

これからの「働き方」を考える

仕事と生活のバランス

2011

夏

職場でも家庭でも、自分らしく輝くために。

vol. 8



- 2 センター設立3年目の決意
4 相談員・講師を派遣
8 私たちの仕事場
～「仕事と生活のバランス」最前線～
▷ ケイオー開発株式会社 フローラルイン姫路
10 人・交差点 輝く勤労者
▷ 甲南大学生生活協同組合
専務理事 内田真紀子さん

- 12 WLB NEWS
・ワーク・ライフ・バランスが企業経営に与える影響について
・ネットワーク強化事業がスタートしました
14 仕事と生活のバランスの実態について
16 県政トピックス
・事業所内保育施設設置助成金
・子育て応援協定
18 各種支援制度と相談窓口



センター設立3年目の決意

～これまでの取り組み、そして今後の目指すべき姿は～

2009(平成21)年6月にひょうご仕事と生活センター(センター)が開設してから、早くも2年が経過しました。この2年間に実施した相談・実践支援事業の取り組みを振り返るとともに、見えてきた課題を踏まえながら、センター設立3年目の決意として、今後の取り組むべき方向と目指すべき姿についてまとめました。



北条センター長

これまでの取り組み

少子・高齢化の進展に伴う労働人口の減少は加速度的に進み、社会の活力を維持していくことが今後の重要な課題となっています。このため、多様な人材が個性と能力を発揮できるように働き方の現状を見直し、「仕事と生活のバランス」を推進することが必要不可欠となっています。

センターでは、相談・実践支援事業の推進に当たり、連合兵庫(※1)、兵庫県経営者協会(※2)の協力を得ながら、開設以来、2年間で約950件の相談員等の派遣を行うとともに、約260件の研修等を実施させていただくなど、当初の目標件数を上回る数の企業訪問や研修を実施することができました。

※1 連合兵庫は、『連合』に加盟する兵庫県下の産業別労働組合で構成する労働団体で、働く人々の雇用と暮らしを守り、労働諸条件と社会的地位の維持・向上をはかることを目的に活動している。

※2 兵庫県経営者協会は、兵庫県下の加盟企業により構成する団体で、経営・労使関係の安定と心豊かな人材の育成をはかることを基本理念に活動している。

具体的な研修内容としては、「導入」段階としてのワークライフ・バランス(WLB)研修をはじめ、「実践」段階ではコミュニケーションやタイムマネジメント研修、「定着」段階でのフォローアップ研修など、各企業の取り組み段階に応じた支援を行っており、県内企業において、少しずつ「仕事と生活のバランス」実現推進に向けた取り組みが浸透し始めていることは非常にうれしいことです。

しかしながら、このような取り組みは、決して短期間で成果が挙がるものではなく、推進する上での課題も見えてきました。

見えてきた課題

センター相談員が企業を訪問させていただくと、多くの経営者の方から「今の景気ではとてもそんな余裕はない」という声をお聞きます。おそらく、「仕事と生活のバランス」の実現推進活動について、まだまだ経営者の皆さまに正確に伝わっていないのではないかと思います。

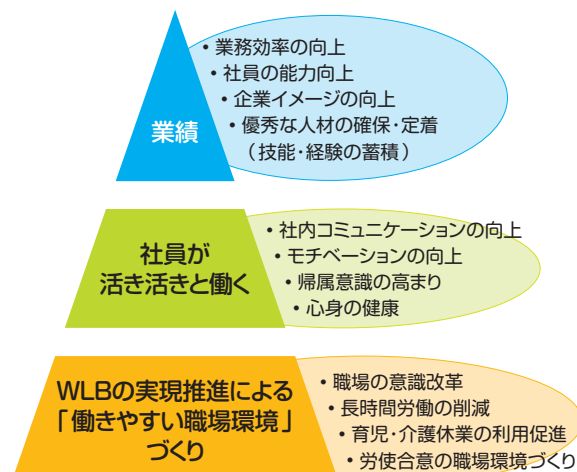
「仕事と生活のバランス」の実現推進は、従業員の「福利厚生」や「子育て支援」のためだけの取り組みではありません。

むしろ、仕事と仕事以外の生活とのメリハリをつけることで企業全体の業務効率が高まるとともに、多様で柔軟な働き方の導入は、従業員のモチベーションも高め、優秀な人材の確保と定着につながります。

また、CSR(Corporate Social Responsibility=企業の社会的責任)の観点からも重要ですし、「仕事と生活のバランス」の実現推進は、企業にとっても大きなメリットがあると考えられます。センターの企業表彰を受賞された企業をはじめとする県内先進企業の多くは、自社の経営戦

略の一環として「仕事と生活のバランス」の実現推進に取り組まれています。

「経営戦略」として欠かせないWLB



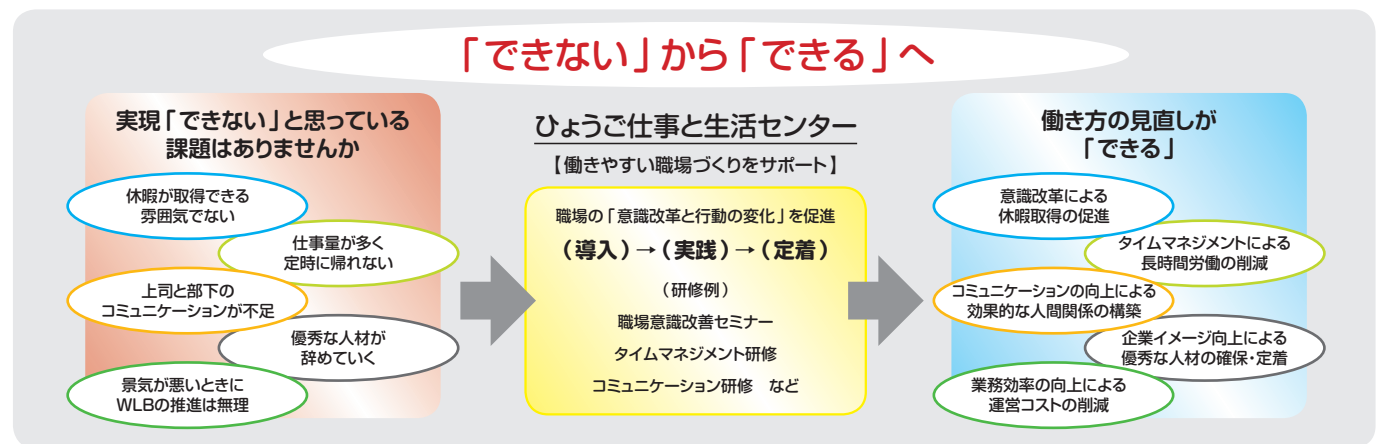
今後、取り組んで行くこと

「仕事と生活のバランス」の実現推進に取り組んでいただける企業の業種や職種がさらに広がるよう、一社でも多くの県内企業を訪問させていただき、自社の経営戦略として「**厳しい時代だからこそチャンス、今、取り組むことが大切**」ということを各企業の皆さまに伝えたいと考えています。

