

## 支援制度・窓口

### 相談窓口・相談員等派遣

内容	機関名	TEL
ワンストップ相談 相談員等の派遣	(財)兵庫県勤労福祉協会 ひょうご仕事と生活センター <a href="http://www.hyogo-wlb.jp">http://www.hyogo-wlb.jp</a>	078-381-5277
労働時間設定改善コンサルタント派遣	兵庫労働局 労働基準部監督課 <a href="http://www.hyogo-roudoukyoku.go.jp">http://www.hyogo-roudoukyoku.go.jp</a>	078-367-9151
育児両立支援職場環境整備コンサルタント派遣	兵庫労働局 雇用均等室 <a href="http://www.hyogo-roudoukyoku.go.jp">http://www.hyogo-roudoukyoku.go.jp</a>	078-367-0820
雇用管理改善相談(神戸・尼崎) 雇用管理アドバイザー派遣	(独)雇用・能力開発機構 兵庫センター <a href="http://www.ehdo.go.jp/hyogo">http://www.ehdo.go.jp/hyogo</a>	06-6431-1981

### 助成制度

内容	機関名	TEL
事業所内保育施設設置助成金 (受付期間: 随時)※定員 3~9 人	兵庫県 健康福祉部こども局少子対策課 <a href="http://web.pref.hyogo.jp">http://web.pref.hyogo.jp</a>	078-362-4184
労働時間等設定改善推進助成金 (受付期間: H22.4.1~5.31)	兵庫労働局 労働基準部監督課 <a href="http://www.hyogo-roudoukyoku.go.jp">http://www.hyogo-roudoukyoku.go.jp</a>	078-367-9151
職場意識改善助成金 (受付期間: 計画認定申請 H22.4.1~7.31)		
中小企業子育て支援助成金 (受付期間: 随時)※平成 23 年度まで	兵庫労働局 雇用均等室 <a href="http://www.hyogo-roudoukyoku.go.jp">http://www.hyogo-roudoukyoku.go.jp</a>	078-367-0820
事業所内保育施設設置・運営等助成金 (受付期間: 随時)※定員 10 人以上		
育児・介護雇用安定等助成金 (両立支援レベルアップ助成金) (受付期間: コースにより異なるため直接問い合わせをお願いします)	(財)21世紀職業財団 兵庫事務所 <a href="http://www.jiwe.or.jp">http://www.jiwe.or.jp</a>	078-252-1350

## 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 番 28 号  
兵庫県中央労働センター 2F

開館日: 月~金曜日(祝日、年末・年始を除く)  
時 間: 9:00~17:00  
TEL: 078-381-5277  
FAX: 078-381-5288  
E-mail: [info@hyogo-wlb.jp](mailto:info@hyogo-wlb.jp)  
URL: <http://www.hyogo-wlb.jp/>

### アクセス

神戸市営地下鉄「県庁前」駅 西へ 7 分  
神戸高速鉄道「花隈」駅 北へ 10 分  
JR西日本「元町」駅 西へ 15 分  
阪神「元町」駅 西へ 15 分



# 仕事と生活の バランス

2009  
創刊号

9月

## ひょうご仕事と生活センターが OPEN!!

~私たちが働きやすい職場づくりをお手伝いします~



3 巻頭言  
「仕事と生活のバランス」創刊に寄せて 兵庫県知事 井戸 敏三

4 「ひょうご仕事と生活センター」がオープン

5 ひょうご仕事と生活センター設立までのあゆみ  
～兵庫県の政・労・使の三者による取り組み～

6 こんな時は、「ひょうご仕事と生活センター」が  
お手伝いします。

あなたの職場はどうですか??

