

わが社のWLBな人

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）に取り組む方々をFacebook、Instagramで紹介しています。

2024年7月～10月に取り上げた人を紹介します。



Instagram



facebook



WLB7

はぐペン（ペンギン）…夫婦共働きで協力しながら子育て
ケアモン（さる）…親の介護を行いながら職務に励む
テレくま（くま）…テレワークを利用して在宅勤務
キーライオン（ライオン）…社内におけるWLBのキーパーソン
アクティビー（みつばち）…女性社員のリーダーで初の女性役員候補
ヤルぞう（ぞう）…再雇用制度を利用するベテラン
フレッグ（カエル）…フレックスタイムを利用

【2018年度認定企業】

株式会社セラピット（神戸市） マネジメントチーム・大久保さん〔表紙写真：左・後列右から5人目〕



アクティビー
（女性活躍）

サービス付き高齢者向け住宅やデイサービス、訪問看護・介護などを提供する同社。昨年誕生したマネジメントチームは、10人中7人が女性で、全員子育て経験者です。チームの役割は、人員を調整し体制を整えること。また、子育て中のスタッフと、支えるスタッフ双方への細やかな関わりです。現在は女性約15人が産休・育休中。男性も

今年5人が育休を取りました。訪問看護部門の大久保マネージャーは「出産・育児といえどもフォローしてもらうのは当たり前でないことを、あえて伝えます。できることを考え行動することで、健全なお互い様意識が芽生えるのです」と話します。そんな大久保さんも小学生2人のお母さん。新米マネージャーとして奮闘中です。〈2024年7月〉

【2014年度表彰企業】

株式会社栄水化学（尼崎市） 長村さん〔表紙写真：中・3列目左から5人目〕



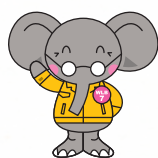
キーライオン
（キーパーソン）

ビルメンテナンス業を営む同社。社長の長村和美さんは、先代社長の右腕として、社員が働きやすい環境づくりに30年近く注力してきました。早期退職するつもりだったところ、2年前に先代社長の急逝を受け、急きょ社長に就任。苦労は多くとも、分かち合える社員たちのおかげでつらくはなかったそうです。約120人の従業員の

大半は女性のパートタイマーで、全員自社雇用しています。一児の母として子育てとの両立に格闘してきた経験を踏まえて就労環境を整えたことで、人手不足が深刻化する業界でも、欠員はゼロ。国内最大級の業界専門展示会で講演するなど、業界全体の就労環境の改善にも情熱を傾けています。〈2024年10月〉

【2023年度認定企業】

社会福祉法人ひまわり（朝来市） 林さん〔表紙写真：右〕



ヤルぞう
（再雇用）

同法人の林眞佐子さん（82歳）は勤続28年の大ベテラン。「人と話すのが大好きで仕事楽しい」と話します。午前の3時間を月に20日勤務し、介護補助の仕事をしています。「長く働き続けるこつは健康第一」とのこと。自宅から職場まで毎日、自転車で10分かけて通勤しています。また、休みの日も欠かさず近所をウォーキング。

まさに、日常的に健康的な生活を送っています。働いている方々へのメッセージをお願いすると「怒らないこと、いらいらしないこと」、「お腹の底から笑うこと」と、とびきりの笑顔と笑いで答えていただきました。これからも健康で長く働いて、周囲の人に笑顔を届けてくださいね♪ 〈2024年8月〉

センターの主な事業

- ワンストップ相談 ● コーディネーター、コンサルタントの派遣 ● 外部専門家による研修・実践支援
- テレワークサポートセンター ● 自己診断システム ● 中小企業従業員意識調査 ● 企業助成

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

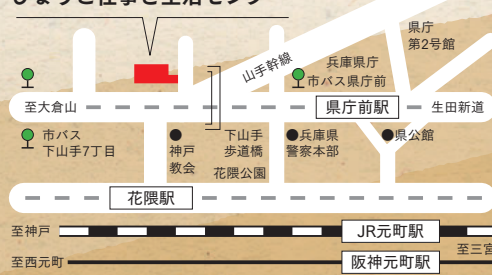
兵庫県立姫路労働会館1階

TEL 079-288-2603

携帯、
タブレットから
アクセスできます



兵庫県中央労働センター1階 ひょうご仕事と生活センター



- 神戸市営地下鉄「県庁前」駅西出口③から西へ徒歩7分
- 神戸高速鉄道「花隈」駅東口から北へ徒歩9分
- JR「元町」駅西口から北西へ徒歩12分
- 阪神電鉄「元町」駅西口から北西へ徒歩14分

