

仕事と生活の バランス

2015

春 vol.23

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
調査研究報告会とワークショップから学生が考えたWLBとは？
- 4 調査・研究事業
従業員の働きやすい職場環境のために
「従業員意識調査」を実施しています
- 6 相談・実践支援事業
「表彰企業学びあいの会」第8回・第9回
「認定企業学びの会」を本年度初めて開催
- 8 相談・実践支援事業
渥美由喜氏による「外部相談員スキルアップ・セミナー」
- 9 相談員・講師を派遣
石塚硝子中央労働組合関西支部
一般財団法人明石市産業振興財団
- 10 WLBについて3種類の動画で情報発信
助成金がさらに使いやすくなりました！
- 12 私たちの仕事場 ～「仕事と生活のバランス」最前線～
岡本鉄工合資会社(神戸市)
- 14 県政トピックス
2015年度インターンシップ受け入れ企業募集
お父さん応援フォーラム
- 15 各種支援制度と相談窓口



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

調査研究報告会とワークショップから学生が考えたWLBとは？

ひょうご仕事と生活センターは本年度、兵庫県立大学との協働研究事業で「ひょうご仕事と生活の調和推進企業宣言」を行った企業、つまりワーク・ライフ・バランス(WLB)の取り組みをスタートさせた企業24社に「なぜWLBは必要か」「WLBについてどう考えるか」等のインタビュー調査を行いました。その結果を分析し、2014年12月11日、調査研究報告会を開催しました。

WLBがなぜ必要だと考えるのか

報告会では、兵庫県立大学経営学部の開本ゼミと加納ゼミの学生20人が4チームに分かれ、調査に協力いただいた13人の経営者等の皆さんも加わり、それぞれの仮説を基に分析結果を発表しました。その後、各テーブルでワークショップを行い、インタビュー調査から見てきたこと、さらに「なぜWLBは必要なのか」という部分まで話し合いました。
※詳細は、3月発行の「WLBスタート企業の現状をクローズアップ報告書」に掲載。



インタビュー調査で分かった効果的だと思う取り組みは



- ・17時以降完全に電気を消す → 残業を減らすことを目指す
- ・ノー残業デー手当 → 残業を減らすことを目指す
- ・勉強会の実施 → 従業員にWLBを意識づけることを目指す
- ・ダブルカバー制度 → 多能工化を目指し、休みやすい雰囲気を目指す
- ・和み休暇(夏休み連続取得) → 有給休暇の取得促進を目指す

等

なぜ企業はWLBの取り組みを実践しているのか

No.1 人材の定着を目指すため

人材の定着を目指し、離職率を減らすことが何より急務。人材が足りない状況でもあるので、人材確保が重要という考えが多く見られたから。従業員に「この企業で働いて良かった」と思ってもらいたい。

No.2 会社の雰囲気を作り、従業員満足度を上げるため

制度は既にあるところが多いが、運用できるように風土をつくることが重要と考え、従業員の満足度が上がれば、生産性も上がり、業績アップになると考えるため。

No.3 業務効率向上を目指すため、女性の社会進出のため

業務効率向上を目指すことで、量より質の仕事ができるようになって考えているから。そして、これからは女性が活躍できる場をつくることが喫緊の課題であるため。

● インタビュー調査から見てきた「WLBはなぜ必要か」

インタビューした企業の中には、既にWLBの取り組みを開始している企業もありました。「従業員の働きやすい職場づくりを考えて行っていることがWLBだった」という声が多く聞かれ、また、「人材確保の難しさを解決する一助にもなるのではないかとこの思いからスタートした」という企業もありました。さらに、従業員のWLB満足度が高いほど、離職率が低下する傾向にあることも分かりました。

そして、これからは制度の「あり」「なし」を競うより、制度を「どのように運用するか・定着させるか」を考え実践していくことが必要であり、そのためには、「お互い様意識の醸成」や「経営者の従業員の視点に立った考え方」が重要だということも今回の調査で分かりました。



● 「WLBな会社ガイド」に掲載「こんな会社で働きたい！」

インタビュー調査を行った開本・加納両ゼミの皆さんは、12月18日、「学生が本音で語る『こんな会社で働きたい!』」と題したワークショップを行い、平成26年度ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰を受けた2社4人の皆さんと「働く」ということについて本音で語り合いました。この模様は、当センター発行の「平成26年度WLBな会社ガイド」に詳しく掲載しています。

学生からの結論(抜粋)

- “ええ会社”というのは従業員を大切にしている
- 会社の経営方針や組織風土、従業員がどう感じて働いているか等を見ていきたい



企業人から学生へ(抜粋)

- 会社には目に見えるもの「量」と見えないもの「質」がある
- 目に見えにくいものを大切にしている会社こそが“ええ会社”

