

# 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

2022  
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
わたしの就活体験記 .....	4
令和4年度ひょうご仕事と生活のバランス表彰企業 (五十音順)	
▶ Earthink株式会社 .....	6
▶ 有限会社ウェルビー .....	8
▶ キンキテレコム株式会社 .....	10
▶ 神戸化成株式会社 .....	12
▶ 社会福祉法人しらすぎ福祉会 .....	14
▶ 住友ゴム工業株式会社 .....	16
▶ 株式会社大栄螺旋工業 .....	18
▶ 株式会社成田 .....	20
▶ 株式会社ハヤブサ .....	22
▶ 姫路信用金庫 .....	24
▶ 兵庫ベンダ工業株式会社 .....	26
▶ 一般社団法人フルーリル .....	28
▶ 医療法人社団むらまつ歯科 .....	30
これまでの表彰企業一覧 .....	32
働くときのルール・WLB7 .....	裏表紙



# 仕事と生活どちらも大切。

## 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 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

- 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

Life

- 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!

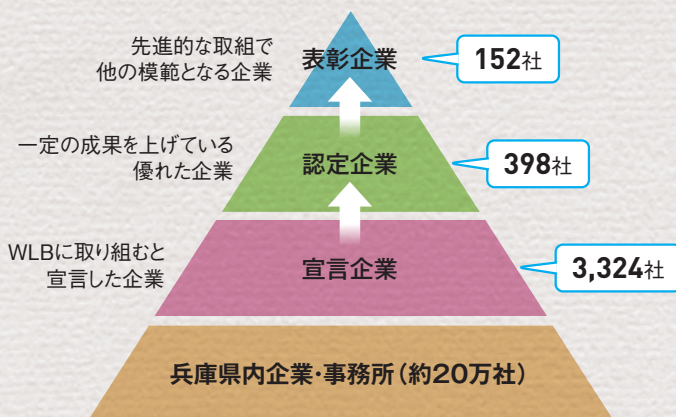
WLBを積極的に推進している会社を選びましょう!



## ひょうご仕事と生活センターの企業表彰制度

### 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、認定企業のうち先進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を紹介しています。



ひょうご仕事と生活のバランス  
表彰企業



ひょうご仕事と生活の調和推進  
認定企業

※表彰企業、認定企業だけが使用できるロゴマークです。求人広告等で使用すると人材確保の効果が期待できます。

「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図られている

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(人財)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図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、能力を正しく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152企業・団体が表彰されています。



令和4年度表彰企業の取組を紹介しています! →6ページへ

これまでの表彰企業(平成21~令和4年度)の一覧は32ページ以降に掲載。  
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も掲載しています。

ひょうご仕事と生活センター

検索



←詳しくはこちら

# 自分の財産となる コミュニケーション力を磨ける企業へ



ドコモショップ赤穂店  
アドバイザー

田中春満さん  
(2022年4月入社)

## — 志望する会社はどのように選びましたか。

姫路市出身で、生まれ育った兵庫県に恩返しをしたいと思い、県内で地域貢献ができる会社を探していました。また、絵を描くことが好きで、学生の頃に依頼に応じて描いた絵をインターネットで販売していました。その時、相手の要望をしっかりと把握できなければ理想の絵が描けないことからコミュニケーションの大切さを痛感し、コミュニケーション能力を磨ける営業や接客などの仕事に就きたいと思いました。

## — キンキテレコムの選考を受けたのはなぜですか。

スマートフォンが好きで、関連する仕事に興味を持ったことがきっかけです。説明会で、地元である県内西部のドコモショップで働けることを知り、選考を受けることにしました。面接では、商品やサービスに関するたくさんの知識が必要なことや、お客さま一人一人に寄り添った提案が求められることなど、仕事の大変さもオープンに話してくださり、自分が働く姿を具体的にイメージできました。

## — 就職活動を進める上で大変だったことは。

なかなか結果が出なかったことで段々と疲弊してきた時期

があり、「疲れたな」という気持ちでいっぱいになると企業に真摯に向き合えず、モチベーションも下がってしまいました。そんな時は、家族や友人とカフェやレストランに行って話すことでリフレッシュできました。



機種変更や操作相談、名義変更の手続きなどの対応を担当。「お客さまと同じ目線に立つことを大切にしています」

## — これから就職活動をする人にアドバイスを。

企業のブランドだけを見て入社を考える人もいますが、大切なのは自分が何に向いているか、何がしたいかです。自分に合う職種を中心に据えて企業選びをした方が、入社した後もギャップが生じないと思います。そのためには自己理解が重要で、大学のキャリアセンタースタッフや友人など、誰かと話すことで自分の長所や短所などを掘り下げる方法をお勧めします。また、入社する企業を選ぶ上では人から聞いた話やインターネットで得た情報だけでなく、自分で企業の方に積極的に質問したり職場見学に参加したりして目と耳で体感しましょう。

### 就活カレンダー

**3年生の9月～** 合同の企業説明会や各社のオンライン説明会などに参加  
県内企業の営業職、販売職中心に約20社にエントリー

**3月** 姫路市内の合同説明会で  
キンキテレコムを知る

**4年生の6月** キンキテレコムにエントリー、  
選考を受ける

**8月** キンキテレコムから内定をもらう

### キンキテレコム株式会社が求める人材

- 商品やサービスが多岐にわたり覚えることが多い
- ため、商品やサービスの知識が豊富なことも大切
- ですが、お客さまに「あなただからお願いしたい」と
- 思ってもらえる人当たりの良さや笑顔、傾聴力を重
- 視しています。また、店舗内での業務だけでなく大
- 型商業施設などでの出張販売が増えてきているこ
- とから、お客さまに積極的にお声がけができるアク
- ティブな人も求めています。

# 釣り具を作りたい一心で進路決定 3次元CADの技術を武器に就活



若手社員が  
自らの就職活動を  
振り返ります。



製造部技術開発課  
荒川皓平さん  
(2020年4月入社)

## — 志望業界はどうやって選びましたか。

もともとはクラシックバレエダンサーになりたくて、高校卒業後はハンガリーにバレエ留学をしていました。しかし、けがで夢を諦め帰国。地元、西宮市の釣り具店でアルバイトをしているうちに、自分で疑似餌を作りたいと思うようになり、釣り具業界への就職を決めました。そこで、疑似餌作りにおいて、まだあまり普及していない技術を身に付けておけば自分の武器になると思い、3次元CAD設計が学べる専門学校に2年間通いました。

## — 就職活動はいつから始めたのですか。

ハヤブサは釣り具業界では珍しく、早くから3次元CADでの設計を取り入れており、自分が学んでいることが生かせると思い、専門学校1年の秋にまず会社見学に行きました。入社したいという気持ちはさらに高まり、ハヤブサへのエントリーを決意。1年生の終わりから2年生の初めにかけて選考が進み、2年生の早い段階で内々定を頂きました。最初からハヤブサー択で、他は考えませんでした。確固とした志望動機があったので、それがいい結果につながったのだと思います。

## — 現在の仕事のやりがいは。

商品の設計図を3次元CADで作っています。商品開発課

が設計したものをさらに細かく設計図に落とし込む作業になります。会社の核となる商品を担当しており、とてもやりがいがあります。また、仕事を通して知らなかった知識や情報を得ることができ、成長を実感できます。今はとにかく勉強、蓄積の日々だと思いますので、そういう環境にいられることがありがたいです。



三木市にある本社のオフィスは席が決まっていないフリーアドレス。「その日の作業内容に合わせて座席を決めています」

## — これから就職活動をする人にアドバイスを。

私は進みたい道、やりたいことが決まっていたので、それに向かって一直線に進むことができました。やはり、自分のビジョンがある人は強いです。軌道修正はいつでもできますし、しっかりとやりたいことを見つけてほしいですね。ただ、私のように1社に絞るのはとてもリスクなので、自分のやりたいことができそうな会社を探して、2~3社はエントリーした方がいいと思います。

### 就活カレンダー

**専門学校  
1年生の秋** ハヤブサの会社見学に行く

**2年生の春** ハヤブサにエントリーシートを提出、選考を受ける

**2年生の初夏** ハヤブサから内々定をもらう

### 株式会社ハヤブサが求める人材

弊社の事業は釣り具の製造販売が中心ですが、近年は扱う商品がフィッシングウェアやゴルフウェア、さらにはペット用品と多岐にわたってきました。未知の分野に挑戦する社風がありますので、失敗を恐れずに挑戦できる、チャレンジ精神が旺盛な人を求めています。そして何か一つ、これだけは負けないという強みを持ってほしいですね。

## 各人が最大限の力を発揮 チーム制で全員経営を実践



「この会社で働く価値を感じてほしい」と語る代表取締役社長の崎野哲史さん。同社は社員数10人と少数ながら、限られた時間で仕事をやり切るための仕組みを導入し、ほぼ残業ゼロを実現。互いが助け合う風土をつくりながら、一人一人の最大限の力を結集した全員経営を実践しています。

