

うらやす白鳩保育園

所在地：岡山市南区 事業概要：医療・福祉業
従業員数：22名（男性 1名 女性 21名）
HP：http://urayasusirobato.jimdo.com/



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

開園5年目の保育園です。人を育てる職場なので、職員1人ひとりが大事にされることで、子ども達をもっと大切にしていけるのではないかと考えました。多くの方に関わってもらい、アドバイスやお力を貸していただくためにも、風通しのよい職場をつくりたいと思っています。また、人材確保・定着を目的とし、職員がいきいきと働き、長く働き続けられる職場を目指しています。子どもも親も職員も共に「育ち合う保育園」を合い言葉に頑張っています。

主な取組

- 正職員、パート関係なく全員で協力する体制をとっています。
- お互いの業務内容を理解しているため、急な休暇等があってもフォローできます。そのため、残業時間も少ないです。
- 本来設置する人員より手厚く人員を配置するように心がけています。
- 3年、5年勤続でリフレッシュ休暇があります。
- 職員の健康管理のため、メンタルヘルスマネジメントにも力を入れています。外部医療機関と契約し、EAP（従業員支援プログラム）を導入しています。臨床心理士による「人間関係づくり」「世代間コミュニケーションのポイント」等の講習や個人がいつでも直接外部機関の専門家に相談をできるようにしています。
- 保育現場で多い腰痛防止の対策のため、腰痛体操ビデオを見るようにしています。
- 正職員、パート関係なく県内、県外研修制度を設け、希望に応じて参加できるようにしています。
- 男性の育児休暇（10日）の取得も推奨しています。
- 保護者、地域の方、NPO 団体（芸術、危機管理）など外部の方を招き、見学や研修等を行うことにより、風通しのよい職場づくりを目指しています。

- 専門力を生かした取り組み
サマーランチ
春休みや夏休みなど長期休暇時、昼間1人になる子ども達に昼食を提供し、楽しく食事ができる居場所をつくることで、仕事に誇りとやりがいを感じられるようにしています。（卒園した児童やその兄弟等）
- 「治療」と「仕事」の両立を保証しています。

浸透・定着等の取組

- 月1回の職員会議もワークショップ形式を取り入れ、日常的に相談し合える関係を作ることを大切に、気付いたことなど意見交換しています。
- 掲示板などで情報共有しています。

具体的な効果等

- 職員1人ひとりが自主的に考えて仕事をする事ができています。
- コミュニケーションを図ることで、誰もが意見を言いやすい風通しの良い職場づくりができています。
- いきいきと仕事ができ、定着率が良いです。
- ゆとりをもって働いているため、大声を出すことなく穏やかな職場です。子ども達にとっても良い環境です。



社会医療法人 岡村一心堂病院

所在地：岡山市東区 事業概要：医療業
従業員数：308名（男性 78名 女性 230名）
H P：https://www.isshin.or.jp/



おかやま子育て応援宣言企業（2016 知事表彰）

取組のきっかけ

看護師不足をきっかけに、人材確保を目的に前理事長が働きやすい職場づくりに着手しました。育児中、介護中、働きたい人、働かなくてはならない人…など、それぞれの事情はさまざまですが、「どんな状況にあっても、働き続けられる環境づくり」を目指しています。

主な取組

- 15年近く前から、当時としては珍しいさまざまな勤務体系（日勤・常勤・夜勤専従のみなど）を設けました。勤務体系は、その人の事情に応じ随時変更されます。当直明けのドクターも代休が取得できます。
- 育児休業明けも育児短時間勤務（6H）や短時間正規職員勤務（週30時間以上）、パートなど家庭の事情に応じて働き方を選べるので、復帰しやすい環境につながっていると思います。
- 人手不足解消を目的に、1991年に看護師を対象とした院内保育園（月～土）を設置し、1995年には、医師・事務問わず全職員を対象としました。現在は保育士3人で対応しています。
- 3日間の年次有給休暇と週休日（土・日等）と組み合わせるリフレッシュ休暇を設定しています。休みの少ない人には、あらかじめシフトの中に有休を組み込むほか、急な休みも、できるかぎり有休に振り替えています。
- 子育て相談員（事務）や院内弁護士を設置し、何でも相談できる仕組みを作っています

