



ひょうご仕事と生活センターホームページ & ブログの紹介

経営者・中間管理職・労働組合員必読!!



● ひょうご仕事と生活センター

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



ホームページには、センターのイベント情報などが満載。様々なお役立ち情報などご案内しています。また情報誌や企業表彰等、イベントの写真などもお楽しみください。

● 外部相談員紹介

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



当センターに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。まずは、センターにご相談ください。

● 北尾真理子のダイバーシティの成せる業!

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



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らと思います。ご相談やお問い合わせもお気軽にご連絡ください。

● メールマガジンの発行 (毎月第3水曜日配信中!)

URL <http://diversity-kitao.co.jp/category/category/backnumber/>



相談員による事例紹介や、北尾真理子のひとりごと、イベント紹介など、ワーク・ライフ・バランスに関する様々な情報を毎月第3木曜日にお届けしています。ブログ内のメルマガ登録フォームよりお申し込みいただけますので、この機会に是非ご登録ください。

ひょうご仕事と生活センター

兵庫県の委託事業です

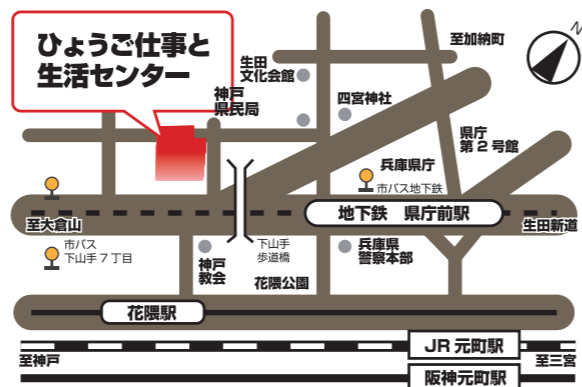
〒650-0011 神戸市中央区下山手通 6-3-28
兵庫県中央労働センター 1F

TEL 078-381-5277 info@hyogo-wlb.jp

FAX 078-381-5288

開所時間 月～金 (祝日・年末年始除く) 9:00～17:00

ホームページ <http://www.hyogo-wlb.jp>



目次

- 3 はじめに
- 4 センターの利用方法
- 6 メンバー紹介
- 7 相談事例「神戸市 金属精密加工企業 X社 様」
- 11 利用者の声「連合兵庫 様」「経営者協会 様」
- 12 利用者の声「株式会社リョーイン 様」
- 13 利用者の声「株式会社ケイテック 様」
- 14 利用者の声「医療法人社団倫生会 みどり病院 様」
- 15 利用者の声「日本山村硝子労働組合 様」
- 16 事業報告
- 19 **特別企画**
104人の女性のメッセージを
経営者に届けよう
- 26 **両立社員をサポートするための管理職セミナー**
～管理職からのメッセージ～

家族は幸せですか？ 従業員は幸せですか？

2011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。

あなたは幸せですか？ご家族は幸せですか？仲間は幸せですか？

『出来ない』から『出来る』自分に、
また、『出来ない』から『出来る』組織に……

～ひょうご仕事と生活センター 「今まで」と「これから」～

2009年6月3日、政労使の三者合意の元に設立された「ひょうご仕事と生活センター」。

今年の6月で、開所以来、早や2年になります。

開設当初は、その存在がまだ広く知れ渡っていないということもあり、中央労働センターの2階にある事務所にしきり出所しても、電話も鳴らない、訪れる人も誰もいない、という状態がしばらく続いていました。その頃から活動を共にしているスタッフが、県内各地の企業や団体を次々訪問し、当センターの設立の背景を説明し、貴組織におけるワーク・ライフ・バランス（＝仕事と生活の調和、以下WLB）実現推進のためのお手伝いを無料でさせていただくとお伝えしても、なかなか話を聞いていただく時間すら取っていただけないのが当時の状況でした。

スタッフの日々の地道な努力と設立前からご支援をいただいている連合兵庫や兵庫県経営者協会の皆様のご協力も得ながら、徐々に当センターの存在が知れ渡るようになりました。その動きに拍車がかかったのは、2009年9月に、元連合兵庫会長で当時は全労済兵庫県本部理事長であった北条勝利氏が当センターのセンター長として着任されてからのことです。県内の皆様のお役に立てるようにと設立された当センターの存在が、まだまだ周知徹底されていないことを残念に思われたセンター長は、着任以来、ご自身のネットワークをもとに、精力的に県内各地の企業や労組団体を訪問していただきました。おかげで今は、設立当初に比べるとかなりの数の企業や団体の皆様に当センターの存在を知っていただけるようになりました。開設当初は私を入れて5名だったスタッフも今は8名に増強されました。

兵庫県は、平成18年から政労使の三者合意の元、兵庫県下の企業や団体におけるWLB実現のための推進活動への協力を続けてこられました。当時、連合兵庫の会長だった北条氏は、その三者合意の際に、政労使の「労」の代表として、既にこの活動の礎（いしずえ）作りに参画されていたのです。

設立以来、当センターでは、下記のモットーをかかげ、誰もが幸せになれる社会の実現を目指して活動を続けてきました。

センター 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

そして、2010年度からは“『出来ない』から『出来る』”にという新たなモットーも掲げ、WLBの実現推進には、個人の意識改革が必要不可欠だということを訴え続けています。社会を変えたいという夢をいだけて独立をして5年目になろうとしています。当センターの仕事を通して、その夢に向かって着実に前進できていることを実感しています。

設立から丸2年が経つ今年…。今後、当センターが目指すべきビジョンとセンターのあるべき姿を、より具体的にかつ明確に掲げ、スタッフ一同、一丸となって活動を続けてまいります。そのためにも、今まで以上に多くの方たちに当センターの存在を知っていただき、お手伝いさせていただく企業の業種や職種も更に広げてまいりたいと思っています。また、単に研修を企画し、それを実施して終わるのではなく、これから先その組織が、自力でWLBの実現推進に向けた活動を継続していけるようなお手伝いをさせていただきたいと切に願っております。今後とも、ひょうご仕事と生活センターをどうぞよろしくお願いたします。

主任相談員 北尾真理子



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、企業や団体に向けてワーク・ライフ・バランス(WLB)実現推進に向けた多種多様なご支援方法(以下参照)で普及活動しております。

研修企画や相談・実践支援はこのような流れで支援させていただいております!!

相談・実践支援の目的・流れ

WLBの基本的な知識と情報を、講演会などでご提案し意識啓発を図ったり、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。



ワンストップ相談

電話やメールでご相談いただけます。センターでお話を伺う事も可能ですので、まずはお気軽にご連絡ください。

相談員派遣

ワンストップ相談でご相談いただいた課題や現状の把握・整理を行うために、内部相談員が訪問します。今後どのように取り組んでいけばよいか、また課題解決方法について、それぞれに応じた支援をご提供できるようにヒアリングを行います。

※外部相談員が同行する場合がございます。

相談・実践支援

ご相談内容に応じた様々なプランを提案し、支援いたします。

研修・講演会実施

ご相談いただいた内容をもとに、WLB 実現推進に向けた研修や講演会を実施します。

WLB 実現推進の必要性を感じていただくと共に、意識改革や目標とする姿を知るきっかけ作りの時間とします。研修の所要時間はおおよそ 1 時間半～ 2 時間(内容によっては更にお時間をいただく場合がございます)、講演や実習を取り入れながら進めていきます。

「WLB とは?イメージが沸かない…」、「うちの会社でも取り入れていきたいが、何から始めればよいか分からない…」といったご依頼も大歓迎です。

アフターフォロー

研修、相談・実践支援後に、まだ改善点が残る場合はシリーズで研修を行ったり、次のステップを希望される場合は違うテーマの研修をご提案するなど、必要に応じて引き続き支援いたします。



ひょうご仕事と生活センター ご利用方法 Q&A

講師派遣、研修の費用はいくらかりますか？

相談・実践支援や相談員派遣や研修企画のお手伝いは無料です。
※但し、会場手配や研修当日に使用する参加者人数分のレジュメのコピーやパソコン及びプロジェクター(使用する場合のみ)等備品のご準備はお願いしております。

センターの利用方法を教えてください

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「お問い合わせ」欄にご記入の上送信してください。

TEL 078-381-5277

ホームページ: <http://www.hyogo-wlb.jp>

※毎年 1 月以降の研修は実施回数に制限がある場合がございますので、予定されている場合は、最低でも 2 ヶ月前までにはご連絡くださいますようお願いいたします。

センターは誰でも利用出来ますか？

兵庫県内に事業所のある企業・団体・医療機関・行政機関、どなたでもご利用いただけます。

※個人単位でのご相談はお受けできません。

※県外に本社がある企業様でも、県内の事業所で実施される場合は利用可能です。

どのような支援活動を行っていますか？

WLB 実現推進に向けた取り組みに対して、相談業務や研修会、講演会等で様々な情報発信を行っています。今年度は下記のような研修を行いました。

- (例) 企業の生き残り戦略としてのワーク・ライフ・バランス 部下の育成やモチベーションアップ研修
- 風通しを良くする! コミュニケーション研修 労使が目指すワーク・ライフ・バランス
- ダイバーシティ入門セミナー 等

研修ではどのような効果が得られますか？

それぞれの課題に応じて、様々な手法で研修を行います。

コミュニケーション研修では、聴く・話す・伝えるという、コミュニケーションの基本的な部分を再確認し、上司や同僚との接し方を見直す事により、溝が無くなり、良好な人間関係が築け、組織力が強化・向上します。また、タイムマネジメント研修では、効率よく仕事が進められるよう、日々の作業の見直しや、無駄な時間を作らない為の時間配分などを考え、時間をコントロールする事で残業時間を減らす等、仕事と生活の調和を図る為のヒントが得られます。

