

WORK

LIFE

BALANCE

ワーク・ライフ・バランスの実現のために

ひょうご仕事と生活センターの

利用ガイド

&

WLB取組事例



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

2022年5月

アフターコロナ見据えた 「新たなワークスタイル」への変革期！

センター長 辻 芳治



ひょうご仕事と生活センターは、全国的に先例のない政労使が一体となった体制のもとで、ワーク・ライフ・バランス（以下、WLB）の全県的な推進拠点として2009年（平成21年）6月に開設され14年目を迎えました。

開設以来、長きにわたり「WLB推進」「働き方改革」「新たなワークスタイル実現」に向けた県内企業・団体の皆様への実践支援に取り組んできました。

取り組みの現状は、「宣言⇒認定⇒表彰」へとステップアップをめざして頂く顕彰スキームにおける実績が、「宣言企業：3,107社」「認定企業：365社」「表彰企業：139社」（2022年3月末現在）となり、WLB推進の裾野は拡がり「質的向上」をめざす取り組みは着実に前進しています。

こうしたなか、2020年初頭からのコロナ禍の影響により、時間や場所に捉われない多様で柔軟な働き方として、テレワークという新たなワークスタイルが普及するとともに、ワーケーションが注目されるなどの新たな局面を迎えています。働き方改革関連法に基づく「働き方改革」の潮流は、コロナ禍により加速度を増し、デジタル化の推進も相まって大きな質的変化をもたらす可能性を秘めています。新たなステージへの「変革期」ともいえるでしょう。

今後は、アフターコロナを見据えて、絶えず働き方の変革に取り組むことは避けては通れないとの受け止めが不可欠です。

ひょうご仕事と生活センターでは、テレワーク普及支援に対応するためのICTアドバイザーの配置とともに、新たに「テレワークサポートセンター」を設置し、テレワーク普及促進やワーケーション推進にも注力してまいります。認定企業・表彰企業の先進的な取組事例を集積し、模範事例として普及・啓発をすすめることに加え、前年度実施し好評であった「表彰企業による学生向けのWEB合同企業説明会」など、実践支援メニューの拡充を含めた一層の「質的向上」をめざしてまいります。

企業・団体の皆様方には、是非ともお気軽に当センターを利活用ください。スタッフ一丸となって全力で支援させていただきます。

この「利用ガイド」では、当センターの利用方法などを分かり易く解説するとともに、ここ数年の代表的な表彰企業様における先進的・模範的な実践事例を紹介しています。ご参考にして頂ければ幸いです。

コロナを乗り越え、ともに前に進むため連携してまいりましょう！

目次

ひょうご仕事と生活センターの活動内容……………	1	認定企業になる……………	16
■ワーク・ライフ・バランス(WLB)とは……………	1	表彰企業になる……………	17
ワーク・ライフ・バランス実現へのプロセス……………	2	センター活用例……………	18
ひょうご仕事と生活の調和推進企業宣言……………	4	WLB取組事例……………	20
WEB自己診断システム／現状の把握……………	5	■三相電機株式会社……………	20
■WEB自己診断システム診断結果……………	6	■社会福祉法人 神港園……………	21
■自己診断によるWLB実現度の確認と認定基準…	7	■日本盛株式会社……………	22
中小企業従業員意識調査……………	8	■アスカカンパニー株式会社……………	23
■「中小企業従業員意識調査」とは……………	8	■フルヤ工業株式会社……………	24
研修・実践支援……………	10	■川重テクノロジー株式会社……………	25
センター主催の講座紹介……………	12	■有限会社広田薬局……………	26
ワーク・ライフ・バランス フェスタの開催……………	13	■日本ジャイアントタイヤ株式会社……………	27
ワーク・ライフ・バランス実現にとって重要なポイント…	14	■バンドー化学株式会社……………	28
		■株式会社ベネスト……………	29

ひょうご仕事と生活センターの活動内容

WLBに取り組みたい企業にコーディネーターやコンサルタントが訪問。多くの企業の実践支援で蓄積した事例やノウハウを基に課題を整理し、WLB実現に向けての最適なサポートを提案。企業の実態に応じて、専門家派遣、研修の企画・実施、費用助成、従業員意識調査など、さまざまな支援を行っています。

■ワーク・ライフ・バランス(WLB)とは

WLBの定義

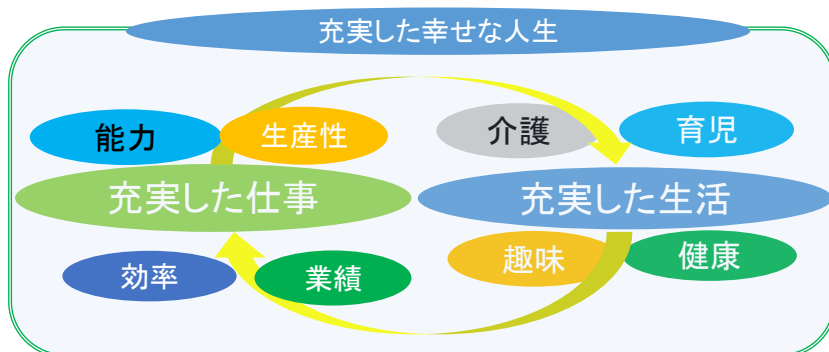
仕事にやりがいや充実感を感じ、責任を果たしながら、その一方で、子育てや介護、家庭や地域での生活、自己啓発などといった、個々の私生活も充実させるという考え方です。

「仕事」と「生活」の「調和」を図ることは、充実した幸せな人生を送るための必須条件です。

<生活と仕事の調和を保つこと>

生活の充実により仕事ははかどり、仕事があまくいくと生活も潤うという循環が相乗効果を生み出します。

- WLBを実現するには
- 魅力ある働きやすい職場
 - 効率的な時間の利用
 - 意欲や満足度の向上
 - 心身の健康の維持
 - 多様な人材の育成と登用



WLBは何故必要か(背景)

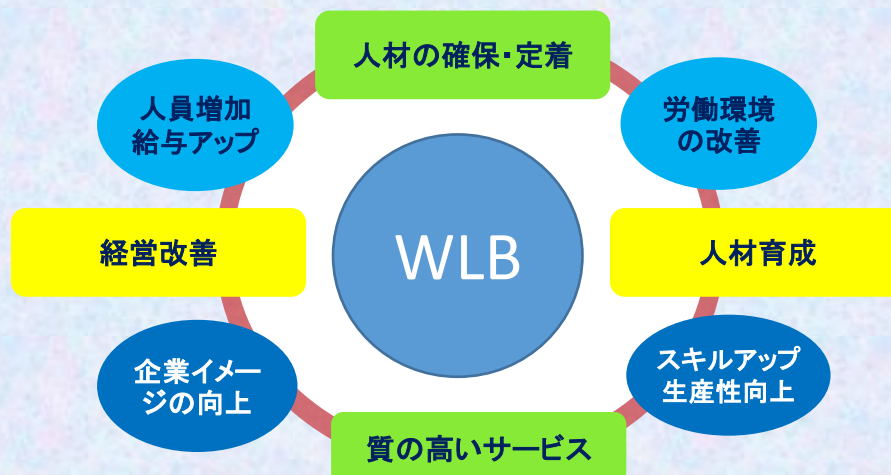
労働力人口の減少により、働く意欲のある人材の社会進出の支援が必要です

- ◇高齢者や女性が社会活動に参加できる柔軟な職場環境整備が必要
- ◇少子化に対して出産・育児支援
- ◇高齢化に伴う介護支援

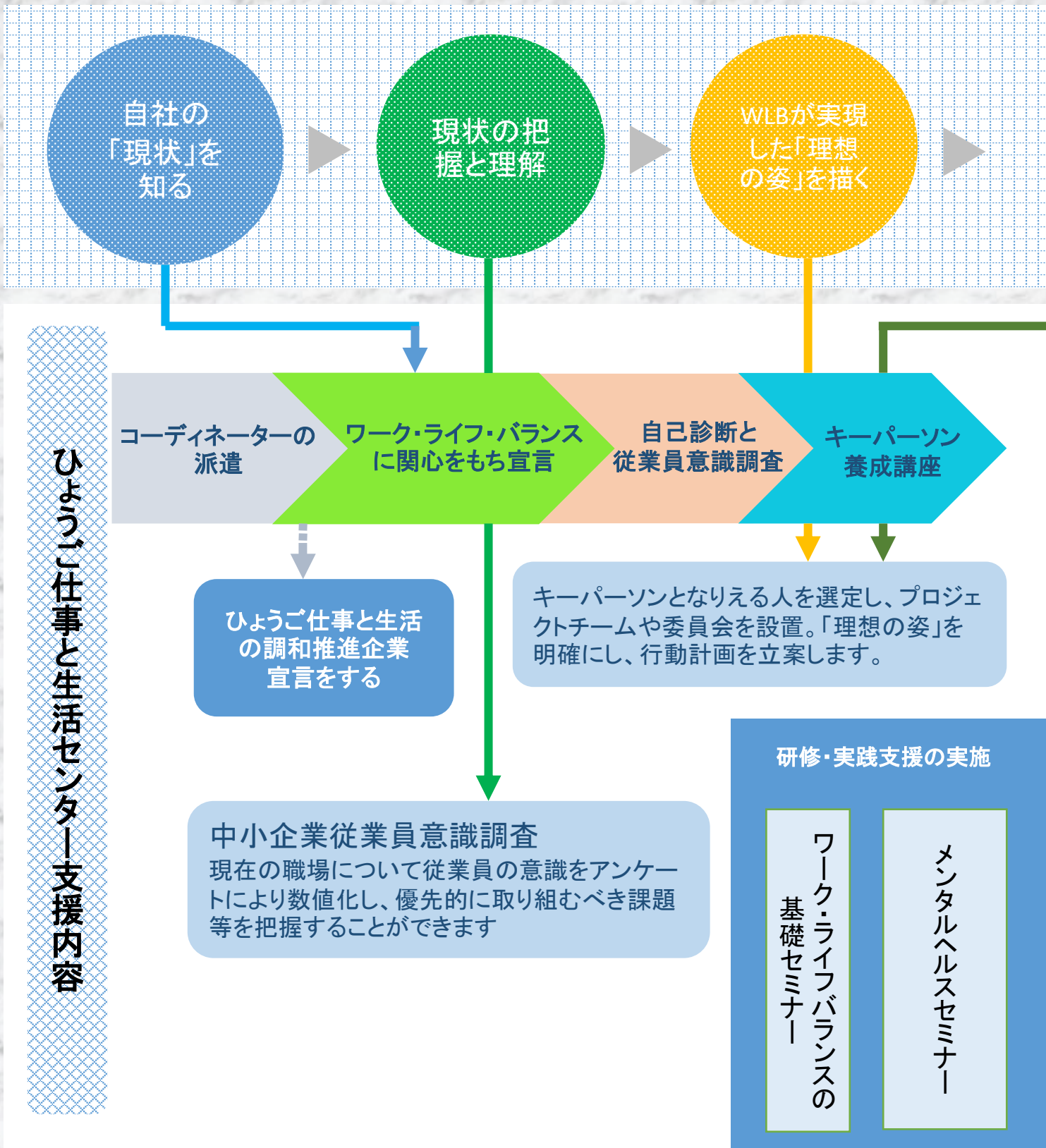
WLBに取り組むメリット

WLBの取組は経営戦略である

- ◇優秀な人材の確保・定着につながる
- ◇仕事で成果を上げるためのスキルアップが図れる
- ◇時間の効率的な利用により生産性の向上が図れる
- ◇働きやすい企業との評判が企業イメージの向上につながる
- ◇50年以上続く健康長寿企業につながる



