

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 http://www.hyogo-wlb.jp	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 http://www.hyogo-roudoukyoku.go.jp	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 http://www.hyogo-roudoukyoku.go.jp	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 http://www.ehdo.go.jp/hyogo	06-6431-1981

助成制度

内容	機関名	TEL
育児・介護等離職者再雇用助成金	(財) 兵庫県勤労福祉協会 ひょうご仕事と生活センター http://www.hyogo-wlb.jp	078-381-5277
事業所内保育施設設置助成金 (受付期間: 随時)	兵庫県 健康福祉部 子ども局 少子対策課 http://web.pref.hyogo.jp	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 http://www.hyogo-roudoukyoku.go.jp	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)	兵庫労働局 雇用均等室 http://www.hyogo-roudoukyoku.go.jp	078-367-0820
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 http://www.hyogo-roudoukyoku.go.jp	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	(財) 21世紀職業財団 兵庫事務所 http://www.jiwe.or.jp	078-252-1350
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)		

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
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

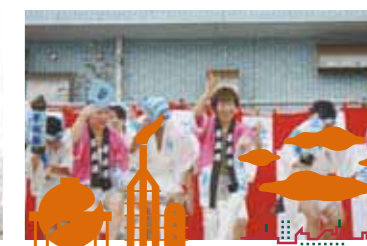


仕事と生活の バランス

2009
vol.2



家族は大切ですか?
従業員は幸せですか?



3 巻頭言
働きやすい職場づくりに向けて ひょうご仕事と生活センター長 北条 勝利

4 「人を大切にする経営の最前線セミナー」を実施
伊那食品工業(株)を訪問 (長野県伊那市)

5 相談員・講師派遣を実施
医療機関で、ワーク・ライフ・バランスの研修
介護職員対象に、リスクマネジメントのワークショップ
高校生対象に、ダイバーシティの講演

6 会社が幸せになるセミナーを開催しました。
「次世代法」に基づく一般事業主行動計画って何？
「社員のモチベーションアップ～コーチングの基礎を学ぶ～」
「チーム・ジョブ」って何？

8 “りらくす” トーク
「ある日のKITAO組」 / FREE TALK
ひょうご仕事と生活センターが開所してから数ヶ月…。

10 私たちの仕事場「仕事と生活のバランス」最前線
池田電機(株)
次世代育成支援で育む企業経営の未来
東浦平成病院
働きやすさが医療現場にもたらすもの

14 人・交差点 輝く勤労者
NPO法人フルーツバスケット
子どもとともに成長したいと願うママたちを支えるチームジョブ
[NPO法人フルーツバスケット 高岸 益子理事長]

16 支援制度・窓口



ひょうご仕事と生活センター長

北条 勝利

働きやすい職場づくりに向けて

本年も残すところあと僅かとなりました。ひょうご仕事と生活センターの開設以来、皆様方にはご理解とご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

さて、我が国は、本格的な少子・高齢化社会を迎えようとしています。目前に労働力人口の減少が避けて通れない状況が懸念され、社会の活力を維持していくことが大切な課題となっています。

このような社会情勢の下、多様な人材が個性と能力を発揮できるように働き方を見直し「仕事と生活のバランス」を推進することは、勤労者は働く意欲や働きがいを見出し、企業にとっても優秀な人材の確保と業務効率の向上をもたらすことに加え、企業の社会貢献にもつながるなど、これからの人口減少社会における必要不可欠な取組課題であります。

兵庫県では、あの阪神・淡路大震災からの復旧・復興を機に、兵庫県、連合兵庫、兵庫県経営者協会の政労使三者が共に力を合わせ、様々な課題解決に取り組んできました。

その具体のスタートは、震災の影響を受けた企業と労働者の紛争を未然に防止するため、経験豊富な相談員が労使双方からの相談に応じる「兵庫労使相談センター」を設置したことでした。

その後、平成 11 年には兵庫県の有効求人倍率が県政史上最低を記録したことを契機に「兵庫県雇用対策三者会議」を立ち上げ、雇用の維持と多様な働き方を創出する「兵庫型ワークシェアリングに対する三者合意」を締結しました。当時は雇用情勢が厳しく、結果として緊急避難型ワークシェアリングとなりましたが、この「兵庫型」の取組は全国からも注目され、他府県から多数の調査や講演依頼がありました。

その後、少子化の進展による人口減少社会への移行等、新たな局面を迎え、平成 18 年に「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。三者で多様な働き方の研究・モデル開発等に協働して取り組み、平成 20 年にはこれまでの三者に兵庫労働局を加えた四者で「仕事と生活のバランスひょうご共同宣言」を世に発表しました。

このような取組成果を踏まえ、本年6月に全県的な推進拠点として「ひょうご仕事と生活センター」を、兵庫県中央労働センター内に開設する運びとなりました。

私は、平成 11 年は連合兵庫事務局長、平成 18 年は連合兵庫会長として三者合意の締結に関わってまいりました。そしてこの度、この三者合意の責任者の一人として、その使命を果たすべくセンター長に就任させていただいたところです。

現在は、三者合意当時よりも厳しい社会情勢だけに、改めて当時の議論を振り返り、大きな責務と強い使命感を持ち、センターの優れたメンバーと力を合わせ、兵庫の企業経営者の皆様、そこに働く勤労者の皆様に幅広い支援と協力をさせていただきたいと思っております。

