

これからの「働き方」を考える

# 仕事と生活の バランス

2013

冬

vol. 18

勤労者も家族も企業も、  
誰もが幸せになれる社会を。

WORK LIFE BALANCE



- 2 ひょうご仕事と生活センター  
仕事と生活の調和フェスタを開催
- 6 WLBセミナー in 神戸  
～ワーク・ライフ・バランス取り組みの鍵は身近にあり～  
～一歩先行く宣言企業の事例を紹介
- 7 子育て応援「企業人」セミナー in 姫路2013  
経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス
- 8 2013年度 最先端企業見学ツアー  
挑戦こそが従業員・地域・企業の未来を育む！
- 10 私たちの仕事場 ～「仕事と生活のバランス」最前線～  
農業生産法人 株式会社 Teams (豊岡市)
- 12 仕事と介護の調和支援ハンドブックが完成  
働きながら介護しよう！
- 13 センタートピックス  
・2013年度 キーパーソン養成講座を終えて  
・調査研究報告会を開催
- 14 県政トピックス  
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～
- 15 各種支援制度と相談窓口



# 仕事と生活の調和フェスタを開催

— 企業表彰や講演でWLBへの理解を深める —

誰もが生きがいを持って働き、多様な生き方を選択できる仕組みを取り入れるなど、仕事と生活のバランスを推進する大切さを広く発信する「ひょうご仕事と生活センター 仕事と生活の調和フェスタ」が2013年11月19日、兵庫県公館で開かれました。先進的な取り組みを行っている11団体を表彰するとともに、講演、パネルディスカッションを通じてワーク・ライフ・バランス（WLB）への理解を深めました。



当センターは、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三者合意」を受け2009年6月に開設。相談や研修への講師派遣などを通じ、WLBの取り組みを支援しています。

フェスタではまず井戸敏三兵庫県知事が「女性が働き続けられるように、また、子育てのために退職した女性が復職しやすいように環境・制度を整えることで女性の社会進出、就業率を高めるべきです。日本、兵庫の成長戦略を進めていくための重要な社会基盤でもあるワーク・ライフ・バランスの推進を図っていきたい」とあいさつ。この後、「ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰」が行われ、受賞団体に表彰状と記念品が手渡されました。併せて、WLBに取り組む上で組織内のリーダー役となる人を育てる「キーパーソン養成講座」の修了生17人に修了証書が授与されました。



井戸兵庫県知事

その後、「ワーク・ライフ・バランスで社員も顧客も満足！」をテーマに、ライフネット生命保険株式会社代表取締役会長兼CEOの出口治明氏が事例報告を行いました。引き続き、兵庫県立大学政策科学研究所の開本浩矢所長・教授をコーディネーターに、出口氏と、企業表彰の審査委員長を務めた神戸大学大学院経営学研究科の上林憲雄教授でパネルトークが行われました。また、WLBの取り組みをより分かりやすく伝えるために、過去の企業表彰受賞団体の取り組みを映像で紹介する先進事例動画も上映されました。

最後にあいさつに立った北条勝利センター長は「企業表彰で初めて丹波地域から、また学校法人から表彰されるところが出て、活動の広がりを実感しています。ワーク・ライフ・バランスに取り組んだことで、お客さまに満足していただき、地域社会にも喜んでいただく、結果として会社もよくなる。そこを目指してこれからもお手伝いしていききたいと思います」と述べました。



北条センター長



## 事例報告

# ワーク・ライフ・バランスで社員も顧客も満足!

Report

ライフネット生命保険株式会社代表取締役会長兼CEO 出口治明氏

当社はまだ開業して5年の小さな会社ですが、ライフ・ワーク・バランスに取り組んでいます。

通常はワーク・ライフ・バランスですが、考えがあってライフとワークを逆に呼んでいます。1年8,760時間のうち人間が働いている時間は2,000時間ほど。1年のうち約7割以上の時間は、ご飯を食べて、寝て、遊んで、子どもを育てることに費やしているのです。となれば、どう考えてもライフを先にするのが正しいといえます。

極論すれば仕事はどうでもいいのです。仕事が人生の全てだと思込んでいる人は、会社で失敗したら自分の人生は終わりだと錯覚します。一番大切なのは家族、子ども、友人だと考えれば仕事を思い切ってできます。会社では信じることを堂々とやればいいのです。

もちろん、3割の仕事も大事です。どんなに素晴らしい職場で仕事をしていても100%満足している人はいません。働く意味を考えるには、世界を理解することからスタートしないといけません。

そのための方法が2つあります。会社であれば創業からの歴史の時間軸、競合や理想とする会社と比べる空間軸

の縦横軸で見ること。そうすれば自分のポジションが分かります。もう一つは国語ではなく算数で理解すること、つまり不毛な精神論ではなく科学的

根拠に基づいた仕事のやり方をする。例えば残業は当たり前という考え方は根拠のない精神論です。長時間労働で生産性が上がったという研究結果は見たことがありません。

今、日本はビジネスの力で世界では24番目だといいます。これをどう上げればよいのか。簡単です。先週5時間かけてやっていた仕事を今週は4時間で済ませればいいのです。これまでと違うことを考えることがいい仕事をする条件です。

そのためには勉強をするしかありません。人に会い、本を読み、いろんな経験を積んで情報を入れなければアイデアは出てきません。ただ悲しいことに人間は怠け者で、本を読もうと思っても誘われればお酒を飲んでしまいます。

