

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

令和
元年度

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
令和元年度表彰企業	
▶ 株式会社イーエスプランニング	4
▶ 伊福精密株式会社	6
▶ 株式会社河野鉄工所	8
▶ キャタピラー・ジャパン合同会社	10
▶ 小泉製麻株式会社	12
▶ 株式会社神戸マツダ	14
▶ 三相電機株式会社	16
▶ 昭和瀝青工業株式会社	18
▶ 社会福祉法人神港園	20
▶ 日東物流株式会社	22
▶ 日本製鉄株式会社広畑製鉄所	24
▶ 日本盛株式会社	26
▶ 株式会社PLAST	28
▶ 医療法人社団山田歯科医院	30
▶ 医療法人社団わく歯科医院	32
わたしの就活体験記	34
表彰企業一覧	36

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もしっかり仕事は続けたい

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(人材)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、能力を正當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112企業・団体が表彰されました。



次ページから令和元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36ページ以降に掲載。

平成21~30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

やる気が出る仕組みを 社を挙げてつくり出す



駐車場(P-CLUB)やマンションの運営管理などを行うイーエスプランニング。同社が推進するワーク・ライフ・バランス(WLB)は「やる気が出る仕組みづくり」。社員一人一人が働きがいを感じ、やる気が向上する環境をつくり出すことで、離職率や残業時間の激減につながりました。



社員とチームリーダーが1対1で面談する「1on1ミーティング」。月に1回のペースで行われます。

社員が常に働き方を考える

阪神間で114カ所、約5,400台分の駐車場を運営管理する同社。経営理念の一つに掲げる「豊かな人生を求め 共に働き 共に育つ」を実現するため、WLBの取組を進めています。

「まずは社員一人一人が豊かにならないといけません。そのためには、自身が成長しているという実感と報酬アップが必要不可欠。この2つを得られるような仕組みづくりが、われわれ流のワーク・ライフ・バランスです」と藤岡義己社長は話します。

中でも特徴的なのは、社員自身がその時々状況に合わせて働き方を考えることです。チームリーダーと1対1で面談する「1on1ミーティング」を月1回実施し、「とに

取組のポイント

- ★社員が状況に合わせて働き方を考える
- ★個人評価表で給料の見える化
- ★多彩な支援制度の導入

かく稼ぎたい。今は仕事を思い切りしたい」「家族との時間を大切にしたい」など、各自がその時の気持ちを伝えます。そして、それに合わせた働き方をチームリーダーと検討します。「伸ばしたい個性や特性を生かせる場と一緒に考えたり、資格の取得や有料の研修を勧めたりと、個人にものごくフォーカスします」と駐車場事業部の副主任を務める中野華奈さん。

また、面談内容をもとに社員が「プロセスシート」を作成。個人の特性、希望に沿った目標を6カ月分、1カ月単位で立て、毎月の「1on1ミーティング」で見直します。

各自の目標の達成具合は、チームリーダーが毎朝のチームごとのミーティングや週1回のリーダーミーティングでチェック。そして、年に3回、チームリーダーとの評価面談が行われ、個人評価表が手渡されます。社員には、

評価に応じた賃金を明確に記した「評価賃金ハンドブック」が配布されているので、給料の中身がよく分かります。一連の流れを繰り返しながら、自身の将来の目標に近づいていくのです。社員からは、「キャリアプランが立てやすくなった」「給料の見える化で公平性が生まれた」「仕事のモチベーションが上がる」といった声が届いています。

各種支援制度が充実

同社では、「女性の力を発揮できる環境を整え、女性に選ばれる会社になりたい」との藤岡社長の強い思いから、2年前、契約社員だった女性のほとんどを正社員にしました。同時に育児中の女性社員のために時短勤務制度を取り入れました。

そのほか、車や住宅の購入資金を補助する車両・住宅応援制度や、大学時代に受けた奨学金の返済を補助する奨学金返済支援制度を導入し、金銭面でも社員の生活をバックアップ。資格取得応援制度では、宅地建物取引士やメンタルヘルストレーナーなど、さまざまな資格を取得するための受講料や受験料を支援しています。

家族を招待しての食事会や新年会、ボウリング大会などの社内イベントは、すでに同社の名物行事に。イベントでのコミュニケーションを通してアットホームな社風が育まれています。「入社したら社員の仲が良くて驚いた」という新入社員もいるそうです。

離職率30%が10%に激減

こうした取組の結果、2016年に約30%だった離職率が19年には10%に激減。また、有人駐車場とコインパーキングを担当しているチームに、9時から18時勤務と13時から22時勤務の2交代制を18年に導入したことが奏功し、17年は月に1人平均20時間だった時間外労働が19年には2時間に削減されました。売り上げも右肩上がりを持続中です。「わが社流の『やる気が出る仕組みづくり』が、仕事への意欲と効率を上げ、結果的に売り上げアップにつながったのだと思います」と中野さんは分析します。

同社の願いは、多くの人に「働きたい」と選んでもらえる会社に成長すること。「そのためにも地元の役に立つ企業であること、そして、将来にわたって社員とその家族を支えられる会社であり続けることが重要」と藤岡社長。今後も、社員がやりがいと安心感を持って働ける環境づくりにまい進します。



楽しみながら経営を学ぶゲーム形式の社内研修。



年2回行われる1泊研修。役員と社員と一緒に会社の経営について議論します。



家族も招く食事会など社内イベントを多く開催。

PROFILE

- ▶ 事業内容 資産運用コンサルティング事業、P-CLUB(ピークラブ)の管理運営
- ▶ 設立 1992年
- ▶ 代表取締役社長 藤岡 義己
- ▶ 従業員数 71人(男性62人、女性9人)
- ▶ 所在地 神戸市中央区栄町通6-1-19
<http://www.esplanning.co.jp/>

働き方改め多様性も重視 20年後の世界企業目指す



中小の製造業は有給休暇が取りづらく、残業が多いのが実態です。伊福精密ではそうした現状を改めようと、まず20年後の会社のあるべき姿を掲げ、「製造業のイメージを脱却し、男性主体ではなく男女が共に輝ける企業」を目指すことに。シフト制導入などにより働きやすい環境を実現しつつあります。



取組のポイント

- ★夜勤をなくし時間差シフト制を導入
- ★多能工化を推進
- ★パート職を採用し生産性をアップ

女性の数は5年前の1人から、現在は製造現場を中心に社員5人、パート従業員10人に増えています。

社外の協力も得て夜勤をなくす

金属部品の精密加工を手掛ける伊福精密。5年ほど前までは隔週の週休2日制で、長時間労働も常態化していました。「ワーク・ライフ・バランスという言葉さえ知らないほど取組が遅れていました」と総務部の伊福照恵さんは振り返ります。

社員の満足度向上のためにまず取り組んだのが、勤務体制の見直しです。それまで日勤(8時半~17時)と夜勤(20時~4時半)の2交代制だった勤務体制を、夜勤をなくし、1勤(7時~16時、水・日曜休)、2勤(8時半~17時半、木・日曜休)、3勤(11時~20時、土・日曜休)を3

週間ごとに回していくシフト制に改め、完全週休2日制を実現しました。

ある取引先とは材料の支給と完成品の引き渡しを夜間に有人で行っていましたが、事情を説明すると「そういう取組ならぜひ進めてください」と快諾を得られ、無人化が実現しました。以来、材料や完成品のやり取りは、無人で行っています。

多能工化を進め女性を採用

時間差シフト制は、「のんびりできる平日の休みが新たにでき、体が楽になった」と社員からも好評です。一方で、休日を設けた水曜と木曜はどうしても社員が手薄に

なってしまう。そこで推し進めているのが多能工化。現在は、マシニングセンター、NC旋盤、CADといった工作や設計の機械の種類ごとにチーム分けがされていますが、誰もが全ての機械を扱えるようにするため、製造現場の全社員向けに社内講習を実施しています。誰かが欠けても他のメンバーが補えることが目標です。

併せて、女性従業員の採用にも力を入れてきました。「これまでは、製造現場は男性職場という思い込みがあったのですが、考えてみれば当社で扱うのは手のひらに載るサイズの製品ばかり。ものづくりに興味さえあれば男女の区別なく働ける現場だと気付きました」と伊福さんは話します。

5年前には事務職1人だけだった女性の数は、現在製造現場を中心に社員5人、パート従業員10人にまで増えました。現場では、短時間の勤務でも可能な業務をパート従業員に委ねています。その結果、生産効率が上がり、残業時間の減少にもつながっています。

多様性を尊重し世界企業へ

2016年に向こう20年間の長期計画を策定し、「国内・国外・3Dを事業の3本柱とし、世界で戦える組織」を目標に掲げました。その一環として2年前に完成した本社工場は、オレンジと黒のスタイリッシュな外観で、内部には多くの工作機械が整然と並んでいます。室内の温度は年間を通して22度に保たれ、製品の精度を確保しています。

同工場の環境整備は、おのずと職場環境の改善にもつながっています。完成と同時に始まったクリーンアップ活動では、社員が自主的に花壇の整備や社内美化に取り組んでいます。

また、以前から実施してきた家族を呼んでの新年会、夏祭りも本社工場の敷地内で行うようになりました。「子どもたちに、この会社で働きたいと思ってもらえれば」と伊福さんは思いを込めます。

同社では外国人も多数働いています。ベトナム人、中国人に加え、オーストラリア人、ブラジル人。来年にはベルギー人も加わる予定です。

「労働に対する考え方一つ取っても、外国人は日本人と違って柔軟です。何より仕事への向き合い方が素晴らしく、日本人社員たちの刺激になっています」と伊福さん。多様性を取り入れながら、世界企業へと躍進しようとしています。



本社工場はオレンジと黒のスタイリッシュな外観。



夏祭りには家族も参加。本社工場の敷地内で行います。



活躍する外国人社員。

PROFILE

- ▶ 事業内容 金属部品の精密加工
- ▶ 設立 1980年
- ▶ 代表取締役社長 伊福 元彦
- ▶ 従業員数 50人(男性35人、女性15人)
- ▶ 所在地 神戸市西区伊川谷町潤和字西ノ口750-6

