

働きやすい職場づくりに取り組みたい。
先進的に取り組む企業の事例が知りたい。
優秀な人材を確保し、定着させたい。
社内研修に講師を派遣してほしい。

そんなときは、ひょうご仕事と生活センターへ

当センターは「仕事と生活のバランス」の実現推進拠点として、兵庫県、
連合兵庫、兵庫県経営者協会の協働により設置されました。
「仕事と生活のバランス」に関するワンストップ相談サービスを提供しています。

1 ワンストップ相談の受け付け

「仕事と生活のバランス」の実現に関するご相談やご質問に、スタッフがお答えし
ます。面談のほか、電話、Eメールでも対応可能です。

2 専門家等の派遣

課題やテーマに応じた専門家を無料で派遣し、「仕事と生活のバランス」につい
て一緒に考え、実現に向けてお手伝いします。
＜専門家＞ 社会保険労務士、中小企業診断士、課題やテーマに応じた職場
研修講師、学識者、キャリア／産業カウンセラー等

3 研修プログラムの提供

「仕事と生活のバランス」の実現に取り組む企業に対して、各種研修プログラムを
提案します。

4 イベント・セミナー等の実施

企業や団体、勤労者を対象とした各種セミナーやイベント、先進企業見学ツアー
などを実施します。

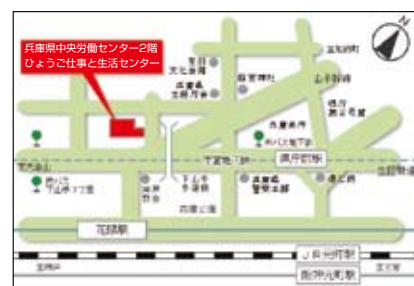
ひょうご仕事と生活センター

〒650-0011
神戸市中央区下山手通 6 丁目 3 番 28 号
兵庫県中央労働センター 2F

開館日：月～金曜日（祝日、年末・年始を除く）
時 間：9：00～17：00
T E L：078-381-5277
F A X：078-381-5288
E-mail：info@hyogo-wlb.jp
U R L：http://www.hyogo-wlb.jp/

アクセス

神戸市営地下鉄「県庁前」駅 西へ 7 分
神戸高速鉄道「花隈」駅 北へ 10 分
JR西日本「元町」駅 西へ 15 分
阪神「元町」駅 西へ 15 分



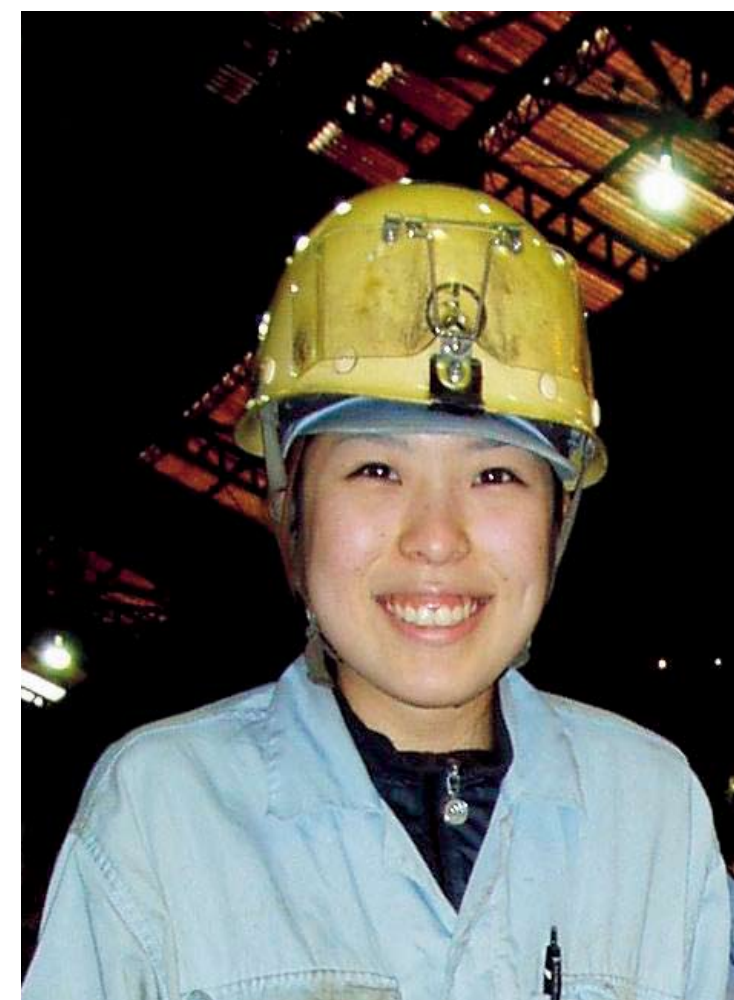
仕事と生活の バランス

2010
vol.3

春
号

ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰

～表彰式および事例発表会を開催～



3 第1回 ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰 ～表彰式および事例発表会を開催～

4 受賞企業の取り組み紹介

5 女性営業社員活躍推進セミナーを開催 ＜第1部＞基調講演 「信頼関係の構築」が女性営業社員躍進の鍵を握る ＜第2部＞パネルディスカッション 「女性営業社員とその上司」による現場の生の声

