

# 仕事と生活の バランス

vol.31

ワーク・ライフ・バランス  
未来を託す あいことば

公益財団法人兵庫県労働福祉協会  
ひょうご仕事と生活センター



## contents

特集  
2-4

働き方の見直しで業績向上!!

### ワーク・ライフ・バランスフェスタを開催

特別講演Ⅰ 「朝型勤務を通じた働き方改革と健康経営」 伊藤忠商事株式会社 西川大輔氏

特別講演Ⅱ 「多様な人材の活躍推進とワークスタイル変革について」 日本航空株式会社 植田英嗣氏

5 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

6 私たちの仕事場～「仕事と生活のバランス」最前線～ 医療法人社団栄宏会 栄宏会小野病院(小野市)

7 ひょうご仕事と生活の調和推進認定企業の募集!!

県政トピックス 中小企業奨学金返済支援制度のご案内/再就職を目指す女性のインターンシップ実施中

8 information 「ワーク・ライフ・バランス基礎講座」参加者募集!





# 働き方の見直しで業績向上!!

## ワーク・ライフ・バランスフェスタを開催

誰もが働きやすい環境を整え、仕事と生活の両立によって働きがいと暮らしの豊かさを実現するワーク・ライフ・バランス(WLB)を発信する「ワーク・ライフ・バランスフェスタ」を2016年11月7日、兵庫県中央労働センターで開催しました。WLBの模範となる取り組みを実践する11団体の表彰や、先導的に働き方改革を進めてきた2社による特別講演を行いました。



ひょうご仕事と生活センターでは2009年の設立以来、県内の企業・団体におけるWLBの取り組みをサポート。その結果、2016年11月末現在、「ひょうご仕事と生活の調和推進企業認定」を受けた企業・団体は98、「ひょうご仕事と生活の調和推進企業宣言」の登録は1,355企業・団体に上っています。

フェスタは、こうした企業・団体の取り組みを広く知ってもらうために毎年開催しています。冒頭、金澤和夫・兵庫県副知事は「育児や介護と仕事の両立は難しく、仕事と私生活のバランスをどのように取るかは男女を問わず大きな問題となっております。国も働き方改革を打ち出しているところです。県内では政、労、使の三者が足並みをそろえ、全国に先駆けて取り組みを進めてきました。ワーク・ライフ・バランスは従業員の士気を高め、能力を發揮させ、ひいては企業業績の向上につながっていくもの。さらに多くの企業・団体に広がり、兵庫県ではワーク・ライフ・バランスがスタンダードになるように期待しています」と述べました。



金澤兵庫県副知事

表彰式では、受賞した11団体に表彰状と記念品を贈呈。また、ワーク・ライフ・バランスキャッチフレーズへの246の応募作品からグランプリに選ばれた「ワーク・ライフ・バランス 未来を託す あいことば」の作者、長川英美さん(たつの市)を表彰しました。続いて、WLBの推進に当たり各企業・団体が推進役を担う人材を育てる「キーパーソン養成講座」を受けた20団体22人に修了証書が手渡されました。

その後、特別講演として、伊藤忠商事株式会社の西川大輔氏と日本航空株式会社の植田英嗣氏がWLBの取り組みを紹介。最後に兵庫労働局の小林健局長が「内閣は1億総活躍社会を通じ、人口1億人を維持しながら持続的に成長できるための策を講じ、どのような方も持てる力を社会に生かせる働き方改革を進めています。特別講演では、経営トップが企業価値の向上に向け明確なコンセプトとリーダーシップでワーク・ライフ・バランスを推進している点が印象的でした」と総括しました。



小林兵庫労働局長

# 朝型勤務を通じた 働き方改革と健康経営



伊藤忠商事株式会社  
人事・総務部 企画統括室室長  
西川 大輔氏

## 朝型勤務で生産性向上を目指す

どうすれば企業価値が向上するか。この視点無くして、朝型勤務や健康経営を導入してもうまくはいかないと考えている。働きやすい会社ではなく、働きがいのある会社をどうつくるかを徹底してきた。

