

これからの「働き方」を考える

仕事と生活のバランス

2011

秋

職場でも家庭でも、自分らしく輝くために。

vol. 9



2 「仕事と生活のバランス推進フォーラム」を開催

4 第1回 ひょうご仕事と生活のバランス
企業表彰5社のその後

さらに働きやすい職場を目指して
継続的に取り組みを展開

8 相談員・講師を派遣

- 調べ隊の調査研究レポート
- 知っておきたい！WLB関連用語

12 私たちの仕事場

～「仕事と生活のバランス」最前線～

▷ 医療法人財団姫路聖マリア会 姫路聖マリア病院

14 仕事と生活のバランスの実態について

16 県政トピックス

- 新ひょうご男女共同参画プラン21
- お父さんプロジェクトの推進

18 各種支援制度と相談窓口



「仕事と生活のバランス推進フォーラム」を開催



9月16日、「仕事と生活のバランス推進フォーラム」が神戸市中央区の兵庫県公館で開催され、約230人が参加しました。

あいさつに立った井戸敏三兵庫県知事は「ひょうご仕事と生活センターを開設して2年。着実に成果は出てきているが、これから成果を期待したい分野もある。先進事例を紹介していただく中で課題も見えてくるはず。今後の施策推進の契機としたい」と述べ、フォーラム開催に期待を寄せました。

「ワーク・ライフ・バランス推進の先駆者たち 会社が変わった『その瞬間』」と題して行われた今回は、職場環境の整備に尽力してきた経営者の方々の先進事例を学ぼうというもの。株式会社樹研工業代表取締役社長の松浦元男氏、株式会社ユーシステム代表取締役の佐伯里香氏、株式会社岡塗装店常務取締役の古志野純子氏が、各社におけるワーク・ライフ・バランス（WLB）推進の足跡を語り、会場からの質問に3人の方々が答える形のパネルディスカッションも行われました。

最後は、ひょうご仕事と生活センターの北条勝利センター長が「人材は社の財産と言い切る3社のお話から、今までにない気付きができたのでは。不況の今こそ会社が飛躍するチャンス。センターとしてもこれまで以上にさまざまなお手伝いをしていきたい」と締めくくりました。

第1部 世界一の技術はチャンスとモチベーションから

株式会社樹研工業代表取締役社長
松浦元男氏

全ては経営者の責任

社員の仕事と生活のバランスをよくしていくにはどうしたらいいか、社員を定着させるにはどうすればよいか、これらは全て経営者の責任です。いい会社にしないと誰も落ち着いてくれません。

いい会社とはどんな会社か。それは給料をきちんと払える、財務管理がしっかりしている会社です。そして、その経



営状況を社員に公開し、少々のことであっても、うちの会社はびくともしないかと納得してもらうことが大切です。

わが社は、100万分の1位のほとんど肉眼では見ることができない歯車を製造していますが、これは世界最小部品を作ろうという挑戦から始まったもの。こんなことを言う優秀な社員を採用しているのだらうと思われませんが、うちの採用は「先着順、無試験」です。だから面白い人間が来ます。学歴の高い人間は答えがあることには強いようですが、うちの社員は答えのないことに平気でチャレンジします。その結果、世界に注目される技術を開発できました。

人件費は経費ではなく資産

これからの時代、中小企業が生き残るには社員一人ひとりの力と会社の方針が重要です。しっかりと会社の方針を出し、それに応えてくれるような環境、設備を整える必要があります。そうすればみんな頑張ります。人件費は経費じゃありません。資産です。社員を大切にモチベーションを上げていくと必ず結果は付いてきます。会社に行くことが楽しくなるんですね。私も楽しくて仕方がありません。うつ病で職を辞し、わが社に入った社員は1年で病気が全快しました。また、社員の息子からは「中学を卒業したら会社に入れてください」と入社予約をされています。

どうしたらもうかるのかを考えるのではなく、どうすれば社員やその家族がわが社を好きになってくれるのか、を考えるのです。わが社に関わった人全てが幸せになるよう、社員を信頼することが大切です。そうすれば社員もこちらを信頼して一生懸命やってくれる。人間とはそういうものです。

第2部 優秀な人材の定着には両立支援

株式会社ユーシステム代表取締役
佐伯里香氏

在宅勤務制度を採用

大学を卒業した後、IT企業に勤務していたのですが、転勤族の夫との結



婚を機に在宅勤務を11年間しました。その後、働いていた会社からもっと働きやすい会社をつくってみたいかと誘われ、今の会社を設立。2002(平成14)年のことでした。

わが社のような小さい会社は女性が戦力なのですが、結婚や出産がハードルとなって辞めてしまいます。そこで、自分も経験したことがある在宅勤務制度を取り入れました。ただし、全員ができるわけではありません。この人は大丈夫と信頼できる人だけです。認めた人に関しては勤務時間は自己申告です。ある社員は夫の転勤を機に在宅勤務をしています。今までに何の問題も起きていません。

残業が多いイメージを払拭

次に取り組んだのは残業を減らすことでした。私どものようなIT業界は残業が多いことで知られています。新3K産業(給料が安い、帰れない、結婚できない)とも言われており、そのイメージを払拭したいと思いました。まず、2時間以上残業をする場合は申告をしないといけないようにしましたが、あまり成果が挙がらなかったため、今は、月の残業時間が20時間を超える場合は書面で申請するように変えました。将来的には残業ゼロを目標としています。社員からは「作業効率が上がり、リフレッシュして仕事に臨めるようになった」との感想が寄せられています。

その他にもフレックスタイム制度や半日休暇制度などを設けました。制度を整えていくと、採用にもいい影響が表れました。いろいろな意味で積極的な人材が集まってくるようになったのです。

これからはますます多様な時代になります。仕事だけでなく、さまざまな世界を自分の中に持つことを奨励し、前向きな社員がフレキシブルに働けるように支援を続けていきたいと思っています。

第3部 一番の財産は社員 社員の定着が技能伝承の意識を生む

株式会社長岡塗装店常務取締役

古志野純子氏

若い人が辞めていく

わが社の業務はいわゆる元祖3K。若い社員が定着しないという悩みを抱えていました。ワーク・ライフ・バランス(WLB)の推進に取り組むようになったきっかけは、ある社員から「若い人がすぐ辞めるのは会社の責任。このままでは会社の将来はない」と言われたことでした。

まず、優秀な技能を持つベテランの社員が働き続けることができるように再雇用制度を採り入れました。次に若年者を採用するときは、3カ月たった時点でじっくり話をし、働き続ける意志がある人のみ入社してもらうようにしました。そんな中で採用した有望な男性社員が、育児に問題を抱えていました。妻に運転免許がないため、子どもが病気



の時など、どうしてもその社員に頼ることになるのです。遅刻や早退が多くなり、そのうち仕事を続けられない雰囲気になってきました。そこで、年次有給休暇とは別に、小学校就学前の子ども1人につき年5日の看護休暇を採用し、30分単位で取得できるようにしました。ちょっと子どもを迎えに行ったり、病院に連れていだけならあまり時間がかかりません。30分単位で取得できればその分、取れる回数が多くなりますし、早く戻ってきてくれれば会社も助かります。この時、育児に関するだけでなく、介護や仕事上の資格取得に関する支援策を設けました。制度の整備は、渦中の男性社員や特定の社員のためだけでなく、社員全員のためのものだと分かってほしかったからです。

