WORK LIFE BALANCE 2017

仕事と生活のバランス

vol.35

変えよう働き方　認めよう多様性
笑顔が広がる　ワーク・ライフ・バランス

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

contents

特集 2-4
働き方改革でワーク・ライフ・バランスの実現を！
ワーク・ライフ・バランス フェスタを開催
特別講演「働き方改革に必要な『職場の結束力』とは何か」 多摩大学経営情報学部客員教授　荻阪哲雄氏
トークセッション　白鶴酒造株式会社、株式会社ポータルズ

5　ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰　受賞団体と主な取組内容
6　私たちの仕事場～「仕事と生活のバランス」最前線～　カルナバイオサイエンス株式会社（神戸市）
7　ひょうご仕事と生活の調和推進認定企業の募集！／ワーク・ライフ・バランス関連書籍紹介
　県政トピックス　ふるさと企業就職促進事業助成金（面接旅費・転居費用）のご案内
8　information　「ワーク・ライフ・バランス基礎講座」参加者募集

WLB
FESTA
2017

働き方改革でワーク・ライフ・バランスの実現を！

ワーク・ライフ・バランス　フェスタを開催

11月17日、兵庫県公館で2017年度の「ひょうご仕事と生活センター　ワーク・ライフ・バランスフェスタ」を開催、「ひょうご仕事と生活のバランス企業」に選ばれた10企業・団体が表彰されました。また、多摩大学経営情報学部客員教授の荻阪哲雄氏による講演と働き方改革に取り組む2社の実践例を紹介するトークセッションも行いました。

兵庫県、県経営者協会、連合兵庫、兵庫労働局が連携し、2009年に設立されたひょうご仕事と生活センターでは、県内企業・団体のワーク・ライフ・バランス（WLB）の取組を後押ししてきました。2017年10月時点でWLBの推進を宣言した企業は1581社に上り、うち優れた取組として認定された企業は129社、特に先導的な取組を行っている表彰企業は本年度分を含め86社に上っています。

金澤兵庫県副知事

フェスタの冒頭であいさつに立った金澤和夫・兵庫県副知事は「多様な働き方を希望する人が主流となりつつある中で、さまざまな事情を抱えた多様な人材が効率よく活躍できる就業環境を実現していくことが求められています。そのことが企業、働く人、本県の地域創生にとって今後の活力を維持していく上で大変重要。若い人たちには就職活動をする際には、給料が高い、有名だからということではなく、働く人がいきいきとして、力をのびのびと発揮して働くことができる企業がいい企業だと考え方を変えてもらえたら。表彰企業・団体、講座の修了生をはじめ参加の皆さまにはワーク・ライフ・バランスの一層の推進のためにけん引役となっていただくことを心から願っています」と述べました。

表彰式では「ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰」を受賞した10企業・団体に表彰状と記念品を贈呈。続いて「ワーク・ライフ・バランスキャッチフレーズ」の表彰では、「変えよう働き方　認めよう多様性　笑顔が広がる　ワーク・ライフ・バランス」でグランプリに選ばれた檜和田実さん（尼崎市）をはじめ受賞者4人に賞状と副賞が贈られました。また、各企業・団体でWLBの推進役として「キーパーソン養成講座」を受けた23団体28人には、修了証書が手渡されました。

畑中兵庫労働局長

最後に、兵庫労働局の畑中啓良局長が「今回の表彰企業の取組が県全体に広がり、全ての企業で働きがいが倍増されることを心から願っています。今後も県、センターなどと連携し、兵庫で働く方々のワーク・ライフ・バランスの実現のために取り組んでいけたら」と総括しました。

特別講演 「働き方改革に必要な『職場の結束力』とは何か」

多摩大学経営情報学部
客員教授
チェンジ・アーティスト
代表
荻阪 哲雄氏

Special lecture

「働く」とは、傍を楽にすること

まず最初に、働くとは何か。それは、傍（はた）、すなわち仕事に関わる周囲の人を楽にすることです。それによって社員が成長している実感を持つことができれば、社員は会社で働く喜びが持てます。これからの働き方改革は「長時間労働の是正」から「働きがいの倍増」へ進化させるのがツボです。

