

就職活動中のあなたへ

ワーク・ライフ・バランス

WLBな



会社

兵庫版

ガイド

平成
28年度

Work
Life
Balance

白鶴酒造株式会社

キー・ポイント株式会社

株式会社日本政策金融公庫 兵庫県内各支店

医療法人仁風会 小原病院

株式会社チャイルドハート

MHIニュークリアシステムズ・ソリューションエンジニアリング株式会社

医療法人社団 伊藤歯科クリニック

株式会社ダイハツビジネスサポートセンター

株式会社あつぷる

株式会社ウエスト神姫

ミツ精機株式会社

仕事と私生活どちらも大切。 これってわがままですか？

いいえ、わがままではありません。

ワーク・ライフ・バランス=Work Life Balance

の実現について真剣に考えてみましょう。



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。



仕事も
私生活も
充実。



このような
会社だと長く
働き続ける
ことができます。



C O N T E N T S

ワーク・ライフ・バランス
(WLB)とは 2

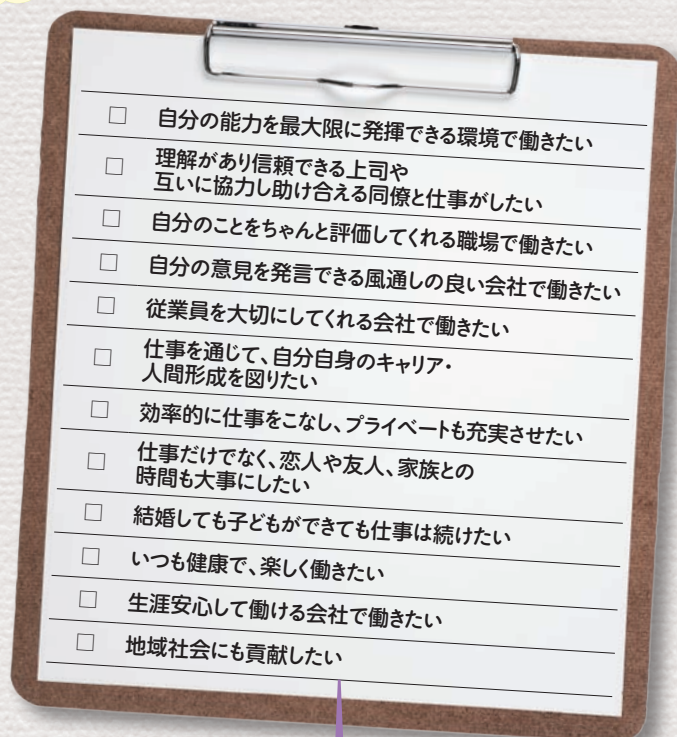
WLBな会社の特徴 3

平成28年度表彰企業 4

WLBな人 26

わたしの就活体験記 30

表彰企業一覧 34



たくさんチェックしたあなた！
WLBの実現を積極的に推進している会社を
選びましょう！

「WLBな会社」を
見つけるためのポイント！

WLBな会社の特徴

全社的に（または全社で）
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
十分にとられている

多様な働き方ができる
多様な人材を育成し
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、家族との団らん等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と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はあるか。

ここがポイント！

- ▶在宅勤務、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。
- ▶女性管理職登用のための人材育成制度や、能力を正に評価する仕組みがあるか。
- ▶年齢や性別などに関係なく個人の意欲や能力を重視した採用活動を行っているか。

でも、そんな会社、兵庫県にあるの？

はい。あります！

ひょうご仕事と生活センターでは、多様な働き方の導入や仕事と生活の両立の促進など、WLBの実現に向けて先進的な取り組み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表彰」として表彰しています。これまでに76企業・団体が表彰されました。



次ページから平成28年度表彰企業の先進的な取り組みを紹介します！

これまでの表彰企業の一覧は34ページ以降に掲載。

21～27年度表彰企業の取り組みは、ひょうご仕事と生活センターのホームページに載っています。

ひょうご仕事と生活センター

Q検索

醸造現場で女性も活躍 環境改善へ労使で会合



日本酒メーカーの白鶴酒造は、かつて女人禁制といわれた生産現場に積極的に女性社員を配置。営業現場では女性が活躍しています。また、毎月1回労使会合の場を設け、協調しながらより良い働き方を実現するための現実的な解決策を見いだしています。



蒸した米をチェックする仲摩幾世さん。現在醸造部では6人の女性が働いています。

取り組みのポイント

- ★製造現場への女性の配置およびシャワー室等の環境整備
- ★出産・介護等を理由とした離職者の再雇用
- ★契約社員の正社員への登用

生産・営業の現場で女性が活躍

1年を通じて醸造を行う本社3号蔵の製造部員として働く女性社員は現在6人。「新卒採用者の中に生産現場での勤務を希望する女性がいたことに加え、社内にも配置転換を希望する社員がいました。会社として彼女たちの希望をかなえたいと思ったのです」と総務人事部次長の大利清隆さんは話します。

3号蔵で働く製造部員のうち2割強が女性です。2015年10月からは、男性社員と同様に宿直勤務(夜勤)をするようになり、新たに女性用宿直室とシャワールームが設けられました。また、水に浸した酒米を運び込むスパー

スのハッチドアが重いため、女性でも開け閉めしやすいように改良を加え、作業性を高めました。

また、同社ではすでに女性の営業職が活躍しており、6人が管理職に就いています。3年前には初の支店長も誕生しました。早くから育児休業や短時間勤務制度が整えられ、育児休業は毎年10人弱が取得しています。また、10年10月には、子どもが満3歳になるまで利用できる短時間勤務制度(1日6時間)を整備。16年4月からは、子が小学4年生になるまで利用できるようになりました。1カ月単位で短時間勤務にできるほか、事前に申請すれば、ひと月のうち何日かはフルタイムで働けるそうです。

さらに、2006年8月、出産や介護などを理由に離職し

た人の再雇用制度を創設し、10年11月には、夫の転勤のためにいったん退職した女性社員が神戸に戻ってきたタイミングで再び雇用されました。

御法度のマイカー通勤も解禁

同社が本格的にワーク・ライフ・バランス(WLB)の実現に取り組み始めたのは2012年のことです。「2007年からの有給休暇取得率を調べたところ50%程度から向上せず、時間外労働についても月6時間程度からなかなか減らないまま。これらを改善するための取り組みが必要だと感じました」と大利さん。

まず、やりがいのある職場づくりとして、独自の酒類知識研修制度を設け、基礎、初級、中級の3コースに分けて社員のスキル向上を支援。13年からは、契約社員(有期雇用社員)から正社員への登用を強化しており、14年に1人、16年に2人が実際に登用されました。その中には樽のこも巻き職人も含まれています。

課題となっていた時間外労働時間については、新たに16パターンから選べるシフト勤務制度を導入。さらに、早朝・深夜勤務者についてはそれまで全社的に禁止していたマイカー通勤を認めました。この結果、1カ月当たりの時間外労働は、6時間台から4時間台にまで減らすことができました。

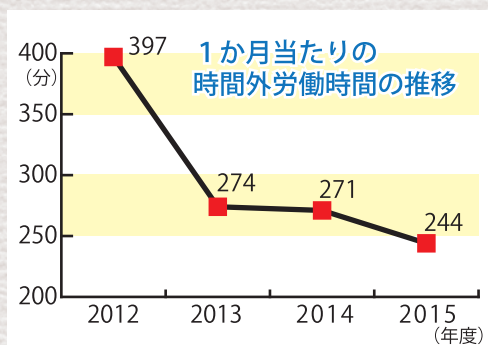
労使ワーキングチームが機能

WLB推進策の実践については、会社と労働組合、双方の担当者が出席するワーキングチームが議題をテーブルに乗せ、解決策を探っています。「労使交渉の場に持ち込むと話がまとまりにくいので、腹を割って話し合った結果を現場の管理職に説明し、最後は該当する社員の納得を得て実施に移しています」と大利さんは話します。

ただ、もう一つの課題である有給休暇取得率については依然改善が見られないのが現状です。そこで2016年10月から、取得が少ない社員に対して重点的に休みを取るよう呼び掛けています。今後もワーキングチームが中心となり、職場環境の改善に努めていきます。



新たに整備された女性用宿直室。シャワールームも併設。



長年の課題となっている時間外労働も改善が見られます。



スキルアップしたい社員のためには独自の通信教育講座を用意。

PROFILE

- ▶ 事業内容 各種日本酒の製造・販売
- ▶ 設立 1927年8月
- ▶ 代表者 嘉納 健二
- ▶ 従業員数 428人(男性320人、女性108人)
- ▶ 所在地 神戸市東灘区住吉南町4-5-5

<http://www.hakutsuru.co.jp/>

新オフィスで環境改善 提案型の開発を後押し



システムやソフトの開発を手掛けるキー・ポイントは、提案型の会社生まれ変わるため、モチベーションが向上する働きやすい環境づくりに注力してきました。開発チームを支える2人の課長はいずれも女性で、優良顧客をしっかりと獲得し続けています。



取り組みのポイント

- ★子連れ出勤のためのスペースの整備
- ★気分転換スペースの整備
- ★短時間勤務や在宅勤務を可能に

2016年5月にオフィスを移転。開放的な会議スペースが設けられました。

自社開発中心の会社へと変革

同社は、大容量ファイル管理共有システム「Web File」、メール共有管理システム「GrpMail」をはじめとする自社開発のクラウドサービスの提供と、ウェブシステムやスマホアプリなどの受託開発を行っています。

2009年に社長に就任した大西正晃さんは、言われたことのみ真面目に開発する組織を「提案型の組織」に改めるため、事業モデルの変革を進めてきました。「それまでは受託開発が中心で、仕事を待つ受け身の姿勢に慣れ切っていました。そうではなく、自社開発商品を事業の柱とし、当社から提案していくやり方へと転換を

図りました」

変化の著しい情報通信の世界において開発や提案を行うには、常に新しい技術を習得し、引き出しを増やしておかなければなりません。「自ら勉強する人こそ利益を生み出す人である」という考え方を従業員に周知し、改革に取り組みました。

社内に子連れスペースも用意

まず着手したのが、システムエンジニアにとっての開発環境の見直しです。技術の引き出しを増やすため、毎日1時間は、担当している仕事以外の好きな分野に充ててよいことに。タブレットなど最新機器の購入について

は会社が助成しました。

もう一つが、働き方の見直しです。女性社員の出産、育児のタイミングに合わせ、育児休業制度や短時間勤務を整備。子どもの病気などで数日間休まなければならないときは、できる範囲で在宅勤務を行うこともあります。サポート部課長の澤田絵里さんは2014年5月に娘を出産し、1年後に復帰しました。「課長の肩書のまま復帰させてもらったことで、これまで以上に責任感を持って仕事をしなければという気持ちになりました」と話します。

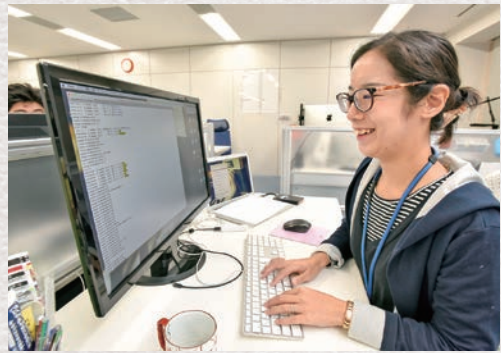
社内には子連れ出勤をした際に子どもが遊んでいられるスペースも用意されており、最も活用しているのが大西社長とのこと。「うちも共働きで奥さんの苦労は実感しているので、こういうものがあったら助かるだろうなというアイデアが自然と湧いてきます」

良い環境が会社を発展に導く

旧オフィスが手狭になったことから2016年5月に現在のビルに移転しました。それに合わせて楕円形のソファを置いた開放型の会議スペースを設けるとともに、靴を脱いで利用するリラックススペースも用意しました。本棚には仕事に関する350冊もの参考書籍が並んでいます。さらに、キーボードの購入支援制度で自分の手になじむキーボードを選ぶことができるほか、高級なオフィスチェアを用意。より効率的に仕事が進められるよう配慮しています。

システムエンジニアはどうしても一人黙々とパソコンに向かいがちですが、共有スペースができたことでコミュニケーションの機会が増えました。チームごとの絆も強くなり、お互いに助け合う風土が根付き始めています。

同社の強みは、顧客の要望に合わせカスタマイズできる柔軟な対応力。顧客への提案力も向上し、優良顧客との取引が定着、拡大し続けています。「社員にいい仕事をしてもらうためには働きやすい職場をつくるのが大事。それによって企業が存続、発展するという循環をつくり出していきたい」と大西社長。社員が働きやすい提案型企業としてさらに進化を続けていきます。