研修後は相談員が再訪問し、状況の確認やフォローアップ研修などを行う場合があります。



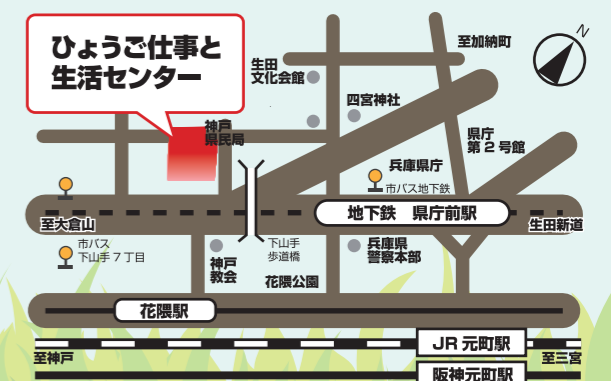
〒650-0011 神戸市中央区下山手通 6-3-28
兵庫県中央労働センター 1F

TEL 078-381-5277 info@hyogo-wlb.jp

FAX 078-381-5288

開所時間 月～金(祝日・年末年始除く) 9:00～17:00

ホームページ <http://www.hyogo-wlb.jp>



スタッフ紹介

「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)」
 ※ひょうご仕事と生活センターの一部である「相談・実践支援事業」を(株)ダイバーシティ
 オフィス KITA0 が受託して行っています。



違いを大事にいっききと

主任相談員

北尾 真理子

ダイバーシティコンサルタント
 株式会社 ダイバーシティ オフィス KITA0 代表

ポイント ダイバーシティ、ワーク・ライフ・バランスなど

意識改革は、まず個人から！「できない」を「できる」にか
 えるためにはどうすればよいか、ヒントをご提供



いつもポーカークフェイス。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

荒谷 典利

企業コンサルタント
 ダイバーシティ / ワーク・ライフ・バランスの推進

ポイント 企業向けコンサルティング

働くを「傍楽」にしたいあなた、自分の仕事を楽しくしたい
 あなた、家族と過ごす時間や自分の時間を増やしたいあなた、
 一緒にやり方を考えてみませんか



面倒見の良さと頼れる人柄、「何とかしてくれる」
 頼もしさ

相談員

岩本 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 / ライフケアカウンセラー / メンタルヘルスマネジメント

ポイント トータルサポートいたします

時代の変化に対応するため、働き方の見直しをはじめと
 して取り組み方は様々です。導入から実践までをトータ
 ルにサポート。最適な専門家をコーディネート



豊富な知識と営業経験で、さまざまな視点から
 アドバイス

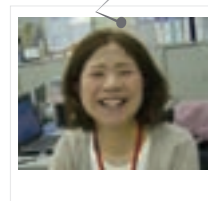
相談員

村上 利通

ダイバーシティ / ワーク・ライフ・バランスの推進

ポイント No.1 ブランドになるまで

多様なワーク・ライフ・バランスを実現出来る、上質なラ
 イフスタイルの提案を目指し、お手伝い



いつも笑顔でお迎え

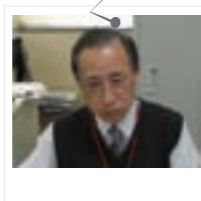
相談員

川村 愛子

チラシ / ブログ / メルマガの作成

ポイント さまざまな形で情報提供しています

毎月 1 度のメルマガも担当。事例や無料の公開セミナー
 等イベント案内も必見



静かに観察し、優しくアドバイス

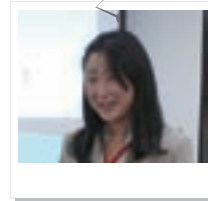
相談員

桑原 昭義

経理担当

ポイント 「できない」から「できる」の実現に向けて

自分が変わると周りも変わる。不透明なこれからの時代、
 ワーク・ライフ・バランスを推進しながら自分も高める



北尾組モットーをたいせつに、「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

橋尾 知理

ワーク・ライフ・バランス / ダイバーシティ / 男女共
 同参画の推進

ポイント 会社も あなたも 家族も 社会も happy!

あなたが幸せになることは、立派な社会貢献です。皆様そ
 れぞれのワーク・ライフ・バランス実現のお手伝い



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

アドバイザー

小倉 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

ポイント ワークライフコンサルティング、ファシリテーション

ビジネスプランニング・マーケティング企画分析

ケース スタディ

神戸市 金属精密加工企業 X社 従業員120名

(開発設計18名、製造65名、営業23名、管理11名、経営層3名)

「有休がとれない、なんとかならない??」



まず自部門から取り組んでみよう

「当社では有休消化率は20%程度だなぁ。田中さん、も
 しもっと有休が取れたらどんなことに使いたい」と、総務
 課の望月課長は、昨年度の全社有休消化率データを見な
 がら田中さんに声をかけた。

「そうですね、一週間位、海外旅行がしたいかな、あるい
 は、社外研修で参加したいものもあるんです。でも、休みを
 取って参加するのは無理だよね、さっちゃん」と田中さん。

さっちゃんと呼ばれた植村さんは、入社3年目で、田中
 さんの後輩。

「大手企業に勤める友達は、毎年海外旅行してるんです
 よ。土産話を聞き、写真を見せてもらおうんですけど、正直、
 羨ましいと思いますよ。でも、うちでは一週間も休みたい
 だなんて、誰も言い出せませんよね、田中さん。水曜日の
 ノー残業デーのために火曜日に残業しているくらいです
 から。」

「火曜日に残業するんなら、ノー残業デーなんて意味な
 いよね。何が原因なんだろう。」

「うまく言えませんが、仕事が個人についているんじゃな
 いですかねえ、課長。担当者がいないからわからないと
 か、って言われることもよくありますし。」

2週間後の5月の連休明けに、望月課長からひょうご仕
 事と生活センターにお問い合わせの電話があり、状況を詳
 しく伺うために、センター相談員が訪問。

「初めまして。センター相談員の大垣です。お電話では、
 みなさんが時間に追われてお仕事をされているようです
 ね。まずお話を伺って、色々な事例もご紹介しながら、
 どのようなお手伝いができるかじっくり相談させてくださ
 い。」

「時間を有効に使えていないために、社員がいつも忙し
 くして有休がなかなか取れない状態になっているよう
 です。例えば…」と、望月課長は、仕事の流れやノー残業デー
 のこと、有休消化率のことなどについて説明。また、忙し
 すぎて社員に元気がなくなっていること、部門間での共同作
 業が減っていると感じていることなど、現状を伝えた。

「ということは、営業が受注を取ってきても、開発設計部
 門や製造部門が忙しくてすぐに手が回らない状況になっ
 ているのでしょうか。限られた人数で受注対応するのに、

個人での仕事が多くなっていて効率的ではなく、残業が増
 えたり、有休が取れなくなったりしているんですね。たまに
 はリフレッシュしないと、仕事をしていても楽しくないで
 すよね。」

「石井社長は、社員に、楽しく元気に仕事をしてほしいと
 願っているんです。でも、どうしたら実現できるかを考える
 余裕もないままに時間ばかりが経ってしまっ……。」

「社内の全部門を巻き込む研修を実施して、社員の意識
 が変わってきた例もあります。例えば、全社の管理職の方
 対象の研修をして、その後で部下の方対象の研修を実施
 されてはどうでしょう。」

「全部門の管理職を一度に集めるのは、仕事が止まって
 しまう難しいでしょう。それに、製造部門はあまり管理部
 門の言うことを聞いてくれないんです。私たちが『水曜日
 はノー残業デー』というのを、作業効率が悪くなると言っ
 ているみたいなんですよ。」

「では、できる部門から何か行動を起こしてみませんか。
 私たちは、『出来ない』を『出来る』に、ということを実現でき
 るようにお手伝いしているのですから。」

「そうですね、では管理部門と開発設計部門は、比較的時
 間の都合が付けやすいので、ここからならできるかもしれ
 ません。でも、部分的にやっただけでうまくいくんでしょ
 うか。」

「大丈夫です。会社ごとに仕事の進め方は違いますので、
 まず小さな成功事例を社内で作らしましょう。そして、その手
 法を水平展開していき、全社に広げていきましょう。管理
 部門の方が、楽しく仕事をして、社外での時間も楽しみ、自
 己研鑽に励んだりする様子を見れば、皆さん関心を持って
 くれますよ。では、現状の残業時間や有休取得状況のデー
 タをお知らせください。御社に最適な進め方を一緒に考え
 て行きましょう。」

1時間に及ぶヒアリングの結果、まず、自部門の管理部門
 と開発設計部門で研修を先行して実施することに…。両部
 門の管理職8名には「部門生産性とWLBを考える」という
 研修を6月上旬に、部下21名には「WLBと自分の働き方
 を考える」という研修を7月上旬に行うこととした。



担当の下田講師とX社を訪問したのは、6月の第一木曜日の午後。参加者のうち、開発設計部門の5名は「いったいどんないいことがあるんだ。」と懐疑的な表情。

「望月課長に伺ったんですが、開発設計部門の有休消化率は15%で、管理部門は30%、全社平均が20%ということですから、開発部門は働きすぎですね。部下の方は元気にお仕事されていますか。」

「去年からずっと毎日忙しくて、みんなクタクタですよ。受注にはきちんと応えたいですからね」と答えたのは、平田開発部長。

「クリエイティブな部門なのに、クタクタだと仕事のやり直しなどが出てくるんじゃないですか。もしそうなら、今回は、部下の方も皆さんも元気に楽しく仕事ができる方法を考えてみたいと思います。でも、私が明解な答えを持っている訳ではありませんよ。皆さんに何か気づいていただくきっかけとなれば、今回の研修は大成功だと考えています。」

