

仕事と生活の バランス

2025
WINTER

vol. 71

一人ひとりの"らしさ"が、
組織の"つよさ"に変わる

(2025ワーク・ライフ・バランスキャッチフレーズ
兵庫県雇用対策三者会議賞・一般の部)

わが社のWLBな人

詳しくは裏表紙へ



特集

ワーク・ライフ・バランスフェスタ2025 不妊治療と仕事の両立支援フォーラム

- 5 | ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰
- 6 | ICT・DX推進でWLBを進めるポイント
- 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2025 不妊治療と仕事の両立支援フォーラム 6企業・団体を表彰



「ワーク・ライフ・バランスフェスタ2025 不妊治療と仕事の両立支援フォーラム」を12月1日、神戸市の兵庫県中央労働センター大ホールで開催。6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、連合兵庫、県経営者協会、兵庫労働局の協働により2009年度に開設され、全国に先駆けてワーク・ライフ・バランス（WLB）の推進に力を注いできました。その中で、働く人がやりがいを感じ、かつ多様な生き方を選択しながら働ける仕組みを先導的に取り入れている企業・団体を「ひょうご仕事と生活のバランス企業」として毎年表彰しています。

冒頭あいさつに立った齋藤元彦兵庫県知事は、「子育て、介護、自身の病気の治療などさまざまな事情を抱えながら働く人が増えている。中でも不妊治療は経済的負担が大きく、仕事と両立するには周囲の理解が必要であり、不妊症等に関する支援推進条例を2025年7月に全国で初めて施行した。多様な人材が働き続けられるように県として支援していきたい」と述べました。



齋藤知事

本年度は「ひょうご仕事と生活のバランス企業」に6企業・団体が選ばれ、受賞企業・団体に表彰状が手渡されました。続いて「ワーク・ライフ・バランスキャッチフレーズ」のグランプリに選ばれた赤曾部千陽さんら6人が表彰されました。また、自らがリーダーとなり働き方改革の推進役を担うキーパーソン養成講座を受講した12企業・団体14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庭本佳子准教授が「日本企業におけるダイバーシティ推進の現状と課題」のテーマで講演。庭本氏をファシリテーターに、不妊・不育症当事者団体のNPO法人Fine理事長の野曾原誉枝氏、アスカカンパニー株式会社執行役員管理本部長の門脇弘朋氏による「不妊治療と仕事の両立支援の取組」をテーマにしたパネルディスカッションも行われました。

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「一人一人の働きがい、やりがいを実現する職場環境の構築が重要。そのためにセンターをぜひ活用してほしい」と呼びかけ、フェスタを締めくくりました。



辻センター長

日本企業における ダイバーシティ推進の 現状と課題

for the future

神戸大学大学院経営学研究科准教授 庭本佳子氏



女性活躍の推進という、女性従業員数を増やす、女性管理職の比率を上げる、ワーク・ライフ・バランス(WLB)の施策に取り組むといった側面が取り上げられがちです。しかし、私はそこに違和感を覚えます。それよりも、女性を活用する制度や取り組みを通して個々の能力が生かされ、組織として成果が上がっている状態になっていることこそが重要だからです。

国内の企業組織では、女性は男性に比べ、いわゆる正規雇用で働いている人や、総合職採用の人の割合が低いのが現状です。日本の就業者に占める女性の割合は約45%。管理職に占める女性の割合は世界では3割強なのに対し、日本は約13%とG7では最低です。そして、男女の賃金格差は23%もあります。

こうした状況から、人数的には女性活躍を推進しているようでも、ポジションや職種は制限されている、働きやすさを重視するあまり女性の職域が人事、広告宣伝、経理財務部門などに限定されているといった問題点が浮かび上がってきます。また、従業員の視点から捉えると、女性活躍推進施策の対象外の従業員の反発、WLBによる女性の負担の増加、制度の恩恵を受ける人以外の従業員へのしわ寄せの問題など、検討すべき課題は残されています。

