



パパたこと学ぶ!



みんなの! /

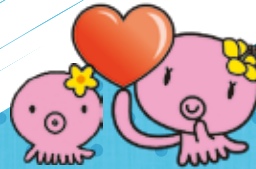


W L B

ワーク

ライフ

バランス





あなたの会社、大丈夫？

従業員はこんな 葛藤を抱いているかも…

残業ばっかり!	妊娠したけど…
<p>WLBを大切にしよう!</p> <p>今日はWLBのために定時で帰るぞ!</p> <p>もうすぐ定時だ!! 最近残業続きだったし、</p>	<p>産婦人科にて</p> <p>おめでとう! 妊娠3か月です!</p>
<p>WLBを大切にしよう!</p> <p>え…最近残業続きだったので今日は帰ろうと思ってるんですが…</p> <p>〇〇くん、急なんだけどこの資料明日までに作ってもらえるっ?</p>	<p>初めての妊娠! 明日職場に報告しなさいよ</p>
<p>WLBを大切にしよう!</p> <p>ええ、そんなあ…わかりました…(シムに行きたかったなあ)</p>	<p>課長! 実は妊娠…</p> <p>え、こんな忙しい時期に? 突然言われても困るよ</p>
<p>こんな職場じゃWLBの実現なんて難しいよ…</p>	<p>おめでとうも言ってもらえない、悪口も言われる…</p> <p>妊娠しちゃいけなかったのかな…</p>

突然の介護!	働き方改革を進めたいけど…
<p>バリバリ働くぞ!!</p> <p>管理職に就任したし、</p>	<p>ふむふむ! WLBは大切だし、進めるために働き方改革は必要だ!!</p> <p>うちの会社でも進めたい! 社長に進言しよう!</p>
<p>もしかして…えっ、母さんが入院!?</p> <p>しかも、後遺症残るかもって!?</p>	<p>でも社長は昔からの慣例にはられるタイプだし、WLBに興味がないそう…それにそもそも進言しにくい雰囲気…</p>
<p>仕事もあるし、妻も仕事してるし…</p> <p>介護っていつても近くに住んでいるのは自分だけ…</p>	<p>しかも、社員の皆もWLB実現よりも日々の仕事が大変そうだし、誰も協力してくれないそう…目立つと文句も言われるしなあ…</p>
<p>どうしたらいいんだ…!!</p>	<p>みんなに協力してもらうにはどうしたらいいんだろう…</p>

こんなとき、どうすれば いいんだろう…



そんな悩みを
解決します！

教えて！ 瀧井先生！



今回教えてくださるのは…

瀧井 智美 先生（株式会社ICB代表取締役）

ワーク・ライフ・バランスコンサルタントとして職場の風土改革や働き方見直しのコンサルティングに力を注ぐ。

近年は、ダイバーシティファシリテーターとして、多様な人々の力を組織力に繋げる支援も行っている。



こういう悩みを解決するには

ワーク・ライフ・バランスが必要って聞いたけど
ワーク・ライフ・バランスってなんなん？

ワーク・ライフ・バランス＝プライベートの時間を大切にしよう
ではありません！

個人にとっては、

「仕事も生活も充実させ、

自分の望む状態で人生を送ること」

組織にとっては、

「意欲やる気を引き出し

組織の成長につなげること」

「仕事と生活が相互に良い影響を与え合うことで、全体的な質の向上を図る」ことがその本質です。個人の生活を充実させるということにとどまらず、与えられた時間の中でより質の高い仕事で成果を上げ、そこで生まれた時間を家族との団らん、心身の健康の維持、自己研鑽、情報収集、人脈構築などにあてて、充実した生活を目指し、それをさらに質の高い仕事につなげる好循環をつくって行くことが目的なのです。