- 年1回、日帰りバス旅行（家族も可能）や、焼肉食べ放題プラン、ケーキバイキングなど、誰もが少しでも参加できるようなさまざまなレクリエーション事業（一心会）も充実しており、特に「10年勤続でハワイ研修旅行プレゼント」には2017年は14人が参加しています。

浸透・定着等の取組

- 医師・看護師の負担軽減のための会議を年2回、開いています。
- 院内のコミュニケーションエラーを少しでも少なくするために、今年度はコミュニケーション研修（40分）を10回実施しました。
- 就業規則や各種制度をわかりやすく表にまとめた冊子を作り、各部署に配布しています。

具体的な効果等

- 育休（1年、延長1年半）は、女性はほぼ100パーセント取得し、ほぼ100パーセント復帰しています。
- 職場定着率がアップしました。
- 有休取得率が以前より伸びました（50パーセント）。
- 4つある病棟のうち、急性期病棟の残業がなかなか減らないのが課題です（平均6～7H/月）。超過勤務の内容を分析して早急な業務改善が求められています。



株式会社 小坂田建設

所在地：岡山市北区 事業概要：建設サービス業
 従業員数：9名（男性 9名 女性 0名）
 H P：http://www.osakada.co.jp/



ユースエール認定企業（2016）

取組のきっかけ

8年前、経営が厳しくなったのをきっかけに、建設業界のイメージチェンジを図り、職場定着率をアップさせるため、働きやすい職場づくりに着手しました。また、それは利益があってこそ実現するものであるため、同時にコスト管理の徹底化に取り組みました。笑顔あふれる建設サービス業として「地域の笑顔創造カンパニー」を目指しています。

主な取組

- 2年前に、就業規則を変更し、年間変形労働時間制を導入しました。仕事状況と気候状況に応じて、年間カレンダーを定め、完全週休2日制の月と、土曜隔週休みの月があります。導入により、残業時間が減り社員の所得減少につながりかねないので、ベースアップすることで、賃金を導入前と同等に維持しています。
- 残業を減らすため、基本的に大きな会社の下請けや遠隔地の仕事はせず、地元の個人様からの受注を中心にしています。建部町の中で完結する、「地域に根差した建設会社」を目指しています。
- 1人が色々な仕事をできるようにすることで、誰かが休んでもカバーできる仕組みづくりに取り組んでいます。
- 勤続5年目に2日、10年目に3日、20年目に5日、30年目に7日、40年目に10日のリフレッシュ休暇制度や、有給休暇以外で育児休暇（5日～10日間）、子どもの学校行事休暇（5日間）、介護休暇、看護休暇の制度もあります。
- 午前10時と午後3時に30分ずつ休憩時間を設けていますが、基本的に社員の判断に任せ、適宜休憩をとるよう勧めています。また、夏場などはいつでも水分補給ができるよう飲み物を提供するほか、涼しく働きやすい空調ファン付の作業着を全社員に支給しています。また作業車両、建設機械等の購入に関し社員の要望を聞くなど、社員の意向や自主性を重んじています。実際の現場でも、社長はあれこれ口を出さず、ポイントのみ指示し、あとは社員を信頼して任せています。
- 定年は65歳ですが、希望があればその後も勤務してもらっています。また、地域の高齢者や退職した社員が農作業や軽作業の場で活躍できるよう、高齢者活躍の「(株) アクティブライフ」や農業生産法人「(株) アグ

リファーム福渡」を設立しました。高齢者の能力活用だけでなく、コミュニケーションの場にもなっています。

- 年1回、社員が中心となり、地域の人々との交流イベントを4月に開催し、毎回約350人の方に来場いただいています。社員が地域の方と触れ合うことにより、働く意義や目的を再確認する場にもつながっていると思います。また、会社紹介の折込みチラシ「笑顔通信」を毎月地域の2,600戸に新聞折込みするなど、地域に見える会社創りを目指しています。

浸透・定着等の取組

- 休憩室のホワイトボードに、それぞれの休暇予定や連絡事項を記載し「見える化」することで情報共有を図っています。また、機械の故障等の事故報告を徹底し、再発防止とお互いが信頼できる労働環境の整備につなげています。
- 年配者でも楽に作業ができる車両や道具を導入するなど、幅広い年齢層が働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

