

就職活動中のあなたへ

ワーク・ライフ・バランス

WLBな



会社

兵庫版

ガイド

平成
29年度

Work
Life
Balance

医療法人社団栄宏会 栄宏会小野病院

サントクコンピュータサービス株式会社

特定医療法人 社団 仙齢会 いなみ野病院

株式会社土肥富

日本ジャイアントタイヤ株式会社

株式会社日本ビジネスデータプロセッシングセンター

バンドー化学株式会社

株式会社ベネスト

株式会社夢工房

株式会社ワイドソフトデザイン



こまごま仕事と生活センター
WLB

仕事と私生活どちらも大切。

働く人にも企業にとってもメリットが多い

ワーク・ライフ・バランス=Work Life Balance

の実現について考えてみましょう。



ワーク・ライフ・バランス(WLB)とは

仕事にやりがいや充実感を感じ、責任を果たしながら、その一方で、子育てや介護、家庭や地域での生活、自己啓発などといった、個々の私生活も充実させるという考え方です。「仕事」と「生活」の「調和」を図ることは、豊かで充実した人生を送るための必須条件なのです。



仕事も
私生活も
充実。



このような
会社だと長く
働き続ける
ことができます。



C O N T E N T S

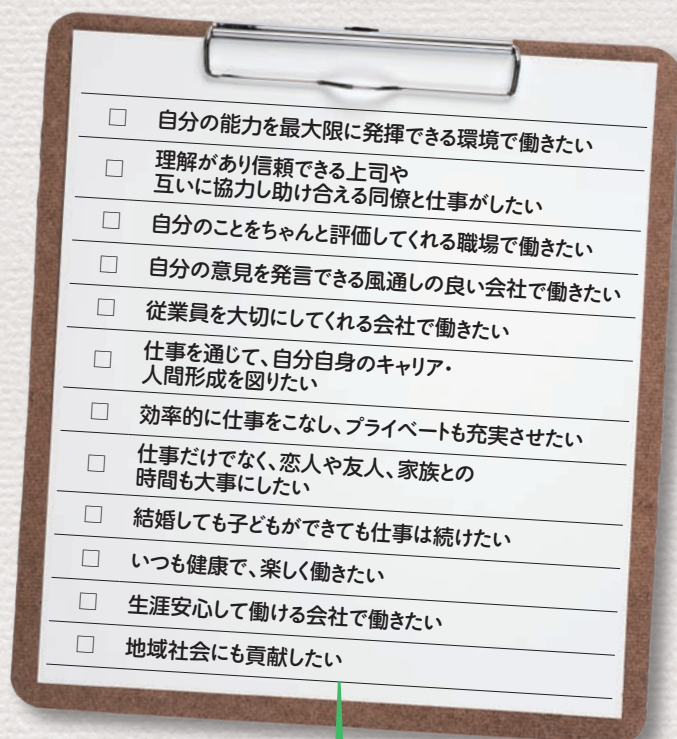
ワーク・ライフ・バランス
(WLB)とは 2

WLBな会社の特徴 3

平成29年度表彰企業 4

わたしの就活体験記 24

表彰企業一覧 29



たくさんチェックしたあなた！
WLBの実現を積極的に推進している会社を
選びましょう！

「WLBな会社」を
見つけるためのポイント！

WLBな会社の特徴

全社的に（または全社で）
WLBの実現に向けて
取り組んでいる

働きやすくするための
いろいろな制度がある

社内での
コミュニケーションが
十分にとられている

多様な働き方ができる
多様な人材を育成し
活用している

ここがポイント！

- ▶経営トップがWLB実現のためのリーダーシップを発揮している（または理解がある）か。
- ▶従業員を企業の財産（人財）と捉え、大事にしているか。

ここがポイント！

- ▶育児や介護をはじめ、さまざまなライフイベントに応じたきめ細かい制度が用意されているか。
- ▶趣味や自己啓発、家族との団らん等を尊重した勤務形態や休暇制度などが整備されているか。

ここがポイント！

- ▶職場の中で普段から十分なコミュニケーションをとるための仕組みづくりがなされているか。
- ▶仕事や私生活の相談にも真摯に乗ってもらえるメンター制度（先輩社員が後輩社員をサポートする制度）や仕事の改善提案、あいさつ運動等、職場の風通しを良くする制度はあるか。

ここがポイント！

- ▶在宅勤務、フレックスタイム、短時間勤務正社員など、多様な働き方ができる制度があるか。
- ▶女性管理職登用のための人材育成制度や、能力を正実に評価する仕組みがあるか。
- ▶年齢や性別などに関係なく個人の意欲や能力を重視した採用活動を行っているか。

兵庫県にもWLBな会社が たくさんあります！

ひょうご仕事と生活センターでは、多様な働き方の導入や仕事と生活の両立の促進など、WLBの実現に向けて先進的な取組を行っている会社を「ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰」として表彰しています。これまでに86企業・団体が表彰されました。



次ページから平成29年度表彰企業の先進的な取組を紹介します！

これまでの表彰企業の一覧は29ページ以降に掲載。

21～28年度表彰企業の取組は、ひょうご仕事と生活センターのホームページに載っています。

ひょうご仕事と生活センター

検索

助け合って無駄を排し 患者に向き合える環境を



小野病院は2014年4月に新設された病院です。設立当初はまず作業の標準化から取り組みました。直面する課題をボトムアップで解決し、短時間で中身の濃い会議を実現するとともに、負担を分かち合いながら働き続けやすい仕組みを整えています。



取組のポイント

- ★会議の改革で時間を短縮
- ★ベテラン看護師を登用
- ★患者の状況を共有する「環境設定カード」を導入

話し合いを通して負担を分かち合い、働き続けやすい病院へと進化しています。

短時間で中身の濃い会議を実現

同病院は、旧小野市民病院の建物を利用し、「急性期から在宅をつなぐ地域の医療機関」として新たにスタートしました。さまざまな経験や知識を持った職員が集まっており、まず業務手順を標準化するためのマニュアル作りから始めました。

「ゼロから作り上げていく作業は困難を伴い、当初は退職者も出ましたが、“働き続けられる職場を創りたい」という思いからWLB委員会を立ち上げました」と看護部の井上眞由美部長は振り返ります。

当初から問題となっていたのは、委員会や会議、勉強会などに時間を取られ、患者と向き合う時間が削られていることでした。そこで会議の改革から着手します。効果的な会議の持ち方として、「あらかじめテーマを知らせ、会議は意見を出し合う場にする」「時間は30分以内」「議事録に所要時間を分単位で記録する」などを実践した結果、中身の濃い会議になり、しかも延べ時間を前年比で27%短縮することができました。

ベテランを手薄な時間帯に補充

同病院では子育て中の看護師が多いことから、

「早朝、夕方、土曜日の勤務は負担が大きい」という声が聞かれました。この状況を改善するために60歳を超えた経験豊かな看護師を「ゴールドナース」の呼称で募ることとしました。早朝や夕方の短時間、土曜日の勤務等をカバーしてもらうことで正規看護師の負担を大きく改善できました。

「ゴールドナース」も自分の経験や知識を発揮する場ができ、「お小遣いもできた」と喜んでおり、Win-Winの関係が生まれています。



経験豊富な60歳以上の看護師を「ゴールドナース」と名付け、募集を行いました。

「環境設定カード」で情報を共有

入院患者に関わる職種（看護師、介護士、リハビリセラピスト、歯科衛生士等）の誰もが、日々変化する患者の身体状況を瞬時に把握し対応できる「環境設定カード」を作成しました。同カードはベッドサイドに配置し、ベッド柵の位置や転倒予防のセンサーの設定状況、歩行や車いす使用などの情報が記入され、ひと目で状態が把握できるようになっています。

一方、多くの病院が処置の一部を担ってもらうなど、補助的な位置付けでパート職員を雇い入れる中、同病院のパート職員は、正規職員と同じ戦力として働いています。「申し送り事項が減り、患者さまの転倒や転落なども減っています」と井上部長はその効果を説明します。パート職の看護師の活躍の幅が広がり、その分、正規看護師が休暇を取りやすくなっています。

こうした取組の結果、有給休暇消化率は当初の50%から69.9%に改善。看護師たちに余裕が生まれ、職員は患者のためのイベントの企画や準備に生き生きと取り組むようになりました。

「職員一人一人が自分らしく輝く職場づくり」を目指し、さらに取組を進めていきます。

環境設定カード

様 体重 Kg

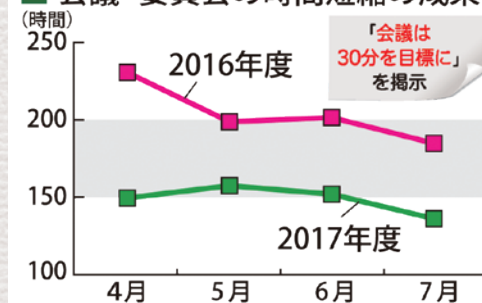
設定体重 ☐ 35~45 ☐ 45~75 ☐ 75~ (Kg)

※夜間センサーONの設定: 2階・夕方オムツ交換後～朝オムツ交換時 / 3階・夕食後～朝食前

☐ 1字柵 ☐ 3本柵 ☐ 4本柵 ☐ 柵固定 ☐ 柵カバー	常時L字・臥床時(右・左) 右2本・左2本・向いた方2本 高欄 全・右上・右下・左上・左下 全・右上・右下・左上・左下
☐ 低床ベッド ☐ 壁付け ☐ 衝撃吸収マット	am 右・左 右・左 常時・夜間のみ 常時 度 常時 度
☐ 頭ベッドアップ ☐ 足ギヤジアップ	

