

これからの「働き方」を考える

# 仕事と生活の バランス

Work Life Balance

冬  
2012

vol. 14

勤労者も家族も企業も、  
誰もが幸せになれる社会を。



## 2 ひょうご仕事と生活センター3周年記念 フェスタを開催

6 表彰受賞企業による「学び合いの会」第2回・第3回  
お互いの「ええところ」を学び さらに「ええ会社」に

8 キーパーソン養成講座 続報  
ワーク・ライフ・バランス実現推進は内部から

10 子育て応援「企業人」セミナーin姫路  
経営戦略としての女性が活躍できる組織づくり

11 平成24年度 女性活躍推進プログラム@神戸  
半年間7回の講義やグループ実習が終了

12 相談員・講師を派遣  
兵庫県経営者協会、連合兵庫神戸地協、神戸市、神戸県民局との  
共催でワーク・ライフ・バランスセミナーを開催

13 調べ隊の調査研究レポート  
NPO法人サポートハウス年輪

14 私たちの仕事場 ～「仕事と生活のバランス」最前線～  
佐藤精機株式会社

16 県政トピックス  
平成24年10月 兵庫県立工業技術センターに  
「技術交流館」を開設しました!

18 各種支援制度と相談窓口



ひょうご仕事と生活センター



## ひょうご仕事と生活センター3周年記念フェスタを開催 企業表彰や講演、パネルディスカッションなど

多様な働き方の導入や仕事と私生活との両立促進など、仕事と生活のバランス実現推進の大切さを広く発信する「ひょうご仕事と生活センター3周年記念フェスタ」が11月21日、兵庫県公館で開かれました。ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰、キーパーソン養成講座修了式に続き、組織内でワーク・ライフ・バランス(WLB=仕事と生活の調和)が今なぜ必要で、組織にどのような成果をもたらすのかについて、識者、企業経営者による講演、パネルディスカッションが行われ、WLBへの理解を深める機会となりました。



ひょうご仕事と生活センターは、兵庫県、連合兵庫、兵庫県経営者協会の政労使による「仕事と生活の調和と子育て支援に関する3者合意」を受け、2009(平成21)年6月に開設されました。相談や研修への講師派遣などを通じてWLBの取り組みを支援し、3年間の相談件数は延べ1,700件に上っています。

あいさつに立った井戸敏三・兵庫県知事は、「働きやすい組織にするには制度、仕組み、慣行を改める必要があります。仕事のあり方を見直したことで、仕事の能率が上がり、収益向上に結び付くところも出てきています。表彰企業や施設をモデルに、自分たちの状況をチェックした上でどこを改善すればよくなるかを考え、改革を目指していただきたい」と述べました。



井戸敏三  
兵庫県知事

4回目を迎えた「ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰」では10団体が表彰を受けました。また、組織においてWLBの取り組みの旗振り役を育てる「キーパーソン養成講座」が今年からスタートし、受講した27企業・団体30人のうち15

団体17人が全課程を修了し、修了証書を受け取りました。

その後、「ワーク・ライフ・バランスへの誤解～ワーク・ライフ・バランス実現が『経営』にもたらすもの～」をテーマに東京大学大学院情報学環教授(社会科学研究所兼務)の佐藤博樹氏が基調講演。パネルディスカッションでは、佐藤氏をコーディネーターに、表彰企業を代表してアスピオファーマ株式会社代表取締役社長の横山誠一氏、キーパーソン養成講座修了生代表の佐藤精機株式会社総務部長の佐藤哲子氏、当センターの北尾真理子主任相談員がそれぞれの立場からWLB推進の重要性を説きました。

閉会のあいさつで、北条勝利センター長は「本日の素晴らしい議論の内容を皆さんに持ち帰っていただき、『従業員がわが社の財産』と言えるような会社に育ててほしい。ワーク・ライフ・バランス実現の取り組みは間違いなく業績を上げるし、無駄も省ける。そのような取り組みをお手伝いするのがセンターの役割。政労使が合意のもと無料で人材育成、研修をサポートする組織は全国で兵庫県しかありません。センターを上手に賢く使ってください」と利用を呼び掛けました。



KEYNOTE ADDRESS

## 基調講演

# ワーク・ライフ・バランスへの誤解

～ワーク・ライフ・バランス実現が『経営』にもたらすもの～

東京大学大学院情報学環教授(社会科学研究所兼務) 佐藤博樹氏

WLBについては多くの誤解があります。特定の生き方を求めるのではなく、仕事中心のライフスタイルを否定するものでもありません。多様な価値観やライフスタイルを受容できる職場を実現することです。子育て支援や少子化対策が目的ではなく、全ての社員のWLB支援が不可欠です。「ほどほどの働き方」を推奨するのではなく、メリハリのある効率的な働き方の実現こそがWLB支援を実現する必要条件なのです。

WLB支援は人材活用の基本です。WLBという言葉が知らなくても人材活用がきちんとできていればおのずとWLBは実現できていることになります。WLBが実現できている状態とは、社員一人ひとりが仕事上の責任を果たせると同時に、仕事以外の生活で取り組みたいことや取り組む必要があることに取り組めることです。ここで大事なのは、仕事上の責任を果たしているかどうかということ。たとえ毎日定時に帰って、有給休暇を100%取得したとしても、仕事にやりがいを感じられないのならWLBが実現できているとはいえません。

入社してキャリアが浅い時なら仕事に関する勉強をしたいと思うし、結婚して子どもが生まれれば保育園の送迎をする時間も必要です。ライフステージに応じてやりたいことは変わってきます。ワーク・ライフ・コンフリクト(WLC=Work Life Conflict)という言葉があります。これは時間制約の中でWLBが実現できていない状態のことを

指します。仕事もそれ以外のことも両方大切なのにそれができないと、仕事にも意欲的に取り組めなくなってしまいます。社員がWLCに陥るようなことがあれば、それをサポートするのがWLB支援です。

WLB支援は3つの取り組みから成り立ちます。私は建物に例えて、土台、1階、2階に分けて説明しています。2階部分は、「WLB支援のための制度の導入と制度を利用できる職場づくり」、1階部分は「社員の『時間制約』を前提とした仕事管理・働き方の実現」、そして土台部分は「多様な価値観、生き方、ライフスタイルを受容できる職場づくり」です。

大事なのは土台づくり。そのためにはライフスタイルフレンドリーな職場にしないとはいけません。保育園に預けた子どもが熱を出したために早退したいと言う男性社員に「それは妻の役割じゃないのか」と言うのはいけません。育児休業を取りたいと社員から言われた時に「おめでとう。子育てをちゃんとしてから復帰してまた仕事頑張るね」と送り出せるかどうか問われています。

1階部分を実現するには、管理職がマネジメントスタイルを変えることが大事です。部下の能力を高める、時間の長さではなく時間単位で成果を評価する、職場のコミュニケーションを円滑にする。余裕がないなら管理職自身の仕事を見直さなければいけません。これができていれば、2階の制度については法定通り整えてさえいれば十分です。



PANEL DISCUSSION

## パネルディスカッション

# ワーク・ライフ・バランス実現のために ～キーパーソン育成と実現度指標づくりに向けて～

### コーディネーター

東京大学大学院情報学環教授(社会科学研究所兼務)

