

仕事と生活の バランス

vol.36

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

新しい働き方を考える

ワーク・ライフ・バランス神戸地域セミナー／尼崎地域セミナー／姫路地域セミナー

基調講演「企業の生き残りのために働き方を考える」 office G&C 代表、神戸学院大学 客員教授 中山正人氏
事例紹介：株式会社松田ポンプ製作所／株式会社ヤマシタワークス／ゼロ精工株式会社／株式会社新宮運送／日高食品工業株式会社

5 センター制度活用事例 サントクコンピュータサービス株式会社(姫路市)

6 私たちの仕事場～「仕事と生活のバランス」最前線～ フルヤ工業株式会社(篠山市)

7 ワーク・ライフ・バランス関連書籍紹介

県政トピックス 「健康づくりチャレンジ企業」にご登録ください／中小企業奨学金返済支援制度(中小企業就業者確保支援事業)のご案内

8 information 平成29年度WLBな会社ガイド

ワーク・ライフ・バランス神戸地域セミナー／尼崎地域セミナー／姫路地域セミナー

企業経営者や人事担当者などを対象に、誰もがいきいきと働くことのできる「新しい働き方」について考えるための地域セミナーが2017年11月1日に神戸で、2日に尼崎で、27日に姫路で開催されました。それぞれの会場で講演と事例紹介を通してワーク・ライフ・バランス実現のための取組方法などを探りました。



■基調講演（3会場とも）

講演録

「企業の生き残りのために働き方を考える」

office G&C 代表
神戸学院大学 客員教授 中山 正人氏

ワーク・ライフ・バランスの実現には働き方改革、すなわち生産性改革が不可欠です。残業をやめて早く帰ろうとただ呼び掛けるだけではどんどん仕事が積み残されていくだけ。仕事のやり方を変えていかなければなりません。



生産性の向上については、4つのレベルに分けて考えることができます。まずは「経営・事業レベル」。経営者は人、モノ、金、情報、時間を使ってどれだけ利益を出せるかを考えます。そこで事業モデルや戦略を間違えると、儲からず事業としての生産性は上がりません。

次に「部門横断レベル」。生産、開発、営業、事務など部門間では反目し合うことが多々あります。カルロス・ゴーン氏による日産自動車の改革でも、問題となったのは部門間の壁で、そこに「非効率」が存在しました。

3つ目は「職場レベル」。部長、課長、係長が職場をマネジメントし、どのような仕組みで仕事をするか考えることが大切です。

そして最後が「個人レベル」。従業員一人ひとりの仕事のやり方によって、会社全体の生産性は大きく変わります。

生産性の改革は、トップダウンとボトムアップの両方の観点が必要です。最近の経営者の話を聞いていると、働き方改革、生産性改革へと舵を切りつつあることがうかがえます。中でも、「1年で元旦の午前中しか休まない」と公言していた日本電産の永守重信社長が「2020年までに残業ゼロを実現する」と宣言したのは驚きました。いわく「部下がどのような仕事をどのようなやり方で残業していたのかを

しっかり把握することが重要」と述べています。このように経営者は責任回避したり放任したりせず、生産性向上のための仕組みをどのようにつくるかまでコミットメントする必要があります。

さらに、製造部門だけでなく間接部門においても職場レベルで仕事の見える化、標準化を図ることが重要です。つい最近、ある会社から総労働時間を10%減らしたいという相談を受けました。その会社では4つのレベルのうち部門横断レベルと職場レベルで無駄や非効率を洗い出したことで、労働時間を17%減らすめどが立ちました。

私は仕事の生産性を上げるための55のコツをリストアップしています。その多くは個人の仕事術でごく当たり前のことばかりですが、現実にはできていない。つまり、当たり前のことが当たり前にできる組織は自然と生産性も上がります。大切なのはそのような仕事の仕方をマネジメントする（仕組みをつくる）ことです。働き方も変わり、結果として仕事と生活の調和も図ることができると思います。

