

職場で大事なあの人は、家族にとっても大事な人

仕事と生活の バランス

vol.40

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・バランスを実現 ワーク・ライフ・バランス フェスタを開催

特別講演 「御社の働き方改革、間違っていないですか？」 少子化ジャーナリスト 白河桃子氏
調査報告 「妻から見た働き方改革 アンケート調査結果」 特定非営利活動法人ワーク・ライフ・コンサルタント代表理事 藤島一篤氏

- 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 VAL21座談会「いまから始める働き方改革」～一歩踏み出した企業の取組み事例紹介～を開催
- 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 ひょうご生涯現役促進事業 高齢者雇用のためのセミナー・合同企業面接会を開催
- 8 information 「ワーク・ライフ・バランス基礎講座」参加者募集

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
ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰式 ワーク・ライフ・バランスキャッチフレーズ表彰式 キーパーソン養成講座修了式
主催 連合兵庫・兵庫県経路者協会・兵庫県・兵庫労働局・（公財）兵庫県勤労福祉協会ひょうご仕事と生活センター

働き方改革でワーク・ライフ・バランスを実現 ワーク・ライフ・バランス フェスタを開催

11月16日、兵庫県公館で2018年度「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表彰」を受賞した11企業・団体が表彰されました。また、少子化ジャーナリストの白河桃子氏が「御社の働き方改革、間違っていないませんか？」と題して講演、働き方改革の本質について考える場となりました。

2009年6月に、兵庫県、連合兵庫、県経路者協会、兵庫労働局が連携して設立したひょうご仕事と生活センターでは、「仕事と生活の調和」の実現・推進に向けてさまざまな支援を行い、取組に一定の成果があった企業・団体を認定。その中でも特に先導的な企業・団体を表彰してきました。今年11月末時点でワーク・ライフ・バランスの推進を宣言した企業は1,858社、うち優れた取組として認定された企業は180社、表彰企業は97社に上ります。

冒頭、井戸敏三・兵庫県知事は「国を挙げて働き方改革が進んでいますが、兵庫県では早くから企業、労働組合、行政が力を合わせてその取組を推進し、優良企業を表彰してきました。業種・規模によって取組方法は異なると思いますが、センターの実践事例集を参考にいただけたら。今後は、国の働き方改革を踏まえ、兵庫の実情に応じた方法で、取組を進めていきたい」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11企業・団体に表彰状と記念品を贈呈。続く



井戸兵庫県知事



て、「ワーク・ライフ・バランスキャッチフレーズ」の表彰では、「職場で大事なあの人は、家族にとっても大事な人」でグランプリを受賞した大濱佑介さんをはじめ、受賞者4人に賞状と副賞が贈られました。また、各企業・団体でワーク・ライフ・バランスの推進役を担うための「キーパーソン養成講座」を修了した19人に、修了証書が手渡されました。

この後、特定非営利活動法人ワーク・ライフ・コンサルタント代表理事の藤島一篤氏が「妻から見た働き方改革 アンケート調査結果」を報告。また、「御社の働き方改革、間違っていないませんか？」のテーマで少子化ジャーナリストの白河桃子氏が特別講演を行いました。

最後に、ひょうご仕事と生活センターの森本洋平センター長が、「センターの設立には、働く人と経営者が共に豊かになる地域社会づくりをとの思いが込められています。今後、これまでにない働き方が出てくるとと思いますが、企業・団体ごとにやり方は異なるので、センターから派遣するコーディネーターと共に解決していきましょう」と呼び掛けました。



森本センター長

特別講演 「御社の働き方改革、間違っていないですか？ ～働き方改革で長時間労働是正と 生産性の向上を図る～」

少子化ジャーナリスト、作家、
相模女子大学客員教授、
内閣官房「働き方改革実現
会議」有識者議員

白河 桃子氏



Special lecture

ダイバーシティの実現は女性の活躍から

昨今、「同質性のリスク」が無視できないものになっています。多様性はイノベーションにもリスク回避にも必要なものです。この先、外国人の雇用が増えれば、多様性への対応はますます必要です。パナソニックの樋口社長も「女性の活躍が進まなければ外国人にも対応できない」と話していました。