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



さまざまな機会を設け 社員の人生の充実を

河野鉄工所では、「社員一人一人の人生にはそれぞれが描く理想があり、あくまで仕事はそのパーツ」という河野裕司社長の考えから、家族との関係を見直すアニバーサリー休暇や仕事以外にも視野を広げるQOL向上研修などさまざまな機会を設け、社員の人生の充実を図っています。



取組のポイント

- ★アニバーサリー休暇の設定
- ★QOL向上研修の実施
- ★社員による動画コンテンツ作り

QOL向上研修の一つ「書道講習」。年の初めには書初め大会も開催されました。

経営計画書を社員全員で作成

港湾地区などにある冷凍倉庫の設計から保守メンテナンスまでを手掛ける同社。10年ほど前までは全てが下請けの仕事で、故障時の緊急対応等により昼夜なく出勤することが多かったそうです。「長時間残業が常態化し、有給休暇もほとんど取れない状態が続いていました。仕事も一部の社員に偏り、社員教育も場当たり的に行っているだけでした」と河野裕司社長は振り返ります。

まずは社員一人一人が目標を決め、その実現に向けて一体感を持って協力していく体制をつくっていきこうと、2010年、経営計画書を社員全員で作成することから始めました。次期方針計画を1泊2日の「夢合宿」で作成します。社員間のコミュニケーションが密になり、一体感が

醸成されました。

翌年、年間休日カレンダーを作成し、急な対応で出勤があったとしても、どこかで代休が取れるように制度を見直しました。さらに2016年、計画的な有給休暇取得を促すため、本人や配偶者の誕生日、結婚記念日に休むアニバーサリー休暇を設定。現在は「リフレッシュ」「自分育」が加わり、年間10日の休暇制度が設けられています。「きっかけをつくりながら、休むことの大切さを感じてもらえるようにしました」

毎年社員一人一人に配られる経営指針書には、それぞれの掲げる目標だけでなく、向こう2年間の社内行事やミーティングなどの予定、さらには全社員のアニバーサリー休暇まで書き込まれ、公私の予定を立てやすくしています。

結果、有給休暇の取得率は2017年度の32%から19年度は59%に上がりました。計画的に休みを取るようになったことから、各自の仕事との向き合い方も変化。効率的に仕事を進めるようになり、19年度の1人当たりの平均残業時間は月22時間と、9年間で3分の1に減少しました。

人間性を磨く研修で気付きを促す

同社では、2年前からQOL向上研修を実施しています。2カ月に1回、土曜の出勤日を使って1日中、さまざまなテーマの研修を社員全員で受講します。楽器を使って皆で演奏する音楽コミュニケーションや、ファイナンシャルプランナーを講師に招いての生活設計を考える講習、書道講習など多彩。書道講習は思いの外好評で、年初めには書初め大会が開催されました。

いずれも一見仕事には関係のないテーマばかりですが、「日頃なかなか取り組まないテーマをあえて選ぶことで、社員にいろいろな気付きが生まれればと考えています。一人の人間として自分を磨き上げていくことが結果的には取引先との人間関係をつくることにもつながり、ひいては会社の成長につながると思っています」と河野社長は話します。

動画で自社をアピール

2019年から始めたのが動画コンテンツ作りです。新入社員4人が毎月1回自由にテーマを設け作成。仕事の業務フローを動画で撮影しマニュアル化したり、初めて飛行機で出張する社員のために空港でのチェックインの仕方をまとめたり、と自由な発想でコンテンツを増やしています。それらの動画は社員全員で評価。新入社員にとっては会社に溶け込み仕事を覚える機会にもなっています。

その延長線上で、同社で働く女性を動画で紹介する「冷設女子プロジェクト」もスタート。女性が少ない冷凍設備業界ですが、同社は18人中8人が女性。育児中の子連れ出勤を可能にするなど、働き続けやすい環境を整えています。プロジェクトにより、さらに女性を呼び込むことが狙いです。

来春には、工場勤務の女性社員が育児休業から復帰します。「育児と仕事の両立策を充実させたい」と河野社長。社員の人生が豊かなものになるよう、これからもワーク・ライフ・バランスの取組を続けていきます。



次期方針計画を1泊2日の「夢合宿」で作成。



新入社員が業務フローを映像化。



時には飲んでコミュニケーション。社員の仲がいいのが自慢です。

PROFILE

- ▶ 事業内容 冷凍倉庫の冷凍設備設計施工、メンテナンス
- ▶ 設立 1954年
- ▶ 代表取締役社長 河野 裕司
- ▶ 従業員数 18人(男性10人、女性8人)
- ▶ 所在地 神戸市灘区摩耶埠頭 摩耶業務センタービル401-A

<http://www.k-iw.com/>

個々がより輝く職場へ 4テーマで改革を推進



世界18カ国50都市に拠点を持つグローバル企業の日本法人であるキャタピラージャパン。多様な国籍、性、年齢の従業員の集合体としての強みを生かすべく、「柔軟な働き方」「福利厚生」「キャリアマネジメント」「個々の意識・企業文化」の4つのテーマで働き方改革を進めています。



取組のポイント

- ★社内保育園を運営
- ★製造現場以外はテレワークが可能に
- ★制度は実情に合わせて改善

逆転のメンター制度を導入。女性の後輩社員がメンターとして男性上司の相談に乗ることがあります。

ウェブカメラ付きの社内保育園

米国に本部を置く建設機械メーカー、キャタピラージャパングループの油圧ショベル事業部における開発・生産拠点である同社。グループの拠点網は世界各地に広がっています。一般社員も時差のある海外拠点と活発にやりとりしていることに加え、育児をしながら働く女性の視点からも、働き方の見直しが求められていました。

解決策の一つとして2012年から、早朝・深夜に海外拠点との電話会議に参加する場合、自宅でのテレワークができるようにしました。同年、フレックスタイム制勤務をしている育児・介護中の社員に限り、コアタイム（10～15時）以外のフレキシブル勤務中のテレワー

クを可能にし、16年には時間の制限をなくしました。さらに18年からは製造現場以外の全員が対象者となり、制度は進化を遂げています。

子育て中の社員が働きやすい環境を整えようと、社内保育園が設けられたのは2015年のことです。

部屋に設置されたウェブカメラを通じて、勤務中でも子どもの様子が確認できます。また、朝の時間帯にせわしなく子どもを送った後、入り口脇に設けたペアレントルームで、出社前に化粧をしたり、身なりを整えたりすることができます。

さらに、パジャマを着せたままで子どもを登園させ、帰りはシャワーを園で済ませてパジャマ姿で退園することも可能です。園を利用する社員が多忙な中で時

間のやりくりができるよう、さまざまな点に配慮しています。

社員の意見を尊重し制度を見直す

2017年3月からは、「多様な価値の創造、そして生産性向上に資する働き方改革をより体系的に進めていく」ことを狙いに、「柔軟な働き方」「福利厚生」「キャリアマネジメント」「個々の意識・企業文化」の4つのテーマで施策を実施。併せて、制度の見直しが行われています。

「柔軟な働き方」の取組の一つであるフレックスタイム制勤務では、毎月の労働日数×8時間の範囲で自由に勤務時間を決めることができます。

ただし、「ある1日を6時間勤務にしたらどこかで10時間働かないといけないが、制約があり時間を延ばすことができない」という意見が社員から出たことを踏まえ、時間単位の有給休暇を取得して埋められるように改善を進めています。

また、テレワークを推進する一方、会社での勤務時間を大切にしたいと考える社員への配慮も必要と、より快適に集中して働ける環境づくりとしてこのほどオフィスのリノベーションを実施しました。

事前に社員から意見やアイデアを募った上で、その思いを具現化。カラフルなデザインを取り入れたほか、集中して仕事に向き合うための防音仕様の個室や、気軽にコミュニケーションが取れる打ち合わせスペースを増やし、リフレッシュルームも一新しました。

全社員に活動量計を無償配布

同社では希望する社員には、不安や悩みを先輩社員に相談できるメンター制度を設け、その逆の試みも実施。例えば男性上司が後輩女性社員のメンターを務めることもあれば、男性上司が逆に後輩女性社員に相談することもあります。この取組によって、年齢や性、国籍などが異なる多様な立場の人の気持ちを理解することにつながっています。

そして、「ワーク・ライフ・バランスの実現には、社員の健康が何より重要」との考えから、歩数などの活動量を測定できるウェアラブル端末を、全社員に無償配布し、2018年の9、10月の2カ月間は国別で社員の平均歩数をグループ間で競う対抗戦を実施しました。時にはゲーム性も持たせながら健康を保つことの重要性を社員に呼び掛けています。



事前に社員から意見やアイデアを募り、オフィスをリノベーション。



製造現場で働く女性社員。女性の積極採用を行い、設備や制度を充実させています。



勤務中もウェブカメラを通して子どもの様子が確認できる社内保育園。

PROFILE

- ▶ 事業内容 建設機械などの開発・製造
- ▶ 設立 1963年
- ▶ 職務執行者 豊浦 信海
- ▶ 従業員数 1,251人(男性1,103人、女性148人)
- ▶ 所在地 明石市魚住町清水1106-4

<https://www.caterpillar.com/ja.html>

困り事に耳を傾け 幸せに働ける会社へ



小泉製麻では、社員の思いが会社に届く組織風土、働き方の質を高める業務改善、社員の暮らしを助ける社内制度の3つのアプローチで、「社員が幸せに働ける会社」を目指しています。そして一人一人の困り事にもしっかりと耳を傾け、社員の意思を尊重した働き方を実現しています。



取組のポイント

- ★何でも話せる組織風土づくり
- ★課題を洗い出し業務改善
- ★一人一人の意思を尊重

「業務改善プロジェクト」を立ち上げ、事務部門の業務効率化を妨げる要因を洗い出しました。

社長が社員の近況を一番把握

「かけがえのない企業をめざして」を経営理念に掲げる同社。「社員が幸せに働けないようでは、会社は成長しない」との考えから、売り手良し、買い手良し、世間良しの“三方良し”に、自分良しを加えた“四方良し”こそが欠かせないとして、社員の幸せ向上のための取組を進めています。

