

就職活動中のあなたへ

ワーク・ライフ・バランス

平成
27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。

C O N T E N T S

| | |
|---|----|
| ワーク・ライフ・バランス (WLB)とは | 2 |
| WLB必要度チェック | 3 |
| WLBな会社の特徴 | 4 |
| ひょうご仕事と生活のバランス 企業表彰とは? | 5 |
| 平成27年度表彰企業 | 6 |
| WLBな人 | 22 |
| 就活ワークショップ 就職を考える君へ! WLBを考えながら キャリアを描いてみよう! | 28 |
| 表彰企業一覧 | 31 |

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。



仕事も
私生活も
充実。



このような
会社だと長く
働き続ける
ことができます。



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良い会社で働きたい
- 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(フィフティフィフティ=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み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役割に応じて、その都度、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。

働きやすくす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短時間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、従業員を大切にできる会社。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、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施している企業・団体を表彰しています。これまでに65の企業・団体が表彰されました。

業種別表彰企業一覧 (五十音順)

建設業

阿比野建設株式会社
株式会社神鋼エンジニアリング&メンテナンス →P.12
株式会社巴建設
株式会社平野組

製造業

SECカーボン株式会社
大豊機工株式会社
川崎重工業株式会社
株式会社ケイテック
株式会社神戸製鋼所 →P.8
齊藤鋼材株式会社
佐藤精機株式会社
山陽特殊製鋼株式会社
昭和精機株式会社
住友電気工業株式会社 伊丹製作所
東洋電機株式会社
トーカロ株式会社
株式会社ドンク
西芝電機株式会社 →P.14
パナソニックエレクトロニクス 池田電機株式会社

日高食品工業株式会社
富士通周辺機株式会社
富士通テン株式会社
P&Gジャパン株式会社
株式会社松田ポンプ製作所
三ツ星ベルト株式会社
ムネ製薬株式会社
メック株式会社
モロゾフ株式会社
株式会社ヤマシタワークス
ヨドプレ株式会社

情報通信業

株式会社エス・アイ
株式会社オーシスマップ
株式会社神戸デジタル・ラボ
コベルシステム株式会社

有限会社システムプラネット
株式会社ユーシステム

卸売業・小売業

株式会社カワサキモーターズジャパン
株式会社関西スーパーマーケット
株式会社基陽 →P.6
光洋電機株式会社
生活協同組合コープこうべ
株式会社TAT
株式会社フェリシモ

金融業・保険業

株式会社三井住友銀行 芦屋エリア
株式会社みなと銀行 →P.18

教育、学習支援業

学校法人武庫川学院 武庫川女子大学

医療、福祉

社会医療法人中央会 尼崎中央病院
医療法人財団樹徳会 上ヶ原病院
医療法人社団魚橋会 魚橋病院
社会医療法人社団正峰会 大山病院
医療法人社団つかさ会 尾原病院
一般財団法人甲南会 甲南加古川病院
医療法人社団豊繁会 近藤病院
市立加西病院 →P.10
医療法人社団栄宏会 土井病院
社会医療法人財団聖フランシスコ会 姫路聖マリア病院
医療法人社団医仁会 譜久山病院
医療法人明倫会 宮地病院

複合サービス事業

甲南大学生生活協同組合

サービス業

アスピオファーマ株式会社
株式会社栄水化学
株式会社協同病理
株式会社マインズ →P.16
株式会社リベラル →P.20

次ページから平成27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)

※平成21～26年度の表彰企業の取り組みは、ひょうご仕事と生活センターのホームページに載っています

ひょうご仕事と生活センター

検索

風通しの良い職場で 最大限に能力を発揮



基陽では部署を超えて助け合うことが当たり前となっています。藤田尊子社長が社員一人一人の声を受け止める機会を設け、社内横断的な委員会活動によって風通しを良くしているからです。性別、年齢を超え、適材適所で能力を発揮する風土も根付き、20代の女性係長も誕生しました。



商品開発は社員・パート、部署に関係なくアイデアを出すことができます。

定期的に社長が社員と面談

安全帯や工具袋などを製造・販売している同社。社員は、製造、物流、営業、総務、事務、広報のいずれかの部署に籍を置き、多くが他部署を兼任しています。加えて、事前に各部署の週単位の業務状況が全社員に共有されており、計画的かつ自発的に他部署へ応援に入る風土が醸成されています。「他部署を応援する雰囲気は以前からのものですが、かつてはやらされているという気持ちはどこかにありました。今では仲間を支えようという自主的な気持ちが全ての社員にあります」と総務兼営業の南浩一さんは話します。

会社の風土が変わるきっかけは、藤田社長が3年前に社長を

取り組みのポイント

- ★各従業員が他部署を応援することによりノー残業を実現
- ★課題ごとに複数設置する小委員会活動による各自の意識の向上
- ★性別・年齢を不問とし、能力に応じた管理職登用の実現（20代女性の登用）

引き継いで以来続けてきた定期的な社員との面談にありました。「自分の思いや考えを聞いてもらえるということは、すなわち自分を受け入れてもらえるということ。それが、もっと勉強しよう、誰かをサポートしようという前向きになる原動力になっています」と南さん。社員に向上心が芽生え、勉強会を自主的に企画するようになりました。社外の研修には会社が費用をサポートしています。

全社員参加の社内委員会も会社の風通しにひと役買っています。3S（整理・整頓・清掃）活動を主とした改善実行委員会、顧客対応を考えるお客様恋人委員会、社員間の交流と社内活動を主としたKHハピネス委員会の3つがあり、社員はいずれかの委員会に属しています。委員長の年齢も20代から50代までさまざまです。「部署横断的にメンバーを構成しているので、積極的に他部

署を知ろうとする姿勢が生まれました」。また、同じ部署でも属人化した仕事をなくして業務をルール化することで、業務の効率化、スピードアップにつなげています。その結果、「物流部門ではかつて、20時になって慌てて商品を配送センターへ運び込むこともありましたが、今は16時には当日業務は終了し、翌日の段取りまで終えられるようになり、残業も大きく減りました」。

家族への感謝を含めたファミリー休暇

休暇も充実しています。勤続3年目以上の社員は毎年、連続7営業日のリフレッシュ休暇を取得でき、100%の取得率を誇ります。リフレッシュ休暇とGWと有給休暇を利用して半月間、スキルアップのために海外留学した社員もいます。「長期休暇を取っても誰か代わりがいるという安心感は大きい」と南さん。さらに2015年から、入社6カ月以上の社員は5日間の特別休暇が取れるようになりました。メモリアル休暇(2日)、ファミリー休暇(3日)は各自の記念日や家族のサービスに使える休暇で、「仕事ができるのは家族があつてこそ」という思いを確認する時間になっています。

女性社員の活躍の場が広がる

現在、30人の社員のうち19人が女性です。商品開発部門がない同社では、各部門から商品開発に携わりたいというメンバーが自発的に集まり、商品ごとにチームを組んで開発に当たっていますが、そのメンバーも大半が女性です。顧客の声をどのように商品に落とし込むかが腕の見せどころ。「以前は安全を最大限重視した商品を作っていましたが、女性が開発に携わることで使いやすさやデザイン性など、現場の人が使いたいと思える視点が加わりました」。3年前とは商品のラインアップも見た目も変わり、每期順調に売り上げを伸ばしています。

14年には、入社5年目の毛利優さんが女性社員として初めて係長になりました。「自分の考えを言える社風で、どんどん新しい仕事を取りにいくなりがちが芽生えました」と毛利さん。自身の提案で広報部の立ち上げにも携わるなど、仕事への積極的な姿勢が周りの社員から評価され、昇進が決まりました。5人の部下は全て毛利さんより年上です。「当初は不安が大きかったのですが、今では視野が広がってきて、自覚も出てきました。今後はグローバルな視点に立って仕事をしていきたいと思っています」と意気込んでいます。



社長室の扉は常に開放。藤田社長が率先して対話し、適材適所を重視。女性社員の職域拡大にもつながりました。



入社5年目で初の女性係長になった毛利さん。周囲の支えの下、成長を続けています。



計画発表会や社内委員会など、会社の風通しを良くする仕組みを生み出しています。

PROFILE

- 事業内容 卸売業・小売業
 - 設立 1975年12月
 - 代表者 藤田 尊子
 - 従業員数 30人(男性11人、女性19人)
 - 所在地 三木市別所町小林477-10
- <http://www.kh-kiyo.com/kh/#cominfo>

「一皮むける経験」で 女性社員の活躍を後押し



次世代育成支援対策推進法の施行後、仕事と生活の両立支援策に取り組み、現在、第4次行動計画を推進中の神戸製鋼所。2014年には、3人の専任社員から成るダイバーシティ推進室を新設し、女性社員がより長く働き続け、キャリアを積んでいくことのできる施策にも力を入れています。



「一皮むける経験」対象の、資材・調達部に所属する女性社員。韓国に出張し、現地工場の社長と発注した機器の確認を行いました。

女性採用数など数値目標を設定

ダイバーシティ推進室は、室長の佐野紀子さんをはじめ3人の専任社員が全て女性です。佐野さんは結婚、出産、子育てを経て管理職として活躍する、同社女性社員のフロントランナーでもあります。「入社したころはただひたすら男性社員に負けまいと突っ走ってききましたが、子育てを経て、それまでと同じペースで働き続けることは非常に難しいことを実感しました。周りとは異なるのではなく、それぞれが「今」発揮できる最大限の力を出し切って、充実した毎日を送ることが大事だというメッセージを伝えたい」と話します。

2003年に次世代育成支援対策推進法が成立して以降、同社では05年度に第1次行動計画を策定し、その後も期間ごとに目標を定め、着実に仕事と生活の両立支援策の充実を図ってきました。14年10月のダイバーシティ推

取り組みのポイント

- ★ダイバーシティ推進室の設置
- ★在宅勤務日制度の導入（妊婦とその配偶者も利用可）
- ★女性社員の上司に対する女性活躍推進の意識を啓発する研修の実施

進室発足時は第3次行動計画の最中でしたが、両立支援の充実により2回目の「ぐるみん」マーク（「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けた証）を取得し、現在は15年4月から始まった第4次行動計画を執行中で、男性社員の子育て参加を促し、ダイバーシティ推進の周知活動に力を入れています。数値については15年度の総合職採用の目標として14年度の倍増を目指し、女性の比率を事務系で30%、技術系で10%とする数値目標を掲げています。

