

これからの「働き方」を考える

# 仕事と生活の バランス

2014

春

vol. 19

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 座談会「いきいきと働く女性たちに聞く」  
製造業で活躍する女性が仕事について本音を語る

---

- 6 「ひょうご WLB 評価指標」ならびに「認定制度」の創設  
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？

---

- 7 ワーク・ライフ・バランス 広域セミナー in 相生  
介護離職を防ぐための取り組みとは

---

- 8 表彰受賞企業による「学び合いの会」第6回・第7回  
働きやすさを追求する職場で魅力を実感

---

- 10 調査研究  
ひょうごの「ええ会社」を調べて伝え、  
ひょうごの「ええ会社」になるためにお手伝い!!

---

- 12 私たちの仕事場 ～「仕事と生活のバランス」最前線～  
社会福祉法人聖隷福祉事業団 花屋敷せいわいの里（宝塚市）

---

- 14 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

---

- 15 各種支援制度と相談窓口



## 製造業で活躍する女性が仕事について本音を語る

2月27日、組織における女性の活躍推進に関心のある人を対象に、座談会「いきいきと働く女性たちに聞く」が県立男女共同参画センターで開催されました。女性の進出がどちらかといえば難しい製造業で働く女性たちが、その思いや体験談を語りました。プログラムの最後には、70人の参加者がグループに分かれてディスカッション。それぞれの意見をまとめ、発表も行いました。

主催：兵庫県経営者協会 女性産業人懇話会(VAL21) 県立男女共同参画センター ひょうご仕事と生活センター

### 男性社会といわれる業界で働き始めて

**渥美** 本日は製造業で働く女性に集まっていただきました。なぜ男性社会といわれる業界に身を投じようと思われたのか、まず聞かせてください。

**田畑** 大阪ガスに入社したのは1986年。ちょうど男女雇用機会均等法施行の年で、それまで女性の総合職採用をしなかった大手企業がぽつぽつと雇い始めた、そんな時代でした。私は農学部出身なのですが、当時は研究室ごとに求人が来ており、初めて大阪ガスから求人がありました。しかも新規の冷凍食品事業のための採用で、その部門の研究員を雇うのは初めてだということです。何もしがらみのない「初めて」の所であれば、自由度が高いかなと思い、入社しました。

**今村** 私は1990年の入社で、総合職としては同期が360人いました。そのうち女性は3人、他の2人は理系でした。バブルの時代だったので、いろいろな企業から声を掛けていただいて、お話を聞く機会も多くありました。その中でも川崎重工業は造っているものやプロジェクトのスケールが大きく、話をしてくださる先輩方もとてもおおらかでした。造っているものも、そこで働く人も魅力的で、こんな会社で

仕事をするのは楽しいだろうなと思い入社しました。女性は少なかったですが、同期が3人いたということもあって、そんなにマイノリティーだとは感じませんでした。

**渥美** 神尾さんはどうでしたか。

**神尾** 大学時代は海外とつながりのある仕事をしたいと漠然と考えていましたが、就職活動を進めていくうちに、「長く働きたい」「どうせなら大きいことがやりたい」と思い始め、重厚長大系企業に気持ちが傾きました。実家が鉄を扱う町工場だったこともあり、1999年、神戸製鋼所に入社しました。最初に配属されたのが製鉄原料の輸入に関わる部門で、海外とつながるという希望もかない、良いスタートが切れました。





渥美氏



田畑氏



今村氏



神尾氏



角屋氏



山田氏

### 司会進行

厚生労働省政策評価に  
関する有識者会議委員

株式会社東レ経営研究所  
ダイバーシティ&ワークライフバランス研究部長  
渥美由喜氏

### 出席者

●大阪ガス株式会社

●川崎重工業株式会社

●株式会社神戸製鋼所

●住友ゴム工業株式会社

●富士通テン株式会社

人事部ダイバーシティ推進チームマネジャー 田畑真理氏

人事本部ダイバーシティ・グローバル推進課長 今村弥雪氏

人事労政企画グループ担当課長 神尾真裕美氏

広報部主査 角屋眞実子氏

人事部 山田知佳氏

(社名五十音順)

**渥美** 女性の総合職は他にいらっしゃったのですか。

**神尾** 同期入社的女性は他に4人いましたが、その部署では女性の総合職の受け入れは初めてだったので、かえって気を配っていただけた部分もありました。

**渥美** 角屋さんはゴルフをやっていたので住友ゴムを選んだとお聞きしました。

**角屋** 入社したのは1991年。当時から住友ゴムのスポーツ事業部(現ダンロップスポーツ(株))はゴルフ業界のリーダー的存在でした。就職活動で「入社したい」と相談したところ、レディースの企画開発部署が人を探していると教えてもらい、入社しました。同期は全体で100人。女性の総合職は4人で、他の3人は全員理系。私は文系の女性総合職の第1号だったと思います。

**渥美** では最後に山田さん、お願いします。

**山田** 事情により自宅から通勤圏内での就職を第一希望としていたので地元企業に一度は就職しましたが、業務の広がりをもとめ新卒1年目の秋に富士通テンに転職しました。キャリア採用でしたので人事という仕事が明確に決まっており、入社後の仕事のイメージもしやすかったです。人事部なので女性が多くいましたが、総合職はまだ少なく2名程度だったと記憶しています。

