

働きやすい 職場づくり

取組事例集 2018



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、労働者を取り巻く職場環境の改善や

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20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、平成30（2018）年3月22日に開催した「第2回 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4社の資料も掲載しております。

あわせて、過去に発行した事例集にて紹介いたしました取組事例を再度掲載することにより、

様々な業種・企業規模における取組状況をご確認いただけるようにしました。

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31（2019）年1月 岡山県



Work Life Balance



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

目次

掲載企業一覧表 ————— 2

取組事例

株式会社 荒木組	4
株式会社 エムズ・ユー	5
オーエヌ工業 株式会社	6
岡山大鵬薬品 株式会社	7
有限会社 楓	8
共和機械 株式会社	9
山陽環境開発 株式会社	10
システムエンジニア合同会社	11
医療法人 淳和会 長谷川記念病院	12
株式会社 ジョンプル	13
社会医療法人 清風会	14
瀬戸内部品 株式会社	15
セメダインケミカル 株式会社	16
玉島信用金庫	17
津山ガス 株式会社	18
医療法人 東浩会	19
株式会社 日本政策金融公庫岡山支店	20
株式会社 フカイ	21
株式会社 ヤマダビー・コミュニケーションズ	22
株式会社 ラーンズ	23

※掲載は五十音順です。

過去の事例集において掲載した取組事例 — 24

働く人はもちろん、
企業にとっても大きなメリットが
期待できます！



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 — 45

おかやま子育て応援宣言企業について — 50

くろみん、ユースエールについて — 52

えるぼし、
岡山県男女共同参画社会づくり表彰について — 53

働き方・休み方改善ポータルサイト — 54



家族との時間確保



生産性の向上
UP!



仕事のやりがい・
充実感



健康の保持促進

〈業種別〉掲載企業一覧

▼建設業	ページ
株式会社 荒木組	P4
株式会社 小坂田建設	P26
旭テクノプラント 株式会社	P36
株式会社 安藤嘉助商店	P46
▼製造業	ページ
オーエヌ工業 株式会社	P6
岡山大鵬薬品 株式会社	P7
共和機械 株式会社	P9
株式会社 ジョンブル	P13
瀬戸内部品 株式会社	P15
セメダインケミカル 株式会社	P16
株式会社 キャン	P27
株式会社 ドゥ・ワン・ソーイング岡山工場	P34
片山工業 株式会社	P40
角南被服 有限会社	P41
株式会社 のだ初	P43
株式会社 フジワラテクノアート	P44
有限会社 南野製作所	P46
株式会社 英田エンジニアリング	P47
大松精機 株式会社	P47
▼電気・ガス・熱供給・水道業	ページ
津山ガス 株式会社	P18
▼情報通信業	ページ
システムエンジニア合同会社	P11
株式会社 クラビズ	P29
株式会社 NICS	P42
株式会社 イケル	P49
▼卸売業・小売業	ページ
有限会社 楓	P8
株式会社 フカイ	P21
株式会社 大町	P37
株式会社 岡山高島屋	P39
株式会社 Orb	P45
トリツ機工 株式会社	P45
倉敷木材 株式会社	P48
株式会社 WORK SMILE LABO	P48
株式会社 池田本店	P49
▼金融業・保険業	ページ
玉島信用金庫	P17
株式会社 日本政策金融公庫岡山支店	P20
▼教育・学習支援業	ページ
株式会社 ラーンズ	P23
株式会社 倉敷自動車教習所	P28
▼医療・福祉	ページ
医療法人 淳和会 長谷川記念病院	P12
社会医療法人 清風会	P14
医療法人 東浩会	P19
うらやす白鳩保育園	P24
社会医療法人 岡村一心堂病院	P25
有限会社 ケア・ワン	P30
医療法人社団 良友会 山陽病院・藤崎苑	P33
一般財団法人 操風会 岡山旭東病院	P38
▼サービス業	ページ
株式会社 エムズ・ユー	P5
山陽環境開発 株式会社	P10
株式会社 ヤマダビーコミュニケーションズ	P22
株式会社 サンキョウ-エンビックス	P31
株式会社 山陽セフティ	P32
株式会社 ミスターサービス	P35

〈規模別〉掲載企業一覧

▼1～19人	ページ
システムエンジニア合同会社	P11
株式会社 小坂田建設	P26
株式会社 Orb	P45
株式会社 イケル	P49
▼20～99人	ページ
有限会社 楓	P8
山陽環境開発 株式会社	P10
医療法人 淳和会 長谷川記念病院	P12
セメダインケミカル 株式会社	P16
津山ガス 株式会社	P18
株式会社 フカイ	P21
株式会社 ヤマダビーコミュニケーションズ	P22
うらやす白鳩保育園	P24
株式会社 倉敷自動車教習所	P28
株式会社 クラビズ	P29
有限会社 ケア・ワン	P30
株式会社 サンキョウ-エンビックス	P31
株式会社 ドゥ・ワン・ソーイング岡山工場	P34
旭テクノプラント 株式会社	P36
株式会社 大町	P37
角南被服 有限会社	P41
株式会社 NICS	P42
トリツ機工 株式会社	P45
有限会社 南野製作所	P46
株式会社 安藤嘉助商店	P46
大松精機 株式会社	P47
倉敷木材 株式会社	P48
株式会社 WORK SMILE LABO	P48
株式会社 池田本店	P49
▼100～299人	ページ
株式会社 荒木組	P4
株式会社 エムズ・ユー	P5
オーエヌ工業 株式会社	P6
岡山大鵬薬品 株式会社	P7
共和機械 株式会社	P9
株式会社 ジョンブル	P13
社会医療法人 清風会	P14
瀬戸内部品 株式会社	P15
医療法人 東浩会	P19
株式会社 日本政策金融公庫岡山支店	P20
株式会社 ラーンズ	P23
株式会社 山陽セフティ	P32
医療法人社団 良友会 山陽病院・藤崎苑	P33
株式会社 ミスターサービス	P35
株式会社 岡山高島屋	P39
株式会社 のだ初	P43
株式会社 フジワラテクノアート	P44
株式会社 英田エンジニアリング	P47
▼300～999人	ページ
玉島信用金庫	P17
社会医療法人 岡村一心堂病院	P25
一般財団法人 操風会 岡山旭東病院	P38
片山工業 株式会社	P40
▼1000人～	ページ
株式会社 キャン	P27

「業種別 掲載企業一覧」は、日本標準産業分類の大分類に準じて分類しています。

〈主な取組内容別〉掲載企業一覧

▼育児休業取得促進	ページ
株式会社 エムズ・ユー	P5
瀬戸内部品 株式会社	P15
玉島信用金庫	P17
株式会社 のだ初	P43

▼育児短時間勤務制度	ページ
株式会社 キャン	P27
医療法人社団 良友会 山陽病院・藤崎苑	P33
株式会社 英田エンジニアリング	P47
倉敷木材 株式会社	P48
株式会社 池田本店	P49
株式会社 イケル	P49

▼育休からの復帰支援	ページ
株式会社 ヤマダビーコミュニケーションズ	P22
株式会社 ラーンズ	P23
株式会社 山陽セフティ	P32
株式会社 ミスターサービス	P35

▼子育てにあわせた勤務時間の調整	ページ
角南被服 有限会社	P41

▼男性の育休取得促進	ページ
共和機械 株式会社	P9
株式会社 ジョンプル	P13
うらやす白鳩保育園	P24
有限会社 ケア・ワン	P30

▼保育施設の整備	ページ
社会医療法人 清風会	P14
社会医療法人 岡村一心堂病院	P25
片山工業 株式会社	P40
大松精機 株式会社	P47

▼短時間正社員制度	ページ
株式会社 クラビズ	P29
一般財団法人 操風会 岡山旭東病院	P38
株式会社 N I C S	P42

▼有給休暇取得促進	ページ
岡山大鵬薬品 株式会社	P7
有限会社 楓	P8
システムエンジニア合同会社	P11
医療法人 淳和会 長谷川記念病院	P12
津山ガス 株式会社	P18
医療法人 東浩会	P19
株式会社 倉敷自動車教習所	P28

▼ノー残業デー	ページ
株式会社 サンキョウ-エンビックス	P31
株式会社 大町	P37

▼年間変形労働時間制度	ページ
株式会社 小坂田建設	P26

▼所定外労働時間の見える化	ページ
旭テクノプラント 株式会社	P36

▼法定を上回る有給休暇の付与	ページ
株式会社 ドゥ・ワン・ソーイング岡山工場	P34

▼勤務時間インターバル規制制度	ページ
株式会社 岡山高島屋	P39

▼業務効率化手当	ページ
トリツ機工 株式会社	P45

▼情報のクラウド管理	ページ
株式会社 安藤嘉助商店	P46

▼多能工の育成	ページ
有限会社 南野製作所	P46

▼テレワーク環境整備	ページ
株式会社 Orb	P45
株式会社 WORK SMILE LABO	P48

▼IT化による業務の効率化	ページ
株式会社 荒木組	P4
株式会社 フカイ	P21

▼生産計画の見える化	ページ
セメダインケミカル 株式会社	P16

▼業務工程の見直し	ページ
オーエヌ工業 株式会社	P6

▼業務の平準化	ページ
株式会社 フジワラテクノアート	P44

▼ダイバーシティの推進	ページ
山陽環境開発 株式会社	P10

▼女性の活躍推進	ページ
株式会社 日本政策金融公庫岡山支店	P20

株式会社 荒木組

- 所在地: 岡山市 ●事業概要: 建設業
- 従業員数: 203名(男性186名 女性17名)
- HP: <https://www.arakigumi.com>



安全衛生優良企業(2017)



取組のきっかけ

「世界一働きやすい会社」を目標に、みんなが働き続けたい・若者が就職先として選びたい・憧れる会社を目指し、建設現場の労働環境の改善に取り組んでいます。

きっかけは、お客様に寄り添う企業であるために中期経営計画として、様々な取組を始めたことです。もともと建設業は請負業のイメージがありますが、建設を通じた総合サービス業としての業務確立のため、“お客様のニーズを把握する”、“社員の人材育成”、“従業員の定着率の上昇”を三つの具体的なテーマとして実践してきました。結果的に、時代のニーズとマッチし、「安全衛生優良企業」の認定を頂くことになりました。



主な取組

- 約20年前からIT化に取り組んでいます。全員にパソコンを貸与し、どこからでも品質管理、人員配置、進捗状況等の情報が共有できる環境を整えました。現場ですぐに情報を共有できる環境により、次の作業指示等のタイムラグが減り、所定外労働時間を削減しました。
- 現場と本社・営業所でWeb会議等を行うことで、移動時間の削減。また、過去の事例をイントラネット上で検索できるようにしており、現場でもパソコンによって情報収集可能にすることで、労働時間の短縮に繋がりました。
- 祝日は基本的には就労日ですが、会社指定の有給休暇取得推奨日として16～17日間を有給休暇の計画的付与として休むようにしています。
- 工期にゆとりがなく、建設現場全体の休日は、日曜日のみとなるケースが多いのですが、現場管理者のマネジメント力を強化し、手戻りのない品質管理、徹底した工程管理を行うことにより、交替で休める体制を整えました。
- 施主に対し、ゆとりのある適切な工期を提案し、現場全体が「4週6休」の実現を目指しています。工期が長引くことによって増額する機材や現場事務所のリース代などの費用は自社で負担することになっています。
- 協力会社に対しては、人数が少ないことや日給制の給与制度の従業員もいるため、休むことへの抵抗もありますが、研修会などを通じて協力会社の意識改革にも努めています。



- 労働環境の改善を目的に、建設現場への温水洗浄便座付き仮設トイレ導入や、夏場の扇風機付き作業服の支給など作業環境の改善を強化しています。



浸透・定着等の取組

- 年度始めの「進発式」では、従業員一人ひとりに社長が直接、フェイス・トゥ・フェイスで「働きやすい職場づくり」の取組内容を説明し、全員に周知できるように努めています。
- 社内報は28年間毎月発刊しています。現場が実務の中心となるため、全員が一同に揃うことが少なく、竣工現場や進行中の現場等の情報のほか、会社の方向性や、福利厚生制度を社員全員に周知させることに役立っています。



具体的な効果等

- 所定外労働時間削減の取組を行った結果、2015年度には所定外労働時間が月平均28時間でしたが、徐々に成果が出て2016年度には月平均25時間に減少できました。
- 有給休暇の取得率は、特別休暇制度を導入前の2008年度は31%でしたが、特別休暇制度を導入し、有給休暇の取得促進を行うことで2016年度には51.3% (特別休暇日数も含めて計算すると56.5%) まで向上しました。
- 新卒者の定着率が向上し、人材育成に効果が現れています。

株式会社 エムズ・ユー

- 所在地: 岡山市 ●事業概要: サービス業
- 従業員数: 179名(男性82名 女性97名)
- HP: <http://www.virgin-group.co.jp/>



くるみん (2016)



取組のきっかけ

社員の夢や自己実現を応援することが会社の成長に直結すると考えたからです。弊社は従業員の女性比率が高く(54%以上)女性が働きやすい職場づくりを目指し、どのように支援すればいいかを具体的に考え、実施してきました。以前は、妊娠出産に伴い退社するケースが多く、女性の雇用環境の整備が急務でした。また、男女問わず新卒者の採用率アップ、定着率アップを目指し福利厚生も充実させてきました。



主な取組

- 2014年からノー残業デーを設け、2017年4月1日からは毎月2回実施し、点呼で確認しています。同時に全社員の時間外労働時間を一覧表で確認、労働時間の短縮に務めています。
- 2016年には子育て応援企業として「くるみん」認定を受け、今まで以上に働く女性を応援しています。
- 以前は、妊娠したら退職という風潮もありましたが、取組みを始めてからは、妊娠したらまず女性スタッフに相談をしてもらい、産休、育休などを個別に説明し、子育てのアドバイスをを行っています。過去には、保育園に入園できなかった等の理由で育児休業を延長した例もありました。現在も、12人が育児休業中となっています。
- 育児休業からの復帰には、事前に専任のスタッフが面談し、育児の悩みや、今後の働き方の希望を聞き、スムーズに職場復帰できるようアドバイスをを行っています。また、休業中でも、企業用のビジネスチャットツールを活用して、職場との繋がりを断たないよう配慮しています。
- 男性社員に対する育児休暇は、妻が出産する際の特別休暇として連続2日間の休暇制度を設けています。
- 年次有給休暇の取得も推進しています。年に1回、連続5日(休日2日を含む7日間)の休暇制度(管理職)を設け、経営計画書に組み込み、全社員に事前に告知しています。その他の社員にも、連続3日間のリフレッシュ休暇を設けています。
- ITツールを取り入れることで、業務の効率化を図り、各拠点とのコミュニケーションも促進することができています。



浸透・定着等の取組

- 企業や組織内の情報共有やコミュニケーションを促進するソフトウェアを導入し、一般的な電子メールや電話、FAXなどで行っていた業務をグループウェアに集約することで、業務効率が改善し、労働時間の短縮に繋がりました。
- 社長自らが毎月1ヵ月単位で労務状況の報告書を確認し、管理することで全社員に浸透させています。
- 「出産・子育て疑問解決」のパンフレットを作成し、配布するとともに、産休、育休の相談窓口のポスターを掲示し、浸透に努めています。
- 各種ハラスメントのアンケート調査、講習会の実施、相談窓口等を実施しています。



具体的な効果等

- 産休のみの取得はなく、同時に育休を取得する率は100%となっています。また、妊娠を理由に退社する女性が減り、出産し職場へ復帰する率が向上しました。
- 有休の取得率は年々アップしています。2018年度は、昨年度に比べ15%アップする予定です。
- 男性の育児休暇の取得率が増え、育児休暇を取得しやすい雰囲気になってきました。
- 正社員だけでなく、アルバイト社員の定着率も年々上がってきています。

オーエヌ工業 株式会社

- 所在地: 津山市 ●事業概要: 製造業
- 従業員数: 188名(男性147名 女性41名)
- HP: <http://www.onk-net.co.jp>



くるみん (2012)



おかやま子育て応援宣言企業 (2008 知事表彰)