その柱となるのが、社員の思いが会社に届く組織風土、働き方の質を高める業務改善、社員の暮らしを助ける社内制度の3つのアプローチです。

まず、社員の思いを吸い上げるため、5年前に就任し

た小泉康史社長自らが積極的に社員とのコミュニケーションを図ってきました。社長室は設けず、事務所の広いフロアの一角に社長の席はあります。

また就任以来、毎年4~5回、4人ほどの社員を集めて「社長座談会」を続けています。出席する社員には、あらかじめ社長に聞きたいことをヒアリング。普段気になっていることについて、じっくりと社長の口から聞くだけでなく、悩み事などを相談する場にもなっています。社内では「他の誰よりも社員の近況を把握する社長」と言われているそうです。

さらに、自己申告制度を設け、社員の声を拾っています。こうした取組の結果、社員が率直な思いを上司や会

社にぶつけることができる雰囲気が醸成されています。

17時以降は留守番電話対応で

社員から挙がってきた声は、会社として真摯に受け止め、解決に向けて取り組んできました。

2017年には、事務部門の業務効率化を妨げる要因を洗い出す「業務改善プロジェクト」を立ち上げました。これにより、さまざまな課題が明らかに。例えば、女性社員で構成される営業アシスタントチームでは、「夕方以降に掛かってくる電話への対応のために定時退社できないことがある」という悩みを抱えていることが分かりました。

そこで、対外的な営業時間を17時までに短縮。それ以降の時間帯は留守番電話対応とし、緊急時には営業担当が直接対応するようにしました。この取組はあらかじめ取引先にも周知し、協力を求めました。現在は、17時以降は打ち合わせや各自の業務に集中でき、仕事をためることなく帰れるようになっています。

社員に合わせルールを見直し

育児休業や遠隔勤務など、一人一人の事情に合わせて社内の規程やルールを見直しています。

ある女性社員から「養育里親として2歳になる里子を迎え入れたい」という話がありました。その中で、養育里親になるには数日から数カ月の慣らし養育を複数回にわたって行う必要があり、仕事を休まなければならないことが分かりました。育児・介護休業法では「養子縁組した里親に委託される子」は育休の適用範囲としており、今回は養子縁組は結んでいないケースでしたが、社内規定に新たに「(養子縁組を前提にしない)養育里親に委託される子」を加え、制度を利用できるようにしました。

一方、開発部門の男性社員から「子どもを育てる環境を大切にしたいので、北海道に移住したい」との希望が出されました。同社は「どんな形であれ、これからもぜひ働き続けてほしい」という意思を伝え、本人と会社双方にとって納得のいく働き方を話し合いました。その結果、契約内容を見直すことに。現在は神戸本社、東京支店を定期的に訪問して部下を指揮するとともに、北海道エリアを担当してもらっています。

「問題を解決するための方法を一つ一つ考え、実行に移していくことで、もっともっと良い会社になると思います」と、総務・人材開発室人材開発チームの辻本貴之さん。目指す“四方よし”に向けて、着実に変わりつつあります。



女性社員の研修。女性の目線で業務改善の方策を考えます。



小泉社長は積極的に社員とのコミュニケーションを図っています。



現在育休中の営業社員。復帰後は時短勤務も可能です。

PROFILE

- ▶ 事業内容 業務用液体容器、各種繊維資材の製造・販売
- ▶ 設立 1890年
- ▶ 代表取締役社長 小泉 康史
- ▶ 従業員数 148人(男性98人、女性50人)
- ▶ 所在地 神戸市灘区新在家南町1-2-1

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

ミッションとして 社員と家族の幸せを実現



神戸マツダでは、会社の使命(ミッション)として5つの幸せの実現を掲げ、その一つに「社員とその家族の幸せ」を打ち出しています。そのためにまず、なりたい姿を定めてから目標を設定し、実行に移すことのできる自立型人間の育成に着手。さらに、各種人事制度を見直すことでより充実したワーク・ライフ・バランス(WLB)を実現しています。



取組のポイント

- ★使命として取り組むWLB
- ★自立型人間を育成
- ★業界の常識を覆す各種制度を導入

店舗1Dayミーティングの開催で現場のチーム力が向上しました。

社員と家族の幸せのために

マツダのディーラーとして県内全域を管轄する同社。創業70周年を迎えた2011年、神戸マツダのファンを増やすため、「創新」をテーマにした経営理念をスタートさせました。「メーカーのマツダが車の魅力を伝えて販売するブランド価値経営に舵を切ったタイミングに合わせ、当社としても景気に左右されず安定的に収益を生むことのできる経営を目指していこうという思いの表れでした」と執行役員人財領域総括の櫃本敏雄さんは話します。

使命として「お客様」「地域」「社会・環境」「協力者」「社員とその家族」の5つの幸せを掲げ、特に「社員とそ

の家族の幸せ」のため、WLBの実現を目指すことを表明しました。その道筋として、まず「内発的動機で自ら考え、行動する社員」、つまり自立型人間の育成を目標に掲げました。制度だけ整えたとしても、「制度をこの目的のために使いたい」というモチベーションが社員自身になければ意味がないからです。その上で人事制度改革に取り組むことにしました。

1Dayミーティングで一体感を醸成

「内発的動機で自ら考え、行動する社員」を育成するため、2012年から管理職、一般社員それぞれを対象にした研修を実施。自分がどうなりたいか定め、その上で目標

を掲げることの大切さを繰り返し伝えていきました。そして、一人一人が目標を掲げる際には、それが実現することによって家族や顧客、社会にどのような幸せをもたらすのか目的を考える癖をつけるように促しました。

さらに、県内に30ほどある店舗、部品センターを1カ所ずつ役員が巡回する「店舗1Dayミーティング」を2017年から2年かけて実施。店舗ごとの固有課題や事前に実施した社員意識調査の問題点を解決するために全員で話し合いました。そして、決まったことは社長の判断ですぐに実行に移していきました。例えば、整備スタッフの仕事の負担を軽減するための洗車機の導入や、作業環境を改善するための照明のLED化などが実現しました。

同ミーティングは、同じ職場で働く社員たちが一体感を得るきっかけとなりました。また各自のモチベーションアップにもつながったことで、仕事内容にも効果が表れてきました。全国のマツダディーラーの社員を対象に開かれている技術や接遇のコンテストで、優勝者や準優勝者を輩出しています。

職務給で収入を安定化

制度の見直しも次々に進めました。まずは休暇の取得促進です。自動車販売店は休日に来店客が多いため、土曜、日曜や祝日は休みを取りにくいのが実情でした。これを改め、年末年始は6日、ゴールデンウィークに5日、夏季に6日の連続休暇を取得できるようにしました。併せて、時間を要する客先訪問型の営業の方法を見直し、時間を予約して来店してもらおう形に変えていきました。

また、車を1台売るときに営業担当者に支給される販売奨励金制度を廃止しました。「どうしても個人主義に走りがちになってしまいます。さらに給与が景気の波に大きく左右され、生活の安定という点でも弊害がありました」と櫃本さん。廃止に伴って生み出された原資は、長期的に安定した給与が得られるよう職務給を新たに設定。各職務に求められる要件を定めた上で給料に上乗せしました。

こうした取組の結果、時間外労働は2014年の月に1人平均26.6時間だったのが、18年には21.7時間に削減できました。有給休暇の取得率も14年の13.6%から18年には27.5%に改善されています。また、社員に対する意識調査では「モチベーション」「働く環境」「ブランド浸透」など全ての項目において、マツダの全販売会社の平均を大きく上回っています。今後はフレックス制やテレワークの導入など、さらなる制度の充実を図っていきます。



店舗1Dayミーティングの場で、問題点解決に向け話し合い。



整備スタッフの負担を軽減するため洗車機を導入。



顧客に対する営業の方法も改善。

PROFILE

- ▶ 事業内容 自動車・自動車に関わる各種サービスの販売
- ▶ 創業 1941年
- ▶ 代表取締役社長 橋本 寛
- ▶ 従業員数 829人(男性716人、女性113人)
- ▶ 所在地 神戸市兵庫区東柳原町3-10

<http://www.mazda-hgr.co.jp/>

全員参加型QC活動で働きやすい会社を追求



ユーザーの細かなニーズに応えたモータとポンプを供給している三相電機。一人一人の社員が事業に参画しているという意識付けを図りながら、社員の声を生かす取組を続けることで、自ら考え工夫する風土を築いています。



取組のポイント

- ★QCサークル活動を全員参加型に
- ★改善結果を評価し表彰
- ★一体感を育む教育を実施

リーダー教育では、まず約20*を集団歩行。助け合い、励まし合いながら歩き、全員がゴールした瞬間、一体感が高まり距離が縮まります。

QCサークル活動の在り方を見直す

「愛と感謝と積極性」を社是に掲げる同社。社是を自ら発現できる者こそ理想の“三相人”と位置付け、さまざまな取組を行っています。その一つが、業務や働き方の改善を日々重ねていくためのQCサークル活動です。

同社では早くからQCサークル活動に取り組んでいましたが、本来会社全体で取り組むべき活動が、一部の社員だけの活動になっており形骸化が指摘されました。QCサークルのチームの一つである小集団改善活動委員会のメンバー間で「やらされてやるのではなく全員参加型の活動にしていかなければ」との問題提起がなされ、そのためにはどのようなやり方にして

いけばよいのかについて、同会のメンバーで議論を重ねました。

表彰制度を設けてやる気を促す

その結果、それまで1チーム10人前後だったチーム構成を2~3人単位と少人数化し、チーム全員で考え毎月1件改善提案することをルール化しました。「改善オリンピック」と名付けて生まれ変わった活動は2013年7月からスタートし、チーム数は現在124。チームで考えた改善内容は、改善の前後でどのように変わったかが一目で分かるよう写真やイラストを使って表現するとともに、悪かった点をどのように変えたのかを箇条書きで補足し、A4のシート1枚にまとめます。改善シートは各職場に毎月張り出されます。