では女性活躍のために何をしたらいいか。ある調査によると、「できるだけ長く働きたいか」という質問に「はい」と答えたのは、男性67%に対し女性は75%。しかし、女性の営業担当者は、入社してから10年で10分の1にまで減ってしまいます。その要因は「長時間労働を評価する上司の態度」。営業の職場ではまだ、昭和レガシーの考え方が支配しているのです。

女性が働きたい職場の特徴は、男性と同等に機会を与えてくれる職場、チームで助け合える職場、そして残業を前提にせずに働く職場です。女性活躍はこれまで3つのフェーズで進展してきました。フェーズ1は、男女雇用機会均等法が施行された1986年以降です。当時は「24時間戦えますか」の時代で、女性は次々と退職を余儀なくされました。フェーズ2は、女性の両立支援の時代。法定より長く育休や時短が取れる会社が増え、仕事を継続できるようになりました。今や正社員の女性のうち第1子出産後も働き続ける人は7割に達します。しかし、女性に優しい働き方は、会社に定着はできても管理職にはなれません。そしてフェーズ3が、働き方改革の時代。ここで初めて、男性も含めて働き方を変えることになりました。今まで無制限だった残業時間の上限が初めてできました。働き方改革こそがダイバーシティのための1丁目1番地なのです。

働き方改革は、暮らし方改革でもある

中でも注目されているのが、残業の上限規制など脱長時間労働、そして在宅勤務やフレックス勤務など時間や場所を問わない柔軟な働き方です。若者を引きつけるのは、女性が働きやすい会社ではなく、男女ともに共働きしやすい会社なのです。

大和証券では2007年から19時前退社を推進。10年過ぎた今では、支店長の2割弱を女性が占め、出生率もアップしました。

味の素では8時15分始業、16時半終業の7時間労働を目指し、どこでも働けるよう軽量モバイルを支給しています。

なぜ16時半なのか社長に聞くと、「保育園に迎えに行く人が後ろめたくない時間だから」との答えでした。そこまで配慮し、初めて男女がフェアに働ける環境になるのです。

商社の伊藤忠商事では、20時以降の残業を原則禁止し、朝型勤務を導入。新しい働き方の推進に取り組んだマネージャーをボーナスの査定で評価するようにした結果、残業時間が10～15%減ったそうです。

リクルートスタッフィングは、業績MVP表彰の選考基準を、時間当たりの生産性に変えたことで、子どものいる営業の女性が奮起。1日当たりの労働時間は減少、深夜労働も86%削減させながら、売り上げは上がり、女性の出産数も1.8倍に増えました。

働き方改革は、暮らし方改革でもあります。今いる人が、介護でも育児でもやめずに活躍できる環境を整えることが、人材流出を防ぐことにつながるのです。

生産性向上にはマインドセットこそ重要

これまで時間外労働は「36協定」で労使が合意していれば上限が存在せず、事実上青天井でした。ところが働き方改革関連法の改正で、2019年4月から残業時間は原則月45時間、年360時間（720時間まで延長可能）の上限ができ、超えると処罰対象になります（中小企業は1年間の猶予あり）。経営者は、この範囲内で経営できなければビジネスモデル自体を変えなくてははいけません。

では、どうすれば生産性が上がるのか。グーグルが200チームを精査した結果、心理的に安心感の強いチームが一番生産性が高いことが分かりました。会議では、全員が互いの意見に対してまず「いいね」と受け止めるなど、良好な関係ができると思考の質、行動の質、結果の質が高くなるという好循環が生まれるのです。

働き方改革は、数字だけを見るのではなく、同時にマインドセットを変えることが大切です。残業削減をしながら安心感の強いチームをつくり、テレワークを推進しながらコミュニケーションを深める。そこから社員の幸せと会社の成果に結びつける好循環につなげていただきたいと思います。