（2024年12月発行）

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

ひょうご仕事と生活センター

検索

仕事と生活の バランス

2024
WINTER
vol. 67

ひとつじゃない

あなたの役割 あなたの生き方

2024ワーク・ライフ・バランスキャッチフレーズ
兵庫県雇用対策第三者会議賞・一般の部

わが社のWLBな人

詳しくは裏表紙へ



兵庫県勤労福祉協会60周年・ひょうご仕事と生活センター15周年記念 | 特集 |

ワーク・ライフ・バランスフェスタを開催

5・6 | ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰

7 | センターからのお知らせ／県政トピックス

8 | わが社のWLBな人

ワーク・ライフ・バランスフェスタ

15企業・団体を表彰



「ひょうご仕事と生活センター ワーク・ライフ・バランスフェスタ」が11月29日、神戸市の兵庫県公館で行われ、15の企業・団体が「ひょうご仕事と生活のバランス企業」として表彰されました。

ひょうご仕事と生活センターは、兵庫県、県経営者協会、連合兵庫と兵庫労働局の4者共同宣言の下に2009年度に開設。以来、仕事にやりがいや充実感を感じ、責任を果たしながら、一方で個々の私生活も充実させる「ワーク・ライフ・バランス」の取組を全国に先駆けて企業・団体に浸透させる施策を展開し、今年で開設15年の節目を迎えました。冒頭、服部洋平兵庫県副知事は「ワーク・ライフ・バランスの宣言企業は3,800社を超え、その重要性が広く認識されています。県としても、フェスタをはじめとする普及啓発や企業支援の充実に努め、ワーク・ライフ・バランスの一層の推進に努めていきたい」とあいさつ。また、公益財団法人兵庫県勤労福祉協会の竹村英樹理事



服部副知事



竹村理事長

長は「当協会は設立60年を迎えました。福祉は幸せを意味する言葉。これからも兵庫県で働く人の幸せの向上、実現をサポートしていきたい」と述べました。

続いて、「ひょうご仕事と生活のバランス企業」「ワーク・ライフ・バランス キャッチフレーズ」の表彰式が行われました。また、自らリーダーとなりワーク・ライフ・バランス実現の推進役を担うキーパーソン養成講座に参加した11企業・団体16人の修了式も行われました。

この後、神戸大学大学院経営学研究科の上林憲雄教授が、「センター15年とこれからの人的資本経営について」のテーマで講演。これを受けて、住友ゴム工業株式会社人事部長の蛭田晋一郎氏、株式会社成田専務取締役の福井啓太氏、兵庫県産業労働部次長の團野礼子氏を交えた4氏によるパネルディスカッションが「人を大切にする経営・企業のあり方について」をテーマに行われました。

最後に、ひょうご仕事と生活センターの辻芳治センター長が「雇用と労働をめぐる環境はこの15年で変化を遂げました。センターに求められるミッションを踏まえ、今後もしっかりと役割を果たしていきたい」と述べ、フェスタを締めくくりました。



辻センター長

センター15年と これからの人的資本経営について

for the future

神戸大学大学院経営学研究科教授 上林憲雄氏



ひょうご仕事と生活センターは2009年の開設以来、「ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰」や認定制度を設けたほか、シンボルキャラクターを作るなどして周知に努め、姫路、阪神に事務所を設けるなど拠点も広げてきました。ワーク・ライフ・バランスの宣言企業数は2023年時点で3,700社となったほか、認定企業は510社、表彰企業は167社を数え、センターが設立当時から掲げる「若者、育児や介護を担う人、女性、高齢者など一人ひとりが、各々の生活段階において、仕事と生活を調和させ、十分に能力を発揮できる社会の実現を図る」という目的は着実に達成されつつあります。

