

これからの「働き方」を考える

# 仕事と生活のバランス

2012

春

職場でも家庭でも、自分らしく輝くために。 vol. 11



2 座談会 (3年間を振り返って/今後の課題)

4 相談員・講師を派遣

・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~

▷株式会社スギモト

12 人・交差点 輝く勤労者

▷株式会社NTT西日本一兵庫 女性ワーキンググループ「Fledies」<sup>フレディース</sup>

▷株式会社香寺ハーブ・ガーデン 代表取締役社長 福岡 譲一さん

16 県政トピックス

・女性が活躍する多様で豊かな就業社会の実現を目指します

18 各種支援制度と相談窓口





出席者

ひょうご仕事と生活センター

- 主任相談員 北尾真理子氏
- 相談員 岩本 龍平氏
- 荒谷 典利氏
- 村上 利通氏
- 川村 愛子氏
- 桑原 昭義氏
- アドバイザー 小倉 謙氏



主任相談員 北尾 真理子氏  
 ダイバーシティコンサルタント。  
 (株)ダイバーシティオフィスKITAO  
 代表。神戸市男女共同参画推  
 進会議委員等を兼任。

## ワーク・ライフ・バランスを通じて 学び合い育ち合う地域に

ひょうご仕事生活センターが開設されて間もなく3年がたちます。そのセンターで、ワーク・ライフ・バランス(WLB)の相談・実践支援を担ってきたのが株式会社ダイバーシティオフィスKITAOに所属する、通称「北尾組」のメンバーです。開設以来、試行錯誤を重ねながらどのように事業が進化してきたのか、メンバー7人に3年間の取り組みを振り返ってもらうとともに、今後果たすべき役割などについて語っていただきました。

(メンバーは8人ですが、橋尾知理氏は現在、育児休業中のため参加していません。)

### まずは認知度向上からスタート

— センターのオープンは2009(平成21)年6月。開設当初はどのような思いでスタートしましたか。

**北尾** WLBの相談・実践支援の役割を担って発足しました。「働く人はもちろんのこと、企業も、家族も、社会もハッピーになれるように」というスローガンを掲げました。

**小倉** 当初はWLBという言葉が世間にほとんど知られていなかったころ。初年度は推進以前にまず認知してもらうところから始めました。われわれ自身も勉強しながら走っていました。

**荒谷** できた当初は、電話も鳴らない、人も来ない日が続きました。初めはどうなることか心配でした。

**岩本** 待っているだけではなく外に出ていこうと、啓発のための訪問企業のリストも作りましたが、それもどこから当たればいいのか苦労しました。

**北尾** 公開セミナーを開いたり、外部相談員の方に協力を頂いたりしました。「こんなことで困っていませんか」とWLBについて分りやすく説明したチラシも作成しました。県、連合、兵庫県経営者協会という3者で発足した強みを活かして回ることができました。

**荒谷** 2009(同21)年9月に北条勝利センター長が着任

され、組合や企業など幅広い人脈を活用させていただきました。対外的な周知と、個別の訪問と両方できるようになり、それから口コミ的に広がっていきました。ただ、訪問しても「うちには関係ない」とお応えいただけない所もありました。

### 「できない」を「できる」に

— どういうところが難しかったですか。

**荒谷** 今の働き方が当たり前と思いついていて、例えば、看護師さんの場合、3年も勤務すれば辞めていくのが当たり前だとか、就業時間など関係なく遅くまで働くのが当たり前だとかです。

**小倉** そういうことも踏まえて、2010(同22)年に入ってから業種ごとに従業員の定着率や組織に対する帰属意識はどうだろうかと議論しました。そこで着目したのが医療・介護分野です。看護師さんや医療機関の職員の方たちを対象に、年間を通じてセミナーを実施しました。

**岩本** どこも「働く環境を変えないといけない」とは思っている、どのように、どんな順番で変えていってか悩んでおられました。今まで何度も取り組んできたが途中で挫折しているケースも多く、そこにわれわれの役割がありました。

**北尾** 2010(同22)年には、「できない」を「できる」に」というスローガンを掲げました。私自身、会社勤めをしていた時、「休めない。帰れない」と思っていたが、「休まない。帰らない」自分がいたことに気がきました。2011(同23)年9月のフォーラムでも、ある企業の方が「できないこと」の理由を取ったらできるになる、できないことはほとんどないとおっしゃっていました。その理由を取り除くお手伝いをセンターができたと思っています。

**小倉** 営利セクターへの啓発は2010(同22)年に入っても苦労しました。医療機関などの非営利セクターに比べ営利セクターの民間企業は、利益を出すことが求められる。



相談員  
**岩本 龍平氏**  
 会社経営に携わり「多能工」の育成に尽力。NPO法人キャリア・アンカー理事長としてキャリア教育支援活動を展開。



相談員  
**荒谷 典利氏**  
 企業コンサルタント、産学連携アドバイザー。春から神戸大学大学院経営学研究科博士後期課程に進学。課題達成のために知恵と汗を出し続ける。



相談員  
**村上 利通氏**  
 外資系ブランド業界で営業一筋に30余年、百貨店ビジネスに精通。実行力とマネジメント力を発揮し実績を残す。

WLBの取り組みがどう利益と結び付くのかをイメージしてもらうのが困難でした。

**北尾** WLBとビジネスは別物と捉えられがちですが、実はビジネスと進め方は同じです。製品を改良する時は、まず従来の課題を分析し、それを解決するためにどんな施策が取れるかを考えます。製品は廃番にすることもできますが人材はそうはいきません。

**桑原** ある経営者が、センターの冊子に書かれた「家族は幸せですか。従業員は幸せですか」という言葉を見て相談してきました。WLBという言葉よりもシンプルに分かりやすい言葉を使うと伝わると思いましたし、広がるという確信を持ちました。

**北尾** 企業を訪ねると「他社さんはどんなことに取り組んでいるのか聞きたい」と言われます。毎年、仕事と生活のバランス企業表彰に取り組んできたことで、水平展開できる事例が増えてきました。

**川村** 私は2010(同22)年4月にここに採用されて、普段は事務所で問い合わせの電話に対応していますが、相談員が訪問したところのある所からの電話が増えていることに手応えを感じています。

**小倉** センターができたころ、北尾さんがWLBの取り組みは「終わりのない旅」だと表現していたのが印象的でした。支援して、企業の中でもどんどん取り組みが進化している企業もあると思います。

**荒谷** 私が担当しているある企業は、1年目から関わっています。最初は残業が多いことが問題だと考えていましたが、人事担当者がよく調べてみると、上司と部下のコミュニケーションが悪いために当日になって仕事を言われて残業が生じていることが分かりました。そこでコミュニケーション研修を行ったところ、自発的に工夫できるようになりました。現在は中間層を対象に半年に一度のフォローアップ研修を企画しています。他にもある部署において、とことん手間をかけてWLBの実現に取り組み、横に広げる一方で、一つを深掘りし、全社の意識を変えていくことができると考えています。