「改善オリンピックの狙いは、結果を評価し、表彰することでモチベーションを高め、アイデアや工夫を考え続けること。そして、改善をごく当たり前の風土にしていくことです」と話すのは統括管理部の部長の榮永悟さんです。張り出されたシートは、月1回、審査するメンバーが「整理」「整頓」「清掃」「その他(アイデア、努力など)」の4項目についてそれぞれ5点満点で評価し、点数によって金、銀、銅のランクをつけます。年間の総合計で最高得点を挙げたチームには金メダルが授与されます。これまでに提出された改善件数は累計で9,000件を超えました。マンネリ化しないように、また、一部の人の活動にならないようにするため、ポイント2倍月間を設けるなど、飽きさせない工夫も取り入れています。

改善オリンピックは他の活動へも派生して広がりを見せています。「女性改善プロジェクト」は、女性社員の有志が集まって組織されたチームで、働きやすい職場づくりに向けたアイデアを話し合っています。製造現場で重量物を持ち上げやすくするための昇降機の導入や、有給休暇を取得しやすくするために、あらかじめ、休みの予定を記入できるようにした「良い休み方ボード」の設置などにつながっています。

活発なコミュニケーションで一体感を育む

「何でも意見を出し合える関係づくりのため、さまざまな教育を通じて社員同士の一体感を育む機会を設けています」と榮永さん。新入社員教育では、地域住民にも開放する夏祭りのイベントで披露するダンスを新入社員全員で考え、練習します。

また、係長クラスを集めたリーダー教育では、座学の前に約20*を全員で歩く集団歩行を実施し、助け合いながらゴールを目指します。そして教育に参加しているメンバーで、各自が掲げる目標についてお互いに討論。その際、粗探しをする「悪玉」班、良い所だけを探す「善玉」班の二手に分かれ、参加者は両方の班を経験します。違った角度で物事を見ることで、多様な目線やコミュニケーション力を養い、新たな気づきを得ています。

社員全員が主役になれるよう、今後も社員の声を生かす取組を愚直に続けるとともに、何でも言いやすい風土を育て、現状に満足せず日々新たに前進していく会社を目指します。



働きやすい職場づくりに向けたアイデアを出し合う「女性改善プロジェクト」。



改善前と後の違いがよく分かるよう改善シートを掲示。



社員の家族(子ども)を招いて、会社見学を実施することも。

PROFILE

- ▶ 事業内容 モーター、ポンプの製造販売
- ▶ 設立 1957年
- ▶ 代表取締役社長 黒田 直樹
- ▶ 従業員数 358人(男性203人、女性155人)
- ▶ 所在地 姫路市青山北1-1-1

<http://www.sanso-elec.co.jp/>

社員主体で課題を解決し 使いやすい制度を実現



「社内だけでなく社会で通用する人材に」という思いの下、コミュニケーションやビジネススキル向上の研修にも力を注ぐ昭和瀝青工業。「働き方の課題」について社員目線で解決策を検討し、フレックス制度や有給休暇のストック制度を導入しました。

取組のポイント

- ★公募したプロジェクトチームが解決策を考案
- ★フレックス制度を導入
- ★有給休暇のストック制度を導入



互いにフォローできるように、複数部署を経験するジョブローテーションに取り組んでいます。

自分事として考えてもらうために

道路舗装用資材をトータルで扱う同社では、宮城県から沖縄県まで全国8カ所に営業所があり、各地域の道路環境整備の一翼を担っています。さらには一部地域では工事も請負い、「道路」に関する商流を網羅しています。

道路工事の現場は天候に左右されやすく、車の往来が激しい道路をメンテナンスする場合は、夜間工事になることも。同社製品の出荷も顧客の施工する道路工

事現場の進捗に合わせるため、おのずと休日や夜間の仕事が多くなりがちです。しかし、「こういう業界だから仕方ない」と言っている時代ではない。働きやすい環境を整えていかなければ会社自体が社会に認められない」という濱本博司社長の問題意識から、どうすれば時間外労働を削減できるのか、どうすれば有給休暇の取得率を上げられるのかを考える社内プロジェクトチームを発足しました。

メンバーは全国の事業所の社員に呼び掛けて公募し、現場目線で何ができるかを考え、形にしていく手法

を採りました。「上からこうしろ、ああしろではどうしてもやらされ感が強くなってしまいます。社員自身を考えてもらうことで自分事として捉え、実行につなげてもらいたいと考えました。メンバーも公募することで、問題意識を持った社員により実りある議論を期待しました」と管理部課長の小林弘明さんは話します。

アンケート、試行で問題点を探る

プロジェクトチームはまず全社員へのアンケートを実施し、問題点を洗い出しました。「年度末で工事が集中する繁忙期や夜間工事への対応で、定時以外も働くことが当たり前になっている」「万が一病気になった時に休めるよう、有給休暇は使わないでおきたい」という声が寄せられました。それらの現状や思いも踏まえ、解決策を練りました。

時間外労働の削減については、「労働時間の多様性を制度化する」という目標の下、労働日数ではなく、労働時間によって就労管理をするフレックス制度を導入し、繁忙期や夜間工事の続く時期でも、柔軟に労働時間を決めることが可能になりました。また、通院や子どもの学校行事など家庭の事情による早退等にも対応し、ワーク・ライフ・バランスの実現にもつながりました。

有給休暇の取得率向上においては、「有給休暇取得率50%以上」という目標を設定し、社員に有給休暇を取得することを促進。また、有給休暇のストック制度を導入し、未消化の有給休暇を最大60日までストックでき、長期入院等の際に利用できるようにすることで、もしもの不安を解消し取得率の向上につなげました。

まずはやってみようと呼び掛ける

プロジェクトチームのメンバーだった管理部主任の濱田智子さんは「各自事業所に持ち帰って決まったことを伝え、各現場で試行しながら出てきた問題点を再度プロジェクトメンバーで共有し、解決策を考え直すことで現実的な制度にしていくことができた」と振り返ります。決めたことに対して現場からの反発もあったそうですが、「まずは一度やってみて、難しかったら次の案を考えていきましょうと根気強く呼び掛け、時間をかけて浸透させていきました」

取組の結果、時間外労働は月平均56.2時間から29時間に、有給休暇の取得率は28.7%から66.5%へと改善しました。



社員同士コミュニケーションを取り、風通しの良い職場に。



「社内だけでなく社会で通用する人材に」と若手研修にも力を入れています。



社員旅行で東北に出掛けました。

PROFILE

- ▶ 事業内容 道路舗装用資材の製造販売
- ▶ 設立 1965年
- ▶ 代表取締役社長 濱本 博司
- ▶ 従業員数 122人(男性106人、女性16人)
- ▶ 所在地 姫路市北条口4-26

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

希望採り入れ公平に配慮 制度利用が当たり前に



1951年に設立され、高齢者向け福祉施設としては長い歴史を誇る神港園。職員がやりがいを持って長く働き続けられるよう、20年以上前から意識調査を実施し、一人一人の希望に応じてきました。また、全ての職員が偏りなく休みを取得できる計画休暇制度を設けるなど公平性も大事にしています。

取組のポイント

- ★意識調査を毎年実施
- ★計画休暇制度を導入
- ★自己研鑽特別休暇制度を導入



産休・育休取得者には面談や復帰前懇談会を実施し、休職中の不安を取り除いています。

意識調査通じ職員の思いをかなえる

神戸市、西宮市の6地域拠点で通所・入居施設から診療所まで高齢者福祉に必要とされるサービスを提供している神港園。1年を通して24時間のシフト勤務が求められる職場ですが、1988年に半日有休制度を導入するなど、早くから同法人ならではの独自制度を設け、働きやすい環境を整えてきました。

中でも、同法人で働く職員のモチベーションアップやステップアップをアシストするための土台となっているのが、1997年から実施してきた意識調査です。異動や職責に関する希望や意見を書けるようになっており、併

せて現在の仕事や法人に対する満足度も尋ねています。意識調査での希望をかなえ、2015年からの4年間に12人が非常勤から常勤になりました。

複数の拠点で経理事務を担ってきたある女性職員は、子育てをしながら働いた経験を生かしたいと本部への異動を希望。産休・育休取得者に対する支援制度を次々に企画しました。その一つが産休前面談の実施です。手続きや制度を説明するほか、復帰時期の相談や復帰部署の選定などの相談に乗っています。

また復帰前には、復帰前懇談会を実施し、不安の解消に努めています。さらに2017年には、本部がある「しあわせの村」内に企業主導型保育園も開設しました。過去

5年間、対象者24人全員が産休・育休を取得し、復帰を果たしています。

公平に長期休暇が取れるよう配慮

有給休暇の取得促進に取り組む中で一つの問題が見えてきました。それは、長期休暇を積極的に取得する職員がいる一方で、遠慮してなかなか取得しない人がいることです。

そこで、2007年度から導入したのが計画休暇制度。一人一人の職員が年度初めに休暇を取りたい月と日数をあらかじめ申請します。複数の職員で取得月が重なった場合は、前年度に計画休暇を取得した日数を1日1ポイントで換算し、ポイントの低い人が優先的に取得できるようにしました。

「公平なポイント制にしたことで皆が有休を気兼ねなく取れるようになりました」と、法人本部部長の高谷明さんはその効果を説きます。計画休暇制度を活用して念願の豪華客船4泊5日の旅に行った介護職員は非日常の経験に感激し、「今度はハワイに行ってみよう」と同法人のブログでつぶっています。

働きやすく、休みを取りやすい環境を整えることで、職員の仕事に対する向上心も芽生えてきました。意識調査での希望をかなえる形で自己研鑽特別休暇制度を導入。ケアマネジャー資格の更新研修などに参加する場合、有給の特別休暇が認められています。