## 協力者を確保して出産や育児を乗り越える

**渥美** 結婚や出産は仕事の支障になりませんでしたか。

**田畑** 初めての子どもを宿した時、「あー、これで今までのような働き方はできなくなる」と思い、社内公募に手を挙げて、職住接近が図れる関係会社に移りました。新しい職場には迷惑な話ですが、ある種キャリアを諦めて復職したわけです。しかし、子どもを預けていた保育園が全国で初めて夜間保育を実施した認可園で、ここで出会ったママ友

の多くは、医師だったり、新聞記者だったりハードワークと育児を見事に両立されていました。彼女たちを目の当たりにして、キャリア意識を改めることになりました。

**今村** もともと専業主婦という選択肢が私の中にはなかったのですが、子どもが生まれた後も「どうすれば働き続けられるか」を一番に考えました。家賃は高めでも会社から30分以内の所に住み、困った時はとにかく人の手を借りました。ママ友同士で子どもを預け合ったり、子どもがインフルエンザにかかってどうしようもない時は実家の母に長野から東京まで来てもらったりしました。社内ではいかに効率良く働くかを意識し、時間が足りない時は昼休み返上で仕事をしました。同僚や上司の力も大きかったです。

**渥美** 私はワーキングマザーの上司の下で働いた経験があるのですが、時間に制約がある人の方が指示が明確で仕事がしやすかったです。「5時半までしかいないからこれとこれは5時までにしてね、これは明日以降でいいからね」という具合です。神尾さんもお子さんが2人いらっやいますね。

**神尾** 夫が関西で働いていましたので、結婚を機に東京から神戸に転勤を希望し、採用部門に移りました。出張が増えて体力的に厳しかったことに加え、仕事の成果がすぐには見えないこともあり、当初はけっこうつらかったです。



ね。育児と仕事の両立は夫と協力して今も奮闘中です。社内では、今村さんと同じで、効率を考えながら仕事をし、同僚や上司にも助けてもらうことが多いです。

**渥美** ワーク・ライフ・バランス(WLB)成功の秘訣は、社内でも社外でもバトンリレーができる頼れる人を増やすことです。

## 積極的に自分の仕事の幅を広げる

**渥美** 周りに女性の総合職があまりいない中、苦勞したことや困ったことはありませんでしたか。

**角屋** 総合職だからということではないのですが、15年ほど同じ部署にいましたので、経験値や広がりが少ないなと危機感を持っていました。そこで、企画開発の仕事をしながら、営業など関連部署の仕事も理解するように心掛けました。「お互いをもっとこうしたら相乗効果で良くなるのではないか」など、一歩踏み込んで考える癖を付けました。いつどこに異動してもやっていけるよう、頭の中でシミュレーションをしていました。

**渥美** 女性は自分の仕事に愛着を持ちやすいので、角屋さんのように他部署の仕事に関心を持つとする人は少ないのではないのでしょうか。ご自分の仕事を点で考えるのではなく、周りの部署との関係を線で考え、その線上で仕事を提案されていたのです。

**山田** 入社から3年ぐらいたった頃、周りに女性総合職の先輩がいなかったこともあり、この先自分がどのような仕事を担当しキャリアを歩むのかイメージできず行き詰まりを感じたことがありました。上司との年に1度の面談で、意を決して「他の仕事がやりたい」と訴えたところ、新しい仕事を任せていただくことができました。これがいい転機となり、その後も定期的に業務変更をしていただいています。皆さんも積極的に手を挙げ、チャンスがあればどんどんチャレンジして欲しいです。

## 働き続けたことで得られる喜び

**渥美** 働き続けて良かったと思うことはありますか。

**田畑** 出産後に移ったリサーチパークで賜ったお題が「大手ゲーム会社を誘致すること」でした。その仕事をする中で、国や地方自治体のすぐ腕行政マン、ゲームおたくのお兄さんや売れっ子CG作家など、ガス機器の開発部門にいたら絶対に出会わなかったであろう人たちと次々と知り合うことができました。知的な刺激をたくさん受け、幅が広がった感がありました。この時、「ことづくり」といいますか、組織を越えて同じ目標を持った人が集まりプロジェクトを進める楽しさに目覚めました。

**今村** 仕事を続けてきたことで、自立した一人の人間として見てもらえるということはあります。また、人から「ありが



とう」と感謝されると、仕事をやっていて良かったと思います。海外駐在員を支援する部門にいたことがあり、ビザ取りに始まり、現地の貨幣での給与計算などをしていました。実際に海外へ出張することもあったのですが、駐在員の方や現地の外国人スタッフに「ありがとう」と言ってもらえると本当にうれしかったですね。海外でも川崎の社員が頑張っていることが分かり、うちの会社は世界で必要とされているのだと実感できたのも良かったです。

**神尾** 子どもを産むまでは仕事があって当たり前だったのですが、一度仕事から離れると、職場に自分の居場所があるのはありがたいと実感しました。育児中は言葉も通じない子どもと一日中接しているわけで、思い通りにいかないことばかり。育児休業を終えて復帰した時、働き続けていて本当に良かったと思いました。

**渥美** 私の妻は外資系IT企業勤務なのですが、2人目を産んだ後は育児休業を取らずにすぐ復帰しました。「仕事をしている方がストレスがたまらない」というのです。その会社がうまいと思うのは、子どもが生まれる前にやりがいがある仕事を与える点です。しかもそれは長時間働かなくても成果を挙げれば定時に帰れる仕事。働きやすさの土台づくりをして、出産後もすぐ仕事をしたいと思わせるのです。