働きがいを倍増するには、働く報酬観を見つめることです。給与や肩書きといった目に見える報酬だけではなく、目に見えない報酬を変えるのです。目に見えない報酬とは、①「働き甲斐ある仕事」、②「職業人としての能力」、③「挑戦を支え合う仲間」、④「人間としての成長」、⑤「社会貢献する誇り」です。しかし、実際の職場では、その働く報酬を意識できず、組織内における互いの無関心があり、つながりが希薄化し、会社への不信感が蔓延するという負のサイクルが回っているために働き方が変わらないのが現実です。

働き方を変えるために必要な「職場結束力」

では、目に見えない報酬観を変えるには何が必要なのか。「職場結束力」です。働く日常の中に結束力が生まれると「助け合う組織」になれます。衆知が集まるようになって会社の業績は向上します。職場結束力とは「ビジョンを実現するための助け合えるフォーメーション」と、私は定義しています。これを実現する手法が、トップダウンとボトムアップで結束する「バインディング・アプローチ」です。結束力を高めるには3つの段階があります。第1段階では、社員のベクトルがまとまり、第2段階で社員が助け合えるようになり、第3段階において社員皆で、業績を変えるようになります。

私はこのバインディング・アプローチのやり方を5つの基本技法として体系化しました。①実践のビジョンを定める②「やらない戦略」を決める③「7つの役割」を組む④組織の内省を行う⑤信頼関係を築く、この5つです。

「職場結束力」を高める5つの技法のコツ

それぞれの技法のツボ、コツを説明します。まず「実践のビジョン」を定める。ビジョンとは、未来の目的地です。真剣になれてワクワクでき、社員が自分に関係があると思えるように作ることがツボになります。大型コンピューターを各家庭・職場に、手の中に置きたいと考え実現したビル・ゲイツやスティーブ・ジョブズのように、「社会の問題を解決する」ビジョンを描くのです。

次に「やらない戦略」を決めます。ビジョン実現に向けて人、モノ、金を何に使わないかを決めるのがツボです。ビジョンを達成するために実務のやり方、働き方、運営それぞれで「省きたいもの」「減らしたいもの」を決定するのがコツです。これを仕事の優先する「判断基準」に置くと、組織の生産性は、必ず変わります。

ビジョン実現は、一人で抱えていては達成できないことがあります。そんな時こそ助け合える「7つの役割」を職場で確認し、助け合うことがツボです。7つの役割とは、①困難を突破する②作戦を構築する③継続を促す④人の話を汲み取る⑤仲間をつくる⑥アイデアを出す⑦リスクに備える、この7つです。人それぞれに得意、不得意があります。自分が不得意な7つの役割を知り、相手に伝えることで助け合う量が増えます。

ビジョン実現に向けては、「組織で内省を行う」力の差が成果を大きく左右します。組織内省は、ビジョンを達成する方法を見つけるために、働き方を省みるものです。最大のコツは、上位の役職者から先に内省して、自分の言葉で、部下に反省を語ることです。結果、部下が反省しやすくなり、上司の本気度は伝わります。

最後に、誰もができる「信頼関係を築く」技法です。それは、声かけ、あいさつ、拍手、握手、即レス、さんづけ、約束を守ること。それを、上司が先にやることがコツです。「バインディング・アプローチ」は、未来の目的地を見つめ、組織でやらないことを決め、互いに助け合う7つの役割を組み、働きがいを増やして業績を変える実践手法です。

本日は「働き方改革　進化論」を初公開で、提言申し上げました。兵庫県が起点になり「働きがい倍増計画」を作り、ご一緒に、働く喜びにあふれた兵庫県、そして、日本へと変えていきたいと思います。

トークセッション
「私たちはいかにして『働き方改革』を進めてきたか」

白鶴酒造株式会社　総務人事部次長　**大利清隆**氏
株式会社ポータルズ　代表取締役　**宮内カオリ**氏
コーディネーター
ひょうご仕事と生活センター上席相談員　**北尾真理子**氏

