

これからの「働き方」を考える

仕事と生活のバランス

2011

冬

職場でも家庭でも、自分らしく輝くために。 vol. 10



2 第3回ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰

4 相談員・講師を派遣

- ・調べ隊の調査研究レポート
- ・知っておきたい!WLB関連用語

10 私たちの仕事場

～「仕事と生活のバランス」最前線～

- ▷株式会社アメニティ・プランニング
- ▷株式会社ウエストデータプロ

14 平成23年度 最先端企業見学ツアーを開催

- ▷株式会社サタケ
- ▷株式会社ベネッセコーポレーション

16 県政トピックス

- ・兵庫県立ものづくり大学校が開校しました!

18 各種支援制度と相談窓口



第3回ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰

働きやすい環境づくりを推進する10団体を顕彰

ひょうご仕事と生活センターは、「仕事と生活のバランス」の実現に取り組む先進企業・団体を顕彰しています。3回目となる「ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰」では10団体が選ばれ、11月16日、兵庫県公館で表彰式が行われました。今年度は但馬、北播磨地域から初めて受賞者がいたり、取り組みが難しいとされる金融やホテル業界からも選出されたりと、取り組みの広がりが反映されるかたちとなりました。

式では、井戸敏三・兵庫県知事が「仕事と生活の両立を目指していくことは、仕事の効率を上げ諸外国との競争に負けない強靱な体質を作っていくだけでなく、働きやすい職場環境の整備により女性の社会進出を促すことにもつながる。皆さまの活動がさらに広がって県の社会構造の変革につながることを期待しています」とあいさつしました。

その後、受賞10団体に表彰状と記念品が手渡され、代表して株式会社オーシスマップ、光洋電機株式会社、株式会社三井住友銀行（芦屋ブロック）が事例発表に臨みました。

最後にあいさつに立った北条勝利センター長は「厳しい経済環境の時こそ、従業員の意識を改革し、仕事のやり方を改善する絶好のチャンス。従業員からこの会社で働いてよかった、お客さんからこの会社と取引してよかった、地域社会からこの会社があってよかったと言ってもらえるような職場をつくってほしい。当センターでは、そのための支援をしていきます」と力強く締めくくりました。



井戸敏三・兵庫県知事

受賞団体と主な取り組み内容

大豊機工株式会社（豊岡市）

〔製造業（精密機械器具、金属加工機械）〕

◆働きやすい職場の実現

- ・ワーク・ライフ・バランスとコミュニケーション研修の計画的な実施（信頼関係構築のための傾聴スキルとモチベーションアップのツボ習得、部門の課題抽出、課題に向けたアクションプランを策定）

◆管理職による知的資産経営報告書の作成

- ・親会社への依存から脱却した自立経営を実践するために、部門をまたいだ全管理職で、作成過程でのディスカッションを重要視して「知的資産経営報告書」を作成

株式会社オーシスマップ（養父市）

〔デジタルマッピング、測量業全般、システム開発〕

◆家族の絆促進計画（家族で楽しめる会社へ）

- ・毎月1日は家族の日として必ず定時退社し、家族と共に笑顔で過ごす日を実施
- ・子育て支援⇒子ども部屋の設置や在宅勤務制度を設け、女性が復帰しやすい環境整備

◆社内満足度推進の取り組み（誰でも自由に発言）

- ・社内満足度向上ミーティング⇒週1回、皆でどうすれば良い会社になるか会議
- ・360度評価⇒皆が納得でき、透明性を高めるため社員の評価は社員が実施

◆心身健全推進計画（あなたの笑顔が目的地）

- ・地域活動、各種クラブ活動を奨励し、仕事以外でも生き生きワークライフを実施

ケイオー開発株式会社 フローラルイン姫路（姫路市）

〔ホテル業〕

◆仕事と生活の両立支援制度の導入と拡充

- ・支援制度導入に当たって、全社員アンケート調査・面談調査の実施
- ・子どもを持つ社員のための「所定外労働の免除」・「育児短時間勤務」制度の導入
- ・子どもの看護のための「看護休暇」・授乳のための30分ずつ2回の育児時間制度等の導入

◆事業所内保育所の開設と地域の子育て支援活動

- ・事業所内に育休明け社員の子どもを受け入れる「こもれび保育園」を開設
- ・社員の子どもの受け入れだけでなく、地域の潜在的待機児童の受け入れの実施
- ・「まちの子育てひろば」として登録し、育児相談や子育て支援イベントを実施

甲南大学生生活協同組合（神戸市東灘区）

〔大学生生活協同組合、小売、幹旋業、食堂〕

◆女性リーダーの育成、育児休業の必要性を訴える職場風土の改善

- ・男性職員にも育児休業取得が当たり前と言える風土づくり
- ・家庭や子どもの話が気軽にできる、相談し合える環境づくり

◆育児休業の制度を整え、育児休業中の職員を支えるサポート

- ・ノートパソコンの貸与で、置いていかれない、家でも情報収集ができる環境づくり
- ・ベビーシッター代金の半額負担や同伴出勤で、会議の出席も可能に

◆定年退職後の職員が若手職員を支える制度づくり

- ・経験の多い定年退職後の職員が、若手を支える位置で活躍
- ・部署を超えてのチームづくりや取り組みの強化





光洋電機株式会社 (神戸市兵庫区)

〔電気材料卸売業〕

◆男女共同参画を基本とした働きやすい職場の構築

- ・全部署の各部に女性管理職を登用
- ・各階層別の勉強会の実施 (コミュニケーションの重視)
- ・女性社員のさらなる向上を目指し、女性社員だけの勉強会の実施 (外部講師を招いての勉強会も実施)
- ・育児・介護休業制度の活用促進 (社内徹底を行い、会社として取得しやすい雰囲気づくり)

医療法人中央会 尼崎中央病院 (尼崎市)

〔医療業〕

◆勤務環境改善

- ・3交代勤務→2交代勤務へ変更、夜勤3人→4人体制へ。日勤常勤の採用
- ・業務改善による残業時間の大幅な短縮、有給休暇の取得率アップ、部署に合わせた勤務時間の変更
- ・新人教育 (新卒1人に対し、2人のプリセプター体制)
- ・看護部長による看護部全員の面接 (年1回)

◆子育て支援と仕事の両立

- ・産休育休復帰者の勤務時間短縮および夜勤回数を月2回まで
- ・院内保育所の充実 (保育士2人→5人に増員)
- ・時間外勉強会時 (1時間) に保育所利用可能等

株式会社フェリシモ (神戸市中央区)

〔ダイレクトマーケティング業〕

◆ワーク・ライフ・バランスを実現する多様な休暇制度

- ・1カ月間の長期休暇制度の導入
- ・指定の土曜日に出勤する代わりに好きな日を休みにできるフレックスホリデー
- ・骨髄提供時に必要な安静期間中、特別休暇が取得できるドナー休暇
- ・感染症等に罹患した場合の法定を上回る看護休暇

