

これからの「働き方」を考える

2010

仕事と生活の バランス

冬

vol.

6

職場でも家庭でも、自分らしく輝くために。

2 第2回ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰

4 相談員・講師を派遣

6 私たちの仕事場 ～「仕事と生活のバランス」最前線～
▷ 株式会社神鋼環境ソリューション

8 人・交差点 輝く勤労者
▷ 株式会社オーシスマップ
代表取締役 大林 賢一さん

10 平成22年度最先端企業見学ツアーを開催

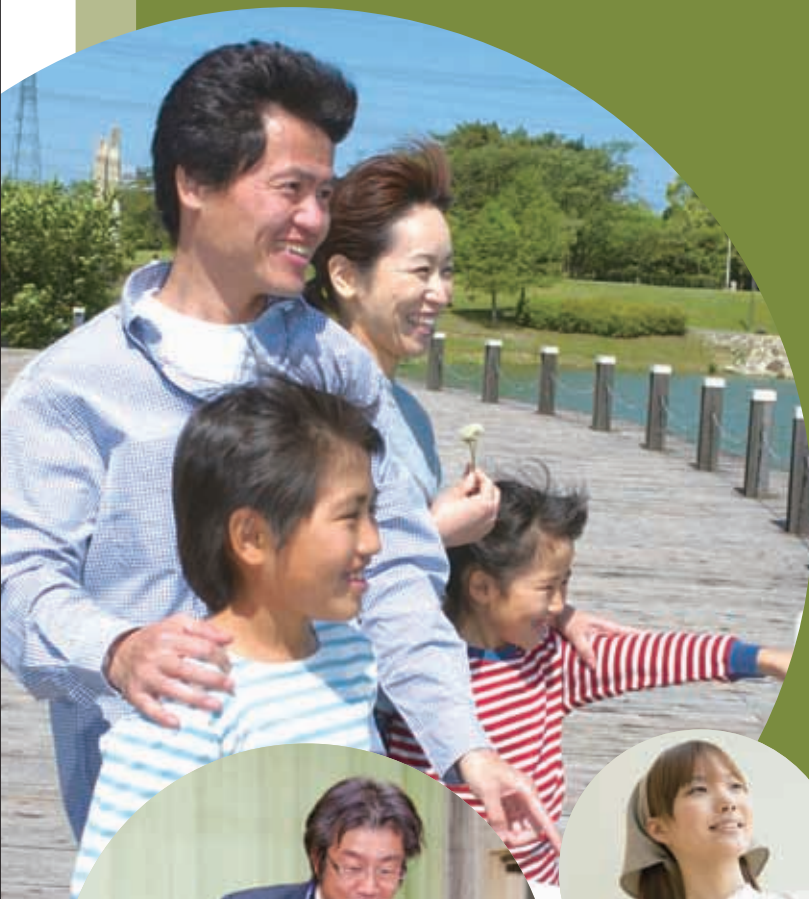
12 センター開設1周年を記念して
フォーラムを開催

WLB NEWS

14 一般事業主行動計画の策定・届出・公表・周知が
義務となります!!

16 県政トピックス
生きがいごとサポートセンター／兵庫県女性の就業率

18 各種支援制度と相談窓口



第2回ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰

働きやすい職場づくりに取り組む先進11団体を顕彰

ひょうご仕事と生活センターでは、「仕事と生活のバランス」の実現に向け先進的な取り組みを進めている企業・団体を顕彰しています。第2回となった今年度のひょうご仕事と生活のバランス企業表彰には、前回の5団体を大きく上回る11団体が選ばれ、11月17日、兵庫県公館で表彰式が開催されました。

式では、井戸敏三・兵庫県知事が「11団体それぞれがユニークな試みに取り組んでいます。仕事のやり方を変えることで働く人のモラルが上がり、それが生産性の向上につながって、ひいては利益に結び付くという好循環も生まれてくるのではないかと思います。こうした取り組みがモデルとなって、ぜひほかの事業所にも広がっていくことを願っています」と期待の言葉を述べました。

この後、政・労・使でつくる兵庫県雇用対策三者会議から、受賞団体に表彰状と記念品が手渡され、代表してコベルコシステム株式会社、医療法人社団豊繁会近藤病院、山陽特殊製鋼株式会社の3団体が取り組みについて事例発表を行いました。

最後に、北条勝利センター長が「昨年度から表彰団体数が飛躍的に増え、業種も幅があり、いろいろな産業分野で取り組みが広がっていることが明らかになりました。皆さんの事例をお手本に県内企業を訪問し、働き続けてよかったという職場が一つでも増えるように業務に取り組んでいきます」と抱負を語り、式を締めくくりました。



井戸敏三・兵庫県知事

受賞団体と主な取り組み内容

株式会社関西スーパーマーケット

〔食料品小売業・伊丹市〕

◆ワーク・ライフ・バランスが可能となる働き方の実現

- ・4～10時間と選択幅の広い変形労働時間制を活用
- ・有給休暇を積み立てておける積立有給休暇制度の導入
- ・半日単位で取得できる半日有給休暇制度
- ・1年まで利用可能な介護休業と介護短時間勤務制度

◆多様な人材の活用

- ・パートタイマーから正社員に転換可能な社員登用制度
- ・子どもが小学校3年生になるまで利用できる短時間勤務社員制度
- ・能力に磨きをかける通信教育制度（ガイドブックの配布と還付金制度）

株式会社ケイテック

〔プロダクトデザイン、その他サービス業・明石市〕

◆仕事と家庭の両立支援制度の導入と普及活動

- ・育児のための特別勤務・看護休暇の期間延長、積立休暇制度の使用条件拡大 等
- ・「ケイたま（社内報）」、「ケイテック掲示板」での周知活動

◆意識改革と仕事への取り組み方の見直し

- ・「あいさつプロジェクト」開始（お互いが目配り、気配り、心配りができ、相談しやすい職場環境を作る）
- ・仕事への取り組み方セミナーの実施（一人一人が意識し「よりよいゆとり」がもてるように職場全体で取り組む）
- ・「みんなの交流会」開催



株式会社神戸デジタル・ラボ

〔情報サービス業・神戸市中央区〕

◆両立支援制度

- ・育児休業を子が2歳到達時まで、かつ、1人の子につき2回まで取得可能とする制度の実施
- ・育児・介護休業法を上回る介護休業、子の看護休暇、介護休暇の制度の実施

◆両立支援制度を補完するための制度

- ・フレックスタイム制度の実施
- ・半日単位の年次有給休暇制度の実施
- ・ノー残業デー（通称「すいすいカエルで〜」毎週水曜日）の実施
- ・失効年次有給休暇の特別付与制度（通称「有休プール制度」）の実施

