

これからの「働き方」を考える

仕事と生活の バランス

Work Life Balance

夏
2012

vol. 12

勤労者も家族も企業も、
誰もが幸せになれる社会を。



2 開設から4年目 センターの新たな取り組み

- 4 相談員・講師を派遣
トーカロ株式会社神戸工場/有限会社システムプラネット/
連合兵庫青年委員会/連合兵庫女性委員会
- 6 表彰受賞企業による「学び合いの会」が始動!!
表彰をきっかけにもっとええ会社になるヒント
～あの会社のやり方は?～
- 7 WLB NEWS
7月1日から改正育児・介護休業法が全面施行されます!
- 8 私たちの仕事場 ～「仕事と生活のバランス」最前線～
株式会社神鋼エンジニアリング&メンテナンス
- 10 人・交差点 輝く勤労者
山村倉庫株式会社
執行役員・CSR担当 高野 まゆみさん
- 12 2011(平成23)年度 調査・研究事業報告
- 13 2011(平成23)年度 ネットワーク強化事業報告
- 14 2011(平成23)年度 調査報告
- 16 県政トピックス
事業所内保育施設設置助成金のご案内
「ひょうご子育て応援の店」の協賛企業・店舗を募集しています!
- 18 各種支援制度と相談窓口



開設から4年目 センターの新たな取り組み

ひょうご仕事と生活センター(センター)が、政労使三者合意のもと「仕事と生活のバランス」の実現推進拠点として開設され早や3年が経過しました。この間、兵庫県におけるワーク・ライフ・バランス(WLB)の実現に向け、さまざまな活動を推進してきましたが、ここでは、センターの役割や活動をあらためてご紹介するとともに、4年目に向けた新たな取り組みについてご紹介いたします。



北条勝利センター長

センターの主な活動内容

1 啓発・情報発信

情報誌「仕事と生活のバランス」の発行やポータルサイトの運営等により、WLBの普及啓発に努めています。また、今年度は、学生が将来の働き方に関する自らのビジョンを構築する際に参考としていただくため、学生向けにWLBに取り組む企業の事例集を作成・配布することとしています。



2 相談・実践支援

企業や団体に向けたWLB実現推進に向け、ワンストップ相談、相談員派遣、研修の実施等、多種多様な支援を実施しています。これまでに支援した企業・団体は、相談員派遣で736企業・団体、研修実施で201企業・団体に上ります(H24.3末現在)。

なお、センターでは、内部相談員に加え、それぞれの多様な専門分野での豊富な知識、スキル、並びに経験を持つ外部相談員の方々の協力も得て、皆さんからの「仕事」に関するご相談に対応しています。

延べ実施件数 (単位: 件)

	H21年度	H22年度	H23年度	合計
相談員派遣	387	504	563	1,454
研修実施	57	192	207	456

支援企業実数 (単位: 社・団体 (各年度末時点の実数))

	H21年度	H22年度	H23年度
相談員派遣	244	486	736
研修実施	15	110	201

3 企業顕彰

多様な働き方の導入や、仕事と生活の両立の促進など、WLBの実現推進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。

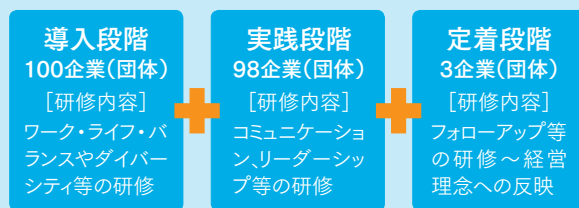
これまでの3年間で、さまざまな取り組みを行う計26企業・団体を表彰させていただいています。



相談・実践支援の流れ



研修内容の段階別分類



外部相談員数

80人(H24.5末現在)
(内訳)キャリアカウンセラー、コンサルタント、ファシリテーター、コーチ、社会保険労務士、中小企業診断士、複数資格保有者等

4 企業助成

育児・介護休業制度の取得や、育児・介護等による離職者の再雇用の促進を支援するための助成を行っています。

■ 中小企業育児休業・介護休業代替要員確保支援助成金

育児休業・介護休業取得者の代替要員の賃金の一部を助成
支給額: 代替要員の賃金の2分の1(月額上限10万円、総額上限100万円)

■ 育児・介護等離職者再雇用助成金

育児や介護等による離職者を再雇用した場合に奨励金を支給
支給額: 50万円(短時間勤務正社員の場合は25万円)

今後の課題と対応

センター開設から3年、これまで県内の企業や団体の皆さんを中心に、「WLBとは何か、そしてなぜ今WLBが必要なのか」を理解していただくことに焦点を当て、さまざまな活動を展開してきました。

そのかいもあり、多くの企業や団体の皆さんに、センターの役割をご理解の上、ご活用いただき、研修実施では「定着段階」まで達する企業も出てくるなど、一定の成果を挙げる事ができました。ただその一方で、以下に見られるように、まだまだ解決していかなければならない課題があることも事実です。

[これまでの活動で見えてきた、今後の課題]

- 課題1** WLB実現推進に向けたセンターの取り組みを「さらに広範囲に県下全域に広める」必要がある
- 課題2** 「WLBの実現推進活動は福利厚生事業」という誤解を解く必要がある
- 課題3** 研修実施の成果を「企業・団体が主体となり継続的に取り組めるようにする」ことが必要である

そこでセンターでは、これらに焦点を当てて取り組むべく、今年度は、以下のような方針で活動を進めるとともに、新たな事業を展開します。

今後の取り組み方針

1 各種団体との連携による浸透促進

ア 商工会議所・商工会との連携強化

新たに中小企業経営者の加盟団体である商工会議所・商工会との連携を図り、各地域の企業に向けたWLBの取り組み事例紹介や支援内容の啓発等、企業からの理解が得られるような事業展開を図る。

イ 支援実績が少ない地域への積極的な支援

県下各県民局との連携強化や外部相談員の有効活用を行うことにより、相談員派遣・研修実施支援が少ない地域への支援体制の充実を図る。

2 経営戦略としての取り組み促進

県経協、連合兵庫との連携を強化し、労使一体による取り組みを促進するとともに、県内企業の経営者、従業員が参加しやすいように、神戸地区だけでなく東部の尼崎、西部の姫路と3拠点化を見据えた事業展開を図る。

3 フォローアップの充実

研修を一過性のものに終わらせず、企業それぞれの目指すべき目標に向けた取り組みを支援し、企業が自主主体的・継続的に取り組んでいけるよう、継続的なフォローアップを行うとともに、支援要望に的確に対応できる実施体制の構築を図る。

24年度に実施する具体的取り組み（新規・拡充事業）

1 ワーク・ライフ・バランスフェスタ(3周年記念事業)の開催

- 開催日 平成24年11月21日(水)
- 場所 兵庫県公館大会議室等

2 「キーパーソン養成講座」の実施

企業・団体におけるWLB実現推進担当者育成のための連続講座を実施し、「兵庫型WLBスタンダードモデル」の確立を目指す。

- 開催期間 平成24年7月～11月(毎月1回開催)
- 場所 兵庫県中央労働センター

3 「次世代のためのワーク・ライフ・バランス」経営戦略調査の実施

中小企業経営者が、経営戦略の中で人財育成・確保をどう捉え、職場環境をどのように構築しているかを調査し、WLBについての考え方を明らかにしていく。(中小企業経営者50人に大学生がヒアリング調査を実施)

