

家族は幸せですか? 従業員は幸せですか?

ひょうご仕事と生活センター 一時移転のお知らせ

当センターは兵庫県中央労働センターの耐震改修工事に伴い、平成22年6月から下記の通り一時移転することとなりました。なお、移転の詳細につきましては確定次第、当センターホームページでお知らせします。皆様にはご迷惑をおかけしますが、よろしくお願いいたします。



移転期間 平成22年6月～平成23年3月(予定)

移転先 〒650-0004 神戸市中央区中山手通7丁目28番33号 兵庫県立産業会館 2F

※電話・ファクシミリ番号・メールアドレス・ホームページのURLには変更ありません。

ひょうご仕事と生活センター
 兵庫県の委託事業です

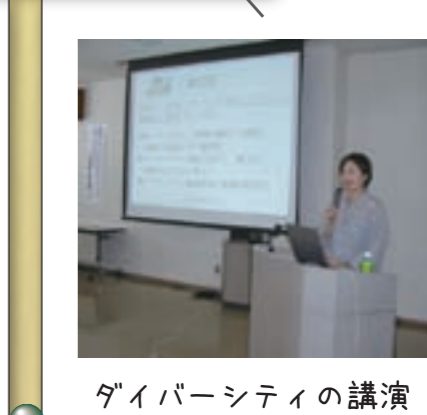
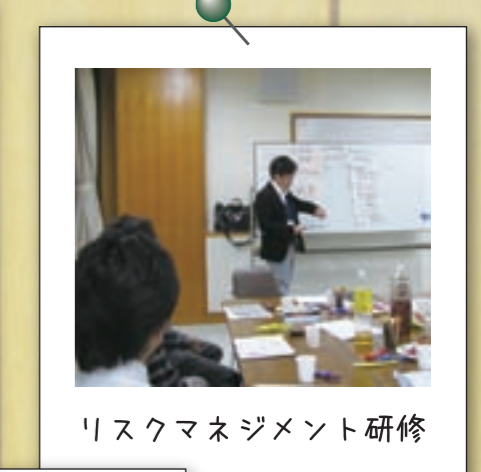
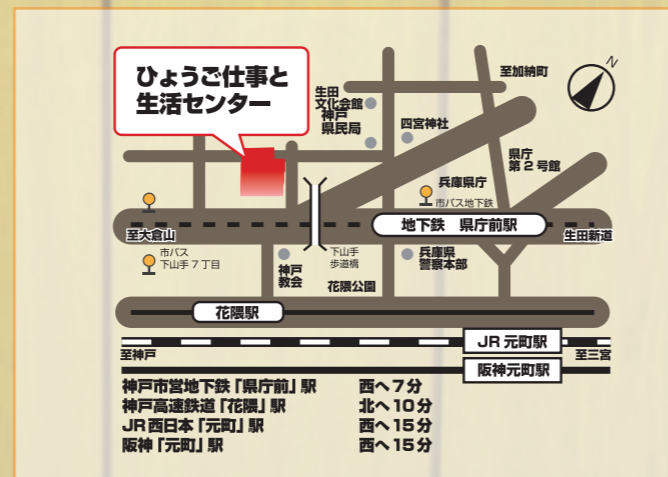
〒650-0011 神戸市中央区下山手通6丁目3-28
 兵庫県中央労働センター

☎ 078-381-5277 ✉ info@hyogo-wlb.jp

☎ 078-381-5288

開所時間 月～金曜日(祝日・年末年始を除く) 9:00～17:00

ホームページ <http://www.hyogo-wlb.jp>



目次

- 3 はじめに
- 4 組織&個人診断チェックシート
- 6 ワーク・ライフ・バランスの実現推進に向けて
- 8 センターのご利用方法
- 9 センターに関する Q&A 集
- 10 センター活用事例集「相談・実践支援の展開事例」
- 13 研修事例
- 15 研修のご案内
- 16 実績報告
- 18 ホームページ・ブログのご案内
- 19 内部相談員からのメッセージ

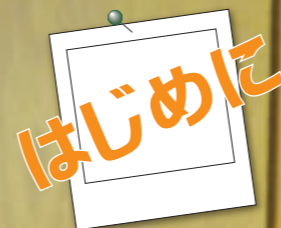
家族は幸せですか？ 従業員は幸せですか？

2010年3月 発行

発行 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
発行人 北尾真理子
編集 ひょうご仕事と生活センター

※本冊子に掲載されている写真、イラストレーション、および記事の無断転載、使用を禁止します。

会社の中の個人・個人で成り立つ組織
個の力を活かすために、ワーク・ライフ・バランスの実現を



『出来ない』から『出来る』自分に、 『出来ない』から『出来る』組織に…

家族は幸せですか？ 従業員は幸せですか？

2009年6月3日に開設された「ひょうご仕事と生活センター」。その業務の中の、相談・実践支援事業を遂行するにあたり、最初にしたことは、私たちが達成したいことを具体化することでした。即ち、私たちのビジョンの明確化です。

今、社会は大きく変化しています。縮小する国内市場、少子高齢化による労働人口の減少、長引く不況を脱出しようとするためのデフレ化など、社会構造が変化中、多くの企業では、今までに直面したことのない課題が生じているようです。国内企業のグローバル化もその一つです。また、女性や外国人、高齢者など、多様な属性を持つ人材を積極的に採用、育成し、優秀な人材の定着を図る必要性も含まれます。

兵庫県では、平成18年の「仕事と生活の調和と子育て支援に関する三者合意」以来、政労使の三者協働のもと、兵庫県下の企業や団体における、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進活動への協力を続けてこられました。その活動が奏功し、継続的に支援できるようにとの思いで、この「ひょうご仕事と生活センター」が誕生しました。

変遷する社会情勢の中、生き残れるのは、サステナビリティ（持続性）のある企業です。では、どのような企業が持続性のある企業だと言えるのでしょうか。組織は個人によって成り立っています。そこで働くすべての人たちが、日々、ハッピーに働き続けられることが一番大切なことではないでしょうか。そう思った私たちが考えたビジョンは次の通りです。

企業もハッピー

勤労者もハッピー

勤労者の家族もハッピー

社会もハッピー

簡単なことのように聞こえますが、一朝一夕には実現できないことだと思います。優秀な人材をどう確保し定着させるか、従業員のモチベーション（やる気）をどう向上させ、維持していくかなど、多くの企業にとって組織力構築が課題になっています。そこで働く人たち全員がお互いにダイバーシティ（多様な個性）を理解し、尊重し合い、できるだけ個人が望む形での多様な働き方を受け入れることなどにより、組織全体がワーク・ライフ・バランスの実現に向けて推進し続けること。それが今、持続性のある企業に求められることではないでしょうか。そうすることが、誰もがハッピーになれる社会の実現につながるものだと信じています。

