

仕事と生活の バランス

2014

冬 vol.22

勤労者も家族も企業も、
誰もが幸せになれる社会を。

2 仕事と生活の調和の実践に向けて 5周年記念フェスタを開催

トークセッション／特別講演／ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰

7 調査・研究事業

働きながら介護しよう!

～「仕事と介護の調和支援ハンドブック」を利用して～

8 相談・実践支援事業

最先端企業見学ツアースペシャルセミナー
大阪府済生会吹田病院

9 相談員・講師を派遣

グローリー労働組合
富士発條株式会社

10 認定企業を訪問

株式会社ラフト(神戸市)

12 ひょうご仕事と生活の調和推進企業認定って??

14 県政トピックス

働く人を求めている企業の方へ
短期職場体験就業事業のご案内

15 各種支援制度と相談窓口



仕事と生活の調和の実践に向けて 5周年記念フェスタを開催



社員や職員が働きがいの持てる風土を育て、ライフステージに合わせた働き方を選べる仕組みを取り入れるなど、仕事と生活の調和を推進する大切さを広く発信するため、2014年11月11日、「ひょうご仕事と生活センター 5周年記念フェスタ」を兵庫県公館で開催。トークセッションや講演を通してワーク・ライフ・バランス(WLB)への理解を深めるとともに、先導的な取り組みを行っている10団体を表彰しました。



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月に開設された当センター。以来、5年半にわたり、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てきました。

フェスタでは、金澤和夫兵庫県副知事が「センターが発足して5年の間にワーク・ライフ・バランスの考え方がだいぶ浸透し、価値ある5年だったと思っています。今後も深い理解の下、取り組みがさらに進むよう心から期待しています」とあいさつ。



金澤兵庫県副知事

この後、「ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰」として10団体に表彰状と記念品を贈りました。また、WLBに取り組む際の組織内のリーダー役を育てる「キーパーソン養成講座」の修了生16団体19人にも修了証書を授与しました。

その後、兵庫県立大学経営学部長の開本浩矢氏をファシリテーターにトークセッションを実施。7,000人の従業員から集めた生の声を基に、「勘違い経営からの脱皮～経営者の知らない従業員の本音～」のテーマで議論を深めました。続いてトリンプ・インターナショナル・ジャパンの社長も務めた吉越事務所代表の吉越浩一郎氏が「残業ゼロを実現する～WLBと働き方の見直し～」と題し、自らの豊富な経験を交えながら講演しました。

最後に、北条勝利センター長が登壇。「当センターはワーク・ライフ・バランスを積極的に推進する企業・団体をこれまで以上に拡大するため『ひょうご仕事と生活の調和推進企業宣言』制度を2013年度にスタートさせ、10月末時点で646社に宣言していただいています。こういう事業があるということを知っていただき、上手にセンターを活用していただきたい」と述べ、フェスタを締めくくりました。



北条センター長

勘違い経営からの脱皮

～経営者の知らない従業員の本音～

[報告者コメント]

ひょうご仕事と生活センター
主任研究員 篠原さやか氏

働き方、職場環境、仕事と仕事以外の生活の在り方について意識調査を実施し、県内の31社6,689人の従業員の方から回答を得ました。「現在の仕事と仕事以外の生活のバランスは理想に対してどうですか?」との問いには「バランスが取れている」が46.8%、「仕事優先」が48.2%でした。「その状態について満足していますか?」との問いには、前者は約76%が満足しているのに対し、後者は約37%が不満と感じていました。また、「バランスが取れていて満足」グループに対し、「仕事優先で不満」グループは、残業時間が長い、休日出勤が多い、現在の会社で働き続ける意欲が低い、という相関性が明らかになりました。

職場の環境や雰囲気、従業員の仕事に対する意識は、仕事と生活のバランスに対する満足度と関連しています。

[ファシリテーター]

兵庫県立大学 経営学部 学部長 開本浩矢氏

[スピーカー]

伊藤ハム株式会社 管理本部 人事総務部 鈴木真理子氏
有限会社システムプラネット 代表取締役 森崎美紀子氏
ひょうご仕事と生活センター 上席相談員 北尾真理子氏

開本 ワーク・ライフ・バランスは利益につながるのかとよく聞かれます。報告結果を見ると、満足している人は、会社への定着意識も高いことが分かりました。数字で客観的に示された意義は大きいです。調査から見てきた課題と対策についてお聞きしたいと思います。



鈴木 課題が2つ浮かび上がりました。有給休暇を取得しづらいと感じている人が多いこと、女性社員の多くが将来管理職を目指したくないと考えていることです。後者は管理職になるとワーク・ライフ・バランスが崩れるからというのが最大の理由です。会社全体で効率的な働き方を目指さなければなりません。今年度は役職者の目標に業務改善のテーマを盛り込んでもらうことにしました。



森崎 「女性が働き続けられる会社にと」の思いでやってきましたが、調査では長く働き続けたいかという問いに、「なんとも言えない」と答えた従業員が結構多かったこと



にショックを受けました。部門間のコミュニケーション不足、人材育成不足が問題だと思います。センターの協力を頂いて研修を行い、改善しつつあります。

北尾 アンケートを取ったとしても、その結果を踏まえて行動計画を立て、実践しなければ意味がありません。2社ともすぐにできることから行動されているのが素晴らしいです。



勘違いの解消はオープンなコミュニケーションから

開本 今日の大きなテーマが「勘違い経営からの脱皮」。ワーク・ライフ・バランスを進める上での勘違いについて話を聞きたいと思います。経営者、従業員の立場から、何かネックになる勘違いがあればお願いします。

