

HP
紹介

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

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くとおもいます。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)

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水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。

兵庫県の委託事業です ひょうご仕事と生活センター

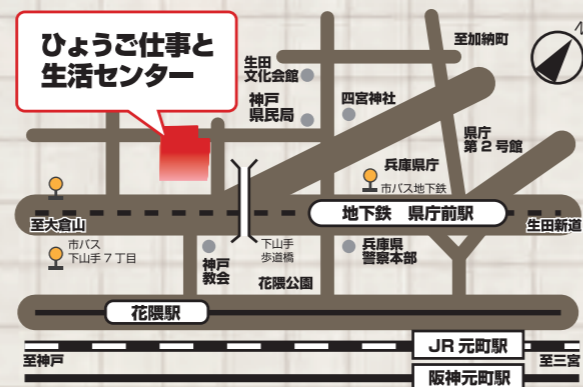
〒650-0011 神戸市中央区下山手通 6-3-28
兵庫県中央労働センター 1F

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

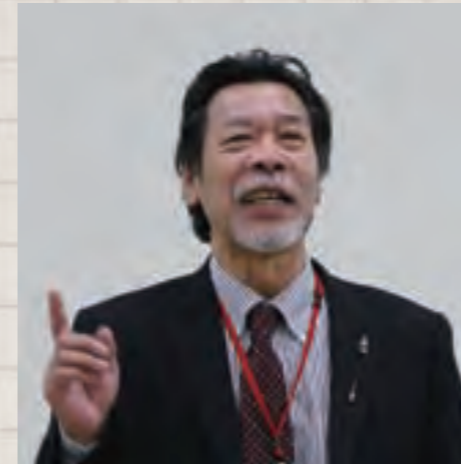
ホームページ <http://www.hyogo-wlb.jp>



ひょうご仕事と生活センター

平成23年度
報告書

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
は平成24年度も邁進します



目次

- 3 はじめに
- 4 センター利用者アンケート「3年間の事業報告」
- 10 相談事例「神戸市婦人靴製造企業 X 社様」
- 16 最先端企業見学ツアー報告
- 17 ひょうご仕事と生活センター自主企画講座
- 18 利用者の声「株式会社ドンク」様
- 19 利用者の声「全国労働者共済生活協同組合連合会兵庫県本部」様
- 20 利用者の声「医療法人社団栄宏会 土井病院」様
- 21 利用者の声「川崎重工労働組合」様
- 22 これからの2年間に向けて
- 24 相談・実践支援の流れ
- 25 スタッフ紹介

平成 23 年度事業報告書

家族は幸せですか？ 従業員は幸せですか？

2012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。

はじめに

ひょうご仕事と生活センター 過去3年間を振り返って

平成 21 年 6 月 3 日に、政労使の三者合意のもと開設された「ひょうご仕事と生活センター」から事業委託を受け、協働させていただき始めて 3 年が経過しようとしています。もともとは兵庫県で 5 年間の有期プロジェクトとして開設された当センター。その期間は、残すところ後 2 年です。今般、その 2 年間も引き続き協働させていただくことになりました。これからの 2 年間に向けての抱負等は後で述べさせていただくこととして、ここでは今までの 3 年間を少し振り返ってみたいと思います。

設立当初は、「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」をモットーとして掲げていましたが、その後、2010 年に 2 年目を迎えるに際し、新たなモットー“『出来ない』から『出来る』に”を加え、県内企業や団体の皆様のワーク・ライフ・バランス（以下 WLB）の実現やダイバーシティ（多様性）の尊重と活用の推進活動のお手伝いを続けてきました。

ここまで続けられたのも、ひとえに当センター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、過去 3 年間に当センターを利用された企業・団体様や当センターに外部相談員として登録してくださっている専門家の皆様のご理解とご協力、北条センター長をはじめ、センタースタッフの尽力のおかげと感謝の気持ちで一杯です。この場をお借りして、心からお礼

申し上げます。どうもありがとうございます。

この 3 年間、県内の企業・団体様を対象に、まずは当センターの活動内容を知っていただくこと、そして、WLB の実現推進の必要性等をご理解いただくことに焦点を当て、相談員を派遣し、状況を伺った上で、ニーズに応じた社内研修を実施したり、と様々な活動を続けてきました。その内容を振り返ってみると、改めてまだ活動が十分に行き渡っていない地域や対象があることがわかります。兵庫県は大きな県です。東西南北、まだまだ活動の手が行き届いていない地域が多々あります。WLB の実現推進の必要性はご理解いただけても、実際にそれをどうやって組織内で推進していくのかが良くわからないとおっしゃる方も少なくありません。

昨年末に当センターを一度でもご利用いただいたことのある企業・団体様対象（すべてではありませんが）にアンケートを実施しました。その結果については後程ご紹介いたしますが、アンケート返信と共に多くの方々から心温まるお言葉をたまわり、スタッフ一同、胸が熱くなりました。これからも皆様の信頼を裏切らないように、より一層、精進してまいります。今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

主任相談員 北尾真理子

アンケート集計

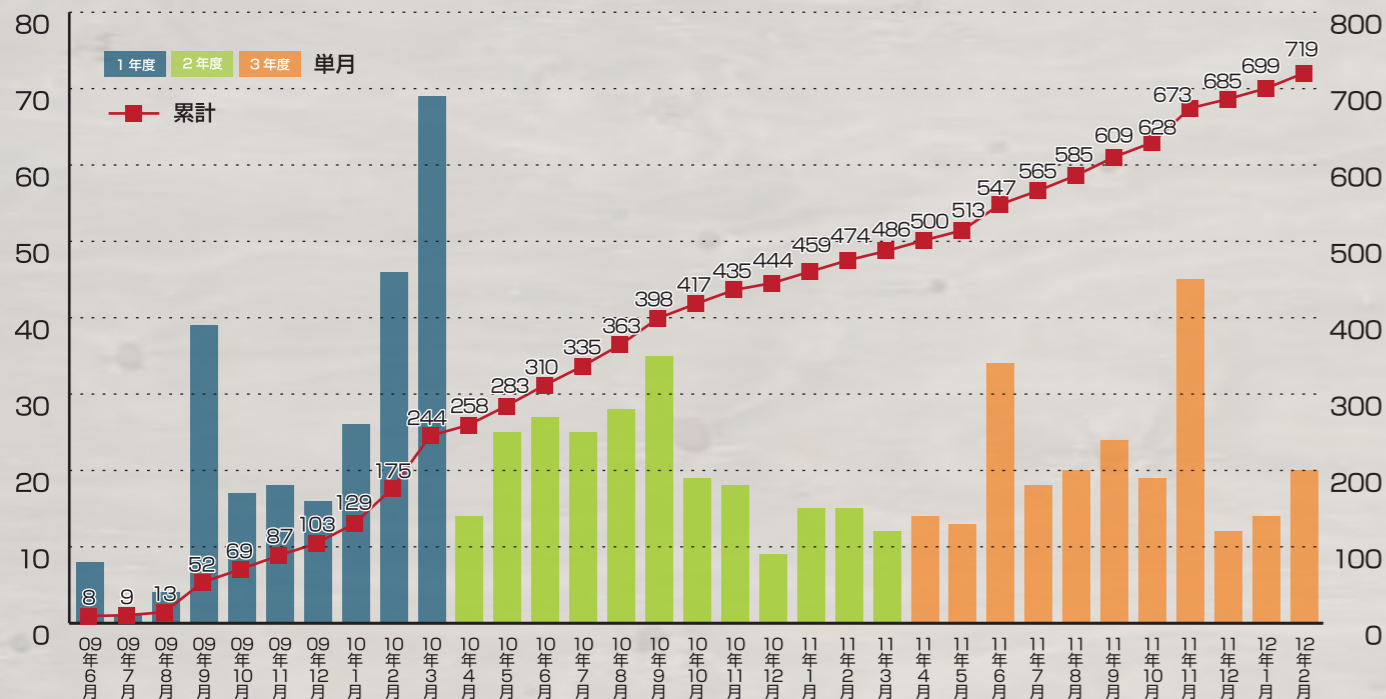
ひょうご仕事と生活センター利用者アンケート結果

平成21年6月にひょうご仕事と生活センターが開設されてから、700以上の企業・団体を訪問し、延べにして400回あまりの研修等を実施してきました。今までの相談・実践支援内容を、数値データ（平成23年度は2月末までのデータ）と、昨年12月に実施したアンケートの結果の2つの面から見ていきたいと思います。

