

# 働き方 多様で柔軟に

## WLB制度

ワーク・ライフ・バランス

兵庫県は、ワーク・ライフ・バランス(WLB)に取り組み県内の企業・団体に登録してもらおう「ひょうご仕事と生活の調和推進企業宣言」制度を実施している。宣言企業の中で一定の成果を収めている企業・団体を「認定」し、認定企業・団体のうち、特に取り組みが優れている企業・団体を「表彰」する。

宣言は、経営トップ自らがWLBに取り組み推進することを広く内外に意思表示。助成金の利用や、専門家の派遣、各種研修・講座の受講が可能になる。従業員意識調査実施の支援なども受けられる。認定・表彰企業になると、ひょうご仕事と生活センターHPで企業名・取り組みを紹介。ハローワーク求人票や求人広告などでPRができるほか、金融機関等で優遇金利で融資などの支援を受けられる。表彰企業を掲載した冊子を県内の大学・高校などに配布する。

兵庫県内の企業・団体	
宣言認定	3000社・団体
表彰表	348社・団体
	139社・団体
2021.11.18現在の登録数	

【問い合わせ】ひょうご仕事と生活センター(神戸市中央区下山手通6の3の28、兵庫県中央労働センター1階) ☎078-3381-5277

宣言申請は、ひょうご仕事と生活センターのホームページから申請できる。HP: <https://www.hyogo-wlb.jp/manifesto/>



「ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰」表彰を受けた企業の代表者ら＝神戸市中央区、県公館

## 但南建設株式会社

(朝来市)



### 先輩が指導役、悩み相談も

「3K(きつい、汚い、危険)職場のイメージがある建設業界。工期中は休みも取りづらく、衣川義弘社長は「これまで育てた若手が辞めていくのを見るのは悲しかった」と振り返る。こうした状況を打破するために、2018年度からメンター制度を導入。入社10年以内の先輩社員が指導役となり、仕事からプライベートの悩みまで親身になって若手の相談に乗る。会社の制度を紹介するなどして具体的な対応策も示す。新型コロナウイルスが流行するまでは、30歳以下の従業員が年1回集まって飲み会を開き、相談しやすい雰囲気づくりにも力を入れてきた。衣川社長は「退職したい人を引き止めるのは難しかったが、今は初期段階で相談があるので辞めるまでには至らない」と話す。入社10年以内の離職率をみると、15年度は6割だったが、18年度には17%に下がり、20年度以降はゼロになった。課題だった長時間勤務も、ICTを取り入れて業務効率化。これまでは上司が現場に出向き技術指導していたが、今は現場に取り付けたカメラを通じて行う。長期の工事後は1週間以上の休暇を取るよう指導しており、平均残業時間は3年前より3割減った。奨学金の返済支援や、資格取得にかかわる学費を補助する制度も整えており、衣川社長は「意欲のある従業員を積極的に支援していきたい」と話している。

## 株式会社トモエシステム

(神戸市兵庫区)

