

受賞企業一覧

① 株式会社フジワラテクノアート

住所	代表者名	従業員数（計）	表彰区分
岡山市北区富吉2827-3	代表取締役 藤原 恵子	150	製造業

② 社会福祉法人津山福祉会

住所	代表者名	従業員数（計）	表彰区分
津山市下高倉西1581-1	理事長 高山 科子	81	医療、福祉

③ 有限会社三協^{びょうら}鋳螺

住所	代表者名	従業員数（計）	表彰区分
玉野市長尾1588-27	代表取締役 宮脇 信行	10	卸売業、小売業

④ 株式会社カスケホーム

住所	代表者名	従業員数（計）	表彰区分
倉敷市玉島中央町1-22-30	代表取締役 安藤 辰	96	運輸業、郵便業、建設業

⑤ 株式会社行雲^{こううん}

住所	代表者名	従業員数（計）	表彰区分
倉敷市本町2-15	代表取締役 犬養 拓	54	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 株式会社NICS

住所	代表者名	従業員数（計）	表彰区分
玉野市宇野1-11-1	代表取締役社長 山根 慎一郎	76	その他業種

⑦ 株式会社中国銀行

住所	代表者名	従業員数（計）	表彰区分
岡山市北区丸の内1-15-20	代表取締役頭取 加藤 貞則	2,665	大規模企業

⑧ ナガオ株式会社

住所	代表者名	従業員数（計）	表彰区分
岡山市北区京橋町10-17	代表取締役 長尾 聡一郎	65	特別賞（みんなで応援） 製造業

⑨ 医療法人自由会

住所	代表者名	従業員数（計）	表彰区分
岡山市南区東睦767-3	理事長 橋本 俊明	193	特別賞（伝統と革新） 医療、福祉

⑩ セリオ株式会社

住所	代表者名	従業員数（計）	表彰区分
岡山市中区原尾島3-16-4	代表取締役 本郷 旬	295	特別賞（フレキシブル） その他業種



株式会社フジワラテクノアート



■所在地 岡山市北区富吉2827-3

■業 種 製造業

■設 立 年 1950年

■従業員数 150人

■事業概要 醸造・食品機械等の開発、設計、製造、据付、販売およびプラントエンジニアリング

受賞のポイント

- ・従業員のライフステージに応じた豊富な支援内容。
- ・産休育休中の職員に対し、人事総務部長から毎月手書きメッセージを送付。

導入の経緯・経営者の思い

代表取締役 藤原 恵子



2001年の現社長就任以来、専業主婦の経験を活かし社員の立場に立った働きやすい環境づくりに尽力。2007年、女性社員の妊娠を契機に、産休育休後も安心して復帰でき子育てしながら長く活躍できる職場を目指して、子育て支援制度の整備を本格的に開始。多様性を尊重する組織へと舵を切り、DE&I推進に注力。2050年ビジョン実現のため、働きがいにも注力し、社員が最大限に能力を発揮できる環境を整備。子育てで労働時間が短い中でも、内発的動機づけにより自律的な人財を育成し企業価値向上に繋げることが重要と捉えている。

取組内容

■**出産・育児支援** 妊娠中から産後、復帰時、復帰以降（子どもの小学校卒業まで活用できる制度あり）と子育て世代のニーズに応じた充実したサポート。仕事と家庭の両立を手厚く支援。

■**男性の育児休業取得促進** 独自のパパ休暇を新設し、男性の育児参加を推進。産後パパ育休の浸透に向け、上司や社員の理解促進を行い男性育休のロールモデルを育成。

■**関係の質向上** 誰もが制度を活用しやすい職場風土となるよう、社員とその家族が参加できる「フジワラわくわく祭り」などを通じて社員同士が尊重し支え合う文化を構築。

■**キャリア形成支援** ライフステージに応じたキャリア形成を支援するため、個人別5カ年ビジョンや資格報奨金制度などを整備。子育て中の女性も継続的にキャリアを発展できる環境を提供。

■**人事制度刷新** 人事制度を刷新し、労働時間ではなく成果を重視した評価制度を導入。男女が平等に働きながらキャリアを磨ける基盤を構築。



わくわく祭り

取組の効果

子育てしやすい環境が整い、採用応募者が増加（年間キャリア採用応募者約780名）。良質な雇用を実現できたことで、さまざまな取組が推進され、企業価値の向上にも繋がっています。