もちろん、企業風土を変えることは一朝一夕に実現できることではありません。センターの研修を実施して「導入」や「実践」段階の研修まで進んでいっても、そこで終わっ

てしまっては成果に結び付きません。センターとしては、「定着」段階まで到達していただけるよう、従業員の意識改革や計画的・継続的な研修実施等のお手伝いができれば何よりだと思います。

そして、センターがお手伝いすることにより、「できない」と思っていたことが実現でき、「できた」と実感していただけるような成功事例を一つでも多く誕生させていきたいと考えています。



目指すべき姿

「仕事と生活のバランス」の実現推進企業では、従業員の生活の質を高めるだけでなく、モチベーションの向上や帰属意識の高まりが期待でき、結果的に優秀な人材確保や業務効率の向上による業績への跳ね返りが期待されています。

このように、労使双方と従業員の家族にとってもメリットがある「Win-Win-Win」の関係を築くことにより、誰もが幸せになれる社会の実現を目指していきたいと考えています。

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、さまざまな課題解決に取り組んできました。ぜひとも、この機会に自分たちの会社をどのようにしていけばいいのか、労使で知恵を出し合っていたきながら「仕事と生活のバランス」の実現推進に取り組むという、新しい「兵庫スタイル」が確立できることを願っています。

センターでは、事務局メンバーの総力を結集し、皆さま方の取り組みに対して精一杯のお手伝いをさせていただく所存です。今後とも、積極的にご活用いただきますよう、よろしくお願いいたします。

企業と勤労者、そして
勤労者の家族の
Win-Win-Win
の関係を!



私たちがお手伝いをさせていただきます。

誰もが幸せになれる社会を目指して!!

労働時間短縮のための研修

ヨドブレ株式会社（加西市）

3月17日、“日本のへそ”に程近い加西市のヨドブレ株式会社で、管理職を対象に、「今、求められる変化への対応～労働時間短縮の必要性和管理職の果たすべき役割～」と題した研修が実施されました。

当センター外部相談員の糟谷芳孝氏は、社会保険労務士としての専門家の立場から、「法律対応は国が定めた最低限のことであり、ワーク・ライフ・バランス推進のためには少しずつでもできることはあります」と、法律の解説だけにとどまらず、管理職に求められる行動を考えるワークショップを実施。例えば、「**残業は使用者の指示で行うもので、部下が勝手に残業する事後承諾はあり得ない**」という基本を踏まえて、現在の残業がどのような状況か、振り返りも行いました。また、いくつかの課題事例を基に、「自分ならどう対応するか」を考え、グループで話し合うことにより、解決のヒントがたくさん得られました。

アンケートでは、「**残業届けを受け取るだけで、内容の吟味が不足していたかもしれない**」「**労働時間削減のため**

に業務を効率化することは、会社のためだけでなく個人のためにも良いことだと分かった」という感想がありました。同社は、時短プロジェクトを推進していることもあり、時間という有限資源に対する意識が高く、これからも取り組みを継続されるとのことです。



1泊2日の合宿で全社員が力を合わせて経営理念と行動指針を作成

株式会社協同病理（神戸市）

3月26日、27日の2日間、株式会社協同病理では経営理念と行動指針（クレド）の構築を目的に、社員全員による1泊2日の合宿研修が実施されました。2日間のファシリテーター役は、当センター外部相談員の瀧井智美氏。合宿に先立ち、瀧井氏からは、事前準備として、小川隆文社長にインタビューをして経営者としてのお考えを十分把握しておくこと、他社の経営理念や行動指針の例などを調べておくことが伝えられていました。

初日は午後2時、3つのグループに分かれてワークが始まりました。夕食を挟んで、どのグループも熱心にワークを続け、グループごとに成果を発表し終えた時には10時になっていました。翌日は午前9時から、前日に各グループがまとめたものを、全員で一つの経営理念にまとめ上げる作業に取り組みました。昼過ぎまでかかり、なんとか理念が完成。昼食後は、その理念を達成するために社員が取るべき行動について夕方まで白熱した話し合いが続きました。こうして作られた経営理念と行動指針の原案を基に、4月中に社員の方たちが再度集まり、さらに洗練された形として完成させ、5月上旬には同社のホームページ

（<http://www.kbkb.jp/>）にアップされました。

小川社長も同様のご意見でしたが、経営理念や行動指針を作成することはゴールではなく、始まりです。今後は、自分たちが考え出した理念や行動指針を常に意識して日々の仕事に取り組めるように、どうすれば社員一人一人に深く浸透させられるかが重要になってきます。このため、同社ではフォローアップ研修の実施に向けた準備がすでに始まっています。



職場におけるメンタルヘルス対策について研修

3月29日、兵庫勤労福祉センターにおいて財団法人兵庫勤労福祉センターと連合兵庫、兵庫県経営者協会が主催する「第5回労働安全衛生研修会」が開催されました。企業の労働安全衛生担当者75人が参加し、2部構成の第1部では、「職場におけるメンタルヘルス対策～現状の重要課題と労働安全衛生法改正の動向～」というテーマで、当センター外部相談員の岸野雄彦氏が講演を行いました。

岸野氏は、職場のメンタルヘルス対策が遅れている現状と、労働安全衛生法の6年ぶりの改正に向けたポイントについて解説しました。

平成20年度から24年度までを取組期間とする第11次労働災害防止計画では、重点対策8項目の一つにメンタルヘルス対策の推進が挙げられています。その中で、メンタルヘルスケアに取り組む事業場の割合を50%以上とする目標に対し、19年労働者健康状況調査では33.6%となっている状況を改善すべきことを指摘。さらに、メンタルヘルスケアの基本的な考え方、個人や家庭、職場あるいは事

業場外の専門家等によるケアなどについて紹介しました。

改正が予定されている労働安全衛生法の検討項目としては、職場における受動喫煙防止対策とメンタルヘルス対策を説明し、最後に、「**平静な心と豊かな笑顔で充実した業務を推進していただきたい**」と願いを込めた言葉で締めくくりました。

