

仕事と生活の バランス

2025
SUMMER

vol. 69

楽しもう!暮らしと仕事
どちらもあなたの宝物

・2024ワーク・ライフ・バランスキャッチフレーズ
兵庫労働局長賞・働き方改革賞・一般の部

わが社のWLBな人

詳しくは裏表紙へ



特集

兵庫県で「不妊症等に関する 支援推進条例」が施行されました!

4・5 | 事業報告／助成金のご案内

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

兵庫県で「不妊症等に関する支援推進条例」が 施行されました！

晩婚化や晩産化の進行を背景として、不妊症や不育症に対する支援の必要性が高まっています。兵庫県では、県民が安心して不妊治療等を受けられる体制づくりを継続的に推進するための枠組みとして条例が制定され、2025年7月1日に施行されました。行政のみならず医療関係者や企業（事業者）などそれぞれの役割を示し、不妊症等に関する支援を社会全体で推進していくための基本理念などが記載されています。

企業（事業者）の役割は？

企業（事業者）は、従業員が不妊治療等と就労を両立できるよう配慮するとともに、職場における不妊症等に関する理解を促進するために必要な支援を講じるよう努めることが求められています。

【取組例】

- ・ 不妊治療に利用できる休暇制度の導入
- ・ テレワークやフレックスタイム制など柔軟な働き方の実現
- ・ 相談窓口の設置 など

県の取組【企業支援】

企業向けの普及啓発

- ・ 管理職・従業員に対する必要な知識の普及啓発
管理職・従業員に対する普及啓発、社内研修等での活用を目的として、不妊治療と仕事の両立を推進する動画等の広報媒体を作成します。
※企業がオンデマンドで活用できるようポータルサイトに掲載予定
- ・ 不妊治療と仕事の両立推進フォーラムの開催
11月のワーク・ライフ・バランス月間に合わせて、経営者・管理職等を対象に講演、パネルディスカッション等を実施します。

相談体制の構築

ひょうご仕事と生活センターにおいて、企業、専門家、当事者団体をつなぐ相談体制を構築し、当事者による適切な助言など、伴走型支援を実施しています。また、従業員向けのオーダーメイド研修など、企業の状況に合わせた支援の提案を実施しています。

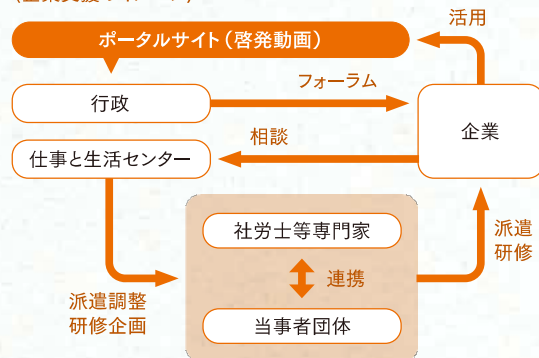
不妊治療促進企業の支援

健康づくりチャレンジ企業を対象に、不妊治療を受けるための休暇や勤務形態の選択制の導入、従業員の理解促進に取り組む際に助成しています（一律10万円）。

妊娠等に関する相談窓口（不妊・不育専門相談）の設置

不妊治療に関する相談に加え、思春期の性感染症による不妊の予防や不妊治療後の課題、不育症、男性不妊などに幅広く対応できる相談事業を実施しています。医師や助産師、看護師が応対し、ウェブ相談も実施しています。

〈企業支援のイメージ〉



詳細については兵庫県不妊治療応援サイト「妊活はじめての一步。」へ



■「不妊治療と仕事の両立」支援セミナー開催

5月14日、「不妊治療と仕事の両立～現状と課題、解決策～」をテーマに、NPO法人Fine（ファイン）の野曾原普枝理事長によるオンラインセミナーを実施しました。

【要旨】

不妊治療経験者で構成され、不妊が特別ではなく普通に話せる社会を目指すNPO法人Fine。不妊治療等を受ける人が孤立することなく前向きに過ごせる環境をつくるために、不妊に関する啓発や情報提供、公的機関への働きかけ、ピア・カウンセリングなどの活動を展開しています。

男女には生殖機能の違いがあり、卵子も精子も加齢とともに量、質ともに低下するため、不妊治療の時期は限られています。治療にはさまざまな種類があり、治療を受けている人数は保険診療、自由診療を含めると約50万人（2022年）に上ります。