商社はかつて多残業体質の典型のような働き方をしていた。長時間労働の改善策は幾度も打ってきたが、すぐに効果が薄れるのが常でどうにかしたいと考えていた。

働く人たちの環境も変わってきた。女性総合職の採用数が2005年ごろから増え、親世代の介護を抱える人も年々増える傾向にあり、対策の必要性を感じていた。また、当社は5大商社の中で最も人数が少なく、限られた人員の中で競争するためにどれだけ生産性を上げられるのかが問われていた。

直接のきっかけは東日本大震災だ。震災の影響でお客様や世の中が大変な時に10時に出勤はどうかという岡藤社長の思いをもとにフレックスタイム制を廃止した。その後、お客様より先に動いて対応しようということで朝型勤務につながった。20時以降の残業は原則禁止とし、その分は朝5～9時の出勤を推奨した。併せて朝5～9時は深夜勤務と同様25%の割増賃金とし、軽食を無料配布するインセンティブを設けた。深夜残業は際限がなく生産性も悪いので、時間に制限のある朝の4時間でやり切りましようというのが基本的な考え方だ。ただし、理由を申請すれば深夜残業もできる。

2013年10月の導入時は30%の社員が20時以降に退社していたが、現在は5%にまで減っている。一方8時以前の出社は導入前の20%から45%に増えた。朝食利用者は1,100人ほどで、残業手当の減少分と対応策のコストを差し引いてもコストが6%下がった。

朝型勤務に向けた取り組みは2013年5月に岡藤社長から検討指示があり、労働組合との交渉も経て9月には導入した。スピードを持って熱いうちに一気に進められたことは大きなポイントだった。10月から半年のトライアル後、成果があればその後も続けようということだった。導入から3カ月間、人事の課長クラスで毎日各フロアを回って20時になると「すみません時間です」と声をかけて回った。当初は「この仕事の代わりにやってくれるのか」と文句も言われたが、根気強く説いていった。

## 業務の効率化を同時に進める

併せて業務効率化に向けた取り組みも行った。そのやり方については会社からは提示せず、各部署に任せた。落下傘では、「そのやり方はうちには合わない」と言われて進

## WLB Special lecture

まない。ただし必要な情報は共有した。経営トップからメッセージを継続的に発信し、月に1度役員会で各部門の実績が報告され、改善度をチェックした。

人事・総務部における業務効率化キャンペーンの一例として、指示は午前中に出す、議事録は即時に作成する、出張報告はメールかA4の紙1枚のみとする、などがある。さらに社内飲み会や会合は1次会だけで午後10時に終える「110運動」を徹底した。朝型勤務は社員から「業務への集中度がアップした」「業務の取捨選択が進んだ」「育児とキャリアの両立に寄与した」との声が上がった。組合アンケートによると、朝型勤務について「非常によい」が35%、「どちらかといえばよい」が46%だった。

現在、導入3年目を終えたところだ。今年の8～9月には、朝型推進キャンペーンと題し19時半の退社を推奨し、キャンペーン期間中の限定商品を軽食で提供したり、語学レッスンの早朝特別プログラムを人事・総務部の全額負担で実施した。

一方、持ち帰り残業や休日勤務が発生しないか、ビジネス上お客様対応に支障が出ないかといった懸念点については、常にモニタリングを続けている。会社としては、今後も制度定着に向けさらなる意識・業務改革の推進に取り組み、生産性向上・業務効率化の具体的な成果の見える化を図っていく。

## 健康経営を掲げて企業価値向上へ

2016年6月に、健康力商社ナンバーワンを掲げ「伊藤忠健康憲章」を宣言した。もともとの狙いは最少人数で最大成果を発揮できる人材戦略であり、一人ひとりのアウトプットをいかに高めるか、そのために何が必要かを考え取り組んでいるものだ。そのために能力開発と健康力向上が鍵を握る。その土台となるのが働き方の改革であり、長時間労働の削減とメリハリのある働き方に取り組んでいく必要がある。その一例として、社員一人ひとりに保健師が1対1で付き、海外赴任中もずっとみている。また、今年度中にウェアラブル端末を活用した若年層のメタボ予防プログラムも導入する予定だ。