諸施策の充実を図ってきた結果、結婚、出産で退職する女性社員はほぼゼロに。一方で結婚・出産後も仕事を続けることに対して不安を感じている人も多く、その要因についてダイバーシティ推進室では「長時間労働が続くことによる子育てとの両立ができるのかといった悩み、また夫や本人の転勤に伴う別居生活への不安などがあり、この会社で働き続けて活躍するイメージが思

い描けないことが大きな理由」と分析し、両立支援に加え、活躍支援との両論で女性のキャリアアップを図ることが大切だと考えるようになりました。

ワンランク上の仕事で自信を

新たに活躍支援を強化したのは、こうした要因を踏まえてのことでした。その一つが15年4月にスタートした「一皮むける経験」。入社4年目から7年目、20代後半から30代前半の女性総合職の社員に、一段レベルの高い仕事を体験してもらうという試みです。対象者はまず上司と面談をして目標を決め、一段レベルの高い仕事の内容を詰めます。進捗についてはダイバーシティ推進室がチェックし、必要があればフォローします。

「資材調達部であれば、担当する部品や機器のメーカーを自ら発掘し、新規調達先に加えるかどうか、品質や納期、財務状況などさまざまな視点から分析して社内関係者と協議し、評価することなどが一例です。価格・契約交渉の主担当として動くことも求められるでしょう。自らの手でまとめ、仕上げることで、この先キャリアアップしていても頑張れそうだという自信が芽生えます。将来も活躍できるイメージがモチベーションになれば、長く働き続けることができ、おのずと女性管理職も増えていくでしょう」と佐野さんは展望します。

深層的なダイバーシティへの取り組み

一方で、4年目から7年目の女性部下を持つ上司やライン部長への研修では、時間当たりの生産性を向上させることの重要性を呼び掛け、それが、従来の男社会ではとすれば当たり前とされていた長時間労働の削減につながり、本来の意味でのダイバーシティの実現に不可欠であることを説明しているそうです。

また、女性のみならず外国人や障がい者を含む多様な人材のための活躍支援の取り組みとして、ダイバーシティサポートネットを開設しました。全社員を対象に、上司や職場には言えない困り事を相談できるように、ダイバーシティ推進室直通のメールアドレスを公開し受け付けています。これまでに「在留ビザの更新費用を会社で負担してほしい」「既婚女性社員の名前に旧姓でも検索できるようにしてほしい」といった相談に対応しました。

併せて両立支援策として、配偶者が遠方に転動した場合に一定期間休職できるキャリア継続休職制度を新設したほか、月4日まで可能な在宅勤務日を前日でも申請できるようにするなど制度の拡充に努めています。「性別、国籍、年齢、障がいの有無といった表層的なものだけでなく、中途採用、総合職・一般職、介護、子育て、メンタル不調からの復帰など表には出ない深層的なダイバーシティを広げる活動も拡充していきたい」としています。



育児の悩みなどを言い合う「ママ・プレママランチ会」。女性の情報交換の場となっています。



ライン部長のダイバーシティ理解を深めるための研修。「定時で帰るためにどうすべきか」などについて意見交換しました。



在宅勤務日制度を利用して自宅で働く女性社員。出退勤時間を有効活用でき、ワーク・ライフ・バランスを保つのに役立っています。

PROFILE

- 事業内容 製造業
 - 設立 1905年9月
 - 代表者 川崎 博也
 - 従業員数 10,609人(男性9,881人、女性728人)
 - 所在地 神戸市中央区脇浜海岸通2-2-4
- <http://www.kobelco.co.jp/>

実態を踏まえた課題解決で 満足度が向上



「急性期病院だから残業は仕方ない」。市立加西病院では、こうした看護師の考えを改めるため、2012年から看護部内にワーキンググループを作り、さまざまな施策に取り組んできました。3年を経て看護師の満足度は向上しつつあり、今後は病院全体に取り組みを広げていこうとしています。



取り組みのポイント

- ★院内保育(昼間・夜間)の実施
- ★多様な勤務形態(2交代制、夜勤専従看護師の導入)の実現
- ★課題の明確化等により残業削減と年休取得を促進

WLB推進の取り組みで、スタッフがいきいきと働ける環境が整備されてきました。

ビジョンと数値目標を掲げる

同院では、看護師が日本看護協会のワークショップに参加して学んだ内容を基に、2012年にワーク・ライフ・バランス推進ワーキンググループ(WG)が発足しました。その理由について「急性期病院での勤務という仕事柄、どうしても定時で勤務が終了しないことが多く、看護師に疲労の色が見えました。また、近隣に大型病院の開設が相次ぎ、今後看護師を採用しにくくなるのではないかという思いもあって、対策に取り組むことが大事だと考えました」と看護部長の藤原早百合さんは説明します。

WG設置と同時に実態調査をしたところ、「現在の働き方に満足していない」と答えた看護師の割合が約6割に達しました。また、「就

学前の子どもがいる」「要介護の家族がいる」と回答した看護師がそれぞれ約2割おり、両方への支援が必要であることも明らかになりました。そこで、「職員がやりがいを持ち、いきいきと働き続けられる職場」をビジョンに掲げ、満足度の向上(「現在の働き方に満足している」の回答を40.3%から60%に)、職員のニーズに応じた多様な勤務形態を可能な限り取り入れるなどをゴールに、3カ年計画で取り組むことにしました。

2交代制導入や夜間保育の充実も

WGには看護部長、副部長のほか、看護部各部署から1人ずつが参加。研修を受けた上で、新たな勤務形態について検討し、実施に移していきました。また、研修をする中で「残業は当たり前」という職員の

意識も変わっていきました。制度としては、夜勤専従看護師をパートで採用して夜勤の負担を減らす一方で、従来の3交代制に加え2交代制を一部の病棟で試験的に導入しました。「3交代では寝る間がない、遠い所から何回も出勤しないといけない、危ない夜中の時間帯に帰らないといけない、子どもとなかなか会えないといった問題点の解消にもつながっています」と藤原さん。また、院内保育園の充実を図り、13年には夜間保育を週2日に増やし、病児保育も開始しました。

時間外勤務削減の取り組みについては、業務中に参加しなければならなかった院内委員会の統合を図るとともに、委員会メンバーを33人減らすことで負担を軽減しました。また、業務を看護師でなければできないものと看護助手に任せられるものに分類し、業務の一部を助手に委任しました。「逆に看護助手の負担が増えたという声もあるので、見直しを図っていきたい」と話しています。これらの取り組みは「WLB推進だより」で周知を図るとともに、部署ごとに成果を共有しています。

患者の視点から検証も

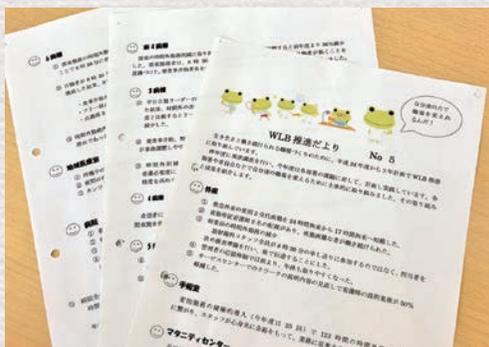
取り組み3年目となった14年度に調査を行ったところ、12年度と比べて25項目中21項目で改善が見られました。特に上司に関する項目が顕著に伸びており、「上司はあなたの考え方をよく理解している」は前回の55.2%から70.6%に上がりました。「上司の立場の人が根気強く取り組みを率先してくれた結果。職場でのコミュニケーションもしっかり取れるようになりつつあります」と副部長の東郷恵理子さんは分析しています。

成果は数値にも表れています。1人当たりの1日の平均時間外勤務は11年度の8.0時間から13年度は5.1時間に減少し、有休取得率も11年度の48.5%から13年度は69.8%へと改善しています。

看護師からは、以前は「帰れなくて当たり前」「忙しいのはしょうがない」といった声が多く聞かれましたが、「現状を明らかにし、課題を明確にし、目標に向かい各部署で主体的に取り組んだことで、習慣的な仕事の見直しや既成概念の見直しができる風土に変化してきた」などの声が上がっています。東郷さんは、「この3年は看護部内に目を向けて取り組んできましたが、それが患者さんの視点から見てどうなのかを検証したい。結果的に患者さんへの対応が向上することで、病院の経営向上にもつながります。今後は病院全体にワークライフ・バランスの取り組みを広げていきたい」と話しています。



院内保育園「みつばち保育園」。夜間保育を週2日に増やし、病児保育も開始しました。



WLB周知のために「WLB推進だより」を定期的に発行。業務改善の取り組みも掲載しています。



職場のコミュニケーションの向上や職員のスキルアップのための研修会も盛んです。

PROFILE

- 事業内容 医療、福祉
 - 設立 1953年10月
 - 代表者 山邊 裕
 - 従業員数 470人(男性130人、女性340人)
 - 所在地 加西市北条町横尾1-13
- <http://www.hospital.kasai.hyogo.jp/>

女性がいきいき働ける 職場を目指して



神鋼エンジニアリング&メンテナンスでは、メンター制度などを導入し、女性社員がモチベーションを保ちながら長く働き続けられる環境を整えつつあります。併せて、男性の育児休業の取得を促すなど、男性社員が多数を占める中で当たり前になっていた昔ながらの労働観を変えていこうとしています。



育児休業を取得した加古川事業所の岡井正年さん。「子どもの成長に日々発見があって楽しかった」と言います。

女性活躍支援ワーキンググループが発足

神戸製鋼所のグループ企業として、親会社の取り組みに準じて、最长で3年取得可能な育児休業制度、子どもが小学校卒業まで利用できる短時間勤務制度など先進的な制度を導入してきた同社。制度は充実しているものの、キャリア意識の面では遅れがあるという認識の下、女性がいきいきと働ける職場の推進に向け、2011年4月、女性活躍支援ワーキンググループWPW(work-life balance planning for wise employee)を発足しました。

11年11月にそれまで派遣社員として受け入れてきた50人の女性を正社員に登用したのも、WPW発足の理由の一つです。50人ほどだった女性社員の数が一気に倍増し、女性社員のモチベーション、

