

就職活動中のあなたへ

ワーク・ライフ・バランス

WLBな

会社

兵庫県

ガイド

2021
表彰企業

CONTENTS

ワーク・ライフ・バランス(WLB)とは	2
WLBな会社の特徴	3
令和3年度表彰企業(五十音順)	
▶株式会社上林電気商会	4
▶社会保険労務士法人オフィスねこの手	6
▶株式会社香山組	8
▶株式会社クボタ 本社阪神事務所	10
▶JCRファーマ株式会社	12
▶大和美術印刷株式会社	14
▶但南建設株式会社	16
▶株式会社トモエシステム	18
▶ハートスフードクリエーツ株式会社	20
▶株式会社ビッグバレーインターナショナル	22
▶富士発條株式会社	24
▶御国色素株式会社	26
わたしの就活体験記	28
表彰企業一覧	30
ひょうご仕事と生活センターの表彰制度	34
働くときのルール	35

仕事と私生活どちらも大切。

働く人にも企業にとってもメリットが多い

ワーク・ライフ・バランス=Work Life Balance

の実現について考えてみましょう。

ワーク・ライフ・バランス (WLB)とは

仕事にやりがいや充実感を感じ、責任を果たしながら、その一方で、子育てや介護、家庭や地域での生活、自己啓発などといった、個々の私生活も充実させるという考えです。「仕事」と「生活」の「調和」を図ることは、豊かで充実した人生を送るための必須条件なのです。

Work



Life



- 自分の能力を最大限に発揮できる環境で働きたい
- 理解があり信頼できる上司や互いに協力し助け合える同僚と仕事がしたい
- 自分のことをちゃんと評価してくれる職場で働きたい
- 自分の意見を発言できる風通しの良い会社で働きたい
- 従業員を大切にしてくれる会社で働きたい
- 仕事を通じて、自分自身のキャリア・人間形成を図りたい

- 効率的に仕事をこなし、プライベートも充実させたい
- 恋人や友人、家族との時間も大事にしたい
- 結婚しても子どもができて仕事は続けたい
- いつも健康で、楽しく働きたい
- 多様な働き方(テレワークやワーケーション)を積極的に取り入れている会社で働きたい
- 地域社会にも貢献したい



たくさんチェックしたあなた!

WLBの実現を積極的に推進している会社を選びましょう!

「WLBな会社」を
見つけるためのポイント!

WLBな会社の特徴

全社的に(または全社で)
WLBの実現に向けて
取り組んでいる

働きやすくするための
いろいろな制度がある

社内での
コミュニケーションが
十分に取られている

多様な働き方ができる
多様な人材を育成し
活用している

ここがポイント!

- ▶経営トップがWLB実現のためのリーダーシップを発揮している(または理解がある)か。
- ▶従業員を企業の財産(人材)と捉え、大事にしているか。

ここがポイント!

- ▶育児や介護をはじめ、さまざまなライフイベントに応じたきめ細かい制度が用意されているか。
- ▶趣味や自己啓発、家族との団らん等を尊重した勤務形態や休暇制度などが整備されているか。

ここがポイント!

- ▶職場の中で普段から十分なコミュニケーションを取るための仕組みづくりがなされているか。
- ▶仕事や私生活の相談にも真摯に乗ってもらえるメンター制度(先輩社員が後輩社員をサポートする制度)や仕事の改善提案、あいさつ運動等、職場の風通しを良くする制度はあるか。

ここがポイント!

- ▶在宅勤務、フレックスタイム、短時間勤務正社員など、多様な働き方ができる制度があるか。
- ▶女性管理職登用のための人材育成制度や、能力を正に評価する仕組みがあるか。
- ▶年齢や性別などに関係なく個人の意欲や能力を重視した採用活動を行っているか。

兵庫県にはWLBな会社が たくさんあります!

ひょうご仕事と生活センターでは、多様な働き方の導入や仕事と生活の両立の促進など、WLBの実現に向けて先進的な取組を行っている会社を「ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰」で表彰しています。これまでに139企業・団体が表彰されました。



次ページから令和3年度表彰企業の先進的な取組を紹介します!

これまでの表彰企業の一覧は30ページ以降に掲載。

平成21～令和2年度表彰企業の取組は、ひょうご仕事と生活センターのホームページに載っています。

ひょうご仕事と生活センター

検索

全員参加型の組織運営で 誇りを持てる職人集団に



現場監督への仕事の偏りを見直すことから始まった改革。社員全員で話し合える雰囲気づくり、一人一人の特性を考えた仕事の配分などを通じて、社員の主体性が育ち、会社の成長にもつながりました。この7年間で社員数は約3倍に、売上高は3倍以上にまで増えています。



7人の女性社員のうち3人が電気工事士の資格を持ち、現場で活躍しています。

取組のポイント

- ★意見を出し合える雰囲気を醸成
- ★各人の特性に合わせて仕事を配分
- ★委員会活動で主体性を育む

誇りを持って働けるように

明石市内で、工場や学校等の高圧受変電設備の設計から施工までを一括して請け負い、施工では工事の管理を担う監督業を中心に手掛けています。

上林将経社長自身も電気工事士、電気工事施工管理技士の資格を持ち、駆け出しの頃は現場の工事や監督を担当していました。その時に分かったのは職人の社会には、「残業は当たり前」「作業さえしておけばよい」といった考え方が浸透していること。当然、残業が多く、若手の離職率も高い状況でした。「このままでは先がな

い。顧客のことを思い、誇りを持って働ける集団に変えたい」と、2013年に改革に乗り出しました。

意見を出しやすい工夫を随所に

手始めに、現場作業に加えて書類や写真の整理、顧客との打ち合わせなどを担っていた現場監督の仕事も、社員全員で分担するための話し合いを実施しました。工夫を凝らしたのは、意見を出しやすくする雰囲気づくりです。一例として、社員の発案でショートケーキを出すことに。するとケーキをめぐる話が弾み、本題についても意見を交わしやすい雰囲気になりました。現在

も、月1回程度「ショートケーキの日」を設けています。

また、全ての参加者の意見を拾うため、発言するだけでなく、付箋に意見を書く方式を取り入れたところ、多くの意見が出るようになりました。さらに、社員一人一人の性格や行動特性を分析するツールを導入し、それぞれが参加しやすい会議のやり方を考えました。大勢の前で発言するのが苦手な人には少人数での会議の場を設け、あらかじめ段取りを理解しておきたいという人には事前に会議次第を配布しています。

仕事の分担においても、整理が得意な人に書類や写真の整理を、人と話すのが得意な人に打ち合わせを任せてみることにしました。「自分の特性を知るだけでなく、周りがどういう人なのかを知ることで、互いに思いやれるようになるのです」と、上林社長は取組の意図を語ります。

主体性を育てる委員会活動

並行して行ったのが、社員が主体となって運営する「広報戦略」「研鑽^{けんざん}」「環境整備」「交流」の4つの委員会活動です。環境整備委員会では、「整理、整頓、清掃」の3S活動の推進や働き方の見直しに取り組みました。残業をテーマにした話し合いでは、スタッフから匿名で意見を募る方法で本音を引き出し、漫然と残業をしている現状をあぶり出しました。そこで、残業する際はあらかじめ残業申請書を提出することを制度化しました。「委員会活動は共に育つ共育の場。みんなで考えながら一緒に育って行ってほしいと思います」と上林社長。

改革の結果、2013年と20年を比較すると、1人当たりの月平均残業時間は27時間から11時間に削減、離職率は33%から15%に低下しました。一方、社員数は5人から14人になり、売上高も3倍以上に増えました。上林社長は「社員に任せることで私が営業活動に専念できるようになり、家業から企業へと変貌することができました」と振り返ります。

14人の社員の半数が女性で、うち3人は電気工事士の資格を持っています。その一人、事務・総務担当の岡田さんは「工務担当の社員とのパイプ役になりたい」と自ら資格取得に挑み、「お客さまの電話対応でも、内容を理解して工務担当者に話をつなぐことができるようになりました」と言います。現在は、2020年に入社した女性社員が現場監督を目指して資格に挑戦中です。上林社長が当初掲げた「誇りを持って働ける集団に」という目標に着実に近づきつつあります。



社員の発案で始まったショートケーキの日。



社員が主体となって運営する4つの委員会活動。研鑽委員会では技術力向上のための研修などが行われています。



親睦を深めるために全社員で懇親会も。

PROFILE

- ▶ 事業内容 電気設備の設計、施工、管理
- ▶ 設立 1988年
- ▶ 代表取締役 上林 将経
- ▶ 従業員数 14人(男性7人、女性7人)
- ▶ 所在地 明石市魚住町西岡627-1

<https://www.ud-s.co.jp/>



働く人優先の職場に改革 従業員と会社が共に成長



6年前、4人いた従業員が半減する事態に見舞われたのを機に、「従業員本人が働く時間帯を決める」働き方を導入しました。それを前提に全ての仕組みを見直すことで従業員満足度(ES)が格段に向上。定着率がアップし、女性の育児休業からの復帰も今や当たり前となっています。

取組のポイント

- ★働く時間帯は従業員本人が決定
- ★3人担当体制で1社をサポート
- ★「お互いさま」文化を育む



社員がいつでも休めるように3人担当体制を構築、顧客の情報を共有する仕組みも作りました。

3人担当体制で顧客に安心を提供

加古川市で設立11年目を迎える同法人は、顧客の人事・労務手続きに関わる支援にとどまらず、従業員満足度(ES)を向上させ、ひいては事業の成長につながるサポートをトータルで行うプロ集団です。一つの顧客に対し、猫田一城代表を責任者に、営業、事務担当の3人体制でサポートしています。「担当者が1人だと、休みの日にお客さまに急な困り事が発生した場合に対応できません。複数の担当がフォローし合うことで手厚く、迅速

に解決に導くことができます」と猫田代表。手厚い各種サポートを通して、顧客に安心を提供しているのです。

ツールやサービスを積極的に活用

創業から5年目の2015年夏、4人の従業員のうち2人が退職するという、猫田代表いわく「ねこの手ショック」に見舞われ、組織の在り方を見直さざるを得なくなりました。「お客さまにはESを向上させましようと言いながら、足下ではできていなかったのです」と苦笑いを浮かべます。

2016年春、新たに1人採用したことをきっかけに、「8時間勤務できるのであれば何時から何時まで働くかは自由。働く時間帯は会社が決めるのではなく、働く本人が決める」と、定時出勤の考えを180度転換させました。年次有給休暇の取得についても時間単位で取れるようにし、クラウド型勤怠管理を導入して、以降は単位の取得も可能にしました。また、勤務中は仕事に集中できるよう、さまざまな外部サービスを活用しています。仕事が最も集中する11時～14時の時間帯は電話受付サービスを利用。電話対応は自動音声に任せています。

従業員に何があってもいつでも休めるように、仕事を属人化させない取組にも力を注いできました。3人担当体制では毎月担当者間で開くNCM(ねこの手クライアントミーティング)に加えて、ビジネスチャットツールを導入し、顧客とのやりとりは誰でも見ることができるよう。顧客の状況を全員で共有しています。「お客さまには、担当者ではなくオフィスねこの手に仕事を任せているのだと思ってもらうことが大事。お客さまの安心を第一に心掛けています」

