

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

春  
2013

vol. 15

勤労者も家族も企業も、  
誰もが幸せになれる社会を。



## 2 ひょうご仕事と生活センター 新年度に向けた活動方針

4 ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰  
第2回受賞企業のその後 Part2  
客観的な評価を励みに、さらに働きやすく

7 キーパーソン養成講座  
フォローアップセミナー  
より良い組織づくりに向け進捗状況の共有を

8 2012(平成24)年度 最先端企業見学ツアー  
あきらめなかった人たちから学ぶ  
ワーク・ライフ・バランスの取り組み



11 ネットワーク強化事業報告  
センター調査チームが31社(約5,000人)の  
「従業員意識調査」を実施!

12 2012(平成24)年度 調査研究  
学生目線で吟味!  
次世代のためのワーク・ライフ・バランス経営戦略調査

14 私たちの仕事場 ～「仕事と生活のバランス」最前線～  
伊藤ハム株式会社

16 県政トピックス  
女性の雇用・就業対策を総合的に推進します

18 各種支援制度と相談窓口



# 5年目を迎え より充実した取り組みを

ひょうご仕事と生活センター

## 新年度に向けた活動方針



2013(平成25)年度、ひょうご仕事と生活センター(センター)もいよいよ開設5年目を迎えます。その間、多くの県内企業・団体の皆さま方に、センターの取り組みについてご理解・ご協力を賜るとともに、積極的にご活用いただけてまいりました。

センターでは、今後さらに多くの県内企業・団体の皆さま方にワーク・ライフ・バランス(WLB)実現のための取り組みを進めていただくべく、より充実した活動を行ってまいります。

### これまでの活動状況

- 新規訪問団体数 **844団体** (2013年(平成25)年2月末現在)
- うち研修を実施した団体 **272団体**
- 各団体の取り組み段階 (研修を実施した団体の内訳)

[導入段階] WLB、ダイバーシティ等の研修実施	142団体
[実践段階] コミュニケーション、リーダーシップ等の研修実施	123団体
[定着段階] フォローアップ等の研修、企業経営理念への反映	7団体

### 見えてきた課題

- WLB取り組みの意義への理解が、十分進んでいない。
- 具体的にどんな取り組みをすべきかが分からない。
- 目指すべき姿がイメージできていない。

### 新年度の基本方針

- より多くの方に理解を深めていただけるよう、WLB取り組み事例等の紹介など、さらに啓発活動を充実させます。  
(具体的には)
  - ◆ 地域セミナー、商工会議所・商工会等主催セミナーを通じ、先進事例から企業経営戦略としての理解を深めていただきます。
  - ◆ WLB自己点検・認定制度(仮称)等を創設し、理解しやすい数値分析等により、WLB実現取り組みを身近なこととして理解していただきます。
- より広域で利用しやすいセンター活動の実施に努めます。  
(具体的には)
  - ◆ 地域セミナーの開催、商工会議所・商工会等主催セミナーの支援、相談員の県内広域派遣等を充実させ、地域でも気軽に利用していただけるような事業展開を図ります。
- 取り組み企業・団体のレベルアップを図り、県内「ええ会社」だらけを目指します。  
(具体的には)
  - ◆ 先進取り組み企業や表彰企業を増やし、その取り組み内容の充実を図っていきます。

# 新年度の主要事業

## 1 情報誌「仕事と生活のバランス」の発行、ポータルサイトの運営

- 年4回発行の情報誌で各企業の職場での取り組み事例や研修内容を伝えるとともに、企業で中心となって活動を進めているキーパーソン取材し、職場環境づくりを紹介します。
- タイムリーな情報が、誰でも・いつでも分かるようなホームページの運営を行います。



## 2 WLB取り組み状況の自己点検・認定制度の創設実施 新規

- 企業・団体がWLBの取り組み状況について評価指標を活用し、自社の取り組み状況を客観的に把握し、さらにレベルアップが図れるような取り組みを支援していきます。
- 一定レベルに到達した企業・団体を認定するとともに、先進的取り組み企業を表彰し、その社会的貢献を評価し、県内企業・団体への波及効果を高めていきます。

## 3 地域開催セミナーの実施と各団体等の主催セミナーへの支援

- これまで実績が多い神戸地域以外の地域への普及啓発と実践活動支援を図るため、姫路・尼崎地区で地域セミナーを開催するとともに、経営者協会、商会議所、商工会等の団体が主催するセミナーに講師を派遣するなどの積極的な支援活動に努めます。



## 4 WLB推進のための企業人財の育成支援と取り組み企業・団体の顕彰

- 「キーパーソン養成講座」の実施や「表彰企業学び合いの会」の開催支援等を通じ、WLB推進のための企業人財(人材)の育成支援を進めるとともに、情報誌、表彰企業事例集、学生向け事例集、推進事例紹介DVD、センターホームページ等、各種広報媒体を活用し、表彰企業をはじめとしたWLB推進取り組み企業・団体を積極的に顕彰していきます。



## 5 助成金制度の充実による就業環境の改善を促進 新規 拡張

- 「育児・介護等離職者再雇用助成金」「中小企業育児休業・介護休業代替要員確保支援助成金」制度を活用しやすくするための条件緩和を図り、より利用しやすい制度に改善するとともに、育児・介護問題に対応していく企業の取り組みを支援していきます。  
※「育児・介護等離職者再雇用助成金」は、非正規社員の再雇用も助成対象に追加するなど、2013(平成25)年度より一部要件を緩和します。
- 「仕事と生活の調和推進環境整備支援助成金」を創設し、企業が取り組む職場環境整備を支援していきます。

# ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰 第2回 受賞企業のその後



Part 2

## 客観的な評価を励みに、さらに働きやすく



### 株式会社ケイテック

#### 男性社員が1年間の育児休業を取得

2006（平成18）年以降、ワーク・ライフ・バランス（WLB）の取り組みを本格的にスタートさせ、育児休業は3年、短時間勤務制度は子どもが小学校卒業まで利用できるようにしています。利用者が増えたことで制度の定着が進み、ほぼ毎年、育児休業取得率は100%を達成しているとのこと。昨年には、短時間勤務制度において勤務時間を2時間から3時間まで短縮できるように変更するなど、社員のニーズに応じて制度を改めています。