- ・育休後復帰率：16年連続100% ・男性育休取得率：100% ・1人あたりの年間平均有給休暇取得日数：15.6日
- ・管理職を目指す女性の比率：70%（21名／30名中）
- ・男女間賃金格差：（一般社員の平均基本給を100とした場合）男性99.7 女性100.9

今後取り組みたいこと

- ・看護休暇の取得対象（子の負傷、疾病、予防接種、健康診断）に「子の学校行事参加」を加え、「子育て休暇」に名称変更する。
- ・会社にてお惣菜などの食事を販売。帰宅後の調理の手間といった家事負担を軽減し、子どもと向き合う時間を確保。
- ・現在は上記のような取組が社員のニーズとして存在する。今後も社員のニーズや社会情勢に迅速に対応することで、先進的かつ積極的な子育て支援を進めていきたい。

審査員コメント

- ・男性育休について勉強会を実施するなど男性でも育休取得しやすい環境を整えることはとても重要。
- ・子育てを理由に諦めることも多い女性のキャリア形成を会社が応援してくれるのは非常にありがたい。



社会福祉法人津山福祉会



■所在地 津山市下高倉西1581-1

■業 種 医療、福祉

■設 立 年 1981年

■従業員数 81人

■事業概要 特別養護老人ホーム

受賞のポイント

- ・自分で働く時間帯や日数を決定でき、随時変更も可能。
- ・子どもスタッフ（子連れ出勤）では宿題や遊びだけでなく、職員の手伝いもすることで、社会勉強にもなっている。

導入の経緯・経営者の思い

理事長 高山 科子



2009年に職員が主体的に自分たちの働きやすい職場づくりのための取組を検討する「両立支援委員会」を立ち上げました。以降、両立支援委員会が中心となり、その時その時の世情、子どもの成長に合わせた取組を提案し、オリジナルの両立支援制度をつくってきました。両立支援委員会から発信された取組は、不具合があれば修正するなど、柔軟に変化させながら継続しています。子育て支援の制度づくりをきっかけに、地域の中の高寿園として、多様な人の多様な働き方、多様な価値観を大切にする職場風土の醸成を目指しています。

取組内容

ライフステージによって変遷する多様な価値観を大切にする働き方の実現を目指して、「自分の『ハタラク』は自分でつくる」をキャッチコピーとして、以下の取組を実施しています。

- 1) 自分で選べる勤務形態（選択可能な働き方）
- 2) 小学校を卒業するまでの短時間正職員制度
- 3) 子どもスタッフ（子連れ出勤）
- 4) 介護リフト、ICT機器を活用した業務全般の標準化・効率化の推進
- 5) テレワークの導入
- 6) 育休等復職支援プログラム
- 7) 育休中の帰園日（育休中の職場とのコミュニケーション）
- 8) マイ助産師（妊娠から満1歳まで、法人負担で自分専属の助産師の助言が受けられる）
- 9) おもちゃ図書館の開館（無償の遊び場、おもちゃや絵本の貸し出し）
- 10) 地域の子育て支援団体との共催事業 月5～6回開催
- 11) 小中学生の夏休み課題応援と学習支援
- 12) 子育てママや元気シニア等地域の多様な「ハタラク」の実現



子どもスタッフ行事の手伝い



子どもスタッフ畑の手伝い



両立支援委員会

取組の効果

子育てしやすい職場環境は、他の職員のゆとりにもなっていて、子どもスタッフとのふれあいも癒しとなっています。働く側も子どもの成長に合わせた働き方が選択できるので喜ばれています。子どもを育てながら働く職員も職場に感謝してくれて、働き続けてもらえることは職場の人材確保、育成の面からとても有効です。また子どもにとっても社会勉強になりあいさつやマナーを学ぶ機会となっています。お年寄りとの交流は人に親切にする心を育てています。

今後取り組みたいこと

子どもが親の仕事を見たり、福祉の体験を行う「子ども参観日」もしくは職員の子ども以外も参加できる「福祉体験ツアー」の企画。令和6年度は、くるみんの申請も準備中です。

審査員コメント

- ・53通りの豊富な勤務パターンから、自分で勤務形態を選ぶことができ、また、随時変更もでき、自由な働き方を実現している。
- ・子どもスタッフ（子連れ出勤）は長期休暇などに子どもと一緒に出勤でき、また職員の手伝いもさせてくれ、子どもにとっても社会勉強になる。