誰が困っているのか察知

その後も、子の看護休暇が取得できる期間を高校卒業まで延長したり、育児短時間勤務制度は子どもが小学3年生まで利用できるようにしたりと、さまざまな支援策を充実させてきました。

具体的な効果としては、つくった制度は全て活用され、この5年間退職者はゼロです。有資格者が増えることによって、今までは外注していた仕事も社内でするようになりました。

WLB推進のポイントは、誰が困っているのかを察知し、自社の実態に合わせて制度をつくっていくこと。今後は若い人たちだけでなく、ベテランの人たちも働き続けられるよう制度を整えたいと思います。

パネルディスカッション

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



- Q「やる気を見せない社員にはどのように声を掛けるか」
自分が模範になり発信していくことによって、相手も発信してくれる。真摯な態度が大切。
- Q「費用や時間がないという理由でWLB推進に消極的な経営者にはどのように進言すればいいのか」
全て会社の向上のため。費用がかかるという考え方を改め、やれるところからやってみることが必要。何のために経営しているのか原点に戻るべき。
- Q「社員の声に耳を傾けてくれない経営者にはどのように進言するべきか」
目からうろこだと感じさせることが大事(松浦)。
経営者にこの社員のためならなんとかしたいと思わせるような社員になることも必要(佐伯・古志野)。

さらに働きやすい職場を目指して 継続的に取り組みを展開

ひょうご仕事と生活センターは、2010(平成22)年3月に「第1回ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰」を実施し、誰もが働きやすい職場づくりに向けて先進的な取り組みを行っている池田電機株式会社、株式会社エス・アイ、株式会社協同病理、三ツ星ベルト株式会社、モロゾフ株式会社の5社を表彰しました。表彰から1年半余りが経過した今、各社をあらためて訪問し、受賞後に起こった変化、新たに出てきた課題、それに対する取り組みなどについて話を伺いました。

社員のモチベーションアップに寄与

「表彰式に出席した社員たちが会社へ戻る電車の中で社員旅行を提案し、その後台湾への旅行が実現しました」と話すのは、株式会社協同病理の小川隆文社長。女性管理職社員の妊娠が分かったことをきっかけに、育児休業・復帰支援制度を整備し、併せて残された社員に負担がかからない仕組みを考えた同社では、社員が中心となるプロジェクトチームをつくって取り組みを進めてきました。「社員のやったことが一つの形になって評価を頂けたことは、何よりの励みになる」と小川社長は、プロジェクトチームの中心メンバーを表彰式に参加させました。社員旅行の提案は、社内に芽生えた一体感あってこそその発案で「新たなモチベーションにつながっています」と話します。

モロゾフ株式会社は、2007(平成19)年10月に、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させるべく、パートタイマーが正社員になるステップとして「ショートタイム(短時間勤務)社員制度」を設け、その後フルタイム社員への登用の道を開きました。表彰を受



能力に見合った処遇を実現(モロゾフ)

けた後は、「パートタイマー採用の面接時に、応募者から、正社員になる道があると知って申し込んだという声も聞かれるようになりました」と、経営統括本部人事総務グループ人事担当課長の白石清美さんは手応えを感じているようです。制度の導入後、パートタイマーからショートタイム社員へと登用された人は197人で、その後フルタイムに転換した社員が152人に上っています。「パートタイマーのやる気につながっており、ショートタイム社員になった後に昇格する者も現れています。元々のフルタイム社員にとっても刺激になっているのではないのでしょうか」と、全社にもたらす効果を強調します。

パートタイマーからショートタイム社員、さらにフルタイム社員へというステップに注目が集まりがちですが、この制度は、フルタイム社員からショートタイム社員へという逆の動きも可能にしている点が大きな特長です。子育ての都合で、いったんショートタイム社員に移行した後、フルタイム社員に戻った女性社員がすでに2人います。また、定年を間近に控えた男性社員がフルタイム社員からショートタイム社員へと移行したケースもあるそうです。「定年後の時間の使い方を想定し、それに向けてソフトランディングできるようにとショートタイム社員になったと聞いています」と白石さん。まさに、自分らしい生き方を実践するための制度としても機能しているようです。

責任感ひしひし、表彰の効果も実感

三ツ星ベルト株式会社は、子どもの病気や親族の介護、学校行事参加などに使える「お星さま休暇」などの取り組みが表彰の対象となりました。同制度は2006(平成18)年11月からスタートし、月平均6.6人で9日間の利用があるそうです。取得の変化を表すグラフでは、ここ数年は男性社員の取得が明らかに増えていることが見て取

れます。「皆、違和感なく、当たり前のように取得しています」と話すのは、管理本部人事部部長補の松田有功さん。利用申請時に書類での証明などが不要なく、自己申告で認められるという緩やかさが取得を後押ししているようで、表彰後にはある新聞のコラムで「理由を問わない」ユニークさに焦点を当てて紹介されました。同社では、出産、育児を理由に退職する社員はおらず、育児休業取得率も100%がずっと続いています。女性社員の平均勤続年数は13年で、同業他社と比べて極めて長い数字が、働きやすさを物語っているといえます。

株式会社エス・アイは、全ての社員が自身の生活の都合に合わせていつでも働き方を変えられるよう時給制を取り入れた自由出勤制度を導入しています。同社の取り組みが広く知られるようになって以降、多くの会社から参考にしたいとアドバイスを求める声が増えているそうです。「いかに残業を減らしながらワークシェアリングできるかを考え試行錯誤した結果が今の姿。それだけにうちのやり方をすぐにまねるのは難しいと思いますが、まずは時給制に移行してみるところから始めてみてはと話しています」と、今本茂男社長は言います。



自由出勤制度で仕事の効率もアップ(エス・アイ)

池田電機株式会社では10年ほど前から育児休業制度や短時間勤務制度などの整備を進め、特に近年は男性社員の育児休業取得を推進してきました。表彰後は、そうした取り組みが新聞などを通じて広く知られるようになり、各地の経済団体から、各種制度の整備の取り組みについて教えてほしいという要望も増え、育児休業取得の際の復帰支援プログラムについてレクチャーも行いました。「表彰を受けたことで、他の企業の模範にならなければならないとの思いが強くなり、責任も感じています」と、総務・人事部人事グループの嶋津美奈子さん。10年前から続いている育児休業取得率・職場復帰率100%は今なおしっかり維持できているそうです。

新たな課題解決へ取り組みをスタート

働きやすい職場づくりを目指すプロセスの中で、新たな課題を見つけ、次の模索を始めている企業もあります。

「育児休業で抜けた社員の穴を皆でどうカバーするかを考える中で、相互信頼、ひいてはチーム力の重要性を感じ、ここしばらくは、チーム力を付けるためのワークショップを行っています」と話すのは協同病理の小川社長。社員の向いている方向性を合わせるためには理念が必要と考え、まず社員が社長に会社を経営する思いを質問する場を設けたのを皮切りに、今年3月には泊まり込みの合宿を行い、「信頼、創造、協同で社会に貢献する」ことを趣旨とした「OUR CREDO」(私達の信条)として発表。「3つの項目についてきっちりできているかをさらに個別のワークショップで検証しながら見直しを図っており、共同体意識が強まっているのを感じています」と小川社長。



全社員で経営理念の原案を作成(協同病理)



ワークショップで検証(協同病理)