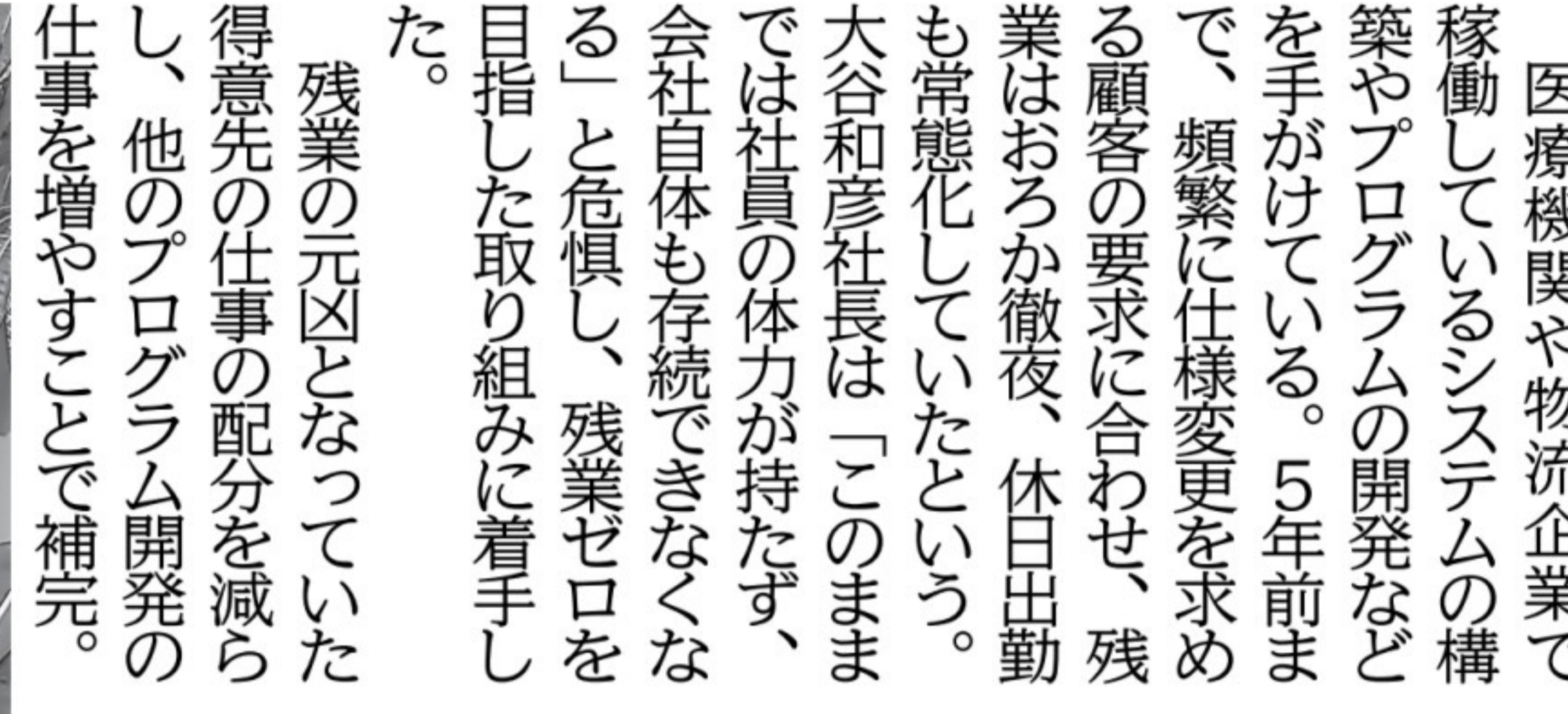


### 男性育休100%を達成

海外にも3拠点を持つ建設機械部品専門商社。さらなる成長に向け社員が「イキイキ」と働ける環境づくりが必要との考えから働き方改革に取り組んでいる。5年前には人事・評価・賃金制度の改革に着手。やれば認めて遇するに徹し、目標管理制度を導入。3年で年収を20%上げるという目標を達成した。1時間単位で最大で年間40時間まで取得できる時間有給休暇制度の導入で、有給休暇の取得率は80%上がった。女性社員の育休取得・復帰率は100%だったが、海外にも多様な働き方の意識を浸透させるべく、2019年には「男性育休100%取得」を宣言。減収分を補うべく育休1回につき5万円を支給する制度も設け、同年以降対象となった5人の男性社員はすべて育休を取得している。この結果、14年に13.2%あった離職率も、20年には2.3%にまで低下。この間、社員数が1割増えたのに対し、今期の売り上げは2倍を見込む。19年入社の人総務部の船曳優花さんは広報・新卒採用などを任されている。その活躍は「会社進化のトリガー的存在」と上司。ゼロだった女性マネジャーの比率が20年には17%に。性別や年齢軸にとられない評価制度は、働きがい向上の一助となっている。船曳さんは「働きやすさという土台の上に働きがいをつくり出していきたい」と話す。社員が「イキイキ」と働ける環境づくりを全社をあげて働き改革に取り組んでいる。

## 株式会社ビッグバレーインターナショナル

(尼崎市)

