

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
30年度

Work
Life
Balance

CONTENTS

ワーク・ライフ・バランス(WLB)とは	2
WLBな会社の特徴	3
平成30年度表彰企業	
▶アスカカンパニー株式会社	4
▶川重テクノロジー株式会社	6
▶一般財団法人甲南会 甲南介護老人保健施設	8
▶株式会社セイバン	10
▶株式会社トーホー	12
▶株式会社阪技	14
▶株式会社姫路シティFM21	16
▶有限会社広田薬局	18
▶フルヤ工業株式会社	20
▶株式会社ポータルズ	22
▶医療法人社団向原クリニック	24
わたしの就活体験記	26
表彰企業一覧	29



ひょうご仕事と生活センター

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。

Work



Life



- ☐ 自分の能力を最大限に発揮できる環境で働きたい
- ☐ 理解があり信頼できる上司や互いに協力し助け合える同僚と仕事がしたい
- ☐ 自分のことをちゃんと評価してくれる職場で働きたい
- ☐ 自分の意見を発言できる風通しの良い会社で働きたい
- ☐ 従業員を大切にしてくれる会社で働きたい
- ☐ 仕事を通じて、自分自身のキャリア・人間形成を図りたい

- ☐ 効率的に仕事をこなし、プライベートも充実させたい
- ☐ 仕事だけでなく、恋人や友人、家族との時間も大事にしたい
- ☐ 結婚しても子どもができて仕事は続けたい
- ☐ いつも健康で、楽しく働きたい
- ☐ 生涯安心して働ける会社で働きたい
- ☐ 地域社会にも貢献したい



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97企業・団体が表彰されました。



次ページから平成30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。
21~29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

Q検索

「楽正早安」をテーマにした 改善で働きやすさを実現



アスカカンパニーの社風をかたちづくっているのが、40年続く「MK（みんなで活動、みんなで改善）活動」です。グループ単位で、働きやすい環境にするための目標を決め達成するという繰り返しの中で、常により良い環境を追い求める風土が根付いています。



取組のポイント

- ★「楽正早安」をテーマにした現場の改善活動の実践
- ★在宅勤務制度、短時間勤務制度の導入
- ★女性が活躍できる事業の創出

全社員が参加する「MK活動」。小グループに分かれ議論、問題解決を図ります。

“社員のために”行う活動

加東市に2カ所、宮城県に2カ所の工場がある同社。プリン容器や、歯磨き粉などのチューブ状製品のふたなど、多種多様なプラスチック製品を製造しています。

MK活動は、生産部門に限らず全社員が参加し、1年を4月から9月、10月から3月に分けて行われます。半期ごとに10人前後の小グループが編成され、メンバーは同一職場内だけでなく、部署を横断し構成されることもあります。

グループで達成すべき目標を決め、毎月2回のミーティングを通して分析、対策、評価を実施します。途中、対策や効果などについて分かりやすくまとめられてい

るかを評価する中間発表を行い、最後に全社員が参加する成果発表会において発表。優秀チームは表彰されます。

同社ならではの特徴は、活動のテーマを「楽正早安（らくせいそうあん）」に定めていることです。具体的には「より楽に楽しく」「より正しく正確に」「より早く」「より安心安全に」。活動の狙いについて長沼恒雄社長は「コストがいくら削減できたかといった結果は問わず、社員にとって作業しやすく、働きやすくなる目標であれば何でもいい。あくまでも社員のための活動で、先代の父が始めました」と説明します。

入社2年目でグループリーダー

各グループの目標は、ハトのふん害対策から接客マ

ナーの向上まで多彩です。現場の作業をより早く、安全にするために開発した機器がそのまま商品化されたケースもあります。プラスチック容器の断面を切る作業を容易にした切断機「キッタロウ」や、商品を詰め終えた箱を次の空箱に自動で入れ替える「自動箱替機」などはその一例です。それらによって作業時間が減り、同社では繁忙期でも夜勤をせずに済んでいます。

早くからリーダー経験を積ませるため、入社2年目以降の社員がグループのリーダーを務めることがあります。そのため、課題の抽出方法やミーティングの進め方などはマニュアル化されており、新入社員やリーダー向けに活動に関する社内教育も実施しています。また、チームワークで仕事をするためのコミュニケーション能力を醸成する場にもなっています。

「困っていることは自分たちの手で改善するという風土が形成されました」と長沼社長は言います。

在宅勤務を10年続ける社員も

同社では、育児・介護休業や短時間勤務制度など家庭と仕事を両立するための制度が整っていることはもちろん、各社員のその時々状況に合わせて、働き続けられるように個別対応をしています。

例えば、技術系の女性社員の一人は10年前から在宅勤務を続けています。加東市の本社で勤務していましたが、夫の転勤に伴い滋賀県に転居することになったため、会社から提案したのです。10年の間に3人の子どもを出産し、育児をしながら今も在宅での勤務を継続中。現在はプラスチック原料の開発のほか、省庁に補助金を申請するための書類作成業務などを担っています。毎朝の朝礼には、インターネット通話を活用して参加しているそうです。

入社2年目の経営企画部HRグループの畑瀬美早紀さんは「女性管理職の方々が短時間勤務制度を活用して働く姿を見て、私もあんなふうに家庭も大事にしながら仕事を続けられたらいいと思います」と話します。

近年は新卒社員の半数を女性が占めており、長沼社長の次なる目標は、女性が活躍できる事業を新たに創出することだそうです。

「当社が今後力を入れていこうとしているのがIoTと連動した生産効率向上のためのソフト開発です。そういう仕事はものづくりに比べ女性の力をより発揮でき、勤務時間も拘束されにくいので、女性がますます活躍できると思います」と意欲を見せています。



在宅勤務を選んでいる女性社員。10年間で3人を出産、育児をしながら業務をこなしています。



夏季インターンシップには女性が多数参加。他に工業高校の技能実習も実施し、高校OBの社員が講師を務めます。



成形品切断機「キッタロウ」。「樂正早安」から生まれた製品は社外からも好評を得ています。

PROFILE

- ▶事業内容 プラスチック製品の製造
- ▶設立 1968年
- ▶代表取締役社長 長沼 恒雄
- ▶従業員数 243人(男141人、女102人)
- ▶所在地 加東市河高4004

<http://askacompany.co.jp/>

人を大切にする風土が浸透 新卒5年間の離職率0%



全社員の96%を技術系社員が占める川重テクノロジー。高度化する技術的課題の解決には、自身が納得して働ける職場環境と、創造性とチームワークを育むチャレンジングな風土が大切であるとの考えに基づき、多様な取組を実践。新卒5年間離職率と既卒3年以内離職率は0%を達成しています。



材料評価や試験、調査などを行う技術者ら。2人の女性社員は子育てをしながら専門分野で活躍しています。

ライフイベントに参加できるように

川重テクノロジーは、親会社である川崎重工業の研究開発部門から独立した会社です。事業分野は、受託試験、化学分析、制御システム、ICT/IoTなど10部門に分かれており、ほとんどの社員がいずれかの部門に所属する技術者集団です。100年前に8時間労働制を日本で初めて導入した川崎重工業の伝統をくみ、「人を大切にする風土はグループ全体に浸透しています」と企画本部人事総務部部長の佐野尋史さんは言います。

自然体で取り組んできたことが、結果的にワーク・ライフ・バランスの実現につながったという同社では、それらの取組を3つに分類しています。

一つ目が「重要なライフイベントに積極的に向き合え

取組のポイント

- ★女性社員の育児休業取得率は100%
- ★多様で柔軟な休暇制度により有給休暇取得率が向上
- ★働きやすい職場づくりで新卒5年間の離職率は0%

る環境」です。育児休業は子どもが3歳になるまで取得可能。育児フレックス制度は、子どもが小学校を卒業するまでの期間、30分単位で1日最大3時間まで労働時間を短縮できます。また、介護休業制度は、被介護者1人につき、1回1年間を上限に3回まで利用することが可能です。3回としているのは、最初のケアプラン作成時、要介護度が重くなった時のプランの見直し時、そして終末期に寄り添えるようにとの配慮からです。さらに、7時から10時の間で勤務開始時間をシフトできる個別時差出勤制度は全社員が利用できます。

女性社員の育児休業取得率は100%で、復帰率も100%。育児フレックス制度についても、対象となる女性社員は全員が活用しています。一方で、男性社員の利用率は対象者の8%にとどまっており、利用を呼び掛け

ているところ。介護休業制度を利用する人は男女ともに少数で、「制度があるということを常に発信し、介護を理由に辞めることがないように働き掛けていきたい」と人事総務課長の西江一朗さんは話します。

