設 立 1905(明治38)年8月8日  
従業員数 5,153人(男性1,170人、女性3,983人)  
所在地 神戸市東灘区田中町3-19-14

### (株)フェリシモ

平成23年度  
受賞

- 【主な表彰項目】 ◆ワーク・ライフ・バランスを実現する多様な休暇制度  
◆時間外労働の削減

事業内容 ダイレクトマーケティング業  
設 立 1965(昭和40)年5月8日  
従業員数 933人(男性171人、女性762人)  
所在地 神戸市中央区浪花町59

### 富士通テン(株)

平成22年度  
受賞

- 【主な表彰項目】 ◆仕事と家庭の両立支援  
◆時間外労働の短縮

事業内容 電気機械器具製造業  
設 立 1972(昭和47)年10月25日  
従業員数 2,968人(男性2,497人、女性471人)【連結10,363人】  
所在地 神戸市兵庫区御所通1-2-28

**P&Gジャパン(株)**

平成22年度  
受賞

<b>【主な表彰項目】</b>	◆柔軟な働き方を支援する制度の拡充や導入 ◆残業時間の削減を目指した取り組み ◆コーポレート・アスリート・トレーニングの徹底
事業内容	医薬品・化粧品等卸売業
設立	1973(昭和48)年1月より、日本にて営業開始
従業員数	3,946人(男性 1,453人、女性 2,493人)P&Gグループ全体
所在地	神戸市東灘区向洋町4-1-7

**三ツ星ベルト(株)**

平成21年度  
受賞

<b>【主な表彰項目】</b>	◆「お星さま制度」の実施 ◆「お星さま休暇制度」の実施
事業内容	自動車、産業機器用伝動ベルトなどの製造・販売
設立	1919(大正8)年10月10日
従業員数	946人(男性 865人、女性 81人)
所在地	神戸市長田区浜添通4-1-21

**医療法人明倫会 宮地病院**

平成22年度  
受賞

<b>【主な表彰項目】</b>	◆子育て支援、介護休暇の利用促進 ◆年齢に関係なく希望すれば働き続けられる職場 ◆福利厚生の充実
事業内容	医療業
設立	1962(昭和37)年5月15日
従業員数	167人(男性 38人、女性 129人)
所在地	神戸市東灘区本山中町4-1-8

**モロゾフ(株)**

平成21年度  
受賞

<b>【主な表彰項目】</b>	◆多様な人材の活用 ◆仕事と家庭の両立支援
事業内容	洋菓子の製造・販売、喫茶・レストラン業
設立	1931(昭和6)年8月8日
従業員数	722人(男性 392人、女性 330人)
所在地	神戸市東灘区向洋町西5-3

**(株)ユーシステム**

平成23年度  
受賞

<b>【主な表彰項目】</b>	◆残業時間の削減 ◆多様な働き方を支援する制度
事業内容	システム受託開発、WEB制作、技術者派遣
設立	2002(平成14)年4月1日
従業員数	23人(男性11人、女性12人)
所在地	神戸市中央区御幸通4-2-15 三宮米本ビル4階



**阪神地域**

**特定医療法人中央会 尼崎中央病院**

平成23年度  
受賞

<b>【主な表彰項目】</b>	◆勤務環境改善 ◆子育て支援と仕事の両立
事業内容	医療業
設立	1951(昭和26)年4月1日
従業員数	557人(男性 107人、女性 450人)
所在地	尼崎市潮江1-12-1

**医療法人財団樹徳会 上ヶ原病院**

平成25年度  
受賞

<b>【主な表彰項目】</b>	◆全看護職員へのアンケートによる実態把握と職場改善の推進 ◆仕事と生活の両立を支援する制度整備と利用促進
事業内容	医療業
設立	1979(昭和54)年6月
従業員数	208人
所在地	西宮市上ヶ原十番町1-85

**(株)栄水化学**

平成26年度  
受賞

<b>【主な表彰項目】</b>	◆経営トップのリーダーシップによるWLB実現の推進 ◆個々人の能力を最大限に活かす組織づくり ◆仕事と生活の両立を支援する制度整備と利用促進
事業内容	その他サービス業
設立	1974(昭和49)年12月
従業員数	122人
所在地	尼崎市築地2-6-25

