WORK LIFE BALANCE 2019

職場で大事なあの人は、家族にとっても大事な人

仕事と生活のバランス

vol.41

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・バランス姫路地域セミナー／尼崎地域セミナー／神戸地域セミナー
〈姫路〉「さぁはじめよう！『働き方改革』で差をつける　小さな会社の求人大作戦！」
〈尼崎〉「ワーク・ライフ・バランスと女性活躍推進」
〈神戸〉「介護で仕事を辞めないように」

5　私たちの仕事場～「仕事と生活のバランス」最前線～　株式会社アイ・キューブ（芦屋市）
6　特別講演会「残業削減から働き方改革へ」　中央大学大学院戦略経営研究科　教授　佐藤博樹氏
事業報告 ひょうご仕事と生活センター　認定・表彰企業学びの会を開催
7　ワーク・ライフ・バランス関連書籍紹介
県政トピックス　「起業プラザひょうご」が午前中から利用可能になりました！／働きざかりのSOSダイヤル「こころの電話相談室」
8　information　平成30年度WLBな会社ガイド

ワーク・ライフ・バランス姫路地域セミナー／尼崎地域セミナー／神戸地域セミナー

事業所の経営者や人事担当者などを対象に2018年10月5日尼崎で、10日に姫路で、11月7日には神戸で地域セミナーが開催されました。

■姫路地域セミナー

「さぁはじめよう！『働き方改革』で差をつける小さな会社の求人大作戦！」

講演 さぁ始めよう！『働き方改革』で差をつける 小さな会社の求人大作戦！

糟谷社会保険労務士事務所代表　糟谷 芳孝氏

有効求人倍率が全国で1.6倍超と、44年ぶりの高水準となり、誰も経験したことがない超人手不足時代に突入しました。企業は求職者を「選ぶ時代」から求職者に「選ばれる時代」になっています。

大手に比べて知名度が低い中小企業は、求人に工夫が必要です。新聞広告やハローワークなどで求人を見た求職者は、必ず企業のホームページを見ます。情報の伝え方が、求職者が応募するかどうかの決め手となります。

まず、ホームページに求人専用のページを作り、「働き方改革に取り組んでいます」「残業代はきっちり払っています」など、伝えたいプラスの情報をリストアップしておきます。

ホームページでの情報発信は、信頼性、リアリティーが重要。社長や部長が顔写真、名前入りで、サービス残業なしをPRしたり、職場の写真を添えてチームワークの良さをアピールすると効果的です。同じ情報でも、文字だけよりも写真や動画付きにするなど工夫することで伝わり方が違ってきます。

さらに、今の20～40歳代はスマホ利用が8～9割とパソコン利用を上回っています。ホームページもスマートフォン対応にしておく必要があります。

最近はハローワークで「働き方改革関連認定企業」コーナーを設ける動きもあり、ひょうご仕事と生活の調和推進企業宣言をすれば働き方改革に取り組んでいることがPRになります。

中小企業の「求人力」を決めるのは「PR力」×「応募条件」。どちらかがゼロだと計もゼロになります。ライバル企業に応募条件で負けていると、ホームページすら見てもらえません。相場を意識して応募条件を整え、条件が同じならPR力で勝負。勝つのではなく負けないことが大切です。

■事例紹介

「地元の中小企業が取り組む人材獲得術」

姫路経営者協会専務理事　村瀬 利浩氏

姫路経営者協会は、昭和23年8月発足以来、企業活動を支援してきましたが、昨今、人材確保が困難になってきていることから、人材育成に関する事業の比重が大きくなってきました。

具体的には、近畿・中国・四国地方の理工系大学生対象の企業見学バスツアーを実施。平成29年度は7大学90人が参加し、合同企業説明会も開催したことから、参加者からは「地元企業を知ることができて良かった」という評価を得ました。

また、中小企業の採用担当者向けに、来春の採用マーケットの分析や自社の魅力伝達、プレゼン技術を学ぶ採用力向上セミナーを開催し、26社33人が参加。セミナーでの成果を前述の合同企業説明会で活かすことができ、非常に実践的で良かったと好評でした。

