

働きやすい職場づくり 取組事例集 2017

働きやすい・働きがいのある職場づくりの取組をご紹介します！



はじめに

人口減少と高齢化が一層進む中、労働力の確保や健康で豊かな生活ができる社会をつくる観点から、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現が求められています。

そのためには、性別や年齢にかかわらず、誰もがライフステージに応じて能力を十分に発揮でき、多様で柔軟な働きやすい環境を整えることが重要です。

本事例集では、時間外労働の削減や休暇の取得促進など、働きやすい職場づくりに積極的に取り組み、国の認定などを受けている県内企業 12 社にヒアリング等を行い、具体的な取組をまとめたものです。

また、去る平成29(2017)年9月6日に開催した「岡山県中小企業・小規模事業者働き方改革推進会議」において、取組事例を発表した県内企業6社の取組事例も掲載しております。

働きやすい職場づくりを進めようとする皆様に広くご活用していただければ幸いです。

本書の作成に当たり、快くご協力いただきました関係者の皆様に厚くお礼を申し上げます。

平成 30 (2018) 年 3 月 岡山県

目次

取組事例

- 1 うらやす白鳩保育園 P03
- 2 社会医療法人 岡村一心堂病院 P04
- 3 株式会社 小坂田建設 P05
- 4 株式会社 キャン P06
- 5 倉敷地所 株式会社 倉敷自動車教習所 P07
- 6 株式会社 クラビズ P08
- 7 有限会社 ケア・ワン P09
- 8 株式会社 サンキョウ - エンビックス P10
- 9 株式会社 山陽セフティ P11
- 10 医療法人社団良友会 山陽病院・藤崎苑 P12
- 11 株式会社 ドゥ・ワン・ソーイング岡山工場 P13
- 12 株式会社 ミスターサービス P14

※掲載は五十音順です。

岡山県中小企業・小規模事業者働き方改革 推進会議における取組事例報告

- 1 株式会社 英田エンジニアリング P16
- 2 大松精機 株式会社 P16
- 3 倉敷木材 株式会社 P17
- 4 株式会社 石井事務機センター P17
- 5 株式会社 池田本店 P18
- 6 株式会社 イケル P18

おかやま子育て応援宣言企業について P19

おかやま子育て応援宣言企業

県知事賞受賞企業等一覧 P20

くるみんについて P21

ユースエールについて P21

えるぼしについて P22

岡山県男女共同参画社会づくり

表彰について P22

企業にとっても
大きなメリットが
期待できます！



社員の確保・職場定着



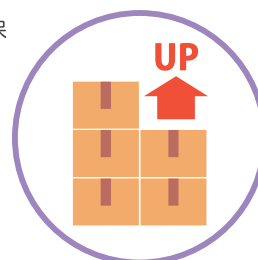
キャリアアップ



プライベートの充実



家族との時間確保



生産性の向上



仕事のやりがい・充実感



健康の保持促進

事例 1

うらやす白鳩保育園

所在地：岡山市南区 業種：医療・福祉業
従業員数：22名（男性 1名 女性 21名）
H P：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。



事例2

社会医療法人 岡村一心堂病院

所在地：岡山市東区 業種：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）と組み合わせて5日間連続して休め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。



事例3

株式会社 小坂田建設

所在地：岡山市北区 業種：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）、子供の学校行事休暇（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。



事例 4

株式会社 キャン

所在地：岡山市北区 業種：製造小売業
従業員数：2752名（男性117名 女性2635名）
H P：http://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た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。
子供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。




事例5

倉敷地所 株式会社 倉敷自動車教習所

所在地：倉敷市 業種：不動産事業・運転教育事業

従業員数：97名（男性60名 女性37名）

H P : <http://www.kurashikijisho.co.jp/company/>

 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で対応していますが、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。



事例6

株式会社 クラビズ

所在地：倉敷市 業種：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レー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、ゴルフやボウ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。



事例7

有限会社 ケア・ワン

所在地：倉敷市 業種：介護事業
従業員数：70名（男性10名 女性60名）



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供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、全部署集まっての会議を設け、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。