佐藤 博樹氏

### 出演者

アスピオファーマ株式会社 代表取締役社長 横山 誠一氏

佐藤精機株式会社 総務部長 佐藤 哲子氏

ひょうご仕事と生活センター 北尾真理子 主任相談員



佐藤(博)氏



横山氏



佐藤(哲)氏



北尾氏

**佐藤博** 経営にとってなぜWLBの実現が必要なのでしょう。

**横山** 明るく楽しい職場、やりがいのある仕事、人が成長する風土の3つが会社の基本です。会社は経営者のためにあるのではなく、そこで働く人のためにあります。そう考えるとWLBは経営戦略そのものです。WLBの実現により個人のモチベーションや能力が向上し、ひいては業績向上にもつながります。会社は働きやすさを提供し、社員は仕事を通じて会社に貢献する関係であるべきです。

**佐藤博** 佐藤精機でWLBに取り組むことになった経緯は。

**佐藤哲** 中小企業は財力、人的資源が乏しく、受注型のため仕事量の調節もできません。一方で量産品の生産は海外シフトが進んでいます。地方の研究開発型の製造業として生き残っていくには、WLBの考え方が必要不可欠です。そこで、「技術の向上を意識し、より高い専門知識を望む社員の育成」「定年までまた定年後の生きがいを持って働ける会社を作る」「潤いのある豊かな仕事環境を作る」を掲げ、取り組みを始めようとしています。

**佐藤博** 中小企業だからできないということはないのでしょうか。

**北尾** これまでセンターで支援してきた企業は業種も規模もさまざまです。規模の大小に関係なく、社員にいきいきと最大限の能力を発揮して働きたいという強い熱意さえあれば大丈夫です。

**佐藤博** WLB実現にはお金が掛かるとされている方もありますが。

**佐藤哲** WLBで大事なことは社員に誇りを持たせること。そこは費用はかからないと思っています。

**佐藤博** WLBを実現するにはそれを担う人材が重要です。キーパーソン養成講座を始めた経緯は。

**北尾** 全国のWLB推進先進企業を訪ねて話を聞くと、そこには必ず旗振り役のキーパーソンがいました。自力で進めるにはキーパーソンの存在が重要と考え、今年初めて講座を実施しました。スキルや知識も大事ですが、異業種の事例を知り、行動を変えていただくことが最も大切だと思い、最終回では自社で何をするのかプレゼンをしてもらいました。意識を変え、まず行動することで「できない」と思われていることが「できる」ことに変わります。

**佐藤哲** 自分が考え方を改めて行動すること、目標を明確にして思いを共有してくれる人をつくることの大切さを学びました。そのための手法を教えてくださいました。

**佐藤博** WLB実現のための取り組みの成果は出ていますか。

**横山** 業績を3倍にするのは大変ですが、人の能力を3倍にするのはモチベーションをあげるにより簡単にできます。風土は醸成されました。これから成果を期待しています。

**アスピオファーマ株式会社** (神戸市中央区)

〔医薬品研究開発〕

- ◆ **仕事と生活の両立を支援する制度整備と利用促進**
  - ・提携託児所の整備
  - ・ベビーシッターサービスの法人契約による育児支援
  - ・育児(介護)短時間勤務制度等、多様な働き方を推進する各種制度の充実
  - ・労働時間適正化の徹底
- ◆ **個々人の能力を最大限に活かす組織づくり**
  - ・WLBおよび人材育成を企業戦略と捉える経営方針
  - ・組織の部課等の階層を廃し、フラット化した人材管理制度(ファカルティ制)を導入

**医療法人社団魚橋会 魚橋病院** (相生市)

〔病院〕

- ◆ **働きやすい職場の実現**
  - ・「看護職のワーク・ライフ・バランス推進ワークショップ事業」((社)日本看護協会主催)への参加
  - ・WLB推進対策チームの設立
  - ・全看護職員へのアンケートによる実態把握と職場改善の推進
- ◆ **多様な働き方並びに人材活用および育成の推進**
  - ・短時間勤務制度を含む多様な勤務形態の導入
  - ・師長の管理能力向上のための権限委譲
  - ・看護助手の採用と看護師への育成の推進

**医療法人社団栄宏会 土井病院** (小野市)

〔病院〕

- ◆ **職員全体による取り組みの推進**
  - ・さまざまな役職や職種で構成する労働安全衛生委員会が中心となって職員の意識改革と業務改善を推進
  - ・管理者および一般職員を対象としたWLBに関する研修の実施
- ◆ **仕事と生活の両立を可能にする多様な働き方の導入**
  - ・パート、短時間勤務等の活用
  - ・院内保育園の整備
  - ・多様な勤務体系の導入

**株式会社カワサキモータースジャパン** (明石市)

〔卸売業〕

- ◆ **職員全体の意識改革への取り組みの実施**
  - ・職員に対するWLBの基礎知識や職場意識改善のための研修を実施
  - ・管理職によるタイムマネジメントや、一般職員によるハウレンソウ(報告・連絡・相談)の徹底
- ◆ **超過勤務時間の大幅な削減**
  - ・徹底した業務の見直しやタイムマネジメント等により、超過勤務時間の大幅な削減を実現

**齊藤鋼材株式会社** (姫路市)

〔卸売業〕

- ◆ **経営トップのリーダーシップによるWLB実現の推進**
  - ・社長自ら委員長を務める「WLB推進委員会」の設置
  - ・各種研修実施による部門間のコミュニケーション不足の改善
- ◆ **個々の職員に対するきめ細かなメンタルヘルスケアの実施**
  - ・職員に対するメンタルヘルスアンケート調査やメンタルヘルスを中心にしたWLB関連の研修の実施
  - ・新入社員をケアするため、社内メールを活用した職員への声かけによる精神的ストレス軽減策を実施

**有限会社システムプラネット** (神戸市中央区)

〔ソフトウェア開発〕

- ◆ **仕事と家庭の両立を支援する制度の先行的導入**
  - ・育児休業や短時間勤務制度等の先行的導入
  - ・時間単位取得可能な有休制度、勤務時間のフレキシブルな運用、在宅勤務制度等、自由な勤務形態
- ◆ **働きやすい職場の実現**
  - ・女性が働きやすい職場を目指す創業からの理念
  - ・全職員へのアンケートによる実態把握と職場改善の推進

**医療法人社団つかさ会 尾原病院** (神戸市須磨区)

〔病院〕

- ◆ **働きやすい職場の実現**
  - ・「看護職のワーク・ライフ・バランス推進ワークショップ事業」((社)日本看護協会主催)への参加
  - ・全看護職員へのアンケートによる実態把握と職場改善の推進
  - ・風土の浸透により職種間の協力・応援態勢を構築
- ◆ **仕事と生活の両立を可能にする多様な働き方の導入**
  - ・短時間勤務制度の積極的活用
  - ・個々人の状況に応じた勤務体制(シフト)の工夫

**株式会社ドンク** (神戸市東灘区)

〔製造・販売業〕

- ◆ **法令基準を上回る両立支援のための制度整備と利用促進**
  - ・育児休業取得期間の延長(3歳になる年度末まで)
  - ・産前休業制度の新設(妊娠3カ月より取得可能)
- ◆ **多様な雇用形態と人材活用**
  - ・パートから正規社員への登用の実施
- ◆ **女性の働きやすい職場の実現**
  - ・女性活躍推進プロジェクトの推進
  - ・女性相談窓口の設置