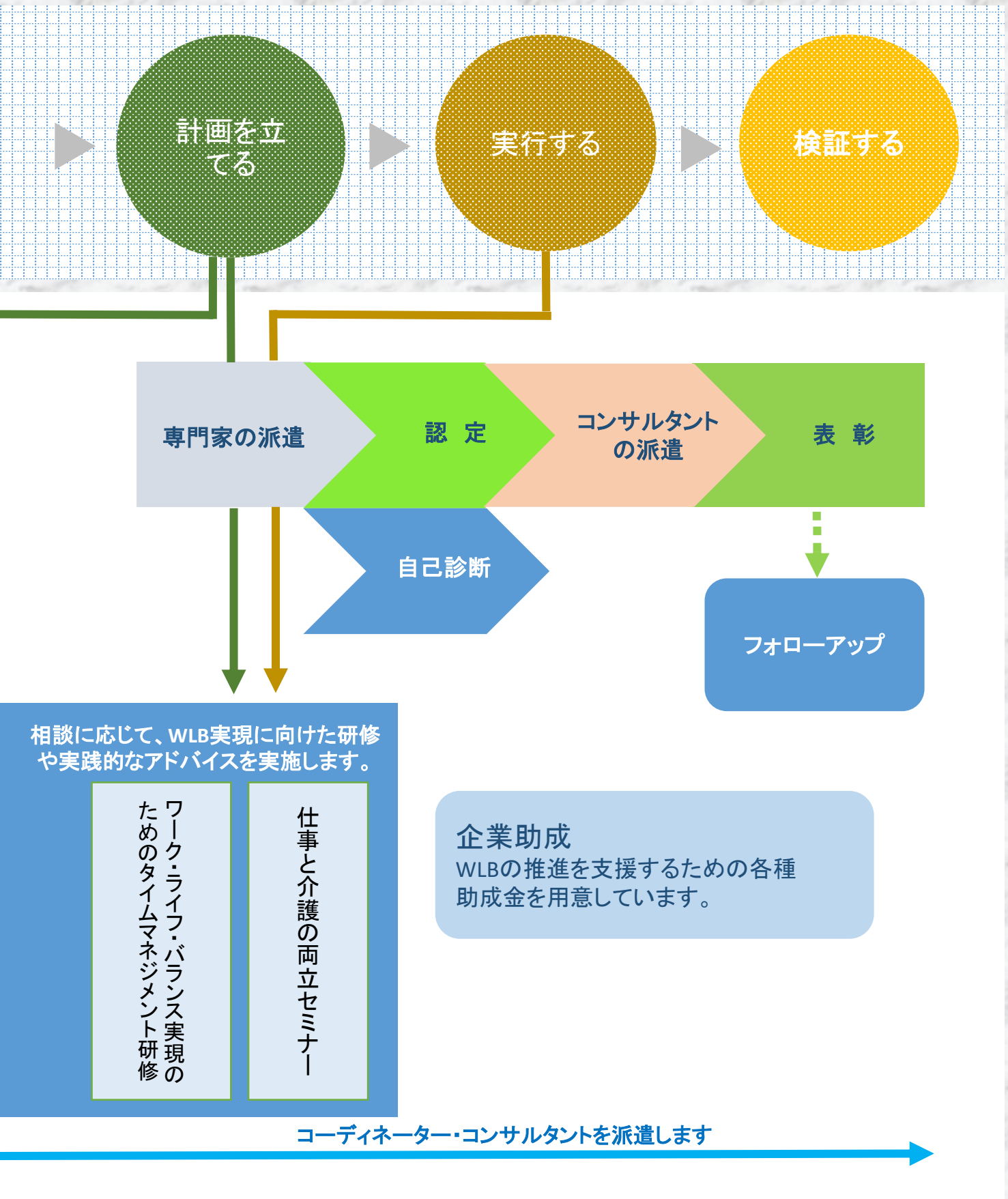
ワーク・ライフ・バランス実現へのプロセス



コーディネーター・コンサルタントを派遣します

コーディネーター・コンサルタントが企業を訪問し、WLB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

ワーク・ライフ・バランス実現へのプロセス

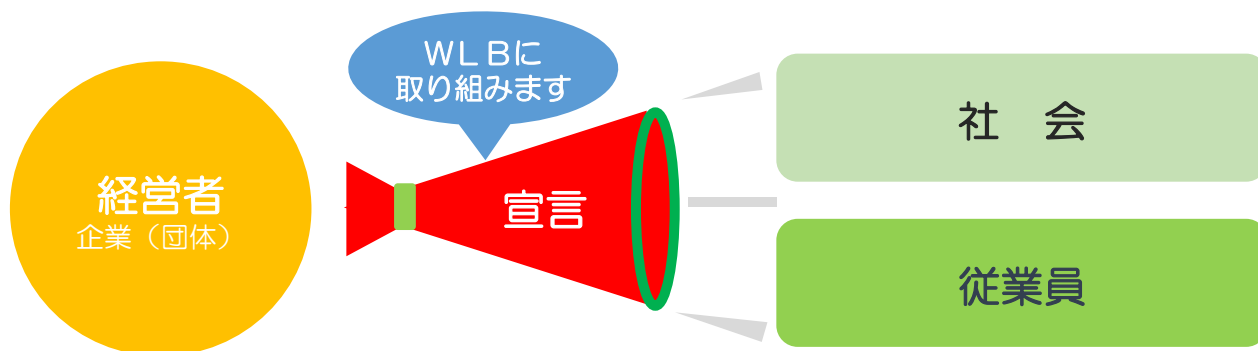


ひょうご仕事と生活の調和推進企業宣言

宣言とは

◆WLBに取り組み推進することを、経営トップ自らが広く内外に意思表示することです。

当センターに「ひょうご仕事と生活の調和推進企業宣言書」を提出する



宣言企業（団体）数：3,107社 （2022年3月末現在）

[宣言企業のメリット] センターの支援がスタートします（無料）

HPに宣言企業名が掲載されます

- 「兵庫県」と「ひょうご仕事と生活センター」のHPに掲載されます。
- OWL B宣言企業は学生も注目しています。

助成金の利用が可能となります

- 育児・介護代替要員確保支援助成金
- 環境整備支援助成金
- テレワーク導入支援助成金

※助成を受けるには要件があります。詳細はセンターまでお問い合わせください。

専門家による研修・講座が受講できます

- 多様な専門家が職場に出向きアドバイスや研修を実施します。
- 専門家によるWLBに関わる集合研修に参加できます。

従業員意識調査ができます

WLBに関わる様々な情報をお届けします

WEB自己診断システム／現状の把握

- ◆WEB自己診断システムは、自社のWLB実現度を4つの視点から診断・判定する仕組みです。
- ◆自己診断をすることで、自社の現状が把握でき今後取り組むべき課題を発見できます。

早速、自社のWLB実現度を確認しましょう

ひょうご仕事と生活センターのホームページから入力開始
<https://shindan.hyogo-wlb.jp/diagnosis/entry.php>



年度	<input type="text" value="2022年度"/>
入力日	<input type="text" value="2022"/> 年 <input type="text"/> 月 <input type="text"/> 日
企業名(任意)	<input type="text"/>
業種	<input type="text" value="業種を選択してください"/>
従業員数	<input type="text"/> 人
<input type="button" value="自己診断申請用"/>	<input type="button" value="認定・表彰申請用"/>
<input type="button" value="閉じる"/>	

次の4つの視点から診断され、自社の現状が確認できます

- I 従業員のWLB実現を支援する制度の整備状況
(仕事と育児・介護の両立等)
- II WLB関連制度の活用促進のための業務・職場環境の見直し状況
(業務の内容、体制および職場環境の見直し)
- III WLBを実現するための組織風土の浸透度合
(自社の基盤・体制と風土づくりのための継続的な取組と浸透度合)
- IV WLB実現の実績数値について
(有給休暇取得率、総労働時間数、女性管理職登用率、男女勤続年数差)



ひょうご仕事と生活センター ワーク・ライフ・バランスWEB自己診断システム診断結果

	評価	得点率	項目数	該当率	各項目診断結果に対するコメント
I. 従業員のWLB実現を支援する制度が整備されている	★	33.3%	9	3	あなたの企業(団体)は仕事と生活の調和実現のための制度整備にさらに取り組みましょう。仕事と介護の両立実現のための制度整備ができていません。質問項目の中から一つでもいいので、まずはそこから検討・努力してみてください。
(1) 仕事と育児の両立	★★	66.7%	3	2	
(2) 仕事と介護の両立	-	0.0%	3	0	
(3) 仕事と地域生活・自己生活との両立	★	33.3%	3	1	

