

# 仕事と生活の バランス

# 春

VOL.27

明るく、元気に前向きに！WLBを進める“ええ会社”

## 2 最先端を走る事例を学ぶ緊急セミナー開催

IT企業の「働き方改革」成功の裏側に迫る

## 4 姫路地域セミナー2015

女性が活躍できる職場づくりについて考える

## 6 ひょうご仕事と生活センターと兵庫県立大学共同研究事業2015

「WLB実践による経営への影響・効果に関する調査」調査報告会を開催

## 8 相談・実践支援事業

実効性の高いアクションプラン作成のコツとは？認定企業学びの会を開催！

## 10 メック株式会社が「女性が輝く先進企業表彰（内閣府特命担当大臣表彰）」を受賞

## 11 助成金拡充のお知らせ

育児休業・介護休業代替要員助成金に「短時間勤務コース」が新設されます！

## 12 認定企業を訪問

白鶴酒造株式会社（神戸市）

## 14 県政トピックス

- ▶「ひょうご男女いきいきプラン2020」を策定しました！
- ▶中小企業の正社員転換・処遇改善に向けた支援を行います
- ▶健康づくりチャレンジ企業にご登録ください！

## 15 各種支援制度と相談窓口





# 最先端を走る事例を学ぶ緊急セミナー開催

## IT企業の「働き方改革」成功の裏側に迫る

1月29日、最先端を走る事例を学ぶ緊急セミナー「ワーク・ライフ・バランスを『働き方改革』の中心におき過去最高益を達成する!」を、神戸市の兵庫県中央労働センターで開催しました。長時間労働が常態化していたIT企業が、日本経済新聞社「人を活かす会社」調査総合ランキングで1位を獲得するまでに変貌。「働き方改革」成功の裏側を人事担当者が語りました。



SCSK株式会社 人事グループ人事企画部  
西日本人課長 魚住理沙氏

SCSKはシステムの開発・運用・保守、サーバーのサービスといったITに関する全てのサービスを提供する総合ITサービス業で、2011年10月、旧住商情報システム(SCS)と旧CSKが経営統合して誕生しました。当社は現在創業45周年を迎えましたが、長年の課題として長時間労働の常態化がありました。お客さまからお預かりするシステムは24時間365日稼働しているため、男性社員も女性社員も「残業や休日出勤は当たり前」という状態だったのです。そういう環境ですから、夜遅くまで働く社員や休みを取らない社員が評価される風潮が根付き、「帰りづらい」「休みづらい」といった空気が社内にまん延していました。また、優秀な社員に仕事が集中し、社員の成長に必要なジョブローテーションの弊害にもなっていました。長時間労働の常態化が社員の生産性を低下させるだけでなく、育児や介護などの理由で働き方に制約のある社員が退職してしまったり、社会的イメージの悪化により人材が集まらなかつたりして、人手不足がさらなる長時間労働に拍車を掛けるという負のスパイラルから抜け出せずにいました。

### トップがワーク・ライフ・バランス推進を宣言

このような状況を見かねて、当時の経営トップは抜本的な取り組みが必要だと考え「仕事の質を高める働き方の改革をしよう」と宣言しました。これを受けて、人事ではワーク・ライフ・バランスを「働き方改革」の中心に置き、健康経営、人材育成、ダイバーシティなどの人事施策を展開するという推進ポリシーを策定しました。

最初に実施したのが、フレックスタイム制の全社適用と裁量労働制の導入です。狙いは「仕事は時間ではなく、質で評価されるもの」といった意識改革に着手することでした。その後、月間平均残業時間50%減を目指す残業半減運動や有給休暇90%取得を期中から目標設定するなど、かなりストレッチの効いた施策を通し、働き方改革の本気度を社内に示していったのです。残業半減運動では、各課が業務特性に合った業務効率化を考えて、主体的に取り組みました。

そして、13年4月、本格的に働き方改革を全社で進めていくことになりました。それが、月間平均残業時間20時間以内と有給休暇取得日数20日(100%取得)を目標に掲げた「スマートワーク・チャレンジ20」です。この施策の特徴は、達成部門に所属する全社員に対してインセンティブを支給したことでした。削減した残業代を100%原資とし、全て社員に還元したのです。

具体的な取り組みとしては、勤怠実績の月次報告や勤怠の月次認証ルールの変更を実施しました。前者では、月2回、役員会議で各部門の残業・有休の実績を報告し、また、後者では、残業時間によって勤怠の承認ルートが役職上位者に移っていく仕組みに変更したのです。例えば、健康被害をもたらす80時間以上の残業については社長の承認を求めなければならなくなりました。どちらにも共通しているのは、経営トップを巻き込んだ施策であること。これにより、各部門長が自分の組織の現状把握をいち早く行い、結果的には、それが業務的に大きな気付きを与えるきっかけにもなりました。

他にも、顧客先に常駐して働く社員も多いので、当社の取り組みをお客さまにご理解いただくために会長からのお手紙をお届けしたり、社員に「有休シール」を配布して計画的な有休の取得を啓蒙したりと、地道に活動を続けました。その結果、「スマートワーク・チャレンジ20」の2年目に当たる14年度は、月間平均残業時間が20時間を超えることは1度もなく、ほぼ全社員が有休を100%取得することができました。今では、夜遅くまで働く社員や休みを取らない社員は、むしろマイナス評価を受けるまでに風潮が一変しています。残業削減と有休取得推進をセットにして取り組んだことで、メリハリを付けて効率的に働く意識が社員に浸透していきました。