1. 相談・実践支援内容数値データ

1) 訪問企業数

新規訪問件数

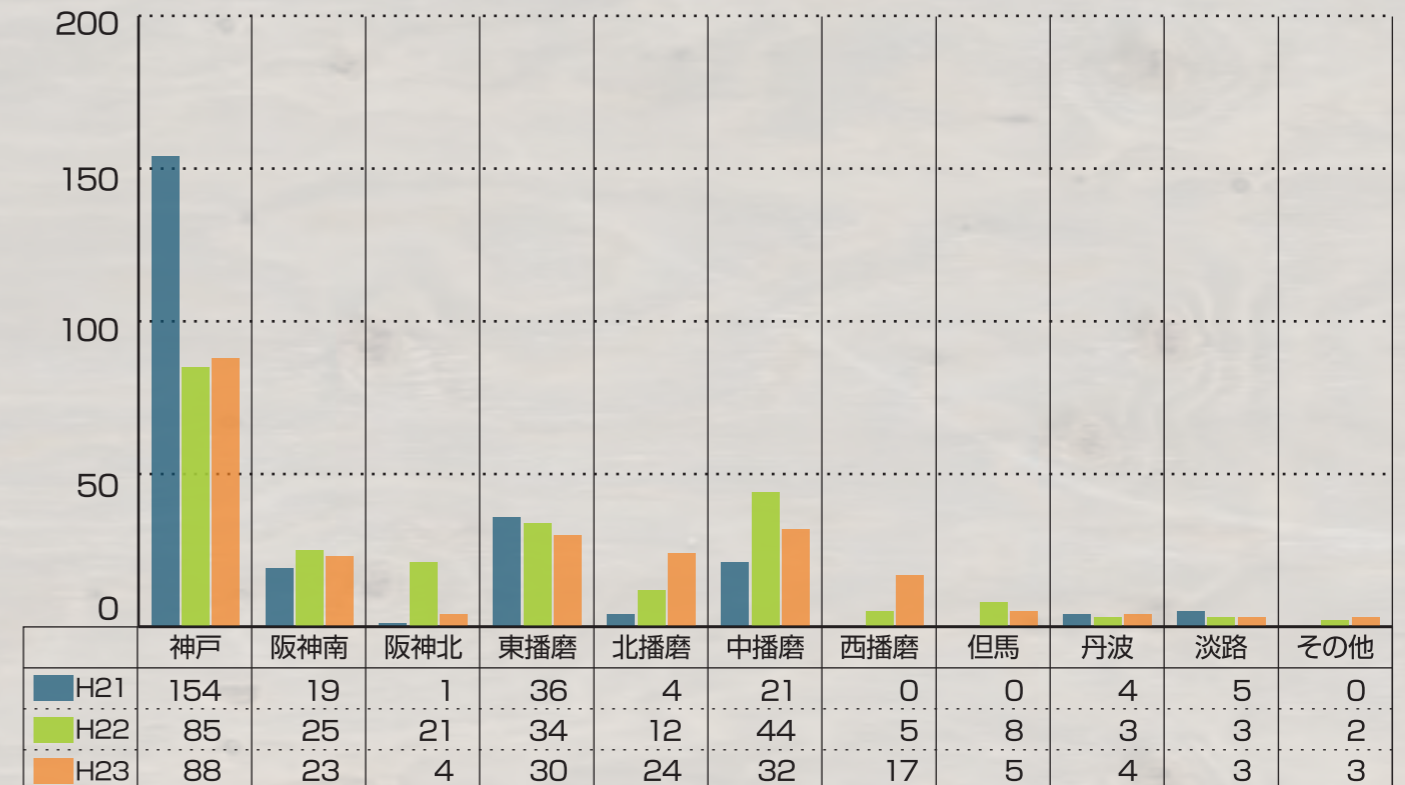


このグラフから、初年度に比べて3年目は毎月の新規訪問件数が減っていることがわかります。それは、活動内容の推移によるものです。初年度は、『普及・啓発』を目的として活動していましたので、『センターのことを知っていただく』ために、多くの企業・団体を訪問していました。初回訪問以降、ワーク・ライフ・バランス実現の意義を何度も話し合い、そこから具体的な相談に発展し、個別の課題を解決するための研修等に発展してきました。3年目に新規訪問件数が減ったように見えるのは、個別企業・団体での課題解決のご要望に応えるために、保有資源の注力先をシフトした結果です。

だからといって、新規訪問活動に注力していないわけではありません。毎月継続的に新規訪問も実施しています。最近の新規訪問活動では、私たちの3年間の活動の中で経験した事例やそこでご提案した解決策などについて、さらに具体的にご紹介できるようになっています。

兵庫県は、太平洋に面する紀伊水道から日本海まで広い面積の県です。そこで、次には訪問企業・団体を県民局別に見てみました。

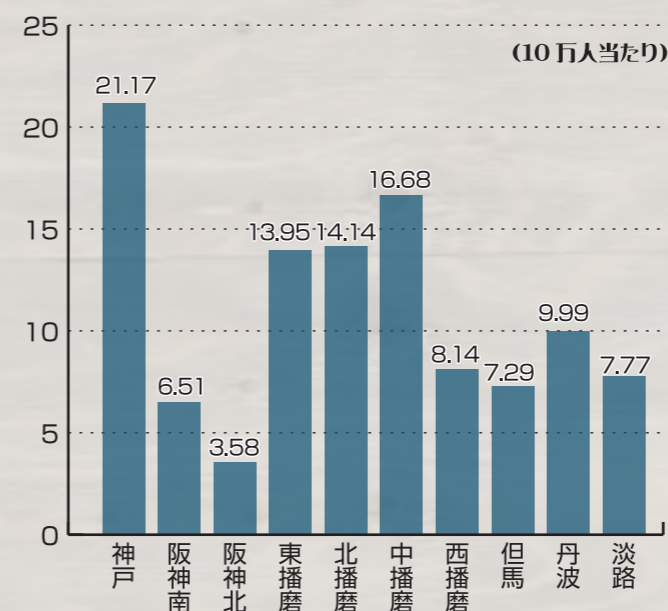
年度別・地域別（県民局別）新規訪問件数



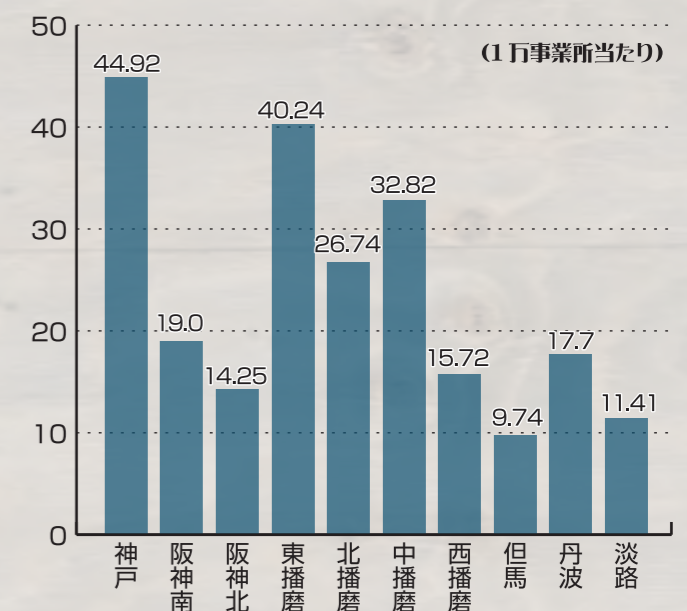
※その他は、総務省など県外を訪問したものです。

センターが神戸市に位置していることもあり、神戸市を中心に瀬戸内方面が多いことがわかります。このデータを、県民局別の人口・事業所数に対してみてみました。人口10万人当たりの訪問企業数と、1万事業所当たりの訪問企業数は、次のようになりました。（人口データ・事業所数データは、県のホームページより）

県民局別訪問企業・団体数／県民局別人口



県民局別訪問企業・団体数／県民局別事業所数

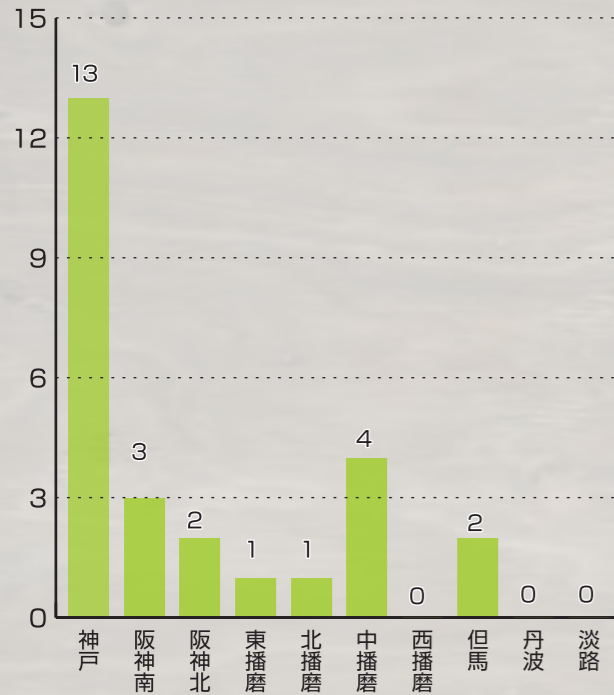


単純比較では、最も訪問数の多い神戸と最も少ない丹波・淡路では30倍近くの差が見られますが、人口あたりや事業所数当たりになると、それほど差はないように見られます。

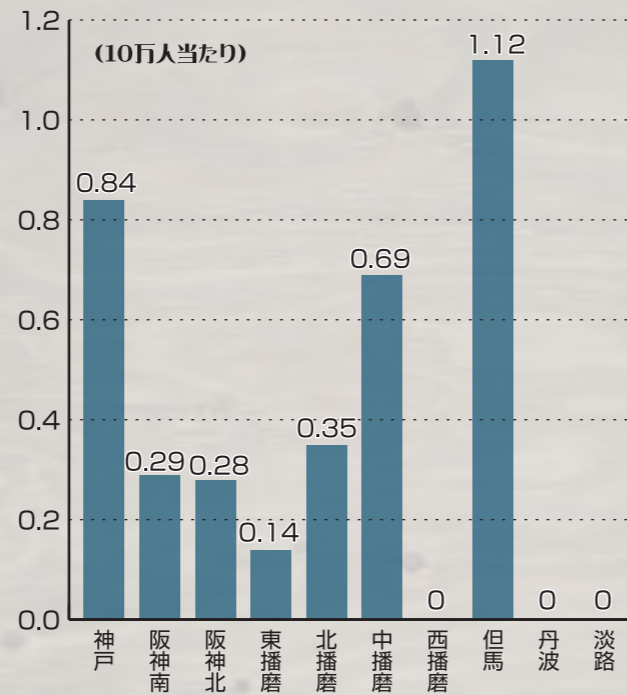
2) 表彰企業数

当センターでは、先進的な取り組みをされている企業を毎年表彰しています。3年間で、26の企業・団体が受賞されました。それを、県民局別に見たのが次のグラフです。県内のほぼ全域で、先進的な取り組みをされている企業があることがわかります。