ワーク・ライフ・バランスは
福利厚生ではなく



経営戦略です！



ワーク・ライフ・バランスを推進する
メリットってなんなん？
実現するためのステップも教えて！

★ 個人のメリット

- 豊かな人生と個人の成長を手に入れる
- 働きやすい環境で力を発揮できる
- 長期化する仕事人生を元気で働きがいをもって楽しめる

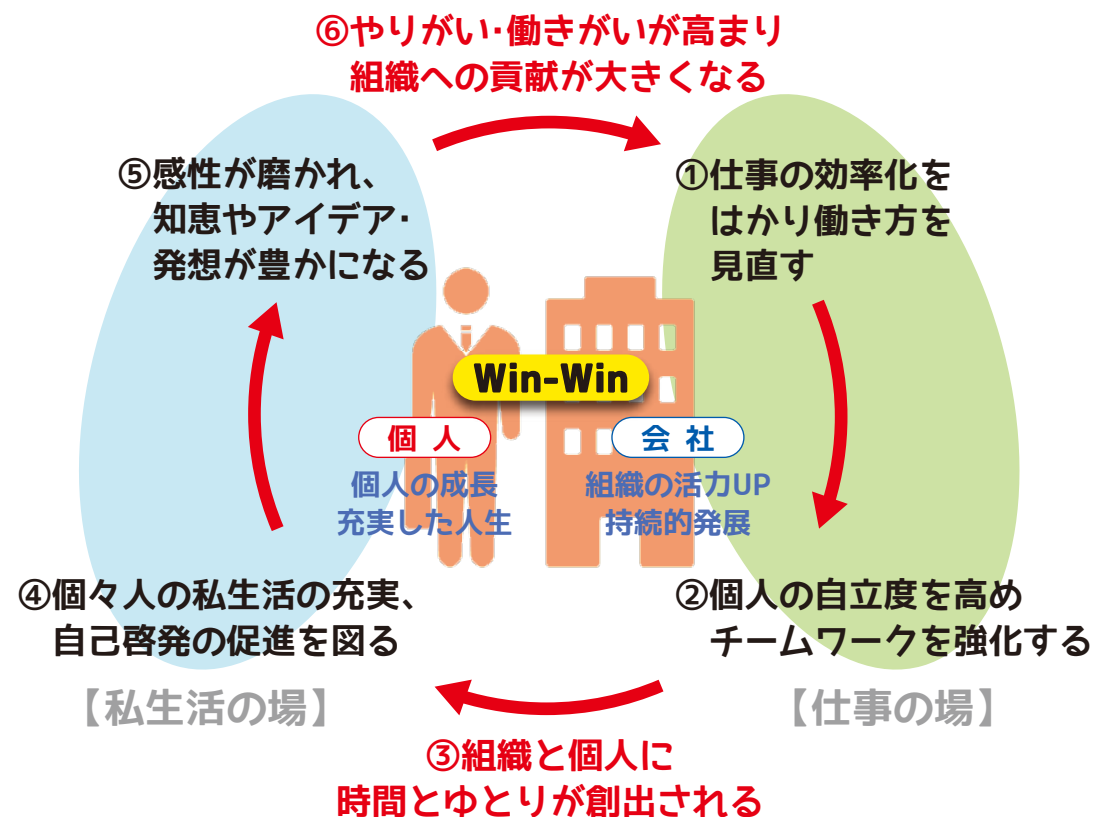
★ 組織のメリット

- 知恵やアイデア、新しい発想を生み出す社員が増える
- 効率を高め、多様な人材のもつ能力を最大限に活かすことができる
- 長期間、会社に貢献できる人材を確保できる

このように、ワーク・ライフ・バランスは個人にとって望ましいだけでなく、多くの中小企業が抱える「市場の飽和感、新規事業開発」「既存の従業員の定着、モチベーションの維持」「優秀な人材の獲得」を解決します。

今、取組みを始め、社員の能力を最大限に活かす企業だけが【社員に選ばれる】【お客様に選ばれる】生き残る企業になるということで、福利厚生ではなく、経営戦略として多くの組織が取組みを始めています。

ワーク・ライフ・バランス実現のステップ



実際にワーク・ライフ・バランスを実践している企業では「自分のライフや家族のことを大切にしてくれる会社や仲間に恩返ししたい。協力・応援に感謝して頑張る意欲があがった。」という声をよくお聞きします。このようにワーク・ライフ・バランスの充実には社員の貢献意欲を高めることがわかります。

ワーク・ライフ・バランスが大事なのはわかったけど
実際にワーク・ライフ・バランスを実現するには
どうしたらいいん??



実現するための具体的な方法

1 社長や取締役がリーダーシップを発揮して ワーク・ライフ・バランスに取り組む!

経営トップのリーダーシップは非常に重要で、この取組みを始めるときに「なぜこの組織がワーク・ライフ・バランスに取り組むのか、どんな組織にしていきたいのか、みんなにどんなことを期待するのか」を経営者自らのご自分の言葉でメッセージを伝え、リーダーシップを発揮することがとても大事です。これがあってはじめてスタートが切れると思っています。

2 無駄な業務や作業をなくす!

