

職場と女性が輝く環境づくりを一緒にはじめませんか？

女性が輝く、職場も輝く。

県内企業
30社掲載

女性活躍・
ワーク・ライフ・バランス
WLB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！
- ✓ 女性が活躍できる職場づくりで、企業も成長しましょう！



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、平成30年度から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、

「女性活躍・WLB（ワーク・ライフ・バランス）応援アドバイザー事業」を実施しています。

「女性活躍・WLBアドバイザー派遣・取組事例集」では、

令和2年度にアドバイザー派遣を受けた県内各中小企業30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活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）

小西 由紀恵（社会保険労務士）

近藤 厚志（中小企業診断士）

宮尾 保道（経営コンサルタント）

山崎 順子（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	業種	従業員数	ページ	取組事例
株式会社阿吽山房	宿泊・飲食業	5名	p03	
朝日税理士法人	サービス業(税理士事務所)	28名	p04	
インフォポート合同会社	IT・通信業	19名	p05	
有限会社上田建築工房	建築業	7名	p06	
株式会社Orb	小売業	10名	p07	
おもてちょう不動産株式会社	不動産業	0名	p08	
株式会社オリーブハウス	不動産業	4名	p09	
有限会社楓(食源の里 祥華)	飲食業	17名	p10	
果樂株式会社	農業	6名	p11	
木村製帽有限会社	アパレル業	14名	p12	
株式会社倉敷ベジ・ラボ	製造販売業	2名	p13	
株式会社京伸精機	製造業	23名	p14	
建築工房カナヤ株式会社	建設設計業	2名	p15	
有限会社さくらコーポレーション	介護業	23名	p16	
三成興業株式会社	保守点検業務ほか	25名	p17	
山陽環境開発株式会社	産業廃棄物処理業	74名	p18	
有限会社シビルエンジニア	測量業	2名	p19	
聖和株式会社	製造業	20名	p20	
有限会社宅老所華の苑	介護業	48名	p21	
有限会社谷本生花店	小売業	11名	p22	
株式会社中山昇陽堂	製造販売業	19名	p23	
株式会社バック・ロード	印刷加工業	28名	p24	
有限会社馬場商店	製造販売業	14名	p25	
備福電気通信建設有限会社	電気通信工業	23名	p26	
株式会社平野瓦工業所	職別工事業	13名	p27	
株式会社備後屋	宿泊業	11名	p28	
有限会社福岡製菓所	製造販売業	17名	p29	
株式会社みつまた	サービス業(ネイルサロン)ほか	20名	p30	
有限会社吉本(手しごとの服 huhu)	アパレル業	6名	p31	
有限会社陸正開発	建設業	27名	p32	
今回の事業の流れ			p33	
女性活躍・WLB応援アドバイザー事業における用語説明			p34	

人事ポリシーやそれに基づく人材育成プランを策定し、性別や経験の有無を問わず、人材の採用・育成を進める。

宿泊・飲食業

株式会社阿吽山房



課題

- 別館など新たな施設の増設に伴い、スタッフを増員したい。また、将来的には各部署を任せられる人材へと育てていきたい。

第1回 訪問アドバイス

「居心地のよい場所」「帰ってきたくなる場所」という宿のコンセプトを実現できる人材を採用・育成するため、まず人事ポリシー（会社の「人」に対する考え方）を策定し、求める人物像や能力、働く目的、待遇などを明確にするようアドバイスした。その上で人事ポリシーと関連付け、体系的な人材育成プランを構築することをアドバイスした。

取組

令和3年3月までに人事ポリシーを策定する。また、ホームページなどに人事ポリシーを掲載し、求職者へアピールしていく。

第2回 訪問アドバイス

人事ポリシーに基づいた具体的な人材育成の研修内容について、人材開発支援助成金⁰⁰を活用し、外部講師にサービス業のマナーやノウハウなどを講習してもらうことを提案した。また、海外から宿泊するリピーター客も多いことから、働きながら外国語が学べる環境も併せて整備することをアドバイスした。

取組

令和3年4月より、助成金を活用した外部講師による講習や外国語学習など、具体的な研修内容の考案作業を進める。また、体系的な人材育成プランの策定に取り組む。

成果

- 令和3年3月までに人事ポリシーを定め、それに基づき人材育成プランを策定する。

経営者・人事担当者の声



女将 高垣 牧子氏

近い将来、休日が増えていく中で宿泊業は成長産業であると考えている。日本の方々は勿論、外国からのお客様も増えてくる中で、語学力も含めた世界レベルの接客マナーが求められるだろう。当社では国際的に通用する接客マナー、接客英語を身に付けていただけるよう指導し、キャリアアップを目指していただきたいと考えている。

担当アドバイザーの声

ファイナンシャルプランナー 竜門 哲司氏

今後の事業展開に向けて人材の確保・定着が必要となっており、人事ポリシーの策定をアドバイスさせていただいた。これによりどのような人材を求めているのが明確になり、就職希望者へのアピールやミスマッチの防止が期待される。また、人事ポリシーに沿った育成プランによりモチベーション向上も期待される。

会社概要

阿吽山房は、日本の棚田百選にも選ばれた、岡山県久米郡美咲町の広大な風景を付近に擁する和風宿です。この美しさを一人でも多くの人に知ってもらい、特別な人と特別な時間を共有できる、そんな場所であり続けたいと思っております。

設立年：2008年
住所：〒709-3723 岡山県久米郡美咲町境2335-3
従業員数：5名（うち女性3名）
TEL：0868-68-0989
URL：<https://aunsanbo.com/>

人事評価制度の明示と同一労働同一賃金への対応に取り組み、従業員のモチベーションアップを図る。



サービス業(税理士事務所)

朝日税理士法人 岡山

課題

- 成果や貢献に応じた評価を実感しやすい仕組みを構築し、従業員の成長とモチベーションアップにつなげたい。

第1回 訪問アドバイス

現行の人事評価制度には、能力評価が曖昧になる、年功的な運用になるなどの課題があった。そこで、従業員が段階的に果たすべき役割を定義し、役割に対する評価を元に処遇を決める役割等級制度⁰⁰の構築をアドバイスした。これにより会社が何を求めているかを周知できるため、従業員の目標が明確になり、モチベーションアップも期待できる。

取組

新たな人事評価制度の導入に向けて、職務別・等級別に従業員の役割を定義する。また、従業員が段階的に着実な成長を重ねていけるよう、キャリアパスのモデル設計に着手する。

第2回 訪問アドバイス

従業員の更なるモチベーションアップを図るためには、雇用区分(正社員、契約社員、パート等)による待遇や賃金の格差を公正なものにし、誰もが納得・安心して仕事に取り組むことができる環境づくりが重要である。そこで、職務分析・職務評価⁰⁰に取り組み、同一賃金同一労働⁰⁰に対応するようアドバイスした。

取組

不合理のない賃金体制の整備に向けて、雇用区分によって生じる人材活用の仕組みや運用の違い(配置転換や休日出勤の有無など)を考慮した上で、全従業員の職務分析・職務評価を進める。

成果

- 人事評価を役割等級制度に変更し、従業員が自身に期待されている役割を理解することで、高いモチベーションを持って働けるようになる。

経営者・人事担当者の声



社員税理士 濱田 博英氏

人事評価制度の再構築を行うにあたって、ベースとなる考え方を基礎から学ぶことができた。職務分析のツールなどはカスタマイズできるものだったので、弊社によりフィットさせていけそうだと感じる。働きやすく成長できる職場で貢献や成果が評価される仕組みづくりに活かしたい。

担当アドバイザーの声

ファイナンシャルプランナー 竜門 哲司氏

今回のコロナ禍を通じて、従来の業務に加え、継続的に顧問先の成長を支援するにはどうすれば良いか考えられている。今回の訪問によって求める人材像の明確化、雇用形態を問わない多様な働き方について取り組み、役員と社員が価値観を共有し、顧問先との一層の関係強化が期待できる。

会社概要

当税理士事務所では、相続税に関するご相談、遺産相続手続きから、確定申告、会社設立、法人税の申告等、様々な種類の税務に関するご相談を受け付けております。

設立年:2003年
住所:〒703-8282 岡山県岡山市中区平井5-6-4
従業員数:28名(うち女性14名)
TEL:086-272-3033
URL:https://asahi-zeirishi.net/

女性が働きやすい職場環境づくりと
テレワーク制度の充実を図る。

IT・通信業

インフォポート合同会社



課題

- 女性が働きやすい職場環境を整備したい。
- テレワーク制度の充実を図りたい。

第1回 訪問アドバイス

女性の働きやすい職場環境整備に向けて、一般事業主行動計画(女活法)⁰⁰を策定し、種々の課題に対する目標と解決策を具体化することが効果的である。例えば、女性用トイレの移設については、両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)⁰⁰を活用できるようになり、スピード感を持って取組を進めることができる。

取組

一般事業主行動計画の策定について、まずは女性管理職の割合などの基礎項目を元に課題の分析を進める。また、トイレの移設工事に伴う社内の内装・レイアウトの変更内容や、必要費用などを確認する。

第2回 訪問アドバイス

現行のテレワーク制度の更なる充実に向け、制度の利用者に定期的に利用状況のヒアリングを行い、利用上の不便等がある場合は、必要に応じて規定を見直すことを提案した。また、従業員が安心してテレワークを実施できるように、就労時間や機密情報の取扱い等については、詳細に記載することをアドバイスした。

取組

テレワーク制度の利用の妨げとならないよう、就労時間や機密情報の取扱いなどの規定の見直しを進める。また、制度利用上の不便等の発見、解消に向けて社内ヒアリングを実施する。

成果

- 一般事業主行動計画(女活法)の策定や、両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)の受給申請を検討する。
- テレワーク規定の見直しを進め、安心してテレワーク勤務ができる環境づくりを進めていく。

経営者・人事担当者の声



山口 耕平氏

テレワーク規定を導入し積極的に推奨した結果、女性社員の5名中2名は家庭の状況や個人の判断で定期的にテレワークを利用するようになった。他の社員は基本的に出勤しているが、業務の内容に応じてテレワークを利用する者が増えつつある。業務上出勤しないとできない経理などの職務の担当者に対しては、本人の希望なども聞きつつ他の面でサポートしていきたい。

担当アドバイザーの声

社会保険労務士 小西 由紀恵氏

社員全員でお互いの頑張りや成果を認め合う人事評価制度を実施しており、従業員のモチベーションを高めているのが、離職率が低い理由だと思う。ライフプランに合わせたテレワーク制度を整備し、より一層働き甲斐のある職場環境づくりを行っていただきたい。

会社概要

システムの開発とウェブサイト制作を中心に「IT業界の何でも屋」を目指す企業です。近年はウィズコロナの情勢に対応して遠隔イベントサポートなどの新しい取組も始め、時勢に沿ったサービスの提供を目指しています。

設立年：2015年
住所：〒700-0973 岡山県岡山市北区下中野 477-5 3F
従業員数：19名(うち女性5名)
TEL：086-250-5989
URL：<https://info-port.co.jp/>

テレワーク環境の整備や
収益力の強化に取り組む。



建築業

有限会社上田建築工房

課題

- テレワークの環境を整えたい。
- 収益力を強化し、従業員に還元したい。

第1回 訪問アドバイス

今後遠方での仕事が増加し、移動時間が長くなることや、感染症対策の観点から、テレワーク可能な環境を整備する必要性が高まっている。テレワークに対応するにあたり、見積書・請求書等の書類の電子化ソフトやCADソフト等の導入が必要なため、IT導入補助金⁰⁰を活用して必要なソフトウェアを導入することを提案した。

