

これからの「働き方」を考える

仕事と生活の バランス

2013

秋

vol. 17

勤労者も家族も企業も、
誰もが幸せになれる社会を。

WORK LIFE BALANCE



- 2 ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰
第3回受賞企業のその後 Part.1
表彰を追い風に、さらに働きやすい会社へ
- 4 子育て応援「企業人」セミナー in 尼崎2013
誰もが働きやすい「ええ会社」にするヒントを紹介
- 6 表彰受賞企業による「学び合いの会」第5回
「変わりたくない」への挑戦
- 7 市内企業のために
ワーク・ライフ・バランス推進を支援する養父市
- 8 キーパーソン養成講座
「プランとキーパーソン」が組織を救う！
ワーク・ライフ・バランス実現推進のための
明日から実践できるプラン作成セミナー
- 9 相談員・講師を派遣
大学生を対象にダイバーシティ研修 兵庫県立大学
- 10 私たちの仕事場 ～「仕事と生活のバランス」最前線～
株式会社 平野組(姫路市)
- 12 人・交差点 輝く勤労者
株式会社フジ・データ・システム(尼崎市)
代表取締役 藤嶋 純子さん
- 14 県政トピックス
オープン女性就業相談室にハローワーク相談窓口が開設!!
- 15 各種支援制度と相談窓口

ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰 第3回 受賞企業のその後

Part.1

表彰を追い風に、さらに働きやすい会社へ



甲南大学生生活協同組合

非正規職員も働き続けられる職場へ

2001年に初の女性職員を採用して以来、徐々に、出産・育児に関する制度の整備を進め、2013年には初めて契約職員の中から制度利用者が現れました。さらに職場復帰後は個人の状況に応じた時短勤務を可能にするなど、仕事と育児の両立サポートも充実してきています。「企業表彰を受けてワーク・ライフ・バランスへの意識がさらに強まり、職員の方からも要望が出てくるようになりました」と専務理事を務める内田真紀子さんは笑顔を見せます。ある男性職員の「週末に家族で出掛けたいけれど車が故障して使えない」という声から、休日は使わない社用車の貸し出しも始めたと言います。

また受賞当時、アルバイトやパート職員、契約職員など非正規職員に対しても働きやすい環境づくりに取り組み始めていた同組合。定年退職者を再雇用する際には、以前働いていた部署に配属し培ってきた能力を発揮できるようにしていましたが、2012年からはさらに責任あるポジションで豊富な経験や知識を若手に教育してもらうなど、再雇用者自身もより向上できるよう配慮しています。他にも、パートタイムやアルバイトなど現場で働く職員の案を採用した企画販売をすることも。働きぶりは平等に評価し、2012年、13年と、各一人をパート職員から契約職員に採用しました。

今後もアルバイト職員から正規職員への道が開けるような支援や、個別に対応している面が多い就業規則の整備など、やりがいを維持しながら安心して働ける職場を目指します。



光洋電機株式会社

従業員の意見を採用し自発性を力に

「卸売業の財産は人に尽きる」という考えの下、同社では従業員の意見を重視しています。所属部署や階層別でのミーティング、女性従業員による勉強会を定期的を実施し、個々の考えを主張できる場をつくるとともに、そこで出たアイデアは積極的に取り入れてきました。企業表彰受賞後はさらに従業員の意識が高まり、自ら考え、より風通しよく働きやすい職場をつくらうという動きも出てきています。例えば、「女性同士、分け隔てなく一人ひとりとコミュニケーションを取れる時間を持つ」との発案で、女性従業員全員で食べていた昼食を2013年から少人数グループで、毎日メンバーを変えて食べることにしました。

2011年に1人目の育児休業取得者が現れてからは、ミーティングでも出産・育児や介護の話題が挙がるようになりました。「現在、該当者はいませんが、日々の意見交換により、他人事ではなく自分のこととして考えてくれるようになりました」と社長の木部享さん。特に介護に関しては、従業員の年齢層も年々上がっていることから、時短勤務や有給休暇に関する制度づくりなど仕事と両立するための支援策の充実を目指しています。

また、従業員の発案で始まった、播磨中学校を通しての宮城県石巻市への震災復興支援は現在も継続中です。「地域や社会に貢献できる人としての成長もサポートしたい」と木部さん。業務以外でも自らの考えを実現できることがモチベーションとなり、「会社に行くのが楽しい」という声も聞こえるようになったと言います。

今後も従業員の意見に耳を傾け、働きやすい環境を整えながら自発的に活躍できる場を提供していきます。

ひょうご仕事と生活センターは、2009年度から毎年、多様な働き方の導入や仕事と私生活との両立の促進など、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励んでもらうこと。第3回の受賞事業所である甲南大学生生活協同組合、光洋電機株式会社、株式会社フェリシモ、ヨドブレ株式会社に受賞後の取り組みについて伺いました。



株式会社フェリシモ

育児休業を取得する男性従業員が増加

「休暇は取って当たり前」という風土が出来上がっており、育児休業は女性従業員のほぼ全ての対象者が取得。2010年に施行された改正育児・介護休業法に対応して導入した「育児休業の再取得制度」も、同年8月に男性従業員がいち早く利用しました。2011年の企業表彰受賞により、同制度はさらに浸透。男性の育児休業取得が増加し、受賞以降、6人が取りました。休業期間は生後2年までなら自由に選べるため、3日から2カ月とさまざまです。

