

# 仕事と生活の バランス **秋** VOL.25

明るく、元気に前向きに！WLBを進める“ええ会社”

## 2 VAL21 座談会「いきいきと働く女性たちに聞く」

食品製造業で活躍する女性が仕事について本音を語る

## 5 クローズアップ自己診断

## 6 相談員・講師を派遣

職員間の融和に向けて管理監督者にコミュニケーション研修  
(医療法人 川崎病院：神戸市)

## 7 相談・実践支援事業

イキイキと働く従業員が増えるためには～本年度からスタート！WLB基礎講座～  
／WLBを読む

## 8 調べ隊の調査研究レポート

パートナーと一緒に考える両立支援とは？(大成建設株式会社)

## 9 相談・実践支援事業

なりたい自分をめざして明日から実践！～「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～

女性の活躍支援からダイバーシティの推進を(ネスレ日本株式会社：神戸市)

## 12 離職者雇用助成金に関する疑問にお答え！

## 13 センターからのお知らせ

ワーク・ライフ・バランス キャッチフレーズが決定！／イベントスケジュール

## 14 県政トピックス

- ▶「ひょうご女性の活躍推進会議」スタート  
～女性活躍推進に向けたより具体的な行動を展開～
- ▶兵庫県庁で在宅勤務制度の運用を開始

## 15 各種支援制度と相談窓口





## 食品製造業で活躍する女性が仕事について本音を語る

9月9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。ワーク・ライフ・バランス実現推進活動の最前線で活躍する渥美由喜氏を進行役に、比較的女性の登用が進んでいる食品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。座談会の後は51人の参加者が9つのグループに分かれてディスカッション。「女性活躍に必要となるもの」「自分たちは何ができるのか」などについて、それぞれの意見をまとめ発表しました。

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

### 食品製造業界での女性活用の現実

**渥美** 本日は食品製造業で働く女性に集まっていたいただきました。BtoC、中でも女性が購買層の大半を占める食品業界は女性の目線や感覚が必要とされ、女性の登用が他の業界よりも進んでいると思います。いかがでしょうか。

**鈴木** 人事総務部でワーク・ライフ・バランスや女性活躍の推進に取り組んでいます。伊藤ハムの女性比率は約15%、管理職となると1.5%ほどです。「当社のさらなる飛躍には女性の活躍が不可欠」という考えから、まずは2018年度までに女性管理職を倍増させ3.0%にすることを目指しています。

**渥美** ダイバーシティには、3割いればそれが当たり前になるという3割ルールがあります。現在、社長直轄の部署で女性活躍推進活動が行われているとのこと。3割になるまで頑張ってください。

**垣内** 入社以来、ずっと人事関係の仕事をしており、今は採用や新人教育を担当しています。白鶴は創業272年になりますが、日本酒業界は昔から男性社会です。やっと最近、酒造りの現場にも女性が入るようになりました。ただ、室温の低い場所での作業になりますので、体調を崩したりしないよう、職場の作業環境整備も進めていく必要があります。徐々に女性社員も増えており、今では会社説明会に非常にたくさんの女子学生が来社するようになりました。

**渥美** 女性向けのスパークリングの日本酒が売れているようですね。

**垣内** 飲みやすいので、若い女性にも支持を頂いていますが、意外にも性別問わず、幅広い年代の方に人気です。

**渥美** 女性が好むものはマジョリティーになり得るということですね。BtoCにおいて女性の登用は必須となっており、例えばイオンでは今後7年間で女性管理職を7倍に増やすとしています。

**中川** モロゾフは社員の女性比率が48%で、パート職も9割以上が女性です。毎年の採用者数も女性が上回っていますので、近い将来、男女の数は逆転すると思います。女性の活躍を推進する取り組みは1990年代にいろいろと行われました。仕事と家庭の両立支援制度はかなり整っていますが、2年前にあらためて検討委員会を設け、制度の見直しも含めて取り組んでいるところです。

**渥美** 支援制度の定着までにはどれくらい時間がかかりますか。





司会進行 渥美由喜氏

内閣府 少子化危機突破タスクフォース政策推進 前チームリーダー  
内閣府 少子化社会対策大綱を踏まえた結婚・子育て支援の推進に関する検討会 座長代理  
(民間シンクタンク研究部長)



出席者

伊藤ハム株式会社  
管理本部人事総務部  
人事政策室 主任  
鈴木真理子氏



白鶴酒造株式会社  
総務人事部  
課長代理  
垣内稚子氏



モロゾフ株式会社  
経営統括本部人事総務部  
チーフ  
中川聖子氏

**中川** まずは周知活動が大切ですし、上司の理解を得ることも必要です。10年くらいである程度定着するのではないのでしょうか。

**渥美** 制度は整っても、それを利用することが女性のキャリアの障害になっては意味がありません。キャリア形成と支援策活用のバランスを取りながら働くことが大事です。では、次にどうして今の会社を選んだのかお聞かせください。

たくて、数カ月後にアルバイトとして復帰し、その後パート職になりました。「少しでも家計の足しになるよ」と言って、夫の許しを得たのです。

**渥美** パートナーの協力は共稼ぎにおいて欠かせませんからね。先進企業ではカップル研修を行う所もあります。「奥さんが仕事を続けた場合の生涯賃金はこれだけになります」と言えば、誰しも「共稼ぎが得なんだ」となるのです。鈴木さんは共稼ぎですね。

## 人間性や公共性は会社選びのキーワード

**鈴木** 就職活動では最初から食品業界に絞っていました。ダイレクトにお客さまの反応を感じることができる業界だと思ったからです。当社に決めた理由は、会社の雰囲気や社員の人が私にとって心地良く、面接の場で気負わず飾り立てずありのままの自分を出せたことです。