## さまざまな人との出会いが人生の糧に

**角屋** 先ほど15年ほど同じ部署にいたと言いましたが、その部署には、ちょうどいいバランスでいろいろな年齢の方がいました。これは仕事を覚える上でも人間形成の上でも良かったと思います。さまざまなことを教えていただきました。周りの方々に恵まれていましたね。20代の後半に、それまでは自分の仕事だけをしていたのですが、部署の業績を伸ばしていくにはどうすればいいか、上司と意見を交わす機会を与えていただきました。上司と同じ視点に立たせてもらって本当にうれしかったし、今から思えば転機になったと思います。

**渥美** その後、転機はありましたか。

**角屋** 短期間でしたが、企画開発と並行して予算管理をしていた時期がありました。まったく経験のないことだったので、隣の人ができることが自分にはできず、よく怒られま

した。できない部分を取り戻そうと残業もしました。ここで頑張った分、数字を扱う楽しさを知ることができましたね。後はやはり2010年にダンロップスポーツから住友ゴム工業に出向した時です。ゴルフ関連以外の仕事を与えられたことで「他にも可能性がある」と期待されているんだと非常に前向きな考えになりました。

**山田** さまざまなポジションで仕事をすると、新たな出会いがありますよね。人事をやっている時は役職級の方々、組合の執行部にいた時は現場の職長、女性の活躍推進に取り組んでいる時は、さまざまな立場の女性というふうに、広く社内の方々に関わることができたのは財産です。



## 管理職のかたちは一つじゃない

**渥美** 管理職の方々にお聞きます。入社当時から管理職を目指していましたか。

**田畑** 研究職として入社したので、当初は管理職になるという意識はありませんでした。ただ、家庭用ガス機器の開発をしていた時、年長者を含む複数の部下と共に「君はこれから新商品のコンセプトメイクのリーダーだ」と一つのグループを託されました。メンバーに存分に活躍してもらえよう予算とスケジュールを管理する面白さに気付き、今につながっているように思います。

**今村** 自分が管理職である姿を全くイメージできていませんでしたし、今も課を引っ張ることができているかというところではない気がします。班長ぐらいのイメージで、みんなのまとめ役という感じでしょうか。こういう管理職のかたちもありなのかなと思います。

**神尾** 一生懸命やっていたらいずれは管理職になるのかな、ぐらいのイメージでした。今年1月に管理職になったのですが、今まで以上に男性の中に入っていくことを意識しないといけないと感じています。

**角屋** 私も仕事を続けていれば普通に管理職になるんだろうなと思っていましたし、女性だから差別されたというようなことはありません。管理職はただ仕事の成果を出すだけでは駄目で、そこに管理能力が加わります。私にもそれができると信じてくださったからこそその人事ですので、精一杯報いたいですね。最近、管理職はワンパターンじゃないという意識が変わってきました。人を育てるのがうまい

人もいれば、先頭を走る人もいる。自分はどのような管理職になっていくのか模索しながらやっていきたいと思っています。

**渥美** どうすれば女性管理職が増えると思いますか。

**神尾** 女性社員の数を増やすことがまずは第一歩です。次は長く続けられるように、特に出産・育児との両立をサポートする環境整備をすること。そして、女性社員に期待をかけて活躍の場を与えることですね。

**渥美** 最近の傾向として、女性の部下を持つ上司の評価基準に「女性を登用できているか否か」を入れるということがあります。女性の部下をフェアに見て引き上げられるかどうかは、自分への評価に関わってくるということを男性上司は知るべきだと思います。最後に今後の夢、ビジョンを教えてください。

**田畑** CSR室で仕事をしていた時、ソーシャルビジネスに関わる人々と知り合いました。彼らは児童虐待防止であったり、高齢者の孤独死予防であったり、大変素晴らしいことをされているのですが、それぞれが点で活動していてインパクトが小さいように思いました。この人たちをくっつける接着剤のような役割を果たせないかと今は思っています。

**今村** 人事という今の仕事が好きなので、これからも従業員が気持ちよく働ける環境づくりをしたいと思います。そのためにも社内外で新しい知識を吸収して、定年まで20年、自分のパフォーマンスが出せるように日々勉強していきたいです。

**神尾** 定年後は海外ボランティアとして途上国の発展をサポートしたいと思っているので、今の会社での経験値を上げ、経営的なノウハウを身に付けたいです。

**角屋** 育ててくれた部署が上司も先輩も面倒見が良く、とてもアットホームな雰囲気でした。恩返しの意味も込めて、これから管理職として、いろいろな価値観を共有できる温かい部署をつくっていききたいと思います。

**山田** 人間関係も知識も社内のみなので、これからは外部にも働き掛け、社外の人たちとももっとコミュニケーションを取っていきたいです。



## 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？

### 「ひょうご仕事と生活の調和推進企業認定」(ひょうごWLB評価指標)とは

ひょうご仕事と生活センターでは、企業の人材確保や業務効率の向上をもたらす、勤労者に働く意欲や生きがいをもたらす「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス=WLB)」を推進していただくため、「ひょうごWLB評価指標」ならびに「認定制度」を創設しました。

ひょうごWLB評価指標とは、WLB実現推進の状態を客観的に測るための「ものさし」であり、指標ごとに進捗状況を確認することで、現状の把握と今後の取り組むべき方向性などを確認することができます。