経営者のリーダーシップだけで進むかという、そうではありません。現場の皆さんが自分たちの仕事の進め方を見直し、無駄な業務・作業をなくし、本当に必要なことに時間が使えるような新しい仕事の進め方を検討、実践していかねばなりません。

3 管理職の意識改革を行う!

最後は、多様なメンバーをマネジメントしていく管理職の意識改革が必要です。

この3つがあってこそ、
ワーク・ライフ・バランスが進みます!!



ワーク・ライフ・バランス 実践の心構え

1. 本気!

「ワーク・ライフ・バランス実現のために、仕事を効率化して、労働時間を削減する!」この実現に向け、**全員が「本気」**で徹底的に取り組む!

2. 前向き!

「やらされ感」ではなく、**全員が納得した上で**、「仕事の効率化」に前向きに取り組む。納得できないことがあれば、一度立ち止まって、みんなで話し合う。

3. 全員参加!

「自分だけは例外」と許さない。「忙しい」と言い訳にしない。すべての仕事で効率化に取り組み、**全員のワーク・ライフ・バランスを実現する。**

従業員一同・全員で進めていく

内閣府 仕事と生活の調和推進室より

3 つの心構えすべてに「**全員**」という言葉があります。ぜひ従業員一同全員で「本当はこれってもっとこうの方がよくない?」「本当はこんなことに困っている」など、話し合いながら、**最初の一步**を進めていただければと思います。

みんなが働きやすい社会を
つくるためにも、
みんなで実践していかなあかな!



次はワーク・ライフ・バランスを実現するために
働き方改革をしている身近にある会社を見てみよう!

(あかし女性応援なっと主催の「これからの働き方改革セミナー」で事例を紹介していただきました)

株式会社ケイテック

ケイテックは「人が財産」です。



会社概要 従業員数・平均年齢・雇用平均期間は
2018年4月1日現在

- 業務内容
「モーターサイクル分野」を
中心にした製品開発
川崎重工の100%出資のグループ会社
- 住所
明石市川崎町1番1号
(川崎重工明石工場内)
- 従業員数
344名
- 平均年齢
37歳
- 雇用平均期間
約13年
- 年間休日数
125日(2018年度)

イチオシ
ポイント

- ・くるみん認定企業
※「くるみん」とは、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けた証です。
- ・長年にわたり、できることから働き方改革を実践している。

くるみん
認定



働き方改革に取り組んだきっかけはなんですか？

①グループ会社との合併

多様な業種からなる会社であり、個性豊かな人たちの集まり。
→コミュニケーションがより活発になれば、もっと良い仕事ができるのでは!?

②将来、育児や介護をする社員が増えてくるのでは!?

→制度の整備と、制度を使える風土づくりをし、働きやすい職場環境を整える!
「今のケイテックに足りないもの、これから必要なものは何か?」を目指して取
り組んできたことが、自然とダイバーシティの考え方に繋がっていました。



実際にどんな取り組みをしてきたんですか？

K-UP活動(会社の活性化)～働きやすい職場環境を目指して～

1	コミュニケーションの向上 ▶何でも話しやすい職場環境づくり	・あいさつプロジェクト ・報告・連絡・相談セミナー開催
2	仕事への取り組み方を見直す ▶仕事とプライベートのどちらも充実させる	・みんなで取り組む業務改善・業務効率アップ ・ノー残業デーの徹底 ・年次有給休暇の促進(ゆうゆう連休・記念日休暇)
3	仕事と家庭の両立 ▶多様な働き方に対応できる仕組みづくり	・育児短時間勤務の期間延長(小学校卒業まで) ・フレックスタイム制度の創設 など

取り組みのポイント



1 みんなが働きやすくなるように

今、できることから少しずつ意識していく。ひとりひとりが意識して同じ方向に進めば、会社全体にプラス方向のよいスパイラルが生まれます。
そして、みんながやりがいを持って、いきいきと働くことができる職場環境に変わります。

お互いを
思いやる

- ・コミュニケーションがきちんととれて、風通しを良くする。
- ・お互いに目配り・気配り・心配りができる職場環境づくり。

仕事の効率UP

- ・ひとりひとりが仕事への取り組み方を見直して、ON/OFFのメリハリをつけていくことにより、業務研究や自己啓発、プライベートの充実に使える「よりよいゆとりの時間」に変えていく。

