

これからの「働き方」を考える

2010

仕事と生活の バランス

秋

vol.

5

職場でも家庭でも、自分らしく輝くために。

2 対談

ドイツと日本のワーク・ライフ・バランス事情

4 相談員・講師を派遣

7 WLB NEWS

改正育児・介護休業法が施行されました

8 私たちの仕事場 ～「仕事と生活のバランス」最前線～

▷ 有限会社三晃商事(夢乃井)

▷ 株式会社トーホー

12 人・交差点 輝く勤労者

▷ こうべイクメン大賞実行委員会
実行委員長 藤井淳史さん

14 仕事と生活のバランスの実態について その2
～2009(平成21)年度事業所・勤労者の実態調査結果～

16 県政トピックス

ひょうご家庭応援県民運動/ひょうご女性チャレンジ支援プロジェクト

18 各種支援制度と相談窓口



ドイツと日本のワーク・ライフ・バランス事情

ベルリン経済法科大学（ドイツ）のSilke Bustamante教授と北条勝利ひょうご仕事と生活センター長が、ドイツと日本のワーク・ライフ・バランスについて対談しました。

Silke教授は、神戸大学経済学部において、ダイバーシティ（多様性）やワーク・ライフ・バランスに関する学生の意識や学生が企業に期待すること、また、企業サイドのめざす方向性やCSR（企業の社会的責任）に関する意識等について調査・研究するために来日されています。

Silke教授

企業が労働者に対し、ダイバーシティ（多様性）やワーク・ライフ・バランスの視点でどのように社会的責任を果たすか、ドイツと日本の比較検討をしたいと思っています。



まず、学生が就職に当たって企業に何を求めるか。そして、学生のニーズに企業がどのように対応しているか。また、行政や文化がどのような影響を与えるかも調査・研究したいです。

北条

兵庫県では、1999（平成11）年から行政、労働団体、経営者団体の政労使の三者による取り組みを進めています。最初は、兵庫型ワークシェアリングに取り組みました。全国初の取り組みとして注目を浴び、多くの講演や視察を受け入れるなど、全国にワークシェアリングの流れをつくったことは大きな成果でした。その後、多様な働き方を促進する仕事と生活のバランスの取り組みに発展し、2006（平成18）年には全国初の政労使三者合意を行うとともに、この取り組みの推進拠点として、昨年6月、ひょうご仕事と生活センターの開設に至りました。

Silke教授

政労使の三者合意の内容としては、具体的に何を重視したのですか。

北条

少子対策を重視し、仕事と生活の調和と子育て支援に関する合意でした。仕事を定時に終わり、家庭で子育てができる環境づくりにおいては、日本は先進国に遅れをとっています。

三者合意の締結に当たり、女性が結婚や出産を機

に退社しないで済むよう、短時間勤務などの多様な働き方ができるように労使で議論を重ねました。

Silke教授

三者合意に基づく企業の取り組み状況について、モニタリングは行っていますか。実際に、企業の取り組みの進展、改善はありますか。

北条

ひょうご仕事と生活センターでは、県内全域の企業、労働者から相談を受け付け、要望に応じて研修講師等を無料で派遣しています。その成果として、ワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組む企業も出てきており、今年3月には先進的な企業として、女性が働きやすい会社、制度が充実しており使いやすい会社など5社を表彰したところです。



Silke教授

ワーク・ライフ・バランスに取り組む傾向について、企業の規模、産業別などで違いはありますか。ドイツでは、大企業は制度が整備されており、部署の数も多いため、取り組みが進んでいます。

一方、中小企業はシステム（制度）がなくても、個々のケースに柔軟に対応している場合が多いです。ドイツの場合は事業主がやりたいと思えば制度がなくても実行することが多く、中間管理職が口を挟むことはありません。また、政府の方針により育児休業や再雇用、短時間勤務など個々に厳しく定められています。

北条

日本でも、大企業は制度が整備されている割合が高く、中小企業は制度の整備よりも柔軟な運用で対応している場合が多いです。また、法律をつくり、企業が制度

対談



Silke Bustamante

ベルリン経済法科大学教授

北条勝利

ひょうご仕事と生活センター長

を整備しても、制度を利用しにくい場合が多く、意識改革が最も重要です。最近、中間管理職にポイントを絞ったコーチング研修などの要望も増えています。

Silke教授

日本は女性の昇進が難しいと聞いています。一般的には、セールス、マーケティングなどのさまざまな部門、さまざまな地域での勤務を経験するジョブローテーションをしないと管理職になれないという傾向があると思いますが、日本でもそうなのですか。

北条

日本では、採用の段階から総合職と地域職に分かれていることが多いです。どこにでも異動できる総合職の方が昇進は早く、地域を限定して働く人は我慢してもらおう傾向はあります。ただし、途中で変更できる場合もあります。

Silke教授

日本や兵庫県の状況を踏まえると、ワーク・ライフ・バランスを推進するためには、一番に何に取り組む必要があると考えていますか。

北条

特に男性の育児休業が取りやすい社会に早くしたいと思います。残業を少なくして、定時退社までの仕事の仕方を見直すことは、企業にとってもプラスになると確信しています。

企業を訪問すると、約10年前に男女雇用機会均等法が改正された影響もあり、昔は男職場と言われた三交代勤務の現場などで女性が働いています。女性が働きやすい会社は、すべての社員が働きやすくなり、

明るく活性化しているという評価も聞いています。

Silke教授

多様な働き方、ワーク・ライフ・バランスを実現している会社には、有能な人材が集まると思いますか。

北条

はい、そう思います。現実には、制度が充実して利用しやすいと感じる企業には、いい人材が集まる傾向が出つつあります。

Silke教授

ドイツも大都市、地方都市で違いはありますが、伝統的に南部は「主婦」という概念があるなど、日本と共通部分が多いです。フランス、オランダなどと比べると、ドイツは遅れていると感じていますので、今後も情報交換をさせていただきたいと思います。