11（同23）年4月には、男性社員の中から初めて育児休業制度の取得者が現れ、1年間取得しました。その社員は「掛け替えのない時間を過ごせた」と話しており、今年6月には第2子の子育てのために再取得するそうです。「これを機に、男性社員が育児休業を取得するのは時代の流れであるということをもっと浸透させていかないといいません」と総務部人事総務課長の井上里嘉さん。

2011年度は、あらためてWLBの研修を行うとともに、休業者が出ても仕事を回していけるよう、部門ごとにテーマを設けて業務効率の改善にも取り組みました。2人1組になり互いの仕事の内容やスケジュールを共有し、どちらかが休んだ時にはカバーし合えるようにするペア体制もスタート。「お互いの仕事の状況を見て、手伝えることがないか言い合える関係が築かれています」と井上さん。ほかにも、データのフォルダの共有化や誰でも資料のありがた分かるように書庫の整理を行っているとのこと、「いかに仕事を属人化させないようにするか」をテーマに業務効率化の取り組みを進めています。



### 株式会社神戸デジタル・ラボ

#### 制度の整備から定着期へ

両立支援制度は8年前、フレックスタイム制の導入からスタートし、その後、育児休業制度も法律を上回る内容で構築。3年前には、その年に取得できなかった有給休暇を積み立てて各種休暇制度に利用できるようにするなど、制度の充実を図ってきました。「今はそれらの制度を定着させることに力を入れています」と総務経理部人事法務チームマネージャーの竹内友彦さん。

出産時には育児休業を取得するのが当たり前という雰囲気が出てきているそうで、その理由として「社長自身がワーク・ライフ・バランスの重要性を理解していることに加え、管理職のほとんどが30代と若く、古い考えに縛られていないこと。プロジェクトごとにチームでする仕事が多く、コミュニケーションが活発であること」を挙げました。ある女性社員は職場復帰後に、育児休業中の必要な手続き等を女性社員にメールで発信したそうで、経験を共有する風土も後押ししているようです。

IT業界はおしなべて残業時間が多いといわれますが、同社の場合は平均で月20時間台。3年前に、それまで人事担当部門が行っていた勤怠管理を各部門長に任せた結果、それぞれの部署で状況を把握しながら仕事を調整するようになったことも時短につながりました。こうした実績は「ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰」のような客観的な評価と合わせ、採用時にも説得力を持って説明できるそうです。

今計画しているのが全社員への職場環境アンケートの実施です。「アンケートで出てきた社員の声を制度に生かしていきたい」と話しています。

ひょうご仕事と生活センターは、2009(平成21)年度から毎年、誰もが働きやすい職場づくりに向けて先進的に取り組んでいる事業所を「ひょうご仕事と生活のバランス企業」として表彰しています。その目的の一つが、継続して、より働きやすい環境づくりに取り組んでもらうこと。第2回の受賞事業所である株式会社ケイテック、株式会社神戸デジタル・ラボ、生活協同組合コープこうべ、山陽特殊製鋼株式会社、プロクター・アンド・ギャンブル・ジャパン株式会社、医療法人明倫会宮地病院に、表彰後の取り組みについて伺いました。



## 生活協同組合コープこうべ

### パート職員から正職員への道を開く

パート職員を含め女性職員が多いことから、仕事と生活の両立を支援する取り組みに早くから着手してきました。正職員の場合、育児休職は子ども1人につき3年、また続けて出産する場合は最大5年まで連続休職が取れるなどその内容も充実しています。出産する職員の多くが制度を利用して復帰しているそうです。

これら制度は、正職員とパート職員とでは内容に強弱こそあれ、ほぼ全ての制度をパート職員も利用できます。その結果、育児休職では現在取得中の30人のうち7人がパート職員です。介護休職についてはむしろパート職員の方が多いようで、「正職員に比べ年齢層が高いことがその理由。正職員の平均年齢も同業他社に比べて高いので今後は多くの対象者が出てくるはずです」と人事・教育・総務部労政担当係長の鬼澤康弘さん。介護の場合、出産と違って言い出しにくいケースが多いため、「できるだけ一人ひとりの状況を把握し、取得しやすい環境を整えていきたい」と話します。

一昨年、パート職員から契約職員を経て正職員に登用可能な人事制度を始めました。結婚や出産でいったんは退職せざるを得なかったものの、子育てが落ち着いたことでパートとして働き始める女性は多く、そうした人たちに新たなキャリア形成の道を開く制度でもあります。「小売業は競争が激しい。正職員に限らず優秀な人材の力が必要です」と鬼澤さん。パートから契約に切り替わった職員は100人ほどおり、「今年中には正職員に昇格する人が出てくる可能性がある」とのこと。「硬直的な仕組みを見直し、活躍できる場をつくっていきたい」と意欲を見せます。



## 山陽特殊製鋼株式会社

### 作業ズボンもマタニティー用に

女性社員の活躍を支援する施策を2007(平成19)年から本格的にスタートし、育児休業の取得期間を3歳の年度末までとしているほか、短時間勤務の取得対象者を子どもが小学3年生の年度末までとするなど制度の充実を図っています。

“聖域”を設けず、女性の働く場を広げようと、3交替の勤務がある製造現場への配属も増やしています。工場内に着替えスペースや女性用トイレ、浴室を設けたほか、11(同23)年4月にはマタニティー作業ズボンを作りました。以前は、大きいサイズの作業服を貸与していましたが、「体形に合っていない」との声に応えたもの。おなかの部分がニット地で伸縮し、股上も深めに作られはきやすくなっており、すでに6人が着用したそうです。

製造現場で働く女性社員数は07(同19)年の16人から現在は48人にまで増えており、鉄鋼業の同業他社に先駆けています。現在約10%の女性社員比率を27(同39)年度には25%に引き上げる目標を掲げており、新規採用者のうち女性が占める割合は30%まで高まっているそうです。「さまざまな施策が浸透し女性の応募が増えています」と、人事・労政部長の黒石忍さん。

結婚や出産などを理由に退職しても3年以内等一定の要件を満たせば原則として以前の処遇を継続して再就職できる制度も11(同23)年、初の利用者が現れました。同じく11(同23)年、同社の歴史の中で初めて女性社員が部署長に昇進しました。人事グループ長の安達恵理子さんは「その先輩がよい目標になっています。出産、育児を経てキャリアを積んでいく女性社員が増えてほしい」と話しています。