「配偶者が勤めていなくても、育児休業中でも取れるようになったのが大きいですね。弊社は社内結婚が多いので、夫婦一緒に取得したケースもありました」と、総務部労務グループのグループリーダーを務める南秀雄さん。自身も、2012年の8月から40日間取得しました。「子どもが生まれてすぐだったので、ずっと育児に入っていました。周りの人にも勧めたい」と話します。総務部に寄せられる育児休業に関する相談も、男性従業員からのものが増えたそうです。

同社では、著名人を招いての講演会「神戸学校」を毎月開催しており、その参加を休日出勤として積み立て、最大1カ月の休暇にできる制度を30年以上前から導入しています。1カ月休暇の取得は毎年コンスタントにあり、これまでに109人が取りました。

休暇を取得する分、仕事には責任を持って効率的に取り組むという暗黙の了解が社内を活性化。今後は、ワーク・ライフ・バランスにおける同社の先進性を、社内に向けてさらにアピールしていくそうです。



ヨドブレ株式会社

時短を推進する委員会が進化し生産性も向上

木造住宅のプレカット加工を手掛ける同社では、2006年から順次、部署を超えて活動する6つの委員会を立ち上げました。その中の一つ、時短委員会は労働時間の短縮を推進するリーダー部門として、各部署の実情分析や月2回のノー残業デーの実施、残業時間の事前申請制度導入など、さまざまな取り組みを展開。従業員の意識改革に貢献してきました。2013年4月からは、改善提案委員会と合わさって時短改善推進委員会となり、メンバーも一新。「時短を進めるためには業務改善が必要ということで、重なる部分が多かったのです」と総務部長の浜根雅一郎さん。「時短推進、業務改善の新たなリーダーを育成したいという思いもあり、あえて若手を選びました」

月1回の委員会では、もっと踏み込んだ意見が出るよう、次回に発表される内容をあらかじめ書面でメンバーに配布。事前に考える時間を与えられたことで、密度の濃い議論の場となっています。また、同委員会から挙げた「部署間のコミュニケーションがもっと必要」という声を受け、8月から週2回、生産工程に関わる部門の代表によるミーティングを開催。効率的に作業を進めるために有益な情報を交換しています。5年前は1カ月の生産数の限界が200棟程度でしたが、今年の9月には250棟の生産を計画するなど、会社と従業員の努力で生産性は着実に上がっています。

現在、過去最高の操業度が続いています。今は仕事に比重を置く時と全員が自覚。来期に計画している海外慰安旅行の話題で盛り上がるなど、しっかり働いてしっかりリフレッシュする文化が定着しています。



誰もが働きやすい「ええ会社」にするヒントを紹介



9月4日、阪神南地域の事業所の経営者や人事担当者を対象に、「子育て応援『企業人』セミナーin尼崎2013」が尼崎経営者協会などの主催により、尼崎商工会議所で開催されました。西上三鶴阪神南県民局長の開会のあいさつに続き、自ら仕事と家庭を両立させている稲村和美尼崎市長の基調講演と先進企業の代表者によるパネルディスカッションが行われました。

基調講演

稲村流ワーク・ライフ・バランスのススメ

尼崎市長 稲村和美氏



仕事と生活は深く関わり合っている

現在小学2年生になる娘を育てながら尼崎市長の仕事をしていただいておりますが、私自身、普段はワーク・ライフ・バランスをあまり意識していません。ワークとライフのバランスを取るというと、この2つを天秤にかけてどちらが重いのかを考えるようなイメージを持ててしまっていますが、実はそうではないと思うのです。ライフには人生という意味もあります。人生において仕事はなくてはならないもの、大変深く関わっています。「ワークとライフは8対2」というように考えられるものではないのです。もちろん、瞬間瞬間を切り取れば「今日は子どものことだけ考えよう」「今は仕事に集中しよう」ということはあります。しかし、ワークとライフは完全に分けられるものではないのです。

今は、どんな仕事でも以前より少ない人数で効率的にやっつけていかなければいけない時代です。だとするとこれまでとは違う発想を持たなければいけません。また、この社会にはいろいろな価値観の人が住んでいて、その人たちのニーズに合う製品なりサービスを生み出していく必要があります。そのためには、たくさんの引き出しを自分の中に持つことが大切です。仕事以外の生活が充実していないといけません。友だちと会話をしたり、家族と過ごしたり、趣味の集まりや異業種交流会に参加したりと、職場にいる以外の時間が仕事にいい影響を及ぼしていると思います。

私は出産して3カ月目に仕事に復帰しましたが、最初は大変でした。子どもは自分の好きな時に泣きます。こっこの都合に合わせてくれたりはしません。この時の経験によって、いろいろな事情の人とチームを組んだり、自分の都合と相手の都合をすり合わせたりする力が養われたと思います。あとは時間のコントロール。やはり料理の時間は非常に短縮されましたね。仕事ができる人は絶対に料理も上手だと思うんですよ。料理は段取りと塩梅。これは仕事にも通じ

ます。また、地域のお母さんたちと知り合い、付き合う中でコミュニケーションの力もアップしたと思います。それから、家事を分担している家族、夫との関係です。お互い不満や要望はいろいろあると思うのですが、ルールとして文句を言わないようにしています。歩み寄り、フォローし合う力というのは日々の暮らしの中で身に付いていくものだと思います。

実際に家庭にどれだけの時間を使っているのかというと、世間の水準よりは少ないでしょう。ただ、長ければいいというものでもないと思います。これは仕事も同じです。職場に長く座っていてもその人のパフォーマンスが優れているとは限らないように、家に早く帰りさえすれば家庭生活が充実するというものでは必ずしもありません。ただし、仕事が長時間でもワーク・ライフ・バランスが取れているという人たちに全ての人を合わせることは、時代的に駄目なんだろうと思います。

