



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  
&  
Facebook

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。

相談員紹介

<http://www.hyogo-wlb.jp/center/organization.html>

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

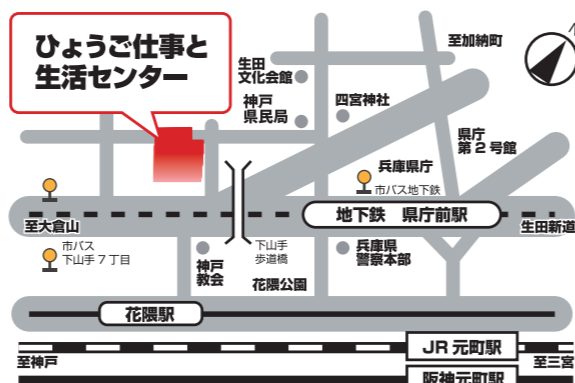
TEL 078-381-5277

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>



経営者  
中間管理職  
労働組合  
必読!!

家族は幸せですか？

従業員は幸せですか？

2013

ひょうご仕事と生活センター 相談・実践支援事業の記録

5Years



## ひょうご仕事と生活センター

— 開設以来、5年間の経過！ —

平成21年6月3日、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月で丸5年が経過します。毎年、会計年度末の3月に1冊、1年間の相談・実践支援事業の成果を紹介するために発行してまいりました当冊子も本号で5冊目となります。

昨年3月に発行した前号でも書きましたが、ここまで続けられたのは、連合兵庫、兵庫県ならびに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、兵庫県庁をはじめとする県下の各行政機関、また、今までに当センターをご利用いただきました企業・団体関係者、当センターに外部相談員としてご登録くださっている専門家の方々のひとかたならぬご理解とご支援、ご協力のおかげと存じます。また、北条センター長を筆頭に、日々、切磋琢磨し、協働する当センターのスタッフ全員が一丸となり尽力してきた結果のたまものと、

感謝の気持ちで一杯です。この場をお借りして皆様に、改めてお礼を申し上げます。5年間、お世話になり、本当にありがとうございました。

当センターのモットーは、“「出来ない」から「出来る」に”です。初めての訪問先で、ワーク・ライフ・バランス(=WLB、仕事と生活の調和)の実現推進に取り組む必要性について説明させていただくと、『WLBの実現なんて、うちでは無理』などと言われることがよくあります。まだ多くの方々は、WLBの実現推進は、「大変なこと」、そして、「出来ないこと」と思われているようです。残念ながらこの広い兵庫県全域では、WLB推進の重要性はもとより、当センターの存在さえ知られていない所もまだあります。これからも、ひょうご仕事と生活センターは、県内全域を、誰もが働きやすい「ええ会社」だらけにできるように、活動を続けてまいります。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  
【株式会社ダイバーシティオフィスKITAO代表】

はじめに

実績

研修企業の事例紹介

利用者の声

キーパーソン養成講座

最先端企業見学ツアー

表彰企業学び合いの会

スタッフ紹介

センター利用方法

Q & A



5 Years

平成25年度事業報告書

### 家族は幸せですか 従業員は幸せですか

2014年3月 発行

【発行】 公益財団法人兵庫県勤労福祉協会  
／ひょうご仕事と生活センター

【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	2
実績	3~5
研修企業の事例紹介	6~14
大和工業(株) (姫路市)	
神戸鋳金工業(株) (高砂市)	
東洋電機(株) (丹波市)	
富士通周辺機(株) (加東市)	
洲本商工会議所 (洲本市)	
医療法人社団医仁会 譜久山病院 (明石市)	
医療法人財団樹徳会 上ヶ原病院 (西宮市)	
ニチリン労働組合 (姫路市)	
関西電力労働組合 (姫路市)	
利用者の声	15~16
(株)イナハラ (神戸市)	
(株)平野組 (姫路市)	
神鋼連合青年女性研修会 (神戸市)	
医療法人芳恵会 三好病院 (西宮市)	
キーパーソン養成講座	17~18
最先端企業見学ツアー	19~20
表彰企業学び合いの会	21~22
スタッフ紹介	23~24
センター利用方法	25
Q&A	26

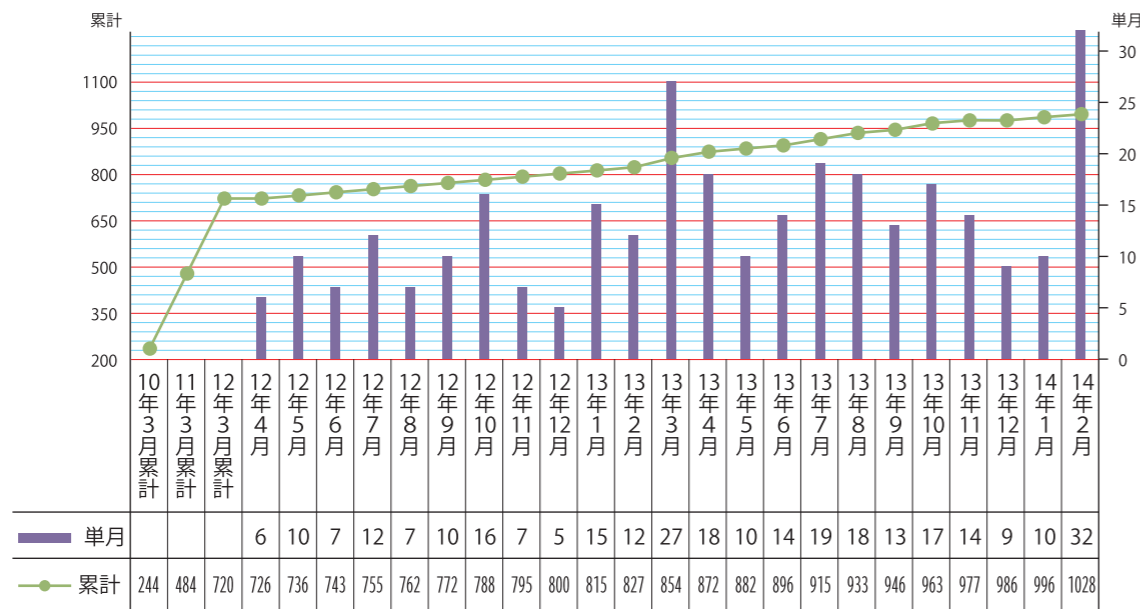


## 実績

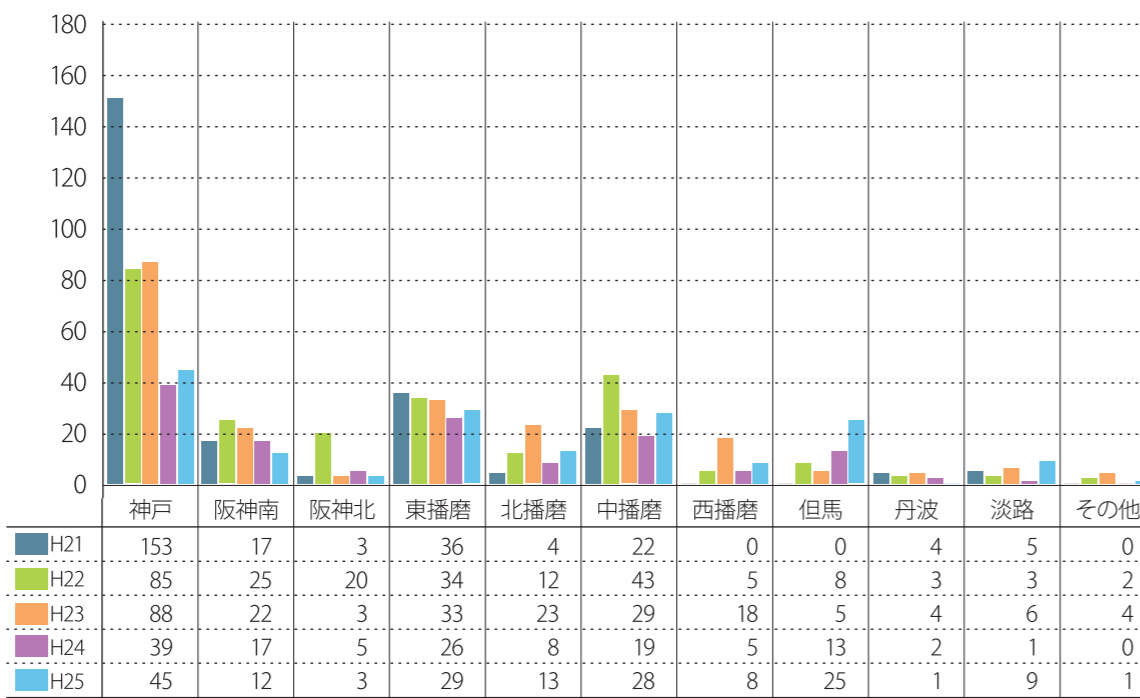
平成21年6月にひょうご仕事と生活センターが開設されてから、平成26年2月までに1,028軒の企業・団体を訪問し、884回の研修企画を実施いたしました。今までの実績について数値データや支援内容を記載しましたのでご覧ください。