4 東京大学との共同研究・プロジェクトの推進

東京大学社会科学研究所WLB推進・研究プロジェクトと協働し、23年度に得られた成果をもとに、「仕事と介護の両立」に関する企業支援に必要な調査研究をさらに進め、センターの相談・実践活動に役立てていく。

5 県民局、経営者協会、商工会議所・商工会との連携セミナーの開催

- ア 地域(姫路・尼崎)セミナーの開催
- イ 各商工会議所・商工会の開催セミナーへの支援

6 表彰企業による「学び合いの会」開催支援

- 過去に表彰を受けた企業・団体が集まり、互いの取り組みを共有することで、新たな学び合いの場とする「学び合いの会」の開催を支援
- 開催期間 平成24年6月～12月(3回開催予定)

センタービジョンおよびコアバリュー

センターのこれまで3年間の取り組みは、どちらかといえば、WLBの重要性に「気づいていただく」という段階のものでしたが、4年目を迎え、今後は次の段階、すなわち、より明白な、目に見える成果が求められる段階に入ったと考えています。

そこで、今回、あらためてセンターの思い描く「ビジョン」を明確にし、また、センターのスタッフ全員が共有すべき「核となる価値観(コアバリュー)」を明文化しました。これに共通の行動原則や個々の行動計画をつなげ、スタッフ一人ひとりの意識、知識やスキルを高めながら、ビジョンの達成に向け、一丸となって取り組んでまいります。今後とも、センターを積極的にご利用いただきますようよろしくお願いいたします。

ビジョン(Vision)

私たちはWLBを通じて、
もっと幸せになれる社会への扉を開きます。

コアバリュー(Core Value)

1 プロフェッショナリズム

私たちはWLBの専門知識をみがき、情報を分かりやすい言葉で、タイムリーかつ正確に発信します。

2 挑戦

私たちは「できない」という先入観にしばられることなく、情熱と思いやりをもって、日々挑戦します。

3 チームワーク

私たちは「多様性の成せる業」を信じ、チームの力を発揮します。

4 感動

私たちはステークホルダー(関係するすべての方々)とともに向上心をもって、充実と感動を共有します。



工場長を先頭に意識改革のための研修

トーカロ株式会社神戸工場

4月27日にトーカロ株式会社神戸工場(神戸市)で、一般職社員を対象に、「良いハウレンソウの仕方」研修を実施しました。同研修に先立ち、3月6日には管理職やリーダー向けの「ハウレンソウの受け方」研修も開催。講師は当センター外部相談員の瀧井智美氏で、研修終了後はどちらの参加者からも、「自分で考える時間が持ててよかった」「なぜうまく伝えられなかったのか分かった」という声が聞かれました。

「みんながもっと楽しく仕事ができる環境にするのが私の仕事」と話す檜山耕作工場長自らも参加され、研修後には「前向きなコミュニケーションだけにすると宣言されました。また、工



場全体のコミュニケーションを良くするためには、まずは管理職やリーダーが変わらなければならないと考え、「毎月の振り返りの会」を開催することに決定。管理職やリーダーとして部下に接する上で、うまくいったことだけでなく悩んでいることも共有し、みんなで解決法を考え、次の活動につなげていく、いわばコミュニケーションのPDCA[※]サイクルを回します。

2つの研修と「毎月の振り返りの会」により、「ズレ」が生じがちな上司と部下間のコミュニケーションがさらに活発になることで、「ええ工場」を目指す活動が浸透中です。

※Plan(計画)Do(実行)Check(評価)Act(改善)

檜山耕作工場長の感想

開催前は私自身が一番不安だったのかもしれませんが、研修終了後、参加者に感想を聞いたところ、今までの不安や不満が少し解消した感じがあり、やってよかったなと思いました。

瀧井先生には大変感謝しています。一方的に話されるのではなく、全員参加型の研修で、すごく面白く、考えるポイントもたくさんありました。考える要素が凝縮していてあつという間の3時間でした。

何ごととも一発で解決ということはなかなかありませんから、まずは気付いたことから実践し、できることを少しずつでも変えていき、善循環になるように意識して行動したいと思います。その結果、いろいろ気付いたことが実体験につながり、みんなが笑顔になれるように、弱気に負けず、心にムチ打ち笑顔で頑張ります。

全員参加のコミュニケーション力アップ研修

有限会社システムプラネット

5月29日に有限会社システムプラネット(神戸市)で、当センター外部相談員の竹本記子氏が講師となり「きらりと輝く会社でいきいき働くためのコミュニケーション力とは ～WLB推進の次の一歩～」と題して研修が行われ、全社員が参加しました。

同社は、「女性が生涯働き続けられる会社になりたい」との理念で設立された経緯があり、現在は女性10人と男性2人。育児中の方を含めてさまざまな家庭環境の方がおられます。



互いの状況は分かっているものの、仕事が忙しい時期にはうまくコミュニケーションが取れないこともあるとのことでしたので、普段はあまり話をしない人とも協働作業をするようなゲームも含めた研修を実施。「もともとはみんなコミュニケーションが取れていた。その良い状況を思い出せた」といったコメントも頂き、「お客さまから頂いたありがたい言葉をみんなで『見える化』してみようか」というような、すぐ実行できそうなことも話し合われました。

担当者・西村知加恵氏の感想

研修のタイトルを伺った時、どんな研修になるんだろう?と期待半分・不安半分でした。研修を初めて受ける社員もいれば、社会に出て30年にもなる醒めた(?)キャリアウーマンもいて、果たしてうまく研修が成り立つのだろうか...という不安もありました。

研修が始まるとすぐに、そうした危惧は払拭されました。全員参加型や、チームに分かれてのゲームや「ワールドカフェ」[※]に取り組み社員のいきいきとした顔を見ていると、普段、共同作業をすることが少ない部署の社員同士でもうまくコミュニケーションが取れたと感じました。

アイデアが具体化される過程が貴重な体験となり、それぞれの思いがあふれた模造紙は、「いつまで貼っているんだろう」というクールな(?)視線にもめげず、社内に貼り続けています。少しずつでも実現できれば...という思いを込めて。

※「知識や知恵は、機能的な会議室の中で生まれるのではなく、人々がオープンに会話を行い、自由にネットワークを築くことのできる「カフェ」のような空間でこそ創発される」という考え方に基づいた話し合いの手法



「つたえよう!あなたの思い」 ～元気に働きつづける職場づくり～

4月28日、連合兵庫青年委員会が兵庫県中央労働センター小ホールで「春季学習会」を開催しました。

学習会には青年委員会役員を含め59人が参加し、メンタルヘルスについての講演とグループディスカッションにより、認識を深める機会になりました。

講師は、当センター外部相談員の上芝美恵氏。第1部は、「うつ病とは？」を題材に講演。第2部では、参加者を10班に分けたグループで、「自分の職場でのメンタルヘルスの事例」について話し



