

就職活動中のあなたへ

ワーク・ライフ・バランス

WLBな 会社 ガイド

兵庫県

2025
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7年度ひょうご仕事と生活のバランス表彰企業(五十音順)	
▶コベルコソフトサービス株式会社	6
▶社会福祉法人三翠会	8
▶株式会社システムリサーチ	10
▶株式会社千石	12
▶兵庫南農業協同組合(JA兵庫南)	14
▶株式会社山本電機製作所	16
これまでの表彰企業一覧	18
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
はぐべん

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に大切なことです。

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一緒に働きたい
- 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るまで仕事は続けたい
- 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!

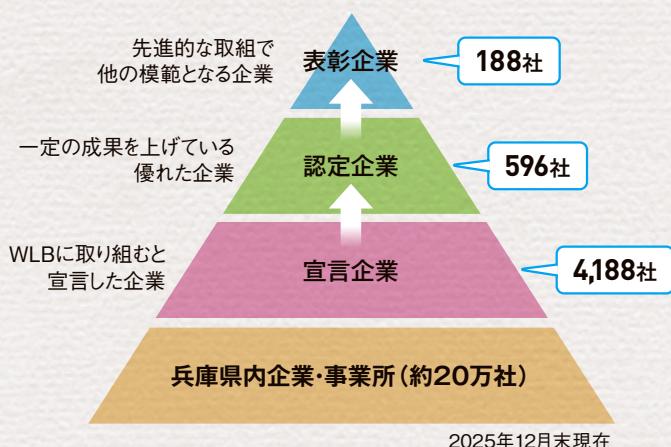
WLBを積極的に推進している会社を選びましょう!



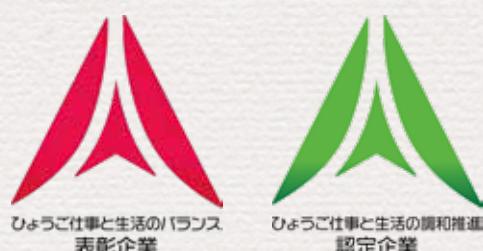
ひょうご仕事と生活センターの企業表彰制度

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。



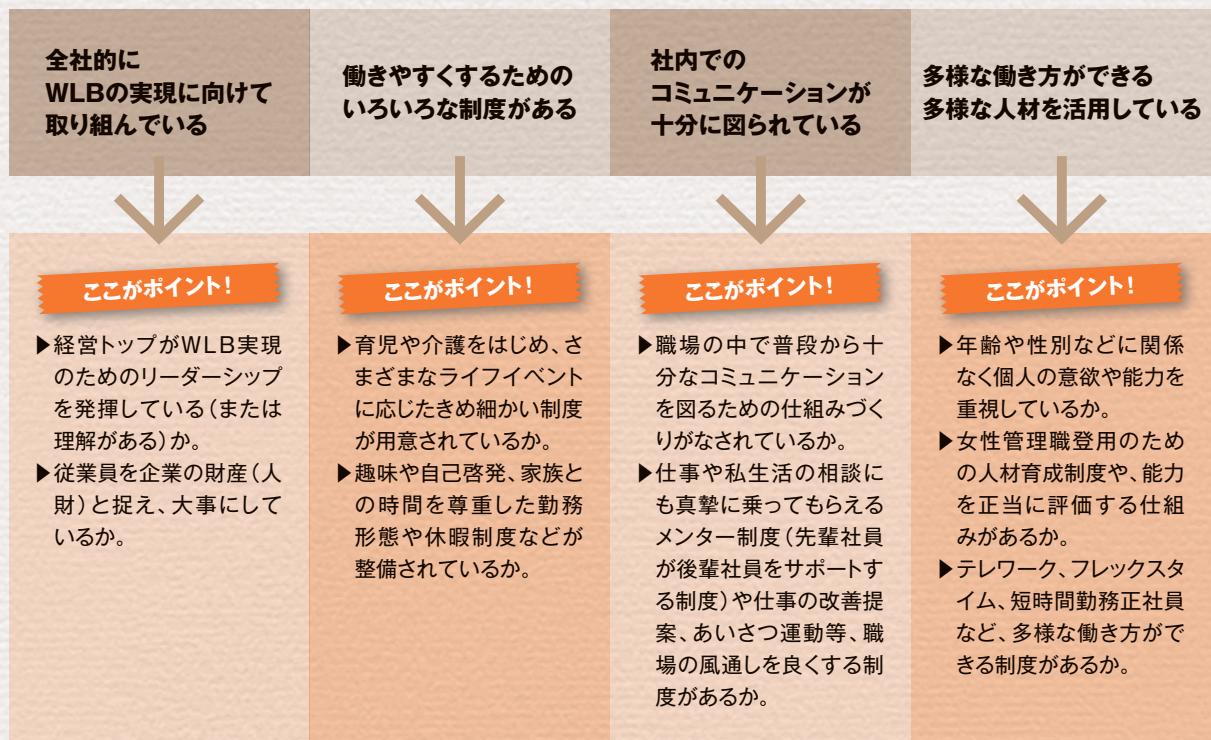
この冊子では、この制度の中で表彰された企業の取組を紹介しています。



※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印に企業を選びましょう。

「WLBな会社」を見つけるためのポイント!