◆時間外労働の削減

- ・毎週水曜日のノー残業デー
- ・時間外労働削減、節電、福利厚生を組み合わせた映画館との提携による取り組み

株式会社三井住友銀行 (芦屋ブロック) (芦屋市)

〔銀行業〕

◆仕事と家庭の両立支援制度の導入と普及

- ・「従業員サポートプログラム」として各種制度を整備し継続的な就労、スムーズな職場復帰を支援
- ・女性従業員の活躍推進および管理職への登用拡大
- ・男性従業員の育児参加促進 (企業風土の醸成、育児休業取得者の談話を発信)
- ◆多様な人材の活用を推進
 - ・中途採用者の活用推進 (多様なスキル、経験の保有者を適材適所で抜擢)

株式会社ユーシステム (神戸市中央区)

〔システム受託開発、WEB制作、技術者派遣〕

◆残業時間の削減

- ・時間外勤務の多いIT業界において、残業は月20時間までに設定
- ・業務効率化を進め、勤務時間短縮で社員がリフレッシュできる時間を確保
- ・将来的には残業ゼロを目標

◆多様な働き方を支援する制度

- ・始業・終業時間を社員が設定するフレックスタイム制度
- ・在宅勤務制度および半日単位で有給休暇を利用できる半休制度
- ・傷病休暇制度 (期限切れの有給休暇を積み立てて通院・療養等に利用)

ヨドブレ株式会社 (加西市)

〔建築用構造材加工業、木材・住設建材販売業ほか〕

◆働きやすい職場づくり

- ・各種委員会、従業員代表の組織化による社内コミュニケーションの充実
- ・リスクアセスメント実施
- ・メンタルヘルス対策

◆時短への取り組み

- ・時短委員会活動による「意識改革」と社内意識調査・社内研修の実施
- ・業務改善による効率化推進と、生産設備・人員配置・組織の見直し
- ・ノー残業デー、残業の事前申請、ICタイムカードによる労働時間管理、リフレッシュ休暇制度の導入

平成23年度 女性活躍推進プログラム@神戸が終了

昨年始まった「女性活躍推進プログラム@神戸」の2回目のシリーズは、11月16日に成果発表と修了式を実施し、終了しました。同プログラムは、「自組織ではまだ女性社員の数が少なく、女性リーダー候補者も少ないため、独自の女性社員対象研修の実施は難しいけれども、将来のリーダー候補として優秀な女性たちを育成したい」という要望を受けたことにより開始したものです。当センターと神戸市男女共同参画課、兵庫県経営者協会女性産業人懇話会（VAL21）の三者共催で実施しています。

毎月1回午後の半日を費やしての研修を半年間で全6回実施。毎回、専門家による講義を受けてリーダーに必要な知識やスキルを学ぶと同時に、「ニュービジネスの立ち上げ」というテーマでグループワークを続け、最終回に発表するという内容です。

今年の各月のプログラム内容

- 5月／女性社員の能力を最大限に引き出す組織づくり
- 6月／リーダーシップスキル、効果的なチームワーク、プレゼンテーションスキル等
- 7月／効果的なコミュニケーションスキル
- 8月／キャリアデザイン
- 9月／ダイバーシティ(多様性)を理解した上で、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現推進に向けて、個人や組織が心がけるべきこと
- 10月／メンタルヘルス疾患予防策
- 11月／課題の研究成果発表

プログラムの特徴の一つは、初回と最終回に部分的にはあるものの、受講者の上司の方にも同席していただくことです。初回では当プログラムの趣旨や目的を共有し、最終回ではグループ発表を見ることにより各グループワークの成果を確認していただきました。また、その後に行われた修了式および懇親会に参加された方々には、無事に6カ月間の研修プログラムを終えた受講者たちを祝福し、これまでの労をねぎらっていただきました。

最終回の各グループ発表では、第2回プログラムの講師でもあった株式会社ドリームランチャー代表取締役の



橋本佳苗氏に講評を頂きました。リーダーを育成するためのプログラムであるため、リーダーらしいプレゼンテーションを行うように、「手元の資料を見ない!」「聴衆と双方向になるように聴衆を巻き込んだ方法で発表するように!」など次々にチャレンジングな要求が出され、発表者の緊張はピークになったようです。それでも課題をクリアすべく、各自、最大限の努力をされていました。

異業種で働く女性たちが、各自の経験や知識、スキルを駆使し、半年間、互いに切磋琢磨しながら成長していくこのプログラム、昨年の受講者が今年には上司の立場で参加するというケースもあり、さっそくプログラムの成果が出始めているようです。



東京大学ワークショップで当センターの活動を紹介

12月5日、東京大学の山上会館において「企業と自治体のパートナーシップを考える」と題したワークショップが開催され、ひょうご仕事と生活センターの活動を報告してきました。

このワークショップの目的は、ワーク・ライフ・バランス（WLB）推進のためには自治体同士の情報共有や連携が必要との認識から、各自治体の先進的な取り組みを共有し、企業支援に役立てていこうというものです。



2部構成で、第1部は各分科会に分かれて、自治体の先進的な取り組み事例紹介や、参加者同士のフリーディスカッションが、第2部では全体会議としてパネルディスカッションが行われました。



まず、第1部の分科会の一つでは、当センターの北尾真理子主任相談員から、企業に対する具体的な支援を行う際の7つの指針（トップのコミットメント、キーパーソンの存在の重要性など）などが報告され、また、東京都からも両

立支援のための助成金や、制度導入のみならず運用を重視したうえでのWLB推進企業の認定についての報告がありました。

その時の質疑応答では、ある自治体からの「零細企業では、出産・育児で休まれるような人材はそもそも雇わない、WLB以前の問題がある」との発言に対し、北尾主任相談員からは、「WLBというカタカナ言葉から入るのではなく、いい会社をつくるため、また、ビジネスアップに

つながるものとして、働く人や外部の方もハッピーになる取り組みであることを丁寧に伝えることが大切」との回答や、これまでセンターが取り組んだ事例の紹介がなされました。また、東京大学の佐藤教授は、「いい人を採用し、その人が定着して、意欲的に働いてほしいと思うのであれば、今のやり方ではだめだということを理解してもらう必要がある」とコメントされました。

続いて第2部の全体会議では、法政大学の武石恵美子教授がコメンテーターとなり、北条勝利センター長をはじめとして石川県、神奈川県からの事例報告がありました。

北条センター長は、兵庫県の取り組み経緯や当センターの活動について詳細に報告し、政・労・使の三者が一体となった取り組み推進の重要性について提言をしました。また、石川県からは、県民のWLBの認知度が低いことからモデル公募した子どもの写真を牛乳パックなどに印刷した企業タイアップ商品制作や啓発ポスター作成などさまざまな普及啓発の取り組み事例の紹介があり、神奈川県からは、仕事と介護の両立に向けた啓発冊子の作成事例などが紹介されました。