## 求められる経営コンサル的な役割

— センター開設からの3年を振り返ってどう思いますか。また、今後の課題は。

**川村** 私自身、職場でストレスなく限られた時間の中で仕事をするのが当たり前だと思っていたので、初めはWLBと聞いてもぴんときませんでした。仕事をしながら企業の悩みや相談員のアドバイスを聞いてやっと自分の中で、腑に落ちるようになりました。メルマガなどを通じて自分の視点で

WLBの大切さを発信していきたいです。

**桑原** やはり知識は大事だと思います。今以上に知識をつけて頼られるようになりたいです。

**岩本** 企業によってはまだまだサービス残業が当たり前のように行われているし、社会保険にすら入っていない会社もあります。生活と仕事の調和というよりも命と仕事との調和を考えなければいけないことを思うと、私たちの取り組みは社会的使命を帯びていると感じます。

**村上** 確かにメンタル不全の従業員が多いと感じます。コミュニケーションは重要ですがそれは対症療法の一つであって、経営の仕組みそのものを変えないといけません。経営者に啓発していくためにはわれわれが経営のことも勉強しないとイケないと感じています。

**北尾** WLBは経営戦略の一環として取り組まなければ長続きしません。また、企業を取り巻く環境がますます厳しくなる中で、業務の見直し、働き方の見直しをアドバイスできる経営コンサルティングの能力が求められてもいます。あるビジネスホテルで、従業員が育児休業中に新しい人を採用しましたが、そのために復帰した従業員の戻り場所がなくなってしまいました。仕事を増やすしかないアドバイスをしたら、ホテル内で保育所ビジネスを始めました。子連れでランチをするお客さんが増え、昼間もにぎわうホテルになりました。WLBの解決がビジネスにもつながったいい事例です。

**荒谷** これからは「ええ会社になりましょう」というのをテーマにしていこうと考えています。「ええ会社」は、自分の大切な人に一緒に働こうと自信を持って言える会社のことをと思います。WLBを通じて、兵庫県が「ええ会社」だらけになればうれしいです。

**北尾** 私たちが手を加えなくても企業同士でお互いのやり方を学び合える「ええ会社」のネットワーク化のお手伝いもできたらいいですね。

**小倉** われわれの次のステップは「育ていただく」ということではないでしょうか。組織の中でWLBを強力に推進していくキーパーソンを育成することもその一つです。われわれの契約は5年ですが、もしその先お手伝いができなくなったとしても、それぞれにキーパーソンを中心に回る仕組みを作っていきたいです。

**北尾** 病気は予防が大事なように、WLBに取り組むことによって会社が悪い方向へ行くのを防ぎ、よりよい方向に導くアプローチが重要です。WLBの取り組みを通じてこの3年間でさまざまな機関、団体、人とのつながりができ、そうしたアプローチができるようになりました。そのことによって、県全体が学び合う、育ち合う地域になり、元気になっていったらいいなと思います。



相談員  
**川村 愛子氏**  
兵庫県庁で土木から農林水産、国体関係までさまざまな部署で経験を積む。相談員として3年目、勉強の毎日。



相談員  
**桑原 昭義氏**  
繊維や貿易、建設、ビジネスホテルなど多彩な業種で経理総務を担当。専門学校で旅行・貿易科目の講師も経験。



アドバイザー  
**小倉 謙氏**  
NPO法人しゃらく代表理事。学習施設や行政関連機関での講演やファシリテーション、企業のセミナー企画運営なども。

## ワーク・ライフ・バランス推進の重要性を再認識

兵庫太和税理士法人

昨年12月7日、兵庫太和税理士法人において、全職員を対象に、当センターの岩本相談員が研修を行いました。ワーク・ライフ・バランス (WLB) についての理解を深めていただくとともに、クライアント企業の相談に対応されるときに、WLBの実現推進の重要性を勧めていただけるように狙いを定めた研修でした。

働くために私生活を犠牲にになってしまうことになり、メンタ



ル不全や家庭崩壊などの悲劇を生む事例が昨今、後を絶ちません。自殺者が年間3万人を超えている日本は過労死の国と呼ばれており、悲劇の急増は将来への大きな不安を抱かせ、社会の活力を低下させます。多忙で、安定した生活ができないことにより少子化にもつながります。

労働基準法が整備され、健康を損ねるような残業は禁止されていますが、サービス残業は当たり前、最低賃金すら守っていない、社会保険に加入させない、育児休業を取ると言ったら解雇を告げる雇用主などもまだあるようです。岩本相談員は、当たりのことが当たり前にできていない現状を伝え、最新の法令を知らせ、それを順守させることも税理士の大事な仕事と再認識していただきました。「きちんと法律を守る企業や長時間労働を抑制する企業をつくり、維持することを推進するだけでも、仕事と生活の不調和が原因で引き起こされる多くの悲劇を抑えられるはず」と話しました。

最後に、「私生活を充実させられる社会、当たりのことを当たり前に行える社会の実現に向かって進みましょう!」と締めくくりました。

## 豊岡商工会議所を訪問

### 中小規模企業にもワーク・ライフ・バランスの普及を

1月20日、北条センター長、阪田次長、荒谷相談員の3人が豊岡商工会議所を訪問しました。宮本盛雄専務理事、長谷川信行課長とお話で、同会議所は平成24年度事業の中でワーク・ライフ・バランスの実現推進に取り組まれる予定と知りました。県の労働環境対策事業として、3回シリーズの研修等を企画されており、センターと協働したいとのことでした。兵庫県の約4分の1の面積を占める但馬地方の人口は18万人と減少傾向にあり、地域特性として中小零細企業が多く、大手企業とは異なるアプローチが必要との助言を頂きました。

宮本氏は、「会社を活性化するためには従業員の満足度を高めることが先決。規模の大小を問わず社員に対する配慮は必要です。ヒトを大切にできる企業はいい企業であり、それが強くなる秘訣である。そのような企業にはいいヒトが集まってくるものである。小回りが利く分、やり方はいくらでもある。少々時間がかかっても、会員企業が良くなるようにサービスを提供し続けたい。北但雇用開発協会の事務局も併任してお



り、こちらの活動とも併せて、企業を活性化させる仕組みづくりをしたい」と、熱い思いを語られました。

北条センター長は、「ヒトを大切にできる企業はいい企業であり、それが強くなる秘訣である」という専務理事のお考えに同感。良い企業は社員の意識も、定着率も、高くなる。社長が頼もしい背中を見せることも大切。これからは、働きながら介護ができる社会の実現が求められるだろう。ぜひ一緒に、社会のため、地域のためにやりましょう」と話し、固い握手を交わしました。

2月8日、関西電力労働組合姫路地区本部において、新たに役職となられた組合員の方々50人を対象に、「ワーク・ライフ・バランス (WLB)」をテーマに当センター外部相談員の長谷川まゆみ氏が研修を行いました。