ベッド脇に置かれる「環境設定カード」。

■ 会議・委員会の時間短縮の成果



会議の時間を大幅に短縮し、患者に向き合う時間を増やしました。

PROFILE

- ▶ 事業内容 医療業
- ▶ 設立 2014年4月
- ▶ 代表者 土井 直
- ▶ 従業員数 273人(男性96人、女性177人)
- ▶ 所在地 小野市天神町973

<http://www.ono-hp.eikokai1996.or.jp/>

全社員一丸となって 働きやすい環境づくりへ



サントクコンピュータサービスは、ワーク・ライフ・バランス推進の取組をいったん休止したものの、全社員一丸となって再スタートを切りました。各自に、積極的に取り組むという意識が芽生えつつあり、残業時間の削減、有給休暇取得率の向上など早速成果が出ています。



取組のポイント

- ★再雇用者による技能伝承教育を実施
- ★部署単位でアクションプランを策定
- ★有給休暇の半日取得を可能に

グループで話し合いを重ねWLBへの意識が向上。「やらされている」活動から「自分たちが取り組む」活動に変化してきています。

全社員でビジョンを共有

同社は1990年に山陽特殊製鋼のシステム部門が分社化し、誕生。山陽特殊製鋼向けの基幹システムを構築しているほか、グループ内外の企業のシステム構築、ソフト開発を手掛けています。

各種福利厚生制度や有給休暇、育児休業などの制度は山陽特殊製鋼に準じて整えてきましたが、残業が常態化し、高いスキルを持つ社員に仕事の負担が偏っていることが問題となっていました。

ボトムアップの取組こそ効果的と考え、各職場の最小単位であるグループごとにリーダーを選出、現状と社員の思いを

知るべくヒアリングを実施しました。ところがその場で「会社からの押し付け感、やらされ感が強く、どうせ取り組んでもできない」という意見が多く出てきたため、いったん活動を中断しました。その経緯について総務部ワークライフバランス推進担当の井上真治課長は「リーダー層が活動の責任を押し付けられていると思ってしまったようです」と振り返ります。

全社で取り組む姿勢を示すため、全ての社員に従業員意識調査を行い、そこで出てきた課題の解決を図るとともに、社長や管理職を含む全社員が一丸となって目指すこととしました。

復活有休も半日の取得が可能に

2016年7月、山名幹也社長が全社員の前でワーク・ライフ・

バランスの全社ビジョンとして「やりがい、充実感、健康」を掲げました。併せて各グループがアクションプランを宣言し、そして社員一人一人が「ライフとワークの年度目標」を発表しました。例えば井上課長の目標は「家族旅行に行く(ライフ)」「毎月必ず改善提案を出す(ワーク)」です。各グループの目標については皆で努力すれば手が届く実現可能な内容としました。

また、グループごとにワーク・ライフ・バランス実現のためのアクションプランの取組を開始し、定期的に「リーダー座談会」を開催して情報共有を図り、山名社長らトップも参加しました。年度末にはアクションプランの結果発表会を開催。「ようやく自分たちでやる活動へと変化してきました」と向井俊晴取締役は話します。

残業の削減に向けては、管理職自ら率先して定時退社するとともに、職場への呼び掛けを励行。また、社員のスキル水準を一定に引き上げるため、システムエンジニアならではの技術を伝えるべく、定年退職後の再雇用者が活躍して特に難易度の高い仕事については文書化し、標準化を図りました。

一方、取得し切れなかった有給休暇を30日まで繰り越せる復活有休制度については、取得理由の適用範囲を子どもの看護、介護にも拡大。さらに、有給休暇と合わせて、復活有休にも半日取得を可能にしたことで、取得率が向上しました。

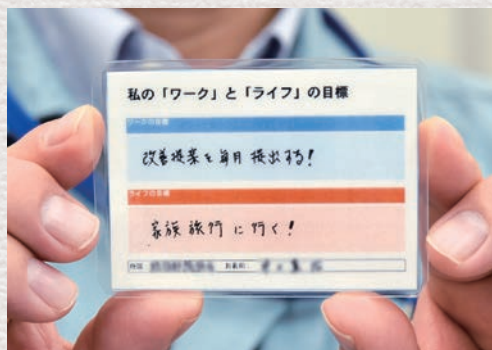
従業員意識調査を踏まえ一層の改善へ

この結果、2015年度と2016年度を比較すると、1人当たりの月平均残業時間は24.9時間から18.9時間に、有給休暇取得率は67%から77%に改善しました。2017年9月には第2回の従業員意識調査を実施し、その結果を踏まえて次の課題に取り組み、社員にとって魅力的で誇れる職場を目指しています。

山名社長は「できた時間を自己研さんに充てられるよう資格取得の支援制度も充実させています。個々の成長が会社の成長にもつながっていけば」と取組のさらなる進展に期待を寄せています。



社員が一堂に会して一人ずつ、個人のワークとライフの目標を発表しました。



発表した個人のワークとライフの目標を名刺サイズで作成し、いつも携帯しています。



有休取得率は1年で10%も改善。余暇を同僚と楽しく過ごすなど、自由な時間が増えています。

PROFILE

▶ 事業内容	情報システム構築・運用・コンサルティング
▶ 設立	1990年7月
▶ 代表者	山名 幹也
▶ 従業員数	84人(男性65人、女性19人)
▶ 所在地	姫路市飾磨区中島1547-1

<http://www.santoku-cs.co.jp/>

負担減や職能要件の明確化で 現場のやる気が向上



人材確保の課題を解決すべく、職員の業務負担を軽減し、働きがいをもてる仕組みを次々に採り入れてきたいなみ野病院。その結果、離職率が改善。スタッフの笑顔が増え、来院患者数の増加にもつながっています。



言語聴覚士(右から2人目)が行う嚥下(えんげ)の訓練を看護師もできるようにしています。

介護職ならではの仕事に専念

同病院は、県内では数少ない医療、介護の機能を併せ持つ病院で、290床のうち介護保険病床が170床、医療保険病床が120床となっています。介護スタッフの多くは地元の高校から採用、研修を受けながら資格を取得し、働き続けるパターンが多かったといいます。ところが就職活動が売り手市場となり少子化も進んできた7、8年前から採用が難しくなり、人材確保が大きな経営課題となっていました。

採用できた貴重な人材を、しっかり育て定着させるにはどうすればいいかを考え、さまざまな取組を行ってき

ました。

その一つが分業です。「日々の業務で手いっぱいだと、とても教育を受ける余裕はありません。そこで、患者さんと触れ合う仕事だけに専念できるようにしました」と事務部の川淵悟副部長。例えば、掃除や洗濯、ベッドメイキングなどは新たに採用したフロアスタッフに、入浴は専門のスタッフに任せただけ、院内会議の議事録作成などについては事務部が支援チームをつくりサポートしました。

この結果、各病棟で毎月154時間が新たに捻出できました。「患者さんと向き合う時間が増え、スタッフのモチベーションアップにもつながりました」と話します。

取組のポイント

- ★業務の分業化で患者と向き合う時間を確保
- ★改善提案表彰制度を導入
- ★職種ごとに職能要件を明確化

改善提案制度でやる気向上

7年前からは業務の効率化に向けたひと工夫など、職員からの改善提案活動もスタートさせました。職種や病棟ごとにそれぞれ業務改善が行われていましたが、それを病院全体の活動にすることで、水平展開や業務の見直しにつながっていきました。例えば、摂食機能療法における飲み込みなどを促す訓練は、これまで言語聴覚士のみが行っていましたが、やり方を簡便にしたことで、看護師もできるようになりました。保険点数も付き収益にも寄与しました。

月1回、朝礼で全員の提案が紹介され、提案の貢献度に応じて500円から5,000円の副賞が用意されています。

職種ごとに職能要件を明確化

また、これまでは各職種について業務の手順が示されているだけで、それぞれがどのレベルに達しているかを測る基準がありませんでした。そこで、職能要件書を新たに整備し、職種ごとに9つの等級に分け、各等級で業務に求められる遂行レベルを明確に文書化しました。これにより、一人一人が自身のどこが足りていないかが分かり、教える側、教わる側が同じ基準や方法でスキル習得に取り組むことができるようになりました。また、職能要件を満たせば等級が上がり、昇給にも反映されることから、仕事に臨む意欲の向上にもつながっています。

こうした取組の結果、人材が集まりやすくなっているほか、離職率を2008年度と2016年度で比べると、介護職では27%から11%へ、看護職では19%から6%へと大幅に改善しました。来院患者数も着実に増えつつあります。「以前よりスタッフに余裕が生まれ、患者さんと笑顔で接することができています。それが患者さんにも伝わっているのだと思います」と看護部の藤森和恵部長は変化を実感しています。



介護スタッフの研修。経験豊富な人からの専門スキルの継承が仕事の意欲向上につながっています。



オムツの補充作業。患者に直接触れない業務は専門のフロアスタッフが行っています。



子育て中のスタッフが利用できる「こども園」が隣接。週2回24時間保育を実施しています。

PROFILE

- ▶ 事業内容 医療業
- ▶ 設立 1988年5月
- ▶ 院長 嘉悦 博
- ▶ 従業員数 256人(男性47人、女性209人)
- ▶ 所在地 加古川市平岡町土山423-2