指標の策定にあたっては、「ひょうごWLB認定指標研究会」を設置し、学識者をはじめ、各方面からのご意見やアドバイスを頂きました。

指標は4つの大きな指標と、それらを支える13の指標から構成されています。

また、一定の取り組みを行っている企業については、「仕事と生活の調和実現推進認定企業」として認定されます。



### ひょうごWLB評価指標

#### I 制度を積極的に活用できる組織風土が浸透している

- ① 推進のための基盤や体制が整備されている
- ② 継続・浸透のための取り組みがなされている

#### II 制度が活用されるように、常に業務を見直し、効率的な働き方ができている

- ③ 制度が活用されるよう、業務内容の見直しがなされている。
- ④ 制度が活用されるよう、業務体制の見直しがなされている。
- ⑤ 制度が活用されるよう、職場環境の見直しがなされている。

#### III 仕事と生活の調和を支援する制度が整備されている

- ⑥ 仕事と育児の調和のための制度や仕組みが整備されている。
- ⑦ 仕事と介護の調和のための制度や仕組みが整備されている。
- ⑧ 仕事と地域生活・自己生活との調和のための制度や仕組みが整備されている。

#### IV 仕事と生活の調和実現推進によって制度などの利用実績がある

- ⑨ 有給休暇取得率が全国平均並みか上回る実績がある。
- ⑩ 総実労働時間数が全国平均並みか下回る実績がある。
- ⑪ 女性管理職登用率が全国平均並みか上回る実績がある。
- ⑫ 男女の勤続年数格差が全国平均並みか下回る実績がある。
- ⑬ 男女の職域が拡大している。

### 認定企業になると

- 仕事と生活の調和実現を推進する企業として、兵庫県や当センターの広報誌で発信します。
  - ・社員のモチベーションアップにつながります。
  - ・働きやすい職場として、企業のイメージアップにつながります。
- 認定企業同士の「学びの会」等を通して、同業他社の実現推進に関する取り組みの情報収集と交流が図れます。
- 当センターが実施する企業表彰の対象となります。

### WEB自己診断システムをご活用ください！

当センターでは、各企業等の皆さんがひょうごWLB評価指標を活用し、自社の状況の把握と今後の取り組むべき方向性などを確認していただくため、「WEB自己診断システム」を作成しました。同システムは、ひょうごWLB評価指標をベースに、57の質問項目で構成されており、各指標項目の達成状況やアドバイス、参考にすべき取り組みや事例などを確認していただくことができます。

今春から当センターホームページで公開予定ですので、ぜひご活用ください。



## 介護離職を防ぐための取り組みとは

1月23日、西播磨地域の企業経営者や人事労務担当者を対象に、相生商工会議所で、ワーク・ライフ・バランス(WLB)広域セミナーin相生「突然やってくる介護に備えるセミナー～今いる人財を活かしていくために～」が開催されました。講師は当センター外部相談員で、社会保険労務士としても活躍されている田村栄子氏。日本の介護を取り巻く現実や労務管理上のポイント、両立支援制度について、自身の体験談も交えて話していただきました。



### ●日本の介護を取り巻く現状

日本は今、「超高齢社会」となり、介護労働者の増加は避けられません。10人に1人は仕事と介護を両立されており、介護や看護が理由の離職者は年々増えています。要介護者は2025年には700万人になるといわれ、まさに大介護時代に入らし、介護は誰もが突然、直面する現実と考えられます。離職したら収入はなくなり、生活保護受給者になったり、ライフスタイルの変化に不自由を感じたりすることもあり、介護離職は、介護者本人にも社会にも大きな課題です。そこで、企業が成長し続けていくためにも、できるだけ介護離職者を出さず、社会全体で両立を支援する必要があります。

WLBの実現推進や介護離職を防ぐ取り組みを開始した結果、企業にとって、次のようなメリットがあると考えられます。

#### 【企業にとってのメリット】

- ① 社員の定着と意欲の向上、生産性の向上
- ② ビジネスノウハウの蓄積
- ③ 仕事の内容や進め方の見直し、効率化
- ④ CSR(企業の社会的責任)の遂行

従業員の職場環境に対する満足感と意欲が高まるため、人材が定着し、新規採用や研修にかかるコストが削減されるほか、介護を担う中心とみられる40代のベテラン社員の離職を防ぎ、ビジネスノウハウが保持できます。逆に、介護離職は「三方損」と言われており、社員にとっては精神的ストレスや肉体面・経済面に負担がかかり、企業にとっては重要ポストの人材不在やビジネスノウハウの伝承不能、社会にとっては労働者が減ることにより、経済的な損失が発生し、企業のみならず社会にとっての損失も大きく、両立支援は必要不可欠です。

### ●労務管理上の留意点

介護は、育児と違い、どちらかという他人には言いにくい個人的な家庭の事情であるため、一人で悩みを抱え込む方も多いようです。また、将来の予想がつきにくく、社内制度を十分活用できないまま離職する人もいます。突然の介護に直面する社員を支援できるように、会社は常に体制を整えておかなければなりません。

#### 【労務管理上のポイント】

- ① 社員の介護の実態とニーズの把握
- ② 相談体制の整備
- ③ 柔軟な働き方に関する制度の整備
- ④ 介護に直面する前からの準備
- ⑤ 個別事情を認め合う職場風土の醸成
- ⑥ 柔軟な働き方に即した人事評価制度の構築

