

仕事と生活の バランス

冬

VOL.26

明るく、元気に前向きに！WLB進める“ええ会社”

2 ワーク・ライフ・バランスフェスタを開催

リレープレゼン「ちょっとした工夫でワーク・ライフ・バランスを実践」
特別講演「ちょっとした工夫で働き方を変える」

6 ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰

受賞団体と主な取り組み内容

7 ワーク・ライフ・バランスセミナーin神戸

在宅勤務の実現に向けて考えるセミナーを開催

8 尼崎地域セミナー2015

仕事と介護の両立について考えるセミナーを開催

10 クローズアップ宣言制度

- ▶祝・ひょうご仕事と生活の調和推進宣言企業1,000社を突破！
- ▶ひょうご仕事と生活の調和認定企業を募集しています

12 認定企業を訪問

兵庫ベンダ工業株式会社（姫路市）

14 県政トピックス

- ▶夫・父親の家事・育児分担割合と良い夫・父親としての評価は？
- ▶労働局からのお知らせ：平成27年度 女性活躍加速化助成金のご案内

15 各種支援制度と相談窓口



ちょっとした工夫で仕事も生活も豊かに

ワーク・ライフ・バランスフェスタを開催



多様な働き方を認め、仕事と生活の両立を実現することで、働きがいと暮らしの豊かさをもたらすワーク・ライフ・バランス（WLB）。その取り組みを広く知ってもらうため、2015年11月2日、「ワーク・ライフ・バランスフェスタ」を兵庫県中央労働センターで開催しました。WLBに先導的に取り組む8団体の表彰のほか、リレープレゼン（事例報告）、特別講演を通してWLBを実践する手法を紹介しました。



当センターは2009年の設立以来、県内の企業・団体におけるWLBの取り組みを後押ししてきました。「ひょうご仕事と生活の調和推進企業認定」を受けた企業はこれまでに48社、「ひょうご仕事と生活の調和推進企業宣言」の宣言企業数は1,000社超に上っています。

フェスタはこうした企業・団体の取り組みを周知する場として毎年開催しています。冒頭、金澤和夫・兵庫県副知事が「家庭生活と職業生活が健全な形で組み合わさって両立できる社会は、働く人、子育てする人にとって住みやすい地域になることを意味します。そうした温かい社会をつくることは地方創生にもつながります」とあいさつ。この後、「ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰」として8団体に表彰状と記念品を贈呈し、組織でWLBに取り組む際のリーダー役となる「キーパーソン養成講座」の修了生22人には修了証書を授与しました。また、今年度



金澤兵庫県副知事

初めて「ワーク・ライフ・バランスキャッチフレーズ」を募集し、南田雄二さんの「明るく、元気に、前向きに！WLBを進める『ええ会社』」がグランプリに輝きました。

「ちょっとした工夫でワーク・ライフ・バランスを実践」をテーマにしたリレープレゼンでは、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ット推進室長の松田聡子氏、株式会社基陽常務取締役の山下典子氏と総務部主任の南浩一氏がそれぞれ取り組みを紹介。その後、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の渥美由喜氏が「ちょっとした工夫で働き方を変える」と題して講演しました。

最後に中山明広・兵庫労働局長が「ワーク・ライフ・バランスの取り組みが進むと若者が地域に定着し、女性や高齢者も働きやすくなる。また、捻出した時間で仕事以外に活躍する場を見つけることができ心身ともに健康な生涯現役社会にもつながります」と述べ、フェスタを締めくくりました。



中山兵庫労働局長

ちょっとした工夫で ワーク・ライフ・バランスを実践

職場でシゴトを常に見直す

パナソニック株式会社エコソリューションズ社
シゴトダイエット推進室 室長 松田聡子氏



当部門は、パナソニックの4つのカンパニーのうちの1つで、この取り組みはパナソニック全体の活動ではなく、松下電工時代から続くエコソリューションズ社で実施している活動です。きっかけは、会社の幹部の「今のようなIT環境がなかった30年前と経営数字を比べると売り上げ、従業員は増えているが、1人当たりの売り上げ、利益は下がっている」という問題提起でした。

ホワイトカラー生産性向上を中心に

これまで熱心に改善活動に取り組んできた生産部門に対し、間接部門では取り組みが十分ではありませんでした。そこで、2008年度にシゴトダイエットプロジェクトを、全社プロジェクトとしてスタートし、11年4月にはシゴトダイエット推進室を設置し、継続して風土改革活動として取り組んでいます。

活動の目指すものは、シゴトを見直して時間を創出し、創出した時間を“新しいシゴト”や“自己投資”に使うことによって、たくましい社員・会社になっていこうというものです。活動を通じて創出する時間は目安目標として一人当たり年間50時間、1日単位で10分程度となります。ダイエット活動には、①職場、②個人、③全社横断の視点のものがあ、その活動事例を社内にアピールすることで風土醸成に取り組んでいます。職場に対しては人事部門が事務局となり、各職場の部長や課長が責任者に、その部下が委員となって、浸透を図っています。

職場でのダイエット活動を中心に

私たちの活動は職場単位のダイエットがメインです。全部署で1部署当たり必ず1件以上のダイエット活動を実施します。そのために、職場でシゴトの進め方を含めた見直しを行い、6月と12月には新しいテーマを設定し、その進捗を3カ月ごとに振り返ります。08年度当初は、会議・資料・移動・メールといった全社共通テーマを設けておりましたが、10年度からは各職場の課題に応じたテーマに取り組んでいます。例えば私のいる人事部門は、会議で発表する前に、議論して欲しいポイントやそのために何分準備をしているかを伝えてから話を始めます。意見を出す側が、議論に使うよい時間が分かっているので、会議が延長することがほとんどありません。このように効率の良い進め方が定着することを目指しています。

個人のダイエット活動では、個人差の大きいパソコンスキルの高位平準化に向けたノウハウを提供。セミナーやWEB講座を用意し、自発的な参加を促しています。

全社横断的な取り組みでは、定時退社日の徹底や、出張時の空き時間が有効に使えるスポットオフィス「自由席」の設置を行っています。

また、これまでに取り組んだ2万5,000件のテーマから効果が高かった20項目を厳選し、全社員で実践する取り組みをしています。これは年に2回、自分のシゴトのスタイルがこの項目通りにできているかをチェックします。その結果を受けて、職場単位で弱点を強化していきます。この取り組みで、全員が日常のシゴトの中で普通に生産性の高い方法でシゴトができることを目指しています。