客観的な評価を励みに、さらに働きやすく



プロクター・アンド・ギャンブル・ジャパン株式会社

一人ひとりが活躍できる環境を

ダイバーシティを経営戦略として位置付けており、「世界の消費者の生活を向上させていきたいという企業目的に向けて、性別、国籍など消費者を構成しているバランスを組織にも反映することを目指しています」とダイバーシティ担当マネージャーの岡本幸子さん。子育てや介護など家族との時間、または自分のために趣味の時間を確保したいなど、時間の使い方や仕事の進め方にもさまざまなニーズがあります。「多様な社員一人ひとりが最高のパフォーマンスができるように」と仕事と生活を両立できる支援プログラムを整えてきました。

ワーク・ライフ・バランスの取り組みは、とすれば「社員に休んでもらうため」との発想になりがちですが、同社の場合「あくまでも社員に能力を発揮して活躍してもらうため」と位置付け「ベターワーク・ベターライフ」と呼んでいます。

「ダイバーシティを推進することでさまざまな経験や視点を持った社員が集まり、議論が豊かになり、卒にとらわれないアイデアが生まれます」と岡本さん。

「女性社員の比率増」「自由度の高い働き方」とともに、今年度からは「リーダーシップスタイル」をテーマに加えました。「人によってリーダーシップのスタイルは多様。スタイルの違う仕事の進め方を経験することでまた新たな気づき生まれます」

3月半ばの「ダイバーシティウィーク」では将来のリーダー候補である入社5年以内の社員を集め、ダイバーシティについて感じていることを事前にアンケートを取り、経営陣との意見交換を通じて理解を深める取り組みを行いました。ビジネスにおけるダイバーシティのメリットを実感しているリーダーたちの話は、これからダイバーシティの推進を担う若い社員たちに大きな刺激となったそうです。



医療法人明倫会 宮地病院

地域で安心して暮らせる病院づくり

阪神・淡路大震災で病棟が全壊した宮地病院は、1997（平成9）年4月に病棟を再建し、全面診療を再開して以降、地域とのコミュニティづくりに尽力する一方で、職員が働きやすい環境を整えてきました。子どもが1歳6か月に達するまでの育児休業制度や、小学校就学前までの短時間勤務制度のほか、2006（同18）年には隣接地に職員も利用できる認可外保育所「キッズクラブもとやま」を開設。また、60歳の定年後は「本人が元気であれば何歳まででも働き続けられる」再雇用制度も設けました。

11（同23）年4月には、かねてより職員から根強い要望のあった週休2日制を導入したことで「体力的、精神的に休まるようになったという声が聞こえてきます」と本部主任の荒井純一さん。1カ月315円の料金で宿泊や旅行などの割引制度が利用できるカフェテリア方式の福利厚生サービスは年々利用者が増えており、「特に宿泊については割引料金の上に、病院側で1人当たり4,000円を補助しているので非常に好評です」。

今年7月には現病院のすぐ近くにリハビリテーションを専門とした新病院本山リハビリテーション病院がオープンする予定で、看護師採用をはじめ各職種の募集を行っています。「新たに採用した職員、看護師にしっかり定着してもらえるよう、研修も充実させていきます」と荒井さん。

また、同院では東灘区内で医療・福祉と地域住民の顔の見える連携をつくり、地域包括ケアシステムを構築するため地域ケア会議「お結びの会」を立ち上げました。「地域で最後まで安心して暮らせる街にしたい」との思いが原動力になっています。



## フォローアップセミナー より良い組織づくりに向け進捗状況の共有を

「キーパーソン、その存在が会社を救う!」というテーマの下、昨年7月から11月にかけて毎月1回、全5回の連続講座として開催された「キーパーソン養成講座」のフォローアップセミナーが2月6日に開催され、9企業から11人が参加しました。



ここで言う「キーパーソン」とは、経営戦略の一環として、自社または自組織内でワーク・ライフ・バランス(WLB)の実現推進を進めていくために、自らがリーダー的な役割を担う方のことです。当初29企業・団体から31人が参加して開講しましたが、全課程修了は15企業・団体の17人でした。全課程修了者には昨年11月21日、当センター3周年記念フェスタの際に行われた修了式に臨んでいただき、知事から修了証書が授与されました。各回の講座内容については、本誌冬号(前号)と秋号(前々号)に連続でご紹介しています。

### 今年度の各回の内容概略

- 第1回 7月 WLBの基礎知識、現状分析の手法
- 第2回 8月 WLB関連制度の理解と風土作り
- 第3回 9月 タイムマネジメントとリーダーシップ
- 第4回 10月 現状打破のためのスキル
- 第5回 11月 今後のアクションプランの個別発表

この講座を受講したからといって、一朝一夕に自社または自組織のWLBの実現推進が進むというものでは決してありません。講座への参加はスタートです。今回の受講を一つの契機に、キーパーソンとして継続的に活動を推進し、変革を起こしていくことがキーパーソンの役目です。それは長くて終わりのない旅かもしれません。最終回に参加された方々が示してくださった熱意をいつまでも保っていただけるように、約3カ月経過後の状況を共有し合える機会となったフォローアップセミナーについてここでご紹介します。

開講に当たり、北条センター長から「ご参加いただいた皆さまに感謝します、ここで生まれたネットワークを活かし、各社の状況や事例など情報交換をさせていただきな

ら、兵庫県を『ええ会社』だらけにしたい、そのためには当センターは協力を惜しまないので、今後も可能な限りご利用ください」との熱いメッセージが伝えられました。

最初のグループワークでは、最終回に発表されたアクションプランの進捗状況をグループ内で共有していただきました。その次に、うまくできたこととその要因、そして最後に、まだまだうまくできていないこととその要因、また、その解決策を、自分たちができること、あるいはセンターに協力してほしいことという観点で話し合っていました。各グループの発表後には、他のグループの方や当センターの内部相談員からも質問や意見が出され、活発な意見交換の場となりました。その後は、茶話会形式で和やかな雰囲気で行われました。

最後に、当センターの岩本相談員が「成功事例の共有も良いのですが、それよりも失敗事例をできるだけ共有し、お互いに学び合いながら、より良い組織づくりに向けて変革のための活動を推進し続けていただきたい、そのためなら、当センターはいつでも喜んでお手伝いさせていただきます」と締めくくりました。