### 北尾政憲副執行委員長の感想

私も労働組合は、「男女が共にイキイキと働きがいをもって安心して働ける職場づくり」に取り組んでいます。また、男

女が共にイキイキと安心して働ける職場とするために、さまざまな労働条件整備に労使で取り組んでいます。忙しい職場で、制度を活用しやすい職場環境づくりも課題となっています。

職場の仲間がWLBについて正しく認識し、互いの立場を尊重し、支え合う職場づくりが重要だと考えています。

そういった職場を実現していくために、重要なキーパーソンである新任の役職者たちに「WLBを実現するとどうなるのか」「今、求められている意識改革の必要性」などについて理解を深めていただきました。

研修を終え、参加者からは、自分の人生について、職場での部下との関係づくりなど、様々な気付きがあったと聞いています。今回の研修を糧に、さらに『リーダーシップ』を発揮していただくことを期待し、労働組合としても引き続き、「男女が共にイキイキと働きがいをもって安心して働ける職場づくり」「元気な明るい職場づくり」に向けて取り組んでいきたいと思っています。

## ワーク・ライフ・バランス実現のためメンタルヘルスケア研修

2月8日、北神急行電鉄株式会社の本社会議室において、当センター外部相談員の上芝美恵氏が講師となり、「メンタルヘルスケア～あなたのワーク・ライフ・バランス実現のために～」と題した研修が行われました。役員の方々も含め約20人が受講されました。

同社では、従前より産業医による「安全衛生セミナー」を年1回ほど開催されていましたが、今回は、メンタルヘルスケアに関するセミナーを希望する社員



が多かったとのことで、専門の講師を探しておられたところ、「ひょうご仕事と生活センターなら、適切な外部講師を派遣してもらえると」の情報を得られて、ご依頼いただきました。

### 担当者・蓬莱敦子氏の感想

うつ病が脳の病気であることをあらためて知り、また、適度なストレスが必要なことや、ストレスのセルフケアも体験しながら、メンタル不調の社員にできること等を学ばせていただきました。

上芝外部相談員との事前打合せも含め、親切で分かりやすい内容で、非常に楽しく有意義なセミナーでした。この内容を今後活かしていけたらと思いました。

## ワーク・ライフ・バランスで業績向上を目指す勉強会

2月9日、篠山市商工会丹南振興部で市内中堅企業の総務・労務管理者・担当で組織する労務問題研究会が、ワーク・ライフ・バランス (WLB) をテーマに勉強会を開催しました。講師は、当センター外部相談員の横田親氏。

第1部は、WLBに取り組むことはなぜメリットがあるのかという基本的な内容、第2部は、実際にWLBに取り組むときに考えるべきことについての内容でした。

参加者の方々から、「WLBは、業務に支障があるものと誤解していた」「個人の能力アップを目指し、多能工の育成の際、WLBの実現推進に取り組むことで業



績まで良くなるというメリットがあることが分かった」との声が聞かれました。

### 担当者・辻精子氏の感想

WLBをどのように活用し、経営強化に結び付けるかを考えることが重要で、結び付いたときには生産力や売り上げの伸長や優秀な人材の育成にもつながるということが皆さんにひしひしと伝わったようです。

今までは目の前の課題に目を伏せていた総務・労務担当者も、恐がらずに現場に落とし込んでいくことが今後の課題だということに気付かれたようです。

従業員の仕事と生活をより充実させることができる職場環境を提供することは、優秀な人材の確保と企業の発展につながるという、まさに経営において大事なことだということをお知らせし、実践するきっかけを見つけることができた勉強会でした。

## 三木市ワーク・ライフ・バランス推進事業でモチベーションアップについて研修

三木市産業環境部商工課

いきいき働く自分自身、いきいきした職場と職員づくりのために自分にできることは何かを考えると、ワーク・ライフ・バランスの実現にはモチベーションアップが欠かせません。

昨年11月のタイムマネジメント（時間管理）研修に続き、2月14日、サンライフ三木（三木市立勤労者福祉センター）において、三木市産業環境部商工課主催で、市内の企業経営者、人事労務の管理者・担当者を対象にしたモチベーションアップの研修を開催しました。「やる気のスイッチ、改めて探します!」をテーマに、当センター外部相談員の森野和子氏が講師を務め、グループワークを取り入れたワークショップ形式で進めました。

森野氏は、「モチベーションとは、自分の士気を高め、やる気を出す力であり、『欲しいという気持ち』と『欲しいという気持ちを起こさせるもの』の両方がそろった時だけやる気のスイッチが入る」と説明しました。また「やる気のスイッチは人それぞれ。求める“ありたい姿”も異なっている。組織としては、メンバーそれぞれのベクトル（方向性）を合わせていく必要がある。上司のちょっとした気くばりや言動が部下のやる気を引き出し、身近なロールモデルの存在が



人を成長させる」と話されました。グループワークでは、働くためのモチベーションに注目して、「職場の悩み」や「働きがいのある職場」について、活発な意見交換が行われました。

最後に、自分が望むハッピーな“ありたい姿”をめざして、働きやすい職場づくりのためにそれぞれが「明日からやること」をグループ内で宣言しました。

## 高齢者の働きがいについて労使で考える

コープこうべ労働組合

2月24日、当センター外部相談員の石田信隆氏が講師となり、「高齢者がいきいきと働き、暮らせる職場づくり～意欲と能力を活かして、仕事も生活も充実～」をテーマにコープネット労使学習会を開催され、コープネット加盟組織の経営者側、労組側両者が参加されました。

石田氏は、「企業は、長期的視点に立った人材育成を行い、従業員に人生設計を促す機会を提供したり、高齢者も含め、高齢期を見据えた職業能力開発や健康管理の推進をしていくことが必要」と話しました。今後は、この学習会を機に、定期的に各社で労使間の話し合いの機会を持ち、高齢者をはじめ、全ての従業員がさらに仕事と生活のバランスが取れるような職場づくりと、企業の発展の両立を目指していきましょうと述べ、高齢者を取り巻く社会情勢、雇用継続の必要性などを基に、労使で考えるべき課題への対策、他社の事例などを交えながら分かりやすく説明しました。

参加者の方々からは、「高齢者雇用については、企業側の都合で考えることが多く、高齢者の雇用のニーズに視点を置いて考える機会が少なかったと思うので、今後は

そのようなことも含め、考えたい」「直近の課題であるにもかかわらず、なかなか問題視されないテーマであるため、問題提起をされ、その対策等を提案いただけたのは大変ありがたかった」といった感想を頂きました。高齢者の働きがいに向けて労使で話し合う良いきっかけとなった学習会でした。



※高齢者は、一般に55歳以上の者／高齢者は、一般に65歳以上の者

## 公開セミナー兼外部相談員勉強会 「男性の育児休業 どうするイクメン！」

昨年12月16日、多様な働き方の実現推進に向けて、「男性の育児休業 どうするイクメン！」と題した公開セミナーを、当センターの外部相談員の勉強会も兼ねて開催しました。