人生経験は全て財産になる

私たちの人生にはいろいろなライフステージがあります。私の場合は学生時代、独身時代、子育て時代、そして今。ライフステージが切り替わると、それまで一緒だった人たちとの関わりが少なくなり、空白ができてしまいます。でもその時代時代で知り合った人たちに今も大変助けていただいています。空白が生じることは仕方ないかもしれませんが、新しいステージでの経験はその後の人生において財産になるのだということを非常に実感しています。

今の社会では、スタッフが育児休業を取ることや異業種で1年研修することを、とすれば空白と捉えがちです。それを先行投資とは受け止められていません。しかし、私は家庭や地域でいろいろな経験をする、また、異業種でもまれてくる、これらはどれも甲乙つけがたい学びの宝庫だと思います。ですので、「公私混同」はいけません、これからはも

う少し「公私混合」をしていくべきなのではないでしょうか。

また、ライフステージによってワーク・ライフ・バランスも変わってくると思います。年齢によっても人によっても違うでしょう。そもそも人は多様だということを大前提に、いろいろなことを考えていくことが大事です。今ほど、違いを受け入れ合っていかなければならない時代はないと思います。私の

父は高度成長期を支えた、いわゆる企業戦士でした。家庭を顧みず、私たちのために働いてくれました。この時代の人たちに感謝をしながら、私たちはさらに欲張っていきたい、仕事だけでなく家庭も充実させたいのです。そして、仕事と家庭の両方をうまく循環させていける職場づくり・社会づくりを進めていきたいと思っています。

パネル ディスカッション

コーディネーター／兵庫県立大学政策科学研究所所長・教授 開本浩矢氏

パネリスト／株式会社ヤマシタワークス 代表取締役 山下健治氏

株式会社フジ・データ・システム 代表取締役 藤嶋純子氏

株式会社栄水化学 統括部長・女性のみらい研究室室長 長村和美氏

山下 当社は車の部品や錠剤を作るための金型を製造・販売しています。女性従業員は30人ほどですが、現在3人が育児休業中です。そして、パートさんについては勤務時間帯を自分で選べるようにしています。業務に金型の検査があるのですが、これは一人が長時間続けるのは厳しい仕事です。そういう意味でも、短時間ずつ複数の人が交代でやっています。10年前にタイに工場を出したのですが、タイでは女性は子どもがいても働き続けます。有給休暇はもちろん、気分が悪かったら休める休暇が年間30日もあります。違う文化であっても、休みやすい雰囲気づくりに努めています。



山下氏

開本 ワーク・ライフ・バランスに取り組むと、それはコストになるのではという経営者もいらっしゃいますが。

山下 従業員が元気で生き生きと働いていれば、業績も上がります。そのために雰囲気づくりを大切に、従業員とのコミュニケーションを密に取るようにしています。週に3、4回は一緒に飲みに行って、情報交換をしたり、夢を語ったりします。



開本氏

藤嶋 弊社は産業系ソフトの設計・開発をしています。ワーク・ライフ・バランスの取り組みとしては、25年前からフレックスタイム制を導入しています。IT業界の平均勤続年数は2、3年ですが、弊社は18.1年。平均年齢も業界は31歳のところ、弊社は43歳です。私は12年前に代表に就任したのですが、当時息子は小学2年生。稲村市長のお話にもありましたが、私も仕事50、家庭50ではなく、仕事も家庭も100でやりたいと思ってやってきました。でも時間は2倍ありませんので、そのやりくりは、やはりコツです。



藤嶋氏

開本 平均勤続年数が長いということですが、人材に居続

けてもらう^{ひけつ}秘訣はあるのですか。

藤嶋 社内にコミュニケーション会という皆が会話できる場があります。月に2回ぐらい、社内の会議室で総菜や飲み物を買って飲み会をするのです。また、一つの案件が終わったら休暇を取るという流れがあるので、有給休暇の取得率も77%と高くなっています。

長村 弊社は尼崎商工会議所さんや地元信用金庫さんなどの清掃をしています。例えば朝6時に70人が集まって一斉に掃除をするので、人の配置が本当に大変です。試行錯誤してきた中で一番効果があったのがワークシェアリングです。1人が8時間こなすのではなく、2、3人で分業するようにしました。その分、たくさんの方が働けますし、介護や子育てで短時間しか働けない人にも来てもらえます。逆に、介護や子育てが終わってから正社員になってもらったというケースもあります。



長村氏

開本 ワークシェアリングをすると管理が大変なのは。
長村 最初はその人にしか分からない仕事が多かったので、共有するということが手間取りました。でも共有できればお互いに助け合えます。

開本 多能工化ですね。他の2社はいかがですか。

山下 マルチ人間になれるよう、いろいろな仕事を学ばせています。

藤嶋 弊社では一つの仕事に必ずリーダーがいて、そのリーダーがA君は何をしている、B君はこれをしているというふう把握しています。誰かが休んだ場合はリーダーがフォローの指示をしています。

開本 他に何か取り組みはありますか。

山下 従業員の家族や子どもが参加できる会社行事や、企業見学を随時設定しています。そうすれば子どもとの会話も生まれますし、キャリア教育にもなります。

長村 弊社もお子さんを招いての参観日を実施しています。また、従業員の希望があれば、クリスマスに代表自らがサンタクロースの格好をしてご自宅に出向き、子どもさんにプレゼントを届けています。

