

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

2024
表彰企業

CONTENTS

ワーク・ライフ・バランス (WLB) とは	2
WLBな会社とは	3
わたしの就活体験記	4
令和6年度ひょうご仕事と生活のバランス表彰企業 (五十音順)	
▶ 株式会社アシダコーポレーション	6
▶ 上林建設株式会社	8
▶ 株式会社籠谷	10
▶ 金井重要工業株式会社	12
▶ 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	14
▶ ケンブリア株式会社	16
▶ 神鋼鋼線工業株式会社	18
▶ 有限会社地域サービスイモネ	20
▶ 株式会社TVE	22
▶ 株式会社ティエルブイ	24
▶ 株式会社東光バネ工業社	26
▶ 株式会社ピーエムシー	28
▶ 株式会社ミュキット	30
▶ モリ・プランズ株式会社	32
働くときのルール・シンボルキャラクターWLB7	裏表紙



ひょうご仕事と生活センター
シンボルキャラクター
はぐベン

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方です。「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！

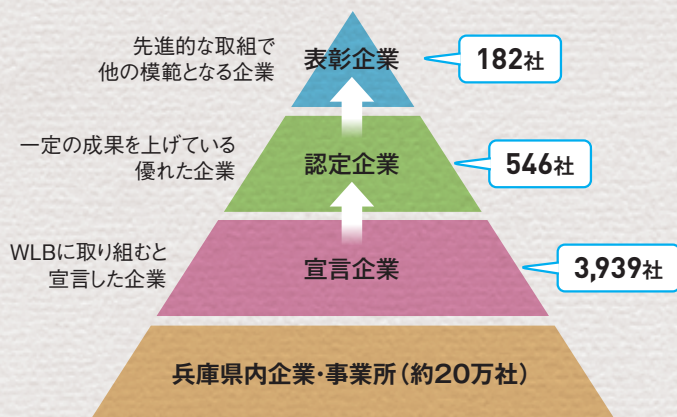
WLBを積極的に推進している会社を選びましょう！



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。
求人広告等でこのロゴマークを目印に企業を選びましょう。

2024年12月末現在

「WLBな会社」を
見つけるためのポイント!

WLBな会社とは

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、家族との時間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があるか。

ここがポイント!

- ▶年齢や性別などに関係なく個人の意欲や能力を重視しているか。
- ▶女性管理職登用のための人材育成制度や、能力を正当に評価する仕組みがあるか。
- ▶テレワーク、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。

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、仕事と生活の両立の促進や多様な働き方の導入など、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」として表彰しています。これまでに182企業・団体が表彰されています。



令和6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6年度)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。



←詳しくはこちら

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

若手でも建設現場で活躍できる 中小企業に絞って就活



建設部
川口郁哉さん
(2024年4月入社)

— 志望する会社はどのように選びましたか。

子どもの頃からものづくりが好きだったことや、学生時代に内装工事のアルバイトを経験したことから、建設現場で働きたいと考えていました。若手でも現場をどんどん任せてもらえそうな、中小企業を希望。3年生の6月、土木や建設業界に特化した合同企業説明会で、上林建設を知りました。改築を手掛けた古民家に1泊し、施工管理の現場を見学したり、図面を書く課題をこなしたりというインターンシップの内容に引かれ、参加を決めました。

— 上林建設の入社の決め手になったことは。

8月のインターンシップの帰り際に早期選考の案内をいただき、選考を受けることに。1次面接が免除され、11月に2次面接、12月に最終面接を受け、年内に内々定をいただきました。インターンシップでの現場見学の際に、職人さんと楽しそうに話す先輩社員の姿を見て、働きやすそうだと感じられたことが入社の決め手になりました。面接を受けたのが1社だけで、早い決断だったことから、不安になる時もありましたが、採用担当者から定期的に連絡をもらって、「自分はここに行くのだ」という覚悟を決めることができました。

— 現在の仕事のやりがいは。

建設現場で施工管理をしています。入社後3カ月の研修期間を経て、8月中旬には1人で現場を担当しました。何度も上司が様子を見に来てくださり、作業工程や資材の手配方法などで疑問が出た時も、その場ですぐに質問できたので助かりました。次に任された現場では、ほとんどの業務を1人でやり遂げることができ、達成感を味わいました。外に多い仕事のため、帰れる場所として先輩たちが笑顔で温かく迎えてくれる本社があることも、業務に当たる上で安心感につながっています。



現場の写真を撮ったり、翌日の工程を考えたり、現場の進行状況に応じてさまざまな業務を行います。

— これから就職活動をする人にアドバイスを。

就職すると、すでに存在する組織に途中から入ることになるため、自分本位にならずにコミュニケーションを取ることが大切です。会社を選ぶ時、自分が入っていきやすそうかどうかという直感があれば、それを信じればよいと思います。

就活カレンダー

- 3年生の6月 合同企業説明会で上林建設を知る
- 3年生の8月～ 上林建設と他1社のインターンシップに参加
- 3年生の11月 上林建設の早期選考を受ける
- 3年生の12月 上林建設から内々定をもらう

上林建設株式会社が求める人材

- 建設現場ではいろんな職人さんへ指示を出したり、工程の変更をしたりするため、コミュニケーション力や臨機応変な対応力が必要です。素直で礼儀正しく、興味を持って意欲的に動ける人材を求めています。
- 会社の取組に共感できるか、都市部から離れた実業市で働くことに納得できるかも重要なポイントです。

活躍を後押ししてくれる企業で 私生活も諦めずキャリアアップを

わたしの
就活
体験記

若手社員が
自らの就職活動を
振り返ります。



総務グループ
採用アシスタント
長田優佳さん
(2024年4月入社)

— 就職活動を始めたのはいつですか。

大阪市出身で関西の企業に就職したいという気持ちはあったものの、具体的な業界や職種の希望はなく、自分がどういう仕事に向いているのかも分かりませんでした。まずは自己分析が必要と、大学3年生の8月に大学のキャリアセンターが開催するセミナーを受け、得意分野や趣味嗜好を考えながら自己分析を行いました。その結果、前に立ってみんなを率いるよりは、後方からサポートする方が向いていると確認できました。そこで、実働部隊を支える事務職を目指すことにしました。

— 何社くらいにエントリーしましたか。

会社説明会や短期のインターンシップに参加して企業研究を行い、サポート業務ができることを中心に30社ほどエントリーしました。並行して、大学で「面接対策」や「グループディスカッション対策」などのセミナーを受講し、選考に備えました。インターンシップでの早期選考を含めると、実際に受けたのは15社です。3年生の3月から4年生の5月くらいまでは毎日のように説明会や選考があり、その合間にエントリーシートの作成や選考準備を行いました。われながらよく頑張ったと思います。

— 金井重要工業に入社した決め手は。

選考で女性社員と対話する機会があり、入社するに当たっての不安材料を解消できたからです。「就職するからにはキャリアアップを図りたい。だけど、結婚や出産も諦めたくない」と思っていたので、実際に女性が活躍しているのかを聞きました。その人は、営業事務を行ううちに「前線で営業してみたい」と思うようになり、今はそのポジションにいると教えてくれました。「失敗してもフォローするから」と周りが後押ししてくれたそうで、この会社なら仕事とプライベート、どちらも充実させられると、心強く感じました。



テレワークを行う同部署の女性社員とリモート会議。「仕事と家庭を両立しているお手本です」と長田さん。

— これから就職活動をする人にアドバイスを。

私は3年生の冬に就職活動に注力しすぎて、4年生の4月に燃え尽き症候群のようになってしまいました。早く決めたいと焦る気持ちは理解できますが、途中で投げ出ししてしまうことになってはいけません。時には息抜きに友人と会ったり、好きなことに没頭したりしながら、自分のペースで頑張ってください。

就活カレンダー

- 3年生の8月～** 大学の就職支援セミナーや、企業説明会、インターンシップに参加
- 3年生の秋～冬** 大学の就職支援セミナーを受けて選考準備を行う
- 3年生の3月～** 事務職を中心に30社ほどにエントリー選考を受け始める
- 4年生の5月末** 金井重要工業をはじめ、数社から内々定をもらう

金井重要工業株式会社が求める人材

- 弊社は多様性に富んだ組織を目指しています。いろいろな人が集い、議論することで新たな発想やイノベーションが起こります。自分とはちょっと違う考え方だと思っても、それを認めて尊重し、仲間と一緒に会社をより良くしていこうと積極的に行動できる人を求めています。

業務の平準化と福利厚生充実で 働きやすさが向上



横断幕や懸垂幕といった屋外広告物を手がける同社は、常態化していた残業と休日出勤を減らすため、製作現場において作業者のスキルを見える化し、ライン間で作業者を融通し合える体制を構築しました。コミュニケーションツールの導入で部門間の風通しも良くなり、高校新卒者の定着率100%を達成しています。