事例8

株式会社 サンキョウ-エンビックス

所在地：岡山市北区 業種：サービス業
従業員数：30名（男性15名 女性15名）
H P：http://www.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、退職後に取り組む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、良い仕事に繋がりが、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。



事例9

株式会社 山陽セフティ

所在地：岡山市北区 業種：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、お子さん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

事例 10

医療法人社団良友会 山陽病院・藤崎苑

所在地：岡山市中区 業種：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/hospital



くるみん (2017)

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、レクリエーション…）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。



事例 11

株式会社 ドゥ・ワン・ソーイング 岡山工場

所在地：玉野市 業種：衣料品製造業
従業員数：96名（男性15名 女性81名）
H P：http://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ん。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。



事例 12

株式会社 ミスターサービス

所在地：岡山市中区 業種：流通加工業
従業員数：102名（男性 8名 女性 94名）
H P：http://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！

岡山県中小企業・小規模事業者 働き方改革推進会議における取組事例報告

国においては、平成 29 (2017) 年 3 月に決定された「働き方改革実行計画」を踏まえ、長時間労働是正等に関する制度整備が進められておりますが、今後、中小企業・小規模事業者においては、深刻化する人手不足に対応する観点からも、働き方改革を着実に進めていく必要があります。

このため、県では、中小企業等の実態をより具体的に把握するとともに、働き方改革の推進に向け、課題や取組を話し合うため、去る平成 29 (2017) 年 9 月 6 日に、県内の経済団体、労働団体、行政機関等からなる「岡山県中小企業・小規模事業者働き方改革推進会議」を開催しました。

本会議では、県内企業 6 社から取組事例の報告をいただきましたので、資料を掲載します。



① 株式会社 英田エンジニアリング

所在地：美作市三保原 678 創業：1974年
資本金：6,000万円 従業員数：128名
事業概要：製造業（機械製造）

取組の ポイント

- ・生産性の改善等により残業時間を抑制し、働きやすい職場づくり
- ・育児休暇制度やインフラ整備等により、積極的な女性活用

取組前（きっかけ）

- **社会環境を考慮**
社員の長時間労働を減らす必要性。
- **生産性改善への取組**
アメンバー経営の導入等により、生産性改善への取組。
- **女性活用対策**
女性の能力発揮、活用の必要性を感じていた。

取組後（効果）

- **社員のモチベーション向上**
社員の意欲が向上し、モチベーションが向上した。特に女性社員は顕著であり、女性のリーダーも多くなった。
- **定着率の向上**
元々定着率は良かったが、産休等を取る女性社員の復職が図られた。
- **生産性の改善**
アメンバー経営の導入により、生産性の向上が図られている。

取組内容

- **残業時間抑制**
労働時間短縮に取り組んでおり、今年から月 70 時間以上残業した社員について、受診を義務づけ、健康管理に力を入れている。
- **育児休暇、短時間勤務・復職制度**
育児休暇を 1.5 年まで延長。子育て世代の短時間勤務・復職制度導入。その他、柔軟な勤務体制（早出・遅出勤務）導入
- **女性活用のためのインフラ整備**
各工場に、女性が勤務しやすいよう重量物移動の負担を軽減する補助器具導入。
- **QC D 活動、改善提案制度の取組**
京セラのアメンバー経営を取り入れ、生産性の改善と人材育成を図っている。また、改善提案制度を導入し、報奨金も実施。
- **人事制度改善の評価制度確立**
評価基準を社員にオープンにし、賞与、昇級、昇格に活用している。また、資格取得時の賞与増も行っている。

今後の課題

- **中間管理職の育成**
技術職員等はある程度充足しているが、中間管理職員が不足しており、育成や採用が必要。
- **国際分業による労働力確保**
国内の少子化に対応し、海外での生産拠点構築等が必要。
- **研究開発の強化**
新たな技術・製品を開発していくことが必要。