勤労者の視点 / 経営者の視点

私たちが目指す社会に向けて

公的施設だから、無料で受けられるサービス

8 相談員紹介 主任相談員 北尾真理子

9 相談・実践支援事業の流れ  
～ご相談から企業訪問に至るまでの参考事例をご紹介します～

10 私たちの仕事場「仕事と生活のバランス」最前線

(株)エス・アイ

自由出勤が生む「雇用と経営」の好循環

(株)協同病理

社内プロジェクト発「育児休業・復帰支援制度」

14 人・交差点 輝く勤労者

(株)夢工房

結婚、出産後も女性が夢を育むために [株式会社夢工房 田中裕子社長]

16 支援制度・窓口



兵庫県知事

井戸敏三

## 「仕事と生活のバランス」創刊に寄せて

今、わが国は本格的な人口減少社会を迎えようとしています。兵庫県の人口も、現在の約560万人から30年後には約470万人へと減少すると予測されています。人口減少という量的問題に加え、少子高齢化や地域間の人口偏在という質的問題に直面するなかで、社会活力の低下や労働力の減少を危惧する声もあります。

しかし、現在の成熟した社会には、既に社会資本の厚いストックがあるほか、さまざまな技術や才能、経験をもつ多様な人材がいます。一人ひとりが、個性と能力を存分に発揮できる環境づくりを進めることで、兵庫の活力は維持できると確信しています。

そのためには、「仕事と生活のバランス」が大切です。家庭や地域での充実した時間や活動があるからこそ、意欲や生きがいをもって働くことができるのではないのでしょうか。また、企業にとっても、生産性の向上や多様なニーズを踏まえた新たな発想、人材の確保・定着などにつながるものが期待されます。

兵庫県は、全国に先駆けて、平成18年に県、連合兵庫、兵庫県経営者協会による「仕事と生活の調和と子育て支援に関する三者合意」を締結し、多様な働き方の研究やモデル開発などに協働して取り組んできました。

この成果を踏まえ、さらに推進する拠点として、本年6月、兵庫県中央労働センター内に「ひょうご仕事と生活センター」を開設しました。センターでは、働きやすい環境づくり等に向けた取り組みを応援するため、啓発・情報発信、相談・実践支援、企業顕彰、企業助成等の事業を展開します。

このたび、センターの情報誌「仕事と生活のバランス」を創刊しました。企業の先進的な事例をはじめ、センター業務の紹介、各種支援制度などの情報を発信していきます。

企業、労働組合、労働者の皆さんに本誌とセンターを積極的に活用いただき、仕事と生活のバランスが実現した魅力的な職場が広がっていくことを願っています。

ともに力を合わせ、一人ひとりいきいきと活動し、明日への活力に満ちた「元気で安全安心な兵庫」をつくっていきましょう。

# ひょうご仕事と生活センターがオープン

ひょうご仕事と生活センターが、平成 21 年 6 月 3 日にオープンしました。「仕事と生活のバランス」を推進する全県的な拠点としては、全国初となります。

開設記念式典では、兵庫県中央労働センター玄関においてネームプレートの除幕式を行った後、井戸敏三兵庫県知事から「政労使の三者による協働のもと、ひょうご仕事と生活センターが広く活用されることを期待します」と挨拶がありました。

続いて、オープンを記念して佐藤博樹東京大学教授に「働き方を変えて持続可能な社会を：ワーク・ライフ・バランス社会を目指して」と題して記念講演を行っていただき、県内の経済団体や労働組合の



役員、学識者、兵庫労働局、県、市町の担当職員のほか、一般公募に応じ

て参加された企業や個人の方々に満員の盛況となりました。

ひょうご仕事と生活センターでは、啓発・情報発信、相談・実践支援、企業顕彰、企業助成の大きく 4 つの業務に取り組んでいます。

中でも、センターの特長とするのは、専門団体を活用した相談・実践支援



です。ダイバーシティ コンサルタントの北尾真理子氏が代表を務める㈱ダイバーシティ オフィス KITA O に業務委託しており、現在、主任相談員としての北尾氏のほか数名の専門相談員が、企業、労働組合、就業者等から寄せられる相談にワンストップで対応しているほか、社会保険労務士、中小企業診断士等の多数の外部専門家とも連携して、「仕事と生活のバランス」の普及啓発や取組上の課題について、適切な講師や相談員を選定し企業現場へ派遣して、課題解決に努めています。また、「仕事と生活のバランス」の基本的な知識の習得と企業の自主的な取り組みに資するため、企業の取り組み段階に応じた効果的なプログラムを開発して、企業研修等の場での実践に取り組んでいます。