当たり前になってこそその制度

「私たちの役割は入居者、利用者の自立を支援すること。気持ちに余裕がないとついつい手を添えてしまいがちですが、大きく構えてじっくり待つことが大切です。働きやすい職場づくりが職員の気持ちの余裕につながれば、と思っています」と高谷さん。

こうした取組の結果、意識調査では「神港園で職歴を積むことが、ご自身の成長や仕事の充実につながっていくと感じますか」という問いに、8割を超える職員が「大いに感じる」「ある程度以上感じる」と答えています。それを裏付けるように、他の法人に転職した職員のうち、ここ5年間で10人が同法人に戻ってきています。

「制度は使われてこそ意味があります。働きやすい、有休を取りやすい、ここで働けることに満足している、ということが当たり前になってきました」と高谷さんは話します。今後は、その当たり前のレベルを高めるため、より充実した制度、仕組み、風土づくりを進めていきます。



子育て経験を生かし、産休・育休取得者の支援制度を企画。



気持ちに余裕を持って入居者、利用者の自立をお手伝い。



意識調査の結果、8割を超える職員が「自身の成長や仕事の充実」を感じています。

PROFILE

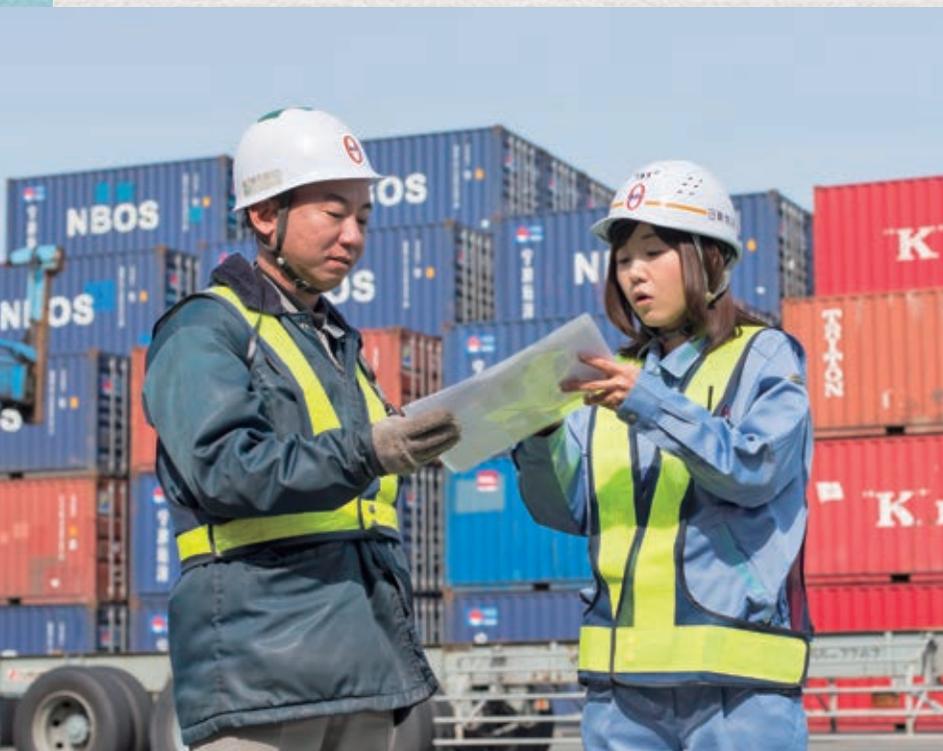
- ▶事業内容 高齢者向け通所・入居施設、診療所の運営
- ▶設立 1951年
- ▶理事長 高谷 雅子
- ▶従業員数 685人(男性184人、女性501人)
- ▶所在地 神戸市北区しあわせの村1-10

<https://www.shinkouen.or.jp/>

希望や提案に必ず回答 社員の働きがいを後押し



世界中から入港してくる船荷の受け渡し、通関、運送業務などを管理する日東物流。元日を除く1年364日、朝8時半から翌日3時半まで荷役作業が行われる港湾運送業界の慣習の中、より働きやすい環境にするために残業時間の削減、有給休暇の取得促進などに取り組んできました。



取組のポイント

- ★悩みや希望を受け止める場づくり
- ★社員の意見には全てオフィシャルに回答
- ★転勤がない地域総合職を新設

夜通し荷役作業が行われる港湾の現場。職場環境の改善を図った結果、最近の離職率は毎年2.5%以下に収まっています。

社員の意見は年間200~300件

残業時間の削減、有給休暇の取得促進を図るため、業界他社に先駆けて、さまざまな施策を実施してきた同社。2008年には、誰が休んでもそれを補えるように多能工化の取組をスタートしました。それまで、社員は一つの事業部内で3年ごとに異動、上司が欲しい人材を選べるようにしていた方法を改め、10年で3部署をめどに、倉庫、管理、ターミナル、中国ビジネスなどの事業部をまたいで異動するジョブローテーションをルール化しました。

これに併せて導入したのが自己申告制度です。社員

本人が異動時の希望職場や勤務地を伝えられるようにし、自由回答欄に会社への提案や希望も書き込めるようにしました。内容は直属の上司が目を通せない仕組みにすることで、本人の率直な思いを伝えられるように工夫しています。

年1回社員の思いを受け止める機会として始まった同制度。2017年以降は、同制度を通じて挙がってきた社員の意見一つ一つに、社長、人事担当責任者ら4人の誰かが回答を考え、4人で内容を確認し合った上で本人に返します。社長自らが回答することも多いそうです。当初は年間数十件だった意見の数は、今では200~300件にまで増えたといいます。

また、東日本大震災発生時に省エネのアイデアを募ったのを契機に、1年を通していつでも自由にアイデアが出せる緊急提案制度も用意しています。

転勤なしでも管理職の道を開く

自己申告制度や緊急提案制度で出される意見やアイデアは、業務に関わるだけでなく、働き方の見直しやモチベーションの向上につながるものも多く、その中からいくつかが実施されました。その一つが、「ワーキングウーマン研修」です。ある女性社員から「キャリアの形成や子育てなどについて率直に思いや情報を共有し合える場が欲しい」という声を受け、2017年から行われています。

また、転居を伴う転勤があり幹部への道が開かれる「総合職」と、それ以外の「担当職（一般職）」という従来の職種区分に加えて、2019年春から、転勤はないが幹部職への道が開かれる「地域総合職」が新たに設けられました。これも社員からの意見を受けて新設されたものです。希望の職種区分は、新入社員のほか在職中の社員も出すことができ、すでに4人が地域総合職に就いています。

さらに、「自分が働いている姿を子どもに見てもらいたい」との意見をもとに、「ファミリーデー」を実施。小学4～6年生の子どもを持つ社員の家族を本社に招待し、職場での働きぶりを見てもらおうほか、港湾で使われている乗り物の試乗体験も人気を呼んでいます。社員からは「家で子どもと仕事のことについて会話する機会が増えた」と喜びの声が挙がっています。

多彩な行事で社員同士が交流

こうした意見が出やすいのは、社員同士のコミュニケーションが活発な風土があるからだといえます。2019年で41回目を迎える神戸港カッターレースには、社員で構成するチームが第1回から毎年参加。当日は多くの社員、役員が会場に駆け付け、応援で盛り上がります。また、毎年秋に神戸市内のホテル宴会場を借り切って開く「日東フェスタ」も多くの社員と家族でにぎわっています。

取組の成果は数字面でもしっかりと表れています。最近5年間の離職率は2.5%以下をキープしており、15年間で出産した女性社員の復帰率は100%。採用面でも志望者の増加につながっています。



挙がってきた社員の意見は、社長や人事担当責任者が回答を考え必ずフィードバック。



ファミリーデーに参加した子どもたち。



恒例の日東フェスタでは家族も一緒に楽しめます。

PROFILE

- ▶ 事業内容 一般港湾運送事業、港湾荷役事業、通関業など
- ▶ 設立 1943年
- ▶ 代表取締役社長 河内 満
- ▶ 従業員数 327人(男性265人、女性62人)
- ▶ 所在地 神戸市中央区港島4-6

<http://www.nitto-ntl.co.jp/>

働きやすい環境を整備し 女性が製造現場で活躍



製造現場で働く女性社員の比率が近年増加してきた日本製鉄広畑製鉄所。作業環境の改善をはじめ、就労継続やキャリア形成を支援するための研修など、女性社員が安心して働ける環境づくりに取り組んできました。2019年春には新たに社内保育所も開設されています。



製造現場で働く女性社員。現在、約60人の女性が技能職として活躍しています。

毎年10人前後の女性社員を採用

世界有数の鉄鋼メーカーである日本製鉄が展開する事業所の中で、広畑製鉄所は関西地区における高級薄板鋼板製造拠点として自動車メーカーや家電メーカーなどに製品を供給しています。

同社では、女性活躍の推進を図るため全国の事業所で技能職女性社員の採用を行ってきました。

広畑製鉄所でも2011年にスタートし、毎年10人前後を採用。現在は約60人の女性社員が技能職として勤務しています。「交替勤務と常昼勤務の配置割合に男女差はありません」と同製鉄所総務部労政人事室長の目出和千

取組のポイント

- ★女性も安全で働きやすい作業環境に改善
- ★就労継続やキャリア形成を意識付ける研修を実施
- ★社内保育所を整備

代さん。

女性を受け入れるに当たって、まずはトイレ、更衣室の整備から着手。また、女性も安全で働きやすい作業環境を実現するため、工場内の段差の平たん化、工具の小型化・軽量化などを行いました。女性社員が自主的に設備改善のためのグループを組織し、重量物の運搬作業に特殊クレーンの導入を図るなどしてきた結果、男性社員にとっても負担の少ない職場へと改善が進んでいます。

悩みを打ち明けられる女性相談員を配置

女性社員の育成、定着を図るため、2016年からは技能職の女性社員全員を対象にした研修をスタート。就労継

続、キャリア形成の意識付けに主眼を置いたカリキュラムにしています。また、女性社員がいる職場の上司を対象とした研修も18年から実施。併せて、女性相談員を4人配置し、ハラスメント、生活、健康衛生の3分野に関する不安や悩みの相談に対応できる体制を整えました。