2 外部の力を上手に活用

■仕事への取り組み方に関する各種研修の実施

- ・コミュニケーション力の向上(報告・連絡・相談、伝える技術)
- ・業務改善・業務効率アップ

実施のポイント

会社全体に浸透させるために、上記の研修を何度も開催し、多くの従業員に同じ内容を伝えた。(協力団体 ひょうご仕事と生活センター)

3 『キーパーソンと対話→理解→現場も協力』を実現

- ・取り組みの概要は週1回の部課長会議で伝達。
- ・それに加え、取り組みを進める人事が現場へ足を運び、少しでも理解・協力してもらえよう話し合う。だからこそ、前進する。



✓多様な働き方に対応し、より働きやすい
職場環境を目指しています!
働き方改革はエンドレスです!

働き方改革を推進するためのコツは？

株式会社ケイテック 人事部部長 井上里嘉さん

弊社は、10年前から「あいさつプロジェクト」をはじめ、色々な取り組みを行ってきました。職場の風土や環境を変えていくのはとても大変で、魔法のように「ぱっ!!」と変えるコツはなく、ひとりひとりのコミュニケーションを大切にしながら、「こつこつと」「あきらめず」「根気よく」「継続し」「積み重ねる」ことが大切だと実感しています。
今も、トップからの追い風を受けつつ(これが重要です!!)、まだまだ推進中です。
これからの会社とみんなのために、各部門にも協力をしていただきながら、もっともっと働きやすい職場にしていきたいと思っています。

株式会社協同病理

働き方改革は100人100色！



会社概要 従業員数・平均年齢・雇用平均期間は2018年4月1日現在

- 業務内容
医療関連サービス業務
(病理学的医学検査)
試験・研究受託業務
(形態学的試験)
- 住所
神戸市西区大津和2-7-12
- 従業員数
14名(パート含む)
- 平均年齢
44.4歳
- 雇用平均期間
約13年
- 年間休日数
114日(2018年度)



イチオシポイント 「中小企業だからできない」ではなく「中小企業だからできる！」と働き方改革にチャレンジし続けている。「社長が決める」のではなく、「みんなで決める」

働き方改革に取り組んだきっかけはなんですか？

●もともとの経営課題

社員への依存度が高い。専門職が多いため、人材を育成するのに時間がかかる。育った人材に長く働いてもらいたい。

●1人の女性管理職の妊娠

妊娠を機に「辞めます…」と言うのを引き止めたかった。結婚、妊娠、出産を経ても、ずっと働いてもらいたい。

➡長く働き続けるための職場環境の整備ができていなければ、整えればいい。

実際にどんな取り組みをしてきたんですか？

①ワーク・ライフ・バランスを整える

仕事&育児の両立支援制度

1. 育児休暇期間の延長
2. 育児短時間勤務制度
3. 柔軟な雇用
4. 検診休暇制度
5. 育児休業サポートプログラム

このような内容です
・情報等の提供
・社内情報の交換
・在宅講習
・職場復帰直前講習

②若者の職業自立および社員の

キャリア育成・能力開発の支援

- 職場能力開発推進者(実施責任者)及び職業相談員の設置
- 積極的な社外研修の推進、勤務時間中における大学・大学院通学の支援
- 神戸市教育委員会キャリア人材バンクへの講師登録の推進



取り組みのポイント



● 1 社員自らが決める

社長が決めるのではなく、「就業規則・労働条件の自主的見直しチーム」(自称「いきいき職場プロジェクト」)が、就業規則・労働条件などを自主的・継続的に見直し、検討、決定

■チームの在り方 自分達で決める!(社長ではなく)

○皆が支持できるものを目指すこと

○いつでも見直しができること

○経営者にも交渉(要求)権を認めること

制度について

社員アンケート、外部アドバイザー・コンサルタントの支援のもと就業規則、労働条件をチーム主体で自主的・継続的に見直し、提案

意識改革

相互理解・協調性や、コミュニケーション能力の育成などの社内ワークショップを実施

● 2 外部の力を上手に活用

業務面、意識面の改善ともに社内で行き届くことには限界がある。

外部の協力によって、社内の人間では気づきにくい点を客観的に指摘してもらえることは大きな収穫になる。会社の中だけの視点ではなく「外部の目」との接点を増やし、継続的に課題解決に取り組んでいくことが大切。



