

就職活動中のあなたへ

ワーク・ライフ・バランス

平成  
25年度

Work  
Life  
Balance

# WLBな 働き方 ガイド

兵庫版

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  
〒650-0011 神戸市中央区下山手通6丁目3-28 兵庫県中央労働センター  
TEL 078(381)5277 FAX 078(381)5288  
E-mail info@hyogo-wlb.jp  
URL <http://www.hyogo-wlb.jp/>

## あなたの理想の働き方は？

- 効率的に仕事をこなし、プライベートも充実させたい → P.12 P.16 P.26 P.30
- 仕事にやりがいや楽しさを感じたい → P.8 P.18 P.24
- 結婚しても子どもができてもしっかり仕事は続けたい → P.22 P.28
- 仕事を通じて自分も成長し続けたい → P.8 P.18 P.24
- 地域活動やボランティア活動にも積極的に参加したい → P.10 P.26
- 互いに信頼、協力し合える仲間と仕事がしたい → P.14 P.20
- 恋人や友人、家族との時間も大切にしたい → P.12 P.16 P.22 P.28
- 自分たちの力で会社を変えていきたい → P.10 P.14 P.20 P.30

# 仕事と私生活 どちらも大切。 これって わがままですか？

いいえ、わがままではありません。

**ワーク・ライフ・バランス=Work Life Balance**  
の実現について真剣に考えてみましょう。

仕事も  
私生活も  
充実。



### ワーク・ライフ・バランス (WLB) とは

仕事にやりがいや充実感を感じ、責任を果たしながら、その一方で、子育てや介護、家庭や地域での生活、自己啓発などといった、個々の私生活も充実させるという考え方です。「仕事」と「生活」の「調和」を図ることは、豊かで充実した人生を送るための必須条件なのです。



仕事  
ばかりだと…。



### あなたのWLB必要度チェック!

	はい	いいえ
●自分の能力を最大限に発揮できる環境で働きたい	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
●仕事を通じて、自分自身のキャリアや人間形成を図りたい	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
●理解があり信頼できる上司や互いに協力し助け合える同僚と仕事がしたい	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
●地域社会にも貢献したい	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
●仕事だけでなく、恋人や友人、家族との時間も大事にしたい	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
●効率的に仕事をこなし、プライベートも充実させたい	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
●自分のことをちゃんと評価してくれる職場で働きたい	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
●結婚しても子どもができて仕事は続けたい	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
●従業員を大切にしてくれる会社で働きたい	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
●いつも健康で、楽しく働きたい	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
●自分の意見を発言できる風通しのよい会社で働きたい	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
●生涯安心して働ける会社で働きたい	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

「はい」がたくさんあるあなた!

WLBの実現を積極的に推進している会社を選びましょう!



北尾真理子  
(ひょうご仕事と生活センター  
主任相談員)

WLBは、ただ単に遊ぶ時間を増やし、仕事を減らすことではありません。

「ワーク・ライフ・バランス」という言葉から、「いつも仕事と生活を50-50 (フィフティフィフティ=半々) にする」と思われがちですが、必ずしもそうではありません。長い人生においては、仕事を優先すべき時期もあれば、私生活を優先すべき時期もあるはず。人生は取捨選択の繰り返しであり、自分のライフステージ (人生の段階) に合わせて、その時々自分の役割に応じたベストな選択をし続けることが大切です。ベストな選択とは振り返ってみた時に誇りに思える選択だと言えます。その時の自分が優先したい立場に立って誇りに思える選択をし続けることがWLBの実現につながります。

# でも、そんな会社、兵庫県にあるの？

## はい。たくさんあります！

ひょうご仕事と生活センターでは、多様な働き方の導入や、仕事と生活の両立の促進など、WLBの実現に向けて先進的な取り組みを行っている会社を表彰しています。(5・6・7ページに表彰企業の一覧を掲載)



「WLBな会社」を見つけるためのポイント！

### WLBな会社の特徴

#### 全社的に(または全社で)WLBの実現に向けて取り組んでいる

WLB実現を推進している会社では、経営者自らがWLBの実現を率先したり、従業員や社会に向けて、従業員を大切にしているというメッセージを発信しています。ホームページ等で経営者の「あいさつ」や企業の「理念」「コアバリュー」「行動指針」等が書かれている部分にも目を向けてみましょう。

#### 働きやすくするためのいろいろな制度がある

結婚、出産、育児、そして介護等、人生にはさまざまなライフイベントがあります。育児や介護休業の制度、育児や介護をしながら働ける時間短縮勤務制度等が整っていると安心です。さらには、あなたのライフスタイル、例えばスポーツや観劇といった趣味や資格試験の勉強等自己啓発のためにも休みが取れたり、リフレッシュ休暇、アンバーサリー休暇制度等を導入したりしている会社もあります。

#### 社内でのコミュニケーションが十分にとられている

充実した制度があっても、職場の雰囲気によっては使いにくかったり、WLB実現のための支援制度の利用に抵抗感が生じたりすることもあります。自分や自分の周りの上司、同僚のライフステージやライフスタイルを相互に理解し合うことで、制度が利用しやすくなります。

#### 多様な働き方ができる多様な人材を育成し活用している

性別、年齢、未就学児童の有無、障がいの有無等個人の違いに関係なく、意欲や能力のある人全てが働ける職場では、多くの知恵が生まれ、創造性豊かな会社になると考えられています。少子高齢化社会では、多様な人材を活用する会社が人材の確保と育成に優れていると見られます。多様な人材が集まり、多様な働き方ができる会社は、持続的経営を目指している企業とも言えます。

#### ここがポイント！

- ▶経営トップがWLB実現のためのリーダーシップを発揮している(または理解がある)か。
- ▶従業員を企業の財産(人材)と捉え、大事にしているか。

#### ここがポイント！

- ▶育児や介護をはじめ、さまざまなライフイベントに応じた細かい制度が用意されているか。
- ▶趣味や自己啓発、家族との団らん等を尊重した勤務形態や休暇制度などが整備されているか。

#### ここがポイント！

- ▶職場の中で普段から十分なコミュニケーションをとるための仕組みづくりがなされているか。
- ▶仕事や私生活の相談にも真摯に乗ってもらえるメンター制度(先輩社員が後輩社員をサポートする制度)や仕事の改善提案、あいさつ運動等、職場の風通しを良くする制度はあるか。

#### ここがポイント！

- ▶在宅勤務、フレックスタイム、短時間勤務正社員など、多様な働き方ができる制度があるか。
- ▶女性管理職登用のための人材育成制度や、能力を正當に評価する仕組みがあるか。
- ▶年齢や性別などに関係なく個人の意欲や能力を重視した採用活動を行っているか。

### WLBの実現は会社にもメリットが！

「会社は社員が仕事ばかりしてくれるほうがありがたいじゃ…」。そう思うのは間違いです。WLB実現に取り組む会社は、従業員を大切にしている会社。それは有能な人材の確保にもつながり、結果的に会社のメリットになります。「あの会社では多様な働き方ができるらしいよ」という評判は大きな宣伝材料です。経営者にとっても、WLBの実現は経営戦略の一つなのです。

## ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰 表彰企業一覧 (五十音順)

### アスピオファーマ(株)

平成24年度受賞

- 【主な表彰項目】 ◆仕事と生活の両立を支援する制度整備と利用促進  
◆個々人の能力を最大限に生かす組織づくり



事業内容 医薬品研究開発  
創 業 1979(昭和54)年  
従業員数 197人(男性161人、女性36人)  
所在地 神戸市中央区港島南町6-4-3

### 医療法人社団つかさ会 尾原病院

平成24年度受賞

- 【主な表彰項目】 ◆働きやすい職場の実現  
◆仕事と生活の両立を可能にする多様な働き方の導入



事業内容 医療業  
設 立 1982(昭和57)年7月4日  
従業員数 194人(男性48人、女性146人)  
所在地 神戸市須磨区妙法寺字荒308-1

### 特定医療法人中央会 尼崎中央病院

平成23年度受賞

- 【主な表彰項目】 ◆勤務環境改善  
◆子育て支援と仕事の両立



事業内容 医療業  
設 立 1951(昭和26)年4月1日  
従業員数 557人(男性107人、女性450人)  
所在地 尼崎市潮江1-12-1

### (株)カワサキモーターズジャパン

平成24年度受賞

- 【主な表彰項目】 ◆職員全体の意識改革への取り組みの実施  
◆超過勤務時間の大幅な削減



事業内容 オートバイ、ジェットスキー、小型汎用エンジンおよび酸素カプセルの卸売・販売  
設 立 1953(昭和28)年12月15日  
従業員数 199人(男性172人、女性27人)  
所在地 明石市川崎町1-1

### 医療法人社団魚橋会 魚橋病院

平成24年度受賞

- 【主な表彰項目】 ◆働きやすい職場の実現  
◆多様な働き方並びに人材活用および育成の推進



事業内容 医療業  
設 立 1981(昭和56)年7月1日  
従業員数 304人(男性86人、女性218人)  
所在地 相生市若狭野町若狭野235-26

### (株)関西スーパーマーケット

平成22年度受賞

- 【主な表彰項目】 ◆ワーク・ライフ・バランスが可能となる働き方の実現  
◆多様な人材の活用



事業内容 飲食品小売業  
設 立 1959(昭和34)年7月29日  
従業員数 5,485人(男性1,670人、女性3,815人)  
所在地 伊丹市中央5-3-38

### (株)エス・アイ

平成21年度受賞

- 【主な表彰項目】 ◆働き方の見直し～自由出勤制度の導入～  
◆職場復帰支援  
◆定年制の廃止



事業内容 顧客管理からDM発送回収集計まで一括したアウトソーシング業務、データ入力、集計、コールセンターの開設等  
設 立 1991(平成3)年3月25日  
従業員数 61人(男性7人、女性54人)  
所在地 姫路市石倉26-3

### (株)協同病理

平成21年度受賞

- 【主な表彰項目】 ◆社内プロジェクト発「育児休業・復帰支援制度」  
◆職場環境の整備・改善および継続的な見直し



事業内容 各種試験・研究受託および医療関連サービス(病理学的検査・各種標本作製)  
設 立 1994(平成6)年12月21日  
従業員数 17人(男性7人、女性10人)  
所在地 神戸市西区大津和2-7-12

### (株)オーシスマップ

平成23年度受賞

- 【主な表彰項目】 ◆家族の絆促進計画(家族で楽しめる会社へ)  
◆社内満足度推進の取り組み(誰でも自由に発言)  
◆心身健全推進計画(あなたの笑顔が目的地)



事業内容 デジタルマッピング、測量業全般、システム開発  
創 業 2001(平成13)年7月7日  
従業員数 50人(男性37人、女性13人)  
所在地 養父市八鹿町八鹿1264-11

