

仕事と生活の バランス

vol.32

ワーク・ライフ・バランス
未来を託す あいことば

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



contents

特集
2-4

ワーク・ライフ・バランスと女性活躍

ワーク・ライフ・バランス神戸地域セミナー／尼崎地域セミナー

センター制度活用事例 新日鐵住金株式会社技術開発本部(尼崎研究開発センター)

- 5 私たちの仕事場～「仕事と生活のバランス」最前線～ 兵庫信用金庫(姫路市)
- 6 クローズアップ 従業員意識調査
- 7 事業報告 兵庫県立大学経営学部との共同研究発表会を開催
県政トピックス 「健康づくりチャレンジ企業」にご登録ください／「家族の日」運動を推進しましょう
- 8 information 平成28年度 WLBな会社ガイド 兵庫版

ワーク・ライフ・バランス神戸地域セミナー／尼崎地域セミナー

事業所の経営者や人事担当者などを対象に「ワーク・ライフ・バランスと女性活躍」について考える地域セミナーが、2016年11月18日に神戸で、11月30日に尼崎でそれぞれ開催されました。女性が活躍できる職場づくりについて講演と事例発表、座談会を通して取り組み方法や課題を探りました。

■神戸地域セミナー

講演録

「ワーク・ライフ・バランスで誰もが活躍できる会社づくり」

甲南大学文学部 教授 中里 英樹氏

女性活躍の度合いを示すジェンダーギャップ指数で、日本は145カ国中101位（2015年）です。女性に偏っている家庭責任と、それを前提とした男性の働き方に要因があります。仕事と生活の「分離」から「統合」へと認識を転換することが求められています。



そこでキーワードとなるのが、ワーク・ライフ・バランス。「仕事」「家族」「コミュニティ」の負担と資源の全体についての感じ方であり、自分、家族、同僚の幸せを達成する手段です。家族、コミュニティは仕事に行き詰まったときの逃げ道になるし、発想や活力の源泉にもなります。

バランス向上のために会社ができることのひとつが、仕事の負担を減らすこと。そのためには子育て、介護のニーズを可視化することです。その手法として現実にいる男性社員が育児休業を取った場合、どのような対応が必要か、経営、人事の立場でシミュレーションしてみてください。それが女性の活躍にもつながります。

他方で、仕事や家族の資源を増やすことも考えられます。女性にとって働きやすさを追求してきた資生堂が育児時短勤務の女性社員に対し土曜・日曜・遅番勤務にも一定日数入るようにしたことが反響を呼んでいます。そこには、できる範囲で家族の協力も得ながら仕事のやりがいを増やそうとの狙いもあるようです。

ワーク・ライフ・バランスは企業の生き残り戦略でもありますが、早く取り組んだ会社が勝ち残るということではなく、全体が変わることにより多くの人が長く働き続けられる共存戦略に変えていくことが大切です。

●事例紹介1

株式会社レック

代表取締役 高橋 泉氏



冠婚葬祭業を中心に国内5社、海外5社で18事業を展開しています。28年前の創業以来「社員の秘めた力を最大限に発揮できる」社風を目指し、「社会的価値がある」「時代の流れに合っている」「2番煎じはしない」をポリシ

ーに事業を起こしてきたことが社員のやりがいにつながってきたと感じています。

社内アンケートで「この会社に入社して良かったか」と聞いたところ81%が「良かった」と答えてくれました。「やりがいがある」は82%、「経営理念や方針に共感できる」は86%を占めます。その結果、離職率は業界平均の25%と比べ16%と低くなっています。

結婚、出産時には辞めなかった社員でも2人目の子どもができるとどうしても辞めてしまっていました。そこで、育児期間は時間外勤務をしない、時差出勤を取り入れるなど制度を整えてきました。ただ、現実と理想のギャップに気づきました。お客様を担当に持っているどうしてもお客様の時間に合わせざるを得ないのです。そこで、お客様からの問い合わせに答える内勤のオペレーター業務を設け、解決を図りました。

