

知恵活かし 上手にバランス 暮らしと仕事

仕事と生活の バランス

vol.46

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
2-3

阪神地域ワーク・ライフ・バランスシンポジウム

- 4 ワーク・ライフ・バランスの取組に関するアンケート調査結果
- 5 ワーク・ライフ・バランス推進のロゴマークが決定
- 6 **事業報告** 外部相談員スキルアップセミナー 働きやすい職場づくりに向けた組織文化変革の手法 ~組織開発の視点からWLBの支援を学ぶ~
阪神地域で初のWLB基礎講座を開催
- 7 ワーク・ライフ・バランス関連書籍紹介
県政トピックス 県庁内に企業主導型保育事業開設支援窓口を設置 / 兵庫型奨学金返済支援制度のご案内
- 8 **information** 令和元年度WLBな会社ガイド

阪神地域ワーク・ライフ・バランスシンポジウム

働き方改革関連法が順次施行される中、2019年10月15日尼崎で
だれもが働きやすい職場環境づくりの実現に向けて考えるシンポジウムが開催されました。

講演 働き方改革でワーク・ライフ・バランスと自律的なキャリアを

相模女子大学 客員教授
昭和女子大学 客員教授

白河 桃子氏



■現状を見直し、無駄を省く

2019年4月施行の働き方改革関連法により、残業時間は原則月45時間、年間720時間までという上限や、年5日間の年次有給休暇取得義務化が定められました。守らなければ罰則が課されるため、各社本気で取り組んでいます。

中小企業がこれらを守るのは難しいと思われがちですが、大手に比べると課題を見つけやすいので、目的意識をしっかりと持てば、結果を出せるはずです。

しかし、仕事の量ややり方を変えず、強制的に早く帰らせるだけでは、持ち帰り残業をせざるを得なくなります。まずは全業務を見直して無駄を省き、本当にその期日でないと駄目なのか、他の方法はないのかなど、これまで当たり前と思っていたことを疑うことから始めてみてください。

ある会社では、毎日退社時間を決め、終わらなかった仕事は翌朝定時前に出勤して片付け、その分の手当も支給するようにしたところ、作業効率が上がり時間外手当も減りました。もし期限が翌朝なら、何時まで待ってもらえるか先方に確認し、できるだけ残業をしないで対処しましょう。

別の会社では、会議の参加人数、頻度、時間、資料をそれぞれ半分にし、会議の目的と終了時間を決め、終了10分前にアナウンスを入れるようにしたことで、会議時間が大幅に短縮されたそうです。

テレワークを導入するのも効果的です。別の会社は台風などで公共交通機関が止まりそうな場合、在宅勤務に切り替え無駄な時間が生じないようにしています。ただし、テレワークの場合、時間を制限しないと働き過ぎになってしまうので、注意してください。また、残業削減により手当が減る分、評価・報酬制度を見直してボーナスを増やすなどのフォローも忘れてはいけません。

■生産性を上げる

残業を減らした結果、経営が回らなくなるようなら、ビジネスモデルそのものの見直しも必要です。例えば、ある飲食店では1日の販売数を100食に限定したり、通販会社では商品数を絞ったりするなど「選択・集中」により、売上は減っても無駄がなくなりました。

生産性を上げることも重要です。ある調査によると、生産性の高いチームは、心理的な安心感が高いという特徴があることが分かりました。具体的には会議で全員が遠慮なく意見を述べ、リーダーも弱音を吐けるような雰囲気だとイノベーションが生まれやすいともいわれています。さらに、イノベーションには女性の視点が必要だといわれており、各社で女性活躍推進が求められています。子どもが急に熱を出した場合などには時間単位の有給休暇やテレワーク、テレビ会議などが使えるよう、子育て中の女性も最大限に能力を発揮できる環境を整えましょう。

■人材難を乗り切るために

人手不足が深刻な昨今、多くの企業で離職防止、新入社員の獲得が課題になっています。

今回の法改正により過重労働が抑制され、時間的な制約がある人でも働きやすくなることは、離職率を下げるほか、新卒社員の獲得にもつながります。

最近の学生は、仕事以外にも成長の場を持ちたいと考える人が多く、残業を嫌がります。残業の発生しやすさは業界や職種によって格差がありますが、同じ業界、職種の中で他社に勝っていれば、自然と人材も集まるはずですよ。