具体的な効果等

- 時間外労働については、平均3時間以下/月であり、4年前から比べると1/4以下に減少し、労働環境の改善により離職率0%を9年間維持できました。
- 有給休暇取得率は74%で、今後も伸びる見込みです。
- 自社開催の地域の交流イベントや折込みチラシにより、建設産業の仕事に興味を持ってもらい、新卒採用につながった社員もいます。



株式会社 キャン

所在地：岡山市北区 事業概要：製造小売業
従業員数：2752名（男性 117名 女性 2635名）
H P：https:// www.can-jp.com/



くるみん (2017)



えるぼし (2016)

取組のきっかけ

従業員のうち9割が女性であり、女性が活躍できる雇用環境の整備が必要であると考えたため、取組を始めました。先立って働き方改革に取り組んでいたストライプインターナショナルへのグループ入り（平成24年12月）をきっかけに、制度や環境を見直す動きが強まりました。

主な取組

(1) 労働時間の削減に関する取組

- 時間外労働の上限を月間20時間とし、労働時間管理のため残業累計表の配信を毎週月曜日に実施しています。
- サービス残業防止のため、四半期に1度サービス残業調査を実施しています。
- 本社・本部において、終業5分後（18:05）に執務スペースを強制消灯しています。

(2) 年次有給休暇の取得促進に関する取組

- 平成29年2月よりライフスタイル休暇制度を導入（1事業年度で分割または連続して7連休の取得が可能）一般的にアパレル業界で連休を取得することは難しいと言われていた中、プライベートも大切にしてほしいという思いから生まれた制度です。本社・本部勤務者はもちろん、店舗勤務者も自身の希望するタイミングで取得でき、初年度から多くの従業員が利用しています。

(3) 子育て支援に関する取組

- 育児短時間勤務制度の導入
1日の所定労働時間を6時間とした上で、従業員の希望に応じて、7時間勤務を選択することも可能としています。
子どもの小学校就学までの間は時間を短縮して勤務でき、従業員のライフステージの変化に合わせて長く働ける環境を整えています。
- 男性従業員に対する育児休暇の取得を推進しています。

(4) その他働き方改革に向けての取組

- 平成29年3月よりプレミアムフライデー制度を導入
原則月末金曜日、店舗勤務者は月1回、最大で3時間労働を免除しています。

浸透・定着等の取組

社内研修および社内掲示板にて制度を周知しています。

具体的な効果等

まだ目立った効果は現れていませんが、取組を通して着実に「時間外労働削減」の空気が社内全体に広がっています。また、今後採用活動時に配布する会社案内や説明会資料の他、会社HPにくるみん認定マークを使用し女性が働きやすい職場環境をアピールしていくことで優秀な人材確保に努めていきたいと考えます。



株式会社 倉敷自動車教習所

(旧社名・倉敷地所 株式会社 倉敷自動車教習所)

所在地：倉敷市 事業概要：運転教育事業

従業員数：97名（男性60名 女性37名）

H P：https://www.kurakyo.co.jp/



くるみん (2016)

取組のきっかけ

当社は運転教育事業ということもあり、以前は男性社員が9割の会社でした。教育事業とは製造業に例えると人が人を生産するということであり、まず「人ありき」と考えています。今後、労働力が減っていくということも鑑み、指導員としての人材の確保はもちろんのこと、男女関係なく活躍し、長く働ける職場環境を整えることが大事だと考えています。現在では女性の指導員も増えています。

経営者が「働き方改革を進めなければならない」という意思もあり、今後も様々な取組を行っていきたいと考えています。

主な取組

- 教習所なので、9:30～20:30が開所時間のため、各社員が時間をずらしての勤務となっています。
- 20:30で一斉退社としています。
- 年中無休のため交代制に対応していますが、日・祝日はノー残業デー（9:30～18:30）にしています。
- 指導員を担当制ではなく随意制にしているため、社員も柔軟な働き方ができ、また、受講者も複数の指導員からの指導を受けられるというメリットがあると考えています。
- 有給休暇取得推進月間を設定し、積極的に取得を進めています。
- 1年目からリフレッシュ休暇（3日）があります。
- 男性の育児休業取得を推進しており、昨年は1名取得しました。
- 育休中の社員に対し、期間延長等の相談に対応しています。育休中でも様々な相談に対応することで、復帰への不安を払拭しています。
- チャイルドケア社員制度、ナーシングケア社員制度
育児、介護に関する事由のため、短時間で勤務できる制度を設けています。