6 相談員・講師派遣を実施 1 企業で3回シリーズの職場意識改善研修 外資系製薬会社で両立支援カウンセリング 「新年の集い」で全社員にワーク・ライフ・バランスをテーマに記念講話

8 私たちの仕事場「仕事と生活のバランス」最前線 富士通テン株式会社 みんなの絆を深める Good Company つくりプロジェクト 株式会社神戸デジタル・ラボ よりよい企業風土が育む人と企業の未来

12 人・交差点 輝く勤労者 三交代（替）勤務で働く女性たち〈鉄鋼・金属業界の場合〉

14 各種支援制度・窓口

第1回 ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰 ～表彰式および事例発表会を開催～

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家庭生活の両立の促進など「仕事と生活のバランス」の実現のために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。その「第1回ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰」の表彰式が、平成22年3月1日、原吉三県議会議長、白川欽也厚生労働省兵庫労働局長らを来賓に迎え、県公館で行われました。記念すべき第1回の表彰企業には、池田電機（株）、（株）エス・アイ、（株）協同病理、三ツ星ベルト（株）、モロゾフ（株）の5社が選ばれました。



冒頭、井戸敏三兵庫県知事から、「仕事と生活の両立を目指す働き方を模索している企業は、結果的に企業業績の改善にもつながり、会社と働く人の双方にメリットをもたらしている。景気が厳しい時代だからこそ、新たな取り組みによって企業イメージを上げ、従業員の団結心を確認し合うことが大切なのではないか。今日の表彰式が、新しい兵庫スタイル、兵庫の仕事と生活との両立スタイルが確立できるスタートになれば幸いである。」との挨拶がありました。

また、兵庫県では政労使が協働して仕事と生活のバランス推進に取り組んできた経緯から、表彰は政労使でつくる兵庫県雇用対策三者会議により行われました。受賞企業には、三者会議の代表である井戸知事、森本洋平連合兵庫会長、有光毬子兵庫県経営者協会副会長から、表彰状と記念品が贈られました。

表彰式に引き続き、受賞企業を代表して、三ツ星ベルト（株）、池田電機（株）、（株）エス・アイの3社から、それぞれの取り組みについての事例発表会も行われました。

表彰式の最後に、北条勝利ひょうご仕事と生活センター長が「受賞企業の皆様は、今回の受賞がゴールではなく、これがスタートという気持ちで県内企業の模範としてさらなる努力をお願いしたい。そして、企業の皆様は厳しい時代だからこそ、労使で一緒に議論しながら、「お互いさま」という気持ちを忘れず取り組みを進めていただきたい。そのために、センターは全力でお手伝いさせていただく。」という力強い言葉で締めくくりました。



井戸知事を囲んで記念撮影する受賞企業の皆さん = 兵庫県公館 =

受賞企業の取り組み紹介

■池田電機株式会社（製造業、姫路市）

◇男性労働者の育児参加促進

意識改革を進めるため、「男性の育児参加について」の社員アンケート実施、社内報に「男性の育児参加」の記事を掲載するとともに、仕事と家庭の両立についての職場懇談会・勉強会を実施しています。

◇男性の育児参加を促進するための制度創設・周知

多目的休暇制度（年休との一本化により、最大年 58 日取得可）、フレックスタイム制度を実施するとともに、「家庭の日（定時退社日）」を月 4 回実施しています。また、労使合同で育児支援諸制度を紹介する冊子を作成し、全従業員に配布するなど、労使が協力して男性従業員の育児参加を促進しています。

■株式会社エス・アイ（データ入力、加工業務等、姫路市）

◇働き方の見直し～自由出勤制度の導入～

「残業をしない」という方針のもと、正社員・パートの区別をなくし、全員を時間給に移行するとともに、月 168 時間以内で 1 日に何度でも出退勤が可能な自由出勤制度を実施しています。この制度により、社員の仕事と家庭の両立を図るとともに、業務効率の向上や優秀な人材の獲得にも好影響をもたらしています。

◇多様な人材の活用

定年制の廃止により、高い技術を持った高齢者を採用するとともに、障がい者の受け入れや離職者の職場復帰支援にも取り組んでおり、誰もが働きやすいユニバーサルな会社づくりに取り組んでいます。

■株式会社協同病理（医療関連サービス業、神戸市西区）

◇社内プロジェクト発「育児休業・復帰支援制度」

社員自主参加のプロジェクトチームにより、育児休業のサポートプログラムを策定・実施するとともに、育児休業取得者の意向も踏まえ、フルタイム正社員との相互移行が可能な「短時間勤務制度」と「パートタイム勤務制度」を整備しました。社員全員にとって「お互いさま」の制度づくりが進んでいます。