② 大松精機 株式会社

所在地：倉敷市矢部 232-1 創業：1984年
資本金：3,000万円 従業員数：40名（グループ計 170名）
事業概要：製造業（金属加工製品（設計・製造・販売））

取組の ポイント

- ・育児・介護と仕事の両立対策として、社内保育施設の整備
- ・安価で利用できる食堂・寮の整備

取組前（きっかけ）

- **先進事例の視察**
海外視察（ドイツ）時に、工業団地において、団地内保育施設を従業員が利用していた。
- **人材確保対策**
従業員の確保に課題があり、柔軟な対応が必要であった。

取組後（効果）

- **従業員の定着率の向上**
従業員から、育児と仕事の両立が図られるなどの評価を受けており、定着率が向上した。
- **人材確保へのレスポンス向上**
保育施設があることで、従業員の募集を行った際に、応募の反応が大きくなった。

取組内容

- **保育施設の整備**
仕事の両立を図るため、社内に保育施設を整備した。（平成 27 年 12 月申請、平成 28 年 1 月整備）
現在、保育士 2 名雇用し、従業員の子ども 4 名を保育している。
さらに、就学児についても、夏休み等の期間受入を行っている。（従業員の保育費用の負担はなく、全額会社負担。但し、食事代のみ一食 100 円。）
- **寮の整備**
従業員の負担を軽減するため、安価で利用できる食堂・寮を整備した。
（食堂一食 240 円均一、寮費 2.7 万円/月）



今後の課題

- **熟練技術者の確保対策**
若い従業員が多く（平均 28 歳）、より技術力の向上を図るために、計画的な育成が必要。熟練技術者が不足しており、その確保が必要。（特に溶接工）
- **社内保育施設等に対する支援**
申請の遅れにより、助成金が得られなかった。今後、介護の問題にも対応できるよう、将来的に社内に介護施設を整備することも検討しており、支援が必要。

③ 倉敷木材 株式会社

所在地：倉敷市中島 1000-1 創業：1907年
 資本金：3,000万円 従業員数：61名
 事業概要：卸売業（木材、建材）、建設業

取組の ポイント

- ・生活者の視点をもった企業人の育成
- ・「働き方に制約のある社員」も含めた相互尊重の風土作り



取組前（きっかけ）

- **社会的責任**
長時間労働等による過労自殺や過労死を防ぐことは最も基本的な社会的責任である。
- **インクルージョンの実現**
育児、介護、障害等の何らかの制約を抱える社員の活躍を促したい。
- **企業競争力の向上**
当社は住宅に関連した仕事をしている。社員がもっと家庭に関わることで、より良い仕事ができる。

取組後（効果）

- **顧客からの評価**
属人的な営業スタイルからチーム営業スタイルに移行したことを法人顧客から評価された。個人顧客（特に女性客）から、取り組み姿勢を評価される機会が増えた。
- **有給休暇取得率の向上**（但し有休計画付与も含む）
- **社員の地域活動への参加**
スポーツチームの監督、町内会活動等への参加増加。
- **女性リーダーの誕生**
組織改編にあたり、新たに女性リーダーが2人誕生。

取組内容

- **主な取り組みの経緯**
- 2006年 ・17時以降の社内会議の段階的廃止に着手（育児・介護を抱える社員の活躍を阻害する要因を減らす）
- 2009年 ・環境認証取得にあたり、労働生産性向上に関する数値目標を設定（「時間」「効率」への意識を高める）
- 2012年 ・働き方を変えることを経営の年間目標に明文化
- 2014年 ・多様性への取り組みを強化
（例）・男性も短時間勤務制度、フレックス制度、育児休業制度等を利用するように個別に声がけ
・女性だけで構成されたチームを結成し、女性顧客に向けた企画を実施（「クラモク家づくり研究所」）
・部門横断的な女性の親睦組織を発足（「みらい塾」）
・女性専用休憩室を新設（県奨励金受給）
- 2015年 ・国際インターンシップ開始（労働観の多様化に触れる）
・属人的な営業からチーム営業スタイルへの段階的移行
- 2016年 ・社員の行動規範を新たに設定（「多様・公正・責任」）
- 2017年 ・組織の階層を減らし、フラット化（生産性向上のため）
- 2018年 ・（予定）男性社員による「長期」の育児休業取得第一号