北尾　まずこれまでの取組をお話しいただけますか。

大利　当社は1743年に創業した日本酒メーカーで現在522人の従業員が働いています。労使で計画的に有給休暇取得のキャンペーンを行った結果、有休取得率は2012年度の50.6%から、16年度には56.3%まで上がりました。男性社員の育児休業、育児短時間勤務の利用も増えつつあり、15年には1人が時短勤務を利用、16年には2人が育休を取得しています。

また、1人当たりの1カ月平均時間外労働時間は12年度の6.56時間から、16年度は4.16時間まで減りました。これは、設備の更新で省力化を図り、できた余力で交替勤務をしたためです。この他、女性社員の職域も拡大しています。現在、海外の営業部では2人の女性社員が活躍し、かつて女人禁制と言われた製造現場においても30人中8人が女性社員です。それぞれ多様な働き方ができ、やりがいのある職場づくりを進めています。

子育て中の母親が働きやすい職場に

宮内　当社は2003年に創業し、治療院向けのホームページを制作しています。従業員は女性ばかり25人、昨年の1人当たりの月平均残業時間は7分52秒でした。シングルマザーだった私がノートパソコン1台で立ち上げ、6年間一人で続けていましたが、自身の経験から育児で疲れても仕事で気持ちが前向きになれると考え、子育て中の母親を採用し、会社組織にしました。

その時に直面した課題を基に、「お客さまを待つのではなく出向くようにする」「全社員でメールを共有する」など、仕事の効率化を図りました。その後、社員が10人を超え事務所を移転したのを機に、パート社員をチーム長にするなど、ボトムアップの組織に変えていきました。パート社員は、働く時間が短いだけで賞与も有休も社員と同じ。仕事の一つ一つに単価を決めて社内外注制度を設け、在宅勤務制度に向けた布石も打っているところです。

北尾　女性登用により生じた問題や取組があれば。

大利　以前、製造現場に女性では開閉が困難な重たいドアがあったのですが、女性社員にヒアリングして改良を加えるなど、小さな積み重ねの結果、誰もが働きやすい職場になりました。

北尾　女性ならではの職場の悩みはありますか。

宮内　急な残業が難しいため、受注管理をしっかりと行っています。

北尾　密なコミュニケーションで問題解決につながった事例は。

宮内　毎日が女子校の文化祭のようなにぎやかな職場です。お互いの家族のことも分かっていますし、メールでお客さまの仕事の進捗状況を共有しているので、困ったときは互いにフォローし合うとともに、新人を見守ることもできています。

北尾　障害者雇用で工夫していることは。

大利　個人の特性にマッチした仕事だと力を発揮しやすいので、4人でチームを組んで業務を進めています。また、ジョブコーチなど専門家の力を借りることにより、イメージしていた以上の働きをしていただいています。

問題があれば真っ先に行政に相談を

北尾　ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業にアドバイスを。

大利　何か問題があれば真っ先に行政に相談しています。答えや改善のヒントを与えてくれる力強い味方です。

宮内　1日8時間一緒にいる仲間なので、仲良くすることが大切です。それにより、自然と仕事の依頼も増えます。

北尾　当センターのモットーは「できないからできるに」です。できないことには理由がありますので、それを一つずつ解決していけばいいのです。今日の話の中から何かできることがあれば、ぜひ実践してみてください。この兵庫での取組が、日本が変わる発信元になればと思います。

HYOGO W L B AWARD 2017

ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰

受賞団体と主な取組内容（五十音順）

［医療・福祉］
医療法人社団栄宏会 栄宏会小野病院（小野市）

・60歳超の経験豊かな短時間勤務の看護師を活用し、早出、遅出の時間帯を埋めて、若手看護師の労働時間を短縮
・「会議時間は30分」「議事録で会議時間を管理」等で会議時間を大幅に短縮することにより、患者との交流等の時間を確保
・「環境設定カード」で患者の療養情報を共有し、ミス等を軽減。業務に集中できる環境構築

［情報通信業］
サントクコンピュータサービス株式会社（姫路市）

・子どもの看護休暇、介護休暇、育児・介護のための復活有給休暇の半日取得制度を導入
・再雇用者による技能伝承教育や標準化への取組で業務スキルのばらつきを解消
・部署単位でWLB実現のためのアクションプランを策定し、リーダー同士が定期的に情報共有