取組

IT導入補助金の活用を視野に入れながら、テレワーク環境整備のために必要なソフトウェアの選定に着手する。

第2回 訪問アドバイス

収益力強化にあたり、新規事業の展開を検討していたため、岡山県や専門家の支援を受けられる中小企業経営革新制度⁰⁰を活用し、経営革新計画として事業計画を策定するよう提案した。また、小規模事業者持続化補助金⁰⁰を活用し、看板設置やチラシ配布等によって販路開拓を行うことも提案した。

取組

令和3年4月より、経営革新計画の策定及び申請に着手する。また、小規模事業者持続化補助金の申請に向けた準備を進めながら、看板設置や配布チラシの作成に取り組む。

成果

- ソフトウェアを新たに導入し、テレワーク環境の整備に着手する。
- 経営革新計画の策定・申請や、広告物の作成に取り組む。

経営者・人事担当者の声



代表取締役 上田 浩一氏

建設業における働きやすい職場環境づくりについて、皆で考え取り組んできた。私達の家づくりには女性の活躍が必要だと考えており、子育てと両立できる働き方を模索しながら、女性が活躍できる体制づくりに取り組んでいる。今回のアドバイスを元に、男性も積極的に子育てに関われるよう、テレワーク環境の整備を進めたい。

担当アドバイザーの声

中小企業診断士 山本 浩章氏

残業時間の削減や社員の有給休暇取得を促進するなどの労働環境の改善に取り組み、厚生労働省ユースエール認定を受けておられた。今後はテレワーク環境の整備や経営革新計画の策定・実行を通じ、事業の成長発展を実現していただきたい。

会社概要

上田建築工房は「我が家の気持ちで家づくり」というスローガンのもと、資格を持つスタッフと熟練の職人が一丸となって家づくりに取り組みます。でき上がった家に、施工主様はもちろんのこと、関わったスタッフも一緒に感動できるような、そんな家づくりを目指しています。

設立年：2006年
住所：〒718-0011 岡山県新見市新見200
従業員数：6名（うち女性1名）
TEL：0867-72-3185
URL：<https://atatakaie.jp/>

福利厚生の実質や研修・評価制度の導入で
人材の定着を目指す。

小売業

株式会社Orb



課題

- 在宅勤務制度などの改善を行い、今以上に働きやすい職場環境づくりに取り組みたい。
- 従業員の定着率を高めたい。

第1回 訪問アドバイス

既に運用している在宅勤務制度の確認を行い、労使間の認識のずれが生じないように、在宅時の就労ルールをより詳細に規定するようアドバイスした。また、働きやすい職場環境づくりの一環として、人材確保等支援助成金(雇用管理制度助成コース)⁰⁰の健康づくり制度を活用し、従業員の健康維持のための独自の健診制度を導入することを提案した。

取組

就労ルールや機密情報の取扱いなど、アドバイスのあった在宅勤務規程の見直しに着手する。また、福利厚生の充実を図るため、人材確保等支援助成金(雇用管理制度助成コース)の健康づくり制度の活用を検討する。

第2回 訪問アドバイス

人材定着のためには、従業員のモチベーションを高め、スキルアップを図ることが効果的である。そこで、人材確保等支援助成金(人事評価改善等助成コース)⁰⁰を活用し、従業員のスキルアップを会社が支援する制度や、習得したスキルと勤務評価を踏まえた評価制度を新たに導入し、昇給に反映させることを提案した。

取組

人材確保等支援助成金(人事評価改善等助成コース)の受給も検討しながら、スキルアップに効果的な研修や評価制度について、具体案を作成していく。

成果

- より働きやすい職場環境づくりに向けて、在宅勤務規程の見直しに着手する。また、新たな健診制度の導入を検討する。
- 従業員のモチベーションアップに向けて、業績・能力が昇給に反映される評価制度の導入を検討する。

経営者・人事担当者の声



代表取締役 河井 七美氏

誰が見てもわかりやすい就業規則を作り、自身の働く環境に対する理解を浸透させる。また、働く側と雇用側が対等に成長できる会社となることを目指している。人生のステージが変わっても、その環境に合わせて働くことができるような評価制度を作り、労使は一枚岩であるという社風を根付かせていく。

担当アドバイザーの声

社会保険労務士 小西 由紀恵氏

政府が積極的に在宅勤務制度の導入を進める前から、在宅勤務制度を採用し、職務内容やライフプラン、社会環境に合わせた柔軟な勤務体系を整えておられた。今後も助成金などを活用してキャリア形成や福利厚生の充実を図り、より一層安心して働ける職場環境を作っていただきたい。

会社概要

岡山企業商品を取り揃えたサイトECサイト晴実堂の運営と、製造生産者様やメーカー様向けの、ITを活用した企業PRや販売力の底上げをサポートするサービスを展開しています。(Web制作・SNS・IT広告・展示会・パッケージ・印刷物のデザイン制作)

設立年：2014年
住所：〒710-0842 岡山県倉敷市吉岡242-1
従業員数：10名(うち女性8名)
TEL：086-441-5760
URL：<https://orb-rela.com>

人材の採用や働きやすい職場環境づくりを進め、事業規模の拡大を目指す。



不動産業

おもてちょう不動産株式会社

課題

- 将来的な事業規模拡大に向けて、人材の採用や働きやすい職場環境づくりを進めたい。

第1回 訪問アドバイス

人材の採用にあたって、業務内容や採用したい人物像についてヒアリングを行った結果、自宅でも作業可能な事務的な業務で、1日に数時間程度、主婦・子育て世代の女性等をパート社員として採用したいとの意向が固まった。そこで、IT導入補助金⁰⁰を活用し、テレワークができる環境を整備するようアドバイスした。

取組

IT導入補助金の活用を検討する。また、パート社員に担当してもらいたい業務内容一覧を作成したり、採用したい人物像(週の勤務日数や保有資格・スキルなど)や従事する業務内容の明確化に取り組む。

第2回 訪問アドバイス

人材の採用には自社ホームページでのリクルートも有効なため、ホームページ開設の際には小規模事業者持続化補助金⁰⁰を活用するようアドバイスした。第1回訪問後から取り組んでいた「採用したい人物像や業務内容の明確化」について進捗を確認し、簡潔でわかりやすい文言にしてホームページ等に掲載するようアドバイスした。

取組

小規模事業者持続化補助金の受給申請を行う。また、採用したい人物像や業務内容を明確に記載した求人情報を作成し、自社ホームページやその他求人媒体への掲載を進める。

成果

- 採用したい人物像や業務内容を明確にし、自社ホームページ等での採用活動を進めていく。
- テレワーク可能な環境整備など、採用した人材が働きやすい職場環境づくりに着手していく。

経営者・人事担当者の声



代表取締役 河本 裕子氏

アドバイスのあった、自社ホームページにリクルートを載せる方法は是非取り入れたい。主婦の方などで、家事や育児の合間に在宅ワークしたい方とマッチングできたと思う。条件面等は、アドバイザーや応募者の方と相談しながら柔軟に対応していき、働きやすい職場環境づくりを進めていきたい。

担当アドバイザーの声

中小企業診断士 市 拓郎氏

今回の支援で、採用したい人物像が定まった。また、パート社員に担当してもらおう仕事、テレワークで対応可能な仕事の洗い出しができた。今後は、テレワークができるハード面の環境整備と、ソフト面の働きやすい職場づくりを目指して取り組みましょう。

会社概要

地域密着を大切にする不動産会社です。地元岡山市北区の表町、中山下、内山下を軸に不動産の売買・仲介・管理等を行います。令和2年10月にオープンしたばかりです。表町商店街周辺でテナントやマンションをお探しの方はお気軽にご相談ください。

設立年 : 2020年
住所 : 〒700-0822 岡山県岡山市北区表町1丁目9-49 オランダビル4階
従業員数 : 0名(代表取締役のみ)
TEL : 086-201-3456

働きやすい職場環境づくりを進め、
人材不足解消を目指す。



不動産業

株式会社オリーブハウス

課題

- 人材不足の解消のため、採用・定着を進めたい。

第1回 訪問アドバイス

子育てサポート企業として広くアピールし、人材の採用につなげるため、くるみん⁰⁰認定に向けた一般事業主行動計画(次世代法)⁰⁰の策定を提案した。行動計画を策定することで、取組内容を「見える化」し、社内外へ周知することができる。また、おかやま子育て応援宣言企業⁰⁰にも登録し、同じくアピールにつなげるよう提案した。

取組

一般事業主行動計画(次世代法)の策定や、おかやま子育て応援宣言企業の登録に向けて、要件の確認および宣言内容の作成等を行う。

第2回 訪問アドバイス

従業員が全員子育て中の女性であり、正社員への登用を目指す従業員もいる。このような従業員が長く働ける職場環境づくりが必要である。そこで、半日単位・時間単位の年次有給休暇の導入や、キャリアアップ助成金⁰⁰の活用を提案した。また、このような制度導入のためには、就業規則を整え、労務管理をしておくことが必要なため、就業規則の作成を支援した。

取組

支援を受けながら就業規則作成に取り組み、その中に半日単位・時間単位の年次有給休暇や正社員登用制度を導入する。また、キャリアアップ助成金の受給申請に向け、準備を進める。

成果

- 一般事業主行動計画(次世代法)の策定やおかやま子育て応援宣言企業への登録を進める。
- 就業規則や年次有給休暇・正社員登用の制度を整備し、働きやすい職場環境づくりを進める。

経営者・人事担当者の声



代表 浅野 肇之氏

アドバイザーの訪問により自社の抱える課題が明確となった。今後、社会保険労務士の先生のアドバイスを受けながら女性が長くイキイキと働ける環境を整備するとともに、また労務管理の基本である就業規則を整備することによって、従業員の定着をはかっていきたい。

担当アドバイザーの声

社会保険労務士 今井 雅恵氏

働く女性を会社がサポートし、長くイキイキ働ける環境整備が大事である。まずは就業規則を整備し、労働時間をしっかり管理する。その上でキャリアアップを可能にして従業員のやる気をアップさせたり、くるみん認定など社会的認知度を上げる取組が、より良い会社へと前進するきっかけになると考える。

会社概要

倉敷市を拠点に、不動産売買、不動産仲介、リフォーム・リノベーション事業、空き家管理、お墓の管理をしています。近隣住民とのトラブルや防犯、衛生的な問題などの発生を防ぐために、大切な空き家を責任を持って管理いたします。ぜひご相談ください。

設立年:2018年
住所:〒710-0253 岡山県倉敷市新倉敷駅前3丁目111番地1
従業員数:4名(うち女性4名)
TEL:086-523-5005
URL:https://www.olivehouse2019.com

働きやすい職場環境づくりと
従業員のモチベーションアップを目指す。



飲食業

有限会社楓（食源の里 祥華）

課題

- 働きやすい職場環境をつくりたい。
- 従業員のモチベーションをアップさせたい。

第1回 訪問アドバイス

働きやすい職場環境づくりに向けて、子育て世代の女性従業員が多いことから、時間単位で取得できる年次有給休暇制度の導入を提案した。同制度の導入により、子どもの園・学校などの行事への参加や、急な休み・送り迎え等に対応しやすくなるだけでなく、労使間・従業員間の連携が強化されることで、業務全体の質の向上が期待できる。

取組

時間単位の年次有給休暇制度の導入に向けて、従業員にヒアリングを行う。また、自社の現状と課題を踏まえ、制度の詳細について検討する。

第2回 訪問アドバイス

新型コロナウイルス感染症の影響で減少した売上高を補填することで、従業員の所得を安定させることができ、モチベーションアップにつながる。そこで、通信販売に適した商品を開発し、販路開拓を行うことで収益を確保するようアドバイスした。また、その際には、小規模事業者持続化補助金⁰⁰が活用できることを説明した。