社員が健康になるのは当然大事だが、それだけではなく、会社に貢献して、結果を出して、会社が成長しないと意味がない。全ては企業価値をどう向上するかであり、そのメッセージを発信し続けている。



## 多様な人財の活躍推進と ワークスタイル変革について



日本航空株式会社  
WLB 執行役員人財本部人事教育担当(兼)人事部長  
植田 英嗣氏

### 経営破たんの反省に立って

JAL グループは、新生 JAL の企業理念「JAL グループは、全社員の物心両面の幸福を追求し、一、お客さまに最高のサービスを提供します。一、企業価値を高め、社会の進歩発展に貢献します」を掲げた。また、40 項目から成る行動規範「JAL フィロソフィ」を定め、フィロソフィ教育を年 3 回、半日かけて就業時間中に実施している。

JAL は 2010 年 1 月に経営破たんした。リーダー自らが高いビジョン・目標を掲げて組織・チームを動かしていなかった、組織のリーダーとして部下を育ててこなかった、グループの連携ができていなかったという反省に立って、実力主義の徹底、役割に基づく報酬、グループ共通の育成登用インフラ整備を掲げ、グループ 50 社の社員 3 万 2,000 人が総力で戦える仕組みを作ることにした。そのためにトップの強いコミットメントで、出身会社、国、性別などの属性によらない活躍支援に取り組んできた。

特に 2014 年から、女性をもっと活躍できるよう、経営戦略としてダイバーシティ宣言をした。社員の男女比は半々だが、管理職に占める女性の比率は 15% で、これを 23 年度までに 20% 以上とすることを目指している。15% にとどまっているのはなぜか。データを調べインタビューをした結果、画一的な働き方、意識、風土にあると結論付けた。その上で解決の方向性を、柔軟な働き方と制度を伴う環境整備、人財育成の強化、職場の風土づくりとした。

そして、女性リーダーを輩出するため、両立支援の質の変革に取り組んだ。従来は、休職や短時間勤務など仕事を免除するケア施策中心だった。確かに仕事の継続という点ではいい結果を生んだものの、成長の機会が奪われていることに気付いた。そこで、なるべくキャリアのブランクを少なくして鍛えられる仕事を割り当て、実力をつけるフェア施策を中心とすることとした。

### 働き方の変革で良い会社を目指す

会社更生という有事に際し、最初は社員全員が再建に必死に取り組んだが職場の負担感が高まっていた。無理なく働き続けられる職場ができれば、障害者、外国人も働ける会社、ひいては自由闊達な会社になれると考えた。その時、社長が目指す姿について「全社員が生産性高く、やりがいを持って働き成長する。生み出された時間を社員一人ひとりが自身の時間の充実にあて、さまざまな経験を通じて成長する。これらの社員が生み出す、より付加価値の高い仕事の成果により会社も成長する」というメッセージを発信した。

ワークスタイルの変革を図るには多くの仕掛けや取り組みが必要だ。そこで「ペーパーレス」「フリーアドレス」「勤務管理」

### WLB Special lecture

「IT インフラ（ノート PC、スマホ、VDI）」「制度（フレックス、テレワーク）」の 5 つの柱を掲げた。資料の電子化と共有化の徹底により、仕掛け業務も含めた「業務プロセス」を誰でも把握できるように見える化した。結果、収納ラック 344 本、袖机 619 個を削減でき、それによって生まれたスペースを活用して打ち合わせができる場を 25 力所増設した。さらに、パソコンをノート型にし、固定電話をなくすことにより、いつでもどこでも働ける環境を整備した。まず、残業の温床となっていた調達本部で試験的に取り組んだところ大きな成果が上がり、広げていった。

併せて、全間接部門 5,000 人を対象とした意識改革ワークショップを開催し、なぜ取り組むのかという目的、どうすればうまくいくのかという計画、業務効率を上げるスキルについて先行部門が自らの体験とともに伝えた。また、会議は 17 時半まで、電話・メールは 18 時半まで、遅くとも 20 時には退社という全社ルールの徹底と、全部門別の残業実績、年休取得実績や部門の工夫や取り組みを勤務実績報告会で報告、共有し、見える化を図った。