■事例紹介

〈神戸地域セミナー〉

株式会社松田ポンプ製作所

総務部総務担当課長 松田 侑子氏



当社は1916年に創業したケミカルポンプメーカーです。高度成長期に労働時間が増加し辞めていく社員が出たため、30年前、月1回労使協議会を開くことにしました。協議会では毎月、決算情報や全従業員の残業時間を開示。残業時間については職場にも貼り出すことで残業の



抑制となり、有給休暇の取得促進にもつながっています。

協議会の取組を通じ、1日の労働時間は8時間から7時間半に、年間の総労働時間は1944時間から1875時間に減るなど、さまざまな変化が見られました。

残業は会社の許可が必要で、時間は原則1日2時間まで。2016年度の1人当たりの平均残業時間は月11時間でした。毎週月曜、金曜は原則ノー残業デーにしています。

年次有給休暇は取得率80%以上を推奨。15年度の取得率は92%、16年度は86%でした。さらに、積立有給休暇は最大35日まで積立ができ、7日間以上休む必要がある病気や介護のために使うことができます。

これらの取組から、子どもの学校行事に合わせて有給休暇を取得するなど、計画的かつ効率的に働く習慣ができ、社員の仕事と生活の両立につながっています。また、残業時間の抑制によって帰宅時間が早くなり、夫婦ともに仕事と家庭の両立が可能になった社員や、交通事故で長期の入院を余儀なくされたものの、積立有給休暇とその年に残っていた有給休暇を活用して給料が減らずに済んだケースもありました。

“だらだら残業”を防ぐためには、生産性の向上が必須です。そこで、ユーティリティープレーヤー（多能工）の育成、部門を超えた勉強会の開催による仕事内容の情報共有、作業の標準化による業務量の平準化、モニター設置による全工程の見える化などを行ったところ、生産性の向上と業績アップにつながりました。

今後は特に、積立有給休暇の日数増加と適用範囲の見直し、育児休暇の制度整備を重点的に進めていきたいと考えています。

〈尼崎地域セミナー〉

株式会社ヤマシタワークス

代表取締役社長 山下 健治氏



当社は1986年に創業、自動車部品の金型、鏡面仕上げ装置を手掛けています。従業員は国内外グループ全体で125人です。

創業時はバブル経済がピークを迎えたところで人が集まらず、知り合いに声を掛け、近隣に住む主婦にパートで働いてもらうことに。子育ての傍ら、それぞれ空いている時間で働いてもらいました。現在は国内の従業員のうち約半数の

42人が女性で、大半はパート勤務。子どもが低学年のうちには育児を優先してもらいますが、子どもの手が離れ



てからは仕事の比重を高め、正社員になった社員もいます。

当社は営業部門がないため売上目標はありませんが、無駄につながるミスについては数値化しています。機械が扱いにくいのか、図面上ミスが出やすいのか、担当者がその作業に向いていないのかなどを数値化することで、何が原因で起こったミスかが見え、それに応じて図面や機械を代えるなど、対処しています。

また、時間を効率的に使うため、定例会議は一切行わず、何か話し合う案件が出てきたらその場で必要なメンバーを集め、立ち話で済ませています。

一方で、普段から従業員とのコミュニケーションを大切にしています。社内に自分の部屋は持たず、勤務時間中は各部署を回って従業員に話し掛けるようにしています。「飲みニケーション」も好きなので、従業員と飲み会も頻繁に開いています。勤務中はおとなしい人でも宴席になると積極的に仕事のアイデアを出し、その場でプロジェクトが決まることもあります。

ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる企業の皆さんに伝えたいのは、あらゆる機会をつくって従業員とコミュニケーションを図っていただきたいということ。一人ひとりの状況や心境が分かればやるべきことも見え、おのずとワーク・ライフ・バランスの実現につながると思います。

ゼロ精工株式会社

取締役副社長 北野 博司氏



当社は2004年に創業した精密部品メーカーで、現在64人の社員が働いています。前身の会社を受け継いで社を発足したのですが、引き継ぐ前の5、6年間は賞与も昇給もない状況が続いていました。

社員の士気を高めるには、まずは利益を上げ、賞与や昇給の原資を確保することが必要。そこで一人ひとりの社員に何をすればよいのかよく考えてもらうため、社員全員で情報を共有することにしました。