合いました。第3部は、その事例に対する改善策をグループごとにまとめ、各班より発表を行いました。

アンケートより

- 役に立った。
- 難しい問題にもかかわらず、大変分かりやすい内容だった。
- 最近増えつつあるメンタルヘルスの課題に着目した、とても良い学習会になった。精神の病を発症する方は、どんな状態にあるのかを知ることで今後の対応策をどうすればよいかについて考え、少しでもメンタルヘルス疾患に関する課題を軽減できるよう、今後の業務に活かしていきたい。
- 「話をする」より「話を聴く」ほうが大切ということに気付いた。
- 職場でメンタル疾患発症者を出さない為に、また、既に発症されている方を今後どうサポートしていくべきかを学ぶことができたので、組織の中で活かしていきたい。

「あらためて見てみよう わたしのこと、職場のこと ～あるある!わたしの悩みはみんなの悩み?!～ —“ワーク・ライフ・バランス”を考える—

連合兵庫女性委員会では、6月を「男女平等月間」に設定し、毎年多様なテーマで男女組合員を対象に研修会を実施しています。

今年は、6月9日に兵庫勤労福祉センターで、ワーク・ライフ・バランス(WLB)をテーマにグループ討議を取り入れた研修会を実施。当センター外部相談員の森野和子氏が講師を務め、多様な職種の49人が参加しました。

森野氏は、WLBの基礎知識のほか、WLBを政策や理念などの知識だけでなく、「自分ごと」としてとらえること、実践のためには各自が感じている現状を「見える化」し、課題を共有



し、解決策を見つけていくプロセスが大切と説明。参加者からは、「異業種でも悩みは同じと感じた」「自分を見つめる良い機会になった」「人事担当や若い人にも聞かせたかった」などの感想が寄せられ、有意義な時間を過ごすことができました。

担当者・北野直実氏の感想

ただ漫然と参加するのではなく、受講に際し、「到達イメージ」を持つこと、受講した内容をその場限りのものとせず、一つでも自分ができることを見つけ実行していくことの大切さを痛感しました。WLBは、ただ単に仕事と私生活の比重を半々にするという意味ではなく、個人のライフステージや仕事との関わり方の中で変化するものであり、トータルで見て自分が納得できる生き方をすればよいのだということや、男女共に働きやすく、働き続けられる職場にするには、経営陣をはじめ男女各々の意識改革、コミュニケーションが不可欠だということあらためて認識しました。今回得た「気づき」を今後の活動に活かしていきたいと思えます。

（知っておきたい!）WLB 関連用語

ポジティブ・オフ運動

休暇を取得して外出や旅行などを楽しむことを積極的に促進し、休暇(オフ)を前向き(ポジティブ)に捉えて楽しもうという運動のこと。内閣府、厚生労働省、経済産業省などが共同して提唱・推進しており、休暇を取得しやすい職場環境や雰囲気を整えていくこと、それをベースとした外出・旅行を通じて経済を活性化することに貢献し、長期的にはワーク・ライフ・バランスの実現を目的としている。

「ポジティブ」という言葉には、オフを前向きに捉え、「自己啓発のための時間を持とう」「家族の絆を深めよう」などの意味が込められており、「オフ」という言葉には、「休暇を取る」という意味のほか、「家、オフィス、日常から離れる」「心と体をリセットする」という意味が込められているようだ。

ポジティブ・アクション

固定的な性別による男女の役割分担意識や過去の経緯から、「管理職の大半が男性、営業職には女性がほとんどいない」などの差が男女労働者間に生じている場合、それらの差を解消しようと、個々の組織が行う自主的かつ積極的な取り組みのこと。具体的には、「女性のみを対象とする、または女性を有利に扱う取り組み」と「男女両方を対象とする取り組み」がある。

ポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマークは「きらら」といい、ポジティブ・アクション(Positive action)の頭文字Pとaを組み合わせ、創造と活力あふれる女性の姿をデザインしている。このマークは、ポジティブ・アクションに賛同されている方なら誰でも利用できるという。





表彰をきっかけにもっとええ会社になるヒント ～あの会社のやり方は?～



6月12日、株式会社ケイテック(明石市)で、ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰の受賞企業同士の「学び合いの会」が開催されました。2009(平成21)年度受賞のモロゾフ株式会社(神戸市)、2010(同22)年度受賞の株式会社ケイテック(明石市)、2011(同23)年度受賞の大豊機工株式会社(豊岡市)、株式会社オーシスマップ(養父市)、株式会社フェリシモ(神戸市)、ヨドプレ株式会社(加西市)の6社から14人が参加。

まず北条センター長が、「受賞企業から『他社事例を参考に、さらにワーク・ライフ・バランス(WLB)を推進していきたい』という声が上が



北条センター長 荒谷相談員

り、互いに学び合う場の設定を考えました。全国でも類を見ない取り組みで、知事も関心を持たれており、共に知恵を出し合い、つくり上げていきましょう」と趣旨を説明。続いて荒谷相談員が「ベンチマーキング」方式での進め方のポイントを説明しました。



小川社長

ケイテックの小川耕司社長から、「わが社の最大資産は従業員。各従業員の満足感(納得)と次への期待感(やる気)が伴う“Happyな状況”をつくるのが社長の仕事」というお話がありました。“Happy”の真意は「自分が納得して初めて幸せと感じる」という、米国駐在時代の経験談も紹介されました。その後、WLB推進を担ってこられた人事課長の井上里嘉氏、高本佳子氏が、取り組み内容詳細と従業員の意識や有休取得率の変化などについて、データを基にどのよう



井上課長 高本さん

に計画立てて研修やフォローを継続実施してきたのか、センターの支援内容、今後取り組みたいことなどについて話されました。ユニークな取り組み例である「あいさつ運動」については、人事課の横山和典氏が入社2年目の体験談として、具体的にどのようなことをしたのか、周知徹底のために苦労したことを話されました。



横山さん

後半は、本年度の当会幹事であるオーシスマップの大林賢一社長が進行役となり、ケイテックでのWLB推進事例を参考に、参加各社が自社の事例と比べて異なる点や苦労した点など、互いの違いを認識しつつ、フィードバックし合うことで学び合うという「ベンチマーキング」方式で進めました。



大林社長

最後に、参加者の皆さまから、「具体的な取り組みやそのプロセス詳細を披露していただき、自社のWLB推進に役立つ」「各社のさまざまな視点での考え方や取り組みが学べて良かった」という感想を頂くとともに、今後もぜひ継続したいという意見が出ました。

次回9月はモロゾフ、その次の12月にはオーシスマップと大豊機工を訪問することが決まりました。12月開催時には今年度の受賞企業にも参加していただくとういのは、という意見も出ました。

この「学び合いの会」では、受賞企業が自主的にネットワークを築き、学び合うための活動をセンターが側面から支援するという、極めてユニークな運営方式を試みています。この新たな取り組みがさらに広まり、県内各地で開催できることを期待しています。



話し合い風景



従業員数が100人以下の事業主の皆さんへ

7月1日から改正育児・介護休業法が全面施行されます！

兵庫労働局雇用均等室

子育て期間中の働き方の見直し、父親も子育てができる働き方の実現、仕事と介護の両立支援を目的に、育児・介護休業法が改正され、2010(平成22)年6月30日から施行されました。