地域別（県民局別）表彰団体数

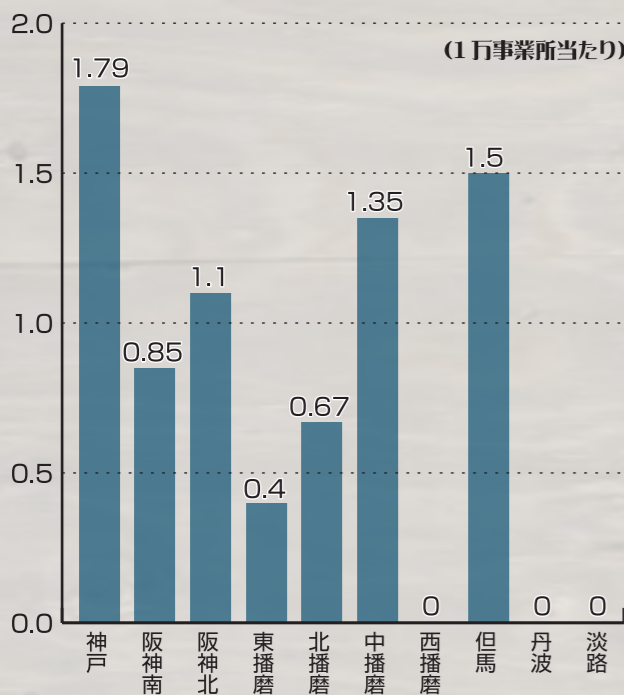


県民局別表彰企業・団体数/県民局別人口

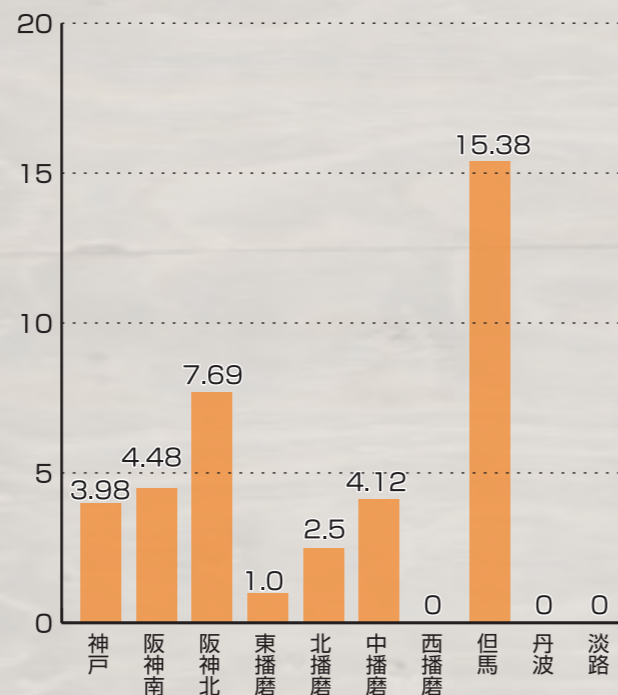


このデータを、県民局別の人口・事業所数に対してみてみました。人口10万人当たりの訪問企業数と、1万事業所当たりの表彰企業数は、次のようになりました。(人口データ・事業所数データは、県のホームページより)

県民局別表彰企業・団体数/県民局別事業所数



県民局別表彰企業・団体数/県民局別訪問企業・団体数



単純比較では表彰数は神戸が群を抜いて多いのですが、少し違う見方ができるかもしれません。

3) 数値データ

最後に、昨年までと同様に、平成23年度の活動内容をみてみました。(平成23年度は2月末までのデータ)

① ワンストップ相談

カテゴリー	H21年度	H22年度	H23年度	割合
意識	181件	108件	92件	15%
働き方の見直し	31件	26件	21件	3%
仕事と家庭の両立	53件	23件	23件	4%
多様な人材	19件	25件	35件	5%
その他	353件	519件	457件	73%
合計	637件	701件	628件	100%

② 専門家を企業に派遣

内容	H21年度	H22年度	H23年度	割合
ワーク・ライフ・バランスの推進	70件	154件	306件	60%
ダイバーシティ（多様性）の活用推進	48件	17件	1件	2%
就業規則改定	48件	46件	8件	2%
従業員のモチベーションアップ	34件	107件	38件	7%
その他	148件	156件	146件	29%
合計	348件	480件	508件	100%

③ 講師を企業に派遣

内容	H21年度	H22年度	H23年度	割合
ワーク・ライフ・バランス、働き方の見直し	19件	11件	2件	25%
ダイバーシティの推進、多様な人材の活用	9件	2件	1件	13%
コーチング、コミュニケーションスキルアップ	2件	1件	0件	0%
就業規則改定	0件	0件	0件	0%
その他	9件	10件	5件	62%
合計	39件	24件	8件	100%

④ 研修企画

内容	H21年度	H22年度	H23年度	割合
一般事業主行動計画に関する研修	5件	0件	0件	0%
社員のモチベーションアップ研修	11件	39件	14件	7%
ワーク・ライフ・バランス研修	12件	67件	82件	45%
コミュニケーションスキルアップ研修	8件	59件	29件	16%
その他の研修（ダイバーシティ推進など）	21件	27件	58件	32%
合計	57件	192件	183件	100%

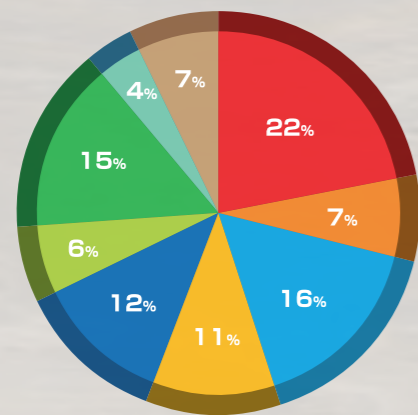
2. アンケートの結果

3年間の相談・実践支援活動について、皆様方から評価をいただくことと、今後のご要望等を伺うことを目的として、アンケート調査を実施しました。平成23年11月22日に12月5日を期限とする212通のアンケートを発信し、12月7日までに115通返却していただきました。師走のお忙しい中、ご協力くださった皆様に改めてお礼申し上げます。本当にありがとうございました。

本誌のテーマが「3年間の活動で見えてきたこと」ですので、アンケートから見えてきたことを皆様と共有できればと考えています。

「研修等は、どのような内容で開催しましたか」という質問に対する回答は、以下のとおりでした。

研修などの内容



- 1. WLBの導入・推進・必要性
- 2. ダイバーシティの活用推進
- 3. WLB推進のためのコミュニケーション
- 4. WLB推進のためのモチベーションアップ
- 5. WLB推進のためのメンタルヘルスケア
- 6. WLB推進のためのタイムマネジメント
- 7. WLB推進のための働き方見直し
- 8. WLB推進のための制度見直し
- 9. その他

WLB やダイバーシティの必要性といった基礎的なことから、コミュニケーションやモチベーションアップなどのWLB推進につながる内容が多いようでした。さらに、タイムマネジメントや働き方の見直しまで踏み込んだ研修等も少しずつ増えてきているようです。その他には、初年度に多く実施した規定類の見直しなどが該当します。

では、これらの研修でどのような成果を感じていただけたのでしょうか。

「研修等の実施は、貴社にとってどのように有効だったでしょうか。最も適する箇所に○、関係する箇所に記号(○、✓、1など)をいくつかご記入ください」という質問に対する回答は、以下のとおりでした。

研修等の有効性



ここでご覧いただきたいのは、質問の6,7,8の比較です。「研修実施で意識・行動が変わった」という中で、従業員>管理職層>経営者層の順番になっています。回答者は誰なのかという要因もあるかもしれませんが、経営者層の意識・行動の変化が小さいように見受けられます。

