

仕事と生活の バランス

2014

秋 vol.21

勤労者も家族も企業も、
誰もが幸せになれる社会を。

2 “女性活躍”を考えるセミナーを2市で開催

5 兵庫県勤労福祉協会 設立50周年を記念し式典を開催

6 相談員・講師を派遣
本州四国連絡高速道路株式会社
株式会社ドーン

7 WLB実現を推進する人材を育てる
2014年度キーパーソン養成講座がスタート！
兵庫労働局雇用均等室からのお知らせ

8 ひょうご仕事と生活センターと兵庫県立大学 協働研究事業
ひょうごWLBスタート企業の現状をクローズアップ！

9 相談・実践支援事業
自分を知ってキャリアをつくる!!
～5年目の「女性活躍推進プログラム@神戸」を開催～

10 私たちの仕事場 ～「仕事と生活のバランス」最前線～
ムネ製薬株式会社(淡路市)

12 ひょうご仕事と生活センター
中小企業育児・介護等 離職者雇用助成金の紹介

14 県政トピックス
子ども・子育て支援新制度の実施により
事業所内保育施設に対する運営費の助成が一部変わります！

15 各種支援制度と相談窓口



“女性活躍”を考えるセミナーを2市で開催



9月16日に尼崎市中小企業センターで「尼崎地域セミナー2014 経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス」が、翌17日には県立男女共同参画センターで「神戸地域セミナー ワーク・ライフ・バランス『女性活躍』のいまを考える」が、それぞれの地域の事業所の経営者や人事担当者を対象に開催されました。女性が無理なく働け、活躍できる会社とは一。経営側が行うべき取り組みを、基調講演と女性の活躍推進に取り組む先進企業の代表者によるパネルトークで探りました。

『本気の女性活用』による企業力向上

基調講演(両日共通)

リクルートワークス研究所主任研究員
石原直子氏



皆さんの会社は、ワーク・ライフ・バランス施策を導入していますか。また、それに掛かるコストを把握していますか。

企業の大小に関係なく、ワーク・ライフ・バランスの推進が一般的になりつつあります。しかし、その取り組みに掛かる費用を上回る利益を得られていないのではないのでしょうか。

女性の活躍推進については、1986年から、労働上の男女差別の撤廃や労働人口の確保、少子化対策を目的に、育児休業や短時間勤務制度といった、育児と仕事を両立する女性を支援する制度が充実してきました。ところが、結婚や出産をしていない女性や男性にしわ寄せがいき、ここ1、2年は周りの人が疲弊してきています。「ワーキングマザーにもう少し頑張って」といづらい「育休後に戻ってくる人は100%になったけど、正直しんどい」という声も耳にしました。

一方で、管理職や取締役に就く女性の数にはほとんど変化が見られません。他の先進国と比較すると10分の1程度とその差は大きく、中途半端にしか女性を活用できていないのが現状です。女性が働き続けられる環境を整え



ると同時に、活躍する女性を増やすことが重要だと思います。女性の力をいち早く、十分に活用し、女性に選ば

れる会社になるのはどこか、その競争はすでに始まっていると言えます。

女性の活躍が企業にとってなぜいいのかというと、商品購入の最終的な判断をするのは女性の場合が多く、商品の生産・販売に当たっては女性ならではの視点が求められるからです。加えて、異なった観点や意見を持つ人を重要な意思決定の場に入れることで、致命的な判断ミスを防ぐことができ、経営上のリスク回避につながるといったメリットもあります。差別なく能力の高い人を評価することは、ダイバーシティの考え方が進む海外で事業を展開する際に、信頼の構築につながります。

では、企業側がどう取り組めばいいのかを紹介します。結婚や出産を迎える30歳前後までに、約5年で一人前に育ててください。復帰後にすぐに活躍できるよう能力を高めておくことで、その後のキャリアアップもスムーズになると考えられます。また、30代半ばの女性には「もう十分仕事をやり切った」と辞めていく人も多くいます。異動や大口顧客の引き継ぎ等において無意識の差別をなくし、2、3年ごとに環境を変えながら経験を積ませ、さらに難しい職務を与えてほだよくプレッシャーをかけることで仕事に飽きさせないなどが重要です。

女性に活躍する場を与えることは、一生懸命働いてもらうために進める施策です。コストを掛けてリターンがないと全く意味がありません。どう働けばいいか悩んでいる女性に選ばれる会社になってほしいと思います。

尼崎地域セミナー2014

経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス

事例紹介・パネルトーク

パネリスト

株式会社関西工事

代表取締役 久木元悦子氏

株式会社TAT

人事総務部長 土居香織氏

メック株式会社

IR室長 坂本佳宏氏

コーディネーター

関西学院大学経済学部教授

西村 智氏



久木元氏



土居氏



坂本氏



西村氏

西村 社内における女性の活躍状況を教えてください。

久木元 男性中心の溶接施工会社のほかに、自社製品を使った女性向けの健康サロンを経営しています。ここでは、男性がしている仕事を女性へとやみくもに振り替えるのではなく、女性の長所を生かせる所で活躍してもらおう。うまくすみ分けをしています。