**垣内** 私の希望は「家から通えて、一般職」でした。なぜそうだったのかと問われても、そういう時代だったとしか答えられません。短大のキャリアセンターの方から白鶴を薦められたのですが、当時私は日本酒が飲めず、迷っていたら、「家庭的な温かい会社。阪神・淡路大震災で亡くなった社員への対応が素晴らしかった。信じられる会社だ」と教えてくれたのです。

**渥美** 女性は人間性や公共性が感じられる職場を好む傾向にありますね。

**中川** 私も実家から通える神戸の企業を希望していました。決め手は面接官の方から掛けていただいた「待ってるから一緒に仕事をしよう」という言葉。モロゾフのチョコレートムースを食べた際の感動もあるかもしれませんが、結婚した相手が「仕事をやめてほしい」という人でしたので、いったん退社しました。でも働き

## やりがいのある仕事がモチベーションを上げる

**鈴木** 子どもを持つと短時間勤務となるなど働き方が変わり、そうすると突発的な仕事が任せられにくいなど仕事内容も変化することが多いです。その中でモチベーションを上げていくことの難しさを、私自身も経験しました。私がフルタイムに戻ったのは、ワーク・ライフ・バランス推進の担当を任されてからです。やりがいが感じられてもっと働きたいと思い、夫と一緒に家事・子育ての役割分担を見直しました。今では、子どもを保育園に迎えに行くのは夫の役割です。

**渥美** 男性が子育てに携われれば、その経験は将来部下のマネジメントに絶対役立ちます。素晴らしいイクボスになれますよ。



**垣内** 入社した時は「2年から3年で辞める」と思っていました。でも3年後に採用関係を担当するようになり、それまでのデスクワークから、社外に出て、他社の方々や学生さんと話す仕事に変わりました。そこから仕事の楽しさややりがいを感じるようになり、今でも勤務を続けています。

**渥美** 補助的な仕事ではなく、やりがいのある仕事を任されたことでモチベーションが上がったのですね。中川さんはパート職になったことで、モチベーションが下がることはなかったのですか。

**中川** 実は正社員で働ける会社を探したことがありました。でも30歳を過ぎた女性にとって現実は厳しく、たとえパート職でも、信頼できる人たちと仕事ができる私は恵まれていると、自分の中で折り合いを付けたのです。それからは楽になって、仕事に集中することができました。パート職で16年働き、2007年に時給制社員に登用され、2009年、フルタイムの社員になりました。弊社では逆に正社員から短時間社員やパート職に変わる人もいますし、定年後、アルバイトで残る人もいます。

## キャリアを生かし 仕事の幅を広げる努力を

**渥美** 今後は会社の中でどういうことをやっていきたいですか。

**鈴木** まずは今の部署で社内にワーク・ライフ・バランスの考え方を定着させ、その後は、今以上に個々の従業員と接する仕事に携わりたいと思います。いろいろなことを経験して、人事として必要なバランス感覚や知識、考え方を身に付けたいです。

**渥美** 女性には、今いる部署から動きたくないという人が多く、それがキャリアアップを阻んでいる場合があります。鈴木さんのように仕事の幅を広げていきたいと思うことは本当に大切です。女性にそういう視点を持ってもらうためには、さまざまな部署の女性を集めて、自分の仕事についてプレゼンしてもらいイベントなどを開催することが有効だと思います。垣内さんは今後の抱負はありますか。

**垣内** 先日、女子大でキャリアについて話す機会があり、女性の営業職と2人で行きました。すると、感想文の中に「まさか酒造メーカーから女性が来ると思わなかった」というものが複数あり、まだまだ酒造メーカーイコール男性なのだと痛感しました。「酒造メーカーでは女性もこんなに活躍している」ことをもっと発信していきたいと思います。

**中川** 正社員からパート職に、そしてまたパート職から正社員になった経歴は弊社内でも珍しいので、「パート職でも頑張ればここまでできるんだ」という一つの励みになればと思います。それだけに、しんどい顔はできるだけ見せないようにしたいですね。

## 自分の選択に自信を持って 生きることが大切

**渥美** では最後に、今頑張っている女性にメッセージをお願いします。

**鈴木** これから二者択一を迫られることがあれば、よりチャレンジングな選択をしてほしいと思います。VAL21で出会う女性の方々も、みんなチャレンジを繰り返して活躍の場を広げておられます。私もそうしていきたいです。また、自分の選択に自信を持ってほしいですね。特に子育てをしている方は、くよくよしている姿ではなく胸を張って仕事をしている姿を、子どもに見せてあげてください。

**渥美** 子どもたちも成長する過程で壁にぶつかります。そんな時、お母さんが挑戦する背中を見せることは大きな意味を持ちます。ぜひ挑戦し続けてほしいと思います。

**垣内** 私は産休や育休で長期で休業されている方が会社に戻ってしやすい環境をつくっていきたくと思っています。皆で協力して、ますます女性の活躍の場が増えるとうれしいです。

**中川** 私からのメッセージは、道は一つではないということ。選択する場面で何にポイントを置くかは、その時その時で変わってきます。いったん選んだ道を後悔するのではなく、糧にしながら進んでほしいですね。あとはやはり心身の健康が一番です。一生懸命頑張っても健康を損なっては何にもなりません。どこかで息を抜いてほしいと思います。

**渥美** 現在や過去の経験は必ず仕事の肥やしになります。これからも、世の中の働く女性のお手本として活躍してください。ありがとうございました。



# クローズアップ 自己診断

会社のワーク・ライフ・バランス(WLB)の実現推進の状況を確認することができるWEB上での診断システムです。「ワーク・ライフ・バランスに取り組みたいけど、何をすればいいかわからない」「他の会社の取り組みを知りたい」という時はぜひやってみてください!