問題が顕在化する前に離職する人がいるため、定期的な面談やアンケート調査等で社員の状況やニーズを把握し、相談記録を保存し、長期の介護でも継続的にフォローできる体制を構築し、個人の状況に応じて多様な勤務体制を組み合わせる制度や風土等、柔軟な対応が求められます。安心して働ける環境をつくるためには、経営者が強い意志を持ち、決断はトップダウンで、現場の意見はボトムアップで社内に伝えることで社内全体への意識付けを行い、実効性のある継続的な取り組みをしていく必要があります。いつ、当事者になるか分かりません。“お互い様”という職場風土を構築し、日頃から社内全体で協力体制を持つことが重要です。また、会社から社員に発信してほしい情報の一つとして、「親が元気な間にできることをしておく」ということがあります。遠隔地の親の介護を行うケースも出てくるので、日頃から情報収集を行い、親の日常生活を知っておくことも重要です。

### ●介護休業と介護休暇について

「介護休業」とは、介護の体制を集中的に整えるために、「介護休暇」は要介護状態にある対象家族の介護やその他の世話をを行うために、とそれぞれ目的が違います。誤った取得をすると、本来、取得したい時に日数が足りず、離職を選ぶケースもあります。そうならないためにも、事前に正確な情報を収集し、介護が始まったら、できるだけ早く体制を整えるために介護休業を取り、時間短縮勤務制度や時差出勤等の多様な勤務制度を活用し、仕事を続けることが大切です。

超高齢社会の日本では、仕事と介護の両立は避けられない課題であるため、社会全体での取り組みが必要です。家族や親族、会社、行政機関や介護事業者、それぞれがうまく連携しながら、まずはできることから始めましょう。

## 働きやすさを追求する職場で魅力を実感

ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰の受賞企業・団体同士による「学び合いの会」の第6回が昨年10月8日に株式会社フェリシモで、また第7回が1月24日に株式会社ドンクで、それぞれ開催されました。

### 第6回 株式会社フェリシモ (神戸市)

11事業所から21人が参加。取締役の星正氏のあいさつの後、総務部長の金水正氏が企業と採用の紹介を、総務部総務グループの高柳さやか氏が育児休業と復職の体験談を話されました。そして総務部労務グループの南秀雄氏から「両立支援のためのフェリシモの取り組み」というタイトルで、さまざまな取り組みを蓄積されてきたことについてお話いただきました。

南氏は、この学び合いの会に最初から参加されています。各訪問企業で紹介される取り組み事例を聞き、フェリシモの取り組みを紹介していただいた際には、そのユニークな取り組みに驚かれる参加者が大勢いました。「現場をぜひ拝見したい」という参加者のご要望が、今回ようやく実現しました。

高柳氏は、2人の子どもの出産と育児の期間が重なり、4年間の休職期間を経て復職されました。休職期間中は、送られてくる社内ニュースを読



お世話になったフェリシモのスタッフの方々

んだり、社長のつぶやきを見たり、育児休業から復職された先輩の話社内活動ホームページで見たりして、「会社とつながっている、復帰する所があるという安心感があって良かった」と話されました。

南氏の具体的な取り組み紹介では、男性の育児休業取得も、1カ月の連続休暇制度も、役職者が率先して制度を活用しているので「当たり前」になっているだけでなく、先輩が長期休暇を利用してリフレッシュして会社に戻る姿を見て、「自分も使わなければもったいない」という意識

が醸成されていくと話されました。

フェリシモの取り組みの特徴は、新しい制度創出にしても、働きやすい職場環境づくりにしても、社員が主役であることが浸透しているように感じました。好奇心旺盛で、発言力と行動力のある社員が、仕事を楽しみ、働くことを楽しみ、社員同士が触れ合うことを楽しんでいる、社長をはじめ役員も率先して楽しんでおられるという話でした。

そのもとになっているのは、採用および研修・教育にあるようで、新入社員の定期採用時の選考過程では「自分カタログ」というものを作成するそうです。自分自身を一つの商品に見立てて、自身の魅力を分析し、それをどのように真っ白なカタログ上に表現するかを考え、20歳程度の「自分カタログ」を作成する、これは20年以上も前から続けられているとのこと。さらに、同期入社が企画する社内イベントも数多くあるとのこと。

社員が主役で、働きやすい環境にするために、自分たちが要望を表明し、行動するという姿勢が「フェリシモの当たり前」になっていること、正社員・パートにかかわらず要望を声に出し、実現することができる自由な環境と風土、そこで働く人が満足する環境を自分たちでより良くしていこうとされていることが心に残りました。



集合写真



## 第7回 株式会社ドンク (神戸市)

16事業所から過去最多の35人が参加しました。

取締役の井上茂氏のあいさつの後、管理本部副本部長兼人事担当GMの原田道男氏、同部渡邊美由紀氏が、それぞれ「働きやすい職場、働きがいのある職場をめざして」というテーマでさまざまな取り組みについてお話しされました。

店舗で焼きたてのパンを提供するというこだわりを実現する同社では、店舗に勤務する女性の正社員やパート社員が「ドンクで働き続けたい」と感



取り組み説明の様子

じられるような制度や仕組み（例えば、パートの正社員登用制度や勤務時間帯選択制）を少しずつ定着させています。さらに、制度の改善を継続しているところが強みになっていると感じました。

店舗では、販売だけではなくパンの製造も行われています。30キロもの原料を持ち上げたり移動させたりの重労働にもかかわらず、育児休業からの早期復帰を願う人が多いとのことで、社員がドンクという会社に魅力を感じているからではないかと、「魅力の浸透」という観点で参考になることが多くありました。

パンの世界杯クープ・デュ・モンド・ド・ラ・ブルーランジュリーの2016年日本代表選手に同社のパン職人2人が選ばれたことでも分かるように、同社の「おいしい焼きたてのパン」へのこだわりは強いものがあります。