**トーカロ株式会社** (神戸市東灘区)

〔金属表面処理業〕

- ◆ **コミュニケーションの円滑化等による職場環境の改善**
  - ・工場長自身による職員一人ひとりへの積極的な声かけ
  - ・コミュニケーション等に関する各種研修の実施
  - ・各部門間の積極的な人事異動によるコミュニケーションの円滑化と技能交流の実現(多能工化の推進)
  - ・全職員へのアンケートによる実態把握と職場改善の推進
- ◆ **管理職の意識改革を推進**
  - ・自主的な勉強会の実施等、管理職層の意識改革への取り組み

**医療法人財団姫路聖マリア会 姫路聖マリア病院** (姫路市)

〔病院〕

- ◆ **働きやすい職場の実現**
  - ・「看護職のワーク・ライフ・バランス推進ワークショップ事業」((社)日本看護協会主催)への参加
  - ・全看護職員へのアンケートによる実態把握と職場改善の推進
  - ・いつでも気軽に相談できる「人事ホットライン」を開設
- ◆ **仕事と生活の両立を支援する制度整備と利用促進**
  - ・院内保育所と院内病児預かりの活用
  - ・短時間勤務制度を含む多様な勤務形態の導入
  - ・パート、短時間正規、正規社員の切り替えが容易にできる制度の導入



## お互いの“ええところ”を学び さらに“ええ会社”に

ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰の受賞企業同士による「学び合いの会」の第2回が9月4日、平成21年度受賞企業の本モロゾフ株式会社(神戸市)で、また第3回が11月27日、平成23年度受賞企業の株式会社オーシスマップ(養父市)でそれぞれ開催されました。

第2回は9社から14人が参加。モロゾフ株式会社の人事総務グループ長、廣瀬敬三氏が同社について紹介され、続いて同じ人事総務グループの中川聖子氏が短時間正社員制度などさまざまな制度やその運用について説明されました。中川氏は、実際に短時間正社員制度でパートタイマーから社員登用された経験もあり、制度活用者としての視点からお話を伺うことができました。

同社では、店舗の販売担当者など女性従業員の割合が大きく、以前から女性が働きやすい環境を整えることに積極的に取り組んでこられたことがよくわかりました。また、同社の制度は使いやすいことがポイントとなっていました。

その後、人事総務グループ採用担当の伊波恭子氏が、継続的に実施されている「子供参観日」について紹介されました。これは、夏休み期間中に行われており、当日は、午

前中に親が働く現場を見学し、お菓子作りにもチャレンジして、昼食を親子一緒に取り、その日はそろって帰るとのことです。毎年参加されている方もおられるようで、将来は同じ職場で親子で働く姿が見られるかもしれません。制度が充実しているだけでなく、その制度を使いやすい風土が根付いている様子に、参加者からは「子供参観日をまねしてみたい」という声が出ていました。



ディスカッションの様子



廣瀬氏



中川氏



伊波氏

### 参加企業

#### 第2回

平成21年度受賞：モロゾフ株式会社(神戸市)

平成22年度受賞：株式会社関西スーパーマーケット(伊丹市)、株式会社ケイテック(明石市)

平成23年度受賞：大豊機工株式会社(豊岡市)、株式会社オーシスマップ(養父市)、ケイオー開発株式会社 フローラルイン姫路(姫路市)、光洋電機株式会社(神戸市)、株式会社フェリシモ(神戸市)、ヨドプレ株式会社(加西市)

#### 第3回

平成21年度受賞：モロゾフ株式会社

平成22年度受賞：株式会社ケイテック

平成23年度受賞：大豊機工株式会社、株式会社オーシスマップ、ケイオー開発株式会社 フローラルイン姫路、光洋電機株式会社、ヨドプレ株式会社

平成24年度受賞：有限会社システムプラネット(神戸市)、株式会社ドンク(神戸市)、トーカロ株式会社(神戸市)、医療法人財団姫路聖マリア会 姫路聖マリア病院(姫路市)



第3回は、平成24年度表彰企業を含む11団体から21人が参加。大豊機工株式会社の事例と合わせて、2社の事例を学ぶ機会となりました。

大豊機工からは、取締役の田畑隆昌氏、総務部次長の玉井輝彦氏、工作機品質管理課の池坊芳一氏、総務課の渡辺由佳氏、同課の鶴田悦弘氏が参加され、同社の概要、リーマンショック後の工場稼働率が低下した期間に実施されたワーク・ライフ・バランスやコミュニケーションスキルの研修、そして全部門が参画してコミュニケーションを取りながら取り組んだ知的資産経営報告書作成活動の様子が紹介されました。

部門を超えてコミュニケーションを取るということには、かつて取り組んだことがなく、これまでの研修などから「他部門のことを知る機会となってよかった」「仕事が進めやすくなった」という変化があったとのことでした。また、知的資産経営報告書作成のプロセスでは、自社内では「当たり前」と思っていた技術が実は大きな強みであることが発見できたり、自社製品の全国シェアが初めて判明したりと、自社に関する再発見があったと話されました。

前回の知的資産経営報告書作成では完成できなかった部分もあり、再度、全社的に作成に取り組んでいるとのことでした。



大豊機工の皆さん

株式会社オーシスマップについては、代表取締役の大林賢一氏、専務取締役の魚本崇氏、環境リーダーの白山美佐子氏から、同社の概要、会社が良くなるために取り組んでいる全社員参画型のさまざまな活動が紹介されました。



満足度向上推進ミーティング

その中でも特に同社が大事にされている「満足度向上推進ミーティング(就業時間中に毎週実施)」の様子を実際に見せていただきました。ミーティングの参加メンバーは部門をまたいで7人前後であること、定期的に構成メンバーの入れ替えがあること、司会者は輪番制で選ぶことという仕組みがあります。また、「お客様満足度向上」「社員満足度」「地域満足度」の3つの満足度向上を考えており、そして、課題を考えるだけでなく、できることはすぐに実行し、その状況を確認するというPDCAサイクル(Plan Do Check Action)を自らが回す活動になっています。



大林氏



魚本氏



白山氏

同社社屋は、統廃合で空いていた元青溪中学校の校舎を市と交渉して借りておられます。体育館やグラウンドがそのまま使える状態にあり、いくつかの社内クラブが自主的に活動を開始しているようです。また、地域の方とのふれあひも大切にされているそうです。



木部氏

後半は、本年度の「学び合い」活動の幹事である光洋電機株式会社の代表取締役の木部享氏に進行をお願いして、ディスカッションを行いました。「部門間のコミュニケーションをうまく取れないのが悩み」「満足度向上推進ミーティングは自律・定着した活動ですごい」といった感想や、「できることをまねしていきたい」という意見がたくさん寄せられました。一方、今回は「ディスカッションの時間が短すぎる」というご意見も頂きましたので、次回以降は本音で話し合う時間を長めに取れればと考えています。