また、鹿児島大学と高知高専への出張学内セミナーを実施。他県の学生に企業PRができる場を設け、鹿児島大学では内定者が3人出ました。

さらに、人材を広く海外に求めようと「STEP HARIMA IN HANOI」を平成26年度から実施。中小企業単独ではベトナムに出向いて採用活動するのは難しいため、当協会が会員企業に呼びかけて行っているもの。過去4年間で20人を採用し、今も16人が働いています。ポイントは企業のトップが出向いて直接採用を決めることで、中小企業ならではと言えます。

このほか、兵庫県中播磨県民センター等の支援を得て、高校生向けの企業紹介ガイドブック、女性のための企業見学バスツアーなどを実施。企業や経営者協会単独ではなく、行政、大学、高校等を巻き込んだ形で取り組んでいることが特徴で、今後とも地域を挙げて人材確保に努めていきます。

■尼崎地域セミナー

「ワーク・ライフ・バランスと女性活躍推進」

講演　働き方改革の本質 ～ワークとライフの自己管理～

法政大学キャリアデザイン学部准教授　松浦 民恵氏

働き方改革の背景にある課題の１つ目は、人手不足対策としてのダイバーシティ推進。２つ目は、グローバル競争の激化によるイノベーションの必要性です。

現場の効率化だけで労働時間を削減するのは限界があります。長時間労働の背景には、「みんながしている」という同調による安心感、「今までそうしてきた」という前例踏襲による安心感がありました。つまり、これまでは個人が仕事と仕事以外の自己管理をする必要性が乏しかったわけですが、これからは意識を変えていく必要があります。

そこで、電気連合が組合員と管理職を対象として2017年に実施したアンケート調査を基に、次の２点について分析しました。

①仕事と仕事以外の自己管理の現状と、自己管理できている人の特徴

②自己管理は家族との時間を増やすことにも貢献するか？

自己管理できているかどうかは、仕事と仕事以外の時間の「けじめ」をつけられているかどうかという設問に対する回答結果で評価しました。資料の持ち帰りやメールチェックを禁止することは、仕事と仕事以外の「けじめ」をつけるのに一定の効果はありますが万能ではありません。やはり、個人が「けじめ」をつけたいという意識を持つことが重要です。

また、働き方改革は生活改革と表裏の関係にあるため、どちらか一方だけ変えようとしても状況は変わりません。そこで「１カ月当たりの家族との夕食回数」に注目。未就学児を持つ父親に関する分析結果を見ると、労働時間をコントロールしてもなお、「けじめ」があると家族との夕食回数が多くなっています（プラスに有意）。仕事と仕事以外に「けじめ」をつけ、メリハリのある働き方ができれば、家族との時間を増やすことができるのではないでしょうか。

■座談会

「ワーク・ライフ・バランスと女性活躍」

【パネリスト】

大関株式会社　代表取締役社長　長部 訓子氏

法政大学キャリアデザイン学部准教授　松浦 民恵氏

【コーディネーター】

兵庫県立男女共同参画センター

主任女性活躍推進専門員　濱口 清子氏

濱口　女性活躍の視点からお話をお聞かせください。

松浦　どの企業でも悩んでいるのが女性管理職の育成で、候補者がいません。家事負担過多が重要な原因です。時間的制約が変化対応行動に影響しますが、女性は時間内で仕事を終えようとするけじめがあります。

濱口　長部さんの企業ではいかがですか。

長部　女性、男性にかかわらず育児が終われば介護の問題が出てきます。きめ細かなヒアリングと柔軟に対応できる就業規則があれば、働き続けられる会社になると思います。

濱口　働き続ける女性が増えると、長期的なキャリア形成が必要になりますね。人材育成という視点でいかがですか。

松浦　男女の人材育成では初期キャリアに差があります。日本は管理職の９割が男性なので、女性を育成するのも男性です。女性の成長を阻害するのは①ジェンダーバイアス型（無意識の男女の役割分担意識）②放置型（女性の育て方が分からない）③過剰な配慮型（子育て中の女性に重要な仕事を振らない）です。上司の意識はすぐには変わりません。

