

いつ休む 声をかけあい 取りやすく (2022WLBキャッチフレーズ
兵庫労働局長賞・働き方改革賞
神戸学院大学附属高校 松田 柚花さん)

仕事と生活の バランス

vol.60

Spring

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



ワーク・ライフ・バランス神戸セミナー



オンライン企業魅力発信フェア



キーパーソン養成講座

| CONTENTS |

特集 | 企業と若い世代が互いに理解を深めるために

4・5 | わが社のWLBな人 6 | 事業報告

7 | 2023年度 ひょうご仕事と生活センター年間スケジュール 8 | 県政トピックス

企業と若い世代が互いに理解を深めるために

ひょうご仕事と生活センター(以下センター)では、企業と若い世代が理解し合うための取組を展開しています。ひょうご仕事と生活のバランス表彰企業(以下表彰企業)の魅力を発信するオンラインイベントや、Z世代をテーマにしたセミナーを開催。2023年1月には、表彰企業の取組や若手社員の就活体験記を掲載した「WLBな会社ガイド」を発行しました。

取組 1 オンライン企業魅力発信フェア

■学生と企業が本音で語り合う 企業間交流の効果も

2022年12月10日、大学院生、大学生、専門学校生を対象にした「オンライン企業魅力発信フェア」を開催しました。昨年に引き続きオンライン形式で行い、表彰企業47社が参加。就活生等に自社の魅力をアピールしました。

午前の部は、企業担当者と学生の「ホンネトーク座談会」を実施。47社の担当者が8つのグループに分かれ、訪れた学生とディスカッションを繰り広げました。

企業の自己紹介の後、学生側の質問に答える形でス



ホンネトーク座談会の様子

タート。「面接は受け付け時から始まっているって本当ですか」「履歴書に誤字脱字があれば落としますか」「御社は第二志望です」と言うのはマイナスですか」「顔採用はありますか」など、核心を突く質問を投げかけます。

企業側は「受け付けから面接は始まっていると思う」「履歴書は自分の顔なので大事にしてほしい。一生懸命に作ったことは伝わる」「なぜ第二志望なのか、理由がしっかりしていれば合否に影響はない」「人柄は顔に出るため、顔採用はゼロではない」など、本音で返答。人事担当者だけでなく新卒の若手社員が出席している企業も多く、学生に近い立場でコメントしました。

午後の部は学生が企業ブースを訪問し、盛況のうちに幕を閉じたオンラインイベント。企業にとっては、学生だけでなく他企業とも交流する機会となりました。

ワーク・ライフ・バランス表彰企業限定

オンライン 企業魅力発信フェア 全学年対象 12月10日(土)

時間 10:30-16:10

会場 びりまっさ パーチャル会場

対象 全学年対象 大学院生・大学生・短大生・高専生・専門学校生

企業のホンネが丸わかり!

午前部 10:30-12:15
企業担当者と学生が本音で語り合う
ホンネトーク座談会

午後部 13:00-16:10
企業ブース訪問
30分×5ターン

参加企業の1分間PR動画を見て事前に企業情報をチェック!

企業のことば、ひとことでもわかる
チャットコピペもあそび!

兵庫県のWLB表彰企業ばかり47社が参加(予定)

参加企業一覧およびイベントの情報はコチラ

zoomで自宅から参加できる!

主催 兵庫県
共催 兵庫県立大学学生生活センター
協力 ひょうご・しごと情報広場 兵庫県立男女共同参画センター
後援 みなと銀行 はりっつち

事前予約・3社訪問で Amazonギフト券 500円分 プレゼント!

