

**おかやま  
子育てしやすい職場  
アワード 2025**

～受賞企業の取組紹介～

令和8(2026)年2月18日

岡山県

# 目次

「おかやま子育てしやすい職場アワード2025」 受賞企業一覧 ..... 1

「おかやま子育てしやすい職場アワード2025」 受賞企業紹介

オーエヌ工業株式会社 .....	2
社会福祉法人 愛誠会 .....	3
双葉電機株式会社 .....	4
新岡山陸運株式会社 .....	5
株式会社アイ・サポート .....	6
岡山県信用保証協会 .....	7
株式会社天満屋 .....	8
医療法人社団清和会 笠岡第一病院 .....	9

## おかやま 子育てしやすい職場 アワード 2025



# 受賞企業一覧

## ① オーエヌ工業株式会社

住所	代表者名	従業員数 (計)	表彰区分
津山市上田邑3235番地 2	代表取締役社長 中村 政弘	229	製造業

## ② 社会福祉法人 愛誠会

住所	代表者名	従業員数 (計)	表彰区分
新見市唐松1749- 2	理事長 渡部 勝吉	139	医療、福祉

## ③ 双葉電機株式会社

住所	代表者名	従業員数 (計)	表彰区分
岡山市南区福成 2 丁目23番18号	代表取締役社長 岡崎 友作	164	卸売業、小売業

## ④ 新岡山陸運株式会社

住所	代表者名	従業員数 (計)	表彰区分
岡山市中区江崎746- 3	代表取締役 木下 聖士	23	運輸業、郵便業、建設業

## ⑤ 株式会社アイ・サポート

住所	代表者名	従業員数 (計)	表彰区分
岡山市北区芳賀5320番地 2	代表取締役 長澤 順	35	宿泊業、飲食サービス業、サービス業 (他に分類されないもの)

## ⑥ 岡山県信用保証協会

住所	代表者名	従業員数 (計)	表彰区分
岡山市北区野田 2 丁目12番23号	会長 横田 有次	86	その他業種

## ⑦ 株式会社天満屋

住所	代表者名	従業員数 (計)	表彰区分
岡山市北区表町 2 丁目 1 番 1 号	代表取締役社長 斎藤 和好	1,155	大規模企業

## ⑧ 医療法人社団清和会 笠岡第一病院

住所	代表者名	従業員数 (計)	表彰区分
笠岡市横島1945	理事長 宮島 厚介	436	特別賞



# オーエヌ工業株式会社



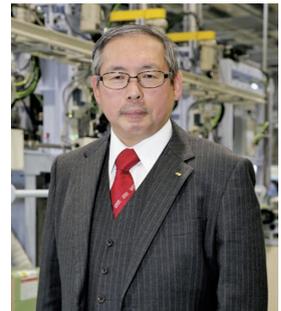
所在地	津山市上田邑3235番地2
業種	製造業
設立年	1964年
従業員数	229人
事業概要	ステンレス配管製品の管同土をつなぐ「継ぎ手やバルブ」を製造販売しています。

## 受賞のポイント

- ・男性育児奨励休暇（子どもが1歳になるまで）制度の整備
- ・看護等休暇、産後パパ育休等を有給休暇制度にすることで、高い取得率を実現
- ・出産祝金、入学祝金（小・中・高・大（専））の充実

## 導入の経緯・経営者の思い

代表取締役社長 中村 政弘



「誰もが働きやすい職場の環境づくりを目指す」という創業者の思いが60周年を迎えた今でも受け継がれ社風として根付いており、子育てをしている従業員に対しても「会社として応援したい・寄り添っていきたい」という思いがあり職場の環境整備の取組へと繋がっています。従業員が安心して働ける職場づくりを目指すことで、従業員のモチベーション向上・離職率の低下（定着率の向上）・生産性向上・組織力の強化など結果的に会社にとっても大きなメリットとなっています。今後も引き続き、働きやすい職場づくりを目指していきます。

## 取組内容

- ・出産付添休暇：配偶者が出産するときは3日間の出産付添休暇を付与
  - ・男性育児奨励休暇：子供が1歳になるまでの期間に育児を目的とする休暇を20日間付与（会社独自の制度）
  - ・子の看護等休暇：小学校6年生まで取得可能
  - ・産後パパ育休：取得時は給与100%支給
- いずれの休暇も有給扱いとしている。