II. WLB関連制度が活用されるように、常に業務を見直し、効率的な働き方ができている	-	22.2%	9	2	あなたの企業(団体)は制度活用ができるような業務見直しや効率的な働き方整備が十分ではなく、改善の余地があります。業務体制の見直しができできていません。業務効率の向上のための重要な要素です。質問項目の中から一つでもいいので、まずはそこから検討・努力してみてください。
(4) 業務内容の見直し	★	33.3%	3	1	
(5) 業務体制の見直し	-	0.0%	3	0 ※1	
(6) 職場環境の見直し	★	33.3%	3	1	

III. WLBを実現するための組織風土が浸透している	★	33.3%	9	3	あなたの企業(団体)は制度を積極的に活用できる組織風土がまだ浸透しているとは言えません。WLB実現推進を継続的に取り組むための仕組みや考えが取り入れられていません。組織風土の定着のためにはとても重要です。質問項目の中から一つでもいいので、まずはそこから検討・努力してみてください。
(7) 基盤・体制作り	★	33.3%	5	2	
(8) 継続・浸透の取り組み	-	0.0%	4	1	

IV. WLB実現の実績数値について	★	33.3%	6	2	あなたの企業(団体)はWLB実現の成果としての利用実績がまだ十分に表れているとはいえません。男女が活躍できる職場づくりができていません。特に指標のI、IIIの取り組みの充実を検討・努力してください。
(9) 年次有給休暇取得率	★	33.3%	6	2	
(10) 総労働時間数	-	0.0%	6	0	
(11) 女性管理職の登用率	-	0.0%	6	0	
(12) 男女の勤続年数差	-	0.0%	6	0	

総合評価	★ ※2	30.5%
-------------	------	-------

全国平均との比較	有給休暇取得率	男女の勤続年数格差	女性管理職登用率	総労働時間数
貴社	25.0% ※3	46.7%	0.0%	192.0 ※4
全国統計	45.2%	76.7%	4.7%	170.8
企業名	株式会社兵庫がんばる製作所			

[総評コメント]

あなたの会社(団体)のWLBの達成度は、やや低いので、改善できる余地があります。WLB認定制度もありますので、今後取組を進め、認定を目指してみませんか？改善できる項目は、I、II、III、IVです。該当項目のレベルアップに努めましょう。各項目の認定基準到達をめざし、頑張りましょう。センターからのコーディネーター・コンサルタントおよび専門家の派遣、認定制度への申請についてなど、お気軽にセンターまでご相談ください。

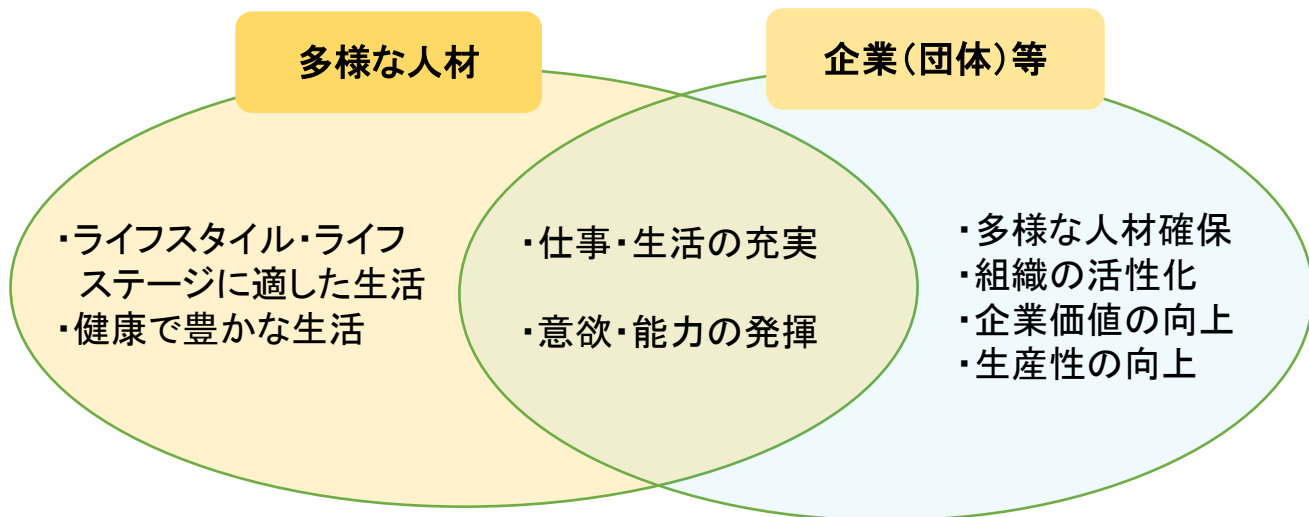
事例内容説明

- ※1 「II. WLB関連制度が活用されるように、常に業務を見直し、効率的な働き方ができている」の項目では、業務体制の見直しは0.0%と該当項目は全く無い結果ができています。
- ※2 総合評価では星印一つ(★)となり、WLB実現のために、有給休暇取得率のアップや残業削減および業務体制(働き方)の見直しが必要となっています。
- ※3・4 「IV. WLB実現の実績数値」項目のうち、
 - ・有給休暇取得率は25%(全国平均45.2%)
 - ・総労働時間数192.0時間/月(全国平均170.8時間)と全国平均を下回る結果ができています。

自己診断によるWLB実現度の確認と認定基準

WLB実現とは

WLB実現により個人は仕事と生活が充実し、心身ともに健康で豊かな生活を送ることができ、意欲・能力を十分に発揮できることとなります。また、企業(団体)等は多様な人材を確保でき、働く人が十分に意欲・能力を発揮することで組織が活性化し、企業価値を向上させることができます。



WLB実現度指標

「WEB自己診断システム」では、企業(団体)等の組織において、WLB実現に必要な具体的な行動とその成果の達成度合を次のように星(★)の数で表しています。

★の数	達成度合(適用条件)
—	得点率30%未満
★	得点率30%以上50%未満
★★	得点率50%以上70%未満
★★★	得点率70%以上

企業(団体)等が自ら「仕事と生活の調和」実現を目指せるよう、WLB推進の状態を客観的に測る「ものさし」として「WEB自己診断システム」に適用した指標です。

認定企業となるための申請基準

- ひょうご仕事と生活センターの仕事と生活の調和推進宣言に登録されていること
 - 兵庫県内に本社もしくは事業所があること
(常時雇用する労働者が10人以上の企業・団体が対象です。10人未満の場合は事前にご相談ください。)
 - 労働関係法令に関して過去3年間に遡って重大な違反がなく、その他の法令または社会通念上、認定するにふさわしくないと判断される問題(労災による死亡事故等)を起こしていないこと
 - WEB自己診断システムによる診断結果の[総合評価]がセンターが定める認定基準を満たしていること(詳細は「認定制度設置要綱」を参照)
- ※認定申請の後、認定審査委員会で審査され、認定されます。

仕事と生活の調和推進のための 「中小企業従業員意識調査」

従業員の働き方や職場環境の改革に取り組みたい企業に対し、従業員の仕事や私生活に関する意識調査を行い、働き方改革を阻害する要因や課題を分析し、改善策を提案します。

※意識調査の対象企業は、従業員20人以上300人以下で、事前に「推進企業宣言」と「WLB自己診断」を実施していること

※回答は無記名で次の2つの回答方式が選べます。

- ① 調査票を見ながらマークシートにマークする筆記回答方式
- ② パソコン・タブレットによるWEB回答方式

[中小企業従業員意識調査]とは

従業員意識調査は、WLBを推進する取組の一環として2011年度に開始しました。

2022年3月末までに248社26,644名(従業員1,000人以上のグループ企業を除く)を対象に実施しました。

従業員の生の声を聞いて現状認識や問題点を把握、従業員の要望やWLBの満足度を確認し、より働きやすい職場環境をつくるためにセンターが提供している支援メニューです。

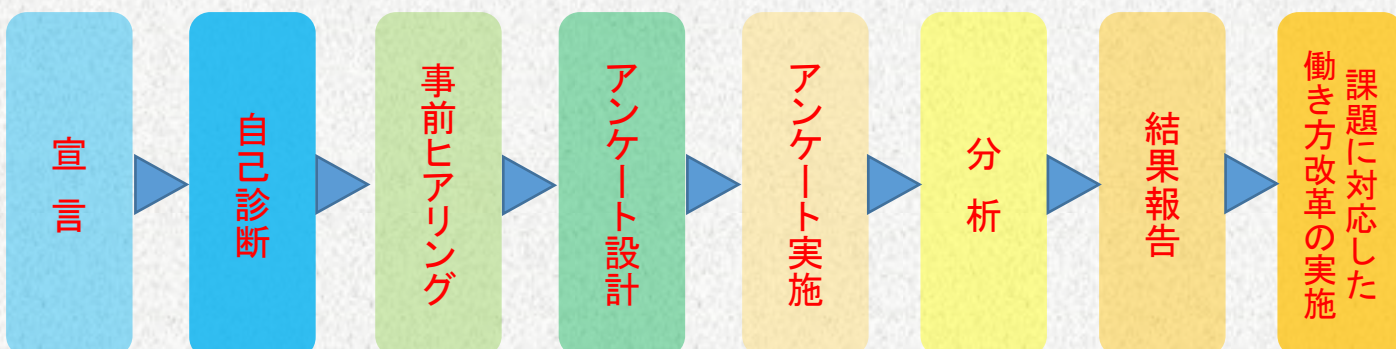
目的	結果
<p>アンケート調査により現状を把握する (調査事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・従業員のWLB満足度 ・職場環境の問題点 ・従業員の資質・やる気度など ・要望する制度や取組内容 	<p>課題の把握と改善により収益力アップ (具体的な効果)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・時間効率アップ ・職場環境の改善 ・やる気度アップ ・新たな制度や取組を開始