鈴木 当社では育児による短時間勤務者が増えていますが、一部の上司からは、短時間勤務者は仕事の割り当てが難しく活用しづらいという声も聞こえます。残業をいとわない働き方が望ましいという意識が根強く残っていると感ずます。

森崎 育児休業の他に短時間勤務、子どもの看護休暇、在宅勤務制度などを整備していますが、育児休業以外の制度についてはほとんど知られていません。そこで共有フォルダに最新の情報や規則などを入れて、いつでも社員が見られるようにしています。ミーティングでもアナウンスし、上司からも声を掛けてもらっています。

北尾 優秀な管理職は長時間労働をしなくても仕事を采配できる人です。女性だから長時間労働ができないということで管理職の道をあきらめないでほしいし、その道を断たないでほしいです。勘違いをなくすには、オープンなコミュニケーションはもちろん、教育が重要です。それも一方的な講義だけでなく、多様な社員によるグループディスカッションを取り入れて、お互いを発見できるような機会を設けるのが有効だと思います。

開本 男性管理職の立場で考えると、女性の部下が妊娠しているという仕事を任せていいのかと考え、遠慮してしまいがちです。



北尾 「あ、うんの呼吸」で、あるいは「言わぬが花」などと言って、相手の気持ちを推し量ってはいは勘違いが起こるもです。何でも言い合えるオープンなコミュニケーションがあれば解決できることもあります。

開本 上司からの言葉でつらかった言葉はありますか。

鈴木 妊娠中に体調を崩し重要な仕事に穴をあけてしまい、「体調管理も仕事のうち」と言われた時には、頭では理解する半面、やはりつらい思いもしました。日頃のコミュニケーションと信頼関係がとても重要だと思います。

森崎 経営者として、ライフイベントを抱えている社員に対しては様子や表情を見て声を掛けるようにしています。調査の後、3、4人のグループでミーティングを始め、お互いの状態を話すようになりました。話しやすい雰囲気ができつつあると思います。

制度の内容ではなく 運用を競うステージに

開本 残業を減らすためにできることは何でしょうか。

鈴木 既存の制度を見直して改善することが大切です。当社は勤続5年ごとに3日連続の休暇が取得できます。今は業務の都合により1日単位での取得も可としていますが、例えば3日連続の取得を義務付ければ、必然的にマニュアル化、情報共有化が進み、お互いに仕事をカバーし合えるようになっていくのではないのでしょうか。

森崎 有給休暇の取得がなかなかできていません。上司が休まないからだと思っているので、私自身も積極的に休むつもりです。

北尾 今まで続けてきた働き方を変えるのには勇気があります。変えることで業績が下がるのではとの不安もあるでしょう。ただ、実際にやってみたらそれほど大変なことではありません。思い切って変えていくことが見直しにつながると思います。

開本 日本は先進国の中でも労働生産性が低い国です。長く職場で働く人を評価する仕組みを変えないといけません。また制度をつくったことで満足せず、どう活用するかを考えてほしいです。ワーク・ライフ・バランスの制度の内容を競うのではなく、運用を競うステージに来たと思います。



残業ゼロを実現する ～WLBと働き方の見直し～

吉越事務所 代表 吉越浩一郎氏



今日は、最後までやり切ることがいかに重要かということを知っていただきたいと思います。

私が勤めていたトリンプ・インターナショナルはスイスに本社があります。1983年から3年間香港で働いた後、86年から日本法人の代表取締役副社長、92年に社長となり、2006年11月まで務めました。その間、直営店の展開で業績を伸ばし、売上高は就任時の100億円から退任時には524億円に増え、全世界の売上高の4分の1を占めるまでになりました。

ワーク・ライフ・バランスはフランス人の妻仕込みです。「日本人は家庭をつくることを知らないんじゃないか」といまだに言われます。奥さんと仲良くしておかないと退職後の人生は悲惨です。仕事をしているうちは仕事をゲームと考え最高のゲームをし、定年を迎えたら会社とはさっと別れなければならないのです。

日本人は体力を使うと仕事をした気になります。会社は何に対してお金を払っているのかということと能力です。能力を発揮するにはそのための態勢を整えなければなりません。早く帰って休むのが一番です。日本人は体が疲れる残業ばかりしているために仕事のレベルが低くなり、私生活に使う時間もありません。退職後のために自分で人生をつくらないといけないのです。

仕事にデッドラインを設ける

ではどうすればいいのでしょうか。業務の効率化とそのためへの仕組みづくりが不可欠です。まず残業をなくして時間内に仕事を終えることです。そのためにはデッドラインを設ける必要があります。デッドラインを設けるとは、「誰が」「何を」「いつまでに」を明確に指示することです。そうすることによって、どうすれば時間内に仕事をこなせるかを考えるようになります。ぜひ全ての仕事においてデッドラインを決めてほしいと思います。最初はできないかもしれませんが、1、2年続けた人とそうでない人では実力の差がとても大きくなります。仕事のスピードと質で負けなければ必ず実績が上がります。

重要度を縦軸に緊急度を横軸に取って仕事を分けてみましょう。緊急度が低い2つの分類(緊急度低・重要度高、緊急度低・重要度低)の仕事についてはどうしてもほったらか

かしになります。皆さんが上司なら何をすべきでしょうか。この2つの分類に属した仕事についてデッドラインを設けるのです。つまり、緊急度の高い2つの分類(緊急度高・重要度高、緊急度高・重要度低)の仕事に対して時間を掛けがちですが、これを許すと極めて非効率的になるのです。

