

これからの「働き方」を考える

2011

仕事と生活の バランス

春

vol.

7

職場でも家庭でも、自分らしく輝くために。



2 兵庫県ILO協会
設立60周年記念フォーラムを開催

3 相談員・講師を派遣

10 私たちの仕事場 ～「仕事と生活のバランス」最前線～
▷ 株式会社栄水化学

12 人・交差点 輝く勤労者
▷ 株式会社伍魚福
代表取締役 山中 勸さん

14 WLB NEWS
次世代育成支援の取組を推進しましょう!

16 県政トピックス
勤労者福祉施設のご紹介
ひょうご仕事と生活センターの助成金について
支給要件が緩和されました

18 各種支援制度と相談窓口



兵庫県ILO協会設立60周年記念フォーラムを開催

兵庫県ILO協会の設立60周年を記念し、「兵庫県ILO協会設立60周年記念フォーラム」(主催：兵庫県ILO協会、ひょうご仕事と生活センター、共催：兵庫県立男女共同参画センター)が、昨年12月9日、神戸市中央区の神戸クリスタルワーククリスタルホールで開催され、約200人が参加しました。

主催者である兵庫県ILO協会の小西康生会長のあいさつ、来賓である財団法人日本ILO協会の中西正会長の祝辞の後、株式会社東レ経営研究所特別顧問の佐々木常夫氏から基調講演、株式会社東レ経営研究所ダイバーシティ&ワークライフバランス研究部長の渥美由喜氏からワーク・ライフ・バランス(WLB)に関する事例紹介が行われました。



基調講演「個人も組織も成長する ワーク・ライフ・バランス」

佐々木氏からは、ご家族が自閉症、うつ病を発症し、育児や看病をこなしながら仕事と家庭を両立させたご自身の経験を基に、最短コースを選ぶ効率主義、事務処理のシンプル主義など、具体的な仕事の進め方のアドバイスのほか、最も大事なことは何かを正しくつかみ、仕事を管理する「タイムマネジメント」の重要性についてお話があ



りました。また、社員の満足度を高めることが企業の競争力、生産性の向上、有能な人材の確保につながり、個人も会社も成長すると話され、最後に「人は自分を磨くために働く」といった言葉がありました。

事例紹介「ワーク・ライフ・バランスは 地域活性化の特効薬」

渥美氏は内外でのWLBの取り組みについて研究をされており、また、ご自身が育児休業を取得した経験も交え、共働き世帯が増加し社会システムが転換している中、WLBの実現は、業務の効率化、生産性の向上など経営戦略として不可欠であると話されました。また、自治体におけるWLBの推進は、子育て世代・準備世代や多くの企業を引き付けるなど、持続性の高い地域をつくり出すとのお話があり、WLBが企業にとっても地域にとっても重要であるとの指摘がありました。



「運命を引き受けよう」という言葉を支えにして仕事と家庭で全力を尽くされた佐々木氏と、内外の事例を研究されている渥美氏のお話により、WLBの重要性を再認識するとともに、各個人が意識を変え、企業や地域の中でどのように行動していくべきかを考える機会となり、参加者にとって大変有意義なものとなりました。

参加者からの声

講演では、家庭の事情で仕事と生活の両立を迫られたという実体験でのリアルな内容も含めて話を聞くことができたと同時に、WLBは経営戦略・地域戦略として必要不可欠なものであると再認識しました。特に、仕事に対する考え方やその進め方について参考になることも数多くあり有意義な講演でした。「近視眼的に目先の業績向上に目を奪われると、企業・地域に明日はない」という言葉が印象に残りました。

●両立営業社員として活躍する女性を応援するセミナー

2月4日、神戸国際会館において、「女性営業社員活躍推進セミナー」を開催しました。日々営業社員として活躍している女性を応援する目的で行っているもので、昨年の2月に続いて2回目。昨年実施した際に参加者から「仕事と家庭の両立で悩んでいる」という声が多数寄せられたため、今回は、家庭を持ちながら第一線の営業職として活躍している女性2人をお招きし、その足跡や問題に直面した時の解決方法などを話していただきました。当日は営業職の女性をはじめ、結婚した娘のために勉強したいという男性や、共働きを決めた息子夫婦のためにどのようなサポートをしてやればよいかを学びたいという女性など26人が参加。ゲストの話に熱心に耳を傾けました。

まず登壇したのは、パナソニック電気株式会社ショールーム企画部首都圏・関東ショールームグループ横浜ショールームの内山真智子氏です。入社以来、システムキッチンの営業を担当。結婚と2回の出産を経て、今は、横浜ショールームのフロアマネージャーとして、アドバイザー35人を束ねています。「女性の視点や主婦の経験を生かせるシステムキッチンの営業はやりがいがあり、会社側も女性ならではの営業力に期待してくれている」と内山氏。営業所に勤務している時は外勤もこなしたそうです。



これまでの歩みを振り返り、「自分を支えてくれたのは、夫と母、そして子どもたち」と話します。家事や子育ては夫婦で分担。時間外勤務もありましたが、午後10時まで預かってくれる無認可の保育園を利用することで対応しました。今は多くの若い社員が部下にいますので、伝えたいことが伝わらず、悩むこともあるそうですが、「たくさんの人と出会える営業という仕事をしてきて良かった」と締めくくりました。

続いては、プロクター・アンド・ギャンブル・ジャパン株式会社営業統括本部エリア統括マネージャーで、現在、月の6割は名古屋に単身赴任中という東方真理子氏です。結婚・出産後は「仕事も家事も120%」というポリシーでやっ



てきましたが、子どもが3歳になったころ、体調を崩し入院。その際に同僚や後輩から「もっと任せてほしい」と言われたそうです。それまでは人に仕事を頼めなかったものの、以後は周りを信頼し、やらなければいけないことに優先順位を付け、こなしてきました。

単身赴任の打診があった時も、まず家族に相談。「主人はやりたいならやればいいと、息子は今まで通りママのご飯が食べられるように、作って置いてってくれるのなら行ってもいいと言ってくれました」。家族や同僚、部下、そして友だちといった周囲のネットワークを活用し、「自分が抜けられる状態」をつくっておくことが重要だという東方氏。「その分、助けてあげたいと思えるような価値ある社員、価値ある人になる努力は必要」と述べました。

質問タイムでは、「仕事を辞める選択肢はなかったのか」「部下との付き合い方は」「転職するとお得意先を別の人に譲ることになる。それには抵抗はなかったか」など、次々と質問が飛び出し、参加者も一緒になって「女性営業社員の働き方」を考え直した、貴重な時間となりました。