内部コミュニケーションが増えた

現在では、社内で「シゴトダイエットする」という言葉が使われるようになり、認知が広がりましたし、職場で仕事の進め方に関するコミュニケーションが増えました。

シゴトダイエットという名前そのままに、減量するだけではやせ細るだけです。私たちの活動の目指す姿の通り、創出した時間を新しい仕事や自己投資に使い、たくましい社員・会社になるよう、これからも取り組んでまいります。

部署を超えて助け合う

株式会社基陽
常務取締役 山下典子氏
総務部 主任 南浩一氏



当社は金物のまち、三木市に本社を置き、安全帯、工具袋などを製造・販売しています。商品開発・改良はお客様さまの声を基に行い、一部の社員だけでなく全員で色やネーミングなどを考え、試用し、より良い商品作りを行っています。2013年にはひょうごNo.1ものづくり大賞、14年にはグッドデザイン賞・金賞を受賞。15年には日本DIY商品コンテスト3位を受賞し、社員皆の榮譽となっています。

30人の社員のうち女性は19人、14年には20代の女性係長も誕生し、「ともに成長」を皆の合言葉に助け合い、成長を続けています。

「知識」「体制」「ともに成長」

助け合いの土壌が生まれたポイントは「知識」「体制」「ともに成長」です。まず「知識」。当社製品を選んでいただけるようになるための大前提が商品知識であり、そのため全社員が研修で製造現場を経験していました。今では自主的に各部署に勉強しに行く風土ができています。

「体制」については兼任体制をとっています。営業である私(南)は現在総務を兼任していますが、以前は営業と工場、営業と物流を兼任していました。各部門の仕事を把握しているので、おのずと自信と商品愛を持って

営業ができます。他部署から応援を頼まれてもスムーズに入れるというメリットがあります。

「ともに成長」については、当社では適時業務状況を事前に連絡し合い計画的に他部署へ応援に入る土壌があります。応援の際は、視点を変えて見ることで新たな改善の提案につながることもあります。全社員に勉強の機会があり、現場研修、管理職研修のほか問題解決法、弱者が強者に勝つための原理原則を学ぶランチエスター戦略、仲間が思いを一つにして一つのゴールに向かっていく組織づくりを学ぶチームビルディング、自分の最終目標と会社の目標をリンクさせ自らの進むべき道を明確にする5Cなどの研修を受けています。社員が自分で見つけて行く研修も会社がバックアップしています。また、互いに「ありがとう」の言葉を掛け合うありがとうカードも浸透しています。

全社員参加の社内委員会も設置されています。3S活動を主とした「改善実行委員会」、お客さまのおもてなしを考える「お客様恋人委員会」、社員間の交流と社内活動を主とした「KHハピネス委員会」があり、委員長は20代から50代まで、部署横断的なメンバー構成としています。部署を超えて社員が互いを理解し、信頼し合えるチームワークが形成されたと実感しています。

残業が減り休みの取得が進む

これらの取り組みの結果、2つの効果が表れています。まず、残業が減りました。部署を超えて助け合い、また同じ部署でも1人でしかできない仕事をなくし、業務の効率化、スピードアップを図った結果です。

休みも取りやすくなりました。正社員の事務職で入社した女性は、結婚を期に本人から相談があり、パートになり、育児休業取得後に復帰され、活躍中です。勤続3年以上の社員が取れる営業日連続7日間のリフレッシュ休暇は、毎年100%の取得率です。16年からは、メモリアル休暇2日、ファミリー休暇3日計5日間の特別休暇が増えます。仕事ができるのは家族があってこそ、という感謝の機会になっています。

これらはワーク・ライフ・バランスを意識して懸命に取り組んできたものではなく、会社は働きやすい職場環境を整え社員は自分の得意分野で会社に貢献することにより会社と社員が共に成長することを目指してきた結果です。これからもワーク・ライフ・バランスを進め、それぞれのライフステージで活躍できるよう、互いを認め、今以上にお客さま、そして社会に必要とされる企業を目指します。



特別講演

Special lecture

ちょっとした工夫で 働き方を変える

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 渥美由喜氏



私は民間企業の中間管理職で、難病の息子の看護と父の介護のWケアの生活を送っており、「育児と介護の両方をよくできるね」と言われます。ワークライフマネジメントの必須スキルは2つあります。まず、バトンリレーをする協力者を増やすことです。そして、家事も仕事も自分でできることは徹底的に効率化することです。それによって生み出した時間を弱者に投入し、その時間は相手に合わせることです。

ではなぜ業務改善が必要なのでしょう。これから人口が減少し、ますます仕事量は増えていくからです。そのことを見据え、今から効率的な働き方を習慣化しないといけません。

「イキイキ社員」を増やす

社員は4つの類型に分けられます。仕事重視・軽視、生活重視・軽視の4象限で分けたとき、仕事重視・生活重視の「イキイキ社員」をいかに増やすかがワークライフマネジメントでは重要です。一方で、仕事重視・生活軽視の「バリバリ社員」のうち、生活費を稼ぐための「偽装バリバリ(実質ダラダラ)」をなくし、「過労バリバリ」すなわち会社のエースを守らなければなりません。そうしないと仕事ができる人に負荷が掛かり、一番頼りにしている人がつぶれかねません。

タイムマネジメントは時間管理よりも業務管理が重要です。管理職の仕事は、メリハリのない仕事をきちんとする「怠務マネジメント」と、一部社員に業務が集中している流れをよくする「滞務マネジメント」です。多くの職場ではこの両方が同時に発生しています。

「滞務マネジメント」の対策例に、人の平準化があります。「過労バリバリ」社員の仕事を職場で洗い出し、「ヌクヌク社員」に分担させたところ、「過労バリバリ」社員の時間外労働を1年で25%減らすことができました。メンタルに赤信号がともった人だったので救われました。一方「怠務マネジメント」は、モチベーションの向上と高生産性スキルの伝達をすることで、やらされ感からの脱却を図ることがポイントになります。この2つを同時並行で進めることが大切です。

