

就職活動中のあなたへ

ワーク・ライフ・バランス

WLBな

会社

兵庫版

ガイド

令和
2年度

Work
Life
Balance

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2年度表彰企業	
▶明石プラスチック工業株式会社	4
▶アンサー株式会社	6
▶株式会社エルザクライス(エルザ動物病院グループ)	8
▶株式会社大智鍛造所	10
▶株式会社神防社	12
▶株式会社伍魚福	14
▶株式会社さくらケーシーエス	16
▶サワダ精密株式会社	18
▶ジィ・アンド・ジィ株式会社	20
▶神鋼不動産株式会社	22
▶姫路ハウスサービス株式会社	24
▶株式會社丸十	26
▶明昌機工株式会社	28
▶株式会社MORESCO	30
▶株式会社ワンピース	32
わたしの就活体験記	34
表彰企業一覧	36

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
- 仕事だけでなく、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もしっかり仕事が続けたい
- いつも健康で、楽しく働きたい
- 生涯安心して働ける会社で働きたい
- 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
十分にとられている

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と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。

兵庫県にも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」として表彰しています。これまでに127企業・団体が表彰されました。



次ページから令和2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36ページ以降に掲載。
平成21～令和元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

「年間休日130日」を掲げ 生産性や職場環境を改善



「このままでは生き残れない」。3年前にそんな危機感を持った明石プラスチック工業の代表取締役社長、生水口高志さんは「年間休日を130日に」を目標に、生産性向上と職場環境の改善に尽力。目標をクリアした現在も、さらに働きやすい職場にするため取組を続けています。



取組のポイント

- ★「年間休日130日」を目標に掲げる
- ★作業工程を見える化
- ★主体的に学べる場を社内を整備

旧食堂をラーニング commons として整備。読書やトレーニングなどに活用しています。

選ばれる企業に向け目標を掲げる

2017年の就任から間もなく、生水口社長は10年ビジョンを策定。他社が手掛けていない熱硬化樹脂プーリー（歯車）を戦略商品に位置付けて売り上げ・利益目標を定めるとともに、働き方改革を進めていく決意を固めました。「当時は、社員が朝から晩まで働き続け、3K（きつい、汚い、苦しい）の職場に問題意識を持つこともなく、ただ目の前の仕事をこなしているだけでした。生産年齢人口が減少していく中で、このまま埋もれていては若い世代に選ばれず生き残ることはできないと強い危機感を持ちました」と振り返ります。

まず、当時118日だった年間休日を、2020年までに

大企業並みの130日に増やすことを目標に掲げました。「休日が増えることで労働時間が短くなり、アウトプットが下がるため、当面は売り上げ、利益を減らすことになってもやむを得ないと思っていました」と覚悟の程を語ります。

見える化のモデルを示し水平展開

生産性を向上させるため、手始めに5S（整理・整頓・清掃・清潔・しつけ）活動からスタート。組織横断のメンバーによるプロジェクトチームをつくり、現場の問題点を洗い出し、改善を図りました。例えば、製造途中の仕掛かり品を入れるコンテナボックスの床へのじか置きや重ね置きをやめました。そうすることで、仕掛かり品

がほこりをかぶることなく、次工程での清掃の手間が省けます。現場の5Sが徹底できているかどうかは毎月5Sパトロールを実施し、60項目についてチェックを行い改善を確認しています。

作業工程の見える化にも取り組みました。「組織がタコつぼ化し、誰がいつ何をしているのか分からない状態でした」と生水口社長。そこで、ホワイトボードを機械のそばに置き、設計図面や設備の稼働状況、使用期限、担当者名などを掲示しました。まずはモデル的に1台の機械で情報共有を行い、生産の効率化を図るとともに設備の保全意識を高めました。その成果を確認した上で、他の機械にも水平展開。結果、製造期間の短縮につながりました。

しかし、生産性が上がったことで従業員の労働時間が減少。その分残業、休日出勤が減り、現場からは不満の声も上がったといいます。「給与が減った分は職務手当などでカバーしました」。加えて、経営計画方針会などの場で、生産性向上や優秀な人材獲得といった、130日の休日取得を目指す意義を繰り返し説き、浸透を図りました。

旧食堂をラーニング commons に

また、「言われたことを懸命にやる」という姿勢だった従業員たちに、もっと能動的な発想で提案が出るように2020年4月、社内に主体的に学べる場「ラーニング commons」を整備しました。旧食堂をリニューアルして新たに机や椅子を置き、職場の自分のデスクとは別の居場所を創出。一角にはレンタル図書コーナーを設けました。昼休みなどの休憩時間に気分転換が図れるようトレーニング器具も設置しています。

こうした取組の結果、総労働時間は2017年から2年間で4.9%減少し、有給休暇取得率は約50%から60%に上昇。2年連続で売り上げ、利益の増加を実現し、20年度には目標通り、年間休日130日を制度化しました。「本年度の新卒採用でこうした取組を学生に情報開示したところ、国公立大学や有名私立大学からの応募が増えました」と、生水口社長は手応えを感じています。

今後は、あらゆる世代が活躍できるよう従業員のライフステージに合わせ、時短勤務やデジタル部署などの制度を整えていきたいとのこと。さらに働きやすい環境を創出し、10年ビジョンに掲げた「兵庫県を代表するものづくり成形加工メーカー」に向け、まい進します。



生産性向上のため、整理・整頓などの5S活動を徹底しています。



経営計画方針会の様子。



「夕暮れ研修会」では作業の進捗状況を共有。同研修会に参加し勉強する従業員には、研修代を出しています。

PROFILE

▶事業内容 プラスチック成形加工および金型製造

▶設立 1959年

▶代表取締役社長 生水口 高志

▶従業員数 35人(男性21人、女性14人)

▶所在地 明石市魚住町金ヶ崎1182-1

<https://akapla.co.jp/>



勤怠状況の共有や 社内交流でチーム力が向上



個人での開発業務が多いアンサーでは、仕事を一人で抱え込みがちになることを^{ひっしょく}払拭するため、全社員の勤怠状況を見える化しました。併せて、コミュニケーションを図る「Will活動」も実施。仲間意識が醸成されるとともに、1プラス1が3になるチーム力が育まれています。



取組のポイント

- ★見える化ツール「スマート・バランス」を構築
- ★コミュニケーションを推進する「Will活動」を実施
- ★育児休業から段階的に復帰する制度を導入

勤怠状況が一目で分かる「スマート・バランス」を導入し、残業時間の短縮や有給休暇取得率の向上に取り組んでいます。

独自ツールで社員が勤怠状況を共有

姫路地域に密着したシステム開発会社として、銀行や医療、鉄鋼、環境、製造など各種業界における業務システムや制御系システム、組み込み系ファームウェア、アプリなどの設計、開発、検証から、システムサポートや運用監視までを手掛けています。

システム開発業界でよくいわれるのが、個人での業務や取引先に常駐しての業務が多いため、仕事を一人で抱え込み、長時間残業になりがちという問題です。過労は体調だけでなく、メンタルヘルスの不調にもつながりかねません。

どうしたら過労を防ぎ、ワーク・ライフ・バランス (WLB) を

実現できるのか。同社がたどり着いたのが、全社員がお互いの勤怠状況を共有する、独自の見える化ツール「スマート・バランス」の構築でした。2014年から検討を始め、20年3月に本格導入。8月からはスマートフォンやウェブサイト、自宅や取引先など、どこからでも入力・表示できるようになりました。

本社内には、大型ディスプレイに全社員の残業時間や有給休暇・半日休暇などの取得状況、出張の予定などが映し出されています。出勤時に行うストレス診断の結果も、「今日は調子がいい」「少し疲れている」などを表す顔のイラストで示されます。

お互いの勤怠状況が一目で分かることで、社内に数々の

効果が生まれました。まず、残業する人が分かり、帰る前に声掛けをするように。さらに、周りの状況を把握できるため有給休暇が取りやすくなり、夜間も働く3交代制の部署など他部署の状況に関心を持つようになったといいます。

効果は数字にも表れました。2019年は対17年比で全社の残業時間が約3割減少。有給休暇の取得率は70%から83%に増加しました。「お互いのことを気に掛け、フォローし合える雰囲気が生まれ、チーム力が高まったことが大きいと思います」と代表取締役社長の山本清美さん。営業部の部長を務める内海保博さんは「一人一人が優秀な技術者である上に、1プラス1が3になるチーム力を発揮できるのが当社の良さ」と胸を張ります。

オン・オフ両面で仲間意識を醸成

取引先での開発業務が多いと、コミュニケーションレスに陥りがちで、孤立感や無力感を感じやすいとも。そこで、オン・オフ両面で仲間意識を育もうと「Will活動」に取り組んでいます。年1回の宿泊研修会(忘年会)では、ハンドベル、マジック、けん玉、バルーンアートなど、それぞれチームごとに出し物を準備します。その他、ペアを組んでスコアを競うボウリング大会を年4回実施。家族も参加するお花見&バーベキューでは、家族ぐるみの交流が生まれています。

「コミュニケーションを図る機会を定期的を持つことで、離れていても仲間を身近に感じることができるようになります。Will活動もチームビルディングにつながっています」と山本社長は話します。

段階的に育児休業から復帰

もともと女性社員が少ない上、システム開発業界は理系男性が多いため、育児と仕事の両立は難しいという意識が浸透していた同社。女性社員にますます活躍してもらいたいとの思いから、育児休業明けに段階的に復帰できる制度「段階的復帰ステップ」を導入しています。まず在宅でのテレワーク、次に自社で勤務、それから取引先での業務に移行します。「すでに段階的復帰ステップを踏んで復帰した女性社員もいます。これからも女性活躍を推進し、女性の採用者を増やしたい」と山本社長。コロナ禍の中、テレワークや時差出勤にも対応しています。