メンタルヘルスケアの基本的考え方

■「4つのケア」

継続的かつ計画的に実施することが重要

心の健康の特性

労働者の個人情報の保護の配慮

留意事項

人事労務管理との関係

家庭・個人生活等の職場以外の問題

（**知っておきたい!**）

WLB関連用語

ワーク・ライフ・バランス（WLB）

「仕事と生活の調和」のこと。誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて、自分の希望する形で、仕事と仕事以外の生活の調和がうまく保たれている状態のこと。

なぜ今、WLBを推進するの？

少子高齢化の影響で、労働人口の減少が進む中で、企業が持続的に発展していくためには、変化していく社会経済情勢への対応が求められています。

WLBの実現推進に取り組むことは、企業にとっては優秀な人材の確保・定着、業務効率の向上、魅力アップにつながり、労働者にとっては働きやすい職場環境の実現、個人の能力発揮、働く意欲・満足度の向上につながるため、双方にメリットがあると考えられています。また、昨今の節電対策のためにも、サマータイムや在宅勤務など多様な働き方の導入が始まろうとしている今、WLBの実現推進の取り組みを開始していない企業にとっては戸惑うことも多いかもしれませんが、既に社員のWLB実現推進を目指し、多様な働き方を受容している企業では、節電対策によって余儀なく導入される新たな働き方もスムーズに受け入れられ、浸透し、定着するものと予想できます。

ダイバーシティ戦略

さまざまな違い（性別、年齢、国籍など）を持つ社員一人ひとりが、その違いを生かして新たな価値や発想を取り入れることで、ビジネス環境の変化に、迅速かつ柔軟に対応し、企業の成長と個人の幸せにつながるようとする戦略のこと。

ダイバーシティ戦略って大事？

多様な人材を活用することにより、組織に多様な考え方が発揮されます。

お互いの多様性を理解し、認め、受け入れながら、違う視点を生かして協働することで、創造力や革新力が高まり、組織に柔軟性がもたらされます。また、多様な意見が出ることで生じる溝を埋めるための努力が、そこで働く人たちのリーダーシップやコミュニケーション能力を磨き、ひいては問題解決能力も高まるなど、組織内でも多くの相乗効果が期待されます。組織外においても、多様化する市場や消費者および得意先のニーズに対応し、競争力を高め、事業に持続性を持たせるためにも、組織の多様性が強みとなります。このため、企業におけるダイバーシティ活用戦略は、これからの厳しい社会経済情勢に対応していくために欠くことのできない手段の一つと考えられています。最近、企業によっては、社内にダイバーシティ推進担当者を設置されている所もあるようです。

明石工業会でダイバーシティについて講演

明石工業会（明石市）

5月18日、午後4時から5時半まで、西明石で開催された明石工業会主催の総会において、当センターの北尾主任相談員が「ダイバーシティ（多様な個性）を組織に活かす」というテーマで講演しました。20社の会員企業から管理職の方たちが出席、グループディスカッションにも熱心に参加されました。今回、講師派遣の機会を紹介していただいた兵庫県経営者協会からも、城内喜博常務理事がオブザーバーとして出席されました。



講演終了後、ある企業の方から「中途採用者が多い職場なので、そういった面でのダイバーシティの活用推進も考えていく必要があり、今後、センターに相談したい」とのお話を頂きました。アンケートでは、「以前の職場では、ダイバーシティ＝男女共同参画・人権啓発として捉えられていた印象があったが、『経営に生かす』という観点が自分の中で腑に落ちた感じがした」「日ごろ考えていたことが整理できた」などの意見がありました。

その後、開かれた懇親会では、リラックスした雰囲気の中、質問されたり、「ダイバーシティ活用の考え方を日本企業に浸透させるためには教育を変えていく必要もあるのでは」など意見交換がされたりしました。限られた時間でしたが、今回の講演がダイバーシティの活用という考え方を組織に根付かせるための一つのきっかけになったようです。



社員アンケート調査の結果報告会

株式会社ケイテック（明石市）

5月20日、株式会社ケイテックで、課長・主任クラスを対象に「ワーク・ライフ・バランス（WLB）従業員アンケート調査」結果報告会を開催しました。

アンケートは、社員のWLBに関する意識・パフォーマンスや同社のWLB取り組みに対する調査のため、昨年11月に実施されました。社内コミュニケーション、仕事と生活の両立への理解、社員のWLBに関する意識への評価などは全体的に高いという報告の後、さらなるWLB推進を目指して参加者で話し合いが行われ、あらためて「仕事」と「生活」が相互に充実した関係性や、「働きがい」をもたらすものは何かといった気付きを得ていただきました。



同報告会に合わせて当センターの北条センター長も訪問し、小川耕司社長と1時間余り面談をしました。小川社長は、米国での新規事業立ち上げ時の経験を踏まえ、「困難に直面した時に逃げては駄目だ、逆に自分が積極的に関わることが打開策になると上司に教えられた経験が、仕事をする上での支えになり大きく成長できた。社員にも困難にはチャレンジしてほしい。今年、男性社員が育児休業制度を利用するが、彼が育児に専念することは、現場の力を落とさないようにチーム力確保に向けた仕事の仕方を考えるチャンス。必要な知恵の出し方はセンターなど外部から学べばよい。現場の知恵で良い企業に成長することで、地元企業として社会貢献にも寄与したい」と熱く語られました。北条センター長は、「当センターの企業表彰を受賞された企業さんの、さらに一歩進んだ取り組みに対し、センターとしても精一杯応援します」と約束し、小川社長と固く握手しました。



労働組合に対しワーク・ライフ・バランス研修

連合伊丹（伊丹市）

5月27日、連合伊丹で伊丹地域の労働組合執行委員を対象とした研修が行われ、当センター外部相談員の中山正人氏が「ワーク・ライフ・バランス（WLB）の実現を考える～背景、動向、労働組合への期待～」と題して講演を行いました。

中山氏は、WLBの実現推進は、労働者一人ひとりの視点からアプローチするか、あるいは経営全体の視点からかの



違いはあるが、その実現が労働者個人にとっても、経営にとってもプラスになるという点で、互いに利害が一致する数少ないテーマの一つであると説きました。

その上で、諸外国におけるWLBに関する法律や経営に生かした事例、日本の先進事例を分かりやすく具体的に紹介。各企業においても育児・介護休業やノー残業デーの導入等の諸施策に当たっては、単に掛け声だけでなく、実際に使えるようにするための実現に向けたアクションや施策が必要だと訴えました。