澤田さんは2014年に娘を出産。課長の肩書のまま1年後に復帰しました。



子連れ出勤の際、子どもが遊んでいられるスペースも。



共有スペースが増えたことでコミュニケーションが増え、助け合う社風が根付き始めています。

PROFILE

▶ 事業内容	自社開発クラウドソフトの提供、アプリ、ソフトの受託開発
▶ 設立	1997年7月
▶ 代表者	大西 正晃
▶ 従業員数	22人(男性12人、女性10人)
▶ 所在地	神戸市中央区栄町通1-2-7 大同生命神戸ビル8階

<http://www.key-p.com/>

誰もが能力を最大限発揮し 働き続けられる職場へ



日本政策金融公庫は2016年度から18年度までの業務運営計画の中で、職員が能力を最大限発揮できる職場の実現をうたい、ライフステージに応じた仕事との両立の支援などを推進。子育て中の各種制度、配偶者の転勤に伴う同行制度などの充実を図っています。



取り組みのポイント

- ★ 配偶者の転勤同行制度の整備
- ★ 短時間勤務制度およびフレックスタイム制度等の整備（小学3年生まで）
- ★ 男性の育児関連休暇の完全取得推進

女性活躍推進地域連絡委員同士で活発に意見を出し合い、誰もが働きやすい職場づくりに努めています。

女性活躍推進に積極的に取り組む

日本政策金融公庫は2008年10月1日付で、旧中小企業金融公庫、国民生活金融公庫、農林漁業金融公庫、国際協力銀行（12年4月に分離）の4政府系金融機関が統合して発足しました。現在全国に152支店があり、県内には神戸支店をはじめ、神戸東、豊岡、明石、尼崎、姫路の6支店があります。

同公庫では、女性活躍推進に向けた取り組みに注力しており、管理職に占める女性の割合を16年度の3.1%から18年度には5%へと引き上げる数値目標を掲げています。取り組みの3つの柱は、女性総合職の積極的採用など

「女性のキャリア開発」、両立支援制度の整備など「ワークライフ・マネジメント支援」、女性活躍推進地域連絡委員の配置など「職員による積極的な活動推進」。

このうち、ワークライフ・マネジメント支援による各種制度については県内支店でも多くの女性職員が利用しています。神戸支店債権業務第一課に勤務し5歳の息子と3歳の娘を子育て中の松本佳代さんは、毎日の始業・終業時間を30分から1時間、繰り下げもしくは繰り上げできる始業・終業時刻の変更措置を活用して、保育園に預けています。また、分単位で5日間まで取得できる子の看護休暇を利用し、「子どもが保育園で熱を出した時などは、すぐに迎えに行くことができるので安心」と笑顔を見せます。

配偶者の転勤に配慮

仕事を続けるかどうか選択を迫られるタイミングは出産や育児だけではなく、配偶者の遠隔地への転勤もその一つです。神戸支店農業食品課課長代理の玉井大地さんは、さいたま支店で勤務していた際に、関東地域（東京支店）勤務の同僚だった女性職員と2015年12月に婚約。配偶者転勤同行制度の利用の申請をしていたところ、16年4月に神戸への転勤辞令が出て、妻も同時期に関西地域（奈良支店）に転勤することができました。また、東京支店で勤務していた総括課課長代理の志摩仁美さんは、結婚や親・配偶者の転勤を機に勤務エリアを変更できる1ターン制度を活用。結婚を機に、夫が勤務する神戸に異動を希望し、16年4月から神戸支店に勤務しています。

「制度のおかげで安心して働き続けることができます」

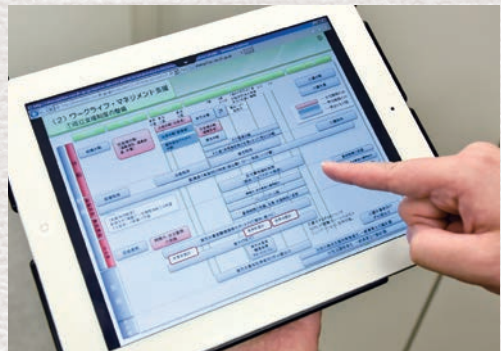
男性の育児関連休暇取得率100%

同公庫では男性職員に対しても育児関連休暇の取得を促しています。出産休暇は、配偶者の出産予定日2週間前から出産後1カ月を経過する日までの間に3日間取れるもの。神戸支店融資第二課課長代理の川越博孝さんは4歳、3歳、1歳になる3人のお子さんそれぞれで取得しました。「今も週2日あるノー残業デーの日や週末は、妻の負担が少しでも軽くなるよう、上の息子2人をお風呂に入れたり連れ出したりしており、妻からも感謝されています」

神戸支店では、女性活躍推進地域連絡委員会を配置しています。メンバーは志摩さん、玉井さんと課長代理の可久有理さんの3人。可久さんは、10歳、8歳、5歳の3人の子どもを持ち3度の育児休業を経て復帰しました。同委員会は、接遇サービス向上のための活動を進めるほか、「女性活躍推進セミナー」の企画や運営などに取り組んでいます。2016年8月には「女性活躍推進への取り組みによって組織の活性化を図る」、11月には「誰もが働きやすい職場を目指して」をテーマにセミナーを実施しました。誰もが活躍できる職場づくりは各支店にも広がっています。



育児参加休暇など男性に対する育児支援制度も充実しています。



育休中の人に貸与されるタブレット端末。休業中も職場とのコミュニケーションが取れるので安心して職場復帰ができます。



「女性活躍推進セミナー」の企画・運営も積極的に実施。

PROFILE

▶ 事業内容	国民一般向け・農林水産漁業者向け・ 中小企業者向け金融業務
▶ 設立	2008年10月
▶ 代表者	宮脇 誠（神戸支店長）
▶ 従業員数	189人（男性134人、女性55人）
▶ 所在地	神戸市中央区東川崎町1-7-4 ハーバーランドダイヤニッセビル10・11・13階

<http://www.jfc.go.jp/>

仕事も勉強も楽しんで 新卒離職者は5年間ゼロ



過酷な労働環境で離職率が高いとされる医療現場の仕事。その中で小原病院は、自身の生活を大切にしながら働ける環境を整え、職員は育児や勉強、趣味にしっかり時間を取りながら生き生きと働いています。ここ5年間で新卒者の離職ゼロを実現しています。



24時間対応の院内保育所。一時保育にも対応しています。

開設当初から保育所を整備

小原病院は、近接する神戸大学医学部附属病院などの基幹病院との関わりが深く、事故や重篤な病気などで基幹病院に運ばれ人工呼吸器を付けざるを得なくなった患者の引き受け先としての役割を果たしています。全病床のうち7割以上をこうした患者が占めるほか、急性期から慢性期まで多様な患者を受け入れています。

同病院では開設当初から保育所を設置し、看護師が子育てをしながら働き続けられる環境を整えていきました。現在は看護師以外の職種でも預けられるようにし、夜勤にも対応。1日700円の利用料で7人の職員が利用して

取り組みのポイント

- ★短時間勤務制度および日勤のみの看護師の採用
- ★資格取得のため通学しながら働ける短時間勤務制度の整備
- ★余裕のある人員配置の実施

います。日曜や祝休日、夏休み等には小学校高学年の子どもについても一時保育として利用できるようにしています。

寮も開設当初から整備。現在は看護師をはじめ、看護助手、事務職、臨床工学技士、管理栄養士が入居できる寮のほか、家族寮もあります。5年前には新たに20人が入居できる看護師寮を建てました。「より優秀な、より多くの専門職を全国から確保するため」と事務長の甘利茂夫さんは説明します。また、職員にも一人一人の健康を気遣ったメニューの食事を提供。健診結果に基づいた糖尿病食や高血圧食なども用意されています。

業務を洗い出しシフトを見直し

もともと働きやすい環境だった同病院ですが、5年前に現看護部長の谷村美保さんが赴任してから、さらに取り組みが加速しました。それぞれの時間帯で看護職がどのような業務をしているのかを洗い出し、シフト体制を3回にわたって検討。その結果、業務の集中度合いによって人員配置の厚みを変え、業務負担の見直しを図りました。

併せて短時間勤務制度を活用。同制度を利用する人は1週間の勤務時間の合計が30時間以上であれば、1日の勤務時間は自由に選ぶことができます。例えば、月曜から金曜は6時間、土曜は4時間といった具合です。

看護師の有給休暇取得率は98%、病院全体でも90%に上り、もはや取得するのが当たり前に。同病院の規模であれば、看護師の配置基準は患者さん10人に対して1人と定められていますが、同病院は7人に対して1人と、看護師が余裕を持って患者さんと向き合える体制を整えています。

また、甘利さんと谷村さんの2人がメンタルヘルスの資格を取得して職員の心のケアに当たっています。その他、定年後再雇用制度も設け、健康な限り経験とスキルを生かして活躍できる職場です。

若手看護師に広がる学びの風土

谷村さんには医療経営学を学びたいというかねてからの目標があり、同じように率先して学びたいという人が働きやすい環境づくりを進めてきました。自身も現在、大阪市立大学大学院の経営学研究科で学んでおり、週4日は大学院で研究してから姫路の自宅に戻る生活を続けています。

「自分のやりたいことができる環境で、仕事も勉強も楽しんでいます」

このようなリーダーの背中を見て病院全体に学びの機運が広がりつつあります。同病院では職員が無料で外部研修に行けるよう補助をしており、担当業務のスキルアップのために多くの職員が積極的に学びに出ています。仕事と勉強が両立できる職場であることは、ここ5年間、新卒で採用した看護師の離職がゼロという数字が物語っています。



ストレスのない職場を目指して余裕のある看護師配置。



職員のスキルアップのため院内・院外研修、研究活動を推奨しています。



職員と面談する甘利さん。いつでも耳を傾けてケアをしています。

PROFILE

- ▶ 事業内容 医療機関
- ▶ 設立 1970年4月
- ▶ 代表者 奥野 邦男
- ▶ 従業員数 182人(男性30人、女性152人)
- ▶ 所在地 神戸市兵庫区荒田町1-9-19

<http://www.ohara-hospital.jp/>

問題は速やかに改善 笑顔の保育士がいる園に



神戸市内を中心に19の保育園を運営するチャイルドハートは、園児、保護者をはじめ「関わる全ての人たちがハッピーになること」が目標。そのためにはまず保育士が笑顔になることが大事と、働きやすい職場環境づくりに努めています。



2016年7月に初の男性園長も誕生。現在5人の男性保育士が働いています。

3つの働き方を行き来可能

「仕事を持つ母親を応援する保育園をつくりたい」と木田聖子社長が同社を立ち上げたのは、2000年12月。その3カ月後に第1号となる保育園をJR舞子駅前にオープンしました。撮影した保育の様子をウェブ上でリアルタイム視聴できるシステムを構築し、開園と同時に導入。保育の見える化を図っています。

同社の判断基準は「みんなが幸せかどうか」。預かっている子どもやその親はもちろんのこと、保育士の幸せも追求し、生き生きと働ける環境を整えて

きました。

例えば保育士はパート、短時間正社員（月勤務時間127.5時間以上）、正社員（同170時間以上）から働き方を選ぶことができ、3つの働き方を行き来するのにも自由です。結婚を機に正社員からパートへ、子どもの手が離れたためパートから短時間正社員へ、親の介護で正社員から短時間へというケースが実際にあります。

150人の保育士のうち、現在正社員は50人で、その中の10人が短時間正社員。パートや短時間正社員の園長もいます。また、男性保育士は5人で、16年7月に初の男性園長も誕生しました。

取り組みのポイント

- ★本人希望によるパート、短時間勤務正社員、正社員間の職種転換制度の整備
- ★事業所内保育所の整備
- ★パートや短時間勤務正社員の管理職への登用

舞子の保育園には事業所内保育所が整備されており、子どもを預けて働くこともできます。

全ての保育士に目を配る

木田社長が事務所にとどまっていることはほとんどありません。朝一番に19の保育園から届いた前日の日報全てに目を通し、気になったことがあれば園と連絡を取ります。その後は一つの園に出向いて園内会議に参加した後、一人一人の保育士と時間をかけて面談をします。「この園はぎすぎすしているなどということは、入った瞬間に分かります」。その際にはムードメーカーの保育士を送り込むなどして園の立て直しを図ります。

「当園では、『私が』という言葉を使うことは禁じ、『私たちは』という言葉を使うようにしています。どんなときもチームワークを重んじ、お互いを思いやることを忘れないでほしいという旨を常に伝えています」

一方、各園の運営は園長をはじめとする保育士たちに任されています。「各園は一つのお城。それぞれがやりたいことを肉付けして特徴を出してもらっています」。そうした個別の取り組みは毎月開かれる園長会議で共有され、互いにいいところ取りをするそう。また、人員が足りないという状況があれば、補い合うようにしています。保育士たちが余裕を持って生き生きと働いているせいか、園に対するクレームもほとんどないといいます。

制度と現場の心掛けの両輪で

「会社として制度はその都度見直していきますが、同時に大切なのは現場で働く保育士たちの心掛け」と話す木田社長。保育士たちが互いを思いやることができているかを検証するため、「今日は誰のことを考えてどのような仕事をしましたか」という問いに1日1つ以上書いてもらうことを始める予定です。

