

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10月～12月に取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

【2023年度認定企業】

株式会社あたらし（伊丹市） 藤川さん〔表紙写真：左〕



フレッグ
（フレックスタイム）

伊丹市で量の製造・販売を主に手がける同社。フレックスタイム制度を活用しながら働く営業職の藤川さんは、お客さんの都合のいい時間に合わせて就業するスタイルが定着していて、「定時」という感覚はなくなっているそうです。毎日の出退勤時間を決めるのは顧客の都合ばかりではありません。仕事が早く片付いた日は、7

歳と9歳の2人の子ともとゆっくり過ごすことができます。早い日は15時くらいに退勤することも当たり前ですが、忙しい時期でも18時～19時には仕事を終えるようにしているという藤川さん。自分の時間をたくさん取れる方が仕事の質も上がり、やりがいも高まることを実感しています。

〈2024年12月〉

【2022年度認定企業】

社会福祉法人千ヶ峰会特別養護老人ホーム ヘルシービラ加美（多可町） T.M.さん〔表紙写真：中〕



はぐペン
（子育て）

2人のお子さんを育てながら、看護師として勤務するMさん。下の子が生まれた後、パートで週1、2日勤務していましたが、保育園に預けるのをきっかけに正職員になることを決意。「普段から施設長や副施設長が家庭優先という雰囲気をつくってくださり、スタッフと相談できる関係性ができているのも大きかったと思います」と正職員に

なっても安心して働けることにとても感謝しています。日常的に仕事の優先順位を決めて、他2人の看護師に助けを求めながらしっかりと責任を果たしているMさん。大変なことも多い中、時にご家族の協力も得ながら頑張っているすてきな笑顔のママさんでした。お互いさま文化や安心感ってとても大事ですね。

〈2024年10月〉

【2024年度認定企業】

株式会社山本電機製作所（神戸市） M.I.さん〔表紙写真：右〕



キーライオン
（キーパーソン）

センターでは、組織内でWLBを推進するリーダー「キーパーソン」を養成する講座を毎年開催しています。本年度は11企業・団体16人が修了しました。11月29日のワーク・ライフ・バランスフェスタで受講生を代表して修了証を受け取った株式会社山本電機製作所のIさんは、「講座の中で、問題を引き起こす原因を丁寧に

探り出すという手法を学んだことが大きかった」と言います。「他社のキーパーソンたちと情報や意見をたくさん交換できたこともいい経験になった」「講座での学びを生かし、これからも会社の状態とじっくり向き合いながらいい取組を進めていきたい」と話してくださいました。

〈2024年12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

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

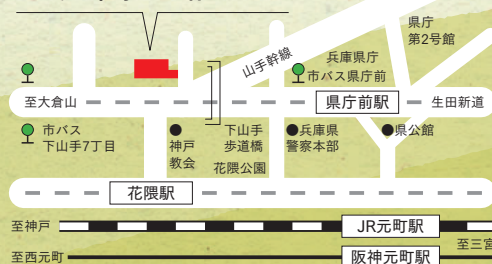
ひょうご仕事と生活センター

検索

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

（2025年3月発行）

仕事と生活の バランス

2025
SPRING

vol. 68

自分らしい生き方の中に、
自分らしい働き方を

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・学生の部

詳しくは裏表紙へ

わが社のWLBな人



特集

育児・介護休業法改正！ テレワークが企業の努力義務へ

4・5 | 事業報告

6・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

育児・介護休業法改正！ テレワークが企業の努力義務へ

2021年の改正では男性の育児休業の取得促進が特に強調された育児・介護休業法。
2024年の改正では制度の周知徹底や働きながら両立するための支援が強化されました。

改正育児・介護休業法（2025年4月1日施行）の主なポイントを紹介

※全ての企業・団体が対象です

3歳未満の子を養育する労働者や要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるよう措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

育児のためのテレワーク導入

介護のためのテレワーク導入

子育て中の人が働きやすい環境を整えるための勤務制度が拡充されます。

子の看護休暇の見直し

所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

短時間勤務制度（3歳未満）の代替措置にテレワーク追加

介護が必要な家族を抱える労働者が働き続けられるよう、事業主に対して職場環境を整えることや、労働者一人一人に介護制度を説明し利用の希望を確認することが義務化されます。