### ケイオー開発(株) フローラルイン姫路

平成23年度受賞

- 【主な表彰項目】 ◆仕事と生活の両立支援制度の導入と拡充  
◆事業所内保育所の開設と地域の子育て支援活動



事業内容 ホテル業  
設 立 1998(平成10)年8月25日  
従業員数 40人(男性16人、女性24人)  
所在地 姫路市東延末3-56

### 大豊機工(株)

平成23年度受賞

- 【主な表彰項目】 ◆働きやすい職場の実現  
◆管理職による知的資産経営報告書の作成



事業内容 製造業(精密機械器具、金属加工機械)  
設 立 1965(昭和40)年3月8日  
従業員数 146人(男性121人、女性25人)  
所在地 豊岡市中陰470

### (株)ケイテック

平成22年度受賞

- 【主な表彰項目】 ◆仕事と家庭の両立支援制度の導入と普及活動  
◆意識改革と仕事への取り組み方の見直し



事業内容 製品デザイン、三次元設計、情報システム開発等  
設 立 1990(平成2)年5月1日  
従業員数 447人(男性299人、女性148人)  
所在地 明石市川崎町1-1

# ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰 表彰企業一覧（五十音順）

## 甲南大学生協同組合

平成23年度  
受賞

- ◆女性リーダーの育成、育児休業の必要性を訴える職場風土の改善
- ◆育児休業の制度を整え、育児休業中の職員を支えるサポート
- ◆定年退職後の職員が若手職員を支える制度づくり



事業内容 大学生協同組合、小売、幹旋業、食堂  
設立 1970(昭和45)年7月9日  
従業員数 157人(男性8人、女性149人)  
所在地 神戸市東灘区岡本9-6-4

## (株)神戸デジタルラボ

平成22年度  
受賞

- ◆両立支援制度
- ◆職場環境改善のための施策の実施



事業内容 情報サービス業  
設立 1995(平成7)年10月11日  
従業員数 148人(男性111人、女性37人)  
所在地 神戸市中央区江戶町93 栄光ビル

## 光洋電機(株)

平成23年度  
受賞

- ◆男女共同参画を基本とした働きやすい職場の構築



事業内容 船舶・陸上用電気材料卸売業  
設立 1956(昭和31)年12月8日  
従業員数 29人(男性18人、女性11人)  
所在地 神戸市兵庫区湊町4-2-29

## コベルコシステム(株)

平成22年度  
受賞

- ◆社員自主組織「KWC」による啓発活動
- ◆社員満足度向上活動
- ◆3T(楽しい、短時間、達成感)職場の実現に向けた改革
- ◆ライフ&ワークの充実にサポートする制度の整備



事業内容 ITソリューションの設計・開発から運用・保守まで  
トータルで提供  
設立 1987(昭和62)年7月1日  
従業員数 1,067人(男性884人、女性183人)  
所在地 神戸市灘区岩屋中町4-2-7 シャンビル11階

## 医療法人豊繁会 近藤病院

平成22年度  
受賞

- ◆子育て中の職員も安心して働ける環境づくり
- ◆和やかな職場雰囲気づくり



事業内容 医療業  
設立 1950(昭和25)年4月1日  
従業員数 170人(男性70人、女性100人)  
所在地 尼崎市昭和通4-114

## 齊藤鋼材(株)

平成24年度  
受賞

- ◆経営トップのリーダーシップによるWLB実現の推進
- ◆個々の職員に対するきめ細かなメンタルヘルスマスクの実施



事業内容 鋼材および同製品の加工並びに販売  
設立 1950(昭和25)年10月1日  
従業員数 84人(男性70人、女性14人)  
所在地 姫路市土山2-12-38

## 山陽特殊製鋼(株)

平成22年度  
受賞

- ◆定年退職者の再雇用制度
- ◆女性社員の活躍支援



事業内容 特殊鋼の製造・販売業  
設立 1935(昭和10)年1月11日  
従業員数 1,396人(男性1,242人、女性154人)  
所在地 姫路市飾磨区中島3007

## (有)システムプラネット

平成24年度  
受賞

- ◆仕事と家庭の両立を支援する制度の先行的導入
- ◆働きやすい職場の実現



事業内容 コンピュータシステムの受託開発および  
自社開発ソフトの販売・保守サポート  
設立 1991(平成3)年4月3日  
従業員数 13人(男性2人、女性11人)  
所在地 神戸市中央区海岸通4 新明海ビル6階

## 住友電気工業(株) 伊丹製作所

平成22年度  
受賞

- ◆働き方の見直しによる業務効率化
- ◆仕事と家庭の両立支援制度
- ◆「GENKI運動」による従業員の一体感醸成



事業内容 特殊金属線、粉末合金、焼結製品、ダイヤ製品、  
化合物半導体などの製造  
設立 1941(昭和16)年3月19日  
従業員数 2,359人(男性2,090人、女性269人)  
所在地 伊丹市昆陽北1-1-1

## 生活協同組合コープこうべ

平成22年度  
受賞

- ◆育児と仕事の両立支援



事業内容 商品小売業  
設立 1921(大正10)年4月12日  
従業員数 10,142人(男性3,140人、女性7,002人)  
所在地 神戸市東灘区住吉本町1-3-19

## 医療法人社団栄宏会 土井病院

平成24年度  
受賞

- ◆職員全体による取り組みの推進
- ◆仕事と生活の両立を可能にする多様な働き方の導入



事業内容 医療業  
設立 1993(平成5)年8月1日  
従業員数 370人(男性115人、女性255人)  
所在地 小野市復井町宇中ノ池1723-2

## トーカロ(株)

平成24年度  
受賞

- ◆コミュニケーションの円滑化等による職場環境の改善
- ◆管理職の意識改革を推進



事業内容 金属表面処理業  
設立 1951(昭和26)年7月1日  
従業員数 795人(男性678人、女性117人)  
所在地 神戸市東灘区深江北町4-13-4

## (株)ドンク

平成24年度  
受賞

- ◆法令基準を上回る両立支援のための制度整備と利用促進
- ◆多様な雇用形態の整備と人材活用
- ◆女性の働きやすい職場の実現



事業内容 フランスパンをはじめとする各種パン、フランス菓子の  
製造・販売および喫茶室・レストラン営業  
設立 1905(明治38)年8月8日  
従業員数 5,309人(男性1,190人、女性4,119人)  
所在地 神戸市東灘区田中町3-19-14

## パナソニックエコソリューションズ 池田電機(株)

平成21年度  
受賞

- ◆男性労働者の育児参加促進
- ◆男性の育児参加を促進するための制度創設・周知



事業内容 照明点灯装置等、電気機器製造  
設立 1951(昭和26)年5月2日  
従業員数 407人(男性249人、女性158人)  
所在地 姫路市西延末397-1

## 社会医療法人財団聖フランシスコ会 姫路聖マリア病院

平成24年度  
受賞

- ◆働きやすい職場の実現
- ◆仕事と生活の両立を支援する制度整備と利用促進



事業内容 医療業  
設立 1950(昭和25)年2月2日  
従業員数 716人(男性144人、女性572人)  
所在地 姫路市仁豊町650

## (株)フェリシモ

平成23年度  
受賞

- ◆ワーク・ライフ・バランスを実現する多様な休暇制度
- ◆時間外労働の削減



事業内容 ダイレクトマーケティング業  
設立 1965(昭和40)年5月8日  
従業員数 959人(男性168人、女性791人)  
所在地 神戸市中央区浪花町59

## 富士通テン(株)

平成22年度  
受賞

- ◆仕事と家庭の両立支援
- ◆時間外労働の短縮



事業内容 電気機械器具製造業  
設立 1972(昭和47)年10月25日  
従業員数 3,405人(男性2,780人、女性625人)  
【連結11,410人】  
所在地 神戸市兵庫区御所通1-2-28

## P&Gジャパン

平成22年度  
受賞

- ◆柔軟な働き方を支援する制度の拡充や導入
- ◆残業時間の削減を目指した取り組み
- ◆コーポレート・アスリート・トレーニングの徹底



事業内容 医薬品・化粧品等卸売業  
設立 1973(昭和48)年1月より、日本にて営業開始  
従業員数 3,946人(男性1,453人、女性2,493人)  
P&Gグループ全体  
所在地 神戸市東灘区向洋町中1-17

## (株)三井住友銀行 芦屋ブロック

平成23年度  
受賞

- ◆仕事と家庭の両立支援制度の導入と普及
- ◆多様な人材の活用を推進



事業内容 銀行業  
設立 1996(平成8)年6月6日  
従業員数 芦屋ブロック216人(男性77人、女性139人)  
所在地 東京都千代田区丸の内1-1-2(芦屋市船戸町1-29)

## 三ツ星ベルト(株)

平成21年度  
受賞

- ◆「お星さま制度」の実施
- ◆「お星さま休暇制度」の実施



事業内容 自動車、産業機器用伝動ベルトなどの製造・販売  
設立 1919(大正8)年10月10日  
従業員数 950人(男性872人、女性78人)  
所在地 神戸市長田区浜添通4-1-21

## 医療法人明倫会 宮地病院

平成22年度  
受賞

- ◆子育て支援、介護休暇の利用促進
- ◆年齢に関係なく希望すれば働き続けられる職場
- ◆福利厚生の実施



事業内容 医療業  
設立 1962(昭和37)年5月15日  
従業員数 274人(男性55人、女性219人)  
所在地 神戸市東灘区本山中町4-1-8

## モロゾフ(株)

平成21年度  
受賞

- ◆多様な人材の活用
- ◆仕事と家庭の両立支援



事業内容 洋菓子の製造・販売、喫茶・レストラン業  
設立 1931(昭和6)年8月8日  
従業員数 739人(男性395人、女性344人)  
所在地 神戸市東灘区向洋町西5-3

## (株)ユーシステム

平成23年度  
受賞

- ◆残業時間の削減
- ◆多様な働き方を支援する制度



事業内容 システム受託開発、WEB制作、技術者派遣  
設立 2002(平成14)年4月1日  
従業員数 23人(男性11人、女性12人)  
所在地 神戸市中央区御幸通4-2-15 三宮本ビル4階

## ヨドブレ(株)

平成23年度  
受賞

- ◆働きやすい職場づくり
- ◆時短への取り組み



事業内容 建築用構造材加工業、木材・住設建材販売業ほか  
設立 1990(平成2)年3月29日  
従業員数 117人(男性88人、女性29人)  
所在地 加西市田原町宮ノ谷3179-3

# WLBな人

仕事も、プライベートも、どちらも大切にしながら、自分らしく生きる人を紹介します。

医療法人社団魚橋会 魚橋病院

岩本 彩さん  
第2病棟 看護師



## 「働くことは楽しい」と思える職場で刺激を受けながらキャリアアップ

兵庫県立看護大学（現県立大学看護学部）を卒業後、別の病院に勤めていた時に魚橋病院の外来を見学しました。そこでは、70歳ぐらいの看護師が生き生きと働いており、外来の雰囲気も温かくて、こんな場所で働きたいと思いました。定年がなく、自分から退職を言い出さない限り続けることができるので、高齢の看護師もいます。先輩方は皆お元気で、昔ながらの技術など看護に関することを教えてください。プライベートでも仲良くしていただき、公私ともにお世話になっています。