働き方改革は、暮らし方改革でもあります。昔は夫だけが長時間働いていましたが、今は妻も働くのが当たり前になり、2人で稼いで子育てをする時代です。そのためには、男性の育児休業取得は欠かせません。ある会社では制度があっても利用者がほとんどいなかったことで取得を義務化したそうです。このように、夫婦が平等に権利を使えるようにし、限られた社会の資源を公平に使っていきましょう。

最近では性別に関係なく多様なケースが見られます。一人ひとりの事情に応じた自由な働き方ができる環境は、今後ますます求められますので、積極的に取り組んでいただきたいと思います。

■パネルディスカッション

■「だれもが働きやすい職場環境づくり」

【パネリスト】

社会医療法人 中央会

尼崎中央病院 副院長・看護部長 道脇 まゆみ氏

日本盛株式会社 人事総務部 小澤 美夏氏

【コーディネーター】

ひょうご仕事と生活センター 主任相談員 藤島 一篤



で、どうすれば働き続けられるかスタッフにヒアリングを行い、資金がなくてもできることから始めました。

例えば、尼崎市では18時を過ぎると延長保育料がかかります。そこで日勤の終業時間を17時半に繰り上げました。今では看護師の6割近くが子持ちです。遠方から通う人は、近くの職場で残業するよりも17時半に終わるので楽だと言います。また、それまで求人広告に年間1,600万円使っていましたが、そんなお金があるならスタッフに還元してほしいと理事長に訴えました。働きやすい環境になれば広告を出さなくても口コミで人が集まり、応募が増えればより優秀な人を選べるようになります。結果、生産性が上がり、残業は減り、業績アップにつながるのです。問題を一つずつクリアし、この10年間で看護師は150人から300人に、赤字は解消し蓄えができるまでになりました。

有給休暇については、当初平均取得率が50%未満でしたが、ベッドに余裕がある時に取得を呼び掛けるようにし、現在80%まで上がりました。管理職も率先して休んでいます。また、残業時間も、1人当たり月約20時間と他の病院と同程度だったのが、現在は月2.5時間に減りました。忙しくても少しでも残業を減らそうという雰囲気が職場全体にあるからです。難しく考える必要はありません。「自分ならどうすれば働き続けられるか」を考えることが、ワーク・ライフ・バランスにつながるのです。

藤島 来場されている看護師長の平沙由希さんにもお聞きしたいと思います。道脇さんの取組でどのように変わりましたか。

平沙 改革されるまでは毎日20時、21時まで残業するのが当たり前でした。人手不足で派遣会社から来たスタッフも長続きしませんでした。そんな中、新入社員を採用し皆でしっかりと立派な戦力に育てたことで、1人当たりの業務や残業が減ったほか、全体の士気も上がりました。

藤島 最後に参加者へメッセージをお願いします。

小澤 新人の意見など相手にされないのではと思わせない、役職・年齢に関係なく意見が言える雰囲気づくりは、働きやすい職場につながります。また、全員が能力を発揮できるよう多様な制度を整備するとともに、それを遠慮なく使える雰囲気づくりも必要だと思います。

道脇 最近、親の介護に悩むスタッフが増えており、離職しなくてすむよう施設探しなどをサポートしています。リーダーはスタッフの一人ひとりに寄り添い、たとえ小さなことでも実行することが大切です。それにより、部下との信頼関係も育まれると思います。

藤島 まず、日本盛株の取組についてお聞かせください。

小澤 当社では、働きやすい制度の整備に力を入れています。年間休日は132日と同業他社に比べても多く、有給休暇も入社時に6日、半年後に4日追加と、新入社員が体調を崩した場合にも備えています。また、子育て中の女性が働きやすいよう、時短勤務は5つの時間帯の中から選べます。残業については、業界平均が1人当たり月16.9時間の中、当社は8.8時間です。住宅街に工場があるため朝晩はラインを稼働させないということもありますが、そもそも残業をしない風土があるからです。