日々の流れに流されず、チョットした目線・考え方・意識を持つことで、業務の安全・効率化や、働く人の意欲・活力・生きがいの創造に繋がります。「仕事と生活のバランス」実現という 21 世紀における最大のテーマに挑戦し、センターがあって良かったと思っただけのよう、職員一同頑張っておりますので、よろしく願いいたします。

「人を大切にする経営の最前線セミナー」を実施

伊那食品工業(株)を訪問（長野県伊那市）

ひょうご仕事と生活センター主催の「人を大切にする経営の最前線セミナー」が企業経営者、労働組合役員など労使双方から多数の参加により行われました。

今回の訪問先は、長野県にある伊那食品工業(株)という食品会社で、寒天を使った「かんてんばば」ブランドで有名な会社です。

伊那食品工業(株)に到着して最初に私たちを迎えてくれたのは、とてもきれいな玄関と、敷地内に広がる広い庭でした。この広い庭は「働く人々のための快適な職場を」という思いでつくられたそうですが、いつしかお客様や地域の方が集う憩いの空間となっています。広い敷地の各所には、お客様が使用できる傘まで常備されており、訪れる方への温かい心遣いを感じました。



私たちは、最初に敷地内の施設を見学させていただいた後、会議室で塚越会長のお話を聞くことができました。

塚越会長のお話は、社員に「100年カレンダー」を見せて、限られた人生を有効に過ごすことを教えていること。「人生において多くの時間を過ごす職場が快適でなくては、人生は快適にならない」との考えで、職場環境の整備には特に力を入れているということから始まりました。

また、会社が持続するためには「遠さをはかる」ことが大事で、急成長を求めず継続した低成長を志していること。将来に向けた研究開発のためにR&Dセンター（新研究棟）を建設したこと。商品を安定供給するため、原料となる海藻を海外4カ国の協力工場で作製して輸入しているというお話があり、最後に、企業として地域社会に貢献し、地域と一体化して地域の方々に好かれる会社になることが大事だと結ばれました。

塚越会長のお話のなかで、特に「会社が成長するということは、売り上げが増えることではなく、社員が『前より幸せになった』と実感できることである」という言葉がとても印象的でした。

今回、伊那食品工業(株)を訪問して、お会いした社員の皆さんの気持ちの良い挨拶と明るい表情に「社員の幸せ」を感じるとともに、見学させていただいた早朝の掃除では、皆さんが率先して取り組む姿に、会社に対する愛着が強く感じられました。

実際に塚越会長にお会いし、職場の空気にも触れることができた今回のセミナー。ひょうご仕事と生活センターが進める仕事と生活の調和を更に超えた存在に感じ、今後のセンターの取り組みのヒントがそこにあったように思います。



相談員・講師派遣を実施

医療機関で、ワーク・ライフ・バランス（WLB）の研修

「みつけよう!わたしのワーク・ライフ・バランス」

11月のある日、外部相談員の瀧井智美氏が講師となり医療従事者14名の方たちを対象に研修が行われました。

WLBの推進活動は、組織も、個人も、誰もが幸せになるための取り組み。それを共有するために、「WLBってどういうこと?」というテーマで話し合いが行われ、WLBを実現するためには、どうすればよいのかについて、「わたしの現状確認、どうなったら幸せなのか?」を探る実習が行われました。

今の状態はどうですか? どんな状態になったら嬉しいですか? やり遂げるために、何が必要ですか? そうなったら何が変わりますか? など、自分が満足できる状態を、ペアになって、質問による確かめ合いをしました。ワークを終えて、今後に向けた思いを各自が書きとめられ、組織は制度や環境づくりに注力し、個人は自分と向き合い、自分のありたい姿を考えなくてはいけないということを共有しました。



介護職員対象に、リスクマネジメントのワークショップ

神戸市内数カ所の介護施設職員の方たちを対象に、「私の失敗談」というテーマでリスクマネジメント（危機管理）のワークショップが行われました。ひょうご仕事と生活センターの小倉アドバイザーがファシリテーターとして、防げるリスクと防げないリスクについて講義をした後、防げるリスクの幅をいかに広げていくか、そのためには何が必要かと問いかけ、参加者の方々が、各自の失敗談を共有し、それらを防ぐためには、どうすればよいのかなどについて意見交換が行われました。

失敗を共有することの大切さや、人命を預かる仕事であるため、ゆとりのある勤務体制構築が必要、などといった多くの気づきを得る良い機会になりました。



高校生対象に、ダイバーシティの講演

兵庫県立星陵高等学校3年生を対象に、人権啓発教育の一環として、ダイバーシティ（多様性）についての講演が行われました。ひょうご仕事と生活センターの北尾主任相談員が講師として「ダイバーシティ（多様性）について - 自分を大事に、違いを知り、活かして、夢に向かって進もう」と題した50分の講義を実施。ダイバーシティとは?に始まり、ダイバーシティを活かすことの意義、そのために自分たちができることなどについて高校生達が互いに意見を出し合った後、最後に、各自がダイバーシティを活かすために自分が取るべき行動を「アクションプランシート」に記入。参加した高校3年生達にとって、ダイバーシティについて考える素晴らしい機会となりました。



会社が幸せになるセミナーを開催しました。



セミナー会場で「仕事と生活のバランス」創刊号などの広報資料とともに配布されたアンケートや無料相談内容の記入用紙。

「次世代法」に基づく一般事業主行動計画って何？

企業に「仕事と子育ての両立できる環境づくり」を求める次世代法

次世代育成支援対策推進法は少子化対策を目的に、仕事と子育てが両立できるような、社員が働きやすい職場環境の整備や両立支援への取り組みを「一般事業主行動計画」としてまとめることを企業に対して求めています。平成 23 年からは、従業員 101 人以上の企業にも一般事業主行動計画の作成が義務化されます。