◇職場環境の整備・改善および継続的な見直し

社員全員の負担を平準化させるため、標準時間の設定による業務の効率化に取り組むとともに、社員の心をケアするためのカウンセリング、チーム力アップのためのワークショップの実施などにも積極的に取り組んでいます。

■三ツ星ベルト株式会社（製造業、神戸市長田区）

◇「お星さま制度」の実施

「お星さま制度」として、18 歳以下の子がいる母子・父子家庭、障がいのある満 20 歳までの子どもがいる従業員（パート、アルバイトを含む）に、子ども 1 人当たり月 3,000 円の育児支援金を支給しています。

◇「お星さま休暇」の実施

「お星さま休暇」は、小学生以下の子がいる共働き世帯や母子・父子家庭、障がいのある満 20 歳までの子どもがいる共働き世帯、介護が必要な親族がいる従業員が利用でき、年 6～12 日の有給休暇を取得できる制度です。休暇取得にあたっては証明書などが不要の使いやすい制度です。

■モロゾフ株式会社（製造業、神戸市東灘区）

◇多様な働き方の導入

パートタイマーを正社員に登用する短時間正社員制度（ショートタイム社員制度）を導入し、パートタイマー、正社員の区別なく能力に見合った処遇を実現しています。また、フルタイム社員との相互転換も可能にすることにより、多様な働き方の導入に取り組んでおり、女性社員があらゆる現場で活躍しています。

◇仕事と家庭の両立支援

育児・看護・介護休業者への情報提供を積極的に行うとともに、休業中の社員とは近況報告書によるコミュニケーション促進に努めています。また、休業者も含めた社員の自己啓発を支援するため、ガイドブックの配布や助成金の支給を行っています。

女性営業社員活躍推進セミナーを開催し、約 50 名の方にご参加いただきました。

<第 1 部> 基調講演

「信頼関係の構築」が女性営業社員躍進の鍵を握るというテーマで小森康充氏にお話しいただきました。

－信頼関係を築く 3 つのポイント－

（その 1）～正直、誠実な態度で接すること～

（その 2）～接する機会を多く持つこと～

（その 3）～「相手は宝物である」と思うこと～

今でなく、将来に期待すること。相手の過去や現状にとらわれず、温かい言葉と愛情を持ってその人の「将来」に期待することが求められます。

異性間で良質なコミュニケーションを取るためには男女の資質とニーズを知ることが大切。

－男女の資質「5 つの相違点」－

男性

- ① 大⇒小（「大したことないよ!」）
- ② 論理的（に捉える）
- ③ 結論（を好む）
- ④ 空っぽ
- ⑤ プライド

女性

- ① 小⇒大（「大変、大変!」）
- ② 直感的（に捉える）
- ③ プロセス（を好む）
- ④ 満たされたい
- ⑤ 愛とつながり

－「相手のニーズを満たす」コミュニケーションの実例－

求めるものや男女間の資質の違いを理解することで円滑なコミュニケーションをとることができます。

男性の主なニーズ Significance（重要感、意義）に対して

方法：プライドを認めてあげる

言葉：「すごい」「やっぱりあなたじゃなきゃダメね」

効果：女性⇒男性への発言として効果大

男性が求める自己の必要性や存在感を自ら再確認することに通じ、自尊心を求めるあまり陥りがちな孤独な心をも癒す効果があります。

女性の主なニーズ Connection/Love（愛とつながり）に対して

方法：話を聞いてあげる

言葉：「わかるよ」「それってあるよね」「きみの勤って当たるからね」

効果：男性⇒女性への発言として効果大

結論を回避し、結論までのプロセスを、話として聞いて欲しいという女性の心理に叶うものです。

講師紹介

小森康充（こもりやすみつ）
小森コンサルティングオフィス代表・営業力強化コンサルタント、
P&G ジャパンなど、複数の外資系企業で 20 年間の営業及び人材育成キャリアを積む。
著書に「スベらない商談力」（かんき出版）

