



センター
ビジョン

私たちは、WLBを通じて、もっと幸せになれる社会への扉を開きます。

コアバリュー

1. プロフェッショナリズム

私たちは、WLBの専門知識をみがき、情報を分かりやすい言葉で、タイムリーかつ正確に発信します。

2. 挑戦

私たちは「できない」という先入観にしばられることなく、情熱と思いやりをもって、日々挑戦します。

3. チームワーク

私たちは「多様性の成せる業」を信じ、チームの力を発揮します。

4. 感動

私たちはステークホルダー（関係するすべての方々）とともに向上心をもって、充実と感動を共有します。

ホームページ
&
ブログ

ひょうご仕事と生活センター
ホームページ

<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

<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！
ブログ

<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木曜日配信！)

<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
Facebook

<http://www.facebook.com/WLB.Hyogo>



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

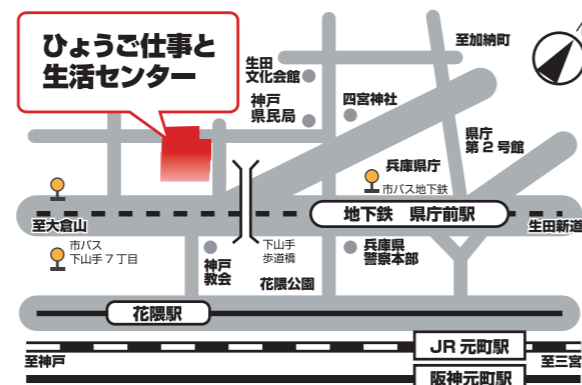
TEL 078-381-5277

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>



家族は幸せですか
従業員は幸せですか

経営者・中間管理職・労働組合必読!!

ひょうご仕事と生活センター 相談・実践支援事業の記録

目次・はじめに 01~02

実績 03~06

セミナー参加者の声 07~08

キーパーソン養成講座 09~10

最先端企業見学ツアー報告 11~13

利用者の声

朝日診療所様 14

富士通周辺機労働組合様 15

加西商工会議所様 16

香住水産加工業協同組合様 17

表彰企業学び合いの会 18

相談事例「西宮市菓子製造販売店X社様」 19~22

スタッフ紹介 23~24

センター紹介 25~26

平成24年度事業報告書

家族は幸せですか
従業員は幸せですか

2013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。

ひょうご仕事と生活センター
— 5年目を迎えるにあたって —

早いもので、平成21年6月3日より、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」の事業委託を受け、協働を開始して以来、この6月で5年目を迎えようとしています。

昨年の繰り返しになりますが、ここまで続けてこられたのは、連合兵庫ならびに兵庫県をはじめ、姫路及び尼崎の県下の経営者協会、県内全域の商工会議所及び商工会連合会など各種経済団体、また、今までに当センターをご利用いただきました企業・団体の関係者の方々、当センターに外部相談員としてご登録いただいている専門家の皆様のひとかたならぬご理解とご支援、ご協力のおかげだと思っております。また、北条センター長を筆頭に、センターで協働するスタッフ全員の、骨身を惜しまぬご尽力のたまものと感謝の気持ちで一杯です。この場をお借りして、関係各位の皆様に、改めて心からお礼申し上げます。

当センターのモットーは、「出来ない」から「出来る」にです。ワーク・ライフ・バランス（＝WLB、仕事と生活の調和）の実現推進活動の必要性について説明させていただくと、『いやあ、WLBが大事なことはわかっているけど、うちでは無理だ』、『中小企業には両立支援なんて余裕は

ないね』、『うちの会社で有休取った人っていないんですよ』などといったお声をいまだに耳にすることがあります。これらの組織では、WLBの実現推進は、まず「出来ない」と思い込まれているようです。このように、まだ「気づいていただく」ところから始める必要のある企業や団体も多く残っていますし、この大きな兵庫県全域に対して十分にセンターの活動が浸透しきれていない地域もあります。開設後、5年目を迎えようとしているにもかかわらず、残念なことです。

前号後半に、「これからの2年間に向けて」と題し、WLB実現推進の重要性を「気づいていただく」段階から「育つ&結果を出す」段階に移行する時期が到来と書きました。そのため、今年度は新たな事業展開も始め、成果も出ました。詳細は本号をご覧ください。今後は、開設当初に掲げた「気づいていただく」機会の提供に注力しつつも、更に「育つ&結果を出す」というテーマのもと、県内の企業や団体が各組織を強化し、目に見える成果を出していただけるように、全スタッフが一丸となり、県内を「ええ会社」だらけにすべく、日々、前進し続ける所存です。今後とも当センターを、スタッフ共々、どうぞよろしく願いいたします。

主任相談員 北尾真理子

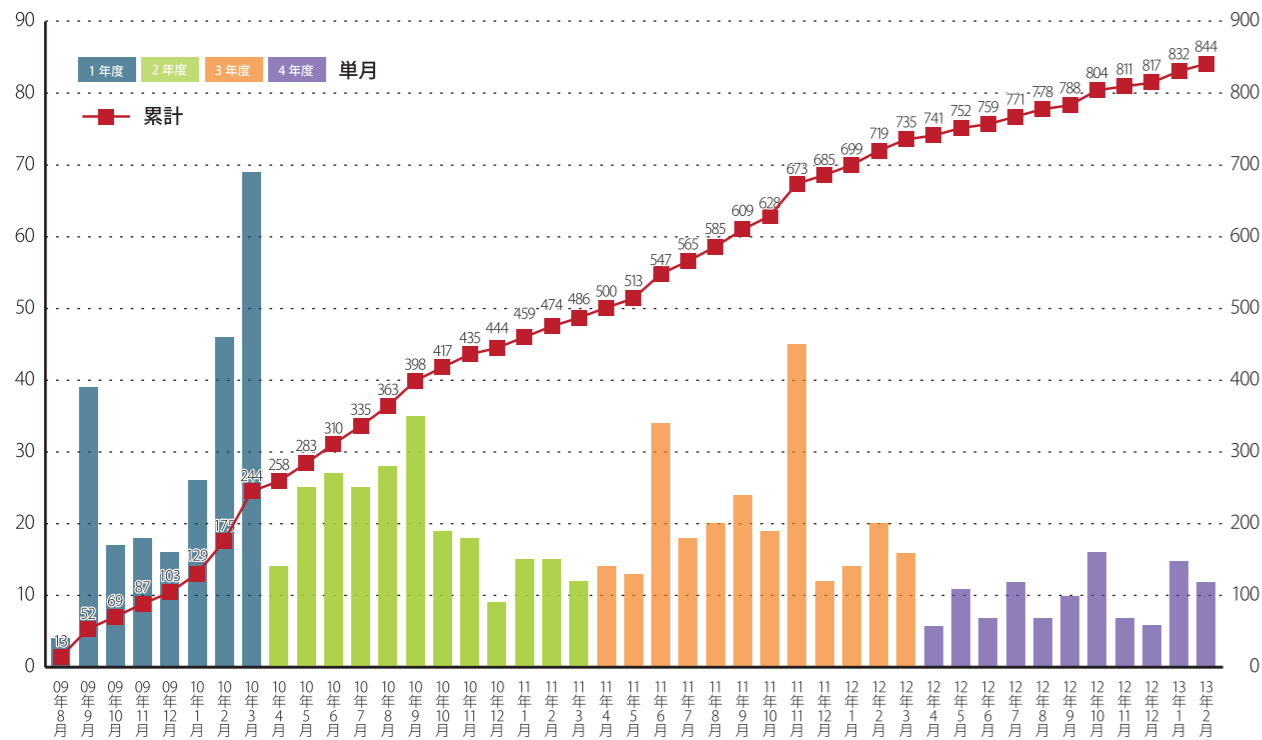
平成21年6月にひょうご仕事と生活センターが開設されてから、本年度2月までに844軒の団体を訪問し、661回の相談・実践支援を実施してきました。今までの実践支援内容を、数値データで見たいと思います。