昨年6月の開設以来、『頭では大切だと分かっているが、自社で取り組むのは大変そう』、『どこから始めたらよいかわからない』、『人手もないし、時間がさけない』などさまざまなご意見をいただきました。約1年経ち、実際に相談・実践支援事業をご利用いただいたところからは、徐々にではありますが、『上司や従業員の意識が変わってきたようだ』などの嬉しいお声も届き始めました。『出来ない』と思っておられることを『出来る』ように！ 私たち相談員は、喜んでそのためのお手伝いをいたします。この冊子を通して、私たちの活動を少しでもご理解いただければ幸いです。

主任相談員 北尾真理子



組織の場合

『出来ない』から『出来る』へ！ 「なぜ、あなたや組織は変わらないのか？」 あなたの「組織」と「あなた」を診断してみましょう！

個人の場合

あなたの組織の、ワーク・ライフ・バランス実現推進に対するセンス（感度）を診断してみましょう。各質問に対して、当てはまると思われるものには○、どちらとも言えないものには△、当てはまらないと思われるものには×を記入してください。記入が終わったら、採点してみましょう。

あなた自身の、ワーク・ライフ・バランス実現推進に対するセンス（感度）を診断してみましょう。各質問に対して、当てはまると思われるものには○、どちらとも言えないものには△、当てはまらないと思われるものには×を記入してください。記入が終わったら、採点してみましょう。

○ = 10点 △ = 5点 × = 0点

○ = 10点 △ = 5点 × = 0点

質問	○△×	点数
問1 管理職は、部下の有給休暇消化率を把握している		
問2 管理職は、部下の残業時間を把握している		
問3 管理職は、部下の仕事の量を把握している		
問4 毎月又は毎週、定時退社日を設けている		
問5 ノーミーティングデーまたはタイム（会議を入れない日や時間帯）がある		
問6 社内でワーク・ライフ・バランスの研修を実施したことがある		
問7 社内外でタイムマネジメント（時間管理）の研修を実施したことがある		
問8 社員満足度調査を実施しており、ワーク・ライフ・バランスの実現推進に関する設問がある		
問9 多様な働き方（フレックスタイム制、在宅勤務など）が可能である		
問10 必要に応じて、仕事の量や進め方などについて、部下と上司、または同僚間で気軽に話し合うことができる		
合計点		

質問	○△×	点数
問1 有給休暇は毎年、計画的に消化したいと思っている		
問2 毎週1日は、ノー残業デーと決めて定時退社をしている		
問3 ノーミーティングデーまたはタイム（会議を入れない日や時間帯）を設けている		
問4 社内外でワーク・ライフ・バランスの研修を受けたことがある		
問5 社内外でタイムマネジメント（時間管理）の研修を受けたことがある		
問6 多様な働き方（フレックスタイム制、在宅勤務など）について関心がある		
問7 同僚や先輩、後輩、部下が、多様な働き方をしたいと言った場合、希望がかなうように協力する		
問8 仕事の量や進め方などについて、上司や部下または同僚と話し合ったことがある		
問9 プライベートライフ（仕事以外の時間）が充実していると思える		
問10 仕事も人生も、常に優先順位を設定して、それにもとづいて行動している		
合計点		

さて、あなたの組織の得点は何点になったでしょうか。

さて、あなた自身の得点は何点になったでしょうか。

- 100点満点 : 素晴らしいです！その調子で、更に推進してください。
- 95点～80点 : いい線行ってます！もうあと少しの努力が必要。
- 75点～60点 : もうひとふんばりです！
- 60点以下 : 更なる努力が必要です！

- 100点満点 : 素晴らしいです！その調子で、更に推進してください。
- 95点～80点 : いい線行ってます！もうあと少しの努力が必要。
- 75点～60点 : もうひとふんばりです！
- 60点以下 : 更なる努力が必要です！

75点以下の組織の皆様は、この機会に、ひょうご仕事と生活センターにぜひご相談を！

75点以下の皆様は、この機会に、ひょうご仕事と生活センターにぜひご相談を！

『出来ない』自分から『出来る』自分になるために…。

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）実現推進に向けて

ひょうご仕事と生活センター主任相談員
ダイバーシティ コンサルタント
(株) ダイバーシティ オフィス KITAO 代表
北尾真理子

『「あなた」が、自分らしく、イキイキと輝いていると思える時ってどういう時ですか?』。ワーク・ライフ・バランスの講演で、この質問を投げかけてグループで話し合っていたことがある。各グループを回っていると、ある方は、「この質問の答えがすぐに出てこないっていうのが情けないなあ」と言って苦笑されていた。ある方は、「子供や夫を送り出して、洗濯も掃除も終え、ひとりでゆっくりと紅茶を飲みながら新聞を読む時間」だと話されていた。グループでの話し合いが終わってから、新たな質問を投げかけた。

『皆さん、そういう時間、今、持っていますか?』と。

次に、『ワーク・ライフ・バランスの実現は、誰にとって大切ですか?』と質問。答えは、『仕事も私生活も充実させながら、自分らしい豊かな暮らしを実現したいと思われているすべての方たちにとって大切!』。つまり、今現在、自分が願う程度に、自分らしく豊かな人生を過ごせていると思える方たちは、ワーク・ライフ・バランスがうまく実現できている方たちだと言える。逆に、冒頭の質問に対して、最近、自分らしく、イキイキと輝いている時がない、あるいは少なくなってきたと答えた方たちは、ワーク・ライフ・バランスがうまく実現できていない可能性がある。その方たちは、何らかの行動を起こしたほうがよいかもしれない。

ワーク・ライフ・バランスという言葉から、仕事と私生活の占める割合を常に 50-50 にすべきだと思われる方もあるかもしれないが、決してそうではない。また、何もかも、すべてを同時に、という意味でもない。たとえば、会社で長時間仕事をしながら、家族と長時間一緒にいたいという願いをかなえることは難しい。あるいは、長い人生において、ときには、夫婦揃ってやりがいのある仕事に就き続けることができない時期もあるだろう。

人生は、取捨選択の繰り返し。自分のライフステージ（個人の役割に応じた生活の事情）に合わせて、その時々自分の役割に応じたベストな選択（振り返ってみたときに誇りに思える選択）をし続けることが大切だ。