有限会社三協鋌螺



■所在地	玉野市長尾1588-27
■業種	卸売・小売業
■設立年	1972年
■従業員数	10人（パート含む）
■事業概要	ボルト・ナット類の販売

受賞のポイント

- ・残業ゼロ宣言により、社員は毎日17時退社。残業は原則禁止。従来の残業代を計算し、その分を上乗せして給料をアップ。

導入の経緯・経営者の思い

代表取締役 宮脇 信行

残業ゼロ宣言は仕事の効率化を社員自らが考えられるようになって欲しかったこともあり導入した。

毎日1時間程度の残業分を通常の業務時間内に行うには、ちゃんとした業務改善が必要である。それを社員自らが行えるようにし、実践してもらった。これにより、残業ゼロが実現した。もちろん、給与は下がらないように平均2割程度ベースアップし、宣言以前と差がないようにした。



取組内容

■原則として残業を禁止

やむを得ない場合は、上司に事情を報告後、許可を得た場合のみ残業ができます。年休は1時間単位での取得が可能で家族や本人の通院によく利用されています。

■短時間正社員制度

ライフステージに応じて正社員→短時間正社員、短時間正社員→正社員への切り替えができます。

■その他の取組

毎月月末金曜日は15時終業。

規定の休日以外に、メモリアル休暇（結婚記念日・誕生日など）を年1日取得できる。

毎日15時にもぐもぐタイムとして業務時間内に休憩をしています（給与の対象）。この時間に社員みんなの情報共有や雑談などを通じて人間関係をスムーズにし、年休の取りやすさを促進しています。



17時にタイムレコーダー前に並ぶ社員



コミュニティの場 毎日15時もぐもぐタイム



定時帰宅で子どもとの時間増

取組の効果

取組開始後の正社員の離職率はゼロになりました。残業ゼロなので、子育て中の社員も家族との時間がとれるようになりました。

年休の取得率も80%を超えています。

今後取り組みたいこと

出産後の子育て応援だけでなく、妊娠するための応援、妊活支援を始めていけたらと思っています。不妊治療など治療費のサポートなどで妊活支援を考えています。

審査員コメント

- ・毎日残業ゼロに取り組んでおり、会社がゼロ宣言をすることで定時に帰りやすい環境になっている。
- ・プレミアムフライデー制度を継続し、家族と過ごす時間に使ってもらうなど、形骸化させていない。



■所 在 地	倉敷市玉島中央町 1-22-30
■業 種	建設業
■設 立 年	1883年
■従業員数	96人
■事業概要	リフォーム・不動産・新築を総合的にサポートするワンストップサービスを提供。

受賞のポイント

- ・代表取締役の「建築業界であっても、仕事もプライベートもしっかり楽しめる会社になりたい」との思いから改革スタート。
- ・今年度は男女とも育休取得100%。

「令和5年度厚労省委託事業「女性活躍に関する調査」
R4.1月～12月における建設業の男性育休取得率：34.4%」

導入の経緯・経営者の思い

代表取締役 安藤 辰

代表自身、自分の父親が参観日に来てくれた記憶もなく、休日に遊んでくれた記憶もほとんどないといった経験から、「わが子には何よりも最優先で関わりたい。特に小学校を卒業するまでは休みを確実にとって、子どもと遊んだり一緒に出かけたい。可能なら子どもと同じ趣味を楽しみたい」との想いを持っていました。住宅業界では土日祝の出勤が前提になっており、歩合給の会社が多く休みなしで働いているのが現状。そんな業界でも、仕事もプライベートもしっかり楽しめる会社にしていきたいとの強い思いから、働き方改革に本格的に乗り出しました。



 取組内容

2016年より時間単位有給休暇を導入し、年次有給のうち5日分を1時間単位で取得できるように。2018年に小学校入学前の子の育児をする者などを対象とした短時間正社員制度の導入。2022年よりフレックスタイム制の導入。第二.第四日曜日及び土日以外の祝日を全店休業日に設定。クラウドシステムを導入し、在宅勤務の体制を整えるなど働き方改革に取り組んでいます。その他にも、育児休業などの相談窓口を設けたり、社内ツールを活用し、育休体験談などの情報発信をするなどの啓蒙活動も行っています。