そこで忘れていけないのは、靴がそろえてある、トイレがきれいといった緊急度も重要度も低い仕事をしっかりやることです。一事が万事で、そこまできている会社は全てにおいて徹底しているからです。徹底度で会社のレベルが決まります。そして、緊急度が低く重要度の高い仕事として、IT化、マニュアル化を進めていくと、もっとレベルの高い仕事ができるようになります。

仕事を任せて人を育てる

私は29歳の時にドイツのコーヒー会社メリタの香港事業所で働いていました。本社からもう一人同年代の同僚が来ました。私は売り上げのためにひたすら自分で走り回ったのですが、同僚はまず新聞広告で秘書を探しました。何が起きたか。1時間に100の仕事をする1日8時間で800の仕事ができます。しかし私は60のレベルの低い仕事で時間の半分が取られていました。すると私の仕事量は $100 \times 4 + 60 \times 4 = 640$ です。同僚はレベルの低い仕事を秘書に任せ $60 \times 8 = 480$ 、同僚は $100 \times 8 = 800$ で合計1280。2人雇っているのだから、私の倍になって当然と思うでしょうが、秘書に払う給料はわれわれの30%に過ぎません。つまり3割の追加投資で倍の仕事ができるわけです。日本人はそういう発想が苦手です。

会議では私が真ん中に座り、私が置いた書類をテレビ会議で見られるようにしながら皆で議論します。個人の収入と公表前の人事情報以外は全てオープンです。同じ情報を持てば同じ判断ができるとの考えからです。朝の会議は課長以上が集まり、1議題当たり2分で結論を出します。そして出た結論に関しては担当者を決め、次の日までにやってくださいと指示します。担当者はそのテーマについてロジックに基づいて誰もが納得するように説明できないといけません。詰めが甘いと、明日までにやり直しとなります。担当者に任せることが重要で、担当者は自分で考えることでその経験が暗黙知になっていきます。トップダウンではなくボトムアップ。場を与えて、育ててもらわないといけません。

何事にも徹底して取り組む

初めは金曜日をノー残業デーとしました。私が18時半になったら有無を言わずオフィスを消灯するので、最初は皆驚いていましたが、毎週やっているうちに当たり前に

なっていました。それなら水曜日もと、やってみると同じことが起きます。それなら毎日やろうということになり、残業ゼロになりました。

もし何か問題が起きたら、緊急対策とともに再発防止のための横展開が重要です。横展開とは、「他部門でも似た問題が起きますか」ということ。ノー残業デーを徹底させるために、どうしても残業をしなければいけない場合は事前に直接言ってくださいと伝えていました。その日は許可するのですが、翌日同じ理由では残業させません。残業をしないための再発防止策を出してもらいます。それを厳しく何度もやるものだから、二度と残業などするものかとなって、やはり残業が減ります。

リフレッシュ休暇は、課長以上に2週間連続休暇の取得を義務付けました。私は大学を卒業してから毎年1カ月休んでいます。夏休みに3週間、冬休みに1週間。そうすると社員も皆休むようになります。オーストラリアでは有給休暇の消化残を引き当てなければいけないと聞いております。そして退職時に残っている消化残分はお金で買い取らないといけません。下手をすると退職金の額より多くなります。先進国はそういう流れになっています。日本は遅れているということを実感しなければなりません。

諦めずとにかく実行

私はいつも川があれば飛び込みなさいと言っています。実行が一番重要だということです。PDCAといいますが、多くの組織にとってAは「諦める」のAになっていないでしょうか。日本の会社はすぐに計画を練ろうとしますが、計画を作らなくても、走りながら決めて先に進むことができます。決めたら部下に任せ、そこで上司と一緒に走ることが重要です。報告、連絡、相談を怠らず、正しい方向に進んでいるか常にチェックさえしておけばいいのです。そしてデッドラインを追い掛けます。仕事に正解はありません。それなりに、なるほどと思わせる所で終わらせることです。そして「さん呼び運動」。同じ会社で同じ組織で働く以上、上下関係は必要ありません。

今日の話の中で、いいかもしれない、役に立つかもしれないというものがあったら、諦めずに最後の最後まで徹底して導入してほしいと思います。





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)

医療法人社団医仁会 譜久山病院 [医療業] (明石市)

- **職場風土の改善**
 - ・院長自らが取り組みを推進し、従業員意識調査を実施するなど意識改革を実践
- **仕事と生活の両立を支援する組織づくり**
 - ・無料の24時間保育可能な院内保育園を設置
 - ・子育てに合わせた柔軟な勤務体制を実施

株式会社栄水化学 [その他サービス業] (尼崎市)

- **経営トップのリーダーシップによるWLB実現の推進**
 - ・通常業務のメール報告を社長または部長が確認し、生産性を向上
 - ・業務内容をデータベース管理することで、各自で業務改善を工夫
- **個々人の能力を最大限に活かす組織づくり**
 - ・業務量と個人の処理能力をチェックし、レベルアップできるよう指導
- **仕事と生活の両立を支援する制度整備と利用促進**
 - ・妊娠時の休暇制度を充実(つわり休暇)

川崎重工業株式会社 [製造業] (神戸市)