私の講演では、ワーク・ライフ・ジャグリングという言葉も紹介している。人生を長期的にとらえ、自分の人生に登場するさまざまなボール、すなわち、家族、仕事、家事、育児、介護、趣味、娯楽など複数のボールを投げたり受けたりし続けることだ。途中で、持つボールの種類が変わったり、時には、各ボールを持つ時間の長さが変わったりもする。



あとひとつ、ご紹介したい考え方がある。ワーク・ライフ・バランスの実現を推進することは、その活動をする事自体が目的ではなく、組織（または個人）がめざすべき目標を達成するための手段の一つであるということ。推進活動に取り組む前に、組織または個人が、何のためにワーク・ライフ・バランスの実現を推進する必要があるのかについて考えていただきたい。組織の場合は、その組織を構成するメンバー全員が共通の価値観に基づいた目的意識を、個人の場合は、自分がワーク・ライフ・バランスを実現することで何を達成したいのか、明確な目的意識を持つことが大切だ。それが、サステナビリティ（持続性）のある推進活動につながる秘訣とも言える。



私たち一人ひとりに多様な個性があるように、ワーク・ライフ・バランスの実現は、人それぞれ多種多様な形で存在し、すべて個人の

選択の上に成り立つものである。ただし、自分の仕事の進め方で、周りの人たちの仕事を増やすことがないように、また、周りの人たちにも自分と同じようには行動しないといけなと思わせるようなことがないように常に配慮する必要がある。

ワーク・ライフ・バランスの実現推進への取り組みを、課題の解決ととらえるのではなく、活かすべき強みととらえてみよう。その取り組みは、私たち一人ひとりの意識を変えることから始めるべきだと考える。意識を変えるということは行動を変えるということ、つまり、目に見える行動が変わらない限り、意識が変わったことにはならないと思う。簡単にできることでよい。何か一つでも、たった今から、行動を変えてみてはどうだろう。その結果、『出来ない自分』から『出来る自分』に、ひいては、『出来ない組織』から『出来る組織』に変わるのではないだろうか。

ワーク・ライフ・バランスの実現推進活動は「終わりのない旅」だと言える。人も変われば、組織も変わる。どこまでやればよいというものではなく、地道に取り組む続けることが何よりも大切だ。