柔軟な働き方を支える制度として、日ごとに個人単位で勤務時間を決められ、フルタイムでも 16 時に終業できる勤務時間帯選択制度、10～15 時にコアタイムを設けたフレックス制度、4,000 人を対象とした在宅勤務制度を設けた。目指すところは、全社員を対象に、場所にとらわれず、柔軟に働ける環境を整備することだ。

### 小さく生んで大きく育てる

在宅勤務制度については、小さく生んで大きく育てることを大切にしている。2014 年にスタートして以降、15 年からはメールで前日申請を可能とし、16 年には図書館、カフェ、実家など自宅以外の場所でもできるようにした。右肩上がりで見られる利用者が増えている。

これら取り組みの結果、間接部門は約 2 割残業が減少したほか、場所に縛られない働き方の土台が整い、柔軟な勤務のすそ野が広がった。ワークスタイル変革を実施してみて、仕事のパフォーマンスは下がらないこと、社員の満足度が向上すること、社員の肉体的・精神的健康に貢献するなど勤務管理以外の職場課題も解決することに気付いた。部門、会社間に取り組みの差があること、質の生産性向上は道半ばであることが課題だが、自由闊達な議論で、新しい価値をもっと生み出していきたい。

# 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)

[医療、福祉]

## 株式会社あっぷる

(姫路市)

### ● 仕事と生活の両立を支援する制度整備

- ・ 事業所内保育所の整備(2カ所)
- ・ 正社員は11区分、パートは22区分に分けたシフト勤務区分の設定
- ・ 学校行事等による休暇対応のため、早期のシフト調整および他事業所からの応援の実施

### ● 職員の意欲向上

- ・ 社内表彰制度や資格取得への支援の実施

[医療、福祉]

## 医療法人社団 伊藤歯科クリニック

(西宮市)

### ● 仕事と生活の両立を支援する制度整備

- ・ 育児等との両立・従業員の定着に向けた診療時間の短縮(17時で受付終了)
- ・ 規模を拡大し、シフト勤務の導入等により休みやすい環境を整備
- ・ 研修と資格取得を応援し、キャリアアップしやすい職場づくり

### ● 働きやすい職場の実現

- ・ ミーティング等による情報共有および満足度の高い職場環境の実現

[運輸業、郵便業]

## 株式会社ウエスト神姫

(相生市)

### ● 女性、高齢者も働きやすい職場の実現

- ・ 女性ドライバーの雇用および更衣室整備等の環境整備の実施
- ・ 生涯現役継続雇用(70歳以上)および雇用環境整備の実施

### ● 働き方の見直し

- ・ バス運転士の運行管理・配車システムの導入による労働時間の平準化

[その他サービス業]

## 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

(神戸市)

### ● 仕事と生活の両立を支援する制度整備

- ・ 短時間勤務制度の整備(小学校卒業まで)
- ・ 不妊治療休業制度の整備(1年間)
- ・ 出産・介護等を理由とした離職者の再雇用制度の創設

### ● 女性も働きやすい職場の実現

- ・ 女性の総合職の採用拡大

[医療、福祉]

## 医療法人仁風会 小原病院

(神戸市)

### ● 仕事と生活の両立を支援する制度整備

- ・ 院内保育所の整備(24時間)
- ・ 短時間勤務制度および日勤のみの看護師の採用
- ・ 資格取得のために通学しながら働ける短時間勤務制度の整備

### ● 超過勤務縮減および有給休暇取得の促進

- ・ 余裕のある人員配置の実施および就業開始時間前出勤の禁止、定時帰り推進

[情報通信業]

## キー・ポイント株式会社

(神戸市)

### ● 仕事と生活の両立を支援する制度整備

- ・ 子連れ出勤のためのスペースの整備
- ・ 短時間勤務制度の導入および短時間勤務の管理職の配置

### ● 働き方の見直し

- ・ 在宅勤務制度の実施
- ・ 気分転換スペースの整備

[その他サービス業]

## 株式会社ダイハツビジネスサポートセンター

(伊丹市)

