

知恵を活かし 上手にバランス 暮らしと仕事

# 仕事と生活の バランス

vol.47

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

## 姫路地域ワーク・ライフ・バランスシンポジウム

- 3 私たちの仕事場～「仕事と生活のバランス」最前線～ 株式会社MORESCO(神戸市)
- 4 わが社のWLBな人
- 6 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  
初開催 北播磨地区・製造業限定 働き方改革関連法への対応と労務問題情報交換会
- 7 ワーク・ライフ・バランス関連書籍紹介  
県政トピックス 「健康づくりチャレンジ企業」にご登録ください
- 8 information 中小企業の皆さんへ ワーク・ライフ・バランス助成金をご活用ください

# 姫路地域ワーク・ライフ・バランスシンポジウム

働き方改革を進める上で、上司の存在は重要です。

2020年2月26日、姫路で、誰もが活躍できる会社づくりを考えるシンポジウムが開かれました。

## 講演 イクボス式「働き方改革」の実践 ～誰もが活躍できる会社づくり～

NPO 法人コチカラ・ニッポン代表  
川島 高之氏



### ■目指すべき上司像

目指すべき上司像「イクボス」の定義は3つあります。1つ目は、部下の私生活とキャリアを応援すること。昔は上司と部下は1対多の関係でしたが、今は部下一人一人の伴走者としての役割が求められています。部下の満足度が上がると、おのずと組織の成果も上がります。

2つ目は、上司自身がワーク・ライフ・バランス（以下WLB）を楽しむこと。自分や家族を犠牲にしてまで働いていると、部下は将来を悲観します。また、人生100年時代となった今、リタイア後に何をすることも重要な問題です。早いうちに職場、家庭以外の居場所を見つけてください。NPO や地域でのソーシャル活動は、視野が広がりコミュニケーション力がアップするなど、仕事にもプラスになります。

3つ目は、組織の目標達成に強い責任感を持つこと。単に労働時間を短くするだけでは経営が悪化します。仕事のやり方を工夫したり、部下の意識改革を行ったり、あらゆる手段を用いて目標を達成しなくてはなりません。

### ■イクボスがすべきこと

では、具体的に何をすればいいか。まず、部下の意欲、能力、貢献心を高め、「部下力」を上げることです。部下の希望、長所と短所を踏まえたやや高め目標、組織が期待することの3つが一致する仕事を一緒に探した上で、部下に現状と将来像、そこへの道のりを示し、今どのような経験をすべきか助言、勉強・経験の機会を与えます。

仕事の裁量権をある程度部下に与えることも必要です。上司のプレーヤーとしての時間が長過ぎると、チームの生産性は上がりません。部下が10人以上いる場合は7割近くの時間をマネジメントに費やせるよう、小さなことは部下に任せてはどうでしょう。

次に、覚悟を持って改革に取り組んでください。上層部や顧客に無理を言われた時にはあらがうことも必要です。無理を言う顧客は生産性を下げるとなので、関係が切れるのもやむを得ないかと思えます。

皆の貴重な時間を奪う「時間泥棒」も、退治すべきです。まずは会議。回数、時間、人数、それぞれ半分にできませんか。社内用の資料作りに手間をかけてはいけません。読み手の時間を奪わないためにも簡潔にまとめ、事前に配布。終了時間はあらかじめ設定した方がよいでしょう。メールも時間泥棒の一つです。メールを送る際は相手の時間を奪っていることを自覚し、なるべく簡潔に添付ファイルも最小限にとどめましょう。

「仕事ごっこ」にも時間を奪われます。担当者の提案に対し課長と部長が別の指示を出して右往左往、揚げ句の果てに社長に見せると最初の案に戻るといようなことは時間の無駄です。可能な限り最初から全員を集め、一度で決めてはどうでしょう。

### ■チーム力を高める

生産性を高める上でチーム力の強化も欠かせません。皆でチーム全体の目標とそれぞれの役割を決めることで一体感が高まります。

また、公私とも「お互いさま」という文化を育むことも大切です。私は部下を評価する際、個人の成果で最大50点。残り50点は他者をどれだけカバーができたかで査定し、互いにカバーし合うことに重きを置いています。