15年7月には、さらに働き方の改革を推進・定着させ、社員の健康を一層増進するためにインセンティブを廃止し、その分を所定月額給与に一律上乘せ支給するかたちで人事制度を改定しています。

## 勤怠の乱れにいち早く気付き対策を講じる

では、業績はどうだったのでしょうか。これまで、「残業時間を削減すると業績が落ちる」というのがIT業界の通説でした。しかし、当社は、残業時間が減り、有休取得数が増えたにもかかわらず、おかげさまで営業利益は伸びています。これも働き方改革の功績です。というのも、何か現場で問題が発生した際には、勤怠が乱れ始めます。働き方改革を進めていたからこそ、こうした勤怠の乱れに役職上位者がいち早く気付き、体制強化や業務改善といった抜本的な対策を講じることができたのです。このことが仕事の生産性や質の向上につながりました。

さらに、働き方改革はダイバーシティ、特に女性活躍の分野にも大きな影響を与えています。13年度、課長以上の役職であるライン職に登用する女性社員数の目標設定(18年度に100人)と同時に女性社員育成プログラムを進め、11年には9人だった女性のライン職が、15年には55人にまで増加。長年、女性が活躍する上で大きな障害となっていた長時間労働の是正によって、

### 営業利益と残業時間・有休取得日数の推移



仕事と家庭を両立しながら働くことができる土壌をつくれたことが大きな後押しとなりました。

当社では、年に1度、社員満足度調査を実施していますが、その結果もポジティブに変化しました。「人＝財産」である当社にとって、重要なKPI(重要業績評価指標)として位置付けている「今後も働きたいと思う」という問いに対しては、9割近くの社員が「Yes」と回答しています。

当社の働き方改革を振り返りますと、①トップの旗振りで推進②組織全体で取り組み③残業削減と有休取得をセットにした、この3点が上手く機能したのではないかと考えています。

## 質疑応答から

- Q** 短期間で成果を上げられていることに驚きました。社員の意識を変えるのは時間がかかることのように思いますが、何かコツはありますか。
- A** そもそもスピード感を求められる社風。働き方改革の初年度から残業時間半減などの難しい目標を達成できたことが小さな成功体験となり、翌年度の「スマートワーク・チャレンジ20」開始時には既に意識が高かったように思います。
- Q** マネジメント層の意識を改革するために研修等を実施しましたか。
- A** 働き方改革に特化した研修は実施していません。勤怠実績の月次報告の場において経営トップからマネジメントの在り方を厳しく問われるため、マネジメント層の間で競争原理が働き、残業削減に関しても良い相乗効果が生まれているように思います。
- Q** 仕事の効率化についてアドバイスをお願いします。
- A** 仕事の効率化に飛び道具はないと考えています。計画した終業時間までにどのように仕事に取り組むかという逆算の発想で、社員一人一人が行動を見直し、変えていくしか方法はありません。この地道なトレーニングを続けてもらうことが効率化の近道ではないでしょうか。

## 参加者アンケートから

- 一人一人の意識がとても重要で、「今までしていたから」という考えは「ならず」ということを再認識した。
- 同じIT業界としてとても参考になった。役職者の意識改革、そして若いうちからNO残業という考えを持たせるようにしていこうと思った。
- 強制力を持ち、スピード感を意識して取り組むことが大事だとあらためて思った。
- 当社でも「働き方改革」の取り組みを始めつつある。どのように進めていけばいいか、具体例があり参考になった。
- 考え方、発想の違いで働き方が変わると考えさせられた。
- トップの意識、役員の意識を変えるにはどうしたらいいかが今後の課題だ。
- 女性が多い職場でWLBの重要性を感じている。時間効率を上げ、時短に取り組む、また個々が働きがいや楽しさを持って意欲的に取り組めるような環境を構築していきたい。
- 目標設定!やる気!何事もポジティブ!

## 女性が活躍できる職場づくりについて考える

11月25日、企業経営者や人事労務担当者などを対象に「ワーク・ライフ・バランス 姫路地域セミナー」が姫路労働会館で開催されました。女性が活躍できる職場を整えるために何が必要か。女性が働きやすい環境づくりに積極的に取り組んでいる先進企業3社の事例報告を基にポイントを探りました。

### 事例1

#### 富士通周辺機株式会社

事業支援統括部担当部長 大植光展氏

2005年以降、富士通グループ全体でダイバーシティ（多様性）の理解と推進に努めてきました。しかし取り組みが制度中心になっており、社内の実態を調べてみる必要があると思い、12年に現状分析を実施。その結果、昇格年齢や業務内容に男女差があったり、女性社員の半数以上が男性優遇を意識していたりするなど、男女間でのギャップや女性活躍に関する幹部社員の意識の低さが浮き彫りになりました。