→ P.8

**SECカーボン(株)**

平成25年度  
受賞

<b>【主な表彰項目】</b>	◆業務改善および時間管理による働き方の見直し ◆ダイバーシティへの取り組み
事業内容	窯業
設立	1934(昭和9)年10月23日
従業員数	297人(男性 287人、女性 10人)
所在地	尼崎市潮江1-2-6

**(株)関西スーパーマーケット**

平成22年度  
受賞

<b>【主な表彰項目】</b>	◆ワーク・ライフ・バランスが可能となる働き方の実現 ◆多様な人材の活用
事業内容	飲食料品小売業
設立	1959(昭和34)年7月29日
従業員数	6,094人(男性 1,912人、女性 4,182人)
所在地	伊丹市中央5-3-38

**医療法人豊繁会 近藤病院**

平成22年度  
受賞

<b>【主な表彰項目】</b>	◆子育て中の職員も安心して働ける環境づくり ◆和やかな職場雰囲気づくり
事業内容	医療業
設立	1950(昭和25)年4月1日
従業員数	170人(男性 70人、女性 100人)
所在地	尼崎市昭和通4-114

**住友電気工業(株) 伊丹製作所**

平成22年度  
受賞

<b>【主な表彰項目】</b>	◆働き方の見直しによる業務効率化 ◆仕事と家庭の両立支援制度 ◆“GENKI運動”による従業員の一体感醸成
事業内容	特殊金属線、粉末合金、焼結製品、ダイア製品、化合物半導体などの製造
設立	1941(昭和16)年3月19日
従業員数	2,274人(男性 2,012人、女性 262人)
所在地	伊丹市昆陽北1-1-1

**(株)TAT**

平成26年度  
受賞

<b>【主な表彰項目】</b>	◆超過勤務時間の削減 ◆仕事と生活の両立を支援する制度整備と利用促進 ◆働きやすい職場の実現
事業内容	卸売業
設立	1998(平成10)年3月
従業員数	224人
所在地	西宮市日野町4-50

→ P.14

**(株)松田ポンプ製作所**

平成26年度  
受賞

<b>【主な表彰項目】</b>	◆労使協調によるワーク・ライフ・バランスに対する取り組みの推進 ◆超過勤務時間の削減
事業内容	製造業
設立	1916(大正5)年
従業員数	52人
所在地	宝塚市野上2-6-14

→ P.18

**(株)三井住友銀行 芦屋ブロック(現芦屋エリア・東神戸エリア)**

平成23年度  
受賞

<b>【主な表彰項目】</b>	◆仕事と家庭の両立支援制度の導入と普及 ◆多様な人材の活用を推進
事業内容	銀行業
設立	1996(平成8)年6月6日
従業員数	旧芦屋ブロック216人(男性 77人、女性 139人) ※表彰時点
所在地	東京都千代田区丸の内1-1-2(芦屋市船戸町1-29)

# ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰

## 学校法人武庫川学院 武庫川女子大学

平成25年度  
受賞

【主な表彰項目】 ◆多様な人材の活用と女性研究者の活躍支援

事業内容	学校教育
設立	1939(昭和14)年2月25日
従業員数	713人
所在地	西宮市池開町6-46

## メック(株)

平成26年度  
受賞

【主な表彰項目】 ◆女性も働きやすい職場の実現  
◆働きやすい職場の実現  
◆仕事と生活の両立を支援する制度整備と利用促進 → P.22

事業内容	製造業
設立	1969(昭和44)年5月
従業員数	185人
所在地	尼崎市昭和通3-95アマックスビル8階

## (株)ヤマシタワークス

平成26年度  
受賞

【主な表彰項目】 ◆個々人の能力を活かす風土づくり  
◆超過勤務時間の削減  
◆仕事と生活の両立を支援する制度整備と利用促進 → P.24

事業内容	製造業
設立	1986(昭和61)年4月
従業員数	49人
所在地	尼崎市西長洲町2-6-18



## 北・東播磨地域

## 医療法人社団正峰会 大山病院

平成25年度  
受賞

【主な表彰項目】 ◆多様な人材の活用(人材確保対策)  
◆働き方の見直し

事業内容	医療業
設立	1993(平成5)年6月1日
従業員数	429人(男性130人、女性299人)
所在地	西脇市黒田庄町田高313

## (株)カワサキモータースジャパン

平成24年度  
受賞

【主な表彰項目】 ◆職員全体の意識改革への取り組みの実施  
◆超過勤務時間の大幅な削減

事業内容	オートバイ、ジェットスキー、小型汎用エンジンおよび酸素カプセルの卸売・販売
設立	1953(昭和28)年12月15日
従業員数	194人(男性167人、女性27人)
所在地	明石市川崎町1-1