事業主や人事・総務担当者は、従業員の思いを知ることができます。

- ・職場の環境をどのように思っているのか
- ・給与・処遇の満足度は他社と比べてどうか
- ・働きがいを感じているか
- ・どんな不満を持っているか など

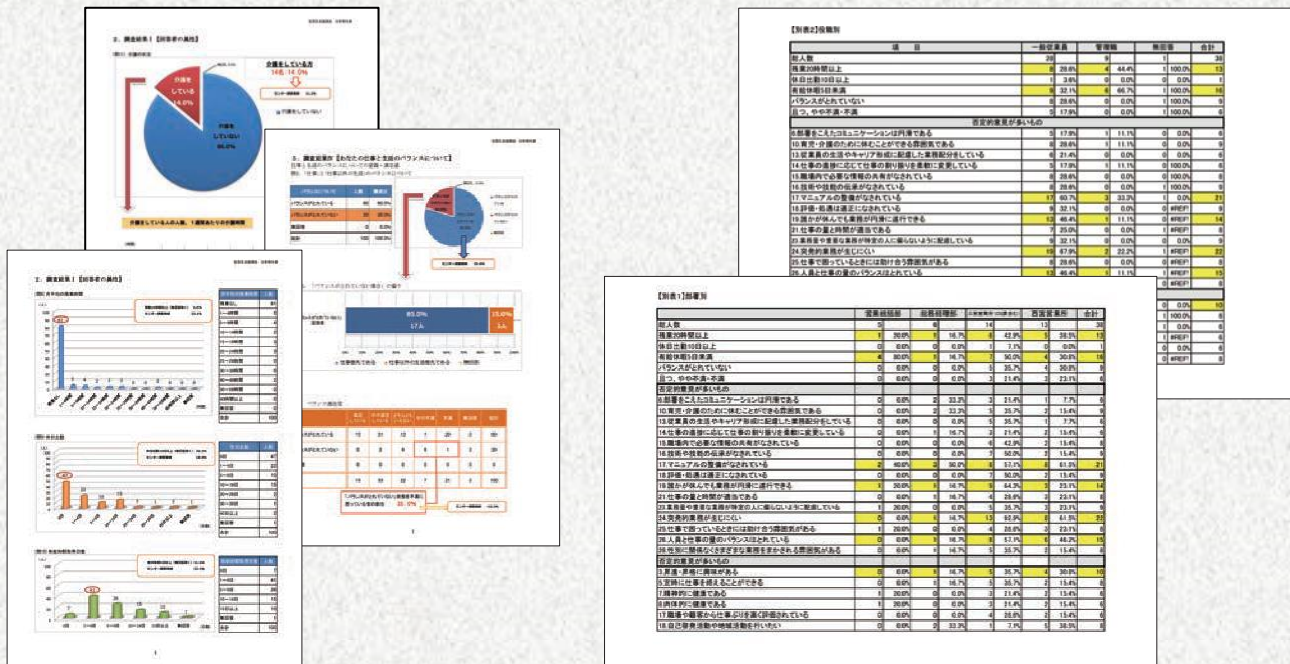
調査票

調査の流れ

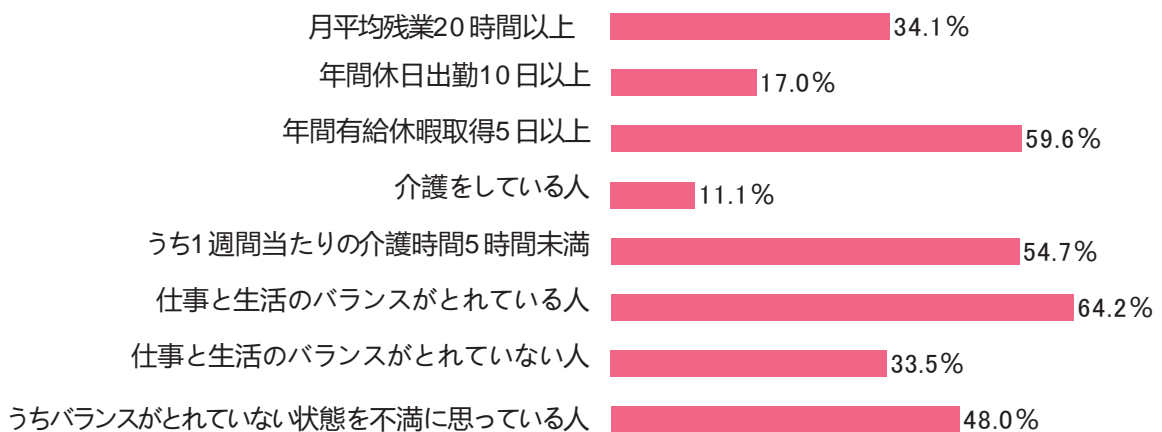


結果報告と分析

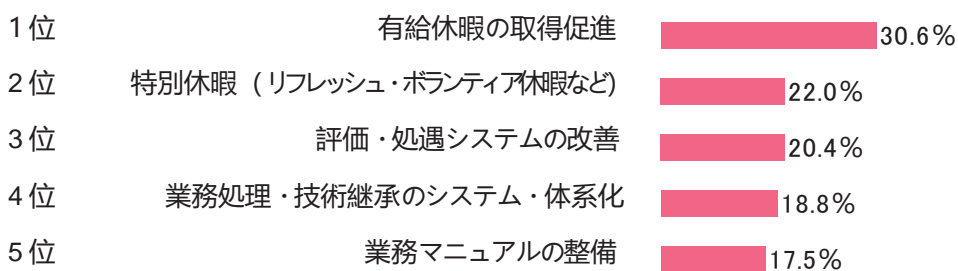
「報告書」や「クロス分析表」などで、センターがこれまでに実施した従業員意識調査の項目ごとの平均値と比較し、WLBの取組状況を確認するとともに、優先的に取り組むべき課題と具体的な改善策を知ることができます。



◆ 2022年3月末までに実施した従業員意識調査(248社26,644人回答(従業員1,000人以上のグループ企業などを除く))の項目ごとの平均値



仕事と生活のバランス実現のために推進してほしい制度や取組



企業が研修を実施する場合には、センター登録の専門家（中小企業診断士や社会保険労務士など）を講師として派遣。テーマの選定に当たっては、センターのコーディネーター、コンサルタントが自己診断、従業員意識調査やヒアリング結果を基に、企業担当者と一緒に考えます。

さらに、企業が具体的にWLBを進めるに際しては、センタースタッフや専門家を派遣し、生産性向上、業務内容の見直し、短時間勤務や在宅勤務など両立支援制度の導入、制度を活用できる職場風土づくりなどについて実践的なアドバイスを行い、継続的にフォローします。

研修メニュー

分類	テーマ	研修例（個別指導も含む）
仕事と生活の両立	仕事と育児	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業復帰者が安心して働ける職場づくり ・仕事と育児を両立しながらキャリアアップをめざす ・短時間正社員のモチベーションアップのコツ
	仕事と介護	<ul style="list-style-type: none"> ・介護離職ゼロをめざす、仕事と介護の両立セミナー
組織風土	コミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員が自立し、明るい職場づくりをめざすためには ・部下のモチベーションを引き出すための関わり方 ・多様な人材の能力を引き出すための関わり方
	ハラスメント	<ul style="list-style-type: none"> ・WLBを推進するためのハラスメント対策 ・ハラスメント予防のための社内コミュニケーションのポイント
	ビジョン構築	<ul style="list-style-type: none"> ・長く働き続けたいと思う、理想の会社をめざすためのヒント ・自分のキャリアをデザインする
業務効率化	時間管理	<ul style="list-style-type: none"> ・効率よく働くためのスケジュール管理術 ・業務の無駄をなくす優先順位を考えた働き方のコツ ・生産性を意識した従業員を育成するためのポイント
	業務の平準化	<ul style="list-style-type: none"> ・リスク管理を視野にいれた、業務の見える化のコツ ・業務の偏りをなくすための、スキルマップ作成のポイント
WLBマネジメント	キーパーソン育成	<ul style="list-style-type: none"> ・WLB基礎知識を身につける ・課題から、具体的目標と期限を設定する力を身につける ・目標達成のための具体的施策を立てる力を身につける
	実践支援	<ul style="list-style-type: none"> ・WLBアクションプランの作成支援 ・WLBアクションプランの実施相談支援 ・WLBアクションプランの見直しと評価支援
	健康	<ul style="list-style-type: none"> ・健康づくりや仕事と治療の両立などの職場環境づくり ・職場でできるストレッチ

研修の具体例

WLB の基礎セミナー

- 対 象**：経営トップ～管理職層、リーダー
ポイント：WLBの本質を理解し、働き続けられる職場を作り意識を高める
目 的：トップからのメッセージを発信
WLBとは何かを知る
組織におけるWLBの取組を知る
WLBの必要性を知る

WLB実現のためのメンタルヘルス研修

- 対 象**：全従業員
ポイント：ストレスに関する基礎をおさえ、ストレスの要因をさぐり、自分にあったケア方法でメンタルヘルス不全を未然に防ぎ、心身良好な職場を築く
目 的：ラインケア、セルフケアでストレスを対処する
メンタルヘルス不全予防のための、効果的なコミュニケーション法を学ぶ

WLB実現のためのタイムマネジメント研修

- 対 象**：モデル部署の従業員
ポイント：仕事の効率化スキル等を学び、実践につなげる
目 的：WLBを実現するためのタイムマネジメントスキル
「仕事のゴールを明確にする」「優先順位を明確にする」といった観点から、
時間管理の具体的手法を学ぶ

仕事と介護の両立セミナー

- 対 象**：介護保険料を納め始めた40代以上の従業員
ポイント：介護に関する社内外の支援制度や仕事と介護の両立の考え方を理解する
目 的：仕事を辞めずに介護を続けるためには、企業として、個人として何を準備しておけばいいのか？

専門家派遣(個別相談)

- 課 題**：属人化を解消するために
対 象：推進チーム・モデル部署の管理職・リーダー・人事労務担当者(への個別アドバイス)
ポイント：個々のスキルを向上させるための人材育成の時間を創り、属人化を解消する
内 容：①業務の棚卸し、業務量調査、現状理解のための手法等アドバイス
②ムダをなくすための他社事例紹介
③スキル向上のためのスキルマップ等作成事例紹介

センター主催の講座紹介

キーパーソン養成講座

WLBを組織で推進していくためには“キーパーソン”の存在や育成が欠かせません。

当講座は、職場のリーダーとなるキーパーソンの養成を目的とし、WLBを効果的に進めるためのアクションプラン(行動計画)の作成とそのプランをどう活かしていくかを考えていく講座です。