最後に、かつて労働組合との交渉窓口業務をされていた中山氏自身の経験を踏まえて、名実を兼ね備えたWLBの実現のために労働組合が果たすべき役割を提言し、労働組合によるWLB実現推進活動にエールを送りました。



ワーク・ライフ・バランスの推進のための シリーズ研修がスタート

クミアイ化学工業株式会社 龍野工場（たつの市）

6月1日、クミアイ化学工業株式会社龍野工場で、同工場に勤務する全社員を対象としたワーク・ライフ・バランス（WLB）のシリーズ研修がスタートしました。

初回は「職場におけるメンタルヘルス」と題した研修です。当センター外部相談員の萩原豊章氏は、産業カウンセラーという専門家の立場から「メンタル不全になる仕組みを知り、適度なストレスと上手に付き合うことを考えましょう」「明るい職場で働きたいですね。職場を明るくするのは他人ではなく自分です。自分で決めて行動を起こし、その行動を続けていくことで、周りにも良い影響を与える効果が出てくるでしょう」と話され、参加者の方たちは多くの気付きが得られたようです。また、ストレス度セルフチェ



ックを各自が行うことで、メンタル不全が起きる前に自分でケアできる気付きと共に、周囲への気遣いができれば明るい職場づくりの一步になることが分かりました。

同社では、工場長指導の下、労働組合メンバーも含む安全衛生委員会が、主体的に自分たちがどうなりたいたのかを考え、「全社集会後にシリーズで研修をしていきたい。初回はメンタル不全になる仕組みや他社での対応事例紹介。2回目は1回目を踏まえ、WLBを充実させるための気持ちの切り替えやリフレッシュ方法。3回目は生き生きと働くためのコミュニケーションの仕方」という研修希望を年明けに寄せていただきました。研修の実施に当たっては、当センターから企画提案する研修も多いのですが、このように企業独自で自律的な活動をされていることに感激して事前打ち合わせから帰った日のことを思い出すと共に、その第一歩がスタートしたことを非常にうれしく思いました。



女性が働き続けやすい環境づくりを目指し 事業所内保育園を開設

JR姫路駅から徒歩5分ほどにあるビジネス・観光ホテルのフローラルイン姫路は、女性社員の出産休暇や育児休業からの職場復帰を後押しする環境づくりの一環として2011（平成23）年4月、ホテル内に「こもれび保育園」を開設。現在、育児休業明けの女性社員2人が利用しており、「安心して預けられる」と好評です。保育園は一般にも開放し、多様な働き方に合わせたさまざまな利用メニューを用意しています。



ケイオー開発株式会社 フローラルイン姫路

ホテル2階部分に広々とした空間

こもれび保育園は、フローラルイン姫路の2階部分にあります。宴会場や会議室のあったフロアを改装しただけあって、広々としたスペース。床は全てフローリング張りで掃除が行き届いており、乳児の遊び場は衝撃を和らげるよう畳が敷かれ、子どもたちが伸び伸びと過ごしています。室内には大型空気清浄機が設置されているほか、食器類やおもちゃは電解水生成器で逐次殺菌するなど衛生管理も万全です。

同ホテルでは、何か地域に貢献できる事業をと考え、深刻化する待機児童の増加問題を踏まえて数年前から保育園開設のアイデアを温めていました。働き方が多様になった現在のニーズを捉えて、一時保育や週3日の保育なども受け入れ、土曜、日曜、祝日も含め朝7時から夜8時まで対応しています。園の利用者は駐車場を月額3,000円で借りられるため、自宅から車で子どもを送った後、姫路駅を利用して出勤する人も多いといいます。

出産後も働き続ける社員のために

保育園開設のもう一つの大きな目的は、社員の利用を見越してのこと。社員60人のうち女性が約7割を占めており、「出産後も働き続けたいという声に応えられるのではないかと考えました」と営業企画部長の上脇立さん。

昨年3月に第1子を出産した志賀恵梨子さんもその一人。「経済的なことを考えると出産後も働き続けたいし、

働き慣れた職場で働けるのがベストです」と言います。志賀さんは、産休に入る前はフロント部門の女性リーダーとして活躍していただけに、吉武宏敏支配人も「志賀さんのケースに対応しながら、女性社員が働き続けられる仕組みを整えていくことにしました」と振り返ります。

復帰後の受け皿も整える

当時出産を控えていたのは、志賀さんを含む2人の社員。まずは、出産休暇に加え、出産後最大1年間までの育児休業制度を整備しました。

しかしまだ大きな課題が残っていました。2人が産休に入った後は補充のため新たに人員を採用することになります。となると、育児休業を終えて職場復帰する時に戻る場所がなくなってしまうのです。悩んだ末に決めたのが、復帰後の受け皿となる新たな事業部門をつくることでした。「地域の方に、ホテルをよりご利用いただくためにも新事業を考えていました。フィットネス教室などを開く健康事業部と、宿泊客に限定していたレストランを一般の方にも開放しレストラン事業部をつくることになり、2人にはそこへ復帰してもらうことにしました」と吉武支配人は説明します。

他のホテルにも展開を

今年3月に1年間の育児休業を終え復帰した志賀さんは健康事業部に配属され、ヨガやリトミック、ロッククライミングといった教室の企画を行うほか、7月に新設するフィット



広々として明るい園内。職場と近接しているため、社員は安心して預けることができます。

ネスルームの運営準備に向けて慌ただしい日々を送っています。復帰後1年間は短時間勤務制度が利用できるため、現在は午前9時から午後4時まで働き、その間は長男をこもれば保育園に預けています。「職場と保育園が一緒だと体の負担が少ないです。何かあってもすぐに様子を見に行くことができるので安心ですね」と話します。保育園には非常勤看護師がおり、園児の体に不調があればすぐに駆け付けてもらえる仕組みになっています。一方で、看護休暇も年5日取得できるようにしました。

姫路フローラルインを経営するのは鹿児島県に本社を置くケイオー開発㈱で、姫路のほか、鹿児島、福岡、大阪難波の4カ所でホテルを運営しています。「姫路の取り組みがモデルとなり、他のホテルにも広がっていけばと期待しています。今後も走りながらより働きやすい制度、基盤づくりを進めていきたいです」と意欲的です。



健康事業部でさまざまなイベント企画を担っている志賀さん。



安全のための行き届いた配慮と利用者の働き方に合わせた保育サービスが好評です。



ケイオー開発株式会社 フローラルイン姫路

事業内容 ホテル、レストランの運営、健康サービス

支配人 吉武 宏敏

社員数 60人(パート含む)