もう一つ力を入れているのが、「もっと活動」です。創業以来大切にしてきたチャレンジ精神に基づき、11年前に始まりました。毎年、全社員から募った業務改善や新規事業に関する取組テーマをいくつかに絞り、各自やりたいものを選んで10人程度でチームを編成。1年間活動し、成果を発表します。これまでさまざまな取組がありました。

例えばワーク・ライフ・バランスを推進するチームの取組では、運動を目的としたレクリエーション行事の補助金を年1回2,000円から年2回5,000円ずつにしたことで、利用者の増加につながりました。この他、定期健診以外に指定機関でオプションの健診を受けられるようにしたことや、インフルエンザの予防接種を社内でも実施し、費用を半額補助したことなどが評価され、このたび経済産業省の「健康経営優良法人2019」にも認定されました。

藤島 「もっと活動」が長く継続できている要因は？

小澤 各自やりたいテーマに参加し、社員主導で取り組んでいるので、やらされているという感じがしないからだと思います。私も入社後2カ月で初めて参加しましたが、役職・年齢に関係なく全員が自由に発言できたので、やりがいがありました。また、部署の垣根を越えた活動なので、コミュニケーションの広がりにもつながっています。

藤島 尼崎中央病院の道脇さんは2009年経営側に移り、改革を進められたそうですね。

道脇 当初はひどい経営赤字と人材不足に直面していたの

ワーク・ライフ・バランスの取組に関する アンケート調査結果

ひょうご仕事と生活センターでは、ワーク・ライフ・バランス(WLB)推進に積極的に取り組み、成果を上げている認定企業・表彰企業を対象に、取組状況、取組前と認定・表彰後の変化などについて調査しました。

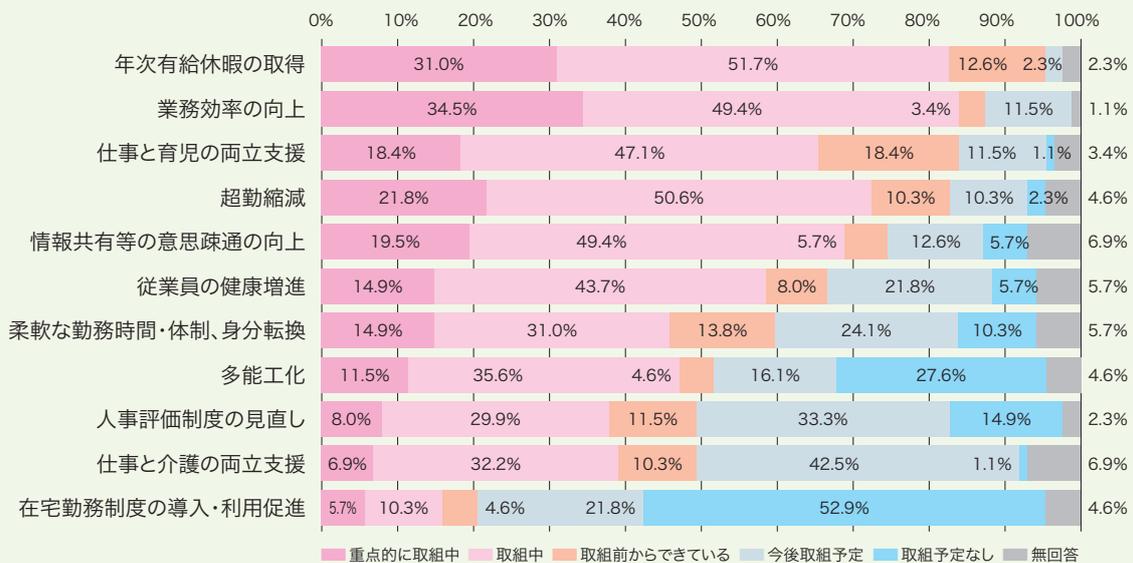
■調査の概要

- 調査対象** 認定企業(未表彰)95社、表彰企業33社 計128社
調査方法 認定企業:アンケート調査票を郵送配布し、郵送回収
 表彰企業:訪問インタビュー時にアンケート調査票を交付し、郵送回収
調査期間 2019年7月~8月
有効回答数 認定企業57社(回答率60.0%)、表彰企業30社(回答率90.9%) 計87社