チーム力を最大にすることが目的

ワークライフマネジメントはチーム力を最大化するために必要なことです。そのためには、業務の棚卸しと業

務フローの見直しをする必要があります。業務の棚卸しのうち、個人完結型業務はマニュアル化し、共同型業務については業務フロー全般を見直します。その方法の一つに、参加メンバー全員で業務を振り返り、業務をフローチャート化する方法があります。工程についてそれぞれ要した時間を太さで表し、期間を長さで示すと、繁忙期、閑散期が明確になります。前後の流れを把握することで、バトンの受け方、渡し方も分かるようになります。見える化し、共有化して、たたき台をつくると、誰もが意見を言いやすくなります。業務改善の本質は仕事の属人化を解消しつつ、チーム対応で時間コストの節減をすることだといえるでしょう。

残業削減分を全額原資に、目標の達成度合いに応じて社員にボーナスとして還元するインセンティブ制度を導入している会社があります。頑張った人が得をするやり方をしないと持続することはできません。

仕事を始める前に価値を吟味する

世界の先進的なワークライフマネジメントの取り組みを見聞きして感じる共通点は、どの会社も作業の前に、その作業にどれだけ時間をかけるのか、目的との関係でそれだけの時間をかける価値があるのかを吟味してから仕事を始めていることです。日本の会社はこれをしておらず、すぐにスタートしてしまいます。作業の後の振り返りはもっと重要で、もっと早くできないか、時間をかけすぎた原因は何かと考えることが大事です。その場合、左側に優先順位の付いた業務内容を、右側には実際のスケジュールを書き込む時間記録表を使います。時間記録表を分析すると、時間のずれは本人要因、職場要因で6、7割を占めていることが分かります。すなわち自分たちで変えられるということです。本人要因は整理整頓で仕事の迅速化につなげ、職場要因は課題を分かち合い、改善策も分かち合うことが大切です。

「やかましい」で無駄をなくす

無駄をなくすために「やかましい」の手法があります。「やめられないか」「簡単にできないか(資料の標準化、単語登録)」「まねできないか(横展開)」「(人に)してもらえないか(業務を細分化する)」「一緒にできないか(規模の利益が動く)」の頭文字を取っています。

例えば会議運営の場合、定例会議では情報共有を目的とし相談や議論はしないことを徹底する、全員立って行いタイマーを活用する、集合時間を厳守するなどが挙げられます。上司やメンバーと相談したいときは、定例会議とは別にテーマ別会議を設けます。情報共有は全員で、討議は少数精鋭で、が基本です。

時間を1分、3分、5分と決めてスピーチしてもらったり方も有効です。CREPES話を紹介します。Cは結論。世間で言われているようなありきたりの結論ではなく、通説に批判的なひとひねりした視点があった方がいいでしょう。Rは理由。理由と結論の関連性が明確に

なるよう違う角度から見たらどうか、他に理由はないかを何回も考え直してから理由を列挙します。Eは事例。誤った内容の事例だと説得力がなくなるので正確な内容であるかをチェックし、できるだけ一般的な話に拡大できるような事例を引用します。Pは要点。自説のベースになる最も重要な点をキーワードとして抽出します。Eは例外。視点を変えて、例外にも言及しておきます。Sは要約。最後に結論を要約してまとめます。

困難の中で周りを照らせる人に

アップルの創業者、スティーブ・ジョブズは「もし、今日が自分の人生最後の日だとしたら、今日やる予定のことを、あなたは本当にやりたいだろうか」と言いました。もし息子にそういうことがあったとしても後悔しないように、といつもその言葉を自分に突き付けています。

私の息子は1歳半で難病を発症しました。5年生存率の数値の低さに、この子をいつか看取らなければならないかもしれないと考えましたが、妻には「最後の瞬間まで笑顔で見送ろう」と言われました。私は、こんな理不尽なことが起きているのに笑顔でいられるかと妻に怒りをぶつけましたが、妻に「一番つらいのはこの子。私たちが泣いたりしたらもっとつらくなる。私たちはこの子にずっとありがとうと言い続ける。万一のことがあったらその後に思う存分泣けばいい」と言われ、励まされました。

幸せは不幸が起きないことではありません。不幸なことが起きてもそこから逃げずに、誰かに押し付けずに、協力して乗り越えること、そのプロセスにこそ幸せがあるのです。息子の入院に付き添って小児病棟に泊まっていたころ、筋ジストロフィーが急速に進行していた5歳の女兒に出会いました。夜になって親が帰ってしまい泣いている子たちに、その女の子は「大丈夫だよ。お姉ちゃんが一緒にいるよ。明日の朝お母さんが来るよ」と慰め、変な顔をして笑わせようとしていました。その後女の子は天国に召されましたが、困難の中で周りを照らす人こそ、輝いている人だと思います。

それぞれのライフステージで誰もが輝けるかどうかは、周りの人に手を差し伸べる覚悟があるかないかだと思います。今後、少子化、介護ラッシュが直撃します。今から働き方を見直して、誰もが活躍する社会になってほしい。そして兵庫県が先進的な取り組みで変えていってほしいと願っています。



ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰

受賞団体と主な取り組み内容(五十音順)

株式会社基陽 [卸売業・小売業]

(三木市)

- **働きやすい職場の実現とノー残業の実現**
 - ・各従業員が複数の業務を兼務し、多能工化を実現
 - ・各従業員が他部署を応援することによりノー残業を実現
 - ・月1回社内・社外(社労士)面談を実施、助け合う風土づくりにより就業継続可能な環境を整備
 - ・課題ごとに複数設置する小委員会活動による各自の意識の向上
 - ・リフレッシュ休暇による連続休暇の促進(勤続3年以上毎年7日付与)
- **多様な人材の活用**
 - ・性別・年齢を不問とし、能力に応じた管理職登用の実現(20代女性の登用)
 - ・ライフステージに応じた柔軟な勤務制度を整備(パート⇄正社員)

株式会社神戸製鋼所 [製造業]

(神戸市)

- **女性も働きやすい職場の実現**
 - ・ダイバーシティ推進室の設置
 - ・在宅勤務日制度の導入(妊婦も利用可)
 - ・育児休業制度(最長3年)の充実
 - ・女性社員の個別キャリア相談を目的としたメンター制度の導入
- **意識改革の取り組み**
 - ・女性社員の上司に対する女性活躍推進の意識を啓発する研修の実施

市立加西病院 [医療業]

(加西市)

- **女性も働きやすい職場の実現**
 - ・院内保育(昼間・夜間)の実施
 - ・多様な勤務形態の実現(2交代制・夜勤専従看護師の導入)
- **ワーク・ライフ・バランスが可能となる働き方の実現**
 - ・課題の明確化等により残業削減と年休取得を促進

株式会社神戸エンジニアリング&メンテナンス [建設業] (神戸市)