取組

日持ちしやすく、瓶に詰められるといった、通信販売に適した商品の開発に取り組む。また、小規模事業者持続化補助金の活用について検討する。

成果

- 時間単位の年次有給休暇制度を導入した。
- 通信販売に適した商品開発に取り組む。

経営者・人事担当者の声



代表取締役 井上 富男氏

働きやすい職場環境づくりに向けたアドバイスを頂き、時間単位の有給休暇制度を導入した。コロナ禍で減少した売上を補填するために、小規模事業者持続化補助金を活用し、社員とともに商品開発を進め、販路を開拓していきたい。また、今後も労働環境の改善を進め、社員の更なるモチベーションアップにつなげていきたい。

担当アドバイザーの声

中小企業診断士 山本 浩章氏

落ち着いた空間と美味しい料理でお客様に特別なひとときを提供される裏に、多くの女性社員の活躍があった。また、社長は士気高揚・残業削減・所得拡大に前向きに取り組んでおられた。今後もこれらの取組を継続し、よりよい職場環境を構築していただきたい。

会社概要

当店は山に囲まれ、自然に恵まれた環境で営業しています。店の前にある名物の滝は、夏は涼しさ、冬は自然の厳しさを教えてくれます。お座敷から美しい山肌を眺めながら、四季折々の風情が詰まった料理をご堪能ください。

設立年：2000年
住所：〒718-0301 岡山県新見市哲多町宮河内1113-1
従業員数：17名（うち女性14名）
TEL：0867-96-2106
URL：<https://shouka.biz/>

設備の増設や制度の導入で、働きやすい職場環境を整備する。

農業

果樂株式会社



課題

- 新しい人材の確保に向けて、働きやすい職場環境づくりを進めたい。

第1回 訪問アドバイス

繁忙期にアルバイトとして女性が多く就労することから、女性専用トイレやシャワー室を増設し、女性が働きやすい職場環境をつくるよう提案した。また、一般事業主行動計画(女活法)⁰⁰を策定し、課題や目標などを明確にするようアドバイスした。

取組

女性用トイレやシャワー室の増設にかかる必要経費等を確認する。また、一般事業主行動計画(女活法)策定に向けて、女性の活躍に関する状況把握や課題分析、基礎項目の把握に着手する。

第2回 訪問アドバイス

季節によって業務量に繁忙差があるため、3か月単位のフレックスタイム制⁰⁰の導入を提案した。これにより、月をまたいで労働時間の調整ができるため、子育て中の社員が子どもの学校行事等で時短勤務を希望した場合等でも対応しやすくなり、ワーク・ライフ・バランスを促進できるとアドバイスした。

取組

社員の出勤状況と繁忙期・閑散期を検証し、3か月単位のフレックスタイム制の導入が自社の働き方に効果的かどうか検討する。

成果

- 女性用トイレやシャワー室の増設を検討する。
- 一般事業主行動計画(女活法)の策定に着手する。
- フレックスタイム制の導入を検討する。

経営者・人事担当者の声



代表取締役 土居 栄太郎氏

農業に興味関心を持ってもらうきっかけづくり、従業員が働きやすい職場を整備する目的で様々なアドバイスをいただいた。特に若者や女性が桃の管理や技術を習得し、長く働き続けてもらうことで、品質を保ち安定供給が可能になる。今後も女性社員の雇用拡大に向けて環境整備と情報発信を行っていきたいと思う。

担当アドバイザーの声

社会保険労務士 小西 由紀恵氏

白桃をはじめ、おかやまの作物を国内外問わず広く届けるべく、販路開拓、商品企画に取り組みながら、従業員の処遇改善も積極的に行っている。今後は、若年者や女性が働きやすい雇用環境であることを求人募集やホームページ等でPRすることが効果的ではないかと思う。

会社概要

代々続く桃農家60年の桃里庵を継承し2016年に法人化しました。倉敷で約400本、20品種の桃を生産。独自の水熟製法により年中食べられる丸ごと桃を商品化し、果物の長期保存を追求し事業拡大。岡山イノベーションコンテスト2018でGPを受賞。

設立年：2016年
住所：〒710-0007 岡山県倉敷市浅原1862-2
従業員数：6名(うち女性3名)
TEL：086-527-8281
URL：<https://www.karakuinc.net/>

コミュニケーションの活性化で
職場の雰囲気改善し、従業員の定着を目指す。



アパレル業

木村製帽有限会社

課題 ● 従業員間のコミュニケーションを活性化し、定着率を上げたい。

第1回 訪問アドバイス

業務多忙などにより、従業員同士で十分なコミュニケーションをとることができていない点が、定着率の低下につながっている。そこで、まずはコミュニケーションをとる時間を確保するために、各業務の見直しを行い、工程ごとに標準作業時間を設定するなど、業務の効率化を図るようアドバイスした。

取組

各工程の標準作業時間の設定に取り組む。特に、従業員の経験に基づく「勘」に頼って行われていた作業についてマニュアル化し、製造工程表にまとめる。

第2回 訪問アドバイス

定着率向上に向けて、従業員が各自の業務における気づきを伝え合うなど積極的な情報共有を行うことを提案した。これにより、他の従業員がどんなことを考えて業務に取り組んでいるかがわかる。そこから思いやりが生まれ、コミュニケーションが活性化する好循環も期待できる。また、モチベーションアップのために、サンクスカード(お互いに感謝の気持ちを伝えるカード)の活用をアドバイスした。

取組

定期的なミーティングなど、従業員が各自の業務における気づきを共有できるような機会を導入する。また、サンクスカードの交換制度の内容について検討する。

成果

- 各工程の標準作業時間設定に取り組んでいく。
- コミュニケーションの活性化に向けて、定期的なミーティングやサンクスカードの導入を検討する。

経営者・人事担当者の声



代表取締役 木村 誠氏

アドバイスを頂き、弊社の弱点とも言える部分を再確認した。今後は、アドバイスに従い、縦方向の報連相だけでなく、横方向の報連相が気軽にできる環境を整えたい。また、サンクスカード等を導入し、会社のためだけでなく、社員同士がお互いに支え合える事が、今後の事業を続けていく上でも重要だと思った。

担当アドバイザーの声

中小企業診断士 山崎 順子氏

「コミュニケーションを活性化して皆が働きやすい職場にしたい」という強い思いをお持ちで、業務改善に意欲的に取り組まれるなど、従業員のことを一番に考えていらっしゃった。今後はこれまで共有がなかった情報についても従業員間で共有することでさらに組織の活性化を図っていただきたい。

会社概要

弊社はアパレル業界の中でも、学生関係を中心に制帽・マーク製造と加工・刺繍入れを手掛けております。また、学生関係以外にも皆様の日々のファッションにアクセントを加えられる商品を手づくりしています。一つ一つの商品を「丁寧に。心を込めて。」作り上げています。

設立年：1966年
住所：〒711-0907 岡山県倉敷市児島上の町3丁目6-3-2
従業員数：14名(うち女性10名)
TEL：086-472-3344
URL：<http://kimura-seibo.com/index.html>

働きやすい職場環境づくりや
モチベーションの向上で、人材の採用・定着を図る。



製造販売業

株式会社倉敷ベジ・ラボ

課題 ● 人材の採用・定着を促進したい。

第1回 訪問アドバイス

従業員が安心して働くことができる職場環境づくりに向けて、就業規則を策定することを提案した。また、より働きやすい職場環境づくりの一環として、就業規則に半日単位・時間単位で年次有給休暇を取得できる制度を整備することで、人材の採用・定着を促進するようアドバイスした。

取組

就業規則の将来的な策定に向けて、就業時間や休日数など、必須記載事項を中心に内容を検討し、素案の作成に着手する。

第2回 訪問アドバイス

従業員のモチベーション向上及び定着のため、アルバイトから正社員へ転換できる制度の導入を提案した。また、現状の職場環境の課題を明らかにし、それらを解決するために取り組む目標を具体化するため、一般事業主行動計画(女活法、⁰⁰次世代法⁰⁰)を策定することをアドバイスした。

取組

正社員転換制度の導入に向けて、転換条件(評価基準)や対象者の範囲(勤続年数など)を検討する。また、一般事業主行動計画(女活法、次世代法)の策定に向けて、状況把握・課題分析に着手する。

成果 ● 正社員転換制度等を規定した就業規則の策定や、一般事業主行動計画(女活法、次世代法)の策定を進めていく。

経営者・人事担当者の声



取締役 大久保 隆氏

今回のアドバイスで、一般事業主行動計画の策定をはじめとした働きやすい職場環境づくりの大切さを改めて学ぶことができた。新型コロナウイルス感染症の影響で、企画や営業も狙いどおりにはいかない状況があるが、だからこそ、今のうちに社内の環境を整え、会社の発展のための足がかりとしたい。

担当アドバイザーの声

社会保険労務士 今井 雅恵氏

自社の課題や目標を明確にすることが職場環境の改善や人材定着の第一歩となる。社長が目指す働きやすい職場環境の実現に向けて、各種制度の導入や、一般事業主行動計画(女活法、次世代法)の策定に取り組んでいただきたい。

会社概要

化学肥料・農薬無使用で植物系総合ミネラル農法による「玉葱」ケル玉品種の栽培を核に、野菜染料の研究及び染色事業、天然素材の生地を使った衣料雑貨の製造販売、農家レストラン事業、農産物加工品の製造販売などの事業を展開しております。

設立年：2018年
住所：〒710-0016 岡山県倉敷市中庄3126-8
従業員数：2名(うち女性2名)
TEL：086-463-7733
URL：<http://kurashiki-vege-labo.com/>

求人情報の見直しや一般事業主行動計画の策定で、女性の採用を目指す。

製造業

株式会社京伸精機



課題 ● 女性を積極的に採用したい。

第1回 訪問アドバイス

女性の求職者にアピールするため、男女ともに活躍していることを求人票に記載したり、モデルとなるような女性従業員の働く姿などを写真や映像を交えてホームページに掲載することを提案した。また、求人票には写真も掲載することで他社との差別化を図ることができるだけでなく、求職者にイメージを持ってもらいやすくなるため効果的であるとアドバイスした。

取組

求人票の内容を見直し、写真などを取り入れることを検討する。また、モデルとなる女性従業員を選定し、ホームページに掲載する。

第2回 訪問アドバイス

一般事業主行動計画(女活法、次世代法)⁰⁰の策定を通じて、自社の課題や達成したい目標を具体化することを提案した。策定した一般事業主行動計画は厚労省のホームページに掲載され、求職者が見ることもできるため、自社の強みや目指す姿をアピールすることができる。併せて、えるぼし、⁰⁰くるみん⁰⁰の認定取得についても提案した。

取組

女活法及び次世代法に基づく一般事業主行動計画の策定に向けて、従業員の意見も踏まえながら自社の課題を抽出し、数値目標や取組目標について検討する。

成果 ● 求人情報を見直し、求職者に効果的にアピールしていく。
● 一般事業主行動計画(女活法、次世代法)の策定に着手する。

経営者・人事担当者の声



代表取締役 森安 信博氏

金属プレス加工業は男性の仕事と思われがちだが、重量物は天井クレーン・フォークリフトを使用して運搬するため力仕事の必要もなく、女性でも問題なく活躍できる職業である。ドレッサー付きの女性専用更衣室の完備など、女性が安心して活躍できる職場づくりに積極的に取り組んでいることをアピールし、採用を進めていきたい。

担当アドバイザーの声

社会保険労務士 今井 雅恵氏

一般事業主行動計画を策定し、厚生労働省のホームページに掲載することで、自社の取組を公開することを提案した。実際に女性社員も働いているので彼女たちの要望を聞き取りながら計画の策定に取り組み、求職者へのアピールにつなげていってほしい。