ひょうご仕事と生活センター 相談・実践支援の流れ

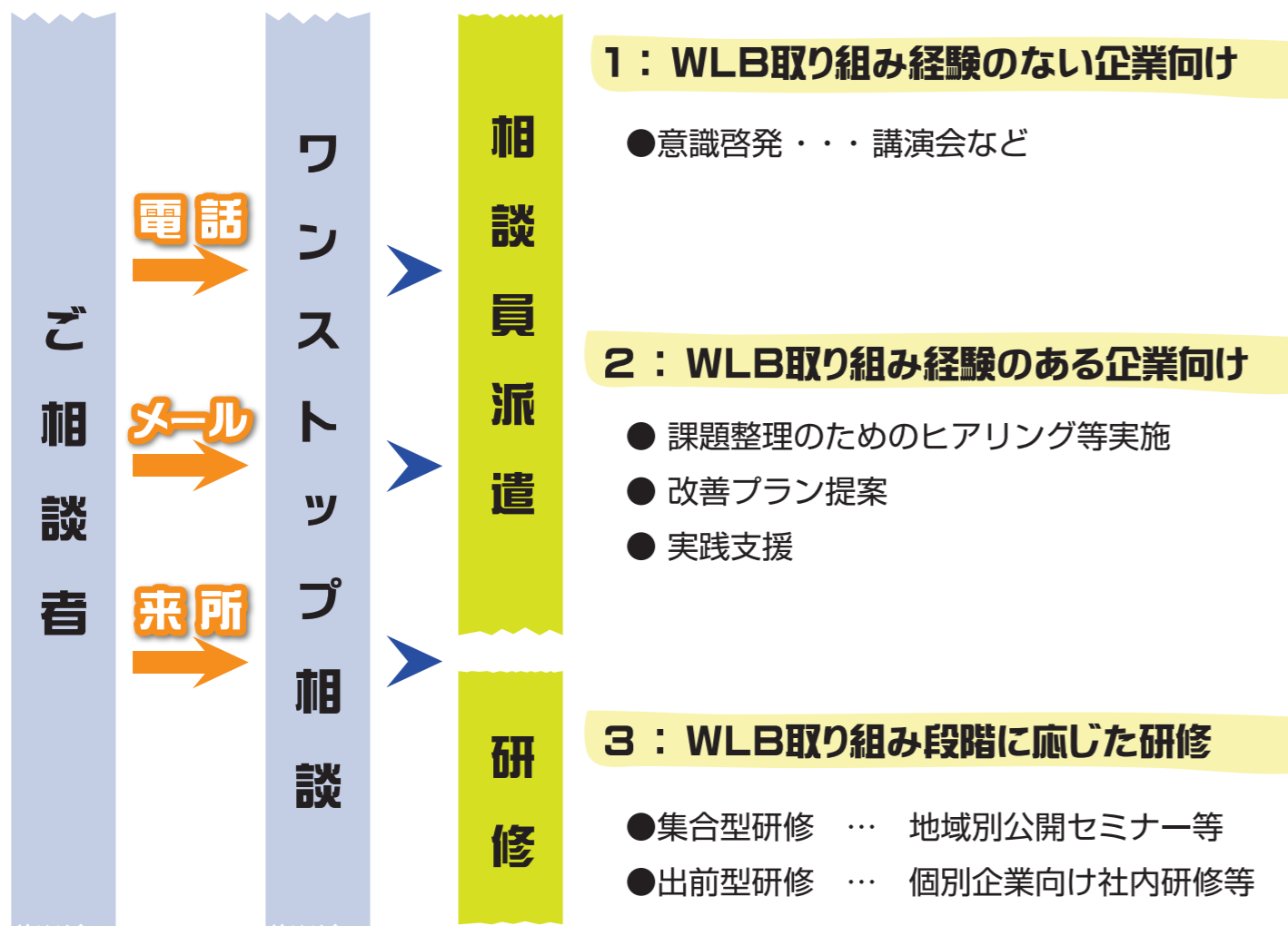
～ひょうご仕事と生活センターでは、

ワーク・ライフ・バランス (WLB) の実現推進

に向けてさまざまなお手伝いをしています～

【相談・実践支援の目的】

WLBの基本的な知識と情報を、講演会などでご提供し意識啓発を図り、企業のご相談内容に応じて各種専門家を派遣することにより、具体的な課題解決を支援することです。



ひょうご仕事と生活センター

ご利用方法

Q & A

Q. センターを利用するには、どうしたらいいの？

A. お電話でお申込みいただくか、ひょうご仕事と生活センターホームページの「お問合せ」欄にご記入の上送信して下さい。

電話 078-381-5277

ホームページ <http://www.hyogo-wlb.jp>

Q. センターを利用するには、費用はいくらかかるの？

A. センターの相談・実践支援は、相談員派遣(※)も研修のお手伝いも、全て無料です。
※相談員派遣の回数には制限があります。(次のQ参照)

Q. 相談・実践支援は、何回まで利用できるの？

A. 講演会および研修のお手伝いは、何回でもご利用いただけます。
相談員派遣(講演会除く)は、1事業年度(4月～翌3月)5回までご利用いただけます。

Q. センターは誰でも利用できるの？

A. 兵庫県在住の企業・団体・従業員、どなたでもご利用いただけます。
※県外で開催される研修等では、ご利用いただけません。
※参加対象者が全て公務員の場合はご利用いただけません。

Q. 各種専門家ってどんな人たちですか？

A. 社会保険労務士・中小企業診断士・キャリアカウンセラー・コーチング専門家
ファシリテーター・産業カウンセラー等の専門家です。
(平成22年2月時点の当センターでの登録専門家数 約50名)
登録専門家については、センターのホームページでご覧いただけます。
(19ページをご参照ください)

その他お問い合わせは、お気軽にひょうご仕事と生活センターまで！

A市 IT企業 O社 従業員300名 お悩みテーマ：残業が多いってどうよ??

—残業が常態化しており、売上げの増えない中で労務費の増加が経営にも影響!—

※このケーススタディは、実際の事例を基に再構成したものです。
※今回の事例は、報連相(P14 参照)の研修が長時間労働の改善につながるというケースですが、あくまでも一つの例で、これがすべてのケースにあてはまる訳ではありません。

センターへのご相談

小森：「また残業時間が増えている。売上げが減ってこのまま残業だけが増えたら、会社の利益が減ってしまうぞ。IT 業界は残業が多いって言うけど、どうして残業が増えてしまうのだろう。」

O社総務部小森課長は、先月の残業実績報告書を見ながらつぶやいていた。

小森：「そうだ、一度社内を見て回ろう。」

山田：「武田さん、XYZ プロジェクトのプログラムはできたかい。検収は来週水曜日だったよな。」

武田：「山田課長、僕の担当はプログラム X のところだけです。先週末に正常に動くことは確認しました。」

山田：「武田さん、君に全体を任せると言っただろう。それに、X だけができたって Y Z ができてから確認しないと意味がないじゃないか。」

武田：「でも、課長と鈴木さん、三浦さんと一緒にミーティングで担当分けをしたじゃないですか。」

山田：「納期まで一週間もないんだ。武田さん、鈴木さん、三浦さん、今日から残業で対応してよ。」

武田：「じゃあ、PQR プロジェクトはどうすればいいんですか？」

山田：「…とにかく今は、XYZ の完成を第一に…。」

怒鳴りあうような会話が、社内のあちこちで見受けられることに小森課長は驚いていた。

小森：「みんな一生懸命に仕事をしているのに、どこかチグハグになっているみたいだ。このまま長時間労働が続くと、メンタルヘルス面でも問題が出てくるかもなあ。チームで仕事を進めているの

に、コミュニケーションの仕方がおかしいのかもしれないな。一度、課長クラスにヒアリングを試みよう。」

小森：「山田課長、先日現場を見せていただいたのですが、納期に追われる仕事が多いみたいですね。」

山田：「そうなんです。部下たちが僕の言うことを全然聞いていなくて、納期ギリギリになってこちらから進捗を確認するまで、何の報告もないんですよ。」

小森：「田口課長はいかがですか？」

田口：「うちも一緒ですね。こちらから聞かないと何も報告してくれないんですよ、今の若い連中ときたら。」

小森：「おふたりともプログラミングもされているんですよ。」

山田：「プレーイングマネージャーですよ。こっちも忙しくて、たまったもんじゃない。」

小森：「もしかすると、チーム内の十分なコミュニケーションがとれていないんじゃないですか？」

田口：「いやそんなことはないでしょう。いつでも報告に来るように言っていますから…。」

小森：「お忙しいとお二人のところに報告に行くと、仕事の手を止めさせてしまうわけですよ。みんなは報告しづらいと思っているんじゃないでしょうか。」

そんな時に小森課長は、ひょうご仕事と生活センターがワーク・ライフ・バランスに関することなら無料で相談・研修を行っていることを思い出した。

「一度センターに相談してみよう…。」

登場人物

小森氏：O社総務部課長

大林氏：O社総務部長

社長：O社社長

専務：O社専務

山田氏：O社システム課課長

武田氏：山田課長の部下

田口氏：O社システム課課長

瀧本氏：専門講師

相談員：センター相談員

センター相談員訪問

相談員がO社を訪問したのは、昨年の9月下旬だった。総務部の小森課長だけでなく、大林部長も社長も悩んでいた。

社長：「IT 業界では、ヒトが唯一の経営資源と言われています。また、業界全体でも長時間労働が常態化しており、いわゆるバーンアウト(燃えつき)症候群というのが問題になっています。来年には労働基準法が改正になり、残業代負担が増えることは確実です。このままだと、売上げは伸びない、コストは確実に増える、そして社員は疲弊してしまう。いいことはありませんね。わが社の先行きは…。」

相談員：「社長もお悩みが多くて大変ですね。ところで、コミュニケーション不足から残業が増えているのかもしれないとご相談を受けたのですが、小森課長、どのような感じなのでしょうか？」

小森：「当社では上司が忙しすぎて部下が報告しづらい雰囲気になっているのではないかと考えました。私も正直言いますと、大林部長が役員会の準備などでお忙しい時にはついつい報告が遅れがちになってしまうことがあるんです。声をかけづらいというか…。」

大林：「なんだって、小森さん。いつでも報告に来いと言ってるじゃないか。」

小森：「でも、報告に行っても資料をずっと眺めておられて、きちんとお話しできなかったこともありました。私も反省していますが…。」

相談員：「そういうことは、どの職場でも起こり得るかも知れませんね。では、皆さんがよくご存じの『報連相』の研修でコミュニケーションの方法を改善することを考えてみませんか？」