### I 実践支援内容数値データ

#### 1) 新規訪問企業数

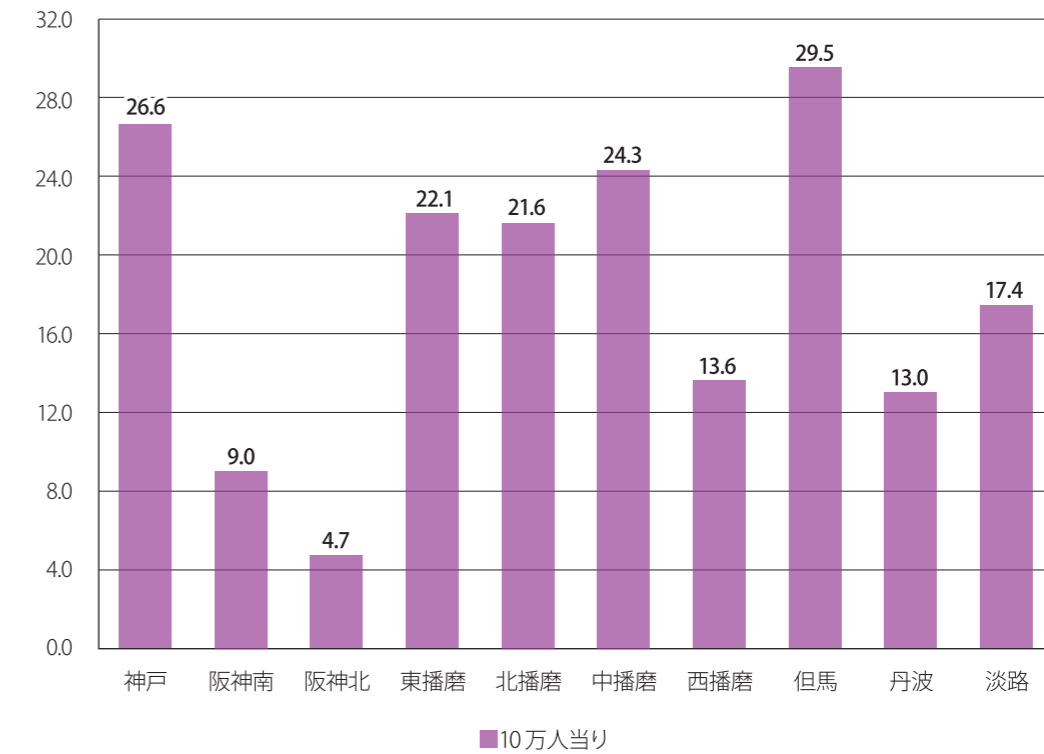


#### 2) 年度別地域別（県民局別）新規訪問件数

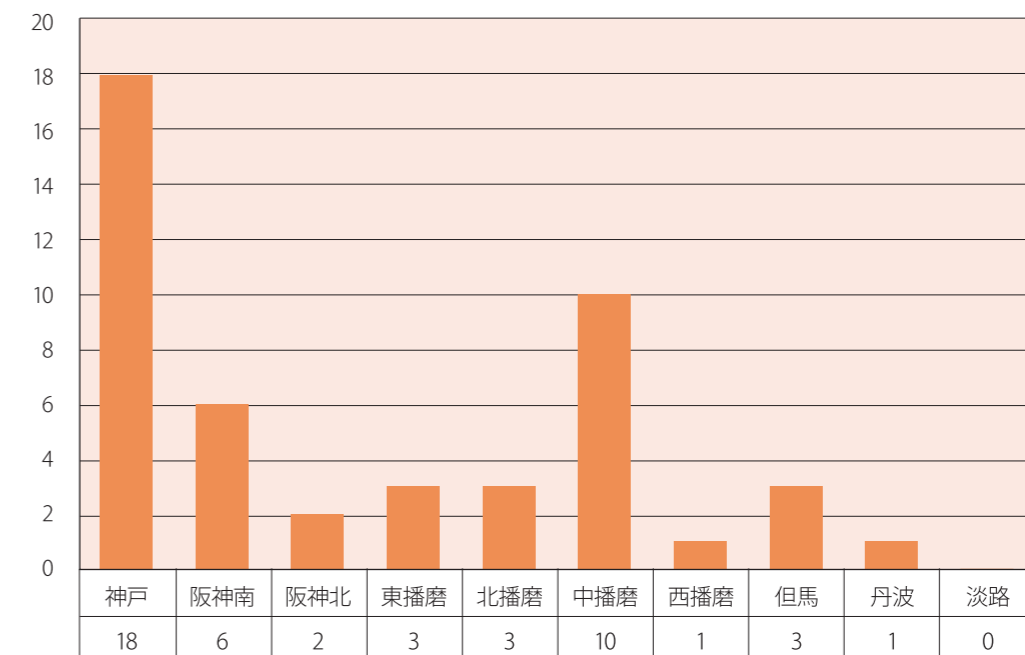


### 3) 県民局別訪問件数

県民局別訪問企業・団体数／県民局別人口



### II 地域別（県民局別）表彰企業数



大和工業株式会社  
総務部人事課 副主事 井下貴之様



### 1. 当社のエルダー制度について

当社では、新入社員に対し、彼らのスムーズな職場環境への適応と速やかな職務関連知識、技能・技術を習得させることを目的とし、職場生活においてマンツーマンの指導を行う、エルダー制度という制度を設けており、毎年入社二年目以上の者から選抜し、エルダーとして選任しています。これまでの運営の中では、エルダーから、「教えても、なかなか新入社員は報・連・相ができるようにならない」など、新入社員の育成に苦心する声も聞こえてきていました。



### 2. 研修実施の感想と今後、期待すること

これまで数年にわたり、新入社員に対しては、仕事への取り組み方についての理解を深める研修を、またエルダーに対しては、部下・後輩の指導・育成法を習得してもらうべくコミュニケーション（褒め方・叱り方）に関する研修を、ひょうご仕事と生活センターにお願いしてきました。これらの研修は、同センター外部相談員の瀧井先生が、普段より大学生（最近の若者）と接していただけるだけでなく、最新の指導法にも通じておられることで、非常に実践的なものであったと感じています。受講生からも、気づきを得る良い機会となったという声が多くありました。今後とも、社



内部相談員による  
コメント

4年前の出会いから、若手社員の方々の「報・連・相（報告・連絡・相談）」研修を2年にわたり実施。その後も、担当者の方と打ち合わせを行い、昨年と今年度は、上司と部下の方々それぞれに応じた研修を同時期に実施。同社では、エルダー制度も導入されており、部下の方々だけでなく、双方対象での研修実施は、更に大きな成果に繋がると感じています。

員の意識付けや実務的なアドバイスとなるような研修は有意義だと思いますので、大いに期待しております。



### 3. 当社総務部部長中矢憲護の感想

瀧井先生による研修は、方法論やテクニックだけでなく、意識・姿勢に働きかける内容であり、また、ワーク形式であることで、社員自らに考えさせ自分を振り返りながら考えるきっかけ作りになるなど、主体性・自律性を養う内容だと思えます。更に、研修内容が総括的なものではなく、その時々が必要となるテーマに絞られてきていることが、受講生の、より深い理解、より良い腹落ち感に繋がっているようです。その他、研修を通じて参加者同士がお互いに意見を交換する機会となり、自分の置かれている状況を客観的に見直す契機にもなったようです。



