

株式会社 荒木組

- 所在地: 岡山市 ●事業概要: 建設業
- 従業員数: 203名(男性186名 女性17名)
- HP: <https://www.arakigumi.com>



安全衛生優良企業 (2017)



取組のきっかけ

「世界一働きやすい会社」を目標に、みんなが働き続けたい・若者が就職先として選びたい・憧れる会社を目指し、建設現場の労働環境の改善に取り組んでいます。

きっかけは、お客様に寄り添う企業であるために中期経営計画として、様々な取組を始めたことです。もともと建設業は請負業のイメージがありますが、建設を通じた総合サービス業としての業務確立のため、「お客様のニーズを把握する」、「社員の人材育成」、「従業員の定着率の上昇」を三つの具体的なテーマとして実践してきました。結果的に、時代のニーズとマッチし、「安全衛生優良企業」の認定を頂くことになりました。



主な取組

- 約20年前からIT化に取り組んでいます。全員にパソコンを貸与し、どこからでも品質管理、人員配置、進捗状況等の情報が共有できる環境を整えました。現場ですぐに情報を共有できる環境により、次の作業指示等のタイムラグが減り、所定外労働時間を削減しました。
- 現場と本社・営業所間でWeb会議等を行うことで、移動時間の削減。また、過去の事例をイントラネット上で検索できるようにしており、現場でもパソコンによって情報収集可能にすることで、労働時間の短縮に繋がりました。
- 祝日は基本的には就労日ですが、会社指定の有給休暇取得推奨日として16~17日間を有給休暇の計画的付与として休むようにしています。
- 工期にゆとりがなく、建設現場全体の休日は、日曜日のみとなるケースが多いのですが、現場管理者のマネジメント力を強化し、手戻りのない品質管理、徹底した工程管理を行うことにより、交替で休める体制を整えました。
- 施主に対し、ゆとりのある適切な工期を提案し、現場全体が「4週6休」の実現を目指しています。工期が長引くことにより増額する機材や現場事務所のリース代などの費用は自社で負担することとしています。
- 協力会社に対しては、人数が少ないことや日給制の給与制度の従業員もいるため、休むことへの抵抗もありますが、研修会などを通じて協力会社の意識改革にも努めています。



- 労働環境の改善を目的に、建設現場への温水洗浄便座付き仮設トイレ導入や、夏場の扇風機付き作業服の支給など作業環境の改善を強化しています。



浸透・定着等の取組

- 年度始めの「進発式」では、従業員一人ひとりに社長が直接、フェイス・トゥ・フェイスで「働きやすい職場づくり」の取組内容を説明し、全員に周知できるように努めています。
- 社内報は28年間毎月発刊しています。現場が実務の中心となるため、全員が一同に揃うことが少なく、竣工現場や進行中の現場等の情報のほか、会社の方向性や、福利厚生制度を社員全員に周知させることに役立っています。



具体的な効果等

- 所定外労働時間削減の取組を行った結果、2015年度には所定外労働時間が月平均28時間でしたが、徐々に成果が出て2016年度には月平均25時間に減少できました。
- 有給休暇の取得率は、特別休暇制度を導入前の2008年度は31%でしたが、特別休暇制度を導入し、有給休暇の取得促進を行うことで2016年度には51.3% (特別休暇日数も含めて計算すると56.5%) まで向上しました。
- 新卒者の定着率が向上し、人材育成に効果が現れています。

株式会社 エムズ・ユー

- 所在地：岡山市 ●事業概要：サービス業
- 従業員数：179名(男性82名 女性97名)
- HP：<http://www.virgin-group.co.jp/>



くるみん (2016)



取組のきっかけ

社員の夢や自己実現を応援することが会社の成長に直結すると思ったからです。弊社は従業員の女性比率が高く(54%以上)女性が働きやすい職場づくりを目指し、どのように支援すればいいかを具体的に考え、実施してきました。以前は、妊娠出産に伴い退社するケースが多く、女性の雇用環境の整備が急務でした。また、男女問わず新卒者の採用率アップ、定着率アップを目指し福利厚生も充実させてきました。



主な取組

- 2014年からノー残業デーを設け、2017年4月1日からは毎月2回実施し、点呼で確認しています。同時に全社員の時間外労働時間を一覧表で確認、労働時間の短縮に務めています。
- 2016年には子育て応援企業として「くるみん」認定を受け、今まで以上に働く女性を応援しています。
- 以前は、妊娠したら退職という風潮もありましたが、取組みを始めてからは、妊娠したらまず女性スタッフに相談をしてもらい、産休、育休などを個別に説明し、子育てのアドバイスを行なっています。過去には、保育園に入園できなかった等の理由で育児休業を延長した例もありました。現在も、12人が育児休業中となっています。
- 育児休業からの復帰には、事前に専任のスタッフが面談し、育児の悩みや、今後の働き方の希望を聞き、スムーズに職場復帰できるようアドバイスを行なっています。また、休業中でも、企業用のビジネスチャットツールを活用して、職場との繋がりを断たないよう配慮しています。
- 男性社員に対する育児休暇は、妻が出産する際の特別休暇として連続2日間の休暇制度を設けています。
- 年次有給休暇の取得も推進しています。年に1回、連続5日(休日2日を含む7日間)の休暇制度(管理職)を設け、経営計画書に組み込み、全社員に事前に告知しています。その他の社員にも、連続3日間のリフレッシュ休暇を設けています。
- ITツールを取り入れることで、業務の効率化を図り、各拠点とのコミュニケーションも促進することができています。



浸透・定着等の取組

- 企業や組織内の情報共有やコミュニケーションを促進するソフトウェアを導入し、一般的な電子メールや電話、FAXなどで行っていた業務をグループウェアに集約することで、業務効率が改善し、労働時間の短縮に繋がりました。
- 社長自らが毎月1か月単位で労務状況の報告書を確認し、管理することで全社員に浸透させています。
- 「出産・子育て疑問解決」のパンフレットを作成し、配布するとともに、産休、育休の相談窓口のポスターを掲示し、浸透に努めています。
- 各種ハラスメントのアンケート調査、講習会の実施、相談窓口等を実施しています。



具体的な効果等

- 産休のみの取得ではなく、同時に育休を取得する率は100%となっています。また、妊娠を理由に退社する女性が減り、出産し職場へ復帰する率が向上しました。
- 有休の取得率は年々アップしています。2018年度は、昨年度に比べ15%アップする予定です。
- 男性の育児休暇の取得率が増え、育児休暇を取得しやすい雰囲気になってきました。
- 正社員だけでなく、アルバイト社員の定着率も年々上がってきています。

オーエヌ工業 株式会社

- 所在地: 津山市 ●事業概要: 製造業
- 従業員数: 188名(男性147名 女性41名)
- HP: <http://www.onk-net.co.jp>



くるみん (2012)



おかやま子育て応援宣言企業 (2008 知事表彰)



取組のきっかけ

若い男性社員の増加に伴い結婚や子育て世代の社員が増えたことをきっかけに、仕事と家庭の両立可能な職場環境の整備をスタートさせました。法律を満たすことはもちろん、社員にとって使いやすい制度の導入を目指しています。「おかやま子育て応援宣言企業」、「くるみん」などの制度も活用し社員の意識改革も進めています。ワーク・ライフ・バランスの実現による生活環境の充実に向け、会社をあげて取り組んでいます。



主な取組

- 男性社員のために、新しく「配偶者出産付添休暇」制度を作りました。子どもの看護休暇を小学6年生まで延長し、半日単位での取得も可能にし、さらに育児中の社員については、始業・終業時間の繰上げ・繰下げができるようにしました。
- 労働時間の削減については、ノー残業デーと家庭の日を毎月設定して実施しています。また、年次有給休暇の取得10日/人以上の達成を目標とし、管理職への制度理解教育を推進しています。
- 「勤務時間内に仕事を終える」ことを目標に、作業時間の短縮を目指して、業務工程の見直しなどに全社で取り組みました。業務多忙時でも、所定時間内で終わるよう職場ごとの目標管理をしっかりと行っています。