取組のポイント

- ★製作現場で相互支援体制を構築
- ★コミュニケーションツール導入で部門間の風通しを改善
- ★社員アンケートを基に福利厚生の充実を図る

プリンターから出力される大型広告をチェックする社員ら。商品の納期がシビアな世界で業務改善を目指しています。

仕事量に応じ人員の調整が可能に

1966年、主に自動車整備工場向けのつなぎ服製造で創業した同社。仕事量が減ってきたため、20年ほど前から商業施設や美術館などの壁に設置する横断幕や懸垂幕をはじめとする屋外広告物の製作・印刷へと業態転換を図りました。後発ゆえ、短納期を強みに受注を獲得し続けるうち、それが自らの首を絞めることとなります。「イベントの中身が決まり、最後にできるのが広告。ただでさえ納期が厳

しい上に複数の代理店が間に入るので、私たち末端はしわ寄せを受けやすい」と取締役の芦田祥子さん。残業と休日出勤が常態化し、さらに社員が増えていったことでマネジメントが追いつかず、営業と製作、上司と部下の風通しも悪くなっていました。

改善策として取り組んだのが、製作現場における相互支援体制の構築です。現場は5つのラインに分かれていますが、ライン間の異動はなく、互いにサポートし合える状況がありませんでした。そこで、仕事が少ない時期に、各ライン

の作業者が別のラインの業務を習得し、繁忙期にはライン間で作業者を融通し合えるようにしました。各作業者がどの業務でどのレベルにあるかを一覧できるスキルマップを作成し、毎月更新することによって円滑なスキル習得、人員配置を可能にしています。

個人面談で早期に問題の芽を摘む

新たに人事評価制度も構築しました。全社員が年間の個人目標を設定し、行動計画に落とし込みます。年2回、所属長と面談する機会を設け、その進捗状況をチェックし、目標達成を後押ししています。「公正な評価を行うという目的もありますが、お互いがじっくり話をする中で本音を聞き出すことを大切にしており、問題があれば小さいうちに芽を摘むようにしています」

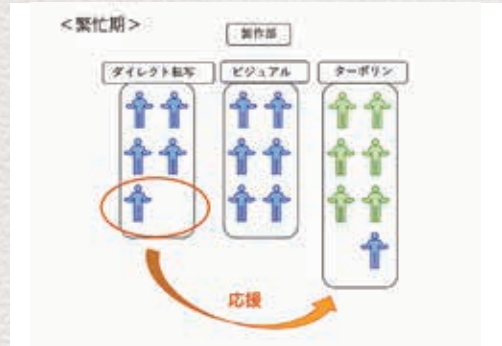
また、営業と製作の風通しを良くするために、全社員がスマートフォンやタブレットで情報をやり取りできるコミュニケーションツールを導入しました。顧客から営業担当者に送られるお礼の言葉や、納品した製作物が現場で使われている様子を撮影した写真を共有するなどして製作現場の士気向上につなげています。

柔軟な働き方ができる環境に

福利厚生充実も図るべく、2年前に全社員に対して「会社にどんなことをしてほしいか」とアイデア出しの機会を設けました。そこから生まれたのが土曜休日の増加です。従来は第2・4・5土曜を休日としていましたが、年間で3カ月分は完全週休2日を実現しました。

また、時間単位での有給休暇取得を可能にしたことや、看護休暇の有給化、時短勤務制度を子どもの小学校入学までに拡大したことは特に社員から好評とのこと。「誰もがより柔軟に制度を使えるように努めています」と芦田取締役は話します。

2024年10月には全社員を福知山市内のホテルに集め、経営方針発表会を初めて開催しました。「会社のミッション、ビジョン、バリューを発表したことで、社員の一体感が高まったと感じています」。会の後に実施したアンケートでは、製作現場の社員から「自分たちが伝えるべきことを明確に言語化する努力をしていきたい」という回答もあり、さらなるコミュニケーションの円滑化につながる気配も見えています。直近の10年は高校新卒者の定着率100%を達成しました。「今後は社内制度の定着とアップデートを図り、全ての従業員が働きやすいと思える職場環境をつくってきたい」と意気込みます。



ライン間で人員を融通し合える体制を構築。



2024年10月に開催された「第1回経営方針発表会」。社員の一体感が高まりました。



顧客のありがとうメールなど、直接やり取りのない製作部門の社員にも伝わるように掲示板を設置しました。

PROFILE

- ▶事業内容 各種広告印刷物製造
- ▶設立 1991年(創業1966年)
- ▶代表取締役 芦田 喜三郎
- ▶従業員数 50人(男性25人、女性25人)
- ▶所在地 丹波市青垣町東芦田494

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



ゴールは採用ではなく定着 長く活躍できる人材を育成



宍粟市内にある同社は長年、地元高校の卒業生を中心に採用してきましたが、大学進学者の増加により人材の確保が難しくなってきました。そこで2017年から大卒者を中心とした採用に乗り出しました。同時に、定着を図るための育成プログラムを実施。その結果、毎年5人ほどの新卒採用ができるようになりました。



取組のポイント

- ★建築を通じてまちづくりに貢献
- ★社員間の交流を重視した新社屋を建設
- ★新入社員を育てる「1000日プログラム」を実施

新入社員を育成する「1000日プログラム」。入社前の就業体験から入社1年後まで丁寧にサポートします。

市内外の人々の交流イベントを開催

同社のビジョン「お客様・社員・パートナー企業とともにまちをデザインする」は2019年に策定されました。「建物を造るだけで終わるのではなく、建築を通じて豊かなまちづくりに貢献するという思いを込めました。兵庫県内に数多くの建設業者がある中、上林建設だから頼みたいと思っていただけに、さまざまな取組を進めてきました」と代表取締役の上林博幸さん。

2013年から毎年5月に開催する「しろう森のバザー

ル」は地域の雑貨店や飲食店などが出店するイベントです。市内外の人々の交流を促すことを目的に始めたところ、今では5,000人が参加するまでに育ちました。また、市外の会社から「工場で水を大量に使うので適地を探してほしい」との依頼を受け、ヒアリングを重ねて提案し、見事企業誘致につなげました。

新社屋完成で課題を解消

「まちをデザインする」という思いを集約したのが、2020年12月に完成した木造社屋です。地元産木材を

使い、大きく切り取った窓からは庭園とその向こうの山並みを見渡せます。社員間のコミュニケーションを密にすべく、それまで2拠点に分かれていたオフィスを集約。管理、営業、設計・建設の各部門の間に仕切りは一切ありません。これまで懸案だった本社と現場の距離を縮める手段として、フロア中央に大型スクリーンを配置し、定点カメラにより現場の様子を24時間映し出しています。

また、絵本からまちづくりに関する書籍までを集めた「まちライブラリー@穴栗」を開設し、子どもへの読み聞かせ、コンサート、大学生の研究発表など地域に無料で開放しています。「本社は、当社のこだわりを見ていただくモデルルームとしての役割のほか、社員が生き生きと働く姿を見て、建築の相談をしたいと思ってもらえる場になればと考えています」と上林代表は語ります。

新卒者が働き続けられるために

大卒者の採用に乗り出した同社が、「会社が成長するためには継続的な新卒の採用が欠かせない」との思いから2018年にスタートさせたのが、「1000日プログラム」です。「従来は内定を出し、入社してもらうことがゴールと考えていましたが、この会社で働き続けたいと思ってもらうことが大事だと考え、一人一人にじっくり向き合う方針に切り替えました」と上林代表。大学3年生の夏に行われるインターンシップから入社1年目が終わるまでの3年弱、約1000日をかけることから名付けられました。

インターンシップは、同社がリノベーションした市内の古民家ホテルを使って1泊2日で行います。入社1年目の9月までは残業、休日出勤はなく、仕事に慣れるための研修期間とします。また、毎月1回研修会を開き、幹部社員が経営理念や社会人マナーなどを指導。最終回の3月に新入社員1人ずつが1年間で学んだこと、これからの抱負などを発表します。併せて、幹部社員を対象に、若手社員の不満や要望を基に指導方法を再考する目的で、外部講師による「若手を育む勉強会」も実施しています。

こうした取組が実を結び、大学新卒者の安定的な採用と定着につながっています。2015年に入社し、市内初の女性現場監督になった社員は育児休業を経て職場復帰しました。2022年に入社した広島県出身の男性社員は2023年に結婚。子どもが生まれて1カ月の育児休業を取得しました。