## III 活動内容

平成25年度の活動内容を分類してみました。

### 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	H25年度	割合
意識	181件	108件	94件	102件	68件	4.7%
働き方の見直し	31件	26件	22件	27件	11件	0.8%
仕事と家庭の両立	53件	23件	23件	13件	9件	0.6%
多様な人材	19件	25件	39件	32件	26件	1.8%
その他	353件	519件	477件	565件	1333件	92.1%
合計	637件	701件	655件	739件	1447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	H25年度	割合
ワーク・ライフ・バランスの推進	70件	154件	337件	303件	401件	36.1%
ダイバーシティ(多様性)の活用推進	48件	17件	12件	35件	36件	3.2%
就業規則改定と活用に向けたアドバイス	48件	46件	8件	7件	4件	0.4%
従業員のモチベーションアップ	34件	107件	39件	102件	53件	4.8%
その他	148件	156件	159件	139件	617件	55.5%
合計	348件	480件	555件	586件	1111件	100%

### ③研修企画

内容	H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度	割合
一般事業主行動計画について	5件	0件	0件	2件	0件	0%
社員のモチベーションアップ	11件	39件	17件	5件	7件	3.6%
ワーク・ライフ・バランス	12件	67件	89件	69件	50件	25.6%
コミュニケーションスキルアップ	8件	59件	35件	49件	48件	24.6%
ダイバーシティ推進				28件	14件	7.2%
職場意識改革				29件	29件	14.9%
リーダーシップ				10件	10件	5.1%
フォローアップ				7件	5件	2.6%
メンタルヘルス				24件	28件	14.4%
WLBに基づく60歳以降の働き方				3件	0件	0%
その他研修	21件	27件	66件	7件	4件	2.0%
合計	57件	192件	207件	233件	195件	100%

はじめに

実績

研修企業の事例紹介

利用者の声

キーパーソン養成講座

最先端企業見学ツアー

表彰企業学び合いの会

スタッフ紹介

センター利用方法

Q & A

はじめに

実績

研修企業の事例紹介

利用者の声

キーパーソン養成講座

最先端企業見学ツアー

表彰企業学び合いの会

スタッフ紹介

センター利用方法

Q & A

大和工業株式会社  
総務部人事課 副主事 井下貴之様



## 大和工業株式会社

### 1. 当社のエルダー制度について

当社では、新入社員に対し、彼らのスムーズな職場環境への適応と速やかな職務関連知識、技能・技術を習得させることを目的とし、職場生活においてマンツーマンの指導を行う、エルダー制度という制度を設けており、毎年入社二年目以上の者から選抜し、エルダーとして選任しています。これまでの運営の中では、エルダーから、「教えても、なかなか新入社員は報・連・相ができるようにならない」など、新入社員の育成に苦心する声も聞こえてきていました。



### 2. 研修実施の感想と今後、期待すること

これまで数年にわたり、新入社員に対しては、仕事への取り組み方についての理解を深める研修を、またエルダーに対しては、部下・後輩の指導・育成法を習得してもらうべくコミュニケーション（褒め方・叱り方）に関する研修を、ひょうご仕事と生活センターにお願いしてきました。これらの研修は、同センター外部相談員の瀧井先生が、普段より大学生（最近の若者）と接していただけるだけでなく、最新の指導法にも通じておられることで、非常に実践的なものであったと感じています。受講生からも、気づきを得る良い機会となったという声が多くありました。今後とも、社



内部相談員による  
コメント

4年前の出会いから、若手社員の方々の「報・連・相（報告・連絡・相談）」研修を2年にわたり実施。その後も、担当者の方と打ち合わせを行い、昨年と今年度は、上司と部下の方々それぞれに応じた研修を同時期に実施。同社では、エルダー制度も導入されており、部下の方々だけでなく、双方対象での研修実施は、更に大きな成果に繋がると感じています。

員の意識付けや実務的なアドバイスとなるような研修は有意義だと思いますので、大いに期待しております。



### 3. 当社総務部部長中矢憲護の感想

瀧井先生による研修は、方法論やテクニックだけでなく、意識・姿勢に働きかける内容であり、また、ワーク形式であることで、社員自らに考えさせ自分を振り返りながら考えるきっかけ作りになるなど、主体性・自律性を養う内容だと思っています。更に、研修内容が総括的なものではなく、その時々が必要となるテーマ一点に絞り込まれていることが、受講生の、より深い理解、より良い腹落ち感に繋がっているようです。その他、研修を通じて参加者同士がお互いに意見を交換する機会となり、自分の置かれている状況を客観的に見直す契機にもなったようです。



## III 活動内容

平成25年度の活動内容を分類してみました。

### 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	H25年度	割合
意識	181件	108件	94件	102件	68件	4.7%
働き方の見直し	31件	26件	22件	27件	11件	0.8%
仕事と家庭の両立	53件	23件	23件	13件	9件	0.6%
多様な人材	19件	25件	39件	32件	26件	1.8%
その他	353件	519件	477件	565件	1333件	92.1%
合計	637件	701件	655件	739件	1447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	H25年度	割合
ワーク・ライフ・バランスの推進	70件	154件	337件	303件	401件	36.1%
ダイバーシティ(多様性)の活用推進	48件	17件	12件	35件	36件	3.2%
就業規則改定と活用に向けたアドバイス	48件	46件	8件	7件	4件	0.4%
従業員のモチベーションアップ	34件	107件	39件	102件	53件	4.8%
その他	148件	156件	159件	139件	617件	55.5%
合計	348件	480件	555件	586件	1111件	100%

### ③研修企画

内容	H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度	割合
一般事業主行動計画について	5件	0件	0件	2件	0件	0%
社員のモチベーションアップ	11件	39件	17件	5件	7件	3.6%
ワーク・ライフ・バランス	12件	67件	89件	69件	50件	25.6%
コミュニケーションスキルアップ	8件	59件	35件	49件	48件	24.6%
ダイバーシティ推進				28件	14件	7.2%
職場意識改革				29件	29件	14.9%
リーダーシップ				10件	10件	5.1%
フォローアップ				7件	5件	2.6%
メンタルヘルス				24件	28件	14.4%
WLBに基づく60歳以降の働き方				3件	0件	0%
その他研修	21件	27件	66件	7件	4件	2.0%
合計	57件	192件	207件	233件	195件	100%

はじめに

実績

研修企業の事例紹介

利用者の声

キーパーソン養成講座

最先端企業見学ツアー

表彰企業学び合いの会

スタッフ紹介

センター利用方法

Q & A

はじめに

実績

研修企業の事例紹介

利用者の声

キーパーソン養成講座

最先端企業見学ツアー

表彰企業学び合いの会

スタッフ紹介

センター利用方法

Q & A



## 神戸鋼金工業株式会社

神戸鋼金工業株式会社  
労務担当 木島 徹様

### 1. 活用のきっかけ

センターとは、2011年11月、荒谷相談員が訪問されて以来のお付き合いです。会社が良くなること、社員がイキイキ働ける環境づくりを考えるのが私の仕事ですので、すぐ社長に相談しました。全社員の満足度調査を行うことで現状を把握し、会社方針と整合性を図り、取り組み内容を決めてはどうかと提案されました。調査の実施・結果分析を踏まえて一緒になって考えていただけたので、めざすところと期待成果ははっきりと実感できたように思います。



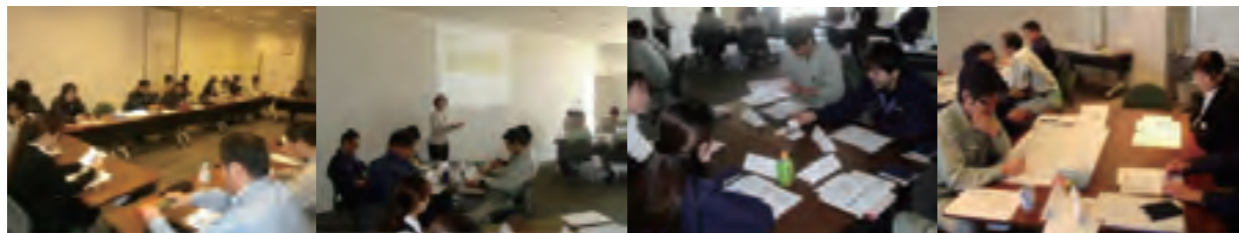
### 2. 取り組みを実施して

「風通しの良い職場環境づくり」をテーマに、リーダー層を対象にした継続的・計画的な研修を2013年1月にキックオフしました。WLB実現のために気づきを得て、意識を少しずつ変えていくというものです。具体的には、竹本外部相談員のご指導のもと、経営層も含む22名が部門や階層