土居 当社は、ネイル用品の卸商社です。従業員217人のうち70%が女性で、管理職でも70%を占めており、女性の活躍推進の取り組みというよりも、スタッフみんなが働きやすい環境をつくらうと考えています。

坂本 従業員170人の32%、課長以上の管理職の23%を女性が占めています。当社の社是は仕事を楽しむことで、それには男も女も関係ありません。社の売り上げを支える主要商品を女性が開発するなど、研究・開発の分野でも多くの女性が活躍しています。

西村 女性が辞めていかないための取り組みをしていますか。

土居 朝礼や会議で個々の意見を発表する機会があり、普段から自分の考えを言える環境です。社長をはじめとするスタッフみんなが家族のようにフォローし合い、お互いを大切にする風土があり、育児休業後の復帰率も100%になっています。



西村 子育てや介護をしながら仕事を続けるために大切なことは何ですか。

久木元 自社の商品のファンになること、その仕事を好きになることだと思います。

西村 育児や介護による長期休業や時短勤務で本人が抱く罪悪感や、周囲に生じる不公平感に対して何か対策をしていますか。

坂本 最近、短時間勤務中の営業職の女性から「お客様の電話に16時以降対応できず、非常に罪悪感がある」という声を聞き、他部署への異動の希望に応えるジョブリクエストシステムを勧めたという事例があります。個人の事情に合わせ、適材適所に配置することが重要だと思います。

土居 夕方は保育園にお迎えに行かないといけなけれど、朝は余裕があるという場合、時短に抵抗がある人には始業前の出勤も可能にするなど、現在は一人ひとりの働き方に対応しています。

西村 働く上で男性と女性で違いはありますか。

坂本 転勤の話を出す時に辞められるのではないかとちゅうちょしたりはしますが、基本的に男性だとか女性だとか、そういう意識はしていません。

久木元 とにかく一生懸命仕事をやってくれれば性別など関係ありません。

西村 女性の活躍推進に対して、経営側の意識が高いことが重要です。仕事楽しいことや評価をきちんとしてもらえることがやる気になり、結果的に女性が辞めない体制ができるのかなと思います。細かい制度やルールは個人に合わせてその都度つくっていただければいいのかもしれません。

神戸地域セミナー

ワーク・ライフ・バランス「女性活躍」のいまを考える
(仕事と生活の調和)

事例紹介・パネルトーク

パネリスト

JA兵庫六甲 生活文化事業部ゼネラルマネージャー 高塚登志代氏
 バンドー化学株式会社 人事部主事 笠屋由里氏

コーディネーター

ひょうご仕事と生活センター 上席相談員 北尾真理子氏



高塚氏



笠屋氏



北尾氏

北尾 これまでの仕事で大変だったことも含めてお仕事の内容について教えてください。

高塚 組合員の生きがいや仲間づくりの手助けがしたくてJAに入りました。セミナーを企画するなど楽しい仕事でしたが、他部署に異動になり、将来的なキャリアについて考えるようになりました。まずは業務に必要な資格の取得に励み、どんな仕事でも積極的に取り組むようにしました。JAにはあらゆる部署があり、異動のたびに転職するような気分でした。知識は異動のたびに一から覚えないといけませんが、能力は日ごろから磨いていれば、どこに異動しても役立ちます。

笠屋 仕事は、相手の心さえつかめたら自然とその人が頑張ってくれるので、人の心をつかめる芸術家のような人になれたらと思いながら働いています。以前、大きなプロジェクトを進めていた時に母の看病をすることになり、忙しくて大変でしたが、仕事も看病も後悔のないよう精一杯頑張ろうという思いで前向きに取り組み、乗り切ることができました。その気になれば何でもできるという自信ができました。

北尾 仕事で大変な時に支えてくれた人、励みになったことがあればお聞かせください。

高塚 自分の考えが組合員に受け入れられた時は大

きな励みになりました。上司は男性ばかりでしたが、節目の時にはその都度背中を押してくれ、女性の仲間たちが時々愚痴を聞いてくれたことも、大きな支えとなりました。

笠屋 女性の上司には、細やかな気配りを教えられました。また以前、転勤先の栃木県を離れる際、送別会で後輩に泣いて見送られ、自分が信じたことを迷わずやってきてよかったと励みになりました。

北尾 これからも女性が活躍していくために必要なことは？

高塚 長く仕事を続けるには、常に全力だと何かあった時に対応できません。家庭が大変な時には、仕事をペースダウンする勇気も必要です。人生の半分近くを仕事に費やすことになるので、自分らしい働き方をした方がいいと思います。また企業側は、さまざまな施策を実際にきちんと運用できる体制にしなければなりません。例えば、女性の管理職は1人だけいても組織として意味がありません。「数は力」と言われるように一人では何もできません。ある程度の人数がいて、期待される女性の感性等が活かされるのではないのでしょうか。

笠屋 「女性は補助的な業務を担当するもの」という意識がまだ残っており、女性の方にも昇級を望んでいない人が意外とたくさんいます。彼女たちがもっと仕事に対して積極的な姿勢を見れば、社内の意識も変わっていくと思います。私はよく、短時間勤務のワーキングマザーに「あなたは限られた時間でこれだけの仕事をこなしているのだから自信を持って」と声をかけています。企業側が期待していると伝えることで、本人のモチベーションも上がるのではないのでしょうか。