北条

役立つ情報をありがとうございました。これからも有意義な情報交換をお願いします。



グローリー株式会社の本社朝礼で業務効率向上について講演

8月11日、姫路市にあるグローリー株式会社の本社朝礼において、ひょうご仕事と生活センターの北尾主任相談員が「ワーク・ライフ・バランス実現に向けて～業務効率向上のために～『出来ない』から『出来る』に」と題して講演しました。約1,500人の本社従業員の方々に、会議の在り方や仕事の優先順位の付け方など、業務効率向上の方策を紹介し、「今日から、何か一つでも、目に見える行動を変えてみてください」と呼び掛けました。



同社は、1950（昭和25）年に国産初の硬貨計数機を開発して以来、通貨処理機をはじめ情報処理機、自動販売機などの開発・製造・販売・メンテナンスを手掛けてきました。全国に事業所があり、従業員数は約3,500人を数えます。

北尾主任相談員は、残業を当たり前と受け止めていた自らの会社員時代を省みつつ、金曜の午後をノー会議タイムとしたことで金曜や月曜の残業が減った企業、世界中のオフィスでメモの形態や書き方を統一している外資系企業など、手本となる会社の事例を紹介しました。



北尾主任相談員

また、時間管理の手法として、抱えている日々の仕事を「緊急かつ重要」「緊急だが重要ではない」「重要だが緊急ではない」「緊急でも重要でもない」の4つに分類することを提案。「重要だが緊急ではない仕事を増やし、後をできるだけ減らすようコントロールしていくことが大事。今までし続けてきた仕事だからといって、これからも続ける必要があるとは限らない。変化の時代、仕事の仕方にも変化が必要不可欠」と話し、「時間管理とは限りある時間を自分で管理していくこと。自分の時間を一番有効に使う方法は何か、と意識し続けることが大切」と締めくくりました。

担当者に 聞きました

ワーク・ライフ・バランスの推進に向け、取り組み始めたところだというグローリー(株)。今回の講演の目的や今後の取り組みについて、気賀澤清司取締役人事統括部長と山本勝則人事部長に伺いました。



気賀澤人事統括部長



山本人事部長

— 講演を実施した目的は。

現在、総労働時間の短縮に取り組んでいるところですが、時間外労働を減らすには、組織として業務の在り方や仕組みなど基本的な構造を変革していくことと合わせて、組織を構成する従業員一人一人が意識を改革することが重要です。個人が意識を変えるためのきっかけの場になればと、講演を依頼しました。

— 講演を聞かれていかがでしたか。

わが社も会議が多すぎるなどの意見があり、会議の見直しやメモの形態の統一、仕事を4つに分類する視点など、大変勉強になりました。メモの書き方の研修会など、できることから行動に移していきたいと思えます。

— 従業員の皆さんの反応はどうでしたか。

「会社が何をしてくれるのか」といった受動的な立場ではなく、「自分が何をしなければならないのか」という能動的な変革に向けた気付きの機会になったのではないのでしょうか。このような講演会を他の事業所でも開くほか、今回の講演の要旨を社内ネットワークで流したりして活用する予定です。

— 今後のワーク・ライフ・バランスの取り組みは。

男女共同参画を課題としています。従業員3,500人のうち女性マネージャーは数名しかおらず、まずは女性管理職の比率を上げていきたいですね。また、女性をはじめ、高齢者や外国人の雇用にも積極的に取り組んでいきたいと考えています。

● 育児・介護等離職者再雇用助成金の受給と短時間正社員制度導入を支援

2010(平成22)年4月、小野市の歯科医院より育児・介護等離職者再雇用助成金について問い合わせの電話がありました。内容は、「4月から再雇用した職員は、現在週20時間程度でパート職員として勤務しているが、本人と相談の上、雇用形態を短時間正社員へ変更しようとしている。この場合、再雇用助成金の受給対象となるのかどうか」というものでした。

再雇用助成金は、正社員での再雇用はもちろん、本人が希望した場合には週20時間以上の短時間正社員での再雇用であっても受給対象となり、申請時までその要件を満たせば申請可能であることをお伝えしたところ、「ぜひ、助成金の受給をめざしたい。また、当院としては、これを機に短時間正社員制度に対応できるよう就業規則等も整備しておきたいので、専門家のアドバイスをお願いしたい」との依頼を頂きました。

さっそく相談・実践支援を開始することになり、現在は歯科医院で作成された就業規則等の原案を基に、外部相談員で社会保険労務士の石田信隆氏による内容確認と修正個所のアドバイス等を行いながら、就業規則等の完成と助成金の受給をめざして、取り組まれています。石田氏は、「もっと働きやすい職場づくりの一つのきっかけとして、短時間正社員制度が今まで以上に認知され、採用されるようになればうれしいです」と話しています。



● 建設会社の安全大会でワーク・ライフ・バランスについて講演

6月18日午後、丸正建設株式会社安全衛生協力会主催、安全衛生委員会共催による「第8回安全大会」が、神戸市健康づくりセンター健康ライフプラザ5階で開催されました。同社の取引先や関連会社から約60人が参加されたの大会でしたが、後半の1時間、ひょうご仕事と生活センターの北尾主任相談員が、「意識改革から始めるワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」と題して講演しました。

北尾主任相談員は、同業との競争激化、納期厳守という厳しい条件の下で、天候にも左右される業務に従事されている方々にとっては、ワーク・ライフ・バランスの実現はきわめて難しいものだということは承知していると伝えた上で、「過酷な環境下においても、そこで働く一人ひとりが意識の持ち方を変えることにより、個人が理想とするワーク・ライフ・バランス実現の姿に近づくように推進し続けていただくことが肝要」と話しました。また、ワーク・ライフ・バランスがうまく取れずに疲弊した従業員が現場で作業に当たることが思わぬ事故の発生につながる恐れがあることを伝え、「まず個々人が、ワーク・ライフ・バランスの実現推進に向けて、今までは『出来ない』と思い込んでいたことを、『出来る』と思うように意識を変え、目に見える行動を変えていくように」と話しました。



相談員・講師を派遣

●「風通しを良くする!! コミュニケーション研修」を開催

8月25日、ひょうご仕事と生活センター主催の第1回「風通しを良くする!! コミュニケーション研修」が開催されました。医療、介護関係の管理職の方たちが多数出席され、外部相談員の喜田菜穂子氏の研修が午後2時から4時半まで実施されました。