当社は556人の社員のうち6割強が女性社員ですが、課長職以上では女性は2割強です。家庭以外に職場にまで責任を持ちたくないというのが本音のようです。そこで15人の女性社員で女性部会を作り、ストレス解消法や女性の強みなどを学ぶ勉強会を開いています。女性社員が結婚、出産、介護で一人も辞めない会社を目指しています。

●事例紹介2

佐藤精機株式会社

常務取締役 佐藤 哲子氏



金属精密切削加工を得意とし、次世代水素自動車用試作品、次世代航空機部品やH3ロケットなどのプロジェクトにも参加しています。従業員46人中女性は8人です。従業員満足度調査で要望の高かった休憩スペースや仮眠室を社内に設けています。また農地を所有し、農作物のほか、コスモスやヒガンバナなど季節の花を植えて地域の方に楽しんでもらっています。2013年からは、社員に誇りを持って仕事をしてもらうため技能検定の資格取得を支援し、8割が1級を持っています。

働き方にはいろいろな形があっていいと考えています。パートから正社員になった女性が親の介護を理由に退職してしまいました。どうしても必要な方だったので週3日勤務のパートとして再雇用し、両立が可能になりました。育児中の女性社員には勤務時間帯をずらして働けるようにしています。

マレーシア人、ベトナム人の技術者も積極的に採用しています。実業団バスケットボールの2人の女性選手を月～

金曜・8～17時という契約で雇用しているのですが、他の社員に良い刺激となっているようです。

大手製造業は設計部門を残し、試作部門は手放しつつあります。そこを担うのが当社の最先端の切削技術、技能であり、日本の次世代を担うものづくり企業を目指しています。縁あって入社した社員のライフイベントに合わせて働き方をカスタマイズすることで長く働いてもらいたいと考えています。

■ 尼崎地域セミナー

講演録

経営戦略としての女性活躍

公益財団法人
21世紀職業財団関西事務所 所長 佐野 由美氏

「良質な人材の確保には広い人材プールから選抜する必要がある」「女性であること、子どもがいることを理由に活躍できていないのは人材の無駄遣い」「人材の多様性を企業の力にする」という観点から女性の活躍が求められています。女性活躍とは、仕事の継続（育児との両立）とキャリアアップ（育成・登用）の2つが実現できている状態を言いますが、企業が本気でキャリアアップに着手し始めたのはまだまだ最近のことです。



女性の活躍を阻む要因として、意識の問題が挙げられます。男性側は家事・育児は女性の役割という固定観念、厳しい仕事をさせない過剰な配慮など、女性側では家事・育児に対する責任感、周囲への遠慮などです。長時間働くことを評価する職場風土も問題です。

多くの企業では、女性がかかるうじて仕事と育児・介護を両立できる段階まで到達しましたが、その先にある、男女共に家庭責任を担いながらキャリアアップできる段階に至るには4つの施策が必要です。一つ目は、育児支援からキャリア支援へと比重を移す「仕事と育児の両立の方向転換」です。二つ目が、残業が当たり前でないようにし、単位時間当たり生産性で評価することを目指す「全社員の働き方改革」。三つ目が、難易度の高い仕事も任せ、達成まで支援するなど「キャリア形成の視点での女性社員の育成強化」。四つ目が、「経営層・管理職・女性社員の意識改革」です。管理職の皆様には、女性部下に対して男性と同様に期待の言葉を伝えてしっかり育成していただきたいですし、女性社員の皆様には、難しい仕事や異動は成長のチャンスと捉え、自信を持って一歩踏み出していただくことを願っています。

● 事例紹介1

株式会社協同病理

代表取締役 小川 隆文氏



生物試料の加工・分析・研究受託を行う会社です。20人ほどの従業員、4人の役員の男女比率はほぼ半々ですが、

管理職では4人中3人が女性です。

女性活躍を目指して取り組んできたわけではないのですが、今に至るきっかけは12年前、管理職の女性社員が妊娠したことでした。社員から「辞められたら困る」という声が届き、プロジェクトチームを立ち上げ、復帰できるための方策を皆で考えました。復帰後も育児などで直面する課題にチームで対処してきました。