池田電機では、男性社員では第1号となる育児休業取得者が出たものの、後に続く男性社員が出ていません。そこで昨年、年間18日まで取得できる多目的休暇を有給休暇に組み入れ、有給休暇をそれまでの40日から58日に増



育児休業取得者への復帰講習（池田電機）

やしました。多目的休暇は子どもの行事や病気などの時に取得できますが、有給休暇への組み入れと同時に、取得目的を問わないようにして取りやすくしました。「配偶者出産休暇は3日目から控除があるため取りにくいとの声も聞いていました。社員の本音も聞きながら、制度に反映していきたいと思っています」と嶋津さんは、決めた制度に安住せず使いやすい制度に見直す必要性を説きます。有給休暇の取得や残業時間の削減の徹底を促す取り組みにも力を入れており、その実現をサポートするために、間接部門を中心に、1時間以内で会議を終わらせることを徹底するほか、各種提出書類の電子化を進めることで事務作業の効率化を図るなどして時間を有効に使う「仕事ダイエット」プロジェクトも始めています。

また、エス・アイでは、自由出勤制度について、社員が納得のいく、かつ普遍的な制度として定着させられるよう常に見直しを進めています。例えば、退職金の算定基準の整備もその一つです。いろいろ検討した結果、入社してから退職するまでの総労働時間に対して1時間いくらという額を掛け合わせる最低基準を設け、評価に応じてそこに加える方式を確立しました。「うちは賞与がありませんが、時給のうちの何円か分を賞与として位置づけて考えてもらっています。時給で管理すると全てがシンプルで速い」と今本社長。誰もが納得できる給与の仕組みを導入することが、ひいては働きやすい仕組みにつながると考え、自由出勤制度を進化させています。

モロゾフも常に制度を見直す中で、昨年4月に、フレックス勤務制度のコアタイムを廃止しました。「コアタイムを設けてしまうとどうしてもその時間に出てこなければならず、結局半日有給休暇を取らざるを得ないケースが出ていました」と、白石さんは説明します。白石さんはコアタイムを廃止すると、「ミーティングの時間が合わせにくくなる」といった不満が出てくるのではないかと不安に思っていたが杞憂に終わったそうです。

コミュニケーションが制度整備と両輪

「制度を整えただけで働きやすい職場になるわけではない。社員同士、上司と部下が何でも話せる関係をつくらなければ、制度も絵に描いた餅に終わってしまう」というのは、担当者に共通する思いです。

三ツ星ベルトで、社員のコミュニケーション促進の中核になっているのが、毎朝のあいさつ運動です。本社とその周辺3カ所朝7時から8時半まで社員が代わる代わる立ち、社員だけでなく地域の人にもあいさつをするという取り組みです。また、毎年7月に地域の団体とともにやっている七夕祭りでは、部署を超えて社員の有志が率先して運営に取り組んでいます。「活動を通じて、お互いが顔と名前を覚えるだけでなく、家族の事情まで理解し合えるようになります。新入社員に効果を説明すると、参加しようとする意欲が非常に高くなります」と、松田さん。こうした取り組みが、制度を取得しやすい風土の醸成にもつながっているようです。



朝のあいさつ運動（三ツ星ベルト）



七夕祭りで活動するボランティア社員（三ツ星ベルト）

池田電機でもあいさつ運動や5S（整理・整頓・清潔・清掃・躰）などを通じコミュニケーションの活性化に力を入れています。ここ数年は、組合が実施するバス旅行で家族も一緒に行けるプログラムを組んでいるそうで、特に父と子

の参加が多いとのことでした。

女性も障害者も誰もが働きやすい職場に

池田電機の総務・人事部担当部長の中口昌信さんは、「仕事と生活のメリハリができて、結果的にそれが社員のモチベーション向上につながり、ひいては会社の業績の向上にもつながれば」と話します。そのためには、女性社員の活躍の場を広げることと、会社の情報共有の透明性をさらに高めていくことがポイントになると指摘しています。今春、開発企画部門の女性社員が主任に登用され、その一歩を踏み出しました。また、社長が毎月1回、全社員を前にした朝礼で、会社の経営状況や、今後力を入れようとしている会社の取り組みについて報告する機会を今年1月から設けているそうです。「社員のベクトルが合ってくれば、仕事にも前向きになってくれるはず。働きやすい職場づくりと併せて進めることで、効果につながることを期待しています」



今春、女性社員を主任に登用（池田電機）

同様に、女性社員の活躍の場を広げる重要性を説くのはモロゾフの白石さん。「社員の高齢化が進んでいる一方、



子ども参観日でのクッキー作り（モロゾフ）

特に30代後半までの若い世代の社員数が少ないなど社員の年齢構成がいびつになっています。日本の社会全体が少子高齢化へとますます進んでいくことを考えると、女性社員の活躍の場を広げることが急務です」と言います。その意味でも、ショートタイム社員制度等、女性社員がやる気を持って働ける環境づくりは重要です。

協同病理では、育児休業制度を社内で初めて取得した女性管理職社員が今年4月に第2子を出産し、2度目の育児休業を取得しています。「一度経験したことで、今回は安心して休業に入れたようです」と話すのは管理部総務課長の大西和子さん。来春、保育園への入所が決まれば復帰したいと話しているそうです。「うちはオーダーメイドで、制度を本人の事情に柔軟に合わせていくつもりです。そこで出てくる問題についてはその都度考えます。さいころを振って出た目の数だけ進むイメージでしょうか」と小川社長。「身の丈に合ったやり方で小回りを利かせながらできるところが中小企業の強み」と話し、今後もより働きやすい職場の環境づくりに向け、たゆまず前進を続ける考えです。

エス・アイが目指す会社の姿は、「誰もが分かち合いながら働ける会社」です。働く人の年齢制限を設けないエージフリー制度のほか、障害者の採用にも積極的に取り組んでいます。現在、聴覚障害者をはじめ全社員の15%に当たる11人の障害者が働き、パソコンを使った入力作業などに当たっています。社内では昼休み時になると、手話を覚えた社員と聴覚障害のある社員とが手話で雑談する風景も見られます。同社の取引先は大手企業が名前を連ねていますが、こうした企業姿勢に共感して長年取引を続けている企業もあるそうです。「自由勤務制度はあらゆる人材を受け入れやすい制度でもあります」と今本社長。全国にも例のないその柔軟な働き方は、全ての人が共生できる社会の在り方をも提示しています。



手話での雑談風景（エス・アイ）

ワーク・ライフ・バランスの必要性 について講演

社団法人兵庫県宅地建物取引業協会
姫路支部・西播磨支部

6月16日、社団法人兵庫県宅地建物取引業協会姫路支部・西播磨支部の平成23年度支部主催研修会が姫路市文化センター大ホールで開催され、当センターの北尾真理子主任相談員が、「この時代」に対応するために～なぜ今、ワーク・ライフ・バランス（WLB）が必要なのか？～というテーマで講演しました。

今、自分や周りの方がWLBを実現できているかなどについて問いかけ、組織に多様性があるからこそ人それぞれ

れWLBに対する考え方も違い、多様な働き方を受容する必要があること、WLB実現推進のためのヒント集などを紹介、「WLBの実現は、解決すべき課題ではなく活かすべき強みである」と締めくくりました。