- **女性も働きやすい職場の実現**
 - ・ダイバーシティ推進室の設置
 - ・育児休業制度(最長3年)の充実
 - ・短時間勤務制度の導入(小学校卒業まで)
 - ・ワーキンググループWPWによるダイバーシティ推進活動の実施
 - ・女性社員のキャリア形成・能力開発を心理的な側面から支援するメンター制度の導入
- **仕事と生活の両立を支援する制度整備と利用促進**
 - ・男性の育児休業の取得促進
 - ・介護のための時差出勤制度の整備

西芝電機株式会社 [製造業]

(姫路市)

- **女性も働きやすい職場の実現**
 - ・育児休業制度(最長3年)の充実
 - ・短時間勤務制度の導入(小学校卒業まで)
 - ・看護休暇の充実(子に加え配偶者・父母・祖父母も対象)
 - ・ワイドプラン休暇の導入(年休失効分の積み立て制度)
- **仕事と生活の両立を支援する制度整備と利用促進**
 - ・5年ごとの永年勤続特別休暇の付与(勤続10、15、25、30、35年:5日、20年:10日付与)

株式会社マインズ [サービス業]

(姫路市)

- **女性も働きやすい職場の実現**
 - ・従業員の状況に応じた短時間勤務制度の導入
 - ・女性の積極的な採用と職域拡大の実現
- **仕事と生活の両立を支援する制度整備と利用促進**
 - ・誕生日休暇による年休の取得促進
 - ・全従業員の業務を見える化し、目標・情報・スケジュールを共有
 - ・各従業員の業務スキルを見える化し、多能工化を促進

株式会社みなと銀行 [金融業・保険業]

(神戸市)

- **女性も働きやすい職場の実現**
 - ・ダイバーシティ推進室の設置、ダイバーシティ推進サポートチームの結成
 - ・女性の管理職等への登用促進
- **仕事と生活の両立を支援する制度整備と利用促進**
 - ・育児休業制度の充実(最長3年)および育休の早期復帰支援制度創設
 - ・多様な短時間勤務制度(30分、60分、90分、週1日短縮の4種類)
 - ・仕事と家庭の両立支援ハンドブックの作成
 - ・ファミリーホリデー・マイホリデー・半日休暇等休暇制度拡充による有給休暇の取得推進

株式会社リベラル [サービス業]

(三田市)

- **女性も働きやすい職場の実現**
 - ・事業所内託児所の整備
 - ・パートから短時間正社員への登用
 - ・多様な働き方の実現(フレックスタイム制の導入)
 - ・子育て中の女性の積極的雇用による就業促進
 - ・パートでもリーダーに登用することで人材育成を実現

在宅勤務の実現に向けて考えるセミナーを開催

2015年11月13日、「多様な働き方～在宅勤務の実現に向けて～」と題して、兵庫県経営者協会会員企業や連合兵庫神戸地協組合員、その他ワーク・ライフ・バランス(WLB)施策推進に関心のある企業・団体を対象とした「ワーク・ライフ・バランスセミナーin神戸」が、兵庫県中央労働センターで開催されました。柔軟な働き方の創出における在宅勤務について、リレー講演、事例紹介とパネルトークを通して取り組み方法や課題を探りました。



WLB Seminar in KOBE



〈出演者〉 兵庫県立大学
経営学部准教授
加納郁也氏



NSR人事労務オフィス
代表
武田かおり氏



(株)神戸製鋼所
人事労政部ダイバーシティ推進室担当課長
神尾真裕美氏

まず、リレー講演の1人目として、兵庫県立大学経営学部准教授の加納郁也氏が、柔軟な労働時間や勤務場所の選択肢の一つとして在宅勤務があることを説明。制度を導入するためのポイントとして、経営陣の本気度、管理職の理解が必須で、社員間の不公平感が起こらないようにすることが重要だが、それ以上に必要なのが、導入の過程で社員全体の仕事の進め方を見直すことであると解説しました。

続いて、NSR人事労務オフィス代表の武田かおり氏が、社会保険労務士の経験を活かして在宅勤務の重要性・優位性を説明。導入することで、企業経営にとっては特に東日本大震災後はBCP(事業継続計画)対策や節電にも役に立ち、就業者にとっては育児期や介護期の仕事と生活のバランスの確保に、社会にとっては労働力・人口減少の問題解決の一つに不可欠であると説きました。また、導入に当たり多くの助成金制度があるので相談してほしいとアドバイスしました。

その後、神戸市内の企業の取組事例紹介として、株式会社神戸製鋼所ダイバーシティ推進室担当課長の神尾真裕美氏から同社が実施している制度内容や活用事例等について説明がありました。

同社では仕事と育児の両立支援の取り組みに関する行動計画を見直す中で、在宅勤務日制度をより活用しやすいものにしていったとのこと。一方で、制度の利用状況には課題があり、共用の持ち出しパソコンの整備や職場風土の改革等を通じてさらなる利用者の拡大を目指して

いると話しました。

パネルトークでは、全国の在宅勤務の事例を紹介。導入理由はさまざま、雪国ではテレビ電話による通勤時間とコストの削減に役立ち、データ入力会社では複数の担当者が離れた場所でデータ内容を分離して行うことで効率向上とセキュリティ確保を実現、在宅勤務により時短勤務者がフルタイムに戻りやすくなることで、キャリアアップと労働力の強化にもつながると発表されました。

相談事例としては、評価制度や職務専念義務を気にする会社が多いが、逆に在宅勤務をしている人は、成果を出さなければと必死になるそうです。テレワーク導入を機に仕事の棚卸しや見える化を進めることにより、テレワークに限らず働き方そのものを見直すきっかけにもなるとのこと。

会場からは、不公平でない制度活用方法に関して製造現場と事務職の部署の違いについて質問が出ました。パネリストは、導入直前に反対されぬよう早い時点で労働組合を巻き込んでテレワークを推進することが重要であり、ライフステージに合わせた一時的な配置換えや出張時に活用するほか、製造部門内での事務作業を寄せ集めて在宅勤務を可能にする方法を話しました。

労働災害に関する質問には、「在宅勤務中でも当然適用されるが、セキュリティの観点からも勤務スペースを限定したり、外出禁止などのルールを定めたりしている会社もあり、そのようなルールを決めること自体は会社の自由である」との説明があり、パネルトークは終了しました。