生活協同組合コープこうべ

〔商品小売業・神戸市東灘区〕

◆育児と仕事の両立支援

- ・子供が3歳に達するまで育児休職取得可能、連続休職は最大5年まで
- ・育児休職中の職員へインターネットを活用したWEBサービスの実施
- ・育児時短の取得を小学校就学前までから、小学校4年生の年度末まで拡大
- ・保育や託児費用、ベビー用品購入費の補助制度
- ・年休取得推進のため、メモリアル年休制度を導入
- ・個々の事情に対応するため、半日年休の取得日数上限を拡大

コベルコシステム株式会社

〔情報サービス業・神戸市中央区〕

◆社員自主組織「KWC」による啓発活動

- ・ワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティ推進の為の提言・啓発活動を展開

◆社員満足度向上活動

- ・全社員対象の社員満足度調査を実施して10年目。結果を会社施策に広く反映

◆3T（楽しい、短時間、達成感）職場の実現に向けた改革

- ・ノー残業デー、タイムマネジメント研修、キャリアカウンセリングの促進 等

◆ライフ&ワークの充実をサポートする制度の整備

- ・育児・介護休業制度、短時間勤務制度、フレックスタイム制度、半日休暇制度 等



医療法人社団豊繁会 近藤病院

〔医療業・尼崎市〕

◆子育て中の職員も安心して働ける環境づくり

- ・夜勤業務の職員も利用できる院内保育所を設置
- ・院内保育所での病児保育の実施
- ・雨の日における子育て中の職員の送迎

◆和やかな職場雰囲気作り

- ・理事・事務局長・事務長が出勤する職員を出迎え、大きな声で挨拶

山陽特殊製鋼株式会社

〔鉄鋼業・姫路市〕

◆定年退職者の再雇用制度

- ・平成14年度に再雇用制度を導入し、現在55名を雇用
- ・高齢者の負担軽減につながる短時間勤務制度の活用
（「休日増型勤務」または「時間短縮型勤務」）

◆女性社員の活躍支援

- ・妊娠、出産、育児等に関わる制度の拡充
- ・福利厚生施設の整備（女子寮、女性休憩室、浴場等）
- ・交替勤務職場への女性配属による職域拡大

住友電気工業株式会社 伊丹製作所

〔非鉄金属製造業・伊丹市〕

◆働き方の見直しによる業務効率化

- ・“SWITCH運動”～ON/OFFを明確にし、メリハリのある働き方を奨励
- ・“活き活き職場調査”の実施 など

◆仕事と家庭の両立支援制度

- ・“ワーク&ライフハンドブック”の配布
- ・事業所内託児所“SEI伊丹キッズ”の開設 など

◆“GENKI運動”による従業員の一体感醸成

- ・“あいあい活動、わいわい活動、せいせい（どうどう）活動”の推進
- ・“WALKING大会”、“GENKI表彰”の企画・浸透 など

富士通テン株式会社

〔電気機械器具製造業・神戸市兵庫区〕

◆仕事と家庭の両立支援

- ・育児支援ガイドブックの発行、WEB化
- ・男性社員の育児参加促進（社内報等による継続的な情報発信）
- ・育児休業取得者向け復職支援面談の実施（休職前・復職前・復職後）
- ・子ども参観日、フォトコンテスト（父と子の時間）の開催
- ・法定を上回る両立支援制度の充実（育児休業制度、短時間勤務制度、積立休暇 等）

◆時間外労働の短縮

- ・水曜日定時退社日の徹底
- ・36協定よりも厳しい社内管理基準の設定、運用

プロクター・アンド・ギャンブル・ジャパン株式会社(P&G)

〔医薬品・化粧品等卸売業・神戸市東灘区〕

◆柔軟な働き方を支援する制度の拡充や導入

- ・在宅勤務制度の拡充として介護・育児目的以外の理由でも週1回在宅勤務を可能に
- ・「仕事と子育ての両立のためのカウンセリング」制度を導入

◆残業時間の削減を目指した取り組み

- ・マイデー・フライデー：毎週金曜午後の会議を無くし、集中して自分の仕事に取り組んだりスキルアップやコーチングを受ける時間とすることを徹底
- ・プラントウカム・プラントウリーブ：全社員の出勤出社の時間を周囲に明示し、残業時間の削減を徹底

◆コーポレート・アスリート・トレーニングの徹底

医療法人明倫会 宮地病院

〔医療業・神戸市東灘区〕

◆子育て支援、介護休暇の利用促進

- ・院内保育所の設置、育児休暇の利用促進、時間短縮勤務などの実施
- ・親の介護のため職場を離れなくてもよいように介護休暇制度を整備

◆年齢に関係なく希望すれば働き続けられる職場

- ・定年後も働く希望を持っている方の心意気を応援し、関連施設に職場を斡旋

◆福利厚生の充実

- ・アウトソーシングにより個人が好きなものを選択できるカフェテリア方式を導入

女性社員へのキャリアデザイン研修

9月7日、AGC旭硝子株式会社高砂工場で「女性正社員のためのキャリアデザイン研修」が開催されました。外部相談員の森野和子氏が講師を務め、同工場で勤務する女性社員15人が参加されました。同工場は、男性社員が多く、女性社員は各職場に点在しているという状況下、「目指すべきロールモデルがイメージしにくい」などの課題がありました。そこで、女性社員がこれまでの自分自身を振り返るきっかけと、これからの自分の働き方・生き方を見つけることを目的として実施されました。

研修は、受講者自身が「考える、書く、話す」ことによる全員参加型で行われ、受講者同士の自己紹介、これまでのキャリアの棚卸しや「私はこんな人」などについての話し合いをすることにより、自分自身をあらためて振り返る

AGC旭硝子株式会社高砂工場

ことから始まりました。自己理解は当たり前のようにですが、実は難しいことです。日々の業務に追われ、じっくりと自分と向き合うことがなかなかできない中で、各自が自分自身を見つめ直す良い機会となりました。

また、森野氏の体験談を交えた講義は、受講者にとって良い気付きの場となったようで、今後、機会を見て、フォローアップ研修を実施することも検討されています。



若手社員を対象に「報・連・相」研修

9月22日、大和工業グループで、入社1年目から4年目の社員を対象に、外部相談員の瀧井智美氏による「報告・連絡・相談（ホウレンソウ）」の研修が実施されました。普段はゆとりと取ることが難しいと思われがちなコミュニケーションの時間を持つことにより、社員の方たちのやりがいにもつながったのではないのでしょうか。アンケートでは「同じテーブルに先輩後輩がいて、違った視点でアド