また、商品知識を基に食べ方の提案を進めている販売力の強化との両輪により、各店舗では店長を中心として限られた人数で製販一体となった取り組みを展開されています。中でもユニークな取り組みが、店舗独

自のメニューを一定割合導入できるというもの。これは社員のモチベーション向上につながる独創的で、しかも結果が明確に分かる仕組みだと思いました。



多様な人材

他にも秋入社採用、障がい者雇用、留学生をはじめとする外国人雇用などにより多様な人材が活躍できる職場づくりを目指しておられ、さらに、残業削減や有休取得の促進、女性活躍推進、介護への取り組み支援など働き続けられる環境を整え、一層の多様性の尊重と活用を推進されるとのこと。その中で、WLBをさらに進めたいという今後の方向性のお話もありました。

後半のディスカッションは、本社会議室から岡本店3階にある会議室に場所を変えて行われました。途中、店舗内のパンを焼く窯も見学させていただき、焼きたてのパンのいい香りに魅せられました。これらの魅力は、当センターホームページにおいて同社の取り組みを紹介したWLB先進事例動画でも感じていただけるのではないかと思います。



集合写真

両社に共通するのは、女性の従業員が過半数を占めるということでした。どちらも、女性が働き続けたい職場づくりが、誰もが働き続けたい職場づくりに発展し、「ええ会社」になっていると感じました。

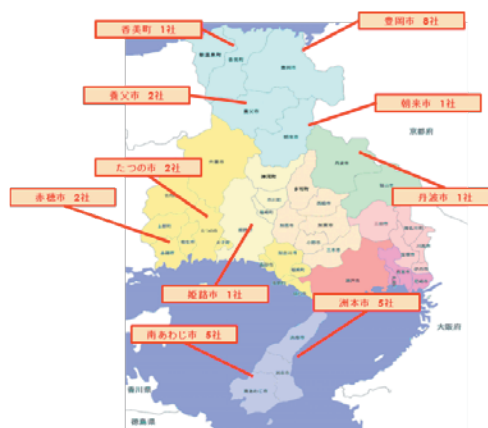
(ひょうご仕事と生活センター 相談員 荒谷典利)

## ひょうごの「ええ会社」を調べて伝え、 ひょうごの「ええ会社」になるためにお手伝い!!

ひょうご仕事と生活センター調査研究チームは、これまで兵庫県下の企業・団体への従業員意識調査や、兵庫県立大学の学生の皆さんと一緒に県内の経営者へのインタビュー調査を実施しました。また、東京大学のワーク・ライフ・バランス(WLB)プロジェクトに参加して、全国的なWLBの取り組み方を学び、それを県下に発信し、さらにそこからヒントを得て仕事と介護の調和に向けた支援のためのツールを作成するなど、さまざまな取り組みを行ってきました。ここでは、その調査研究の本年度の成果をお伝えします。

### 兵庫県立大学との協働研究「地方部におけるWLB経営」

本年度は、兵庫県立大学経営学部加納ゼミの学生10人と、北は但馬から南は淡路まで、兵庫県下28社の経営者にインタビュー調査を実施しました。「地方部の経営者は、WLBをどのように捉えているか」といった内容を調査していく中で、地方部でのWLBの認知度や理解度なども調査することができました。



#### ① 調査活動研修会を経て、インタビュー調査へ

インタビュー調査を前に5月から6月にかけて、加納ゼミの学生に対し、センター概要やWLB基礎知識、事例を学ぶための研修会を5回実施しました。ビジネスマナーも学んだ後、ロールプレイを通して、経営者を演じるセンター職員に実践さながらの受け答えを求められゼミ生が悪戦苦闘する場面もありましたが、「その経験が実践に生かされた」とインタビュー後にゼミ生から聞くことができました。そして、8月からインタビュー調査がスタートしました。



#### ② 調査研究報告会にてゼミ生から分析結果発表、ワークショップを開催

約1カ月間のインタビュー調査後、インタビュー内容の分析を行い、12月10日に開催した「調査研究報告会」で、加納ゼミ生が2チームに分かれ、自分たちの分析結果を発表しました。「WLBの取り組みとその効果」についてどう見るか、また、昨年実施した47社の都市部のインタビュー調査と比較することで、県下全体のWLBの取り組みはどうなっているかというテーマに沿った発表となりました。今回の報告会には、インタビュー調査にご協力いただいた6人の経営者有志の皆さんにも参加していただき、ワークショップで、あらためて「地方部と都市部のWLB実現の取り組み方はどう違うのか」という話し合いをしていただきました。



### ③ インタビュー調査を経て見えてきたこと

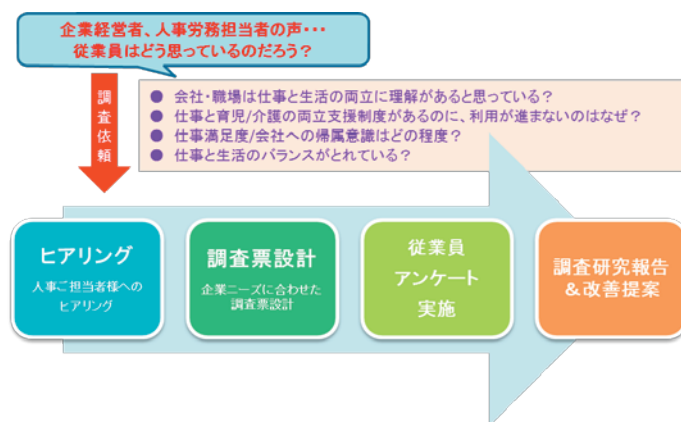
今回の調査で見えてきたことは、地方部でのWLBの認知度は低かったけれども、実はWLBという言葉が知られていないだけで、実質的には既にWLBを実践している企業はとて多かったということでした。