兵庫県勤労福祉協会 設立50周年を記念し式典を開催

ひょうご仕事と生活センターを運営する公益財団法人兵庫県勤労福祉協会は、今年設立50周年を迎えました。これを機に、これまでの勤労者福祉の取り組みの歴史に学び、今後の方向を展望するため、昨年度から若手職員で構成するプロジェクトチームを立ち上げ、記念事業の検討を行ってきました。

そのメイン事業である「設立50周年記念式典」が、設立からちょうど50年目に当たる6月16日、兵庫県中央労働センターで開催されました。式典には、兵庫県、連合兵庫、兵庫県経営者協会等多くの関連団体の代表等約300人が出席し、井戸敏三・兵庫県知事、梶谷忠修・兵庫県会議長から祝辞が述べられ、続いて協会の運営に永年貢献してきた2団体に感謝状が贈呈されました。



その後、「勤労者福祉の新たな展開」をテーマに記念フォーラムが開催され、加藤恵正・兵庫県立大学政策科学研究所長のプロローグを受けて、井戸知事、辻芳治・連合兵庫会長、寺崎正俊・兵庫県経営者協会会長によるパネルディスカッションが行われました。この中では、これまでの勤労者福祉施設の管理運営や阪神・淡路大震災後の被災者への仕事の提供などの取り組みに謝意が述べられるとともに、協会の事業である、ひょうご仕事と生活センターや中小企業従業員共済(ファミリーパック)のさらなる充実やシンクタンク機能の強化が提言されました。

今年度は、他にも各施設、各部署においてさまざまな記念事業が継続的に開催されています。

今後開催される記念事業

- 11月1日・2日
世界身体障害者野球大会in但馬ドーム(但馬ドーム)
- 11月11日
ひょうご仕事と生活センター5周年記念フェスタ(兵庫県公館)
- 11月下旬(予定)
第10回お仕事川柳コンクール(姫路労働会館)

ひょうご仕事と生活センター 5周年記念フェスタ

経営者の知らない6,689人の従業員の本音

勘違い経営からの脱皮～人材の確保と定着を目指す～

『ワーク・ライフ・バランスは経営戦略』

参加無料

当センター設立5周年を記念して、ワーク・ライフ・バランス(WLB)への理解を深めていただくイベントを行います。皆さまふるってご参加ください。

日時 2014年11月11日(火) 13:00～16:15

会場 兵庫県公館 大会議室 (神戸市中央区下山手通4-4-1)
● 市営地下鉄県庁前駅すぐ
● JR・阪神元町駅より徒歩5分

プログラム

- 2014年度「ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰」表彰式
- 2014年度「キーパーソン養成講座」修了式
- トークセッション「勘違い経営からの脱皮～経営者の知らない従業員の本音」
- 特別講演

「残業ゼロを実現する～WLBと働き方の見直し」

講師：吉越 浩一郎氏(元トリンプ・インターナショナル・ジャパン(株)代表取締役社長)



吉越 浩一郎氏

〈プロフィール〉1947年千葉県生まれ。元トリンプ・インターナショナル・ジャパン代表取締役社長。在任中に、毎日開催する即断即決による早朝会議による「実行力」と「徹底度」を武器に19年連続増収増益を達成。仕事の効率を追求し、デッドライン・残業ゼロ・がんばるタイムのシステム導入など、ユニークな経営手段で有名に。2004年には「平成の名経営者100人」(日本経済新聞社)の一人に選出。

充実した仕事と生活を実感するためのWLBセミナー

本州四国連絡高速道路株式会社

8月6日、本州四国連絡高速道路株式会社で、「いきいきライフわくわくワーク～昨日の続きの今日ではなく、〇〇のための今日にする!～」をテーマにセミナーが行われました。講師は当センター外部相談員の萩原豊章氏。

わくわくしている仕事やいきいきしている生活を実感できるよう、あらためて自分の考え方の癖を知り、ポジティブシンキングを身に付け、これからの充実した仕事と充実した生活の調和を常に意識するきっかけとさせていただくことを目的に開催されました。

まず、自分が過去や未来をどのように意識しているか知るため、「あなたの時間の捉え方は過去志向or未来志向、価値観型orビジョン型」をテーマに考え、これらの気づきを基に、「組織のありたい姿」と個人の「なりたい姿」をイメージ。さらに「働きがい」を感じる時はどんな時なのか、主体的に行動している人のモチベーションや特徴を考え、これらをヒントに明るく楽しく元気よく、いきいきとした自分らしい時間を創り出すために今、大切にしていることを挙げました。そうすることで、今回のテーマで



ある「〇〇のための」の「〇〇」が整理でき、「明日のため」「未来のため」など、個々の考えが反映されました。

最後に、萩原氏は「一人ひとりが『働きがい』を感じながら働いているという自覚を持ち、自分の行動の決定者・責任者は自分自身であるという自己決定感を感じることが大切。そのためには自ら気づき、自ら選択し、自ら意思決定する自律と自己責任のあるワークとライフのバランス感覚を持つこと、そして周りの人にも良い影響を与えられるようセルフプロデュースすることが大切」と締めくくりました。