今秋からは、大学と連携した調査・研究事業に着手するほか、「仕事と生活のバランス」の実現に取り組む先進的な企業の顕彰や、出産、育児、介護等による離職者の再雇用を行った企業等への助成金支給も、年度内の実施に向けて募集を開始していく予定です。ひょうご仕事と生活センターを中心として、「仕事と生活のバランス」の実現に向けた取り組みが一層進むよう、企業関係者をはじめ多くの方々の積極的なご利用とお力添えをお願いしたいと考えます。

## ひょうご仕事と生活センター

### 【施設概要】

- 所在地 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 2F
- 開館日・時間 月～金曜日（祝日・年末年始を除く）午前 9 時～午後 5 時
- 運営 (財) 兵庫県勤労福祉協会
- T E L : 078-381-5277
- F A X : 078-381-5288
- E-mail : info@hyogo-wlb.jp
- U R L : http://www.hyogo-wlb.jp



# ひょうご仕事と生活センター 設立までのあゆみ

## ～兵庫県の政・労・使の三者による取り組み～

平成 11 年 6 月 兵庫県雇用対策三者会議（連合兵庫・兵庫県経営者協会・兵庫県）発足

平成 11 年 4 月・5 月の兵庫県の有効求人倍率が 0.32（県政史上最低）を記録したことを契機に、兵庫県の政労使による雇用の打開策を探る取り組みがスタート

平成 11 年 12 月 「兵庫型ワークシェアリングについての三者合意」

緊急避難型ワークシェアリングと多様就業型ワークシェアリングの、両方に取り組む

（課題）

「緊急避難型」としては一定の成果を見たものの、多様な働き方を創出する「多様就業型」としては広がらなかった

平成 18 年 3 月 「仕事と生活の調和と子育て支援に関する三者合意」

### 〈3つの柱〉

- 1 働き方の見直しによる仕事と生活の調和
- 2 地域における子育て支援
- 3 若者の自立支援

（主な取り組み）

- H18 「多様な働き方研究会」等の開催
- H19 多様な働き方モデルの開発
- H20 ひょうご仕事と生活のバランス推進事業



平成 20 年 10 月 「仕事と生活のバランス」ひょうご共同宣言

仕事と生活の調和の実現を図るため、連合兵庫、兵庫県経営者協会、兵庫県、兵庫労働局の 4 者が『「仕事と生活のバランス」の推進により、労働者と経営者がともに豊かさを実感できる地域社会の実現を目指して一体となって行動していくこと』を宣言



平成 21 年 6 月 ひょうご仕事と生活センター開設

# こんな時は、「ひょうご仕事と生活センター」がお手伝いします。

## あなたの職場はどうですか??

### 勤労者の視点

仕事を続けたいが、健康面で不安  
(サービス業 28歳)

早く帰りたくても、帰れる雰囲気がない  
(金融会社 26歳)

育児・介護休業制度はあるけど、利用しにくい雰囲気…  
(広告会社 30歳)

フレックスワークアワーって何?  
(印刷会社 32歳)

育児休業から復帰したけど、両立できるか不安  
(製薬会社 35歳)

### 経営者の視点

優秀な人材が定着しない…なぜ!  
(専門・技術サービス業)

看護師さんがすぐやめる  
(医療関係)

この不況下でのワークライフバランスなんてコストがかかりそう  
(建設業)

チームジョブって何?  
(情報通信業)

女性社員が結婚、出産を機に辞めてしまう  
(金融業)

## 私たちが目指す社会に向けて

- 誰もが働きやすい職場環境
- 仕事も大事だけど、私生活も大事



そんな社会づくりに向けて  
ひょうご仕事と生活センターが  
あなたの目線でお手伝い!



## 公的施設だから、 無料で受けられるサービス

利用しないと損!  
秘密は厳守します

### Step1 ワンストップ相談

「仕事と生活のバランス」に関する様々な相談に常駐スタッフがお答えします。来所・電話・E-mail等で、ご連絡ください。

### Step2 相談員等の派遣

「仕事と生活のバランス」を一緒に考える専門家スタッフを無料で派遣します。  
専門家：社会保険労務士、中小企業診断士、課題やテーマに応じた職場研修講師、学識者、キャリアカウンセラー、職業紹介業者、会議進行役（ファシリテーター）、労使団体スタッフ、産業カウンセラー等