浸透・定着等の取組

- ホームページなどを使って、支援制度の理解と周知を図り、仕事と家庭の両立支援に取り組む会社であることを公表しています。
- 課長以上からなる職場風土改革推進委員会を設置しています。両立支援策を検討する時には、事前に若手社員へのヒアリングを行い、意見を聞いてから進めています。また、管理職層(部長・課長)に対して研修会を実施し、両立支援の必要性や取組について理解を深めています。
- 「産前産後・育児休業マニュアル」「介護休業マニュアル」



を作成・設置しています。

- 管理本部に育児・介護休業等両立支援窓口を設けています。女性の相談員による相談しやすい環境を整え、保育園や介護施設の情報提供などを図っています。
- 誰もが安心して取得できる制度にするために改善を続けています。「孫の育児休業制度」の創設なども検討中です。



具体的な効果等

- 女性の育児休業の取得率は100%です。職場を離れることや金銭面での不安からか、男性の育児休業取得者はまだいませんが、「配偶者出産付添休暇制度」や「子の看護休暇制度」を利用する男性社員は増えています。「最近、子どもが生まれ、配偶者出産付添休暇を利用しました」、「突然子どもが熱を出した時でも気兼ねなく看護休暇が取れる」と好評です。必要な時に自然に取ろうと思える環境ができています。
- 業務工程の見直しなどにより、作業効率がアップ。定時に帰る社員が増えました。また、マニュアルを共有することで、社員の作業能力のマルチ化をはかり、休暇が取りやすくなりました。会社の指定休日は毎年増加(129日/年)していますが、それでも有休取得は平均8日/年以上はできています。

岡山大鵬薬品 株式会社

- 所在地: 備前市 ●事業概要: 製造業
- 従業員数: 123名(男性84名 女性39名)
- HP: <http://www.okayama-taiho.co.jp/>



ユースエール認定企業(2017)



取組のきっかけ

少子高齢化社会を迎えるにあたり、「私たちは人びとの健康を高め、満ち足りた笑顔あふれる社会づくりに貢献します。」の企業理念のもと、良き企業市民として社会に貢献する活力のある企業を目指し、ここ岡山県備前市久々井で医薬品製造を行っています。今後のさらなる事業拡大のため、若い人達の人材確保・教育・活躍・定着に取り組んでいます。



主な取組

- 年次有給休暇の取得促進のため、毎年8月のお盆の1週間(5日間)を計画年休として合計で9連休を取得しています。それ以外にも、GWや年末年始に有給休暇取得推奨日を設け、国の方針に沿って対応しています。
- 時間外労働の削減として、毎月1回ノー残業デーを実施し、家庭との両立も考慮しています。
- 有給休暇積立規定を設けています。消滅する有給休暇のうち、一定限度の積み立てを行うもので、最大50日積み立てることができ、業務外の私傷病等で長期休業する際に使用できる制度となっています。
- 男性社員には育児休業取得(5日)を推進。女性社員に対しては、安心して出産・育児・職場復帰ができるよう、就業規則・保険料免除制度・育児休業給付金等の事前の説明ができる体制を整え、出産・子育てのサポートを行なっています。
- 社内人事相談窓口を設置し、資格を有した専門家がハラスメントやキャリア相談に対応しています。
- メンター制度を新設し、メンティー(新入社員)の育成と定着を強化しています。また、メンター自身の養成も行なっています。
- 毎年、永年勤続者表彰を実施しており、記念品として旅行券と特別休暇を付与しています。
- 環境への取組を企業の当然の使命と認識し、環境ISO14001を取得・継続しています。瀬戸内海の美しい自然・環境の保護、そして環境負荷の低減に全社を挙げて積極的に取り組んでいます。毎年7月、10月、11月の年3回地元の久々井地区内の清掃活動にも参加しています。



- 2017年には、設立25周年記念式典・祝賀会を全社員でせとうち児島ホテルにて開催しました。



- 生活習慣病予防対策として、海が一望でき、リラックス効果いっぱいの社内食堂でカロリーオフメニューを毎日提供しています。



浸透・定着等の取組

- 2017年5月、「ユースエール認定企業」を取得しました。
- 法制度よりもさらに1年前倒しで、有期契約を無期契約へ通算契約期間が5年を超えた者以外の希望者も含め転換しました。
- 社長のハラスメントフリー宣言の元、規定の整備を行い、相談窓口担当者を決めハラスメントの無い会社を目指しています。各棟にもポスターを掲示し、社員への浸透を図っています。また、ハラスメントに関するセミナーや講習会へ定期的に参加し、社内研修も実施しています。2015年に日本遺産に認定された国の特別史跡である旧閑谷学校にて、毎年昇格者研修として講堂研修やキャリア開発研修などを実施しています。



具体的な効果等

- 直近3カ年(2015~2017)の離職率は2.2%となり、全国平均を大きく下回っています。
- 2017年の有給休暇取得率は78%となり、同様に全国平均を大きく上回ることができました。

- 所在地：新見市 ●事業概要：飲食サービス業
- 従業員数：22名(男性5名 女性17名)
- HP： <https://www.shouka.biz>



おかやま子育て応援宣言企業 (2012)

業務改善助成金



取組のきっかけ

葉膳料理の店「哲多食源の里 祥華」などを経営しています。飲食業は、労働時間が長く有給休暇も取得できにくいという現状を変えようと、「社員が生き生きと楽しく働ける職場とは」を考え、2017年3月より社員全員による月2回の経営指針プロジェクト会議を始めました。みんなが笑顔で暮らせる地域にするために、①働きやすい職場 ②心からの「ありがとう」を頂ける愛される会社 ③最高の味とおもてなしを追求する、の3つを柱で、制度や環境を見直しています。



主な取組

- 毎月残業時間の報告を行い、月40時間以内の残業を目指しています。朝礼の時に、その日の仕事内容(料理の仕込み)を説明し、スタッフ自らが率先して担当を決め、いつまでに終わらせるか、作業時間を発表。さらに、個人のスキルアップと多能化も欠かせないことから、月1回の「衛生管理」「接客」「調理」の研修を行い、3カ月ごとに上達度の振り返りも実施しています。また、設備投資によって、仕込み時間を削減。業務改善助成金の活用により、真空調理および急速冷却機「プラストチラー」を導入して、閑散期に仕込みができる設備を整えました。
- 休日休暇については、年間5日以上の有給休暇取得を目標に、毎月個人別消化を発表しています。閑散期の有休取得の促進に加え、休日については、社員の希望を聞き、土日祝日も休めるようにシフトを変更しました。
- 社員のための就業規則となるように、働きやすさについての意見を積極的に取り入れています。2017年10月1日には、育児・介護休業等に関する規則を施行し、子育て支援や介護・看護休暇の制度を整えました。
- 社員に生き生きと働いてもらうために、キャリアアップ制度を導入しました。キャリアマップ、キャリアドック、職業能力評価基準、スキルマップ評価証明シート、職業能力評価シートなどを整え、職責や必要な知識などをすべて明確化。年4回、一人50分の面接を行い、個人目標を共有して応援しています。また、「生涯現役制度」を設けて定年を66歳に延長。本人の希望があれば継続雇用も可能です。



浸透・定着等の取組

- 経営指針プロジェクト会議により、アクションプランの実施状況を共有し、もっとよくするための改善策を検討しています。メニューの決定を全員で行うほか、土産物の開発、SNS上での店の評価に対する改善など、自主的に行っています。
- 家族参加のワクワク祭、忘年会、新年会、歓送迎会などの懇親会を実施して、職場のコミュニケーションが活発になるよう努めています。
- 月1回の教育研修の実施と、社員共育大学への毎年の参加により、社員一人ひとりのスキルアップとともに、将来の幹部候補となる人材の育成にも取り組んでいます。



具体的な効果等

- 取り組み前に比べ、社員が生き生きと働いていると感じています。制度は徐々にできてはいますが、風土として根付くには時間がかかります。今後も社内のコミュニケーションを図り、本当の家族のような信頼できる関係を築いていきたいと思っています。

共和機械 株式会社

- 所在地：津山市 ●事業概要：製造業
- 従業員数：102名(男性94名 女性15名)
- HP：<http://www.kyowa-machinery.co.jp>