### 参加者アンケートより

- ・全体として「意識」が重要だと気付きました。
- ・修了後、他の修了生の方々がどんな努力をし、どんなことで悩んでいるのかを聞くことができて良かった。同じ兵庫県下で自分と同様に悪戦苦闘しながらも前向きにWLBに取り組んでいる仲間がいることがとても心強い。(同様の意見複数)
- ・各企業の取り組み状況などを聞け、自分自身のモチベーションアップにつながった。
- ・皆さんの話を聞いて、自信が付けられたので良かった。
- ・参加者が少なくてちょっと残念だった。

2013(平成25)年度も引き続き、キーパーソン養成講座を開講する予定です。  
今回、受講されなかった方で関心のある方は奮ってご参加ください。



## あきらめなかった人たちから学ぶ ワーク・ライフ・バランスの取り組み

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12月6日と7日の2日間、企業経営者や労働組合役員のほか、男女共同参画推進員などさまざまな業界の方々が参加して行われました。今年度は、滋賀県にある株式会社I.S.T、石川県の財団法人いしかわ子育て支援財団と加賀種食品工業株式会社を訪問し、それぞれの切り口で「あきらめなかったワーク・ライフ・バランス(WLB)の取り組み」についてお話を伺いました。

### 1日目

#### 株式会社I.S.T (滋賀県大津市)

最初の訪問先は、株式会社I.S.T。同社は機能性複合繊維、OA・精密機器用パーツ、計量機器、医療用特殊素材等を扱われている会社です。1983(昭和58)年10月、研究開発を行いその技術を販売する会社として設立され、現在は、研究開発型メーカーとして、開発から製造までを一貫して行われています。

到着後、管理本部の本郷副本部長に、2000(平成12)年から取り組まれている「GSLプロジェクト」について詳しくお話を伺いました。「世の中にない、全く新しいことに挑戦する!」を企業ポリシーとされている同社は、グループ企業である株式会社I.S.T加美でこのプロジェクトをスタートされました。兵庫県多可郡多可町加美区という高齢者が多い地域の中でこそ生まれたプロジェクトだったそうです。

GSLは、「Greatly(素晴らしく)、Satisfying(満たされた)、Life(人生)」の頭文字を取ったもので、60歳以上の高齢者を新規で雇用するという取り組みです。多可町加

美区は長寿の町として知られており高齢者が多いので、同社は「企業と高齢者のメリットの融合」を目指し、「高齢者に第二の素晴らしい人生を」とうたい、この取り組みを始めました。工場での熟練作業を誰にでもできる作業へと改善し、他の会社を退職された高齢者を新たに雇用し、その現場で働けるようにされました。1日4時間、午前または午後の好きな時間帯に働き、空き時間には友達や生きがいをつくっていただけるようにとGSL会館という場所を用意しました。そこは、出勤前後の着替え、昼食、趣味、団らんなどの集いの場として利用されているそうです。

この取り組みで、高齢者に新しい生きがいを提供するとともに、作業の改善を図る若手社員の意識と能力の向上、そして業務改善と合理化による生産効率の向上を実感でき、まさに「企業と高齢者のメリットの融合」になっていると熱く語られました。最初と最後に、本郷副本部長から「10年間やってきて良かった!」という言葉を受けたのが何より印象的でした。



本郷副本部長



本社外観



## 財団法人いしかわ子育て支援財団（石川県金沢市）

初日の後半は、石川県地場産業振興センターで財団法人いしかわ子育て支援財団の高山専門員に「従来の発想にとらわれずWLB認知度UPを目指す」というテーマでお話いただきました。

1996（平成8）年に石川県が全額出捐して設立された同財団では、子育て支援のためのさまざまな取り組みを行っています。男性の育児参加を促すことが女性の育児負担を軽減し、出生率向上にもつながるとの認識の下、石川県からの受託事業としてWLBの推進にも取り組んでいます。

2008（平成20）年に実施した県民意識調査では、「WLB」の認知度がとても低く、全国平均（内閣府調査）を下回っている状況でした。それまでは、セミナーや研修で普及・啓発を行っていましたが、それだけではなかなか関心が高まらないようで、「行政だけによる普及啓発には限界がある。民間企業と連携した効果的な啓発方法はないか」と考え、高山専門員は、誰もが目にし、手に取る物でPRできないかと考えたそうです。

地元スーパーを自分の足で何社も回り、独自のリサーチを実施する中で、牛乳や麺類、卵といった普段

からよく手に取る流通量の多い商品に目を付け、地元企業と連携し、地元の子どもの顔写真やイラストをかわいらしくデザインした特別な啓発商品を企画・制作。制作コストの負担方法やパッケージモデルの公募・選定、パッケージデザインの制作などにアイデアを出しながら、日々試行錯誤し、販売までこぎつけられたとのことです。

流通量の多い日販品に、地元の子どもたちを「モデル」としてパッケージにデザインすることで、両親や祖父母、親戚、友人などの消費者の購買意欲を促すとともに、WLBの認知度アップを図り、商品を販売する企業に対してもイメージアップや売り上げ増をもたらすという画期的な取り組みとなりました。

企業、行政、県民が、“win-win-win”の関係となったこの取り組みは、高山専門員の新しい発想が、WLB認知度アップのための活動だけでなく、企業も県民もハッピーな社会を目指す新しい取り組みにつながったと思います。「来年、県民の意識調査が実施されます。これまでの取り組みが実を結び、WLBの認知度が上がっていることを期待しています」と高山専門員は話されました。



高山専門員の話聞く参加者たち



高山専門員と一緒にデザイン制作を行った財団職員の新野さん

## 2日目

### 加賀種食品工業株式会社（石川県金沢市）

2日目は、加賀種食品工業株式会社を訪問。同社は「金沢に加賀種あり」と言われる和菓子の「種もの」の

トップメーカーです。「種もの」というのは、もち米を原料にした菓子材料のことです。創業1877（明治10）年。



135年もの歴史があり、「品質を尊重し、技術と人間性を研鑽する」を企業理念に、「守るべきは守り、変えるべきは変える」を実践されている会社です。

最初に、日根野代表取締役社長からお話を伺いました。「当たり前のことを当たり前にごだけなんです」という言葉が第一声で、続いて、「何より社員の時間を大切にあげたい」という社長の思いからこの取り組みが始まったことを話されました。同社は、従業員数200人のうち150人が女性という組織で、WLBの取り組みを「第3の道」としての、社員が安心して働ける会社の取り組みと考え、より働きやすい会社を目指すべく、2年前から取り組みを始められたそうです。