■団体(ひょうご仕事と生活センター)

■支援機関・専門家

■アドバイザーや講師派遣等

✓ **働き方改革は
オーダーメイドであることが必要**

働き方改革を継続させるためには？

株式会社協同病理 代表 小川隆文さん

プロジェクトチームは何代も代わっており、失敗例もあります。具体的な課題と要望が明確であるほど「こうあって欲しい」と「それはちょっと困る」の調整は比較的簡単で、事後の検証や改善もできますが、「如何にあるべきか」などという理想に取り組もうとすると対立と疲労が生じやすくなります。代々のチームメンバーの考え方は尊重しますが、「理想的な働き方」などまだ誰も知らないのだから「改革」を牽引して行く能力は誰にもないはず。特段気負わないで、問題対応型の細かいパッチワークの糸を常に解いては縫い直すという感覚の方が「楽」に持続できるのではないかと思います。

ひょうご女性未来・縹賞受賞レポート

キャタピラー・ジャパン明石事業所 WIN明石



(左から) 金澤和夫兵庫県副知事、【WIN明石】齋藤由佳代表、塩路ゆかりさん、徳田浩子さん



ひょうご女性未来・縹賞って何？

ひょうご女性未来会議（事務局 兵庫県立男女共同参画センター内）が幅広い分野で活動する次世代を担う女性たちの活動を讃え、今後のさらなる活躍を応援するために贈呈しています。



WIN明石とはどういう団体ですか？

“自分らしく活躍する！”を考えるネットワーク

“誰かがやってくれる”
ではなく
“自分がやる”

“いつかやろう”
ではなく
“今、行動する”

WINとは、
Women's Initiative Networkの略
女性活躍推進のための社員自主活動グループ

知識や情報を共有し、お互いをサポートしながら、それぞれが活躍し続けられる環境づくりを目指します。

近年の 主な活動

- ・ゲストスピーカーを招いての講演
- ・キャタピラー海外拠点のリーダーやメンバーとのラウンドテーブル
- ・キャリア/ワークライフバランスプログラム…メンタリングシステム構築
- ・ワーキングマザー・ファーザーの職場環境改善…“育休マニュアル”の作成
- ・他社とのネットワーク構築…ひょうご女性の活躍推進会議、VAL21参加(2016年)

未来への種まき活動

WIN明石の活動のひとつに「CSR、未来への種まき活動」があります。

理工系分野に興味を持ってもらうきっかけづくりとして、学生を対象に、工場案内や会社紹介、エンジニア体験を実施。

また、内閣府「理工系チャレンジ（通称リコチャレ）」に賛同し、2015年度から毎年リコチャレを実施するなど、理系教育の推進にも力を入れています。



『Discovery!! 理工系女子ワールド』
実験（エンジン分解）の様子

2018年12月25日には、あかし女性応援ねっとと協働し、『Discovery!! 理工系女子ワールド』を開催。市内中学生28名に参加してもらい、実験やVR体験、また社員とランチを食べながら交流するなどを通し、理工系について知ってもらう機会を提供しました。

こうした取り組みが評価され、ひょうご女性未来・縹賞を受賞しました。

★リコチャレ担当者の声

キャタピラー・ジャパン明石事業所
油圧ショベル開発本部
車両計画部中型機計画課

石田あずささん

日本では明石で初めて製造され、進化を遂げ世界中で活躍している、カッコいい建設機械“油圧ショベル”のことをみんなに知ってほしい、身近に感じてほしい、興味を持ってほしい！

また企業の中には色々な仕事があり、様々な人が協力しあって活躍していること、企業で活躍する将来を考えるきっかけを提供したい。

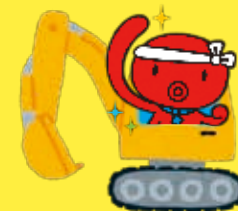
そして、何よりエンジニアとして働くことの面白さを伝え、数学や理科を少し頑張ってもらって勉強して、みんなにエンジニアを目指してもらいたい！

という欲張りな思いで実施しています。

Change (変革)を Chance (好機)に! 変化を怖れず前へ前へ



WIN明石のみなさん



キャタピラー・ジャパン明石事業所

- ・業務内容 建設機械等の製造
- ・住所 明石市魚住町清水1106-4
- ・従業員数 約1,430名（2018年4月1日現在）



知ってた？

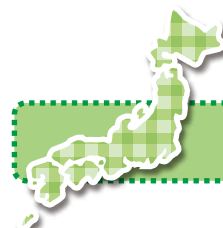
助成金・支援制度を 活用しよう!!

