WORK LIFE BALANCE 2021

会社の健康、社員から。社員の健康、暮らしから。

仕事と生活のバランス

vol.50

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 | 関係者のみに限定しワーク・ライフ・バランス フェスタを開催
フェスタの模様は後日オンライン配信

4 | ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰　5 | 「ワーク・ライフ・バランスキャッチフレーズ」受賞作品発表
6 | ワーク・ライフ・バランス神戸地域セミナー　7 | 事業報告／県政トピックス　8 | information

WLBFESTA2020

関係者のみに限定しワーク・ライフ・バランス フェスタを開催
フェスタの模様は後日オンライン配信

「ひょうご仕事と生活センター　ワーク・ライフ・バランスフェスタ」が11月20日、兵庫県公館で開かれました。今年は新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、会場への来場は関係者のみとし、当日の様子は後日 YouTube でオンライン配信されました。

ひょうご仕事と生活センターは、兵庫県、連合兵庫、県経営者協会、兵庫労働局の協働により2009年度に開設され、全国に先駆けてワーク・ライフ・バランスの推進に力を注いできました。その中で生きがいを持って働き、多様な働き方が選択できる仕組みを先導的に取り入れている企業・団体を「ひょうご仕事と生活のバランス企業」として毎年表彰しています。

冒頭あいさつに立った荒木一聡兵庫県副知事は、「コロナ禍により、地方への回帰、働き方改革が進む流れは兵庫県にとっては追い風。テレワーク、オンライン化に取り組む事業所を支援するICTアドバイザーを通じて、新たなワークスタイルへの取組をさらに進めていきたい」と述べました。

荒木兵庫県副知事

「ひょうご仕事と生活のバランス企業」の表彰式では、受賞した15企業に表彰状が手渡されました。また、「ワーク・ライフ・バランスキャッチフレーズ」の表彰では、宮脇健さんの「会社の健康、社員から。社員の健康、暮らしから。」がグランプリを獲得。高校生を含む受賞者に賞状と副賞が贈られました。さらに、各企業・団体でワーク・ライフ・バランスの推進役を担うための「キーパーソン養成講座」を修了した6社10人に修了証が手渡されました。

この後、サイボウズ株式会社チームワーク総研シニアコンサルタントのなかむらアサミ氏が、「with コロナ時代での、テレワークを併用した働き方とマネジメントのコツ」のテーマで特別講演を行いました。

最後に、ひょうご仕事と生活センターの辻芳治センター長が、「表彰はゴールではありません。コロナ禍で働き方の常識が根底から覆されようとしている今こそ、絶えず変革を追求し、県内企業の模範となる存在であり続けていただきたい。センターとしてもコロナ禍を乗り越えて力強く経営を進めていただけるよう支援を継続していきたいと思います」と取組へのさらなる支援を約束し、閉会しました。

辻センター長

特別講演

SPECIAL LECTURE

withコロナ時代での、テレワークを併用した働き方とマネジメントのコツ

With corona era

サイボウズ株式会社　チームワーク総研シニアコンサルタント　なかむら アサミ氏

離職率28%から働き方先進企業へ

サイボウズは1997年に設立されたグループウエアの開発・販売・運用の会社です。「チームワークあふれる社会を創る」を企業理念に掲げ、働き方改革の先進企業としてさまざまなランキングで高い評価を得ています。

しかし、設立当初から働き方改革ができていたわけではなく、2005年の離職率は28%もありました。そこに危機感を持ち、「多くの人がより成長して働ける会社」へと改革を始めました。その取組の一つが、2011年2月から本運用を始めたテレワークです。

テレワークにはいくつかの障壁があります。一つは環境面での不安。弊社ではまず、テレワークを行う環境に必要なハード、ネットワーク、ソフトについてチェックリストを作りました。その上で持っていないハードについては貸与し、会社が支給するスマートフォンでWｉ-Ｆｉが使えるテザリング機能を加えたほか、テレビ会議やグループウエアの使い方をサポートできる体制も整えました。この他、オンライン上で部署によく来る質問と回答を開示したりIT窓口を設けたりすると、効率的かつ便利です。