「WLBという言葉聞いたことがある方はおられますか?」という下田講師の問いかけに、挙手したのは管理部門の3名だけだった。「WLBというのは、・・・」他社事例を含めた解説から始まった。解説の後、WLBについて、各自が考える「理想」と「現実」を話し合うワークショップが行われた。全体を見ると、「仕事面」は高い傾向にあったが、「家庭」や「自己啓発」、「趣味・余暇」については低い傾向が見られた。

続いて、二つの部門の有休消化率と残業時間推移のデータが示された。

「皆さんは管理職として、ご自分の部署の状況をご存知でしたか。時間を一つの軸として考えると、有休が取れないことや残業が多いことは、現実と理想の間にある差が大きな要因の一つかもしれません。では、ご自分のこととして考えてみてください。理想の実現に向けた取り組みとして、どの様なことが考えられますか。グループで話し合ってみてください」と、4人ずつの2グループでの話し合いが始まった。

「では、こちらのグループではどのような話し合いがされましたか。」

「営業がせっかく獲得してきた受注には確実に対応したいから、決められた納期を守るためには、残業も仕

方なし、と考えます。とはいえ、毎日のように残業が続くのは、改めて考えてみるとおかしいことかなと思います。」

「私たちのグループでは、仕事の仕方を工夫できるのではないかという意見が出ました。でも数年間ずっと同じままでしたのでやり方を変えることに不安があります。ですから、向こうのグループと同じで残業対応もやむなしと考えます。」

「一つの受注を受けた時には、見積もりやコストはどの様にして算出されるのでしょうか。ご自分を含めて部下の方の時間単価をご存知ですか。当初の計画通りの時間数で完了していますか。」

「そう言われると、開発設計のゴールは明確になっているが、必要な時間数計画と実績の対応はきちんとできていないかもしれない。推測では、自分の予想以上に時間がかかっているかもしれないなあ」と平田開発部長がつぶやいた。

「ではなぜ時間がかかりすぎているのかを考えてみましょう。他社での経験から、『仕事の属人化』がよく見られるのですが、御社ではどうでしょうか。仕事の内容が特定の人しかかわからないとか、情報を特定の人だけが保有していることはありませんか。」

このようにして、下田講師が投げかける質問に全員で考えながら取り組むことで、時間当たりの生産性が高くないため長時間労働が長期化していること、それに伴い職場でのコミュニケーションがギスギスしてきて笑顔も声かけも少なくなってきていて、このままでいくと、メンタルヘルス面での問題が起きるリスクがあることにも気づいた。

「WLBとは、仕事を減らして私生活の時間を増やしたり、充実させるということでは決してありませんし、逆に私生活を犠牲にしてバリバリ仕事をするということでもないんですね。家庭生活も個人の時間も大事にして、仕事に能力を発揮し、自分の成長も図り、企業の成長に貢献することかもしれません。そのために、管理職の皆さんがまずできることとして、部下とのコミュニケーションの質と量の向上がありましたね。明日から実践していきましょう。では次のワークに移ります…」



担当の下田講師とX社を訪問したのは、7月の第一木曜日の午後。久しぶりに同期が集まったためか、室内はにぎやかだった。

「望月課長、先月の管理職研修で何があったんですか。課長がやたらと声をかけてくれるようになったんですけど」と会場に入る望月課長に声をかけたのは、開発部門主任の加納さん。

「加納さん、職場の様子が変わったということですか。」

「そうですね、今までよりチームで仕事をするようになってますし、個人個人の進捗だけでなく、チームメンバーが協力して仕事のフォローをすることが増えてきたみたいです。」

その声を聞いて、下田講師と望月課長は微笑んだ。

「さて皆さんの中でWLBという言葉聞いたことがある方は」という下田講師の問いかけに、挙手したのは4名だけ。

「WLBというのは、・・・」と、他社事例を含めた解説から始まった。

その後、WLBについて各自が考える「理想」と「現実」を話し合うワークショップが行われた。全体を見ると、管理職層と同じく「仕事面」は高い傾向にあったが、「家庭」や「自己啓発」、「趣味・余暇」については低い傾向が見られた。

「皆さんが今後X社で活躍し続ける上で、どの様なことが必要になるでしょうか。先ほどのWLBについて、各自が考える理想と現実のギャップも踏まえて、まずは皆さんの1年後のなりたい姿、また、3年後、5年後、10年後になりたい姿を考え、配布用紙に書き出してみてください。私は恩師から『書くことは考えることだ』と教えていただき、その通りだと思っています。2行でも3行でも結構ですので、考えて書いてみてください。」

「ご記入後、その内容をグループ内で共有してみてください。そして、話し手の方が自分で気づいていない強みは、ぜひフィードバックしてあげてください。」

5名ほどの各グループ内でフィードバックが行われ、あちこちで「それってすごいな、頑張れよ」、「開発の企画はすごいんだから、もっと勉強してみたら」という声が

聞こえていた。

「みなさんの将来像を見せていただきましたが、短い時間でよく考えられましたね。きっと普段からご自身のキャリアについて考えておられたからでしょうね。そのキャリア像を具現化するためには、ご自身の努力だけではなく、上司や同僚、ご家族の協力も必要ではないでしょうか。様々な面で関係する方との協働やコミュニケーションが必要になってきますよね。先ほど加納さんから「課長がやたらと声をかけてくれるようになったんですけど」という意見を聞きましたが、皆さんはどのように感じておられますか。」

「コミュニケーションが増えてきているのは事実ですね。声をかけてもらうと自分が認められたような気になって、最初は恥ずかしかったのですが、やはり嬉しいですね。」

「私も課長に、仕事のことだけでなく個人的な相談もできるようになったので、失敗した報告も今までよりしやすい雰囲気になったかなと思います。」

「報告がしやすくなったので指示もすんなりと受け入れられるようになったかな。そういえば、一つの仕事をやる時間に無駄がなくなったんじゃないかな。」

「加納さん、とてもいいところに気づきましたね。先月の管理職対象の研修では、働き方と時間の関係に無駄があるのではないかという話し合いをしていただき、その解決のためにコミュニケーションが有効なツールの一つだというお話をしました。今回は、ご自分のキャリアの実現という視点から考えていただきましたが、やはりコミュニケーションの必要性に気づいていただけました。これだけでも素晴らしい成果ですが、気づいたことを実践し続けることが大事ですね。完璧を求めると、なかなか一歩が踏み出せないもので、まず明日から、今、できることは何かを考えて、先ほどの用紙に書いてみてください。それが終われば次のワークに進みます…」

経営会議への提言を考えよう

2回の研修に参加した望月課長は、研修の手ごたえを感じていた。

研修参加者のアンケートでも、「気づきを得たので行動に移したい」とほとんどが書いていた。

今後、管理部門に必要なことは、意識改革を定着させるためのフォローと、この小さな波を全社に行き渡る大きな波に広げていくことだと考えていた。

7月の研修の2週間後、センターに相談があり、再度訪問した。

「望月さん、2回の研修で変化があったようですね。以前うかがった時に、全社に活動を広げたいとおっしゃっていましたね。どんな風にしていきたいと思いますか。」

「全社活動とするには、世の中の流れや今回の成果の分析も含めて、経営会議に提案するのが最適だと思います。でも、会社にとってのメリットという意味では、どのようにすればよいのかよくわからないのですが……。」

「今回の研修だけではアピール力が低いとお考えなのでしょうか。それでは、東レ経営研究所の渥美ダイバーシティ&ワークライフバランス部長が執筆された報告書に世間動向がありますので、こちらを説明資料に使いましょう。この資料には、WLB推進に取り組んだ企業と取り組まなかった企業の業績比較データもありますから、経営会議で使えるでしょう。そして、センターの冊子からも、WLB推進取り組み企業事例を抜粋しましょう。参加者アンケートの結果もまとめて、社員の方の想いを伝えましょう。また、当センターのWLB推進企業表彰への応募も考えましょう。表彰企業の方の声もお伝えすれば、全社的にWLB推進活動に取り組まれる弾みとなると思います。」

「大垣さん、ありがとうございます。それだけ資料やデータをいただければ大変助かります。」

「望月課長、データよりも、まず課長の熱い想いが経営者の方の心に届くと思いますよ。」

全社展開研修

経営会議を経て全社でWLB推進活動に取り組むことになったX社では、10月から製造部門と営業部門でも同様の研修を実施することとなった。その初回の管理職向け研修には石井社長もオブザーバーとして参加された。

「これだけ自分たちのことを真剣に考えるみんなの姿を見

ると感動するね。もし、新たな課題が出てきたらみんなで一緒に考えよう。みんなが働いて楽しい会社にしたいし、その結果、業務の無駄がなくなり、収益性も改善されるなら、私たち経営者はいらないなんてことになるかもしれない。わっはっはっは。」

表彰制度への申請

平成24年夏、県の企業表彰制度に応募することを決意した望月課長は、A4用紙に今までの活動内容等の記入を始

めていた。2年間にわたる様々な活動を思い出しながら、秋には知事から表彰状を手渡される社長の姿を想像し……。

X社事例 実施年表

年月	平成 23 年								平成 24 年					
	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	8月	11月
支援内容	相談員訪問提案		開発・管理部門 管理職研修											
			開発・管理部門 従業員研修											
	センターに相談													
								経営会議に報告 全社展開が決定!						
成果	現状から新たな気づき				【明確にした事】明日から実践すること				半年間の取り組みの振り返り ・できたこと ・できなかったこと				【明確にした事】次年度計画にアクションプランを導入	