今回のセミナーでは、コーディネーターとして、こうべイクメン大賞実行委員会事務局実行委員長を務められている株式会社毛利マークの藤井淳史氏、パネリストとして、育休取得者であるコベルシステム株式会社の渡邊誠氏、育児の経験を活かして社内の育休制度を企画している株式会社神戸デジタル・ラボの竹内友彦氏の「イクメン」お三方をお迎えしました。経営者、管理職、人事労務ご担当者、外部相談員の方などが参加し、セミナーはスタートしました。

当センタースタッフによる寸劇に始まり、前半はパネリストの方に自社内制度の説明および育休取得の心構えや職場での対応といった体験談をお話いただきました。

労務管理を担当されている竹内氏からは、くろみん取得までのプロセスをご説明いただきました。イクメンを奨励すべく、男性の育休取得人数・回数を増やすために社内規定を改正、研修を実施し、社員に周知徹底を図ったことや、ポスターの作成や残業レポートの発行等で残業を削減する取り組みを行った結果、社内行動計画の目標が達成されたとのこと。



育休取得者である渡邊氏は、ご自身の体験談を基に、「社内制度はあるにもかかわらず、その存在を知らない、活用方法が分からないという人も多いようで、その場合、自分で調べるほか、人事や総務に相談すると情報が得られること、また、上司や人事・同僚の方々に情報を頻繁に伝えることによってスムーズに話が進んだ」と話され、取得を奨励する側・取得する側両者のお話を伺うことができました。

その後、お三方によるパネルディスカッションがあり、参加者と質疑応答をし、後半は男性の育休取得のメリット、デメリット（長所、短所）について、ワールドカフェ方式\*でグループ討論がなされ、グループごとに結果を発表。

メリットとしては「妻の負担が減る」「育児の大変さが分かる」「制度を活用することで不足部分が見えてくる」「業務の見直しにつながり、リスクマネジメントにも有効」「家

族の絆が深まる」といった意見があり、デメリットでは「業務調整の必要が出てくる」「長期で休むと周りに迷惑が掛かる」といった意見が出ました。



渡邊氏は、「会社にできるだけ迷惑を掛けないように、事前に綿密な計画を立て、周りの理解や協力を得るほか、まずは自分自身が『育休を取るんだ』という意志を持ち、自社の制度を理解し、仕事を自分一人で抱え込まず普段から仕事の“見える化”を図り、休業のアナウンスは早めに行い、十分な引き継ぎを実施すれば男性の育休取得は難しいことではない。仕事も家庭も調整する必要は同じ」と話されていました。これがその後の業務改善にもつながることになるはずです。

ここ数年、男性の育休取得に対して世間の関心も高まっていますが、まだ認知度は低く、なかなか取得者が増えないという現状があります。女性が育休を取得する際や、男女共に介護休業を取得する際にも同じことが言えます。休業中に、地域とつながりを持つことや家族と密な時間を過ごすことにより新たに得られるスキルや知識を、職場に復帰した際に仕事に活かすことで会社へのさらなる貢献につながります。仕事と育児の両立を楽しまれていることをいきいきと話されるお三方はとても素敵なイクメンでした。

普段は講師という立場の外部相談員と、一般参加者の方々が同じグループで実習に参加という“コラボ（協働）セミナー”は今回初の試みでしたが、さまざまな観点で意見が出され、多様性を体感できる時間となりました。

※「知識や知恵は、機能的な会議室の中で生まれるのではなく、人々がオープンに会話をを行い、自由にネットワークを築くことのできる「カフェ」のような空間でこそ創発される」という考え方に基づいた話し合いの手法

### アンケートより

- 他社の事例がとても役に立った。早速持ち帰って社内に広めたい。
- “イクメン”について考えることが大切であり、現状の問題と課題が明確になりました。
- 育休取得により、働き方が変わり、仕事の効率が上がり、企業に利益を与えることがわかった。
- 企業として推進・定着することが重要だと思いました。



## 赤穂化成株式会社を訪問

### 3回シリーズのマネジメント研修で意識を改革

忠臣蔵で名高い赤穂市。古来、製塩が盛んで、その流れをくむ赤穂化成株式会社は昨年11月25日に設立40周年を迎え、「入社してよかった」「働いてよかった」と言われる会社を目指し、新たなスタートを切られました。その取っ掛かりとして、部長、課長クラスの監督者を対象に、3回に分けてワーク・ライフ・バランス (WLB) 実現を推進するためのマネジメント研修が行われました。

研修から約1カ月が経過した12月14日、北条センター長、阪田次長、村上相談員が同社を訪問し、研修の反



右から阪田次長、北条センター長、池上社長、眞嶼掌覚取締役、上田秀樹部長、横山博好執行役員。

応および今後WLB実現のために当センターがどういったお手伝いができるのかについて、池上良成社長にお話を伺いました。

「以前は『仕事量が減らないまま、時間外勤務の削減を進める意図が分からない』との声が上がっていたが、研修の結果、大きな気づきを得られた。WLBへの理解、関心が高まり、今後は各部門の管理職が中心となり、ムダ、ムラ、ムリの改善に取り組んでいこうと、社員の意識改革につながった」とのお言葉を頂きました。

北条センター長は、「WLB実現のため、今後もセンターを活用し、WLB実現への取り組みを通して西播磨地区初の表彰企業を目指していただきたい。また、天日塩、深層水といったまさに女性が多く購入するものを販売されていることから、今後の取り組みとして、男性の視点だけでなく女性社員をどう活かしていくかがキーとなるのでは」との提案がありました。池上社長は、「主婦モニター制度をはじめとする女性活躍のチャンスを経営戦略として考えていきたい」と応じられました。

## 大豊機工株式会社を訪問

### 第3回企業表彰を励みにさらに誇れる会社へ

1月20日、北条センター長、阪田次長、荒谷相談員の3人が、平成23年度当センターの表彰を受けられた豊岡市の大豊機工株式会社を訪問しました。

田中剛社長は、「年頭のあいさつで、表彰状を全員に見せ、さらに活動を推進していくことと一歩ずつ着実に進めていくことを伝えました。新聞を見られたお取引先から『ええ会社ですね』と言われました。社員



前列向かって右から宮田昭彦労組委員長、北条センター長、田中社長。後列右から、阪田次長、田畑隆昌取締役、尾畑前労組委員長、荒谷相談員。

の家族が喜んでくれたことが一番うれしかった」と話してくださいました。同席の尾畑潔氏（前労組委員長）は、「不況時に何をしたらよいか悩んでいた時、センター長から声を掛けていただき、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでよかったと思います。今後、グローバルな事業展開を考える中で、社員と家族のことをもっと考える必要があります」とおっしゃいました。