全員が働きやすい会社

コンサルタントチームの田中美樹さんは、現在、小学生と保育園児の2人の子育て中です。以前は大阪の会社に勤務していましたが、子育てに追われ、通勤が難しくなって退社。地元の加古川で仕事を探す中で同法人の営業パートタイマーの求人を見つけ、2019年に入社しました。「働いて驚いたのは、子どものことで当日に休まざるを得ない時でも、それをチャットツールに書くと、みんなが“いいね”を付けてくれて、気兼ねなく休めることです」。現在は営業だけでなく、田中さんが得意とする広報の仕事にも取り組んでおり、生き生きと働いています。2022年からは、時短勤務から勤務時間を延ばすことも考えているそうです。

誰もが働きやすいように制度を整えた結果、定着率が上昇。女性従業員が出産後も働き続けるのは、当たり前のことになっています。男性従業員にも、子どもの習い事の送迎のために15時退社を選択するなど、成果が現れています。「長く働いてもらうことができれば本人のスキルも上がるし、会社の成長にもつながります。従業員が困っていれば、解決する方法をまず考えるようにしています」と猫田代表。「お互いさま」の精神が根付き、会社の成長にもつながったこの6年間の経験を、今後は顧客への提案に生かそうと考えています。



これから産休に入る社員にサプライズで行われた安産を祈る「ベビーシャワー」。



複数のビジネスチャットツールを導入。



会社のYouTubeチャンネル、Facebookページを開設。社員が登場し情報発信することで社会貢献しています。

PROFILE

▶事業内容 人事・労務に関する各種サポート

▶設立 2011年

▶代表 猫田 一城

▶従業員数 13人(男性3人、女性10人)

▶所在地 加古川市加古川町北在家2566-202

<https://office-nekonote.com/>



若手社員の意見を尊重し 魅力ある建設業に



人手不足がより深刻になる将来を見据え、10年前から若手社員にとって魅力ある会社づくりを進めてきました。新卒採用に本格的に取り組む一方で、若手社員の意見を尊重する場を設けるとともに現場のDX（デジタルトランスフォーメーション）化を推進し、働きたいと思える建設業を目指してまい進しています。



取組のポイント

- ★新卒を積極的に採用
- ★若手の意見を吸い上げる場を設定
- ★DXの導入で現場作業を効率化

ICTツールの導入で、現場にいなくても事務所から作業状況が把握でき、生産性が向上しています。

建設業のイメージを変えたい

土木工事を中心に手掛ける同社は、3K（きつい、汚い、危険）のイメージが付きまとう建設業の印象を変えたいと、建設不況が深刻だった10年前から新卒採用に本格的に取り組んできました。

会社説明会には、経営陣が会社の方針をしっかりと伝えるべきとの考えに基づき、5年ほど前から香山卓哉専務も参加。「これからは建設現場のIT化が進み、若い社員が現場でより活躍できる時代になる。おかしいと思うことがあれば自らどんどん変えていってほしい」と参加した学

生に伝えています。その結果、毎年数人の新卒者の採用につながっています。

若手社員の意見を吸い上げる

社員の意見を拾い上げる場として、30歳までの10人前後で構成する若手会議を設置。香山専務や部長クラスもオブザーバーとして参加しますが、自ら考える力を身に付けてもらうため議論は全てメンバーに任せているとのこと。最新技術を導入している現場を見学したいという若手社員の希望から「現場見学会」が2021年10月に実現しました。「ユニホームの色をもっとかっこ良かった

い」という意見も採用され、22年には新色が導入される予定です。

また、仕事に必要なスキルを学ぶ場として若手向けの勉強会を月に1回程度開催。若手社員が学びたいこと、若手社員に学んでもらいたいことをテーマに先輩社員が講師となるため、質問しやすい雰囲気です。質疑応答も活発に行われています。「土曜、日曜に開かれることの多い就活イベントにも積極的に若い社員が参加しており、学生からの質問に対して生の声を伝えています。若者の活躍をうれしく思っています」と香山専務は話します。

いち早くICT化を推進

国土交通省は建設業の生産性向上、安全の確保などを目的に2016年度から業界におけるICT化の推進を掲げて、企業に取組を促してきました。同社ではその方針の重要性を理解し、いち早くICT化に着手。各現場事務所にカメラを設置し、勤怠管理や緊急時の対応に活用しています。また、1人に1台タブレットを貸与し、資料や図面などをデータで確認できるようにした結果、社員たちが重たい紙を持ち歩かずに済むようになりました。

チャットツールの活用により、日々の情報のやりとりもスムーズに。「やるべきことや注意事項を文面で容易に伝えられることはもちろん、どこでも読めるようになったので作業が円滑に進みます」と香山専務はその効果を語ります。

このほか、ドローンを使って撮影した測量データを重機に転送し、正確かつ迅速に掘削ができるようにするなど、ICT化は仕事の効率化につながっています。

さまざまな取組の結果、2020年の年齢階層別の離職率は34歳以下で16.6%と、建設業界の平均である20%を下回りました。

全社員に占める女性社員の比率は現在約18%。今後はさらに女性社員を増やしていく予定で、毎年女性の技術者を1人以上採用することを目標としています。また、女性社員の育成と定着に向けて、インターンシップには女性社員も参加して建設現場の現状を伝えているほか、現場に水洗トイレや更衣室を設置するなど環境の整備を進めているところです。

「社員を増やし、DXの活用を進めることにより、今以上にゆとりを持って仕事ができるようにしたいと思います。社員には、それによって生まれた時間をより創造的な仕事につなげてほしいです」と香山専務。さらに建設業のイメージ向上を目指します。



現場見学会には普段見る機会が少ない内勤社員も参加。



若手社員の意見を尊重する場の構築に、全社を挙げて取り組んでいます。



和気あいの内定者懇親会。2022年は新卒9人が入社する予定です。

PROFILE

- ▶事業内容 土木工事
- ▶設立 1977年
- ▶代表取締役 香山 昌哉
- ▶従業員数 55人(男性45人、女性10人)
- ▶所在地 尼崎市東難波町5-31-20

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



働き方の選択肢を増やし 生産性の向上を促す



2020年、9つの時間帯から選べる始業時間変更制度を全従業員に適用。遠隔でもコミュニケーションが図れるグループウェアも導入しました。普及が進み、働き方の選択肢が広がるとともに生産性の向上にもつながっています。

取組のポイント

- ★始業時間変更制度を導入
- ★グループウェアを導入
- ★オフィスの席数半減でテレワークを促進



オンラインでの情報交換やデータ共有ができるアプリの導入で、無駄な紙と時間の削減を進めています。

始業時間を9つから選択

始業時間変更制度は、海外との連絡をスムーズに行うために2017年に設けられました。7時間45分という基本勤務時間はそのままに、通常の8時半～17時の勤務時間に加え、6時半から10時半までの間で、始業時間を30分ずつずらした9つの中から、働く時間帯を選べるようになっていました。2019年、対象範囲を育児に携わる従業員にも広げ、翌年には全従業員に適用しました。

業務部業務課長の岩本憲昭さんは7時～15時半の時間帯を選んで勤務しているとのこと。「電車のラッシュを避けて快適に通勤できます。会社でも電話がか

かってこない早朝は仕事に集中でき、作業がはかどります。早めに帰宅した後は、趣味の自転車の時間などに使っています」と話します。

このほか、例えば6時半～13時に勤務した後、13時～15時は時間単位で取得できる有給休暇を取り、子どもが通う幼稚園の発表会に参加するといった働き方もできます。仕事を停滞させることなく、私生活も満喫する生活を可能にしています。こうした柔軟な働き方は全社に浸透し、多くの従業員が自分の働きたい時間を選んで働いています。

グループウェアを丁寧に普及

同じ頃、生産性向上を目的にオンライン上でコミュ

ニケーションやツール共有が可能なグループウェアを導入しました。参加メンバーが同じ資料を見ながら会議ができ、複数人が表計算ソフトなどを同時に編集できる体制が整いました。ただ、こうしたツールを導入しても、「どこが便利なのか分からない」といった従業員からの声も多く、その意義が伝わらないまま、全社的な普及がなかなか進まなかったのが現実でした。しかし、それを一気に加速させたのが、コロナ禍によるテレワークの進展です。

浸透させるに当たってはマニュアルを用意しただけでなく、部署ごとに自主的に勉強会を開いたほか、パソコンの扱いが苦手な人に対しては初心者向けの研修会を開催。目の前で操作してみせるなど地道に普及を図りました。

グループウェアの導入は、紙が蓄積されないストックレス化も促しました。「使用頻度が高い書類については全てデータ化して、オンライン上で検索できるようにしたため、探すための時間が大幅に削減されました。また、長年使われず眠ったままの書類については廃棄することもできました」と、岩本課長は話します。

働き方の選択肢を増やすために

同事務所では、50%を目標にしている出勤率をニューノーマルの時代にも維持していく方針です。そのために現在取り組んでいるのが、事務所フロアの再編です。その際に基本となるのが「テレワークを原則とし、コミュニケーションやコラボレーションのために出社する」という考え方。固定席をやめ、座席数を半減させる一方、新たに複数で打ち合わせできる席、1対1で話せる席、オンライン会議などができるコワーキングスペースを設ける計画です。また、同事務所では、勤務する社員誰もが利用できるサテライトオフィスを設けており、自宅に近いオフィスを選んで働くことができます。引き続き、サテライトオフィスでの勤務を推奨していきます。

「コロナ禍を経験した今が働き方をドラスティックに変えるチャンス。半ば強制的にでも社員の意識を変えて、それぞれにとって最適な働き方を選べるようになっていきたい。それがひいては生産性の向上につながればと思っています」と思いを語る岩本課長。席を半数にまで削減するという、かなり思い切った施策で改革に拍車を掛けようとしています。

■ 始業時間変更制度

	始業時間	終業時間		始業時間	終業時間
A	6:30	15:00	E	9:00	17:30
B	7:00	15:30	F	9:30	18:00
C	7:30	16:00	G	10:00	18:30
D	8:00	16:30	H	10:30	19:00
通常	8:30	17:00			

当初は海外との連絡のために設けられた始業時間変更制度。現在は全社に浸透しています。



固定席をなくし、コワーキング席を新たに設けるなど、事務所フロアの再編が進行中です。



徹底した紙書類の削減を目指して、キャビネットや棚もなくしています。

PROFILE

- ▶ 事業内容 上下水プラント関連設備の設計、製造
- ▶ 設立 1930年
- ▶ 代表取締役社長 北尾 裕一
- ▶ 従業員数 472人(男性409人、女性63人)
- ▶ 所在地 尼崎市浜1-1-1

<https://www.kubota.co.jp/>



社内保育所設置で働きやすく 男性の育児休業取得も増加



目標に掲げるのは、仕事と生活を両立させる働き方を全社員に浸透させること。神戸市西区の研究所事務棟内に社内保育所を整備するなど女性社員が出産した後も復帰しやすい環境を整える一方、男性社員には育児参加の重要性を伝えて育児休業取得者を増やしつつあります。