長部　女性に対して育休復帰後、子どもの病気などで休むのではと無意識に仕事を加減することがあることも事実です。社員一人一人に向き合い、相互理解、互助の空気づくりが大切です。

松浦　時間的制約はあるけれど意欲・能力が高い女性はたくさんいらっしゃいます。中小企業の方が人手不足がより深刻になっているので、本来、女性活躍推進に対する合意形成はしやすいはずです。

濱口　企業訪問を重ねる中で、トップの本気度が大きく影響すると実感しています。そして、男女ともに根強く残る固定的な性別役割分担意識も変えていかないといけませんね。

■神戸地域セミナー

「介護で仕事を辞めないように」

講演 待ったなし！今すぐ取り組む 介護と仕事の両立

社会保険労務士ニシモト事務所代表　西本 恭子氏

人が働き続ける中で、介護や病気などで仕事に100%の力を発揮できないことは誰にでも起こり得ることです。職場においてもそれぞれに事情が生じたときに、「凹凸」を互いに補える組織への変革が急務となっています。

要介護認定率、認知症患者数と有病率の推計データを見ると、今後、一人一人の負担が大きくなっていくことが分かります。2025年には団塊世代が75歳以上になり、職場で中核となる人材で介護の担い手となる人が増加することが予想されます。

国の調査によれば、介護離職者は年間約10万人。離職理由は「仕事と『手助け・介護』の両立が難しい職場だった」が男女共に約60%。会社に相談する前に両立を断念するケースが多く、離職者の5割以上は就労継続を希望しているというデータもあります。本人が介護で仕事を諦める前に、企業は従業員の状況を把握し、両立ができる体制を整え、周知しておくことが大切です。

そのために、まず企業は従業員が相互に協力し合えるよう普段の業務を見直し、多様な働き方に対応できる体制を整備するとともに、介護保険の内容や家庭での準備など情報を提供する必要があります。また従業員は、「介護が必要な家族がいることを職場に伝える」、「自分しかできない業務を抱えない」ことを心掛け、人事と相談し支援制度を活用するなど、本人の自助努力に任せず制度が活用できるよう、従業員に意識啓発を促すことが不可欠です。

「介護しながら働く」が当たり前になり、みんなが働き続けられる土壌づくりのため、今から始められることに取り組んでほしいと思います。

突然やってくる介護。準備をしていないことによって、介護される側もする側も幸せではないことが現実に起こっています。介護離職防止と同時に、人としてどのように関わるかを大切にしてください。

■事例紹介

伊藤ハムグループにおける 介護離職防止に向けた取組

伊藤ハム米久ホールディングス株式会社
人事部西宮人事労務チーム人事担当課長　近藤 美保氏

グループの中核会社である伊藤ハム本体は1928年創業の食品メーカーで、食肉・食肉加工品や調理加工品などを扱っています。伊藤ハムグループ全体では、これから家族の介護が必要となる40代～50代が66パーセントを占めます。

現状を把握するため、2013年に従業員意識調査を実施。同年、ワーク・ライフ・バランス推進委員会を発足し、「働き方改革グループ」と「女性活躍推進グループ」の活動を始めました。また、社内イントラネットでのワーク・ライフ・バランス推進ポータルサイトの開設、育児・介護相談窓口の設置など、体制を整えていきました。

2015年7月には、多様な働き方検討チームを発足。在宅勤務の導入と介護短時間勤務制度の充実をテーマに、活動を開始しました。

2016年に2度目の調査を実施。「現在介護中」は10.2%、「過去に介護」が9.0%。一方、「今後5年間に介護をする可能性がかなり高い」が18.6%で、その約半数は非常に不安を感じており、情報提供の重要性が見えてきました。

介護の基礎知識や、会社の制度を知ってもらうセミナーを生産工場で実施。その後、人事労務担当者向けセミナーを行い、社員が介護で辞めないよう早めにアクションを取るために担当者ができること、すべきことへの理解を深めました。