7月に5連休の電力休暇

二つ目が「充実したオフタイムを楽しめる環境」です。同社では年末年始、ゴールデンウィーク、そしてお盆休暇の他に、電力需要を抑えるためにスタートした電力休暇が今でもあり、7月の海の日を絡めて一斉に5連休を取得します。

それとは別に、連休を取得できるゆうゆう休暇や節目に利用できる記念日休暇は、向こう1年間でいつ取得するかを休暇計画カレンダーに宣言できるようにしており、取得促進につながっています。この結果、年次有給休暇取得率は5年平均で69%に達しています。

納得して働ける職場に

そして三つ目が「チャレンジングな仕事を支える風通しの良いコミュニケーション」です。年1回、キャリアプランなどについて上司と話し合うテクノ面談制度は、自身の仕事の棚卸しをし、関わりたい仕事を確認する機会になっています。「技術者は自分の仕事に納得した上で働きたいという気持ちを強く持っているので、当社では採用時に本人の希望を聞いて配属を決定、その後も希望を確認しながら働けるよう配慮しています」と人事総務課主任の鳥生明美さん。その際提出する面談シートには自由記入欄が設けられており、介護や出産など家庭のことも相談できるようにしています。

また、役職任用時に社長と面談する機会が設けられているほか、任用時研修には役員も参加し、先輩技術者として自身の失敗談や成功談などを伝えています。

1991年の新入社員歓迎ソフトボール大会を皮切りに毎年続いている、全社員参加のレクリエーションは同社の名物行事になっています。創立40周年を迎えた2018年は、家族も招いて大阪のテーマパークでパーティーを開き、約600人が参加しました。

本年度初めて実施した全社員対象の意識調査では、「会社に満足しているところ」についての回答で「働きやすさ」がトップを占めました。働きやすい職場づくりは、新卒5年間離職率、既卒3年以内離職率0%という結果につながっています。



女性の育児休業取得率100%、職場復帰率も100%です。



役職任用時研修では、社長をはじめとした役員が会社の方針を直接伝え、社員の声も聞きます。



年に1度の全社レクリエーション（2017年は須磨海浜水族園）。

PROFILE

- ▶事業内容 川崎重エグループの研究開発支援
- ▶設立 1978年
- ▶代表取締役社長 道場 康二
- ▶従業員数 373人(男338人、女35人)
- ▶所在地 明石市川崎町3-1
- <http://www.kawaju.co.jp/>

役割分担で効率化を図り やる気も収益力も向上



甲南介護老人保健施設がワーク・ライフ・バランスの推進を本格化させるきっかけになったのは、育児中の職員が増え、他の職員にしわ寄せが生じたことでした。公平性に配慮した取組を進めた結果、おのあの専門的な業務に向き合う余力ができ、ひいては施設の収益力向上にもつながりました。



取組のポイント

- ★CS(顧客満足)委員会メンバーによる働き方改革の推進
- ★介護助手を採用し、介護福祉士や看護師、リハビリ専門職者が専門業務に従事できる体制の構築
- ★顧客情報の共有

CS委員会のメンバーら。スタッフの公平性を高めるためにアイデアを出し合いました。

介護助手の採用により負担軽減

3年前、育児中の職員が数名重なったことで、短時間勤務制度の利用が増え、突発的な休暇の取得も生じました。周りの職員に仕事が集中して休みも取れない状況が続き、「やむを得ないこと」と頭では分かっているが、現場には疲弊感が募っていたといいます。

事態を重く見たCS(顧客満足)委員会のメンバーが立ち上がり、全員が公平性を感じられるようにするためにはどうすればよいかを議論。その中で、全ての職員が長期休暇や記念日休暇を取れるようにしようとの提案があり、そのためのアイデアが数多く出されました。

まず、介護助手を新たに5人採用しました。助手にどのような仕事を委ねるかを検討することは、介護福祉士や

看護師が本来行うべき専門的な役割は何かを考え直すきっかけになりました。

例えば、それまで介護福祉士が担当していたベッドメイキング、入浴時の衣類の準備など資格外の人にもできる作業は、介護助手に任せました。介護福祉士は余力が生まれた分、在宅に移る要介護者が帰宅前にマスターすべき動作を決めるために実施する家庭訪問、要介護者のリハビリのために行うレクリエーションの企画など、本来の業務に時間をより割けるようになりました。

意識を変えたCS委員の言葉

次に、全ての職員が年次有給休暇を取りやすくするため、取得希望日の事前調整を始めました。その際、調整スケジュール表に添えられたCS委員のメモが、職員全

体の意識を変えたといいます。そこには「子育て中のママさん、パパさんや介護をされている方、また学習などに熱中されている方、ご苦労さまです。でもちょっと考えてみてください。その休みを確保するために、黙って働いているスタッフもおります。独身やし、子どもおらんし、といつも控えめにされているスタッフにも優先的にリフレッシュしてもらえたらと…優しさ返し。お互いさま、相手互い、助け合ってよい職場環境を目指しましょう」と書かれていました。

また、他部署の要介護者をケアすることになった際に戸惑うことがないよう、ケアの統一を図るカードを導入。車いす利用者の車いすの後ろに、その人が歩行時やトイレ時にどのような介助を必要としているか、尿パッドの種類は何かなどが書かれ、担当者以外でも円滑にサポートできるようにしています。

仕事に対する満足度も向上

CS委員会は各部署から1人、計10人で構成され、毎月1回ミーティングを開いてより働きやすい職場にしていけるためのアイデアを出し合っています。

2017年12月には、全職員に向けて「職場環境への要望」を1人10件以上出してもらうアンケートを実施しました。「デイケアの部屋の音響を良くしてほしい」「階段の扉をカードキーで開閉できるようにしてほしい」など374件の要望が寄せられ、解決できるものはすぐに実施しました。

18年3月からは「CS新聞」を隔月で発行。対応できない要望には理由を掲載し、対応できるものについては進捗状況を知らせています。また、全ての要望をテーマごとにまとめて館内に掲示しています。新聞作りを担当する看護師長の平野清美さんは「自分の要望がどうなっているのかを知らせることで、関わっているという実感を得てもらえます」と、その効果に期待を寄せています。

こうした取組の結果、年次有給休暇取得日数は2014年の1人平均7.2日が18年には9.7日に増え、超過勤務時間は7.8時間から4.8時間に減りました。仕事に対する満足度も「そう思う」「ややそう思う」を合わせた比率が、2年前の60%弱から70%強に上昇しています。

赤字が慢性化していた収益状況も、ここ数年で黒字が定着しました。業務負担の軽減が、患者に満足してもらえる対応につながり、それが収益の向上にもつながったと分析しています。



衣類の整理やシーツ交換などを行う介護助手。他のスタッフの専門性の追求につながりました。



職場環境を網羅した「CS新聞」を発行。スタッフ全員が目を通しています。



アンケートで得た要望を「職員の声」として掲示。解決できるものはすぐに実施しました。

PROFILE

- ▶事業内容 介護老人保健施設
- ▶設立 2001年
- ▶施設長 井上 智夫
- ▶従業員数 61人(男10人、女51人)
- ▶所在地 神戸市東灘区向洋町中3-2-5

http://www.kohnan.or.jp/kohnan_hoken/

全社挙げて多能工化推進 効率が向上し残業は削減



「天使のはね♪」のCMで知られ、ランドセル業界で約3割のシェアを誇るセイバンは、2年前から全社を挙げて多能工化の推進に取り組んでいます。同じ作業ゾーンの中で仕事量に偏りが生じればすぐにサポートに回る体制を築くことにより製造ラインが円滑に流れるようになり、時間外労働の削減にもつながりました。



熟練技術者から部品の製法について学ぶ女性社員。自発的にスキル向上を願う人が増えてきました。

山と積み上がっていた仕掛かり品

同社は西播磨エリアにある3工場で生産しており、姫路工場で製造された肩ベルトや前ポケットなどのパーツが、波賀工場と室津工場で組み立てられランドセルとして完成します。パーツの生産から組み立てに至るまでは約400もの細かい工程に分かれており、作業者はこのうち一部だけを担当する単能工として働くやり方が長年続けられてきました。

以前は、次の工程へと渡されていく仕掛かり品が、あちこちで山のように積み上がり、作業の流れが滞っている光景が日常茶飯事でした。「作業がたまっている人を手伝いたいと思っても、スキルがないから見ていられませんでした。作業効率が悪いので残業もおの

取組のポイント

- ★多能工化の推進
- ★スキル基準と業務難易度基準の設定で全作業者のレベルの見える化

ずと増えていました」と経営管理部部長の喜多敦夫さん。長い休みを取ろうとすれば自分の担当分を作りだめしておかなければならず、休みが取りにくい状況が続いていたことも問題になっていました。