カメロン 映画 スーツ参加おススメ

入場 自由 スタンプラリー

参加した表彰企業の声

A社:「ホンネトーク座談会」は、他社の採用の様子や人事担当者の話し方も学ぶことができ、大変有意義でした。

B社:表彰企業限定ということで、参加するだけでわが社がワーク・ライフ・バランスに熱心に取り組んでいることをPRできました。兵庫県で働きたいという人が対象で、ニーズがマッチしていることもよかったです。

C社:このようなイベントに参加するのは初めてでした。他の企業の考え方や採用方法など参考になることが多数ありました。

■ Z世代はどんな働き方を求めているのか 講演と事例発表を通して考察

恒例のワーク・ライフ・バランスセミナー。本年度は、デジタル社会で育ったZ世代と呼ばれる若者たちをテーマに、2022年10月4日、兵庫県民会館で開催しました。

講師として登壇したのは、30年に及ぶ起業家経験を生かし経営を学ぶ機会をZ世代と共に提供している、株式会社ループス・コミュニケーションズCEOの斉藤徹氏。Z世代は人間関係と多様性を重視する世代とし、「場の空気を読む」「古い価値観を押し付けられるのは嫌い」「働く意味が大切」等の特徴を挙げました。その上で、「上司や先輩は若手社員をコントロールしようとするのではなく、人間として尊重することが大切」「今求められているのは心理的安全性の高い、言いたいことが言える組織」と述べました。

後半は、株式会社フェリシモによる事例発表。全社横断の「フェリシモ部活制度」や、4年目までの社員が対象の「若手チャレンジプロジェクト」について、総務部部長の山崎力氏、総務人事政策グループの宇野加恵氏、河北航



斉藤氏



Z世代の生かし方について議論

太氏が説明しました。2つの活動の共通項は、「好きなものを事業につなげる」ということ。所属部署以外に力を発揮する場所ができたことでやりがいを感じる社員が多く、それが全社の活性化につながっているとしました。

その後は、斉藤氏も加わり4人でディスカッション。フェリシモでの事例が引き続き紹介され、96人の参加者は興味深く聞き入っていました。

参加者の声

- A社：改めて考えさせられる良いセミナーでした。気付いたことを社に持ち帰り共有したいです。
- B社：心理的安全性の高い職場について知りたかったので、斉藤氏の講演で認識を深めることができました。
- C社：心理的安全性を保つことの大切さ、素のままの自分を見せる勇気を持つ重要性を理解できました。

2022年度表彰企業の取組を紹介。就活中の学生はもちろん、企業の人事担当やWLB推進担当者にもおすすめの1冊です！



わたしの就活体験記

表彰企業の若手社員が自らの就職活動を振り返って就活生にアドバイス。



ひようご仕事と生活のバランス 表彰企業の取組紹介

2022年度の表彰企業がWLBに取り組み始めたきっかけ、実現までの経緯、取組のポイントを紹介。



わが社のWLBな人

WORK LIFE BALANCE

ひょうご仕事と生活センターでは、シンボルキャラクター「WLB7」のテーマに沿ってワーク・ライフ・バランス(WLB)を進める方々をFacebook、Instagramで取り上げています。今回は、2022年8月～12月に取り上げた人を紹介します。



子育て

【2021年度認定企業】

社会福祉法人神戸聖隷福祉事業団（神戸市）

大川さん

同法人では2002年、育休期間3年を可能とする制度を導入しました。次の年、大川さんは第1子を出産。この制度を活用して約1年10カ月の育休を取得しました。復帰後は夜勤のない施設へ異動することで負担が大幅に軽減されました。保育園への迎えの都合上、仕事に優先順位をつけ段取りを考えながら働いてきました。その後、第2子、第3子を授かりました。現在は子どもたちも成長し、家事などを手伝ってくれ、大変助かっているそうです。「これからも、子どもたちの力を借りて、仕事もプライベートも楽しく、笑顔で過ごせればと思います」と話す大川さんです。

〈2022年8月〉



キーパーソン

【2021年度認定企業】

オークラ工業株式会社（加古川市）

未来☆会議@オークラ工業

2021年度キーパーソン養成講座を修了した船田さんの働きかけで始まった「未来☆会議@オークラ工業」。月に一度集まって、「2030年にはこんな会社になりたいね」を描いて、そのために今、何をしないといけないかを話し合っています。メンバーは社長と各部門の計6人で構成され、2021年6月に動き出しました。具体的に全社展開していくのはこれからですが、「☆」に込めた「どうせやるなら明るく楽しく」の思いを大切に、社員みんなが生き生きと働ける、明るい2030年のオークラ工業を描いています。「この会議に来るのが楽しい」と話すメンバーの皆さんです。