妻から見た働き方改革

アンケート調査結果

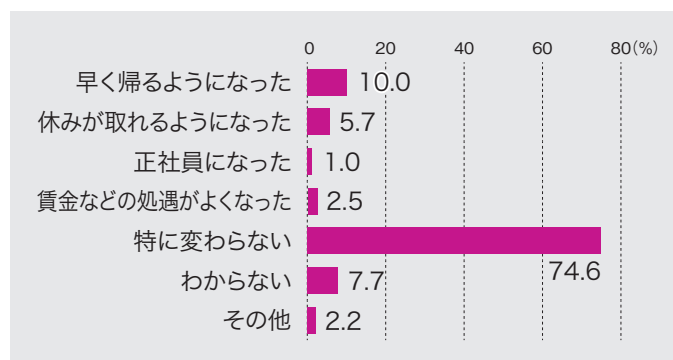
～サラリーマンの妻1,000人に聞きました～



藤島 一篇氏
(特定非営利活動法人
ワーク・ライフ・コンサル
タント代表理事)

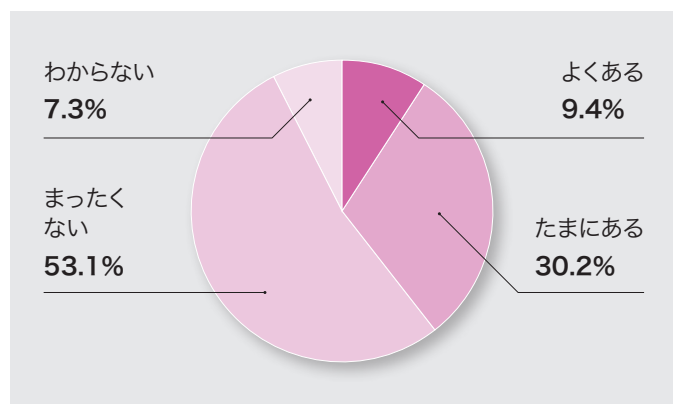
特定非営利活動法人ワーク・ライフ・コンサルタントが今年6月、夫が企業等に雇用されている60歳未満の既婚女性1,000人(20代100人、30～50代各300人)を対象にアンケート調査を実施。その結果が報告されました。一部を紹介します。

Q 国や一部の企業で「働き方改革」(長時間労働の是正や休暇取得の向上など)を進めようとしています。あなたの夫の働き方に、ここ最近変化はありましたか。



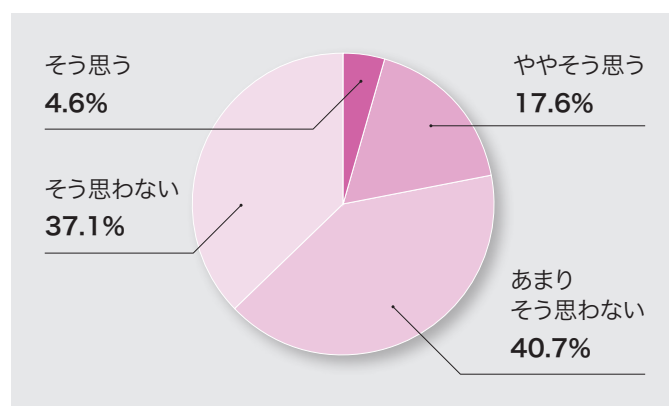
約75%の妻は夫の働き方が特に変化したとは見ていません。ノー残業デーなどの制度を導入し、長時間労働是正に取り組む企業は増えていますが、多くの企業では人手不足により業務量は変わらず、家族から成果が見えない状況にあると考えられます。

Q あなたの夫は、家に持ち帰って仕事をすることがありますか。



夫が仕事を家に持ち帰っている家庭が約4割もあります。長時間労働の取り締まり強化は、適切な業務量(業務の効率化)と両輪で行われなければなりません。妻たちの証言は、働き方改革関連法により労働時間の管理を厳しくしたとしても、残業の実態がより見えにくくなる可能性があることを示唆しています。