そこで社長を委員長とする「ダイバーシティ・ワークライフバランス推進委員会」を設置。ダイバーシティに関する理解と行動を社内に根付かせるため、制度改革や“人材”育成などに取り組むことになりました。

制度改革では女性の活躍推進を目的に、出産・通院休暇や産前・産後休暇、育児休業などの出産・子育て支援制度を拡充。人材育成については役員、幹部社員、女性リーダーなど階層別に意識改革、行動改革を促す研修を充実させました。女性リーダー育成研修では、課題解決力やリーダーシップなどが学べるプログラムを整えています。

14年度の従業員満足度調査では総合満足度50%でした。道半ばですが、今後も社員がお互いを認め合い、個々の価値を発揮できる職場づくりに取り組んでいきます。

### 事例2

#### 神姫バス株式会社

企画部子育て支援推進課長 吉川敏子氏

バスの運転士は男性の職域という意識が根強く、バス



会社の女性比率は決して高くはありません。神姫バスの場合、本社の女性比率は37%ですが、運転士が在籍する営業所では1.7%とかなり低くなります。そのような中、女性運転士の活躍推進や採用拡大、また神姫バスグループとしての子育て事業の充実を図るなど、女性が活躍できる職場づくりに力を入れてきました。

女性をサポートする取り組みとして、2015年4月に2つの制度を新設しました。一つは「キャリアリターン制度」です。社員が出産や育児、介護などを理由に退職する際に再入社の希望を登録できる制度で、生活環境の回復後にまた働いてもらえるようにしました。もう一つは「マタニティ休業制度」で、女性運転士が妊娠した際、本人の希望により産前休暇前日まで休業することができます。

各種の研修制度も拡充したほか、設備面の改善も図ってきました。特に男女共同のトイレと休憩所では女性運転士が利用しづらく、各営業所に女性専用のものの設置を進めているところです。

15年には、育児休業を取得した女性運転士が職場復帰を果たしました。今後も女性活躍推進に対する社内意識の向上に努め、女性が戦力として活躍できる環境をつくっていきます。

### 事例3

#### 株式会社日本政策金融公庫

姫路支店長 菅井雄一氏

日本政策金融公庫の女性職員数は約1,700人で、全体のおよそ2割に該当します。そのうちエリア職（定型業務）が約7割を占めることもあって、従来、女性エリア職の職場環境の改善に努めてきました。

現在はエリア職のサポートにとどまらず女性の職域をさらに広げるため、毎年新卒女性総合職の採用比率

30%、管理職に占める女性の割合を2018年4月に5%（15年4月現在2.7%）にすることを目指しています。そのために①女性のキャリア開発②ワークライフ・マネジメント支援③職員による積極的な活動推進を3本柱に取り組みを行ってきました。

①として女性職員のキャリア形成を支援するとともに、先輩女性職員が若手のメンターとなって仕事と家庭の両立に関する相談に乗れる体制を整備。②では転勤特例制度や育児休業制度など女性のライフステージに合わせた支援制度を充実。③では「女性活躍推進地域委員会」を設置し、各職場で女性活躍の定着を自発的に図っています。

当公庫では女性職員の能力は男性と同等、あるいはそれ以上と評価しています。今後も女性を貴重な戦力として捉え、女性職員が当たり前で活躍できる組織の実現につなげていきます。

## 意見交換

コーディネーター  
兵庫県立大学経営学部  
教授 三崎秀央氏



**三崎** 大植さんの報告では、社長が旗振り役となって取り組みを推進されている点が印象的でした。トップや役員が組織に働き掛ける効果をどのように感じていますか。

**大植** 当社の場合、現状分析の段階から社長が参加していますし、毎年行っている成果発表会や社内のイントラネットでもトップメッセージを発信しています。そうやってトップの意見が組織に浸透することで現場は安心して取り組みます。

**三崎** 一つの部門の推進だと限界があるということでしょうか。

**大植** ダイバーシティに限らず、何か新しい取り組みにチャレンジするときはトップを巻き込んで行うのが早いと感じます。今回の取り組みを始めるに当たっても、まず社長に相談して進めていきました。

**三崎** 次に吉川さん、運転士は男性の職業という意識が強い中、女性の採用拡大を進めるためのポイントを聞かせてください。

**吉川** 男性運転士が多いのが現状ですが、運転技術やお客さま対応などの面で男女間に差が出るということはありません。むしろお客さま対応については女性の方が評価が高いです。今後、当グループでは女性運転士の採用



をさらに拡大したいと考えています。

**三崎** 職域拡大という意味では、日本政策金融公庫さんの事例も興味深く聞かせていただきました。現在、女性管理職と女性総合職の登用・採用比率を高めようとしていますが、女性の活躍の幅が広がることで問題となりやすい人事評価のポイントを教えてください。

**菅井** 融資業務は簡単ではありませんから、最長3年ほどかけて人材育成を行います。一人前になるまでには時間がかかりますが、女性総合職が育った後の評価は男性とまったく同じ土俵に引き上げます。男女問わず公平な尺度で評価ができるため、評価面で困ることはないですね。

**三崎** 現在はITの進展で補助業務の比重が下がっていますし、バスに関してはステアリングが軽くなって肉体的な負担も軽減されているようです。優秀な女性はサポート業務のみに従事してもらうのではなく、組織の戦力として活躍してもらおう。そうした時代を迎えていると、あらためて認識しました。