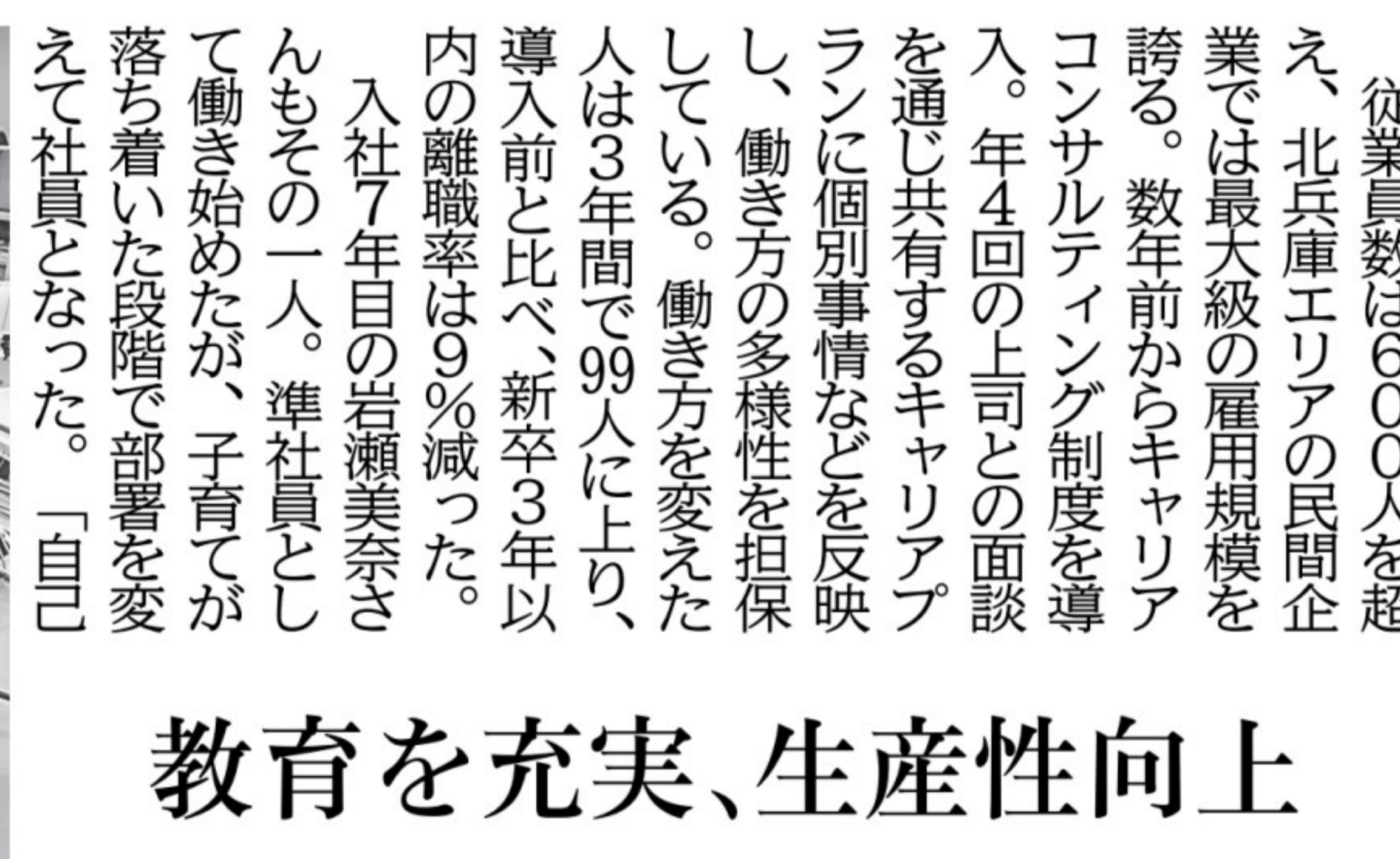


### 仕事を見直し残業ゼロ

医療機関や物流企業で稼働しているシステムの構築やプログラムの開発などを手がけている。5年前まで、頻りに仕様変更を求め顧客の要求に合わせ、残業はおろか徹夜、休日出勤も常態化していたという。大谷和彦社長は「このままでは社員の体力が持たず、会社自体も存続できなくなる」と危惧し、残業ゼロを目指した取り組みに着手した。残業の元凶となっていた得意先の仕事の配分を減らし、他のプログラム開発の仕事を増やすことで補完した。現在では残業ほぼゼロを実現。かつては社内にごさずぎすした雰囲気も蔓延していたが、今はなくなったという。一方で、「もっとバリバリ働きたい」という社員には副業も認めている。