感想をお寄せいただきました

姫路支部長 大谷拓洋氏

私たち昭和23年生まれは大学卒業まで1ドル360円で生活し、退職時の今1ドル80円時代を過ごしています。過去40年間、銀行の借入金利は3分の1、預金金利は100分の1、地価の乱高下等、社会・経済インフラの変化が激しい中、高度経済成長にも恵まれ、変化にも適応してきましたが、少子高齢化・社会経済の低成長が予測される今後、個人で行動するのではなく、個人および組織や団体が、個々人が持つ多様な違いを互いに理解し、認め、受け入れた上で、互いに足りない部分を補い合う姿勢を持つことにより、組織が持続発展するという北尾さんのお話に活路が見いだせたように思いました。

研修公取部会部長 竹内 宏氏

当業界は、中小企業、特に個人経営者が多数を占めています。仕事に追われ心に余裕を持ってない日々、今回の講演から何を取り入れることができるか考えると、仕事だけのつながりではなく普段から地域活動を通じた、人との触れ合いが大事だと思います。

北尾さんが、「自分がされて嫌なことを人にしてはいけない」「自分がされてうれしいことを人にしてあげたい」と話された時、あっ、私の目標と一緒に！（あくまで目標ですが）と思ったのですが、すぐ後に「自分がされてうれしいことゝが、他の人にとってうれしいことゝとは限りません」と話され、なるほど個々人の多様性を考え、互いに理解し合うことが重要なんだと私の中で新しいスイッチが入ったような気がします。

モチベーションアップのための コミュニケーションについて研修

株式会社ドンク神戸本部

7月28日、株式会社ドンク神戸本部で、全国の教育担当者と本部の管理部門担当者を対象に「モチベーションアップのためのコミュニケーション」をテーマに研修が行われました。講師は、当センター外部相談員の井上泰世氏で、ワーク・ライフ・バランス（WLB）の実現推進に向け、正しい知識を持っていただくことと、個人のモチベーションアップおよび組織力向上に欠かせないコミュニケーション

のスキルアップを図ることを目的に実施されました。

井上氏は、WLB実現に近づく個人が増えることで社会が活性化される、またWLBが実現できていない職場には社員の仕事に対する意欲の低下が起り、健康問題につながり、生産性の低下を招き、その結果、社員の家族にもマイナスの影響が出ると話しました。

さらに、「職場における個人の満足度は、周りの人たちとの人間関係やコミュニケーションの善しあしが大きく影響する。コミュニケーションを取る時の注意点として、人それぞれ、価値観や考え方が違うこと、相手が、『自分が意図した思い』を違ったように受け取ることは大いにあり得るという前提で話すことが必要」と説きました。聴く、認めるスキルについては、実習でコミュニケーションスキルの実践を体験しました。

最後に、井上氏は「相手の話を聴き、受け止め、認め合いながら仕事をすることで、個人のモチベーションが上がり、その結果、組織の生産性アップにもつながる」と締めくくりました。



労使双方でワーク・ライフ・バランス研修

8月5日、新日鐵グループ労働組合総連合会兵庫ブロックに加盟する労働組合の役員と当該企業の管理職を対象とした研修会が行われ、当センター外部相談員の中山正人氏が「ワーク・ライフ・バランス(WLB)の実現を考える～背景、動向、労使双方への期待～」と題して講演をしました。

中山氏はまず、現代の日本における労働環境と労働者の問題を挙げました。そして、「WLBを経営側と労働組合の各立場から見つめ、WLBを実現することは労使双方の課題であるとともにプラスにもなるものである」と説きました。

次に、先進的にWLBを考え、働き方を見直した企業の例を挙げ、今後グローバル化に向けて、さらには震災復興に取り組む日本にとって、いかに重要で必要なものであるかを示しました。その上で、労働組合に期待される役割を



挙げ、「WLBを短期的ではなく長期的なものとして捉え、試行錯誤しながら経営側と労働組合が利害を共有し、協力していくべき」と訴えました。また、この夏の節電という企業にとっての大きな制約はピンチではなく、これまでの働き方を見直す一つのチャンスであるという提案がされました。

最後に、中山氏は自身の経験を基に、日本の労働環境におけるWLB実現の必要性を再度示しました。参加者からも、現在各労働組合や企業が置かれている労働環境について考えるいい機会を得られた等の声を頂きました。

インターンシップ体験記

中村侑希子さん
(神戸市外国語大学外国語学部)

大学の講義でもWLBについて耳にしたことはありましたが、実際に就労されている方に向けたお話であり、とても現実味があって、勉強になるお話ばかりでした。学生と社会人では、こうも視点が違うのかということを実験し、働くことに対する考え方・認識を見直す良い機会となりました。このような貴重な経験の場を与えていただけたことに感謝して、これからの就職活動に挑みたいと思います。



自分を知ることの大切さを新入社員にアドバイス

西脇市人権教育協議会

8月23日、西脇市生涯学習まちづくりセンターにおいて、西脇市人権教育協議会主催で、今年4月に入社した新入社員を対象に、当センターの橋尾知理相談員が「～自分を知っておくって大切～チャンスは突然やってくる」と題してセミナーを行いました。

橋尾相談員は、自身の経験を基に「自分を知ること」「人財」「継続力」「自分を信じる力」「決断力」の重要性について語るとともに、「まず、自分を知ることが大切。できるだけ若いうちに自分ととことん向き合うことが大事なので、そういった時間をつくってほしい」とアドバイスをしました。

その後、3人ずつのグループに分かれ、各自が「自分のニックネーム」「自分の仕事」「悩み事」「これからしたいこと」を記入した後、グループワークが行われました。初めは初対面ということもあり緊張感も見られましたが、グループのメンバーが発表者に対し、感じたことや応援メッセ



ージを返していくと、次第に笑顔が見られるようになり、和やかな雰囲気が進みました。

最後に、講師もかつて体験した「私は

明日から〇〇を始めます」と自分に宣言することを記入し、今回のセミナーは終了しました。皆さまから「参加して満足」という感想を頂き、有意義なセミナーとなりました。

インターンシップ体験記

藤本美紀さん
(大手前大学現代社会学部)

大学生である今が、一番自分と向き合える時間だと思います。でも、自分を知ること自分が本当にやりたい仕事を見つけるのも一生の課題だと思いました。育児をしながらも元気で明るい橋尾相談員を見てみると、意欲的に働いていけば、自分を知ることにも、チャンスと出会うことにも、「いつか出会える」という気がしました。



生越智成さん
(神戸学院大学人文学部)

セミナーでの橋尾相談員の話聞かせていただき、自分を知ることの大切さ、自分自身と向き合う時間の大切さをあらためて知ることができました。参加された新入社員の方々も、今回の研修会に大変満足したとおっしゃっていて、私にとっても参加者の皆さんにとっても、とても有意義なセミナーでした。



東京で活躍する経営コンサルティング企業にヒアリング

本年度からスタートしたネットワーク強化事業では、ワーク・ライフ・バランス（WLB）に関する研究・専門機関との連携を図りつつ、個別企業への調査や各種調査研究資料の情報収集を行い、蓄積された調査研究成果等を情報発信していくことで、企業のWLB実現への取り組みを支援しています。

その一つとして、今回は東京で活躍する経営コンサルティング会社、株式会社マングローブの代表取締役社長、今野誠一氏にヒアリングを行いました。

同社は1998（平成10）年の設立以来、「組織と人の理想像の実現を支援する」というミッションを持って、中小企業を中心に組織変革、企業理念構築・浸透等のコンサルティング事業を展開し、これまでに400社以上のクライアント企業を支援されています。

