

働く人はもちろん、  
企業にとっても  
大きなメリットが！



産業労働部 労働雇用政策課

TEL:086-226-7386

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

岡山県労働雇用政策課



発行 岡山県  
令和7(2025)年2月発行



# 働きやすい職場づくり 取組事例集

一人一人が  
働き方を選べる  
職場づくりを。

働きやすい  
職場づくりの取組を  
ご紹介します！



岡山晴ればれ、  
選択びより。



育児・介護休業法  
改正ポイントを  
解りやすく解説

2025年4月施行内容対応



岡山県内の優良企業  
**14**  
事例掲載



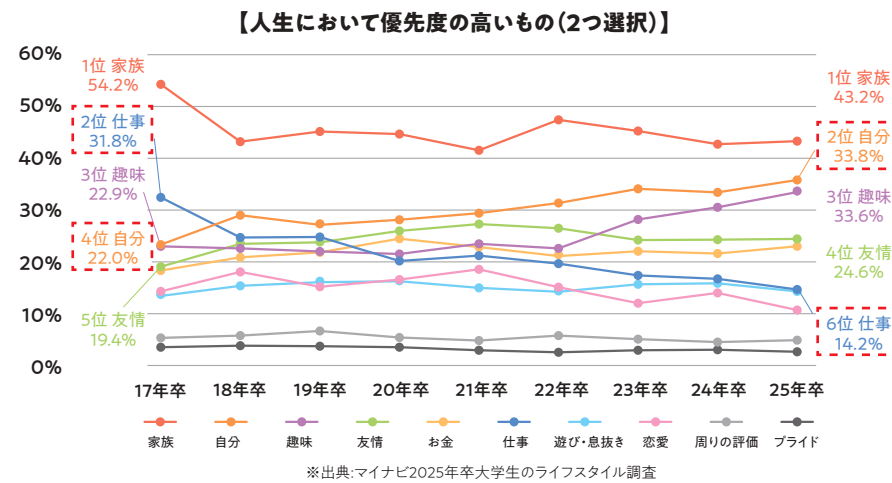
# Z世代の仕事と家族、働き方の考え方は？



最近では「Z世代」という呼び方もすっかり定着し、この世代がこれまでとは異なる価値観を持っているという認識が広がっています。ただ、実際にデータを通してその特徴を見たことはあるでしょうか？ Z世代が抱えている仕事や家族、働き方への考え方について紐解いていくことで、職場環境づくりの取組の参考にいただければと思います。

## Z世代の人生における「仕事」の位置付けは？

近年、人生の優先順位に変化が見られます。数年前は「家族」>「仕事」>「趣味」>「自分」の順でしたが、2025年卒世代では「仕事」の順位が低下し、「自分」の順位が上昇。Z世代の中でも若い人ほど自分の時間を優先する傾向が強まり、ワーク・ライフ・バランスを重視していることが浮き彫りになっています。



	17年卒	25年卒
1位	家族	1位 家族
2位	仕事	2位 自分
3位	趣味	3位 趣味
4位	自分	4位 友情
5位	友情	5位 お金
6位	お金	6位 仕事