そして、その取り組みの根底にあるのは、「仕事と生活を一体として考えること」や「地元で愛される会社を目指すこと」だと考えられます。地域で社名を出すと「いい会社で働かれていますね」と言われる会社であること、また言われたいと思うなら、地域の行事に積極的に参加できるような仕組みづくりが必要なのではないでしょうか。

つまり、地方部の企業にとって、WLBという言葉が知らなくても、地元で愛される会社を目指せば、おのずとWLBの取り組みにつながるという結果を得ることができました。



## 21社の「従業員意識調査」を実施



2011年度からスタートした従業員意識調査。WLBの取り組みへのスタートとしてWLBや職場環境等に関する従業員の意識調査の実施を呼び掛け、本年度は21社の企業・団体の調査を実施しました。

調査を通して、「まずは所属する企業の問題点や生の声に気づき、そこからWLBの取り組みのポイントを見つけていく」といった流れが浸透し始めたのではないかと考えています。

本年度の特徴として、「介護の状況を理解したい」というご要望が多く、やはり既に皆さんが問題意識を持たれているという現れではないかと思いました。

## 東京大学社会科学研究所WLB推進・研究プロジェクトでの取り組み

本年度も東京大学のプロジェクトメンバーとして、他の参加メンバーと共に議論を続け、センターでは「仕事と介護の調和支援ハンドブック」を作成し、仕事と介護の両立に向けた取り組みを支援するための仕組づくりを進めています。

2014年2月20日、このプロジェクトの成果報告会が東京大学伊藤国際学術研究センターで開催されました。センターは、分科会「多様な人材活用に資する企業のWLB推進に向けた自治体支援のあり方」で発表し、新たに「認定制度」を始めようとしているセンターとして、兵庫県のWLBの考え方を発表し、今後の企業におけるWLBへの取り組みに対する支援のあり方を他県の担当者の方々とディスカッションする機会になりました。



## 子育てや資格取得のサポートで無理なく続けられる仕事に

特別養護老人ホーム、ショートステイの受け入れやデイサービスの実施施設として、医療・保健・福祉・介護サービスを提供している(福)聖隷福祉事業団花屋敷せいの里。勤務中の職員の子どもを預かるなど育児・介護支援や、キャリアアップのための資格取得支援を通し、やりがいを持って長く働ける環境づくりを行っています。

園長の山田さん(左)と竹内さん▶



## 社会福祉法人聖隷福祉事業団 花屋敷せいの里

### 子ども預かりで負担を軽減

特別養護老人ホームの入居者だけで100人を超える同施設を支えるのは、約140人のスタッフたち。その約半数は、近隣に住む主婦を中心としたパート職員です。全国的に介護スタッフが不足している現状で、心強い戦力となっている一方、育児のための欠勤や退職といった問題も抱えていました。特に、夏休み等の長期休暇中は児童保育がなかったり親戚に毎日見てもらうわけにもいかなかったりで、人手不足に陥ることもありました。「有給休暇の大半を、子どものために充てている人もいました。もっと有意義に使ってほしいという思いがありました」と話すのは、園長の山田精一さん。

そこで2011年、「夏休み中の幼稚園児や小学生を職場に連れてきていいですよ」との声掛けからスタート。希望者の増加に伴い、専任の見守り職員を付けて施設内に“子供自習室”を設置しました。日中の勤務時間に合わせ、一緒に来て一緒に帰れるように預かる時間を設定。事前に登録していれば勤務日はいつでも利用できます。子どもたちは勉強だけでなく、施設内のホールで遊んだり入居しているお年寄りやレクリエーションをしたり、職員と施設外へ出掛けたりと多彩な体験ができる工夫も。現在は、毎日10人前後の子どもたちが通っています。

「親のそばにいられるだけでなく、働く姿を見たり、さまざまな年齢の人と触れ合ったりして『社会性が身に付い

た』と好評です」とケアサービス課長の竹内としさん。休暇中も平常時とほぼ変わらない出勤人数の確保が可能になり、「休みを旅行などに充てられるようになった」という従業員の声や「子どもがいるので施設内がより明るくなった」という入居者の声も上がっているそうです。

### 育児や介護は「お互いさま」で

出産や育児について、役職者にも理解や関心を深めてもらうため、勉強会を実施しています。男性職員に出産の立ち会いや育児のための休暇取得を推奨し、2012年には3週間の育児休業が取得された実績もあります。また、妊娠中は経過や希望に応じて、体力のいる介護職から負担の軽いサポート業務や事務作業に職務内容を変えられるなど、産休に入る直前まで安心して勤務できる体制をつくっています。妊娠してもまだまだ働きたい当事者が、自発的に「助けて」と言えるようになってきたと話します。

介護に関しても、身近な問題として従業員の関心は高く、当事者と直接面談し状況に合わせて個別に対応。スタッフ同士でフォローし合うなど「お互いさま」で支え合う関係ができています。