採用した女性社員が結婚、出産などのライフステージに差し掛かってきたタイミングを見計らって、2019年4月には製鉄所福利厚生施設の隣接地に「広畑あおぞら保育園」を開園。特に受け入れが難しいとされる1～3歳児の保育に力を入れており、現在、約15人が在園しています。「男性社員も多数利用しており、父親が送迎する姿もよく見られます。今後、交替勤務の社員の利用が始まる時点で24時間保育ができるようにしたい」と目出さんは話します。

年休取得や残業削減を仕組みで徹底

ワーク・ライフ・バランス推進のための各種制度が整う同製鉄所。制度を根付かせるため、さまざまな工夫を取り入れています。特に、年休取得の推進と労働時間の削減についてはそれぞれ目標を定め、進捗状況を細かく管理しながら達成しています。

年休取得の推進では、毎年、飛び石連休や祝日のない月を選んで年休奨励日を指定。その上で、「年間15日、最低でも全員10日」の取得目標を掲げ、取りやすい雰囲気醸成しています。各部門長が参加する月次の会議と四半期ごとに開かれる労使委員会において各部門の進捗実績を報告することで、取得の意識付けを徹底。各部門長は、取得できていない社員についてはその原因を明らかにし、必要であれば人事担当者とも連携しながら対策を行うことで、取得を後押ししています。その結果、1人当たり年間平均で16.8日取得しています(2018年実績)。

一方、労働時間の削減については、各職場で時間外労働時間の目標を設定しています。社員一人一人が日々の勤務時間を入力すると、月末時点での見込み労働時間がシステム上で表示されるようになっており、上限を超える場合は部門長に警告メールが送信されます。また、労働時間削減につなげる取組の一つとして、会議の効率化を呼び掛けており、「目的を示さない会議」「読み上げるだけ会議」など5つの事例について「NO!」と示した「会議の5NO's」のポスターを会議室などに掲示しています。

2019年11月からテレワーク制度を導入しており、会社が掲げる「健康で効率的かつクリエイティブな働き方の実現」に一歩ずつ近づいています。



「広畑あおぞら保育園」の第1回入園式の様子。



技能職の女性社員を対象にした研修を実施。



会議の効率化を呼び掛けるポスター。

PROFILE

- ▶ 事業内容 各種鉄鋼製品の製造
- ▶ 操業開始 1939年
- ▶ 広畑製鉄所長 福田 和久
- ▶ 従業員数 1,347人(男性1,221人、女性126人)
- ▶ 所在地 姫路市広畑区富士町1

<https://www.nipponsteel.com/works/hirohata/>

社員発信の新企画が続々 挑戦し続ける風土を醸成

もっと、
美味しく、美しく。

日本盛

日本盛は、2010年に「もっと、美味しく、美しく。」というブランドメッセージを新たに掲げ、社員からのアイデアを実践する「もっと活動」に取り組んでいます。その中で発足した「ワークライフバランス推進チーム」からさまざまな制度が生まれ、同時にチャレンジ精神も育まれています。

取組のポイント

- ★「もっと活動」で挑戦する機会を提供
- ★社員の声から制度を見直し
- ★研修の充実



「ワークライフバランス推進チーム」の声をもとに、さまざまな制度が見直されています。

「もっと活動」でチャレンジ精神を育む

130年の歴史を持つ同社ですが、創業200年、300年を超える会社が多い灘五郷の酒造会社の中では「若い会社です。「後発メーカーとして常に新しいチャレンジを続けてきたからこそ今があります」と、人事総務部の小澤美夏さん。創業120年を迎えた2009年、「もっと、美味しく、美しく。」というブランドメッセージを新たに発信しました。それに合わせて、社員から上がってくる声を生かし、チャレンジする風土をつくっていくために、もっと~しようという思いを込めた「もっと活動」を展開。社員全員が、さまざまなテーマで設けられたチー

ムに参加し、意見やアイデアを出し合い、実践につなげています。

その取組から、阪急西宮北口駅の駅ナカで新鮮な生原酒を量り売りする事業が生まれ、大きな評判を呼びました。さらに、生原酒ボトル缶という業界初の商品が誕生し、阪神甲子園球場で生原酒サーバーによる日本酒を提供する事業に発展しました。「もっと活動」は、毎年全社員を集めた活動成果報告会の場で発表され、優秀な事例は表彰されています。

社員の声をもとに制度を新設

こうして育まれてきたチャレンジ精神は、ワーク・ライ

フ・バランス(WLB)の取組にも生かされています。3年前には「もっと活動」の1グループとして「ワークライフバランス推進チーム」が発足。そこで出された社員の声から、さまざまな制度が生まれています。

レクリエーション行事補助金制度もその一つ。1人1回2,000円を上限に年1回補助していたのを、2018年7月からは、1人1回5,000円を上限に、回数は年2回までと、拡大しました。すると、本社から阪神甲子園球場まで歩いて野球観戦し生原酒サーバーを楽しむウォーキングツアーをはじめ、登山、ボウリングなど社員主催の企画が次々に生まれ、参加者も増えていきました。その結果、17年度にはゼロだった同制度の利用人数が19年度は10月末時点で既に130人となっています。「副次的な効果として社員同士のコミュニケーションが活発になり、新しい企画を生み出す土壌が育まれていると感じています」と小澤さんは話します。

同社では早くから他社にはない独自の制度が設けられてきました。有給休暇は通常入社半年後から付与されますが、同社では入社時に6日、半年経過後にさらに4日追加付与されるようになっています。

既存の制度についても、社員からの声を踏まえ、柔軟に改めてきました。例えば、子育て支援のための時短勤務制度。以前は勤務時間、時間帯別に4つのパターンから選べるようにしていましたが、通勤時間の長い社員に配慮し、「9時～15時半(勤務時間6時間半)」という5つ目の選択肢を設けました。

社員研修制度の充実で成長の機会を

今後は、在宅勤務制度の導入、営業職へのフレックス制度導入、介護休暇の取得促進などを検討課題に挙げています。また、WLBの実現によって生み出された時間を、社員の成長につなげていくための教育に充てる取組も進めています。

2018年から導入した研修制度は、約200の研修メニューの中から各自が期待する役割などを上長と確認の上、受講内容を選ぶ形式で実施。19年からはもっと受講したいとの声を受け、1人3講習まで無料で受講可能としました。今後は階層別にターゲットを絞った研修を予定しています。

「社員の声を聞きながら、常に時代に合わせて制度を充実させ、ワーク・ライフ・バランスの意識向上につなげていきたい」と小澤さん。チャレンジできる風土の醸成に向け、さらに取組は続きます。



「もっと活動」の発表会。社員のアイデアが事業に生かされています。



時短勤務制度を利用し、ブランド担当として仕事と子育てを両立しています(通販事業部の大北さん)。



登山部の活動。レクリエーション行事補助金制度を利用しています。

PROFILE

- ▶ 事業内容 清酒その他酒類の製造並びに販売、化粧品の販売
- ▶ 創業開始 1889年
- ▶ 代表取締役社長 森本 直樹
- ▶ 従業員数 190人(男性161人、女性29人) (2019.3.3現在)
- ▶ 所在地 西宮市用海町4-57

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

働き続けたいと思える 土台をつくり成長を促す



介護、リハビリ業界では珍しく、経営層も含め職員の多くが20~30代のPLAST。女性職員が出産、育児などのライフステージに直面したことをきっかけに、働き続けられる土台づくりに着手。今後はスタッフの成長を支えることに力を注いでいこうとしています。



取組のポイント

- ★全職員向けアンケートを実施
- ★役職者の仕事を整理・明文化
- ★職員が無料で利用できる保育園を開設

大正筋商店街に構える企業主導型保育園「ジャングルラボ」で働くスタッフたち。

若い職員の思いに応えるために

同社は5年前、病院で働く理学療法士だった当時26歳の廣田恭佑さん（現社長）と31歳の大谷紘一郎さん（現常務）が創業しました。高齢者のリハビリに関わるうちに、もっと手前の予防段階でやるべきことがあるのではと考えたのが独立の理由でした。現在は神戸市長田区で、高齢者向けデイサービス施設や重度障害児向けデイサービス施設、訪問看護ステーション、福祉用具レンタル店など6つの施設・店舗を運営しています。施設・店舗はいずれもガラス張りカフェを思わせるよう

なされたデザインばかり。「福祉施設に対するイメージを明るいものに変えたい」と廣田社長は思いを語ります。

若い二人の思いに共感し、同世代の職員が集まってきました。ただ、数年たつと女性職員が出産のため退職していくように。「働き続けられる環境を整えていかなければと感じました」

そこで、ひょうご仕事と生活センターに相談し、同センターが主催するワーク・ライフ・バランスの推進役を育てる「キーパーソン養成講座」に大谷さんが参加。開講前に全職員に仕事に関するアンケートを実施し、不

安や悩みを挙げてもらいました。すると、ある女性職員から「役職者になると参加する会議などが増えて忙しそう」「長く働き続けるイメージが持てない」といった声が聞かれました。講座では、そうした意見を踏まえて解決策を探り、社に持ち帰って実行に移していきました。

キャリアアップの道が見えて職員が前向きに

役職者の仕事に関しては、全ての業務を洗い出し、優先順位を付け、職員に任せられる仕事を切り分けました。また、ランチミーティングなど、会議は必ず就業時間内に行い、残業が発生しないようにしました。一方で、役職者の役割を文章にするとともに評価基準も明文化。併せて、キャリアアップの講習もスタートしました。

2019年2月には企業主導型保育園を本社の隣接地に開設。職員の利用料は無料とし、出産後も働きやすい環境を整えています。

こうした取組の結果、「役職者にチャレンジしてみたい」という声が女性職員から聞かれるようになりました。「最近では職員の方からやってみたいことなど、さまざまな意見が上がるようになり、キャリアアップの土台づくりの重要性を感じました」と大谷さんは話します。