実践支援内容数値データ

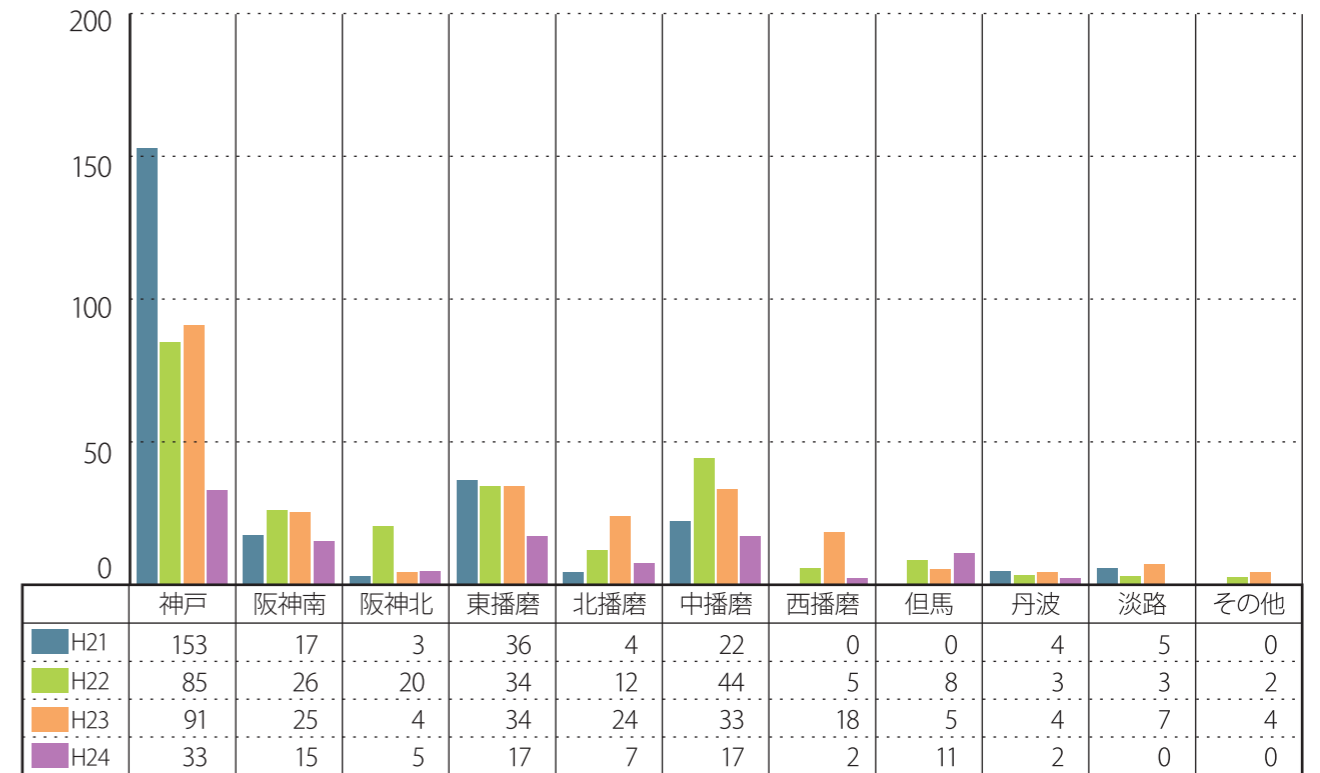
1) 訪問企業・団体数

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、先様とワーク・ライフ・バランスの意義について、何度も話し合いを重ねた結果、そこから具体的な相談・実践支援に発展し、個別の課題を解決するための研修実施等へと展開しています。年を経るごとに訪問企業との絆も深まり、順調に段階を踏みながら相談・実践支援や研修の内容も、より高度な内容をご提供できるように努力してまいりました。今年度の新規訪問件数が減っておりますが、個別企業・団体での課題解決に向けた継続的な相談・実践支援のご要望に応えるために、数次の訪問を行った結果という背景があることをご理解いただきたいと思います。

新規訪問件数



年度別・地域別（県民局別） 新規訪問件数



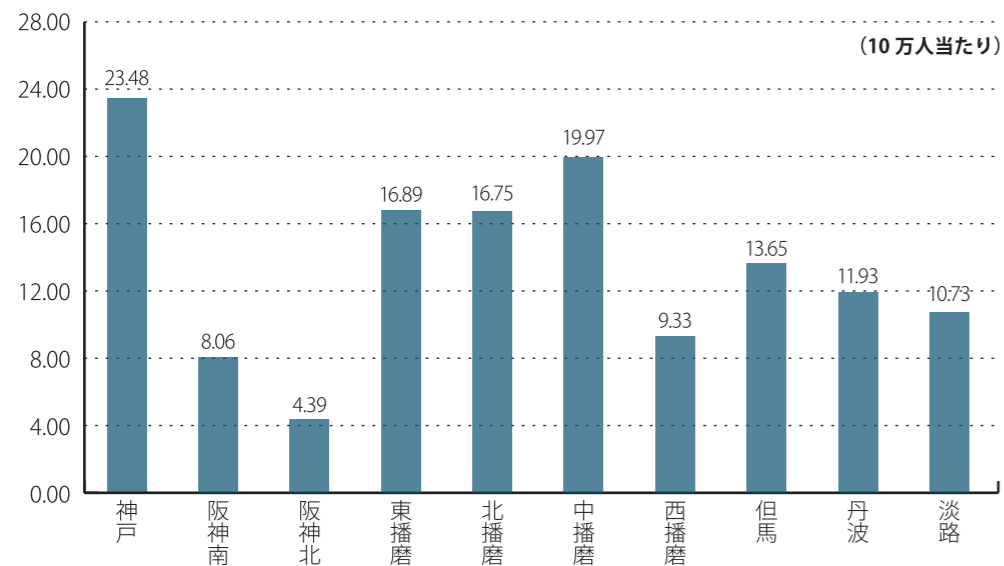
※その他は、総務省など県外を訪問したものの。

上表をご覧くださいとおわかりいただけますように、県内各地域を県民局別に分けてみますと、但馬、丹波、淡路での新規訪問件数が伸び悩んでいます。各地区の商工会議所・商工会にも働きかけ、当センターをご利用いただきますよう、改めて周知をお願いしておりますが、なかなかご用命いただけておりません。広い兵庫県ですが、県下全域に散在する企業・団体様をすべからず訪問し、相談・実践支援のお手伝いをさせていただきたいと考えております。本誌をお読みいただいている皆様が、こうした地域の企業・団体様で、WLBの実現推進に向けて関心をお持ちのところをご存知でしたら、どうぞ当センターまでお知らせくださるか、先様にぜひ当センターにご連絡いただきますよう、お伝えくださるようお願いいたします。