夏祭りなど施設の年間行事が従業員の家族同士の交流の場にもなっており、互いの家庭への理解を深めることにつながっています。



施設内の一室が子どもの自習室に。専任のスタッフは勉強も見ています。

## 支援の充実で長期勤続を可能に

さらにやりがいを持って働いてもらうため、全従業員を対象にキャリアアップ支援も行っています。国がライセンスを重んじていることもあり、介護福祉士の資格取得のための講座を開いたり施設外の研修に参加する機会を設けたりと、意欲があれば平等にサポート。従業員からの「この研修に参加したい」という声にも応えるようにしています。

そのほか、定期的な部署ごとの職場会議や年1回のアンケートを通して、従業員の意見や要望を聞き、話し合う場を設けています。ロッカーの拡充や駅までの送迎バスの夜間運行といった日常のちょっとしたことから勤務体制の見直しまで、その都度改善に努めているといいます。

「就職希望者の面接で、志望理由に福利厚生の良いさを挙げてくれる人が多くいます」と竹内さん。無理なく働けることから長期勤続者が多く、介護職の全国的な平均勤続年数を上回っています。

施設内保育や夜間勤務者のための子ども預かりなど、今後も支援を充実させ、安心して長く働ける職場づくりに取り組みます。



子どもを預けている間、安心して仕事に集中できます。



入居者と一緒に子どもがイベントに参加することも。



### 社会福祉法人聖隷福祉事業団 花屋敷せいれいの里

事業内容 福祉・介護サービス

園長 山田 精一

従業員数 約200人

所在地 宝塚市切畑字長尾山5-321

T E L 072-740-3388

<http://www.seirei.or.jp/elderlyhome/hanayashiki/>

## 女性の雇用・就業対策を総合的に推進します

兵庫県の女性就業率は44.2%と全国平均の47.1%を下回っていることから<sup>\*</sup>、就業を希望する県民が自らの能力を最大限に活かして働くことのできる環境整備を進める必要があります。

そのため、兵庫県ではハローワークと連携しつつ女性の就業支援を進め、とりわけ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り組みの充実を図ります。（※2010年国勢調査）

### I 女性の起業・就業支援

- 新** 短期職場体験就業事業 ひょうご・しごと情報広場 TEL 078-360-6216  
卒業時に未就職であった若者や、出産や育児などにより離職し再就業に不安を持っている女性などを対象に、職場での体験就業を通じて職業観の醸成を図り、就職や再就業を行うための適職選択を促していきます。
- 拡** 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 078-230-8110  
地域経済の活性化を図るため、有望なビジネスプランを有し、県内で起業を目指す女性起業家に補助金を支給します。  
(上限1,000千円(ただし2年目採択の場合は最大2,000千円)・補助率1/2)

### II 女性の再就業支援

- 新** 育児・介護等離職者再就職準備支援事業 県立男女共同参画センター TEL 078-360-8550  
育児・介護等の理由により離職した者が、再就職に必要な知識・スキルを得るために受講した教育訓練経費の一部を助成します。(上限100千円・教育訓練経費の20%)
- 拡** 女性の就業サポート事業 県立男女共同参画センター TEL 078-360-8550  
再就業を希望する女性等を支援するため、キャリアコンサルタントによる個別相談やハローワークと連携した職業相談等を女性就業相談室で実施します。
  - 拡** チャレンジ相談の実施
  - 拡** 出前チャレンジ相談の実施
  - 新** 女性リーダー登用促進事業の実施  
(女性のためのステップアップ・セミナー、企業向け研修会)
- 拡** 中小企業育児・介護等離職者雇用助成事業 ひょうご仕事と生活センター TEL 078-381-5277  
育児・介護等の理由により離職した者の再就業を促進するため、当該離職者を正規社員として雇用した事業主に助成します。(30万円/人)

### III 女性の働きやすい環境の支援

- 拡** ひょうご仕事と生活センター事業 ひょうご仕事と生活センター TEL 078-381-5277  
ワーク・ライフ・バランス(WLB)の取り組みを全県的に推し進めるため、普及啓発・情報発信事業、相談事業、研修企画・実施事業、実践支援事業を実施します。
  - 拡** WLB推進企業の量的拡大と質的向上  
WLB推進企業の県下全域への拡大と取り組みの高度化を支援するため、企業宣言や自己点検等を活用して、WLB推進員により支援します。
- 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を助成します。(月額上限10万円、総額上限100万円)

注：このページでは、2014年度の新規・拡充事業を中心にご紹介しています。

# 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・介護等離職者雇用助成金  
[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、正規社員として新たに雇用した事業主  
[支給額]  
対象労働者1人につき 30万円
- 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用した事業主  
[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)
- 仕事と生活の調和推進環境整備支援助成金  
[支給対象]  
従業員が300人以下で、「ひょうご仕事と生活の調和推進企業宣言」を行った事業者  
[支給額]  
対象経費の1/2以内(上限100万円)  
[支給事業]
  - ・女性や高齢者等の職域を拡大し、就業促進を図るための職場環境整備を実施する事業
  - ・在宅勤務など多様で柔軟な働き方を実現し、育児・介護等による離職を防ぐための職場環境整備を実施する事業
  - ・その他、仕事と生活の調和を促進するために必要な職場環境整備を実施する事業

## ■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
  - ◇子育て期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  
(お知らせ: 休業中能力アップコースは2014年度に廃止予定です。)
    - ・継続就業支援コース
    - ・期間雇用者継続就業支援コース

※2014年4月から、申請期間等が変更されます。  
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  
兵庫産業保健総合支援センター  
☎078-230-0283
- (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  
できます。



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。