最後に、チーム全員の心得として、WLBの実現には権利を主張する前にまずは職責を果たすことが大前提であるということをお覚させなくてはなりません。WLBは、誰かから与えられるものではなく、自分たちで獲得するものです。さまざまな制度やシステム整備などは会社が準備してくれますが、あとは自分たち次第。改革できない理由を並べて諦めるのではなく、実現するための手段を真剣に考え、一つずつ実行していきましょう。

働き方改革は生き方改革でもあります。ワークとライフ、さらにはNPOや地域活動などソーシャルの部分も充実させ、一度きりの人生を満喫しませんか。

# 私たちの仕事場

～「仕事と生活のバランス」最前線～

## 環境・制度充実の両面で 生産性向上とゆとりある働き方を推進

神戸市を拠点に潤滑油・接着剤などの化学品を扱う株式会社MORESCO。業務の省力化や効率化のほか、会議のない月を設けて有給休暇の取得を促進するなどユニークな試みで、ゆとりある働き方を実践しています。



業務改善のため部署ごとに小グループに分かれ月2回実施している「Q-up活動」

## 株式会社 MORESCO

### 省力化・効率化で労働生産性を向上

同社は神戸に本社、赤穂と千葉に工場、東京など3都市に営業拠点を構え、特殊潤滑油や紙おむつに使用するホットメルト接着剤などの分野で高いシェアを誇ります。

働き方改革に着手したのは2017年。「いかにして労働生産性を上げ、時間を捻出するかがコンセプトです」と取締役専務執行役員の竹内隆さんは話します。現在取り組んでいるのが、ITなどを駆使した省力化のための環境整備。定型的なデスクワークをパソコンで自動的に処理するRPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）の導入準備を進めているほか、工場の機械にセンサーなどを設置することで省力化できるよう検討しています。

会議の効率化もテーマの一つです。毎月行われる本社間接部門の会議では各自が事前に資料に目を通すことで、定例報告を省略し、議論が必要なものだけを取り上げた結果、大幅に所要時間が短縮されました。「捻出した時間で本来の仕事ができ、残業削減や有休取得につながっています」。

さらに、有休取得促進のため2017年に導入したのが「ハッピーオーガスト」。毎年8月は会議を一切行わないという画期的な制度です。「予定を調整しやすくなり、長期休暇を取ってリフレッシュするのはもちろん、集中して取り組みたい仕事や出張に充てることもできます」と竹内さんは説明します。社で決められたお盆休みも3～4日あり、土日や祝日を入れると8月は月の半分ほどしか出勤しない社員が多いとか。施行後、全員の有休取得率がアップし、2016年の42%から、2018年は68.2%になりました。

### 部署間の横のつながりをバックアップ

仕事柄、部署間での交流や人員配置のローテーションが少ないため縦割り組織になりがちだという同社。2016年から横のつながりを増やすためのユニークな取組「ハッピーアワー」を始めました。課や部の垣根を越えて懇親会を開く際、参加者1人当たり3,000円を年4回まで会社が負担するというものです。「メールや電話でなく直接顔を合わ

せて食事をした経験は、きっとその後の仕事で役立つはずです」と竹内さん。今ではほとんどの社員が利用、コミュニケーションの輪が広がっています。

### 子育ても無理なくできるような制度整備

かつては社員の多くが男性でしたが、2010年以降は女性の採用も徐々に増え、現在は20%程度に。子育て支援にも力を入れるようになりました。2人の子育てを経験してきた広報室課長補佐の金澤智美さんは、「小学4年生になるまで1日6時間の短時間勤務が認められていたので、とても助かりました」と振り返ります。