※自己診断システムを利用するには、センターホームページをご覧ください

## Point1 自社のWLB推進に効果的な取り組み事例を知ることができます!

診断結果を踏まえて、自社のWLB推進に効果的な取り組み方法や参考事例を紹介します

### 各項目の診断結果

	評価	得点率	項目数	該当数	各項目診断結果に対するコメント	効果的な取組方法及び参考事例等
制度を積極的に活用できる組織風土が浸透している	★	38.5%	13	5	あなたの企業(団体)は制度を積極的に活用できる組織風土がまだ浸透しているとは言えません。基盤・体制づくりは、WLBを推進していく上での基本であり、また最も重要でもあります。基盤・体制をより強固なものとし、組織風土の浸透を図ってください。	【事例紹介1】アスピオフォーマの事例「経営者のメッセージ」 【事例紹介2】池田電機の実例「制度と認知と意識改革」
(1)基盤・体制づくり	★	33.3%	6	2		【取組方法1】WLBの基本的な理解「経営者・管理者のあなたへ」 【取組方法2】WLBが利用できる体制「相談窓口」
(2)継続・浸透の取り組み	★	42.9%	7	3		
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	★	33.3%	12	4	あなたの企業(団体)は制度活用ができるよう、業務見直しや効率的な働き方にさらに取り組みましょう。業務体制の見直しができいません。業務効率の向上のための重要な要素です。質問項目の中から一つでもいいので、まずはそこから検討・努力してみてください。	【事例紹介1】協働病理の実例「業務のローテーション」 【事例紹介2】富士通テンの事例「仕事の見える化ボード」
(3)業務内容の見直し	★★	50.0%	4	2		【取組方法1】WLB実現制度や仕組みを「情報発信」 【取組方法2】働き方見直しのための「講演・研修」
(4)業務体制の見直し	-	25.0%	4	1		
(5)職場環境の見直し	-	25.0%	4	1		

## Point2 同業種・同規模の全国平均と比較できます!

有給休暇取得率や女性管理職登用率など自社のWLB推進度を数値で示します。他の同業種・同規模企業の全国平均と比較ができます。

※全国の業種別・規模別の統計数値は毎年3月ごろ更新しています。

### 総合評価

総合評価	★	41.3%				
全国平均との比較	有給休暇取得率	男女の勤続年数格差	女性管理職登用率	総実労働時間数	【総評コメント】	
貴社	25.0%	33.3%	0.0%	180.0	あなたの会社(団体)のWLBの達成度は、やや低いので、改善できる余地があります。WLB認定制度の基準を満たしていません。改善できる項目は、I、II、IVです。該当項目のレベルアップに努め、各項目の認定基準達成をめざし頑張らしましょう。センターからの相談員および講師の派遣、認定制度への申請についてなど、お気軽にセンターまでご相談ください。	
全国統計	45.7%	101.3%	44.2%	135.1		
企業名						

## Point3 『ひょうご仕事と生活の調和推進認定企業』の評価基準と比較できます!

### ◆認定基準(いずれかに該当)

- ①総合評価が★★(二つ星)以上かつ4つの柱すべてが★★(二つ星)以上
- ②総合評価が★★(二つ星)以上かつ4つの柱すべてが★(一つ星)以上に加えて独自性があり、効果的な取り組みが認められること

「ひょうご仕事と生活の調和推進認定企業」になると、合同説明会や求人票でPRできます。年2回程度、募集をしていますので、基準を満たしていればぜひご応募ください。次回は11月ごろ募集開始予定です。

◎健康診断のように毎年自己診断してみませんか◎

見えてきた課題などから、当センターの相談員がWLB推進を支援します。右のボタンをクリックして診断結果を送ってくださいね。

センターに  
診断結果を送信する  
こちらをクリック ▶▶▶

## 職員間の融和に向けて 管理監督者にコミュニケーション研修

医療法人 川崎病院(神戸市)

ひょうご仕事と生活の調和推進宣言企業である医療法人川崎病院で、ワーク・ライフ・バランス(WLB)推進に向けた取り組みの一環として、各部署の主任以上の管理監督者約50人を対象に7月31日と9月4日の両日、コミュニケーション研修を実施しました。講師は、当センター外部相談員の井上泰世氏です。同院の経営目標の一つである「職員間の融和」に向けて、普段は多忙のためゆっくり話す機会がない部署の異なる職員同士のコミュニケーションを図ることを目的に、各部署の職員が同じテーブルについて参加型の研修を行いました。

第1回の研修テーマは「職員間の融和に向けて～働きやすい職場づくりのためのコミュニケーション～」。

自らのWLBを振り返り、働き方を見直すとともに、個人のモチベーションアップおよび組織能力の向上に欠かせないコミュニケーションの聴くスキル・認めるスキルについて説明しました。続いて、部署を超えた職員同士でワークを行い、それぞれの立場でのコミュニケーションに関して話し合いました。中でも、「あなたの仕事ぶりを見てると、私もやる気が出てくるよ」といったような「私」を主語にした「メッセージ」を実際に試してみることで、参加者は、最初は気恥ずかしそうでしたが、伝えてもらった時のうれ



しさを体感していました。

井上氏は「相手を認めることで、やる気や意欲を引き出します。本人の長所や強みを伸ばして、育てることが重要です」と説きました。

第2回は、「職員間の融和に向けて～管理者としての感情コントロール術～」と題し、自分自身の感情をマネジメントする方法を伝えました。日頃、管理者として感じているストレスを振り返るとともに、自らの怒りやイライラの感情に気づき、その対処法をアンガーマネジメントのテクニックから学び、怒りの背景にある自身の考え方にも目を向けることで職場でのより良い人間関係づくりにつなげる方法や、周囲や部下に対する叱り方についても、コツを説きました。