有休・時間有休活用例

02 冒体中、仕事に気がなることは
ありませんでしたか？



我にはなにかしかなかった。

青工面や運行中のもは作組する店舗メンバーに協力頂くようにしていたのであまり異なっていないと思いますが、4月からほぼ動いていなかったのが営業職という事柄「仕事とうし」う。って考えていました。特に出勤して半年ばかりの新店でー。会社は感謝です。

08 今後、男性社員の育休をより取りやすく、そしてより強く取ってもらうためには何が必要だと思いますか？

ホステの良いところは「社員同士が協力できる所」
 だと思うのでその社風を続けていっただけでいいと
 思います！

“長く取る”よりも“時間着絵を受けて早く帰る”方が子どもにとって愛情深く聞かれると思うので時間着絵が増えたらなと思います。しっぺり書いて直感される。たまらんずね。



談體驗體育

取組の効果

時間単位有給やフレックスタイムを活用して、子どもの送り迎えや学校行事へ参加しています。近年ではこの制度を利用した男性の育児参加も顕著となっています。もとより女性の育児休業取得は100%であったものの、男性社員の取得意識は低いのが現状でした。しかし啓蒙活動の成果もあり2023年ごろより1カ月以上の育休取得者も増え、昨年も3名(100%)が取得しています。

今後取り組みたいこと

2024年9月より、シッター制度を設けています。育児をしている社員を対象に、自宅での保育・自宅～保育園の送迎・社内キッズスペースでの保育に係る費用を会社負担で利用できるようになりました。この制度を本格的に活用できるように整備、周知に取り組んでいきたいと思っています。

審査員コメント

- ・育休中の体験談を社内広報に掲載し、社内の育休への理解を深めている。
- ・短時間正社員制度の対象を小学校入学前としているが、本人の希望があれば入学後も適用する等、柔軟な対応。



株式会社行雲^{こううん}



■所在地	倉敷市本町2-15
■業種	飲食サービス業
■設立年	2019年（前身の株式会社有鄰は2011年）
■従業員数	54人（社員/アルバイト合計）
■事業概要	飲食、物販、宿、製菓など「心の豊かな暮らしを創る」という企業理念に沿った事業。

受賞のポイント

- ・妊婦さんいらっしゃる採用制度では、妊娠中でも関係なく採用。
- ・いつ・どこでも会社にお子さんウェルカム制度では、どの店舗でも子どもを連れてくることを歓迎し、日常的に職場へ子どもがいることが当たり前の風景になっている。

導入の経緯・経営者の思い

代表取締役 犬養 拓

弊社の企業理念は「心の豊かな暮らしを創る」。

この「心の豊かな暮らし」の大きな要素に身近な人を大切にすることがあります。

そのため、会社にとって最も身近な人である従業員とその家族も大切にしたいという思いが自然に制度になり、社風になっています。また、代表の犬養自身が子育てが大好きであるのと同時に、会社も家に近い場にしたいという思いがあります。

出産～子育ては、本人にとっても社会にとっても素晴らしいもので、そのために周囲ができるサポートはできる限り行うべき、という考えがベースにあります。



取組内容

■妊婦さんいらっしゃる採用制度

一妊婦さんでも関係なく採用。

採用は「能力・スキルよりも人柄」を重視しています。どれだけ能力が高くスキルがあっても、身近な人を大切にできる人でなければ従業員の皆が「心豊か」でいられないと考えるからです。妊婦であることはなんらマイナスになることはありません。

■いつ・どこでも会社にお子さんウェルカム制度

一いつどの店舗でも赤ちゃん・お子さんを連れてくることを歓迎し、日常的に職場へ子どもがいることが当たり前の風景に。

- ・赤ちゃんとともに出勤し、母親が店舗で働く間、総務や経理のメンバーが執務室で抱っこをしたり遊んだりしながら過ごしています。
- ・学校帰りのお子さんが本社や店舗に立ち寄って親御さんと合流して一緒に帰宅することもあります。
- ・忘年会には従業員の家族や恋人、親友も参加できます。