### 取組のポイント

- ★RPAを導入し、ルーティン業務を自動化
- ★仕事情報を共有し支え合う
- ★10人の少数精鋭で全員経営



オンライン(Zoom)会議の様子。何でも言い合える会社を目指し、密なコミュニケーションを大切にしています。

### ルーティン業務を自動化

同社はスーパーマーケットでは扱わないような低糖質、減塩、グルテンフリーといった健康志向食材やご当地カレーなどのニッチな食品を通信販売で国内外に販売。少数精鋭の社員で事業活動を行っています。

創業7年目に初めて採用した社員がシングルマザーだったこともあり、「おのずと残業なし、柔軟な時間帯で働くことが標準となりました」と崎野社長。その後も1人、

また1人と社員が増えるにつれ「せっかく同じ会社に入ったのだから、ここで働く価値をみんなに感じてほしいと思うようになっていきました」。当初は何から手を付ければいいのか分からなかったそうですが、経営者同士が互いを高め合う集まりに参加し、各社の取組を聞きながら、良いと思うものを貪欲に取り入れていきました。

時短勤務、1時間単位で取得できる有給休暇、リモートワークの導入などがその一例です。4年前からは、手作業で行っていたルーティン業務を自動化するソフトウ

エア、RPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）を導入。日々の受注データの取り込み、在庫状況の更新、商品登録作業などを次々に自動化していきました。「導入のための費用が年間60万円と聞いて最初はちゅうちよしましたが、導入後に1日当たり約6時間程度の業務時間短縮につながっており、その分、人件費が削減できています」と導入効果を語ります。

## 朝夕の報告で助け合いが当たり前

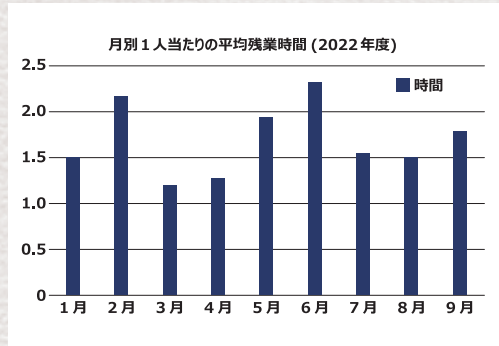
少数の社員で効率よく仕事をしていくために大切にしているのが、密なコミュニケーションです。全社員を対象に崎野社長との1対1の面談を月1回実施し、何でも言える雰囲気醸成。各自が朝礼ではその日の仕事予定を、夕礼ではその日にやり終えた仕事を報告します。また、1日の終わりに書くそれぞれの日報は、掲示板上で全社員が閲覧できるようになっています。「ある社員に仕事の負荷がかかっていることが分かれば、手伝うことが当たり前になっています」と海外BtoCを担当する山本優衣さん。また、他の社員の日報の内容が事業展開のヒントになることもあるそうです。「ある商品が国内通販で好評だと知ること、私が担当している海外通販でそれを展開できないかと考えることができます」

## 4つのチームで全員経営

3年前からは崎野社長が担っていた業務をどんどん社員に委ねていきました。そうしてできたチームが、スキルアップのための講座の手配や季節イベントの企画・開催を担う「研修・レクチーム」、社員の健康面のケアのためセミナー企画や毎日のラジオ体操、社内清掃などを提案する「健康経営チーム」、デジタル技術を活用して業務プロセスの改善を図る「DXチーム」、人材採用や新入社員の研修準備などを行う「採用チーム」の4つです。

それぞれのチームには部署横断で3人ずつが配置され定期的にミーティングを行っています。DXチームと採用チームに所属する山本さんは「採用チームではインターンシップを提案し、昨年から年に数回10人近い学生を1カ月受け入れています。その中から入社するケースもあり、やりがいを感じることができます」と話します。

今までは毎年新卒を1人採用してきましたが、2023年度は3人の入社が決まっています。崎野社長は「今後はそれぞれの専門能力をさらに高めていくための後押しに力を入れ、とがった力を持った集団に育て上げて会社の価値をさらに高めていきたい」と先を見据えています。



定時出社・定時退社を基本とし、決まった時間内で業務を行っています。



「採用チーム」が地元高校に赴き就職セミナーを開催。インターンシップも受け付けています。



社員交流バーベキューの様子。

## PROFILE

- ▶ 事業内容 食品・雑貨の企画製造、卸、貿易、小売り、通信販売
- ▶ 設立 2001年
- ▶ 代表取締役社長 崎野 哲史
- ▶ 従業員数 10人(男性2人、女性8人)
- ▶ 所在地 三田市南が丘1-40-34コタニビル2階

<https://www.earthink.tv/>



## 業務負担や不安の軽減で 利用者により向き合う



小規模多機能型居宅介護施設を運営する同社。業務に占める書類作成の負担が大きく、利用者に向き合う時間を奪っていました。書き物を減らすためにソフトウェアを導入したほか、夜勤時の不安解消のため、利用者の体調をモニタリングできるシステムも導入しました。



### 取組のポイント

- ★ソフトウェア導入で書く作業を軽減
- ★利用者の体調はモニタリングシステムで管理
- ★資格取得のための通信講座費用を全額補助

利用者の呼吸や心拍数などのバイタル情報をリアルタイムでモニタリングできるシステムを導入。夜勤スタッフの負担軽減になりました。

### 「手で書く」から「入力する」へ

2004年に介護のリフォーム事業でスタートした同社は、その後福祉用具貸与事業を加え、14年から小規模多機能型居宅介護施設の運営に参入しました。地域密着型の介護サービスを掲げ、通い、泊まり、訪問のサービスを自由に組み合わせ、24時間365日必要な時に必要な時間利用できることから、利用者やその家族に重宝されています。

一方で働く職員はあらゆるサービスにいつでも応える必要があり、介護職に対する「きつい仕事」というイメー

ジを払しょくしきれないでいました。「どうすれば業務の負担を軽くできるかを考え、日々の仕事を改めて振り返ってみたところ、大きな負担となっていたのがいわゆる書き物でした」と代表取締役の三船由香さんは話します。

1日に通いで最大18人、泊まりで9人を受け入れています。一人一人の利用者について血圧や体温などのバイタル、食量、服薬などの情報のほか、会話内容や体調の変化などを都度記録、自宅へ送り届けるまでにそれらを一つにまとめておく作業があり、長い時には1日2時間を要していたといいます。「書き物は必要ですが、利用者さまと関わる時間が減り、なんのために働いているのか



という疑問も湧いてきました」

そこで、まずは職員全員にタブレット端末を用意しました。持ち運べることから随時記入でき、入力した情報はその都度サーバーに送られてまとめられるので、後で転記する必要がなくなりました。また、利用者のサービスの利用状況や急なサービスの変更は瞬時に入力して職員で共有。請求業務も自動化され、大幅な業務効率化につながりました。

## 容体変化を知らせるシステムを導入

同社では毎日1人の夜勤勤務者を配置しています。夜勤時に問題となっていたのが、利用者の急な体調変化への対応でした。1時間置きに各部屋を巡回しますが、巡回以外の時間に容体が急変することもあります。そこで、就寝中の呼吸や心拍数などのバイタル情報を測定し、寝返りや起床の様子をリアルタイムでモニタリングできるシステムを導入しました。ベッドの下にセンサーを置くだけで測定でき、各種数値に異変が生じた時にはアラームで知らせてくれるので、救急対応も迅速にできるようになり、医療機関への情報提供もスムーズになりました。これに伴い、夜勤業務の負担が大幅に軽減され、現在ではアルバイトも対応できるようになりました。

## 馬と触れ合い気分転換

生真面目なスタッフが多く、有給休暇を取得する職員が少ないのが悩みの種でした。ひょうご仕事と生活センターから外部専門家を招き、意識啓発を進めたことで、現在では取得率100%に。職員の家庭の事情に合わせて1時間単位での有休も取得できるようにしています。

また、介護福祉士や介護支援専門員などの資格取得については通信講座の費用を全額補助。職員は積極的にスキルアップに努めており、介護福祉士が6人に増えました。「自信がついて、やりがいにもつながっているようです」

かつて施設で実施していた運動会や1泊旅行などの行事がコロナ禍でできなくなり、「職員、利用者共にストレスがたまっていると感じていた」という三船代表取締役。そこで2022年7月、ポニーやサラブレッドなど6頭の馬と触れ合える牧場を夢前町に開設。毎月希望する利用者に開放しています。動物との触れ合いは、利用者だけでなく職員にとってもよい気分転換になっているとのこと。「利用者としっかり向き合えるよう、職員がより快適に働ける環境を整備していきたい」と話しています。



サーバーとリンクしているタブレットを使用。



IT機器を積極的に活用することで、利用者に関わる時間が増えました。



ポニーやサラブレッドと触れ合える牧場を開設。利用者やスタッフの憩いの場になっています。

## PROFILE

- ▶事業内容 小規模多機能型居宅介護施設の運営
- ▶設立 2004年
- ▶代表取締役 三船 由香
- ▶従業員数 40人(男性7人、女性33人)
- ▶所在地 加西市鎮岩町482-1