そこで大事なのがダイバーシティです。日本企業のボードメンバーを見渡すと、同じ会社で30年働いてきた男性ばかり。これではアイデアは出ません。グローバルな企業は、社外取締役を入れて、違う背景を持った人材をそろえています。だからいろいろなアイデアが出てきます。

当社には定年がありません。昨年も60歳以上の方を2人正社員として採用しました。高齢化社会では当然の話で、元気な人は働き、本当に困っている人に給付すべき。それが社会の役目です。

会社の方針は「元気に、楽しく、明るく」。残業を少なくし、たっぷり寝て、遊んで、元気に会社に来て初めていい仕事ができます。社員が元気で明るく働いてこそ、ステークホルダーは喜びます。この原理はどの時代も不変です。





## パネルトーク

## Panel talk

### コーディネーター

兵庫県立大学政策科学研究所

所長・教授 開本浩矢氏

### パネリスト

ライフネット生命保険株式会社 代表取締役会長兼CEO 出口治明氏

神戸大学大学院経営学研究科

教授 上林憲雄氏



開本氏



出口氏



上林氏

**開本** 出口氏から、女性、男性という視点だけでなく、高齢者、若者、外国人も含め、多様な特性を持った人が力を発揮できる環境が生産性、付加価値の向上には大事だという話をいただきました。上林先生はどのような感想を持ちましたか。

**上林** 何を置いても従業員満足が一番大事でそれが顧客満足につながるということは、どの優良企業にも共通する考え方です。中でも労働時間短縮はワーク・ライフ・バランスのベースにあるべき重要な課題ですが、単に労働時間を短くすることではなく、仕事の効率、やりがいと結び付けて議論されるべきものだと思ってきました。出口氏は、サラリーマン時代にワーク・ライフ・バランスをどう実践されていたのでしょうか。

**出口** 私は65歳を超えた今が、これまでで一番働いています。サラリーマン時代は時間があれば本と旅に費やし、夏と冬には2週間ずつ休んで遊んでいました。

**開本** フロアからの質問を受け付けます。

### ●社員の方の生活の質はどうですか？

**出口** 社員総数は100人に満たないのですが、トライアスロンをはじめ運動クラブが13、文化クラブが42あります。活動が一番盛んなのは子育て部。昼休みに、ご飯を食べながらおもちゃや衣料を交換しています。

新卒採用については、勉強すべき大学在学中に学生

を会社に呼び付けるのは税金泥棒だと思っています。卒業後の成績をもっと判断すべきという考えから、30歳未満を新卒採用の対象としています。採用試験は、まずテーマに沿って字数無制限の論文を書いてもらいます。成長の秘訣は考える力からです。今年入った新入社員は高校を退学し、社会人生活を経て大学に入り、ボクシング部で活躍。卒業前にはラオスの村でボランティアをしていました。入社直後の5月には創業5周年セミナーの司会をしてもらいました。

### ●経営者はワーク・ライフ・バランスの必要性を理解していても実行に移すケースが少ないです。なぜですか？

**出口** 経営幹部が行動に移せないのは、本気で考えていないからです。人間は納得すれば必ず行動する動物。自分のこととして向き合う姿勢があるかどうか全てです。そうした経営幹部を変えるには、社員皆が同じ意識を持って仲間をつくるほかに方法はありません。そして、経営者は本気で向き合っただけで腑に落ちるまで考える癖をつけることです。

**開本** その時に重要な役割を果たすのが、ひょうご仕事と生活センターでも養成講座を設けて育てているキーパーソンではないでしょうか。

**出口** 知識は力、知らなければ力にはなりません。キーパーソンの方は学ばれたわけですから、会社を変える原動力になると思います。

# ひょうご仕事と生活のバランス 企業表彰

受賞団体と主な取り組み内容 (五十音順)

## 阿比野建設株式会社 [総合建設業] (姫路市)

### ◆職場風土の改善

- ・社長指示の下、10年以上に及ぶ地道な取り組みを展開  
〔21世紀職業財団「職場風土改革推進事業実施事業主」に指定(2008年)〕

### ◆女性も働きやすい職場の実現

- ・女性管理職登用や技術部門における現場での活躍  
〔「くるみんマーク」を取得(2010年に1回目、2013年に2回目)〕

## SECカーボン株式会社 [窯業] (尼崎市)

### ◆業務改善および時間管理による働き方の見直し

- ・時間管理システムの導入、健康に配慮した長時間労働の管理、従業員への啓発活動、業務改善の取り組みなど複数の施策を並行して実施することにより、管理職の有休取得率の向上、管理部門などの残業時間大幅削減等を実現

### ◆ダイバーシティへの取り組み

- ・従業員向けダイバーシティセミナーや役員向けポジティブアクション座談会の開催による啓発活動、外国人採用、高齢者再雇用制度の見直し等を段階的に実施。多様な人材が能力を発揮できる環境づくりに取り組む

## 一般財団法人甲南会 甲南加古川病院 [医療業] (加古川市)

### ◆全職員へのアンケートによる実態把握と職場改善

- ・ワーク・ライフ・バランスについての周知活動(説明会を5回実施)
- ・アンケートにより判明したサービス残業の解消と不満の払拭

### ◆仕事と生活の両立を支援する制度整備と利用促進

- ・院内ウェブを利用した就業規則のいつでも検索可能システムの改良
- ・院内保育所および短時間勤務制度等の活用(育児休業明けの希望配置と夜勤免除)
- ・長期休暇取得への取り組みをスタート