所在地 姫路市東延末3-56

T E L 079-222-8000

<http://www.floral-inn.com/>

32歳で150人を束ねるトップに 後続く女性リーダーの育成も

2010(平成22)年10月、甲南大学生生活協同組合の専務理事に32歳の若さで就任したのが内田真紀子さん。男性ばかりの職場の中に一人飛び込み、結婚、出産を経ながら、強い責任感とリーダーシップでトップに上り詰めました。後輩の女性職員もその背中を見て、「いつか内田さんのようになりたい」と意欲を燃やしています。

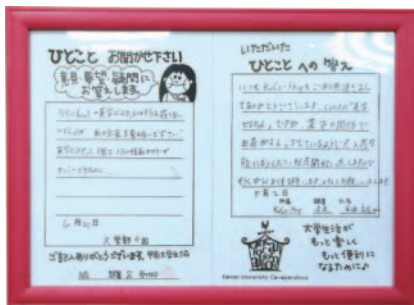


甲南大学生生活協同組合 専務理事 内田真紀子さん

組合員とのコミュニケーション大切に

昨秋、専務理事に就任した内田さんは、生協のロゴマークを一新することにしました。生協の設立理念である「each for all all for each(一人は万人のために 万人は一人のために)」の文字が風見鶏の中にかたどられたデザインです。「組合員である学生に対しても、そして生協の職員に対しても、生協の原点に立ち返ってできることに取り組んでいきたいですね」と話します。

その具体的な表れが「ひとことカード」。組合員である学生から寄せられた改善の要望に回答するためのカードですが、質問の内容は恋愛相談から日常のふとした疑問まで多岐にわたります。店舗に関わることで以外の内容については内田さん自身が回答し、今年からはカードを額に入れて店舗内に張り出すようにしました。あらゆる難問、奇問にも真摯に回答するその内容に、立ち止まって読む学生の姿が絶えません。「組合員一人ひとりの思いを大切に、みんなのための生協なのだということを感じてもらえれば」と内田さんはカードに込めた思いを語ります。



まずは相手を認めることから

甲南女子大学を卒業した内田さんが、甲南大学生協に就職したのは10年前。甲南大学生協と甲南女子大学生協の専務理事を務めていた現専務理事スタッフの隅田幸博さんが「近い将来、甲南女子大学の卒業生から専務理事を輩出し

たい」との思いから大学の教員に相談を持ち掛け、名前の挙がった内田さんに白羽の矢を立てたのでした。

内田さんが最初に配属されたのは、生協全体の事業を把握できる経理部門。店のスタッフが理解しやすいように決算書の内容をグラフにして、努めて好調な実績を知らせ、モチベーションを高めるように計りました。「まず相手を認めなければ自分も認めてもらえません。いいところを伝えておけば、おのずと悪いところにも目が行き、頑張らなければという気持ちになるものです」と内田さん。机上の計算だけでなく、常に現場を歩きながら実情を踏まえた指摘をする内田さんに、当時男性ばかりだった職員たちも納得しました。

「いくらこちらが期待しても、周囲が認めてくれなければリーダーにはなれません。内田さんは期待以上のことをしてくれました」と隅田さんも振り返ります。

出産や育児休業を経て

26歳で結婚し、すぐに妊娠しました。「出産、育児をしながら務まるだろうか」と不安を抱く内田さんを、隅田さんは「辞めるなんてことは考えるな」と諭し、制度として整っていなかった出産休暇、育児休業を取得できるようにしました。

職場復帰してからは、子どもを保育園へ迎えにいくため午後6時には仕事を切り上げなければならず、おのずと自分が抱えている仕事を現場に任せていくことが求められました。そこで、権限と責任を現場に委譲し、現場でどこまでを判断すべきなのか明確なルールを設けました。2007(平成19)年に甲南女子大学生協の専務理事に昇格した後、2人目の娘を出産。不在の間、代理を務める後輩女性のために60枚に及ぶ資料を作って渡し、育児休業中もパソコンで常に職場と連絡を取り合いました。子どもを抱いて役員会に出席せざるを得ないこともありましたが、懸命に責務を全うしようとす



常に現場を歩くようにしている内田さん。職員に対しても、組合員に対してもコミュニケーションを大切にしています。

る姿に周りも温かい目で見守ってくれたといいます。

より働き続けやすい環境を

2010(平成22)年10月から甲南大学生協の専務理事も兼務する内田さんの大きな使命は、女性の後輩を育てること。隅田さんが設立に関わった神戸薬科大学の専務理事も兼ねるようになると、まず甲南女子大学の専務理事を後輩に任せました。今年入社してきた2人の女性職員は口をそろえて「私も結婚、出産をして専務理事になりたい」と話しています。また、「女性がもっと働きやすくなるには、男性職員の意識も大切」と、男性職員には育児休業の取得を促しています。今後は、育児休業制度など、働き続けやすい仕組みをしっかりと制度化していく考えです。

「女性が活躍できるということを全国の大学生協にも知らしめたい」と隅田さん。その道を内田さんがしっかりと切り開いています。



育児をしながら専務理事の激務をこなす姿が後輩に刺激を与えています。



良き理解者である隅田さん(右)の助言も受け、さらに働きやすい職場づくりを考えています。



甲南大学生協同組合

事業内容 大学内食堂の運営、書籍、生活用品の販売、旅行代理店業務など
 専務理事 内田 真紀子
 職員数 150人(パート含む)
 所在地 神戸市東灘区岡本9-6-4
 TEL 078-451-1371
<http://www.knu.jp/>

ワーク・ライフ・バランスが 企業経営に与える影響について

2009（平成21）年度は先進企業への事例調査、2010（同22）年度には先進企業への従業員アンケート調査を実施し、ワーク・ライフ・バランス（WLB）関連制度の導入から浸透、企業経営にとっての効用までの一連の流れについての解明を試みました。

分析結果 1

WLBの浸透のためには、「促進要因」と「阻害要因」をコントロールする必要があります。

主な促進要因	経営者の意思表示、従業員のWLB用語の理解、外部専門家の活用、プロジェクトチームの設置、労使の合意形成、浸透度合いのチェック 等
主な阻害要因	従業員の「やらされ感」、制度の画一・硬直化、具体的目標や行動計画がない、制度利用すると労働時間の長短で評価・報酬に格差が生じる 等