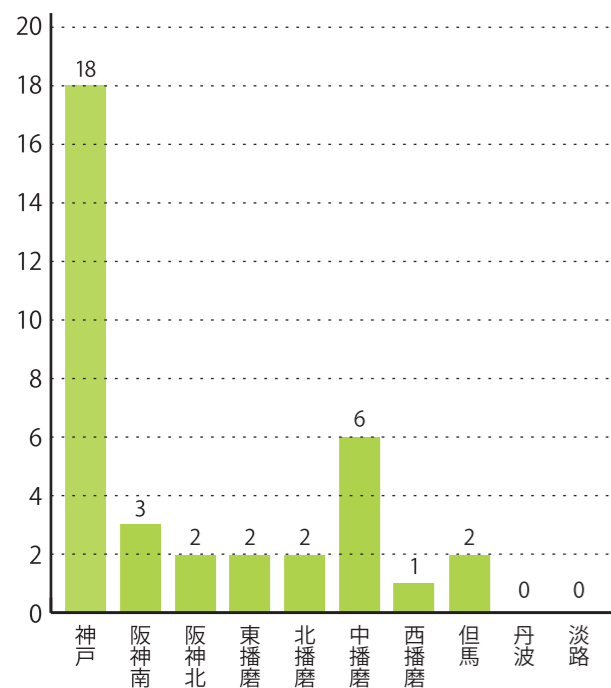
当センターが神戸市に所在していることもあり、神戸市を中心に瀬戸内方面への訪問が多いことがわかります。このデータを、県民局別の人口に対して見てみました。人口10万人当たりの訪問企業数は、下記の通りです。（人口データは、県のホームページ・統計のページより抽出）

県民局別訪問企業・団体数／県民局別人口



2) 表彰企業・団体数

地域別（県民局別）研修実施・表彰団体数



研修会 風景

3) 数値データ

下表は、当センターの相談・実践支援活動内容のテーマをカテゴリー別に分類したものです。

①ワンストップ相談

カテゴリー	H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	割合
意識	181件	108件	94件	97件	18%
働き方の見直し	31件	26件	22件	24件	4%
仕事と家庭の両立	53件	23件	23件	12件	4%
多様な人材	19件	25件	39件	30件	4%
その他	353件	519件	477件	536件	70%
合計	637件	701件	655件	699件	100%

②専門家を企業・団体に派遣（相談員派遣）

内容	H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	割合
ワーク・ライフ・バランスの推進	70件	154件	337件	257件	51%
ダイバーシティ（多様性）の活用推進	48件	17件	12件	17件	4%
就業規則改定と活用に向けたアドバイス	48件	46件	8件	5件	1%
従業員のモチベーションアップ	34件	107件	39件	97件	19%
その他	148件	156件	159件	127件	25%
合計	348件	480件	555件	503件	100%

③研修企画

内容	H21年度	H22年度	H23年度	H24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	1件	1%
社員のモチベーションアップ研修	11件	39件	17件	5件	2%
ワーク・ライフ・バランス研修	12件	67件	89件	61件	30%
コミュニケーションスキルアップ研修	8件	59件	35件	45件	22%
ダイバーシティ推進				28件	14%
職場意識改革				19件	9%
リーダーシップ				9件	4%
フォローアップ				6件	3%
メンタルヘルス				23件	11%
WLBに基づく60歳以降の働き方				2件	1%
その他研修	21件	27件	66件	6件	3%
合計	57件	192件	207件	205件	100%



ひょうご仕事と生活センターでは、県内企業や団体様からのご依頼を受け、そこで働かれている方々を対象に、延べにして年間約300件の研修や講演を実施しております。まだご利用いただいていない方々から「どのような研修があるのか」また「参加者の反応は」などといったご質問をお受けすることも多々ございます。そのため、今年は、初の試みとして、平成24年度に実施させていただいたいくつかの研修で参加者の方々に、アンケートの自由記載欄にご記入いただいたご感想を抜粋して掲載させていただきました。



ワーク・ライフ・バランスが可能にする社員の定着と能力の活用

- ワーク・ライフ・バランスは、一部の人の為だけの福利厚生とっていました。今の職場でも黙々と長時間仕事をしている人が仕事できる人というイメージがありました。が全くの見当違いであったと思いました。
- ワーク・ライフ・バランス=ワーク・ライフ・シナジーであり、行きつく所は風土づくりであるという考え方を板づかせる事が大切であるというお話が参考になった。

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて

- 若い頃は仕事の量や残業をたくさんこなして仕事をやっているという気で突っ走っていた時期がありました。ただ、ここ数年は、労働時間に対する成果が比例しているのか疑問に感じ、効率やムダを省いた仕事の進め方、考え方を実行しようと感じていた時に、このような講習をしていただいて本当に良かったです。私もプライベートが充実しないと良い仕事ができないと感じているので、次回も楽しみにしています。理想が理想で終わらないように、実行できる強い意志を持っていきたいと思います。

- 一人でできない事は、無理をせず周りの人に助けを求め、協力していくことが大事だと思った。そのような関係を築くためには、社員一人一人考えて行動するべきだと思った。

労務リスク回避のためのワーク・ライフ・バランス

- ワーク・ライフ・バランスを図るうえで大いに参考となるセミナーであった。こういうセミナーをもっと経営者の方に聴かせてほしい。
- 講師の話はとても仕事をする者にとってやる気ももらえました。

組織の変革～現状打破のために～

- 「まず自分が変わらないと変わってもらえない」、「伝えないと伝わらない」という当たり前の事を思い出せました。“他責”ではなく“自責”ですね。
- 「変える」為にはまず自分が「変わる」事から始まると実感しました。

ワーク・ライフ・バランスの実現推進に向けて～その実現のためのヒント集～

- 多様な人々との関わりの中で過ごしている為、互いに理解し認め、お互いに受け入れることの大切さが改めて理解でき、古い概念を捨て、自分を変えていきたいと思えます。
- 職場が「多様性の森」になるよう、多様性が活かされる組織としたいです。

看護職として必要なスキルとWLBについて

- 日々、仕事と私生活のバランスや仕事についての悩みを今回の研修で解決の糸口を得たと思います。「できない」と最初から思うのではなく「まず行動」してみることが大切だと感じた。
- いつも師長さんに不満を言っているが、問題と解決策をグループワークで考えると、出来ない、無理と思っていた事は話し合ってみれば、変わる事もあると思えました。マンパワー不足や、残業等、どうしようもないと思っていた事も変えられるのではと思いました。



今回は、紙面の都合上、ごく一部しかご紹介できませんでしたが、上記のような研修にご関心をもたれた方は、いつでもご遠慮なく当センターまでお知らせください。

ワーク・ライフ・バランスのためのタイムマネジメント～出来ないから出来るへ～

- 講師派遣をして、貴センターの事業を深める『ビジネスタイムとライフ時間』のバランスを取る為にどのようにして仕事をこなすか、いい事業だと感じています。
- 以前の職場では時間に追われ、家族との時間・自分の時間をも持てず、ただ日々をこなすだけ、考える時間が必要でした。時間と仕事という考え方をあらためて考えるよい機会でした。

“イキイキ” “ワクワク”働きやすい職場づくりのために…

- 楽しいセミナーでした。仕事のことだけでなく、私生活も見直して満足する人生を送れるようにガンバリたいです。ありがとうございます。
- もやもやと感じていたことが具体的な言葉として、いくつか気づいた点があったので有意義に感じました。



2012年度キーパーソン養成講座 ～フォローアップセミナー～

ひょうご仕事と生活センターは、「キーパーソン、その存在が会社を救う！」というテーマのもと、昨年7月から11月にかけて毎月1回、全5回の連続講座として『キーパーソン養成講座』を開催しました。ここで言う、キーパーソンとは、経営戦略の一環として、自社または自組織内でワーク・ライフ・バランス（以下WLB）の実現推進を進めていくために、自らがリーダー的な役割を担う方のことです。当初29企業・団体から31名の方が参加し、開講しましたが、全課程を修了されたのは、15企業・団体からの17名でした。全課