ひょうご仕事と生活センター担当者より

今回のインタビュー調査は、昨年度まで行ってきた兵庫県内でのWLB認知度などを調べる調査から、WLBスタート企業の「WLBをなぜ必要だと思ったか」「WLBの取り組みが上手くいく秘訣は?」を調べる一歩進めた調査を行い、より意義深い協働研究事業とすることができました。

従業員の働きやすい
職場環境のために 「従業員意識調査」を実施しています

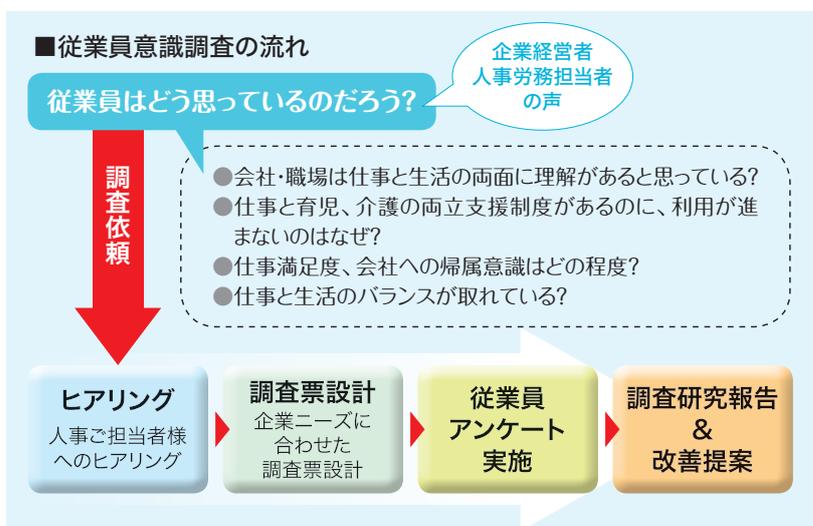
センターでは働きやすい職場環境整備を目指す企業に対して、現在の職場の状況をチェックする「従業員意識調査」を実施しています。調査を通し、職場環境や従業員のモチベーション等に関して、各企業の現状や課題の把握を行います。

※従業員意識調査は「ひょうご仕事と生活の調和推進企業宣言」をし、かつ自己診断を行った企業を対象に行っています。

従業員意識調査でWLBに関して取り組むべきポイントを明らかに!

2011年度からスタートした従業員意識調査。ワーク・ライフ・バランス(WLB)の取り組みのスタートとして実施を呼び掛け、現在(2015年2月末)までに59社で実施しました。

まず従業員の声を聞き、職場環境の現状や問題点を認識した上で、センターと共に研修等を通して働きやすい職場環境をつくっていきます。従業員意識調査ではWLBに関して取り組むべきポイントを明らかにすることができます。



調査票をリニューアルします

近年は、政府が進める女性活躍促進やWLBの促進に伴い、これまで以上に働き方が多様になってきました。

そこで、2015年度から質問項目で構成する調査票をリニューアルします。これまでの調査票の主な項目は残しつつ、女性活躍に関する質問や職場環境に関する質問を拡充しました。これにより従業員の意識を的確に、幅広く把握することができるようになります。

その結果を踏まえ、職場環境を整備することで、従業員が仕事にやりがいや充実感を感じ、責任を果たしながら、その一方で子育てや介護、家庭や地域での生活、自己啓発など個々の私生活も充実させていくことができます。



2014年度従業員意識調査を実施した主な企業の声

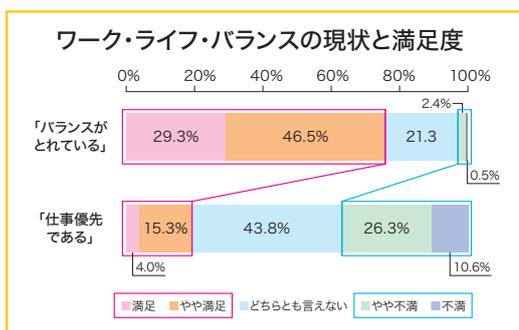
- 結果は予想どおりだったが、あらためて従業員の意識を確認することができた。また従業員意識調査を実施した直後に商品開発会議が始まるなど、従業員の意識が変わった。(製造業)
- 従業員意識調査を外部実施することで、今後の職場環境改善のために管理職等への客観的な説明資料として活用することができる。(金融業)

◎従業員意識調査で現状を把握してみませんか?◎

2014年11月に開催した「ひょうご仕事と生活センター5周年記念フェスタ」で、センターの従業員意識調査から見た『従業員の声』を報告しました。今号ではその内容をお伝えします。2011年から実施している従業員意識調査から得られた6,689人の回答をもとに、主にワーク・ライフ・バランス(WLB)について分析を行いました。