本年7月1日より、これまで従業員100人以下の事業主に適用が猶予されていた以下の制度が適用になります。

従業員100人以下の事業主の皆さんにおかれては、法に沿った就業規則の整備等が必要です。

7月1日から適用となる制度の概要

1 育児のための短時間勤務制度(1日の所定労働時間を6時間とする育児のための短時間勤務制度)

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、所定外労働の免除、フレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、保育施設の設置運営、育児休業に準ずる措置のいずれかを設けなければならない。

改正後

3歳までの子を養育する労働者について、1日の所定労働時間を原則として6時間(5時間45分から6時間まで)とする短時間勤務制度を設けなければなりません。

※労使協定の締結により、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者からの申出を拒むことができます。但し、対象から除外された業務に従事する労働者に対しては、代替措置として、右のいずれかの措置を講じなければなりません。

- a 育児休業に関する制度に準ずる措置
- b フレックスタイム制度
- c 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- d 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

2 育児のための所定外労働の制限制度

事業主は、3歳未満の子を養育する労働者が申し出た場合、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

3 介護休暇制度

事業主は、労働者が申し出た場合、要介護状態にある対象家族が1人であれば1年に5日まで、2人以上であれば1年に10日まで、介護、通院等の付き添い、介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行等対象家族に必要な世話をを行う場合、休暇を取得させなければなりません。

☆改正育児・介護休業法の概要、規定例については、こちらからダウンロードできます。

厚生労働省ホームページ 「育児・介護休業法の改正について」

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/tp0701-1.html>

☆育児・介護休業規則の整備がまだの会社に、無料で指導員が訪問、規定整備のお手伝いを行います。

< 育児・介護休業法についての問い合わせ先 >

兵庫労働局雇用均等室

〒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

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

男女共にいきいきと働ける 風通しのいい職場づくりに注力

神戸製鋼所グループで機械設備の保全などを手掛ける(株)神鋼エンジニアリング&メンテナンスでは、社内のCSR(企業の社会的責任)を進め、風通しのいい職場を目指しています。さらに、「女性が働きやすい職場は、全ての社員にとって働きやすい」との考えから、女性社員の活躍を支援する取り組みをスタート。やりがいを持って意欲的に働ける体制づくりを進めています。

女性社員を部下に持つ男性管理職を対象に実施した「マネジメント研修」の様子。



株式会社 神鋼エンジニアリング&メンテナンス

職場討議でコンプライアンス意識を

2008(平成20)年に新設されたCSR推進部では、社員の共通ベースとなる知識の習得や意識改革を目指し、毎月、自動配信によるeラーニングや、CSRの先進企業から講師を招いての講演会などを開催。定期的な活動を継続しています。

当初から全社員を対象に実施している「職場討議」は、コンプライアンスについてどう考え、動けばいいかをグループ単位で話し合うというもの。社長が任命したコンプライアンス推進者を筆頭に、同社で起こり得る事例をまとめた独自のテキストを使って意見を交わします。「討議は3カ月に1度、就業時間内に行います。コンプライアンスについて理解を深めるのも大事な仕事の一つです」とCSR推進部長の上山晶子さん。今では、テキストを使わず、メンバーで事例を考えるグループも出てきたそうです。討議で上がった意見や要望は、推進者の中から選ばれたリーダーを通じて、経営陣が参加する会議の場で報告されます。

討議では、役職の垣根もなく、ざっばらんに意見を交換しているといいます。また、さまざまな年代の意見を参考にできるように、グループのメンバー構成は多世代を織り交ぜているとのこと。社員同士のコミュニケーションアップにも一役買っており、何でも相談できる、話しやすい職場づくりにつながっています。

女性活動支援グループを発足

社員1,742人に対し、女性社員は1割弱ですが、結婚・出産後も働き続ける社員が多いのが特長です。出産後に以前と同じ部署で活躍している人も少なくありません。CSR推進部では、今後も同様の社員が増えることを見越し、女性が今以上に力を発揮できる職場環境を整えようと、2011(平成23)年4月、女性活動支援ワーキンググループ「WPW(Work-life balance Planning for Wise employee)」を発足させました。

各部署や事業所から選ばれた10人(2012年度は13人)のメンバーで構成。同じような取り組みを早くから進めている関連会社のコベルコシステムの協力の下、具体的な活動内容や3年間の中期計画などを策定しました。

男女共に働きやすい職場へ

初年度、女性社員と女性社員を部下に持つ男性管理職を対象に意識調査を実施したところ、双方の認識に大きなずれがあることが分かりました。「キャリアアップを望む女性社員に対し、男性管理職は『育児との両立は大変だろう』と消極的。意識のずれが原因で、女性がキャリアアップのタイミングを逃してしまう可能性があります」とWPWの事務局でCSR推進部の大葉英子さんは指摘します。



毎月1回、WPWの会議を実施しています。

そこで、2年目に当たる今年、男性管理職を対象に「マネジメント研修」を実施。女性社員とのコミュニケーションの取り方のポイントや能力の引き出し方など、実践的な方法を外部講師から学びました。

意識改革が必要なのは、男性だけではありません。「バリバリ頑張りたい女性社員には、管理職に積極的に挑戦していけるよう、今以上にモチベーションを高めていく必要があります」と大葉さん。そこで、今後は直属ではない管理職からキャリアプランや能力開発についてアドバイスが受けられる「メンター制度」の導入も視野に入れているとのこと。また、結婚・出産と転機を迎えてから、あらためて将来について考えるのではなく、早いうちからキャリアビジョンが描ける体制を整えていきたいと話します。

「女性が働きやすい環境を整えることは、全ての社員にとって働きやすい環境構築につながります。男女共に働きやすく、風通しのいい職場。これが、私たちが思い描く会社の未来の姿です」



技術職(溶接)として活躍する若手女性社員も。



コンプライアンスに関するオリジナルの事例集と毎月1回発行の広報紙「WPW-cafe」。セクシャル・ハラスメント防止マニュアルも自作です。



株式会社神鋼エンジニアリング & メンテナンス

事業内容 プラントのプロセス設計・エンジニアリング、機器製作、メンテナンス

代表取締役社長 田中 毅

社員数 1,742人

所在地 神戸市灘区岩屋北町4-5-22

T E L 078-803-2901

<http://www.shinkoen-m.jp/>

周囲の支援を得て管理職に 経験を生かし従業員をサポート

山村倉庫(株)の執行役員である高野まゆみさんは、パートタイム従業員からスタートし、子育てをしながらキャリアアップを重ねてきました。現在は管理職として、雇用形態や性別を問わず誰もが働きやすい職場環境づくりに努めています。



山村倉庫株式会社

執行役員・CSR担当 **高野 まゆみさん**

周囲に支えられて仕事と家庭を両立

物流や警備、管財等の事業を取り扱い、全国に拠点を置く山村倉庫。執行役員を務める高野さんは、1990(平成2)年、同社の子会社にパートタイム従業員として入社、約半年後には正社員になりました。「非正規雇用や若い社員であっても、平等にキャリアアップへの取り組みを評価する人事制度が、仕事への意欲につながりました」と話します。