●両立社員の課題を共有し解決のヒントを探る管理職対象セミナー

「両立社員を上手にサポートする為の管理職対象セミナー～“この時代”に対応するために～」を3月3日、神戸市内で株式会社クオリア代表取締役の荒金雅子氏を講師に招いて開催しました。参加したのは、両立社員を部下に持っているもしくは持つ予定のある管理職15人。ワークショップ形式で意見を出し合いながら、両立社員が抱える課題を共有するとともに解決につながるヒントを探りました。



荒金氏は、企業がワーク・ライフ・バランスを推進する意味について「出産、育児期の制度が整うようになり働き続ける女性が増えてきた。そのことを前提にした新しいマネジメントを考えなければならなくなっている」と指摘。

また、両立支援を考えるためのポイントとして、働きやすさと活躍できる環境の整備を挙げ、「働きやすさと働きがいを担保しながらどのような制度、仕組みが作れるかを考えなければならぬ」と述べました。

次に、両立社員が職場にいることは組織にどのようなメリット、デメリットを与えるかを考えるため、5人ずつ3グループに分かれ、グループごとにファシリテーターを立てて意見を出し合いました。さらに付箋に書き出した意見をホワイトボードに貼り、それぞれが共感できる意見に投票。メリットとして「仕事の効率を考える良いきっかけになる」「男性社員だけでは見えない仕事のアイデアが出てくる」「ロールモデルとなる社員が増える」、また、デメリットや不安として「評価が難しくなる」「周囲の社員の負担が大きくなる」などの意見に賛同が集まりました。荒金氏は問題点について「何が問題で、どの部分が最も解決困難なのかを整理した上で考えることが大切だ」と述べました。

こうした問題点の解決策を考えるための柔軟な思考スタイルが重要です。そのための考え方として、荒金氏は「自分優先、相手優先ではなく、双方がWin-Win（ウィン・ウィン＝共存）となる方策を考える必要がある」と述べました。

次に「時間に制約のある社員がいる中で、チームとして成果を出すためにはどうすればよいか」「両立社員の能力を引き出すためにどのような働き掛けをすればよいか」のテーマで、4チームに分かれて対応策を議論。



前者では「まず上司がそのような社員がいることで新しい問題点を提起する契機になると前向きに宣言する」「チームで情報を共有する」、また後者では「その人がいなくても仕事が回る仕組み、マニュアルをつくる」「休業復帰後も復帰前の評価を維持するが、すぐにジャンプアップできるようなモチベーションを高める制度が必要」などの意見が発表されました。

荒金氏は、解決策を考える上での注意点として、「機会提供や処遇を公平・公正に」「女性特有の課題へのケア」「長期的視点に立ったキャリア形成支援」「コミュニ



ケーションの質と量を高める」の4点を列挙。その上で「モチベーションは放っておくと落ちてしまう。話を聞くことも重要だが、皆さんからも期待しているという気持ちを伝えてほしい」と述べました。また、課題解決のために、認識、行動、知識、仕組み、態度の5つの壁を打ち破り、あきらめないことの大切さを訴えました。

最後に、参加者各自が両立社員に対して語り掛けるような手紙を書いてセミナーは終了しました。

●働く女性のメッセージを経営者に届けるイベント

1月22日、ひょうご仕事と生活センターとNPO法人ワーク・ライフ・コンサルタントの共同企画イベント「100人の女性のメッセージを経営者に贈ろう」を神戸市のラッセホールで開催しました。女性が働き続けられる職場にするために結婚や妊娠、育児などによって生じ得る問題を共有し、その対応についてアイデアを出し合うことを目的としたイベントで、25人の方に参加いただきました。

事前に104人の女性を対象に「会社を辞めたいと思った理由」についてアンケートを実施。その結果を基



に、グループに分かれて、辞めたいと思った事例をライフステージごとに分け、さらに辞めたい原因が「風土や意識」の問題か、「制度や仕組み」の問題によるものかを仕分けして、働き続けやすい環境づくりに向けた改善策を話し合いました。



さらに、経営者や中間管理職等にあてた手紙を作成。職場で妊婦や出産に対する理解不足に困っているという女性は、上司に職場での妊婦体験会の実施を提案しました。また、仕事と育児の両立に疲れて休職中の女性は、制度のつくり手に対して、「なぜ仕事復帰は1歳の子どもの誕生日からなのか？せめて誕生日を祝ってあげてから…という優しさがあれば」と書きました。

●神戸の中小企業が先進事例を交えて意見交換

2月3日、神戸商工会議所と兵庫県経営者協会の主催、ひょうご仕事と生活センターの後援による「ワークライフバランス推進フォーラム」が神戸商工会議所「神商ホール」で開催され、約80人が参加しました。

前半は、株式会社東し経営研究所ダイバーシティ&ワークライフバランス研究部長の渥美由喜氏が「企業戦略としてのワークライフバランス」と題して基調講演。その後、渥美氏をコーディネーターに、ワーク・ライフ・バランスの推進に先進的に取り組んでいる株式会社協同病理代表取締役の小川隆文氏、株式会社神戸デジタル・ラボ代表取締役の永吉一郎氏、丸正建設株式会社専務取締役の北浪洋司氏の3氏と、当センターの北尾主任相談員がパネルディスカッションを行いました。

「中小企業こそワークライフバランスを」というテーマの下、それぞれ自社での取り組み事例を紹介されました。3社の共通項は、組織におけるダイバーシティ(多様性)の活用を大切にされていること、経営者層の考えを組織全体に周知徹底されていること、また、組織を支える方たちによる活動がなされていることでした。



豊岡でワーク・ライフ・バランスとコミュニケーションの研修 株式会社クレス(豊岡市)

12月1日、豊岡市の株式会社クレスを訪問しました。國下社長に当センターの活動を紹介したところ、「うちはチームで仕事を進めているので、ワーク・ライフ・バランス(WLB)とコミュニケーションがチーム力向上を候補にしましょう。ただし、従業員は主婦の方が多いので、全員を一度に集めることは難しいですね。雪の季節には建設現場作業ができなくなるので、その時期に研修をやりましょう」ということで方向性が決まりました。

そこで、「WLBとコミュニケーション」の研修を、定時に帰宅したい主婦社員の方をメインに午後3時から2時間、営業や現場の方をメインに午後5時から2時間と、同じ内容の2部構成として、2月に実施するという案で企画提案させていただきました。