第1号の園のオープンから15年。関わる人全てが幸せな保育園は、これからも広がりを見せそうです。



保育士の話聞く木田社長。一人一人と時間をかけて面談します。



園内会議の様子。思いやり、助け合いを心掛けるチームワークを重視しています。



定年制はなく、シニア保育士も活躍しています。

PROFILE

- ▶ 事業内容 保育園の運営
- ▶ 設立 2000年12月
- ▶ 代表者 木田 聖子
- ▶ 従業員数 150人(男性5人、女性145人)
- ▶ 所在地 神戸市西区今寺3-22

<http://www.child-heart.com>

労使が一丸となって 無理なく働ける環境づくり



三菱重工業グループのMHIニュークリアシステムズ・ソリューションエンジニアリングは、2015年に2つの企業が統合して設立。設計を担当する技術者が社員の9割を占めています。働きやすい職場環境を整備することで、慢性的に不足している技術者の確保を狙っています。



女性技術者の黒木さんは「キャリアリターン制度」で復職した3歳と5歳のママ。

取り組みのポイント

- ★短時間勤務制度の整備
- ★出産・介護等を理由とした離職者の再雇用制度の創設
- ★女性技術者の採用拡大

労使協調でハードワークに歯止め

同社は原子力プラントや建設機械の設計業務を手掛ける総合エンジニアリング会社で、900人近い社員の9割以上が技術者です。東日本大震災以降は、運転を停止した全国の原子力発電所の再稼働に向け、より厳格になった耐震基準を満たすための仕様を実現すべく設計業務に追われる日々です。

「設計技術者は真面目で仕事好き。ともすれば時間を忘れてのめり込んでしまうところがあります。だからこそ、しっかり歯止めに掛けるように気を付けています」と総務部長兼人事労務課長の山

口正晴さんは話します。労使双方の担当者が同席して月に2、3回開かれる「時間外運営委員会」では、残業の多い社員について、上司を通じて代休やフレックス制度を活用した遅めの出勤、早帰り等を促します。残業が三六協定（1カ月の場合は45時間、1年の場合は360時間）の範囲内に収まり、慢性化しないよう、労使協働で目を光らせています。

休業奨励日を設け4連休に

家族と一緒に過ごす時間を極力つくってもらおうと、春は労働組合が負担して潮干狩りや地引き網体験などを、秋には会社負担によるファミリー行

事を毎年開催しています。また、2016年度に初めて全社一斉の「休業奨励日」を設定。連休の谷間の11月4日を休み、文化の日から週末まで4連休にすることを勧めたところ、約7割の社員が利用しました。

ずっとパソコンに向かう仕事のため、社員の心身の健康維持施策も実施。毎年2回、上司と面談し、働き方や作業量に無理がないか話し合っています。また、毎月開催している産業医の相談コーナーは年間延べ20人を超える利用があるそうです。

新卒の2割は女性技術者を採用

以前同社では、思うように技術者の採用ができていませんでした。そこで十数年前から女性の採用に注力。現在、採用者の2割は女性です。

育児休業制度も整備しており、出産による退職は一人も出ていません。子育て中の女性社員が利用できる短時間勤務制度も充実。10時10分から15時10分のコアタイムが含まれていれば、前後の時間を縮めることは自由で、保育園の送り迎えがしやすくなっています。また、通算1年間利用できる「不妊治療休業制度」も整備されており、利用している人もいます。

いったん退職した社員が、退職後5年以内なら復帰できる「キャリアリターン制度」も用意されています。夫の転勤に伴い愛知県に引っ越した黒木真理子さんは2016年春、夫が再び兵庫県に転勤になったことを機に同制度の利用を申請。4月から、もともといた部署で設計技術者として勤務しています。現在は子育て中で、短時間勤務制度を利用。「5年近いブランクはありましたが即戦力として活躍しており、会社も助かっています」と山口さん。14年には女性総合職で初めて主任に昇格した社員も出ており、「今後は人事制度を見直して実力のある社員がより早く昇進できるようにし、女性管理職を一人でも増やしていきたい」と話しています。



労使双方の担当者が同席して開かれる「時間外運営委員会」。



USJを楽しむ社員と家族。ファミリー 행사를会社負担で毎年開催しています。



社員の健康増進のために産業医を招いてのセミナーを定期的に開催。

PROFILE

- ▶ 事業内容 原子力プラントの開発・設計、建設機械の設計など
- ▶ 設立 2015年7月
- ▶ 代表者 西原 幸夫
- ▶ 従業員数 873人(男性768人、女性105人)
- ▶ 所在地 神戸市兵庫区和田宮通7-1-14

<https://www.mhi-nseng.co.jp/>

主婦のスタッフも正社員に プロ意識で定着率向上



スタッフのほとんどがパートという歯科医院が多い中、伊藤歯科クリニックは正社員となる道をつくり、さまざまなライフステージにおいても高いモチベーションで働ける環境を用意しています。プロ意識を持ったスタッフが育つことで患者が定着し、安定経営にも寄与しています。



朝礼の様子。プロ意識を持ったスタッフが活躍しています。

取り組みのポイント

- ★診療時間の短縮
(17時に受付終了)
- ★研修と資格取得を
応援
- ★ミーティング等によ
る情報共有および
満足度の高い職場
環境の実現

経営理念を定め全員で共有

同クリニックには一般の歯科医院とは違う特徴がいくつもあります。受付時間が17時までと早いこと。ほとんどのスタッフが正社員であること。患者の9割が予防のクリーニングを目的に来院することなどです。

歯科衛生士の定着率が低く、パートでも新たな確保が難しいといわれる歯科医院の世界ですが、同クリニックでは、ほとんどの歯科衛生士が辞めることなく、スキル向上のために学び続けています。全員がプロ意識を持ち、患者一人一人に真摯に向き合うことで、結果的にクリーニングのリピーターが増えています。

そんな同クリニックも、8年ほど前まではスタッフ同士があいさつさえ交わさないような雰囲気職場だったそうです。「私自身技術さえ磨き続けていれば収益は上がるだろうと思い込んでおり、スタッフのことに全く気が回っていませんでした」と代表の伊藤尚史医師。スタッフの不満がたまり、ミスも頻発する状況でした。

そのころに出会った歯科衛生士の経験があるコンサルタントに現状を打ち明けると、「医師、衛生士、患者が別々の所を向いている。まずはどのようなクリニックを目指すのかを考え、それを全員で共有することだ」とアドバイスを受け、「お口の健康を通してあなたの人生を豊かにします」という経営理念を定めました。

そして、伊藤医師も参加するスタッフミーティングを月1回実施。ミスにつながりかけた「ヒヤリハット事例」を報告し合い、反省をもとにどうすれば改善できるのか方向性を共有しました。当初は、そうした報告さえ嫌がり辞めていく人もいましたが、報告のたびに「ありがとう」を返す伊藤医師の姿勢、さらには、「ミスを少なくすることは患者に喜んでもらえること」という理解が浸透し、思いを一つにするスタッフが残りました。

「結果的に子育て中、もしくは子育てを経験した主婦のパートが多くなりました」

正社員化でプロの自覚が育つ

おのずと働きやすい環境を整える必要が出てきました。19時半まで受け付けていた受付時間を17時に繰り上げ、主婦でも働きやすい環境にしました。ただ、年末になると、年間所得が配偶者控除を受けられる上限に達しそうなスタッフばかりになり、やりくりが難しいことも。そこで、伊藤医師は思い切って全員を正社員に登用。「1人当たりの人件費は2割ほど増えますが、やりがいをもって働いてもらえるのではと考えました」

やがて、歯科衛生士一人一人に“固定患者”が付くように。「ドクターを補助するアシスタントではなく、患者さんのお口を健康にするプロとしての自覚を持って働いてくれるようになりました」

有給休暇取得率はほぼ100%

スタッフミーティングのほか、毎週カンファレンスを開催。また、スマートフォンのアプリを活用して全ての患者の状況を共有し、仮にその患者を担当する歯科衛生士が休んでも対応できる体制を整えています。その結果、有給休暇の取得率はほぼ100%です。チーフを務める平山麻依子さんは「当院の歯科衛生士はよりレベルの高い認定歯科衛生士の資格取得を目指しており、患者さんのために自発的にスキルアップを図っていることも誇りです」と話します。明るく前向きな雰囲気が伝わる同クリニック。新たに4人の歯科衛生士の採用が決まっているそうです。

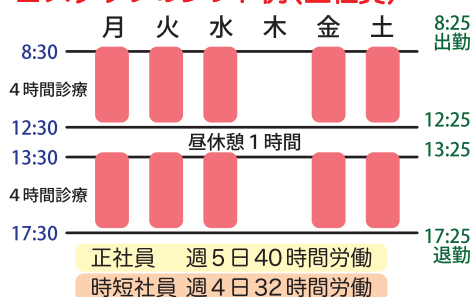


月1回のスタッフミーティング。マイナスの情報も隠さず共有し、皆でミスを減らす努力をしています。



歯科衛生士がやりがいを持って丁寧に接しているののでリピーターが増えています。

■ スタッフのシフト例(正社員)



スタッフのライフスタイルに合わせた自由度の高い勤務体制。

PROFILE

- ▶ 事業内容 歯科医業
- ▶ 設立 2005年12月
- ▶ 代表者 伊藤 尚史
- ▶ 従業員数 14人(男性1人、女性13人)
- ▶ 所在地 西宮市甲子園町3-2-4

<http://itoshika.jp/>

先進事例を採用し 女性が活躍する職場へ



車に関するシステムや内外装品を開発するダイハツビジネスサポートセンター。ダイハツグループの中で女性社員比率が最も高く、女性活躍推進のモデルとなるべく他社の先進的な事例を取り入れながら、さまざまな取り組みを進めています。



育児中の女性社員が集まって意見交換する「ママさんミーティング」。

取り組みのポイント

- ★ 祝休日に会議室で子ども預かりを実施
- ★ 育休からの復職前面談・復職後面談に加え、上司への復職支援研修を実施
- ★ 短時間勤務制度の導入（子どもが小学4年生まで）

まずは本音を知ることから

同社は2014年9月以降、ダイハツグループ内で「女性が働きやすい会社ナンバーワン」を目指し、環境や制度の整備に取り組んできました。取り組みに当たり、まず実施したのが社員へのヒアリングです。「若い世代、子育て世代、子育てを経験した世代の女性、そして子育て中の男性など30人ほどに本音で感じていることを語ってもらいました」とダイバーシティ推進を担当する宮田絵美さん。社屋に女性用トイレや更衣室が少ないという意見を踏まえ、それぞれ数を増やし、執務室には空気清浄機を新たに設置しました。

また、祝休日が勤務日に当たる場合は「有給休暇取得促進

日」となっていましたが、ヒアリングをしてみると、「子どもが熱を出した時のために有休を置いておきたい」という声。そこで、有給休暇取得促進日の取り組みと合わせて、祝休日に子連れ出勤ができるよう、社内の会議室に託児スペースを開設することにしました。導入に際して同様の取り組みを行っている企業を視察したそうです。

復職社員をきめ細かくフォロー

「社員も、子どもも成長するよ!DBCすくすくサポート」と銘打って、子育て支援策を強化。まずは、育児休業中の社員との面談を復職の3カ月前と1カ月前に行い、「育児休業復職準備セミナー」を受講できるようにしています。育児中の社員が集

まって語り合う「ママさんミーティング」も実施しています。面談については、復職後3カ月の時点でも行っています。

商品事業部用品事業室の三木祐子さんは2014年4月に産前休暇に入り、15年6月に復職しました。産休直後に会社が合併したこともあり、「復職後のことが非常に不安だった」という三木さん。復職3カ月前に、復職後の上司となる用品事業室の室長、奈良吉晃さんと面談。自動車用品の企画開発に携わることが分かり、安心したと同時に気が引き締まったそうです。1カ月前面談では、短時間勤務制度を活用して8時45分から15時30分までの勤務を希望する旨を伝え、セミナーでは復職後の1日のスケジュールをイメージ。講師からアドバイスをもらい、無駄のない時間管理ができるようになりました。

復職後には子どもが熱を出して毎週休まなければならない状況が続いたこともあり、3カ月后面談では「仕事がなかなかできておらず会社に迷惑をかけているのでは」という不安を吐露しました。奈良さんから「まったく気にしないでいいから」との言葉をもらい、ほっとしたそうです。奈良さん自身、職場結婚で3人の子どもがいるため三木さんの気持ちもよく分かるとのこと。「一番しんどいのは本人。楽になれるよう声掛けをすることを心掛けています」と言います。