同社は、年齢や性別、学歴、国籍を問わず、普段の勤務成果・態度に基づいた人事評価制度を設けており、若くても実力があればどんどん昇進できます。また、アルバイトやパートタイム従業員も能力に応じて正社員への道が開かれています。

その制度を生かし、係長、課長と順調にキャリアアップを重ねた高野さんですが、家庭では幼い子どもを抱える母親でもありました。「当時は、まだ育児支援制度が整備されておらず、仕事をしながらの子育ては楽ではありませんでした」と苦労を振り返ります。

しかし、上司の計らいによる1時間短縮勤務や周りの従業員による保育園への迎えの代行、子ども同伴での勤務など、職場の人々の理解に助けられ、仕事に打ち込んでこられたといいます。

現在は、育児・介護休業、短時間勤務など各種制度が

整えられ、仕事と家庭の両立支援策が充実。「授業参観に一度も行けなかったことが心残り。部下には積極的に育児をしてもらいたいですね」と話します。育児休業の取得に抵抗がある男性従業員に対しても、研修を通して取得を呼び掛けています。

外部研修で目標となる女性に出会う

1999(平成11)年に会社がグループ内統合し、課長として抱える部下の数や仕事の規模が拡大。急激に責務が増えて悩んでいたころ、上司に勧められて外部の研修に参加しました。「外の企業を知り、目標にしたい女性に出会えました。多くの人の前で発言できる、凛とした女性になりたいという目標もできました」と語る高野さん。

その後もさまざまな研修に参加し、意見交換や発言の場を与えられることで、いつしか人前で堂々と話せるように。「なりたい自分に近づくことができました」と笑顔を見せます。

同社は全従業員に対し、社内外での研修への参加を推奨しているほか、通信教育の受講も奨励。全課程を修了すると費用の半額を、優秀者には全額を返金しています。

「どの従業員にも平等にスキルアップの機会が与えられているので、そのチャンスを生かしてほしいですね」と期待を込めます。



フロア全体を見渡せる位置から従業員を見守っています。

職場を支え女性従業員の目標に

現在は“人”を大切にす社風の下、より良い職場環境づくりに取り組んでいます。独自のマニュアルを作り、あいさつの仕方から電話の取り方まで社会人としての基本的なマナーを従業員に徹底指導。社内だけでなくとどまらず、外部での就職支援講座やマナー講座の講師も務めています。

また、ハラスメントに対するアンケート調査を年1回行い、結果を基に、他の従業員と協力してハラスメント研修を実施。24時間の電話相談窓口も設置しています。

そんな高野さんは、社内の後輩女性従業員の目標でもあります。「先陣を切ってキャリアアップを重ねる前向きな姿勢に憧れています。目標となる女性が近くにいることはとても心強く、励みになります」と、管理本部で働く課長級の女性たちは語ります。

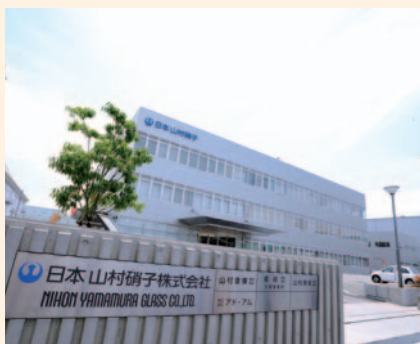
「本人の上昇志向が大切。現状に満足せずに上を目指してほしい」と高野さん。これからも従業員をサポートし、働きやすい職場づくりに努めていきます。



社内で活躍する課長級の女性従業員たちと一緒に。



西宮市の教職員を対象に「初任者研修」を実施。基礎的な社会人のマナーについて講演しました。



山村倉庫株式会社

事業内容 貨物自動車運送事業、自動車運送取扱事業、倉庫業、人材派遣業、警備業など
 代表取締役社長 内山 修
 従業員数 3,519人(社員389人、準社員・その他3,130人)
 所在地 尼崎市西向島町15-1
 TEL 06-4300-6400
<http://www.yamaso-web.co.jp/>



仕事と介護の両立に関する 調査研究結果

少子高齢化社会においては、今後、職場の中で介護を担う従業員が急速に増加することが想定されることから、「仕事と介護の両立」は多くの従業員にとっての課題となり、また、人材の確保・定着や職務満足度向上等といった点では経営にとっても大きな課題となっています。

そのため昨年度、ひょうご仕事と生活センターと東京大学社会科学研究所ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクトとにおいて「仕事と介護の両立に関する調査研究」を共同で実施し、兵庫県内の職場や従業員にとっての課題の把握を行ってきました。

調査概要

2011(平成23)年度に財団法人兵庫県勤労福祉協会が実施した「仕事と生活のバランス実態調査(事業所・勤労者)」を基礎資料として研究・分析をしています。

調査期間 2011(平成23)年7月～8月

調査方法 郵送配布・回収、自記式回答

回収状況 事業所実態調査 有効回答数 2,186事業所(有効回答率 14.7%)
勤労者意識調査 有効回答数 1,726人(有効回答率 17.4%)

調査で明らかになったこと

- ① 将来の介護に対して約9割が不安を感じている。
- ② 不安の背景としては、公的介護保険制度、職場の支援制度についての認識不足や、介護休業取得の前例者がいない、介護がいつまで続くか分からないといった意識がある。
- ③ 年齢が若いほど制度に対する認知度は低く、年齢が高いほど介護の担い手がいなく感じている。
- ④ 将来の介護に不安を感じている人は、勤務先は相談できる雰囲気ではないと感じている。
- ⑤ 現在介護している人は、普段の上司とのコミュニケーションの円滑度合いによって、介護に関することの相談相手として上司を選ぶかどうかを決めている。
- ⑥ 公的介護保険制度の具体的な内容の認識度合いについて、年齢による大きな違いはない。
- ⑦ 将来介護に直面した時に就業継続できないと考える人は4割近くいる。
- ⑧ 将来介護に直面した時に就業継続できるかどうかは、勤務先の相談できる雰囲気の有無に大きく左右される。
- ⑨ 将来介護に直面した時の就業継続意向に関しては、男性よりも女性のほうが「続けられないと思う」人が多い。
- ⑩ 将来介護に直面した時の就業継続意向で「続けられないと思う」人は、介護に関する周りの理解不足や職場においてさまざまな「障壁」を感じているが、特に上司の仕事と介護の両立への理解不足を大きな阻害要因と感じている。