### 参加者アンケートから

- 管理者になると自分の言動を注意してくれる人は少なく、こういう研修があると自分を振り返るよい機会になった。
- 自分自身を把握できていないと気付いた。
- メッセージはぜひ取り入れ、職場の活性化を図りたい。

### 担当者の声

総務人事課長 中満良二氏

医療人であり組織人でもある今回の研修受講者からは、「自分の気持ちをメッセージで伝え部下を認めるコミュニケーションスキルが特に目から鱗の気づきであった」との声を多く聞くことができました。風通しの良い働きやすい職場づくりを実現することは、患者さん、職員、病院の間でWin-Winの関係を構築することにつながるとあらためて認識できました。

### 【今回の講師】



オフィスナチュラリティオーグ  
代表 井上泰世氏

ひょうご仕事と生活センター  
外部相談員、プロフェッショナル  
コーチ、キャリアカウンセラー、  
シニア産業カウンセラー、  
アンガーマネジメント  
シニアファシリテーター

## イキイキと働く従業員が増えるためには ～本年度からスタート!WLB基礎講座～

8月27日、兵庫県中央労働センターでひょうご仕事と生活の調和推進宣言企業を対象とした「ワーク・ライフ・バランス(WLB)基礎講座」を開催しました。

宣言企業も900社を超え、多くの会社・団体がこれから取り組みを進めていこうとしています。そのため、本講座ではWLB実現推進を始めるに当たって、WLBとは何か、WLB実現のために必要な取り組みは何か、また先進的な事例などを知り、WLBに対する理解を深めて、ひょうご仕事と生活センターの事業を有効に活用していただきたいとの趣旨で開催しました。

第1部は、当センターのスタッフがセンターの事業概要や中小企業育児・介護等離職者雇用助成金等3つの助成金制度の仕組みについて説明しました。

第2部では「イキイキと働く従業員が増える」と題して、当センター主任相談員の藤島一篤氏がWLB実現が求められる社会背景やWLBの基本的な考え方、先進的な事例などを紹介する講演を行いました。

その中で、これからの経営においてはWLB視点での人材活用が求められており、育児や介護といった時間制約のある社員が活躍できるような環境整備、マネジメントが重要となること、WLB実現のための取り組みの柱として「多様な制度がある」「働き方を見直す」「組織風土を形



成する」などが重要であることを具体的に事例を交えながら説明。また、WLB実現のプロセスとして理想の姿と現状を明確にし、双方のギャップを埋めるための計画策定と実行を繰り返し行っていくことが肝要であることを、先進事例を通して紹介しました。

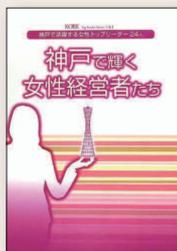
最後に第3部として、センター事業の一部である助成金制度、従業員意識調査等について、内容を詳細に知りたい企業を対象に個別相談会を開催しました。

参加者からは「自社のWLBを考え直すきっかけになった」「WLBを実現した時にどのような姿になっておきたいのか具体的ではなかったことに気が付いた」という声上がるなど満足度も高く、センターとしてもWLB実現推進の第一歩を確実に踏み出していただけるであろう実感を得られた講座となりました。

### READ 読む WLBを

ひょうご労働図書館のワーク・ライフ・バランス関連図書を紹介します

#### 神戸で輝く女性経営者たち —神戸で活躍する女性トップリーダー—



阪神・淡路大震災を乗り越え、今、最も輝いている神戸を舞台に活躍する女性リーダー24人にスポットを当てたもの。人生のターニングポイントや課題解決の方法、地域社会で前進するための工夫などをインタビュー。女性ならではの視点やリーダーとしての行動は、起業や経営だけではなく、「まちの発展」につながるヒントにあふれています。女性だけではなく、男性にもオススメできる一冊です。

著者：交友プランニングセンター(著)、霜越春樹(写真)  
出版社：メタブレーン

### ひょうご労働図書館

労働分野の専門図書館として、関連分野の資料収集および閲覧・貸出・レファレンスサービス等、一般的な図書館サービスの提供と情報発信を行っています。誰でも利用可能です。

神戸市中央区下山手通6-3-28 兵庫県中央労働センター1階

TEL 078-367-3895 FAX 078-367-3896 E-mail rodolib@ddknet.ne.jp

http://www.ddknet.ne.jp/~roudou/

開館時間／月曜～金曜10:00～18:00、土曜10:00～17:00

休館日／日曜、祝日、館内整理日(毎月第2月曜)、年末年始(12月29日～1月3日)※臨時休館する場合があります

## パートナーと一緒に考える両立支援とは？

仕事と生活の両立についてパートナーと一緒に考えていく。そんな機会を企業側が提供してくれるとしたら、いかがですか。

今回は、この先進的な取り組みをされている大成建設株式会社取材しました。昨年度、経済産業省「ダイバーシティ経営企業100選」を受賞され、中央大学ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクトの参加企業でもあります。

「人がいきいきとする環境を創造する」というグループ理念の下、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティ・マネジメントも積極的に取り組む同社。人事部人材いきいき推進室室長の塩入徹弥氏に、両立支援の秘訣を伺いました。



### Q 大成建設株式会社のダイバーシティの取り組みとは？

A 一番は女性活躍への取り組みです。「仕事と生活の両立は、共に充実してこそ」という考え方の下、まずは社内  
の女性社員にアンケートと面談を実施、そこから聞こえてきた声を基に、より使いやすい制度への見直しや研修  
を行いました。