ひょうご仕事と生活センターを利用して

連合兵庫 事務局長 辻 芳治 様



連合兵庫は、2009年6月に「ひょうご仕事と生活センター」が開設されるまでの間、兵庫県経営者協会・兵庫県の三者連携のもと「多様な働き方モデル事業」などに取り組んできました。その当時は、連合兵庫から直接労働組合(産別、地協)に取り組みを働きかけ、また研修開催をお手伝いしていましたので、その都度希望されるテーマにそった講師を選考して、研修を依頼するという苦労もありました。

しかし、このセンターが開設されたことで、登録された専門の講師陣によって、スムーズに講師派遣などに対応いただき、取り組みが進め易くなったと実感しています。ただ、労働組合の研修開催状況などを見ると、決して多いとは言えない状況です。労使共催で労働組合が前面に出ていないケースもあるのですが、すべての労働組合に対する認知度向上と利用促進に向けた取り組みをさらに強める必要があると言えます。

連合兵庫としては、まずは構成組織および地域協議会の役員にこの「仕事と生活のバランス」の重要性を認識してもらい、当該労使の共通課題として取り組みが促進されるよう、さらには地協単位でも横の連携で取り組み充実が図られるよう目的意識的な展開を進めていきます。また、当センターの運営委員会を構成する関係諸団体ともこれまで以上に連携を密にして、シナジー(相乗)効果が発揮できればと期待しています。

兵庫県で働くすべての労働者が、個人生活の充実と職場でのやり甲斐をより強く実感し、充実した人生を送っていただけるよう、「ひょうご仕事と生活センター」を軸とした取り組みで、引き続きサポートに努めてまいります。

ひょうご仕事と生活センターを利用して

兵庫県経営者協会 常務理事 城内 喜博 様



企業を取り巻く環境は、ますますグローバル化が進展しています。企業の収益向上には、国内外を含め人材、設備、資金を適切に対応させていくことが欠かせないし、これを怠ると企業の存続も危うくなります。

このような中で、企業においてワーク・ライフ・バランス(WLB)を推進するには、従業員の能力を最大限に引き出すことを念頭に労使が話し合いながら、相当知恵を出していくことが必要であると存じます。WLBの企業内での取り組みが思うように進まないのは、一時的に生産性が落ちるという不安感への対応や新しい働き方への全社運動の仕掛けなどで問題が解決されていないことに起因していると思います。これらを解決するには数多くの先進事例について研究することです。それらの事例を提供する役割を担っているのが、この「ひょうご仕事と生活センター」であると感じています。事実これまでの活動で表彰企業をはじめ、多くの事例が蓄積されてきています。当協会でもいくつかの事例について勉強会を実施し、会員企業への参考に供することが出来ており、センターの活動には大いに感謝しています。

今後さらに充実した実質的な活動を展開するために望みたいのは、単なるWLBの推進に止まらず、生産性向上の実現に寄与する視点を加えるとさらにサービス向上につながるのではと存じます。生産性向上のためには生産技術、製造設備の改善が必要になってきます。これまでの産業・企業の発展を支えてきた企業OBの方々を活用し、そのノウハウを生かしていくために、センター事業との連携を模索することも検討するなど、何らかの支援措置等を用意していくことが必要と思います。



株式会社リョーイン様の場合

株式会社リョーイン 高砂営業所 総務課 馬場圭子 様

利用してみようと思った動機

他の研修に参加する目的で会場へ向った際、その第二部の研修で「ひょうご仕事と生活センター」の活動内容のお話を伺うことができました。「ワーク・ライフ・バランス」は、新聞やテレビで目や耳にすることがあります。しかしながら、センターがどんな活動をしているかは、あまり情報をキャッチする機会はありませんでした。

研修でセンターの説明を聞くと同時に「これは会社の要望にマッチングするっ!!」と直感的に感じた私は、研修終了後にセンターの方を捕まえて早速アポイントをとりました。センターの方は快く引き受けてくださり、社内の教育に結びつけることができました。



打ち合わせの際に感じた事

企業はどちらかというと、社会的な責任という目標を達成するために、その業をなすことが多いです。ですがセンターの方は、社会全体からみて「企業は本来何をなすべきか?」「その目的を達成するために、企業がどのようにすればバランスよくできるのか?」を常に考えておられ、お話をすればするほど情熱的な方ばかりでした。

人を感動させるには、このぐらい熱い思いがないと人に伝わらないと感じました。

セミナー等を実施してみても

今回の研修は、メンタルヘルス疾患対策を目的とした教育でした。

管理職のラインケア、一般者のセルフケア、どちらもとても重い題材でしたが、考え方や方向性を専門的な立場でわかり易くお話いただきました。良い組織づくり、風通しのよい職場をつくるには、方針をよく理解することが大切です。この教育を通じ、自分自身を振り返ることにより、自ら価値を見つけ、また、組織としてより高い成果を達成するためのコミュニケーション能力を身につけることができました。

参加者の感想

研修終了後のアンケートで多くの方から「気づき」の声を聞き、研修を実施して本当に良かったと感じました。

センターに対する意見や要望

社内教育には、即効性をつけるための「スポット教育(短期)」と、持続性をつけるための「段階教育(長期)」の二種類があります。とくに「段階教育」を行うには、内容をよく吟味し、検討しなければ、教育効果が出にくいものとなります。センターと企業が共に手を取り合って、あらゆる分野の専門家と一体になって、企業の人材を育成していければいいな、と思います。

ひょうご仕事と生活センター 相談員岩本からのお返事

「良い職場作り」「風通しの良い職場作り」をめざして、社員教育に力を注いでおられる担当者のお話をお聞きして、何とかお役に立ちたいと思いました。企業によって目指す教育は色々で、全てに係わることはできませんが、センターはワーク・ライフ・バランス(WLB)の考え方やその取り組みに対して多様な支援を提供いたします。中でもWLBに対する意識や職場風土の改革に特に力を注いでおります。これからも「多くの気づき」の中から大きなうねりが生まれるようお手伝いをさせていただきたいと考えています。



株式会社ケイテック様の場合

株式会社ケイテック 総務部 人事課長 井上里嘉 様

弊社では、2010年5月に創立20周年を迎えるにあたり、「会社の活性化～働きやすい職場環境～」を目指し、以下のような取り組みを検討していました。

①「あいさつプロジェクト」をスタートさせて、何でも相談しやすい職場環境にしていこう。

②ひとりひとりが仕事への取り組み方を見直し、メリハリある行動を取り「非効率な時間」を「よりよいゆとりの時間」に変え、自分自身で仕事と生活が両立できる時間をつくっていく。

この意識改革の第一歩にはセミナーが必要と考え、「ひょうご仕事と生活センター」様に相談させていただき、2010年2月「仕事への取り組み方セミナー(報連相編)」を上司、部下両方の立場から開催し、8月にはフォローアップセミナーも開催していただきました。

その結果、受講した人に様々な気づきがあり、少しずつみんなの意識に変化が表れてきており、大きな第一歩が踏み出せたと実感しています。



アンケートの一部

報 報連相セミナー

フ フォローアップセミナー



課長

- 報 信頼関係、安心感を作りだせるよう、時間をかけて取り組んでいきたいと思った。
- フ 積極的にコミュニケーションに取り組んで報連相が増えた。
- また、忘れてしまうこともあり意識付け、継続する為の可視化が必要だと気付いた。



部下

- 報 報連相の前に伝える内容をまとめて、簡単に伝えることができるようにしたい。
- また、伝えられた情報の解釈が合っているかを確認するようにしたい。
- フ 言葉の受け取り方の違いによる手戻りが減った。
- ただ、報連相の前に自分の考えをまとめられていない事が多いのでそれが今後の課題。

そして、2011年2月に次のステップとして「仕事への取り組み方セミナー(業務改善・業務効率編)」を開催し、「みんなで業務効率を考える」取り組みを計画しています。

これからも「ひょうご仕事と生活センター」様のご協力をいただきながら、「働きやすい職場環境」を目指していきたく思います。

ひょうご仕事と生活センター 相談員荒谷からのお返事

初めて株式会社ケイテック様を訪問した時、働きやすい会社にしたいという管理部門の方の熱意を感じました。階層別の研修を計画的に行うこととその内容を当センター外部相談員の瀧井講師、同社担当者様と私の三者で考え最適なメニューが提案できたと思います。最初に「気づき」をもたらす研修、そして半年後に「気づきを思い返す」研修を実施したことが、各階層の意識の変化につながったものと信じています。1年後の研修では、まさに複数部門で仕事に取り組む姿勢に変化が見られ、それが定着しつつあると伺い、一貫した継続の力を改めて感じています。



医療法人社団倫生会 みどり病院様の場合

看護部長 丸山桂子 様



私が2年前に看護師の定着対策に取り組んでいる中で、「育児介護等離職者再雇用助成金制度」が利用できるのではないかと感じて、電話でお問い合わせしたのがきっかけで、『ひょうご仕事と生活センター』を知りました。現実には、条件を満たす事ができず、その制度は利用できませんでしたが、その時の電話の対応が丁寧で、そして分かりやすく説明して下さったのを覚えています。その半年後に再びご縁があり、担当者の方から、「当院のワーク・ライフ・バランスの取

り組み」について直接話を聞かせてほしいという依頼がありました。はじめは躊躇しましたが、『ひょうご仕事と生活センター』のことを全く知らない訳ではなかったので、お会いすることにしました。

私は看護部長の任に就いて7年になります。2006年(平成18年)、7:1新看護基準による看護師争奪戦のなか、当院で取り組んできた働きやすい職場作りの内容や、その中で苦労したことなどをお話すると、担当者の方が熱心に聴いて下さいました。その際、職員のメンタルヘルスのことが話題となり、まず中間管理職を元気づけていきたいという私の思いを伝えると、「中間管理職としての心構え」の研修会を開催してみましようかと、逆に提案を受けました。そして、