### □若者が求める『働き方』とは？

ワーク・ライフ・バランスを重視している若者は、ライフスタイルやライフステージの変化に合わせた多様で柔軟な働き方ができる環境を求めています。



### テレワーク(在宅勤務)

ICTを活用してオフィス以外で働くスタイル。柔軟な働き方で、理想的なワーク・ライフ・バランスを実現します。

### フレックスタイム制

労働者が始業・終業時刻を自由に決め、仕事とプライベートを両立できる制度です。

### 短時間勤務制度

育児や介護でフルタイム勤務が難しい人を支援する仕組みで、人材流出防止など企業にもメリットがあります。

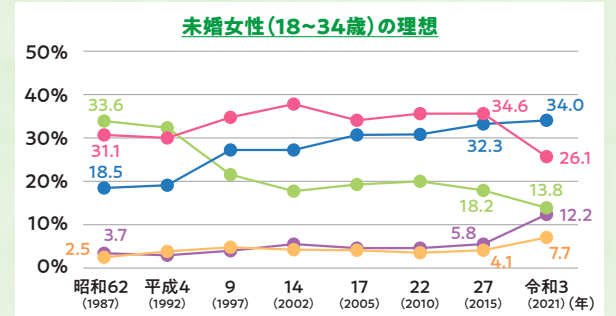
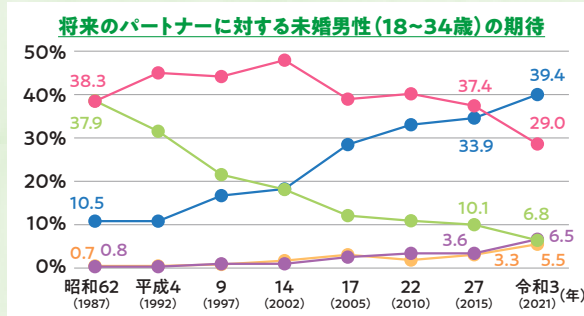
### 副業や兼業

労働者の所得増加やスキルアップだけでなく、企業にとっても人材育成や人材確保のメリットがあります。

## Z世代の「子育てしながら働く」という考え方

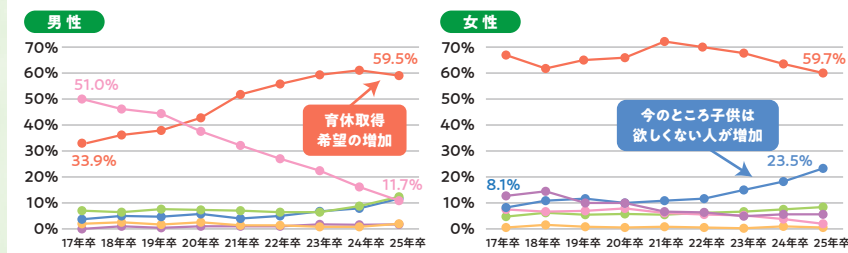
若い世代は、近年、結婚後に共に働き、仕事と家庭を両立する働き方を望む人の割合が増加しています。子育てについての考え方では、子育てのために育児休業を前提に考える男性が増え、男女差はほとんどなくなりつつあります。女性は、「今のところあまり子どもは欲しくない」が上昇傾向にあり、その理由は、「うまく育てられる自信がない」が最多で、子育てへの不安がうかがえます。こうした中、共働き家庭が安心して子育てをすることができる職場の環境づくりが必要となっています。

### 【結婚・出産・仕事をめぐる希望のライフコース】



- **両立コース**: 結婚し、子どもを持つが、仕事も続ける
  - **専業主婦コース**: 結婚し子どもを持ち、結婚あるいは出産の機会に退職し、その後は仕事を持たない
  - **再就職コース**: 結婚し子どもを持つが、結婚あるいは出産の機会にいったん退職し、子育て後に再び仕事を持つ
  - **非婚就業コース**: 結婚せず、仕事を続ける
  - **DINKsコース**: 結婚するが子どもは持たず、仕事を続ける
- ※出典:国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査(独身者調査)」

### 【子育てについての考え方】



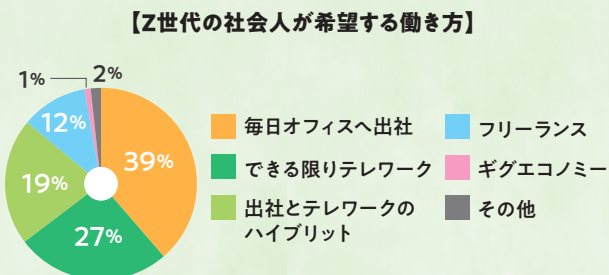
- 【子どもが欲しくない理由】**
- ① うまく育てられる自信がない(57.4%)
  - ② 自分の時間がなくなる(51.5%)
  - ③ 経済的に不安(51.0%)
- 育児休業を取って子育てしたい
  - 育児休業は取らないが子育てはしたい
  - 子どもができたら仕事をやめて子育てに専念したい
  - 子育てはできるだけ相手や両親にまかせたい
  - 今のところあまり子どもは欲しくない
  - 子育てのことなど考えたこともない
- ※出典:マイナビ2025年卒大学生のライフスタイル調査