<https://nanohana-wellbee.co.jp/>



## 一人一人の心に寄り添い 十人十色の働き方を実現



従業員は女性が半数以上を占める同社。従業員が多様に働ける環境を整備した上で、面談により真摯に心の声を聞いて最善策を提案した結果、3年間で退職者半減につながりました。従業員満足度の向上が顧客満足度を高めると考え、時代に即したワーク・ライフ・バランス実現に取り組んでいます。



### 取組のポイント

- ★従業員満足度の向上が第一
- ★働きやすい職場へ環境を整備
- ★心の声を聞く面談で最善策を提案

面談では聞き上手な総務課の2人が、従業員の悩みに寄り添いながら改善策を探ります。

### 従業員一人一人が財産

兵庫県西部地域でドコモショップを8店舗を展開する同社は、生活に不可欠な通信機器を扱っています。自社製品はないため、従業員一人一人が会社の看板、財産と考えて従業員満足度（ES）向上に注力。ESに取り組むことが顧客満足度（CS）を高めると考えています。

女性の比率が高く、ライフイベントを迎えた従業員が仕事との両立が難しいと感じて退職する例が少な

くありませんでした。貴重な人材の損失を減らそうと、従業員が長く働き続けられる環境づくりを目指して2010年から取組が始まりました。

### 働きやすい環境の整備から

まず育児で忙しい時期には一時的にパートタイム従業員となり再び正社員にカムバックできるなど、ライフスタイルに合わせて働けるように勤務方法を多様化しました。また、女性従業員が店舗を超えて育児の相談や情報交換ができる「ママサークル」を発足。

メンタルで悩む従業員も増えていたことから、外部産業医と連携した健康相談窓口を設置しました。2022年から新たにクラブ活動もスタートしています。

ショップを束ねる店長は20~30代の男性が務めるケースが多いため、若い店長のマネジメント力を育てる管理職研修を定期的に関催しました。

さらに、目標設定を個人からチームに変えたことで、協力して成長し合える環境もつくりました。チームワークが高まっただけでなく、他店からスキルを学んだり店舗を超えて交流が深まったりする相乗効果も生まれました。

## 悩みに寄り添い退職者が半減

働きやすい環境は整いましたが、退職者は思うように減少しませんでした。2018年の離職率はまだ従業員の1割を超えていました。

そこでここ数年力を入れてきたのが、フェイス・トゥ・フェイスの面談です。こだわったのは、従業員の現状や悩みに寄り添いながら、お互いが本音で話せる関係性づくり。「当社は設立当初から従業員のコミュニケーションを重視してきた歴史があります。単なるご用聞きではなく、個々に最善策を提案するようにしました」とES向上に10年以上取り組み、国家資格であるキャリアコンサルタントも取得した総務部次長の中村憲明さんは話します。

一人一人に寄り添って最善策を提案するため、全従業員の顔や名前などが分かるツールを活用しました。検索すれば資格の取得情報なども分かります。「資格に合格したときは『おめでとう』と声をかけたり、事務連絡に終わらず近況を聞いてみたり。普段の小さな積み重ねから話が広がって心の声を聞かせることができるとよくあります」と同じ総務部の課長代理、芝元紀子さんは話します。

丁寧な面談に加えて柔軟な部署異動も実施した結果、この3年で退職者が半減。退職希望者が面談で考え直し、勤務を継続しているケースもあるそうです。2019年から22年までの4年間に育児休業を取得した人は24人。そのうち10人が2回目の取得です。

「最近是我们が出勤がなくても現場の各ショップで相談しやすい風土が醸成されつつあって頼もしいです。十人十色の働き方が実現できる職場を目指し、これからも時代の変化に合わせて対応していきたいと思います」と中村総務部次長は話しています。



十人十色の働き方で輝ける職場を目指しています。



店舗の枠を超えて子育ての相談や情報交換ができるママサークル。



マラソン部の仲間と県内の大会に出場しています。

## PROFILE

- ▶事業内容 ドコモショップ運営、通信機器サービスの販売
- ▶設立 1992年
- ▶代表取締役社長 今中 司
- ▶従業員数 213人(男性90人、女性123人)
- ▶所在地 姫路市北宿1-9-13

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



## 属人化解消で業務効率向上 余力が新しい挑戦を生む

食品用天然色素の製造・販売を行う同社は、事業の繁忙期に生じていた残業の不均衡を解消するためにスキルマップやITツールを導入。生産性が上がったことによりできた余力を新規開拓や提案につなげ、業績が格段に向上しています。



### 取組のポイント

- ★一人一人のスキルマップを作成
- ★ITツール導入で業務効率化
- ★個性に合わせたコミュニケーション

さまざまな取組の結果、有給休暇取得率向上や残業時間減少で利益も上昇、1人当たりの生産性が向上しました。

### スキルレベルをそろえ属人化解消

近年順調に売り上げを伸ばしている同社。しかし、繁忙期には特定の人々の作業量が増加し、残業の不均衡が生じていました。それを解消するためには、属人化している仕事を誰もができるよう標準化することが欠かせないと判断し、まず導入したのがスキルマップです。

スキルマップの作成に当たっては社員一人一人の業務を洗い出し、細分化。各業務について「指導を受けながらできる」「概ね一人でできる」「単独でできる」「指導できる」の4段階に分け、個人のスキルを見える化しました。さらに、各人のレベルアップを図るため、計画的

に教育の時間を設けることにしました。「全員の仕事のレベルがそろうことで、できる人に仕事が偏らなくなりました。そして、教え、教えられる中で共に学ぶことが増え、社員同士のコミュニケーションも緊密になりました」と常務取締役の村川武司さんは話します。

並行して取り組んだのがITツールの導入です。一つは、スケジュールや業務管理などの情報共有やコミュニケーションを図れるソフトウェア、グループウェアの活用。社員それぞれのスケジュールや在席状況などが明示されるので、電話がかかってきた時の館内放送での呼び出しや、情報共有のための回覧板が不要になりました。また、勤怠管理システムを使うことで残業時間や有給休

暇の取得状況がオンラインで確認できるようになり、自己管理や指導に役立っています。

## 個性を把握しギャップを埋める

同社では毎年1回、全社員合同で経営計画書を作成し、発表する機会を設けており、その進捗状況を確認、検証するため3カ月ごとに全体研修を行っています。その機会を捉えて実施しているのが、社員それぞれの個性を知る研修です。ツールを使い、分析型、構造型、社交型、ひらめき型のうちどれが強いのか、個性を把握します。そして、コミュニケーションの際には自分と相手の個性に合わせて伝え方を変える必要があることを理解します。

「相手に伝わる説明ができるようになるとコミュニケーションギャップが解消されます。お互いの個性を認め合えるのです」と村川常務取締役。併せて感情をコントロールするアンガーマネジメント研修も実施。職場のコミュニケーションが円滑になったそうです。

## 余力が生まれ利益も向上

仕事の属人化の解消が進み、急な欠員が生じても支障なく対応できるようになり、休みも取りやすい雰囲気になりました。2019年に6日だった1人当たりの有給休暇取得日数が、21年には10日に増えました。また、業務の標準化により作業効率が向上。個人の作業からチームでの作業へと変化を遂げた結果、助け合う文化が生まれ、19年には全社員で年間1,300時間あった残業時間は21年には1,000時間にまで削減されました。

そして、これらの取組は業績の向上にもつながっています。2017年から20年までの4年間は12~13億円を行き来していた売り上げは21年には16億円に、22年には20億円を超え、利益も21年比で75%増加する見込みです。この結果について村川常務取締役は「これまでは取引先を開拓したり、取引先に新規の提案をしたりする気持ちの余裕が社員にありませんでした。リフレッシュし、時間の余裕もできたことで新たなことに挑戦しようという意欲が出てきたのではないのでしょうか」と分析しています。

順調に事業が成長していることを受け、2023年は4人の新卒社員を採用予定。24年には第3工場を建設する計画も進めています。「仕事は人生を豊かにするための手段の一つ」と村川常務取締役。これからも社員の個性を伸ばし、生活が活力あるものになるようワークライフ・バランスの改善を進めていきます。



ITツールの導入により、社員それぞれのスケジュールや在席状況の把握が容易になりました。

**スキルマップ**

説明: 品質管理  
担当: 品質管理

レベル別: Level 1: 指導を受けることができる  
Level 2: 個人一人で作業の一部の動作を完了させる  
Level 3: 作業完了できる  
Level 4: 指導できる

項目	入項目	全項目
01	品質管理	品質管理の理解
02		電子天秤の調整(立ち上げ、異常確認)
03		粉光検出機(調整(立ち上げ、異常確認))
04		乾燥機調整(スタートアップ(100%)
05		乾燥機用紙の交換、コブレーション
06		卓上秤の調整(自動点検、記録)
07		検出機(スタートアップ(100%)、異常確認)
08		乾燥機調整(立ち上げ、異常確認)
09		管理記録簿の更新
10		品質管理の研修
11		品質管理の研修