社内保育所、キッズランドでのクリスマスパーティー。

取組のポイント

- ★ 社内保育所を整備
- ★ 男性に育児休業取得を促す
- ★ 在宅勤務のインフラを整備

男性の利用も多い社内保育所

同社は遺伝子工学などのバイオ技術を用いて、希少疾病や難病に特化した医薬品開発に取り組んでいます。女性社員の比率が年々増え、今では社員全体の37%を占めています。

女性社員が出産後も安心して職場復帰できるように、2015年11月、神戸市西区にある研究所事務棟2階に「キッズランド」を開設しました。対象年齢は生後6カ月から小学校就学前までで、通常保育のほか一時保育も受け入れています。女性社員ばかりでなく男性社員の利用も多く、現在、月決め保育を利用している社員は10人で、一

時保育をいつでも利用できる登録者は50人に上っています。キッズランド整備の効果もあり、2020年度の育児休業からの復帰率は100%を達成しています。

仕事と生活を両立する働き方へ

仕事と生活の両立は、本人だけの努力では成し得ません。全社員が、子育てをはじめ生活で直面する事象に対する想像力を働かせて生活と仕事を両立させる働き方を実践し、働きやすい風土を醸成することが大切です。

そこで、まずは男性社員に育児参加の重要性を理解してもらおうと、さまざまな取組を進めています。

新たに管理職に就いた社員への研修では、管理職自ら

が率先して育児休業を取得したり、部下に育児休業取得を促したりできるよう「イクボス研修」を取り入れています。育児中の心構えなどを伝えるための研修「子育て応援カフェ」に参加した男性社員が、男性の育児参加の重要性を学び、育児休業取得につながった事例もあります。また、社内報で育児休業に関する制度や取得事例を紹介しているほか、相談窓口を設置し、気軽に育児休業取得について相談できる体制を整えています。

こうした取組の結果、2015年度にはゼロだった男性の育児休業取得者は2018年度以降、毎年度1~6人に。ある男性社員は、まず1人目の子どもが生まれた直後に2カ月の育児休業を取得。2人目の時は、出産直後に1カ月、さらに妻が職場復帰するタイミングで1カ月と、2回に分けて取得しました。「1人目の教訓を踏まえ、職場復帰時にこそ支えが必要であることを理解し、2回に分けて取得したようです」と、人事企画部の柏原理沙さんは話します。

在宅勤務でさらに働きやすく

2020年初頭来の新型コロナウイルス感染拡大に対しては、安心して働ける職場環境の整備に向け新型コロナウイルス感染症対策チームを発足。マスクの配布に始まり、アクリル板の設置、社員専用バスの運行、2週間に一度の抗原検査の実施などに取り組みました。また、以前から導入の検討を進めていた在宅勤務についてはコロナ禍において早急に制度を整えました。各種申請書類のペーパーレス化を推進し、押印なしで稟議書を回す仕組みも整えるなど業務のスピード化にもつながりました。また、全社員にモバイルPCやスマートフォンを支給したり、チャットツールを導入したりすることで在宅勤務においても社員同士スムーズにコミュニケーションが取れる環境を整えました。

在宅勤務の導入は育児との両立においてもメリットを生みました。「通勤時間を削減できるので時間を有効に活用できます。子育て中の社員にとっては非常にありがたいです」と、小学生の子どもが2人いる人事企画部課長の渡利綾子さんは話します。時短勤務の社員がフルタイム勤務に移行したケースもあるそうです。

同社では事業の成長とともに社員数が急増しており、またグローバル化も加速しつつあります。渡利さんは、「場所や時間にとらわれない働き方をより推進していくとともに、多様な人材が互いの違いを認め合い、個性を生かして活躍できる風土の醸成にも努めたい」と、今後の目指す姿について語っています。



キッズランドに男性社員がお迎え。男性社員の育児休業取得者も増えつつあります。



新型コロナウイルス感染症対策の一環であるワクチンの職域接種。



新型コロナウイルス抗原検査の実施風景。安心して働ける職場環境の整備に取り組んでいます。

PROFILE

- ▶ 事業内容 製薬業
- ▶ 設立 1975年
- ▶ 代表取締役会長
兼 社長 芦田 信
- ▶ 従業員数 719人(男性449人、女性270人)
- ▶ 所在地 芦屋市春日町3-19

<https://www.jcrpharm.co.jp/>



長時間残業の解消を目指し 仕事のやり方を見直す



デザイン部門で長時間の残業が常態化していたことから、業務改善の取組が始まりました。チーム制を敷き、メンバー間で情報を共有するとともに、時間管理の意識を徹底。各メンバーの仕事の進み具合を毎日2回フォローしながら、残業時間の偏りの削減につなげました。



取組のポイント

- ★全社でデザイン部門の業務を改善
- ★チーム制で業務の属人化を解消
- ★1日2回仕事の進捗状況をフォロー

長時間残業が常態化していたデザイン部門。チーム化・情報共有に取り組み、属人化の解消に注力しました。

長時間残業の解消に向けて

広告マッチの印刷からスタートした同社。現在は、折り込みチラシやパンフレットなどの印刷を手掛けるほか、新たな事業としてペットボトルのオリジナル包装材の印刷に取り組むなど、進化を遂げています。

印刷業務はデザインから印刷まで、仕上がりの満足度を極めようとするれば際限のない仕事のため、つつい業務時間が長くなりがちです。デザインを担当する女性社員の長時間残業が続いていることを問題視した篠田直宏代表取締役は、「社員が疲弊してはお客さまに質

の良い仕事を提供することはできない」と、2016年に残業の実態調査を実施しました。すると、月に90時間以上残業している社員が76人中10人を超え、特にデザイン部門に集中していることが判明しました。

全部門で改善案を考える

そこでまず、デザイン、校正、顧客とのやり取り、最終原稿の入稿などといった印刷までのそれぞれの工程でどれだけの時間を要しているのか、デザイン部門の社員一人一人の各工程にかかる時間を調べ、データを積み上げました。次に、その結果を踏まえて、どこをどのよ

うに改善すれば時間の短縮につながるのかを定期的なミーティングで話し合い、改善点を見つけ、実行に移していきました。ミーティングにはデザイン部門の社員だけでなく、総務、営業、印刷、加工など全部門から参加。「お客さま満足度を高めることはデザイン部門だけの仕事ではありません。他人事とせず、全社員で取り組むことが大事だと考えました」と業務部次長の山本明仁さんは話します。

さらに、ミーティングの場でも出てきた改善案を基に、受注案件ごとに標準作業時間を設定。その実現のためには顧客の理解が欠かせないため、トップから営業担当者までが顧客としっかりコミュニケーションを取りながら、残業の削減には顧客の協力が必要なこと、ひいては質の高い仕事につながることを真摯に伝えていきました。

チームメンバー間で仕事を調整

デザイン部門においては、「隣の社員がどんな仕事をしているのか分からない」という状況を改めるべく、3、4人のチームで一つの案件を担当することに。チームの各人がどのような仕事をしているのかを洗い出し、属人化している作業については情報を共有。担当者が不在でも顧客からの問い合わせに対応できるようにしました。また、受注案件ごとに設定した標準作業時間を順守できるよう、担当者が各工程で伝票入力をする際、目標終了時間が自動的に伝票に出てくる仕組みとしました。結果、時間の意識が徹底され、仕事への集中力も付いたといいます。

一方、毎日の仕事前の朝礼と15時のミーティングでそれぞれの仕事の進捗状況を確認。残業の可能性がある場合には、他のチームに仕事の一部を振ることで、できるだけ定時に仕事が終わるようにしています。2020年度のデザイン部門1人当たりの月平均残業時間は9時間に、16年度と比べると25時間も減りました。

プリプレス部制作課係長の石田朋華さんは、残業が多かった時代からのピフォーアフターを経験した一人です。「以前は残業が続き、家には寝に帰るだけでした。今では、仕事の質を向上させるために学びの時間も取れるようになり、余裕を持って仕事できています。メンバーと気軽に何でも話せるようになり、休みを取りやすくなったのも大きく変わった点です」と話します。

「目指すは小・中学校の元気で仲が良いクラス」と篠田代表取締役。食堂には、社員からの改善提案で始まった、社員同士が感謝を伝え合うサンクスカードがたくさん貼ってありました。



1日に2度、朝礼と15時のミーティングでチーム内の仕事の進捗状況を確認。



サンクスカード。社員同士が感謝を伝え合うことでモチベーションを高めています。



新しい印刷機械の導入や新商品開発も積極的に行っています。

PROFILE

- ▶ 事業内容 印刷業
- ▶ 設立 1963年
- ▶ 共同最高経営者兼 代表取締役 佐々木 賢司、篠田 直宏
- ▶ 従業員数 62人(男性40人、女性22人)
- ▶ 所在地 姫路市網干区新在家1275

<https://www.daiwa-ap.co.jp/>



先輩社員が若手の相談役 ICT導入で業務も効率化



3K(きつい、汚い、危険)のイメージがある建設業界。建築や土木工事を手掛ける同社も、若手社員の離職が絶えませんでした。打開策として、先輩社員が相談役になるメンター制度を導入し、ここ2年の若手離職者はゼロに。情報通信技術(ICT)の活用で長時間勤務の是正にも取り組んでいます。



取組のポイント

- ★メンター制度を導入
- ★ICT活用で長時間勤務を改善
- ★経済面を支える制度を各種整備

先輩社員(右)がメンターとなり、親身になって仕事やプライベートの相談に乗ります。

悩みに寄り添い若手の離職を防ぐ

同社は北近畿エリアを地盤に、道路・河川工事や地方自治体の庁舎建設などに加え、一般住宅の建築なども請け負う総合建設会社です。工期が決められているため、天候に左右される現場は工事完了までなかなか休めない状態が続くことも。業界特有の3Kのイメージも重なり、入社10年以内の離職率は2015年度までは5割を超えていました。当時の状況に、代表取締役の衣川義弘さんは「育ててきた若手が辞めていくのを見るのは本当に悲しかった」と振り返ります。

そこで、まずは若手がどんな悩みを持っているかを把握することから始めようと、2018年度にメンター制度を導入しました。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社員の相談に対応。家族や友達など人間関係の悩みから、「休みの日に何をしたらいいかわからない」といったことまで、真剣に耳を傾け、対応できないことがあれば総務部の担当者につながります。新型コロナウイルス感染症の流行前は、30歳以下の社員で年1回若手会を開いたり、個別でも食事会などを行ったりして、相談しやすい雰囲気づくりにも力を入れてきま

した。

「これまでは退職したい人を引き止めるのが難しかったけれど、今は初期段階で相談することで辞めるまでに至りません」と衣川社長。実際に、入社10年以内の社員の離職率は2018年度に17%となり、20年度以降はゼロになりました。「今の若手がメンターになりたいと手を挙げてくれるようになるのがゴールです」

ICT活用で長時間勤務を是正

離職率の高さとともに、長年の課題だったのが長時間勤務の慢性化です。国からの指導もあり、公共工事の多くは週休2日制になりましたが、民間工事ではまだまだ進んでいないのが現状。そのため、工事が完了した後は振り替え休日や有給休暇を利用して、7日間以上の休みを取るよう指示しています。

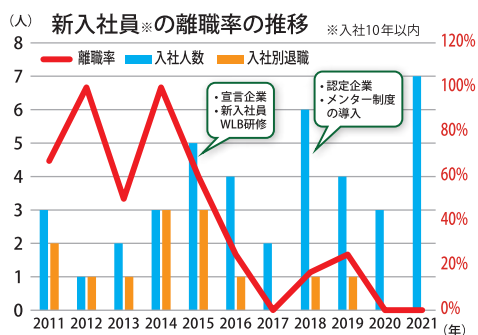
また、ICTの導入を積極的に進め、業務の効率化を図っています。例えば、測量の際もドローンを使って撮影するだけで立体地形のデータが作成でき、大幅な時間短縮を実現。工事現場で何かあれば、これまでは上司が直接出向いて技術指導を行っていましたが、現場にカメラを据え付けることで画面を通しての指導が可能になり、即座に問題を解決できるようになりました。「時間を有効に使えるようになれば、労働生産性も上がります」と衣川社長は胸を張ります。