変化の激しいシステム開発業界で、技術者集団が実力を発揮し、高く評価されるにはチーム力があってこそ。これからも、お互いを思い合い、離れていても身近に感じられる雰囲気を創出し、風通しがよく愛がある職場づくりに努めます。



仲間意識を高め合うコミュニケーション推進のための「Will活動」。



研修会でのひとコマ。毎月、交流する場を設けています。



テレワークに取り組む女性社員。段階的に復帰できる制度を整えています。

PROFILE

- ▶ 事業内容 システム開発
- ▶ 設立 2007年
- ▶ 代表取締役社長 山本 清美
- ▶ 従業員数 40人(男性35人、女性5人)
- ▶ 所在地 姫路市広畑区西蒲田369-10

<http://www.answers.co.jp/>



分業と職種別研修で 職員の専門性を高める



エルザ動物病院グループは兵庫県内に6病院を抱え、獣医師35人、動物看護職48人をはじめとする130人超のチームに成長しています。スタッフのエンゲージメント(職場への愛着心、思い入れ)を向上させるため、一人一人がやりがいを持って能力を発揮でき、かつ働きやすい環境の実現に努めています。



取組のポイント

- ★分業体制を敷き職種別研修を実施
- ★「労働環境改善ロードマップ」を作成
- ★スタッフが毎朝業務改善策を発表

しっかりとした分業体制を打ち出し、各職種の専門性を高めることで、多忙な獣医師や動物看護職をサポートしています。

職種ごとに分業を目指す

エルザ動物病院として1979年に開業し、診療件数が41年連続して増加中の日本最大級の動物病院グループは、2019年7月、各部署からメンバーを集めてワークライフ・バランス(WLB)プロジェクトチームを発足しました。

取締役経営管理本部長の長谷宜勇さんは「チームを発足させるに当たって、働きやすさはもちろん、各自が能力を発揮できる、働きがいのある環境を整えたかった」と狙いを説きます。

まず打ち出したのが、獣医師が診療に集中できる、しっかりとした分業体制です。診療補助や病院運営に当たる動物看護職、調剤事務や検査に当たるメディカルサポー

ト職、接遇や病院事務に当たるフロント職、全体のバックアップと経営管理に当たる企画事務職。「それぞれが責任を持って業務に当たり、専門性を高めて成長することが過剰労働になりがちな獣医師のサポートにもつながります」と経営管理本部の吉田敬さん。職種ごとに毎日業務リーダーを替えるのも、責任あるポジションを担うことで成長してほしいとの願いからです。

また、専門性をいっそう高めるため、各専門のスペシャリストを招いてセミナーを開いたり、希望者は外部セミナーに参加したりしています。外部セミナーへの参加にかかる費用は全額補助し、交通機関や宿泊施設の手配も経営管理本部が行い、参加しやすい仕組みになっています。

2020年7月からは業界に精通したキャリアコンサルタントを招いて、全スタッフを対象に面談を実施。吉田さんは「各スタッフが自身のキャリア形成について考え、目標を持ってスキルを磨き、業務に取り組んでもらいたい」と言います。

朝礼で業務改善策を発表

働き方改革に向けては、「労働環境改善ロードマップ」を作成しています。例えば、2021年9月末には「有給休暇6日取得」「祝日代替休暇10日取得」「連続有給休暇3日」など、達成すべき項目とその目標時期が部署ごとに記されます。達成人数など状況も追記されるので、スタッフは自分たちの働き方が確認できます。WLBプロジェクトチームを発展させた「エンゲージメント向上会議」では、ロードマップ全体を見渡して改善策を考えます。

さらにスタッフの自主性を育むため、県内6病院をつないで毎日行う朝礼で、各自がリーダーシップ発揮事例を発表。一人一人の提案によって業務が改善された結果、残業削減にもつながりました。

提案されたアイデアは多彩です。例えば、手術を行うスタッフの手術用グローブのサイズの一覧表を作成し、サイズ確認の手間を省く。更新の多いラベルシールや付箋メモは、マーカーで書き換え可能なシートにする等。アイデアは社内の「業務品質向上委員会」に諮られ、優秀者は表彰されます。この積み重ねが時間を生み出し、何よりも院内の一体感が醸成されてきました。

さらに、シフトパターンを見直したり、21時以降の残業理由を洗い出して改善策を検討したりと、スタッフの意見も反映させながら働きやすい職場づくりに尽力。さまざまな取組が功を奏し、フロント職などを中心に、2019年の1人当たりの月平均残業時間は対16年比で50%の削減となりました。

ありがとうを伝える「サンクスカード」

ユニークな取組に、スタッフが交わし合う「サンクスカード」があります。動物の治療やケアはできて当たり前。忙しくてなかなか褒め合う機会もない職員同士が「あの時はありがとう」と交わすカードです。ささやかですが心温まるやり取りは、仲間意識も醸成しています。

「スタッフが心身ともに健康で、能力を最大限発揮できる環境にしたい」と長谷本部長。働きやすく、働きがいのある職場づくりを一層進めながら、認定医の育成や国家資格となる動物看護師の育成にも力を注いでいきます。



全スタッフ対象に、キャリアコンサルタント(手前)が面談を実施しています。



県内6病院をオンラインでつないで毎日朝礼。



各職種ごとに業務リーダーを選出。業務の改善策を集約し改善に反映させています。

PROFILE

- ▶ 事業内容 動物病院運営
- ▶ 設立 1985年
- ▶ 代表取締役 長谷 隆司
- ▶ 従業員数 132人(男性36人、女性96人)
- ▶ 所在地 姫路市下手野1-110-1

<https://www.elsa-hp.com/>



コミュニケーションを密に 働き続けたい会社へ進化



「社員の幸せを支援すること」を目的に、ワーク・ライフ・バランス(WLB)の実現に取り組む大智鍛造所。中でも、2工場で生じていた情報格差を埋める「バディ制度」は社員間のコミュニケーションを向上させ、不良率の削減にもつながっています。



取組のポイント

- ★意識調査を基に改善
- ★製造、検査、品質管理
担当者が情報共有
- ★特別有給休暇を新設

バディによる品質ミーティング。製造と検査、品質管理の担当者が不良率低減のため話し合います。

意識調査で課題をあぶり出す

鉄の丸棒を1250度まで熱して軟らかくし、ハンマ式鍛造機で打撃を加えて金型成形する熱間ハンマ鍛造を得意としています。強靱で折れにくい部品の製造に適した加工法であることから、同社の製品の多くは、安全性が求められるブレーキやステアリング等の自動車部品に使われています。

社員が安心して働き続けられる会社づくりに早くから取り組み、半日単位の有給休暇制度を設けているほか、社員の親睦旅行、部活動を実施するなど、さまざまな方策を進めてきました。「これまで取り組んできたことについて社員がどのように感じているのかを確かめ、さら

なる改善につなげたい」との思いから、2017年、職場環境などに対する意識調査を実施。その結果、課題として挙がったのが「コミュニケーションの向上」でした。

教育と情報共有を兼ねたバディ制度

同社には本社工場と、そこから車で5分ほど離れた場所に立つ久代工場があります。コミュニケーションの向上を求める声は、特に久代工場の社員から多く出ました。「久代工場は製造工程のうち後半の検査、出荷を担っています。不良品を出さないようにチェックする仕事は苦勞を伴いますが、できて当たり前と思われがちです。また本社からの情報が滞ることがあり、そのため出荷が遅れ、残業時間が長くなるなどの弊害が出

ていました」と代表取締役社長の大智靖志さんはその理由を分析します。

これを解決すべく3年前から始めたのが「バディ制度」です。バディとは2人組のこと。本社工場で製造を担当している社員とその上司である課長・主任が2人組になって、久代工場の検査、品質管理担当者にヒアリングを実施。その対策をバディの2人で改善に結び付けるという仕組みです。バディは7ラインある製造機械ごとに結成。何が不良として出やすいのか検査、品質管理担当者から指摘を受け、それを踏まえて工程やチェック方法の見直しを行いました。

一方、検査、品質管理担当者は、不良が生じる要因について製造担当者から説明を受けることで不良の特性が理解できたといいます。「ヒアリングや議論の場は社員教育の場にもなっています。両工場の意思疎通がスムーズになり、検査や出荷の見通しも立てやすくなりました」と大智社長。検査の繁忙期には、製造や事務担当部門からサポートに入るようになったそうです。

結果、平均不良率は2017年度の1.35%から19年度は0.8%に改善。情報共有による作業の円滑化なども手伝って、1人当たりの月平均残業時間は17年度の23.7時間から19年度には9.8時間に大きく減少しました。

働き続けたいと思えるように

意識調査の中で希望が多かった「有給休暇の充実」についても2017年にすぐ対応。本人の結婚の際は5日、妻の出産時には2日など、特別有給休暇を新たに設けました。有給休暇を活用して旅行した社員の様子を「社員の旅行通信」としてSNSで共有し、取得を促す工夫も行っています。

新入社員には1年間毎日、作業日報の中で不安や仕事に対する疑問を伝えてもらい、アドバイスを返しています。この経験を外国人技能実習生にも応用し、来日してから1年間は、総務部の岩木理絵さんが毎日一人一人と交換ノートをやりとり。「以前は不満がかなりたまってから外国人全員でぶつけてくることがありましたが、小さなうちに芽を摘むことで、それもなくなりました。皆、仕事に集中して頑張っています」と岩木さんは話します。

WLBの目的を「社員の幸せを支援すること」と語る大智社長。現在はIoTを導入し、機械の稼働・停止時間や各部品の製造進捗状況を自動的に把握して全員で共有。さらなる生産性向上に取り組んでいます。