会社概要

創業から一貫してさまざまな製品の製造を手掛けてきました。これからの長年培ってきた技術を武器にグローバル企業として邁進してまいります。「目配り」「気配り」「思いやり」の信念を忘れず、金属プレス加工事業を通じて、地域社会の発展と未来を支えます。

設立年：1963年
住所：〒714-0045 岡山県笠岡市港町1-32
従業員数：23名(うち女性5名)
TEL：0865-69-6022
URL：<http://e-keishin.com/>

メンター制度などの導入でより働きやすい
職場環境を整備し、人材の定着・採用を目指す。

建築設計業

建築工房カナヤ株式会社



課題 ● 女性社員の定着・新規採用を進めていきたい。

第1回 訪問アドバイス

今在籍している女性社員や、今後の新規採用者が仕事で悩んだ場合に、マンツーマンで指導・相談できる環境を整えるために、メンター制度を導入することを提案した。また、社員のモチベーションアップのために、キャリアアップ支援として、1級建築士と構造設計1級建築士の取得者に対し、一時金を支給することを提案した。

取組

メンター制度導入に向けて、役割を担っていただけそうな関係者と具体的に協議をする。また、資格取得に対する一時金の支給についても詳細を決定し、それぞれ令和3年度より実施する。

第2回 訪問アドバイス

現状でも年次有給休暇の取得率は高いが、より取得しやすくするために、半日単位での年次有給休暇取得制度を導入することを提案した。さらに、長く働くことのできる職場環境を整備するために、勤続10年以上の社員を対象に、永年勤続表彰制度とリフレッシュ休暇制度を導入することをアドバイスした。

取組

半日単位の年次有給休暇取得制度について、社員に周知して早急に導入するとともに、永年勤続表彰制度やリフレッシュ休暇制度についても詳細を検討し、令和3年度より実施する。

成果 ● メンター制度をはじめとする、社員のモチベーションアップや働きやすい職場環境づくりに関する新たな制度を令和3年度より導入・実施する。

経営者・人事担当者の声



代表取締役 樋口 泰昌氏

比較的女性の少ない業界・業種でも仕事に打ち込み、頑張ってくれている女性社員のために、また今後の人材採用のために、より働きやすい職場環境を整備したいと思い、アドバイザーの派遣をお願いした。アドバイスのあった制度を導入して、社員の仕事と家庭の両立を支援しながら、安心して暮らせるまちづくりに貢献していきたい。

担当アドバイザーの声

ファイナンシャルプランナー 竜門 哲司氏

社長は社員がやりがいをもって働き、仕事と家庭を両立できる会社になりたいと強く思っておられた。近年需要・関心が高まっている木造建築物の構造計算に強みを持つ会社なので、今回の取組を通じて人材の採用・定着を進め、企業理念の実現に邁進していただきたい。

会社概要

住宅、店舗、施設など様々な建築物の設計を行っており、中でも和風モダン、ニュー・クラシックのデザインを多く手掛けております。小さな設計事務所ですが、心地よいデザイン、きめ細かく柔軟な設計、メンテナンスの素早い対応を心掛けております。

設立年：2007年
住所：〒708-0001 岡山県津山市小原311-5
従業員数：2名(うち女性2名)
TEL：0868-24-0118
URL：<http://www.kana-ya.com/>

職務の等級制度の導入や
福利厚生の実施により人材の定着を目指す。



介護業

有限会社 さくらコーポレーション

課題

- 入社後の指導・育成体制が整備できておらず、人材が定着せず苦慮している。

第1回 訪問アドバイス

指導・育成体制の整備のためには、従業員に具体的な成長のステップを明示する必要がある。そこで、企業の理念や信条を踏まえた上で、等級制度を構築することを提案した。その際に、従来の経験や能力ではなく、役割(職務)に重点を置いた「職務の等級制度」を構築することで、「評価」「処遇」「教育」の制度を作りやすくなることも説明した。

取組

従業員の指導・育成体制の整備に向けて、自社の企業理念や信条を踏まえ、令和2年度中に役割(職務)をベースとした等級制度の構築に着手する。また、令和3年度から随時実施する。

第2回 訪問アドバイス

従業員のキャリアアップを支援し、モチベーションを高めることによって人材の定着につなげられるよう、資格取得に対して報奨金を支払うことを提案した。また、永年勤続表彰制度とリフレッシュ休暇制度を設けて、これまでの功績をたたえたり、家族との時間を作れるようにして、長く勤務してもらえるような職場環境をつくるようアドバイスした。

取組

令和2年度中に、永年勤続表彰、リフレッシュ休暇、資格取得報奨金の詳細について検討し、従業員に対して説明会を実施する。また、令和3年度から随時実施する。

成果

- 令和2年度中に等級制度を構築する。
- 永年勤続表彰、リフレッシュ休暇、資格取得報奨金の導入を検討する。

経営者・人事担当者の声



代表取締役・
取締役 **河本 裕子氏・江本 純子氏**

これまでは従業員の経験や資格を重視した制度だったが、今回アドバイスを受けて、従業員の役割(職務)を重視した等級制度と新賃金規程を構築し、評価、研修、教育を行うことにした。モチベーションを高めながらキャリアアップできる仕組みや永年勤続の表彰、リフレッシュ休暇、資格取得奨励金等で採用・定着につなげていきたい。

担当アドバイザーの声

ファイナンシャルプランナー **竜門 哲司氏**

今後の地域包括ケアに向けて人材確保・定着は最重要課題の一つといえる。そのためには正規や非正規といった雇用形態を問わず、組織が求める人材像の明確化と将来の見通しを示し、社員の安心感や納得感を高めるとともに、潜在資格者の獲得にもつなげてほしい。

会社概要

浅口郡里庄町で、グループホーム、デイサービス、訪問介護、居宅介護の4つのサービスを行っています。介護を必要とする高齢者の方が住み慣れた地域で、その方らしく安心して暮らし続けることを日々願い、サービスの質の向上に努めていきたいと思っております。

設立年:2004年
住所:〒719-0301 岡山県浅口郡里庄町里見8004-2
従業員数:23名(うち女性21名)
TEL:0865-64-1755
URL:https://care-net.biz/33/sakuraco/

勤怠管理システムや制度の整備を行い、従業員のワーク・ライフ・バランスの推進やモチベーションアップを図る。

保守点検業務他

三成興業株式会社



課題

- 従業員のワーク・ライフ・バランスを推進したい。
- 従業員の処遇改善を図り、モチベーションをアップさせたい。

第1回 訪問アドバイス

業務内容によって、現場へ直行・直帰する場合や、派遣先に一定期間就労する場合もあるなど、従業員の勤務形態が多様なため、勤務時間の把握・管理に苦労されていた。そこで、外出先でも使用できるクラウド型の勤怠管理システムの導入を提案した。これにより、労務管理をより正確に行うことができ、従業員のワーク・ライフ・バランスの推進につながるとアドバイスした。

取組

従業員の多様な勤務形態に起因する勤怠管理上の課題を抽出する。また、それらを解決する勤怠管理システムの導入に向けて、導入計画（試行期間・正式導入時期）の策定に着手する。

第2回 訪問アドバイス

正社員転換制度を整備し、正社員への転換を希望する非正規社員に対してその道筋を示すことを提案した。その際、キャリアアップ助成金⁰⁰が活用できることも説明した。また、勤続年数の長い従業員がモチベーションを高めながら働けるよう、人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）⁰⁰を活用した人事評価制度の見直しを提案した。

取組

正社員転換制度の整備に向けて、転換条件（評価基準）や対象者の範囲（勤続年数など）を検討する。また、人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）の活用を視野に入れ、人事評価制度の見直しに着手する。

成果

- 勤怠管理システム導入に着手し、正確な労務管理のもと従業員のワーク・ライフ・バランスを推進していく。
- 正社員転換制度や人事評価制度を整備し、従業員のモチベーションアップを図る。

経営者・人事担当者の声



部長 渡邊 大輔氏

小西先生との面談を通じ、従業員の働きやすい環境づくりを行うことが、今後の最重要課題であることを再認識した。多くの助成金もご紹介いただけたので、上手く活用しながらワーク・ライフ・バランスの推進やキャリアアップ制度の導入を行い、「当社で働いてよかった」「当社で働きたい」と思っただけの企業になりたいと思う。

担当アドバイザーの声

社会保険労務士 小西 由紀恵氏

就業規則も現行の法令に沿ってきちんと整備され、国のいろいろな補助金制度を活用し従業員の雇用定着や処遇改善に取り組まれている。今後は勤怠管理システム導入により、多様な就労形態の時間管理を容易にすることで、従業員のワーク・ライフ・バランスに取り組んでいただきたい。

会社概要

倉敷市水島で、機械設備保全、産業廃棄物収集運搬、一般貨物輸送、部品検査選別、労働者派遣の事業を営んでいます。「迅速・丁寧・誠実」をモットーに、主に製造業のお客様のパートナーとして個別のニーズに応じたサービスを提供しております。

設立年：1979年
住所：〒712-8071 岡山県倉敷市水島海岸通2丁目1-26
従業員数：25名（うち女性6名）
TEL：086-448-1930
URL：<https://www.sansei-kk.com/>

残業時間ゼロの実現と
より働きやすい職場環境づくりを目指す。



産業廃棄物処理業

山陽環境開発株式会社

課題

- 残業時間ゼロを実現して従業員のワーク・ライフ・バランスを推進したい。
- より働きやすい職場環境を整備したい。

第1回 訪問アドバイス

書類のペーパーレス化を行い、書類の管理に要する時間を削減することや、収集運搬業務をIoT化し、オンラインで把握した廃棄物の蓄積状況を元に収集運搬ルートを決定的することで、時間外勤務の削減に取り組むようアドバイスした。また、書類のペーパーレス化、収集運搬業務のIoT化に必要なソフトウェアの導入には、IT導入補助金⁰⁰を活用することを提案した。

取組

必要なソフトウェアの選定に着手し、書類のペーパーレス化及び収集運搬業務のIoT化に取り組んでいく。

第2回 訪問アドバイス

従業員の心身の健康に目を向けることで、職場環境の更なる改善が期待できる。そこで、従業員の健康促進につながる制度として、前年度と本年度の健康診断の結果を比較して表彰する健康表彰制度や、禁煙外来の費用を負担する禁煙サポート制度を整備したり、定期的に健康づくり研修会を実施することを提案した。

取組

提案のあった健康表彰制度や、禁煙サポート制度、健康づくり研修会の導入に向けて、詳細を検討する。

成果

- 書類のペーパーレス化、収集運搬業務のIoT化に着手し、時間外勤務削減に取り組む。
- 従業員の健康促進につながる制度・研修会を導入する。

経営者・人事担当者の声



代表取締役 岩元 達也氏

これまでの地球環境の保全事業を軸に、海外進出も視野に入れながら、生活環境・事業環境・働く環境などの整備を進め、持続可能な社会に貢献し続けたい。社員の健康や障害者雇用にも目を向け、ココロ・カラダ・社会的健康を保てる取組も進めていきたい。

担当アドバイザーの声

中小企業診断士 山本 浩章氏

リサイクルを通じて持続可能な社会の構築に貢献されており、残業が少なく、福利厚生も充実している素晴らしい企業だった。社長は更なる事業規模の拡大とともに、労働環境の改善及び従業員の所得拡大を目標にされている。今後も会社の成長発展に向けた取組を継続していただければと思う。

会社概要

廃棄物処理業として土橋クリーンセンターを軸に産業廃棄物の収集運搬と中間処理を行っています。中間処理工程ではリサイクル原料を生成し、廃棄物の減量化に努めています。また、高圧洗浄車と強力吸引車によるピット清掃や排水管清掃など、特殊清掃も行っています。