看護部だけでなく、ドクターや薬剤師、事務職まで、魚橋病院の人たちはみんな仲が良く、コミュニケーション

が取れているように思います。それは、部署を超えてさまざまな人が共に活動する委員会の存在が大きいですね。「医療安全」「教育」「輸血」など13の委員会があり、月に1回、定例会を開催。私は「WLB」「感染対策」「褥瘡」の3つに所属しています。普段の業務をしているだけでは気付けない問題について考えたり、専門技術の向上を図ったりと、委員会活動はかなり刺激になっています。勤めて3年になりますが、ここで働くようになって初めて「働くことは楽しい」と感じ、看護職の奥の深さも分かってきました。今後も研さんを積み、キャリアアップに努めたいと思います。

### リエゾンナースを目指します

リエゾンナース（リエゾン精神看護専門看護師）は精神的な病を患っている人に限らず、身体に病気を持っている患者さんや重労働によりストレスをため込んでいる医療従事者のメンタルケアを行います。リエゾンナースの資格を取るために大学院に進学したいと考えていて、病院も「全面的にバックアップする」と言ってくださっているので、ぜひ実現したいです。

### 私のキャリアデザイン

現在	認知症ケア専門士や医療現場で活用できるアロマセラピーについて学習。資格取得へ
2年後	リエゾン精神看護専門看護師になるため大学院に進学
	2年間勉強し、博士課程を修了する
4年後	リエゾン精神看護専門看護師の資格取得
5年後	結婚
未来	日々精進しながら専門看護師として働く

### MESSAGE

#### 上司・先輩からのメッセージ



第2病棟 師長  
大谷美鈴さん

同じ病棟で働くチーム内の情報伝達がスムーズにいくよう、情報を可視化してポスターにするなど、工夫して業務に当たっています。温厚でほんわかしているのですが、芯は強く志も高い。ぜひリエゾンナースの資格を取ってほしいですね。



第1病棟 主任  
皮膚・排泄ケア認定看護師  
深堀裕生さん



岩本 彩さん

### 息抜きは韓流

韓流ドラマやK-POPが大好きで、家にいる時はDVDを見ています。韓国には行ったことがないので、近いうちにぜひ行きたいです。

### 院内紙の制作を担当

WLB委員会の活動として院内紙を発行。WLBに関するコーナーはもちろん、院長のインタビューや病棟・部署の紹介コーナーがあり、仕事の合間に取材をしています。取材をきっかけに、院内のスタッフの知らなかった面を発見するのが楽しいですね。

### SCHEDULE

第3水曜日のスケジュール  
(委員会がある日)

8:20	病院に到着
8:30	ミーティング・病棟でケア
10:00	生活機能開発訓練の介助
11:00	食事前のケア・昼食の介助
13:00	休憩
14:00	WLB委員会に出席
14:30	病棟でケア
15:30	褥瘡委員会に出席
16:30	病棟でケア
17:00	夜勤者への申し送り
17:30	病院を出る

### ここをCHECK!



### DATA

医療法人社団魚橋会 魚橋病院

医療業  
相生市若狭野町若狭野235-26  
☎0791 (28) 1395  
設立 1981年  
従業員数 304人

子育てや介護など、それぞれの事情に合わせて勤務時間を自分で決めることができる。例えば「子育て中なので9時から16時の勤務にしたい。夜勤はできない」と申請すれば短時間勤務が可能で、その期間も原則自由。また、キャリアアップのために専門機関で研修を受ける場合は出張扱いとなり、費用も補助がある。

# WLBな人

仕事も、プライベートもどちらも大切にしながら、自分らしく生きる人を紹介します。

## 株式会社オーシスマップ

江尻容子さん  
DM2グループ

宇和野礼子さん  
DM1グループ



羽瀧秀樹さん  
画像計測2グループ グループリーダー

# 一人ひとりが気持ち良く働けるように 自分たちで会社を盛り上げていく

不満を抱えたままではいい仕事はできません。わが社には、日頃気になっていることや改善したいことなどを言い合う「社内満足度向上ミーティング」という時間が週1回用意されています。その場で「残業が多い」という意見が出たことから「なぜ残業が多いのか」をみんなで考え、結果、一人ひとりが効率的に作業をするようになりました。従業員用駐車場がアスファルト化されたのも、このミーティングでの意見が反映されたものです。

気持ち良く働くためには、自ら会社を変えるぐらいの心意気で考え、実行することが大事。そして、わが社はそれを受け入れてくれる懐の深さがあります。「やりたいことをやらせ

てくれる」会社なのです。

自分たちで会社を変えていくという意識は業務以外の「課外活動」の部分にも及んでいます。わが社は2010年7月、養父市八鹿町の旧青溪中学校の跡地に技術部門を移転しました。体育館や運動場などでスポーツをしたり、敷地内の畑で農作業にいそんだりする人が増え、自然に「部活動」へと発展。また、この環境を活用しようと従業員自ら花見と夏祭りを企画、今では家族や地域の人を招く行事として定着しました。こうした行事は従業員同士の横のつながりをより強いものにし、何より会社が楽しくなります。明るい社の雰囲気の良い仕事につながっていると自負しています。



## ファーム部を結成して 農作業

会社の一角に畑を作り、いろいろな野菜を育てています。収穫した野菜は夏祭りなどで振る舞います。また、苗植えや収穫などは、ファーム部以外の従業員や家族、ご近所の方も招いてイベント的に開催します。普段、仕事で1日中パソコンの画面を見ているので、土と触れ合うことは気分転換になりますね。



羽瀧秀樹さん



江尻容子さん

## 子ども楽しめる企画を

行事の幹事に立候補するのは自分がやりたい内容にできるから。例えば、花見は家族も招くので、子どもが楽しめる「団子作り」を組み込みました。息子に自分が働く会社を知ってほしいということもありますし、普段はどうしても一緒に遊ぶことが少なくなるので、子どもと参加できる行事は力が入りますね。



## ダンス部リーダーを 務めています

ダンス部は忘年会や旅行、納会などで作品を発表していて、その2週間前ぐらいから集中的に練習します。2012年の旅行では14人でEXILEを踊りました。体育館や講堂など広いスペースがあるので練習はしやすいのですが、発表までみんなには伏せておきたいので、こっそりやらないといけないのが大変です。



宇和野礼子さん

## MESSAGE

### 代表からのメッセージ



代表取締役  
大林賢一さん

わが社のメンバーはみんな積極的。仕事はもちろん、夏祭りなどの企画にも一生懸命に取り組みます。祭り当日は本格的な屋台が並び、ご近所の方も一緒に盛り上がります。中学校の校舎を活用した「青溪技術センター」は人々の思い出が詰まった大切な場所。これからも地域の皆さんとの交流を続け、活性化の拠点にしていきたいです。養父市の魅力を発信するサイト「やぶらぶウォーカー」の運営にも携わっており、全員で一丸となつて、とにかく地域を元気にできればうれいすね。



## ここをCHECK!

### DATA

#### 株式会社オーシスマップ

デジタルマッピング、測量業全般、システム開発

養父市八鹿町八鹿1264-11

☎079(662)3156

設立 2003年(創業2001年)

従業員数 50人

「良い会社にするのは従業員自身」という考えの下、社内のメンバー全員を数班に分け、毎週どうすれば良い会社になるかを検討する「社内満足度向上ミーティング」を実施。会議の結果は会社運営に生かされる。また、人事評価や賞与の分配も、入社年数や仕事内容が同程度の者同士で行う。さらに、新規採用者は有資格者を除いて全て時間給からスタートし、正社員への登用は上司の評価とメンバーの評価が基になる。



## WLBな人

仕事も、プライベートもどちらも大切にしながら、自分らしく生きる人を紹介します。

### 株式会社神戸デジタル・ラボ

小林直樹さん  
先端技術開発事業部



## 我慢強さや優しさ。子育てすることで自分自身も人間力が育まれている

妻とは共働きで5歳と2歳の子どもがいるので、週末は家族との時間と決めています。2人目が生まれてから本格的に家事を分担するようになりました。料理が趣味ということもあり、毎週土曜日に次の1週間分の献立を決めて、買い出しに行き、下ごしらえをしておきます。好きなことなので、別に苦にはなりません。

子育ても妻の補助というよりは、二人で協力して育てているという感覚です。子どもが小さいと、急に熱を出したり、突然「保育所に行きたくない」とぐずったりと、朝、何が起こるか分かりません。そういう時にはフレックスタイム制や半休制度を活用して、子どもと一緒に過ごすよう

にしています。わが社では、フレックスタイム制を利用して出勤時間を自由に調整できるので、とても助かっています。

また、男性の育児休業を奨励していて、子どもが2歳になるまでは2回取得できます。子どもと触れ合える時間は掛け替えのないものですから、男性も、もっと取るようにすればいいと思います。

育児を経験されているビジネスパーソンは男女ともに懐が深いと思います。子どもも仕事も思い通りにはいかないもの。我慢強さや優しさなど、人間として必要なことを子育てを通して教えられている気がします。

### 神戸デジタル・ラボの雰囲気

設立18年の若い会社で、管理職もほとんどが30歳代なので、「子育ては女性の仕事」という古い慣習が全くありません。男性の育児を推奨していて、「業務が調整できるのであれば、自由に休みを取れ。サポートするから」と背中を押してくれます。

### 娘からの手紙に感動

父の日に娘が書いてくれた手紙に「いつもごはんをつくってくれてありがとう」とありました。子育てしていること、家事に参加していることを娘にも認められているんだと感じて、とてもうれしかったです。

#### SCHEDULE

#### ある土曜日のスケジュール

- 6:30 起床
- 7:00 家族分の洗濯をし、朝食
- 9:00 妻と一緒に掃除をした後、冷蔵庫をチェックし、翌週の献立を考える
- 10:00 買い出し
- 12:00 昼食の準備をして、家族で食べる
- 13:00 1週間分の料理の仕込み
- 15:00 家族で散歩
- 17:00 夕食の準備をして、家族で食べる
- 19:00 ピアノなどで家族だんらん
- 20:00 入浴
- 21:00 就寝



小林直樹さん

### 仕事は営業職

クライアントの課題を解決するための手段をシステムとして提案しています。例えばインターネット通販のシステムの場合、ウェブサイトを立ち上げることが目的ではなく、売れるウェブサイトにすることが目的ですので、そのための見せ方の提案をします。子ども服を扱うクライアントも多いので、商談中に子どもの話題で盛り上がることもあります。

### 趣味はロードバイク

子どもが寝た後などに、運動がてら一人で走るがあります。ただ、今は一人で行動するより、家族で行動したいですね。自分だけの時間は持て余してしまうのが正直なところですよ。