スキルマップで個人のスキルを見える化。



3カ月ごとに開催される全体研修。個人の特性を理解する研修やアンガーマネジメント研修などを通じて、コミュニケーションのギャップを埋めていきます。

## PROFILE

▶事業内容 食品用天然色素の製造・販売

▶設立 1981年

▶代表取締役 村川 勝

▶従業員数 48人(男性37人、女性11人)

▶所在地 神戸市灘区新在家南町4-4-15

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



## 業務を見直し負担軽減 離職率が4.2%に低下



特別養護老人ホームを運営する同法人では、働き方の見直しを進めていく上で、現場の若いスタッフに権限を委譲。無駄な業務を見直すとともに、ICT化、機械化で負担の軽減に努めました。その結果、離職率は4.2%にまで下がり、提供するサービスの質の向上につながっています。



### 取組のポイント

- ★無駄な業務を見直し  
残業削減
- ★ICT化、機械化で作  
業の負担を軽減
- ★密なコミュニケーション  
でサービスの質を  
向上

若いスタッフに権限を委ね、無駄な業務の見直しを図りました。

### 試しながら無駄な業務を見直し

介護職の離職率はひと頃に比べ下がってきているものの、依然として14.9%（公益財団法人介護労働安定センターによる「介護労働実態調査」2020年度版）と高く、かつての同法人も例外ではありませんでした。「毎年10人ほどが辞め、新たに10人を補充するような状態が続いていました。人の出入りが激しい中でサービスの質を向上させるのはなかなか難しかった」と、理事・事務長の上田義弘さんは振り返ります。

転機となったのは、2017年の社会福祉法人の制度

改革に伴い、内部留保の還元が義務付けられたことでした。「内部留保資金を施設の改修と処遇の改善に充てたのと併せて、働きやすい職場づくりを推進することとし、その取組については現場の若い介護職に委ねました」

改革を任された一人、介護副主任の高濱啓之さんはまず有給休暇の取得を促進し、残業も削減できるよう、無駄な業務を見直すことにしました。現場から意見を吸い上げ、できることから着手していきました。例えば利用者のトイレ誘導、排せつ介助。従来は4人のスタッフが付いていましたが、2人に減らし、残りのうち1人はサポー

トが必要であればすぐに駆け付けられるよう待機、もう1人は休みを取得できるようにしました。「まずは試しにやってみて、問題点が出てきたらそれを解決する方策をみんなで考え、実践しました」と高濱さん。

また、出勤間隔が空くパートタイマーのスタッフも交えて、毎朝ミーティングを開催。利用者の体調の変化などの情報を共有することで、常に適切なサービスが提供できるようにしました。問題点が生じたときはその都度ミニ会議を開いて改善策を練るなど、密なコミュニケーションにも努めました。

## タブレットとインカムを導入

3年前からはこれらの改善策がさらにスムーズに進むようICT化、機械化による業務負担の軽減に取り組みました。まずは持ち運び可能なタブレットを部門ごとに数台導入しました。利用者へのサービス内容が書かれたケアプランなどを現場で見られるようになったほか、利用者の心身に異変が生じたときには、その様子や状態を動画で撮影し、医師に的確に情報を伝えられるようになりました。

また、無線で音声のやり取りができるイヤホン、マイク付きのインカムを導入したことで、遠隔でもサポートの依頼などがスピーディーにできるようになりました。さらに、利用者が部屋で眠っている間の心拍数や呼吸数、起きてベッドを離れたかどうかなどが遠隔で把握できる各種センサー機器を導入。利用者の体調の急変を把握できるようになり、離床時には部屋に駆け付けられるため転倒防止につながっています。

## 離職率は4.2%に低下

こうした取組の結果、かつて月50時間以上だった1人当たりの残業時間は現在1.7時間にまで減少しました。平均勤続年数は10年を超え、以前は10%を超えていた離職率は2021年には4.2%にまで低下しています。スタッフの中には夫婦が3組、親子が1組、兄弟が1組いることも、働きやすい環境が整っていることの証しといえそうです。

業務改善を利用者へのケアの質の向上につなげてきたその先は、「各種ICT機器を活用してデータに基づいたきめ細かいサービスを行うとともに、そうしたデータを新しく入ってくるスタッフの教育にも生かしていきたい」と高濱さん。質の高いサービスの提供を目指し、ICT化をさらに進める構えです。



パートタイマーのスタッフも交えた毎朝のミーティング。



就寝中の心拍数や呼吸数を遠隔で把握できるシステムを導入。体調の急変にすばやく対処できます。



イヤホン、マイク付きインカムの導入で、サポートの依頼がスピーディーに。

## PROFILE

- ▶事業内容 特別養護老人ホームなどの運営
- ▶設立 1990年
- ▶理事長 瀬澤 義和
- ▶従業員数 93人(男性31人、女性62人)
- ▶所在地 姫路市林田町山田351-3

<https://www.sirasagi.or.jp/>



## 多様な人材が能力を生かし 生き生きと働ける職場へ



2019年から、働き方改革の軸足を労働時間の効率化から付加価値の向上へ移し、多様な人材が能力を発揮しながら生き生きと働けるようダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の取組を開始した同社。キャリア育成や多様性を尊重する風土の醸成に努めています。



### 取組のポイント

- ★D&Iの取組を加速
- ★メンター制度でキャリア育成
- ★アンコンシャス・バイアスを排し多様性を尊重

キャリア育成を目的に、先輩社員(右)が後輩社員の相談に乗るメンター制度が2022年1月にスタートしました。

### 付加価値向上に軸足を移す

これまで同社は、各種制度の整備やキャリア支援などの働き方改革に積極的に取り組んできました。「労働時間を効率化する施策に軸足を置いてきましたが、労働生産性を労働時間当たりの付加価値と考え、軸足を付加価値の向上に移しました。多様な人材が生き生き、わくわく働けるダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の取組を加速しています」と人事部D&Iグループの梅村理子さんは話します。

2019年にD&I／働き方改革プロジェクトを開始。パーパス(存在意義)として「未来をひらくイノベーションで最

高の安心とヨロコビをつくる」を、ビジョン(ありたい姿)として「多様な力をひとつに、共に成長し、変化をのりこえる会社になる」を定めました。「目の前の制度ばかりにとらわれていると、休日を増やすために、育児のために働き方改革はあると思ってしまうがち」と梅村さん。そこで、何のために働き方改革に取り組んでいるのかを改めて明確にしたのです。併せて代表取締役社長の山本悟さん自ら「D&I宣言」を行いました。

### キャリア育成と風土醸成を目的に

キャリア育成のために2022年1月にスタートさせたの



が、メンターの先輩社員が後輩社員（メンティ）の相談に乗るメンター制度です。社員が自身のキャリアを描けるようにし、併せてリーダーを育成することを目的としています。メンターには半期ごとに10人が選ばれ、まず社外のメンターから研修を受けた上で、割り当てられたメンティと毎月1回の面談に臨みます。メンティからは「自分のキャリアについて考える良いきっかけになった」との声が届いており、自身の職場で後輩社員に対しメンタリングを始めた社員もいるとのこと。メンターからも「部下とのコミュニケーションスキルの向上につながる」と好評です。

また、「アンコンシャス・バイアスを知る、気付く、対処する」をテーマにした取組を2020年から実施しています。アンコンシャス・バイアスとは、例えば「女性はこうあるべきだ」など人の属性を基に先入観や固定概念で決めつけたり、「権威のある人の言うことは正しい」と思い込んだりする「無意識の偏ったものの見方」のこと。これらが多様な人の多様な働き方を阻害する要因となることを理解する目的でスタートしました。

まずは役員、管理職から研修を行い、その後階層別に受講対象者を広げています。梅村さんは「アンコンシャス・バイアスは誰にでもあるもの。その気付きを得ることが大切」と話します。受講者からは「自分を見つめ直す機会になった」「これはアンコンシャス・バイアスではないか、とひと呼吸おいてから発言できるようになった」等の声が挙がり、多様性を尊重する風土が醸成されています。

## キャラクターを使い伝え方に一工夫

「ともすれば人事総務本部からの発信内容は堅苦しくなりがちで、情報を避けてしまう人もいます。自分事として情報を受け取ってもらうためには楽しく発信する必要があるとの思いから、AIチャットボット（人工知能を活用した自動会話プログラム）を活用することにしました」と梅村さん。やりとりは社内情報発信用キャラクターを通じて行われ、キャラクターは社員からの公募で「チャボ」と名付けられました。「チャボ」は、社員から毎月寄せられる400件の相談を通じて情報を蓄積し、知りたい情報についての的確に答えられるよう育ちつつあります。

同社ではD&Iを重要な経営課題と位置付け、「女性活躍」「LGBTQ+」「国籍」「障がい者」「シニア」などテーマ別に具体的な数値目標を定めています。今後は、より中長期的かつ高い目標値へと見直すほか、「男性育児」への取組もスタートする予定です。