外国人技能実習生とやり取りしている交換ノート。



有給休暇を活用した海外旅行の様子。「社員の旅行通信」をSNSで共有しています。



スキャナー型三次元測定器による検査。

PROFILE

▶事業内容 自動車、農機、建機の部品製造

▶設立 1954年

▶代表取締役社長 大智 靖志

▶従業員数 48人(男性44人、女性4人)

▶所在地 川西市加茂6-45-1

<https://www.ohchi-forging.jp/>



消防設備の点検を行う 女性だけのチームを結成



「神」戸の「防」災の会「社」で神防社。消防設備の設置・点検・メンテナンスを通して、建物を火災から守るエキスパートです。建設業界に女性参加の道を開く取組として、女性メンテナンスチームを結成。求人情報や仕事内容を載せた女性専用サイト「KOBO GIRL」も開設しています。



取組のポイント

- ★女性だけの消防設備点検チームを結成
- ★週休2日制を実現
- ★2020年に初めて男性従業員が育児休業を取得

消防設備の点検を行う女性3人のメンテナンスチーム。女性が適している現場などで活躍しています。

女性だからできる現場の仕事がある

同社の女性専用サイト「KOBO GIRL」には、2020年8月に発足したばかりの女性メンテナンスチームが現場で働いている写真と共に紹介されています。女性従業員による消防設備点検チームで、現在のメンバーは3人。「建設業界は男性社会のイメージですが、女子寮や女子校の消防設備点検など、女性だからできる、女性の方が適している現場もあるのです。休日が少ない、仕事がきついといった働き方も、女性目線で改善できることはあるはずです」と、副社長の並里麻依さんはチーム結成に至った思いを語ります。

定期点検が必要なのは、消火器、屋内消火栓設備、非常ベル、自動火災報知機、スプリンクラー、誘導灯と多岐にわたり、6カ月に1回の機器点検と、年に1回の総合点検が法律で決められています。女性メンテナンスチームは作業マニュアルにのっとり、機器を綿密に点検。サイトの写真からは懸命な様子が伝わってきます。希望があれば、消防訓練の手伝いをすることもあるそうです。

「KOBO GIRL」は、総務部情報システムグループのグループ長を務める山本隆之さんが立ち上げました。従業員の女性比率27.1%、女性管理職比率13.6%とともに高いことなど、女性が活躍できる職場であること

を紹介しています。

さらに目を引くのが、女性従業員を対象にした職場環境に関するアンケート結果です。「やりがいを感じるのはどんな時ですか」という質問に対しての答えは、「ひとつの仕事をやりとげた時」「上司・先輩に褒められた時」「お客さまに喜ばれた時」が上位を占めています。そして、「当社で働くことをどれくらい他の人にお勧めできますか」には、全員が「すごくお勧め」「お勧め」「まあまあお勧め」と答えました。その理由は「男女差別がなく皆で協力し合っている」「管理職の女性が多い」「年が近い人が多く、産休・育休を取得しやすい」などの声が並んでいます。

山本グループ長は「サイトを見て応募し、入社してくれた女性がいる。それが何よりうれしいです」と笑顔を見せます。同社の女性従業員の採用実績は2016年度、17年度の各3人から、18年度、19年度は各5人に増えています。

「子育ての時間を共有できた」

女性従業員の育児休業取得率は100%で、全員が職場復帰を果たしています。2020年には、初めて男性従業員が取得しました。山本グループ長です。同年1月に男の子が誕生し、仕事を調整の上、3月に1週間取ったといいます。

「ちょうど妻が大変な時期で、その苦勞がよく分かりました。家事を手伝って、おむつも替えました。子育ての時間を共有できてよかったです」

有給休暇取得率を向上させる取組としては、取得推進日を年間5日設けています。取得率は、2018年度は44%だったのが、19年度は69.7%まで上昇しました。

週休2日制も実現しました。ゆっくり休むことで自分の時間が持てる、仕事のオン・オフの切り替えができるほか、資格取得のための勉強ができると好評です。

防災意識の高まりにあって

26年前、阪神・淡路大震災で壊滅的な被害に遭い、火事が多発した神戸のまち。防災意識の高まりの中、女性メンテナンスチームの活躍の場はますます広がっています。

「お客さまの要望や適合する物件があれば積極的に出動します」と、メンテナンス部管理営業課の課長、江副真弓さん。社名の通り、これからも神戸の防災に努めていきます。



女性専用サイト「KOBOSHA GIRL」では女性メンテナンスチームの活躍が見られます。



2020年に初めて男性社員が育児休業を1週間取得しました。



新入社員研修の様子。仕事に必要な基礎知識を丁寧に教えます。

PROFILE

- ▶ 事業内容 消防設備の設計・施工・点検および消防・防災用品販売
- ▶ 設立 2008年11月
- ▶ 代表取締役社長 辻 真一
- ▶ 従業員数 78人(男性55人、女性23人)
- ▶ 所在地 神戸市中央区東雲通3-4-3

<https://kobosha.com/>

【女性専用サイト】

<https://kobosha.com/woman/>



従業員の人生を重視し 働きやすい環境を整備



高級珍味の製造・販売を手掛ける伍魚福は、昔ながらの企業体質を変革するため、10年ほど前から従業員が働きやすい環境づくりにチャレンジ。社長宛ての提案制度の導入や休みやすい雰囲気づくりなど、さまざまな取組が功を奏し、一人一人がゆとりをもって働ける職場になりました。

取組のポイント

- ★従業員によるライフプランの作成
- ★TG提報(社長宛ての提案)を導入
- ★年1回の5~7連休制度を導入



ICカードによる勤怠システムを導入。残業時間を把握し、対策の実施につなげています。

「神戸で一番おもしろい会社」へ

扱うのはイカナゴのくぎ煮やチーズ、生ハムなど、400種類以上のオードブルや酒のさかな。1955年から続く老舗企業は「残業時間が多く、有給休暇が取りにくい」といった問題を抱えていました。「創業者である伯父と父の時代から、従業員はみんな真面目でコツコツ働く社風。半面、典型的なワンマン経営だったように思います」と代表取締役社長の山中勸さんは話します。経営のかじ取りをする中で、「お客さまのため」だけでなく「従業員のため」の経営が大切と痛感。働きやすい職場への変革を目指し、約10年前からワーク・ライフ・バランス(WLB)の取組を開始しました。

従業員アンケートの結果を基に「伍魚福クレド」(行動指針)を策定。「神戸で一番おもしろい会社になろう!」をスローガンに掲げました。商品がおもしろく(良く)なればお客さまがおもしろくなり(喜び)、会社はおもしろくなる(成長する)。すると待遇改善が可能になり、従業員・家族がおもしろく(幸せ)になる。そんな「伍魚福エンターテインングスパイラル」の実現を目指したのです。行動指針には「従業員の人生を大切にしたい」という山中社長の強い思いが込められました。

新しい制度を積極的に導入

クレドにより目指す企業像を全従業員が共有した上で、WLB実現のための制度作りに取り掛かりました。まず、従業

員は自分の人生の目標や、人生における仕事の位置付けを考えるきっかけとするため、年に1度ライフプラン(人生設計)の年表を作成することに。そして、会社側は法令を上回る3年の育児・介護休業や、短時間勤務、在宅勤務など、一人一人のライフスタイルを尊重しながら新しい制度を次々と導入しました。

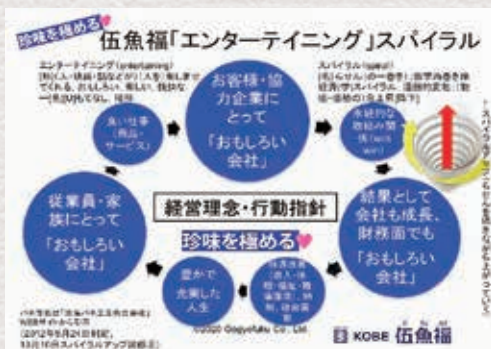
また、従業員の率直な思いをくみ上げるため、「TG提報」という社長宛での提案制度を実施。月1回、150字以内で会社への改善案を出し、社長が全員にコメントを付けて返信するものです。例えば「駐輪場に照明が欲しい」「ダブル入力すればミスが減るのでは」など、身近な環境の改善から仕事のアイデアまで多数の声が寄せられ、実現できることはすぐに実行しています。

大きな課題だった有給休暇の取得は、個人の都合に合わせて柔軟に休めるよう、時間単位、半日単位の取得を可能にしました。さらに、年に1度、5日から7日の連休取得を促す「5~7連休制度」を導入。もともと1日休むことさえ難しい雰囲気だっただけに、仕事への向き合い方から改革する必要がありました。そこで、休暇取得中に仕事が滞らないよう、一人が抱えている業務を何人かでバックアップする体制に。誰がいつ有給休暇を取るかをカレンダーで共有し、連携を取りやすくしました。「休むと他の人に迷惑が掛かると取れなかったのですが、助け合う雰囲気が生まれて休みやすくなりました。『自分でないといけない仕事はない』という意識変革にもつながったと思います」と勤続21年の栄陽子さん。以前は病気の時以外には取る人がほとんどいなかったという有給休暇の取得率も、2019年度は91.2%に上りました。

固定残業制を廃止し従業員を充足

一方、従業員には一律30時間の固定残業制を採用していたため、サービス残業の発生も問題になっていました。これを解消するため、固定の30時間に加え、残業した時間分の手当を支給。さらに、従業員を充足して残業時間の削減を図りました。2019年にはICカードを用いた勤怠システムを導入。従業員自身が残業時間を正確に把握することで、効率的に仕事を進めるようになっています。結果、1人当たりの月平均残業時間は19年度が22時間30分、20年度には18時間40分と確実に減少しています。

WLBの推進を続けて約10年。「かなり成果が見えてきました」と山中社長。現在も職場の整理整頓で作業効率の向上を図る取組など、新しい方策に積極的にチャレンジしています。働きやすい職場づくりの歩みを止めることはありません。