■業務連絡ツール内で「育児・子育ての相談・共有チャンネル」を作成



取組の効果

子育て支援に限らず、全社の取組として「縦割りを排除する」「社員もアルバイトも部署を超え兼務する」という働き方があります。

これにより、欠員が出てもカバーし合える環境が生まれ、働く上でのストレスが減り、仕事の生産性も向上しています。コロナ流行中も含めそうした組織づくりを10年近く続けてきたことにより、コロナ明けは売上/利益も最高を更新し、従業員の離職防止や採用においても大きな効果が出ています。

今後取り組みたいこと

社内では「従業員のお子さんも家族も恋人・友人も、いつ誰がフラッと立ち寄っても大歓迎」という社風が確固たるものとして根付いています。

この幅を広げ、今後は地域のお子さん・家族がフラッと立ち寄れる場としても機能できるといいなと考えています。

また、弊社の先進的な取組とその具体的なメソッド・ポイントについて、他社さんに情報提供やコンサルティングを行う機会も増やし、より多くの方にお役に立てられることを目指します。

審査員コメント

- ・妊婦の積極的採用という非常に珍しい制度。会社が妊娠や育休取得から復帰までを快く認めてくれるのは素晴らしい。
- ・子ども連れでの出勤や会社行事への参加を認めており、会社と従業員、その家族の距離がとて近くなる良い制度。



株式会社NICS



■所在地	玉野市宇野1-11-1
■業種	情報通信業
■設立年	1974年
■従業員数	76人
■事業概要	システム開発、ハードウェア販売を含むSIサービス等

受賞のポイント

- ・フレックス、短時間、在宅、時間単位有給休暇など、柔軟な働き方が可能。
- ・民間サービスを活用した福利厚生制度（指定の託児所等利用時に割引等）を導入。

導入の経緯・経営者の思い

代表取締役社長 山根 慎一郎

システム開発を手掛ける当社にとって最も重要なのは人材だと考えております。人材の確保と社員の流出防止に向けて、社員が長く勤務できる制度と、社員の幸福度を高める取組を実施いたしました。

2013年に社長・社員・顧問社労士の3者による諮問委員会を設置し、勤務制度の見直しを実施いたしました。その翌年から、フレックス勤務や短時間勤務、在宅勤務など、多様な勤務制度を確立しました。また、男性育児休業の取得を奨励しています。

こうした取組の結果として、2016年に「くるみん」の認定を受けました。



取組内容

当社では、多様な勤務制度を整備し、社員が柔軟に働ける環境を提供しています。

2015年から運用を開始したフレックス勤務は、当日朝9時までに連絡をすれば出勤時間を変更できます。また、同年開始の短時間勤務は1日6時間・週5日または1日8時間・週4日の勤務パターンを選択可能で、フレックス勤務との併用もできます。さらに、育児のための短時間勤務は小学校3年生終了まで利用可能です。2016年からは在宅勤務も導入し、フレックスや短時間勤務との併用が可能です。就業途中でも在宅勤務に切り替え、急な子どものお迎えにも対応できます。Teamsを活用し、出社時と変わらないコミュニケーションを実現しています。

有給休暇は通院や学校行事への参加を考慮し、1日、半日、1時間単位で取得できます。

さらに、2021年より「スマート福利厚生」を導入し、育児サービスの割引を受けられるなど、経済的な支援も行っています。



社内風景



スマート福利厚生



家庭教育企業出前講座

取組の効果

2025年1月時点で、短時間勤務は1日6時間制を5名、週4日制を2名が利用しています。在宅勤務は日によって変動しますが、1日5～7名が利用しています。

約10年にわたる職場環境改善の結果、会社全体で育児支援を行うのが当たり前の雰囲気となっています。2023年に実施した中途採用では、面接時から勤務制度を説明し、子育て中の女性1名を正社員として迎えました。入社直後の同年10月から短時間勤務制度を利用しています。

今後取り組みたいこと

岡山県教育庁の「家庭教育企業出前講座」をさらに活用したいと考えています。

当社では2024年より、育児中の社員による意見交換会を業務時間内で月1回実施しています。他者と意見を共有することで家事育児の効率化やストレス軽減を図り、業務中の集中力や生産性向上を目指しています。

この意見交換会の発展を図るため、同年11月に「家庭教育企業出前講座」を初めて利用しました。今後、定期的に開催することで参加者の増加や男性社員の積極的な参加を目指します。