Q もしも知人や子どもが就職先を探しているならば、夫の勤め先を紹介したいですか。



約8割の妻が、大切な人に夫の会社を紹介したいとは思っていないという結果が出ました。また、夫の働き方に不満を感じていない妻たちでも、夫の勤め先を就職先として積極的に勧めたくないことが明らかとなりました。

この他、「夫の残業でストレスがたまる」「夫婦で楽しめる時間がない」と感じている妻の方が会社への不信感が高く、夫に転職してほしいと思っていることがわかりました。

最近、人手不足感が強まる中、企業には家族からも喜ばれ応援されるような実りある働き方改革が求められ、それが人材の定着とモチベーション向上につながると考えます。

「家族応援型企業」が兵庫から続々と誕生してほしいと願っています。



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）

[製造業]

アスカカンパニー株式会社（加東市）

- ・「み(M)んなで活(K)動、み(M)んなで改(K)善」するMK活動に40年前から取り組み、1,263件の改善活動を実施、業務上のムダ・ムリ・ムラを解消
- ・育児・介護休暇、短時間勤務、在宅勤務、フレックスタイム、テレワーク制度の活用により育児・介護と仕事の両立がしやすい職場で、男性も利用しやすい風土ができています

[その他サービス]

川重テクノロジー株式会社（明石市）

- ・働きやすい風土づくりで新卒5年間離職率0%・中途3年以内離職率0%
- ・役員から一般社員まで参加する安全衛生委員会を毎月開催し、自由に意見交換
- ・記念日休暇、ゆうゆう連休、ドナー休暇など多様で柔軟な制度で有休取得率が向上

[医療・福祉]

一般財団法人甲南会 甲南介護老人保健施設（神戸市）

- ・CS(顧客満足)／ES(職員満足)委員会活動が活発で、現場の主体性を軸に働き方改革を推進
- ・長期休暇・記念日休暇も委員会でルールを決めて有休取得を促進
- ・介護助手を導入し、介護士や看護師がより専門性の高い業務に従事できる体制を構築
- ・他チームからの応援に対応できるよう、情報共有カードを使って利用者情報を共有

[製造業]

株式会社セイバン（たつの市）

- ・全社をあげて多能工の養成を推進。連続休暇取得が容易になり、退職者も減少
- ・スキル基準と業務難易度基準を設定し、レベルの見える化を実施
- ・超勤削減に取り組み、全社で時間外が2万7,000時間から1万2,000時間に削減

[卸売・小売業]

株式会社トーホー（神戸市）

- ・社内「WLB支援サイト」で小学3年生までの短時間勤務や看護休暇などを社員に周知
- ・TPA(トーホー・ポジティブ・アクション)プロジェクトを立ち上げ、女性の活躍を推進
- ・ポジティブ・オフ運動で、5連休以上の休暇取得奨励や年間3日の計画有休を制度化

[技術サービス]

株式会社阪技（高砂市）

- ・新入社員は残業禁止で、時間内に仕事を終える工夫をすることを意識づけしている
- ・育休復帰しやすいよう、事業所内保育所設置や小学3年生までの短時間勤務制を整備
- ・作業手順書やチェックリスト活用で、どの担当者でも同等の対応が可能に

[放送業]

株式会社姫路シティFM21（姫路市）

- ・各スタッフがアナウンサー、編集、ディレクター等が担当できる多能工化を促進
- ・グループウェアで各人が日報を掲示、全員が閲覧・コメントできる仕組みで情報を共有
- ・現場の声をもとに短時間正社員制度や変形労働時間制など多種多様な勤務形態を構築

[小売業]

有限会社広田薬局（南あわじ市）

- ・託児所設置や正社員から短時間正社員への転換制度で仕事と育児・介護の両立を支援
- ・粉薬計量等に機械を導入し、業務を効率化。高齢者でも計量に困らないよう配慮
- ・各薬局とも、誰かが休んだ時に相互に応援できるよう対応

[製造業]