2017年には、働き方改革協議会を発足。各種施策を実施し、利用状況を見ながら活動を継続しています。セミナー以外にも積極的な情報提供を行い、誰もが能力を発揮しながら会社と共に持続的に成長し、魅力と活力にあふれた職場を目指していきたいと思います。

神戸、姫路会場ではひょうご仕事と生活センターが取り組む「健康管理相談事業」について紹介。神坂百合子健康相談員が「日本人の座り過ぎが気になる。30分に1回程度は席を立ちウオーキングをしたりストレッチ体操を行い、同じ姿勢を続けないで」と参加者に呼び掛けました。

生活を大切にすることがいい仕事につながる

企業の依頼を受けて市場のニーズを調べ、商品開発の提案を行う、芦屋市の株式会社アイ・キューブ。ヒット商品を生み出すにはユーザーとなる主婦の視点が欠かせないことから、女性社員が生活を大切にしながら力を発揮できる職場づくりを進めています。

株式会社アイ・キューブ

クライアント向けに最新のトレンドを紹介する情報誌の打ち合わせ風景

生活者の視点でニーズを発掘

社を立ち上げた代表取締役の広野郁子さんは、かつて大手情報出版会社に勤めていました。出産を機に専業主婦になったものの「やっぱり社会とつながりたい」と大手メーカーに再就職。さまざまな商品の開発に携わる中、「企業は優れた技術を持っているのに、生活の現場が見えていないため生かせていない」と感じ、生活者としての視点を持つ主婦に着目。働きたくても働く場所がない子育て中の女性たちに職を提供できればとの思いも込めて2001年、起業します。「企業人と主婦、両方の経験があるからこそ見えてくることがあります。隠れた消費者のニーズを発掘し、企業に届けようと考えました」と広野さんは振り返ります。

当初は、多様なモニターの声を集められるネットワークを持つ5人の主婦に、調査業務を委託する形でスタート。現在は、11人の社員が約250人の女性モニターからウェブアンケートやグループインタビューを通じて聞き出したリアルな声を基に、商品開発のヒントを見つけ、企業に提案しています。時には、商品のデザインも含めて請け負うこともあり、掃除機や炊飯器など、さまざまな商品の誕生に携わってきました。

「情報も人も、量よりも質が大切」と考える広野さん。社員一人一人の成長のため、セミナーや研修などにも積極的に参加するよう促しています。「私自身もお金より経験の方が大切だったと感じているので、社員にもできるだけ多様な経験をしてもらえたら」と語ります。

社長秘書兼広報担当の石嶋晶子さんも広報の仕事は未経験でしたが、会議で「広報の仕事をやってみたい」と発言したことで学ぶ機会が与えられたといいます。「個人の思いを尊重してすぐに実現してくださり、ありがたかったです」と笑顔で話す石嶋さん。昨年から毎月2回発行している社内報では、社長はもちろん全社員の仕事に対する思いやプライベートを紹介、チームワークを高めるツールとして役立っています。

多様な働き方と休暇で私生活も充実

子育て中の社員が多い同社では、フレックスタイム制や短時間勤務、在宅勤務など多様な勤務体系があります。しかし、これらの制度を運用する中で、課題も見えてきました。例えば、朝から直行で出社が遅い企画職と子どものお迎えで早く退社する内勤スタッフが同じプロジェクトを進める場合、引き継ぎがスムーズにいかず、内勤者が勤務時間内に仕事を終えられなかったことも。「顧客管理ツールを使って情報を共有したり、しっかりとコミュニケーションを取ったりすることで、皆が無理なく働けるようにしなくては」と改善を進めています。

一方、休暇制度も充実しています。子どもの学校行事に参加する際には半年に1回「スクールイベント休暇」が取得できるほか、美術展の鑑賞や流行スポットの下見など仕事に役立つことであれば年2回まで、1回につき5,000円の補助金の支給とともに「自分磨き休暇」を取ることができます。さらに、5年ごとに5日間、5万円の補助金とともに支給される「55（ゴーゴー）休暇」、誕生日の「バースデー休暇」など多彩なラインアップ。「暮らしの中に隠された生活者の望みを見つけ出し、形にして伝えることが仕事なので、プライベートと切り離して考えることはできません。休暇をうまく活用して見聞を広めることで、仕事の質を上げ、業績につなげられたら」。企業人と生活者、双方の視点を大切に、さらなるヒット商品を目指して挑戦は続きます。