## 佐藤精機株式会社 [製造業] (姫路市)

### ◆従業員の意識改革

- ・ワーク・ライフ・バランスの考え方を従業員に浸透させることにより、従業員の仕事への意識が向上
- ・技能競技大会への参加や社外活動の活発化等により、従業員のモチベーションアップ並びにコミュニケーションの活性化を実現
- ・従業員のやる気を支える職場環境の整備(休憩室、リラクゼーション施設等)

## 医療法人財団樹徳会 上ヶ原病院 [医療業] (西宮市)

### ◆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

- ・職員の「仕事へのやりがい」を求める声に対応した対策を実施
- ・職員のやりがいを向上させる手段として「患者の満足度」にも着目

### ◆仕事と生活の両立を支援する制度整備と利用促進

- ・院内保育所の整備
- ・育児休業制度、短時間勤務制度等の利用促進(看護部門以外への波及)

## 医療法人社団正峰会 大山病院 [医療業] (西脇市)

### ◆多様な人材の活用(人材確保対策)

- ・病院全体のプロジェクトとして、各部門横断で推進
- ・大規模あるいは都市部の病院と差別化(特に育児等を理由に離職せざるを得ない「お母さん看護師」をターゲットとし、働きやすい環境を確保)
- ・保育所、学童保育、世帯向け寮の完備など

### ◆働き方の見直し

- ・数十種類に及ぶきめ細かい勤務表の設定とシステム化による管理
- ・医師および看護師等に事務補助を充てることにより、患者に対しより質の高い治療と看護を提供(事務職員も能力が向上)

## 東洋電機株式会社 [電気機械器具製造業] (丹波市)

### ◆労使協調によるワーク・ライフ・バランスに対する取り組みの推進

- ・ワーク・ライフ・バランスがまだ十分に浸透していない郡部において組織的に活動を推進

### ◆多様な人材の活用

- ・女性エンジニアの採用
- ・女性監督職の登用

## 株式会社巴建設 [土木建築工事業] (豊岡市)

### ◆従業員の意識改革

- ・プロジェクト制を導入し、各従業員に責任を与えることにより、仕事への意識およびモチベーションの向上に成功
- ・地域貢献を積極的に展開し、結果として会社の知名度アップにつながり、従業員のモチベーションも向上

### ◆働き方の見直し

- ・業務管理を計画的に実施することにより、休日出勤や残業を制御

## 日高食品工業株式会社 [食品加工販売業] (姫路市)

### ◆働きやすい職場環境の実現

- ・社長自らが取り組みを推進し、重苦しかった職場の雰囲気改善
- ・社員が中心となり朝礼や社外活動を積極的に展開

### ◆働き方の見直し

- ・計画生産への移行やライン見直し等により、生産性の向上と残業の削減を実現

## 株式会社平野組 [総合建設業] (姫路市)

### ◆働きやすい職場環境の実現

- ・個々の従業員を大切に社風と取り組み(社長から従業員や家族への手紙等)
- ・従業員全員が正社員であることと高い定着率の維持
- ・社外活動等を通じた従業員間のコミュニケーション円滑化

### ◆女性も働きやすい職場の実現

- ・女性管理職の登用

## 学校法人武庫川学院 武庫川女子大学 [学校教育] (西宮市)

### ◆多様な人材の活用と女性研究者の活躍支援

- ・理事長のリーダーシップの下、「女性研究者支援センター」や「男女共同参画室」を設置するなど、組織的な活動を推進  
〔文部科学省「女性研究者研究活動支援事業」に採択(2012年)〕
- ・育児介護相談室の開設によるニーズのクローズアップと意識啓発
- ・若手女性研究者の早期自立や国際化の支援



## ～ワーク・ライフ・バランス取り組みの鍵は身近にあり～ 一歩先行く宣言企業の事例を紹介

2013年9月27日、『ひょうご仕事と生活の調和』推進宣言企業に聞か～推進宣言企業のこれまで、これから～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WLBセミナー in 神戸が、兵庫県中央労働センターで開催されました。推進宣言をされた企業の生の声を聞くことで、WLBの取り組み方法や課題の解決方法などを探りました。

主催：兵庫県経営者協会、連合兵庫神戸地域協議会、神戸市、  
兵庫県神戸県民局、ひょうご仕事と生活センター



企業発表の司会進行は、当センターの北尾真理子主任相談員が行いました。

「最近、WLBとよく聞く。難しそうだけど何から始めたいの」「既に取り組んでいるけれど、うまく進まない」ーそんな、誰もが持っている悩みを解決し、「できない」から



北尾主任相談員

「できる」にするために、推進企業宣言をされた株式会社コープムービング、株式会社神戸製鋼所、医療法人仁風会小原病院の3社の取り組み事例の発表と質疑応答の2部構成で進行了ました。

コープムービング管理本部人事部マネージャーの山城秀三氏は、「まさにスタートラインに立ったところで、宣言をきっかけに社内でも話し合いを始め、働きやすい職場、活力ある企業を目指している」と発表。また、関連



山城氏

施設を見学し、商品についての理解や知識を深めることで、自己育成だけでなく、お客さま満足度向上にもつなげたいという目的を持ち取り組んでいる内容を紹介されました。

一方、長期にわたり取り組んできたゆえの悩みを発表された神戸製鋼所人事労政部係長の神尾真裕氏は、「働きやすい環境を整えるために支援制度は整備したものの、制度利用が思ったほど進まない。その理由として、社内周知が不十分であることや、社員の多数を占める男性が制度を利用することへの理解が進まないことなどが障壁になっている」など、解決に向けた難しさを社内の取り組みと併せて話されました。



神尾氏

「気が付けば既にワーク・ライフ・バランスに取り組んでいた」という言葉通り、以前から看護部を中心に多様な働き方ができる職場づくり、健康で豊かな生活のための時間を確保できる職場づくりを