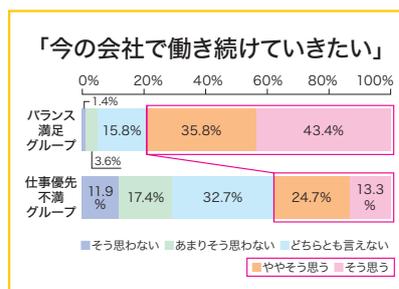
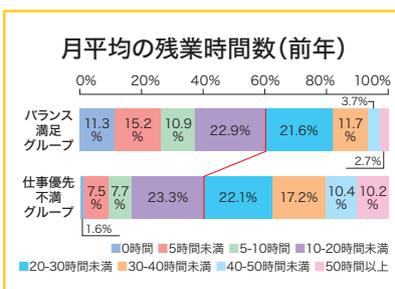
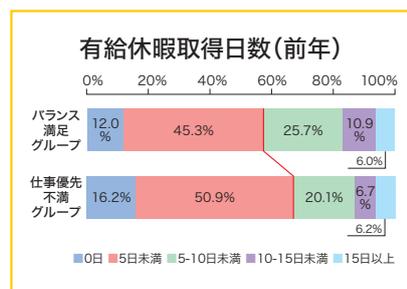
仕事と生活のバランスがとれている状態に約76%が満足、仕事優先である状態に約37%が不満足

仕事と生活のバランスの現状と、それに対する満足度を尋ねたところ、「仕事と生活のバランスがとれている」と感じている人の約76%がその状態に満足しており、「仕事優先である」と感じている人の約37%がその状態に不満を持っていることが分かりました。では、この2つのグループにはどのような違いがあるのでしょうか。「バランス満足グループ」と「仕事優先不満グループ」に分けて、働き方や意識の違いを分析しました。



働き方の意識の違いから考える

グラフが示すように、「仕事優先不満グループ」は「バランス満足グループ」に比べて年間の有給休暇取得日数が少なく、月当たりの残業時間が長いことが分かりました。また、現在の会社で働き続ける意欲も低いことが分かりました。



職場の環境や雰囲気、従業員の仕事に対する意識は、バランス満足度に関連している！

「仕事優先」になっている人に着目し、WLBに対する満足度と関連している要因を分析したところ、職場の環境や雰囲気、従業員の仕事に対する意識が重要であることが示されました。具体的には、以下の項目がWLBに対する満足度を高める傾向にあることが分かりました。

CHECK POINT

- 経営者や上司の、従業員のWLBに対する理解
- 適切な勤務時間の設定
- 仕事以外の生活(育児や介護など)も大切にできるような職場の雰囲気
- 会社への愛着、現在の会社で働き続ける意欲
- 仕事や職場の人間関係に対する満足度

「表彰企業学びあいの会」第8回・第9回を開催

ひょうご仕事と生活のバランス表彰企業は本年度新たに10社が加わり、過去5年間の表彰企業は57企業・団体となりました。県内にワーク・ライフ・バランス(WLB)実現の先導的企業がどんどん生まれています。さらなるWLBの定着に向けた取り組みを継続していくための情報交換等を行うべく、「表彰企業学びあいの会」を本年度は2回、姫路聖マリア病院と山陽特殊製鋼株式会社で開催しました。

第8回 姫路聖マリア病院 (姫路市)

多くの女性が活躍している同院では、2010年ごろ、育児休業取得者の増加に加え、勤務形態の変更や夜勤従事者の減少による若年層への業務の偏りのため、休暇を取得しづらい状況にありました。



現状分析から見えてきた課題の解決に向け、4カ月・中期・長期の3段階に分けてWLBの取り組みを本格的に開始。ライフステージに応じた制度をネットから閲覧できる仕組みの構築や、小児病棟での病児預かり、他職種との情報共有、2人ペアでの業務の遂行等、多種多様な取り組みを導入した結果、事故の防止や超過勤務の削減ができ、質の高い人材の定着につながったそうです。



日本看護協会の「看護職のWLB推進 カンゴザウルス賞」も受賞しています。

法人本部総合推進室
副部長
田中 宏治 氏

もともと、医療業界の教育制度は極めて厳しい専門的内容と、多彩で広範囲な基本的内容の両方を非常に高いレベルで要求されます。半面、社会的通例や労働環境、福利厚生を整備は途上状態です。当院では労働環境の最適化を目的に、積極的に行政やその関連機関から講師を招いて全職員を対象とした勉強会を開いています。その出席はポイントとなって人事考課へつながる仕組みの構築も行っています。

第9回 山陽特殊製鋼株式会社 (姫路市)

同社では経営戦略として、2028年3月末までに女性社員の比率を25%にすることを目標に掲げ、人材の育成や採用に意欲的に取り組んでいます。特に、製造現場にいる妊娠した女性のための妊婦用作業