作業者の技能レベルを見える化

そこで2年前、トヨタの生産方式を参考にした作業効率化の手法を学ぶ外部研修を受けたメンバーが中心となって、全社で業務量の偏りを改善するプロジェクトに取り組むことになりました。

まず400ある工程を30のゾーンにまとめ、各ゾーンを担当する作業者はゾーン内の全ての工程に携われるようスキルを磨いていきます。各工程は業務難易度によって5つのレベルに分類され、作業者はそれぞれの工程に

ついて、スキルのレベルを5段階で評価されます。

同じゾーン内で仕掛け品がスムーズに流れるように、スキルを考慮した上で作業者の担当と配置を決定。「仕掛け品が2山分滞った時点で、余裕のある作業者は手を止め、遅れている他の人の応援に入る」というルールを定めました。

また、ゾーンには作業者とは別に“ミズスマシ”と呼ばれる人を配置しています。マシンに使う糸がなくなりそうになるとその手配をしたり、停滞しそうな所をサポートしたりする役割で、ゾーン全体を見渡しながらスイスイ動き、全体の作業が円滑に流れるよう役割を果たしています。

さらなるスキルをとやる気向上

今では、作業者は皆てきぱきと働き、無駄な動きがありません。あるゾーンでは、1日の目標生産個数を400に定め、1時間ごとにリーダーが進捗状況を管理し、達成すると大きな声で全員に知らせています。「以前は1日300個作るのに皆が2時間の残業をしていましたが、今では400個を定時内で作れるようになりました」と技能の審査も務める姫路工場主任の金本法子さんは効果を語ります。

仕掛け品がたまっていた作業台が不要になり、生産ラインが短くなっただけでなく、いろいろな人が工程に関わるようになったことで新しい視点での気づきが生まれ、さらに作業が効率化しています。

もう一つ大きな効果があります。ランドセルは需要が夏に集中するため、需要に応えるためには夏までに作りだめをしておかなければならず、倉庫にランドセルが積まれている状態でした。

現在は、作業者のスキルが上がったことで需要の多い時期でも供給が可能になりつつあります。そして、需要の少ない時期を多能工化の訓練に充てることができるようになっていました。

「一人一人のレベルを見える化したことで、もっと自分のスキルを向上させ、一通りのスキルを身に付けたいという人が増えています。就業時間後に自発的に学ぶ人も多く驚いています」と金本さんは笑顔を見せます。

多能工化の推進により工場部門の退職者数は、2016年の25人から17年は15人に減り、18年はさらに減少しています。また、残業時間の総計は16年の2万7,000時間から1万2,000時間に半減。その一方で、1人当たりの有給休暇取得日数は着実に上昇カーブを描いています。

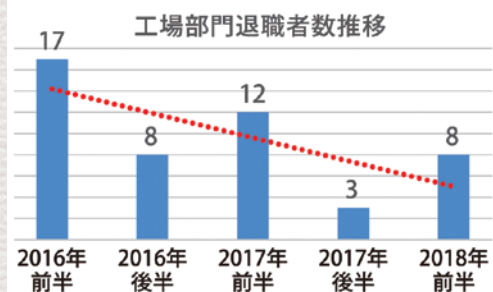


全体の作業が円滑に流れるよう400ある工程を30のゾーンにまとめ、スキルを考慮しながら作業者の担当と配置を考えました。



姫路工場主任の金本さん(右)と波賀工場主任の亀井智子さん。

■ 多能工推進による退職者の減少



多能工化の推進により工場部門の退職者は減少しています。

PROFILE

▶事業内容 ランドセルの製造・販売

▶設立 1973年

▶代表取締役社長 泉 貴章

▶従業員数 271人(男性97人、女性174人)

▶所在地 たつの市揖保川町山津屋早瀬140-14

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

休暇奨励や女性活躍推進で 従業員満足度がアップ



業務用食品專業卸業界でトップシェアを占めるトーホーグループ。「企業は人なり」という考えの下、人事・給与制度の改革や人材育成に取り組んできました。近年は、休暇を取得しやすくするための方策を推進しているほか、女性の活躍推進にも力を注いでいます。



取組のポイント

- ★5連休以上の休暇取得の奨励
- ★年3日の計画有休の制度化
- ★女性の活躍を推進するプロジェクトの立ち上げ

女性の活躍を推進する研修やワークショップが盛ん。管理職への入り口が広がっています。

休暇を前向きに捉えて楽しむ

同社は「家族と過ごす時間をしっかりと確保し、子育てをしやすい職場環境や労働形態を整えることで、従業員満足度を高め、会社の業績向上と少子高齢社会への社会貢献を果たす」ことを目的に、ワーク・ライフ・バランスの取組を進めています。中でも現在注力しているのが「ポジティブ・オフ運動」に基づく休暇の取得推進と、「トーホー・ポジティブ・アクション (TPA) 推進プロジェクト」に基づく女性活躍の推進です。

「ポジティブ・オフ運動」とは、観光庁が提唱しているもので、休暇を取得して外出や旅行を楽しむことを積極

的に促進し、休暇(オフ)を前向き(ポジティブ)に捉えて楽しもうという思いが込められています。

同社が掲げるキーワードは「前向きに休日を取得し、充実した余暇を過ごす」。具体的には、5日以上連続休暇の取得を推奨しています。また、年間3日を目標に、事前に計画した日に年次有給休暇を取得する制度を導入。あらかじめ決めておくことで、ためらいを感じることなく休暇が取れるようにしたものです。これらの取組の結果、1人当たりの有給休暇の平均取得日数は、2016年度の5.7日から2017年度は6.8日に増えました。

また、消滅する有給休暇のうち40日を限度に積み立てを行い、育児や介護、病気療養などのために利用でき

る独自の積立有給休暇制度も導入しています。人事企画グループ長の増谷隆弘さんは「特に男性社員に、育児のための休暇として活用してもらいたい。どんどん取得を促していきたい」と話します。

一般職・総合職の区分を廃止

一方、「女性の活躍なくしてトーホーグループの成長なし」をスローガンに掲げ、2013年度に「トーホー・ポジティブ・アクション(TPA)推進プロジェクトⅡ」がスタートしました。TPAは、女性も男性も同じように自分の能力を発揮できる職場環境づくりを目指し、2005年にプロジェクトⅠに着手。Ⅱはその発展型で、「育成・登用」「職域拡大」「意識改革」の3領域を中心に、女性の活躍を支援する環境づくりに努めています。

まず、一般職と総合職の区分を廃止しました。それまで女性社員の大半は一般職として採用され、ごく一部しか総合職にステップアップすることができなかったため、その枠を取り払うのが狙いです。

人事企画グループの太田麻里さんも以前は一般職でした。「一般職は職能資格がある段階で止まってしまう、それ以上昇格することはできませんでした。今は頑張ればその分昇格することができるようになりました。モチベーションが大きく変わり、将来が開けたような気がしました」と言います。

成長したい気持ちを後押し

ステップアップしたいという女性社員の思いを後押しするため、教育にも注力しています。女性社員を対象に行っている管理職育成を目的としたマネジメント研修のほか、長期的にキャリア展望が描けるように、キャリア意識の醸成・形成支援をテーマにしたセミナーも開催しています。

また、女性の管理職等への登用も積極的に進めており、2013年には管理職・リーダー職候補が10人、リーダー職が4人、管理職が3人でしたが、2017年はそれぞれ37人、13人、8人に増加しました。2020年には、リーダー職、管理職ともに現在の倍以上に増やす目標を掲げています。

こうした取組の結果、従業員満足度調査では満足度が右肩上がりになって上昇しています。さらなるワーク・ライフ・バランス向上のため、同社では、社員の高齢化を踏まえ、病氣と仕事の両立支援や60歳以上のシニア世代の雇用形態見直しにも取り組んでいく予定です。



積立有給休暇制度を活用した男性社員と家族。



休職中の社員も閲覧できる「ワークライフバランス支援サイト」。ライフイベントによくある悩みの解決のヒントとなる情報が満載です。



「子ども参観日」は社員の子もたちが会社を訪問。社長と交流する時間も設けられています。

PROFILE

- ▶事業内容 業務用食品卸売・同現金卸売、一般食品小売など
- ▶設立 1947年
- ▶代表取締役社長 古賀 裕之
- ▶従業員数 2,248人(男1,812人、女436人)
- ▶所在地 神戸市東灘区向洋町西5-9