## Z世代が活躍できる職場環境の整え方

労働人口が減少する中、企業には、Z世代が「ここでずっと働きたい」と思える職場づくりが求められています。

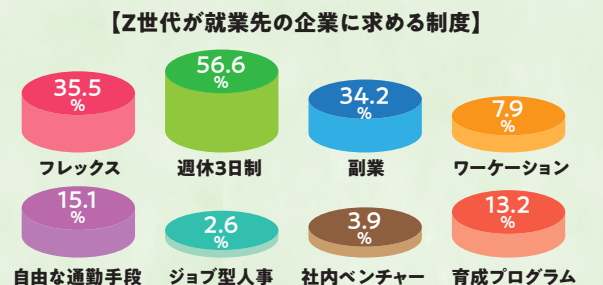
### □オフィス出社とリモートワークを掛け合わせ、働き方の多様性を整える

出社希望者とリモートワーク希望者がいるため、両者を適度に組み合わせることで多様なニーズに応えられます。コミュニケーションもオンラインとオフラインを使い分けると効果的です。



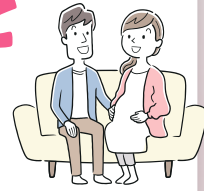
### □フレックスや週休3日制など働きながら成長を図ることができる制度を整える

週休3日制、フレックス制や副業・兼業の導入など、制度の充実が求められます。また、福利厚生を整備に加え、従業員のやりがいを高める職場づくりも必要です。



※出典:働き方改革ラボ/運営会社 リコージャパン株式会社

# 従業員のライフイベントを尊重した働き方とは？



従業員がキャリアを築いていく中で、結婚、出産、育児、介護などのライフイベントを迎えても、企業側が安心して長く働き続けられる職場を提供することはとても大切です。

「ここで働きたい」「ずっと働きたい」と思える環境を整えるために、企業にはどのような取組ができるでしょうか？「ライフイベントとの両立」という視点から、働きやすい職場づくりについて考えていきます。

## なぜ従業員のライフイベントを尊重した働き方が重要か



### □ 共働き世帯の増加

共働き世帯は2021年の調査で1,247万世帯あり、2000年前後の900万世帯と比較して約40%も増加しています。この増加に伴い、育児や介護などの家庭生活と仕事を両立できる支援の重要性が高まっています。(P45参照)

### □ ビジネスケアラーは労働人口21人に1人

ビジネスケアラーは、現役世代である40代・50代が中心で、介護に費やす時間は1日2時間以上とされています。介護を担う従業員に就業を継続してもらうためには、企業による仕事と介護の両立支援が不可欠です。(P48参照)

## 従業員のライフイベントを尊重した働き方に取り組む企業側のメリット

### □ 従業員の定着率向上・離職率の低下

- ・キャリアパス明示や働きやすい環境が整っていると、ライフイベントを理由に離職するケースが減少し、優秀な人材の流出が防げます。
- ・キャリア形成支援に取り組むことで、企業の安定的な成長を支える経験豊富な従業員の確保につながります。

### □ 採用力の強化

- ・労働力不足が課題となる中でも、柔軟な働き方を提供できる企業は優秀な人材を確保しやすくなっています。



### □ 生産性の向上

- ・従業員が安心して働ける環境があると、仕事へのモチベーションが高まり、パフォーマンスの向上が期待できます。
- ・タスクやスケジュール管理の共有、リモートワークなどを導入することで、業務の効率化が進みます。