<第 2 部> パネルディスカッション

「女性営業社員とその上司」による現場の生の声

株式会社カネヘイ

神戸青果市場を拠点とする卸売業。市場は朝 4 時前後から業務が始まり、重くて大きな嵩張る商品をフォークリフトで扱うなど、女性が進出しにくい環境にある。

“出来ない!”と簡単に否定せず、出来そうな範囲で最大限努力します

営業経験を活かしながら、営業企画の立案などを行っている。周囲の男性社員や上司のさまざまな“配慮”に感謝している。

浦野 佳奈（株式会社カネヘイ 営業部社員）

何よりも、マナーを含めた人間力。そこから信頼へ、成績アップの道が拓ける

女性社員には、「きめの細かさ」と女性の視点での発想に期待。同じ年頃の娘を持つ父親的立場から、ご両親から大切な娘を預かっているという気持ちで接している。

田淵 謙二郎（株式会社カネヘイ 専務取締役 営業統括担当）

ファイバースジャパン株式会社

「フレッツ光」など NTT のインターネットサービスの販売業務。シビアな営業の世界だけに、男女の分け隔てなく、女性もその能力を存分に発揮できる。

性格や習慣など、相手を知ればコミュニケーションも難しくない

日々、失敗がつきものの販売業務のなかにあっても、失敗を恐れない積極的な発言を奨励され、常に会社や上司を頼りとして業務に専念できる環境にいる。

横道 舞（ファイバースジャパン株式会社 主任）

会社がアットホームなら、社員は家族。ともに頑張れる原動力もここにあり

時には同年代的な感覚で、互いにプライベートな相談も。横道さんには、いずれ自分の代わりが務まる能力を感じ、「人間力」に磨きをかけることに期待している。

澄田 晋也（ファイバースジャパン株式会社 課長）

<セミナーの終わりに>

これからは「女性だから」でなく、「私だから」できること。

今回のテーマの中心は「女性」でしたが、単に「女性」といっても、さまざまなはず。ここは「女性だから」でなく、「私だから」できること、できないことを発見していくこと、上司なら、その発見に手を貸してあげられることが大事です。

北尾真理子（ひょうご仕事と生活センター 主任相談員）

相談員・講師派遣を実施

1企業で3回シリーズの職場意識改善研修

2010年2月、株式会社 カワサキ・モータース・ジャパンで3回にわたり、シリーズでワーク・ライフ・バランス（以下WLBと略）の研修が実施されました。毎回20名ほどの方に参加いただき、WLBに対する理解を深めていただきました。当センターの岩本相談員と外部相談員の井原準哉氏が講師を務めました。

第1回目：2010年2月17日（水） 「時間は創り出すもの」

シリーズ最初は「時間の捉え方」について意識を変えるための研修を下記の内容で実施。

- * WLB とは、個人の生き方に深く関わること。人それぞれ、生き方が違うように、多様な働き方があり、仕事と生活の面で、個々人が抱く悩み、将来への希望や不安も様々。どのような生き方をするかは、どのように働くかに通じること。
- * WLB の実現は、豊かな暮らしを願う誰にとっても大切なこと。自分が大切にしたい「色々なこと」が、今の自分の「ライフ」の中にあるかを確認。
- * 時間を「使う」ものとして考えず「創る」ものとして考えてみてはどうか。
- * 社員個人が、自らのWLBについて考え、「時間と行動を自律的に管理しよう」という意思を持つことが大切。

第2回目：2010年2月18日（木） 「職場意識改善計画」の推進

第2回目は「職場意識改善計画（下記注参照）」の一環として、下記内容について理解を深めるための研修を実施。
[注：職場意識改善計画は、厳しい経営環境の下、労働負荷の軽減、労務費圧縮の必要性を背景に、効率的かつ働きやすい職場環境の実現をめざして進められています。]

- * WLB は、仕事と家事・育児等の両立支援や残業を抑制するための方策だけではない。WLB 推進活動の真の狙いは、社員が仕事と私生活のバランスをとりながら、個人が持つ能力を最大限に発揮できるようにすることにある。
- * 所定外労働を前提としない業務体制に向けた改善のため、企業内の推進体制の重要性、労働時間等の設定の改善に関する取り組みの必要性について。
- * 業務計画や「まとめる・省く・スキマを埋める」、「仕事の見える化と計画化」など、時間管理の原則について。



第3回目【最終回】：2010年2月23日（火） タイムマネジメント

シリーズ最後は「タイムマネジメント（時間管理）」についてワークショップ（実習）をまじえての研修を実施。

- * 時間管理能力は、「時間の余裕を創る」ための具体的なスキル。時間を有効活用することで、仕事と私生活の両面で充実した生き方ができる。
- * 社員一人ひとりが自分の仕事の進め方を改善するため、「明日から取り組む自己改善計画」を作成。
- * 「あなたの時間の使い方」、「4つの時間浪費症候群」、「時間管理の原則」、「計画する」、「マネジメントサイクル」などを通じて、「5Sと時間管理」について。



外資系製薬会社で両立支援カウンセリング

昨年12月、日本イーライリリー株式会社神戸本社で、仕事と子育ての両立支援のためのキャリアカウンセリングが実施されました。対象は、育休復帰後1年以内で、ご本人がカウンセリングを受けたいと希望された本社勤務の女性社員の方たち。外部相談員で、NPO法人【仕事と子育て】カウンセリングセンター*（下記*注釈参照）カウンセラーでもある柴山純氏により、計4名の方に個別カウンセリングが実施されました。初の試みでしたが、カウンセリングを受けた方々からは、仕事と子育てとの両立で悩む気持ちが整理できた、話を聞いてもらって楽になった、事前準備が役立った等のご感想をいただきました。

同社ではこの結果を受け、今後、この両立支援カウンセリングを、社内で更に展開していこうとされています。また、同社は、このほかにも、社内のダイバーシティ戦略の一環として、社員に対して多様な働き方支援を行われています。