計画期間と目標を設定

1 回が 2~5 年となるような計画期間と目標を定めます。目標を決める前に自社の現状を確認して、実力に合った無理のない目標を掲げることが大切ですが、関係法令の最低基準を下回らないようにしましょう。

対策と実施時期を具体的に設定

(例)「子どもが生まれる際に父親が取得できる休暇制度の導入」
平成〇年〇月 社内の具体的なニーズの調査や分析
平成〇年〇月 制度の詳細に関する検討を開始
平成〇年〇月 特別休暇制度の運用の開始・周知の実施

「一般事業主行動計画」作成後の届け出・公表・周知

行動計画そのものの提出は必要なく、届け出は「厚生労働省(労働局)」のホームページからダウンロードできる用紙により兵庫労働局雇用均等室で行います。公表は、自社ホームページ上、もしくは企業の両立支援の取り組みを紹介するサイト「両立支援のひろば」から直接入力して「一般事業主行動計画」を無料でアップ(公表)できます。さらに従業員へは、事業所内での掲示、書面の交付、電子メールの送信等を通じて概要だけでなく、計画そのものを周知することが必要です。



「次世代法」を多面的に解説するための配布資料。

見逃せない経営面でのメリット

優秀な人材の確保・定着、企業イメージの向上、「中小企業子育て支援助成金」の活用といった、経営面でのメリットも見逃せません。また、積極的な取り組みを示すことは、時代を先取りする企業として評価されることでしょう。



<講師プロフィール>
糟谷芳孝(かすたに よしたか)
社会保険労務士
(糟谷社会保険労務士事務所 代表)
神戸市中央区北長狭通 5-1-21
福建会館ビル 301
電話: 078(367)5233
URL: <http://www.kasutani.net>

「チーム・ジョブ」って何？

働く意欲のある子育て世代の主婦には「魅力のある就労形態」

「チーム・ジョブ」とはチームをつくり、そのメンバー間で働く時間を自由に調整して、チーム内で業務を遂行する柔軟で多様な働き方のこと。出産・育児・介護でキャリアを中断せざるを得なかった女性にとっては、働く意欲が尊重され、子供の成長や家族の状況に応じて働き方を変えていける利点もあり、キャリアを伸ばしていけることで働きがいも生まれます。



見逃せない企業側のメリット

キャリアや能力のある人材を確保し、さらに定着させることは、企業にとってもメリット。中小企業では、多様な人材の知識・経験・技能を活用できる、またとない機会になります。



兵庫県と県民が連携してのサポート事業を紹介する資料も配布されました。

円滑な業務遂行のための円滑なコミュニケーション

チーム・ジョブでは、社員全員が仕事の流れに関心をもち、その全体像をつかんでいることが大切です。正規・非常勤、子育て中・独身の区別なくコミュニケーションをとることで「お互い様」という助け合いの心を育んでいくことも大切です。仕事以外の話ができるランチやお茶会などは、お互いを知るには良い機会です。その積み重ねで、よりフレキシブルな対応も可能になります。



<講師プロフィール>
甲斐千詠子(かい ちよこ)
NPO 法人シンフォニー 就業
コーディネーター
URL: <http://ikisapo.npos.biz/>
(生きがいしごとサポートセンター 阪神南 UN [アン])

情報も分かち合うことで助け合う

「情報共有」も重要です。例えば、記録の取り方も、誰が見てもわかることに重点を置くことで、次に誰が対応しても得意先やお客様に迷惑をかけることがありません。また、パソコンやメールでは、共有フォルダへの自由なアクセスやメーリングリストの活用で、いつも最新の情報を共有することができます。

「社員のモチベーションアップ~コーチングの基礎を学ぶ~」

仕事への意欲が最低なのは日本人

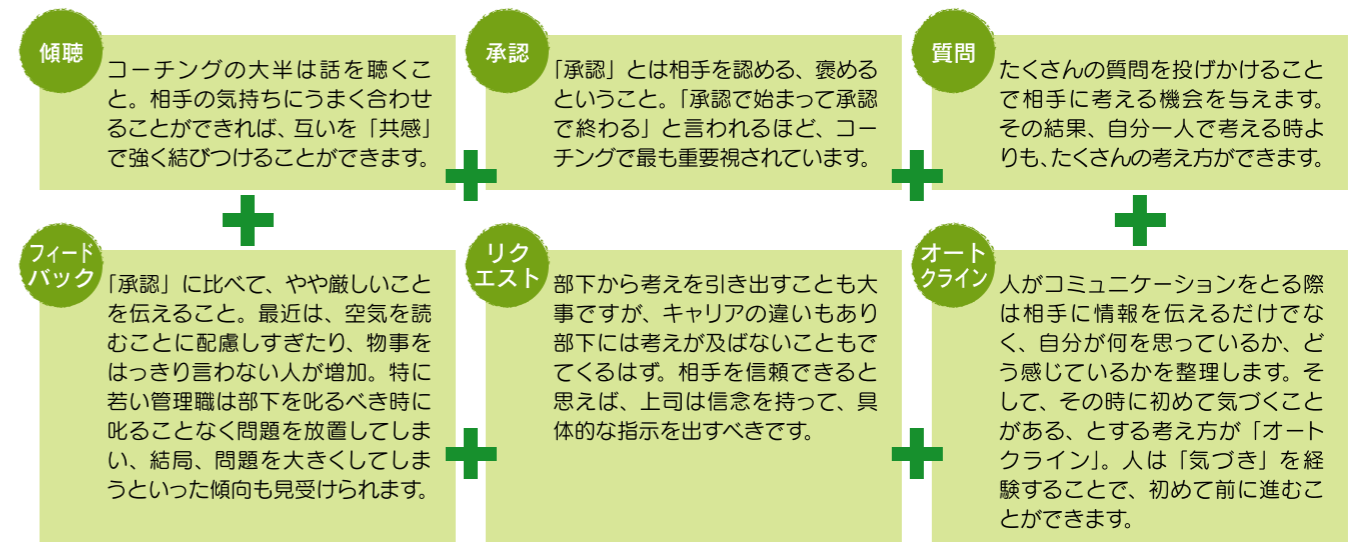
ここに、人事コンサルティング会社の大手、米国タワーズペリンによる 2005 年実施の調査結果があります。「仕事への意欲」について調べると、欧米各国、インド、中国、韓国、日本、メキシコ、ブラジルを含めた 16 カ国で、日本人は最低レベルという、なんともショッキングなものです。