くろみん (2010・2013)



おかやま子育て応援宣言企業 (2009 知事表彰)



取組のきっかけ

2009年の社長交代を機に、会社の中の風通しを良くして連帯感・一体感を高めなければ強い経営はできないと考え、働き方も含め業務全体の見直しを図ることにしました。そうした中で、「従業員は家族の支えがあってこそ十分な能力発揮が可能となり、ひいては会社の利益につながる」と考えて、従業員の仕事と子育ての両立支援を積極化しました。



主な取組

- 半日単位、時間単位での有給休暇取得を可能とし、本人の誕生日、結婚記念日、一親等内の家族の誕生日を有休取得促進日に指定して取得率の向上を図っています。また、年間休日数を100日から117日に増加させ、2018年8月期から完全週休2日制に変更しました。さらに、5日連続の長期休暇制度を設け、計画的に仕事をすることを勧奨しています。
- 「男性の子育て参加計画書」の雛形を作成・掲示し、全社員共有ファイルにしています。配偶者が出産予定の男性社員に、どのような制度を利用するのか、具体的な計画書の作成を奨励しています。提出された計画書は社内には貼りだし、他の社員が確認することで業務フォローなどの連携を行いやすくするほか、後輩社員への見本としています。
- 独自に短期育児休業制度(3日・有給)を創設しました。配偶者出産時の特別休暇制度(2日)と組み合わせることで、土日を含めて7日間の連続休暇の取得が可能です。また、育児短時間勤務の利用可能者を小学校終業前までに延長しました。
- 介護・看護休暇については、年次有給休暇とは別枠の有休扱いに。看護休暇取得可能日数は法を上回る日数としました。
- 孫のいる社員が利用できる「孫育て休暇制度」を導入しました。



浸透・定着等の取組

- 利用しやすい環境を整備するため、制度導入前や社内イベントの前には全社員を対象としたアンケート調査を実施し、集計結果を掲示しています。



- 毎月1回の全体朝礼で、社長から制度を作った狙いや社員への思いを語り、取組についての周知を行っています。また、職業家庭両立推進者が管理職に対し、ワーク・ライフ・バランスについての研修を実施。管理職が率先してイクボスセミナーなどの研修に参加するほか、部長会議、責任者会議でも情報共有に努めています。



- 育児・介護に利用できる制度を一覧表にまとめ、社員へ配布し、社内でも掲示しています。環境整備後は、看護休暇、孫育て休暇、男性の育児休業とともに一人目の取得者を誕生させ、それを周知することで2人目、3人目の浸透・定着を目指しました。



具体的な効果等

- 社内では休暇制度等の認知度が高まり、育児休業を取得する男性社員が出た時には、社内の雰囲気は自然と「チームワークでカバーしよう」となり、職場に連帯感が生まれました。
- 男性社員の育児休業制度利用者は4名。過去3年における女性社員の利用者は100%です。利用した男性社員からは「気持ちよく育児休業を取得できた。出産の立ち会いだけでなく、家族とのふれあいを大切にすることができた」、第2子を妊娠中の女子社員は「会社の取組により、1番目の子どもの時よりも安心して休業することができそう」と好評を得ています。
- 2度のくろみん認定のほか、均等両立企業表彰で岡山労働局長優良賞受賞、厚生労働白書のコラム記事で当社の取組が紹介、NHKにて当社の取組が紹介、「テレビ朝日サンデーステーション」にて孫育て休暇導入・利用に関する取組が取材され全国に放送されました。

山陽環境開発 株式会社

- 所在地: 新見市 ●事業概要: サービス業
- 従業員数: 20名(男性17名 女性3名)
- HP: <http://sanyokirei.com>



ユースエール認定企業(2017)



取組のきっかけ

創業45年(1973年創業)の廃棄物処理業であり、学生に興味を持ってもらうのは容易ではない業界です。そこで、第三者評価を受け、既存社員のモチベーション向上も合わせて目指そうと考えました。採用活動の際に、自社の残業時間の少なさや、有給休暇の取得率の高さなどが、強みになるのではないかと感じ、見える化したのがきっかけです。

社員には、選んだ職場がこの会社で良かったと思ってもらいたい。社員満足度があってこそ、顧客満足度につながるの思いや、今後、社員には子育てに加え、親の介護が必要になる世代もいることから、柔軟な働き方に必要性を感じ始めたためでもあります。グループ会社の「にのみ清掃(株)」と協業で、働きやすい職場づくりに取り組んでいます。



主な取組

- 労働時間の削減に関しては、①多能工化を推進し、お互いの業務をカバーしあえる体制づくり ②3連休以上になるよう月曜日や金曜日などの有休取得 ③報告や連絡事項が主の会議と17時以降の会議を廃止 ④報告や連絡事項は、PCやスマートフォンでも使えるコミュニケーションツールを用い、見える化と共有効果向上 ⑤有給休暇の時間単位使用 ⑥営業以外の個人別日報を廃止し、グループミーティングと合わせてグループ日報作成に移行などを実施。労働生産性向上については、県の働き方改革推進体制構築モデル事業(専門家派遣)を活用しています。
- 子育てや介護支援については、①男性社員の育児休暇取得 ②在宅勤務(テレワーク) ③短時間勤務(子育て中の親/10:00~14:00程度) ④休暇などの制度の充実(育児時間、生理休暇、育児休業、介護短時間勤務、看護・介護休暇など)を整備しています。
- 多様な社員・多様な働き方に対応したダイバーシティを推進しています。①パート社員を正社員へ雇用形態の変更 ②社員の状況や適正に応じて職種や勤務時間の選択肢を拡大 ③障がい者雇用(短時間勤務 3名、2019年4月に2名採用予定) ④国内外の大学生のインターンシップの受入(学生との交流を通じて、年代や国籍が様々な価値観に触れ、働き方に関する視野を広げる) ⑤高齢者の活躍(70歳以降も状況に応じて勤務が可能) ⑥若手・女性管理職の登用



- 仕事に取り組む上で、心技体が整っていることが重要との考えから、心と体の健康づくりにも力を入れています。「永年勤続表彰」としてリフレッシュ休暇を目的に旅行券を支給する他、「禁煙サポート制度」「健康表彰制度」を導入。また、健康維持のために社員食堂の機能として本社一部を改装し、飲食店にテナント入居してもらいました。さらに、社員や顧客に日頃の感謝を伝える「ありがとうカード」を一定期間導入しました。



浸透・定着等の取組

- 会社の取組説明や他部署の理解など、社内・家庭をつなぐことを目的とした社内報「TUNAGU」を発行しています。
- 社員共育(経営者も社員も共に育つ)を重要項目に挙げ、関連した外部研修などへの参加を通じて、常に新しい視点を吸収できるようにしています。さらに、社内外での学びを社員自身が講師役として他の社員に伝えることで、学びの復習と深掘りおよび人に伝える力の向上を図っています。
- 新卒採用活動を通じた自社の取組の振り返りと発信力の向上に努めています。
- コミュニケーション増加を図るために、事務所フロアの統合、コミュニケーション・トレーナーによる全社員向けのコミュニケーション能力向上講座、経営指針書の更新および発表会、各種委員会(人づくり・会社づくり・地域づくり)、顔を見合わせて挨拶するハイタッチ挨拶にも今後取り組む計画です。



具体的な効果等

- 業界初、新見市では業種問わず初の「ユースエール認定企業」に。
- 新卒採用では、2018年4月入社2名、2019年4月入社3名(予定)。
- 有休取得率95%、時間外労働時間は平均10時間/月に。売上は前年対比105%と業績がアップしました。

システムエンジニア合同会社

- 所在地: 美作市 ●事業概要: 情報通信業
- 従業員数: 6名(男性6名 女性0名)
- HP: <https://www.sellc.jp>



ユースエール認定企業 (2018)



取組のきっかけ

美作市での雇用機会創出を目的に、2016年2月に設立した会社です。東京の企業と連携し、ニアショアを中心としたソフトウェア開発を行っています。地元で働きたい人や、美作という自然豊かな土地で働きたい人に、働く機会、スキルアップの機会を提供し、事業規模拡大を目指しています。

