

人が輝くと、会社も輝く。

— 働きやすい職場づくりに向けて —

女性活躍・ 働き方改革アドバイザー — 派遣取組事例集 —

- 課題を解決する **ヒント** を見つけましょう！
- 働きやすい **魅力ある職場** を目指しましょう！
- 誰もが活躍できる** 職場づくりで、会社も成長しましょう！

県内企業/
8社掲載



はじめに

平成28年4月1日に

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が

完全施行され、女性活躍に対する機運は高まり、

企業経営における重要性も理解されつつありますが、

その認識と取組には企業ごとに大きな差があるのが現状です。

岡山県では、企業の実情に応じた女性活躍や

ワーク・ライフ・バランスの推進に関する取組を支援するため、

アドバイザー事業を実施しています。

この事例集では、令和4年度にアドバイザー派遣を受けた

県内各中小企業8社が抱える課題、

課題分析に基づいたオーダーメイドのアドバイス、

課題解決に向けた企業の取組やその成果などを紹介しています。

この事例集を参考に、すべての社員が生き生きと働くことができる

職場環境づくりにつなげていただければ幸いです。



登録アドバイザー（50音順・敬称略）

市 拓郎（中小企業診断士）

今井 雅恵（社会保険労務士）

大賀 隆裕（中小企業診断士）

長船 洋人（中小企業診断士）

乙倉 淳（中小企業診断士）

小西 由紀恵（社会保険労務士）

近藤 厚志（中小企業診断士）

中原 富二雄（中小企業診断士）

額田 信一（中小企業診断士）

根ヶ山 浩次（中小企業診断士）

松本 直也（中小企業診断士）

水川 敬章（中小企業診断士）

山本 浩章（中小企業診断士）

竜門 哲司（ファイナンシャルプランナー）

目次 (50音順)

社名	主な業種	従業員数	ページ	取組事例
株式会社金浦紙器工業所	製造業	18名	p3	  
有限会社杉原鉄工所	製造業	6名	p3	  
株式会社瀬戸内機工	建設業	39名	p4	  
有限会社瀬戸内興産	介護,不動産 他	7名	p4	  
株式会社ノザキランドリー	クリーニング業	43名	p5	  
株式会社美袋交通	旅行業,旅客運送業	16名	p5	  
一般社団法人Lycka till	子育て・発達サポート事業,学習塾	2名	p6	  
有限会社レディアンズ	貸衣装	12名	p6	  

用語説明

脚注	用語	内容
1	育児介護休業法	「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」の略称で、育児休業及び介護休業に関する制度、子の看護休暇及び介護休暇に関する制度を設けるとともに、育児及び家族の介護を行いやすくするため、所定労働時間等に関して事業主が講ずべき措置を定めるほか、育児又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずることなどにより、労働者の退職を防いでその雇用の継続を図るとともに、育児又は家族の介護のために退職した労働者の再就職の促進を図ることとしている。ここでいう育児休業には、産後パパ育休（出生時育児休業）も含まれる。
2	両立支援等助成金	職業生活と家庭生活の両立支援や女性の活躍推進に取り組む事業主に対して助成する国の制度。
3	子育てパパ支援助成金	国の両立支援等助成金制度のうち、出生時両立支援コースのことを指し、男性労働者が育児休業を取得しやすい一定の雇用環境や業務体制を整備し、育児休業を取得した男性労働者のいる中小企業の事業主が受け取れる助成金のコースのこと。
4	時間単位の年次有給休暇	年次有給休暇は1日単位の取得が原則だが、労使協定の締結等により、年5日の範囲内で、時間単位での取得が可能となる（労働基準法第39条第4項）。これにより労働者は、治療のための通院、子どもの学校行事への参加や家族の介護等さまざまな事情に応じて、より柔軟に休暇を取得できる。
5	ジョブローテーション	戦略的に配置転換を行い、従業員に様々な職務を経験してもらう人材育成方法。
6	着地型オプションツアー	旅行者が訪れる観光地で実施される小旅行や体験プログラム。
7	人材開発支援助成金	雇用する労働者のキャリア形成を効果的に促進するため、職務に関連した専門的な知識及び技能を修得させるための職業訓練等を受講させる事業主等に対して助成する国の制度。
8	変形労働時間制	業務の繁閑に応じ、月単位や年単位で所定労働時間を変更することを認める制度。
9	キャリアアップ助成金	有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する国の制度。



女性や幅広い年代の従業員が働きやすい職場環境を整備し、従業員の定着を目指す。

製造業

株式会社金浦紙器工業所

会社概要

設立年：1961年
住所：〒714-0032
岡山県笠岡市西大島1770-4
従業員数：18名
TEL：0865-67-0604
URL：http://www.kanaurashiki.co.jp