〈2022年10月〉



女性活躍

【2021年度認定企業】

株式会社 merchu（西宮市）

松田さん

仕事に加えて、子どもの送迎や家事など、立て続けに押し寄せてくる「小さなタイムリミット」の中、24時間をフル活用しながら暮らす毎日を送っている松田さん。独身の頃は仕事に際限なく時間を注ぎ込んでいました。今の会社は、社員の特性に合った働き方を認めてくれるそうで、仕事と育児の両立ができる生活に満足しています。ただ、「夫にも今より柔軟な働き方が認められれば」と感じる時があるそう。これからの女性活躍をさらに進めていく鍵は、男性の働き方が関わっていることを痛感させられるお話でした。

〈2022年11月〉



ワーク・ライフ・バランスを推進する7人の社員 WLB7

ペンギン	子育て	夫婦共働きで協力しながら子育て。明るいキャラでムードメーカー。
さる	介護	親の介護を行いながら職務に励む。チームがうまく回るように気配り。
くま	在宅勤務	テレワークを利用して在宅勤務。やさしい性格でチームの母親的存在。
ライオン	キーパーソン	社内におけるWLBの旗振り役。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	再雇用制度を利用するベテラン。若手社員への技能継承に力を入れる。
カエル	フレックスタイム	フレックスタイムを利用。地元の合唱団に参加し地域活動にも貢献。



最新情報は
こちらから

※投稿日順に掲載しています



キー
パーソン

2022年度キーパーソン養成講座に参加された企業の皆さん

修了生代表 潮田さん

センターでは毎年、組織内でのWLBの推進役を養成する「キーパーソン養成講座」を開催しています。本年度は、15企業・団体の21人が修了。講座の4回目では、各社が今後の取り組みについてプレゼンを行い、参加者同士で「共感した」ものに投票。その得票数が最も多かった株式会社明和工務店の潮田成美さんが、修了生代表として11月22日開催のワーク・ライフ・バランスフェスタにおいて修了証を受け取りました。講座に参加した人からは「自組織の課題・問題だけでなく他社の問題やプランを聞くことで、自社のこれからの活動の参考になった」等の言葉を頂きました。これからも社内の推進役としてのご活躍を期待します！

〈2022年11月〉



【2022年度認定企業】

障害福祉サービス事業所・NPO 法人ほほえみの花・みんなの家（姫路市）

柳内さん

個性豊かな「みんなの家」の職員さんの中でも、ひととき笑顔が素敵な柳内さん。看護師・養護教諭として長く勤めた後、2011年に「みんなの家」設立と同時に入職。今は週に3日～4日勤務しています。他の職員さんの急なお休み、そんな時には柳内さんが登場！みんなのお助けマンが居てくれるからこそ、働きやすい職場につながっています。利用者さんとコミュニケーションを取りながらマッサージを行う「ゆったりのびのび体操」は、柳内さんたちのアイデアでスタートしました。「働くことで時代の変化を直に感じ、私でも時代に乘っていくことができる」と、楽しそうに話してくれる柳内さんです。

〈2022年12月〉



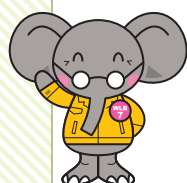
【2020年度認定企業】

株式会社ホンダ兵庫（神戸市）

芝さん

芝さんは3年前、15年ぶりに同社に戻ってきました。きっかけは、2人目の育休が明けて間もなく、車の点検で同社を訪ねると事務スタッフを探しているとのこと。「当時は栄養士として働いていましたが、勤務地が遠くて両立が困難でした」と転職した理由を話します。今は16時半までのパート勤務ですが、同社専務は「子育てが落ち着いたなら正社員に」と期待しています。夫婦ともに土日出勤がありますが、最低月2日は家族4人で週末を過ごしています。たとえ辞めてもつながっている。そんな関係が素敵なホンダ兵庫と芝さんです。