## まとめ

兵庫県立大学経営学部 教授 三崎秀央氏

近年、「ダイバーシティ」と「ワーク・ライフ・バランス」の2つがセットで語られています。前者は多様な立場や価値観を持つ人が制約条件の中で能力を発揮できる社会や組織をマネジメントすること、後者は仕事と家庭の調和を図る発想です。多様性を生かすためには長時間労働を前提とした仕組みではうまく機能しませんから、さまざまなスタイルの働き方を受容するための仕組みと運用が不可欠となり、両者を同時に考えることが求められるようになったのです。

今回のセミナーの主題である「女性活躍推進」に関しては、従来は福祉政策の一環として捉えられることもありましたが、しかし現在では企業の業績や組織の成果との関係で捉えられています。

その意味で、事例を紹介いただいた3社は戦略が確立しています。女性の職域拡大、男女の公平な人事評価に焦点を当てるなど、制度を整えた先の運用に重点が置かれています。制度は必要条件であり、活動の肝は戦力化、企業の業績アップにつなげることにあります。女性活躍推進の取り組みを組織に根付かせる最重要ポイントといえるでしょう。

## 「WLB実践による経営への影響・効果に関する調査」 調査報告会を開催

ひょうご仕事と生活センターは、兵庫県立大学との共同研究事業として、2012年度からワーク・ライフ・バランス(WLB)に関するインタビュー調査を実施しています。毎年、テーマを設定し、兵庫県立大学の学生と共に県内企業を訪問してWLBに関するさまざまな課題、効果等を明らかにしてきました。本年度は「WLB実践による経営への影響・効果」をテーマに「ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰」受賞企業13社を対象にインタビューを行い、その分析結果を、12月17日、報告会で発表しました。

今回は、兵庫県立大学経営学部の開本ゼミと加納ゼミの学生23人が、8月から約1カ月かけてインタビュー調査を行い、内容の分析を行ってきました。

報告会では、6チームに分かれ、インタビューの実施前に立てた仮説をチームごとに発表。続けて、インタビュー時の状況や得られた知見とともに、仮説の検証結果を報告しました。その後、インタビュー調査に協力いただいた企業経営者の皆さんから発表内容についてコメントを頂きました。



### ●仮説と検証結果(抜粋)

#### 県大生チーム①

仮説

WLBを取り入れると、組織コミットメント(会社に対する愛着、忠誠心)の向上、企業業績の向上の効果がある

検証結果

組織コミットメントの向上は見られたが、企業業績の向上については直接的な証明は困難だった。

#### 県大生チーム②

仮説

WLB制度、そして人間関係が充実していると、労働意欲が向上し、組織への愛着が湧く

検証結果

組織への愛着を深めるためには、個人のモチベーションを高めることが必要であり、そのためには充実したWLB制度や良好な人間関係が重要であることが分かった。

#### 県大生チーム③

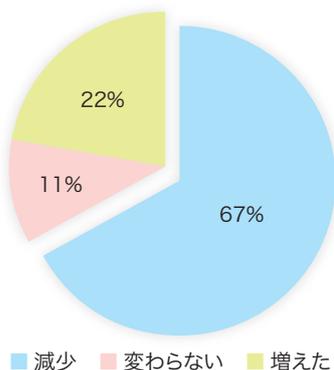
仮説

有休取得率向上や残業時間削減などによりWLBが実現されると、業務内容の見直しや効率化が図れ、結果、業績が向上し企業のイメージがアップする

検証結果

WLBの取り組みは、社内が活気づき、仕事の効率性が上がり、業績の向上の手助けとなることが分かった。

#### 発表資料から



#### インタビュー企業における入社後3年以内の離職者数の変化

3分の2の会社で離職率が減少している

働きやすい職場づくりは、一定の効果があると言えるのではないかと。

#### 企業(経営者・推進担当者)のコメント

- 離職率はぐっと下がった。ほとんど辞めていない。
- 辞めた理由が「自分の力を試してみたい」など前向きだった。

## 参加した企業経営者の声(情報通信業、従業員57人)

WLBの取り組みが業績の向上に直結するわけではないが、次のステップを踏み、自主自立型の社員に育つことで、会社の業績も向上していく。

社員の  
プライベートの充実

モチベーションUP、  
業務効率の向上を目指す

高い目標を設定する  
(自主自立型社員に育つ)

業績の向上・  
利益の増加

実際、当社ではWLB取り組み前に社員を10人増員したが業績はあまり変わらなかった。WLB取り組み後は2人増員しただけで業績が大きく向上した。

WLBは長期的経営戦略(人材の確保、モチベーションUP、会社の活性化、業績の向上)であり、経営者と社員がWIN-WINになることができる取り組みである。



発行  
しました!

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

これから就職を考える皆さんが、自らの能力を発揮できる就職先を選択したいと考える。そんなときに参考になる「WLBな会社ガイド」。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ススメです!