「変わりたくない」への挑戦

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による「学び合いの会」の第5回が6月12日、2011年度受賞企業の特定医療法人中央会尼崎中央病院（尼崎市）を会場に開催され、11事業所から24人が参加されました。



同病院理事長の吉田静雄氏のあいさつの後、副院長の吉田純一氏が病院の現状について、また総務課主任で人事担当の味喜堅氏が病院について紹介されました。続いて、事務長の内田敬二氏からワーク・ライフ・バランス(WLB)に取り組む前の状況について説明があり、その後、看護部長の道脇まゆみ氏が「WLB実践と経営への効果」、サブタイトルとして「変わりたくないへの挑戦」をテーマに、取り組みの具体的な内容と、苦勞についてお話しされました。

道脇氏の「WLB実践と経営への効果」では、カルロス・ゴーンばりのV字回復を成し遂げられたという成果が発表のメインでした。赤字に陥り、看護師の離職率が22%（5人に1人の割合!）という最悪の状況時に看護部長に就任され、看護部だけでなく病院全体の組織改革に着手されました。「組織改革」というと身構えてしまいそうですが、最初に取り組まれたのは約300人の看護師の方々との個人面談です。

道脇氏は「自分だったらどうしたら仕事を続けていけるのかを考えてみよう。その結果がWLB実現・推進につながる!まずは現場の声を聴いてみよう!」と看護師の話聞き、その結果、「経営陣が現状を知らない」という厳しい意見も出ましたが、同時に「いつもスタッフに寄り添い、遠い存在ではなく隣にいることを示すことが大切なんだ」と

いうことに気づき、実践を続けられました。そして、信頼関係の構築、勤務体系見直しといったお金を使わずにできること、3交代から2交代へ、4人夜勤など人員増加、各種手当の見直しといった施策を「投資の視点」で実行されました。

結果はすぐに表れ、翌年には黒字になり、離職率は8%に減少、有休取得率は90%を超え、残業時間もどんどん減っています。「トップ自らが連続有休を取得してリフレッシュすること」を進めておられ、道脇氏自身、毎年海外旅行をされています。

院内保育所は24時間体制で全職員が利用でき、部門間の壁もなくなり、まさにチーム医療を実践されています。全職員が、地域の中核医療機関としての誇りを持って勤務されているとのこと。

事例発表、院内見学に引き続き、本年度幹事役の株式会社ドンクの人事担当の渡邊美由紀氏とトーカロ株式会社の神戸工場長の檜山耕作氏の司会でディスカッションが行われました。質疑応答では、各部門の方々にも参加していただき、それぞれの部門での取り組み例や看護師の方々の生の声もお聞きました。「本当に皆さんハッピーになられたのですか?」といった質問にも、「本当です。スタッフ間の意思の疎通がとても良くなりました」と答えられました。



ディスカッション風景



質疑応答に対応していただいたスタッフの皆さん

「医療はサービス業、だから、そこで働く人たちが満足する環境を整備することが大事。そうすれば、みんなが知恵を出し、患者様の満足を考えてくれる。それが一番うれしい」—道脇氏の言葉が心に残りました。

(ひょうご仕事と生活センター相談員 荒谷典利)

市内企業のために ワーク・ライフ・バランス推進を支援する養父市

ひょうご仕事と生活センターでは、「経営戦略の一つとしてワーク・ライフ・バランス(WLB)に取り組んでみませんか」というお話をしています。8月19日、市内の企業のWLBへの取り組みを、市を挙げて応援しようという、養父市の広瀬栄市長にお会いしました。

7月4日、2011年度ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰を受賞された株式会社オーシスマップを訪問した時のことです。「WLB推進企業に対しては学生の関心も高く、いい人材が集まりますよね、養父市がもっとええ会社だらけになったらいいですね、そのために市役所って協力してくれるのでしょうかね」「市長につながますよ、企画書をください」という大林賢一社長との会話が発端となり、今回の訪問となりました。

当日は、北条センター長、松岡次長と共に広瀬市長、小林総務課長を訪問し、大林社長にも同席いただきました。センターからの提案は、「表彰企業であるオーシスマップの先進的な取り組み例を市内の企業と共に学び合うことで、一度に複数の企業のWLB推進をセンターが支援できるのではないかと、またその際、市からも応援を頂ければ取り組みに拍車がかかるのではないかと」というものです。「働きやすい企業が増えることで、働きたいと思う人も集まり、働きやすい環境だと認識されれば、サテライトオフィスをはじめ、市内に進出する企業も増えてくるのではないのでしょうか」と、少し夢物語の部分もあります。

提案を聞いていただいた広瀬市長からは、2004年4月に八鹿町、養父町、大屋町、関宮町の4町が合併して誕生した養父市は人口も企業も減少している現状下で、人口減少に歯止めをかけることが2期目を迎える市長の第一ミッションであり、そのために「人を育む」ことを

掲げているというお話がありました。そして、「WLBは、市内の企業や働く人、そして地域全体がハッピーになるだけではなく、市外から人や企業を引き付けるキーマッセージになるかもしれない。また、企業が大きな投資をしなくても実現できる施策の一つであり、やる気になればどの企業も取り組めるところがいい」、さらに「養父市の住民、地域、そして企業を含めたまちづくりにも活用できるのではないかと。そのために必要であれば宣言もする」と話されました。

大林社長からは、「WLBの実現推進は、経営戦略の一つであると同時に、そこで働く人たちの楽しい職場づくりという側面もあり、生活を楽しむ工夫と充実した業務の好循環が生まれるため、卵が先か鶏が先かという良い意味でのバランスである」とのお話がありました。