代表取締役社長の広野さん（右）と社長秘書兼広報担当の石嶋さん

株式会社アイ・キューブ
事業内容　マーケティングリサーチ
従業員数　11人
所 在 地　芦屋市打出小槌町8-15-2F
T　E　L　0797-23-5761
http://www.ai-cube.co.jp/

特別講演会

「残業削減から働き方改革へ」～多様な人材が活躍できる土台づくりを～

ひょうご仕事と生活センターは、兵庫県経営者協会との共催で、2018年11月27日に特別講演会を開催しました。講師に、中央大学大学院戦略経営研究科教授の佐藤博樹氏をお招きして、残業依存体質の解消や時間意識の高い働き方を実現するための取組についてお話しいただきました。

講師
中央大学大学院
戦略経営研究科
教授 **佐藤 博樹**氏

働き方改革について、単に残業時間を削減すればいいという誤解が生じています。ある企業では、一斉定時退社日や残業禁止日等を設け残業は半減しましたが、従業員の1/3は満足度が低下しました。長時間労働を解消することが目的となっているため、残業が減っても仕事の進め方は変わっておらず、働き方改革にはつながっていないのです。

目指すべきは、安易な残業依存体質の解消、多様な人材が活躍できる基盤整備です。そのためには、残業して成果を上げる人を重視しがちな評価基準を見直し、時間当たりの生産性を上げる時間意識の高い働き方に転換することが不可欠です。その結果として残業時間削減や有休取得率向上が実現することが望ましいのです。

これからは、仕事に必要な知識やスキルだけでなく、社会経済環境やビジネスの変化に対応できる「知的好奇心」「学習習慣」「チャレンジ力」の3つの特性を備えた「変化対応行動」が社員に求められます。

変化対応行動を高めるには、ダイバーシティ経営の下、仕事以外の生活も大事にし、多様な価値観を持つ人々との交流やさまざまな経験をする「生活改革」との同時進行が有効です。企業は、「望ましい社員像」を時間意識の高い働き方だけでなく、仕事以外の生活も大事にするワーク・ライフ社員とし、職場風土を変えることが大切となってきます。その一つとして、「定時退社は週2日以上。残業はまとめて行うメリハリワーク」で平日のゆとりを創出するという進め方があります。ゆとりが生活改革へとなり、働き方改革との好循環を生んでいきます。

重要なのは「変化対応行動」ができ、かつ「自己管理」ができる「仕事と仕事以外のけじめ」をつけられる人材の育成です。それが結果として働き方改革へとつながっていくのです。

事業報告

ひょうご仕事と生活センター 認定・表彰企業学びの会を開催

講師 **辻本由起子**氏
株式会社 shapes 代表取締役、神戸市人事委員会委員
元プロクター・アンド・ギャンブル・ジャパン株式会社取締役

ひょうご仕事と生活センターでは認定企業、表彰企業を対象に学びの会を開催しています。2018年12月10日、「ワーク・ライフ・バランスの取組を活かした効果的な採用活動のためのマーケティング・コミュニケーション戦略」をテーマに、株式会社 shapes 代表取締役の辻本氏から、採用活動に活かせるマーケティング・コミュニケーションの基礎について学びました。

「採用の目的、どんな人材が欲しいのか、自社の強みは何なのかを見直し、成功とはどのようなことなのかを具体化すること。そして、その達成を妨げるものは何なのかを明確にすること」など、マーケティング事例と重ねながら解説。参加者は、講演やワークを通じて現状や目的を洗い出し、採用活動の問題点やターゲットへの伝え方など、自社ならではの採用方法を見つけることができました。