着や女性専用浴場、妊婦・育児期女性の休憩室等が用意され、その他にも女性が働きやすい職場環境をつくり、仕事と生活を両立させるための社内制度を十分に整備しています。

また、女性だけでなく男性の育児休業者もおり、男女ともに働きやすい職場環境づくりに力を注ぐことで制度利用実績も着実に積み上がっていることが、今回の訪問でわかりました。



マタニティ作業着。

人事・労政部労政グループ
マネージャー
増田 伸也 氏

WLBの取り組みはすなわち、これまでの企業の風土や文化を変える大きな仕事です。これには想像以上のエネルギーを要すると思います。当社の場合、経営トップの強い信念の下で推し進めることができたというのが正直なところです。制度づくりと違い、風土や文化を変えることは一部の人のみで成し遂げられるものではありません。自社の特徴を活用し、多くの人を巻き込むことが必要です。そして、WLBの取り組みを通じて企業を革新するという思いを強く持つことが何よりも大切なことではないでしょうか。



「認定企業学びの会」を本年度初めて開催

本年度から新たにスタートした「ひょうご仕事と生活の調和推進企業認定」制度により、ワーク・ライフ・バランス(WLB)実現に一定の成果が見られると認められた「認定企業」が25社誕生しました。さらに認定企業のWLB実現推進が促進され、先導的な「表彰企業」となることを期待して、「認定企業学びの会」を1月27日から3回にわたり開催しました。



講師は全国のさまざまな企業を対象にWLBコンサルティングを行っている三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社コンサルタントの米村紀美氏。参加者が自社のキーパーソンとなり、経営目標の実現に向けて多様な人材が活躍できる組織としていくことを目指し、WLB実現のための具体的なアクションプランの作成指導を行いました。

参加者は講義やディスカッションを通して、現時点における成果や課題を整理し、今後自社で実践できるような実行性の高いアクションプランを作成しました。最終回にはそれぞれ発表し、米村氏から詳細な講評・アドバイスを受けました。

参加者からは「課題への対策、アクションプランについて不足していることがよく分かり取り組めそうに思う」「現状が普通と思っているところを考え直す機会となってよかった」「WLBの取り組みは大変だが、“できない”から“できる”へ変えていけるようにしていきたい」といった感想が寄せられ、認定企業のさらなるWLB実現推進の一助になったと実感していただける会となりました。

各会のテーマ

- 第1回
全ての従業員にとって「働きやすい、働きがいある職場」かどうか、自社の課題を整理する。
- 第2回
課題解決に資するWLB施策の考え方と効果的な計画の作り方について理解を促す。
- 第3回
WLBアクションプランの発表とシェアを通して、策定した計画の確実な実行を促す。



従業員の直面している課題などを各自ふせん紙に書き出し、模造紙に貼り付け整理をしながらディスカッションします。

ひょうご仕事と生活の調和推進企業認定

認定企業を目指しませんか?
ご応募お待ちしております!

- 応募時期 年2回(7月、1月ごろを予定)
- 応募条件 センターホームページから「ワーク・ライフ・バランスWEB自己診断システム」で自己診断を実施し、応募書類を提出
⇒自己診断WEBページ <https://www.hyogo-wlb.jp/diagnosis/entry.php>

渥美由喜氏による

「外部相談員スキルアップ・セミナー」を開催 ～WLBコンサル最前線 一問一答セミナー～



厚生労働省政策評価に関する
有識者会議委員

あつみなおき
渥美由喜氏



ひょうご仕事と生活センターでは、ワーク・ライフ・バランス(WLB)実現推進の取り組みに関し、外部相談員(専門家)による企業内研修やアドバイス等の支援を行っています。

さまざまな経営課題解決に向け幅広い知識やスキルを蓄積すべく、1月14日と2月13日の2回にわたり、WLB実現推進活動の最前線で活躍される渥美由喜氏を講師に迎えて外部相談員自身のスキルアップを目的としたセミナーを開催しました。

セミナーは事前に外部相談員から渥美氏への質問を受け付け、当日それについて解説するという一問一答形式で行いました。以下、質疑応答の一部を掲載します。

質問 WLBで成功している企業の共通点や推進上の定石といったものはあるのか。

渥美氏 残念ながらそのようなものはありません。WLBに特効薬はなく、これまで900社以上訪問した企業の取り組みは百社百様でした。

質問 仕事時間に重点を置かなければ事業自体の発展もないので、WLBを考える余裕がないと言われた場合、どう返せばいいか。

渥美氏 人間は機械ではないので、私生活(オフ)の時間確保も重要です。オフの時間の自己投資は非常に大切で、それを仕事にも活かしていくことができます。また、基本的に、「できない理由」探しをしないことが肝心です。