事前に講師の喜田菜穂子先生が訪問され、医療チーム力のあり方など、直接助言を頂くこともできました。講習会は、約2時間という限られた時間の中で、講義を聴くだけでなく、私たちも一緒に参加していくという形で進められました。看護師以外に他職種の間管理職も参加して、コミュニケーションのあり方や組織を活性化するためには、個性を認めた人間関係が必要であり、また相手をそのまましっかり受け止め、傾聴する姿勢を持ち続けることが重要だと、改めて教えて頂きました。

何気ない一言が、相手の心を傷つけたり、また相手の心を癒したりします。人を思う気持ちの大切さを、改めて痛感しました。

今回の研修を終えて、私は、何よりも参加者が生き生きと研修を受けている姿に感銘を受けました。これを機会に、今後も定期的に研修会を開催し、引き続き、より働きやすい職場作りのアドバイスを頂きたいと思っています。

ひょうご仕事と生活センター 相談員岩本からのお返事

企業価値を高めるためには、社員の満足度が高くなければならないという認識のもと、ES(※)を重要な経営指標の一つと位置づける企業が増えています。医療機関も同じく、働く人たちのワーク・ライフ・バランス(WLB)意識の変化に対応できなければ、病院を構成する「ヒト・モノ・カネ」のうち最大の資産である優秀な「ヒト」の獲得および定着は、現在よりも確実に困難になっていきます。丸山看護部長様の「働きやすい職場作り」にかかる思いにお応えできるように、これからも引き続きお手伝いさせていただきたいと考えています。

※ES=Employee Satisfaction(従業員満足度)



日本山村硝子労働組合様の場合

日本山村硝子労働組合 播磨支部 書記長 榎本和也 様

利用してみようと思った動機

労働組合として、執行部・職場委員、各自のレベルアップを図る為に利用を考えました。ワーク・ライフ・バランス(以下WLB)は、仕事と生活の調和を実現でき、更に自分自身の能力を発揮できる、労働組合にはピッタリの内容だと感じていました。執行部として最重要項目の研修内容として計画していましたが、労使関係を更に強固にする為にも、WLBは、労使が共に考えるべき内容だと思い、労使両者が参加し、共同研修会を計画しました。

打ち合わせの際に感じた事

とにかく熱い思いを感じました。業者に依頼する研修会と違い、北条センター長は熱い播州弁で、かつ優しい口調で、ひょうご仕事と生活センターについて語って下さいました。また研修内容等を検討する際、北尾相談員とは何度も電話やメールのやりとりをして頂き、同センターの意向が理解できました。



セミナー等を実施してみた

研修会には、労働組合・管理職・グループ関連会社社員等が参加し、内容は、ダイバーシティー(多様性)とWLBの二本立てで実施しました。第一回はダイバーシティーをテーマに、労使が求めていた、更に強いグループ組織を作る為には最高の研修内容でした。第二回は、WLBをテーマに行いました。WLBは、組織または個人がめざすべき目標を達成する為の手段だと感じました。両研修会共に、グループ討議が盛り込まれていて、眠気も感じることなく、楽しく参加できました。二回の研修会を実施して、今まで、ダイバーシティーやWLBに関して、間違った知識をもっていた事に気づき、それが修正できて本当に良かったと思っています。

参加者の感想

研修を受講し、コミュニケーションを大切に考えるべきだと感じました。各自が何を考えているのか、それぞれの考えを尊重しながら仕事に励むことの大切さを学びました。また、多様な形で、意識改革に向けての第一歩が踏み出せました。

センターに対する意見や要望

弊社のWLBの推進状況を把握し、今後の研修プログラムを考えて頂き、多種多様な研修会を開催していただきたいと思います。同時に、フォローアップ研修もお願いしたいです。事業のグローバル化に伴い、外国人に対する接し方についても学びたいと思います。

ひょうご仕事と生活センター 主任相談員北尾からのお返事

日本山村硝子播磨工場様では、労働組合の方が中心となり、当センターが企画した研修の実施が実現しました。新任の労働組合書記長のリーダーシップのもと、労組の役員メンバーだけではなく、多数の管理職の方たちにもご参加いただき、ダイバーシティーとWLBの研修を二回に分けて実施したことにより、皆様のご理解が深まったのではないかと思います。労使双方が同じ研修に参加されることにより、異なる立場の方たちが同じ目的に向かって協働されることがより強い組織の構築につながることを実感されたのではないのでしょうか。



平成 22 年度

様々なお手伝いをしてきました。

(※平成 23 年 2 月末時点のデータです)

636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	H21 年度 件数	H22 年度 件数	割合
意識	・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いか相談したい	181件	99件	16%
働き方の見直し	・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	23件	4%
仕事と家庭の両立	・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	22件	3%
多様な人材	・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	21件	3%
その他	・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)	353件	471件	74%
合計		637件	636件	100%

専門家を企業に派遣

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	H21 年度 件数	H22 年度 件数	割合
ワーク・ライフ・バランスの推進	70件	139件	30%
ダイバーシティの活用推進	48件	14件	3%
就業規則改訂	48件	44件	10%
従業員のモチベーションアップ	34件	106件	23%
その他	148件	153件	34%
合計	348件	456件	100%

講師を企業に派遣

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	H21 年度 件数	H22 年度 件数	割合
ワーク・ライフ・バランス働き方の見直し	19件	9件	50%
ダイバーシティ (多様性) の推進、多様な人材の活用	9件	0件	0%
コーチング、コミュニケーションスキルアップ	2件	1件	6%
就業規則改訂	0件	0件	0%
その他	9件	8件	44%
合計	39件	18件	100%

研修企画

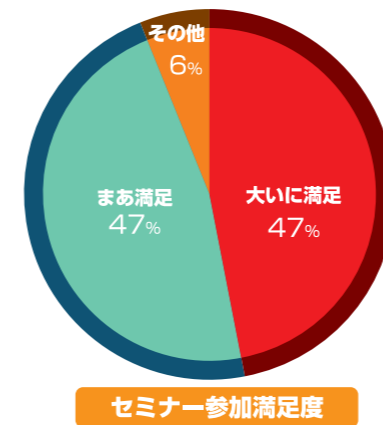
センターが研修を企画・実施し、様々な企業から延べ 6,943 名の方に参加いただきました。

内容	H21 年度 件数	H22 年度 件数	割合
一般事業主行動計画に関する研修	5件	0件	0%
社員のモチベーションアップ研修	11件	38件	22%
ワーク・ライフ・バランス研修	12件	57件	33%
コミュニケーションスキルアップ研修	8件	55件	32%
その他の研修 (ダイバーシティ推進など)	21件	22件	13%
合計	57件	172件	100%

外部相談員勉強会

(平成 22 年 7 月 23 日実施)

1. 昨年度実績のご紹介、2. 事務手続きなどのお願い事項、3. テーマ「出来ないから出来るに」の講師向けセミナー研修及び実習の勉強会を実施しました。更なるレベルアップに向けて今後も実施していきます。



参加者の関心事

1 相談員派遣事業の研修実施	26%
2 相談員派遣事業の企業課題抽出	10%
3 企業が求める施策等のニーズや情報の提供	10%
4 相談員派遣事業の育児休業・介護休業・時短等の社内制度の提案	10%
5 相談員派遣事業の意識改善・業務改善などの企画提案	10%

外部相談員勉強会

(平成 22 年 12 月 9 日実施)

1. 本年度上期実績のご紹介、2. 事務手続きなどのお願い事項、3. ㈱東レ経営研究所の渥美由喜先生と語り合う「WLB 実現推進に向けて」一問一答の講演を実施しました。WLB の専門家の知識をより深く学べた勉強会でした。

アンケート結果

※複数回答形式

参加して良かった	88%
内容についてわかりやすかった	76%
新たに気づいたことがあった	88%
【講師について】 良かった	76%
【実施時間について】 ちょうどいい	53%
【実施時間について】 短すぎる	35%

参加者の声

- ・言葉選びや笑いを大切にされ、平易な言葉で話していただき、相談員として活用できることがたくさんありました。
- ・とても話がわかりやすかった。
- ・すごく参考になりました。
- ・自分の仕事の中で実行できそうなヒントをいくつかもらえた。
- ・短い時間にいろいろと参考になるはなしが聞けた。
- ・もう少しじっくり話を聞く、あるいはディスカッションができればよかった。
- ・渥美先生の実例と笑いを交えた具体例、非常に勉強になりました。

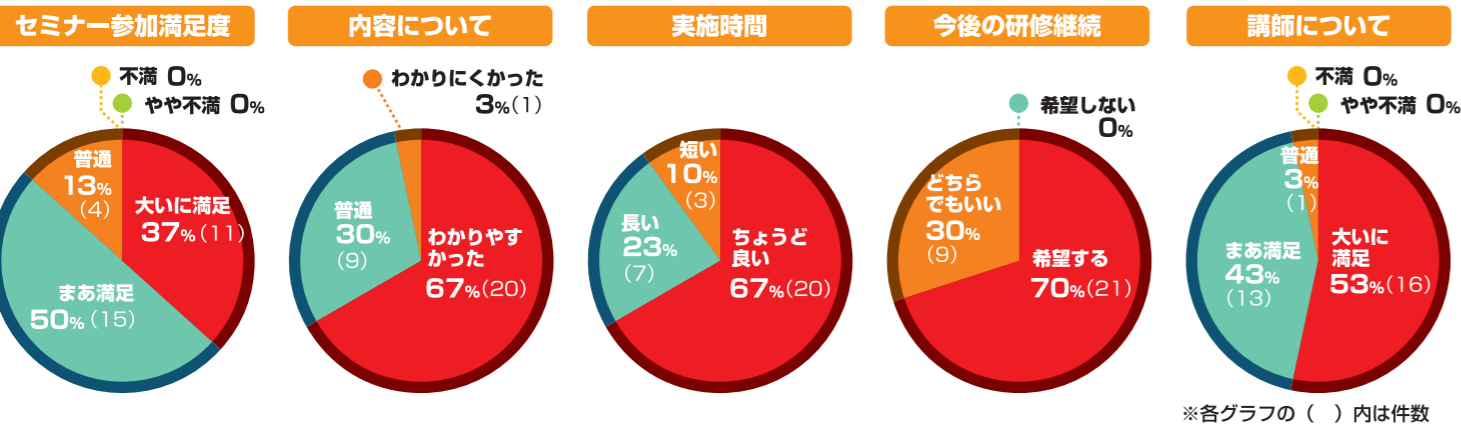
外部相談員内訳

(平成 23 年 2 月 1 日現在)