仕事と介護の両立について考えるセミナーを開催

9月28日、事業所の経営者や人事担当者を対象に、「尼崎地域セミナー2015 ワーク・ライフ・バランスの実現が介護離職を防ぐ～貴重な人材を失うことは企業の損失～」が、尼崎商工会議所で開催されました。仕事と介護を両立できる支援策とは。経営側が取り組むべき介護の問題について、基調講演と先進企業の代表によるパネルトークで探りました。



基調講演

サラリーマン介護 ～働きながら介護するために知っておくこと～

独立行政法人労働政策研究・研修機構 副主任研究員 池田心豪氏

日本は団塊世代が年を取ることに伴い、これからどんどん高齢者が増えていきます。しかし、介護の担い手となる人は減っています。家族規模が縮小し、未婚者や単身者も増えています。つまり、介護される人に比べて、介護する人が少ないというのが現実です。今までも「義理の父親や母親を介護するためお嫁さんが退職」というような問題はありました。でも、以前は介護の主な担い手は中高年の女性で、その多くはパート従業員でした。企業の側からすると、その人たちが離職したとしてもそれほど切実な問題にはならなかったのです。しかし、今は正社員の男性、しかも管理職や中間管理職層が介護の担い手となっており、介護問題に対する意識が高まっています。

現在、全就業者の4%ぐらいが介護をしながら働いています。その割合は年を取るほど高くなり、大体50代の就業者の1割が介護に直面しています。20代30代でも介護をしている人はいます。そして、介護のために離職する人は年間10万人。このうち1万5,000人から2万人が男性です。もうすぐ定年という人や60代の人が多いですが、40代も12%ほどいます。働き盛りで辞めなければいけないとなると経済的に困窮しますし、企業側もこれから経営の屋台骨を支えてほしい人を失います。これは由々しい問題です。

では、どういった支援策が必要なのでしょう。大事なことは「育児と介護は違う」ということです。まず、介護は育児ほど拘束時間が長くありません。介護をしながら正社員として働いている人に、「介護が必要な家族はあなたが会社にいる間どうしているのか」と聞くと、「昼はデイサービスに行き、帰ってきたら2時間ぐらいは一人でテレビを見て過ごしている」と言うのです。もちろん、要介護者の中には目が離せない人もいますが、それが全てではないということです。

ですから、介護者は長期の休みよりも、必要な時に1日とか半日とかこまごまと休める方がありがたいのです。現在、介護休業は法律で93日まで取れることになっていますが、短い期間でも一度取ってしまうとそれで終わりです。それよりも93日を複数回に分けて取得できる方が離職防止につながります。また、介護にはお金がかかりますから、所得が減ってしまう短時間勤務のニーズもそれほど高くありません。定時できちんと帰れる残業免除や出社時間を調整できるフレックスタイム制の方が両立を図りやすいです。



もう一つ問題なのは、介護をしながら働いている人が従業員にいても、それが企業には見えていないということです。「うちは介護休業の利用者もいないし、誰も介護はしていない」と言う企業さんは結構いらっしゃると思いますが、介護休業ではなく有給休暇を使っている場合、それは人事まで上がってきません。休まずに普通に会社に出て働いていても、夜は認知症で徘徊する家族に付き添っている人、毎週末に実家に出向き離れて暮らす家族の面倒を見ている人など、介護に疲れている人は大勢います。こんな状態の人たちにいい仕事ができるでしょうか。ひどいストレスを抱え、介護者の方が倒れてしまうことがあるかもしれません。大事なのは、「介護で疲れている」「介護で大変だ」と周りに言える雰囲気が職場にあることです。そして、いつ介護者が出てもしっかりと体制を整えておくことです。定時で帰れる、休みをきちんと取れる企業は、仕事と介護の両立もしやすいのです。

Amagasaki area Seminar 2015

事例紹介とパネルトーク

【パネリスト】

川崎重工業株式会社

人事本部労政部ダイバーシティ・グローバル推進課長

今村弥雪氏

株式会社Kスカイ

総務部係長

中村真由美氏

【コーディネーター】

独立行政法人労働政策研究・研修機構

副主任研究員 池田心豪氏



■主催：尼崎経営者協会、尼崎商工会議所、西宮商工会議所、芦屋市商工会、(協)尼崎工業会、(公財)尼崎地域産業活性化機構、連合兵庫尼崎地域協議会、連合兵庫西阪神地域協議会、兵庫県阪神南泉民センター、尼崎市、西宮市、芦屋市、兵庫労働局、兵庫県、(公財)兵庫県勤労福祉協会ひょうご仕事と生活センター

中村 Kスカイは関西国際空港における日本航空グループ便に関するサービス業務などを行っており、社員の96%が女性です。昨年度、厚生労働省の介護離職を防止するための実証実験に参加しました。その結果、介護は個人個人で抱えている問題が異なるため、一律的な対応は難しいということを学びました。制度の整備以上に、自分の会社にはどのような制度があるかを社員に知ってもらうことや、介護をしなければいけなくなった時にまずは会社に相談してもらうことが大切だと分かりました。

当社は20代が約半数を占める若い会社ですが、アンケートの結果、約2割の社員が介護を経験しており、現在介護をしている社員も5人いました。そして、今後5年間に介護が発生する可能性がある人と答えた人は7割。うち6割が介護が発生したら離職するしかないと思っていました。介護と仕事の両立は可能なケースもあること、離職しない方が経済的にも精神的にも救われることを伝えていくべきだと思います。今後は社内に介護の相談窓口をつくるほか、介護に関する研修を実施する予定です。

今村 当社でも2013年に40歳以上の従業員を対象にアンケートを取りました。介護をしている人が11%。今後5年間に介護をする可能性については、80%近くがあると答えました。また、介護に直面した時も仕事を続けたいという人が6割近くいたのですが、実際は続けられないと思う人が21%、45%が続けられるかわからないと答えました。この続けられない、わからないという人をいかに続けられるようにするか、これが会社として取り組むことだと思います。また、介護をしている11%の人に「自分が介護していることを上司や職場に

話したり相談しているか」と聞くと、誰にも話していない人が31%もいました。

当社は、介護休業は最長36カ月まで取得可能で分割もできます。時間外や休日勤務の制限ができたり、介護事由によりフレックス勤務を選択できたりします。制度整備に加えて、55歳の従業員に対し介護に関するセミナーも実施しています。1万6,000人の従業員がいますが、介護支援制度を利用する人は本当に少なく一桁です。今後はもっと制度の周知を図り、介護セミナーを各工場でも誰でも参加できる形で行いたいと思っています。