介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

介護離職防止のための雇用環境整備

介護離職防止のための個別の周知・意向確認等

改正の
詳細は
こちら



厚生労働省
ホームページ

取組企業の事例

learningBOX株式会社（たつの市）【2022年度認定企業】

子どもの誕生直後はフルリモートワークで 男性社員の育児参加を後押し

たつの市にあるeラーニングシステムの開発・販売を手がけるlearningBOX株式会社では、フルリモートワーク制度は導入していないものの、申請すれば在宅勤務に切り替えることができます。営業部でカスタマーサポートを担当する中村壮さんは、3歳と0歳の子どもの父親で、第2子が誕生した昨年11月から約3カ月間、ほぼフルリモートで業務に当たりました。生まれる前に上司などに希望を伝えたところすんなり許可が出て、一緒に働くメンバーからも「そんな状況なら、むしろ会社に来るな」と快く背中を押してもらったといいます。

自宅でメールや電話で問い合わせなどに対応する傍ら子どもの世話をする日々を送る中、特に在宅勤務でよかったと実感したのは、生後2カ月で発熱した際に、すぐに病院に連れて行くことができた時だと振り返ります。「妻が一人で子どもを見ていると判断に迷ったり不安になったりすることもあるようなので、2人一緒に状況を確認してさっと行

動に移せたのは、子どもはもちろん妻にとってもよかったです。子どもが小さいうちは父親もできるだけ家にいた方がいいなと思った出来事でした」

本来は入社して働くスタイルが自分に合っているという中村さんは、現在は奥さんと相談しながら少しずつ出社日を増やしているそう。理由を伝えれば当日でも出勤から在宅勤務へと柔軟に切り替えられることも、安心して働ける要因になっています。



育児・介護休業法の改正を見据えた テレワークの活用・推進

～10年後も20年後も「選ばれる企業」であり続けるために～

社会保険労務士法人NSR CWO 社会保険労務士

(ひょうご仕事と生活センター 外部専門家) 武田かおり

for the future



2024年5月24日、育児・介護休業法の改正が国会で可決され、働きやすい環境を整えるための重要な法整備が行われました。この改正は、柔軟な働き方の実現に向けてさまざまな両立支援の制度の拡大・周知を行うとともに、休暇や短時間勤務など時間を柔軟にするだけでなく場所を柔軟にするテレワークを努力義務化することで、育児や介護と仕事の両立を支援し、少子高齢化が進む日本社会における新たな働き方の道筋を示すものです。

日本の少子化問題は深刻で、経済的な不安が若い世代が子どもを持つことへの大きな障壁となっています。また、超高齢社会においては、仕事と介護を両立できる環境の整備が急務です。企業が結婚、出産、子育て等ライフステージに応じ就労しやすい環境を提供することが、人口問題の解決に向けた鍵となります。

今回の改正において、テレワークは育児や介護と仕事を両立させるための重要な手段と位置付けられています。特に、3歳未満の子を養育する労働者に対しては、テレワークの選択肢を提供することが企業の努力義務となります。この制度により、育児中の社員であってもフルタイムで働き続けることが可能となり、キャリアの中断を防ぐことが期待されます。

また、育児中の社員だけでなく、介護を行う社員にとってもテレワークは有効な選択肢です。要介護状態の家族がいる労働者がテレワークを選択できるよう、企業は努力することが求められています。これにより、社員は家庭の事情に応じた柔軟な働き方を実現でき、介護離職を防止することができます。

改正育児・介護休業法の施行は、25年4月1日（一部25年10月1日）と目前に迫っており、企業はこの改正に迅速に対応するために、まずは従業員のニーズを把握し、義務となる制度を整えていかなければなりません。

また、テレワークの導入に当たり、対象者を育児・介護期の社員に限定する場合は、対象範囲を徐々に拡大していくことが望まれます。一部の労働者のみが対象の場合、周りへの気遣いから利用しづらくなる可能性もありますし、テレワークの効果は育児や介護を行う社員だけでなく、全ての従業員にプラスの影響を与えるからです。

25年から施行される育児・介護休業法の改正は、育児や介護を行いながら働く人々にとって大きな支援となります。また、企業にとっても人材不足の解消や生産性の向上につながるでしょう。テレワークの導入は、働き方の多様化を促進し、育児・介護との両立を可能にする重要な手段です。労働力不足、人材確保問題が深刻化する中、10年後も20年後も「選ばれる企業」であり続けるために、働きやすい職場の実現を目指しましょう。

ひょうご仕事と生活センターでは、テレワークの導入・推進・課題解決について無料でコンサルティングを行っています。私自身も外部専門家を拝命していますので、気軽にお問い合わせください。