この調査では、リーダーシップが発揮されるべき管理職への評価も、日本では低いという残念な結果がでています。部下のコーチ役として管理職をみると、社員のモチベーションに最も大きな影響力を持つ存在といえます。

● 対話を通じてのコーチングの手順 …… まず、相手の希望・願望を聞き出し、目標を設定。次に、現状を確認し、目標と現状とのギャップを明らかにすることで、とるべき行動も明確になります。これで相手に問題解決や目標達成に向けた一歩を踏み出させることができます

目標の設定 → 現状の確認 → 行動の決定

● 対話を通じてのコーチングの手順 …… 問題解決や目標達成のためには、傾聴・質問・承認・フィードバックなど一連のコミュニケーション技法を連動させることになります。



人をやる気にさせる承認パワー 人が動くモチベーションとなる真の源は、「人に認めてもらいたい」という欲求です。総体的に日本人は仕事で成果をあげた時でも、人から喜んでもらうこと、賞賛されることに喜びを感じる傾向が強いとされています。

褒めることで、人の能力を伸ばす スポーツの世界でも、褒めることによる効果は報告されています。これは、褒められた行動は繰り返し積極的に行うという人の行動理論をコーチングに応用したものです。

コーチングの先に、ワーク・ライフ・バランスとダイバーシティ(多様性)

職場でのコーチングでは、社員のモチベーションはもちろん、さまざまな効果や向上が期待できます。実践したリーダーの下では業績アップが起こっています。傾聴力の向上でプライベートな話がしやすい雰囲気になり、普段見えないところも見え、観察力(承認力)向上で仕事の偏りも見えてきます。それは、女性の処遇を考え直す機会や女性の登用にもつながり、コーチングを学ばれた管理職の下では女性リーダーも育っています。



<講師プロフィール>
正田 佐与(しょうた さよ)
NPO 法人企業内コーチ育成協会 代表理事
URL: <http://c-c-ajp/> (NPO 法人企業内コーチ育成協会 [CCA])

「ある日のKITAO組」 / FREE TALK

ひょうご仕事と生活センターが開所してから数ヶ月…。

実践・支援業務の中核を担う常勤・非常勤スタッフが顔を揃えたこの日、フリートークの形で、それぞれの意見や考えを披露する機会がありました。

企業は「大きさ」でなく、「先進企業」であるかどうかの時代へ

たいていの企業は、現状を変えることのリスクを考えると、とにかく「ワーク・ライフ・バランス (Work Life Balance: 以下 WLB)」は大変という意識を持たれているように感じます。



北尾さん

多くの中小企業では、「WLB」の実現推進は、大企業にしかできないと考えられる傾向がありますね。中小企業には、知恵を使って、いろんなことに果敢に挑戦し、競争に生き残ってきたという歴史があるのですね。だから意識の持ち方さえ変えられれば、元々柔軟でチャレンジ精神にあふれた中小企業こそ「WLB」の実現を推進しやすいのでは、と思います。(岩本)

自宅のカーテンや壁紙など内装を変えるだけで家の雰囲気はガラッと変わります。高価なものだと、そうそう買い替えるわけにはいかないけれど、内装なら手軽に変えられますよね。企業もいちから作り直すわけにはいかないけれど、内装だけなら変えられるのではないかしら。今の組織を活かして、社員の方々が意識の持ち方を変えれば、会社の雰囲気は変わるはず・・・物事をいつもとはちがう方向から見ようとするだけでも、変化はあると思います。(橋尾)

「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を知っている人は、日本は、17%弱なんですよ。「ダイバーシティ (多様性)」という言葉になると、もっと多くの人が知らないはずですよ。(北尾)

多様性の尊重や活用を意味するのが「ダイバーシティの推進」だから、職場の風土や雰

囲気がとても大切だということですね。これからは、中小企業か大企業かではなく、先進企業か、そうでないかの差になるんじゃないでしょうか。(岩本)

ある企業への働きかけで、地域を巻き込みながら高齢者や女性が働けるような仕組みづくりに関わったことがありました。でも不景気になったら、今度は社内に、チームによるジョブ・シェアリング (交代勤務) の仕組みの導入が必要になってきたんです。社会情勢によっても意識の持ち方は変わってくるんですよ。(小倉)