程修了者の方々には、昨年11月21日に開催された当センターの開設3周年記念フェスタの会場で修了式に臨んでいただき、兵庫県知事から修了証書が授与されました。各回の講座内容については、既に当センター発行の季刊誌「仕事と生活のバランス」の秋号と冬号に連続で記事が掲載されています。当センターHPからもご覧いただけますので、まだご覧になっていらっしゃらない方はそちらをご参照ください。

Web ひょうご仕事と生活センター発行季刊誌はこちらです。http://www.hyogo-wlb.jp/modtreepage01_1240/



同講座をご存じない方々のために、簡単に各回のテーマをご紹介します。

- 第1回目 [7月] WLBの基礎知識、現状分析の手法
- 第2回目 [8月] WLB関連制度の理解と風土作り
- 第3回目 [9月] タイムマネジメントとリーダーシップ
- 第4回目 [10月] 現状打破のためのスキル
- 第5回目 [11月] 今後のアクションプランの個別発表

最終回では、第1回目から第4回目までに習得された知識やスキルをもとに、各自が自組織で、今後、どのようにWLBの実現推進活動を進めていくかについて発表していただきました。



キーパーソン養成講座を受講したからといって、一朝一夕に自社または自組織のWLBの実現推進が一気に進むというものではありません。この講座に参加されたことは一つのスタートで今回の受講を契機として、キーパーソンとして継続的に活動を推進し、変革を起こして行かれるのがキーパーソンの役目です。それは長くても終わりのない旅かもしれません。当センターとしても、受講を終了されたので、「はい、もうおしまいです。後はご自分でしっかりやってください」などと言うつもりは毛頭ありません。最終回にお示くださった熱意をいつまでも保っていただけるように、約3ヶ月が経過したこの2月6日にフォローアップセミナーを開催し、9企業から11名の方が参加していただきました。

そのフォローアップセミナーの様子についてご紹介いたします。

午後1時の開始時に、センター長から、ご参加いただいた方々へのお礼と、ここで培ったネットワークを活かし、各社の事例などの情報交換をしながら、兵庫県を『ええ会社』だらけにしたい、そのために当センターは協力を惜しみませんので、今後も可能な限りご利用くださいと熱いメッセージが伝えられました。

参加者アンケートから、いくつかコメントを抜粋させていただきます

- 全体として「意識」が重要だと気づきました。
- 修了後、他の修了生の方々がどんな努力をし、どんなことで悩んでいるのかを聞くことが出来て良かった。
- 同じ兵庫県下で自分と同様に悪戦苦闘しながらも前向きにWLBに取り組んでいる仲間がいることがとても心強い。(同様の意見複数)
- 各企業の取り組み状況などを聞け、自分自身のモチベーションアップにつながった。
- 皆さんの話を聞いて、自信がつけられたので良かった。
- 参加者が少なくってちょっと残念だった。

平成25年度も引き続き、キーパーソン養成講座を開講したいと考えております。今回、受講されなかった方でご関心のある方はふるってご参加ください。

最初のグループワークでは、最終回で発表されたアクションプランの進捗状況をグループ内で共有していただきました。その次に、うまく出来たこととその要因、そして最後に、まだあまりうまく出来ていないこととその要因、また、その解決策を、自分たちが出来ること、あるいは、センターに協力して欲しいことという観点で話し合っていました。各グループの発表後には、他のグループの方や当センターの内部相談員からも質問が出され、活発な意見交換の場となりました。午後3時頃からは、コーヒーやサンドイッチ、お菓子などが運び込まれ、茶話会形式で、和やかな雰囲気ですみやかにセミナーが続けられました。

最後に、内部相談員の岩本が、成功事例の共有も良いが、それよりも失敗事例をできるだけ共有し、お互いに学び合いながら、より良い組織作りに向けて変革のための活動を推進して欲しい、そのためなら、当センターはいつでも喜んでお手伝いさせていただきますと述べさせていただきました。



ひょうご仕事と生活センター
主任相談員 北尾 真理子



女性活躍・高齢者雇用・県民の啓発に確かな実績 あきらめなかった人達から学ぶワーク・ライフ・バランスの取り組み

◆日時：平成24年12月6日(木)～12月7日(金)

◆講師：株式会社I.S.T 執行役員管理本部副本部長 本郷欣豊様
財団法人いしかわ子育て支援財団 専門員 高山真幸様
加賀種食品工業株式会社 代表取締役 日根野幸子様

◆参加者：18名

他府県でWLBの実現推進に関して先進的な取り組みを導入・実践されている企業や団体を訪問し、多様な取り組みのノウハウを学ぶ、毎年恒例の最先端企業見学ツアー。今年度は“～あきらめなかった人達から学ぶワーク・ライフ・バランス(WLB)の取り組み”と題し、平成24年12月6日(木)～7日(金)、1泊2日のバスツアーを実施しました。今回は、滋賀県大津市の株式会社I.S.T、石川県金沢市の石川県財団法人いしかわ子育て支援財団、同市内にある加賀種食品工業株式会社の2社1団体を訪問。

1日目前半の株式会社I.S.Tでは、ダイバーシティ(多様性)を尊重し、活かした高齢者とのワークシェアリングについて、本郷副本部長より、取り



株式会社I.S.T本郷副本部長

組み開始の背景、課題や成果についてお話いただきました。技術を海外に流出させず、いかに国内でモノづくりをして行くかを考えていた10年前、兵庫県にあるグループ会社の加美工場で、“誰もができる”、“時間がある時に(少しの時間でも)働ける”という観点から、工場があり、長寿の村と言われる加美町地域で高齢者を雇用し、ワークシェアリングの取り組みを開始されました。高齢者に第2の素晴らしい人生「GSL=Greatly Satisfying Life(素晴らしい人生)」を送っていただけるようにとGSLプロジェクトを開始。高齢者が、生きがいややりがいを感じられるような働き方の仕組みを構築する際、安心して働くにはどうしたらいいか、若手従業員たちが従来の作業方法の見直しを行い、段階的に、出来るところから改善し、複雑な業務を簡素化することに成功。自分たちで考え、工夫し、試行錯誤しながら職場環境を整備した結果が、若手従業員達が、「自分たちがやらねば!」という前向きな意識を持ち、スキルやモチベーションの向上に繋がったとのこと。高齢者には1日4時間、午前または午後の希望の時間帯に働いていただくために“GSL会館”という憩いの場を提供。出勤前後の着替え、昼食、趣味の集

いや団欒の場として利用され、リラックスできる時間を共有されているそうです。高齢者の幸せが若手従業員のやりがいに繋がり、職場にも良い影響を及ぼし、地域の活性化にまで繋がっているという素晴らしい事例を伺いました。本郷副本部長が最後におっしゃった『10年間やってきて良かった』というお言葉が印象的でした。



石川県財団法人いしかわ子育て支援財団

その後、バスに揺られること3時間半。石川県金沢市にある財団法人いしかわ子育て支援財団様を訪問。会場の地場産業振興センターで、高山真幸専門員によるWLB普及啓発商品の開発及びマーケティング手法について、現物を見せていただきながらお話を伺いました。