WLBを実現するタイムマネジメント研修

株式会社ドーン

8月22日、株式会社ドーンで、ワーク・ライフ・バランス(WLB)を実現するタイムマネジメント研修が行われました。講師は、当センター外部相談員の中山正人氏。時間を有効に使いながら、業務効率を上げ、時間外労働を削減し、WLBを実現する働き方の実践を目的に開催されました。

WLBを推進するに当たり、時間管理は重要なポイントです。長時間労働で疲弊してはスピードが鈍り、知恵が出づらくなります。中山氏は、タイムマネジメントとは「時間を何にどう使えばよいかを考え、実践すること」と定義しました。そして「今日すべきことに優先順位をつけ、どの仕事にどれだけの時間を使うかを段取りして、日々の仕事に取り組むことが必要である」と解説しました。

時間コストを考えた後、タイムマネジメント術の一つである、一緒に仕事をするパートナーに対する指示方法についてのワークを行いました。「目的と重要性を伝える」「実行してほしいことを伝える」「締め切りを伝える」等、実践していることを発表していただいた後、「何を(what)、なぜ(why)、どうやって(how)」を明確にしてアウトプットイメージを共有してボタンの掛け違いを



防ぐ、といったポイントが紹介されました。

また、例えば打ち合わせ時間を設定する際に「〇時から〇時まで」と決めるなど、日常会話においても時間を取り入れることが重要であると話しました。

全ての仕事で100%のレベルを追い掛けることは長時間労働になり、疲労が蓄積し、品質が下がる恐れがあります。「効率よく働き時間を生み出すためには、個々が仕事に求められるレベルを明確にし、過剰品質を防ぐことが大切な視点」と中山氏。最後に、「時代の変化に対応するには学びの時間が必要。時間をうまく使って能力を常に更新し、自分と会社のために長く勤めてほしい」とのアドバイスでセミナーは終了しました。



WLB実現を推進する人材を育てる 2014年度キーパーソン養成講座がスタート！

ワーク・ライフ・バランス(WLB)実現推進に欠かせないキーパーソン(推進者)。多くの企業・団体の中にそのような人財が生まれ、WLB実現に一歩でも近づいていただければと、本年度も「明日から実践できるプラン作成セミナー『プランとキーパーソン』が組織を救う!」と題して「キーパーソン養成講座」がスタートしました。3年目の今回も多様な業種、年齢、役職の方々が受講されています。

4回連続講座の1回目は8月21日に開催され、18企業・団体から21人が参加。ひょうご仕事と生活センター上席相談員の北尾真理子氏が講義・進行を務め、「WLB実現推進の必要性について考える」として、WLBの意味や自分の組織が取り組む必要性、推進するために必要なことなどをグループディスカッションを通して感じ、考える内容となりました。

講座では、自組織のWLB取り組み状況等を受講生同士が話し合っ、考えや意見をまとめていくワークが行われました。終了後、受講者からは「リーダーシップ

やコミュニケーションを図りながら社内に浸透させたい」「枠にとらわれず、広い視野を持って考えることの重要性に気づいた」「WLBの導入は、キーパーソンだけではなく、全職員に理解してもらい、取り組むことが必要だと思った」といった意見が寄せられ、キーパーソンとしての学びと気づきの場となったようです。

次回以降もワークを中心に、WLB自己診断結果を参考にしながら、自組織のWLB実現度合い、実現推進に対するニーズ等の現状を明らかにした上で、見えてきた課題を解決するためのアクションプラン策定や発表を行っていただく予定です。



WLB NEWS

兵庫労働局雇用均等室からのお知らせ

◎平成26年度 両立支援等助成金のご案内

事業主または事業主団体が従業員の職業生活と家庭生活の両立を支援するための制度を導入し、制度の利用を促進した場合、以下の助成金を支給します。詳しい支給要件、支給額については、雇用均等室までお問い合わせください。

1 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金

労働者のための保育施設を事業所内(労働者の通勤経路またはその近接地域を含む)に設置、増築など行う事業主・事業主団体にその費用の一部を助成します。

2 子育て期短時間勤務支援助成金

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、利用者が初めて出た場合、事業主に支給します。

3 中小企業両立支援助成金

育児休業中・復職後の能力アップのための訓練の実施など、両立支援に取り組む事業主へ助成金を支給します。

①代替要員確保コース ②休業中能力アップコース

③期間雇用者継続就業支援コース

※両立支援の実効性を高めるため、女性の活躍促進について事業主が数値目標を含む内容の目標を宣言し、当該数値目標を達成した場合は、支給額に加算があります。

4 ポジティブ・アクション能力アップ助成金

女性がスキルアップを図りつつ活躍できるためポジティブ・アクションに取り組む事業主に対して助成金を支給します。

◎次世代育成支援対策推進法の改正

次世代育成支援対策推進法が改正され、10年間延長されました。

改正のポイント

1 法律の有効期限の延長

(平成37年3月31日まで)

従業員数101人以上の企業は、引き続き、労働者の仕事と子育ての両立のための「一般事業主行動計画」を策定し、労働局に届出を行っていただく必要があります。(従業員100人以下の企業においては努力義務です。)

2 新たな認定(特例認定)制度の創設

(平成27年4月1日施行)