- カムバック制度
退職後も退職前とほぼ同条件で再入社できる制度を設けています。
- 社員の実情に応じて、正社員からパートへの変更や、パートから正社員への復帰も柔軟に対応しています。

浸透・定着等の取組

- 男性社員向けのチラシ等を作成・掲示し、情報共有しています。
- 社内システムで情報共有、周知広報しています。
- ダイバーシティ推進委員会を設置し各部署から1名参加し、意見交換を行い役員会へ提出しています。決定したことも委員が各部署を持ち帰り情報共有しています。
- その他、女性委員会など各種委員会があり、意見交換及び意思決定なども行っています。

具体的な効果等

- 残業時間は平均して月30H以下程度です。
- 指導員を含め、女性社員が4割弱まで増加しました。
- リフレッシュ休暇の取得率は100%です。
- 離職率が低く、特に女性社員の定着率は高いです。
- 各種委員会で社員目線の意見が出やすく、新しい制度や業務改善に役立っています。



株式会社 クラビズ

所在地：倉敷市 事業概要：広告業
従業員数：34名（男性 11名 女性 23名）
H P : <https://kurabiz.jp/>



おかやま子育て応援宣言企業（2016 知事表彰）

取組のきっかけ

10年前、父親の後を継ぐため、帰岡した際は社員3人の会社でした。第2創業を目指し、優秀な人材の確保のため、働きやすい職場づくりを模索するうち、都会にも比肩する、地方の多くの優秀な女性の存在に気づきました。彼女らが家庭を大切にしながら、キャリアを積めるような働き方に変えていこうと取組を始めたのがきっかけです。平均年齢 34 歳前後の若い企業です。

主な取組

- ノー残業デーを設定しています。
- リフレッシュ休暇（年1回、5日間連続、有給）
- 定時退社を目指し、20時には責任者が消灯し、施錠するよう心がけています。（定時9～18時）
- 育休取得者の代替スタッフを確保しています。成長中の会社のため、育休取得者が復帰後は、代替スタッフに正社員として会社に残っていただくことが多いです。
- 短時間正社員制度（時短勤務）を設け、各自の要望に応じ柔軟に対応しています（9～15時など）。
- 子育てに関しては、男性も女性も区別ないと考え、男性も育休を取得しやすい環境を整えています。
- 時短勤務にしたからとはいえ、労働生産性が落ちては意味がありません。海外発注やクラウドの活用、情報共有手段など、可能な部分はシステム化するなど、まずは環境整備を行うことで、売上げの維持・向上を目指しています。パソコンが1台あれば、どこでも仕事ができる環境を目指しています。

浸透・定着等の取組

- 新しいプロジェクトや社内制度、休暇等の情報は全て、社内チャットシステム（社内掲示板）により一斉配信し、全員が情報共有しています。毎回会議を開いて伝えるより、迅速かつ漏れなく伝わります。

- ノートパソコンで作業できるスタッフについては、一定の席を決めないフリーアドレス制を採用しています。社内の好きな場所にパソコンを置いて仕事ができるため、コミュニケーションを図る一端にもなっています。
- 年1回の社員旅行や、ゴルフやボルダリングなどのサークル活動も盛んです。

具体的な効果等

- リフレッシュ休暇の取得に関しては、100パーセント取得できるよう制度化を進めています。
- H30 新卒内定 4 名。それ以外にも途中で 6～7 名の採用予定です。（外国人旅行者向けホテルオープン予定のため）（H29、7 名）
- 育休取得経験者が多く、配慮することができるので、互いに協力しながら、新たな育休取得者が戻ってきやすい雰囲気や環境が整っています。
- 企業にとって働きやすい職場づくりと労働生産性向上は連動関係にあるため、取組の効果は数字に表れます。ここ数年、売上前年比 160 パーセントで成長しています（H27：2.2億→H28：3億）。働きやすい職場づくりは、一人ひとりのパフォーマンスの向上、ひいては会社の発展につながる、という仕組みの構築が、実を結びつつある証だと考えています。



有限会社 ケア・ワン

所在地：倉敷市 事業概要：介護事業
従業員数：70名（男性10名 女性60名）
H P : <http://care-one.moo.jp/>



くるみん (2016)



ユースエール認定企業 (2017)