### ● 仕事と生活の両立を支援する制度整備

- ・ 育児休業制度(2歳まで)およびフレックスタイム勤務制度の整備、ノー残業デーの実施
- ・ 短時間勤務制度の導入(小学4年生まで)
- ・ 祝日(保育所の休日)に会議室で子ども預かりを実施
- ・ 育休からの復職前面談・復職後面談に加え、上司への復職支援研修を実施

[医療、福祉]

## 株式会社チャイルドハート

(神戸市)

### ● 仕事と生活の両立を支援する制度整備

- ・ 事業所内保育所の整備

### ● 女性も働きやすい職場の実現

- ・ 短時間勤務職員の管理職への登用
- ・ 本人希望によるパート、短時間勤務正社員、正社員間の職種転換制度の整備
- ・ 本人希望に応じたシフト勤務制度の整備

[金融業、保険業]

## 株式会社日本政策金融公庫 兵庫県内各支店

(神戸市)

### ● 女性も働きやすい職場の実現

- ・ 出産や配偶者の転勤を理由とした離職者の再雇用制度の整備
- ・ 配偶者の転勤同行制度の整備

### ● 仕事と生活の両立を支援する制度整備

- ・ 男性の育児休暇の完全取得の推進
- ・ 育児短時間勤務制度(小学3年生まで)およびフレックスタイム制度等の整備

[製造業]

## 白鶴酒造株式会社

(神戸市)

### ● 女性も働きやすい職場の実現

- ・ 夜勤もある製造現場への女性の配置およびシャワー室等の環境整備の実施
- ・ 営業職への女性の配置および女性の管理職の登用
- ・ 出産・介護等を理由とした離職者の再雇用制度の創設

### ● 働き方の見直し

- ・ 契約社員の正規社員への登用

[製造業]

## ミツ精機株式会社

(淡路市)

### ● 女性も働きやすい職場の実現

- ・ 生産現場への女性社員の配置および技能検定等の積極的な資格取得
- ・ 復帰の期限を定めない介護休業など、柔軟な対応の実施

### ● 働き方の見直し

- ・ 積極的な教育訓練および定期的な従業員アンケートによる従業員満足度の向上
- ・ 改善活動や作業標準書の整備により、仕事の平準化を推進



# 私たちの仕事場

～「仕事と生活のバランス」最前線～

## 多様な勤務形態と子育て支援で無理なく働き続けられる職場に

三木・小野エリアの地域医療に力を入れる開院3年目の栄宏会小野病院。医療というハードな業種でありながら、職員が個人の事情に合わせて無理なく仕事を続けられるような職場づくりを進めています。



スタッフステーションでのカンファレンス風景

## 医療法人社団栄宏会 栄宏会小野病院

### 子育てを全力でサポート

同院は2014年、社会福祉法人「栄宏福祉会」が運営する特別養護老人ホーム「なごみの杜」と共に、医療と福祉の機能を併せ持つ施設として開院しました。北播磨地域の急性期医療の拠点である北播磨総合医療センターや他の救急病院の後方支援の役割を担うべく、地域医療に力を入れています。

2016年10月時点の従業員数は257人、うち正社員は180人で、約7割が女性です。

「新設の病院なので、まずはひょうご仕事と生活センターから講師を招いて研修を行い、職員にワーク・ライフ・バランスについての基本的な考え方を知ってもらうことから始めました」と話すのは、看護師で副院長も務める加野美喜枝さん。開院後すぐ、ワーク・ライフ・バランス推進委員会を立ち上げ、毎月定例会を開いてさまざまな制度や環境づくりに努めてきました。

とりわけ力を入れてきたのが、子育て支援です。夜勤など不規則な勤務形態に合わせ、院の近くに設置した保育園では0歳児から就学前の幼児までを24時間体制で預かります。病児保育もしているので、体調を崩したときでも安心。また、学童保育により、就学後もしっかりとサポートを続けます。特に、夏休みなどの長期休暇は皆で宿題をしたり、工作をしたり、映画を見に出掛けたりとさまざまなプログラムを実施、希望日だけ参加することもできるため、利用者に好評です。