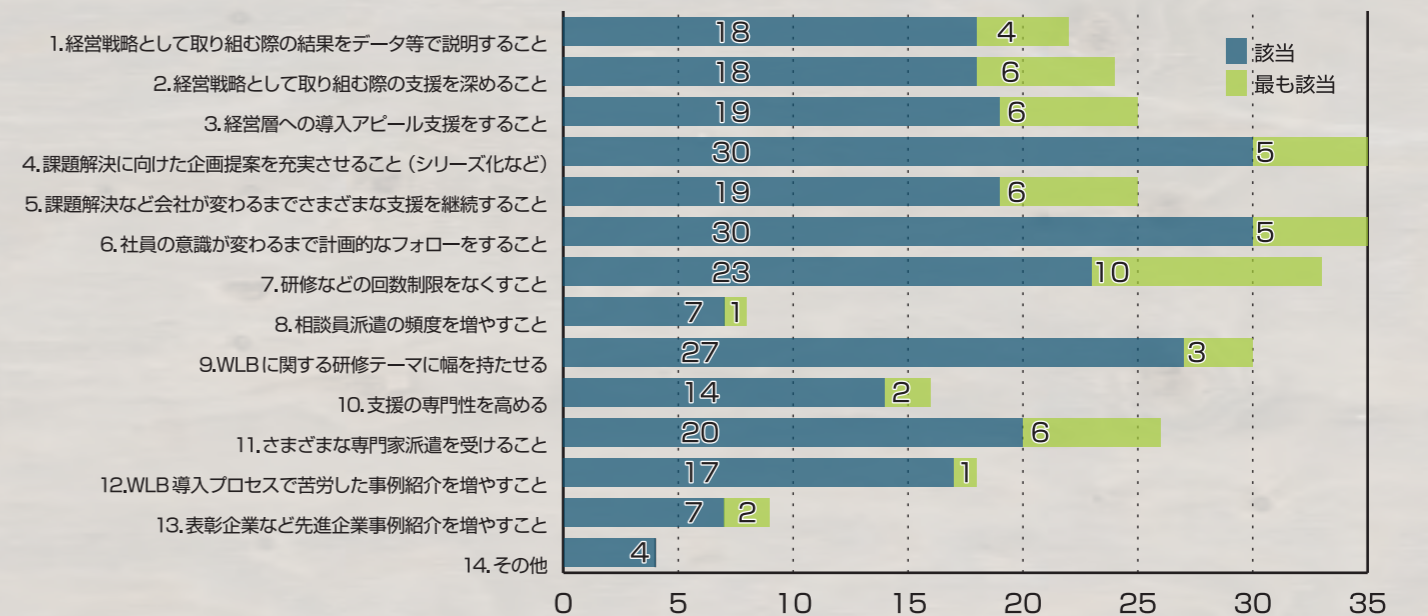
センターでは、「WLB実現推進を経営戦略として実施しませんか」と説明していますが、まだ、それが十分にできていないのかもしれませんが、研修等に経営者層の方たちにもっと参加していただけるように、さらに働きかけ続けることが必要だと思います。

もう一点は、質問の9です。「研修等を実施したが顕著な変化がない」というご意見の理由を考えると、研修内容の適合性がなかったこと、研修に少数しか参加できなかったことで変化が全社的にないこと、単発の研修だけでフォローアップが不足していること、などが考えられます。

センターでは、特に、最後に挙げました「単発の研修だけでフォローアップが不足していること」ではないかと推察しています。計画的かつ継続したご支援を心がけるとともに、「どうなりたいのか」という目標の設定を、訪問時に協議しつつ共有してさらに効果的な取り組みにしていければと考えています。

そして、有効性の評価にも関係するのですが、「今後、センターに希望されることはどのようなものでしょう。最も適する箇所に○、関係する箇所に記号(○、✓、1など)をいくつかご記入ください」という質問に対する回答は、以下のとおりでした。

今後、センターに希望すること



ここでは、上記回答をいただいた理由を原文のままいくつかご紹介したいと思います。

WLBの実現において、会社の制度として形にすることが最後は必要であると思います。弊社の場合、特にトップの理解や積極的な関与が不可欠と考えられます。そのための支援があれば利用したいと思います。また、小さくても一つ実現実績があれば、社内理解も深まるため、その実現補助となる専門的なスタッフの派遣があれば大きな支えになると思われます。

WLBの必要性は理解するものの、いざ、実務面に対応していくこととなると、難しい面があります。具体的な事例を勉強することで、実務面でのヒントも得られるのではないかと思います。

WLBを経営と切り離れた別物と考えないように工夫するため、WLBを導入するには各社様々の事情と対処法を学び、自社の目標と課題を明確にしながら取り進めたい。

経営者が必要と感じなければ、浸透しない。まず、経営者の意識を変えることが重要だと思う。

研修の回数制限があると聞きましたが、やはり徹底的に行うには、制限をやめてほしい。

少しずつ変化が出てきているため、途中で研修を終わらせることなく、継続して会社の風土として根付かせていきたいと考えています。今、終わってしまうと、元に戻ってしまう可能性もありますので、継続的にフォローをお願いしたいと考えています。

他社の事例(特に表彰を受けた事例)は、とても参考になるため。

こうして見ると、『経営者層の関与』、『他社事例から学ぶ』、『継続する』などがキーワードのように思えました。

別の視点では、経営戦略としての取り組みを支援する際に「どうなりたいのか」が明確ではない場合もあるのではないかと感じています。少し辛口コメントになりますが、「WLBの実現推進が経営戦略として有効なことはわかった。でも、どう目標設定すればよいのかも考えてよ」というケースも散見されるのではないかと思います。

その際には、『他社事例から学ぶ』ことで情報収集し、『経営者層の関与』で全社的な取り組みとして、『継続する』ことで成果が出てくるまで、お手伝いいたします。昨年の1年間を表す漢字として「絆」が選ばれました。私たちセンタースタッフ一同、皆様との「絆」が深まり、さらに広がることを願って活動しております。

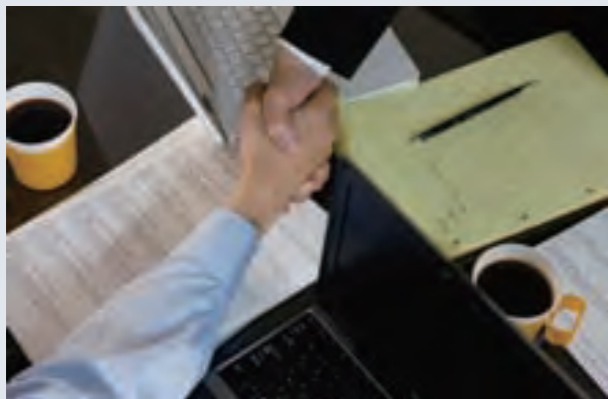
わが社でイクメンなんて…、無理なのかな??

—業務の見直しのチャンスに活かす—

登場人物

開発課長	大西氏(主人公・男性)	開発課新人	かなちゃん(女性)宮崎氏
社長	辻野氏(男性)	外部相談員	小笠原氏(男性)
総務課長	広滋氏(男性)	開発課	藤野氏、乾氏、阪本氏(全て女性)
開発課主任	片山氏(主人公・女性)	内部相談員	原田(男性)

休日出勤の土曜日



～仕事が終わった後、食事をしながら…。

大西:「土曜日出勤、お疲れさま。新作発表前の今は忙しいからね。じゃ、かんぱ〜い」

片山:「そういえば、たしか課長のお宅、三カ月後ぐらいにお二人目のご出産ですよ。奥さまも今は大変な時期じゃないですか」

大西:「良く覚えていてくれたね、片山さん。そうなんだよ、入院中や退院後のことを考えると、今日は色々家で準備したかったんだけどね。上の子がまだ1歳ちょっとだし、退院

してしばらくはどんな生活になるのか、想像もできないよ」

宮崎:「課長、育休とられたらどうですか。わが社にも制度はありますよね」

大西:「そうは言うけど、宮崎さん、管理職の僕がそんなに休めるわけがないよ」

しばらく考えていた片山さんは、

片山:「課長、奥さんが出産されたら、しばらく家事と育児に専念されたらいかがですか。わが社初のイクメンになってくださいよ」

大西:「僕がいないと仕事が回らないんじゃないかな。そもそもわが社で男性が育休なんて、今までにも取った人はいないし…」

宮崎:「課長、頭、固いですよ〜。私だったら、仕事も頑張り、家族も大事にしてる男性は素敵だと思うけどなあ」



片山:「そうですよ〜。課長、奥さま、きっと喜ばれますよ」

大西:「二人してそんな…。う〜ん、でも、ま、一度、広滋課長に相談してみるかな」

ひょうご仕事と生活センターの相談員、原田がX社を訪問

総務課の広滋課長からの依頼で、相談員の原田がX社を訪問したのはその2週間後。会議室には辻野社長、広滋課長、大西課長、片山主任。

社長:「原田さん、当社でイクメン第1号を出そうかと思ってるんやけど…」

原田:「いきなりでびっくりしましたよ。どういことか、順を追ってお話しいただけませんか」

大西課長と片山主任から、ことの発端となった土曜日の話や、開発課の仕事のことについて話があり、ついで広滋課長から制度についての説明があった。

原田:「なるほど、大西課長を、御社のイクメ

ン第1号にしたいというのは片山さんのご希望なんですね。そして、そのための準備を今から進めたいと…」

社長:「でもね、原田さん。うちみたいな規模の会社で、正直、イクメンなんてあり得るのかな」

原田:「ありますよ、社長。世間では、『制度はあるけど使ったことがない』と、せっかく制度が充実していても

十分活用されていない所が多いんですよ。でも、御社では、週2回の『ノー残業デー』もうまく定着していますしね」

片山:「そうですよ、社長。わが社でイクメン誕生なんてカッコいいじゃないですか。私たちも全面的に協力しますから、やってみましょうよ」

原田:「いつもながら片山さんはパワフルですね。では、『イクメン誕生』をきっかけに、業務の現状を見直しませんか。例えば、課長にしかできない仕事とほかの人に任せられる仕事を分けてみるとか、これを機に部下に任せる仕事を増やすとか…。考えようによっては、リスクマネジメントの良い機会になるかもしれませんよ」