### Step3 研修プログラムの支援

「仕事と生活のバランス」に本格的に取り組む企業・団体に対して、サポートを提案。実施いたします。

### Step4 様々なイベントや公開セミナー カウンセリングの実施

企業・団体や働く人にとって有用な各種セミナー、カウンセリング、先進的な事例のある企業見学ツアー等を実施します。

## 相談員紹介



ひょうご仕事と生活センター

**主任相談員 北尾真理子**

(株式会社ダイバーシティ オフィス KITAO 代表/ダイバーシティ コンサルタント)

このたび「ひょうご仕事と生活センター」で、相談・実践支援事業を遂行する主任相談員を担当させていただくことになりました。2007年に現 P&G ジャパン株式会社を退職後、企業等に対するコンサルティングや講演を通して、社会におけるダイバーシティ（多様性）およびワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進活動をライフワークとして、活動しております。

兵庫県は、2006年以降、連合兵庫、兵庫県経営者協会、県の三者合意による「仕事と生活のバランス」推進活動に取り組んでおられました。2007年に P&G を退職後、ダイバーシティ コンサルタントとして、その一助を担わせていただいております。

その一環として、企業や自治体などでダイバーシティやワーク・ライフ・バランス推進に関する実習を含む講演をしたり、ある中小企業様では、初の育児休業取得者が出たことをきっかけに、組織のチームワークを強化するための「チームカアップ」を目的としたワークショップを開催したり、という形でお手伝いをさせていただきました。異なる団体が、共通の目的を達成することを目指し、個別にはなく三者一体となり協働され続けてきたことが、今回の「ひょうご仕事と生活センター」の開設につながったものと信じています。

今回の全県的ワーク・ライフ・バランス推進の拠点となる「ひょうご仕事と生活センター」の開設は、今後、この推進活動を県下でさらに強化されるという意気込みのあらわれだと思っております。同センター開設と同時に、主任相談員という新たな立場で、引き続き、その一助を担えることを大変、嬉しく思います。

勤労者が一人ひとり、日々、元気で幸せに活躍できる企業や団体では、経営幹部も顧客も、関係するすべての人たちが幸せになれるのではないのでしょうか。

すべての人たちが幸せになれる組織作りを目指しておられる企業や団体の皆様にお願ひ申し上げます。

この分野のエキスパートである外部専門機関や外部相談員の方たちとも随時、連携を取りながら、皆様のご要望に合った形でお手伝いをさせていただきます。些細なことでも結構です。皆様からのご連絡をお待ちしております。

### プロフィール

1985年現 P&G ジャパン株式会社に秘書として入社。89年総合職に転換。2003年社内公募制度により、ダイバーシティマネージャーに就任。2007年4月に退職後、ダイバーシティやワーク・ライフ・バランスの講演やコンサルティング活動に従事。2009年6月から「ひょうご仕事と生活センター」主任相談員。

2006年9月「ユニバーサル社会づくりひょうご推進会議会長賞」（個人の部）受賞。兵庫県生まれ。西宮市在住。



## 相談・実践支援事業の流れ

～ご相談から企業訪問に至るまでの参考事例をご紹介します～

注：下記の流れは、あくまでも参考事例であり、実際の事例とは異なる場合があります。実際には、各ケースに対し最適な形で対応させていただきます。

### 事例1

#### 『社員の長時間労働をなんとかしたい』

中小企業 A 社  
からのご相談

- 1度目の訪問** センターの相談員が状況詳細についてヒアリングをし、対処すべき課題を発見する
- 2度目の訪問** 発見された課題の解決策を提案する（必要に応じて外部相談員を派遣）  
提案した解決策を実施することに企業の同意をいただく
- 3度目の訪問** 解決策として、全社員対象に、ワーク・ライフ・バランス実践の重要性を考えるセミナーを開催する  
（必要に応じて外部専門家を講師として派遣）

### 事例2

#### 『女性営業社員の両立支援が必要だ』

中小企業 B 社  
からのご相談

- 1度目の訪問** センターの相談員が状況詳細についてヒアリングをし、対処すべき課題を発見する
- 2度目の訪問** 発見された課題の解決策を提案する（必要に応じて外部相談員を派遣）  
提案した解決策を実施することに企業の同意をいただく
- 3度目の訪問** 解決策の一つとして、対象となる女性営業社員に対して、両立支援カウンセリングを実施する  
（外部専門機関のカウンセラーを派遣）
- 4度目の訪問** 解決策の一つとして、女性営業社員の上司である管理職対象のセミナーを実施する  
（必要に応じて外部専門家をセミナー講師として派遣）
- 5度目の訪問** 解決策の一つとして、社内制度を一部改定する  
（必要に応じて外部相談員である社会保険労務士を派遣）