企業の誤解もあり、福利厚生の一部として捉えたり、コストだから「抑える」という意識があったりするようですね。どんな状況にあっても、働く人や企業にとって大事な施策のはずなのに、できない材料ばかり集めて言い訳にしているかなくとも思えるんですが.....。(岩本)

大学生への就職に対する意識調査の結果では、「WLB」に関連する諸制度のある企業を選ぶという傾向が目立ってきています。中小企業ほど諸制度をオープンにしにくい状況にあるとすれば、私たちが、そのお手伝いをできれば、企業と学生双方にとって、いい結果を生むんじゃないでしょうか。(荒谷)



荒谷さん

同感です。大学の授業に取り入れたら、学生さんの授業への参加率や、その熱心さも高いと聞きました。これからますます教育の面からも WLB は浸透していきそうですし、広めていきたいですね。北尾組長も学生さんを対象にセミナーをされたんですよ。(橋尾)

そうですね。この仕事をしていてつくづく感じることは、やはり教育が重要だということ

です。人権教育の一環で、県立高校の高校3年生を対象にダイバーシティを活かすということについて話したことがありますが、まだ社会の色に染まりきっていない学生さんたちを対象に話すことの重要性を痛感しました。(北尾)

労使間、上司と部下という関係での課題も

「労使」の関係では、働く者の意識の持ち方も大切かと思えます。大阪のある企業の場合、転職してきた人は、いい会社に就職できたことを喜んでいるのに、以前から働いている社員は、現状が当たり前のことと思っているのか、なかなかその会社の良さを実感できていない、というのがありました。(荒谷)

私も実際に体験しました。会社が従業員のことを考えて一生懸命諸制度を整えて、説明もしているのに、従業員自身が、自分には関係ないものとして、理解しようとしないうえがありました。「WLB」の実現の重要性については、経営者ばかりでなく、そこで働くすべての人たちの理解を深め、広めていくことの必要性も感じます。(大津)



大津さん

与えられるのを待つだけではだめですね。働く側も、当事者意識を持って、積極的に取り組む姿勢が必要ですね。(北尾)

働く側が、「わが社はしょせんこんなものだ」「言ってもどうせ無駄」というあきらめのような思いを持ち続けるのではなく、せつかく少しずつ世の中の考え方も変わってきて行政が後押しをしている今、自分を大切に、WLB の実現をめざして、自分たちに出来ることをあきらめないでほしいですね。私は妊娠中、大変そうだからという理由で「働きたい」のにあきらめているママたちをたくさん見て残念に思っ

ていました。そこで、まずは自分が動いてみよう、と産まれてからは面接にも行きにくいと思い、妊娠中に職安に行きました。その結果、「産休育休も自分で期間を決めて取ってほしい、チャイルドスペースも作るよ」と言っていただき、パートの仕事を始めました。簡単にあきらめてしまうのではなく、すぐには無理でも、アンテナは張り続けてほしいです。(橋尾)

会社や上司へのアプローチでいえば、部下の立場の人たちには、仕事の成果や能力への正しい「評価」がされていないという不満があるように思います。評価基準がはっきりしない、長時間仕事をしていることが評価につながるのではないかという思いが無意識に働くんじゃないかな。その結果が、「残業」を生む体質を作っているんじゃないかと思えます。だからといって、社長が言うから、制度でそうなっているから、何がなんでも 5 時半で帰るといって、ここまで出来れば帰っていいというものを、仕組みとして作らない限りは「WLB」の実現はむずかしいのでは、と思いますね。(小倉)

人事制度のあり方が重要ですね。サービス残業がある現状も、問題として捉えないといけませんね。(岩本)

費やした時間にかかわらず、仕事の成果で評価されるという、本当の意味での成果主義が根づかなければ、と思います。まず、上司自身が長時間勤務をしていたら、部下がそれにならうってこともあるし.....。(北尾)



北尾さん

「上司が帰るまで、部下は先には帰れない」という話も、実際に身近で聞いたことがあります。働いた時間の長さではなく、個人が出した成果を評価してもらえれば、残業などせずに時間内に仕事を終えて、早く帰りたいのが社員の本音だと思います。(橋尾)

ブルーカラーの現場では生産工程上できつちりと把握されるシステムが確立されていることが多いので、問題はホワイトカラーの時間生産性をあげるのかと思います。営業職にな

ると、合理化しにくい業務も多く、時代が変わっても変わらない営業職の職務内容が問題かな。(岩本)

時間短縮勤務や在宅勤務など、様々な制度を導入することで、上司には、新たな能力が求められる。たとえば、短時間勤務者の仕事を減らす方策や、その仕事の振り分け、在宅勤務をする部下の仕事の把握など、マネージャーとして理解し、身につけていかなければならないことです。ただ、「上司も完璧ではない」わけですから、「上司を育てるのも部下の仕事のひとつ」と考える必要があります。上司も部下も、互いに学び合うことができる組織が理想だと思いますね。(北尾)

私たち「KITAO組」にできること

雇われの身はどうしても立場が弱いと思うんですよ。経営者と雇用される者との間で、私たちがどういう形で橋渡しのお手伝いができるかじゃないでしょうか。(小倉)



小倉さん

ある企業の社員さんにインタビューをした際に感じたことですが、社内では複雑な関係が絡まり合い、「課題」が明確でないことが多いようです。それを私たちが、第三者的な視点で分析するお手伝いできればと思います。そのためには、私たちが、企業の方たちとだけ信頼関係を築けるかが重要ですね。(北尾)