片山:「課長の次に続くイクメンのためにも、広滋課長には制度の見直しもお願いしたいですね。社長、大西課長、やってみましょうよ」

社長:「頼もしいな。こうしてみんなが成長してくれるんやったら、わが社の将来も安泰や。イクメン万歳ってことか。ぜひやってみよう！」

原田:「いつもながら、御社は活気がありますね。物事はすぐに決まるし、それをまたすぐ実

行される。その根本には、社長のリーダーシップと社員のみなさんがなんでも自由に発言できる風土ができてからでしょうね。素晴らしいことですね。では、次は外部相談員の専門家の方と一緒に訪問させていただきませぬね]

外部相談員派遣-1回目

話は進み、2週間後には開発課の全体業務の見直しを行うことになり、原田は外部相談員の小笠原氏と訪問。会議室には、大西課長以下開発課の6名が待機。

小笠原:「大西課長が2ヶ月後から育休取得予定と伺いました。今日から、皆さんと一緒に、開発課の業務の棚卸しをしましょう。まず、本日の目的として次の2点を考えています。1つ目は、大西課長の育休開始予定日までにすることとスケジュールを共有すること、2つ目は、基礎データの作り方の説明です。仕事の棚卸しをするための基礎データが必要ですが、作成には時間がかかりますので、今日は作り方の説明だけになります。何かご質問はありませんか」

藤野:「大西課長、本当に育休を取得されるんですね。お休みの期間はどのくらいですか」

乾:「春物のデザインは出来あがったとはいえ、次の秋冬物の準備もあるし…」

阪本:「本当に私たちだけで大丈夫かしら…」

小笠原:「不安な点もありますよね。いつも課長がサポートしてくださってましたからね。大西課長に安心して休んでいただけるように、

これから準備していきましょう。まず、どれくらいの期間、休まれるご予定かを共有されることは重要ですね」

大西:「妻とも相談したのですが、上の子がまだ小さいので、できれば3ヶ月ほど休めると有り難いと思っています」

小笠原:「では、約2ヶ月後から大西課長は3ヶ月間休まれるということですので、具体的には今から約半年間の業務を中心に考えて進めていきましょう。まず、資料作成の説明です。見せて下さった半年間の日報を基に、次のように進めてください。

- ①どのような仕事をしたかをリストアップする
- ②その仕事にかかった時間を記入する
- ③その仕事に必要なスキルを書く
- ④その仕事を他にできるのは誰かを書く
- ⑤その仕事の準備期間（例えば直前でないと仕事内容がわからないのか、予めわかっているのか)を書く。
- ⑥今後半年間に発生する予定の仕事を追加する
- ⑦課長決裁が必要な仕事かどうかを○×で記入。エクセルの表形式で統一すると、後の集計も楽でしょうね」

藤野:「私たちが勝手にリストアップしてもいいのかな…」

片山:「わからないことはいつでも聞いてちょうだいね。でも課長、やり始めるとかなりの作業量になると思うのですが、いつやりますか」

大西:「ノー残業デー導入時もみんなで工夫してできたんだから、今回も工夫してみよう。今は、毎週水曜日の15時から17時までをその作業に充てるつもりでいるよ」

小笠原:「具体的になってきましたね。では、

今後、2ヶ月間の予定について考えましょう。大きく分けると、3つのプロセスが必要ですね。1つ目は基礎データの作成、2つ目は業務の分類、そして3つ目は、それをどのようにみんなで分担するか、さらに課長決裁が必要な仕事をどうするかです。じゃあ、実際に予定を立ててみましょう」

全員で状況・情報を共有しながら、約1時間で、これからすることが決められた。

原田:「みなさん、お疲れ様でした。準備すべきことと予定が具体化できましたね。この後、基礎データの作成に3週間かけ、完成したデータを基に話し合いながら決めていき、最後に社長に説明することが決まりました。制度については別途、私が広滋課長と相談しながら進めます。では、次のミーティングは3週間後、基礎データが完成してからということ…」

外部相談員派遣-4回目

大西課長の第二子がいつ生まれてもおかしくない頃、開発課の業務の棚卸しは終わった。開発課の6名と小笠原氏と原田、そして社長がこの2ヶ月間に決めたことを確認していた。

大西:「みんな、ありがとう。これで安心して休めるよ。小笠原さん、原田さん、どうもありがとうございました。今回の話し合いで、みんながそれぞれどんな仕事をしていてくれたのが改めて良くわかったし、各仕事をする際にどんなスキルが必要かってこともわかったし、いざという時の対処方法まで考えられましたよ。社長、ペア担当制なんかは全社展開してみたらいいんじゃないですか」

社長:「大西さん、そして開発課のみんな、よ



く頑張ってくれた！既存業務のムダはこんな機会じゃなきゃ、なかなか見つからないもんだね。仕事の見える化の効果が、これだけ高いものかと、改めて感心したよ。大西さん、これでいつからでも休んでくれていいよ」

育休取得を終えた大西課長が復帰して1週間後

育休を終えた大西課長が復帰してきて1週間が経った。開発課に課のメンバー、社長、広滋課長、そして原田が揃っている。

片山:「大西課長、復帰されて、あつという間の1週間だったんじゃないですか」

大西:「本当にこの1週間、あつという間だったよ。本当に育休を取ったのかと思うくらい、すっかり普段の生活に戻ってるね。休みに入る前に準備万端だったから、安心して育児に専念できたし、復帰後も問題なく仕事に戻れたよ。この制度の活用を快く許可してくださった社長をはじめ、助けてくれたみんなに感謝の気持ちで一杯です。制度の利用方法について助言してくれた広滋さん、書類の作成なども丁寧に教えていただき、本当に助かりました。そして片山さん、私がいなくても全く問題なかったんじゃない。良く頑張ってくれたね」

片山：「そんなことはありませんよ。課長のお仕事の一部を代行させていただきましたが、まだまだ不十分な所があり、他部署の皆さんにもすっかりお世話になりました」

社長：「そんなことないで。片山さんはものすごく頑張ってたんや。チームでみんなが協働する姿をバッチリ見せてもらったわ、なあ、宮崎さん」

宮崎：「そうですね。棚卸しリストを確認しながら、私たちみんなが複数の仕事ができるようにとチャンスを提供したおかげで、乾さんの仕事がよくわかるようになったし、2人で同じように仕事ができるようになりました。フォロー、ありがとうございました」

片山：「かなちゃん、そんなに改まってお礼言われたら照れちゃうじゃない」

社長：「今回は、『どうしよう!?!』というピンチをチャンスに変え、業務の見直しや多能工化を図り、仕事の属人化をなくしていった。これは片山さんとメンバーが出した大きな成果や。よって、春からは片山さんが開発課長に昇格やな」



大西：「ということは社長、いよいよ私が『社長代理』ですね」

社長：「何言うとなねん。3ヶ月も休んだ後でそんなことあるかいな。しかし、君が復帰してすぐに出してくれた『わが社に足りないIT活用マーケティング法』というレポートは良

かったよ。普段とは違う目線で物事を見る機会になったのかも知らんな。よって、来月から、君には新設の部署として『マーケティング課長』をやってもらおうと思ってるんや。開発課もお客様のことを見てはいるが、どうしても製品化ありきで引っ張られてしまう。そこで、お客様のご意見をもとに試作品などの情報をフィードバックする仕組みを作ろうと思ってるんや。片山さんと議論しながら進めてくれるかな」

大西：「ありがとうございます、喜んで拝命いたします。片山さんや広滋さんが定期的に会社の様子を伝えてくれたおかげですよ。会社からすっかり離れてたという孤立感はありませんでした。そしてまさに社長が言われるように、休業中に普段とは違う目線で物事を見るのができたように思います。その結果、わが社の強みや弱みを自分なりに考えることができたのかもしれない」

社長：「宮崎さん、春には新人も入ってくるぞ。君も先輩や。3月末までは大西さんがこの課長や。みんなで引き続き、頑張るや」

原田：「社長、本当にええ会社ですね。感動しました。呼んでいただき、ありがとうございました」

社長：「いえいえ、そんな、今回もセンターにご支援いただいたおかげです。最初に『大西課長に育休を』と言って来た片山さんを見て、本音は、『なんで男が、しかも管理職が』と思ったものです。でも、センターの皆さんが良く言われている『ピンチはチャンス』という言葉を出し、社員が安心して働けるようなええ会社にしようと心底思いました。原田さんが言われた『仕事を任せる』とか『リスクマネジメントのつもりで』ということ、まさに、その通りやと思いました。準備をきちんとしたので、

結果、多能工化も図れました。また、制度も、より現実に即した形に修正できたしねえ、広滋さん」

広滋：「そうです、社長。専門家の方からの確かな助言をいただいたので、できたことです。本当にありがたいことです」

原田：「こちらこそ、ここまで内情をオープンに開示していただき、助かりました。こんなええ話は、他社でも紹介させていただきます。そこで社長に一つご提案があるんですが、ここまでユニークな取り組みをされたのですから、今年のセンターの先進企業顕彰に応募されませんか。11月の表彰式で知事から表彰状をもらいましょうよ。そのためにも、今回の取り組みを他部署でも展開してみてください」

社長：「原田さんも気が早いなあ。でも、仕事の棚卸しや多能工化は確かにいい取り組みなんで、他部署でも導入を考えてみますわ。広滋さん、やってみよか」

そう言って、社長は出て行った。

原田：「広滋さん、長いようであっという間でした。御社が様々なチャレンジをされているのは、社長と広滋さんのWエンジンがあるからじゃないかと思います。社長が方向性を示して決断され、広滋さんが微調整をされているんですね」

