会社の健康、社員から。社員の健康、暮らしから。

イロードとは、 ・ CAMP回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1 阪神地域ワーク・ライフ・バランスシンポジウム

特集2 姫路地域ワーク・ライフ・バランスシンポジウム

5 私たちの仕事場 6 事業報告/健康相談員 健活ナビ 7 ワーク・ライフ・バランス関連書籍紹介/県政トピックス 8 information

阪神地域ワーク・ライフ・バランスシンポジウム

コロナ禍において、企業では新しい働き方が求められています。2020年10月16日、尼崎市内でテレワークについて考えるシンポジウムが開かれました。

講演

コロナ禍で変わる日本の働き方 ~テレワークが当たり前の社会へ~

株式会社テレワークマネジメント 代表取締役 田澤 中利氏



■コロナ禍でのテレワーク

テレワークとは、情報通信技術 (ICT) を活用した時間や場所を選ばない柔軟な働き方のことです。東京商工リサーチのアンケートによると、2020年4月の緊急事態宣言によってテレワーク導入企業数は急増したものの、解除から1カ月後には半数程度に減りました。テレワークといっても実際は自宅待機していただけの人もいたので、出社するスタイルに戻ったのです。しかし、3カ月後に再び調査したところ、少しだけ数値が上昇。テレワークをしやすいよう制度や環境を整備した企業が増えたからだと思われます。結果、コロナ前に比べると、大企業は1.8倍の61%に、中小企業では2倍の29%に上がりました。

緊急事態宣言下で、働く人の意識も大きく変わりつつあります。テレワークなら毎日満員電車で通勤しなくてもいいし、空いた時間で資格取得に向けた勉強をすることもできます。また、子どものお迎えのために短時間勤務にする必要がなくなり、子育て中も給与が減りません。重要な仕事を任されたり昇進したりする可能性も出てくるでしょう。

経営者も、テレワークを推奨することで通勤費や出張費を抑えられ、国の補助金で業務のIT化も進み、遠方の人材を採用することも可能になりました。広いオフィスも必要なくなり、規模の縮小や解約をする企業も増えています。

■テレワークの進め方

しかし、テレワークはそんなに簡単なものではありません。 今まで同じ場所に集まり、コミュニケーションを取りながら 仕事をしていましたが、テレワークで一人一人離れることで 「他の人に声を掛けるタイミングが難しい」「チームで行う 業務が進めにくい」「オンとオフを区別しにくい」「評価がで きない」といった問題が出てきます。これらを解決できない と、今後、生き残っていくのは難しいでしょう。 では、具体的にどのように進めればいいか。まずは今ある全ての業務をどのようにすればテレワークでできるか、一つ一つ考えてみましょう。目指すべき形は、ネットのクラウドを活用し、全員がどこからでもいつも通りの仕事ができる状態にすることです。

弊社では、北海道、東京、奈良の3カ所のオフィスのほか、 クラウド上に仮想のバーチャルオフィスを作っています。画 面に表示した会議室や仕事の状況などが描かれた間取り図 に社員一人一人の位置を示しながら、今誰が何をしている かを分かるようにしています。

バーチャルオフィスはコストがかかるので、まずは Zoomなどのウェブ会議ツールを会議室兼オフィスに見立て、皆で始業から終業までそこに入室した状態で仕事をしてみてください。カメラとマイクはオフ、スピーカーのみ小さな音量でオンに。用件があれば、マイクをオンにして他の人に話し掛けます。相談が長引きそうな場合には、別の会議室を設け、関係者だけそこに移動しましょう。この方法ならテレワーク中も話しやすくなり、チームの仕事もはかどるほか、いつ話し掛けられるか分からないので適度な緊張感も生まれます。