2月1日の研修当日、週末からの積雪が40cmほど残る豊岡駅に到着。お客さまにカルチャースクール会場としてもお使いいただいているという2階の会議室で研修が開催されました。



最初に、当センター外部相談員の上芝美恵氏から、WLBを実現するとどのような利点があるのかについて説明があり、引き続き、「今後、職場でどのような取り組みをすれば、WLBがもっと推進できるようになるか」というテーマでグループワークが行われました。さまざまな視点から意見が出たり、話を展開したりできるように、男女混合の6~8人のグループごとに、本社や支店、現場での仕事の進め方を振り返り、どのようなことがあれば、より楽しく働けるのか、より充実した働き方ができるのか、現在の働き方にどのような課題があるのかを付箋に書き出して模造紙に貼り付けるという内容でした。研修後半には社長も参加される中、良い意味で社長への遠慮もなく自由に意見が出され、出された意見を基にそれぞれどのような思いがあるのか話し合いが行われました。



今回の研修では、時間的な制約もあり、拡散するさまざまな意見を分類したり、優先順位を考えたりするところまではできませんでしたので、これらは次回研修のテーマにすることにしています。具体的には、会社が取り組むべきことと個人の意識によってできることに分類し、分類したテーマに優先順位を付け、「現実」から「ありたい姿」に近づくためのアクションプランを考えるような研修を実施する予定です。そのために、今回参加者から出された貴重な意見が書かれた付箋は、これからの同社のWLB推進と企業としての成長に向けた宝の山になるのではないのでしょうか。

次のテーマであるコミュニケーション研修では、他人との関わりをより良くするために、褒める・励ます・認めるといった言語による「プラスのストローク」を中心に、ペアになって体験する実習が行われました。「山田さんは明るいですね」「山田さんはいつも落ち着いていますね」「山田さんはいつも感じがいいですね」というような、自分が人から言ってほしいことを実際に言ってもらう実習を行ううちに、会場全体に何とも言えない温かい雰囲気が出てきました。褒められた方は一様に、顔をほころばせていました。

研修を終えた皆さんの顔はほほ笑みにあふれ、「たくさんの気づきがありました」「顧客とのコミュニケーションだけでなく、社内や家族とのコミュニケーションにもプラスのストロークを活用していきます」など、参加してよかったという感想が寄せられました。

この研修を通して、同社のWLBの実現推進と今後の成長に向けた宝の山をたくさん掘り出せたことと、良い人間関係を築くためのコミュニケーション方法を学んでいただく機会をご提供できたことを成果と感じ、次回の研修を楽しみに、豊岡を後にしました。

新春にワーク・ライフ・バランス研修

全但印刷工芸株式会社(養父市)

1月8日、全但印刷工芸株式会社で、当センター外部相談員の上芝美恵氏による研修「2011年を楽しく働くために～全但印刷工芸のワーク・ライフ・バランス(WLB)元年～」を実施しました。研修のきっかけは、財団法人兵庫県勤労福祉協会が実施した「仕事と生活のバランスに関するアンケート調査」に回答いただいた但馬方面の企業を訪問する機会があり、同社の小笹専務と石田課長に当センターの活動を紹介したことです。

「新年会の前に時間をとるのでWLBの研修をしよう」ということに決まり、今年1月、年末の大雪が残る中での開催となりました。個人のWLBの現状を振り返ることや、それを基にグループで話し合うワークショップなどを盛

り込んだ研修でした。役員の方にも参加いただき、社長の考えや悩みなどを全員の前でお話しいただく場も設けました。

参加者の方からは、「社長がどれだけ社員のことを考え、悩んでくれているのか気付かなかった」「自分のことをじっくり考えるいい機会になった」「他社ではワーク・ライフ・バランスについてどんな取り組みをされているかなど聞かせてほしい」「時間が短すぎて残念だったのでまた研修に来てほしい」等、うれしい感想をたくさん頂きました。



人権講演会で多様性について研修

関西熱化学株式会社(尼崎市、加古川市)

昨年11月に依頼を頂き、12月13日、1月21日の2日間、人権講演会が尼崎事業所と加古川工場で開催され、当センターの北尾主任相談員が「社員一人ひとりが多様な個性を發揮し、生き活きと働き続けるために」をテーマに講演を行いました。全参加対象者が同時に集まることは不可能なため、同じ内容の研修を2カ所で2回ずつ、計4回実施し、関西熱化学グループの管理職の方延べ120人が参加されました。

北尾主任相談員は「多様性は私たちの身近にいつもあるもの。そのことを認識し、個々人の違いを受容することは多様性が入り混じることにつながっていき、さまざまな考えを生かすことが、生き生きと働ける職場づくりに欠かせ

ないことである。多様性を受け入れられないという考え方がハラスメントにつながる言動を引き起こすこともある。多様性の推進は、組織にとって課題ではなく、生かすべき強み」と伝え、クイズやグループ討議を織り込みながら講演しました。

今回のご依頼は、同社のグループ企業である株式会社神戸製鋼所からのご紹介とのこと。当センターの活動が、相談・実践支援を受けられたグループ企業から口コミで広まっていることが実感できました。



生活者の視点からワーク・ライフ・バランスを考える研修

全コープこうべ労働諸団体連絡協議会(神戸市)

2月24日、コープこうべグループの労働組合などが主催した労使学習会において、当センター外部相談員の萩原豊章氏が講師となり、「労使が目指すワーク・ライフ・バランス～“生活者”の視点から考える～」と題した研修が行われました。

萩原氏は、研修の中で、「多くの人は、『仕事』を通じて暮らしを支え、働きがいややりがいを感じながら働いています。また、『生活』を通じて、暮らしが、遊びが、学びが、生きがいを感じながら、楽しみや喜び、そして感動あるライフシーンに“イキイキ”“ワクワク”しながら日々を過ごしています。しかしながら、『仕事』と『生活』の間で不安や悩みを抱えている人も多いのが現実です」と述べ、なぜ今、ワーク・ライフ・バランス(WLB)なのかについて、WLB

が必要とされる背景や各社の取り組み事例、労使両者で取り組むメリットやWLBの共通課題、WLBの実現推進に関する5つの提言を紹介されました。

また、「グループで働く仲間として、組合員の暮らしへの貢献度を高めるために、WLBを実現推進していく上での問題点・課題点は何ですか」というテーマで実習も行われ、参加者一人一人がワークとライフのバランス感覚を身に付け、人生の目標を達成するために、多様かつ柔軟な「働き方」、「暮らし方」、「生き方」を創造することの必要性に気付かれたようです。