# (株)エス・アイ

## 自由出勤が生む 「雇用と経営」の好循環

### 創業以来の「残業なし」の決まりを守るために

兵庫県姫路市のデータ入力加工、アウトソーシングを主要業務とする株式会社「エス・アイ」は、ワークシェアリングの効果的な実践で多様な働き方や企業の成長を実現している企業。会社設立当初からの「残業をしない」方針を貫き通し、社長を改革のキーパーソンとして、多様就業型ワークシェアリングを実践してきました。その結果、「自由出勤」というユニークな制度を生み出し、従業員の仕事と家庭との両立が図られています。

きっかけは「残業は家庭を乱す」との今本社長自らの経験から、設立3年後の仕事が忙しくなったのを機に、正社員の残業を回避する目的でパートを採用したことから始まります。その後、パートと正社員の業務レベルの逆転が起こったことで、パートも正社員も同一賃金、同一労働の実施に踏み切り、全従業員による自由出勤制度を採用しました。



ワーク・ライフ・バランスの取り組みにも通じるスローガン「今を見つめて未来を創る」(会社案内)

### 優秀な人材の流出を防ぎ、さらに新しい人材を獲得

「同じ給料体系にしたことで、優秀なパートに残ってもらえることができました」と今本社長。

さらには、「自由出勤にしたことで、結婚や出産を機に退職してその後仕事に就けなかった優れた人材がここに集まるようになりました」。さまざまな業務に就いていた経験豊富な人材を獲得したことで、引き受ける仕事に幅ができて事業内容も広がりました。データ入力はもとより、アンケート集計や企業リクルート向けの面接会場の設営や運営、コールセンター代行などその業務は多岐にわたり、現在では48業務に70名ほどが従事しています。個人情報保護マネジメントシステム適合事業者としてプライバシー・マーク制度の認定を受けた際も、それらの専門的な知識や経験を持つ従業員が居たことが大きかったといいます。まさにワークシェアリングが好循環を生み出した例といえそうです。

### 仕事への真剣なまなざしと家庭的な温もりが共存

同社の始業は午前8時、終業は午後6時で残業はなし。その間の休息や45分間の昼休みは従業員個々の判断で自由な時間帯にとります。

午後になると、駐車場から車の出入りが多くなります。従業員の外出目的は、子どものお迎えや学校行事にPTA活動、家事など。そのまま帰宅する社員もあれば仕事に戻る社員までさまざま。同業他社以外なら他での就業など副業も可能で、実際に2名が複数の仕事に就いています。

出勤管理は1ヶ月前に勤務の予定表を提出することとなっていますが、その後の従業員の都合により、出勤日・時間を自由に変更することができます。なお、当日になって、急に休んだり、勤務時間を変更することも可能です。



ただし、事故にあってはいけないので、休む場合のみ電話連絡をすることとしています。従業員の出勤や労働時間は、離着席時に使用する端末機からIDを入力することで厳密に管理されており、データ入力量と処理時間、ミスタッチ数などから生産性ととも集計管理されています。

「3人分の仕事も6人で取り組めば、残業はないし、急に仕事が増えても対応できる。従業員が意欲的に仕事に取り組み、時間を大切にすることから生産効率上がるし、残業がないから私も早く帰ることができる。ワークシェアリングには利点が多く、何より社長の私が楽できて一番喜んでます」。



働きやすい職場づくりへの懸命な取り組みを伝える賞状や協定書、修了書の数々

ワークシェアリング導入以前の会社設立時より障害者を雇用していた同社ですが、さらに子育て中の母親や高齢者への雇用の機会としての門戸を広げることとなり、今本社長の「不況対策ではなく、家庭と仕事の両立という視点でワークシェアを考えるべき」との言葉も自然と説得力を持ちます。