を越えた自由なコミュニケーションができること、その中でメンバーのことをよりよく知ることが効果的なコミュニケーションにつながることを、ワークショップ形式で体感しました。ほぼ毎月の研修を継続する中で、参加メンバー間の意思疎通がスムーズになってゆき、ワークで自分の役割を考え、各自のコミュニケーションのくせに気づき、より良い相互作用が生まれてくるのを実感しました。回を重ねるごとに、参加者の意識、研修会場の雰囲気にも変化を感じ取れるようになってきました。

### 3. 今後の展開

今後は、参加メンバーがそれぞれの職場に戻り、学んだことや気づいたことを部下に伝え、部門内コミュニケーションの活性化を図ってゆきます。更に、部門間での情報共有にも応用すれば、ムダ・ムラ・ムリのない職場、風通しのいい職場になるでしょう。ますます働き甲斐のある職場づくりに繋がるように、注力し続けたいと思います。



内部相談員による  
コメント

昨年2月から継続している「風通しのよい職場環境づくり研修」には、忙しい中でも時間を設定され、社長、専務だけでなく、広島の実業所からも参加しにいられています。もっともっと、「ええ会社」になっていただきたいと思い、側面からお手伝いできたことを嬉しく思っています。



## 東洋電機株式会社

東洋電機株式会社 総務部総務課  
研修担当課長 下田新二郎様

当社のワーク・ライフ・バランス(=WLB)の取り組みは、2007年、労働組合が春闘のテーマに取り上げたことに始まり、以後、会社と組合が話し合いながら、協調して労働時間短縮や有休取得増加のほか、働きやすい職場、働き甲斐のある企業をめざした取り組みを行ってきました。



### 1. 活用のきっかけ

長時間労働が常態化している部門で解決策を模索している中、兵庫工業会から案内された、「キーパーソン養成講座」に参加したことで、ひょうご仕事と生活センターのWLB推進における活動内容を知り、以後、ひょうご仕事と生活センターの岩本相談員にお世話になり、研修内容、講師派遣等の相談をさせていただいています。

### 2. 研修の実施

労働組合が2011年、代議員向けにひょうご仕事と生活センターに講師を派遣していただき、「いきいきライフとわくわくワーク」のテーマで研修を行っておりますが、今までは当社独自の取り組みとして行ってきました。しかし、現在の厳しい時代を生き抜くためには、働きやすい職場環境をつくり、一人ひとりが充実感をもてる働きやすい

会社になることが必要であり、多様な要望に対応していただける、ひょうご仕事と生活センターを活用させていただいています。2013年度よりWLB実現のための本格的な取り組みとして、管理監督者を中心に、WLBの基礎をはじめ、企業競争力の向上を目的に4回の研修を行いました。

### 3. 感想

企業競争力の向上にWLBの実現が必要であることは分かっている、一人ひとりがWLBの意味を正しく理解し、多様な取り組みをすることが重要と認識し、豊富な知識、経験をお持ちの方が多い、ひょうご仕事と生活センターを活用し、ご指導を仰いでいます。指導内容や社内研修への講師派遣調整、柔軟な対応のほか、無料という点にも魅力を感じています。研修会受講者アンケートでもWLB実現の理解と共に、個人の変化が伺える回答が多く、WLB実現への取り組みが着実に浸透している結果と感じています。今後も、WLB実現のため、意識を変える、行動を変える、企業を変えるをテーマとした取り組みに、ひょうご仕事と生活センターのご指導を仰ぎたいと考えております。



内部相談員による  
コメント

労使が共に、WLB実現に取り組まれている例です。労働時間の短縮や有休取得の増加のほか、働きやすい職場、働き甲斐のある企業への取り組みのため、センターの「キーパーソン養成講座」に参加していただいてから、WLB実現のため、企業や個人の、何を、何に、どのように変えるのかを重視した研修を継続実施しています。

はじめに

実績

研修企業の  
事例紹介

利用者の声

キーパーソン  
養成講座

最先端企業  
見学ツアー

表彰企業  
学び合いの会

スタッフ  
紹介

センター  
利用方法

Q & A

はじめに

実績

研修企業の  
事例紹介

利用者の声

キーパーソン  
養成講座

最先端企業  
見学ツアー

表彰企業  
学び合いの会

スタッフ  
紹介

センター  
利用方法

Q & A



## 富士通周辺機株式会社

富士通周辺機株式会社  
事業支援統括部 大植光展様

当社は、「働きがいのある職場づくり」をめざし、WLB、ダイバーシティの推進に取り組んでいます。育児や介護をかかえる社員のための制度を整えると共に、制度を取得しやすい環境作りにも取り組み、それが公的にも認められ、「くるみん」を継続取得しています。また、働き方の変革に向けた取り組みとして、昨年には「リセット休暇」も制度化しました。

制度と並行して社員の意識の向上および成長支援(研修)にも取り組んでおり、研修に関しては、ひょうご仕事と生活センター様にご支援をいただいています。取り組みの第一歩として「女性がより働きがいを持てる会社」をめざし、女性を対象に二つの研修を実施しています。

一つ目は「女性のための研修 ~vivace caffe~」です。vivace(ヴィバーチェ)とはイタリア語で“生き生きとした”、そして caffe(カフェ)は“そこに集う”を意味しています。本研修は、WLB(中でも特に働く女性特有の課題に焦点を当て)を考えながら、会社や会社以外の生活について話し合い、生き生きとした生活をしていただくというものです。テーマとして、昨年は、「今までの人生の振り返りから今後のキャリアデザイン設計」、今年は、「WLB のためのタイムマネジメント」を実施し、毎年テーマを変えて実施していきます。二つ目は「女性リーダー育成研修 ~vivace caffe BU~」です。当社は製造業ということで幹部社員(マネー

ジャー) やリーダー職は男性が中心ですが、女性視点のリーダーシップやマネージングを期待し、時間をかけ育成していこうというものです。今年は「リーダーシップとチームワーク」、来年は「課題解決とプレゼンテーション」を計画しており、これも毎年テーマを変えて実施していきます。普段、研修というと、構えて参加する者も多いのですが、講師のお人柄や講義内容の納得性もあり、生き生きと参加し、成果も出てきています。例えば、女性リーダー育成研修受講者は、自身のリーダー像をしっかりと描き、周りの人に公言・実行できるようになってきています。前後しましたが、この取り組みを経営者から理解していく必要があるため、ひょうご仕事と生活センターには、役員を対象に、企業におけるWLB やダイバーシティへの取り組みの重要性を他企業の状況も交えて講義いただきました。女性を第一歩として、今後は障がい者を含め、全社員がポジティブにモチベーションを高く、働ける会社をめざして取り組んでいきたいと思っています。



**内部相談員によるコメント**  
WLB実現やダイバーシティ推進を導入プログラムに沿って実施しています。経営トップのコミットメントを得て、「働きがいのある職場づくり」をめざし、制度の拡充と並行して、意識の向上と成長支援のための研修を実施。来年は、モチベーション高く働ける会社をめざし、課題解決とプレゼンテーションの研修を計画しています。



## 洲本商工会議所

洲本商工会議所  
中小企業相談所 市原由美子様

今年度、洲本商工会議所は、活力ある地域には働く人が働きやすい場所の存在が不可欠だと考え、労働環境対策事業のひとつとして、近年重要性が叫ばれている仕事と生活の調和ワーク・ライフ・バランス(=WLB)を学んでいただく講座を企画いたしました。



「WLB」を推進、実現していただくためには、経営者はもちろんですが、管理職、社員、全ての層の方に理解していただくことが必要ですので、階層別セミナーを開催することにしました。開催にあたり、ひょうご仕事と生活センターに相談したところ、岡本相談員に迅速に対応いただき、当方の希望に沿う講師をご紹介くださり、様々な配慮をいただき、短時間に、スムーズに内容を詰めて事業を運営することが出来ました。

第1回目は、社員対象の研修とし、LLC人生羅針盤研究所所長の萩原豊章先生による「充実した仕事“わくわく”ワークと充実した生活“いきいき”ライフの実現」と題したセミナーでした。このセミナーでは、今までに体験したことで知識を知恵に変えて、これからの仕事と生活の調和を意識し