その他にも子供の成長に合わせた祝い金の支給

- ・出産祝金：10万円の支給
- ・入学祝金：小学校 5万円 中学校 8万円  
高等学校 10万円 大学・専門学校・短大 10万円
- ・育児休業取得に対して、管理職や従業員の意識が変化してきており、会社全体で育児休業の取得が当たり前になってきている。

取得する側も、サポートする側も育児休業を取得することが前提にあるため、いつでも助け合える状況ができている。社員同士・家族同士が交流できるファミリー祭の開催。



ファミリー祭

## 取組の効果

- ・産後パパ育休取得率 2023年 43% 2024年 100%
- ・女性の育児休業取得率 2023年 100% 2024年 100%
- ・産後パパ育休・男性育児奨励休暇は給与の取り扱いを有給としたことから取得率が100%となった。また産後パパ育休28日、男性育児奨励休暇20日（土日含まず）を併せて利用することで実質約2ヶ月間の育休を取得できている。
- ・女性の育児休業取得率については毎年100%を維持できている。

## 今後取り組みたいこと

孫をもつ従業員のための育児休暇制度など、子育てに係わる従業員が安心して働ける環境を充実させていきたい。また子育てに限定せず家族をサポートするための休暇制度など、従業員からの意見等も取り入れながら活用できる制度を積極的に取り組んでいきたい。

## 審査員コメント

- ・看護等休暇が小学生の期間まで有給なのは従業員にとってありがたい制度。
- ・産後パパ育休が有給のため男性の育休取得率が高い。
- ・お祝い金も高額で、支給対象も大学（専門学校）までと充実。



# 社会福祉法人 愛誠会



■所在地	新見市唐松1749-2
■業種	医療、福祉
■設立年	1977年
■従業員数	139人
■事業概要	高齢者福祉施設の運営 施設内託児所の運営

## 受賞のポイント

- ・スクールタイム・ワーカー制度（子どもが不在の時間だけ勤務）の整備
- ・親と子の双方に寄り添う制度の充実（ちびっこ出勤制度、子のバースデー休暇等）
- ・子育てに協力する職場風土の定着

## 導入の経緯・経営者の思い

理事長 渡部 勝吉



有資格者の女性職員が仕事をもつ50代の姑から仕事を辞めて育児に専念する様に言われ、退職したいとの相談があり、本人のキャリアを伸ばしたい希望は諦めざるを得ない状況でした。これを受けて若い世代の子育てと仕事を両立させ、キャリアを諦めないでよい社会にしていきたいためにも、事業所内託児施設を新設しました。また、子育てにおいて個々が抱える様々な問題に対し、個人では解決できない課題は、会社の課題と考え、対話をしながら柔軟に制度・規則を改正し、仕事と子育ての両立ができる企業の土壌を創ってきました。

## 取組内容

時代とともに職員の子育てや仕事に関する悩みを柔軟に対応してきた結果、以下のような取組を実施してきました

- 平成13年 施設内託児所「ひだまり園」開所（定員15名）
- 平成14年 子の看護のための休暇制度（年5日間）
- 平成17年 「パパプログラム」（男性の育児参加を促す）
- 平成18年 両立支援委員会（子育て中の職員）設立
- 平成19年 ちびっこ出勤制度（長期休暇や土日に一緒に出勤し、子供を家に一人にしない取組）
- 平成20年 子のバースデー休暇導入
- 平成21年 ジョイフル休暇（3日連続有休取得）導入
- 平成23年 子の看護のための休暇制度を中学校就学前までに延長
- 令和5年 不妊治療休暇を新設
- 令和6年 「ペアレント・サポート・プラン」の導入（労使で作成するための計画書）  
「スクールタイム・ワーカー」の導入（登園・登校中の時間帯で働く新しい働き方）
- 令和7年 子育てサロンの立ち上げ



ちびっこ出勤



子育てサロン「ゆいまーる」



施設内託児所「ひだまり園」  
卒園式

## 取組の効果

- ・託児所開設後の離職率16%→6.1%に減少
- ・育児休業取得率、育児休業復帰率ともに100%を維持
- ・子育て中の職員28名の内、スクールタイム・ワーカー2名、短時間勤務5名、土日夜勤免除2名、フレックス勤務2名、ちびっこ出勤5名が利用するなど柔軟な働き方ができた。