「みんなでかばい合うことができる会社」「気兼ねをせずに休める会社」「誰かがカバーできる会社」を目指そうと決め、そのためには『多能工化』が必要だということに気づき、そこを強化していこうと始められました。女性が、出産・育児を重荷と思わず働き続けるには、自分の意識だけでなく、それができる職場環境も必要です。そんな環境になるようにと多能工化を進められたそうです。その取り組みは、今もまだ進行中で、「まだまだ進化形だ」と日根野社長は話されました。また、正社員を一度辞めてパート社員に変わり、出産、育児とうまくバランスを取りながら働き、育児が落ち着いた段階で正社員に



日根野代表取締役社長

戻るといふ多様な働き方も導入されています。

続いて、従業員の方との質疑応答の時間となり、同社の中村製造部長と角副主任に数多くの質問にお答えいただきました。育児休業を利用した時の社内の雰囲気や、WLBの取り組みをする前と後ではどう様子が変わったかなどについて質問が出ました。「実感として、導入した後は、やはり女性が休みやすくなり、女性が辞めずに仕事を続けられる環境になりました。技術を習得するにはとても時間がかかり、この技術を守っていくためにも働きやすい職場環境は必要」というご意見が印象的でした。

「会社が楽しい。おいしいものを作っている誇りがあります!」という社員の皆さんの笑顔はとても輝いていました。



説明を受ける参加者たち



手作業による製造の様子

滋賀県、石川県の先進企業2社1団体を訪問した今回のツアー。「あきらめなかった取り組み」の先には、必ず「働いている方々の笑顔」があったように感じました。それぞれの切り口で、WLBの実現推進活動を通して「働きやすい会社」を目指す皆さんの努力の結果を直に感じる事ができた2日間でした。

(ひょうご仕事と生活センター 研究員 仲上 奈緒)

# センター調査チームが 31社(約5,000人)の「従業員意識調査」を実施!

ひょうご仕事とセンターの調査研究事業の一環として、個別企業を対象にした従業員意識調査を2011(平成23)年4月にスタートさせ、2年間で企業31社(約5,000人)の調査を実施しました。

	H23年度	H24年度	計
①調査報告企業数	5社	26社	31社
②調査対象従業員数	876人	4,081人	4,957人

(H23年度は企業独自調査結果を分析報告のみ実施の1社含む)

### 従業員意識調査の流れ

調査  
依頼

企業の経営者、  
人事労務担当者の声…  
従業員はどう思っ  
ているのだろう?

- 職場は仕事と生活の両立に理解があると思っている?
- 仕事と育児・介護の両立支援制度はあるけど、利用が進まないのはなぜ?
- 仕事満足・会社への帰属意識はどの程度あるのか?
- 仕事と生活のバランスがとれているのか?



事前ヒアリング → 調査票設計 → 従業員アンケート → 結果報告 & 改善提案

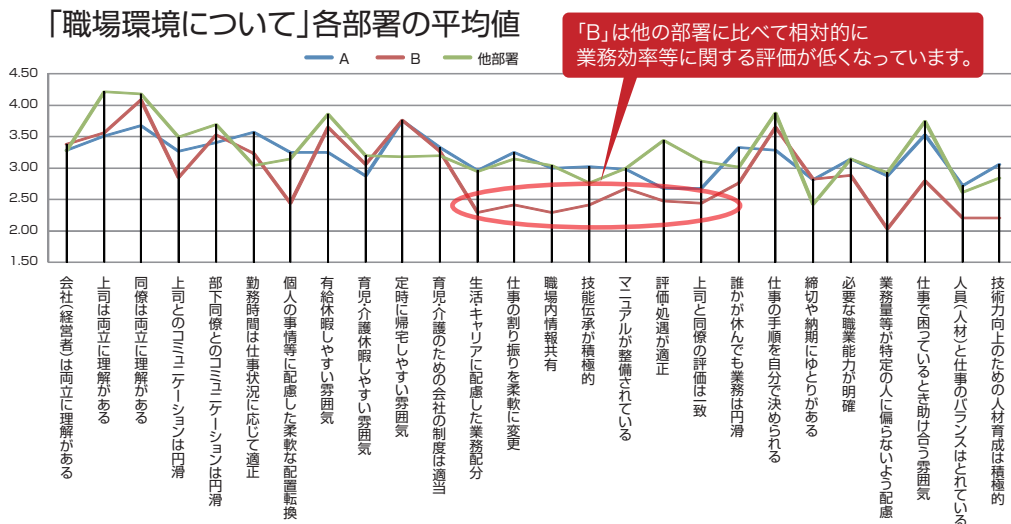
### 調査分析の事例

### 「中規模事業所における部署ごとに見た職場環境の課題把握」

この事業所は従業員数約200人強の製造業で、事前ヒアリングでは部署ごとに働き方(就業形態、生産方式等)の違いがあるとのことでした。また、問題意識として、そのような違いのある部署ごとに職場環境に対する従業員の意識に違いが表れているかを確認しておきたいとの希望がありました。

そのことを受けて、全従業員に対して調査を実施し、部署ごとに職場環境評価の平均点を算出して部署間比較ができるよう折れ線グラフで表しました。

この分析を受けて、部署ごとでの課題把握を確実にしつつ、また、全従業員の共通課題をも見つけ出し、その課題解決のために共通に取り組める目標設定を行うこととなりました。



ひょうご仕事と生活センターでは、平成25年度も個別企業の従業員意識調査を実施していきます。「WLBに取り組んでみたい」「自社の職場環境の従業員満足度を調べたい」とお考えの企業様は、ぜひ、下記までお問い合わせください。

問い合わせ先

ひょうご仕事と生活センター 調査チーム

TEL 078-381-5277

Eメール info@hyogo-wlb.jp



学生  
目線で  
吟味!