ながら、周りの人にもよい影響を与えることができるチームワークの発揮を目指すために自分らしさとコミュニケーションの大切さを教えていただきました。

第2回目は、経営者・管理監督者を対象とし貴センターの北尾主任相談員に「経営戦略としてのWLB」と題し、更なる組織強化のために一人ひとりが意識を変え、行動を変えることを始めるためのヒントをたくさん教えていただきました。

参加者アンケートでは、第1回目は88%の方、また第2回目は96%の方が、「このセミナーを受けて非常に参考になった」及び「参考になった」というご意見で、参加者の方々のお役に立てたことで、当所としても大変嬉しい結果となりました。これも、丁寧にいただいた岡本相談員のおかげと感謝しております。今回のセミナーで学んでいただいた多くの気づきを各事業所に持ち帰り、活用していただき、より働きやすい職場環境づくりが推進され、すべての方が幸せを感じられる社会になることと思います。



**内部相談員によるコメント**  
洲本商工会議所会員の皆様に、当センターの存在を知っていただくこととWLBの正しい理解と、実現推進に向けた取り組みへの支援の一つとして、WLBのセミナー開催をお勧めしました。このセミナー開催をきっかけに、WLBの実現推進に取り組まれる企業が増え、表彰企業が輩出されるよう、今後も支援させていただきます。

はじめに

実績

研修企業の事例紹介

利用者の声

キーパーソン養成講座

最先端企業見学ツアー

表彰企業学び合いの会

スタッフ紹介

センター利用方法

Q & A

はじめに

実績

研修企業の事例紹介

利用者の声

キーパーソン養成講座

最先端企業見学ツアー

表彰企業学び合いの会

スタッフ紹介

センター利用方法

Q & A





## 医療法人社団医仁会 譜久山病院

医療法人社団医仁会 譜久山病院  
院長 譜久山 剛様

### 『中小病院の職場環境をよくすることが 医療の未来を救う!』(かも)

日本の医療機関のうち大多数を占める中小病院・特に離職率は高いと言われています。中小病院の職場環境を良くすることが、医療の未来を救う!と僕は考えています。

看護師さんたちが離職される大きな理由は結婚・出産・育児です。一般に、働く女性は30代に離職し、30代後半～40代に復職するため、就業率はM字カーブを描くのですが、看護師さんたちは離職後に復職しない方が多いようです。その状況を変えるには子育て支援は不可欠と考えます。



譜久山病院は、平成5年に院内保育園を作り、24時間体制ですべてのスタッフのお子さんを受け入れてきました。平成19年には兵庫県健康生活部少子局と『子育て応援協定』を締結し、子育てのサイクルに合わせて、常勤と非常勤の勤務形態の変更を可能にしました。平成23年からは、とうとう保育料を実質無料化しました。



**内部相談員によるコメント**  
外部環境からくる強い危機感のもと、院長自ら強いリーダーシップを発揮され、職員が仕事と私生活を両立できるような環境づくりから整備されてきました。当センターが関わらせていただき、環境面だけでなく、本当の意味の働きやすい職場づくりに向け、職場風土が、より一層、開かれるよう、応援させていただきたいと思っております。

スタッフの勤務に関する要望はなるべく聞き入れています。人材確保のためには、その人に応じた働き方を受け入れることが必要です。他にも、産後復帰・ブランクのある方の再就職支援や看護学生さん対象の奨学金(月6万円)、院外研修の補助金なども提供しています。でもこれってまさにダイバーシティ(=多様な働き方)じゃないですか?

平成25年3月に第1回目の研修(萩原講師『働きやすい職場作りのためのコミュニケーション』)、4月に全職員対象に職場環境に関する従業員意識調査のアンケート、8月に第2回目の研修(中山講師『WLBとは何か』)を実施していただきました。中山講師には、看護部門の現状分析とそれに基づくアドバイスをいただき、働きやすい職場作りを応援していただけてきました。

また、昨年8月より、職員2名をキーパーソン養成講座に参加させていただきました。今後は病院全体へとWLB実現推進活動を広げ、全職員に当院で働くことに喜びを感じていただけるような職場環境作りを進めていきたいと思っております。今後ともご指導宜しくお願い致します。



## 医療法人財団樹徳会 上ヶ原病院

医療法人財団樹徳会 上ヶ原病院  
事務次長 神川 吉晴様

当法人は「上ヶ原病院」と介護老人保健施設「陽喜な家」、及び訪問看護センター居宅介護支援事業所「すまいる」などを営んでおり職種の異なる280名超のメンバーで構成されています。各組織は医師や看護師など国家資格を取得した専門部門のタテ組織を形成しており、もう一方、医療安全管理委員会や院内感染予防対策委員会など各委員会のヨコ組織とで成り立っています。そのタテ系とヨコ系がうまく絡み合っていて(これが理想)組織運営を行っています。

この度、WLB(ワーク・ライフ・バランス)委員会と接遇委員会との共催で、職員のコミュニケーション力アップにつながる研修の外部講師を求めて、『ひょうご仕事と生活センター』岩本相談員にご相談したところ、外部相談員の喜田菜穂子先生をご紹介いただきました。

事前打ち合わせで、ワーク、ゲームを交えて体感していく参加型研修なので、1回の参加者数を職種の異なる30名位まででとのことでしたが、参加希望者が多く(2年前に開催し、大評判)、結局200名を超える大盛況ぶり、職種分けやメンバー構成、日程調整に苦労するほどでした。研修テーマは、「医療・介護従事者のコミュニケーション」サブタイトルが【信頼関係の橋を架ける～ワーク・ライフ・バランスのとれた職場実現のために～】と題して3日間に分けて実施していただきました。

ワーク・ライフ・バランス(=WLB)は、仕事と生活を共存させながら、持っている能力をフルに発揮して、それぞれが望む人生を生きることをめ

ざすことです。当法人は、平成23年からWLBに取り組んでまだ3年目ですが、この研修の陰で、当初は病院の看護部職員だけで行っておりましたが、今では、法人全体への広がりを見せてきております。

平成25年11月、上ヶ原病院は「仕事と生活バランス」の推進に尽くしたその努力に対してひょうご仕事と生活センターより表彰を受けました。これも偏に、同センターの皆様のご指導の賜だと深く感謝申し上げます。

地域の医療拠点として信頼を集める上ヶ原病院は、「働きがいのある職場」「生き甲斐のある生活」の実現に向けて「働き方の変革(職場改善)」に力を入れております。その先に見据えるのは【患者様、利用者様の満足度】向上です。

今後とも、ひょうご仕事と生活センターには、WLB活動の取り組みへのご指導および研修の支援をお願い申し上げます。



**内部相談員によるコメント**  
看護部が中心となったWLBへの取り組みが、組織全体へと進んでいく例です。働き甲斐のある職場、生きがいのある生活に向けて働き方の変革をめざしておられます。ミッションは何か? 顧客はどれか? 顧客の価値は何か? どんな成果を求められているのか? その計画は? これら5つの問いに答えることでWLBが見えてきます。

はじめに

実績

研修企業の事例紹介

利用者の声

キーパーソン養成講座

最先端企業見学ツアー

表彰企業学び合いの会

スタッフ紹介

センター利用方法

Q & A

はじめに

実績

研修企業の事例紹介

利用者の声

キーパーソン養成講座

最先端企業見学ツアー

表彰企業学び合いの会

スタッフ紹介

センター利用方法

Q & A





## ニチリン労働組合

ニチリン労働組合  
執行委員長 守浦 智弘様

### 1. 活用のきっかけ

ニチリンでは、2011年8月に労使でメンタルヘルス委員会（参考までに、ワーク・ライフ・バランス推進委員会は2010年6月から活動開始）を立ち上げ活動しています。これまでの間、職制を対象に兵庫産業保健推進センターの研修を受講したり、中災防のウェルネスレポートを実施したりしています。この度、ひょうご仕事と生活センターの村上相談員にメンタルヘルス関連の研修を依頼しました。村上相談員と外部相談員の萩原先生と事前打ち合わせを行い当社の実態を確認した上で当社のニーズにあう内容にアレンジしていただき研修会を開催しました。何とんでも無料です。有効活用しなくては勿体ないと思ひ活用させていただきます。