甘利氏

目指してこられた小原病院は、「経営者が福利厚生等に積極的だったことも良かった。今後は取り組みの基準化や制度化、メンタルケアなど、形にしにくい内容にも取り組む」と事務長の甘利茂夫氏から発表がありました。

3社とも、WLBの第一歩を踏み出すことは難しいことではなく、できることから取り組んでいくことの重要性を訴えました。推進企業宣言にはペナルティーやデメリットがないというのが良かったという内容もあり、WLBの取り組みは今後も続けていくと話されました。

第2部の質疑応答では、コープムービングが取り組んだ家族参加型の企画についての質問があり、関連会社の施設見学会を実施し、他部署との交流や家族との時間を大事にすることで、さらに家族との絆が深まったことなどが発表されました。次回は、子ども参加型の職場見学会を予定しているそうです。

また、神戸製鋼所が作成された両立支援ハンドブックを活用した制度の周知方法についての質問には、その記載内容や、活用方法の事例などが紹介されました。

最後に、「ワーク・ライフ・バランス推進の口火はトップと現場のどちらから切ったのか」という質問には、「トップが即決して指示された」「女性社員の意見も聞きながら人事が担当した」「各部署の代表が、今、必要と思われることを検討している」など、それぞれの組織の実情を述べられました。



## 経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス

2013年11月25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2013」が県立姫路労働会館で開催されました。誰もが働きやすい環境づくりとは一。その一つの道筋を、基調講演とワーク・ライフ・バランス(WLB)の推進に取り組む先進企業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、連合兵庫姫路地域協議会、姫路市、神崎郡町村会、兵庫労働局、兵庫県、ひょうご仕事と生活センター



初めに、主催者を代表して中播磨県民局長の北川稔男氏が「WLBの実現は働き手の私生活を充実させるほか、企業側の生産性の向上や優秀な人材の確保にもつながる。本日のセミナーが、皆さんにとって有意義なものになるようお願いしている」と開会のあいさつ。続いて、当センターの北尾真理子主任相談員が「多様な働き方を受容する」と題して基調講演を行いました。

まず、多様な人材とはどういう人たちか、国籍や性別、経験、知識、家族構成などを例に挙げ、個々の違いには目に見えるものと見えないもの、変わらないものと変わるものがあることを説明。「多様性があるため、それぞれが働く際に発生する制約にうまく対応することが重要」と、育児や介護と両立するための支援制度やワークシェアリング、リモートワークといった日常における多様な働き方を紹介しました。



北尾主任相談員

「従業員満足度の向上は、優秀な人材の確保のほか企業のイメージアップにもつながる。さらに顧客満足度も上がるといわれている」と北尾主任相談員。取り組みを進めるためには、企業理念との連動や内容の透明性、一貫性が求められるとし、制度の周知徹底や従業員の意識改革に加え、管理職には公正な評価をするためのトレーニングが不可欠と話しました。

さらに「多種多様な植物や生き物が共存する『多様性の森』のように、さまざまな個性を持つ人が集まることで持続性があるって滅びない組織が生まれる」と述べ、社会やそこで働く人たちの状況の変化に応じて企業側も変わっていく必要があると訴えました。

その後、有限会社システムプラネット代表取締役の森崎美紀子氏と株式会社エス・アイ代表取締役の今本茂男氏をパネリストに迎え、北尾主任相談員をコーディネーターにパネルディスカッションを行い、2社の事例を基に、各社のWLBに対する考えを話し合いました。

女性4人で設立し、現在も従業員13人のうち男性は2人というシステムプラネットでは、当初から育児休業や短時間勤務



森崎氏

務制度を導入するなど女性が継続して働ける環境づくりを行ってきました。しかし、「制度はあるが周囲に気を使って利用しない人も多い。最初の取得者が出るまでが大変だった」と本音を発言。

さらに、当センターが主体で実施した従業員満足度調査の結果を、社内公開したことを明かしました。「大切にしたいことややりたいことはその時々、その人で違う。ニーズに応え、経営者がワーク・ライフ・バランスの確立に向けて直接行動に移すことに意義がある」と森崎氏。浮き彫りになった問題点を共有し、改善するため、部門を超えたミーティングや技術研修を実施した結果、半年後の再アンケートでは、満足度が2、3割アップしたそうです。「やりがいをもって働き続けられる環境整備に努めながら、小さい会社だからこそ個の声を大切に、個の力を生かしていきたい」と取り組みの継続に意欲を見せました。

次に、全員が正社員の上、出勤時間や仕事内容を自由に決めることができるエス・アイ独自の勤務体制を、今本氏が実際の職場の映像を使って紹介。VTRに登場した女性従業員を例に、「育児や介護で、働きたいのに働けない人の中には、高い能力を持った人が大勢いる。そういう人が力を生かせる場が必要」と語りました。



今本氏

加えて、勤務時間と仕事量・内容を掛け合わせて分単位で評価するため、無駄な時間が一切なくなり、効率や質も向上したといいます。「従業員のための支援制度が、結果的に会社の利益にもつながる」と強調しました。

最後に、北尾主任相談員が「それぞれがやるべきことを果たしその信頼関係の上で、初めて多様な働き方が成立する」と念を押してパネルディスカッションは終了しました。

閉会に伴い、「ワーク・ライフ・バランス推進の動きが広まることを期待している。『ええ会社、ええ仕事』にまい進してほしい」と姫路経営者協会専務理事の村瀬利浩氏があいさつ。北条勝利センター長が「ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組む企業は成長するといわれる。従業員や会社のため、取引先のためにワーク・ライフ・バランスの推進に励んでいただきたい」と結びました。