バイスをもらえたのがよかった」「仕事のことについて同年代で話し合う機会があれば」などのご意見がありました。

大和工業グループ（姫路市）



総務部 中矢部長の感想

実務的なアドバイスにとどまらず、「やり方」でなく「あり方（心構え、思い等）」が大事など、仕事人として、人として大変参考になるお話を伺うことができました。研修がグループワーク形式だったので、入社年度や所属を超えて交流が進んだことも、受講生には刺激になったようです。会社が、手取り足取りで全てを教育するわけにはいきませんが、今後も社員が自ら成長するきっかけとなるような研修等の機会を設けたいです。

労働組合 青田執行委員長の感想

今回の講習により、若手組合員の意識が少しずつ変わり、広がった時に、残業時間減・利益向上に向かっていけることを確信しました。若手にとって、先の長い企業人として、有意義な講習であったと感じています。

ワーク・ライフ・バランス向上研修をシリーズで実施

大豊機工株式会社（豊岡市）

7月から9月にかけて、大豊機工株式会社で、「ワーク・ライフ・バランス向上研修」が実施されました。同社では、昨今の厳しい経済状況下で操業時間に多少の余裕が出たことを機会としてとらえ、その時間を生かしてワーク・ライフ・バランスの向上に取り組みたいと考え、ひょうご仕事と生活センターにご相談くださいました。

当センターの相談員が訪問してご要望を伺い、センターがお薦めしている①ワーク・ライフ・バランスの向上、②コミュニケーション改善（意識改革の土壌を作る）、③具体的な課題解決、の流れに沿った研修をシリーズで提案させていただき、外部相談員の高橋啓氏が2日連続を含む計5回の研修を行いました。

同社では、多忙な時期は研修に時間を割くことも少なくなっていたようですが、高橋氏が参加者全員を巻き込む形で実施した今回の参加型研修は新鮮だったそうです。「参加者が、各自のワーク・ライフ・バランスを見つめ直したり、グループワークで会社のあり方を考えたりするきっかけをつくる良い機会となり、活気に満ちたとても有意義な研修だった」と、後日、センター宛てにうれしいお電話を頂きました。



リーダーシップとコミュニケーションの一日研修 新日本製鐵広畑製鐵所広鐵会(姫路市)

11月22日、新日本製鐵広畑製鐵所広鐵会会員企業18社の中堅社員30人に対して、「ワーク・ライフ・バランスにおけるリーダーシップとコミュニケーション」をテーマに、外部相談員の萩原豊章氏による一日研修が行われました。

「理想のリーダーとはどんな人?」「明るい職場、明るい家庭、明るい社会ってどんなイメージ?」。普段はあまり考えることのないテーマですが、自分の立場や役割に応じてさまざまな気付きがありました。生き生きと生活している人は、職場でも生き生きと仕事をしています。生き生きと仕事をしている人は、家庭でも生き生きと生活しています。各職場で交わされるあいさつ「ご安全に!」で目と目を合わせ、お互いの存在を認め合い、ニコッと笑顔で交わす言葉に、相手を思いやる気持ちがカタチになって表れています。優れたリーダーシップを発揮で

きる人は、将来の自分のなりたい姿を明確に描いており、いつも、いつでも、誰とでも夢を語り、夢を共有し、周りの人と良いコミュニケーションを築いています。

会員企業とはいえ初対面の方もいらっしゃる、やや緊張感のある中で始まったセミナーでしたが、午後からの研修では、和気あいあいと言葉も弾み、お互いの仕事への理解も深まったようです。事務局からも、「会員企業に対し、さらに意識改革を進めていきたい」といった言葉を頂きました。



● 未来の母親たちに「仕事も子育ても大丈夫」と感じてもらうセミナー

10月9日と15日、加古川、神戸の2カ所で外部相談員の瀧井智美氏による「HAPPY ママ・キャリアプラン～『大丈夫』を自分で感じるセミナー」を開催しました。対象は妊婦およびこれから出産を考えている女性で、今後の進路に迷われている方々。「育休後に職場復帰し、仕事と生活の両立ができるか不安」「育休等の制度はあるけれど、そもそも使っても大丈夫なのか」「働きたい気もするが、子どもとの時間も大切にしたい」など、それぞれの迷いに対して、瀧井氏が自身の体験談を交えながら解説しました。

「働きたいけれど夫や周りの協力が得られない」という家庭の事情や、「二人目が欲しいけれど、また休むことにより会社に迷惑がかかるかもしれない」といった、個人の気持ちよりも職場での立場を重視して考えている方など、皆さんの思いはさまざま。中には妻が職場に復帰後、夫がバトンタッチをして育休を取る予定というケースもあ



りました。職場への気遣いによる迷いについては、制度を利用しやすい職場の雰囲気づくりが大事であると同時に、本人の勇氣ある言動も必要です。瀧井氏は「子育てや家事は夫婦二人で、お互いの気持ちや価値観を共有することが大切ではないか」と話しました。

参加者同士の意見交換タイムも盛り込まれ、同じ立場だからこそ理解し合えるということで話も弾み、交流を続けるうちに皆さんの表情も明るくなっていったようです。その後、瀧井氏自身が活用されている地域の子育てサービスなど、多彩な支援制度も紹介。最後は自らの気持ちや今後の進路について整理ができるシートに記入し、セミナーは終了しました。



私たちの仕事場

～「仕事と生活のバランス」最前線～

家庭あつての仕事と諸制度を整備 家族との絆を深める場づくりも



(株)神鋼環境ソリューションは、社員が長く働き続けられるように、また、仕事と家庭とが両立しやすいように、と最長で3年まで取得できる育児休業制度や半日有給休暇などの制度を整えてきました。また、家族の理解を得ながら働けるようにと職場参観の機会も設けています。職場全体が仕事と生活のバランスへの理解が深く、制度を利用しやすい土壌が育まれてきました。

◀工場見学では、缶内に水をスプレーして施釉作業の疑似体験をしました

株式会社神鋼環境ソリューション

社員と家族をつなぐ職場参観

11月23日の勤労感謝の日、播磨町にある播磨製作所で「オープンファクトリー2010」が開催されました。社員が仕事場で「ものづくり」に携わる姿を家族に見てもらおうと、数年おきに開かれている催しで、今年は約150人が参加。社員の子どもたちに交じって、親の姿も目立ちました。

参加者は、社員が属する職場単位ごとに班に分かれ、工場や事務所で普段通りに働く姿を見て回りました。午後からは、ゲームなどのコーナーも設けられ、家族一緒に楽しむ姿が見られました。