岐に渡り学ぶべき点があった有意義な研修会となりました。明るい職場風土を作るためにはまずは挨拶を欠かさないこと。また、声掛けなどで雑談も交えながら積極的にコミュニケーションをはかり、部下の変調に気付くことの大切さなど、当たり前のようにできていないことに気付くことができました。最後に、『ハチドリの一歩と一歩』のお話もいただき、クリキンディのファンになりました。出来ない理由を考える前に出来ることから実践することの大切さを再認識することができました。参加者も自分の職場でメンタルヘルス不調者が出ないように取り組む重要性は認識しているものの、実際にどのように行動すればいいのか、悩みの種が多いと思いますが、今回の研修で色々な気づきがあったことと思います。研修会を受講するだけでは、何も変わりませんので、受講したメンバーが何か一つでも気付いたことを実践することを期待しています。

### 3. 感想

受講者からは大変好評で、次回は違うテーマの研修を受講したいとのことで、早速ですが1月に研修会を開催することが決定しています。今後もひょうご仕事と生活センターにはお世話になりますので、よろしくお願いたします。



### 2. 研修を実施して

2013年9月に『ワーク・ライフ・バランス実現のためのメンタルヘルス対策』をテーマにメンタルヘルス委員会メンバー（労使）と執行部が受講しました。ラインケアを中心とした内容で、メンタルヘルス対策に取り組むにあたり、コミュニケーション能力や管理職のあるべき人間像、ボスマネジメントとリードマネジメントの違いなど多



**内部相談員によるコメント**  
株式会社ニチリンでは、労働組合が中心となり、WLB実現のための研修が実施されました。研修には、執行役員の方だけでなく会社の総務部門から管理職の方も参加され、以来、WLB実現のための取り組みへの支援がスタートしています。労使双方が、同じ研修に参加されることにより、立場を越えた強い組織の構築に期待しています。



## 関西電力労働組合

関西電力労働組合  
姫路地区本部  
副執行委員長 北尾 政憲様

関西電力労働組合は「男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を発揮することができる職場づくり」に向けて男女共同参画社会の推進に取り組んでいます。また、男性比率が高い職場の中で、女性の視点・声をもっと行き届く職場環境を築くことが大切であるとの認識のもと、女性比率にあった役員を選出にも取り組んでいます。その、男女共同参画社会の推進に向けての具体的な取り組みの一つとして、女性組合役員を中心に、組合員の意識改革を目的に、研修会の企画運営を行い、女性組合員の組合活動への積極的な参画に取り組んでいます。



平成24年度の研修企画に際し、組合員のニーズ調査結果を踏まえ、男女の組合員を対象とした、互いの考え方の違いを認識し、互いが認め合う意識醸成のきっかけづくりとなるような研修会を開催したいと思い「ひょうご仕事と生活センター」の岩本相談員に講師選定や講義内容、進め方について相談させていただき、講師として社会保険労務士の清水賀奈子先生を派遣していただきました。清水先生には「個を活かす職場づくり」-女性活躍推進の取り組みについて-のテーマで、女

性が活躍している他企業の事例も紹介していただき、グループディスカッションを交えながら講義を進めていただきました。

アンケートでは「大変よかった」、「よかった」と、8割の参加者から好評を得て「個を活かす職場づくりについて考える良いきっかけになったので、今後も前向きに取り組んでいきたい」、「他企業の女性が活躍されている様子を聞くことができ、改めて自分のことを考える良い機会になった」、「20年後に向けて個の改革を意識し、自身の見直しと再出発となった」、「グループディスカッションでは、違った考え方に触れ、有意義であった」などの回答がありました。

講義をしていただきました清水先生をはじめ、色々ご指導いただきました。「ひょうご仕事生活センター」の皆様のご支援により、「男女が共に生き生きと働くことのできる職場づくり」に繋がる研修会を開催することができましたことに、心から感謝を申し上げる次第です。引き続き、職場の状況やニーズを把握しながら、男女共同参画社会実現に向けて取り組んでいきますので、今後ともご指導、ご鞭撻のほど宜しくお願いします。



**内部相談員によるコメント**  
企画側と参加側との意識の差を減らし、研修を成功させた例です。せっかくの研修も、やらされ感で参加して、しかも自分が関心のないテーマの場合は、参加者にとっても、講師にとっても不幸なことです。従業員ニーズの調査結果を踏まえた講義内容、対象者に合わせた進め方について、企画や事前準備に十分時間を掛けることも大事です。

はじめに

実績

研修企業の事例紹介

利用者の声

キーパーソン養成講座

最先端企業見学ツアー

表彰企業学び合いの会

スタッフ紹介

センター利用方法

Q & A

はじめに

実績

研修企業の事例紹介

利用者の声

キーパーソン養成講座

最先端企業見学ツアー

表彰企業学び合いの会

スタッフ紹介

センター利用方法

Q & A





### 株式会社イナハラ

充実した仕事と充実した生活を実現する！  
職場におけるマネジメントとメンタルヘル  
ス対策『出来ない』から『出来る』に！



(株)イナハラ  
総務部 課長代理 前田善成様  
講師：外部相談員 萩原豊章先生

管理職とは、組織と社員、またお客様との板ばさみになったり、業績に関する負担が増えたりする立場です。更に、部下の時間的負担を減らそうとすると、自分にしわ寄せが及ぶ場合もあり、厳しい立場です。年齢的にも家庭での責任が大きくなる時期であることも多く、自分自身が心の病になるリスクも高いと言えます。管理職は、ラインで労働者の安全に配慮するのはもちろん、「セルフケア」もしっかり行い、まずは自分がいつも心に余裕を持っている状態であるのが望ましいと言えます。その結果、部下に対してヒアリング(傾聴)できる状態になれます。

コミュニケーションを積極的に図り、部下の日常を知ることが、一番のメンタルヘルスケア対策と言えるのではと感じました。コミュニケーションの向上を図ることで、仕事の効率化に繋げ、早帰りをするなどワークライフバランスを推進して行きたい。その為には、今回だけでなく、継続的に研修を行いたいと考えています。



### 株式会社平野組

ワーク・ライフ・バランスを考える  
「できない」から「できる」に



(株)平野組  
常務取締役 ガス事業部現場監督  
溝下博章様 中村裕樹様  
講師：外部相談員 井原準哉先生

ワーク・ライフ・バランスを推進することにより、各個人が、やり甲斐や充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、各段階に応じて、多様な生き方が選択・実現できるようになれば良いと思いました。参加者からは、『仕事優先で充実しているが、休日出勤があるとしんどい時があるので、仕事と生活のバランスをあらためて考えてみたいと思いました』との声が聞かれました。



### 神鋼連合青年女性研修会

『個』をいかす！  
よりよいチームづくりに向けて



全神戸製鋼労働組合連合会(神鋼連合)  
執行委員 大木裕一様  
講師：外部相談員 萩原豊章先生

神鋼連合では、次世代のリーダー育成と労働組合活動への理解を深めることを目的に若年層を対象とした研修会を開催しています。昨年度初めて、ひょうご仕事と生活センターを利用し、今後の人生を生き生きと過ごすためにはどうすべきかを考える研修を実施しました。

今年度は、10月6日に萩原講師より、『『個』をいかす！よりよいチームづくり』をテーマに、『将来の目標を持って過ごす大切さ』や『昨日よりも今日の自分が成長する』ためにはどうあるべきか等を学びました。

研修後、「グループで話し合っって様々な意見交換ができたことは自分の財産になった」等の感想が出されました。



### 医療法人芳恵会三好病院

職員研修「パワーハラスメント・パワハラ  
にならない叱り方」について



医療法人芳恵会三好病院  
事務長 池田雄一様  
講師：外部相談員 上芝美恵先生

ひょうご仕事と生活センターのことを知ったのは、兵庫県民間病院協会西阪神支部事務長会で研修会を聴講させていただいたのがきっかけです。日頃から安全衛生管理分野のテーマで、職員が身近に感じられる研修をしたいという思いがあった中で大変参考になり、ぜひ当院でもお願いしたいと考えました。

センターの岩本相談員への相談に始まり、電話やメールで丁寧に対応頂きトントン拍子に決まりました。事前打ち合わせで何度もご来訪頂き、要望をじっくり聞いて頂きました。多くの職員が参加できるようにと、複数回、実施して頂き、参加人数は全職員の約8割に達しました。

限られた時間内でコンパクトに構成して頂き、参加者アンケートでは、「パワハラ」についての知識が得られたとの意見が多数あり、特にスライドで紹介された「カリテキタネコ」が好評でした。今後もこのような機会を設定したいと考えておりますので、宜しくお願い致します。ありがとうございました。

はじめに

実績

研修企業の事例紹介

利用者の声

キーパーソン養成講座

最先端企業見学ツアー

表彰企業学び合いの会

スタッフ紹介

センター利用方法

Q & A

はじめに

実績

研修企業の事例紹介

利用者の声

キーパーソン養成講座

最先端企業見学ツアー

表彰企業学び合いの会

スタッフ紹介

センター利用方法

Q & A

平成25年度 キーパーソン養成講座

ワーク・ライフ・バランス実現推進のための、明日から実践できるプラン作成セミナー

『プランとキーパーソン』が組織を救う!