1人当たりの平均年間残業時間を比べると、2016年度は270時間でしたが、20年度は177時間となり、3割以上も削減することができました。

奨学金の返済や資格取得を支援

仕事の効率化が進むことで、プライベートの時間に資格取得を目指す社員も増えました。意欲のある人を積極的に支援しようと、資格取得にかかる学費や交通費は、全額会社で補助しています。中には一級建築士や宅地建物取引士など難関といわれる資格に挑戦する人もいます。

ほかにも育児・介護休業の相談窓口を開設しており、誰もが働き続けることができる環境も整っています。女性社員の育児休業からの復帰率は100%を達成、2020年度には2人目の女性管理職が誕生しました。奨学金の返済支援制度や独身寮の無償提供など、経済面を支える制度も各種整備しており、衣川社長は「体一つで来てもらえば、働くことができる環境を整えています」と話しています。



離職率は、ワーク・ライフ・バランスに取り組む前と比べて減少しています。



建設ICT機器の導入で業務の効率化を図っています。



女性が働き続けられる環境を整備しています。

PROFILE

- ▶事業内容 総合建設業
- ▶設立 1957年
- ▶代表取締役 衣川 義弘
- ▶従業員数 141人(男性105人、女性36人)
- ▶所在地 朝来市山東町滝田148-1

<https://www.tn-net.co.jp/>



若手が活躍する場を増やし 会社と社員が共に成長

「働く社員の成長や幸せが、企業の存続、成長につながる」という考えを基本に、働き方改革に取り組んできました。その結果、売り上げは増加し、新卒社員の採用増にもつながっています。今後は「働きやすさ」から「働きがい」にシフトし、さらに改革を進めていこうとしています。



取組のポイント

- ★「やれば認めて遇する」賃金体系を構築
- ★男性社員の育児休業取得100%を実現
- ★若手社員を重用

社員が生き生きと働ける環境づくりに、会社を挙げて取り組んでいます。

人が会社の最大の財産

国内のほぼ全ての建機メーカーを取引先に持つ建設機械部品の専門商社。建機メーカーが求める機能を、コストとのバランスも考えながら仕入れ先と一緒に届ける提案力を強みにしており、仕入れ先は国内外800社に及んでいます。企業としてさらなる成長を遂げるにはグローバル化に対応できる多様な人材を確保することであり、そのためには社員が生き生きと働ける環境づくりが必要との考えを

基に、5年ほど前から働き方改革に取り組んできました。

まず着手したのが、人事・評価・賃金制度の改革です。「やれば認めて遇する」に徹し、目標管理制度を導入して人事考課や賃金に反映。「3年で年収を20%上げる」という目標を掲げ、実践したことで、社員の士気が上がりました。また、本社ビルを改装。倉庫になっていた1階にはデザイン性の高い3つの会議室を配置するとともに、全ての会議室にウェブ会議用のモニターを設置し、効率化に一役買っています。福利厚生面についても充実を図りました。宿泊・食事・レ

ジャー施設などを手頃な価格で利用できる福利厚生サービスに加入したところ、社員1人当たり年間16回以上の利用につながっています。

また、1時間単位で年間40時間まで取得できる時間有給休暇制度を導入。この制度は現在完全に浸透しており、有給休暇の取得率は80%まで上がりました。さらに、全社に多様な働き方の意識を浸透させるため、2019年に「男性育休100%企業宣言」を表明。育児休業の取得で減収になる分を補うべく、取得1回につき5万円を支給する制度を設けました。同年以降、対象となった5人の男性社員は全て育児休業を取得しています。

働き方改革を経て売り上げも増加

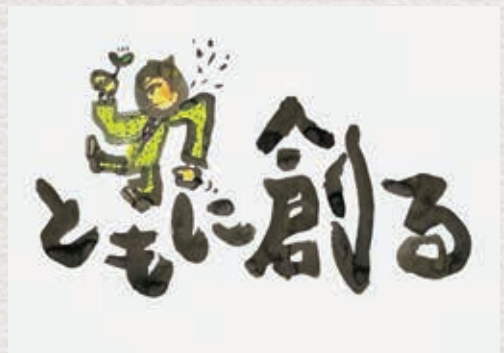
こうした取り組みが評価され、2018年には神戸市から「いきいき男女事業所」の表彰を受けたほか、「ワークライフバランス」「健康経営」「ビジネスモデル／生産性」などの指標を基に一般財団法人日本次世代企業普及機構が認定し、中でも特に優れた企業を表彰する「ホワイト企業アワード2019」の受賞につながりました。

これらの受賞がメディアを通じて発信されたこともあり、2018年から21年の間に新卒採用のエントリー数は3倍に、説明会参加者は5倍に増加しました。一方、2014年に13.2%だった離職率は、20年には2.3%まで低下。この間、社員数は1割増加し、売り上げは今期倍増を見込みます。

若手社員の意見を尊重

2019年に入社した人事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ます。入社後、それまでの社内改革をもう一段階推し進める会社進化に貢献。それまでゼロだった女性マネージャーの比率が2020年には17%にまで上がりました。性別や年齢軸にとられない評価制度は社員のモチベーション向上につながっています。「私たちでは気付かない、若い社員の率直な意見をどんどん取り入れていきたいと思います」と、船曳さんの上司である執行役員人事総務部長の大竹祥司さんは話します。

船曳さんは働き方改革の今後の進め方について、「働きやすさという土台の上に、働きがいをどうつくり出していけるか、そこに注力していきたい」と言います。これまでは階層別に行っていたマネジメントの研修についても、マネージャー層と若手社員が共に学ぶ場を増やしました。「若いうちから経営の意識を持って仕事をするのは大切。社員が成長を実感できる機会をもっと増やしていきたいです」と生き生きとした表情で話しています。



社員一人一人の個性と能力を生かす「ともに創る」経営に努めています。



1階部分が倉庫になっていた本社ビルを全面改装。デザイン性の高い会議室を3つ配置しました。



ダイバーシティ&インクルージョン方針を推進し、それまでゼロだった女性マネージャーの比率が17%にまで上がりました。

PROFILE

- ▶ 事業内容 建設機械・農業機械関連部品の企画、販売
- ▶ 設立 2011年
- ▶ 代表取締役社長 柳瀬 秀人
- ▶ 従業員数 85人(男性50人、女性35人)
- ▶ 所在地 神戸市兵庫区大開通7-1-17

<https://www.tomoe-system.co.jp/>



働きがいを実感できる ボトムアップ型組織に転換



事業の急拡大に人材教育が追いつかず、多くの退職者を出したのが5年前のこと。その経験をきっかけに現場の悩みを共有できる体制づくりを行うとともに、ボトムアップ型の組織へと改めました。現在では離職率も低下し、従業員が自発的にアイデアを出す組織に変化を遂げています。



取組のポイント

- ★従業員に権限と責任を委譲
- ★本部に管理業務を集約
- ★従業員の発案を尊重

「今日の給食おいしい?」と園児に話し掛ける給食事業の従業員たち(神戸市長田区、名倉みふね幼稚園)

急成長で生じたひずみ解消へ

主力は幼稚園、保育園向けを中心とした給食事業で、それぞれの施設に栄養士、調理師を派遣してメニューの考案や調理を行っています。保護者の園選びでは給食の有無が重要な条件となりつつあり、加えて同社の食材へのこだわりなどが評価されて、2016年には受託施設が1カ所から5カ所へ、従業員も3人から60人へと一気に増えました。

そのため、採用した従業員に対する教育が追いつかず、一人一人へのケアもおろそかに。従業員からは不満が噴出し、多くのスタッフが職場を離れていきました。「気が付い

たら私だけが先頭を走っていて、後ろに誰も付いて来ていませんでした」と西脇章社長は当時を振り返ります。このままではいけないと、ボトムアップ型の組織となるための取り組みを始めました。

従業員を信じ組織の在り方を見直す

そこで、西脇社長が全ての施設を管理するやり方をやめ、各施設の責任者の上にキャプテンを置くとともに、3、4施設を束ねるエリアマネージャーを配置。各施設の責任者が問題を抱え込まないよう、密にコミュニケーションが取れる体制を整えました。新しく入ったスタッフに対しても

世代の近い先輩スタッフを付け、不安や悩みを相談できるようにしています。

従業員同士が気軽に話し合える土壌をつくるため、レクリエーションの機会も増やしました。コロナ禍前のバスを使った慰安旅行では、数人の幹事役が車内のゲーム内容を決めて盛り上げ、年末には大感謝祭と銘打って、パート従業員の子どもも招いての食事会を開いていました。

また、本部に管理部門を新たに設け、各施設でばらばらに行われていた管理業務を本部に集約。消耗品の発注も本部で一括して行う方法に改めました。各施設に派遣されている従業員はこまごまとした作業に追われることが少なくなり、余裕を持って仕事ができるようになりました。こうした取組の結果、離職率は20%から15%に改善されました。

従業員のやりたいことを尊重

また、従業員がやりがいを持って働けるよう、「自分がしてみたいことを実現できる組織づくり」にも着手しています。例えば、毎年行っている個人面談などの場に出てきたアイデアについて、企画から実施までを各々に委ねています。

食育事業部エリアマネージャーの松川奏夏さんのアイデアで始まったのが食育の活動です。「食材選びの際のこだわりを子どもたちに伝えたいと思いました」と発案の理由を語ります。給食で魚のメニューが出る日から選んで実施しているブリの解体ショーもその一つ。「命をいただいているんだということを考えるきっかけにもしています」。また、ゆでた大豆をつぶすところからみそ造りに挑戦してもらい、手間と時間を掛けて食品が出来上がることも伝えています。

同社では、淡路島にある自社農場で栽培した無農薬野菜などを食材に使っています。福岡支店エリアマネージャーの齊藤慶子さんは、そうした食材を家庭でも食べたいという保護者の声を聞いたことからネットショップの開設を思い付きました。「保護者の方たちには仕事でゆっくり買い物をする余裕がありません。その一方で、多くの方が安心して食べられる食材を求めておられます」。毎月第3土曜日には、本社前のスペースで食材を直接販売するマルシェも開催し、好評を得ています。

西脇社長は「従業員の満足度を上げていく取組に終わりはないと思っています。減点主義ではなく加点主義で一人一人の良い所を伸ばしていけるように、そして行動したいという背中を押してあげられるようにしたい」と話し、さらにやりがいを感じられる強固な組織に育てていこうとしています。



園児の前でブリの解体ショーを披露。



野外で活動する社内サークルを立ち上げ、交流を深めています。



毎月第3土曜日に開催される「はあとす。マルシェ」も好評です。

PROFILE

- ▶事業内容 給食、外食、スイーツの製造、販売
- ▶設立 2011年
- ▶代表取締役社長 西脇 章
- ▶従業員数 108人(男性10人、女性98人)
- ▶所在地 神戸市東灘区御影石町4-15-15