情報は伝達するのではなく共有する

コミュニケーション面での不安もあります。人は自分と他人との情報量の差を知った時に不満を持ちます。これを防ぐには、情報を伝達するのではなく、皆で共有して最適な答えを導くという意識に切り替えることが大切です。利用ツールとしては、メールは気軽なコミュニケーションには適さないため、チャットやテレビ会議を使うことをお薦めします。

また、オフィスとオンラインでつながっている仕事場では、常に同じ情報を取得できるようにすべきです。さらに、資料がそれぞれ個人パソコンにあったり、提案書が部署ごとに違ったりすると、各自が一から作成しなければいけません。全ての情報を共有し、部署間でも自由に閲覧できるようにすれば無駄な作業がなくなるはずです。

セキュリティー面での不安を克服するには、テレワークのガイドラインを周知させることが必須です。セキュリティーを守る上で最も難しいのは、一人ひとりの意識が違うこと。周囲に人がいる場所では取引先に電話しない、公共のWｉ-Ｆｉは使わないなどを徹底してください。さらに、情報に関する危機管理や対処方法について明確にすることも重要です。例えばスマートフォンをなくしたときは、まず上司に連絡し、情報システム担当にスマートフォンの情報を消去してもらい、次に事象を管理データベースに登録し、警察に連絡しなくてはいけません。当たり前のことですが、これらをきちんと明示しておく必要があります。

場づくりとチームづくりを

マネジメント面での不安も大きいかと思います。普段顔を合わせないメンバーにいかにしてチーム意識を持ってもらうか。ベストの方法は、出社とテレワークを併用することです。テレワーク時にはマネジメントしようと考えず、顔を合わせた時にしっかり会話をして各自の状況を把握するのです。人によってはコミュニケーション方法に得手不得手があるので、少人数やメールなど、どのようにすれば意見を言いやすくなるかに配慮しましょう。

この他、マネジメントには場づくりとチームづくりも欠かせません。場づくりについては、チームのメンバーが出社している間に毎週30分ずつでも1対1の雑談の時間を設けてみてはどうでしょうか。特に若い社員は他人に対して距離を取りがちなので、それを埋めることにつながります。

チームづくりですべきことは、得手不得手を共有すること。メンバーそれぞれの得意なことと苦手なことを共有し、役割分担すると良いでしょう。

より良いテレワークへと育てていくには、社員の声を聞いて改善を繰り返すことが大切で、それがやがて各社のノウハウになります。制度については人事総務、ツールについては情報システム、風土については全社員で担い、それぞれ連携して、全社員の幸福度が上がるテレワークをぜひ見つけていただきたいと思います。

ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰

受賞団体と主な取組内容（五十音順）

［製造業］
明石プラスチック工業株式会社　（明石市）

時間をあまり意識しない3Kがしみついた働き方を見直し、年間休日12日増を実現

・５Sを始めとする改善活動を年間を通して実施し、３Kから脱却
・コミュニケーション室を整備し、筋トレや図書コーナー、休憩スペースとして活用

［情報通信業］
アンサー株式会社　（姫路市）

見える化で、風通しがよく、愛がある職場づくり

・全社員の残業・有休の見える化で社員同士が声を掛け合い、残業３割減・有休２割増
・毎月、全社員が集まる場を持ち、自分の意思を自由に発表

［学術研究、専門・技術サービス業］
株式会社エルザクライス（エルザ動物病院グループ）（姫路市）

子どもに入社を勧めたいと思える会社にするための働きやすい環境の実現

・毎朝業務改善提案の発表を行い、優秀者を表彰。改善策の検討で残業時間50%減
・能力を最大限発揮できるよう分業とキャリア形成支援を進め、働きがいがある環境を実現

［製造業］
株式会社大智鍛造所　（川西市）

部署間のコミュニケーション不足を解消し風通しの良い職場環境づくり

・各部門の代表者会議で情報共有が進み、協力しあえる職場に。業務も大幅に効率化
・担当と上司が「バディ」を組み品質改善に取り組むことにより不良率、残業時間が削減

［建設業］
株式会社神防社　（神戸市）

女性が働きやすい職場を目指した結果、社員全員が働きやすい職場に

・建設業のイメージ向上を目指し女性メンテナンスチームを結成、女性現場職員が増加
・有休取得増・週休２日を目指し、プロジェクトチームでの取組を実現。男女とも採用が倍増

［製造業］
株式会社伍魚福　（神戸市）

顧客や従業員・家族にとって「おもしろい会社」を目指し働きがいのある職場環境

・従業員から社長あてに WEB 上で多様な提案ができる仕組みを構築し、業務改善を推進
・法令を上回る育児・介護休業、在宅勤務、時間単位の有休、５～７連休制度を導入

［情報通信業］
株式会社さくらケーシーエス　（神戸市）

社員一人ひとりが健康を維持し継続して力を発揮できる環境づくり

・集中して作業するための個別スペース「こもるーむ」を新設し、生産性が向上
・会議の廃止・縮小など見直しを行い、年間延べ1,700時間削減。時間外・有休取得率が改善

［製造業］
サワダ精密株式会社　（姫路市）

社員の成長を見守り可能性を引き出す職場づくり

・カイゼン委員会を社員が運営。業務改善で残業削減に成果を出した社員に昇給で対応
・社員の自主性を育むことでユニークな提案が行え、受け入れる組織風土が醸成

［生活関連サービス業］
ジィ・アンド・ジィ株式会社　（神戸市）

長時間労働を改善し働きやすい職場環境づくり

・効率化だけでは残業削減は難しいと判断し、旅行窓口営業時間の１時間短縮、定休日を導入
・煩雑な業務をデジタル化により効率化、営業所の残業時間が４年間で大幅に改善

［不動産・物品賃貸業］
神鋼不動産株式会社　（神戸市）

「長く」「積極的に」働き続けることが出来る会社づくり

・若手主体のチャレンジ会議、女性主体のプロジェクトチームを開催し、働き方改革を推進
・働き続けやすい環境整備で、女性の育休復帰率100%、男性育休取得率100%（取得予定者含む）

［建設業］
姫路ハウスサービス株式会社　（姫路市）

社員が自分で考えて仕事ができるよう全社員のやりたい事を年次経営計画に反映

・社員のレベルアップのため複数人による評価制度で、みんなに激励のフィードバックを行い、未来を担う社員を育成
・年次経営計画の継続作成を通じて、みんなで自社の「強み」のブラッシュアップと浸透を図る

［製造業］
株式會社丸十　（加古川市）

WLBの取組や健康経営で、典型的な町工場から働きやすく働きがいのある職場に

・全社一斉の有休取得日を年３日設定、皆勤手当制度を廃止し、基本給を加算
・コミュニケーション費用を予算化し、ランチ会や社内イベントなどで活用

［製造業］
明昌機工株式会社　（丹波市）

「時間を大切にする」ことをWLB推進の要ととらえ全社で活動を展開

・業務チーム毎に「ムダ時間削減活動」に取り組み、成果に応じて報奨金を支給
・社員意見を踏まえた独自の時間外・有休管理システム導入で、各自が労働の状況を把握

［製造業］
株式会社MORESCO　（神戸市）

健康的な会社であり続けるためにハッピーMORESCOを展開

・有休取得増や会議を見直す機会にするため８月の会議ゼロを実施
・事務部門会議を見直し、月間17.5時間（50分×21名）削減することで有休取得率42%→66.3%