私たち調べ隊は、中小企業経営者は人材に対してどのような課題を抱えており、WLBをどのように捉えているかといったことを中心に、今野社長に質問させていただきました。



中小企業の経営者が人材に対して抱えている課題

● 経営者の目的は第1に「儲かる」こと。そのため、社員の育成・確保のために「給料」と「成長の場」を提供しています。ただし、人材には「成長の波」があり、20～35歳までは仕事を「吸収する時期」として、知識や経験を詰め込む時期ですが、基礎的なところができていないため、若手の成長が鈍化していると思われるようです。

● 「キャリア」を明確にイメージできていないためか、上昇志向がなく、無欲で、今がよければよいという考え方が多くなっているように思われます。管理職になれば手当も付かないし、仕事も多くなる等のマイナスイメージを抱いており、そのため、経営者は次世代の育成による組織の成長が描けなくなってきているようです。

経営者はWLBをどのように捉えているか

● 若手社員を中心とした、仕事に対する「無欲さ」の中で、WLBを持ってきても、経営者は単なる「時

間短縮」だけで捉えてしまい、さらに成長欲求を阻害するものとして見られてしまう可能性があります。

以上のようなお話の中、今野社長が考えるWLBとは「ワークとライフの一体（Work=Life）」という意味で、「インテグレーション（Integration=統合）」という言葉が人材活用にふさわしいと考えていらっしゃるようです。仕事が人生の大半の時間を占める中、ワークも生活の一

部であり、その充実がなければ生活全体の充実感がないということです。

ヒアリングでは、人材の成長とWLBの関係について深い洞察を得ることができました。人材戦略としてのWLBがいかにあるべきかをこれからもレポートしていきます。

2011年度 第1回「外部相談員勉強会」を実施

ひょうご仕事と生活センターでは、現在70人強の多彩な専門家の方たちが外部相談員として登録され、スタッフ（内部相談員）と共に、「ワーク・ライフ・バランスの相談実践支援事業（無料）」に力を貸してくださっています。

そんな専門家の先生方と共に学び、互いに交流していただく場として、昨年から年2回の勉強会&交流会を実施しています。その第3回を7月29日に開催しました。

今回は、4月に就任した藤島一篤主任研究員が講師を担当し、新たに発行された調査結果をまとめた冊子を参考にした情報共有と、さらなる提案力強化に向けて、実際の

企業での相談事例を基にグループごとに参加者入り交じってのワークショップを実施。「事例企業が抱えている課題は何か？」「解決に向けてどうアドバイスをすればよいか？」などについて話し合い、全グループに発表していただきました。さすが専門家の皆さま、中身の濃い会議を目の前で見ているようで、その道のプロであることをあらためて認識させられました。



参加者アンケートでは「久しぶりにセミナーを受ける立場を体験でき、またさまざまな専門家の方たちと意見を交わせ、楽しく、参考になった」といった感想など、さらなる意欲が感じられるコメントばかりが見られました。

センターも3年目を迎え、相談件数も増え、その内容も多種多様です。これからも、こうした頼もしい専門家の皆さまとスタッフ一同とが二人三脚で、県内企業や団体のお手伝いをしてまいりたいという決意を新たにしました。



（知っておきたい！） WLB 関連用語

在宅勤務制度

テレワークやテレコミュニケーションと呼ばれ、自宅を拠点として勤務する労働形態のこと。電話やファクス、パソコンなどの情報通信機器を使って、時間や場所に制約されずに仕事をする働き方で、その形態によって在宅ワーク、モバイルワークなどに分類されます。通勤ラッシュの緩和や環境への負荷軽減などの効果も期待されています。

なぜ今、在宅勤務制度が広がっているの？

東日本大震災後、災害時の備えや節電対策の強化を目的に、企業が在宅勤務制度を拡充・活用する動きがあり、広がりをみせています。事業継続の観点からも職場分散の重要性が高まりました。「テレワーク」の導入企業は、震災前の14%から震災後は20%に増え、特に外資系では45%に達しています。企業が節電を迫られ、管理職の意識が変わり、早く帰れるようになり、限られた時間の中で、高い生産性を上げるような考え方や、無駄のない働き方を定着させる中で、在宅勤務はメリットを発揮しています。震災で、自分の人生の優先順位や家族の大切さにあらためて気付くことで、仕事のやり方が変わり、「ワーク・ライフ・バランス」の実現推進活動の一つとしても在宅勤務は大きな意味をなしているようです。

フレックスタイム制

1カ月以内の一定期間（精算期間）の総労働時間をあらかじめ定めておき、その枠の中で始業時刻と終業時刻を自分で選択できる制度。1日の労働時間帯を、必ず勤務しなければならない時間帯（コアタイム）とその時間帯内であれば、いつ入社／退社してもよい時間帯（フレキシブルタイム）に分ける場合がありますが、必ずしもコアタイムを設けなければならないわけではありません。

フレックスタイム制のメリット・デメリットは？

時差通勤により、通勤ラッシュを避けて負担を軽減でき、育児／介護をする従業員にとっては、仕事と生活の両立が容易になります。出退勤時刻を自分で決められることで、効率的な時間配分が可能となり、労働時間短縮につながります。そして、従業員が自ら仕事の進め方や時間配分を采配できることから、自律的に仕事を進められるようになるというメリットがあります。しかし、デメリットとして担当者の不在などで顧客や取引先への対応が不十分となったり、管理者と部下とのコミュニケーションなどに支障が出たりといった課題もあるので、制度を上手に活用することで、より良いワーク・ライフ・バランスの実現推進につなげていければよいのではないのでしょうか。

私たちの仕事場

～「仕事と生活のバランス」最前線～

手厚い支援で職員の意識を高め 心が通う本物の医療を提供

姫路聖マリア病院は、キリスト教の精神に基づき、惜しみない愛をもって本物の医療・看護を提供することを目的としています。そのため、職員一人ひとりが自らの仕事に自信と誇りを持ち、安心して働ける環境を整備。職員の職場への定着を図るとともに、モチベーションを高めています。



医療法人財団姫路聖マリア会 姫路聖マリア病院

プロを育てる独自の教育体制

姫路聖マリア病院には、毎年、専門学校や看護大学を卒業したばかりの看護師が新たに入ってきます。しかし、実際の医療現場では、勉強してきたはずのことが何一つ生かせず、自信を失うケースが少なくありません。「自分は何もできない」と落ちこんだり、退職したりする人もいます。

そこで、2007(平成19)年度から、新卒看護師向けの独自の研修プログラムを実施しています。研修期間は5年間で、技術的なことはベテランの看護師が指導し、メンタル面は年齢の近い先輩看護師がサポートします。さらに、個人の成長過程を見ながら評価をするのは、教育担当者と呼ばれる上級者。看護師として立ち立つまでのバックアップ体制は万全です。

「現場で一番必要とされるのは観察力や状況判断能力です。当院では、高機能患者シミュレータで緊迫の現場を忠実に再現し、刻々と状況が変化する中での看護を体験します。高機能患者シミュレータによるトレーニングを行っている病院は全国でも少ないと思います」と看護部長の山中誉子さんは言います。

研修プログラムをスタートした07(同19)年度には12%だった新採用者の中途離職率は、今年度は8.3%にまで低下しました。職務上の不安を取り除き、充実感を与える研修の成果が表れています。