#### MESSAGE

#### 人事責任者からのメッセージ

総務経理部  
人事法務チーム  
マネジャー  
竹内友彦さん



父親として家族の中で確固たる地位を確立していて、素晴らしいと思います。奥さんを手伝っているという感じではなく、積極的に家事にも子育てにも参加しています。私自身は1週間の育児休業を取ったことで「妻は普段こんなに大変なことをやっているのか」と認識を新たにしました。ぜひ男性も育児休業を取って、お子さんと有意義な時間を過ごしてほしいですね。

#### ここをCHECK!



#### DATA

#### 株式会社神戸デジタル・ラボ

情報サービス業  
神戸市中央区江戸町93 栄光ビル  
☎078(327)2280  
設立 1995年  
従業員数 148人

法律に定める制度を拡充し、子育てを支援。育児休業は、子どもが2歳到達日まで、同一の子について2回取得できる。看護休暇は、子ども1人の場合は年間12日、子ども2人の場合は年間18日まで取得できる。さらに、勤務時間を従業員自身が調整できるフレックスタイム制(コアタイム10時~15時)、半日単位の年次有給休暇の取得制度(通称「半休制度」)などを導入している。

# WLBな人

仕事も、プライベートも、どちらも大切にしながら、自分らしく生きる人を紹介します。

## 光洋電機株式会社



堀井里奈さん  
営業2課業務

足立一真さん  
営業2課

## 社員の意見が実現できる会社で「仕事が楽しい」と実感

「社員一人一人が自覚と幸せを認識できる企業であろう」という企業理念を掲げ、部署・階層別のミーティングや女性社員のための勉強会など個人の考えを発言できる場が設けられています。ミーティングには木部享社長も参加し、良い案は即実行に。業務の効率化や残業時間の削減についても自分たちで話し合っ改善策を練り、実際に取り組んでいきます。それにより、社内の問題を他人事ではなく自らのこととして自覚するようになりました。「パート従業員を社員にしてほしい」という直属の上司の声が採用されたこともあります。「自覚と幸せ」に沿う内容であれば要望や意見を実現できることが、働くモチベーションにもつながっています。

社員の提案で始めた播磨中学校を通じた宮城県石巻市の中学校への支援も継続中で、「地域や社会に貢献できる人としての社員の成長をサポートしたい」という社長の考えは私たち新入社員の教育制度にも表れています。所属部署の先輩社員が「教育係」となったの実務指導に加え、別の先輩社員が部署の垣根を超え「お世話係」としてメンタル面をサポートします。

日頃の意見交換によるコミュニケーションのおかげで、仕事だけでなくプライベート上の悩みも気軽に相談できます。会社や仲間との信頼関係の下、やりたいことがやれ、「仕事に行くのが楽しい」と心から思える職場ですね。

### あいさつは大きな声で

入社面接でわが社を初めて訪れた時、「いらっしゃいませ」という大きな声に圧倒されました。運動部で鍛えられ、あいさつには自信があったもののこれにはびっくり。活気あるところに魅力を感じ、入社を決め手になりました。今は先輩に負けない元気な声を心掛けています。

### 東日本大震災被災地への復興支援

震災が発生した時は大学生でした。学生ボランティアとして被災者と交流する機会があり、継続したい気持ちを抱えたまま社会人に。幸いにも支援物資を届けたり、播磨中学校（播磨町）と協働で活動したりと石巻市への支援を続けている会社に入社できたので、今後は積極的に活動に参加していきたいと思っています。

### 仕事も趣味も相談できる先輩

終業後に会社の先輩と飲みに行くことも多く、仕事はもちろん、最近始めたゴルフのことなどプライベートの相談にも乗ってもらっています。何でも話せる先輩がいるのは心強いです。

堀井里奈さん



足立一真さん

### 勉強会で女性の活躍をサポート

マナー講座や女性の働き方を考える講習などを行う女性社員のための勉強会「進華会」が、定期的に開催されています。学びの場を生かし、仕事で活躍し女性ならではの気遣いもできる先輩たちを目標に、どんどん新しい知識を身に付けたいです。



### 残業時間を減らして能率アップ

仕事以外の時間も大切にしようと、社内では残業を減らす意識が高まっています。仕事の量は変わらないため、いかに効率を上げるかが重要に。先輩の仕事量に早く追いつけるよう、朝早く起きて前日の仕事内容を復習することを心掛けています。

#### MESSAGE

#### MESSAGE

#### 足立さん「お世話係」からのメッセージ

相手の目を見て、誰よりも大きな声であいさつができる新人です。常に前向きでよく勉強する姿勢を、今後後輩にも伝えていってもらえたらと思います。仕事はもちろん、これから迎える結婚や子育てなども、近くで見守ってきたいですね。



営業1課主任  
増井祥紀さん

#### 堀井さん「教育係」からのメッセージ

細かいところによく気付き、真面目で一生懸命でのおずと「教えたい」と思わせてくれる女性です。ミーティングでも自分で考えた企画を提案するなど毎日成長する姿を見て、私だけでなく社員みんなの励みになっています。



営業2課業務  
平野智子さん

### ここをCHECK!



#### DATA

#### 光洋電機株式会社

船舶・陸上用電気材料卸売業

神戸市兵庫区湊町2-4-29

☎078(578)5151(代)

設立 1956年

従業員数 29人

所属部署ごとのミーティングは、朝と夕方に毎日実施。朝にその日の業務予定内容を、夕方に進捗よく状況を報告し、内容に応じてフォローし合うことで部署内の仕事を効率化し、残業時間の削減につなげている。さらに、所属部署リーダー・中堅クラス・若手の階層別でも定期的に話し合い、社長も参加して個々が職場環境の向上について意見交換できる場を提供している。

## WLBな人

仕事も、プライベートも。どちらも大切にしながら、自分らしく生きる人を紹介します。

### コベルコシステム株式会社



渡邊 誠さん  
ERPソリューション本部 西日本開発部  
BASISグループ

## 育児休業を2度取得 男性も積極的に子育てに参加を

専業主婦の妻と、0歳から12歳までの6人の子どもに囲まれて楽しい毎日を過ごしています。初めて長期休暇を取ったのは3人目が生まれたころ。神戸に引っ越したばかりで、慣れない土地で育児に奮闘する妻を見て、手伝いたいと自然に思えました。

1人目と2人目の時は、まだ20代半ばのため仕事で手いっぱい。育児休業制度はもちろん、男性が育児のために休めることも知りませんでした。その後、先輩の男性社員が初めて育児休業を取ったことも後押しになり、3人目と4人目は1カ月間有給休暇を使って妻をサポート。5人目の時は1カ半月、6人目で3カ月間、育児休業を取得しました。制度があっても実際には使いにくい会社も多いと聞きますが、

わが社は率先して後押しをしてくれます。上司や同僚の理解もあり、安心して休むことができました。

休業中は、食事の準備や幼稚園のお迎えなどに奮闘しましたが、子どもの成長を近くで見守ることができたのは何よりの幸せ。子育てを通じて学んだことも多く、仕事で大いに活かされています。休業はプランクになると思われがちですが、実際はプラスになることの方が多かったですね。

出産前後に、有給休暇、育児休業を2度ずつ取得したことで、他の社員が制度を利用しやすくなったと感じてもらえればうれしいです。男性にはもっと積極的に子育てに参加してほしいので、自分の経験を紹介しながら、休暇取得のメリットなどをPRしていきたいと思っています。

### 3Tの考え方で効率よく仕事

復職後は、残業を減らそうと仕事の効率を考えるように。会社が3T(楽しい・短時間・達成感)を合言葉に仕事の効率化に取り組んでいたことも大きな助けになりました。

### 通勤かばんには宝物

長女が私の似顔絵を描いて作ってくれたキーホルダーをお守りとして入れています。探し物をしていて、ふと紫色で塗られた私の顔が目に入ると自然と笑顔になります。

#### MESSAGE



ERPソリューション本部  
西日本開発部  
BASISグループ長  
吉川 雅紀さん

#### 上司からのメッセージ

取引先や同僚からの信頼が厚い彼は、仕事にも子育てにも全力投球。頑張り屋なところが長所であり短所でもあるので、たまには肩の力を抜いて皆に甘えてほしいです。

#### MESSAGE

#### 先輩からのメッセージ

子どもが同学年で、プライベートな話することも多いです。多忙な中、育児支援ガイドの作成に励む姿も見てきました。会社にとっても、未来のパパ候補にとっても頼りになる存在です。



ERPソリューション本部  
西日本開発部  
BASISグループ  
浅見 央さん



渡邊 誠さん

### 育児支援ガイドを作成

全社員がイキイキ働き続ける会社を目指して活動している「KWC(コベルコシステム・ワークライフバランス・コミュニティ)」の活動に、2年前から参加。2度の育児休業取得経験を生かし、育児支援ガイドの作成に携わりました。妊娠から復帰後までに利用できる会社の制度をまとめています。

### 休業準備は10カ月前から

会社に迷惑を掛けたくない、妊娠が分かった時から計画を立て、周りの理解や協力を得られるように働き掛けました。おかげで、スムーズに休みに入ることができ、復帰後もバリバリ仕事をしています。

#### SCHEDULE

#### ある日のスケジュール

- 6:30 起床
- 7:00 朝食後、子どもの野球の練習相手をする
- 8:00 家事担当分の家の掃除をしてから、出勤準備
- 9:00 三男を幼稚園へ送る
- 10:00 出社
- 19:00 退社
- 20:00 帰宅後、夕食を食べてから子どもと遊ぶ
- 21:00 入浴
- 22:00 就寝

### ここをCHECK!



#### DATA

#### コベルコシステム株式会社

ITソリューションの設計・開発から運用・保守までトータルで提供

神戸市灘区岩屋中町4-2-7  
シマブンビル11階(総合受付)

☎078(261)7500(代表)

設立 1987年

従業員数 1,067人

育児休業は、男女とも1年以内(女性は産後休暇も含む)が基本で、これまで男性4人、女性36人が取得している。通常の勤務はフレックスタイム制(コアタイム10時~15時)のため、出勤時間を調整できるのも特徴。普段から有給休暇の取得を奨励しており、他にも勤続10年ごとのリフレッシュ休暇や子どもが病気の時などに利用できる有給の看護休暇制度を設けている。

## WLBな人

仕事も、プライベートもどちらも大切にしながら、自分らしく生きる人を紹介します。

### 山陽特殊製鋼株式会社



見越千絵さん  
総務部 広報グループ長

## 平等に評価される職場で やりがいを持って長く働きたい

26歳の時に姫路にUターン。社内報を制作していた経歴を生かし、中途採用で入社しました。社内報や社外向けのPR誌をはじめとする広報媒体の作成とマスコミ対応を兼任。広報誌のための取材やプレスリリースの打ち合わせを通して、普段接する機会がなかなか持てない他部署の従業員や上層部とのネットワークが広がり、変化に富んだ毎日にやりがいを感じています。

2012年4月にはグループ長になりました。性別や年齢に関係なく職務の内容で平等に評価する社風がモチベーションになっています。従来の業務に加え、グループをまとめる立場になり悩みも増えましたが、上司や同