そして、佐藤教授からは、今後留意すべき自治体の課題として①制度導入のみならず、働き方・企業風土改革の支援、②仕事と子育ての両立支援のみならず、仕事と介護の両立支援、③育児休業などの両立支援と女性の職域拡大や管理職への

登用などの均等支援との同時実現、④ボランティアや生涯学習の機会・情報提供など働く人の生活支援といった役割を積極的に担っていくべきではないかとの提案がありました。

今後も、このような機会を捉えて、兵庫県での取り組みを全国自治体に情報発信すると同時に、自治体間のネットワークを強化し、さらに質の高い支援ができるようにしていきたいと実感させられる一日でした。

管理職と中堅管理職を対象に3段階の研修

医療法人社団栄宏会土井病院

医療法人社団栄宏会土井病院で、管理職と中堅管理職約40人を対象にワーク・ライフ・バランス (WLB) を実現するためのステップアップを図る研修会を、計3回、段階的に実施しました。

第1回は、「今、なぜワーク・ライフ・バランスが必要なのか」というテーマで、WLBの基本知識を知っていただき、2回目の「充実した仕事と生活を実現するタイムマネジメント術とは」では、時間を有効に使うことで仕事と生活の両立につなげる方法を共有しました。

10月19日には3回目として、「相手を思いやる気持ちをカタチにする共感的なコミュニケーションとは」のテーマで研修を行いました。

充実した仕事と生活を実現するために、現状の職場環境の見直しと働きやすい職場の実現に向けて、2回目、3回目は当センター外部相談員の萩原豊章氏が講師を務めました。管理職層、中堅管理職層にはWLB実現推進の必要性和主任・チームリーダー層を含む全員には共感的なリーダーシップの発揮と良好な現場関係を築くためのコミュニケーションスキル向上、さらには所属の部署目標達成に向け、



個々の目標を達成するためのモチベーションアップ等の意識改革に至る手助けとなりました。

同病院では、職員個々の育成に対する意識が高く、今回の研修でも院長自らが参加されました。主体的かつ積極的な人を育てる環境づくりを通し、職員たちが夢や目標を互いに語り合える風通しの良い職場を目指し、意識改革を行動変容につなげようという気持ちの共有ができました。

3回シリーズでマネジメント研修

赤穂化成株式会社

赤穂市の赤穂化成株式会社で、部長、課長クラスの監督者対象にワーク・ライフ・バランス (WLB) の実現を推進するためのマネジメント研修が実施されました。

成果とWLBの実現を両立させるマネジメント研修は、10月から11月に3回に分けて当センター外部相談員の中山正人氏が講師を務めました。

同社は、組織少数化や業務が一層高度化する中、労働時



間の短縮や作業効率の向上を目指しており、WLBを社内で正しく理解することで、WLBの実現を推進できるようにしたいとの相談を頂き、当研修の実施に至りました。

初回は、「ワーク・ライフ・バランスの必要性を共有する」というテーマで、WLBが将来への人材確保と企業発展のために重要な戦略的課題であること、そして、WLB実現のためには生産性の向上が必須であることを共有しました。

2回目では、生産性向上のための重要な要素である「ヒト・マネジメント」を取り上げ、やる気が出る動機付けの基本や人間の本質を知った上で、人と人との接点を見直すことの必要性等を学ぶための実習も交えた研修を行いました。

最終回では、業務マネジメントをテーマに、業務を効率よく行うためには、段取りから始まり実行に至る仕事の“見える化”が必要であることを共有し、その手法を全員で考えるため残業の原因分析の実習をしました。

受講者からは、「今後は部下との会話に『時間がない』『忙しい』はタブーとし、『工夫する』を口癖に行動していきたい」との声を頂きました。

ワーク・ライフ・バランスを実現する タイムマネジメント (時間管理) について研修

三木市産業環境部商工課

11月18日、サンライフ三木(三木市立勤労者福祉センター)で三木市産業環境部商工課主催により、三木市内の企業の経営者、人事労務の管理者・担当者を対象に、「タイムマネジメント」をテーマにした研修が行われました。講師は、当センター外部相談員の井原準哉氏。仕事とプライベートの時間が共に充実することで、個人が活性化され、組織の活性化につながるという観点を踏まえ、ワーク・ライフ・バランス(WLB)を実現する上で欠かせないタイム



マネジメントの手法を学んでいただくことを目的に実施されました。

井原氏は、WLBを考えない企業では、メンタルヘル

ス不調者の発生、社員のモチベーション低下を引き起こし、労働生産性の低下を招き、結果として、業績にもマイナスの影響が出ると説明しました。

また、WLB実現に不可欠なタイムマネジメントのポイントとして、「時間をつくる」「ムダな時間を生まない」「時間の質を高める」という3つの視点で時間を増やし、5S^(※1)の徹底で時間を節約する方法を示し、タイムマネジメントを実践するためには、PDCA^(※2)サイクルを回し、5W2Hを意識しながら進捗管理を徹底することが必要であると続けました。

最後に井原氏は「WLB実現のために、自分ができることから始めましょう。個人が変われば組織も変わっていきます」と締めくくりました。

※1(整理・整頓・清掃・清潔・しつけ)

※2(Plan計画・Do実行・Check評価・Action改善)

兵庫県経営者協会会員交流会で当センターを紹介

兵庫県経営者協会

11月25日、パレス神戸で開催された兵庫県経営者協会の11月会員交流会の場で、約80人の参加者の方たちを前に、30分という短い時間でしたが、2009(平成21)年6月に設立された当センター設立の背景、設立以来、過去3年間に提供した相談・実践支援の実績や開催した無料公開セミナーの内容などについて、具体的な事例を交えながら当センターの北尾真理子主任相談員が紹介しました。また、当センターの相談・実践支援を今以上にご利用いただくため、参加企業や団体の皆さまに対して、どのような些細なことでもお気軽にご相談くださるようお願いしました。

最後にお伝えしたことは、当センターがご依頼主に提供する相談・実践支援の効果を最大限のものにできる場合には、成功要因となる要素がいくつかあるということです。

- ・経営戦略の一環として取り組んでいること
- ・明確で具体的な組織のビジョンを設定していること
- ・組織のビジョンを達成するための長期的および短期的な目標を設定していること

- ・トップの理解とコミットメント(確固たる決意)を明示し、組織内で共有していること
- ・ある程度、権限のあるキーパーソンが組織内に存在して活動を推進していること
- ・トップダウンとボトムアップ、双方の力の相乗効果がバランスよく得られていること
- ・労使双方がオープンな関係で協力し合えることなどです。