キーパーソンが果たすべき役割を理解した上で、WLBを推進するうえでの課題や改善策の検討、実践が可能なWLB推進プランの作成など、自組織のビジョンや課題を具体化するため、ワークを中心に、他社のキーパーソンの方々と共に学べる参加無料の連続講座です。



WLB基礎講座

WLBの取り組みを強化したい企業・団体の担当者向けに毎年開催している基礎講座です。

「なぜ、WLBの推進が必要なのか？」

「どんなことに、どう取り組んでいけばいいのか？」

「WLBに対しての勘違いやありがちな誤解」等

取組を始めるにあたって大切なポイントを学べる参加無料の講座です。

認定・表彰企業学びの会

認定・表彰企業のWLB推進担当者向けに開催する異業種間交流を兼ねたステップアップ研修です。

当センターの認定・表彰企業のWLB推進ご担当の方々が集い、各企業(団体)等のWLB推進の取組の中で出てきた問題点や課題、解決策を参加者同士で意見を出し合い、専門家の話を聞きながら、各企業の取組事例や課題解決策を学び合う会です。



ワーク・ライフ・バランスシンポジウム

宣言企業のWLB実現のため、企業の総務人事担当者を中心にワーク・ライフ・バランスに係るテーマで講演会やパネルディスカッション等を「阪神地域」と「姫路地域」で開催しています。



阪神地域開催のシンポジウム

令和元年度 阪神地域では、「だれもが働きやすい職場環境づくりの実現を考える」をテーマに開催



姫路地域開催のシンポジウム

令和元年度 姫路地域では、「誰もが活躍できる会社づくりを考える」をテーマに開催

ワーク・ライフ・バランス フェスタの開催

ひょうご仕事と生活センターでは兵庫県公館にてワーク・ライフ・バランスフェスタを開催しています。

多様な働き方の導入や、仕事と家庭生活の両立の促進など、「仕事と生活のバランス」実現のために先進的な取組を実施している企業(団体)等を表彰しています。

フェスタの内容

◆表彰式・修了式

「ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰」の表彰式

「キャッチフレーズ」表彰式

「キーパーソン養成講座」修了式

◆記念講演、事例発表など

■WLB推進キャンペーン(キャッチフレーズ入賞作品)



	グランプリ	準グランプリ	佳作	佳作
29年度	変えよう働き方 認めよう多様性 笑顔が広がるワークライフバランス	仕事を楽しみ 暮らしを愉しむ ワーク・ライフ・バランス	WLB種蒔く企業に 笑顔咲く	WLBで 働きがいと生きがいの ハーモニー
30年度	職場で大事なあの人は、 家族にとっても大事な人	あなたの時間は有限です 働き方を見直そう 家族の笑顔とWLB	仕事と生活 大切なものは 択一ではなく両立で	『長時間』休まず働く もう古い 『生産性』高めるならば ワーク・ライフ・バランス
元年度	知恵活かし 上手にバランス 暮らしと仕事	見直そう働き方 取り戻そう自分らしさ	仕事と家庭 共に充実 ナイスバランス	リフレッシュ 生かして 初めて良い仕事
2年度	会社の健康、社員から。 社員の健康、暮らしから。	めざせ！ 仕事と私事の 二刀流！！	テレワーク わたしの「できる」が 広がった	・今からだって変えられる 仕事も私も生活も ・暮らし、潤う。仕事、はかどる。
3年度	今までと 違う景色で、 ひと仕事	仕事のやり方十人十色 認めて伸ばす多様性	お洒落なまちと 豊かな自然！ テレワークこそ兵庫から！	テレワーク 画面に映る 子供の笑顔



■フェスタで開催挨拶をする兵庫県知事

■WLB推進に関わる有識者、著名人を招いての 記念講演のほか事例発表などを実施しています。



ワーク・ライフ・バランス実現に向けて大切なこと

ワーク・ライフ・バランス実現にとって重要なポイント

WLB実現のために必ず盛り込んでいただきたい重要なポイントがあります。下記チェックシートで確認してみてください。

なお、チェックの入らない項目があった場合は、どのような対策をとればいいのか、具体例を紹介します。

組織風土・意識醸成

- 経営者がWLB実現に確固たる決意を持っているか、経営戦略としてとらえているか**
 - 経営者と従業員の懇話会等を開催し、従業員の実情や課題を理解してもらう。
 - 経営者に対し、WLB実現の経営メリットを他社事例などから説明し、業績への効用を理解してもらう。
 - 経営者とWLBの有意識者等との対談を社内報で掲載する。

- 理想の姿・ビジョンと目標数値はあるか**
 - 経営者の思いを組織全体のビジョンとして高めるために、キャッチフレーズを制定し掲示する。
 - 他社のビジョンなどを参考に自社のビジョンを検討する。
 - ビジョン達成のために、有給休暇取得率や残業時間削減等の重要な取組を目標数値化する。

- WLB実現のための担当者、実行委員会等があるか**
 - センター主催のキーパーソン養成講座に参加する。
 - 全部署もしくはモデル部署からキーパーソンとなる従業員を集めた実行委員会を立ち上げる

- 全従業員がWLBを理解できているか**
 - センター主催のセミナーへの参加や、センターの専門家派遣を活用し、WLBの基礎的知識を紹介する職場研修を開催する。

- WLB実現が継続されるような取組や成果が周知されているか**
 - アクションプラン策定や、目標数値の進捗管理を経営者も交えた会議の場で報告する。
 - 管理職による徹底した進捗管理を行えるよう、進捗管理報告様式を作成・活用する。

働き方の見直し

□ 仕事の効率化、生産性の向上のためのタイムマネジメントが適正になされているか

- センターの専門家派遣によるタイムマネジメント研修で仕事効率化意識やスキル、知識を高める。
- 業務の棚卸しのための現状把握として業務量調査を実施し、その分析結果を改善策につなげる。

□ 労働時間の長短ではなく、生産性や成果などで評価されているか

- 人事評価項目に仕事の効率化に関する評価項目を追加する。
- 改善意見を提出したり、実施を積極的に行なった従業員を社内では表彰する。
- 削減された残業時間分の手当てを翌年度の賞与に加算する。

□ 業務改善のための仕組みがあるか

- 業務改善チーム等のボトムアップの取組を構築する。
- 改善意見を吸い上げる上司と部下との面談やトップとの面談等を行う。
- 改善意見を提出した従業員に報奨金や賞品を支給する。

□ 業務の平準化等のために人材育成がなされているか

- 経験の豊富な人とそうでない人がペアとなってOJTを行える仕組みを作る。
- 季節間の繁忙差を縮めていくために、前もってできる仕事の洗い出しを行う。
- 業務の偏りをなくすために、スキルマップを用意し、どのレベルに到達しているのかを見える化する。

多様で柔軟な勤務制度

□ ライフイベントに対応した制度設計がなされているか

- 時間に制約のある人材を積極的に活用するために、男女共に出産・育児・介護などのライフイベントで取得できる制度を整備する。
- 従業員一人一人の状況を考慮し、在宅勤務、フレックスタイム、時間単位の有給休暇等、多様で柔軟性のある制度を整備する。

□ 育児、介護等で時間に制約がある従業員に向けた両立支援情報が周知されているか

- 育児・介護の社内制度を集めたガイドブックなどを作成・配布する。
- 制度の説明会などを階層別研修などに盛り込む。特に階層別の年齢構成を考慮して、その時期のライフイベントに適した社内制度を紹介する。

認定企業になる

認定申請の流れ

ひょうご仕事と生活の調和推進企業宣言

ワーク・ライフ・バランスWEB 自己診断

認定申請（年2回募集）

ヒアリング実施（センターコンサルタントが訪問）

認定審査委員会にて審査

認定企業に決定

対象団体

- ◆ ひょうご仕事と生活センターの仕事と生活の調和推進企業宣言に登録されていること。
- ◆ 兵庫県内に本社もしくは事業所があること。（常時雇用する労働者が10人以上の企業・団体が対象です。10人未満の場合は事前にご相談ください。）
- ◆ 労働関係法令に関して過去3年に遡って重大な違反がなく、そのほかの法令上または社会通念上、認定にふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと。
- ◆ 「ひょうご仕事と生活の調和推進企業自己診断」の総合評価が、センターが定める認定基準を満たしていること。

認定企業になるメリット

- ◆ 兵庫県・ひょうご仕事と生活センターのホームページ等で企業名と取組が広く周知されます。
- ◆ 認定企業ロゴマークを名刺等に表示し、積極的な取組を行っていることをアピールできます。
- ◆ 求人の際に「ひょうご仕事と生活の調和推進認定企業」であることを記載でき、人材確保に効果があると考えられます。
- ◆ 認定企業になると、兵庫県と連携協定を締結している金融機関等（※）において、優遇金利での融資など金銭面で支援を受けることができます。
（※みなと銀行、但馬銀行、兵庫県信用保証協会）
- ◆ 損保ジャパンの傷害保険に割引価格で加入できます。
- ◆ ひょうご憩の宿・グランドニッコー淡路と連携したワーケーション特別割引プランを利用できます。

認定企業ロゴマーク



ひょうご仕事と生活の調和推進
認定企業

表彰企業になる

多様な働き方の導入や、仕事と家庭生活の両立の促進など、「仕事と生活のバランス」の実現のために先進的な取組を実施している企業・団体を表彰しています。

表彰の対象となる取組

働き方の見直し	業務内容、工程、組織体制の見直し等、業務効率化や長時間労働削減に向けての取組
仕事と家庭の両立支援の導入と普及	育児休業や介護休業等の両立支援制度の導入・拡充や制度活用促進の取組、円滑な職場復帰をサポートする仕組みの構築等
多様な人材の活用	在宅勤務、フレックスタイム、短時間勤務正社員の導入等、多様な就労を可能とする取組等
意識改革	社内のコミュニケーションの活性化や従業員の士気向上、職場風土の改善につながる取組等

表彰企業になるメリット

- ◆ 神戸新聞に表彰企業としてWLBの取組内容が掲載され広くPRできます。
- ◆ 年1回発行される学生向け「WLBな会社ガイド兵庫版」に取組事例が掲載され、人材確保に活用いただけます。
- ◆ 兵庫県・ひょうご仕事と生活センターのホームページ等で企業名と取組が広く周知されます。
- ◆ 表彰企業ロゴマークを名刺等に表示し、積極的な取組を行っていることをアピールできます。