毎週月曜に社員全員でミーティングを、火曜に役付社員の会議を開くとともに、毎日部課長ミーティングも行いました。全員ミーティングでは、顧客、設備、不良品、納期の状況を全員が理解して、一人ひとりが今何をすべきかを分かるようにしています。

有給休暇、残業の状況も共有しています。以前は有休を取りにくい雰囲気がありましたが、部課長から率先して取るようにしたことで、部下も有休が取りやす



くなりました。

残業については、今日やらなければならないかという観点で判断し、上司の承認がなければ認めていません。

現在の大きな課題は、人材の確保と育成。求人倍率が年々上がり、工業高校から採用したくても難しい状況です。

また、社員を教育し、いかに技術を継承していくかが会社の発展にとって重要です。当社ではマイスター制度を設け、定年退職しても優れた技能を持っている人はマイスターとして認定し、可能な日に来社して若手技能者の指導に当たってもらっています。

このほか、当社では介護、育児などに使える半日有給休暇の制度があるのですが、これを時間単位で取得したいという声が挙がっているので、この要望にも応えていきたいと思っています。さらに、研修や展示会など外で勉強できる場にどんどん出て行ってもらい、そこで得た情報を社内に還元してもらうような仕組みも整えていくなど、社員の声を聞いて、それに応えることで心を通じ合わせていくことが大切だと考えています。

〈姫路地域セミナー〉

株式会社新宮運送

代表取締役社長 木南 一志氏



運送業には事故がつきものですが、私は入社15年目のころ、事故はなくて当たり前という考えを持つことができました。当時、年末に大きな事故が立て続けに起きたため、翌年から10～12月に無事故を達成できた社員は、賞与に上乗せして10万円の無事故手当を支給することにしたら、2年連続でほぼ無事故を達成できました。

ところが、あるドライバーから「その期間だけでなく日頃から安全運転を心掛けているドライバーに手厚くできないものか」と言われました。そこで生まれたのが無事故、無違反、無トラブルの運動です。プライベートの運転も含めて、4000日間無事故、無違反、無トラブルを続けたら表彰することに。1993年から現在までの4000日達成者は延べ18人、うち2人は2回達成しています。4000日は11年相当。1カ月1万キロ近く走るドライバーもいる中、大変なことです。

達成したあるドライバーに、新人ドライバーに向けて運転の心得を話してもらったことがあります。彼は「一旦停止では必ず止まること」と言うので「それくらい誰でもするやろ」と返すと、「誰も止まろうとしない一旦停止箇所



で、自分は毎回後ろの車に『俺は止まる』と意思表示しながらゆっくり速度を落として止まっています」と話してくれました。この言葉から、心の中で決めたことを実行することでそれが習慣化し、自身が育つということを感じました。一人ひとりのドライバーが、事故が起きないように真剣に取り組んでいけば、会社もよくなるはずですよ。今後も、大型車が普通車の手本になれるような運転を広めていきたいと思っています。

日高食品工業株式会社

代表取締役社長 河崎 廣信氏



当社は海産乾物を扱う食品メーカーで、従業員70人の約半分がパート勤務です。

先代の父が10年前に肺がんで亡くなり、急きょ跡を継ぎました。父は典型的なワンマン社長で、社内には組織も会議もなく、皆社長の顔色を気にしながら働いていました。私が社長に就任してから10年間、企業風土の改革に取り組み、ワーク・ライフ・バランスを推進。結果、社員一人ひとりが考えながら働いたことにより、生産性も高まりました。

私の基本的な考え方は、仕事、家庭、個人の3点を結んでできる正三角形の面積が、広いほど幸せだというもの。有給休暇の消化率を上げるため、全社員で共有している方針書の中に消化表を付けています。表を見れば誰が消化率が低いかわかるので、現場で解決策を考えます。

また、ここ数年は新卒を採用していますが、大学時代に奨学金を受けていた社員が多いことを踏まえ、県の制度を利用しながら返済を支援する制度も設けました。

ワーク・ライフ・バランスを推進するには制度、仕組みも大切ですが、それよりも素地づくりが必要です。その素地となるのがコミュニケーションのある会社風土。当社でその役割を果たしているのが、毎日20分かけて行っている朝礼です。社員が持ち回りで自分の家族や趣味について発表しています。また、社内メールで、リレー方式により自身のことを紹介する「バトンリレー」も行っています。