<http://inamino-hp.senreikai.org/>

戦後すぐ65歳定年制導入 地域の暮らしを大切に



土肥富は、戦後間もない1951年から65歳定年制を導入するなど、地域の人がいつまでも元気に働ける環境を整えてきました。現役で活躍するベテラン職人から若手社員への技能の伝承も、しっかりと行われています。



取組のポイント

- ★嘱託制度により75歳まで雇用を継続
- ★全工程で作業手順をマニュアル化
- ★目安箱で社員の意見を募集

製品の選別、梱包作業。70代から10代に技術を伝授しています。

地域に根付いて126年

全国の釣り針のうち約9割が北播磨地域で製造されています。集積する多くの企業の中でも同社の歴史は古く、創業は1892年。明治時代の終わりごろには釣り針生産の機械化に成功し、機械製釣り針の元祖といわれています。現在、業界では唯一「日本工業規格認証工場」としての認証を受けており、高付加価値釣り針に強みを発揮。約3,000種類を生産し、このうち約8割を輸出が占め、取引する国の数は約130に及んでいます。

創業来、地域と一体となって歩んできた同社。おの

ずと地域やそこでの暮らし方を尊重しながら仕事をするという考え方が根付いています。「この周辺は兼業農家が多いので、農繁期には仕事の前後に農作業があります。また、自治会単位で活動している自衛消防組織に入っている社員も多いです」と総務部の岸本康児部長。「農業や自治活動と同じように、元気で働ける間はいつまでも働いてほしい」という思いから、1951年の法人設立と同時に導入した65歳定年制は、現在も続いています。さらに定年後も、本人が希望すれば嘱託制度により75歳まで継続雇用しています。70歳代のベテラン職人も多く、製造や検査の現場で技能の指導役としても活躍しています。

社員の自己研さんを後押し

早くから「日本工業規格認証工場」に認証されている同社。針を切断する工程から包装・梱包まで8段階の各工程について徹底したマニュアル化を図り、3,000種類もの製品をいつ誰が担当しても同じ品質で送り出せる体制を整えています。「顧客満足を徹底追求し、標準化と品質向上への努力を続けていきたい」と岸本部長は話します。

また、顧客が満足する製品を提供するには人材育成が不可欠と、社員の自己研さんを後押ししています。生産管理や品質向上をテーマにした講座や公害防止管理者の資格取得のための講座の通信教育を受講する社員には、業務終了後に会議室を開放。自習している間も業務とみなし、残業手当を支給しています。そして、講座を修了した社員には社長から表彰状と記念品が授与されます。

ボトムアップでの改善を

ボトムアップで出されたアイデアを尊重するさまざまな制度も整備。広く社員から意見を募るために用意しているのが目安箱です。年間100件ほどの意見が投函され、実現したものとして、半日休暇の実施、社員全員の名前を早く覚えるための名札の配布、同社のブランドがプリントされたTシャツや帽子的希望者への配布などがあります。

会社の業績に寄与した社員については「年間最高殊勲賞(MVP)」、「価値創生奨励賞」を授与し、表彰しています。さらに、「釣り針作りの奥義を習得した社員」に対し、新たに「卓越匠」の表彰をスタート。第1回は針の焼き入れムラを抑える工法を考えた入社40年目の社員が受賞しました。

「地域の人たちがいつまでも地元で生き生きと働けるよう、さらにいい会社にしていきたい」と岸本部長は意気込んでいます。



社員が考案した釣り針の針先。ばらしにくく魚を傷つけない新技術は改善提案制度から生まれました。



食堂で通信教育の勉強をする社員ら。自己研さんを会社も後押ししています。



目安箱には年間100件ほどが投函され、半日休暇や名札の配布などが実現しました。

PROFILE

- ▶ 事業内容 釣り針製造業
- ▶ 設立 1951年1月
- ▶ 代表者 土肥 正芳
- ▶ 従業員数 113人(男性66人、女性47人)
- ▶ 所在地 加東市新定382-3

<http://dohitomi.com/>

制度を正しく使うために 尊重し合う風土を醸成



ワーク・ライフ・バランス実現のために整えられた制度を社員、会社の双方が効果的に使用するためには、お互いを尊重し合い、主体的に判断できる企業文化の醸成が不可欠と考える日本ジャイアントタイヤ。コミュニケーションの場づくりやリーダーシップ研修に力を入れています。



取組のポイント

- ★現場の声を直接トップに届ける「ラウンドテーブル」の実施
- ★「リーダーシップ・トレーニング」の実施
- ★自由に勤務時間帯を選べるフレックスタイム制度の導入

社員の声に耳を傾けるために始められた「ラウンドテーブル」。外国人工場長と社員が率直に意見を交わしています。

グッドイヤーの100%子会社に

同社の工場に足を踏み入れると、積まれているタイヤの大きさに圧倒されます。生産されているのは鉱山の掘削作業などに使われる大型建設車両向けタイヤで、大きいものになると直径は人間の身長2倍を超えます。

もともと国内タイヤメーカーの子会社として設立されましたが、2012年に米国・グッドイヤー社の100%子会社として新たなスタートを切りました。その際、工場に新たな製造ラインが加わったことで、それまでの250人から350人へと社員数が増えました。「一気に環境が変わったことで不安を感じた社員も多かったと思います」

と人事総務の和田章さんは当時を振り返ります。

工場長と社員が対話する場を開設

工場長と社員のコミュニケーションの機会を増やし、普段感じている思いに率直に耳を傾けることから始めようと、3年前にスタートしたのが「ラウンドテーブル」です。ブラジル人のリカルド・ピント工場長が毎月8人の社員と対話をする場で、「新人にどう教育したらいいのか分からない」「道具が傷んで作業効率が悪くなっている」など率直な悩みや意見が出されます。工場長は、全ての質問にその場で、即答できないものは後日になりますが、必ず回答を行っています。丁寧なコミュニケーションを続け

ることで、尊重し合う風土を根付かせようと努めています。

「ワーク・ライフ・バランスのための制度が整っていたとしても、それが正しく使われなければ意味がありません。制度は既得権益と考えるのではなく、お互いを尊重しながら利用し、しかもそれが結果的に生産性や安全性、品質の向上につながって初めて生きてきます」と人事総務マネージャー。ラウンドテーブルの取組は、そのきっかけづくりにもなっています。

また、現場レベルでのコミュニケーションを活発にし、社員の力を最大限に引き出すために取り組んでいるのが、「リーダーシップ・トレーニング」です。まず管理職を含む50人の社員を対象に、専門のトレーナーを講師に招いてリーダーシップ、コーチング、コンフリクトマネジメントなど5つのテーマでセッションを行い、自ら作ったアクションプランを部下に実践しながら体得していくという手法で学んでいます。2018年度からは実際に部下を抱える係長級の約20人を対象に、よりきめ細かいプログラムに取り組んでいく予定です。「しっかりと部下の声を聞き、強い統率力を発揮して信頼関係を築いてほしい」と期待を込めます。

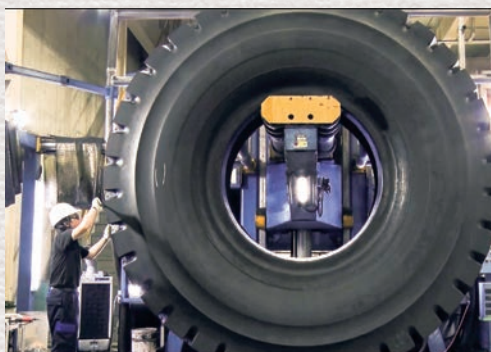
企業文化と制度整備の両輪で

こうして築かれつつある人間関係をもとに、制度をよりよく利用しようとする姿勢が少しずつ根付いているとのこと。5時から22時までの間で8時間の勤務時間を選ぶフレックスタイム制については、コアタイムをなくし、より柔軟に働けるように。「数時間程度の用事で半日休暇を取得していたのが取らずに済むようになり、有給休暇をより有効に活用できるようになりました」と人事総務の和田章さん。

「日本企業として培われてきた真面目で素直な部分を大切にしながら、新しい企業風土の下、会社が進む方向を理解して主体的に動ける社員を増やし、真のワーク・ライフ・バランスを実現させていきたい」と、さらなる前進を誓っています。



鉱山や港で活躍する建設車両用大型タイヤを製造し、主に海外に輸出しています。



国内タイヤメーカー子会社から2012年に米国・グッドイヤーの子会社として新たなスタートを切りました。



社員の家族を工場に招待して見学会を行っています。

PROFILE

- ▶ 事業内容 タイヤ製造業
- ▶ 設立 1971年6月
- ▶ 代表者 リカルド・ピント
- ▶ 従業員数 350人(男性334人、女性16人)
- ▶ 所在地 たつの市龍野町中井338

<https://www.nippon-giant.co.jp/>

「人財への投資」を惜しまず 女性の活躍推進を後押し



日本ビジネスデータープロセッシングセンターは「人を大切に、人を育て成長させることこそ会社の成長になる」という思いの下、「人財への投資」を全社方針に掲げ、女性の活躍推進、社内コミュニケーションの向上などに力を注いでいます。



約130人を率いる課長職に20代で昇格した安藤さん。

取組のポイント

- ★女性を積極的に管理職へ登用
- ★従業員のつながりを強化するため部門を超えたチームを結成
- ★社長と従業員が集うイベントを実施

女性が輝く組織風土に

同社は創業以来のIT事業に加え、病院向けの医療事務業務の代行や、近年では全国の自治体向けに介護保険制度の要介護認定事務代行というアウトソーシングの受託業務を増やしています。「社内でしっかりと教育した優秀な“人財”が、安定的に受託先で従事することで信頼を築いてきた。当社の財産はまさに人」と池智太郎副社長。従業員数は5年前の1,600人から2,200人に急増しており、2017年度は「人財への投資」を全社方針に掲げ、さまざまなワークライフ・バランスの取組を進めています。