## 次世代のための ワーク・ライフ・バランス経営戦略調査



ひょうご仕事と生活センターでは、兵庫県立大学政策科学研究所と協働し、神戸、姫路、尼崎、宝塚、西宮、養父などにある企業42社を対象に、経営者が経営戦略の中で人材の育成や確保などをどのように構築し、さらに、ワーク・ライフ・バランス(WLB)についてどのように捉え、考えているかを明らかにするための調査研究を実施しました。本調査では、兵庫県立大学経営学部加納ゼミの3回生の皆さんが、経営者等に直接インタビューを行いました。

### I 調査活動研修会を実施

5月から6月にかけて、加納ゼミのメンバーにセンター概要やWLB基礎知識、ビジネスマナーや調査実務の基礎を学んでいただく研修会を6回実施し、その中でゼミ生たちは、実際にインタビューに行っても恥ずかしくないような実力を身に付けていきました。

最初はWLBがどうして経営戦略につながるのかもピンとこなかった学生の皆さんも、研修を重ねるにつれて実例などを学ぶ中で学び、研修が終わるころにはインタビューの際に説明できるぐらいの力を身に付けることができました。



### II インタビュー調査

8月から9月にかけて、神戸市12社、尼崎市13社、西宮市1社、宝塚市2社、姫路市6社、たつの市1社、相生市1社、福崎町1社、三木市1社、養父市1社でインタビューを2人1組、もしくは3人1組で実施しました。「WLBという言葉はご存じですか?」という質問に始まり、具体的なWLB実現に向けての取り組み内容や、経営にとってのメリット等、経営者がWLBをどう考えているかを調査しました。しかし、全ての企業が取り組まれているわけではもちろんありません。学生に「WLBはなぜ必要なのか?」と逆に質問されることもあり、研修などで学んだことを伝えるような場面もありました。

「学生の目線で、WLBの実態を調査する」という取り組みは、学生だけでなく、インタビューを受けてくださった企業の経営者等の方々にも大きな「気づき」の場になったようです。



### Ⅲ ワークショップを開催

2012(平成24)年12月11日、兵庫県中央労働センターで、このインタビュー調査の結果を共有するためのワークショップを開催しました。

まず学生の皆さんが今回の結果報告を発表、その後、センターからの分析結果を報告し、最後に全員でワールドカフェ方式により、「なぜWLBは必要なのか」をテーマにディスカッションをしていただきました。その中で、それぞれの立場から考えるWLBについて発表されました。



### Ⅳ 調査から見たWLB

(12月11日 ワークショップ発表資料より)

#### 学生から

加納ゼミのメンバーから発表されたWLBのメリットは以下の通りです。

1. WLBとは 2. 調査概要 3. 調査報告 4. まとめ 5. 提案

#### WLBのメリット(1)

① 女性社員の定着率UP↑  
育児休業中の社員に対し、離れている間も社内の情報共有徹底することで復職しやすくなる

② 社内全体の情報伝達が行き届く(対外的な対応がスムーズに!)  
WLBの徹底により、コミュニケーションの向上

1. WLBとは 2. 調査概要 3. 調査報告 4. まとめ 5. 提案

#### WLBのメリット(2)

③ 教育コスト・新規雇用コストの削減  
従業員の定着により、離職率の低下

④ 時間管理、作業の効率性の意識向上↑  
ノー残業デー、強制退勤(電気消灯)

残業するのが頑張っているという風土 → 定時退社をする社員が優秀であるという風土

#### ひょうご仕事と生活センターから

センターからは、「WLB」とは、「従業員の『\*WLC(ワーク・ライフ・コンフリクト)』を解消し、仕事・組織の成果をあげる人財マネジメントの基本的な考え方」とし、WLB経営の「促進要因」「阻害要因」についても、今回の調査の中で見る事ができました。

※WLBが実現できていない状態

#### 「WLB」とは

従業員の「WLC」を解消し、  
仕事・組織の成果をあげる  
人財マネジメントの基本的な考え方

#### WLB経営の「促進要因」「阻害要因」

要因別	インタビューの「声」から(抜粋)
促進要因	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 介護休暇などは早退などで柔軟に対応できる</li> <li>・ スキルマップを作成し、ジョブローテーションを行っている</li> <li>・ ミーティングなどで情報共有</li> <li>・ ホワイボードで有休日程を見える化</li> <li>・ 育休者の代替要員で〇〇が来てくれる</li> <li>・ 育児退職者への再雇用を認めている</li> <li>・ 女性課長が育休を取って、その前例で若い社員も取りやすくなる</li> </ul>
阻害要因	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 営業は顧客中心なので有休がなかなかとれない</li> <li>・ 配慮しすぎると「みんなに悪い」と噂がられる</li> <li>・ 残業が減ると生活費が減ると考える従業員がいる</li> <li>・ 育休中の仕事をする代替要員がいらない</li> <li>・ 女性や高齢者の働く職種は限られてくる</li> <li>・ 部署によって仕事内容が違うため残業時間も偏る</li> <li>・ 従業員全員が有休をすべて使えば、間違いなく赤字になる</li> <li>・ 職種が全く違うのでジョブローテができない</li> </ul>

## 個々の意欲と能力を高め 最大限に発揮できる職場に

食肉および食肉加工品の製造・販売などを行う大手食品メーカー、伊藤ハム(株)は、従業員に対する教育制度や各種休暇制度を充実させるとともに、社会貢献活動への参加を積極的に支援。一人ひとりの能力やモチベーションを高め、それを無理なく生かせる職場環境を整えることで、ひいては社内外からの信頼性の高い会社を目指しています。

人事総務部担当課長の長田さん(左)と人事政策室主任の鈴木さん▶



## 伊藤ハム株式会社

### 誰もが成長できる教育サポート

約3,400人の従業員が生産技術や営業、研究開発など多種多様な職種に分かれて業務を行う同社。「アジアの中で最も信頼される食肉加工メーカーになる」という経営ビジョンの下、全ての基盤となる従業員を大切な財産と捉え、それぞれが持つ能力を高め、最大限に生かせるような支援に努めています。

その一つが従業員教育の充実です。新入社員に対しては、ビジネスマナーや業務上の基礎的な知識などを学ぶ従来の集団研修に加え、2012(平成24)年度から、メンター(良き支援者)となる先輩従業員を中心に、上司をはじめ職場全体で新入社員を計画的・重点的・継続的に育成する「メンター制度」を導入しました。メンターは、新入社員の上司により選出され、日常業務のフォローや悩み相談に当たります。「新入社員一人ひとりに応じた的確なサポートができるだけでなく、先輩従業員の成長促進と職場の育成風土の醸成にもつながっていると現場からの評価も高いです」と人事総務部担当課長の長田真哉さん。制度導入後、新入社員と先輩従業員が部門を超えて積極的に交流会を開くなど、従業員同士のコミュニケーションも広がっているといいます。