システム開発という業種であるため、生産性は利益に直結しています。働きやすい職場は、生産性向上につながるのと考えから、設立当初から働きやすい職場づくりを常に意識し、改善できることがあれば積極的に改善するように取り組んでいます。



主な取組

- 精勤手当制度を導入しています。残業のあるなしに関わらず20時間分の残業代に当たる金額を支給する制度です(※)。ダラダラ残業している人が支給額が多いといった無駄を省き、「業務を効率的に行い定時に帰る」人が残業しない分、得をする仕組みにしています。

※精勤手当の金額を残業代が上回る場合は、残業代を支給。

- システム開発という業種であるため、夜間や休日に対応しなければならない時もありますが、その場合は極力シフト勤務や代休の取得を促し、労働時間の削減に努めています。9時～18時が定時のところ、18時～20時の作業が確定している場合、11時～20時に勤務をシフトすることができます。また、希望に応じて月単位で時間をずらして勤務することも認めています。

- 有給休暇の取得は常に推奨しており、それ以外にも夏季休暇(7月～9月の間に自由に3日間・有給)を設けています。

- 子育て支援については、法定どおりではありますが、就業規則に「育児・介護等に関する規則」を設け、男女問わず自由に取得できることを社内周知しています。

- 特徴的な制度として、誕生日プレゼント制度があります。「賞与加算1万円」「有給休暇加算1日」「図書券9000円」から好きなものをプレゼントする制度です。



浸透・定着等の取組

- 閑散時と繁忙時でメリハリをつけ、休む時は休む、働く時は働くという意識を持って仕事をしています。社員数が6名と少人数なので、各自の仕事の状況が把握できるため、仕事が偏らないように分散化を進めるとともに、残業時間の削減や有給休暇の取得を常に推奨しています。



具体的な効果等

- ほぼすべての取組を創業時から行っており、比較での効果は特にありませんが、昨事業年度実績と本事業年度見込みは以下のとおりです。月平均所定外労働時間については、昨事業年度実績:平均8.1時間/月(本事業年度見込み:平均3.3時間/月)、有給休暇取得率は、昨事業年度実績:取得率94.4%(本事業年度見込み:取得率84.7%)です。

- 有給休暇は、理由の如何など一切問わず自由に取得できるため、「リフレッシュしたい」「息抜きに遊びに行きたい」などの理由で取得する社員が多くなります。夏季休暇の取得は100%です。

医療法人 淳和会 長谷川記念病院

- 所在地: 新見市 ●事業概要: 医療・福祉
- 従業員数: 98名(男性18名 女性80名)
- HP: <http://www.hasegawa-hp.gr.jp>



くるみん (2015)



おかやま子育て応援宣言企業 (2012)



取組のきっかけ

「労働環境の整備は不可欠であり、子育てが終わった職員が皆で協力し、これから子育てをする職員、子育てをしている職員のバックアップに回ろう」という理事長の熱い気持ちのもと、地域医療に貢献できるよう、医療資格を有する優秀な人材、よりよい人材を確保するためにも、「働きやすい職場環境づくり」に取り組み、職員が職員を支えあう心遣いや、協力できる体制づくりを進めてきました。

仕事と子育ての両立は、医療界も意欲的に率先して取り組むべき重要課題であると位置づけをしたことがきっかけです。



主な取組

- 医療業という業種の特性上、なかなか時間外労働の削減は難しいものがありました。レセプト請求事務などを外部の会社に委託しました。さらに、2015年10月には電子カルテを導入。また、週1回、各部署の担当者会議を開催し、職種間の意見や勤務上での困りごとの意見交換を行っています。
- 年次有給休暇の取得促進は、有給休暇の管理簿を作成し月末での取得率がわかるように管理しています。2018年は看護部で率先して夏休み(2~3日)を取得し、有給休暇の取得促進を行いました。
- 男性職員に対する育児休暇制度を導入しています。男性職員へは、「おかやま子育て応援宣言企業パパ育児取ろうね研修」の研修会を開催し、育児休業の制度や給付について説明を行なっています。子どもが1歳6カ月に達するまでの間、必要な日数について育児休業を取ることができるものと「育児・介護休業等に関する規則」で定めています。
- 子どもの看護休暇(5日~10日)、介護休暇(5日~10日)を定めており、時間単位などで職員が利用しています。
- 短時間勤務については、3歳に満たない子どもを養育する職員は希望により、勤務時間を短縮して勤務できるように職場環境を整備しています。また、それとは別に「短時間正職員制度」を導入し、子育てや介護などと仕事の両立ができるように職員一人ひとりの生活環境に柔軟に対応しています。
- その他の働き方の見直しでは、「ハラスメントの防止に関する規程」も整備。さらに、2019年度より、中学校就学前



までの「子どもの看護休暇」の制度の整備、また年次有給休暇は、採用時からすぐに付与(10日)するように整備を行う予定です。



浸透・定着等の取組

- 職員への周知については、病院内のグループウェアで最新の就業規則、規程関係や届け出の書類、委員会資料などを保存し、パソコンや個人のスマートフォンで、いつでも見ることができるよう情報を発信・共有しています。



具体的な効果等

- 女性職員の育児休業の取得率は100%です。子どもの看護休暇は、複数名の男性職員が取得しており、行動計画が浸透してきていると感じています。有給休暇の取得率は43%と前年より上がってきています。
- 電子カルテの導入により、患者さんの予約状況や問い合わせ対応が迅速にできるようになり、労働能率・仕事の効率が格段に向上し、レセプト請求事務などの残業時間が大幅に削減できました。
- 「くるみん」を取得したことで「子育てサポート企業」として認知され、職員採用にも効果的に結びついています。
- 「健活企業」として、職員の健康寿命を延ばすため、心と体の健康管理や健康づくりの取組みを実践しています。

株式会社 ジョンブル

- 所在地：倉敷市 ●事業概要：製造業
- 従業員数：198名(男性96名 女性102名)
- HP：http://www.johnbull.co.jp



くるみん (2018)



取組のきっかけ

高齢化や少子化などの社会背景により採用活動に苦労していることから、より働きやすい環境を作ることで長く働くことができ、そしてこれからの人材確保にもいい影響が出ると思いい、職場環境の整備や柔軟な福利厚生に取り組んでいます。



主な取組

- 有給休暇に関しては半日、一日単位で取得可能。私用の用事、病気など当日の急な申請にも応じています。またアルバイトに関する取得可能としています。(取得目標5日→7.46日達成)
- 有給休暇は、最大で40日積み立てることができます。
- 男性職員に対する育児休業の推進を実施。社内掲示板での周知や本人と人事部との面談を密に行い、対象8名中2名が取得。また2019年には、半年以上の長期育児休業を取得する者1名を予定しています。
- 妊娠から産休～育休、育休後復帰の間、人事部と上司との面談や社内報の通知、密な連絡により、不安や不満を取り除き、気持ちよく出産から復帰できるような体制を整えています。育休経験者のアドバイスや地域の保育園情報の発信なども行っています。現在8名の産休・育休中の従業員がいます。
- 1人一台PCを貸与し、就業管理・社内システム・生産販売管理システムをいつでもどこでも利用できるようにしています。また必要な従業員には携帯電話も貸与しています。
- 東京、岡山、大阪、福岡の各拠点にTV会議システムを導入し、出張軽減や労働時間の短縮に貢献しています。
- 電車や保育園の時間に合わせ「6時間」という固定ではなく、30分や10分単位で就業時間を短くできるような制度をつくり、柔軟な対応を行っています。
- ハラスメント対策として、希望者には人事部との面談が出来るようになっていました。
- 永年勤続者を表彰し、奨励金を支給しています。(10年、20年、30年)



- 65歳以上の従業員には、ぜひ就業を続けてもらえるよう定期的に面談をしています。そうすることでベテラン社員を増やし、技術の伝承もできています。



浸透・定着等の取組

- 年に一回の人事部から従業員アンケートを実施。会社に対する改善案やキャリアアップ、異動希望、多様な働き方など上司には直接言えないことを人事部に伝えることができます。
- 退職者へ向けた社内報を発行し、復帰しやすいように会社の様子や業績を定期的に発信しています。
- 人事労務管理のセミナーには積極的に参加し、法改正や働き方についての情報を収集、周知しています。
- 就業規則や各種制度は、いつでもだれでも確認できるよう社内システムに掲示しています。
- 男性育休に関しては、対象者に直接人事部から働きかけ、制度や支援内容を説明し、取得しやすいように呼びかけています。