● 職場でのコミュニケーションの極意について研修

1月25日、相生市立総合福祉会館で連合兵庫西播地域協議会加盟の組合役員の方82人に対して、「風通しを良くする！ 組織内コミュニケーションの極意」をテーマに、当センター外部相談員の喜田菜穂子氏による研修が行われました。

現在の厳しい労働環境の中、職場のコミュニケーションを活性化させ、効果的な人間関係を築き、また結果を出し、かつ働きやすい職場をつくるためにはどうしたらよいかについて、全員参加型のワークショップを通して議論を深めながら進めました。

喜田氏は効果的なコミュニケーションを図るために忘れてはいけない摂理として、「過去と他人は変えられない」「未来と自分を変えられる」「人は皆それぞれ違うことを知ってほしい」「コミュニケーションは伝えたことではなく伝わったことがすべて」といった普段見落としがちな観点から話をされました。そのためには相手を主人公として話を丁寧に聴く、聴くためには相手その気にならないければ心を開いて話をしてくれないといった点

を、自身の体験も交えて熱く語りました。

「こうしたことを自分ができると考え実行することで未来が見えてくる、またその実行を通じて組織が変わり、働きがいのある職場になる、その結果が一人一人のワーク・ライフ・バランスの実現に結び付いていく」と、締めくくりました。



● 労働問題特別講演会でワーク・ライフ・バランスの講演と当センターの紹介

2月26日、川重保健会館・元町研修センターで、兵庫労使相談センター主催の第2回労働問題特別講演会が開催されました。

約100人の参加者の方を前に、神戸大学大学院法学研究科の大内伸哉教授による「個別労使紛争の変容と課題」をテーマとした基調講演の後、まず、当センターの北尾主任相談員が「ワーク・ライフ・バランスの実現推進に向けて—先進事例から見た仕事改革の方策」というテーマで講演。ワーク・ライフ・バランス（WLB）実現推進のために、前職の外資系企業で培った個人や組織ができる意識改革の手法やコンサルタントとして協働中の他企業で取り入れられている考え方なども盛り込みながら、個人や組織が活用できるヒント集を紹介しました。今後、持続性のある企業として生き残っていくためにはダイバーシティ（多様性）を組織に生かすことが必要不可欠、ダイバーシティを生かすためには個々人のWLBが実現されるように多様な働き方を導入せざるを得ないこと

などを話しました。

最後に、北条センター長が、当センター設立の経緯として、1996（平成8）年9月に設置された兵庫労使相談センターの存在が礎となっていること、センターの事業内容や機能、開設以来の取り組み事例などについて紹介した後、参加者の皆さまに当センターをぜひお気軽にご活用いただくようにと語り掛けました。



● 北条センター長が活動内容を紹介

2月2日、兵庫県経営者協会主催の労務委員会において、ひょうご仕事と生活センターの活動内容について北条センター長から紹介させていただきました。

センター長の話の前に、今年度の当センターの企業表彰制度でワーク・ライフ・バランス推進の先進企業として表彰されたコベルコシステム株式会社と山陽特殊製鋼株式会社の人事の担当者が、それぞれの企業の取り組み事例について発表されました。約20人の参加者の方々には県内企業の人事、総務の担当者が多く、皆さん、熱心にメモを取りながら、両社の取り組み事例に聞き入っていました。

センター長は、「ひょうご仕事と生活センターについて～活動状況の紹介～」というタイトルで約30分話しました。限られた時間でしたが、センター設立の歴史的背景、センターの機能、2009（平成21）年6月の開設

時から今までの相談・実践支援事例の実績や相談内容、さらに昨年開催したセンター開設1周年記念フォーラムやひょうご仕事と生活のバランス企業表彰、一昨年および昨年秋に実施した最先端企業見学ツアーなどについて熱い口調で語りました。

参加者の中で、まだ当センターを利用されたことのない方には、ぜひとも利用しないと、というお気持ちになっていただけたのではないのでしょうか。



第2回外部相談員勉強会を実施

12月9日、ひょうご仕事と生活センター主催第2回「外部相談員勉強会」を神戸ボランティアプラザで開催しました。同日開かれた「兵庫県ILO協会設立60周年記念フォーラム」で神戸に来られた株式会社東レ経営研究所ダイバーシティ&ワークライフバランス研究部長の渥美由喜氏にフォーラム後、引き続きご協力いただきました。

内閣府のワーク・ライフ・バランス（WLB）推進活動にも深く関わられている、まさにプロ中のプロに、日ごろ抱いている疑問を投げ掛けることができました。

「WLB普及が進んでいないように思うが、この流れは加速するのか。普及促進のための課題と解決策はどのようなものか」など、相談員が企業・団体を訪問時にすぐ活用できることも伺えました。渥美氏は、「企業の取り組みは加速している。増加傾向にある働く女性が辞めないように、環境整備に注力されている所は多い。現在は『イクメン』に焦点を当てた活動となっている」などと話されました。

また、正面から「WLBを推進すべき」とアプローチするのではなく、気付きを与える“窮場危機（キューバ危機）”的アプローチ方法など、ご自身が実践されていることをいろいろと教えてくださいました。

参加された外部相談員からは、「相談員として仕事に活用できるヒントをたくさん頂いた」等の感想が寄せられました。その後の懇親会には先生も出席され、WLB一色の一日となりました。



私たちの仕事場

～「仕事と生活のバランス」最前線～

働く女性の不安を解消して 従業員全員が活躍できる職場をつくる



清掃サービスを主な事業とする(株)栄水化学は、従業員の98%が女性です。無理なく、いつまでも働き続けてもらうため、業務を細分化して時短勤務を可能にし、一つの仕事を複数の人間で共有する仕組みを整備。従業員全員がお互いさまの精神で認め合い、支え合っています。

◀ 本社の中央にある赤いソファは、社員のコミュニケーションの場。誰かが作業を始めると皆集まることができます

株式会社栄水化学

仕事を細分化し複数の人間で分担

事業所やマンションの共有部分などの清掃を請け負う同社は、従業員のほとんどが「アンカー」と呼ばれる現場で作業に当たるパートタイマーです。アンカー採用時、応募者からよく聞こえてくるのが、「子どもの学校行事には参加したい」「子どもが病気の際は休みたい」「親の介護でフルタイムでは働けない」などの声でした。