そのうち育児対象者ばかりに配慮するのは不公平ではないかという声が出てきます。介護が必要な家族を持つ社員もいれば、休職して大学院に行きたいという社員も現れました。一人ひとりの思いに応え、その都度仕組み、制度を整えてきました。育児休業一つとっても、実家が近いのか、夫の協力度合いはどうかなど各自事情は異なるため、対応はオーダーメイドに近いものとなります。それぞれにわがままも遠慮もあるので、画一的な制度運用よりも、やってみて都合が悪ければ変えるという柔軟な運用を大切にしています。問題はそのことを周囲が容認できるかどうかであり、根本にはチーム力が問われます。

そこで行動規範（クレド）を社員で考えてつくりました。それができた時点で私が考えた社是は捨てました。プロジェクトチームは現在4代目で、人事評価制度、賃金体系も自分たちで決めるまでになっています。

● 事例紹介2

メック株式会社

コーポレートコミュニケーション室 松下 綾氏



電子基板・部品製造用薬品などの開発・製造販売を行う研究開発型企業です。186人の社員のうち女性が約3割を占め、取締役7人のうち2人が女性、研究開発を統括する執行役員も女性です。2016年3月末時点で平均勤続年数は女性が男性を上回っています。

当社は高度経済成長期の1969年に創業し、性別問わず優秀な人材を求めました。以来「機会は均等であるべき」と男女の区別なく活躍できる企業風土を持っています。復職時の教育訓練、育児中の短時間勤務などの制度も整っており、育児休業制度利用者の職場復帰率は100%。復職し仕事と育児を両立する前例が多く、後輩の女性も後に続きやすいし、職場での理解も進んでいます。さらに制度の利用は男性にも広がっています。また、特に女性が多い部署は、結婚・出産による不在が想定されるので業務改善、互いがフォローできる体制ができています。

2015年12月には内閣府が行う「女性が輝く先進企業表彰」において、「内閣府特命担当大臣賞」を兵庫県で初めて受賞し、2016年2月には当社社長が「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言に賛同しました。当社の企業行動憲章にも「従業員の多様性、人格、個性を尊重する」とうたっています。

また、同年3月には女性活躍推進に優れた上場企業が選ばれる「なでしこ銘柄」に2年連続で選定されました。

新日鐵住金株式会社技術開発本部は、2015年にひょうご仕事と生活の調和推進企業として宣言。現在、尼崎研究開発センターでは、ひょうご仕事と生活センターを活用して、会社と労働組合が連携しながらワーク・ライフ・バランス（WLB）推進活動に取り組んでいます。



センターの活用と取り組みの流れ

相談員訪問

- 労働組合から何から始めたらよいかが相談を受け、まずはWLBについての基礎研修を実施して意見収集することを提案。

労働組合で研修実施

- 労働組合員を対象に「WLB基礎研修」と「仕事と育児の両立研修」を実施。

労働組合から会社に相談

- 就業時間外だと育児中の女性が研修に参加できない。
- 仕事と育児の両立には管理職の理解が必要不可欠。

労使連携で全従業員に展開

- 会社と労働組合が連携し、全従業員を対象にWLB基礎研修や従業員意識調査を実施。

"労使一体"となった情報発信 — WLB 浸透への取り組み —

同社は、以前からWLBに関する制度整備を行っていましたが、運用については活用例がなく、うまく活用するためには何から取り組むべきか悩んでいました。そのような時にセンターの支援内容を知り、ひょうご仕事と生活の調和推進企業宣言をしました。

労働組合でも同様にWLBの進め方について模索しており、センターに相談をしたところ、「まずはWLBを理解する研修を実施し、従業員の意見を聞いてから具体的な内容を検討するのはどうか」との助言を受け、WLB基礎研修と仕事と育児の両立研修を行いました。その際のアンケートで女性従業員が抱えているさまざまな不安や悩みの声を聞き、制度をうまく活用するためには会社からの情報発信、活用しやすい社内の雰囲気づくりが重要な課題であると感じました。

その後、労働組合から同社に対して「労働組合主催の研修だと、就業時間外の活動に制約がある子育て中の女性従業員や管理職が参加できないなど、労働組合独自の活動では限界があるため連携して進めたい」という提案があり、同社もWLBの理解を促進することを課題として感じていたため、連携して就業時間内に全従業員を対象にWLB基礎研修を再度実施しました。