設立年：1985年
住所：〒718-0003 岡山県新見市高尾2304番地の1
従業員数：74名（うち女性22名）
TEL：0867-72-5415
URL：<https://sanyokirei.com/>

各種制度の整備により働きやすい職場環境づくりを進め、事業の拡大・社員の増員を狙う。

測量業

有限会社シビルエンジニア



課題

- 将来的な事業拡大に伴う社員の増員に向けて、より働きやすい職場環境をつくりたい。

第1回 訪問アドバイス

以前から子どもの急な体調不良や帰宅時間の変更など、家庭の事情には柔軟に対応し、休暇の取得や就業時間の変更を認めているが、制度化されているわけではなかった。そこで、安定した経営基盤と安心して勤務できる環境を整えるために、勤怠・休暇に関する制度の整備と、それに伴う給与制度の見直しを提案した。

取組

勤怠・休暇に関する制度について、詳細を検討する。また、それに伴い、給与制度についても見直しを進める。

第2回 訪問アドバイス

従業員の資格取得については積極的に応援しているが、具体的な支援制度が確立されていないため、具体化していくことをアドバイスした。また、現在は男女共用トイレのため、女性専用トイレを設置することで、女性の働きやすい職場環境をつくることを提案した。

取組

資格取得に関して、書籍、通信教育費用、授業料などを会社負担とすることを検討する。また、女性専用トイレについても設置を検討し、必要費用などを調査する。

成果

- 勤怠や休暇に関する制度や、資格取得支援制度などの整備に着手する。
- 女性専用トイレの設置を検討する。

経営者・人事担当者の声



代表取締役 山平 富市氏

当社がこれまで取り組んできたことをより良い形で継続するために、勤怠や休暇、資格取得の制度化に取り組んでいきたい。女性スタッフにとって働きやすい職場環境づくりと女性の雇用拡大に努めるとともに、会社としての発展も目指していきたい。

担当アドバイザーの声

経営コンサルタント 宮尾 保道氏

就業時間の変更や急な休暇の取得に対応するなど、子育て世代の女性スタッフにとって働きやすい職場環境づくりを実践されている。今後は、勤怠や休暇、資格取得について制度化に取り組み、事業の拡大につなげていただきたい。

会社概要

石灰石鉱山の測量を中心に保安図・実測図の作成を行っており、官公庁への各種申請書を作成しております。近年はドローンによる写真測量に業務を拡大し、3次元の図面の作成及び設計も行っています。

設立年：1998年
住所：〒718-0303 岡山県新見市哲多町本郷241
従業員数：2名（うち女性2名）
TEL：0867-96-3203
URL：<http://www.civilengineer.co.jp/>

就業規則を見直し、従業員が長く働ける
職場環境づくりを目指す。

製造業

聖和株式会社



課題

- 女性の働きやすい職場環境を整備し、従業員の定着を進めたい。

第1回 訪問アドバイス

働きやすい職場環境づくりに向けた各種助成金の受給や制度の導入・認定のために、就業規則の見直しが必要であるとアドバイスした。年次有給休暇、退職に関する事項、賃金など、就業規則の必要事項について説明し、従業員の年次有給休暇の付与日数・消化日数等の管理台帳の見直しをアドバイスした。

取組

従業員の年次有給休暇の付与日数・消化日数等の管理台帳の再構築に着手する。また、その他就業規則の整備のために必要な情報を収集し、見直しに着手していく。

第2回 訪問アドバイス

「子育てサポート企業」として認知度を高め、採用の際のアピールにつなげるために、一般事業主行動計画(次世代法)⁰⁰を策定し、くるみん⁰⁰の認定取得を目指すことを提案した。また、人材の定着のため、パート社員の正社員登用制度の導入を提案し、登用の際にはキャリアアップ助成金⁰⁰が活用できることを説明した。

取組

くるみんの認定取得に向けて、一般事業主行動計画(次世代法)の策定を検討する。また、パート社員の正社員登用制度についても情報を収集し、導入を検討する。

成果

- 就業規則の見直しに着手し、適正な労務管理と働きやすい職場環境づくりに着手する。
- くるみんの認定取得に向けた一般事業主行動計画(次世代法)の策定や、正社員登用制度の導入を検討する。

経営者・人事担当者の声



代表取締役 林 桂子氏

今回の訪問で、従業員一人ひとりがスキルアップでき、一人の女性としても輝ける職場づくりのためのロードマップを示していただいた。人手不足の心配がない今だからこそ、正社員登用制度を充実させ、定着率向上に努める必要がある。まずは下地となる一般事業主行動計画(次世代法)の策定に取り組みたい。

担当アドバイザーの声

社会保険労務士 今井 雅恵氏

従業員のモチベーションをアップさせ、キャリアを育むために、キャリアアップ助成金を紹介した。助成金を受けるには労務管理ができていることが前提になるので、併せて、就業規則の整備の必要性、労務管理の重要性をアドバイスさせていただいた。これらが整うことで、より魅力ある会社になれると考える。

会社概要

年間150万点以上の海外生産スクールウェアの検品・仕上げをしております。50年繊維製品に携わり、経験と実績には自信があります。1日1万点以上の検品をしていますが、お客様一人ひとりにとっては新しい門出に着用される一着であることを思い、日々取り組んでおります。

設立年：2003年
住所：〒713-8125 岡山県倉敷市玉島勇崎1097-28
従業員数：20名(うち女性19名)
TEL：086-528-0040

新たな制度の導入で、
若年層の人材確保を狙う。

介護業

有限会社宅老所華の苑



課題

- 人材の採用を進めたいが、特に若年層からの応募が少なく、苦慮している。

第1回 訪問アドバイス

若年層の求職者に興味を持ってもらえるように、若い従業員が活躍しているところを会社のホームページや求人広告などでPRすることを提案した。また、中長期的な視点において、資格取得や、長年勤務している従業員の技能などを適正に評価することが人材の確保や育成に有効であるため、人事評価制度を整備することを提案した。

取組

職業能力評価シート¹⁷を活用し、現状の従業員一人ひとりのスキル・知識の習得状況の把握に取り組む。また、それらを元に、評価・処遇決定の基準を定め、人事評価制度の整備に着手する。

第2回 訪問アドバイス

男性従業員の育児休業取得の積極的な支援や、従業員の健康促進に寄与した健康づくり制度（新たな健診項目の追加）の導入を提案した。また、それぞれ目標が達成された場合に、両立支援等助成金（出生時両立支援コース）¹⁸、人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）¹⁰の健康づくり制度が活用できることを説明した。

取組

男性従業員が気軽に育児休業等を取得できるように、育児休業制度についての社内での周知活動に取り組む。また、新たな健診制度について、導入を検討する。

成果

- 人事評価制度の整備を進める。
- 男性従業員の育児休業取得に向けた支援を開始する。

経営者・人事担当者の声



代表取締役 羽崎 敏子氏

開所してから「あなたらしく、わたしらしく」をモットーに頑張ってきたが、介護業界は女性の職場と思われがちながらも、事業を大きくする度に職員不足に悩まされてきた。当苑にも男性職員は1割程しかいないが、これからの時代は特に若い男性や中堅の男性の活躍が重要になると考えている。男性も気軽に働ける職場づくりに積極的に取り組んでいきたい。

担当アドバイザーの声

社会保険労務士 小西 由紀恵氏

出産、育児休業を経て職場復帰する女性労働者が多く、働きやすい職場環境づくりに取り組まれている。今後は男性も育児休業を取得しやすい環境を整えたり、法定以上の健康づくり制度や評価制度を導入することにより、若手人材の採用につなげていただきたい。

会社概要

宅老所 華の苑は、会話やコミュニケーション、心のケアを大切にしている、介護サービスの事業所です。利用者様お一人おひとりの「その人らしさ」と「個性」を尊重し、色とりどりの笑顔を咲かせるお手伝いをいたします。

設立年：2003年
住所：〒704-8196 岡山県岡山市東区金田1852-1
従業員数：48名（うち女性41名）
TEL：086-948-5531
URL：<http://t-hananoen.com/>

時間外労働を削減し、
ワーク・ライフ・バランスの実現を目指す。

小売業

有限会社谷本生花店



課題

- 繁忙日の時間外労働を削減したい。
- 従業員の繁忙時の負担軽減を図りたい。

第1回 訪問アドバイス

慶弔事に使用する生花の納品販売があるため、六曜（大安、仏滅、友引等）により繁閑差があり、時間外労働が発生している。そこで、繁忙日に集中して業務に取り組み、それ以外はプライベート時間を充実できるように、変形労働時間制⁰⁰の導入と、その運用上の取り決めに関する労使協定作成のアドバイスを行った。

取組

変形労働時間制の導入に向けて、運用上想定される問題点などを整理した上で、就労実態に合った労使協定の作成に着手する。

第2回 訪問アドバイス

繁忙期でも従業員の一定の休息時間を確保し、健康保持や過重労働の防止を図るために、勤務間インターバル制度⁰⁰の導入を提案した。あわせて、従業員の負担を軽減し、労働能率を増進するための設備や機器を取り入れるに当たり、働き方改革推進支援助成金（勤務間インターバル導入コース）⁰⁰の活用を提案した。

取組

勤務間インターバル制度の導入に向けて制度設計の具体案を協議し、あわせて働き方改革推進支援助成金（勤務間インターバル導入コース）の申請の準備を進める。

成果

- 変形労働時間制や勤務間インターバル制度の導入に向けて、労使協定の見直しや助成金の申請を進める。

経営者・人事担当者の声



代表取締役 谷本 忠恒氏

今回小西先生にいろいろと相談に乗っていただき、労務管理における様々な悩みの一つひとつを解決できたことは非常にありがたく、当社を経営していく中で自信になった。この貴重な経験を活かし、攻めだけでなく守りをどう組み立てていくか考えていきたい。

担当アドバイザーの声

社会保険労務士 小西 由紀恵氏

自社に適した労働時間制は何なのか考え、適正な労務管理の整備に熱心に取り組まれている事業主様だった。業態に合った労働時間制の採用と繁忙時の負担軽減につながる設備機器の導入により、働きやすい環境を整備し、より長期的な雇用定着に繋がると思われる。

会社概要

岡山県真庭市で生花小売業をしています。他に支店として津山市にもう1店舗を展開。店舗販売以外にも葬祭用生花を近隣葬祭ホール数か所に納入しており、多方面に事業を展開しています。

設立年：1976年
住所：〒719-3144 岡山県真庭市落合垂水426-1
従業員数：11名（うち女性7名）
TEL：0867-52-3737

正社員転換制度の整備や福利厚生の実施で、人材定着を目指す。

製造販売業

株式会社中山昇陽堂



課題 ● 人材の定着率を向上させたい。

第1回 訪問アドバイス

未経験者等の採用に際し、有期雇用契約期間を設け育成訓練を実施し、職場環境や業務に慣れてから正社員に転換することでミスマッチを防ぎ、雇用の定着を図ることを提案した。また、有期契約社員から正社員への転換や、訓練の実施に、それぞれキャリアアップ助成金¹⁴、人材開発支援助成金¹が活用できることを説明した。

取組

キャリアアップ計画の作成に着手するとともに、正社員転換制度の詳細(対象者の要件や試験等の手続きなど)を検討する。

第2回 訪問アドバイス

福利厚生の実施の一環として、年1回の法定健診に加え、会社独自の健診制度を導入することを提案した。これにより、従業員の健康維持が推進でき、働きやすい職場環境づくりにつなげることができる。また、この独自の健診制度によって人材定着に関する目標が達成できれば、人材確保等支援助成金(雇用管理制度助成コース)¹⁰の健康づくり制度が活用できることを説明した。