### □ 企業ブランド・イメージの向上

- ・働きやすい環境を提供する企業は社会的評価が高まり、ESG経営の一環としてもプラスに働きます。
- ・「働きがいのある企業」「家族に優しい企業」としてのブランド価値が高まります。

## 従業員のライフイベントに対し企業が取り組むこと

### ● 多様な働き方ができる仕組みづくり

例) 在宅勤務・テレワーク・フレックスタイム制度 など

### ● ワーク・ライフ・バランスの推進

### ● 女性活躍推進施策などについての情報収集

例) 他企業の取組状況、国の施策 など

企業が従業員のライフイベントとキャリアの両立支援に取り組むことで、従業員が自身のキャリアを主体的に考え、スキルアップや成長意欲が高まり、企業の人材育成の質が向上。組織全体の競争力強化にもつながっていきます。

キャリア形成支援の詳細はこちらから

厚生労働省: 企業・学校等においてキャリア形成支援に取り組みたい方へ



## 【働き方に影響しやすいライフイベント】

働き方に大きな影響を与える「4大ライフイベント」と呼ばれるものがあります。これらのライフイベントは、従業員のキャリアにどのように関わるのでしょうか？

まずは、その4つのイベントをチェックし、実際に従業員が影響を受けた際に、御社で安心して働き続けられる環境が整っているか、一度考えてみましょう。

### Life Events 01 | 結婚

共働き夫婦が増える一方で、結婚を機に働き方を変える夫婦も少なくありません。たとえば、二人で生活する住居を決めるとき、引っ越しを余儀なくされ、今の職場で働き続けるのが難しくなることも。

また、配偶者の転勤などを受け、これまでと同じ働き方ができなくなるケースもあります。



### Life Events 02 | 妊娠・出産

妊娠・出産は女性にとってキャリアに大きく影響するライフイベントです。つわりや産後うつなど、体調の変化で思うように働けないことがあります。そのため、一時的に仕事を離れることになり、「職場に迷惑がかかる」「職場に戻れるだろうか」という不安から退職を選ぶ人も少なくありません。

また、パートナーや家族が働き方を変え、妊産婦を支えるケースもあります。



### Life Events 03 | 子育て

子育てが始まると、子どもの急病時の対応などを考慮するようになります。そのため、現在の職場で働き続ける人もいれば、仕事と家庭の両立に悩み転職やパート勤務を選ぶ方も増えます。子どもの就学後には、再び正社員を目指し再就職に踏み出す人もいますが、新しい職場を見つけられるか、フルタイム勤務に耐えられるかといった不安を抱える方も少なくありません。



### Life Events 04 | 家族の介護

両親や祖父母等の介護は、働き方に大きく影響するライフイベントのひとつです。継続的に介護を行うためには、身体的、経済的な負担がかかります。

また、子育てと違い、介護は終わりが見えにくく、介護専門職とのコミュニケーションや見守りなど精神的な負担もかかりやすいもの。仕事との両立が難しく感じる方も多いのではないのでしょうか。



## 【不妊治療と仕事の両立】

不妊の原因は、男性にある場合、女性にある場合などがあります。

不妊の検査や治療を受けたことがある夫婦は4.4組に1組。「仕事の日程調整が難しい」などの理由から仕事と両立できなかった人は26.1%います。

男女ともに妊娠にいたる割合は年齢があがるにつれて低下します。そのため、不妊治療に集中するために離職を考える人もいます。



詳細はこちらから

厚生労働省: 不妊治療と仕事との両立のために



## 子どもを望んだときに後悔しないために知っておきたい【プレコンセプションケア】

「プレコンセプションケア」とは、体や心の状態を知り、将来子どもを持つ可能性も考えて健康に向き合うこと。

若いうちから自分で健康管理をすることで病気を早期に見つけることができます。

また、企業は妊娠・出産を見据えたキャリア形成支援を行うことで、キャリアの中断や喪失を防ぐことができ、離職防止につながります。



詳細はこちらから

こども家庭庁: プレコンセプションケア



岡山県: パンフレット「未来への選択肢」



2025年4月から順次開始!