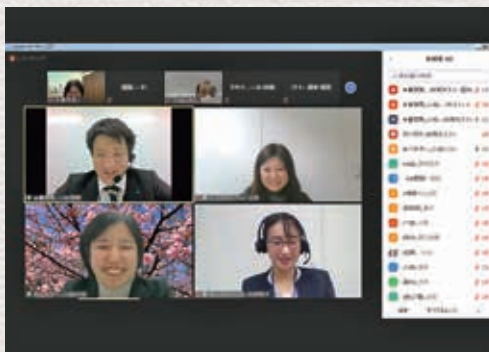
### 多様な価値観とそのマネジメント



山本社長とアンコンシャス・バイアスの専門家との対談の様子。全役員、管理職から研修を始めています。



社員が知りたい社内情報をAIチャットボット（チャボ）が解決。収集・発信データの蓄積で情報の充実が図られます。



女性総合職のオンライン座談会の様子。

## PROFILE

- ▶ 事業内容 タイヤ、スポーツ用品、産業品の製造・販売
- ▶ 設立 1917年
- ▶ 代表取締役社長 山本 悟
- ▶ 従業員数 8,051人（男性7,117人、女性934人）
- ▶ 所在地 神戸市中央区脇浜町3-6-9

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



## 個人面談と改善提案で声を聞き 働きやすい職場環境を実現



「ものや時間が日常的に無駄になっていても、誰も改善しようとしない」。同社に長らく根付いていた、そんな他人事の風土から脱却するため、個人面談や改善提案活動で自分事として出てきた現場の声を生かし、長く働きたいと思える職場づくりに取り組んできました。



### 取組のポイント

- ★他人事になってしまう風土からの脱却
- ★社長と社員の対話を通して環境や制度を改善
- ★全員参加で楽しめる改善提案活動を展開

改善提案活動でアイデアが出され、手作りされた移動式パーテーション。コロナ禍の朝礼などで役立っています。

### 過去の当たり前を見直す

住宅設備機器に使う給水給湯用のフレキシブルチューブや熱交換器など、暮らしに役立つ製品の一部を製作する同社。特殊技術を必要とする製造業だけに、職人気質の社員が多く、「30年ほど前までは工場内で工具や金具が迷子になるのが日常的。失敗品や余剰在庫が山積みになっている一方で欠品して困っているものがあるなど、管理が行き届いていない状況でした」と代表取締役社長の藤井義久さんは当手を振り返ります。言い出した人がやらないといけないため誰も口火を切らず、風通しが悪く不便も多い職場環境

が長らく続いていました。

他人任せで、ものや時間が無駄になるのは当たり前という組織風土からの脱却を図ったのが20年前。品質管理に関する国際規格ISO9001の取得を機に、働きやすい職場づくりを目指し始めました。その流れは、2014年に藤井さんが社長に就任してから加速します。

藤井社長はまず、年1回の面談で現場の声を聞くことからスタートしました。工場の暑さ対策を要望する人が多かつたため、スポットクーラーや換気扇を増設して当面の対策を講じ、並行して壁や屋根を二重構造に改修してエアコンを導入。従業員が快適に作業できるようになり、作業効率が格段

に向上しました。

また、育児や介護を担う従業員の声を基に有給休暇を時間単位で取得できるようにするなど休暇制度を拡充。永年表彰制度も新設し、従業員満足度の向上に努めました。現在は社長だけでなく、部署リーダーと定期的に面談する機会も設けています。

## みんなが楽しく思いを形に

さらに働きやすい職場環境を目指して、全従業員から改善提案も募りました。画期的だったのは、どんなささいなことでも提案すれば評価される仕組みづくりです。提案者だけでなく実現に向けて協力した人もポイントがもらえ、ポイントを多く集めたり優れた改善策を提案したりした人が表彰されるようにしました。

寄せられるのは、分類や収納のアイデアをはじめ、「通路の段差解消のためにマットを敷いてはどうか」など、小さくても確実に職場環境を良くするさまざまな改善策。コロナ禍で、マスク姿の社長が眼鏡を曇らせながら朝礼スピーチをする姿を気の毒に思った従業員らが、あり合わせの材料で移動式パーティションを手作りするという、製造業ならではの事例もありました。今では半年間に100件前後の改善が継続的に行われ、品質向上や作業時間短縮にもつながっています。「9割近くは小さな提案ですが、実現すればうれしいからまた提案してくれる。一人一人が自分事として考え、職場が前向きな雰囲気変わったことが何よりうれしい」と藤井社長は話します。

## 若者に選んでもらえる会社に

普段話せないことを伝えられる個人面談、どんな小さなことも拾い上げる改善提案活動。これらの改革を通じて、有給休暇取得率は取組前の30%台から50%台に上がり、残業時間も6割程度減少しました。また育児や介護による退職者が多かった女性の平均勤続年数が14.7年に上昇。定年後や雇用延長後も働き続けたいというベテランが増え、若手のサポートや特殊技術を伝える良い流れも生まれています。さらにコロナ禍の教訓を生かして、次世代のリーダー格の成長を促したり、業務ローテーションを確立したりして「みんなが休める職場づくり」にも取り組んでいます。

「会社は人で成り立っています。だから従業員の働く環境を良くすることが会社の成長につながるし、ワークライフ・バランスを確立した会社が若者に選ばれていくと思います」と藤井社長。近年は2年連続で地元高校出身者が入社するなど採用活動も順調です。



エアコンが設置されて作業環境が飛躍的に改善されました。



ベテランが継続勤務して若手に技術を伝えています。



業務ローテーションで応援し合い、みんなが休める職場を目指しています。

## PROFILE

- ▶ 事業内容 フレキシブルチューブ、熱交換器の製造・販売
- ▶ 設立 1963年
- ▶ 代表取締役社長 藤井 義久
- ▶ 従業員数 40人(男性32人、女性8人)
- ▶ 所在地 西脇市西田町210

<http://www.d-rasen.co.jp/>



## 仕事の滞留を防ぎ残業削減 地域に寄り添える会社に



残業が増え、社内の雰囲気も悪化していた同社は、「安心をどこよりも速く提供する」という会社のビジョンを定め、方向性を共有するところからスタート。その土台の上に、業務が滞留しない仕組みを構築し、残業の削減につなげ、地域のお困り事を解決する会社へと進化しつつあります。



### 取組のポイント

- ★ビジョンを達成できる組織に改革
- ★サイコロ朝礼でコミュニケーションを密に
- ★ボトルネックを排し残業を削減

ゲームを通じて業務の滞留(ボトルネック)を見つけ、その改善を考えるTOC研修。

### 心理的安全性を高める環境を

同社は淡路島内の県発注の道路維持・修繕工事においてトップシェアを誇るなど、地域のインフラ保全に欠かせない企業として創業以来75年の歴史を歩んできました。

しかし社内に目を向けると、現場監督は工事を終えた後、会社に戻って書類作成業務に当たらなければならないなど残業が常態化。それを改めるべく書類作成業務を事務部門に委ねたところ今度は事務部門で残業が増え、社内の雰囲気も悪化していたといいます。

そこで、まず取り組んだのが、社員の不満を吐き出す場をつくることでした。出てきた意見や要望を全てすくい上げ、できることについてはすぐに対応しました。「思っていることを言っていんだ」という心理的安全性を高める環境づくりから始め、本格的な改革に着手していきました」と、専務取締役の福井啓太さんは話します。

### 朝礼で社員の距離を縮める

8年前に経営計画書の作成をスタート。社員全員で会社が大切にしたい考えとして経営理念を定め、「安心をどこよりも

速く提供する」というビジョンを策定しました。そして、ビジョンを社員一人一人に落とし込む手段として、5年前からビジョンワークショップを開催。「自身の夢をまず考え、それを実現するためには会社の業績を上げなければいけないことに気付いてもらい、ひいてはビジョンの達成へとつながっていることを腹落ちできるようにしました」と、福井専務取締役はその狙いを語ります。

また、何でも言い合える雰囲気をさらに高めるために始めたのが「サイコロ朝礼」です。それぞれ社員の名前と話すテーマが書かれた2つのサイコロを振って、スピーチする人とテーマを決め、その人が話し終わると再度名前のサイコロを振り、当たった人が感想を述べます。最初の頃は、話すことを思い付かず20分黙ったままの人もいたそうですが、話し出すまで待ちました。「個々の人となりが分かり、社員同士の話が弾むだけでなく、対外的なコミュニケーション力の平均値も上がりました」

## ボトルネックを排し全体最適を図る

残業を減らすための取組がTOC（制約理論）研修です。常に、ごく少数の原因で滞留（ボトルネック）が生じるという仮説に基づいた研修で、営業活動、見積もり、受注決定、契約、工事などの工程のどこで滞留が生じているかを可視化します。さらに各部門で行っていた仕事の割り振りを、サポートリーダーに全て委ね、全体最適が図れるように工夫しました。また、業務のローテーションを行うことにより、事務を担当する社員全員が全ての事務仕事を担えるようにしたことで、特定の人に偏りがちな仕事の負荷をならすことができました。

そしてある時、「お客さまからクレームがあれば全て私が責任を取る」という福井専務取締役の宣言の下、1カ月間全員が定時退社を続け、残業ゼロに取り組みました。「締め切りまで時間があるにもかかわらず、心理的なプレッシャーから前倒して、残業してまで仕事を終えようとしていたことが分かり、心のボトルネックを解消することも大切だと認識しました」と福井専務取締役。かつては1人当たり月50時間以上あった残業は、現在平均15時間以下にまで減っています。