他の従業員に対しても、年齢や社歴に関係なく参加できるスキルアップのための研修を実施。さらに、会社が推奨する資格を取得した際の奨励金支給、自己啓発

のための通信教育の費用の補助などで、成長意欲を持つ従業員をサポートしています。また、社会に貢献できる人材を育成するため、定期的に各事業所周辺を清掃するなど、地域活動を奨励しています。社外活動として森林保全やビーチクリーンアップのほか、関西を中心に小学校で環境や食育をテーマにした出前授業を行うといった社会貢献活動にも積極的です。

### 安心して働ける職場を目指して

もう一つは休暇制度の充実です。育児支援制度については、産前休暇は8週間、育児休業は最長で子どもが2歳になる前日まで取得できます。職場復帰後も短時間勤務制度や看護休暇制度で、育児と仕事の両立をサポートしています。また、休暇取得者と直属の上司に配布する「出産・育児ハンドブック」や、インターネット上で従業員同士が気軽に情報交換ができる「ハムママコミュニティ」により、出産や子育て、仕事と育児の両立についての悩みを広く共有する試みも。「男性から、『ハンドブックのおかげで妊娠中の体調や精神面の不調が理解でき、女性従業員にちょっとした気配りができるようになった』と聞きます」と人事政策室主任の鈴木真理子さんは笑顔を見せます。

さらに、個人の希望に合わせて施設利用や旅行などの資金を補助する「カフェテリアプラン」では、育児用品のレンタル代や保育園の費用の補助を新たに加えるなど、支



「ノー残業デー」を設けるなど、メリハリのある働き方も推奨しています。

援の幅を広げています。

有給休暇制度についても、新年度の初めに4日間の休暇をあらかじめ申請する「計画有休制度」や、誕生日や記念日などに取得できる「アニバーサリー休暇制度」を導入しています。「少しずつ有給休暇の取得率が上がっています。育児支援も必要に応じて内容を見直し、今以上に個々の事情に対応していきたい」と鈴木さん。安心して無理なく働ける環境づくりに、引き続き力を入れていきます。

## さらなる制度の充実に向けて

多様な支援制度の充実に取り組む一方、鈴木さんは2012(平成24)年にひょうご仕事と生活センターが実施した「キーパーソン養成講座」に参加。「人事担当者がワーク・ライフ・バランスの必要性を正しく理解しなくてはと思って参加しました」と声に力を込めます。講座のレジュメを職場で回覧して内容を共有し、今年に入るとグループ全社員に向けて職場環境に対する意識調査も行いました。4月には同センターの協力の下、ワーク・ライフ・バランス推進プロジェクトを立ち上げ、さらに働き手の声に応えていきます。



メンターが集まり、上司を交えた年3回の研修を通して問題解決や情報交換を行っています。



会社周辺の清掃活動にも積極的に取り組んでいます。



### 伊藤ハム株式会社

事業内容 食肉加工品・調理加工食品・惣菜類の製造および販売、食肉の加工および販売  
 代表取締役社長 堀尾 守  
 従業員数 3,379人  
 所在地 西宮市高畑町4-27  
 T E L 0798-66-1231  
<http://www.itoham.co.jp/>



## 女性の雇用・就業対策を総合的に推進します

平成22年の兵庫県の女性就業率は44.2%であり、全国平均との格差は縮小傾向にあるものの、全年齢階層で平均より低く推移しており、女性の雇用・就業の一層の拡大が必要となっています。

そのため、兵庫県では、平成25年度は女性の就業支援、とりわけハローワークと連携し、出産や育児等で離職し、再就業を希望する女性が確実に就業へ結び付くよう取組の充実を図ります。

### 参考

女性  
就業率の  
推移

	兵庫県	全国平均	全国との差
H22	44.2% (44位)	47.1%	-2.9ポイント
H17	42.9% (45位)	46.4%	-3.5ポイント

## I 女性の起業・就業支援

### 新 女性起業家支援事業 (公財)ひょうご産業活性化センター TEL 078-230-8040

意欲ある女性の新たな活力を引き出すため、起業(第二創業を含む)を目指す女性起業家のビジネスプラン開発や新事業展開を支援します。

- ・補助金上限1,000千円・補助率1/2

### 新 ひょうごチャレンジ起業支援貸付 (公財)ひょうご産業活性化センター TEL 078-230-8040

サービス業などを中心に新規事業に取り組む起業家等に対し、事業に必要な小口の資金(限度額1,000万円)を無利子で貸付します。

### 新 在宅ワーク等支援事業 ひょうご・しごと情報広場 TEL 078-360-6216

在宅ワーク推進員が企業訪問等を行い、子育てや家事などをしながら自宅で起業・就業することを希望する女性等に向けた在宅ワーク等の業務開拓と、情報提供を実施します。

## II 女性の再就業支援

### 拡 ひょうご女性再就業応援プログラムの実施 県立男女共同参画センター TEL 078-360-8550

出産や育児等で離職し、再就業を希望する女性を支援するため、「ママの就業サポート事業」(グループ相談等)から「女性就業いきいき応援事業」(再就業セミナー)までの実施に加え、新たに女性就業相談室に職業相談、職業紹介を行うハローワークを併設し、就業へ結び付けていきます。

#### ア ママの就業サポート事業の実施

- ・ママの働き方相談会、出張!ママの働き方相談会の開催(30回)
- ・出前チャレンジ相談の実施(80回)
- ・女性就業支援員(2人)、保育支援員(2人)の設置

#### イ チャレンジ相談事業の実施

- ・キャリアアドバイザーによる個別相談の実施(週1回)

#### ウ 女性就業いきいき応援事業の実施

出産、育児などの理由で離職した女性の多様な働き方を支援するため、再就業・起業のためのカリキュラムを提供します。

- ・再就業応援セミナーの開催(短期5回、中期3回、長期2回)
- ・起業応援セミナーの開催(起業1回、在宅ワーク2回、営業準備2回)

#### エ 新 ハローワーク(職業相談、職業紹介)の併設

- ・職業相談員3人、求人検索機4台を設置(H25.8予定)



