

仕事と生活の バランス

vol.37

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 2-3 兵庫県立大学との共同研究発表会を開催

- 4 私たちの職場～「仕事と生活のバランス」最前線～ 株式会社ポータルズ(神戸市)
- 5 事業報告 働きがいの倍増へ 組織の「結束力」を高める!～認定企業等学びの会を開催～
これだけはおさえておこう!～WLB 基礎講座を開催～
- 6 センターからのお知らせ 2018年度 ひょうご仕事と生活センター新規・拡充事業のご案内
- 7 ワーク・ライフ・バランス関連書籍紹介
県政トピックス ワークルール啓発リーフレット「知っておこう!働くときのルールのこと」を作成しました
中小企業就業者確保支援事業(兵庫型奨学金返済支援制度)のご案内
- 8 information 中小企業の皆さんへ ワーク・ライフ・バランス助成金をご活用ください

兵庫県立大学との 共同研究発表会を開催

3月2日、兵庫県立大学経営学部加納ゼミの2回生ならびに3回生と、ひょうご仕事と生活センターとの共同研究の発表会を開催しました。

本共同研究は、ワーク・ライフ・バランス(WLB)に関する研究テーマを設定して、実地調査等を行い、新たな視点から課題の洗い出しや検討をすることで、企業・団体のWLB推進の支援につなげていくことを目的としています。本年度は下記の2つのテーマで研究を行いました。

テーマ



宣言企業における『女性活躍推進及びワーク・ライフ・バランスに関する実態調査』の分析

2回生は、2016年度に宣言企業を対象に実施した、「企業における『女性活躍推進及びワーク・ライフ・バランスに関する実態調査』」(調査票1,254通配布、有効回答数415件)を分析しました。

まず、WLB浸透度の分析では、「WLBが浸透していること」「労働時間が適切であること」「従業員の満足度の高さ」「職場の人間関係の良好さ」とは、因果関係が認められ、この順番で強い影響力があることが分かりました。

他方、「業績の上昇」や「離職率の低下」との間には、単純な因果関係は認められないとの結論となりました。

WLBの効果は、直接的には働く環境の改善に寄与し、従業員満足度を高めるものです。長い目で見れば、従業員満足度の向上は、雇用の促進や、業績の上昇などを後押



しするものといえるでしょう。

次に、女性活躍推進については、半数以上の企業が積極的に女性を採用。その理由は、「男女関係なく企業理念にあった人材を採用したい

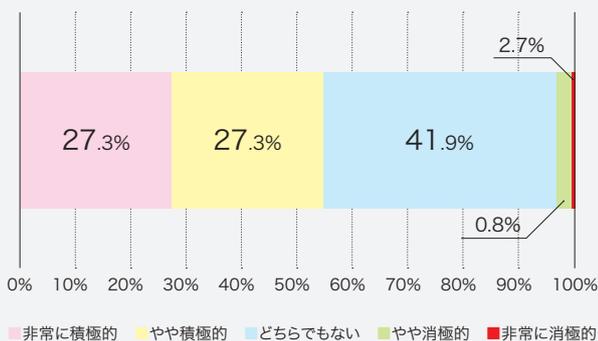


ため」が最多でした。

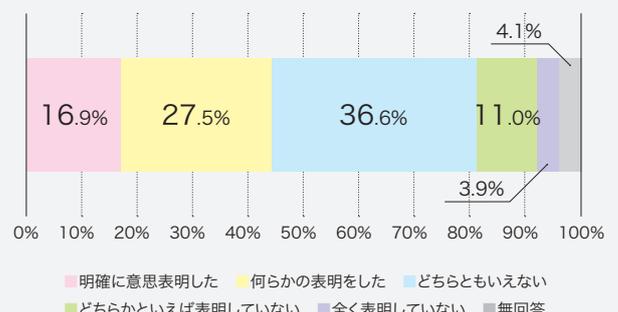
女性の採用を進めた企業ほど、採用時は女性の方が優秀な人材が多いと回答しており、採用時に男女差を設けず、優秀な人材を採用することが、結果的に女性活躍につながることを示唆しています。