今後の課題

- 長時間労働は解消されつつあるが、生産性の向上が追いついていない。
- 同一労働同一賃金への対応（非正規職員の待遇向上、職務内容の明文化）
- 社員による積極的なボランティア活動、NPO活動（場合によっては副業）への参加の支援、制度面や労働時間管理の問題への対応
- LGBT（性的少数者）への取組（社内：トイレや休憩室のあり方、対顧客：「女性向け」イベントはどうあるべきか？等の問題）

④ 株式会社 石井事務機センター

所在地：岡山市南区福浜町 15-10 創業：1911年
 資本金：5,200万円 従業員数：28名
 事業概要：卸売業（オフィス機器、家具販売）

取組の ポイント

- ・テレワークの導入による働く場所を選ばない環境の整備
- ・生産性向上のための環境創りとルール創り

取組前（きっかけ）

- ① 人員の余裕がなく、イレギュラーな休みなどが発生すると、業務に与える影響が大きかった。
- ② 生産性が低く、残業が多かった。

- ↓
- **働き方を改革する必要がある**
まずは自社の経営課題を働き方改革により改善するきっかけとなりました。

取組後（効果）

- **テレワークを活用した働き方の多様化**
休む必要もなくなり社員の生活にゆとりが生まれ、社員満足度が向上した。
- **生産性の向上**
残業時間の大幅削減（前年比 **51.8%**）
売上 / **106.7%** ・ 粗利 / **117.6%**（前年比）
- **採用力の向上**
2018年度岡山県新卒就職希望企業ランキング 12位（H29.4.12 山陽新聞朝刊）
中途採用応募数の増加（前年比 1.8倍）

取組内容

- **生産性を高める2つの取り組み**
- ① 生産性を高められる環境を作ること（物理的環境）
外勤も含めた全社員がテレワークをできる環境を整える。
・電話／来客対応がない分、業務に集中できる
・外勤メンバーも隙間時間を効率よく活用
- （意識的環境）
ノートクタイム、退社時間宣言カード、蛍の光（音楽など）
・時間意識の向上
・仕事に関係ない会話を減少
・早く帰り辛い雰囲気を改善
- ② 生産性を高めざるを得ないルールも作る
PC強制シャットダウン
・決められた時間に強制的にPCがシャットダウン。
ネットワークカメラ
・20時頃に社内を確認し、声がけて退社を促す。
- 【ポイント】 ① 生産性を高められる環境を作ったうえでルールを作ることが重要！
② 評価制度と連動（人時生産性を評価）

今後の課題

- 働き方の更なる多様性に会社に対応し、社員満足度をより向上させる。
- テレワークの更なる活用（共有型サテライトオフィスの開設）

⑤ 株式会社 池田本店

所在地：高梁市川上町地頭 1309-3 創業：1911年
 資本金：1,000万円 従業員数：30名(正13名、パート17名)
 事業概要：小売業(スーパーマーケット、仕出し料理)

取組のポイント

- ・人手不足に対応した女性や高齢者の有効活用
- ・人事評価制度確立による社員のモチベーション向上

取組前(きっかけ)

- **賃金の上昇**
最低賃金の上昇に伴い、パート社員の賃金単価が上昇。
- **人手不足への取組**
小売、食品製造業界のため、元々人が集まりにくい。
- **生産性向上等の必要性**
経営の安定性を高めるため、生産性の向上や付加価値を高める必要性を感じていた。

取組後(効果)

- **若年層の雇用増**
若年層の中途採用やアルバイトからの正社員化。
- **社員のモチベーション向上**
目標の明確化と給与・賞与への反映やインフラ整備等により、従業員の意識が向上し、離職率も減少。
- **高齢者の雇用対策**
高齢者雇用により、老後の不安や負担を軽減。