現行法における厚生労働大臣の認定(くるみん認定)を受けた企業を対象に、新たな認定(特例認定)制度が創設されます。

兵庫労働局雇用均等室 TEL 078-367-0820
〒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



今年もスタートしました！ひょうご仕事と生活センターと兵庫県立大学 協働研究事業

ひょうごWLBスタート企業の 現状をクローズアップ！

夏号でご紹介した兵庫県立大学との共同研究事業。今号では、研修の最後に行ったロールプレイから見てきたこと、そこから学生が学んだこと、そして、8月下旬から始まったインタビュー調査についてお伝えします。

研修でロールプレイを実践！

今年は昨年と違い、2つのゼミが参加しているため倍の人数となったので、2回に分けて実践的な練習を行いました。

ロールプレイでどういうことを学ぶのかというと、センタースタッフが個性豊かな経営者や従業員を演じて、さまざまな受け答えを用意し、学生たちにたくさんのインタ



ビューパターンに慣れるための練習をしてもらいます。学生たちは本番同様2人もしくは3人が1チームとなつて、センタースタッフ演じる経営者に果敢にぶつかります。その中で、仮説を立てて質問を増やし、生の声を聴き出す練習をしていきました。

学生たちは初めての経験ということもあり、最初は名刺交換もままなりません。今回のテーマは「なぜワーク・ライフ・バランス(WLB)をスタートさせたいと思ったの

か」。そのテーマに行き着くまでに、まずインタビューを受けていただいたことへの感謝を伝え、さらに趣旨を伝えます。実はその部分をきちんと伝えないと、インタビューはなかなかうまく進まないのです。そこをロールプレイでまず感じ取ったようでした。



「マニュアル通りのセリフを言うのではなく、自分の言葉にするためには事前の勉強や練習の大切さを感じ、自分の言葉に落とし込み、インタビューするということがどれだけ難しいかを感じた」と、授業が終わった後、学生たちはそれぞれ感想を述べていました。

厳しい練習を行ったロールプレイで学生はもちろん、われわれスタッフもあらためてWLB推進のポイント、伝えるべきことは何かを考える場となりました。

いざ本番！インタビュー調査がスタート！

8月22日から兵庫県下24社へのインタビューがスタートしました。

今回は経営者やそれに準ずる方々だけではなく、中には従業員の皆さんにも時間を設けていただき、インタビューさせていただきました。また、今までにない業種の皆さんにもご協力をいただきました。これからインタビュー内容を分析していきますが、それぞれの企業でWLBをスタートさせたことについての考え方や方法、メリットなどが分かってくるのではないのでしょうか。

この後、12月に発表会、ワークショップを開催する予定です。





自分を知ってキャリアをつくる!! ～5年目の「女性活躍推進プログラム@神戸」を開催～

8月20日、神戸市男女共同参画センターにおいて、キャリアアップを望む働く女性を対象にした「女性活躍推進プログラム@神戸」の第4回「あれもこれも!どれもわたし～自分らしいキャリアのつくり方～」が開催されました。講師は、ひょうご仕事と生活センターの外部相談員でキャリア・コンサルタントとしても活躍されている森野和子氏。講座ではさまざまなワークを通じて自己理解を深め、自分の生き方／働き方を考える大切さを学びました。



オリエンテーションでは、講座での約束事や目的を共有し、各自の到達イメージを明確にします。またシマ型になったグループ内でメンバー同士が自己紹介を行い、話しやすい場づくりを体感しました。これは職場でのコミュニケーションに役立つものです。その上で、「仕事とわたし」をテーマに、仕事に対してどんな思いを抱いているのかを互いに出し合い、仕事における現状をあらためて確認しました。

『キャリア』というと、どうしても「仕事」のイメージでとらえがちですが、森野氏は「職業だけではなく、人生の他の役割の連鎖。それには学生、家族、市民の役割も含まれる」と解説。まさしく、『仕事と生活の調和(WLB)』に通じる考え方です。さらには、自分のキャリアは自分でデザインする(創りだす)ものであり、そのために自身の「過去」を振り返り、「現在」を知り、「未来」をイメージすることが大切だと伝えました。

続いては、各自のキャリアデザインの時間。過去を振り返る「棚卸しシート」、別の視点を持つことで短所を長所に換える「リフレーミングワーク」、さまざまな長所の語群から自分に備わっている能力を探す「私の強み発見シート」などのワークシートに向かうと同時に、和気あいあいと気づいたことを語り合いました。

また数々のデータを通じて、働く女性の現状を解説。男女間の賃金格差、女性管理職の比率の低さなどが指摘されました。一方で、働き続けたいと考えている女性が増えていること、職場で期待されることによって管理職をめざそうと感じる女性が多いことなどの現状が紹介されました。

森野氏は「なりたい姿になるために、まずはできることから実践!」と述べました。講座の最後には、グループ内で『明日からできること』をそれぞれが「宣言」し、互いに拍手で応援し合いました。

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は、今年もインターンシップの大学生を受け入れました。上記講座への参加をはじめ3日間、ワーク・ライフ・バランス(WLB)を知るためのさまざまな研修を受け、学んだ感想をつづりました。



山口 恵里奈さん(神戸女子大学文学部史学科3年生)