例えば、「上司のサポートがあればもっと頑張ることができる」といった意見から、女性社員を部下に持つ管理  
職研修を実施しています。多くの上司が管理職候補の女性社員の育成経験が少ないので、女性のキャリア観を  
まず理解してもらい、過剰な気配りはNGであることや、ハラスメントにならない指導方法、本人と話し合う大切さ  
などを研修の中で考える機会をつくりました。

### Q パートナーと考える両立支援セミナーとは？

A 女性社員が職場で活躍しながら、結婚子どもを持つ選択をした  
時に両立できるような支援策を用意し、利用できる風土があっ  
たとしても、鍵となるのは家庭における協力体制の有無だと考えて  
います。女性社員がキャリアアップするために配偶者から理解と  
協力が得られるよう、そのきっかけづくりとして利用してもらえ  
ばと、2012年度からセミナーを行っています。

延べ250人程度の参加者があり、セミナーを経て夫婦で言い出  
せなかった思いを話し合い、夫婦間の協力関係が大きく変わった  
という声も聞こえています。セミナーには結婚前のカップルや独身  
者も参加できるので、参加をきっかけに結婚後の両立に向けた協  
力関係を、早い段階から一緒に考えることができているようです。



人事部人材いきいき推進室の皆さん



### セミナーのGOODポイント

- 夫婦が互いの気持ちを知ることができ、協力し合う  
ことができれば、互いに仕事のやりがいを感じ、モチ  
ベーションアップにつながる。
- 参加できない社員のために動画配信を行い、自宅で  
も視聴できるように工夫している。

### 取材を終えて

女性が活躍するには、パートナーに理解してもらい、職場の中でも「お  
互いさま」意識を醸成することの重要性を今回、強く感じました。

相手のことを知るためにも、そういった機会を持つことが重要ですが、  
なかなかそのような機会を見つけることが難しいですよね。その機会を  
会社が用意する。そして、何より互いを見つめ、考えることで初めて気付  
くことができ、会社の中でよりモチベーションが上がっていくと、従業員の  
本当の両立が進んでいくのではないのでしょうか。

(ひょうご仕事と生活センター 研究員：仲上奈緒、相談員：西村 剛)



大成建設株式会社

事業内容：建設業

所在地：東京都新宿区西新宿1-25-1  
新宿センタービル

☎03-3348-1111

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

## なりたい自分をめざして明日から実践！ ～「女性活躍推進プログラム@神戸」を開催～

8月19日、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「どうしたい?!ワタシの人生～自分を知り、なりたいワタシになる～」を神戸市男女共同参画センターで開催しました。講師の森野和子氏は、ひょうご仕事と生活センター外部相談員で、株式会社ライフキャリアデザイン・アソシエイツの代表取締役を務めるなど、多方面で活躍されています。

最初に、講座の中での各自の到達イメージを持つとともに、話しやすい場づくりのための約束事を確認しました。4、5人のグループに分かれて自己紹介をしながら、仕事について抱えている思いや悩みを共有しました。

森野氏はさまざまなデータを通じて、働く女性を取り巻く現状を解説しました。働き続けたいと考える女性が増え、勤続年数も伸びているものの、家事・育児との両立をしながら働き続けること、管理職をめざすことは、まだまだ大変であると紹介しました。一方で、人口減少時代に突入しつつある日本では、働き手としての女性の必要性はこれまで以上に高まってくると述べました。

「キャリアとは、職業だけでなく、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」と森野氏。また、キャリアは自分で創るものであり、「今までの自分」や「今の自分」を知り、「なりたい自分」をイメージする



ことが大切だと伝えました。そのために、過去のできごとを振り返る「棚卸しシート」、短所を違う角度から見て、長所に換える「リフレーミングワーク」、3年後の自分の「役割」の比重を決める「わたしのキャリア」などのさまざまなワークを行い、自らを見つめ直し、気づいたことを語り合いました。さまざまな企業から集まり、業務内容も違う参加者が、和気あいあいとした雰囲気の中で自分のことを語り合い、ワークシートにも積極的に取り組んでいました。

森野氏は「小さな一歩でもいいから、まず始めてみるのが大事」と言います。最後に「3年後のワタシ」の具体的な姿を想像し、そのために明日からできることをグループ内でそれぞれが「宣言」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は、毎年インターンシップの大学生を受け入れています。3日間、上記講座への参加や企業訪問などを通してワーク・ライフ・バランス(WLB)について学びました。



石湯 彩沙さん (甲南大学文学部日本語日本文学科3年生)

今までは、入社してからは仕事が第一で、私生活の充実を求めるのは入社後数年たってからでいいと思っていましたが、3日間の研修で、WLBに対するさまざまな取り組みを学ぶことで、労働者の悩みなども知ることができ、これから企業を選ぶ際には、私生活の充実についても重要視するべきであると思うようになりました。今回の経験で得たことを活かして就職活動に励んでいきたいです。



川野 沙登美さん (神戸松蔭女子学院大学人間科学部生活学科3年生)

ワークショップへの参加や企業訪問などを通して、WLBとは、私生活を充実させるだけでなく、あくまで仕事の責任を果たした上で仕事と私生活の両方を充実させることだと知りました。研修を通して、理想の自分、理想の働き方について深く考えることができ、今後就職活動をしていく上で、理想の働き方ができる企業に勤められるよう今回の経験を活かしていきたいです。



野田 純平さん (神戸市外国語大学外国語学部英米学科3年生)

WLBとは、労働者が経営者に待遇の保障を求めているものと思い込んでいましたが、センターの活動を通じて、管理職視点からの制度づくりと社内変革へ向けた取り組みの様子を見聞きすることができました。今後どのような企業に所属しても、組織が変化を必要とすると、自分自身もその影響下に置かれるので、そのような時は、今回見えたようなマクロな視点から状況を理解し、自らアイデアを発信できるような企業人になりたいです。