WLBな会社とは



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188企業・団体が表彰されています。



令和7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7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>

人とのつながりを大切にしながら SEとして地元に貢献



若手社員が
自らの就職活動を
振り返ります。



神戸支店
システム課
阪崎祐太さん
(2025年4月入社)

— どのような業界・職種を目指していたのですか。

神戸で生まれ育ち、学生時代は情報系の学部でプログラミングを習得。卒業後はシステムエンジニア(SE)として地元に貢献したいと考えていました。そこで、企業研究では“地域やそこに住む人々に貢献すること”を目標にしている地元密着型の企業を探し、15社ほどにエントリーしました。

— 選考は何社くらい受けましたか。

1次選考はウェブ面接がほとんどでしたので、エントリーした会社は全て受けました。面接の際、緊張でうまく話せないことが多い、厳しい言葉を返されたり、質問をしてくれなかつたりする企業もあった中で、システムリサーチの面接官は、丁寧に何度も聞いてくださいました。その優しさに緊張がほぐれ、自分の考えを伝えることができました。

— 入社の決め手は。

自分を受け入れようとしてくれていると感じたからです。会社説明会での先輩社員との質疑応答や、面接での採用担当者との交流の中で、丁寧な対応を感じることができました。また、システムリサーチは人とのつながりを大切にしていま

す。SE自らがお客様の窓口になると聞き、パソコンと向き合うだけでなく人とコミュニケーションを取れることに魅力を感じました。入社後は医療機関向けのITソリューションを提供するチームに配属され、最初の仕事は神戸市内の病院のシステム更新でした。2025年11月に全ての作業が終わり、無事稼働した時はものすごく達成感を味わいました。たまたま小さい頃に患者として通った病院だったこともあり、地元に貢献できてうれしかったです。



「まずはお客様の要望や問い合わせに適切に対応できるよう知識を深め、いずれはシステムの改善にも関わっていきたい」と阪崎さん。

— これから就職活動をする人にアドバイスを。

大学では陸上部に所属し3年生の夏まで活動していたため、就職活動を始めるのが遅くなりました。企業の中には、夏のインターンシップへの参加がエントリーの条件になっている所もあります。志望する企業がある場合は、早めに選考の内容やスケジュールを調べておいた方がよいと思います。

就活カレンダー

- 3年生の秋～** 就活サイトや合同企業説明会、ウェブ説明会などに参加して企業研究
- 3年生の1月** 約15社にエントリー
- 2月～** 約15社の選考を受ける
- 4年生の4月～** システムリサーチの選考を受ける
- 4月末** システムリサーチから内定をもらう

株式会社システムリサーチが求める人材

- ITソリューションを提供する弊社が一番大切にしていることは、お客様とのコミュニケーションです。お客様の話をよく聞いて、お客様の考えを理解しようと努力できる人。併せて、日々進歩するITの世界に関心を持ち、自己研鑽に励める人を求めてています。

自己分析が甘く2社を退職 一歩ずつ前に進める企業へ



製造2課
伊藤大貴さん
(2025年4月入社)

— 2社を退職した理由は。

新卒で入ったのは地元、奈良県の食品会社です。大学3年生の2月ごろにエントリーし、4年生の4月に内々定をいただきました。夜勤があったので入社後に体を壊してしまい、日勤だけの企業に転職。そこでは、輸出入の書類を作ったり、貨物コンテナの手配をしたりと、複数の仕事を同時進行させるマルチタスクを要求されました。私は一つずつ順序立てて取り組むタイプで、正直向いていないと感じました。5年ほど頑張りましたが、2024年の11月に退社しました。

— 山本電機製作所を受けたのはなぜですか。

改めて自己分析をし、一つの仕事に集中でき、夜勤がない製造業を探しました。中でも、社歴の浅い先輩社員から学べる研修制度が整っている山本電機製作所にエントリー。2025年1月に中途採用の選考を受け、4月に入社しました。もう失敗はしたくなかったので、やっていけるのかどうかを確かめるため面接時に細かく質問しました。その一つ一つに丁寧に答えてくださり、「一から教えるので文系学部出身者でも大丈夫です」との言葉や、見学に伺った際の和やかな雰囲気が決め手となりました。

就活カレンダー

3年生の2月 食品会社にエントリー

4年生の4月 内々定をもらい新卒入社、その後貿易関連会社に転職

2024年12月～ 山本電機製作所の中途採用にエントリーし、選考を受ける

2025年2月 山本電機製作所から内定をもらう



若手社員が
自らの就職活動を
振り返ります。

— 現在の仕事と今後の抱負を。

電気・機械機器を製造する部署に配属され、今はガスタービンの点火装置を作っています。分からることはその都度周りの人が教えてくれますし、並行して、製品ごとの作業手順について研修を受けています。学びながら従事でき、育成目標も個人に合わせて立ててくれるので、ゆっくりと前に進むことができます。まずは担当装置をマスターし、新人に自信を持って教えられるくらいになりたいです。