【問い合わせ先】ひょうご仕事と生活センター

- テレワークの相談
- 専門家の派遣
- 助成金の支給



テレワーク相談



専門家の派遣



助成金



テレワークセミナー

ワーク・ライフ・バランス地域セミナー・シンポジウムを開催しました

神戸地域セミナー

2024年10月28日、(株)ZENTech代表取締役の石井遼介氏を講師に迎え、「ヌルい職場は誤解！心理的安全性が高く生産的な職場づくり」をテーマにした講演会を兵庫県私学会館で開催。グループワークを挟むなど、実践的な内容となりました。



【要旨】

心理的に安全な組織・チームを一言で表すと、「率直に言い合える組織・チーム」です。使命やミッションに対して価値ある成果を出すために、組織・チームの誰もが地位や経験にかかわらず、いろいろな視点から率直に意見を出し合える状態のことをいいます。米国発のコンセプトで、インシデント低減や離職防止、エンゲージメント向上などに波及することから、多種多様な問題を解決する鍵となり、ポイントを押さえておくマネジメントが中長期的に楽になります。

例えばミスをした時、個人でこっそり処理するのではなく、ミスを共有し再発防止策をラフにディスカッションす

れば、全員が学べる機会になります。このように学び続けているチームとそうではないチームを比較すると、前者の方が高いパフォーマンスを発揮することが学会等で報告されています。変化の激しい時代、イレギュラーな事態への軌道修正も容易になります。

「心理的安全性が高いって、ぬるい組織のことでしょ」とよく言われます。しかし、仕事の基準の高さと心理的安全性の高さは両立することを、国内の3,000社以上から取ったデータが示しています。「お客さまにクオリティーが高いものを届ける」という高い基準が組織全員に共有されている時の方が、成果を出すために「私はこう思います」と意見を言いやすくなります。

心理的安全性を高めるためには、まず互いに余計な罰を与え合うのをやめることです。罰に対する不安でマネジメントされる心理的に非安全な職場では、「この会社・組織では余計なことは言わない・やらない方がいい」と行動量が減ってしまい、必要なはずの情報が得られにくくなります。これまでの仕事で自身が経験した、上司や先輩に「言いづらかった」「挑戦しづらかった」場面を思い出してください。似たようなことを今自分がしていないか振り返ることが、第一歩です。

阪神地域シンポジウム

2024年11月11日に尼崎商工会議所で開催した講演会には、中小企業研究を専門とする武庫川女子大学経営学部准教授の山下紗矢佳氏が登壇。「採用の視点から考える中小企業の働き方」をテーマに、大学での研究・教育活動で得られた知見などを紹介しました。



【要旨】

中小企業の「人手不足で困っている」「採用が難しい」という話は毎日のように耳にします。大学で研究・教育活動をする中で感じるのは、地元の企業や産業が若い人に知られていないということです。そもそも、学生である彼女たちの就活リストに載っていません。存在を認知され、「この会社は自分にとってメリットがあるかもしれない」「やりたかったことが実現できるかもしれない」といかに思ってもらえるかが大事になります。

こうした問題意識を基に、2019年から、ものづくり分野における女性の就業促進事業として、県と共に女性や文系出身者をはじめとする製造業未経験者の就業

促進に取り組んでいます。これまで主要な採用ターゲットと捉えていなかった多様な人材の就業を前提に、自社の業務を棚卸しし分析する「業務仕分け」のツールとして冊子を作成し、実際に数十社に実行してもらいました。

業務仕分けの効果として、まず経営課題の明確化が挙げられます。「会社の課題は何か」、その上で「評価すべき業務は」と明確にした上で、「だからここに人材が必要だ」と捉える必要があります。そうした過程を経て業務の棚卸しをすると、「未経験の人が従事するには難しいのでは」と、作業する環境から工程、教育プログラム、評価指標に至るまで見直しが必要なのに気付きます。また、「無理をさせていたかもしれない」と、既存社員が従事する中で見過ごされていたような課題が見つかることもあります。

こうして社内の問題点が整理され、会社の仕組みを改善したり従来当たり前とされてきた固定観念を払しょくしたりするきっかけにもなります。このように自社を見直して働き方改革に取り組み、会社の魅力を高めると同時に採用活動を強化していくことが重要だと考えています。

姫路地域シンポジウム

2024年10月21日、地方の中小企業を専門に採用コンサルティングを行う人事の扉(株)代表取締役の桜井透氏を講師に、「地方の中小企業の採用成功法則」と題した講演会を実施。姫路商工会議所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】