- **仕事と生活の両立を支援する組織づくり**
 - ・ダイバーシティ推進課を設置(3人体制)
 - ・役員、管理職を対象としたWLB研修を実施
 - ・振替出勤日における事業所内での託児制度、ベビーシッターサービス制度、柔軟な勤務制度や多様な休暇を導入
- **働きやすい職場の実現**
 - ・従業員意識調査や介護アンケートによる実態把握と職場改善の推進
- **女性も働きやすい職場の実現**
 - ・女性管理職比率、育休取得比率を進ちよく管理
 - ・女性の積極的な採用と職域拡大を実現

昭和精機株式会社 [製造業] (神戸市)

- **女性も働きやすい職場の実現**
 - ・女性技術者の活躍と女性の職域拡大を実現
- **働きやすい職場の実現**
 - ・個々の状況に応じた柔軟な働き方を実現
 - ・急な休みにも対応できるよう、支え合う環境整備と多能工化の実践

株式会社TAT [卸売業] (西宮市)

- **超過勤務時間の削減**
 - ・各部で目標管理をし、残業が発生した場合は今後の対策を記載
- **仕事と生活の両立を支援する制度整備と利用促進**
 - ・看護休暇を充実(10日、2人なら15日)
 - ・誕生日休暇、記念日休暇制度、連続休暇を奨励
- **働きやすい職場の実現**
 - ・業務スケジュールを共有し、業務の助け合いを実現

富士通周辺機株式会社 [製造業] (加東市)

- **経営トップから意識改革**
 - ・トップメッセージの発信および役員へのダイバーシティセミナーの開催
- **働きやすい職場の実現**
 - ・WLB、育児支援制度を充実
 - ・ジョブローテーションや多能工化による成長支援と業務の平準化
 - ・全社員を対象に職場課題解決のための研修を毎年実施
- **女性の活躍推進**
 - ・女性管理職、職長登用を目指す女性リーダー育成研修を実施

株式会社松田ポンプ製作所 [製造業] (宝塚市)

- **労協協調によるWLBに対する取り組みの推進**
 - ・有休取得率8割を維持
 - ・業務効率化、情報共有化のために年3回の研修を実施
- **超過勤務時間の削減**
 - ・残業の原因究明対策とともに、業務効率化を推進
 - ・残業手当の割増率を充実(125%→130%)

ムネ製薬株式会社 [製造業] (淡路市)

- **やる気を引き出す制度づくり**
 - ・業務実績でリーダーシップを発揮した人を表彰する「キラリ賞」を創設
 - ・「改善提案書」でストレスなく仕事に臨める環境づくり
- **仕事と生活の両立を支援する制度整備と利用促進**
 - ・育児休業制度を充実(最長3年取得可能)
- **超過勤務時間の削減**
 - ・週1回の意見交換により仕事量を軽減

メック株式会社 [製造業] (尼崎市)

- **女性も働きやすい職場の実現**
 - ・女性管理職の登用
- **働きやすい職場の実現**
 - ・従業員意識調査による実態把握と職場改善の推進
- **仕事と生活の両立を支援する制度整備と利用促進**
 - ・永年勤続特別休暇による連続休暇を奨励
(20年：1週間、30年：2週間)

株式会社ヤマシタワークス [製造業] (尼崎市)

- **個々人の能力を活かす風土づくり**
 - ・コミュニケーションを密にし、WLBおよび人材育成を企業戦略と捉える経営方針
- **超過勤務時間の削減**
 - ・作業効率を高め、ムダ・ムラをなくすことで残業時間を削減
- **仕事と生活の両立を支援する制度整備と利用促進**
 - ・短時間勤務制度の活用

働きながら介護しよう！

～「仕事と介護の調和支援ハンドブック」を利用して～

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、2013年度に意見交換会を経て「仕事と介護の調和支援ハンドブック」を作成しました。本年度はこのハンドブックを使ったセミナーが各所で実施されています。ハンドブックの利用のポイント、セミナーの一部をご紹介します。



仕事と介護の調和支援ハンドブックの利用ポイント

【企業に向けて】

- 勤労介護者は『介護』に対して「予測」をすることが重要なので、企業はこのようなツールを使って、「介護に向けての予測」を周知することが重要！
- 企業として「仕事と介護の両立」に対する支援を行っていることを発信することが重要！

【勤労介護者に向けて】

- 勤労介護者は、『介護』を自身のこととして捉え、このようなツールを使って、自分のことを知り、家族のことを知る機会を持つ（→ハンドブックに書き込むことで気付く）
- 自身の働いている企業にどのような制度があるのか、職場に言い出すことができる雰囲気・風土があるのかを考える機会を持つ
- 仕事と介護を両立させるためには、「自助」「共助」「公助」という3つの資源をフル活用することが重要であると気付く

2014年10月8日

姫路聖マリア病院

2013年に当センターの従業員意識調査を実施し、既に介護中の従業員がいることに気づき、「仕事と介護の両立」に関する研修の必要性を認識されました。その1つ目の取り組みとして、全従業員に向けたセミナーを実施しました。



2014年11月26日、27日

川崎重工業株式会社 明石工場・神戸工場

2013年に引き続き「生活設計気づきセミナー」を開催。明石工場ではケアマネジャーの山野敬子氏が、神戸工場では当センターの仲上奈緒研究員が講師となり、55歳になる社員に向けて「仕事と介護の両立」をテーマに講義しました。



2014年12月5日

兵庫県経営者協会

企業の人事担当者に向け、「働きながら介護しよう!」というセミナーを3回シリーズで行いました。最終回は川崎重工業株式会社人事本部労政部ダイバーシティ・グローバル推進課の今村弥雪氏、ケアマネジャーの山野氏、当センターの仲上研究員がパネルディスカッションを行い、仕事と介護の両立がうまく進んでいる部分や立ち止まってしまう部分などを話し合いました。