その一つが、従業員の8割を占める女性の活躍推進です。新入社員に対しては相談相手となるメンターを会社が任命、日頃の仕事で感じている不安や不満の解消につながり、定着率の向上に寄与しています。また、受託先の職場に従事している社員を束ねる管理職に、女性を積極的に登用しています。女性管理職登用の比率は2015年の5.3%から2016年には25.6%、2017年には34.8%にまで上昇。「2018年度は50%を目指しています」

2017年4月、神戸市内の病院で約130人の医療事務従事者を率いる課長に昇格した安藤仁美さんは「プレッシャーも感じますが評価していただいたこと

は素直にうれしい。スタッフとの対話を欠かさず、皆が気持ち良く働ける環境をつくっていききたい」と笑顔を見せます。神戸・ポートアイランドにある周辺施設も合わせると、同社の医療事務従事者の数は約400人に上ります。2018年4月には同地に企業主導型保育園「NDCにここに保育園」を開設する予定です。

社内横断組織で風土改革目指す

社員の声を拾い上げ、より働きやすい風土へと改善していくためには、会社内の風通しが良いことが欠かせません。同社では2015年に部門を超えた若手社員をメンバーとする「クロスファンクショナルチーム(CFT)」を結成。以来、多様な現場の思いを持ち寄って組織風土の改革に取り組んでいます。2015年度には会社ビジョン「笑顔でつなぐ仲間と未来」を制定し、2016年度には従業員満足度調査を実施しました。「回答率98%の中で、頂いたさまざまなご意見をしっかりと把握し、より良い会社へと努めていきたい」と池副社長は話します。

スイーツとお酒で社員交流

社員同士のコミュニケーションの機会が多いことも同社の大きな特長です。3カ月に1回、社内で開かれる女性社員のための「スイーツパーティー」や、「グビグビ会」と銘打った飲み会はワンコインで参加できます。これ以外に各地で開催される「キックオフ懇親会」など、さまざまな場面に池恵二社長は自ら積極的に参加しているとのこと。社長は出掛けた先でコミュニケーションを深め、社員一人一人に目を配る姿勢を大事にしています。

2018年4月にはムードメーカーとなる人物を部署ごとに任命する予定。率先してあいさつをするなど、職場の雰囲気を良くする役割を果たします。「学校に行くのが楽しかったように、会社もそのような存在になればいいと思います」と池副社長。「人財への投資」に終わりはありません。



組織風土の改革に取り組んでいる「クロスファンクショナルチーム(CFT)」は若手社員が中心です。



応対接客などのスキルが優れている社員を表彰しています。



社員の交流のために開かれる「スイーツパーティー」。

PROFILE

- ▶ 事業内容 IT業、医療事務業、公共福祉事務業
- ▶ 設立 1968年2月
- ▶ 代表者 池 恵二
- ▶ 従業員数 2,200人(男性440人、女性1,760人)
- ▶ 所在地 神戸市中央区伊藤町119
三井生命神戸三宮ビル 10階

<https://ssl.nihon-data.jp/>

法定より踏み込んだ諸制度 心身の健康向上も目指す

自動車や産業機械用の伝動ベルト製品を製造するバンドー化学。誰もが働き続けられる会社を目標に、法定よりも踏み込んだ内容の制度を次々に整えてきました。近年は社員の心身の健康向上を目指した取組にも力を入れています。



毎年夏に開催される「子ども参観」では、普段見ない親の仕事している姿に感動する子どもたちもいます。

長く働ける最善策を常に考える

同社は、誰もが生き生きと長く働き続けられる会社を目指して、法律に定められた規定よりもさらに踏み込んだ内容の制度を次々に整えてきました。

例えば育児短時間勤務では所定時間の2時間短縮勤務を選んだ場合、5.75時間×勤務日数以内に1カ月の勤務時間数が収まればその範囲で自由に調整ができるようになっています。そうすることにより、学校行事などの数時間の用事のために有給休暇を使わずに済むように配慮しています。

介護休暇については対象家族1人について365

取組のポイント

- ★ 法定期間以上の育児休職と介護休暇
- ★ ライフイベントで退職した場合の再雇用を制度化
- ★ 一斉休暇日や有給休暇奨励日を設定

日を限度に取得できます。また再雇用制度を設け、結婚、出産、育児、配偶者の転勤、介護などで退職した場合に再雇用の申し出ができるようになっています。

制度面では社員の状況に応じて柔軟な運用を行っています。例えば夫婦とも同社に勤務している場合、夫の転勤に伴い妻の就業継続が困難であると人事部に情報が届けば夫の勤務地に就業可能な職場を探すなどしています。このように社員一人一人の状況に合わせて、会社としてできる配慮を行い、退職せず、働き続ける策を検討しています。

運動会に子ども参観も

自身の状況について、誰もが会社に話せるわけはありません。特に介護については本人が後ろめたさを感じて情報が隠れがちのため、アンケートによる実態把握やセミナーなどを通じた制度の周知に努めています。

社内のコミュニケーションを活発にする取組も盛んです。2009年以来各事業所で毎年開かれている運動会はすっかり定着しています。また、クラブ活動についても会社が助成しています。毎年夏休みに実施している「子ども参観」は家族の絆づくりにつながり、働く意欲を向上させる機会にもなっています。

健康経営で生産性向上を

同社では、6年前に心の不調を訴える社員がいたことを契機に、全社員を対象にストレスチェックを実施し、その結果を踏まえ、ストレス対処力を上げる講話などを開催しています。

また、20年前から「元気度チェック(体力測定)」を毎年行っています。その結果をもとに一人一人が生活習慣病の改善に取り組み、トレーナーから運動・食事指導も受けています。

さらに、事業所ごとに睡眠セミナーやヨガ教室など健康づくりにつながる催しにも取り組んでいます。この結果、生活習慣病による欠勤が減少するなど着実に効果が現れています。

これらの取組が評価され、2017年2月に経済産業省と東京証券取引所から、1業種1社しか選ばれない「健康経営銘柄」に選定されました。

「社員の健康を守るだけでなく、生産性を向上させるためにも健康経営は欠かせません」と担当者は話します。ワーク・ライフ・バランスと健康経営に注力しながら、さらに働き続けやすい会社づくりを進めていきます。



社内で行われる「オフィスヨガ」。メンタルチェックや睡眠セミナーなど、健康経営の取組は多岐にわたっています。



周囲に話しづらい介護の問題にも、アンケートやセミナーを通じて制度の周知に努めています。



新入社員が参加する「農業研修」。働く意味を知り、互いに思いやることの大切さを学びます。

PROFILE

▶ 事業内容	自動車・産業機器用伝動ベルト、高機能エラストマー製品などの製造・販売
▶ 設立	1906年4月
▶ 代表者	吉井 満隆
▶ 従業員数	1,282人(男性1,199人、女性83人)
▶ 所在地	神戸市中央区港島南町4-6-6

<http://www.bandogrp.com/>

「衛生委員会」を設置 業務の平準化で残業抑制



ベネストでは一部の社員に業務が偏り、長時間労働を引き起こしがちでした。そこでプロジェクト案件、作業員ごとに作業時間を記録し、業務の平準化を図りました。さらに、衛生管理者の資格を持つ社員が働き方をアドバイス。働き続けられる環境の整備に努めています。



取組のポイント

- ★短時間勤務の社員も管理職に登用
- ★業務のデータ管理で仕事を分配
- ★在宅勤務制度を導入

5年前に立ち上げた「衛生委員会」。各部署から1人が参加し定期的開催。仕事の偏りの是正、長時間労働などについて話し合われます。

メンタル不調者を出さないために

同社の事業は、医療機関向けの情報システムの構築・運用・保守、一般産業向けの業務系情報システムの開発・カスタマイズ、工場向けの各種生産ライン・プラントの制御設計の3分野が主力です。案件ごとに2人から5人程度のプロジェクトチームを組織し、3カ月から6カ月かけて開発に当たります。

複数案件が同時並行で進むため、幾つかのプロジェクトを兼任している人や専門性が高い特定の人に作業負荷が集中する状態が続いていました。特に納期直前は長時間労働が続くことがあり、メンタル

の不調による休・退職者も出たといえます。

そこで5年前に「衛生委員会」を設け、社員の勤務実態を把握することにしました。まずプロジェクトの案件ごとに社員一人一人に作業時間を毎日記録してもらい、プロジェクトごと、社員ごとの仕事の偏りを数値として見えるようにしました。その上で、プロジェクトごと、社員ごとの負荷を比べて、人員の再配置を行い、それでも足りない場合には追加要員の早期確保に努めました。また、時間外勤務が多い社員に対しては状況をヒアリングするとともに、産業医との面談を勧めました。

5人の衛生管理者がアドバイス

さらに、部署ごとに国家資格である衛生管理者の資格取得を促し、2人の第一種衛生管理者、3人の第二種衛生管理者が誕生しました。コーポレートグループのリーダー、今城愛子さんは「単に『残業は控えましょう』と抽象的な声掛けをするよりも、数字で見せて、専門的な立場から指導をすることで、社員にしっかり聞き入れてもらえるようになりました」と話します。