［医療・福祉］
特定医療法人社団仙齢会 いなみ野病院（加古川市）

・職能要件書の作成により、各職種の専門スキルを統一し、仕事内容を従業員間で共有
・業務の分業で、看護・介護スタッフ、セラピストが患者と向き合える時間を確保
・改善提案表彰制度により職場を活性化

［製造業］
株式会社土肥富（加東市）

・65歳定年制を他社に先駆けて昭和26年に導入。75歳までの嘱託制度により、高年齢者の雇用を確保し、若手社員への技術伝承を推進
・全工程で作業手順を確立・マニュアル化し、誰でも全ての作業に従事できる体制を実現
・「目安箱」を設置し、社員から広く意見を募集する仕組みで職場環境を改善

［製造業］
日本ジャイアントタイヤ株式会社（たつの市）

・フルフレックス制度により多様な就労環境を整え、仕事と生活の調和を推進
・現場の生の声を直接トップに届けるラウンドテーブルの実施で、職場環境の改善を促進
・有給の介護休暇・子の看護休暇等、仕事と家庭の両立支援制度を確立し、利用を推奨

［情報通信業］
株式会社日本ビジネスデータープロセシングセンター（神戸市）

・20代の女性社員を積極的に管理職へ登用し、管理職を含む女性社員の時短勤務など多様な働き方を実現
・社長と従業員が集うイベント実施や会社経営層と若手幹部候補生のつながり強化を目的としたクロスファンクショナルチームを結成し、コミュニケーションを強化
・人材定着を図るため有期雇用社員をエリア正社員に登用

［製造業］
バンドー化学株式会社（神戸市）

・法定期間以上の育児休業（3歳になった後の4月末日まで）と介護休職（対象家族1人につき365日まで）
・結婚、出産、育児、配偶者の転勤、介護等で退職した場合の再雇用を制度化
・有給休暇の計画取得（年5日間）、工場は事業所一斉、本社営業は個人別休暇

［システム開発業］
株式会社ベネスト（神戸市）

・時短勤務をする子育て中の女性社員でも管理職に登用
・業務のデータ管理により、特定の人に作業が集中しないよう仕事を分配
・勤務時間に制約のある従業員に対して柔軟な在宅勤務を導入

［情報通信業］
株式会社夢工房（神戸市）

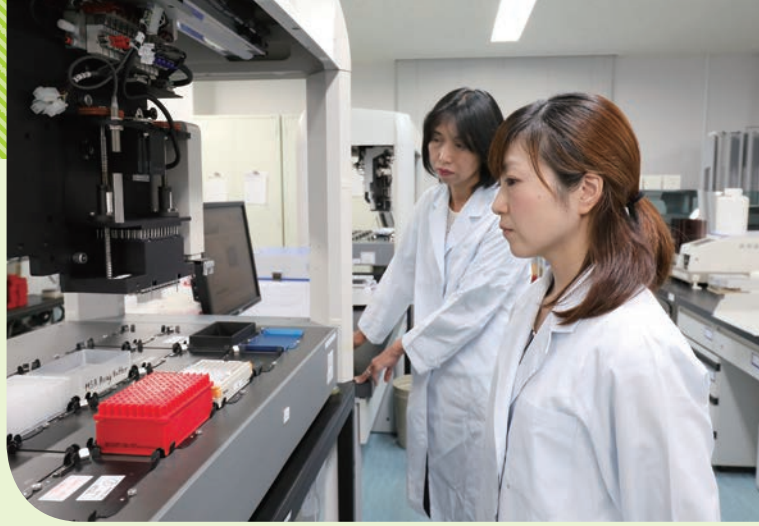
・職場環境改善委員会（一般従業員2人と役員1人）を設置し、計画休暇や一斉年休の取得、週2日のノー残業デー設定など良好な職場環境を推進・維持
・昭和61年の設立当初から「わくわく愉しく」を合言葉に、いち早くフレックスタイム制度、短時間勤務制度、在宅勤務制度を導入し、多様な働き方を実現