「女性従業員数を増やすべき」「女性管理職の比率を上げるべき」という主張が成り立つには、「職場の人材の多様性が、組織成果にプラスの効果を生じさせる」と言えることが必要です。多様性と組織成果の実証研究を行ったところ、「ダイバー

シティが高まれば、組織成果に良い影響がある」と一概には言えないことが明らかになりました。ただ、「異なる知識や能力が保持されていると、多様な顧客に対応できる」「異なる知識や能力が組み合わせられると、相互に刺激を受けてそれまでにはないアイデアが創出される可能性が高い」「異なる視点や価値観は組織内で多様な視点からのアプローチを可能にし、より良い意思決定が可能になる」といったメリットがあります。

女性活躍を推進するためには何が必要でしょうか。関西の企業を対象に調査した結果、企業が「女性活躍に取り組んでいる」と主張しても、従業員はそれを実感していないケースが多いことが示されました。また、多様な人材の活躍を促す職場管理がなされている企業ほど、従業員の女性活躍に対する知覚が低いことも明らかになりました。これは、勤務形態やキャリアなどについての女性への偏った配慮が、かえって活躍を妨げてしまっている可能性を示唆しています。

一方で、多様な人材の活躍を目指す経営姿勢・理念が、女性活躍推進のベースとなることが分かりました。採用、教育、評価・配置、働き方などにおいても多様性を前提としたものにするのが、その基盤をつくります。また、女性が活躍できる組織はパフォーマンスが高い傾向にあるだけでなく、公平感や信頼を高める効果があり、組織を活性化することも明らかになりました。女性活躍推進は重要な課題ですが、何かの比率を上げることを目的とするのではなく、女性が活躍できる組織を問い続けることが重要です。

不妊治療と仕事の 両立支援の取組



ファシリテーター

神戸大学大学院経営学研究科准教授 **庭本佳子氏**
パネリスト

NPO法人Fine理事長 **野曽原誉枝氏**

アスカカンパニー株式会社【2018年度WLB表彰企業】

執行役員管理本部長 **門脇弘朋氏**

庭本 それぞれの取り組みを教えてください。

野曽原 不妊・不育症の当事者団体で、2005年にNPO法人化しました。私自身不妊治療の経験があり、当初の活動は当事者支援が中心でした。徐々に周囲の人々への啓発活動にも注力するようになり、現在は不妊治療と仕事の両立支援、当事者の心理的負担の軽減、国や自治体レベルでの制度改善にも取り組んでいます。



門脇 加東市内に本社を構える弊社は、医療・食品分野などのプラスチック製品の開発、製造、販売を手がけています。従業員数は254人で、男女比はほぼ半々。短時間勤務制度やスライド勤務制度を導入し、従業員の生活状況に合わせた柔軟な勤務体制を整えています。不妊治療を理由にした休暇も取得できるようにしています。



庭本 不妊治療と仕事の両立支援をする際に重要なことは何だと思いますか。

野曽原 両立の考え方は人それぞれのため、「不妊治療に重きを置きたい」「仕事にウェイトを置きたい」など個々が選択できるようにすると納得性が高まります。そもそも、不妊治療には身体的、時間的、経済的、精神的の4つの負担があり、コントロールできるものとできないものがあります。女性の生理周期に合わせた治療となるため、通院スケジュール

ルや体調変化などコントロールできない部分について周囲の理解を得ることが、当事者にとって心強いサポートになります。

門脇 それぞれの従業員の業務領域を広げることです。それによって、休む人が出たとしても助け合う体制が整い、結果として従業員の成長や業務の効率化、ひいては生産性向上につながるという好循環が生まれます。また、制度を利用して休暇を取得した人をサポートした従業員を賞与で評価する制度も設けています。