「子どもが小学生になり初めて夏休みを迎える時に、このまま仕事を続けるかどうか悩む人が多いので、学童保育の存在は心強いと思います」と加野さん。

### よりフレキシブルな働き方を

勤務体制も、個人のニーズに合わせ、多様な選択ができます。看護師は基本的には2交代制ですが、既にある半日休暇に加え、来年度から新たに2時間ごとの時間休暇制度を導入することになりました。

「これまでは短時間で済む用事でも半日休を使わなくてはいけなかったのですが、2時間単位にすることで、より気軽に使えるようになるはず」と看護部長の井上眞由美さんは話します。

また、開院当初は1人月平均10時間以上発生していた残業は、申請制にしたことで現在は看護職で月平均3～5時間程度に抑えられるようになりました。

雇用形態は正社員、非正社員と月単位で自由に切り替え可能。勤務先も、希望に応じてグループ内の病院や他施設に異動でき、どんな事情があっても働き続けられるような配慮がされています。

「現場は人員のやりくりに苦労しますが、同じグループの病院から人を補充してもらったり、『ゴールドナース制度』といって退職した先輩看護師に早朝や夕方の忙しい時間に応援してもらうなど、工夫しながら対応しています」と井上さん。

心身共に負担の大きい仕事だけに、リフレッシュする時間も重要との認識から、院を挙げて有給休暇の取得を推進。希望者は5日間の連続休暇が取れるようにしています。

「子育て支援についてはかなり整ってきたかと思いますが、介護支援についてはまだ手が付けられていません。これから進めたいと思います」と今後の課題を挙げる加野さん。開院から2年半、職員が一丸となって一歩ずつ、誰もが長く働ける環境づくりに励みます。



副院長の加野さん(左)と看護部長の井上さん

### 医療法人社団栄宏会 栄宏会小野病院

事業内容 医療業

従業員数 257人

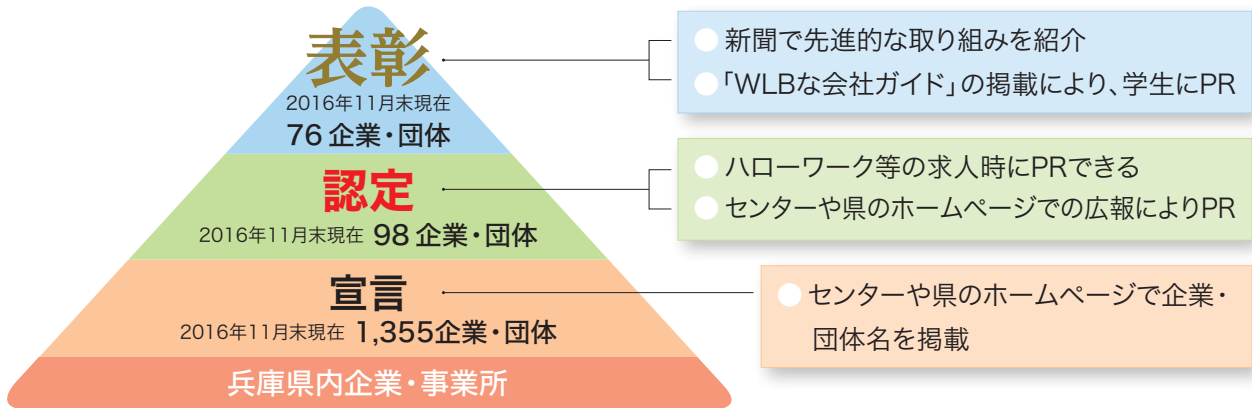
所在地 小野市天神町973

T E L 0794-62-9900

<http://www.ono-hp.eikokai1996.or.jp/>

## ひょうご仕事と生活の調和推進認定企業の募集!!

センターでは「仕事と生活の調和」の実現に取り組み、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の先進的な取り組みを実施し、一定の成果を収めている企業・団体を認定します。また、認定企業・団体のうち、特に取り組みが優れている企業・団体を表彰します。