ワーク・ライフ・バランスの概念は少しずつ変わってきました。2000年までは、ワークの中にライフが取り込まれてしまっており、そうした状況を変えようと2000年以降、ワークとライフを切り分けるワーク・ライフ・バランスの考え方が重視されるようになりました。当初は労働時間を減らす、休日を増やすといった量的な取組が中心でしたが、その後、ワークとライフを統合し、量だけでなく質を重視する「ワーク・ライフ・インテグレーション」という概念が出てきました。さらに20年以降は、ワークとライフを切り分けながらも、お互いが融合しながら相乗効果を及ぼし合う「ワーク・ライフ・ハーモニー」の考え方が浸透しつつあります。つまり、ワーク・ライフ・バランスの概念は、性別限定、量的次元重視から性別フリー、質的充実重視へと変容してきました。

そうした変化の背景には、人は労働力ではなく戦略的資源であると捉え、人事労務管理から新たに人的資源管理へと人のマネジメントに関するパラダイムが変革したことが挙げられます。人的資源管

理では、人事政策が戦略計画の中に組み込まれるようになり、従業員との契約は、「何時間働いて給料はいくらで」という法的契約だけでなく、モチベーションの向上につながる心理的契約が重視されるようになりました。つまり、企業としてパフォーマンスを上げ、競争優位をつくるために人は存在しているという考え方に変わったのです。

さらに近年は、人的資本経営という言葉が広まりつつあります。資本という言葉が使われているように、単に人を大切にするだけでなく、人の価値の創出に重きが置かれ、企業全体の価値を上げて投資を呼び込んでいこうとする取組です。経済産業省が2020年9月に「持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会」の成果として発表した「人材版伊藤レポート」の中で取り上げられ、人的資本経営の言葉が広まってきました。その背景には、世界の中で相対的地位が低下した日本企業の復活を図りたいという思いが込められています。

2023年3月期決算以降、上場企業に対して人的資本情報の開示が求められるようになりました。開示されている内容を見ると「ダイバーシティ」「働き方」「労働力」に関するものが多く、まだ通り一遍の取組にとどまっています。投資家に求められているから数値を開示するという受け身の対応ではなく、経営者自身が、それらの取組や数値を達成することによって、働いている人を大切に思って、幸せに働いているかということに結び付けて考えていくことが求められます。

センターは15年間にわたる活動の結果、当初の理念を実現しつつありますが、残された課題の解決に向け今後も一層の努力をしてほしいと思います。

人を大切にする 経営・企業のあり方について

コーディネーター

神戸大学大学院経営学研究科教授 上林憲雄氏

パネリスト

住友ゴム工業株式会社人事部長
株式会社成田専務取締役
兵庫県産業労働部次長

蛭田晋一郎氏
福井啓太氏
團野礼子氏

上林 まずはそれぞれのワーク・ライフ・バランスの取組について紹介してください。

蛭田 タイヤが主力製品で、ゴルフ、テニス用品のほか地震の揺れを防ぐ制振ダンパーなどのゴム製品も生産しています。多様な属性の人材がいてこそイノベーションが起こるという考えの下、女性管理職を増やす取組などを進めています。



福井 淡路島で総合建設業を営んでおり、道路の舗装、維持・修繕のほか、ため池の泥抜きなども手がけており、地域の困り事を解決したいという思いで事業を行っています。10年ほど前に社員が辞めていったことを契機に、安心して働ける職場づくりに取り組んできました。当初はこうすべきというやり方ばかりを求めて失敗しました。ビジョンを定め、在り方を追求するようになって少しずつ変わり始めていきました。



團野 地域経済を支える人材の育成・確保が重要と考え、施策を展開しています。そこで大切にしている視点は、「多様な人材の確保」と「だれもがいきいきと働ける環境づくり」の2つです。前者では、特に若い世代の人の県外流出が増えていることから、県内の中小企業に入社した社員の奨学金返済支援制度を設けています。後者に



ついては、ひょうご仕事と生活センターの事業を通してワーク・ライフ・バランスの取組を後押ししています。

上林 人を大切にする経営に取り組むに当たっての課題をどのように感じていますか。

蛭田 特に福島県にある工場で採用に苦労しています。働きたいと思える会社にすべく、成長や貢献を実感できる非金銭的な報酬や心理的安全性の確保についても取り組む必要があると感じています。

福井 当社のビジョンに共感して入社する社員が増えたものの、既存の社員との意識のギャップが生じており、溝を埋める研修などに取り組んでいます。

上林 最後に今後の展望についてお聞かせください。

蛭田 人の採用確保が難しいこともあり、1人当たりの生産性向上の取組が重要だと考えています。その方法の一つとして生成AIの活用が挙げられます。生産性を上げることで結果的にワーク・ライフ・バランスが実現するとともに、社員がより高度な仕事に従事できるようになり、企業の価値を高めることができると考えています。