WLBは、働く人それぞれの仕事と私生活の充実を実現しようとする取り組みであると学びました。そのようなWLBを、提唱している立場、経営する立場、雇用されている立場というさまざまな角度から見つめることができた今回の経験から、私の考える「理想の働き方」には私生活の内容も含まれるようになりました。この「理想の働き方」をかなえられる企業に勤めることができるよう、今後の就職活動に励んでいきたいです。



三森 香奈さん(大手前短期大学ライフデザイン総合学科1年生)

3日間、WLBについて学びました。最初のころは、『ワーク・ライフ・バランス』というのは何だろう?と思っていました。実際、企業を訪問して働いている方の話を聞いて、WLBというのは、企業が社員の仕事と私生活をうまく両立させることで、社員が積極的に仕事に取り組めば、企業にとって利益を得ることができるということを学びました。



吉川 真示さん(大阪経済法科大学経済学部3年生)

3日間の研修で、働く女性の現状や、企業訪問での社長の話など、普段では聞けない話を聞かせてもらうことで、今までの自分を振り返り、新しい自分を発見することができました。WLBは、就職する際、企業を選ぶ上での必要な要素だと思います。今後の就職活動に、今回の経験を生かせるよう励みたいと思います。

やる気創出と悩みの解消で 働き続けたい会社

約半世紀にわたって浣腸を製造し、現在、国内シェア2位を誇るムネ製薬(株)。評価制度を充実させて従業員のモチベーション維持を図ったり、家庭や職場で抱える悩みを共有する機会を設けたりと、ストレスなく仕事に臨める環境づくりに取り組んでいます。



代表取締役社長の西岡さん(右)と取締役管理部長の津川さん。

ムネ製薬株式会社

働きを評価しやる気につなげる

同社は1906年に現在の淡路市で創業し、湿布薬や傷テープの前身、万金膏の製造を始めました。その後、浣腸に特化した多彩な商品を開発しながら、100年以上にわたり同地で事業を展開。従業員68人の9割以上を周辺住民やUターン者などが占める、地域に根差した企業です。

しかし、地元主体の経営に危機を感じた時期もありました。淡路島がリゾート地として注目された1990年代のことです。宿泊施設や娯楽施設が増えて地域が潤う中で、中小企業が島で生き残るにはどうしたらいいのかを模索。「当時は従業員40人ほどでしたが、雇用が売り手市場になり、人材の確保が難しくなるのではという不安がありました」と代表取締役社長の西岡一輝さんは振り返ります。

そこで、従業員にやりがいを持って長く働いてもらえるよう、月間売り上げ目標の達成月には全員に金一封を出す制度をスタートしました。「子どもの小遣いになっている人もいます。順調な時、そうでない時など、親の仕事ぶりに関心を持つきっかけにもなっていると聞きます」と取締役管理部長の津川正幸さんは笑顔を見せます。

さらに10年ほど前からは、業務で実績を挙げる、リーダーシップを発揮するなど、特に活躍著しい人を年1回表彰する「キラリ賞」を創設し、日常的な業務に対するモチベーションの向上につなげています。

個々の負担を互いにサポート

製造現場での作業には長時間の集中力や細かい気配りが求められ、現在、従業員の約3分の2が女性です。優秀な人材が結婚や出産で辞めなくてもいいよう、妊娠時には体調に合わせて配置換えをしたり、休暇を与えたり、子育て中は学校行事のために休暇を取れるようにしたりと、体力的にも精神的にも負担が軽くなるように配慮しています。

「女性が多い分、一人ひとりが自分のこととして考え助け合っています。結婚しても続けやすいと口コミで広まり、親子や親戚と一緒に働いているケースもあります」と西岡さん。

一昨年は育児休業制度を見直し、取得可能期間を1年から最長3年にするなど、内容の充実にも努めています。一方で、男女関係なく、個々の地域活動やPTA活動を奨励し、休暇も取りやすくしています。土地柄、兼業農家も多く、農繁期などには休暇が取りやすいように、互いの業務をフォローし合える体制ができていると言います。

皆が声を上げ小さなことから改善

昨年の春からは、職場での問題点を解消しようと、業務を円滑に進めるに当たっての課題とその改善策を従業員自らが記入する「改善提案書」を作成。「輸送口が熱くて困る。スポットクーラーを置いて対応しては」「作



高い集中力と洞察力が必要な製造ラインでは女性が活躍しています。

業場への入退室手順をより効率よく」といった普段は言えずにため込んでいる小さな“もやもや”を気軽に申告できるようにしています。

また今年2月には、ひょうご仕事と生活センターの「ひょうご仕事と生活の調和推進企業宣言」に登録。時期を同じくして、大きな課題となっている残業や休日出勤への対策を練ろうと、週1回、部署や立場を超えて意見を交換する「プロジェクトX」を立ち上げました。話し合いから出たアイデアを基に、一部の業務をマニュアル化して誰もが一定のレベルでこなせるようにし、簡単な作業は新たに募集したパート従業員に任せて仕事量を軽減することで、約半年の間に残業を1人当たり1日平均1時間削減し、休日出勤をほぼゼロにすることに成功しました。