これらの成功要素が見られる組織では、当センターの支援が大いに奏功するということが過去3年にわたる経験から見えてきました。当センターではこのような体制を整えていただけるように、経営者や経営幹部のみならず、労働組合やその他の人事労務担当の方たち、組織内のあらゆるレベルの方たちといつでも直接お話をさせていただきます。



労働環境に関する個別相談会でアドバイス

8月17日、龍野経済交流センターにおいて、龍野・相生・赤穂商工会議所中小企業応援センター主催の「定例専門家窓口相談会」が開催されました。

同相談会は、事業者が抱える経営課題解決を目的に継続的に実施されており、今回は、労働環境(人事労務問題、メンタルヘルス疾患対策、組織活性化等)に関する個別相

龍野・相生・赤穂商工会議所中小企業応援センター

談会が行われました。当日は、当センター外部相談員の高橋啓氏が、現地で、さまざまな相談に耳を傾け、それぞれの内容に対してアドバイスをしました。

当センターでは、特定の企業におけるコンサルテーションおよび研修企画・実施という支援だけではなく、今回のように、個別相談会という形でもお手伝いしています。

有給休暇7割取得、その理由に迫りました！

(藤島一篤、仲上奈緒)

2010(平成22)年度に愛知県のファミリーフレンドリー企業表彰を受賞された株式会社金トビ志賀を訪問し、仕事と生活のバランスへの取り組みについて伺いました。

同社は1917(大正6)年に創業。三河湾を望む蒲郡市で90年以上の歴史を持つ麺用粉専門の製粉会社として愛知県を代表する企業で、従業員は41人(男性28人、女性13人)です。

3年連続して有給休暇取得率7割を超えるという実績が評価され、愛知県ファミリーフレンドリー企業として表彰を受けられました。従業員の平均年齢が48歳と比較的高い中で、従業員の家庭生活や趣味、地域活動を充実させることができるよう有給休暇取得の促進に力を注ぎ、配偶者出産休暇制度取得率100%など、従業員のニーズに合ったワーク・ライフ・バランスの制度が評価されたようです。

調べ隊は今回、同社総務課の横山さんに、「なぜ有給休暇の7割以上を取得できているのか。その結果、企業にとってどのような効果があったのか」を中心にお尋ねしました。



Q 3年連続で有給休暇取得率が7割を超えていますが、なぜ、そのような高い取得率になっているのか、教えてください。

A もともと、企業風土として有給休暇が取りやすい環境にありました。それは、経営者が率先して取り組みを進めているからです。経営者自身も家族を大切にしており、オフはスノーボード等を楽しむなど、私生活の充実があるからこそ仕事ができるという考えです。経営者自ら現場を回り、従業員一人一人に声をかけています。

さらに、管理職層にも経営者の考えが浸透している、繁閑の予定が見えており休暇の計画を立てやすい、業務のバックアップ体制のマニュアルがあり部署を超えた応援体制がある、社員同士がお互いの家族のことをよく知っている、という環境なので、可能になったのではないかと思います。

Q 有給休暇7割以上取得等の働きやすい環境づくりによって、企業にはどのような効果がありましたか。

A 今回、愛知県から表彰されたことで、従業員の士気が上がったようです。毎年、従業員投票により「社内10大ニュース」を決めています、そこにも挙がっています。

また、長年の企業風土として職場の雰囲気が良いため、従業員の定着率も極めて高く、職場提案も数多く出されるなど、風通しの良い職場になっています。

調べ隊として、有給休暇取得率が7割を超えている理由を考察すると、経営者自身が従業員を大切にしていることを常日頃から直接伝達しており、管理職層もその行動指針を明確に理解していることや、中小企業ならではの利点としてお互いの家族についてもよく知っており、お互いさま意識や、まず家族との生活があってこそその仕事だという意識が醸成されていることがあると考えます。そのような企業風土が土台となり、業務の繁閑に合わせて、「休む時はしっかり休みを取る」という意識が浸透しているのではないのでしょうか。中小企業において、有給休暇が取りやすい職場環境を目指すには、まずは、経営者から行動を起こすことが大切だと感じました。



株式会社金トビ志賀

事業内容 食品品製造業：製粉製麺業
所在地 愛知県蒲郡市丸山町4-38
TEL 0533-69-3111(代)
<http://www.kintobi.com/>

経営者・人事労務ご担当者・労働組合役員の皆さまへ

従業員対象 **仕事と生活のバランス調査** を実施しませんか！

無料

公開セミナー「丸ごと実践ワーク・ライフ・バランス講座」

10月4日、組織内ワーク・ライフ・バランス(WLB)推進担当者を対象にWLBの基礎から実践手法までを紹介する、「丸ごと実践ワーク・ライフ・バランス講座」を開催しました。

当センター外部相談員の中山正人氏を講師に、2部構成で実施。第1部は、講義形式でWLBの基礎と本質を学ぶというもの。「WLBが求められる背景には少子高齢化による労働力人口減少があるが、その対処のためには生産性の向上を通じた社員の定着や柔軟な働き方の実現が必要であり、それによってさらに企業が発展する」「育児・介護休業、在宅勤務制度といった施策を導入・実践するにはさまざまな課題があるが、実現によって、社員のやる気につながり、企業の業績向上をもたらす」と話しました。また、特定人物に仕事が偏るといったエース依存型はリスクが高くなり、業務の見える化が必要だとも説明しました。

第2部は、WLBを推進していく際に生じる課題解決のために必要な手法などを学ぶという内容、生産性を上げるための方程式等をグループ討議も交え、学んでいただきました。「成功や失敗を繰り返し、そこで得た学びを組織内で水

平展開させることが重要である」「トップの決断とサポートが欠かせない」という説明もあり、参加者からは、「WLB実現推進の取り組みは必要だと思うが、なかなかトップに受け入れてもらえないので説得できるように知識を付けたい」といった感想を頂きました。

会社は仕事も生活も充実させられる環境を社員に提供する。社員はそれを受けてより効率的な仕事の進め方を実現していく。その結果、社員の満足度向上、人財定着と企業の発展が両立するという、まさに経営戦略として取り組むべきものと体感できる研修となりました。



（**知っておきたい!**）

WLB 関連用語

イクジ

子育てに積極的に関わる高齢の男性のこと。最近ではイクメンだけでなく、定年退職後、仕事に代わり「孫」をきっかけに家庭に目を向けるようになる男性が増えている。ちなみに、「イクジ」という名称は、80歳を過ぎても財務大臣として活躍していた塩川正一郎氏の愛称（塩爺「おじい」）と育児を合わせたものともいわれている。

地域のイクジが増えている!?