今後も"労使一体"となり、従業員の"生の声"に耳を傾けながら、会社全体にWLBに関する情報発信を定期的に行いたいと考えています。

実施した研修

内容

I 仕事と育児の両立研修（組合員対象）

II WLB基礎研修（全社員対象）



講師：上芝 美恵氏

ソフィアサポート代表、ひょうご仕事と生活センター外部相談員、CDA（キャリア開発プロフェッショナルアドバイザー）、産業カウンセラー、アンガーマネジメントファシリテーター

講師のコメント

同社で以前WLB基礎研修を実施した際、アンケートで仕事と育児の両立に悩んでいる従業員の声が上がりました。

そこで、「仕事と育児の両立研修」を実施。事前に、産休・育休を経て復帰した女性従業員にアンケートを取り、それを研修題材にして参加者に感じたことや自分たちにできることなどを話し合っていました。

ごく一般的な研修よりも従業員の生の声を聞く方が実感が湧きやすく、行動にも移しやすいと思います。

また、就業規則などの制度は、活用されないと意味がありません。有効に活用していくためには、会社側から積極的に情報発信していくことが重要です。

担当相談員より

WLBの実現は、従業員がWLBを意識し、お互いに支え合い、必要に応じて自らの行動や全体の仕組み、働き方を見直すことによってようやく実現します。そして、従業員の意識に働きかけるためには、やはり同じ職場の仲間からの"生の声"に勝るものはありません。労使一体となり、その声を拾い上げ、情報発信を行うことは、WLB浸透の取り組みとして大変効果的です。

（ひょうご仕事と生活センター 相談員 西村 剛）

新日鐵住金株式会社技術開発本部 （尼崎研究開発センター）

事業内容 製鉄、エンジニアリング、化学、新素材、システムソリューションの各事業

従業員数 360人

所在地 兵庫県尼崎市扶桑町 1-8

T E L 06-6401-6201

<http://www.nssmc.com/company/>

私たちの仕事場

～「仕事と生活のバランス」最前線～

研修制度や子育て支援で 女性のキャリアアップを応援

姫路や神戸をはじめ県内の瀬戸内沿岸地域を中心に本支店を置き、地元密着型の金融機関として親しまれてきた兵庫信用金庫。昨年施行された女性活躍推進法を受け、女性のキャリアアップ支援に力を入れています。

兵庫信用金庫

女性業務職のキャリアアップを

1974年に設立された兵庫信用金庫。2017年1月現在、女性職員約300人の55.6%が窓口業務を中心とした業務職（一般職）で占めています。

2014年に全職員を対象とした従業員意識調査を行ったところ、有給休暇が取りにくいなど、ワーク・ライフ・バランスに関する問題の他、女性業務職の昇進意欲が低いことが明らかに。その背景には、子育てと仕事の両立が大変であること、キャリア形成や能力開発について考える機会が少ないことなど女性の活躍を妨げる課題がありました。

そこで同年秋、女性業務職を対象にキャリア・アップ研修を実施。外部から講師を招き、さまざまなプログラムを通して、自分の強みや弱みを知り、今後の自身のキャリアにどのように生かしていくかを検討しました。

「金融機関は他の業界より教育制度が充実していますが、総合職のための内容に偏りがちです。業務職が長く働き続けるためにも教育が大切であるという思いから研修を始めました」と話すのは同庫人事部長の阿在知彦さん。

2015年には女性職員を中心とした「ポジティブ・アクション・プロジェクト会議」を開催。「全職員が笑顔で働けるよう、互いに助け合える職場」を目標に、2カ月に1度のペースで話し合いを重ねました。結果、定期的に担当業務を入れ替えるジョブ・ローテーションに取り組むことになり、業務職で上期・下期に2カ月ずつ担当業務のローテーションを行いました。

「引き継ぎのための残業時間が増えるなど弊害も出ましたが、業務を平準化し、誰もがどの業務も担当できるようになったことで、業務職全員のレベルアップにつながったと思います」と話すのは人事部の竹田ひろみさん。阿在さんも「経営側からの押し付けではなく、自分たちで考えたプランなので、主体的に取り組むことができたと思います」と振り返ります。現在は、本格的な実施に向けて運用マニュアルの作成など準備を進めています。