上林代表は、「今後は幹部社員に対する研修にも力を入れ、会社全体で若手社員を育てていく風土を根付かせたい」と、さらに人材育成に努める考えです。



2013年から毎年5月に開催している「しそ森のバザール」。



本社と現場の距離を縮めるため、現場の定点カメラの映像を本社内に映し出しています。



幹部社員対象の「若手を育む勉強会」。外部講師を招き、若手社員の指導方法を見直すなどの意識改革を行っています。

PROFILE

- ▶事業内容 総合建設業
- ▶設立 1927年
- ▶代表取締役 上林 博幸
- ▶従業員数 38人(男性27人、女性11人)
- ▶所在地 宍粟市山崎町御名226-1

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



若手女性社員の特命チームが 中心となり働きやすい職場づくり



鶏卵の生産・加工販売を行う同社。代表取締役社長の小畑成久さんの特命により結成された若手女性社員のチームが中心となって、女性が働きやすく、活躍できる職場づくりに取り組んだ結果、男性も働きやすい職場へと改善が進みました。

取組のポイント

- ★若手女性社員チームが中心となり職場環境を改善
- ★1対1の社長・部長面談を実施
- ★陸上競技部を創部



創業100周年プロジェクトとして発足した「籠谷なでしこチャレンジ(KNC)」のメンバーたち。女性社員の率直な意見が会社運営に生かされています。

若手女性社員の特命チーム

同社は2021年に創業100周年を迎えました。その節目の年にオーナー経営者からバトンを引き継いだのが、生え抜きの小畑社長です。社員アンケートを実施したところ「コミュニケーション不足」「男性は社員、女性はパート従業員というすみ分けがある」「パート従業員の定着率が低い」といった課題が浮き彫りになったことから、次の100年を見据えてワーク・ライフ・バランス

(WLB)の推進に向けた取組を始めることにしました。

まずは2021年7月、100周年プロジェクトとして、さまざまな部署の若手女性社員6人によるチーム「籠谷なでしこチャレンジ(KNC)」が小畑社長の特命で結成されました。KNCは、女性が働きやすい職場環境や女性管理職比率の向上を目指し、月1回ペースで会議を実施。安心して出産を迎えるための3日間の「妊婦特別休暇」など有給の特別休暇を新設し、育児や介護の支援制度を充実させたほか、各種制度を周知するためのガイド

ブックも作成しました。

また、新入社員を年齢の近い先輩社員が支援するメンター制度や、1対1の社長・部長面談を導入。パート従業員からの意見ボックスを設置するなどして、全社的に課題となっていたコミュニケーション不足の解消にも取り組みました。

「KNCの活動を通じてパート従業員の意見が吸い上げられるようになり、徐々に働きやすい職場環境が整っていきました」と小畑社長。2021年以前と比較すると有休取得率が14.4%上昇し、一方で離職率は13.4%減少しました。女性管理職も1人増えて、管理職の女性比率は11.1%になりました。2031年までにはその割合を25%に引き上げることを目指しています。

多様な取組が功を奏す

KNCの活動以外にも、さまざまな取組を進めています。月1回、社長と各部門の社員が全工場を視察する「工場巡回」、年1回、各部署から選ばれた社員による食品安全チームが行う「内部監査」、2カ月に1回、テーマを設定して一般社員から管理職まで製造部の社員全員が意見交換する「ブレインストーミング会議」などを通じて明らかになった課題を改善につなげています。例えば、クレーム対策を目的にしたブレインストーミング会議を通じて、クレームを防ぐだけでなくパート従業員の働く環境も改善されました。

陸上競技部設置で社内に活気

「籠谷杯」として野球や柔道の大会を長年行うなどスポーツに理解のある同社。100周年を機に社内に陸上競技部を創部し、わずか2年後に全日本実業団対抗陸上競技選手権大会で団体初優勝を飾りました。大会での活躍にとどまらず、陸上競技部の社員はアスリート向けカステラを企画開発したり、地域で陸上教室を開いたりと活発に活動。アスリート社員の存在は社内の士気を高揚させるとともに、新卒採用に好影響を及ぼしています。

創業100周年を契機に取り組んださまざまな施策が成果を上げている同社。KNCのメンバーで総務部の木下亜友美さんは「以前は黙々と仕事をしている印象が強かったのですが、最近は課題を解決しながら和気あいあいと働ける会社に変わってきました」と手応えを口にします。今後もKNCを中心に、女性管理職候補の育成、残業時間の削減などを課題として、引き続きWLBに取り組んでいきます。



KNCのメンバーと社長（中央）との話し合い。全社的な課題であったコミュニケーション不足の解消に力を入れています。



ブレインストーミング会議の様子。一般社員から管理職までが積極的に意見交換、業務改善につなげています。



育児・介護に関する制度を周知するため、ガイドブックを作成。

PROFILE

- ▶事業内容 鶏卵の生産および加工販売
- ▶設立 1972年（創業1921年）
- ▶代表取締役社長 小畑 成久
- ▶従業員数 390人（男性124人、女性266人）
- ▶所在地 高砂市荒井町御旅2-1-17

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



支援制度の周知により 子育てへの関心が男女とも向上

メーカーとして、海外との競争激化や人手不足などの課題を抱えている同社。将来の活路を若手社員の採用に求め、福利厚生充実や育児休業を取りやすい環境整備に注力。ダイバーシティの向上により、社内に活力が生まれています。

取組のポイント

- ★採用活動を改革し女子寮を設置
- ★ガイドブックで産休・育休制度を周知
- ★目安箱や1on1面談で社員の声を生かす



商品検査を行う女性技術者。社員寮も一部、女性フロアとして改装しました。

女性技術者を積極的に採用

繊維機器部品で国内有数の規模を誇り、不織布製品でも業界の先発4社の一角を占める同社。130年の長きにわたり安定経営を続けてきましたが、近年は海外企業との競争激化や若者の製造業離れなどによる人手不足に苦しむようになりました。

創業家出身で2013年に商社から転職した副社長の金井宏輔さんは、入社当時を振り返り、「社員はみんな真面目なコツコツ型で、それはいい。一方で、多様性がないと

も感じました」と話します。

厳しい環境を乗り越えるにはダイバーシティが鍵になると、まずは新卒採用の改革から着手しました。海外留学や商社勤務の経験から、社員構成に多様性があることで活気が生まれると分かっていたからです。

「採用活動をしない採用活動」を掲げ、求人サイトなどを通じた募集活動は控える一方、役員らが直接学校に出向いたりPRイベントを開いたり、独自の方法で学生にアピール。特に女性技術者の獲得に力を入れました。

また、入社後の女性の定着率を上げるため福利厚生も

強化し、男性専用だった社員寮の4階フロアを女性専用
に改装しました。

子育て支援制度や体験談を周知

同社では、女性社員の大半が結婚や出産で退職して
いました。育児休業の制度はあっても社員のほとんどが詳
しい内容を知らず、若手社員の中には将来に漠然とした
不安を持つ人も少なくありませんでした。

そこで、人事担当者だけでなく若手社員らも含めたブ
ロジェクトチームを結成し、「産休・育休あんしんサポート
ブック」を作成。制度の詳細だけでなく、実際に子育てを
経験した先輩社員の体験談も掲載するなど親しみが持て
る内容とし、幹部を含めた社員全員が閲覧できるように
社内ネットワークで公開、役職者に向けた説明会も実施
しました。

ガイドブック作成後に長男が誕生した金井副社長も、1
週間の育児休業を取得。その2年後に長女が生まれた際
には1カ月間の休みを取りました。加えて、自らの体験を
社内ブログで公開。「悩みや葛藤を抱えながらの育休期
間でしたが、素晴らしい経験だったことを社員全員に伝え
たかった」と力を込めます。

地道な取組は功を奏し、直近7年間に新卒採用した
37人中、女性は13人と35.1%を占めています。また、
2023年度の育児休業の実績では、取得した9人のうち8
人が男性でした。子育てへの関心は男女ともに広がりを見
せ、家庭と仕事の両立が当然のこととして全社的に浸
透しています。

社員の声を生かして改善

会社の風土改革として、社内コミュニケーションの充実
も図っています。社員から直接、職場環境の改善案を出
してもらおうと、社内には数人単位のチームをつくり、定
期的に意見を出し合っています。チームでまとめた意見は
役員向けにプレゼンテーションしており、毎年、20~25
チームが提案します。

さらにDX推進の一環で、業務の課題や改善策を集める
「目安箱」も設け、スタート1年で約100件が集まりました。
また、経営幹部と中間管理職が1対1で意見交換をす
る1on1面談も年間30回以上を数えます。

金井副社長は「働きやすい会社を目指して取組を進め
た結果、社内に活気が出てきたと実感しています。今後
も社員と一緒にイノベーションを起こし、業績の改善につ
なげていきたい」と話しています。



1on1面談での意見交換を積極的に行っています。



「産休・育休あんしんサポートブック」の制作・社内周知は、プロジェクトチームの若手社員が携わりました。



インターンシップでのプレスト会議の様子。

PROFILE

- ▶事業内容 繊維機器や不織布の製造・販売
- ▶設立 1943年(創業1894年)
- ▶代表取締役社長 金井 宏彰
- ▶従業員数 245人(男性190人、女性55人)
- ▶所在地 伊丹市奥畑4-1