## 挑戦こそが従業員・地域・企業の未来を育む！

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2013年10月24日と25日の2日間、さまざまな業界の方々が参加して開催されました。今年度は、出雲大社の60年ぶりの「平成の大遷宮」で注目されている島根県にある有限会社エヌ・イー・ワークスと株式会社ワコムアイティを訪問。それぞれの組織で取り組まれている「従業員・地域・企業の未来を育むための挑戦」についてお話を伺いました。

1 日目

### 有限会社エヌ・イー・ワークス

(島根県仁多郡奥出雲町)

最初に訪問した有限会社エヌ・イー・ワークスは、電子部品組み立て製造および検査、食品製造および加工をされている会社です。同社は女性や高齢者など多様な人材活用の実践を認められ、2013年度ダイバーシティ経営企業100選に選ばれました。到着後、三澤誠代表取締役社長に講演していただき、「仕事をつくるのが仕事です」という社長の熱い思いを伺いました。

同社は電子部品の組み立て製造を主にスタートしましたが、リーマン・ショック後受注が減り、新たな活路を見いだす必要に迫られました。そのころ、同社がある奥出雲町は人口減少が著しく、65歳以上の割合が35%を占める状況が続いており、三澤社長は「地域を元気にしたい。地域の熱いこだわりを持って作る人、もの、こころ（地域が持っている資源）をつなぐ仕事をつくりたい」という創業以来の思いから花ビジネスを始められました。

花ビジネスとは、食べられる乾燥押し花、ドライエディブルフラワーを作る仕事のことです。地元で生産したものを利用し、地域の方々の雇用を生み出す。この両方を実現できるのが、ドライエディブルフラワーだったそうです。精密部品の製造と繊細な押し花作りは、非常に



押し花を使用した菓子製造の様子。  
一枚一枚丁寧に載せていきます

似ている作業とすることで、もともと精密カメラ用のクリーンルームだった部屋を、現在は花の栽培ルームに再利用されています。そのうち、「押

し花加工を自分たちだけで完結する必要はない」と考え、さまざまな理由で自宅を離れられない人にこの仕事をお願いすること



押し花加工に携わる地域住民

に。それが地域の雇用につながるのではと考えたのです。栽培ルームで開花手前まで育て、その後は、地域の中で在宅栽培を希望される人に押し花作りまでの作業をお願いします。その結果、働きたくても家を離れることができない高齢者や育児中の方などの雇用を守ることができています。

社長のお話の後、第三製造部の八澤豊幸さんから商品開発について説明があり、質疑応答の時間になりました。ツアー参加者からの「休みやすい雰囲気か」などの質問に、三澤社長は、



三澤社長

「女性の占める割合が7割以上ですし、気持ちよく休める雰囲気づくりを心掛けています。『体調不良で休みます』という申し出に『早く良くなるといいね。お大事に!』と言ってあげられるような職場は、みんなが働きやすいと思うし、お互いさま意識はとても重要です。そもそも職場のコミュニティと地域のコミュニティが一緒なので、互いにカバーし合えます」と語られました。

同社は、何より「地域を元気にしたい」という思いから挑戦することを選択。多様な働き方ができる上に、地元の雇用を生み出すという方法で、地域、従業員、そして企業の未来を育てています。三澤社長の挑戦は、組織だけでなく、奥出雲町の未来をも輝く方向へ導いているようでした。

2日目

## 株式会社ワコムアイティ

(島根県松江市)

2日目は、株式会社ワコムアイティを訪問。同社は、システム構築やソフトウェア開発、デジタルコンテンツ制作等を行う会社です。同社の経営理念は「喜びを創造する」というもので、今岡克己代表取締役は、講演の冒頭にも「何事も一生懸命やれば楽しいですよ」とおっしゃいました。

同社は、社員5人からスタート。今岡代表取締役は、家族のために島根県に戻り、家族を守るために「日傘になろう、雨傘になろう」と考え、20年間、仕事の傍ら学校や地域の役員を続けられたそうです。その活動を続けることで、そこからどんどん同社の応援団が増えてくることを感じ、地域活動が意味あるものだと気がきました。

そこで、同社は「もう一役運動」という取り組みを始めました。これは、社員が地域活動の役員などを担った場合、就任期間中毎月1,000円の「もう一役運動手当」を支給するというものです。現在6人の利用者がいて、もう一役運動は広がりを見せています。

今岡代表取締役の講演後、もう一役運動を实践されている社員の遠藤浩明さんと藤田みどりさんに体験談を話していただきました。遠藤さんは、3人のお子さんがいらっしゃる、2010年から実践されています。最初は保育園の保護者会の役員をし、今は、小学校のPTA副会長をされています。「今では、地域活動の奥深さに目覚めてしまいました。人脈が広がりますし、そして何より、異業種交流をすることで、コミュニケーション能力が向上



今岡代表取締役

したことを強く感じています」とのことです。続いて話をしてくださった藤田さんは、小学生のお子さんがいらっしゃる、児童クラブの保護者会



本社外観

会長やPTA地区委員をされています。「最初はすごく不安でしたが、やっていくうちに楽しくできるようになりました。何より楽しくやるのが大事だと思います」と話されました。そして、社内でも18時までだった勤務時間が、保育園の預かり時間に合わせて17時半までとなり、その結果、延長料金を払うことなく、子どもを迎えに行くことができるようになったそうです。「勤務時間の変更ができたのも、わが社の魅力だと思います」と藤田さんは笑顔でおっしゃいました。