「従業員の満足度を上げることが新たな商品開発や、地域や社会の信頼につながり、結果的に利益を生み出します」と西岡さん。今後も、個々を感じる大小のフラストレーションを皆で共有して一つ一つ改善しながら、働く人にとって“いい会社”を目指す取り組みを進めていきます。



改善提案書は一枚一枚、必ず社長が目を通してコメントを記入します。



プロジェクトXでは、性別や年齢を気にせず率直な意見を出し合っています。



ムネ製薬株式会社

事業内容 医薬品製造業
従業員数 68人
所在地 淡路市尾崎859
TEL 0120-85-0107
<http://www.mune-seiyaku.co.jp/>

＼ 知って得する 知らなきゃ損! ！

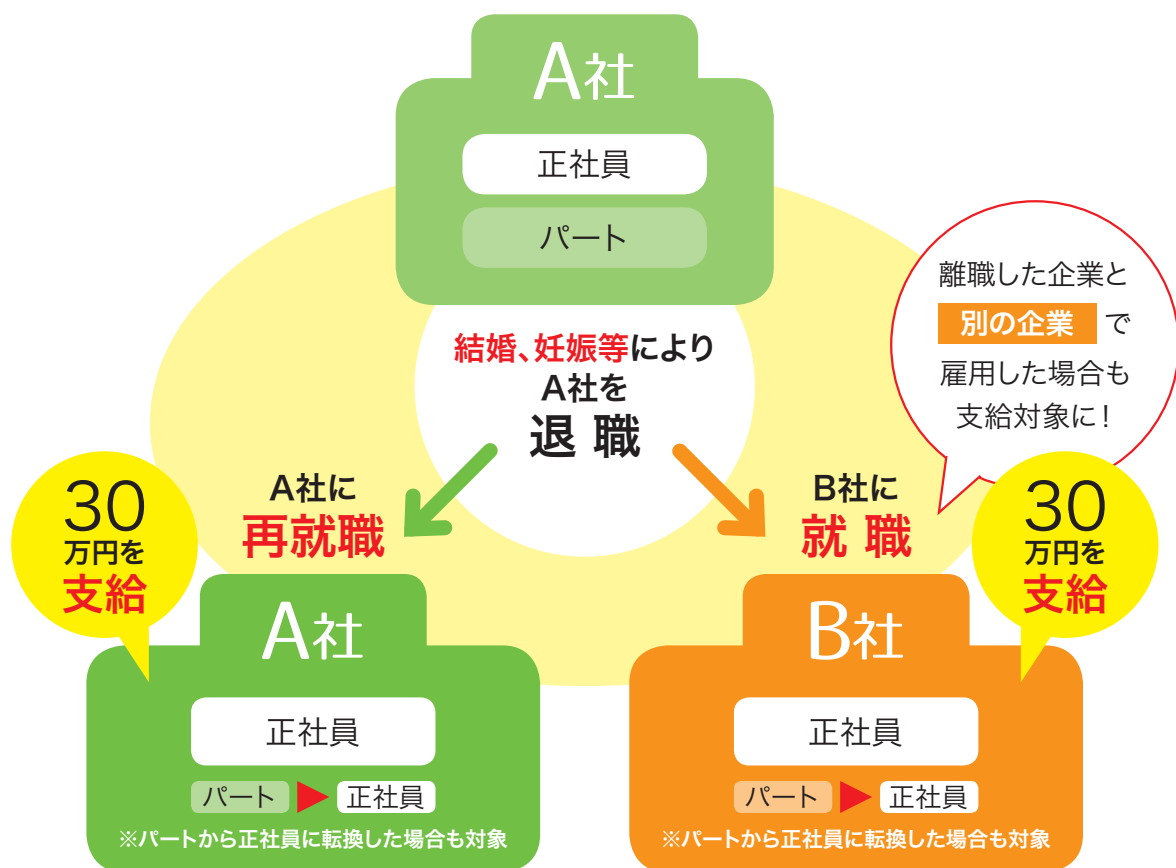
ひょうご仕事と生活センター

中小企業育児・介護等 離職者雇用助成金

結婚、配偶者の転勤、妊娠、出産、育児、介護を理由に離職していた方を雇用されていませんか。対象労働者1人につき、30万円を助成します!!

支給対象 結婚、妊娠、出産、育児、介護、配偶者の転勤により離職(◆1)した方を、正社員(短時間勤務正社員を含む)として新たに雇用した 中小企業事業主(◆2)

支給額 対象労働者1人につき30万円



ここがポイント!

- ◆1 離職前に3年以上雇用保険の被保険者であり、離職期間が1年以上(介護理由は3カ月以上)6年未満
- ◆2 常時雇用する労働者が企業(法人)全体で300人以下、事業所で100人以下(中小企業以外は20人以下)の県内事業所の事業主

具体例

ケース

1

正社員(パートでも可)で働いていたA社を結婚により退職したWさんを、B社が正社員として雇用した。



WさんがA社で3年以上雇用保険の被保険者であり、A社を退職してB社で雇用されるまでの期間が1年以上6年未満であれば、B社が支給対象となります。

ケース

2

東京のC社で正社員として働いていて介護のため退職したLさんを、D社の神戸事業所が正社員として雇った。



LさんがC社を退職してD社で雇用されるまでの期間が3カ月以上6年未満であれば、D社が支給対象となります。

退職理由が介護の場合は、離職期間が3カ月(通常は1年)以上6年未満でOK!