### 内容

#### ① 就職とWLBに関する解説

#### ② 「ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰」 2015年度表彰企業の取り組み事例紹介

(株)基陽、(株)神戸製鋼所、市立加西病院、(株)神鋼エンジニアリング&メンテナンス、西芝電機(株)、(株)マインズ、(株)みなと銀行、(株)リベラル(8企業・団体)

#### ③ 表彰企業と大学2回生・

4回生が参加する

#### 「就活ワークショップ」

就活の進め方や仕事の心構え、キャリアデザインについてのアドバイスを紹介

#### ④ WLBな人

WLBを実践する人(仕事と子育て、趣味等との両立、イクメン等)を紹介

#### ⑤ これまでの「ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰」一覧



☆冊子をご希望の方は、  
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!

## 実効性の高いアクションプラン作成のコツとは？ 認定企業学びの会を開催！

ワーク・ライフ・バランス(WLB)実現推進を戦略的に進めていくとき、どのような計画を立て、行動を起こせばいいのか。その際、自社の状況に応じた実行計画(以下、アクションプラン)を立てる必要がありますが、アクションプランを作成し、取り組んではみたものの、「反応が鈍い」「なかなか取り組みが進まない」など、行き詰まってしまうことはないでしょうか。

ひょうご仕事と生活センターでは、一定の成果が認められた「ひょうご仕事と生活の調和推進」認定企業を対象に、WLBを組織で実現推進していく際に効果が高いアクションプランを作成するコツを伝授するセミナーと、個別相談会を開催しました。



セミナー講師  
米村 紀美氏

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社  
女性活躍推進・ダイバーシティマネジメント  
戦略室 コンサルタント

### 【セミナースケジュール】

第1回 2月3日

「自社の課題と対策」

課題分類ごとの対策実例紹介  
アクションプランの策定事例紹介 等

第2回 3月2日

「個別相談会」

各社作成したプランの添削・アドバイス



アクションプラン作成では、なりたい理想の姿(ビジョン)を設定し、達成するための手段を細分化したものをプランに落とし込んでいきますが、その前に現状を把握する必要があります。

第1回では、アクションプラン作成の第1歩として、現状把握のための課題の本質を見極めるポイントや施策の立て方について、下記のステップに沿って紹介しました。

Step 1

自社で発生する問題の  
原因の整理

Step 2

課題に対して取り組むべき  
施策の抽出

Step 3

施策の確実な実行に向けた  
アクションプランの作成

## Step 1 自社で発生する問題の原因を整理する

**ここがPoint!** 問題の本質的な原因を見極める!

**課題例** 「育児短時間勤務の利用者が増えてきたが、モチベーションが低下しているようで悩ましい」

育児休業後、育児短時間勤務制度を利用して復職する人も増えてきています。しかし、周囲の社員からは「業務負担が増してしまう」といった不満や、短時間勤務利用者からは「周囲の理解が得られない」「キャリアが閉ざされてしまう」といった悩みの声も聞こえてきます。

この問題の根底にあるものは…

- ・長時間労働者が評価される風土がある。
- ・時間当たりの生産性を意識した業務体制がとられていない。

といった、長時間労働を前提とした職場マネジメントにより、社員全体のWLBが維持されていないところに原因があります。このように、問題の本質的な原因を見極めることで、「何に取り組むべきか」ということを明確に把握できます。そうすることで目標が立てやすくなり、より実効性の高いアクションプランを作成できます。

## Step 2 課題に対して取り組むべき施策を抽出する

Step1で職場全体の風土やマネジメントの在り方について本質的な原因があることが分かりました。これらの原因を改善する施策を立てるには、まずは方向性を決めることが大切です。

仕事配分の  
見直し

- 【方向性例】**
- ・就業時間内に業務を終える業務体制の見直し
  - ・フルタイムや短時間勤務者それぞれの就業時間に見合う業務量の見直し
  - ・短時間勤務中でも正社員としての能力やスキルを発揮できる業務配分

## Step 3 施策の確実な実行に向けたアクションプランを作成する

アクションプラン作成のポイントとしては、どのような状態を目指したいのかという、なりたい理想の姿(ビジョン)を具体的に、①目的を明確に持つこと②達成度合いを検証できるよう目標を立てること③そのための期限と手法を明らかにしておくことが重要です。

STEP1、2のように、課題に対して対症療法的な取り組みではなく、なぜその問題が発生しているのか本質を見極めて整理し、具体的な実施事項を検討してみましょう。

- ① 目的 例：両立しやすい職場づくり
- ② 目標 例：残業時間の〇〇%削減
- ③ 手法 例：管理職を対象としたWLB研修・タイムマネジメント研修の実施。残業時間の多い職場を対象とした業務改善プロジェクトの実施。週1回の定時退社日の実施。計画的な年休取得促進の実施

以上の講義内容を踏まえ、参加者の皆さんには、実際にアクションプランを作成してもらいました。第2回の個別相談会では、作成したプランについて、米村氏と内部相談員から1社当たり約1時間の個別アドバイスを行い、プランをブラッシュアップしました。

参加者  
アンケート  
から

- ・WLBの具体的な課題や原因や取り組み施策が明確となった。
- ・資料が充実していてよかった。
- ・短時間勤務者の意識が理解できた。



# メック株式会社が「女性が輝く先進企業表彰 (内閣府特命担当大臣表彰)」を受賞

2014年度ひょうご仕事と生活のバランス表彰企業であるメック株式会社(尼崎市)が、内閣府「女性が輝く先進企業2015」で特命担当大臣表彰を兵庫県で初めて受賞しました!(全国で内閣総理大臣表彰2社、内閣府特命大臣表彰5社が受賞)