また、2015年に社員満足度調査を行った際、女性からさまざまな要望が出たことを受けて2018年、全女性社員を対象に「女性ミーティング」を開催。「出産後も働けるか不安なため、フレックスタイム制を充実させてほしい、在宅勤務を認めてほしいといった声が上がりました」と金澤さん。フレックスタイム制については、研究・開発部門では以前からコアタイムを設けて実施していましたが、昨年には管理部門でコアタイムなしで試験導入。今春から、3交代制勤務の工場を除く全部門で導入する予定です。これまで必要に応じて例外的に認めていた在宅勤務についても、制度化を考えているそうです。

今後も、省力化・効率化による生産性の向上と働きやすい環境・制度の充実の両面から、社員のさらなる「ハッピー」を目指す改革は続きます。



取締役専務執行役員の竹内さん(左)と  
広報室課長補佐の金澤さん

### 株式会社 MORESCO

事業内容 特殊潤滑油、ホットメルト接着剤など化学品の製造・販売  
従業員数 386人  
所在地 神戸市中央区港島南町5-5-3  
TEL 078-303-9010  
<http://www.moresco.co.jp/>

# わが社の WLBな人

WORK LIFE BALANCE

ひょうご仕事と生活センターのキャラクター「WLB7」は、それぞれがテーマを持っています。ワーク・ライフ・バランスを進めている企業でいきいきと働く皆さんを、テーマに沿ってセンターのFacebookで2019年6月から取り上げてきました。これまでインタビューをした9人を紹介します。

Facebookでセンターの最新情報を発信中！是非ご登録ください。



## ワーク・ライフ・バランスを推進する7人の社員

ペンギン	子育て	夫婦共働きで協力しながら子育て 明るいキャラでムードメーカー
さる	介護	親の介護を行いながら職務に励む チームがうまく回るように気配り
くま	在宅勤務	テレワークを利用して在宅勤務 やさしい性格でチームの母親的存在
ライオン	キーパーソン	WLB 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	再雇用制度を利用するベテラン 若手社員への技能継承に力を入れる
カエル	フレックスタイム	フレックスタイムを利用 地元の合唱団に参加し地域活動にも貢献



### 明石プラスチック工業株式会社(明石市)

尼崎さん

製造業務に携わり、この道60年の大ベテラン！機械の操作や説明など、80歳とは思えないほどきびきびとした働きぶりです。「会社が許してくれる限り働き続け、支えていきたい」と後輩の成長を温かいまなざしで見守り、豊富な経験と専門知識・技術で社の心強い存在になっています。

〈2019年6月〉



### 株式会社ワイドソフトデザイン(神戸市)

福永さん

介護の関わり方は、生活環境や状況によってさまざま。「自分一人で背負っていないから精神的に楽です」と笑顔で話します。ごきょうだいの職場の理解もあり家族全員がチームとなって役割を分担し、できる人ができることを行っているそうです。仕事の時間も自分の時間も大切にしながら、家族みんなで明るく介護に取り組んでいます。

〈2019年7月〉



### コベルコシステム株式会社(神戸市)

美濃さん

2人目の子ども(長男)が誕生した時、約1カ月半の育休を取得。その間、日々成長する子どもの変化を間近で見ることができた幸せを感じたそうです。また、「妻の大変さを身をもって知ることができた。同僚や後輩が同じ立場になったら協力したい」とのこと。育休の経験は、お互いが助け合える関係をつくっています。

〈2019年9月〉





## 株式会社マインズ(姫路市)

畔上さん

契約社員からスタートし、仲間を尊重し合う社風に魅かれ正社員に。現在はHTソリューション部のチーフを務めます。主な役割は広報。キャリアへの考え方が変わったのは「人と人、人と企業をつなぐ仕事がしたい」と新たな業務にチャレンジする機会を得たことでした。「これからもいろいろな働き方があることを広め、企業も含めて必要としている人に必要な情報を届けたい」と話します。〈2019年9月〉



## 日鉄鋼板株式会社(尼崎市)

河合さん(前列中央)