池田 介護をしている従業員がいても人事には見えにくい現実があります。どうすれば人事まで上がってくると思いますか。

今村 上長の研修で、介護は他人事ではないと繰り返し伝えていきます。また、介護していることを言い出せるような組織をつくってほしいとも言っています。

中村 まずは会社が介護問題に積極的に取り組んでいる姿勢を見せることだと思います。

池田 従業員が何を求めているのか、その都度耳を傾けていくことが大切ですね。この制度があれば介護離職者がゼロになるというものではないですから、どうしても辞めるしか方法がないという人に対しての再雇用制度も有効だと思います。



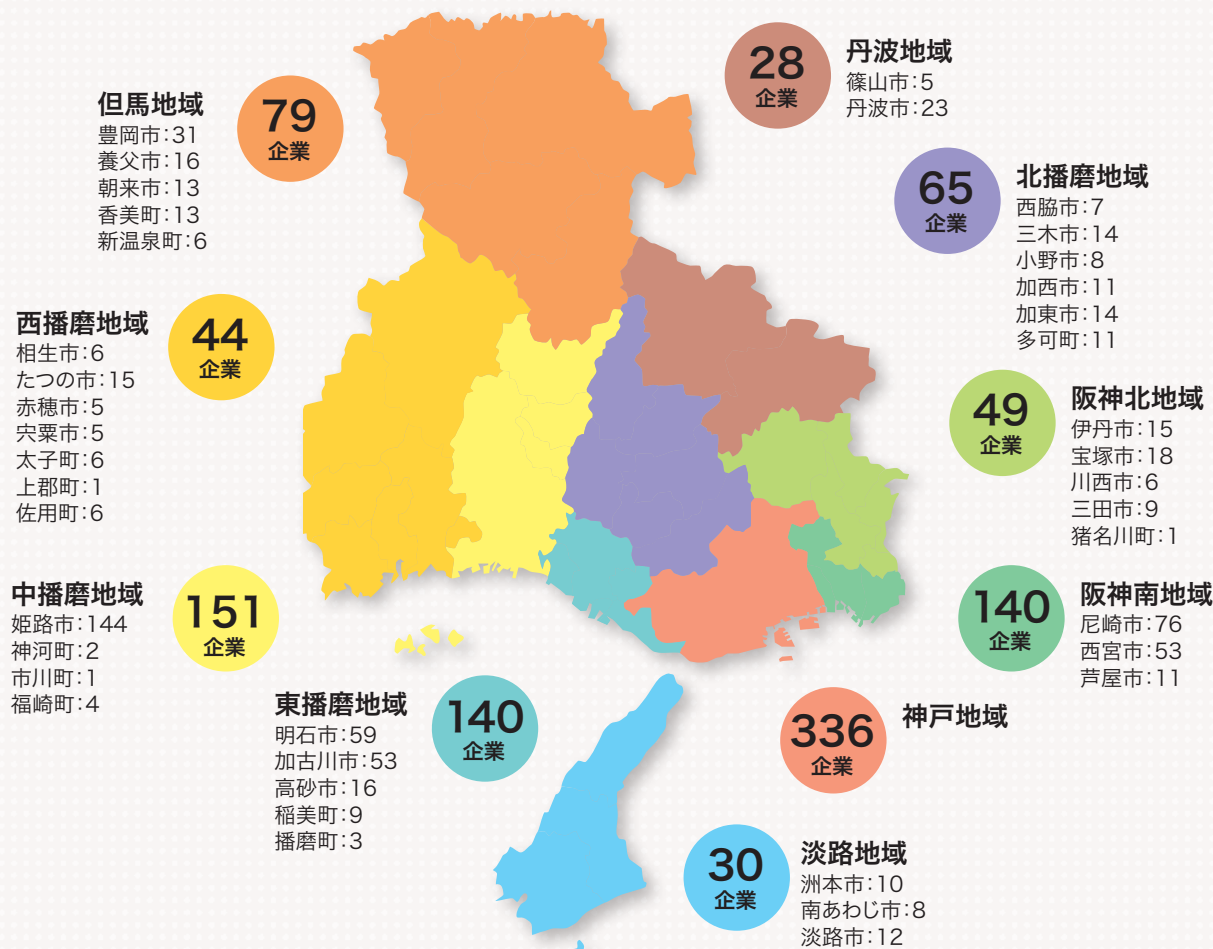
クローズアップ 宣言制度

ひょうご仕事と生活センターでは、積極的にワーク・ライフ・バランス(WLB)を推進しようとする県内企業・団体をこれまで以上に拡大するための取り組みとして、「ひょうご仕事と生活の調和推進企業宣言」制度を2013年にスタート。3年目となる2015年10月時点で、宣言企業数が1,000社を超えました！

祝

ひょうご仕事と生活の調和推進宣言企業 1,000社を突破！

地域、市町ごとの企業数は以下のとおりです。(2015年12月末現在：1,062企業)



「ひょうご仕事と生活の調和推進企業宣言」に登録すると…

☆センターや県のホームページで企業名を掲載

☆各種助成金が活用できます

☆相談員派遣や研修のための講師派遣を受けられます

☆センターからWLB関係の情報が定期的に提供されます

例えば
このような
研修を行って
います

- ・全社員を対象に「WLBの基本的な考え方」について(食品製造業)
- ・女性管理職を対象に「部下の育成」(金融業)
- ・管理職を対象に「部下の育成と管理職の役割」(食品製造業)
- ・管理職、一般職別に「タイムマネジメント」(製造業)

宣言して“ええ会社”への第一歩を踏み出しませんか？

「宣言」の次は「認定」を目指しましょう!