課題

- 女性や子育て・介護世代など幅広い年代の従業員が働きやすい職場環境を整備し、定着を進めたい。

訪問アドバイス

在籍する女性従業員の声を職場づくりに反映させ、女性に配慮した設備を導入するためのヒアリングを行うことをアドバイスした。また、幅広い世代の従業員が在籍しているため、将来的に子育てや親の介護などに直面した際、仕事と家庭が両立できるよう、多様性のある職場づくりに向けた取組みとして、例えば男性社員の育休取得に向けて、経営者自ら発信していただくなど社内の体制づくり等をアドバイスした。

取組

女性従業員にヒアリングを行うためのアンケート内容を検討し、設備導入時に利用できる助成金について確認する。また、改正された育児介護休業法^①への理解を深め、多様性のある職場づくりに向けた就業規則の整備に着手する。

今後の方針

- 女性が働きやすい職場の実現に向け、女性従業員へのヒアリングに着手する。
- 育児や介護に関する制度について検討し、就業規則の整備を進める。

経営者・人事担当者の声



代表取締役 小見山 直己氏

職場における信頼関係を高め、安心して仕事と育児・介護が両立できる職場環境づくりに取り組むと同時に、時代に合わせた形を変えた様々な施策の検討が必要と考えています。職場全体で多様性の意識を醸成していければと考えています。

担当アドバイザーの声

社会保険労務士 今井 雅恵氏

10代から中高年まで幅広い年代の女性が在籍している事業所である。今後、育児休業、介護休業が発生することが想定されるため、従業員の声を職場づくりに活かし、育児介護休業規定に関する制度を充実させ、就業環境を整備することで、女性の雇用が更に増えることに期待したい。

① 育児介護休業法



ライフプランに合わせた勤務体制の整備により従業員の定着を図る。

製造業

有限会社杉原鉄工所

会社概要

設立年：1974年
住所：〒710-0027
岡山県倉敷市西田297-4
従業員数：6名
TEL：086-482-1409
URL：http://www.sugi-tetsu.jp/

課題

- 就業規則を整備し、子育て世代等の従業員がそれぞれのライフプランに合わせた働き方を選択できる勤務体制を整え、従業員の定着を目指す。

訪問アドバイス

女性従業員の方が多いため、女性が働きやすい職場づくりに向けた就業規則の整備について説明するとともに、時間単位の年次有給休暇制度^④の導入を提案し、個人のライフプランに合わせた柔軟な働き方ができる勤務体制の整備についてアドバイスした。さらに、職業生活と家庭生活が両立できる職場環境づくりに向けて、子育てパパ支援助成金^⑤等を活用し、男性の育休取得にも積極的に取り組むようアドバイスした。

取組

改正された育児介護休業法について理解を深め、就業規則の見直しについて検討する。また、働きやすい職場づくりに向けて、従業員にヒアリングを行い、個人のライフプランに合わせた柔軟な働き方が選択できるような勤務体制の整備や、時間単位の有給休暇制度^④等の導入に向けて検討する。

今後の方針

- 育児介護休業規定ほか就業規則の見直しを進め、時間単位の年次有給休暇制度導入の着手や、多様な勤務体制を整備し、長期雇用に向けた働きやすい環境を整える。

経営者・人事担当者の声



専務取締役 小柳 壱成氏

今まで家族経営だったため、就業規則について問題はなかったですが、代替わりに向け、将来的に従業員を採用し、組織を拡大する計画があります。今後に向けて、就業規則を整備し、従業員がそれぞれのライフプランに合わせた働き方が選択できる働きやすい職場づくりを目指します。

担当アドバイザーの声

社会保険労務士 小西 由紀恵氏

女性従業員の方が多く、幅広い世代の方が在職されている。ライフステージに合わせた勤務体制や休暇制度を導入し、安心して働ける雇用環境を整備することにより、雇用の定着と、多様な世代の採用促進につながり、雇用の拡大も目指すことができると思われる。

④ 時間単位の年次有給休暇 ⑤ 子育てパパ支援助成金



働きやすい職場づくりを目指す。

プラント配管工事を中心に設計から
関連工事を含めた一貫工事

株式会社瀬戸内機工

会社概要

設立年：1983年
住所：〒712-8043
岡山県倉敷市広江7-1-50
従業員数：39名
TEL：086-455-0126
URL：https://www.sk-link.jp/