兵庫県公館で開催されるワーク・ライフ・バランスフェスタでの表彰式



表彰企業ロゴマーク



ひょうご仕事と生活のバランス
表彰企業
2021

会社概要

- 【社名】株式会社兵庫がんばる製作所(下記G社と表記)
- 【設立】1970年(昭和45年)
- 【従業員数】200名(男性:180名、女性:20名)
- 【平均年齢】42歳
- 【登場人物】総務部長 佐藤さん(勤続30年)／生産ライン 第1課長 山田さん(勤続27年目)

現状

- G社は、今年度設立50周年を迎えた金属加工業の会社です。
- 独自の技術開発による様々な特許を持ち、きめ細やかな顧客対応で成長を続けてきました。
- ライバル企業との競争に勝ち抜くため、従業員同士が互いに励ましあい、時には意見を激しく言い合って、夜遅くまで残業をし、サービス・品質の向上や新技術の開発に努めてきました。

ある日突然、一人の従業員が辞めてしまいました。

生産ライン第1課長の山田さんです。勤続27年目で今年でちょうど50歳になりました。10名の部下を指導しながら、繁忙期には先頭に立って夜遅くまで仕事をこなし、社長や部下からの信頼も厚く、会社にとってはなくてはならない存在となっていました。

なぜ、山田さんは会社を辞めなければいけなかったのか…

- 山田さんには2年前から認知症の症状のある介護が必要な母親がいました。
- 奥さんも親の介護のため実家に戻っており、頼れる親族も近くにおらず母親の介護は山田さんに重くのしかかっている状況。
- 介護保険を活用し、デイサービス等も使い、施設入所も検討しているが、近くの施設に空きがなく在宅介護を続けています。
- 家族の中でも話し合いましたが、山田さんが仕事を辞めて一時 面倒を見る方がいいと考えました。



相談を受けた佐藤総務部長は「なんとか辞めずにすむ方法はないのか？」と問いかけました。

- 「この1年のあいだに母親の徘徊行動や、デイサービスからの突然の呼び出しなどで、急に職場を抜けることが多くなっており、職場の仲間にこれ以上迷惑がかかることは避けたい。」
- 「何よりも、ここ最近、受注も増えてきており、これ以上残業が多くなると、どうしても夜に母親の面倒を見てあげられなくなる。」

残業はこれからも受注の増加に伴い増えていきそうです。山田さんだけではなく、今後も介護や育児を理由に辞めていく人が増えるかもしれません。

そう思った佐藤部長は、会社としてどうすればいいのか相談をした社会保険労務士より、兵庫県で企業の「WLB推進」を支援している「ひょうご仕事と生活センター」(以下、「センター」という。)の存在を聞き、早速問い合わせをし、センターからコーディネーターに来てもらいました。

- 説明を受けてみると、WLBは育児期の女性のためや、有給休暇取得促進のためだけではなく、仕事と介護の両立や、仕事の効率を高めて残業時間を削減するなど、従業員も企業も、そして家族もハッピーになる考え方だということを知りました。
- 何よりもWLBの推進は「経営戦略」であるという話を聞き、うちの会社でも取り組んでみようかと考えました。

「ひょうご仕事と生活の調和推進企業宣言」(P.4)をすることにしました。

まずは、WLBの実現度を知るためWEBで診断できる「自己診断システム」(P.5~7)で診断してみました。

結果

- 診断結果は有給休暇取得率や総労働時間数が全国平均を下回る結果となりました。
- また、従業員一人ひとりの業務量の偏りなどがあり、診断結果は芳しくありませんでした。

自己診断結果の総合評価では★が一つとなり、WLB実現のために、残業時間削減や有給休暇取得率の向上、そのための働き方の見直しが必要と実感しました。

現状を正しく理解するために、センターにお願いして従業員意識調査(P.8~9)を実施することにしました。

結果

- 残業時間月20時間以上の従業員が60.1%と、他社平均と比べても高くなっています。
- 有給休暇取得促進が最も望まれており、従業員全体の約3割を占めています。「有給休暇を取得しにくい雰囲気である」といった回答も同程度あります。
- 40代以上の年齢層が約4割と多く、すでに介護をしている従業員も約1割いることが判明。
- 上司と部下のコミュニケーションが円滑ではないと感じている従業員は約4割いました。さらに「業務量や重要な業務が特定の人に偏っている」と6割の従業員が感じています。

センターのコーディネーターより課題解決の出発点として、以下の提案がありました。

- 有給休暇が取得できない原因を探り、育児や介護でも活用しやすいよう半日や時間単位で有給休暇が取得できる柔軟な制度や仕組みづくり
- 仕事満足度を高めるとともに、業務の偏りを解消するための「人材育成」
- 上記の人材育成に必要な時間確保とそのため業務効率化

センターのコーディネーターよりアドバイスを受け、WLB実現のための取組を進めることになりました。

- WLB推進委員会の発足
- 従業員一人ひとりが業務改善を提案し議論できる仕組みの構築
- 有給休暇取得促進月間の設置
- 時間に制約のある従業員向けの制度設計
- 評価基準の見直し
- WLB基礎セミナーの実施(従業員への周知)
- WLBマネジメント研修の実施(管理職の意識改革)
- タイムマネジメント研修の実施(業務効率化) 等

センターの支援を受け、取組をすすめていきました。(P.10)

センターのコーディネーターからもう一度自己診断を進められ、早速診断してみることにしました。

結果

- いろいろな改善策を講じたこと、有給休暇取得率が2年前に比べて大幅に向上したこともあり、自己診断結果は前回と比べて大幅に改善していました。

自己診断結果を受けてセンターのコーディネーターから「ぜひ、WLBの実現推進企業として認定に応募してください」と勧められました。

認定企業になりました (P.16)

- その後もWLB実現に向けたWLB推進委員会を継続的に進めていくことになりました。
- 業務の属人化解消が実現し、有給休暇が取得しやすい職場となりました。さらに、上司のとのコミュニケーションも円滑に行える職場となり、介護等、私生活のことも話しやすい職場となりました。

WLB実現に向けて今後も継続的な取り組める体制があることや、先導的な企業として他社のお手本となるような取組が認められました。

表彰企業に選ばれました (P.17)

- WLB実現に向けた取組が認められたことで、様々なマスコミにも紹介され、また、社員の家族や顧客からも喜んでもらえました。
- わが社のWLB実現に向けた取組を知って新規採用に応募してくる学生も増えてきました。
- WLB実現そのものが、従業員や会社にとってメリットのあることですが、さらに社外の方々に愛される会社となったこともメリットです。

- ◇ 全員参加の社内改善活動の定着
- ◇ 社員教育による意識統一とコミュニケーション向上



DATA

三相電機株式会社

- 代表取締役社長 黒田直樹
- 本社所在地 姫路市
- 従業員数 358人
- 設立1957年 資本金878百万円
- モーター・ポンプ製造・販売



ミーティング中(女性活躍プロジェクト)



リーダー教育で一体感が高揚



従業員の子どもの会社見学会の様子

「改善オリンピック」と名付け、全従業員が参加する改善活動を進めています。基本2名で1チームを作り、各チーム月1件の改善を行います。

改善内容の評価は、基準を設け、担当者が職場を訪問し、全ての改善に点数をつけ、評価が分かるようにしています。評価されることで喜びを感じ、達成感を感じている従業員もいます。

この取組の結果、「まず、やってみよう」という従業員の「自主性」が生まれ、社内に根付いた改善活動となりました。「女性活躍プロジェクト」では、製造部門の女性が中心となり、アンケートを実施し、職場で重量物を持ち上げやすくするために昇降機の導入や、作業を効率良く行えるようレイアウト変更など、改善オリンピックと合わせて改善活動を進めています。

改善活動の取組の成果として、来訪者に見てもらえる「工場のショールーム化」にもつながり、モチベーションの向上という好循環をもたらしています。

取組内容

- 1 改善提案制度を導入**
全従業員が参加する「改善オリンピック」を実施し、職場改善と明るい職場づくりを推進。
- 2 工場のショールーム化**
工場内のレイアウトや掲示物などを各部署で工夫。来訪者からの評価がモチベーション向上につながった。
- 3 女性が働きやすい職場環境づくり**
女性管理職 27年度 0% ⇒ 現在 13%
・H31.1「えるぼし(三ツ星)認定」取得
・R1.12「ひょうご女性の活躍企業表彰」
・R2.6「姫路市女性活躍推進企業表彰」受賞

今後の課題

- ・残業時間は個人や部署、業績によりばらつきがあるため、今後平準化する取組を検討
- ・従業員の健康管理

DATA

社会福祉法人 神港園

- 理事長 高谷雅子
 - 本社所在地 神戸市
 - 従業員数 685人
- 設立1951年 ケアハウス、特別養護老人ホーム、デイサービス 他多数



「ぜいたくなあたりまえ」を目指して

- ・働きやすい
- ・休みがとりやすい
- ・教育研修が充実している職場



働きやすい環境の実現により余裕を持って質の高いサービスを提供



定期的な研修でスキルアップやモチベーションアップへ

取組内容

1

計画休暇制度の導入

＊ ＊年間を通じて長期・短期休暇がとれる制度＊ ＊
 年度初めに休暇取得希望月と日数を申請、月ごとに、計画休暇を取得する職員を割り当てます。
 ※取得希望月が重なった場合は、前年度取得状況の評価した点数の低い方を優先に長期スパンで公平に取得できるように、「お互い様の精神」でみんなが有給休暇を取りやすい環境を実現しています。

2

産休前面談の実施

＊ ＊産休・育休取得者に対して面談実施＊ ＊
 手続き、制度の説明と復帰時期の相談、復帰場所の選定等を個別に実施しています。
 復帰前には復帰者懇談を実施し、復帰前の不安を解消し、育休復帰率100%を実現しています。

今後の課題

さらに充実したあたりまえ！を目指す

あたりまえのレベルを高め、職員がより働きやすく楽しく仕事ができるように、さらに充実した制度、仕組み、風土づくりを進めていきます。

◆「自分がして欲しいと思うことをひとにしてさしあげましょう」という理念のもと、『計画休暇制度』、『キャリアアップ支援』、『手当の整備』、『人員配置』、『従業員意識調査』により働きやすい環境を実現。