北条センター長は、「厳しい時こそ上り坂」と話し、「厳しい時には時間があるからじっくり考えて知恵を出すチャンス。それを活かして上り坂にできる。逆に、順調な時は下り坂」とその意味を伝えました。また、自らの体験を基に、「現場を最もよく知るのは社員（組合員）。社員自らが、働きやすい、良い会社にしていくための提案をできる職場風土づくり。組合は企業の良きパートナーとして、例えば、毎月、経営層と現場の話を共有し、一歩ずつ着実に進めていけばよい」とも話しました。

田中社長は、「『皆に誇れる会社にする』をスローガンに、着実に前に進めていきたいので、これからも協力してほしい」と言われ、一緒に歩み続けようとの約束を北条センター長と交わされました。



## 東京大学との共同調査に関する成果報告会

2月23日、東京大学社会科学研究所が主宰する「WLB推進・研究プロジェクト」(代表 佐藤博樹東京大学社会科学研究所所長)において、ひょうご仕事と生活センターと共同で実施した「『仕事と介護の両立』に関する事業所・従業員アンケート調査」の研究成果が同プロジェクトリーダーである法政大学の武石恵美子教授から報告されました。

まず、現状として、介護をしていることを勤務先に話していない従業員が2割いることや、現在介護をしている人でも勤務先の支援制度を知らない人が多くおり、従業員意識では、介護をすることになった場合、36%の人が現在の勤務先で「仕事を続けていくことができない」と回答していること



と等が報告されました。また、「両立支援制度が認知されている」や「上司に何でも相談できる雰囲気がある」職場ほど、従業員は介護をすることになった場合でも「働き続けることができる」と感じており、「適切なマネジメントができています」職場ほど、「介護に対する不安が解消されている」といった分析結果が紹介されました。



結果のまとめとして、企業側は従業員の介護の実態について

正確に把握していない可能性もあることや、従業員側からは将来の介護への不安感は大きく、制度への認識不足等が不安要素となっている点についての指摘がありました。また「介護責任を担う従業員が増加することが確実に見込まれる中で、企業は『今、何をすべきか』』という問題意識に対しては、情報提供以上に、適切な職場のマネジメントやなんでも相談できる職場環境の整備が重要であり、それを行っていく必要があるとコメントされました。

ひょうご仕事と生活センターでは、さらに同大学やさまざまな研究機関とのネットワーク構築を図り、今後、大きな課題となると予想されている「仕事と介護の両立」について、これからも深く掘り下げていきたいと考えています。

（**知っておきたい!**）

### WLB 関連用語

#### 仕事の「見える化」

業務の状況や実績などを言葉通り「見える」状態にしておくことを指す。「見える化」の目的は、「気付く・広める・比べる」であり、作業についての情報を組織内で共有することで、問題発生時にスピーディーに的確な行動を取ることができるようになり、その問題をチームで解決するようになることを目的とする。

自分しかできないと思っていた仕事が、実は分担でき、完了させることができれば生産性もアップし、効率的な業務となるであろう。

#### ★見える化を進めるためのポイント★

- ・ まず現状の棚卸しをすること!
- ・ 見せたくない、見せられないものほど「見える化」を!
- ・ 「見える仕組み」をつくっていくとき、必ず現場の人間が率先して自ら考えて仕組みをつくること!
- ・ 見える化の仕組みは必ず全員で共有!
- ・ 経営のトップが積極的に「見える化」を進めること!

#### 多能工化

会社の中で一人一人が一つの仕事だけではなく、他部署の仕事もこなせるようになること。例えば定期的に任務を交代し、ジョブローテーションすることで、業務のつながりが理解でき、いろいろな業務をこなせる人を増やしていく。このように組織の人材を多能工として教育・訓練する仕組みを「多能工化」という。

「多能工化」は、仕事内容が豊かになり社員の「やりがい」につながるとともに、会社にとっても業務の効率化や経費削減、休暇を取得しやすい環境づくりにもつながる取り組みである。

#### 多能工化の進め方は?

1. まずは業務改善! → 仕事にゆとりを持たせる(ここが重要!)
2. 全員の作業マニュアル作成、もしくは見直し(1で作ったゆとりの時間で)
3. 毎日、1週間単位、1カ月単位の仕事を紙に書いて(視覚化)、みんなに配る!
4. 表を作って、できる仕事とできない仕事を把握する!
5. スケジュールを確認しながら、有効に時間を使って、仕事を覚えていく!

## まずは従業員満足ありきで 創業から46期連続黒字を達成

(株)スギモトは、杉本直広社長が2006(平成18)年に就任して以来、残業時間の短縮、人事制度の見直しなど矢継ぎ早に社内改革を進めてきました。その根本にあるのが「従業員満足(ES)が満たされてこそ、顧客満足(CS)が実現できる」との強い信念です。毎年の従業員満足度調査の結果などを踏まえ、一度出来上がった制度、仕組みについても常に見直しを進めています。



## 株式会社スギモト

### 「ESなくしてCSなし」

スギモトは1966(昭和41)年創業の機械工具商社で、関西一円に18の営業拠点を展開。営業担当者は工場の購買担当部門をルートセールスで回って“御用聞き”をし、信頼関係に基づいた商売をしています。

杉本社長は社長に就任した際、あらためて商社の役割を考え抜き、「商社の商品は突き詰めれば従業員」であることに行き着きました。従業員の姿勢を見て「スギモトさんやったら仕事を任せられるな」「スギモトさんやったら、うちの息子、娘を入れたい」と取引先の企業に思ってもらえるようになるためには何ができるのかを考えていったといいます。

まず変えたのは、格好とあいさつ。それまで制服代わりだったジャンパースタイルを改め、スーツ姿で顧客の企業を訪問するようにしました。「まいど」のあいさつも、「おはようございます」に変えました。

また、「顧客満足(CS)のためにはまずは従業員満足(ES)から」と、全役職員が社長宛てに毎週3行程度で提案や報告を提出する「三行提報」の制度をスタート。そこから生まれた5S(整理、整頓、清掃、清潔、しつけ)活動では、社内だけでなく地域の清掃活動にも力を注ぎ、毎回高い参加率を誇っています。毎年、従業員満足度調査を実施し、そこでは従業員が要望を書き込めるようになっていきます。その中から、メンタルヘルスの窓口の設置や、40歳超の配偶者についても会社負担で健康診断を受けられる制度が設けられました。

### 長く働き続けてもらうために

杉本社長は就任直後、残業時間の短縮に真っ先に取り組みました。「残業が恒常化しており、働き方を変える必要がありました」と執行役員管理部長兼経営企画室長の江尻保則さんは説明します。午後8時半から7時半、7時へと段階的に完全退社時間を繰り上げていきました。並行して基幹システムを見直し、より効率的に受発注ができるシステムを導入。また、時間を要する業務を見直す中で、配送専門の従業員を新たに雇用しました。