医療機関である強みを生かす

同病院は2010(平成22)年、日本看護協会が開催する「看護職のワーク・ライフ・バランス推進ワークショップ」に参加しました。このワークショップは、地域においてワーク・ライフ・バランス実現推進に取り組む医療施設を支援するためのもの。参加するに当たり、ひょうご仕事と生活センターの北尾真理子主任相談員からの、企業での事例に基づく助言が、病院でも活用できることに気付き、3つの取り組み計画を発表。いずれも今年の4月からサービスを開始しました。

1つ目は、小児科病棟の空き病室を利用した病児保育サービスです。院内保育所で預かっている子どもが熱を出した場合、通常は保護者に迎えに来るよう連絡をします。しかし、保護者にすれば急に職場を離れるのは難しいはずで。そこで、保育士が直接小児病棟へ連れて行って診察を受け、その後、保護者の業務が終了するまで病棟で看護職が預かるようにしました。「対象は全職員の小学6年生までの子どもです。全員の診察券が病棟に置いてあります」と山中さん。医療機関の強みを生かし、職員が安心して働ける環境をつくっています。

少しでも利用しやすいシステムに

2つ目は職員用イントラネットの整備です。結婚、出産



小児科の空き病室で病児保育を実施。看護師が預かるので、保護者も安心です。

などのライフイベントごとに関係する制度がすぐに関連できるようにホームページをリニューアル。申請書類はパソコンの画面上で記入できるようになっており、そのままメールで事務局に送れます。

「休日に自宅からでも申請ができます。事務局まで申請書を持って出向かないといけないとなると、それだけで面倒になってしまいます。とにかく迅速に対応できるように配慮しました」

さらに、悩みや質問がある場合に利用できるホットラインを事務局に設置。留守番電話に聞きたい内容と名前を録音しておけば、事務局が回答を用意した上でその職員に連絡するという仕組みを構築しました。4月以降、昇格や勤務制度などに関する前向きな質問が寄せられているそうです。

「職員が職場に安心感を持って、積極的に仕事に向かうことができれば、それは患者さんにも伝わります」と山中さん。同病院では、これからも職員が充実感を持ってより良い医療活動に励めるよう、さまざまな支援や環境整備を進めていきます。



職員用ホームページには就業規則と合わせ、制度を利用する場合の申請方法が明記されています。



看護師の研修は全て勤務時間内に実施。テキスト代わりの「看護師職能要件書」は看護師全員が持っています。



医療法人財団姫路聖マリア会 姫路聖マリア病院

事業内容 医療活動
 院長 横山 伸二
 職員数 688人
 所在地 姫路市仁豊野650
 TEL 079-265-5111
<http://www.himemaria.or.jp/>

仕事と生活のバランスの 実態について その2

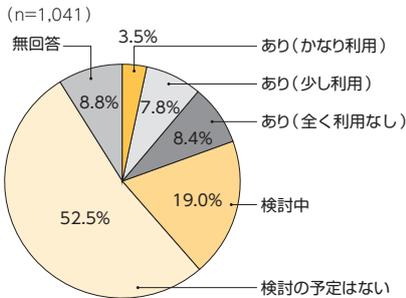
～2010(平成22)年度事業所・勤労者の実態調査結果～

財団法人兵庫県勤労福祉協会では、2009(平成21)年度に引き続き2010(同22)年度も兵庫県内事業所の「仕事と生活バランス」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。その結果の主なものを前号に引き続きレポートします。

妊娠・出産・育児・介護・配偶者の転勤等で退職した従業員の再雇用制度 ～導入・利用状況と導入理由～

再雇用制度の導入・利用状況は、「制度あり」と答えた事業所は「あり(かなり利用)」「あり(少し利用)」「あり(全く利用なし)」を合わせて19.7%(204事業所)となりました。その204事業所の過去3年間の再雇用制度による採用数では、離職時と再雇用時で雇用形態が異なっている場合があることも分かります。

【再雇用制度の導入・利用状況】



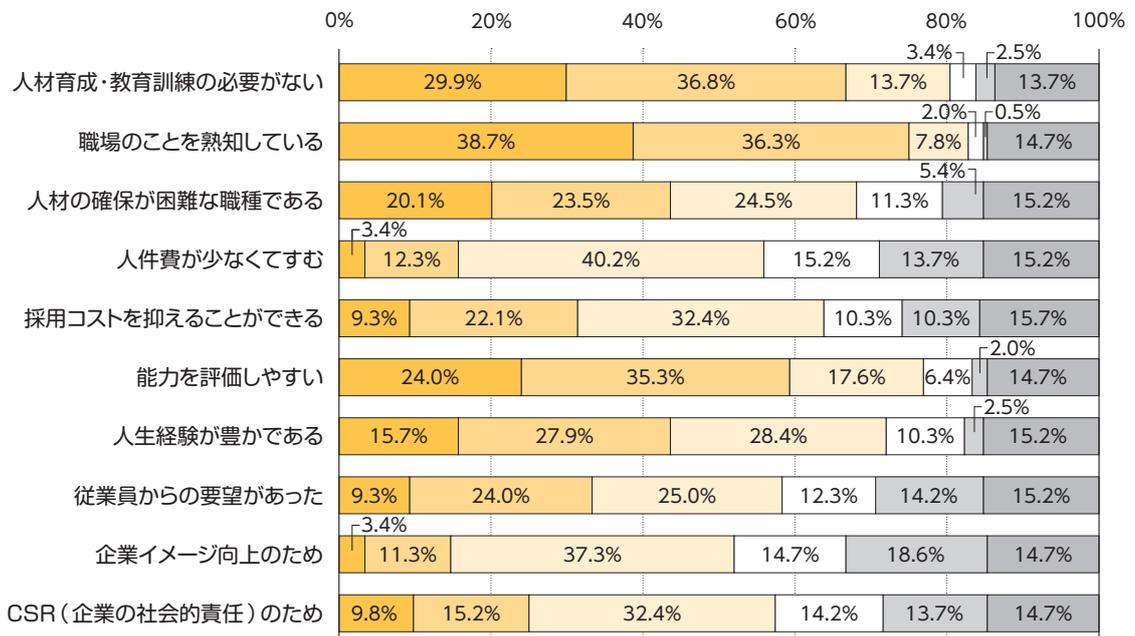
【再雇用制度がある204事業所の過去3年間の再雇用による採用数】

	離職時 正規社員		離職時 非正規社員		計
	男性	女性	男性	女性	
再雇用時 正規社員	30	72	6	39	147
再雇用時 非正規社員	16	18	6	17	57
計	46	90	12	56	204

※定年による再雇用はのぞく

また、再雇用制度の導入理由について最も多いのは、「職場のことを熟知している」(「当てはまる」と「やや当てはまる」合わせて75.0%)。次いで「人材育成・教育訓練の必要がない」(「当てはまる」と「やや当てはまる」合わせて66.7%)、「能力を評価しやすい」(「当てはまる」と「やや当てはまる」合わせて59.3%)となっており、再雇用制度で即戦力となる優秀な人材を確保したいことが導入理由となっていることが分かります。

(n=204) ■当てはまる ■やや当てはまる □どちらとも言えない □あまり当てはまらない □当てはまらない ■無回答



I 事業所実態調査

- 調査時期：2010(平成22)年8月～9月
- 調査対象：NTTタウンページ収録分約9万1,455事業所からの無作為抽出による1万6,000事業所
- 回収数：1,066事業所(有効回答率 7.0%)