3年前からは、建設工事のノウハウや保有重機を活用した「地域のお困りごと解決サービス」もスタート。洲本市内1万2,000世帯を対象に、社員の人となりやお困り事の解決事例などを載せた「月刊なりた君」を新聞の折り込みチラシとして発行し、ため池のかいぼりから裏山の草刈りに至るまで、さまざまな困り事を解決。「安心をどこよりも速く提供する」というビジョンに向け、前進を続けています。



社員全員が持つ手帳タイプの経営計画書。会社が目指すべき方向・理念を全社員で共有しています。



「サイコロ朝礼」の実施で社員同士のコミュニケーションが高まり、何でも言い合える関係が醸成されています。



「月刊なりた君」。地域に新聞の折り込みチラシとして配られ、会社の取組や地域の困り事の解決情報を発信しています。

## PROFILE

- ▶事業内容 総合建設サービス業
- ▶設立 1978年
- ▶代表取締役 福井 利和
- ▶従業員数 19人(男性14人、女性5人)
- ▶所在地 洲本市中川原町中川原1387-1

<https://www.awajiisland.com/>



## 働く時間と場所を 自由に選べる職場へ



釣り具やアパレル製品、ペット用品の製造・販売を手掛ける同社。人材確保に向け近年注力しているのが、時間と場所を自由に選べる働き方、ABW（アクティビティ・ベースド・ワーキング）の推進です。2020年の新社屋建設を機に、フリーアドレス制を導入したほか、モバイルノートパソコンを支給し、どこでも働ける環境の整備を進めています。



### 取組のポイント

- ★フリーアドレス制を導入
- ★テレワーク環境を整備
- ★eラーニングでスキル向上を支援

2020年の新社屋建設を機に、業務に合わせワークスペースを自由に選択できるフリーアドレス制にしました。

### 新社屋はフリーアドレス

三木市にある本社・工場は徒歩圏内に駅がなく、バスの便も少ないため、社員の9割が車通勤をしています。交通の不便さにより採用には苦労してきたそうで、それを補おうと、働きやすい環境の整備に取り組んでいます。全社員に配布される「経営方針書」にも、ABWとWLB（ワーク・ライフ・バランス）を戦略的に進めていくことを明記しています。

2020年には倉庫が手狭になったため新たに社屋を

建てることになり、併せてオフィススペースも拡充しました。それを機に導入したのが専用の席を持たないフリーアドレス制です。例えば、プロジェクトメンバーが議論する時は大テーブルを囲んで、集中したい時はプライバシーが確保されたスペースで、また外の景色を見ながらゆりかご形の椅子でと、その日の気分に合わせて自由に席を選ぶことができます。異なる部署の人と近くに座ることでコミュニケーションが円滑になり、新たな発想が生まれるといった効果もあります。

## テレワーク環境を整備

並行して、オフィス以外のスペースでも働けるワークスタイルを取り入れました。社外から社内に接続できる安全なネットワークシステムを導入するとともに、社員全員にモバイルノートパソコンを支給し、在宅勤務などのテレワークを可能にしています。家庭の事情で通勤が困難な人や、滋賀県や姫路市など遠方からの通勤者は在宅勤務を原則に、週に1、2回出勤します。一方で、フリーアドレスやテレワークの推進により心配される部門内のコミュニケーション不足を解消するため、毎月1回所属長と1対1のミーティングを実施。仕事の進捗状況を確認するほか、悩みや不安に耳を傾けています。

手作業で時間を要する業務については、業務を自動化するソフトウェア、RPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）などを活用し、業務時間の削減に努めてきました。これまでに社用車を運転する際のアルコールチェックや、ECサイトの在庫数調整作業の自動化を推進。それぞれ年間で数百時間の業務時間削減につなげています。

ペーパーレス化にも積極的に取り組んできました。会議では全てデジタル資料を使用し、Zoomにより画面共有。勤怠管理や各種ワークフローもシステム化し、紙での申請をなくしています。

## eラーニングでITスキル向上

オフィスで社員が快適に過ごせるよう、さまざまなサービスを導入してきました。社内で簡単な買い物が済ませられるオフィスコンビニでは、会社からの補助により調理済みの総菜を1つ100円で購入でき、昼食に利用している人がたくさんいます。また、自由に利用できるウォーターサーバー、コーヒーサーバーも設置されています。

2022年7月からスタートしたeラーニングサービスも好評です。まずは、エクセルやワード、パワーポイントなどのITスキル研修を必修で受講。仕事で役立つ営業力向上、品質改善、フォークリフト資格取得などのテーマについても、上長の許可があれば業務時間内に受講できます。業務時間外であれば華道や語学など自身の趣味のテーマで受講することも可能です。

「社員からの声を拾いながら働きやすい環境の実現に向け、制度、ツール、仕組みの整備をさらに進めていきたい」と、管理部次長の大西純一さん。ABWとWLBの取組を一層、加速する構えです。



社員全員にWi-Fi接続のモバイルノートパソコンとPHSを支給。テレワークもしやすくなりました。



安価で軽食が買えるオフィスコンビニや自由に使えるコーヒーサーバーがあります。



休憩時間や勤務終了後に利用可能なトレーニングルーム。社員の心身の健康維持を重視しています。

## PROFILE

- ▶事業内容 釣り具、アパレル、ペット用品の製造・販売
- ▶設立 1970年
- ▶代表取締役 歯朶 由美
- ▶従業員数 177人(男性90人、女性87人)
- ▶所在地 三木市吉川町大畑341-23

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





## スキルの可視化で適正配置 キャリア向上研修も充実

同信用金庫は、残業の削減や有給休暇の取得促進に取り組んできました。併せてスキルマップの導入により、支店ごとに適正な人材をバランスよく配置し、人材面からも働きやすさを実現。キャリアアップのための研修も充実を図り「すべてを郷土繁栄とともに」という創業理念の実践に努めています。



### 取組のポイント

- ★ノー残業デーとリフレッシュ休暇を導入
- ★スキルマップで職員のスキルを見える化
- ★キャリアアップの選抜研修を実施

各営業店で行われている女性ミーティング風景。女性に対する研修も実施しています。

### 残業削減や有休取得を推進

創業以来112年の歴史を持ち、姫路をはじめ播磨エリアを中心に46店舗を展開する同信用金庫。かつては閉店後に事務作業に追われたり、企業、個人を問わず顧客の時間に合わせて営業を行ったりと、残業がなかなか削減できない時期もあったといいます。そこで2014年からは毎月第1金曜日、第2・3水曜日をノー残業デーとし、定時退社を徹底。その数年後には最終退社時間を20時と定め、それを超える場合は総務部へ理由を報告するようになりました。

併せて取り組んだのが、リフレッシュ休暇の取得推進です。5営業日連続で有給休暇を取得するもので、「祝休日と組み合わせると11連休にした職員もいる」と総務部の小河晴香さんは語ります。

### スキルマップで人の最適配置

2020年からは、一人一人の職員のスキルのレベルを把握するためにスキルマップを導入しています。

例えば事務担当職員の場合、「窓口」「融資」「相続」などのスキルについて10の具体的な業務を洗い出し、自身と上司がそれぞれ数字で5段階で評価します。評



価平均により、業務を習得済みの場合は「○」、習得中の場合は「△」、未習得の場合は「空欄」で表示されます。スキルマップの整備により、支店ごとにどのようなスキルを持つ人が足りていないか一目で分かるようになり、「支店の仕事量の割に○判定が付いた人が少ない場合は、必要な研修をしてスキルアップを図ります。また、スキルを持った職員がバランス良く各支店に配置されるようにしています」と総務部副部長の大内淳史さんは話しています。

この取組によりスキルを持つ職員に業務が偏ることが減り、残業の削減や有給休暇の取りやすさにもつながっています。1人当たりの月平均残業時間は、2019年度の9.0時間から21年度は3.1時間と減少。一方、1人当たりの有給休暇取得日数は、19年度10.7日、20年度10.8日、21年度11.7日と増え続けています。

職員一人一人のスキルのレベルを把握できるスキルマップを作成。支店ごとに足りていない人材が一目で分かるようになっています。

## キャリアアップの研修が充実

働き方の見直しとともに、同信用金庫が注力しているのがキャリアアップのための研修制度の充実です。入庫1年目の職員は約3週間の集合研修を受講した後、各営業店へ配属されます。営業店へ配属後は「最初的一步」と題して月1回のペースでビジネスマナーや接客ロールプレイングを中心に研修を実施し、「姫路信用金庫」職員としての基本的な考え方や接遇を学ぶプログラムとしています。

入庫5年目以降の職員については、営業活動において冷静さと勇敢さを併せ持った職員を養成することを目的とした公募制・実践型研修を「虎の穴」と題し、約10人が講師である支店長のもと、多様な営業スタイルを学ぶ場としています。