［卸売・小売業］
株式会社ワンピース　（加古川市）

社員のライフスタイルに合わせた働き方ができる体制を整えた働きやすい会社

・フラットな組織で、チームごとに自律的に採用活動、予算管理を行い業務を改善
・休暇を自由に選択でき、15時以降は自由に退勤できるプレミアムデーを導入

「ワーク・ライフ・バランスキャッチフレーズ」受賞作品発表

2020年度、計2,461の応募作品の中から選ばれた受賞作品を紹介します。

●グランプリ（兵庫県雇用対策三者会議賞）

会社の健康、社員から。社員の健康、暮らしから。　宮脇 健さん

●準グランプリ（兵庫労働局長賞・働き方改革賞）

めざせ！　仕事と私事の　二刀流！！　尾ノ上 麗華さん

●佳作（仕事と生活センター長賞）

テレワーク　わたしの「できる」が広がった　近藤 千草さん
暮らし、潤う。仕事、はかどる。　宮脇 健さん
今からだって変えられる　仕事も私も生活も　佐藤 ともみさん

●奨励賞（仕事と生活センター長特別賞）

※中学生・高校生から応募のあった1,803作品から選定

自分を想う　相手を想う　その気持ちが未来を変える　大門 友里愛さん
未来じゃなく、今から始める　働き方改革　久保田 満陽さん
テレワーク　家族の笑顔　垣間見る　白波瀬 芽祈さん

WLB Regional seminar

ワーク・ライフ・バランス神戸地域セミナー

コロナ禍におけるテレワークの取組について学ぶセミナーが、10月13日、Zoom によるオンライン配信で行われました。

Lecture
講　演

withコロナの中での新たな働き方
～実践的なテレワークについて～

社会保険労務士法人NSRテレワークスタイル推進室CWO
ひょうご仕事と生活センター外部専門家
武田 かおり氏

4月の緊急事態宣言を受け、テレワークに取り組む企業が大幅に増えました。テレワークの定義は「情報通信技術（ICT）を活用した、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方」です。規程の変更やルールづくりが煩雑になるのを防ぐため、まずは働く「場所」だけを変えることから始めていただきたいと思います。

一番のお薦めは「半休・半テレ」。最低でも月に1回、半日のテレワークを半日の有給休暇とセットで取ることで、どの部署でも実施でき、年次有給休暇5日取得義務も達成できます。

明日からできるテレワークのポイントは、就業規則は変更しなくてもできる、その場合に発生する光熱費などは当面会社が負担する、業務を見える化する、の3つです。オンラインでの会議や面談、チャットなどを活用したコミュニケーション、web カレンダーによる予定の共有でタスク管理できます。

少ない経費で見える化する方法として、弊社は Zoom を24時間365日つないで事務所の様子を映し、出張先やテレワーク先といつでもやり取りできる環境をつくりました。また、毎朝15分程度の朝礼で全員が顔を合わせ、仕事内容を確認しています。

現在の業務を整理し、分析することも重要です。テレワークが「今すぐできる」「ツールやルールの整備により実施できる」「当面は難しい」に振り分け、できることから始め、ルールやツールを導入して徐々に広げます。

テレワーク導入のプロセスは、目的や方針の下に導入計画を策定し、全社員で共有してトライアル、その検証・評価を踏まえ本格導入に至ります。その際は全社横断的な推進チームを作り、各部署が足並みをそろえて進めること。また、テレワークの頻度が週1、2回であっても、セキュリティーや労働時間、勤怠管理については必ずルール決めが必要です。就業規則の一部となるので、労働基準監督署に届け出るとともに、従業員に周知します。さらにパソコン研修などによるリテラシーの底上げ、相談窓口の設置などに取り組み、自社に合った制度に育ててください。

テレワークは働く人の意識も大事です。孤独を感じる場合は、ランチタイムを共有したりオフィスと同じ始業・終業時間にして私生活との切り分けを行ったりしながら業務に専念し、自律的な働き方ができる環境を整えましょう。