## (株)ケイテック

平成22年度  
受賞

【主な表彰項目】 ◆仕事と家庭の両立支援制度の導入と普及活動  
◆意識改革と仕事への取り組み方の見直し

事業内容	製品デザイン、三次元設計、情報システム開発 等
設立	1990(平成2)年5月1日
従業員数	289人(男性223人、女性66人)
所在地	明石市川崎町1-1

## 一般社団法人甲南会 甲南加古川病院

平成25年度  
受賞

【主な表彰項目】 ◆全職員のアンケートによる実態把握と職場改善  
◆仕事と生活の両立を支援する制度整備と利用促進

事業内容	医療業
設立	2000(平成12)年12月1日
従業員数	255人(男性39人、女性216人)
所在地	加古川市神野町西条1545-1

## 医療法人社団栄宏会 土井病院

平成24年度  
受賞

【主な表彰項目】 ◆職員全体による取り組みの推進  
◆仕事と生活の両立を可能にする多様な働き方の導入

事業内容	医療業
設立	1993(平成5)年8月1日
従業員数	216人(男性56人、女性160人)
所在地	小野市復井町字中ノ池1723-2

## 医療法人社団医仁会 譜久山病院

平成26年度  
受賞

【主な表彰項目】 ◆職場風土の改善  
◆仕事と生活の両立を支援する組織づくり → P.6

事業内容	医療業
設立	1974(昭和49)年4月
従業員数	200人
所在地	明石市西明石北町3-1-23

## 富士通周辺機(株)

平成26年度  
受賞

【主な表彰項目】 ◆経営トップから意識改革  
◆働きやすい職場の実現  
◆女性の活躍推進 → P.16

事業内容	製造業
設立	1984(昭和59)年4月
従業員数	899人
所在地	加東市佐保35

## ヨドブレ(株)

平成23年度  
受賞

【主な表彰項目】 ◆働きやすい職場づくり  
◆時短への取り組み

事業内容	建築用構造材加工業、木材・住設建材販売業ほか
設立	1990(平成2)年3月29日
従業員数	120人(男性91人、女性29人)
所在地	加西市田原町宮ノ谷3179-3



## 中・西播磨地域

## 阿比野建設(株)

平成25年度  
受賞

【主な表彰項目】 ◆職場風土の改善  
◆女性も働きやすい職場の実現

事業内容	総合建設業
設立	1958(昭和33)年1月24日
従業員数	208人(男性185人、女性23人)
所在地	姫路市広畑区正門通4-3-3

## パナソニックエコソリューションズ 池田電機(株)

平成21年度  
受賞

【主な表彰項目】 ◆男性労働者の育児参加促進  
◆男性の育児参加を促進するための制度創設・周知

事業内容	照明点灯装置等、電気機器製造
設立	1951(昭和26)年5月2日
従業員数	371人(男性231人、女性140人)
所在地	姫路市西延末397-1

## 医療法人社団魚橋会 魚橋病院

平成24年度  
受賞

【主な表彰項目】 ◆働きやすい職場の実現  
◆多様な働き方並びに人材活用および育成の推進

事業内容	医療業
設立	1981(昭和56)年7月1日
従業員数	344人(男性111人、女性233人)
所在地	相生市若狹野町若狹野235-26

(株)エス・アイ

平成21年度  
受賞

【主な表彰項目】	◆働き方の見直し～自由出勤制度の導入～ ◆職場復帰支援 ◆定年制の廃止
事業内容	顧客管理からDM発送回収集計まで一括したアウトソーシング業務、データ入力、集計、コールセンターの開設等
設立	1991(平成3)年3月25日
従業員数	60人(男性5人、女性55人)
所在地	姫路市石倉26-3