社中で検索されない地方の中小企業と大手企業とでは、採用戦略は全く異なります。前者は待つだけでなく、こちらから仕掛けて採りに行くマインドが必要です。志望理由が弱いからと不採用にしてはいけません。相手が入りたくなるような情報を伝え、「ここには私の活躍の場がありそう」と共感してもらえるようにするのです。ですから、志望動機を最初から聞かないでください。会社のことをよく分かっていない段階で履歴書の提出を求めたりすると、「志望動機を書けない」と応募すらしてもらえない可能性もあります。

ただし、入社したい理由は必要です。現在、求人倍率

は6.5倍(300人未満の中小企業)、6社で1人を奪い合う戦国時代です。その中から選んでもらうには、採用活動を通して入社理由を一緒に作り、内定を出す前には応募者が自分の言葉でなぜ入りたいかを語れるようにしておくことが重要です。その状態で内定を出せば、辞退される可能性は低くなります。

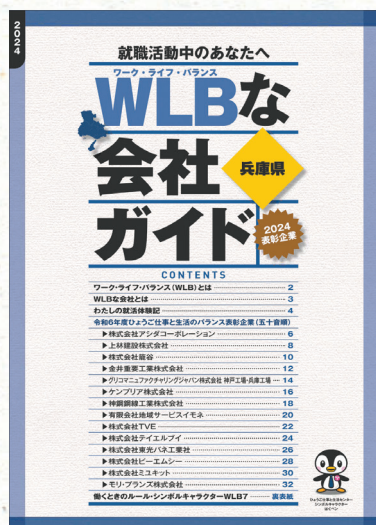
内定者から選ばれる企業になるために、ファンになってもらえるような面接を目指してください。1回りの面接ではなく、なるべく会う回数を重ねて相互理解を深めた状態で内定を出すと、応募者は「ちゃんと自分のことを理解してくれた上で内定をくれた」という気持ちになります。

また、人事担当者や面接官は聞き上手でなければなりません。知らない人から一方的に質問されるのは学生からすると恐怖なので、面接ではまず自ら名乗り、自身の入社理由などを話して自己開示してください。話す割合は、求職者6、面接官4くらいが理想です。相手の名前を覚え、面接中に5回以上言うようにするだけでも好印象につながります。そして、内定を出す際は合格の理由を伝え、自己承認欲求を満たしてください。ぜひ、できることは今日から実践してください。

事業報告 Business Report

「WLBな会社ガイド」2024年度ウェブ版を発行！

2024年度表彰企業14社・団体の取組を紹介。就活中の学生はもちろん、企業の人事担当者やワーク・ライフ・バランス(WLB)推進担当者にもおすすめです！



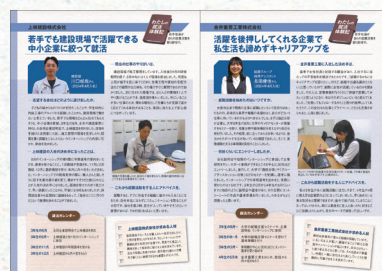
ひょうご仕事と生活のバランス 表彰企業の取組紹介

2024年度の表彰企業がWLBに取り組み始めたきっかけ、実現までの経緯や取組のポイントを紹介。



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を。



Contents | ワーク・ライフ・バランス(WLB)とは / WLBな会社とは / わたしの就活体験記 / 2024年度ひょうご仕事と生活のバランス表彰企業の紹介 / 表彰企業一覧(50音順・地域別に掲載)

◎取組の紹介はセンターのホームページからもご覧いただけます。



ワーク・ライフ・バランス基礎講座 参加者募集

無料

「残業削減」や「有給休暇取得率向上」だけがワーク・ライフ・バランス(WLB)の取組のゴールではありません。今、この状況で、なぜWLBに取り組む必要があるのかを一度しっかりと考えてみませんか。

取組を進めたい、取組は始めたけれど何か足りないと感じている企業・団体の方々の参加をお待ちしています。

【会場】 オンライン

【対象】 ひょうご仕事と生活の調和推進宣言企業・団体の担当者

【定員】 100人

【申込方法】 4月上旬にセンターホームページのお知らせに掲載します



【日時】 5月28日(水) 14:00～15:30

※同内容の基礎講座を秋にも開催します。
今回の参加が難しい場合は秋開催で検討してください

【講師】 ひょうご仕事と生活センター
コンサルタント 本田 紘美

ワーク・ライフ・バランス キーパーソン養成講座 参加者募集 ～明日から実践するアクションプラン作成セミナー(全4回の連続講座)～

無料

ワーク・ライフ・バランス(WLB)を組織全体で推進していくには、「社内での推進役(キーパーソン)の存在」と「アクションプラン(行動計画)の作成」が必須です。この講座は、キーパーソンが果たすべき役割を理解した上で、自組織の課題や解決策を検討し、効果的に取組を進めるためのアクションプランを作成し、それを職場内でどう生かしていくかを考える連続講座です。全4回を受講した人には、WLBフェスタ(11月ごろ開催予定)において修了証書が授与されます。