活躍する姿が後輩社員の励みに

用品事業室ではこれまでダイハツ車を購入する顧客向けに、ダイハツ車の純正用品を開発してきましたが、現在は独自企画用品の開発・販売を行っています。現代の車は子育て世代をターゲットにしたものが多く、女性の視点を生かした商品開発が求められるため、三木さんを含めた女性社員のプロジェクトチームが社内横断的に設けられています。今までに、女性が好むパステルカラーのハンドルカバー、ベルトが付いており、使いやすい場所に自由に吊り下げられるウェットティッシュケースなどが商品化され、2016年5月から「Amazon.co.jp ダイハツオフィシャルストア」で発売を開始。順調に売れているそうです。「子育てしながら働いている社員が活躍する姿を見せることで、後に続く女性社員の励みになれば」と宮田さん。「今後増えてくると思われる介護の問題についても対応していきたい」と話しています。



三木さん（右）は手厚い面談を経て復職。今は女性の視線を生かして商品を開発しています。



祝休日出勤日は社内の会議室が託児スペースに。



「ダイバーシティ労使意見交換会」ではハード、ソフト両面から働きやすい職場を考えています。

PROFILE

▶ 事業内容	ファシリティサービス業、自動車関連技術開発、内外装部品開発等
▶ 設立	1961年3月
▶ 代表者	岡野 博志
▶ 従業員数	749人（男性396人、女性353人）
▶ 所在地	伊丹市北伊丹9-37-2
http://www.dbsc.co.jp/	

個々の事情や思いをくみ 働きがいのある職場に



介護施設を運営するあつぷるは、従業員が家庭の事情や仕事に関する考え方に応じて働けるよう、細かい勤務区分から自分に合った働き方を選べるようにしています。一人一人の気持ちをくむリーダーの姿勢が職員同士助け合う風土を育て、やりがいのある職場になっています。



3人目の子どもを事業所内託児所に預けて働く「グループホーム姫路」施設長の寺地さん。

取り組みのポイント

- ★事業所内託児所の整備
- ★正社員は11区分、パートは22区分に分けたシフト勤務区
- ★社内表彰制度や資格取得への支援の実施

パートの勤務区分を22に細分化

冠婚葬祭関連事業を柱とする117(いいな)グループの中で介護関連事業を担う同社。現在、姫路市を中心に、明石市からたつの市までのエリアで介護付有料老人ホーム、グループホーム、デイサービス施設など30事業所を運営しています。

当初は介護用品販売や訪問介護事業を手掛けていましたが、2003年5月に開設した「あつぷるデイサービス加古川」を皮切りに施設運営にも乗り出しました。その直後に入社したのが妻鹿明美部長です。「私自身小学校低学年の子どもがおり、気持ちよく働き続けられるに

はどうしたらよいかを考え、会社に提案していきまして」と振り返ります。

まず取り組んだのが勤務体制の見直しです。子育てや介護などそれぞれの家庭の事情に合わせて働けるよう、午前のみ、午後のみ出勤できるようにするなど要望に応じて勤務区分を増やしました。その結果、現在では正社員が11区分、パートは22区分にまで細分化され、最短で1日2時間の出勤も可能です。「親の介護で辞めようと考えていた職員は、ある勤務区分を活用すれば工作中社内の施設に親御さんを預けることができると分かり、働き続けることができました」と話します。

各施設には子育て世代、子育てを終えた世代、中高

年齢世代の3つの世代の職員がバランスよく配置されているのも、「運動会シーズンなど子どもの行事が重なっても、他の世代がフォローできるように」との思いから。海外、国内、日帰り旅行の中から選べる社員旅行、ボウリング大会や釣り大会などのレクリエーションには子ども連れでの参加も認めており、家族も含めたコミュニケーションが取れていることが普段の助け合いにつながっています。

従業員の女性比率は約8割

約470人の従業員の8割強は女性で、パートでもリーダーやチーフを担います。さらに、女性が管理者を務めている施設は全体の65%に上ります。

2014年3月から「グループホーム姫路」の施設長を任されている寺地真女さんは10年9月にパートとして採用されました。その後、3人目の子どもを出産し、事業所内に併設されている託児所に預けながら働き、リーダー、チーフに昇格。やがて会社から正社員登用を打診されました。「働きを認めてもらえ、すごくうれしかったです」と当時の気持ちを思い起こします。

15年には優秀施設に贈られるアットホーム賞を受賞し、「表彰制度もやりがいになっています」と話します。

高齢者も働きやすい職場に

次に同社が力を注ぐのが、高齢者が働きやすい職場づくりです。現在、60歳以上の職員が1割以上を占め、2015年度の介護福祉士の試験には68歳の職員も合格者の一人に名を連ねました。「定年は設けず、元気なうちはいつまでも働き続けてほしい」と妻鹿部長。大規模施設や入浴介助などが必要な施設は体力を要するため、小規模施設への異動が可能になるよう準備中です。

職員のメンタルヘルスケアにも力を入れています。「普段からコミュニケーションを取っているので細かな変化にも気付くことができます。誰もがいつまでも働けるように、今以上に助け合える施設を目指していきたい」と話しています。



7年目になる介護スタッフの今井武子さん。公立の給食センターを定年退職し、介護の仕事に就きました。



事業所内に併設されている託児所。



全従業員の8割強が女性。パートでも責任ある役割に就くことができ、やりがいにつながっています。

PROFILE

- ▶ 事業内容 介護付有料老人ホーム、グループホーム、デイサービス施設などの運営
- ▶ 設立 1998年1月
- ▶ 代表者 横田 稔
- ▶ 従業員数 468人(男性80人、女性388人)
- ▶ 所在地 姫路市神屋町6-71

<https://www.apple-117.jp/>

女性・高齢運転士も活躍 地域で愛される会社



相生市、赤穂市、宍粟市など西播磨地域を営業エリアとするバス会社、ウエスト神姫。業界全体が慢性的なバス運転士不足に直面する中で、「ドライバーも従業員も利用者も地域で生きていける会社」を目指し、女性や高齢者にとっても働きやすい環境を整備して人財を確保しています。



春名初子さんは入社20年目の女性運転士。定年後もシニア社員として働いています。

取り組みのポイント

- ★女性運転士の雇用および更衣室の整備
- ★生涯現役継続雇用および雇用環境整備
- ★運行管理・配車システムの導入によるバス運転士の労働時間の平準化

生涯現役実現モデル企業に認定

同社がバスを運行する相生市、赤穂市、宍粟市は兵庫県の中でも高齢化、過疎化の進展が著しいエリアで、利用者の減少が進んでいます。一方で、過疎化が進む地域で交通手段をどう確保するか、免許を返上した高齢者の足をどうカバーするかといった新たな交通需要に応えられるバスの役割が見直されつつあります。

将来を見据え、地域に密着した事業を展開していくための方向性を模索した結果、「ドライバーも従業員も利用者も地域で生きていける会社」をモットーに掲げました。そして、2014年に厚生労働省の生涯現役

実現モデル企業の認定を受け、以降、誰もが働き続けられる会社づくりへの本格的な取り組みがスタートしました。

女性運転士が2年で5人増

そんな折、宍粟市が2015年11月に導入した新たな交通バス体系の運行を受託することになりました。市内で暮らす高齢者が誰でも利用できるよう、従来の大型バスに加え、ワゴンタイプの小型バスを10台導入し、全ての自治会にまでバスが入り込んでいます。

受託に当たり運転士を確保するため、同社では女性と高齢者をターゲットにした募集広告チラシを作成。

女性2人を採用し、入社を前に、各営業所に女性更衣室の整備を図りました。このことがきっかけとなり、女性運転士の採用の取り組みがさらに進み、14年の1人から現在は6人にまで増えています。

併せて高齢者の採用にも力を入れました。従来は60歳定年制でしたが、ドライバーは70歳まで、管理的な一般業務に就く従業員については70歳以上でも延長が可能に。また、屋内車庫の照明をLEDに変更し、それまで懐中電灯を使って不自由な姿勢で行っていた修理業務を簡便にできるようにしました。その結果、65歳以上の従業員数は、この2年で18人増えたそうです。

入社した人たちに長く働き続けてもらいたいと、業務改善にも取り組んでいます。シフトを見直すとともに、毎月の累計勤務時間が分かる新配車システムを導入。特定の運転士に勤務が偏らないように配慮しています。

また、各営業所に新たにトレーニングルームを設置し、普段から運動できる環境を整えることによって病気の予防に取り組んでいます。「定年後に再雇用した従業員についても現役世代と同じ項目で健康診断を行います。いつまでも健康で働いてもらいたいですから」と須和憲和社長は話します。

実態を把握し介護対策にも注力

現在、特に力を入れているのが介護対策です。出産や育児と違って表に出にくく実態がつかみにくいことから、全従業員に対してアンケートを実施。その結果、「介護経験あり」が4分の1を占め、未経験者のうち半数が「今後5年以内に介護する家族を持つ可能性がある」と答えました。

介護のために家族を病院や施設に送迎しなければならないときには日中の時間が空く早出、遅出のシフト勤務を利用するように勧めています。そうした働き方が気兼ねなくできるようにするためには上司の理解が重要となるため、管理者向けの「仕事と介護の両立セミナー」も実施。これからも、誰もが長く働き続けられるような仕組みづくりに努めていきます。



社会保険労務士を招いての「仕事と介護の両立セミナー」。管理職の意識の変化を期待して開催しています。



相生営業所の女性更衣室。



運転士募集の広告チラシ。「高齢者・女性が活躍できる職場」をうたっています。

PROFILE

- ▶ 事業内容 路線バス、貸切バスの運行
- ▶ 設立 1996年10月
- ▶ 代表者 須和 憲和
- ▶ 従業員数 201人(男性190人、女性11人)
- ▶ 所在地 相生市竜泉町394-1

<http://www.shinkibus.co.jp/info/group/bus/west.html>

技術力と人間力を向上 永続する企業を目指す



金属加工業のミツ精機は、淡路島という不利な立地を克服するため、技術力はもちろん人間力の向上に力を注いできました。島内の人口減少が予想される中で、働き続けられる、また働きたいと思える環境を整備することで永続する企業を目指しています。



生産現場で活躍する女性社員。技能検定にも挑戦しています。

取り組みのポイント

- ★復帰の期限を定め
ない介護休業など
柔軟な対応
- ★改善活動や作業標
準書の整備により、
仕事の平準化を推
進
- ★生産現場への女性
の配置および技能
検定等の資格取得
推進

不利な立地をばねに成長

同社は淡路市に本社を置いています。現在の取引先は全て島外の企業で、京阪神に集中しています。「京阪神の同業者に小回りではないですね。だからこそ難しい技術を習得し、人間力を磨くことで、ミツ精機と仕事をしたいと言われるように取り組んできました」と三津千久磨社長は創業来の精神について語ります。

常にその時代で最も難しい分野にチャレンジしてきた結果、現在は売り上げの約70%が航空機の脚やエンジン回りの部品をはじめとする航空宇宙機器部品、15%が義足や人工関節などの医療福祉機器部品で占

められています。また、毎年売り上げの10%を設備投資に、1%を人材投資に使うことをルール化。常に最新の加工設備を採り入れ、社員には積極的にさまざまな研修に参加してもらっています。

女性社員も生産現場で活躍

社員の6割が兼業農家で、田植えや稲刈りの時季は農作業に手を取られてしまうため、社員同士が休みを取り合える環境をつくっています。「休む目的や期間に関係なく、その時々で事情で休めるよう柔軟に対応しています」と総務担当取締役の鳥谷正義さん。部内の誰が休んでも残った社員で対応できるように、作業標

準書作りを進め、仕事の平準化を図ってきました。各部門のリーダーが長期研修で毎月1週間、1年にわたって抜けることもあります。問題なく回っているそうです。

淡路島は人口の減少が進んでおり、阪神・淡路大震災が起きた1995年の島内出生者1,450人のうち、2015年時点で島内にとどまっているのは1,000人を割っている状況です。「労働人口が減少する中でも、ここで働きたいと思える会社にしていかなければいけない」と三津社長。

そのための取り組みの一つが、女性社員にも生産現場で活躍してもらうことです。職種ごとの技能の習得レベルを評価する技能検定や、品質管理のレベルを評価するQC検定の取得を促しています。2級以上の技能検定の取得者は社員の8割に上り、女性も10人を超えています。「女性社員が生き生きと働ける環境をつくるにはどうすればよいかを、それぞれの部門リーダーが考えるよう指導しています」

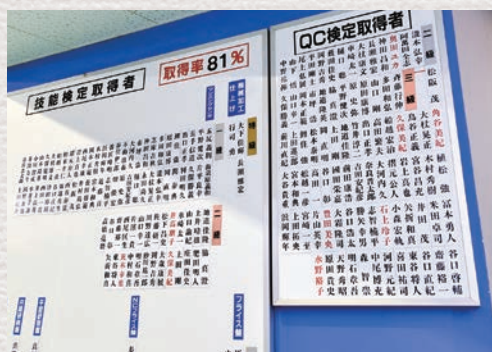
家族が安心して送り出せる会社

社員から上がってくる提案に応える仕組みも構築中です。2016年度の重点目標の一つが「身近な改善を積み重ね、働きやすい職場をつくろう」。改善のテーマは生産性の向上だけでなく、働きやすさを実現するための提案も受け付けるようにし、1年間の提案件数は1,000件を超えています。若手社員から選抜された10人が、提案を取りまとめるチーム「改援隊」のメンバーとして、提案の実現を積極的に支援しています。