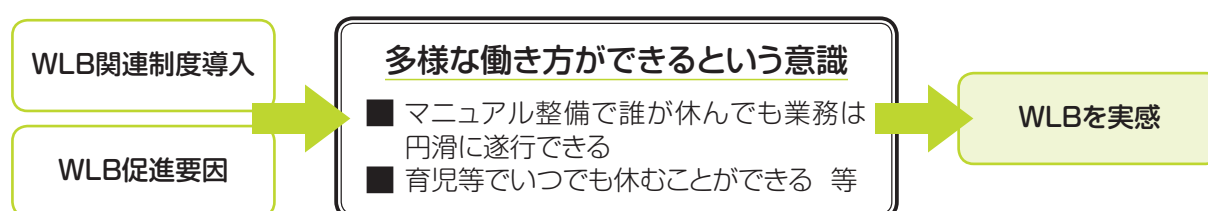
分析結果 2

WLBの浸透は、企業経営に効用をもたらしています。

- | | | |
|-----------|-----------|-----------------|
| ◆従業員意欲の向上 | ◆人材の確保と定着 | ◆時間管理能力の向上 |
| ◆企業イメージ向上 | ◆帰属意識の向上 | ◆多様性がもたらす創造性の向上 |

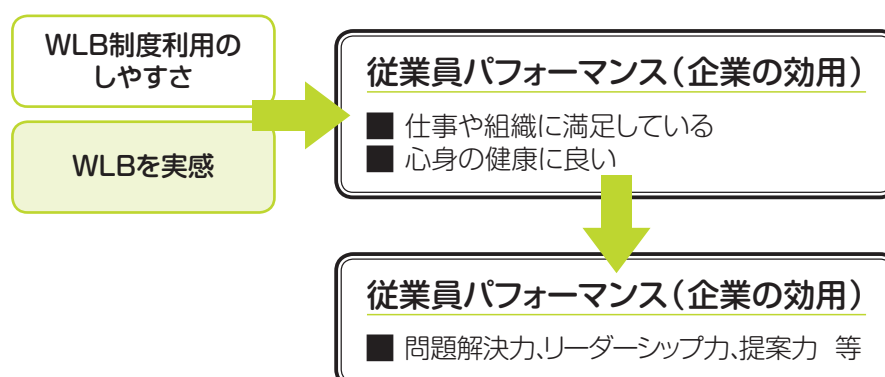
分析結果 3

「多様な働き方ができる」という意識が高い従業員ほど、WLBを実感しています。



分析結果 4

WLBの浸透は、従業員の「仕事や組織への満足」「心身の健康」に影響を与えています。



2011(平成23)年度から

ネットワーク強化事業が スタートしました

ひょうご仕事と生活センター(センター)では、全国で唯一のワーク・ライフ・バランス(WLB)の全県的拠点として、2009(平成21)年6月の開設以来、「啓発・情報発信」「相談・実践支援」「企業表彰」「企業助成」のセンター事業を実施してきました。

センターの“実践力”である相談員の相談・実践支援活動や、その関連業務を調査・分析し理論化する仕組みづくりと、研究機関等とのネットワークづくりを行い、WLBの取り組みの一層の推進を図っていきます。

主な取り組み **1**

相談実例に基づく調査研究「WLB企業研究事業」

WLBに関する従業員の意識・意向について調査し、企業の取り組み方策への提言につなげます。



主な取り組み **2**

センターが実施した研究の情報発信「WLB研究レポート発行事業」

「WLB企業研究」やセンターで蓄積してきた情報・成果等を、学識者等からの助言を加えるなどをした「研究レポート」としてまとめ、企業経営者、人事労務担当者、労働組合、研究機関等に広く情報発信していきます。

センターの情報誌、メールマガジンやホームページから発信!

お問い合わせ先 ひょうご仕事と生活センター 業務課 担当：藤島・仲上

TEL 078-381-5277 E-mail info@hyogo-wlb.jp

仕事と生活のバランスの実態について

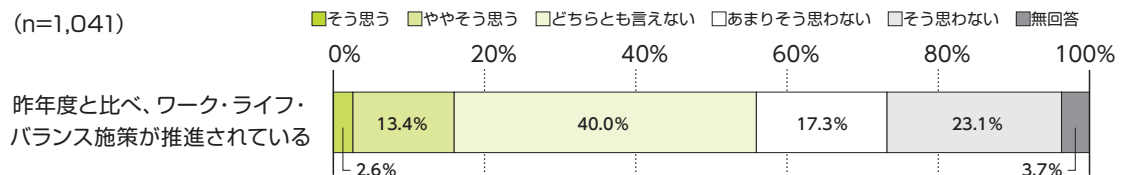
～2010（平成22）年度事業所・勤労者の実態調査結果～

財団法人兵庫県勤労福祉協会では、2009（平成21）年度に引き続き、2010（同22）年度も兵庫県内事業所の「仕事と生活バランス」の実態について調査し、さらに勤労者の意識についても調査しました。その結果の主なものをレポートします。

ワーク・ライフ・バランス施策はなかなか進まない？

「昨年度と比べ、ワーク・ライフ・バランス施策が推進されている」に対して、「そう思う」と「ややそう思う」を合わせて16.0%となり、ワーク・ライフ・バランス施策の推進は2009（平成21）年度と比べてそれほど進んでいないという認識の事業所が多い結果となりました。