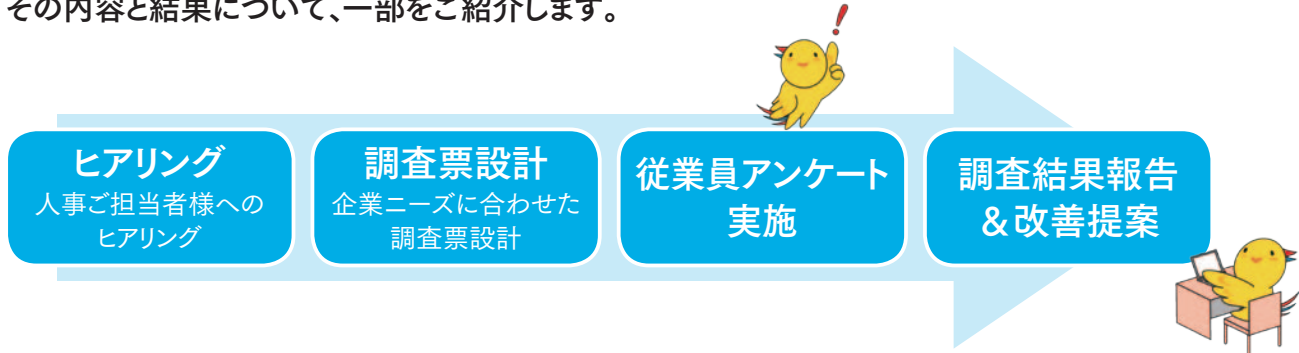
これからの「仕事と介護の両立支援」のあり方

- ① 公的介護保険制度や社内の支援制度の情報不足があるため、制度の情報などを定期的に発信する仕組みづくり。
- ② 実際に介護をする可能性が高い中高齢層に対して、「介護の担い手」である介護施設などと連携した情報発信・教育研修等による、介護支援の仕組みや実例等の紹介。
- ③ 勤務先で十分に相談できる体制づくりとして、普段からの上司とのコミュニケーション促進や、外部専門家等による相談窓口の設置。



「仕事と生活のバランス」 従業員意識調査の実施結果報告

2011(平成23)年度、企業の「仕事と生活のバランス」従業員意識調査を5社で実施しました。その内容と結果について、一部をご紹介します。

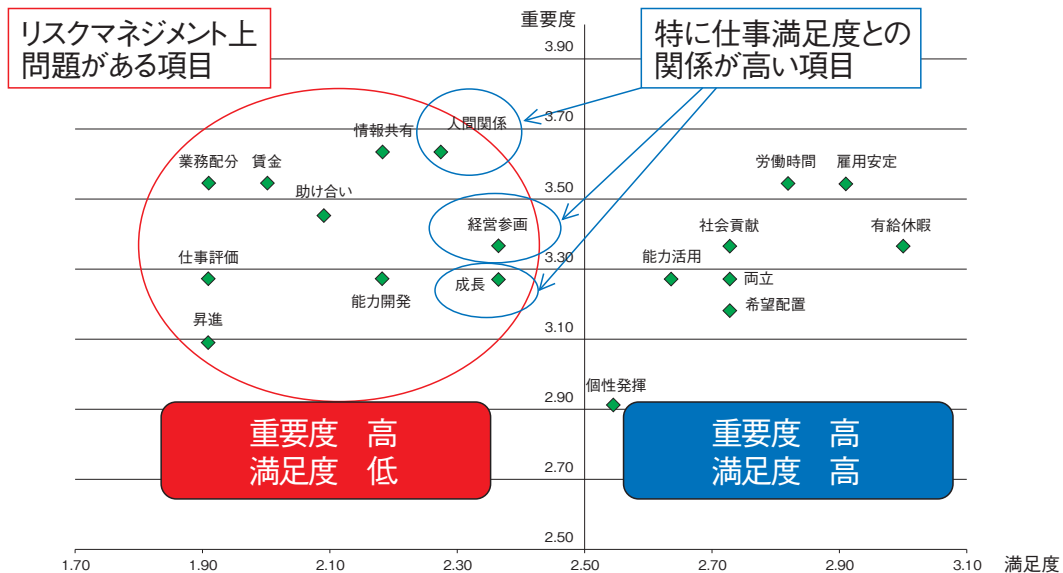


実施結果の事例：従業員の職場環境満足度と重要度の関係性分析(マトリックス分析)

小規模事業所から、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画策定のための職場環境整備のポイントを把握したいとの希望から、制度や仕組みそのものに対する要望事項の把握のための調査をすると同時に、職場環境に対する潜在的な改善ニーズを把握するため、従業員が重要視する職場環境項目と、実際にその職場環境項目に満足しているかの相関関係を把握しました。

その結果、重要度は高いものの満足度の低い項目一群が浮かび上がり、さらに、それら項目のうち、特に「仕事への満足感」に大きな影響を与えている項目を抽出することができました。

職場環境に対する満足度と重要度の相関



さらに、この結果を踏まえて、一般事業主行動計画策定に向けた「職場コミュニケーション活性化プロジェクトチームの発足」や、「働きやすい職場づくりのための行動指針の策定」についての詳細な提言をさせていただきました。

問い合わせ先 **ひょうご仕事と生活センター** ネットワーク強化事業担当：濱田・八木
TEL 078-381-5277 Eメール info@hyogo-wlb.jp



仕事と生活のバランスの実態について①

～2011(平成23)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、2010(同22)年度に引き続き2011(同23)年度も兵庫県内事業所の「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。その結果の主なものをレポートします。

【 調査概要 】

I 事業所実態調査

- 調査期間：2011(平成23)年7月～8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：2,186事業所(有効回答率 14.7%)

II 勤労者意識調査

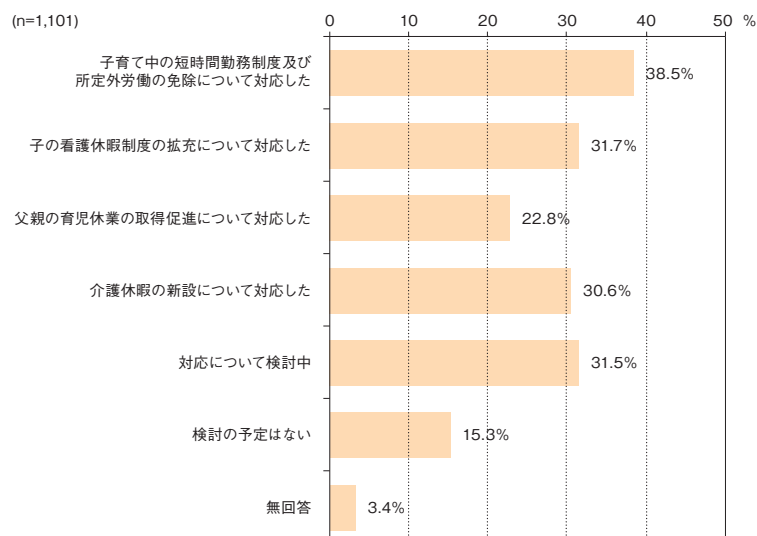
- 調査期間：2011(平成23)年7月～8月
- 調査対象：県内1,000事業所から従業員1万人を抽出(1事業所当たり10人抽出)
- 回収数：1,726人(有効回答率 17.4%)

「改正育児・介護休業法」の施行に伴う就業規則の変更等の対応を行いましたか？

男女ともに仕事と家庭の両立ができる働き方の実現を目指して、2009(平成21)年に育児・介護休業法が改正されましたが、2012(同24)年7月1日より、これまで適用が猶予されていた ①短時間勤務制度 ②所定外労働の制限 ③介護休暇の制度が、従業員数が100人以下の事業主にも適用になります。

そこで、育児休業制度がある事業所に就業規則の変更等の対応を行ったかどうかを尋ねてみたところ、育児休業制度がある1,101事業所において、「改正育児・介護休業法」の施行に伴って変更した就業規則は、多い順に「子育て中の短時間勤務制度及び所定外労働の免除について対応した」38.5%、「子の看護休暇制度の拡充について対応した」31.7%、「子の看護休暇制度の拡充について対応した」31.7%、次いで「対応について検討中」が31.5%となりました。