短時間勤務の女性管理職も誕生

女性社員が増えるにつれ、長く働き続けてもらうため産休・育休はもちろん、短時間勤務制度も整えていきました。また、看護などでやむを得ない場合は在宅勤務も可能にしました。こうした取組の結果、各種制度の利用者は年々増加。2016年度の短時間勤務制度利用者は3人、在宅勤務制度利用者は2人。育児を理由とする男性社員の残業免除者も1人います。男女で開きのあった在籍期間の差も縮小。現在では女性社員の育休取得率は100%で、妊娠・出産を理由にした離職者はゼロになりました。

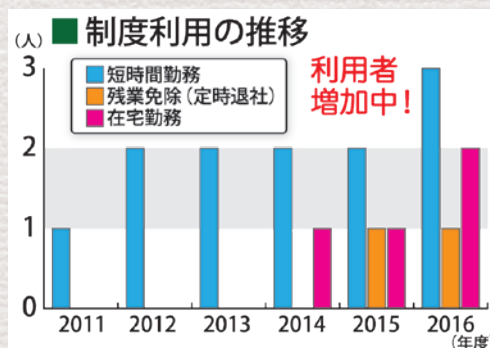
今城さん自身、入社後に2人の子どもの出産を経験しました。2度の復帰後はいずれも短時間勤務制度を利用し、現在も3歳、6歳になる子どもの送り迎えのため9時から16時半までの短時間勤務をしています。「復帰する1カ月前には上司との面談があり、復帰前に所属していた職場に戻してもらえたのでストレスなく続けることができています」と今城さんは話します。そして2017年10月、新しくできたコーポレートグループのリーダーを任されました。「これまではシステムエンジニアをしながら衛生委員会の運営を担っていたのですが、今後は全社を見渡し、さらに、皆が働き続けやすいようにしていきたい」と気持ちも新たに、ワーク・ライフ・バランスの取組に力を入れています。



コーポレートグループのリーダー、今城さん(中央)は3歳と6歳の子どもの母親。短時間勤務制度を利用しながらWLBの取組に積極的に関わっています。



WLBの重要性を共有するため外部から講師を招き社内研修会を開きました。



会社の後押しもあって、短時間勤務、残業免除、在宅勤務の各制度の利用者が着実に増えています。

PROFILE

- ▶ 事業内容 ソフトウェア設計・開発・保守・運用
- ▶ 設立 1999年4月
- ▶ 代表者 桑畑 純也
- ▶ 従業員数 52人(男性40人、女性12人)
- ▶ 所在地 神戸市中央区多聞通4-1-20 富士興業湊川ビル4階

<http://www.benest.co.jp/>

一人一人の事情を尊重し 女性の働き方を追求



夢工房は「女性が支え合って働き続けられる会社」を目指して30年前に設立されました。従業員が楽しく働くことが良い商品作りにもつながると考え、「職場環境改善委員会」などでの話し合いを通して、健康で気持ち良く働けるための取組を常に進化させています。



取組のポイント

- ★「職場環境改善委員会」を設置
- ★有給休暇の一斉取得日、ノー残業デーを導入
- ★いち早くフレックスタイム制度、在宅勤務制度を導入

WLBの理念を会社草創期から構築してきた田中社長（中央）。常に理想的な職場を考えています。

働き続けられるための実験場

栄養計算ソフトや給食献立管理ソフトなど、食と健康に関するアプリケーションソフトを開発する同社。創業者である田中裕子社長は起業するまでに、子育てをしながらパートタイマー、契約社員、フリーランスのプログラマーなどさまざまな働き方を経験しました。

「子育てと仕事の両立は大変で、当時は一人でもがき苦しみました。でも、女性同士が協力し合えば働き続けることができるのではと、かつての同僚らと5人で会社を設立しました」

そのような思いで創業した会社のことが新聞など

で取り上げられるようになると、子育てで退職を余儀なくされた同じ思いの女性が「田中社長の下で働きたい」と集まってきました。

フレックスタイムという言葉が知られていなかった時代に、決められた時間さえ働けば、あとは1カ月の範囲内で自由に時間を決めて働ける制度をいち早く導入。また、病気になった子どもを家で看護しなければならない社員には、電話回線とモデムの貸し出しでデータをやり取りできるようにし、インターネットが普及する前に在宅ワークを実現させました。いずれも当時は最先端の取組でした。

「女性が働き続けるためであれば、できないと諦

めずにまずやってみる。そしてやりながら軌道修正をする。当社でやってきたことは、まさに女性の働きやすさを追求するための実験だったと思います」とがむしやりに突き進んだ当時の様子を振り返ります。

良好な職場環境を保つために

個人の生活を尊重し合い、社員一人一人が自分らしい働き方を選択できるように、諸制度の利用については特にルールは設けないようにしています。例えば育児休業の取得時期も期間も特に定めておらず、本人の希望に任せています。

一方、ボトムアップで意見を吸い上げ、より働きやすい会社にしていくため、役員1人、社員2人で構成される「職場環境改善委員会」を定期的に開催しています。その中で、有給休暇の一斉取得日を決めたり、週2日のノー残業デーを設定したりするなど、良好な職場環境を保っています。また、いつまでも元気に働き続けられるように、社員の健康づくりにも気を配っています。その一例として、神戸市が主催する「こうべ歩^{キング}・歩^{クイーン}決定戦」に参加。社員全員に歩数計を配り、歩数を申告してもらい、上位者を発表しています。

「わくわく愉しく」を合言葉に

アプリケーションソフトの開発を手掛ける同社。「お客さまに喜んでいただける機能を提供していくには、開発に携わっている私たち自身が『わくわく愉^{たの}しく』という気持ちでいることが大切」と田中社長。創業間もないころに入社したある社員は、月70時間勤務の育児期間を経てフルタイム社員に。夫が病気になった時には在宅勤務も経験し、66歳の今は親の介護をしながら現役システムエンジニアとして勤務しています。

これからも、社員がそれぞれに合った働き方でいつまでも働き続けられるように、「わくわく愉しく」を合言葉に取組を続けていきます。



年2回開かれる「職場環境改善委員会」。必要な備品や休暇の在り方などが話し合われます。



育児休業中の女性社員。休業の取得期間は本人の希望を尊重しています。



社員旅行は負担の掛からない近場に出掛けます。

PROFILE

▶ 事業内容	ソフト開発・販売およびシステム構築、コンピュータに関する教育・コンサルティング
▶ 設立	1986年6月
▶ 代表者	田中 裕子
▶ 従業員数	15人(男性3人、女性12人)
▶ 所在地	神戸市中央区雲井通2-1-9 TSKK神戸4階

<http://www.yumekobo.jp/>

離職者ゼロを目指し 残業が減る給与体系に



離職者ゼロを目標に掲げるワイドソフトデザイン。社員の残業削減の努力が損にならないように給与体系を見直し、併せて仕事の効率化を図るために、仕事上生じるさまざまな無駄を徹底的に排除する取組を実施。残業時間が短縮され顕著な効果を出しています。



取組のポイント

- ★ 残業削減のインセンティブを実施
- ★ 残業削減の努力が無駄にならない給与体系を導入
- ★ 全社で整理整頓イベントを実施

作業に集中しやすいカウンターのワークスペース。仕事を効率よく進められるように社内のレイアウトを一新しました。

残業削減に向けインセンティブ導入

「元々離職者は少ないのですが、さらに離職者ゼロを目指したい」。同社の土肥豊和社長は強い思いを吐露します。「当社は信頼できる少数精鋭の仲間です。仕事をしています。技術も特殊なため、入社後社員を一からしっかり育てていく気風があるので辞めずに研さんを続けて、長く勤めてほしい」とその理由を説明します。

同社の事業は、自社開発の3Dエンジンを使った3Dシミュレーションの開発やCG画像、VRの制作が主力。3Dシミュレーションの技術は、設計図通りに室内を再現するプレゼン用、または危険箇所での現場作業の安全教育用

に使われており、3D関連技術の習得には数年を要するとか。それゆえ、一人も辞めてほしくないのです。

そんな思いを実現するため離職者ゼロに向けてさまざまな取組を行ってきた同社ですが、どのような仕組み、制度でもどこかにほころびは出てくるものです。例えば残業代の考え方もその一つでした。

2016年度までは、残業をしてもしなくても30時間分の残業代があらかじめ給与に含まれるみなし残業を導入、超過分の残業代も払っていました。ところが、みなし残業制度が残業代の未払いに利用される可能性があるとして社会的に否定的な見解を受け始めたので、みなし残業の廃止を決めました。

そこでみなし残業を廃止する一方、1日の勤務時間を従来の8時間から7.5時間に短縮した上で、従来と同額の給与を支払い、そこに残業代を加算する仕組みにしました。ポイントは、半年間のうち、ひと月の残業が10時間以内を3カ月達成した社員にはボーナスを0.5カ月分加算するというインセンティブを設けたことです。

無駄を省き業務を効率化

並行して仕事が効率よく進められるよう、コミュニケーション向上を狙ったレイアウト変更と徹底的な無駄の削減に取り組みました。レイアウトは、横に長く連ねていた机の並びを、6人ずつ向き合った複数の机の固まりに変えることで社員同士の距離を縮め、土肥社長も同じ部屋に移りました。また、カウンターや芝生カーペットを置いたミーティングルームを設け、気軽にミーティングができるスペースをつくりました。