## 女性の活躍支援から ダイバーシティの推進を

1866年、乳幼児の栄養不足による死亡率の高さに心を痛めた創業者が乳児用乳製品を開発したことを出発点とし、スイスで創業したネスレ。その日本法人で約2,500人の社員が働くネスレ日本株式会社では、女性の活躍をサポートすることに焦点を当てダイバーシティの推進に励んでいます。



人材・組織開発部ダイバーシティ担当の藤沢さん(右)と大野さん。

## ネスレ日本株式会社

### 柔軟な働き方ができるよう制度を見直し

ネスレは、創業者の思いを継ぎ、世界で「栄養・健康・ウェルネス」の分野をリードし続けることをグループ全体の目標に掲げ、人々のクオリティオブライフの向上に努めています。さらに、“社員こそが最も重要な会社の資産である”という共通した価値観の下、さまざまな違いを持つ社員が集まった組織の方が新しい発想やイノベーションが生まれやすくなるとの考え方が浸透しています。

2008年からは全世界でダイバーシティへの取り組みを始め、日本でも2009年からダイバーシティ推進担当者を任命して女性社員を対象としたアンケートを実施したり、管理職向けの研修を開催したりと本格的に着手。まずは、家庭や個人の事情に応じてより柔軟に働けるように、ノー残業の推進やフレックス制度をより使いやすくなるよう見直しました。

「『1カ月の中で調整すれば、勤務時間が1日2時間の日があってもよい』という旨がアナウンスされた時、ああ、変わっていくのだなと思いました」と人材・組織開発部の藤沢祐子さんは話します。

### 女性が活躍し管理職を目指せる環境に

並行して、女性社員の活躍を推進する取り組みも開始しました。「性別、国籍、学歴などさまざまな多様性がある中で、まずは男女のバランスの改善を最優先課題として、女性が力強く走り続けるための『エンジン』強化と『道路』

整備の2方面での取り組みを始めました」と藤沢さん。

「エンジン」強化としては、女性若手社員に対して役員や管理職が定期的に面談を行うメンタリングプログラムを新設し、海外のネスレ法人との1年間の人事交流プログラムにも積極的に女性社員を送り出すように。また、女性社員が少なかった工場では、男女4対6の割合で積極的に女性を採用。加えて、6支社・3工場といった全国にある事業所の女性社員同士が、勤務地や職種を超えてコミュニケーションを図れるよう、社内のSNSに交流の場を開設しました。

活躍の場を広げる一方、「道路」整備として、結婚や出産後も働き続けるためのサポートにも力を入れ、短時間勤務は子どもが小学3年生まで可能に。育児休業は最大10日間を有休扱いとし、女性だけでなくこれまでに130人以上の男性社員が利用しました。他に、産前休暇、育児休業、介護休業の対象者には、上司と相談の上で最長6カ月の在宅勤務を認める制度も導入しました。スムーズな復帰に向けても職場復帰前セミナーや育児休業中の部下を持つ上司向けのセミナーを開催しサポートしています。

さらに、2012年に霞ヶ浦工場内に保育所を設立。2年後には神戸本社内に託児ルームを開設しました。「育児休業からの復職率は100%。ここ数年、育児を理由に辞めた人は一人もいません」と同部の大野朋美さんは話します。このような取り組みが実を結び、管理職の女性比率は年々着実に増えています。昨年、これに拍車を掛けるように、「2020年までに管理職に占め



神戸本社に設置された託児ルーム「ネスレ キッズルーム」。おもちゃや本は子育て先輩社員からの提供です。

る女性の割合を20%まで引き上げる」ことを明文化、目標達成に向け支援を続けています。

## グループで連携し多様性の推進を

2013年に創業100周年を迎えた同社。この記念の年に神戸本社では、社員の家族にも職場の雰囲気を知ってもらおうと「ネスレファミリーデー」を開催しました。職場見学や子ども向けの栄養学教室、保護者向けの料理教室などを実施し、社員が家族ぐるみで交流する機会にもなったといいます。今年6月にはこうした取り組みが評価され、厚生労働大臣により、特に高い水準の子育てサポートを行う企業として「プラチナくるみん」に特例認定されました。「トップが目標を明確にし、役員や管理職層が率先してダイバーシティ推進を行うことで徐々に改革が進んできたと思います」と藤沢さんは振り返ります。

数年前から海外のネスレ法人との人事交流プログラムも始まりました。来日する社員は国籍も母国語もさまざま。背景の異なる他国の社員と違いを認め合い、共に働くことで、ダイバーシティをさらに一歩進めていきます。



社内でダイバーシティに関する座談会を開き、関心を高めています。



「ネスレファミリーデー」で社長と名刺交換を行う社員の子どもたち。



### ネスレ日本株式会社

事業内容 飲・食料品、菓子、ペットフード等製造・販売

従業員数 約2,500人

所在地 神戸市中央区御幸通7-1-15

T E L 078-230-7000

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

# 離職者雇用助成金に関する疑問にお答え！

「離職者雇用助成金」(正式名称: 中小企業育児・介護等離職者雇用助成金)について、よくあるお問い合わせをご紹介します。



## 1 申請前に「支給要件チェックシート」で、要件をチェック！

一部抜粋: 支給対象者(事業者)に関する要件

1	常時雇用する労働者が全体で300人以下の企業である	
2	(会社等)※会社法第2条で定義する「株式会社」(「有限会社」を含む)「合名会社」「合資会社」「合同会社」 常時雇用する労働者が100人以下の兵庫県内の事業所である (上記以外の事業主)※「医療法人」「社会福祉法人」「NPO法人」「学校法人」「個人事業主」など 常時雇用する労働者が20人以下の兵庫県内の事業所である	
15	離職期間が6年未満、又は離職理由が妊娠・出産・育児である場合、 <b>末子出産後2年未満</b> である	