最後に、北条センター長が「このような素晴らしい集まりに参加できてうれしい。この活動はずっと継続してほしいし、お互いの“ええとこ”はどんどん学び合って、さらに“ええ会社”になってほしい。その姿をまた見せていただくことが楽しみです」と感想を述べました。



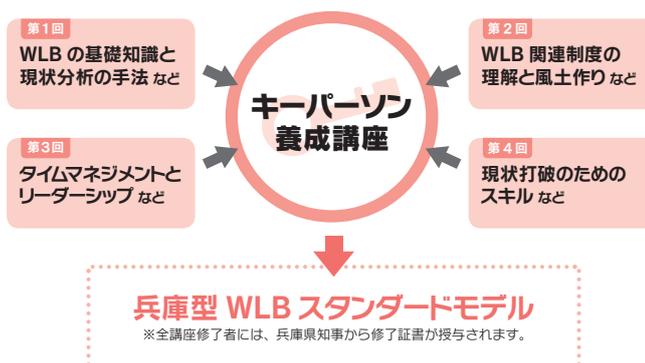
## ワーク・ライフ・バランス実現推進は内部から

「キーパーソン、その存在が会社を救う!」というテーマの下、7月12日に始まった連続講座「キーパーソン養成講座」が11月8日の最終回をもって終了しました。本誌秋号(前号)で初回と第2回の内容をご紹介しましたので、今号では第3回から最終回までの内容と11月21日に当センター3周年記念フェスタの際に行われた修了証書授与式の様子についてご紹介します。

### キーパーソン養成講座とは

ワーク・ライフ・バランス(WLB)の実現推進を経営戦略の一環として進めていくには、組織内キーパーソンの養成が必要です。WLBの実現推進のため、組織内部から変えていく活動を実践するキーパーソンを養成するために企画された5カ月間の連続講座です。

社内の現状分析や課題解決の手法を学び、WLB関連制度や風土作り、タイムマネジメント(時間管理)やリーダーシップ、現状打破をするための企画提案を実施する際に効果的なプレゼンテーション技術などを学びます。



### 第3回講座

第1部 「WLBを実現する労働時間の見直し方、考え方」 講師：糟谷芳孝氏(当センター外部相談員)

変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制、時間単位の有休取得制度、短時間勤務、在宅勤務、短時間正社員など働き方の選択肢を増やすという観点から各制度の導入ポイントについて説明されました。後半の、自社の労働時間等の設定改善への取り組み状況をテーマにグループで話し合う実習では、皆さん、熱心に話し合われていました。アンケートでは、「フレックス勤務導入計画があり、他社状況を聞いて、進め方も明確に教えていただけたので参考になった」「自社にはない仕組みがあることが分かり、検討する余地があることに気づいた」など肯定的なご意見が多く見られました。一方、「制度があっても利用できない」とのご意見もあり、今回のプログラムから得られた気づきを自社の今後の取り組みに、キーパーソンとして、どう活かすかということが今後の課題になりそうです。



第2部 「タイムマネジメントとリーダーシップ」 講師：井原準哉氏(当センター外部相談員)

前半は、いかに質の高い時間をつくるかがタイムマネジメントの原則であること、無駄な時間を生まないよう仕事に優先順位付けをし、仕事の目的と達成したい目標を明確にし、PDCA(Plan Do Check Action)サイクルを回し続けることが大切と話されました。後半は、「リーダーシップ」は生まれ持ったスキルと思われがちだが、意識的に磨くことにより伸ばせる能力で、誰でも発揮できるものだとして説明されました。「できない」ではなく、「どうすればできるようになるか」と考えて前向きに行動すること、目的を達成するため、優れた能力を持つ周りの人たちのいかにうまく使うか、上司が部下に助けを求めることもリーダーシップの一つと話されました。アンケートでは、「時間をつくるという発想は当たり前のようで全然実践できていなかった。大変参考になった」「自分と未来は変えられるという心構えに感銘を受けた」などのご意見がありました。



## 第4回講座

### 第1部 「組織の変革～現状打破のために～」

講師：藤島一篤氏(当センター主任研究員)

WLB実現推進の際に最も困難とも言える、組織の現状打破について、社長、管理職、社員が“変わる”ことに抵抗を持たれることが多いという現状を踏まえ、多様なタイプの経営者がいることを前提に、「経営者が変わるには？」をテーマにグループディスカッションも実施。どのグループも、経営者や社内の人たちとしっかりコミュニケーションを取る必要があると発表されていました。WLBの実態調査研究を何百社と行ってきた藤島氏は、組織が変わらない事例として、①社長が変わらない→放任的で管理職に任せている、②管理職が変わらない→今まで通りでいい、③社員が変わらない→どうせ変わらない、といった例もあると力説。組織が変わるには、個人の変化に加えて、経営者や職場全体にも影響を与えていく必要があると締めくくられました。



### 第2部 「意識改革を促すためのコミュニケーション」

講師：井上泰世氏(当センター外部相談員)

WLB実現推進のために必要な意識改革を進めるに当たり、関係者へのアプローチ方法を考え、効果的なコミュニケーションをとるためのスキルについて学びました。最終回でのプレゼンテーション準備も兼ねたプログラム内容です。プレゼンテーションには1対1のものから1対多数で行うものまであることや、準備段階で大切な2点を紹介されました。1点目は「計画と構成」。プレゼンの目的、プレゼンで何を成し遂げたいのかというゴール、そしてプレゼン後、相手に示してほしい反応(期待する結果)を意識しておくことが重要であること。また、背景やニーズ、テーマへの理解度など相手の状況を把握しておく必要があることも話され、「プレゼンテーション準備シート」を用いたワークも実施。2点目は「リハーサル」。時間内にプレゼンを終える練習だけではなく、話す速度や姿勢、態度を意識することも大切、誰かに見てもらいアドバイスを受けるといとも話されました。



## 最終回 & フォローアップ講座開催決定

29企業・団体、31人で開講しましたが、全課程修了は15企業・団体、17人。最終回に参加されたのは17企業・団体、19人。2グループに分かれて同時進行で順次アクションプランを発表していただきました。3企業からは上司の方も参加され、皆さんの発表を熱心に見守っておられました。この回は、当センター外部相談員勉強会も兼ねていたため、当講座の講師を務められた先生方を含め16人の方が見学。発表者と見学者との質疑応答タイムの後、最後に、参加者一人ひとりが決意表明としてひと言ずつ発言されました。アンケートを拝見する限り、改善点はあるものの、初の試みにしてはかなりご満足いただけたようです。頂いたご意見を今後の企画に反映させ、次年度はさらに充実したものをご提供したいと思います。また、急きょ、来年2月6日にフォローアップ講座を開催することとなりました。最終回から約3カ月経過後のご様子を共有できる機会にしたいと考えています。



## 修了証書授与式

11月21日午後、兵庫県公館で修了証書授与式を行いました。全5回修了者のうち、修了式に参加されたのは12団体14人。代表者が知事から授与された修了証書を手に、全員で記念撮影に臨みました。