◆従業員の意識調査を毎年実施
 現在の仕事や会社に対する満足度を調査し、職員と双方向のコミュニケーションをとることで、自己管理の意識づけや能力の引き上げをアシスト。
 意識調査から、次のアイデアを実現しました。

- ・希望部署への異動
- ・非常勤から常勤への職責異動
- ・法人制度、仕組みに関わる意見や企画
- ・研鑽支援休暇制度

◆「制度」は使われてこそ意味があり、働きやすいことがあたりまえ！になってきている。そんなぜいたくなあたりまえにより、意識調査では、8割を超える職員が「自身の成長や仕事の充実を感じる」と答えています。

◇「もっと活動」の推進

◇「より働きやすい制度」の充実



DATA

日本盛株式会社

■代表取締役 森本太郎

■本社所在地 西宮市

■従業員数 184人(2020.3.末)

創業1889年 資本金100百万円
清酒・その他酒類等製造・販売



駅ナカ量り売り店舗



甲子園生原酒サーバー販売



「ワーク・ライフ・バランス推進チーム」によるさまざまな制度の見直し

「もっと活動」は日本盛のDNA(=革新的であり、チャレンジ精神をもって、色々なことをする面白い会社)とつながっていることを意識した企業風土を活性化させる取り組みです。

「もっと、美味しく、美しく。」というブランドメッセージに合わせて、社員から上がってくる声からさまざまな取組や制度が生まれています。

最近ではコロナウイルス拡大の状況下で、ITインフラを整え、従来から検討していた在宅勤務を生産部門以外の社員を対象に導入。生産部門は時差出勤を導入し、日本盛が取り組むSDGs目標と絡めた働き方を推進しています。さらに「WEB会議」や「WEB面接」を導入したことで、社内外での新たなコミュニケーションツールとして関係構築に役立っています。

今後は、残業時間の削減や有給休暇の取得率の向上に加え、テレワークを定着させるための課題に取り組む予定です。

取組内容

1

「もっと活動」で生まれた取組

- ・量り売り(阪急駅ナカで新鮮な生原酒販売)
- ・甲子園生原酒サーバー販売
- ・ワーク・ライフ・バランスの推進

2

より働きやすい制度の充実

- ・有給休暇付与—入社時6日、半年後4日追加
- ・積立休暇制度
- ・5パターンから子育て支援短時間勤務が選択できる
※育児休暇取得率100%
- ・レクリエーション行事補助金制度の利用率アップの取組(1回5,000円を上限/1人年2回まで補助)
- ・定期健診でのオプション診療利用
- ・ラジオ体操の実施
- ・インフルエンザ予防注射の半額補助

3

在宅勤務と時差出勤の実施

- ・事務・営業部門は在宅勤務、生産部門は時差出勤を実施

DATA

アスカカンパニー株式会社

■代表取締役 長沼恒雄
 ■本社所在地 加東市
 ■従業員数 250人
 設立1968年 資本金100百万円
 プラスチック製品開発・製造・販売



MK(みんなで活動・みんなで改善)活動

チャレンジシートによる目標管理と評価



全社員が参加する「MK活動」。小グループに分かれ議論、問題解決を図ります



IoTの取組み(センサーデータ共有による生産プロセス監視)



地域貢献(地元高校等の課外授業協力)



社長とのお誕生日会

取組内容

- 1 **MK活動**
 全社的なQCサークル活動を実施し、取引先企業を招いて年2回発表会を行っている。最終評価により、全チームのメンバーに賞金を授与している。
- 2 **毎月、社長がお誕生日ランチ会を主催**
 誕生月の社員を、社長を囲んで美味しいお弁当を取ってランチ会でお祝い。仕事や家庭のことをざっくばらんに話せる場で、制度改善にも繋がっている。
- 3 **キャリアパスになる目標管理と評価シート**
 日々のささやかな挑戦や目標をチャレンジシートに入力し、日報と併せてパソコン上で管理している。評価シートには、レーダーチャートを導入し、遊び心を入れつつ社員のやる気に火をつけている。
- 4 **残業削減はベースアップとセットで**
 先にベースアップから始めた残業削減の取組によって確実に残業が削減されており、社員のモチベーションアップにも繋がっている。

40年以上続く「みんなで活動し改善するMK活動」は目標を「社員が働き易くなること」に絞った全社員参加型の改善活動です。

活動は、工程・業務時間の短縮など社員が「楽しく、正しく、早く、安全に(楽正早安)」働ける改善を目標としており、会社の利益向上・コスト削減は評価対象としていません。

この活動により、「自分たちが困っていることはみんなで改善しよう」という風土が生まれ、部署を超えたコミュニケーションや協力関係も円滑になっています。

「アスカは残業を減らします！先にベースアップするから、みんな頑張ってよ！」

という社長の掛け声で始まった残業削減の取組は、社員の心に深く響き、離職率低下という副産物も生みだしています。

- ◇「職場環境改善提案」
- ◇「事業所内保育所」の設置
- ◇コミュニケーションの場の提供



DATA

フルヤ工業株式会社

- 代表取締役社長 降矢寿民
- 本社所在地 丹波篠山市
- 従業員数 138人
- 設立1965年 資本金45百万円
- プラスチック製品の開発・製造



リニューアルした社員食堂



女性正社員が活躍



事業所内保育施設(サポテンハウス)
(現在、5人のお子さんが利用しています)

100年以上の歴史を持つ企業ですが、人材確保を重要課題に掲げて「現従業員にいかに働き続けてもらうか」をテーマに職場環境の改善に努めてきました。社内には従業員を大切にする気風が根付いています。

◆職場環境改善提案

毎年2回、自己評価シートの提出時に改善提案の提出を実施しています。

◆事業所内保育所の設置

女性従業員の仕事と育児の両立を図るため設置したことが従業員の定着につながり、安定的な雇用の確保に貢献しています。

◆社員食堂をリニューアル

モダンな空間に大・少人数用テーブル席、カウンター席を設け、社員同士のコミュニケーションを促す場として利用しています。

取組内容

- 1 **職場環境改善提案**
毎年2回、自己評価シートの提出時に改善提案を提出してもらい、取締役会で協議のうえ、改善要望はすぐに実行しています。
・検査室のエアコン増設
・繁忙期にあわせた変形労働時間制導入
- 2 **事業所内保育所(サポテンハウス)の設置**
2015年に女性従業員の仕事と育児の両立を図り、小さなお子さんを持つ女性が働きやすい職場環境を整備してきました。

今後の課題

- 社員の意見を聞き、時代に適した働き方を推進
- ・人材の確保
 - ・女性管理職の育成
 - ・社員の健康管理
 - ・やりがいを持って働ける職場環境整備

DATA

川重テクノロジー株式会社

■代表取締役社長 熊本秀喜
 ■本社所在地 明石市
 ■従業員数 367人(2020.7.1)
 創立1978年 資本金60百万円
 受託研究、評価、試験、分析、測定
 ICT/IoT、パワーエレ、電子、ロボメック



- ◇育児休業、介護休業の理解促進
- ◇記念日休暇、連休の取得推進
- ◇専門の能力を活かせる配属と教育



社長による役職任用時研修



女性の育児休業取得率100%



2019年度新入社員



子育てをしながら専門分野で活躍する女性社員

取組内容

- 1 重要なライフイベントに積極的に向き合える環境を整備
- 2 充実したオフタイムを楽しめる文化を共有
- 3 チャレンジングな仕事を支える風通しの良い風土づくり

今後の課題

- ・生産性向上への対応
- ・介護危機への対応
- ・男性の育児への積極参加

◆重要なライフイベントに積極的に向き合える環境
 女性の育児休業取得者は、元の職場、職種へ復帰するしくみにより、キャリアを継続して積み上げることができます。

男性の育児休業取得者は、制度の理解が進むとともに、職場の協力体制が整い、増えつつあります。

◆充実したオフタイムを楽しめるしくみ

記念日休暇、連休の取得推進により、有給休暇の取得率74%(2019年度)を達成しています。

家族との時間、自己啓発、趣味の充実がとりやすく、仕事とのメリハリをつけられるしくみがあります。

◆チャレンジングな仕事を支える風通しの良い風土
 専門技術、能力を活かせる配属により、新規学卒入社者6年間離職ゼロを達成しています。

新入社員1年後意識調査(2015~20年実施)では、新規学卒入社者の95.5%が「仕事に興味を持って取り組んでいる」と回答しています。

今後も、社内の制度やしくみの理解と活用の推進を図り、従業員一人一人にとって適切なワーク・ライフ・バランスが実現できるよう取り組んでいきます。

- ◇「ロボット導入による業務の効率化」
- ◇「本店内託児所」の設置
- ◇社内のコミュニケーションツール
(交換ノート)の導入



DATA

有限会社広田薬局

- 代表取締役社長 岡田真人
- 本社所在地 南あわじ市
- 従業員数 19人
- 設立1991年
- 調剤薬局の運営、化粧品販売、エステ



社員休憩室での交流風景



女性正社員の活躍



育児中の社員のため、本店内に託児所を設置

南あわじ市で調剤薬局3店舗と化粧品を扱う1店舗を展開し、地域に根差した事業を行っています。

真のサービス(サービスを受ける側と提供する側のどちらも心地よいサービス)を提供し、社員が満足し、誇りと安心感を持って働ける職場環境づくりに努めてきました。

社員、お取引先、地域の方々すべてが笑顔になってほしいという思いで、働きやすい環境整備づくりに取り組んだ結果、お互いを思いやり、支え合う温かい組織になっています。

お互いの家族の状況まで知っており、受験生の子ども、病院通いの親を持つ人にはおのずと配慮が働き、社内には社員を大切に思う気持ちが根付いています。また、子育てサークルに参加し、薬の飲みせ方をアドバイスするサポート薬剤師としての活動や施設に出向いて認知症に効果があるメイクセラピーを実施する人には、その活動も仕事と位置付け、勤務時間内の活動を認めています。