* NPO法人【仕事と子育て】カウンセリングセンター：

子どもをもつという人生の大きな出来事に際して、女性が、働き方と子育てについてどのような選択をしたいのかをじっくりと考え、自分の生き方における価値観を再確認し、主体的に自分らしい「仕事と子育て」の道を選択できるようにサポートをすることを目的に設立された団体です。この分野での経験豊富な、同NPO法人のカウンセラーは、個人が選択した「仕事と子育て」を、より充実したものにするための準備ができるようにサポートしています。



カウンセリングの流れ

(NPO法人【仕事と子育て】カウンセリングセンターの場合)

Step1 プレシート記入	事前に、あなたの仕事と子育てについての考えを「プレシート」の質問に答える形式で記入していただきます。
Step2 カウンセリング	プレシートの内容をもとにカウンセラーとお話しいただきます。あなたが、ご自身の気持ちを確認し、課題を整理して方策を立てることを応援します。
Step3 アクションプラン	カウンセリング後、【仕事と子育て】の両立に向けて、ご自身の考えを整理して計画をたてるためのシートをお渡しします。カウンセリングを振り返りながら記入してみましょう。

「新年の集い」で全社員にワーク・ライフ・バランスをテーマに記念講話

1月23日、丹波市にある「丹波の森公苑」で、石見サービス株式会社の「新年の集い」が開催され、記念講話として、当センター外部相談員、長谷川まゆみ氏に、ワーク・ライフ・バランス（以下WLB）についてお話をいただきました。

この企画を担当された足立総務部長は、当センターホームページから直接ご依頼くださいました。「家庭の和を通じて、働く意欲と働きがいのある職場を実現する」という話をして欲しいとのご要望があり、長谷川氏は、「仕事を通じて自己実現を目指す」というテーマで話されました。自分の生き方について考えていただくと共に、WLBを実現するとどうなるか、働きがいのある職場とはどういうものか、自分の棚卸しなどについてお話をされ、最後は、「人生は1度きり、悔いのない生き方をしたい」という言葉で締めくくられました。

同社からは、「景気低迷が続く今日、このような時こそ社員一同一致団結し、WLBを真剣にとらえ、意識改革を推進し、人材育成に邁進します」とのお言葉をいただきました。





子ども参観日での名刺交換

富士通テン(株)

みんなの絆を深める Good Companyつくり プロジェクト



育児と仕事を両立する社員のランチミーティング

2007 年「均等・両立推進企業表彰」 2 部門受賞までの軌跡

女性の能力発揮を促進するための「ポジティブ・アクション」を推進し、仕事と生活の両立を支援する制度の整備や女性総合職の採用促進をしてきたのが 2003 年のこと。その後、2005 年には、男女役割分担意識の解消などの「職場環境・風土改善」という大きな課題について、さらに一歩踏み込んで効果的に取り組んでいくためには、『女性の視点』での提案・実行が必要不可欠と考え、活動を推進する組織として GCP 推進室「Good Company つくりプロジェクト = GCP」が発足されました。

GCP 推進室のメンバーは現在は 9 名で、営業、技術、管理など様々な部門から選出された 20 ～ 50 代までの幅広い年代の女性社員で構成。本来の業務と兼務のため、それぞれの所属長には GCP 推進室に 20% のウェイトを置くようお願いしているとか。

そして、2007 年 4 月には、次世代育成支援対策推進法に基づいた一般事業主行動計画で掲げた目標を達成。その活動実績が認められ、次世代育成認定マーク「くるみん」を取得した。また、同年 10 月には厚生労働省「均等・両立推進企業表彰」において「均等推進企業部門」「ファミリー・フレンドリー企業部門」の 2 部門で兵庫労働局長優良賞の受賞へと続いていきました。

制度の充実とともに図る意識の向上

せっかくの充実した制度内容も、社員の意識や関心が低ければ制度利用になかなか結びつきません。そこで今は「意識改革」のための情報発信に力を入れているそうです。

たとえば、育児休職を取得した男性社員から、休職中の出来事として出産や育児の喜びやさまざまな発見、そして苦労を生む声として伝えたり、時間短縮勤務の女性たちの職場での工夫や家庭でのあり方を伝えるのもそのひとつ。仕事に生活に一生懸命取り組む姿が社内で認識されれば、そういった制度を活用することに対して、より一層理解や協力が得られると考えているからです。伝達の手段もネットでの配信だけでなく、情報の中に埋もれてしまわないように、紙媒体での配布・回覧などの工夫もしています。

就労時間の意識改革では、水曜日の「定時退社」の徹底にも取り組みました。経営陣が参加する経営会議も含めた会議の開催曜日を変更したり、得意先にも協力をあおぐなどの工夫をして成果をあげることができたようです。今では、「週半ばに子どもの顔を見るとリフレッシュできる」、「家族との約束がしやすくなった」、という意見や感想も聞くそうです。さらに、年次有給休暇がちゃんと取れている職場こそ、しっかりと計画的に仕事ができている証という意識が定着したことにより、積極的に連続休暇を取得する職場もできるようになったといいます。