基盤の成形装置を扱う伊藤さん。「少しづつですが、ステップアップしている充実感があります」

— これから就職活動をする人にアドバイスを。

2度の敗因は、自己分析が甘かったことに尽きます。何が得意で何が苦手なのか、よく分かっていませんでした。不得意なことを消去していく方が、志望分野を導きやすいと思います。

株式会社山本電機製作所が求める人材

- ジョブローテーションを実施する弊社では、同僚に仕事を教えたり、教えられたりすることが多々あります。その時に円滑なコミュニケーションが取れる人がいいですね。一つの業務に丁寧に取り組むのはもちろん、学びの姿勢を忘れずに、さまざまな仕事に挑戦してほしいと思っています。

対話の機会を増やし 風通しの良い風土を実現



システムの保守や開発に加え、サーバーやクラウドサービスなどITインフラの運用・構築を手がける同社。顧客満足度を高めるには、従業員満足度の向上が不可欠との考えから、風通しの良い風土の醸成と、働きやすい職場づくりに力を注いでいます。



会社のトップと社員が直接対話をする場、タウンホールミーティング。人事制度や給与体系などに対する声が施策に反映されることも。

トップと社員が直接対話

風通しの良い風土づくりに向けた象徴的な取組が、2004年から続く、「トップと社員が直接対話をするタウンホールミーティング」です。社長が毎年、神戸本社はもちろん事業拠点のある東京、山口、栃木まで足を運び、その回数は年間で約65回に及びます。ミーティング前にアンケートで集めた社員からの質問に社長が回答する形式で進行し、回答できないものは後日フィードバック。人事制度や給与体系などに対する声が施策に反映されることもあるそうです。各回10～15人程度の少人数で行い、ミーティング後には懇親の場

も設けています。

タウンホールミーティングでの「社員の改善事例を評価する場を設けてほしい」という意見から生まれた施策が「社長報奨審査会」。全本部から毎年ノミネートされ、会場でプレゼンテーションが行われます。会場に集まつた社員とオンラインで参加する社員が投票権を持ち、その年の年間のMVPを決めます。また後日表彰式も開催されます。

過去には、業務改善によって時間短縮を実現した事例や、大規模案件の受注をトラブルなく完遂した事例などが選ばれています。社長報奨以外でも、優れた功績のあったチームや社員は「本部長・部長アワード」で表彰。人事部長の住本

令和7年度 ひょうご仕事と生活のバランス表彰企業

大志さんは「表彰制度は社員のモチベーション向上につながるだけでなく、他部門の改善事例を知る機会にもなっています」と話します。

自宅以外でのリモートワークも可能

コロナ禍を機に浸透した在宅勤務制度は現在、全社で平均すると月約5割をリモートワークに充てています。直近では名称を「リモートワーク制度」に変更し、自宅以外の場所でも勤務ができるようになりました。「育児や介護を理由に退職を考えていた社員が、仕事と両立しやすい環境で働くようになり、社員のつなぎ止めになっています」と人事部の金谷綾さん。

プライベートを充実させるための後押しにも積極的に取り組んでいます。社員同士の交流や、家族と社員の健康維持・向上につながる活動にかかる費用を一部会社がサポートします。「社員同士のバーベキュー費用や、健康グッズも対象です。活用例を発信し、できるだけ多くの社員に使ってもらうように努めています」。また、「リフレッシュ休暇制度」として、勤続10年、20年、30年の節目に5日間の特別有給休暇を付与。さらに20年で5万円、30年で25万円を支給しています。

現状を把握して改善につなげる

単に制度を整えるだけでなく、全社員の働き方を常に把握し、改善に生かしています。具体的には有給休暇の取得状況、リモートワーク率、残業時間などを毎月集計し、幹部会で報告。残業時間が月45時間を超えている社員に対しては、理由を聞いた上で対策を取っています。

こうした取組の結果、有給休暇の年平均取得日数は16.2日、月平均残業時間は15.6時間、定年退職を含む離職率は3.4%と、いずれも業界平均よりも良い数字となっています。

同社のホームページで公開されている「会社のいいところランキング」では「人間・社風」を挙げる社員が54.3%を占め、「人の温かさであふれている」という声が掲載されています。転職・就職の口コミサイトの「働きがいのある関西企業ランキング」でも8位に選ばれるなど高い評価を得ており、採用に好影響を与えています。

今後については、「女性社員の管理職比率が業界平均と比べて少ないことが課題」と住本さん。近いうちに女性社員のコミュニティーを立ち上げ、それぞれの社員の思いや考えをヒアリングする機会を設ける予定で、「現場の意見を踏まながら、女性の管理職登用の道を開いていきたい」と話しています。