また、各支店で投資信託や保険商品などの販売を通じて、女性が営業店マネジメントを学ぶ研修を「夢の雫」と名付け、「一滴のしずくが夢の大河となるように」という願いを込め将来の管理者育成を目的に実施しています。研修を受けた職員がリテール営業チームに抜擢され、総合職にステップアップするケースも増えています。

そして、マネジメント層への研修は、管理職として俯瞰的な視点が持てるよう「鷹の爪」と名付け、管理職に必要なスキルや中枢業務を学んでいきます。「当金庫の研修は自信を持ってステップアップしていける場になっています。研修を通じ、地域に貢献できる集団になりたい」と大内副部長は語ります。



リフレッシュ休暇の導入で、大型連休を取ることも可能になりました。



「すべてを郷土繁栄とともに」の創業理念を、全職員が実践に努めています。

## PROFILE

- ▶ 事業内容 金融業
- ▶ 設立 1910年
- ▶ 理事長 三宅 知行
- ▶ 従業員数 807人(男性404人、女性403人)
- ▶ 所在地 姫路市十二所前町105

<https://www.shinkin.co.jp/himeshin/>





## 目指すは知識集約型製造業 多様な人材が新事業を創出

知識集約型製造業を目指す同社では、8年前から子どもの習い事費用を補助する育児教育手当などユニークな施策を次々に取り入れています。その結果、多彩な業界から多様な人材が集うようになり、ものづくりと融合した新事業が続々と生まれています。



### 取組のポイント

- ★経営の見える化でモチベーション向上
- ★育児教育手当で子どもの習い事を支援
- ★多様な人材を生かした新事業

主力の金属加工業に加え、多彩な人材による新事業も立ち上げ、知識集約型製造業への脱皮を目指しています。

### 社員一人一人が経営状況を知る

金属加工を手掛ける同社は創業以来、曲げ加工技術に強みを持ち、エスカレーターの骨組みから食品製造機械まで取扱品のラインアップを増やしています。

ただ、中小製造業はきつい、地味といったイメージから、若い人の採用には苦労しているのが現状です。事業戦略部長の藤井祥平さんは「ひとくりに労働集約型と言われるのが悔しく、知識集約型製造業への脱皮を合言葉にさまざまなことに取り組んできました」と思いを語ります。

社員のモチベーションを上げるためにまず取り組んだ

のが経営の見える化です。2008年のリーマン・ショック後は仕事が激減したものの人員は減らしませんでした。苦しい経営状況を率直に伝えることで、一人一人の社員が自分にできることはないかと考えるようになったそうです。一方で、利益が計上できた時には通常の賞与に加え、役職員一律の額の決算賞与を支給しています。また、黒字月の翌月には、うな重など社員が好きな弁当をリクエストできるようにしています。

### 子どもの習い事や学び直しも支援

2014年からは、塾やスポーツ、音楽など内容を問わず

子どもの習い事にかかる費用の半額を子ども1人当たり月額1万円を上限に会社が負担する「育児教育手当」の支給を開始。「負担の大きい教育費を補助することで、社員の子どもの夢を育て、将来の可能性を広げたい」と、藤井部長は笑顔で狙いを語ります。現在、対象の子ども16人中13人が活用しており、手当の支給を始めた当初、9,600円だった1人当たりの平均学校外教育費は現在2万3,000円にまで増えています。

このほか、奨学金の返済を月1万円、10年にわたって支援する「奨学金返済支援」、学び直しの学費を全額負担する「リカレント教育支援」も設けており、後者を活用して東京大学の都市工学系大学院に通う社員もいます。

こうした取組の結果、新卒、中途採用を問わず入社したいという希望者が増えています。「面白そうな会社だと言ってもらえるのが一番うれしい。デザイナーやシステムエンジニア、法務専門家など多彩な人材が集まってきて、おのずと多様性が生まれています」

## 映像制作や海洋水産分野にも進出

ユニークな職歴を持つ人材が集まってきた結果、そのキャリアを生かした新事業が次々に誕生しました。例えば、2014年に新設した映像事業部。大型の4Kディスプレイ用架台の製造から始まり、現在では映画監督経験のある中途採用社員を部長に据えて、企業のPR映像やアーティストのミュージックビデオをはじめ、テレビ番組も制作しています。

さらに、2021年には海洋水産技術研究所を新設しました。海に関わる大型構造物などを製造するうち、水族館とのネットワークが生まれて海洋関係の仕事が増え、水族館の元学芸員を採用できたことから立ち上げました。22年9月には第1弾の事業として、神戸市の商業施設マリニピア神戸にある「さかなの学校」内に、市場に流通しにくい未利用魚を活用した釣り堀をオープン。魚を釣って、さばいて、食べるまでの教育を担う施設です。コンテナを活用した水槽やろ過槽、配管などは同社の金属加工部門が手掛けました。

こうした新事業は「定年延長化に伴い、ものづくりの現場で体力を伴う仕事に携われなくなった社員の受け皿としても活用していきたい」と藤井部長。知識集約型製造業を目指してきた結果、集まって来た人たちの知識や技術と、ベースにあるものづくりを融合させた新事業がユニークさを生み出し、それがまた新たな人を呼ぶという好循環をつくり出しています。



子どもの習い事にかかる費用の半額を会社が負担しています。



映画監督経験者の中途社員を部長に据え、企業のPR映像やテレビ番組の制作も行っています。



神戸市のマリニピア神戸内に、釣り堀と魚の食育施設をオープン。

## PROFILE

- ▶事業内容 金属加工、制作(映像、ウェブ、イベント)、研究開発(海洋・水産)など
- ▶設立 1982年
- ▶代表取締役 本丸 明子
- ▶従業員数 47人(男性36人、女性11人)
- ▶所在地 姫路市網干区浜田1555-16

<https://bender.jp/>



## 子ども主体の保育で 働きやすさと働きがいを



4つの保育園を運営する同法人。代表理事の福田緑さんが大切にしているのが、職員が気持ちよく、楽しく働くこと。それが子どもや保護者にも伝わり好循環が生まれるとの考えの下、働きやすさと働きがいの両面から働き方改革を実践し、常に進化を続けています。



### 取組のポイント

- ★自由な勤務スタイルで働きやすさを実現
- ★バースデー休暇制度を導入
- ★子ども主体の保育を実践

育児休業中の職員と子ども。子育て世代のサポートが手厚いので、復帰まで安心して育児に専念できます。

### 楽しく気持ちよく働ける環境を

福田代表理事は自身の長男を保育園に預ける際、さまざまな制約や不便を感じたそうです。「自分が預けたいと思う保育園、自分がこんなふうに働きたいと思う保育園を自らの手でつくりたいと思いました」と、保育園事業を始めた思いについて語ります。子どもを虐待から守る活動にも携わり、多くの事例を見てきただけに、親のストレスを軽減する必要も強く感じていました。「まず職員が楽しく、気持ちよく働くことができれば、心に余裕を持って子どもたちと接することができる。それが子ど

もたちにも伝わって、ひいては親にもストレスがかからない。この循環をつくるのが当園の使命だと思っています」

そのための取組の一つが、働きやすさの実現です。職員はライフスタイルに応じ、週30時間勤務する時短社員と、週40時間勤務する正社員の2タイプから働き方を選択。週の勤務時間数を満たせば、勤務スタイルは自由に決められます。例えば、子どもの参観日に出たいときは、その時間だけ中抜けできます。時短社員の中にはメリハリをつけて働きたいと週3日、1日10時間働いている人もいます。また、土曜と日曜を連休にしたいという意見を

取り入れ、新たに土曜のみ出勤するパートタイム職員を採用しました。誕生日に休めるバースデー休暇については「私が休みたいので制度化しました」と福田代表理事。皆が「こうしたい」と思うことを実現しています。

## 子ども主体の保育で負担も楽に

働きがいを実現する取組として実践しているのが、保育士主導による保育内容の精査・見直しです。これまでは保育士が考えたさまざまなプログラムを実施していたため、ツールや装飾作りに多くの時間を取られていました。そこで、子ども主体の遊びをできるだけ取り入れることに。園内の装飾も、例えば子どもが集めてきた葉っぱをそのまま飾るときもあります。

決められた時間にリズム体操を一斉に始めるという押し付けのやり方も改めました。「積み木をしたい子もいれば、おままごとを続けたい子もいます。それを無理やりやめさせて違う遊びを強いると、子どもも良い気はしません。話しかけ方も含め、大人と同じ一つの人格と認めて接するように心がけています」と福田代表理事。子どもたちのペースを尊重する保育を行うことで保育士の気持ちも落ち着き、ゆったりとした心構えで保育に臨むことができています。

そうした園の基本的な考え方をまとめたパンフレットを独自に作成し、新しく入ってきた職員には丁寧に研修を行っています。

## カナダとの交流事業も視野に

大半の保育園では保育士の採用に苦労しているようですが、同法人では現職員の話を聞いて、一緒に働きたいという人が絶えないとのこと。「たくさんの希望者の中から人間性を重視し、当園の考え方に沿った人を採用しています」。そのうちに希望する保育士の数がどんどん増えてきたため、2017年以降、次々と園を開設。現在は4園にまで増えました。