齊藤鋼材(株)

平成24年度  
受賞

【主な表彰項目】	◆経営トップのリーダーシップによるWLB実現の推進 ◆個々の職員に対するきめ細かなメンタルヘルスケアの実施
事業内容	鋼材および同製品の加工並びに販売
設立	1950(昭和25)年10月1日
従業員数	83人(男性70人、女性13人)
所在地	姫路市土山2-12-38

佐藤精機(株)

平成25年度  
受賞

【主な表彰項目】	◆従業員の意識改革
事業内容	製造業
設立	1972(昭和47)年5月
従業員数	39人(男性33人、女性6人)
所在地	姫路市余部区下余部240-6

山陽特殊製鋼(株)

平成22年度  
受賞

【主な表彰項目】	◆定年退職者の再雇用制度 ◆女性社員の活躍支援
事業内容	特殊鋼の製造・販売業
設立	1935(昭和10)年1月11日
従業員数	1,391人(男性1,233人、女性158人)
所在地	姫路市飾磨区中島3007

日高食品工業(株)

平成25年度  
受賞

【主な表彰項目】	◆働きやすい職場環境の実現 ◆働き方の見直し
事業内容	食品加工販売業
設立	1950(昭和25)年9月1日
従業員数	63人
所在地	姫路市花田町勅旨30-1

社会医療法人財団聖フランシスコ会 姫路聖マリア病院

平成24年度  
受賞

【主な表彰項目】	◆働きやすい職場の実現 ◆仕事と生活の両立を支援する制度整備と利用促進
事業内容	医療業
設立	1950(昭和25)年2月2日
従業員数	716人(男性144人、女性572人)
所在地	姫路市仁豊野650

(株)平野組

平成25年度  
受賞

【主な表彰項目】	◆働きやすい職場環境の実現 ◆女性も働きやすい職場の実現
事業内容	総合建設業
設立	1966(昭和41)年3月19日
従業員数	53人(男性44人、女性9人)
所在地	姫路市広畑区蒲田5-1715



但馬地域

平成23年度  
受賞

(株)オーシスマップ

【主な表彰項目】	◆家族の絆促進計画(家族で楽しめる会社へ) ◆社内満足度推進の取り組み(誰でも自由に発言) ◆心身健全推進計画(あなたの笑顔が目的地)
事業内容	デジタルマッピング、測量業全般、システム開発
設立	2001(平成13)年7月7日
従業員数	58人(男性41人、女性17人)
所在地	養父市八鹿町八鹿1264-11

大豊機工(株)

平成23年度  
受賞

【主な表彰項目】	◆働きやすい職場の実現 ◆管理職による知的資産経営報告書の作成
事業内容	製造業(精密機械器具、金属加工機械)
設立	1965(昭和40)年3月8日
従業員数	146人(男性121人、女性25人)
所在地	豊岡市中陰470

(株)巴建設

平成25年度  
受賞

【主な表彰項目】	◆従業員の意識改革 ◆働き方の見直し
事業内容	土木建設工事業
設立	1970(昭和45)年3月6日
従業員数	15人
所在地	豊岡市日高町岩中322



丹波地域

平成25年度  
受賞

東洋電機(株)

【主な表彰項目】	◆労使協調によるワーク・ライフ・バランスに対する取り組みの推進 ◆多様な人材の活用
事業内容	電気機械器具製造業
設立	1934(昭和9)年3月28日
従業員数	464人(男性403人、女性61人)
所在地	丹波市氷上町成松151



淡路地域

平成26年度  
受賞

ムネ製薬(株)

【主な表彰項目】	◆やる気を引き出す制度づくり ◆仕事と生活の両立を支援する制度整備と利用促進 ◆超過勤務時間の削減
事業内容	製造業
設立	1906(明治39)年
従業員数	69人
所在地	淡路市尾崎859

▶P.20

就職活動中のあなたへ

ワーク・ライフ・バランス

平成  
26年度  
Work  
Life  
Balance

# WLBな 会社 ガイド

兵庫版

発行／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

〒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

TEL 078(381)5277 FAX 078(381)5288

E-mail [info@hyogo-wlb.jp](mailto:info@hyogo-wlb.jp)

URL <http://www.hyogo-wlb.jp/>