男性管理職のコーチング力を共に向上させることで、女性社員が長く働いてキャリアアップしていこうと思える環境づくりが急務となり、WPWの最優先課題として挙げられていました。

WPWは各事業部から9人の女性社員が参加し、月1回の頻度で、情報の共有、課題の把握、会社への提言を行ってきました。女性活躍支援に関する意識調査アンケートを継続して行い、特に上司と部下とのコミュニケーションが重要であることを発信しました。発信の場は毎年度末に開催するWPWフォーラムです。フォーラムでは、併せてWPW活動報告も行っています。

メンター制度で心理面からもサポート

同社が大きなテーマとして位置づけているのが、技術系女性社員

取り組みのポイント

- ★ダイバーシティ推進室の設置
- ★ワーキンググループWPWによるダイバーシティ推進活動の実施
- ★女性社員のキャリア形成・能力開発を心理面から支援するメンター制度の導入

の就業継続支援です。男性社員中心で築かれてきた企業風土の中、女性社員が成長過程で迷うことが多いことから、新たにメンター制度を導入しました。直属の上司以外の管理職男性社員と定期的に話をする機会を提供することで、キャリア形成、能力開発を心理面から支援する仕組みです。13年度にまず、技術系女性社員と営業部門の女性社員を対象に試行的に導入。14年度以降は対象を希望する女性社員全員に拡大しました。「上司に相談しにくいことも安心して相談できる」「他部署の女性社員の働き方を聞くことで視野が広がった」という女性社員の声のほか、メンターを務める男性社員からも「女性社員の言葉から自身のマネジメントを省みる機会になっている」「年代の違う女性社員と関わることで考え方が柔軟になった」との声が聞かれ、双方に役立っていることが分かりました。

こうした取り組みの結果、3人の女性社員が管理職に登用され、営業職に就く女性社員も誕生しました。また、女性社員による自主的な動きとして、高砂事業所では、8人の女性社員が自分たちの業務内容を棚卸しし、業務を見直し集約することによって効率化。人員に余力を生み出し、15年10月から女性社員の1人が専門的な業務に就くことになり、自分たちの活動で職務拡大を実現しました。

介護離職防止の取り組みも

「全員がより一層『イキイキ、ワクワク』働き成長できる会社にしよう」と佐藤孝彦社長は呼び掛けています。女性活躍推進の活動は、14年度のダイバーシティ推進室発足以降、より本格的な取り組みへと発展。これまでの女性中心の活動から踏み出し、全社でダイバーシティに取り組む方向へと舵を切ることになりました。その一環として、WPWのメンバーに男性社員が新たに加わり、男性社員の働き方を考える取り組みを強化しています。14年度には、初めて長期に育児休業を取得する男性社員が出るなど徐々に男性社員の意識も変化しつつあります。15年度には、厚生労働省の「子育てサポート企業」として認定され、「くるみん」マークを取得しました。しかし、まだ従来の男性中心の風土が根付いています。残業をして当たり前というような意識を変えていく必要があります。

そして、これからのもう一つのテーマが「介護離職の防止」です。昨年、社内で介護セミナーを開いた際、介護をしている社員が想像以上にいることが分かりました。個別に相談できる体制づくりを進めていくなど、仕事と介護の両立支援を新たな課題として取り組んでいきます。



WPWフォーラムでのグループディスカッションの様子。



技術系女性社員の就業継続支援のために始められたメンター制度。



「イキイキ、ワクワク」働くためのワーク・ライフ・バランス研修。

PROFILE

- 事業内容 建設業
 - 設立 1962年4月
 - 代表者 佐藤 孝彦
 - 従業員数 1,284人(男性1,178人、女性106人)
 - 所在地 神戸市灘区岩屋北町4-5-22
- <http://www.shinkoen-m.jp/>

労働組合と連携し 残業時間短縮に取り組む



西芝電機は、常態化する残業を問題視したことをきっかけに、ワーク・ライフ・バランスの取り組みに着手しました。仕事の効率化を図るために情報共有を進める一方、労働組合と連携して退社を促す取り組みも。また、女性の採用に力を入れるため、女性が働きやすい環境整備にも取り組んでいます。



男社会と見られがちな重電メーカーですが、女性社員の職域が少しずつ広がっています。

情報共有で業務を効率化

同社は1950年、東芝網干工場から設備と人員を引き継いで設立。現在は船舶用発電機システムとオフィスや工場用の非常用・常用発電機を主に生産しています。ワーク・ライフ・バランスに取り組むことになったのは、2011年。月45時間以上残業をしている社員が全体の3割近い200人を超えていたことがきっかけでした。「業績が厳しい時期でした。社員の表情にも疲れが見られたので、なんとかこの状況を改善しなければいけないと思いました」と取締役総務担当の赤松生也さんは振り返ります。

ひょうご仕事と生活センターに相談し、管理職を対象にしたタイムマネジメント研修などを実施するとともに、仕事の効率化の取り組み

に着手します。朝礼、昼礼の時間を利用して1日の予定を報告するようになったのもその一つです。従来、製造現場ではそういった習慣があり情報共有はできていましたが、スタッフ部門、技術部門ではできていませんでした。各部署において、一人一人の社員が毎日どのような業務に取り組む、それをいつまでに終わるのか、間に合いそうにない場合は誰に助けてほしいのか、といった情報を共有します。昼礼では業務の進み具合を報告し、進捗が分かるようにします。「1日の予定を話すために段取りを考えるようになり、業務の効率化につながっています」と経営管理部総務・勤労・安全担当グループ長の河村基行さんは言います。

また、メールソフトを使ってパソコン上で各社員の在席確認をすることで、急な打ち合わせで出向いても不在という時間の無駄の削減

取り組みのポイント

- ★短時間勤務制度の導入（小学校卒業まで）
- ★看護休暇の充実（子に加え配偶者・父兄・祖父母も対象）
- ★5年ごとの永年勤続特別休暇（勤続10、15、25、30、35年：5日、20年：10日）の付与

につなげています。さらに、標準化できる業務については業務手順書にまとめ、担当者がいなくても業務が回っていく仕組みも整いつつあります。

20時15分退社を徹底し残業削減

新たな試みとして15年8月から、毎日20時15分退社を促す取り組みを始めました。労働組合と連携して月1回、各職場を巡回し、残っている社員がいれば呼び掛けを行います。その結果、残業時間を2割削減できました。「まず象徴的な取り組みにより社員の注意を引き、それだけでは長続きしないので、次の段階として本質的な取り組みである、仕事のさらなる効率化へと意識を向けていかなければならないと思っています」と河村さん。その取り組みとして継続しているのが、業務効率化をテーマにした改善提案です。1人当たりの提出目標は毎月10件で、年間2万5,000件の提案が集まっているそうです。

女性社員の声を聞く場もスタート

現在、社員702人のうち女性は71人。「最近10年は新卒で女子学生を採用できていません。女性が働きやすい制度を整えるとともに、会社の魅力を外に発信していかないとイケません」と赤松さんは話します。

まだまだ男社会と見られがちな重電メーカーですが、同社には女性が利用しやすい制度がいくつかあります。中でも有給休暇はユニークです。1日、半日単位で取得できるほか、1時間以上15分単位で取れるようになっています。「半日取ると時間を持て余してしまい、有給休暇がもったいない」という声に応えたもので、育児中の女性社員の利用が多いそうです。また、短時間勤務制度は1日最大2時間を7時間45分の勤務の中で割り振ることができ、看護休暇は対象家族1人につき年間5日を取得できるようになっています。介護休暇は延べ365日まで取得可能、ステップアップ休暇は勤続10年から5年ごとに5日、20年目には10日取得できるようになっています。

15年9月、女性社員による初の対話会が経営幹部を交えて開かれました。5人が参加し、結婚や出産などのライフイベントで直面する問題に関する悩みやキャリアについて思いを共有。同社では出された意見をフォローアップしていくことにしています。

※1年の付与日数24日(勤続1年以上)のうち20日を超える部分に限り、時間単位での取得が可能



仕事の効率化、情報共有のための朝礼や昼礼。



経営幹部を交えての女性対話会。悩みやキャリア形成について話し合います。



社員の家族に職場を理解してもらう家族見学会。

PROFILE

- 事業内容 製造業
- 設立 1950年2月
- 代表者 加藤 孝夫
- 従業員数 702人(男性631人、女性71人)
- 所在地 姫路市網干区浜田1000

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

好奇心を持って 仕事も生活も全力で楽しむ



マインズでは、「仕事も生活も全力で思い切り楽しめる環境をつくる」という河本尚吾社長の思いが、会社の隅々にまで浸透。「好奇心を持って働こう」という価値観の下、従業員同士が深く関わり合い、仕事を補完し合える仕組みも整っており、創業来、退職者はわずか1人という成果につながっています。



毎日の朝礼の発言者はくじ引きで選出。社内風土を明るくするアイデアの一つです。

新人は「放っておかない」

同社の事業は、「人材派遣」「社会保険労務士業としての採用・定着のアウトソーシング」「就労支援」の3つが柱。求職者、従業員、企業という3者の立場から、総合的に人事・労務のサービスを行っています。

同社の根底にあるのは「男性も女性も最大限の能力を発揮しながら、仕事も生活も含めて安心して全力でやれる環境を絶対につくる」というトップの強い思いです。河本社長はもともと人材派遣会社で働いており、そこで従業員の定着率の低さを目の当たりにします。「新卒であれ中途であれ、夢や希望を持って入ってきた人が辞めていかなければならないのを見て、自分の会社は働き続けたいと思えるところ

りにしようと思いました」

新人が入ってきたら「放っておくな」が河本社長のメッセージです。先輩の方からあいさつをし、部署を超えて声を掛けることが当たり前の風土になっています。創業時6人いた従業員のうち唯一の女性が産休に入ることになった時、1年の有期雇用契約で入社したのが富田葉月さん。「前の会社と雰囲気がまったく違い、慣れない仕事に戸惑う私の仕事が終わるまでみんな残ってくれました。だから、誰かが困っているときには今度は私がその人に恩返ししようという気持ちになりました」と振り返ります。入社1カ月後には、有期契約から正社員になることを打診され、これを受け入れました。「自分が必要とされているという気持ちになり、会社で働くみんなのためにもっと頑張ろうと思いました」。富田さんは現在27歳にして採用・定着のアウトソーシ