KSSイズム

- お客様の笑顔そしてありがとうございます、何よりの励みに
- 何事もコツコツ丁寧に恭直に最後までやり抜く
- みんなで育て、みんなで育つ
- 困っている仲間がいれば必ず助け、一緒に解決する
- 仕事も全力、遊びも全力
- 社員の声を大切に、そして真摯に向き合いながら改善を加える

会社の設立当初から脈々と受け継がれてきた風土を言語化して誕生したのが「KSSイズム」です。



社員の声から生まれた社長報奨審査会。業務改善の事例を発表する場で、優れた事例には報奨金が授与されます。



「人間・社風」の良さが社員間の共通認識として浸透しており、転職・就職の口コミサイトでも高評価を獲得しています。

PROFILE

▶事業内容	業務アプリケーションの保守・開発、ITインフラの運用・構築
▶設立	1991年
▶代表取締役社長	山崎 秀奈
▶従業員数	582人(男性436人、女性146人)
▶所在地	神戸市灘区岩屋中町4-2-7シマブンビル6階
https://www.kobelcosoft-service.co.jp/	



現場の声を経営に反映し 生き生きと働く環境へ



三田市で特別養護老人ホームやグループホーム、デイサービスセンター、保育園などを運営する同法人。2019年7月に「働き方改革関連対応委員会」を設置し、職員のワーク・ライフ・バランス(WLB)を実現するための取組に本格的に着手。風通しの良い職場づくりや業務の効率化を進め、職員が生き生きと働く環境の整備に努めています。



取組のポイント

- ★職員の要望を施策に反映
- ★ICT活用で業務負担を軽減
- ★従業員意識調査を継続的に実施

2019年7月の働き方改革関連対応委員会設置から、WLBの取組に本格的着手。職員の意見を聞き、働きやすい環境を整備。離職率の低下につながっています。

職員の不満に素早く対応

理事長の上西真一さんは働き方改革関連対応委員会を設置したねらいについて、「利用者に気持ちよくサービスを届けるには、まず職員が元気でなければいけません。そのためには生き生きと働いてもらえる環境にすることが必要だと考えました」と語ります。

現状を把握するため2020年1月に従業員意識調査を実施したところ、法人と職員との間に認識の隔たりがあることが分かりました。特に、年功序列型の給与体系に対する不

満が多かったことを受け、従来の年功序列を踏襲した「経験基本給」に加え、目標に対してどれだけ達成したかで測る「実績基本給」を給与に反映する仕組みを25年4月に導入しました。

同じ時期、特別養護老人ホームに勤める職員から「休日をもっと増やしてほしい」という要望があったことを受け、同施設では1日の勤務時間を8時間から9.5時間に延長し、従来の週休2日制を週休3日制に変更。年間休日を115日から155日へと増やしました。「1年間続けてみて、職員の満足度が高ければ継続し、他の施設にも広げていくことも

検討したいと考えています」

職員自らが積極的にアイデア出し

現場の声や要望が経営陣に届き、迅速に施策に反映される仕組みがあることは、職員のエンゲージメント向上にもつながります。そこで、職員と上司のコミュニケーションの場として1on1のミーティングを行っています。「定期的に場を設けるのではなく、隨時上司が声をかけて交流を図ることで、何でも言い合える関係を築いています」と戦略室課長の白谷伸也さん。

また、「なんでもポスト」を設置し、職員が日頃気になっていることや不満に思っていることを匿名で自由に投函できるようにしました。「QRコードを読み込めばスマートフォンからも送ることができます」と白谷さん。投稿された意見は執行役員会で検討した後に改善策を実施します。実際に、傘置き場の整理整頓や有給休暇制度の見直しなどが行われました。

コロナ禍でデイサービスの利用者が大幅に減少した際には、現場の職員からさまざまな提案が出されました。「利用者の皆さんにここに来てもらい楽しんで帰ってもらうにはどうすればいいのかをみんなで考え、アイデアを出しました」と、デイサービスセンターさんすいの野村美鈴さん。その結果、入浴だけでも利用できるデイサービスや、買い物支援、散髪など、ニーズに合わせた柔軟なサービスを新たにスタートさせました。

ICTを活用し業務負担を軽減

6年前にシステムエンジニアを採用。ビジネスチャット、グループウェア、AI会議録作成などのICTツールを活用し、業務の効率化を進めています。また、見守りセンサーをベッドに設置して利用者的心拍数や起き上がり回数などのデータをナースセンターで確認できるようにし、夜間の見回り負担を軽減しています。

その他、健康経営優良法人の認証取得を目指し、職員へのマッサージサービスの提供、法人負担での団体がん保険加入、乳がん・子宮頸がん検診の費用補助などを実施。新卒採用を促進するため、ひと月の返済額が1万5,000円までなら自己負担が0円になる奨学金返済支援制度を導入し、若手職員の確保にも努めています。

これらの取組により、2024年度の離職率は前年度の15.2%から9.2%へと大幅に改善されました。上西理事長は「従業員意識調査を継続的に実施し、職員の声を施策にさらに反映させていきたい」と意欲的です。