医療・福祉業界の大きな課題として、従事者の確保や定着に大変な苦労がある中、本当の社内コミュニケーションを活性化させ、効果的な人間関係の築き方や、結果を出し、働きやすい職場をつくるためにはどうすべきかについて、全員参加のワークショップを通し、議論を深めながら進められました。

喜田氏は、時にはご自身の経験談を交えながら、「日々の人間関係が現場での信頼関係をつくるが、相手には人それぞれ多様性があり、自分はその気にならなければ相手の心は開けられない」といった、普段、見落としがちな観点から話されました。

また、「聴き上手、質問上手になること、認め上手になり、相手を承認する。スタッフが未来を創り、目標達成できるように、自分はどうすればよいのかを考えて行動する。リーダーシップとコミュニケーションが必要」とし、「こうしたことが実践されることにより、組織が変わり、働きがいのある職場になる、それが、個人のワーク・ライフ・バランス実現につながる」と締めくくられました。最後に出席者から事前に提出されていた課題アンケートに対して、アドバイスをくださいました。



外部相談員勉強会を実施

ひょうご仕事と生活センターは、社会保険労務士、キャリアコンサルタント、中小企業診断士など、さまざまな専門家とともに活動しており、現在までに、64人の専門家の方々に外部相談員として登録いただいています。

センター開設から1年を経て、センターの活動理念の共有と1年間の活動の振り返りを行うことを目的に、外部相談員勉強会を7月23日に開催しました。30人の方々に参加いただき、北尾主任相談員から、「『出来ない』を『出来る』に!」というキーマッセージの紹介と、「ベストフレンドエクササイズ」のワークショップがありました。普段は講師をされることの多い外部相談員の方々ですが、今回は参加者側として積極的なディスカッションをされていました。

また、後半のグループディスカッションでは、センター活動にかかわっていただいた中から、企業・団体のニーズを反映させたさまざまなご意見・ご提案も頂きました。勉強会の後には懇親会も行い、参加された方からは、他分野の専門家との交流が持てて良かったというご意見も頂きました。さまざまな専門家の方たちとともに、これからのセンター活動がさらに有意義なものに進化していくものと確信しています。ご期待ください。



改正育児・介護休業法が施行されました

～育児・介護休業法の改正のポイント～

少子化の流れを変え、男女ともに子育てや介護をしながら働き続けることができる社会をめざして、改正育児・介護休業法が2010(平成22)年6月30日に施行されました。

1 子育て中の短時間勤務制度及び所定外労働(残業)の免除の義務化

(100人以下の企業は平成24年7月1日から適用)

改正前

3歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度・所定外労働(残業)免除制度などから1つ選択して制度を設けることが事業主の義務



①3歳までの子を養育する労働者が希望すれば、利用できる短時間勤務制度(1日6時間)を設けることが事業主の義務(※1)になりました。(※2)
②3歳までの子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働(残業)が免除されます。(※2)

改正後

※1 短時間勤務制度については、1日6時間の制度を設ける(義務)ほか、いくつかのコースを併せて設けることも可能です。
※2 雇用期間が1年未満の労働者など労使協定により対象外とされた労働者については適用されません。

2 子の看護休暇制度の拡充

改正前

病気・けがをした小学校就学前の子の看護のための休暇を労働者1人あたり年5日取得可能



子に予防接種を受けさせる、健康診断を受診させる場合も取得可能となり、休暇の取得可能日数は、小学校就学前の子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日になりました。

改正後

3 父親の育児休業の取得促進

①パパ・ママ育休プラス(父母ともに育児休業を取得する場合の休業可能期間の延長)

改正前

父も母も、子が1歳に達するまでの1年間育児休業を取得可能



父母ともに育児休業を取得する場合、休業可能期間が1歳2ヶ月に達するまで(2ヶ月分はプラス分)に延長されました。

改正後

※ 父の場合、育児休業期間の上限は1年間。母の場合、出産日、産後休業期間、育児休業期間をあわせて1年間。



②出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進

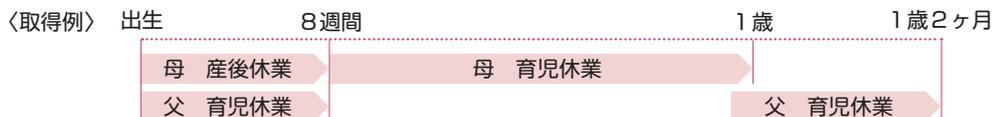
改正前

育児休業を取得した場合、配偶者の死亡等の特別な事情がない限り、再度の取得は不可能



配偶者の出産後8週間以内の期間内に、父親が育児休業を取得した場合には、特別な事情がなくても、再度の取得が可能となりました。

改正後



③労使協定による専業主婦(夫)除外規定の廃止

労使協定を定めることにより、配偶者が専業主婦(夫)や育児休業中である場合等の労働者からの育児休業申出を拒める制度を廃止し、専業主婦(夫)家庭の夫(妻)を含めすべての労働者が育児休業を取得できるようになりました。

4 介護休暇の新設(100人以下の企業は平成24年7月1日から適用)

労働者が申し出ることにより、要介護状態の対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日、介護休暇を取得できるようになりました。

※ 雇用期間が6ヶ月未満の労働者等、労使協定によって適用除外の場合があります。なお、この介護休暇に加え現行の介護休業も従来どおり取得できます。

5 法の実効性の確保

- ①苦情処理・紛争解決の援助(平成21年9月30日施行)及び調停(平成22年4月1日施行)の仕組みの創設
- ②勧告に従わない場合の公表制度及び報告を求めた場合に報告せず、又は虚偽の報告をした者に対する過料の創設(平成21年9月30日施行)

私たちの仕事場

～「仕事と生活のバランス」最前線～

業務と人の配置を見直し 社員が働き続けやすい環境を整備



塩田温泉郷の「夢乃井」をはじめ兵庫県内で4つの旅館を営む(有)三晃商事。旅館の業務は一日の中でも仕事の繁閑の差が激しく、人の配置には頭を悩ませるところです。同社は3年前から業務の見直しに着手し、効率よく働ける仕組みを整備しつつあります。それが結果的に働きやすさにつながり、従業員の定着を促しています。

◀「出迎え」に専念できるようになり、接客サービスの質の向上につながりました

有限会社三晃商事(夢乃井)