<https://www.heartoss.co.jp/>



顧客にも理解を促しながら 常態化していた残業を削減



心身ともに疲れ果てている社員の姿に、残業ゼロの実現へと動き始めました。残業の原因となっていた得意先の仕事を減らすとともに、残業が生じるたび、得意先に対して残業が発生するような無理な発注をしないように説得。5年後には残業ほぼゼロを実現しました。



モンゴル人社員(右)と打ち合わせをする大谷社長。業務を改善したことで社内の雰囲気も良くなりました。

取組のポイント

- ★納期が厳しい仕事を削減
- ★日報で社員自らが業務改善
- ★オンライン化でコミュニケーションの機会を増やす

あえて仕事を減らし残業削減

同社は医療機関や介護施設、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を担うシステムエンジニアの集団です。5年前まで、残業はおろか徹夜、休日出勤も常態化しており、いわゆる典型的なブラック企業でした。「私自身、帰るのはいつも夜の12時。栄養ドリンクと気合いで乗り切っていました。1年の間に異なる心疾患を患うなど激務で体も悲鳴を上げていました」と、大谷和彦社長は当時の状況を振り返ります。このままでは社員の体力が持たず、会社自体が存続できなくなるのではないかと。そう感じた大谷社長は

残業ゼロを目指して、事業のやり方を大きく変える決断をします。

まずは、残業の大きな原因だった、納期が厳しく仕様変更も頻繁にあった医療関連のシステム構築の仕事を減らしました。その顧客との仕事は売り上げの大半を占めていましたが、これを別のプログラム開発の仕事を増やすことで補完。さらに、本業とは別に、知人から引き継いだ人材派遣の事業育成にエネルギーを注ぎました。

それでも残業を余儀なくされることはありました。その際は、大谷社長が顧客と直接連絡を取り、「残業をしなくてよい働き方ができるように、発注のやり方を見直してほしい」

と伝えるとともに、残業が生じた場合はすぐに振り替え休日を取得するよう社員に促しました。「残業をして、もしかか事故があれば顧客にも損害が及びます。顧客にとっても残業は悪だということを繰り返し説明し、理解していただきました」と大谷社長。2021年現在、残業はほぼなくなっています。

自分のために書く日報で改善

顧客のオフィスに出向いて仕事をすることも多い同社は、社員間のコミュニケーションが取りづらく、慢性的に納期に追われていたこともあり、イライラがまん延する悪い空気が漂っていました。そこで、オンライン会議アプリやクラウド電話などを活用し、在宅でも仕事ができる環境を整える一方、常にオンラインでつなぎながら何か問題が生じればすぐに対処できるようにするとともに、遠隔でも誰もが書き込めるデジタルホワイトボードを活用して情報を共有しました。副産物としては、全国から人材を採用できるようになったことです。

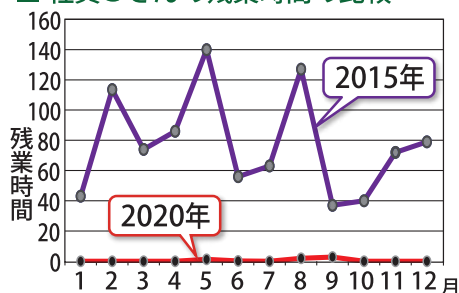
トップダウンだった組織の在り方も変え、グループ単位でリーダーを決め、案件ごとの管理を任せました。また、社員の成長を促すために日報にも工夫を凝らしました。前日に翌日の業務について、何時までにどの仕事を終わるかを書き込んでおき、時間通りにできなかった場合には、なぜできなかったかを自身で分析し、分析結果は次回に改善策として生かします。「自分のために書く日報にすることで各人がスキルアップし、生産性がかなり上がりました」と大谷社長。仕事に追われることがなくなり、余裕が生まれた社員には副業も認めています。

地域になくてもはならない会社に

本業のプログラム開発やシステムコンサルティングの売り上げは一時、半分ほどに減りましたが、他の顧客を獲得することで徐々に回復。また、人材派遣業に加え、2年前には日本語学校も設立し、落ち込んだ売り上げを補っています。その縁も生かし、現在社員の3分の1を外国人が占めています。

大谷社長は本社のある尼崎市杭瀬の出身です。地域の小・中学校に無償でIT支援を行ったり、地域のイベントに協賛したりと、地域貢献にも努め、そこには社員も自主的に参加しているとか。「かつてはにぎわっていた商店街もシャッター通りになって寂しく感じます。少しでも地域の活性化につながればと思い、商店街の空き店舗を買い取って日本語学校生の寮にリノベーションしました。これからは、地域になくてもはならない会社を目指します」と話しています。

■ 社員Sさんの残業時間の比較



残業の原因だった仕事の受注を減らすなど、抜本的な残業削減に取り組みました。



オンライン会議アプリやクラウド電話を活用し、在宅でも仕事ができるようにしました。



本業の売り上げの落ち込みをカバーするため、日本語学校などの新規事業を立ち上げました。

PROFILE

- ▶ 事業内容 医療、介護、物流分野におけるプログラム開発およびシステムコンサルティング
- ▶ 設立 2001年
- ▶ 代表取締役 大谷 和彦
- ▶ 従業員数 80人(男性52人、女性28人)
- ▶ 所在地 尼崎市杭瀬本町1-23-2 カーサブジイ2階

<https://bvi.jp/>



年4回の面談と豊富な研修 生産性がアップし処遇も改善



年4回、上司と面談する場を設けているほか、独自の教育システムによってきめ細かな研修を実施し、従業員のキャリアプランの実現を後押ししています。結果、全社が活性化し、生産性が向上。従業員の処遇改善にもつながっています。



取組のポイント

- ★キャリアコンサルティング制度を導入
- ★独自教育システム「ガネーシャ」を導入
- ★有給休暇に時間単位制を導入

地域のリーディングカンパニーとして、ワーク・ライフ・バランスの向上にも積極的に取り組みます。

面談を通して働き方を柔軟に変更

環境対応車用のリチウムイオン電池部品を主力とする金属製品の加工メーカー。従業員数は600人を超え、県北部では最大級の雇用規模を誇ります。「地域のリーディングカンパニーでありたいと常に思っています。ワーク・ライフ・バランスに注力することも、その姿勢を示す一つの方法です」と話すのは、藤井啓代表取締役社長です。

同社では、ワーク・ライフ・バランスの取組について、単に業務負担を軽減して私生活の時間を増やすことではないと捉えています。「ワークとライフの両方が充実

することで理想的なキャリアを積むことができる」との考えの下、7年前にキャリアコンサルティング制度を導入しました。四半期ごとに上司が面談し、従業員のライフイベントを共有することで、より良い働き方を一緒に模索。面談と聞くと、一般的に目標達成のためだけと思われるがちですが、多様化する従業員一人一人のキャリア形成を実現することを目的に行っています。

2015年に入社した総務人事課の岩瀬美奈さんもライフイベントによって働き方を変えた一人です。入社当初は子どもが受験を控えていたため、私生活に重きを置いて準社員として働いていました。その後、子育てが落ち着いた2021年春、部署を変えて正社員になりました。

た。「自分でも成長を感じられ、自信につながっています」と胸を張る岩瀬さん。エンジニアで活躍した後に営業部に配置転換した人もいます。

制度導入を機に、自身のライフプランを伝えられる環境や風土が醸成され、勤務時間や業務内容など働き方を変更した事例は、直近の3年間で99件に上ります。また、2019年度の新卒3年以内の離職率は18%となり、キャリアコンサルティング制度導入前と比べて9ポイント減りました。

細やかな研修で目標が見える化

人事制度の改善だけでは従業員の自己実現は達成されません。そこで、5年ほど前に独自の教育システム「ガネーシャ」を開発しました。係長研修や全社共通の一般的な教育に加え、語学など部署をまたぐ業務に必要なスキルを身に付ける「役割別教育」、部署ごとの専門性を高める「部門別教育」など、きめ細かな研修の機会を設け、各自の理想とするキャリアプラン実現までの道筋が見える化。「毎日どこかで研修を実施している状況です」と経理管理部長の平尾大輔さんは話します。

面談を通じて個々の強みや弱点を見つけた上で、必要な時に必要な教育を受け、キャリアアップを図る従業員たち。結果、会社全体が活性化し、生産性も向上しました。ガネーシャ導入前と比べると、月当たりの平均残業時間は25%削減された一方で、賞与支給額は約1.8倍に増えています。

工場の自動化で女性活躍を推進

藤井社長は「最近では『どうしたら給料が上がりますか』と聞いてくる従業員はいなくなりました」と笑顔を見せます。従業員が目標をはっきりと把握し、何をすればいいか理解できているからだといいます。

ほかにも地域の協賛店で割引を受けられたり、スポーツジムを無償で利用できたりする制度を整え、従業員の私生活の充実にも力を入れています。

以前は製造業界特有の3K（きつい、汚い、危険）への対応が足りず、女性の活躍の場が少なかった同社。業務の標準化や工場の自動化などに取り組み、今では女性従業員の割合は4割を超えました。「男性が多かった技術職や営業職でも女性が活躍しています。これからは性別に関係なく長く安心して働くことができる職場づくりを進めます」と藤井社長。女性の管理職がないという目下の課題が解消される日も遠くはなさそうです。



キャリアコンサルティング制度を通し、プライベート重視の生活を選択している男性従業員もいます。



独自の教育システム「ガネーシャ」では、一般的な研修に加え、部署ごとの講習など細やかな教育が受けられます。



製造現場で活躍する入社3年目の女性従業員。性別に関係なく長く働き続ける職場づくりを目指します。

PROFILE

- ▶ 事業内容 金属製品加工
- ▶ 設立 1960年
- ▶ 代表取締役社長 藤井 啓
- ▶ 従業員数 618人(男性361人、女性257人)
- ▶ 所在地 朝来市和田山町筒江165-51

<https://www.fuji-springs.co.jp/>



イベント開催とジム開設で 社員・家族の幸せ実現へ



大切にしているのは「社員とその家族が心身ともに幸せであるべき」という考え方。社員とその家族に楽しんでもらう恒例のイベント「ミクニまつり」は、若手社員の成長の場にもなっています。また、「幸せは健康から」と新たにトレーニングジムを開設。社員の健康づくりに努めています。



取組のポイント

- ★ノー残業デー、5S委員会を導入
- ★「ミクニまつり」実行委員に若手社員を起用
- ★トレーニングジムを開設

本社4階にあるトレーニングジム。ヨガやボクササイズなどのレッスンを受けることもできます。

5S委員会で3Kを解消

人工物の着色に用いられる各種顔料を製造。紫外線吸収、消臭、通電等の機能を持たせた顔料は、印刷インキやプラスチック製品の着色剤をはじめ、化粧品や電子部品などさまざまな用途に使われています。

多彩な色の顔料を扱う仕事柄、かつての製造現場は汚れていても気にせず、残業も当たり前で、典型的な3K(きつい、汚い、危険)職場だったそうです。しかし、2012年に水曜日、金曜日の週2日は必ず帰るノー残業デーを導入。さらに5S(整理、整頓、清掃、清潔、しつけ)委員会