今、地域の子育て支援に積極的な高齢者男性が増えている。「地域のイクジ」として、子育て中の親の支援や孫世代の育成に力を注ぎ、自身に孫がいない男性でも「本当の孫ができたようだ」と喜びを感じながら地域活動を楽しんでいる。ステキなイクジになるために、地域で養成講座や講演会があり、例えば兵庫県では、「まちの寺子屋師範塾」を大学コンソーシアムひょうご神戸と協働で開催しており、受講後は「まちの寺子屋」を開設するなど、地域の大人たちの経験と知恵を活かしながら地域ぐるみで子育てを支援する寺子屋を増やしていく活動等に取り組んでいる。子どもたちにとって、人生経験豊富なおじいちゃんの言葉はとても貴重で、新しい地域ぐるみの子育て支援が盛んになってきている。

駅ナカ保育所

駅ビルの中（駅ナカ）や近隣に保育所を開設する動きが広がっている。景気低迷で共働き家庭が増える中、鉄道各社と連携し、年中無休の駅構内施設の特性を活かして、休日や早朝・夜間の保育も可能なため、特に変則的な勤務形態で働く家庭に重宝されている。送り迎えが楽で、利便性がとても高く、「朝の送りは父親、夕方の迎えは母親」などといった夫婦の連携プレーの取りやすさも人気につながっている。

駅ナカ保育所のメリット(長所)・デメリット(短所)は?

近畿地方では、JR西日本が2003(平成15)年、六甲道駅に駅構内や駅ビルで運営する認可外保育施設「JRキッズルーム」を開業。川西池田、垂水、兵庫、三田、大阪のほか、来年2月には芦屋にもオープン予定。このような都市部には、待機児童を抱えた家庭が多く、認可外でも需要は多い。立地場所の利便性、残業にも対応できる長時間営業、1時間からでも預かってくれる一時保育など豊富なサービスがメリットである反面、まだ認可外の施設が多いので、費用が割高という点がデメリット。他の鉄道会社も駅チカの保育所を誘致している様子。今後、認可保育所の誘致ができれば、さらに子育て世代への支援となり、住みやすい街づくりにつながっていくのではないだろうか。

薬剤師が働き続けられるように 柔軟な勤務体系を整備

加古川市内に7つの薬局、宅配弁当店を展開する(株)アメニティ・プランニングは、創業時から薬剤師の確保に苦勞してきました。優秀な薬剤師に働き続けてもらうために、育児休業制度をはじめとするさまざまな制度を整備。現在は、社会保険労務士と連携しながら、時短や有給休暇の取得を促す職場意識改善活動にも取り組んでいます。



株式会社アメニティ・プランニング

未病対策で特色打ち出す

同社が展開する「つつじ薬局」は、調剤薬局としての機能はもちろんのこと、病気になる前の段階から健康に気を付けることが発症したり重症化したりするリスクを減らすとの考えに立って未病対策に力を注ぎ、サプリメントやアロマ関連製品などの販売にも力を入れています。全店舗の受付には栄養士を置き、栄養相談や食事指導などのアドバイスを行っているほか、いくつかの店舗では受付に保育士も配置し、健康状態に関するコミュニケーションが難しい小さな子どももしっかり向き合えるようにするなど、特色ある店づくりに取り組んでいます。

また、食事指導から派生して、カロリー制限等が伴う食事管理のサポートとして、和食中心のお弁当を自宅まで配達する宅配弁当事業も手掛けています。

優秀な人が働き続けられるように

つつじ薬局の第1号店をオープンしたのは18年前。当時は医療機関で薬を処方する院内薬局が主流でしたが、その後、医薬分業が推進される中で院外の調剤薬局が急速に増えていきました。同社もその波に乗って、着実に店舗を増やしていきます。しかし、そこで苦勞したのが薬剤師をいかに確保するかということでした。調剤薬局には薬剤師を置くことが義務付けられているため、大手薬局チェーンをはじめ各薬局がこぞって薬剤師の囲い込みを図ろうとし

たのです。しかし、厳しい採用状況の中でも吉田太郎社長がこだわったのは人材の質。「薬剤師の仕事として未病の知識も必要。薬を納得・安心して服用していただくには、しっかりとお客さまと信頼関係を築けるコミュニケーション能力も求められる」という考えを厳しく徹底したがゆえに早期に退職する薬剤師と長期間継続する薬剤師に二分されました。

それだけに考えを理解して働き続けてくれる薬剤師は貴重な人材だったといいます。そうした従業員たちに働きやすい環境づくりを、と12年ほど前に育児休業制度を整備しました。それまでは結婚、出産で大半の女性薬剤師が辞めていたそうですが、初めて制度取得者が現れると、その後は当たり前のように取得するようになったといいます。

子どもを持つ薬剤師が出てくると、今度は保育所に預けた子どもが病気になり、休まざるを得ないケースが増えたために、看護休暇が取れるように制度を設けました。吉田社長は「職場の生の声を聞いて、どうすればその要望に応えられるのか、その度に考えながら手探りでやってきた」と話します。

勤務時間も柔軟に

店の営業時間は9時～19時半。近隣の医療機関の開院時間が通常、午前診療が9時～12時、午後診療が16時～19時であるのに対応したものです。このため勤務シフトは午前、午後、夕方と分け、通常はこのうち2枠を選んで勤



調剤機能を備えた店舗で働く薬剤師たち。柔軟な勤務体系で働きやすい職場が実現しています。

務できるように組まれています。午前中に店に出て、午後の時間は自宅に戻って、洗濯物を取り入れ、買い物をし、夕ご飯の支度を終えてから夕方の勤務に戻るといったことも可能です。

1週間の勤務時間は40時間ですが、今年の夏には30時間勤務できる短時間勤務制度を新たに設けました。ある女性薬剤師のケースで、「夫の仕事が忙しくなりこれまでのように出勤できなくなったのでパート勤務に変えてほしい」との申し出があったことをきっかけに、正社員のまま、週30時間を選択できる制度をつくりました。その分基本給も減額になりますが、「本人にとっても会社にとってもメリットが出る方法を考えた結果」と吉田社長は話します。

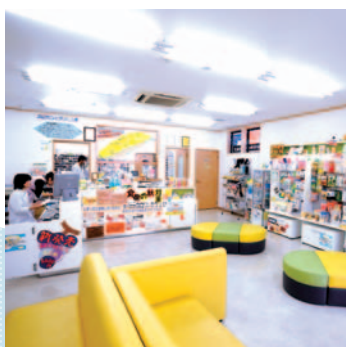
社会保険労務士からのアドバイスもあり2年前からは、職場意識改善の取り組みも進めています。厚生労働省の施策で、職場意識改善に係る2カ年の計画を作成し、措置を効果的に実施した中小企業の事業主に対して、助成金を支給する制度を活用。労働時間や有給休暇の実績を把握し、前年度において所定外労働時間を2割以上削減できなかった者に毎月業務の見直しと改善策を話し合うといった取り組みを進め、徐々にその効果も表れつつあるそうです。