また、経営層の意思表示について、WLBや女性活躍の取組は、トップダウンで行うことが望ましいと言われますが、意思表示をしている企業はWLBで約44%、女性活躍推進で約29%であり、これからの課題となっていることがうかがえます。

女性の採用に積極的ですか



WLBに積極的に取り組むと経営トップが意思表示しましたか



調査の流れ

3回生は、「製造業企業におけるWLBの実践の特徴、課題の解析、企業ごとの特徴の分析」をしました。WLBに積極的に取り組む2社をピックアップし、経営層・従業員へのヒアリングとともに従業員意識調査を実施しました。

まず、集まった調査票を分析しました。複数の分析モデルと仮説を設定し、重回帰分析という手法により、原因となる



諸要素、例えばWLBの充実度、経営戦略の定着度、上司や同僚とのコミュニケーションの活発度等

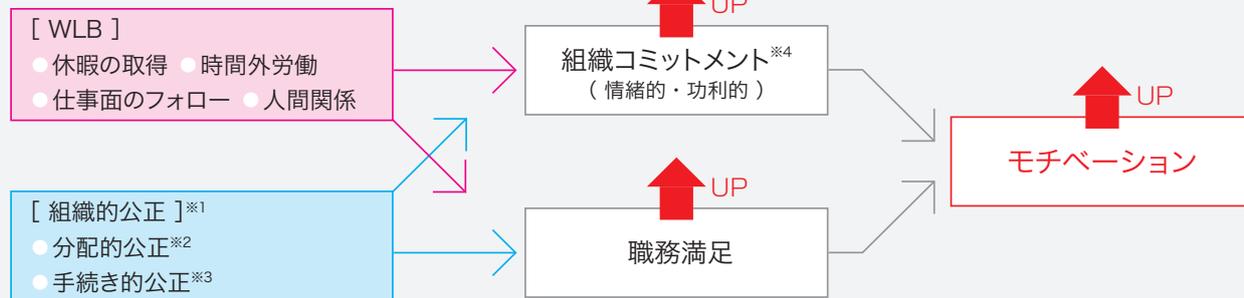
の実態を把握し、それが従業員の会社への愛着や仕事への意欲などに、どの程度影響を与えているかを分析しました。



次に2社を訪問し、経営層や従業員にヒアリングするとともに、分析結果や改善指針の提言などの報告をしました。

発表会では、上記報告とヒアリング結果をまとめて発表しました。

分析モデルの一例



【注】以下は従業員の主観的評価

※1 自社は公平な組織だ ※2 賃金等処遇が公平だ ※3 人事評価等の諸制度が公平だ ※4 会社に対する愛着、利得感情等

発表内容

いずれの会社も、高度の専門技能を有する職人集団で、従業員の責任感が強く、経営戦略への理解度が高いという優れた特性を有する、という強みが明らかになりました。

また、今後の課題として、①職場内コミュニケーションを高め、仕事に関わる正確な情報を共有することが、従業員の職務への充足感やモチベーションの向上につながること、②客観的で平等な人事評価処遇制度の構築が、従業員の企業に対する信頼感と愛着に影響することが分かりました。

さらに、インタビューでは、既にWLBの取組が進んだ会社であっても、新たに工夫して取組を続けることが重要であるという話を経営層の方から聞くことができました。

2018年度も引き続き、県内の重点産業である製造業を中心に調査し、業界の特性等を分析したいと考えています。



私たちの仕事場

～「仕事と生活のバランス」最前線～

女性同士で助け合いながら 子育てや介護と仕事の両立を

神戸市須磨区の住宅街に事務所を構える株式会社ポータルズは、整骨院・接骨院・整体院専門のホームページ制作会社。従業員が助け合い、子育てや介護をしながらでも、可能な時間を使って働くことができる職場づくりに力を入れています。