## 富士発條株式会社

(朝来市)



### 教育を充実、生産性向上

従業員数は600人を超える、北兵庫エリアの民間企業では最大級の雇用規模を誇る。数年前からキャリア開発の教育システム「ガネーシヤ」。全社共通教育や階層別教育などの一般的な教育に加え、語学などが学べる「役割別教育」、専門性を磨く「部門別教育」など研修内容を細かく設定。「必要な時に、必要な人が、必要な教育を受けられる」を目標に、毎日どこかで研修が開かれていく。対話の質を向上し、キャリアパスを「見える化」したことで、生産性が向上。導入前と比べて平均残業時間は25%減り、賞与支給額は約1.8倍になった。処遇改善にもつながった。藤井啓社長は「教育とは押し付けるものであってはならない。求めてくれる全ての従業員に、等しく学びや成長の機会を提供したい」と話している。子育てが落ち着いた入社7年目の岩瀬美奈さん。上司との面談でキャリアプランを伝え、社員となった。

## ハートフードクリエーツ株式会社

(神戸市東灘区)

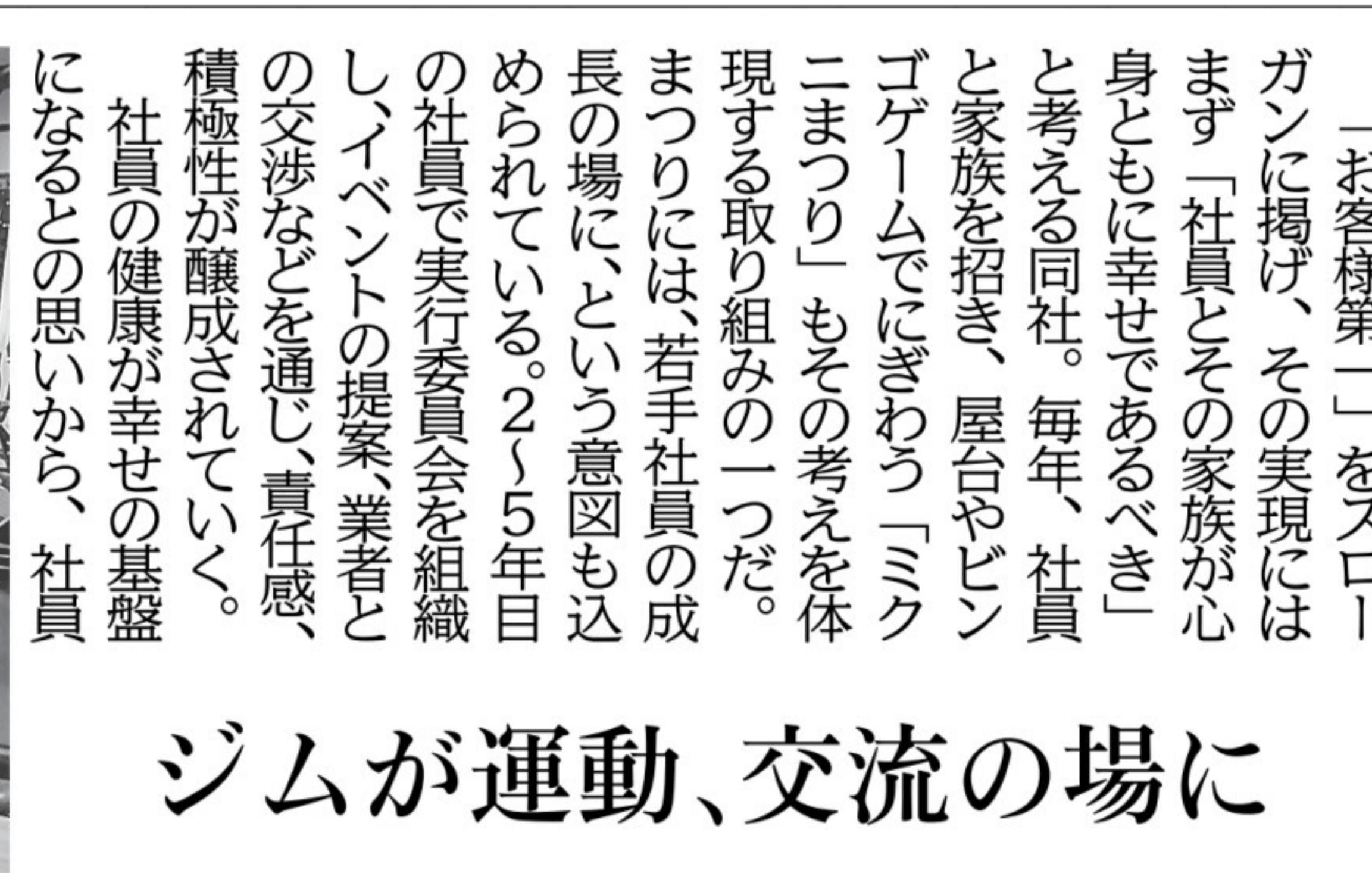


### 分業で社員の意思尊重

幼稚園、保育園向けに給食事業を展開する同社。食材へのこだわりなどが評価され、2016年に受託施設が1カ所から5カ所へと一気に増えた。ただ、採用した従業員へのケアが行き届かず、多くが職場を離れていた。教訓を踏まえ、トップダウンから分業へと組織を見直した」と西脇章社長。施設責任者の上にエリアマネジャーを配置するとともに、新入社員には世代の近い先輩社員を付け、悩みを相談できるようにした。従業員同士が気軽に話せる土壌をつくるため、レクリエーションも増やした。その結果、離職率は20%から15%へと改善された。