取組内容

- **残業時間抑制、短時間労働実施のためのローテーション**
早期に退社するよう声かけの実施や短時間勤務に対応したシフト実施。
- **高齢者の定年延長制度**
経験とスキルを持つ高齢者の定年延長制度を導入し、技術やノウハウの継承にも取り組む。
- **育児休暇、短時間勤務復職制度**
育児休暇を就業規則に整備及び育児等のための退職者を短時間勤務で復職する制度を導入。
- **女性活用のためのインフラ整備**
女性が快適に働きやすくなるため、トイレ・洗面所の整備実施。
- **人事制度改善のための評価制度確立**
各種手当を廃止し、給与体系の適正化を図るとともに、客観的な視点による人事評価制度を導入し、給与・賞与への反映。



今後の課題

- **生産性改善、付加価値向上**
働き方改革による経営への負担を軽減するため、生産性の改善や高い付加価値のビジネス開発が必要。また、最低賃金の上昇など今後の経営環境変化への対応が必要。
- **周辺人口の減少と高齢化**
高梁市川上町地区の人口減少や高齢化により、マーケットが縮小しており、広域的なビジネス展開が必要。

⑥ 株式会社 イケル

所在地：岡山市北区平田 170 番 113 創業：2010年
 資本金：300万円 従業員数：7名
 事業概要：サービス業(インターネット附随サービス)

取組のポイント

- ・女性幹部の視点による采配。女性社員が働きやすい職場の構築
- ・柔軟な働き方を受け入れる社内風土・環境の構築

取組前(きっかけ)

- **創業時の思い**
IT系企業は、超過勤務が多い企業が多かったが、そうならないようにしたいという思いがあった。
- **人材確保対策**
働きやすい環境を作ることで、優秀な人材を確保したい。

取組後(効果)

- **社員の意識向上**
社員自らが積極的に課題に取り組むことやスキルアップなど個々の社員の意識やモチベーション向上が図られた。
- **人材の確保**
出産等により退職した社員が復帰するほか、働きやすい環境を求める若い社員の採用を行った。

取組内容

- **妊娠・出産・育児を理由に退職した元社員再雇用**
出産等により退職した元社員を再雇用できるよう就業規則を整備した。
- **育児短時間勤務制度**
育児により短時間勤務の必要がある社員が勤務できるよう弾力的な勤務ができる制度を導入。
- **個人目標等管理を経営計画とリンクし意識向上**
プライベートを含む個人目標を社員個々に設定し、会社の経営計画とリンクすることで、社員の意識の向上と社員自ら働きやすい環境づくりに取り組む。
- **作業実績の見える化**
各自が詳細な日報の記録を行い、作業工程の中で効率的な工程や利益効率の高いプロジェクトなどを見える化することで、課題を共有している。
- **残業をしない仕組みづくり**
社員の育児等働きやすい環境にするため、週休日の設定を工夫するなど残業をしない環境づくりに取り組む。

今後の課題

- **社員の産休等に対する人的対応**
現在は発生していないが、産休等緊急時に人材が不足する懸念があり、財務強化が必要。
- **生産性の向上**
付加価値の高いサービスを提供する必要があるが、社員の教育に割く時間が不足している。

おかやま子育て応援宣言企業について

おかやま子育て応援宣言企業は、従業員の子育てや地域における子育てを応援するための具体的な取組を企業・事業所に宣言していただき、県が登録する制度です。

岡山の未来を担う子どもを安心して産み育てることができる社会づくりのために、企業の皆様のご応募をお待ちしています。



「おかやま子育て応援宣言企業」のメリット

- 「おかやま子育て応援宣言企業」であることを対外的に自由にPRできます。子育て支援に取り組む企業であることを対外的にアピールすることができるため、企業のイメージアップや優秀な人材の確保が期待されます。
- 宣言企業には登録証を交付し、県ホームページで取組内容を広く紹介します。
- 中国銀行、トマト銀行では、登録した企業等を対象とした優遇金利の融資商品を提供しています。
- 岡山県信用保証協会では、信用保証料の割引を行っています。