### 講座を終えての所感

WLBをテーマにした研修は多数ありますが、受講者個人が、受講後に意識を変え、それに基づき行動を変えることができない限り、その研修は無意味なものと言えます。今までは「できない」と思っていたことが、受講後に、「できる」かもしれないと思っただけのように、そして、「まずはやってみよう」と思っただけのようにという思いで、この連続講座を企画しました。初めての試みにつき、改善点も多々ありますが、最終回の皆さまの力強い決意表明を拝見し、この企画をやってよかったと、つくづく思いました。2月6日のフォローアップ講座で皆さまからその後の状況を伺えることを楽しみにしています。

(ひょうご仕事と生活センター主任相談員 北尾真理子)



## 経営戦略としての女性が活躍できる組織づくり

11月30日、姫路を中心とする播磨地域の事業所の経営者や人事担当者を対象に「子育て応援『企業人』セミナーin姫路」が県立姫路労働会館で開催されました。女性が活躍できる組織づくりとは一。その方策を、基調講演と女性活躍推進に先進的な企業・団体の代表者によるパネルディスカッションで探りました。

主催：姫路経営者協会、姫路商工会議所、中播磨地区商工会連絡協議会（姫路市商工会、神河町商工会、市川町商工会、福崎町商工会）、連合兵庫 姫路地域協議会、兵庫県、姫路市、ひょうご仕事と生活センター



開会に当たり、主催者を代表して姫路経営者協会専務理事の村瀬利浩氏が「ワーク・ライフ・バランス(WLB)の実現は企業の活性化につながるという観点から、まさに経営戦略そのもの。今日のセミナーが皆さまにとって有意義なものになると確信している」とあいさつ。続いて、企業や医療機関の組織づくりをサポートしている株式会社朝日サステナビリティ・マネジメント代表取締役社長の高田誠氏が「経営戦略としての女性活躍推進」と題して基調講演を行いました。

高田氏はまず、日本は世界に比べて企業の女性管理職の割合が飛び抜けて低いことを紹介。女性の教育レベルが高いにもかかわらず、組織で活躍していないのは大きな問題だと指摘しました。



高田氏

次に、なぜ女性を活かすべきなのかを女性の価値を中心に説明。「女性がターゲットのBtoC<sup>\*</sup>ビジネスの場合は、ニーズや価値観を理解するために女性が社内にいることの価値は明らか」と例を挙げ、BtoC以外の業種でも、今までと違う発想やスキルが得られるという意味では、男性だけでは起きなかったイノベーションが期待できると話しました。

さらに、女性を活かせる組織をつくるためには、出産・育児などをサポートするための制度づくりはもちろん、上司の力が大きいとも。「アウトプット(成果)を重視し、“違うこと”を認識して受け入れ、活かすことが大切だ」と述べました。

基調講演後は、株式会社香寺ハーブガーデンから代表取締役社長の福岡譲一氏と夢前工場長の藤尾真琴氏が、医療法人財団姫路聖マリア会姫路聖マリア病院から看護副部長の沢田洋子氏と法人事務局総務部総務課長の濱崎一志氏が登壇。高田氏をコーディネーターにパネルディスカッションを実施しました。

従業員49人のうち、男性は4人のみという香寺ハーブガーデンでは女性の力が不可欠です。現在はハーブ製品の製造のみならず、ハーブから抽出した成分を予防医療に役立てるという研究を進めており、福岡氏は、「商



福岡氏

品開発までこぎ着けることができたのは困っている人の役に立ちたいという優しい気持ちがあったから」と話しました。

同社で働く優秀な女性の一人が藤尾氏。パート職でありながら、工場長として部下の管理も行います。「社長はいつも従業員の思いを聞いてくださる。子育てとの両立で問題が発生した時もその都度柔軟に対応していただいた」と藤尾氏。「職場は家庭を持つ女性が多いので、お互いの状況を理解し合い、補い合うことを重視している。結局は一緒に働くスタッフの心と心のつながり」と強調しました。



藤尾氏

一方、全職員が安心して働けるように環境整備を進めてきた姫路聖マリア病院の取り組み事例を沢田氏と濱崎氏が紹介。病気になった子ども



沢田氏



濱崎氏

を小児科病棟で見る病児預かりの実施や、インターネットによる就業規則閲覧システムの整備について説明しました。「病児預かりはとても好評だが、預かる側の小児科病棟のスタッフは大変。ことあるごとに、あなたたちのおかげで病院中のスタッフが助かっていると伝え、モチベーションの維持に努めた。また、同時に保育士免許保持者も増員した」と沢田氏。加えて、濱崎氏は一番大事なことは法人トップの理解だと訴えました。

最後に会場からの「今後やってみたいと思っていることは」という質問に、福岡氏は「女性の力を結集し、海外でも通用する商品を生み出したい」、沢田氏は「子育て中のスタッフをフォローしてくれている看護師たちのために1週間以上の休みを必ず取れる仕組みをつくりたい」と答え、パネルディスカッションを終了しました。

閉会のあいさつに立った北条センター長は「今日のお話の根底にあったのは従業員が大事ということ。うちは無理だと思わず、“できないからできる”に気持ちを切り替えてWLBを推進してほしい」と結びました。



北条センター長

\*BtoC=会社から個人消費者へ販売する取引関係



## 半年間7回の講義やグループ実習が終了

11月14日、今年度で3回目となった「女性活躍推進プログラム@神戸」が、課題発表と修了証書授与式をもって全課程を終了しました。このプログラムは、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(通称VAL21)、ひょうご仕事と生活センターの三者共催により、まだ女性管理職が少ない、兵庫県内に事業所等のある企業・団体のさらなる組織活性化を目指して平成22年度に始まりました。「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」という要望を企業関係者から受けたことが導入の背景にあります。5月から11月までの約半



年間、毎月1回、午後の半日を使い研修を行います。毎回のプログラムで、専門家による講義を受けたり、グループ実習をしたりすることにより、リーダーに必要な知識やスキルを学び、最終回にその成果を発表するという形式です。

### 今年度の各月のプログラム内容

5月	プログラムの目的・趣旨、効果的なチームワーク、効果的なプレゼンテーション等
6月	リーダーシップスキル、タイムマネジメントを含むプロジェクトマネジメント(仕事の進め方)、問題解決能力等
7月	ファシリテーションスキル、ファシリテーショングラフィック、合意形成の手法
8月	ワーク・ライフ・バランスの実現推進に向けたストレスマネジメント
9月	リーダーに求められるコミュニケーションスキル
10月	最終回に向けた課題実習(グループ実習および個人実習)
11月	課題実習の成果発表(グループ発表、個人発表)

全体を通して、リーダーに必要な知識やスキルに関する講義やグループ実習への参加により、組織が求めるリーダー像に近づけるように互いに学び合うことを目指しています。また、受講者が、自分の強み、弱みについて知り、それらを踏まえた目標設定やキャリアプランニングを行い、行動に移せるようにするための機会を提供します。

その他の特徴は、初回と最終回に上司の方にも同席していただくことです。初回は、プログラムの趣旨や目的を共有した上で、受講者と並行し、上司グループもグループディスカッションに参加。最終回には、初回と同じテーマで、初回よりも磨きのかかったグループ発表をご覧いただき、受講後の成果を確認していただけたようです。今回初めて行った個人発表では、発表後に当該上司の方からその都度コメントを頂きました。コメントは、部下に対する愛情や強い信頼関係が感じられるものが多く、受講者も日頃から上司に見守られていることを再認識された様子。また、修了式および懇親会では、参加された方からは無事6カ月間の受講を終えた感想、上司の方からは期待や全面的に支援するなどといった温かい言葉が述べられました。