2008(平成20)年に同社に転職してきた江尻さんは、「前に勤めていた会社では遅くまで働くのが当たり前になっており、スギモトに入社して家族が一番驚きました。人生の時間が2倍に増えたよう。家族と一緒に食事をし、読書や勉強の時間に充てています」と話します。他の従業員も英会話やジム通いなど自己啓発や健康づくりに使う時間ができたと喜んでいるそうです。「何より定時までには仕事を終えないといけないという気持ちが集中力を生み、メリハリができました。一日があっという間という従業員も多いです」

### 制度や施策を常に見直し進化させる

人事制度の見直しも行いました。以前は成果主義に偏った人事制度でしたが、本人の努力以外で、担当する会社の業績によって売り上げが左右されることを踏まえ、プロ



「三行提報」から生れた5S活動。

セスの比重も加え従業員一人ひとりがしっかり成長できるシステムを取り入れました。

現在、力を注いでいるのが、女性従業員が働きやすい職場づくりに向けた取り組みです。同社では6年前から、女性総合職の採用を始め、現在、女性従業員は16人にまで増えています。女性ならではの意見を吸い上げるため、女性従業員だけの会議を開き、そこで出された要望を施策に反映するようにしています。

こうした取り組みにより従業員満足度は上昇し、業績も創業来46期連続で黒字を達成しています。ただ、目標としている従業員の定着率は「まだ上がったと言い切れるまでにはなっていない」とのこと。作り上げた制度や導入した施策についても、「それで満足をするのではなく常に見直しを図りながら、従業員が納得のいくものに進化させていかなければ」と江尻さん。「従業員がより満足できる制度、施策作りに向け、いいと思えるものは貪欲に取り込んでいきたい」と話しています。



女性が働きやすい環境づくりにも力を注いでいます。



従業員による手作りの冊子。



## 株式会社スギモト

事業内容 省力化機器、機械工具、工作機械、管工機材

代表取締役社長 杉本 直広

従業員数 142人

所在地 尼崎市杭瀬北新町4-8-5

T E L 06-6488-2131

<http://www.kk-sugimoto.co.jp/>

## さまざまな部署から女性社員が結集 社内のダイバーシティを推進

(株)NTT西日本-兵庫の「<sup>フレディース</sup>Fledies」は、社内のダイバーシティ推進に取り組むグループです。総務、企画、営業などの各部署から集まった女性社員11人と事務局3人で2011(平成23)年2月に発足。「女性が働きやすい職場は全社員が働きやすい職場」をモットーに、介護チームと育児チームに分かれて活動しています。



### 株式会社NTT西日本-兵庫 <sup>フレディース</sup> 女性ワーキンググループ「Fledies」

#### 悩んでいても言い出せない実態

女性ワーキンググループ発足のきっかけは福元秀典社長の「女性社員のネットワークづくりのためにも、何か女性だけでやってみては」という一言でした。ダイバーシティ推進という命題以外、テーマや活動計画も自由。「何をしてもいいということで、『女性が働きやすい職場は全社員が働きやすい職場』を合言葉に、メンバーで話し合ってもらいました」と話すのは事務局の澤井美智代さんです。

ダイバーシティやワーク・ライフ・バランス(WLB)に関する理解を深めながら、現状の課題を洗い出し、ライフステージの中で大きく生活スタイルが変化する「介護」と「育児」にテーマを決定。各メンバーが2つのグループに分かれ、どちらか興味のあるテーマに参加して活動しました。

発足から3カ月後の5月には、社内ホームページにグループのページを立ち上げ、活動を紹介するとともに、会社の制度やダイバーシティに関するQ&Aを掲載。グループ名も、ホームページ上で社員の投票により「Fledies」と決定しました。

職場の実態を話し合った時、働き方のことで悩んでいても、それを抱え込んだままの人が多くのではないかという声があり、「私たちの活動で“何かあったら相談してもいいんだよ”という温かい雰囲気職場づくりがしたい」との共通の思いがメンバーの絆を深めました。

#### 介護と育児の2チームに分かれて活動

介護チームは7人。今後、家族の介護に直面する社員が増えていくことから、初年度は介護の知識を得る機会を提供することにしました。みんなが介護の問題を共有すれば、いざという時に支え合えるからです。社内の介護経験者や専門家にヒアリングをして情報収集し、並行して介護セミナーの開催に向けて準備を進めました。

そして2012(平成24)年2月、それまでの活動の集大成ともいえる介護セミナーを実施。介護福祉士の講義と実習、意見交換と質疑応答というプログラムに、社内から約30人が参加しました。

「講師の先生がお話上手で、認知症や寝たきりの予防法という重いテーマにもかかわらず、時には笑いも起こったりして、終始和気あいあいとした雰囲気でした」と介護チームの高瀬夕加里さん。参加者からも「認知症のことが良く分かったし、同じ悩みを持つ人と話すことができ気が楽になった」と好評でした。

一方、育児チームは事務局の1人を加えた5人。子育て経験のある3人と未経験者2人が「育児と生活の両立の在り方」をテーマに活動してきました。まずは育児経験の有無、雇用形態別に育児に関する社員アンケートを取り、その後、今後出産や育児を経験する女性社員と経験者との意見交換会を実施しました。その結果、女性のWLBには家族の協力が必要と再認識。男性社員向けにイクメンセミナーを開催しました。



3月に実施された最終報告会。メンバーからは「知らなかった人と知り合えて、いろいろな知識も得られた。活動できて本当によかった」という声が多く聞かれました。

「育児に参加したいと思っても、職場に迷惑が掛かるからと言いきせなかったり、キャリアアップの妨げになるのではと思ったりする男性社員が多かったです」と育児チームの谷奈生絵さん。今後は、企業風土や職場環境の改革が必要であることが分かりました。

## コミュニケーションこそが大事

3月2日、この1年の活動報告が行われ、同時に第2期の新しいメンバーが紹介されました。第1期メンバーの活動で見てきた課題を受け継ぎ、新たなメンバーが新たな方法で取り組みます。

「会社の制度の見直しに向けて行動しつつ、一方で、同じ悩みを抱える社員やその職場とどうコミュニケーションを取っていくかが大事」と口をそろえる第1期メンバー。任期を終えたこれからもサポーターとして、風通しのよい職場づくり、社内コミュニケーション促進などを目標に、女性の視点から活動していきます。



介護セミナーでは、すぐに応用できる介護のこつを実習しました。



男性社員と管理職を対象に、社内外から、男性の育児休業取得者を招いて、実施したイクメンセミナー。



### 株式会社NTT西日本-兵庫

事業内容 情報流通ネットワークの保守・運用、ITに関する企画開発・販売、SI・ITソリューションの提供など  
 代表取締役社長 福元 秀典  
 社員数 2,695人  
 所在地 神戸市中央区海岸通11  
 TEL 078-326-6390 (総務部 CSR推進室)  
<http://www.ntt-west-hyogo.co.jp/>