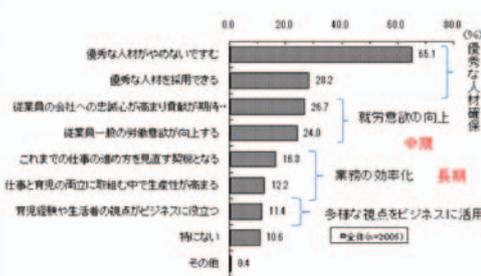
その他にもさまざまな質問が出され、渥美氏はその一つ一つに丁寧に回答・解説されました。

最後には、一問一答での回答を裏付けるWLB実践事例がいくつか紹介され、WLBの実現推進には多くの課題があるものの、実現を成し遂げた企業にとっては経営上大いにメリットのある取り組みであることをあらためて実感させられるセミナーとなりました。

(6)まとめ～ワーク・ライフ・マネジメントは漢方薬

- 虹が多彩な色で輝くように、さまざまな色で輝く、そんな存在になりたい。
- ダイバーシティ&インクルージョンは経営戦略として不可欠。
- ただし、即効薬ではなく、漢方薬。服用し続けると、強靱な企業体質に。
- 近視眼的に目先の業績向上に目を奪われていると、どうしても後回しになってしまう。しかし、そういう企業、職場に明日はない。
- このことに気付けるかどうかか、日本企業、職場はいま大きな分岐点に立っている。

(10)ダイバーシティの経営効果



渥美氏による講演資料より

外部相談員
とは

社会保険労務士、中小企業診断士やコンサルタント、キャリアカウンセラーなどそれぞれの専門分野で豊富な知識、スキルと経験を持つ専門家がセンターの外部相談員として現在約90人登録されています。センターの常駐スタッフ(内部相談員)と連携し、WLB実現に向けた研修や個別相談に応じています。

外部相談員一覧をセンターホームページに掲載しています

<http://www.hyogo-wlb.jp/center/organization.php#anchor02>



「年次有給休暇の活かし方」研修

石塚硝子中央労働組合関西支部

2月5日、姫路市の石塚硝子中央労働組合関西支部で、ワーク・ライフ・バランス(WLB)の実現推進には欠かせない“有給休暇の取得促進”に焦点を当てた研修が行われ、取得が進みにくい理由や、取得率向上のためにはどうしたらよいか等、組合員で意見を交換しました。講師は、社会保険労務士で当センター外部相談員の清水賀奈子氏。

清水氏は、法定を上回る有給休暇の取得目的を、プライベートを充実させ、そこで得たスキルや新たな発想をワークに活かし、ワークとライフの相乗効果を生み出すことと解説。「ワークではより効率的にいきいきと仕事をし、ライフではリフレッシュと同時に自己啓発で自らを磨き、仕事の付加価値向上につなげる」と具体例を挙げて話しました。

続いて、直近に取得した有給休暇の過ごし方をグループで振り返った後、10年後の自分を想定し、効果的な今後の有給休暇の過ごし方について意見交換。清水氏は「家族の介護に備え、日頃から親や兄弟等とコミュニケーションを深めるため有給休暇を介護の事前準備として使うことが介護対策につながる」と提案しました。

また、有給休暇取得日数の達成を阻害する要因を各



グループで細分化したところ、技術レベルの差、業務量の偏り、人員不足等の課題が浮かび、「多能工の導入や作業効率の向上、人材教育が必要」との解決策が出ました。WLBの実現推進に向け、清水氏は「先のありたい姿に向けて、まずは行動をしてほしい」と締めくくりました。

参加者アンケートの声

- ・上になればなるほどその人にしかできない仕事となってしまう、休みづらい状況となっていることが分かった。
- ・取得する目的から、ワークとライフの相乗効果まで学ぶことができ、今後はしっかりと目的意識をもって有給休暇を取得したい。
- ・仕事をうまく進めていく上で、ライフも充実させてバランスを取っていくことが大切だと分かった。

働きやすい職場づくりのためのコミュニケーション研修

一般財団法人明石市産業振興財団

明石市産業振興財団では、今回初めて4施設合同での研修会を実施。当センター外部相談員の山本伸子氏が講師を務め、連帯感のある働きやすい職場をつくるにはどうしたらいいかを考え、より良い人間関係を築くために効果的なコミュニケーション法を紹介しました。

コミュニケーションで最も重要なのは「相手を尊重すること」と山本氏。人間関係を築く上で忘れてはならないコミュニケーションの土台を「他人と過去は変えられない、伝えたことではなく伝わったことが全て」とし、「どうすれば心を開いてもらえるか、話を聞いてもらえるか等、相手が聞く耳を持ってくれるポイントまで到達するためには、関わる側が考えて伝えていく必要がある」と、自身の体験談を交えて解説しました。