株式会社ポータルズ



チーム内では常に情報を共有し、相談しながら業務を進めている

子育て中の女性が働きやすい職場を

同社は2003年、代表取締役の宮内カオリさんがほとんど独学で学んだITスキルとイラストを描く特技を生かして一人でホームページの制作会社を立ち上げたのが始まりです。「働かなくてはならないのに幼い子どもを預かってくれる所が見つからず、自宅で子育てをしながらできる仕事をと考えました」

当初は、不動産会社やハウスメーカーをはじめさまざまな業界から舞い込む仕事を何でも請け負い、必死にこなしていました。しかし、「何でも屋」をしていても、結局何も極めることはできない」と悟り、取り扱う業種を整骨院・接骨院・整体院に絞ることを決意します。

さらに、仕事の依頼が増えるとともに一人ではさばき切れなくなり、2011年からは1日数時間程度のパート勤務の従業員を雇い始めました。「私自身、子育てが思うようにいかなくて悩んだ時期に、仕事という存在があり、頑張った分だけ成果が出る達成感を得たことが救いになりました」と振り返る宮内さん。子育てに奮闘している近隣の女性にもそのような場を提供できたという思いを込め、パートタイマーの勤務時間はできる限り希望に応じ、休みも気軽に取れるように配慮しました。

その分、忙しい時に人手が足りず仕事が回らなくなることも出てきたため、フルタイムで安定して働くことのできる正社員も採用。育児中の女性が子どもの体調不良等で急に休まなくてはならなくなった場合も考えて、人員構成のバランスを整えていきました。

小さなマンションの一室から始まった会社は現在、事務所を借りて25人の従業員を抱えるまでに成長しています。従業員は全員女性で半数が正社員、子どもに手が掛らなくなり、パートタイマーから正社員になった人もいます。

また、従業員が増えたことで社長が全てを把握するトップダウン方式が行き届かなくなり、2013年からは案件別に社内を3つのチームに分け、それぞれに責任者として「チーム長」を置いて、管理を任せようになりました。

「チーム長にはパートさんもいます。勤務時間が短いだけで仕事内容は社員と変わらないので、賞与や有給休暇は社員と同じ待遇にしています。パートさんもやりがいを持って働いてもらえたら」と宮内さんは話します。

いつでも仕事をフォローし合えるように

同社では、全員が同じメールアドレスを使用するとともに顧客情報をクラウドで一元化。担当者が不在の時に急ぎの仕事が入った場合でも、同じチームの他のスタッフが顧客とのやりとりの履歴を確認し、いつでも仕事のフォローができる状態にしています。パートタイマーが勤務時間内に急ぎの仕事が終わらなかった場合は、残りの仕事を他の人がフォローするため、残業はほとんど発生していません。「皆がいつも“お互いさま”という気持ちを持って助け合いながら働いています」と笑顔で話す宮内さん。

また、同社では出勤できない事情があった際に自宅で仕事ができる在宅勤務制度や、収入を増やすため規定の業務以外に自宅で別の業務を請け負う社内外注制度も導入しています。「子育てだけでなく、親の介護をしている人もいます。これから皆それぞれ年を取っていきますが、どんな事情を抱えてもできる限り働き続けられるような会社になりたいです」

今後は、在宅勤務制度をより利用しやすい環境を整えるとともに、「いつ私がいなくなったとしても、会社として存続できるよう、社の理念や人事制度など基礎を固めていきたいです」と思いを語る宮内さん。皆がいつまでも安心して働くことができる会社づくりに励みます。



代表取締役の宮内さん

株式会社ポータルズ

事業内容 整骨院・接骨院・整体院専門のホームページ制作
従業員数 25人
所在地 神戸市須磨区北落合2-11-39 エグゼガガーデン3F
TEL 078-792-8860
<http://www.portals.co.jp/>