時間短縮勤務者の毎朝ミーティング

社員の家族との絆に支えられた会社としての取り組みも

GCP の活動にとっての明確な方向性や課題を抽出するために、「女性社員意見交換会」や「GCP アンケート」を実施。働きやすい会社にするための生の声を拾うなかで、“育児関係の制度を知らない、分かりにくい”といった声があがり、出産や育児に関する情報を一つにまとめ、分かりやすく説明した「育児支援ガイドブック」を作成。全女性従業員・幹部社員への配布、さらに Web での公開という成果をもたらしました。

また、若者の勤労意欲の低下や、夢を持てない子どもの増加などが社会問題となる中、子どもたちに働くことの大切さと、親のありがたさや素晴らしさ、また親の働く会社への理解・認識を深めてもらうことをねらいとして、小中学校の夏休み期間中に「子ども参観日」を開催。当日は、工場見学をしたり、お父さんお母さんの仕事や、上司との名刺交換を体験。そして一日の終わりには家族で仲良く一緒に退社していきます。子どもたちも夏休みの作文など課題の題材にしたり、家での印象とは違った姿を見ることで、「お父さんかってよかった」「大人になったらママみたいになりたい」などの感想も聞かれ、家でもよく会社の話をするようになったそうです。

企業プロフィール



富士通テン株式会社

所在地 神戸市兵庫区御所通 1 丁目 2 番 28 号
業 種 インフォテインメント機器・自動車用電子機器製造
代 表 者 勝丸 桂二郎
従業員数 3,783 名（男性 2,932 名、女性 851 名）2009 年 3 月末現在
創 業 1972 年 昭和 47 年
U R L <http://www.fujitsu-ten.co.jp/>

(株)神戸デジタル・ラボ

よりよい企業風土が 育む人と企業の未来



年齢・性別・人種にとらわれない人材登用、障害等個々の抱える事情に応じたきめ細やかな労務管理を行っている。



常に挑戦者の姿勢を持つ永吉社長

“モデル企業” ならではの充実の諸制度

システム開発・ITコンサルティングサービス等を業務とする株式会社神戸デジタル・ラボは、創立15年、平均年齢32歳という若い会社。育児休業制度を利用して職場復帰した女子社員の実績が多いことへの評価もあり、『職場風土改革促進事業 モデル企業』としての認定を受けるなど、働き続けるための環境を整える諸制度が充実した会社でもあります。

出産後の育児休業期間を最長「子の満2歳の誕生日まで」とした「育児休業」のほか、育児関連の制度もさまざま。子供が小学校に就学するまでは、育児短時間勤務の適用を受けたり、「子の看護休暇」が取得可能です。

さらにフレックスタイム制の活用で、より柔軟な働き方が選べ、社員の働き続けたい意思を尊重できる仕組みになっています。また、通院や参観日などの学校行事参加にマッチした半日単位での年次有給休暇の取得も、働きや

すい環境づくりに一役買っています。

システム設計のプロらしいユニークな 実践方法

社員の意識調査を実施して、その結果を経営に活かすために「理念・ビジョン浸透プロジェクト」「人事制度改定プロジェクト」を発足。「理念・ビジョン浸透プロジェクト」では、ミーティングルームの壁を飾るポスターや名刺サイズのカードを作成し、社員がいつでも経営理念を見れる環境を整備しました。

一方、「人事制度改定プロジェクト」による人事制度改定後は、制度定着のために昨年10月からの1年間という限定で、社員10名で構成される「人事制度定着推進室」を結成。評価者の能力アップのための施策、制度の広報を繰り返し徹底するなど、さまざまな側面から制度の定着化を図っています。

さらに社内報発行やレクリエーション、勉強会を企画・運営する社員向上委員会、情報システム管理委員会、衛生委員会、お客様満足向上プロジェクト…と、プロジェクトチームが数多くあるのが同社の特色でもあります。

例えば、衛生委員会では社内の安全衛生の維持・向上を目標に、月毎にテーマを設定し、産業医を招いて議論しています。

業務を離れて部署を横断する形でメンバーが構成されることが多く、ほとんどの社員がどこかのプロジェクト

に携わるようになっていきます。これは元々システム開発の会社として普段の業務でも、さまざまなプロジェクトチームが結集して成果をあげていることから、似たような感覚があるのかもしれません。

プロジェクトチームでの発案は、社長決済を経て社内に浸透、普及させる仕組みになっています。普段から、上司も「さん」付けで呼び、風通しの良さを感じさせる社内ですが、制度的に意見を集約したりする機能をこれらプロジェクトチームが担っています。



両立支援への積極的な取り組みを物語る「子育て応援協定」などの協定書も。

取り組みも次のステップへ

最近では、有給休暇のプール制度を導入しました。これは、時効により消滅した年次有給休暇をあらかじめ積み立てておき、育児・介護・私傷病による長期療養などにおいて、有休を完全消化した後に職場復帰した場合に、積み立てておいた有休を特別付与するもので、両立支援制度を補完するものです。