II 勤労者意識調査

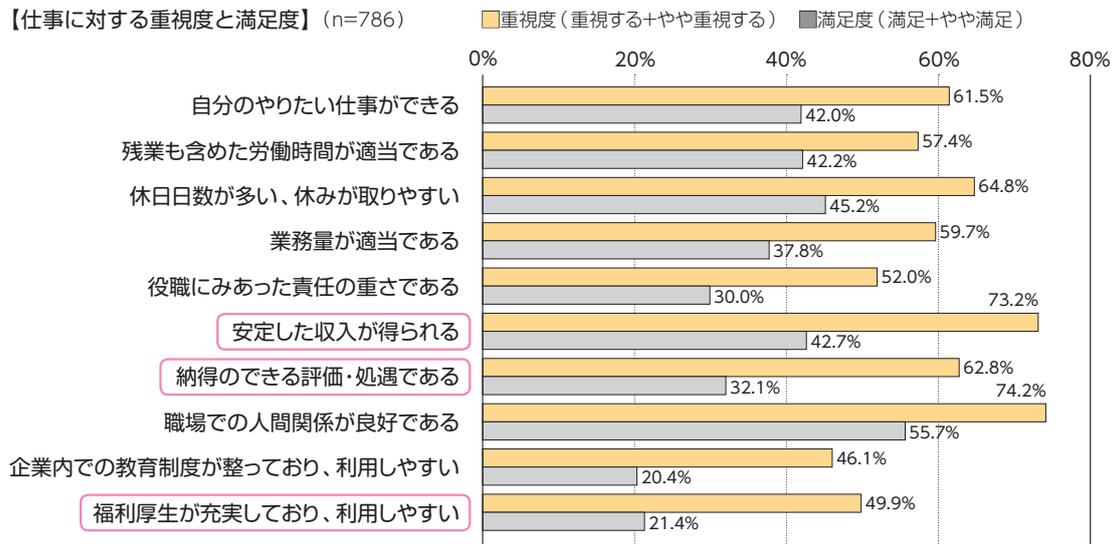
- 調査時期：2010(平成22)年8月～9月
- 調査対象：県内1,000事業所から従業員1万人を抽出(1事業所当たり10人抽出)
- 回収数：787人(有効回答率 8.3%)

従業員調査結果 ～従業員の仕事と生活に対する重視度と満足度～

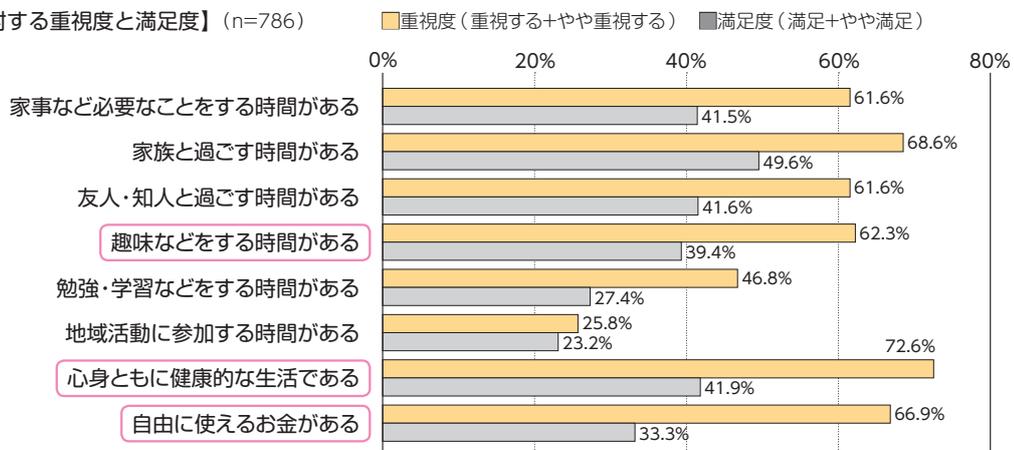
仕事に対する重視度と満足度で、最も乖離が大きい項目は「納得のできる評価・処遇である」で30.8%。次いで「安定した収入が得られる」30.4%、「福利厚生が充実しており、利用しやすい」28.5%となっています。

生活に対する重視度と満足度で、最も乖離が大きい項目は「自由に使えるお金がある」で33.6%。次いで「心身ともに健康的な生活である」30.8%、「趣味などをする時間がある」22.9%となっています。

【仕事に対する重視度と満足度】(n=786)



【生活に対する重視度と満足度】(n=786)



財団法人兵庫県勤労福祉協会では2009(平成21)年度から2011(同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。

新ひょうご男女共同参画プラン21

県では、平成23年3月男女共同参画社会の実現に向けて、「新ひょうご男女共同参画プラン21」（計画期間：平成23年度～27年度）を策定しました。この計画のもと、男女がともに人生のどの時期においても、いきいきと暮らせる社会をめざして、県民、地域団体・NPO、企業、行政等の参画と協働により、さらなる取組を展開していきます。

計画の位置づけ

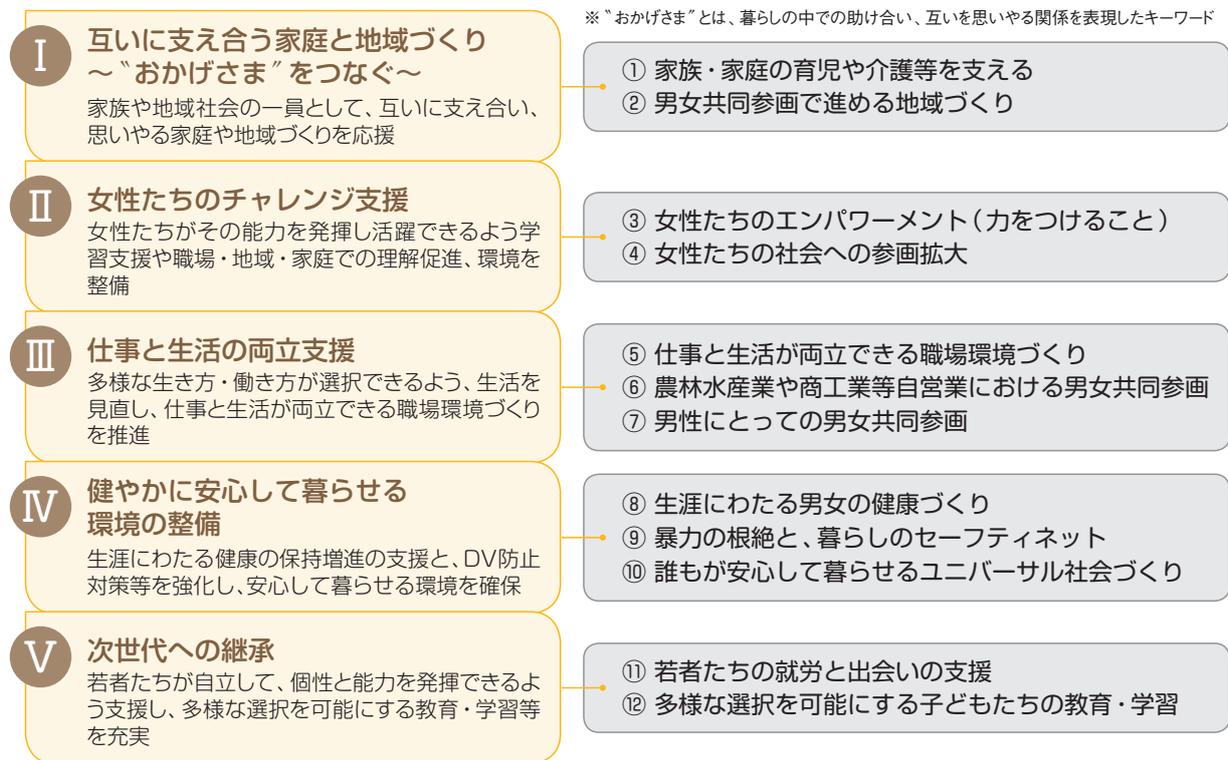
- 男女共同参画社会基本法第14条に基づく法定計画
- 県男女共同参画社会づくり条例第9条に基づき策定