無駄の削減では、3カ月に1度、机や引き出しにたまった書類が必要かどうかを洗い直す整理整頓イベントを実施。書類は「要るもの」「要らないもの」「いつか使うかもしれないもの」に分け、いつか使うかもしれないものも捨てる期限を明示して残すようにしています。「ちょっと話をする場ができたことでコミュニケーションが活発になりました。ものを探す非生産的な時間も減りました」と企画・総務グループチーフスタッフの福永尚子さんは成果を語ります。

ひと月の残業時間を33.5時間削減

「早く帰りたい」との思いを潜在的に抱いていた社員の気持ちを刺激したのか、効果はてきめんで2016年度の1人当たりの月平均残業時間11.1時間、就労時間163.2時間が、2017年度はこれまでに7.6時間、153.4時間に減少。しかも、みなし分を含むと残業時間は33.5時間も削減できたことになります。仕事帰りにジムに通う社員も増えたとのこと。「まだこれでいいとは思っていません。さらに満足できる仕組みはないか、常に考えていくことが大事」と土肥社長。離職者ゼロに向けた取組はさらに続きます。



外部カウンセラー（右）による「インタビュー制度」を創設。



月1回行われる社内での「ランチバイキング」。コミュニケーションの場として楽しみにしている社員が多いといいます。



要る書類と要らない書類を明確に分類。

PROFILE

- ▶ 事業内容 情報通信業
- ▶ 設立 1995年2月
- ▶ 代表者 土肥 豊和
- ▶ 従業員数 27人(男性16人、女性11人)
- ▶ 所在地 神戸市中央区栄町通1-1-24 栄町ビル

<https://www.widesoft.co.jp/>

焦らず自分に合う企業探し 時には力を抜くことも大切



システム開発部
プログラムグループ
大西朝美さん
(2016年4月入社)

— 就職活動を開始したのはいつですか。

情報・経理の専門学校1年生の時です。初めは金融機関を志望していたので、1年生の秋に、2カ所の信用金庫でインターンシップを体験しました。でも実際に働いてみて、ノルマをこなしていかなければいけない仕事は自分には難しいと感じてしまいました。そこからは経理の知識が生かせる事務職に志望を変えて、働きたいと思える企業を探し始めました。

— どのような観点で企業を探したのですか。

まずは経理の専門知識が生かせるかどうか。あとは、福利厚生がしっかりしているかどうかです。有給休暇は多いか、特別休暇はあるのか、社会保障制度はそろっているのか等についてチェックしました。企業の採用サイトを見たり、合同企業説明会に参加したりして、いろいろな企業を調べたのですが、働きたいと思える所はなかなか見つからず、2年生の4月の段階で、まだ1社もエントリーしていませんでした。

— サントクコンピュータサービスは、どのように見つけたのですか。

2年生の5月に専門学校の先生が「大西さんに社風が合う

んじゃないかな。見学会があるから行ってみたら」と勧めてくださったのです。見学会は、企業が選考の前に雰囲気を知ってもらおうと開催しているものでした。参加してみると、総務の方をはじめ皆さんが明るくて、話しやすく、仕事で分からないことがあっても気軽に聞けるような雰囲気でした。ここで働きたいと思い、すぐにエントリー。6月に選考があり、内々定を頂きました。

— 他にはエントリーしなかったのですか。

「絶対にここで働きたい」と思えた企業でしたので、内々定を頂いた時点で他は考えませんでした。幸運だったと思います。



システム開発部でプログラミングを担当。「プログラマーとしてのスキルアップを図り、いずれはシステムエンジニアの仕事もやってみたいです」

— これから就職活動をする人にアドバイスを。

私はなかなか働きたい企業が見つからなかったのですが、妥協はしませんでした。焦らず、本当に行きたい所を探してほしいです。そして、行き詰まったときには一人で頑張らずに力を抜いて、先生や友達、家族など周りの人を頼ってみることが大切だと思います。友達とおしゃべりすると気分転換になるし、有益な情報が得られることもあります。

就活カレンダー

専門学校

- 1年生の10月** 信用金庫でインターンシップ
- 12月** 別の信用金庫でインターンシップ
- 1月** 企業説明会に参加し情報収集
- 2年生の5月** 紹介を受け、サントクコンピュータサービスの見学会に参加。すぐにエントリー
- 6月** 選考を受け、内々定をもらう

サントクコンピュータサービスが 求める人材

元気にあいさつできる人。つまりは、自分を主張できる人です。IT業界は一人で作業することが多く、黙々とやっているのと精神的にプレッシャーがかかります。自分から発信できることが重要で、その一歩が元気にあいさつなのです。



若手社員が
自らの就職活動を
振り返ります。

進学ではなく就職を選び 趣味と関連する企業へ



抽線課
大西雄介さん
(2017年4月入社)

— 就職か進学かで悩んだそうですね。

高校2年生の3月ごろは、まだ就職するか進学するか決められませんでした。進路指導の先生に相談するうち、大学に行ったとしても自分が変わる気がしなかったの、それなら早く社会に出て働こうと就職することを決めました。工業高校に通っていましたし、学んだことを生かせる所に就職したいと思いました。

— 土肥富を受けることになったきっかけは。

進路指導の先生と話をしている時に「釣りが好き」という話になり、「それなら釣り針を製造している企業が加東市にあるよ」と教えてくださったのです。それからインターネットで土肥富のことを調べたり、高校に届いた求人票をチェックしたりしました。120年以上続いている歴史ある企業であることや、機械製釣り針の元祖といわれていること、海外に輸出していて130もの国と取引していることなどを知りました。「自分が住む地域の近くにそんなすごい企業があるんだ」と驚き、受けてみようと思いました。3年生の6月でした。

— 選考に向けて対策はしましたか。

選考は9月でしたので、それまでの3カ月、先生に模擬面接をし

ていただいて、練習を重ねました。私は緊張すると声小さくなってしまうので、努めて大きな声でしゃべるように心掛けました。あとは動作がぎこちなくならないよう気を付けました。

— 面接ではどのようなことを話しましたか。

まずは釣りが好きだということを伝えて、体が大きくて丈夫なこともアピールしました。振り返ってみると、もう少しはっきりしゃべればよかったと思います。大事なことは平常心で自分を出すこと。そのためには練習をして雰囲気慣れておく必要があります。

— 今の仕事について教えてください。

両端が針状に鋭く削られた素材をちょうど半分の長さにカットして、長さをそろえる「抽線」という作業をしています。直径が1ミ



同じ課の先輩社員と打ち合わせ。「皆さん気さくでとても優しい。アットホームな職場です」

以下の素材がほとんどですし、長さが少しでもそろっていないと、その後の工程に支障を来すので緊張します。まだまだ半人前で、先輩にチェックしてもらいながら作業をしています。経験を積んで、より正確にカットできるようになりたいと思います。

就活カレンダー

高校

2年生の3月 進学か就職か迷い、進路指導の先生に相談

3年生の6月 就職することを決め、紹介された土肥富にエントリー。9月の選考まで模擬面接を受け練習を重ねる

9月 選考を受け、内々定をもらう

土肥富が求める人材

誠実で、前向きな人ですね。この2つは成長するために大事な要素です。逆に言えば、この2つを備えている人は必ず伸びます。常に前を向いて、誠実に何かを追い求める人を待っています。

志望分野での経験を 存分に生かし自己PR



若手社員が
自らの就職活動を
振り返ります。



メディカル事業推進部
教育推進グループ
インストラクター
多田有希さん
(2015年4月入社)

— 医療・福祉業界が志望だったのですね。

大学時代に障がいのある方と関わるサークルに入っていました。そういう方とのコミュニケーションは難しいけれど、喜んでいただくとうれしくて。2年生になるころには医療・福祉業界に進もうと決めていました。

— エントリーも医療・福祉業界に絞ったのですか。

3年生の12月から合同企業説明会などに参加するようになりました。この時点では医療・福祉業界だけに絞らず、暮らしに関わるインフラ企業や生協なども視野に入れていました。全部で20社ほどエントリーし、並行して、筆記試験の勉強をしたり、大学のキャリアアセンターで模擬面接を受けたりしていました。1月から選考が始まり、春休みには10社以上受けました。

— 選考ではどのようなことに留意しましたか。

私はサークルもアルバイトも医療・福祉関係でしたので、その経験をアピールしました。あとは、1次面接で聞かれたこと、伝えたことを整理して「次はもっと違うことをアピールしよう」といった具合に2次面接に生かしました。ただ、経験が医療・福祉関係に偏っていたので、それ以外の会社では志望動機がうまく伝えられ

なかったですね。あまり業界を絞らずに、いろいろな経験をすればよかったと思います。

— 入社の決め手は何だったのですか。

実は大学時代にアルバイトをしていた障がい者施設からも内々定を頂いていました。ただ、実務より事務で支援がしたいと思ったのです。大学で社会保障法を勉強していたので介護保険制度に



医療現場で2年間事務を経験し、今は社員研修の講師を担当。「人に教えることも好き。やりがいを感じます」

興味がありました。当時、介護保険の事務を会社として請け負っているのはNDCだけでしたし、今従事している医療事務の世界にも興味がありました。それから会社の雰囲気ですね。社長を含め皆さんが気さくで話やすく、面接でも伝えたいことを存分にアピールすることができました。

— 就職活動を振り返って反省点がありますか。

自己PR文を人に見てもらわなかったのが、自分が思う長所だけになってしまいました。家族や友達、先輩、後輩など周りの人は、自分では分からない長所を言ってくれるかもしれません。客観的に自分を評価してもらうことも必要だと思います。