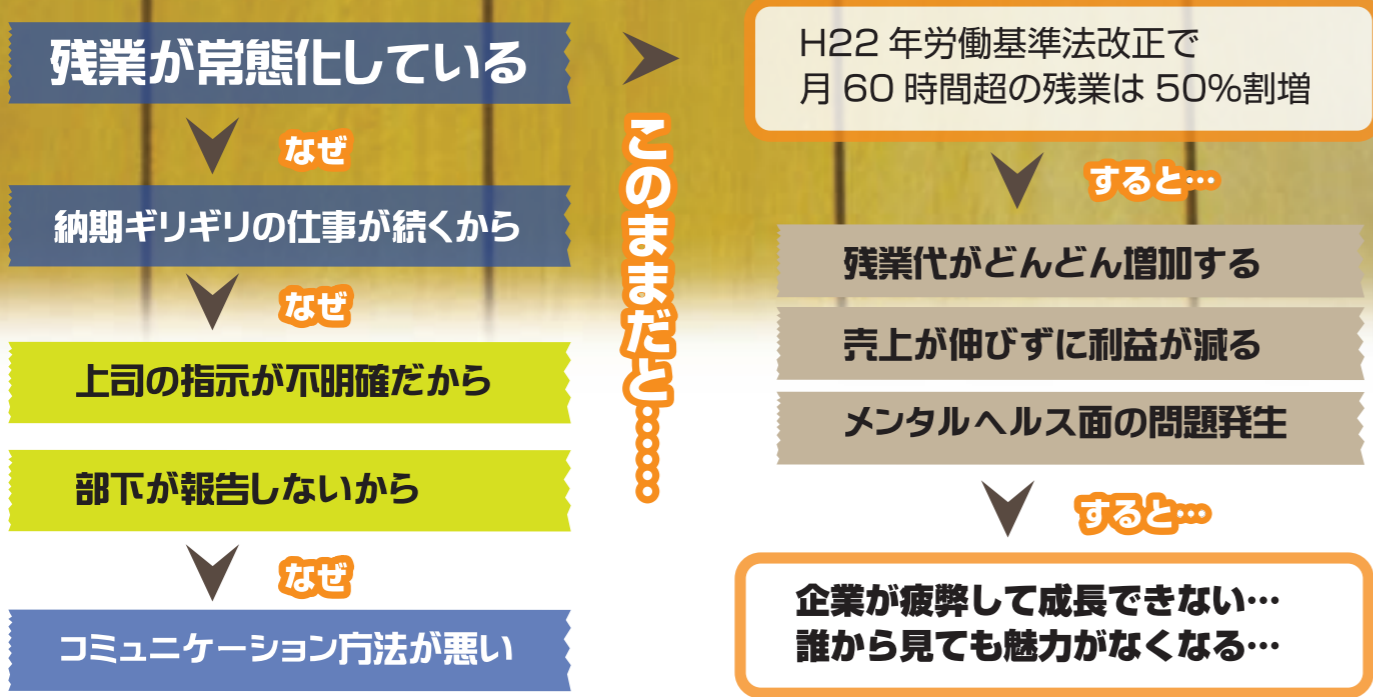
小森：「でも、センターではワーク・ライフ・バランスに関することしか受けてもらえないんじゃないですか？」

相談員：「コミュニケーション不足が長時間労働につながるという調査結果が、東京大学の佐藤教授のグループの調査で明らかになっています。ですから、皆さんのコミュニケーションを円滑にすることで、長時間労働を削減できるかもしれません。また、長時間労働が原因でメンタルヘルス面で悩む人の増加傾向を示すデータがあります。このままですと、御社でも同様のことが起こるかもしれません。『報連相』の研修によって、役員も従業員もすべての方が、職場でも家庭でもハッピーになれるのであれば、センターとして喜んでお手伝いします。」

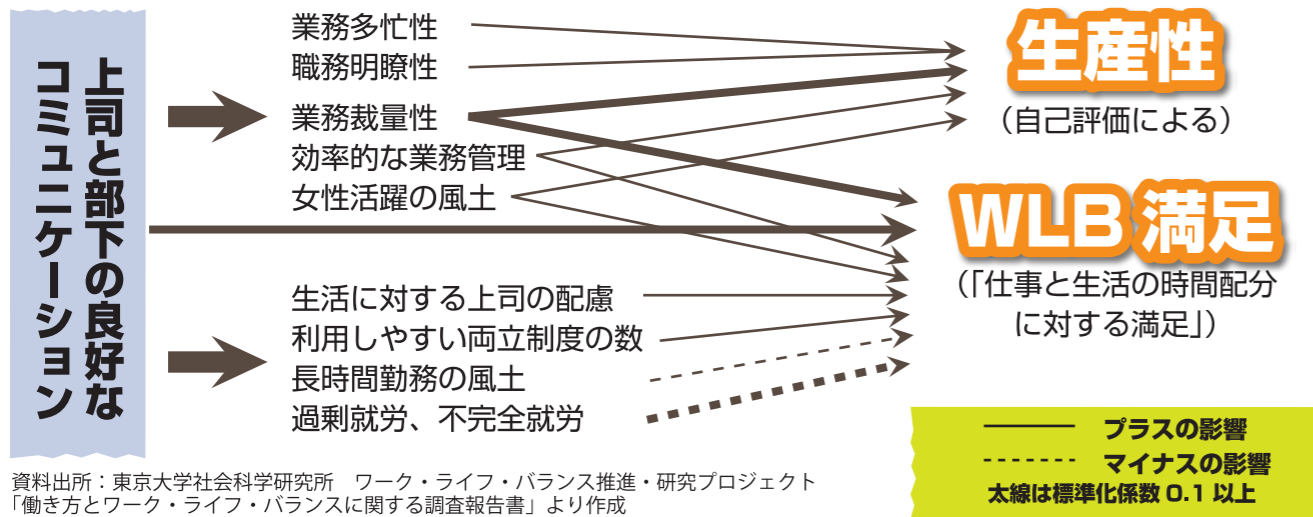
社長：「コミュニケーションをとることで残業が減るという考え方には理解しにくい部分もあるが、一度やってみよう。何もしなければ何も変わらないし、それで従業員の残業が減るのであればそんなに嬉しいことは無い。詳細が決まったら、忙しそうにしている、いつでも相談に来てくれよ、大林部長、小森課長。」