安心して働ける環境の中で、離職率が減少し、経験とキャリアを積み、やりがいと誇りを持った専門職が多く育ち、その結果、利用者や家族へのサービスの質が期待以上に向上している。

## 今後取り組みたいこと

核家族化が進む中、子育ての協力者が得られない状況が見えるため、職員との対話を通じて個々に感じる子育ての悩みを一緒に解決できるよう、個別支援プラン「ペアレント・サポート・プラン」を労使で作成・充実させ、不安なく子育てもキャリアも継続できるようにしたい。また、子育て世代の互いの悩みや意見を交換する場として、子育てサロン「ゆいまーる」を立ち上げたので、より良い関係づくりを通して子育てしやすい職場にしたい。

## 審査員コメント

- ・働きやすい制度を作るだけでなく、親と子に寄り添った制度を整えている。
- ・ちびっこ出勤制度や、子のバースデー休暇等は子どもにとっても良い制度である。
- ・子育てに理解のある職場風土により、これから育児をする世代も働きやすく、好循環につながっている。



# 双葉電機株式会社



■所在地	岡山市南区福成2丁目23番18号
■業種	卸売業
■設立年	1946年
■従業員数	164人
■事業概要	日立グループの商社として販売・設計・施工・メンテナンスを行うエンジニアリング商社

## 受賞のポイント

- ・事業所内保育所の設置（従業員の子どもの保育料を低額に設定）
- ・多様な働き方の推進（全従業員へテレワーク用PCとスマホを支給）
- ・育児目的休暇の取得率100%

## 導入の経緯・経営者の思い

代表取締役社長 岡崎 友作

単に「子育てしやすい会社」をつくるのではなく、「社員がどのライフステージでも安心して最大限の力を発揮し、社会に提供する価値を最大化し続ける会社」でありたいという思いから、様々な取組を推進してまいりました。今後は、支援される側だけでなく、“支える人”や“家族”にも光が当たる取組を進めていきたいと考えております。

誰か一部ののための制度ではなく、「安心して最大限の力を発揮し、社会に提供する価値を最大化し続ける会社」を目指し、取組を進化させていきます。



## 取組内容

### ■事業所内保育園の設置

職場の敷地内に保育所を設け、子育て中の社員が安心して働ける環境を整備しました。また従業員限定の保育支援制度として保育料の会社負担を導入し、非常に低価格で保育サービスを利用でき、育児にかかる費用負担の軽減につながっています。



双葉電機本社社屋

### ■会社独自の休暇制度「育児目的休暇」の導入

男性の育児参加を推進するため、有給休暇とは別に子どもが誕生した社員に年間10日間を付与する制度を導入。

### ■柔軟な働き方の実現

全社員にPCとスマートフォンを支給し、テレワークや直行直帰を推進。



テレワーク用PC



保育園

### ■短時間勤務の対象期間の拡充

法律を大きく上回り、「小学校3学年修了までの子」を対象として、長期間にわたり、子育てと仕事の両立をサポートしています。

### ■時差出勤（始業・終業時刻の繰下げ）の新設

3歳から就学前までの子を養育する従業員は始業・終業時刻を繰下げて働くことのできる制度を導入しました。

男性社員と子どもたち



## 取組の効果

働き方改革や子育て支援制度の充実により、企業価値が大きく向上しました。  
 女性社員の職場復帰率100%：結婚・出産後も産休・育休から復帰が当たり前  
 育児目的休暇の利用率100%：男女問わず制度を活用し、家庭と仕事を両立  
 採用力・企業イメージの向上：保育園設置や子育て支援で中途採用承諾率アップ  
 生産性・エンゲージメントの向上：テレワークや短時間勤務で移動時間削減、集中力・業務効率が高まり意欲もアップ

## 今後取り組みたいこと

今後は子育て世代を応援する社員への支援も検討しております。  
 〈同僚への応援手当の検討〉育児休業取得者の業務をサポートする同僚に対し、応援手当を支給する制度を検討しています。  
 〈不妊治療のための休暇や手当の検討〉不妊治療と仕事の両立を支援するため、専用の休暇や手当の導入を検討しています。  
 〈家族招待の会社イベントの実施〉社員の家族を招待するイベントを開催し、家族ぐるみで会社を応援できる風土づくりを進めていきます。