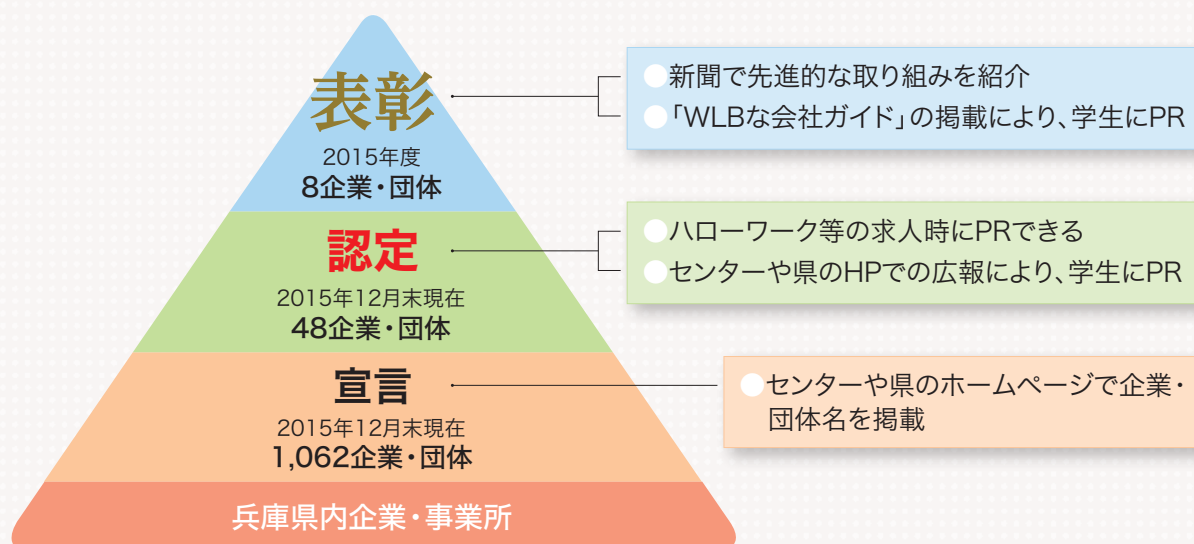
ひょうご仕事と生活の調和認定企業を募集しています

●認定企業とは?

「仕事と生活の調和」実現に向けて、多様な働き方の導入や、仕事と家庭生活の両立の促進、多様な人材の活用等一定の取り組みを実施している企業・団体を認定します。

●認定対象は?

- ①「ひょうご仕事と生活の調和推進企業宣言」に登録されていること
- ②兵庫県内に本社もしくは事業所があること
- ③ワーク・ライフ・バランスWeb自己診断の総合評価でおおむね星印が2つ以上であること
- ④労働関係法令に関して過去3年間にさかのぼって重大な違反がなく、その他の法令上または社会通念上、認定するにふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと



認定は、年2回募集しています。次回は5月ごろの予定です。
詳しくは、センターのホームページをご確認ください。

【ひょうご仕事と生活の調和認定企業・団体】 48企業・団体 (2015年12月末現在・五十音順)

アイクラフト株式会社、医療法人社団医仁会譜久山病院、社会福祉法人泉福祉会泉保育園、伊藤ハム株式会社、株式会社上林電気商会、ウシオ精工株式会社、医療法人社団栄宏会栄宏会小野病院、株式会社栄水化学、株式会社エス・アイ、SECカーボン株式会社、MHIニュークリアシステムズソリューションエンジニアリング株式会社、カネテツアリカフーズ株式会社、川崎重工業株式会社、キー・ポイント株式会社、株式会社基陽、株式会社協同病理、医療法人甲風会有馬温泉病院、株式会社神戸国際会館、株式会社神戸製鋼所、光洋電機株式会社、佐藤精機株式会社、山陽特殊製鋼株式会社、昭和精機株式会社、株式会社神鋼エンジニアリング&メンテナンス、市立加西病院、医療法人社団仙齡会いなみ野病院、大一産業株式会社、株式会社ダイハツビジネスサポートセンター、株式会社TAT、東洋電機株式会社、西芝電機株式会社、パナソニックエコソリューションズ池田電機株式会社、社会医療法人財団聖フランシスコ会姫路聖マリア病院、兵庫ベンダ工業株式会社、株式会社平野組、富士通周辺機株式会社、株式会社フジ・データ・システム、株式会社ベネスト、株式会社マインズ、株式会社松田ポンプ製作所、三ツ星貿易株式会社、株式会社みなと銀行、ムネ製薬株式会社、メック株式会社、株式会社ヤマシタワークス、株式会社ラフト、株式会社六甲商会、株式会社リベラル

次代の働き方を支援し 優秀な人材が集まる会社に

トンネルの土台となるアーチやエスカレーターの骨組みなど、大型の鉄鋼・非鉄金属製品の製造・加工を行う兵庫ベンダ工業株式会社。技術を継承する働き手を確保するため、従業員のモチベーションアップや子育て支援など、働き続けたいと思ってもらえる環境づくりに努めています。



代表取締役社長の本丸明子さん(左)と取締役の本丸勝也さん。

兵庫ベンダ工業株式会社

若い世代を迎えて

姫路市に5つの工場を構える同社では、52人が働いています。その半数以上を占めるのが10代、20代の従業員です。「バブル期は『3K(きつい、汚い、危険)の職場』と敬遠され、新卒者など若い人材の確保に苦労しましたが、景気変動に伴い、十数年前から徐々に入社希望者が増えてきました」と取締役の本丸勝也さんは振り返ります。

とはいえ、50代のベテラン数人の下、中堅世代がすっぽりと抜けている従業員構成では、若手の育成が喫緊の課題でした。顧客の要望に合わせて大型の鉄鋼を正確に加工するには、蓄積された経験と技術が求められます。そこで個々の技術力を高めるために部署を超えて若手を中心としたチームを組み、EV自動車や4Kディスプレイの開発を担当させたり、多様な業種が集まるイベントに参加させたり。それが刺激となって、モチベーションの向上にもつながっています。

一方で、若い世代には共稼ぎの家庭が多く、子どもの発熱や学校行事で休暇を取る男性従業員が増加。「仕事だけでなくプライベートも大事にしたい」と、働き方に対する考えにも変化が生まれました。そこで、一人ひとりの負担を減らすために生産設備を増やしたり、互いの作業状況の共有化を進めて急な欠勤に備えたりと、少しずつ環境を改善していきました。さらに2012

年からは、無理なく長く働けるように支援制度の充実に本格的に取り組み始めました。

ユニークな3つの制度を新設

まず導入したのが「育児教育手当」です。子どもの年齢を問わず、習い事に掛かる月額費用を負担するというもので、対象者全員が利用しています。「子どもには小さい時からさまざまなことを経験させて、可能性を広げてあげてほしい」と自身も3人の子どもを育てた代表取締役社長の本丸明子さんは話します。

2年前からは、自宅や事務所と工場をICT(情報通信技術)の活用によってつなぐテレワークの運用も始めました。それにより、高い技能を持った東京在住の技術者を在宅勤務で採用。工場と連携をとりながら、専門的な知識や技術を発揮してもらっています。また、遠方の人に限らず、在宅勤務を必要とする従業員が誰でも利用できるよう環境を整え、育児・介護休業中の情報共有などにも活用しています。