～ワーク・ライフ・バランス実現に向けて“出来ない”から“出来る”に～

今年は19企業・団体から23名の方が参加

2009年の当センター開設以来、様々な企業や団体に対してワーク・ライフ・バランス（以下、WLB）実現推進に向けた相談・実践支援事業を進めてきました。その中で、組織にキーパーソンの役割を担う方が存在し、その方が中心となり内部から推進活動を進めておられる職場では、より円滑に活動が進んでいることに気付きました。当センターでは、専門知識をもつ相談員が企業や団体を訪問し、WLB 実現推進に向けたご相談に対する支援を行っていますが、その支援が活きる最

も効果的な方法は、自組織内でキーパーソンを任命、養成し、内側から変革を起こされることです。そこで、当センターでは昨年各組織でキーパーソンの存在となり得る方々を養成するための連続講座を始めました。開催2回目の今年は、8月9日の初回を皮切りに、9月6日、10月4日、11月8日と全4回の連続講座を開催。2月7日には有志の方々に参加していただき、フォローアップのセミナーも実施しました。各回のテーマは下記の通りでした。

第1回目	8月9日	WLBの実現推進の必要性について考える
第2回目	9月6日	現状を知る<自組織のWLB 実現推進度合いの現状を知る>
第3回目	10月4日	アクションプランを立てる
第4回目	11月8日	アクションプランを発表する
フォローアップ	2月7日	アクションプラン導入後の振り返り

全講座をグループディスカッション中心のワークショップ形式で進行

昨年は、毎回、講師がテーマに沿った講義を行い、その中でグループディスカッション等の実習をまじえて進めましたが、今年は、講義は一切行わず、大人の学習方法として最も効果的と言われるグループディスカッションを中心に、ワークショップ形式で進めました。

毎回、複数のテーマについて何度もグループで話し合っただき、課題を共有・体感し、啓発し合っただきました。各グループのディスカッション結果発表では、センター相談員が務めるファシリテーターや他の参加者達から様々な質問や意見が出され、発表者だ

けでなく、全参加者にとって刺激の多い時間となりました。当センターのモットーである“出来ない”から“出来る”に”を紹介し、“出来ない”と思込んでいることが“出来る”に変わるためには“感じる”というプロセスが必要であり、“感じる”ためには自ら体験することが大切だということも伝えました。参加者の意表をついた進め方であったため、多少、戸惑わ



れた方もいらしたようですが、初回終了後のアンケートでは、『最初から最後までディスカッションと発表という、ある意味、期待を裏切られた新鮮な内容だった。次回も期待している』といったご意見が多数ありました。毎回引ききでグループメンバーを決定し、メンバーの多様性も体感していただきながら、活発なディスカッションが行われていました。

最終回と修了証書授与式

11月8日（金）の最終回には、18企業・団体から22名が参加し、各組織で展開される具体的なアクションプランを発表しました。まず、組織としてなりたい姿、めざすべき姿、即ちビジョンを明確に確立し、そうなるためには、今後、組織として何をすればよいかというベストなプランを立てられていました。WLBの実現推進活動は、その活動自体がゴールではなく、その組織が『めざしたい姿』、あるいはそこで働く個人が『なりたい姿』（ビジョン）に到達するための手段だといつも話しています。自分が、あるいは自組織が、何のために WLB の実現推進をめざすのかが明確でないままに活動を進めようとしていて

は、どれだけ素晴らしいプランが立てられたとしても、うまく進まない筈です。今回は、ほとんどの方が、まず自組織のビジョンをかがけ、それに対して現状を分析し、そのギャップを埋めるためのプランを考えられていました。実際に自組織で近々プランを発表する予定になっているという方もいらっしゃいました。11月19日（火）に県の公館で行われたWLB フェスタでは、修了証書授与式と知事との記念撮影も行われました。組織の都合で、途中でメンバーが交代された所もありましたが、最終的に全4回の講座を欠かさず受講された方は16団体、17名でした。



はじめに

実績

研修企業の事例紹介

利用者の声

キーパーソン養成講座

最先端企業見学ツアー

表彰企業学び合いの会

スタッフ紹介

センター利用方法

Q & A



はじめに

実績

研修企業の事例紹介

利用者の声

キーパーソン養成講座

最先端企業見学ツアー

表彰企業学び合いの会

スタッフ紹介

センター利用方法

Q & A



平成25年度 最先端企業見学ツアー報告

## 経営の固定観念を疑うところから始められた 挑戦こそが従業員・地域・企業の未来を育む!

- 日 時：平成 25 年 10 月 24 日（木）～ 10 月 25 日（金）
- 講 師：有限会社エヌ・イー・ワークス 代表取締役社長 三澤 誠様  
株式会社ワコムアイティ 代表取締役 今岡克己様
- 参加者：17 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、“～経営の固定観念を疑うところから始められた挑戦こそが従業員・地域・企業の未来を育む!～”と題し、平成 25 年 10 月 24 日（木）～ 25 日（金）、1 泊 2 日のバスツアーを実施しました。今回は、島根県内の企業：有限会社エヌ・イー・ワークス、株式会社ワコムアイティの 2 社を訪問し、事例をお話いただきました。

### 1日目

8 時過ぎに神戸を出発。米子道蒜山 SA で昼食を取り、バスに揺られること約 4 時間半。初日の訪問先である、仁多郡奥出雲町にある“有限会社エヌ・イー・ワークス”に到着（会場は、同社近くの町営施設を借りました）。

まず、三澤代表取締役社長と八澤課長にご講演いただきました。

電子部品組立製造及び検査の他、菓子製造販売や食用花の栽培出荷をされている同社は、女性や高齢者など多様な人材を活用した取り組みが認められ、平成 24 年に、経済産業省が選定するダイバーシティ 100 選に選ばれました。

そもそも、電子部品と食品の製造は、一見かけはなれた分野のように思えますが、両者とも繊細な加工を行うという共通点から、今まで電子部品製造で培ってこられた技術やノウハウ、手先の器用さを食品製造にも活かすことができ、午前は電子部品、午後は菓子を製造というように、見事に多能工化を実現されています。

2002 年に同社を設立された三澤社長は、地元の社会福祉協議会で勤務された経験から、地元で雇用を創出することが最大の福祉と考えられています。そこで、2011 年から本格化した食用花の製造・販

売という“お花ビジネス”では、ビジネスを社内だけで完結させず、地域を巻き込むというモデルに組み、女性や高齢者が協働できる多様な働き方を実践されています。

自社のクリーンルームで開花前まで育てた後、地域住民が自宅で栽培できるキットや自社製造の押し花器を貸し出し、地域住民の方々が自宅で押し花を製造できる仕組みを構築され、働きたい時に働ける、在宅ワークも可能にされました。

女性が半数以上を占めているため、彼女たちの働きやすい職場環境作りを大切にされています。「休みたいという申し出を受け入れ合えるような、お互い様意識は重要だと思っています」と職場風土についても話されました。

「仕事を創るのが仕事」と、前例があったらやらない、誰もやったことがないような新しい取り組みに挑戦する熱い想いが、自組織や地域の活性化に繋がっているようです。

訪問終了後、大雨にもめげず、平成の大遷宮で賑わう夕暮れの出雲大社に立ち寄り、松江市に移動。宿泊先のホテルでは、参加者全員による懇親会でお互いの親睦を深めました。



### 2日目

松江市内に位置する株式会社ワコムアイティを訪問。今岡代表取締役によるご講演の後、社員の方お二人にもお話いただきました。

同社は、コンピューターシステムの構築やソフトウェア開発、デジタルコンテンツの制作をされています。

今岡代表取締役は、家庭の事情から地元の島根県に戻り、前社長とともに同社を設立されました。その頃から子どもの学校の PTA 役員といった地域活動に参加されるようになり、そこで、名刺交換の慣習の無い会社外の方々との関わりにプラス面を感じられたそうです。地域との接点の大切さを社員にも知ってもらいたいという想いや、地域の方々に自社を知ってもらいきっかけを作るべく、仕事以外に地域貢献活動を行う「もう一役運動」を開始されました。