具体的な効果等

- 女性の育児休業取得率は100%。出産・育児が理由で退職する方は0名となりました。
- 有給休暇の取得目標を5日から7.46日としました。
- 有期・派遣社員やアルバイトから正規・無期へ転換した者が計4名います。
- 現在、18歳から80歳までの従業員が就業しています。

社会医療法人 清風会

日本原病院 介護老人保健施設おとなの学校 岡山校
奈義・湯郷・津山ファミリークリニック

- 所在地：津山市 ●事業概要：医療・福祉
- 従業員数：250名(男性69名 女性181名)
- HP：<https://www.smc-seifukai.or.jp/>



くるみん(2013)



取組のきっかけ

共働きの自分たちの子育て時代の苦勞がきっかけで、より働きやすい職場を目指したいと考えました。産休・育休への理解、今後増えるであろう介護休暇への対応も含め、公私ともに充実した暮らしができるよう体制を整えています。本人と家族、職場のメンバー、そして組織全体が共にハッピーで、成長でき、かつ地域の方々にとって役に立つことのできる事業体を目指し、日々実践してきました。



主な取組

- 年間休日(110日)や有給休暇とは別に、連続して最大5日まで取得できる「リフレッシュ休暇」制度を設けています。心身の健康を保持増進するとともに、ワーク・ライフ・バランスの向上および自己啓発の推進等を図ることができています。
- 1991年に、院内託児所「コスモス園」を開設しました。職場のイベント等を開催する場合にも、臨時的に託児を実施し、職員が参加しやすい取り組みを行っています。また、一部事業所へのみの対応ですが、病児・病後児保育を行っています。
- 2013年に、子育てサポート企業として「くるみん」の認定を受けました。
- 妊娠・出産・育児に関するサポート制度、介護・看護休暇など、それぞれのライフイベントに応じた休暇が取得できるように配慮しています。復職時には、事前に相談を行い、それぞれの事情を考慮した勤務時間の短縮、勤務部署の変更など、職場復帰の支援も行なっています。
- 有給休暇については、以前は半日単位・1日単位での取得のみでしたが、職員からの要望に応じて、2時間単位での取得を可能にしました。急な子どもの通院の付き添いなど、休暇の希望にはできる限り応じられるようになりました。
- 医師や研修医の有休や長期休暇の取得、外部研修への参加も推進しています。実際に育児休業を取得した男性医師もすでに複数名います。
- 法人全体および他部門に対する連絡伝達、共有施設の予約や各種申請等をスムーズに行うことができるように、院内ネットワーク(SEIFUKAI.NET)を整備し、業務の簡素化に努めています。



浸透・定着等の取組

- 毎年の事業発展計画発表会で、法人の求める働き方についての発表を行い、職員に周知しています。また、同時に永年勤続表彰(10年・20年など)とサンクスカードの表彰も行っています。
- 「困った時はお互い様」の精神のもと、助け合いのできる職場風土の醸成に努めています。また、チームとしての頑張りを評価しており、誠実さや、絆、優しさといった、日本人が古くから持つ良い価値観も大切にしています。
- 就業規則や各種制度を分かりやすくまとめた「ルールブック」を作成し、職員に配布予定です。



具体的な効果等

- 女性の育児休業取得率は、毎年ほぼ100%です。男性に関しても、医師をはじめ取得実績があり、制度の説明を徹底し利用を推進しています。
- 子育て世代の職員が増加し、子育て中の方からの入職希望の問い合わせも増加しました。資格を必要としない職種では、子育てとの両立を希望され、他業界から転職された方も数多くいます。
- 院内ネットワークを整備したことにより、情報の共有や業務の調整が容易になり、また、能動的・効率的に業務にあたることできるようになりました。

瀬戸内部品 株式会社

- 所在地：加賀郡吉備中央町 ●事業概要：製造業
- 従業員数：143名(男性95名 女性48名)



ユースエール認定企業 (2017)



おokayama子育て応援宣言企業 (2009 知事表彰)



取組のきっかけ

2009年度に「おokayama子育て応援宣言企業」岡山県知事賞を受賞。さらに「健活企業」認定を受けるなど、早くから「働き方改善」に取り組み、いきいきと働ける職場環境に向けた体制づくりを進めてきました。しかし、吉備中央町では高齢化が進み若者の絶対数が少ない上、昨今は売り手市場で人材の確保が難しく、地場企業として憂慮する状態にあります。そこで、国や県の認定制度を利用して企業のイメージアップを図り、人材確保につなげていくことができればと考え、2017年に「ユースエール認定企業」を取得しました。



主な取組

- 労働時間の削減、有給休暇の取得促進については、①毎週金曜日をノー残業デーとして定時退社を敢行 ②サービス残業の禁止 ③照明消灯による退社の促進 ④当日でも正当な理由(病欠・子の病気・稲刈りなど)であれば有給休暇として処理 ⑤残業が20時間、30時間、40時間を超えるごとに勤怠システムの個人別画面で警告メッセージを表示するなど、さまざまな取り組みを行っています。
- 子育て支援では、まず相談窓口を設定・掲示して取得しやすい環境を整えました。配偶者出産時には男性の育児休暇があることを伝えて取得を推進しています。育児休業中の経済的な支援として、育児休業を申請した期間内で連続5日間を有給とし、使いやすいように半日単位での取得も可能です。育児休業は子が3歳に達するまで取得でき、復帰後についてもサポート。小学3年生修了までは短時間勤務制度が利用でき、9種類の勤務パターンの中から自分に合った働き方が選択できます。
- 介護・看護休暇は、半日単位で取得できることを全社朝礼でアピールして推奨しています。
- その他の取組として、健康診断で要検査該当者の2次検査費用や心の健康相談に関する費用を全額会社で負担しています。基本週休2日で大型連休(連続9日~10日)を年3回設けているほか、本人希望による65歳までの継続雇用、従業員親睦会として岡友会を組織、中途採用の社員登用制度(年2回審査基準日があり、45歳まで何回でもチャレンジできる)などがあります。



浸透・定着等の取組

- まずは管理職への教育をしっかりと行うことが必要と考え、サービス残業の禁止、業務のない者はすぐに退社させるなど、連絡会にて周知徹底を図っています。
- 職場ごとに顔写真入りの配置表を掲示し、休みの計画表も合わせて掲示。休暇が取りやすいように、誰もがお互いの勤務状況や休暇取得の状況を常に把握できるようにしています。
- 育児休業だけでなく介護休業についても、一申請期間内で連続した5日間を有給とし、経済的な面でも安心して取得できる制度を設けています。



具体的な効果等

- 有休取得日数(年間/一人) 15.6日(2017年4月~2018年3月実績)、月平均所定外労働時間(年平均/一人) 8.8時間(2017年4月~2018年3月実績)と、有給休暇の取得促進や時間外労働の削減は高い効果を上げています。
- 直近3事業年度での育児休業取得は、女性該当者2名が100%取得。さらに男性も2名取得しています。看護・介護休暇については、半日単位で取得するケースも増加しています。
- 過去3年間の離職者はゼロです。2017年度は新卒5名が入社、2018年度は新卒1名と中途3名が入社、2019年度は新卒2名が入社予定です。選社理由に「ユースエール認定企業」であることがあげられ、採用面での効果を感じています。今後は大卒採用にもチャレンジしていければと考えています。

セメダインケミカル 株式会社

- 所在地: 加賀郡吉備中央町 ●事業概要: 製造業
- 従業員数: 27名(男性23名 女性4名)
- HP: <http://www.cemedine.co.jp>



ユースエール認定企業 (2017・2018)