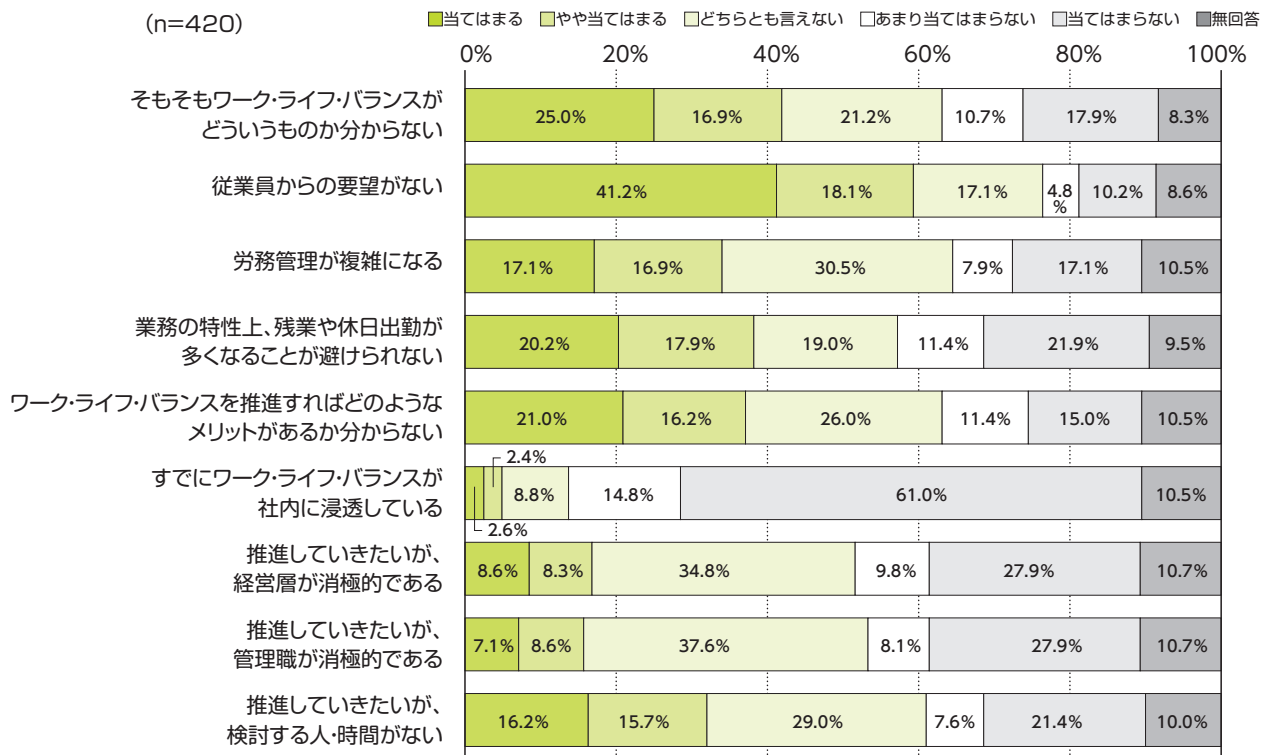
(n=1,041)



ワーク・ライフ・バランス施策が進まない理由は？

ワーク・ライフ・バランス施策が進まない理由で多いのは、「従業員からの要望がない」（「当てはまる」と「やや当てはまる」合わせて59.3%）、「そもそもワーク・ライフ・バランスがどういうものか分からない」（「当てはまる」と「やや当てはまる」合わせて41.9%）で、ワーク・ライフ・バランスの認知度がまだ十分ではないことがうかがえる結果となりました。

(n=420)



Ⅰ 事業所実態調査

- 調査時期：2010（平成22）年8月～9月
- 調査対象：NTTタウンページ収録分約9万1,455事業所からの無作為抽出による1万6,000事業所
- 回収数：1,066事業所（有効回答率 7.0%）

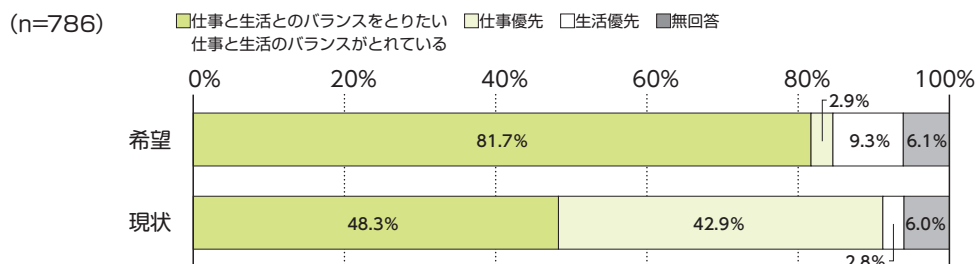
Ⅱ 勤労者意識調査

- 調査時期：2010（平成22）年8月～9月
- 調査対象：県内1,000事業所から従業員1万人を抽出（1事業所当たり10人抽出）
- 回収数：787人（有効回答率 8.3%）

仕事と生活のバランスについて…現状は仕事優先？

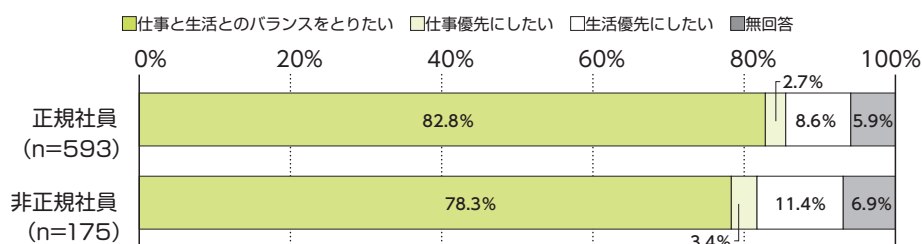
一方、職場で働く従業員は、仕事と生活のバランスについて、どのような希望を持ち、また現状をどのように感じているのでしょうか。

仕事と生活のバランスの希望と現状は、全体では、「希望」は「仕事と生活とのバランスをとりたい」が81.7%ですが、「現状」では「仕事と生活のバランスがとれている」は48.3%にとどまり、「仕事優先」が42.9%となっています。

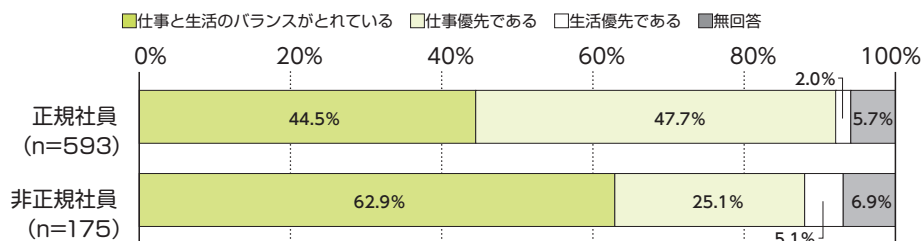


また、雇用形態別に見ると、「希望」では正規社員・非正規社員ともに「仕事と生活とのバランスをとりたい」が80%前後を占めています。一方「現状」では、非正規社員は「仕事と生活のバランスがとれている」が62.9%に対して、正規社員では44.5%にとどまり、「仕事優先である」が47.7%となっています。

雇用形態別 仕事と生活のバランス（希望）



雇用形態別 仕事と生活のバランス（現状）



財団法人兵庫県勤労福祉協会では2009（平成21）年度から2011（同23）年度までの3年間、労働条件やワーク・ライフ・バランスに関するアンケート調査を実施しています。皆さまのお手元にアンケート票が届きましたら、ぜひともご協力を頂きますようお願い申し上げます。

事業所内保育施設設置助成金～「子育てと仕事の両立」をサポートします!!～

少子化が進む中、仕事と家庭を両立しながら、安心して働き続けられる職場環境を整備することが、今、重要な課題となっています。

兵庫県では、子どもを育てながら働く人のために、事業所の敷地内や近接地（事業所内設置型）、従業員の通勤経路上の駅前等（駅前等設置型）に保育施設（定員3人～9人）を設置する事業主に対し、その設置経費の一部を助成します。