### 企業プロフィール



#### 株式会社エス・アイ

所在地 姫路市石倉26番地の3  
業種 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  
代表者 代表取締役 今本 茂男  
従業員数 約70人  
創業 1991年(平成3年)  
URL <http://www.eonet.ne.jp/~si-ima/>

# (株)協同病理

## 社内プロジェクト発 「育児休業・復帰支援制度」



育児休業復帰前研修プログラム受講のために、子どもと共に出社した育児休業復帰予定者を囲んで



検査機器や備品が整然と配置され、大学の研究室にも似た雰囲気のある室内。

### 初めての育児休業取得、復帰支援

白衣を着て勢揃いした社員とともに、幼い女の子が収まった一枚の写真。女の子の後ろには、その母であり、同社で育児休業取得第一号となった女性社員の姿があります。撮影は、育児休業からの復帰支援プログラムの一環として2ヶ月に1度の出社日に行われました。

彼女にとってこの日は、慣れ親しんだ会社や業務とのつながりをあらためて確認できる大切な機会。会社にとっても育児休業中の彼女が職場復帰するまでのスキルを維持するための大切な機会です。

また、育児休業中に彼女の仕事をカバーしてきた周囲の社員たち、将来の潜在的な育児休業取得予定者にあたる若い社員にとっても、母娘と共に過ごす一日は育児休業制度を自分なりに考えるうえで、意義のあることに違いありません。

この復帰支援プログラムにより、彼女は、育児休業取得前と同じ係長というポジションのまま職場復帰を果たしました。

### 牽引役は若手社員 5 名の プロジェクトチーム

社員18名という組織で法定基準を上回る育児休業制度の制定に大きな役割を果たしたのは、キャリアも役職もなく、まだ結婚、出産については予備軍でしかない若い社員たちでした。2005年に小川社長の呼びかけに応えるカタチで、若手5名がプロジェクトチームを結成。社内調査や研修会を重ねて改正案を練り上げ、社との交渉を経て、育児・介護休業制度、そして就業規則の改正までも実現してきました。

社外に客観性を求める社長の勧めもあり、社会保険労務士、中小企業診断士、民間非営利団体（NPO）のアドバイスや協力を求めるとともに、社内で、様々な立場の社員の声を拾い続けたことによる成果でした。

数々の成果は公的にも認められ、仕事と生活の両立に向けた働きやすい職場環境づくりを行ったことを理由に、「平成20年度ひょうごユニバーサル社会づくり賞」の企業部門で受賞。表彰式当日は社長の配慮もあり、プロジェクトチームのリーダーが社を代表して賞の贈呈を受けています。

### 自然で柔軟な ワーク・ライフ・バランスへの取り組み

特殊な業務内容であるため、専門的な資格や知識を有した人材が、現場で経験を積むことでさらに「人財」としての価値を高めていく同社の場合、結婚、出産の度に退職者を出すことは疑いもなく大きな損失です。そういった危機感に加え、創業10周年の節目に、事業領域を拡大

する経営革新の一環として、「人財」の長期継続雇用を目指すようになったのは経営戦略上、極めて自然な流れのように思えます。

「大企業のようなことができないということもありますが、中小企業では、“制度はあとからついてくるもの”といった考えでいいと思います。その制度ももとの趣旨が活かせるなら、制度名にこだわらず、その内容や適用範囲・基準もどんどん変えていくべきです」と小川社長。

今回の育児休業取得第一号の社員のケースもあくまでも一つのパターンに過ぎず、社員の数だけ事情も違い、同じ人でも時とともにその価値観も変わってくるはずで試行錯誤は当然のこと、との考えです。



今回は、社員依存度が高く、良い意味で人間関係が濃密、といった社内事情が、良い方向に作用してワーク・ライフ・バランスへの取り組みにつながった例です。取り組みも質的な面では中小企業こそが有望という、まさに見本のような事例でした。

#### 企業プロフィール



#### 株式会社 協同病理

所在地 兵庫県神戸市西区大津和2丁目7-12  
業種 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)  
代表者 代表取締役 小川隆文  
従業員数 18人  
創業 1994年(平成6年)  
URL <http://www.kbkb.jp/>



## (株) 夢工房

### 結婚、出産後も 女性が夢を育むために

[株式会社夢工房 田中裕子社長]