また、“聴く”“質問する”“認める”という3つのスキルをグループワークで実践。「思いを聴き、答えを誘導するのではなく、自分で気づきを得られるような効果的な質問をし、どうしたいか自分で考える場を提供することがポイント」と述べ、さらに、「プラスの思考で相手を見て、その人自身を承認すること。存在意義を感じられることでやりがいを持ち、働きやすい職場につながる」と説きました。

最後に、「自立の思考を身に付け、お互いの状況を認



め合える良い風土をつくり、コミュニケーションを活かし働きやすい職場としてほしい」と述べ活気あふれる研修会は終了しました。

同財団では後日、近隣の企業・団体を対象としたワーク・ライフ・バランス実現推進に向けたコーチング研修を行い、今後も職場活性化を図る取り組みを進めます。

参加者アンケートの声

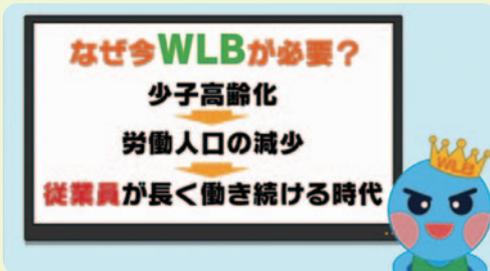
- ・これからは相手に届いているかどうか常に意識して伝えるように心掛けたい。
- ・伝わったことが全てであり、自分が良いと思ったことが全て良いとは限らない、分かっているつもり忘れがちなこと気付けていくと再認識できた。
- ・あらためて「自分の考え、行動に意識を持っていく」ことの大切さを教えていただいた。

WLBについて3種類の動画で情報発信

「ワーク・ライフ・バランス(WLB)って?」と感じている方は、企業・団体のトップも含めて、まだまだ多いのではないのでしょうか。また、「なぜWLBの実現が必要なのか?」とか「WLBを実現するにはどうすればよいのか?」と思う方は、さらに多いのではないのでしょうか。

そのような個人や企業・団体の方々への情報発信ツールの一つとして、ひょうご仕事と生活センターでは3種類の動画を作成し、センターのホームページやYouTubeなどで公開しています。

WLB解説動画



3つのポイント!

- ① なぜWLBに取り組むべきなのか?
- ② WLBのメリット
- ③ 分かりやすい動画でWLBの理解ができる

WLBの実現に先進的に取り組む企業・団体を紹介する事例動画

イクメン
について
知りたい!

コベルコシステム株式会社

3つのポイント!

- ① イクメンが活躍する会社
- ② 前例がないから経験者の声で風土づくりへ
- ③ 育児と仕事の両立支援



女性活躍
について
知りたい!

有限会社システムプラネット

3つのポイント!

- ① 女性社長による等身大での女性活躍推進
- ② 社内の問題点解決への実例
- ③ 育児休暇、短時間勤務、在宅勤務の制度づくり



知って得する、知らなきゃ損 WLBのための助成金



3つの助成金を解説

- ① 中小企業育児・介護等離職者雇用助成金
- ② 中小企業育児休業・介護休業代替要員確保支援助成金
- ③ 仕事と生活の調和推進環境整備支援助成金

助成金がさらに
使いやすく
なりました!

2015年4月1日から要件緩和

中小企業育児・介護等離職者雇用助成金

育児や介護などの理由で仕事を辞めざるを得なかった人の再就職を促進するため、対象労働者を雇用した事業主に支給します。

ポイント1

正規社員(短時間勤務含む)に加え、2015年4月1日以降に正規社員以外(フルタイムに限る)も助成対象になりました。(支給額: 正規社員30万円、正規社員以外(フルタイムに限る)15万円)

ポイント2

離職理由が妊娠・出産・育児の場合、離職期間が6年を超えていても、末子の出産から2年以内の雇用であれば助成対象になりました。

正規社員 … 雇用期間の定めのない労働契約による労働者で、かつ、当該企業等において正規の従業員として位置づけられている労働者(短時間勤務正規社員を含む)

正規社員以外 … 雇用期間の定めのない又は1年以上の雇用契約による労働者で、かつ事業所の所定労働時間を通じて勤務する労働者(フルタイムに限る)

企業全体で常時雇用^{*}する労働者が300人以下ですか?

^{*}期間の定めのない又は期間が1年以上の雇用契約による労働者で、かつ1週間の所定労働時間が30時間以上の雇用

いいえ

↓ はい

対象労働者を雇用したのは、次のいずれかに該当する兵庫県内の事業所ですか?

- ①(会社法第2条で定義する「株式会社」等の場合)常時雇用する労働者が100人以下
②(上記以外の事業主)常時雇用する労働者が20人以下

いいえ

↓ はい

結婚、配偶者の転勤、妊娠、出産、育児、介護により離職した方(対象労働者)を雇用しましたか?