平成8年に設立された当財団では、子育て支援のための様々な取り組みを行っていますが、男性の育児参加を促すことが女性の育児負担を軽減し、出生率向上にも繋がるとの認識のもと、石川県からの受託事業としてWLBの推進にも取り組んでいます。平成20年度に実施した県民意識調査では、WLBに関する認知度は全国平均(内閣府調査)を下回っていたそうです。WLBという言葉の意味を正しく理解し、県民の方々に広く知っていただくために、まずはきっかけが必要とのことで、高山専門員は、誰もが目にし、手に取る物で広報活動が出

来ないものかと、スーパーを何社も回り、独自のリサーチを実施。牛乳や麺類、卵といった普段からよく手に取る流通量の多い商品に目を付け、地元企業と連携し、地元の子どもの顔写真やイラストをかわいらしくデザインした特別な啓発商品を企画・制作。制作コストの負担方法やパッケージモデルの募集・選定、パッケージデザインの制作にアイデアを出しながら、日々試行錯誤し、販売までこぎつけられたそうです。

今回の取り組みを通じた効果としては、企業にとっては特にコストや労力をかけずに、消費者(特にパッケージモデルとなった子どもの親、祖父母、親戚、友人等)の購買意欲を促し、商品の売り上げ増や企業のイメージアップなどが、行政にとっては県民のWLB認知度アップや企業との信頼関係の構築などが、県民にとっては家庭(特に子ども)への愛情の再認識などが考えられるとのことでした。

まさに、行政、企業、県民が一体となる“win-win-win”と言える取り組みになりました。「来年、県民の意識調査が実施されます。これまでの取り組みが結実し、WLBの認知度が上がっていることを期待しています」との言葉でお話を終えられました。



財団法人いしかわ子育て支援財団 高山真幸専門員

翌日は、同市の歴史ある和菓子種の製造販売会社、加賀種食品工業株式会社を訪問。従業員が柔軟に、安心して働き続けられる職場風土の醸成や多能工化導入までの経緯や課題、解決策、導入後の効果についてお話いただきました。日根野社長は、ご自身の経験から「女性も社会に出て、社会とのつながりを大切にしてほしいけれども、家庭も大事にできる働き方をしたい。そのためにはみんなが安心して働き続けられるよう、社員の時間を大切にしたい。ただ、お客様のために商品も滞りなく提供したい…」というジレンマを抱えておられた時、上記のいしかわ子育て支援財団からWLBのコンサルタントを紹介されたそうです。『会社も社員も満足できる、そんな第3の道を開きたい』という思いで、コンサルタントの支援を受け、取り組みを開始されました。誰もが、どの仕事もこなせる“多能工化の実現”を導入する際には、部署によって業務内容・量に違いがあり、新しいことを始めることにも抵抗があったそうです。「まだまだ進行形」と社長はおっしゃいましたが、徐々に成果が出てきているそうです。有休は使いたい時、申請のあった段階で取得可能。フルタイム正社員からパートという立場に変わり、出産、育児とバランスを取りながら働き、育児が落ち着いた時点でまた正社員に戻るとい



加賀種食品工業株式会社

う、個人のライフステージに応じて選択できる柔軟で多様な働き方を導入。働きやすい職場環境を示すように、社員の勤続年数は長いとのこと。繁忙期は1時間だけの残業があるそうですが、その1時間は集中力が更に高くなり、生産性も伸びるそうです。後半の社員の方2名のお話を伺う時間では、「会社が楽しい。辞めたいと思った事は一度もない！」という生の声を伺い、会社と社員の信頼関係・相互の思いやりが、柔軟な働き方の確立の原点なのだと思います。

時間はかかっても、トップや担当者が信念をもち、諦めずに取り組み続けることが、地域や組織、社員にとって、より良い結果に繋がるのだということを目の当たりにしたツアーでした。

工程表(兵庫県～滋賀県～石川県)

◆1日目
8:00 神戸市役所前集合/受付 - 8:20 出発 - 9:40 (株)I.S.T 到着、ご講演 - 12:00 出発 - 12:10 草津PA昼食休憩 - 12:50 草津PA集発 - 15:50 (財)いしかわ子育て支援財団(石川県地場業振興センター)到着、ご講演 - 17:30 宿泊ホテル到着 - 18:30 懇親会

◆2日目
8:25 宿泊ホテル出発 - 8:50 加賀種食品工業(株)到着、ご講演及び工場見学 - 12:00 出発 - 12:15 近江町市場到着、昼食 - 13:30 出発 - 途中SAにて休憩 - 18:00 神戸市役所前到着、解散

※全行程バス移動です



加賀種食品工業株式会社 日根野社長



利用者の声

ひょうご仕事と生活センターを利用して

朝日診療所

事務長 川崎信一様



当院で職員研修の講師を探していたところ「職場でのセミナー・研修に講師を無料で派遣します！」という“ひょうご仕事と生活センター”のお知らせが目にとまりました。さっそく当院の状況をお伝えしたところ、ワーク・ライフ・バランス(以下WLB)の重要性を熱心に教えて下さったのでセミナーの講師派遣をお願いすることにしました。当院では患者さんに対応する外来業務以外の雑務が多く、繁忙日は段取りが付かず期限までに遂行できない業務が山積みになる状況でした。そこでまずは全職員を対象とした「仕事も生活も自分らしい時間を創造する時間管理」セミナーの実施をお願いし19名が参加しました。時間の使い方の見直しやWLBを保つための余暇時間の確保の必要性を認識することができました。大変有意義な講義内容に多くの職員が感銘を受け、一人ひとりが時間の使い方を見直すきっかけとなりました。引き続き各部署のリーダーを対象に「WLBを知り、管理職の役割を確認する」セミナーや「業務

フロー図による業務の見える化の実現へ」のセミナーをお願いしたことにより、リーダー達の取り組みに変化が見え始めました。常に連絡を蜜にする「見える化」に着手し、繁雑に見えていた業務が、ある一定の手順を踏むことで明確化され、業務改善に大きく役立っています。ただ、セミナーを受けた当初は熱心であっても時間の経過と共にその感動は薄れ、行動も鈍磨傾向をたどります。昨年3回講義をしていただき意識付けの初期化を計ることはできましたが、それを継続させてゆくには一人ひとりに、人としての生き方を見つめ、自分なりの答えや望みを思い出し、それに向かって日々精進して生きてゆかねばならないものなのでしょう。そうした意味でWLBセミナーは大変有意義だったと感じていますし、今後も継続的な研修の必要性を痛感させられた1年となりました。ありがとうございました。



ひょうご仕事と生活センターを利用して

富士通周辺機労働組合

教育部長 藤岡 秀慶様



1. 活用のきっかけ

富士通周辺機労組では、毎年1回「リーダーのための中級コース」と位置づけ、各自の自己形成欲求の誘発、醸成をはかることを目的に、職場委員・専門部員の研修会を実施しています。昨今、環境のダイバーシティ化(多様化)が進む中、労働組合活動を円滑に進めるために、職場での繋がり、自己をとりまく様々な状況・人間関係において、いかに接点を創り、「相手に伝える・伝わる」だけでなく、「聴き出す」といった観点を重視し、コミュニケーション力の向上につながる研修を企画するかについて相談させていただきました。講師・相談員との打ち合わせで、一般にありがちな受動型研修ではなく、参加型研修へ変革させたいと伝えたところ、体験型研修の「人間関係強化トレーニング」をご紹介いただき、全員参加でしか成り立たないテーマであり、当方の思いと合致することからも即決採用させていただきました。