課題

- 仕事と家庭が両立できる働きやすい職場づくりを目指したい。

訪問
アド
バイス

子育て世代の従業員も在籍しており、更なる働きやすい職場づくりに向けて、男性従業員が積極的に家事・育児に参画できるよう、男性の育児休業取得を促進するよう提案した。そこで両立支援等助成金²の出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)³の活用法や申請方法をアドバイスした。また、女性のキャリアアップ促進に向けて、資格取得制度の拡充について検討するようアドバイスした。

取組

男性の育児休業取得に向けて、子育てパパ支援助成金³について調査し、申請準備を進める。また、女性のキャリアアップ促進に向けて、資格取得制度の拡充について検討を進める。

成果

- 男性従業員の育児休業取得に際して、子育てパパ支援助成金を申請した。

経営者・人事担当者の声



取締役 岩崎 陽華氏

男性の育休取得のアドバイスを頂き、弊社始まって以来、初の男性育休取得ができ、御家族様併せての働きやすい環境整備に繋げることができました。既存の資格取得制度を女性社員も利用しやすいよう、更なる拡充をしていきます。また、社内研修会の充実も回り、一人一人の能力を十分に発揮出来る人材を育成して参ります。

担当アドバイザーの声

社会保険労務士 小西 由紀恵氏

男性従業員が積極的に家事・育児に参画できるよう、育児休業の取得を促進し、女性のキャリアアップに繋がる資格取得制度や、仕事と家庭の両立に合わせた就労体系の選択制度や賃金制度を整備して、更に働きやすい職場づくりを進めてほしい。

² 両立支援等助成金 ³ 子育てパパ支援助成金



従業員のライフイベントや家庭の事情に合わせた柔軟な働き方ができる体制を作る。

介護, 家事代行, 不動産, 建物メンテナンス

有限会社瀬戸内興産

会社概要

設立年：2008年
住所：〒701-4246
岡山県瀬戸内市邑久町山田庄363-4
従業員数：7名
TEL：0869-22-5333
URL：http://www.setouchikousan.com

課題

- 従業員のライフイベントや家庭の事情に合わせた柔軟な働き方ができ、仕事も私生活も心身ともに健やかに過ごせる体制を作りたい。

訪問
アド
バイス

同社の有給休暇取得率は100%となっており、半日有給休暇制度も設けている。更に柔軟な対応が可能となるよう、時間単位で有給休暇⁴が取れる制度を設けるようアドバイスした。また、従業員が心身ともに健やかに過ごせる環境づくりのため、外部のカウンセラーと連携し、電話やオンラインで相談できる外部の窓口を設けるようアドバイスした。

取組

社会保険労務士と相談しながら、時間単位の年次有給休暇制度⁴の導入に向けて、検討を行う。また、外部カウンセラーの活用について検討を行うため、契約内容や料金体系等の調査に着手する。

今後の方針

- 時間単位の年次有給休暇制度の導入に向けて、検討する。
- 外部カウンセラーと連携した相談窓口設置に向けて、調査を進める。

経営者・人事担当者の声



代表取締役 上山 広倫氏

当社は女性の比率が高い職場であるため、これまででも女性が働きやすい環境の整備に取り組んできた。今回、アドバイスを頂いた事で、新たな視点から取り組むヒントが得られた。更に働きやすい職場となるよう改善していきたい。

担当アドバイザーの声

中小企業診断士 長船 洋人氏

同社は専門性を有した従業員の存在が非常に重要な経営資源である。そのため、これまででも女性活躍に積極的に取り組んでおり、顧客へのサービス向上にも繋がっている。今回の取組を機に更に職場環境を整え、今以上に働きやすい職場を作ってほしい。

⁴ 時間単位の年次有給休暇



女性社員の採用を進め、個人の能力を最大限に引き出したい。

クリーニング業

株式会社ノザキランドリー

会社概要

設立年：1978年
住所：〒700-0942
岡山県岡山市南区豊成3-24-32
従業員数：43名
TEL：086-263-9165
URL：https://www.nozaki-laundry.com/

課題

- 女性の採用を進め、接客、工場内作業、車の運転(集荷)など業務が多岐にわたるため、適性に応じた配置を行い、能力を引き出したい。

訪問アドバイス

女性社員の比率が高く、急な休みへのサポート体制ができていたため、求人票やHPに1日の仕事の流れやサポート体制を公開し、働きやすさや仕事のイメージを伝えることで採用力を高めるようアドバイスした。また、新人教育制度を設け、ジョブローテーション⁵により様々な業務を早い段階で一通り経験する事で、自分の能力をより発揮できる場が見つかるのではないかと提案した。