福井 人生に費やす時間の3分の1を仕事に占める中で、その時間が楽しくてわくわくすれば社員にとってもハッピーだと思います。社員一人一人のビジョンを共有し、達成できる会社にしていきたいと思っています。

團野 皆さんのお話を聞いていて、企業にとって人材の確保、育成、定着が経営の課題であり、人的資本経営に取り組むことがそのまま企業価値の向上につながると実感できました。県としても多様な人材がより能力を発揮できる支援に注力していきたいと考えています。

上林 ありがとうございます。



ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰

受賞企業・団体と主な取組内容（五十音順）

【製造業】

株式会社アシダコーポレーション（丹波市）

業務の平準化、多能工化によるスキルアップと評価制度構築により社員の働きがいを向上

- ・残業削減、土曜休日の増加と、年4回（夏季・決算・冬季・中間決算）の賞与を実現
- ・若い社員たちが生き生きと働ける環境を整備、高校新卒者の定着率は10年間100%

【建設業】

上林建設株式会社（宍粟市）

管理職以上が「若手を育む会」を結成し活動。社員全員で若手を育てていく風土を醸成

- ・県外からの就職者の地域内定着を図るため、宍粟市内4社共同の「若手合同交流会」を実施
- ・育児休業復帰後の女性現場監督が男性社員の育児休業取得を後押し

【製造業】

株式会社籠谷（高砂市）

女性社員チームを立ち上げ、誰もが働きやすい職場づくりを推進

- ・「ブレインストーミング会議」での現場社員の意見を短期・中期・長期で整理して改善を実施
- ・自動化機械や生産管理システムの導入により省人化を図り、生産性を向上

【製造業】

金井重要工業株式会社（伊丹市）

女性寮の整備等、女性の採用を強化し、女性の少ない老舗企業のイメージから脱却

- ・オリジナルの「産休・育休ガイドブック」を作成し、育児休業を取得しやすい環境を整備
- ・小集団改善活動、目安箱の設置や1on1ミーティングにより風通しのいい職場づくりに注力

【製造業】

グリコマニュファクチャリングジャパン株式会社 神戸工場 兵庫工場（神戸市 三木市）

出生後6か月以内に1か月の「Co育てMonth休暇」取得を必須化し、男性の育児参画を推進

- ・妊婦さんの意見を基に既成のマタニティ作業着をより安全性・快適性の高いものに改良
- ・子の看護や健診、学校行事に利用できる有給の「Co育て休暇」を導入

【製造業】

ケンプリア株式会社（伊丹市）

社員の意見にこまめに耳を傾け、風通しの良い職場環境づくりや健康経営に注力

- ・業務の平準化、多能工化を通じて労働時間を削減。時間単位の有給休暇制度を導入
- ・私傷病をもった社員のための休暇制度や、がん治療費補助等の制度を充実

【製造業】

神鋼鋼線工業株式会社（尼崎市）

クレド（行動指針）の作成を通じ、ボトムアップで自由に意見が言える組織風土へ変革

- ・社員の声を生かし、フレックスタイム制、在宅勤務制等の多くのWLB制度を実現
- ・入社初年度に20日間の有給休暇を付与。最低8日間の取得を目標に取組を推進

【医療・福祉】

有限会社地域サービスイモネ（姫路市）

従業員の成長＝会社の成長のため働きやすさにやりがいをプラスした選ばれる企業を目指す

- ・働きやすさの向上のため、従業員の要望に応じ保育園、こども園等を整備
- ・ハラスメントの相談窓口の設置や専門的知識のサポートなど、やりがい創出の取組を実施

【製造業】

株式会社TVE

(尼崎市)

女性活躍と次世代育成支援強化のため、組織横断型プロジェクトを立ち上げ全社的に取組

- ・経営陣を巻き込んで会社ぐるみで議論を行い、男性社員の育児休業等の取得を促進
- ・育児時短勤務の利用を妊娠から小学校卒業までとし、就業時間も柔軟に設定できる制度拡充

【製造業】

株式会社ティエルブイ

(加古川市)

人生を謳歌し仕事も頑張る、メリハリを大切にする組織文化が定着

- ・仕事と生活の課題に対応したライフ・マネー・キャリア研修により社員の働き甲斐を向上
- ・子育てと仕事の両立のため制度の充実と風土改革で育休取得率女性100%、男性50%を達成