しかし、不妊治療には4つの負担（時間的、経済的、身体的、精神的）があります。特に不妊治療の特性として、急な通院が必要になることが頻繁にあります。そのため、急な休暇に対する周りの理解が得られない、または制度を導入する企業は以前より増えているもののその制度を使いにくいなどの状況により、仕事と治療の両立の難しさから退職や転職をする人が多いのが現状です。

不妊治療と仕事の両立のために当事者は、どんなふうに仕事や治療をしたいのか、職場の誰に何を伝えるのかまたは伝えないのか、自分の気持ちを整理し、カップルで話し合うことが大切です。さらに、治療や医療施設の情報収集を早めに行い、自分の働き方や希望に合った病院選びをすることも重要なポイントです。そのためには周りの協力が不可欠で、自分の仕事を“見える化”し共有することで自分がいけない場合にも仕事が滞らない環境をつくりましょう。その環境は、周囲の人の安心にもつながります。

一方、支援する職場の対応としては、①不妊症・不育症を正しく知ること②話しやすい環境をつくること③適度な距離間を保つこと④シグナルに気付くこと⑤プライバシーに配慮することが重要なポイントとして挙げられます。中でも、企業による制度導入については、まずは職場に今ある制度を見直し、育児や介護の制度があれば対象を不妊治療にも拡大することや、他社の事例を参考に職種や就業形態に応じた多様な休暇・休職、補助金等の制度を知り、必要性や効果について理解することから始めるのが重要です。

ひょうご仕事と生活センターでも、当事者団体の意見も聴きながら、不妊治療と仕事の両立を支援する企業の取組を推進していきたいと考えています。

先進企業インタビュー

株式会社デンソーテン

不妊治療と仕事を両立できる職場へ制度周知とともに職場の理解を醸成

厚生労働省の次世代育成特例認定マーク「プラチナくるみん」を2015年に県内で初めて、全国でも4番目に取得するなど女性の活躍推進に積極的に取り組んできた株式会社デンソーテン。同社の不妊治療支援について、ダイバーシティ推進課に伺いました。

Q. どのような取り組みをしていますか。

社内の制度をさかのぼったところ、2007年から「積立休暇」の取得理由に不妊治療が入っていました。年間5日付与、最大20日まで積み立てられ、それとは別に、不妊治療に専念したい人には休職や短時間勤務を認めるなど個別に対応してきました。ただ、不妊治療への支援が社内でも当たり前になりすぎて制度の周知が不十分だという課題が従業員意識調査で浮き彫りになったため、昨年度は職場向けの冊子の作成に取り組み、今年3月に完成。今はイントラネットか

ら見られるようにしています。

Q. 職場向けに冊子を作成した意図は。

当事者向けには社内制度や役立つ情報をまとめた分厚い冊子がすでにあります。ただ、不妊治療の社会的認知度が上がってきたものの、実際の治療内容は当事者以外にはほとんど知られていません。いざ職場で受ける人が出た場合、上司や同僚がどう対応したらいいかわからないのではということで、心構えを示すガイドを作ることになりました。前情報があるだけで理解への手助けになりますし、これから不妊治療が当たり前の社会になっていくんだという認識を促すツールにもなればと考えています。

ガイドブックを手にする課員の西野佳葉さん（左）と亀田光子さん。「これだけは知っておいてほしい」情報をコンパクトにまとめました」



2024年度兵庫県立大学との共同研究報告会を開催しました

2025年2月から3月にかけて、兵庫県立大学国際商経学部の加納ゼミ、高階ゼミとひょうご仕事と生活センター（以下センター）の共同研究報告会を協力企業各社で行いました。

本共同研究は2012年度から毎年実施しており、選定した企業へのヒアリングを基にワーク・ライフ・バランス（WLB）

に関する研究テーマを設定して調査し、学生の新たな視点から課題の洗い出しや検討を行うことで、企業・団体のWLB推進支援につなげることを目的としています。

2024年度は3企業の協力を得て従業員へのアンケート調査を実施した上で、分析しました。



株式会社エイワ【2018年度宣言企業】

自然に恵まれた西宮市内の金仙寺湖近くに本社を構え、全国10カ所の支店事務所を有する株式会社エイワ。加納ゼミの2チームが担当し、WLB満足度を上げる要因を分析。その結果、以下のことが明らかになり、学生から対策を提案しました。