「忙しい時には社員に負担を掛けてしまうので、ご家族の理解は欠かせません。一方で、社員にはこのような場を通じて家族との絆を深め、家庭により目を向けてもらうきっかけになれば」と、実行委員長を務めるプロセス機器事業部製造室の宮内啓隆室長は狙いを話します。

育児を助ける半日休暇制度

オープンファクトリーに小学3年生の娘を連れてきたのは、企画室の堺典子さん。堺さんは14年前、第1子出産の時に同製作所で初めて育児休業を取得しました。「出産を機に辞める方がほとんどという時代でしたが、休業制度を使って復帰した数少ない先輩女性社員から『子どもが生まれても仕事は続けた方がいいよ』と言われ、頑張ってみようと思いました。上司も『それは良かった』と受け入れてくれ、安心して休むことができ、また第2子の時も気兼ねなく取得できました」と振り返ります。さらに、現在、よく利用しているのが、2006（平成18）年に設けられた半日休暇制度（有給）だそうです。「参観日や子どもの病気に対応しやすく助かっています」

育児休業を2回取得した技術部の井上桐子さんも、「同じ職場に戻してもらえますし、休職中もさまざま

な情報を送ってもらえるので、ストレスなく復帰できます。共働きの男性社員が増え、以前にも増して制度取得に対する理解も深まっているのを感じます」。二人そろって「これからもずっと働き続けていきたい」と仕事に意欲を見せています。

同社の育児休業制度は1992(同4)年にスタートし、延べ29人が取得しています。2008(同20)年には、休業期間をそれまでの1年から3年に延長、併せて介護休業制度も法定期間の93日を大きく上回る3年に設定しました。法定外の有給休暇についても満3歳までの子の育児のための特別休暇や、家族の看護などに使える福祉休暇制度を設けています。「『制度があるのは知っているが、どういう時に使えばいいのか分からない』という社員のために、今後は社内イントラの活用などで分かりやすくしていきたいと考えています」と、人事労政部の^{ひょうすみつまさ}兵主充正さんは話します。

ノー残業デーの目標も達成

もう一つ、近年、力を入れて取り組んできたのは、年間の総実労働時間の短縮です。本社では毎週水曜を、播磨製作所では毎週金曜をノー残業デーとしています。有給休暇の取得促進日の設定などの取り組みを行った結果、2009(平成21)年度には当面の目標に掲げていた2,000時間を切りました。

「労働組合ともワーク・ライフ・バランスに関する話し合いの場を設けています。安心して働き続けられるように、今後も労使で力を合わせて環境を整えていきたいですね」。さらなる体制づくりに取り組みます。



お父さんが働いている職場を家族で訪問しました



ボルトナット早回しゲームなどのイベントも開催



育児休業などの制度を活用しながら仕事を続けてきた
塚さん(左)と井上さん

企業 プロフィール



株式会社神鋼環境ソリューション

事業内容 水処理関連事業、廃棄物処理関連事業、化学・食品
機械関連事業
設 立 1954(昭和29)年6月1日
取締役社長 青木 克規
社 員 数 単体842人※2010年9月30日現在
所 在 地 神戸市中央区脇浜町1-4-78
T E L 078-232-8018
<http://www.kobelco-eco.co.jp/>

社内の取り決めの透明性と平等性を高め 従業員のベクトルの方向を一つに

養父市にある地図情報コンサルティング会社、(株)オーシスマップは2001（平成13）年に社長の大林賢一さんが独りで立ち上げ、現在、従業員は40人にまで増えました。躍進には、技術力の高さはもちろん、評価方法や勤務形態などにおいて、誰もが納得した上で気持ちよく働ける環境づくりに努めたことも大きく影響しています。



3Dマップの製作には立体的に見える特殊な眼鏡を使用します



株式会社オーシスマップ 代表取締役 大林 賢一さん

新オフィスはかつての中学校

同社では航空写真を基に3D形状のデジタルマップを描き起こしたり、道路や河川を測量して地形図を製作したりしています。今夏、養父市街にある本社から、業務機能のほとんどを旧青溪中学校の校舎を活用した「青溪技術センター」に移しました。「本社は手狭でしたが、こちらは部屋が多いので、みんなのために有意義に使えます」と大林さん。

従業員が不要になった玩具を持ち寄り、かつての保健室は“子ども部屋”に。休日に子どもを連れて出勤しても安心して遊ばせることができます。昼休みや終業後には、体育館でソフトバレーボールを楽しむ従業員もいるそうです。

「汗を流すのが気分転換になるのか、どの顔も以前より生き生きとしています」

大阪の大手測量会社に勤めていた大林さんは、母親が体調を崩したのを機に但馬に帰郷。2001（平

成13）年に独りで起業してから、わずか9年間で急成長を遂げた背景には、従業員の自主性に重きを置いた“改革”がありました。

気持ちよく働ける雰囲気づくりを

「設立から5年間で心身ともにきつかったです」と振り返る大林さん。当時、日中は得意先を回り、夜は空っぽになったオフィスでモニターに向かう毎日でした。やがて受注数に比例して採用者を増やしていくと、新旧の従業員の不協和音が目につくように。「相談を持ち掛けられても忙しさにかまけて後回しにしたことも。社内の雰囲気にもっと気を配るべきだったと反省しましたね」。親睦を深めようと宴席を企画しても、反応はいまいちだったといいます。

「一日の大半を過ごす会社は、気持ちよく働ける環境でなければなりません。誰もが納得できる

ルールづくりが必要だと考えました」。大林さんは社内のあらゆる決定事項において、従業員の自主性を尊重した取り組みを次々と始めていきました。その最たるものが「メンバー評価制度」。昇級と賞与の時期に、入社年数や仕事内容が同程度の従業員同士で互いの業務評価を用紙に記入するというものです。「最初は人間関係がギクシャクするかもしれないと思いましたが、杞憂でした。その人の良い点を認め、悪い点もしっかり指摘していますね」

新規採用者は、測量士などの資格を持つ即戦力を除けば、全て時間給からスタートし、上司の評価やメンバー評価制度などによって正社員への道が開かれます。入社8年目になる女性は着実にスキルアップを果たし、今春、管理職に昇進しました。

正社員もパートも大切な仲間

大林さんは従業員を「メンバー」と呼びます。「社員とパートに分けるのが嫌なので。女性の中には家庭の都合でフルタイムで働けない人もいますから」

従業員40人のうち16人が女性。「この業界で女性が4割を占めるのは珍しい」そうですが、この数字は女性が働きやすい職場であることの証しでもあります。学校行事に参加するための一時退勤など、個々の事情に柔軟に対応しており、育児休業が明けても子どものそばにいたい人や、夫の異動で転居した人には「在宅勤務」という形で仕事を出しています。