上司に参加いただくことにより、受講前の心構え、受講後の知識やスキルの習得効果を共有でき、職場でのコミュニケーションや指導の機会にもつながります。上司からの指導や激励は今後の仕事に対するモチベーションアップの一助となったことでしょう。



受講者アンケートでは、「年齢も取り巻く環境もそれぞれ異なるメンバーでしたが、いきいきと自信を持って頑張っておられる女性の皆さんと触れ合える機会となり、同じ女性として刺激を受け、貴重な体験ができた」といったご意見も多々ありました。なかなか交流機会がない異業種の女性たちとのネットワークが構築でき、互いに影響し合い、多くのものを得られたようです。

3年間全プログラムに毎回、参加者を送り出された上司の方は、「3人が自分の仕事に自信を持ち出している。徐々にプレゼンテーションやコミュニケーションの力量、企画力、計画力なども身に付いてきており、リーダーシップも発揮し始めるなど着実に成長していることが感じられる」と話され、受講者が学ばれた知識やスキルを生かし、職場で活躍されているとのこと。



## 兵庫県経営者協会、連合兵庫神戸地協、神戸市、神戸県民局との共催で ワーク・ライフ・バランスセミナーを開催

9月27日、「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)施策導入へのきっかけづくり～労使が共に意識改革できる方法～」と題して、兵庫県経営者協会会員企業や連合兵庫神戸地協組合員、その他ワーク・ライフ・バランス(WLB)施策推進に関心のある企業・団体を対象としたセミナーが、兵庫県中央労働センターで開催されました。WLB実現推進施策の導入への課題を解決するための方法を、専門講師による基調講演とWLBの推進活動に取り組む市内企業での事例紹介で探りました。



基調講演の講師は、当センター外部相談員で、キャリア開発・組織活性化・人材育成を支援する「Office ICB」代表、また龍谷大学非常勤講師としてキャリアデザイン講義を担当されている瀧井智美氏。「WLBを実現できる職場づくりに向けて」をテーマに、WLBの必要性



瀧井氏

と効果的な推進のポイント、定着の方法についてお話しいただきました。制度名やプロジェクト名などのネーミングを工夫する方法や、意識や風土改革を目指したコミュニケーションが取れるような場づくりの支援など、具体例を紹介してくださいました。また、制度をつくるだけでなく、常に使える状態にすること、さらに取り組み状況を発信・共有し、必要に応じて制度を改善することにより、次の目標達成につながる仕組みづくりが組織全体に広がると語られました。

基調講演後は、瀧井氏がコーディネーターとなり、光洋電機株式会社代表取締役の木部享氏、三ツ星ベルト株式会社管理本部人事部長の上野明宏氏が発表者として加わり、各社のWLB施策の取り組み事例を質疑応答形式で紹介しました。



木部氏



上野氏

光洋電機株式会社は、階層別ミーティングの実施で縦横のコミュニケーションを図り、従業員が自主的に勉強会を実施したり、社内報を作成したり、被災地支援をしたりなど、さまざまな活動を行っていると説明。三ツ星ベルト株式会社は、「お星さま制度(育児支援金)」「お星さま休暇(育児・介護有給休暇)」など簡易に申請できて利用しやすい制度の運営や、地元住民とのつながりを大切にしたイベント実施と活動に参加する従業員へのサポートについて説明されました。

両社とも、WLBを導入したことで、「自発的な社員が増えた」「離職率が下がった」「会社と社員の信頼関係が深まった」「働きやすい職場環境整備につながった」などの社内の変化に加えて、「新規採用につながった」「取引先での評価が得られた」など社外においても想像以上に良い影響があり、一時的な経費や人事面で多少の負担があったとしてもメリットは大きく、今後も取り組み続けたいと話されました。

最後に、参加者から「経費面での不安や取り組み時間の調整」について質問があり、取り組み時間の設定の工夫や、ボランティア休暇の活用、就業時間中でも活動しやすい雰囲気づくりや、できない理由ではなく、できる理由を考えるように指示したことで、社員から新たなアイデアが出され、時間が取れるようになったなどの事例が紹介されました。

また、「夜勤があるなど勤務態勢が多様な場合」についての質問には、公平性を保つために手当面での制度充実や、連絡ボードのようなコミュニケーションツールを作成するなどの方法を紹介。「全国に拠点があり同一就業規則で運用している場合」についての質問には、それぞれの課題に即した効果的な施策を導入し、支社間で共有することで共通部分と独自部分を展開する方法を紹介しました。さらに、「非正規社員への対応」についての質問には、同一職場で仲間意識を保つためにも、正社員と一緒に研修などに参加してスキルアップすることが必要とアドバイスされました。

## いつまでも地域で暮らし続けるために



9月18日、東京都西東京市にあるNPO法人サポートハウス年輪を訪問しました。ひょうご仕事と生活センターは、東京大学社会科学研究所のWLB(ワーク・ライフ・バランス)推進・研究プロジェクトに参加しており、テーマは「仕事と介護との両立」。仕事と介護を両立するための介護の現状は実際どのようになっているのか、介護の実態に迫るべく、理事長の安岡厚子氏に、同法人の取り組み、地域とのつながり、仕事と介護の両立方法などについて伺いました。

同法人は、1994(平成6)年3月に設立。認知症の方対象のデイホームやグループホーム、ケアプランセンターの運営、ヘルパー派遣や食事配達サービス事業を展開しているNPO法人で、従業員数は110人。夜勤などもありますが、皆さん、休暇はきちんと取られており、何より「切り替えをうまく」をモットーに、従業員の皆さんの仕事と生活の調和を推進されている職場です。

Q なぜ、このNPO法人を立ち上げようと考えられたのですか。

A 前身の「バームクーヘン」という女性問題を考える団体を運営していた時に、寝たきりの高齢者の方々の実態調査を行いました。その時、お年寄りの方々の生の声を聞き、実際に欲しいと思う介護サービスの少なさや、「私はこの家で死にたい」という本心を多くの方から伺いました。このことがきっかけで、NPO法人サポートハウス年輪を立ち上げました。世間に認めてもらうまでに10年かかり、全てにおいて、「人とのつながり」が資本ととってもいいと思います。

Q 仕事と介護を両立させていく上で大切なことは何だと思われませんか。

A 介護に関する実際のニーズは何なのかというところを洗い出すことが大切だと考えます。例えば、介護のために仕事を全休する必要はないことが多く、家族が所要所で参加し、上手に介護サービスを利用していくことも大切です。そして、企業が、仕事と介護を両立しやすい仕組みをつくれるような社会の仕組みをまずつくることが何より大切ではないでしょうか。また、介護をする家族は、「自分の世界」を壊さないようにすることが、実は大切なのです。そういう意味でも介護する側の両立が重要だと考えます。