■調査結果

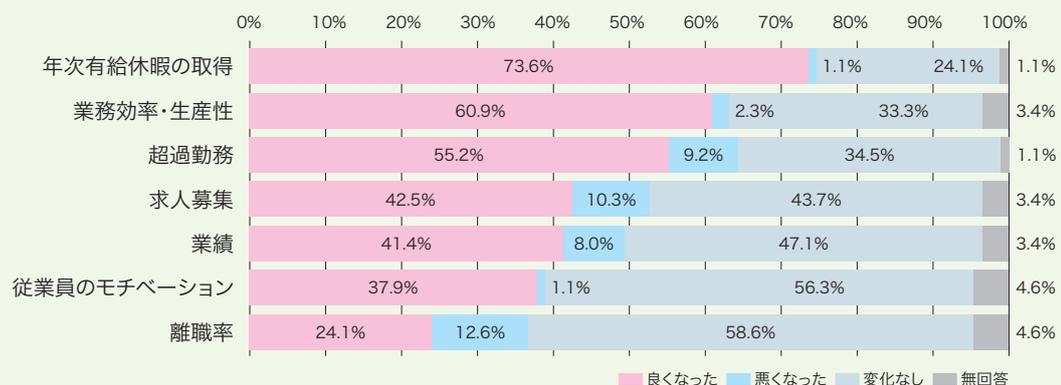
●現在の取組状況

最も多く取り組まれている(「取組前からできている」を含む)のは、「年次有給休暇の取得」(95.3%)でした。また、「業務効率の向上」(87.3%)、「仕事と育児の両立支援」(83.9%)、「超勤縮減」(82.7%)を、それぞれ8割以上の企業が挙げています。



●取組前後の変化

WLBの取組前と認定・表彰後の変化の内容を見ると、最も「良くなった」のは「年次有給休暇の取得」。次いで「業務効率・生産性」、「超過勤務」となっています。

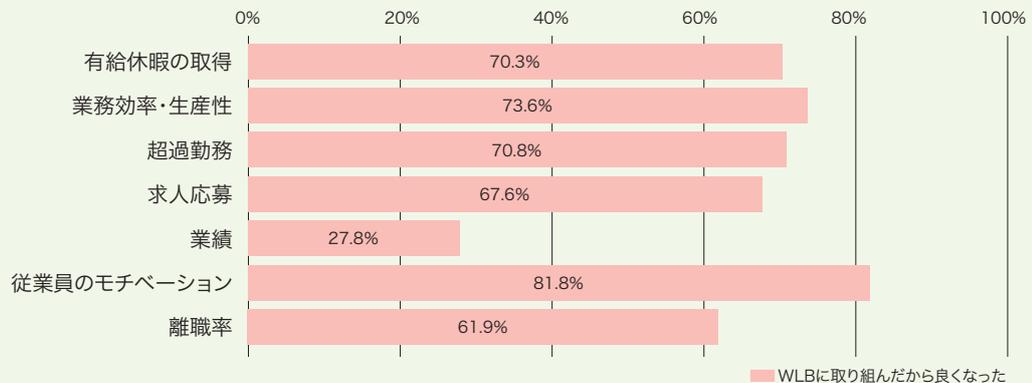


●取組に関する苦勞

半数を超える企業で、「業務の属人化・偏りの解消」(51.7%)に悩んでいることが明らかとなりました。また、「社員間の意識の違い」(47.1%)や「WLBへの理解・風土づくり」(42.5%)も取組時の苦勞として挙がっています。

●取組により改善された理由

「良くなった」と回答した理由については、「業績」以外の項目では6割以上の企業が「WLBに取り組んだから」と回答。特に、従業員のモチベーションは、81.8%の企業(表彰企業は100%)が「WLBに取り組んだから」と回答しています。



●センターの支援に関する希望(自由記述)

「他社事例を知りたい」(15社)が最も多く、次いで「支援方法の充実」(9社)となりました。また、「既存支援のままで十分に満足」という回答も9社ありました。

●今後の課題

センターの自己診断システム評価指標に沿って分類したところ、「働き方の見直し」(19社)が最も多く、次いで「組織風土・意識」(17社)、「制度整備」(10社)となりました。