取組

新たな健診制度の導入と、人材確保等支援助成金(雇用管理制度助成コース)の健康づくり制度の活用を検討する。

成果 ● 正社員転換制度の導入に向けて就業規則の改正に着手する。
● 新たな健診制度の導入を検討し、従業員の健康維持を推進する。

経営者・人事担当者の声



代表取締役社長 中山 賢太郎氏

この度、様々なアドバイスをいただき感謝申し上げます。まだまだ人材確保や育成、福利厚生などに課題があることを実感した。今後は、人材確保・育成の充実を図っていくためにも、雇用管理制度(評価・研修制度・健康づくり制度等)をしっかりと検討し、働きやすい職場環境の整備に取り組んでいきたいと考えている。

担当アドバイザーの声

社会保険労務士 小西 由紀恵氏

勤続年数の長い従業員が多いことから、働きやすい職場環境づくりに取り組まれていると感じる。今まであまり活用されていなかった助成金などの国の施策を上手く活用しながら、より一層の職場環境の充実を図っていただき、従業員のモチベーションアップに取り組んでいただければと思う。

会社概要

創業より70年以上、岡山を代表するきびだんごを作り続けています。今後も昔からの製法・味・品質をしっかりと守り継承しながらも、新たなきびだんごの魅力を県内外の沢山の方々に味わっていただけるよう、提供して参りたいと思います。

設立年:1950年
住所:〒700-0912 岡山県岡山市北区大供表町2番8号
従業員数:19名(うち女性10名)
TEL:086-222-3085
URL:http://www.shoyodo.jp/

¹⁴ キャリアアップ助成金、¹ 人材開発支援助成金、¹⁰ 人材確保等支援助成金(雇用管理制度助成コース):巻末参照

制度の整備や設備の改修で、より一層の雇用定着と女性が安心して働ける職場環境づくりを目指す。



印刷加工業

株式会社パック・ロード

課題

- より一層の雇用定着を図りたい。
- 女性が安心して働ける職場環境をつくりたい。

第1回 訪問アドバイス

従業員の技術力向上や勤務評価を給与に反映させることにより、モチベーションの向上を図るため、人材確保等支援助成金(人事評価改善等助成コース)⁰⁰を活用し、人事評価制度を整備することを提案した。また、同助成金の雇用管理制度助成コース⁰⁰の健康づくり制度を活用し、新たな健診制度を導入することで、福利厚生を充実させることを提案した。

取組

提案のあった各助成金の活用を視野に入れながら、モチベーションアップにつながる人事評価制度の整備や新たな健診制度の導入を検討する。

第2回 訪問アドバイス

女性が安心して働ける職場環境づくりに向けて、トイレをよりプライバシーに配慮したものへ改修することを提案した。また、一般事業主行動計画(女活法)⁰⁰を策定し、課題や目標、それに対する解決策などを具体化することを提案した。

取組

トイレの改修工事にかかる費用を算出し、工事のスケジュール調整に着手する。また、女性の働きやすい職場環境づくりのために取り組むべきことを明確にするために、一般事業主行動計画(女活法)の策定を検討する。

成果

- 人事評価制度の整備や新たな健診制度の導入を検討する。
- トイレの改修工事など、女性が安心して働ける職場環境づくりを進める。

経営者・人事担当者の声



取締役 中桐 恵子氏

今回のアドバイザーの話を参考にして、女性が活躍しやすく、定着しやすい職場を目指していく。近年の取組としては、短時間労働者を正社員に転換し、キャリアアップ助成金の申請を行った。今後の課題としては、育児・介護と仕事を両立しやすい職場環境づくりや、女性の目線に合わせた職場の改修工事を検討している。

担当アドバイザーの声

社会保険労務士 小西 由紀恵氏

紙製品の高い加工技術を基に、工場の規模拡大と従業員の増員を着実に進められている。今後も雇用環境のより一層の整備を図り、従業員の方々の満足度向上と末永い企業存続に必要な若年者の雇用確保に注力していただきたい。

会社概要

印刷会社・デザイン・企画会社からの加工委託だけでなく、特殊印刷や店舗用ディスプレイ、自社企画の商品の提案・販売を手掛けています。実用新案登録や特許登録など、知的財産価値のある加工技術を多数保有しており、メディアにも度々取り上げられています。

設立年：1995年
住所：〒701-0221 岡山県岡山市南区藤田566-144
従業員数：28名(うち女性8名)
TEL：086-296-2936
URL <http://www.pack-road.co.jp/>

正社員転換制度や新たな健診制度の導入で、人材定着を目指す。

製造販売業

有限会社馬場商店



課題

- 人材の定着率を高めたい。

第1回 訪問アドバイス

未経験者等の採用に際し、有期雇用契約期間を設けて社内研修を実施し、職場環境や業務に慣れてから正社員に転換することでミスマッチを防ぎ、雇用の定着を図ることを提案した。また、有期契約社員から正社員への転換の際にはキャリアアップ助成金⁰⁰が活用できることを説明した。

取組

正社員転換制度について、対象者の要件や試験等の手続きなどの詳細を検討する。また、キャリアアップ助成金の活用に向けて、キャリアアップ計画書の作成に着手する。

第2回 訪問アドバイス

食品を扱う会社であり、従業員の健康な身体、特に口内環境が重要であることや、人材の定着率向上の観点から、健診制度等の福利厚生を充実させることが有効なため、人材確保等支援助成金(雇用管理制度助成コース)⁰⁰の健康づくり制度を活用し、歯周疾患検診を導入することを提案した。

取組

歯周疾患検診及び助成金について情報収集を行う。また、助成金の活用に向けて、雇用管理制度整備計画の作成など、必要な諸手続きに着手する。

成果

- 正社員転換制度の導入に向けて、就業規則の改正に着手する。
- 新たに歯周疾患検診を導入し、従業員の健康維持を推進する。

経営者・人事担当者の声



代表取締役 馬場 敏彰氏

従業員が働きやすい職場環境を整備するため、今回の就業規則の見直しを含めたアドバイスは大変参考になった。今後女性の管理職登用を計画している中で、人材育成に向けた定期的な社内外研修の実施や、各種制度を活用した従業員のスキルアップを図ることで、雇用定着を進めていきたい。

担当アドバイザーの声

社会保険労務士 小西 由紀恵氏

従業員一人ひとりの頑張りや成果に応えるべく、労務管理の改善や雇用環境の向上にとり積極的に取り組まれている。いつまでも高品質の美味しい商品を製造し続けていただくために、今後も国のいろいろな制度を活用しながら、より一層の雇用定着を進めていただければと思う。

会社概要

ノスタルジックな街並みを今も残す備前市香登地区で、大正時代から三代に渡りみその製造業を営んでおります。100年の間に培われた技術と製法で、からだに良いおいしいみそづくりにこだわり、「愛される馬場商店の製品」を真摯につくり続けてまいります。

設立年：1948年
住所：〒705-0012 岡山県備前市香登本868
従業員数：14名(うち女性4名)
TEL：0869-66-9027
URL：<https://misoyanobabasan.com/>

制度や施設の整備を進め、
若年層や女性の採用・定着を目指す。

電気通信工事業

備福電気通信建設株式会社



課題

- 急務である若年層の人材確保を進めたい。
- 将来的には建設現場で作業する従業員として女性の雇用も積極的に行いたい。

第1回 訪問アドバイス

若年層の人材確保に際して、求人募集情報の中で、必要な資格取得支援を積極的に行っていることや、丁寧に指導してくれるベテラン社員が多く、未経験者でもキャリアアップできる職場であることをPRすることを提案した。また、人材確保等支援助成金(雇用管理制度助成コース)⁰⁰の健康づくり制度を活用して、従業員の健康づくりに資する健診制度を導入し、人材定着につなげるよう提案した。

取組

未経験者に手厚い成長支援があることを明記するなど、求人募集情報の見直しを進める。また、自社に適した健診制度の選定に着手し、導入を検討する。

第2回 訪問アドバイス

今後、女性の雇用も進めていくにあたり、工事現場で作業する女性従業員も利用しやすいトイレや更衣室、休憩場所などの施設を整備することを提案した。またその上で、女性の採用も積極的に行っていることや、施設の整備を進めていることを、求人情報や会社のホームページなどで情報発信することを提案した。

取組

トイレや更衣室、休憩場所など、現場で作業する女性従業員も働きやすい職場環境の整備を検討する。また、女性も気軽に問い合わせ・応募してもらえるように、求人募集情報などで情報発信していく。

成果

- 制度や施設の整備を進め、働きやすい職場環境づくりに着手する。
- 求人募集情報の改定に着手し、若年層や女性の採用を促進する。

経営者・人事担当者の声



代表取締役 河原 貴行氏

これまでも従業員の健康保持増進などに取り組んできたが、今回のアドバイスを通して、人材確保のために、働きやすい職場環境をつくることの大切さを改めて学ぶことができた。従業員が退職まで元気に安心して働けるように、制度や施設の整備を進めていきたい。

担当アドバイザーの声

社会保険労務士 小西 由紀恵氏

従業員の健康保持増進に向けていろいろな施策に積極的に取り組んでおられる。これからも、従業員の健康維持やキャリアアップに資する制度を、補助金や助成金などを上手く活用しながら取り入れて、より一層の雇用定着と、新規採用につなげてもらえたらと思う。

会社概要

電気通信建設工事業・電気工事業を営んでおります。具体的には、電力会社様の電柱を建てたり、電気通信会社様の通信回線の提供工事(法人回線及び個人回線)や、保守工事などをおこなっております。

設立年 : 1970年
住所 : 〒702-8048 岡山県岡山市南区福吉町29-28
従業員数 : 23名(うち女性5名)
TEL : 086-264-2694
URL : <http://bifuku-t.co.jp/>

働きやすい職場環境をつくり、
人材の採用を促進する。

職別工事業

株式会社平野瓦工業所



課題 ● 慢性的に人材が不足している。

第1回 訪問アドバイス

求人票の記載内容について、求職者に興味を持ってもらえるよう、仕事内容や職場の雰囲気、採用担当者のメッセージを具体的に記載することをアドバイスした。また、現状は完全週休二日制ではないが、求職者のニーズに対応するため、週休二日に対応できる部門を精査し、対応可能な部門から業務の見直しを行い、休日数を増やすことを提案した。

取組

休日数の確保に向け、業務の見直しを行う。また、アドバイザーが作成した求人票サンプルを参考にしながら、仕事内容や採用担当者のメッセージを考え、完成した求人票をハローワークに提出する。

第2回 訪問アドバイス

一般事業主行動計画(次世代法)⁰⁰を策定し、しょくばらば⁰⁰に掲載することを提案した。また、おかやま子育て応援宣言企業⁰⁰への登録についても提案した。これらの取組によって、職場改善や働きやすい職場環境づくりに積極的な企業であることをアピールし、人材の採用につなげるようアドバイスした。

取組

支援を受けながら一般事業主行動計画(次世代法)の策定に取り組み、しょくばらばへ企業情報を掲載する。また、おかやま子育て応援宣言企業についても、登録を検討する。

成果

- 業務の見直しにより女性従業員の所属する部門の休日数を増やすことができた。
- 一般事業主行動計画(次世代法)の策定、しょくばらばへの企業情報掲載に取り組むことで社会的な企業イメージアップをはかり、人材採用につなげる。

経営者・人事担当者の声



専務取締役 平野 緑氏

専門家の方のご意見がとても参考になった。働きやすい職場環境づくりを目指すべく、まずは仕事内容を見直し、チームワークの構築に繋げたい。男女がともに輝ける環境づくりによって、会社が明るくなり、活気溢れる会社を実現できると感じました。この度は、貴重なお時間をありがとうございました。