庭本 取り組みを進める上で工夫していることは何ですか。

門脇 不妊治療に関わる休暇を取得できるようにしたのは、ある男性従業員が飲み会の席で不妊治療について相談したことがきっかけでした。言い出しにくい、相談しづらい雰囲気を払拭するため、弊社では「その他休暇」という呼び方をしています。また、兵庫県の制度を利用して、不妊治療についての理解を進めるための社内研修も行っています。

野曽原 何をどこまで誰に話すか、話したくないのかは当事者本人の選択であることを尊重しつつ、言わなければサポートを受けられない可能性があることも伝えています。兵庫県の不妊治療支援の取組では、当団体は6人のアドバイザーを登録しています。当事者視点だけでなく、職場視点も持ったアドバイスをすることで、両者の負担にならない取り組みを支援していきたいと考えています。

庭本 不妊治療の特殊性についての理解を促進するためには、職場での人間関係づくりや業務の属人化の解消が欠かせません。また、ダイバーシティを推進する上で、個人の背景を想像する力をみんなで養っていくことが重要だと感じました。

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）

【ITサービス業】

コベルコソフトサービス株式会社（神戸市）

社員、グループが新たな挑戦や業務効率化の成功事例などさまざまな取組を社長報奨審査会で発表し、その年のMVPを決定することにより社員のモチベーションをアップ

- ・社長と社員が直接話をする「タウンホールミーティング」を毎年実施。社員一人一人の声を収集し、会社の経営方針に反映
- ・育児（中学就学の始期まで対象）、介護のための短時間勤務制度やリモートワークの活用が浸透

【医療・福祉】

社会福祉法人三翠会（三田市）

積極的なICT・DXの活用により業務を効率化し、特別養護老人ホームにおける週休3日制導入を実現

- ・月1回の1on1ミーティング、匿名で意見を伝える「なんでもポスト」（ウェブ上）の開設など、現場職員の意見が経営に反映される仕組みづくり
- ・リフレッシュ有給休暇の取得推進など、職員が心身共に健康で働ける環境づくりを継続的に実施

【情報通信業】

株式会社システムリサーチ（豊岡市）

「健康経営」を経営戦略の要として位置付け、社員の健康の維持・向上に継続的に取り組む

- ・社内業務のDX化により柔軟な働き方を支援し、働きやすさと生産性向上の両立を実現
- ・健康相談窓口の設置、保険制度、補償制度の充実により、社員が安心して働き続けられる職場環境を整備

【製造業】

株式会社千石（加西市）

「えがお指数」を経営戦略として設定し、業績と共に従業員満足度の向上を目指し、誰もが安心して働ける環境整備を推進

- ・有給型「養育両立支援休暇」「介護両立支援休暇」を、育児・介護休業法改正に先行して実施
- ・経営層に直接意見を伝える対話の場として中期経営計画浸透研修（千石のみらいを覗く会）を定期的に実施

【協同組合】

兵庫南農業協同組合（加古川市）

職員同士が助け合う組織として、育てられた職員が次の職員を育てる職場風土を醸成

- ・新入職員に対する手厚いサポート体制を整備。新任渉外職に営業のベテランが同行する渉外トレーナー制度の実施により、安心して営業活動に取り組むことが可能に
- ・育児、療養、介護などの理由により退職を余儀なくされた中途退職者を再雇用する「退職者カムバック制度」を実施

【製造業】

株式会社山本電機製作所（神戸市）

10年以上前から、業務の効率化やプライベートの充実に向けて全社的に取り組む。2022年10月に運用開始の産後パパ育児休の取得率は90%

- ・男女問わず幅広い業務経験を提供し、能力開発を促進するためのジョブローテーションを実施。急な人員不足の際の即時応援が可能に
- ・新入社員、若手社員の育成のためトレーナー制度を導入し、話しやすい職場環境を整備



ひょうご仕事と生活のバランス
表彰企業
2025



ひょうご仕事と生活の調和推進
認定企業

表彰企業・認定企業ロゴマーク

このロゴマークは、原点を中心に3点でバランスを取り、「人」という文字を当てはめています。「ワーク」「ライフ」「人」の3つをしっかりと意識して企業経営をしていくことが大事だという意味を込めています。