「メンバーたちは社内の雰囲気満足してくれていると思いますが、この先、世代や価値観の異なる人が入ってくれば変化していくでしょう。経営者にとって働きやすい環境づくりは永遠の課題。現状に満足してはいけません」と気を引き締めます。



従業員たちが持ち寄った健康器具が並ぶトレーニング室



「気兼ねなく大きな図面を広げられます」と測量課の面々。広々とした新オフィスは大好評です



毎年6月は恒例の社員旅行。行き先は、幹事を中心に従業員たちで決めています

企業 プロフィール



株式会社オーシスマップ

事業内容 地図情報作成
 設立 2001（平成13）年7月7日
 代表取締役 大林 賢一
 従業員数 40人※2010年11月30日現在
 所在地 養父市八鹿町八鹿1264-11
 T E L 079-662-3156
<http://www.osysmap.jp/>

平成22年度最先端企業見学ツアーを開催

～ 岐阜のチャレンジする企業から学ぶ100%の学びツアー～

ひょうご仕事と生活センター主催の最先端企業見学ツアーが、昨年度に引き続き、企業経営者、労働組合役員など労使双方から多数の参加により行われました。今年度は「岐阜のチャレンジする企業から学ぶ100%の学びツアー」として、11月25日と26日の2日間、岐阜県にある未来工業株式会社、株式会社加藤製作所、株式会社サラダコスモの3社を訪ね、経営哲学、働き方などを学びました。

1日目

未来工業株式会社（岐阜県輪之内町）

電機設備資材メーカーである未来工業(株)は、スイッチボックスの製造でシェア80%を誇っています。

大垣インターから車で数分、のどかな田園風景の中に本社工場がありました。同社の特徴は、成果主義やノルマもなく、残業は禁止、年間休日は140日で、育児休業は3年間取得可能、給与水準は地域トップクラスという常識破りの社員待遇を実現しながら、常に高い経常利益率を維持されていることです。

社員食堂で昼食をとらせていただいた後、創業者である山田昭男相談役のお話を聞くことができました。山田相談役は「1日24時間のうち、睡眠時間8時間、会社で8時間仕事をすると、自分の時間はわずかしかなかった。会社の残業で自分の時間を削っては、人としての楽しみが得られない」と熱く語られました。

会社経営に当たっては、社員のやる気を引き出すための工夫が必要とのこと。そのため、同社ではパート社員も派遣社員もゼロで、約800人全員を正社員として雇用されています。

さらに、5年に1度の海外慰安旅行を全額会社負担で実施しており、来年2月にはエジプト旅行を企画されています。その際には、クフ王のピラミッドを借り切るとともに、クイズ大会を実施し、全問正解した社員には180日間の有給休暇が与えられるそうです。「社員を頑張ろうという気持ちにさせることが会社の利益につながる」と山田相談役は熱い口調で話されました。



山田相談役



本社外観

一方、社内の至る所に「常に考える」という看板を設置し、社員に工夫や改善を常に求めています。どんな提案でも1件500円の報奨金が支給される改善提案制度は、年間1万件を超える提案があり、社員の創意工夫から生まれた価値ある商品は、他との差別化につながり高い利益率をもたらしているとのことでした。

この提案制度は商品開発に限らず、ユニークな経費節減策にもつながっています。社内の全ての蛍光灯にひもがぶら下がっており、明るくする必要のある部分だけを照らすようにされています。また、本社に設置されたコピー機は1台だけで、会議はペーパーレスとし、作業服や携帯電話も支給もされていませんでした。



経費削減策の一つ

同社を訪問して感じたのは、一人一人が経営者と同じ責任感を持って、自分で考え創意工夫を続けることの大切さ。この発想が組織を活性化させ、企業の成長を推進しているのでしょう。

社員をやる気にさせ、大切にする優しさは、常に考えることを求め、徹底した経費節減を行うという厳しさと表裏一体となって会社を発展させることを学んだ、有意義な訪問でした。

2日目

株式会社加藤製作所 （岐阜県中津川市）

家電、自動車などの部品を製造する㈱加藤製作所は、高齢者雇用を積極的に行っています。高齢者雇用に取り組んだきっかけは、顧客ニーズへの対応力と工場の稼働率を向上させるため、年間110日に上る土曜・日曜日、祝日に工場設備を稼働させ、低コスト、高品質、短納期に対応するモノづくりのコンビニエンスファクトリーを目指したことでした。

加藤景司社長は、専務だった2001（平成13）年ごろ、年中無休のコンビニ工場にしたいと考えられていたところ、働きたいけれど働けない高齢者が大勢いるという地元中津川市の調査結果を耳にしました。そこで、「意欲のある人求めます。ただし、年齢制限あり。60歳以上の方」「土曜・日曜は、わたらのウィークディ」という募集広告を新聞に折り込んだところ、100人以上の応募が殺到したそうです。その後も、定年を迎えた正社員の再雇用などを進めた結果、現在では全社員100人のうち、60歳以上が51人に達しています。

また、この取り組みは、企業や地域にとって一石三鳥の結果をもたらしました。1つ目は高齢者の生きがいとなる働く場をつくったこと、2つ目は地域の雇用を創出し、地域活性化に貢献したこと、3つ目は企業として若手社員育成・技術継承・経費節減を達成したことでした。あわせて、高齢者が働きやすいように職場環境の改善にも取り組みました。工場内のバリアフリー工事、ロボット等の機器導入、暖房システムや照明設備の整備、休息室の設置などを実施した結果、誰にとっても働きやすい会社づくりが進んでいます。

同社のように、高齢者雇用による雇用拡大と企業の利益を両立させる取り組みは、とても興味深い例として大変参考になりました。



加藤社長



生き生きとした表情の社員の方

株式会社サラダコスモ （岐阜県中津川市）

最後の訪問先である㈱サラダコスモは、中津川インターの近くで教育型観光生産施設「ちこり村」を運営しています。もやし、かいわれ大根、ちこりなどを生産するとともに、ちこりの根を使用したちこり焼酎の製造などを行っています。

また、欧州原産のちこりの生産などを通じて、食料自給率の向上、休耕地の有効活用、高齢者の雇用、地域の活性化をはじめとするさまざまな社会貢献活動と企業経営を両立させています。

中田智洋社長にお話を伺うと、「会社経営で一番大事なことは会社の理念であり、後ろめたさのない商品を作り、お客さまや社員から認められる企業でありたい」という強い信念をお持ちでした。中田社長の経営哲学には、大学時代に学んだ仏教思想も影響しているそうで、「困ったときや壁に当たったときも、人のためになる、社会のためになることをやれば道は開けると確信している。これが経営の極意だと思っている」とのこと。その言葉が示すとおり、食料自給率の向上にもつながる無添加・無農薬の安全安心な野菜を作り、高齢者を積極的に雇用して地域の高齢者に生きがい、働きがいを提供しながら、企業としての利益も実現するという理想の企業経営を実践されていることに驚くとともに、中田社長の真剣なまなざしがとても印象的でした。