■従業員のマネジメント方法

従業員のマネジメント方法は、ICTを利用して業務を"見える化"しましょう。弊社では時間管理ツールを使って着席時と退席時に着席・退席ボタンを押すことで、勤務時間を記録しています。子どものお迎えなどで一時的に退席して所定労働時間が足りない場合は、時間単位の有給休暇やフレックスタイムを利用するか、時間外に働いて補填。また、着席中はパソコンの画面がランダムに保存され、時折上司がチェックしています。これは監視が目的ではなく、仕事が遅れていたら誰かに手伝わせるなど進捗を把握するとともに、毎日全員と「今日はこれをします」「今日はこれをやりました」など、やりとりしなくて済むからです。

この他、セキュリティの心配については、離れた場所から 会社のパソコンを操作できる「リモートデスクトップ」を利 用することで、リスクを抑えられるでしょう。

テレワークは決して最良の働き方ではありません。しかし、テレワークという選択肢を設けることで、企業は貴重な人材を辞めさせずに済みます。必要に応じ、うまく活用していただきたいと思います。

■トークセッション

■見えてきたテレワーク導入の課題と対応

【**ゲスト**】株式会社テレワークマネジメント 代表取締役 田澤 由利

【**進 行**】ひょうご仕事と生活センター チーフコンサルタント **国本 豊泰**

国本 本日は2社から話題を提供いただき、それについて 先生にアドバイスをいただきたいと思います。1 社目は、松 谷化学工業株式会社の川上降史さんです。

川上 弊社は伊丹市で主にデンプンの加工業を行っています。コロナ前はテレワークの制度はなかったものの、営業部門のみ社内LANにアクセスできるノートパソコンが支給され、出張中はモバイルワークをしていました。



川上さん

4月の緊急事態宣言発令後、営業部門はノートパソコンを使って在宅勤務を、研究部門も実験以外の業務は自宅で行いました。その他の営業以外の非製造部門は隔日で在宅勤務に。しかし、実際はやることがなく、自宅待機しているだけの人もいました。一方、製造部門は農林水産省から事業を止めないようにと要請があったことから100%稼働。結果として、感染リスクを抱えながら工場に出勤し続ける人と、自宅待機する人との間に不公平感が生じてしまいました。今後も非製造部門はテレワークを進めていくつもりですが、製造部門との不公平感をどうすればいいでしょうか。

田澤 味の素株式会社が工場の従業員にテレワークを取り入れ、2019年秋、「テレワーク推進企業等厚生労働大臣表彰(輝くテレワーク賞)」で優秀賞に選ばれました。工場内での事務作業を在宅で効率よく集中して行い、浮いた時間を工場のライン業務の手伝いに充てたことで、夜勤の人が時間有休を使って早く退社し、朝の通勤ラッシュに巻き込まれなくなりました。さらに、機械の監視業務も在宅でできるようにしたほか、全従業員が事務作業とライン業務の両方をできるようにし、交代制で在宅勤務できるようになったのです。

在宅でできない業務があっても、それ以外を在宅にすれば、社内が「密」になるのを防ぎ、出勤者の感染リスクが抑えられる旨を説明したり、出勤する人に危険手当を出したり



することで、不公平感が多少和らぐと思います。

川上 ありがとうございました。

国本 現場の仕事でも、工夫次第で部分的にテレワーク化 できるものもあるのですね。 続いては、株式会社リベラルの 石井幸子さんです。

石井 弊社は三田市にあり、子育てなど家庭 の事情で働きに出ることが難しい女性を対象 に、書類の封入やパソコンでの入力といった 在宅でできる仕事をあっせんしています。私



石井さん

自身もかつて3人の子どもの子育てと仕事との両立に悩んだ時期がありました。今回のコロナ禍でテレワークが進みつつありますが、育児中の女性など制約のある人がより働きやすい環境にするためには、企業や社会はこれから何をしていくべきでしょうか。

田澤 ここ数年間で、企業と働きたい人を仲介する業者が増えてきました。しかし、これは企業と個人が一対一の関係で行うため大きな仕事はなかなかもらえませんし、受託者は子どもの体調不良などで急に仕事ができなくなってしまう危険性もあります。