## 審査員コメント

- ・事業所内保育所整備等、保育負担に対するフォローが手厚い。
- ・10日間ある育児目的休暇も有給で利用しやすいうえ、実際に利用されているのは素晴らしい。
- ・社長自ら育休を取得し、社内での男性育休取得促進を図っている。



# 新岡山陸運株式会社



■所在地 岡山市中区江崎746-3

■業種 運送業

■設立年 1975年

■従業員数 23人

■事業概要 ダンプ運送業

## 受賞のポイント

- ・事業所内保育所（看護師常駐）の設置（従業員の子どもと孫は保育料無料、勤務形態に対応した早朝受入れ、子どもの急病にも対応可能）
- ・女性活躍（女性ドライバー採用）の推進

## 導入の経緯・経営者の思い

代表取締役 木下 聖士



弊社では女性ドライバーを積極的に採用していましたが、応募いただいた際に小さな子供の預け先がないことで採用を見送ってしまった経験がありました。近くの保育園と提携していましたが職業柄、朝が早い受け入れ可能な保育園がなく女性ドライバーを採用する際の大きな障害となっていました。そのため、自社で保育園をすればこの問題を突破できると思いました。人手不足の運送業界で子育て世代も活躍できる環境をつくるため、企業主導型保育所を設立することとなりました。

## 取組内容

弊社が経営する「おんぷ保育園」は内閣府認定の企業主導型保育事業で県内の中小運送会社の中では3社目となる。経営内容に関して、自由に設定ができるという特色を活かして、早朝保育を可能とした。また、小さな子どもがいる家庭の社員については男女問わず、お孫さんについても保育料無料を福利厚生に取り入れたことでリクルートとしても大きな強みとなった。さらに、保育園に看護師を常駐させることで病児保育の受け入れが可能となった。これらの取組により、社員が安心して働ける会社づくりを実現することができた。



ファミリーフェスタ



おんぷ保育園外観



園児 おさんぽ風景

## 取組の効果

若手の女性ドライバーが子どもを自社の保育園に預け、子育てと仕事の両立を果たしている。また、これらの活動により、会社と従業員の双方が結婚・出産・子育てによる退職に不安を抱くことがなく、新たな若手の女性ドライバーの採用につながることができた。

## 今後取り組みたいこと

弊社の保育園が本社とは少し離れた場所にあるため、今後は本社ともっと近い場所に設置し送迎の負担を軽減することと、幅広い年齢の園児を受け入れることができるような体制を整えていくことを今後の目標とする。

## 審査員コメント

- ・運送業での保育園経営は珍しい取組である。
- ・勤務時間帯に合わせて早朝からの預け入れも可能で働きやすく、安心感がある。
- ・家族参加型イベントも社内でも企画され、従業員の育児支援に前向きである。



# 株式会社アイ・サポート



所在地	岡山市北区芳賀5320番地2
業種	サービス業
設立年	2004年
従業員数	35人
事業概要	DX化による上下水道施設の維持管理の高度化

## 受賞のポイント

- ・定期的なミーティングで業務内容の進捗や締切日を共有し、子ども関係での休暇取得を促進
- ・従業員の子どもを含めた予防接種補助制度の整備
- ・マッサージやスポーツジムなどプライベートタイム向け独自補助制度の整備

## 導入の経緯・経営者の思い

代表取締役 長澤 順

人口減少により、国力で諸外国に後れを取る、現在の子供が成人後に高齢者を支える負担が増大するなどの問題が多発しています。したがって今後の人口減少・高齢化社会をできる限り抑え、子供の数を増やすことが日本の課題です。そのためには、現役の子育て世代を支援し、より多くの子供を育てやすい環境を作り、さらに次の世代も子育てを行いやすくすることが重要です。また、代表者の私が子供はとても可愛い存在だと感じており、「少しでも良い家庭環境で育てほしいな。」と思っています。以上が導入の経緯と幸いです。



## 取組内容

働きながら子育てをする際の問題は主に以下の8点。

- ①子供の体調不良などで急な休みが必要
- ②子供の学校や習い事の時間に合わせ勤務の切り上げが必要
- ③子供の学校行事やイベントで休みが必要
- ④勤務時間の短縮をせざるを得なくなる
- ⑤仕事の後で家事を行うために負担が大きい
- ⑥夏休みなどの長期休暇中に、子供の預け先が確保できない
- ⑦周囲の従業員の視線や反応が気になる
- ⑧妊娠中のつわりなどの体調不良