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



1カ月育休取得100%※1 社内に助け合いの輪広がる

すこやかな毎日、
ゆたかな人生



同社の神戸工場と兵庫工場は、全国の自社工場に先駆けてマタニティー専用作業服の導入や事業所内保育園の開設等に取り組んできました。グリコグループで取り組む「男性を含む対象社員の全員が1カ月の育休取得」も100%を達成するなど、誰もが働きやすい会社へと歩みを進めています。



取組のポイント

- ★マタニティー専用作業服を導入
- ★事業所内保育園を開設
- ★男性社員も1カ月育休を100%取得

※1：独自の休暇制度「Co育て※2Month」導入以降、対象者が育児休業または当該休暇を取得した率
※2：「妊娠期から和気あいあいと（Communication）、上手に協力しながら（Cooperation）、一緒に子どもを育てる（Coparenting）」育児スタイルをコンセプトに江崎グリコが提唱しているもの

事業所内保育園「こどもびあ保育園」。社員の育児休業後の不安を軽減、食育にも力を入れています。

安全と見栄えを重視した作業服

江崎グリコの商品を製造する同社は、全国に13の工場を持っています。中でも、神戸工場は他の工場と比べて女性社員の比率が高く、早くから仕事と育児の両立のための施策に取り組んできました。

その一つが、マタニティー専用作業服の採用です。妊娠中の社員は通常作業服の大きめのサイズを着用していましたが、袖やズボン丈が長く、身幅は緩めで見た目が良くなく、しかも余った部分が機械に巻き込まれる危険性もありました。そこで、作業服の供給業者と共同で

「妊婦の安全性と快適さを備えた作業服」の開発に着手しました。

他社の作業服を参考にしたり、妊娠中の社員に試着してもらったりして検証を重ねました。その結果、上着にタックを作ることで身幅を絞り、ズボンのウエスト部分をベルトではなくゴムで締めるように改良した作業服が出来上がりました。また、メモ帳やペン等を収納するポーチは従来のベルトに通すものから、肩掛け仕様に変更。肩掛け用のひもには強い力で引っ張られた時に本体から外れる器具を付け、機械に巻き込まれるリスクを防ぎます。

食育に注力する施設内保育園

2つ目は施設内保育園の開設です。以前は、出産のタイミングで退職する女性社員が少なからずいました。そこで、働き続けられる環境整備に向けて女性社員にヒアリングを実施した結果、2019年、神戸工場の敷地の一角に工場見学施設「グリコピア神戸」になぞらえた「こどもびあ保育園」を開園しました。

創業者、江崎利一氏が、子どもの「二大天職」は「食べること（栄養を摂取すること）」と「遊ぶこと」として、グリコーゲン入りキャラメル「グリコ」に、おまけを付けて販売した考え方に重ね、園では「食べることと遊ぶことを通じてふれあいのココロでお互いを尊重する一人ひとりのにげん力を育みます」というコンセプトを掲げています。コンセプトを体現する取組の一つとして食育に注力。給食の食材には、神戸工場で発生する製造の過程でロスになるチョコレートを堆肥にして育てた野菜や、割れたり欠けたりしたビスコを飼料に育った「ビスコ豚」などを使っています。

園児の数は20人前後で推移しています。「育児休業後のお母さんにとっては保育園探しの不安が解消され、また、社内ママ友ができることも安心につながっているようです」と、神戸工場人事総務課の担当者は話します。

仕事を助け合う意識が高まる

3つ目が、男性社員の育児休業取得支援の取組です。グリコグループでは、子どもの出生後6カ月以内に1カ月間の休暇取得を必須とする「Co育てMonth」制度を設けています。そこには「一人ひとりのワークとライフを充実させることで新しいイノベーションを生み出す」という思いが込められています。

2017年の導入当初は職場から「1カ月も抜けられては困る」という声もあって、取得率は4.1%にとどまっていたが、取得した社員の「仕事の取り組み方、周囲の社員への配慮の仕方が変わった」という感想が聞かれるようになると理解が進み、現在では100%達成を実現しています。

「それぞれの職場で取得することが当たり前の雰囲気になったことで、男女関係なく互いの仕事を助け合う意識が根付いてきました」と担当者。将来的には、全社員が自分のやりたいことのためにまとまった休暇が取れるようにしていきたいと考えているそうです。



考案されたマタニティー専用作業服。



子どもと遊ぶ男性社員。「Co育てMonth」制度は、子どもの出生後6カ月以内に、1カ月の育児休業取得を必須としています。



グループの中でも先進的な取組を行う神戸工場。

PROFILE ※①神戸工場 ②兵庫工場

▶事業内容	菓子製造
▶設立	①1984年 ②1968年
▶工場長	①納富 正直 ②小林 法生
▶従業員数	①687人(男性302人、女性385人) ②152人(男性75人、女性77人)
▶所在地	①神戸市西区高塚台7-1 ②三木市志染町広野5-70

<https://www.glico.com/jp/>



働きやすいのは当たり前 働きがいのある会社へ



健康食品メーカーだから健康経営をするのは当たり前という認識のもと、早くからワーク・ライフ・バランス（WLB）に取り組んできた同社。近年では従業員へのヒアリングや意識調査を通じて浮き彫りになった課題の解決を図り、働きやすさだけでなく働きがいの向上につなげています。

取組のポイント

- ★時差出勤制度を導入
- ★一人一人との面談を受け課題を解決
- ★人事評価制度を見直し



総務課の社員が全従業員にヒアリング。課題解決につなげています。

6年連続で健康経営優良法人

今や健康食品の代表格と言える青汁。そのパイオニアメーカーとして55年超の歴史がある同社の企業理念は「私たちは、みなさまの健康と幸せな暮らしを実現します」。総務課長の濱久哲さんは「『みなさま』には、当然お客さまだけでなく従業員とその家族も含まれています。ですから健康経営の精神は、自然と当社に根付いてきたように思います」と話します。傷病を持つ従業員に対す

る最大1年半の休暇制度や、がん治療費補助制度が整備されているほか、全従業員に対し毎年ストレスチェックを実施。100%の受検率を約10年間キープしています。

約5年前からはWLBを意識的に充実させてきました。コロナ禍を機に導入したのが、前日までにグループウェアに登録すれば申請・承認がなくても時差出勤ができる制度。また、時間単位の有給休暇制度を導入したり、勤務時間短縮制度の対象となる子どもの年齢を3歳までから9歳までに引き上げたりするなど、より働きやすい環境

づくりに努めています。経済産業省が普及推進する健康経営優良法人には6年連続で認定されています。「個人の生活スタイルに配慮した勤務体制はずいぶん整ってきたので、次なる課題はテレワーク体制の強化です」と濱課長は話します。

声をすぐ形にできるのが長所

同社では、2023年から働きがい向上の取組も進めています。その一つが全従業員へのヒアリング。総務課の担当2人が従業員一人一人と膝を突き合わせて率直な意見を聞いています。「ヒアリングは初めての試みだったので、はっと気づかされることがたくさんありました。福利厚生のために行っていたはずの自社の健康食品の配布が、コストやモチベーションなどの面から従業員のためになっていないと分かったこともその一つです」と濱課長。

ヒアリングを基に、育児のための勤務時間短縮を時間単位から30分単位へと改善。制度の変更を紙や電子データで周知したところ、子育て世代を中心に利用者が広がりました。ヒアリングで浮上した課題については、全て解決する方向で順次進めています。

「従業員の声をすぐ形にできるところが当社のよいところ。転職してきた私から見て、働きやすい環境整備がかなり進んでいる印象です」と、濱さんと共にヒアリングを担当する総務課の相川成美さん。「制度利用の個人差が大きいこともヒアリングで分かりました。せっかく整っている社内制度なので、もっと多くの人に使ってもらいたいと思っています」と続けました。

人事評価制度の不公平さを是正

従業員の働きがい向上させる方策を探るため、2023年に兵庫県立大学との共同研究を実施。その一環として行った従業員意識調査の結果、人事評価制度の不公平さを指摘する声が複数ありました。そこで、評価基準を明確にするなどの対策を講じた上で、上司が部下を評価し、それをフィードバックする面談に焦点を当てた管理職研修を実施しました。

今後は若手のスキルアップや中堅のコーチング教育、資格取得支援制度の拡充などにも着手する予定です。「これからも一人一人を大切に、全従業員が活躍できる会社を目指します」と濱課長は話しています。