握手を交わす広瀬市長(右)と北条センター長
(写真右から、小林総務課長、山本康成企画総務部長、三野昌二副市長、
広瀬市長、北条センター長、大林社長とやっぷー、松岡次長、荒谷相談員)

今後は、養父市関連部署のご支援を頂き、同市と協働しながら、市内企業のWLB推進のご支援を継続的・計画的に行っていくこととなります。どのように進むのか、適宜、経過報告をさせていただきます。

(ひょうご仕事と生活センター相談員 荒谷典利)

「プランとキーパーソン」が組織を救う！ ワーク・ライフ・バランス実現推進のための 明日から実践できるプラン作成セミナー

2009年の開設以来、ひょうご仕事と生活センターでは、さまざまな企業や団体に対してワーク・ライフ・バランス（WLB）実現推進に向けた取り組みの相談・実践支援事業を進めてきました。その中で気付いたことの一つとして、組織内部にキーパーソンの人がいて、その方が中心となり推進活動を進めている企業や団体では、推進活動がより円滑に進んでいるということが挙げられます。

当センターでは、相談員が企業・団体を訪問し、WLB実現推進のための助言や支援をしていますが、最も効果的な推進方法は、組織内部でキーパーソンを養成し、組織の中から変えていくことです。

この講座は、そのキーパーソンを養成することを目的に企画し、昨年、初めて実施した連続講座です。今年、8月9日の初回を皮切りに、9月6日、10月4日、11月8



日と全4回行い、最終回の11月8日には、参加者の皆さんに企画・作成していただいたアクションプランを発表していただきます。さらに2014年2月7日には有志にご参加いただき、フォローアップセミナーも開催します。今号では、第1回の内容についてご紹介します。

第1回講座 WLB実現推進の必要性について考える

19企業・団体から22人が参加。今年は全回通して、講師が前に立って話し続ける一方通行の講義形式ではなく、参加者にグループで各テーマについて話し合ってもらい、お互いに体感し、啓発し合ってもらい、ワークショップ形式で実施します。まず、当センターのモットーである「できない」から「できる」を紹介し、「できない」と思っていることが「できる」に変わるためには、「感じる」というプロセスが必要であることを伝えました。

冒頭の自己紹介では、各グループで1人ずつ、当講座に期待すること、また、身近な多様性を体感していただくために「今までの人生で起きた忘れられない瞬間」を発表、共有していただきました。その後のグループワークでは、自分たちが今、WLBを十

分実現できているかどうか、そもそもWLBとは何か、WLB実現に向けて今なぜ自組織で推進活動に取り組む必要があるのかについて、順次、話し合ってもらいました。その結果を発表し、全体で共有しました。時にはその内容に対してファシリテーターや見学していた外部相談員の専門家の方からコメントを加える機会も設けました。

参加者アンケートには、「異業種の方とお話しできたことは非常に良かった」、「グループワーク中心のため、多様な考えをたくさん聞けて良かった」、「最初から最後までディスカッションと発表という、ある意味予想を裏切られた新鮮な内容だったので次回も期待している」などといった意見が多数ありました。



大学生を対象にダイバーシティ研修

兵庫県立大学

8月22日、兵庫県立男女共同参画センター・イーブン（神戸市）で兵庫県立大学の学生を対象に、ひょうごの子育て支援についての研修会が行われ、そのカリキュラムの一つとして、当センター主任相談員の北尾真理子氏が「ダイバーシティ(多様性)について体感しよう!」と題して講演しました。



まず北尾氏は、クイズを出題し、グループ内で答えを考える時間を共有して、お互いに打ち解けた後、ダイバーシティの定義を説きました。ダイバーシティとは、「一人ひとりが持つ違い、異質性、個性性と言う人もいるが、目に見えるものと見えないものが存在する。また、人それぞれ、ライフステージによっても価値観は変化することがあり、ダイバーシティを感じる経験をすることで意識と行動を変えていくことができる。だから、目に見えないダイバーシティにこそ、特に思いを馳せる必要がある」と説明しました。

次にグループワークを通してダイバーシティが身近にあって良かったこと、困ったこと、また困ったことが起きた原因をメンバーで話し合い、その原因の多くは固定観念や先入観によるものだと分かり、体験的に理解を深めることができました。「自分の多様性は受け入れたとしても、他人の多様性は理解せず受け入れない等の理由から、結果的に共通のビジョンの達成を妨げるものとなり得る」と北尾氏は説きました。

そして、ダイバーシティを活用するために心掛けるべきこととして、「各個人および組織等が、個々人が持つ多様な違いを互いに理解し、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が必要である」と述べ、さらに「人のニーズに対してフェア（公正）に対応すること、自分自身をよく知ること、良質なコミュニケーションを大切にすることや無意識な固定観念に気付く意識の転換と行動の変容を心掛けるべきである」とも説明しました。

そのためには、まず行動し、変わることを、すなわち「できない」と思う気持ちを「できる」に変えていくことが重要だと強調しました。

ダイバーシティの尊重と活用推進は、組織が解決すべき課題ではなく、生かすべき強みであると述べ、最後に、今日の気づきを基に、明日から自分がとる、目に見える行動を「明日への宣言シート」に記入し、グループ内で発表し、その発表をメンバー同士が拍手で応援し合い、和気あいあいとした雰囲気の中、終了しました。