「働きたいけれど、子育て中だから、介護があるから就職は無理だとあきらめている人がとても多い。この人たちに安心して働いてほしいとの思いから、業務を細分化し、その人に合った時間での勤務を可能にしたのです」と話すのは松本久晃社長です。例えば、1人で1日に6件の清掃を8時間かけてやっていた場合、2人で分ければ1人3件、時間も4時間で済みます。「今は午前中の3時間しか働けない」という人で

も、自分で就業時間数を選ぶことができるため、無理のない働き方ができます。介護や子育てを終えてもっと働きたいと思えば、時間を増やすことも可能です。

「要はその人のやる気次第です。本当に働きたいという気持ちが見える人は全力で応援したい。子育てを終えた後、正社員になった人もいます」

また、同社では、子どもの病気や学校行事などで急に欠勤しなければならない場合のために、一つの業務を複数人で共有し、カバーする体制をつくっています。業務内容についてマニュアルを作成したり、引き継ぎ研修を実施したり。他の人の仕事でもすぐに対応できるよう、普段から準備しています。

自らも子育てを経験し、女性の立場で人事を担当する統括部長の長村和美さんは言います。

「自分に対応できなくても、他の人がやれる体制ができていれば、育児休業や介護休業も取得しやすいのではないのでしょうか」

勤めて良かったと思える会社に

同社が目指すのは「勤めて良かったと思ってもらえる会社」。男性社員に対しても、育児・介護休業やリフレッシュ休暇の取得を推奨しています。また、夏休みには男性社員の子どもを会社に招く「父親参観」を実施。子どもたちは、お父さんの仕事をはじめとする同社の業務を一通り見て回ります。「父親の復権が主な目的。お父さんを見直してもらいたいのです」と松本社長。他に、資格の取得も後押ししています。

昨年の6月には、仕事と家庭の両立支援や男女が共に働きやすい職場づくりを推進しているとして、尼崎市から「平成22年度男女共同参画推進事業者表彰」を受けました。

目下の同社の目標は、企業内託児所と社員食堂をつくること。「社内に託児所があれば、本当に安心して仕事ができます。幸いにも、アンカーさんの中に保育士をやっていた人がいて、ぜひやりたいと言ってきてるんですよ」と長村さんは笑顔を見せます。「食堂のおばちゃん」に立候補する人も多くいるそうです。

「昔、家庭と仕事の両立をあきらめた人が、若いお母さんたちを応援したいと思ってきています」と口をそろえる二人。核家族が多い時代だからこそ、会社内でのつながりを強くして、3世代で助け合う雰囲気大切にしていきます。



車に用具を積み込んで現場に出発



年に2回開催される「アンカーフェア」。普段はばらばらに作業しているアンカーが一堂に集まります



同社ではチームに分かれて社内の環境を良くする「環境整美」という取り組みを実施中。引き出しの整頓もその成果です

企業 プロフィール



株式会社栄水化学

事業内容 建物クリーニング事業、設備管理事業、リフォーム事業、実験動物飼育管理事業、女性による企画事業
 創業 1959(昭和34)年5月
 代表取締役 松本 久晃
 従業員数 140人(パート含む、正社員14人)
 所在地 尼崎市築地2-6-25
 TEL 06-6401-5915
<http://www.eisui.co.jp/>

一人一人の力を生かした経営で 社員の人生を豊かなものに

いかなごの「くぎ煮」など高級珍味の製造販売を行う株式会社伍魚福。社長の山中勸さんは、社員一人一人が夢を持ち、人生設計を描いた上でセルフマネジメントができるよう後押し。社員を「TEAM GOGYOFUKU」の一員ととらえ、働いているメンバーにとって面白い、働きがいのある会社を目指しています。



アットホームな雰囲気の本社



株式会社伍魚福

代表取締役 山中 勸さん

社員が面白いと思える会社に

神戸市長田区に本社を持つ伍魚福は、山中さんの伯父と父が創業。以来、味にこだわった酒のさかなの商品開発に取り組んできました。同社の登録商標であるいかなごの「くぎ煮」「有馬煮」「牛肉の佃煮」などは、神戸の土産物として知られています。また、2000（平成12）年には、業界初の卸通販（B to B）事業を開始。400種類を超える酒のさかながカタログで注文できるという利便性から、全国の酒販店や食料品店に好評を得ています。

「神戸で一番面白い会社を目指しています。お客さまに伍魚福って面白い商品を扱っているなどと思っていただくだけではなく、働いているメンバーが面白い仕事のできる会社になりたいのです」と山中さん。

社員自らがチャレンジ精神を持って自主性と創造性を大いに発揮できる仕組みとして、「ランクアップノート」と呼ばれるものを毎年、全社員に配布してい

ます。これには、同社の経営理念や中期計画、年度目標が掲載されており、社員はそこから自身の年度目標を決め、さらに月次の目標、週、日々の目標を立てます。そして、一日の業務が終わる際にその日の仕事を振り返り、目標達成に向けてどれだけのができたかを検証して、ノートにチェックします。

「個人の目標達成が会社全体の目標達成につながることを目指しています」

まず社員のことを大切にする

さらに、今年度からは、仕事だけでなくプライベートも含めて、3年後、5年後、10年後、20年後、30年後以降の自分がどうなっていたいかを考えて人生設計を立ててもらうことにしました。

きっかけは、全社員への意識調査。ここ2年で、身体的、精神的に疲れている社員が多くなっていることが分かりました。「今まではお客さまに喜んで

らうことばかりを全社で考えてきたのですが、もしかしたら、それが間違っていたのではないかと。まずは、社員一人一人が人生を楽しんでいることが大切だと気付いたのです」と山中さん。そこで、社員が未来の自分を結婚や出産などのライフイベントや、家族、社会、仕事という側面からイメージできるシートを山中さん自らイニシアチブを取って作成しました。

「もし、その中で1年休職して勉強したいなどの意見が出てきたら会社としても応援していきたい。具体的に人生の目標ができると、仕事にもいい影響が出ると思います」

今年度の同社のスローガンは「自分の人生を豊かで充実したものにするために」。山中さんの社員への思いが伝わります。

女性が長く勤められるように配慮

同社では、購買者の85%が女性ということで、女性社員を意識的に増やしています。女性に気持ち良く仕事をしてもらうため、社内に女性専用トイレを造り、更衣室も改装しました。今後、直接社員とのコミュニケーションを取りながら、育児休業の取得促進など、より長く勤められるような働き掛けを行っていくそうです。