～まずは、介護との両立を考える「きっかけ」を持つことが重要です!～



日本初のオリジナルナースバンク制度で 超時短勤務を可能に

2014年11月28日、兵庫県内の医療機関従事者を対象とした最先端企業見学ツアースペシャルセミナーを開催しました。離職率や残業時間を改善してきた大阪府済生会吹田病院の取り組みについて、副院長兼看護部長の池田恵津子氏、事務長の宮部剛実氏から説明していただきました。その概要をレポートします。

1911年に創立された済生会は「生活困窮者への積極的支援」「地域医療への貢献」「総合的な医療・福祉サービスの提供」の三本柱を使命とし、その達成のためには「経営の健全化」「運営基盤の整備」が欠かせないと考えています。吹田病院では、全ての職員が働きやすい職場づくりとしてワーク・ライフ・バランス(WLB)実現の環境整備に努めてこられました。

同院では2004年度から06年度ごろ、育児中や介護中の看護師の離職により人材が不足し、看護師のスキルアップのための時間の確保が難しくなるなどさまざまな問題が発生してきました。そのため、働きやすい職場づくりの一環として日本初のオリジナルナースバンク制度「くわいプロジェクト」を2008年度にスタートしました。

勤務は週1日以上、1日2時間から可能で、好きな時間帯や曜日を選べます。制度利用者は「くわいナース」と呼ばれ、子どもの急な発熱や学校行事等での休みにも対応でき、院内保育所も1日500円の低料金で利用できます。そのため、育児をしながら働きたいと考える潜在的な看護師からの応募が多く、くわいナースの約6

割が子育て中です。

当初は、「超時短勤務者にどのような仕事ができるのか」といった反対意見もあったそうですが、運用後は、「欠員のカバーができた」「残業時間が減った」「経験者なので自分で仕事を見つけてくれる」等の好意的評価が受け入れ側から聞こえてきました。また、同院の看護師が子育てに入る場合に、同制度を活用することで辞めずにすむといった効用も生まれています。ちなみに、制度名は吹田の特産物である野菜「くわい」から取ったそうで、その親しみやすい愛称も実現推進の大事な要素なのかもしれません。

このプロジェクト以外にも、夜勤の時間短縮、中日勤の設置、院内保育所の運用拡大等を実施され、2004年度から06年度にかけては20%だった離職率が、12年度には10%程度まで低下しました。さらに、残業時間も1人当たり月平均2～3時間と大幅に改善されたそうです。ツアー参加者らは活発に質問し、「看護部長が本音で語り、現場をよく知っている。素晴らしい部長だと思った」「病院全体でWLBに取り組む重要性を痛感した」などの感想が寄せられました。



社会福祉法人 恩賜財団 大阪府済生会吹田病院

事業内容 医療業
従業員数 1,080人
所在地 大阪府吹田市川園町1-2
TEL 06-6382-1521(代表)
<http://www.suita.saiseikai.or.jp/>



タイムマネジメントとWLBセミナー研修

グローリー労働組合

11月28日、姫路市のグローリー労働組合で、労使共通の課題であるワーク・ライフ・バランス(WLB)実現推進に関するセミナー「タイムマネジメントとWLBセミナー～より良い働き方・生き方のヒント」が行われました。

講師である当センター上席相談員の北尾真理子氏が体験談を織り交ぜながら、WLB実現推進のベースとなるダイバーシティ(多様性)の考え方やWLB実現推進を図るために必要な知識やスキルを紹介しました。

アイスブレイキングで物事を“枠にとらわれず考えることに気づく”頭の体操的なクイズを行った後、組織でのダイバーシティの活かし方について、「個々人が持つ多様な違いを互いに理解し、受け入れた上で、1+1が3以上になるよう、互いに足りない部分を補い合う姿勢を持つことが重要。違いを活かすことで、強く持続性のある組織になる」と話しました。

次に、いきいきと楽しみながら輝いている時間を、自分が望むだけ過ごせているかを振り返っていただきました。その時間を捻出するに当たって、「いろいろな役割(親・企業人等)をジャグリングのように交互にこなす中、その都度ベストな選択を行い、悔いのないよう、親友にアドバイスするように自分自身と対話することが大切」、「Need to have(する必要がある)」や「Nice to have(余裕があればして

もよい)」を見極めて、行う必要のないことはやめる、周りの人たちを信頼し仕事を任せることなどを伝えました。

タイムマネジメント(時間管理術)については、緊急ではないが重要なことを日頃から優先して行い、火消し作業のような、緊急で重要な仕事を減らすよう時間管理チェック表を用いて説明。円滑なコミュニケーションやリーダーシップの発揮といった、WLBの実現推進に必要なスキルも紹介されました。

最後に、「WLBは終わりのない旅。行動を変える勇気を持ち、小さなことでも一人ずつが取り組み続けることが明るい未来につながる」と話し、「WLBに新たな視点を持たた」「今後自分が行うべきことが見えた」「意見も考え方も人によって違うとあらためて分かった」等の感想が寄せられました。参加者の皆さんにはWLBやダイバーシティについて感じる時間となったようです。