これらの問題に対し、以下のような取組を行っている。

- A：休みを取りやすい雰囲気づくり→①②③⑥⑦⑧を解消  
 B：月に1回の会議でスケジュール確認→③を解消  
 C：子供も含めた予防接種の補助→①を解消  
 D：勤務時間の柔軟な調整→④を解消



- E：リモートワークの導入→⑥を解消  
 F：プライベートタイムへの補助（マッサージやスポーツジムの費用補助）→⑤を解消  
 G：土日祝日やGW、正月の会社休業→⑥⑦を解消

## 取組の効果

子育て支援の取組を進めた結果、以下のような効果が現れた。

従業員の定着率が向上し、優秀な人材が長期間勤務することで、組織全体の経験が蓄積され、業務の品質向上と効率化を達成できた。結果として、既存顧客からの評価も高まり、継続的に既存案件を受注していることに加え、新規案件も複数獲得でき、この10年で売上を約4倍にできた。10年前の会社引継時には厳しい経営状況だったが、現在では累積赤字を解消し、借入金の返済も進み資金繰りも安定してきた。

## 今後取り組みたいこと

- ・現在できていない子育て中の従業員への金銭的支援（例：出産や入学の際の一時金支給など）
- ・現在は偶然女性が多い職場となっているが、今後男性社員が増加しても同様の支援を行う。
- ・子育て中の従業員をサポートしてくれている全従業員への支援
- ・親の介護が必要になる従業員にも、子育て支援と同様に支援する。

以上の取組により、子育て中の従業員のみが優遇されていると感じる従業員（現在そのような従業員はいませんが）の不安を減らすことができる。

## 審査員コメント

- ・子育てと仕事の両立に理解がある社風を感じる。
- ・代表者自身が育児を体験し取組に生かしている。
- ・出勤時間の調整がしやすいなど、子どもの関係での休みが取りやすい。



# 岡山県信用保証協会



■所在地	岡山市北区野田2丁目12番23号
■業種	その他金融業（補助的金融業）
■設立年	1948年
■従業員数	86人
■事業概要	中小企業者等に信用保証業務や経営支援業務を行い、事業発展の支援を行う公的機関。

## 受賞のポイント

- ・法定基準を上回る両立支援制度（育児休業、看護等休暇、短時間勤務）の整備
- ・独自の子育て関連休暇（妊婦検診付添等特別休暇、両親学級等参加特別休暇等）の充実
- ・令和5年度以降 育児休業取得率100%

## 導入の経緯・経営者の思い

会長 横田 有次

岡山県信用保証協会は、「中小企業の振興と地域経済の活力ある発展に寄与する」基本理念の実現のため、その原動力となる職員一人ひとりを最も重要な財産であると位置づけています。近年は、職員年齢の若返りにより20～30代の職員で全体の62%を占める状況です。育児と仕事の両立支援の必要性が高まっていることから、職員が自身の有する能力を活かし、いきいきと働くことができる環境づくりだけでなく、生活との調和を図りながら働くことができる環境の整備のため、子育て支援施策の充実に積極的に取り組んでいます。



## 取組内容

### ■育児とキャリアの両立を支える制度設計

産前産後休業や出生時育児休業制度（パパ育休）は、給与、賞与、昇給、退職金のいずれにも影響を与えない特別休暇扱いとしています。

### ■法定を超えた休暇制度の創設とその周知

育児に係る休暇だけでなく、妊婦検診（配偶者の付き添いも含む）、不妊治療、母親学級、両親学級への参加による休暇も特別休暇扱いとしています。

また、育児と仕事の両立支援策をとりまとめたパンフレットをグループウェアに掲載し、いつでも職員が見ることができ、該当者には制度の説明や利用の推奨を行っています。

### ■育児に係る社内コミュニケーション促進のための取組

不要となった書籍を自由に貸し借りできる「協会ミニ図書館」を設立しました。ビジネス書だけでなく、不要となった絵本やボードゲームも設置可とすることで、育児に係るコミュニケーション促進を図っています。