1969年の創業時から「男女とも機会は均等にあるべき」として、男女の区別なく採用、登用するなど誰もが活躍できる風土が根付いています。



受賞企業代表者による記念撮影(後列左から2人目がメック(株)前田社長)

## 取り組み内容

- ◆研究開発部門のトップが10年以上女性。
- ◆女性従業員比率30.8%に対して女性管理職比率は19.5%で、業界平均3.0%よりかなり高い。  
8人の女性管理職は、事務職(4人)、研究職(3人)、営業職(1人)とさまざまな職域で活躍している。
- ◆派遣社員/契約社員→正社員への転換、多様な勤務形態を認める制度を導入し、育休取得後の職場復帰率100%。復職時に教育訓練を受けることができるなどメンタル面をサポートする制度もある。
- ◆平均勤続年数の男女差がほとんどない。

|    | 従業員数 | 平均年齢  | 平均勤続年数 |
|----|------|-------|--------|
| 男性 | 119人 | 42.1歳 | 13.6年  |
| 女性 | 53人  | 41.6歳 | 13.4年  |

### ◆出産・育児に関する休暇・給付制度

子育て休暇：子どもの看護休暇とは別に、小学校就業前の子どもがいる場合、1年に5日まで取得可能  
配偶者の出産休暇：1度の出産に対し、最大5日を分散して取得可能  
育児短時間勤務：小学3年生までの子どもがいる場合に利用可能  
出産祝い金の支給



### 【企業概要】

事業内容 電子基板・部品製造用薬品の開発、製造販売  
従業員数 172人(女性従業員比率30.8%)  
女性役員数 2人(女性役員比率25%)  
女性管理職数 8人(女性管理職比率19.5%)  
※業界平均(厚生労働省「平成26年度賃金構造基本統計調査(製造業従業員数100~499人)」より算出)3.0%

創業以来、「仕事を楽しむ」という社是を掲げ、多様性や個性を尊重し、やりがいをもって個々の能力を發揮できるよう環境を整えてきました。

メックで積み重ねたキャリアをさまざまな局面で途切れさせず継続することは、会社にもメリットがあります。

当社では男性も配偶者出産休暇や育児短時間勤務を利用して、今後も男女問わず、家事・育児と仕事が両立できるよう皆で協力していきます。



メック株式会社  
代表取締役社長 前田 和夫

New

## 育児休業・介護休業代替要員助成金に「短時間勤務コース」が新設されます！

2016年  
4月1日  
スタート！

従業員が育児や介護により短時間勤務をした場合、短縮した部分を補うために代替要員を新たに雇用した中小企業事業主に代替要員の賃金の一部を助成します。

なお、育児または介護休業取得者の代替要員を確保した場合に支給する助成金は「休業コース」とし、「短時間勤務コース」との併給も可能です。

**対象** 従業員の育児または介護による短時間勤務<sup>※</sup>に対し、代替要員を新たに雇用した中小企業事業主  
<sup>※</sup>2016年4月1日以降に短時間勤務を開始した労働者が対象になります。

**支給額** 代替要員の基本給のうち、短縮した時間分の2分の1(月額上限10万円、総額上限100万円)

**支給例**

育児短時間勤務者 Aさん

育児休業後、引き続き短時間勤務制度を利用して勤務<sup>※</sup>



- ・休業前の所定労働時間：8時間
- ・育児短時間中の所定労働時間：6時間（2時間短縮）
- ・育児短時間勤務期間：1年

<sup>※</sup>休業後、正社員からパートタイマーに変わるなど、労働条件が下回った場合は対象外です。

ケース1



代替要員 Bさん

Aさんの育児休業中に代替要員として雇用。  
短時間勤務で復帰後も引き続きAさんが短縮した時間分(2時間)を補う職務に従事<sup>※</sup>。

- ・基本給：月額16万円
- ・所定労働時間：8時間

月額  $16万円 \times 2/8時間 \times 1/2 = 2万円$

総額  $2万円 \times 12カ月 = \underline{24万円}$

<sup>※</sup>育児・介護休業後引き続き短時間勤務をしている場合は、育児・介護休業時に雇用した代替要員の継続雇用も助成金の対象となります。

ケース2



代替要員 Cさん

Aさんの短時間勤務復帰後に雇用。  
Aさんが短縮している2時間だけ雇用され職務を代替。

- ・基本給：時給1,000円
- ・勤務時間：2時間

・1カ月の出勤日数：20日

月額  $1,000円 \times 2時間 \times 20日 \times 1/2 = 2万円$

総額  $2万円 \times 12カ月 = \underline{24万円}$

こちらの助成金も引き続きご利用ください！

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

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

## 日本酒業界への女性進出 誰もが活躍できる職場に

江戸時代中期、日本一の酒どころ灘五郷で創業し、全国に400人以上の社員を抱える酒造メーカー、白鶴酒造株式会社。女性の活躍の場を広げるとともに、社員の声をくみ取って育児支援の新制度を設けたり、誰もが効率よく働けるように勤務形態を変えたりと、時代に合わせた職場改革に取り組んでいます。