審査員コメント

- ・育児支援について、民間に委託し自社の負担を軽減するのも良いアイデア。
- ・短時間勤務や在宅勤務など働き方の選択肢が幅広く、急な子どもの体調不良等にも就業途中からの在宅勤務への変更が可能と柔軟な対応をしている。



株式会社中国銀行



■所在地	岡山市北区丸の内1-15-20
■業種	金融業
■設立年	1930年
■従業員数	2,665人（出向者242人を除く）
■事業概要	東瀬戸内圏を中心に強固な顧客基盤を持ち、岡山県では40%を超えるメインバンクシェアを有する広域地方銀行。

受賞のポイント

- ・スーパーフレックスタイムでは、月間の総労働時間で勤務時間を自主的に決定でき、コアタイムがなく中抜けも可能。
- ・従業員向け保活サービスを外部事業者に委託し、ニーズに応じたスムーズな保活を支援。

導入の経緯・経営者の思い

代表取締役頭取 加藤 貞則

当行では多様な人財が働きがいを持ち、いきいきと働けることが、お客様への付加価値の高いサービスの提供へつながると考え、従業員のワークライフ・インテグレーションを重視しています。従来のワークライフ・バランスと異なり、仕事と私生活を対立的にとらえるのではなく、相互にプラスの影響を与え合い、人生を豊かにしていくことを目指し、今後も引き続き、働き方改革、仕事と家庭の両立支援等に積極的に取り組んでまいります。



取組内容

■スーパーフレックスタイム制度

1日の勤務時間の長さを固定的に定めず、月間の総労働時間の範囲で業務の繁閑および業務遂行上の必要に応じて、各自が各勤務日の勤務時間を自主的に決定する勤務制度。（コアタイムなし。中抜けあり）

■従業員向け保活サポートサービス（外部事業者）

主に育休中従業員向けの保活支援サービス。ニーズに応じた情報提供や保活の相談に乗ることで不安を払拭しスムーズな保活を支援。また、全従業員向けに離乳食や食育の相談も受けている。

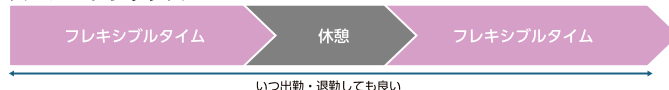
■出産祝い

子どもの数に応じて4万～49万円を支給。

フレックス（従来）



スーパーフレックス



「プラチナくるみんプラス*」
2024年4月に岡山県で初めて
認定取得

*プラチナくるみんプラス
優良な子育てサポート企業であることに加えて、不妊治療と仕事の両立も支援する企業を認定する制度。



取組の効果

- ・スーパーフレックスタイム制度は、すでに導入していたテレワーク制度とともに、より一人ひとりのライフスタイルに合わせた柔軟かつ自律的な働き方、また業務特性に合わせたメリハリのある働き方の実現に繋がっています。
- ・従業員向け保活サポートサービスにより、保育園の対象範囲・選択肢が広がり、より納得感のある保活およびスムーズな入園に繋がっています。

今後取り組みたいこと

- ・両立支援とキャリア支援の両輪から、育児短時間勤務等、働き方改革の推進。
- ・性別による役割分担意識の払拭を図り、性別を問わず家事・育児の積極的な参画を推奨。より本質的、永続的な育児参画に繋げるための施策の推進。

審査員コメント

- ・スーパーフレックスタイム制度はコアタイムがなく、中抜けOKなど子どもに合わせた時間の使い方が可能で働き方の幅が広がる制度。
- ・出産祝い金が1～2人目4万円、3人目19万円、4人目49万円と金額が大きくなるため、多子を希望する従業員も安心して働き続けることができる。



ナガオ株式会社



■所在地	岡山市北区京橋町10番17号
■業種	製造業
■設立年	1957年
■従業員数	65人
■事業概要	水酸化ソーダ・硫化ソーダ製造販売、化学品・産業資材等仕入販売、工業薬品物流業務

受賞のポイント

- ・育児休業取得者へ10万円を支給。育休終了後に感想文を提出することを条件とし、同僚に感謝の気持ちを伝える機会となっている。
- ・育休取得者1名ごとに、社員全員に1万円を支給。