受付では栄養士や保育士がさまざまなアドバイスをします。



薬剤師は薬の配達も行っています。



株式会社アムニティ・プランニング

事業内容 調剤事業、OTC・介護・健康関連事業、宅配弁当
 代表取締役 吉田 太郎
 従業員数 66人(薬剤師31人、栄養士12人、保育士2人)
 所在地 加古川市加古川町北在家2560 スクエア2F
 TEL 079-454-8839
<http://www.amenity-planning.com/>

独自の仕組みやルールをつくり 全国70人の在宅ワーカーを束ねる

ショッピングサイトを組み込んだホームページ制作やデータ入力を手掛ける(株)ウエストデータプロ。仕事を支えるのが全国に70人登録された在宅ワーカーたちです。質を保つための仕組みづくりや発注した仕事は先着順で受け付けるなどのルール作りで在宅ワーカーの柔軟な働き方を支え、一方で新たな働き方も模索しています。



株式会社ウエストデータプロ

繁盛サイト請負業

「ホームページは出来上がってからがスタート」と長沼実侑紀社長は話します。特に、ショッピングサイトを通じて自社の商品を販売する場合、サイトを訪れる顧客に対してどれだけきめ細かくフォローし、かつ情報発信していけるかで売れ行きは大きく変わります。同社では、ホームページの制作依頼を受けた顧客の企業にもそのことを徹底しています。「見栄えがよく使いやすいサイトを作ることはもはや当たり前。いかにサイトを繁盛させるかが私たちの役割」と長沼社長。これまで制作を手掛けたホームページを使った顧客企業が、ショッピングサイトを表彰する賞を数多く受賞していることが何より実績を物語っています。

スキルが勝負の在宅ワーカー

同社の主力はホームページ制作と創業以来の事業であるデータ入力ですが、これらの制作・入力作業の仕事を担っているのが在宅ワーカーたちです。

もともと子育てサークルを主宰していた長沼社長。サークル仲間の女性たちを見ていて、せっかく技術を持ちながら子育てのために仕事を辞めざるを得ない実情を知り、もったいないと感じていたといいます。パソコンを使ったデータ入力作業を個人で始めたところ、腕の確かさが評判を呼んで仕事が増えていきました。1人では抱えきれなくなったため、自身の人脈やインターネットを通じて在宅ワーカーの

オペレーターを募集し、取引先をさらに広げていきました。

在宅ワーカー登録者の99%は女性で、障がい者もいます。居住地は全国に散らばっており、中にはドイツ在住者もいるそうです。「出産を機に会社を辞めたけれども、子育てを終えて時間ができたのでまた働きたいという方が多い。あとは一定の年齢以上になるとなかなか再就職がかなわないから、という方も。うちにとってはスキルさえあれば年齢、性別、障がいの有無もまったく関係ありません」

登録希望者はトライアルと呼ばれるテストで入力の正確さなどを判断し、一定レベルに達していれば登録可能。仕事の案件はメールで登録者に知らせ、その内容、量、単価とともに公開し、早い者順で申し込みを受け付けます。「仕事にハングリーな人はメールを携帯電話に転送していつでも見られるようにしている」といい、「納期を守れない人に次はない」とも。長年、多くの在宅ワーカーを管理する中でたどり着いたやり方です。

在宅ワーカーの場合、顔を合わせることがないためコミュニケーションが心配ですが、「登録者とのやり取りを行う当社の従業員にも育児経験者が多く、メールだけでも心は通じ合える」と話します。

“自己責任”で各自に合った働き方を

本社に勤務する従業員も働き方は原則自由だといいます。「時間の使い方は社員それぞれに任せており、一人一人が経営者感覚を持って仕事をしている。自分の時



デザイナーも営業担当の社員も働き方はそれぞれの自己責任に任されています。

間をつくらうと思えば、どうすれば早く仕事を終わることができるか自ら工夫するようになる。それが結果的に高い生産性にもつながる」と長沼社長。

“丁稚”と呼ばれる2人のスタッフはもともと在宅ワーカーでしたが、本会社に机を置いて好きな時に出勤しています。同社が請けた仕事に見積もりを出し、条件が合えば受注できます。ホームページのデザインを手掛ける福永万琴さんは1児の母で、来年5月に出産を控えています。「在宅で働いていると、自分のやり方に固執してしまう。外の空気に触れて最新の動き、情報を入れながら働けるのでこうして出てきている。2人目が生まれたらまた働き方を考えたい」と話します。

同社では、一人一人の生活に合わせたさまざまな働き方を提示しています。



自身も在宅ワーカーからスタートした長沼社長。



自社でデザイン・制作したホームページ。



株式会社ウエストデータプロ

事業内容 ホームページ制作、システム開発、データ入力
 代表取締役 長沼 実侑紀
 従業員数 6人
 所在地 姫路市飾磨区三宅1-194-2 今村ビル7F
 TEL 079-226-6667
<http://www.wdp.jp/>

平成23年度 最先端企業見学ツアーを開催

～トップメッセージが会社を変える!～

ひょうご仕事と生活センター主催の最先端企業見学ツアーが、今年度も、企業経営者、労働組合役員など労使双方からの多数参加で行われました。

今年度は「トップメッセージが会社を変える!」をテーマに、11月21日と22日の2日間、広島県の株式会社サタケ、岡山県の株式会社ベネッセコーポレーションの2社を訪ね、企業のトップが発信するメッセージの意義を学ぶとともに、労働組合や社員の方々から、各社の取り組みや働く環境についての「生の声」を聞かせていただきました。

1日目

株式会社サタケ

(広島県東広島市)

1日目の訪問先、食品産業総合機械メーカーの(株)サタケは1896(明治29)年、日本で最初の動力式精米機メーカーとして創業されました。また、その独自のノウハウを活かして、精米・製粉機器分野に加えて産業機械、環境機器、食品といった新規分野でも、画期的な新商品を次々と発表しており、現在これらの商品は140カ国以上で販売されているとのこと。人類の3大穀物である「米、麦、とうもろこし」を通して「食」で世界に貢献できる会社であり続けることを目指しておられます。

私たちは、社員食堂で社員の方々と同じ定食をおいしく頂き、会社案内のビデオを見た後、福森副社長にお話を聞かせていただきました。



福森副社長

「仕事は上司のためにやるものではない。お客さまに喜んでいただける仕事をしてほしいというメッセージを、社長から社員に発信してもらったことが、会社の転機となった。仕事と家庭の両立に関しては、仕事と家庭は車の両輪であり、どちらも大切です」と熱く語られました。