時を同じくして、業績の向上を目に見える形で実感してもらえるよう、単月黒字を達成した翌月には仕出し弁当を配給する制度もスタートしました。メニューは従業員のリクエストで決定し、全員がそろう日に提供されます。

「車通勤者が多く、慰労会開催では出席者が限られるため、全員が等しく享受できる仕組みとして考えまし



毎年、地元の工業高校から2、3人を採用しています。

た。結果的に一人ひとりが毎月の業績を意識するようになりましたし、楽しみにしてくれていて、従業員からも評判がいいです」と勝也さんは笑顔を見せます。

離島の若者の受け入れへ

他にも、ドングリの植樹をする森林保全活動や農業体験といった、従業員とその家族のコミュニケーションを図る機会を設けるなど、多彩な取り組みが評価され、昨年9月、「ひょうご仕事と生活の調和推進企業」に認定されました。

さらに今春からは、沖縄県の宮古島の工業高校と連携して、卒業生の受け入れを開始します。「大きな工場のない離島ではなかなか得られない技術や知識を身に付け、当社で、もしくは地元に戻って活躍してもらおうという試みです。将来的にテレワークを使って繁忙期だけ助けてもらうこともできるかもしれません」と勝也さん。次世代を担う人が選び、いきいきと輝ける職場を目指して取り組みは続きます。



2014年11月からは遠隔操作できる
テレプレゼンスロボットを導入。



業績連動型仕出し弁当支給日。



兵庫ベンダ工業株式会社

事業内容 鉄鋼・非鉄金属製品の製造、土木・機械・電子回路の設計、各種ソフトウェア開発
従業員数 52人
所在地 姫路市網干区浜田1555-16
TEL 079-272-0366
<http://www.bender.jp/>

夫・父親の家事・育児分担割合と 良い夫・父親としての評価は？

「第3回(2014)子育て世帯全国調査」によると、夫婦が行っている家事・育児の総量を10として、妻・母親に夫・父親の評価を尋ねたところ、家事・育児への協力・分担度が重要なことが示されました。

家事・育児の半分以上を分担している夫・父親に対しては、妻の評価は、「良い父親」57.2%、「まあまあ良い父親」22.2%で合わせて約8割になりますが、家事・育児を全くしない夫・父親に対しては、「良い父親」12.8%、「まあまあ良い父親」14.2%で合わせて3割弱にすぎません。

結婚して夫婦になると、家事・育児は女性に偏りがちです。夫は仕事で忙しいこともあるでしょうが、妻がこれらを抱え込んでしまっているしんどさを理解し、夫・父親として家事・育児に積極的に参加しましょう。温かくて、穏やかに過ごせる家庭を築いていきませんか。

夫の家事・育児 分担割合	良い父親	まあまあ 良い父親	普通	あまり 良くない父親	良くない父親
全体平均	31.4	27.6	31.3	8.9	0.8
夫:0 妻:10	12.8	14.2	37.5	29.9	5.6
夫:3 妻:7	41.8	32.8	23.6	1.8	0
夫:5以上 妻:5未満	57.2	22.2	19.8	0.8	0

出展：「第3回(2014)子育て世帯全国調査」独立行政法人労働政策研究・研修機構(H27.6.30公表)

問い合わせ先／兵庫県男女家庭課 ☎078-362-3160

労働局からのお知らせ

女性の活躍推進に取り組む事業主の皆さまへ 両立支援等助成金

平成27年度 女性活躍加速化助成金のご案内

女性活躍推進法(H28.4.1施行)に先駆けて、女性の活躍推進に取り組む事業主の方を支援する助成金です。

助成金の概要

女性活躍推進法※に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」、「数値目標」の達成に向けた取り組み内容(「取組目標」)等を盛り込んだ「行動計画」を策定し、計画に沿った取り組みを実施して「取組目標」を達成した事業主および、数値目標を達成した事業主に対して助成金を支給します。

※女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

【助成金の種類と支給金額】

●加速化Aコース

「取組目標」を達成した中小企業事業主(常時雇用者300人以下の事業主)に対して支給

支給額:30万円(1事業主1回限り)

●加速化Nコース

「取組目標」を達成した上で、「数値目標」を達成した事業主に対して支給

支給額:30万円(1事業主1回限り)

☆助成金の内容は平成28年度以降に変更の可能性があります。

☆上記に記載のあるものの他にも、詳細な要件などがあります。支給要件の詳細、申請に必要な書類等に関するお問い合わせは、兵庫労働局雇用均等室(☎078-367-0820)までお気軽にどうぞ。

厚生労働省のホームページもご覧ください。→<http://www.mhlw.go.jp/>

トップページ→分野別の政策→雇用・労働→雇用均等→事業主の方へ→事業主の方への給付金のご案内→両立支援等助成金

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)

※平成27年度の申請書受付は、終了しています。

■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。

◇女性活躍加速化助成金

※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

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

●(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。

近日
発行

就職活動中のあなたへ

平成27年度 WLBな会社ガイド 兵庫版

就職活動する学生が、自らの能力を発揮できる就職先を選択できるように、WLB（ワーク・ライフ・バランス）の取り組みを積極的に推進している「WLBな会社」を見つけるポイントや、2015年度表彰企業をはじめWLBに先進的に取り組む県内企業の事例を紹介します。就活中の学生はもちろん、企業の人事やWLB推進担当の方々にもおすすめです。



2016年1月発行予定

※冊子の送付をご希望の方は、ひょうご仕事と生活センターまでお問い合わせください。

「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12月末現在)

1,062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/>

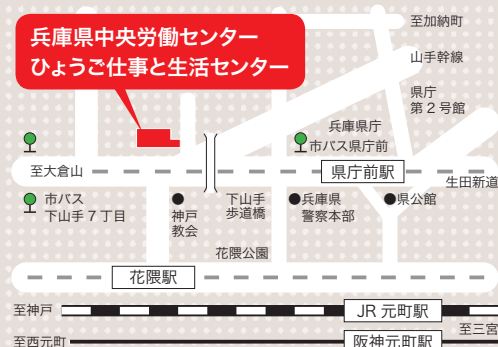
ひょうご仕事と生活センター

スマートフォン、
タブレットから
アクセス
できます。



検索

兵庫県中央労働センター
ひょうご仕事と生活センター



- 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