2. 研修を実施して

「人間関係強化トレーニング」は言葉からすると、堅苦しさを想像するようなタイトルですが、いざ研修が始まると、テキストはなく、一枚の模造紙とペン、キーワードが記載されたカードのみが渡されました。後は、各グループメンバーが持つキーワードだけを頼りに、模造紙に全員で地図を書き上げるという作業です。しかし、これが意外に難しい。各グループで、メンバーからキーワードが紹介されるのですが、情報がキーワードだけのため、いかに限られた情報を整理し、順序立てるかが重要です。少しの情報からメンバー全員が意見を発する中で、リーダーシップを発揮する人、情報を整理する人など、自ずと役割が形成され、

誰一人参加していないという情景はありませんでした。また、各グループ発表でも、メンバー全員で仕上げたものであるため、情報の共有化と意志疎通がはかられており、自信をもった発表となりました。

3. 感想

これまでの座学的な研修では、参加者の集中力を維持させることが難しく、内容の理解はできても実践できないといった課題がありました。この研修では、参加者全員が集中し、楽しみながら「伝えることと伝えることは似て非なるもの」、また、うまく伝えることの難しさと大切さを体得でき、コミュニケーション力の向上に繋がったと感じています。

参加者アンケートの結果は大変好評であり、企画担当としても喜ばしく安堵いたしました。多数の参加者から「新たな気づき」があったという点は、今後、各種活動への取り組みでも活かされるものと自負しています。今後は、「働きがいのある職場、生きがいのある生活」の実現につながる改革面での研修や、各層別の研修もご紹介をいただければ幸いです。



ひょうご仕事と生活センターを利用して

加西商工会議所

事務局長 井上 正三様



加西商工会議所では、長期的な景気低迷、産業構造などの変化による労働環境の変化など、仕事と生活のアンバランス(不調和)が原因でおこる様々な問題への対応能力を高めるため、平成22年度より会員企業様向けの「労働環境対策事業」として、メンタルヘルス講演会や健康増進に役立つように「健康ウォーキング事業」などに取り組んできました。昨年は、各企業における「仕事と生活の調和」の重要性を再認識し、社員がやりがいや充実感を持ち、いきいきと働ける職場環境づくりを実現するため「ワーク・ライフ・バランス推進セミナー」を企画しました。

セミナー実施にあたり、「ひょうご仕事と生活センター(以下センター)」相談員の方にテーマの調整や講師のご紹介から日程調整まで非常に丁寧な対応をいただき、初めてのWLBとしての取り組みにもかかわらず、当初の目的に沿ったセミナースケジュールが組めたと思います。

セミナー第1回目は、「生き残り・成長戦略としてのワーク・ライフ・バランス」と題し、中山正人講師による『経営者・人事部門必見!! 企業の生き残りと発展に効く最新の戦略』について学び、第2回目は、『ワーク・ライフ・バランスでメンタルヘルス不全を防ぐ』と題し、竹本記子講師から、メンタルヘルスの基礎やWLBで、「出来ない」から「出来る」に改善できることを学びました。第3回目は、先進的な取り組み企業(2社)を迎えた事例発表。一例目は地元加西市の「ヨドブレ流」執行役員総務部長の浜根雅一郎氏より、『ヨドブレ流、時短の推進でガッチリ!』と題し、どうして時短でガッチリなのか、従業員は何を思っている

かなど、「ヨドブレ流」取り組みについて学び、二例目は、神戸市の光洋電機(株)様の事例について、センター相談員の荒谷氏より、「いきいきとした社員と共に100年企業を目指す」と題し、取り組みの背景、WLB推進活動の内容・成果、従業員の声、目指す姿などについて紹介されました。

セミナー参加者に記入していただいたアンケート結果《第1回~第3回 参加者合計139名》から、参加して良かったと回答された方が95%、新たに気づいたことがあったという方は83%あり、95%の方が、今後、同様のセミナーを職場で実施する必要があると思うと回答され、89%の方が、今回学んだことを各職場で実施しようと思うと答えられました。

初の取り組みであることや、平日昼間の3回シリーズということで、どれだけ参加者が募れるか不安もありましたが、センター相談員のご指導もあり、3回全体で139名と、ほぼ予定通りの集客ができたことや全体的に好評を得られたことなど、当初の目標は達成できたと思います。



ひょうご仕事と生活センターを利用して

香住水産加工業協同組合

加工婦人部 会長 鎌田 美雪様



1. 活用のきっかけ

香住水産加工業協同組合婦人部は、香住で水産加工業を営む社長夫人たちによる会員数39名の集まりです。昭和40年代後半から平成10年頃まではバブル絶頂期で、どの加工業社も元気がありました。最近、仕事も大幅に減少し、元気がなくなってきた業界に対して、婦人部の秋のサークル活動で経営者を支える側として何かお手伝い出来ないかと町の商工会に相談した所、“ひょうご仕事と生活センター（以下センター）”に相談されてはと勧められました。その場で電話をして頂いたところ、センター推進員の岡本様が近くまで来ておられるとのことで早速相談することとなりました。

2. 活用に際して（事前打ち合せの時に感じたこと）

香住とセンターは、同じ県内にあるとはいえ、北と南に離れており、決して近い距離ではありません。センター推進員の岡本様から内部相談員の岩本様を紹介され、電話とFAXで相談を開始しました。外部相談員（講師）をご紹介いただき、こちらの希望するセミナー内容を伝え、講演内容の相談をしました。講演実施の8日前、3名の方々は香住まで足を運んで下さり、こちらの意向を受け止め、内容や時間の調整等、その柔軟な対応に頭が下がる思いでした。これだけ色々尽力して頂いても無料というのはとても魅力でした。

3. 受講者の感想（セミナーを実施してみて）

本来は休日に当たる貴重な時間を利用してのセミナーでしたが、会員数39名中21名が出席しました。セミナー終了後、参加者から提出されたアンケート結果は次のとおりで、素晴らしい結果でした。

テーマ：『従業員にやる気を起こさせるノウハウとは』	結果
◆参加して	①良かった ②どちらでもない ③良くなかった ①：21名（全員）
◆内容について	①わかりやすかった ②普通 ③わかりにくかった ①：21名
◆新たに気づいたことが	①あった ②不明 ③なかった ①：21名
◆講師について	①良かった ②どちらでもない ③良くなかった ①：21名
◆実施時間について	①ちょうどよい ②長すぎる ③短すぎる ①：20名、③1名

今回のように、組織単位ではなく、各企業が、センターを利用し、それぞれでセミナーを開催していただけたら、私の役目も果たせたのではないかと思います。



表彰企業学び合いの会

表彰をきっかけにもっとええ会社になるヒント

— あの会社のやり方は？ —

表彰企業による「学び合いの会」は、平成24年度から始まった、センターが側面から支援している事業の1つです。6月、9月、11月、3月と、4回開催されました。各回の概要は、センター情報誌に掲載していますので、進め方についてお知らせします。

この会は「クローズド（Closed＝非公開）」で特定参加者間で自主的に運営されています。参加者は秘密保持誓約書を提出し、訪問先企業には、現場での苦労話や、活動手法などについて、できるだけ生の声をお聞かせいただくようにしています。また、お話を伺った後に、質疑応答やディスカッションの時間を多めに取っています。

株式会社オーシスマップ様訪問時には、同社が実施されている「満足度向上推進ミーティング」もライブで見せていただき、ミーティングに参加されていた社員の方に「続けていてどうですか」「どんな風に良くなってきましたか」など、なかなか聞けないホンネの話も伺いました。また、学び合いの会では、「ベンチマーキング」という手法を取り入れており、同ミーティングで活用され