［情報通信業］
株式会社ワイドソフトデザイン（神戸市）

・残業を抑制できれば賞与に特別加算する仕組みを導入
・全員参加の整理整頓イベントを実施し、物を探す時間を削減
・相談しやすいレイアウトへの変更や月1回全員参加の昼食会などでコミュニケーションを活性化

自由度の高い勤務形態と便利な有給休暇で子育て支援

がんなどの発生に関わる「キナーゼタンパク質」の製造・販売などを手掛けるカルナバイオサイエンス株式会社。優秀な人材が子育てで離職することがないよう、仕事と育児を両立しやすい環境づくりに努めています。



研究室での風景。家では柔らかな「お母さん」が、ここでは凛とした「技術者」の顔に。

カルナバイオサイエンス株式会社

有給扱いの便利な看護休暇と病気休暇

同社は2003年、神戸医療産業都市の拠点として研究機関や医療関連企業が集まるポートアイランド第２期で創業した製薬ベンチャー企業です。大阪にあったオランダの大手製薬会社日本法人「日本オルガノン」の研究部門に在籍していた研究員19人が、研究所の閉鎖を機に独立しました。

現在、社員61人のうち34人が女性で、その74%が主に実験や研究に携わる技術職です。「大手と違って研究所の移転などによる転勤がないので、女性でも働きやすいと思います」と話すのは、女性役員として経営に携わってきた取締役の山本詠美さん。

休暇制度や勤務体制は、オルガノン社時代の制度がベースになっていますが、法改正や社員のニーズを踏まえて見直しを行ってきました。

特に、子どもがいる社員に喜ばれているのが、体調を崩した子の看病のために使える有給の「看護休暇」。子ども１人につき年間５日、取得できます。「私も２人の子どもがいるのですが、その子たちが小さい頃はよく使わせてもらいました。有給休暇なので男性社員も取りやすいと好評です」

一方、本人が体調を崩した時に利用できる「病気休暇」も年次有給休暇とは別に有給で、年間５日設けられています。このようなプラスアルファの有給休暇も取得しながら、本来の年次有給休暇の取得率も80%前後といった高い率で推移しています。

フレックスと時短をうまく組み合わせ

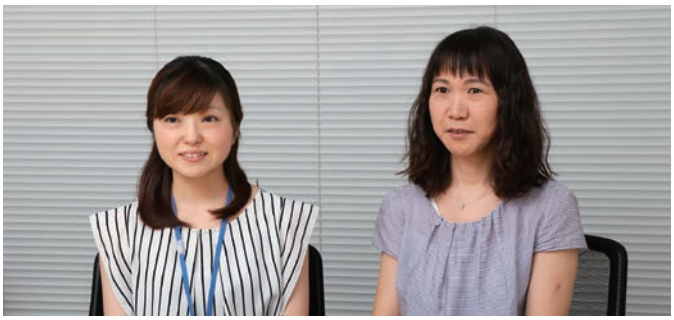
勤務はフレックスタイム制で、７時～22時のうちコアタイムが11時～15時。毎日、自分の仕事量に応じて出社し、１カ月単位で勤務時間を調整しています。また、育児時短勤務は、最大２年間の育児休業後、子どもが小学３年生になるまで利用することができ、フレックスタイム制度とうまく組み合わせることで、自由度の高い働き方が可能。夫婦で同社に勤めている社員の場合、妻は朝早く出社して夕方早めに退社、夫は出・退社を遅めに設定し、勤務時間をずらすことで育児や家事をうまく分担しているそうです。

今年５月に２人目の育児休業から復帰した技術職の福喜多容子さんも、「１歳と２歳の子どもがいて毎日が子ども中心の生活になっているので、フレックスタイムと短時間勤務はとても助かります」と話します。技術職は、基本的に一人一人に個別の業務が与えられており、自分でスケジュールを組むことができるので、勤務時間の調整もしやすいと言います。

さらに、急に子どもが熱を出して帰らなくてはいけないときも、「急ぎの用件は周りが引き受けてくれ、笑顔で行ってらっしゃいと送り出してくれる雰囲気がありがたいです」と、福喜多さん。子育てに理解のある職場風土が築かれていることがうかがえます。