インターンシップ生の感想

ひょうご仕事と生活センターで受け入れたインターンシップの大学生も研修に参加。感想をつづりました。



伊藤 勲さん
(神戸学院大学経済学部3回生)

人それぞれが持つダイバーシティは決して無視できる内容ではなく、同時に強みになる場合もあることをこの研修会で学びました。また、日常でもさまざまなダイバーシティがあふれていますが、一つ一つを軽視せずしっかりと向き合い理解していかなければ意識しました。そうすることで、枠にとらわれず、適した対応ができると思っています。この研修会やインターンシップで感じたことを胸に、今後の就職活動や社会生活で生かせるよう励みたいと思います。



桑原 苗代さん
(高知県立大学文化学部2回生)

一人ひとりが持つ違いである多様性は、これから生きていく上で必要となるものであり、その多様性を互いに認め受け入れるためにも、先入観等の枠にとらわれない自由な発想をし、足りない部分を互いに補っていくことが重要であることを学びました。また、意識を変えるためには行動を変えなければならないという言葉も強く印象に残り、自分自身を見直す良い機会になりました。今回の研修で学んだことを礎にしてこれからの社会生活に生かしていこうと思います。



橋本美紀さん
(関西国際大学人間科学部3回生)

大学生になってから、私自身と他人の価値観が違うことに気が付きました。それまでは価値観が合わない人との付き合いを避けていましたが、それではいつまでも私の価値観に固執して、成長できないことに気が付きました。この講演を聞いて、「私の中の当たり前は、他人にとって決して当たり前ではないこと」として「変わりたいという願望だけでは、現実には変わらない。行動を起こすことで自分自身や他人にも認められるということ」をあらためて考えさせられました。

多様な支援と社会貢献活動で 社員のやりがい向上を

1962年の創業以来、播磨地域を中心に、神戸市から赤穂市までの道路の舗装や維持管理など、「道づくり」に関わる事業を手掛ける(株)平野組。休暇や勤務時間が一定しない業種のため、平等な雇用形態や家族へのサポート、地域・社会貢献活動などを通じて、やりがいを持って長く働き続けられる会社を目指しています。

左から、代表取締役の平野さん、専務取締役の西尾さん、常務取締役の溝下さん▶



株式会社平野組

社員を多方面から平等に支援

同社は建設業では珍しく、現場の作業員を含む52人全員が正社員です。これは仕事柄、天候に左右されて休暇や勤務時間が不規則なため、「給与や待遇面では平等に支援したい」という歴代社長の思いで創業当時から続いています。

他にも、子どもが病気になったときや学校行事など、状況に応じて休暇を取ることができ、配偶者の出産に立ち会うための休暇取得も可能です。また、社員や社員の家族の誕生日には、代表取締役の平野勝也さんの手紙を添えて誕生日祝い金を支給するなど、社員を支える家族のことも大切にしています。

「現場で働く男性社員を事務作業でバックアップする女性社員には、日常の業務に加え、毎朝のお茶の用意やあいさつ、各種情報伝達などの気遣いにも助けられています」と平野さん。2008年には、西尾敏江さんを専務取締役に抜てきし、女性社員も向上心を持って働ける職場づくりに努めています。

さらに、同社が指定する資格を取得した際には受験費用を半額、特に現場で必要とする資格は全額負担するなど、教育面でもサポート。現場での先輩からの実務指導はもちろん、危機管理講座やコミュニケーション研修など外部講師を招いた教育支援も実施しています。

社を挙げて地域や社会の力に

「道づくりで地域社会の発展に貢献していく」という企業理念に沿い、地域貢献活動にも力を入れています。先代社長の時から、地元の蒲田神社の秋祭りでは、本社前の駐車場を休憩場として開放し、軽食や飲み物を提供。屋台の練り場にもなっています。

2001年に姫路企業ボランティアネットワークに登録してからは、デイサービスセンターでの餅つき大会や街頭募金活動、駅前の清掃や障害者スポーツフェアのサポートなど地域に根差した幅広い活動を展開しています。地域に対してさらに強い責任感が生まれており、いざというときには、同社ができることはすぐに対応するようにしているそうです。

また、災害復旧ボランティアとして地元だけでなく全国各地の被災地で復旧活動に従事。台風の被害を受けた佐用町や東日本大震災の被災地で、がれきの撤去や泥かき作業に当たりました。その間、ボランティアに参加した社員の抜けた穴をフォローする態勢も、日頃の業務での信頼関係の下、自然に出来上がりました。

「地域・社会貢献活動は社員にとっても貴重な経験になります。これからも社を挙げて取り組みたい」と平野さんは言葉に力を込めます。活動を通して人と交流する中で、通常業務でも地域や社会に対して貢献したい思いが強くなった社員も多いそうで、「実際に、現場作業のモチベー



各地の現場で「道づくり」に励む社員たち。

ションにもつながっている」と話します。また、ボランティア活動には部署を超えて参加者が集まるため、普段は作業現場が離れているために話す機会が少ない社員同士がコミュニケーションを図る場にもなっています。

無理なく働ける制度づくりへ

さらに働きやすい会社を目指すため、2012年、トップの平野さん自ら、ひょうご仕事と生活センターが主催する最先端企業ツアーに参加しました。他企業の雇用形態や休暇制度を参考に、「社員の負担を減らすため、専門的な技術力を維持できる人材を確保する方法を考えていかなければいけません」と話します。