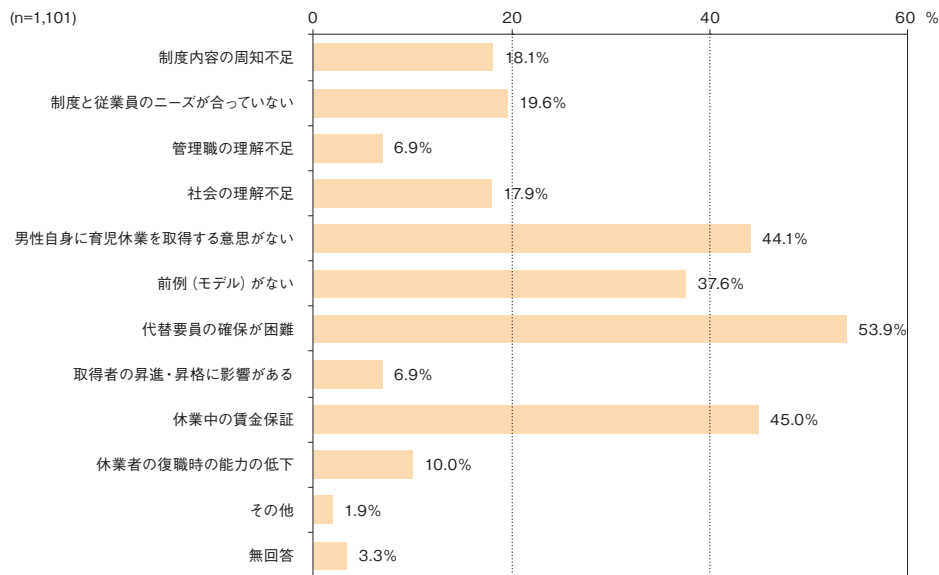
「改正育児・介護休業法」の施行に伴う就業規則の変更(複数回答)



男性従業員が育児休業を取得するにあたっての課題は何? ～事業所の考え～

男性従業員が育児休業を取得するにあたって、事業所が課題と考えていることは、多い順に「代替要員の確保が困難」53.9%、「休業中の賃金保証」45.0%、「男性自身に育児休業を取得する意思がない」44.1%となっています。

男性従業員の育児休業取得促進にあたっての課題

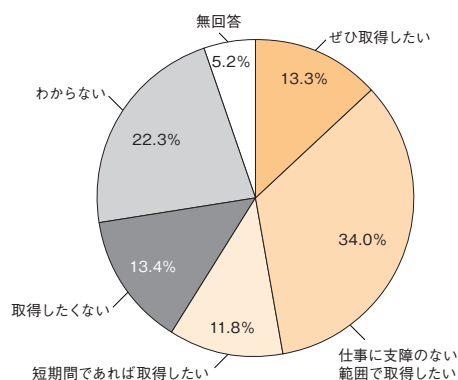


育児休業を取得したい男性は増えている…取得を促進するために必要な取り組みは何? ～従業員の考え～

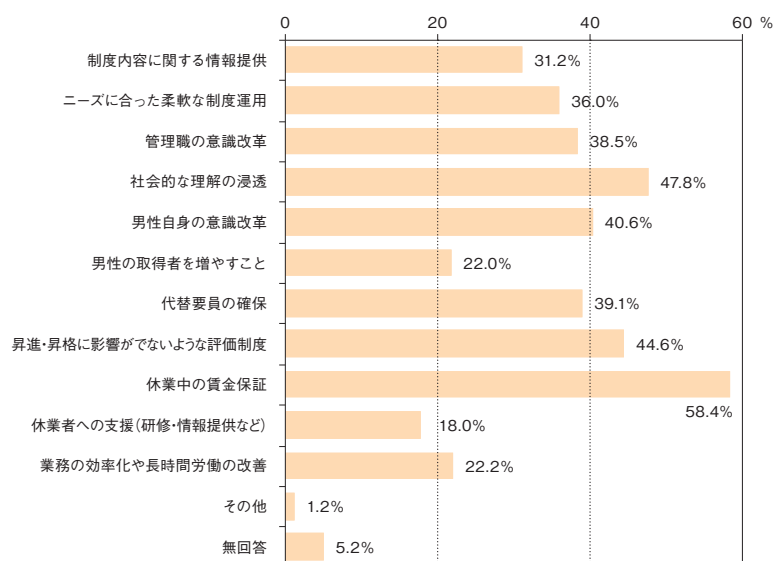
男性の育児休業の取得希望は、「仕事に支障のない範囲で取得したい」が34.0%と最も多く、次いで「取得したくない」13.4%、「ぜひ取得したい」13.3%となっています。

また、従業員が考える、男性の育児休業取得を促進するために必要な取り組みは、「休業中の賃金保証」が58.4%と最も多く、次いで「社会的な理解の浸透」47.8%、「昇進・昇格に影響がでないような評価制度」44.6%となっています。

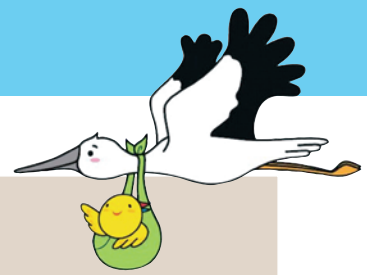
男性従業員の育児休業の取得希望



男女従業員が考える、育児休業取得を促進するために必要な取り組み(複数回答)



財団法人兵庫県勤労福祉協会では2009(平成21)年度より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いたしました。ご協力いただきました皆さま方に心からお礼申し上げます。



事業所内保育施設設置助成金のご案内 ～「子育てと仕事の両立」をサポートします!!～

少子化が進む中、仕事と家庭を両立しながら、安心して働き続けられる職場環境を整備することが、今重要な課題となっています。

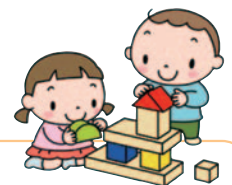
兵庫県では、子どもを育てながら働く人のために、事業所の敷地内や近接地(事業所内設置型)、従業員の通勤経路上の駅前等(駅前等設置型)に保育施設(定員3人～9人)を設置する事業主に対し、その設置経費の一部を助成します。

助成概要

分類・項目	事業所内設置型	駅前等設置型
補助対象経費	保育施設の設置に要する経費 ・施設の建築工事費、設備工事費、設計監理料 ・施設購入費 ・一品の単価が1万円以上の備品および保育遊具等購入費	①保育施設の設置に要する経費 ・施設の改築工事費、設備工事費、設計監理料 ・一品の単価が1万円以上の備品および保育遊具等購入費 ②当該年度に一括払いする賃料 (工事契約締結の日から5年分を上限)
補助率	補助対象経費の2分の1	
補助上限額	750万円	①750万円 ②250万円