社会保険労務士(22) / キャリアカウンセラー(14) / 中小企業診断士(13) / コーチ(11) / ファシリテーター(8) / 産業カウンセラー(6) / コンサルタント(3) / キャリアアドバイザー(3) / 人事コンサルタント(2) / 労働安全コンサルタント(1) / メンタルヘルスカウンセラー(1) / メンター(1) / ファイナンシャルプランナー(1) / ビジネスコンサルタント(1) / PMS(プロジェクトマネジメントスペシャリスト)(1) / MBA(1) / CFP(1)

テーマ ワーク・ライフ・バランスにおけるリーダーシップとコミュニケーション

企業名 **新日本製鐵広畑製鐵所 広鐵会 様** 回答者数 **30名** 実施日 **平成22年11月22日** 所要時間 **5時間半**



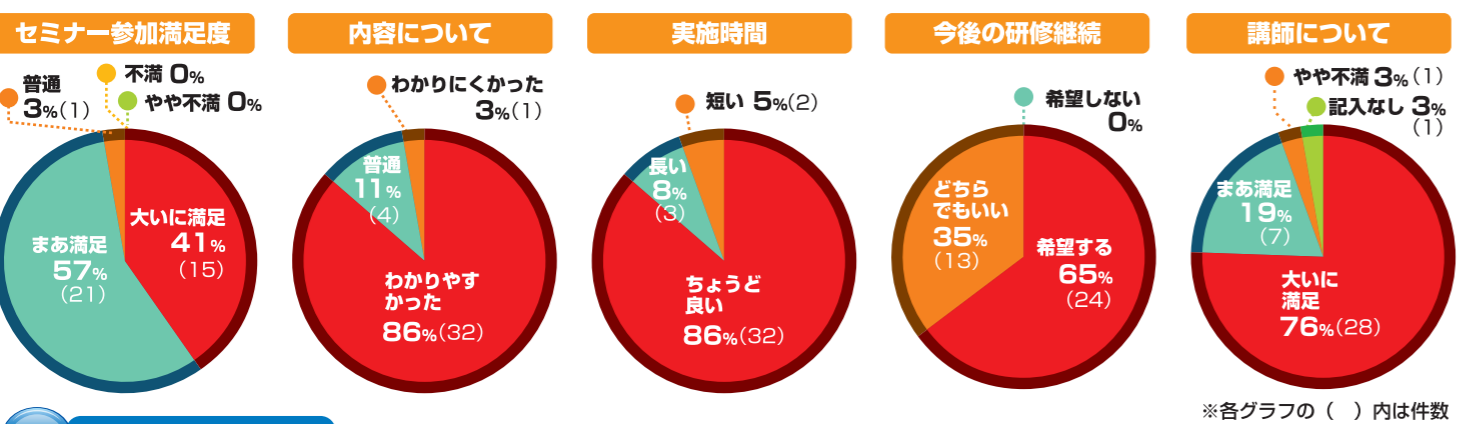
参加者の声

- ◆どの様な研修になるか初めは不安でしたが、先生の話も楽しく、良い時間を過ごすことができました。
- ◆今後職場でも自分ができることから実践していきたいと思えます。
- ◆参加してコミュニケーションが大変重要だという事がわかりました。
- ◆今後自分が働いていく会社であり、明るい職場がいいので、この研修で人とのコミュニケーションの取り方等、学べて良かった。
- ◆会社では教えてくれない事から、私生活でも活かせる内容だったと思う。年齢を問わずに受けるべきだと思う。
- ◆人との関わりを持つ難しさ、この講習を受講することでやりやすくなったと感じました。自分自身から変わり、影響を与えられるよう心がけます。



テーマ 組織における役割意識と会議の進め方

企業名 **大豊機工株式会社 様** 回答者数 **37名** 実施日 **平成22年9月9日・10日** 所要時間 **3時間×2日**



参加者の声

- ◆課としての問題点を全員で再確認できた。
- ◆今回は本来の仕事に踏み込んだ所まで職場の仲間と話し合う事が出来て良かった。
- ◆具体的な話と会議の進め方、ポイントを聞き、We(私たち)という考え方を再認識させられました。非常に有意義な講義でした。
- ◆発表の方法及び現状分析等の必要性が理解できた。
- ◆他部署の人達の意見が聞けて良かった。自分と同じ考え方の人がいて共感できた。



ひょうご仕事と生活センター



NPO 法人 ワーク・ライフ・コンサルタント

共同特別企画

「104人の女性のメッセージを経営者に届けよう」

「働き続けたい・・・だけど・・・」

妊娠や出産、育児を機に、仕事を続けるか、あきらめるか。そんな迷いや不安をもち、辞めてしまった女性が多くいます。なぜ、辞めなくなるのか、なぜ、辞めてしまったのか。

2010年男女共同参画白書によると女性の潜在的労働力人口は345万人いると推計されており、また、30代女性の労働力率が他の年代に比べて低下しているという、いわゆる「M字カーブ」はいまだに解消されていません。

様々な社会調査の報告では、女性が離職する理由として「結婚」「出産」「育児」などをあげていますが、はたしてそのような言葉で語りきってしまっているのでしょうか。

女性がなぜ辞めていくのか。彼女たちの本音は何か。

私たちは、女性が辞めていく理由を深く追求するために、104人の女性から「会社を辞めたいと思った理由」について自由に答えていただくアンケート調査を実施しました。

その結果、妊娠・育児などのライフイベントごとに遭遇する会社の制度や仕組み、上司の言葉、夫や家族の意識、社会環境など、実に様々な問題があらわれました。

さらに、このアンケート結果をもとにして、2011年1月22日「100人の女性のメッセージを経営者に届けよう」イベントを開催し、25名の女性たちが、経営者や上司、同僚、パートナーなどに向けて14通の「手紙」をしたためました。

本音の中には、女性が自らの努力で解決しなければならないことや、先入観などの誤解から生じているものもあります。そのような声を一方的な意見として脇においやることはたやすいことです。しかし、私たちは、現実をしっかりと見つめることで、女性と企業がともに新たな段階に進めることを信じています。

女性、経営者、上司、同僚がともに信頼をおいて、女性が働き続けていくことができる職場づくりの新たな一歩を踏み出せるよう、このメッセージを伝えたいと思います。

目次

1. 女性のライフイベントから見た「会社を辞めたいと思う理由」(女性104名のアンケート結果) ...P20
2. 「拝啓 経営者様」女性たちからの手紙(平成23年1月22日イベント) ...P22
3. 「提言! はじめの一歩」 ...P24
4. 女性が働き続けられる職場づくり「改善の流れ」(例) ...P25
5. 「拝啓 働き続けたいあなたへ」上司たちからの返信(平成23年3月3日イベント) ...P26



女性のライフイベントから見た「会社を辞めたいと思う理由」

平成22年11月～12月にかけて実施した、女性104人の方々にいただいたアンケート結果をもとに、ライフイベントごとに「会社を辞めたいと思う理由」をまとめています。

風土や意識

他部署の女子社員は皆帰っているのに、自分だけ毎日毎日残業していて、それでも営業さんも上司も協力的ではなかったの。

長年勤めてきて、できれば自分の能力を活かしたかったが、職場は残業が多く、また、育児をしながら勤めている女性が周囲におらず、理解を得がたい環境だと感じたため。

何度も何度も辞めようか続けようかと悩んでいました。子育てと仕事で本当に精一杯で、少し休みたくなることが何度もあったからです。このまま頑張り続けると、自分に余裕がなく、毎日を楽しむどころか、心がすんでいくような時がありました。

主人の帰宅が遅く、子育てを一人でしなければならぬ仕事との両立が難しいと感じた。また、上司の理解も得られず、子どもの病気で休むときや残業が出来ないことも遠回しに迷惑がられ、さんざん迷った末に退職を選んだ。

会社が不況になったとき。人件費が削られていくなか、専門職でない私は、肩身がせまく辞めたい。と思ったというよりは、辞めなくては・・・と思いました。

周囲に家庭と仕事の両立をうまくやっている人がおらず、結婚後、きちんと両方をこなせるかどうか不安になった。

夫の両親や地域の人に「子どもが小さいうちは育児に専念した方がいいよ」「こんなかわいい赤ちゃんなんて今のうちだけだから・・・」と言われて。

私自身、本当は子どもが小さいうちは、もっと子どもという時間を取りたい。経済的に可能であれば就学前の時間は一時主婦業に専念したい気持ちもあった。しかし教育費や介護にかかる費用を考えると働かざるを得ないのが現実。

「いい歳なのに結婚しないの？」とたびたび聞かれる。結婚が決まると「子どもができると働けないよね」と嫌みを言われる。

一年を通して忙しい部署。残業はしばしば。帰宅後の主婦業がこなせるか不安を感じていました。この先も働き続けたいと思っていますが、出産・子育てで職場に迷惑をかけることを考えると、出産に踏み切ることができない。