■調査結果の活用

センターでは、この調査結果を今後の企業支援に活用していきます。特に「他社事例を知りたい」という声が多かったことから、セミナーやセンターの広報誌、ホームページなどで取組事例を広く紹介することとします。また、多くの企業が取組時の苦勞として挙げている「業務の属人化・偏りの解消」「社員間の意識の違い」「WLBへの理解・風土づくり」をテーマにしたセミナーを開催するなど、調査結果を基に、より企業の実情に沿った支援を行っていきます。

※詳しくは、センターのホームページをご覧ください

WLB 取組調査結果

検索

ワーク・ライフ・バランス推進のロゴマークが決定

WLBへの積極的な取組を象徴するロゴマークが決定しました。企業における「ワーク・ライフ・バランス」は、「ワーク」と「ライフ」の「バランス」を自らで決めることが大事であり、それを最後に決めるのは「人」です。このロゴマークは、原点を中心に3点でバランスを取り、「人」という文字を当てはめています。「ワーク」「ライフ」「人」その3つをしっかりと意識して企業経営をしていくことが大事だという意味を込めています。



ひょうご仕事と生活の調和推進
認定企業



ひょうご仕事と生活のバランス
表彰企業
2019

働きやすい職場づくりに向けた組織文化変革の手法 ～組織開発の視点からWLBの支援を学ぶ～

昨年12月26日、南山大学人間関係研究センター長の中村和彦教授と豊田通商株式会社人事部D&I推進室の竹中里香氏をお招きし、外部相談員向けの勉強会を開催しました。

中村教授は、組織には仕組み・制度・ルールなど目に見えるハードな側面と、組織内で適切とされる考え方や行動・暗黙のルールなどの目に見えないソフトな側面があると言います。WLBや働き方改革を進めるに当たり、ハード面を変えることは、個人の評価・報酬など外発的動機づけにより行動や習慣への変化を促すこととなります。

一方、ソフト面を変えることは、達成感・満足感など内発的動機づけによりチーム力向上や自己革新を促し、協働でハードな仕組みを変えていくことになると説明されました。

この手法を組織開発といい、組織のメンバーが自らの現状に気づき、変革に向けた行動を自ら決めていく過程を支援します。この手法で組織改革をしているのが豊田通商株式会社です。

同社は、国内外の企業との合併・買収を契機に2014年にD&I宣言を行い、以降、国籍や性別を含めたあらゆる属性・価値観を持った多様な人材がいきいきと働き、チームで成果を出す職場をつくり、自発的に組織文化に定着することをゴールとする「いきワク活動」を実施しています。

この活動は、初期に手を挙げた部署から実施され、ありがたい姿や現状把握、目標設定を各部門内の全員で意見を出し合い、対話を通じて進めています。先行実施部署での成功例を基に、今では全社で展開され、さらには関連会社にまで「いきワク活動」を広めている事例をお話していただきました。

WLBや働き方改革を進めるに当たり、制度や仕組みといったハード面にとらわれがちですが、ソフト面に光を当てる組織開発の手法も有効であることを理解したセミナーでした。



中村和彦教授



竹中里香氏

阪神地域で初のWLB基礎講座を開催

ひょうご仕事と生活センター（以下「センター」）では、WLBの取組を始めたい企業・団体向けに、WLBの必要性やメリット、ポイントを紹介するWLB基礎講座を毎年行っています。昨年12月10日には、初めて阪神地域で開催しました。

【講座要旨】

従業員が仕事上の責任を果たすことがWLBの前提です。単に早く帰ることができ休みが増えるといった一面的な理解ではなく、質の高い働き方を実践しながら働きがいと充実した私生活の両方を手にすることが、WLBの本当のねらいです。

WLBはあくまで自分たちの「ありがたい姿」にたどり着くための手段にすぎません。最終目的が不明瞭なまま取組を進めると、従業員のモチベーションの低下や主体性が損なわれる恐れがあります。自分たちは何を達成したいのか、どうありがたいのかを明確にしてから取り組むことが大切です。