参加者の声

- 今まで曖昧なまま採用活動を進めていたことが再確認できた
- 悩んでいたことを細分化して考えることができ、次のステップとして何をすべきか具体的に分かった
- 他社の取組についてさまざまな考え方を聞くことができ新鮮だった

ワーク・ライフ・バランス関連書籍紹介

WLB BOOKS

「『パパは大変』が『面白い！』に変わる本」（2017年2月刊行）

著者は、「よい父親ではなく、笑っている父親を増やす」ことが重要であり、そのためには子育てを「期間限定のプロジェクト」として楽しむことを提案しています。具体的には、①家庭内では幸せになるための事業計画を立てること、家庭内イクボスになること、②職場では残業を減らすこと、育休取得で生産性をアップさせること、③地域ではパパ友をつくること、PTAに参加することなどです。そして、こうした取組により「寄せ鍋型のワーク・ライフ・バランス」で生きることが新しい「幸せの物差し」になると結論付けています。

著者：安藤哲也ほか　発行：扶桑社

「18時に帰る」（2017年6月刊行）

ユニセフの調査によればオランダは「世界一子どもが幸せな国」と呼ばれており、本書ではその理由が述べられています。オランダは、働き方改革を実施したことにより「大人が、親が幸せだから子どもも幸せ」になったのです。具体的には、①生産性を重視した仕事、②自由な勤務形態でのワークシェアリング、③勤務形態に関わらない「同一労働同一条件」、④アウトプット重視のテレワーク、⑤家族を中心としたしなやかな働き方を実現するチーム主義、⑥18時帰宅に向けたモチベーションなどです。著者は、これらを参考にして、日本においても「個人の価値観に合わせた選択が自由にできる社会」を実現することが重要であるとしています。

著者：秋山開　発行：プレジデント社

※上記書籍はひょうご労働図書館で閲覧、貸出できます

「起業プラザひょうご」が午前中から利用可能になりました！

県政トピックス TOPICS

兵庫県では、スモールオフィスやコワーキング・交流スペースなどを備えた起業・創業の拠点施設「起業プラザひょうご」を三宮駅前サンパルビル6階に設置しています。

平成30年9月からは、平日の営業時間を10時～21時に変更し、午前中からご利用いただけるようになりました。起業家との共創やオープンイノベーションの創出を検討している企業の方々は、ぜひ一度お越しください。

●コワーキングスペース・交流スペース

月額利用料金　5,000円+税 ※ 入会後6カ月間および学生は半額

ドロップイン利用料金　1時間500円+税（1日最大1,500円+税）

●その他施設

スモールオフィス、ワーキングデスク、セミナールーム

問い合わせ先／起業プラザひょうご（運営受託者：NPO法人コミュニティリンク）
神戸市中央区雲井通5-3-1 サンパルビル6F　☎078-862-5302
http：//www.kigyoplaza-hyogo.jp/

起業プラザひょうご　検索

働きざかりのSOSダイヤル「こころの電話相談室」

職場の人間関係や仕事に関わる不安やストレスなどを、気軽に電話で相談できる窓口を開設しています。

つらい時は一人で悩まず話してみませんか。

●対　　象　兵庫県内に在勤・在住の20代・30代を中心とした勤労者など
●相談対応　産業カウンセラー（一般社団法人 日本産業カウンセラー協会）
●開設期間　平成31年3月30日（土）までの毎週水曜・土曜18:00～22:00
●相談電話番号　☎050-3335-3365

問い合わせ先／兵庫県健康福祉部いのち対策室　☎078-362-3060

働きざかりのSOS　検索

http：//web.pref.hyogo.lg.jp/kf09/hatarakizakarisos.html　※県のホームページでも紹介しています

information

平成30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30年度ひょうご仕事と生活のバランス表彰企業の取組紹介
- 「わたしの就活体験記」
- これまでの表彰企業一覧（50音順・地域別に掲載）

ひょうご仕事と生活のバランス表彰企業の取組紹介

本年度の表彰企業がWLBに取り組み始めたきっかけ、実現までの経緯や取組のポイントを紹介。

「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）

携帯、タブレットからアクセスできます。

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

- 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