コストや労力の両面で私たちがお手伝いできることを、もっとアピールしなきゃいけませんね。(大津)

将来的には、私たちがのような仕事が必要でなくなるのが理想ですけど、まだ時間がかかりそうですね。今までの、過去の積み重ねがいかに大きかったかということですよ。(北尾)

さっき話した大学生の就職に対する意識調査のアンケートでも、育児休業制度等、諸制度の有無について女性の半数以上が重視するという結果が出ています。厳しい経済状況下でも、そこを重視していることを考えると、少子高齢化社会で、女性の働く意欲は貴重なので、

私たちの責任は大きいってことですよ。(荒谷)

働き続けたいために、子供を産まない女性や産んでも一人だけというケースも増えているようです。男女平等という言葉がよく使われたころにくらべると、世間の女性に対する考えも変わってきていると思います。でも、いまだに家事や育児、更には介護といった仕事を家庭で主に担うのは女性だという固定観念が根強く残っているため、女性が働くということは、そこに家庭外の仕事の時間がプラスされるわけですから、このままでは少子化はますます進むのでは、と不安です。こうして、女性の秘めた才能は未開拓のままになるのだと思います。もったいないですよ。女性には、是非、その秘められた才能を活かしてほしいです。(橋尾)

「ひょうご仕事と生活センター」での“政労使”が一体となった取り組みを、もっと多くの方に知っていただき、もっと利用して欲しいですね。(岩本)



岩本さん

“政労使”って、ややもすれば、利害の衝突が発生しそうな三者じゃないですか。目指すべき共通ビジョンのもと、異なる背景を持つ三者が手を携えてということが、まさにダイバーシティの成せる業ってことですね。(北尾)

違った者同士が、お互いの違いを活かして、よりよい結果を導き出すということですね。(大津)

私たち自身、それぞれ背景が違うからこそ、意見がぶつかりあうこともあるでしょう。でも、その違いを理解し、受け入れ、お互いの持つ違いによって生じる溝を埋めあいながら、より良い結果を出していくことが大切ですね。(北尾)

私たちが時代の踊り場にいるとしたら、階段を一段上った、この先が楽しみです。(小倉) やりがいがある仕事ですよ。希望を持って前進しましょう! (全員)

北尾真理子

ひょうご仕事と生活センター 主任相談員
ダイバーシティ コンサルタント
株式会社 ダイバーシティ オフィス KITAO 代表
当センターの常勤・非常勤スタッフを束ねるリーダー。
スタッフは、チームを「KITAO組」、リーダーを「組長」と呼ぶ。

荒谷 典利

ひょうご仕事と生活センター 相談員
神戸大学支援合同会社 神戸大学
連携創造本部
産学連携アドバイザー

岩本 龍平

ひょうご仕事と生活センター 相談員
認定キャリア・コンサルタント
NPO 法人 キャリア・アンカー
理事長

小倉 謙

ひょうご仕事と生活センター
アドバイザー
NPO 法人 しゃらく 理事長

大津 恵美子

ひょうご仕事と生活センター 相談員
社会保険労務士
ファイナンシャルプランナー (AFP)

橋尾 ちさと

ひょうご仕事と生活センター 相談員
HP 担当
コピーライター 色彩士



池田電機(株)

次世代育成支援で 育む企業経営の未来

ワーク・ライフ・バランスの取り組みでも トップを行く企業

2005年4月から「一般事業主行動計画」を策定、今年6月には、その取り組みが認められ、国より「次世代育成支援対策推進法」に基づく「次世代育成マーク（愛称：くるみん）」の認定事業主として認定を受けた企業、それが池田電機株式会社です。照明用安定器の国内シェアトップメーカーであるとともに、次世代育成支援対策への取り組みでも、時代の“トップ”を行く企業です。

2007年7月には厚生労働省管轄の財団法人21世紀職業財団より「男性の育児参加促進事業実施事業主」の指定を受け、兵庫県と「子育て応援協定企業」としての協定を締結した同社。その動向は仕事と子育ての両立支援による働きやすい職場環境づくりが、これからの企業経営のひとつの鍵を握る例として、内外に大きくアピールするものです。



きめ細やかなサポートを支える 「仕組み」に鍵

当初、経営者が年頭での抱負のひとつに「女性躍進」をあげたことで、さまざまな取り組みとともに支援制度の整備が行われてきた同社。その女性従業員については、過去10年以上にわたり育児休業取得率100%、職場復帰率100%という成果が残っています。

この数字を支えてきたのが、「職場復帰直前・直後講習」などの職場復帰プログラムです。講習では会社のおかれている経営環境や規則・仕事内容の変化などを事前に知り、講習で会社に出向く機会を通して職場の雰囲気を肌で感じることで、職場復帰の不安を少なくするようです。また、在宅講習も実施し、社内報・労働組合機関誌・働く人の子育て支援情報等を毎月、自宅に送付するなどして、絶えず「情報提供」を行っています。職場復帰後も必要に応じて、フォロー講習を実施するなどして休業中のブランクを少しでも埋める努力がなされています。

経営者からのトップダウンで動き始めた「仕事と生活の両立支援」も、職場復帰プログラムに見られるように、会社と労働組合との連携によりきめ細やかなサポートが実現しています。また社内だけにとどまらず、社外へも目を向けて、グループ企業や関連子会社間での比較や情報共有により、絶えず検証する機会を持っていることも、取り組みを支えるのに重要な仕組みのひとつとなっています。