大麦若葉青汁などの健康食品や入浴剤などの医薬部外品を製造販売。



兵庫県立大学と実施した共同研究では学生からストレートな提言を受けました。



研修を通じて管理職のフィードバック力を底上げしました。

PROFILE

- ▶事業内容 健康食品の開発・製造・販売
- ▶設立 1968年
- ▶代表取締役社長 深田 秀樹
- ▶従業員数 101人(男性71人、女性30人)
- ▶所在地 伊丹市北伊丹7-98

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



クレド(行動指針)の創造を機に ボトムアップ型の組織へ変革



社会の変化に対応して成長し続けられる会社を目指し、クレドの創造に取り組んだ同社。自由に意見を言える風土が醸成され、社内が活性化。従業員の声が、ワーク・ライフ・バランスに関する制度の導入につながりました。

取組のポイント

- ★ボトムアップ型のプロジェクトでクレドを創造
- ★フレックスタイム制度や在宅勤務制度を整備
- ★課題改善に向け大学との共同研究を実施



従業員が話し合いを重ねてつくり上げたクレド。配色やデザインも目につきやすいように工夫しました。

成長し続ける会社を目指して

橋やスタジアム、エレベーターといった大型構造物の補強材やワイヤロープなどを製造する神戸製鋼所のグループ会社。今後どうすれば、社会の変化に対応して成長を続けられるかを模索していました。

会社の課題を洗い出したところ、拳がったのは「トップダウンの社風」「行動指針の形骸化」の2点。その両方を解決するため、ボトムアップ型のプロジェクトを立ち上げて、従業員が迷ったときの判断材料や基準となるクレ

ドを新たに設けることにしました。

手始めに2018年、全従業員の3分の1以上に当たる約300人による「語り合う場」を設定し、ありたい姿を思い描きながらさまざまなキーワードを出し合いました。次に「クレド創造プロジェクト」として選抜された103人が議論。最終的に若手を中心とする代表者23人が「まじめな人材が多い」「チャレンジ精神に欠ける」といった会社の長所や短所を抽出しながら、大切にしたい価値を定義。実践したい行動を言語化して、2020年に完成させたのが「神鋼鋼線クレド」です。

クレドは「社会が前に進むために、『なくてはならない価値』を提供し続ける」を会社のミッションとし、そのために必要な3要素を色別に掲げています。青は「意志」、黄は「団結」、赤は「挑戦」。強い「意志」を持って「団結」し、より高い目標に向けて「挑戦」を続ける会社を目指すことを示しました。さらに3要素のそれぞれに「共に、汗をかく」といった、従業員の思いがこもった文言を添えました。

クレドは会議室などに掲示したほか、ポケットサイズのカードにして全従業員に配布しました。プロジェクトに参加した松下義明さんは「自分たちで創り上げてきたクレドなので誇りや愛着を持っています。クレドは私にとっての行動指針。品質保証の業務を担っているの、立ち止まったときや迷ったときに『お客さまに喜んでもらえる品質のものを提供するにはどう行動すべきか』をクレドに照らし合わせて考えています」と話します。

クレドづくりで発言が活発に

クレドの完成後は、実際にクレドに基づいて行動した人やその結果を評価する社内表彰制度を新設したほか、クレドについて語り合う職場単位のグループ活動を通じて浸透を図っています。

「トップダウンからボトムアップに組織文化が変化し、自由な意見が言える風土が醸成されてきました。ワークライフ・バランスに関する制度の多くも従業員の声から生まれています」と総務部人事室長の加藤直記さん。1カ月単位のフレックスタイム制度や在宅勤務制度、子どもが小学校卒業まで利用できる育児短時間勤務制度、専門の産業カウンセラーによる「こころの健康窓口」など、全て従業員のニーズを基に整えました。

新卒採用の応募を増やすために

また、神戸大学と共同で新卒採用の応募を増やすためのプロジェクトを実施。応募数が伸び悩んでいることから、学生の記入負担を軽減しながらも入社意欲を測れるエントリーシートに2023年度から見直しました。

「社内の改善に加えて、社外との共同プロジェクトも積極的に実施しながら、100周年さらにその先も継続できる会社を目指して改革を続けていきたい」と加藤室長。仕事や職場に対する貢献意識や信頼を表す従業員エンゲージメントスコアが2023年度は3.00（5点満点中）だった同社。2026年度は3.37になるよう、数値目標を掲げ、さらに取組を進めていきます。



多くの社員が、会社の長所・短所などを話し合いながら、大切にしたい価値を定義。



クレドに基づいて行動した社員をたたえる社内表彰制度があり、受賞者インタビューが社内報に掲載されます。



専門の産業カウンセラーが対応する「こころの健康窓口」を開設しました。

PROFILE

- ▶事業内容 鋼線・ワイヤロープの製造販売
- ▶創業 1954年
- ▶理事長 北山 修二
- ▶従業員数 863人（男性783人、女性80人）
- ▶所在地 尼崎市中浜町10-1

<https://www.shinko-wire.co.jp/>



誰もが選択できる短時間勤務など 働きやすい環境づくりで成長



2005年、訪問看護ステーションの運営からスタートした同社。当初は、事業拡大を目指して突き進む経営陣についていけない従業員が次々と会社を去りました。そこで、誰もが短時間勤務を選択できるようにするなど働きやすい職場づくりに尽力。現在は医療、福祉、教育関係の8事業を展開しています。



取組のポイント

- ★無条件の短時間勤務制度を導入
- ★短時間勤務従業員を管理職に登用
- ★不安や悩みを解決する「やりがいプロジェクト」を推進

従業員の7割超を占める女性に向けて、働きやすい環境や仕組みづくりに着手、整備しました。

女性の働きやすさ向上を目指し

約20年前、「訪問看護リハビリステーション癒々」からスタート。代表取締役の川崎慎治郎さんは、さまざまな医療・福祉事業を展開したいと希望に燃えていました。「あれもこれもやりたいことがあって、いつの間にか従業員に要求することが増えていました。残業代さえ払えば許されるだろうと、深夜までの残業が常態化。十数年前までは典型的なブラック企業でした」と振り返ります。当然のことながら辞める従業員が後を絶たず、チャレンジしたい事業にも手を付

けられないという悪循環に。「従業員の私生活を重視しないと会社の成長なんて見込めない。時代の流れに反した会社運営は正す必要がある」という管理職からの提言に耳を傾け、川崎代表取締役は従業員の働き方の改善に乗り出します。2012年のことでした。

まず従業員の7割超を占める女性に向けて、働きやすい環境や仕組みをつくることから始めました。病児保育室を併設する保育園・こども園を整備し、旅行などに使える独自の手当「ハッピーチョイス」を新設。さらに、新たに9時から16時までの短時間勤務を可能にしたほか、使い勝手の良

い30分単位で取れる有給休暇も導入しました。その結果、離職率は2012年の7.5%から、2020年には4.0%に減少しました。

誰もが選択できる短時間勤務

画期的なのは、短時間勤務の条件に子どもの有無や年齢、期間などの制限を設けていないところです。また、短時間勤務をしている従業員も管理職に登用。17人の管理職のうち、3人が短時間勤務を選択しています。入社7年目の作業療法士は、3人の子供が中高生に成長した現在も短時間勤務を継続しながら、管理職として活躍しています。「効率的に仕事を進める努力は必要ですが、面談でメンバーから出てきた意見や自分のやりたいことが形になる喜びを感じています」と生き生きとした表情を見せます。

最近では、男性も短時間勤務を選択したり、育児休業を取得したりするようになりました。最初は働く女性を応援するものだった取組は、男性従業員にとっても、子育て等のプライベートな時間を充実させるきっかけになっています。

従業員のやりがいが会社の成長に

訪問看護サービスが中心で、従業員同士が顔を合わせる機会は限られる同社。不安や悩みをため込みがちな状況にあったことから、2023年、「やりがいプロジェクト」として、従業員の各種相談に対応する窓口を設置しました。例えば、専門知識のサポート窓口では、手の不自由な利用者を担当するスタッフの「傘の開閉をスムーズにできるようにしたいという希望をかなえたい」との相談にプレーンチームが対応。また、多くの利用者と接するスタッフの心身のケアを図るため、ハラスメント相談などをLINEで受け付け、面談や研修を実施するほか、サービス利用停止基準を設けるなど問題の解決に努めています。「素早い解決を図れば従業員の働く楽しさややりがい、キャリアアップにつながり、ひいては会社の成長につながっていくと考えます」と川崎代表取締役。

従業員数7人からスタートし、20年間で156人に。訪問看護やデイサービスを手がける事業所は小規模な所が多い中、同社は夜間専従スタッフを配置して24時間対応体制を取るなど、従業員の働きやすさを実現すると同時に、利用者が希望する多彩なサービスを提供。利用者数も2倍近くに増えました。「ホワイト企業化がある程度進んだので、今後はプラチナ企業を目指したい」と、どこまでも前を見据えています。