3カ月に1度、全社員との面談を持つという山中さん。全員のランクアップノートにも目を通し、コメントを付けて返しています。

「何かあったらまず言ってほしいですね。中小の良さは幹部と社員の距離が近いことですから、これから、社員の声をできるだけ聞いていきたいと思います」

社員が豊かな人生を送ることが会社の成長につながると信じ、今後も前向きな職場を目指します。



3カ月に1度、全社員と面談



ランクアップノートと人生のプランを書き入れるシート



伍魚福の多種多様な商品群

企業 プロフィール



株式会社伍魚福

事業内容 高級珍味の製造、卸
 設立 1955(昭和30)年4月
 代表取締役 山中 勸
 社員数 65人
 所在地 神戸市長田区野田町8-5-14
 TEL 078-731-5735
<http://www.gogyofuku.co.jp/>

次世代育成支援の取組を推進しましょう!

次世代育成支援対策推進法により、事業主は仕事と子育ての両立支援のため、一般事業主行動計画を策定し、対策を実行する取組が求められています。301人以上の労働者*を雇用する事業主は、行動計画を策定し、その旨を速やかに兵庫労働局雇用均等室に届け出なければなりません。

さらに、**本年4月からは、行動計画の策定・届出の義務が「101人以上の労働者*を雇用する企業」に拡大されますが**、新たに届出等が義務付けられる労働者数101人以上300人以下企業の届出率は、平成23年2月末現在16.0%に止まっています。県内企業、皆さまの早急な取組をお願いします。

※ポイント解説!

労働者とは、正社員、パート、アルバイトなどの名称にかかわらず、下記の従業員を指します。

- ①期間の定めなく雇用されている者
- ②一定の期間を定めて雇用されている者または日々雇用される者であつてその雇用期間が反復更新され、事実上①と同等と認められる者。すなわち、「過去1年以上引き続き雇用されている者」または「雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者」となります。

	H23.3.31まで	H23.4.1以降
301人以上の企業	義務	義務
101人以上 300人以下の企業	努力義務	義務 拡大
100人以下の企業		努力義務

● 行動計画の策定

一般事業主行動計画とは、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や子育てしない従業員も含めた多様な労働条件の整備等に取り組むにあたって、①計画期間* ②目標* ③その目標達成のための対策と実施期間*を定めるものです。

※ポイント解説!

- ①計画期間は一定の目標が達成されるための期間として、2～5年間で望ましいと考えられます。
- ②目標は何項目設定していただいても構いませんが、従業員のニーズを踏まえたものとするのが重要です。
- ③②の目標を達成するための対策として、いつ、どのようなことに取り組むかを決めてください。

行動計画の例

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

- 1 計画期間 平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの3年間
- 2 内 容

目標1 計画期間内に、育児休業の取得状況を次の水準以上にする。
 男性・・・年に〇人以上取得する。
 女性・・・取得率を〇%以上にする。

このように、すでにある制度の利用状況に関する目標を設定する方法があります。

- <対策> ・平成〇年〇月 男性も育児休業を取得できることを周知するため、管理職を対象とした研修の実施
- ・平成〇年度～ 育児休業中の希望者を対象とする職場復帰のための講習会を年に〇回実施

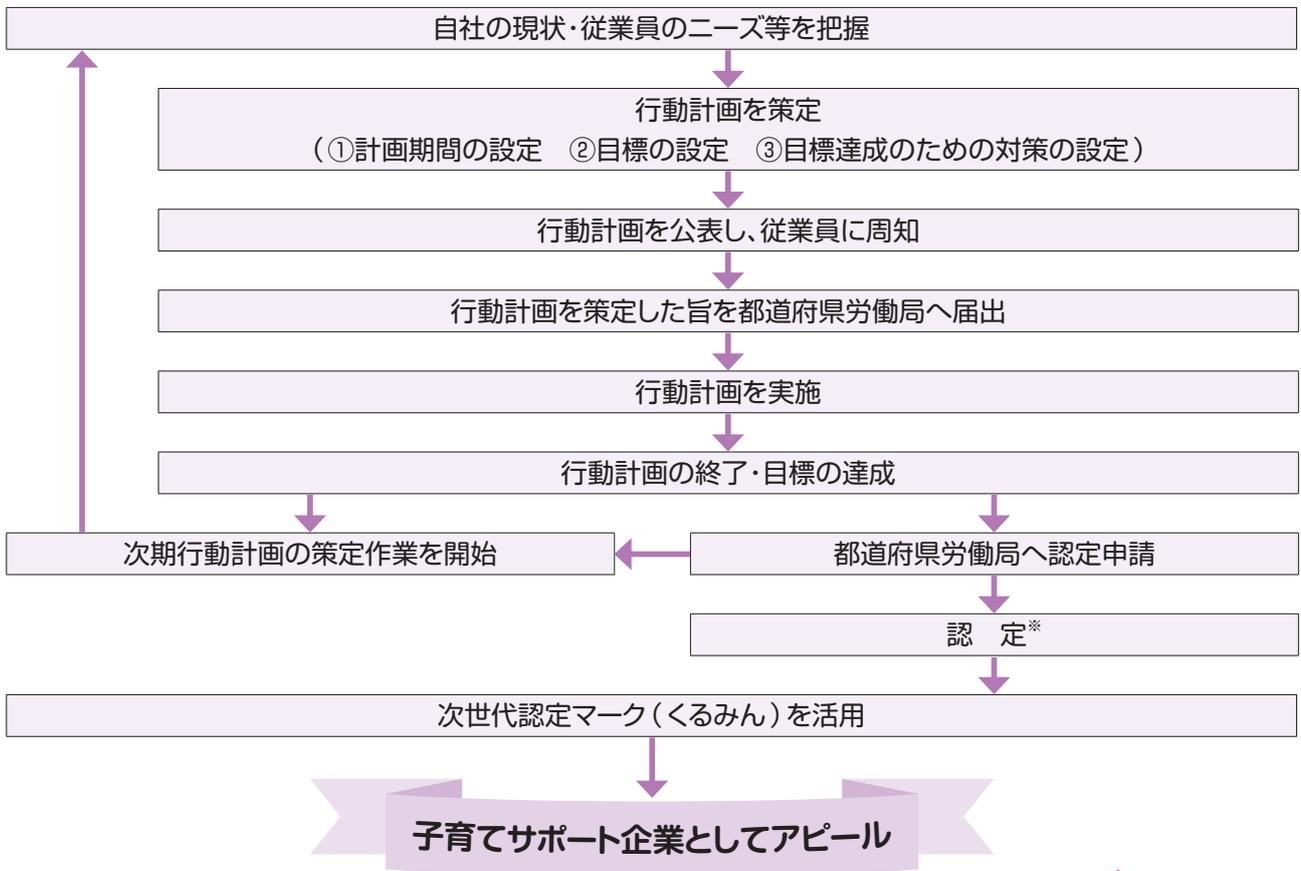
目標2 平成〇年〇月までに、小学生未満の子を持つ社員が、希望する場合に利用できる短時間勤務制度を導入する。