ちこり村焼酎蔵



中田社長

岐阜県の先進企業3社を訪問した今回のセミナー。各社のトップに立つ方のリーダーシップと責任感の強さにあらためて驚かされるとともに、社員や地域を大切にすることが会社の発展につながることを再認識させられた2日間の研修となりました。

センター開設1周年を記念してフォーラムを開催

「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」が10月5日、神戸市中央区のラッセホールで開催され、約170人が参加しました。

まず、北条勝利センター長が「1年間を振り返り、新しい年度に向けてどう取り組みを進めていくかについてご意見を賜り、より良い仕事^{たの}が県内全域でできればという思いで開催しました」と趣旨を説明。続いて、仕事と生活のバランスの推進に協働して取り組む政・労・使の代表者らが、センターの成果や進むべき方向性などについて意見を出し合いました。

鼎談では、ワーク・ライフ・バランスに取り組む政・労・使の女性代表者が議論し、連携の強化を宣言。締めくくりは、新しい働き方を実現している^{たの}株式会社夢工房の代表取締役、田中裕子さんが「わくわく愉しく～夢をかたちにするために～」と題して講演しました。



● センター開設1周年記念座談会

兵庫県知事 井戸 敏三

連合兵庫会長 森本 洋平

兵庫県経営者協会会長 寺崎 正俊

ひょうご仕事と生活センター長 北条 勝利

コーディネーター

ひょうご仕事と生活センター主任相談員 北尾 真理子

北尾 センターの1年間の活動に対し、センター長には状況報告を、皆さんには評価を伺います。

北条 センターの取り組みを知っていただくことが重要と考え、実際に県内各地域の企業や労働組合に足を運んで説明してきました。結果、講師の派遣や研修企画など、目標を上回る依頼件数がありました。

森本 幅広い専門の相談員を配置し、業務改善手法や人材育成についての情報発信など幅広く組織的に推進していただきました。講師派遣を受けた団体からは「いい研修を提供してもらった」という声を聞いています。

寺崎 センターを利用する会員企業は着実に増え、企業表彰に名乗りを上げる所も出てきました。企業に出向いて意義や必要性を訴え続けられたことが利用企業の増加に結び付いていると思います。

井戸 少子対策には男女共に働き方を変えなければな

らないというのが設立の一番の理由で、その考え方を周知するのが1年間の最も大切な活動だったと思います。その点、うまくスタートが切れたのではないのでしょうか。厳しい経済状況の中、仕事と生活の両立は仕事がある人の贅沢だと言われないように、両立が図れる企業はもっと多くの人材を求めているんだというアピールにつながるような働く仕掛けをつくっていただきたいですね。

北尾 ワーク・ライフ・バランス推進について、労働者側、経営者側の課題や取り組みを教えてください。

森本 労働組合単独でセンターを活用した活動はまだまだできていないと認識しています。まずは大きな組織で取り組み、各単組や支部へと展開していけるように年間計画に盛り込んでいきたいですね。加えて、労働組合の女性委員会や家族の会などの組織と連携した取り組みにしていければと考えています。

寺崎 ワーク・ライフ・バランスの推進は企業戦略であるということ、いかに浸透させるかが一番重要です。より多くの会員にセンターの事業やワーク・ライフ・バランスの推進に興味を持ってもらい、それが経営戦略の一環として自社の体質改善の取り組みにつながっていくようになればと思います。

北尾 兵庫県が目指す仕事と生活のバランスが取れた



社会とはどのようなものでしょうか。

井戸 ゆとりのある生活が達成されている、子どもが2人以上いる、働きたいと願う女性が社会進出できているという社会です。センターはその牽引役として、各企業での成功事例をたくさん用意し、自分の所でもやれそうだというきっかけづくりをさらに進めてほしいですね。

北条 企業や労働組合の方に安心してまた相談してみようと思っていただけるよう、情報発信や訪問をしていくことがポイントだと思います。「無理」「できない」ではなく、「どうしたらできるだろう」と知恵を出せば何でもできる」ということを訴えていきたいです。

北尾 センターへの期待や意気込みをお願いします。

森本 センターを活用することはもちろん、労働組合の役員は会社に働き掛けられるよう、組合員は自身の生活を考えてもらえるよう、PRしていきたいと考えています。

寺崎 センターが全面的に支援し効果を生み出したモデル事例をつくって、広く紹介していただきたい。県には、予算的な措置を検討いただければと思います。

井戸 相談事業、普及事業、助成事業の展開以外に、シンクタンク的な役割を果たせるようにもなってもらいたいですね。実践力の後ろに理論を備え、どんどん歩き回って大きく育ってほしいと願っています。

● 女性メンバーによる鼎談

兵庫県理事 清原 桂子(右)
 連合兵庫女性委員会委員長 永井 幸子(左)
 兵庫県経営者協会副会長 有光 穂子(中)

有光 生活者としての感性とプロの産業人としての意識を持った女性として自己を確立するために、兵庫県経営者協会の部会として女性産業人懇話会(VA21)を設置しました。情報交換会や勉強会、先進企業の研究のほか、会員企業へのアンケート調査も実施し、両立支援と均等支援の両方の施策を打ち出すことが、女性の継続勤務と企業の活性化につながると確信しました。

永井 連合兵庫女性委員会は、女性の意欲を伸ばし、その力量を高めるための活動を推進することを目的に、自分たちで企画した勉強会やセミナーを行っています。委員は各構成組織から選出されるため「とにかく行ってこい」と出された人が多いのですが、参加後には「もう1回行きたい」「良かった」と言われる活動を目指しています。

清原 持続可能な社会づくりのためには、社会の担い手としての女性たちの活躍をもっと応援していかなければなりません。それには仕事と生活、子育てと仕事のバランスが取れる職場環境づくりが必要であることから、男女共同参画、少子対策・子育て支援の施策と併せてセンターを新設しました。兵庫県の女性労働力率は45.3%と47都道府県で下から2番目です。しかも、働きたいと思っている女性全てが働けてはいない状況で、そのための取り組みも必要だと考えているところです。

有光 VA21の中期活動テーマは、兵庫県内の女性管



理職登用率の向上です。実現に向けたアクションを「働く女性自身の意識啓発と企業トップへの働き掛け」とし、リーダーシップ研修やキャリアアップ勉強会を開く一方、兵庫県への提言や経営者協会理事会へのメッセージなどを通じて支援要請しました。目的を同じくする行政や他団体とのネットワークの広がり充実にも努めています。