取組のきっかけ

若い男性社員の増加に伴い結婚や子育て世代の社員が増えたことをきっかけに、仕事と家庭の両立可能な職場環境の整備をスタートさせました。法律を満たすことはもちろん、社員にとって使いやすい制度の導入を目指しています。「おかやま子育て応援宣言企業」、「くるみん」などの制度も活用し社員の意識改革も進めています。ワーク・ライフ・バランスの実現による生活環境の充実に向け、会社をあげて取り組んでいます。



主な取組

- 男性社員のために、新しく「配偶者出産付添休暇」制度を作りました。子どもの看護休暇を小学6年生まで延長し、半日単位での取得も可能にし、さらに育児中の社員については、始業・終業時間の繰上げ・繰下げができるようにしました。
- 労働時間の削減については、ノー残業デーと家庭の日を毎月設定して実施しています。また、年次有給休暇の取得10日/人以上の達成を目標とし、管理職への制度理解教育を推進しています。
- 「勤務時間内に仕事を終える」ことを目標に、作業時間の短縮を目指して、業務工程の見直しなどに全社で取り組みました。業務多忙時でも、所定時間内で終わるよう職場ごとの目標管理をしっかりと行っています。



浸透・定着等の取組

- ホームページなどを使って、支援制度の理解と周知を図り、仕事と家庭の両立支援に取り組む会社であることを公表しています。
- 課長以上からなる職場風土改革推進委員会を設置しています。両立支援策を検討する時には、事前に若手社員へのヒアリングを行い、意見を聞いてから進めています。また、管理職層(部長・課長)に対して研修会を実施し、両立支援の必要性や取組について理解を深めています。
- 「産前産後・育児休業マニュアル」「介護休業マニュアル」



を作成・設置しています。

- 管理本部に育児・介護休業等両立支援窓口を設けています。女性の相談員による相談しやすい環境を整え、保育園や介護施設の情報提供などを図っています。
- 誰もが安心して取得できる制度にするために改善を続けています。「孫の育児休暇制度」の創設なども検討中です。



具体的な効果等

- 女性の育児休業の取得率は100%です。職場を離れることや金銭面での不安からか、男性の育児休業取得者はまだいませんが、「配偶者出産付添休暇制度」や「子の看護休暇制度」を利用する男性社員は増えています。「最近、子どもが生まれ、配偶者出産付添休暇を利用しました」、「突然子どもが熱を出した時でも気兼ねなく看護休暇が取れる」と好評です。必要な時に自然に取ろうと思える環境ができています。
- 業務工程の見直しなどにより、作業効率がアップ。定時に帰る社員が増えました。また、マニュアルを共有することで、社員の作業能力のマルチ化をはかり、休暇が取りやすくなりました。会社の指定休日は毎年増加(129日/年)していますが、それでも有休取得は平均8日/年以上はできています。

岡山大鵬薬品 株式会社

- 所在地: 備前市 ●事業概要: 製造業
- 従業員数: 123名(男性84名 女性39名)
- HP: <http://www.okayama-taiho.co.jp/>



ユースエール認定企業(2017)



取組のきっかけ

少子高齢化社会を迎えるにあたり、「私たちは人びとの健康を高め、満ち足りた笑顔あふれる社会づくりに貢献します。」の企業理念のもと、良き企業市民として社会に貢献する活力のある企業を目指し、ここ岡山県備前市久々井で医薬品製造を行っています。今後のさらなる事業拡大のため、若い人達の人材確保・教育・活躍・定着に取り組んでいます。



主な取組

- 年次有給休暇の取得促進のため、毎年8月のお盆の1週間(5日間)を計画年休として合計で9連休を取得しています。それ以外にも、GWや年末年始に有給休暇取得推奨日を設け、国の方針に沿って対応しています。
- 時間外労働の削減として、毎月1回ノー残業デーを実施し、家庭との両立も考慮しています。
- 有給休暇積立規定を設けています。消滅する有給休暇のうち、一定限度の積み立てを行うもので、最大50日積み立てることができ、業務外の私傷病等で長期休業する際に使用できる制度となっています。
- 男性社員には育児休業取得(5日)を推進。女性社員に対しては、安心して出産・育児・職場復帰ができるよう、就業規則・保険料免除制度・育児休業給付金等の事前の説明ができる体制を整え、出産・子育てのサポートを行なっています。
- 社内人事相談窓口を設置し、資格を有した専門家がハラスメントやキャリア相談に対応しています。
- メンター制度を新設し、メンティー(新入社員)の育成と定着を強化しています。また、メンター自身の養成も行なっています。
- 毎年、永年勤続者表彰を実施しており、記念品として旅行券と特別休暇を付与しています。
- 環境への取組を企業の当然の使命と認識し、環境ISO14001を取得・継続しています。瀬戸内海の美しい自然・環境の保護、そして環境負荷の低減に全社を挙げて積極的に取り組んでいます。毎年7月、10月、11月の年3回地元の久々井地区内の清掃活動にも参加しています。



- 2017年には、設立25周年記念式典・祝賀会を全社員でせとうち児島ホテルにて開催しました。



- 生活習慣病予防対策として、海が一望でき、リラックス効果いっぱいの社内食堂でカロリーオフメニューを毎日提供しています。



浸透・定着等の取組

- 2017年5月、「ユースエール認定企業」を取得しました。
- 法制度よりもさらに1年前倒しで、有期契約を無期契約へ通算契約期間が5年を超えた者以外の希望者も含め転換しました。
- 社長のハラスメントフリー宣言の元、規定の整備を行い、相談窓口担当者を決めハラスメントの無い会社を目指しています。各棟にもポスターを掲示し、社員への浸透を図っています。また、ハラスメントに関するセミナーや講習会へ定期的に参加し、社内研修も実施しています。2015年に日本遺産に認定された国の特別史跡である旧閑谷学校にて、毎年昇格者研修として講堂研修やキャリア開発研修などを実施しています。



具体的な効果等

- 直近3カ年(2015~2017)の離職率は2.2%となり、全国平均を大きく下回っています。
- 2017年の有給休暇取得率は78%となり、同様に全国平均を大きく上回ることができました。

- 所在地: 新見市 ●事業概要: 飲食サービス業
- 従業員数: 22名(男性5名 女性17名)
- HP: <https://www.shouka.biz>



おかやま子育て応援宣言企業 (2012)

業務改善助成金



取組のきっかけ

薬膳料理の店「哲多食源の里 祥華」などを経営しています。飲食業は、労働時間が長く有給休暇も取得できにくいという現状を変えようと、「社員が生き生きと楽しく働ける職場とは」を考え、2017年3月より社員全員による月2回の経営指針プロジェクト会議を始めました。みんなが笑顔で暮らせる地域にするために、①働きやすい職場 ②心からの「ありがとう」を頂ける愛される会社 ③最高の味とおもてなしを追求する、の3つを柱で、制度や環境を見直しています。



主な取組

- 毎月残業時間の報告を行い、月40時間以内の残業を目指しています。朝礼の時に、その日の仕事内容(料理の仕込み)を説明し、スタッフ自らが率先して担当を決め、いつまでに終わらせるか、作業時間を発表。さらに、個人のスキルアップと多能化も欠かせないことから、月1回の「衛生管理」「接客」「調理」の研修を行い、3カ月ごとに上達度の振り返りも実施しています。また、設備投資によって、仕込み時間を削減。業務改善助成金の活用により、真空調理および急速冷却機「ブラストチラー」を導入して、閑散期に仕込みができる設備を整えました。
- 休日休暇については、年間5日以上の有給休暇取得を目標に、毎月個人別消化を発表しています。閑散期の有休取得の促進に加え、休日については、社員の希望を聞き、土日祝日も休めるようにシフトを変更しました。
- 社員のための就業規則となるように、働きやすさについての意見を積極的に取り入れています。2017年10月1日には、育児・介護休業等に関する規則を施行し、子育て支援や介護・看護休暇の制度を整えました。
- 社員に生き生きと働いてもらうために、キャリアアップ制度を導入しました。キャリアマップ、キャリアドック、職業能力評価基準、スキルマップ評価証明シート、職業能力評価シートなどを整え、職責や必要な知識などをすべて明確化。年4回、一人50分の面接を行い、個人目標を共有して応援しています。また、「生涯現役制度」を設けて定年を66歳に延長。本人の希望があれば継続雇用も可能です。



浸透・定着等の取組

- 経営指針プロジェクト会議により、アクションプランの実施状況を共有し、もっとよくするための改善策を検討しています。メニューの決定を全員で行うほか、土産物の開発、SNS上での店の評価に対する改善など、自主的に行っています。
- 家族参加のワクワク祭、忘年会、新年会、歓送迎会などの懇親会を実施して、職場のコミュニケーションが活発になるよう努めています。
- 月1回の教育研修の実施と、社員共育大学への毎年の参加により、社員一人ひとりのスキルアップとともに、将来の幹部候補となる人材の育成にも取り組んでいます。



具体的な効果等

- 取り組み前に比べ、社員が生き生きと働いていると感じています。制度は徐々にできてはいますが、風土として根付くには時間がかかります。今後も社内のコミュニケーションを図り、本当の家族のような信頼できる関係を築いていきたいと思っています。

- 所在地：津山市 ●事業概要：製造業
- 従業員数：102名（男性94名 女性15名）
- HP：<http://www.kyowa-machinery.co.jp>



くろみん (2010・2013)



おかやま子育て応援宣言企業 (2009 知事表彰)



取組のきっかけ

2009年の社長交代を機に、会社の中の風通しを良くして連帯感・一体感を高めなければ強い経営はできないと考え、働き方も含め業務全体の見直しを図ることにしました。そうした中で、「従業員は家族の支えがあってこそ十分な能力発揮が可能となり、ひいては会社の利益につながる」と考えて、従業員の仕事と子育ての両立支援を積極化しました。



主な取組

- 半日単位、時間単位での有給休暇取得を可能とし、本人の誕生日、結婚記念日、一親等内の家族の誕生日を有休取得促進日に指定して取得率の向上を図っています。また、年間休日数を100日から117日に増加させ、2018年8月期から完全週休2日制に変更しました。さらに、5日連続の長期休暇制度を設け、計画的に仕事をすることを勧奨しています。
- 「男性の子育て参加計画書」の雛形を作成・掲示し、全社員共有ファイルにしています。配偶者が出産予定の男性社員に、どのような制度を利用するのか、具体的な計画書の作成を奨励しています。提出された計画書は社内に掲げられ、他の社員が確認することで業務フォローなどの連携を行いやすくするほか、後輩社員への見本としています。
- 独自に短期育児休業制度（3日・有給）を創設しました。配偶者出産時の特別休暇制度（2日）と組み合わせることで、土日を含めて7日間の連続休暇の取得が可能です。また、育児短時間勤務の利用可能者を小学校終業前までに延長しました。
- 介護・看護休暇については、年次有給休暇とは別枠の有休扱いに。看護休暇取得可能日数は法を上回る日数としました。
- 孫のいる社員が利用できる「孫育て休暇制度」を導入しました。



浸透・定着等の取組

- 利用しやすい環境を整備するため、制度導入前や社内イベントの前には全社員を対象としたアンケート調査を実施し、集計結果を掲示しています。



- 毎月1回の全体朝礼で、社長から制度を作った狙いや社員への思いを語り、取組についての周知を行っています。また、職業家庭両立推進者が管理職に対し、ワーク・ライフ・バランスについての研修を実施。管理職が率先してイクボスセミナーなどの研修に参加するほか、部長会議、責任者会議でも情報共有に努めています。



- 育児・介護に利用できる制度を一覧表にまとめ、社員へ配布し、社内でも掲示しています。環境整備後は、看護休暇、孫育て休暇、男性の育児休業とともに一人目の取得者を誕生させ、それを周知することで2人目、3人目の浸透・定着を目指しました。



具体的な効果等

- 社内では休暇制度等の認知度が高まり、育児休業を取得する男性社員が出た時には、社内の雰囲気は自然と「チームワークでカバーしよう」となり、職場に連帯感が生まれました。
- 男性社員の育児休業制度利用者は4名。過去3年における女性社員の利用者は100%です。利用した男性社員からは「気持ちよく育児休業を取得できた。出産の立ち会いだけでなく、家族とのふれあいを大切にすることができた」、第2子を妊娠中の女子社員は「会社の取組により、1番目の子どもの時よりも安心して休業することができそう」と好評を得ています。
- 2度のくろみん認定のほか、均等両立企業表彰で岡山労働局長優良賞受賞、厚生労働白書のコラム記事で当社の取組が紹介、NHKにて当社の取組が紹介、「テレビ朝日サンデーステーション」にて孫育て休暇導入・利用に関する取組が取材され全国に放送されました。

山陽環境開発 株式会社

- 所在地: 新見市 ●事業概要: サービス業
- 従業員数: 20名(男性17名 女性3名)
- HP: <http://sanyokirei.com>



ユースエール認定企業(2017)



取組のきっかけ

創業45年(1973年創業)の廃棄物処理業であり、学生に興味を持ってもらうのは容易ではない業界です。そこで、第三者評価を受け、既存社員のモチベーション向上も合わせて目指そうと考えました。採用活動の際に、自社の残業時間の少なさや、有給休暇の取得率の高さなどが、強みになるのではないかと感じ、見える化したのがきっかけです。

社員には、選んだ職場がこの会社で良かったと思ってもらいたい。社員満足度があってこそ、顧客満足度につながるの思いや、今後、社員には子育てに加え、親の介護が必要になる世代もいることから、柔軟な働き方に必要性を感じ始めたためでもあります。グループ会社の「にいま清掃(株)」と協業で、働きやすい職場づくりに取り組んでいます。



主な取組

- 労働時間の削減に関しては、①多能工化を推進し、お互いの業務をカバーしあえる体制づくり ②3連休以上になるよう月曜日や金曜日などの有休取得 ③報告や連絡事項が主の会議と17時以降の会議を廃止 ④報告や連絡事項は、PCやスマートフォンでも使えるコミュニケーションツールを用い、見える化と共有効果向上 ⑤有給休暇の時間単位使用 ⑥営業以外の個人別日報を廃止し、グループミーティングと合わせてグループ日報作成に移行などを実施。労働生産性向上については、県の働き方改革推進体制構築モデル事業(専門家派遣)を活用しています。
- 子育てや介護支援については、①男性社員の育児休暇取得 ②在宅勤務(テレワーク) ③短時間勤務(子育て中の親/10:00~14:00程度) ④休暇などの制度の充実(育児時間、生理休暇、育児休業、介護短時間勤務、看護・介護休暇など)を整備しています。
- 多様な社員・多様な働き方に対応したダイバーシティを推進しています。①パート社員を正社員へ雇用形態の変更 ②社員の状況や適正に応じて職種や勤務時間の選択肢を拡大 ③障がい者雇用(短時間勤務 3名、2019年4月に2名採用予定) ④国内外の大学生のインターンシップの受入(学生との交流を通じて、年代や国籍が様々な価値観に触れ、働き方に関する視野を広げる) ⑤高齢者の活躍(70歳以降も状況に応じて勤務が可能) ⑥若手・女性管理職の登用



- 仕事に取り組む上で、心技体が整っていることが重要との考えから、心と体の健康づくりにも力を入れています。「永年勤続表彰」としてリフレッシュ休暇を目的に旅行券を支給する他、「禁煙サポート制度」「健康表彰制度」を導入。また、健康維持のために社員食堂の機能として本社一部を改装し、飲食店にテナント入居してもらいました。さらに、社員や顧客に日頃の感謝を伝える「ありがとうカード」を一定期間導入しました。



浸透・定着等の取組

- 会社の取組説明や他部署の理解など、社内・家庭をつなぐことを目的とした社内報「TUNAGU」を発行しています。
- 社員共育(経営者も社員も共に育つ)を重要項目に挙げ、関連した外部研修などへの参加を通じて、常に新しい視点を吸収できるようにしています。さらに、社内外での学びを社員自身が講師役として他の社員に伝えることで、学びの復習と深掘りおよび人に伝える力の向上を図っています。
- 新卒採用活動を通じた自社の取組の振り返りと発信力の向上に努めています。
- コミュニケーション増加を図るために、事務所フロアの統合、コミュニケーション・トレーナーによる全社員向けのコミュニケーション能力向上講座、経営指針書の更新および発表会、各種委員会(人づくり・会社づくり・地域づくり)、顔を見合わせて挨拶するハイタッチ挨拶にも今後取り組む計画です。