【会場】 兵庫県中央労働センター 201 会議室
(神戸市中央区下山手通 6-3-28)

【対象】 ●ひょうご仕事と生活の調和推進宣言企業・団体のキーパーソン、またはキーパーソンになり得る人 ●全4回に出席可能な人

【定員】 15社

【申込方法】 4月上旬にセンターホームページのお知らせに掲載します



【スケジュール】

- 第1回 6月25日(水) キーパーソンとは
WLBビジョンを考える
第2回 7月15日(火) 自組織の現状を把握する
第3回 8月26日(火) 具体策を考える
第4回 10月16日(木) アクションプラン発表会
※各回とも10:00～16:30

ひょうご仕事生活センター年間スケジュール ※日程を変更する場合があります

5月	第1回WLB基礎講座
	仕事と生活の調和推進認定企業(上期)、仕事と生活のバランス表彰企業の募集開始
	WLBキャッチフレーズの募集開始
6月	キーパーソン養成講座開始(全4回の連続講座)
7月	第1回認定・表彰企業学びの会(認定・表彰企業のWLB担当者対象のステップアップ研修)
9月	第2回認定・表彰企業学びの会(認定・表彰企業のWLB担当者対象のステップアップ研修)
10月	地域セミナー・シンポジウム(神戸・阪神・姫路地域で講演会等を開催)
11月	WLBフェスタ(企業表彰、キャッチフレーズ受賞者表彰、キーパーソン養成講座修了式、講演等)
	仕事と生活の調和推進認定企業(下期)の募集開始
	第2回WLB基礎講座
2月	キーパーソンOB・OGの会(キーパーソン養成講座修了者対象のステップアップ研修)

「外部専門家ネットワーク会」を開催しました

2024年12月23日にセンター登録の外部専門家を対象とした「外部専門家ネットワーク会」を開催し、27人が出席しました。

「最近の企業課題に対して『私たちができること』」をテーマに、センタースタッフと意見交換をしました。その後、東京大学大学院総合文化研究科超域文化科学専攻准教授の斎藤幸平氏による「ゼロからの『資本論』～これからの経営と労働者」をテーマとしたリモート講演が行われました。

開催後のアンケートでは、「マルクスの資本論とワーク・ライフ・バランスがつながっていると感じられました」「講演、意見交換ともに有意義な時間でした」などの感想が寄せられました。



「ワーク・ライフ・バランス表彰企業が集結！WEB企業研究フェア」を開催しました

2月20日、大学院生、大学生、専門学校生等を対象に「ワーク・ライフ・バランス表彰企業が集結！WEB企業研究フェア」をオンラインで開催し、47社の表彰企業と学生128人が参加しました。

「タイプ抜群！企業による究極の2択座談会」では、2、3社ずつスタンバイする仮想ルームを学生が訪問。「どちらが評価される？行動力or思考力」など、2択の質問に企業担当者が回答しました。「企業ブース訪問」では、学生が座談会で気になった企業や、まだ話を聞けていない企業を個別に訪ね、企業担当者は自社の魅力について説明しました。

ワーク・ライフ・バランス表彰企業と全国各地の学生が交流できる貴重な機会となりました。



兵庫型奨学金返済支援制度を拡充

兵庫県では中小企業の人材確保や若者の県内就職・定着を図るため、「兵庫型奨学金返済支援制度」を設け、若手従業員の奨学金返済を支援している企業とその従業員に対し補助を実施しています。本年度から制度を拡充し、補助期間を従来の5年間から最大17年間に延長することで、若手従業員の経済的負担をさらに軽減するとともに、県内企業の人材確保を後押ししています。

基本的な支給要件

- 【対象企業】県内に本社がある中小企業で、従業員に対し奨学金返済負担軽減制度を設けている。
- 【対象従業員】対象企業に勤務する40歳未満の正社員で、日本学生支援機構の奨学金を返済している。
- 【補助額】年間返済額の3分の2(上限12万円)
- 【補助期間】対象者1人につき最大17年間

県と企業の
負担イメージ

年間返済額18万円

6万円

(企業の実質負担額)

12万円

(県負担：企業補助6万円＋従業員補助6万円)