若い発想力で福祉業界に新風

同社では、スマートフォンを使い、さまざまなテーマで意見交換やアイデア出しをするオンラインサロンを2週間に1回実施しています。各施設の現場で起こったヒヤリハット事例などを出し合って防止策を共有。事業の新しいアイデアもそこから生まれているそうです。

ユニークな事業の一つが、脳卒中患者の理解促進につながるイベント「カタテバル」です。参加者に利き手でない方の手で料理をしてもらうなど、まひになった時の生活の難しさを体験してもらい反響を呼びました。これに続く第2弾は「カタテモノ」。リハビリを終えた施設利用者が自宅で料理作りを楽しみたいと思っても、危険だからと家族の人に止められてしまうといった声をもとに、まひがある人のための料理本をクラウドファンディングで制作するプロジェクトです。

「介護、リハビリの現場で求められていることにアンテナを伸ばし、できないが増えても自分でやりたいと思う人の手助けとなれる企画をどんどん考えていきたい」と大谷さん。若い発想力で福祉の世界を変えていこうとしています。



福祉施設を明るいイメージに変えたいと、各店舗はいずれもしゃれた内装です。



スタッフから新しいアイデアが次々と生まれています。



スタッフの保育園利用料は無料。出産しても働きやすい環境を整えています。

PROFILE

▶事業内容 高齢者・障害児の通所施設、福祉用具レンタル店の運営

▶設立 2014年

▶代表取締役社長 廣田 恭佑

▶従業員数 30人(男性11人、女性19人)

▶所在地 神戸市長田区腕塚町4-2-1

<http://plast-project.jp/>

スタッフが集い、成長 100年存続する事業体に



山田歯科医院では「100年存続する事業体になる」という思いをスタッフ全員で共有。どのようにすればスタッフが集まり、定着し、事業体として成長し続けられるかを一人一人が考えています。そのプロセスの一環としてワーク・ライフ・バランス(WLB)の取組も進んでいます。

取組のポイント

- ★他医院のWLB先進事例を学ぶ
- ★6つの働き方モデルを提示
- ★スタッフのアイデアを次々採用



スタッフは「100年存続する事業体になる」という思いを全員で共有しています。

同業の先進事例から学ぶ

山田歯科医院は、ありがたい姿を示す「クレド(信条)」で「100年存続する事業体」を宣言し、「2020年に5院、スタッフ30人、売り上げ2億円の組織」を目指すことを打ち出しています。スタッフの主軸である歯科医、歯科衛生士、歯科技工士を増やしていくとともに、利益を「賃金・休暇・やりがい」としてスタッフに還元したいという山田功理事長の思いから、3年ほど前から本格的にWLBに取り組んでいます。

活動の主体はスタッフに委ねられ、まず取り組んだのが同業の先進事例から学ぶことでした。「ひょうご仕事と生

活のバランス企業表彰」を過去に受けた歯科医院を訪ねて、取組をヒアリング。早速取り入れたのが5S(整理、整頓、清掃、清潔、しつけ)活動です。

5S活動では各種書類の置き場所を分かりやすく整理したほか、毎日閉院後に行うごみ集め、拭き掃除、電源オフなどの作業をチェックシート化してタブレット上で見られるように。作業を終えるとチェックシートから項目が消えるアプリを活用しています。結果、気付いた人が残った作業をつぶしていくようになり、作業効率が格段に向上。加えて、スタッフから仕事の効率を上げるためのアイデアが出るようになりました。

6パターンの働き方モデルを用意

常勤スタッフの数も増え、2016年の8人から18年には12人に。「以前は自分のことで精いっぱいだったのですが、周りを見渡す余裕が出てきて、患者さんへの向き合い方も変わってきました」と勤務して10年になる深江歩美さん。余力ができたことで、新卒のスタッフに対する教育の充実も図られました。

新人には2人の教育担当がつき、勤続3年以上のスタッフは日常の仕事を、また6年以上のスタッフは歯科衛生士としての知識やスキルを指導しています。

また、スタッフが増えてきたことから、それぞれの事情に合わせた働き方ができるよう、「新卒標準勤務」「収入賃金獲得」「家庭第一・仕事第二」「ちょっとだけ働きたい」など6つの働き方モデルを提示。「家庭第一・仕事第二」を希望するスタッフ用に時短制度を新たに導入し、「収入賃金獲得」を希望するスタッフには提携する他の歯科医院でも勤務できる道を用意しています。これらの取組により、ここ数年、離職者はほとんどいなくなりました。

発展への思いを全員で共有

同院では「年収750万円までは収入と幸福度が比例する」という研究結果を基に、「年収750万円」を目標に掲げ、毎年ファイナンシャルプランナーを招いた研修を行っています。また、医院の年間収支を公開することで、スタッフ一人一人にも経営感覚が浸透し、生産効率の向上や新しい事業に関するアイデアがどんどん出されています。

例えば多能工化。受け付け事務は、以前は専門の担当者を置いていましたが、スタッフのうち手が空いた人が担うようにし、スタッフ全員が接客セミナーを受講しました。

また、患者数の増加により予約が取りにくいという患者の声から、休診日だった木曜をクリーニング専門日として隔週で開院するようにしました。その結果、2016年と比べ、18年の月平均の患者数は123.5%となり、売り上げは115.7%とそれぞれ顕著に増加しています。

さらに歯科技工士発の新事業も立ち上がりました。入れ歯の修理に時間がかかると困る患者が多いことから、破損した入れ歯をすぐに直して返すことを目的とした業界初の「義歯修理センター」をこのほど開設。「理事長が掲げる目標を私たちも一緒になって実現し、成長し続けたい」と森優衣さん。スタッフ一丸となり、同院のさらなる成長に向け取組を進めています。



数多い仕事をチェックシート化してタブレットでチェックできるようにしています。



新人スタッフ(左)に技術を教える先輩スタッフ。



毎年行われるファイナンシャルプランナーを招いての研修。

PROFILE

- ▶ 事業内容 歯科医院
- ▶ 設立 1988年
- ▶ 理事長 山田 功
- ▶ 従業員数 21人(男性3人、女性18人)
- ▶ 所在地 神戸市西区学園西町5-2-2

<http://www.yamada-dt.com/>

院内整備や時間短縮で働きやすい職場を実現



現理事長は3代目、8年後には開院100年を迎えるわく歯科医院。患者の急増でスタッフが疲弊するという問題点を、院内の整備や診療時間の短縮、奨学金制度の導入など、さまざまな取組で解決してきました。親子2代で勤めるスタッフも誕生するほど働きやすい職場となり、医療の質も向上しました。



取組のポイント

- ★5S(整理、整頓、清掃、清潔、しつけ)の徹底
- ★診療時間の短縮
- ★理念浸透を目的とした行事

患者が急増しスタッフが疲弊していたことを機に変革に着手。皆が笑顔で働く職場になりました。

スタッフが働きやすい職場に変革

丹波市で診察台10台を備える大規模歯科医院を運営。歯科医や歯科衛生士などのスタッフの数は24人に上ります。歯科医院の数は「コンビニエンスストアの1.2倍ある」といわれ、3代目として存続を考えた和久雅彦理事長は、コンサルタントによるマーケティングを実施。イベントを開催するなどして患者サービスの向上を図りました。その結果、患者は増えたものの、今度は「予約が取れない」「待ち時間が長い」といった問題が出てきました。加えて、長時間勤務などでスタッフが疲弊して整理整頓まで手が回らず、院内に物があふれ安全性や清潔感が損なわれるという、スタッフサイドの問題も抱えるようになりました。

「患者さまの満足度だけを考えてしまった結果でした。スタッフが働きやすくなるよう環境を整えることが、医療の向上につながる」と和久理事長。2012年から、職場環境の向上を目的とした改革に乗り出しました。

まず、5S(整理、整頓、清掃、清潔、しつけ)の徹底です。カルテや備品がどこにあるかひと目で分かるようにカルテ棚や診療室を整理したり、患者とスタッフの動線を完全に分離したりと、院内を再整備することで作業の効率アップを目指しました。

一方、9時から20時まで開けていた同院では、スタッフの勤務はシフト制を採用していました。しかし、夜遅い時間帯に勤務できる人が少なく、一人にかかる負担が大きくなっていました。そこで、同年、思い切って診療時間を18時までに切り上げ、シフ

ト制を廃止。全員が9時から18時まで働く形態に変更しました。

さらに、シルバー世代の滅菌専属スタッフを採用し、従来は歯科衛生士が行っていた患者誘導前の準備と治療後の片付けを任せました。これにより、歯科衛生士の作業時間は患者1人当たり60分から45分に。相乗効果として、よりきめ細かい丁寧な治療ができるようになり、患者の満足度も向上しました。

長期スパンで人材を育成

ワーク・ライフ・バランスを図る上で人員のさらなる充足は必須です。しかし歯科衛生士の求人倍率は18倍、その上地方でのなり手が少ないこともあり、専門職の求人は困難を極めます。そこで、未来の歯科業界関係者を増やすための「種まき事業」にも精力的に取り組んでいます。子ども向けに歯科の仕事体験を実施しているほか、中学生の職場体験「トライやる・ウィーク」や専門学校生のインターンシップを積極的に受け入れています。また、高校生へのガイダンスや進学支援を展開。歯科衛生士を目指す人には100万円、保育士を目指す人には80万円を支援する奨学金制度を整備しています。「卒業後は当院で専門職として働いていただきます。保育士は市内の保育所のほか、将来、院内にスタッフの託児所を設置することも視野に入れた支援です」と和久理事長。同院のガイダンスや支援により、これまでに7人が専門学校に進学しました。

親子2代で働くスタッフも

「私たちは良心と愛に基づいた医療の実践を通し、関わる全ての人々の幸せを創造します」という理念を掲げる同院。理念を浸透させるため、年に一度、タウンミーティングを開催しています。タウンミーティングには、患者サイドで発言する「サポーター」と呼ばれる患者も参加。「スタッフと患者、双方の幸せを創造したい」という思いを伝えています。