「やりがいプロジェクト」では、従業員の不安や悩みを減らす各種相談窓口を設置、気軽に利用されています。



利用者とのトラブルで多いセクハラ・カスハラ対策の社内ポスター。従業員の被害相談をLINEで受け付け、見過ごさず迅速に対応しています。



家族団らんを楽しむ従業員。フレキシブルな勤務形態に移行したことで、仕事と家庭の両立がしやすくなり、離職率が減少しました。

PROFILE

- ▶事業内容 医療福祉および保育事業
- ▶設立 2005年
- ▶代表取締役 川崎 慎治郎
- ▶従業員数 156人(男性55人、女性101人)
- ▶所在地 姫路市飯田491-13

<http://www.imone.jp/>



育休取得は男女とも当たり前 全員が能力を発揮できる職場へ



重量物を取り扱う製造業のため女性従業員が少なかった同社。現状打破のためプロジェクトを立ち上げ、女性の採用や職域拡大だけでなく、男性の育児休業の取得率アップや取得期間伸長に注力。サポートしながら全員が能力を発揮できる職場を目指しています。

取組のポイント

- ★組織横断型のプロジェクトを推進
- ★男性の育児休業取得を促進
- ★育児短時間勤務制度を拡充



「育休取得推進セミナー」を実施して、管理職の理解も促進しています。

男性も一定期間の育休を取れるように

発電プラントに用いられるバルブの生産やメンテナンスを通じて、社会インフラを支える同社。何トンもある重量物を取り扱う業種であり、長らく女性従業員数は全体の約1割にとどまってきました。しかし、少子高齢化が進んで人手不足が深刻化。国も、女性の採用や管理職比率が少ない企業に対策を求めていることから、2018年に「女性活躍推進プロジェクト」を発足。その後名称を「TOMOS-Active」に改め、さまざまな部署や立場の

従業員が参加する組織横断型プロジェクトとして、女性活躍推進だけでなく、男性の育児休業取得の促進にも取り組んできました。

同プロジェクトの目標の中で最も特徴的なのは、男性の育児休業取得率を「50%以上」、平均取得期間を「通算1カ月以上」としたことです。経営層も巻き込んで会社のあるべき姿を検討した結果、「たった1日、2日の育児休業で取得率を向上させ、見せかけの数値で取り繕うだけでは意味がない。子どもを育てる男女全員が育児に専念するため、一定期間連続した休暇を取ることが重要

という結論にたどり着きました」と、人事総務課長の岩崎真弓さんは振り返ります。

配偶者出産休暇を10日間に拡充

対策としてはまず、有給の「配偶者出産休暇」を3日間から10日間に拡充。同休暇や有給休暇と無給の育児休業を組み合わせることでまとまった期間休めるようにし、収入が減る不安も軽減しました。また、「育休取得推進セミナー」を実施して管理職の理解も促進。さらに社内報では、実際に育児休業を取得した男性を取り上げ、「取得前に準備したこと」「育休中の過ごし方」などの体験記を紹介。社内ポータルサイトで申請の手続きなどについても発信しました。

こうした取組が実を結び、2023年度は男女とも対象者全員が育児休業を取得。男性の平均取得期間は23.3日となっています。

妻が第1子を出産した時に1カ月の育児休業を取った人事総務課の奥村大智さんは、「職場の上司が先に取得していたので、次は自分もという感じでスムーズに休めました。今まで他の人から聞いていた子育ての大変さが身をもって分かりました。若手に、今度は私から勧めたいです」と話します。

同社の中でも原子力発電所に派遣されるメンテナンス部門の従業員は、繁忙期である定期検査の時期は特に休暇が取りにくい等の課題が以前から挙がっていました。そんなメンテナンス部門の男性が、2024年に約3カ月の育児休業を取得したことは画期的な出来事でした。繁忙期でも「お互いさま」の気持ちでサポートし合う雰囲気育まれています。

職場復帰後も働きやすく

男女とも育児休業取得が当たり前という風土が醸成されつつある同社では、職場に復帰した後の制度も整備されています。以前は子どもが小学校就学前まで可能だった育児短時間勤務を小学校卒業までとし、妊娠中の従業員にも適用。6時間のみだった就業時間枠も、5時間30分、6時間30分、7時間を追加して選択肢を広げました。

前身から数えると7年目を迎えた「TOMOS-Active」。2024年9月時点で従業員の女性比率は15%まで上昇し、従来は女性がいなかった職域への配置も進んでいます。岩崎課長は、「今後は出産・育児だけでなく病気や介護などにもテーマを広げながら、全従業員が能力を発揮できる職場環境を実現していきたい」と話しています。



実際に育児休業を取得した人の体験記を社内報に掲載。



若手従業員の交流会の様子。



従業員の女性比率は15%に上昇しました。

PROFILE

- ▶事業内容 各種バルブの製造販売・メンテナンス
- ▶設立 2000年(創業1922年)
- ▶代表取締役社長 奥井 一史
- ▶従業員数 333人(男性282人、女性51人)
- ▶所在地 尼崎市西立花町5-12-1

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



働く人を大事にする風土が根付き 多様な研修や支援策も好評



従業員の成長がなければ会社の成長はないと考える同社は、働きやすい環境づくりに取り組んできました。加えて働きがいをも高めるために、子育てと仕事の両立支援策や年代別の細やかなキャリア研修を実施。女性の育児休業からの復帰率は100%、男性の育児休業取得率は50%と高い水準に達しています。



取組のポイント

- ★年代別にライフ・マネー・キャリア研修を実施
- ★多様な施策で子育てと仕事の両立を支援
- ★開発改善大会を実施

「ふみだすプロジェクト」の目玉の1つ、ライフ・マネー・キャリア研修。2022年から年代別に行っています。

年代ごとに異なる内容で研修

あらゆる産業界でエネルギーとして使用される蒸気。同社はその蒸気を有効活用するために不可欠な「スチームトラップ」で国内1位、世界3位のシェアを誇ります。

「企業の成長は従業員の成長に比例する」と考える同社。2020年に就任した3代目代表取締役社長の藤原綾子さんが、企業の持続性と従業員のキャリアビジョンの実現のために「ふみだすプロジェクト」を打ち出し、ワーク・ライフ・バランス（WLB）の取組を強化しました。

同プロジェクトの目玉が、2022年から年代別に行っ

ているライフ・マネー・キャリア研修です。将来に不安を抱く20代、安定感を求める30代、ミッドライフクライシス（中年の危機）を迎える40代と、年代によって課題は変化するため、研修のテーマはそれぞれの年代に響くものを設定。参加者は、講師によるセミナーを聞いたり、ライフサイクルゲームで疑似体験を楽しんだりしながら、自身の仕事や生活のプラン設計に思いを巡らせます。

アンケート調査による満足度は80%超と好評で、「ライフイベントの備えやキャリアアップの意識付けにつながるほか、同年代との横のつながりが強化されています」と、担当するPeople&Culture本部ジェネラルマネジャー

の吉田幸浩さん。同本部の横矢早紀子さんは「日常の中で後回しにしがちな分野だと思うので、定期的に考えてもらえる仕組みをつくるのが今後の課題です」と話しています。

子育てもキャリアアップも

さらに2024年から取り組んだのが、子育てと仕事の両立支援策の拡充です。短時間勤務制度や時差勤務制度は法定以上に整っており、多くの女性社員が出産・育児を経験しながら働き続けています。「最近『子育ても自分のキャリアアップも大切にしたい』と考える人が増加傾向にあるという調査に着目して、より多様に拡充を図りました」と横矢さんは言います。

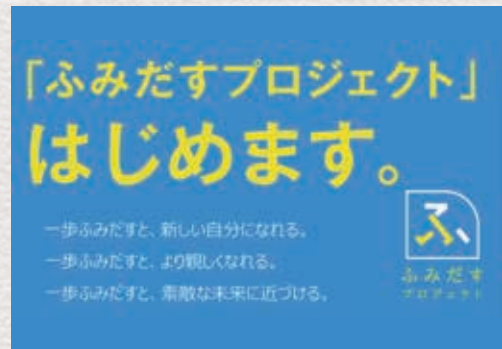
まず、通院頻度の高い不妊治療において、失効した積立年次有給休暇を使用可能に。育児休業取得者に向けて、取得前には取得・復帰支援プランを作成。育児休業中は社内情報を定期的に提供することで、スムーズに職場復帰できるようにしました。加えて、産後1年以内に復帰した女性に対して子どもが1歳になるまで月3万円を支給する早期復帰支援手当やベビーシッター割引券の導入など、復帰後の支援策も手厚くしました。

その結果、女性の育児休業からの復帰率は100%に達し、男性の育児休業取得率も50%まで上昇。早期復帰者も増えています。「長く休みたい人もいれば、早く復帰したい人もいます。価値観が多様化する中、あらゆる人が働きやすいようにしたことがポイントです」と吉田さんは言います。