同社ではこれまで出産や育児を理由に退職した人がいないのはもちろん、多くが２人目の子どもを産み、職場に復帰しています。「大手ではないので人材確保は大変です。今いる優秀な社員を大切にし、子どもを産んでも辞めなくて済むよう配慮しています」と山本さん。

忘年会など社内の親睦行事にも、子連れでの参加が認められているそう。これからも、子育てと仕事を無理なく両立できる働きやすい職場づくりに、社を挙げて取り組みます。



取締役の山本さん（右）と創薬支援部門の福喜多容子さん。

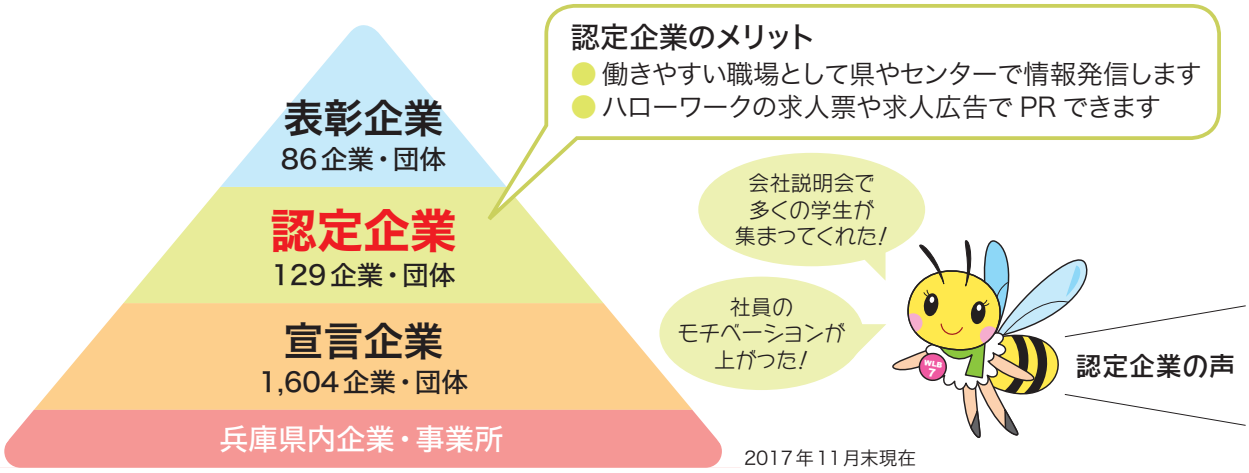
カルナバイオサイエンス株式会社

事業内容　創薬支援事業、創薬事業
従業員数　61人
所 在 地　神戸市中央区港島南町1-5-5　BMA3F
T　E　L　078-302-7039
http://www.carnabio.com/japanese/

宣言企業・団体の皆さん、次のステップを目指しませんか？

ひょうご仕事と生活の調和推進認定企業の募集!

「仕事と生活の調和」実現に向けて、多様な働き方の導入や、仕事と生活の両立の促進、女性も働きやすい職場づくりなどの取組を実施し、一定の成果を収めている企業・団体を認定します。



2017年11月末現在

【 対 象 】「ひょうご仕事と生活の調和推進企業宣言」に登録されている県内事業者で、「ワーク・ライフ・バランス WEB 自己診断システム」の総合評価等が概ね星印2つ以上の場合、認定対象とします。

【応募方法】①ひょうご仕事と生活の調和推進企業認定の申請書 ②労働関係法令等チェックリスト ③ワーク・ライフ・バランス WEB 自己診断システムの診断結果の写しをセンターまで持参または郵送。
※申請書類はセンターのホームページからダウンロードできます

【応募締切】2018年1月12日(金)

READ ワーク・ライフ・バランス関連書籍紹介

「女性市場攻略法」(2017年3月刊行)

ワーク・ライフ・バランスの話は、ほとんどの場合「ワーク」のあり方をどうしていくのかという議論が中心で、もう一方の「ライフ」の現状はどうなのか、今後どうなっていくのか、という視点は多くはない。「女性」と「シニア」が今後の社会動向を左右するとも言われるが、「働く女性」の生き方の「今」を知ることによって男性も含めた「ワーク」のあり方を考える新たな視座を開いてくれる。