笑顔で社長は部屋を出て行った。

〇社の問題と要因

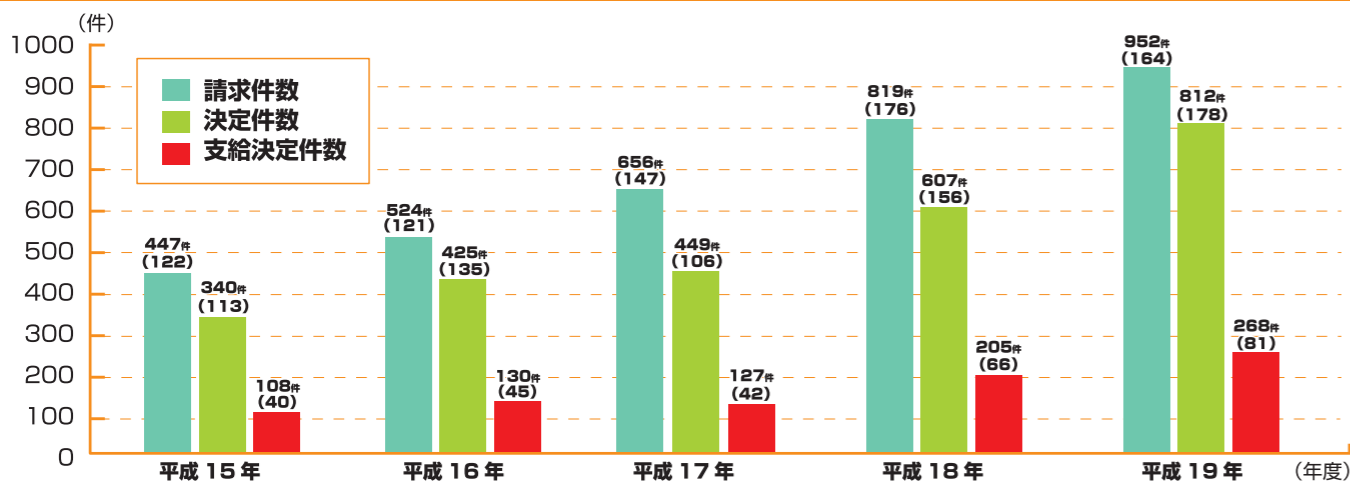


変数間の影響の方向や影響の大きさを図示

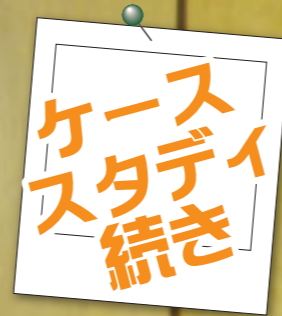


資料出所：東京大学社会科学研究所 ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト
「働き方とワーク・ライフ・バランスに関する調査報告書」より作成

精神障害等の労災補償状況 業務に起因する精神障害等も年々増加傾向に



資料出所：厚生労働省調べ
1 本グラフは、労働基準法施行規則別表第1の2第9号の「業務に起因することの明らかな疾病」に係る精神障害等について集計したものである。
2 決定件数は、当該年度に請求されたものに限らない。
3 支給決定件数は、決定件数のうち業務上として認定した件数である。
※()内はうち自殺件数(未遂も含む)



〇社での研修事例

役員向け研修が行われたのは昨年12月上旬のある日の午後であった。

瀧本：「こんにちは、講師の瀧本と申します。ところで、報連相の研修で残業時間が削減できるなんて疑問ですよ。この研修で何かに気づいていただき、社員の皆さんの意識が少しずつ変わり、その変化が全社に広がった時に初めて効果が出るものだと思います。その気づきのきっかけを一緒に探していきたいと思いますので、よろしくお願いします。」

ほとんどの役員は、今更なんでまた報連相、しかも役員のおれたちが…、という戸惑いの表情をして椅子に座っていた。

瀧本：「今回の研修は座学ではありません。いくつかのワークを一緒にしていただく中で、日頃の行動を振り返っていただければと思っています。では、最初のワークは二人一組でやっていただくもので…」

二人一組のワークが終わり、全員で輪になって振り返りを行った。

瀧本：「社長、いかがでしたか？」

社長：「専務が腕組みをして椅子にふんぞり返っていると、私でも話しかけにくいと感じましたよ。」

専務：「社長だって普段はパソコンから目をそらさずに報告を受けられる時もありますよね。今思うと、何となく少しは壁を感じていたように思います。でも、実は私も家で、腕組みをしている時には話しかけにくいと妻や子どもにも言われたことがあるのを思い出しました。」

社長：「私も、新聞を読みながら妻の話を聞いているとき『お父さん、ちゃんと話を聞いているの』と言われることがあるね。自分では話を聞いているつもりでも、話しかけるほうはちゃんと聞いてくれ

ていないと思うんだね、今更ながら自分の癖を再確認しました。話を聞くと、耳だけじゃなく、体全体で相手を受け入れることなんですね。」

瀧本：「そうですね、ちゃんと聞いてくれないと思うと、報告者の足は遠のいてしまいますよね。その結果、決めごとがきちんと共有されずに、納期ギリギリになってから問題が出てくるということにもつながっているのかもしれないね。」

社長：「たかが報連相とバカにしていたが、こんな簡単なことでもきちんとやろうと思うと大変なのかもしれないなあ。よし、まずは我々から変わっていきましょう。」

瀧本：「そうですね、トップの方々が変わっていかれると、社員の方も、その変化に気づいて自ら変わっていくことになりますよ。では次のワークに移ります。先ほどとは違う方とペアを組んで下さい。次は…」

あっという間に研修は終わりの時間になっていた。参加者全員の顔は頬が赤く染まり、まるで何かに熱中している少年のようであった。

社長：「瀧本先生、本当にありがとうございました。忙しいことを理由にして、みんなとのコミュニケーションが不足していることに、つい気づかずにいたんですね。もともと当社は風通しのいい会社だったんですから、今日をきっかけに少しずつもとのような社風に戻していきますよ。」

この社長の言葉を聞きながら、役員の方々も大きくうなづいていた。

瀧本：「そんなに喜んでいただけたら、講師としてこれほど嬉しいことはありません、こちらこそ、ありがとうございました。来週は管理職の方を対象にした研修を、その後、一般職の方向への研修を2回に分けて行いますので、よろしくお願いいたします。」