取組のきっかけ

2008年の創業以来、即戦力となる人材を集め着実に業績を伸ばしてきた会社です。最近では20代後半の若い社員も増え、10年の節目を前にこれからの会社のあり方について考えました。優秀な人材の確保、定着、スキルアップなどありますが、特に大切なことは「この職場で長く働きたい」と従業員に思ってもらうことです。「働きやすい職場環境を整えよう」という思いのもと、従業員のワーク・ライフ・バランスの向上に日々取り組んできた結果として、「ユースエール認定企業」を2年連続で取得しました。



主な取組

- 製造業で労働時間を削減するには、まずは機械の自動化が不可欠です。生産量の増減に左右されることもありますが、計画的な投資により製造ラインの自動化を進め、作業の効率化を図っています。それによって、従業員のローテーション管理もやりやすくなりました。
- 日々更新される生産計画表を従業員全員が把握。生産計画の見える化によって、計画的な有給休暇取得を可能にしています。そのベースにあるのが、各セクションにおける柔軟な協力体制です。急な有給休暇取得者があっても、十分に対応できるだけの個々のスキルがあるため、気兼ねなく安心して有給休暇を取得できる社風があります。
- 男性が多い職場で、しかも子育て世代が増えていることから、男性従業員に対する育児休暇制度として、配偶者の出産に伴う特別休暇制度を設けています。また、子どもの保育や急病などによる休暇申請などにも柔軟に対応。個々のケースに寄り添った協力を心がけています。



浸透・定着等の取組

- 従業員に対して「ユースエール認定企業」の内容について説明を行い、働きやすい職場づくりを行っていることを伝えていきます。
- 生産計画の変更・更新は、各セクションに速やかに伝達・貼り出しを行い、常に最新版を従業員が把握できる状態にしています。



- 有給休暇取得について、申請者はホワイトボードに記入し、従業員共有情報として朝礼で確認しています。



具体的な効果等

- 2017年、2018年と連続して「ユースエール認定企業」を取得しています。2018年は、所定外労働時間について前年対比55%減、有給休暇取得日数は前年対比20%増で推移しています。男性従業員の配偶者の出産に伴う特別休暇は、2名が取得しています。
- ケーブルテレビや町の広報誌に「ユースエール認定企業」として取り上げられたことで、就職を控えた子どもを持つ保護者に認知され、2018年4月には高卒の新卒者も入社。今後は人員増員の計画もあるので、国や行政でも「ユースエール認定企業」のアピールに力を入れていただき、採用面での相乗効果も期待しています。

- 所在地: 倉敷市 ●事業概要: 金融業
- 従業員数: 396名(男性211名 女性185名)(2018年9月末現在)
- HP: <http://www.tamashin.co.jp/>



おかやま子育て応援宣言企業(2017 知事表彰)



取組のきっかけ

基本方針である「より豊かな生活と働きがいのある魅力ある職場をめざします」を基に、以前より働きがいのある職場づくりに取り組んできました。2016年1月の組織改革により、長時間労働削減や年次有給休暇取得促進等のES(従業員満足)向上を経営課題の一つとして位置づけ、改善に向けた取り組みの方針について経営トップから全職員に向け宣言し、本格的に働き方改革に着手しました。



主な取組

- 業務の円滑な運営および事故防止、年次有給休暇の利用促進による労働時間の短縮を目的とするリフレッシュ休暇制度(連続する5日間)、家族に感謝の気持ちを忘れず、家庭を大切にするためのメモリアル休暇制度(3日間)、中学生以下の子を持つ職員を対象に、育児・学校行事等子育て支援の一環として子の行事参加休暇制度(年次有給休暇範囲内)があります。
- 男性の育児休暇制度を設け育児参加を推奨しています。配偶者の分娩による特別休暇制度(3日間)や、短期の育児休業制度(連続1週間の範囲内)があります。
- 育児休業者の不安解消や職場復帰をサポートするため、事務処理の変更点を毎月連絡するほか、育児休業者同士の子育て情報の交換や、人事担当者と面談等を実施し、プライベートな相談にも対応しています。
- 県教育庁の協力を得て、働き方を見直すきっかけづくりのために、産前産後休暇者、育児休業者、育児休業経験者、これから親になる職員を対象として、ワーク・ライフ・バランス講座を実施しています。
- 育児短時間勤務制度により、家庭を大切にしながら、キャリアを積める働き方が選択できます。
- 仕事に対する誇りの再認識およびモチベーション向上、職員、家族、職場との相互理解およびコミュニケーションの向上を目的に、職員のご家族を職場にご招待するファミリー参観日を実施しています。
- 理事長をトップとした構造改革委員会を立ち上げ、非効率



ワーク・ライフ・バランス講座では、職員同士が交流・意見交換をすることで、就業継続向上、働き方の見直しについての意識向上に役立っています。

な事務処理廃止、ペーパーレス化、各種システムを導入する等、業務プロセスの改革等を実施、労働環境の一層の改善や働きがいづくりにも取り組んでいます。



職域拡大により、女性も涉外担当者として、自信と誇りをもって活躍しています。



浸透・定着等の取組

- 職場内のグループウェアシステムにより、働きやすい職場づくりの取組等新しい情報は、全職員で共有しています。
- 経営者トップのイクボス宣言、おかやま子育て応援宣言企業登録、また倉敷市男女共同参画推進事業所に最初に認定されるなど、職場内だけでなく地域社会にもアピールしています。
- 「ES(従業員満足)推進課」を2016年1月に創設し、生き生き働ける環境づくりを検討・整備しています。



具体的な効果等

- 女性の育児休業取得率は、ほぼ100%です。男性の短期育児休業は2名の取得実績があります。配偶者の分娩による特別休暇も多数の職員が取得しています。
- 育児休業取得経験者が多く、育児と仕事の両立がしやすい雰囲気や環境が整っています。現在は12名が育児休業中となっています。
- 長時間労働削減について、職場内全体に定着しているため、残業時間は月平均10時間未満です。
- 女性が活躍できる場が増え、職域拡大や、各種プロジェクトに女性が積極的に参画できる環境になっています。

津山ガス 株式会社

- 所在地：津山市 ●事業概要：ガス事業
- 従業員数：40名(男性34名 女性6名)
- HP：<https://www.tsuyama-gas.co.jp>



ユースエール認定企業 (2017)



取組のきっかけ

ガス業界は労働組合があり、休みの取得や労働時間の短縮についての意識は昔から高く、働きやすい職場づくりに率先して取り組んできました。それをさらに一歩進め、近年の労働に対する考え方の変化、自分の時間を大切にする生活スタイルなどへの対応と、新入社員応募の際にも重視される職場環境の整備も念頭に置いて、生き生きと働ける会社を目指しています。今後の労働力の減少も考えれば、現在の定着率の良さを保ちながら、65歳まではしっかりと働いてもらえるような職場づくりに取り組みたいと考えています。



主な取組

- 有休取得推進について、組合員においては、年間最低でも10日以上取得するように会社・組合一体となって推進しています。半日取得についても同じく推進しています。また、2年以内に取得できなかった年次有給休暇を、年間10日を限度として積み立てることができる私傷病休暇制度があります(積立後5年で消滅)。
- リフレッシュ休暇制度を設けており、入社後、10年・20年・30年を区切りに取得できます。年次有給休暇、私傷病休暇、特別休暇、所定休日と組み合わせることで、1週間から10日間の休みを取り、旅行などが楽しめる制度です。
- 介護・看護休暇は、法定の無給の介護・看護休暇とは別に、1名の対象者に対し5日を限度に有給の私傷病休暇が使用できる制度があります。
- 残業時間を削減するために、残業する際は、当然上司にその内容や予定時間を報告してから行うことを決めています。当社は、宿直者が365日毎晩いるため、無駄な残業がないようにチェックする機能を果たしています。



浸透・定着等の取組

- 残業に対する意識を高めるために、個人ごとに1カ月の残業時間を記した集計表を社内で回覧しています。また、社員の年次有給休暇の取得状況が、朝の出勤時に全員の目に触れるようになっており、取得への意識向上を図っています。



- どういう時にどういう休みが使えるかなど、就業規則を社員が共有できるように、社員全員に就業規則ほか各規程をファイリングして配布しています。
- 1か月に一度程度、各部署が幹部役員に自部署の状況報告をする会があり、その中で部署内での仕事量の偏りなどについて議論しています。