管理本部長の中西典哉さん(左)と総務人事部の大利清隆さん。

## 白鶴酒造株式会社

### 徐々に広がる女性の職域

一般的に、蔵元や杜氏を中心として男性社会のイメージが強い日本酒業界。同社でも、約30年前までは営業部や醸造部への女性の採用は行われていませんでした。しかし、1985年に男女雇用機会均等法が制定されて以降、女性の職域や働き方が変化してきたことから、部署を限定せず男女を平等に採用するようになりました。

「最初から男性社員と同じというわけにはいかず、特に営業部では担当の振り分けにも配慮が必要でした」と管理本部長の中西典哉さん。飲食店の新規開拓や小売店へのセールスは男性との意識が強く、女性が受け入れられにくいといった問題がありました。そこで、需要が伸びてきたコンビニや量販店の担当にすることで、活躍の場を増やしていきました。そのうちに女性ならではの細やかな気配りが売り場で生かされるようになり、「店頭の表示に価格だけでなく商品の特長を入れるなど、当時としては斬新な提案がいくつも生まれました」と総務人事部の大利清隆さんは話します。

体力面が心配された醸造部では、重機等を扱うときは男性社員がフォローし、体力がついてきたら徐々に負担を増やすなど、部署内で助け合うことにより少しずつスムーズに業務が回るようになっていったといいます。

### 結婚や出産で辞めない環境に

現在は社員の約3割が女性。そのうち管理職は5人

で、課長代理クラスも増えてきています。仕事のやりがいと正比例するように長く働きたいという女性社員が右肩上がりになり、それを支える制度面の整備も進められてきました。

育児に関しては、「小学校は登校時間が出社より遅いため子どもに戸締りを任せるのが心配。低学年のうちは子どもを見送る時間が欲しい」という社員の声に応え、法定の3歳までに加えて小学1、2年生の時にも短時間勤務ができるように。希望に応じて転勤にならないようにも配慮しています。また、子育てや転勤などを理由にやむを得ず退職しても、5年以内でかつ希望の部署に空きがあれば復帰できる制度を設けています。

「今後、男性社員も介護などで転勤を希望する人や断る人が出てくると考えられます。一人一人の状況に合わせて、働きやすい方法を提案できるようにしていきたい」と中西さんは語ります。

### 2交代制と人事交流で効率アップ

働き方の改革は、女性社員に対してだけではありません。現場では、残業を減らし、生産性を高めるため、2012年の工場移転に伴い2交代勤務制度を導入し、最新設備を入れました。「朝が早い、夜が遅いと最初は不満も出ましたが、2交代にすることで残業時間が格段に減りました。病院や役所に行くなど、プライベートの時間をうまく使ってもらえれば」と中西さんは笑顔を見せます。子育て中の女性社員に対しては、8時30分から17



「宿直は始まったばかりでまだ慣れません。これからですね」と話す醸造部の佐山春日さん。

時10分までの定時勤務への変更を可能としています。

加えて、少人数で効率よくラインを回し、突発的なトラブルや急な欠勤をカバーするため、ジョブローテーションを実施し、さまざまな業務ができる人材を育てています。これは個人のキャリアアップも目的としており、生産部で酒造りをしていた社員が営業部に異動した例も。配属先は東京や大阪、米国など広域にわたり、男女共に酒造りや販売において多彩な経験を積み知識を増やします。

3月に、長年にわたるこれらの取り組みが評価され、「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、本社に併設する醸造工場に女性の着替え室や風呂場、仮眠室が完備され、10月からは男性社員のみだった宿直勤務もできるように。男女間の職務の差はさらに少なくなりました。

「昔のように男性社会というイメージはありません。さまざまなライフイベントがあっても女性も働き続けることが当たり前という考え方が浸透してきていて、子育て中の社員へのサポートなど、意識が高まっているように感じます」と中西さん。同社では引き続き、現場の声や時代のニーズに合わせて、誰もが気持ちよく働ける職場づくりに取り組んでいきます。



女性社員も宿直を始めた醸造部では、作業の合い間にも官能検査で味や香りを確認しています。



小売店を回る営業部の女性社員。



## 白鶴酒造株式会社

事業内容 清酒、その他酒類の製造、販売および媒介など

従業員数 433人(2015年4月現在)

所在地 神戸市東灘区住吉南町4-5-5

T E L 078-822-8901

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

## 「ひょうご男女いきいきプラン2020」を策定しました!

兵庫県ではこのたび、第3次男女共同参画計画「ひょうご男女いきいきプラン2020」(計画期間:2016年度~2020年度)を策定しました。男女共同参画社会の実現を目指し、共に力を合わせ取り組んでいきましょう。