取組のきっかけ

年々、人材確保が厳しくなりつつある介護事業において、より良い人材の確保、より良いサービスのためには、女性にも男性にも働きやすい職場づくりが前提という考えのもと、取組を始めました。人生には、結婚・子育て・介護などいろいろある中で、どんな局面にあっても働き続けられる環境を目指しています。また、法律上の権利や制度が使いやすい環境を目指しています。

主な取組

- 有休については、前倒しで取得してもらうなど、取得を促進しています。
- 育休については、法定日数を超えて、各自の状況に応じて、必要なだけ（好きなだけ）取れる仕組みを作っています。復帰時期についても、柔軟に対応しています。また、子どもが小学校に入るまで育児短時間制度を設けるほか、夜勤の免除などもあります。
- 介護保険事業の必要人員よりかなり多めに採用、配置することで、皆が協力し合い、休みやすい環境を整えています。
- デイサービスとグループホームで、基本的な配置は決まっていますが、希望によって兼務や移動の相談にも応じています。なお、ケアマネ職種は利用者の方の要望との兼ね合いから、フレックスタイム制です。
- 支援現場で必要な手芸品等の買い出しや、見本作りに要する時間は、申請があれば手当をつけています。
- 勤続10年で旅行をプレゼントするほか、毎年の日帰り旅行（積立て）や、5年に1回は2泊3日の社員旅行（会社も一部負担）もあります。
- 忘年会やボーリング大会等の親睦会は子どもも一緒に参加出来るようにすることで、子育て中の職員も参加しやすくなっています。
- 乳がん、子宮がん検診を全額会社負担で受けることができ、健康診断についても手厚いサービスがあります。

- 中学生の社会見学の受け入れやボランティア体験、夏祭りの開催など、地域交流も盛んに行っています。

浸透・定着等の取組

- 職員全員が労働基準法等の法制度を知っておくべきと考えています。入社時に有休等の仕組みについて詳しく説明するほか、共有の掲示板で職員の権利について周知を図り、働く人の権利を使いやすい環境を心がけています。
- 月1回、全部署集まったの会議を設け、職員が労働環境や福利厚生制度について意見や希望を言いやすい環境を整え、応じられる部分については随時、就業規則を変更していくようにしています。

具体的な効果等

- 有休取得率は100パーセントを達成しました。また男性が育休を3か月取得した実績があります。
- ローテーションや職員配置を工夫した結果、時間外勤務はほとんどありません。
- 働きやすさのおかげか、離職率は20パーセント以下で、2017年、倉敷市内の事業所で初のユースエールを取得しました。



株式会社 サンキョウ-エンビックス

所在地：岡山市北区 事業概要：サービス業
 従業員数：30名（男性 15名 女性 15名）
 H P：https://sankyo-ltd.co.jp/



くるみん (2012・2015・2017)



プラチナくるみん (2017)

取組のきっかけ

社員一人ひとりが働くことに喜びや誇りを持ち、プライベートも充実させることができれば、きっと『幸せ』を感じられる人生になり、おのずと仕事の成果に繋がってくるとの考えのもと、先代社長が取組を始めました。経営理念の実現やビジョン達成のためにも、ワークライフバランスの取組を社員と共に、今後も進めていきたいと思えます。

主な取組

- 労働の質の向上を目的に、毎年「経営指針書」を作成してPDCAサイクルを回しています。各自の目標を掲げている「目標チャレンジシート」では上段にワーク、下段にライフについて記入しており、パートを含めた全社員に配布しています。業務上の目標はもちろんですが、資格取得に向けての勉強や趣味の活動など、退職後に取り組みべきことが見つければ、早く帰りたくなり、結果的に仕事の効率アップに繋がると考えます。
- 1人当たりの付加価値（仕事の質）を高める観点から、時間当たりの付加価値の目標を設定し時短を進めています。退社目標時間として、2017（H29）年上半期は20時、下半期は19時退社を設定しました。（定時8時～17時 労働時間 7.5H）
- 時短の「作戦」として、毎週水曜日を一齐ライトダウンの日（ノー残業デー）に設定し当日は所属長が社員に声掛けし、帰りやすい雰囲気をつくらうと努力しています。
- 生産性アップの一手段として、「改善メモ」で広く社員の意見・要望を募集しています。また、それを社内に掲示することで、全員が改善意識を共有できるようにしています。「社員満足」を追求すれば、良い仕事に繋がり、将来的に「顧客満足」に繋がると考えています。
- 育児休暇として、最初の連続した5日間を有給扱いとし、男性にも利用してもらうよう推進しています。
- 子の看護休暇（未就学児対象）10日間 / 年のうち、最初の2日を有給扱いとし、積極的に周知を行っています。