働きがいの倍増へ 組織の「結束力」を高める！ ～認定企業等学びの会を開催～

ひょうご仕事と生活センターでは、ワーク・ライフ・バランス（WLB）の実現に向けて具体的に取り組んでいる企業・団体を対象に、実効性の高いセミナーを毎年実施しています。本年度は1月19日、WLB フェスタの基調講演で登壇した荻阪哲雄氏を招き、「働きがいの倍増へ 組織の『結束力』を高める！」というテーマで開催しました。

荻阪氏は「組織で問題解決に取り組んでいくには職場結束力が重要」とし、「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である」と定義。そして組織の結束力をつくる手法として、トップダウンとボトムアップをバイディング（結束）させる独自の「バイディング・アプローチ」という技法を紹介しました。

その技法はまず「実践のビジョン」を定めます。ビジョンとは、未来の目的地であり、組織へ浸透させるにはビジョンを、「スローガン」から「実践する言葉」へ変えることがポイントです。

次に、実践ビジョンを達成するための「やらない戦略」を決めます。例えば18時以降残業しない、競合他社と無駄な競争をしないなどです。やらない戦略を決めると、やることが見える、これがやらない戦略の技法です。

実践のビジョンとやらない戦略を定めた後、それを仕事の優先基準におき、判断や、決める行動を増やせば意思



決定のスピードが加速し、さらにトップダウンとボトムアップで一緒にやれば、会社の「決める文化」が変わります。

次に、組織内で「7つの役割」を組み、助け合うフォーメーションがつけられると、助け合って仕事を進めることができる」と解説。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他人の話に共感する⑤仲間をつくる⑥アイデアを出す⑦リスクに備える、です。これらを自分一人でやるのではなく、できる人をどれだけつくれるかがポイントです。また、7つの役割を組むための手順を、①自分で得意不得意の役割を選ぶ②部下が自分で選択する③仕事の計画段階で関わるメンバーの7つの役割を必ず確認すると定め、自分が得意な役割を知り、職場の仲間に伝え合うことから、「助け合う組織」は生まれ信頼関係が増幅すると説きました。

これだけはおさえておこう！～WLB基礎講座を開催～

これからワーク・ライフ・バランス（WLB）に取り組む企業・団体のために、取組方法やポイントなどを紹介する「ワーク・ライフ・バランス基礎講座」が2月1日に姫路で、2月8日に神戸でそれぞれ開催されました。姫路は当センターの黒田涼子コーディネーター、神戸は阿波栄子コンサルタントが講師を務めました。

WLBに取り組む目的は、優秀な人材の確保や従業員の介護離職問題などを解決するために、有給休暇の取得率を上げたい、長時間労働を是正したい、採用に有利など組織によりさまざまです。しかし本当にその組織が実現したいことは、利益の追求や顧客の創造、企業に関わる全ての人の幸せなどであり、WLBに取り組む際に目的としていたものは、本当に実現したいことへ向かうための手段であると説きました。

また、取組には、主体的な社員を増やすことと組織の活性化が必要で、そのために社員の考える力を育て、社員一人ひとりの意見を生かせる組織をつくり、個人と組織が共に成



長することで組織が本当に実現したいことに近づけると話しました。

さらに、取組を進める上で大切なことは、「現在地」を知り、「目的地」を定めて、「行き方」を決めることと定義。現在地は現状把握、目的地はビジョン、行き方はアクションプランです。ビジョンはワクワクできるもの、そして自分たちはこうあるべきではなく、どうありたいか、またなりたいかという理想の姿をイメージし、自身が楽しみながら取り組んでいくことが大切とアドバイスしました。