ている資料も見せていただきました。ベンチマーキングとは、「他社の優れた経営方法やマーケティング戦略などを探し出し、自社のやり方・手法との違いを分析し、それに基づいて自社の経営や営業手法などを改善する経営管理手法のこと」と説明されているように、他社の“ええとこ”をまねさせていただく、ということです。

難しい点は、表層的な“ええとこ”だけを見ても「なぜ、うまくいっているのか（たとえば、なぜ、全社員がいきいきと働けるのか）」が理解しにくいという点です。「うまくいかせるための仕組み」がよく見えなかったり、「時間をかけて取り組んできた経緯」があったり、現場を見て、生の声を聞かないとわからないことがあります。だからこそ、時間をかけてでも現場に足を運ぶ価値があるのです。

一方が学び、他方は提供するだけでは、提供者の負担になるだけなので、「学び合いの会」として、順番に訪問し、お互いに学び合うという形をとっています。

お互いの“ええとこ”を学び
さらに“ええ会社”に



相談事例 『西宮市菓子製造販売店 X社』

従業員29名 製造10名(パート5名を含む)、営業15名(パート10名を含む)、総務2名、経営層2名

相談事例

介護で中核社員が退職??

—制度更新と業務見直しのチャンスに活かす—

登場人物 (役職順に並べています)

- 三代目社長：大場氏(男性)
- 製造部長：西脇氏(男性)
- 総務課長：水口氏(女性)
- 製造部社員：国重氏(男性)
- 本店パート店員：市川氏、壺枝氏、四辻氏(全て女性)
- 駅前店長：永井氏(女性)
- 駅前パート店員(女性)
- ひょうご仕事と生活センター外部相談員：藤川氏(男性)
- ひょうご仕事と生活センター内部相談員：銀時氏(男性)

■ 正月休み明けの初出勤日

西脇：「社長、大変です、大変です」

そう言いながら事務所への階段を駆け上がってきた。

社長：「どないしてん、正月早々騒がしいなあ。うちはお上品な和菓子屋やで」

西脇：「社長、大変ですって。もうびっくりして心臓が止まりそうになりましたわ。国重さんが3月末で辞めたいって。どないしましょ。もうあかんわあ・・・」

社長：「なんやそれ、さっぱりわからんわ。ちょっと水でも飲んで、椅子に掛けて、ゆっくり話してえな。ほれ」

水のコップを手渡された西脇は、それを一気に飲み干した。

西脇：「お父さんの具合が悪くなったんで、奥さんだけでは大変やから長男の国重さんも介護を手伝うことになりはって、会社を辞めたいって言うてはるんです。うちの葛餅のトロトロ感国重さんのさじ加減やないとできへんのに・・・。僕もまだ教えていただきたいことだらけやのに・・・」

西脇は今にも泣きだしそうになっていた。

■ センター内部相談員訪問

総務課の水口課長からの電話で、相談員の銀時がX社を訪問したのはそれから2日後であった。会議室には、大場社長、西脇部長、水口課長、そして国重氏が揃っていた。

社長：「銀時さん、うちの製造を担ってきた国重さんが介護で辞めたいと言うてますねん。おやじの代からずっと伝統の技を守ってくれて、そればかりか季節ごとの新製品もずっと手がけて来てもらた。国重さんの作ったお菓子を求めて来店されるファンもたくさんいてはるのに。去年、西脇さんに部長職を譲ってくれて、毎日技術指導もし始めてくれたとこやのに・・・」

銀時：「それは大変ですねえ、国重さんも、社長も・・・」

国重：「社長にも西脇さんにも迷惑かけます。けど、妻だけでは手に負えんようになってしもて・・・。兄弟で正月に集まって話し合った結果なんで。もう、妻もいっぱいばいで・・・。すみません、ほんまにすみません」

国重は頭を下げた。

銀時：「介護と仕事の両立については、今、日本中でどうしたらいいのかという議論がされ始めて

います。ご家族の問題ですが、国重さんのように勤めておられる方が退職せざるを得ないという事例は他社でも結構あるようです。ところで国重さんに少し突っ込んだ質問をさせていただきますが、お仕事は楽しいんですね。」

国重：「そりゃそうですわ。先代には大変お世話になって、X社伝統の技をたくさん教えてもらいました。さあこれから西脇さんら若いもんに教えていこうとしていた矢先のこと・・・。あれもこれも、どんな順番でと西脇さんらと話しながら進めていたとこです。ホンネをいえば、辞めたくない。けど、中途半端なことしたら、かえって会社に迷惑かけることになるし・・・。ここでの仕事は好きやし、ほんまは辞めとないですわ。でも・・・」

銀時：「水口課長、たしか介護休業制度はありましたよね。それを使っていたくことはできないんですか。」

水口：「社長とも相談してみたんですよ。でも、国重さんところが介護される期間がかなり長引きそうなんです。そうすると、有休を活用いただいても、今の制度のままでは・・・。どうすればいいんでしょう」

しばらく腕組みをする銀時。

銀時：「水口課長、介護休業制度を活用されるのは国重さんだけなんじゃないですか。たしか、パートの方もたくさん働いておられましたよね」

水口：「そうですね、販売の牛尾さん、四辻さんも、介護休業制度のことを尋ねてきたことがありました。年代的に、該当者が増えてくるのではないかと思いますね」

銀時：「社長は御社で働く方は少数精鋭といつもお話しされてましたよね。国重さん、牛尾さん、四辻さんをはじめ、介護で辞めはる方が増えたら大変ですよ」

社長：「そらあきませんわ。国重さんの葛餅の技はどこにも真似できへん。その上、牛尾さんも四辻さんも辞めてしまつたら、彼女らとのちょっとしたおしゃべりを楽しみに来られるお客さんがっかりしはるわ。その上もし、社員がもっと減つたらお手上げですわ。相変わらず銀時さんは鋭いとこついてきはる。怖がらせるだけじゃなくて、どないしたらええか、一緒に考えてくださいな」

銀時：「少しだけお時間をください。国重さんの葛餅は僕も大好きなんで、ずっと食べたいですから。専門家と相談して、解決案を持ってきます」

銀時はメモを見返してから、X社を後にした。

■ 相談員派遣①

翌週、銀時は外部相談員の藤川氏とともに、再度、X社を訪問。西脇部長、水口課長、国重さん、永井店長と市川さん、壺枝さん、四辻さんの7名が会議室で待っていた。

銀時：「今日は藤川先生と参りました。藤川先生は社会保険労務士として活躍されていて、ワーク・ライフ・バランス(以下、WLB)の推進も積極的にされている方です」

そう言いながら、甘いものには何より目の無い銀時は、X社のご好意でテーブルに9つ並べられた葛餅を眺めていた。



水口：「銀時さんの好物ですよね。じゃあ、甘いものを召し上がっていただきながらで構いませんので、もう一度弊社の状況をご説明しますね」

水口課長から、国重さんの家庭の状況、X社の制度の概要について説明があった。

藤川：「まず、少し確認させてください。国重さん、本心はお仕事を続けられたいんですよね」

国重：「そもそも。銀時さんみたいに喜んで食べてくれるお客さんがいてはと思たら、元気な限りここで楽しく働きたいですわ。銀時さん、私の分もどうぞ」

そう言って葛餡餅を差し出した。

永井：「西脇さんの前やけど、国重さんの葛餡と西脇さんの葛餡は別もんやねん。まだ教えてもらうことがいっぱいありそうやもんね。辞められたらとっても困りますわ。販売員一同の願いです」