そのほか、クリスマスや節分のレクリエーションを開いたり、仕事が終わった後に皆で勉強会や講演会に行ったり、社員の誕生日にケーキでお祝いしたり。こうした取組の結果、社長就任前に63%だった離職率は8%に減りました。また、当時より売り上げは増え、残業時間は減り、生産性を高めることができました。会社は社員一人ひとりの成長の舞台。これからもワーク・ライフ・バランスを通じて各自の内発的な動機付けについて考えていきたいと思っています。



サントクコンピュータサービス株式会社

サントクコンピュータサービス株式会社は、2014年にひょうご仕事と生活の調和推進企業として宣言。以後3年にわたりセンターを活用し、2017年度ひょうご仕事と生活のバランス表彰企業に選ばれました。同社のワーク・ライフ・バランス(WLB)実現に向けた取組を紹介します。



Step 1 現状把握

長時間労働の是正と従業員のWLB実現を目指していくため、理想の姿と現状のギャップを知り、改善策立案の基礎資料とするため従業員意識調査を実施しました。

センターの支援メニュー

■従業員意識調査■ 調査設計、入力・集計・分析、報告書の作成

Step 2 現状理解

全従業員が集まる研修と親睦会の冒頭で、経営者自らがWLB実現に向けた行動を起こすことを宣言。その後「WLBとは何か」をテーマに、センター外部相談員が「仕事と生活の相乗効果を目指す」「時間を意識して働き方を変える」ことを分かりやすく解説し、事例紹介なども含めた講義を行いました。



センターの支援メニュー

■研修の企画と実施■ 研修の企画・内容提案、講師の派遣

Step 3 行動計画と実行

各部署のリーダーが集まり「WLB実行委員会」を立ち上げました。経営側から打ち出されたWLBビジョン「やりがい、充実感、健康」を基に、部署単位でもビジョン・目標を策定。各部署で働き方の問題を抽出した上で、それが発生している原因を探索していききました。そして、原因を解消するための改善策を立案し、「アクションプラン」として各部署の従業員に行動を促しました。

センターの支援メニュー

■実践支援■ アクションプラン策定までの手順についてアドバイス

Step 4 意識の醸成

WLB実行委員会において、各リーダーがビジョンを部署内の従業員にどのように伝えるかを考える会合を、おおむね月1回開催。ビジョン実現を阻害する要因や、リーダー間でビジョンをどのように捉えているかを意見交換して、多様な価値観が見えてきたと同時に、WLB実現に向けてリーダーとして何をすべきかを考える契機にもなりました。



センターの支援メニュー

■実践支援■ リーダー会合へのファシリテーターの派遣

Step 5 検証作業

2年間の取組を経て、再度、従業員意識調査を実施し、当初からどのような変化が見られたのかを確認しました。年度末には、アクションプランでできた事とできなかった事を振り返るワークショップを行い、次年度に向けて改善を図りました。また、アクションプランの結果については、全従業員の前で発表を行い、次年度への意識形成を促しました。

センターの支援メニュー

■従業員意識調査■
■実践支援■ ワークショップの企画、ファシリテーターの派遣

サントクコンピュータサービス株式会社

●事業内容：情報システム構築・運用・コンサルティング ●従業員数：84人

●所在地：姫路市飾磨区中島1547-1 TEL 079-234-3530 <http://www.santoku-cs.co.jp/>

私たちの仕事場

～「仕事と生活のバランス」最前線～

子育てをする女性や外国人など 幅広い人材が活躍できる場を

プラスチック製品の製造を手掛けるフルヤ工業株式会社。女性が出産後にスムーズに職場復帰できる環境を整えるとともに、外国からの実習生を受け入れるなど、幅広い人材が活躍できる職場づくりを進めています。



製造部門を担当するベトナム人実習生たち

フルヤ工業株式会社

結婚・出産後も女性が働けるように

同社は1918年、ボタン製造業のパイオニアとして大阪市で創業。27年に本社を篠山市に移し、戦後はプラスチック業界に進出、現在は自動車や時計、カメラなど約1万5,000点もの関連部品を製造しています。