を立ち上げ、職場ごとに取組を徹底しました。その結果、2020年には残業時間が2012年から約6割減少したほか、各職場、現場も見違えるようにきれいになりました。

「ミクニまつり」で若手社員が成長

同社では「お客様第一」をスローガンに掲げ、それを実現するためにはまず「社員とその家族が心身ともに幸せであるべき」という考え方を大切にしています。

社員と家族の幸せのために8年前から開催しているのが「ミクニまつり」です(2020、21年は新型コロナウイルス感染拡大により中止)。毎年5月の大型連休明けの時期

に、本社前の広場を使って多くの屋台を出店。遊具なども置いて、社員が家族連れで楽しめる場を提供しています。

「ミクニまつり」の開催にはもう一つ大きな意図があります。社員同士のつながりをつくり、コミュニケーションを活発にすることです。その仕掛けとして、企画・運営を担う実行委員会を組織し、メンバーには入社2~5年目の若手社員を全部署から偏りなく選んでいます。実施日の3カ月前から週1回集まり、イベント内容の検討、業者との交渉、ピンゴの景品選びなどをテーマに話し合います。自身も実行委員を経験したことがあるという総務部チームリーダーの前田征吾さんは「初めのうちはやらされている感が強かったメンバーが、回を重ねるごとに積極的に意見を言うようになり、外部との交渉などを通じてたくましく成長していくのが分かりました」と、実行委員会が責任感、使命感を醸成する場になっている手応えを語ります。

「健康経営優良法人2021」に認定

社員の健康づくりにも注力しています。社員食堂では日替わりで雑穀米や黒米、もち麦ごはんなどの健康米を提供するほか、市販価格200円近くする特定保健用食品のペットボトル茶を100円で販売。補充するたびに売り切れる人気ぶりです。

また、2年前には倉庫だった4階部分を改装してトレーニングジムを設けました。トレーニングマシンやルームランナーなど本格的な運動機器がそろい、女性社員が利用しやすいよう、週3回、女性指導者によるボクササイズ、ヨガ教室などを開催。更衣室にはシャワーや洗面台も整えています。さらに、1回10分のストレッチメニューを組んだり、新規利用者のための「ビギナーズデー」を設けたりと、運動が苦手な人の利用を促進しています。ジムの入り口には休憩できるラウンジスペースもあり、運動を通じた部署間交流につながっています。社員からは「仕事終わりに運動することでリフレッシュできる」「普段は会うことが少ない人とも会話でき、交流を楽しんでいる」という声が届いています。こうした取組が評価され、経済産業省、厚生労働省が進める「健康経営優良法人2021」に認定されました。

3年後から定年退職者が増えることを見据え、近年は毎年10人を超える採用を行っています。「技術の伝承も含め、よりコミュニケーションが円滑になる仕組みを整えるとともに、女性が働きやすいと思える職場にしていきたい」と総務部の林静紅さんは話しています。



ジムの隣にはラウンジがあり、社員たちの憩いの場になっています。



社員食堂では、十六穀米やもち麦ごはんなどの健康米が日替わりで提供されています。



若手が企画し、例年5月に開催される「ミクニまつり」。

PROFILE

- ▶事業内容 各種顔料の開発、製造、販売
- ▶設立 1963年
- ▶代表取締役社長 黒田 耕司
- ▶従業員数 308人(男性243人、女性65人)
- ▶所在地 姫路市御国野町国分寺67

<https://www.mikuni-color.co.jp/>



インターンシップを通じ業界研究 社員の雰囲気に関われ入社



営業部営業課
高島菜央さん
(2021年4月入社)

— 志望業界はどうやって選びましたか。

幼少期に住んでいた街が再開発によって暮らしやすくなった経験から、建物や空間づくりに関する業界を検討していました。3年生の7月から1月まで、さまざまな企業の1日～1週間程度のインターンシップに参加し、建設業界に魅力を感じるようになりました。

— 香山組を受けることになったきっかけは。

第1志望だった企業の選考に落ち、建設業界への就職を諦めかけていたところ、登録していた就職情報サイトから香山組の会社説明会の案内が届いたことがきっかけです。説明会では社員の方が学生としてではなく、人として真摯に対応してくださっていると感じ、その場で次の選考に進むことを決めました。女性社員にもお会いし、そこで働くイメージが持てたことも大きかったです。

— 入社の決め手となったのは。

一番は、選考を進めていく中で会社の雰囲気がとても良さそうだと感じたことです。また、香山組は土木分野の維

持・補修工事をメインとしており、これからも世の中に求められていく仕事であることや、工事で優秀な成績を収めていることにも引かれました。

— 就職活動を振り返って反省点はありますか。

次々に就職先が決まってくると周り比べて焦ってしまい、就職活動がうまくいかない時期がありました。就職してしまえば内定がいつ出たかは関係ありませんし、そういう精神状態の時は良い会社も振り向いてくれないと、今になって思います。



作成書類について先輩社員に相談。「今はまだ先輩に頼りきりですが、言われる前に自分から動けるようになりたいです」

— これから就職活動をする人にアドバイスを。

就職活動は「運」と「縁」の要素がすごく大きいです。自分が入りたい会社というよりは、自分が活躍できる会社を選ばれるものだと思うので、結果に一喜一憂せず、自分がやりたいことは何なのかを突き詰めて考え、頑張してほしいです。

就活カレンダー

3年生の6月 合同説明会や大学での企業説明会などに参加

7月～1月 不動産やデベロッパー、ハウスメーカーなど、約10社のインターンシップに参加して業界研究。40社ほどにエントリーし、選考を受ける

4年生の7月 香山組の説明会に参加し、選考を受ける

9月 香山組から内定をもらう

株式会社香山組が求める人材

- 「一人一人が信念を持って行動できる人」
- 「失敗を恐れずに何事にもチャレンジする元気と活力がある人」
- 「目標を達成するため、自己啓発に励んで能力の向上を続けられる人」。特に技術職には、現場監督として工事全体を管理できる経営者タイプを求めています。

遅めのスタートでもマイペースに働きたい職種や環境で企業選び



若手社員が自らの就職活動を振り返ります。



総務部
林静紅さん
(2020年4月入社)

— 就職活動はいつから始めたのですか。

就職情報は見ていたものの、本格的に会社説明会などに行き始めたのは大学4年生の5月からで、周りに比べるとかなり遅かったです。商業高校で受けたパソコンの使い方や書類の書き方の授業が楽しかったことや、簿記の資格を取っていたことから、事務職を志望していました。地元の姫路で働きたいと思い、製造業で事務の求人を探したところ、募集している会社は少なく、入りたいと思える会社がなかなか見つからず苦労しました。

— 御国色素を知ったきっかけは。

親に「電車から社屋がよく見える大きな会社があるよ」と言われて調べてみると求人があり、受けてみることに。面接でお会いした役員の方がとてもフランクに接してくださったため、楽しく働けそうだと感じました。学生時代のアルバイトで仕事仲間に恵まれた経験から、就職先を選ぶ際にも職場で良好な人間関係を築けるかどうかを重視していたので、福利厚生や給与が同程度の他社も並行して受けていましたが、ここに決めました。

— 現在の仕事のやりがいは。

社員の給与計算などの労務を担当しています。事務の仕事はうまくできたからといって褒められることはありませんが、月々の給与がしっかりと支払われたというだけで安心しますし、日々の業務にやりがいを感じているので、自分に合っている仕事だなと思います。



総務部の同僚と共に、就活生向けのオンラインインターンシップを担当することも。

— 就職活動で気を付けたことはありますか。

自己PRや学生時代に力を入れたことなどについては、友人やアルバイト先の人に自分の長所をヒアリングし、強みが伝わるエピソードもしっかりと考えました。ただ、それを人に見せて直してもらうのは違うと思ったので、自己流を貫きました。いくつか会社を受けていると落ちることもあると思いますが、そんな時は「私を落とすなんて分かってないな」と強気できるようにして、気持ちを切り替えるといいと思います。

就活カレンダー

4年生の5月 就職情報サイトで勤務先や職種など、志望条件を厳選してエントリー。5社の選考を受ける

6月 御国色素の説明会・筆記試験に参加し、選考に進む

7月 御国色素から内定をもらう

御国色素株式会社が求める人材

「何事にも前向きで、かつコミュニケーションが取れる人」。どんな仕事もトライ&エラーの繰り返しなので、前向きに取り組めることが大切です。また、事務、製造、技術、品質保証に大別される職種のどれが欠けても製品はできません。互いに思いやりのあるコミュニケーションが取れる人ならば、活躍できると思います。

ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰 表彰企業一覧

地域	企業名	事業内容	業種	所在地	電話番号
神戸	株式会社イーエスプランニング	資産運用コンサルティング事業、P-CLUB (ピークラブ)の管理運営	不動産	神戸市中央区栄町通6-1-19 P-CLUBセンタービル	078-362-2512
	伊福精密株式会社	金属部品の精密加工	製造	神戸市西区伊川谷町潤和字 西ノ口750-6	078-978-6760
	MHI NSエンジニアリング株式会社	その他のサービス業	サービス	神戸市兵庫区和田崎町1-1-1	078-671-2321
	川崎重工工業株式会社	輸送用機器製造業	製造	神戸市中央区東川崎町1-1-3	078-371-9530
	株式会社河野鉄工所	冷凍倉庫の冷凍設備設計施工、メンテナ ンス	建設	神戸市灘区摩耶埠頭摩耶業務 センタービル401-A	078-801-7744
	キー・ポイント株式会社	情報通信業	情報通信	神戸市中央区栄町通1-2-7 大同生命神戸ビル8階	078-335-1527
	株式会社協同病理	各種試験・研究受託および医療関連 サービス	サービス	神戸市西区大津和2-7-12	078-977-0730
	小泉製麻株式会社	業務用液体容器、各種繊維資材の製造・ 販売	製造	神戸市灘区新在家南町1-2-1	078-841-4141
	公益財団法人甲南会 甲南介護老人保健施設	介護老人保健施設	医療、福祉	神戸市東灘区向洋町中3-2-5	078-858-1180
	甲南大学生生活協同組合	大学生生活協同組合、小売、幹旋業、食堂	複合 サービス	神戸市東灘区岡本9-6-4	078-451-1371
	株式会社神戸製鋼所	鉄鋼業	製造	神戸市中央区脇浜海岸通2-2-4	078-261-5111
	株式会社神戸デジタル・ラボ	情報サービス業	情報通信	神戸市中央区京町72 新クレセントビル	078-327-2280
	株式会社神戸マツダ	自動車・自動車に関わる各種サービスの 販売	卸売・小売	神戸市兵庫区東柳原町3-10	078-671-3184
	株式会社神防社	消防設備の設計・施工・点検および消防・ 防災用品販売	建設	神戸市中央区東雲通3-4-3	078-241-3505
	光洋電機株式会社	船舶・陸上用電気材料卸売業	卸売・小売	神戸市長田区日吉町3-1-18	078-621-1212
	株式会社伍魚福	高級珍味の製造卸	製造	神戸市長田区野田町8-5-14	078-731-5735
	コベルシステム株式会社	ITソリューションの設計・開発から運用・ 保守	情報通信	神戸市灘区岩屋中町4-2-7 シマプンビル11階	078-261-7500
	株式会社さくらケーシーエス	システム構築、システム運用管理、システ ム機器販売など	情報通信	神戸市中央区播磨町21-1	078-391-6571
	ジィ・アンド・ジィ株式会社	旅行、ITソリューション	生活関連 サービス	神戸市中央区磯上通4-1-6 シオノギ神戸ビル2階	078-222-1551
	有限会社システムプラネット	自社開発ソフト「楽々クラウド」の販 売・保守	情報通信	神戸市中央区中町通2-1-18 JR神戸駅NKビル6階	078-371-6120
	昭和精機株式会社	電子・空圧・油圧制御機器の製造・販売	製造	神戸市西区高塚台6-19-13	078-997-0551
	社会福祉法人神港園	高齢者向け通所・入居施設、診療所の 運営	医療、福祉	神戸市北区しあわせの村1-10	078-743-8293
	株式会社神鋼エンジニアリング& メンテナンス	建設業	建設	神戸市灘区岩屋北町4-5-22	078-803-2901
	神鋼不動産株式会社	不動産デベロッパー	不動産	神戸市中央区脇浜海岸通2-2-4	078-261-3854
	医療法人仁風会 小原病院	医療業	医療、福祉	神戸市兵庫区荒田町1-9-19	078-521-1222
	生活協同組合コープこうべ	商品小売業	卸売・小売	神戸市東灘区住吉本町1-3-19	078-856-1003
	株式会社チャイルドハート	医療、福祉	医療、福祉	神戸市西区今寺3-22	078-783-2800
	医療法人社団つかさ会 尾原病院	医療業	医療、福祉	神戸市須磨区妙法寺字荒打 308-1	078-743-1135
	株式会社デンソーテン	電気機械器具製造業	製造	神戸市兵庫区御所通1-2-28	078-671-5081
	トーカロ株式会社	金属表面処理業	製造	神戸市中央区港島南町6-4-4	078-303-3433
株式会社トーホー	業務用食品卸売・同現金卸売、一般食 品小売など	卸売・小売	神戸市東灘区向洋町西5-9	078-845-2430	