職員が日頃気になっていることや不満などを自由に投函できるなんでもポスト。匿名でもOKで、スマートフォンから送ることもできます。



職員と上司のコミュニケーションの場として導入した「1on1ミーティング」。



職業病ともいわれる腰痛や肩こりに悩んでいる職員のための「出張マッサージサービス」も。

PROFILE

▶事業内容	地域福祉サービスの提供
▶設立	1988年
▶理事長	上西 真一
▶従業員数	265人(男性60人、女性205人)
▶所在地	三田市下相野薬師尾1460-1

<https://sansui-en.org/>



社員の健康を増進し 企業の持続性と生産性を向上

同社は「社員の健康こそが、企業の持続性と生産性を向上させる基盤」と考え、健康経営を推進しています。単に制度を整備するだけにとどまらず、社員の行動変容と職場文化の醸成を目的に、IT企業ならではの特性を生かしてさまざまな工夫を重ねています。



取組のポイント

- ★「健康マイレージ活動」を展開
- ★有志が企画する健康づくりイベントを支援
- ★DXで生産性の向上を図る

社員や家族がチームで参加し完走した「企業交流リレーマラソンin神鍋高原」。共に運動する機会が増えたことで、社員同士のつながりが深まっています。

日常の中で運動習慣を付ける

自治体や医療機関、学校向けに、自社開発のグループウェアや各種システムを販売する同社。かつてIT企業で常態化していた長時間労働の課題を、同じように2015年ごろまで抱えていました。加えて、システムエンジニアはパソコンに向かって仕事をすることが多く、運動不足に陥りがちでした。そこで、当時の代表で現顧問の長谷川豊さんは、「当社の宝である社員一人一人を家族のように大切にすることが、社員と会社の持続的な成長につながる」との思いから16年に健康経営の推進を経営戦略として掲げました。

「日常の中で無理なく続けられる運動から習慣付けよう」と始めたのが、健康に関するさまざまな活動にポイントを付与する「健康マイレージ活動」です。希望する社員へはスマートウォッチを貸与。自社開発アプリとの連動により歩数データが自動的に社内の健康マイレージシステムに登録される仕組みです。6,000歩以上のウォーキング、1日2回の歯磨き、体重の測定などで1ポイント付与されるほか、6時間睡眠する、朝食を摂る、お酒を飲まないなど、社員が個別に定めた3つの目標についてもクリアすると1ポイント付与され、一定のポイントがたまると、商品券と交換できるインセンティブ(動機付け)も設けています。

会社が社員の健康づくりに助成

社員の健康づくりを進めるのは、各部署で選ばれた社員8人で構成される「健康づくり推進委員会」。心身の健康にまつわるセミナーや体力測定、スポーツイベントを実施するほか、有志が企画・参加するゴルフ、バーレーボール、バドミントン、マラソンなどの運動の機会に対して、参加費や会場使用料などを「健康づくり活動助成金」として補助しています。委員長を務めるES推進部業務チーム課長代理の赤松洋さんは「運動することは部署や世代を超えた交流の機会にもなっています。楽しみながら健康になる文化が根付きつつあります」と話します。

目標は、1回30分程度の運動に週2回取り組む人の割合を60%以上にすること。当初はほぼゼロに近かったのが、2018年には16.4%、24年には55.6%まで上昇しました。「目標を達成するには無関心層へのアプローチが重要」と赤松さん。そこで、プロ野球などのスポーツ観戦の機会を設けるなど、まずは観ることで興味を持つもらうことにしました。健康経営の取組は就活生へのアピールポイントでもあり、健康で長く働ける会社として評価されています。

DXで生産性向上

コロナ禍をきっかけにリモートワークが普及したことに伴い、出勤しなくても事務手続きができるように取り組んだのがペーパーレス、押印レス、キャッシュレスの3つの「レス」です。紙の申請書類をワークフロー化し、名刺の作成、出張、リモートワーク等の各種申請をパソコン上でできるようにしたほか、経費精算についても、従来の現金清算から電子化を図り、キャッシュレスにしました。

一方で、対面でのコミュニケーションの機会が減るのを補うためにテレビ会議システムやチャットツール(LINE Works)を導入。また、ソフトウェア開発に生成AIを活用するなど業務の効率化も進めています。

これらの取組により総労働時間は年々減少し、2024年は過年度と比較して約1割減りました。にもかかわらず、24年度の業績は過去最高の売り上げ、利益を計上しており、生産性の向上を実現しています。

執行役員ES推進部部長の松本幸広さんは、「従業員意識調査では、働きやすさの評価は高いものの、働きがいの評価がやや低くなっています。今後は目標管理・評価制度の見直しや、社員同士が認め合う仕組みづくりも進めて、働きやすさだけでなく、働きがいのある職場を目指したい」とどこまでも前向きです。