広滋：「私はともかく、社長のチャレンジ精神と、誰か失敗しても、それを温かく見守る姿勢が、みんなが安心してチャレンジできるもつだと思います。わが社初の育休取得者が男性管理職だなんて、制度導入時には思ってもいませんでしたよ。そんな時代が来たんですね。本当に、こんな機会でもなければ、業務内容の見直しなんて、なかなか出来ないものだった

でしょうね」

原田：「本当ですね。まさに、出来ないと思っていたことが出来ることになる。これが私たちセンタースタッフがモットーとして掲げていることなんです」

今回の事例紹介では男性管理職の育休取得をテーマに取り上げましたが、誤解のないように補足しておきます。男性管理職社員に育休を取らせることが目的ではなく、育休を取りたいと思っている社員やその社員が育休中に他の社員が戸惑うことなく、業務の遂行にできるだけ支障をきたさないようにすることが目的です。そのために関係者全員で準備をし、必要な施策が取り入れられることが、育休取得時だけでなく、その他の場面でも活用でき、結果的に組織力の強化につながるということをご理解いただければ幸いです。



平成 23 年度最先端企業見学ツアー

日時 平成 23 年 11 月 21 日(月)～11 月 22 日(火)
講師 株式会社 サタケ 副社長 福森武氏 他
株式会社ベネッセコーポレーション 人財部課長 池田和氏 他
会場 訪問先各社の本社(東広島市、岡山市)
参加者 29 名

平成 23 年 11 月 21 日と 22 日にセンター主催の最先端企業見学ツアーを実施いたしました。県内の企業経営者、労働組合役員など労使双方からの参加者とセンタースタッフが同行し、総勢 29 名で 1 泊 2 日の学びツアーに行ってきました。行先は広島県の食品産業総合機械及び食品の製造販売業の株式会社サタケ様と、岡山県の教育事業、生活事業の株式会社ベネッセコーポレーション様の 2 社でした。

株式会社サタケ副社長様の講演は、トップメッセージにより社員と会社が変わってきたことや、ワーク・ライフ・バランス(以下 WLB)の取り組みなどをお話いただきました。仕事を早く終えて家庭を充実させるために全社員との面談を計画し、実行中とのことで、2 年後には毎日定時退社にしたいとのことでした。現在計上されている残業代も社員に給料として還元されるとのことで、今の収入が減額にならず定時退社できるという、正に WLB 実践最先端企業と言えます。

続いて人事部長様の講演があり、WLB に取り組まれてきた経過と企業表彰を受けるまでのお話や、社内保育所設置のご苦労話もありました。男性社員の育児休業取得に尽力されたり、女性社員の育児休業と復帰後の継続雇用にも力をいれ、労働組合様とも良好な関係を築かれているなど、キーパーソンとして八面六臂の活躍をなさっています。



翌日は営業活動を全国展開されている株式会社ベネッセコーポレーション様を訪問。人財部課長様のお話を伺いました。在籍社員の女性社員比率が 6 割近くあり、設立当初から優秀な女性採用に力を入れています。社員を人財ととらえ、そのため法制度がない中でも WLB 実現のための施策を先取りされて、育児休職制度・女性再雇用制度なども整備してこられたそうです。女性優遇ではなく男女共にという考えで WLB を推進され、処遇にふさわしい付加価値の高い仕事を遂行することにより、社員が自らの WLB をマネジメントするとのことでした。在宅勤務や特別休暇、介護休職制度の充実もあり、常に現行法令制度より先行して実施することを心がけていらっしゃるという印象を受けました。

両社を見学させていただき、やはり「トップの意志」が WLB 実現推進に欠かせないものだということを改めて感じたツアーでした。

ひょうご仕事と生活センター 自主企画講座

『丸ごと実践ワーク・ライフ・バランス講座』

第 1 部 ワーク・ライフ・バランスの本質を知る！
ワーク・ライフ・バランス講座【WLB 基礎講座】

日時 平成 23 年 10 月 4 日(火) 13:30～15:00
講師 Office G&C 代表 中山正人氏
会場 兵庫県中央労働センター
参加者 27 名



平成 23 年 10 月 4 日に「ワーク・ライフ・バランスの本質を知る」というテーマで開催しました。
ワーク・ライフ・バランス(以下 WLB)は福利厚生策ではなく、重要な経営戦略上の課題であることを、外部環境変化や経営環境変化等の背景も交え説明していただきました。

- 当日のまとめ**
- 1 少子高齢化、グローバル競争で、WLB が必須に
 - 2 仕事も生活も重視し、男女の役割が分担から協働へ
 - 3 WLB の実現が、企業、職場を守り、社員を守る
 - 4 WLB 実現のポイントは業務効率向上にあり

第 2 部 ワーク・ライフ・バランス推進者のための実践ワーク・ライフ・バランス推進講座【WLB トレーナーズ研修講座】

日時 平成 23 年 10 月 4 日(火) 15:15～17:15
講師 Office G&C 代表 中山正人氏
会場 兵庫県中央労働センター
参加者 27 名



平成 23 年 10 月 4 日上記 WLB 基礎講座に続き、WLB を実現推進する条件となる「仕事の効率化をいかに実現するか」を講義とワークショップを組み合わせ、実際に取り組んでいる企業の事例を盛り込みながら参加者同士が学び合う講座を開催しました。

- 当日のまとめ**
- 1 WLB 実現は「経営方針 × しぐみ × 個人の力」
 - 2 WLB 実現のポイントは業務効率向上にあり
 - 3 業務効率向上の秘訣は「凡事徹底」
 - 4 4 つの武器
 - 5 抵抗に負けない

『男性の育児休業 どうするイクメン』講座

日時 平成 23 年 12 月 16 日(金) 13:30～17:10
講師 株式会社毛利マーク 取締役/こうペイクメン大賞実行委員長 藤井淳史氏
株式会社神戸デジタル・ラボ 竹内友彦氏
コベルコシステム株式会社 渡邊誠氏
会場 兵庫県中央労働センター
参加者 24 名



平成 23 年 12 月 16 日、企業で育児休業の申請を受ける側と実際に申請される側の方(2 社各 1 名)に講師をお願いし、藤井氏(上記)の司会進行で、男性の育休取得について考える講座を開催しました。当センタースタッフによる寸劇で幕を開け、お二方による事例発表後、グループワークで男性の育休取得によるメリット、デメリットについてディスカッションを実施し、活発な意見が飛び交う講座でした。男性の育休取得は、案ずるより産むが易しとの実感を共有できたひとときでした。

利用者の声

ひょうご仕事と生活センターを利用して

株式会社ドンク様

管理本部 人事企画担当 係長 渡邊美由紀様

株式会社ドンクでは、「働き甲斐のある職場・働きやすい職場づくり」を目指し、ワーク・ライフ・バランスの啓発、推進に積極的に取り組んでいます。その活動の一環として、「ひょうご仕事と生活センター」様にお願ひし、今年度2回の研修会を実施しました。事前にセンターの相談員の方、講師の先生と入念に打ち合わせを行ったことで、弊社の実情に沿った内容の研修会となり、受講生からも非常に好評でした。

☆実施した研修会☆

【第1回目】 人材育成・モチベーションアップのためのコミュニケーション研修

【第2回目】 仕事の成果をあげるタイムマネジメント研修

研修会参加者アンケート抜粋

話すときの話し方、聴き方によって、印象が違ってくることがよく分かりました。うなずきや相槌もスキルアップが必要だということを知り、聴き方が重要であることに気付きました。

体験型の研修で、実際にやってみることで理解が深まりました。自分の態度や聴き方を見直すよい機会となりました。(以上、第1回目)

タイムマネジメントは人生を豊かにするという言葉がとても印象的でした。仕事と生活のバランス、両立を図り、これから頑張りたいと思います。

自分の時間の使い方が不十分であることが分かりました。特に「段取り八分」のところの月間スケジュールを参考にスケジュール管理し、効率よく仕事を進めるようにしたいです。

普段から仕事の段取り等は意識していたつもりでしたが、今回の研修でまだまだ甘いと感じました。今後はさらに時間を有効に使いたいと思います。(以上、第2回目)

今回の研修会は、主に事務所に勤務する管理スタッフを対象(役員も2名参加)としました。同じ職場で働く皆が参加することにより、職場のコミュニケーションや業務の効率化について改めて考え直すよいきっかけとなったと思います。普段の会話で、「タイムマネジメント」という言葉を最近耳にするようになり、単に研修をして終わりではなく、個人個人において、更なるレベルアップを目指す意欲が感じられ、企画した者として嬉しい気持ちになっています。

今後も「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、「働き甲斐のある職場・働きやすい職場づくり」を推進し、社会に貢献できる企業を目指していきます。

ひょうご仕事と生活センター 村上相談員からのお返事

ドンク株式会社様は多様な雇用形態をもった女性が頑張っている全国展開の小売業であり【働き甲斐のある職場づくり・働きやすい職場づくり】をめざして、社員教育に力を入れているとお聞きし、なんとかそのお手伝いができないかと何回か面談を繰り返し、2回の研修をさせていただきました。ワーク・ライフ・バランスの考え方、取り組み方について理解いただき、今後は具体的にどう取り組むことで働き甲斐のある・働きやすい職場になることができるか様々な支援をさせていただきたいと思います。



利用者の声

ひょうご仕事と生活センターを利用して

全国労働者共済生活協同組合 連合会兵庫県本部様

総務部 部長 松山昇治様

全労済は、「みんなでたすけあい、豊かで安心できる社会作り」を理念に、「勤労者・生活者」のたすけあいの輪を広げ、社会全体に貢献することを目指して、共済事業をはじめとする諸活動に取り組んでいる生活協同組合です。