具体的な効果等

- 2017年9月に、県北第1号の「ユースエール認定企業」を取得しました。
- 2018年の実績では、年次有給休暇の取得日数は13.1日、一人当たり月平均残業時間は4.3時間で推移しています。リフレッシュ休暇の取得は100%です。
- 新入社員が10年以内に退職することは皆無で、定着率は非常に高いです。

医療法人 東浩会

石川病院 老人保健施設のぞみ苑
訪問看護ステーションこだま 居宅介護支援事業所すばる

- 所在地：津山市 ●事業概要：医療・福祉
- 従業員数：212名(男性46名 女性166名)
- HP：http://www.toukou.or.jp



ユースエール認定企業 (2018)



おかやま子育て応援宣言企業 (2014)



取組のきっかけ

2016年5月に新築移転し、患者数・利用者数の増加に伴い、職員採用を積極的に行ってきました。中でも力を入れてきたのが新卒者の採用です。これまで、ともに働く職員(仲間)には女性が多いこともあり、働く女性の支援と働きやすい職場づくりを心がけていました。そんな中、「ユースエール認定企業」をWebで知り、取得可能かを調べたところ、現状のままで取得できることがわかり取得しました。



主な取組

- 定数以上の人員配置を行い、有給休暇が取りやすい体制を整えています。また、勤務時間は1日7.5時間とし、17時には仕事を終わることができます。もともと時間外勤務は少ない職場ですが、全職員タイムカードで出退勤を管理し、時間外労働の適正化に努めています。
- 産休・育休はもちろん、働く女性を支援する時短勤務を導入しています。子育てや介護など、家庭環境にできるだけ配慮し柔軟に対応。個々の職員のライフバランスに合った時短勤務が可能です。
- 子育て支援として、各種補助手当の充実を図っています。公的保育園に入園している場合、生後8週間後または育休終了後から3歳の誕生日が属する年度まで、保育園児入園補助手当を支給。児童手当は中学卒業まで。ひとり親の補助手当(18歳未満の子・児童扶養手当認定あり)もあります。
- 「健活企業」の認定を受け、医療機関として積極的に職員の心と体の健康づくりに取り組んでいます。健康診断は全職員年2回、35歳以上は胃部検査・胃カメラを実施。特定保健指導を行い、職員から健康になることを目指しています。



浸透・定着等の取組

- 組織体制の見直しを行い、各事業所単位で管理会を設置し、意思決定を明確にしました。問題点を明らかにして改善策を考え、人事決定、収益、設備投資などについて透明性を図っています。



- 採用時に使用するパンフレットの内容を大幅に見直し、全職種対応型に変更しました。また、入社時のオリエンテーションも各分野で行うよう変更しています。
- 新卒者も初年度から研究会や学会に参加し、全国の病院での取り組みを知る機会を設けました。1年目に研究テーマを見つけ、2年目に発表することを目標に取り組みを進め、モチベーションアップと技術力アップを図っています。



具体的な効果等

- 産休・育休の取得率は100%です。有給休暇の取得率も7割を超えています。特に、子育て世代の職員に支持されているのが、1日7.5時間勤務で17時に退社できることです。子どもが病気の時に、仕事が終わってから病院に連れて行くことができると好評です。
- 病院では県内初の「ユースエール認定企業」を取得したことで、就職を控えた子どもを持つ保護者からの問い合わせが多数ありました。応募者数も増加しています。新卒採用に効果があることから、今後も国や自治体の認定制度があれば取得したいと考えています。
- 働く女性の支援と働きやすい職場づくりに取り組んできたことで、生産性が上がり、収益も約5%伸びています。

株式会社 日本政策金融公庫 岡山支店

- 所在地: 岡山市 ●事業概要: 金融
- 従業員数: 102名(男性69名 女性33名)
- HP: <https://www.jfc.go.jp/>



おかやま子育て応援宣言企業 (2014 知事表彰)



取組のきっかけ

日本政策金融公庫は、2008年4つの政府系金融機関が統合し発足しました。2018年で統合10周年となりますが、女性活躍推進・職場環境向上については統合以前から実施されており、統合後も継続して働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

現在も、職員一人ひとりが能力を存分に発揮できる職場環境の実現に向けてキャリア開発を推進するとともに、男女共にワークライフ・マネジメントの実践が可能な職場づくりに取り組んでいます。



主な取組

- 女性のキャリア開発として女性管理職候補者育成プログラム「プロジェクトChallenge!!」を実施。管理職に占める女性の割合の目標を7%以上(2023年4月時点)としています。他にも、事務職から業務職への育成制度、先輩職員がアドバイザー役となり、若手総合職を個別にサポートするメンタリング制度を実施しています。
- 弊社独自の女性活躍推進に向けた取組として、すべての支店に地域連絡委員会を設け、毎年活動計画を策定し支店全体で活動しています。また、報告会も毎年実施しています。具体的な活動としては、働きやすい職場づくりのための講演会や岡山支店全員が参加する業務改善検討会(なぜなぜゼミナール)等を開催しています。
- 仕事上の責任を果たし、やりがいや充実感を感じながら働きつつ、子育てや介護の時間、自己研鑽や社会貢献活動など個人の時間も大切にするために、メリハリある働き方を推進しています。その一環として、計画的な休暇取得に取り組んでいます。17日間の休暇取得(夏期休暇7日、年次有給休暇等10日)を実施し、全職員の取得を推進しています。
- 仕事と育児・介護との両立支援策の整備に加え、ノー残業デー週2日の実施や計画的な休暇取得の推進、男性の育児参画の推進等に取り組み、個々人の「ワークライフ・マネジメントの実践」を支援しています。具体的な支援として、結婚休暇、妊産婦休暇、出産休暇、育児休暇、介護休暇を設けサポートしています。また、岡山支店では2015年12月にイクボス宣言を行い、男性職員も育児参画できる職場づくりに取り組んでいます。
- その他にも、転勤特例制度や育児休業者向け職場復帰支援として、サポートフォーラム(東京等)、サポートナビ(育ナビ)、



社内LANへのアクセスを可能にする等、復帰支援をサポートする体制を構築しています。



浸透・定着等の取組

- 本社で全職員を対象にした社内報を制作しており、常に「働き方改革」、「ワークライフ・マネジメント」の特集を組んで、全国の各支店にも周知を徹底させています。
- 管理職に対し、部下の計画的な休暇取得を呼びかけ、年間を通じて進捗に気を配るよう周知しています。
- 啓発ポスターを制作、職場に掲示し、周知を図っています。



具体的な効果等

- 女性総合職の積極的採用として、2009年度から女性総合職の採用比率を30%以上に設定し継続しています。2018年度の採用比率は43.7%でした。
- 男性の育児参画推進として、男性の育児関連休暇合計3日以上の取得率は実績100%(2017年度)となりました。(※2018年度は男性の育児関連休暇合計5日以上へ日数を増やし取得率の目標は100%としています)
- 日常業務の改善・効率化に取り組み、年次有給休暇等の取得、ノー残業デー週2日等も実施しています。

株式会社 フカイ

- 所在地：倉敷市 ●事業概要：医薬品小売業・介護福祉業
- 従業員数：28名(男性23名 女性5名)
- HP：http://www.fukai-yakuhin.co.jp/

業務改善助成金



取組のきっかけ

15年ほど前までは残業も多く、猛烈に働くことを評価する社風でした。しかしある一人のスタッフが妊娠をしたことがきっかけとなり、生産性を高め、社員さんの声を聴き、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指して、1年1年少しずつ働き方改革を進め始めています。