経営理念と行動指針をまとめた「伍魚福エンターテインング」スパイラル。



経営計画発表会では「より良い人生のためには？」をテーマに発表。



事務所に掲示している5S活動ボード。整理整頓などの取組が可視化されています。

PROFILE

- ▶ 事業内容 高級珍味の製造卸
- ▶ 設立 1955年
- ▶ 代表取締役社長 山中 勤
- ▶ 従業員数 73人(男性37人、女性36人)
- ▶ 所在地 神戸市長田区野田町8-5-14

<http://www.gogyofuku.co.jp/>



社員の健康を第一に考え 職場環境改善に取り組む



さくらケーシーエスは社員の健康を第一に考え、労働時間削減につながる働き方改革を推進。制度や仕組みを整備するだけでなく、社員からアイデアを募り、実現することで、いつまでも健康で力を発揮できる環境を創出しています。



取組のポイント

- ★勤務間インターバル制度を導入
- ★集中できる作業スペース「こもる一む」を新設
- ★男性社員の育児休業取得率の向上

集中して作業するための個別スペース「こもる一む」。

社員から働き方改善アイデアを募集

主力事業であるシステム開発は、お客さまの要望に応じながら、納期を厳守し、確実にシステムを稼働させる必要があるため、どうしても長時間労働になりやすい側面を抱えています。「会社が、持続的に成長していくためには、社員一人一人が健康を維持し、継続して力を発揮できる環境づくりが必要」と人事部人事グループ長の井手裕さん。時間に縛られない働き方に改めることの大切さを語ります。

同社では、時差出勤を2001年から導入しており、勤務開始時間は8時、9時、10時、11時の4種類。モバイルワークも13年から推進しています。さらに、社

員の約4分の1が取引先などに常駐して仕事をしているため、管理職が計画的に常駐先を訪問し、ワーク・ライフ・バランス推進への理解を求めています。

2017年度には、現場で働く社員の声を生かそうと、「ワークスタイル変革」に向けた改善アイデアを募集しました。485件が集まり、いくつかのアイデアはすぐに実行に移されました。

サテライトオフィスもその一つです。神戸、大阪、姫路、東京など全国にある事業拠点にフリースペースを設け、社員が営業や出張で出向いた際、そのスペースを活用して仕事ができるようにしました。

また、社内会議に対する要望が多かったことから、会議の運営に関するガイドラインを策定。いくつかの

会議を廃止・縮小したほか、会議時間を最長1時間、出席者も必要最小限としました。その結果、会議に費やす時間が年間に延べ約1,700時間削減できました。

終業から始業まで11時間を確保

2020年度から新たな取組が始まっています。4月、勤務間インターバル制度を導入。終業時刻から翌日の始業時刻までは11時間の休息を確保しなければならないというもので、プライベートや睡眠の時間をしっかり取ってほしいとの思いから生まれました。

本社4階の執務スペース脇に設けられた「こもる一む」は、集中して作業するための個別スペース。仕切られた4つの席が用意され、予約の上、随時利用できるようになっています。「気分を変えて集中したい時をはじめ、お客さまとのウェブ会議などに使うケースが多いです」と井手グループ長。事業拠点には昼休みなどに利用できるリフレッシュルームも増設しました。

こうした取組により、1人当たりの月平均残業時間は2015年度の23.5時間から19年度は17.8時間に改善しました。

男性社員の育休取得率が向上

仕事と家庭を両立できる環境づくりにも力を入れています。女性社員については、すでに育児休業取得率100%を実現。現在は男性社員の取得率向上に取り組んでいます。配偶者が出産した男性社員に対しては、育児休業制度の詳細を直接メール等で案内するほか、休業期間中はiPadを貸与し、会社からの各種通達を閲覧できるようにしています。

2018年に発行したダイバーシティに関する社内報「Dつうしん」には、育児休業を取得した男性社員のインタビューを掲載するなど、さまざまな方法で啓発を図った結果、19年度の男性社員の取得率は19%に達しています。

一方、介護休業は、通算1年(365日)まで取得できません。毎年全社員を対象に実施している自己申告の中で、「家族に介護の対象者がいるか、介護で仕事に影響があるか」などの設問を設けて実態を把握。希望者には、人事部に相談できる機会を提供しています。

2020年10月1日には、健康経営宣言を行いました。健康管理体制の充実を図るほか、心の不調の未然防止に努めるなど、社員の健康を第一に考えた取組は広がっています。



ダイバーシティ推進に向け、女性社員向けに開かれたセミナー。



育児休業や介護休業などを特集した社内報「Dつうしん」。



社内各所に設けられたリフレッシュルーム。

PROFILE

- ▶ 事業内容 システム構築、システム運用管理、システム機器販売など
- ▶ 設立 1969年
- ▶ 代表取締役社長 神原 忠明
- ▶ 従業員数 1,012人(男性779人、女性233人)
- ▶ 所在地 神戸市中央区播磨町21-1

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



新たな生産管理体制で 人的負担を軽減



中小の製造業は人手不足などが原因で残業が多く、有給休暇が取りにくい傾向にあります。改善策としてサワダ精密では、生産性を向上させて人的負担を軽減。自信や意欲を持って仕事ができる環境を整え、その成果には表彰や報酬で応じるといった好循環が生まれ、会社の発展にもつながっています。

取組のポイント

- ★独自の生産管理システムを導入
- ★成果を評価し表彰や昇給で応じる
- ★ユニークな職場環境改善策を実施



社長自ら先頭に立って働き方改革を推し進めた結果、従業員たちは余裕が生まれ、自信や意欲を持って働いています。

新たなシステム導入で効率アップ

精密機械部品などの金属加工業を中心に、機械の設計や製作も行う同社。2013年に代表取締役社長に就任した澤田洋明さんは、常態化していた長時間労働や高い離職率を重く受け止め、「みんなが明るく前向きに仕事ができないようでは会社の発展もない」と、先頭に立って働き方改革を進めてきました。

まずは、生産性を上げるために思い切った設備投資を行いました。工程設計や納期などを管理できる独自の生産管

理システムを導入し、最適な生産計画を見える化。従業員はシステムに従って無理なく作業でき、割り込みの特急案件にも柔軟に対応できるようになりました。また、夜間に無人加工ができる大型機械の導入を進め、作業効率が50%もアップしました。

熱心に人を育てて成果を評価

人材育成にも熱心に取り組んでいます。定期的な異動で経験を積むジョブローテーションにより成長した社員をリーダーとして配置。例えば、営業職に現場経験者が就くことで製造

知識や体験を生かした営業を推進できるようにしています。脱下請けを目指して社内に機械設計部門を新設し、会社全体で技術力向上に努めたことも功を奏しています。

残業が減った分余裕が生まれ、さまざまな活動に従業員主導で取り組めるようになりました。中心となるのは、6つの委員会活動です。「カイゼン推進委員会」はミスの防止や時間短縮などを推進。企画を考えたり報奨金を設けたりして従業員のモチベーション向上を図り、年間400件以上の改善につなげています。「3S(整理・整頓・清掃)推進委員会」はショールームのようにきれいな工場を目指して活動中。「人財育成委員会」は社内外の勉強会や社内のMVP投票を運営し、従業員が人間力や仕事力を身に付けるために支援する大事な役割を担っています。

働き手の成果には表彰や報酬で応じ、さらにやる気を引き出す澤田社長。「2020年の夏はコロナ禍にありながら、残業時間を削減した従業員の頑張りに、臨時昇給という形で返えることができました」と話します。

成長につながるユニークな環境整備

同社の働きやすい環境づくりは一味違います。「AKB200」「マリオ」「五郎丸」…。工場内を歩くとき芸能人やスポーツ選手、ゲームやアニメの登場人物などから名付けたユニークな愛称が、一つ一つの機械に明示されています。きっかけは「機械に愛着を」との思いとちょっとした遊び心。自分たちが考えたニックネームが全生産設備に付けられることで、機械を大切に扱う風土が自然と根付きました。

また、2020年はコロナ禍の重たいムードを一掃しようと、原色12色のポロシャツを作成。背中に「鉄工魂」などのユニークなロゴも入り、社内行事が中止続きで沈んでいた現場の雰囲気や働き手の表情がバツと明るくなりました。

従業員の家族も大切にしています。例年の忘年会には家族も招待。夏休み恒例の「こども参観日」では、招待した家族が工場を見学し、ものづくりも体験。父や母、祖父母の働く姿に心を動かされたという家族が多く、今春には親子2代の社員も誕生するそうです。

こうしたさまざまな取組の結果、従業員数と売り上げが順調に増加。2019年の1人当たりの月平均残業時間は20時間と、6年間で3分の1に減少したのに加え、有給休暇やリフレッシュ休暇の取得率も上がりました。

「一人一人の成長を見守り可能性を引き出すことが、会社の発展につながります。これからも従業員と一緒に頑張っていきたい」と澤田社長。同社の経営理念「生活の安定 将来の夢を託せる企業を目指す」を実現するため、取組は続きます。



夜間の無人時間でも加工が進む工作機械を導入。生産性がアップしました。



6つの委員会を従業員が運営し、活発に活動しています。



コロナ禍の重いムードを一掃するためにカラフルなポロシャツユニホームを作成しました。

PROFILE

- ▶ 事業内容 金属部品の精密加工
- ▶ 設立 1984年
- ▶ 代表取締役社長 澤田 洋明
- ▶ 従業員数 84人(男性70人、女性14人)
- ▶ 所在地 姫路市広畑区吾妻町1-39

<http://www.swdpre.co.jp/>



デジタル化や営業時間短縮で より働きやすい職場へ



旅行とITソリューションという異質な2事業を柱とするジィ・アンド・ジィ。柱の一つである旅行事業部の窓口業務は接客で忙しく、事務作業は閉店後に及ぶためサービス残業が日常的でしたが、IT事業部の協力により業務の効率化が劇的に進みました。営業時間の短縮、福利厚生の見直しなど大胆な改革も進めています。