組合員の皆様へ最良の品質を提供するために、特に、コンプライアンスの取組みとして、毎年、職場のコンプライアンスアンケートを実施し、①組織風土、②意識・コミュニケーション、③規則・体制・手続き等についての各種課題を分析検証して改善に取り組んでおります。

今年度は、職場におけるコンプライアンスの課題のひとつとして、「コミュニケーション強化」について取り組み課題として設定し、職場のコミュニケーション力を向上させるための研修を、「ひょうご仕事と生活センター」様に相談させていただきました。

研修会の開催日の直近のお願いにもかかわらず、2回にわたる事前の打合せで、私ども職場の課題を十分に分析いただいた上で、職場における「共感的コミュニケーション」について、役職員全体研修会(2011年12月23日開催、参加者70名)で講演をいただきました。

講演は参加者同士の自己紹介・握手からはじまり、各自のリーダーシップとフォローワーシップ(支える力)やコミュニケーションスタイルの自己診断チェックを行った上



で、相手を思いやる気持ちをカタチにする表現方法、良好な関係性を改善する共感力を高めるコミュニケーションスキル、やる気高めるコミュニケーション術等、盛り沢山の内容でした。

参加者からは、組織におけるフォローシップの重要性や、今まで気づいていなかった自分自身の特性・コミュニケーションスタイルを認識できたこと、また、普段の何気ないコミュニケーションについて、その重要性を論理的に整理・理解することができた等の感想があり、全体として非常に有意義な講演をいただきましたことを、あらためて感謝申し上げます。

今後も、役職員・協力職員が、職場での良好な人間関係を築き、信頼関係のある共感的なコミュニケーションを通して、充実した「仕事」と充実した「生活」を実現して、全労済が「最良の品質を組合員の皆様へ提供し続ける」ことにより、社会的な責任と役割をはたしてまいります。

利用者 の声

ひょうご仕事と生活センターを利用して

医療法人社団栄宏会 土井病院様

人材開発部長 松本淳子様

医療療養型病院の役割が大きく変化していく昨今、看護業務の複雑化に伴い看護職員を取り巻く職場環境は極めて厳しい状況です。当院では、開院当初から子育て支援やキャリア開発支援体制等に取り組んでおり、今までの取り組みを『見える形』にしていきたいと考えていました。しかし、本来のワーク・ライフ・バランス（以下WLB）に対する認識に温度差を感じていた頃、関連病院の看護部長から『ひょうご仕事と生活センター』を紹介され、相談員の方との出会いがきっかけで研修会を開催することになりました。



打ち合わせでは、私が平成 17 年に看護部長に就任後の『組織づくり・仲間づくり・人づくり』への取り組みを熱心に聴き、課題を整理し、こちらの思いに寄り添った研修内容の提案をして頂きました。そして、院内法人教育委員会が主となり病院長をはじめ全職種の間管理職までを対象に 3 回シリーズで「WLB の総論～各論まで」の研修を企画することが出来ました。

研修会 1 回目は、「今、なぜ WLB が必要か？」と題し、講師の井上泰世先生より社会の動向から WLB の考え方を共有し、『出来ない！』から『出来る！』に改善できる組織の風土が重要であることを学びました。2 回目と 3 回目は、萩原豊章先生による『充実した仕事と充実した生活を実現す

る「タイムマネジメント（時間管理）術」と「相手を思いやる気持ちをカタチにする共感的コミュニケーション技法』のテーマで常にリーダーシップを発揮する立場の者として、時間を意識して自己の基準を明確にすることや自分の行動、言動を振り返りながら相手を思いやる心のコミュニケーション技法についての学びを深めました。そして、職員ひとり一人が自分らしい時間を創り出すことが充実感へと繋がり、生き活きとした職場づくりの原動力となることを実感した研修でした。

今回の研修を終え、病院長は、「仕事、労働、生活に対して新鮮な視点から論じられており大変興味深く傾聴できた」と WLB への関心と理解を深めていました。他に、「現状の振り返りから仕事と生活のバランス

の保ち方が具体的に学べた」、「人生を含めて常に時間を意識していきたい」などの感想があり、看護職だけに限らず全職員の意識に働きかけられた研修でした。



センターへの要望として、これからの超高齢化社会では病院、介護施設は大きな役割を担っていきます。そうした社会的背景からも、病院経営者の WLB の認知度向上への取り組みを企画して頂きたいと思えます。また、このような取り組みを評価して頂ければ、と感じます。

今後は、この研修が継続し、行動として『見える形』になるよう、全職員を対象に定期的にセンターのご支援ご指導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 村上相談員からのお返事

訪問時に、当時看護部長であった松本部長の組織づくり、仲間づくり、人づくりを通しての働きやすい職場づくりへの“熱い”お話を伺い、ご期待に応えるべく 3 回にわたる研修を提案させていただきました。最初に、WLB がなぜ必要かについての研修でその本質を理解いただき、次は具体的にどう進めるかでタイムマネジメントやコミュニケーションの研修を行ったことが、意識の変化につながったと信じています。また今後も松本人材開発部長の働きやすい職場づくりへの思いにお応えできるよう、取り組んでまいりたいと思えます。

利用者 の声

ひょうご仕事と生活センターを利用して

川崎重工労働組合様

本部 中央執行委員 今井貴弘様

1. 活用のきっかけ

川重労組では、もともと平成 23 年度に、各事業所に点在する支部別に 30 歳代の組合員を対象としたライフプランセミナーを企画していました。そんな折、「ひょうご仕事と生活センター」より講師を無料で派遣いただけるサービスがあると聞き、また派遣いただける講師の方の専門分野もかなり広いものであったため活用させていただくことにしました。



2. 活用の際して

派遣いただくにあたり、ひょうご仕事と生活センターの岩本様の仲介で、講師の方と 4 度ほど打ち合わせを行い、また事前に、資料について、こちらの実施目的にあった形で内容を見直していただくという作業を何度か行いました。

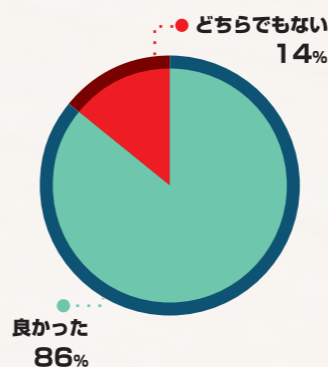


無料で利用できるほか、内容の調整や開始時間など非常に柔軟にご対応いただけたという点で、このサービスは非常に良いと感じました。

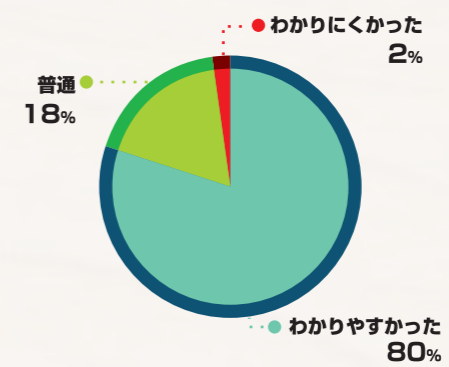
3. 受講者の感想

講師の方にはライフプランセミナーの健康管理のセッションで「心の健康増進のための自分のコミュニティとの付き合い方」というテーマで講義をしていただきました。仕事が終了した後の 18 時から約 80 分間で、複数の事業所で延べ 100 名以上の組合員が受講させていただきました。遅い時間からの開始ということもあり、主催者側としては初めて活用するということから不安もありましたが、事後のアンケート（下記参照）では好評を得ており安心しております。

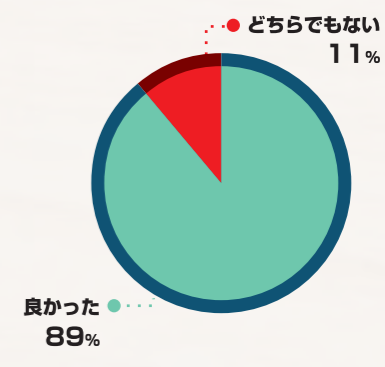
【参加してどうだったか】



【内容についてわかりやすかったか】



【講師についてはどうだったか】



4. センターに対する意見や要望

現在のところ、無料で講師を派遣いただける対象が事業所単位となっている、派遣先は兵庫県内に限定される、派遣回数が限られるなど活用の際には様々な制限はありますが、今後、より幅広く活用できる機会が広がると、利用者側としてはますます利用しやすくなる制度だと感じています。

「気づいていただく」段階から 「育つ」&「結果を出す」段階へ

まず初めに、今般、平成24年度からの2年間も、当センターの相談・実践支援事業部分に関する業務委託を当社が引き続き受託し、協働を続けさせていただくことになりましたことをご知らせいたします。今後とも、どうぞよろしくお願い申し上げます。

これまでの3年間は、どちらかという企業・団体様に対してワーク・ライフ・バランスの実現推進に取り組むことの重要性に「気づいていただく」ための段階だったように思っていますが、これからの2年間は、もちろん、今まで通りにワーク・ライフ・バランス実現推進の重要性を「気づいていただく」ための草の根運動的な活動も続けてまいり一方で、さらに大きな役割を果たす必要も出てきたと痛感しています。