### 1 すべての女性の活躍

- ①あらゆる分野への女性の参画拡大
- ②女性の能力発揮の促進と環境整備
- ③農林水産業や商工業等自営業における女性の参画拡大

### 2 仕事と生活の両立支援

- ④男性の働き方の見直しと家庭・地域活動への参画促進
- ⑤ワーク・ライフ・バランスの推進

### 3 互いに支え合う家庭と地域

- ⑥地域ぐるみの家庭支援体制の充実
- ⑦地域における男女共同参画の推進
- ⑧男女共同参画の視点に立った防災体制の推進

### 4 安心して生活できる環境の整備

- ⑨生涯にわたる男女の健康対策
- ⑩生活のセーフティネット
- ⑪多様な人々が安心して生活できる環境の整備

### 5 次世代への継承

- ⑫若者の就労と出会いの支援
- ⑬多様な選択を可能にする教育・学習

問い合わせ先/兵庫県男女家庭課 ☎078-341-7711 (内線2801)

## 中小企業の正社員転換・処遇改善に向けた支援を行います

兵庫県では、県内中小企業で働く非正規雇用労働者の正社員転換など処遇改善への支援や、非正規雇用労働者の福利厚生制度の充実を図るため、「中小企業における正社員転換・処遇改善支援事業」を2016年度から実施します。

- 経営者向けセミナー兼相談会の実施により、非正規雇用労働者の処遇改善による経営上のメリットや好事例を紹介し、企業における人材活用のあり方の見直しや経営者の意識改革を図ります。
- 正社員転換等、従業員の処遇改善に向けた取り組みを行おうとする中小企業に専門家派遣等を行い、課題解決に向けた取り組みを支援します。
- 「兵庫県中小企業従業員共済事業(ファミリーバック)」に新規加入する非正規雇用労働者の会費の2分の1を1年間補助します。



問い合わせ先/兵庫県労政福祉課 ☎078-341-7711 (内線3720)

## 健康づくりチャレンジ企業にご登録ください!

今、働き盛り世代の健康リスクが注目されています。例えば、30歳以上で高血圧、糖尿病あるいは血中コレステロールが高いと言われたことがある人の割合が増加しており、50歳代の男性の3分の1以上が高血圧と言われています。疾病を放置して重症化した場合、入院や長期療養が必要となる等、企業としても大きな影響を受けることになりますので、生活習慣病の予防と早期発見、早期治療が重要です。

ぜひ、こちらに登録して健康づくりにチャレンジしてください! (データ出典:平成22年国民健康・栄養調査)

「健康づくりチャレンジ企業」に登録すると...

従業員とその家族の健康づくりに取り組む費用を補助します。(それぞれ要件あり)

- ◆健康づくりに関する健康教室や講演会等開催に関する費用を補助します。【上限10万円】
- ◆運動施設整備、運動機器等の購入費用の一部を補助します。【上限250万円】
- ◆女性特有のがん検診の受診費用の一部を補助します。【上限2000円/人】(自己負担相当額)
- ◆産業カウンセラーが各企業を訪問し、メンタルヘルス研修や個別相談等を実施します。【無料】



「チャレンジ企業」の詳細は、兵庫県ホームページで! (登録無料)

健康づくりチャレンジ企業

検索

問い合わせ先/兵庫県健康増進課 ☎078-341-7711 (内線3282)

# 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または育児・介護による短時間勤務に対し、代替要員を新たに雇用した中小企業(従業員300人以下)の事業主

[支給額] 【休業コース】  
代替要員の賃金の1/2  
(月額上限10万円、総額上限100万円)  
【短時間勤務コース】  
短時間勤務の代替要員の賃金の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)  
[助成対象事業]

- ◇多様な人材活用
  - ◎女性(男性)が少ない職場への女性(男性)の職域拡大  
・専用トイレ、更衣室の整備 等
  - ◎高齢者の職域拡大  
・安全対策整備  
・高齢者用補助機器の設置 等
- ◇多様な働き方促進
  - ◎事業所内託児スペースの整備
  - ◎在宅勤務システムの導入

※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 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)労働者健康安全機構 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)労働者健康安全機構 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。

### 企業・団体の皆様のワーク・ライフ・バランス実現推進のために ーワーク・ライフ・バランス実現への道ー ひょうご仕事と生活センター 利用ガイドブック2016

自組織の状況に応じたワーク・ライフ・バランス推進活動を行う際は  
この1冊!

多様な働き方を実践するにはWLBの実現推進が欠かせません。フィクション「株式会社兵庫がんばる製作所」を舞台に、WLBの概要や自組織の状況把握、アクションプラン（行動計画）の立て方やその実践等、ひょうご仕事と生活センターの支援順序に沿いながら、WLB実現推進プロセスを解説します。ぜひご利用ください。

2016年3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

(2016年2月末現在)

**1,106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)

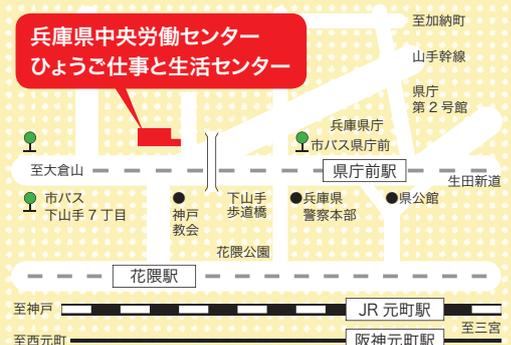
<http://www.hyogo-wlb.jp/>

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