組織を挙げた取組には、まず経営トップが社内外に強



センターの国本コンサルタントが講師を担当

い意志を示す必要があります。その上で、従業員が活動に対して積極的に関わるのが重要です。従業員を取りまとめるキーパーソン（推進役）の存在も欠かせません。キーパーソンが現状を把握し、アクションプラン（行動計画）を作成することから取組が始まります。

最後に、「担当者が一人で負担を抱え込まず、周りを巻き込みながら、少しずつ進めましょう。難しいことや不安があれば、気軽にセンターまでご連絡を」と締めくくりました。

具体的なプランの作り方については、毎年夏から開催している「キーパーソン養成講座」で実習を通じて学ぶことができます。ぜひご参加ください。



「フルキャリアマネジメント」(2019年8月刊行)

「フルキャリア」とは、家事や出産、子育てに積極的に取り組みながら自己のキャリア形成にも前向きな働き手のことです。仕事と家庭を両立させた著者は、女性に焦点を当て自分の経験も踏まえながら、フルキャリアのパフォーマンスを最大化するためにマネジャーが心得ておくべき内容を述べます。具体的には、①本心が定まらない部下を相手にするという前提を持つ ②個人のパフォーマンスを最大化することにより組織のパフォーマンスが最大化する ③周囲からの感謝と信頼がやりがいを生む ④期待・共有・均等が活躍を引き出す、ということです。そして、これらの土台となる考え方として、「ワーク・ライフ・バランス&グロースバランス(自身の成長と組織への貢献)」の実現を目指したマネジメントが重要であるとまとめています。

※上記書籍は、ひょうご労働図書館で閲覧・貸出できます。

著者：武田 佳奈 発行：東洋経済新報社

県庁内に企業主導型保育事業開設支援窓口を設置



県内で企業主導型保育事業*での保育施設開設を検討している企業を支援するため、本年度からこども政策課内に開設支援窓口を設置しています。

窓口では、制度の概要や開設のメリットなど、さまざまな質問にお答えします。お気軽にご相談ください。

※企業主導型保育事業・・・企業が国から助成金を受けて従業員のために開設する保育施設



●**窓口開設時間** 月曜～金曜9:00～17:00(祝休日、年末年始を除く)

●**相談方法** 電話または来庁(来庁は要予約)

問い合わせ先/兵庫県企業主導型保育事業開設支援窓口 ☎078-362-4184

兵庫型奨学金返済支援制度のご案内

中小企業の人材確保や若年者の県内就職・定着を図るため、若手社員の奨学金返済を支援する中小企業への補助を行っています。若手人材の確保や定着に、ぜひご活用ください。

●**補助対象企業** 本社が兵庫県内にある中小企業

京都府就労・奨学金返済一体型支援事業対象中小企業(京都府本社に限る)の県内事業所

●**対象従業員** ①正社員②日本学生支援機構の奨学金を受給し、返済義務がある③当該企業就職後5年以内
④県内事業所に勤務 ⑤30歳未満

●**補助期間** 対象従業員1人につき最長5年間

●**補助金額** ①対象従業員1人当たりの年間返済額の3分の1 ②企業の年間支給額の2分の1
③上限は1人当たり年間6万円

問い合わせ先/兵庫県雇用開発協会 ☎078-362-6583

※詳しくは、県ホームページ参照

兵庫県 奨学金返済支援制度

検索

令和元年度 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！



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。



| Contents |

- ・「WLBな会社」を見つけるためのポイント
- ・令和元年度 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)

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(平成28～30年度の冊子もあります)。

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、電話、メールで対応)

コーディネーター、コンサルタントの派遣

コーディネーターやコンサルタントが企業を訪問し、ワーク・ライフ・バランス推進に必要な専門家の派遣など最適なサポートを提案します。

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。

健康管理相談

従業員の健康に配慮した具体的な取組や対策について、企業の相談に応じます。

中小企業従業員意識調査

従業員の今の職場についての意識をアンケートにより数値化し、優先的に取り組むべき課題などを把握することができます。

企業助成

ワーク・ライフ・バランスの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)

阪神事務所

〒660-0881 尼崎市昭和通2-6-68
尼崎市中小企業センタービル6階
TEL 06-6481-1888

姫路事務所

〒670-0947 姫路市北条1-98
兵庫県立姫路労働会館1階
TEL 079-288-2603

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