### 調べ隊が感じた介護のポイント

「介護をする上で、気持ちの切り替えはとても大切」という安岡理事長の言葉が印象的でした。介護は心と心の問題も重要です。そして、仕事と両立していくのであれば、職場の皆さんとの心と心の問題にもなります。個人は、仕事の時は仕事、介護の時は介護、とチャンネルを変えて気持ちの切り替えを上手に行い、企業は、それをサポートできるような組織づくりをしていく、また、介護をする家族は、それぞれの家族にとってより良い介護のあり方を心掛けていくことが、何よりも大切なポイントではないかと感じました。

最後に、サポートハウス年輪には右のようなポスターが貼ってありました。「き・め・こ・ま・か」になぞらえた「気くばり・目くばり・心くばり・真心こめて・考える」は、同法人の基本精神であるとともに、介護をする際にも生かせる考え方ではないかと思っています。(仲上奈緒)

き：気くばり  
め：目くばり  
こ：心くばり  
ま：真心こめて  
か：考える



取材を終えて。安岡理事長と  
北条センター長

特定非営利活動法人 サポートハウス 年輪

#### 事業内容

認知症の方対象のデイホーム、グループホーム運営、ケアプランなど

#### 所在地

東京都西東京市田無町5-4-8  
第一和光ビル1F  
TEL 042-466-2216  
<http://www.npo-fukushi.com/>

## 一人ひとりの能力を高め 付加価値のある会社に

エスカレーター等昇降機や自動車、医療機器、半導体製造装置などの設備部品や試作部品を製造加工する佐藤精機(株)は、従業員のスキルアップを支援。コミュニケーションやリラクセスできる場の提供を通してメンタル面でのサポートも行い、個々の高い能力を付加価値に、小規模ながら長く生き残っていただける会社を目指しています。

総務部長の佐藤さんと製造長の木内さん▶



## 佐藤精機株式会社

### 成長のチャンスは平等に

1955(昭和30)年に創業した同社は、現在従業員38人。30代が中心となり、部品の種類や工程によって3～8人の5つのグループに分かれて業務に当たっています。主に製造するのは、設備部品や製品開発の試作段階で業者から委託される試作部品。機械による量産ではなく、数ミクロン単位での調整を施しながら、求められる一つの部品を作り上げる作業は、技術者の技量が試されます。そのため、人材育成は重要で、各グループには熟練のリーダーが付き、若手を指導しています。「少人数だからこそ一人ひとりに目が行き届き、的確な指導やアドバイスができる環境が生まれています」と製造長の木内正人さんは話します。

また、成長を促す取り組みとして、希望する人には資格の取得や技能大会への出場を後押ししています。本番を迎えるまでの努力するプロセスを大切に考え、勉強や練習は業務時間内にも行えるように。過去の合格者や出場者がサポートしたり、大会当日には多くの従業員が応援に駆け付けたりと、全社一丸となって人材を育てるという考え方も浸透しています。資格取得者や大会入賞者には昇給という成果に見合う評価もあり、挑戦への意欲を高めています。

さらに、日頃の業務の技術力向上につなげるため、講師を招き、高レベルの技能を直接学ぶ講習会も実施しています。「今は外部にお願いしていますが、将来的には内部から匠と呼ばれる技術を持つ指導者を輩出したいです」と話すのは総務部長の佐藤哲子さん。

1人当たりの年間研修費を今年度から2倍以上に引き上げるなど、人材育成に一層力を注いでいきたいと言葉に力を込めます。

### 多様な働き方を目指して

同社では入社時には製造業に関する知識や技術を全く持たず、働き始めて一から習得するという人も少なくありません。「私もこの仕事に就いてから勉強しました。指導の下、基本的な技術は1年で習得でき、やる気さえあればさらに確実にスキルアップしていけます」と木内さんは自身の経験を振り返ります。

特にここ最近は就職難で、製造とは全く異なる分野を学んでいる入社志願者が増えました。彼らに対しては技術教育をする一方で、個人が持つ別分野の知識を尊重しています。「ダイバーシティの考え方を取り入れ、多様な視点からのアイデアを生かし、今までの委託型の製造作業だけでなく、製品企画や開発ができれば」と佐藤さん。今後を見越して毎年新たに2、3人の従業員を迎えています。

### 長く働ける環境づくり

こうした支援の下で成長した貴重な人材が安心して長く働けるよう、快適な職場づくりを目指す取り組みも行っていきます。



各グループに分かれ、細かい指導やフォローに当たっています。

その一つが、管理職と一般従業員のコミュニケーションを大切にすることです。時間の許す限り、常務の佐藤慎介さんが作業現場を訪れ、仕事の進捗状況、個人の成長度合いや体調などの確認に努めるとともに、日常的に気軽に話ができる機会としています。従業員同士についても、グループや世代を超えた交流の場として3つの休憩所を設置。長時間の緻密な作業に対して「心が豊かでない」といものは生まれない」という考えの下、気分をリフレッシュして集中力を持続させるための仮眠室や小さな庭など、リラックスできる空間も用意しています。

また、2012(平成24)年7月には、ひょうご仕事と生活センターが実施する「キーパーソン養成講座」に2人が参加。学んだワーク・ライフ・バランスについての知識を全従業員が共有する場を持ち、働き方に対するアンケートも実施しました。

「小規模ながらも1人当たりの収益率が高い会社を目指し、地方に生き残る製造業社として、創業100年を迎えたいです」と佐藤さん。この会社で働き続けたいと思えるよう、集めた意見を基に改善を重ね、職場環境の向上に努めていきます。



競技大会に出場する従業員に対して、社を上げてサポートを行っています。



屋内の休憩スペースはコミュニケーションの場としても活用されています。



## 佐藤精機株式会社

事業内容 精密機械部品の製造  
 代表取締役社長 佐藤 貞義  
 従業員数 38人  
 所在地 姫路市余部区下余部240-6  
 T E L 079-274-1047  
<http://www.ssc-e.co.jp/>

## 平成24年10月

# 兵庫県立工業技術センターに「技術交流館」を開設しました！

兵庫の強みである「ものづくり企業」の技術の高度化、競争力強化を図るため、県内技術支援機関の拠点である工業技術センターに新研究棟「技術交流館」を開設しました。高度なニーズに対応できる先端研究開発機器を備えた研究室に加え、産学連携・交流機能、ワンストップ型の技術相談支援機能を併せ持つ開放型研究開発施設として生まれ変わります。

中小企業の身近な相談窓口として各種の技術相談に応じるほか、機器の開放利用や共同研究の促進、製品化構想段階での試作支援などにより、技術開発、製品開発を支援します。



### ■施設概要

建物名称	構造規模	強化する機能等		主な整備概要
技術交流館 (新設)	RC 地上6階 地下1階 (5,683㎡)	3F~6F	技術高度化支援機能	研究分野別に開放型研究室(オープンラボ)を設置、先端機器を導入
		2F	産学官連携支援機能	大学連携室(新設)、産学官交流室(新設)、セミナー室(拡充) 共同研究室(拡充)、プロジェクト研究室(新設)～県立大学ナノ・マイクロ構造科学研究センターのサテライト研究室等～
		1F	技術相談支援・ ランチ機能	ハローテクノ(総合相談窓口)(拡充)、技術相談室(拡充) 技術支援機関の集中配置(新設)、展示スペース(拡充)
		B1F	耐振動実験・ 測定機能	床耐荷重・振動を考慮した研究室(拡充) MEMS用クリーンルーム(新規)
試作実験館	地上2階 (1,800㎡)	レイアウト改修		実験、試作、計測、評価を行う大型・重量設備を配置
本館	(5,367㎡)	既存棟を改修(予定)		本館の研究室を移設予定(改修後研究本館:仮称)
		現本館は解体(予定)		跡地に緑地、駐車場を整備予定