<https://www.to-ho.co.jp/>

新入社員残業禁止制度で 効率よく働く習慣を体得



大手重工メーカーの協力企業として、発電用タービンの設計から試作、製造、品質管理まで、ワンストップ生産を行う阪技。依頼された仕事をただ漫然とこなすだけではなく、取引先に感動を与えられる会社になるべく、社員教育や職場環境の整備に取り組んでいます。



取組のポイント

- ★ 時間内に仕事を終える意識づけのため新入社員は残業禁止
- ★ 新入社員をフォローするメンターの導入
- ★ 社内保育所の整備

定期的先輩社員が後輩の相談に乗るメンター制度を導入。社歴が近い人同士の話しやすい環境になっています。

感動を創造するための人づくり

従来はタービンの設計業務が中心でしたが、近年は発電プラント機器製作における品質管理や、生産効率向上を目指したシステム開発まで事業の幅が広がっています。このため、ここ10数年で女性社員の数が4倍以上に増えました。事業を拡大できているのも、「技術と製品・サービスをもってお客様に貢献し、共生をはかる」という基本方針が社内に浸透しているから。その上で「感動を創造する」ことを目標にしています。

「感動を創造できるような人材を育成すること、そして彼らが気持ちよくやりがいを持って働ける環境を整える

ことが大切です」と総務部の里中真人さんは語ります。

同社の仕事は設計業務をはじめとする専門的な技能が必要ですが、未経験者も積極的に採用しています。新入社員は教育センターで約半年をかけて、文書ソフト、設計ソフト、ITなどの基礎研修を受けます。初めての人もすぐに覚えられるよう作業手順書やチェックリストを独自に整備し、活用しています。

研修中はもちろん配属後も「新入社員残業禁止制度」を設けています。毎日17時半の終業時刻までに必ず仕事を終わるようにしなければなりません。入社5年目の里中さんも経験しました。

「仕事が終わらず先輩に預けざるを得ないこともあり、

後ろめたい気持ちになりました。迷惑を掛けないように集中して、効率よく仕事を終わらせるかを考える習慣ができました」と振り返ります。

また、新入社員一人一人に、仕事上で抱える悩みなどを相談できるメンターが付いており、月に1度面談をしています。メンターは年齢が近い若手社員が担当し、新入社員との相性を見て任命します。

入社2年目の総務部の山本千尋さんは、「勤務中は多忙で聞きづらいことでも、面談で聞くことができるのはとてもありがたかった。年の近い先輩だからこそ、新入社員ならではの不安もぶつけやすかったです」と話します。

残業時間は毎年減少

毎月開かれる衛生委員会で残業時間の報告がなされ、幹部が参加する経営会議の場でも情報が共有されます。残業が増えている部署や特定の社員については、品質会議の場で、どうすれば削減できるのか対応策を考えています。

また、業務の効率化を図るため、社員から改善提案を募集。例えば手書きで行っていた郵送物の宛て先記入は、シールを作るようにしたことで書き間違いがなくなり、作業効率もアップしました。細かい改善の積み重ねで生産性を向上させています。

取組の結果、残業時間は毎年減少しており、1人当たりの月平均残業時間は2013年の20.4時間から、17年には12時間まで削減されました。

社内保育所は保育内容が好評

2016年に開設した社内保育所は、現在6人の社員が利用しています。園庭で育てた野菜を給食に使ったり、英語遊びの日を設けたりと、こだわりの保育内容が好評を得ており、利用者の一人、総務部の高橋絵莉さんは「子どもと向き合った保育をしてくれるのがありがたい」と言います。

高橋さんは子どもが1歳になるまで育児休業を取得しましたが、長いブランクを不安に感じたそうです。「育休は1年間取得するものと思っている社員が多いのですが、1年以内での早期復職も選択できます。そういうこともしっかり伝えていければ」と、自身の経験から情報発信にさらに力を入れていきたいと考えています。



社内保育所「わくわくキッズはんぎ」。栄養士が常駐し食育を重視しています。

改善提案メモ		
課	チーム	作成者
●●課	▲▲チーム	◎◎ ◎◎
件名 新規配属メンバーへの伝達内容の件		
現状の問題点(※必須)		
新規配属される方への伝達内容(基本事項や環境面)について、指導する先輩社員によって内容にばらつきがある。		
結果、同じ時期に配属になった新人の中でも気づき力、行動にも差が出てしまう。		
改善の具体的な内容(何かあればご記入ください)		
共通して伝達・指導するべき項目のチェックリストを作成し、運用する。		
期待できる効果(何かあればご記入ください)		
・伝達・指導内容の漏れやばらつきを無くすることができる。		
・新人の不安を軽減させることで、指導する側にも余裕が生まれ、業務内容の伝達もスムーズになる。		

社員が提出する「改善提案メモ」。



グループワークなどの研修も充実しています。

PROFILE

- ▶事業内容 タービンの設計、品質管理、システム開発など
- ▶設立 1981年
- ▶代表取締役社長 後藤 純次
- ▶従業員数 245人(男性103人、女性142人)
- ▶所在地 高砂市荒井町東本町19-23

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

皆が働きやすい職場で 地域に根差した放送局に



放送局といえば、長時間休みなく働くイメージが根強く残っています。姫路シティFM21 (FMゲンキ) がそのような「無茶な働き方」を改めるべく取り組んだのが、「地元の人に働きたい時に働いてもらうこと」でした。かつては多かった離職者も今ではほとんどいなくなりました。



短時間正社員として働いている番組パーソナリティーの杉山ひろこさん(手前)は3人の子どものお母さん。

過密労働からの脱却目指し

半径数十[※]を受信エリアとし、地元の身近な話題を提供しているコミュニティFM。その多くは、少人数で番組制作から営業までを担当しており、どうしても過密労働になりがちという課題を抱えています。FMゲンキも2001年の開局からしばらくは、そのような状況が続いていました。さらにある時、業務を委託していた番組制作ディレクターが次々に辞めてしまったことで、残された少数の社員にますます仕事の負担がかぶさってきました。

「状況を変えるには働き方を改めて、ここで働き続けたいと思える魅力的な会社にしていかなければという思いに至りました」と話すのは、専務取締役放送局

長の鯉塚晃好さんです。

放送の仕事に興味を持っている人が地元にも少なからずいることは分かっており、そういう人たちに働ける時間だけ働いてもらうことで、従業員同士サポートし合える仕組みを整えることにしました。姫路周辺の人を中心に業務委託や採用を増やし、未経験者でも即戦力として働けるように作業マニュアルの整備を図りました。

決められた時間内で自由に調整

2011年に業務委託契約を結び、週1日60分の番組のパーソナリティーからスタートした杉山ひろこさん。3人いる子どもの末っ子が幼稚園に入り時間に余裕ができたこともあって、翌年には夕方の2時間半の生放

取組のポイント

- ★多種多様な勤務形態の導入
- ★一人が複数の仕事を担当する“多能工化”の推進
- ★グループウェアや掲示板で日報や情報の共有

送番組を担当。ディレクター業務も任されるようになりました。

16年4月には時給制のパートタイマーになり、17年4月に短時間社員制度が設けられたのに伴い、短時間正社員になりました。週40時間までで勤務時間の上限を設定し、自由に勤務日、時間帯を決めることができます。「決まった時間内に集中して働くことにより、時間を有効に使えるようになりました」と言います。

他の女性社員のケースでは、育児休業を取得した後、職場に復帰するまでの間、在宅勤務ができるようにしました。正社員についても、ひと月の勤務時間を満たせば、1日の勤務時間や休日を自由に調整できる変形労働時間制を導入。状況や希望に応じた働き方を認めています。

認め合う場を設け一体感を醸成

ある社員からの「ワーク・ライフ・バランスをさらに進めてより働きやすい会社にしてほしい」との声を受け、3年前に杉山さんと放送総務部の津雲あおいさんの2人が、ひょうご仕事と生活センターが開催している、ワーク・ライフ・バランスを進めるためのキーパーソン養成講座に参加しました。講座を受けたことで「ミスなく、気持ちよく働くために、できることがもっとあると気付きました」と津雲さんは言います。

まず取り組んだのが番組間の申し送りでした。かける曲やトラブルなどの情報をグループウェアで共有したことでミスが減り、一体感も生まれました。

また毎年、年間で最も良かった番組作品を社員投票で決める「輝く！FMゲンキ番組大賞」を実施、年末に表彰式を行っています。併せて「感謝・称賛部門」を設け、日頃の「ありがとう」や「よく頑張っている」などの思いを言葉にして伝えています。

近年は自然災害が頻発し、FM局には地域の防災情報発信媒体としての役割も求められるようになりました。そこで同社では、緊急時にいち早くスタジオに駆け付け、1人で情報収集、放送ができる防災パーソナリティーという職務を社内で独自に整備しています。もちろん、そうした出勤時にはその分を事後調整し、勤務時間が超過しないようにしているそうです。