永井 連合兵庫女性委員会のネットワークを、内向きには自らの力量を高めるエネルギーに、外に向かってはもっと仲間を増やすといったエネルギーに換えていきたいと思っています。また、各組織に帰った後、男女共同参画を推進するキーパーソンとなってもらえる人をどんどん増やしていければと考えています。

清原 兵庫県では現在、約700の団体・企業と男女共同参画社会づくり協定、子育て応援協定を結び、さまざまな支援をしています。また、企業や労組、地域に男女共同参画推進員を置いたり、女性のネットワークを応援したりと県庁としての取り組みを進め、一方で、VA21、連合兵庫女性委員会とは協働の取り組みを蓄積してきました。三者の連携をさらに強化していきたいと考えています。



記念講演会

「わくわく愉しく～夢をかたちにするために～」

(株)夢工房代表取締役 田中 裕子



仕事と子育ての両立のために 一般事業主行動計画の策定・届出、公表・周知が 義務となります!!

次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくるためには、国、地方公共団体、企業、国民が一体となって対策を進めていかねばなりません。そこで平成15年、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）が制定されました。

次世代法に基づき、現在、301人以上の従業員を雇用する企業は、仕事と子育ての両立を図るための「一般事業主行動計画」を策定し、都道府県労働局に届出、公表、従業員への周知が義務づけられています。

平成23年4月1日からは、行動計画の策定・届出、公表・周知が、従業員101人以上の企業に義務づけられるようになります（100人以下の企業は努力義務です）。

● 行動計画の策定

行動計画って？

企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、**①計画期間 ②目標 ③目標達成のための対策**を定めるものです。なお、目標は職場の実情に応じて何項目設定していただいても構いませんが、従業員のニーズを踏まえたものとするのが重要です。

行動計画の例

行動計画を策定する際は、
厚生労働省ホームページ内
「モデル行動計画」をご活用ください!

<アクセス方法>

- ①以下のURLを直接入力
http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html#dl_01
- ②厚生労働省トップページ
(<http://www.mhlw.go.jp/>)
→行政分野ごとの情報：雇用均等・両立支援・パート労働→トピックス：一般事業主行動計画のモデル行動計画はこちらからダウンロードできます（2010年10月）

会社の状況に応じた、さまざまなモデル計画を掲載しています。

モデル計画A：育児をしている社員が多く、いろいろなニーズのある会社

行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成 年 月 日～平成 年 月 日までの 年間
2. 内容

目標1：妊娠中の女性社員の母性健康管理についてのパンフレットを作成して社員に配布し、制度の周知を図る

<対策>

- 平成 年 月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 平成 年度～ 制度に関するパンフレットの作成・配布、管理職を対象とした研修及び社内広報誌などによる社員への周知

目標2：平成 年 月までに、小学校就学前の子を持つ社員が、希望する場合に利用できる短時間勤務制度を導入する。

<対策>

- 平成 年 月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 平成 年 月～ 制度の導入、社内広報誌などによる社員への周知

目標3：平成 年 月までに、子の看護休暇の対象範囲を拡大する（子の対象年齢の拡大、学校行事への参加や育児全般に使えるようにするなど）。

<対策>

- 平成 年 月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 平成 年 月～ 制度の導入、社内広報誌などによる社員への周知

● 行動計画の公表と従業員への周知

行動計画を策定（または変更）したら、行動計画そのものを一般に公表し、従業員へ周知を行ってください。

行動計画の公表方法

- (1) インターネットの利用(21世紀職業財団が運営する「両立支援のひろば」[※]や、自社のホームページへの掲載)
- (2) 都道府県、市区町村の広報誌への掲載 など

※両立支援のひろば

企業が行う、仕事と家庭の両立支援の取り組みや行動計画を閲覧・検索できるサイトです。
このサイトに登録することによって、行動計画の公表を無料で行うことができます。
ぜひ、ご利用ください。 <http://www.ryouritsushien.jp/>

行動計画の従業員への周知方法

- (1) 事業所の見やすい場所への掲示や備え付け
- (2) 従業員への配布
- (3) 電子メールを利用して送信 など

● 行動計画策定の届出

行動計画を策定（または変更）したことを、策定・変更届により兵庫労働局雇用均等室に届け出てください。

お早めに!

行動計画を策定して、兵庫労働局へ届け出ましょう。

届出様式は、厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html#dl_01

厚生労働省トップページ(<http://www.mhlw.go.jp/>)→行政分野ごとの情報「雇用均等・両立支援・パート労働」→トピックス
「一般事業主行動計画のモデル行動計画はこちらからダウンロードできます(2010年10月)」→ダウンロード「(1)一般事業主
行動計画の策定・変更届出様式がダウンロードできます。」

届出・お問い合わせはこちらまで

兵庫労働局雇用均等室

TEL 078-367-0820 FAX 078-367-3854

〒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15階

県政トピックス

● 生きがいごとサポートセンター

兵庫県は、地域社会に貢献するなどの生きがいある働き方を総合的に支援しています。

その中核事業として、NPO法人が運営する「生きがいごとサポートセンター」（略称：生きサポ）を補助し、コミュニティ・ビジネス（CB）やNPO等での就業・起業について、相談・アドバイスや無料職業紹介、ボランティア斡旋などに加えて各種セミナーなどを行っています。

■ 生きがいごとサポートセンターの事業

平成12年度に1カ所でスタートした生きサポは、現在県内6カ所に設置されています。生きサポの支援を受けて起業した団体は800団体を超えています。起業により、生きがいごとの場を創出するとともに、就業・ボランティアに関するマッチングも行っており、実績を残しています。

生きサポの実績（平成12年度～22年度9月末）

- ・ 入門相談件数・・・・・・・・ 256,780件
- ・ 起業団体数・・・・・・・・ 806団体
- ・ 起業団体従事者数・・・・・・ 6,580人
- ・ 就職成立者数・・・・・・・・ 2,988人
- ・ ボランティア成立者数※・・・・ 3,727人