担当アドバイザーの声

社会保険労務士 今井 雅恵氏

マルシェや焼き物教室など、地域貢献活動にも積極的に取り組まれている。求めている人材とその仕事内容、そして将来期待する人物像などとともに、会社の目指す方向を発信し、会社のことを理解してもらうよう宣伝することで、人材採用につなげていただきたい。

会社概要

昭和41年よりセメント瓦(セメントと砂を混合して、プレスで圧縮した成形瓦)の製造・販売・施工を経て、昭和57年に屋根の施工・管理・資材販売会社として設立いたしました。「あなたの町の屋根やさん」として、地域に根差した企業を目指しております。

設立年:1982年
住所:〒713-8125 岡山県倉敷市玉島鳥崎209-1
従業員数:13名(うち女性4名)
TEL:086-528-2255
URL:http://hiranokawara.com/

業務の洗い出し・見える化で、
女将(女性マネージャー)の育成を目指す。

宿泊業

株式会社備後屋



課題

- 将来的な事業承継に向けて、女将(女性マネージャー)の育成計画を立てたい。

第1回 訪問アドバイス

女性マネージャー育成にあたり、会社としてどのような人材に育成したいか、人物像を明確にする必要があることを説明した。また、将来的な事業承継に向けてスムーズな引き継ぎができるように、女将の担当業務を一覧表にまとめ、見える化することをアドバイスした。

取組

将来的に育成したい女性マネージャーの人物像を具体化する。また、女将の業務の洗い出しを行い、業務一覧表を作成して見える化に取り組む。

第2回 訪問アドバイス

第1回訪問より取り組み、作成した業務一覧表に基づき、女将の育成計画を作成するようアドバイスした。その際に、引き継ぐ業務について優先順位の高いものから時系列で整理できる表を提示し、これに記入してもらうことで計画の全体像をつかんでもらうなど、その作成をサポートした。

取組

現在の女将の引退の見込み時期から逆算し、優先順位の高い業務から引継ぎを行えるように表にまとめ、それを元に育成計画の作成に着手する。

成果

- 業務の洗い出し・見える化によって明らかになった引継ぎの優先順位を踏まえ、女将の育成計画作成に着手する。

経営者・人事担当者の声



専務 田中 千祥子氏

普段の業務を整理して見える化していただくと同時に、アドバイザーの方からの客観的なご意見や、事例などに基ついた専門的なお話を聞かせていただくことができました。将来に向けた、段階的かつ無理のないプランを柔軟に実行していくことが長く会社を続ける秘訣だと思いました。ありがとうございました。

担当アドバイザーの声

中小企業診断士 山崎 順子氏

引継ぎを何から行っていかが悩まれていたが、実際に業務を洗い出し、表にまとめることで具体的な道筋をつかんでいただけた。今後は計画をもとに引継ぎ・育成に取り組み、温かい旅館の雰囲気も残しながら、長く続いている老舗旅館を守っていただきたい。

会社概要

備後屋は大正三年から倉敷の玉島港に訪れる人々を料理でもてなしてきました。山の斜面全体は美しい庭園となり、そこに点在する数奇屋造りの部屋はそれぞれに趣が異なります。瀬戸内海の美味しい料理とともに穏やかな時間をお過ごしください。

設立年 : 1953年
住所 : 〒713-8121 岡山県倉敷市玉島阿賀崎956
従業員数 : 11名(うち女性10名)
TEL : 086-522-3432
URL : <http://bingoya.ne.jp/>

「作業標準書」の作成と従業員参加型プロジェクトの立ち上げにより、従業員の更なる活躍とコミュニケーションの活性化を図る。

HAPPY
Days
Sweet
Autumn

100周年

製造販売業

有限会社福岡製菓所

課題

- 性別を問わず活躍できる環境づくりを進めたい。
- コミュニケーションを活性化させたい。

第1回 訪問アドバイス

現状は製造部門を男性が、包装部門を女性が担当することになっているが、性別を固定する合理的な理由は特にないため、適性に合わせて従業員を配置することで、従業員の更なる活躍が見込める。そこで、従業員の配置転換を行いやすくする仕組み作りとして、まずは各部門の業務を見える化し、「作業標準書」★を作成することを提案した。

取組

製造・包装の両部門でお互いに確認しあいながら、各工程における作業時の注意点などを洗い出し、「作業標準書」作成に向けた業務の見える化に取り組む。

第2回 訪問アドバイス

性別によって業務が固定され、部門間で人材の交流がなかったため、コミュニケーションが円滑に進みにくいという現状がある。そこで、社内にある身近な課題をテーマとする従業員参加型のプロジェクトを立ち上げ、各部門の従業員が一体となって参画することで協働意識を醸成し、コミュニケーションを活性化させることを提案した。

取組

テーマを「衛生管理制度化への対応」とし、部門横断的に選ばれた従業員と経営陣でプロジェクトチームを結成する。また、令和3年6月までの「衛生管理計画書」策定を目標に、活動に取り組む。

成果

- 従業員の活躍できる業務拡大に向けて、「作業標準書」作成に着手する。
- コミュニケーションの活性化に向けて、従業員参加型のプロジェクトを立ち上げた。

経営者・人事担当者の声



営業部マネージャー 高田 佐知子氏

今回専門家の先生にアドバイスをいただくことで、自社の課題を明確にし、さらにその課題解決に向けて作業標準書の作成や従業員参加型テーマ活動に取り組むことができ、大変良い機会となった。これらの取組を通して、性別を問わず、従業員が活躍できる職場環境づくりを進めていきたい。

担当アドバイザーの声

中小企業診断士 大賀 隆裕氏

老舗の菓子製造事業者でベテラン従業員も多く、製造工程は現場主導で洗練されてきた。今後はこれらの「暗黙知」を作業標準書の形で見える化し、後進の教育訓練にも活用することで、技術の伝承ひいては会社の更なる発展に努めていただきたいと考える。

会社概要

大正6年創業。バナナカステラをはじめ、先代より受け継がれた伝統を絶やすことなく、新しいものにも取り組みながら日々お菓子作りに励んでいます。素朴でナチュラル、ほのぼのしたお菓子です。

設立年：1917年
住所：〒703-8282 岡山県岡山市中区平井1101-8
従業員数：17名（うち女性10名）
TEL：086-277-9576
URL：<http://www.retro-banaya.co.jp/shop/>

★作業標準書：製造工程における作業を標準化し、誰が作業をしても同じような製品ができるように作業の方法やルールを示した指示書。

女性の管理職登用や従業員のモチベーションアップを推進する。



サービス業(ネイルサロン)ほか

株式会社みつまた

課題

- ネイルサロン部門において、若年層の採用や女性の管理職登用を進めたい。
- 従業員のモチベーションをアップさせたい。

第1回 訪問アドバイス

若年層の採用活動において、求職の問い合わせが少ないため、まずはターゲットに興味を持ってもらう必要がある。そこで、出産・育児休業から復帰し社内で活躍している女性従業員をホームページで紹介することを提案した。また、女性従業員の管理職登用に対する不安を払拭し、モチベーションアップを図るための管理職研修の実施を提案した。

取組

ロールモデルとしてホームページに掲載する女性従業員を選定し、ライフプランに合わせた就労ができることなどの強みを分かりやすくまとめた原稿案を作成する。また、管理職研修について、内容を検討する。

第2回 訪問アドバイス

従業員のモチベーションアップのために、個々のネイル施術スキルの向上を反映させた人事評価制度及び給与体系を整備することを提案した。また、そのような取組に対し、人材確保等支援助成金(人事評価改善等助成コース)⁰⁰が活用できることを説明した。

取組

ネイル施術に関する各スキルについて、習得判定などの評価基準を設定する。また、人材確保等支援助成金(人事評価改善等助成コース)の支給要件を満たすよう、これらの新たな評価基準が給与算定に反映された人事評価制度への改定を検討する。

成果

- ライフステージに応じた働き方で活躍する女性社員をロールモデルとしてホームページに掲載する。
- スキルアップが給与算定と結びついた新たな人事評価制度の整備に着手する。

経営者・人事担当者の声



代表取締役 光亦 香織氏

女性従業員の8割が育児真最中で、仕事と育児の両立を図りながら働いている。ありがたいことに、勤務年数が長くロールモデルとなる先輩従業員も多いため、産休育休復帰後も不安が少なくモチベーションをキープできているのではないかと思います。今後はさらに従業員それぞれの状況や想いを理解し、ライフスタイルに合わせて生き生きと働き続けられる環境づくりに取り組みたい。

担当アドバイザーの声

社会保険労務士 小西 由紀恵氏

勤務年数の長い女性従業員が多く、大変働きやすい職場環境がすでに整っているように見受けられる。今後もライフプランに合わせた就労環境の整備や、技術向上等への支援、モチベーションアップにつながる賃金体系の構築などに積極的に取り組んでいただきたい。

会社概要

昭和51年の創業以来、岡山市中区藤崎周辺地域を中心に、不動産売買、賃貸業を手掛けてきました。関連事業としてネイルサロンの経営もしています。ネイルサロン店舗経営の経験を活かし、お客様のご要望をしっかりと伺いした上で、ふさわしい物件をお探しします。

設立年：1976年
住所：〒702-8006 岡山県岡山市中区藤崎559-1
従業員数：20名(うち女性18名)
TEL：086-277-8426
URL：<http://naildoux.jp/>

女性の活躍の推進で新たな営業戦略に伴う
営業・生産強化を図る。

アパレル業

有限会社吉本 (手しごとの服huhu)



課題 ● 新たな営業戦略(通信販売)に向けて営業・生産体制の強化を図りたい。

第1回 訪問アドバイス

通信販売の体制を強化するにあたり、現在、企画、営業、生産管理、仕入れ等の既存重要業務を担っている役員2名には、通信販売に関する新たな業務にあたってもらう必要がある。これに伴い、既存重要業務を担当するリーダー補佐のポストを創設し、現場で働いている女性スタッフを育成・登用することをアドバイスした。

取組

現場女性スタッフのリーダー補佐への登用に向けて、令和3年8月までを目標に、引継ぎや育成計画を考慮した業務分掌の策定に取り組む。

第2回 訪問アドバイス

現場女性スタッフの配置転換によって現場の人員は減ることになるため、生産性の向上が急務となる。そこで、生産指図を工場内に掲示し見える化することで、生産スケジュールに対する認識の統一を図るとともに、定期的に現場業務改善ミーティングを行うことを提案した。

取組

令和3年2月までを目標に、スタッフ全員が生産スケジュールに対し共通の認識をもって働けるような生産指図のひな形を決定する。また、現場業務改善ミーティングを実施する。

成果 ● 業務分掌の策定や生産指図の見える化など、新たな営業戦略を実行するために必要な社内体制の整備を進めた。

経営者・人事担当者の声



代表取締役 小林 善晴氏

これまで、一人ひとりが働きやすい職場を目指してきた。この度更なる事業展開に向けてアドバイスをいただき、今後の方向性を明確にすることができた。女性リーダーの育成と活躍、個々で考え行動できる環境を整備し、社員全員で協力してより一層働きがいのある職場づくりを目指し、今後の事業発展に繋げていく。

担当アドバイザーの声

中小企業診断士 近藤 厚志氏

働きやすい雇用条件や環境を確保しており、社員は黙々と働いているのが印象的であった。今後、新たな営業戦略を展開するにあたり、重要業務を担当するリーダー補佐の育成と、現場スタッフが自身で考えて行動できる仕組みを構築することをお勧めする。