僚に支えられています。業務が重なり多忙となることもありますが、基本は自分で時間の調整が可能。オンとオフのメリハリを付け、自分なりのスタイルで働いています。

わが社では2007年から、製造職にも女性を登用。女性も快適に仕事ができるように設備を整えるなど、男女平等に優秀な人材を採用する動きが強くなり、初年度の女性の割合が7%であったのに対して、現在は11%まで増加しました。もちろん、結婚しても女性が長く働けるように、出産や育児への支援制度をはじめとする会社側からのサポートも充実。キャリアアップを図りながら、定年まで働き続けたいと思っています。

### 社内報の制作を担当

社内報「Sanyo Net」と社外向けPR誌を制作。社内報は隔月の発行で、取材から原稿作成、レイアウト、校正までの全ての作業を手掛けています。締め切り前などは大変ですが、全社員へ情報を提供できることにやりがいを感じています。



### 山陽特殊製鋼陸上競技部

駅伝を中心にトラック競技やマラソンなど各種大会に参加している陸上競技部を、部長代理として雑務や広報面でサポートしています。全日本実業団対抗駅伝競走大会にも出場するなど、社を挙げて力を入れており、選手の従業員が練習に集中できるように業務面でのフォローも行っています。

### 頼まれたことは断らない

「頼まれごとではできる限り快く引き受ける、話しやすい雰囲気づくりを普段から」がモットー。人を相手にする仕事なので、普段お願いすることが多い分、されるときはできる限り応えたいですね。また、部下や同僚が話を打ち掛けやすい雰囲気づくりで相談や報告事の抱え込みを防ぐように心掛けています。

### 会社選びは人柄や雰囲気を参考に

就職活動は会社の規模や認知度、職種にこだわらない方が視野が広がります。どんな会社でも自分にできることや向いていることはあります。会社の雰囲気に目を向け、面接や説明会で会社の人と直接話す機会を大切にしてください。私も学生のころは面接が苦手で、うまく言おうとして失敗を重ねました。ありのままの自分で臨み、フィーリングが合う会社を見つけてください。

### 休日はのんびりと

平日が忙しい分、休みの日は家でゆったりと過ごすことが大半です。飼い猫の「ちゃめ」に癒やされてリフレッシュしています。

見越千絵さん

### 上司・同僚からのメッセージ



総務部長  
永野和彦さん



総務部 広報グループ  
総務グループ  
柴田 学さん

経験者ということもあり、入社当時から頼りにしてきました。広報の仕事が少ない人数でこなし、情報発信の窓口としても活躍してくれています。社長から従業員まで幅広い人脈を持ち、スケジュール管理をこなすのも彼女。最年少でグループ長に就任したのも、そんな働きぶりが評価されたことだと思います。

MESSAGE

ここをCHECK!



### DATA

#### 山陽特殊製鋼株式会社

特殊鋼の製造・販売業  
姫路市飾磨区中島3007  
☎079(235)6003  
設立 1935年  
従業員数 1,396人

19年後に従業員の25%を女性にする目標を掲げ、これまで女性社員の配置がなかった製造現場への配属も開始。それに伴い、育児休業制度や短時間勤務制度に加え、妊娠中の定期健診や子どもが病気の際に有給休暇が取得できる等の出産・育児支援も充実。女性専用の着替え・休憩スペースや独身寮を新たに設けるといった施設整備、配偶者の転勤に合わせて他の支社へ異動できる人事など、女性が安心して長く働ける環境づくりに力を入れている。

# WLBな人

仕事も、プライベートも、どちらも大切にしながら、自分らしく生きる人を紹介します。

## トーカロ株式会社



# 時代の変化に対応していくため 自分の行動・意見で空気を変えてみる

金属表面処理業のわが社は全国に7カ所の生産拠点を持ち、創業の地、東灘区にある神戸工場では63年間ものづくりをしてきました。これまで少数精鋭で進んできたので一人に任される業務範囲が広く、「非歯車」的で仕事は面白いのですが、少し時代に合わなくなってきました。

というのも最近には特にスピードが重要な時代。そこで、個人の責任範囲の一部を他の人とオーバーラップさせて多能工化を図り、全体速度を加速しながら同時に一人ひとりも成長できるような環境を形成するため、自然に情報が共有できる「共育風土」づくりが必要です。その基礎体力の向上を目的として「ホウレンソウ（報告・連絡・相談）」研修を毎月継続実施中です。

現在研修フォロー中のグループ内には、黒チームと赤チームがあります。黒チームは「いろいろな業務を連携しながら成功させるためにはお互いの日常での関係性が大切。関係性が変われば全てが変わる。変えよう」とレクリエーションの独自企画を検討実践中です。赤チームは「生産現場の個別問題について現場や職場の既成概念を壊してゼロベースで考えよう」と一見破壊的な改善に取り組んでいます。

黒チームは必要にかられて自然に集まって意見・知恵を出し合うようになり、赤チームは毎週打ち合わせを積み重ねて試作・評価を進めています。どちらも職場の枠を超えたチームなので、みんな刺激し合って新発見があって、笑顔になって、楽しく「顔晴れる」チームになっています。

## 黒チーム（レクリエーションの企画）



**ZAC製造課・ロール施工担当  
石井賢一さん**  
以前は何か言いたいことがあっても、なかなか口にはできませんでした。少しずつ言えるようになってきて、コミュニケーション能力が上がったと感じています。

**ZAC製造課・含浸処理担当  
酒井寿広さん**

仕事を離れて面白いことをみんなでやれば、お互いをもっと見えてきて、接し方も変わると思います。自分がまさにそうです。



**TD製造課・検査担当  
松尾和明さん**  
契約社員ということで自分を押さえていた部分があったのですが、少し前に出られるようになりました。今は会社に来るのが楽しいです。

**ZAC製造課・ベースコート担当  
丸本真司さん**

まずは口に出して伝えるということをしなないと何も変わらないと実感しています。仕事上の会議でも自分から意見を言うようになりました。



**経理・総務担当  
富田明代さん**  
入社してまだ1年なので皆さんと仲良くなれたことが一番の収穫です。仕事でも皆さんの役に立ちたいと思うようになり、指示を待つのではなく自分から動くようにしています。

**TD製造課・工務外注担当  
楢崎寛幸さん**

仕事柄、いろいろな部署の人と話さないといけないのですが、以前よりスムーズにコミュニケーションが取れるようになりました。



## 赤チーム（生産設備の破壊的改善）



**ZAC製造課・特定品量産担当  
池原晋作さん**  
自分には考え付かないようなアイデアを聞くことができ、視野が広がりました。一つのテーマでも、さまざまなアプローチの仕方があるのだと勉強になりましたね。

**ZAC製造課・特定品量産担当  
博多延介さん**

他部署の人とじっくり話をしたことで、外見では分からないその人の良さを多く発見。周囲の人を見直す機会となりました。



**TD製造課・工程渉外担当  
舟本幸大さん**  
人それぞれに考え方が違い、同じことを聞いても伝え方が違うことが分かりました。チームでの考え方や改善策の決め方は自分の部署でも生かしていきたいです。

**TD製造課・工程外注担当  
本村浩之さん**

業者さんとの折衝においても、こちらの言いたいことが確実に伝わっているかどうか気を使うようになりました。今後もその誤差を埋める努力をしていきたいです。



## MESSAGE



### 工場長からのメッセージ

日常の職場の枠を超えて違う価値観を持つ人たちが集まって「一つの決まった何か」をすることは、お互いにとってすごくいい刺激になります。前向きに議論して創造性を高めるには、ポジティブな空気であればいいから、チームメンバーは確実に「変化中」です！個々のメンバーの変化による全体の化学反応にワクワクしながら私も一緒に「変化中」ですね。

神戸工場 工場長  
楢山耕作さん

## ここをCHECK!



## DATA

### トーカロ株式会社

金属表面処理業  
神戸市東灘区深江北町4-13-4  
☎078(411)5565  
設立 1951年  
従業員数 795人

本社に隣接する神戸工場では、時代の変化に対応していくために、情報共有と安心感醸成に注力。自分なりの基準や価値観を業務面でしっかり表現できるように「言う側」も「聞く側」も「ホウレンソウ（報告・連絡・相談）」のレベルアップ研修を実施し、その後のフォローを毎月きめ細かく継続している。その中で自然発生したチームによる活動は従業員の自主的な活動。このような一連の安心して長く働ける環境づくりを「顔晴れる」プロジェクトとしている。

# WLBな人

仕事も、プライベートもどちらも大切にしながら、自分らしく生きる人を紹介します。

## 株式会社ドンク



小田有美さん  
神戸エリア  
姫路ヤマトヤシキ店

# 短時間勤務で仕事と子育てを両立 働く背中を子どもに見せたい

3年前に妊娠した時、最初は仕事を続ける自信がありませんでした。でも、上司（エリアマネジャー）が「育児休業を取れるし、職場復帰した後は短時間勤務もできるから大丈夫」と励ましてくださったことや、お客さまと触れ合える今の仕事が好きだったことから続けることを決意。当時勤めていた店のスタッフもみんな応援してくれ、途中、体の調子が悪くなったこともあり、特別な措置として勤務時間帯を朝の9時から15時30分までにしてくれました。

無事に長男を出産した後は育児休業を1年半取得。当初は1年のつもりでしたが、保育園に空きがなかったので半年延ばしました。「保育園は勤務店の近くで探す方がいい」

「空気がなくてもあきらめずに預けたい気持ちを園に伝えて」など、育児休業中も上司からアドバイスを頂きました。

2013年3月15日に職場復帰し、閉店時間が比較的早い今の店に配属され、基本は9時から15時30分の短時間勤務です。子育てとの両立は正直大変ですが、初めて働く店なので緊張感があるし、やりがいを感じています。また、子どもと少し離れることでリフレッシュでき、一緒にいられる時間がより大切に感じられます。

親が働いている姿をずっと見てきたので、私が働く背中も子どもに見てほしい。周囲の人たちに感謝しながら、これからも笑顔で働き続けたいですね。

### 息抜きは友達とおしゃべり

友達と会って、ランチを食べながらおしゃべりをするのがいい気分転換になっています。ママ友達とは子育ての情報交換も。子どもが寝た後にゆっくりテレビを見るのも楽しみの一つです。

### うれしい瞬間

保育園に迎えに行くと、私の顔を見た瞬間、ぱあっと子どもの表情が変わって「待ってたよ」という笑顔になります。とてもうれしくて心底かわいいと思いますね。

### SCHEDULE

#### ある日のスケジュール

- 🕒 6:30 起床 朝食の準備など
- 🕒 7:00 朝食
- 🕒 7:40 子どもを保育園のバスに乗せて見送り
- 🕒 9:00 入店
- 🕒 15:30 退店
- 🕒 16:00 保育園へお迎え。夕食の買い物
- 🕒 17:00 帰宅
- 🕒 19:00 夕食
- 🕒 21:00 子どもを寝かしつける
- 🕒 21:30 自由時間
- 🕒 24:00 就寝