子育てと仕事の両立で、大きな役割を 担う男性社員へのサポート

国や県による認定・指定・協定企業としての同社の背景には、産休・育児・介護休業など法律に基づく規程の整備だけでなく、独自の取り組みが認められていることがあります。

同社では、定時退社日を「家庭の日」として職場単位で呼びかけたり、子供の入学・卒業式や家族の介護にも適用できる「多目的休暇制度」などユニークな取り組みが目立ちます。

年末には「お子さま参観日」として、仕事納めの日を利用した会社案内や工場見学を実施。器具製造メーカーらしく、参観日のメニューに「工作教室」として蛍光灯を使ったランタンの製作も企画しました。子どもたちにとって楽しく過ごす中で、お父さんやお母さんが働いている会社の雰囲気を知る格好の機会になったようです。

また、子育て予備軍としての若い従業員たちには、近い将来の自分たちの姿をイメージし、子育てと仕事の両立と会社や職場との関係を自分の身になって見つめるいい機会になったかもしれません。

「子育てと仕事の両立」で見逃すことのできない、男性の役割。子どもを持つお父さんに「お父さん度レベル」調査や「男性の育児参加計画書」の作成依頼を行ったり、さらには、社内報「ようこう」での「男性の育児参加」を呼びかける記事の継続的な掲載、職場懇談会の中での講習や話し合い、ビデオ鑑賞・セミナーと、「男性の育児参加」が実現するよう全社での取り組みが、さまざまな機会を利用して積極的に続けられています。

企業プロフィール



池田電機株式会社

所在地 兵庫県姫路市西延末404番地の1
業種 電気機械器具製造
代表者 白倉 忠夫
従業員数 410名（女性160名、男性250名）2009年11月現在
創業 1951年（昭和26年）
URL <http://group.panasonic-denko.co.jp/ikeda/>

東浦平成病院

働きやすさが医療現場にもたらすもの



外観の淡いブルーは、医療法人社団 淡路平成会の系列病院であることを示しています

県内で最初に認定された「働きやすい病院」

海と空の色を映すかのような淡いブルーの瀟洒な雰囲気の外観に、明るく清潔感あふれる院内。淡路島というのどかな立地でありながら、明石海峡大橋を渡れば神戸からも 30 分と交通の便がよく、阪神間から通う医師や職員も多いのが、ここ東浦平成病院です。院長をはじめ 3 人の女性医師が勤務し、幹部職員も半数以上が女性、全体では約 7 割となるほど女性が多い職場です。

設立から 10 年の病院ですが、設立当初から、医師をはじめほぼ全女性職員が育児休業を取得してきた実績があります。短時間勤務、夜勤免除などの制度もあり、子ども連れで参加できる家族旅行などイベントも豊富。院内託児所は 24 時間・年中無休で年齢制限もなく、小学生でも夏休みなど、いつでも預かれる体制を整えています。小児科専門医の常駐という院内託児所ならではのメリットもあり、一般企業ではうらやましい限りではないでしょうか。NPO 法人「ejnet・イーজেイネット」による「働きやすい病院」評価・認証事業が始まってまもなくの 2007 年（平成 19 年）3 月に、県内では初めて認定第 5 号として認定を受けたのもうなずけます。



開院 10 年目の今年、初めて夏祭りイベントを開催

その羽を繕いながら、女性たちが今まで伝えてきたもの

「制度を気兼ねなく利用できる雰囲気がある」「6 人目を生む介護福祉士もいる。周囲も、もう免疫ができています」（『神戸新聞』2007 年 6 月 8 日付）とは院長である伊豆敦子氏の言葉。「働きやすい病院」としての外からの評価も、この病院に従事する者にとってはもう普通で当たり前のことなのかもしれません。

当たり前でなかったことで、子育てと仕事との両立に苦労した経験を持っているのが病院長です。そんな自らの経験から、若い職員に同じ様な苦労はさせたくないとの思いで、設立からこれまでのわずかな間に院内に「当たり前」と感じさせる風土をつくりだしたのです。

図らずも、「働きやすい病院」評価・認証事業を行う NPO 法人イーজেイネットの瀧野敏子代表理事も現役の医師。さらには彼女の母も医師でした。ただ、彼女の母は、夫を支え、育児のために、医師であることをあきらめ、母親と主婦であることに専念。そんな母の姿には特別な思いがあったのでしょうか。イーজেイネット設立の原点を『キャリアの羽をエプロンに変えた母へのオマージュ』（月刊『新医療』2007 年 2 月号）であると語る彼女の言葉が印象的です。

「働きやすい病院」が目指す地域中核病院の姿

この NPO 法人による評価・認定事業の最終的な目標は、病院職員全体の就労環境を改善することで、国民のための豊かな医療実現に寄与することとなっています。現に、



「働きやすい病院」認定をきっかけに、各種メディアからの取材も



NPO 法人「女性医師のキャリア形成・維持・向上をめざす会（ejnet）」による認定証

従業員の満足度を評価していくという事業は、雇用者、患者にも好ましい循環をもたらす可能性があります。

患者にとっては、優秀な人材が集まる病院であるという目安になり、よりよい医療サービスを受けることが期待できるでしょう。家族の健康を守る家庭の主婦の立場からも、同じ母親として共感の持てる優秀な女性医師がいる病院は、健康・予防医療の相談先としても信頼されるに違いありません。

もちろん、これから病院勤務を目指す医療従事者にとっては、選択の大きな判断基準となるはず。現在、勤務している職員にとってはより働きやすい病院としての認識を持つことができ、より前向きに働くことができます。