取組のポイント

- ★アナログからデジタルへ業務を見直し
- ★営業時間短縮、定休日導入で負担を軽減
- ★福利厚生の改善で社員の満足度をアップ

新入社員を含む若手を中心に「SNSをどのように活用すればお客さまにとって良い情報をいち早くお届けできるか」について話し合いを重ね、ホームページやInstagram、LINEを開発しました。

「残業が当たり前」常識を見直す

同社は、神戸の家電量販店、星電社の事業部門が独立して発足しました。旅行事業部はJTB総合提携店「えすぽツーリスト」を展開し、神戸を中心に7営業所と団体営業部を構えます。新型コロナウイルス感染症の流行まで業績は堅調で、2015年度には新卒採用も始めました。

ただその頃、若手や女性社員の定着率の低下が顕著になってきました。理由は、業界全体で見られた長時間労働です。営業中は接客に追われながら要望などを記したメモを作り、正式な書類の作成や発注などの事務作業は閉店後に。その事務作業を翌日まわしにしたり誰かに引き

継いだりすると、記憶違いや伝達ミスでトラブルになりやすいからです。そのため、繁忙期には事務作業が深夜に及び、サービス残業が当たり前でした。旅行事業部の責任者である常務取締役の福地康行さんは「定着率が低下することで、さらに社員の負担が増える悪循環に陥っており、業界の常識を見直す必要がありました」と話します。

デジタル化を進め営業時間も短縮

実はそれまで、残業時間の把握すらできていませんでした。集計すると2015年度で1人当たり月平均45時間。事務作業を効率化するため、デジタル化を進めました。ちょうどJTBも同様の取組を行っており、足並みをそろえ

たのです。IT事業部の技術者に協力を求めたところ、使いやすいシステムを構築できました。それを使えば接客と同時に書類作成や発注ができるようになり、残業は月平均10時間以下まで削減されました。

また、店舗の営業時間も見直すことに。従来の10時から20時までの営業時間だと2シフトにする必要がありました。新人に指導係が付き添うと、わずか3、4人の店舗ではシフトが組めません。それを19時閉店にすれば全員が同一時間帯の勤務となります。さらに有給休暇の取得を促進するため、年末年始以外は無休だった営業スタイルを改め、定休日を設けました。2019年度からは19時閉店、週1回定休の店舗では、年間361時間の営業時間短縮を実現。休みは48日増えました。

当然ながら売り上げ減を懸念したものの、実際は、顧客への周知を徹底した効果もあって全く影響はありませんでした。旅行事業部は過半数が女性です。「家や子どものことを心配しながら働くことが減り、本当に働きやすくなった」と喜びの声が上がります。福地常務は「長時間労働は必要なものだと思っていましたが、単なる思い込みでした」と言い切ります。

コロナ後を見据え人材育成

コロナ禍で、同社も大きなダメージを受けました。しかし、この苦境を人材育成や働きやすい環境づくりにつなげようとしています。

2020年春、旅行事業部には3人の新卒者が入社しましたが、店舗は緊急事態宣言により休業を余儀なくされました。「このままではモチベーションを維持できない。能力を磨く機会を」と考え、先輩社員がマンツーマンで研修を行いました。他にも、「旅行に行けないお客さまに楽しんでいただく」と、社員全員が心を込めて書いた絵手紙は計4,000枚に及び、大きな反響がありました。さらに、ホームページやInstagramなどでの情報発信も強化しています。

福利厚生も大幅に見直し、「G&Gpay」という社内ポイント制度を導入。従来の制度は利用者が固定化されていたため、使いやすくなるのが狙いです。社員1人につき年間3万円分のポイントを付与し、IT機器の購入や旅行といった社内サービス、社員の食事会などに使用してもらいます。利用状況は好調で、自己研鑽や社員同士の交流に役立っています。福地常務は「若い人は、働く環境に関心が強い。いい人材を確保し、定着してもらうためにももっと改善したい」と話しています。



垂水営業所で活躍する女性スタッフ。定休日導入などで負担軽減につながりました。



コロナ禍で顧客に送った絵手紙。4,000枚を社員全員で心を込めて作りました。

■ G&Gpay point利用明細 (4回目)

項目	本部管理	氏名
獲得ポイント	使用済みポイント	今回利用ポイント
	30,000	13,000
		17,000
項目	獲得済みポイント	今回利用ポイント (1,000単位)
旅行関連補助	0	17,000
PC経費購入補助	0	
健康診断補助	3,000	
研修内食費	30,000	
社員食費	0	

「G&Gpay」という社内ポイント制度を導入。

PROFILE

- ▶ 事業内容 旅行、ITソリューション
- ▶ 設立 1978年
- ▶ 代表取締役社長 小林 敏夫
- ▶ 従業員数 65人(男性38人、女性27人)
- ▶ 所在地 神戸市中央区磯上通4-1-6

【旅行事業部】

<http://www.espo-tabi.jp/>

【IT事業部】

<http://www.gandg.co.jp/>



女性や若手チームの声で 制度や働き方を改革



神戸・阪神間を中心に不動産デベロッパーとして地域発展の一翼を担う神鋼不動産。女性や若手チームの提言が経営層に直接届き、女性の活躍推進や生産性の向上に反映されています。長く、積極的に働ける会社へと、トップダウンで長時間労働の抑止や休暇の取得促進、健康面のフォローにも取り組んでいます。



取組のポイント

- ★女性プロジェクトチームの提言で職種制度を見直し
- ★休暇を充実させる制度を導入
- ★若手の提言で環境改善や業務効率化

大型モニターを前にバーバーレス会議。女性や若手の発想を生かした改革に取り組んでいます。

女性の女性による女性のための改革

女性活躍推進に向け、各部・各年齢層の女性を中心とした13人によるプロジェクトチームが発足したのは2013年度。月に1度のミーティングのほか、女性社員に意見を聞き、アンケートの実施などに取り組みました。

人事部で人事グループ長を務める山本佳代子さんによると、大きな成果は14年度に行った職種制度・コース転換制度の見直しだといいます。1年以上かけて議論を重ねた結果、社内制度の改革につながりました。

それまでの職制は、管理職になることが期待される総合

職、専門職、一般職の3つに分類され、女性は一般職が多く、専門職を経ずに総合職になるには高いハードルがありました。それを総合職、基幹職の2つに集約したことで、総合職、さらには管理職を目指す女性が一気に増加。13年度、女性社員75人のうち管理職は5人(登用率4.5%)だったのに対し、20年度は93人のうち25人(同17.2%)まで増えています。

「総合職を目指す女性が1年かけて課題に取り組む制度を導入するなど、女性自身の意識改革も必要でした。子育てをしながら働いてもらえる環境をさらに整えたいと考えています」と山本グループ長は話します。

女性社員の育児休業取得率100%（10～19年度、取得者21人）に加えて、男性社員の育児休業取得も増え、2020年度は対象の4人全員が取得する予定です。自身の意識はもとより、職場の雰囲気や上司の理解、周囲のフォローが取得を後押ししています。

補助制度や同好会で余暇の充実を

社員の健康を守る取組も進んでいます。休暇の取得促進を呼び掛けだけで終わらず、制度化を図りました。2016年度に10日間の有給休暇取得奨励日を制定し、19年度には5日間の計画有給休暇制度を制定、入社1年目から20日の有給休暇を付与しました。これにより、1人当たりの有給休暇の平均取得日数は15年度の14.3日から19年度は17.9日になりました。

では、増えた休暇をどう過ごすか。同社が打ち出したのは「カフェテリアプラン」と、同好会への補助制度です。前者は余暇の充実に年間1人5万円を支給する制度で、旅行をする、スポーツを楽しむ、テーマパークで遊ぶ、エステでリフレッシュするなどから、人間ドックや介護・育児関係まで対象は幅広く設定されています。

人事部で企画グループ長を務める八木祐二さんは「全社員に休暇を十分に取ってほしい。そして、遊びに趣味に豊かな時間を過ごして活力をつけてほしいという思いです」と話します。八木さんは釣り同好会と野球同好会に入っており、先日も船をチャーターして釣りを楽しんだとか。同好会活動に対しては年間1人1万3,000円が支給されます。

仕事の効率を重視しレイアウト変更

若手社員10人によるチャレンジ会議が発足したのは2016年度のことです。女性チームと同様、1年かけて議論し、コロナ禍で注目されている電子承認決裁やペーパーレス会議をいち早く経営層に提言、改革につなげてきました。

若手の声を反映し、目に見えて変わったのが事務所レイアウトです。17年度、さらに19年度に、各部署を隔てていたパーティションをなくす、ブースを増やす、各室にモニターを設置する、オープンスペースを設けるなど、仕事のしやすさを考えたレイアウトになりました。

コロナ禍では在宅勤務の拡大に取り組み、出社率は5割にとどめ、2020年11月からテレワークを正式導入しました。年間を通じ、ネクタイ不要のドレスコードフリーにするなど、働き方が大きく変容する中、より柔軟に働ける企業へと先を見据え歩みを加速させています。



社内の執務フロアに設けられた、仕事のしやすさを考えたオープンスペース。



育児休業を取得した男性社員。



釣り同好会。同好会活動に対しては会社の補助があります。

PROFILE

- ▶ 事業内容 不動産デベロッパー
- ▶ 設立 2005年
- ▶ 代表取締役社長 花岡 正浩
- ▶ 従業員数 282人（男性187人、女性95人）
- ▶ 所在地 神戸市中央区脇浜海岸通2-2-4

<https://www.kobelco2103.jp/>



一人一人の目標を応援 個人の成長で会社も成長



姫路ハウスサービスでは、社員全員に事業発展の一翼を担ってもらいたいとの思いから人材育成に注力。一人一人の目標を応援する仕組みづくり、複数者による評価制度を通じて個人の成長を促し、それが会社の成長にもつながっています。