このように、今後も制度の運用状況を確認しながら、「必要な施策を実施していきたい」という、柔軟な取り組み姿勢がとても印象的でした。

企業プロフィール



株式会社神戸デジタル・ラボ

所在地 神戸市中央区江戸町93番 栄光ビル5F
業種 システム開発・ITコンサルティングサービス等
代表者 永吉 一郎
従業員数 123名（女性31名、男性92名）2010年3月現在
創業 1995年 平成7年
URL <http://www.kdl.co.jp/>



三交代(替)勤務で働く女性たち〈鉄鋼・金属業界の場合〉

規制緩和による女性進出で、「変わる職場」

製鉄所の高炉などに代表される、停止や再稼動に非常に手間と時間がかかる大型機械を扱う製造業では昼夜 24 時間の連続運転が基本です。それに対応し、これらの業種では一般に 1 日を 8 時間ごとに分けた『三交代(替)勤務』で人が働きます。そのため、病院やホテルなど一部の業種・職種を除き、女性を深夜や早朝などの交代(替)勤務に従事させることができなかったこれまでの労働基準法の下では、鉄鋼・金属業界の生産現場で女性の働く姿を目にすることはありませんでした。

それが、男女雇用機会均等法の改正施行を受けた 1999 年の改正により女性の深夜・早朝勤務が可能となり、多くの職種に女性が進出するようになって 10 年が経過。鉄鋼・金属業界にも「三交代(替)勤務」に従事する女性の姿が見られるようになりました。



尼崎レポート

住友金属工業(株)の場合



結婚・出産後も勤められる 本来の「女性採用」を目指して

白井尼崎市長が来社時に発した「ここでも女性が働ければなあ」という一言で本格化した同社製造・加工現場への女性社員採用の取り組み。原子力発電所で使われるシームレスパイプ製造の工場の社員が先行採用している企業を訪問し、見学やヒアリングを重ねた後に、高卒 4 名を採用したのが 4 年前のことでした。

彼女たちの中には“熱い・きつい”といった環境にある職場への配属を敢えて望む者もいて、「現業を自ら選んできただけにしっかりしている」と会社側は若き女性社員を高く評価。10 名ほどが三交代勤務に就く今、「トラブルの際はどうしても力のある男性社員が頼もしい」「お父さんの年代の上司からは娘のように接してもらっています」といった素直な感想も。

体格・体力の劣る女性でも同じ作業ができるようにと「自動昇降機」が女性採用後に作られた例など、再雇用で男性社員の年齢構成も広がる中で、男性社員による「女性側に立った視点」が、作業環境をよりよく改善し、すべての社員のための職場環境の創造へと繋がっているようです。

住友金属工業(株)
<http://www.sumitomometals.co.jp/>
特殊管事業所
尼崎市東向島西之町 1 番地

加古川レポート

(株)神戸製鋼所 加古川製鉄所の場合

女性社員の現場での活用という 新たな課題

1999 年の労働基準法改正を受けて、学校側にも積極的にアピールしたことで始まった加古川製鉄所の女性社員の技術職採用。現在、この製鉄所では 30 名程度の女性社員が勤務しています。三交代勤務で働く女性社員からは「お父さんぐらいの年齢の男性社員とはかえって話しやすい」など、明るく屈託のない感想も聞かれました。一方、女性社員の受け入れにあたって、職場では改めてセクハラ防止研修を行ったり、日々の言動に関するマナーについて学習をしたりしたようですが、やはり不安があったようです。

それでも、今回取材した「管制センター」という部署の場合、女性社員が電話や無線により頻繁に職場に指示を出していましたが、職場に響く女性の声も、今では何ら不自然ではなくなっているということは誰もが認めるようです。

男性社員である上司も、女性社員の受け入れに多少の戸惑いを感じていたようですが、次第に理解を深めています。男性と女性の違いを受け止めながら、さらなる職場の活性化にむけて挑戦する日々が続きます。



(株)神戸製鋼所 加古川製鉄所
<http://www.kobelco.co.jp/>
加古川製鉄所
加古川氏金沢町 1

姫路レポート

山陽特殊製鋼(株)の場合

女性にとって働きやすい職場は 誰にとっても働きやすい職場との信念

同社でも労働基準法改正をきっかけに、「女性の活用」をテーマとして、製造現場への女性社員採用が始まりました。全社的な意識や意欲の形成にはトップダウンという流れが効を奏し、社内推進実務に携わるメンバーにとってはやりやすい環境にあったようです。

現在、技術職約 1000 名の内 35 名が女性で、そのおおよそ半数が製造現場で三交替勤務に就いています。将来的には、事務職も入れて 10%という女性社員の比率を 25%にするという明確な目標を経営トップ自らが語るのも同社の特色です。

現場では、男女間で「極力差を設けない」ことをモットーとしています。これは、行きすぎた「制限」が女性社員の意欲や向上心の芽を摘むことを避けて、女性とともに企業が発展することこそが大切であるという考えからです。ただ、出産・育児休業からの職場復帰を果たした女性社員が三交替勤務から昼勤に変わった例に見るように、女性社員と企業双方にとってのよりよい働き方をさらに考える時期にあります。今後は、結婚・出産・育児、さらには介護と、女性社員を取り巻く環境の変化に対応していくことが必要であり、さらなる課題解決に向けての努力と工夫が期待されます。