従業員142人のうち54.9%に当たる78人が女性です。そのうちパートタイム勤務が43人で、主に製造した商品のチェックをする検査部門に携わっています。

1990年代後半、一躍大人気となった腕時計「Gショック」の部品製造により、検査部門の仕事が激増し、雇用の確保に苦労するように。社長の降矢寿民さんは「地域の人口も年々減っていく中、どうすれば女性に結婚・出産後も辞めずに働き続けてもらえるか」を考えた2015年、敷地内に延べ床面積約100平方メートルの託児所「サボテンハウス」を開設しました。

運営は民間会社に委託、従業員は8時30分～18時30分の時間帯に月額7,000円で利用することが可能で、現在は0～3歳の9人が入所しています。「託児所ができたことで出産後、半年で復帰した従業員もいます。また、以前はパートの確保に苦労していたのですが、求人を出す回数も減りました」と取締役の井谷敏嗣さんは話します。

昨年は、女性パートタイマーに対し「正社員として働きたいか」というアンケート調査を行い、女性活躍推進に向けて動き始めました。「働きやすい環境が整っているためか、女性の離職率は低いです。今後は長い目で彼女たちのキャリアアップを考え、後押しできたら」と降矢社長は話します。

外国人技能実習生で人材確保

また、同社では日本で働きながら技術を学ぶ技能実習生も積極的に受け入れています。20年ほど前から人材派遣会社を利用し始めたものの、仕事を教えても覚えたところに辞めてしまって、別の人が派遣されてくるということが続き、何度も一から教え直さなければなりませんでした。

そんな中、降矢社長は仕事で訪れたベトナムで、ベトナム

人が日本人に近い感覚を持っていると感じます。帰国後、ベトナム人実習生を採用している取引先に実情をヒアリングし2003年、ベトナムから2人の女性実習生を受け入れました。採用した2人が優秀だったため、受け入れ人数の追加を繰り返し、現在ではエンジニアの男性正社員4人を含む約30人のベトナム人が働いています。

「来日前に日本語はある程度勉強して来てもらうのですが、やはり言葉の壁には苦労しました。総務のメンバーが空いた時間に日本語を個人指導し、さらに週1回、定時後に日本語教室を継続して開いています」と降矢社長。

現在も定期的にベトナムに赴いて面接を行い、実習生の受け入れを継続。採用を担当する井谷取締役は、「ベトナム人は手先が器用な人が多いので、うちの仕事に向いていると思います。協調性があり、日本人とも協力しながら業務に取り組んでいます」と評価します。現在では、日本人の男性社員と結婚し、同社での仕事を続けている女性もいます。また、帰国後にベトナムで起業した実習生もあり、その人たちとの人脈も大切に交流を続けています。

2018年、創業100周年を迎えた同社。地域にしっかり根を下ろしながら、グローバルな視野で幅広い人材が活躍できる職場づくりを進めています。



代表取締役社長の降矢さん（左）と取締役の井谷さん

フルヤ工業株式会社

事業内容 プラスチック製品の開発・製造

従業員数 142人

所在地 篠山市大沢新110

T E L 079-594-1111

<http://www.furuyainc.co.jp/>

READ ワーク・ライフ・バランス関連書籍紹介



『介護離職ゼロ』の職場のつくりかた（2016年12月刊行）

日本の高齢化は世界に類を見ない速さで進行しているといわれて久しい。親の介護によるベテラン社員の突然の辞職、また介護離職した後に襲われる精神的・肉体的・経済的負担の重圧などに困らないよう、企業も従業員も十分な知識と備えが必要と分かっているが、どうすべきかよく分からないのが現実。ワーク・ライフ・バランスに取り組む上で避けることのできない介護について、その実態、支援制度、企業の支援体制、個人としての準備など、「仕事と介護」の両立に向けた情報が参考となる。