WLB実現推進へキックオフ研修

富士発條株式会社

朝来市和田山町の富士発條株式会社で、12月2日、ワーク・ライフ・バランス(WLB)実現推進のキックオフ研修が行われました。講師は当センター外部相談員の萩原豊章氏。総合職の社員を対象に、「“わくわく”ワーク&“いきいき”ライフ～充実した『仕事』と充実した『生活』の実現!～」と題し、明るく楽しく元気よく、充実した仕事と生活を実現させるためのヒントを紹介しました。

副題は“昨日”の続きの「今日」ではなく、「明日」のための「今日」にする”。具体的には「何も考えず時間に流され過ごすのではなく、自分の未来を描くことが重要。描いた未来を実現させるにはどうすればよいか、『できない』と思い込んでいることを『できる』よう意識を変えて行動し、明るい明日になるよう、前向きな考え方や行動を身に付ける事が重要」とアドバイスしました。

次に、充実した人生に必要な不可欠なWLB実現推進については、導入の必要性や取り組むメリット、効率よく働くための事例や仕事習慣を紹介。「WLB実現度と仕事への意欲は比例する傾向にあるので、仕事と生活のバランス感覚を身に付けて意識を高めるとともに、経営理念等の組織の目指す方向性を従業員で共通認識を持ち、

意思統一を図ることもポイント」と解説しました。

また、「与えられた1日24時間を仕事でも生活でも意識しながら自身でコントロールし、その時間の中で自分らしさを発揮したり、自分が一番大切だと思っているものを大切にしたりすることで、“いきいきわくわく”自分らしい充実した時間をつくり出せる」と述べ、「小さなことからコツコツと、まずは自分ができることから始め、自分の仕事と生活の未来をイメージし、これからの自分らしい価値ある時間をつくるために、前向きな考え方や行動を身に付けていただきたい」と締めくくりました。

同社では、今後は一般職の方も含め、全社的にWLB実現推進に向けた取り組みを進められる予定です。



従業員の思いに柔軟に対応し 誰もが長く働ける職場に

高齢者福祉施設や病院などの給食を請け負っている株式会社ラフト。経営陣が従業員とのコミュニケーションを密に取り、要望にも迅速に対応。また、全従業員の約8割が女性ということで、結婚や出産でキャリアが中断されないことがないよう、働き方にさまざまな選択肢を用意し、長く働ける職場づくりに努めています。



代表取締役社長の濱嶋さん(左)と取締役総務部長の岩崎さん。

株式会社ラフト

月1回の社長塾と年2回の社長面談

同社が給食サービスを受託している施設は県内に38カ所。各施設に派遣された従業員が、食べる人たちのニーズに応じて、日々おいしい食事を提供しています。食品を扱う業務のため、全従業員に対し年4回の社内衛生講習会を義務付けているほか、調理師や栄養士の社内勉強会を実施。給食サービスに関連する資格を取りたいという人には受験のための費用を負担するなど、スキルアップを積極的に支援しています。

また、社長塾と称して、毎月1回、濱嶋一陽社長が講師を務める自由参加の勉強会を開催しています。

「社長塾では会社の方向性をきっちりと伝えとともに、参加者の意見をじっくり聞きます。出された意見は真摯に受け止め、即座に対応します」と濱嶋社長。年に2回、全社員との社長面談も実施し、働く人たちの声に耳を傾けています。「経営陣と従業員がコミュニケーションを取ることで、お互いの信頼関係が生まれ、それがいい仕事につながるのです」

事情に合わせて働き方を変える

調理に関連する業務が多い同社は、パート職を含めた全従業員の約8割が女性です。独身もいれば、子育て中の人もあり、親の介護をしている人もいます。全ての女性従業員に、その能力を発揮し続けてほしいとの

願いから、一人一人の事情に合わせた働き方を容認しています。例えば、管理栄養士として勤めていた女性社員は、育児休業明けに1日6時間のパート職になりました。

「育休中に何度か会社に来てもらい、復帰後のことを話し合いました。どういう形で働きたいか聞くと、『長時間は働けない、社員なのに早く帰るのは心苦しい』と言うのです。それならばしばらくはパート職として働いて、時間に余裕ができたなら社員に復帰すればいいということになりました」と取締役総務部長の岩崎純子さんは説明します。小学生の子どもが病気がちで会社に来ることが難しいと悩んでいる別の管理栄養士には、在宅勤務を勧めているそうです。「本当にやめるという選択肢しかないのか、とことん話し合って最善策を一緒に考えます」

一方、能力とやる気があれば、パート職から正社員になることも可能です。「一番大事なのは働く人の気持ち」と話す岩崎さんも、パート職から社員になった一人です。7年前には同社で2人目の女性役員に就任しました。

雇用形態にかかわらず評価

毎年11月に開催する「経営計画発表会」では、前営業期の優秀事業所と優秀社員を発表。優秀社員は正社員、パート職といった雇用形態にかかわらず選出しま



社全体を管轄する部門がそろう本社にも、管理栄養士をはじめ多くの女性が在籍しています。

す。2014年度の優秀社員8人のうち6人が女性で、中の1人はパート職でした。

「補充要員として現場に入ることがあるのですが、パート職の仕事がいかにか大事がよく分かります。従業員は全員平等に評価しています」と濱嶋社長。臨時ボーナスを出す際も同額です。

今後はさらに女性の管理職登用を進めていく方針で、昨年の春に新しく設けた、複数の受託施設を統括するエリアリーダー職には女性を抜擢しました。人材の育成にも積極的で、神戸市がひょうご仕事と生活センター、兵庫県経営者協会女性産業人懇話会（VAL21）と共催で実施している研修プログラム「女性活躍推進プログラム@神戸」には、女性社員1人が参加しています。

「女性にどんどん活躍してもらい、役員にもなってほしい。そのためにも、結婚や出産がキャリアを中断しないように働きやすい職場環境をつくっていきたいと思います」



年6回実施される調理師講習会。



臨時ボーナスは雇用形態にかかわらず同額。濱嶋社長が全受託施設を回って手配りします。



※ひょうご仕事と生活の調和推進企業認定については12・13ページに掲載しています



株式会社ラフト

事業内容 施設給食受託
 従業員数 380人
 所在地 神戸市須磨区古川町1-3-16
 T E L 078-739-7311
<http://www.rafuto.co.jp/>

ひょうご仕事と生活の調和推進企業認定って??