そこで、一人ではなく複数人によるチームに業務を委託 する形にすれば、たとえ誰かに急な不都合が起こっても他 の人がフォローできるのではないでしょうか。また、仲間が いることにより、おのおのが在宅勤務でも孤独を感じること が減ると思います。

仲介企業は、ITシステムを十分に整え、請け負う仕事の ジャンルを絞ってチームで取り組む体制をつくりましょう。 一方の働く側も、子育て中だからといって決して甘えず、責 任を持って仕事に向き合わなくてはいけません。

さらに、社会全体としてこれから進めるべきことは、正社 員、非正規雇用者、業務受託者の待遇の格差をできる限り 縮めることだと思います。

石井 ありがとうございます。参考にさせていただきます。

姫路地域ワーク・ライフ・バランスシンポジウム

少子高齢化により生産年齢人口が減少する中、企業には女性が活躍できる環境の整備が求められています。 2020年11月10日、姫路市内で女性の活躍推進について考えるシンポジウムが開催されました。

いまこそ女性活躍! これからの企業に必要なこと ~「ダイバーシティ・マネジメント」の観点から~

公益財団法人 21世紀職業財団 客員講師 森仁美氏



■ダイバーシティ・マネジメントの必要性

ダイバーシティ・マネジメントとは、従来のスタンダードにとらわれず、多様な属性や価値観、発想を取り入れることで、環境の変化への迅速かつ柔軟な対応、優秀な人材の確保、他社との差別化を図り、企業の成長と個人の幸せにつなげる戦略のことです。企業には社員それぞれの違いを差別・区別するのではなく、「活かす」という発想が求められます。

ダイバーシティ・マネジメントは、次のようなメリットを生み出します。①労働力人口が減少する中で優秀な人材を確保する②十分に能力を発揮できていない社員の力を引き出し、全員を戦力にする③ SDG sにあるような社会のニーズに応える④市場経済の変化に柔軟に対応する。これらは今後、企業が持続的成長と発展をするために必要不可欠です。このほか、前例・慣習にとらわれない大胆な変革、異なる社会を取り入れた視野の拡大、多様な人材に合わせた誰もが働きやすい環境整備、さまざまな発想の集合による新たなイノベーションの創造なども期待でき、均一的な「ムラ社会」から抜け出すための起爆剤となるでしょう。

■まずは女性の活躍推進から始めよう

ダイバーシティにはいくつかの要素がありますが、まずは 女性の活躍推進から始めることをお勧めします。

現在、労働力人口における女性の比率は44.2%。しかしそのうち56%は非正規社員です。しかも、従業員100人以上の企業における女性管理職の割合は、2019年時点で14.8%と、先進7カ国の中で最下位でした。なぜ女性管理職が少ないのでしょうか。厚生労働省の調査によると、企業の約半数は「必要な知識や経験、判断力などを有する女性がいないから」と回答しています。そうなった理由としては、「そもそも女性社員数が少ない」「時間的制約で長時間労働が

できない」「昇格したがらない」などが挙げられました。

背景には、3つの問題があります。一つ目は、性別による 役割分担に関する固定観念です。家事や育児は女性の仕事 という考え方だと、家庭を持つ女性の仕事を軽減し、人材と して育成しようとはしません。共働き世帯は年々増えている にもかかわらず、家事に費やす時間の男女差はあまり縮まっ ていないのが現実です。また、女性はサポート業務に適して おりリーダーには不向きという固定観念があると、役職人事 では男性が優先されてしまいます。

二つ目は、女性は守るべき存在だとする男性の誤った「ナイト(騎士)精神」です。女性に難しい業務を与えず、失敗しないよう必要以上のフォローをする。泣かれたら困るので、失敗しても叱らない人もいるのではないでしょうか。これでは能力があっても成長できません。