取組のポイント

- ★一人一人の目標を会社が応援
- ★複数者評価で人材を育成
- ★有給休暇に時間単位制を導入



「現場の第一人者になりたい」と目標を掲げた20代社員。必要な資格取得などを会社がサポートしました。

3カ月ごとに確認しフィードバック

プレハブ建物の施工・販売を手掛ける同社のワークライフ・バランス(WLB)の取組の源流は、2009年に作り始めた知的資産経営報告書にあります。知的資産経営報告書とは、目に見える数字では表されない会社の資産を掘り起こし、まとめたもの。前社長が60歳を迎えたことをきっかけに、「事業承継を見据え、社員全員で会社の資産を確認し、共有したい」との思いで作成に取り掛かりました。報告書では団結力、施工力、迅速力、連携力、責任感という、会社が築いてきた5つの力を言葉にして表現しています。そして、社員全体で強みを共

有し、誇りを持って会社をさらに継続、発展させていこうと、人づくりの取組をスタートさせたのです。

まずは、自分が会社でやりたいこと、個人でしたいことを、社員それぞれが目標として掲げ、それを会社が応援する仕組みをつくりました。年度の初めに全員が目標を決め、3カ月ごとに上司と面談。進捗度を確認め合いながら、足りない所については励ましやアドバイスを受けます。

目標達成に向けては、多方面からきめ細かいフォローを行います。例えば、「現場の第一人者になりたい」という目標を掲げた20代の社員に対しては、現場に必要なさまざまな資格取得をサポートし、その取得費用も

全額会社が負担しました。特殊車両免許や玉掛け技能、小型移動式クレーン運転技能などの取得費用は全て会社が負担しています。また、「社長になりたい」という20代の社員に対しては、必要なステップとしてまず主任に昇進するための条件を示しました。「一人一人の夢を会社で応援していくことで社員のやる気アップにつながり、それが会社の成長にもつながっていきます」と、代表取締役社長の西田俊一さんは話します。

他部署の部門長も評価者に加わる

会社全体で社員を育てていくために考えられたのが独自の評価システムです。主任までの社員、係長以上の社員に分け、それぞれ20の評価項目に基づいて評価します。1人の社員に対して6~13人、その中には他部署の部門長も加わって評価するのが特徴です。

その狙いについて常務の野々村真吾さんは「弊社には営業、工務、総務の3部門があります。例えばそれぞれの部署での成績や仕事内容が抜群に良くても、他部署への連携や報告が滞ったり、書類などがうまく書かれていなかったりすれば全体の仕事の流れは悪くなってしまいます。会社全体の成長と本人の成長を考え、多面的に評価しています」と述べます。内容は評価者である各部門長らから一人一人にフィードバックされ、全社的に人材を育成していこうという意識がここにも根付いています。

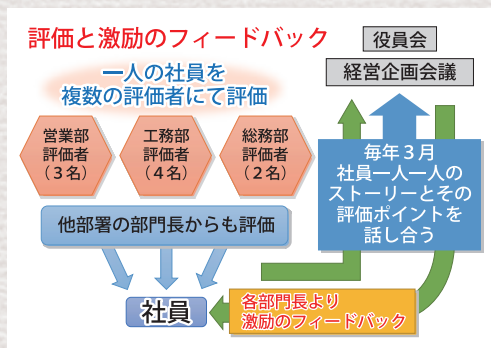
5年先、10年先を見据えて

知的資産経営報告書作りを契機として取り組んできた、社員がやりたいことを応援し、やりがいをもって生き生きと働ける仕組みづくり。2018年以降はそれを発展させて、各種制度の見直しにも本腰を入れています。社員から上がった声に応えるかたちで、それまで半日単位で取得していた有給休暇を、19年11月からは時間単位で取れるようにしました。係長以上の役職者で構成する「未来ビジョンプロジェクト^{あすなろ}翌檜会」も3年前に発進。5年、10年先を見越し、さらに「自主、自立、自創」の考え方ができる人材群になるための方策を探っています。

「数々の取組を通じて経営側と社員の信頼関係が深まり、各事業所間の社員同士の結束力も増しました。現在会社は44期。100年企業に向けベストカンパニーづくりを進めていきたい」と西田社長は気持ちを新たにしています。



会社の資産を掘り起こし、まとめた知的資産経営報告書。



会社全体で社員を育てていくための独自の評価システム。



創業40周年研修旅行では社員が一堂に会して親睦を深めました。

PROFILE

- ▶ 事業内容 プレハブ・ユニットハウスのレンタル・販売
- ▶ 設立 1977年
- ▶ 代表取締役社長 西田 俊一
- ▶ 従業員数 42人(男性31人、女性11人)
- ▶ 所在地 姫路市南条1-133

<http://www.himejijhouse.co.jp/>



休暇・休業の制度を整え 女性が活躍する職場に進化



オンリーワンのものづくり力を持つ企業の一つとして、精密板金の技術で業界をリードする丸十では、正確で丁寧な仕事ぶりの女性たちが活躍するようになりました。6Kといわれる典型的な町工場から、休暇・休業制度の整備や健康経営を進める企業へと大きく舵を切り、離職率も大幅に改善しています。



取組のポイント

- ★育児・介護休業の規定を整備し、全社一斉の有給休暇を付与
- ★職場のコミュニケーション費用を予算化
- ★外部講師による継続的な研修で人材を育成

女性が活躍する製造現場。全従業員に占める女性の割合は3割になり、県内初の女性技能士も誕生しました。

3割が女性で県内初の女性技能士も

金属の薄板をNC制御のマシンで正確に切断し、穴開けやねじ切り、曲げ、溶接を経て精密板金加工製品が出来上がります。ETC用車両検知器、新幹線の座席専用フレーム、物流メーカー向けの搬送コンベアユニット、貨幣処理機メーカー向けの両替機の内部部品と製品は多岐にわたり、東京スカイツリーの展望台についての筐体（機器類を収める箱型容器）も同社製です。

しかし、「以前は6K（きつい、汚い、危険、休日がない、給与が低い、希望がない）といわれる、典型的な町工場でした」と3代目代表取締役社長の松尾将勝さんは振り

返ります。「100%受注生産で、納期に間に合わせるため長時間残業や休日出勤は当たり前でした」。ネガティブなイメージが先行し、離職率が高く若者が集まりにくい状況だったといいます。

働き方改革の流れの中で、まず手を付けたのが育児休業、介護休業の規定の整備です。現在、ベトナム人女性社員が同社で初めて育児休業を取得しています。

2015年には、兵庫県内初の女性技能士も誕生しました。「男性にはこの道何十年の超ベテランもいますが、全体的に几帳面で欠陥品を出す不良率が低いのは女性です」と松尾社長。全従業員に占める女性の割合は3割まで上昇しています。

制度化で休暇を取りやすい風土を

休暇取得を促す取組としては、年に3日、全社一斉の
有給休暇を付与。ボランティア休暇や地域行事参加休暇
制度も導入しました。「秋祭りの日は仕事を休む」ともい
われるほどの祭りどころ、播磨地域ならではの休暇制度
です。皆勤手当制度を廃止し基本給に加算したのも、休
みの取りづらさを解消するためでした。「制度を整える
ことで、有給休暇取得イコール怠けていると見られる風
土を改革し、休みを取りやすい雰囲気にしたかったので
す」と松尾社長は説明します。

相まって、1人当たりの月平均残業時間は2017年の
33.5時間から19年は26.1時間に減少、離職率は17年
の8.5%から19年は1.2%まで改善されました。業務が
効率化されたことにより、売上は最近2年間で2割増えま
した。

働きやすい環境を生み出すには、風通しのよさも重要
なポイントになります。コミュニケーションの活性化を目的
に、役付きの従業員は年間1万円、一般従業員には年間
5,000円を支給しています。例えば、社外で一緒に昼
食を取りながら、上司が部下の思いに耳を傾けるなどの
シーンを想定して予算化したものです。

社内イベントは春の新入社員歓迎会、夏のバーベ
キュー、秋のバス旅行、冬のクリスマス会と四季折々に
実施し、11人いるベトナム人技能実習生の参加率も高
いそうです。

「ものづくりの喜びを感じてほしい」

同社では10年ほど前から2カ月に1回、兵庫工業会
のデリバリー研修会を続けています。安全講習をはじめ、
職場環境維持に必要な5S(整理・整頓・清掃・清潔・しつ
け)からIoT(モノのインターネット)に至るまで、ものづく
り全般を学び、半年に1回、従業員が「カイゼン」をテー
マに発表します。

松尾社長は「働きやすさの先に働きがいを感じてほし
い。自分たちが手掛けた製品が多くの方の役に立ってい
ると実感できること。それがものづくりに携わる者の醍
醐味です」と話します。

ワーク・ライフ・バランスの取組が、単に仕事と生活の
バランスをよくすることにとどまらず、休養、自己啓発、
健康増進、趣味、子育て、地域社会との関わりなどにお
いて全従業員が豊かな人生を送ることにつながるよう、
チャレンジは続きます。



現在育児休業取得中のベトナム人女性社員。



地域貢献で地元消防団に所属している従業員もいます。
ボランティア休暇制度を導入し活動を支援しています。



季節ごとに社内イベントを盛んに行っています。

PROFILE

- ▶事業内容 精密板金加工、各種筐体の組立
- ▶設立 1960年
- ▶代表取締役社長 松尾 将勝
- ▶従業員数 78人(男性57人、女性21人)
- ▶所在地 加古川市八幡町上西条306-235