センターからのお知らせ

2018年度 ひょうご仕事と生活センター新規・拡充事業のご案内

1 ワーク・ライフ・バランス WEB 自己診断システムのリニューアル

ワーク・ライフ・バランスの取組状況、課題と対応策をWEBで把握できる自己診断システムをリニューアルし、利用しやすくなりました。

変更内容

- 設問項目を57項目から39項目に減らしました
- 設問項目の文字数を少なくし、シンプルな表現に変えて分かりやすくしました
- 各設問に取組例を掲載しました
- ワーク・ライフ・バランスの取組の入り口としての通常版と認定・表彰申請版に分けました



2 中小企業育児・介護代替要員確保支援助成金の短時間勤務コースの対象を拡大

従業員の育児による短時間勤務のさらなる利用促進を図るとともに、「小1の壁」などにも対応するため、助成金の支給期間を養育する子が3歳までから、小学3年生までに引き上げました。

変更内容

- 支給期間：短時間勤務開始日から、養育する子が3歳に達する日まで→小学3年生まで
- 支給額：月額上限10万円、総額上限100万円→月額上限2万5千円、小学3年生までを上限

3 金融機関等と連携してワーク・ライフ・バランス推進企業への金融支援を開始

兵庫県と連携協定を締結している金融機関などが、ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組む企業を対象に、優遇金利を適用した融資などを実施します。

金融機関ならびに支援内容

金融機関	対象	支援内容
商工組合中央金庫	ひょうご仕事と生活の調和推進認定企業	・企業の新事業展開や成長に向けた事業性資金に対する融資利率の優遇 ・私募債の財務代理手数料の優遇
みなと銀行	ひょうご仕事と生活の調和推進宣言企業及び認定企業	
但馬銀行	ひょうご仕事と生活の調和推進宣言企業及び認定企業	
兵庫県信用保証協会	ひょうご仕事と生活の調和推進認定企業	技術力・経営力が評価される企業として保証料の割引

※詳細は、各金融機関へお問い合わせください

要件が
変わります！



従業員意識調査の利用対象が中小企業になります

従業員意識調査を県内中小企業の皆さんに広く利用いただけるよう、名称を「中小企業従業員意識調査」に変更し、実施対象を中小企業とします。

改正内容

- 従業員数：常時雇用する労働者が概ね20人以上300人以下の中小企業であること
- 調査実施回数：1社当たり2回まで

※ワーク・ライフ・バランス WEB 自己診断を実施し、調査実施申請書の提出が必要となります。

詳細は、当センターホームページ「中小企業従業員意識調査」に掲載している実施要領をご覧ください

READ ワーク・ライフ・バランス関連書籍紹介



「仕事と家族 日本はなぜ働きづらく、産みにくいのか」(2015年5月刊行)

就業と出生率を焦点に、日本の工業化の進行と低成長による働き方の変化、諸外国における対応との比較、考えられるほどは低くない日本女性の労働力参加とその働き方、家族の機能と家事労働の分担、未婚化の要因などをめぐって、持続可能な日本社会を考える。「大きな政府」の国も「小さな政府」の国も共に少子化問題を一定の範囲で解決している状況を基に、女性に男性同様の働く機会を保障する共働き社会への移行を提言し、女性労働の伸長がカップル形成や出生にもプラスの効果を発揮すること等を示し、その一翼を担うワーク・ライフ・バランスも労働問題にとどまらず国の将来像につながることを考えさせる。

著者：筒井淳也 発行：中公新書



「男性問題から見る現代日本社会」(2016年9月刊行)

新自由主義的政策の展開により、新卒採用・終身雇用等を基調とした日本型雇用は衰退に向かい、格差・低賃金などさまざまな雇用問題が進行している。日本型雇用の恩恵を受けていたのは主に男性労働者であったが、女性にもまた深刻な影響を与え、日本における伝統的なジェンダー基盤も変わらざるを得ない。ワーク・ライフ・バランスの推進に当たっても、今の日本の男女格差、とりわけ男性の側に何が起きているのかを踏まえた上で、社会システムとしての男女不平等の解消に向けた視点が必要であることを示唆している。