めざす社会

男女がともに、人生のどの時期においても、いきいきと暮らせる社会＝男女共同参画社会

- ★ 男女がその個性と能力を十分に発揮し、自らの生き方・考え方を柔軟に選択できる社会
- ★ 男女が家庭・地域・職場での責任を分かち合い、互いに支え合う社会
- ★ 誰もが人として尊重され、生涯を通じて健やかに安心して暮らせる社会

5つの柱・12のアクション



※計画を着実に推進し、施策の実効性を高めるため、39の数値目標を設定しています。

主な数値目標

	H22	H27		H22	H27
◆自治会長に占める女性割合	5.5%	7.0%	◆女性の労働力率	45.3%	46.5%
◆保育所定員増加人数(累計)	—	10,000人	◆男女共同参画計画の市町策定数	35	41(全市町)
◆女性がない農業委員会数	22市町	0市町	◆配偶者暴力対策基本計画の市町策定数	11	41(全市町)

お父さんプロジェクトの推進

「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。

県では、特に、父親（男性）が子育てや地域活動へ参画するきっかけづくりや、地域活動の新たな担い手として活躍できるよう、身近な地域での父親同士の仲間づくりを支援します。

「おやじ元気プログラム」の実施

絵本の読み聞かせ等を体験する「イクメン養成講座」、父と子が身体を使った遊びでスキンシップを図る「父と子のふれあいタイム」など、父と子が体験を共有するプログラムを提案し、それらの普及を図るため、お父さんのグループ等によるモデル開催を支援します。（<http://oyajigenki.jp/>）

開催数：30回程度

支援内容：講師謝金・旅費、会場使用料の一部を支援



おやじ元気プログラム「父と子のふれあいタイム」で全身を使った遊びで子どもとのスキンシップを楽しみます。

お父さん応援講座の開催

男性（父親）が、家事や育児を学び、身近な地域での父親同士の仲間づくりを支援する連続講座を市男女共同参画センター等と協働して開催します。

開催：15カ所程度

お父さん応援フォーラム（仮称）の開催

ひょうごおやじネットワーク等と協働し、未来の父親、イクメンなどの若い父親と多世代の父親同士が交流を深め、「地域の親」として活動するきっかけを提供します。

「お父さん応援事例集」等の作成

「おやじ元気プログラム」やお父さん応援講座の実施事例をとりまとめ、ホームページで発信します。



お父さん応援講座「パパッとパパクッキング」で家族に喜ばれる料理を楽しく習います。

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

ひょうご仕事と生活センターからのお知らせ

2011（平成23）年度行事予定

9月	仕事と生活のバランス推進フォーラム 情報誌「仕事と生活のバランス」(秋号)発行	12月	情報誌「仕事と生活のバランス」(冬号)発行
10月	ワーク・ライフ・バランス基礎講座とトレーナー 養成講座	1月	外部相談員勉強会(第2回)
11月	「ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰」 表彰式 最先端企業見学ツアー	3月	情報誌「仕事と生活のバランス」(春号)発行

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
両立支援アドバイザー 育児・介護休業トラブル防止指導員	兵庫労働局 雇用均等室 http://hyogo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/	078-367-0820

助成制度

助成金	内容	問い合わせ
育児・介護等離職者再雇用助成金 (受付期間：随時)	育児・介護などのために離職した者を、正社員として、かつ離職時と同等の地位で再雇用した場合に助成金を支給	(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)	育児休業・介護休業取得者の代替要員を新たに雇用し、かつ休業取得者が原職等に復帰した場合に助成金を支給	
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	子育てをしながら働く従業員のために、事業所内に保育施設を設置する事業主に対し、設置経費の一部を助成	兵庫県 健康福祉部子ども局少子対策課 http://web.pref.hyogo.lg.jp/hw09/hw09_000000165.html 078-362-4184
両立支援助成金 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金 (受付期間：随時)	定員10人以上の事業所内保育施設を設置、運営等を行う事業主・事業主団体に費用の一部を助成	兵庫労働局 雇用均等室 http://hyogo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/ 078-367-0820
両立支援助成金 子育て期短時間勤務支援助成金 (受付期間：随時)	子育て期の労働者が利用できる短時間勤務制度を導入し、利用者が初めて生じた事業主に支給	
中小企業両立支援助成金 代替要員確保コース (受付期間：随時)	育児休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた労働者数300人以下の事業主に支給	
中小企業両立支援助成金 休業中能力アップコース (受付期間：随時)	育児・介護休業取得者がスムーズに職場復帰できるための職場復帰プログラムを実施した労働者数300人以下の事業主・事業主団体に支給	
中小企業両立支援助成金 継続就業支援コース (受付期間：平成24年10月2日から)	平成23年10月1日以後に育児休業を終了した者が初めて出たなど一定の要件を満たした労働者数100人以下の事業主に支給	
中小企業子育て支援助成金 (受付期間：随時)	平成18年4月1日以後初めて育児休業取得者が出るなど一定の要件を満たした労働者数100人以下の事業主に支給 (平成23年9月30日までに育児休業が終了した労働者が対象)	

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
総合労働相談	兵庫労働局 総合労働相談コーナー http://hyogo-roudoukyoku.jsite.mhlw.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) (県外、携帯、PHS、IP電話からは利用できません)

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/	078-371-1855
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		

そんな
ときは

- 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。

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 研修プログラムの企画・実践支援

「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、あわせて実践を支援します。

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3-28 兵庫県中央労働センター
開館▶月～金曜日(祝日、年末・年始を除く) 9:00～17:00

TEL 078-381-5277 FAX 078-381-5288 E-mail info@hyogo-wlb.jp

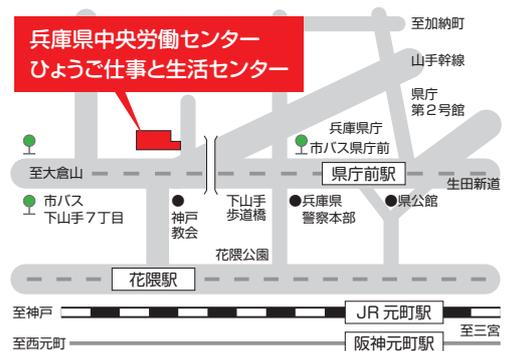
メールマガジンを配信しています

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。

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

「私たちの仕事場」「輝く勤労者」に掲載する企業を募集しています

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。



- 神戸市営地下鉄「県庁前」駅西出口③から西へ徒歩5～7分
- 神戸高速鉄道「花隈」駅東口から北へ徒歩5～7分
- JR「元町」駅西口から西へ徒歩10～15分
- 阪神電鉄「元町」駅西口から西へ徒歩10～15分