三つ目は、長時間労働の慣行です。いまだに労働時間の 長さで評価を行い、時間的な制約がある人には主要な仕事 を任せない企業があります。その上、管理職になるとより長 時間労働を強いられるので、子育て期の人の中には昇進意欲 が湧かず、現状維持的な働き方を選ぶ人が出てしまいます。

■子育てとキャリア形成両方の支援を

では、どうするべきか。まずは、子育で中の女性が働きやすい環境を整えることです。次に、職場全体で男性の子育で参加への理解を深め、各家庭で妻の負担を減らすよう努めましょう。また、親の介護や本人の病気治療、地域での社会活動など、社員には多様な生活があります。企業は仕事とそれらを両立できるような体制を考えるとともに、働く側も仕事と生活のマネジメントに主体的に取り組むべきです。

また、女性社員を長期的視野に立って育成するには、就業初期に達成感や成長を実感できる業務を経験させ、会社や上司の期待を伝えた上で、しっかり指導することが重要です。 さらに、異動によって職務経験を広げてキャリア形成意識を刺激し、メンター制、リーダー研修などの育成促進策により、幹部候補者を重点的に育てましょう。

ダイバーシティ・マネジメントの効果はすぐに表れるものではなく、漢方薬のように時間をかけて効いてくるものです。企業のトップ自らが強い意志で取り組み、全ての女性が活躍できる組織を目指していただきたいと思います。

私たちの仕事場

~「仕事と生活のバランス」最前線~

業務の効率化を図るとともに 若手や女性が活躍できる建設会社に

尼崎市に本社を構える建設会社、株式会社香山組。 IoTを駆使した業務の効率化で生産性向上を図るほ か、若手の育成、女性の積極的な採用にも力を入れ、 建設業界で革新的な企業として注目を集めています。



月1回の「若手会議」のほか、必要に応じて別途勉強会も開いています。

株式会社香山組

IoTを駆使して生産性を高める

1954年の創業以来、地方公共団体から発注される河川 や道路などの土木事業を主に手掛けてきた同社。生産性 向上のため、数年前からLoTを導入してあらゆる業務を効 率化し、生産性を高めることに力を注いでいます。

例えば、昨年、複数ある建設現場にカメラとモニターを

設置して本社と接続、常に現地の 様子が分かるようにしました。エ 事部部長の田村圭司さんは、「現 場の見回りも行いますが、勤怠管 理などささいなことで現場に逐一 確認を取る必要はなくなりました。 今後は作業員の目線でより詳しく 現場の状況が把握できるウェアラ ブルカメラの導入も検討中です」エを支えています。 と話します。



田村さんは各現場を定期的に チェックすることで、円滑な施

また、毎月各現場から集合して行っていた安全大会をオ ンラインによるリモート形式にするなど、IoT化の推進は 新型コロナウイルス感染防止にも役立っています。

このほか、一昨年からシステムエンジニアを雇用。名刺 をはじめ取引先情報や書類の電子化、電子決済、さらには 社内で必要な情報のクラウド化など、情報システムの構築 を進めています。「現場では全員にタブレット端末が支給さ れており、どこででも書類を確認できるので便利です」

若手が伸び伸び働ける環境づくり

若手社員の離職が課題となっている建設業界において、 同社ではここ数年、約9割の高い定着率を維持しています。 その要因として挙げられるのが、無理のない勤務体制や悩 みを相談したり自分の意見を気兼ねなく言えたりする多様 な場、手厚い教育支援制度などです。

まず、入社後1年間は残業をさせず、時間内に仕事を収 める姿勢を身に付けてもらうといいます。また、何か悩みが あれば上司への相談はもちろん、現在はコロナ禍で休止さ

れていますが、部署の垣根を越え て集まる懇親会も開かれているそ

さらに、毎月1回、20代を中心 とした約10人で「若手会議」を 開催、業務の中で気付いた問題点 や各部署から持ち掛けられたテー マを検討しています。管理部総務 課の廣石千華さんは「名刺管理を と話す廣石さん。