仕事には、会社に集まって行うことが有効なものと、各自がテレワークで行うのが有効なものがあります。これらを上手に使い分け、ハイブリッドな働き方を目指しませんか。

Case study
事例発表

いまこそ中小企業もテレワーク！

株式会社ワークスマイルラボ
代表取締役　石井 聖博氏

テレワーク導入のきっかけは、子どもの病気などで休みがちなパートタイマーの離職を防止するためでした。家で仕事ができれば解決するのではと2016年4月、IT 環境を整えてやり始めたところ、普通にできることに気付きました。

導入効果として、まず在宅勤務者の通勤時間のロスがなくなり、昼休みも家事に充てることで生活にゆとりが生まれました。次に生産性がアップ。さらに社内の者と在宅勤務者がそれぞれできる仕事に集中することで強制的に分業が進み、残業も半減。1年後に全社的に取り組んだ結果、残業時間は40%以上減りました。

最大の効果は、採用力の向上です。新卒者の働き方への関心は年々高まっています。弊社を見学した学生のアンケートでも「将来、安心して長く働ける会社だと思いました」と書かれるなど、テレワークは大きな武器です。中途採用にも即効性があり、モデル社員の働き方事例を示したところ、応募が約3倍に増えました。

4つ目として、テレワークができる環境づくりは ICT 化の推進につながります。全社的に ICT の活用が進むので生産性が上がりました。テレワーク導入にいろいろな助成金や補助金を活用でき、社員を巻き込みやすい状況にある「いまこそ」、始めてほしいと思います。

ポイントは、いかにコストを抑え、IT リテラシーが低い人にも使いやすいツールを選定するか。さらに、少人数かつ、実際に働き方に困っている人たちで始めることがスピーディーな導入につながります。

事業報告 Business Report

ひょうご仕事と生活センター認定・表彰企業学びの会

現場を持つ企業は「ウィズ・コロナ時代」の新しい働き方をどう実現する?

10月23日に尼崎市総合文化センターで、10月30日には姫路労働会館で、認定・表彰企業を対象とした情報交換会を開催。ウィズ・コロナ時代の取組に関するヒントを手にしていただくことを目的に、株式会社キャリア創研 IAF 認定プロフェッショナルファシリテーターの水江泰資氏の進行で、緊急事態宣言発令時から現在までの対応や変化など各企業が自社の取組を報告し意見を出し合いました。

緊急事態宣言中に困ったこと

「製造部門のため在宅勤務ができなかった」「在宅勤務としたが、実際は自宅待機の状態だった」など、テレワーク導入の難しさを訴える声が目立ちました。また、「在宅勤務者のフォローを行う人は出社しなくてはいけなかった」「在宅勤務ができた部門とできなかった部門の間で不公平感が生まれた」といった部門間の格差に関する声も聞かれました。

また、パソコンや携帯電話の機器不足、データの取り扱いやセキュリティーの未整備といったハード面の課題や、「仕事の成果が分かりづらい」「労務管理が難しい」などマネジメントに関する問題提起も。

このほか在宅勤務を経験した人からは、「仕事とプライベートの切り替えが難しい」「一人で仕事をこなすことにプレッシャーを感じる」「コミュニケーションが取りづらかった」との声が上がりました。

緊急事態宣言解除後の変化

「緊急事態宣言中は在宅勤務を実施できなかったが、今後に備えてできそうな部門から試行を始めた」という企業がありました。「事業所内の朝礼や会議のほか、商談でも対面ではなく Teams や Zoom 等のオンラインを使用している」という企業も。「会議時間を短縮した」「テレワークが可能な環境を整えたことによって今まで事務所で行っていた業務を社外でこなせるようになった」などの変化を挙げた企業もありました。

参加者アンケートでは「自社でも取り入れられそうなことがあった」「頭から無理だと思っていたことも考え方を変えれば実現できると思った」といった声があり、今後の取組の参考にしていただける会となったようです。