著者：三菱総合研究所　発行：日本経済新聞出版社　※ひょうご労働図書館で貸出しています

ふるさと企業就職促進事業助成金（面接旅費・転居費用）のご案内

県政トピックス TOPICS

兵庫県では、面接時の旅費や採用時の転居費用を支給する北播磨、西播磨、但馬、丹波、淡路地域内の中小企業に対して、当該企業の負担額の一部を助成します。

- 補助対象企業　北播磨、西播磨、但馬、丹波、淡路地域に本社または主たる事業所を有している中小企業
- 支援対象者　新規学卒者（高校生は除く）、採用時点で45歳未満の求職者
- 補　助　額　[面接旅費] 企業負担額の1/2以内（上限：5万円）
  [転居費用] 企業負担額の1/2以内（上限：単身者5万円、家族を伴う者20万円）

問い合わせ先／兵庫県しごと支援課　☎078-362-3227

information

参加無料

これだけはおさえておこう!

「ワーク・ライフ・バランス基礎講座」参加者募集

「ワーク・ライフ・バランス（WLB）のことをよく知らない」「どのように取り組めばよいのか分からない」などWLBにこれから取り組む企業・団体の担当者のために、WLBの必要性やメリット、具体的な取組に向けてのヒントが学べる講座です。

姫路会場

日時：2018年2月1日（木）13時30分～15時
会場：姫路労働会館 第5会議室（姫路市北条1-98）
定員：20人（申込先着順）
講師：ひょうご仕事と生活センター　コーディネーター　黒田涼子

神戸会場

日時：2018年2月8日（木）13時30分～15時
会場：兵庫県中央労働センター 201号室（神戸市中央区下山手通6-3-28）
定員：40人（申込先着順）
講師：ひょうご仕事と生活センター　コンサルタント　阿波栄子

内　容

- WLBの基本的な考え方
- WLB取組のポイント
- センター支援プログラムの紹介

昨年の様子

【参加対象者】ひょうご仕事と生活の調和推進宣言登録企業・団体の方

【申込方法】①企業・団体名 ②所属部署・役職 ③氏名 ④電話番号 ⑤メールアドレス ⑥参加希望会場　を参加申込書に記入の上、FAXまたはメールでセンターに申し込み
※参加申込書はセンターのホームページからダウンロードできます

申し込み締め切り：2018年1月26日（金）

センターの主な事業

ワンストップ相談
ワーク・ライフ・バランスに関する相談や質問を受け付けています。面談のほか、電話やメールでも対応可能です。

研修・実践支援の実施
相談に応じて、ワーク・ライフ・バランス実現推進に向けた研修や担当者への実践的なアドバイスを実施します。

相談員の派遣
課題やテーマに応じた専門家を無料で派遣し、ワーク・ライフ・バランスについての要望に最適なサポートを提案します。

企業助成
ワーク・ライフ・バランスの実現推進を支援するための各種助成金を用意しています。

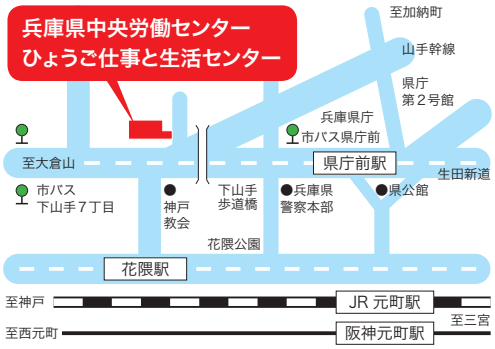
公益財団法人 兵庫県勤労福祉協会

ひょうご仕事と生活センター

〒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1階
TEL 078-381-5277
FAX 078-381-5288
E-mail info@hyogo-wlb.jp
開館 月～金曜 9：00～17：00（祝休日、年末・年始を除く）

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

携帯、タブレットからアクセスできます。



●神戸市営地下鉄「県庁前」駅西出口③から西へ徒歩5～7分
●神戸高速鉄道「花隈」駅東口から北へ徒歩5～7分
●JR「元町」駅西口から西へ徒歩10～15分
●阪神電鉄「元町」駅西口から西へ徒歩10～15分