藤川：「水口課長、ご提案というのは、まず制度面を変えてみませんかということです。先進的な企業では、働く方のライフステージによって柔軟な働き方を選べるようにされているところがあるんです。例えば、女性が店頭販売員や製造現場で多く働く食品メーカーなどです。もう少し具体的にお話ししますと・・・」

そう言いながら、資料を広げて説明を続けた。

藤川：「まとめますと、パートから短時間正社員を経てフルタイム正社員になるルート、フルタイム正社員から短時間正社員を経てパートを選択するルート、このどちらもできるということです。先ほどお話ししましたように、女性が多い職場で導入されているのは、子育て期に育児休業から復帰される時に短時間正社員になることも選択できるので、優秀な社員が安心して働け、辞めなくて済んだとのこと。さらに、パートで採用された方も、希望があれば正社員に登用される道がオープンになったので、やる気が高まったと聞い

たこともあります。この制度のすばらしいところは、ルートが一方通行ではなく、働く人のライフステージ・家庭環境に応じて、どちら向きでも選択できるという点だと思います。水口課長、御社はすでに介護休業制度を導入されていますが、もう一步進めて、こんな風に考えてみてはいかがでしょうか」

永井：「課長、ぜひ考えてもらえませんか。うちの店では、牛尾さんととも介護で悩んではるみたいやし。四辻さんもそんな話、してへんかったかな・・・」

四辻：「おかげさまで、うちは両親ともに85歳を超えて今は元気やけど。体調崩したりしたら、絶対うちで面倒見たいわ、うちが子どもの時に苦労かけたからねえ。仕事は好きやけど、その時は、親の介護を優先したいわ。でも、自分が働ける時間だけ働かせてもらえるんやったら、絶対に辞めたないわ」

市川：「うちの義兄は、親の介護で会社辞めはったわ。大会社やのに、介護と言うただけで辞めなあかんみたいな感じやったらしい。看板に偽りありやわ」

巻岐：「あのう、うちは、孫が生まれたらしばらく面倒を見てやりたいんですけど。その制度ができたなら使えるんでしょうかね。もちろん、親の介護の時も使うと思うけど、親はまだ元気やし」

水口：「みんなが一度に短時間勤務を要求してきたらどないしたらええんでしょうか。それでちゃんと会社が回っていくんでしょうか」

銀時：「ノーワーク・ノーペイの原則がありますから、その分の給与で、別の視点で時間制約のある方を雇用するという案もありますよ。でも、店舗が近くにあるんだから、店舗間でやりくりすることもできるかと違いますか」

もう一つだけ残っている葛餡餅を横目にして、話

し合いに割り込んだ。

水口：「あっ、それ私の分ですけど・・・。もしよろしかったら、それもどうぞ。銀時さん、そうかもしれませんね。みんなが安心して働けて、国重さんも辞めずに済む。銀時さんが好物の葛餡餅の技は、西脇さんにきちんと伝授してもらえますしね。藤川先生と一緒に社長と話してみますわ」

国重：「わしらが若い時分には考えられへん世の中になったもんや。職人は、自分で技を盗めと教わった。自分の技を磨くことは考えたけど、周りのことは考えへんもんやった。それが、会社が、仲間が、そして社外の人まで、みんなで考えてくれるなんて、兵庫県はええとこやなあ。よっし、もっともっとフワトロの葛餡をこさえて、銀時さんに味見してもらいましょか」



相談員派遣②

4月中旬に、銀時は藤川氏とともに再びX社を訪問。

水口：「藤川先生、おかげさまで国重さん、介護期間中は午後3時から6時までの間だけ、技術指導と翌日の段取りに来てくれることになりました。奥さんが泣いて喜んでくれてはりましたね、こっちもウルっときましたわ」

銀時：「それはよかったですね。私個人として

は、国重さんの葛餡餅が食べられるのが一番嬉しいですけどね。冗談はさておき、他の方はどんな風にとらえておられますか」

水口：「藤川先生に教えていただいた、どちらにも進めるルートの設定で、巻岐さんと市川さんが短時間正社員を目指すと言っていました。正直、こっちもびっくりしましたわ。そしたら、店舗間のコミュニケーションや製造部とのコミュニケーションがもっと良くなったら、欠品もなくなるのという意見も出てきました。ほんで、社長の考えてることがようわからんという人もちらほらいることがわかりました。全社一丸とならんあかんに・・・と。今日、来ていただいたのは、仕事のムダを削減していくためにもっとコミュニケーションをよくしたい、そのための提案をしていただきたいからなんです」

藤川：「そうですね、それだけ喜んでいただけたら、こちら嬉しいです。でも、水口さんと社長が、就業規則の改定に苦労されたからでしょう。それに、改定前に社員全員と話し合いを持たれたことがよかったんだと思いますよ。一方的に新たな制度の導入や既存制度の改定をされると、社員は、ある種の混乱を感じることもあるようですから・・・」

銀時：「そしたら、早速、試食用にそのテーブルに並べてくれる節句用の葛餡餅の新バージョンを味見させていただきながら、次のコミュニケーション研修の打ち合わせをしましょうか。御社の制度の改定は一步前進ですけど、WLBの実現推進は終わりのない旅という人もいます。御社が、もっともってええ会社になってくれるためやったら、当センターがいつでも喜んでお手伝いさせていただきますよ。これからも、ひょうご仕事と生活センターをご活用ください。よろしくお願ひします」





ひょうご仕事と生活センター 内部相談員(北尾組スタッフ)

全ての従業員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！自分のライフステージごとに合った、仕事と生活のバランスや価値観を大切にしながら、充実した毎日をご過ごしませんか？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 KITAOが受託し、行っています。

💡 (株)ダイバーシティ オフィス KITAO とは…？

北尾真理子(通称：北尾組組長)を筆頭に、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』から『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 KITAO 代表



「社会を変えたい」というビジョンを胸に抱き、ダイバーシティ(多様性)の尊重と活用、そしてワーク・ライフ・バランスの実現推進をライフワークとして日々活動しています。個の多様性を活かしながら、すべての人が生き生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」と思い直していただけるような機会をご提供し続けたいと思っています。

■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・勤労者に向けた熱い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)

神戸大学大学院経営学研究科博士後期課程の学生との2足わらじ。最先端の理論と既存研究を学び、たくさん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、もっとなえ会社に。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。

■女性の活躍が必要な現代社会に多様な働き方を広めたい。



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

少子高齢化+介護が他人事ではなくなってきた現代。多様な働き方が、女性活躍推進だけでなく、全社員の将来の安心と人材定着につながるのではと考えます。どんな状況でも自分に出来る事はある！

■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き出します。何事においても違った視点から見る事により、正確・迅速に対応。ひょうご仕事と生活センターのモットー“「出来ない」から「出来る」に”を普及できるよう、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

事務所で、皆様からのお電話やご来所をお待ちしております。月に1度配信しているメルマガ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一緒に考えましょう。

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。





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しています。



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もございます。

相談・実践支援

ご相談に応じ、研修・講演だけでなく、個々の面談、会議の進め方の提案、業務効率向上のお手伝い等、多様なご相談に合せて、様々なプランをご提案いたします。

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…」といったご相談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?

A 相談・実践支援や相談員派遣や研修企画のお手伝いはすべて無料です。
※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

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、出来るだけ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?

A 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。

こういった支援活動を行っていますか?

A 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?

A 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もあります。

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

メール 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>