具体的な効果等

- 業界初、新見市では業種問わず初の「ユースエール認定企業」に。
- 新卒採用では、2018年4月入社2名、2019年4月入社3名(予定)。
- 有休取得率95%、時間外労働時間は平均10時間/月に。売上は前年対比105%と業績がアップしました。

システムエンジニア合同会社

- 所在地: 美作市 ●事業概要: 情報通信業
- 従業員数: 6名(男性6名 女性0名)
- HP: <https://www.sellc.jp>



ユースエール認定企業(2018)



取組のきっかけ

美作市での雇用機会創出を目的に、2016年2月に設立した会社です。東京の企業と連携し、ニアショアを中心としたソフトウェア開発を行っています。地元で働きたい人や、美作という自然豊かな土地で働きたい人に、働く機会、スキルアップの機会を提供し、事業規模拡大を目指しています。

システム開発という業種であるため、生産性は利益に直結しています。働きやすい職場は、生産性向上につながるのと考えから、設立当初から働きやすい職場づくりを常に意識し、改善できることがあれば積極的に改善するように取り組んでいます。



主な取組

- 精勤手当制度を導入しています。残業のあるなしに関わらず20時間分の残業代に当たる金額を支給する制度です(※)。だらだら残業している人が支給額が多いといった無駄を省き、「業務を効率的に行い定時に帰る」人が残業しない分、得をする仕組みにしています。
※精勤手当の金額を残業代が上回る場合は、残業代を支給。
- システム開発という業種であるため、夜間や休日に対応しなければならない時もありますが、その場合は極力シフト勤務や代休の取得を促し、労働時間の削減に努めています。9時～18時が定時のところ、18時～20時の作業が確定している場合、11時～20時に勤務をシフトすることができます。また、希望に応じて月単位で時間をずらして勤務することも認めています。
- 有給休暇の取得は常に推奨しており、それ以外にも夏季休暇(7月～9月の間に自由に3日間・有給)を設けています。
- 子育て支援については、法定どおりではありますが、就業規則に「育児・介護等に関する規則」を設け、男女問わず自由に取得できることを社内周知しています。
- 特徴的な制度として、誕生日プレゼント制度があります。「賞与加算1万円」「有給休暇加算1日」「図書券9000円」から好きなものをプレゼントする制度です。



浸透・定着等の取組

- 閑散時と繁忙時でメリハリをつけ、休む時は休む、働く時は働くという意識を持って仕事をしています。社員数が6名と少人数なので、各自の仕事の状況が把握できるため、仕事が偏らないように分散化を進めるとともに、残業時間の削減や有給休暇の取得を常に勧奨しています。



具体的な効果等

- ほぼすべての取組を創業時から行っており、比較での効果は特にありませんが、昨事業年度実績と本事業年度見込みは以下のとおりです。月平均所定外労働時間については、昨事業年度実績:平均8.1時間/月(本事業年度見込み:平均3.3時間/月)、有給休暇取得率は、昨事業年度実績:取得率94.4%(本事業年度見込み:取得率84.7%)です。
- 有給休暇は、理由の如何など一切問わず自由に取得できるため、「リフレッシュしたい」「息抜きに遊びに行きたい」などの理由で取得する社員が多くなります。夏季休暇の取得は100%です。

医療法人 淳和会 長谷川記念病院

- 所在地: 新見市 ●事業概要: 医療・福祉
- 従業員数: 98名(男性18名 女性80名)
- HP: <http://www.hasegawa-hp.gr.jp>



くるみん (2015)



おかやま子育て応援宣言企業 (2012)



取組のきっかけ

「労働環境の整備は不可欠であり、子育てが終わった職員が皆で協力し、これから子育てをする職員、子育てをしている職員のバックアップに回ろう」という理事長の熱い気持ちのもと、地域医療に貢献できるよう、医療資格を有する優秀な人材、よりよい人材を確保するためにも、「働きやすい職場環境づくり」に取り組み、職員が職員を支えあう心遣いや、協力できる体制づくりを進めてきました。

仕事と子育ての両立は、医療界も意欲的に率先して取り組むべき重要課題であると位置づけをしたことがきっかけです。



主な取組

- 医療業という業種の特性上、なかなか時間外労働の削減は難しいものがありましたが、レセプト請求事務などを外部の会社に委託しました。さらに、2015年10月には電子カルテを導入。また、週1回、各部署の担当者会議を開催し、職種間の意見や勤務上での困りごとの意見交換を行っています。
- 年次有給休暇の取得促進は、有給休暇の管理簿を作成し月末での取得率がわかるように管理しています。2018年は看護部で率先して夏休み(2～3日)を取得し、有給休暇の取得促進を行いました。
- 男性職員に対する育児休暇制度を導入しています。男性職員へは、「おかやま子育て応援宣言企業パパ育児取ろうね研修」の研修会を開催し、育児休業の制度や給付について説明を行なっています。子どもが1歳6カ月になるまでの間、必要な日数について育児休業を取ることができるものと「育児・介護休業等に関する規則」で定めています。
- 子どもの看護休暇(5日～10日)、介護休暇(5日～10日)を定めており、時間単位などで職員が利用しています。
- 短時間勤務については、3歳に満たない子どもを養育する職員は希望により、勤務時間を短縮して勤務できるように職場環境を整備しています。また、それとは別に「短時間正職員制度」を導入し、子育てや介護などと仕事の両立ができるように職員一人ひとりの生活環境に柔軟に対応しています。
- その他の働き方の見直しでは、「ハラスメントの防止に関する規程」も整備。さらに、2019年度より、中学校就学前



までの「子どもの看護休暇」の制度の整備、また年次有給休暇は、採用時からすぐに付与(10日)するように整備を行う予定です。



浸透・定着等の取組

- 職員への周知については、病院内のグループウェアで最新の就業規則、規程関係や届け出の書類、委員会資料などを保存し、パソコンや個人のスマートフォンで、いつでも見ることができるように情報を発信・共有しています。



具体的な効果等

- 女性職員の育児休業の取得率は100%です。子どもの看護休暇は、複数名の男性職員が取得しており、行動計画が浸透してきていると感じています。有給休暇の取得率は43%と前年より上がってきています。
- 電子カルテの導入により、患者さんの予約状況や問い合わせ対応が迅速にできるようになり、労働能率・仕事の効率が格段に向上し、レセプト請求事務などの残業時間が大幅に削減できました。
- 「くるみん」を取得したことで「子育てサポート企業」として認知され、職員採用にも効果的に結びついています。
- 「健活企業」として、職員の健康寿命を延ばすため、心と体の健康管理や健康づくりの取組みを実践しています。

株式会社 ジョンブル

- 所在地：倉敷市 ●事業概要：製造業
- 従業員数：198名（男性96名 女性102名）
- HP：http://www.johnbull.co.jp



くるみん (2018)



取組のきっかけ

高齢化や少子化などの社会背景により採用活動に苦労していることから、より働きやすい環境を作ることによって長く働くことができ、そしてこれからの人材確保にもいい影響が出ると思い、職場環境の整備や柔軟な福利厚生に取り組んでいます。



主な取組

- 有給休暇に関しては半日、一日単位で取得可能。私用の用事、病気など当日の急な申請にも応じています。またアルバイトに関しても取得可能としています。（取得目標5日→7.46日達成）
- 有給休暇は、最大で40日積み立てることができます。
- 男性職員に対する育児休業の推進を実施。社内掲示板での周知や本人と人事部との面談を密に行い、対象8名中2名が取得。また2019年には、半年以上の長期育児休業を取得する者1名を予定しています。
- 妊娠から産休～育休、育休後復帰の間、人事部と上司との面談や社内報の通知、密な連絡により、不安や不満を取り除き、気持ちよく出産から復帰できるような体制を整えています。育休経験者のアドバイスや地域の保育園情報の発信なども行っています。現在8名の産休・育休中の従業員がいます。
- 1人一台PCを貸与し、就業管理・社内システム・生産販売管理システムをいつでもどこでも利用できるようにしています。また必要な従業員には携帯電話も貸与しています。
- 東京、岡山、大阪、福岡の各拠点にTV会議システムを導入し、出張軽減や労働時間の短縮に貢献しています。
- 電車や保育園の時間に合わせ「6時間」という固定ではなく、30分や10分単位で就業時間を短くできるような制度をつくり、柔軟な対応を行っています。
- ハラスメント対策として、希望者には人事部との面談が出来るようになっています。
- 永年勤続者を表彰し、奨励金を支給しています。（10年、20年、30年）



- 65歳以上の従業員には、ぜひ就業を続けてもらえるよう定期的に面談をしています。そうすることでベテラン社員を増やし、技術の伝承もできています。



浸透・定着等の取組

- 年に一回の人事部から従業員アンケートを実施。会社に対する改善案やキャリアアップ、異動希望、多様な働き方など上司には直接言えないことを人事部に伝えることができます。
- 休職者へ向けた社内報を発行し、復帰しやすいように会社の様子や業績を定期的に発信しています。
- 人事労務管理のセミナーには積極的に参加し、法改正や働き方についての情報を収集、周知しています。
- 就業規則や各種制度は、いつでもだれでも確認できるように社内システムに掲載しています。
- 男性育休に関しては、対象者に直接人事部から働きかけ、制度や支援内容を説明し、取得しやすいように呼びかけています。



具体的な効果等

- 女性の育児休業取得率は100%。出産・育児が理由で退職する方は0名となりました。
- 有給休暇の取得目標を5日から7.46日としました。
- 有期・派遣社員やアルバイトから正規・無期へ転換した者が計4名います。
- 現在、18歳から80歳までの従業員が就業しています。

社会医療法人 清風会

日本原病院 介護老人保健施設おとなの学校 岡山校
奈義・湯郷・津山ファミリークリニック

- 所在地：津山市 ●事業概要：医療・福祉
- 従業員数：250名（男性69名 女性181名）
- HP：https://www.smc-seifukai.or.jp/



くるみん (2013)



取組のきっかけ

共働きの自分たちの子育て時代の苦勞がきっかけで、より働きやすい職場を目指したいと考えました。産休・育休への理解、今後増えるであろう介護休暇への対応も含め、公私ともに充実した暮らしができるよう体制を整えています。本人と家族、職場のメンバー、そして組織全体が共にハッピーで、成長でき、かつ地域の方々にとって役に立つことのできる事業体を目指し、日々実践してきました。



主な取組

- 年間休日(110日)や有給休暇とは別に、連続して最大5日まで取得できる「リフレッシュ休暇」制度を設けています。心身の健康を保持増進するとともに、ワーク・ライフ・バランスの向上および自己啓発の推進等を図ることができています。
- 1991年に、院内託児所「コスモス園」を開設しました。職場のイベント等を開催する場合にも、臨時的に託児を実施し、職員が参加しやすい取り組みを行っています。また、一部事業所のみに対応ですが、病児・病後児保育を行っています。
- 2013年に、子育てサポート企業として「くるみん」の認定を受けました。
- 妊娠・出産・育児に関するサポート制度、介護・看護休暇など、それぞれのライフイベントに応じた休暇が取得できるように配慮しています。復職時には、事前に相談を行い、それぞれの事情を考慮した勤務時間の短縮、勤務部署の変更など、職場復帰の支援も行なっています。
- 有給休暇については、以前は半日単位・1日単位での取得のみでしたが、職員からの要望に応じて、2時間単位での取得を可能にしました。急な子どもの通院の付き添いなど、休暇の希望にはできる限り応じられるようになりました。
- 医師や研修医の有休や長期休暇の取得、外部研修への参加も推進しています。実際に育児休業を取得した男性医師もすでに複数名います。
- 法人全体および他部門に対する連絡伝達、共有施設の予約や各種申請等をスムーズに行うことができるように、院内ネットワーク(SEIFUKAI.NET)を整備し、業務の簡素化に努めています。



浸透・定着等の取組

- 毎年の事業発展計画発表会で、法人の求める働き方についての発表を行い、職員に周知しています。また、同時に永年勤続表彰(10年・20年など)とサンクスカードの表彰も行っています。
- 「困った時はお互い様」の精神のもと、助け合いのできる職場風土の醸成に努めています。また、チームとしての頑張りを評価しており、誠実さや、絆、優しさといった、日本人が古くから持つ良い価値観も大切にしています。
- 就業規則や各種制度を分かりやすくまとめた「ルールブック」を作成し、職員に配布予定です。



具体的な効果等

- 女性の育児休業取得率は、毎年ほぼ100%です。男性に関しても、医師をはじめ取得実績があり、制度の説明を徹底し利用を推進しています。
- 子育て世代の職員が増加し、子育て中の方からの入職希望の問い合わせも増加しました。資格を必要としない職種では、子育てとの両立を希望され、他業界から転職された方も数多くいます。
- 院内ネットワークを整備したことにより、情報の共有や業務の調整が容易になり、また、能動的・効率的に業務にあたることができるようになりました。

瀬戸内部品 株式会社

- 所在地：加賀郡吉備中央町 ●事業概要：製造業
- 従業員数：143名(男性95名 女性48名)



ユースエール認定企業 (2017)



おかやま子育て応援宣言企業 (2009 知事表彰)



取組のきっかけ

2009年度に「おかやま子育て応援宣言企業」岡山県知事賞を受賞。さらに「健活企業」認定を受けるなど、早くから「働き方改善」に取り組み、いきいきと働ける職場環境に向けた体制づくりを進めてきました。しかし、吉備中央町では高齢化が進み若者の絶対数が少ない上、昨今は売り手市場で人材の確保が難しく、地場企業として憂慮する状態にあります。そこで、国や県の認定制度を利用して企業のイメージアップを図り、人材確保につなげていくことができればと考え、2017年に「ユースエール認定企業」を取得しました。



主な取組

- 労働時間の削減、有給休暇の取得促進については、①毎週金曜日をノー残業デーとして定時退社を敢行 ②サービス残業の禁止 ③照明消灯による退社の促進 ④当日でも正当な理由(病欠・子の病気・稲刈りなど)であれば有給休暇として処理 ⑤残業が20時間、30時間、40時間を超えるごとに勤怠システムの個人別画面で警告メッセージを表示するなど、さまざまな取り組みを行っています。
- 子育て支援では、まず相談窓口を設定・掲示して取得しやすい環境を整えました。配偶者出産時には男性の育児休暇があることを伝えて取得を推進しています。育児休業中の経済的な支援として、育児休業を申請した期間内で連続5日間を有給とし、使いやすいように半日単位での取得も可能です。育児休業は子が3歳に達するまで取得でき、復帰後についてもサポート。小学3年生修了までは短時間勤務制度が利用でき、9種類の勤務パターンの中から自分に合った働き方が選択できます。
- 介護・看護休暇は、半日単位で取得できることを全社朝礼でアピールして推奨しています。
- その他の取組として、健康診断で要検査該当者の2次検査費用や心の健康相談に関する費用を全額会社で負担しています。基本週休2日で大型連休(連続9日～10日)を年3回設けているほか、本人希望による65歳までの継続雇用、従業員親睦会として岡友会を組織、中途採用の社員登用制度(年2回審査基準日があり、45歳まで何回でもチャレンジできる)などがあります。



浸透・定着等の取組

- まずは管理職への教育をしっかりと行うことが必要と考え、サービス残業の禁止、業務のない者はすぐに退社させるなど、連絡会にて周知徹底を図っています。
- 職場ごとに顔写真入りの配置表を掲示し、休みの計画表も合わせて掲示。休暇が取りやすいように、誰もがお互いの勤務状況や休暇取得の状況を常に把握できるようにしています。
- 育児休業だけでなく介護休業についても、一申請期間内で連続した5日間を有給とし、経済的な面でも安心して取得できる制度を設けています。



具体的な効果等

- 有休取得日数(年間/一人) 15.6日(2017年4月～2018年3月実績)、月平均所定外労働時間(年平均/一人) 8.8時間(2017年4月～2018年3月実績)と、有給休暇の取得促進や時間外労働の削減は高い効果を上げています。
- 直近3事業年度での育児休業取得は、女性該当者2名が100%取得。さらに男性も2名取得しています。看護・介護休暇については、半日単位で取得するケースも増加しています。
- 過去3年間の離職者はゼロです。2017年度は新卒5名が入社、2018年度は新卒1名と中途3名が入社、2019年度は新卒2名が入社予定です。選社理由に「ユースエール認定企業」であることがあげられ、採用面での効果を感じています。今後は大卒採用にもチャレンジしていければと考えています。