2018年4月、社で初めての女性管理職に昇進。打診を受けた時、自分に務まるのか不安を感じたと言います。それでも女性目線の気付きを生かし、職場環境をもっと良くしたいとの気持ちから、思い切ってチャレンジしました。「周りのメンバーがサポートしてくれるので、何とか務まっています。今後は次の人たちが自分に続いてくれるよう頑張ります」と前向きです。〈2019年9月〉



## 株式会社 前後前(姫路市)

西山さん

CADを使った図面作成を担当。お孫さんが小学校に入学する際、「家で帰りを迎えてやりたい」と退職を考えました。しかし、それまでの仕事ぶりから会社が慰留。会社と一緒に働き方を考えた結果、社内初の在宅勤務者となりました。システム導入と「人に見られていない分、仕事はきちんとする」という心掛けで、事務所勤務の時と変わらない成果が出ています。〈2019年10月〉



## 齊藤鋼材株式会社(姫路市)

前田さん

毎年センターが開催しているWLB推進リーダーを養成するための「キーパーソン養成講座」。2019年度に参加し、最終日に行われた自社のWLB展開案を発表するプレゼンで、投票の結果、最も参加者の共感を得た発表者に選ばれました。「自社でも実際にプレゼンを行い、取組を進めます!」と意欲を見せます。〈2019年10月〉



## 株式会社小泉ビジネスソリューション(神戸市)

小江さん

里親申請をして2歳のお子さんを迎え入れました。マッチング期間の「お泊まり」には有休を利用。その後、育休対象となるように社が規定を改め、幼稚園入園前まで育休を取得しました。「娘は我が家の太陽です」「一人でも多くのお子さんに家庭での愛情を与えてあげてほしい」と強い思いを話します。〈2019年12月〉



## 一般社団法人フルーリル みどりの森保育園(西宮市)

香川さん

「若いうちに一番大変な仕事をしておきたい」と大学卒業後、営業職としてメーカーに入社。学生時代にアルバイトをした学童保育での子どもと関わる魅力が忘れられず、保育士資格を取得して転職しました。結婚・出産を経て、今は企業主導型保育園で働いています。仕事をすることで自分の子育てにも気持ちの面でのゆとりが生まれていると感じているそうです。〈2020年1月〉



## ひょうご仕事と生活センター認定・表彰企業学びの会 働き方改革の実行プラン策定にあたって 抵抗と向き合いながら周囲を巻き込むためには ～あの人が味方になる瞬間～



ひょうご仕事と生活センターでは、認定・表彰企業を対象に学びの会を開催しています。2020年1月31日、ケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズ株式会社ディレクターの榊巻亮氏を講師に招き、企業の改革プロジェクトにおける「抵抗との向き合い方」について、事例解説やグループワークを交えながら学びました。

### 【要旨】

改革を進めると、必ず抵抗する人が出てきます。抵抗と向き合うには、「推進力のある変革チームをつくる」「隠れた抵抗に対応する」「表立った抵抗に対応する」という3つの視点が大切です。

立ち上げ期にメンバー1人ひとりの意見やアイデアを言語化して互いにぶつけ合い、共通の価値観をつくります。そして、いつまでに何を達成させるのか(ゴール)、達成時にはどんな状態にするのか(コンセプト)、ゴールやコンセプトはなぜ必要なのかをメンバー全員でまとめ

ます。このプロセスを踏むことで考えが深まり、「与えられたゴール」ではなく「自分たちのゴール」になり、推進力のある変革チームとなります。

プロジェクトが始まると、「このやり方でいいのか」という違和感が出てきます。それが隠れた抵抗となり、放置すると表立った激しい抵抗へと成長します。隠れた抵抗は、会議中の表情や態度、雑談中の些細な言動などから兆候を拾い、「共感と共有」でケアしましょう。

プロジェクトが進むと表立った抵抗も出てきます。まずは、指摘・不満事項を、全て書き出して相手の主張を正しく理解しましょう。そして、見える化された事項に対して解決すべき方法を相手と一緒に探します。現状認識をすり合わせる事が重要です。