地域に根差した、地域に必要とされるコミュニティ放送局としての役割をますます強めているFMゲンキ。従業員の定着率も格段に向上し、放送事故ゼロを継続中です。



ミスやトラブルなど、番組間の申し送りを円滑にするためのツールとして使われているタブレット端末。



季節ごとにディスプレイを変える放送スタジオ。



杉山さんは「第5回輝く！FMゲンキ番組大賞」パーソナリティー賞を受賞。

PROFILE

- ▶事業内容 姫路市周辺をエリアとする地域放送局
- ▶設立 2001年
- ▶代表取締役社長 二木 英徳
- ▶従業員数 22人(男性6人、女性16人)
- ▶所在地 姫路市本町68-290イーグレひめじB2階

<https://fmgenki.jp/>

社員の幸せを願い 自然体でWLBを実現



「社員もお取引先も地域の方々も、みんなが笑顔になってほしい」という思いが込められた“笑売”の考えを受け継いできた広田薬局。社員たちの思いを酌みながら働きやすい環境を整えた結果、互いを思いやり、支え合う温かい職場を実現。心のこもった真のサービスを提供し、地域の人たちに喜ばれています。



取組のポイント

- ★本店内託児所の設置
- ★社員の思いや悩みを聞く交換ノートを導入
- ★分薬計量ロボットの導入

本店内に設けられた休憩室。普段は昼休憩に使用され、社員の交流の場になっています。

社員を思う気持ちを代々継承

南あわじ市で、調剤薬局3店舗と化粧品を扱う1店舗を展開する同社。離島である沼島（ぬしま）へも週に2回出張マッサージに出掛けるなど、地域に根差した事業を行っています。

取締役の村松真江さんの祖父が始めた小さな薬局がルーツで、屋号は創業した場所の地名から付けられました。後を継いだ村松さんの父は、卸やメーカー、社員など関わる人たちと家族のように接し、“笑売”の考え方も踏襲していたそうです。「今日もご来店くださる地域の方がいる。働きに来てくれるスタッフがいる。商品を供給して、情報を教えてくれるメーカーや卸がいる。ありがたい話や、とよく口にしていました」と振り返

ります。

村松さんがそんな父親から会社を受け継ぎ社長に就任したのは2006年。大阪で栄養士として働いていましたが、父親の急逝により実家に戻ってきたのです。すぐにやってきた給料日には、給料袋に手紙を添えて手渡しし、同時に2つのことを社員に約束しました。

「皆さまが真のサービスを患者さま、お客さまに提供できるよう私がバックアップする」「皆さまが真のサービスと思いながら提供したサービスに対し、もし苦情が出た場合には私が全面的に責任を取る」

真のサービスとは、サービスを受ける側と提供する側のどちらも心地よいサービスのこと。以来、社員が満足し、誇りと安心感を持って働ける環境づくりに努めています。

誇りと安心感を持って働ける環境に

その一つは、社員の負担を少しでも減らすことです。患者への説明資料の作成や駐車場の草引きなど、専門職でなくてもできる仕事は分担。そして、分葉計量ロボットを導入し作業の効率化を図りました。

また、新たな知識を得るための勉強会や学会への参加について社員から希望があれば、シフトを調整し、参加費を会社が負担しています。さらに、調剤薬局には珍しい休憩室を設けています。こたつやテレビが置かれたくつろげる空間はリフレッシュできる場であるとともに、社員同士のコミュニケーションの場になっています。

社員一人一人の声をすくい上げるために活用しているのが、社長と現場の交換ノートです。何か困っていることや要望があれば社員たちはノートに書き、それを社長がチェックして、解決できることはその都度対応します。他の社員の目に触れたくない場合はメールで受けています。きめ細かい対応によって、社員間のわだかまりが解けたことは一度ではありません。給料を前倒しで支給したケースもあるそうです。

育児中の社員のため託児所開設

社長に就任してから、結婚、出産をし、「事務所にベビーベッドを持ち込んで働いた」という村松さん。その経験から、小さい子どもを持つ女性薬剤師を採用した際に本店の2階に託児所を整備しました。

社員を思う気持ちを形にしてきた結果、自然と仲間を思いやる組織になりました。互いの家族の状況まで知っており、受験生の子ども、病院通いの親を持つ人にはおのずと配慮が働きます。

また、子育てサークルに出向いて薬の飲ませ方などをアドバイスするママサポート薬剤師として活動する人や、施設に出向き認知症に効果があるメイクセラピーを実施する人には、それも仕事と位置付け、勤務時間内の活動を認めているそうです。

2年前に、村松さんの義弟である岡田真人さんが社長に就任。岡田社長は就任した際に「お客さまに健康と満足を提供し続けるためには社員も満足していなければならない。誇りと安心感を持って働ける環境をつくり、働く人とその家族の幸福を目指します」と宣言しました。創業時から築かれてきた社員を大切にする思いはしっかりと受け継がれています。



子育てサークルに出向き「ママサポート薬剤師」として活動する社員も。



小さい子どもを持つ女性薬剤師を採用した時に本店2階に託児所を整備。



薬剤師の負担軽減のために導入した分葉計量ロボット。

PROFILE

- ▶事業内容 調剤薬局の運営、化粧品販売、エステ
- ▶設立 1991年
- ▶代表取締役社長 岡田 真人
- ▶従業員数 19人(男2人、女17人)
- ▶所在地 南あわじ市広田広田238
- <http://hirota-drug.com/>

従業員の気持ちに応え 働き続けたい会社へ



今年で創業101年。ボタン製造から始まりプラスチック製品の開発および製造へと事業を広げた今も、地域の人からは「フルヤさん」と親しみを込めて呼ばれています。さらなる事業の成長に向け課題となっているのが人材の確保です。改善提案の積み重ねなどにより、働き続けたいと思える環境の整備に力を入れています。



取組のポイント

- ★職場環境改善提案の実施
- ★事業所内保育所の設置
- ★社員食堂のリニューアル

事業所内保育施設「サポテンハウス」。現在15人の子どもが通っています。

いかに働き続けてもらうかがテーマ

147人の従業員の居住地は約7割が篠山市内で、残りは丹波市、三田市などから通勤しています。毎年創立記念日には、創業当時に創業者が自宅に従業員を集め開催した「すき焼きパーティー」の流れをくみ、丹波篠山産の清酒と牛肉を配るのが恒例となっています。2017年は、創業100周年を記念してタイへの社員旅行を実施。会社が全額負担するなど、従業員を大切にする気風が根付いています。

軟らかい樹脂の成形加工を主力に、硬い樹脂などと組み合わせる一体成形を得意とする同社。2019年には本

社工場敷地内に精密金型を造る新工場が完成する予定で、業績は拡大基調にあります。

ただ、地方に拠点を置く企業の例に漏れず、人材の確保には苦労してきました。このため2003年からはベトナム実習生を継続して採用しており、現在は全従業員の2割強を占める30人にまで増えています。

「新しい人材に加わってもらうことはもちろんですが、今いる従業員にいかに働き続けてもらうかが重要なテーマになっています」と取締役管理本部長の井谷敏嗣さんは話します。

そのための取組の一つが職場環境改善提案です。従業員は毎年2回の自己申告書提出時に、併せて改善提案

を出します。トイレの換気扇や電子レンジの設置など、出された要望や改善案はできるだけ早く実行してきました。

そして2017年は創業100年の節目ということもあり、降矢寿民社長肝いりのプロジェクトとして社員食堂のリニューアルに踏み切りました。モダンな空間に大人数・少人数用のテーブル席やカウンター席などが配置されています。ランチは1食200円でカロリーなどにも配慮した3種類のメニューから選ぶことができます。毎日約80人が利用しており、従業員のコミュニケーションを促す場にもなっています。

女性従業員の活躍を支援

2015年には、女性従業員の仕事と育児の両立を図る狙いで事業所内保育施設「サボテンハウス」を開設。現在10人が利用しています。従業員の半数以上を占める女性の定着につながっているほか、小さな子どもを持つ女性を8人採用することができました。

また、新入社員の採用が難しいため、約50人いるパートタイマーからの正社員登用を考え意識調査を実施したところ、2人が正社員になりたいと手を挙げました。そのうちの1人は「子どもが小さく、生活を安定させるためにも社員になって頑張りたいです。検査で不良を検出するのは限界があり、検査の前工程から管理をしていきたい」と思いをつづっており、仕事に対する向上心もうかがえました。1人が2017年5月に、もう1人も2018年3月に正社員となりました。