助成概要

分類・項目	事業所内設置型	駅前等設置型
補助対象経費	保育施設の設置に要する経費 - 施設の建築工事費、設備工事費、設計監理料 - 施設購入費 - 一品の単価が1万円以上の備品および保育遊具等購入費	①保育施設の設置に要する経費 - 施設の改築工事費、設備工事費、設計監理料 - 一品の単価が1万円以上の備品および保育遊具等購入費 ②当該年度に一括払いする賃料 (工事契約締結の日から5年分を上限)
補助率	補助対象経費の2分の1	
補助上限額	750万円	①750万円 ②250万円

対象となる事業主

- ① 次世代育成支援対策推進法第12条に基づく一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局に届出済み、または届出を予定している事業主
- ② 育児・介護休業法に添った育児休業制度を労働協約または就業規則に定め、実施している事業主
- ③ 次のいずれかに該当する事業主
 - ア 事業所の敷地内・近接地、従業員の通勤経路上の駅前等（駅から徒歩5分程度の場所）に自社従業員の子ども（※1）を受け入れるための保育施設を設置する事業主
 - イ アの事業所内保育施設を共同（※2）で設置する事業主
 （※1）原則として定員の半数を限度に地域の子どもの受け入れも可能です。
 （※2）近隣の事業主（事業所）との共同設置も助成対象です。
- ④ 兵庫県税の滞納がない事業主

〈事業所内保育施設に係る法人税の優遇措置について〉

平成24年3月31日までに、一定の要件の下、法人が事業所内保育施設を新設される場合、法人税の優遇措置（割増償却）を受けることができます。

問い合わせ先

内閣府政策統括官（共生社会政策担当）
 少子化対策担当 TEL 03-3581-1403



「事業所内保育施設設置ガイドブック」を作成しています

設置する際に検討すべき項目、設置事例などを掲載した「事業所内保育施設設置ガイドブック」を作成しています。施設設置を検討する際の参考にしてください。
http://web.pref.hyogo.lg.jp/hw09/hw09_000000165.htmlからダウンロードできます。

その他、詳細については

兵庫県少子対策本部（健康福祉部こども局少子対策課普及推進係） TEL 078-362-4184（直通）

子育て応援協定～兵庫県と協定を結ぶ企業等を募集します～

県では、少子対策・子育て支援に民間・行政が一体となって取り組むため、地域の子育て家庭への応援や従業員の子育てと仕事の両立支援を進める企業・団体との協定締結を進めています。

(平成23年5月末現在896社・33団体)



対象企業等

県内に主たる事業所・支店等を有するおよび県内で事業展開を行う企業等で、次の要件を満たす者が対象となります。(ただし、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定対象となっている事業主については、これに加え、行動計画の策定を要件とします。)

(1) 次に掲げる①～⑤の分野の取り組みを2つ以上行っていること。

- ① 子育てと仕事が両立できる職場環境の整備
- ② 地域における子育ての支援
- ③ 若者の職業的自立の支援
- ④ 独身男女の出会いの場づくり
- ⑤ 出産・育児等を理由に退職した女性等の再雇用の支援 等

(2) 「少子対策・子育て支援推進員」を設置し、従業員への協定内容の周知や県が行う少子対策・子育て支援事業への協力、地域における子育て支援活動の推進を図ること。



県の支援

県は、公共事業入札参加資格の技術・社会貢献評価の点数加算、商工中金の「ひょうご子育て・男女共同参画応援企業ローン」により、運転資金・設備基金の貸出金利を最大0.3%優遇するなど、応援協定を締結した企業をさまざまな形で支援します。

申し込み・問い合わせ先

協定締結の申し込みは随時、受け付けています。詳しくは下記までお問い合わせください。



兵庫県少子対策本部(健康福祉部こども局少子対策課普及推進係)
 〒650-8567 神戸市中央区下山手通5-10-1
 TEL 078-362-3385 FAX 078-362-3011
 Eメール shoshitaisaku@pref.hyogo.lg.jp
http://web.pref.hyogo.lg.jp/hw08/hw08_000000003.html

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 | 11月 「ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰」表彰式 |
| 7月 外部相談員勉強会(第1回) | 最先端企業見学ツアー |
| 「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) | 12月 情報誌「仕事と生活のバランス」(冬号)発行 |
| 9月 ひょうご仕事と生活センターフォーラム(仮称) | 1月 外部相談員勉強会(第2回) |
| 情報誌「仕事と生活のバランス」(秋号)発行 | 3月 情報誌「仕事と生活のバランス」(春号)発行 |

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-roundoukyoku.go.jp/	078-367-9151

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
職場意識改善助成金 (受付期間:計画認定申請H23.4.1～7.31)	兵庫労働局 労働基準部監督課 http://www.hyogo-roundoukyoku.go.jp/	078-367-9151
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-roundoukyoku.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) (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

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) (県外、携帯、PHS、IP電話からは利用できません)

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 (6月30日まで) 078-371-1855 (7月4日から)
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。 http://web.pref.hyogo.lg.jp/hw35/hw35_000000017.html http://web.pref.hyogo.lg.jp/hw35/hw35_000000019.html	
市町担当窓口		

そんな
ときは

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。

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 研修プログラムの企画・実践支援

「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、あわせて実践を支援します。

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。

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 ▶ 月～金曜日(祝日、年末・年始を除く) 9:00～17:00

TEL 078-381-5277

FAX 078-381-5288

E-mail info@hyogo-wlb.jp

メールマガジンを配信しています

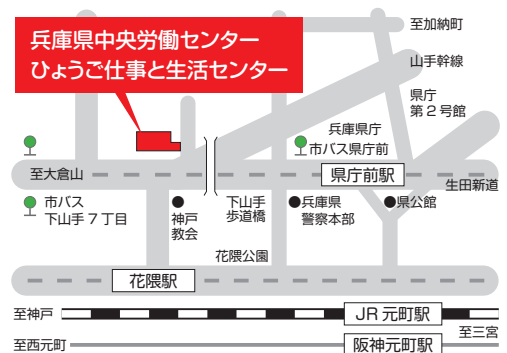
北尾真理子主任相談員のコラムや事例紹介、
セミナー・イベント案内などを掲載。

当センターのホームページから登録できます。

<http://www.hyogo-wlb.jp/>

「私たちの仕事場」「輝く勤労者」に 掲載する企業を募集しています

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。



- 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