取組

求人票やHPへ掲載するサポート体制や社員1日の流れについて、内容を検討する。また、新人教育制度について、各業務の内容を整理・可視化し、ジョブローテーション制度⁵導入に向けて、検討する。

今後の方針

- 求人票やHPへの掲載内容の検討に着手する。
- ジョブローテーション制度の導入に向けて、各業務内容の整理と可視化に着手し、導入を進める。

経営者・人事担当者の声



専務取締役 野崎 伸剛氏

これまで、当社の従業員教育については特に明文化はされていなかったが、アドバイスを頂いたように、様々な業務を経験させることで、個人の能力を最大限に発揮でき、成長に繋がっていく。今後も働きやすい環境を整え、長く勤めて頂ける職場環境を維持していきたい。

担当アドバイザーの声

中小企業診断士 長船 洋人氏

同社は定着率が高いため、20年以上の経験を有し、技術が高い従業員が多い。仕上がりの良さにも定評がある。今後も優秀な人材が育ち、女性が活躍できるよう環境を整え、教育制度を構築し、接客サービスの維持・向上を図ってほしい。

⁵ ジョブローテーション



女性スタッフの職域拡大を実現する。

旅行業, 旅客運送業

株式会社美袋交通

会社概要

設立年：1972年
住所：〒719-1311
岡山県総社市美袋32-2
従業員数：16名
TEL：0866-99-1281
URL：https://minagi-bus.jp/

課題

- 新規事業の立ち上げにより、バス・タクシーの運転に限らず、企画・広報力を持つ女性ドライバーを採用・育成したい。

訪問アドバイス

新たな事業であるツアー企画開発(着地型オプションツアー⁶)を展開する際に、人材開発支援助成金⁷等を活用し、企画や広報ができる人材として女性ドライバーを育成し、新たな分野での女性の活躍を推進するようアドバイスした。また、女性スタッフが働きやすい職場づくりに向けて、時間単位の年次有給休暇制度⁴など就業規則を見直すようアドバイスした。

取組

企画や広報ができる女性ドライバーについて、必要とされる知識・能力を洗い出し、人材育成プランを検討する。また、人材開発支援助成金⁷の活用に向けて、調査を進めるとともに、女性が働きやすい職場づくりに向けて、就業規則等の見直しを検討する。

今後の方針

- バス・タクシーの運転だけでなく、将来的に企画や広報も担当できる女性ドライバーを育成したいので、女性が働きやすい職場づくりに向けて、就業規則の見直しを進める。

経営者・人事担当者の声



常務取締役 池上 友彬氏

当社はバスを活用した子供向けイベントも実施しており、子供や高齢者と近い関係が持てる女性の活躍を期待しています。業務のIT化を進め、旅行商品の企画に女性の感性を活かすためにも、女性社員の比率を上げたいと思っています。

担当アドバイザーの声

中小企業診断士 額田 信一氏

女性ドライバーの比率は全国で3.9%、岡山県でも6.8%にとどまり、今後の増加が期待されます。同社には防犯板や緊急通報装置を設置して女性ドライバーの安全を確保しつつ、就業規則等を見直して女性活躍を進めていただきたい。

⁶ 着地型オプションツアー ⁷ 人材開発支援助成金 ⁴ 時間単位の年次有給休暇



働きやすい職場環境を整備し、女性の採用・定着を促進したい。

子育て・発達サポート事業, 学習塾

一般社団法人Lycka till

設立年：2022年
住所：〒710-0023
岡山県倉敷市帯高168-2
従業員数：2名
TEL：090-3578-6330
URL：https://lycka-till.page/

会社概要

課題 ●女性の採用・定着に向けて、柔軟な働き方が選択できる就業規則を整備したい。

訪問アドバイス

今後規模を拡大し、女性従業員を増やしていく予定であり、女性が働きやすい職場づくりに向けて、就業規則を整備するにあたり、子育て世代の女性が柔軟な働き方ができるように、短時間勤務の正社員制度や時間単位の年次有給休暇制度^④導入についてアドバイスをしました。また、繁忙期・閑散期に合わせた働き方ができるようになる変形労働時間制^⑧の導入や、将来的に従業員の資格取得などのキャリアアップ促進に向けて利用できるキャリアアップ助成金^⑨について説明しました。

取組

短時間勤務の正社員制度や変形労働時間制^⑧の導入に向けて、人員配置や年間業務の繁忙・閑散期の調査を進めていく。従業員の増加に向け、正社員から短時間パートタイムまで多様な働き方が選択できるような勤務体制の整備を図る。あわせて、子育て期間中の女性従業員も希望すれば積極的に業務に必要な資格の取得などキャリアアップが図れる体制の準備を進める。