社員がやりがいを持って働けるよう「自分がやりたいことを実現できる組織づくり」にも着手した。社員から生まれたアイデアの一つが食育だ。「食材選びのこだわりを子どもたちに伝えたい」と思った」と発案した松川奏夏さん。園児の前でプリの解体ショーも披露する。「命をいただいていることを考えるきっかけに」と松川さん。同社では淡路島の自社農場で育てた無農薬野菜を食材に使うが、保護者からの要望をくみ、ネット販売を始めたのは齋藤慶子さん。安心できる食材が手に入るのありがたいと喜ばれている。西脇社長は「従業員の満足度を上げる取り組みに終わりはない」とさらに気を引き締めている。「今日の給食おいしい?」と園児に話しかける社員たち。一名倉ふな幼幼稚園

## 御国色素株式会社

(姫路市)



### ジムが運動、交流の場に

「お客様第一」をスローガンに掲げ、その実現にはまず「社員とその家族が心身ともに幸せであるべき」と考える同社。毎年、社員と家族を招き、屋台やビンゴゲームでにぎわう「ミンゴまつり」もその考えを体現する取り組みの一つだ。まつりには、若手社員の成長の場にも、という意図も込められている。2015年目の社員で実行委員会を組織し、イベントの提案、業者との交渉などを通じて、責任感、積極性が醸成されていく。社員の健康が幸せの基盤になるとの思いから、社員3年後から定年退職者が大幅に増えることを見据え、近年は毎年10人を超える新卒を採用している。「世代間で円滑にコミュニケーションできる仕組みを整え、女性がより働きやすい職場にしていきたい」と入社2年目になる総務部の林静紅さんは話している。



長時間残業・徹夜・休日出勤が常態化していた体質を改め、社長(左)の号令のもと「残業ゼロ」を目指す



本社内に開設したトレーニングジム。体と心の健康づくりを通じて、社員同士の交流も盛んになっている