※ただし、対象労働者が取締役等と3親等以内でない場合に限りです。

いいえ

↓ はい

離職期間が6年未満、または離職理由が妊娠・出産・育児の場合、末子出産後2年以内の方ですか?

いいえ

↓ はい

雇用形態は正規社員ですか?
(短時間勤務正規社員を含む)

いいえ

事業所の所定労働時間を通じて勤務する方で、雇用期間の定めがないまたは1年以上の雇用契約を締結した方ですか?

いいえ

↓ はい

はい

ぜひ助成金の申請をご検討ください。

残念ながら助成金の対象外です

※ 赤字はH27.4.1以降に雇用された労働者のみ適用されます。

2015年4月1日から上限が2倍に!

仕事と生活の調和推進環境整備支援助成金

女性や高齢者などさまざまな人材の就労や、育児・介護等と仕事を両立するために職場環境整備を行った事業主に支給します。

ポイント

支給額の上限が100万円から200万円になりました。

支給対象: 常時雇用する従業員が300人以下の企業

対象事業例: 男性の割合の高い事業所において、今後女性を積極的に雇用するために、女性用の更衣室の整備が必要である など

支給額: 対象経費の1/2以内(上限200万円)

※助成金の詳細はセンターのホームページをご覧ください。

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

ベテラン従業員が支え 皆が元気に働く会社に

大型船舶のエンジン用部品などを製造して110年を迎える岡本鉄工合資会社は、高度な技能と働く意欲を持った定年退職者を積極的に再雇用しています。その上で、ベテラン従業員の業務負担を軽減し、若い従業員への技術のバトンタッチも促進。年齢に関係なく誰もがいきいきと働いています。



社長の岡本圭司さん(右)と総務部長の岡本浩明さん。

岡本鉄工合資会社

ベテランの助けで危機を乗り切る

同社は大手造船会社が本社工場を構える神戸市兵庫区で、1905年に創業。鋼材を高温で加熱し大型プレス機で鍛錬成型する鍛造技術を磨き、船舶の心臓部に当たるエンジン部品を主力製品として製造してきました。コンピューターを導入した世界初の自動鍛造システムの開発で注目を集め、また主要9カ国の船級協会認定工場となるなど、国内外の造船関連の会社から強い信頼を得ています。

ところが、バブル期には、「3K(きつい、汚い、危険)」の職場として敬遠され、若い人材が集まらないことが原因で経営存続の危機に直面しました。そこで、人材不足を補うため、65歳で定年を迎えてもまだまだ元気な従業員に助けを求めることに。「苦しい状況でも、アウトソーシングや一時的な派遣申請は考えませんでした。自分たちが培った技術を外に出すようなことはしたくなかったのです。人手が集まるまでベテランたちが時間稼ぎをしてくれ、何とか危機を乗り越えました」と4代目社長の岡本圭司さんは振り返ります。

1995年ごろからようやく1人、2人と就職希望者が現れ始め、若手従業員の数が増えていきました。だからといって再雇用をやめたわけではありません。「職人として一人前になるには20年、甘く見ても15年はかかります。30代、40代がない分、新人の指導に当たってもらう必要がありました」。現在も、従業員43人のうち7人が再雇用者です。

能力を評価し勤続をサポート

「営業一筋71年です。仕事に誇りと責任を持っていましたので、定年でやめる気はありませんでした。現在86歳ですが、90歳まで現役を目指します」と営業部長の忍海辺栄造さん。生き字引といわれる豊富な知識や経験を生かし、手詰まりの商談をまとめることもしばしばだといいます。現場では、78歳の今も鍛造作業を担う大森幸夫さんをはじめ、65歳以上の技能者たちが各持ち場において力を発揮しています。

再雇用者は、基本的に週5日、フルタイム勤務で、定年前と同じ部門に配属されます。一方で、1,200度を超す高温の鋼材を扱う現場担当者については、身体への負担を少なくするために、事務所での業務を増やしたり、部署を変えたり、事情に応じ勤務時間や日数を減らしたりと、無理なく長く働けるように工夫しています。「公平性を保ちながらもマニュアル化せず、一人一人の顔を見て対応しています」と岡本社長。賃金面においては、再雇用後の勤続年数に合わせた昇給制度を設けています。

次代への技術継承を推進

近年は、バブル期直後に入社した従業員が中堅として現場を指揮するようになり、少しずつ世代交代が進んできました。若い従業員たちは10トンを超える大物の鍛造作業や自動鍛造システムのオペレーションを担当し、複雑な構造物の加工ではベテラン従業員たちの力を