ICT・DX推進でWLBを進めるポイント

ひょうご仕事と生活センターでは、ワーク・ライフ・バランス（WLB）推進に取り組む県内企業等のICT・DX推進を支援するため、本年度は、株式会社フォーバルに委託し、専門的なDXアドバイザーが企業等を訪問し伴走支援を行っています。2025年10月6日に尼崎商工会議所で開催した「WLB推進に向けたICT・DX推進事例発表会」のセミナーの一部を紹介します。

※ICT：情報通信技術、DX：デジタルトランスフォーメーション



セミナー1 ICT・DXによるWLB推進のススメと実行のポイント

● 業務DXの進め方のステップ

単なるツール導入ではなく、業務プロセス全体を見直し、効率化と柔軟性を両立させることが求められます。

step 1 業務フローの可視化

紙、時間、場所、人に依存する業務を洗い出し、課題を明確化する。

step 3 改善策の提示

ペーパーレス化、クラウド活用、RPA導入など、理想の業務環境を描き、優先順位を設定する。

※RPA：ロボティック・プロセス・オートメーション

step 2 原因の追究

「なぜ紙なのか」「なぜ特定の人しかできないのか」など、問題の根本原因を探る。

step 4 実行支援

ICTツールの導入、社員教育、制度整備を通じて改善策を実装する。



キーワードは「ペーパーレス」「いつでも・どこでも・誰でも」

● DX推進における課題と対応策

DX推進には、導入コスト、デジタル人材不足、ITリテラシー格差、セキュリティリスクなど、企業が直面する課題があります。これらに対しては、補助金・助成金の活用、外部人材の活用、教育体制の整備など、段階的

な対応が必要です。また、経営層の理解不足や短期的な効果が見えにくいことも障壁となるため、企業では経営トップを含めた成功事例の共有や中長期的な視点での投資判断が重要です。

セミナー2 成功事例紹介！ ICT・DX推進で、WLB推進はこんなに変わる

● 多様な働き方を推進した成功事例

行政書士法人（従業員数20人）の場合

課題

女性従業員比率が9割と高く、妊娠・出産した従業員の産前産後休業・育児休業取得に伴う本人や周囲の業務負担や離職の懸念。

取組

セキュリティの確保やログ管理などリモートワーク体制の整備や、補助金申請代行業務の効率化と顧客管理、失注リスク低減を目的に、「kintone」を導入。電子契約・クラウド活用によるペーパーレス化と、働きやすい環境づくり、業務効率化を図った。

※kintone：業務アプリ構築クラウドサービス

成果

業務に長けた女性従業員が妊娠・出産を機に退職することがなくなったほか、リモートワークを行える環境に。また、顧客情報を利活用することで業務効率化が進み、結果、売上が拡大した。

まとめ

ICT・DXの活用は、「業務改革」の手段であり、働き方改革と経営改善を両立させることにつながります。WLBの推進は、従業員・顧客・取引先から「選ばれる企業」になるための第一歩です。企業の皆さまにとって一歩を踏み出す契機となり、持続的な成長への道筋を描ききっかけとなれば幸いです。



詳しくはこちら

2025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

「多様な人材が活躍できるワーク・ライフ・バランスの実現」をテーマに募集したところ、2,513作品（一般の部619作品、学生の部1,894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12月1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）