「仕事と生活の調和」実現に向けて、一定の取り組みを行っている企業・団体等を認定し、「仕事と生活の調和」推進のさらに持続的な取り組みを支援しています。

仕事と生活の調和実現企業への流れ



認定されると?

- ワーク・ライフ・バランスの推進企業であることを、ハローワーク等求人広告などでPRできます。
 - 先進的な取り組みをしている企業・団体として、兵庫県やひょうご仕事と生活センターのホームページなどで広報されます。
- その結果、企業イメージの向上による**優秀な従業員の確保**や、従業員のモチベーションの向上による**人材の定着、生産性のアップ**が期待できます。

認定対象は?

- ①ひょうご仕事と生活センターの仕事と生活の調和推進企業宣言に登録されていること
- ②兵庫県内に本社もしくは事業所があること
- ③ワーク・ライフ・バランスWEB自己診断の総合評価で星印が2つ以上ついていること
- ④労働関係法令に関して過去3年間にさかのぼって重大な違反がなく、そのほかの法令上または社会通念上、認定するにふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと

平成26年度第2回認定企業を募集中です!

応募方法

STEP1 自己診断を実施

「ワーク・ライフ・バランスWEB自己診断システム」にて自己診断を実施。

締め切り
迫る!



ひょうご仕事と生活センター
ホームページから

WEB自己診断システムの
バナーをクリック!

STEP2 応募書類の作成 ※今回の募集は平成27年1月30日が締め切りです。

申請書はこちらからダウンロードできます。

<http://www.hyogo-wlb.jp/promotion/entry.html>

- ひょうご仕事と生活の調和推進企業認定の申請書(様式1)
- 労働関係法令等チェックリスト(様式1「申請書」の別紙1)
- 「ワーク・ライフ・バランスWEB自己診断システム」の診断結果の写し

STEP3 ひょうご仕事と生活センターまで送付 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6-3-28

兵庫県中央労働センター1階

センターにて選考審査会を実施

認定へ

平成26年度第1回 ひょうご仕事と生活の調和推進企業認定(25企業・団体)

本年度、第1回の認定を行い、25企業・団体が認定されました。

- ・ 医療法人社団医仁会 譜久山病院
- ・ 伊藤ハム株式会社
- ・ 株式会社栄水化学
- ・ 株式会社エス・アイ
- ・ SECカーボン株式会社
- ・ カネテツデリカフーズ株式会社
- ・ 川崎重工業株式会社
- ・ 光洋電機株式会社
- ・ 佐藤精機株式会社
- ・ 山陽特殊製鋼株式会社
- ・ 昭和精機株式会社
- ・ 大一産業株式会社
- ・ 株式会社TAT
- ・ 東洋電機株式会社
- ・ パナソニックエコソリューションズ 池田電機株式会社
- ・ 社会医療法人財団聖フランシスコ会 姫路聖マリア病院
- ・ 株式会社平野組
- ・ 富士通周辺機株式会社
- ・ 株式会社フジ・データ・システム
- ・ 株式会社松田ポンプ製作所
- ・ 三ツ星貿易株式会社
- ・ ムネ製菓株式会社
- ・ メック株式会社
- ・ 株式会社ヤマシタワークス
- ・ 株式会社ラフト

認定企業の声

学生向け企業説明会で、「ひょうご仕事と生活の調和推進認定企業」であることを伝えたところ、多くの学生が集まってくれた!

働く人を求めている企業の方へ

短期職場体験就業事業のご案内

短期職場体験就業事業とは

企業が従業員を採用される場合、「現場での仕事ぶりを少し見てから本採用の最終決断をしたい」と感じられることも多いと思われます。職場体験就業は、求人応募者が面接合格後に実際の職場で1～2週間程度就業(短期雇用契約)することにより、仕事への適性を求職者ともども見極めていただくシステムです。