<https://www.kk-marujyu.co.jp/>



時間を大切にする活動で 従業員の満足度向上を



放射光、レーザー、ナノテクノロジー関連機器一。明昌機工が研究機関やメーカーのR&D（新技術開発）分野に送り出すのは、科学技術の粋を集めた精密機械です。ワーク・ライフ・バランスの取組は「時間を大切に」活動に特化し、無駄な時間の削減や製品の採算性指標など成果の見える化を図っています。



取組のポイント

- ★仕事の無駄時間を削減した業務チームに年単位で報奨金を支給
- ★独自の時間外・有休管理システムを開発・導入
- ★毎朝15分一斉清掃を実施

独自開発した「時間外・有休管理システム」。タブレットからもアクセス、入力できます。

仕事の無駄時間を減らし報奨金を

「仕事においても生活においても時間を大切にすることは重要です。本年度の重点課題の一つがメリハリの効いた働き方で、従業員の満足度向上につながると考えています」と取締役管理部長の芦田基さんは話します。

時間を大切にする取組の一つ目が「ムダ時間削減活動」です。社内規定として運用し、年度初めに、業務チームごとに仕事の無駄時間について削減時間目標を宣言します。そして年度末に、達成した削減量の妥当性

を運営委員が査定し認められると、総削減時間×500円の年単位報奨金が支払われる仕組みとなっています。

昨年度、大きな成果を上げたのが製造部3チームでした。例えば、工具類を使う順に並べる、設計者と製造者が製造機械の癖について情報共有する、リピート品（同じ受注品）の加工方法の手順を一様に見直すなどを行い、作業のスピードアップを図りました。さらに、工場の入り口掲示板に「改善新着事例」として掲示することでモチベーションが高まり、アイデアが次々と生まれたといいます。その結果、年間384時間の無駄時間を削減したと認められ、約19万円が報奨金として支給さ

れました。

働き方改革法に準拠しシステム開発

二つ目が独自開発した「時間外・有休管理システム」です。3年前から開発を進め、2020年に本格運用を開始しました。従業員全員が会社支給のタブレットやパソコンからアクセスできます。ポイントは、働き方改革関連法（2019年4月から順次施行）に準拠していることです。

「今月と今年度の残業・有給休暇の取得状況をタイムリーに知りたい」従業員、「部下の労働状態を定量的に知りたい」上司、「全社員の状況を一目で知りたい」管理部門。システムは、三者の使い勝手がいいようにつくられています。その特徴は、個人ページに、個人の今月・今年度の残業時間累計、有給休暇取得日数、毎月の残業時間がOKならブルー、NGならレッドで表示されることです。管理部門のページにも、従業員の残業時間情報が注意はイエロー、厳禁はレッドで表示されます。

芦田部長は「働きやすさの実現に向け、会社として、働き方改革関連法とそれに改良を加えた明昌ルールは何が何でも順守するとの思いでシステムを投入しました」と語ります。

5Sにつながる毎朝一斉清掃の取組

三つ目が「就業開始15分間の一斉清掃」。従業員全員で、部屋も廊下もトイレも清掃します。「毎朝15分間を大切に、心新たに一日のスタートを切るための習慣にしています」と芦田部長。職場の環境維持に必要な5S（整理・整頓・清掃・清潔・しつけ）にもつながっているといます。

他にも、時間を大切に作る取組として、全製品を採算性の指標で吟味する「製品採算性指標」を導入しています。売上金額から原材料費、購入部品費、外注加工費の合計を引き算し、全部門の総処理時間で割ると、単位時間当たりの加工高、すなわち単位時間当たりの付加価値になります。この数値が低い製品の原因を全関係部門で分析し、改善を図っています。

高度なテクノロジーで最先端機器・研究開発用機器を開発するオンリーワン企業。芦田部長は「技術集約型の企業を存続させるには、たゆまないチャレンジ精神と従業員一人一人の力こそが源泉。従業員満足度を一層向上させるため、ワーク・ライフ・バランスな企業へ取組を強化していきます」と話します。



工場入り口に掲示している「改善新着事例」。情報を共有することで作業効率が上がりました。



加工処理時間などの生産データをバーコードで管理することで、付加価値や採算性を分析することができます。



「ムダ時間削減活動」では、達成した削減時間に合わせて表彰され報奨金が支払われます。（写真は2020年度創立記念日の記念撮影）

PROFILE

- ▶事業内容 精密機械・機器の製造・販売
- ▶設立 1952年
- ▶代表取締役会長 赤田 浩三
- ▶従業員数 51人(男性44人、女性7人)
- ▶所在地 丹波市氷上町沼148

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



3つの「ハッピー」改革で 従業員の声を反映

MORESCOはニッチな分野において国内外に高いシェアを誇る化学品メーカー。風通しのいい社風は、自他ともに認めるところで、神戸市のポートアイランドにある本社には自由闊達な雰囲気が漂っています。3つの「ハッピー」を実現する取組も、従業員一人一人の声から生まれました。



取組のポイント

- ★ハッピー・オーガスト～
8月の会議をゼロに
- ★ハッピーミーティング
～会議を効率化
- ★ハッピーアワー～従業員の飲み会に補助

従業員の声を受け、総務部では3つの「ハッピー」を実現する改革に取り組みました。

従業員の声から課題発見

同社が手掛ける製品は、自動車部品の製造工程で使用されるダイカスト用離型剤、化粧品や医薬品の原材料に用いられる流動パラフィンなど、私たちの暮らしに密接に関わっており、そのいずれもが国内トップシェアを誇ります。風通しのいい社風が自慢で、従業員の声を経営に生かしてきました。

そんな従業員の声から、いくつかの課題が浮き彫りになりました。2015年の従業員意識調査では「働きがいのある会社である」という評価が76.4%を占める一方、「有給

休暇を取りやすくしてほしい」「部門間・業務間の縦割り意識の解消が必要」「子育てに優しい職場にしてほしい」などの声が上がったのです。

また、2019年の会議についての調査では、「会議に不満を感じている」という声が80%にも上りました。個別意見は「時間が長い」「意見が出ない」「結論が出ない」「目的が不明確」など。広報室の室長、金澤智美さんも、2014年に中途入社してすぐは「会議で時間を取られることが多く、本当に必要なのかなと感じたこともあります」と打ち明けます。「でも、この会社には従業員一人一人の意見を聞くという、MORESCOらしさともいえる風土があり

ました」

有給休暇と会議の課題に着手

従業員の声を働き方改革につなげようと、ひょうご仕事と生活センターに相談しました。対策の一つである会議についての講演会では、資料の事前準備の徹底、資料の共有の徹底、目的の共有、進行の見直し、出席者の見直しなど、数多くの課題を突き付けられたといえます。

取り組んだのは、3つの「ハッピー」を実現する改革。まず、法的義務の安全対策会議などを除き8月の会議をなくす「ハッピー・オーガスト」と、会議の時間短縮を図る「ハッピーミーティング」です。月に1度の事務部門会議では事前に資料に目を通し、会議中は質問するか意見を述べるだけにすることを決定し会議時間が50分短縮されました。削減された時間は年間で9時間超。出席者21人分に換算すると、1年で約189時間の労働時間が削減できたこととなります。改革後のアンケートでは「会議の効率化が図られ、効果があった」との回答が90%に上りました。

2017年から実施の「ハッピー・オーガスト」は有給休暇の取得を促進しました。総務部の部長を務める本田幹夫さんは「会議がなくなったことで8月は月の半分くらい休んでもらう体制ができました」と言います。夏季休暇に有給休暇を加え、連続休暇を取得した従業員は半数に上り、有給休暇の取得率は16年度の42%から19年度は66.3%に上昇しました。

また、8月は会議資料作成の時間を他の業務に充てることができたほか、その会議は本当に必要かどうか、会議の在り方を見直すきっかけになったとも。

飲み会で新しいアイデアが生まれる

3つ目の改革「ハッピーアワー」は部門間の交流を図り、縦割り意識をなくすための方策で、主に飲み会に年4回、1人につき3,000円を支給しています。2016年から導入され、利用率は80%近くに上るそうです。ランチ代などに充てることも可能です。「当社の赤田民生会長がいつも言うのが『遊び心』。社外で話をしてこそ、いいアイデアが生まれます。もともとみんな飲むのが好きなんですけどね」と、総務部の働き方改革担当課長、行司昌史さんは笑顔を見せます。

今後は従業員意識調査にあった「子育てに優しい職場にしてほしい」という要望に対応する構えとか。全女性従業員への聞き取り結果を踏まえて、よりよい答えを出していきます。



会議の時間短縮を図る「ハッピーミーティング」。1年間で約189時間短縮できました。



「ハッピー・オーガスト」に休暇を取り、ゴルフを楽しみました。



女性ミーティングを行い意見を出し合います。

PROFILE

- ▶ 事業内容 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
- ▶ 設立 1958年
- ▶ 代表取締役会長 赤田 民生
- ▶ 従業員数 377人(男性306人、女性71人)
- ▶ 所在地 神戸市中央区港島南町5-5-3

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



“従業員ファースト”で働きやすい会社へ進化中



全従業員が参加できる「ワンピース会」を最高意思決定機関に、上司なし階層なし、働く場所も時間も自由の“従業員ファースト”を実践するワンピース。働きやすさは働きがいにつながり、「人々の毎日に、幸せや喜びや感動の溢れる世界をつくる。」をコンセプトに全社一丸で突き進んでいます。

取組のポイント

- ★ 会社の方針は従業員が決める
- ★ 上司なし階層なしのティール組織(進化型組織)
- ★ 各自の個性を受容し、対話を通してチームを構築



従業員なら誰でも参加できる「ワンピース会」。経営方針、ボーナスの支給などを決める会社の最高意思決定機関です。

従業員が対話して決める経営方針

働く場所も自由、働く時間も自由と、自由度が極めて高い職場環境を整える同社は、アパレル製品や服飾雑貨の企画・デザイン・販売(インターネットでの通信販売)を展開。手掛けるオンラインショップ「ONE PEACE ONLINE」は人気が急上昇しています。ブランド運営の拠点を加古川市や芦屋市、大阪、東京など6カ所に、検品部門の拠点は加古川市と播磨町の2カ所に置き、順調に事業を拡大中です。