**拡 育児・介護等離職者再雇用助成事業**

ひょうご仕事と生活センター TEL 078-381-5277

育児等により離職した女性の早期の再雇用を促進するため、非正規社員で再雇用（正規社員への転換を前提）した場合についても助成金を支給するよう支給要件を拡充します。

支給額	再雇用時の身分	拡充前	拡充後	
			再雇用時	転換時
	正規社員（フルタイム）	500千円	500千円	500千円
	正規社員（短時間）	250千円	250千円	+250千円 [正規社員（フルタイム）] 500千円
	非正規社員 （正規社員への転換を前提）	対象外	200千円	+300千円 [正規社員（フルタイム）] +50千円 [正規社員（短時間）] 500千円 250千円

**Ⅲ 女性の継続就業・生きがい就業支援****新 仕事と生活のバランス取組状況の自己点検・認定事業**

ひょうご仕事と生活センター TEL 078-381-5277

仕事と生活のバランス（WLB）取組企業のさらなる拡大を図るため、「ひょうご仕事と生活センター」において、WLB取組状況の自己点検・認定事業を実施します。

**ア WLB取組状況の自己点検・認定制度等の創設**

企業等がWLBの取組状況を自己点検するための評価指標を作成し、企業の労務担当者など誰もが簡単に自己評価できるよう、ホームページで公開する自己点検制度を実施します。

また、WLBを推進しようとする企業等が「取組宣言」を実施するとともに、自己点検制度により一定の基準に達した企業等を認定し、公表する認定制度を実施します。

**イ WLB推進環境整備の支援**

企業等がWLB推進のために取り組む職場環境整備を支援するため、最大100万円の助成金を支給します。

**● 中小企業育児休業・介護休業代替要員確保支援事業**

ひょうご仕事と生活センター TEL 078-381-5277

中小企業の育児・介護休業の取得を促進するため、休業者の代替要員の雇用にかかる賃金の一部（上限10万円／月、総額上限100万円）を助成します。

**拡 生きがいしごとサポートセンター事業**

しごと支援課 TEL 078-362-9183

NPO法人等が運営する「生きがいしごとサポートセンター」事業を通じて、コミュニティ・ビジネス（CB）等での起業・就業を支援します。

**ア 基本的事業：CBゼミナール、実務講習会、無料職業紹介 等****イ 定着・循環事業：インターンシップ研修、起業体験者セミナー 等****ウ 団塊世代元気推進事業：団塊世代へのCB等の普及啓発 等****エ 高齢者対象の強化事業：高齢者向けCBセミナー・講習会 等****オ 新 生きがいしごとサポートセンター全県展開事業**

生きがいしごとサポートセンターを設置していない但馬・丹波・淡路地域における出張相談やCBゼミナール等を実施するとともに、高齢者や女性向けのCB等起業事例集の作成を通じ、全県でのCBによる起業・就業支援体制を強化します。

注：このページでは、平成25年度の新規・拡充事業を中心に紹介しています。

## 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 <a href="http://www.hyogo-wlb.jp/">http://www.hyogo-wlb.jp/</a>	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 <a href="http://hyogo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/">http://hyogo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/</a>	078-367-9151
雇用均等指導員(両立担当)	兵庫労働局 雇用均等室 <a href="http://hyogo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/">http://hyogo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/</a>	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 <a href="http://www.hyogo-wlb.jp/">http://www.hyogo-wlb.jp/</a> 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3～5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 <a href="http://web.pref.hyogo.lg.jp/hw09/hw09_000000165.html">http://web.pref.hyogo.lg.jp/hw09/hw09_000000165.html</a> 078-362-4184
両立支援助成金 (受付期間：随時)	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業所内保育施設設置・運営等支援助成金</li> <li>子育て期短時間勤務支援助成金</li> <li>中小企業両立支援助成金 代替要員確保コース 休業中能力アップコース 継続就業支援コース</li> </ul> <p>※平成25年度から支給要件等の変更が予定されております。 変更内容は、厚生労働省または兵庫労働局ホームページにてご確認ください。</p>	兵庫労働局 雇用均等室 <a href="http://hyogo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/home.html">http://hyogo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/home.html</a> 078-367-0820

## 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 <a href="http://www.hyogo-wlb.jp/">http://www.hyogo-wlb.jp/</a>	078-381-5277
総合労働相談	兵庫労働局 総合労働相談コーナー <a href="http://hyogo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/">http://hyogo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/</a>	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 <a href="http://web.pref.hyogo.lg.jp/hw35/hw35_000000005.html">http://web.pref.hyogo.lg.jp/hw35/hw35_000000005.html</a>	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 <a href="http://www.city.kobe.lg.jp/life/health/kokoro/">http://www.city.kobe.lg.jp/life/health/kokoro/</a>	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) <a href="http://hyogo-sanpo.jp/mentalhealth/">http://hyogo-sanpo.jp/mentalhealth/</a>	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 <a href="http://www.kanrou.net/soudan/">http://www.kanrou.net/soudan/</a>	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 <a href="http://www.kobeh.rofuku.go.jp/">http://www.kobeh.rofuku.go.jp/</a>	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 <a href="http://www.hyogo-even.jp/consultation.html">http://www.hyogo-even.jp/consultation.html</a>	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。 <a href="http://web.pref.hyogo.lg.jp/hw35/hw35_000000017.html">http://web.pref.hyogo.lg.jp/hw35/hw35_000000017.html</a> <a href="http://web.pref.hyogo.lg.jp/hw35/hw35_000000019.html">http://web.pref.hyogo.lg.jp/hw35/hw35_000000019.html</a>	
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

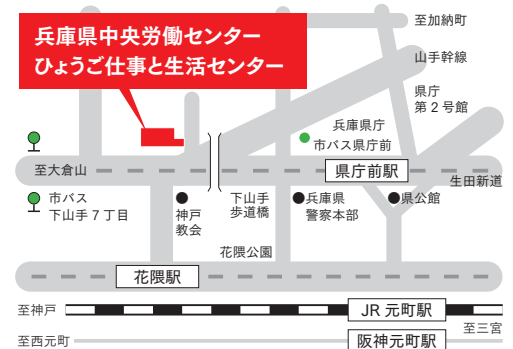
情報誌「仕事と生活のバランス」は、企業の皆さまの情報交換やPRの場です。掲載を希望される企業の方からの連絡をお待ちしています。自薦、他薦は問いません。

## 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。