「今後は新入社員同士がオ ンラインで交流できる場を」

はじめ便利なアプリや就職セミナーで学生から好まれる資 料のデザインなどについて、フレッシュな視点で出されたア イデアを社の改善に生かしています」と話します。

このほか教育支援の一環として、必須資格の一級・二級 土木施工管理技士の資格取得に要する費用の負担はもち ろん、取得した際には一時金に加え基本給をアップするな ど、スキルアップも積極的に推奨します。

女性が活躍できる建設会社に

男性社会のイメージが強い建設業界ですが、近年は女性 社員の採用にも力を入れています。現在は9人おり、うち 1人は技術職。現場に女性用のトイレや更衣室を設置する のはもちろん、外部の「ジェンダーレスセミナー」などを活 用し、女性が活躍できる風土づくりにも力を入れています。

4月からは技術職と管理部門に女性が1人ずつ加わる予 定で、「今後は厚生労働省の女性活躍推進認定『えるぼし』 や子育てサポート認定『くるみん』の取得も目指したい」と 廣石さん。

最新技術をうまく生かして生産性を高めるとともに、若手 も女性も活躍できる、時代の最先端を行く建設会社を目指 し、挑戦は続きます。

株式会社香山組

事業内容 土木事業 従業員数 50人

所 在 地 尼崎市東難波町5-31-20

E L 06-6483-6100

https://www.kayamagumi.co.jp/



姫路でWLB基礎講座を開催

2020年12月8日、WLBの取組を始めたい企業・団体を対象に、姫路市内でWLB基礎講座を行いました。姫路事務所の黒田チーフコンサルタントが講師を務め、WLBが必要な背景や取組方法を紹介。「ワーク」の時間では自組織のWLBの取組について考えました。

【要旨】

生産年齢人口の減少、働く人の価値観やビジネス環境の変化により先行きが不透明な中、新型コロナウイルスの感染拡大により、誰もが「制約のある働き方」を突然強いられる可能性が出てきています。テレワークや副業など働き方も多様化しており、全ての人が能力を発揮できる働きやすい職場づくりが必要です。企業や団体は、今までのやり方や常識に縛られず、変化に柔軟に対応できる足腰の強い組織づくりをしなくてはいけません。

WLB の取組は、組織のビジョン(理想の姿)達成のた



WLBの推進では、組織の基盤となる風土づくりが大切と説明。

めの手段の一つです。手段と目的を取り違えないようトップは強い意志を持って「なぜ取り組むのか」を明確にし、理想の姿を言葉にして伝えてください。また、時代に合った最適な提案をする従業員の声を生かし、「変える」「やめる」ことを恐れず、変化に対応し続けられる組織を目指しましょう。WLB はワクワクした未来をつくり出すような取組です。「こんな職場だったらいいな」と皆で話し合いながら取り組んでいただきたいと思います。

座り過ぎによる腰痛、病気を予防しよう

健康相談員健活ナビ

Navigation to health

新型コロナウイルス感染症の影響でテレワーク、オンライン化が進み、長時間同じ姿勢での作業によって腰に痛みを覚える方は多いのではないでしょうか。

長時間座り続けることは、血流や筋肉の代謝を低下させ、心筋梗塞、脳血管疾患、肥満、糖尿病、がん、認知症など健康に害を及ぼす危険性が指摘されています。 さらに、座り過ぎは心(メンタル)にも悪影響を与えます。

オフィスでの座り過ぎ対策は個人では限界があり、職場ぐるみで取り組む必要があります。できることから取り組みましょう。

■日常の中で心掛けること

30分に1回立ち上がり動く

- ・こまめにプリントやコピーを取りに行く
- ・立ってミーティングや会議をする
- ・立つことを促してくれるアプリを活用する など

定期的にストレッチ・体操をする(右図参照)