### ココが ポイント

- ① 企業情報の機密保持のため、1研究室に1機種のコンセプトで高度な機器を導入し、研究室を企業に開放
- ② 各種研修や研究会活動など産学官の技術・情報交流を促進。異業種交流を進め、企業の新分野進出を支援
- ③ 総合相談窓口と特許活用や技術移転を支援する新産業創造研究機構などの技術相談窓口を一体配置し、ワンストップサービスにより企業の利便性向上

### ■研究開発機器の概要

機器利用や共同研究などで開放している機器は約300台です。このたびの整備により機器の新規導入、高機能更新を進め、保有機器を大幅にリニューアルします。どうぞご利用ください。

#### 主要機器

#### ●MEMS(Micro Electro Mechanical Systems)製作システム

MEMS(微小電気機械システム)とは、機械要素部品、センサ、アクチュエータ、電子回路を一つのシリコン基板などの上に集積化した微小な素子およびその創製技術です。物理センサなどのデバイスのほか、DNAや生体試料などのナノ・マイクロメートルの物質を操作・捕獲・分析するツールとしても活躍しています。

【構成装置】プロジェクション描画装置、スプレーコーター、スパッタリング装置、両面マスクアライナー等



## ● マイクロX線CTスキャナー

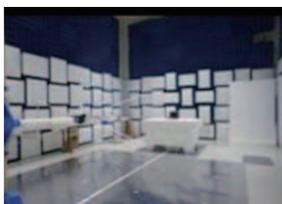
物体の内部構造を非破壊で立体的に表示します。複雑な形状の製品や部品の内部欠陥を精度良く検査でき、微小な欠陥や異物、剥離などの検出・解析が可能です。



## ● EMC(Electro-Magnetic Compatibility)評価システム

電気・電子機器を製品化する際、機器から出る電磁波の強さを測定し、他の機器に影響を及ぼさないか、また別の機器から発生する電磁波により、本機器が誤動作を起こさないかを試験・評価します。評価結果に基づき試験品の改良を行い、電磁波に影響を与えず、電磁波の影響も受けにくい安心・安全な製品が開発できます。

【構成設備】3m法電波暗室、電磁波強度測定器、信号発生器等で構成された電磁波測定評価システム



### ■ 主な新規導入機器の利用料金(1時間あたり)

名称	利用料金	備考
電磁エミッション評価装置	8,700円	EMC評価システム
電磁波ノイズ耐性装置	10,000円	
イミュニティ評価システム	4,100円	ラピッドプロトタイピングマシン
樹脂積層型三次元造形装置	4,800円	
フローサイトメーター	2,100円	
電気・電子特性評価装置	4,500円	
高精度材料試験機	3,200円	
走査型プローブ顕微鏡	3,000円	
蛍光分光光度計	900円	
光学特性測定システム	1,400円	

### ■ 平成24年度中に導入予定の主な機器

名称
紫外レーザー加工装置
MEMS製作システム
X線マイクロアナライザー
X線光電子分光分析装置
近接場光学顕微鏡分光装置
ガスクロマトグラフ質量分析装置
液体クロマトグラフ質量分析装置
イオンクロマトグラフ
マイクロX線CTスキャナー

※今後、平成25年3月末までに30機以上を導入予定です。

## ■ 中小企業向け支援メニュー

工業技術センター研究者(技術ノウハウ)と機器等(研究インフラ)で中小企業の製品開発、技術開発を支援します。

### ●ものづくりFS(フィジビリティ・スタディ)支援セミナー

コース名	募集人数	開催日(時間数)
デザイン評価開発システムを使った製品のユーザビリティ評価	15名	25年1月22日(2時間)
構造解析システム —最新のCAD/CAM/CAEの紹介—	20名	25年1月25日(3時間)
集束イオンビーム加工の基礎と活用事例	50名	25年1~3月(未定)
イオンクロマトグラフの紹介	5名	25年2~3月(未定)
電子機器・部品の特性測定	5名	25年2~3月(未定)

※ほかにも多数のコースがありますので、お問い合わせください

現在募集中! 平成25年3月末まで無料(20コース程度実施予定)

### ●共同研究・テクノトライアル

①企業との共同研究、②アイデア段階での試作や評価、今後研究を行うかどうかを見極める実験(テクノトライアル)により製品開発・技術開発を支援します。小口の分析・評価から本格的な研究開発まで企業の技術開発ステージに合わせ個別相談に応じます。

### ■ 平成24年度実施状況(11月末)

項目	件数	費用
共同研究	76	1件10~100万円程度
テクノトライアル	205	1件1~10万円程度

随時受け付け中

ものづくり現場のあらゆる技術相談をお受けします。

## 兵庫県立工業技術センター

〒654-0037 神戸市須磨区行平町3-1-12 ハローテクノ(総合相談窓口)

(JR神戸線「鷹取駅」から西へ徒歩7分、「須磨海浜公園駅」から東へ徒歩9分)

TEL 078-731-4033 FAX 078-735-7845 Eメール radish@hyogo-kg.jp

兵庫 工業技術

検索



## 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
働き方・休み方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
雇用均等指導員(両立担当)	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 健康福祉部こども局少子対策課 <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6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)	育児休業・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: 随時)	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	

## 総合相談窓口

内 容	機 関 名	T E L
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 <small>(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)</small>

## メンタルヘルス相談窓口

内 容	機 関 名	T E L
来所相談(予約制) ※神戸市以外に在住の方が対象	兵庫県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
自殺予防とこころの健康電話相談 ※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/consultation.html">http://www.hyogo-even.jp/consultation.html</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		

## 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

2013(平成25)年 2月 キーパーソン養成講座フォローアップ研修  
女性活躍推進プログラム@神戸フォローアップ研修

3月 情報誌「仕事と生活のバランス」(春号) 発行

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

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。

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

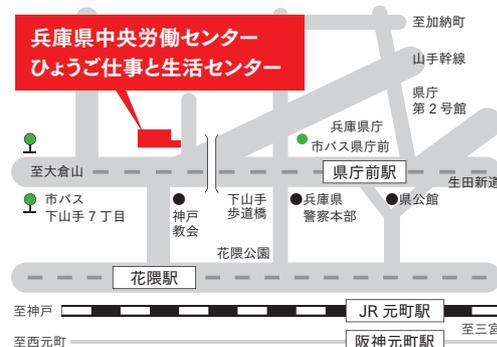
情報誌「仕事と生活のバランス」は、企業の皆さまの情報交換やPRの場です。掲載を希望される企業の方からの連絡をお待ちしています。自薦、他薦は問いません。

## 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

TEL 078-381-5277 FAX 078-381-5288 E-mail info@hyogo-wlb.jp

開館 月～金曜日 9:00～17:00 (祝日、年末・年始を除く)



- 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

私たちはWLBを通じて、もっと幸せになれる社会への扉を開きます。