小田有美さん

### 周りに支えられています

子どもが病気になった場合は両親に預かってもらっています。店長やパートさんも協力的で「何かあったら交代するよ」と声を掛けてくれます。いつも助けていただいて、周りの人には本当に感謝しています。

### MESSAGE

#### 上司からのメッセージ

明るくて、店のムードメーカー的存在。スタッフからも慕われています。家庭との両立に関しても、前向きで一生懸命に取り組んでいるので、会社としてもできる限り応援したいと思います。



神戸エリア  
エリアマネジャー  
伊藤美智子さん

### MESSAGE

#### 店長からのメッセージ

限られた時間の中で、自分のやるべきことをしっかりとこなしています。母親の優しさや強さみたいなものも出てきました。これからもスタッフのリーダーとして、店を盛り上げていってほしいですね。



姫路ヤマトヤシキ店  
店長  
大内隆三さん

### ここをCHECK!



三宮本店

### DATA

#### 株式会社ドンク

フランスパンをはじめとする各種パン、フランス菓子の製造・販売および喫茶室・レストラン営業

神戸市東灘区田中町3-19-14

☎078(441)2041

設立 1905年

従業員数 5,309人

子育て支援制度が法定基準以上に充実。産前休業は妊娠3カ月の時点から取得でき、育児休業は子どもが3歳の3月31日まで取れる。また、復職後は勤務時間を最長2時間まで30分単位で短くできる短時間勤務制度があり、子どもが6歳の3月31日まで利用できる。

## WLBな人

仕事も、プライベートも、どちらも大切にしながら、自分らしく生きる人を紹介します。

社会医療法人財団聖フランシスコ会  
姫路聖マリア病院



酒井梨沙さん  
カナ館3階（胸腹部外科）看護師

### 専門性の高い充実した職場で いつまでも働き続けたい

姫路聖マリア病院の産科は医師以外全員が助産師の資格を持っていて、より専門的な医療・ケアを実践しています。そんな病院は姫路周辺ではここだけ。希望していた病院に入職できたので、いずれは助産師の資格を取り、産科で働きたいと思っています。

そのためにも今は業務の中で看護師の基本をきちんと学ぶ時期。ペアになった先輩に注意されることもありますが、その後分かりやすく説明をしてくださるので毎日充実しているし、とても楽しいです。

患者さんから「ありがとう」と言ってもらえるとうれしくて、人と人のつながりを感じられます。結婚しても出産しても、看護師という素晴らしい仕事を続けたいと思います。子育て中の先輩が多くおられますし、応援体制も整っているので将来も安心です。



鈴木 拳さん  
カナ館3階（胸腹部外科）看護師

### 先輩看護師とペアを組んで 業務を行いながら実地研修

中学生の時に看護師の仕事を経験する機会があり、家族のような温かさで患者さんを支えることができる看護師になりたいと思いました。入社1年目ということで、現在は先輩看護師とペアを組んで、日々の業務を行いながら研修しています。現場では患者さんを目の前にして瞬時に判断しなければいけないことが多いのですが、2人で動いているので非常に心強いです。時には厳しい言葉を頂きますが「その判断で合ってるよ」とその都度評価もしてくださるので、やりがいや自信につながります。

姫路聖マリア病院では、新人看護師の教育プログラムの期間は4年間。成人の看護がしっかりできるようになったら小児科病棟に異動し、患児だけでなく家族の方もしっかりと支えられる看護師になりたいと思います。そしていずれは専門看護師になれるように頑張っていきたいです。

### 高機能シミュレーション研修と 勉強会

年に4回、各レベル（経験年数）に合わせて、最新の高機能シミュレータを使用した研修が行われます。経験年数別に役割が与えられ、他病棟の看護師と協力して容体が急変した患者さんにどう対応するかを学びます。リアルな状況を再現しているため、研修はとても緊張しますが、自分のスキルアップのため、真剣に取り組んでいます。いろいろな研修を積んで、どんな状態の患者さんにも、冷静に自分の役割を認識し、慌てることなく対応できるようになりたいです。



### MESSAGE

#### 先輩からのメッセージ

母性の専門看護師を目指し、大学院で勉強中です。学費は全て病院が負担してくれました。出張扱いの進学なので、給与も交通費も支給されます。産科は助産師がマタニティビクスや思春期教育などの教室も実施していて、希望すれば自分のやりたいことをとんとんすることができます。目標を達成するには最適の場所です。



カナ館4階（産科）  
山口恵子さん



酒井梨沙さん



鈴木 拳さん

### MESSAGE

#### 先輩からのメッセージ

山口恵子さんに続き、専門看護師（老人看護）を目指し2014年から大学院に通っています。内科病棟で勤務していますが、新人と一緒に働くことが分からないのがはつきりするので、そこをきちんとフォローするようにしています。新人は若い目線で患者さんを捉えることができるので、自分も初心に戻れます。専門看護師になれたら、専門的な目線で新人と関わっていきたいと考えています。



マリア館5階（総合内科）  
山下晃弘さん

#### ピクニック

当院には、ピクニックというイベントがあって、春は食事会、秋は日帰りバス旅行が行われます。普段は勤務している病棟の人としか顔を合わせないのですが、この日は部署・職種を超えてみんなで楽しめます。医師や薬剤師、理学療法士など他職種の人が医療をどうという視点で見ているのかとても参考になりました。仕事以外の話もたくさんでき、とても盛り上がり楽しかったです。職員間のコミュニケーションが取れるので、気軽にいろいろな人に話し掛けることができるようになります。



### ここをCHECK!



#### DATA

社会医療法人財団聖フランシスコ会  
姫路聖マリア病院

医療業

姫路市仁豊野650

☎079(265)5111

設立 1950年

従業員数 716人

育児中の職員のため、院内保育に加えて病児預かりを実施。院内保育所で保育している子どもが熱を出した場合、保育士が小児病棟へ連れていき、親である職員の業務が終わるまで病棟でそのまま預かる。事前に登録してカルテを作っておけば診察も受けられる。出勤日の朝に子どもの調子が悪くなった場合も、休まずに職場で診てもらえる。

# WLBな人

仕事も、プライベートも、どちらも大切にしながら、自分らしく生きる人を紹介します。

## 株式会社フェリシモ



河原奈穂子さん  
第2事業部  
第2調達グループ第2調達3チーム

### 海外旅行やワイン。好きなことを極めて いずれは事業に結び付けたい

海外旅行が趣味で、今までに行った国は30カ国以上。ヨーロッパはほとんど制覇しました。宿泊先、交通手段の予約、手配なども全て自分でやります。帰ってきたら次はどこに行こうと考えますね。2012年は4回。有給休暇や休日出勤の代休などをフルに活用しています。

仕事は主に商品の受発注。休んでいる間に周囲の社員や取引先の人などに迷惑を掛けないように、引き継ぎや調整はひと月ほど前から完全にやります。

旅先では、海外の取引先に会いに行くことも。お互いに顔が分かればその後の連絡がスムーズにいきます。また、さまざまな国のニーズや流行を見ることは事業化のヒントになります。海外で見つけた品物や、大好きなワインなど、いつか、自分がいいと思った物を輸入して販売したいと考えていて、今はそれに向けての勉強期間でもあると思っています。



長谷川和之さん  
eビジネス部  
マーケティング開発グループ主任

### 積極的に行動する中で受けた刺激を 業務でアウトプットする

モットーは「自分の枠を広げてくれることには食欲に参加する」。東日本大震災の被災地で行われたランニングイベントや市民講座「神戸モトマチ大学」のセミナーなど、「行ってみたい」と思うものには積極的に参加しています。最近はまだづくりに興味があって、まちを基軸にしたイベントはチェックしていますね。大人の中にも夢や主義を持って活動している人は多く、そういう人たちと出会えることがうれしいのです。

社内にも生き方を学ぶべき人はたくさんいます。皆、好奇心旺盛で部活動も盛ん。そこから生まれたヒット商品もあります。私はスポーツ全般を楽しむ部「Hello Sports」に所属しており、いずれはアウトドア関連の企画を事業化してみたいですね。これからもアンテナを張り巡らし、社内外で受けた刺激を業務でアウトプットしていきたいと思っています。

### フェリシモのいいところ

休みは取って当たり前という雰囲気があること。「旅行に行ってきます」と上司に報告すると、「いいねえ、楽しんできてね」と喜んで送り出してくれます。また、プライベートの時間を大切に充実した人生を送っている先輩がたくさんいるので、とても刺激を受けています。

### 基本的に夜は 毎日予定を入れる

週に1度のワインスクールや食事会など、毎日予定を入れるので、仕事の後真っすぐ家に帰ることはありません。会社はフレックスタイム制で自分で出勤時間を調整できるので、夕方に会社を出るために朝早く出勤して、1秒たりとも無駄にせずフル回転で仕事をします。1日で27時間分を生きていくことが目標です。

### 2012年に行った海外旅行

- 3月(11日間) …クロアチア・オランダ・イギリス
- 6月(3日間) …韓国
- 7月(6日間) …ハワイ
- 8月(9日間) …スペイン

### MESSAGE

#### 上司からのメッセージ

入社4年目にとっては難易度の高い仕事をこなしてくれています。とにかくバイタリティーがあって、旅行に行く時もきちんと準備をしてから行くので、その間困ったことはありません。いつも笑顔で一生懸命。趣味に仕事に、生活が充実していることが笑顔の理由なんだろうね。



比良真理子さん

長谷川和之さん



河原奈穂子さん

### 東日本大震災被災地の復興のために

一般財団法人ラン・フォー・ピース協会が陸前高田市で開催したランイベントに参加したことを機に、関西でもランイベントをやりたいと思い、有志で企画。2012年4月、大阪市の舞洲で実施しました。今後も長く続けていきたいです。

### 今、学生のあなたへ

自分のコミュニティから抜け出し、それ以外の人々とつながることも大切。自分のテリトリーを思い切って超えてみると大きな発見があるものです。ボランティアなどの地域活動をするのもいいと思いますね。

### SCHEDULE

#### ある水曜日のスケジュール

- 9:00 出勤
- 10:00 しあわせ生活文化委員会活動(部活動)
- 12:00 昼休み
- 13:00 業務
- 19:00 Facebookのコミュニティの企画「メリケンパークを走ろう」に参加

### MESSAGE

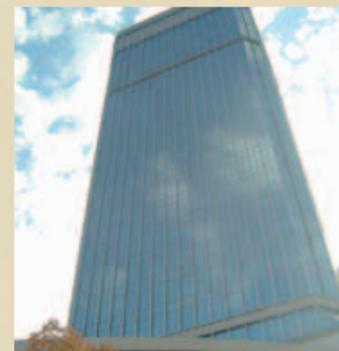
#### 上司からのメッセージ

日々数万件のオーダーが入るウェブのシステム管理を彼が担っています。フェリシモの中核ともいえる大事な部分で、正確性が要求されますが、オンとオフの切り替えができていけるせいか、集中力がありません。今取り組んでいることをさらに充実させて、ますます成長してほしいと思います。