社内各部署の社員8人からなる健康づくり推進委員会。心身の健康にまつわるさまざまなイベントやセミナーなどを企画しています。



ウォーキングなど、健康に関するさまざまな活動にポイントを付与する健康マイレージ運動。一定以上貯まると商品券と交換できます。



ソフトバレーを楽しむ社員たち。「健康づくりイベント」は社員3人以上集まれば自由に企画でき、活動助成金も支給されます。

PROFILE

▶事業内容	コンピュータシステム設計・構築
▶設立	1985年
▶代表取締役	山田 良作
▶従業員数	132人(男性109人、女性23人)
▶所在地	豊岡市日高町国分寺158-1

<https://www.sr-co.co.jp/>



施策と対話の積み重ねで 従業員満足度の向上を

同社は2025年度から中期経営計画をスタート。「従業員の幸福と健康をかなえることこそが誇りある会社の実現につながる」との考え方の下、社内の制度や施策を改善し、誰もが安心して働く環境の整備を進めています。



育児休業を取得した男性従業員たち。社内報で育休体験を紹介するなどの啓発活動により、
取得者が増えています。

従業員の幸福と健康を願って

自社ブランドのトースターが出荷累計400万台を記録するなど、ヒーター技術を活用した家電製品の製造で知られる同社。2033年に迎える創業80周年を見据え、25年に初めて中期経営計画を作りました。「節目を機に、会社としてどこに向かうべきかを改めて考え、“モノづくりを楽しみ、ともに挑戦し続ける誇りある会社へ”というビジョンを掲げました。業績だけではなく、従業員の幸福を追求することが次の成長を生み出すという考えに至りました」と執行役員管理本部長の棚倉裕善さん。

そして、“誇りある会社”を数値化するために、「売上予算達成率」×「従業員満足度」＝「えがお指数」という指標を設けました。従業員満足度は、ひょうご仕事と生活センターが実施する従業員意識調査結果を基に、全ての意見に占める肯定的意見の割合で算出。数値の向上に向け、これまで取り組んできた施策について見直しました。

有給休暇制度については、従来の半日、1日単位に加え、1時間単位での取得を可能に。子どもの送迎や通院など従業員一人一人の事情に合わせて取ることができます。育児・介護短時間勤務の時間帯についても、従来の9時～16時(6時間)に加え、8時～16時(7時間)、9時～17時

取組のポイント

- ★従業員満足度と業績を測る「えがお指数」を設ける
- ★各種制度・施策を見直し
- ★経営層と従業員の対話会を実施

令和7年度
ひょうご仕事と生活のバランス表彰企業

(7時間)を追加。7時間勤務の選択肢が増え、始業時刻も複数から選べるようにしました。

2025年10月の育児・介護休業法改正施行に合わせ、子どもの看護や保育所等の行事、急な体調不良への対応などに活用できる「養育両立支援休暇」を新設。法律で定められている10日のうち3日を有給としました。また、改正法では定められていない介護についても「介護両立支援休暇」を設けています。「制度設計に当たっては、世代や部門を超えて誰もが公平に利用できるように配慮しました」と管理本部管理部総務・人事課課長の澤中和枝さんは話します。

2025年度の男性の育休取得は100%

一方、近年顕著に進んでいるのが男性の育児休業の取得です。2022年度に製造部門の従業員が初めて取得して以降、社内報などを通じて事例の発信に努めたことが功を奏し、25年度は対象者6人全員が取得を予定しています。取得期間は「産後パパ育休」として4週間が多いですが、半年もしくは1年間取得する人も。どうしても外せない仕事があるときはその期間だけ出勤し、前後に分けて取得できるなど、従業員の事情に合わせて柔軟に対応しています。「男性が育休を取ることで、職場全体の育児や多様な事情への理解が深まり、誰もが活躍できる職場につながると期待しています」と澤中さんは話します。

経営層と従業員の対話会を実施

中期経営計画の策定作業と並行して取り組んだのが人的資本開発プロジェクト。管理職になる手前の主任・係長クラスの従業員が部門横断的に集まり、会社をより良くするために何ができるかを1年かけて考えました。その成果として「千石DNA」の頭文字を取った、S(スマイル=笑顔)、G(グロウ=成長)、D(ドリーム=夢)、N(ネクサス=連帯)、A(アクション=行動)の行動指針が生まれています。

また、中期経営計画公表後の2025年4月から7月にかけて、東京事務所を含め社内を7グループに分けて、パートも含む全従業員を対象にした膝詰め形式の対話会「千石のみらいを覗く会」を実施。従業員の質問に経営層が答え、全質問と回答を全社で共有しています。「伝えるだけでは浸透しません。対面で交流しながら、いかに伝わるかが重要」と棚倉さん。会社の考え方、施策が真に浸透していくよう、これからも努める考えです。



全員が身に着けている千石DNAのカード。従業員が集まって考えた行動指針です。



製造、営業、管理、広報など、さまざまな部門で活躍する女性従業員たち。性別にとらわれない人材活用を積極的に推進しています。



千石のみらいを覗く会でのグループワークの様子。

PROFILE

- ▶事業内容 電気機械器具の製造
- ▶設立 1953年
- ▶代表取締役 千石 滋之
- ▶従業員数 375人(男性279人、女性96人)
- ▶所在地 加西市別所町395