地域	企業名	事業内容	業種	所在地	電話番号
神戸	株式会社トモエシステム	建設機械・農業機械関連部品の企画、販売	卸売・小売	神戸市兵庫区大開通7-1-17	078-576-1001
	株式会社ドンク	各種パン、フランス菓子の製造・販売	製造	神戸市東灘区田中町3-19-14	078-441-2041
	日東物流株式会社	一般港湾運送事業、港湾荷役事業、通関業など	運輸・郵便	神戸市中央区港島4-6	078-302-0264
	株式会社日本政策金融公庫 兵庫県内各支店	金融業	金融・保険	神戸市中央区東川崎町1-7-4 ハーバランドダイヤニッセイビル13階	078-362-5961
	株式会社日本ビジネスデーター プロセッシングセンター	IT業、医療事務業、公共福祉事務業	情報通信	神戸市中央区伊藤町119 大樹生命神戸三宮ビル3階	078-332-0871
	ハートスフードクリエーツ株式会社	給食、外食、スイーツの製造、販売	サービス	神戸市東灘区御影石町4-15-15	078-891-5401
	白鶴酒造株式会社	清酒の製造販売	製造	神戸市東灘区住吉南町4-5-5	078-822-8901
	バンドー化学株式会社	自動車・産業機器用伝動ベルト、高機能エラストマー製品などの製造、販売	製造	神戸市中央区港島南町4-6-6	078-304-2923
	株式会社フェリシモ	ダイレクトマーケティング業	卸売・小売	神戸市中央区新港町7-1	078-325-5555
	株式会社PLAST	高齢者・障害児の通所施設、福祉用具レンタル店の運営	医療、福祉	神戸市長田区腕塚町4-2-1	078-786-3074
	P&Gジャパン合同会社	日用品・化粧品等の製造・販売	製造	神戸市中央区小野柄通7-1-18	078-336-6000
	株式会社ベネスト	ソフトウェア設計・開発・保守・運用	情報通信	神戸市中央区多聞通4-1-20 富士興業湊川ビル4階	078-361-5511
	株式会社ポータルズ	整骨・接骨・整体院専門のホームページ作成	情報通信	神戸市須磨区北落合2-11-39 エグゼガーデン3階	078-792-8860
	三ツ星ベルト株式会社	自動車、産業機器用伝動ベルトなどの製造・販売	製造	神戸市長田区浜添通4-1-21	078-685-5710
	株式会社みなと銀行	金融業・銀行業	金融・保険	神戸市中央区三宮町2-1-1	078-331-8141
	医療法人社団向原クリニック	在宅医療	医療、福祉	神戸市西区大津和1-7-8	078-975-8760
	医療法人明倫会 宮地病院	医療業	医療、福祉	神戸市東灘区本山中町4-1-8	078-451-1221
	株式会社MORESCO	特殊潤滑油、素材、ホットメルト接着剤などの開発・製造・販売	製造	神戸市中央区港島南町5-5-3	078-303-9129
	モロゾフ株式会社	洋菓子の製造・販売、喫茶・レストラン業	製造	神戸市東灘区向洋町西5-3	078-822-5000
	医療法人社団山田歯科医院	歯科医院	医療、福祉	神戸市西区学園西町5-2-2	078-794-4180
株式会社ユーシステム	システム開発、WEB制作、ITサポート	情報通信	神戸市中央区御幸通4-2-15 三宮米本ビル4階	078-252-7300	
株式会社夢工房	ソフトの開発・販売およびシステム構築、コンピュータに関する教育・コンサルティング	情報通信	神戸市中央区雲井通2-1-9 TSKK神戸4階	078-291-7128	
株式会社ワイドソフトデザイン	情報通信業	情報通信	神戸市中央区栄町通1-1-24 栄町ビル	078-331-6375	
阪神	医療法人社団伊藤歯科クリニック	医療、福祉	医療、福祉	西宮市甲子園町3-2-4	0798-47-2221
	株式会社栄水化学	建物クリーニング事業、教育支援事業、学生服リユース事業	サービス	尼崎市築地2-6-25	06-6401-5915
	SECカーボン株式会社	炭素製品の製造・販売	製造	尼崎市潮江1-2-6 尼崎フロントビル6階	06-6491-8600
	株式会社大智鍛造所	自動車、農機、建機の部品製造	製造	川西市加茂6-45-1	072-759-4969
	株式会社香山組	土木工事	建設	尼崎市東難波町5-31-20	06-6483-6100
	株式会社関西スーパーマーケット	飲食料品小売業	卸売・小売	伊丹市中央5-3-38	072-772-0341
	株式会社クボタ 本社阪神事務所	上下水プラント関連設備の設計、製造	製造	尼崎市浜1-1-1	080-2954-1081
	医療法人財団樹徳会 上ヶ原病院	医療業	医療、福祉	西宮市上ヶ原十番町1-85	0798-52-2001

ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰 表彰企業一覧

地域	企業名	事業内容	業種	所在地	電話番号
阪神	JCRファーマ株式会社	製薬業	製造	芦屋市春日町3-19	070-2919-2094
	住友電気工業株式会社 伊丹製作所	特殊金属線、粉末合金、焼結製品、ダイヤ製品、化合物半導体などの製造	製造	伊丹市昆陽北1-1-1	072-772-3300
	社会医療法人中央会 尼崎中央病院	医療業	医療、福祉	尼崎市潮江1-12-1	06-6499-3045
	株式会社TAT	卸売業、商品開発、新規事業展開、コンサルティング、イベント企画	卸売・小売	西宮市日野町4-50	0798-68-1273
	日本盛株式会社	清酒その他酒類の製造並びに販売、化粧品の販売	製造	西宮市用海町4-57	0798-32-2501
	株式会社ビッグバレーインターナショナル	医療、介護、物流分野におけるプログラム開発およびシステムコンサルティング	情報サービス	尼崎市杭瀬本町1-23-2 カーサフジ2階	06-4868-3778
	医療法人社団豊繁会 近藤病院	医療業	医療、福祉	尼崎市昭和通4-114	06-6411-6181
	株式会社松田ポンプ製作所	製造業	製造	宝塚市野上2-6-14	0797-71-8585
	株式会社三井住友銀行 芦屋エリア	銀行業	金融・保険	東京都千代田区丸の内1-1-12 (芦屋市船戸町1-29)	0797-31-4566
	学校法人武庫川学院 武庫川女子大学	学校教育	教育、学習支援	西宮市池開町6-46	0798-47-1212
	メック株式会社	電子基板・部品製造用薬品の開発・製造・販売	製造	尼崎市杭瀬南新町3-4-1	06-6401-8160
	株式会社ヤマシタワークス	製造業	製造	尼崎市西長洲町2-6-18	06-4868-8477
	株式会社リベラル	アウトソーシング	サービス	三田市南が丘2-3-23 上谷ビル2階	079-562-0666
北・東播磨	明石プラスチック工業株式会社	プラスチック成形加工および金型製造	製造	明石市魚住町金ヶ崎1182-1	078-936-1601
	アスカカンパニー株式会社	プラスチック製品の製造	製造	加東市河高4004	0795-48-4323
	医療法人社団医仁会 ふくやま病院	医療業	医療、福祉	明石市観町2-5-55	078-927-1514
	株式会社上林電気商会	電気設備の設計、施工、管理	建設	明石市魚住町西岡627-1	078-946-0888
	医療法人社団栄宏会 栄宏会小野病院	医療業	医療、福祉	小野市天神町973	0794-62-9900
	医療法人社団栄宏会 土井病院	医療業	医療、福祉	小野市復井町字中ノ池1723-2	0794-66-2119
	社会保険労務士法人オフィスねこの手	人事・労務に関する各種サポート	学術研究、専門技術サービス	加古川市加古川町北在家 2566-202	079-441-7577
	株式会社カワサキモーターズジャパン	オートバイ、ジェットスキーなどの卸売・販売	卸売・小売	明石市川崎町1-1	078-922-5039
	川重テクノロジー株式会社	受託研究、評価・試験、システム開発	技術サービス	明石市川崎町3-1	078-921-1661
	キャタピラージャパン合同会社	建設機械などの開発・製造	製造	明石市魚住町清水1106-4	078-943-2111
	株式会社基陽	安全保護具製造販売	製造	三木市別所町小林477-10	0794-82-2304
	株式会社ケイテック	製品デザイン、3Dモデリング、3DCG制作、システム開発、サービスマニュアル制作等	サービス	明石市川崎町1-1	078-921-1438
	公益財団法人甲南会 甲南加古川病院	医療業	医療、福祉	加古川市神野町西条1545-1	079-438-0621
	市立加西病院	医療業	医療、福祉	加西市北条町横尾1-13	0790-42-2200
	社会医療法人社団正峰会 大山記念病院	医療業	医療、福祉	西脇市黒田庄町田高313	0795-28-3773
	特定医療法人社団仙齡会 いなみ野病院	医療業	医療、福祉	加古川市平岡町土山423-2	078-941-1730
	株式会社土肥富	釣針製造販売	製造	加東市新定382-3	0795-46-0001
	株式会社阪技	社会インフラ(電力)に関わる設計、生産技術、品質技術、システム開発など	技術サービス	高砂市荒井町東本町19-23	079-443-4405