# 『育児・介護休業法』 改正の各種取組ポイント

## 育児・介護休業法の目的・意義

我が国での少子化・高齢化の急速な進行は、労働力人口の減少や地域活力の低下など、社会経済に深刻な影響を与えます。持続可能で安心できる社会を作るためには、希望に応じて仕事と育児・介護を両立できるようにすることが重要です。

この度の法改正を機に職場の皆様で話し合い、より充実した制度と利用しやすい環境づくりを進めてはいかがでしょうか。



## 【改正のスケジュールと施行時期】

- 2024年5月31日  
改正法公布
- 2025年4月1日  
主要な改正内容の施行
- 2025年10月1日  
3歳～小学校就学前の子を持つ従業員への柔軟な働き方実現措置の施行

## 2025年施行の育児・介護休業法の概要

改正ポイント  
1

### 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充

- 3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、次の5つの措置のうち2つ以上を講じることを事業主に対し義務化
  - 始業時刻等の変更(時差出勤)
  - 育児両立支援休暇の付与:1年につき10日以上(子育て関連の特別休暇など)
  - テレワーク等:1か月につき10日以上
  - 短時間勤務:1日の所定労働時間を短縮
  - 保育施設の設置運営等
- 所定外労働の制限(残業免除)の対象範囲が、小学校就学前の子を養育する労働者に拡大
- 「子の看護休暇」の対象年齢が小学校3年生修了までに引き上げられ、行事参加等でも取得可能となるとともに、子の看護休暇の勤続6か月未満の労働者を除外する仕組みが廃止
- 3歳未満の子を養育する労働者に対し、事業主はテレワークを可能とする(努力義務)
- 子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮を事業主に対し義務化



改正ポイント  
2

### 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化

- 育児休業取得状況の公表義務:常時雇用する労働者数が301人以上の事業主に拡大
- 育児休業の取得状況や労働時間の状況について、数値目標の設定が義務付け:常時雇用する労働者数が101人以上の事業主



改正ポイント  
3

### 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等

- 従業員から家族介護に直面した旨の申し出があった際、両立支援制度について個別に周知・意向確認することを事業主に対し義務化
- 介護に直面する前の早い段階(例:40歳等)での情報提供と雇用環境整備(研修実施、相談窓口の設置等)を事業主に対し義務化
- 介護休暇の勤続6か月未満の労働者を除外する仕組みが廃止
- 要介護状態の家族を介護する従業員に対し、事業主はテレワークを可能とする(努力義務)



## 子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応



運用ポイントを  
チェックし  
最新の改正内容を  
確認しましょう!

## 育児・介護休業法に基づく制度運用ポイント

2025年の改正が間近に迫っており、企業は法律を遵守することが求められます。ここでは、育児・介護休業法に基づく制度を適切に運用するためのポイントを解説します。

- 就業規則の整備  
法改正に合わせて、就業規則を適切に更新することが重要です。
- 制度の周知と利用促進  
従業員に対して、各種制度の内容や利用方法を積極的に周知します。
- 柔軟な働き方の促進  
育児や介護と仕事の両立を支援するため、可能な範囲で柔軟な勤務体制を検討します。
- 代替要員の確保と業務見直し  
育児休業や介護休業などで休業取得者が出ても対応しやすい体制を整えます。
- 管理職の意識改革  
管理職向けの研修を実施し、育児・介護休業法の趣旨や重要性の理解を深めます。
- 復職支援の充実  
育児休業や介護休業からの復職に対して、スムーズに職場に戻れるようサポートします。
- 男性の育児参加促進  
職場全体で育児休業を当たり前のこととして受け入れる雰囲気を作ることが大切です。
- 目標の設定と進捗管理  
自社の現状を把握し、適切な目標を設定するとともに、施策を見直すことが重要です。
- 介護に関する情報提供  
介護に直面する可能性が高まる年齢の従業員に対して、情報提供を行います。