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





3つのサポート制度を通して 若手職員の成長や定着を図る

同組合は、若手職員に対して3つの制度「ルーキーサポーター制度」「業務サポーター制度」「渉外トレーナー制度」を整備。さまざまな世代、スキルの職員が複線的に関わり、業務、メンタルの両面でサポートしています。成長の促進はもちろん、オープンな風土の醸成にもつながっています。



新人職員1人に対して、年齢の近い先輩職員がマンツーマンでアシストするルーキーサポーター制度。育てられた職員が次の職員を育てる好循環が生まれています。

助け合う風土を醸成するサポート制度

協同組合という性質上、もともと助け合う風土が根付いている同組合は、その風土を制度面で手厚く支えてきました。「特に1年目の職員はいろいろな不安を抱えているもの。さまざまな先輩職員が関わることでそれを解消できる環境づくりに注力してきました」と人事部長の川越健一さんは語ります。

その一つが、2009年から始まったルーキーサポーター制度です。入組1年目の新人職員に対し、4月から9月までの6ヶ月間、入組2~5年目の先輩職員がルー

取組のポイント

- ★新入職員を実務・メンタル面でサポート
- ★若手がつまずきやすい営業面をサポート
- ★世代間理解研修を実施

キーサポーターとして、マナーの指導のほか、日々の仕事や職員との人間関係で不安に思っていることなどの相談に乗り、アドバイスをしています。サポーターは担当する新人と毎月面談を行い、当初立てた育成計画の進捗状況を確認します。

入組2年目で加古川北支店金融共済渉外係の川西佑奈さんは「困った時、先に声をかけてもらい、安心して働くことができました」と言います。現在は自分がサポートする側となり、「してもらってうれしかったことをするよう心がけている」とのこと。これまでに延べ163人のルーキーサポーターが活動。育てられた職員が次の職

令和7年度
ひょうご仕事と生活のバランス表彰企業

員を育てる流れができます。

同じ年に、業務経験豊富なベテラン職員が付いて指導する業務ソーター制度もスタートしました。「ルーキーソーターが主にメンタル面をサポートするのに対し、業務ソーターは実務面のサポートを行います」と川越さん。月末には、ルーキーソーターと業務ソーターがミーティングにより情報を共有し、課題があれば対応するサイクルをつくりています。

つまずきやすい営業をサポート

2025年4月には、渉外トレーナー制度が新設されました。若手職員が最初につまずきやすい営業面に特化してサポートするもので、各支店に1人ずつトレーナーを配置しています。

加古川北支店係長の豊田諒さんは研修を受けた上で、4月からトレーナーを務めています。「若手職員が日々直面することを常に自分のこととして捉え、チーム全体の成長を重視して接しています」。最初は若手職員のお客さま訪問に同行し、徐々に知識やアドバイスを伝えています。サポートを受ける川西さんは「訪問件数を増やしたり、訪問先で潜在的なニーズの掘り起こしを意識するようになつたりと、寄り沿った提案ができるようになりました」と、成長を実感している様子です。

複線的かつ重層的な接点づくり

3年前からは、世代間ギャップの解消のために「世代間理解研修」を実施。異なる世代の異なる価値観を理解し、リーダーとしての役割や関わり方、コミュニケーションの方法を学ぶのが目的です。当初、対象は管理職を中心でしたが、現在は全職員に広げられています。さらに2025年7月からは、常勤役員と各支店・事業所の役付き職員の「1on1ミーティング」もスタートしました。

このように複線的かつ重層的な接点づくりを通して、オープンかつ相談しやすい職場づくりを進めてきた結果、直近の離職率は4.7%にとどまり、新規採用人数は毎年定員数を満たすなど安定的な採用につながっています。「学生の声を聞くと、各種サポート制度に魅力を感じて応募してきた人もいました」と川越さん。また、出産や育児、介護、配偶者の転勤、病気療養などを理由にやむなく退職した職員を再雇用する制度を設けており、すでに復帰実績があります。「職員の思いやりや相手を思う姿勢が当組合の財産。これらをさらに磨いていきたい」と語ります。



新設された渉外トレーナー制度。同行の先輩からお客様を訪問するための事前準備やマナーを間近で学び、ノウハウを磨きます。



常勤役員が各支店・事業所の役付き職員と面談を行う1on1ミーティング。



JA職員の子弟が食と農の理解を深めるための「食農教育活動」も積極的に実施。

PROFILE

▶事業内容	営農経済、信用、共済の各事業
▶設立	1999年
▶代表理事組合長	野村 隆幸
▶従業員数	636人(男性273人、女性363人)
▶所在地	加古川市加古川町寺家町621