著者：社会保険労務士事務所あおぞらコンサルティング 発行：翔泳社



「女子学生のキャリアデザイン

—自分らしさとワークライフバランス—（2017年4月刊行）

「女子学生の」と銘打つが、キャリアプランの設計や就職活動、求められる人材等については男子学生にも十分役立つ。管理監督、人事等の立場にある男性にも「女性が抱く」職業観・人生観を垣間見る思いがして有用である。また、ワーク・ライフ・バランス（WLB）の意義と法制度について簡潔にまとめた上で、日本の女性進出の実態と企業規模、年金・税制、ポジティブアクション、全国平均より女性の労働力・正社員比率が高い一方で昇進意欲や管理職比率が低い福井県の事例の紹介など、WLBを考えるヒントも多い。

編著者：野村 康則ほか 発行：水曜社

※上記書籍はひょうこ労働図書館で閲覧、貸出できます

「健康づくりチャレンジ企業」にご登録ください



今、働き盛り世代の健康リスクが注目されています。従業員が病気などで健康を損なうと、本人や家族だけでなく、企業としても休職による人員不足などいろいろな影響を受けることになります。兵庫県では、従業員等の健康づくりに意欲のある企業を「健康づくりチャレンジ企業」として募集・登録し、その取組を支援しています。

登録のメリット

- 各種補助制度が利用できます（例：社内で健康づくりに関する研修、イベント等を開催する際にかかる費用を補助（補助金額：上限10万円／年）、運動用具・健康管理機器等の整備費補助（対象経費の1/2相当額））
- メンタルヘルス対策の専門家の派遣を無料で受けることができます
- 登録企業を兵庫県ホームページに掲載します（従業員を大切にしている企業として、会社のイメージアップにつながります）

問い合わせ先／兵庫県健康増進課 ☎078-341-7711（内線3282）

健康づくりチャレンジ企業

検索

中小企業奨学金返済支援制度 （中小企業就業者確保支援事業）のご案内

兵庫県では、県内中小企業の人材確保を図るとともに、若者の県内就職と定着を促進するため、従業員の奨学金返済負担軽減制度を設ける県内中小企業に対して、当該企業の負担額の一部を補助します。

- 補助対象企業 本社が県内にあり、従業員の奨学金返済負担軽減制度を有している中小企業
- 支援対象者 対象企業に勤務する者で、正社員であること、県内事業所に勤務する者であること等の要件を満たす者
- 補助額 本人の年間返済額の3分の1（上限6万円／年。ただし、企業負担額の2分の1が6万円を下回る場合は、その額）

問い合わせ先／（一財）兵庫県雇用開発協会 ☎078-362-6583

平成29年度 WLBな会社ガイド 兵庫版

これから就職活動を始める皆さんに、WLBの観点を取り入れた企業選びについて知ってもらうための一冊です。本年度表彰企業の先進事例も掲載。就活中の学生はもちろん、企業の人事担当者やWLB推進担当者にもオススメです！



冊子の送付をご希望の方は、
ひょうご仕事と生活センター
までお問い合わせください。

Contents

- 「WLBな会社」を見つけるためのポイント
- 平成29年度ひょうご仕事と生活のバランス表彰企業の取組紹介
- 「わたしの就活体験記」
- これまでの表彰企業一覧 (50音別・職種別に掲載)

ひょうご仕事と生活のバランス表彰企業の取組紹介

本年度の表彰企業がWLBに取り組み始めたきっかけ、実現までの経緯や取組のポイントを紹介します。



「わたしの就活体験記」

表彰企業の若手社員が、自らの就職活動を振り返って就活生にアドバイス。



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

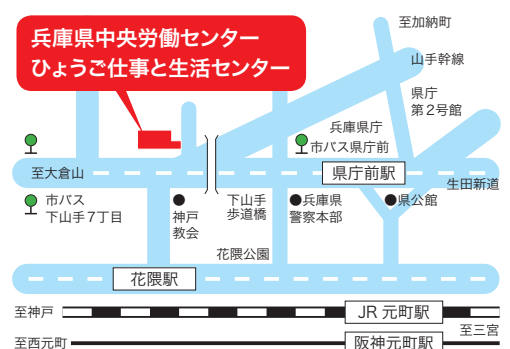
開館 月～金曜 9:00～17:00 (祝休日・年末・年始を除く)

<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