特許や実用新案を育む大会

同社は圧倒的な技術力を基に、年間約100件、これまでに5,000件以上の特許製品や実用新案を生み出してきました。その源となっているのが1986年から開催する開発改善大会です。同社が掲げる「CS100（顧客満足度100%）」に貢献した開発や改善には、報奨金を支給。従業員のモチベーションアップや成長につながっています。

また、2024年で41回目を数える「納涼ふれあい祭り」には、従業員やその家族、取引先や地域の人も含め1,200人以上が参加。広大な芝生上にステージを特設して盆踊り大会を繰り広げます。従業員がコミュニケーションを図る機会になっているだけでなく、家族への感謝の気持ちを伝える大事な取組です。こうした伝統的な行事と新しいプロジェクトの両輪で、これからも引き続きWLBの推進に努めます。



WLBの実現に向け、会社と社員がそれぞれ一歩を踏み出しています。



1986年から開催している開発改善大会。「CS100（顧客満足度100%）」に貢献した取組を毎年表彰しています。



「納涼ふれあい祭り」は、従業員とその家族への感謝を伝える大切なイベントです。

PROFILE

- ▶ 事業内容 計測・制御機器の製造販売
およびコンサルティング
- ▶ 設立 1972年（創業1950年）
- ▶ 代表取締役社長 藤原 綾子
- ▶ 従業員数 490人（男性386人、女性104人）
- ▶ 所在地 加古川市野口町長砂881

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



労働時間の短縮で自由時間が増加 私生活をもっと充実したものに



同社は2023年5月、労働時間の短縮に踏み切りました。報酬は従来のまま、1日の労働時間を1時間短くして7時間に、週35時間労働にしました。従業員たちは、増えた自由時間を家族との時間や学びの時間に充てて生活を充実させています。



取組のポイント

- ★1日の労働時間を1時間短縮
- ★目標達成にマンダラチャートを活用
- ★製造現場の環境を改善

造船や産業機械、プラントなどで使われる耐熱・耐食性が優れたバネを製造しています。

5S活動の徹底が時間短縮の礎に

川崎重工業で働いていた創業者が、独立して設立したバネ製造会社。耐熱性・耐食性に優れた各種バネを製造し、製品は造船や重機、産業機械、プラントなどの分野で使われています。

労働時間の短縮は2023年5月から。代表取締役社長の篠原進さんは「短時間で集中して仕事を終えれば、家庭のことや各自の学びに時間を振り向けられます。仕事量も落ち着いている時期だったので、やってみようと思いました」と挑戦した理由を明かします。

篠原社長は会長である田中知子さんの娘婿に当たり、経営トップとして奮闘する田中会長を助けるため2015年に入社。「以前いた飲食業界の視点で見ると、製造業ならば労働の効率化がもっとできると思い、まずは5S活動を徹底しました」。不要なものを「整理」し、必要なものを使いやすい場所に置いて「整頓」、「清掃」して点検を行い、「清潔」な状態を保つ。その状態を維持するための「しつけ」。これらの地道な活動が、時間短縮実施の礎となりました。

最初は、「時短なんてできるの?」という反応だった従業員も、17時の終業時間が16時に繰り上がれば、仕事

ルーティン作業を自動化 属人化の解消でやる気も向上



平均年齢34歳の同社は、若手従業員が中心になってルーティン作業を自動化するとともに、属人化解消で各自の成長を促す仕組みを構築。オートバイ部品の開発という趣味性の高い業種だけに、従業員自身がプライベートを大切にできる環境づくりに尽力しています。

取組のポイント

- ★家内工業から会社組織へ転換
- ★RPA活用や出荷業務見直しで効率化
- ★属人化解消を通じてキャリア形成



平均年齢34歳。家内工業から会社組織へと転換を図り、若手が夢を持てる会社づくりを進めています。

若手従業員の一言で自動化に着手

淡路島で大型オートバイ部品の企画や開発、販売を行う同社。家族経営から始まって長らく10人以下の少人数で切り回してきましたが、2010年代に従業員が倍増。10年前に入社し2024年11月に事業承継した代表取締役社長の正本賢将さんは、2018年ごろからさまざまな社内の課題と向き合ってきました。

大きな効果があったのがRPA（ソフトウェアロボットによ

る業務自動化）の取組です。正本社長が外部セミナーで関心を持ったRPAについて社内研修を開いたところ、専門学校時代にプログラミング知識を学んだ入社4年目の谷剛瑠さんが「役に立てるかも」と応じたことからスタートしました。

谷さんは5部署の現状や課題を丁寧にヒアリングして独自に自動化プログラムを作成。運送会社への送り状番号の転記、顧客向けの掛け率チェック、ウェブ受注のデータ取り込みなど、日々手動で行っていたルーティン作業のプロセスを自動化することに成功しました。

結果、月20時間以上かかっていた単純作業が1時間以内に短縮。ヒューマンエラーの防止にもつながっています。「社内の日常業務に自動化作業が溶け込んでいる様子を見るとよかったと思います。他業務で自動化できることはないか意欲的に模索しているところです」と谷さんは話します。

属人化を解消し出荷作業の改善も

中小企業が陥りがちな業務の属人化の解消にも取り組みました。その一環として、全部署において「この業務は誰ができて誰ができないのか」「メインでやっているのは誰か」などを明らかにするため、業務の棚卸しを実施。その結果を職能要件書にまとめてキャリア面談に活用すると、業務の平準化に向けた協議だけでなく、個々の中長期的なキャリア形成についての具体的な話し合いができるようになりました。並行して、等級制度のフレームを見直し、評価制度も改善。従業員のやる気や自己成長意欲が向上しました。

さらに、長時間勤務が常態化しやすい物流業務においては、「即日受注・即日発送」をモットーに掲げ、顧客に迅速に商品を届ける工夫をしています。5,000種にもわたる多品種小ロットの商品に対してロケーション番号を振り、それまでベテランにしかできなかった選別・ピッキング作業を保管場所検索により誰でもできるように。出荷業務が1日約1時間短縮し、改善前の2018年に月22時間だった一人当たりの平均残業時間が、2023年には月3時間と86ポイント減少しました。2018年と2023年を比較した数字では、売上高が1.57倍、有給休暇取得率も1.7倍と効果が出ています。

二輪車と触れ合う時間こそ大事

従業員の大型二輪免許の所有率は約8割。これまでのワーク・ライフ・バランス（WLB）の推進によってプライベートな時間を取りやすくなり、仕事を終えてから島内をナイトツーリングしたり、休日に島外への定例ツーリング会を開いたりする機会が増えました。また、終業後に工場を従業員に開放しており、愛車のカスタマイズを楽しむ人もいます。

「すべてのライダーに夢を提案し、豊かなバイクライフをサポートする」が経営理念の同社。「われわれが趣味を楽しむ気持ちを失うとお客さまを満足させることはできません。純粋にオートバイと触れ合う時間を大切にしてほしいと考えています」と正本社長。「会社を良くする取組はまだ始まったばかり。これからも、働きやすさややりがいを感じられるような環境づくりを続けていきたいです」と話しています。



5,000種類の商品にロケーション番号を振り、ピッキングしやすくしました。



ルーティン作業をRPAで自動化するプログラムを作った谷さん。



春や秋には月1回島外へのツーリング会を開催しています。

PROFILE

- ▶事業内容 オートバイ部品の企画・開発・販売
- ▶設立 1998年（創業1988年）
- ▶代表取締役社長 正本 賢将
- ▶従業員数 30人（男性18人、女性12人）
- ▶所在地 淡路市志筑3071

<https://www.win-pmc.com/>



業務管理システムを自社開発 働くことが楽しい会社へ



IT化やペーパーレス化が進む中で、時代の流れに合った文具店の在り方を追求している同社。仕事の抱え込みなどを解消するための自社システムを構築し、プライベートな時間を確保しながらストレスなく働くためのシステムとして、顧客にも提案しています。

取組のポイント

- ★業務を一元管理できるシステムを構築
- ★テレワーク環境を整備
- ★従業員の声を受け特別休暇を新設



神戸・三宮にある営業所はペーパーレス&フリーアドレス。ショールームやコワーキングスペースとしても使用しています。

まずは自社を働きやすく

神戸市須磨区で1982年に美幸商店として創業して40年余り。代表取締役社長の中内真人さんは、「文具店は文具の販売だけしていても生き残れない。我々らしい進むべき道を模索しよう」と考え、ITの導入を含むオフィス環境のトータルサポートを手掛けるようになりました。今では文具・事務用品の販売はもちろん、オフィスインフラの整備や