「一人ひとりの“らしさ”が、組織の“つよさ”に変わる」

あかそ べ ちなみ
赤曽部 千陽さん（朝来市） 商工会

兵庫労働局長賞・働き方改革賞（準グランプリ）

「選べる働き方が、選ばれる会社をつくる」

のさか あゆ
野阪 愛由さん（姫路市） 株式会社ZAPPA（WLB認定企業）

ひょうご仕事と生活センター長賞（佳作）

「推し事と両立できるお仕事を」

に き あや
仁木 亜弥さん（西宮市） 大学非常勤講師

【学生の部】

兵庫県雇用対策三者会議賞（グランプリ）

「働き方 見直す勇気が 未来を変える」

さとう はると
佐藤 晴斗さん（西宮市） 高校生

兵庫労働局長賞・働き方改革賞（準グランプリ）

「自分の時間を大切に 人の時間も大切に」

に った しゅんたい
新田 隼大さん（西宮市） 高校生

ひょうご仕事と生活センター長賞（佳作）

「休んでいい 心の余裕が 質を高める」

まつもと さ おり
松本 紗音璃さん（加古川市） 高校生



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2026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求人情報を直接届けるため、「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・宣言登録など、県や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



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7月～9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（みつぶち）…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

【2010年度表彰企業】

モロゾフ株式会社（神戸市） 堀川さん〔表紙写真：左〕



アクティビー
（女性活躍）

モロゾフのチーズケーキと同年齢でもある同社初の女性工場長の堀川さんは、製造一筋37年。「工場の管理職は男性」という暗黙の了解が社内にも世間にもあった中、入社5年目にリーダー、25年目に製造課長に抜擢され、図らずも女性活躍のロールモデルとして走り続けてきました。「どの上司も環境を整えた上で任せてくれ、困った

時には手を差し伸べてくれました。いつでも相談できる同僚、出世を心から喜んでいろいろな改善に協力してくれる部下。人に恵まれたからこそ、今の私がいます」と語ります。今では同社の女性管理職比率は19%を超えました。百貨店が大好きで、「休日はデパコスフロアやデパ地下でリフレッシュ!」とお茶目に笑う堀川さんです。〈2025年8月〉

【2023年度認定企業】

親和自動車株式会社（姫路市） 左から山本さん、藤原さん、神村さん〔表紙写真：中〕



アクティビー
（女性活躍）

高所作業車などの特装車、商用車、乗用車などのメンテナンスや整備を行う同社で働いて約10年の山本さんは、社員から頼られる存在。日々の仕事は「正確に、間違いがないように」進めています。神村さんと藤原さんは入社して約半年ですが、二人ともすっかり社内に溶け込んでいる様子。「私は人見知りをするタイプですが、

社内の食会などで社員の皆さんと打ち解けることができました」と教えてくれたのは神村さん。藤原さんは前職が営業職だったこともあり、誰とでも仲良くなるタイプ。「自分から聞きに行く」という姿勢でコミュニケーションを取り、社内に新たな風を吹き込んでいます。

〈2025年7月〉

【2020年度認定企業】

社会福祉法人豊岡市社会福祉協議会（豊岡市） 神内さん〔表紙写真：右〕



ケアモン
（介護）

神内さんは23年前、就職してわずか数年後に仕事と介護の両立が始まりました。祖母と祖父、そして今は実母を介護しています。2年前から母親の介護記録「しあわせ日記」を書いており、その日の血圧や便通、睡眠状況などを記録するほか、日々の出来事を書き留めています。日記は医療関係者とも共有し、その日の治療にも役立てても

らっているそうです。「どんな時もユーモアを忘れないこと」と話し、両立がダメだと思うたびに、ユーモアと、いろいろな人の助けで乗り越えることができたといいます。今では、職場の人の介護の相談にも乗っており、経験豊富で明るい神内さんならどんなことでもオープンに話せそうと思ってもらえるような、存在感のある人です。〈2025年9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

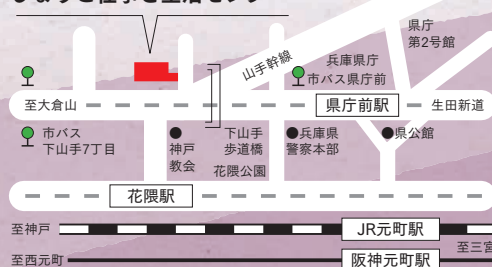
兵庫県立姫路労働会館1階

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

（2025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