2013年、常務取締役の溝下博章さんは同センターが実施するキーパーソン養成講座に参加。手始めに全社員に向けて社内のワーク・ライフ・バランスに対するアンケート調査を実施しました。やりがいを維持し長く働ける職場を目指して、今後はアンケートを基に社内の問題点を見直し、可能な限り社員の希望に沿える体制・制度づくりに励んでいきます。



本社前駐車場で屋台の練り合わせの様子。



宮城県石巻市でのボランティア風景。



株式会社平野組

事業内容 舗装工事設計施工・アスファルト合材製造販売・常温袋詰販売

代表取締役 平野 勝也

社員数 52人

所在地 姫路市広畑区蒲田5-1715

T E L 079-239-4804

<http://www.hiranogumi.jp/>

貴重な財産である社員が 安心して長く働ける環境を

(株)フジ・データ・システムの代表取締役を務める藤嶋純子さんは、父親の後を継ぎ、手探りの状態から経営者に。自らの子育て経験も踏まえ、財産である社員が安心して働ける職場づくりに取り組んでいます。



株式会社フジ・データ・システム

代表取締役 **藤嶋 純子さん**

銀行員から転身し経営者に

カーナビやレストランのタッチパネルの一部、工場ラインの制御・監視など、幅広い業種に対応するシステムの受託開発、企画・提案等を行う(株)フジ・データ・システム。銀行員として働いていた藤嶋さんは、父親である前代表取締役を経理や事務の面でサポートするために1990年に同社に入りました。

転機が訪れたのは2004年。父親の突然の死により後を継ぐことに。「全くの文系だった私は現場の専門知識や技術が分からず、不安でいっぱいでした」と当時の思いを語ります。そんな時、経営者の先輩たちに言われた「専門的な技術を理解する必要はないのでは」という言葉に救われ、「技術面は現場に任せ、社員が働きやすい環境づくりでサポートしよう」という考え方に変わったそうです。

1年間は副社長職に身を置き、財務関係や仕事内容、勤務環境を見直して問題点を洗い出しました。そして2005年、代表取締役就任に当たり、今後の経営方針を5カ条にまとめ「人材を会社の柱とする」という考えを社員に示しました。さらに、朝礼で全社員に対して経営状況をオープンにしたり今後の指針表明を行ったり。その他、現場に頻繁に顔を出し部署内の会議にも積極的に参加したりするなど、社員とのコミュニケーションを密にし、悩みや不安を相談しやすい環境を築いてきました。

子育ても仕事も全力投球で

現在18歳になる息子がいる藤嶋さん。「気持ちの上では、子育て100%、仕事も100%。どちらも取り組むときは手を抜きたくありませんでした」と振り返ります。今は子どもが成長し仕事に没頭する毎日ですが、出産後は育児のために長期の休みを取り、子育てに主眼を置いた時期も。代表取締役に就任してからは家庭に割ける時間が減った分、子どもと過ごす終業後や休日を一層大切にしてきました。

前代表取締役が社会保険労務士ということもあり、1988年から当時はまだ珍しかったフレックスタイム制度を導入。前日遅くまで勤務した場合、翌日は午後から出社できます。それに加えて自身の経験から、産前・産後休暇や育児休業、長期休暇、時短制度等については日数や時間を固定せず、利用を希望する社員と面談し、一人ひとり状況に合わせて対応しています。「日頃のコミュニケーションにより、社員同士も互いの事情を理解し支え合う信頼関係があるため、安心して利用できるようです」と言います。

やりがいのある職場を目指して

「今は何より、社員と一喜一憂することが楽しいです。社員のためにできることを日々模索しています」と話す藤嶋さん。創業当時から先代が掲げていた「挑戦と創造」の理念を受け継ぎ、2011年には個人の技術向上や人事制度の改革に取り組み始めました。



技術者がそろうフロアに頻繁に訪れ、現場との交流を図っています。

「工作上、個人の技術に支えられている面が多く、社員は財産です。さらにやりがいを持って長く働ける環境にしなければ」と、ベテランの技術者を中心に勉強会を開き、希望する誰もが貴重な技術を共有できる場をつくりました。2013年からは個々の持つ能力を平等に評価し昇給に反映させることで、意欲的な技術の向上とモチベーションの維持につなげています。

「昇給を自分の持つ能力を見つめ直す機会にし、自信を付けてさらに飛躍してもらいたいですね」

システム業界は比較的早期退職者が多いと言われる中、同社では勤続20年を超えるベテラン社員も多数活躍していると笑顔を見せます。

今年の9月4日には、尼崎市やひょうご仕事と生活センターが主催する「子育て応援『企業人』セミナー in 尼崎2013」にパネラーとして参加し、「経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス」をテーマに議論しました。「人生で仕事の割合は大きいと思います。仕事が幸せに感じられ、この会社に骨をうずめたいと思ってもらえたら最高ですね」と藤嶋さん。今後もワーク・ライフ・バランスの充実に向けて改革を進めながら、居心地のいい職場を目指します。



和気あいあいとした雰囲気
社員に囲まれ笑顔が浮かべる藤嶋さん。

経営方針

1. 人材を会社の柱とし、緊張感のある共栄を求める
2. 将来幹となる新技術を習得し、次のニーズに備える
3. 品質の安定と絶えまないコスト低減で顧客に満足していただく
4. 健全な財務体質を維持し、企業差別化のための資源配分を重点的に行う
5. コンプライアンス経営の確立

代表取締役就任時に掲げた経営方針。



株式会社フジ・データ・システム

事業内容 ハードウェア、ソフトウェアの設計・開発、電子機器の提案・試作開発・量産および受託開発

代表取締役 藤嶋 純子

社員数 50人

所在地 尼崎市東難波町5-21-14

T E L 06-6401-1211(代表)