ケース

3

出産のためE社を退職したBさんを、F社がパートとして雇用し、その後正社員とした。



BさんがE社を退職してからF社の正社員となるまでの期間が1年以上6年未満であれば、F社が支給対象となります。

パートから正社員とした場合は、離職から正社員となった期間を離職期間とします。

対象労働者を雇用されている場合は、ひょうご仕事と生活センターにお問い合わせください。

ひょうご仕事と生活センターのホームページから、各種申請様式や申請書の書き方などについて詳しく説明している助成金の手引きがダウンロードできます。ぜひご利用ください。

ひょうご仕事と生活センター 助成金

検索

子ども・子育て支援新制度の実施により 事業所内保育施設に対する運営費の助成が一部変わります！

事業所内保育施設は、2015年4月に実施予定の「子ども・子育て支援新制度」による支援（地域型保育給付）の対象となることができます。

給付の対象となる条件は次のとおりです。

- ① 市町が定める認可基準を満たした上で、従業員枠（従業員の子どもが対象）の他に、地域枠（従業員以外の子どもが対象）を設けることが必要となります。具体的な地域枠の定員については、事業所内保育施設の規模に応じて、市町が設定します。
- ② 利用するお子さんは、従業員の子であっても、原則として3歳未満（年度当初の年齢）の子どもに限られます。3歳になると地域の保育所や認定こども園に転園していただくことになります。ただし、3歳以上であっても、市町が特に認める場合には、引き続き利用できることがあります。
- ③ 従業員のお子さんであっても、市町から「保育の必要性の認定」を受けていただく必要があります。
- ④ 市町から、地域型保育給付の対象施設として確認を受けていただく必要があります。

保育の必要性認定の条件

次のいずれかの理由により、家庭で保育を受けることが困難であること。

- ① 就労
- ② 妊娠・出産
- ③ 保護者の疾病・障害
- ④ 同居または長期入院等している親族の介護・看護
- ⑤ 災害復旧
- ⑥ その他、市町が認める場合 等

⬆ 地域型保育給付の対象となれば、他の運営費補助金・助成金は受けられません。

⬆ 地域型保育給付の対象となるかどうかについては、事業所内保育施設が所在する市町にご相談ください。

子ども・子育て支援新制度に
関する問い合わせ先

事業所内保育施設が所在する市町
または兵庫県子ども政策課 ☎078-362-3197



★ひょうご多子世帯保育料軽減制度について★

兵庫県では、事業所内保育施設に通うお子さんの保育料の一部を助成します。申請の方法等は2015年1月頃に事業所内保育施設にお知らせします。

① 助成対象

県内在住で、次の要件を全て満たす第3子以降の子の2014年4月から2015年3月までの保育料。

- ① 18歳未満の子（1996年4月2日以降生まれの方）が3人以上
- ② 第3子以降の子が現在、事業所内保育施設に通園中

② 所得制限

世帯の市（町）民税所得割額の合計が119,000円以下の世帯（ただし、住宅ローン控除が適用されている場合は、控除前の金額で判断）

③ 助成する金額

月額5,000円を超える保育料に対して、

- ① 3歳未満児：月額5,500円を限度に補助
- ② 3歳以上児：月額4,000円を限度に補助

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人以下の事業者

〔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

※いずれの助成金も、「ひょうご仕事と生活の調和推進企業宣言」を行っていただく必要があります。

■兵庫労働局 労働基準部監督課

●職場意識改善助成金

- ・ 職場環境改善・改善基盤整備コース
(問い合わせ：労働基準部監督課 ☎078-367-9151)
- ・ テレワークコース(平成26年度厚生労働省委託事業)
(問い合わせ：テレワーク相談センター ☎0120-91-6479)

■兵庫労働局 雇用均等室

☎078-367-0820

●両立支援等助成金

- ◇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^{※1}
 - ・ 期間雇用者継続就業支援コース^{※2}
- ◇ポジティブ・アクション能力アップ助成金^{※3}

※1 平成26年3月31日までに育児休業または介護休業を開始し、平成26年9月30日までに当該休業を終了した労働者がいる事業主対象。
※2 平成28年3月31日までに育児休業を終了した期間雇用者がいる事業主対象。
※3 女性の活躍促進についての数値目標を設定・公表し、一定の研修プログラムの実施により、目標を達成した事業主対象。

◎平成26年4月から、申請期間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(均等・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相談

電話相談 ☎078-360-8551

(月～土曜日 9:30～12:00、13:00～16:30)

面接相談(予約制) ☎078-360-8554(予約専用電話)

(月～金曜日 11:00～18:40、土曜日 9:20～16:50)

・ 男性のための電話相談

☎078-360-8553

(原則として毎月第1・3火曜日 17:00～19:00)

・ 女性のためのチャレンジ相談(予約制)

☎078-360-8554(予約専用電話)

(原則として毎月第1～4木曜日 10:00～13:00)

●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。

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1階

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

「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。

●宣言企業・団体数
(2014年9月30日現在)

614企業・団体



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。