旅館業特有の課題に直面して

旅館は、宿泊客がチェックアウトするまでの朝の時間帯と、チェックインが始まる夕方以降の時間帯に業務量が集中します。チェックインの時間は、宿泊客から事前に予定を伝えてもらってはいるものの、その通りに来館するとは限りません。出迎えが夕食準備の時間帯と重なると、客室担当の従業員は対応に大わらわとなります。

「仕事柄、多くの人にとっては休みとなる土曜、日曜が忙しいため、せっかく従業員を採用しても続かずに辞めてしまうケースが多々ありました」と吉井啓二社長。おもてなしの心でかつ手際の良い接客対応力が求められる従業員が1人でも欠けると、カバーは大変です。

吉井社長は、従業員がより定着しやすい仕組みを整えるため、2年前に「分業と協業を組み合わせた業務の見直し」に取り掛かりました。

業務を見直して仕事を平準化

まず、それまで客室担当が担っていた布団の上げ下ろし、部屋の清掃、食器洗いの3業務を外部の専門業者に委託する外注化をスタート。夕方から朝までの宿泊勤務を廃止する一方、夕方の繁忙時間帯には接客業務のチームを「出迎え」と「食事の準備」の担当に分けて対応するようにしました。また、「お助け部隊」の役割も果たす業務オペレーション課を新たに設置。メンバーはフロント業務から宿泊客送迎の運転手業務まで一通りの仕事ができ、各部門で人が足りなくなったときには臨機応変に応援に駆け付けます。

これらの取り組みにより客室担当の残業が減り、仕事の平準化につながりました。「限られた時間の中で密度の濃い仕事ができるようになり、サービスの質も向上しています」と話します。

勤務ローテーションは、従業員の希望を聞いた上で

1カ月ごとに開かれるシフト会議で確定。1週間ごとにあらためてミーティングを開き、宿泊客数の状況や従業員の都合に合わせ見直します。事前に調整を図ることで、週に2日の休暇も安定的に取得できるようになりました。

4年前に出産した予約係の小林由佳さんは、この柔軟なローテーション制度を活用している一人。予約係では24時間誰かが常駐できるローテーションを組んでいます。小林さんは子どもを保育園に送迎するため平日は午前8時から午後4時半の勤務を希望し、毎日曜は休日を取得できるようにシフトを組んでもらっています。「仕事も続けたいし、家族ともしっかりと向き合いたい。職場の同僚にも感謝しています」と笑顔を見せます。

中国人研修生も受け入れ

同社では5年前から毎年、中国からの研修生を受け入れています。年々、台湾や中国からの宿泊客が増加していることもあり、いざというときは通訳もこなす貴重な戦力です。現在研修しているのは5人。「中国に戻ってホテルを経営したいという人もいれば、日本人のおもてなしを学びたいという人も。非常にやる気があり、日本人の従業員にもいい刺激を与えてくれます」と自らも研修を担当する吉井社長。

研修生の受け入れは多様性の重要さの理解にもつながっています。「これからは介護休業を取得する従業員も増えてくるでしょう。お互いの境遇を理解しながら認め合える会社にすることが、働きやすい会社につながっていくのでは」。その目は将来を見据えています。



予約係の小林さん。仕事と家庭を両立した働き方を実現させています



従来よりも残業が減り、仕事の平準化につながっています



日本人のもてなしの心も学ぶ中国人研修生

企業 プロフィール



有限会社三晃商事

事業内容 旅館業
設立 1963(昭和38)年1月
取締役社長 吉井 啓二
社員数 123人
所在地 姫路市夢前町前之庄187
TEL 079-336-1000
<http://www.yumenoj.com/>

私たちの仕事場

～「仕事と生活のバランス」最前線～

従業員が生き生きと働き続けられるよう 子育て支援などの体制を整備



業務用食品現金卸売店舗「A-プライス」や食品スーパー「トーホーストア」などを展開するトーホーグループ。「企業は人なり」の経営憲章の下、育児休業取得者のサポート体制の確立や再雇用制度の創設などによって、女性が力を発揮しやすい職場づくりを進めています。

◀A-プライス脇浜店の店長、山本さん(左)。「仕事は肉体的にもきついです、週休2日でしっかりケアしています」

株式会社トーホー

パートから12年で店長に

今年2月、A-プライス脇浜店の店長に就いた山本草美子さんは、12年前にパートからスタートし、一般職社員、総合職社員とステップを踏んできました。「店舗運営や商品の発注、スタッフの指導など、責任の重いポジションですが、毎日が充実しています」

また、トーホーストア名谷北落合店の森本妙恵子さんも一般職から総合職への移行組の一人。今年5月の新店舗のオープンとともに30歳代で店長になり、35人のスタッフをまとめています。

現在、営業部門での女性の管理職は店長が4人と、エリアを統括するブロック長が1人。「創業60年以上になりますが、女性従業員を積極的に登用し始めたのは、ここ10年ぐらいのことです」と、人事総務部の奥野邦治部長は話します。

兵庫県内ではトーホーストアなど小売業のイメージが強いですが、もともとは1947(昭和22)年に佐賀県で食品の卸売業者として創業。その後、外食産業向けの卸売業に進出しました。注文品をトラックで運ぶのが主な業務のため、従業員の大半は男性。一昔前まで女性は事務職のみで、結婚を機に退社するのがごく自然な流れだったそうです。

「女性の社会進出も当たり前になり、また、店舗運営や商品開発に女性ならではの感性が求められるようになってきました。そこで、総合職での採用を増やし、優秀なパートの社員登用にも乗り出しました」

育児休業取得者へのサポート策

女性が生き生きと働き続けられる環境づくりにも力を入れています。2005(平成17)年、女性従業員

員によるプロジェクトチームを発足し、そこから育児休業者をサポートする「コミュニケーションシート」が生まれました。妊娠が発覚した時点で、現在の体調や希望勤務時間、マタニティー制服の要不要などを書き込み、所属長に提出。妊娠中から出産を経て復帰まで7回にわたって、所属長と面談や電話、メールなどでのやり取りをします。

「普段の仕事では相談しづらかったのが、シートの採用によって解消されたと聞いています」と奥野部長。森本さんも「両立支援の取り組みがあるのは心強いこと。次に続くよう、先駆けとして利用したいと思っています」と話します。