取り組みのポイント

- ★従業員の状況に応じた短時間勤務制度の導入
- ★女性の積極的な採用と職務拡大の実現
- ★各従業員の業務スキル見える化し、多能工化を促進

グ部門のチーフマネージャーを務め、3人の幹部社員の一人として会社を引っ張っています。

マトリックスシートで仕事を補完

同社では一人一人の仕事を棚卸するとともに、互いの仕事を補完し合えるようにマトリックスシートを導入しています。仕事の技能を横軸、人を縦軸に取り、一つ一つの技能について4段階のレベルのマスに分け、誰がどの仕事をどれくらいできるかが一目で分かるようになっていきます。仕事を補完し合えるようになるには、全ての技能を2人以上が習得しなければなりません。加えて、この表を見ると自分どのようなスキルが足りないのかは一目瞭然で、それぞれ何を習得すべきかが明確になります。

また、従業員全員が1年間の目標を立て、半年が経過したタイミングで、目標に対してできたこと、できなかったこと、それを踏まえて次の半年はどのようなことに取り組むかをみんなの前で1人5分ずつ発表する機会を設けています。「自分が何をしているかを知ってもらう機会になるだけでなく、それを聞いた社員も自分にできることはサポートしようという気持ちが芽生えるのです」と河本社長は話します。

互いを知る機会を随所に

普段から従業員間の会話がが多く、仲の良い社風ですが、そうした風土づくりのバックに朝礼があります。毎朝くじ引きでスピーチの担当者を決定。仕事について、プライベートにおける出来事を感じたことや気付いたことを話中で、互いをより知ることができるのだそうです。また、各部門で1週間ごとに良かった点、悪かった点を共有し、できていないところは互いがサポートし合い、全体の目標を達成しようという気持ちで仕事に臨みます。同社のモットーは「好奇心を持って働こう」。「1人で完結できる仕事はありません。取引先、業者、他の従業員など、人と関わられた方が人生は豊かになります」と河本社長。

昨年結婚した富田さんは、河本社長から「子どもができて、役職を空けて待って」と言われ、「私のいない間にめきめき伸びてくる人がいるはずで、その人になってほしい。私はどの部署に入っても、そこからもう一度役職を目指したいと思います」と答えたそうです。それは、尊重し合い、信頼し合える仲間がいるからこそその言葉です。



幹部社員の一人として活躍する富田さん。部門のチーフマネージャーを務めています。



育休中の女性社員。復帰まで温かく見守ってくれる社風が、業界内では珍しい低い離職率となって現れています。



社員全員が1年間の目標を立て発表する機会を設けています。

PROFILE

- 事業内容 サービス業
 - 設立 2008年10月
 - 代表者 河本 尚吾
 - 従業員数 20人(男性12人、女性8人)
 - 所在地 姫路市東延末2-24アークビル1階
- <http://www.minds-z.co.jp/>

制度と意識の改革で 女性のキャリア向上を支援



みなと銀行では、女性が長く働き続けることができる環境を整えるとともにキャリアアップを後押しする仕組みづくりにも力を入れています。2013年に設置したダイバーシティ推進室では、専任職員が各職場を訪ねて女性職員の声を丹念に拾い上げ、施策に反映させています。



女性職員と面談をするダイバーシティ推進サポートチームのメンバー(左)。

取り組みのポイント

- ★ダイバーシティ推進室の設置、ダイバーシティ推進サポートチームの結成
- ★女性の管理職等への登用促進
- ★多様な短時間勤務(30分、60分、90分、週1日短縮の4種類)制度

短時間勤務は4種類から選択

同行では2005年以降、投資信託などの預かり資産コンサルティング業務を担当する女性職員の採用を増やしてきました。活躍する女性職員が増えることで「女性職員が働きやすく、しっかりキャリアを積んでいける取り組みに力を入れていきつかけになりました」と、人事部ダイバーシティ推進室長の岩出眞理さんは振り返ります。

その後仕事と家庭の両立支援制度の整備、拡充を図りました。育児休業は法定を上回る最長3年取得できるようにし、半日休暇制度拡充のほか、育児休業取得後の短時間勤務は、対象となる子どもをそれまでの小学生未満から中学生未満まで広げました。また、短縮時間を30分、60分、90分、週1日から選べるようにしたのも大きな

変更点です。「例えば30分短縮の場合、始業時刻を10分遅らせ、終業時刻を20分早めるなど朝夕に分けて使うこともできます」。また、週1日短縮については、いずれ多くの職員が直面するであろう介護のケースを見据えています。「毎週通院するのにその都度の申請はしにくいといった悩みの解消につながれば」と話します。

育児休業者には復帰への不安を和らげるため2回の研修を実施。新商品や事務手続きの変更など業務に関する最新の情報を伝えるほか、育児休業経験者と話をする機会も設け、復帰後の働き方についてじっくり相談に乗っています。

「働き方の改革」を若手で討議

育児休業取得者や短時間勤務制度利用者の増加に伴い、周りの

職員の仕事の負担をどのように軽減し、業務を効率化していくかが行内では大きなテーマとなっています。15年4月、組織横断的に若手職員6人が週に1回集まって「働き方の改革」をテーマに討議、提言するプロジェクトサークルを設置。出勤直後の9時から10時の間は内線電話の使用を控え、業務に集中できるようにする「がんばるタイム」も同サークルから生まれたアイデアの一つです。

また、11年からは毎年8月にサマータイムを導入しています。勤務時間を通常よりも30分繰り上げて8時10分から16時30分に。定時退社を促すとともに、できた時間を自身の勉強や健康づくりに役立てることを勧めています。「毎年のことなので8月は定時退社を、という意識が定着しています。前倒して7月中に一部の仕事を済ませておこうと考える職員もあり、『仕事の効率化にも役立っている』という声も多いようです」。

16年度末に女性管理職約20%へ

ダイバーシティ推進室は、2人の専任職員に加え、本部の女性職員4人がダイバーシティ推進サポートチームを兼務し、各営業店を回り女性職員一人一人と面談を実施しています。仕事上で抱えている問題や、キャリア形成についての考えをヒアリングし、必要に応じて施策や制度に反映しています。例えば、これまで遠距離通勤者にしか認められていなかったマイカー通勤が、育児中の職員にも認められるようになりました。

こうした取り組みが女性のキャリアアップを着実に後押ししています。投資信託の窓口業務にパートとして入行した後、契約社員、正社員を経て役職に就いた女性職員もいます。現在、女性の部長・支店長は13人でうち5人が支店長。また女性管理職（課長以上）の比率は14年度13%ですが、16年度末には約20%にするという目標を掲げています。15年に女性職員に実施したアンケートでも「仕事を長く続けたいと思う」「キャリアアップしていきたい」といった声が増え、意識の変化を裏付けています。

加えて、15年度から注力しているのが上司の意識改革です。支店長・次長クラスを対象に、外部講師を招いて「女性の活躍推進に向けた管理者の意識改革」をテーマにした研修を行っています。「どうしても女性の部下への指導は甘くなりがち。でも、それがかえって本人の成長やキャリアアップを妨げることになる」と、女性のキャリアアップをサポートする試みにも注力しています。



職場復帰への不安を和らげるために年2回行われる育児休業者支援研修。



育休から復帰後、短時間勤務制度を利用しながら研修講師として第一線で活躍中の女性職員。



サマータイムの早帰りを利用し、ウォーキングにチャレンジ。

PROFILE

- 事業内容 金融業・保険業
 - 設立 1949年9月
 - 代表者 尾野 俊二
 - 従業員数 2,136人(男性1,264人、女性872人) ※パート・タイム除く
 - 所在地 神戸市中央区三宮町2-1-1
- <http://www.minatobk.co.jp/>

子育て中の女性が働きやすい職場づくり



リベラルでは、5年前の清掃事業の受託をきっかけに、子育て中の女性が気兼ねなく働ける理想の職場づくりを推進。さらに2015年には短時間正社員制度を導入し、パート従業員の中から2人を社員として登用するなど、やりがいを持って働き続けられる組織づくりにも着手しています。



取り組みのポイント

- ★事業所内託児所の整備
- ★パートから短時間正社員への登用
- ★多様な働き方の実現(フレックスタイム制の導入)

事業所内託児所。子育て中の社員も安心して作業現場に向かい仕事に集中できます。

子育てしながら働ける仕事内容

同社の主力事業である清掃事業部に所属する30数人の従業員は、子育て中の女性ばかりです。朝9時、三田市の事業所から出発するバスに乗り合わせて受託先である神戸市内の会員制リゾートホテルに向かいます。3人1チームとなって清掃を担当。清掃する客室数は1日合計60部屋余りです。全てが終了するのは15時。再びバスで本社に戻った後に解散してからでも、保育園の迎えに十分間に合います。「子育て中の主婦が働くにはちょうどいい時間の仕事なので、少しずつ受託を増やし、子育てしながらでも働ける場を増やしていきたい」と、石井幸子社長は話します。

石井社長は3人の子育てをしながら、派遣社員としてさまざまな職種を経験してきました。「女性が働くことへの理解が今ほどない時代。子どもが熱を出した時など先輩の女性社員の助けを借りながら何とか続けてこられました。子育て中の女性が働きやすい職場を自らの手でつくり、自分が先輩に支えていただいた分を今度は次の世代に還元したいと思い、15年前に創業しました」と思いを語ります。

一人一人の状況に合った労働環境を

総務部でパートとして働く坂東薫さんは、1歳の娘を預ける保育園が見つけれなかった2年前、石井社長から「入園が決まるまでの間、会社に連れてきてもいいから」と言われて入社を決

めました。保育所が決まるまでの約半年間、他の従業員の協力もあり子連れワークを続けることができました。「制度をつくって受け入れるというより、それぞれの従業員の状況に合わせて働きやすい環境づくりを考えてきました」と石井社長。