女性管理職の育成が今後の課題

残業の削減や有給休暇の取得促進にも取り組んでいます。2017年4月からは毎週月曜日をノー残業デーとしたほか、同年8月からは、向こう1カ月の有給休暇を2日分あらかじめ申請した上で取得する計画有休を取り入れています。

2018年8月には総務部内に「WLB推進室・介護相談窓口」を設置。社員の健康管理にも力を注いでおり、毎朝ラジオ体操を実施。健診の受診率は100%を継続しています。

今後の課題について、井谷さんは女性管理職の育成を真っ先に挙げます。以前に2人の女性社員を主任に登用したそうですが、諸事情でいずれも退職してしまったとのこと。「今後は課長、部長を目指せる人を育てていきたい」と話し、よりやりがいを持って働ける環境整備にこれから取り組んでいきます。



パートタイマーから希望で正社員に登用された検査部門の2人の女性。意識調査の結果が生かされています。



毎年行われる全従業員を対象とした社員旅行。納涼祭、かにツアーなども開催しています。



リニューアルされたカフェテリア風の社員食堂。利用率がアップしました。

PROFILE

▶事業内容	プラスチック製品の開発および製造
▶設立	1965年
▶代表取締役社長	降矢 寿民
▶従業員数	147人(男69人、女78人)
▶所在地	篠山市大沢新110
http://www.furuyainc.co.jp/	

女性の活躍を後押しして 仕事で得られる喜びを



整骨・接骨・整体院のホームページ作成に特化した事業を展開するポータルズ。社長の宮内佳緒里さん自身の「仕事で喜びを感じられたからこそ子育てにも向き合えた」という経験をもとに、女性を積極的に採用してきました。現在のスタッフは全て女性。それぞれがストレスなく働ける配慮がなされています。



取組のポイント

- ★女性目線を生かせる分野に特化
- ★在宅勤務や社内外注制度の活用
- ★仕事の進捗状況や顧客情報の共有

パートタイマーと社員を分け隔てなく評価し、昇給昇格を実施しています。

女性ならではの視点を生かす

ホームページの作成を請け負った顧客は1000を超え、「ポータルズに頼んだら間違いない」という評判を業界内で確立しています。最大の強みは、整骨・接骨・整体院を訪ねて丁寧にヒアリングし、経営者の思いや立地などを踏まえながら最適な提案ができることです。「来院者のうちリピーターになるのは女性の方が多い。だからこそ、いかに女性の目に留まりやすいデザインや内容にするかが問われます」と宮内社長は語ります。

「女性がありのままで輝く社会を創造する」。同社が掲げる経営理念は宮内社長自身の経験から生まれました。シングルマザーが自立を模索する中で始めたのが、得意だったパソコンやイラストのスキルを生かしたホー

ムページの作成。「子どもは待機児童で身動きが取れず、マンションの一室にこもりながらの日々でした」

あらゆる仕事を拒まず引き受けるうち、ある整体院が宮内社長の作ったホームページを活用して1億円を超える売り上げを記録します。これを契機に他の整体院からも依頼が相次ぎ、女性の視点を生かすことができる整骨・接骨・整体院からの受注に絞ることに。創業7年目のことでした。

受注が拡大する中で、「お客さんが繁盛する様子が手に取るように分かり、挫折ばかりの子育てで落ち込んだ気持ちが救われ、子どもに向き合う気持ちにもゆとりが出てきました」と宮内社長。同じ悩みを持っているであろう子育て中の人に仕事の喜びを味わってほしいと女性を積極的に採用し、受注体制を整えていきました。

1日の平均残業時間は7分

同社では短時間しか働けない人はパートタイマーとして採用しています。ただし、正社員とパートタイマーを分け隔てることなく評価。社内の3つのチームをそれぞれ束ねる「チーム長」はパートタイマーから選出されることもあります。「最初にチーム長を任せたパートさんは、他のスタッフに教えるのが上手で、お客さまにも相手の気持ちを考えながら対応できていて安心でした。退社時刻が一番早かったのですが、てきぱきとした仕事で皆さんに頼られていました」

スタッフは家庭や自分の時間を大切にしているため、おのずとどうすれば効率的に働けるかを考えています。そのうち、スタッフ同士、「お互いさま」の精神で支え合う気持ちが生まれ、有給休暇を気兼ねなく取る風土が醸成されていきました。

チーム内の誰が休んだとしても、仕事の進捗状況を把握し、代わりに業務をすることができるよう、全てのメールのやり取りをクラウド上で管理し、いつでも誰でも見られるようにしています。さらに、仕事が集中する時期は、時間内で終わられない場合があるため「社内外注制度」を活用。ホームページの「デザイン」、仕様書通りにプログラミング言語に置き換える「コーディング」の作業それぞれに単価をつけ、自宅でする人を募ります。ちょっとお小遣いが欲しい人、時間に余裕のある人が快く引き受けるそうです。その結果、1日の平均残業時間は7分にとどまっています。

在宅勤務はいたずらに勧めない

子どもがインフルエンザにかかったときなどは在宅勤務も可能です。2018年は自然災害が多かったため、安全を重視して災害翌日をあらかじめ出社不要とし、それぞれが自宅で仕事をしました。かといって在宅勤務を奨励しているわけではありません。「同じ空間で働いているからこそ聞こえてくる、クレーム対応のやり方などの“端っこ情報”が大事。周りの仕事ぶりを参考にして、次の仕事に生かしてほしいのです」と宮内社長はその理由を述べます。

未経験者も採用し、作業のマニュアル化や研修を行うことで、習得しやすい環境を整備。初心者には先輩社員が付いて丁寧に指導し、各人の特性を見ながら少しずつ仕事を任せています。そんなオフィスにはいつも和気あいあいとした雰囲気が漂っています。



スタッフは29人全て女性。女性ならではの視点を生かし顧客と信頼を構築しています。



宮内社長の自宅でバーベキューパーティー。チームの垣根を越えた交流を行います。



忘年会はスタッフの子どもたちの出席もOKです。

PROFILE

- ▶事業内容 整骨・接骨・整体院専門のホームページ作成
- ▶設立 2003年
- ▶代表取締役社長 宮内 佳緒里
- ▶従業員数 29人(男0人、女29人)
- ▶所在地 神戸市須磨区北落合2-11-39 水上ビル3階

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

疲弊しない現場を目指し 患者と向き合う医療を実現



専門家が連携して患者や要介護者を地域で治療・介護し、みとる地域包括医療の時代を迎え、在宅医療へのニーズが高まっています。24時間365日の対応が求められる中、向原クリニックでは、専門職が業務に専念できる体制を整え、働く人にも、患者にも理想的な在宅医療の実現に努めています。



(左から)秘書、医師、運転手、看護師の4人のチームで患者宅を訪問します。

取組のポイント

- ★専門職が業務に専念できる役割分担
- ★職種ごとに複数配置し、フォローし合える体制構築
- ★モチベーションを向上させる全員参加の定例ミーティング

「三方よし」を理念に掲げる

院長の向原進一さんは、かつて勤務医として働いていた時に在宅医療の必要性を痛感。在宅医療クリニックで経験を積んだ後、2010年に神戸市西区では初の在宅医療専門クリニックを開業しました。

看護師1人と事務職2人の計4人でスタート。開院後間もなくは、1人で車を運転して患者宅を訪問することもありました。「医師や看護師がそれぞれの業務に専念できる体制を整えること、人を増やしてお互いが休みを取りながら働けるようにすることをずっと考えていました」と振り返ります。

というのも、向原さんはこれまで医療機関の現場を経験する中で、「トップが、患者さんのためにと唱えても、結局現場が疲弊してスタッフが辞めてしまう。その結果、医療が行き届かなくなり、患者さんに迷惑が掛かる」というケースを目の当たりにしてきました。そこで、開院する際には、「患者よし、医療者よし、地域よしの『三方よし』」を理念に掲げようと思っていたそうです。

約1年後、運転手と秘書を採用し、看護師も増員。同クリニックの場合、看護師はケアマネジャーやヘルパー、ソーシャルワーカーなど他の専門職と連携するための連絡調整も担います。秘書は診療の際、医師の横でカルテに入力する作業を担当します。こうした専

門職を複数人体制にすることで、おのこの負担やリスクを軽減し、同時に休みを取っても業務が回っていく体制を築いていきました。

残業を管理しきめ細かく対応

2年前、患者数が120人に達したところで2人目の医師を採用。この2年間で患者数は一気に180人にまで増加し、常勤職員の数も6人から11人に増えました。

患者数の増加とともに作業負担が増えたため、全職員の毎月の残業時間を表にして管理することに。20時間超、30時間超、40時間超に分け、異なる色を使って表示。全員の残業の状況を容易に把握できるようにしました。「同じ職種の全ての人の残業が増えてきたら、その職種の人員を増員し、中でも特定の個人の残業時間が増えているようであれば業務分担の見直しを図ります」