制度の導入・拡充に関する目標を設定する方法も考えられます。

- <対策> ・平成〇年〇月 社員の具体的なニーズの調査、制度の詳細に関する検討開始
- ・平成〇年度～ 社内広報誌を活用した周知・啓発の実施

⋮

● 次世代対策の流れ図 行動計画策定から始まる次世代対策はこのようになっています



※ポイント解説!

認定とは… 行動計画を策定し、労働局に届け出た企業が認定基準を満たす場合は、労働局に申請し、認定を受けることができます。

その効果は… 認定を受けた企業は、次世代認定マーク(愛称「くるみん」)を広告、商品、名刺、求人広告等につけて、「働きがいがあり、働きやすい企業」「従業員を大事にする企業」として対外的にアピールすることにより、優秀な人材確保・定着等の効果が期待できます。



一般事業主行動計画の詳細…▶厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/>

一般事業主行動計画策定等届出様式

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/kaisei/dl/O1.doc>

届出・お問い合わせはこちらまで

兵庫労働局雇用均等室

TEL 078-367-0820

〒650-0044 神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー15階

● 勤労者福祉施設のご紹介

兵庫県では、勤労者が健康で、かつ自由時間の活用を通じて自己啓発・自己実現が図られるよう、共同利用施設を設置するとともに文化・スポーツ・レクリエーション活動の支援を行っています。

会議・研修施設

● 中央労働センター

各種会議・研修会、サークル活動など多方面に活用できる会議室・視聴覚室・サークル室等を備えた施設です。

〒650-0011

神戸市中央区下山手通6-3-28

TEL 078 (341) 2271

FAX 078 (341) 7332

<http://hyogo-churou.com/>

● ひょうご労働図書館



各都道府県の労働運動史、労働組合史・企業史、郷土史などを開架する専門図書館です。

〒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 (367) 3895

FAX 078 (367) 3896

<http://www.ddknet.ne.jp/~roudou/>

● 姫路労働会館

多目的ホールを中心に会議室、サークル室、視聴覚室、和室、トレーニング室を備えた施設です。

〒670-0947

姫路市北条1-98

TEL 079 (223) 1981

FAX 079 (223) 1984

<http://www15.ocn.ne.jp/~a1981/>

文化・スポーツ・研修施設

● 西はりま天文台公園



大撫山の山頂にあり、大都市から離れているため、美しい星空が残されている天文台です。公開天文台としては世界一の口径を誇る2m反射望遠鏡「なゆた」など観測用の望遠鏡も数多く備え、家族ロッジで宿泊もできます。

〒679-5313

佐用郡佐用町西河内407-2

TEL 0790 (82) 0598

FAX 0790 (82) 3876

<http://www.nhao.jp/>

● 但馬ドーム



自然の光や風、時には雨も入れることによって土のグラウンドが自然と一体化した開閉式多目的ドームです。

〒669-5379

豊岡市日高町名色88-50

TEL 0796 (45) 1900

FAX 0796 (45) 1901

<http://www.tajimadome.jp/>

● 東はりま日時計の丘公園

地域固有の資源である「子午線=時」をテーマとし、多種の日時計でゆっくりとした時の動きを感じ、オートキャンプ場やコテージなどで宿泊もできる施設です。

〒679-0312

西脇市黒田庄町門柳871-14

TEL 0795 (28) 4851

FAX 0795 (28) 4854

<http://www.geocities.jp/hhidokei/>

● 但馬全天候運動場

雨の日でも雪の日でも天候に関係なく、野外感覚でスポーツを楽しむドーム型多目的広場です。

〒667-0044

養父市八鹿町国木697-1

TEL 079 (663) 2021

FAX 079 (663) 2024

<http://www.fureai-net.tv/ikiikidome/>

● 丹波年輪の里



木と親しみ、木の素晴らしさを発見してもらうための木工クラフトの創造・創作活動の拠点、レクリエーション活動の場となる施設です。

〒669-3312

丹波市柏原町田路102-3

TEL 0795 (73) 0725

FAX 0795 (73) 0727

<http://nenrin.org/>

● ひょうご仕事と生活センターの助成金について支給要件が緩和されました

■ 育児・介護等離職者再雇用助成事業

育児や介護等による離職者が、再び元の職場で継続的にキャリアアップできるよう、再雇用した事業主に奨励金を支給します。平成23年度は、対象事業主の要件について、これまで「常用雇用者300人以下」としていたものを「常用雇用者1,000人以下」に緩和します。

- ① 対象事業主：常用雇用者が1,000人以下の事業主
- ② 支給要件：出産・育児・介護等を理由に離職した労働者を県内事業所において正社員として、かつ離職時と同等の地位で再雇用したこと
- ③ 支給額：500千円/人（短時間勤務正社員の場合：250千円/人）【1事業主2人まで】

■ 中小企業育児休業・介護休業代替要員確保支援事業

育児休業・介護休業取得者の代替要員を雇用した場合に、その賃金の一部を助成します。平成23年度は、対象事業主の事業所規模要件について、これまで一律「常用雇用者20人以下」としていたものを「製造業、運輸業、卸売・小売業に限り50人以下」に緩和します。

- ① 対象事業主：常用雇用者が300人以下の事業主
- ② 支給要件：常用雇用者20人（製造業、運輸業、卸売・小売業に限り50人）以下の県内事業所において育児休業・介護休業中の代替要員を新たに雇用し、休業者を原職等に復帰させたこと
- ③ 支給額：代替要員の賃金の1/2（上限100千円/月、総額上限1,000千円）【1事業所2人まで】
- ④ 適用：平成21年6月3日以降に育児休業または介護休業を開始し、平成22年4月1日以降に原職等に復帰した労働者の代替雇用に適用します。