手間を惜しまず3つの視点で抵抗と向き合ってください。必ずしも推進側が正義ではなく抵抗側にも理屈や正義があります。抵抗をネガティブに捉えるのではなく歓迎し、「人」と向き合うことを大切にしてください。

## 初開催 北播磨地区・製造業限定 働き方改革関連法への対応と労務問題情報交換会

2020年2月18日、小野市うるおい交流館エクラにて、北播磨地区の認定・表彰企業のうち製造業を対象とした講演会・情報交換会を開催。講師は同地区出身の吉田労務管理事務所 社会保険労務士 吉田知弘氏。ひょうご仕事と生活センター初の地域・業種を限定した会となり、6企業8人の参加がありました。



### 【講演「働き方改革関連法の解説」】

働き方改革関連法に対応するための労務管理の方法や注意すべきポイントなどを解説していただきました。

- 年次有給休暇5日間取得の義務化は、年10日以上有給休暇が付与されるパートやアルバイトも対象です。1人ずつ年次有給休暇管理簿を作成し、残日数が分かる項目を設けるとよいでしょう。なお、管理簿は3年間保存する必要があります。
- 今年4月からは、中小企業にも年720時間、月100時間未満など時間外労働の上限規制が適用されます。ただし、法律の範囲内でも労使間で締結した36協定の

時間を超える場合は違法となるため注意が必要です。

### 【労務問題情報交換会】

「有給休暇の計画的付与日をどのように設定しているのか」「残業が特定の人に偏る」など、各社の取組や課題について情報を交換し合い、講師からは対応策についてアドバイスを頂きました。

残業削減のためトップが残業目標を掲げて一律1万5,000円のベースアップを行った企業は、2年で残業時間が半分になったという話もあり、参加者からは「近隣企業の制度などを聞くことができ、参考になった」と好評でした。

## ワーク・ライフ・バランス関連書籍紹介



### 「僕たちは育児のモヤモヤをもっと語っていいと思う」(2019年8月刊行)

著者は、大学教員・評論家として活動する一方で、1日平均6時間は育児・家事に携わっています。そのため、十分に働くことができずにモヤモヤしており、男性を仮想敵にした「男よ、育児・家事に取り組め論」に対して静かな怒りをぶつけたのが本書です。  
①イクメンではなく命を守ることが大事 ②家事の合格点の標準を下げれば幸せが増える ③妊活に関しても柔軟な働き方を認める ④家事は分担ではなくやりくりの方がうまく回る、と指摘し、最後に、子育てを行う男性に対して「未来は素晴らしいに決まっていると信じて前に進もう」とエールを送っています。 著者：常見 陽平 発行：自由国民社



### 「ちょっと気になる『働き方』の話」(2019年12月刊行)

著者は、生産年齢が大幅に減少する人口減少社会を、資本に対する労働の相対価格が上昇する「労働力希少社会」と考えます。その上で、働き方改革の大きな枠組みとして、働く人とそれ以外の人に分かれた「分業型社会」から、ワーク・ライフ・バランスの取りやすい「参加型社会」へと向かっていることを示します。これを踏まえ、①60代前半を中心にダイバーシティが生かせる高齢期雇用政策の設計 ②選択肢を広げる柔軟な働き方などによる女性活躍の推進 ③労働時間選択の自由が認められる社会に向けたパートタイム労働の質の向上が必要であるとします。最後に、柔軟な働き方を活用して経済を回復させたオランダの取組を紹介し、極めて大きな変化を伴う歴史の屈折点を迎えた今、しっかりとしたビジョンを共有し、次の世代へ伝えていくことが重要であるとまとめています。

著者：権丈 英子 発行：勁草書房

※上記書籍は、ひょうご労働図書館で閲覧・貸出できます

## 「健康づくりチャレンジ企業」にご登録ください

県政ピックアップ  
TOPICS

今、働き盛り世代の健康リスクが注目されています。従業員が病気等で健康を損なうと、本人や家族だけでなく、企業としても休職による人員不足など、いろいろな影響を受けることとなります。兵庫県では、従業員等の健康づくりに意欲のある企業を「健康づくりチャレンジ企業」として募集・登録し、その取組を支援しています。