パパ育休中の様子



協会ミニ図書館

## 取組の効果

### ■育児とキャリアの両立を支える制度設計

パパ育休は、令和5年、6年で取得率100%を達成しました。今年度も取得率100%で推移しています。

### ■法定を超えた休暇制度の創設とその周知

子の看護等休暇は多数の職員が取得しています。また、法定を上回る内容として今年度7月より制定したPTA活動による休暇の取得は現在までに2件の実績がありました。

## 今後取り組みたいこと

### ■育児休業を取得した職員への職場復帰支援の充実

面談や研修、復帰後のフォローの実施等内容を充実させた制度を創設し、スムーズな職場復帰の支援を行いたいです。

### ■イクボス研修の実施

職場内での育児に対する理解やチーム力向上のため、全管理職向けにイクボス研修の実施を予定しています。

### ■アルムナイ採用の実施

育児等を理由とした退職者との関係を維持し、再度迎え入れることで、多様な働き方やキャリアの選択肢を尊重する職場づくりを目指します。

## 審査員コメント

- ・育児期間のほか、妊活期・妊娠期の休暇も豊富。また、女性だけでなく男性も取得が可能。
- ・育休取得率100%に繋がるなど、出産前からの休暇制度によって育児に対する理解も深まっている。



# 株式会社天満屋



■所在地	岡山市北区表町2丁目1番1号
■業種	百貨店事業他
■設立年	1918年（創業1829年）
■従業員数	1,155人（2025年8月時点）
■事業概要	「優良商品の販売を通じて、地域社会の生活・文化の向上に寄与する」を経営理念に百貨店運営。

## 受賞のポイント

- ・孫の看護等休暇制度の整備
- ・不妊治療を含めたウェルネス休暇を新設
- ・勤務形態に合わせて事業所内保育所を土・日・祝日も運営

## 導入の経緯・経営者の思い

代表取締役社長 斎藤 和好

弊社は岡山県を中心に百貨店事業を展開し、従業員の女性比率は約70%（正社員では60%）と、地域でも女性が多く活躍する企業です。創業197年の歴史の中で、早期から女性正社員の採用や「てんまや女子陸上競技部」の設立など、女性活躍を象徴的に示す取組を進め、男女ともに長く活躍できる職場づくりを推進してきました。現在は、育児と仕事の両立を支える働きやすさに加え、育児とキャリア形成を同時に実現できる活躍のしやすさの向上にも注力しています。こうした取組が評価され、「プラチナくるみん」「えるぼし」等の認定をいただいております。



## 取組内容

### ■企業内保育園「てんまや保育園」の設置

2019年5月に設置、全員が保育士資格を有し、天満屋岡山本店の営業日・営業時間すべてに対応した保育を実施。従業員に加え近隣企業の子育て世代にも開放することで、地域に根差した百貨店として地域貢献を行っています。

### ■育児中勤務者の働き方の多様化（9パターン）

小学校4年生まで、1日4～7時間の短時間勤務を選択可能。加えて、短時間勤務者の日数限定フルタイム勤務や育児早番フルタイム勤務など、環境や希望に応じた柔軟な働き方を整備。産前産後休業は法定を上回る各8週間とし、復職時も労使が連携して支援しています。

### ■不妊治療を含むウェルネス休暇（有給）の新設

年齢・性別を問わず、健康課題と仕事の両立を支援する制度を整備。既存の生理休暇も包含し、安心して健康的に働ける環境づくりを進めています。



花紙遊び（てんまや保育園）



## 取組の効果

### 1. てんまや保育園の設置

延べ約110名が利用（6年間）。店舗内設置かつ営業日に対応し、送迎しやすく安心して働けると好評。社員枠に余力を設け、翌年度の保育園申込みを待たず早期復職可。

### 2. 育児中勤務者の働き方の多様化

産前産後・育休取得28名、育児短時間勤務91名など計119名が制度を活用中。9パターンの勤務選択で無理なくキャリア継続可。

### 3. ウェルネス休暇（有給）の新設

2025年3月より不妊治療を含む健康課題に対応し、利用も着実に拡大中。

## 今後取り組みたいこと

- ・男女ともに次世代リーダー育成を進め、主任級からの係長職任命をさらに促進（現在8名、うち女性5名）。
- ・勤務間インターバル制度（休息11時間）の運用を徹底し、心身の健康確保と育児時間の確保を両立。
- ・不妊治療を含むウェルネス休暇（有給）について、男性社員も含めた利用促進を図る。
- ・育児環境等に応じ、期間限定のPC貸与やルール整備を前提としたリモートワークに柔軟に対応。