【対象】「ひょうご仕事と生活の調和推進企業宣言」に登録されている県内事業者で、「ワーク・ライフ・バランスWeb自己診断システム」の結果、総合評価等が概ね☆2つ以上の場合、認定対象とします。

【応募方法】応募書類をセンターまで持参または郵送してください。  
(ひょうご仕事と生活の調和推進企業認定の申請書、労働関係法令等チェックリスト、「ワーク・ライフ・バランスWeb自己診断システム」の診断結果の写し)

【応募締切】2017年1月13日(金)

## 中小企業奨学金返済支援制度のご案内



兵庫県では、県内中小企業の人材確保を図るとともに、若者の県内就職と定着を支援するため、従業員の奨学金返済負担軽減制度を設ける県内中小企業に対して、その負担額の一部を補助します。

- 補助対象企業 本社が県内にある中小企業で、従業員の奨学金返済負担軽減制度を設けていること
- 支援対象者 対象企業に勤務する者で、正社員であること、県内事業所に勤務していること等の要件を満たす者
- 補助額 年間返済額の3分の1(上限：6万円/年)

## 再就職を目指す女性のインターンシップ実施中

兵庫県では、女性の就業・再就業のきっかけづくりのため、出産・育児等の理由で離職された女性や子育てが一段落して新たに就職しようとしている女性を対象としたインターンシップ事業を実施しています。

雇用関係に基づく有給型または雇用関係なしの無給型によるインターンシップを通じて、女性の力を活用したい企業と働きたい女性の出会いをサポートします。女性の雇用拡大を検討されている企業は、ぜひインターンシップ受入企業としてご登録ください。



参加無料

## 今さら聞けないワーク・ライフ・バランス 「ワーク・ライフ・バランス基礎講座」参加者募集!

「ワーク・ライフ・バランス(WLB)のことをよく知らない」「どう取り組んでいいのかわからない」といった疑問をお持ちのWLBにこれから取り組む企業・団体の担当者向けに、WLBの基本などを分かりやすく解説する講座を、姫路と神戸の2カ所で開催します。

### 姫路 会場

日時：2017年 **2月8日(水)** 14時30分～16時  
会場：兵庫県立姫路労働会館 第5会議室 (姫路市北条1-98)  
定員：20人

### 神戸 会場

日時：2017年 **2月16日(木)** 14時30分～16時  
会場：兵庫県中央労働センター 201号室 (神戸市中央区下山手通6-3-28)  
定員：40人

### 内容

- WLBの基本的な考え方
- WLB実践企業の事例紹介
- センター支援プログラムの紹介

【講師】WLBの伝道師 **岩本龍平** 氏

ひょうご仕事と生活センター外部相談員  
WLBコンサルタント、CAREER ANCHORS理事長

【参加対象者】ひょうご仕事と生活の調和推進宣言登録企業・団体の方

【申込方法】下記URLの申込書に必要事項を記入し、FAXまたはEメールでセンターへ送信  
<http://www.hyogo-wlb.jp/news/detail.php?id=140>

**申し込み締め切り：2017年1月31日(火)**

(定員に達し、受付不可の場合のみご連絡します)



昨年の模様

## センターの主な事業

### 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。

### 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。

### 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。

### 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。

## 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6-3-28 兵庫県中央労働センター1階

TEL 078-381-5277

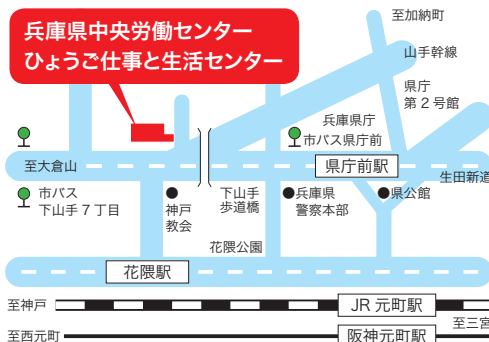
FAX 078-381-5288

E-mail [info@hyogo-wlb.jp](mailto:info@hyogo-wlb.jp)

開館 月～金曜 9:00～17:00 (祝休日・年末・年始を除く)

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

携帯、  
タブレットから  
アクセス  
できます。



- 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