今後の方針

●子供の成長やライフプランに合わせて柔軟な働き方が選択できるように、多様な勤務体制を取り入れた就業規則の策定に着手する。 ●従業員のキャリアアップ促進に向け、助成金について確認する。

経営者・人事担当者の声



代表理事 亀山 誠子氏

小西先生より、客観的な視点で将来の見通しを含めて、働きやすい職場環境の整備についてアドバイス頂き、大変参考になった。今後、従業員を増やしても、気兼ねなく休日が取得できる働きやすい職場環境を整備していきたい。

担当アドバイザーの声

社会保険労務士 小西 由紀恵氏

多様な勤務体制に応じた、職責の設定、給与体系を整備し、あわせてキャリアアップできる体制を導入することにより、働き甲斐と満足度の向上を図り、雇用定着と子育て期間中の女性でも気軽に応募してもらえるような求人募集が期待できると考えられる。

④ 時間単位の年次有給休暇 ⑧ 変形労働時間制 ⑨ キャリアアップ助成金



ライフイベントに応じた働き方で女性従業員の定着を目指す。

貸衣装

有限会社レディアンス

設立年：2002年
住所：〒700-0912
岡山県岡山市北区大供表町3-1
従業員数：12名
TEL：086-226-5000
URL：https://www.happy-radiance.com/

会社概要

課題 ●女性が働きやすい職場環境を整備し、従業員の定着率を高めたい。

訪問アドバイス

女性従業員が多く在籍するため、就業規則の見直しや育児介護休業規定について詳しく説明した。また、従業員の定着を図るため、個人のライフプランに合わせた柔軟な働き方ができる勤務体制（雇用制度）の整備についてアドバイスをしました。また、育児や介護休業等からの職場復帰がスムーズになるよう復職規定の見直しと整備を行い、復職に向けてのプランニングにも取り組むようアドバイスをしました。

取組

改正された育児介護休業法^①について理解を深め、就業規則の見直しについて検討する。また、働きやすい職場づくりに向けて、個人のライフプランに合わせた柔軟な働き方ができる勤務体制の導入や職場復帰に向けたプランの内容について検討する。

今後の方針

●育児介護休業規定など就業規則の見直しを進める。柔軟な働き方ができる勤務体制の導入や、安心して復職できる環境づくりに向けたプランニングに着手する。

経営者・人事担当者の声



専務取締役 萩田 緑氏

20代から30代の女性従業員が多く、結婚や出産後の円滑な職場復帰が課題だった。就業規則の見直しで経験ある従業員が職場に復帰し、定着率を高めることが安定した企業経営に繋がると感じた。やりがいのある職場、女性の働きやすい環境づくりに取り組んでいきたいと思っています。

担当アドバイザーの声

社会保険労務士 小西 由紀恵氏

従業員の皆様がやりがいをもって業務に従事されているように見受けられる。個々のライフプランに合わせて選択できる勤務体制と賃金制度を整え、お互いの勤務形態を理解しながら協力して業務を遂行できる雇用環境の整備が、より一層の雇用定着に繋がると考えられる。

① 育児介護休業法

女性活躍・働き方改革 アドバイザーを 派遣しました。

派遣料
無料

岡山県は女性の活躍や働き方改革と、それを推進する企業を応援します！

女性活躍推進法とは？（平成28年4月1日施行）

職業生活において、活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性の活躍推進に向けた職場環境の改善等を目的とした法律です。

FLOW

サポートの流れ

女性活躍や働き方改革の推進を目指している*企業を対象に中小企業診断士や社会保険労務士等の専門家を派遣し、課題を分析。

各企業の実情に応じたアドバイスやサポートを行いました。 ※アドバイザー派遣の条件：岡山県内の事業所（派遣数8事業所）

STEP

1

コーディネーターによる
事前ヒアリング

コーディネーターが企業に直接ご訪問するか、お電話でヒアリングして、現状を把握して、ご要望をお聞きしました。



STEP

2

アドバイザー派遣
(計2回)

ヒアリングを基に各企業の実情に応じて課題を分析しオーダーメイドで女性活躍・働き方改革の推進に関する取組をご提案いたしました。

- テレワーク導入促進
- 人材育成プランの策定
- 仕事と家庭の両立支援
- 一般事業主行動計画の策定
- 女性の職域拡大
- 各種助成金制度の活用

STEP
3

終了後のフォロー

アドバイザー派遣終了後も、さらなる課題解決策や人材育成・女性の職域拡大など女性活躍・働き方改革を促進するための取組にご協力させていただきました。