- ・コピー機の前にストレッチのポスターを掲示する
- ・動画を見ながら体操をする時間をつくる など

"血液ドロドロ"を防ぐため水分補給を

マスクを着けていると水分補給を忘れがちです。こまめにお茶などを飲んで心身をリラックスする時間が持てるよう、職場環境を整えましょう。

これだけ体操®





©Bipoji Lab

(出典)

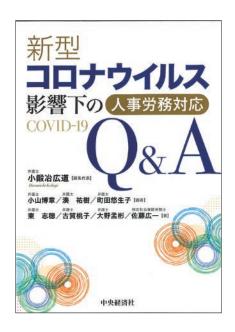
東大病院22世紀医療センター 松平浩「これだけ体操®」

腰痛セルフマネジメント情報サイト



ワーク・ライフ・パランス関連書籍紹介





「新型コロナウイルス影響下の 人事労務対応Q&A」(2020年8月発行)

新型コロナウイルス感染拡大を受けて、最新の人事労務対応をQ&A形式で解説しています。日々刻々と事態が動く中で、弁護士・社会保険労務士が提供してきた「これまで行ったことのない法的アドバイス」をリーマンショック時の実務経験や過去の経験を基に分かりやすくまとめています。業務運営(業務指示など)、休業、人員調整・人件費削減、労働者派遣・請負、テレワーク、労災・安全衛生・労働組合をめぐる諸問題に丁寧に答え、さらに各種助成金、労働保険、社会保険、税務に関する申請実務までフォローしています。

編集代表: 小鍛冶 広道(弁護士) 発行: 株式会社中央経済社

「ひょうごワークシェアサイト (在籍型出向・副業等支援サイト)」のご案内



兵庫県では、新型コロナウイルス感染症の影響により、アルバイト先が無くなり困っている人や短期的に働きたい人の受け入れを希望する企業等の求人情報を提供する「ひょうごワークシェアサイト」を昨年7月に開設しました。 現在、サイトに求人を掲載していただける人手不足の事業主を募集中です。人手余剰の事業主や求職中または 副業したい人は、「ひょうごワークシェアサイト」に掲載されている求人情報をご覧ください。

また、社会保険労務士による在籍型出向等に係る専門相談や中小企業診断士による経営改善の相談、仕事切り分けの助言などのサポートも受けることができます。詳しくは、サイトをご覧ください。

問い合わせ先/

サイトについて ひょうご・しごと情報広場 制度について 兵庫県労政福祉課雇用就業室

ବ୍ଦ ପ୍ରମଃ-360-6219 ବ୍ର ପ୍ରମଃ-362-9181

ひょうごワークシェア



ひょうごジョブコーチが障害者雇用をサポートします

無料

兵庫県では、県内企業で働く障害のある人の職場定着を支援するため、ジョブコーチの派遣を行っています。 障害者雇用に関する専門的知識を持ったジョブコーチが企業を訪問し、障害のある人を雇用する上での不安、 心配、困っていることなどが解決するようアドバイスします。ぜひ活用してください。

ジョブコーチとは

障害者が長く働き続けられるよう、障害者本人と ご家族・事業主をサポートします。

障害者本人に対しては、安定した職場生活が送れるよう支援し、事業主に対しては障害者雇用に関する不安や心配事が解決するようアドバイスします。



問い合わせ先/兵庫県社会福祉事業団 総合リハビリテーションセンター 職業能力開発施設 ○078-927-2727(内線3505)

令和2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2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~ 令和元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)

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。

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。

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。

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。

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。

至加納町

山手幹線

第2号館

生田新道

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 [mail info@hyogo-wlb.jp

開館 月~金曜 9:00~17:00(祝休日、年末・年始を除く)

〒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、

アクセス

できます。



兵庫県中央労働センター1階

ひょうご仕事と生活センター

●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

〒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

https://www.hyogo-wlb.jp/

ひょうご仕事と生活センター