- ・ 毎月の1on1ミーティングや年3回の面談で関係性を築けていることから、アンケート結果でも社内の雰囲気良く心理的安全性の高い職場であることが分かる。
- ・ 管理職が1on1面談で評価疲れしないよう、組織の貢献度（役割）を多面的に評価する仕組みを導入する。
- ・ 評価情報が正確、制度が適切であれば、上司に対する信頼感が増すことが分析結果から分かった。そのため、①従業員に対して評価項目のアンケートを実施する②制度自体の認知に加え、評価のフィードバックを行う場を設ける等により評価の納得性を高めることで、従業員満足度がより一層高まる。



日本スピンドル製造株式会社【2018年度認定企業】

産業機械事業、環境事業、空調・冷熱事業と、さまざまな分野を通して人々の暮らしを支えている日本スピンドル製造株式会社。高階ゼミの3チームが担当し、ヒアリングを基に「仕事に対する幻滅感と上司の行動が従業員に与える影響」「職務満足感とWLB満足が有給休暇取得率に与える影響」「リアリティショックが従業員の行動・成果に与える影響」をテーマに設定し、調査。その結果から、以下を提案しました。

- ・ 変化に挑戦し、自発的に改善しようとする従業員を増やすためには、入社前後で生じるギャップを減らすことが有効である。
- ・ 従業員によって有給休暇の取得率に差がある。仕事のスケジュールに裁量を持たせることや、上司が率先してWLBを実践し手本になることで職務満足感が上がり、全体の有給休暇取得率向上につながる。
- ・ 従業員の自己啓発を促進するには、WLBに関する入社後のギャップの緩和が有効である。そうすることで仕事への意欲が高まり、自発的な学習意欲が向上する。



株式会社ラフト【2014年度認定企業】

全体の8割を占める女性従業員が活躍できる環境を整えながら、健康志向でおいしい食事を施設に提供する給食サービス会社の株式会社ラフト。加納ゼミの2チームが担当して分析を行い、以下を提案しました。

- ・ チャレンジ意識が全体的に低い傾向が見られたため、チャレンジできる環境を整え社員の熱意を高めるために「1分カイゼン」制度を導入し、日々の業務で少しでも改善できることを見つけて共有する。
- ・ 上司の評価方法や認識に差が見られた。属人的な評価をなくし、一人一人に対する配慮で組織全体の活性化を図るために、「らふとマネジメント部門」として外部から人事のポジションの人を雇い、マネジメント能力の向上につなげる。

報告会では活発な意見交換があり、「1分カイゼンはすぐにでもできそうなのでやってみよう」など意欲的な声を頂きました。

まとめ

各社の調査結果から、WLBの取組を積極的に推進することが、企業・団体や職場にプラスの影響を与えることが分かりました。この報告内容は他の企業・団体においても参考となるものであり、今後のセンターでの支援に活かしていきます。

2025年度助成金のご案内

ひょうご仕事と生活センターでは、「ひょうご仕事と生活の調和推進宣言企業・団体」を対象とした各種助成金を用意しています。

育児・介護代替要員確保助成コース

育児・介護休業の取得および短時間勤務制度の利用を促進するとともに、休業者が職場復帰しやすい環境の整備を図ることを目的として、助成金を支給します。

助成対象	従業員の育児・介護のための休業または短時間勤務に対し、代替要員を新たに雇用した事業主
助 成 額	休業コース：代替要員の賃金の2分の1（月額上限 10万円、総額上限 100万円） 短時間勤務コース：時短部分相当の代替要員の賃金の2分の1 育児の場合…月額上限2万5千円、小学3年生の学年度末日まで（総額上限なし） 介護の場合…月額10万円、総額上限100万円
対象事業	代替要員の雇用
規模要件	企業全体の従業員が300人以下で、かつ、従業員が50人以下（会社法で定義する株式会社等である中小企業は100人以下）の県内事業所

働き方改革助成コース・環境整備型

女性・高齢者等の職域拡大や従業員のコミュニケーション活性化を目的として職場環境整備を行った事業主に支給します。

助成対象	女性や高齢者等の職域拡大および多様な働き方を導入するために職場環境整備を行った中小企業事業主
助 成 額	対象経費の2分の1以内（上限200万円）
対象事業	・女性（男性）が少ない職場での女性（男性）の職域拡大 …専用トイレ、更衣室、シャワー室の整備 ・オールジェンダーの職域拡大 ・高齢者・女性の職域拡大 …手すり設置工事、段差改善工事、負担軽減補助機器の導入 ・事業所内託児スペースの整備 ・休憩室の整備
規模要件	企業全体の従業員が300人以下の県内事業所