## 一人ひとりに合った働き方を認め 女性が伸び伸び働ける職場に

ハーブティーをはじめ、菓子やパン、化粧品など、主にハーブの加工品を製造・販売する株式会社香寺ハーブ・ガーデン。代表取締役社長の福岡譲一さんは従業員が無理なく伸び伸びと働けるよう、一人ひとりに合わせた勤務形態でサポート。職場や地域の人と協働し、支え合う「一つの村」のような会社を目指しています。

### 株式会社香寺ハーブ・ガーデン 代表取締役社長 福岡 譲一さん



#### 地元農家と協力して安全な商品作り

香寺ハーブ・ガーデンは1985(昭和60)年、姫路市香寺町の自然豊かな土地に福岡さんが開業。父親が残した「ゆっくりハーブティーが楽しめ、人が集まる場所をつくりたい」という言葉がきっかけでした。会社員だった福岡さんは、一からハーブの栽培方法や効能を学び、さらに見識を深めるために世界中を回ります。南フランスでは生を受けたものを最後まで使い切る大切さを教えられ、「自然のもので世の中を幸せに」という理念も生まれました。

現在は、ハーブを使用したパンやケーキ、化粧品、地域でとれる野菜など、小さな子どもから大人まで誰もが安心して手に取れる体に優しい商品を開発し販売するのが主体。地元住民はもちろん、遠方からも人が訪れ、感謝の言葉や手紙をもらうこともあるそうです。「お客さまが抱えるさまざまな悩みを解決できる商品作りを目指しています」と福岡さんは言葉に力を込めました。

地元産のユズや茶に提携農家で栽培したハーブを組み合わせた商品の開発・生産では、2007(平成19)年10月、経済産業省から中小企業地域資源活用プログラムの事業企画認定を受けました。「原材料から容器まで、できるだけ地元の資源を活用し、作り手の顔が見える安心で安全な商品作りが理想」と思いを語ります。

また、野菜やハーブから体に良い成分を抽出するという研究開発事業にも取り組んでいます。さらに国や兵庫県の支援の下、多数の大学に協力を仰ぎ、抽出した成分を予防医療に役立てる研究も進めています。

#### 女性の観点や能力を大切にする

ある時、大学との共同研究の中で、研究員だった一人の女子大学生の研究テーマに着目しました。ハーブを使った肌に優しい化粧品の研究という、同社の理念にも当てはまる女性ならではの着眼点に感心し、入社を打診。そして、さらなる知識の習得と研究課題への十分な取り組みを支援するため、大学院への進学を援助しました。卒業後、従業員となった彼女には商品開発専門の研究員として知識や経験を生かした重要な職務を任せています。今年春に決まった新宿店の新規オープンでは、企画担当にも任命しました。

大半がハーブを使用した食品や化粧品ということもあり、「新商品の企画に対する女性ならではの意見や、経営事務における細やかで漏れのない経済管理能力など、女性従業員をととても頼りにしています」と福岡さんは話します。

#### アルバイトでも重役に登用

現在、49人の従業員のうち45人が女性で、研究開発や工場管理も担当しています。製造統括課長(夢前工場長)の藤尾真琴さんもその一人です。出産、育児のためいったん職場を離れ、2人の小さな子どもを抱えて復帰しました。子育てに時間が取られるということで、本人の希望もあり、現在はアルバイトとして雇用していますが、短時間でも確実に業務をこなす藤尾さんの仕事力を評価。「アルバイトだからといって能力に見合った役職に就けないのはおかしい」と課長職に任命しました。少人数で短時間勤務でも効率的に



福岡さんも同じテーブルに着き、女性従業員と熱心に意見交換をします。

業務を行うため、無駄な作業や日々の反省点を事務所にはり出して改善を呼び掛ける姿勢に、強い信頼を寄せています。さらに、実際に能率を上げた功績を評価し、藤尾さん率いる課を社内表彰しました。

## 無理なく働けるように配慮

他の従業員に対しても、それぞれの事情に応じて雇用・勤務形態を変えています。子育てなどを理由に短時間勤務や遅刻、早退の必要がある人は自己申告すれば、その都度対応。出産や育児により退職をしても、いつでも戻ることができる職場づくりにも努めています。

「目指すのは一つの村のような会社をつくること」と福岡さん。従業員は、65歳から22歳まで幅広い年齢がそろっています。互いの生活を理解して助け合う職場にしたいと、採用年齢の上限を設けず、定年退職制度も採っていません。

「育児などで、優秀な女性従業員が働きたくても働けないのはとても残念。今後も、女性が長く安心して働けるような職場づくりをしていきたいと思います」

保育所や社員食堂の設置も予定しており、これからもより働きやすい職場を目指します。



アルバイト課長の藤尾さん。地元の小学校を改装して造られた製造加工工場の工場長を務めます。



地元農家でとれた原料を使ったブランド「播磨物語」をはじめとする、体に優しい商品たち。



## 株式会社香寺ハーブ・ガーデン

事業内容 ハーブ関連商品の生産・加工、卸、小売業

代表取締役社長 福岡 譲一

従業員数 49人

所在地 姫路市香寺町矢田部689-1

T E L 079-232-7316

<http://www.koudera-herb.com/>

## 女性が活躍する多様で豊かな就業社会の実現を目指します

兵庫県では、平成24年度、女性が活躍する多様で豊かな就業社会の実現を目指し、出産や育児等で離職した女性の再就業を支援する「ひょうご女性再就業応援プログラム」を実施するとともに、仕事と生活の両立による継続就業支援、働く女性のための就業環境の整備、若年者の就職支援に総合的に取り組むことにより、全国に比べて低い女性就業率のM字カーブの改善を図ります。

### I 再就業支援

出産、育児等で離職した後、再就業を希望する女性を対象に、県立男女共同参画センターに「女性就業相談室」を開設し、相談から再就職セミナーまで、切れ目のない支援を行う「ひょうご女性再就業応援プログラム」を実施します。

#### 拡 ● ママの就業サポート事業の実施 [県立男女共同参画センター TEL 078-360-8550]

- ・ ママの働き方相談会、出張!ママの働き方相談会の開催(45回)
- ・ 出前チャレンジ相談の実施(80回)
- ・ 女性就業支援員(2人)、保育支援員(1人)の設置

#### ● チャレンジ相談事業の実施 [県立男女共同参画センター TEL 078-360-8550]

- ・ キャリアアドバイザーによる個別相談の実施(週1回)

#### 拡 ● 女性就業いきいき応援事業の実施 [県立男女共同参画センター TEL 078-360-8550]

出産、育児などの理由により離職した人を対象に、再就業に向けた一歩を踏み出すための具体的なスキルや心がまえの習得とともに、就業後も助け合える仲間づくりを支援します。

- ・ 再就業応援セミナーの開催(短期5回、中期3回、長期2回)
- ・ 開業応援セミナーの開催(開業1回、在宅ワーク2回)
- ・ 営業準備セミナーの開催(2回)