育児休業取得者は05（同17）年の7人から年々増え続け、昨年は21人を数えました。

従業員の頑張りに報いる姿勢

コミュニケーションシートとともに子育て支援の大きな柱が「JOBリターン制度」です。結婚や出産、育児はもちろん、介護や配偶者の転勤など、やむを得ない事情で退職した社員を再雇用するというもの。

「せっかく身に付けた技能はできるだけ長く生かしていただきたいですから。会社としては従業員一人ひとりをきちんと評価し、頑張りに報いたいという姿勢です」と奥野部長。

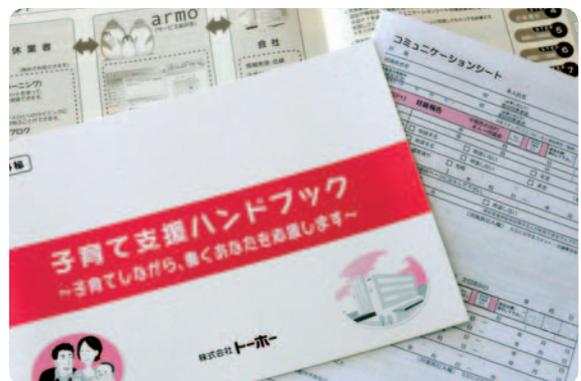
女性の躍進が著しい同社グループにあって“先頭”を走る山本さんは「自分が周りの方々に支えられてきたように、スタッフの健康面や精神面に気を配り、みんなが働きやすい環境づくりに取り組みたいです」と力強く話します。



パソコンを相手に商品を発注するのも店長の仕事です



スタッフとのあいさつ訓練。「接客地域一番店をめざしています」とトーホースタ名谷北落合店の店長、森本さん（中央）



コミュニケーションシート(右)と「子育て支援ハンドブック」。ハンドブックは社内の子育て支援制度の利用法などを説明しています

企業 プロフィール



株式会社トーホー

(株)トーホーを持ち株会社とする企業グループ
事業内容 業務用食品卸売事業、同現金卸売事業、食品スーパー事業など

設立 1947(昭和22)年10月

代表取締役社長 上野 裕一

社員数(連結) 1,946人(嘱託社員、パートを除く)

所在地 神戸市東灘区向洋町西5-9

T E L 078-845-2400

<http://www.to-ho.co.jp/>

育児にかかわる男性たちを応援 認めて、支えてイクメンの普及を

育児にかかわる男性のエピソードを募集し、優れたイクメンを認定する「こうベイクメン大賞」の第1回認定式が、6月20日の父の日に神戸市内で行われました。実行委員長の藤井淳史さんは、自らも3人の娘の子育てと仕事を両立させているイクメンパパ。「男性が子育てを楽しむことが当たり前の中になれば、地域、経済の元気にもつながります」とメッセージを発信しています。



「こうベイクメン」のメッセージが書き込まれたTシャツ



こうベイクメン大賞実行委員会 実行委員長 藤井 淳史さん

140人超からエピソード

「毎日の5人分の洗濯に始まり、毎回の食事の後片付け、そしてチビ3人といつも遊んでくれて本当にありがとう!」

「育児を率先して手伝うようになってから、仕事の効率性がすごく良くなりました。(早く帰って息子の顔を見たい、という気持ちから)」

「(育児休業を取得した)自分が特別な『イクメン』であるとは思いません。子どもに対して、そして妻に対してやるべき事をやろうと考えたらこうなったという感じです」

神戸市中央区の三宮センター街で開かれた認定式では、応募した141人全員を大賞に認定。全エピソードがTシャツに印刷され、公開されました。

育児にかかわるすべての男性を対象に

イクメンとは「育児を楽しむ男性(MEN)」のこと。カッコいい男子を表す「イケメン」と掛け合わせた言葉で、2010(平成22)年1月の参院予算委員会で長妻昭厚生労働相が「イクメンという言葉をはやらせたい」と発言したことで注目が集まりました。

藤井さんが取締役を務める株式会社毛利マークは、トロフィーや名札などを製作・販売しています。日ごろから事業とも絡め「表彰文化を根付かせたい」と考えていた藤井さんは、「イクメン」の言葉に出会い、イクメンを表彰する機会をつくろうとひらめきました。自身、サラリーマン時代は仕事一辺倒で歩んできましたが、義父が営む今の会社で働き始めてから育児にかかわる機会が増え、「そんな自分を認めてもらいたいと感じていました」とも言います。

実行委員会では、世間に流布しているイクメン=父親のイメージを広げ、「こうベイクメン」を「育児にかかわるすべての男性」と定義付けました。「いろいろな境遇で育児に携わっている人がいます。育児へのかかわり方や思いを広く拾い出すことで、イクメンにもさまざまなモデルがあることを伝え、育児に携わる多くの男性を勇気づけることができればと考えました」

ブームからムーブメントに

報道発表だけでなく、専用のホームページを開設し、ツイッターも活用するなどして広報に努めた結果、エピソードは兵庫県内だけでなく全国各地から寄せられました。「あらためて子育ての現場に男性の存在感が増していることを実感しました」と藤井さん。

厚生労働省によると、09（同21）年度における男性の育児休業取得率は、08（同20）年度の1.23%から1.72%へと上昇したものの、「17年度までに10%」を掲げる国の目標には程遠い状態です。藤井さんは「男性の育児参加をブームからムーブメントにしていく仕掛けが必要」と感じており、今後は、イクメンの在り方を考えるためのセミナーの開催や、イクメンが悩みを共有する場づくりなども考えているそうです。

6月30日には「改正育児・介護休業法」が施行されました。「育児休業や介護休業を取得することは、本人には、仕事と生活のバランスを考えるきっかけに、企業にとっては誰もが働きやすい仕組みを考える契機になる。少子高齢化が進む日本ではますますその取り組みは重要になってくるでしょう」と藤井さん。