就活カレンダー

3年生の夏 大学内で開かれた就活セミナーに参加

12月 合同企業説明会に参加。医療・福祉業界を中心に約20社にエントリー

1月 連絡が来れば順次選考を受ける

4年生の4月 日本ビジネスデータープロセッシングセンターから内々定をもらう

日本ビジネスデータープロセッシングセンターが 求める人材

私たちが求める人材、それは必ず「やる気」がある人です。また、個性や人間性を重視しています。面接では一人一人とじっくり話をしますので、正直な思いを聞かせてください。そして、あなたのコミュニケーション能力をいかに発揮してください。



若手社員が
自らの就職活動を
振り返ります。

キャリアゼミやイベントに積極的に参加して準備



人事部
西川千尋さん
(2016年4月入社)

— 就職活動を始めたのはいつですか。

2年生の冬休みに大学の「キャリアゼミ」に参加しました。2泊3日の合宿の中で「10年後も成長し続ける企業を1社発表する」というもので、参加学生はみんな働くことに対する意識が高く、かなり刺激を受けました。「もっと真剣に自分の将来について考えよう」と思いました。また、このゼミで企業研究の方法を学ぶことができました。

— 就職に関するイベントには他にも参加しましたか。

3年生の冬には、学生がブースを構えて企業の質問に答える「逆求人フェスティバル」に参加しました。自己PRの場だったのですが、ここでしゃべること、伝えることの難しさを痛感。本番に向けて伝えるべき自分の強みをもう一度練り直しました。

— どのように練り直したのですか。

塾でのアルバイト、障がい者施設でのボランティアで経験したことを軸に2パターン用意し、志望する企業の業種に合わせて、自己PRの内容を変えました。当時は自分の強みが分からなくなってしまった時期だったので、友達に見てもらってアドバイスをもらいました。

就活カレンダー

- 2年生の12月** 大学の「キャリアゼミ」に参加
- 3年生の8月** 4社のインターンシップに参加
- 冬** 「逆求人フェスティバル」に参加
- 3月** 企業説明会に参加し始める。約60社にエントリーし、連絡が来れば選考を受ける
- 4年生の8月** バンドー化学の選考を受け、内々定をもらう

— その後の就職活動の取組を教えてください。

3年生の3月に企業説明会に参加し始め、結局60社ぐらいにエントリー。選考を受けたのは約20社です。バンドー化学は大学と提携して医療・介護用機械の開発に関わっているところに注目しました。障がい者施設でのボランティア経験から、介護にはさまざまな機械が役立っていると知っていたからです。8月に選考を受け、その後内々定を頂きました。



人事部で海外に赴任している社員の支援業務を担当。「社員の皆さんが健康で、かつ安全な環境で仕事に取り組めるようサポートしたい」

— これから就職活動をする人にアドバイスを。

いろいろな所に足を運び、たくさんの人と出会ってほしいですね。私自身、自分の強みが分からなくて悩んでいた時期や第1志望の企業に落ちた時など、周りの友達や先輩、キャリアセンターの方、ハローワークの方などに助けていただきました。どこにどんな縁が転がっているか分かりません。自分だけで考えずにさまざまな意見に耳を傾け、縁を大切に自分合った企業を見つけたいと思います。

バンドー化学が求める人材

チームで仕事を進めることが多い会社です。で、基本的な知識や技術以外にも、自分の考えを分かりやすく的確に人に伝える力、説得する力が必要です。さらには、新規開発や海外事業にも積極的に挑戦できる意欲あふれる人を求めています。

武器になる資格を取得し 文系学部からIT業界へ



プロジェクト推進グループ
エンジニア
村上 奨さん
(2015年4月入社)

— 大学は経済学部で在籍していたんですね。

もともと情報系の仕事に興味があり、大学は工学部に行きたかったのですが、結局経済学部に入りました。経済の勉強だけをしていると情報系には就職できないと思い、2年生になった4月、独学でプログラミングの勉強を開始。1年後、基本情報技術者の資格を取得しました。

— 最初から情報系の企業に絞っていたのですか。

3年生の12月から合同企業説明会に参加し始めました。この段階ではまだ情報系に絞っていたわけではなく、説明会ではさまざまな業界の話を聞こうと思っていました。そんな中、ある情報系企業のブースで担当の方から、その人が今までにしていた仕事について聞くことができたのです。開発したシステムが納品先でどのように役立っているか、生き生きとした表情でしゃべってくださって、そこに技術者としてのプライドを感じました。そして、自分もこんな仕事をしてみたいと思ったのです。

— 何社にエントリーしましたか。

3年生の2月から4年生の6月にかけて、5社にエントリーしま

した。IT業界は委託元に派遣され、そこで仕事をする人が多いのですが、私は自社内で開発する企業にこだわり、そういう所にしかエントリーしませんでした。同じ社の仲間と一緒に仕事をしたいからです。ただ、今から思えばもっとエントリーして、本命の企業までに場慣れをしておくべきでした。

— 面接でうまくいかなかったのですか。

私は口下手で自分をアピールすることができませんでした。残念な結果が続いたのでハローワークに行って相談すると、「履歴書はよく書けているから問題ない。あとは自分の言葉でアピールするだけ」と励ましていただき、ワイドソフトデザインを紹介されました。早速エントリーし、選考の前に先輩社員と話をする懇親会に参加。マンツーマンで楽しく会話をしたからか気持ちがあぐれ、1週間後に行われた面接でもうまくしゃべることができました。



部署の進捗確認ミーティング。「今は既存のシステムの改良を担当しています。いずれは一からシステム開発に携わりたい」

— これから就職活動をする人にアドバイスを。

「迷っているのであれば受けましょう」と言いたいですね。私のように自己アピールが下手な人は特に、練習のためにも数多く受ける方がいいと思います。

就活カレンダー

- 2年生の4月 プログラミングの勉強を始める
- 3年生の4月 基本情報技術者の資格を取得
- 12月 合同企業説明会に参加し企業研究
- 2月 情報系の企業5社にエントリー、選考を受ける
- 4年生の6月 ワイドソフトデザインから内々定をもらう

ワイドソフトデザインが求める人材

弊社の仕事に向いているのは、考えることや工夫することが好きな人、人と話することが好きな人です。そして、入社後に身に付けてほしいのは多様性。さまざまな人と交わり、理解し合いながら、いい仕事をしてほしいですね。

ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰

表彰企業一覧

(五十音順)

企業名	事業内容	業種	所在地	電話番号
アスビオファーマ(株) (2018.4.1 第一三共(株)に吸収合併)	医薬品の研究	サービス	神戸市中央区港島南町6-4-3	078-306-5500
(株)あつふる	医療、福祉	医療、福祉	姫路市神屋町6-71	079-288-8999
阿比野建設(株)	総合建設業	建設	姫路市広畑区正門通4-3-3	079-236-3555
医療法人社団医仁会 ふくやま病院	医療業	医療、福祉	明石市硯町2-5-55	078-927-1514
医療法人社団 伊藤歯科クリニック	医療、福祉	医療、福祉	西宮市甲子園町3-2-4	0798-47-2221
(株)ウエスト神姫	運輸業	運輸	相生市竜泉町394-1	0791-22-5180
医療法人社団魚橋会 魚橋病院	医療業	医療、福祉	相生市若狹野町若狹野235-26	0791-28-1395
医療法人社団栄宏会 栄宏会小野病院	医療業	医療、福祉	小野市天神町973	0794-62-9900
医療法人社団栄宏会 土井病院	医療業	医療、福祉	小野市復井町字中ノ池1723-2	0794-66-2119
(株)栄水化学	建物クリーニング事業、教育支援事業、学生服リユース事業	サービス	尼崎市築地2-6-25	06-6410-5915
(株)エス・アイ	アウトソーシング、データ処理、WEBデザイン	情報通信	姫路市石倉26-3	079-269-0251
SECカーボン(株)	窯業	製造	尼崎市潮江1-2-6 尼崎フロントビル6階	06-6491-8600
MHIニュークリアシステムズ・ソリューションエンジニアリング(株)	その他のサービス業	サービス	神戸市兵庫区和田宮通7-1-14	078-671-2321
(株)オーシスマップ	測量および建設コンサルタント業	情報通信	養父市八鹿町宿南2589-1	079-663-3680
大豊機工(株)	精密機械器具、金属加工機械の製造	製造	豊岡市中陰470	0796-23-1500
川崎重工業(株)	輸送用機器製造業	製造	神戸市中央区東川崎町1-1-3	078-371-9530
(株)カワサキモータースジャパン	オートバイ、ジェットスキー、小型汎用エンジンなどの卸売・販売	卸売・小売	明石市川崎町1-1	078-922-5039
(株)関西スーパーマーケット	飲食料品小売業	卸売・小売	伊丹市中央5-3-38	072-772-0341
キー・ポイント(株)	情報通信業	情報通信	神戸市中央区栄町通1-2-7 大同生命神戸ビル8階	078-335-1527
(株)基陽	安全保護具製造販売	製造	三木市別所町小林477-10	0794-82-2304
(株)協同病理	各種試験・研究受託および医療関連サービス	サービス	神戸市西区大津和2-7-12	078-977-0730
(株)ケイテック	製品デザイン、三次元設計、情報システム開発等	サービス	明石市川崎町1-1	078-921-1438
一般財団法人甲南会 甲南加古川病院	医療業	医療、福祉	加古川市神野町西条1545-1	079-438-0621
甲南大学生協同組合	大学生協同組合、小売、軽旋業、食堂	複合サービス	神戸市東灘区岡本9-6-4	078-451-1371
(株)神戸製鋼所	鉄鋼業	製造	神戸市中央区脇浜海岸通2-2-4	078-261-5111
(株)神戸デジタル・ラボ	情報サービス業	情報通信	神戸市中央区京町72 新クレセントビル5階	078-327-2280
光洋電機(株)	船舶・陸上用電気材料卸売業	卸売・小売	神戸市長田区日吉町3-1-18	078-621-1212
コベルコシステム(株)	ITソリューションの設計・開発から運用・保守	情報通信	神戸市灘区岩屋中町4-2-7 シマンプビル11階	078-261-7500
齊藤鋼材(株)	鋼材および同製品の加工・販売	製造	姫路市土山2-12-38	079-297-2311

ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰 表彰企業一覧

企業名	事業内容	業種	所在地	電話番号
佐藤精機(株)	産業機器全般および部品の製造・組立	製造	姫路市余部区下余部240-6	079-274-1047
山陽特殊製鋼(株)	特殊鋼の製造・販売業	製造	姫路市飾磨区中島3007	079-235-6003
サントクコンピュータサービス(株)	情報システム構築・運用・コンサルティング	情報通信	姫路市飾磨区中島1547-1	079-234-3530
(有)システムプラネット	コンピュータシステムの受託開発 および自社開発ソフトの販売・保守	情報通信	神戸市兵庫区大開通5-2-22 シーナ神戸大開ビル	078-574-6120
医療法人財団樹徳会 上ヶ原病院	医療業	医療、福祉	西宮市上ヶ原十番町1-85	0798-52-2001
昭和精機(株)	製造業	製造	神戸市西区高塚台6-19-13	078-997-0551
市立加西病院	医療業	医療、福祉	加西市北条町横尾1-13	0790-42-2200
(株)神鋼エンジニアリング&メンテナンス	建設業	建設	神戸市灘区岩屋北町4-5-22	078-803-2901
医療法人仁風会 小原病院	医療業	医療、福祉	神戸市兵庫区荒田町1-9-19	078-521-1222
住友電気工業(株) 伊丹製作所	特殊金属線、粉末合金、焼結製品、 ダイヤ製品、化合物半導体などの製造	製造	伊丹市昆陽北1-1-1	072-772-3300
生活協同組合コープこうべ	商品小売業	卸売・小売	神戸市東灘区住吉本町1-3-19	078-856-1003
社会医療法人財団聖フランシスコ会 姫路聖マリア病院	医療業	医療、福祉	姫路市仁豊野650	079-265-5111
社会医療法人社団正峰会 大山病院	医療業	医療、福祉	西脇市黒田庄町田高313	0795-28-3773
特定医療法人 社団 仙齡会 いなみ野病院	医療業	医療、福祉	加古川市平岡町土山423-2	078-941-1730
(株)ダイハツビジネスサポートセンター	その他のサービス業	サービス	伊丹市北伊丹9-37-2	072-771-3333
(株)チャイルドハート	医療、福祉	医療、福祉	神戸市西区今寺3-22	078-783-2800
社会医療法人中央会 尼崎中央病院	医療業	医療、福祉	尼崎市潮江1-12-1	06-6499-3045
医療法人社団つかさ会 尾原病院	医療業	医療、福祉	神戸市須磨区妙法寺字荒打 308-1	078-743-1135
(株)TAT	卸売業	卸売・小売	西宮市日野町4-50	0798-68-1273
(株)デンソーテン	電気機械器具製造業	製造	神戸市兵庫区御所通1-2-28	078-671-5081
東洋電機(株)	電気機械器具製造業	製造	丹波市氷上町成松151	0795-82-2220
トーカロ(株)	金属表面処理業	製造	神戸市中央区港島南町6-4-4	078-303-3433
(株)土肥富	釣り針製造業	製造	加東市新定382-3	0795-46-0001
(株)巴建設	土木建設工事業	建設	豊岡市日高町岩中322	0796-42-1631
(株)ドンク	各種パン、フランス菓子の製造・販売	製造	神戸市東灘区田中町3-19-14	078-441-2041
西芝電機(株)	電気機械器具製造	製造	姫路市網干区浜田1000	079-271-2371
日本ジャイアントタイヤ(株)	タイヤ製造業	製造	たつの市龍野町中井338	0791-63-0881
(株)日本政策金融公庫 兵庫県内各支店	金融業・保険業	金融・保険	神戸市中央区東川崎町1-7-4 ハーバランドダイヤニッセイビル13階	078-362-5961
(株)日本ビジネスデーター プロセッシングセンター	IT業、医療事務業、公共福祉事務業	情報通信	神戸市中央区伊藤町119 三井生命神戸ビル10階	078-332-0871

企業名	事業内容	業種	所在地	電話番号
白鶴酒造(株)	製造業	製造	神戸市東灘区住吉南町4-5-5	078-822-8901
パナソニックエコソリューションズ 池田電機(株)	照明電灯装置・ガソリン用 エンジン点火装置等、電気機器製造	製造	姫路市西延末397-1	079-293-1131
バンドー化学(株)	自動車・産業機器用伝動ベルト、 高性能エラストマー製品などの製造・販売	製造	神戸市中央区港島南町4-6-6	078-304-2923
P&Gジャパン(株)	日用品・化粧品等の製造・販売	製造	神戸市中央区小野柄通7-1-18	078-336-6000
日高食品工業(株)	食品製造	製造	姫路市花田町助旨30-1	079-251-1152
(株)平野組	総合建設業	建設	姫路市広畑区蒲田5-1715	079-239-4804
(株)フェリシモ	ダイレクトマーケティング業	卸売・小売	神戸市中央区浪花町59	078-325-5555
富士通周辺機(株)	コンピューター周辺装置の開発・製造	製造	加東市佐保35	0795-42-5611
(株)ベネスト	ソフトウェア設計・開発・保守・運用	情報通信	神戸市中央区多聞通4-1-20 富士興業湊川ビル4階	078-361-5511
医療法人社団豊繁会 近藤病院	医療業	医療、福祉	尼崎市昭和通4-114	06-6411-6181
(株)マインズ	人材派遣	サービス	姫路市東延末2-24 アークビル1階	079-225-8866
(株)松田ポンプ製作所	製造業	製造	宝塚市野上2-6-14	0797-71-8585
(株)三井住友銀行 芦屋エリア	銀行業	金融・保険	東京都千代田区丸の内1-1-12 (芦屋市船戸町1-29)	0797-31-4566
ミツ精機(株)	製造業	製造	淡路市下河合301	0799-85-1133
三ツ星ベルト(株)	自動車、産業機器用伝動ベルトなどの 製造・販売	製造	神戸市長田区浜添通4-1-21	078-685-5732
(株)みなと銀行	金融業・銀行業	金融・保険	神戸市中央区三宮町2-1-1	078-331-8141
学校法人武庫川学院 武庫川女子大学	学校教育	教育、 学習支援	西宮市池開町6-46	0798-47-1212
ムネ製薬(株)	医薬品製造業	製造	淡路市尾崎859	0799-85-0107
医療法人明倫会 宮地病院	医療業	医療、福祉	神戸市東灘区本山中町4-1-8	078-451-1221
メック(株)	化学薬品製造	製造	尼崎市杭瀬南新町3-4-1	06-6401-8160
モロゾフ(株)	洋菓子の製造・販売、喫茶・レストラン業	製造	神戸市東灘区向洋町西5-3	078-822-5000
(株)ヤマシタワークス	製造業	製造	尼崎市西長洲町2-6-18	06-4868-8477
(株)ユーシステム	システム開発、WEB製作、 IT活用支援、セキュリティ研修	情報通信	神戸市中央区御幸通4-2-15 三宮米本ビル4階	078-252-7300
(株)夢工房	ソフト開発・販売およびシステム構築、 コンピュータに関する教育・コンサルティング	情報通信	神戸市中央区雲井通2-1-9 TSKK神戸4階	078-291-7128
ヨドブレ(株)	建築用構造材加工業、 木材・住設建材販売業ほか	製造	加西市市原町宮ノ谷3179-3	0790-49-1511
(株)リベラル	アウトソーシング、人材派遣	サービス	三田市南が丘2-4-13	079-562-0666
(株)ワイドソフトデザイン	情報通信業	情報通信	神戸市中央区栄町通1-1-24 栄町ビル	078-331-6375

就職活動中のあなたへ

ワーク・ライフ・バランス

WLBな 会社 ガイド

兵庫版

平成
29年度
Work
Life
Balance

発行／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

TEL 078(381)5277 FAX 078(381)5288

E-mail info@hyogo-wlb.jp

URL http://www.hyogo-wlb.jp/



ひょうご仕事と生活センター
キャラクター



ペンギン

子育て

夫婦共働きで協力しながら子育て中。明るいキャラでムードメーカー

ざる

介護

親の介護と仕事を両立。チームがうまく回るよう常に気を配っている

くま

在宅勤務

テレワークを利用して在宅勤務。優しい性格でチームの母親的存在

ライオン

キーパーソン

職場のワーク・ライフ・バランス担当。皆からの信頼も厚いリーダー的存在

みつばち

女性活躍

毎日、元気に飛び回る。女性社員のリーダーで初の女性役員候補

ぞう

再雇用

再雇用制度を利用。技能の継承に力を入れるベテラン社員

カエル

フレックスタイム

フレックスタイム制度を利用。合唱団に参加し、あらゆる所で地域活動