さらに注力しているのが家族が安心して送り出せる職場づくりです。財務内容もオープンにし、31年間にわたって毎月発行し続けている社内報では会社の方針や社員の紹介を掲載。その結果、OBの子どもや孫が入社するケースもあるそうです。三津社長は今後の課題として「能力に見合った人事給与体系の整備」を挙げます。社員が学歴、性別、年齢に左右されず評価され、やりがいを持っていつまでも働き続けることができる会社をこれからも目指します。



「改援隊」の掲示板。全社員一丸となって改善提案に取り組んでいます。



技能検定取得者は工場内に掲示されています。



地元の小学生を招待して工場見学も実施。

PROFILE

- ▶ 事業内容 精密部品製造
- ▶ 設立 1962年4月
- ▶ 代表者 三津 千久磨
- ▶ 従業員数 181人(男性167人、女性14人)
- ▶ 所在地 淡路市下河合301

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

株式会社日本政策金融公庫

3人の子育ての
経験を生かし
自分の枠を広げる神戸支店
国民生活事業
課長代理
可久有理さん新しい業務を担当し
キャリアアップ

2000年に一般職で入庫し、仕事を続けながら3人の子どもを出産。育児休業を3回取りました。2人目の出産後は短時間勤務を利用し、通常は8時50分からの勤務を9時50分からにしました。3人目の育休中に、当公庫内で一般職の職域が拡大し、窓口業務だけでなく審査や営業も行うようになりました。「みんなキャリアアップしてい

るのだから私も何か勉強しよう」と考え、日商簿記2級の資格を取りました。

復帰後、審査業務を1年経験し、2016年からは営業を担当。週に何日かは外回りもします。仕事の幅が広がっていくのは大変な半面、充実感もあります。周りに仕事と子育てを両立している先輩や同僚が多数いるので心強いし、アドバイスもたくさん頂けます。本当に恵まれた環境で仕事をさせてもらっていると感じます。

医療法人仁風会 小原病院

娘との時間を
大切にしながら
医療安全管理に尽力医療安全管理室室長
／看護師
長田幸美さん母親と看護師
両方輝ける職場へ

26歳から看護師として働いてきて38歳で出産。育児休業後復帰したのですが、そのうち、子どもへの思いと仕事との葛藤に悩むようになりました。もう少し家庭中心の生活にしたいけれども、看護師としてのキャリアも無駄にはしたくない。そんな思いで、転職を考えていたところ小原病院を知りました。面接を受けると、感染管理の知識も生かせ

ると感じ、2年前に小原病院に入職いたしました。

1人目は看護師として外来で働きながら、医療安全管理者の資格を取りました。そして2015年11月に医療安全管理室が立ち上がり室長となりました。医療ミスを防ぐため看護師たちへの指導が主な業務です。毎月委員会を設け、看護師たちに日々のひやとした体験を話し合ってもらい、問題点と対策を導き出しています。

医療法人社団 伊藤歯科クリニック

パートから正社員へ
歯科衛生士として
キャリアを積む日本臨床歯周病学会
認定歯科衛生士
／サブチーフ
三木早苗さん11年のブランク後
歯科衛生士として復職

歯科衛生士として働いていましたが、結婚でいったん退職。上の子が8歳、下が6歳の時にパート職として、伊藤歯科クリニックに入りました。

私が離れていた11年の間に歯科衛生士の仕事は大きく変わっていました。医療器具の進化はものろんのこと、歯科衛生士の役割が医師のアシストから衛生士自ら治

療計画を立てるまでに広がっていたのです。ブランクを埋めるため、日曜ごとに自費でセミナーに参加。一から勉強し直しました。時間のやりくりは大変でしたが、自分のスキルが上がっていくことはうれしかったです。何より、自分に自信が持てないと患者さんに向き合えません。

4年前からは、週4日勤務の正社員として働いています。私を指名してくださる患者さんも多くなり、やりがいを感じています。サブチーフとして若いスタッフの話を聞くこともあ

どちらも充実。



休日に子どもと公園で遊ぶ

母親の経験は 無駄にはならない

現在は通常の業務に加え、支店の女性活躍推進に取り組む委員としても活動。経験を生かし、役

割を全うしたいです。

母親になってから10年がたち、以前よりは段取りや目配りができるようになりました。優先順位を決めた上で、めりはりをつけて取り組んでいます。仕事をしていく上で子育ての経験は決して無駄にはならないと思います。今はフィナンシャルプランナーの資格取得を目指し勉強中。協力してくれる家族への感謝を忘れずに、これからもさまざまなことに挑戦していきたいです。

ある日のスケジュール

- ① 5:30 起床 朝食・弁当作り
- ① 6:30 朝食
- ① 7:30 長女、長男を見送り、保育園に次女を預ける
- ① 8:50 出勤
- ① 17:10 退勤
- ① 18:00 保育園に次女をお迎え
- ① 18:30 義理の両親宅で夕食
- ① 19:30 帰宅
- ① 20:00 入浴 洗濯 片付け
- ① 22:30 就寝

仕事以外は 全て娘と一緒に

今は残業もなく、仕事が終われば全て一人娘との時間に充てています。一緒に夕食を食べ、遊び、お風呂に入り、一緒に寝る毎日。彼女の顔を見ているだけで幸せです。仕事と家庭のバランスが取れていると実感します。

今後は管理職としての視点を学び、認定看護管理者の資格にも挑戦したいです。仕事を続けられる

喜びをかみしめながら、培ってきたキャリアを発揮し、医療安全管理室の仕事をさらに確立させたいと思っています。



「娘は私にそっくりと言われます」

ある日のスケジュール

- ① 4:30 起床 掃除 洗濯 朝食・夕食の準備
- ① 6:40 朝食
- ① 7:30 保育園に娘を預ける
- ① 9:00 出勤
- ① 17:00 退勤
- ① 17:45 保育園に娘をお迎え
- ① 18:00 帰宅 夕食の温め
- ① 18:30 夕食
- ① 19:10 娘と遊ぶ 入浴
- ① 21:00 就寝

ります。母親ぐらいの年齢ですから、話しやすいのでしょうね。

仕事も家庭も全て忘れ ジャズダンスで発散

ジャズダンスが趣味で、復職する時も、ダンス教室に通う水曜は休めることが条件でした。生きていれば辛いこともあります。踊っている時は、仕事のことも家庭のことも全て忘れられます。私にとって大切な時間です。

子どもは大学生と高校生になり、

ようやく落ち着きました。これからは、歯科衛生士としてますます頑張って新たな歯周病治療を探究したいと思っています。



発表会でダンスを披露

ある日のスケジュール

- ① 6:00 起床 朝食・弁当作り
- ① 7:00 朝食
- ① 8:10 出勤
- ① 17:50 退勤 買い物
- ① 18:30 帰宅 夕食作り
- ① 20:00 夕食 家事 入浴
- ① 24:00 就寝

キー・ポイント株式会社

段取りを怠らず
効率良く仕事をし
趣味も存分に楽しむ開発部
溝畑昂平さん仕事の管理は
自分でしっかり

入社4年目。システムエンジニアとして、クライアントの要望を聞きながらプログラミングをしています。基本的には個人業務なので、工程管理も全て自分です。「今日は定時に帰って、その分明日はこれが仕上がるまで頑張ろう」という具合に調整しています。

私はアーティストのライブに行くのが好きなのですが、平日に開

催されることもあります。そんなときは1時間早退して出掛けます。当社は仕事の妨げにならなければ、趣味のための早退も許されています。その代わり、埋め合わせはきっちりとやらなければいけません。仕事の管理をしっかりとして、段取りを怠らないように気を付けています。また、効率良く業務を進めるためにも、クライアントには、お互いの作業量が少なくなるようなプログラムを提案しています。

株式会社ウエスト神姫

バス運転士として
お客さま一人一人に
寄り添い乗務運転士
春名初子さん絶対に失敗が
許されない仕事

1997年2月、ウエスト神姫の1期生として入社しました。運転するのは好きだったので、仕事をしようと思った時、まずはタクシードライバーとして働きました。そのうち、もっと安定した環境で働きたいと思うようになり、大型第二種自動車運転免許を取ってバス会社に入ったのです。同期で女性運転士は2人だけでした。

バスの運転は神経も使うし、絶対

に失敗をしてはいけない仕事。入社後は仕事のことしか考えていませんでした。当然家庭のことはおろそかになり、子どもはほったらかし。随分寂しい思いをさせたと思います。今まで事故もなく勤められたのは、家族を含めた周囲の人たちのおかげ。感謝の気持ちを忘れずにいたいですね。

乗客と
心が通じ合う喜び

こだわりはお客さん一人一人に寄り添った運転をすること。高齢者の

ミツ精機株式会社

第二の故郷
淡路島の
まちおこしにも参加多賀工場生産3課
機械加工グループ
宮崎一至さん就職で淡路島へ
機械加工を担当

実家は神戸にあり、神戸市立工業高等専門学校を卒業後、淡路市にあるミツ精機に入社しました。3年目の現在は航空機の重要部品の加工を担当しています。高専時代、機械加工をする上で材料がどのように関係するかを研究していたので、仕事は面白いです。いずれは作業効率を上げるためのハード・ソフトの開発にも携わってみたいで

す。そのためにも今は勉強。先輩などに教えを受けながら、加工技術を磨きたいと思います。

仲間と一緒に
ボランティア活動

昨年10月に結婚。妻は洲本市出身で、地域のまちおこしグループに入っており、私も仲間に入れてもらいました。主な活動として春と秋に「城下町洲本レトロなまち歩き」というイベントを開催。広場に屋台を出し、空いている町家で1日だけ店

どちらも充実。

仕事以外の時間を大切に

ライブ以外にも趣味はたくさんあります。料理も好きですし、将棋



友人とボードゲームを楽しむ

やボードゲーム、水族館巡りもします。他にも、その時々で気になったものにはまっています。

趣味の時間を持つことは、仕事にもいい影響を与えていると思います。週末が休息だけの日になってしまうと人生楽しくないし、意外と、仕事のアイデアも関係ないことをやっている時に浮かんだりします。これからも、楽しそう、面白そうと思ったことにはどんどんチャレンジしていきたいです。

ある日のスケジュール

8:00	起床 朝食
9:00	出勤
17:00	退勤(早退)
18:00	ライブを見る
21:00	友人と夕食(外食)
23:00	帰宅 入浴
24:00	就寝

方であれば、少しでも降車しやすい場所に停めます。また、朝の通勤時に乗客を駅前で降ろす際は「いってらっしゃい」、帰りは「お疲れさまでした」と声をかけます。お客さんから「ありがとう」との言葉が返ってくると心が通じたようでうれしいです。

昨年定年を迎えましたが、再雇用され、今まで通り乗務しています。70歳までは精いっぱい勤めるつもりです。その後は好きな花の写真を撮りにいろいろな所に出掛けたいと思います。



花の写真を撮ることが趣味

ある日のスケジュール

5:00	起床 朝食
6:10	出勤 乗務する車両のチェック
6:40	点呼
7:00	乗務
17:40	退勤
18:00	帰宅 夕食作り
19:00	夕食 片付け
21:00	入浴
22:30	就寝

を開きます。当日は運営スタッフとして迷子の世話をしたり、道案内をしたり。予想外のこともあります。イベントをやり終えた後の充実感は格別ですね。

活動に参加するようになって、交友関係が広がりました。淡路島には知り合いがほとんどいなかったの、友達ができたのはうれしかったですね。中には10歳くらい年上の人もあり、自分の視野が広がったように思います。

今は労力の提供がほとんどです

が、今後は企画の提案もできたらと考えています。淡路島は第二の故郷。活性化のために自分ができることをしていきたいです。



まちおこしグループの仲間と

ある日のスケジュール

6:30	起床
7:00	朝食
8:00	出勤
17:00	退勤
18:00	イベントの打ち合わせ・準備
21:00	仲間と夕食(外食)
23:00	帰宅 入浴
24:00	就寝

食品メーカーを希望 面接では飾らず自分をPR



総務人事部
杉本いづみさん
(2014年4月入社)

— 初めから酒造業界を希望していたのですか。

大学が食産業学部という珍しい学部で、素材研究から流通の仕組みまで食品全般について学ぶ所だったので、最初から食品メーカーに絞っていました。3年生の夏には大学の必修単位として食品メーカーで5日間のインターンシップを体験。工場のラインに入ったり、商品開発の一端を見たりして、職場のイメージを現実のものにすることができました。秋からは企業研究を開始。ホームページで調べ、気になった所は実際に企業を訪問して話を聞きました。働いている人の生の声を聞くことでモチベーションが上がりました。