自治会や PTA の役員、消防団員といった、地域貢献活動を行っている社員を「もう一役運動社員」と称し、活動手当（1,000 円/月）の支給や、休みやすい職場の風土をつくることで、会社がバックアップしています。

もう一役運動中の社員の方お二人（男女お一人ずつ）は、ご自身の活動について、“他の役割を持つことによって、社外での繋がりができ、人脈が広がった”、“異業種の方々との交流によってコミュニケーション能力が向上し、それが業務に反映されている”とおっしゃっていました。社外活動の予定をにらみながら業務を進めるようになったため、以前よりタイムマネジメント能力の向上を実感されていると話されました。

他の役割をもつことで得られた経験が仕事に活か

され、還元されるという良い循環は、個人の成長にも繋がっており、同社流の WLB 実現推進方法の 1 つだと感じました。

また、ある時、女性社員から、子どもの迎え時間に間に合うように、終業時間の変更希望が出された結果、柔軟な経営方針のもと、18 時から 17 時半に変更されたようです。このように、各社員の事情を配慮し、それぞれの背景にあった多様な働き方を導入・実践されているお話も伺うことができました。

同社の職場は天井が非常に高く、広々とした清潔感のある空間からは、働きやすさが伺えました。社内の休憩スペースは、一部分が和室になっている他、ソファが配置されていたり、ギターが置かれていたり、従業員の方々がくつろげるような空間で、昼食時にはお互いのコミュニケーションが図れる場となっているそうです。窓からは、会社の周りの自然が見渡せ、午後からの勤務に向けて気持ちが十分にリフレッシュ出来ると思います。新たなアイデアを生むには、このように休憩スペースの工夫も重要だと実感しました。

今回訪問させていただいた両社ともに自組織の活性化のみならず、地域との繋がりを大切にされている地域愛を感じることができた見学訪問でした。

台風の影響で高速道路が通行止めになるというハプニングもあり、スケジュールに変動がりましたが、スタッフにとっても学びの多いツアーとなりました。ご協力いただきました 2 社様、また、本ツアーにご参加いただきました皆様、どうもありがとうございました。

#### 工程表（兵庫～島根県）

- |     |   |
|-----|---|
| 1日目 | 8:00 JR 神戸駅前集合/受付 8:30 JR 神戸駅出発 ～（途中、SA にて昼食休憩）～ 13:00 有限会社エヌ・イー・ワークス（奥出雲三成公民館）到着、ご講演 ー 15:30 出発 ー 17:00 出雲大社到着・参拝 ー 19:30 宿泊先ホテル到着、懇親会 |
| 2日目 | 9:00 宿泊先ホテル出発 ー 9:30 株式会社ワコムアイティ到着、ご講演及び社内見学 ー 12:00 松江・堀川地ビール館到着、昼食 ー 13:30 出発 ～途中 SA にて休憩～ 18:00 JR 神戸駅前到着、解散                         |
- 全行程バス移動です



## 2年目の活動報告

一昨年6月、受賞企業からの「他社事例を参考に、さらにWLBを推進させたい」という声を基に始まった学び合いの会は2年目を迎え、本年度は3回開催されました。表彰企業を訪問し、現場を拝見し、ホンネでディスカッションする「ベンチマーキング（説明は後述\*）」方式での進め方は参加者の満足度も高く、ほとんどの企業が継続参加です。昨年3月開催のヨドブレ株式会社分を含め、4開催分について報告いたします。

<荒谷相談員 記>

### 【平成25年3月12日】

ヨドブレ株式会社（加西市）を会場に、11事業所から17名が参加。同社の特長的な取り組みは、2007年に始まった会社主導の労働条件改善活動が、2010年より全部門の中堅社員を集めた社員中心の「時短委員会」による取り組みとして継続されていることです。同委員会では、部門最適ではなく全社最適でどのようにすればよいかを話し合い、実行すべきことを決め、翌月に振り返り、修正を加えるというPDCAサイクルを継続して回されています。結果、受注が伸びる中で残業時間削減という成果を出されています。

初めに、活動の中心を担っておられる浜根総務部長が、取り組みの歴史や概要を説明されました。「時短は儲かる」というキャッチフレーズを掲げ、増加した利益は社員にも還元されると

いうことを明確に説明されたとのこと。 「時短委員会」の様子をライブで拝見しました。「振り返りと何をするかを決める」話し合いだけに1時間が使われているそうです。そのため、事前に配布資料に目を通し意見をまとめておくことを徹底されていて、当たり前のことですがそれをルールとして定着されているところがすごいと思いました。更に、顧客の要望は可能な限り受けたい営業部門と、できるだけ早く仕様を固め、余裕を持って生産したい生産部門という、部門間の対立が起こりそうな関係も、各部門の残業時間数推移を共通のモノサシとして見ることで、全社最適の視点で全員が話し合うようになったとのこと。このような「当たり前のこと」の積み重ねが効果を発揮してくるものと感じました。



浜根総務部長



時短委員会活動のライブ

\*注【ベンチマーキング方式】 企業が他社の優良事例（ベストプラクティス）を分析し、学び、取り入れる手法のこと。参加各社が自社の取り組みと比較してどのような点が異なるか、どのような苦勞があったのか、互いの違いを認識し、フィードバックし合いながら、気付きや学びを取り入れるというスタイルのことです。

### 【平成25年6月12日】

特定医療法人 中央会 尼崎中央病院（尼崎市）を会場に、11事業所から24名が参加。道脇看護部長から「WLB実践と経営への効果、サブタイトルとして「変わりたくないへの挑戦」として、取り組み内容とご苦勞について具体的に話していただきました。

カルロス・ゴーンばりのV字回復を成し遂げられたという成果が発表のメインでした。赤字に陥り、看護師離職率が22%（5人に1人の割合！）という最悪の状況時に看護部長に就任され、看護部だけではなく病院全体の組織改革に着手されました。

信頼関係構築、勤務体系見直しといったお金を使わずにできることと、3交代から2交代へ、4人夜勤など人員増加、各種手当の見直しといった施策を「投資の視点」で実行されました。その結果はすぐに現れたとのこと。詳しくは、センター冊子 Vol.17 をご覧ください。



ディスカッション

### 【平成25年10月8日】

株式会社フェリシモ（神戸市）を会場に、11事業所から21名が参加。総務部南様から「両立支援のためのフェリシモの取り組み」について話していただきました。

キーメッセージは「フェリシモらしさ」だと感じました。外部の人間には簡単に理解できないようですが、「自由な発想」と「夢を膨らませて行動する」ということではないかと思いました。その一つが、働きやすくなるために社員が「どのような制度があればよいか」をどんどん提案し、話し合われ、制度化され、活用されていくサイクルが定着しているとのことでした。

詳しくは、センター冊子 Vol.19 をご覧ください。



ディスカッション

### 【平成26年1月24日】

株式会社ドンク（神戸市）で開催され、16事業所から35名が参加。原田副本部長から「働きやすい職場、働き甲斐のある職場をめざして」というタイトルで話していただきました。具体的には、国内外に206店舗展開されている中、店舗で焼きたてのパンを提供する難しさや、社員の大半を女性が占める中で育児休業からの復帰支援、更にはパートから正社員への登用制度などユニークな取り組みが紹介されました。

例えば、女性社員に対して、育児休業からの復帰を積極的に勧める中で「働き方の選択制」導入の事例が紹介されました。その結果として、

安心して育児休業から復帰された方がDVDで紹介されています。ぜひ、センターのホームページをご覧ください。詳しくは、センター冊子 Vol.19 をご覧ください。



ディスカッション

はじめに

実績

研修企業の事例紹介

利用者の声

キーパーソン養成講座

最先端企業見学ツアー

表彰企業学び合いの会

スタッフ紹介

センター利用方法

Q & A

はじめに

実績

研修企業の事例紹介

利用者の声

キーパーソン養成講座

最先端企業見学ツアー

表彰企業学び合いの会

スタッフ紹介

センター利用方法

Q & A