## 2 対象労働者はどんな人？ そして離職理由は？

過去(前職)に、企業等を「結婚」「配偶者の転勤」「妊娠・出産・育児」「介護」により離職している人が対象になります。



結婚



妊娠・出産・育児



配偶者の転勤



介護

## 3 離職理由によって、用意する書類はありますか？

「結婚→**婚姻受理証明書**」「妊娠・出産・育児→**母子手帳**(写)」「配偶者の転勤→**住民票**」  
「介護→**介護申請時の証明書、介護サービス等の領収書**(写)」などです。

## 4 対象労働者の雇用形態は？

「正社員」「短時間勤務正社員」「正規社員以外(フルタイムに限る)」があります。

### 正社員とは？

- ① 雇用期間の定めのない労働契約による労働者で、かつ、その企業等において正規の従業員として位置付けられていること。
- ② 所定労働時間が、同一の事業主に雇用される通常の労働者の所定労働時間と同じであること。
- ③ 同一の事業主に雇用される通常の労働者に適用される就業規則等に規定する賃金の算定方法および支給形態、賞与、退職金、休日、定期的な昇級や昇格の有無等の労働条件について長期雇用を前提とした待遇が適用されていること。

### 短時間勤務正社員とは？

- ① 雇用期間の定めのない労働契約による労働者で、かつ、その企業等において正規の従業員として位置付けられていること。
- ② 所定労働時間が、通常の労働者の所定労働時間と比較して短い労働者であること。
- ③ 正社員待遇が適用されている労働者であって、時間当たりの基本給、賞与、退職金等の算定方法等が、同一の事業主に雇用される正社員と比較して同等であること。

### 正規社員以外(フルタイムに限る)とは？

- ① 雇用期間の定めのない、または1年以上の雇用契約による労働者であること。
- ② 所定労働時間が、正社員と同じ時間(例えば朝9時から17時まで勤務)の雇用形態で、かつ、正社員待遇が適用されていない労働者であること。

詳細は、ひょうご仕事と生活センターにお問い合わせください。

# センターからのお知らせ

## ワーク・ライフ・バランス キャッチフレーズが決定！

ひょうご仕事と生活センターでは、11月をワーク・ライフ・バランス推進月間とし、WLBの取り組みを促進するキャッチフレーズを本年度初めて募集しました。

このたび、多数の応募の中から『ワーク・ライフ・バランス キャッチフレーズ』を決定しました！

## 『ワーク・ライフ・バランス明るく、元気に前向きに！WLB進める“ええ会社”』

今後、ポスターを作成するほか、情報誌やセンターホームページで発信していきます。

今号から表紙にも掲載！

### イベントスケジュール

日時	場所	内容	申込先
11月2日(月) 13:00～	兵庫県中央労働センター 大ホール	<b>ワーク・ライフ・バランス フェスタ</b> 『ちょっとした工夫でワーク・ライフ・バランスを実践』	ひょうご仕事と生活センター ☎078-381-5277
<div style="border: 1px solid #f00; padding: 10px; background-color: #fff; margin: 10px 0;"> <p style="text-align: center;"><b>ちょっとした工夫でワーク・ライフ・バランスを実践</b> ～効率的な働き方を実現するためのヒント集～</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 平成27年度「ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰」表彰式</li> <li>● 「ワーク・ライフ・バランスキャッチフレーズ」表彰式</li> <li>● 平成27年度「キーパーソン養成講座」修了式</li> </ul> <div style="float: right; border: 1px solid #f00; border-radius: 50%; padding: 5px; text-align: center; width: 200px;"> <p style="font-size: small;">少しの工夫で取り組む ワーク・ライフ・バランス実現 推進のための仕組みづくりのヒントや、 取り組み前後の変化等をさまざまな 事例から紹介します！</p> </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 10px;"> <div style="width: 45%;"> <p style="background-color: #f00; color: white; padding: 2px 5px; border-radius: 5px;">リレープレゼン</p> <p><b>「会議やメールなどを見直す」 &amp;「部署を越えて助け合う」</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ パナソニック株式会社エコソリューションズ社 シゴトダイエツ推進室 室長 松田聡子氏</li> <li>■ 株式会社基陽 総務部 主任 南 浩一氏</li> </ul> </div> <div style="width: 45%;"> <p style="background-color: #f00; color: white; padding: 2px 5px; border-radius: 5px;">特別講演</p> <p><b>「ちょっとした工夫で働き方を変える」</b></p> <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="font-size: small;"> <p><b>渥美 由喜氏</b> 内閣府 少子化危機突破タスクフォース政策推進 前チームリーダー 内閣府 少子化社会対策大綱を踏まえた結婚・ 子育て支援の推進に関する検討会 座長代理 (民間シンクタンク研究部長)</p> </div> </div> </div> </div>			

※セミナーの詳細は各機関にお問い合わせください  
※毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です

## 「ひょうご女性の活躍推進会議」スタート ～女性活躍推進に向けたより具体的な行動を展開～

7月7日、さまざまな分野で活躍する女性や経済・労働団体等で構成する「ひょうご女性の活躍推進会議」の発足会が兵庫県民会館（神戸市）で開催されました。

最初に、内閣府男女共同参画局長を務めるなど女性政策に深く携わり、「女性の品格」の著者でもある昭和女子大学学長の坂東眞理子氏が「女性の活躍推進」をテーマに基調講演。「男性と同じ働き方をするのが女性の活躍ではなく、女性自身がそれぞれの個性を発揮できる新しい働き方をつくり出していくことが大切」と話しました。