また、予算委員会が財務状況を透明化し、戦略会議といった経営に関する会議にもスタッフ全員が参加。今後の課題や改善策を話し合います。

診療時間を短縮したにもかかわらず、年間の患者数は約1.5倍に増えました。「患者数は増えているのに、以前より仕事がとても楽です」と歯科衛生士の後藤ゆうかさん。親子2代で働くスタッフも2組います。

「自分の子に自信を持って勤められる仕事と職場になったかなとうれしく思います。ワーク・ライフ・バランスの取組がスタッフの満足度を上げ、医療の質の向上につながり、結果として患者数も増えるという、いいサイクルが出来上がっています」と和久理事長。働くスタッフにも、地域にも信頼される老舗歯科医院として、今後も診療を続けていきます。



種まき事業の一つである小学生の職業体験。



年1回スタッフ全員が参加する予算委員会。財務状況をオープンにし改善策を話し合います。



親子で働いているスタッフが2組います。

PROFILE

- ▶ 事業内容 歯科医院
- ▶ 設立 1927年
- ▶ 理事長 和久 雅彦
- ▶ 従業員数 24人(男性4人、女性20人)
- ▶ 所在地 丹波市氷上町成松460-1

<https://www.wakushika.jp/>

地域の活性化を目指す 理念に共感し入社を決意



駐車場事業部
PM・パークマンチーム
アシスタント
藤澤達也さん
(2018年4月入社)

— 県内企業への就職を希望していたのですか。

加古川市で生まれ育ち地元を離れたくなかったので、転職がない県内企業であれば業種にはこだわりませんでした。大学3年生の3月に合同企業説明会に初めて参加。でも、その説明会に来ていたのは全国展開をしている企業ばかりでした。ある程度の規模の企業になると転職は免れないと判断し、それ以降は中小企業を中心に探しました。

— 現在の勤務先はどのようにして見つけたのですか。

兵庫県の中小企業60社以上が一堂に集まる合同企業説明会「ひょうご就職サミット」に参加した時、「どんな会社で働きたいの?」と声を掛けてくださったのがイーエスプランニングの社員さんだったのです。「地元での就職を希望している」という私に、「自分は地元に戻ってきたUターン組。仕事も家庭も充実している」と話してくださいました。また、藤岡社長に「同じ働くなら、地元を、神戸を豊かにするために働こう」と激励していただき、心動かされました。

— 入社の決め手は何だったのですか。

「お客様と感動を共有し神戸(地域社会)に必要な

会社になる」という経営理念に共感できたからです。あとは、先輩社員さんの雰囲気です。説明会の際に話した方をはじめ、皆さん、明るく話しやすい方ばかり。その人たちと一緒に働いている自分がイメージできました。細かい話ですが、奨学金返済の補助をしてくださるのも大きかったですね。



自社が運営する駐車場を回り、稼働状況や周辺に変化がないかスタッフと確認します。

— 就職活動を振り返って反省点はありますか。

インターンシップに参加しておけばよかったです。企業の雰囲気は、そこで仕事してみないと分かりません。私は結果的にイメージ通りでしたが、そうでない場合もあります。インターンシップは企業研究の最良の方法だと思います。

— 業務における目標を聞かせてください。

今は社内スタッフとの関わりがメイン。今後は外注先や駐車場のオーナーさまなど、社外の方々とのコミュニケーションを密にし、信頼し合える関係を築いていきたいです。

就活カレンダー

- 3年生の11月** 学内の就職セミナーに参加
- 3月** 合同企業説明会に参加。その後は県内の中小企業を中心にエントリー
- 4年生の4月** 選考を受ける
- 5月** イーエスプランニングから内々定をもらう

株式会社イーエスプランニングが 求める人材

素直でプラス思考で、勉強好きな人ですね。入社しても最初は分からないことばかりですから、指導される場面が多くなります。そんな時、言われたことを歪曲せずに受け取り、意欲を持って、成長しようと努力できる人を求めています。

4年生夏からの短期決戦 気持ちを切り替え企業に挑戦



若手社員が
自らの就職活動を
振り返ります。



総務人事課
矢部昂文さん
(2017年4月入社)

— もともとは教員志望だったのですね。

父親、祖父、曾祖父と代々教員の家庭で育ったので、私も教員になるものと思い、一番好きだった高校の理科の免許が取れる工学部の化学系学科へ入学。4年生の春には、高校で教育実習も行いました。しかし、教員採用試験で良い結果を出すことができませんでした。これを機に気持ちを切り替え、教員から民間企業で働くことに方向転換しました。8月のことです。

— どんなことから始めたのですか。

まずは就職支援サイトに登録しました。就活の開始が遅くなったので、その時期に開催されている合同企業説明会にとにかく参加するとともに、友人たちから、企業の業種や採用試験、面接などについて情報を収集しました。

— エントリーする企業はどのような観点で決めたのですか。

大学でものづくりの面白さを学んだので、製造業を意識していました。最初は、趣味である登山に関係する企業にエントリーし、1社から内々定も頂きましたが、希望していた職種ではなかった

のでお断りしました。継続して就活を行っているうちに、業種に加え、企業の職場環境についても意識するようになりました。

— 入社の決め手は何だったのですか。

選考で会社を訪れた際、職場見学や面接などで丁寧に対応いただき、「これから必要な人材として接して下さっている」と感じました。また、職場環境について自分の目で確認し、仕事に対してイメージができました。



採用活動において、学生に会社説明会を実施しています。

— 就職活動期間で反省点はありますか。

教員志望であっても、社会を知る機会として企業研究が必要でした。世の中にどんな仕事があるのか十分に分かった上で自分の進む道を選ぶことが大切だと思います。また、人事担当としては、エントリーした企業で何がやりたいのか明確にしておいてほしいですね。ここを怠ると、面接でぼろが出るし、何よりも学生気分のまま働くことになってしまいます。

就活カレンダー

- 4年生の7月 教員採用試験受験
- 8月 合同企業説明会に参加。ものづくり関係や登山関係の企業を中心にエントリー
- 9月 選考を受ける
- 9月末 三相電機から内々定をもらう

三相電機株式会社が求める人材

社是である「愛と感謝と積極性」を持ち合わせた人が理想の「三相人」です。相手のことを思いやり、愚直にこつこつと努力できる人を求めています。失敗や挫折はつきもの。それをばねにして、常に前を向いて次に進んでいってほしいです。

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	企業名	事業内容	業種	所在地	電話番号
神戸	株式会社イーエスプランニング	資産運用コンサルティング事業、P-CLUB (ピークラブ)の管理運営	不動産	神戸市中央区栄町通6-1-19 P-CLUBセンタービル	078-362-2512
	伊福精密株式会社	金属部品の精密加工	製造	神戸市西区伊川谷町潤和字 西ノ口750-6	078-978-6760
	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
	株式会社河野鉄工所	冷凍倉庫の冷凍設備設計施工、メンテナンス	建設	神戸市灘区摩耶埠頭摩耶業務 センタービル401-A	078-801-7744
	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
	小泉製麻株式会社	業務用液体容器、各種繊維資材の製造・ 販売	製造	神戸市灘区新在家南町1-2-1	078-841-4141
	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	神戸市中央区脇浜海岸通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
	株式会社神戸マツダ	自動車・自動車に関わる各種サービスの 販売	卸売・小売	神戸市兵庫区東柳原町3-10	078-671-3184
	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
	社会福祉法人神港園	高齢者向け通所・入居施設、診療所の 運営	医療、福祉	神戸市北区しあわせの村1-10	078-743-8293
	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	

地域	企業名	事業内容	業種	所在地	電話番号
神戸	日東物流株式会社	一般港湾運送事業、港湾荷役事業、通関業など	運輸・郵便	神戸市中央区港島4-6	078-302-0264
	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 大樹生命神戸三宮ビル10階	078-332-0871
	白鶴酒造株式会社	清酒の製造販売	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
	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
	株式会社PLAST	高齢者・障害児の通所施設、福祉用具レンタル店の運営	医療、福祉	神戸市長田区腕塚町4-2-1	078-786-3074
	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 エグゼガードン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
	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
	医療法人社団山田歯科医院	歯科医院	医療、福祉	神戸市西区学園西町5-2-2	078-794-4180
	株式会社ユーシステム	システム開発、WEB制作、ITサポート	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
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		飲食料品小売業	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

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
阪神	日本盛株式会社	清酒その他酒類の製造並びに販売、化粧品の販売	製造	西宮市用海町4-57	0798-32-2501
	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	電子基板・部品製造用薬品の開発・製造・販売	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2-3-23 上谷ビル2階	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
	医療法人社団仁人会 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	小野市復井町字中ノ池1723-2	0794-66-2119
	株式会社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
	キャタピラージャパン合同会社	建設機械などの開発・製造	製造	明石市魚住町清水1106-4	078-943-2111
	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
	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	発電プラント・タービンの設計、生産技術、品質技術、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
	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

地域	企業名	事業内容	業種	所在地	電話番号
中・西播磨	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
	三相電機株式会社	モータ、ポンプの製造販売	製造	姫路市青山北1-1-1	079-266-1200
	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
	昭和靑工工業株式会社	道路舗装用資材の製造販売	製造	姫路市北条口4-26	079-226-2611
	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
	日本製鉄株式会社広畑製鉄所	各種鉄鋼製品の製造	製造	姫路市広畑区富士町1	079-236-4022
	パナソニックライフソリューションズ 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
	但馬	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 イーグレひめじB2階
株式会社平野組		舗装工事・維持管理業	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
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
丹波	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
	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
淡路	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	丹波篠山市大沢新110	079-594-1111
	医療法人社団わく歯科医院	歯科医院	医療、福祉	丹波市氷上町成松460-1	0795-82-1128
	有限会社広田薬局	調剤薬局	卸売・小売	南あわじ市広田広田238	0799-45-0116
淡路	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

全国
共通
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



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