さらに、同社の両立支援推進のキーパーソンである木谷人事部長から、同社の取り組みについて伺いました。「社員が仕事と子育てを両立させることができ、働きやすい環境をつくることにより、全ての社員がその能力を十分に発揮できるような企業を目指しています。特に、『男性の育児参加』の促進にも積極的に取り組んでいます」とのことでした。同社作製のポスターには、育休を実際に取得された男性社員が登場するなど、オリジナリティーあふれた取り組みが行われていました。

労働組合の方や育休取得者との質疑応答に続き、社内保育室「Bam・Boo(ばん・ぶー)」を見学しました。この社内保育室は、手作り感あふれる保育室で、社員の要望をもとに、幼稚園の開園時間前後だけ預かる二重保育も行われており、社員のニーズを踏まえた



本社外観



社内保育室「Bam・Boo(ばん・ぶー)」

運営により利用者は年々増えているとのことでした。

また、同社の2代目社長、佐竹利彦氏がヤシ研究の第一人者であったことから、同社には佐竹氏が収集されたヤシの植物園と資料室があり、貴重なヤシのコレクションには驚くばかりでした。

2日目

株式会社ベネッセコーポレーション (岡山県岡山市)

2日目の訪問先は、(株)ベネッセコーポレーションでした。通信教育、出版などの事業を行う会社で、出版事業においては、妊娠から出産・育児までの子育て情報誌『たまごクラブ』『ひよこクラブ』などが有名です。

岡山後樂園からほど近い本社を訪問すると、社内の至る所に現代アートの作品がありました。これは社員の心の目を養ってほしいという考えからだそうです。そんな魅力あふれる空間の地下2階にあるホールで、同社の取り組みについて、人財部の池田課長からお話を伺いました。

同社の両立支援の歴史は古く、1981(昭和56)年の朝礼で、すでに創業社長が女性活用についての方針を語っておられたそうです。同社では、男女平等で個人の能力に着目した人事制度やさまざまな両立支援制度などを導入していますが、その根底には「経



人財部 池田課長

営戦略としての位置づけ」があり、社員を『人財』と捉え、その力を引き出すこと、社員の成長を支援することなくして事業の成長も企業の発展もない、という経営の確固たる意志に基づいて進められているとのことでした。

また、同社では人財部の「ざい」という文字には「財産の“財”」の字が使用されており、現在、この人財部では、「自立した社員が自らのワークとライフをマネジメントする」という考え方をベースに取り組みが進められています。これは、「ワー

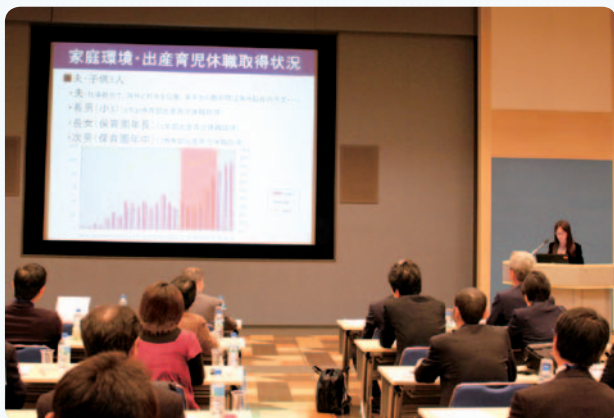


玄関に掲げられたバナー

クもライフもほどほどに」ではなく、「ワークとライフを自分自身でマネジメントすること、そして、会社はそれを支援する」という考え方です。

地域や社会とのつながりの中で気づきを持ち、視野を広げることで、社員が実生活に必要なサービスを実感し、お客さまへのサービスアップにつなげるとともに、メリハリのある仕事をすることで仕事や仕事外の生活の質を高めることができます。その結果、本人だけでなく会社にとってもメリットになるという観点から、同社では「ワーク・ライフ・マネジメント」を実施されているのです。

最後に、育休取得経験者である男女2人の社員の方から時間短縮勤務制度、スーパーフレックス制度などの良さと合わせ、制度を活用したことによる仕事や家族に対するさまざまな気づきなど、貴重なお話を伺うことができました。



育休取得経験者による講演の様子

広島県、岡山県の先進企業2社を訪問した今回のセミナー。両立支援制度の必要性を再認識するとともに、どちらの企業も「より働きやすい環境」を目指すその根底には、「お客さまや社員を大切にすることが経営戦略にもつながる」という事実をトップが理解し、発信し続けていることがあると強く感じた2日間でした。

平成23年4月 兵庫県立ものづくり大学校が開校しました!

兵庫の強みである「ものづくり」の基盤を一層強めていくため、①次代を担う人材育成、②匠の後継者育成、③技能レベルに応じた在職者訓練などを行う「教育研修施設」と、中学生を主対象としたものづくり体験を通して職業教育の一翼を担う「ものづくり体験館」を一体的に整備する「県立ものづくり大学校」が今年4月に開校しました。

このことにより、学校教育から職業生活までの各段階に応じた総合的・体系的な人材育成拠点としての機能を果たすことを目的としています。

4月開設の教育研修施設では、第1期生190人に対する職業訓練に加え、技能レベルに応じた企業・在職者訓練を開始するなど、ものづくり現場を支える人材の育成と技能の継承に取り組んでいます。

また、11月に建設工事を開始した「ものづくり体験館」は、平成24年度内に完成し、体験事業をスタートさせる予定です。

教育研修施設 (平成23年4月開校)

職業能力開発施設である県立姫路高等技術専門学院を移転・拡充しました。

平成24年度生
募集中!

1 学卒者・求職者向け施設内訓練 (専科および基礎科は1年、短期は6カ月)

住宅系専科	住宅設備コース、木造建築コース
金属系専科	溶接コース、金属塗装コース
機械系専科	機械加工コース、CAD/CAMコース
ものづくり基礎科	建築施工技術コース、金属加工技術コース、塗装技術コース
短期コース	CADコース、情報ビジネスコース



教室棟西面

2 離転職者向け委託訓練

IT・医療事務・経理事務コース、介護福祉士・保育士養成コース等

3 企業在職者向け技能向上訓練

ものづくり技能基礎講座	「アーク溶接」、「2次元・3次元CAD」、「CNC旋盤入門」等
ものづくり技能応用講座	「汎用旋盤」、「TIG溶接」、「ロボット溶接」、「CAD/CAM」、「大工技能向上」、「建築」等
資格試験対策講座	「アーク溶接」、「ガス溶接」、「塗装」、「クレーン運転」等

随時募集中!
「CNC旋盤入門」
「2次元・3次元CAD」
「TIG溶接」
「CAD/CAM」
などの講座

4 ものづくりの伝統的技能者の後継者育成

・住宅系専科における左官等の講習と実習、匠の後継者育成講習の開催等

ものづくり体験館 (平成24年度内開設予定)

将来の進路を考える上で重要な時期となる中学生等に対し、本県産業の礎となるものづくりへの関心を高めるとともに、職業としてのものづくりの魅力、奥深さを伝えるため、本格的なものづくり体験の機会と場を提供します。