【製造業】

株式会社東光バネ工業社

(尼崎市)

5Sの徹底とISO取得の過程での改善やDX推進などで生産性を向上し、残業ゼロを達成

- ・外注先を事業承継後、新たな組織風土を作る過程で全部署のマンドラチャートを作成し実行
- ・パート従業員にも賞与を支給し、正社員へ登用するなどキャリアアップを支援

【卸売業・小売業】

株式会社ピーエムシー

(淡路市)

各部署の業務課題の丁寧なヒアリングを基にRPA※を自社開発し業務効率化を実現

- ・ベテラン職員に頼る出荷業務での属人化解消のため、在庫保管場所を見える化
- ・全部署員の業務の棚卸の結果を職能要件書にまとめ、キャリア支援、評価制度などに活用

※ RPA (ロボティック・プロセス・オートメーション)：これまで人間のみが対応可能と想定されていた作業を人間に代わって実施できるルールエンジンやAI、機械学習等を含む認知技術を活用して代行・代替する取り組み

【卸売業・小売業】

株式会社ミュキット

(神戸市)

業務管理システムを自社開発し、業務進捗状況の把握やフォローができる仕組みを整備

- ・名もなき業務を洗い出し管理システムに登録することで各人の周辺業務の負担感を解消
- ・多様な働き方実現のためフレックスタイム制や誕生日休暇・記念日休暇を導入

【サービス業】

株式会社merchu

(西宮市)

ITツールの積極活用と業務効率化を通じて、全社員が自由度の高いリモートワークを実践

- ・家族参加型のイベントや休憩時間のヨガ実施など、ウェルビーイングを意識した取組を推進
- ・社長および従業員がWLBに取り組む様子をSNSやYouTubeで積極的に発信

【医療・福祉】

モリ・プランズ株式会社

(豊岡市)

経営理念の周知徹底、組織の価値観を共有するための教育・研修の充実に注力

- ・定時退社の徹底や休暇取得の促進、設置基準よりも多い職員数の配置を実施
- ・SNSでの積極的な情報発信と職員満足度向上策により、求人応募増と離職率ゼロを実現



2024年度 ワーク・ライフ・バランスキャッチフレーズを決定しました

「兵庫の若者が輝く!ワーク・ライフ・バランスで可能性を最大限に」をテーマに募集したところ、2,011作品(一般の部490作品、学生の部1,521作品)の応募があり、審査の結果、次の通り受賞作品を決定しました。受賞者は11月29日開催のワーク・ライフ・バランスフェスタにおいて表彰されました。

【一般の部】

兵庫県雇用対策三者会議賞(グランプリ)

「ひとつじゃない あなたの役割 あなたの生き方」

あらき ゆかこ
荒木 裕佳子さん(神戸市)

兵庫労働局長賞・働き方改革賞(準グランプリ)

「楽しもう!暮らしと仕事 どちらもあなたの宝物」

まつもと
松本 あゆみさん(神戸市) 会社員

ひょうご仕事と生活センター長賞(佳作)

「退勤後 ふっと見上げた 空の青」

こやなぎ しょうこ
小柳 祥子さん(たつの市) 株式会社ツボサカ精工(WLB認定企業)

【学生の部】

兵庫県雇用対策三者会議賞(グランプリ)

「自分らしい生き方の中に、自分らしい働き方を」

りかみ まゆか
理上 真優花さん(神戸市) 甲南大学

兵庫労働局長賞・働き方改革賞(準グランプリ)

「大切に 考え直す この休み」

まえだ とうい
前田 仁威さん(神戸市) 神戸学院大学附属高等学校

ひょうご仕事と生活センター長賞(佳作)

「多様性 認めて広がる 経験値」

よしだ なお
吉田 尚央さん(西宮市) 神戸学院大学附属高等学校



キャッチフレーズを掲載したひょうご仕事と生活センターの2025年カレンダーは、センターホームページからダウンロードできます。



「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、県内での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。

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認定を受けている企業であれば、「移住支援金※対象法人」になることができ、求職者への求心力も高まります。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給付される場合があります



問い合わせ先: ひょうごで働こう!マッチングサイト運営事務局 TEL 03-5931-4131

兵庫県 移住 マッチング 検索