〈2022年12月〉



再雇用



子育て

姫路地域ワーク・ライフ・バランスシンポジウム



10月28日、法学者で大阪芸術大学客員准教授の谷口真由美氏を講師に招き、「ジェンダー平等と女性のエンパワメント」と題した講演会を、会場とオンライン参加のハイブリッド形式で開催しました。

【要旨】

今の学生は企業を選ぶ際に、「会社四季報」だけではなく企業のさまざまなレポートや報告書を見ます。例えば2023年4月から育児休業の取得状況の公表が義務化されます（※1）。男性の育児休業取得率が低い企業は、男性が育児に関われない状況をつくっている企業というふうに見られます。そこから他のハラスメントの要因が見えてくることになり、その結果、学生はその企業を避けようとします。数値として公表するということは、企業は逃げられない状況にあるということです。

現在、企業はさまざまな分岐点に来ており、経営者にとっては大変厳しい時代となっています。後継者不足など、人材確保が難しい今、日本経済再生の鍵は女性活躍にあります。女性活躍を進めるには、男女限らず全ての人のマインドセット（意識の変化）が必要ですが、進まない要因の一つに、アンコンシャスバイアス（無意識の偏見）

があります。例えば「女性らしい～」「女性ならではの～」や「男性なら～」「外国人なのに～」という言葉です。それらを褒め言葉として使う人もいますが、そういった悪気のない無意識の偏見が積み重なっていくとマイクロアグレッション（目に見えない小さな攻撃）となり、最終的に若手社員の離職につながります。

無意識の偏見とは非常に分かりにくい差別で、性別についても男女関係なく全ての人がなんらかの思い込みを持っています。今はジェンダーフリーがグローバルスタンダードの時代で、そのずれに気が付けない企業は若い世代から選ばれなくなっていきます。無意識の偏見に気付くためには、自分自身が当たり前を持っている特権を認識することが重要です。

まずは、今まで当たり前のこととしてきたことを当たり前とせず、トイレなどの環境面や、目に見えないソフト面も整備しつつ、長期的な目線でプログラムを組んで、ロールモデルとなる女性の幹部候補を育てていくことが必要です。

（※1）常時雇用する労働者が1,000人を超える事業主は、育児休業等の取得の状況を年1回公表することが義務付けられます。

阪神地域ワーク・ライフ・バランスシンポジウム



11月14日、関西大学総合情報学部教授の古賀広志氏を講師に招き、「ワーク・ライフ・バランスを通じた生産性向上～創造性と多様性にむけて～」と題した講演会を開催しました。

【要旨】

ワーク・ライフ・バランス（WLB）を高めたら生産性が高まるのかというのは難しい問題です。「技術は不便を便利に変えていくもの」とは一概にいえず、それを取り巻く環境や、関わる人たちの気持ちなどが複合的に混じり合ったときに有意義な変化を生み出すことが、さまざまな研究や調査で証明されています。ICT（情報通信技術）など、新しい技術が出てきたからといって、それだけで社会が変わるということはまずありません。その技術にどのような意味があるのかを考え、その意味を理解する人が出てきて初めて社会は変わります。

WLBについて組織がいくら新しい制度や数値目標を作っても、家事労働の分担がうまくできていないなど社員の家庭生活に問題があると、社員はその制度を利用しな

いという研究結果があります。また、テレワークなどWLBが進むと、個人の主張が強くなり、組織の結束力が弱くなるのではないかという懸念もあります。生き生きとした組織を目指すには、コミュニケーションの意義の再考や社員の貢献意欲を高めるような仕掛けが必要です。

生産性を上げるヒントは創造性にあります。社員が自立し自分に与えられた仕事に創造性を持って取り組めるようになると、仕事が充実し、それが家庭にも波及し、WLBのいい循環が生まれます。創造性の鍵は「気付き」にあり、新たな「気付き」を誘発するような職場づくりが大切です。ICTがもたらす効果は、コミュニケーションの活性化だけにとどまるのではなく、うまく活用すれば、社員が各々の感覚でこなしていた仕事の数値を可視化できるようになるといったメリットも生まれます。そこから得られる「気付き」を利用することも大切です。WLBが浸透してきた今だからこそICTの継続的な運用も含め、いま一度職場の環境を見つめ直しながら、家庭へのサポートを継続していくことが、生産性向上には必要です。

2023年度 ひょうご仕事と生活センター年間スケジュール



上記以外にワーク・ライフ・バランス基礎講座、キーパーソン養成講座、認定・表彰企業学びの会などを予定しています。後日チラシやホームページ等でお知らせしますので、ぜひご参加ください。

外部専門家の派遣や従業員意識調査を希望する企業は、担当のコーディネーター、コンサルタント、もしくは当センターまでご連絡ください。

「ひょうごで働こう! マッチングサイト」に求人掲載しませんか?