#### “夢工場” 目指して、女性だけでスタート

「食と健康」に関する業務用ソフトや個人向けソフトの開発を行うのが神戸三宮に拠点を置く「夢工房」。その製品開発は、女性だけでスタートしたソフトウェア会社の長所を生かし、“主婦の視点”によるオリジナリティにあふれたものになっています。社名を「夢工房」と一新してからは、『ソフトウェア・プロダクト・オブ・ザ・イヤー '93』受賞、関西ニュービジネス協議会の『ニュービジネス大賞・起業家部門賞』受賞という輝かしい経歴を重ね、今や学校・病院・官公庁・食品メーカーなどから高い評価を得ています。

「夢工房」は、「結婚、出産後も女性が働ける理想の会社」として立ち上げた経緯から、フレックスタイム制度、在宅勤務制度、ワークシェアリングの導入など、ライフスタイルに合わせた柔軟で多様な働き方を選べる仕組みを設けることにより、女性が継続して仕事に就ける働きやすい職場環境づくりに努めています。

今年、平成21年には、兵庫県経営者協会、神戸商工会議所や講演会での活動を通じて働く女性の継続就業や管理職登用を企業に働きかけるなどした田中社長の男女共同参画推進への貢献が認められ、「男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰」を企業経営者としては初めて受賞しています。



#### 原点は、 ひとりの働く女性としての実体験

今日の田中社長の原点は、大手企業の電算室に就職した頃にまでさかのぼります。「結婚退職」が女性としては当然の時代、そこでは「やめるのはいつでもできる。続けることに意味がある」、「もっと時間が欲しい」と、男性社会の中で悪戦苦闘していた日々がありました。しかし、夫がアメリカに留学する機会があり、自身も休職して夫とともに渡ったアメリカでは、バリアフリーの考え方に初めて接したり、夫と妻が、家事も仕事もすべて共同でこなしていることに感心するなど、異文化の中で貴重な体験をしました。そして、通算7年間に及ぶ勤務のなかで、いつしか彼女の考えも「男性と同等に扱ってもらうためには男性以上に働かなければ」というものから、「女性としての働き方があっていいはず」というものになってきたと言います。

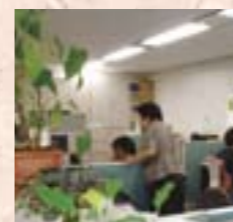
そして、帰国後、退社して友人と立ち上げたソフトウェア会社の法人化を決意した頃に、ビジネスプランコンテスト「ミセスの夢工場」に応募して見事2位に入賞。この時、自らの考えを整理していく中で、今の夢工房の経営理念がはっきりとした形を持つまでになったようです。当時の応募書類の中にもそれを垣間みることができます。『家庭の仕事だけでなく、家庭も、子ども、仕事も…すべてをエンジョイしながら、共に心豊かに人間らしく暮らしながらより良いソフトを開発し、よりよい仕事をしていきたい』『女性が、いつまでも楽しく仕事が続けられるよう、それぞれの条件に合わせて、いろんな型で仕事に参加できることを試みる』と、今日の「ワーク・ライフ・バランス」や「女性の働き方の多様性」という考え方がすでに記されているのです。

#### 今、経営者として 向き合う現実

現代に生きる女性たちのなかで「自分で、できない理由を並べてしまう」「自分で限界を設ける」、そんな姿を見ることを残念に思う彼女。後に続く者としての常に考える姿勢は、経営者となった今でも変わりません。創業時の理念を忘れないあまり、経営者というより、いつも雇用される立場に立って考える傾向にあることを周囲から指摘されることもあるようです。そこには「企業は利潤を追求することで、社員に還元できるものがある」という普遍的原理との葛藤もあります。これまでのお話から感じる温かで真っ直ぐな人柄は、「技術者は最後まで技術者であるべき」との思いからコンピュータプログラマー、システムエンジニアとしていつまでも現場に居続けたいと願う姿と重なってきます。



#### 企業プロフィール



#### 株式会社 夢工房

所在地 神戸市中央区御幸通 4-2-20 三宮中央ビル 4 階  
業 種 ソフト開発・販売およびシステム構築  
コンピュータに関する教育・コンサルティング  
代 表 者 田中裕子  
従業員数 10 人  
創 業 1986 年 (昭和 61 年)  
U R L <http://www.yumekobo.jp>