— その後の就職活動の取り組みを教えてください。

3年生の12月からは企業説明会に参加。「働いてみたい」と思った食品メーカー30社ほどにエントリーしました。説明会は大体が東京か大阪での開催。当時は仙台に住んでいたんで、体力的にも経済的にも大変でした。大学が地方にある人は、余裕を持ったスケジュールを組むことが大切だと思います。年が明けたら選考が始まる企業が出てきて、説明会に参加しながら一方で選考を受けるという時期もありました。4月下旬に白鶴酒造が

ら内々定を頂き、まだ選考が続いている企業もありましたが、入社を決めました。

— 白鶴酒造に決めたのはどんな理由ですか。

日本酒が好きなので、食品の中でも酒類メーカーに入りたいかったです。白鶴酒造は食事に合わせる酒を提案していたところに共感。説明会で話を聞いた担当の方の雰囲気が温かかったことも、入社理由の一つになりました。実際にとてもアットホームで、入社前に抱いていたイメージとほとんどギャップがありませんでした。

— これから就職活動をする人にアドバイスを。



東京支社での営業担当を経て、2016年4月に総務人事部に異動。企業説明会に採用担当として参加することも。

面接では長所や入社希望理由だけでなく、大学時代に一番頑張ったことや趣味のことなど、さまざまなことを聞かれます。変にかっこつけるより、ありのままの自分を知ってもらうことの方が大事。正直に普段の自分を出しました。また、私は自分の長所を考えるのが苦手だったので、紙に書き出して周りの人に見てもらいました。友達から「こんな強みもあるよ」と言われ気付いたこともあります。自信が持てない人は他人に評価してもらいたいと思います。

就活カレンダー

- 3年生の8月** 食品メーカーでインターンシップ
- 10月** 企業研究を開始。気になった所を企業訪問
↓
- 12月** 企業説明会に参加。食品メーカー約30社にエントリー
- 1月** 連絡が来れば選考を受ける
↓
- 4年生の4月** 白鶴酒造から内々定をもらう

白鶴酒造が求める人材

- 「□□がやりたい」と、ある部門を強く希望する人よりも、幅広くいろいろな部門に興味を持てる人を求めています。日本酒が飲めなくても、日本酒の文化が好きであれば大丈夫。飲めない人が「日本酒が苦手な人でも飲みやすいタイプ」を開発した例もあります。



若手社員が
自らの就職活動を
振り返ります。

興味があることには 積極的に挑戦し自分磨き



原子力装置技術部
装置設計課
横山力也さん
(2016年4月入社)

— 原子力発電所のプラント設計という専門的な仕事です。

大学では電気電子工学科のエネルギー環境コースを専攻し、原子力発電について勉強しました。放射線に興味があり、原子力に関係する仕事したいと考えていたので、就職活動に役立つかなと思い3年生の8月に放射線取扱主任者の資格を取りました。試験勉強を始めたのは3年生の4月ごろ。夏休みは集中して頑張りました。

— 資格は必要ですか。

資格でなくてもいいので、「自分は大学時代にこれに打ち込んだ」というものを1つは持っている方がいいと思います。私は、ボランティア活動にも興味があったので、3年生の9月に広島の大規模な土砂災害の復旧作業に参加しました。4年生になると就職活動や大学の研究で忙しくなるので、やりたいと思うことは3年生までにやっておくべきですね。

就活カレンダー

3年生の4月 資格の勉強を始める



8月 放射線取扱主任者を取得

9月 広島でボランティア活動。土砂災害の復旧作業に当たる

1月 合同説明会に参加し企業研究

2月 インターンシップに参加

3月 企業独自の説明会に出向き、選考を受ける10社を決定

4年生の8月 MHIニュークリアシステムズ・ソリューションエンジニアリングから内々定をもらう

— いつから就職活動を開始しましたか。

3年生の1月から2月にかけて、合同説明会に参加して企業研究をし、電気系の企業30社くらいにエントリーしました。合間に大学から紹介を受けた企業に1日だけインターンシップに行きました。その後、エントリーした会社の独自の説明会に行き、担当者から詳しく話を聞き、受ける社を10社に絞りました。

— 選考時に気を付けたことはありますか。

面接では、何を聞かれても自分の経験や武器に関連づけて話しました。私の場合は放射線取扱主任者資格とボランティア活動です。その方が自信を持ってしゃべれます。ただ、「友だちの中であなたはどのような役回りですか」という質問にはうまく答えられませんでした。一度考えておくといいかもしれません。



原子力発電所で使用する機器の設計を担当。「今後は電気制御システムの設計もできるようになりたい」

— その他に反省点がありますか。

エントリーシートの作成にもっと時間を掛ければよかったです。エントリーシートや面接の志願票などの締め切りは各社重なることが多いので、早め書き始めないと、焦って提出することになります。1日で書けるものではありません。1社につき最低1週間ぐらいいは時間をかけた方がいいと思います。

MHIニュークリアシステムズ・ソリューションエンジニアリングが 求める人材

- 豊かな社会づくりに貢献したいという高い志と、「こういう技術者、設計者になりたい」という明確なビジョンを持っている人。また、仕事は一人だけで行わないので、他人とうまくコミュニケーションを取ることができる人を求めています。

専攻にこだわらず企業研究 自分の強みの確立が大事



技術事業部
デジタルエンジニアリング室
竹下 遥さん
(2014年4月入社)

— 就職活動を開始したのはいつですか。

3年生の夏休みに、母の勧めで地元、島根県にある企業のインターンシップに参加しました。それまでバイト経験がなかった私にとっては刺激的で、ホテルや新聞社、テレビ局とさまざまな職場を体験したので視野が広がったと思います。

— 就職活動の取り組みを教えてください。

学生時代を過ごした関西でそのまま就職したいと考えていたので、関西に事業所がある企業にターゲットを絞りました。大学は理工学部生命科学科で、遺伝子の研究をしていたこともあり、理系だからその、仮説を立て検証するという能力が会社で生かされるのではと考えました。そこで特に専攻にはこだわらず、ものづくりや商品開発ができそうな企業40社ほどにエントリーしました。エントリーシートは、3年生の1月から書き始め、選考の連絡があれば受けるという生活を7月まで続けました。ただ、4月以降は大学の研究に時間を取られるようになって、なかなか思うように就職活動ができず、午前に面接を受け、午後は研究室で実験というような日もありました。

就活カレンダー

3年生の8月

地元 島根県でインターンシップに参加

1月

企業説明会に参加し情報収集。ものづくりができそうな所を中心にエントリー。連絡が来れば選考を受ける



4年生の4月

大学での研究活動と就職活動を両立

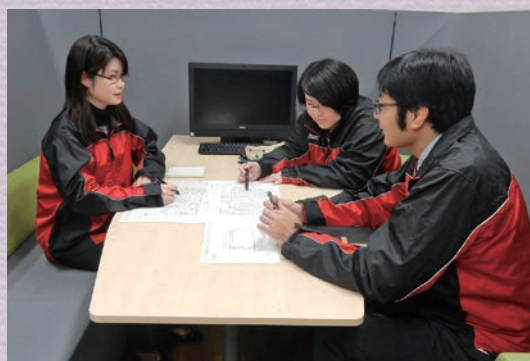


7月末

ダイハツビジネスサポートセンターから内々定をもらう

— 企業研究はどのようにしたのですか。

企業のホームページを見たり、企業説明会に積極的に参加したり。友だちから「この会社、面白そうだよ」と教えてもらうこともありました。就職活動中は友だちや先輩、家族など周りからの情報収集が欠かせません。友だちのおしゃべりは、ストレスの発散にもなりました。



部内で打ち合わせ。「先輩からアドバイスを頂きながら日々勉強中です」

— ダイハツビジネスサポートセンターに入社を決めたのはどんな理由ですか。

車の設計や解析評価はもちろん、純正部品や販促グッズなどの商品開発も手掛けており、純粋に面白い仕事ができそうだと感じました。入社後は主に車の板金部品の成形性の解析を担当。未知の領域でしたが、挑戦する楽しさがあります。

— これから就職活動をする人にアドバイスを。

面接では自己アピールが大切です。自分の強みは何なのか、きちんと考えてまとめておいた方がいいと思います。短所も見方を変えれば長所になります。サークル活動やアルバイトなど、普段の生活の中で絶対に成長する瞬間があるはずですから、それを見つけてほしいですね。

ダイハツビジネスサポートセンターが 求める人材

「ありがとう」と言ってもらえる行動を主体的に取る人。ダイバーシティの視点を持ち、さまざまな方とコミュニケーションが取れる人。臆せず、何でもチャレンジしたい人を求めています。



若手社員が
自らの就職活動を
振り返ります。

福祉業界に絞って活動 企業研究の大切さを痛感



生活相談員／リーダー
岩佐美紅さん
(2014年4月入社)

— 初めから福祉業界を希望していたのですか。

中学1年生から毎年老人施設に慰問に行き趣味の三味線を披露していました。私の演奏に入居されている方々が本当に喜んでくださいました。その頃から福祉関係の仕事に携わりたいと思うようになり、福祉系の大学を受験しました。卒業時には社会福祉士の受験資格を得られる大学だったので、それを生かせる所に就職したいという思いを持って、大学3年生の2月から企業訪問を開始しました。

— あつぷるもその時期に訪ねたのですか。

当初は地元の加西市内で働きたいと考えていましたが、4年生の5月、大学に、あつぷるが属する117グループが会社説明に来られたのです。老人施設運営に限らず結婚式などもプロデュースしており、人を笑顔にできるということでは同じだと興味を持ちました。7月には117グループが出展する企業説明会に参加し、担当の方とじっくり話をしてエントリーを決めました。担当者のお話からは、社員の皆さんが部門を超えて人を笑顔にするために団結している様子が垣間見え、「ここで働きたい」と思えたのです。グループの規模が大きく安心感もありました。

— その後はどんなスケジュールでしたか。

エントリー後すぐに1次面接と2次面接を受け、8月に内々定を頂きました。この段階では、どの部門に行くか決まっておらず、入社後グループ全体の研修を経て、7月に介護付き有料老人ホームを運営するあつぷるに配属されました。もともと希望していた部門だったのでうれしかったです。



配属された姫路市の「あつぷる介護付有料老人ホーム」では、入居者の介護の傍ら見学者の対応も。

— 就職活動を振り返って反省点がありますか。

企業訪問をする際、どんな企業なのか情報が薄いま行ってしまう、深く質問することができないということがありました。事前にきちんと企業研究をしておけば、聞きたいことが整理でき、その企業の事業内容や方向性に納得してから選考に臨めたのだらうと思います。

— 現在の目標を聞かせてください。

ただサポートさせていただくのではなく、入居されている方やご家族ともっと触れ合い、心の支えになれたらと思います。ケアマネージャーの資格も取りたいです。

就活カレンダー

- | | |
|--------|---|
| 3年生の2月 | 加西市内の福祉関係の事業所を訪問。3社エントリーし、選考を受ける |
| ↓ | |
| 4年生の5月 | 117グループを知る |
| 7月 | 企業説明会に参加し、117グループ全体の求人エントリー。1次面接、2次面接を受ける |
| 8月 | 内々定をもらう |

あつぷる(117グループ)が求める人材

- 117グループは結婚式や葬儀という儀式や介護サポートを通してサービスを提供しています。
- 相手のことを考え、きめの細かい対応ができる人、そして、自分の枠をつくらずに積極的に専門外のことにもチャレンジできる人を求めています。

ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰 表彰企業一覧



神戸地域

(株)神鋼エンジニアリング&メンテナンス

建設

- 【主な取り組み】 ◆女性も働きやすい職場の実現
◆仕事と生活の両立を支援する制度整備と利用促進

事業内容 建設業
設立 1962(昭和37)年4月
従業員数 1,232人(男性 1,126人、女性 106人)
所在地 神戸市灘区岩屋北町4-5-22

川崎重工業(株)

製造

- 【主な取り組み】 ◆仕事と生活の両立を支援する組織づくり
◆働きやすい職場の実現
◆女性も働きやすい職場の実現

事業内容 製造業
設立 1896(明治29)年10月15日
従業員数 15,911人(男性 14,964人、女性 947人)
所在地 神戸市中央区東川崎町1-1-3

(株)神戸製鋼所

製造

- 【主な取り組み】 ◆仕事と生活の両立を支援する組織づくり
◆意識改革の取り組み
◆働き方変革活動(会議の変革・19時以降残業禁止等)の実施

事業内容 鉄鋼業
設立 1905(明治38)年9月
従業員数 10,940人(男性 10,130人、女性 810人)
所在地 神戸市中央区臨浜海岸通2-2-4

昭和精機(株)

製造

- 【主な取り組み】 ◆女性も働きやすい職場の実現
◆働きやすい職場の実現

事業内容 製造業
設立 1947(昭和22)年
従業員数 32人(男性 22人、女性 10人)
所在地 神戸市西区高塚台6-19-13

トーカロ(株)