県政トピックス TOPICS

「ひょうごで働こう!マッチングサイト」に求人掲載しませんか

無料

インターネットを通じた就職・転職活動が増えています。そこで兵庫県では、県内での仕事を探している人に直接求人情報を届けるため、「ひょうごで働こう!マッチングサイト」を運営しています。

現在、マッチングサイトに求人を掲載していただける企業・法人を募集中です。さらに、ワーク・ライフ・バランスの表彰・認定など県の企業等顕彰制度の認定を受けている企業・法人であれば、「移住支援金※対象法人」になることができ、求職者への求心力も高まります。詳しくは県ホームページをご覧ください。

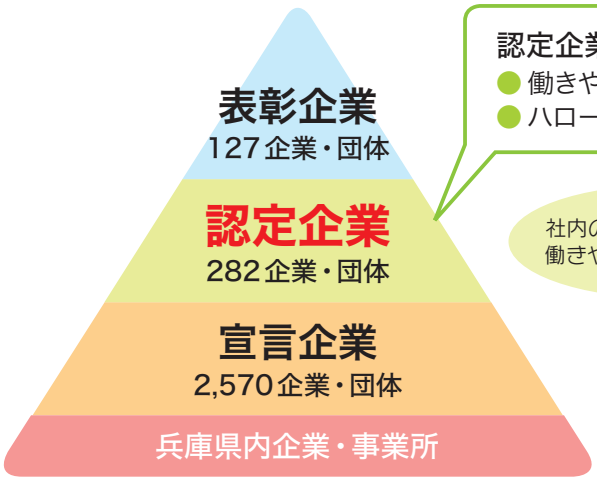
※移住支援金…東京圏からの移住を伴う就業の場合、移住者に対して移住支援金最大100万円が支給される場合があります

問い合わせ先／兵庫県産業労働部政策労働局労政福祉課　☎078-362-9168　兵庫県　移住　マッチング　検索

information

ひょうご仕事と生活の調和推進認定企業の募集!

「仕事と生活の調和」実現に向けて、多様な働き方の導入や、仕事と生活の両立の促進、女性も働きやすい職場づくりなどの取組を実施し、一定の成果を収めている企業・団体を認定します。



認定企業のメリット
- 働きやすい職場として県やセンターが情報発信します
- ハローワークの求人票や求人広告で PR できます

認定企業の声

社内の雰囲気が良くなり、働きやすい職場になった!

新卒者の応募が増えた!

2020年11月末現在

【 対 象 】「ひょうご仕事と生活の調和推進企業宣言」に登録されている県内事業者で、「ワーク・ライフ・バランス WEB 自己診断システム」の総合評価等が概ね星印2つ以上の場合、申請対象とします。

【 応募方法 】以下の書類をセンターまで持参または郵送
①ひょうご仕事と生活の調和推進企業認定申請書
②労働関係法令等チェックリスト
③ワーク・ライフ・バランス WEB 自己診断システムの診断結果の写し
※申請書類はセンターのホームページからダウンロードできます

【 応募締切 】2021年1月20日(水)

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。

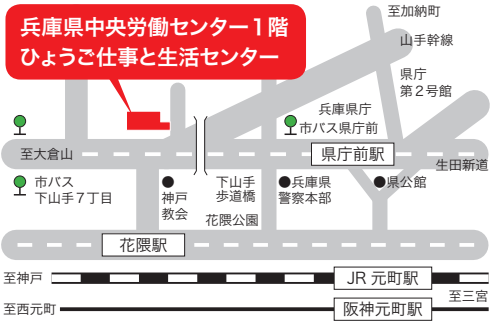
公益財団法人 兵庫県勤労福祉協会
ひょうご仕事と生活センター
〒650-0011 神戸市中央区下山手通6-3-28 兵庫県中央労働センター1階
TEL 078-381-5277 FAX 078-381-5288 E-mail info@hyogo-wlb.jp
開館 月～金曜 9:00～17:00(祝休日、年末・年始を除く)

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



- 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