編著者：池谷壽夫、市川季夫、加野 泉 発行：はるか書房

※上記書籍はひょうご労働図書館で閲覧、貸出できます

ワークルール啓発リーフレット

「知っておこう!働くときのルールのこと」を作成しました



労働問題への関心が高まる中、これから社会人となる高校生や大学生などに、正社員・アルバイトを問わず働く上で必要なワークルールへの理解を深めてもらうため、リーフレットを作成しました。働き方の基本原則や、いざというときの相談窓口の案内も掲載しています。

※県のホームページからも閲覧できます <http://web.pref.hyogo.lg.jp/sr05/workrules.html>

問い合わせ先/兵庫県労政福祉課 ☎078-362-3358



中小企業就業者確保支援事業のご案内 (兵庫県奨学金返済支援制度)

補助期間
延長!

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支援するため、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。

これまで、補助期間が対象者1人につき最長3年でしたが、5年に延長して実施します。

- 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

中小企業の皆さんへ

ワーク・ライフ・バランス助成金をご活用ください

ひょうご仕事と生活センターでは、仕事と育児や介護等の両立支援に取り組む中小企業の事業主の皆さんへ助成金を支給しています。

※各助成金の申請には、「ひょうご仕事と生活の調和推進企業宣言」への登録が必要です

中小企業育児・介護等離職者雇用助成金

前職を結婚、配偶者の転勤、妊娠、出産、育児、介護の理由で離職した人を、正社員（短時間勤務正社員を含む）または正社員以外（フルタイム勤務に限る）で雇用した事業主に助成します。

【支給額】正社員で雇用：50万円

短時間勤務正社員で雇用：40万円

正社員以外（フルタイム勤務に限る）で雇用：20万円

国の両立支援等助成金（再雇用者評価処遇コース）を受給した場合は差額を支給

中小企業育児・介護代替要員確保支援助成金

従業員の育児・介護休業、または、育児・介護による短時間勤務に対して代替要員を新たに雇用した事業主に助成します。

【支給額】■休業コース

育児・介護休業期間中、代替要員に支給した基本給の2分の1

■短時間勤務コース

育児・介護による短時間勤務中、代替要員に支給した基本給のうち、短縮した時間相当の2分の1

※どちらも月額上限10万円、総額上限100万円。ただし、育児短時間勤務の場合、月額上限2万5千円、小学3年生まで対象

仕事と生活の調和推進環境整備支援助成金

女性や高齢者等の職域拡大や、多様な働き方を導入するために職場環境整備を行った中小企業事業主に助成します。

【支給額】対象経費の2分の1以内（上限200万円）

【対象事例】■女性が少ない職種に女性を新たに雇用するための専用施設整備工事 ※男性の職域拡大も対象
⇒専用トイレや更衣室、シャワー室の整備
■多様で柔軟な働き方を導入するための環境整備
⇒在宅勤務システムの導入、事業所内託児スペースの整備

ひょうご仕事と生活センターのホームページから、各種申請様式や申請書の書き方などについて詳しく説明している「助成金の手引き」がダウンロードできます。ぜひご利用ください。

ひょうご仕事と生活センター 助成金

検索

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

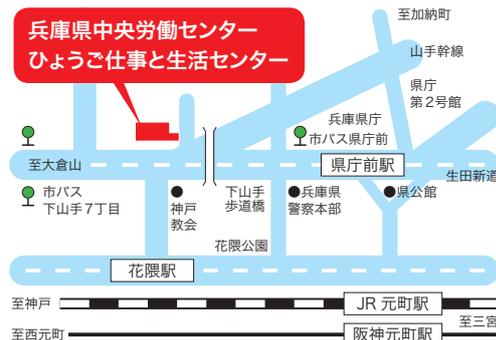
FAX 078-381-5288

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）

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

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