続いて行われた「発起人からのメッセージ」では、発起人ら10人が登壇し、女性活躍に向けた決意や課題を熱く訴えました。

最後に、一人ひとりがそれぞれの果たすべき役割を認識し、「社会全体の気運醸成と意識改革」「男女が共に仕事と家庭を両立し、女性が活躍できる環境の整備」「女性が個性や能力を発揮できる機会の拡大」等に取り組んでいくことを謳った「ひょうご女性の活躍行動宣言」が、会場に集まった330人満場の拍手をもって採択されました。

今後、推進会議では、企業表彰、個別企業への支援、セミナーの開催、先進事例などの情報収集・発信、講師の派遣事業などに取り組んでいきます。



ひょうご女性の活躍推進会議

検索

問い合わせ先／兵庫県男女家庭課 ☎078-362-3160

## 兵庫県庁で在宅勤務制度の運用を開始

兵庫県では、子育て中の職員が自宅から県庁のネットワークにアクセスして勤務する在宅勤務制度の運用を8月から開始しました。

制度は小学校修了前の子を養育している本庁勤務の県職員が、あらかじめ「在宅勤務登録」をし、実施前に所属長の承認を受けて自宅で業務を行うものです。原則として1日または半日単位、最大週4回まで実施が可能であり、9月30日現在、在宅勤務登録者数は46人（男性24人、女性22人）です。

県が率先して制度を導入し、職員の子育てを支援することを通じて、県内企業への導入拡大を図っていきます。

### 【実際に制度を利用している職員のタイムスケジュール例】

通常勤務	
5:00	起床
5:00 — 6:50	朝・昼・夕食準備、洗濯干し、朝食、身支度
6:50 — 7:20	長女を朝練に送る
7:20 — 8:10	通勤
8:15 — 12:00	勤務
12:00 — 13:00	昼休み
13:00 — 17:00	勤務
17:00 — 18:00	通勤
18:00 — 19:00	買い物、洗濯物取り入れ・夕食仕上げ
19:00	夕食

在宅勤務(週1回)	
5:00	起床
5:00 — 6:50	朝・昼食準備、洗濯干し、朝食、身支度
6:50 — 8:10	長女を朝練に送って一緒に練習
8:15 — 12:00	勤務
12:00 — 13:00	昼休み(昼食後、掃除、洗濯物取り入れなど)
13:00 — 17:00	勤務
17:00 — 18:00	夕食準備(子どもと)
18:00	夕食



自宅でパソコンのビデオ通話を利用して上司と打ち合わせをする県庁職員

### 在宅勤務の場合

往復2時間弱の通勤時間がなくなることにより、朝夕の食事準備時間に余裕ができ、夕食の時間も早まる

昼休みに家事を済ませられる

夕食が早くなり、子どもと一緒に過ごす時間が増える

夕方に学校から帰宅する子どもを迎えることができる

問い合わせ先／兵庫県人事課 ☎078-362-3078

# 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
- ◇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\*
  - ・育休復帰支援プランコース

※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。

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

#### ●兵庫県立男女共同参画センター・イーブン NEW

女性活躍推進に関する相談員及び講師等の派遣

☎078-360-8550

#### ●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

・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。

働きやすい職場づくりに  
取り組みたい

優秀な人材を確保し、  
定着させたい

そんなときは

## 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」の取り組みを全県的に推進する拠点として兵庫県、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。企業・団体の皆さんのワーク・ライフ・バランス実現推進のために私たちがお手伝いします。

### ワンストップ相談

ワーク・ライフ・バランスに関する相談や質問を受け付けています。面談のほか、電話やメールでも対応可能です。

### 相談員の派遣

課題やテーマに応じた専門家を無料で派遣し、ワーク・ライフ・バランスについての要望に最適なサポートを提案します。

### 研修・実践支援の実施

相談に応じて、ワーク・ライフ・バランス実現推進に向けた研修や担当者への実践的なアドバイスを実施します。

### 企業助成

ワーク・ライフ・バランスの実現推進を支援するための各種助成金を用意しています。

#### ひょうご仕事と生活センター WLBフェスタ

### ちょっとした工夫でワーク・ライフ・バランスを実践 ～効率的な働き方を実現するためのヒント集～

WLBの実現を目指すには、どのような仕組みを導入したらいいの？  
—そんな悩みを抱えている方々に、少しの工夫で取り組める  
仕組みづくりのヒントや事例を紹介します！

特別講演：「ちょっとした工夫で働き方を変える」  
講師：渥美 由喜氏（内閣府 少子化危機突破タスクフォース政策推進 前チームリーダー）  
日時：2015年11月2日（月）13:00～16:00  
会場：兵庫県中央労働センター 大ホール（神戸市中央区）

※申し込み方法等詳細は、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。

●宣言企業・団体数  
(2015年9月末現在)

#### 979企業・団体

ホームページに宣言企業・団体名を  
掲載しています。

## 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

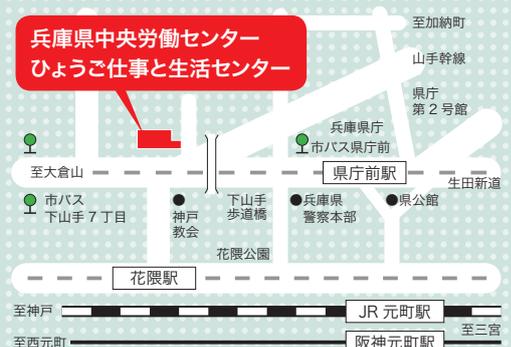
開館 月～金曜日 9:00～17:00（祝休日、年末・年始を除く）

<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



- 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