島 重仁さん

### ここをCHECK!



### DATA

#### 株式会社フェリシモ

ダイレクトマーケティング業  
神戸市中央区浪花町59  
☎078(325)5555  
設立 1965年  
従業員数 959人

業務から離れて、共通の趣味や好きなことを持つ社員が部を結成して活動している。現在は30の部があり、社員の約6割が参加。猫部、女子DIY部、しましま部、森活部、おうち部、手芸部、Hello Sports、東北部、幸福のチョコ部などがある。毎週水曜日の午前中は部活動の時間と決められており、猫部のオリジナル商品など、部の活動が事業化につながっている例も多数ある。

# WLBな人

仕事も、プライベートもどちらも大切にしながら、自分らしく生きる人を紹介します。

## モロゾフ株式会社



岡本由希さん  
経営統括本部 経理部

# 出産前より毎日が充実 子どもが仕事のモチベーションに

※フルタイム社員の勤務時間の5割以上が原則で、時間帯は個人の都合に合わせて調整できる。賃金は時間に応じて増減するが、待遇は社員に相当する

出産後に、育児休業を取得し、子どもが1歳8カ月の時に職場復帰しました。女性も定年まで働けるように短時間勤務やショートタイム社員\*への移行制度が整っているわが社では、出産においても退社でなく育児休業を取るという考え方が社員に定着。妊娠発覚時に上司や同僚から言われた言葉は「元気な赤ちゃんを産んで戻ってきてね」でした。実際に、先輩方が子育てをしながら生き生きと働かれている姿を近くで見えてきたことも職場復帰の励みになりました。

それでも、長期間の休みに不安がなかったわけではありませんが、イントラネットでの情報配信や社内報の送付など会社側のフォローアップで離れている間も職場の

様子が分かり、スムーズに復帰できました。休む前と同じ部署に戻れることも大きかったですね。子どもが熱を出した時も快く送り出してくれるなど、気心が知れた上司や同僚の理解に支えられてあまり負担に感じなくてすみます。それどころか以前に比べて短時間で効率的に仕事に臨め、子どもが保育所で頑張っているから私も頑張らなければと働くことへの意欲が一層強くなりました。

今は、以前よりも一日一日が充実していてとても満たされています。今年で入社11年目。2人目の子どもも授かり、もうすぐ産前休業に入ります。休みの間も資格取得の勉強は続けていきます。今の自分にできることを探して、少しでも仕事の幅を広げていきたいと思っています。

### 子育ては背負い込まないこと

夫は仕事を続けることに理解があり、帰宅が早い日や休日は子どもの面倒を見たり、お風呂に入れたり、積極的に子育てに参加してくれてとても助かっています。熱を出した時に預かってくれる両親の助けも大きいですね。

### いつも笑顔で

モットーは、家庭でも職場でも「いつも笑顔で明るく、プラス思考でいる」こと。難しくても、心掛けることが大切だと思っています。

### SCHEDULE

#### 平日のスケジュール (夫の帰宅が早い日)

- ① 6:00 起床 洗濯、朝食の準備など
- ② 7:00 朝食
- ③ 8:00 娘を保育園へ送り、そのまま会社へ
- ④ 9:30 出社
- ⑤ 16:00 退社し、保育園へお迎え。夕飯の買い物
- ⑥ 17:30 帰宅
- ⑦ 18:00 夕食の準備。夫が帰宅
- ⑧ 19:00 夕食
- ⑨ 20:00 片付け、明日の用意。夫と子ども入浴
- ⑩ 21:00 子どもを寝かしつける
- ⑪ 21:30 自由時間
- ⑫ 23:30 就寝

岡本由希さん



### 就活では自分の中の選択肢を広げて

大学で学んだ英語やコンピューター関係の職種を希望して就職活動していましたが、さまざまな会社を回るうちに「食」に興味があることに気付き、今の勤務先に。初めから1つの職種に絞らずにいろいろな会社を回って、より自分に合った所や働き方を見つけてほしいです。

### 働きながらスキルアップ

わが社は従業員に対して通信教育の受講を支援しています。講座は自分で選択でき、修了すると受講料の半額を補助。育休中の空いた時間を使って受講することもできます。

### MESSAGE

#### 上司からのメッセージ

子育てをしながら、自分の仕事をきっちりとこなしています。産休前と変わらず、仕事が早く自発的に行動を起こせて客観的に自分を見つめられる彼女は、長く働いてほしい重要な戦力です。



経営統括本部  
経理部長  
前田正志さん

### MESSAGE

#### 同僚からのメッセージ

短時間勤務を言い訳にせず、育休後も仕事に打ち込む姿はとても頼もしく思います。私も育児休業中ですが、育休後は職場復帰している岡本さんの働き方を目標にしたいと思っています。



経営統括本部  
経理部  
藤田由美さん

ここをCHECK!



### DATA

#### モロゾフ株式会社

洋菓子の製造・販売、喫茶・レストラン業  
神戸市東灘区向洋町西5-3  
☎078(822)5000  
設立 1931年  
従業員数 739人

育児休業は2歳3カ月まで取得可能。復帰後は30分単位で2時間まで1日の勤務時間を少なくできる短時間勤務制度を、子どもの小学校入学前まで利用できる。フレックスタイム制を導入しているため、さらに個人に合わせて調整が可能。また、育児や介護など何らかの事情でフルタイムで働けなくなった場合には、ショートタイム社員への移行が可能。1年ごとの更新により、再度フルタイム社員へ戻ることもできる。

# WLBな人

仕事も、プライベートもどちらも大切にしながら、自分らしく生きる人を紹介します。

## ヨドプレ株式会社



高尾拓也さん  
生産・品質管理部CAD

筒井稔久さん  
営業部営業課 係長

永指政樹さん  
営業部業務課 課長

石田智治さん  
生産・品質管理部 係長

藤田成明さん  
営業部業務二課 主任

## 従業員主導で時短を推進 継続することで成果を出したい

わが社には部署を超えて活動する委員会があります。われわれ時短改善推進委員会は、労働時間の短縮を推進するリーダー部門です。2006年の立ち上げからこれまでに、各部署の現状分析や月2回のノー残業デーの実施、残業時間の事前申請制度導入など、さまざまな取り組みを展開してきました。

2013年4月からは若手社員も加入し、新メンバーで再出発。従来のメンバーはオブザーバーとして参加しています。月1回の委員会は、各部署の1カ月間の取り組みとその結果が発表され、それについて他部署の人が意見を述べる形で進められます。発表内容はあらかじめ書面によりメンバーに伝えられているので、より踏み込んだ意見が出ます。

委員会発案のものとして、8月から新たに週2回、生産工程に関わる部門の代表によるミーティングが始まりました。時短を進めるには、部署間のコミュニケーションをもっとよくする必要があるという結論に達したからです。ミーティングでは現在進めている作業の状況を中心に、少しでも生産性が上がるように情報を交換しています。

残業を減らすためには、自分のことだけを考えるのではなく、周りの人や他の部署のことも理解する必要があります。まずは自分で努力をし、部署内で報告し合い、大変な人がいたら助けるという流れがうまくできてきました。結果、生産性も向上し、会社の業績も伸びています。今後も、継続して時短の活動を進め、成果を蓄積していきたいと思っています。

### 多能工化で効率アップ

製造部門には3つの工場があるのですが、以前は工場間のコミュニケーションが取れていませんでした。残業を減らすためには、他の工場の人助けが必要な場合がありますので、普段から3つの工場間でミーティングを行い、ローテーションで他の工場の仕事もするようにしました。多能工化を図ることで応援態勢が整い、互いに助け合うようになりました。



石田智治さん

### 常に時短が頭にある

CADは営業と現場の中間のポジションなので、われわれの仕事が早いか遅いかで、他の部署の時短にも大きく影響します。だから日常的にいかにも効率よく仕事ができるかを考えています。新たに入手した情報をいち早く工場に進言するなど、現場とのコミュニケーションも大事にしています。



高尾拓也さん

### 広がった視野

委員会を経験することで、他の部署の大変さが分かり、営業部以外のことも考えるようになりました。いろいろな視点で物事を見られるようになったと思います。社のメンバーでフットサルをやろうという声も挙がっています。時間にゆとりができたことで、みんなの表情が明るくなりましたね。



筒井稔久さん

### みんなの顔つきが変わった

時短という目標ができたことで、みんなの顔つきが変わってきました。効率的に仕事をするのも、初めは「しんどい」だったものが、「どうこなそうか」と考えるようになり、一人ひとりが自己管理をするようになりました。時短に取り組みれば、生産性が上がり、会社がもうかるということが分かったのですね。



藤田成明さん

### 仕事は緊張と緩和

業務課では15時に目標残業時間を申告。16時に仕事の出来具合を報告し合い、他の人ができる場所はフォローし合うということを毎日実施しています。やる時はやる、やらない時はやらないとめりはりを付け、プライベートも充実させようとみんなで頑張っています。



永指政樹さん

### 上司からのメッセージ

さまざまな部署の人間が集まる委員会は、最初は利害が衝突することもあります。納得していないことでも、決定事項は自分の部署に帰って同僚たちに伝え、動いてもらわないといけません。でも、続けていくことで必ず進歩はあります。やったら必ず報われるということに彼らは気付き始めています。その体験を自分の仕事やプライベートに生かしてほしいです。



総務部長  
浜根雅一郎さん

### MESSAGE

### ここをCHECK!



### DATA

#### ヨドプレ株式会社

建築用構造物加工業、木材・住設建材販売業ほか

加西市田原町宮ノ谷3179-3

☎0790(49)1511

設立 1990年

従業員数 117人

部門の枠を超えて意見を交わす委員会は、時短改善推進委員会の他に、安全衛生委員会、環境経営委員会、品質連絡会議がある。社員にできるだけ休んでもらおうと年間休日を105日から108日に変更し、リフレッシュ休暇制度も導入。代休も、休日出勤してから3カ月以内ならいつでも取れる。また、2年に1回、海外への慰安旅行が実施される。

## 会社を見る目に変化は？



## 就職活動に役立った？

# 「WLBな会社」を調査した 兵庫県立大学生に聞きました！

↓4年生の集合写真(昨年のワークショップ時に撮影)

ひょうご仕事と生活センターでは平成24年度、兵庫県立大学経営学部加納ゼミと協力し、県内の企業42社を対象に、経営者が経営戦略の中で人材の育成・確保をどのように捉え、ワーク・ライフ・バランス(WLB)をどのように考えているのかを調査しました。引き続き本年度も同ゼミの3年生が28社を調査中です。