業務システムの構築・運用サポート、オフィスのレイアウトまで幅広いサービスを積極的に展開しています。

「快適なオフィスづくりをサポートする会社だからこそ、もっと働きやすい会社にしよう」と、新卒採用が進み従業員が増えてきた2017年ごろから、ワーク・ライフ・バランスに取り組み始めました。

まず力を入れたのが社内システムの構築です。それまでは誰がどれぐらいの仕事を抱えているのかが分かりにく

く、個々の仕事量に偏りが見られたため、案件の進め方を12ステップに分けて進行度を入力するスタイルに。従業員8人の業務量や進捗を一元管理するようにしました。すると、手の空いた人が自主的に他の人をサポートするようになり、新人の教育も誰かからともなくするようになりました。また、売り上げに関係しないごみ捨てや観葉植物の水やりなどの業務も洗い出し、属人化を防いでいます。

このシステムはマニュアルリストやスキルマップなど、さまざまなコンテンツとひも付けもされています。「業務上困ったことをマニュアル化したり、身に付けた方がいいスキルを4段階に分けたり。自社の課題をシステム化していくことで解決につなげています」と中内社長。磨き上げた業務管理システムは、商品として顧客にも提案しています。

柔軟に働き方を変えられる環境

一方で、コロナ禍前からテレワーク環境の整備も始めていました。在宅勤務用のノートパソコンを1人1台貸与し、全員が在宅ワークを行うテレワーク訓練を不定期で開催したり、気象警報の発令などで通勤に支障が出れば在宅ワークに切り替えたりと運用。今ではテレワーク率8割に達する従業員もいます。並行して、フレックスタイムや時短勤務など、一人一人の生活環境に合わせた制度を整備してきました。

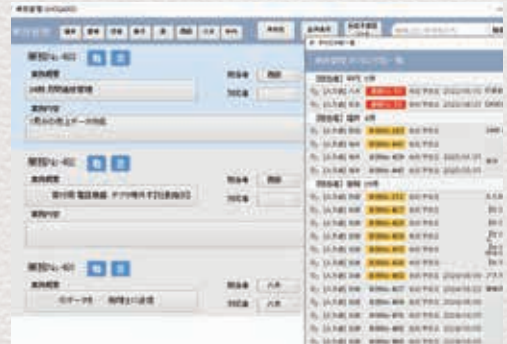
また、「誕生日休暇」「自分記念日休暇」という2種の特別休暇を2020年から導入し、有給休暇取得率は3年連続で70%以上を達成しました。「他社の友人から聞いていいなと思った『自分記念日休暇』を直談判して採用されたのがうれしかった」と、入社6年目のデザイン担当は笑顔を見せます。

他に月に1度、休日出勤扱いで全員が集まり、料理当番制でランチ会を開催。食事や時には飲酒も楽しみながら、仕事や趣味の話で交流を深めています。

働きがいを高めさらなる成長を

社内システムという型づくり、働きやすい環境という場づくりを整えてきた同社。現在は働きがいを高める取組を進めています。

例えば、一人で仕事を獲得し、売り上げを生む担当営業制度を導入。営業成績が見える化したことで従業員のモチベーションが向上しました。中内社長は、「お客さまに認められることが従業員と会社、両方の成長につながります。『働きやすい』から、『働くことが楽しい』に導けるように取組を続けていきます」と、どこまでも前向きです。



自社開発システムでメンバー全員の業務を一元管理。



出勤扱いのランチ会を月1回開催。



営業所兼ショールームには文具店らしい展示も。

PROFILE

- ▶ 事業内容 文具事務用品の販売、オフィス環境のトータルサポート
- ▶ 設立 1991年(創業1982年)
- ▶ 代表取締役社長 中内 真人
- ▶ 従業員数 8人(男性2人、女性6人)
- ▶ 所在地 神戸市須磨区常盤町2-4-15

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



残業廃止により余裕が生まれ 業務改善のアイデアが続々と



豊岡市内で保育園の運営などを行う同社は、2017年に持ち帰りの仕事も含めた一切の残業廃止令を出したところ、プライベートに余裕が生まれ、スタッフから既成概念に捉われないアイデアが生まれました。それにより業務内容が充実し、保護者の満足度の向上にもつながっています。



取組のポイント

- ★外部の協力を得てイベントを実施
- ★研修を通し経営理念を浸透
- ★役割を与えて内発的動機を刺激

研修旅行で人気テーマパークへ。プロのホスピタリティを体感し、業務に生かします。

笑顔あふれる職場に

同社は保育園運営で創業し、現在は2つの保育園のほか、児童発達支援・放課後等デイサービス施設、そろばん塾の運営なども手がけています。

代表取締役の吉盛文彦さんは起業した際、「せっかくなら、次にバトンを渡せる会社にしていきたい」という思いから、スタッフとその家族のためにも、自分たちの存在価値を追い求めるべきだと考えました。そこで、創業から6年後の

2013年に「事業を通じて全ての人が『夢』、『役割』を持ち続け、笑顔で暮らせる社会を創造します」という経営理念を定めました。

スタッフが笑顔で暮らせるためにはどうしたらいいかを考えるうちに行き着いたのが、「心穏やかでいるためには、何よりも家族の協力が必要。家族との時間を大切にできる働き方を実現することが大事だと思いました」。まず、時間外労働の排除に取り組むことにします。

スタッフ、保護者、園児が喜ぶイベントを

保育士は園児が帰った後も、園のイベントで使うグッズの製作などに追われます。定時に退社したとしても、自宅で積み残した仕事をする“持ち帰り”が常態化していました。そこで、吉盛代表は持ち帰りも含めた一切の残業を廃止しました。

それにより時間や心に余裕が生まれ、スタッフの間から既存概念に捉われないさまざまなアイデアが出てくるようになりました。代表例が園児や保護者が喜ぶ新たなイベントです。10mの手巻きずし作りもその一つ。豊岡市内で評判のすし店の力を借り、みんなで挑戦します。「プロが加わることで給食スタッフの学びの機会が増え、本格的な味も楽しめる。何より園児と保護者が喜ぶ。一石三鳥です」

経営理念を浸透させるために

経営理念を浸透させるための取組も怠りません。2023年度は、ホスピタリティーをテーマに、各事業所2人ずつのスタッフが、1年間に5回のワークショップや勉強会に参加。そこで得た学びを所属先のメンバーと共有し、自分たちの行動に落とし込んでいきました。そして締めくくりには、全スタッフが東京ディズニーランドとユニバーサルスタジオジャパンの2組に分かれ、プロのホスピタリティーを体感しました。

また、スタッフのモチベーションを維持するために重視しているのが内発的動機です。例えば、保育園のSNS運営を任されたのは一番若いスタッフ。当初は義務感で発信している様子だったといいますが、1年がたった頃、SNS用に撮影した写真を使って卒園アルバムを作成したところ保護者が涙を流して喜び、その姿を見てやる気に拍車がかかりました。「役割に伴う使命が見つかった時のエネルギーは強い。私の仕事はそんな役割を与えること」と吉盛代表取締役。SNSは、人材採用においても大きな役割を果たしており、2つ目の保育園を開設する際にSNSで保育士を募集すると、1カ月で20人を超える応募があり、その中から10人を採用したそうです。

残業廃止と経営理念の浸透によりスタッフの満足度は向上し、近年の離職率はほぼ0%を維持しています。吉盛代表取締役は、「それぞれの職場を訪ねた時には、いつもそこに“おいしい”空氣が流れているかどうかを確かめています。一人一人が周りのことを考えて行動できる職場づくりをさらに進めていきたい」と話しています。



「ママだけの運動会」など、園児だけでなく保護者も盛り上がるイベントを企画しています。



長い手巻きずしを作るイベント。



園での楽しい様子はSNSにアップ。

PROFILE

▶事業内容	児童福祉・教育
▶設立	2007年
▶代表取締役	吉盛 文彦
▶従業員数	34人(男性5人、女性29人)
▶所在地	豊岡市城南町13-13(本部事務所)

<https://mori-plans.co.jp/>



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」

<https://web.pref.hyogo.lg.jp/sr05/roudou.html>



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」

<https://web.pref.hyogo.lg.jp/sr05/workrules.html>



厚生労働省
「これってあり？
～まんが知って役立つ労働法Q&A～」

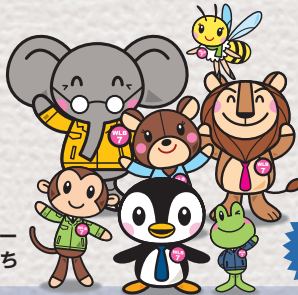
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/mangaroudouhou.html>



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～」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouzenpan/roudouhou/index.html

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

はぐベン(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

ケアモン(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

テレくま(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

キーライオン(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

アクティビー(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

ヤルぞう(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

フレグ(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/>

ひょうご仕事と生活センター

検索