働き方改革助成コース・テレワーク導入型

働く人々の多様で柔軟な働き方を推進することを目的として、中小企業の事業主が行うテレワーク環境の整備に要する費用の一部を助成します。

助成対象	テレワーク環境の整備や、自社専用コワーキングスペース等の環境の整備を実施する事業主
助 成 額	対象経費の2分の1以内（上限200万円）
対象事業	・テレワーク環境整備：在宅勤務、モバイル勤務のための情報通信機器等の導入によるテレワーク環境の整備費用 ※モバイル勤務…自宅や事業所以外の場所で仕事を行う勤務形態 ・コワーキングスペース等の借り上げ：テレワーク勤務を可能にするために事業主が従業員専用のコワーキングスペース等を借り上げた場合の借り上げ料 ・人事・労務管理ソフトの導入：テレワーク推進のために必要となるDXや業務効率化を図るために、人事・労務管理ソフトの導入を実施する場合の初期経費、利用料
規模要件	企業全体の従業員が300人以下の県内事業所

助成金の流れや申請方法については
ホームページをご覧ください



センターからのお知らせ

2025年度上期 ひょうご仕事と生活の調和推進認定申請企業の募集

当センターでは、ワーク・ライフ・バランスの取組を進め、一定の成果を収めている企業・団体を厳正に審査し、「認定」しています。認定審査を希望する企業・団体のご応募をお待ちしています。

【応募対象】「ひょうご仕事と生活の調和推進企業宣言」に登録されている県内事業者で、「ワーク・ライフ・バランスWEB自己診断システム」の総合評価がおおむね星印2つ以上の場合、応募できます。

【応募方法】以下の書類をセンターへ持参または郵送

- ① ひょうご仕事と生活の調和推進企業認定申請書（様式1）
 - ② 労働関係法令等チェックリスト（様式1「申請書」の別紙1）
 - ③ 「ひょうご仕事と生活の調和推進制度企業自己診断」の結果の写し
 - ④ 自己診断システム（IV WLB実現の実績数値）算定資料（様式2）
- ※申請書類はセンターのホームページからダウンロードできます

申請書類は
こちら



【応募締切】7月18日（金）

WLB
認定企業の
メリット

- ★当センターのホームページ等で企業名や取組が広く周知され、イメージアップにつながります
- ★認定企業ロゴマークを名刺等に表示し、積極的な取組を行っていることをアピールできます
- ★ハローワークの求人票や求人広告でPRでき、人財確保の効果が期待できます
- ★兵庫型奨学金返済支援制度の補助期間（17年）への拡充の対象企業の1つとされています（宣言企業の場合は補助期間10年）
- ★当センターと連携している金融機関等で優遇金利での融資などの支援を受けられます



2025年度ワーク・ライフ・バランスキャッチフレーズの募集

県内企業や団体でのワーク・ライフ・バランスの取組を促進するキャッチフレーズを募集しています。皆さんからのたくさんのご応募をお待ちしています。

【募集テーマ】「多様な人材が活躍できるワーク・ライフ・バランスの実現」

【対象】兵庫県に在住・在勤・在学の方

【応募方法】オンラインフォームから応募

【応募締切】7月25日（金）

- 【表彰】▶ 兵庫県雇用対策三者会議賞（グランプリ）
副賞3万円（一般の部1点、学生の部1点）
- ▶ 兵庫労働局長賞・働き方改革賞（準グランプリ）
副賞1万円（一般の部1点、学生の部1点）
- ▶ ひょうご仕事と生活センター長賞（佳作）
副賞5千円（一般の部1点、学生の部1点）



オンラインフォーム
はこちら



応募に関する
詳細はこちら



「ひょうご仕事と生活の調和推進企業宣言」 登録数4,000社を達成!!

2013年5月にスタートした「ひょうご仕事と生活の調和推進企業」の宣言企業登録数が4月14日、4,000社(団体等含む)に達しました。記念すべき4,000社目の宣言企業、SK Holdings Group株式会社山陽(姫路市亀山)には、辻芳治センター長から記念品を進呈するとともに取組への思いをお聞きました。今後も、さらに多くの企業・団体の皆さんと共にワーク・ライフ・バランス推進に向けた取組を続けてまいります。ご協力よろしくお願いします。



ひょうご仕事と生活センター公式 Facebook & InstagramでWLB情報発信中です!