当センターを利用してくださったことのある企業・団体様へのヒアリングやアンケート調査結果（詳細は本誌P.4-5をご参照ください）では、ワーク・ライフ・バランス実現推進の重要性は十分理解しながらも、「具体的なビジョンが見えない」、「組織内で率先して活動を推進するキーパーソンがない」、「推進活動の進め方自体がよく分からない」などといったご意見をいまだに多く聞きます。中でも特によく耳にする言葉は、「もっと他社事例を知りたい（他社ではどのような取り組み方をしているのか知り

たい）」といったご意見です。

こうしたご要望に応えるため、当センターでは今後2年間の活動を「人と組織と地域を育てる段階にしよう」という方向性を掲げ、進めてゆきたいと思っています。つまり、今年度は、ワーク・ライフ・バランスの実現推進をめざした、組織力強化のための人材育成について、重点的に注力する所存でございます。

当センターの運営財源は法人県民税の超過課税であるため、さらに法人の皆様の利用率も高めたいと考えています。そのため、兵庫県経営者協会をはじめ、姫路及び尼崎の経営者協会、商工会議所、商工会連合会、中小企業家同友会などの各種経済団体、労働団体である連合兵庫との連携による協働を今まで以上に強化してゆきたいと願っております。また、兵庫県は、南は淡路島、北は日本海に面する地域、と広い県です。残念ながら、現時点ではまだ、当センターはこの広い県内全域に対して、すべからず相談・実践支援活動を展開できているとは言えません。活動地域をさらに広げるためにも、各地域の商工会連合会との連携は必要不可欠だと考えています。

当センターの相談・実践支援活動に従事していただくことを目的に外部相談員として登録いただいている各種専門家の先生

方の中には、県北部に在住されている方もおられます。

その方たちにもひと役買っていただき、まだ十分な活動が展開できていない地域においても当センターがお手伝いできる企業や団体様を増やしてゆきたいと思っています。その結果、県内全域でワーク・ライフ・バランスの実現推進活動を展開される人や企業・団体が増え、更なる地域の活性化にもつなげてまいりたいと思っています。

また、企業や団体様において、ワーク・ライフ・バランスの実現推進活動をリードするという中心的役割を担われる方、即ち、組織における活動推進の“キーパーソン”と呼ばれる方たちの育成にも注力させていただくことを目的に、『キーパーソン養成プログラム(仮称)』なるものを導入・実施したいと、目下、具体案を練っております。そして、組織におけるワーク・ライフ・バランスの実現推進活動を進める際に必要な知識やスキルを身につけられた方を輩出し続けることにより、兵庫県を、全国で他に類を見ない、ワーク・ライフ・バランスの実現推進活動における先進地域にしたいと考えており、ゆくゆくは、いわゆる、ワーク・ライフ・バランスの実現推進活動における、『ひょうごスタンダード』的なものを設定し、全国のロールモデルになれば幸いに存じます。

昨今、全国の各自治体でも独自にワーク・ライフ・バランスの実現推進活動を展開されているようですが、政労使という三者が手をつなぎ、連携・協働の精神のもと活動を進めているところは、現時点では、全国で

もこの兵庫県をおいてほかにはありません。これこそまさに、『ひょうごスタンダード』と呼べる取り組み方だと言えると思います。ご承知のように、ワーク・ライフ・バランスの実現推進活動は、決して一朝一夕に進められるものではありません。私たちは、この「ひょうご仕事と生活センター」を拠点として、“「出来ない」を「出来る」に”をモットーに、日々、出来ることから一步一步、前に向かって歩み続けて行こうという確固たる決意を胸に前進し続ける所存でございます。

既に利用なさったことのある方も、また、これから初めて利用を考慮される方も、兵庫県を全国に先駆けて最もワーク・ライフ・バランスの実現推進活動が盛んに進められている場所として位置付けられますように、この「ひょうご仕事と生活センター」と共に歩み続けましょう。私どもスタッフ一同、今後さらに、全身全霊を傾けて、相談・実践支援事業の拡大に取り組んでまいります。今後とも、どうぞよろしくお願い申し上げます。

ひょうご仕事と生活センター 主任相談員
北尾真理子
(株式会社ゲイバーシティオフィス RITAO 代表)

利用 方法

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（以下WLB）実現推進に向けた多種多様なご支援方法（下記参照）で普及活動をしております。

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？イメージが湧かない…」、「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…」といったご依頼にも対応いたします。

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もございますので、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。



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

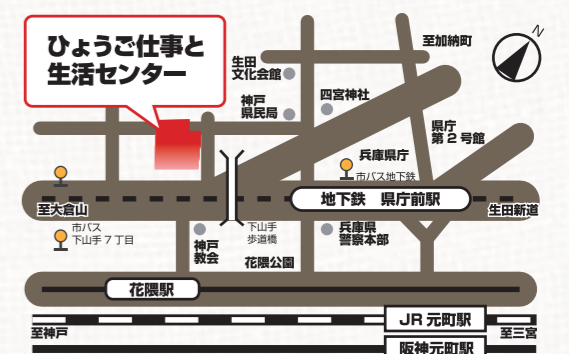
TEL 078-381-5277

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>





ひょうご仕事と生活センター スタッフ紹介

社員・従業員皆が働きやすい職場環境づくりに向けて、それぞれの組織に応じた様々なご提案をいたします！
自分に合った仕事と生活のバランスや価値観を大切にしながら、充実した毎日を過ごしませんか？
スタッフ一同、全力でサポートいたします！

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

💡〈株〉ダイバーシティオフィス KITA O とは…？

北尾真理子(通称：組長)率いる、様々なキャリア・背景を持つ、相談員チーム(通称：北尾組組員)計 8 名。個性豊かな北尾組メンバーの週に 1 度のミーティングでは多様な意見が飛び交います！これぞ、ダイバーシティの成せる技！！

北尾組のモットー

- ①まず健康
- ②遠慮は無用
- ③日々勉強
- ④課題はチャンス



『出来ない』を『出来る』に！



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 KITA O 代表

「社会を変えたい」という夢を胸に抱き、ダイバーシティとワーク・ライフ・バランスの推進をライフワークとして活動しています。多様性を活かしながらいきいきと働き続けられる職場づくりに向けて、「出来ない」と思い込んでいることを「出来る」と思えるように、皆様の意識を変えていただけるような場のご提供を準備しています。

■頼れる広い背中・器の持ち主。ご依頼があればすぐに飛んでいきます！



相談員：岩本 龍平 NPO 法人キャリア・アンカー 理事長

北は但馬、南は淡路島まで「ワーク・ライフ・バランス」という素敵なプレゼントをお届けします。アフターフォローも万全！別名は、ワーク・ライフ・バランスの伝道師。メルマガでは独自の視点から経営者・勤労者に向けたメッセージを執筆しています。

■頭の中で計算しつくされた細やか且つ大胆なコンサル術を是非ご体感ください！



相談員：荒谷 典利 企業コンサルタント／産学連携アドバイザー／MBA (経営学修士)

この春から、神戸大学大学院経営学研究科博士後期課程へ進学。最先端の理論と既存研究を学び、たくさんの方の事例から抽出した成功エッセンスと融合させて、個別企業に適した活動をご提案していきます。現場の方々と共に知恵と汗を出し、もっとええ会社に。センター活動により、兵庫県は「ええ会社だらけ」になったら嬉しいです。企業表彰受賞までしっかりサポートいたします。

■様々な観点から多様な提案を実践中！！



相談員：村上 利通 ダイバーシティ／ワーク・ライフ・バランス

北尾組のモットーである「日々勉強」を実践。説得力の向上をめざしながら、日々営業活動を行い、多様な課題も広い視野で解決策へ導きます。営業職・管理職経験者だからこそ提案できる事がたくさんあります。

■自らが仕事と生活〈育児〉との両立中！講師業もお任せ！！



相談員：橋尾 知理 (育休中) ワーク・ライフ・バランス／ダイバーシティ／
男女共同参画推進アドバイザー

『自分を知るって大切』可能性を引き出すために、自身ととことん向き合う大切さを伝播。女性が活躍できる社会を目指して姫路を中心に活動しています。

■社会を変えるために出来ないことは無い。フットワークは軽く！



アドバイザー：小倉 譲 NPO 法人しゃらく 代表理事／
NPO 法人ワーク・ライフ・コンサルタント理事

自らイクメンとなったことでワーク・ライフ・バランスの重要性を痛感。様々なご依頼に応じて、講演・ファシリテーション、何でも来い、です。一人一人の中に内在している答えやアイデアを導きだし、新たな価値を生み出します。

■経理のスペシャリスト、計算ミスのほか、誤字脱字の発見はお任せ！！



常勤スタッフ：桑原 昭義 経理業務全般／相談員派遣手続き

経理業務全般／相談員派遣手続き／北尾組の金庫番。予測しながら正確な数字をはじき出します。何事においても違った視点から見ると、正確・迅速に対応。ひょうご仕事と生活センターのキーワード「出来ない」を「出来る」にを普及できるように、これまでの経験を参考にしながら尽力していきます。

■北尾組のモットー「まず健康」を1番守っています。



常勤スタッフ：川村 愛子 相談員派遣手続き／情報発信担当

事務所にて、皆様のお電話やご来所をお待ちしております。月に 1 度配信しているメールマガジンの購読や情報誌の送付をご希望の方はいつでもご連絡ください！また、直接訪問させていただく機会もございますので、働きやすい職場環境について共に考えましょう。

以上のメンバーで兵庫県下の企業・団体の皆様の WLB 実現推進に向け、日々活動中です。