「おかやま子育て応援宣言企業」になるには

ステップ1 宣言内容を決めて、応募用紙に記入してください。

- 宣言内容は1つでも構いません。
- 社の実情に応じた取組を宣言してください。

宣言していただく取組の例

- ① 育児休業を取得しやすい社内環境を整えるため、社内研修を行います。
- ② フレックスタイムを導入し、働き方の選択肢を増やします。
- ③ 地域の青少年健全育成活動（スポーツ少年団）を積極的に支援します。
- ④ 再就職を希望する女性を対象に、職場体験講習を行います。
- ⑤ 従業員の仕事と家庭の両立を積極的に支援する「イクボス」になることを宣言します。

ステップ2 企業を訪問し、宣言内容を確認させていただきます。

ステップ3 「おかやま子育て応援宣言企業」として登録します。

- 登録企業には、登録証を進呈します。
- 県ホームページで、取組内容を紹介します。

詳しくは

または

おかやま子育て応援宣言企業 県知事賞受賞企業等一覧

登録企業のうち、宣言内容の実現に向けて特に積極的に取り組み、他の模範となる優れた成果のあった企業等に県知事賞を贈呈しています。

※事業者名は受賞時のものです。

平成19年度 (2007)	医療法人社団清和会 笠岡第一病院 尾崎商事 株式会社 両備ホールディングス 株式会社 株式会社 中国銀行 社会福祉法人愛誠会 特別養護老人ホーム唐松荘	平成24年度 (2012)	株式会社ハルナ 大原工場 財団法人操風会 岡山旭東病院 エムイーシーテクノ株式会社 中国事業所 医療法人社団 良友会 学校法人 川崎学園
平成20年度 (2008)	おかやま信用金庫 セロリー 株式会社 医療法人 中條歯科医院 医療法人薬師寺慈恵会 薬師寺慈恵病院 中国学園大学・中国短期大学 ネットソリューションズ 株式会社 オーエヌ工業 株式会社	平成25年度 (2013)	学校法人 美学学園 株式会社 岡山村田製作所 丸五ゴム工業 株式会社
平成21年度 (2009)	株式会社 両備システムソリューションズ 株式会社 トマト銀行 医療法人 福嶋医院 学校法人 就実学園 医療法人創生会 渡辺胃腸科外科病院 共和機械 株式会社 生活協同組合おかやまコープ	平成26年度 (2014)	片山工業 株式会社 株式会社 日本政策金融公庫 岡山支店 株式会社 天満屋 社会医療法人 光生病院 社会福祉法人 淳風福祉会
平成22年度 (2010)	財団法人仁厚医学研究所 児島中央病院 株式会社 ベネッセコーポレーション 両備グレースタクシー 株式会社 佐用池田電機 株式会社 岡山部品 株式会社 株式会社 ブラックスミス	平成27年度 (2015)	株式会社 キャリアプランニング 一般財団法人 赤堀病院 医療法人つばさ つばさクリニック 株式会社 ヤマダビーコミュニケーションズ 株式会社 フジワラテクノアート
平成23年度 (2011)	医療法人誠和会 倉敷記念病院 社会福祉法人 倉敷連医会 株式会社 ミツバファクトリー 有限会社 アップビート・バルーン 株式会社 山陽新聞社 三菱化学株式会社 水島事業所 国立大学法人 岡山大学	平成28年度 (2016)	社会医療法人 岡村一心堂 株式会社 ストライプインターナショナル 株式会社 クラビズ 株式会社 ドゥ・ワン・ソーイング 岡山工場
		平成29年度 (2017)	社会福祉法人 純晴会 医療法人和風会 中島病院 株式会社 山陽セフティ 岡山医療生活協同組合 うらやす白鳩保育園 玉島信用金庫

くるみんについて



次世代育成支援対策推進法に基づき行動計画を策定した企業のうち、行動計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けることができます。この認定を受けた企業の証が「くるみんマーク」です。

約2,845社が認定を受けています！
(平成29年(2017)12月末時点)