残業時間は月20時間を目標にしているとのこと。「診療から戻った後に行わなければいけない業務も多いので、残業ゼロを目標にしてしまうと無理が生じます」と向原さん。

きめ細かい対応の結果、残業が減り、一方で年次有給休暇は87%と高い取得率を達成。法令で定められた休暇以外に、自由に取得できる年2日のフレックス休暇についても100%の取得率となっています。

初期からの在籍者が活躍し復職者も

以前は各職種から代表者が集まって定例会議を開いていましたが、全職員で思いと情報を共有するため全員参加型に変えました。「それぞれ自分がクリニックの運営に関わっているんだという意識が強くなり、モチベーションも高まっています」と事務長の奥田敏博さん。

定例会議は職員からのさまざまな要望をくみ取る機会にもなっています。職員間で意見が分かれる要望については、本音が出せるよう無記名投票とし、特定の人の意見が通りやすいということがないよう配慮しています。

現在、同クリニックには、在籍7年が1人、6年が2人と初期から働き続けている職員がいます。また、5年前に出産・育児を機に退職した職員から復職希望があり、受け入れました。「今後も職員が生き生きと働ける体制をさらに整えていきたい」と向原さんは話しています。



秘書にカルテの入力を担当してもらうことで医師は患者と向き合う時間が増えます。



事務の津江聖子さんは2度の出産・育児休業から復職して生き生きと働いています。



全職員が集まっての定例会議で情報を共有します。

PROFILE

- ▶事業内容 在宅医療
- ▶開院 2010年
- ▶院長 向原 進一
- ▶従業員数 20人(男7人、女13人)
- ▶所在地 神戸市西区大津和1-7-8

<http://www.mukaihara-clinic.com/>

大学での学びを生かせる ものづくり企業にエントリー



PLセンター
山田有咲さん
(2018年4月入社)

— 本社がある加東市のご出身ですね。

大学時代は尼崎市で一人暮らしをし、神戸市まで通学していました。実家から通える所に就職できたらいいな、とはなんとなく思っていたんですが、地元企業に絞っていたわけではありません。どちらかという業種にこだわりのものづくりをしている企業を探しました。

— なぜ、ものづくり企業だったのですか。

大学でプラスチックなどの機能性物質の研究をしていたので、プラスチックを素材とする製品を作っている企業に行きたかったのです。そこで、プラスチック関係の製造業を中心に10社ほどエントリーしました。

— 入社の決め手は何だったのですか。

アスカカンパニーはプラスチック製品を作っている地元企業ということで、希望に合致していました。しかも、受注の際は顧客の要望に合わせて、形状や大きさなどについても提案し、一からフルオーダーメイドをしていることに注目しました。第1希望の企業だったので、内々定を頂いた時は本当にうれしかったです。

就活カレンダー

- 3年生の11月** 大学のキャリアセンターが開催する就活に関する説明会に参加
- 12月** 企業の就活サイトを見て企業研究
- 3月** 合同説明会に参加し企業研究。製造業を中心に10社ほどエントリー
- 4年生の4月** アスカカンパニーで先輩社員との面談を受け、採用試験に応募
- 5月** アスカカンパニーの採用試験を受ける
- 6月** アスカカンパニーから内々定をもらう

— 就職活動を振り返って反省点がありますか。

私は緊張すると何も言えなくなるタイプで、面接でうまく自分の考えを伝えることができませんでした。模擬面接などを受けて練習したつもりでしたが、事前に「〇〇と伝えよう」「〇〇をしよう」と頭で考えていくと、逆に基本的なあいさつを忘れるなど、うまくいきませんでした。練習よりも本番を数多く経験し、慣れることが大切だ



製品の機能検査。顧客の要望に適合した製品になっているか確認しています。

と思います。あとは、インターンシップに参加すればよかったです。製造業と一口にいても、企業によって雰囲気や作り方は違いますから、それを見極めるために短期間でも仕事を体験することは有効だと思います。

— 就職する前に描いていたイメージと今は違いますか。

品質管理をする部署に配属されて初めて、製造業は作って終わりではなく、製品の品質の評価や管理も重要だということが分かりました。今はまだ半人前ですが、問題が出た際に何が原因なのかを早く自分で判断できるようになりたいです。

アスカカンパニーが求める人材

弊社の経営理念は「人々が成長し社会に貢献できる場の提供」。社員には、社会に出てからも学び、成長し続けてほしいと願っています。向上心を持ってチャレンジできる方、自分で考えて行動ができる方をアスカでは求めています。



若手社員が
自らの就職活動を
振り返ります。

資格を活用できる職場を志望し インターンシップで入社を決意



支援相談員
(社会福祉士)
井原愛奈さん
(2017年4月入社)

— 大学では福祉の勉強をしていたのですね。

祖父母に介護が必要な時期に何もできないことが悔しくて、福祉の勉強をして自分も手伝いたいと、介護福祉士と社会福祉士の資格取得が目指せる学科に入学しました。特に社会福祉士の国家試験は難しく、合格へのモチベーションを上げる目的もあり、社会福祉士の資格を生かして働ける職場を探しました。

— 現在の勤務先はどのようにして見つけたのですか。

ゼミの教授から求人が出ていることを知らされ、私にぴったりの就職先だと感じました。大学の介護実習で行ったことのある友人からも「職場の雰囲気が良く、福利厚生も手厚い」と聞き、どんなところが実際に見てみたいと思い、8月に1週間ほどインターンシップをさせていただきました。大学では就職先の情報交換が盛んに行われており、教授から情報を得たり、卒業生が自分の勤務先について在學生に紹介する「研究交流会」に参加したりと、身近な人からの情報を参考にしていました。

— インターンシップを経験してどうでしたか。

やるべきことがとても多く、どこまでが仕事なのか分からなくなることもありました。支援相談員は、施設への入所相談を受けて諸手続きを手伝ったり、退所時には利用者の望む生活が送れるように医療や福祉、地域との連携を支援したりす



約80人の利用者一人一人をきめ細かく支援。「困ったときは職員の方が助けてくれるので頑張ろうと思えます」

ると教わりました。施設では在宅復帰に力を入れており、利用者が自宅に帰れるよう職員が協力し合ってサポートしている点に共感し、ここで働きたいと思いました。また、就業時間がきちんと決まっていて残業が少なく、休みも多いため、私生活を大事にできることが魅力でした。就職したいことを伝え、面接の後、1週間ほどで内々定を頂くことができました。

— 同じ道を目指す人にアドバイスはありますか。

教科書で学ぶことと、実際にすることとは全く違います。そのため、アルバイトやインターンシップなどで就職前に経験を積んでおくことが大事だと思います。

就活カレンダー

- 3年生の12月 卒業生が勤務先を在學生に紹介する「研究交流会」で情報収集
- 2月 神戸・大阪の福祉施設が集まる合同説明会に参加
- 4年生の4月 ゼミの教授から求人募集を聞く
- 8月 インターンシップに参加
- 9月 甲南介護老人保健施設から内々定をもらう

一般財団法人甲南会 甲南介護老人保健施設が 求める人材

- 健康的で明るく、利用者とその家族はもちろん、職場の人たちと良好な関係を築ける人。そして、自己をしっかりとPRできる人。自分のことが見えている人は周りも客観的に見ることができます。さらに、好奇心がある人。いろんなことにチャレンジしてほしいと思います。

自分のしたいことや強みを見直し 業界を変えて再スタート



人事部
採用・教育グループ
トーホーグループ採用担当
中村朱里さん
(2016年4月入社)

— どのように就職活動を始めたのですか。

大学では観光産業を専門に学んでいて、旅行会社やホテル、航空会社などを中心に企業研究に取り組みました。でも、選考へと進むにつれて、自分がやりたかったパッケージ旅行の考案などを担当する企画職は、入社してすぐには携われないと分かり、志望する業界と自分がしたいことの間にギャップを感じるようになりました。初めから業界を絞っていたので、途方に暮れてしまいました。

— その後、どのように軌道修正したのですか。

一人で悩むよりも誰かに相談してアドバイスを求めるタイプなので、大学の教授や親に「私の強みは何?」と聞いてみました。すると、「プレゼンテーション力や資料作成能力がある」「前向きで明るく、どんなことにも対応できる」などを助言してもらいました。気持ちを切り替え、「企画がしたい」という思いと自分の能力を生かせる仕事で、観光業に勝るほど好きなことは何だろうと考えた時、「食」に関わる業界が思い浮かびました。当時勤めていた飲食店のアルバイトも楽しかったですし、人が生活する上で不可欠な食の分野は将来性があると感じました。