同社の特徴は、上司なし、月給制(正社員)と時給制(パートタイマー)の隔たりなしの極めてフラットな組織であること、そして、従業員なら誰でも参加できる経営会議「ワンピース会」が社の最高意思決定機関であることです。統括本部の大内麻弓さんは「社の方針はトップが決めるのではなく、時間がかかっても、従業員が十分に話し合い合意で決めています。それが働きがいを醸成し、内発的動機によるフロー経営につながっています」と話します。

「ワンピース会」は月に1回、朝から夕方まで開かれま

す。展開する事業が過剰になって経営状態が悪化し、倒産目前まで社業が落ち込んだ時に、ボーナスの支給停止を決めたのも従業員たち自身でした。「つらい決断だったからこそ“自分ごと化”がさらに進んだと思います」と大内さん。その後は、2019年度1月期決算において約4億円の利益を出すなどV字回復を果たしました。

従業員の7割が子育て中の女性

「従業員のご主人が東京に転勤することになり、家族も一緒に行けるようにと東京に弊社の拠点をづくりました」「所定労働時間は本人の希望を尊重してチーム内で話し合って決めています」「例えば子どもの送り迎えや医者に行く等、昼間に中抜けできる『時間有休制度』を取り入れています」。大内さんの言葉は、いずれもとても刺激的です。

同社が目指すのは、「人々の毎日に、幸せや歓びや感動の溢れる世界をつくる」こと。この「人々」にはもちろん従業員が入っており、「従業員ファースト」を貫くことで顧客や社会に幸せを還元できると考えているそうです。

従業員171人の9割を女性が占め、そのうち7割が子育て中の母親だといいます。「本当に子育てがしやすい会社です」。同本部の岩本静華さんの言葉には実感がこもります。「『働くママだから』を理由に仕事を外されたことは一度もありません。子どもを優先しないといけないときも『いいよ、いいよ』と仲間が背中を押してくれます」。子育てをしながら、伸び伸びと働ける環境が整っています。

有給休暇は年をまたいでも消えない永久保持とし、2020年からは、2年を超えればたまった分を本人の希望時期に買い取るようにしました。また、月末の金曜日は15時に帰ることができる「プレミアムフライデー」を全曜日利用できるよう拡大し、3年前から導入しています。

働きやすさから生まれる進化型組織

大内さんは「働きやすさを探求し、あらゆることを変化させていくうちに気が付けばティール組織（進化型組織）となっていました。チームごとに内発的動機に基づくフロー経営を取り入れた独自の経営が行われています」と話します。ウィズコロナの時代、働き方がますます多様化していく中で、毎月、自身のライフスタイルに合わせて契約変更できるのも大きな魅力です。

今後も、従業員の働き方を応援できる体制づくりに力を入れ、働きやすい会社を進化させていきます。



上司なし、役職なしの極めてフラットな会社です。



服飾雑貨の企画・デザインはもちろん、写真撮影やモデルも社員が行います。



「カラダにいいもの食べよう手当」など、従業員ファーストの制度が充実しています。

PROFILE

- ▶ 事業内容 ECアパレル運営(婦人服)
- ▶ 設立 2005年
- ▶ 理事長 久本 和明
- ▶ 従業員数 171人(男性18人、女性153人)
- ▶ 所在地 加古川市別府町石町77

<https://onepeace-online.jp/c/frenchpave/>



先輩女性社員の仕事ぶりに 憧れて入社を決意



メンテナンス部
井口梨沙さん
(2020年4月入社)

— 就職活動はいつから始めたのですか。

高校(定時制)4年生の夏が来ても、自分はどんな仕事
がしたいのか分かりませんでした。8月、進路指導の先生
に勧められるままアパレル関係の企業を受けましたが、落
ちてしまいました。アパレルの仕事がやりたかったわけでは
ないので、面接での受け答えに消極的な姿勢が見えたの
かもしれません。

— 神防社を受けることになったきっかけは。

9月に合同企業説明会があり、そこに神防社が参加し
ていました。消防設備の設計・施工から点検までを手掛け
る会社との説明を受け、業務内容の紹介動画を見せて
いただきました。スプリンクラーや消火栓などの消火設備
を、ビルやマンションなどの建物内に施工しているところが
映っていました。ヘルメットに作業服姿で、社員の皆さんが
てきぱきと作業している様子が本当に格好よくて、中には
女性もいて、活躍している姿に憧れました。「いずれは女
性だけでメンテナンスチームを組めるよう女性の採用に力
を入れている」とのことで、私もチームの一員になりたい、

こんな仕事がしたいと思い、すぐにエントリーしました。

— これから就職活動をする人にアドバイスを。

敬語の使い方など最低限のマナーは押さえておいた
方がいいと思いますが、あまり面接の練習をしすぎると、
気持ちがこもっていない、うそっぽい言葉になる気がしま
す。面接の練習よりも、自分が働きたいと思えるような会
社を見つけることが重要です。「ここで働きたい」という強
い意志があれば、スムーズにその思いが言葉になって出
てきます。



お客様の事業所に向向いて消火器を点検。点検項目を一つ一つ
チェックします。

— 業務における目標を聞かせてください。

まだまだ半人前なので、早く一人前になりたいです。そ
のためには、まず消防設備士の試験に合格することが目
標。会社の戦力として、いつもお世話になっている先輩方
にご恩返しをしたいです。

就活カレンダー

高校(定時制)

4年生の8月 進路指導の先生に勧められ、アパ
レル関係の企業の選考を受ける

9月 合同企業説明会で神防社から説
明を受けエントリー

11月 選考を受け、内定をもらう

株式会社神防社が求める人材

生命や財産、生活環境を守る仕事なので、どの
業務も責任感を持って真摯(しんし)に取り組める人が必
要です。そして、積極的で何事にも挑戦する気持ち
があり、変化に柔軟に対応できる人。新しいアイデ
アをどんどん会社に出してほしいと思います。

機械を設計する夢をかなえるため 地元の企業へ転職



若手社員が
自らの就職活動を
振り返ります。



開発部機構課
坂本建さん
(2020年6月入社)

— 大学時代、どのような考えで就職先を選んだのですか。

大学で機械工学を学び、機械の設計に興味を持ちました。人とコミュニケーションを取ることも得意だったことから、それを生かせる職種に絞りました。生まれ育った丹波市から近い所で働きたかったので、関西の機械系のメーカーなど10社ほど受け、大阪に本社のある動力伝導機器を扱う商社に入社しました。

— なぜUターン転職したのですか。

機械の設計に携わりたかったのですが、配属先は埼玉営業所の営業職。しばらく頑張ったものの、やはり諦められず、1年目の2019年の冬に転職を決意。その後、新型コロナウイルス感染症が広がり都会で働くことに不安を感じて、比較的感染リスクが低いふるさとの丹波で設計職を募集している企業を探しました。

— 明昌機工を選んだ決め手は。

インターネットや地元の知人から情報を集める中で、明昌機工の製品がさまざまな賞を受賞していることを知り、

技術力に魅力を感じました。また、大学など研究機関や企業からの依頼を受け、オーダーメイドで材料の調達から設計、製作、システム制御までを一貫して行うスタイルに、やりがいがありそうと思いました。

— 入社して良かった点は。

6月に入社した後、半年間の研修で社内にある全ての部署を回りました。一般的な企業の研修では珍しいことだと思うので、貴重な経験ができて良かったです。



顧客からの見積もり依頼に対応。「経験を積んで早く一人前になりたいです」

— これから就職活動をする人にアドバイスを。

業務内容は説明会に参加したりインターネットで調べたりすればある程度分かって、社風や職場の雰囲気などは実際にその場に行かないと分かりません。大学のインターンシップはそれらを知るよい機会なので、気になる会社があれば積極的に参加することをお勧めします。

就活カレンダー

3年生の2月～ 約10社にエントリーし、選考を受ける

4年生の5月 動力伝導機器商社に内々定をもらう

社会人1年目4月 入社

1月 Uターン転職を決意

2年目4月 商社を退社

5月 明昌機工の選考を受け、内定をもらう

明昌機工が求める人材

常に自分を磨きながら前向きにチャレンジし、変化にも柔軟に対応できる人を求めています。また、機械や設計に関する興味・知識はもちろん、人とのコミュニケーション力に長けている人は、より活躍できる職場です。

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	神戸市兵庫区和田宮通7-1-14	078-671-2321
	川崎重工業株式会社	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	コンピュータシステムの受託開発および 自社開発ソフトの販売・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・ 物品賃貸	神戸市中央区脇浜海岸通2-2-4	078-261-2121
	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 ハーバランドタイヤニッセイビル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
	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 エグゼガータン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	078-685-5732
	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	窯業	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
	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
	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、化粧品品の販売	製造	西宮市用海町4-57	0798-32-2501

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	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	明石市硯町2-5-55	078-927-1514
	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	小野市復興町字中ノ池1723-2	0794-66-2119
	株式会社カワサキモータースジャパン	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
	キャタビ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酔会 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
	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	株式会社あつふる	医療、福祉	医療、福祉	姫路市神屋町6-71
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	

地域	企業名	事業内容	業種	所在地	電話番号
中・西播磨	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
	昭和靑工工業株式会社	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	0791-72-3000
	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
	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	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	照明電灯装置・ガソリン用エンジン点火装置等、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	
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
	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
	株式会社巴建設	土木建設工事業	建設	豊岡市日高町岩中322	0796-42-1631
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

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

兵庫版

全国
2年連続
Work
Life
Balance

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
キャラクター



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