セメダインケミカル 株式会社

- 所在地: 加賀郡吉備中央町 ●事業概要: 製造業
- 従業員数: 27名(男性23名 女性4名)
- HP: <http://www.cemedine.co.jp>



ユースエール認定企業 (2017・2018)



取組のきっかけ

2008年の創業以来、即戦力となる人材を集め着実に業績を伸ばしてきた会社です。最近では20代後半の若い社員も増え、10年の節目を前にこれからの会社のあり方について考えました。優秀な人材の確保、定着、スキルアップなどありますが、特に大切なことは「この職場で長く働きたい」と従業員に思ってもらうことです。「働きやすい職場環境を整えよう」という思いのもと、従業員のワーク・ライフ・バランスの向上に日々取り組んできた結果として、「ユースエール認定企業」を2年連続で取得しました。



主な取組

- 製造業で労働時間を削減するには、まずは機械の自動化が不可欠です。生産量の増減に左右されることもありますが、計画的な投資により製造ラインの自動化を進め、作業の効率化を図っています。それによって、従業員のローテーション管理もやりやすくなりました。
- 日々更新される生産計画表を従業員全員が把握。生産計画の見える化によって、計画的な有給休暇取得を可能にしています。そのベースにあるのが、各セクションにおける柔軟な協力体制です。急な有給休暇取得者があっても、十分に対応できるだけの個々のスキルがあるため、気兼ねなく安心して有給休暇を取得できる社風があります。
- 男性が多い職場で、しかも子育て世代が増えていることから、男性従業員に対する育児休暇制度として、配偶者の出産に伴う特別休暇制度を設けています。また、子どもの保育や急病などによる休暇申請などにも柔軟に対応。個々のケースに寄り添った協力を心がけています。



浸透・定着等の取組

- 従業員に対して「ユースエール認定企業」の内容について説明を行い、働きやすい職場づくりを行っていることを伝えています。
- 生産計画の変更・更新は、各セクションに速やかに伝達・貼り出しを行い、常に最新版を従業員が把握できる状態にしています。



- 有給休暇取得について、申請者はホワイトボードに記入し、従業員共有情報として朝礼で確認しています。



具体的な効果等

- 2017年、2018年と連続して「ユースエール認定企業」を取得しています。2018年は、所定外労働時間について前年対比55%減、有給休暇取得日数は前年対比20%増で推移しています。男性従業員の配偶者の出産に伴う特別休暇は、2名が取得しています。
- ケーブルテレビや町の広報誌に「ユースエール認定企業」として取り上げられたことで、就職を控えた子どもを持つ保護者に認知され、2018年4月には高卒の新卒者も入社。今後は人員増員の計画もあるので、国や行政でも「ユースエール認定企業」のアピールに力を入れていただき、採用面での相乗効果も期待しています。

- 所在地：倉敷市 ●事業概要：金融業
- 従業員数：396名(男性211名 女性185名)(2018年9月末現在)
- HP: <http://www.tamashin.co.jp/>



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

基本方針である「より豊かな生活と働きがいのある魅力ある職場をめざします」を基に、以前より働きがいのある職場づくりに取り組んできました。2016年1月の組織改革により、長時間労働削減や年次有給休暇取得促進等のES(従業員満足)向上を経営課題の一つとして位置づけ、改善に向けた取り組みの方針について経営トップから全職員に向け宣言し、本格的に働き方改革に着手しました。



主な取組

- 業務の円滑な運営および事故防止、年次有給休暇の利用促進による労働時間の短縮を目的とするリフレッシュ休暇制度(連続する5日間)、家族に感謝の気持ちを忘れず、家庭を大切にするためのメモリアル休暇制度(3日間)、中学生以下の子を持つ職員を対象に、育児・学校行事等子育て支援の一環として子の行事参加休暇制度(年次有給休暇範囲内)があります。
- 男性の育児休暇制度を設け育児参加を推奨しています。配偶者の分娩による特別休暇制度(3日間)や、短期の育児休業制度(連続1週間の範囲内)があります。
- 育児休業者の不安解消や職場復帰をサポートするため、事務処理の変更点を毎月連絡するほか、育児休業者同士の子育て情報の交換や、人事担当者と面談等を実施し、プライベートな相談にも対応しています。
- 県教育庁の協力を得て、働き方を見直すきっかけづくりのために、産前産後休暇者、育児休業者、育児休業経験者、これから親になる職員を対象として、ワーク・ライフ・バランス講座を実施しています。
- 育児短時間勤務制度により、家庭を大切にしながら、キャリアを積める働き方が選択できます。
- 仕事に対する誇りの再認識およびモチベーション向上、職員、家族、職場との相互理解およびコミュニケーションの向上を目的に、職員のご家族を職場にご招待するファミリー参観日を実施しています。
- 理事長をトップとした構造改革委員会を立ち上げ、非効率



ワーク・ライフ・バランス講座では、職員同士が交流・意見交換をすることで、就業継続向上、働き方の見直しについての意識向上に役立っています。

な事務処理廃止、ペーパーレス化、各種システムを導入する等、業務プロセスの改革等を実施、労働環境の一層の改善や働きがいづくりにも取り組んでいます。



職域拡大により、女性も涉外担当者として、自信と誇りをもって活躍しています。



浸透・定着等の取組

- 職場内のグループウェアシステムにより、働きやすい職場づくりの取組等新しい情報は、全職員で共有しています。
- 経営者トップのイクボス宣言、おかやま子育て応援宣言企業登録、また倉敷市男女共同参画推進事業所に最初に認定されるなど、職場内だけでなく地域社会にもアピールしています。
- 「ES(従業員満足)推進課」を2016年1月に創設し、生き生き働ける環境づくりを検討・整備しています。



具体的な効果等

- 女性の育児休業取得率は、ほぼ100%です。男性の短期育児休業は2名の取得実績があります。配偶者の分娩による特別休暇も多数の職員が取得しています。
- 育児休業取得経験者が多く、育児と仕事の両立がしやすい雰囲気や環境が整っています。現在は12名が育児休業中となっています。
- 長時間労働削減について、職場内全体に定着しているため、残業時間は月平均10時間未満です。
- 女性が活躍できる場が増え、職域拡大や、各種プロジェクトに女性が積極的に参画できる環境になっています。

津山ガス 株式会社

- 所在地：津山市 ●事業概要：ガス事業
- 従業員数：40名(男性34名 女性6名)
- HP: <https://www.tsuyama-gas.co.jp>



ユースエール認定企業 (2017)



取組のきっかけ

ガス業界は労働組合があり、休みの取得や労働時間の短縮についての意識は昔から高く、働きやすい職場づくりに率先して取り組んできました。それをさらに一歩進め、近年の労働に対する考え方の変化、自分の時間を大切にする生活スタイルなどへの対応と、新入社員応募の際にも重視される職場環境の整備も念頭に置いて、生き生きと働ける会社を目指しています。今後の労働力の減少も考えれば、現在の定着率の良さを保ちながら、65歳まではしっかりと働いてもらえるような職場づくりに取り組みたいと考えています。



主な取組

- 有休取得推進について、組合員においては、年間最低でも10日以上取得するように会社・組合一体となって推進しています。半日取得についても同じく推進しています。また、2年以内に取得できなかった年次有給休暇を、年間10日を限度として積み立てることができる私傷病休暇制度があります(積立後5年で消滅)。
- リフレッシュ休暇制度を設けており、入社後、10年・20年・30年を区切りに取得できます。年次有給休暇、私傷病休暇、特別休暇、所定休日と組み合わせることで、1週間から10日間の休みを取り、旅行などが楽しめる制度です。
- 介護・看護休暇は、法定の無給の介護・看護休暇とは別に、1名の対象者に対し5日を限度に有給の私傷病休暇が使用できる制度があります。
- 残業時間を削減するために、残業する際は、当然上司にその内容や予定時間を報告してから行うことを決めています。当社は、宿直者が365日毎晩いるため、無駄な残業がないようにチェックする機能を果たしています。



浸透・定着等の取組

- 残業に対する意識を高めるために、個人ごとに1カ月の残業時間を記した集計表を社内で見回しています。また、社員の年次有給休暇の取得状況が、朝の出勤時に全員の目に触れるようになっており、取得への意識向上を図っています。



- どういう時にどういう休みが使えるかなど、就業規則を社員が共有できるように、社員全員に就業規則ほか各規程をファイリングして配布しています。
- 1カ月に一度程度、各部署が幹部役員に自部署の状況報告をする会があり、その中で部署内での仕事量の偏りなどについて議論しています。



具体的な効果等

- 2017年9月に、県北第1号の「ユースエール認定企業」を取得しました。
- 2018年の実績では、年次有給休暇の取得日数は13.1日、一人当たり月平均残業時間は4.3時間で推移しています。リフレッシュ休暇の取得は100%です。
- 新入社員が10年以内に退職することは皆無で、定着率は非常に高いです。

医療法人 東浩会

石川病院 老人保健施設のぞみ苑
訪問看護ステーションこだま 居宅介護支援事業所すばる

- 所在地: 津山市 ●事業概要: 医療・福祉
- 従業員数: 212名(男性46名 女性166名)
- HP: <http://www.toukou.or.jp>



ユースエール認定企業 (2018)



おかやま子育て応援宣言企業 (2014)



取組のきっかけ

2016年5月に新築移転し、患者数・利用者数の増加に伴い、職員採用を積極的に行ってきました。中でも力を入れてきたのが新卒者の採用です。これまでも、ともに働く職員(仲間)には女性が多いこともあり、働く女性の支援と働きやすい職場づくりを心がけていました。そんな中、「ユースエール認定企業」をWebで知り、取得可能かを調べたところ、現状のままで取得できることがわかり取得しました。



主な取組

- 定数以上の人員配置を行い、有給休暇が取りやすい体制を整えています。また、勤務時間は1日7.5時間とし、17時には仕事を終えることができます。もともと時間外勤務は少ない職場ですが、全職員タイムカードで出退勤を管理し、時間外労働の適正化に努めています。
- 産休・育休はもちろん、働く女性を支援する時短勤務を導入しています。子育てや介護など、家庭環境にできるだけ配慮し柔軟に対応。個々の職員のライフバランスに合った時短勤務が可能で
- 子育て支援として、各種補助手当の充実を図っています。公的保育園に入園している場合、生後8週間後または育休終了後から3歳の誕生日が属する年度まで、保育園児入園補助手当を支給。児童手当は中学卒業まで。ひとり親の補助手当(18歳未満の子・児童扶養手当認定あり)もあります。
- 「健活企業」の認定を受け、医療機関として積極的に職員の心と体の健康づくりに取り組んでいます。健康診断は全職員年2回、35歳以上は胃部検査・胃カメラを実施。特定保健指導を行い、職員から健康になることを目指しています。



浸透・定着等の取組

- 組織体制の見直しを行い、各事業所単位で管理会を設置し、意思決定を明確にしました。問題点を明らかにして改善策を考え、人事決定、収益、設備投資などについて透明性を図っています。



- 採用時に使用するパンフレットの内容を大幅に見直し、全職種対応型に変更しました。また、入職時のオリエンテーションも各分野で行うよう変更しています。
- 新卒者も初年度から研究会や学会に参加し、全国の病院での取り組みを知る機会を設けました。1年目に研究テーマを見つけ、2年目に発表することを目標に取り組みを進め、モチベーションアップと技術力アップを図っています。



具体的な効果等

- 産休・育休の取得率は100%です。有給休暇の取得率も7割を超えています。特に、子育て世代の職員に支持されているのが、1日7.5時間勤務で17時に退社できることです。子どもが病気の時に、仕事が終わってから病院に連れて行くことができると好評です。
- 病院では県内初の「ユースエール認定企業」を取得したことで、就職を控えた子どもを持つ保護者からの問い合わせが多数ありました。応募者数も増加しています。新卒採用に効果があることから、今後も国や自治体の認定制度があれば取得したいと考えています。
- 働く女性の支援と働きやすい職場づくりに取り組んできたことで、生産性が上がり、収益も約5%伸びています。

株式会社 日本政策金融公庫 岡山支店

- 所在地: 岡山市 ●事業概要: 金融
- 従業員数: 102名(男性69名 女性33名)
- HP: <https://www.jfc.go.jp/>



おかやま子育て応援宣言企業 (2014 知事表彰)



取組のきっかけ

日本政策金融公庫は、2008年4つの政府系金融機関が統合し発足しました。2018年で統合10周年となりますが、女性活躍推進・職場環境向上については統合以前から実施されており、統合後も継続して働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

現在も、職員一人ひとりが能力を存分に発揮できる職場環境の実現に向けてキャリア開発を推進するとともに、男女共にワークライフ・マネジメントの実践が可能な職場づくりに取り組んでいます。



主な取組

- 女性のキャリア開発として女性管理職候補者育成プログラム「プロジェクトChallenge!!」を実施。管理職に占める女性の割合の目標を7%以上(2023年4月時点)としています。他にも、事務職から業務職への育成制度、先輩職員がアドバイザー役となり、若手総合職を個別にサポートするメンタリング制度を実施しています。
- 弊社独自の女性活躍推進に向けた取組として、すべての支店に地域連絡委員会を設け、毎年活動計画を策定し支店全体で活動しています。また、報告会も毎年実施しています。具体的な活動としては、働きやすい職場づくりのための講演会や岡山支店全員が参加する業務改善検討会(なぜなぜセミナー)等を開催しています。
- 仕事上の責任を果たし、やりがいや充実感を感じながら働きつつ、子育てや介護の時間、自己研鑽や社会貢献活動など個人の時間も大切にするために、メリハリある働き方を推進しています。その一環として、計画的な休暇取得に取り組んでいます。17日間の休暇取得(夏期休暇7日、年次有給休暇等10日)を実施し、全職員の取得を推進しています。
- 仕事と育児・介護との両立支援策の整備に加え、ノー残業デー週2日の実施や計画的な休暇取得の推進、男性の育児参画の推進等に取り組み、個々人の「ワークライフ・マネジメントの実践」を支援しています。具体的な支援として、結婚休暇、妊娠産後休暇、出産休暇、育児休暇、介護休暇を設けサポートしています。また、岡山支店では2015年12月にイクボス宣言を行い、男性職員も育児参画できる職場づくりに取り組んでいます。
- その他にも、転勤特例制度や育児休業者向け職場復帰支援として、サポートフォーラム(東京等)、サポートナビ(育ナビ)、

つなぐ。たゆまず、つぎの10年へ

日本政策金融公庫は、皆さまとともに歩みおかげさまで10周年を迎えることができました。

私たちはこれからも、事業と地域を支える身近で頼れる存在でありたいと願っています。

「安心」を守るために。
「飛躍」への情熱を支え、後押しする手に。
「成長」を喜び、わが家を支える関係に。

地域の未来を担う皆さまとともに、
人と地域と国をつなぐ「かけはし」として
たゆまぬ努力をこれからもまいります。



社内LANへのアクセスを可能にする等、復帰支援をサポートする体制を構築しています。



浸透・定着等の取組

- 本社で全職員を対象にした社内報を制作しており、常に「働き方改革」、「ワークライフ・マネジメント」の特集を組んで、全国の各支店にも周知を徹底させています。
- 管理職に対し、部下の計画的な休暇取得を呼びかけ、年間を通じて進捗に気を配るよう周知しています。
- 啓発ポスターを制作、職場に掲示し、周知を図っています。



具体的な効果等

- 女性総合職の積極的採用として、2009年度から女性総合職の採用比率を30%以上に設定し継続しています。2018年度の採用比率は43.7%でした。
- 男性の育児参画推進として、男性の育児関連休暇合計3日以上の取得率は実績100%(2017年度)となりました。
(※2018年度は男性の育児関連休暇合計5日以上へ日数を増やし取得率の目標は100%としています)
- 日常業務の改善・効率化に取り組み、年次有給休暇等の取得、ノー残業デー週2日等も実施しています。

- 所在地：倉敷市 ●事業概要：医薬品小売業・介護福祉業
- 従業員数：28名（男性23名 女性5名）
- HP： <http://www.fukai-yakuhin.co.jp/>

業務改善助成金



取組のきっかけ

15年ほど前までは残業も多く、猛烈に働くことを評価する社風でした。しかしある一人のスタッフが妊娠をしたことがきっかけとなり、生産性を高め、社員さんの声を聴き、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指して、1年1年少しずつ働き方改革を進め始めています。