私は妊娠がわかったと同時に仕事を辞める決意をしました。それは絶対に休めない専門性の高い仕事だから、子どもを育てながら中途半端に仕事をしなれないという気持ちがあったからです。今は専業主婦ですが、後悔はありません。

育児休暇を長期で取らせていただいたとき、復帰するにはかなりのエネルギーと覚悟が必要でした。「ついていけないかな」「忘れてしまっているかな」「本当に続けられるのかな」「温かく受け入れてくれるかな」など、悩みはつきませんでした。結局恵まれた環境で仕事を続けることが出来たのですが、このような状況はとても精神的に苦勞しました。復帰後慣れるまで温かく見守ってほしいです。

シングルマザーのため、辞めるという選択はできなかった。ただ、私自身の希望としては子どもが小さいうちは短い時間で勤務するなど、子育てを大事にしたかった。結局は仕事中心になり、子育ては実家の母にまかせきりで、たまに自分は母親としてどうなのか？と考えるときがある

入社

結婚

妊娠

出産

育児

介護やその他

制度や仕組み

結婚で配置転換。「異動した女子社員は必ず退職する」と言われる職場に追いやられた。

妊娠時の通勤や、つわり時に家でいたいと思ったことがあります。

育児休業取得について会社と話し合った際、復帰後の勤務形態について揉めたため。キャリアプランや自分の夢を啓蒙している会社なのに、たかが出産くらいで今までの自分の実績がクリアされた思いがした。

残業の長時間化が慢性的に続き、早く帰りにくい雰囲気に。

仕事が属人化していて、いざという時にかわれる人がいない。

親の介護が必要になり、介護の方向性を決めるまで専念したいと感じた。

夫が救急車で運ばれて入院し手術。しばらく治療のため仕事復帰もできなかったときがあった。夫に付添いたいので、仕事を休みたいと思ったが、上司から休みが続くようなら辞めてもらいたいと言われた。

妊娠高血圧症候群により、絶対安静が必要になり、長期にわたり入院することになり、仕事への復帰時期も全く予想ができなかったから。

子どもがアレルギー体質で、家事、病院で時間が足りない。夫の理解が無く、子どものことや家事はすべて1人でしているため、仕事の準備が満足にできない。やりたい仕事はたくさんあるが自由が利かない。

子どもが体調を崩しているのに、連続して休みをとれず、子どもに休んでほしい等言われた時や、もっと早く帰ってきてほしいと言われた時。

サービス残業が続いている。子どもが小さいので、本来は10時から4時の勤務時間なのに、4時では仕事が終わらず、いつも1～2時間は必ず残って仕事をしなければいけなくなっている。上司も黙認している。

希望していない多忙な部署に配属になり、他の社員と同様の仕事量、内容を求められました。残業ができないので、時間内に必死でこなしていたら、体をこわして入院。退院後はセーブして働きましたが、今度は同僚たちにしわ寄せがいき、精神的につらかったです。

復帰後、子どもが病気ばかりをしてまともに出勤できない時期があった。給料分の仕事をしていないことが申し訳なかった。しかし、多少のマイナス評価は甘んじる覚悟を決め、クビを宣告されるまでは、厚かましく働き続けることを決意した。

短時間勤務のはずなのにどうしても残業が続く時。また、上司がそれに気付かない時。残業できないことのひずみを社内で解決できず、お客さんに影響がいつまでもクレーム等になる時。

家事も育児も仕事も中途半端だな、と感じました。自身の時間が自由にとれないもどかしさ。また、平日夜、子供の起きている時間帯に帰宅できない仕事の責務に疲れています。



「拝啓 経営者様」 女性たちからの手紙

平成 23 年 1 月 22 日に開催した「女性 100 人のメッセージを経営者に届けよう！」イベントに集まった女性たちが書いた 14 通の手紙のうちの一部をご紹介します。

親愛なる 経営者様へ

私は、子育ての楽しさ、学びの楽しさを持つ母親を自覚しています。仕事と育児の両立が難しいと感じ、精神的にも落ち込んでいます。現在、転職中です。

仕事はやりがいがあり、給料も他の会社以上に思いますが、転職中の今、転職先の給与は今のままで、育児と仕事の両立が難しいと感じています。転職先の給与が今のままであれば、転職してもメリットを感じていないように思います。

仕事で頑張る努力が報われることがありません。育児と仕事の両立が難しいと感じ、転職先を探しています。育児と仕事の両立が難しいと感じ、転職先を探しています。育児と仕事の両立が難しいと感じ、転職先を探しています。

育児と仕事の両立が難しいと感じ、転職先を探しています。育児と仕事の両立が難しいと感じ、転職先を探しています。育児と仕事の両立が難しいと感じ、転職先を探しています。

育児と仕事の両立が難しいと感じ、転職先を探しています。育児と仕事の両立が難しいと感じ、転職先を探しています。育児と仕事の両立が難しいと感じ、転職先を探しています。

子育てと仕事を両立したい



妊娠しても働きやすい環境を



親愛なる 経営者様へ

はじめまして。

私は、職場での妊婦・出産に向けた理解不足に困っています。

現在、当人にわからないとわからない事だと理解もしていません。自分なりに全てを理解するのは難しいと感じています。

自分自身も抱えている悩みが、分かりました。

妊婦になるとか、本気で欲しいと決まれば、仕事でもバリエーションが広がることもあり、子供と同じように大切に扱ってほしいです。

妊婦の体は、驚くほど全てが変化します。今までできていたものが急に出来なくなってしまう。自分自身も自分では、どうしようもないほど変化します。

少子化と言われていますが、今後も出産する社員に沢山でたいと思います。

妊婦に比べても会社の方が何かしたいと思う人は、沢山いると思うので、おもしろいと感じる。妊婦体験会を年に1回でもいいので、行ってみたいのですが、どのようなことですか？

体験することによって妊婦が何ができるかという可能性、体の負担も知ることができ、体験会においてデリケートな話が楽にできる信頼関係にottaつながるのではないかと感じています。

NPO 法人ワーク・ライフ・コンサルタントからのコメント

働く女性にとって、子どもの成長に寄り添った生活ができる「働き方」が求められています。育児休業、育児による短時間勤務という制度設計そのものは、仕事と育児の両立ができるための最低限のものと考え、そのベースを踏まえたうえで、育児と仕事の両立を困難と感じる場面はどこにあるのかを制度設計者と働く女性がともに考え、改善していく必要があります。1歳の誕生日が家族そろってお祝いでき、気持ちが充実すると働く意欲もわいてくると思います。

ひょうご仕事と生活センターからのコメント

妊娠は体とともに、心の変化ももたらします。出産や育児に向けて心の準備をしている段階です。落ち着いた気持ちで妊娠を迎えられるよう、職場としては妊婦特有の体の変化に適切かつ柔軟に対応できるような制度整備が必要です。妊娠時のつわりへの対応、通勤ラッシュを避ける時差出勤等、また、妊婦の体調の変化はデリケートであり、本人からはなかなか言い出せないこともしばしばあります。制度設計を出産経験者と一緒を考える機会を設けることもよいかもしれません。



「提言！はじめの一步」

～ 女性が働き続けられる職場づくりに向けて ～

結婚・妊娠・出産・育児、またその先にある介護など、仕事と私生活の両立において、働く男性や女性のライフステージは起伏や変化に富んでいます。人それぞれの多様なパーソナリティと多様な価値意識をベースに、これからの人生をいかに過ごすかというライフプランを考え、それぞれのライフステージに達するたびに検討しています。

その検討結果として女性の離職が男性よりも多くなっています。性別によるこのような偏りは、女性自身のみに関する問題ではなく、男性自身、企業、社会全般の問題として捉えなおさなければなりません。

今回、私たちは、このような社会に対する問題意識を持つ「女性ボランティア」の方々と一緒になって、「なぜ、女性が働き続けることができないのか」ということを、アンケートや参加型イベントなどを通じて繰り返し問いかけ続けました。

「不安感」から「現実」へ

女性は、仕事と生活の両立は困難なものだという「不安感」があり、ライフイベントが進むごとに「不安」が「現実」に変化しています。その結果、このような変化に耐えることができずに辞めていくことがわかりました。

さらには、結婚したら配偶者である夫との関係を、出産したら子どもとの関係を重視し、まず何よりも愛情を注ぐべき家族に規範をおいた行動をとるようになっていきます。男性においても家族に規範をおく行動は同じですが、「ワーク・ファミリー・コンフリクト」(仕事と生活の葛藤)問題において、社会慣習的に家庭での役割意識を強く求められてきた女性にとっては、社会制度や意識の変化がない限り、多様な選択肢はなく、二者択一を迫られることとなります。すなわち、現状では、残業ありきのフルタイムの働き方か、離職するかのどちらかを選択せざるを得ないこととなります。

「制度・仕組み」と「風土・意識」

このたびのアンケート結果では、女性の本音として以下の声があがっていました(詳細は20～21ページ参照)。

入社・結婚

- ・一年通じて忙しい。帰宅後の主婦業がこなせるだろうか不安。
- ・残業の多い職場で育児との両立女性社員が周囲にいないため、子育ては周囲の理解を得にくいと思う。

妊娠・出産

- ・絶対に休めない専門性の高い仕事なので、中途半端に仕事をしたくないから辞めました。
- ・妊娠時の通勤やつわり時に家にいたいと思う。

育児休業中または復帰後

- ・復帰するにはかなりのエネルギーがいる。「ついていけるか」「忘れていないか」「温かく受け入れてくれるか」。
- ・夫や両親、地域の人から「子どもが小さいうちは育児に専念したほうがいいよ」と言われて・・・。
- ・夫の帰宅が遅く、子育てを一人でしている。子どもの病気で休む時も上司に遠まわしで嫌味を言われる。
- ・家事も育児も中途半端。子どもの起きている時間帯に帰宅できない仕事の責務に疲れている。
- ・短時間勤務のはずなのに、残業が続く。上司がそれに気づかない。
- ・子どもが体調を崩しているのに、連続して休みがとれず、子どもに「休んでほしい」と言われた。等