さらに、平成27年(2015)4月1日より、くるみん認定を既に受け、相当程度両立支援の制度の導入や利用が進み、高い水準の取組を行っている企業を評価しつつ、継続的な取組を促進するため、新たにプラチナくるみん認定が始まりました。この認定を受けた企業の証が「プラチナくるみんマーク」です。

約182社が認定を受けています！
(平成29年(2017)12月末時点)

企業側のメリット

- 登録企業等の名称や取組内容が厚生労働省によるホームページ「両立支援のひろば」等において広く紹介されます。
- くるみんマーク・プラチナくるみんマークを商品、名刺、広告、求人広告等に付け、厚生労働大臣から認定を受けたことを対外的に明らかにすることで、学生や社会一般へのイメージアップや優秀な従業員の採用・定着が期待できます。
- くるみん認定・プラチナくるみん認定を受けると、各府省等が総合評価落札方式または企画競争による調達によって公共調達を行う場合、加点評価され、公共調達で有利になります。

詳しくは または

ユースエールについて

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が認定しています。



メリット

- ハローワークなどで重点的PRを実施
- 自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能
- 若者の採用・育成を支援する関係助成金を加算
- 日本政策金融公庫による低利融資 など

詳しくは または

えるぼしについて



〈1段階目〉



〈2段階目〉



〈3段階目〉

「L」には、Lady (女性) Labour (働く・取り組む) Lead (手本) などさまざまな意味があり、「円」は企業や社会、「L」はエレガントに力強く活躍する女性をイメージ。

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）に基づく一般事業主行動計画の策定・届出をした事業主のうち、女性活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な事業主は、都道府県労働局への申請により厚生労働大臣の認定を受けることができ、認定マーク『えるぼし』を商品などに使うことができます。

詳しくは

検索

または

検索

岡山県男女共同参画社会づくり表彰について

岡山県では「岡山県男女共同参画の促進に関する条例」に基づき、男女共同参画の推進に関する取組を積極的に行っている事業者を表彰し、その功績を讃えるとともに、広く県民に周知しています。

受賞企業等一覧 ※事業者名は受賞時のものです。

平成17年度	オーティス 株式会社	平成25年度	中谷興運 株式会社
平成18年度	株式会社 いのうえ 株式会社 山田養蜂場	平成26年度	一般財団法人 操風会 一般財団法人 津山慈風会
平成19年度	株式会社 クロスカンパニー	平成27年度	片山工業 株式会社
平成20年度	国立学校法人 岡山大学	平成28年度	社会福祉法人 陽光会
平成21年度	株式会社 英田エンジニアリング	平成29年度	倉敷地所 株式会社
平成22年度	社会福祉法人日輪会 特別養護老人ホーム宗玉園	平成29年度	公益財団法人 大原記念倉敷中央医療機構 倉敷中央病院
平成23年度	ビザビグループ		
平成24年度	医療法人 緑風会 岡山商工会議所 株式会社 岡山村田製作所		

詳しくは

検索

ワーク・ライフ・バランスに関する情報サイト

- ▶ 働き方・休み方改善ポータルサイト

<http://work-holiday.mhlw.go.jp/index.html>



- ▶ 内閣府 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）推進ホームページ（カエル! ジャパン）

<http://www.cao.go.jp/wlb/>



- ▶ 厚生労働省 両立支援総合サイト 両立支援のひろば

<http://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



- ▶ 厚生労働省 イクメンプロジェクト

<http://ikumen-project.mhlw.go.jp>



- ▶ 中小企業庁 中小企業ワーク・ライフ・バランス対応経営マニュアル

<http://www.chusho.meti.go.jp/keiei/koyou/wlb/20fyManual.htm>



- ▶ (公財) 日本生産性本部 ワーク・ライフ・バランス推進会議

<http://www.jisedai.net>



産業労働部 労働雇用政策課 TEL:086-226-7386

<http://www.pref.okayama.jp/soshiki/47>



岡山県労働雇用政策課

検索

発行 岡山県