主な取組

- 日報作成や報告業務、入力業務を瞬時にITで行えるようにし、業務量の低下と効率化をはかりました。このシステムの導入には業務改善助成金を活用しました。
- IT化により、お客様先を回る営業部員が毎日会社に1日の業務報告のため帰って来る必要がなくなり、すべて直帰にすることで、就業効率が上がりました。
- 入力作業等の量が減り、入力担当者の業務量を軽減できるようになりました。また、IT会議システムの導入で、全従業員がわざわざ集まるための時間と労力を削減できました。
- 新入社員が業務に早く慣れるため、研修プログラムを3か月から6か月に延長し、丁寧に指導する体制を整えました。
- 医薬品登録販売者の資格取得のための経費は全面補助を行っています。
- 急に休みを増やしてお客様にご迷惑をかけることもあるだろうと、1年に1日ずつ会社指定休日を増やしてきました。15年前、年間会社指定休日が99日しかありませんでしたが、現在は105日となっています。
- 残業と休日出勤を禁止しました。とくに営業部はノルマの達成のために残業と休日出勤をするケースが多かったので、ノルマ自体も廃止しました。
- 総務、通販事業の内勤においては毎日ノー残業デーとし、18時になると会社自体を閉めています。
- 子どもの朝の幼稚園や保育園への送迎のためのフレックス出勤を認めています。また、運動会、参観日、入学式など、自由に休める自由振替制度を実施しています。



- イクメン休暇の取得を推進。実際に男性社員が取得しています。
- 業務や社内の人間関係などの不安を取り除くために、メンタルヘルス110番(外部委託)を設置。また、人事担当社員、上司が毎月面談し、プライベートな相談もできるようにしました。
- また全体研修日は半日みの研修とし、ランチをみんなで食べに行ってお楽しみコミュニケーションをはかるようにしています。



浸透・定着等の取組

- 2か月に一度の全体研修で、外部講師や社内人事担当からの働き方についての研修を実施し、社員全員に周知させるよう取り組んでいます。
- 会議で働きやすさに対する改革案を提案してもらい、改善を図る努力を続けています。



具体的な効果等

- 15年前、休日出勤が一人月2日あったものが、現在0日となりました。また、残業時間 営業部月38時間(15年前)が現在6時間、内勤者は0時間となっています。有給休暇取得は0日から平均6.6日に増加しました。
- 子どもの運動会、入学式、参観日への出席率100%、急な病気へのサポートも行なっています。
- 生産性向上による売上アップと同時に、毎年昇給、ボーナスアップを続けています。
- 離職は、郷里に帰るなどの理由以外、ほとんどありません(年間平均0~1名【※10年実績】)。また、いつまでも働けるように定年制の廃止も検討しています。

株式会社 ヤマダビーコミュニケーションズ

- 所在地: 岡山市 ●事業概要: サービス業
- 従業員数: 82名(男性4名 女性78名)
- HP: <http://www.ybec.com/>



おokayama子育て応援宣言企業 (2015 知事表彰)



取組のきっかけ

弊社はコールセンター業務を主としており、今年で14期目となります。事業拡大を目指し、教育・採用活動の強化、職場環境の整備、福利厚生 of 充実に取り組んでいます。現在の雇用状況は、景気回復に伴う労働需要の高まりに対して、労働供給が追いついておらず、コールセンターも人手不足の状態が続いています。そこで、コールセンターで勤務できる多様な人材を採用し、活かすフレキシブルな仕組みづくり(制度の充実)に取り組んでいます。子育て中の女性や様々な経験をされた熟練者の人材を確保し、定着していただくことが目的です。現在もコールセンターで働く社員、そしてそれを支えるスタッフがさらなる活躍ができる様に働きやすい職場づくりに取り組んでいます。



主な取組

- 有給休暇は半日単位、一日単位で利用できます。事前申請はもとより、家族の病院の付き添い、本人の体調不良など当日の申請にも応じるようにしています。
- 育児休業は希望者全員を対象として実施しています。現在、2名の社員が育児休業中です。また育児休業が取得しやすいように代替え社員の採用にも取り組んでいます。
- 育児休業からの仕事復帰に関しては、「職場復帰プログラム」を実施し、速やかに休業前の仕事が行える様に研修を行っています。さらに、育児休業復帰社員が働きやすいように専用の勤務シフトも準備しています。
- リフレッシュ休暇は勤続10年・20年の節目に取得できます。本人のリフレッシュや家族との団らんの時間に活用できます。
- 岡山市内に2か所、倉敷市内に1か所のコールセンターを構えています。引越し等による社員の勤務地の変更も状況に応じて可能としています。
- 年1回の社員旅行、年2回のグループ懇親会、全社員参加の忘年会を実施し、社員間のコミュニケーションの充実とリフレッシュへの取り組みを行っています。(全額会社負担)
- 社員の健康重視のため、自社の健康食品を毎朝配布し、飲用していただいています。



浸透・定着等の取組

- 社内報「YBCM新聞」を毎月発行し、会社の出来事や育児休業社員等を紹介しています。
- 人事労務管理のセミナー(研修)に積極的に参加し、法改正情報や働き方についての情報を収集し、周知しています。



具体的な効果等

- 2015年度に「おokayama子育て応援宣言企業」の県知事賞を受賞しました。
- 希望者の育児休業取得率は100%。育児休業復帰後は、専用の勤務シフト(短時間勤務)を活用する事で、仕事と子育ての両立が可能となり、保育が必要な子どもが居ても仕事ができる環境づくりをサポートしています。現在では育児を理由とした退職者はほとんどありません。
- 20代~60才以上の契約社員まで幅広い年齢の社員が活躍しています。
- リフレッシュ休暇の取得率は100%、有給休暇の取得率も95%以上となっています。
- 繁忙期以外の残業はほとんどなく、仕事後のプライベートも大切にしてもらっています。

株式会社 ラーンズ

- 所在地: 岡山市 ●事業概要: 教育・学習支援業
- 従業員数: 102名(男性49名 女性53名)
- HP: <https://www.learn-s.co.jp>



えるぼし(2017)



取組のきっかけ

弊社は女性が約半数を占め、その多くが編集という職種での業務に携わっています。編集職は、独り立ちするためには多くの時間と経験を必要とするため、出産後も働き続けることができる職場環境の整備に早くから取組んで来ました。2017年には人事制度を改正し、新卒採用も開始。ますます、長期で安心して働くことができる職場環境が重要となり、育児、介護に関わる制度も法基準より厚く対応する体制を整えてきました。

社員一人ひとりが、ワーク&バランスを考え行動できるように、今後も社員の声を聞きながら、さらによりよい職場環境をつくることを目標としています。



主な取組

- 月の半ばに全社員の労働時間集計を行い、健康障害の防止の視点から過重労働にならないように管理者から声かけをし、必要であれば、調整等を行う体制を組んでいます。
- 2017年には、フレキシブルに勤務時間を選択できるスーパーフレックス制を導入しました。
- 対象となる子どもが1歳になる(誕生日の前日)直後の4月または9月を期日として、育児休業期間も法基準より手厚く設定しています。
- 勤怠システムを導入しており、各自で勤務時間、休暇の取得状況や残数管理ができ、自発的にワーク&バランスの設計を立てることができる体制を整えています。
- 育児や介護を必要としている社員については、時短制度を設けています。育児については、出産した社員の全員が利用しています。
- 勤続年数(3~35年)により、3~10日の休暇と30,000~100,000円を支給しています。
- 女性社員が妊娠した段階で、産前産後、育児休業、復帰後の自宅勤務を想定し、体制を組んでいます。
- 〈仕事と介護について相談窓口〉: 介護に特化した相談とアドバイスを受けることができ、仕事を継続して行えるような支援を行なっています。



- 〈社員援助プログラム〉: 職場環境、育児、その他、あらゆる相談に対応、アドバイスを受けることができます。



浸透・定着等の取組

- 女性が半数を占める人数であり、人材を大切にするという上で、産前産後・育児休業ができること、復帰後、時短勤務を希望されるということを想定して、組織体制を組み立てています。
- 子育てが落ち着いた社員も多く、先輩からのアドバイスを受けられることも、出産後の職場復帰の不安を払拭することができる大きな魅力だと思っています。
- 育児・介護休業に関しては、法基準より厚く設定したことで、利用者が増えています。



具体的な効果等

- 妊娠というお話を聞いた時点で、産前産後⇒育児休業⇒復帰後の時短勤務を希望されるということを想定して組織を組み立てています。社員同士がお互いに助け合うことで、社内の絆も深まっています。
- スーパーフレックス制を導入した成果として、それ以前より時短期間が短く、スムーズにフル勤務へチェンジしています。
- 過去に、出産を機に退職した社員はおりません。