取組内容

- 1 **社員の研修・勉強会への参加奨励**
勉強会・学会への参加について勤務体系の調整や参加費の会社負担で奨励しています。
- 2 **本店内託児所の設置**
育児中社員の仕事と育児の両立を図るため設置したことが、従業員の定着と仲間を思いやる気持ちにつながっています。
- 3 **社長と社員との交換ノート**
社長と社員とのコミュニケーションのツールとして利用しています。

今後の課題

- 社員の意見を聞き、時代に適した働き方を推進
- ・人材の確保
 - ・女性管理職の育成
 - ・社員の健康管理
 - ・やりがいを持って働ける職場環境整備

DATA

日本ジャイアントタイヤ株式会社

■代表取締役工場長
アルトゥール・アダム・アンドリシュコ
■本社所在地 たつの市
■従業員数 350人
■創立1971年 資本金1,300百万円
タイヤ製造業



制度を正しく使うために尊重し合う風土を醸成

- ◆現場の声を直接トップに届ける「ラウンドテーブル」の実施
- ◆コアタイムなしのフレックスタイムの導入
- ◆24時間常駐の産業看護師の配置



社員の声に耳を傾ける「ラウンドテーブル」



社員の家族を工場に招待して見学会開催



オフィスヨガ講習

取組内容

- 1 **工場長と社員が対話する場を開設**
 - ・社員と対話する場、「ラウンドテーブル」を開設。
 - ・工場長と社員のコミュニケーションの機会を増やし、率直な悩みや意見に丁寧な回答や対応を続けることで、尊重し合う風土を根付かせる努力をしています。
- 2 **時代ニーズに応じた就業規則の制定**
 - ・勤務時間が選べるフレックスタイムは、コアタイムをなくし、より柔軟に働けるようにしています。
 - ・2019年に全面改訂した就業規則は、従業員の理解を深めるため、わかりやすい文言を使用するなど、1年半の準備期間を経て完成しました。
- 3 **従業員の安全・健康を考え、24時間常駐の産業看護師を配置**
 - ・安全環境室の機能強化の一つとして、従業員が「より安全に」「より健康的に」業務に従事できる環境を整えるため、「クリニック」を開設し、24時間常駐の看護師を配置しています。
 - ・「睡眠」、「オフィスヨガ」の講習会を開催し、健康づくりにも取り組んでいます。

ワーク・ライフ・バランス実現のために整えられた制度を社員、会社の双方が効果的に実践するためには、互いを尊重し合い、主体的に判断できる企業風土の醸成が不可欠と考えています。

前工場長がスタートさせた社員と工場長との対話の場である「ラウンドテーブル」の取組は、新しい工場長になっても継続中で、現場、部門間のコミュニケーションを活性化させるキッカケづくりとなっています。

また、フレックスタイムについては、コアタイムなしの『フルフレックス制』を導入。一人ひとりの社員が仕事の状況に合わせて自由に就業時間を設定することで、個人の生活とのバランスを取れる働き方が定着しています。

2017年からは常駐の産業看護師を配置し、24時間体制で「安全と健康」への取組を行っています。

産業看護師を中心に、従業員への情報発信を強化すべく、食堂および更衣室にコミュニケーションテレビを設置し、様々な情報を発信し続けています。

- ◇「法定より踏み込んだ諸制度」
 - ◇心身の健康向上
 - ◇「健康経営銘柄」
- 「健康経営優良法人」に選定



DATA

バンドー化学株式会社

- 代表取締役社長 吉井満隆
- 本社所在地 神戸市
- 従業員数 1,843人
- 設立1906年 資本金10,951百万円
- 自動車・産業機器用伝動ベルト
- 高機能エラストマー製品等製造・販売



対面・接触を避けるためWEB面接を実施



社内で行われる「オフィスヨガ」
(健康経営の取組の一環)



親の仕事している姿等の見学会「子ども参観」風景



誰もが働き続けられる会社を目標に、法定よりも踏み込んだ内容の制度を整えてきました。また、社員の心身の健康向上を目指した取組に力を入れています。

◆職場環境改善提案

毎年2回、自己評価シートの提出時に改善提案の提出を実施しています。

◆コミュニケーション向上の取組み

毎年開催する運動会やクラブ活動に会社が助成し、家族の絆づくりのため「子ども参観」を実施しています。

◆健康経営で生産性向上

全社員を対象に「元気度チェック(体力測定)」を毎年実施し、社員の生活習慣病の改善に取り組み、トレーナーから運動・食事指導を受けています。

また、事業所ごとに睡眠セミナーやヨガ教室などの健康づくりの催しに取り組んでいます。

このような取組から、3年連続で「健康経営銘柄」に、また「健康経営優良法人(大規模法人部門)」に選定されました。

社員の健康は生産性向上につながる必須要件です。

取組内容

- 1 **法定期間以上の育児休業と介護休暇**
長く働き続けることができる最善策を常に考え、法律に定められた規定よりもさらに踏み込んだ育児休業・介護休暇期間を設けています。
- 2 **「健康いきいき職場づくりチーム」の導入**
「健康いきいき職場づくりチーム」の活動は、健康増進を目指すだけでなく、職場環境を改善していくことで従業員が一丸となって、元気で働きやすい、働きたい職場づくりを行う活動です。労使協働で職場環境改善、健康増進に努めています。
- 3 **休暇取得を奨励**
一斉休暇日や有給休暇奨励日を設定し、取得促進を図っています。

今後の課題

- 社員の意見を聞き、時代に適した働き方を推進
- ・業務の効率化
- ・女性従業員のキャリア形成
- ・リフレッシュ休暇の周知

DATA

株式会社ベネスト

■代表取締役 桑畑純也
 ■本社所在地 神戸市
 ■従業員数 52人
 創立1999年 資本金10百万円
 ソフトウェア設計・開発・保守・運用



- ◆「衛生委員会」を設置し、社員のメンタル面のフォローを実施
- ◆残業を抑制するため業務を平準化
- ◆女性管理職の登用と在宅勤務制度の推奨
- ◆新卒社員の定着支援



「衛生委員会」を開催し、仕事の偏り是正と残業時間削減等の話し合い



WLB推進の社内研修会



女性管理職の活躍

取組内容

- 1 **業務のデータ管理で仕事の偏り是正**
 案件ごとのプロジェクトチーム(2~5人)を組織し、システム開発するため、特定の専門性の高い人への業務が偏りがちであった。「衛生委員会」を設置し、作業時間を社員ごとに作成(業務のデータ管理)、社員への負荷を考慮し、人員の再配置等早期是正に努めました。
- 2 **短時間勤務社員の管理職登用**
 ・女性社員が長く働き続けられるよう短時間勤務制度を整備し、働きやすい環境が女性管理職の誕生を促しました。
- 3 **在宅勤務制度の導入**
 看護などでやむを得ない場合は在宅勤務を可能としました。
- 4 **新卒社員の定着支援**
 新卒社員は、全部署を1週間づつのOJTにより、納得した配属と3年目まではフォローアップ研修を実施し、従業員の定着率がアップしました。

一部の社員に業務が偏り、長時間労働が発生しがちでしたが、作業者ごとに作業時間を記録し偏りを是正するため、人員の再配置等を実施し、業務の平準化を図りました。さらに「衛生委員会」を設置し、社員が長く健康で働きつづけられる職場環境の整備につとめています。

女性社員が増えるにつれ、長く働き続けてもらうため短時間勤務制度を整えていきました。また、看護などでやむを得ない場合は在宅勤務も可能にしました。こうした取組の結果、各種制度の利用者は年々増加。育児を理由とする男性社員の育休取得率は100%で、妊娠・出産を理由にした離職者はゼロになりました。

新卒社員は、入社後、全部署を1週間づつ回り、業務経験を通して納得のいく配属、入社3年目まではフォローアップ研修とセルフ・キャリアドック的な取組で定着率が非常に良くなりました。

コロナ感染症の対応では、在宅勤務を100%実施しましたが、経験の浅い若手社員にとっては、コミュニケーションが不足がちになり、気軽に相談することが難しいとの意見もあり、オフィスでの雑談も仕事をするうえで有効であることが判明しました。

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

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

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、ワーク・ライフ・バランス促進に必要な職場環境整備を行う事業主

【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

⇒専用トイレや更衣室、シャワー室、休憩室の整備、事業所内託児スペースの整備

■ワーク・ライフ・バランス促進に必要な職場環境整備

⇒休憩室の整備

テレワーク導入支援助成金

【対象】多様で柔軟な働き方を推進するため、テレワーク環境を整備する中小企業(企業全体の従業員が300人以下)

【支給額】対象経費の2分の1以内(上限200万円)

【対象事例】テレワーク用パソコン、タブレット、周辺機器の購入費用、ネットワーク設定等の初期費用

テレワーク勤務のため借り上げるコワーキングスペース等の借上料



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

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

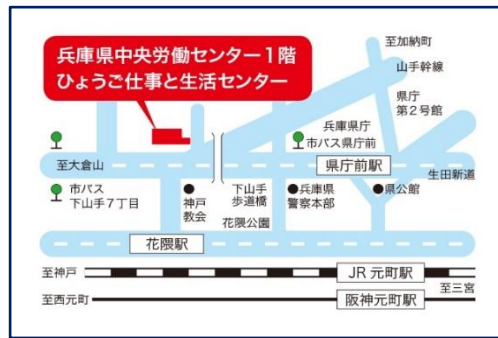
TEL 078-381-5277 FAX 078-381-5288 E-mail info@hyogo-wlb.jp

開館 月～金(祝日・年末年始除く)9:00～17:00

ホームページ <https://www.hyogo-wlb.jp>



ひょうご仕事と生活センター
ひょうご仕事と生活センター
ひょうご仕事と生活センター



管轄地域

神戸市、明石市、加古川市、高砂市、稲美町、播磨町、西脇市、三木市、小野市、加西市、加東市、多可町、豊岡市、養父市、朝来市、香美町、新温泉町、洲本市、南あわじ市、淡路市

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/FAX 06-6481-1888

管轄地域

尼崎市、西宮市、芦屋市、伊丹市、宝塚市、川西市、三田市、猪名川町、丹波篠山市、丹波市



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/FAX 079-288-2603

管轄地域

姫路市、市川町、福崎町、神河町、相生市、赤穂市、宍粟市、たつの市、太子町、上郡町、佐用町