最後の質疑応答では、「もう一役運動のおかげで、仕事にもいい影響が出ている。コミュニケーション能力が向上したり、人に伝える能力が伸びたりしている」という回答もあり、今岡代表取締役は「自分が思った以上に効果を感じてくれているようでよかった」と感想を述べておられました。



今岡代表取締役とツアー参加者の記念撮影

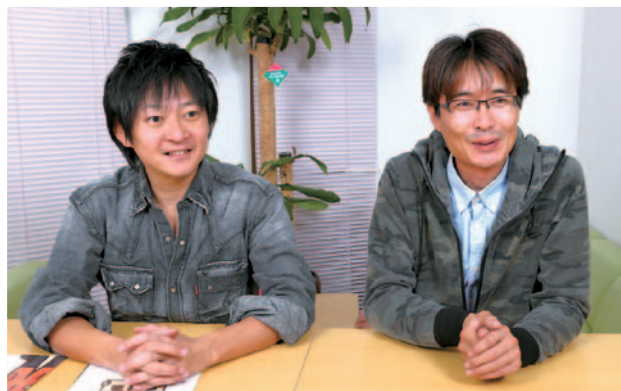
今回のツアーで訪問した2社は共通して、「地域とのつながり」をととても大切にされているので、「この会社がこの地域にあってよかった」と思われるような会社だと強く感じました。そして、地域のために頑張ることが、従業員の働きやすさにもつながっています。みんなの思いが一つになっていて、地域の大切なものを守りながら、新しいものを生み出し、その地域の「元気な姿」を求め、挑戦し続けている2社だと思いました。

(ひょうご仕事と生活センター研究員 仲上奈緒)

## 故郷で安心して働ける 農業の新しい形を

豊岡市の神鍋高原にある直営農園を中心に、周辺農家とも提携して野菜の生産・販売を行う(株)Teams。農業を通じて地元の雇用創出に努めつつ、従業員個々の能力を生かした働きやすい職場づくりに取り組んでいます。また、耕作放棄地を活用したり、就農を促進する研修会を開いたり、地域全体の活性化にも力を注いでいます。

代表取締役社長の新免さん(左)と営業部長の由良さん▶



## 農業生産法人 株式会社Teams

### “農”で地域再生を目指す

同社が事務所を構える神鍋高原は、20年ほど前まで、ウィンタースポーツを楽しむ人でにぎわい、特産品のスイカやキャベツの生産も盛んでした。しかし、次第に客足が遠のきスキー場は縮小。農家も高齢化と後継者不足から減り続け、荒地や休耕田が目立つようになりました。再び活気を取り戻そうと2009年、代表取締役社長の新免将さんと専務取締役の田村寛さんが一念発起。「家族や個人による一般的な形態とは違い、長く働き続けられるよう組織化することで“安定した収入が得られる農業”を目指しました」と新免さんは振り返ります。

地元農家と提携して直売所などへ野菜を出荷する傍ら、点在する耕作放棄地約1ヘクタールを借り入れて直営農園をスタート。農業を引退した高齢者を栽培の指導者に、日中時間が空く近隣の主婦を事務や現場作業のスタッフに採用しました。

さらに、元会社員のUターン者を、それぞれの経験やスキルに合わせて営業や企画・販売の担当に配属。「前の職場で働いているころは、実家をはじめとする故郷の田畑が失われていくのを知りながら、何もできない歯がゆさがありました」と話すのは営業部長の由良大さんです。今は生まれ育った土地で“農”に携わりながら、インターネット上や都心のホテル・飲食店への販路開拓など営業経験も生かすことができうれしいと笑顔を見せます。

現在、従業員は12人。提供できる場が増えたことで月々の収入も安定し、耕作面積も倍以上に拡大、それによりさらなる雇用の創出と、プラスの連鎖を生んでいます。

### 土地柄に合わせた柔軟な勤務体制

農業は季節や天候に左右される仕事ですが、同社は基本の勤務時間を決めることで不安定感を払しょく。まず事務所に集合し、タイムカードを押してから各自農園へ向かいます。その上で、子どもの送り迎えのために出退勤時間を前後させたり、一旦帰宅して用事を済ませたりと、一人ひとりの事情に合わせて当日の申告にも臨機応変に対応しています。「地域のこと、家庭のことを最優先してほしい」と新免さん。人口が少ないため、学校や自治会の役がすぐに回ってくるという実情にも配慮しているそうです。それを可能にするのが週1回のミーティングやSNSを使ったやりとりです。コミュニケーションを取り情報を共有することで、従業員同士でカバーし合う体制も生まれています。

また、農園の近くに住むお年寄りなども、登録すれば気軽に農作業に参加でき、その場合は働いた時間を自己申告してもらっています。

「培った技術を携え、やりがいを持って来てくれる人ばかりです。世代を超えた交流の場にもなっています」。給料でちょっとおしゃれをしたり、遠くまで自分たちが作



地元住民の手を借り、神鍋高原で手付かずだった土地を一から耕して造った直営農園。

った野菜を買いに行ったり。元気な姿が若い従業員の励みにもなっています。

## 農業を働く場の選択肢に

同社では、農業を身近に感じ、食や故郷の魅力を知ってもらいたいとの思いから、I・Uターン者などへの就農支援や、学校や企業の教育制度の一環となる研修も行っています。さらに、「背中で学ぶ」が慣習とされていた栽培方法を、できる限りデータ化し、若い世代でも始めやすく、一定の生産量を効率よく確保できるように開示しました。「安定した収入を得られる就職先の一つとして考えてもらえるようになれば」と新免さん。研修の参加者の中から就農する人も出ています。