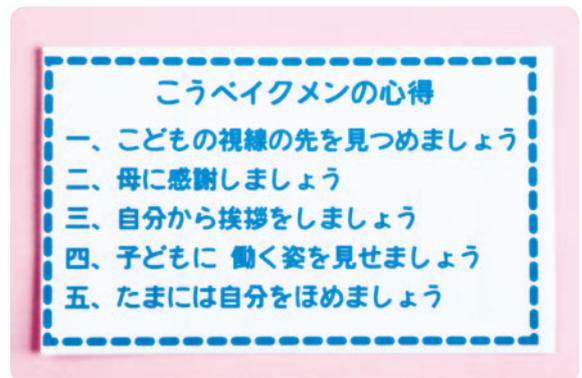
「こうベイクメン大賞」はあえて3年間の限定開催と決めています。「3年後にはイクメンが当たり前の社会になっているように」との思いを込めて。



藤井さん自身、3人の娘を持つイクメンパパです



三宮センター街で行われた「こうベイクメン大賞」の認定式



「こうベイクメン」に渡されたカード。こうベイクメンの心得が記されています

こうベイクメン大賞
2010



こうベイクメン大賞実行委員会

実行委員長 藤井 淳史
所在地 神戸市中央区三宮町2-10-2 毛利ビル3階
(株式会社毛利マーク内)
TEL 078-331-0874
<http://www.kobeikumen.com/>

仕事と生活のバランスの実態について その2

～ 2009(平成21)年度事業所・勤労者の実態調査結果 ～

財団法人兵庫県勤労福祉協会では、2009(平成21)年度から兵庫県内事業所の「仕事と生活のバランス」の実態について調査し、さらに勤労者の意識についても調査しました。調査結果の主なものをレポートします。

【調査の概要】

I 事業所実態調査

- 調査時期：2009(平成21)年6月～7月
- 調査対象：県内商工会議所および商工会会員で、従業員5人以上の事業所1万5,999事業所
- 回収数：1,813事業所(有効回答率11.6%)

II 勤労者意識調査

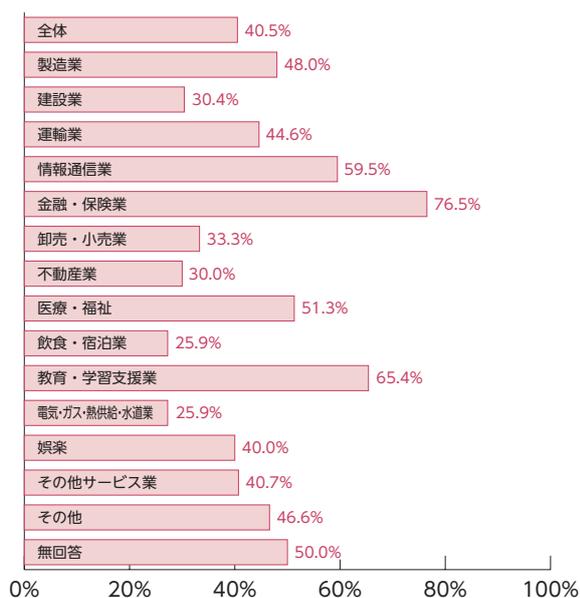
- 調査時期：2010(平成22)年1月～2月
- 調査対象：県内1,000企業から従業員1万人を抽出(1企業当たり10人抽出)
- 回収数：3,450人(有効回答率34.5%)

● 介護休業支援制度の導入率は4割

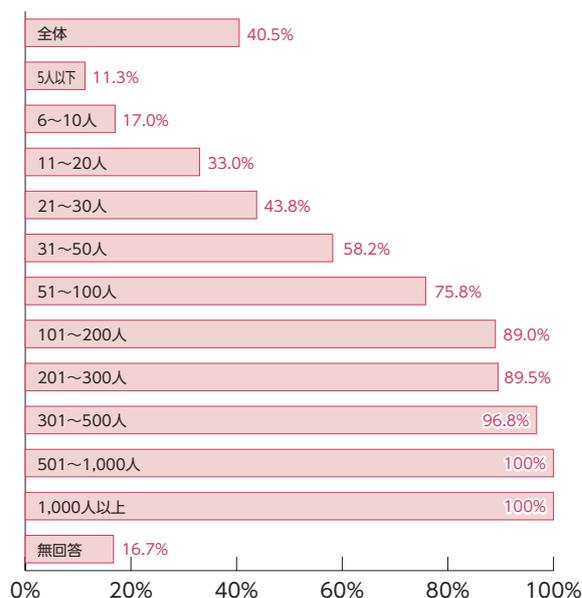
「仕事と生活のバランス」を支援する制度の一つとして「介護休業制度」があります。兵庫県内企業では約4割が導入しています(図1)。

なお、業種別では「金融・保険業」で最も多く導入されており(76.5%)、次いで「教育・学習支援業」(65.4%)、「情報通信業」(59.5%)となっています(図1)。また、規模別に見ると、規模が大きくなるにつれて導入率が高くなっています(図2)。

【図1】介護休業制度あり(業種別)



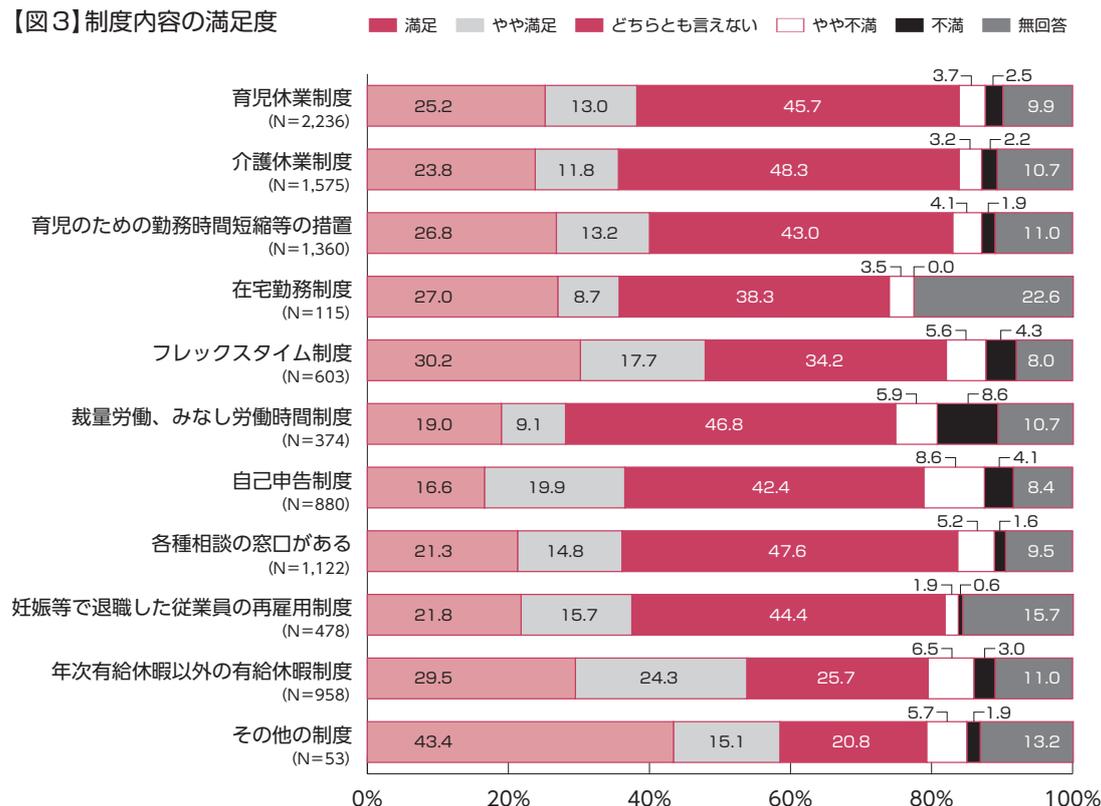
【図2】介護休業制度あり(規模別)