- 「脳活オフィス」の観点から、社員の健康増進のためにマシンを5台設置したトレーニングルームや寛げる休憩室など、癒される空間づくりに取組んでいます。

浸透・定着等の取組

- 月1回、所属長会議、部門ごとの会議などを開き、「経営指針書」の進捗状況を確認しています。そうすることで、一人に仕事集中しているなどの事実も浮かび上がり、業務分担改善に向けたヒントが得られています。

具体的な効果等

- 時間外労働については、2016（H28）年度は前年度比で33%減少しました。
- 男性の育児休業取得者は、2012（H24）年以降3名います。
- 有給休暇取得率は7割程度あり、徐々に上がってきています。
- 10数年前に比べ、女性社員の数がほぼ倍になりました。
- 「経営指針書」を作成することで、社内や各自の状況について社員全員が互いに把握できています。また、専門資格の必要な業務が多いですが、自発的な資格取得にも繋がっています。



株式会社 山陽セフティ

所在地：岡山市北区 事業概要：サービス業（セキュリティ業）
従業員数：285名（男性 258名 女性 27名）
H P：http://www.sanyo-safety.com/



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

人材確保と職場定着促進が一番の目的です。現場の多くは夜勤もある交代制であり、警備業界は人材の確保が困難です。そのため、イメージアップを図り、入社した人材が長く働き続けられる環境を整えることが重要だと思っています。

年齢も18歳から70歳超と幅広く、様々なライフイベントでそれまでと同じ働き方が難しくなる可能性があります。その時期に柔軟に対応することで、身に付けたスキルを活かし長く働き続けていただきたい。男性が9割と圧倒的に多いですが、女性の警備員需要も以前より増えており、男女に関わらず働きやすい環境を整備したいと考えています。

主な取組

- 変形労働時間制なので、現場は1日8時間とは限りません。例えば、24時間勤務もあります。その場合は2日勤務したとカウントします。
- 今年から有給の育児休暇（5日）を導入しました。
- 長期に育児休業を取得する場合には、休業中情報交換を行い、復帰に向けた相談に乗り、不安解消に努めています。
- 短時間勤務の制度は法定どおりですが、運用上は柔軟に対応しています。
- また、子どもの預け先が確保できそうかどうかなど、具体的に確認しながら相談対応しています。

- 平成30年1月からは、休日を増やし（年間96日→107日）、年次有給休暇の計画的付与と取得促進を強化する予定です。
- 2、3年前から方針転換し高年齢の応募者も契約社員として柔軟に採用しています。60歳以上の採用者も増えています。正社員の定年は60歳、再雇用で65歳までですが、条件を整えばそれ以後も再契約の可能性があります。

浸透・定着等の取組

- 社内報「セフター」を毎月発行し、法改正などの周知はもとより、育児休暇を取得した男性社員の情報なども掲載し、制度の周知を図っています。
- 週1回の巡察会議では、現場社員に関する情報共有や対応検討を行っています。

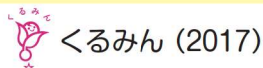
具体的な効果等

- 女性の育児休業の取得率は100%です。また、男性の育児休暇は3人取得しています。
- 広報誌での周知により、育児休暇についての相談も増えています。
- 65歳以上の契約社員が増え、現場で活躍しています。
- 名刺などにおかやま子育て応援宣言企業のマークを印刷し、取組をPRしています。
- 新卒採用の際にも業界・企業のイメージアップにつながるPRポイントとなっています。



20～70代のメンバーで出かけた神戸バス旅行

所在地：岡山市中区 事業概要：医療福祉業
従業員数：240名（男性 68名 女性 172名）
H P：http://www.ryoyukai.or.jp/



取組のきっかけ

2014年に看護協会主催のワーク・ライフ・バランスに取り組んだことがきっかけです。人生には育児や介護など、さまざまな状況があります。新卒から定年まで、どのような局面にあっても「生涯、いきいきと働き続けられる職場づくり」を目標に掲げ、取り組んできました。