フレックスタイム制の導入もその一つです。清掃業務に当たる9時45分から15時までをコアタイムに、1カ月スパンの中で勤務時間を調整できるようにしています。子どもの習い事で夕方早めに退社する日がある一方で、資料作りがたまっているときは朝早く来て仕事をするなど、それぞれが自由に時間の使い方を決めることができます。事業所内には託児所も整備。土曜、日曜、祝休日や夏休み、冬休みといった長期休暇中に開設されており、保育園、幼稚園、小学校に通う子どもを持つ従業員が利用しています。

「制約感じる女性こそ力を発揮」

事業の継続性を考えた人事制度にも着手しています。その手始めとして2015年4月に短時間正社員制度(勤務時間8時間未満)を導入しました。それまでは従業員全員がパート職でしたが、清掃事業部の宮藤百合香さんと楠本貴子さんの2人が正社員に昇格しました。時給制から月給制になり、ボーナスも出るようになった一方で、勤務時間は固定されます。石井社長は「後継者を育てるためには、この会社で働き続けたいと思ってもらえる制度が必要です。清掃事業部の責任者としてパート従業員を引っ張って行ってほしい」とその狙いを語ります。

同事業部の責任者を務める宮藤さんは「5年前にここに入社するまで、小さい子どもがいるのでどうしても急な休みが必要になるときがある、というだけで断られました。今までは環境を整えてもらう立場でしたが、これからはより働きやすい職場になるよう楠本と一緒に考えていきたい」と話します。また、楠本さんは「勤務時間が固定されたことで生活のリズムが作りやすくなりました。今まで以上に頑張らない」と意欲を見せます。

「この15年、さまざまな制約があって思うように働けない女性と接してきて、そのような人ほど引き切った弓のように、働き始めるとものすごい力を発揮するのを見ました。清掃事業はどうしても体に負担が掛かるので、今後は業務請負の職域の幅を広げるとともに、正社員を増やしていきたい」と話す石井社長。女性の活躍の場のさらなる拡大を図っていきます。



短時間正社員に登用された宮藤さん(右)と楠本さん。よりやりがいを持てる環境が整備されています。



子どもと一緒に働く子連れワークも容認。



仕事と子育ての両立に奮闘していたころの石井社長。当時の経験が自社の職場づくりに生かされています。

PROFILE

- 事業内容 サービス業
- 設立 2001年5月
- 代表者 石井 幸子
- 従業員数 51人(男性7人、女性44人)
- 所在地 三田市南が丘2-4-13

<http://www.liberal-woman.com/>

子育てや勉強と仕事を両立させ 女性の活躍推進に全力

子育ての経験を仕事に生かす

主に女性社員のキャリアアップ支援や育児支援制度の拡充に取り組んでいます。最近では社内の声を受けて、育児休業から早期復職する人に対し、子どもを認可外保育施設に通わせる費用を一部負担する制度などをつくりました。私自身、2人の子どもがいますが、どちらの時も1年を待たずに復帰。育児のための特別休暇を保育園行事に使ったり、午後から学校行事の場合は午前中を在宅勤務にしたりと支援制度をフル活用しています。その経験も踏まえ、在宅勤務の上限を月2回から4回に増やし、申請期限を前日までにし、より取得しやすくなりました。また、「ママ・プレママランチ会」として東京、神戸、加古川などの事業所をテレビ電話でつなぎ、家庭や仕事における日頃の悩みを相談し合える場も設けています。



WLB推進について社内で打ち合わせ



スキルアップは自発的に

育児休業の間に何かできることはないかと、通信制の大学に入学し、認定心理士の資格取得に向けた勉強を始めました。職場に復帰してから早起きをして少しずつ進めています。資格が取れたらマネジメントにはもちろん、人間関係のアドバイスなどにも活用したいと思っています。他にも、仕事を終えた後に兵庫県経営者協会 女性産業人懇話会 (VAL21) に参加し、スキルアップのための講演や座談会を通して他企業や行政で働く女性社員と情報交換を行っています。広く女性の活躍推進について考え、話し合えるいい機会になっています。

家族と過ごしてリフレッシュ

昼間は一緒にいられない分、帰宅から就寝までの時間と休日はできるだけ子どもと一緒に過ごすようにしています。可能な限り早く帰ってきてくれる夫と家事や育児を分担しているため、夜は家族で会話する時間が持っています。週末は親子でインラインスケートをしたり、料理教室に参加したりと、仕事の息抜きにもなっていますね。

TIME SCHEDULE

ある日のスケジュール

- 🕒 5:00 起床 資格の勉強 (学校が長期休みの期間は子どもの弁当作り)
- 🕒 6:30 家族起床、家族で朝食
- 🕒 7:30 長男の登校を見送り、長女を保育園へ送る (夫と交替で担当)
- 🕒 9:00 出社
- 🕒 17:30 退社
- 🕒 18:40 夕食の買い物 長女を保育園へお迎え (夫と交替で担当)
- 🕒 18:50 長男を児童館へお迎え (夫と交替で担当)
- 🕒 19:00 帰宅 夕食の準備
- 🕒 19:30 夕食 団らん
- 🕒 20:30 子どもと入浴
- 🕒 22:00 子どもと就寝 (食器片付け・洗濯は主に夫が担当)

人事労政部
ダイバーシティ推進室
兼人事グループ
担当課長
神尾真裕美さん

MESSAGE

同僚からのメッセージ

人事労政部
ダイバーシティ推進室
木村紀子さん



神尾さんは人事での経験が長く、困ったことは何でも相談できてとても頼りになります。子育てとの両立は大変だと思いますが、限られた時間をフルに使い、仕事をきっちりとこなす姿には驚かされます。また、資格の勉強など忙しい中でも向上心を持ち続ける神尾さんのバイタリティーにいつも刺激を受けています。

夜勤で生み出した時間を家庭や趣味に有効活用

白衣を脱いだらアスリート

2交代制の夜勤専従を希望し、体調面も考慮して日勤も入れながら勤務しています。夜勤の場合、日中がフリーになるため、趣味のトライアスロンの練習をしています。体力や筋力がつき、業務にも役立っています。事前に申告しておけば月5日まで休暇の希望を出せるため、年3回ほどトライアスロンの大会に出場する



2011年にスポーツジムの仲間と「加西トライアスロン部(KTB)」を結成

ほか、夏は遠泳、秋はマラソンやロードバイクの大会、遠征にも参加しています。みんなが頑張っているから私も頑張れる。大切な仲間と、世界選手権出場を目標に、トレーニングを続けていきます。

TIME SCHEDULE

夜勤の日(2日間)のスケジュール

- ① 6:00 起床 子どもを送り出す
- ② 9:00 ロードバイク練習
- ③ 12:00 帰宅 仮眠
- ④ 15:00 夕食の準備(その他家事)
- ⑤ 16:00 出勤
- ⑥ 9:00 退勤 就寝
- ⑦ 13:00 起床 家事
- ⑧ 14:00 スポーツジムで泳ぐ
- ⑨ 17:00 帰宅 夕食の準備
- ⑩ 18:00 夕食
- ⑪ 22:00 就寝

看護師
松川希代子さん



専業主婦から看護師に

看護師になったのは33歳の時です。20代前半で結婚・出産をしたため、社会経験をしたいという思いがありました。子育てにも生かせるだろうと、30歳になってから看護師を志し、3年学校に通って当院に就職しました。人の命に関わる大変な仕事ですが、患者さんやその家族など、たくさんの笑顔に会える魅力的な職業でもあります。一つでも多くの笑顔に出会えるように、日々、体調や感情の変化を気にかけて言葉にならない言葉を見逃さないように心掛けています。また、一方的なケアにならないよう、患者さんの理解を得た上で一緒に治療と向き合うことが大事だと思います。

支えてくれる家族たち

高校生と中学生の2人の息子を持つ母親でもあります。就職したころはまだ小さかったため、遊び相手や食事の用意など夫や同居する夫の両親に助けてもらっていました。現在も夫が子どもたちのお弁当を作ってくれたり、子どもたちも夜勤明けの昼間はよく眠れるよう気を遣ってくれたりと家族の協力には感謝しています。一緒に過ごす時間があまり取れないため、夕食時には、学校や仕事の様子を聞くなど会話を大切にしています。また、最近は姑に介護が必要になりました。普段は舅が看っていますが、夫と共にサポートしていきたいと思っています。勤務体制の変更希望にも柔軟に対応してくれる病院ですので、今後の進行具合によっては、働き方を見直すことも考えています。

MESSAGE

上司からのメッセージ

看護課長
佐竹悦子さん



スポーツマンらしく、仕事でもきばきとメリハリをつけて行っています。人の命と向き合う大変な仕事ですが、その中で家庭との両立を図り趣味も続けるために、自ら夜勤専従を希望してくれました。これから中堅として、内科や外科などさまざまな部署で経験を積み、研修を受け、さらにスキルアップを目指してほしいです。

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。

仕事も育児も趣味も メリハリのある充実した生活を

リクルーターのリーダーも兼務

製鉄所で使われる関連機械・設備の設計を行う一方で、技術系のリクルーターも担当。今年度はリクルーターのリーダーとなり、各地の大学を訪問して学生に面接や試験の対策など就職活動のアドバイスをしたり、会社説明会では体験談を語ったりしています。学生たちには、入社後に何をやりたいのか、明確な目標を持って面接に臨むことが大切だと伝えています。学力よりも頑張りたいという姿勢が大事だと思いますね。

1児のパパとして育児参加

昨年6月に長男が生まれ、帰宅後や週末に子どもと触れ合うことが何よりの癒やになっています。週に1、2度は早く帰る日をつくり、おむつを替えたり、お風呂に入れたりと育児に関わっています。その分、それ以外の日は遅くまで仕事に打ち込むこともあります。メリハリを付けることでより仕事に集中でき、効率も上がりました。今はまだ小さいですが、成長とともに学校行事などイベントが増えてきます。子育て経験のある先輩男性社員に話を聞き、積極的に育児参加していきたいです。



本格的なガラス作品制作に挑戦

昔からのつくりが好きで、休日は全国各地のガラス工房を巡っていました。2009年、ついに自宅前に工房を造り、本格的にランプワークによるガラス作品を作り始めました。4年前にローマで賞を取り、その翌年にはニューヨークで個展も開催。仕事が滞らないように調整して有給休暇を取り、渡米しました。職場の仲間も温かく送り出してくれ、恵まれた環境だと実感しましたね。設計の仕事では主に2次元の図面や物理の数式を相手にしていますが、作りたい物を作り出すためにイメージを働かせるところは似ています。仕事の休憩中にいいアイデアがひらめくこともありますよ。今後は、金属とガラスを組み合わせた作品にも挑戦したいと考えています。