同法人は今、新たなステージに踏み出そうとしています。2022年の夏、福田代表理事はカナダの保育園を視察し、互いの文化や保育の考え方を学ぶことで高め合うことができると確信。両園の交流事業を進めるべく、構想を温めています。職員にその構想を伝えると、多くの職員が参加したいと手を挙げたそうです。「子どもたちが豊かに生きられる未来をつくるために、これからも職員たちと共に貪欲に新しいことに取り組んでいきたい」と、その視野は海外へと広がっています。



職員は週30時間勤務する時短社員と、週40時間勤務する正社員の2タイプから働き方を選択。その範囲内なら自由に勤務スタイルを決められます。



誕生日に休めるバースデー休暇も好評。



カナダとの交流事業を視野に。カナダでの研修に手を挙げているスタッフもいます。

## PROFILE

- ▶事業内容 保育園の運営
- ▶設立 2017年
- ▶代表理事 福田 緑
- ▶従業員数 36人(男性0人、女性36人)
- ▶所在地 西宮市甲子園二番町9-7

<http://www.fleurir-ce.com/>



## 医療現場に世の中の常識を みんなが幸せになれる医院に



虫歯・歯周病治療から予防歯科、矯正歯科、審美歯科までの総合歯科を標榜する同院。「世の中の常識を医療の常識に」を目標に掲げ、働き方を変え、働きがい向上させてきた結果、患者満足度が上がり、経営効率も上がるという好循環を築いています。



### 取組のポイント

- ★最新機器やIT導入で業務を効率化
- ★意見が言いやすい雰囲気醸成
- ★収益向上分は定期昇給に充てる

年齢や役職、職種を問わず意見を言い合える雰囲気をつくるため、全員がニックネームで呼び合っています。

### 法人化で三者にメリット

西宮市の住宅地の一角に立つ同院では「最先端の歯科医療を地域密着で提供したい」という村松弘康理事長の思いにより、2002年の開院当初から最新の設備を積極的に導入し、質の高い治療を行ってきました。その結果、治療を受けた患者の子どもや親なども次第に通院するようになりました。幅広い世代の患者、特に高齢の患者やその家族のニーズを踏まえながら、訪問診療や無料送迎サービスといったメニューを加えることで、地域のかかりつけ歯科医として存在感を高めています。

そして2013年には医療法人へとステップアップを図りました。その狙いについて事務長の町田督さんは、「法人化することによって、より積極的な設備投資が可能となり、スタッフ、患者さん、医院の三者にとってメリットが生まれると考えました」と話します。

### 全員がニックネームで呼び合う

メリットの一つ目が、最新機器の導入による業務の効率化です。例えば、虫歯治療におけるかぶせものを歯科技工士に外注することなく、自動で製作できる機器もその一つ。外部とのやり取りが不要になり、迅速に対応できるよ

うになりました。また、予約・会計システムや自動釣銭機などを取り入れたことで、患者の予約情報がパソコン上で瞬時に閲覧でき、金銭の計算作業なども自動化。その結果、職員数は増えているにもかかわらず、2021年の全職員の年間総労働時間は、16年に比べて700時間削減できました。

2つ目は、チーム医療の実現です。最新機器の導入により削減できた業務の時間を、機器の扱い方や最新の治療、歯科用品の勉強に充てるようにしました。「みんなで議論をする時間が増え、チームとしての連帯感が生まれまし」と、町田事務長はその効果を話します。

併せて、同院では日頃から、理事長、事務長含め職員全員がお互いをニックネームで呼び合っています。年齢や役職、職種を問わず、誰もが意見を言いやすい雰囲気醸成するのが目的で、「ドクターが複数の選択肢の中から良かれと思って治療方針を決めたとしても、普段患者と接し、患者の背景や性格を知っている歯科衛生士から別の選択肢の方がよいのでは」と伝えることもあります。

## スタッフ定着、患者増の好循環

歯科業界は診療後に片付けなければならない業務も多く、長時間労働が常態化しています。そのため、出産すると復帰が難しい業界ともいわれています。同院では1人当たりの月残業時間を10時間以内に抑えているほか、産後に復帰しやすいよう時短勤務や週休3日などの制度を導入してきました。また、復帰した時に「仕事がすっかり変化してしまっているのではないか」という不安を払拭するため、業務マニュアルも整備しています。

こうした取組の結果、平均勤続年数が2~3年といわれる歯科業界の中で、同院スタッフの平均勤続年数は6年まで延びました。スタッフが定着する効果として、年々スキルアップするだけでなく、患者と緊密な信頼関係を築けることで患者が増え続けています。収益向上分は定期昇給にも反映され、開院以来20年連続で定期昇給が実現しています。

働き方を変え、働きがいを向上させた結果、患者の満足度が上がり、経営効率も上がるという好循環を生んでいる同院の取組。「『世の中の常識を医療の常識に』を目標に掲げ、誰もが気持ちよく、やりがいを持って働ける環境を整備してきました。これからもみんながハッピーになれるよう取組を進めていきたい」と町田事務長。スタッフも、患者も幸せになれる歯科医院を目指しています。



2002年の開院当初から最先端の歯科医療を地域密着で提供。



最新治療や新しい歯科用品の勉強会を定期的に行っています。



最新の医療設備はもちろん、業務量削減のための予約・会計システムや自動釣銭機なども積極的に導入。

## PROFILE

- ▶ 事業内容 総合歯科
- ▶ 設立 2002年
- ▶ 理事長 村松 弘康
- ▶ 従業員数 21人(男性3人、女性18人)
- ▶ 所在地 西宮市上霞原町5-22

<https://www.muramatsu-shika.com/>



# 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)の駐車場管理運営	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
	神戸化成株式会社	食品用天然色素の製造・販売	製造	神戸市灘区新在家南町4-4-15	078-882-5050
	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
	株式会社コベルコE&M	建設業	建設	神戸市灘区岩屋北町4-5-22	078-803-2901
	コベルコシステム株式会社	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 シマンプビル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
	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
	住友ゴム工業株式会社	タイヤ、スポーツ用品、産業品の製造・販売	製造	神戸市中央区脇浜町3-6-9	078-265-3000
	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
	TC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
	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	
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	卸売・小売	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	



地域	企業名	事業内容	業種	所在地	電話番号
神戸	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、高性能 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 エグゼグーデン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	078-303-9010
	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	Earthink株式会社	食品・雑貨の企画製造、卸、貿易、小売り、 通信販売	卸売・小売	三田市南が丘1-40-34 コタニビル2階	079-559-1369
	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 JRE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	総合建設業	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	06-6470-5100
	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
	JCRファーマ株式会社	製薬業	製造	芦屋市春日町3-19	0797-32-8591
	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	物流・医療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
	一般社団法人フルーリル	保育園の運営	医療、福祉	西宮市甲子園二番町9-7	0798-41-3334
	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	

# 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	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
	医療法人社団むらまつ歯科	総合歯科	医療、福祉	西宮市上殿原町5-22	0798-38-4443
	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、機械装置、各種資材の販売	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
東北播磨	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
	有限会社ウエルビー	小規模多機能型居宅介護施設の運営	医療、福祉	加西市鎮岩町482-1	0790-46-0735
	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 土井リハビリテーション病院	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	制御システム開発、エレクトロニクス開発、化学 分析、受託研究、評価試験、構造・流体解析	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
	株式会社大栄螺旋工業	フレキシブルチューブ、熱交換器の製造・ 販売	製造	西脇市西田町210	0795-22-3618
	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
	株式会社ハヤブサ	釣り具、アパレル、ペット用品の製造・ 販売	製造	三木市吉川町大畑341-23	0794-73-0212
	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	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	(連絡先)ウイング神姫 穴栗市山崎町山田80-2	0790-65-9171
	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	079-297-8185

地域	企業名	事業内容	業種	所在地	電話番号
中・西播磨	キンキテレコム株式会社	ドコモショップ運営、通信機器サービスの販売	情報通信	姫路市北今宿1-9-13	079-295-5353
	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
	社会福祉法人しらすぎ福祉会	特別養護老人ホームなどの運営	医療、福祉	姫路市林田町山田351-3	079-261-4088
	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
	パナソニックエレクトリックワークス 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
	姫路信用金庫	金融業	金融・保険	姫路市十二所前町105	079-288-1121
	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
兵庫ベンダ工業株式会社	金属加工、制作(映像、ウェブ、イベント)、 研究開発(海洋・水産)など	製造	姫路市網干区浜田1555-16	079-272-0366	
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
	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	豊岡市日高町若中1205	0796-42-1631
	ニデック大豊機工株式会社	金属加工機械の製造	製造	豊岡市中陰470	0796-23-1500
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
	株式会社成田	総合建設サービス業	建設	洲本市中川原町中川原1387-1	0799-28-0101
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	

## 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。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。事前に確認し、しっかり理解した上で働きましょう。

### 働くときのルールについてはこちらから



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」



厚生労働省

「これってあり？  
～まんが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～」



ひょうご仕事と生活センター  
シンボルキャラクターたち

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

さる

#### 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

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/>