問合せ先:岡山労働局 雇用環境・均等室 TEL:086-225-2017



両立支援の  
ひろば



厚生労働省  
ホームページ

【事例1】  
製造業

フラットな社内体制で業務の効率化を実現

# 株式会社アイダメカシステム

date 所在地：美作市中川337  
従業員：12名(男性9名 女性3名)  
HP: <https://www.aida-mecsys.co.jp/>



- 岡山働き方改革パイオニア企業表彰(2021)
- おかもや子育て応援宣言企業 県知事賞(2021)
- 将来世代応援企業賞(日本創生のための将来世代応援知事同盟)(2023)
- 健康経営優良法人(中小規模法人部門)(2019・2020・2022・2023・2024)



育児・介護休業法  
改正による

## 株式会社アイダメカシステム の柔軟な働き方を実現するための措置

育児・介護休業法の改正で、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が次の5つの措置のうち2つ以上を講じることを義務化

労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することが可能

- |  |  |
|--|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> 始業時刻等の変更(時差出勤) | <input type="checkbox"/> 養育両立支援休暇の付与<br>(子育て関連の特別休暇など年10日以上) |
| <input checked="" type="checkbox"/> テレワーク等(月10日以上) |  |
| <input checked="" type="checkbox"/> 短時間勤務制度        | <input type="checkbox"/> 保育施設の設置運営等                          |

## “数値で見る”働きやすい職場環境

- 年間休日数(平均)：**126.2日**
- 女性の育児休業取得率：**100%**
- 年次有給休暇取得率(平均)：**86.6%**
- テレワーク制度を利用した&現在利用中の従業員の割合：**25.0%**

## 取組を導入するきっかけ

2015年に、新卒入社 of 優秀な若手スタッフが、深夜残業と土日出勤を理由に早期離職をしたことで、働き方改革の必要性を痛感しました。また、スタッフ数10人程度でも、役職があるために、一度上司を通じて業務を進める慣習が残っており、無駄を感じていました。加えて、評価制度の不公平感も課題でした。



### 取組時の目標

- 家庭や生活と仕事の両立  
2016年 完全週休二日制導入
- 職場のフラット化  
2021年 役職制度廃止

### 会社独自の取組制度一覧

- ・こだわりの社内研修
- ・1時間単位での年次有給休暇の取得
- ・希望制の短時間正社員制度
- ・希望制の勤務日数短縮正社員制度
- ・オンライン目安箱
- ・取得しやすい休暇制度

## 【働きやすい職場づくり取組事例】

### 事例1 役職制度を廃止 | [取組導入の目的] マネジメントの効率化と情報の可視化

2021年、技能職スタッフがマネジメントや管理業務に煩わされることなく、強みである技能を最大限に発揮できるよう役職を廃止しました。スタッフ数が少人数というメリットを生かすため、マネジメントを経営層にシフト。さらに効率を重視し、DX化を進めました。情報伝達は、チャットツールを用いてスタッフ全員に開示・共有することで、経路がシンプルになり、思い込みや異なる理解による誤解が生じなくなっています。加えて、タスク管理やスケジュール管理は専用ツールなどを使用し、リアルタイムでデータを共有できるようにしました。

### 事例2 多面評価制度 | [取組導入の目的] 納得のいく客観的評価

年3回、スタッフ全員が「自分以外のスタッフ」と「自分」について評価を行います。これは、会社にどれだけ貢献できているかの定性的な内容を、十数項目に応じて評価するもの。全員の評価を集計して平均を出すことで、自己評価と他人評価を比較できます。その結果を踏まえ、キャリアコンサルタント・カウンセラーの資格を持つスタッフ同席の上、2on1で話し合いを実施しています。また、スタッフ同士が仕事や生活上で感謝の気持ちを伝えられるピアボーナス制度を導入。多面的な評価をもとに自己実現できるよう取り組んでいます。