「弊社で技術を学びゆくゆくは独立してもらうのが理想です」。新しい農業の拠点として、就農人口の増加を目標に、安心して働ける体制づくりを進めています。



季節ごとに十数種類の野菜を栽培。古くからの知恵を学び、新しい手法も取り入れながら育てています。

### WLBに配慮した農業の組織化に注目!

株式会社Teamsの取り組みは、「農業生産の組織化」という点だけでも、かなりユニークで重要な取り組みですが、「女性や高齢者の労働力の活用」「地域活性化」などといった他の観点からも高く評価できると思います。農業は自然を相手にする仕事ですから、工業製品のように安定的に生産物を提供することだけでも大変な困難が伴います。安定的に事業を継続するための組織づくりを行う上で、従業員のワーク・ライフ・バランスに配慮したという点が最も注目すべきポイントではないでしょうか。

(兵庫県立大学政策科学研究所准教授 加納郁也氏)



### 農業生産法人 株式会社Teams

事業内容 農産物生産・販売・加工・特殊肥料販売

代表取締役社長 新免 将

従業員数 12人

所在地 豊岡市日高町岩中208

T E L 0796-42-2244

<http://rakunouya.com/>

## 仕事と介護の調和支援ハンドブックが完成 働きながら介護しよう！

ひょうご仕事と生活センターは、「仕事と介護の両立に関する調査研究」の取り組みの中で、勤労介護者のための介護ハンドブックを作成しました。作成に当たり、企業の担当者、介護支援専門員（以下、ケアマネジャー）、行政関係者の意見を反映し、「働きながら介護できる」という意識が持てるようになるためのきっかけとなるハンドブックにすることを目的としました。

### 意見交換会を実施

2013年7月5日、ハンドブックについての意見交換会を実施しました。企業の担当者3人（3社）、ケアマネジャー2人、兵庫県職員、当センターの内部相談員と調査研究チームのメンバーの計9人で記載する内容や各テーマについて話し合いました。これから介護に直面する人たちの視点で、それぞれの分野から「準備する」ために何が必要か、意見を出し合う場となりました。

最後に、参加いただいた企業の方から「まだ顕在化していない介護の問題を、自社でもっと話し合う場を設け、このハンドブックをぜひ利用したい」という意見が出されました。



### 仕事と介護の調和支援ハンドブックのポイント

意見交換会の内容を基に、このハンドブックは「介護をより身近なこと」として捉えられるように工夫をし、働きながら介護をする事例を盛り込みました。

#### 《ハンドブックのポイント》

1. まず、自分のこと・家族のことを考える（書き込んで、自らのこととして捉える）
2. イメージしながら「介護」を考える（ケーススタディから学ぶ）
3. ケアプランから見る事例（実際の仕事と介護の両立の事例から学ぶ）
4. 自社の取り組み・制度をカスタマイズして載せていただく工夫あり



### 川崎重工業株式会社がこのハンドブックを利用し、セミナーを開催

同年11月20日、意見交換会に参加していただいた川崎重工業株式会社では、同じく参加いただいたケアマネジャーの山野敬子氏が講師となり、同社の「生活設計気づきセミナー」で、当センターのハンドブックを利用しながら「仕事と介護の両立」について講義されました。講義では、何より両立するという意識を持つこと、必要なサービスを必要なだけ上手に使い、仕事と介護の両立のための「準備」をすることなどの大切さを伝えられました。

質疑応答では、ケアマネジャーの選び方や同社の介護関連制度の具体的な利用方法、申請の仕方についての質問に対し、同社人事本部ダイバーシティ推進課の松元法恵氏から説明があり、参加者にとって、よりリアルに「介護と仕事」のバランスについて考える場となりました。





### 2013年度 キーパーソン養成講座を終えて

2013年11月8日、ワーク・ライフ・バランス（WLB）推進のためのキーパーソン養成講座が終了しました。8月から11月までの4カ月間で全4回の連続講座を実施。毎回いくつかのテーマに沿って話し合いをしていただき、その後、各グループで出された意見を全体共有のために発表。それに対して、他のグループメンバーや講師からの質問やコメントが出されるという、グループディスカッションを中心としたワークショップ形式で進めました。

最終回は、18企業・団体から22人が参加。それぞれ自組織で展開している具体的なアクションプランを発表されました。まず、組織としてなりたい姿、目指すべき姿、すなわちビジョンを明確に確立し、そうなるためには、今後、組織として何をすればよいかというベストなプランを立てられていました。以前からWLBの実現推進活動は、その活動自体がゴールではなく、その組織が「目指したい姿」、あるいはそこで働く個人が「なりたい姿」（ビジョン）に到達するための手段だと話しています。自分が、あるいは自組織が、一体何のためにWLBの実現推進を目指すのが明確でないままに活動を進めようとしていては、いくら素晴らしいアクションプランが立てられたとし

ても、うまく進まないはずですが。今回は、ほとんどの方が自組織のビジョンを掲げ、それに対して現状を把握、分析し、そのギャップを埋めるためのプランを考えておられました。実際に、自組織で近々プランを発表する予定になっていると言われていた方もいらっしゃいました。

11月19日に兵庫県公館で行われた「ひょうご仕事と生活センター 仕事と生活の調和フェスタ」で、修了証書授与式と知事との記念撮影も行われました。最終的に全4回修了者は16企業・団体の17人でした。2014年2月のフォローアップ研修で、その後の進捗状況を聞かせていただけることを、楽しみにしています。