女性業務職職員との面談風景。何でも気軽に相談できる職場を目指している

子育てとの両立を乗り切るために

一方で、子育てと仕事を両立できるような勤務制度にも着手します。同庫は変形勤務労働制で、就業時間が17時までの日もあれば、19時までの日もあります。これでは小さな子どもを持つ親は、保育所へのお迎えなどに支障が出てしまいます。そこで2014年から、3歳までの子どもを持つ職員の17時以降の勤務を免除する変形勤務制度の利用が進んでいます。

また、育児休業後の勤務先についても通常は元の部署に戻るのが一般的ですが、同庫では保育所から近い支店など各自の希望を聞き、それに応じるようにしています。

さらに、育児や介護など家庭の事情でやむを得ず退職しても、働ける余裕が出てきた場合は、元のキャリアで復職できる制度も用意しています。「これまで、子どもの就学を機に離職する女性が多く見られました。せっかく築いたキャリアが無駄にならないよう、金庫としてバックアップできれば」と阿在さん。「私も2人の子どもがおり、復帰前には子育てと両立できるかすごく不安でしたので、同じ境遇を迎える人たちが働きやすくなるよう、何か役立てたらと思っています」と竹田さんも話します。

昨夏には厚生労働省が仕事と子育ての両立支援に取り組む企業を認定する「プラチナくるみん」に県内の金融業界で初めて選ばれました。今年1月には同省が女性の活躍推進状況等が優良な企業を認定する「えるぼし」でも2つ星を取得。子育てと両立させながら、女性が生き生きと働くことができる職場を目指し、着実に歩みを進めています。



人事部長の阿在さん(左)と竹田さん

兵庫信用金庫

事業内容 金融業
従業員数 667人
所在地 姫路市北条口3-27
TEL 079-282-5035
<http://www.shinkin.co.jp/hyoshin/>

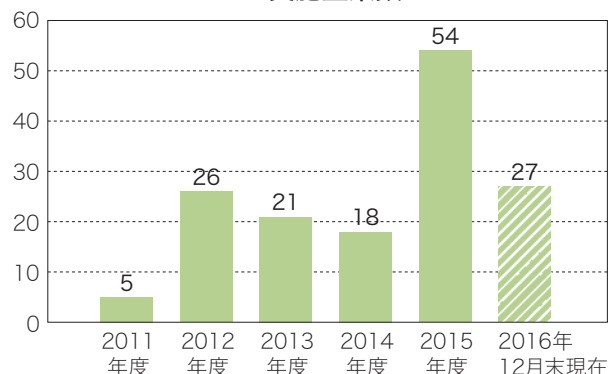
従業員意識調査

ひょうご仕事と生活センターでは、従業員の満足度向上やワーク・ライフ・バランス（WLB）実現推進のために、自組織の課題や現状を可視化するツールとして、従業員意識調査を実施しています。

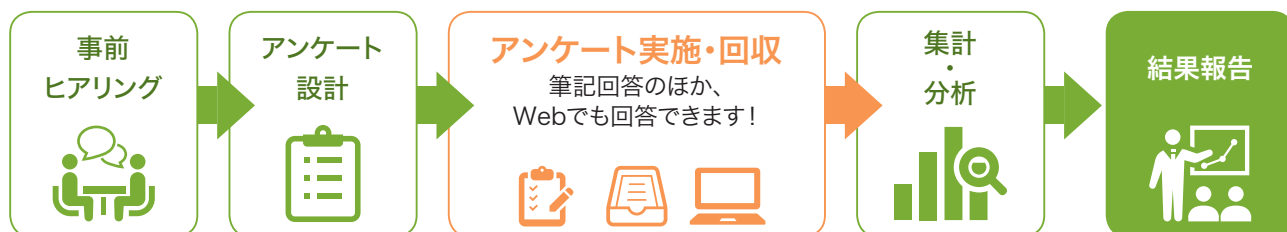
2011年4月からスタートした従業員意識調査は、2016年12月末現在、兵庫県内の151事業所・団体で利用され、従業員約1万6,500人に回答していただきました。