## 審査員コメント

- ・あるだけの制度ではなく、いかに活用してもらえるかの工夫が見て取れる。
- ・親だけでなく祖父母が育児に参加する機会も増えてきているため、孫の看護等休暇はありがたい制度。
- ・サービス業は土日祝が勤務のメインになるため、保育園で土日祝に預かってもらえるのは働きやすい良い取組。



# 医療法人社団清和会 笠岡第一病院



所在地	笠岡市横島1945
業種	医療福祉業
設立年	1952年
従業員数	436人
事業概要	病院、透析診療所、病児保育室、介護老人保健施設、在宅療養支援、健康管理センター

## 受賞のポイント

- ・ 職員の子ども向け職場体験を20年以上実施
- ・ 地域子育て支援活動（すこやかこどもプロジェクト（講演・出前授業））の実施
- ・ 病児保育室の運営による、地域における仕事と育児の両立できる環境づくり

## 導入の経緯・経営者の思い

副理事長 宮島 裕子



24時間連続で各専門職が病状急変に対応する医療業務の当院で、全職員441人うち女性が331人（76%）と多数を占める。18歳以下の子育て中の親163人（37%）総数301人の子ども達に成長に応じた子育て支援が必要となる。心身共に健やかな成長を願う小児科医として「企業も子どもの成長に責任を持ちたい。仲間の子どもを共に支え合う企業でありたい。」と30年前より「職場の子育て・親育ち支援」を構築してきました。また、社会全体で子どもを守り育てる意識の醸成を旨として、地域への貢献活動も進めています。

## 取組内容

■ **WLB**: 1996年週休2日制。2023年時間単位有休制度、看護介護休暇制度。2001年電子カルテ導入、IT化で業務効率化、残業時間短縮を目指す。

■ **出産育児支援**: 育児短時間勤務制度取得100%、復職時部署変更、夜勤免除など事情に応じ調整し育休復帰率100%。家族手当、保育料・予防接種費援助、医療費減免。

■ **「わくわく・Work・笠岡第一病院探検隊」**: 2004年より職員の子供（小中学生）が親の職場体験。2025年第17回で延べ940人参加。病院の仕事体験・スタッフ交流。「親子の会話が増えた」「将来の職業選択の参考」多数感想。

■ **病児保育**: 2007年開始。2024年481人利用、安心して勤務できる体制作りに直結。

■ **地域貢献**: 健康週間（10月20日～25日）小中学生に救急対応・BLS体験、放射線科・リハビリ科体験。中高生の夏ポラ、生きチャレ等に協力。小児科：出前講座、講演活動、こども健康教室、外来掲示活動。



わくわく・Work・笠岡第一病院探検隊!!



わくわく・Work・笠岡第一病院探検隊!!  
(いこい苑でお年寄りとおふれ合い)



わくわく・Work・笠岡第一病院探検隊!!  
(災害時の対応・BLS体験)



いきいきチャレンジ体験

## 取組の効果

- ・ 入職応募者に当院子育て支援が動機のケースが増加。
- ・ 職員平均年齢44歳。管理職45人中子育て経験者は41人（85%）。心強い多様なお手本になっている。「子育て支援はお互い様の循環意識の醸成」が職員間に育つ。
- ・ 2019年より3年間続いた厳しいコロナ禍を全うできたのは医療スタッフの覚悟に加え、日頃から交流のある家族（特に子ども達）の理解と協力・応援の賜物と感謝。
- ・ 育児休暇取得：2024年度女性100%、男性75%。

## 今後取り組みたいこと

- ・ 少子高齢化地域であり、子育て支援に加えて介護支援などとマッチングさせ職員のニーズに対応した支援に取り組みたい。
- ・ 小児期の自然体験や社会体験（職業、ボランティア）、文化的体験など体験活動はチャレンジ力・自己肯定感・問題解決力などを醸成し、成長に良い影響をもたらすとされている。20年来の蓄積ある医療体験活動を地域の子ども達に広げていく。
- ・ 子どもの成長に必要な大人の笑顔・スキンシップ・言葉かけ・励まし・小さな成功体験が得られる環境作り。

## 審査員コメント

- ・ 子育てをする上で必要不可欠な費用を補助する制度が豊富。
- ・ 職場体験等の取組を通じて、スタッフだけでなく、その家族や地域の人も支えている。また、長期間にわたって実施されている点も評価できる。