製造

- 【主な取り組み】 ◆コミュニケーションの円滑化等による職場環境の改善
◆管理職の意識改革を推進

事業内容 金属表面処理業
設立 1951(昭和26)年7月1日
従業員数 905人(男性 750人、女性 155人)
所在地 神戸市東灘区深江北町4-13-4

(株)ドンク

製造

- 【主な取り組み】 ◆法令基準を上回る両立支援のための制度整備と利用促進
◆多様な雇用形態の整備と人材活用
◆女性の働きやすい職場の実現

事業内容 フランスパンをはじめとする各種パン、フランス菓子の製造・販売および喫茶・レストラン営業
設立 1905(明治38)年8月8日
従業員数 5,525人(男性 1,153人、女性 4,372人)
所在地 神戸市東灘区田中町3-19-14

白鶴酒造(株)

製造

- 【主な取り組み】 ◆女性も働きやすい職場の実現
◆働き方の見直し

事業内容 製造業
設立 1927(昭和2)年8月
従業員数 428人(男性 320人、女性 108人)
所在地 神戸市東灘区住吉南町4-5-5

富士通テン(株)

製造

- 【主な取り組み】 ◆仕事と家庭の両立支援
◆時間外労働の短縮

事業内容 電気機械器具製造業
設立 1972(昭和47)年10月25日
従業員数 2,931人(男性 2,465人、女性 466人)
所在地 神戸市兵庫区御所通1-2-28

P&Gジャパン(株)

製造

- 【主な取り組み】 ◆柔軟な働き方を支援する制度の拡充や導入
◆高い効率性で成果を出す人材を育成するプログラム推進
◆心身の健康維持・向上のためのプログラム推進

事業内容 日用品・化粧品等の製造・販売
設立 1973(昭和48)年1月より、日本にて営業開始
従業員数 3,575人(男性 1,256人、女性 2,319人) P&Gグループ全体
所在地 神戸市中央区小野柄通7-1-18

ミツ星ベルト(株)

製造

- 【主な取り組み】 ◆「お星さま制度」の実施
◆「お星さま休暇制度」の実施

事業内容 自動車・産業機器用伝動ベルトなどの製造・販売
設立 1919(大正8)年10月10日
従業員数 949人(男性 862人、女性 87人)
所在地 神戸市長田区浜添通4-1-21

モロゾフ(株)

製造

- 【主な取り組み】 ◆多様な人材の活用
◆仕事と家庭の両立支援

事業内容 洋菓子の製造・販売、喫茶・レストラン業
設立 1931(昭和6)年8月8日
従業員数 685人(男性 366人、女性 319人)
所在地 神戸市東灘区向洋町西5-3

キー・ポイント(株)

情報通信

- 【主な取り組み】 ◆仕事と生活の両立を支援する制度整備
◆働き方の見直し

事業内容 情報通信業
設立 1997(平成9)年7月
従業員数 22人(男性 12人、女性 10人)
所在地 神戸市中央区栄町通1-2-7 大同生命神戸ビル8階

(株)神戸デジタル・ラボ

情報通信

- 【主な取り組み】 ◆両立支援制度
◆職場環境改善のための施策の実施

事業内容 情報サービス業
設立 1995(平成7)年10月11日
従業員数 168人(男性 123人、女性 45人)
所在地 神戸市中央区京町72 新クレセントビル5階

コベルコシステム(株)

情報通信

【主な取り組み】	◆社員自主組織「KWC」による啓発活動 ◆社員満足度向上活動 ◆3T(楽しい、短時間、達成感)職場の実現に向けた改革 ◆ライフ&ワークの充実をサポートする制度の整備
事業内容	ITソリューションの設計・開発から運用・保守までトータルで提供
設立	1987(昭和62)年7月1日
従業員数	1,098人(男性 903人、女性 195人)
所在地	神戸市灘区岩屋中町4-2-7 シマブンビル11階

(有)システムプラネット

情報通信

【主な取り組み】	◆仕事と家庭の両立を支援する制度の先行的導入 ◆働きやすい職場の実現
事業内容	コンピュータシステムの受託開発および自社開発ソフトの販売・保守サポート
設立	1991(平成3)年4月3日
従業員数	15人(男性 6人、女性 9人)
所在地	神戸市中央区海岸通4 新明海ビル6階

(株)ユーシステム

情報通信

【主な取り組み】	◆ITを活用して残業時間の削減 ◆多様な働き方を支援する制度
事業内容	システム開発、WEB制作、IT活用支援、セキュリティ研修
設立	2002(平成14)年4月1日
従業員数	19人(男性 9人、女性 10人)
所在地	神戸市中央区御幸通4-2-15 三宮米本ビル4階

光洋電機(株)

卸売・小売

【主な取り組み】	◆男女共同参画を基本とした働きやすい職場の構築
事業内容	船舶・陸上用電気材料卸売業
設立	1956(昭和31)年12月8日
従業員数	35人(男性 20人、女性 15人)
所在地	神戸市兵庫区湊町2-4-29

生活協同組合コープこうべ

卸売・小売

【主な取り組み】	◆育児と仕事の両立支援
事業内容	商品小売業
設立	1921(大正10)年4月12日
従業員数	9,614人(男性 3,021人、女性 6,593人)
所在地	神戸市東灘区住吉本町1-3-19

(株)フェリシモ

卸売・小売

【主な取り組み】	◆ワーク・ライフ・バランスを実現する多様な休暇制度 ◆時間外労働の削減
事業内容	ダイレクトマーケティング業
設立	1965(昭和40)年5月8日
従業員数	839人(男性 152人、女性 687人)
所在地	神戸市中央区浪花町59

(株)日本政策金融公庫 兵庫県内各支店

金融・保険

【主な取り組み】	◆女性も働きやすい職場の実現 ◆仕事と生活の両立を支援する制度整備
事業内容	金融業・保険業
設立	2008(平成20)年10月
従業員数	189人(男性 134人、女性 55人)
所在地	神戸市中央区東川崎町1-7-4 ハーバードダイヤニッセイビル13階

(株)みなと銀行

金融・保険

【主な取り組み】	◆女性も働きやすい職場の実現 ◆仕事と生活の両立を支援する制度整備と利用促進
事業内容	金融業、銀行業
設立	1949(昭和24)年9月
従業員数	2,255人(男性 1,280人、女性 975人)※パートタイマー除く
所在地	神戸市中央区三宮町2-1-1

医療法人仁風会 小原病院

医療、福祉

【主な取り組み】	◆仕事と生活の両立を支援する制度整備 ◆超過勤務縮減および有給休暇取得の促進
事業内容	医療、福祉
設立	1970(昭和45)年4月
従業員数	182人(男性 30人、女性 152人)
所在地	神戸市兵庫区荒田町1-9-19

医療法人社団つかさ会 尾原病院

医療、福祉

【主な取り組み】	◆働きやすい職場の実現 ◆仕事と生活の両立を可能にする多様な働き方の導入
事業内容	医療業
設立	1982(昭和57)年7月4日
従業員数	219人(男性 60人、女性 159人)
所在地	神戸市須磨区妙法寺字荒打308-1

(株)チャイルドハート

医療、福祉

【主な取り組み】	◆仕事と生活の両立を支援する制度整備 ◆女性も働きやすい職場の実現
事業内容	医療、福祉
設立	2000(平成12)年12月
従業員数	150人(男性 5人、女性 145人)
所在地	神戸市西区今寺3-22

医療法人明倫会 宮地病院

医療、福祉

【主な取り組み】	◆子育て支援、介護休暇の利用促進 ◆年齢に関係なく希望すれば働き続けられる職場 ◆福利厚生充実
事業内容	医療業
設立	1962(昭和37)年5月15日
従業員数	172人(男性 53人、女性 119人)
所在地	神戸市東灘区本山中町4-1-8

甲南大学生生活協同組合

複合サービス

【主な取り組み】	◆女性リーダーの育成、育児休業の必要性を訴える職場風土の改善 ◆育児休業の制度を整え、育児休業中の職員を支えるサポート ◆定年退職後の職員が若手職員を支える制度づくり
事業内容	大学生生活協同組合、小売、幹旋業、食堂
設立	1970(昭和45)年7月9日
従業員数	222人(男性 29人、女性 193人)
所在地	神戸市東灘区岡本9-6-4

アスピオファーマ(株)

サービス

【主な取り組み】	◆仕事と生活の両立を支援する制度整備と利用促進 ◆個々人の能力を最大限に生かす組織づくり
事業内容	医薬品の研究
創業	1979(昭和54)年
従業員数	140人(男性 111人、女性 29人)
所在地	神戸市中央区港島南町6-4-3

ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰 表彰企業一覧

MHIニュークリアシステムズ・ソリューションエンジニアリング(株)

サービス

- 【主な取り組み】 ◆仕事と生活の両立を支援する制度整備
◆女性も働きやすい職場の実現

事業内容 その他サービス業
設立 2015(平成27)年7月
従業員数 873人(男性 768人、女性 105人)
所在地 神戸市兵庫区和田宮通7-1-14

(株)ヤマシタワークス

製造

- 【主な取り組み】 ◆個々人の能力を活かす風土づくり
◆超過勤務時間の削減
◆仕事と生活の両立を支援する制度整備と利用促進

事業内容 製造業
設立 1986(昭和61)年4月
従業員数 49人(男性 35人、女性 14人)
所在地 尼崎市西長洲町2-6-18

(株)協同病理

サービス

- 【主な取り組み】 ◆社内プロジェクト発「男女共に働き続けられる社内制度の取り組み」
◆職場環境の整備・改善および継続的な見直し

事業内容 各種試験・研究受託および医療関連サービス(病理学的検査・各種標本作製)
設立 1994(平成6)年12月21日
従業員数 15人(男性 7人、女性 8人)
所在地 神戸市西区大津和2-7-12

(株)関西スーパーマーケット

卸売・小売

- 【主な取り組み】 ◆ワーク・ライフ・バランスが可能となる働き方の実現
◆多様な人材の活用

事業内容 飲食料品小売業
設立 1959(昭和34)年7月29日
従業員数 5,926人(男性 1,941人、女性 3,985人)
所在地 伊丹市中央5-3-38

(株)TAT

卸売・小売

- 【主な取り組み】 ◆超過勤務時間の削減
◆仕事と生活の両立を支援する制度整備と利用促進
◆働きやすい職場の実現

事業内容 卸売業
設立 1998(平成10)年3月
従業員数 231人(男性 48人、女性 183人)
所在地 西宮市日野町4-50

SECカーボン(株)

製造

- 【主な取り組み】 ◆業務改善および時間管理による働き方の見直し
◆ダイバーシティへの取り組み

事業内容 窯業
設立 1934(昭和9)年10月23日
従業員数 288人(男性 278人、女性 10人)
所在地 尼崎市潮江1-2-6

(株)三井住友銀行 芦屋エリア

金融・保険

- 【主な取り組み】 ◆仕事と家庭の両立支援制度の導入と普及
◆多様な人材の活用を推進

事業内容 銀行業
設立 1996(平成8)年6月6日
従業員数 26,950人(男性 13,196人、女性 13,754人) 芦屋エリア17人
所在地 東京都千代田区丸の内1-1-2(芦屋市船戸町1-29)

住友電気工業(株) 伊丹製作所

製造

- 【主な取り組み】 ◆働き方の見直しによる業務効率化
◆仕事と家庭の両立支援制度
◆“GENKI運動”による従業員の一体感醸成

事業内容 特殊金属線、粉末合金、焼結製品、ダイヤ製品、化合物半導体などの製造
設立 1941(昭和16)年3月19日
従業員数 2,267人(男性 1,995人、女性 272人)
所在地 伊丹市昆陽北1-1-1

学校法人武庫川学院 武庫川女子大学

教育、学習支援

- 【主な取り組み】 ◆多様な人材の活用と女性研究者の活躍支援

事業内容 学校教育
設立 1939(昭和14)年2月25日
従業員数 743人(男性 336人、女性 407人)
所在地 西宮市池開町6-46

(株)松田ポンプ製作所

製造

- 【主な取り組み】 ◆労使協調によるワーク・ライフ・バランスに対する取り組みの推進
◆超過勤務時間の削減

事業内容 製造業
設立 1916(大正5)年
従業員数 54人(男性 48人、女性 6人)
所在地 宝塚市野上2-6-14

社会医療法人中央会 尼崎中央病院

医療、福祉

- 【主な取り組み】 ◆勤務環境改善
◆子育て支援と仕事の両立

事業内容 医療業
設立 1951(昭和26)年4月1日
従業員数 560人(男性 110人、女性 450人)
所在地 尼崎市潮江1-12-1

メック(株)