地域	企業名	事業内容	業種	所在地	電話番号
北・東播磨	株式会社丸十	精密板金加工、各種筐体の組立	製造	加古川市八幡町上西条306-235	079-438-0011
	ヨドブレ株式会社	建築用構造材加工業、木材・住設建材販売業ほか	製造	加西市田原町宮ノ谷3179-3	0790-49-1511
	株式会社ワンピース	ECアパレル運営(婦人服)	卸売・小売	加古川市別府町石町77	0794-36-0511
中・西播磨	株式会社あつぷる	医療、福祉	医療、福祉	姫路市神屋町6-71	079-288-8999
	阿比野建設株式会社	総合建設業	建設	姫路市広畑区正門通4-3-3	079-236-3555
	アンサー株式会社	システム開発	情報通信	姫路市広畑区西蒲田369-10	079-237-7777
	株式会社ウエスト神姫	旅客運送事業	運輸	相生市竜泉町394-1	0791-22-5180
	医療法人社団魚橋会 魚橋病院	医療業	医療、福祉	相生市若狹野町若狹野235-26	0791-28-1395
	株式会社エス・アイ	アウトソーシング、データ処理、WEBデザイン	情報通信	姫路市石倉26-3	079-269-0251
	株式会社エルザクライス(エルザ動物病院グループ)	動物病院運営	学術研究、専門・技術サービス	姫路市下手野1-110-1	079-297-8181
	齊藤鋼材株式会社	鋼材および同製品の加工・販売	製造	姫路市土山2-12-38	079-297-2311
	佐藤精機株式会社	産業機器全般および部品の製造・組立	製造	姫路市余部区下余部240-6	079-274-1047
	サワダ精密株式会社	金属部品の精密加工	製造	姫路市広畑区吾妻町1-39	079-239-2225
	三相電機株式会社	モータ、ポンプの製造販売	製造	姫路市青山北1-1-1	079-266-1200
	山陽特殊製鋼株式会社	特殊鋼の製造・販売業	製造	姫路市飾磨区中島3007	079-235-6003
	サントクコンピュータサービス株式会社	情報システム・構築・運用・コンサルティング	情報通信	姫路市飾磨区中島1547-1	079-234-3530
	昭和瀝青工業株式会社	道路舗装用資材の製造販売	製造	姫路市北条口4-26	079-226-2611
	株式会社セイバン	ランドセルの製造・販売	製造	たつの市龍野町片山379-1	本社移転に伴い電話番号廃止
	社会医療法人財団聖フランシスコ会 姫路聖マリア病院	医療業	医療、福祉	姫路市仁豊野650	079-265-5111
	大和美術印刷株式会社	印刷業	製造	姫路市網干区新在家1275	079-273-0125
	西芝電機株式会社	電気機械器具製造	製造	姫路市網干区浜田1000	079-271-2371
	日本ジャイアントタイヤ株式会社	建設車両用大型タイヤの製造	製造	たつの市龍野町中井338	0791-63-0881
	日本製鉄株式会社瀬戸内製鉄所広畑地区	各種鉄鋼製品の製造	製造	姫路市広畑区富士町1	079-236-4022
	パナソニックライフソリューションズ 池田電機株式会社	照明点灯装置等、電気機器製造	製造	姫路市西延末397-1	079-293-1131
	日高食品工業株式会社	食品製造	製造	姫路市花田町勅旨30-1	079-251-1152
	株式会社姫路シティFM21	姫路市周辺をエリアとする地域放送局	情報通信	姫路市本町68 イーグレひめじB2階	079-224-0999
	姫路ハウスサービス株式会社	プレハブ・ユニットハウスのレンタル・販売	建設	姫路市南条1-133	079-289-2633
	株式会社平野組	舗装工事・維持管理業	建設	姫路市広畑区蒲田5-1715	079-239-4804
	株式会社マインズ	人材派遣	サービス	姫路市東延末2-24 アークビル1階	079-225-8866
御国色素株式会社	各種顔料の開発、製造、販売	製造	姫路市御国野町国分寺67	079-253-3516	
但馬 株式会社オーシスマップ	測量および建設コンサルタント業	情報通信	養父市八鹿町宿南2589-1	079-663-3680	

ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰

表彰企業一覧

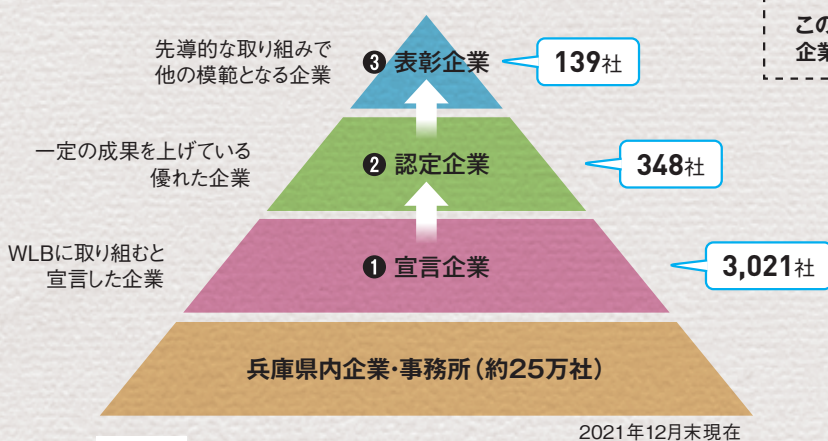
(地域別、五十音順)

地域	企業名	事業内容	業種	所在地	電話番号
但馬	大豊機工株式会社	精密機械器具、金属加工機械の製造	製造	豊岡市中陰470	0796-23-1500
	但南建設株式会社	総合建設業	建設	朝来市山東町滝田148-1	079-676-3121
	株式会社巴建設	土木建設工事業	建設	豊岡市日高町岩中1205	0796-42-1631
	富士発條株式会社	金属製品加工	製造	朝来市和田山町簡江165-51	079-674-1600
丹波	フルヤ工業株式会社	プラスチック製品の開発および製造	製造	丹波篠山市大沢新110	079-594-1111
	三菱電機社会インフラ機器株式会社	電気機械器具製造業	製造	丹波市水上町成松151	0795-82-2220
	明昌機工株式会社	精密機械・機器の製造・販売	製造	丹波市水上町沼148	0795-82-7111
	医療法人社団わく歯科医院	歯科医院	医療、福祉	丹波市水上町成松460-1	0795-82-1128
淡路	有限会社広田薬局	調剤薬局	卸売・小売	南あわじ市広田広田238	0799-45-0116
	ミツ精機株式会社	航空・宇宙機器部品、医療機器部品等の精密加工	製造	淡路市下河合301	0799-85-1133
	ムネ製薬株式会社	医薬品製造業	製造	淡路市尾崎859	0799-85-0107

ひょうご仕事と生活センターの表彰制度

ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰

ひょうご仕事と生活センターでは、まず、ワーク・ライフ・バランス(WLB)に取り組むと宣言した県内の企業を「宣言企業」として登録。宣言企業の中で一定の成果を上げている企業を「認定」し、さらに、認定企業のうち先導的な取組で他の模範となるような企業を「表彰」しています。



この冊子では、この制度の中で表彰された企業の取組事例を紹介しています。

WLBへの積極的な取組を象徴する、表彰企業と認定企業だけが使用できるロゴマークです。求人広告等で使用されているのでチェックしてみてくださいね!



←詳しくはこちら



ひょうご仕事と生活センター
マスコットキャラクター

働くときのルール

働くことは、これからの皆さんにとって大変身近なことです。そのために、必ず知っておいてほしい働くときのルールがあります。「賃金の支給ルールってあるの?」「残業したら賃金は割増でもらえるの?」「休日・年次有給休暇はきちんともらえるの?」などの疑問は、しっかり解消した上で働きましょう。

労働契約・就業規則

皆さんも、自分の働く条件は、自分でしっかり確認する必要があります。

- ① **労働契約**とは、労働者(正社員・アルバイトなど働き方を問わず)と会社との間で、働く時の条件について、お互いの合意の上で交わす約束のことです。
- ② 常時10人以上の労働者のいる会社は、賃金や労働時間などについて定めた**就業規則**を作成しなければなりません。

退職・解雇

- ① 原則として、労働者には**退職の自由**があります。
- ② 契約期間が定められていないときは、少なくとも2週間前までに申し出をすれば、いつでも辞めることができます(会社の就業規則や雇用契約書に退職手続きが定められている場合は、それに従って退職の申し出をする必要があります)。
- ③ 解雇については、社会の常識にかなう合理的な理由がなければ無効です。

労働時間・休憩時間

- ① 1日の労働時間は**8時間以内**、1週間の労働時間は**40時間以内**とされています(休憩時間除く)。
- ② 決められた労働時間を超えて働くことを命じられたとき(残業や休日出勤)は、**割増賃金**も合わせて支払われます。
- ③ 会社は、労働時間が6時間を超えるときは45分以上、8時間を超えるときは1時間以上の休憩時間を、労働時間の途中で与えなければなりません。

社会保険

社会保険は皆さんの生活を守るための大切な制度です。事前に確認するなどして、きちんと知っておきましょう。

労災保険…勤務中のけが、病気にに対し給付されます。
雇用保険…失業した際に給付されます。
健康保険…労働者やその家族が必要な場合に医療給付や手当金が支給されます。
厚生年金保険…労働者が高齢になったり、けがや病気で体に障害が残ったり、遺族が生活に困る場合に備えた保険。

賃金の支給ルール

- ① 都道府県ごとに、賃金の最低額(**最低賃金**)が保障されています。兵庫県の最低賃金は**928円**です(2021年10月1日改定)。
- ② このほか、特定の産業について、必要と認められる場合に設定される**特定最低賃金**もあります。

けがの補償



仕事が原因のけがには、上記の労災保険が適用され、自分で治療費を負担する必要はありません。

休日・年次有給休暇

- ① 会社は、毎週少なくとも1回、または4週間を通じて4日以上の日を労働者に与えることが義務付けられています。
- ② **年次有給休暇**は、勤務時間等に応じて取得できます。
- ③ 年次有給休暇は、理由を問われることなく、希望した日に休暇をとることができますが、仕事に支障をきたすとして日の変更を求められることはあります。

損害賠償

仕事中に会社やお店のものを壊した場合

労働者に過失がある場合は、損害金を求められる可能性があります。が、一方的に損害金額を賃金から差し引くことは禁止されています。

働くときのルールについては、以下の二次元コードを読みこんでください。



兵庫県ホームページ
「労働関係法令等の紹介」



兵庫県ホームページ
「知っておこう!
働くときのルールのこと」

もっと詳しく知りたい人は…



厚生労働省
「これってあり?
~まんが知って役立つ労働法Q&A~」



厚生労働省
「知って役立つ労働法
~働くときに必要な基礎知識~」

就職活動中のあなたへ

ワーク・ライフ・バランス

WLBな 会社 ガイド

兵庫県

2021
表彰企業

発行／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

TEL 078(381)5277 FAX 078(381)5288

E-mail info@hyogo-wlb.jp

URL <https://www.hyogo-wlb.jp/>



ひょうご仕事と生活センター
マスコットキャラクターたち



WLB
7

ペンギン

子育て

夫婦共働きで協力しながら子育て中。明るいキャラでムードメーカー

ざる

介護

親の介護と仕事を両立。チームがうまく回るよう常に気を配っている

くま

在宅勤務

テレワークを利用して在宅勤務。優しい性格でチームの母親的存在

ライオン

キーパーソン

職場のワーク・ライフ・バランス担当。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。技能の継承に力を入れるベテラン社員

カエル

フレックスタイム

フレックスタイム制度を利用。合唱団に参加し、あらゆる所で地域活動