対象となる事業主

- 次世代育成支援対策推進法第12条に基づく一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局に届出済み、または届出を予定している事業主
- 育児・介護休業法に沿った育児休業制度を労働協約または就業規則に定め、実施している事業主
- 次のいずれかに該当する事業主
 - 事業所の敷地内・近接地、従業員の通勤経路上の駅前等(駅から徒歩5分程度の場所)に自社従業員の子ども^(※1)を受け入れるための保育施設を設置する事業主
 - Aの事業所内保育施設を共同^(※2)で設置する事業主
(※1)原則として定員の半数を限度に地域の子どもの受け入れも可能です。
(※2)近隣の事業主(事業所)との共同設置も助成対象です。
- 兵庫県税の滞納がない事業主



事業者の声

職場内に保育施設を開設し子育てに不安のない環境づくり

社会福祉法人基督教日本救霊隊 神戸実業学院(神戸市)

(代表者:金子良史 事業内容:児童福祉)

同法人では、以前から一般事業主行動計画を策定し、育児休業制度を導入するなど、職員の仕事と家庭・子育ての両立を支援してきました。

特に、24時間365日、職員と入所児童が生活を共にする児童養護施設では、児童との愛着関係、信頼関係の構築が不可欠で、職員は心にゆとりを持って接することが必要なことから、職員のライフサイクルに合わせた、育児に不安のない職場環境づくりの一環として、2012(平成24)年2月に事業所内保育施設「おはな保育園」を開設しました。職員からは、安心して子どもを預けて働くことができると大変好評を得ています。

医療法人直太会 上田病院(神戸市)

(代表者:上田緑郎 事業内容:医療業)

同院では、仕事と育児が両立できる職場環境整備の一環として、2012(平成24)年3月に院内保育施設「おひさま保育所」を開設しました。

家庭的で明るい雰囲気の施設は、急な病気への対応も可能で、授乳期の子どもも安心して預けることができるなど、働く母親のさまざまなニーズに対応。結婚・出産からの早期の職場復帰や、仕事に専念することをサポートしています。また、保護者と子どもたちとの信頼関係をしっかりと築き、一人ひとりを大切に保育を行い、利用する職員もとても満足しています。

「事業所内保育施設設置ガイドブック」を作成しています

設置する際に検討すべき項目、設置事例などを掲載した「事業所内保育施設設置ガイドブック」を作成しています。設置を検討する際の参考にしてください。

兵庫県 事業所内保育施設

検索

その他、詳細については

兵庫県健康福祉部 こども局 少子対策課 TEL 078-362-3385(直通)

“ひょうご子育て応援の店”の協賛企業・店舗を募集しています!

子育て世帯を社会全体で支援する機運を高めるため、兵庫県内の各企業・店舗等事業者の協賛により、子育て世帯を対象とした割引・特典等のサービスを行う「ひょうご子育て応援の店」は2007(平成19)年12月にスタートして以来、物販、飲食、その他サービス業を中心に、約4,100店舗から協賛いただき、約1万1,000世帯のパスポート会員が利用されています(平成24年5月末現在)。

つきましては、皆さまの店舗にもご協賛、ご応募いただきたく、お願いいたします。



■ 支援対象世帯

18歳未満の子どもがいる世帯

■ 支援いただきたい内容

協賛いただける各企業・店舗等の企画によります。

(例)

①料金の割引等

料金割引・ポイント加算・景品プレゼント、飲食無料サービス、家族連れ優先受付・座席確保、金利の優遇等

②行事の開催

子育て教室、子育て相談会、製造見学会等子ども向け行事の開催等

③子ども連れに優しい施設の提供等

プレイルーム・授乳室・ベビーベッド等の提供、ミルク用のお湯の提供等

■ 協賛店になったら

- ・店頭表示用のステッカー(右)をお渡しします。
- ・県のホームページや広報誌などで各企業・店舗の取り組みをご紹介します。



■ 協賛企業・店舗等の登録方法

次のキーワードで検索の上、お申し込みください。

申し込み・問い合わせ先

兵庫県健康福祉部こども局少子対策課
 〒650-8567 神戸市中央区下山手通5-10-1
 TEL 078-362-3385(直通) FAX 078-362-3011
 Eメール shoshitaisaku@pref.hyogo.lg.jp
http://web.pref.hyogo.lg.jp/hw08/hw08_00000024.html



【参考】この事業は、関西2府7県(兵庫県、三重県、滋賀県、京都府、大阪府、奈良県、和歌山県、徳島県、鳥取県)と関西広域機構・経済団体に実施している「関西子育て世帯応援事業～すくすくかんさい～」の一環として取り組んでいます。

ひょうご仕事と生活センターからのお知らせ

2012(平成24)年度行事予定

- | | |
|---|---|
| 6月 情報誌「仕事と生活のバランス」(夏号)発行
女性活躍推進プログラム@神戸開始(6月～11月の毎月1回開催) | 11月 ワーク・ライフ・バランスフェスタ開催
・「ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰」表彰式
・ワーク・ライフ・バランス実現推進のためのキーパーソン養成講座修了式
女性活躍推進プログラム@神戸修了式 |
| 7月 「ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰」の公募開始
ワーク・ライフ・バランス実現推進のためのキーパーソン養成講座開始(7月～11月の毎月1回開催) | 12月 最先端企業見学ツアー
情報誌「仕事と生活のバランス」(冬号)発行 |
| 8月 地域セミナー(阪神南地区)開催
学生向け事例集「ワーク・ライフ・バランス企業事例集」発行 | 2月 女性活躍推進プログラム@神戸フォローアップセミナー
3月 情報誌「仕事と生活のバランス」(春号)発行 |
| 9月 情報誌「仕事と生活のバランス」(秋号)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
働き方・休み方改善コンサルタント派遣	兵庫労働局 労働基準部監督課 http://hyogo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/	078-367-9151
雇用均等指導員(両立担当)	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 健康福祉部こども局少子対策課 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 ※平成24年1月~12月に運営を開始する保育施設の設置費・増築費の予定件数は、予算の上限に達しました	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)	育児休業・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	
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	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
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 <small>(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)</small>

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) ※神戸市以外に在住の方が対象	兵庫県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
自殺予防と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/	078-371-1855
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
女性のためのなやみの相談	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	078-360-8551 (電話相談) 078-360-8554 (面接予約)
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

ひょうご仕事と生活センターは「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。

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

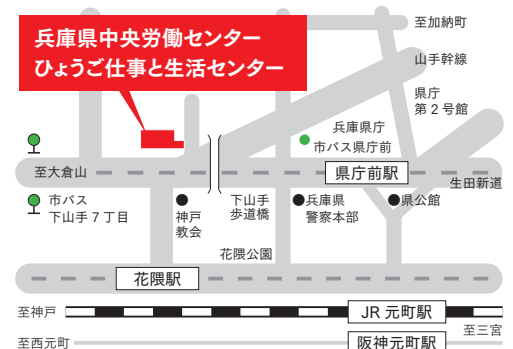
情報誌「仕事と生活のバランス」は、企業の皆さまの情報交換やPRの場です。掲載を希望される企業の方からの連絡をお待ちしています。自薦、他薦は問いません。

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

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

開館 月～金曜日 9:00～17:00 (祝日、年末・年始を除く)



- 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

私たちはWLBを通じて、もっと幸せになれる社会への扉を開きます。