導入の経緯・経営者の思い

代表取締役 長尾 聡一郎

私も第3子が生まれたタイミングで約1ヵ月、育児の為に休暇を頂きましたが、本当に貴重で、大変な経験でした。この経験を社員の皆にしてもらいたいと思い、本制度を作りました。取得者本人が感想を共有することで、他の社員も育児について理解を深めることができ、感謝の気持ちを伝える機会にもなっています。少子高齢化が進む中、育児だけでなく、家族の介護や、本人の怪我病気などによる、働き方の多様化が進んでいきます。このような時に、お互いが助け合える風土を醸成していきたいと思い、社員全員にも支給する事にしました。



取組内容

■パパママ応援制度

- ・育児休業取得者へ10万円を支給。育休終了後に感想文を提出することを条件とし、同僚に感謝の気持ちを伝える機会となっている。
- ・育休取得者1名ごとに、社員全員に1万円を支給。

■その他の取組

育児介護休業法に定められた枠組みに加えて、当社独自の子育て支援、復職支援を行っております。

- ・出産時の育児休業
 - パパママ応援制度に加え、5日間の特別休暇（有給）付与
- ・育児休業からの復職時（含む、小学生以上の子を持つ社員）
 - 在宅勤務の活用
 - 短時間勤務、時間外労働の免除
 - 子の看護休暇として、5日間の特別休暇（有給）付与



取組の効果

人生の一大イベントである育児が、各家庭のみのイベントではなく、会社全体の、社会全体の、当然受け入れるイベントとして助け合う土壌ができつつあります。

今後取り組みたいこと

当社は、常に新しい価値観を取り入れて「仕事と子育ての両立を応援」し、社員がより働きやすい職場環境づくりに努めてまいります。

審査員コメント

- ・育休取得者にも育休をサポートする周囲の社員にも会社から補助金が出るのは素晴らしい。育休取得者は感想文を書くことで、ただの休みとは違うことを報告でき、他の従業員の理解も得られやすく、感謝の言葉を伝えることもできるし、周囲の人も快く応援する気持ちになれる。



医療法人自由会



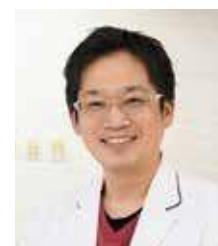
■所在地	岡山市南区東畦767番地3
■業種	医療業
■設立年	1981年
■従業員数	193人
■事業概要	病院、診療所、訪問看護ステーション、小規模事業所内保育園

受賞のポイント

- ・昭和の時代から企業内保育所、育児休業、週休二日制を導入。
- ・不妊治療補助は1日1万円、年間12万円まで補助。通院も定期的に必要であるため、年間10日、半日単位で取得できる特別休暇も設定し、実効性ある制度となっている。

導入の経緯・経営者の思い

副理事長 橋本 健二



現理事長により昭和56年診療所として開設当時から、職員が働きやすい職場を目指しており、昭和57年に院内託児所（現認可保育園）の開設、昭和62年に県内医療機関初の育児休業制度の導入、昭和63年には週休二日制を採用しています。現在もその精神を大切に時代に合った職場環境の整備に努めています。

取組内容

■育児関連手当等

- ・家族手当・保育手当（法人保育園無料、他園利用も手当あり）・出産祝金・医療費補助・不妊治療費補助（年間120,000円まで補助）

■育児支援等

- ・育児目的休暇（有給）小学校就学始期まで子ども一人につき年5日間
- ・時間単位年次有給休暇制度
- ・短時間正職員制度の導入（一部職種）
- ・小規模事業所内保育所（認可保育園）の運営
- ・不妊治療休暇制度の導入 年間10日まで半日単位で取得可能
- ・子ども参観日の実施 職員の子どもが保護者の働く姿や職場を見学するイベント
- ・残業免除 小学校就学前の子どもを養育する職員は請求可能

■業務効率化

- ・RPAを導入し単純な事務作業は夜間ロボットに従事させている
- ・勤怠管理システムを導入し、残業や有給休暇取得や職員の負荷の状況把握
- ・就業規則は各部署に配布、福利厚生規程等は職員手帳で全職員へ配布



子ども参観日



保育園

取組の効果

- ・育児休業取得率 令和3年より男女とも100%
 - ・有給休暇取得率 R3 94.8% R4 92.1% R5 90.5%
 - ・月平均残業時間 R3 4.0h R4 5.0h R5 2.8h
 - ・離職率 R3 7.6% R4 9.0% R5 13.2%
 - ・育児目的休暇 R5 利用者数30名 延べ126日利用
- *職員満足度調査でも休みやすく働きやすいとの声が増えています。