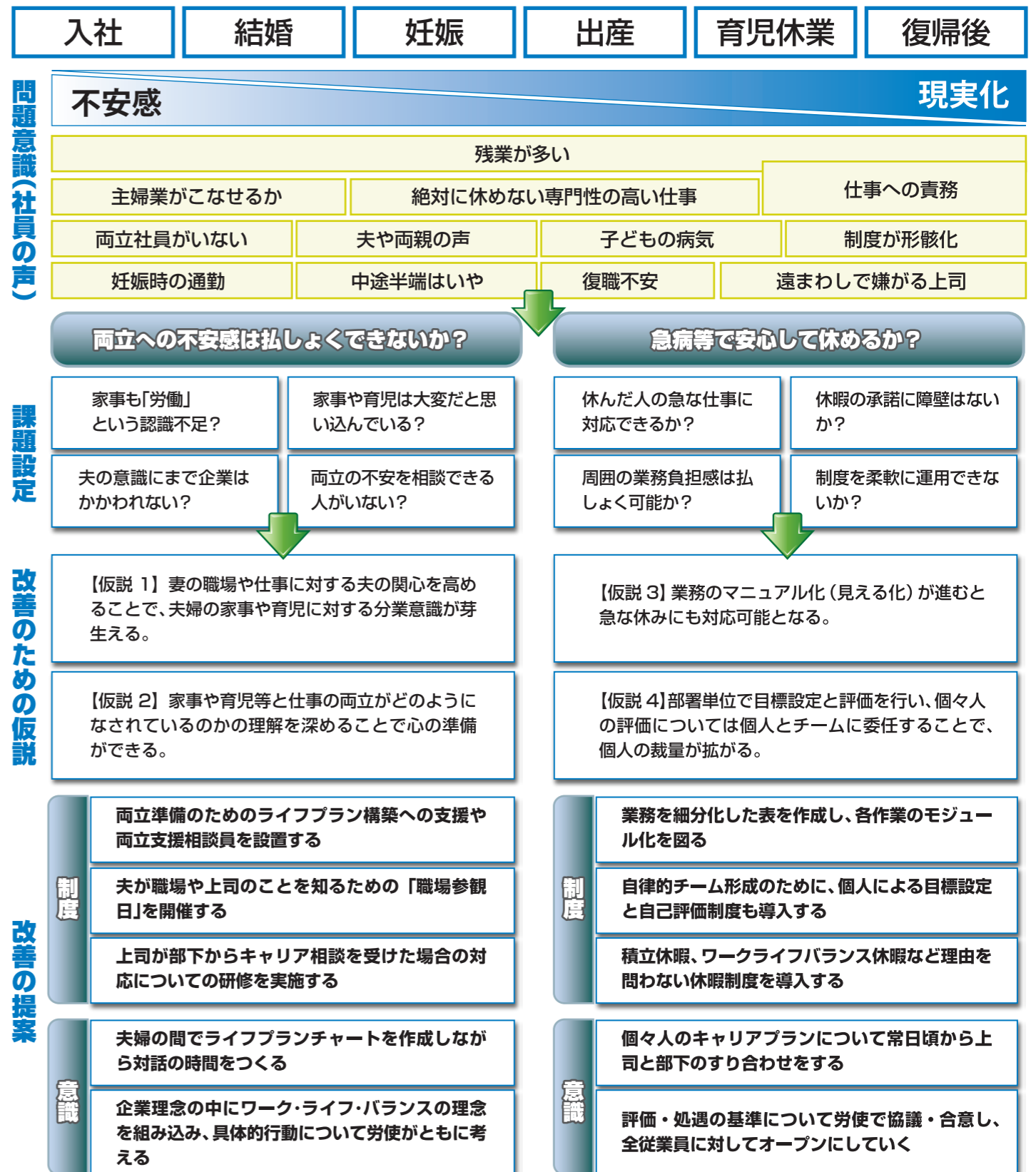


これ以外にも実に様々な本音があがってきました。これら本音は「制度・仕組み」と「風土・意識」に大別されます。「制度・仕組み」といったことは、法制度整備、企業の就業規則、仕事と生活のバランス確保のための各種支援制度、それらを促進するための体制整備などがあります。また、「風土・意識」に関しては、働く個々人の誰もが感じ取る(共有する)心理的風土、共通の価値意識の醸成です。この両輪を同時に進めていき、女性の心身の負担を軽減していく必要があります。

今後、女性が働き続けられる職場づくりとして、「改善の流れ」を具体的に示しておきます。これは、あくまでも例示であり、企業自身が作成する場合は、従業員の属性(年齢、性別、雇用形態等)によってアレンジが必要なことは言うまでもありません。



女性が働き続けられる職場づくり 「改善の流れ」(例)



働き続けたいという女性の問題意識は実に様々です。そのことを個人の問題、特別なことと片付けず、社内の従業員調査等を通じて課題を設定し、行動を起こせば何がかわるのかを仮説をたて、実際の改善提案を試みてみる。そのような改善フローが循環することで、風土や意識に変革が起こればと考えます。

制度はあっても利用がなされない。その根本の原因を突き止めていく(上記の場合は「残業時間過多」という根本原因の解決策も考えなければいけません。)ことで、新たな制度が生まれ、意識が前向きになり、会社が活性化される。その具体策を、「ひょうご仕事と生活センター」を活用して考えてほしいと思います。

仕事 両立社員をサポートするための管理職セミナー

～“この時代”に対応するために～と題して、ひょうご仕事と生活センター主催のワークショップを開催しました。



平成23年3月3日、三宮で開催された上記セミナーには、仕事と育児や介護との両立をしながら働く社員を部下に持つ管理職の方たち15名が、様々な企業から参加されました。講師は、近年、ダイバーシティマネジメントやワーク・ライフ・バランスを中心に活躍中の株式会社クオリア代表取締役の荒金雅子氏。参加者の方たちには、事前課題として、本誌P22-P23に掲載されている女性社員からのメッセージ2通を読んでいただきました。

ワークショップの主な内容は、大きく分けて、

- 両立社員の気持ちや考え方、制約のある状況を知る
- 両立社員を部下に持つ管理職が直面する課題を参加者で共有し、解決のヒントを探る
- 部下の両立社員に伝えたいメッセージを作成する

というもの。

荒金氏による、企業がワーク・ライフ・バランスを推進する意義や両立社員に対する支援施策事例などについての講義が行われた後、『両立社員がいる組織ってどんな組織?』というテーマで、最初のグループワークが行われました。グループ毎に、両立社員が組織に増えることが、組織にとって、どのような良い点、または苦勞する点になるかについて話し合いが行われました。その結果を参加者全体で共有し、各参加者が、それぞれ共感できるものをいくつか選びました。特に多くの人共感した、良い点、苦勞する点、は下記の通りでした。



良い点

- 多様、多面的な発想ができる
- ロールモデルが増える
- タイムマネジメントや仕事の効率化が進む

苦勞する点

- 両立社員ではない社員の負担が増える
- 評価が難しくなる
- 復帰後のポストに悩む

その後、また、別のグループワークを通して、両立社員を支援するために必要な『柔軟な思考スタイル』について考える機会がありました。そして、最後のグループワークでは、両立社員を支援するために必要なことと題して、各グループ、次のテーマで話し合いました。

- 時間制約のある社員がいる中で、チームとして成果を出すためにどうすればよいか
- 両立支援社員の能力を引き出すためにどのような働きかけをすればよいか

親愛なる仕事と育児・介護の両立をされているあなたへ
 日々、育児・介護と両立しながら業務に取り組んで頂き、ありがとうございます。
 今回、困っている事も、今後のキャリア(働き方+仕事内容、スキルUP)について悩んでいる事にありませんか?
 私には、あなたの方が長く当社で働き、持っている能力を發揮して、イキイクと活躍されることを期待しています。
 家庭(育児・介護)との両立が、よりやりやすいように、よりやりがいを持って働けるように、お互いに率直に意見を話し合って、一緒に考え、取り組んで行きましょう。両立をされている社員の方への本当は有効なサポートは、会社も上司側だけでなく、作る事が出来ません。社員と会社、上司が共に知恵を出し合って、ひとりひとりがイキイクと活躍できる環境を作って行きましょう。
 困っている事も、要望など、遠慮なく聞かせて下さい。

既に他社が取り組まれている事例を知ることにより、自社にも活かせるかという観点で、どのグループも熱心に話し合いをされていました。

最後のグループワークの結果発表の後、講評が行われ、両立支援に不可欠な4つの視点や、5つの「あきらめのカベ」とそのカベを打ち破る考え方を教えていただきました。

セミナーの締めくくりとして、参加者の方、お一人ずつに、『両立社員(部下)への手紙』を書いていただきました。このセミナーでの気づきをもとに、心を込めて書かれた15通のお手紙の中から1通を選ばせていただき、掲載いたしました。

両立社員からのお手紙、そして、両立社員を部下に持つ管理職の方からのお手紙、それぞれを読まれた読者の皆様は、今、何を感じておられますか。当センターのモットー、『「出来ない」を「出来る」に』を実現するために必要なことは、『感じる』というプロセスだと思います。両立社員及び両立社員を部下に持つ管理職の方たちの気持ちを体感していただくことにより、もしかしたら今はまだ複雑と思う気持ちのほうが多いと思われがちな両立社員のサポートが、より身近なものと思えるようになるのではないのでしょうか。