— トーホーに入社を決めたのはなぜですか。

2次選考の後、先輩社員を交えた座談会で職場の様子や仕事内容を伺う機会がありました。聞くと、職場の雰囲気が良さそうで、何よりお客さまに自ら提案して商品売るという仕事内容に魅力を感じました。初めは生まれ育った九州にある事業所での営業事務を希望していたのですが、内定後の面談で「中村さんの笑顔、思いやり、コミュニケーション力といった強みを人事部で生かしてほしい」と言われ、「1年目からすごい挑戦ができる!頑張ってみよう」と思いました。



採用活動に関わる企画・事務をはじめ、大学での説明会にも赴き、時には面接官を務めることも。

— 就職活動で気を付けていたことや反省点がありますか。

人は第一印象が最も大切。面接では身だしなみや話し方に気を使いました。一方で、心残りもあります。グループ面接で他の人の印象的なエピソードやしっかりと受け答えする姿に驚きました。グループ面接は個人面接と違って人と比べられるため、自分をアピールできる話を事前に考えておくといいと思います。

就活カレンダー

3年生の3月 合同説明会や学内説明会に参加し、接客業中心に企業研究

4年生の4月 旅行会社など観光業関連企業10社ほどにエントリーし、選考を受ける

5月 食品業界に切り替えてエントリー

6月 トーホーから内々定をもらう

株式会社トーホーが求める人材

まずは、自ら考え、行動し、成長する「自律型人間」を求めています。これは、失敗を糧に成長していく前向きな人のことを指します。次に、社内外を問わず相手の立場に立って行動できる、素直さと真面目さ、コミュニケーション能力がある人。最後に、食への興味関心が高いことが望ましいです。

ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰

表彰企業一覧

(地域別、五十音順)

地域	企業名	事業内容	業種	所在地	電話番号
神戸	MHI NSエンジニアリング株式会社	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
	川崎重工業株式会社	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
	キー・ポイント株式会社	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
	株式会社協同病理	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
	一般財団法人甲南会 甲南介護老人保健施設	介護老人保健施設	医療、福祉	神戸市東灘区向洋町中3-2-5	078-858-1180
	甲南大学生生活協同組合	大学生生活協同組合、小売、幹旋業、食堂	複合サービス	神戸市東灘区岡本9-6-4	078-451-1371
	株式会社神戸製鋼所	鉄鋼業	製造	神戸市中央区臨浜海岸通2-2-4	078-261-5111
	株式会社神戸デジタル・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	078-327-2280
	光洋電機株式会社	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式会社	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 シマブンビル11階	078-261-7500
	有限会社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
	昭和精機株式会社	製造業	製造	神戸市西区高塚台6-19-13	078-997-0551
	株式会社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
	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
	株式会社チャイルドハート	医療、福祉	医療、福祉	神戸市西区今寺3-22	078-783-2800
	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
	株式会社デンソーテン	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
	トーカロ株式会社	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
	株式会社トーホー	業務用食品卸売・同現金卸売、一般食品小売など	卸売・小売	神戸市東灘区向洋町西5-9	078-845-2430
	株式会社ドンク	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
	株式会社日本政策金融公庫 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 ハーバーランドダイアニッセビル13階	078-362-5961
	株式会社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
	白鶴酒造株式会社	製造業	製造	神戸市東灘区住吉南町4-5-5	078-822-8901
	バンドー化学株式会社	自動車・産業機器用伝道ベルト、高機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
	株式会社フェリシモ	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
	プロクター・アンド・ギャンブル・ジャパン株式会社	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
	株式会社ベネスト	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
	株式会社ポータルズ	整骨・接骨・整体院専門のホームページ作成	情報通信	神戸市須磨区北落合2-11-39 水上ビル3階	078-792-8860
	三ツ星ベルト株式会社	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
	株式会社みなと銀行	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
	医療法人社団向原クリニック	在宅医療	医療、福祉	神戸市西区大津和1-7-8	078-975-8760

ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰

表彰企業一覧

地域	企業名	事業内容	業種	所在地	電話番号
神戸	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
	モロゾフ株式会社	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
	株式会社ユーシステム	システム開発、WEB制作、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
	株式会社夢工房	ソフトの開発・販売及びシステム構築、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
	株式会社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
阪神	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
	株式会社栄水化学	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
	SECカーボン株式会社	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
	株式会社関西スーパーマーケット	飲料食品小売業	卸売・小売	伊丹市中央5-3-38	072-772-0341
	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
	住友電気工業株式会社 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
	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
	株式会社TAT	卸売業	卸売・小売	西宮市日野町4-50	0798-68-1273
	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
	株式会社松田ポンプ製作所	製造業	製造	宝塚市野上2-6-14	0797-71-8585
	株式会社三井住友銀行 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
	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
	メック株式会社	化学薬品製造	製造	尼崎市杭瀬南新町3-4-1	06-6401-8160
	株式会社ヤマシタワークス	製造業	製造	尼崎市西長洲町2-6-18	06-4868-8477
	株式会社リベラル	アウトソーシング	サービス	三田市南が丘2-4-13	079-562-0666
北・東播磨	アスカカンパニー株式会社	プラスチック製品の製造	製造	加東市河高4004	0795-48-4323
	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	小野市復興町字中ノ池1723-2	0794-66-2119
	株式会社カワサキモーターズジャパン	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
	川重テクノロジー株式会社	川崎重工グループの研究開発支援	サービス	明石市川崎町3-1	078-921-1661
	株式会社基陽	安全保護具製造販売	製造	三木市別所町小林477-10	0794-82-2304
	株式会社ケイテック	製品デザイン、3Dモデリング、3DCG制作、システム開発、サービスマニュアル制作等	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
	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
	社会医療法人社団正峰会 大山記念病院	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

地域	企業名	事業内容	業種	所在地	電話番号
中・西播磨	株式会社土肥富	釣針製造販売	製造	加東市新定382-3	0795-46-0001
	株式会社阪技	タービンの設計、品質管理、システム開発など	技術サービス	高砂市荒井町東本町19-23	079-443-4405
	富士通周辺機株式会社	コンピューター周辺装置の開発・製造	製造	明石市大久保町西脇64 富士通明石工場内	078-934-8230
	ヨドブレ株式会社	建築用構造材加工業、木材・住設建材販売業ほか	製造	加西市田原町宮ノ谷3179-3	0790-49-1511
中・西播磨	株式会社あつふる	医療、福祉	医療、福祉	姫路市神屋町6-71	079-288-8999
	阿比野建設株式会社	総合建設業	建設	姫路市広畑区正門通4-3-3	079-236-3555
	株式会社ウエスト神姫	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
	株式会社エス・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
	齊藤鋼材株式会社	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
	佐藤精機株式会社	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
	山陽特殊製鋼株式会社	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式会社	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
	株式会社セイバン	ランドセルの製造・販売	製造	たつの市揖保川町山津屋早瀬140-14	0791-72-3000
	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
	西芝電機株式会社	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式会社	建設車両用大型タイヤの製造	製造	たつの市龍野町中井338	0791-63-0881
	パナソニックエコソリューションズ 池田電機株式会社	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
	日高食品工業株式会社	食品製造	製造	姫路市花田町勅旨30-1	079-251-1152
	株式会社姫路シティFM21	姫路市周辺をエリアとする地域放送局	情報通信	姫路市本町68-290 イーグレひめじB2階	079-224-0999
	株式会社平野組	総合建設業	建設	姫路市広畑区蒲田5-1715	079-239-4804
	株式会社マインズ	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
但馬	株式会社オーシスマップ	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
	大豊機工株式会社	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
	株式会社巴建設	土木建設工事業	建設	豊岡市日高町岩中322	0796-42-1631
丹波	東洋電機株式会社	電気機械器具製造業	製造	丹波市氷上町成松151	0795-82-2220
	フルヤ工業株式会社	プラスチック製品の開発および製造	製造	篠山市大沢新110	079-594-1111
淡路	有限会社広田薬局	調剤薬局の運営、化粧品販売、エステ	卸売・小売	南あわじ市広田広田238	0799-45-0116
	ミツ精機株式会社	航空・宇宙機器部品、医療機器部品等の精密加工	製造	淡路市下河合301	0799-85-1133
	ムネ製薬株式会社	医薬品製造業	製造	淡路市尾崎859	0799-85-0107

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30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 https://www.hyogo-wlb.jp/



ひょうご仕事と生活センター
キャラクター



WLB
7

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

さる

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