キーパーソン養成講座を修了された皆さん

### 調査研究報告会を開催

2013年12月10日、ひょうご仕事と生活センターの調査研究チームは、今年度、調査研究として行った2つの主な事業についての報告会を、兵庫県中央労働センターで開催しました。

1つ目の事業報告は、「仕事と介護の調和支援ハンドブック」発行について、そして2つ目は、兵庫県立大学政策科学研究所との共同事業である「地方小都市におけるワーク・ライフ・バランス経営」というテーマで実施した中小企業経営者へのインタビュー調査結果についての報告でした。

続いて、インタビュー調査でご協力いただいた経営者の皆さんも参加し、実際にインタビューを行った兵庫県

立大学加納ゼミの学生の皆さんと一緒にワークショップを開催しました。なお、この報告会の詳細は、次号に掲載しますので、ご期待ください。



ワークショップで熱心に議論する経営者と学生の皆さん

## 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、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。

(2013年11月末現在 1,061社・38団体)



### 対象企業等

県内で事業展開を行う企業、店舗、事業者団体（例：青年会議所、商店街等）であって、次の要件を満たす者が対象となります。

(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

- ① 公共事業入札参加資格の技術・社会貢献評価の点数が加算(8点/416点満点)
- ② 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・設備資金について、貸出金利を最大0.3%優遇
- ③ 県のホームページに、企業等の取り組み内容をPR
- ④ 最新の国・県・市町・民間等の子育て支援の取り組みなどの情報をひょうご子ども未来通信として配信
- ⑤ 協定締結企業のホームページや商品パッケージ、広告等により子育て応援協定締結企業である旨の表示を認める

### 受付期間

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

#### 問い合わせ先

兵庫県健康福祉部こども局少子対策課

〒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

兵庫県 子育て応援協定

検索



子育て応援協定締結式(2013年9月26日)

# 各種支援制度と相談窓口

## 各種助成金

■公益財団法人 兵庫県勤労福祉協会  
ひょうご仕事と生活センター  
☎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

[支給対象]

従業員の育児または介護休業に対し、代替要員を新たに雇出した事業主

[支給額]

代替要員の賃金の1/2(月額上限10万円、総額上限100万円)

●仕事と生活の調和推進環境整備支援助成金

[支給対象]

従業員が300人以下で、「ひょうご仕事と生活の調和推進企業宣言」を行った事業者

[支給額]

対象経費の1/2以内(上限100万円)

[支給事業]

- ・女性や高齢者等の職域を拡大し、就業促進を図るための職場環境整備を実施する事業
- ・在宅勤務など多様で柔軟な働き方を実現し、育児・介護等による離職を防ぐための職場環境整備を実施する事業
- ・その他、仕事と生活の調和を促進するために必要な職場環境整備を実施する事業

■兵庫県健康福祉部こども局 少子対策課

☎078-362-4185

●事業所内保育施設設置助成金

[支給対象等]

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  
(事業所内設置型/駅前等設置型、定員3~5人)

■兵庫労働局 雇用均等室

☎078-367-0820

●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

◇子育て短期時間勤務支援助成金

◇中小企業両立支援助成金

- ・代替要員確保コース
- ・休業中能力アップコース
- ・継続就業支援コース
- ・期間雇用者継続就業支援コース

※2013年度から支給要件等が変更されています。  
詳しくは、兵庫労働局までお問い合わせください。

## 相談員等派遣・相談窓口

### 【相談員等派遣】

●公益財団法人 兵庫県勤労福祉協会  
ひょうご仕事と生活センター  
WLB推進に関する相談員等の派遣  
☎078-381-5277

●兵庫労働局 労働基準部監督課  
働き方・休み方改善コンサルタント派遣  
☎078-367-9151

●兵庫労働局 雇用均等室  
雇用均等指導員(両立担当)  
☎078-367-0820

### 【総合相談窓口】

●公益財団法人 兵庫県勤労福祉協会  
ひょうご仕事と生活センター  
WLB推進に関するワンストップ相談  
☎078-381-5277

●兵庫労働局 総合労働相談コーナー  
総合労働相談  
☎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】

●兵庫県精神保健福祉センター  
来所相談(予約制)  
☎078-252-4980 ※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  
兵庫県こころの健康電話相談  
☎078-252-4987 ※神戸市以外に在住の方が対象

●神戸市こころの健康センター  
自殺予防とこころの健康電話相談  
☎078-371-1855 ※神戸市内に在住の方が対象

●(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  
☎078-221-1595

●(独)労働者健康福祉機構 関西ろうさい病院  
勤労者心の電話相談  
☎06-6414-6556

●(独)労働者健康福祉機構 神戸労災病院  
勤労者心の電話相談  
☎078-231-5660

●兵庫県立男女共同参画センター・イーブン  
女性のためのなやみの相談  
☎078-360-8551(電話相談)  
☎078-360-8554(面接予約)

●健康福祉事務所/市町担当窓口  
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。

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

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。

#### 「ひょうご仕事と生活の調和推進 企業宣言」 宣言企業募集中!

会社がよくなる、職場がよくなる。  
「仕事と生活の調和」実現に取り組んでみま  
せんか。詳しくはセンターのホームページをご  
覧ください。

#### 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。  
センターのホームページから登録できます。

## 公益財団法人 兵庫県勤労福祉協会 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 (祝休日、年末・年始を除く)

<http://www.hyogo-wlb.jp/> ひょうご仕事と生活センター

スマートフォン、  
タブレットから  
アクセス  
できます。



検索



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。