<https://www.ja-hyogominami.com/>



「明るく楽しくおもしろく」 社員と会社が共に成長

計測機器やシステム制御装置などのメーカーである同社の企業バリューは「明るく 楽しく おもしろく 愛ある人、モノ、会社を共に創ろう」。仕事とプライベートの両方を充実させることができ、社員自身、そして会社の成長につながるとの考え方から、さまざまな取組を進めています。



社内結婚した営業課の榎本悟士さんと品質保証課の稻田晶子さん。赤ちゃんが生まれた時、榎本さんは4週間のパパ育休を取得しました。

残業をしない習慣が定着

微小な圧力差を計測する微差圧計やガススタービン周辺機器等の設計から製造、販売までを一貫して行う同社。20年以上前から「残業は長くても2時間まで」という暗黙のルールが定着しており、さらに10年前からは定時の17時に必ず業務が終了するよう、16時に電話を留守番電話に切り替えています。「当初はお客様からずいぶん批判を受けましたが、今ではそういうものだと納得していただいている」と話すのは、総務部長兼製造部長の立花亮太さんです。今では、1人当たりの月平均残業時間は2023

年、24年と2年続けて3時間にとどまっています。

短時間勤務の対象者については、法律で定められている「子が3歳まで」より長い「小学校入学前まで」にしていましたが、10年前に「小学3年生まで」に延長。2025年に申し出があった社員2人に対しては、それぞれ「小学4年生まで」「小学5年生まで」認めるなど、柔軟に対応しています。

2024年からは、飛び石連休の合間の平日を埋めて長期連休になるよう有給休暇を5日増やし、年間休日を130日としました。看護休暇、介護休暇についてもそれまでの年5日から7日に増やしています。

取組のポイント

- ★ 残業しない風土づくりを推進
- ★ パパ育休の取得を後押し
- ★ ジョブローテーションを実施

令和7年度
ひょうご仕事と生活のバランス表彰企業

また2022年10月、子が1歳までの「パパ育休」とは別に、子の出生後8週間以内に4週間を限度として2回に分けて取得できる「産後パパ育休」の運用を開始しました。「産後パパ育休の取得時には出生時育児休業給付金が、パパ育休取得時には育児休業給付金が支給されることをきちんと伝え、2つの育休を取るのに最適な時期を提案しています」と立花さん。結果、産後パパ育休の取得率は90%に達しています。

ジョブローテーションで「おもしろく」

仕事を面白くする目的で導入されたのがジョブローテーション制度です。「同じ仕事をずっと続けていると、どうしてもマンネリになってしまいます。新しいことにチャレンジして、常に刺激的でイノベーティブであってほしい」と立花さんは導入のねらいについて語ります。

総務課の野村恵理奈さんは入社以来、資材調達、営業、品質保証、総務と、4部署で従事してきました。「新しい仕事を覚えるのは大変ですが、会社全体の仕事の流れが分かりますし、他部署の苦労を思いやることもできます」と言います。「仕事の属人化の解消になり、他部署で応援が必要な時はすぐに手伝いに行くことができます。お互いに助け合おうという風土も醸成されています」とも。実際に、2022年以降、看護休暇の取得時に1件、パパ育休の取得時に3件、他部署からの応援が実現しています。

社員の1割弱が社内結婚

約150人の社員のうち6組12人が社内結婚しているという同社。立花さんは「働きやすく、いつまでも安心して働き続けられる環境が整っているからだと思います」と言います。2020年入社で営業課主任の榎本悟士さんと、21年入社で品質保証課の稻田晶子さんも社員同士で結ばれました。「職場も2人のことをよく分かってくれているので、看護休暇を取る時なども言い出しやすいですね。とてもありがとうございます」と稻田さん。

現在1歳半になる子どもが生まれた時には、榎本さんが4週間のパパ育休を取得しました。「育児の大変さを理解できましたし、2人で助け合いながら育児をするという意識がより強まりました。何より子どもとのかけがえのない時間を持てたことは貴重でした」と充実した表情で語ります。

現在は、設計・情報システム部門でフレックスタイム制を試験的に導入しているといいます。「今後は介護休暇の活用促進を進めたい」と立花さん。「明るく楽しくおもしろく」へ、働き方改革はさらに進化を遂げようとしています。



先輩社員(右)から製品の組み立てを教わる社員。ジョブローテーションは、仕事の属人化を抑制するとともに、さまざまな技術を習得したゼネラリストを育てます。



比較的社歴の浅い先輩社員が若手社員を指導する「トレーナー・トレーニー制度」を整備。



社員同士が交流できる環境として、室内庭園やカフェのような食堂・テラスも。

PROFILE

▶事業内容	計測機器、システム制御装置、電気・機械機器の設計・製造・販売
▶設立	1971年
▶代表取締役社長	山本 博和
▶従業員数	145人(男性86人、女性59人)
▶所在地	神戸市長田区西尻池町1-2-3
https://www.manostar.co.jp/	



働くときのルール

働くことは、これから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



WLB
7

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

はぐべん(ペンギン)

子育て

子育てと仕事を両立しながら元気に働く。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を支えている

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の存在

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

フレッグ(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