「働き方改革を進めたいけど、どうしたらいいかわからない…」 「職場環境を整えたいけど費用の面が心配…」 「自分たちだけで考えるのはもう限界だ…」 そんな悩みを抱えていませんか？

国や兵庫県では、助成金制度や相談員派遣制度を設けています。気になるものがあれば、ぜひお問い合わせを！

※下記の内容は2019年3月時点のものとなります。

最新の情報につきましては、該当する下記ホームページ等をご参照ください。



国の支援制度

ワーク・ライフ・バランスを推進するための費用の助成をしてほしい

■厚生労働省

両立支援等助成金	出生時両立支援コース	従業員の職業生活と家庭生活の両立を支援するための取り組みをした事業主等に対して支給する助成金です。 詳しくは、厚生労働省ホームページをご参照ください。
	介護離職防止支援コース	
	育児休業等支援コース	
	再雇用者評価処遇コース	
	女性活躍加速化コース	
時間外労働改善助成金	時間外労働上限設定コース	中小企業における労働時間の設定の改善の促進を目的とし、中小企業・小規模事業者が時間外労働の上限規制等に円滑に対応するため、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む事業主に対して支給する助成金です。 詳しくは、厚生労働省ホームページをご参照ください。
	勤務間インターバル導入コース	
	職場意識改善コース	
	団体推進コース	
	テレワークコース	

■内閣府所管 公益財団法人児童育成協会

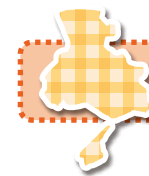
企業主導型保育事業	詳しくは、児童育成協会のホームページをご参照ください。
-----------	-----------------------------

「育児休業を取得する人が復帰するまでの間に代わりに働いてくれる人を雇用したいけど費用面で余裕がない…」

そんなときは

- 厚生労働省の「両立支援等助成金（育児休業等支援コース）」
- ひょうご仕事と生活センターの「中小企業育児・介護代替要員確保支援助成金」が使えるかも!!

まずは、相談してみよう



兵庫県の支援制度

ワーク・ライフ・バランスを推進するための費用の助成をしてほしい

■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

中小企業育児・介護代替要員確保支援助成金	休業コース	育児・介護者の就業継続を支援するため、中小企業の育児・介護休業の取得及び育児・介護による短時間勤務制度の利用を促進することを目的として、育児・介護の休業又は短時間勤務に対し、代替要員を新たに雇用した事業主に支給する助成金です。
	短時間勤務コース	
中小企業育児・介護等離職者雇用助成金		育児・介護等の理由により離職した方の再就職を促進するため、当該離職者を雇用した企業に支給する助成金です。
仕事と生活の調和推進環境整備支援助成金		多様で柔軟な働き方の促進を目的として職場環境整備を行う事業主に支給する助成金です。

※詳しくは、ひょうご仕事と生活センターのホームページをご参照ください。



相談員派遣制度

今後どのように取り組んでいけばよいか、具体的なアドバイスをもらいたい

■兵庫労働局

働き方・休み方改善コンサルタント	働き方や休み方の見直しに取り組む企業へ専門家を派遣します。
兵庫働き方改革推進支援センター	就業規則の作成方法、賃金規定の見直し、労働関係助成金の活用などについて、社会保険労務士等の専門家が無料で企業へ訪問しご相談に応じます。

※詳しくは、兵庫労働局のホームページをご参照ください。

■厚生労働省委託事業

育児プランナー	従業員の育児休業取得や、介護離職についてお悩みの企業へ専門家を派遣します。 (申し込みは、委託先会社へ)
介護プランナー	

■兵庫県立男女共同参画センター・イーブン（女性活躍推進センター）

女性の活躍推進に関する専門の講師等の派遣

■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

ワーク・ライフ・バランス推進に関する各種専門家の派遣



外部の力を借りるのも大事だよ！
何かあったら相談してみよう！



発行・制作

あかし女性応援ねっと(明石市委託)

明石市市民生活局市民協働推進室男女共同参画課

〒673-8686 明石市中崎1丁目5番1号

TEL 078-918-5613 FAX 078-918-5617

2019年3月発行