ただし、常用雇用者が20人を超え50人以下の製造業、運輸業、卸売・小売業の事業所については、平成23年4月1日以降に雇用した代替要員から適用します。

ひょうご仕事と生活センターからのお知らせ

2011（平成23）年度行事予定

- 6月 情報誌「仕事と生活のバランス」（夏号）発行
女性活躍推進プログラムの開始（5月～11月の毎月1回開催）
- 7月 外部相談員勉強会（第1回）
「ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰」の公募開始（～8月）
- 9月 情報誌「仕事と生活のバランス」（秋号）発行
- 10月 最先端企業見学ツアー
- 11月 「ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰」表彰式
- 12月 情報誌「仕事と生活のバランス」（冬号）発行
- 1月 外部相談員勉強会（第2回）
- 3月 情報誌「仕事と生活のバランス」（春号）発行

各種支援制度

相談員等派遣

内容	機関名	TEL
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 非正規雇用労働条件改善指導員派遣	兵庫労働局 労働基準部監督課 http://www.hyogo-roudoukyoku.go.jp/	078-367-9151
育児・介護休業指導員	兵庫労働局 雇用均等室 http://www.hyogo-roudoukyoku.go.jp/	078-367-0820

助成制度

内容	機関名	TEL
育児・介護等離職者再雇用助成金 (受付期間:随時)	(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
中小企業育児休業・介護休業代替要員 確保支援助成金 (受付期間:随時)		
事業所内保育施設設置助成金 (事業所内設置型/駅前等設置型) (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 http://web.pref.hyogo.lg.jp/hw09/hw09_000000165.html	078-362-4184
労働時間等設定改善推進助成金 (受付期間:H23.4.1~5.31)	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H23.4.1~7.31)		
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 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		
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 http://www.jiwe.or.jp/	078-252-1350

と相談窓口

総合相談窓口

内容	機関名	TEL
ワンストップ相談	(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
総合労働相談	兵庫労働局 総合労働相談コーナー http://www.hyougo-roudoukyoku.go.jp/	078-367-0850 0120-568658 (労働局他部署への取り次ぎはできません)

メンタルヘルス相談窓口

内容	機関名	TEL
来所相談(予約制) ※神戸市以外に在住の方が対象	兵庫県立精神保健福祉センター http://web.pref.hyogo.lg.jp/hw35/hw35_000000005.html	078-252-4980
兵庫県こころの健康電話相談 ※神戸市以外に在住の方が対象		078-252-4987
神戸市精神保健福祉電話相談 ※神戸市内在住の方が対象	神戸市こころの健康センター http://www.city.kobe.lg.jp/life/health/kokoro/	078-672-1556
メンタルヘルス対策支援センター	(独)労働者健康福祉機構 メンタルヘルス対策支援センター(兵庫産業保健推進センター内) http://hyogo-sanpo.jp/mentalhealth/	078-221-1595
勤労者心の電話相談	(独)労働者健康福祉機構 関西ろうさい病院 http://www.kanrou.net/soudan/	06-6414-6556
勤労者心の電話相談	(独)労働者健康福祉機構 神戸労災病院 http://www.kobeh.rofuku.go.jp/	078-231-5660
来所相談(予約制) 女性のための心身(こころ)の健康相談	兵庫県立男女共同参画センター・イーブン http://www.hyogo-even.jp/soudan.htm	078-360-8554
健康福祉事務所	お住まいの近くにある各健康福祉事務所(保健所)、各市町担当窓口にご相談ください。	
市町担当窓口	http://web.pref.hyogo.lg.jp/hw35/hw35_000000017.html http://web.pref.hyogo.lg.jp/hw35/hw35_000000019.html	

働きやすい職場づくりに取り組みたい。
先進的に取り組む企業の事例が知りたい。
優秀な人材を確保し、定着させたい。
社内研修に講師を派遣してほしい。



そんなときは、ひょうご仕事と生活センターへ

当センターは「仕事と生活のバランス」の実現推進拠点として、兵庫県、
連合兵庫、兵庫県経営者協会の協働により設置されました。
「仕事と生活のバランス」に関するワンストップ相談サービスを提供しています。

1 ワンストップ相談の受け付け

「仕事と生活のバランス」の実現に関するご相談やご質問に、スタッフがお答えします。面談のほか、電話、Eメールでも対応可能です。

2 専門家等の派遣

課題やテーマに応じた専門家を無料で派遣し、「仕事と生活のバランス」について一緒に考え、実現に向けてお手伝いします。

<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/産業カウンセラー 等

3 研修プログラムの提供

「仕事と生活のバランス」の実現に取り組む企業に対して、各種研修プログラムを提案します。

4 イベント・セミナー等の実施

企業や団体、勤労者を対象とした各種セミナーやイベント、先進企業見学ツアーなどを実施します。

「私たちの仕事場」
「輝く勤労者」に
掲載企業を募集中

情報誌「仕事と生活のバランス」は、企業の皆さまの情報交換やPRの場です。掲載を希望される企業の方からの連絡をお待ちしています。自薦、他薦は問いません。

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

開館日▷月～金曜日(祝日、年末・年始を除く)

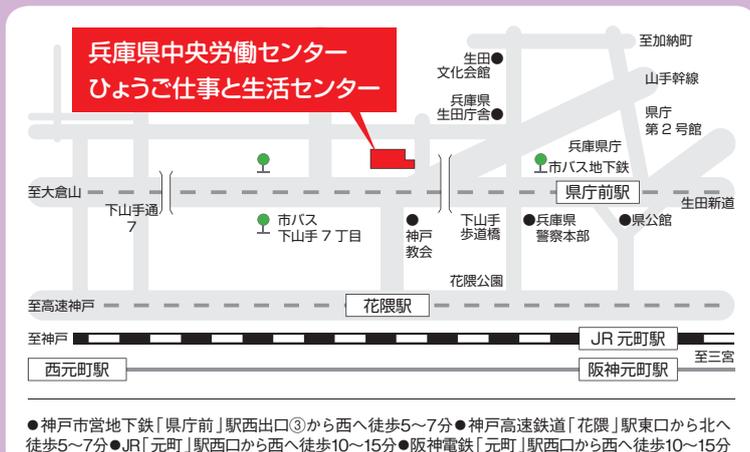
時間▷9:00～17:00

TEL 078-381-5277

FAX 078-381-5288

E-mail info@hyogo-wlb.jp

URL http://www.hyogo-wlb.jp/



●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