会社概要

こだわりの日本産生地オリジナルに富んだ服作りをしています。デザイン・縫製・販売まで自社で行い、OnlineSHOPのほか全国の百貨店・ギャラリー・ショップでの展示販売、着物地からのお仕立も受け付けております。

設立年：2000年
住所：〒708-0804 岡山県津山市勝部461-67
従業員数：6名(うち女性6名)
TEL：0868-23-0750
URL：<http://kimono-fashion.jp/>

女性も働きやすい職場環境づくりで採用を促進する。



建設業

有限会社陸正開発

課題

- 若年層や女性を積極的に採用したいが、応募が少なく、苦慮している。
- 建設現場での女性の活躍を検討しているため、女性も働きやすい職場環境をつくりたい。

第1回 訪問アドバイス

未経験の若年層や女性に興味を持ってもらうために、求人票に記載している仕事内容をより詳細にしたり、建設作業に関する様々な資格・免許を取得する際の補助制度があることをPRするよう提案した。また、会社のホームページにも、入社1年目社員の1日の仕事の流れなどを掲載することで、仕事のイメージを持ってもらえるとアドバイスした。

取組

求人票やホームページについて、社員の成長を支援する各種制度や、活躍している社員の声を掲載するなどの修正作業に着手する。

第2回 訪問アドバイス

女性の採用を積極的に行うにあたり、女性の働きやすい職場環境整備が急務である。そこで、一般事業主行動計画(女活法)⁰⁰を策定することで、課題や目標などを明確にすることを提案した。また、数値目標が達成されれば両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)⁰⁰が受給できることを説明し、女性専用トイレの設置などに活用するようアドバイスした。

取組

一般事業主行動計画(女活法)の策定に向けて、社員の就労状況などの基礎項目を分析し、それらを元に課題を抽出する。

成果

- 求人票やホームページを見直し、若年層や女性の採用を促進する。
- 一般事業主行動計画(女活法)の策定に着手する。

経営者・人事担当者の声

代表取締役 大熊 正嗣氏

女性の活動領域は増えているが、建設業界ではまだ少ないと感じている。今回、専門家から女性目線での職場環境づくりのヒントをいただいた。当社としても理想を高く持ちつつ、「現場に近い事務」「CAD業務」「測量助手」への登用から段階的に女性の職域を広げ、ゆくゆくは管理者として育ててほしいと考えている。

担当アドバイザーの声

社会保険労務士 小西 由紀恵氏

ライフプランに合わせた柔軟な勤務体制をとっており、女性が就労しやすい労働環境づくりが進んでいる。求人票やホームページ等で、在職者の勤務の様子や、資格取得の積極的な補助制度があることなどをPRすることで、若年層や女性の採用に繋げていただきたい。

会社概要

舗装工事に伴う排水工事はもちろんのこと、道路への着色・デザイン、路面への芝生張り、競技グラウンド・テニスコート作成など、その設計から施工まで一貫してお任せいただけます。防災工事においても同様です。道路に関することや、斜面の落石防護・安定工事ならお任せください。

設立年：1978年
住所：〒712-8012 岡山県倉敷市連島1丁目17-19
従業員数：27名(うち女性4名)
TEL：086-444-1127
URL：<https://www.rikusei.jp/>

女性活躍・**無料**

ワーク・ライフ・バランス

WLBアドバイザーを 派遣しました。



岡山県は女性の活躍と、
それを推進する企業を応援します！

平成28年4月1日施行！

女性活躍推進法とは？

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改善を目的とした法律です。

サポートの流れ

女性活躍やWLB（ワーク・ライフ・バランス）の推進を目指している*企業を対象に
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す。

※アドバイザー派遣の条件：従業員300人以下の岡山県内の企業（派遣社数30社）

ただし、「働く女性の環境ステージUP事業（平成27・28年度岡山県事業）」及び
平成30年度・令和元年度に当事業（女性活躍・WLB応援アドバイザー事業）を活用した企業を除く

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直接企業にお伺い、又はお電話にて丁寧にヒアリングを行いご希望もお聞きしながら現状把握を一緒に行いました。



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・WLBの推進に関する取組をご提案いたしました。

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

STEP 3 終了後のフォロー

アドバイザー派遣終了後も、更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・WLBを促進するための取組にご協力させていただきました。

用語説明

脚注	用語	内容
1	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もの。
2	役割等級制度	職務別に、必要な能力や知識、求められる成果などを「役割」としてまとめ、その大きさを等級に反映させる人事評価制度。事業環境の変化の中にも柔軟な組織運営を可能とするほか、年功序列的な運用を防ぐことで人件費の適正化につながるなどのメリットがある。
3	職務分析・職務評価	社内の職務内容を比較し、その大きさを相対的に測定する手法。パートタイム労働者の担う職務内容を正確に把握し、パートタイム労働者と正社員の間の均等・均衡待遇の状況を確認することや、パートタイム労働者の人事制度を見直す上で、有効なツールである。
4	同一労働同一賃金	同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すもの。
5	一般事業主行動計画（女活法）	女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析を行い、課題解決に向けて、（1）計画期間、（2）目標、（3）目標達成のための対策及びその実施時期を定めるもの。
6	両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）	従業員が家庭と仕事を両立できるように、また女性が働きやすい環境を整えるために尽力している事業主を対象とした助成金制度。女性活躍加速化コースでは、女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」とその達成に向けた「取組目標」を盛り込んだ「行動計画」を策定して、目標を達成した事業主に対して助成するもの。
7	IT導入補助金	中小企業・小規模事業者等に対して、自社の課題やニーズに合ったITツール（ソフトウェア、サービス等）を導入する際の経費の一部を補助することで、業務効率化・売上アップをサポートする制度。
8	中小企業経営革新制度	経済的環境の変化に対応して製品やサービスの一層の高品質化や市場指向性の向上等の目標を持って経営革新に取り組む意欲のある中小企業者を資金調達、税制、販路開拓等で支援する制度。
9	小規模事業者持続化補助金	小規模事業者が、策定した「経営計画」に基づき、商工会議所の支援を受けながら実施する、販路開拓等のための取組を支援する制度。
10	人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）	雇用管理制度（評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度、短時間正社員制度（保育事業主のみ））の導入等による雇用管理改善を行い、離職率の低下に取り組んだ事業主に対して助成するもの。
11	人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）	生産性向上に資する人事評価制度を整備し、定期昇給等のみによらない賃金制度を設けることを通じて、生産性の向上、賃金アップ及び離職率の低下を図る事業主に対して助成するもの。
12	くるみん	次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、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（くるみん認定）を受けることができる。また、より高い水準の要件を満たした企業は、「プラチナくるみん認定」を受けることができる。
13	一般事業主行動計画（次世代法）	次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、（1）計画期間、（2）目標、（3）目標達成のための対策及びその実施時期を定めるもの。
14	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もの。
15	フレックスタイム制	1日の労働時間帯を、必ず勤務すべき時間帯（コアタイム）と、その時間帯の中であればいつ出社または退社してもよい時間帯（フレキシブルタイム）とに分け、出社、退社の時刻を労働者が自主的に決定し働く制度。
16	えるぼし	女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、取組の実施状況が優良な企業は、申請を行うことによって厚生労働大臣の認定（えるぼし認定）を受けることができる。評価項目数に応じて、3段階のランクがある。
17	職業能力評価シート	厚生労働省が56の業種について定めた職業能力の評価基準を、簡易なチェック形式の評価シートにまとめたもの。「自分の（または部下の）能力レベルはどの程度なのか」「次のレベルに行くには何が不足しているのか」等、人材育成に有効な示唆を得ることができ、人材採用や人事評価制度の整備などに活用される。
18	両立支援等助成金（出生時両立支援コース）	男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りに取り組み、育児休業や育児目的休暇を取得した男性労働者が生じた事業主に対して助成するもの。
19	変形労働時間制	業務の繁閑に応じ、月単位や年単位で労働時間を配分することを認める制度。
20	勤務間インターバル制度	前日の終業時刻から翌日の始業時刻の間に一定時間以上の「休息時間」を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保するもの。
21	働き方改革推進支援助成金（勤務間インターバル導入コース）	生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む中小企業のうち、勤務間インターバル制度の導入に取り組む事業主に対して助成するもの。
22	しよくばらぼ	職場改善に積極的な企業の残業時間（時間外労働時間）や有給休暇取得率、平均年齢などの職場情報を検索・比較できるWebサイト。



すべての女性が自信と誇りをもち、
いきいきと働ける職場づくりをサポートします！

女性活躍・WLB (ワーク・ライフ・バランス) のための 制度・助成金をご紹介します！

岡山県の働きやすい職場づくりにあたっての主な支援制度

● おかやま子育て応援宣言企業

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・事業所が宣言し、岡山県が登録する制度です。登録企業のうち、従業員の仕事と家庭の両立支援に特に積極的な企業をアドバンス企業として認定する制度もあります。



メリット

- 岡山県のホームページで取組内容を紹介します。
- 登録企業はロゴマークを利用できます。
- 金融機関等で融資の優遇が受けられる場合があります。

● 働き方改革応援資金

働き方改革を推進するための取組を行う中小企業者に対し、必要な運転資金・設備資金を融資する制度です。

- ※ 融資限度額：1億円/1企業者（組合）
- ※ 融資期間：10年以内、融資利率：年1%以内
- ※ 保証料率：年0.45～1.52%

国の主な支援制度（令和2年度）

● 女性活躍加速化コース 女性の活躍に取り組む事業主の方へ！

女性活躍推進法に基づく、「一般事業主行動計画」を策定^{※1}して、行動計画期間内に「取組目標」及び「数値目標」を達成した中小企業事業主^{※2}に助成金を支給します。

助成額

「取組目標」を実施した上で、「数値目標」を達成した場合

47.5万円 (60万円)
※1事業主1回限り

支給対象となる目標の区分

- 女性の積極採用に関する目標
- 女性の積極登用・評価・昇進に関する目標
- 女性の配置・育成・教育訓練に関する目標
- 多様なキャリアコースに関する目標

※1 「一般事業主行動計画」を令和2年3月31日までに策定した事業主は支給体系が異なります。詳しくは厚生労働省HPをご参照ください。

※2 常時雇用労働者が300人以下の事業主

● 出生時両立支援コース パパの育休応援します！

男性労働者が育児休暇を取得しやすい職場づくりのための取組を行い、男性労働者に一定の育児休業を取得させた事業主に助成されます。^{※1} また、男性労働者の育児休業取得前に個人面談を行う等、育児休業の取得を後押しする取組を実施した場合は加算[★]があります。

取組・育休1人目

中小企業事業主

中小企業以外の事業主

57万円 (72万円)
★個別支援加算：
10万円 (12万円)

28.5万円 (36万円)
★個別支援加算：
5万円 (6万円)

取組・育休2人目以降^{※2}

14.25 ~ 33.25万円 (18~42万円)
★個別支援加算：
2.5万円または5万円
(3万円または6万円)

※1 1企業10人までの支給となります。

※2 2人目以降の支給金額は、事業規模や育休の取得日数によって異なります。

()内の金額は生産性要件を満たした場合の支給額です。詳しくは厚生労働省HPをご参照ください。

女性活躍・WLB応援アドバイザー事業は岡山県男女共同参画青少年課から委託を受け、株式会社穴吹カレッジサービスが運営しています。

お申込み・お問合せ先

ご不明な点などありましたら、下記までお気軽にお問合せください。



株式会社 穴吹カレッジサービス

〒700-0023岡山県岡山市北区駅前町1丁目8-18
イコットニコット5F

TEL

086-236-0225

FAX

086-236-0226

HP

http://anabuki-cs.jp/okayama_woman2020/

お申込みは
こちら