主な取組

- 日報作成や報告業務、入力業務を瞬時にITで行えるようにし、業務量の低下と効率化をはかりました。このシステムの導入には業務改善助成金を活用しました。
- IT化により、お客様先を回る営業部員が毎日会社に1日の業務報告のため帰って来る必要がなくなり、すべて直帰にすることで、就業効率が上がりました。
- 入力作業等の量が減り、入力担当者の業務量を軽減できるようになりました。また、IT会議システムの導入で、全従業員がわざわざ集まるための時間と労力を削減できました。
- 新入社員が業務に早く慣れるため、研修プログラムを3か月から6か月に延長し、丁寧に指導する体制を整えました。
- 医薬品登録販売者の資格取得のための経費は全面補助を行っています。
- 急に休みを増やしてお客様にご迷惑をかけることもあるだろうと、1年に1日ずつ会社指定休日を増やしてきました。15年前、年間会社指定休日が99日しかありませんでしたが、現在は105日となっています。
- 残業と休日出勤を禁止しました。とくに営業部はノルマの達成のために残業と休日出勤をするケースが多かったのに、ノルマ自体も廃止しました。
- 総務、通販事業の内勤においては毎日ノー残業デーとし、18時になると会社自体を閉めています。
- 子どもの朝の幼稚園や保育園への送迎のためのフレックス出勤を認めています。また、運動会、参観日、入学式など、自由に休める自由振替制度を実施しています。



- イクメン休暇の取得を推進。実際に男性社員が取得しています。
- 業務や社内の人間関係などの不安を取り除くために、メンタルヘルス110番（外部委託）を設置。また、人事担当社員、上司が毎月面談し、プライベートな相談もできるようにしました。
- また全体研修日は半日のみの研修とし、ランチをみんなで食べに行ってお互いにコミュニケーションをはかるようにしています。



浸透・定着等の取組

- 2か月に一度の全体研修で、外部講師や社内人事担当からの働き方についての研修を実施し、社員全員に周知させるよう取り組んでいます。
- 会議で働きやすさに対する改革案を提案してもらい、改善を図る努力を続けています。



具体的な効果等

- 15年前、休日出勤が一人月2日あったものが、現在0日となりました。また、残業時間 営業部月38時間（15年前）が現在6時間、内勤者は0時間となっています。有給休暇取得は0日から平均6.6日に増加しました。
- 子どもの運動会、入学式、参観日への出席率100%、急な病気へのサポートも行なっています。
- 生産性向上による売上アップと同時に、毎年昇給、ボーナスアップを続けています。
- 離職は、郷里に帰るなどの理由以外、ほとんどありません（年間平均0～1名【※10年実績】）。また、いつまでも働けるように定年制の廃止も検討しています。

株式会社 ヤマダビーコミュニケーションズ

- 所在地: 岡山市 ●事業概要: サービス業
- 従業員数: 82名(男性4名 女性78名)
- HP: <http://www.ybeec.com/>



おかやま子育て応援宣言企業 (2015 知事表彰)



取組のきっかけ

弊社はコールセンター業務を主としており、今年で14期目となります。事業拡大を目指し、教育・採用活動の強化、職場環境の整備、福利厚生充実に取り組んでいます。現在の雇用状況は、景気回復に伴う労働需要の高まりに対して、労働供給が追いついておらず、コールセンターも人手不足の状態が続いています。そこで、コールセンターで勤務できる多様な人材を採用し、活かすフレキシブルな仕組みづくり(制度の充実)に取り組んでいます。子育て中の女性や様々な経験をされた熟練者の人材を確保し、定着していただくことが目的です。現在もコールセンターで働く社員、そしてそれを支えるスタッフがさらなる活躍ができる様に働きやすい職場づくりに取り組んでいます。



主な取組

- 有給休暇は半日単位、一日単位で利用できます。事前申請はもとより、家族の病院の付き添い、本人の体調不良など当日の申請にも応じるようにしています。
- 育児休業は希望者全員を対象として実施しています。現在、2名の社員が育児休業中です。また育児休業が取得しやすいように代替え社員の採用にも取り組んでいます。
- 育児休業からの仕事復帰に関しては、「職場復帰プログラム」を実施し、速やかに休業前の仕事が行える様に研修を行っています。さらに、育児休業復帰社員が働きやすいように専用の勤務シフトも準備しています。
- リフレッシュ休暇は勤続10年・20年の節目に取得できます。本人のリフレッシュや家族との団らんの時間に活用できます。
- 岡山市内に2か所、倉敷市内に1か所のコールセンターを構えています。引越し等による社員の勤務地の変更も状況に応じて可能としています。
- 年1回の社員旅行、年2回のグループ懇親会、全社員参加の忘年会を実施し、社員間のコミュニケーションの充実とリフレッシュへの取り組みを行っています。(全額会社負担)
- 社員の健康重視のため、自社の健康食品を毎朝配布し、飲用していただいています。



浸透・定着等の取組

- 社内報「YBCM新聞」を毎月発行し、会社の出来事や育児休業社員等を紹介しています。
- 人事労務管理のセミナー(研修)に積極的に参加し、法改正情報や働き方についての情報を収集し、周知しています。



具体的な効果等

- 2015年度に「おかやま子育て応援宣言企業」の県知事賞を受賞しました。
- 希望者の育児休業取得率は100%。育児休業復帰後は、専用の勤務シフト(短時間勤務)を活用する事で、仕事と子育ての両立が可能となり、保育が必要な子どもが居ても仕事ができる環境づくりをサポートしています。現在では育児を理由とした退職者はほとんどありません。
- 20代～60才以上の契約社員まで幅広い年齢の社員が活躍しています。
- リフレッシュ休暇の取得率は100%、有給休暇の取得率も95%以上となっています。
- 繁忙期以外の残業はほとんどなく、仕事後のプライベートも大切にもらっています。

株式会社 ラーンズ

- 所在地: 岡山市 ●事業概要: 教育・学習支援業
- 従業員数: 102名(男性49名 女性53名)
- HP: <https://www.learn-s.co.jp>



えるぼし(2017)



取組のきっかけ

弊社は女性が約半数を占め、その多くが編集という職種での業務に携わっています。編集職は、独り立ちするためには多くの時間と経験が必要とするため、出産後も働き続けることができる職場環境の整備に早くから取組んで来ました。2017年には人事制度を改正し、新卒採用も開始。ますます、長期で安心して働くことができる職場環境が重要となり、育児、介護に関わる制度も法基準より厚く対応する体制を整えてきました。

社員一人ひとりが、ワーク&バランスを考え行動できるように、今後も社員の声を聞きながら、さらによりよい職場環境をつくることを目標としています。



主な取組

- 月の半ばに全社員の労働時間集計を行い、健康障害の防止の観点から過重労働にならないように管理者から声かけをし、必要であれば、調整等を行う体制を組んでいます。
- 2017年には、フレキシブルに勤務時間を選択できるスーパーフレックス制を導入しました。
- 対象となる子どもが1歳になる(誕生日の前日)直後の4月または9月を期日として、育児休業期間も法基準より手厚く設定しています。
- 勤怠システムを導入しており、各自で勤務時間、休暇の取得状況や残数管理ができ、自発的にワーク&バランスの設計を立てることができる体制を整えています。
- 育児や介護を必要としている社員については、時短制度を設けています。育児については、出産した社員の全員が利用しています。
- 勤続年数(3~35年)により、3~10日の休暇と30,000~100,000円を支給しています。
- 女性社員が妊娠した段階で、産前産後、育児休業、復帰後の自宅勤務を想定し、体制を組んでいます。
- 〈仕事と介護について相談窓口〉: 介護に特化した相談とアドバイスを受けることができ、仕事を継続して行えるような支援を行なっています。



- 〈社員援助プログラム〉: 職場環境、育児、その他、あらゆる相談に対応、アドバイスを受けることができます。



浸透・定着等の取組

- 女性が半数を占める人数であり、人材を大切にするという上で、産前産後・育児休業ができること、復帰後、時短勤務を希望されるということを想定して、組織体制を組み立てています。
- 子育てが落ち着いた社員も多く、先輩からのアドバイスを受けられることも、出産後の職場復帰の不安を払拭することができる大きな魅力だと思っています。
- 育児・介護休業に関しては、法基準より厚く設定したことで、利用者が増えています。



具体的な効果等

- 妊娠というお話を聞いた時点で、産前産後⇒育児休業⇒復帰後の時短勤務を希望されるということを想定して組織を組み立てています。社員同士がお互いに助け合うことで、社内の絆も深まっています。
- スーパーフレックス制を導入した成果として、それ以前より時短期間が短く、スムーズにフル勤務へチェンジしています。
- 過去に、出産を機に退職した社員はおりません。

事例集 2017 事例 1

うらやす白鳩保育園

所在地：岡山市南区 事業概要：医療・福祉業
従業員数：22 名（男性 1 名 女性 21 名）
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、メンタルヘルス管理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。



事例集 2017 事例 2

社会医療法人 岡村一心堂病院

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



おかやま子育て応援宣言企業（2016 知事表彰）

取組のきっかけ

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

主な取組

- 15 年近く前から、当時としては珍しいさまざまな勤務体系（日勤・常勤・夜勤専従のみなど）を設けました。勤務体系は、その人の事情に応じ随時変えられます。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、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。



事例集 2017 事例 3

株式会社 小坂田建設

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



ユースエール認定企業（2016）

取組のきっかけ

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

主な取組

- 2年前に、就業規則を変更し、年間変形労働時間制を導入しました。仕事状況と気候状況に応じて、年間カレンダーを定め、完全週休2日制の月と、土曜隔週休みの月があります。導入により、残業時間が減り社員の所得減少につながりかねないので、ベースアップすることで、賃金を導入前と同等に維持しています。
- 残業を減らすため、基本的に大きな会社の下請けや遠隔地の仕事はせず、地元の個人様からの受注を中心にしています。建部町の中で完結する、「地域に根差した建設会社」を目指しています。
- 1人が色々な仕事をできるようにすることで、誰かが休んでもカバーできる仕組みづくりに取り組んでいます。
- 勤続5年目に2日、10年目に3日、20年目に5日、30年目に7日、40年目に10日のリフレッシュ休暇制度や、有給休暇以外で育児休暇（5日～10日間）、子どもの学校行事休暇（5日間）、介護休暇、看護休暇の制度もあります。
- 午前10時と午後3時に30分ずつ休憩時間を設けていますが、基本的に社員の判断に任せ、適宜休憩をとるよう勧めています。また、夏場などはいつでも水分補給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。



※掲載情報は、働きやすい職場づくり取組事例集2017発行時点のものです。

株式会社 キャン

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



くるみん (2017)



えるぼし (2016)

取組のきっかけ

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

主な取組

（1）労働時間の削減に関する取組

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

（2）年次有給休暇の取得促進に関する取組

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

（3）子育て支援に関する取組

- 育児短時間勤務制度の導入
1 日の所定労働時間を 6 時間とした上で、従業員の希望に応じて、7 時間勤務を選択することも可能としています。
子どもの小学校就学までの間は時間を短縮して勤務でき、従業員のライフステージの変化に合わせ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。



事例集 2017 事例 5

株式会社 倉敷自動車教習所

(旧社名・倉敷地所 株式会社 倉敷自動車教習所)

所在地：倉敷市 事業概要：運転教育事業

従業員数：97 名 (男性 60 名 女性 37 名)

H P : <https://www.kurakyo.co.jp/>



くるみん (2016)

取組のきっかけ

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

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

主な取組

- 教習所なので、9:30～20:30 が開所時間のため、各社員が時間をずらしての勤務となっています。
- 20:30 で一斉退社としています。
- 年中無休のため交代制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。



事例集 2017 事例 6

株式会社 クラビズ

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



おかやま子育て応援宣言企業（2016 知事表彰）

取組のきっかけ

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

主な取組

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

浸透・定着等の取組

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

- ノートパソコンで作業できるスタッフについては、一定の席を決めないフレッ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ステルオープン予定のため）（H29、7 名）
- 育休取得経験者が多く、配慮することができるので、互いに協力しながら、新たな育休取得者が戻ってきやすい雰囲気や環境が整っています。
- 企業にとって働きやすい職場づくりと労働生産性向上は連動関係にあるため、取組の効果は数字に表れます。ここ数年、売上前年比 160 パーセントで成長しています（H27：2.2 億→H28：3 億）。働きやすい職場づくりは、一人ひとりのパフォーマンスの向上、ひいては会社の発展につながる、という仕組みの構築が、実を結びつつある証だと考えています。



有限会社 ケア・ワン

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



くるみん (2016)



ユースエール認定企業 (2017)

取組のきっかけ

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

主な取組

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



事例集 2017 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 事業概要：サービス業
従業員数：30 名（男性 15 名 女性 15 名）
H P : <https://sankyo-ltd.co.jp/>



くるみん (2012・2015・2017)



プラチナくるみん (2017)

取組のきっかけ

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

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、退社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ろうと努力しています。
- 生産性アップの一手段として、「改善メモ」で広く社員の意見・要望を募集しています。また、それを社内に掲示することで、全員が改善意識を共有できるようにしています。「社員満足」を追求すれば、良い仕事に繋がり、将来的に「顧客満足」に繋がると考えています。
- 育児休暇として、最初の連続した 5 日間を有給扱いとし、男性にも利用してもらうよう推進しています。
- 子の看護休暇（未就学児対象）10 日間 / 年のうち、最初の 2 日を有給扱いとし、積極的に周知を行っています。

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

浸透・定着等の取組

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

具体的な効果等

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



株式会社 山陽セフティ

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



おかやま子育て応援宣言企業（2017 知事表彰）

取組のきっかけ

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

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

主な取組

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

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

※掲載情報は、働きやすい職場づくり取組事例集2017発行時点のものです。

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



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、時間外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、働いたのに手当がつかないという状況を改善し、また、結果的に残業が減りました。
- 有給休暇取得率は高くはありませんが（30%）、シフトを工夫し、年間休日数（115日）をしっかりと取得できているからかもしれません。
- 女性の育休取得率は100%です。男性育休取得者も4名（約2か月）います。
- 配偶者出産特別休暇（2日間）取得率は100%であり、喜ばれています。
- 復帰しやすく働き続けられる環境のため、離職率が低いです。
- 平均年齢は、10年前は50代後半が中心でしたが、今は40代前後の子育て世代が増えました。



事例集 2017 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 事業概要：衣料品製造業
従業員数：96名（男性 15名 女性 81名）
HP：https://www.do-1.co.jp/



おかやま子育て応援宣言企業（2016 知事表彰）

取組のきっかけ

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

主な取組

- 「プレミアムエブリデー制度」を導入しました。
1日の計画が終了すれば業務終了となる制度です。もちろん定時退社扱いとして給与の減額はありません。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）、ブラザーフッド休暇（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

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。



※掲載情報は、働きやすい職場づくり取組事例集2017発行時点のものです。

株式会社 ミスターサービス

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



おかやま子育て応援宣言企業（2016）

取組のきっかけ

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

主な取組

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

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

浸透・定着等の取組

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

具体的な効果等

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



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

事例集 2016 事例 1

旭テクノプラント 株式会社

所在地：倉敷市 事業概要：建設業
従業員数：90 名（男性 68 名 女性 22 名）
H P：http://www.asahi-techno-p.co.jp/



おかやま子育て応援宣言企業（2015）

取組のきっかけ

当社は各種プラントの電気設備の設計施工を行っておりますが、近年アグリ事業などの新規分野へも参入しました。2012年以降、5年間で新卒採用した社員が31名と若手社員が多い事業所となっています。今後、子育て世代が増えることを見込み、仕事と家庭を両立した働きやすい職場づくりに取り組み始めました。社員とご家族の心身の健康が全ての基盤であるという社長の考え方が取組の根底にあります。