この調査で、従業員が今の職場環境についてどう思っているのかを数値化し、WLB実現推進のために優先的に取り組むべき課題や、早めにリスク回避すべき課題を把握することができます。

実施企業数

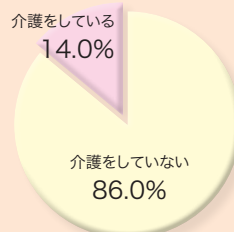


〈従業員意識調査の流れ〉



結果報告例

分析結果は、報告書としてまとめます。右のグラフは、ある事業所の従業員の介護の状況をまとめたものです。働きながら介護をしている従業員が約1割いることから、今後、仕事と介護の両立がさらに課題となることが分かりました。



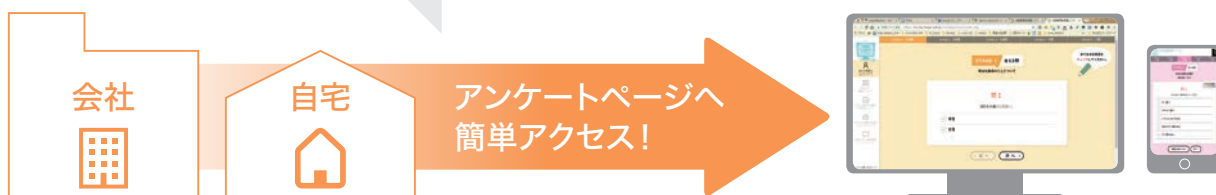
●従業員意識調査がWebでもできるようになりました！

このたびセンターのホームページに「従業員意識調査システム」を開設しました。これまで紙ベースで行っていたアンケート回答が、Webでもできるようになりました。

従業員意識調査システムのポイント

- ・ Webなら場所を選ばず、どこでもアンケート回答が可能です
- ・ 実施スケジュールが大幅に短縮され、事務担当者の負担が軽減されます
- ・ アンケートの取りまとめの手間が省けます

PC・スマートフォンで
回答可能！



Webでの回答内容や個人情報、暗号化によるセキュリティシステムに確保された高い機密性で管理しています。

職場のWLB実現推進のため、ぜひご活用ください

2017年1月27日、兵庫県立のじぎく会館で、兵庫県立大学経営学部開本ゼミ、加納ゼミと、ひょうご仕事と生活センターとの共同研究の発表会を開催しました。

本共同研究は、毎年ワーク・ライフ・バランス（WLB）に関する研究テーマを設定して実地調査等を行い、新たな視点から課題の洗い出しや検討をすることで、県内の企業・団体への支援につなげていくことを目的としています。今年度は2つのテーマで研究を行いました。

開本ゼミは、ひょうご仕事と生活の調和推進宣言に登録した企業・団体を対象に、「企業における『女性活躍推進及びワーク・ライフ・バランスに関する実態調査』」を、調査票配布により実施しました（1,254通送付、418企業・団体から回答）。

調査結果として、女性の積極的な採用や、管理職への登用といった「女性活躍推進施策」と「業績の向上」「職場内環境の向上」「労働時間の適正化」「顧客満足度の向上」などの諸項目との間に一定の相関関係が認められました。今回の結果を踏まえて、そのような結論に至る理由や原因の解析など、より深く分析することが今後の課題です。



加納ゼミは、「IT系企業におけるWLBの実践の特徴、課題の解析、企業別の特徴の分析」をテーマにしました。宣言企業の中から、WLBに先進的に取り組むIT系の企業4社をピックアップし、調査票配布とヒアリングによるゼミオリジナルの「従業員意識調査」を実施しました。

発表会では、各社の特徴や課題の分析結果、改善指針の提言などを報告しました。A社では、人材確保・育成といっ



た課題が明らかになり、そのためには職場内コミュニケーションの改善が必要だが、いわゆる飲みニケーションではなく、業務上の意思疎通の改善等が重要だと提言しました。B社では、公平な人事評価制度と新人の育成により、高い水準のWLBが維持されているとの報告がありました。これらの分析結果は、調査企業4社に個別に報告します。