製造

- 【主な取り組み】 ◆女性も働きやすい職場の実現
◆働きやすい職場の実現
◆仕事と生活の両立を支援する制度整備と利用促進

事業内容 化学薬品製造
設立 1969(昭和44)年5月
従業員数 186人(男性 131人、女性 55人)
所在地 尼崎市杭瀬南新町3-4-1

医療法人社団 伊藤歯科クリニック

医療、福祉

- 【主な取り組み】 ◆仕事と生活の両立を支援する制度整備
◆働きやすい職場の実現

事業内容 医療、福祉
設立 2005(平成17)年12月
従業員数 14人(男性 1人、女性 13人)
所在地 西宮市甲子園町3-2-4

医療法人財団樹徳会 上ヶ原病院

医療、福祉

- 【主な取り組み】 ◆全看護職員へのアンケートによる実態把握と職場改善の推進
◆仕事と生活の両立を支援する制度整備と利用促進

事業内容	医療業
設立	1979(昭和54)年6月
従業員数	269人(男性 64人、女性 205人)
所在地	西宮市上ヶ原十番町1-85

富士通周辺機株

製造

- 【主な取り組み】 ◆経営トップから意識改革
◆働きやすい職場の実現
◆女性の活躍推進

事業内容	コンピューター周辺装置の開発・製造
設立	1984(昭和59)年4月
従業員数	844人(男性 640人、女性 204人)
所在地	加東市佐保35

医療法人社団豊繁会 近藤病院

医療、福祉

- 【主な取り組み】 ◆子育て中の職員も安心して働ける環境づくり
◆和やかな職場雰囲気づくり

事業内容	医療業
設立	1950(昭和25)年4月1日
従業員数	170人(男性 72人、女性 98人)
所在地	尼崎市昭和通4-114

ヨドブレ(株)

製造

- 【主な取り組み】 ◆働きやすい職場づくり
◆時短への取り組み

事業内容	建築用構造材加工業、木材・住設建材販売業ほか
設立	1990(平成2)年3月29日
従業員数	135人(男性 100人、女性 35人)
所在地	加西市田原町宮ノ谷3179-3

(株)栄水化学

サービス

- 【主な取り組み】 ◆経営トップのリーダーシップによるWLB実現の推進
◆個々人の能力を最大限に活かす組織づくり
◆仕事と生活の両立を支援する制度整備と利用促進

事業内容	その他サービス業
設立	1974(昭和49)年12月
従業員数	129人(男性 10人、女性 119人)
所在地	尼崎市築地2-6-25

(株)カワサキモータースジャパン

卸売・小売

- 【主な取り組み】 ◆職員全体の意識改革への取り組みの実施
◆超過勤務時間の大幅な削減

事業内容	オートバイ、ジェットスキー、小型汎用エンジンおよび酸素カプセルの卸売・販売
設立	1953(昭和28)年12月15日
従業員数	205人(男性 175人、女性 30人)
所在地	明石市川崎町1-1

(株)ダイハツビジネスサポートセンター

サービス

- 【主な取り組み】 ◆仕事と生活の両立を支援する制度整備

事業内容	その他サービス業
設立	1961(昭和36)年3月
従業員数	749人(男性 396人、女性 353人)
所在地	伊丹市北伊丹9-37-2

(株)基陽

卸売・小売

- 【主な取り組み】 ◆働きやすい職場の実現とノー残業の実現
◆多様な人材の活用

事業内容	安全保護具製造販売
設立	1978(昭和53)年12月6日
従業員数	30人(男性 11人、女性 19人)
所在地	三木市別所町小林477-10

(株)リベラル

サービス

- 【主な取り組み】 ◆女性も働きやすい職場の実現

事業内容	アウトソーシング、人材派遣
設立	2001(平成13)年5月
従業員数	62人(男性 8人、女性 54人)
所在地	三田市南が丘2-4-13

社会医療法人社団正峰会 大山病院

医療、福祉

- 【主な取り組み】 ◆多様な人材の活用(人材確保対策)
◆働き方の見直し

事業内容	医療業
設立	1993(平成5)年6月1日
従業員数	440人(男性 149人、女性 291人)
所在地	西脇市黒田庄町田高313

一般財団法人甲南会 甲南加古川病院

医療、福祉

- 【主な取り組み】 ◆全職員のアンケートによる実態把握と職場改善
◆仕事と生活の両立を支援する制度整備と利用促進

事業内容	医療業
設立	2000(平成12)年12月1日
従業員数	185人(男性 26人、女性 159人)
所在地	加古川市神野町西条1545-1

(株)ケイテック

製造

- 【主な取り組み】 ◆仕事と生活が両立できる仕組みと組織づくり
◆働き方の見直しと意識改革

事業内容	製品デザイン、三次元設計、情報システム開発 等
設立	1990(平成2)年5月1日
従業員数	315人(男性 239人、女性 76人)
所在地	明石市川崎町1-1

市立加西病院

医療、福祉

- 【主な取り組み】 ◆女性も働きやすい職場の実現
◆ワーク・ライフ・バランスが可能となる働き方の実現

事業内容	医療業
設立	1953(昭和28)年10月
従業員数	470人(男性 128人、女性 342人)
所在地	加西市北条町横尾1-13



北・東播磨地域

ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰 表彰企業一覧

医療法人社団栄宏会 土井病院

医療、福祉

- 【主な取り組み】 ◆職員全体による取り組みの推進
◆仕事と生活の両立を可能にする多様な働き方の導入

事業内容	医療業
設立	1993(平成5)年8月1日
従業員数	230人(男性 69人、女性 161人)
所在地	小野市復井町字中ノ池1723-2

山陽特殊製鋼(株)

製造

- 【主な取り組み】 ◆定年退職者の再雇用制度
◆女性社員の活躍支援

事業内容	特殊鋼の製造・販売業
設立	1935(昭和10)年1月11日
従業員数	1,309人(男性 1,151人、女性 158人)
所在地	姫路市飾磨区中島3007

医療法人社団仁会 ふくやま病院

医療、福祉

- 【主な取り組み】 ◆職場風土の改善
◆仕事と生活の両立を支援する組織づくり

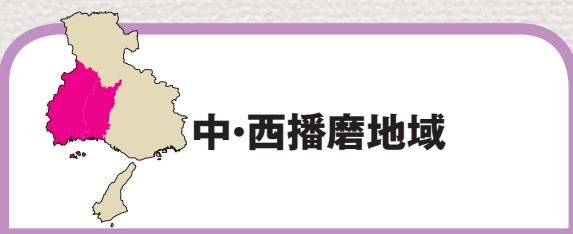
事業内容	医療業
設立	1974(昭和49)年4月
従業員数	249人(男性 39人、女性 210人)
所在地	明石市硯町2-5-55

西芝電機(株)

製造

- 【主な取り組み】 ◆女性も働きやすい職場の実現
◆仕事と生活の両立を支援する制度整備と利用促進

事業内容	電気機械器具製造
設立	1950(昭和25)年2月
従業員数	669人(男性 598人、女性 71人)
所在地	姫路市網干区浜田1000



中・西播磨地域

パナソニックエコソリューションズ 池田電機(株)

製造

- 【主な取り組み】 ◆男性労働者の育児参加促進
◆働き方の見直しと意識改革
◆女性の活躍推進

事業内容	照明点灯装置・ガソリン用エンジン点火装置等、電気機器製造
設立	1951(昭和26)年5月2日
従業員数	364人(男性 225人、女性 139人)
所在地	姫路市西延町397-1

阿比野建設(株)

建設

- 【主な取り組み】 ◆職場風土の改善
◆女性も働きやすい職場の実現

事業内容	総合建設業
設立	1958(昭和33)年1月24日
従業員数	224人(男性 199人、女性 25人)
所在地	姫路市広畑区正門通4-3-3

日高食品工業(株)

製造

- 【主な取り組み】 ◆働きやすい職場環境の実現
◆働き方の見直し

事業内容	食品製造
設立	1950(昭和25)年9月1日
従業員数	67人(男性 25人、女性 42人)
所在地	姫路市花田町勅旨30-1

(株)平野組

建設

- 【主な取り組み】 ◆働きやすい職場環境の実現
◆女性も働きやすい職場の実現

事業内容	総合建設業
設立	1966(昭和41)年3月19日
従業員数	62人(男性 52人、女性 10人)
所在地	姫路市広畑区蒲田5-1715

(株)エス・アイ

情報通信

- 【主な取り組み】 ◆働き方の見直し～自由出勤制度の導入～
◆職場復帰支援
◆定年制の廃止

事業内容	顧客管理からDM発送回収集計まで一括したアウトソーシング業務、データ入力、集計、コールセンターの開設等
設立	1991(平成3)年3月25日
従業員数	48人(男性 4人、女性 44人)
所在地	姫路市石倉26-3

齊藤鋼材(株)

製造

- 【主な取り組み】 ◆経営トップのリーダーシップによるWLB実現の推進
◆個々の職員に対するきめ細かなメンタルヘルスケアの実施

事業内容	鋼材および同製品の加工並びに販売
設立	1950(昭和25)年10月1日
従業員数	84人(男性 69人、女性 15人)
所在地	姫路市土山2-12-38

(株)あつる

医療、福祉

- 【主な取り組み】 ◆仕事と生活の両立を支援する制度整備
◆職員の意欲向上

事業内容	医療、福祉
設立	1998(平成10)年1月
従業員数	468人(男性 80人、女性 388人)
所在地	姫路市神屋町6-71

佐藤精機(株)

製造

- 【主な取り組み】 ◆従業員の意識改革

事業内容	産業機器全般および部品の製造・組立
設立	1972(昭和47)年5月
従業員数	45人(男性 38人、女性 7人)
所在地	姫路市余部区下余部240-6

医療法人社団魚橋会 魚橋病院

医療、福祉

- 【主な取り組み】 ◆働きやすい職場の実現
◆多様な働き方並びに人材活用および育成の推進

事業内容	医療業
設立	1981(昭和56)年7月1日
従業員数	354人(男性 111人、女性 243人)
所在地	相生市若狹町若狹野235-26

社会医療法人財団聖フランシスコ会 姫路聖マリア病院

医療、福祉

- 【主な取り組み】
- ◆働きやすい職場の実現
 - ◆仕事と生活の両立を支援する制度整備と利用促進
 - ◆働きながらキャリア形成を促進し、活気ある職場を目指す

事業内容	医療業
設立	1950(昭和25)年2月2日
従業員数	850人(男性 168人、女性 682人)
所在地	姫路市仁豊野650



丹波地域

(株)マインズ

サービス

- 【主な取り組み】
- ◆女性も働きやすい職場の実現
 - ◆仕事と生活の両立を支援する制度整備と利用促進

事業内容	人材派遣
設立	2008(平成20)年10月
従業員数	27人(男性 13人、女性 14人)
所在地	姫路市東延末2-24アークビル1階

東洋電機(株)

製造

- 【主な取り組み】
- ◆労使協調によるワーク・ライフ・バランスの推進
 - ◆多様な人材の活用

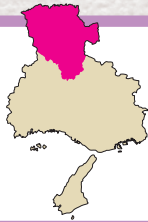
事業内容	電気機械器具製造業
設立	1934(昭和9)年3月28日
従業員数	466人(男性 397人、女性 69人)
所在地	丹波市氷上町成松151

(株)ウエスト神姫

運輸

- 【主な取り組み】
- ◆女性、高齢者も働きやすい職場の実現
 - ◆働き方の見直し

事業内容	運輸業
設立	1996(平成8)年10月
従業員数	201人(男性 190人、女性 11人)
所在地	相生市竜泉町394-1



但馬地域

ミツ精機(株)

製造

- 【主な取り組み】
- ◆女性も働きやすい職場の実現
 - ◆働き方の見直し

事業内容	製造業
設立	1962(昭和37)年4月
従業員数	181人(男性 167人、女性 14人)
所在地	淡路市下河合301

(株)巴建設

建設

- 【主な取り組み】
- ◆従業員の意識改革
 - ◆働き方の見直し

事業内容	土木建設工事業
設立	1970(昭和45)年3月6日
従業員数	15人(男性 15人)
所在地	豊岡市日高町岩中322

ムネ製薬(株)

製造

- 【主な取り組み】
- ◆やる気を引き出す制度づくり
 - ◆仕事と生活の両立を支援する制度整備と利用促進
 - ◆女性の活躍推進

事業内容	製造業
設立	1906(明治39)年
従業員数	79人(男性 24人、女性 55人)
所在地	淡路市尾崎859

大豊機工(株)

製造

- 【主な取り組み】
- ◆働きやすい職場の実現
 - ◆管理職による知的資産経営報告書の作成

事業内容	精密機械器具、金属加工機械の製造
設立	1965(昭和40)年3月8日
従業員数	108人(男性 94人、女性 14人)
所在地	豊岡市中陰470

(株)オーシスマップ

情報通信

- 【主な取り組み】
- ◆家族の絆促進計画(家族で楽しめる会社へ)
 - ◆社内満足度推進の取り組み(誰でも自由に発言)
 - ◆心身健全推進計画(あなたの笑顔が目的地)

事業内容	デジタルマーケティング、測量業全般、システム開発
設立	2003(平成15)年1月8日
従業員数	57人(男性 40人、女性 17人)
所在地	養父市八鹿町宿南2589-1

MEMO

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

兵庫版

平成
29年度
Work
Life
Balance

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

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

平成29年1月発行