体験就業の説明を受ける若者

応募者の条件

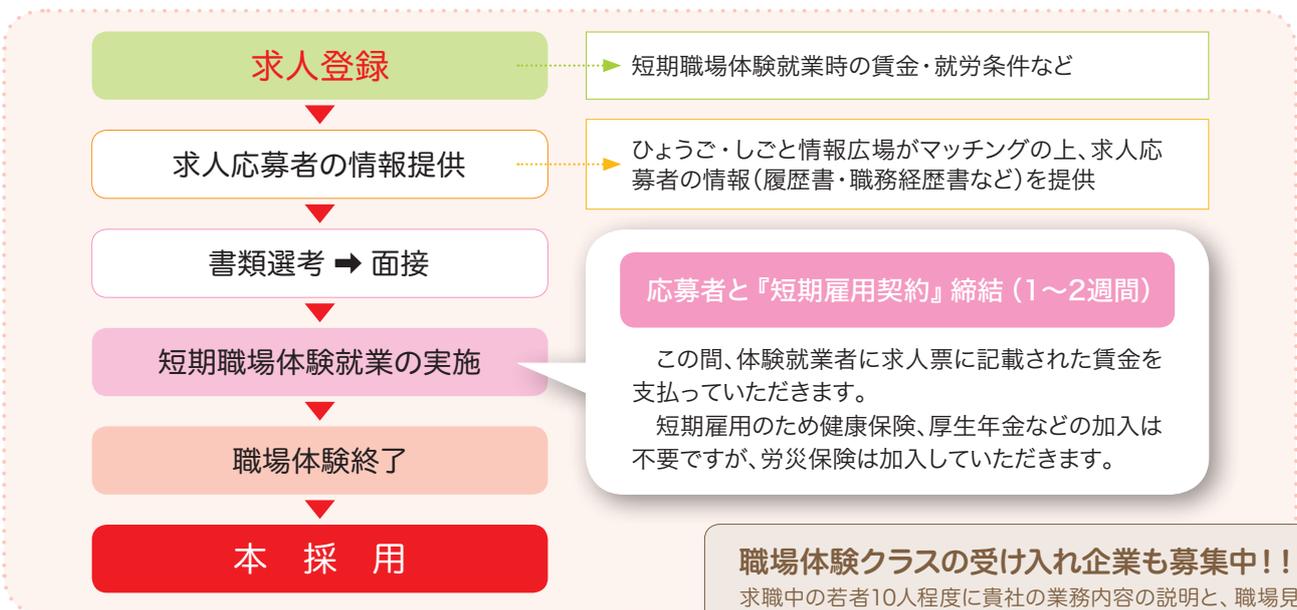
再就職を希望する若年者(学生は不可)

実施企業の条件

雇用保険の適用事業主

短期職場体験就業に求人登録された企業(登録紹介費用は無料)

紹介手順



職場体験クラスの受け入れ企業も募集中!!

求職中の若者10人程度に貴社の業務内容の説明と、職場見学を1日または半日で実施していただけます。詳しくは、下記「ひょうご・しごと情報広場」へお問い合わせください。

問い合わせ先

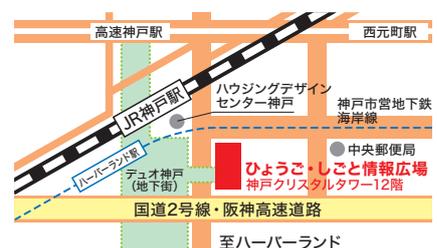
ひょうご・しごと情報広場 TEL 078-360-6216

〒650-0044 神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー12階
(JR神戸駅・地下鉄ハーバーランド駅から徒歩3分。阪急・阪神高速神戸駅から徒歩7分)

【開館時間】10時～19時 ※職場体験就業の登録受け付けは18時30分まで

【休館日】土曜、日曜、祝休日

就職希望の若者や一般の方への相談、セミナー、求人検索等を無料で実施。
また、図書やビデオの閲覧・貸出などさまざまなサービスを行っています。



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・介護等離職者雇用助成金

[支給対象] 結婚、配偶者の転勤、妊娠、出産、育児、介護により離職した従業員を、正規社員として新たに雇用した事業主

[支給額] 対象労働者1人につき 30万円

●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用した事業主

[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人以下の事業者

[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

※いずれの助成金も、「ひょうご仕事と生活の調和推進企業宣言」を行っていただく必要があります。

■兵庫県労働局 労働基準部監督課

●職場意識改善助成金

・職場環境改善・改善基盤整備コース
(問い合わせ: 労働基準部監督課 ☎078-367-9151)
・テレワークコース(平成26年度厚生労働省委託事業)
(問い合わせ: テレワーク相談センター ☎0120-91-6479)

■兵庫県労働局 雇用均等室

☎078-367-0820

●両立支援等助成金

◇事業所内保育施設設置・運営等支援助成金
◇子育て期短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
・期間雇用者継続就業支援コース^{*1}
◇ポジティブ・アクション能力アップ助成金^{*2}

※1 平成28年3月31日までに育児休業を終了した期間雇用者がいる事業主対象。※2 女性の活躍促進についての数値目標を設定・公表し、一定の研修プログラムの実施により、目標を達成した事業主対象。
◎平成26年4月から、申請期間等が変更されています。詳しくは、兵庫県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

●兵庫県労働局 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

●兵庫県労働局 雇用均等室
雇用均等指導員(均等・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

●兵庫県労働局 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、NTT以外の回線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 兵庫産業保健総合支援センター
☎078-230-0283

●(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 ※平成27年3月31日をもちまして

☎06-6414-6556 電話相談業務は終了となります

●(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 ※平成27年3月31日をもちまして

☎078-231-5660 電話相談業務は終了となります

●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相談

電話相談 ☎078-360-8551

(月~土曜日 9:30~12:00、13:00~16:30)

面接相談(予約制) ☎078-360-8554(予約専用電話)

(月~金曜日 11:00~18:40、土曜日 9:20~16:50)

・男性のための電話相談

☎078-360-8553

(原則として毎月第1・3火曜日 17:00~19:00)

・女性のためのチャレンジ相談(予約制)

☎078-360-8554(予約専用電話)

(原則として毎月第1~4木曜日 10:00~13:00)

●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。

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1階

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

「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。

●宣言企業・団体数
(2014年12月31日現在)

713企業・団体



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。