自分の工房で愛息子と

MESSAGE

上司からの メッセージ

加古川事業所
機械技術部
グループ長
境野光昭さん



職場では40代の社員がすっぽりと抜けており、32歳の藤原さんを、50代の社員と下の世代をつなぐ若手のリーダーとしてとても頼りにしています。子育てや趣味を楽しむ一方で仕事もきちんとやっており、ライフスタイルにおいても20代の社員たちの手本になってくれると期待しています。

加古川事業所
機械技術部 技術室
藤原 昂さん

TIME SCHEDULE

早く帰る日の
スケジュール

6:20 起床 朝食 身支度

8:30 出社

17:00 退社

18:00 帰宅 夕食

19:00 子どもと入浴

20:00 趣味やくつろぎの時間
(家事の手伝いも)

23:00 読書 (たまに勉強)

0:00 就寝

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。

組合活動やジャコウアゲハの育成 職場環境の整備に尽力

皆がもっと休めるように

発電機の外枠の製造に従事する傍ら、組合の執行委員として、従業員の働き方を改善する活動を行っています。中でも有給休暇の取得率アップを図る取り組みは、目標が年間17日。各人にもっと休みを取るよう呼び掛けるとともに、各部署の長には、休みが取りやすい職場づくりをお願いしています。その他、月に1回開かれる労使の対話会に参加し、現場の声を会社に届けることも。今後も全従業員の代表として活動し、みんなが働きやすい職場にしていきたいです。

子どもの行事は全て参加

3歳の男の子と0歳の女の子がいます。共働きの手助けになるよう、家では子どもとよく遊びます。また、参観日や運動会など保育園の行事は、有給休暇を取って全て参加しています。



子どもと遊ぶひととき

制御システム事業部
材料課
鈴木皓貴さん

TIME SCHEDULE

鈴木さんのある休日のスケジュール

- 7:00 起床 朝食
- 8:00 掃除の手伝い
- 9:00 子どもの自転車の練習に付き添う
- 11:00 昼食
- 12:00 買い物
- 17:00 洗濯物をたたむ
- 17:30 子どもと入浴
- 18:30 夕食
- 19:30 子どもと家の中で遊ぶ
- 21:00 就寝



生産調達部
生産企画担当
リーダー
北林英樹さん

MESSAGE

北林さんの 上司からの メッセージ



生産調達部 部長
小林彰裕さん

環境分野のオーソリティーとして社内でも一目置かれる存在です。ジャコウアゲハの育成活動は従業員に癒やしの空間を提供するだけでなく、社の知名度アップにも貢献しています。これからは根気よく活動し、網干地区をチョウが舞う里にしてほしいですね。さらに言うならば、もっと多様な業務を経験し、仕事の幅はもちろん人間としての幅を広げてほしいと思います。

工場内にチョウを呼び込む

工場を守る部署に所属し、法律で定められた環境基準を守っているかチェックをしたり、1999年に取得したISO14001の維持に努めたりしています。2013年からは「生物多様性の保全」をテーマに掲げ、姫路市の市チョウであるジャコウアゲハを工場内に呼び込む活動を実施。ジャコウアゲハが好む唯一の植物、ウマノズクサを栽培しながら生息数を調べています。1年目は9匹でしたが、昨年は40匹以上確認できました。さらに活動を続け、卵が産み付けられたウマノズクサを地元の小学校に提供できるまでになればうれしいですね。

娘もジャコウアゲハに興味

学習の教材としてジャコウアゲハを飼育している学校も増えているようで、娘もその存在を知っています。興味があるらしく、夏休みの自由研究のテーマにしていました。



ジャコウアゲハの写真展を社内で開催

週末には親子でジャコウアゲハの育成団体を訪ねるなど、チョウを通してのコミュニケーションを楽しんでいます。

人事労務関連の制度を企画・整備 自らが率先してWLBを実践

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。

職員一人一人の思いを聞き制度等に反映

各支店を訪問し、働き方や職場環境について職員の思いや意見を聞き、制度や施策に反映・立案する仕事をしています。同時に、制度等の意図や目的を分かりやすく伝え、よりスムーズに社内に浸透させるミッションも担っています。昨年7月にはマイホリデー制度を導入しました。“各人が自分自身のために”1年間に2日有給休暇を取得できる、職員にとって利用価値の高い制度です。私も昨年12月、マイホリデー制度を利用して2人目の子どもの出産時に妻に付き添いました。



女性職員の意見を直接聞き、施策等に反映

TIME SCHEDULE

サマータイムのある日の
スケジュール

- ① 6:00 起床
- ② 8:10 出社
- ③ 17:00 退社
- ④ 17:40 保育園へお迎え
- ⑤ 18:30 帰宅 夕食
- ⑥ 19:00 子どもと入浴
- ⑦ 21:00 家族で団らん
- ⑧ 23:00 就寝



人事部 調査役
大西智久さん

サマータイムは保育園へお迎えに

上の子は2歳。早い時間に寝てしまうので、普段はあまり触れ合うことができません。もう少し子育てに参加したいと思い、8月のサマータイム期間中は毎日保育園へお迎えに行きました。サマータイム期間は、就業時間が30分前倒しになり、会社全体で定時退社の意識が醸成されています。保育園から帰宅後も、子どもと明るいうちにお風呂と一緒に入るなど、たっぷり子どもと向き合いました。昨日できなかったことが今日突然できるようになる子どもの姿を目の当たりにし、日々成長が感じられて楽しかったです。

自身の経験を生かし、職員サポートを

妻もフルタイムで働いているので、普段から家事は分担しています。昨年12月に子どもが2人になり、妻の負担が増えましたので、これからもできる限り手伝うつもりです。働いている妻の様子を見てみると、子育てと仕事を両立することの大変さが分かり、妻にはいつも感謝しています。そうした自身の経験も仕事に生かし、各職員をサポートする制度や取り組みを考えていきたいと思います。

MESSAGE

上司からの メッセージ

執行役員
人事部 部長
阪本一朗さん



親身になって現場の意見をくみ取り、粘り強く仕事をしてきています。そして、家庭では奥さんと家事を分担し、子育てにも参加しています。まさにワーク・ライフ・バランスを体現しています。そのバランス感覚を仕事に生かし、これからも当行の主要施策のパイオニアとなるよう、頑張ってください。



就職を考える君へ!

WLBを考えながらキャリアを描いてみよう!

会社・仕事選びの段階で、また入社後のキャリア形成において、ワーク・ライフ・バランス(WLB)をどう位置づけるか。WLBについて勉強中の学習院大学・松原ゼミの2年生11人と、就職活動を終えた兵庫県立大学・開本、加納両ゼミの4年生10人が本音でトーク。平成27年度ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰を受けた5社6人も同席し、先輩企業人の立場から叱咤激励しました。

会社・仕事を選ぶときに重要なのは?

学習院大学 2年生の声



▶ 会社・仕事選びの1番はやりがい、2番目が賃金。その上で、WLBを推進しているかどうかを参考程度に考えたい。

▶ 職場の雰囲気や人間関係をまず見、さらに将来的にスキルアップを望める会社を探したい。

▶ 自分の仕事や能力を正當に評価してくれる会社を探したい。

▶ 関西に残りたいという最初の軸、フィーリングを大事にした。その上で若いうちから責任ある仕事を任せられる会社を選んだ。

▶ 制度があるだけではなく、「メリハリのある会社か」、「休んだ時にフォローしてくれる人がいるか」など、長く働ける環境かどうかは、「社風」と「制度」の2点が重要。制度が整っている会社は多いが、それがどの程度活用・取得されているかを重視した。実際、有休取得率の低い会社も多かった。

兵庫県立大学 4年生の声



▶ 一番大事なのは仕事にやりがいを感じられること。そのために働きやすい環境があり、その一つの要因がキャリア形成のためのWLB。WLBは自分の希望を実現するための補助的要因と考えている。

▶ 自分が成長できる環境があり、頑張ったら評価してくれる企業を探した。会社にどう貢献できるかわからないが、とりあえずは資格取得のための勉強を頑張ろうと思っている。

▶ 企業の話聞き、楽しく長く働く姿をイメージできる会社を当たった。その中で、社員がWLBの取れた生活を送っている所を選んだ。

企業人の声



◎ 制度なんて簡単にできるもので、意味はない。それよりも、この会社には何かすごく魅力的な社員がいる、社長がいる、すごく面白い仕事をしているというふうになにか引っ掛かるものがある、それがフィーリングであり、自分とのフィット感。それを大事にした方がいい。

◎ 私自身の会社選びにおいてWLBはオプションであり、決め手となったのは社内の雰囲気とか、チャレンジできる場であること、裁量を持たせてくれるところだった。雰囲気よく働けるということは長期的なキャリア形成の面でもいいと思う。

企業の皆さんからのメッセージ「就活で大切にしてほしいこと」

◎ 「育児休業の取得を企業が受け入れてくれるか」という言葉があったが、受け入れるのは企業ではなく社員。休んでいる間、一緒に働いている部署やチームの仲間が頑張ってくれているのを忘れないこと。周りに負担を掛けることを認識し、サポートする側になったときには「お互いさま」という気持ちでフォローしてほしい。(松本さん)

◎ 若い間は肉体的には少々無理がきいたとしても、メンタルは年相応で無理がきくものではない。メンタル面を崩して働くことはかなわないため、心と体の健康を一番大切にして働くことが大事。(竹内さん)



企業人
参加者

| | | |
|----------------------|---------------------|--------|
| (株)神鋼エンジニアリング&メンテナンス | 総務部人事労政室兼ダイバーシティ推進室 | 松本尚子さん |
| (株)神戸デジタルラボ | 人事総務部部长 | 竹内友彦さん |
| (株)神戸デジタルラボ | 人事総務部 | 真鍋太輔さん |
| 西芝電機(株) | 経営管理部総務・勤労・安全担当 | 増田 愛さん |
| (株)協同病理 | 代表取締役 | 小川隆文さん |
| モロゾフ(株) | 経営統括本部人事総務部チーフ | 中川聖子さん |