1 ものづくり体験学習 (中学生が学年単位で団体利用:主に平日)

- ・ひょうごの匠キャラバン隊派遣事業をベースに、熟練技能者等によるプロの技の実演と体験指導
- ・実物に触れ、ものづくりの技とプロセスを体感する展示学習



ものづくり体験館完成イメージ図

2 ものづくり体験講座（個人やグループ単位で利用：主に休日、夏休み等）

- ・よりレベルの高い体験講座や親子工作教室
- ・一般向けものづくりワークショップ

3 特別展・企画展等

- ・伝統的工芸品・地場産業や、工作・作品の展示

「ものづくり体験館」ものづくり体験指導者（候補）を募集しています。

ものづくり体験館では、中学生等を対象に、優れた技能者、技術者による本格的な技の実演と体験指導を行います。

そこで、「木工」「金工」「電工」の3分野において、県内主要企業などで長年にわたり培った熟練の技を有する方々を対象に、子どもたちにもものづくりを体験させる指導者（候補）を募集しています。

指導にあたっての研修等も用意していますので、これまでの職務経験を社会に生かしてみたい方、ものづくりの楽しさ、大切さを子どもたちに伝えてみたい方は、ぜひご応募をお願いします。

詳しくは→<http://www.monodai.ac.jp/index2.html#6>

【問い合わせ先：企画調整課 TEL 079-240-7081】

◆金工例「ブリキコップ」(※抜粋)

①採寸 ②切断 ③曲げ ④はんだ付け ⑤完成



平成23年10月「播磨ものづくり技能ネットワーク協議会」が発足!

在職者訓練の充実や企業間交流による技能レベルの向上を図り、機械金属を中心とした幅広いものづくり産業の技術・技能の継承など、企業の枠組みを超えた連携を広域的に進める「播磨ものづくり技能ネットワーク協議会」が、平成23年10月31日に発足し、その活動をスタートしました。

現在、協議会には、播磨圏域の大企業から中小企業まで101の企業・団体が参画し、在職者訓練への提言、兵庫ものづくり技能競技大会への支援や、技術・技能の継承に関するセミナー等の開催を実施していきます。

随時、会員の募集を行っていますので、ぜひご参画ください。

【問い合わせ先：在職者訓練課 TEL 079-240-7363】

兵庫県立ものづくり大学校

〒670-0943 姫路市市之郷1001-1
TEL 079-240-7077 FAX 079-281-6626

各募集事項の詳細等は同校HP
<http://www.monodai.ac.jp/>

<交通> JR姫路駅から線路沿いに東へ1.9km、徒歩約20分

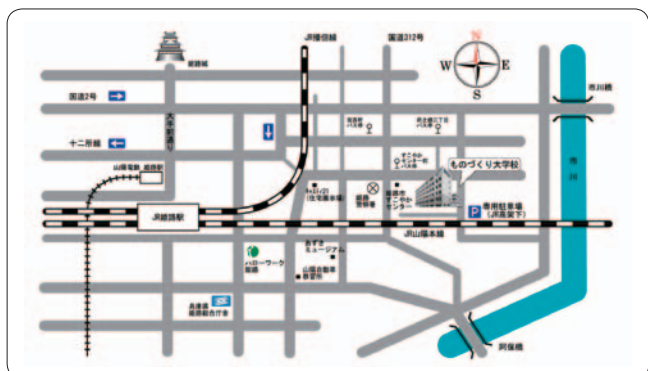
【バスでのアクセス】

神姫バス姫路駅バスターミナル北①のりば

25系統「日出町」行きに乗車・約10分

「市之郷三丁目」バス停下車南へ徒歩約1分

または「すこやかセンター前」バス停下車すぐ



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

2012（平成24）年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	兵庫労働局 労働基準部監督課 http://www.hyogo-roudoukyoku.go.jp/	078-367-9151
両立支援アドバイザー 育児・介護休業トラブル防止指導員	兵庫労働局 雇用均等室 http://hyogo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/	078-367-0820

助成制度

助成金	内容	問い合わせ
育児・介護等離職者再雇用助成金 (受付期間：随時)	育児・介護などのために離職した者を、正社員として、かつ離職時と同等の地位で再雇用した場合に助成金を支給	(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)	育児休業・介護休業取得者の代替要員を新たに雇用し、かつ休業取得者が原職等に復帰した場合に助成金を支給	
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	子育てをしながら働く従業員のために、事業所内に保育施設を設置する事業主に対し、設置経費の一部を助成	兵庫県 健康福祉部子ども局少子対策課 http://web.pref.hyogo.lg.jp/hw09/hw09_000000165.html 078-362-4184
両立支援助成金 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金 (受付期間：随時)	定員10人以上の事業所内保育施設を設置、運営等を行う事業主・事業主団体に費用の一部を助成	兵庫労働局 雇用均等室 http://hyogo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/ 078-367-0820
両立支援助成金 子育て期短時間勤務支援助成金 (受付期間：随時)	子育て期の労働者が利用できる短時間勤務制度を導入し、利用者が初めて生じた事業主に支給	
中小企業両立支援助成金 代替要員確保コース (受付期間：随時)	育児休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた労働者数300人以下の事業主に支給	
中小企業両立支援助成金 休業中能力アップコース (受付期間：随時)	育児・介護休業取得者がスムーズに職場復帰できるための職場復帰プログラムを実施した労働者数300人以下の事業主・事業主団体に支給	
中小企業両立支援助成金 継続就業支援コース (受付期間：平成24年10月2日から)	平成23年10月1日以後に育児休業を終了した者が初めて出たなど一定の要件を満たした労働者数100人以下の事業主に支給	
中小企業子育て支援助成金 (受付期間：随時)	平成18年4月1日以後初めて育児休業取得者が出るなど一定の要件を満たした労働者数100人以下の事業主に支給 (平成23年9月30日までに育児休業が終了した労働者が対象)	

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://hyogo-roudoukyoku.jsite.mhlw.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/	078-371-1855
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
女性のためのなやみの相談	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	078-360-8551 (電話相談) 078-360-8554 (面接予約)
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

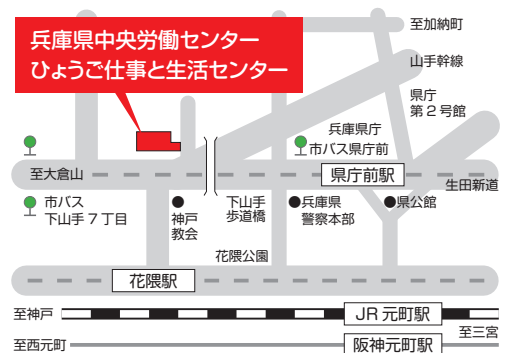
メールマガジンを配信しています

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