主な取組

- 有給休暇については、以前は半日単位と1日単位のみでしたが、最近、要望に応じて、時間有給休暇を設定しました。子どもの病院の付き添いや、家庭訪問、さらには、歯科治療のため数時間休みたいなど、休暇の希望にはできる限り応じるようにしています。
- 要望に応じて、大型休暇を導入しました。
- 15年以上勤続者には、連続して8日間までの「リフレッシュ休暇」があります。
- 有給の「アニバーサリー休暇」が1日あります。（何の記念日でもOK）
- 育児休業の取得実績については、だいたい1年間の休業が多いです。早く復帰したい人には、徐々に仕事に慣れていけるような、短時間勤務制度もあります。
- 出産に立ち会えるよう、「配偶者出産特別休暇」（2日間）があります。
- 子どもの預け先がない、という相談があり、「ベビーシッター手当」を導入しました。

浸透・定着等の取組

- 社内報を全員に配布し、法改正や制度について周知しています。
- 所属長会議（2週に1度）や、所属別会議（週1）を設け、情報共有しています。
- ワーク・ライフ・バランス委員会をはじめとする各種委員会（カルテ、入浴、レクレーション…）を設置しているほか、アンケート箱により意見を募集しています。

そして、多い意見から解決するようにしています。大型連休の試験的導入も、アンケート箱へ複数の希望が寄せられたことから、実施しました。

具体的な効果等

- 精神科という業種でもあり、時間外勤務はほとんどありません。看護師だけでも、0.4H（30分弱）/月です。
- 以前は、薬の準備等のため、自発的に早く出勤する職員（30分～1時間）がいましたが、早出の勤務帯を作ることで、働いたのに手当がつかないという状況を改善し、また、結果的に残業が減りました。
- 有給休暇取得率は高くはありませんが（30%）、シフトを工夫し、年間休日数（115日）をしっかりと取得できているからかもしれません。
- 女性の育休取得率は100%です。男性育休取得者も4名（約2か月）います。
- 配偶者出産特別休暇（2日間）取得率は100%であり、喜ばれています。
- 復帰しやすく働き続けられる環境のため、離職率が低いです。
- 平均年齢は、10年前は50代後半が中心でしたが、今は40代前後の子育て世代が増えました。



所在地：玉野市 事業概要：衣料品製造業
従業員数：96名（男性15名 女性81名）
H P：https://www.do-1.co.jp/



おかやま子育て応援宣言企業（2016 知事表彰）

取組のきっかけ

弊社は、オーダーシャツのアパレルとして企画・製造・販売を行っており、岡山工場はその生産拠点です。昨今の縫製工場の海外移転など、国内縫製業界の存続に対して危機感を感じており、よい物づくりとは人づくりであり、そのためには社員が働きやすい環境を整えることが必要と考え、以前より女性活躍やダイバーシティの推進に取り組んで参りました。その結果、多くの支持を頂き、現在では事業所平均年齢が28歳、その9割が女性という職場環境となりました。このため、より一層の育児支援や両立支援の拡充が必須と考え、制度の充実を図りました。

主な取組

- 「プレミアムエブリデー制度」を導入しました。
1日の計画が終了すれば業務終了となる制度です。もちろん定時退社扱いとして給与の減額はありませぬ。社員の仕事に対する価値観を「時間」から「質」や「効率」へと変化させることを目的としています。
- 法定を上回る有給休暇の付与
有給休暇は入社時に、入社日に応じて10日～29日分を付与しています。また、勤務年数に関わらず毎年6月1日に20日分を付与しています。取得単位は、半日単位、時間単位での取得も可能です。完全消化を目指し、部下の有給休暇の取得率が管理職の評価に大きく関わるようにしております。
- 育孫休暇（10日）、ブラザーフード休暇（10日）
有給休暇・育児休業等の他に、孫や弟妹のための休暇も取得可能で、取得実績も数多くあります。
- 法定を大幅に上回る育児支援制度を整備し、男性の育児を義務化しています。
育児休業は3歳まで何度でも、時短勤務は子が中学校卒業まで等、法定を大きく上回る制度を整備しています。また、男性社員にも2週間以上の育児休業の取得を義務付けており、男女ともに育児休業取得率は100%です。
- 法定を大幅に上回る介護支援制度を整備しています。
介護休業は1095日まで、時短勤務は日数無制限、介護休暇は日数無制限と法定を大幅に上回る介護支援制度を整備しています。
- 11時間のインターバル休暇制度
長時間労働の防止、十分な休養の確保を目的として、11時間以上のインターバル休暇制度を導入しています。
- 定年制を廃止しました。
定年制を廃止し、同時に高齢社員向けに任意に選択可能な勤務パターンの提供を行い、長く働ける環境の整