山陽特殊製鋼(株)
<http://www.sanyo-steel.co.jp/>
姫路市飾磨区中島 3007 番地

各種支援制度・窓口

相談員等派遣

内 容	機 関 名	T E L
相談員等の派遣	(財) 兵庫県勤労福祉協会 ひょうご仕事と生活センター http://www.hyogo-wlb.jp	078-381-5277
労働時間設定改善コンサルタント派遣 非正規雇用労働条件改善指導員派遣	兵庫労働局 労働基準部監督課 http://www.hyougo-roudoukyoku.go.jp	078-367-9151
育児・介護休業指導員	兵庫労働局 雇用均等室 http://www.hyougo-roudoukyoku.go.jp	078-367-0820
雇用管理アドバイザー派遣	(独) 雇用・能力開発機構 兵庫センター http://www.ehdo.go.jp/hyogo	06-6431-1981

助成制度

内 容	機 関 名	T E L
育児・介護等離職者再雇用助成金 (受付期間：随時)	(財) 兵庫県勤労福祉協会 ひょうご仕事と生活センター http://www.hyogo-wlb.jp	078-381-5277
中小企業育児休業・介護休業代替要員 確保支援助成金(受付期間：随時) ※平成 22 年度から		
事業所内保育施設設置助成金 (事業所内設置型／駅前等設置型) (受付期間：随時)※定員 3～9 人	兵庫県 健康福祉部こども局少子対策課 http://web.pref.hyogo.jp	078-362-4184
労働時間等設定改善推進助成金 (受付期間：H22.4.1～5.31)	兵庫労働局 労働基準部監督課 http://www.hyougo-roudoukyoku.go.jp	078-367-9151
職場意識改善助成金 (受付期間：職場意識改善計画認定申請 H22.4.1～7.31)		
中小企業子育て支援助成金 (受付期間：随時)※平成 23 年度まで	兵庫労働局 雇用均等室 http://www.hyougo-roudoukyoku.go.jp	078-367-0820
事業所内保育施設設置・運営等助成金 (受付期間：随時) ※定員 10 人以上		
育児・介護雇用安定等助成金 (両立支援レベルアップ助成金) (受付期間：コースにより異なるため直接問い合わせをお願いします)	(財) 21 世紀職業財団 兵庫事務所 http://www.jiwe.or.jp	078-252-1350

総合相談窓口

内 容	機 関 名	T E L
ワンストップ相談	(財) 兵庫県勤労福祉協会 ひょうご仕事と生活センター http://www.hyogo-wlb.jp	078-381-5277
雇用管理改善相談(神戸・尼崎)	(独) 雇用・能力開発機構 兵庫センター http://www.ehdo.go.jp/hyogo	06-6431-1981
兵庫労働局総合労働相談コーナー	兵庫労働局 総合労働相談コーナー http://www.hyougo-roudoukyoku.go.jp	078-367-0850
勤労者相談	兵庫県民総合相談センター http://web.pref.hyogo.jp/ac18/ac18_00000002.html	078-360-8511 0120-2-81610
労使相談	兵庫労使相談センター http://www.hyogo-rousisoudan.com/	0120-81-4164

メンタルヘルス相談窓口

内 容	機 関 名	T E L
来所相談(予約制) ※神戸市内以外に在住の方が対象	兵庫県立精神保健福祉センター http://web.pref.hyogo.jp/hw35/hw35_00000005.html	078-252-4980
兵庫県こころの健康電話相談 ※神戸市内以外に在住の方が対象		078-252-4987
神戸市こころの健康電話相談 ※神戸市内在住の方が対象	神戸市こころの健康センター http://www.city.kobe.lg.jp/life/health/kokoro	078-672-1556
メンタルヘルス対策支援センター	(独) 労働者健康福祉機構 メンタルヘルス対策 支援センター(兵庫産業保健推進センター内) http://hyogo-sanpo.jp/mentalhealth/	078-221-1595
勤労者心の電話相談	(独) 労働者健康福祉機構 関西ろうさい病院 http://www.kanrou.net/soudan/	06-6414-6556
勤労者心の電話相談	(独) 労働者健康福祉機構 神戸労災病院 http://www.kobeh.rofuku.go.jp	078-231-5660
来所相談(予約制) 女性のための心身(こころ)の健康相談	兵庫県立男女共同参画センター・イーブン http://www.hyogo-even.jp/soudan.htm	078-360-8554
健康福祉事務所	お住まいの近くにある各健康福祉事務所(保健所)、各市町担当 窓口にご相談下さい。 http://web.pref.hyogo.jp/hw35/hw35_000000017.html http://web.pref.hyogo.jp/hw35/hw35_000000019.html	
市町担当窓口		