#### 支援メニュー

- 健康管理機器等購入費補助(対象経費の2分の1相当額)
- がん検診(胃がん、肺がん、大腸がん、子宮頸がん、乳がん)、歯科健診の受診費補助(上限2,000円/人)
- 家族の認知症早期発見・受診促進事業(医師、心理士等が企業を訪問し、認知症の相談に応じます)
- メンタルヘルス等改善支援事業(メンタルヘルスや心と体の健康づくりに関する研修を無料で受けることができます)

※上記助成事業の詳細やその他の支援メニューについては、県ホームページをご覧ください



問い合わせ先/兵庫県健康増進課 ☎078-341-7711(内線3244)

健康づくりチャレンジ企業

検索

中小企業の皆さんへ

# ワーク・ライフ・バランス助成金をご活用ください

ひょうご仕事と生活センターでは、仕事と育児や介護などの両立支援に取り組む中小企業の事業主の皆さんに助成金を支給しています。

※各助成金の申請には、「ひょうご仕事と生活の調和推進企業宣言」への登録が必要です

## 中小企業育児・介護等離職者雇用助成金

- 【対象】前職を結婚、配偶者の転勤、妊娠、出産、育児、介護で離職した人を、下記の形態で雇用した事業主  
 ※対象労働者は申請に係る事業所加入の社会保険被保険者に限る
- 【支給額】正社員：50万円 短時間勤務正社員：40万円 非正社員（フルタイム勤務）：20万円  
 非正社員（フルタイム勤務以外）：10万円

## 中小企業育児・介護代替要員確保支援助成金

- 【対象】従業員の育児・介護休業、または、育児・介護による短時間勤務に対して代替要員を新たに雇用した事業主
- 【支給額】**■休業コース** 育児・介護休業期間中、代替要員に支給した基本給の2分の1  
**■短時間勤務コース** 育児・介護による短時間勤務中、代替要員に支給した基本給のうち、短縮した時間相当の2分の1

※月額上限10万円、総額上限100万円。ただし、育児短時間勤務の場合、月額上限2万5千円、小学3年生まで対象

## 仕事と生活の調和推進環境整備支援助成金

- 【対象】女性や高齢者などの職域拡大や、多様な働き方を導入するために職場環境整備を行った事業主
- 【支給額】対象経費の2分の1以内（上限200万円）
- 【対象事例】**■女性が少ない職種に女性を新たに雇用するための専用施設整備工事** ※男性の職域拡大も対象  
 ⇒専用トイレや更衣室、シャワー室、休憩室の整備  
**■多様で柔軟な働き方を導入するための環境整備**  
 ⇒在宅勤務システムの導入、事業所内託児スペースの整備  
**■その他、ワーク・ライフ・バランス促進に必要な職場環境整備**  
 ⇒休憩室などの整備

ひょうご仕事と生活センターのホームページから、各種申請様式や申請書の書き方などについて詳しく説明している「助成金の手引き」がダウンロードできます。

ひょうご仕事と生活センター 助成金

検索

### 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

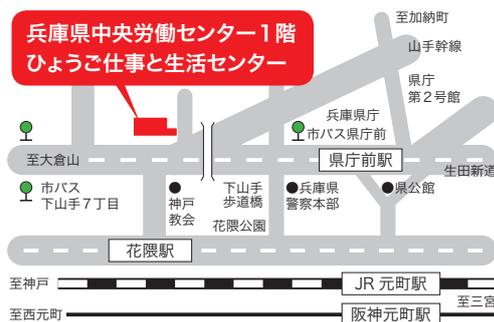
#### 姫路事務所

〒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。



- 神戸市営地下鉄「県庁前」駅西出口③から西へ徒歩7分
- 神戸高速鉄道「花隈」駅東口から北へ徒歩9分
- JR「元町」駅西口から北西へ徒歩12分
- 阪神電鉄「元町」駅西口から北西へ徒歩14分