この一連の研修をきっかけとして、平成22年度の目標管理や評価の項目に報連相を取り入れることになったO社では、これらを減点項目ではなく加点項目とすることで、より定着すると考えて施行することになった。また、残業時間数に関しては、給与明細書に当月の残業時間数を入れるだけでなく、前年同月比、前月比を割合で表示すること、年間累計時間数を記入して、常に意識付けができるような仕組みも導入した。また、基本に立ち戻り、残業の申請は上司を通して行うことを義務付けていたことを徹底して、必然的に進捗状況等、問題点が大きくならないうちに話し合いができるようにした。

研修後の変化

そして最初の訪問からおよそ1年後の平成22年12月のある日、瀧本先生と再び訪問したO社は活気に満ちあふれていた。玄関では、大林部長と小森課長が笑顔で迎えてくださり、社員の方はこぼれる笑顔で「こんにちは」と挨拶してくださった。「定時に帰れるようになりましたか？」という瀧本先生の問いかけに、「少しずつですが、残業時間は減ってきています。仕事の役割分担を決めるのに時間をかけるようになったおかげで、任された仕事が明確になりました。自分の仕事が終われば定時に帰っています。もちろん、チームメンバーが困っていたらお互いに助け合っていますが…」と答えられた。

O社で期待される効果

報連相の研修実施 ワークショップでの気づき

研修で、報連相の方法や重要性を再確認
(報告・連絡・相談)

上司の指示が明確になる

部下がタイミングよく報告する

納期ギリギリの仕事がなくなる

そして

成長する企業になる
魅力のある企業になる

残業自体が減少する

利益が増える

自由時間が増える



研修のご案内

センターでは、ワーク・ライフ・バランス(WLB)推進につながる様々な研修を行っています。その特長は、



1 無料です。(詳しくは、p.8～9をご参照ください。)

2 オーダーメイドです。貴社・貴団体のニーズにお応えできます。

3 たくさんの専門スタッフが揃っています。

ケースのように、まずはセンター相談員がご相談内容を伺い、最適な専門講師とともに最適なプログラムを作成して、研修を行っています。その実例の一部をご紹介しますと、

- チーム力育成セミナー
- 不況に負けない「いきいき職場」をつくるための職場内意識改革
- 社員の元気は会社の元気
- 人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス
- ワーク・ライフ・バランスの必要性と先進事例
- コミュニケーションスキルの向上
- ダイバーシティを活かした組織作り
- ワーク・ライフ・バランス —仕事を通じて自己実現を目指す—
- 育児介護休業法について —成立と改正の背景—
- 次世代育成支援対策推進法セミナー
- 仕事への取り組み方 —報連相を活用したコミュニケーション—
- 女性営業社員活躍推進セミナー
- 職場意識改善研修

センターからのお薦めコース!!

ワーク・ライフ・
バランスとは?

次は

コミュニケーション
改善(意識改革の土壌
を作る)

次は

具体的な課題解決
(意識改革+行動の変化へ)



平成21年度 様々なお手伝いをしてきました。

(※2月末現在のデータです)

610件のワンストップ相談を受け付けました!

※訪問や電話・メールにて相談を受け付けております。

カテゴリー	事例	件数	割合
意識	<ul style="list-style-type: none"> 研修のチラシを見て、従業員のモチベーションアップ・意識改革の研修をしたい ワーク・ライフ・バランスに関する講演依頼 (WLB とは) 既存の在宅勤務制度を十分に活用するため、社内意識をどう変えたらいいか相談したい 	174件	29%
働き方の見直し	<ul style="list-style-type: none"> 短時間正社員制度の導入 (人材定着) 長時間労働是正、有給休暇取得率アップのための研修 (時間外労働) チームジョブの導入提案 (チームジョブ) 	31件	5%
仕事と家庭の両立	<ul style="list-style-type: none"> 就業規則改訂と『育児・介護休業』に関する規則の改訂について (育児・介護休業) くるみんマーク認定に関する相談 (両立支援) 女性営業社員のための両立支援策の導入について (両立支援) 	53件	9%
多様な人材	<ul style="list-style-type: none"> 社内でのどのように男女共同参画を推進すればよいか (男女均等施策) 職場環境改善に努めているが「女性にとっては働きやすいが、男性にとっては働き辛い部署」と言われている (男女均等施策) ダイバーシティの講演をして欲しい (多様性の活用推進) 	19件	3%
その他	<ul style="list-style-type: none"> 事業内容の見直しと活性化 (その他) 「育児・介護等離職者再雇用助成金」の問い合わせ (企業助成制度) 「中小企業育児休業・介護休業代替要員確保支援助成金」の問い合わせ (企業助成制度) 	333件	55%

専門家を企業に派遣 (271件)

直接企業に訪問し、担当者からのヒアリングや課題解決の為の支援を行っています。

内容	件数
ワーク・ライフ・バランスの推進	67件
ダイバーシティ	46件
就業規則改訂	32件
従業員のモチベーションアップ	28件
その他	98件

講師を企業に派遣 (30件)

企業から依頼を受け、企業内の課題を解決するために、社内研修の企画提案から講師の派遣まで行い、経営者や管理職、勤労者への様々な支援を行ってきました。

内容	件数
ワーク・ライフ・バランス 働き方の見直し など	17件
ダイバーシティ (多様性) の推進 多様な人材の活用 など	7件
コーチング コミュニケーションスキルアップ など	2件
その他	4件

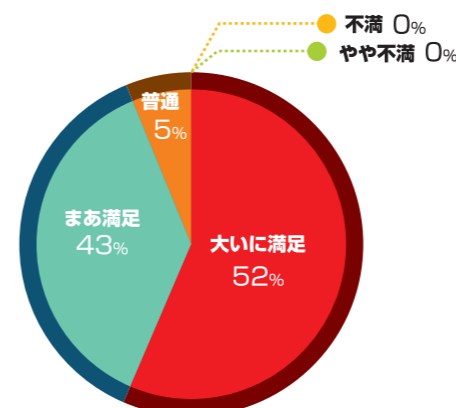
内容	件数
次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画に関する研修	5件
社員のモチベーションアップ研修	7件
ワーク・ライフ・バランス研修	9件
コミュニケーションスキルアップ研修	4件
その他の研修 (ダイバーシティ推進など)	15件

研修企画 (40回)

センターが研修を企画・実施し、様々な企業から675名の方に参加いただきました。

例) 女性営業元年「女性営業社員活躍推進」セミナー (2010年2月5日実施)

営業職に従事されている女性社員の更なる活躍推進を図るため、①女性営業社員個人が心がけるべきこと ②女性営業社員の上司が心がけるべきこと ③組織として心がけるべきこと、を考えていただく機会を提供するためにセミナーを実施しました。