フルヤ工業株式会社（篠山市）

- ・年2回の職場環境改善提案で挙げられた課題は、取締役会で協議の上、改善を実施
- ・事業所内保育所設置で社員の子育てを支援し、安定的な雇用を確保
- ・創立100周年を記念して、2017年、社員食堂をリニューアルし、社員の交流に活用

[情報サービス業]

株式会社ポータルズ（神戸市）

- ・業務を整骨・接骨・整体院専門のHP制作に絞り、社員が限られた時間で働ける環境を整備
- ・在宅勤務や社内外注制度等を利用しながら、残業時間月10分以内を維持
- ・社内で1つのメールアドレスを共有するなど、顧客情報をクラウドで一元化し、全員で情報共有できるチーム体制を構築

[医療]

医療法人社団 向原クリニック（神戸市）

- ・在宅医療専門の診療所。医師の負担軽減のため訪問同行秘書を3人配置し、ノートパソコンでアクセスした電子カルテに診療中の医療行為や会話を入力、処方箋を医師の指示で作成し、患者宅で印刷・発行
- ・小規模クリニックだが職種ごとに3人以上配置し、業務をフォローし合える体制を構築



VAL21座談会「いまから始める働き方改革」 ～一歩踏み出した企業の取組み事例紹介～を開催 V i v i d a n d L y r i c

9月26日、兵庫県立男女共同参画センターで、働き方改革に先進的に取り組み、「平成29年度仕事と生活のバランス企業表彰」を受賞したバンドー化学株式会社、株式会社ワイドソフトデザインを招いて、「VAL21座談会」を開催。事例紹介やパネルディスカッションを行いました。



事例紹介

バンドー化学株式会社では、2013年度から育児介護短時間勤務者にフレックスタイム制を適用し、その後も両立支援や退職後再雇用申し入れ制度などさまざまな制度を導入。次のステップとして個人と組織の働き方の見直しを行うため、2018年4月に「働き方改革部」を新設しました。競争力強化、収益力向上を図るため、従業員1人当たりの残業時間を今後5年間毎年削減していくことを「働き方改革」の目標の1つに掲げ、会議の削減や業務のスリム化など、時間当たりの生産性を高める取組を行っています。

また、情報通信業の株式会社ワイドソフトデザインでは、トップからの「時間で働くのではなく、仕事単位で働くという考え方」を基に、今までの取組でどのような点が問題だったのか、従業員が何に不満を感じているのかを把握し、同社ならではの残業削減制度を開始。毎日30分早く帰るために、無駄な時間をなくす3つの工夫、①物を探す時間を短くする②時間を意識しながら働く③コミュニケーションをしっかりとる、に取り組みました。昨年度は、平均残業時間が1カ月当たり7.1時間と目標を達成し、売り上げも維持しています。



パネルディスカッション

パネルディスカッションは、Office G&C 代表で神戸学院大学客員教授の中山正人氏の司会進行で行われ、最終的に目指す目標や、製造現場での残業削減への取組など、働き方改革を進めるに当たり、実際に直面している問題について共有する時間となりました。

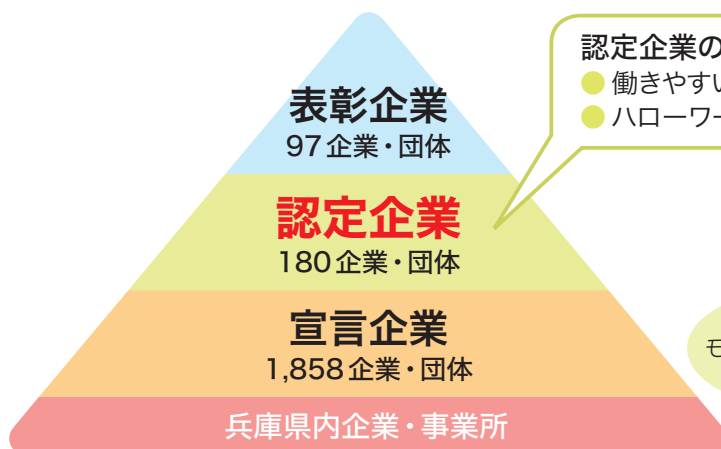
最後に、「働き方改革を進める上で大事なものは、いきなり意識は変えられないということ。仕組み（制度）を変え、それによって従業員の行動を変える、その行動が習慣化すること。よって初めて意識が変わり始める」「生産性向上のポイントは、管理職は部下の仕事を把握すること、仕事をブラックボックスにせず標準化していくこと、地道な取組を続けること」など、中山正人氏のお話で締めくくりました。