自動鍛造システムを使いながらも、数ミリ単位の難しい調整は大森さん(中央)に声がかかります。

借りています。総務部長の岡本浩明さんは「勤やこつといった経験に伴う数ミリ単位の調整は、若手や中堅にはまだまだ難しいです。それを容易にこなすベテランに憧れ、彼らに追い付くことをモチベーションにしている従業員も多いですね」と話します。

高度な技術を受け継ごうと自発的に教えを乞う姿が見られるようになったものの、教わったことを個人の中にとどめてしまう傾向も。そこで知識の共有の場として日々のミーティングで全体のスキルアップに努めています。

ベテラン従業員側も、日頃から世間話などでコミュニケーションを取り、困った時に相談してもらいやすい関係づくりに尽力しています。加えて、中間世代に当たる岡本社長が頻繁に現場に出向き、「おやじさんが言いたかったことはこういうことなんやで」と難しい言葉をそしゃくして若手に伝えるなど、橋渡しの役割を担っているそうです。

「うちは、孫のような若い世代の成長を皆で見守る家族的な企業です」と岡本社長。若手から勤続年数70年を超えるベテランまで、全ての従業員が納得して働き続けられるようサポートしています。



「自分に厳しく」を心掛けてきました」と忍海辺さん。部下の書類のミスにもいち早く気が付きます。



中堅が指揮を執り鍛造作業に当たる姿も。作業の詳細を日報に記録し、進行状況が一目で分かるようにしています。



岡本鉄工合資会社

事業内容 船舶、電力、産業機械、化工機用等鍛鋼品の製造
 従業員数 43人
 所在地 神戸市兵庫区東出町2-2-3
 TEL 078-681-0271

2015年度インターンシップ受け入れ企業募集 専任コーディネーターが実習までを無料サポート!

兵庫県経営者協会では、次世代を担う人材を産官学共同で育成するため、大学・短大・高専生を対象としたインターンシップの普及・拡大に向けて支援活動を行っています。インターンシップ生の受け入れにご協力をお願いします。

2014年度夏季は登録校99校へ企業情報を案内し、63社・団体で274人の学生が実習に参加しました。

インターンシップ 受け入れ企業のメリット

- 自社PRとイメージアップ
- 社内の活性化
- 若手社員の人材育成
- 優秀な人材との出会い
- 学校との連携
- 社会貢献

詳細をご説明しますので、まずはお電話ください!

申し込み・問い合わせ先 / 兵庫県経営者協会 ☎ 078-321-0294

ホームページ <http://www.hyogo-keikyo.gr.jp/>

お父さん応援フォーラム ～男女共同参画社会づくり協定締結企業1,108社3団体に

2月16日、「男女共同参画社会づくり協定」と「子育て応援協定」合同締結式を兵庫県立のじぎく会館で開催しました。仕事と家庭の両立などを進めている企業と兵庫県が協定を結ぶ「男女共同参画社会づくり協定」は、今回新たに49社と協定を結び、累計で1,108社3団体となりました。

締結式は、お父さん応援フォーラムの中で行われ、冒頭、四海達也・兵庫県こども局長が、「男性が家事や育児に参画し、夫婦が共に家庭を営み、子育てをし、次世代を生み出していくためには、企業・地域・社会が一体となった取り組みが求められている」とあいさつし、その後、各企業の代表者一人ひとりに協定書を手渡しました。

続いて、「ワーク・ライフ・バランスとイクボス※」をテーマに大阪教育大学教育学部准教授の小崎恭弘氏による講演が行われ、「男性自らが、ワーク・ライフ・バランスを意識し、仕事だけでなく、自分の人生、家族、子どもを大切にすることが必要」



「イクボスが増えることは、男性が育児に参画しやすい環境となり、家族、企業、社会にとって多くのメリットをもたらすことにつながっている」と自身の経験を交えながら話し、参加者は熱心に耳を傾けていました。

※イクボスとは、部下やスタッフのワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司のこと。

問い合わせ先 / 兵庫県男女家庭課 ☎ 078-362-3160

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、正規社員または正規社員以外(フルタイムに限る)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 正規社員30万円、正規社員以外(フルタイムに限る)15万円

●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200万円)

[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。

■兵庫県労働局 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
- ・所定労働時間短縮コース
(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27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)

■兵庫県労働局 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
 - ・期間雇用者継続就業支援コース^{※1}
 - ・育休復帰支援プランコース
- ◇ポジティブ・アクション能力アップ助成金^{※2}

※1 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。※2 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27年度は一部廃止、支給要件や支給額等が変更になる可能性があります。詳しくは、兵庫県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

●兵庫県労働局 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

●兵庫県労働局 雇用均等室

雇用均等指導員(均等・両立担当)

☎078-367-0820

●(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

※産業保健・メンタルヘルス分野の相談・派遣に限ります。

【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

●兵庫県労働局 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、NTT以外の回線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

●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
(平成27年2月末現在)

774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。