●フレックスタイム制度や年次有給休暇以外の休暇制度への満足度が高い

ワーク・ライフ・バランス推進のための各種制度に対する満足度では、『満足』『やや満足』と回答した割合が最も多かったのが「年次有給休暇以外の有給休暇制度」であり、5割以上(53.8%)が満足しています。次いで「フレックスタイム制度」(47.9%)となっています。(図3)

【図3】制度内容の満足度



※「あなたの会社の制度の有無等について、該当箇所に○を付けて下さい。」の問いに対し、制度の有無で「あり」と答えた方のみ

●子育てや少子化に対する支援策は「男性」の認知度が低い

兵庫県や国などが行っている子育てや少子化に関する支援策の認知度(『実際に利用した』『知っている』『聞いたことはある』)を性別で見ると、「多子世帯保育料軽減事業」は男性が27.4%、女性が32.6%、「まちの子育てひろば」は男性が22.9%、女性が38.8%、「ひょうご出会い支援事業」は男性が22.7%、女性が31.3%、「ファミリーサポートセンター」は男性が17.0%、女性が25.7%となっており、男性の認知度は女性に比べて低くなっています。

財団法人兵庫県勤労福祉協会では2009(平成21)年度から2011(平成23)年度までの3年間、労働条件やワーク・ライフ・バランスに関するアンケート調査を実施しています。皆さまのお手元にアンケート票が届きましたら、ぜひともご協力を頂きますようお願い申し上げます。

県政トピックス

● ひょうご家庭応援県民運動

「仕事と生活のバランス」の実現が社会的な課題となっている中、「仕事」や「家庭生活」、「地域活動」など、さまざまな活動に、自分の希望するバランスで取り組めることが求められています。

兵庫県では、県民一人ひとりが家族・家庭の大切さを考え、きずなを深めるとともに、地域で家庭を支える「ひょうご家庭応援県民運動」のさまざまな取り組みを支援しています。その中でも「仕事と生活のバランス」を実現する上で求められている父親の家庭や地域活動への参画を促進する取り組みを中心に紹介します。

■「家族の日」運動・家庭応援県民大会の開催など

誕生日や記念日など、それぞれの家族にとってふさわしい日を「家族の日」と定める運動を進めています。「家族の日」写真コンクールや過去の入選作品を一堂に集めた巡回展を各地で開催します。また、11月14日(日)には「ひょうご家庭応援県民大会」を開催し、親子、三世代が共に学ぶ機会を提供する「わくわく親ひろば」の実践活動を紹介します。さらに、店舗や企業等による家族向けの特典や割引等の家庭応援プランをホームページで紹介しています。

■おやじ元気プロジェクトの推進

父親の子育てへの参画に関心と注目が集まる今、「わが子の父親」としてだけではなく、地域で子育てを支援する「地域の親」としての力を高め、男性のネットワークづくりを応援しています。「ひょうごおやじネットワーク」を立ち上げ、ホームページ(<http://www.hyogo-oyaji.net/>)などを通じて「父親・おやじの会」等の情報交換や交流を進めています。

今年度は、次の4つの取り組みからなる「おやじ元気プロジェクト」を推進しています。

1 「おやじ元気プログラム」の開発

父と子が体験を共有する「イクメン養成講座」など20の体験プログラムを開発し、ホームページで発信します。

2 「おやじ元気仕掛人」の紹介

“おやじの会をどうやって立ち上げたらいいか教えてほしい”などの「父親・おやじの会」等の要望に応じて助言する仕掛人を紹介します。

3 「おやじ元気サミット」のリレー開催

「父親・おやじの会」の活動ノウハウを共有し、地域でのネットワークづくりを支援するため、姫路市(8月21日開催)を皮切りに県下4地域で開催します。

10月30日(土)北播磨、11月20日(土)神戸市、12月上旬 但馬

4 「全国おやじサミットinひょうご」の開催支援

全国の「父親・おやじの会」等との情報共有や交流を図り、「おやじ元気プログラム」を全国へ発信します。

○開催日 2011(平成23)年2月12日(土)

○場所 イーグレひめじ(姫路市)



おやじ元気サミットin姫路(2010年8月21日)で参加者の質問に答える「おやじ元気仕掛人」

問い合わせ先 兵庫県企画県民部県民文化局男女家庭室
〒650-8567 神戸市中央区下山手通5-10-1
TEL 078-341-7711 FAX 078-362-3957
http://web.pref.hyogo.lg.jp/ac15/ac15_000000275.html

● ひょうご女性チャレンジ支援プロジェクト

本格的な人口減少社会を迎え、職場や地域社会でのさまざまな課題を解決する上で、多様な人材の能力を活用するとともに、新たな発想を取り入れていくことが重要となっており、誰もがその意欲と能力を存分に発揮できる環境づくりが求められています。