参加者アンケートでは、全員が「参加してよかった」「内容が分かりやすかった」と回答。また、「他社の取組事例を聞き、自社の施策展開の参考になった」「働き方改革と生産性アップの関係を改めて考えさせられた」などの声が寄せられました。

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。



認定企業のメリット

- 働きやすい職場として県やセンターが情報発信します
- ハローワークの求人票や求人広告でPRできます

会社説明会で
多くの学生が
集まってくれた!

社員の
モチベーションが
上がった!



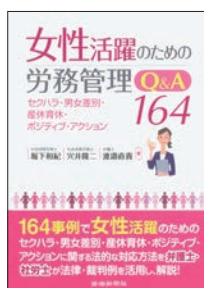
認定企業の声

2018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】2019年1月11日(金)

READ

ワーク・ライフ・
バランス
関連書籍紹介



「女性活躍のための労務管理 Q & A 164」(2017年7月刊行)

本書では、社会保険労務士や弁護士が、女性活躍のための労務管理に関して Q & A 形式で解説しています。内容は4つのステップに分けられ、第1ステップではセクハラ撲滅に向けて法的な解説を、第2ステップでは男女差別の改善に向けて男女雇用機会均等法を中心とした解説を、第3ステップでは妊娠・出産・育児・介護への理解に向けて育児・介護休業法を中心とした解説を行っています。そして、第4ステップでは、女性活躍を応援する企業の最終ステップがポジティブ・アクション、多様な働き方であることから、ポジティブ・アクションとして違反とならない要件や運用について解説しています。

※ひょうご労働図書館で貸出しています

著者：堀下和紀・穴井隆二・渡邊直貴 発行：労働新聞社

ひょうご生涯現役促進事業 高齢者雇用のためのセミナー・合同企業面接会を開催



「製造業」「卸売・小売業」の分野を中心とした企業を対象に、セミナーおよび合同企業面接会を開催します。

●企業向けセミナー

高齢者が取り組みやすい仕事の切り出しや、高齢者雇用に関与する各助成金制度の活用方法等に関するセミナーです。

●合同企業面接会

高齢者向けの合同企業面接会をハローワークと連携して開催します。

開催地域：神戸、尼崎、姫路、豊岡・西脇地域 ※詳細は決定次第「ひょうご生涯現役促進事業」のホームページでご案内します

問い合わせ先／一般財団法人 兵庫県雇用開発協会 ☎078-362-6583

ひょうご 生涯現役

検索

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：2019年2月6日(水)13時30分～15時

会場：兵庫県立姫路労働会館 第5会議室（姫路市北条1-98）

定員：30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

神戸会場

日時：2019年2月13日(水)13時30分～15時

会場：兵庫県中央労働センター 2階視聴覚室（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 コーディネーター 黒田涼子

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へ
※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：2019年1月31日(木)

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

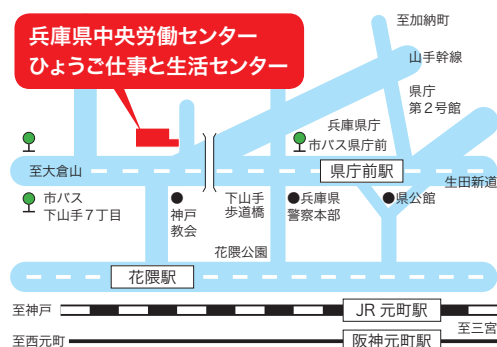
開館 月～金曜 9:00～17:00（祝休日、年末・年始を除く）

<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