#### ● 育児・介護等離職者再雇用助成事業の実施 [ひょうご仕事と生活センター TEL 078-381-5277]

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、正社員として再雇用した事業主に奨励金を支給します。

- ・ 対象：常時雇用する労働者が1,000人以下の事業主
- ・ 支給要件：出産・育児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再雇用
- ・ 支給額：500千円/人(短時間勤務正社員の場合は250千円/人)

### II 継続就業支援

#### 拡 ● ひょうご仕事と生活センター事業の推進 [ひょうご仕事と生活センター TEL 078-381-5277]

ひょうご仕事と生活センターにおいて、啓発・情報発信、ワンストップ相談、相談・実践支援、企業顕彰等を実施し、企業等におけるワーク・ライフ・バランスの具体化に向けた取り組みを支援します。

- ・ 経営者協会・商工会議所・商工会と連携したセミナー等の開催
- ・ 学生向け事例集(ワーク・ライフ・バランス企業事例集)の作成
- ・ ワーク・ライフ・バランスフェスタの開催

#### 拡 ● 中小企業育児休業・介護休業代替要員確保支援事業の実施

[ひょうご仕事と生活センター TEL 078-381-5277]

中小企業等が育児休業・介護休業中の代替要員を確保した場合に、その賃金の一部を助成します。

- ・ 対象：常時雇用する労働者が(企業全体で)300人以下の事業主
- ・ 支給要件：常時雇用する労働者が20人(ただし、中小企業については100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確保
- ・ 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)



### Ⅲ 就職環境の整備

#### ● 事業所内保育施設整備推進事業

【少子対策課 TEL 078-362-4184】

事業所内または最寄り駅前に従業員向けの小規模保育施設(乳幼児3人以上10人未満)を設置する事業主に設置費等の一部を助成します。(7,500千円限度、駅前等設置型は賃料相当額2,500千円を加算・補助率1/2)【H24:59カ所】

#### ● ファミリーサポートセンター事業

【少子対策課 TEL 078-362-4183】

育児の援助を行いたい者と援助を受けたい者を会員として組織し、子どもの預かり等の相互援助活動を支援するファミリーサポートセンターに各市町の運営経費助成等で支援します。  
【H24:24市6町(うち病後児預かり19市5町)】

### Ⅳ 若年者の就職支援

#### 新 ● 新卒女子学生就職支援事業

【(財)兵庫県雇用開発協会 TEL 078-362-6583】

女性就業率を向上させるため、女子学生を対象に働き方や働き続ける意義、働く姿勢について考え、学ぶ機会を提供するとともに、合同企業説明会を開催し、女子学生の新規採用を拡大します。

- ・キャリアセミナーの開催(県内5大学程度)、合同企業説明会の開催(年2回)

#### ● 若年者就業機会促進事業

【(財)兵庫県雇用開発協会 TEL 078-360-6216】

若年求職者の就職促進のため、若年者を対象とした求人開拓や合同面接会、短期間の職場体験事業を行うとともに、福祉系人材や新規就農に関する求人情報の収集・提供等を行います。

- ・若年者就業推進員(8人)、情報収集推進員(1人)の設置

#### ● 若者しごと倶楽部運営事業の実施

【若者しごと倶楽部 TEL 078-366-3731】

大学生、若年失業者、若年不安定就労者等を対象に、求人情報の提供や相談、キャリアマネジメント、職業紹介を行うとともに、サテライト施設では就職に関する相談や就職支援を行うなど、地域の就職支援サービスの向上を図ります。

## ひょうご仕事と生活センターからのお知らせ

### 2012(平成24)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<br>女性活躍推進プログラム@神戸開始(6月~11月の毎月1回開催)                            | 11月 「ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰」表彰式<br>ワーク・ライフ・バランス キーパーソン養成講座(仮称)修了式<br>女性活躍推進プログラム@神戸修了式<br>最先端企業見学ツアー<br>ひょうご仕事と生活センター外部相談員勉強会 |
| 7月 「ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰」の公募開始<br>ワーク・ライフ・バランス キーパーソン養成講座(仮称)開始<br>ひょうご仕事と生活センター外部相談員勉強会 | 12月 情報誌「仕事と生活のバランス」(冬号)発行   |
| 8月 学生向け事例集「ワーク・ライフ・バランス企業事例集」発行  | 2月 女性活躍推進プログラム@神戸フォローアップセミナー  |
| 9月 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  |
| 10月 ワーク・ライフ・バランスフェスタ(仮称)開催   |   |

## 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 <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://hyogo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/">http://hyogo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/</a>	078-367-9151
育児・介護休業法に関する相談員	兵庫労働局 雇用均等室 <a href="http://hyogo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/">http://hyogo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/</a>	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 <a href="http://www.hyogo-wlb.jp/">http://www.hyogo-wlb.jp/</a> 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 <a href="http://web.pref.hyogo.lg.jp/hw09/hw09_000000165.html">http://web.pref.hyogo.lg.jp/hw09/hw09_000000165.html</a> 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 <a href="http://hyogo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/">http://hyogo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/</a> 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 <a href="http://www.hyogo-wlb.jp/">http://www.hyogo-wlb.jp/</a>	078-381-5277
総合労働相談	兵庫労働局 総合労働相談コーナー <a href="http://hyogo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/">http://hyogo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/</a>	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 <a href="http://web.pref.hyogo.lg.jp/hw35/hw35_000000005.html">http://web.pref.hyogo.lg.jp/hw35/hw35_000000005.html</a>	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 <a href="http://www.city.kobe.lg.jp/life/health/kokoro/">http://www.city.kobe.lg.jp/life/health/kokoro/</a>	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) <a href="http://hyogo-sanpo.jp/mentalhealth/">http://hyogo-sanpo.jp/mentalhealth/</a>	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 <a href="http://www.kanrou.net/soudan/">http://www.kanrou.net/soudan/</a>	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 <a href="http://www.kobeh.rofuku.go.jp/">http://www.kobeh.rofuku.go.jp/</a>	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 <a href="http://www.hyogo-even.jp/soudan.htm">http://www.hyogo-even.jp/soudan.htm</a>	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。 <a href="http://web.pref.hyogo.lg.jp/hw35/hw35_000000017.html">http://web.pref.hyogo.lg.jp/hw35/hw35_000000017.html</a> <a href="http://web.pref.hyogo.lg.jp/hw35/hw35_000000019.html">http://web.pref.hyogo.lg.jp/hw35/hw35_000000019.html</a>	
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

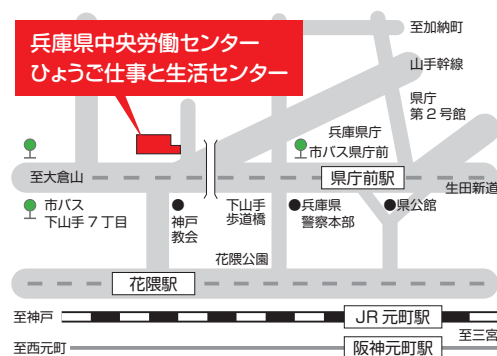
### メールマガジンを配信しています

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