主な取組

- 基本的に土・日・祝祭日が休日ですが、年度末にかけて繁忙期となるため、年度の下半期は一部の土曜日出勤日となる変則的勤務としています。2015年から毎週水曜日と出勤日の土曜日をノー残業デーとしました。
- 所定外労働時間の実績をグラフ化し、各部間で回覧しています。個々の社員の所定外労働時間が分かるため、業務の平準化などに役立てており、所定外労働時間の削減に繋がっています。今後は事務所に掲示し、所定外労働時間削減の意識付けを強めていきます。
- 2016年から、「Powerbook」（パワーブック）というスケジュール帳を自社製作し、全社員に配布しました。この「Powerbook」には、社長の方針や経営理念のほか、福利厚生、健康管理に関すること、会社の就業規則の全文等を記載してあります。各自の年間目標や月間目標などを書き込むページもあり、自身の振り返りにも役立てています。社員からはモチベーションが上がるという好評です。スケジュール欄には社員とご家族の誕生日や結婚記念日なども記載しており、有給休暇の取得促進に繋がっています。



全員に配布した「Powerbook」

※掲載情報は、働きやすい職場づくり取組事例集2016発行時点のものです。

- 2016年11月からは、本人、配偶者、子どもの誕生日や結婚記念日等のある月に休暇を取れる、アニバーサリー休暇を導入しました。
- 事務所の1階にフィットネスルーム、リラックスルームを設置したことにより、終業後、運動して帰る社員が増え、健康増進と所定外労働時間の削減にも繋がっています。
- 子育て支援として、子どもの学校行事がある日に休暇を取れる養育休暇を導入しました。
- 以前は3歳未満の子どもを持つ親が対象であった育児短時間勤務の対象年齢を13歳未満に拡大しました。
- このほか福利厚生には力を入れており、0～3歳の子どもをもつ社員には、おむつを自宅へ配送する「おむつ手当」というユニークな取組を行っています。
- さらにアグリ事業分野では障害者雇用に積極的に取り組んでいます。

経営者・管理者層等の働きかけ

以前から行っていた経営会議に、2015年からは社員は誰でも参加できるようにしました。ここで、経営者や幹部社員と社員が一緒になって、所定外労働時間の削減や働きやすい職場づくりなどの検討を行っています。

また、社長は社員の福利厚生の充実のために様々なアイデアを出し、実現してきました。

具体的な効果

2010年頃までは社員がなかなか定着しない状況がありましたが、社員への福利厚生を充実させたり、働きやすい職場づくりを行うことにより、入社3年以内の新規学卒者の離職率は現在0%になりました。アニバーサリー休暇などの新たな取組の導入により、有給休暇が取得しやすい環境づくりも行っています。

また、所定外労働時間をグラフ化し、社員の目に見える形で職場に掲示することにより、所定外労働時間の削減に繋がりました。（2016年3月に実施した社員満足度調査では、86.4%の社員が当社の社員として満足していると答えています。）

事例集 2016 事例 2

株式会社 大町

所在地：瀬戸内市 事業概要：菓子卸売・小売業
従業員数：31名（男性 11名 女性 20名）
H P：http://www.ohmachi-site.co.jp/



ユースエール認定企業（2016）

取組のきっかけ

数年前、事業の一部見直しをきっかけに、無駄な所定外労働時間の削減に取り組み始めました。

特別なことをしているつもりはありません。誰だって残業はしたくないし、休みたいと思っているはずです。そのためにはどうしたらよいかと考えました。

「仕事の成功者」ではなく「人生の勝利者」を目指すことが、当社の社長の方針です。いくら仕事ができても、自身の健康や家庭をおろそかにしては本末転倒であるとの考えから、仕事も家庭もきちんとすることを目標に、取組を進めています。

主な取組

所定外労働時間の削減に関する主な取組として

- 2010年頃から、21時消灯を導入。
- 同じく、2010年頃から、固定残業代の導入。
- その後、2015年頃、ノー残業デー（第2、3水曜日）も導入。
- 土日も営業しているため、社員が各自業務の段取りを工夫し休めている状況です。有給休暇の取得も促進されていると思います。

ひとつの業務について、複数人でチームを組んでおり、休んだ人の業務もカバーできるようにしています。1人の社員しかできないという状況をできるだけ避けることにより、特定の従業員だけに負荷がかかることはありません。

勤務時間（9:00～18:15）は決まっていますが、急な病気（本人、子ども）など、社員の状況に応じて柔軟に対応しています。

また、新たに取り組みを始めることなどは、毎日の朝礼で全員に周知徹底するようにしています。

パートが約半数と多いので、正社員と同じ仕事をするのであれば、短時間勤務の正社員の導入なども、いずれは検討していかなければならないと考えています。

具体的な効果

21時消灯の導入や固定残業代の導入後、所定外労働時間は大幅に削減することができました。残業をやってもやらなくても定額支給（超えた部分はもちろん支給）のため、残業をやらなくても定額を支給されるのであれば、やらずに帰ろう！という意識が徐々に浸透していきました。

チームで仕事をカバーできることから、休みやすい雰囲気づくりができています。年次有給休暇取得率も高いです。

社員が自ら考えて動くという環境づくりができています。

また、こういった取組をすることにより、新規採用した若手職員の3年間離職ゼロを達成しました。



◎ユースエールとは…

若者の採用・育成に積極的で雇用管理の優良な中小企業を厚生労働大臣が認定します。

（株）大町は岡山県内で第1号のユースエール認定企業です。



一般財団法人操風会 岡山旭東病院

所在地：岡山市中区 事業概要：医療業
従業員数：471 名（男性 145 名 女性 326 名）
H P : <http://www.kyokuto.or.jp/>



くるみん (2010)



プラチナくるみん (2016)



おかやま子育て応援宣言企業 (2012 知事表彰)

取組のきっかけ

当院の職員構成は女性が半数以上を占め、育児・介護と仕事の両立という課題を潜在的に抱えていることから、働きやすい職場づくりに 20 年以上取り組んでいます。

ワーク・ライフ・バランス憲章の策定後、看護協会主催の同憲章に関するシンポジウムに参加した際、企業勤務経験のある大学教授の講演で「くるみんマーク認定企業への就職を推奨している」という話があり、このことがきっかけとなって、くるみんマーク取得に向け短時間正職員や男性の育児休業制度の定着促進や、時間外勤務削減といった取組を加速させました。

主な取組

時間外勤務削減の目標管理については、経営指針書を用いて P D C A サイクルのシステムを活用しています。部門ごとに要因の洗い出しや優先順位の絞り込みなどの対策を行い、特に重点項目となるものについては、院長による定期的な進捗の聞き取りや院内全体の会議での中間報告などにより、病院全体で問題を共有しながら改善に取り組んでいます。

短時間勤務正職員制度（就学まで利用可能で中学入学まで延長可能）の導入や、男性の育児休業の取得の推進を図っていますが、利用促進のためには時間外労働の削減が不可欠で、各々の業務改善が必要になります。多職種による手術や検査実施時間の調整と多様な勤務時間の組合せ、病棟内でのリハビリ実施による患者の運搬時間短縮といった部門間協力による効率向上、診断書やカルテ作成など医師が行っていた事務作業への補助者導入、専門的に入院患者の食事や入浴に対応する介護福祉士の導入などの業務改善を行ってきました。また、業務の実情に合わせた勤務時間帯を定め、シフト制による勤務体系も採用しています。

浸透・定着のための取組

経営理念のひとつである「職員ひとりひとりが幸せで、やりがいのある病院」を追求する一環として、仕事と子育てを両立させ、職員全員が働きやすい環境を整備し、職員が能力を十分に発揮できるよう配慮しています。毎

年、経営方針を基に経営指針書（各部門目標）を全職員参加で作成し、その中で時間外勤務の削減を重点項目として定め、年間目標の達成に向けて P D C A サイクルの目標管理システムを活用していますが、単に時間を削減することよりも、全ての部門が同じ意識で協力できる効率の良い環境づくりが重要と考えています。このため、経営指針書作成のプロセスを通じ、経営理念を実現するために何が必要かという認識の共有や意識の高揚を図っています。

また、時間外勤務の削減に直結するものではありませんが人材育成にも力を入れており、岡山県中小企業家同友会と連携して、働くことや経営理念に関する研修も行っています。

子育てを支援する取組に関しては、各部門で周知や理解促進に努め、産休・育休等の該当者に対して各種支援制度を説明し、利用・取得を勧めているほか、男性の育児休業取得や短時間勤務正職員制度の利用推進も行っています。

具体的な効果

数値的な実績（病院全体）

- 平成 27 年度の 1 人あたりの月平均所定外労働時間数 2.8 時間（2012 年度時点 5.3 時間）
- 短時間正職員制度利用者 36 名
- 男性育児休業取得者 12 名（2014 年度 9 名、2015 年度 3 名）
- 看護師離職率 9 %（全国平均 11 %）、新人看護師離職者数 2 名（過去 5 年実績）



事例集 2016 事例 4

株式会社 岡山高島屋

所在地：岡山市北区 事業概要：百貨店業
従業員数：287 名（男性 35 名 女性 252 名）
H P : <https://www.takashimaya.co.jp/okayama/>



くるみん (2009、2011)



プラチナくるみん (2015)

取組のきっかけ

大切な当社の社員が結婚・出産・育児・介護等を契機に退職することは、貴重な人材の流出となります。そのような社員の職場定着も含め、育児・介護等、男女問わず皆が仕事と家庭の両立ができ、働きやすい職場環境と従業員同士で協力しあえる風通しのよい職場環境を整えることが重要であると考えたからです。

主な取組

- 2013年から12時間の勤務時間インターバル規制制度を導入しました。システムで管理しているため、12時間のインターバルにかからないようシフトが組まれる仕組みになっています。業務終了時間から翌日の出勤時間までの間を12時間あけることで各人が自由に使える大切な時間を確保します。
- 有給休暇の取得率：社員全体で年平均7日です。有給休暇の取得促進のため、次のような制度を設けています。
スクールイベント休暇（参観日やPTAなど）：
取得率は高く特に日勤者は半日取得も可能です。
ワーク・ライフ・バランス休暇（年2日）：
2016.4月から導入しました。
好評で取得率は100%です。
リフレッシュ休暇（年4日）：
勤続5年目から5年ごとに取得できます。
ライフプラン休暇（5日）：
満50歳に取得できます。取得率は100%です。
- 育児休業については、最大3年間ですが、途中で保育所が見つかり、本人の要望があれば早めに復帰するなど、社員の状況に合わせて柔軟に対応しています。
- 育児休業からの復帰に際して、半日かけてガイダンスを行います。育児休業に入る前にもガイダンスを行っています。（個別の懇談会を実施）
- 育児勤務については、いくつかパターンがあり選択することができます。
C勤 9:40～17:40 D勤 9:40～16:25
E勤 9:40～19:10（通常と同じ）
が人気の勤務方法です。
- 看護休暇や介護休暇については、社員のニーズもあり2016年から半日の休暇取得も可能になりました。

- 定期健康診断を年2回行っています。産業医が週に二回来るので、各社員の誕生月に健康診断を行い、半年後にもう一度軽めの健康診断を実施します。6月には全従業員に対してメンタルヘルスチェックも実施しています。
- 定年退職後の再雇用制度があり希望により65歳まで引き続き勤務することが出来ます。

経営者・管理者層等の働きかけ

- 労使会議や生産性会議を月一回開催し、それぞれの意見交換や休日取得状況などの実態の報告、安全に業務を遂行できるよう館内パトロール等を行っています。
- 部門長やマネージャーから社員に伝達し、毎月の有給休暇取得状況や超過勤務状況と改善策などを確認しています。

具体的な効果

- スクールイベント休暇やワーク・ライフ・バランス休暇の導入により、有給休暇取得促進に繋がっています。
- 育児休業からの復帰はほぼ100%で、結婚や子育てを理由にした離職はほぼなく、育児休業を取得して復帰した女性社員は仕事と生活のビジョンを持って頑張っています。
- 育児休業については、過去、男性も3人取得して（7日程度）育児に参加しています。
- 当社の介護休業については1年以内の取得が可能です。介護休業は今後、働き方改革の視点で重要な休業だと考えております。



事例集 2016 事例 5

片山工業 株式会社

所在地：井原市 事業概要：製造業
従業員数：500名（男性 423名 女性 77名）
H P：http://katayamakogyo.jp/



くるみん (2013)



おかやま子育て応援宣言企業 (2014知事表彰)

取組のきっかけ

2008年にアメリカから帰国し社長に就任した片山昌之は、男女区別のない職場環境をアメリカで経験しており、また日本の少子高齢化による生産年齢人口減少に危機感を覚え、当時、全体人数の1割にも満たなかった女性を積極的に採用することを開始しました。

女性が働きやすい職場づくりに着手したのもこの頃です。

主な取組

●事業所内保育園の設置。

年に一度開催される女性社員と社長との懇親会で、「長く会社で働くためには、社内に保育園を設立して欲しい」という要望を受けて、保育園を設置しました。



事業所内保育園の外観です。

- 男性社員の育児休暇取得を推進しています。
- 育児短時間勤務の対象範囲を小学校就学前までに拡大しました。
- 看護休暇の対象範囲を小学3年生までに拡大しました。
- 介護休業については、対象家族1人につき、3回を上限として、通算1年間取得できるように拡大しました。
- 仕事と家庭の両立を支援するためにノー残業デー（水、金曜日）を導入しました。
ノー残業デーには、労働組合や人事総務の管理者が、社内をパトロールしています。繁忙期など難しい面も

ありますが、パトロールをすることで社員へ意識付けができてつあると思います。

- 間接部門では、担当業務を効率的に推進できるように、フレックスタイムを導入しました。
- 「生産性向上委員会」を管理職以上で月一回開催し、間接部門の業務の効率化およびムダの排除について検討し、時間外勤務削減に取り組んでいます。
- 有給休暇の取得率向上を目指し、有給休暇の計画的付与（3日）を推進しています。
有給休暇取得を計画することで、家族イベント等にあてるように推奨し、有給休暇の取得率向上を図っています。
- 積立有休（最大20日）を導入しました。
2年を超えて未取得の有給休暇は積み立てることができます。有事の際、介護、育児、病気などに充当することが可能です。通常の有休は余暇のために取得できません。

具体的な効果

- 新卒採用時の会社説明会で事業所内保育園を紹介すると、仕事と育児の両立をバックアップしている会社ということで、とても興味を持ってもらえます。
- 保育園の利用も開園当時は2人でしたが、現在は10人まで増えました。
- 新卒の女性採用拡大により、2008年時点で女性社員は40人でしたが現在は77人まで増えました。
- 男性社員が育児休業を2013年と2015年に各1人取得しました。
- 仕事と子育ての両立に積極的に取り組んでいることが認定され、2013年5月に次世代認定マークくるみんを取得しました。
- 所定外労働時間は前期と比較し、28.6%削減することが出来ました。

※掲載情報は、働きやすい職場づくり取組事例集2016発行時点のものです。

事例集 2016 事例 6

角南被服 有限会社（箕島工場）

所在地：岡山市南区 事業概要：衣服製造業
従業員数：68 名（男性 7 名 女性 61 名）
HP：https://www.sunamihifuku.co.jp/



おかやま子育て応援宣言企業（2016）

取組のきっかけ

離職者対策として、どうすれば長く勤めてもらえるかを「社員の立場で」考え始めました。当社はパート社員が多いため、手始めに、パートの社員が働きやすく、子育て優先の職場づくりに取り組もうと思いました。「岡山で一番働きやすい縫製工場、そして岡山で一番働きがいのある縫製工場を目指す」という取組です。

主な取組

- パート社員の育成・将来性を重視しています。子育てから手が離れた後はフルタイムで働いてくれることが多いからです。
- 子どもの学校の長期休暇（春、夏、冬）に合わせて休暇が取得できるようにしています。「子どものための仕事」を第一に考えての取組です。
- 子育てを優先してもらうため、柔軟な勤務形態をとっています。勤務時間は8時～17時が基本ですが、各社員の状況に合わせて9時出勤、午後出勤など自由に出勤時間を決めることができます。子どもの体調が悪い時は早退を勧めるなど個人の事情やライフスタイルに合わせて柔軟に対応しています。
- 全社員のうち約4割がパート社員のため、土曜日は全社員の約半数が休暇をとるような状況ですが、業務を分業制にしており、月～金曜日で衣類のパーツを作りだめしておいて、土曜日に作りためておいたパーツを消費するなど、工夫して作業を行っています。
- 作業工程を見える化（数値化）することにより、どの部門で製造の遅れがあるかが全社員に分かるようにして、作業が停滞しないよう効率的に製造を行うことができるようにしています。
- 子どもの長期休暇中などで出勤できない社員には、ミシンなどの道具を貸与し、在宅で作業することも認めています。