WLBを考えながら、キャリアをどう描いていきたいと考えるか？

学習院大学 2年生の声



▶ 育休を取る男性が少ないのは、給料が減ることもあるし、出世にひびくと考えるからでは。他の人が取ってないのに、自分が最初に取るのは難しい。(男性)

▶ 育休取得者第1号になるとしても手を挙げる。(男性)

▶ 同じ会社で長期的に働き、いろんな経験をできる方がモチベーションを維持しながら勤められると思う。

▶ 結婚、子育てで仕事を諦めるのではなく、上を目指すことで視野が広がるし、自分が働いているという実感が欲しいので昇進したい。(女性)

▶ WLBとはメリハリをつけて働くことであり、そういう環境が整っている会社の方が長く働けて成長することができ、結果的に自分の夢より高いキャリアにたどり着けると思う。

兵庫県立大学 4年生の声



▶ 20代のうちにどんな仕事でも前向きに取り組み、経験を積んで人間としての深みを増していきたい。(女性)

◎ 働くことは、自分の価値を人から認めてもらうこと。それがお金であろうが、感謝の言葉であろうが、「辞めないでくれ」であろうが。キャリアもやりがいも、そこには自分の努力や能力が必要。努力を怠ったら終わりだと思う。

企業人の声

◎ 新入社員が一生懸命働き、頑張るのは当たり前。一生懸命働くことは責任と義務を果たすこと。

◎ 男性も女性も育休を取るという立場は同じ。女性は当たり前に行っている。育休前、あるいは後に自分がどこまで頑張るかが大事。育休から戻ってちょっとセーブせざるを得ない時に、企業はちゃんとそれを見て、見合った仕事を与え、またギアチェンジして頑張れる環境になった時には手を差し伸べて一緒に頑張ろうと、そういう企業に出会えればいいねということ。

企業の皆さんからのメッセージ「就活で大切にしてほしいこと」

◎ WLBは会社に甘えられる制度ではない。仕事とライフイベントの折り合いを付けるための制度でしかないということを認識してほしい。では仕事を続けていく上で何が重要かということ、自分がやりたいこと、やりがいを持つことは何かを就職する前に探しておくこと。しっかりと自己分析をして好きなこと、やりたいことを明確にし、それが一致する企業に入れば自分と企業の双方にとってメリットがある。(真鍋さん)

◎ ライフイベントに合わせてWLBの比重を変えていくことが大事。育児期間は仕事より子育てに比重を置き、育児が終わったら仕事にギアチェンジするいうように、長期的に見てWLBを考えよう。(増田さん)



兵庫県立大学の4年生に質問 就活で大事だと思ったことは？

就職活動を通して感じた「会社や仕事選びで大事なこと」は何でしょうか。それは、就活前に考えていたことからどのように変わったのでしょうか、またそう感じた理由は。就活を終えた学生たちに聞きました。



なぜ変わった？
就職活動とは企業と学生が互いに選ぶ合うもの。社内の雰囲気は大事だが、それ以上に雰囲気が自分に合うかどうか重要と感じた。



なぜ変わった？
社員の人と1対1で話す機会があり、ネット情報などでは分からないことを知った。実際に訪問し、五感で感じるのが重要だと思った。



なぜ変わった？
昨年の「自分」と同じ意味。何も分からないまま始めた就職活動でさまざまなことを感じ、考える中で想いが生まれ、それに素直に従った。



なぜ変わった？
自分がどうありたいか、それを仕事を通じて実現することが大事。それは会社側も知りたいことであり、有益だと思われれば採用される。



なぜ変わった？
公務員志望で、その理由として地域の活性化という自分のやりたいことがあった。その想いを軸に動いた。



変わらなかった！
同じ業界でも人や社風は会社により異なる。働いている人との相性、会社の社風が自分とマッチする所が長く働ける会社だと思った。



変わらなかった！
どの立場の人とも、同じ立場で話したいという思いが常にある。だから、面接でも聞きたいことを聞くという姿勢を大事にした。

企業の皆さんからのメッセージ「就活で大切にしてほしいこと」

◎「育児休業を6年間取りたい」と会社に申し入れた時、「はい、どうぞ」と「あなたにそんなに休まれたら困る」どっちの答えを取るか。それは、その人の感性の問題であり、何を大事だと考えているかだ。ただ、WLBの品そろえだけを会社選びの選択肢にすると、無難な人生かもしれないが、自分の人生をつまらないものにするだろう。(小川さん)

◎企業が求める人材は、好奇心旺盛でポジティブシンキングができる人、メンタル面の強い人。チャレンジ精神を忘れないでほしい。(中川さん)

ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰 表彰企業一覧(地域別・五十音順)



神戸地域

アスピオファーマ(株) サービス

【主な取り組み】 ◆仕事と生活の両立を支援する制度整備と利用促進
◆個々人の能力を最大限に生かす組織づくり

| | |
|------|--------------------|
| 事業内容 | 医薬品の研究 |
| 創業 | 1979(昭和54)年 |
| 従業員数 | 141人(男性111人、女性30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 医療、福祉

【主な取り組み】 ◆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 | 241人(男性83人、女性158人) |
| 所在地 | 神戸市須磨区妙法寺宇荒打308-1 |

川崎重工業(株) 製造

【主な取り組み】 ◆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

| | |
|------|---------------------------|
| 事業内容 | 製造業 |
| 設立 | 1896(明治29)年10月15日 |
| 従業員数 | 15,508人(男性14,600人、女性908人) |
| 所在地 | 神戸市中央区東川崎町1-1-3 |

(株)協同病理 サービス

【主な取り組み】 ◆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 | 15人(男性8人、女性7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 複合サービス

【主な取り組み】 ◆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、軽旋業、食堂 |
| 設立 | 1970(昭和45)年7月9日 |
| 従業員数 | 175人(男性9人、女性166人) |
| 所在地 | 神戸市東灘区岡本9-6-4 |

(株)神戸製鋼所 製造

【主な取り組み】 ◆女性も働きやすい職場の実現
◆意識改革の取り組み

| | |
|------|--------------------------|
| 事業内容 | 鉄鋼業 |
| 設立 | 1905(明治38)年9月 |
| 従業員数 | 10,609人(男性9,881人、女性728人) |
| 所在地 | 神戸市中央区臨浜海岸通2-2-4 |

(株)神戸デジタル・ラボ 情報通信

【主な取り組み】 ◆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 | 168人(男性126人、女性42人) |
| 所在地 | 神戸市中央区京町72 新クレセントビル5階 |

光洋電機(株) 卸売・小売

【主な取り組み】 ◆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 | 32人(男性19人、女性13人) |
| 所在地 | 神戸市兵庫区湊町2-4-29 |

コベルコシステム(株) 情報通信

【主な取り組み】 ◆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 | 1,046人(男性867人、女性179人) |
| 所在地 | 神戸市灘区岩屋中町4-2-7 シマパンビル11階 |

(有)システムプラネット 情報通信

【主な取り組み】 ◆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) 製造

【主な取り組み】 ◆女性も働きやすい職場の実現
◆働きやすい職場の実現

| | |
|------|------------------|
| 事業内容 | 製造業 |
| 設立 | 1947(昭和22)年 |
| 従業員数 | 32人(男性20人、女性12人) |
| 所在地 | 神戸市西区高塚台6-19-13 |

(株)神鋼エンジニアリング&メンテナンス 建設

【主な取り組み】 ◆女性も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 | 建設業 |
| 設立 | 1962(昭和37)年4月 |
| 従業員数 | 1,284人(男性1,178人、女性106人) |
| 所在地 | 神戸市灘区岩屋北町4-5-22 |

生活協同組合コープこうべ 卸売・小売

【主な取り組み】 ◆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 | 9,491人(男性2,991人、女性6,500人) |
| 所在地 | 神戸市東灘区住吉本町1-3-19 |

トーカロ(株) 製造

【主な取り組み】 ◆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 | 852人(男性715人、女性137人) |
| 所在地 | 神戸市東灘区深江北町4-13-4 |

(株)ドンク 製造

【主な取り組み】 ◆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・販売および喫茶室・レストラン営業 |
| 設立 | 1905(明治38)年8月8日 |
| 従業員数 | 5,663人(男性1,210人、女性4,453人) |
| 所在地 | 神戸市東灘区田中町3-19-14 |

ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰

(株)フェリシモ

卸売・小売

- 【主な取り組み】 ◆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 867人(男性155人、女性712人)
所在地 神戸市中央区浪花町59



阪神地域

富士通テン(株)

製造

- 【主な取り組み】 ◆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 2,959人(男性2,495人、女性464人)
所在地 神戸市兵庫区御所通1-2-28

社会医療法人中央会 尼崎中央病院

医療、福祉

- 【主な取り組み】 ◆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 560人(男性110人、女性450人)
所在地 尼崎市瀬江1-12-1

P&Gジャパン(株)

製造

- 【主な取り組み】 ◆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 日用品・化粧品等の製造・販売
設立 1973(昭和48)年1月より、日本にて営業開始
従業員数 3,502人(男性1,228人、女性2,274人)P&Gグループ全体
所在地 神戸市東灘区向洋町中1-17

医療法人財団樹徳会 上ヶ原病院

医療、福祉

- 【主な取り組み】 ◆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 266人(男性64人、女性202人)
所在地 西宮市上ヶ原十番町1-85

三ツ星ベルト(株)

製造

- 【主な取り組み】 ◆「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 953人(男性871人、女性82人)
所在地 神戸市長田区浜添通4-1-21

(株)栄水化学

サービス

- 【主な取り組み】 ◆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 125人(男性10人、女性115人)
所在地 尼崎市築地2-6-25

(株)みなと銀行

金融・保険

- 【主な取り組み】 ◆女性も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 金融業、銀行業
設立 1949(昭和24)年9月
従業員数 2,136人(男性1,264人、女性872人)※パートタイマー除く
所在地 神戸市中央区三宮町2-1-1

SECカーボン(株)

製造

- 【主な取り組み】 ◆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 292人(男性282人、女性10人)
所在地 尼崎市瀬江1-2-6