病院見学で訪れた地域の方に、手作りの焼きそば、たこ焼きを振る舞った開院式から 10 年。その食堂や老人介護棟がボランティアのコーラスや日本舞踊、フラダンスの発表の場にもなる今、東浦平成病院の地域中核病院としての歩みは着実だと言えます。



伊豆敦子 病院長

企業プロフィール



医療法人社団
淡路平成会
東浦平成病院

所在地 兵庫県淡路市久留麻 1867
 病院長 伊豆 敦子
 病床数 200 床
 診療科目 内科・外科・小児科・放射線科・整形外科・脳神経外科・眼科・皮膚科・耳鼻咽喉科・循環器科・消化器科・呼吸器科・心療内科・リハビリテーション科
 開設 1999 年（平成 11 年 7 月）
 U R L <http://higashihp.jp/>



NPO法人 フルーツバスケット

子どもとともに成長したい と願うママたちを支える チームジョブ

[NPO法人フルーツバスケット 高岸 益子理事長]

バスケットの中、個性を認め合い育み合う色々な フルーツのように

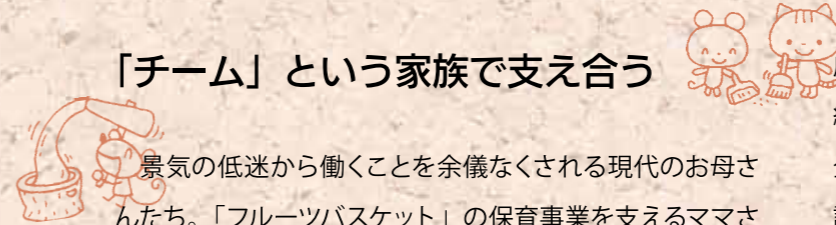
「不安な気持ちを抱えて子育てをしていたあの頃は、少しでも自分の時間が欲しいと願い、社会に取り残されていくような疎外感を味わっていました」と振り返る高岸さん。現在の子育て支援事業は、そんな彼女が、週に一回、まだ幼かった子どもを連れて託児ルームに働きに出たことがきっかけになっています。

その後、幼稚園で保育士としてのキャリアを持つ高岸さんが仲間 3 人で「フルーツバスケット」をスタート。9 年目となる今年、NPO 法人となりスタッフも 20 名を数えるほどになりました。

フルーツバスケットでの働き方の一番の特色は、そのシステムを構成するチームにあります。資格を持つ保育者もキャリアや都合できる時間によってリーダーやサブリーダーに分け、資格を持たないママさんたちを保育補助的なお手伝いチームとして位置づけるなど、仕事に求められるレベルをもとにチームを編成しています。



このお手伝いチームもフルーツバスケットの修了児のママたちから募集したいいわゆる社会復帰リハビリチーム。信頼関係がすでにあり、その雰囲気や保育のスタイルを熟知していることで、保護者の方にも安心感があります。保護者も子育てが一段落すれば、お手伝いチームやリーダー、サブリーダーとして「フルーツバスケット」に戻ってくるケースも多く、いつもみんなで支え合っているのがわかります。



「チーム」という家族で支え合う

景気の低迷から働くことを余儀なくされる現代のお母さんたち。「フルーツバスケット」の保育事業を支えるママさんたちにも事情はそれぞれあり、働きたい時間や頻度もまちまちです。それでも、多様な働き方に柔軟に対応できる「チームジョブ」の利点を活用し、「チーム」を横断的に行き来することで、生活スタイルの変化にあった勤務とすることが可能です。

具体的には、空いている日ならいつでも勤務可能なパターンや曜日を決めて勤務するパターンがあり、それぞれに応じたパターンでもチーム編成されていることから、それぞれの環境に合わせステップアップしていけるのです。

普段は、サイトにアップされた最新の勤務状況に誰でもがアクセスできます。緊急の際は、ケータイのメーリングリストにより勤務変更願いを一斉送信! 変更になったものに



企業プロフィール



NPO法人 フルーツバスケット

活動目的 『子育ての喜びを実感できる環境づくり』
活動方針 見守り・支援し・応援する、の3つの方法で環境づくりに取り組む
活動拠点 明石市(二見・魚住・西部市民会館・高丘・望海コミュニティセンター)
事業内容 託児事業 子育てに関するセミナー等の企画開催事業
子育て支援に関する情報提供、相談事業
保護者・保育者に対するコミュニティ構築事業
保護者の社会復帰支援事業

については、あらためて変更を記入したサイトが更新されるというシステムです。

チームジョブによる 新たなチャレンジを夢みて

高齢者との世代間交流、地域交流へとその活動の幅を広げる「フルーツバスケット」。さらに学童保育の期間が終了した中高学年の児童を集めての保育事業や駅前保育、企業内託児へのチャレンジも考えているようです。企業内託児では不景気のなかの企業の事情も考慮して、特定の日だけの要望に応えたり、企業を 3、4 社まとめて託児業務をする計画など、さまざまなアイデアと計画が練られています。

「お母さんたちの幸せが子供の幸せにつながる」との思いを語る高岸さん。保育児童やその保護者だけでなく、修了児からも厚い信頼を寄せられ、子供の心のケアや子供を取り巻く環境や社会について学ぼうとばかり、今や心理学も勉強中だそうです。

彼女が夢を語る時、日々の忙しさを語る時、いつでもその新鮮さを失うことのない目の輝きが印象的でした。