今後取り組みたいこと

- ・短時間正職員制度は一部の職種に限られているので、対象職種を可能な限り増やしていきます。
- ・小学校就学前の子どもを養育している職員に限られている残業免除や子の看護休暇を小学校就学中までに延長します。
- ・社内調和のためにも、子育て以外の介護や治療と仕事の両立支援も積極的に行い子育て支援や男性育児休業取得への理解を深めます。

審査員コメント

- ・家族手当を18歳まで支給。さらに大学等在学中まで支給というのはありがたい制度。
- ・不妊治療は高額になるケースが多く、通院も定期的に必要のため、不妊治療費補助や不妊治療休暇という制度は非常にありがたい。



セリオ株式会社



■所在地	岡山市中区原尾島3-16-4
■業種	情報通信業
■設立年	1988年
■従業員数	295人
■事業概要	ソフトウェアの受託開発、製造業向けソフトウェアの開発、自動車の電子システムなど

受賞のポイント

- ・妊活や介護を理由とした2年間の特別休職制度。
- ・退職後5年間は再就職が可能な再雇用制度により、妊活や子育て後に復帰が可能で、特別休職と併せて柔軟な働き方を実現。

導入の経緯・経営者の思い

代表取締役 本郷 旬

社員へのアンケート調査や女性社員へのヒアリングを行う事で、課題や社員が必要としている働き方を知り、20代～30代の社員が6割を超える弊社にとって、特に子育て世代の支援となる制度の整備を進めてまいりました。

制度を充実することで、男女ともに育児へ参加しやすい環境へと変化し、少しずつ育児参加が当たり前の風土が醸成されてきたように思います。

「社員の幸福を実現する」という経営理念の元、ワークライフバランスの実現に向けても、社員を支援する制度を今後も検討していく次第です。



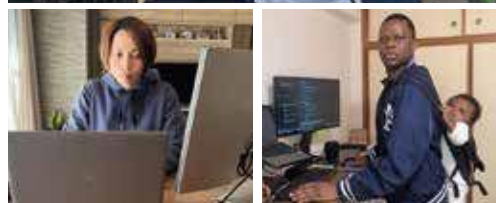
取組内容

■育児関連の休暇制度等の充実

- ・特別休職の設置：妊活や介護等を理由に通算2年間、会社に籍を置いたまま休職可能。無給。
- ・再雇用制度の設置：退職後5年間は再就職が可能。（妊活・子育て後に復帰が可能）
- ・配偶者出産特別休暇：配偶者の出産後1ヵ月間で最大5日まで取得可能。有給。
- ・子の看護休暇：対象を小学校卒業の年度末まで拡大。有給。
- ・“子の看護休暇（行事用）”の設置：学校や園の行事に参加する理由で取得可能。対象は、子の看護休暇と同様。子1人の場合2日/年、子2人以上の場合4日/年。有給。
- ・育児時短勤務：対象を小学校3年生の年度末までに拡大
- ・出生支援の特別休暇の設置：不妊治療の通院or通院付き添いが必要な場合に取得できる休暇。月2回まで（半日利用可）。有給。

■自由度の高い働き方

- ・フレックスタイム制と在宅勤務の導入 ※在宅勤務は育児を理由とした利用が可能。



取組の効果

- ・子の看護休暇の有給化により、男性の取得が増えたこともあり、取得率が7.5%から51.9%へ増加。
- ・配偶者出産特別休暇は、制度導入後、平均80%を超える取得率となっています。
- ・フレックスタイム制と在宅勤務の導入により、例えば、産後の配偶者のフォローや1人目の保育園のお迎え、子の感染症による突発的な休みにも柔軟な働き方が可能となり、子育て中の社員それぞれにとって、最適なワークライフバランスを選択することができる状態となりました。

今後取り組みたいこと

男性育児取得者を増やすため、説明資料のブラッシュアップと周知に力を入れていきたいと考えています。また、今後も社員の声をキャッチアップしながら、各種制度化へ取り組んでいく予定です。

審査員コメント

- ・妊活、家族の介護等のための休職制度があり、会社に認められれば2年間までの長期休職が可能。さらに、退職した人が5年以内に再就職を希望した場合の再雇用制度があり、自由度の高い働き方が選択できる。