経営者・管理者層等の働きかけ

月に一度、全員参加のミーティングがあり、その場で新たな取組等の伝達を行っています。経営者側からだけ

でなく、社員からの意見も積極的に取り入れています。その際に示すのは考え方や枠組みだけで、数回繰り返すと、効率的なやり方を社員が自主的に考えるようになりました。「いいものづくり」を目指して会社、社員が働いているためだと思っています。

自分の仕事に誇りを持っている社員が多く、有給休暇取得に消極的である方もいますが、体調不良の時などには有給休暇を取得するように勧めています。

性別、年齢、学歴を問わず実習生を積極的に受け入れるほか、教員や就職支援センターのスタッフの現場見学も積極的に受け入れています。

具体的な効果

こうした働きがいのある縫製工場を目指す取組を始めてからは、離職率が低下していききました。長く在籍してくれるようになりました。

また、すべての作業工程をこなせる社員が多いので、作業工程の見える化により、遅れている作業をお互いにフォローし合い、作業が滞ることがなくなり、生産性の向上にもつながっており、結果として所定外労働があっても1時間程度であり、所定外労働の削減につながっています。



事例集 2016 事例 7

株式会社 N I C S

所在地：玉野市 事業概要：情報サービス業
従業員数：68名（男性 54名 女性 14名）
HP：https://www.nics.ne.jp/



くるみん (2016)



おかやま子育て応援宣言企業 (2008)

取組のきっかけ

当社は、情報処理システムやプログラム開発を行うIT企業です。年末などの繁忙期には業務が集中し長時間労働が常態化しがちでした。そのため30歳代を中心に社員の退職が相次ぐという問題に直面しました。そこで、社員の流出防止、労働力不足の解消及び会社としての対外信用度の向上を目的として、2013年に外部顧問を含む諮問委員会を立ち上げ、人事評価制度の導入や時間や場所にとらわれない多様な働き方の整備に取組むことにしました。その一環として、次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画も策定しました。

主な取組

- フレックスタイム制度を制定しました。当社では、当日の始業までであれば変更も可能です。
- 有給休暇の取得促進として、半日有休に加え、時間単位での取得も制度化し、通院、介護、学校行事等への参加をしやすくしました。また、パースデー休暇制度を新設し、誕生月と翌月の間に2日を取得することができます。
- 社員の希望により、短時間正社員として働ける制度を導入しました。1日の勤務時間が短い形態と週の勤務日数が少ない形態から社員が選択できます。給与については、正社員の給与を基に勤務時間で按分しています。
- 在宅勤務については、セキュリティの関係で実施が困難でしたが、問題をクリアできたため導入することができました。病気を抱えた社員も継続して働くことができます。今後は対象を拡大したいと思っています。
- 当社でも繁忙期における所定外労働時間の削減は課題となっています。そこで、社員の負担軽減のため、海外オフショア*の実施や外国人出向社員の受入等に対応しています。

※ソフトウェア開発などを海外の開発会社に外部委託すること。

- インターンシップを長年実施しています。大学生は10日間、高校生は4日間の就業体験機会を提供しています。

浸透・定着のための取組

年次有給休暇の取得促進などは社員の自主的な活用に委ねることになりますが、四半期ごとに開催する全社員参加の業績報告会の中で、こうした取組を周知徹底しています。

以前参加した新経済連盟の会議で、多様な雇用環境推進について会員間で情報交換をしたところ、当社の方が進んでいたという実態が明らかになり、社員に報告したこともあります。

最近始めた取組では、定時退社、深夜残業禁止の定着を図るため、時報をしゃべる時計を使い、時間を意識してもらうようにしています。

具体的な効果

離職者が多い年には男女合わせて年間10名程度になることもありましたが、取組後は、2名から4名程度となっており、離職理由も、仕事と家庭の両立が困難であるというものは見られなくなりました。

育児休業取得後、フレックスタイム制度や短時間正社員制度を利用して頑張っています！



事例集 2016 事例 8

株式会社 のだ初

所在地：倉敷市 事業概要：鶏卵の生産及び販売
従業員数：145 名（男性 34 名 女性 111 名）
H P : <http://www.nodahatsu.jp/>



おかやま子育て応援宣言企業（2016）

取組のきっかけ

当社は1913年に飼料雑穀店として創業し、現在は鶏卵の生産・販売、畜肉の加工・販売、直売店での販売などを中心に事業を展開しています。2002年には育児や介護の休業制度を設けていましたが、100周年を機に現在の社長が代表取締役役に就任し、約2年前に創った経営理念「善き仲間と善き事業 善き人生を創り続ける」を胸に日本一幸せな会社を目指して、社員にも「勤めてよかった」と思ってもらえる会社づくりに努めています。フルタイム勤務が基本という働き方から、無駄な残業を減らし有給休暇の取得を促進することなど改善のスピードを上げています。

2～3年前になりますが、子育てしながら働きたいお母さんと事業所のマッチング事業を行っている、NPO 法人輝くママ支援ネットワーク「ばらママ」主催の就職説明会に参加したことからご縁をいただき、今でも、「ばらママ」さんからも情報や意見をいただきながら、現在進行形で働きやすい職場環境づくりに取り組んでいます。

主な取組

社員の約8割が女性社員ですが誰でも育児休業制度を利用しやすい雰囲気づくりに努めておりますし、約6割の社員がパートであることから、パートであっても育児休業制度を取得できるようにしています。

また、小さな子どもがいる主婦の方も多く、保育園や幼稚園、小学校、PTA 活動への参加も奨励しています。具体的には、学校行事等事前にわかるものは申請していただければ、社員が「お互い様」の気持ちを大事にして相互理解を深めることや、時間単位の有給休暇制度の導入などにより休みを取りやすい環境づくりに努めています。

小さな子どもがいる社員には、短時間労働や出勤日調整を行っています。規則上は3歳までの子どものいる社員を対象として出勤日調整制度を設けましたが、社員から相談があれば3歳以上の子どものいる社員に対しても期間を更新できるよう柔軟に運用しています。

生産部門においては工場増床による作業効率の改善や、シフトも10パターン程度設定し、事情に合わせて柔軟に選択できる形で運用するなど、時間外勤務の発生しにくい環境の整備にも取り組んでいます。

経営層・管理職層等の働きかけ

現社長は創業者から四代目になりますが、月1回以上のペースで社長から社員に対して「四代目通信」という電子メールを配信しており、人間的魅力を発揮できるような啓発やムダな残業を減らして自分の時間をつくるためには仕事の進め方（考え方）を変えていかなければなら

ないなどの啓発を行っています。電子メールを見ることができない職場では、メールを職場内に掲示し全社員が目に出るよう工夫しています。

浸透・定着のための取組

有給休暇取得促進、短時間勤務、出勤日調整など社員が働きやすい環境づくりを目指していますが、どうしても12月の繁忙期などには残業も多くなります。また、部門も事務、営業、生産など多種多様で、現場での調整は大変ですが、部門長から社員に十分説明を行ったり、相談に乗るなどしているため、不和の原因となったり大きなトラブルになることはありません。

また、レクリエーションを通じて社員同士の絆を深める事にも力をいれており、相互協力しやすい環境づくりも行いながら取組を進めています。

また、新入社員と社員の希望者で、晴れの国おかやま24時間100キロ歩行に参加しています。準備力や感謝の気持ちを学んでもらい、困難を克服することで自信をつけてもらうことや、新入社員同士や先輩社員との絆を深めることにつながっています。

具体的な効果

2014年頃から、人員確保のため社員による紹介を奨励していますが、働きやすい職場と認識してくれた社員が口コミで情報を広げてくれることで、人材確保にも良い効果が現れています。

新卒採用者の定着率が低い状況がありましたが、職場環境の改善や関わりを持つことによって、去年、一昨年の新卒採用者は一人ひとりが各部署で重要な役割を果たしてがんばってくれています。また、家族のために休みをとる社員も増えてきており、休暇取得率は増加しています。まだまだ取り組むべきことはあり、喜んで働くことが出来る職場に近づけるため、今後も取り組んでいきたいと考えています。



株式会社 フジワラテクノアート

所在地：岡山市北区 事業概要：機械製造業

従業員数：123 名（男性 105 名 女性 18 名）

H P : <http://www.fujiwara-jp.com/>

おかやま子育て応援宣言企業（2015 知事表彰）

取組のきっかけ

当社は醸造機器の製造をしており、創業から85年、国内シェア80%を占めるトップメーカーとなりました。しかし、その地位に甘んじず、更に発展していくためには、本質的課題にしっかりと向き合い、経営環境の変化に合わせて変えなければならない部分は変えていかなければならないと考えました。外部機関にお願いし社員へのインタビューを行うと、様々な課題が顕著になりましたが、全社員の力を最大限に発揮できる組織にしていけば、更に風通しが良く働きやすい職場づくりを行う必要があり、2016年度より経営理念から抜本的に見直し、様々な取組を行っています。

主な取組

- 平日21時までには退社（勤務時間 8:00～16:45）
実態として、一部の社員に時間外勤務が集中していることが判明したため、仕事の平準化、人事制度・評価制度の見直しなどを行いました。取組を通じ、管理職も部員の残業時間にさらに関心を払うようになりました。
- リフレッシュ休暇（連続3日間）
- ノー残業デー（木曜日）。残業ポリシーをトップダウンで推進。
- 会議の改革。
最長30分、出席者の厳選、事前に資料配布、会議の中で結論を出すなど効率化を図りました。
- 顧客満足を追及しすぎる傾向があり、無理をした受注が多く、結果、長時間労働になっていました。顧客ニーズを的確に捉えることが効率的な仕事に繋がり、リフレッシュする時間を生み出すことでさらに効率的な仕事が出来るという考え方が浸透してきました。
- メンターメンティー制度（若手社員一人一人にメンターをつけ、目標設定や進捗状況などを相談する場を設ける。）
若手社員の成長スピードを高めることで、先輩社員の業務負荷が軽減出来るほか離職率の低下にも繋がると考え導入しました。
- Lプロジェクトの設置。
女性社員の比率は14%です。男性社員が多い職場ですが、女性の力を更に活用することが必要と考えました。もっと女性社員に自主的、自立的に取り組んで欲しいと思い、月に1回情報共有の場を設け、女性が働きやすい職場づくりを目指しています。
- 女性の働き方に関し、要望に応じて2パターンのコース（アシスタントコース・プロフェッショナルコース）を用意しています。
- 男性の育児参加。子どもの通院や看病に男性社員が関わられるよう、特別休暇を設けています。
- 大学生、高校生のインターンシップ、中学生の職場体験にも力を入れています。

※掲載情報は、働きやすい職場づくり取組事例集2016発行時点のものです。

● わくわく祭り

社員と家族を対象にしたイベントを企画することで会社について知ってもらい、家族の交流を深め、会社との結束を図ることを目的としています。

経営者・管理者層等の働きかけ

- 最初は男性社員の女性社員に対する本質的理解が得られない部分もあり、何気ない言葉に傷つく女性社員もいたため、管理職を対象に社労士によるマタハラ、セクハラ、パワハラ研修を実施しています。資料は全社員に配布しています。
- 人事制度改革
成長のステップを分かり易く明示し、社員一人一人の成長と会社の戦略を更に強く結びつけました。同時に、管理職のマネジメント強化、公正な処遇の推進、チャレンジブルな組織風土の醸成にも繋がっています。

具体的な効果

- 出産や育児の際に、社員が協力し合って休暇を取りやすい雰囲気を作っています。「仕事と家庭の両立がしやすい。」との女性社員の声があります。
- 業務の平準化や会議の改革により、所定外労働時間は顕著に減りました。また、リフレッシュ休暇は取得率100%です。
- 育児休業取得率も、女性（1年）の取得率は100%ですし、各人の状況に合わせて延長も可能です。最近の若い人は男性も育児に参加すべきとの考え方を持っていると思います。
- 取組を実施していると次第に社員が同じ方向を向いてきてくれる、必ず動いてくれることを実感しています。社員全員が共通イメージを持てるようになれば会社全体が変わっていかれると思います。



Lプロジェクトの様子です。

① 株式会社 Orb

所在地：倉敷市吉岡 242-1 設立：2014 年
資本金：200 万円 従業員数：14 名
事業概要：小売業（インターネット販売）

取組のポイント

- ・個人の環境に合わせた働く仕組みと環境整備
- ・経営理念の「相互尊重」に基づいたお互い様な働き方と社風職場づくり



取組前（きっかけ）

- **創業者の経験**
シングルマザーであった創業者の経験から、働くことに環境制限がある人にも、環境を整備することで、思いっきり働くことができやりのある人生を送ってほしいという想いがあった。
- **スタッフの悩みや問題の解決の結果**
働き続けることに壁ができるたびに、スタッフごとに解決策を見出した結果、テレワークの導入や分給制度の導入に至った。

取組後（効果）

- **スタッフの自立・意識の向上と社風**
休みの為に仕事の準備・調整をするなど、個々の意識が向上した。急な休み等があってもスタッフ同士がカバーしあう社風が定着した。
- **ムダの削減**
テレワーク導入の為、業務を細分化＆見える化し、ムダな作業の削減や、誰でもできる仕組み作りができた。繁忙期の業務分散により作業時間短縮や閑散期の経費削減となった。
- **雇用の確保**
会社の取り組みが認知され、求人を出すと意識の高い応募者が増え、優良人材の確保にもつながっている。

取組内容

- **分給制度**
業務の細分化を行い、1 分単位で働ける制度を構築。参観日・介護・授業・W ワークなど、個々の事情による時間の調整がしやすい。
- **テレワークの導入**
①自動カウントシステム型
昼でも深夜でも自分の好きな時に仕事ができる。
②クラウド出社型
社内と画面・音声ネットワークをつなげ空気を感しながら仕事ができる。
- **育児・介護休業、短時間勤務**
就業規則への整備
- **正社員転換制度**
パートさんの子育てを終えた未来の目標となる。
- **ランチ会**
主婦の参加しやすい昼に、業務や出勤時間帯の異なるスタッフで、ランチをとりながらの交流会を開催。
- **社長飯の日**
晩御飯作りが大変なスタッフやその家族に、リクエストのあった一品を社長自らが準備。タッパで持って帰ることができる。

今後の課題

- **社員教育・業務&評価制度の見える化**
この環境に当たり前と思わず目標を持って働きたいのある職場を作ることが必要。
- **都度課題に向き合う**
人は年齢を追うごとに悩みや課題が変わるため、その都度、改善策を模索し対応し、経営者自らが率先して対応することが必要。

② トリツ機工株式会社

所在地：岡山市南区福成 2-19-2 設立：1967 年
資本金：5,000 万円 従業員数：45 名
事業概要：卸売業（工作機械、機械工具）

取組のポイント

- ・時代背景に沿った就業規則の見直し
- ・時間効率を高めなければならない社内環境を設定



取組前（きっかけ）

- **働き方に対する社会環境の変化**
専門知識がなかったので社会保険労務士に相談。
- **労働時間が長い**
営業会社だから仕方ないという古い慣習。
⇒時間効率の意識が低かった。
- **産業用ロボットの販売**
エンドユーザー向けにロボット補助金を活用していた。

取組後（効果）

- **就業規則の見直し後**
業務効率化手当は多い月で 12 名取得（平均約 7 名）
有給休暇取得率は大幅アップ・育児休暇 1 名取得中。
- **時間効率の向上**
残業時間は半減、売上 119%（導入前年度上期比）
- **定着率の向上**
離職率低下に取組み、職場定着支援助成金取得中
- **瀬戸内ロボットサポートセンタの順調なスタート**
開設 3 ヶ月で 40 社 117 名の来場（3 月個展実施予定）

取組内容

- **就業規則の見直し**
業務効率化手当の導入
⇒月当たりの残業時間が一定以下になると手当を支給
育児介護休業規程を改定施行
⇒従業員への説明会を実施
- **時間効率を高めなければならない社内環境を設定**
一定時間になるとパソコンを強制シャットアウト
⇒10 分前には忠告メッセージ、5 分前には「蛍の光」を放送
- **業務の改善**
営業先へ朝早く訪問し帰社時間を早めるとともに、営業日報の簡素化を図るなど、社員提案による業務改善の取組
- **「健活企業」応援プロジェクトに参入**
従業員への健康づくり活動への取組
⇒40 才以上の人間ドック希望者への半額負担
- **瀬戸内ロボットサポートセンタの開設（昨年 12 月）**
労働人口減少への対応として、産業用ロボット普及活動を計画
⇒経済産業省の「ロボット導入促進のためのシステムインテグレーター育成事業」に採択（全国で 12 社）