調査に取り組み、就職活動も終えたばかりの4年生に、3年生が質問。調査活動で学んだことや就職活動への影響等を聞きました。



↑調査活動中の3年生

## —調査で「WLB」に対するイメージは変わりましたか

- ▶ 女友達に、育児休業制度などが整っている会社を勧めるようになった。なぜなら女性を大切にする会社には、年齢や性別を超えて平等なキャリアアップを望めると思うから。女性だけでなく男性が育児休業を取ることが会社の利益になると分かったことも大きかったかな。
- ▶ 仕事と生活の割合は人それぞれで、置かれた状況や時期によっても変わるので、その都度、柔軟に対応できる制度が充実しているかどうかが大切だと感じた。
- ▶ WLBを否定的に捉えている会社もあって、普及状況は業種によって違いが大きいことに驚いた。

## —会社に対する見方は変わりましたか

- ▶ 自分の時間を大切にしたいと、より充実した仕事をしたいと考えるようになり、会社選びの基準が変わった。24年度の「WLBな働き方ガイド」で自分らしく働けそうなところを探して内定をもらった。そういう目線で選ぶのもいいかなと思う。
- ▶ 大きな会社ばかりが目になっていたけれど、社長と従業員の距離が近い中小企業の雰囲気がとても良かった。人数が少ない分、一人ひとりが会社を良くしようと考えており、自分で考えて変えていける職場だなと思った。

## —「いい会社」ってどんな会社だと思いましたか

- ▶ 上司の口から部下の話題がよく出たり、年齢や役職が違う人たちが意見交換しながらインタビューに答えてくれたりした会社は、従業員同士が思ったことを言い合える空気があったいいなと思った。
- ▶ すれ違う人がみんな笑顔であいさつしてくれた会社にはびっくりした。社内の雰囲気も和やかでとてもいいように感じた。
- ▶ 社内がきれいに清掃されている会社は印象が良かった。ある会社で「トイレがきれいな企業の従業員は気配りができる」と教えてもらった。

## —調査は就職活動に影響しましたか

- ▶ 重複するけれど、会社の選び方が働き方を重視する考えに大きく変わったかな。
- ▶ 企業のトップの方などへのインタビューを経験したので、就職活動の面接ではあまり緊張せずに自分の言いたいことが言えた。
- ▶ 面接で調査のことを話すと、「今のWLBの制度についてどう思う?」と尋ねられることがよくあり、会社側にとっても興味深い内容なのだなと実感した。結果的に面接官のWLBに対する考えも聞くことができてよかった。



兵庫県立大学  
経営学部 准教授  
加納郁也

今回の調査活動を通じて、「ワーク・ライフ・バランス」という観点で会社を見る場合に大切な3つのことに気付いてくれたようです。  
まず、さまざまな休暇・休業制度について、単に「あるかないか」で見るのではなく、取得しやすい雰囲気が社内にあるか、実際に取得した人が何人いて、その後きちんと復職しているかなどといった「実態」が目に向くようになったのは良いことです。  
次に、ワーク・ライフ・バランスとは単なる労働時間の問題なのでしょうか。仕事は嫌でやりたくないものという前提で、

「休暇制度の充実を」というのは、必ずしも正しくありませんよね。語感から、ワークとライフは対立するものと考えてしまいがちですが、日本語では「仕事と生活の調和」といわれます。充実したワークと充実したライフがあってこそそのワーク・ライフ・バランスです。  
最後に、中小企業は多様で、ひとくくりして見るのは間違っているということが、よく分かりましたね。  
3回生も、自分たちなりの「いい会社」観を持って就活に臨んでほしいです。

# 学生にエール!

## 有名大企業だけに固執しない会社選びを

兵庫県経営者協会  
会長 寺崎正俊  
(元川崎重工業㈱代表取締役副社長)



学生諸君が踏み出そうとしている産業社会は、グローバル化が進展し経済情勢の大きな波風を受けやすく、安定的に見える大企業といえども社会の進歩に乗り遅れると存続は困難になります。逆に、中小企業でも独自の技術・サービスで勝負できる企業は全世界を相手に活躍できる、これが現実となっています。

一方、日本国内の労働事情は、少子高齢化が急速に進み、労働力人口が減少しており、この対応が急務となっています。新卒者を含めた多様な人材の活用、多様な働き方の導入などを行い、企業の生き残り、維持・発展を図り、経営効率化を進展させるためには、可能な範囲の少数精鋭での経営が取り組まれており、新卒者の採用はますます厳しくなると予想します。

このような情勢の中での就職活動において、学生諸君に希望することは、“有名大企業だけに固執するな”ということ、逆に言えば、兵庫県内を含む地元企業の中で「働きがいのある会社(強い会社)」も多く存在しているので、これらを企業の選択肢に入れて検討してほしいということです。

社会・企業が求める人材は、端的に言えば「部下にしたい。一緒に仕事をしたい」と思わせる資質を表現できる人物であると考えます。別の言い方をすると「協調性と柔軟な発想力、活発な行動力、実行力を発揮できる」人物ではないかと思えます。

ひょうご仕事と生活センターの発足以来、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティの先進企業として表彰・事例紹介してきた企業には、いわゆる地道な努力で規模は小さくとも強い会社が多く含まれています。企業選択の一視点として大いに活用すべきと推奨します。

以上の観点について、皆さまが学生生活を通じて真剣に考え、自分なりの確固たる考え方を確立し、それに基づいた行動をすること。これを私のメッセージとして送ります。

## 「いい会社」に就職しよう

神戸大学大学院  
経営学研究科  
教授 上林憲雄



就活中の学生の皆さんは、少しでも「いい会社」に就職したいと考えていることでしょうか。

でも、「いい会社」って、いったいどんな会社なんでしょう? 儲かっていて給料の高い会社、世の中の新しいことにどんどんチャレンジしている会社、…人にとって受け取り方はさまざまだと思います。

実は、「いい会社」についての世間一般の考え方は、かつてと今で大きく変わってきています。かつては、業績を上げるために社員がバリバリ働き、いい製品・サービスを生み出して社会に役立っている企業が「いい会社」と考えられてきました。

しかし、最近では、単に業績を上げているだけではダメで、会社が働いている社員のことをちゃんと考え、気持ちよく働ける環境を整えてくれる会社が「いい会社」と考えられるようになってきたのです。

いくらヒット製品を生み出している会社でも、そこで働いている社員が「幸せでない会社」は、長い目で見れば決して成功した会社とはいえないのではないかと。こうした疑問から、この冊子で紹介されている「ワーク・ライフ・バランス」と呼ばれる新しい考え方が、昨今、急速に広まってきています。

ワーク・ライフ・バランスがとれる会社こそ「いい会社」なのです。皆さんも、こうした視点から自分の就活をもういちど見直してみませんか。

## 働きがいのある仕事に挑戦を

連合兵庫  
会長 森本洋平  
(元三菱重工労働組合神戸造船支部執行委員長)



今から7、8年前に、「ライブドア粉飾決算事件」や「村上ファンドインサイダー取引事件」が発生しました。「ホリエモン」なる言葉が生まれた事件で、多くの方が記憶されていると思います。このとき話題になったのが、「会社は誰のもの」という問いかけでした。経営責任から言えば社長のものだ、いや商法上は株主だ、といったことがメディアで取り上げられ議論を呼んでいた記憶があります。

その当時からは、「会社は従業員全員のものだ」と言い続けてきましたし、その考え方は変わりません。そして、その事業を通して社会に貢献していくことが、企業が社会の公器と呼ばれる由縁だと思うからです。会社が社長のものだとか、株主のものだと言っていると、とんでもないことが起きてしまうことになりかねません。残念ながらライブドアや村上ファンドも、この考え方ではなかったのかと思えて仕方ありません。

経営者の方々に、「どのような経営を目指されますか」と質問すると、多くの経営者の方は、「企業品質を向上させる経営に取り組みたい」とか「企業価値を高める経営を目指したい」と答えます。このような考え方を実践する経営とはどのようなものなのでしょうか。兵庫県では大企業だけではなく、中小企業も対象としたワーク・ライフ・バランスの取り組み先進企業の表彰制度を実施しています。

今日まで多くの中小企業が表彰されましたが、その特徴は何と言っても経営者と従業員が共に考え理解した上で、企業価値を高めることに取り組んでいるということです。従業員と共に考えながら経営を実践する取り組み。このような取り組みこそが、ワーク・ライフ・バランスの取り組みだと思いのです。従業員が働きやすい職場を経営者と共に考え実践する中小企業が兵庫県には数多くあります。特定企業だけに眼を向けるのではなく、中小企業でも働きがいがあり自らの能力が発揮できる職場を探してください。

人は本来働きたいという本能を持っていると思いますし、同じ働くのなら人間らしい働きがいのある仕事にチャレンジするべきです。3日で飽きる仕事より、3日で興味が湧いてくる仕事のほうが断然面白いに決まっています。

学生の皆さんに申し上げます。自分の作った殻に閉じこもるのではなく、大きな視野に立って社会を見ることです。自分の人生は誰も代わってくれません。人生の主役はあなた自身です。共にポジティブに明るい社会人生活を目指そうではありませんか。

## 就活にも多様性を!

兵庫県立大学  
政策科学研究所長  
教授 開本浩矢



秋が深まると大学でもいよいよ就職活動がスタートしていきます。特に3年生にとっては、入試以来のビッグイベントとなり、多くの学生が不安に駆られるシーズンです。一方で、「7・5・3」と揶揄されるように、大学生の離職率は入社後3年程度でも30%を超える高い水準です。

入試以来の難関をくぐり抜けて、内定・就職と勝ち取ったはずなのに、なぜこうしたアンハッピーな状況が生まれるのでしょうか。

こうした状況をミス・マッチングと呼んでいますが、このミス・マッチングの一つの原因として、就職に当たり、その会社なり、仕事なりの真の姿を見ていなかったことが指摘できます。就職したが、こんなはずじゃなかったところでしょうか。

たとえば、皆さんが買い物をする場面を思い浮かべてください。大事なお小遣いを使うのですから、思いつきやブランドだけで、意志決定はしないと思います。いくつかの選択肢を冷静に比べ、どんな品物を買おうか決めていくと思います。就職についても考え方は同じなのです。いかに会社や仕事の情報を獲得し、自分自身の基準や価値観に適した意志決定を行うかが重要なのです。

世の中には、無数の会社や仕事があります。それらすべての真の姿を知ることは不可能です。しかし、自分なりの基準や価値観を使って、無数の会社や仕事を選択していくことが、自分らしい就職活動を可能にするのです。

一方、この自分らしい基準や価値観は他者からは決して与えられません。たとえ、スマホを取り出して、「google先生」に尋ねたところで、答えは得られません。だからこそ、数多くの出会い=面接や企業訪問を行い、その過程で自分らしさが見つかるのです。

ワーク・ライフ・バランスもこうした自分らしい基準や価値観と深く結びついています。ワーク・ライフ・バランスには、いわゆる正解はありません。ある人は仕事を最優先にするかもしれませんし、別の人はライフを重視するかもしれません。どちらにしても、自分がかっこいいと感じられる価値観に気づき、その実現に適した会社や仕事を見つけることこそが、キャリア成功の近道です。またそれが真の就職活動だと思います。就活は、内定や就職がゴールではなく、そこからスタートするものなのですから。