備を行いました。

- 通信制大学・短大の学費援助制度を整備しました。
高校卒で入社する社員が多いため、入社後も学習意欲のある社員に対して、通信制大学・短大の学費を援助及び無利子貸付する制度を整備しました。
- 社内FA制度、自己申告制度を整備しました。
社員のやる気に報いることが企業の責務と考え、自己申告制度・社内FA制度を整備しました。これにより職群の転換や事業所間の異動も活発になりました。

浸透・定着等の取組

- 新しい情報等はメーリングリストで社員全員に周知・広報しています。
- リーダーミーティングが週1回あり、情報共有するとともに意見交換をしています。
- 社内ポータルサイトを整備し、就業規則や会社からのメッセージも掲載しています。

具体的な効果等

- プレミアムエブリデー制度の導入により、平成29年9月の平均退社時間は15時15分でした。
- 残業時間については、5、6年前は月30時間でしたが、月5時間に減少しました。
- 有給休暇の取得率は6割超です。100%を目指しています。
- 品質・生産性が向上したことから売上・生産能力・利益も堅調に推移しています。
- 離職率も低く、新卒定着率は8割を超えています。



株式会社 ミスターサービス

所在地：岡山市中区 事業概要：流通加工業
従業員数：102名（男性 8名 女性 94名）
H P：https://www.mr-service.jp/



おかやま子育て応援宣言企業（2016）

取組のきっかけ

弊社は今期で19期になります。流通加工（製品アッセンブリや発送業務など）を行っており、従業員の9割以上が女性です。主婦をターゲットにしているということもあり、創業当時から子育て等のワーク・ライフ・バランスには積極的に取り組んできました。多くの従業員が結婚・出産・育児を経験しているため、職場での理解は進んでいます。近年、人手不足ということもあり、当社で長く働き続けてほしいという考えから取り組んでいます。

主な取組

- 通常期はほとんどないのですが、繁忙期（10月～年末）はどうしても人手が足りなくなるため残業時間は少し増えます。短期アルバイト等を採用し対応しています。
- その人しかできない仕事を減らし、急な子どもの病気や子育てに関する休暇を取りやすい職場環境を目指しています。
- バディ制度（二人一組）にして、お互いフォローできるようにしています。
- 梱包や荷物の持ち運び等があるため、妊娠中の方は軽作業へ配置換えするなどの配慮をしています。
- 育休からの復帰支援に力を入れています。1時間から慣らし勤務を始め、徐々に時間を増やしてスムーズに復帰できるようにしています。
- 男性の育休取得を推進しており、今年度1名（5日）が取得しました。
- 基本は9:00～18:00ですが、9:00～14:00や10:00～15:00など、従業員の要望に合わせて柔軟な勤務時間に対応しています。
- 従業員の他に、在宅での内職を依頼している方も多いです。内職を経て、パートや正社員への採用となることもあります。

- 平成30年から「分給」制度を取り入れました。ギリギリの時間まで責任を持って業務に取り組み、今まで以上に「働きやすい、やりがい」ある職場を目指しています。

浸透・定着等の取組

- 社内回覧で全員に周知、広報しています。
- 就業規則を全員が確認できる状態にし、情報共有をしています。
- 管理職が率先して研修に参加しています。イクボス講座、ダイバーシティシンポジウム、ワーク・ライフ・バランスセミナー等、「これからの働き方」に関する情報にはアンテナを張って積極的に取り組んでいます。

具体的な効果等

- 繁忙期を除き、残業は少なくなっています。
- 復帰しやすく働き続けられる環境のため、離職率が低いです。
- 有給休暇の取得については、今後の大きな課題となっています。半日取得や時間取得など、取得しやすい制度を計画しているところです。



2017年10月開催のリレーマラソンに初出場！
今年はチームを増やして出場します！