参加者の声(一例)

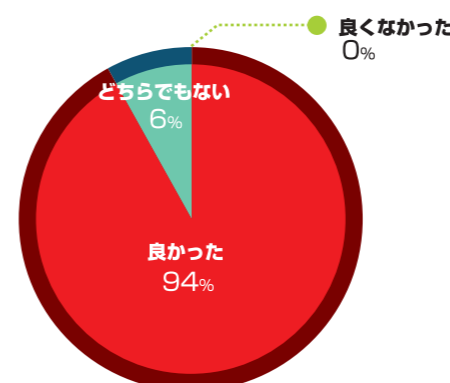
- すぐに実践できるような事例が多くあり、内容も身近に感じた。
- 働く女性にとって一番の悩みだと思うので、勉強になりました。
- 大変わかりやすく、今後に活かせるセミナーでした。
- 基調講演講師にもっと質問したかった。

センターより

ほとんどの参加者にご満足いただけたセミナーになりました。平成22年度に続編も行いますので、ご期待ください。今回は、基調講演講師への質疑応答時間も十分確保します。

例) 「人を大切にする経営の最前線」セミナー

「年輪経営」の著者、伊那食品工業(株)代表取締役会長 塚越寛氏に「会社とは何か」、「企業のあるべき姿とは何か」等について、長野県伊那市の同社を訪問し、お話を伺ってきました。



参加者の声(一例)

- トップに立つ人のあり方について学べた。
- 日本人が持つ本来の精神 (教育) 論がビジネスモデルとして成り立つ事が認識できた。
- 経営者や会社の人事・総務・労務の担当者が参加すると効果が高い。
- 出席者間での話し合いの時間がもっとあるとよかった。

センターより

1泊2日と長いセミナーでしたが、参加者の満足度が非常に高く、有意義な機会となりました。22年度も最先端を走る企業をご紹介出来ればと思います。その時は、更に参加者同士が交流を深められる場を設けたいと思います。

センターホームページ/ ブログ(株)ダイバーシティ オフィス KITAEO)の紹介

ひょうご仕事と生活センター URL <http://www.hyogo-wlb.jp>



様々なイベント・お役立ち情報など
ご案内しています。イベントの写真
などもお楽しみください。

北尾真理子の ダイバーシティのなせる業

ブログ



北尾真理子の日記をメインに、イベント情報・お役立ち情報…その他にも、スタッフの日常の「つぶやき」など楽しく見ていただけたと思います。
ご相談やお問い合わせもお気軽にご連絡ください。

アクセスはこちらから

<http://diversity-kitao.co.jp>

外部相談員紹介



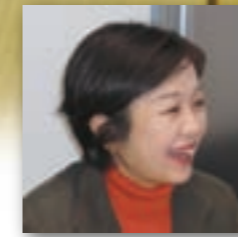
ホームページには、センターのイベント情報などが満載。
また、ご登録いただいている外部相談員の皆様を一覧でご紹介しています。
『まず、開いてみてください。』

アクセスはこちらから

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

「仕事に関するさまざまな悩み、私たちがお伺いします(無料)」 スタッフ紹介

※ひょうご仕事と生活センターの一部である「相談実践事業」を(株)ダイバーシティ オフィス KITAEO が受託して行っています。



違いを大事に、いきいきと。

主任相談員 ^{きたお} 北尾 ^{まりこ} 真理子

現P&Gジャパン株式会社にて北東アジア地域担当ダイバーシティマネージャーとして勤務。退職後、ダイバーシティコンサルタントとして独立

専門分野 ダイバーシティ、ワーク・ライフ・バランスなど
ポイント 意識改革は、まず個人から！「できない」を「できる」に変えるためにはどうすればよいか、ヒントをご提供いたします

①まず健康 ②遠慮は無用
③日々勉強 ④課題はチャンス 以上4つのモットーで、北尾組は常に活動しています。



面倒見の良さと類れる人柄、「なんとかしてくれる！」と思わせてくれる頼もしさ。

相談員 ^{いわもと} 岩本 ^{りゅうへい} 龍平

NPO 法人キャリア・アンカー 理事長
認定キャリア・コンサルタント

専門分野 企業訪問・課題抽出
ポイント お気軽にご相談ください

最近「中庸」「中道」という言葉が頭の中を回っています。「ちゅうとはんぱ」とか「どっちつかず」というのではなくて、物事の二つの対極に対しての「絶妙のバランス」…この境界線で新しい最も生命力溢れる現象が起こるそうです。



いつもポーカーフェイス。そこに隠された独創的な視点は誰にも真似できない。

相談員 ^{あらたに} 荒谷 ^{のりとし} 典利

神戸大学支援合同会社
神戸大学連携創造本部 産学連携アドバイザー

専門分野 企業向けコンサルティング
ポイント 事業企画・マーケティング戦略策定・組織変革・国プロ申請など
アイデアと汗を出して実現のお手伝いをしています

おかげさまで・・・、
お互いさまで・・・、
そしてみんなで、
ハッピーになりましょう。



北尾組モットーを大切に、「自分らしさ」「仕事と生活の調和」についての情報を伝播。

相談員 ^{はしお} 橋尾 ^{ちさと} ちさと

ひめじ男女共同参画情報誌「ウエーブレット」編集委員

専門分野 男女共同参画、ワーク・ライフ・バランスの推進
コピーライター
ポイント 「あなたもハッピー、家族もハッピー、だから会社も社会もハッピー」あなたが幸せになることは立派な社会貢献です。皆様のワーク・ライフ・バランスのきっかけづくりのお役に立てたらと思っています

今は、働き方も(チームジョブ・在宅・テレワークなど)、生き方も(男性の育休取得の実現など)、本当に人それぞれ。
いろんな制度を取り入れた企業も増えてきたようです。



プランニング能力(その速度も)ファシリテーション能力…計り知れない可能性は必見！

アドバイザー ^{おぐら} 小倉 ^{ゆずる} 譲

NPO 法人しゃらく 理事長
NPO 法人ワークライフコンサルタント 理事

専門分野 ワークライフコンサルティング、ファシリテーション
ポイント ビジネスプランニング・マーケティング企画分析

会社の中の個人と個人で成り立つ組織。そう私も個人であり、組織の人間なんです。個人としての幸せと組織の中の個人としての幸せを WLB で追求できればいいな〜っと、今は仕事を頑張ってます。