兵庫県では、新たな分野への参画やさらなる活躍をめざす女性を支援するため、ひょうご女性チャレンジ支援プロジェクトを推進しています。

■ 女性チャレンジひろば

出産、育児、介護等のために退職し、再就職や地域活動等にチャレンジする女性などを総合的に支援するため、県立男女共同参画センターにおいて、相談、情報提供を実施。入口から出口（就職、起業、在宅ワーク、地域活動）まで、ワンストップでの一貫したフォローを行います。

また、市町における女性チャレンジひろばの拡充強化を図り、社会保険労務士、キャリアコンサルタント等の資格を持つ女性相談員を派遣する「出前チャレンジ相談」を実施しています。



社会保険労務士等による
チャレンジ相談を実施

〈女性チャレンジひろば開設市〉19市

神戸市、姫路市、尼崎市、明石市、西宮市、伊丹市、相生市、加古川市、赤穂市、宝塚市、三木市、高砂市、川西市、小野市、三田市、加西市、養父市、丹波市、朝来市

■ 女性チャレンジセミナー

働く女性やこれから社会人となる学生等を対象に、キャリアアップ、子育てと仕事の両立、仕事と生活のバランス等をテーマとし、講演・グループ討議をはじめとしたさまざまな事業を企業、NPO、大学等と協働で実施します。

■ ひょうご女性キャリアカフェ

女性のエンパワーメントを支援するため、特に医療・福祉、農業、企業、公務員等を対象に、関係団体等と協働しながら、セミナーや情報提供、意見交換等を実施します。



ひょうご女性キャリアカフェ（2009年6月22日）

問い合わせ先 兵庫県立男女共同参画センター

〒650-0044 神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー7階

TEL 078-360-8550 FAX 078-360-8558 <http://www.hyogo-even.jp/>

ひょうご仕事と生活センターからのお知らせ

2010(平成22)年度行事予定

- 10月 ひょうご仕事と生活センター開設1周年記念フォーラム
Happy ママ・キャリアプラン「大丈夫」を自分で感じるセミナー
- 11月 先進企業見学ツアー
「ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰」表彰式
- 12月 兵庫県ILO協会設立60周年記念フォーラム
情報誌「仕事と生活のバランス」(冬号)発行
- 1月 外部相談員勉強会(第2回)
- 2月 女性営業社員活躍推進セミナー
- 3月 兵庫県中央労働センターに再移転
情報誌「仕事と生活のバランス」(春号)発行

各種支援制度

相談員等派遣

内容	機関名	TEL
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.hyogo-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.hyogo-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	TEL
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)	(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
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.lg.jp/hw09/hw09_000000165.html	078-362-4184
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.hyogo-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	兵庫労働局 雇用均等室 http://www.hyogo-roudoukyoku.go.jp/	078-367-0820
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/ (育児・介護・家事支援web情報フレイブネット http://www.2020net.jp/)	078-252-1350

と相談窓口

総合相談窓口

内容	機関名	TEL
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
総合労働相談	兵庫労働局 総合労働相談コーナー http://www.hyougo-roudoukyoku.go.jp/	078-367-0850 0120-568658 <small>(労働局他部署への取り次ぎはできません)</small>
勤労者相談	兵庫県民総合相談センター http://web.pref.hyogo.lg.jp/ac18/ac18_000000002.html	078-360-8511 0120-2-81610

メンタルヘルス相談窓口

内容	機関名	TEL
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.lg.jp/hw35/hw35_000000005.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
神戸市精神保健福祉電話相談 ※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ください。 http://web.pref.hyogo.lg.jp/hw35/hw35_000000017.html http://web.pref.hyogo.lg.jp/hw35/hw35_000000019.html	
市町担当窓口		

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。

「最先端企業見学ツアー」に参加しませんか？

岐阜県にある話題の3社、未来工業(株)、(株)加藤製作所、(株)サラダコスモを訪ね、講演や工場見学を通して経営哲学、働き方などを学びます。

申し込み・問い合わせは、ひょうご仕事と生活センター(下記参照)へ。
 日程：2010(平成22)年11月25日(木)～26日(金)(1泊2日)
 参加費：2万9,800円【締切：11月1日(月)】

「私たちの仕事場」 「輝く勤労者」に 掲載企業を募集中

情報誌「仕事と生活のバランス」は、企業の皆さまの情報交換やPRの場です。掲載を希望される企業の方からの連絡をお待ちしています。自薦、他薦は問いません。

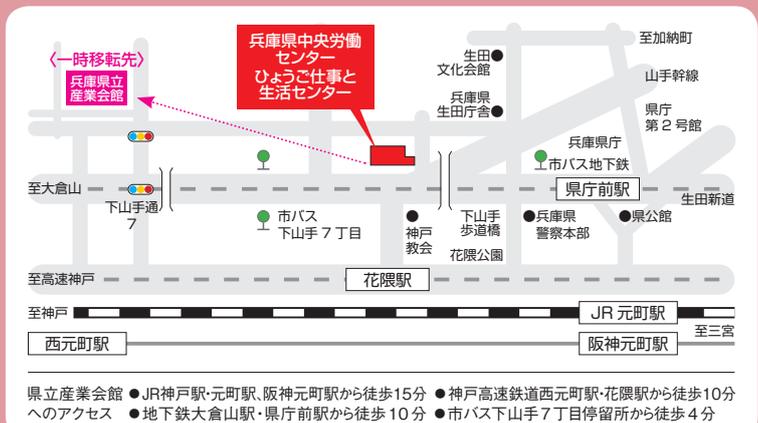
ひょうご仕事と生活センター

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

〈一時移転先〉
 〒650-0004
 神戸市中央区中山手通7丁目28-33
 兵庫県立産業会館2階

開館日▷月～金曜日(祝日、年末・年始を除く)
 時間▷9:00～17:00

TEL 078-381-5277
 FAX 078-381-5288
 E-mail info@hyogo-wlb.jp
 URL http://www.hyogo-wlb.jp/



一時移転のお知らせ

兵庫県中央労働センターの耐震改修工事に伴い、一時移転しました。
 電話・ファクス番号、メール・ホームページアドレスは変更ありません。
 移転期間：2011(平成23)年3月(予定)まで