今回の研究は、調査票分析で課題を発見し、ヒアリングにより検証するという手法により、より深く各社の課題にアプローチしようとする試みで、一定の成果がありました。今後は、調査対象を広げて業種ごとの特徴を探る方向性も考えています。

「健康づくりチャレンジ企業」にご登録ください

県政トピックス
TOPICS

今、働き盛り世代の健康リスクが注目されています。従業員が病気などで健康を損なうと、本人や家族だけでなく、企業としてもいろいろな影響を受けることになります。兵庫県では、従業員等の健康づくりに意欲のある企業を「健康づくりチャレンジ企業」として募集・登録し、その取り組みを支援しています。ぜひ、ご登録ください。

登録のメリット

- 各種補助制度が利用できます（例：社内で健康に関する研修等を開催する際、10万円を上限に全額補助）※消費税相当額のみ自社負担
- メンタルヘルス対策の専門家の派遣を無料で受けることができます。
- 登録企業を兵庫県ホームページに掲載します。従業員を大切にする企業として、会社のイメージアップにつながります。

問い合わせ先／兵庫県健康増進課 ☎078-341-7711（内線3244）

健康づくりチャレンジ企業

検索

「家族の日」運動を推進しましょう ～家族のきずなを深めるきっかけづくりに～

兵庫県では、それぞれの家族にとってふさわしい日を「家族の日」と定めることを提案する運動を進めています。県庁では毎月第3水曜日を「全庁ノー残業デー」とし、家族で食事をしたり家事をしたりするなど家族と一緒に過ごす時間をつくることを職員に呼び掛けています。皆さんの企業でも、「家族の日」運動を「ノー残業デー」などに絡めるなど、家族・家庭の大切さを考え、きずなを深めるきっかけとなる取り組みを進めていきましょう。

問い合わせ先／兵庫県男女家庭課 ☎078-341-7711（内線2780）

平成28年度 WLBな会社ガイド 兵庫版

これから就職活動を始める皆さんに、WLBの観点を取り入れた企業選びについて知ってもらうための一冊です。本年度表彰企業の先進事例も掲載。就活中の学生はもちろん、企業の人事担当者やWLB推進担当者にもオススメです！



冊子の送付をご希望の方は、ひょうご仕事と生活センターまでお問い合わせください

Contents

- 「WLBな会社」を見つけるためのポイント
- 「平成28年度ひょうご仕事と生活のバランス表彰企業」取り組み事例
- 「WLBな人」
- 「わたしの就活体験記」
- これまでの表彰企業一覧(地域別・業種別に掲載)

「WLBな人」

表彰企業でWLB(仕事と子育てや趣味、ボランティア活動との両立)を実践する従業員を紹介。



「わたしの就活体験記」

表彰企業の若手社員が、自らの就職活動を振り返って就活生にアドバイス。



センターの主な事業

ワンストップ相談

ワーク・ライフ・バランスに関する相談や質問を受け付けています。面談のほか、電話やメールでも対応可能です。

研修・実践支援の実施

相談に応じて、ワーク・ライフ・バランス実現推進に向けた研修や担当者への実践的なアドバイスを実施します。

相談員の派遣

課題やテーマに応じた専門家を無料で派遣し、ワーク・ライフ・バランスについての要望に最適なサポートを提案します。

企業助成

ワーク・ライフ・バランスの実現推進を支援するための各種助成金を用意しています。

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 6-3-28 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

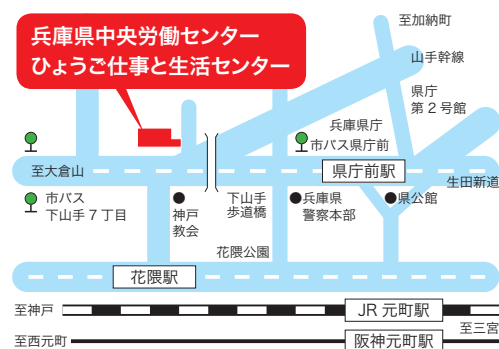
開館 月～金曜 9:00～17:00(祝休日、年末・年始を除く)

<http://www.hyogo-wlb.jp/>

ひょうご仕事と生活センター

検索

携帯、
タブレットから
アクセス
できます。



- 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