<http://www.fdsnet.co.jp/>

イーブン女性就業相談室にハローワーク相談窓口が開設！！

ハローワーク神戸と兵庫県が連携して、出産や育児等により離職した女性の再就職や新たなチャレンジを応援するため、2013年8月1日、県立男女共同参画センター・イーブンの「女性就業相談室」にハローワーク相談窓口が開設されました。

ベビーカーを横に求人検索や職業相談等が受けられる広いスペースのハローワーク相談窓口に、キッズコーナーが隣接し、お子様連れでも利用しやすくなります。ぜひ、ご活用ください。



職業相談・紹介窓口の利用案内

ハローワーク神戸と同じように、求人検索機の利用や、職業相談・職業紹介を受けることができます。

- 求人検索機（4台）、職業紹介・相談コーナーを設置
- 利用時間 月曜日～金曜日：9時～17時
※土・日曜日、祝休日、年末年始はお休みです。
※職業訓練や雇用保険、助成金、事業所からの求人申込等については、ご利用になれません。

問い合わせ先 TEL 078-360-8260



子連れでも安心！

- 女性就業相談室内にキッズコーナーを設置し、保育支援員等の見守りを実施
- 子ども連れで参加できるセミナーや相談会を開催



再就職に役立つ情報を提供！

- チャレンジ相談、各種セミナー、パソコン講座、企業面接会等を実施
- 再就職に必要な保育情報を提供
- 関連図書等を貸出
- 女性就業支援員（ウィメンズナビゲーター）がサポート

問い合わせ先

兵庫県立男女共同参画センター・イーブン
〒650-0044 神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー7階
TEL 078-360-8550 FAX 078-360-8558
ホームページ <http://www.hyogo-even.jp/>
開館時間
平日：9時～19時 土曜日：9時～17時 休館日：日曜、祝休日、年末年始



各種支援制度と相談窓口

各種助成金

- 公益財団法人 兵庫県勤労福祉協会
ひょうご仕事と生活センター
☎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

[支給対象]

従業員の育児または介護休業に対し、代替要員を新たに雇出した事業主

[支給額] 代替要員の賃金の1/2

(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

[支給対象]

結婚、配偶者の転勤、妊娠、出産、育児、介護により離職した従業員を、①正規社員、②短時間勤務正規社員および③非正規社員(正規社員への転換を前提)として再雇用した事業主

[支給額]

①正規社員50万円 ②短時間勤務正規社員25万円

③非正規社員20万円

※いったん非正規社員で雇用し、正規社員等へ転換した場合は、転換時その差額分を追加支給します。

- 仕事と生活の調和推進環境整備支援助成金

[支給対象]

「ひょうご仕事と生活の調和推進企業宣言」を行い、女性や高齢者などさまざまな人材の就労や、育児・介護等と仕事の両立を支援するために職場環境整備を行った事業者

[支給額] 対象経費の1/2以内(上限100万円)

- 兵庫県健康福祉部こども局 少子対策課

☎078-362-4185

- 事業所内保育施設設置助成金

[支給対象等]

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
(事業所内設置型/駅前等設置型、定員3~5人)

- 兵庫労働局 雇用均等室

☎078-367-0820

- 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

◇ 子育て短時間勤務支援助成金

◇ 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
- ・ 期間雇用者継続就業支援コース

※平成25年度から支給要件等が変更されています。

詳しくは、兵庫労働局までお問い合わせください。

相談員等派遣・相談窓口

【相談員等派遣】

- 公益財団法人 兵庫県勤労福祉協会
ひょうご仕事と生活センター
WLB推進に関する相談員等の派遣
☎078-381-5277
- 兵庫労働局 労働基準部監督課
働き方・休み方改善コンサルタント派遣
☎078-367-9151
- 兵庫労働局 雇用均等室
雇用均等指導員(両立担当)
☎078-367-0820

【総合相談窓口】

- 公益財団法人 兵庫県勤労福祉協会
ひょうご仕事と生活センター
WLB推進に関するワンストップ相談
☎078-381-5277
- 兵庫労働局 総合労働相談コーナー
総合労働相談
☎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】

- 兵庫県精神保健福祉センター
来所相談(予約制)
☎078-252-4980 ※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
兵庫県こころの健康電話相談
☎078-252-4987 ※神戸市以外に在住の方が対象
- 神戸市こころの健康センター
自殺予防とこころの健康電話相談
☎078-371-1855 ※神戸市内に在住の方が対象
- (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
☎078-221-1595
- (独)労働者健康福祉機構 関西ろうさい病院
勤労者心の電話相談
☎06-6414-6556
- (独)労働者健康福祉機構 神戸労災病院
勤労者心の電話相談
☎078-231-5660
- 兵庫県立男女共同参画センター・イーブン
女性のためのなやみの相談
☎078-360-8551(電話相談)
☎078-360-8554(面接予約)
- 健康福祉事務所/市町担当窓口
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。

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。

「ひょうご仕事と生活の調和推進企業宣言」 宣言企業募集中!

会社がよくなる、職場がよくなる。「仕事と生活の調和」実現に取り組んでみませんか。詳しくはセンターのホームページをご覧ください。

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。センターのホームページから登録できます。

公益財団法人 兵庫県勤労福祉協会 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 (祝休日、年末・年始を除く)

<http://www.hyogo-wlb.jp/> ひょうご仕事と生活センター

スマートフォン、
タブレットから
アクセス
出来ます。



検索



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。