医療法人明倫会 宮地病院

医療、福祉

- 【主な取り組み】 ◆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
◆福利厚生充実

事業内容 医療業
設立 1962(昭和37)年5月15日
従業員数 165人(男性42人、女性123人)
所在地 神戸市東灘区本山中町4-1-8

(株)関西スーパーマーケット

卸売・小売

- 【主な取り組み】 ◆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 飲食料点小売業
設立 1959(昭和34)年7月29日
従業員数 5,913人(男性1,885人、女性4,028人)
所在地 伊丹市中央5-3-38

モロゾフ(株)

製造

- 【主な取り組み】 ◆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 704人(男性378人、女性326人)
所在地 神戸市東灘区向洋町西5-3

医療法人社団豊繁会 近藤病院

医療、福祉

- 【主な取り組み】 ◆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 178人(男性73人、女性105人)
所在地 尼崎市昭和通4-114

(株)ユーシステム

情報通信

- 【主な取り組み】 ◆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 17人(男性8人、女性9人)
所在地 神戸市中央区御幸通4-2-15 三宮米本ビル4階

住友電気工業(株) 伊丹製作所

製造

- 【主な取り組み】 ◆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、ダイヤ製品、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 2,277人(男性2,008人、女性269人)
所在地 伊丹市昆陽北1-1-1



北・東播磨地域

(株)TAT 卸売・小売

【主な取り組み】
 ◆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 | 238人(男性 54人、女性 184人) |
| 所在地 | 西宮市日野町4-50 |

(株)松田ポンプ製作所 製造

【主な取り組み】
 ◆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(男性 43人、女性 9人) |
| 所在地 | 宝塚市野上2-6-14 |

(株)三井住友銀行 芦屋エリア 金融・保険

【主な取り組み】
 ◆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 | 23,926人(男性 12,493人、女性 11,433人)芦屋エリア17人 |
| 所在地 | 東京都千代田区丸の内1-1-2(芦屋市船戸町1-29) |

学校法人武庫川学院 武庫川女子大学 教育、学習支援

【主な取り組み】
 ◆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 | 730人(男性 335人、女性 395人) |
| 所在地 | 西宮市池開町6-46 |

メック(株) 製造

【主な取り組み】
 ◆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

| | |
|------|----------------------|
| 事業内容 | 化学薬品製造 |
| 設立 | 1969(昭和44)年5月 |
| 従業員数 | 183人(男性 128人、女性 55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 製造

【主な取り組み】
 ◆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

| | |
|------|--------------------|
| 事業内容 | 製造業 |
| 設立 | 1986(昭和61)年4月 |
| 従業員数 | 49人(男性 35人、女性 14人) |
| 所在地 | 尼崎市西長洲町2-6-18 |

(株)リペラル サービス

【主な取り組み】
 ◆女性も働きやすい職場の実現

| | |
|------|-------------------|
| 事業内容 | アウトソーシング、人材派遣 |
| 設立 | 2001(平成13)年5月 |
| 従業員数 | 51人(男性 7人、女性 44人) |
| 所在地 | 三田市南が丘2-4-13 |

社会医療法人社団正峰会 大山病院 医療、福祉

【主な取り組み】
 ◆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 | 445人(男性 140人、女性 305人) |
| 所在地 | 西脇市黒田庄町田高313 |

(株)カワサキモーターズジャパン 卸売・小売

【主な取り組み】
 ◆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 | 202人(男性 175人、女性 27人) |
| 所在地 | 明石市川崎町1-1 |

(株)基陽 卸売・小売

【主な取り組み】
 ◆働きやすい職場の実現とノー残業の実現
 ◆多様な人材の活用

| | |
|------|--------------------|
| 事業内容 | 安全保護具製造販売 |
| 設立 | 1978(昭和53)年12月6日 |
| 従業員数 | 30人(男性 11人、女性 19人) |
| 所在地 | 三木市別所町小林477-10 |

(株)ケイテック 製造

【主な取り組み】
 ◆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 | 329人(男性 256人、女性 73人) |
| 所在地 | 明石市川崎町1-1 |

一般財団法人甲南会 甲南加古川病院 医療、福祉

【主な取り組み】
 ◆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 | 246人(男性 31人、女性 215人) |
| 所在地 | 加古川市神野町西条1545-1 |

市立加西病院 医療、福祉

【主な取り組み】
 ◆女性も働きやすい職場の実現
 ◆ワーク・ライフ・バランスが可能となる働き方の実現

| | |
|------|-----------------------|
| 事業内容 | 医療業 |
| 設立 | 1953(昭和28)年10月 |
| 従業員数 | 470人(男性 130人、女性 340人) |
| 所在地 | 加西市北条町横尾1-13 |

医療法人社団栄宏会 土井病院 医療、福祉

【主な取り組み】
 ◆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 | 235人(男性 75人、女性 160人) |
| 所在地 | 小野市復井町字中ノ池1723-2 |

ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰

医療法人社団仁会 譜久山病院

医療、福祉

- 【主な取り組み】 ◆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

| | |
|------|--------------------|
| 事業内容 | 医療業 |
| 設立 | 1974(昭和49)年4月 |
| 従業員数 | 232人(男性32人、女性200人) |
| 所在地 | 明石市西明石北町3-1-23 |

齊藤鋼材(株)

製造

- 【主な取り組み】 ◆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クアの実施

| | |
|------|------------------|
| 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68人、女性15人) |
| 所在地 | 姫路市土山2-12-38 |

富士通周辺機(株)

製造

- 【主な取り組み】 ◆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

| | |
|------|---------------------|
| 事業内容 | コンピュータ周辺装置の開発・製造 |
| 設立 | 1984(昭和59)年4月 |
| 従業員数 | 880人(男性670人、女性210人) |
| 所在地 | 加東市佐保35 |

佐藤精機(株)

製造

- 【主な取り組み】 ◆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 | 46人(男性40人、女性6人) |
| 所在地 | 姫路市余部区下余部240-6 |

ヨドブレ(株)

製造

- 【主な取り組み】 ◆働きやすい職場づくり
◆時短への取り組み

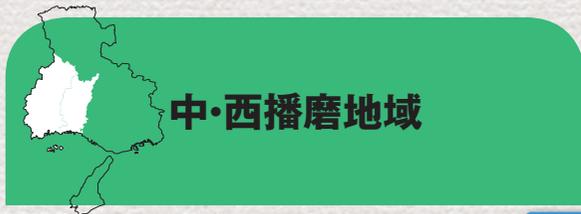
| | |
|------|------------------------|
| 事業内容 | 建築用構造材加工業、木材・住設建材販売業ほか |
| 設立 | 1990(平成2)年3月29日 |
| 従業員数 | 128人(男性93人、女性35人) |
| 所在地 | 加西市田原町宮ノ谷3179-3 |

山陽特殊製鋼(株)

製造

- 【主な取り組み】 ◆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 | 1,341人(男性1,185人、女性156人) |
| 所在地 | 姫路市飾磨区中島3007 |



中・西播磨地域

西芝電機(株)

製造

- 【主な取り組み】 ◆女性も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 | 電気機械器具製造 |
| 設立 | 1950(昭和25)年2月 |
| 従業員数 | 702人(男性631人、女性71人) |
| 所在地 | 姫路市網干区浜田1000 |

阿比野建設(株)

建設

- 【主な取り組み】 ◆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 | 225人(男性199人、女性26人) |
| 所在地 | 姫路市広畑区正門通4-3-3 |

日高食品工業(株)

製造

- 【主な取り組み】 ◆働きやすい職場環境の実現
◆働き方の見直し

| | |
|------|------------------|
| 事業内容 | 食品製造 |
| 設立 | 1950(昭和25)年9月1日 |
| 従業員数 | 74人(男性27人、女性47人) |
| 所在地 | 姫路市花田町勅旨30-1 |

パナソニックエコソリューションズ 池田電機(株)

製造

- 【主な取り組み】 ◆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・ガソリン用エンジン点火装置等、電気機器製造 |
| 設立 | 1951(昭和26)年5月2日 |
| 従業員数 | 377人(男性240人、女性137人) |
| 所在地 | 姫路市西延末397-1 |

社会医療法人財団聖フランシスコ会 姫路聖マリア病院

医療、福祉

- 【主な取り組み】 ◆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
◆働きながらキャリア形成を促進し、活気ある職場を目指す

| | |
|------|---------------------|
| 事業内容 | 医療業 |
| 設立 | 1950(昭和25)年2月2日 |
| 従業員数 | 843人(男性165人、女性678人) |
| 所在地 | 姫路市仁豊野650 |

医療法人社団魚橋会 魚橋病院

医療、福祉

- 【主な取り組み】 ◆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 | 354人(男性111人、女性243人) |
| 所在地 | 相生市若狹野町若狹野235-26 |

(株)平野組

建設

- 【主な取り組み】 ◆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 | 60人(男性50人、女性10人) |
| 所在地 | 姫路市広畑区蒲田5-1715 |

(株)エス・アイ

情報通信

- 【主な取り組み】 ◆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 | 50人(男性6人、女性44人) |
| 所在地 | 姫路市石倉2-6-3 |

(株)マインズ

サービス

- 【主な取り組み】 ◆女性も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 | 人材派遣 |
| 設立 | 2008(平成20)年10月 |
| 従業員数 | 20人(男性12人、女性8人) |
| 所在地 | 姫路市東延末2-24アークビル1階 |



但馬地域

(株)オーシスマップ

情報通信

- 【主な取り組み】
- ◆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 57人(男性40人、女性17人)
 所在地 養父市八鹿町八鹿1264-11



丹波地域

東洋電機(株)

製造

- 【主な取り組み】
- ◆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 482人(男性402人、女性80人)
 所在地 丹波市氷上町松松151

大豊機工(株)

製造

- 【主な取り組み】
- ◆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 精密機械器具、金属加工機械の製造
 設立 1965(昭和40)年3月8日
 従業員数 109人(男性95人、女性14人)
 所在地 豊岡市中陰470



淡路地域

(株)巴建設

建設

- 【主な取り組み】
- ◆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(男性15人)
 所在地 豊岡市日高町岩中322

ムネ製薬(株)

製造

- 【主な取り組み】
- ◆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 65人(男性21人、女性44人)
 所在地 淡路市尾崎859

MEMO

就職活動中のあなたへ

ワーク・ライフ・バランス

平成
27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

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