※有償・無償の総計



生きサポ相談風景



生きサポ10周年記念フォーラム



生きサポ支援により起業した
一般社団法人クルレ（造形教室等）の活動

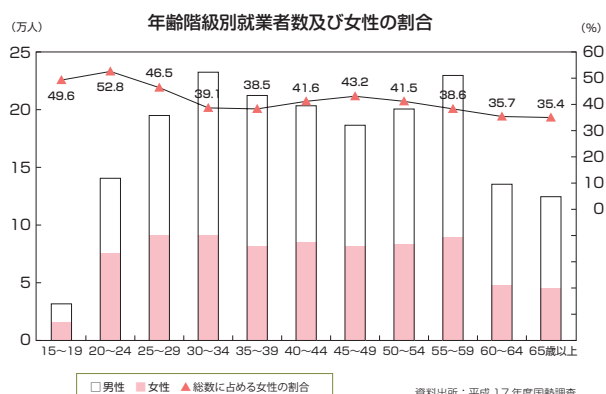
■ 生きがいごとサポートセンター一覧



- ・ 生きがいごとサポートセンター神戸東
神戸市東灘区住吉本町2-13-1 森田ビル3階 TEL 078-841-0387
- ・ 生きがいごとサポートセンター神戸西
神戸市須磨区須磨寺町2-2-4 TEL 078-731-2251
- ・ 生きがいごとサポートセンター阪神南
尼崎市御園町5土井ビル2階 TEL 06-6412-8448
- ・ 生きがいごとサポートセンター阪神北
宝塚市栄町2-1-1ソリオ1-3階 TEL 0797-87-4350
- ・ 生きがいごとサポートセンター播磨東
加古川市加古川町寺家町45JAビル3階 TEL 079-427-4075
- ・ 生きがいごとサポートセンター播磨西
姫路市下寺町43姫路商工会議所新館4階 TEL 079-224-8900

● 兵庫県女性の就業率

兵庫県の女性就業率は、42.2%(全国44位)で、全国平均45.5%を下回り、全国で3番目に低くなっています。年齢別、配偶者の有無別に見ると、20～30歳代において有配偶女性に占める無業者の割合が非常に高くなっています。このことから見ても出産・育児などの理由によって離職する傾向が強いと考えられます。



■ 県内市町の女性就業率の状況

地域別に見て、女性の就業率は、淡路、丹波、但馬、北播磨で高く、神戸、阪神、東播磨では低くなっています。

50%超の市町

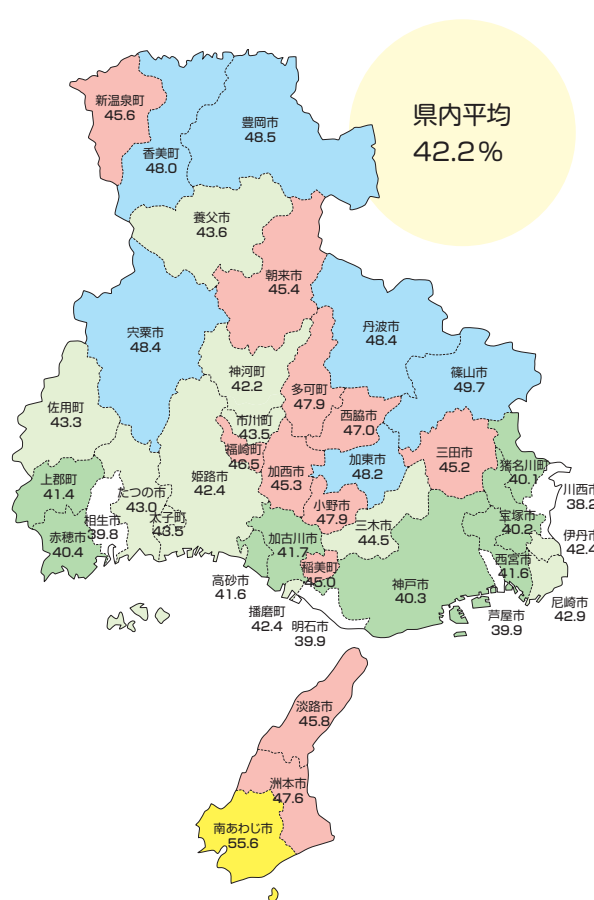
順位	市町名	就業率
1	南あわじ市	55.6

48～50%の市町

順位	市町名	就業率
2	篠山市	49.7
3	豊岡市	48.5
4	丹波市	48.4
〃	宍粟市	48.4
6	加東市	48.2
7	香美町	48.0

45～48%の市町

順位	市町名	就業率
8	多可町	47.9
〃	小野市	47.9
10	洲本市	47.6
11	西脇市	47.0
12	福崎町	46.5
13	淡路市	45.8
14	新温泉町	45.6
15	朝来市	45.4
16	加西市	45.3
17	三田市	45.2
18	稲美町	45.0



42.2(平均)～45%の市町

順位	市町名	就業率
19	三木市	44.5
20	養父市	43.6
21	太子町	43.5
〃	市川町	43.5
23	佐用町	43.3
24	たつの市	43.0
25	尼崎市	42.9
26	姫路市	42.4
〃	播磨町	42.4
〃	伊丹市	42.4
29	神河町	42.2

40～42.2(平均)の市町

順位	市町名	就業率
30	加古川市	41.7
31	高砂市	41.6
〃	西宮市	41.6
33	上郡町	41.4
34	赤穂市	40.4
35	神戸市	40.3
36	宝塚市	40.2
37	猪名川町	40.1

40%未満の市町

順位	市町名	就業率
38	明石市	39.9
〃	芦屋市	39.9
40	相生市	39.8
41	川西市	38.2

資料出所：平成17年度国勢調査

問い合わせ先 兵庫県産業労働部しごと支援課男女しごと支援係
TEL 078-362-9183 FAX 078-362-9473

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

- 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)		
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		
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情報フレイフレーネット 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 (労働局他部署への取り次ぎはできません)
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。

「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)

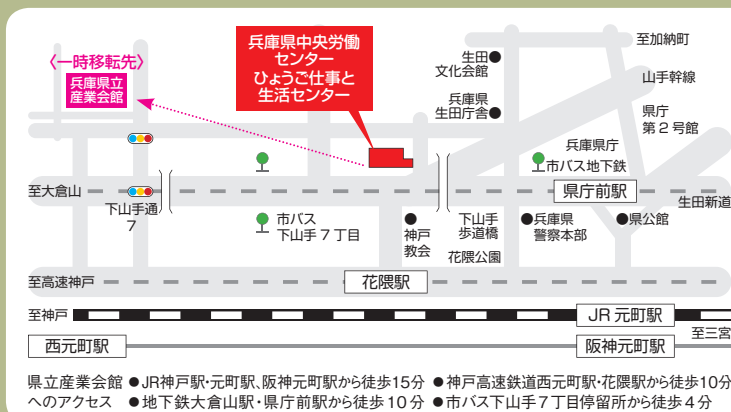
時 間▷9:00～17:00

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

メールマガジンを
配信しています

北尾真理子主任相談員のコラムや事例紹介、セミナー・イベント案内などを掲載。当センターのホームページから登録できます。