今後の課題

- **従業員満足と顧客満足の両立**
新入社員を含め若手社員の成長スピードの向上・社員のモチベーションアップのため、達成感をどう感じさせるかを追求。
- **瀬戸内ロボットサポートセンタによる社会貢献**
ロボットシステム普及による、ものづくり企業の生産性向上の実績を目指す。

③ 有限会社南野製作所

所在地：倉敷市栗坂 810-10 設立：1996 年
資本金：300 万円 従業員数：27 名
事業概要：製造業（農業機械部品加工）

取組の ポイント

- ・女性特有の「きめ細やかさ」や「粘り強さ」を生産現場で積極的に活用
- ・改善活動や経営者とのコミュニケーションを通じて「自律して働く会社」を目指す



取組前（きっかけ）

- **新たな事業展開**
従業員数が限られる中、主力の農業機械部品加工に加え、付加価値の高い新たな分野への進出が課題であった。
- **女性従業員が多い職場**
創業当初、ミシン部品加工を手掛けていたこともあり、女性の多い職場であった。
（社長夫婦、兄弟で始め、近くのパートのおばちゃんも居たという下地がある。）

取組後（効果）

- **女性の力が躍進の原動力**
現場で活躍する女性技術者が全従業員 27 名中 13 名を占めている。発注元からはきめ細やかな心配りや誠実な対応が高く評価。
- **生産性の向上**
設備導入により加工時間を短縮させ、多台持ちを実現したことで生産性の向上を図った。また、医療機器部品など新たな受注にもつながっている。
- **従業員の定着**
個別面談を繰り返すなどコミュニケーションを充実し、従業員の定着を実現。
- 「はばたく中小企業・小規模事業者 300 社 2017」に選定

取組内容

- **女性特有の「きめ細やかさ」や「粘り強さ」を生産現場で積極的に活用**
女性の持っている「きめ細やかさ」や「粘り強さ」という特性は「ものづくり」に適しており、生産現場で積極的に活用。
- **多能工の育成**
一つの工程を複数の従業員が担当できるよう多能工を育て、特定の従業員が不在時でもカバーできる体制を構築。担当者不在による業務の停滞を解消し、休暇を取りやすくしている。
- **「改善の日」など生産性向上の取組**
毎月第 2、第 4 水曜日を「改善の日」と定め、外部専門家を交え課題を抽出し、解決方法やアイデアを議論した後に実行する。その進捗状況を工場内に掲示し「見える化」している。
ものづくり補助金を活用し最新機械設備を導入し、経営革新計画にも取り組んだ。
- **コミュニケーションの充実**
日々の相談に加え、年 2 回程度、経営者が従業員と個別面談を行いコミュニケーションの充実を図っている。



今後の課題

- 就職希望者は給与より年間休日数や超過勤務の有無を重視する一方、中小企業では超過勤務が生活給となっている実態がある。
- 大手企業ですら人材不足であり、中小企業での人材確保はますます困難になってきている。
- 毎年発注側からコストダウンを求められおり、中小企業の働き方改革には発注者側の改善が必要。
- 男女を問わず、学校行事や子どもの急病などに対応できる休暇制度が必要であるが、余剰人員を確保する余裕がない中小企業だけでは実現が困難。待機児童の解消や仕事と介護が両立できる取り組みなど、中小企業が弾力的に人材を確保できる仕組みが必要。

④ 株式会社安藤嘉助商店

所在地：倉敷市玉島中央 1-22-30 設立：1996 年
資本金：1,000 万円 従業員数：58 名
事業概要：建築業（リフォーム、新築）、不動産業

取組の ポイント

- ・人が取り組むべき改善と仕組みの改善を分けて考えることで、単なる時短ではなく業務効率の改善につなげる
- ・社員の自己実現の場所となる環境づくりで、『お客様にも社員にも選ばれる会社』になれる

取組前（きっかけ）

- **充実したネット環境で働き方が変わる時代**
残業が当たり前の環境だったが、ツール（iPad）の利用で飛躍的に効率化できる時代になっている。
- **社員満足度に比例して、お客様満足度も高まる**
ワークライフバランスが整うことでメリハリがついて『集中力』アップにつながり、より仕事に力を注ぐことができる。

取組後（効果）

- **情報の伝達ミスと移動時間が減少**
複数の職人との打ち合わせが一本化されることで資料を渡す時間が減少するとともに、クラウド上の資料が常に最新情報となり伝達ミスが減った。
- **定休日をお客様が意識してくれる**
従業員も意識して定休日の取得を進めているが、スケジュール調整する際に、お客様が定休日を避けてくれるようになった。
- **所定外労働の削減**
1 人当たりの平均所定外労働時間数が、取組前と比べ 20 時間／月の削減。

取組内容

- **情報のクラウド管理**
タブレット端末を全社員に支給するとともに、外部の職人にも貸し出し、打ち合わせに活用。
タブレットを利用した情報共有でスピード感のある正確な伝達ができ、紙媒体で起こりがちな『情報が遅い』『情報が古い』といったことが大きく減少した。
- **休める環境づくり**
定休日（本店：水曜日、支店：木曜日）の設定と営業開始時間の変更（出社 9 時、開店 10 時）により、作業へ集中できる時間づくり。
時間有給休暇の導入により 1 時間単位で休み、多様な時間の使い方を選択できるようにした。
- **生活環境の変化に対応できる勤務体制**
出産、介護など生活環境の変化が起きても対応できるように、チーム制を導入し情報を共有するとともに、在宅勤務のシステムを導入準備。（現在：産休中 2 名設置）。
- **「働き方改革委員会」を設置**
社内に「働き方改革委員会」を設置し、従業員が意見交換しながら、働き方改革を推進。

今後の課題

- **成功事例の共有が課題**
仕組み（システム）で改善できる残業時間の削減は進んでいるが、個人が行う業務改善の成功事例を共有しても、個人の能力や特性に差があり全てにおいて十分な効果が発揮されていない。（仕組み＋業務改善＝働き方改革）。
- **女性社員の多様な働き方の実績が少なく取組を模索**
在宅勤務、産休復帰、子育て支援などの取組は行っているが実際の適応事例がまだまだ少なく、本当に社員にとって働きやすくなる環境整備に会社として答えが見えていない部分もある。（計画＋実施＋改善サイクルの構築＝働きやすい改革）。

事例集 2017

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。

事例集 2017

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 WORK SMILE LABO

(旧社名：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が対応し、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）

事例集 2017

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。

事例集 2017

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、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。
- 日本政策金融公庫では、「働き方改革推進支援資金」を創設し、登録企業のうち、県知事賞受賞企業に、特別貸付を行っています。

「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

おかやま子育て応援宣言企業

検索

または

はぐくま〜れ

検索

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 美作学園 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 2,986 社が認定を受けています！
(平成 30 年 (2018) 9 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 232 社が認定を受けています！
(平成 30 年 (2018) 9 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、加点点評価され、公共調達で有利になります。

詳しくは

検 索

または

検 索

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

検 索

または

検 索

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	平成26年度	一般財団法人 操風会
	株式会社 山田養蜂場		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		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27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28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30年度	津山信用金庫
平成24年度	医療法人 緑風会		株式会社 ドゥ・ワン・ソーイング 岡山工場
	岡山商工会議所		ペガサスキャンドル 株式会社
	株式会社 岡山村田製作所		

詳しくは

検 索

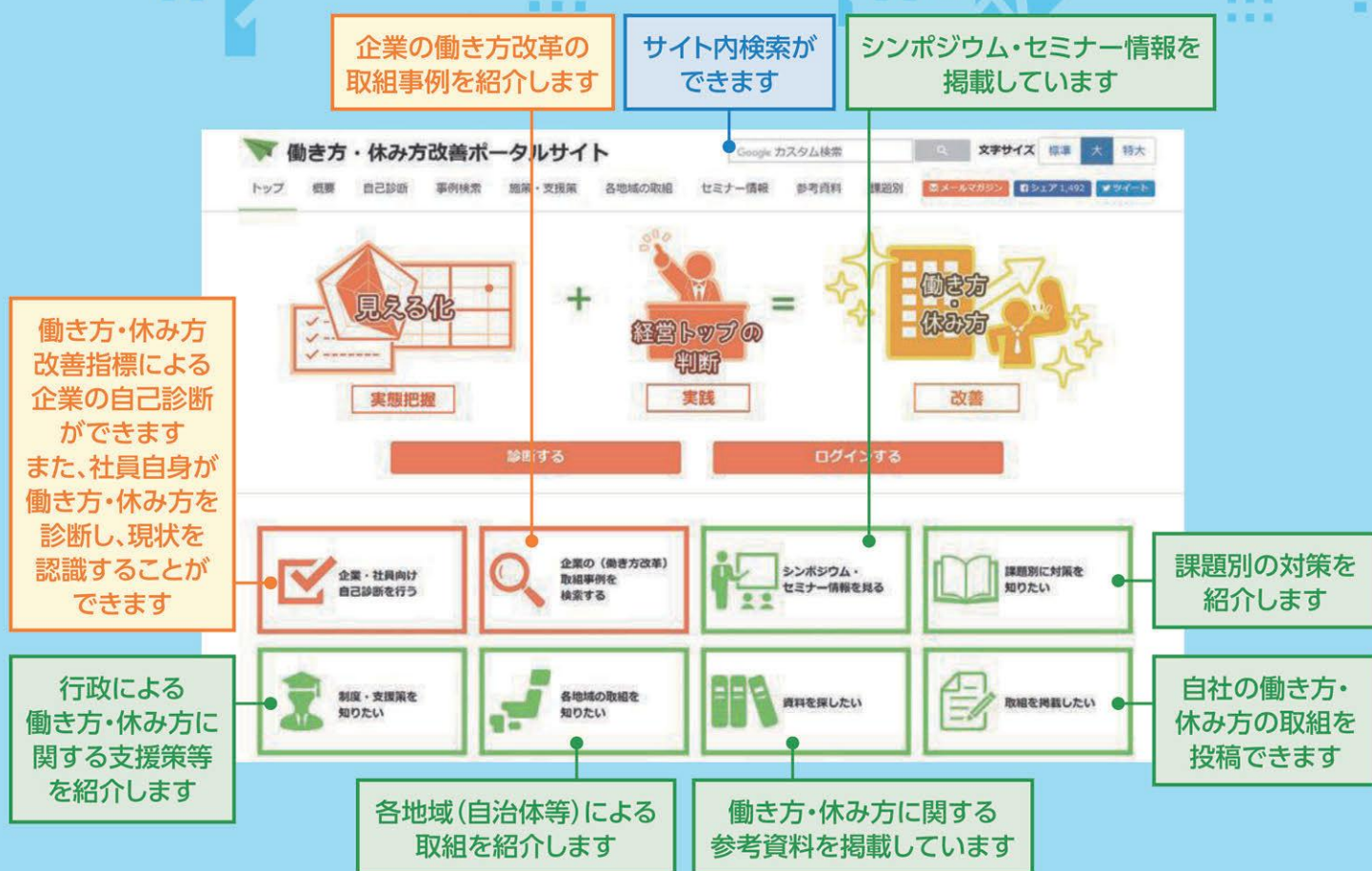
働き方・休み方改善 ポータルサイトを活用して 働き方改革に取り組んでみませんか？

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

働き方・休み方

検索

スマートフォンにも対応▶



適切な労働時間で働き、ほどよく休暇を取得することは、仕事に対する社員の意識やモチベーションを高めるとともに、業務効率の向上にプラスの効果が期待されます。社員の能力がより発揮されやすい環境を整備することは、企業全体としての生産性を向上させ、収益の拡大ひいては企業の成長・発展につなげることができます。

他方、長時間労働や休暇が取れない生活が常態化すれば、メンタルヘルスに影響を及ぼす可能性が高くなり、生産性は低下します。また、離職リスクの上昇や、企業イメージの低下など、さまざまな問題を生じさせることとなります。社員のために、そして企業経営の観点からも、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進が求められています。

働き方・休み方改善ポータルサイトは、企業の皆様が自社の社員の働き方・休み方の見直しや、改善に役立つ情報を提供するサイトです。働き方・休み方の改善に是非ご活用ください。

おすすめコンテンツ ①

企業の取組事例を検索できます

働き方改革に取り組んでいる企業の事例について、業種別、規模別で検索したり、キーワード検索ができます。厚生労働省が取材した先進事例、コンサルタントによる働き方の課題分析から提案、その後の取組状況までを示した事例等、多様な事例を紹介しています。自社の働き方改革の取組の検討の参考にご活用ください。

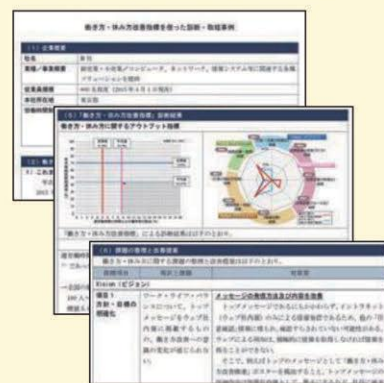
【検索画面】



【働き方改革取組事例】



【指標を使った診断取組事例】

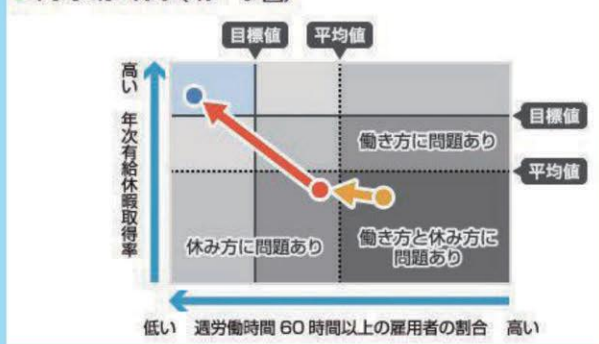


おすすめコンテンツ ②

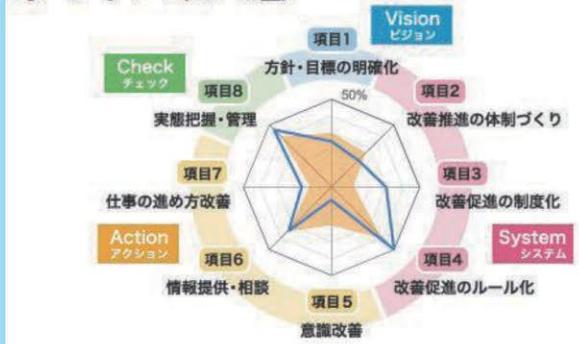
企業・社員向けの診断ができます

「働き方・休み方改善指標」を用いることで、長時間労働や年次有給休暇に関する状況を把握しやすくなります。あなたの会社の「働き方・休み方改善指標（企業向け）」を作成し、実態と課題の把握を行いましょう。指標を用いた診断を行うと次のポジションマップとレーダーチャートなどが表示されます。

●ポジションマップ(イメージ図)



●レーダーチャート(イメージ図)



「ポジションマップ」と「レーダーチャート」を使うことで次の3つが可能になります。

1

働き方や休み方に関する問題の有無が分かります。

2

企業の人事労務担当者が自社の状況をチェックすることで、働き方や休み方に関する実態や課題を分析することができます。

3

企業が自社の働き方や休み方の改善に向けて、対策を検討するためのヒントが得られます。

※ID登録していただくと診断結果の保存ができ、過去のデータとの比較ができます。自社のIDを登録し、企業における取組の進捗状況もチェックしましょう！

★働き方・休み方の課題別の対策を紹介するページも設けています。

★サイト内検索や、スマートフォンにも対応しています。

今後も、働き方・休み方の改善に関するコンテンツを追加する予定です。

ワーク・ライフ・バランスに関する情報サイト

内閣府

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）
推進サイト（カエル!ジャパン）
<http://www.cao.go.jp/wlb/>



厚生労働省

女性の活躍・両立支援総合サイト
<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/>



厚生労働省

イクメンプロジェクト
<https://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