無料



インターネットを通じた就職・転職活動が増えています。そこで兵庫県では、県内で仕事を探している人に直接求人情報を届けるため、「ひょうごで働こう! マッチングサイト」を運営しています。

現在、マッチングサイトに求人を掲載していただける企業を募集中です。

さらに、ワーク・ライフ・バランスの表彰・認定・宣言など、県および県内市町の企業等顕彰制度の保有企業であれば、「移住支援金*対象法人」になることができ、求職者への訴求力も高まります。詳しくは県ホームページをご覧ください。

※移住支援金…東京圏からの移住を伴う就業の場合、移住者に対して移住支援金が支給される場合があります



問い合わせ先/兵庫県産業労働部労政福祉課 ☎078-362-9168 兵庫県 移住 マッチング 検索

小規模企業者・創業者対象「設備貸与・リース制度」のご案内

県内に設備導入を検討している小規模企業者・創業者を対象に、長期かつ固定損料(金利)で割賦販売(分割払い)・リースすることで、設備投資の支援を行っています。

- 対象企業 県内に事業所・工場等があり、国の基準に該当する常用従業員50人以下の小規模企業者
- 対象設備 県内に設置する新品または中古の設備(条件あり)
- 貸与限度額 100万円以上1億円以下(税込)
- 割賦損料率* 年0.70~1.95%(2023年1月31日現在)
- 貸与期間 10年以内

※2022年度の割賦損料率を記載しているため、変更になる可能性があります

問い合わせ先/(公財)ひょうご産業活性化センター設備投資支援室 ☎078-977-9086 ひょうご産業 設備投資 検索

「三大疾病療養者の治療と仕事の両立支援事業」のご案内

兵庫県では、がん等に罹患しても離職することなく、治療と仕事を両立できる環境の整備を目的とし、治療のために一時休職する従業員の代替職員を雇用した場合、その賃金の一部を助成する事業を実施しています。

- 対象企業 健康づくりチャレンジ企業(従業員数が300人以下)、事業所等(従業員数が100人以下)
- 対象経費 3大疾病(がん、脳卒中、心血管疾患)の治療のために休職する従業員の代替職員の賃金
- 補助額 代替職員の賃金の2分の1(上限10万円/月)
- 補助期間 最大7カ月

問い合わせ先/兵庫県保健医療部感染症等対策室疾病対策課 ☎078-362-3202 三大疾病療養者の治療と仕事の両立支援 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~金曜 9:00~17:00(祝休日、年末・年始を除く)

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 06-6481-1888

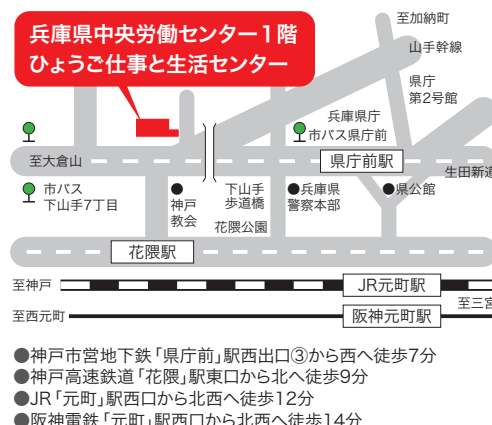
姫路事務所

〒670-0947 姫路市北条1-98

兵庫県立姫路労働会館1階

TEL 079-288-2603

公式
Instagram
はじめました



<https://www.hyogo-wlb.jp/> ひょうご仕事と生活センター 検索