ひょうご仕事と生活センターのシンボルキャラクター「はぐペン」が、兵庫県内を駆け回ってWLB推進企業の紹介をしています!センターの最新イベントやキャンペーンも発信しますので、ぜひフォローしてチェックしてください♪



Facebook



Instagram



ひょうごで働こう! 社会人インターンシップ受け入れ企業を募集

無料

県では、県内で正社員として働きたい人を対象に社会人インターンシップ(おためし企業体験in HYOGO)を実施しており、新たに職場体験を受け入れる企業を募集しています。

体験時間が4時間以上の場合には受け入れ企業謝金として2万円、首都圏からの参加求職者を正規雇用した場合には採用支援金として10万円の支給など、企業インセンティブも設けています。

また、企業向け説明会も随時開催中。当日は社会人インターンシップの説明に加え、今後の採用活動に役立つセミナーも実施します。ぜひご参加ください。

事業の流れ

- ① 申し込み(申し込み方法はホームページで確認を)
- ② 希望者の募集・紹介
- ③ インターンシップ(職場見学・仕事体験)の実施
- ④ 選考・採用



詳細は
こちらから

問い合わせ先:「ひょうごで働こう!社会人インターンシップ」運営事務局
TEL 06-6346-6303 Email: hyogo-otameshi@gakujo.ne.jp

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。

2025年1月～3月に取り上げた人を紹介します。



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
フレグ（カエル）…フレックスタイムを利用

【2023年度認定企業】

learningBOX株式会社（たつの市） 中村さん、大島さん、藤井さん（左から）〔表紙写真：左〕



テレくま
（テレワーク）

開発部の大島さんは県外から通勤していることもあり、お子さん（7歳、10歳）の行事や送迎予定に合わせて週に1～2回在宅勤務をして「午前には仕事、午後から半休をとって参観日に行くことができた」と言います。営業部の中村さんのお子さんは2カ月と3歳。下の子が生まれてからは、ほぼ在宅勤務をしており、子どもが高熱を出した

際には、すぐに病院に行くことができて本当に助かったそうです。「台風や雪など天候不良の時は事前に全社員に案内があるので、安心して在宅勤務を選ぶことができるのが助かります」と教えてくれたのは管理部の藤井さん。「リアルとリモートのハイブリッドな制度が自分にとってベストだ」と力強くお答えいただきました。（2025年1月）

【2022年度認定企業】

大西事務株式会社（加古川市） 永瀬さん（右）〔表紙写真：中〕



キーライオン
（キーパーソン）

39年間働き続けた前職を早期退職し、2021年に同社に転職した永瀬さんは、すぐさま前職で経験した生産性向上の考え方や取組を生かすことに成功。これまで人的作業が多かった仕事を、やめることができるものをやめ、残すものはシステム化していくことで恒常的にあった残業時間をゼロにするなど、WLB実現のためにリー

ダーシップを発揮しています。これからの永瀬さんの目標は、土台が出来上がった上で「受動的でなく能動的に仕事をする」「考えながら仕事ができる」「仕事が面白いと思える」社員を増やすことだと言います。柔和な顔と声で人を引き付けつつ、芯の通った志を持っているすてきなキーパーソンです！（2025年3月）

【2024年度認定企業】

株式会社イズミフードマシナリ（南あわじ市） 宮本さん〔表紙写真：右〕



はぐペン
（子育て）

宮本さんは同社に転職して1年ほどたった頃、第二子誕生に合わせて育児休業を取りました。立ち会い出産のため特別休暇を3日取得後、妻子が退院するまで第一子の世話で10日間休業。退院した妻子と上の子が里帰りした後、いったん会社に復帰し、妻子が実家から戻って来たタイミングで再び3週間休業しました。「完全フレキシ

ブルで、家の状況に合わせて仕事をする事ができてありがたかった」と振り返ります。復帰後はフレックスやテレワークを使い、共働きの妻と協力しながら無理なく子育てと両立しています。同社は男性育休取得率100%。宮本さんは「このような働き方をさせてもらっているからには貢献しないと」と決意を語りました。（2025年2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 兵庫県労働福祉協会 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）

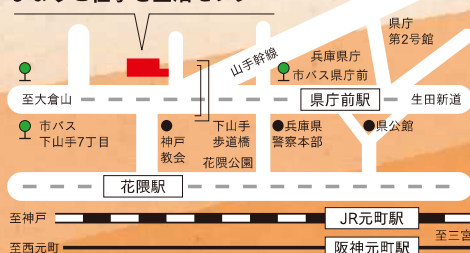
阪神事務所
〒660-0881 尼崎市昭和通2-6-68
尼崎市中小企業センタービル6階
TEL 06-6481-1888

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

（2025年7月発行）

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

ひょうご仕事と生活センター

検索