### 取組の効果

#### 【生産性の向上】

スタッフがフラットな立場でアイデアや意見を発言できるようになったことで、少人数でも多様な仕事への対応が可能に。結果として生産性の向上につながりました。DX化を進めたことで、課題の共有が可能になったほか、進捗を踏まえた日程調整がスムーズに。また、ペーパーレス化も実現しました。

#### 【一体感のあるチーム作り】

一人一人が会社全体を気に掛けながら仕事に取り組めるようになりました。クラウドサービスを使用しているので、ピアボーナス制度で誰が感謝されているかが分かり、対象となった本人の自己肯定感も上がっています。一体感のあるチーム作りや、コミュニケーションの活性化、ワークエンゲージメントや心理的安全性の向上につながりました。



【事例2】  
製造業

「つながりを持つすべての人を笑顔に変える会社」を目指して  
**井原精機株式会社**

date 所在地：井原市上出部町431-3  
従業員：389名(男性326名 女性63名)  
HP: <https://www.ibaraseiki.co.jp/>



- 健康経営優良法人(2024)
- ホワイト企業認定証(シルバー)(2024)



育児・介護休業法  
改正による

**井原精機株式会社** の柔軟な働き方を実現するための措置

育児・介護休業法の改正で、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が次の5つの措置のうち2つ以上を講じることを義務化  
労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することが可能

- 始業時刻等の変更(時差出勤)
- 養育両立支援休暇の付与  
(子育て関連の特別休暇など年10日以上)
- テレワーク等(月10日以上)
- 保育施設の設置運営等
- 短時間勤務制度

“数値で見る”働きやすい職場環境

- 平均勤続年数：**21.1年**
- フレックス制度の対象となる就業者の割合：**13.0%**
- 有給休暇の年間平均取得：**11.7日** (取得率61.9%)
- 月平均残業時間：**14.2時間**

取組を導入するきっかけ

「学び・考え・挑戦し社員が生き活きと成長する会社」という経営理念のもと、働きやすい環境の整備を時代と共に進めており、その一環で各制度を導入しました。「勤務間インターバル・延長勤務制度」は、残業時間削減の取組と併せて実施。「目安箱制度」は、従業員の隠れた善行を評価したいという社長自身の思いもありました。



取組時の目標

- 社員のエンゲージメント向上 **100%**
- 時間有給休暇の取得率向上 **70%**

会社独自の取組制度一覧

- ・フレックスタイム制度
- ・時間単位の有給休暇制度
- ・ノー残業デーの設定
- ・療養のための休暇制度
- ・テレワーク制度
- ・再雇用制度

【働きやすい職場づくり取組事例】

事例1 勤務間インターバル・延長勤務制度 | [取組導入の目的] 休息時間の確保

1日の業務終了時間から翌日の業務開始時間までの間に、11時間以上のインターバルを設ける「業務間インターバル制度」を導入しました。これにより、従業員の生活時間や睡眠時間の確保を目指しています。同時に、所定就業時間内から引き続き9時間、またこれを超える労働をした翌日には特別有給休暇が与えられる「延長勤務制度」も設けました。従業員に対して、この制度が必要な理由や、どのようなケースが対象になるかについて、事前にしっかりと説明し、スムーズな導入に努めました。

事例2 目安箱制度・ハラスメント窓口の外部設置 | [取組導入の目的] 従業員の善行を視覚化

社内で起きたことを社長に直接届ける「目安箱制度」を導入しています。社員の善行の表彰を志願したり、社長へ相談したり、問題を訴えたりすることができる取組です。また、ハラスメント防止措置として、パワーハラスメントやセクシャルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントなど、さまざまな内容に関する相談窓口を社内から外部に移行しました。より適切な対応と相談者のプライバシー保護を行うため、外部専門家によるホットラインを活用しています。

取組の効果

【業務負担の軽減】

部下に対して制度利用を促すなど、管理監督者の意識が変わりました。従業員にとっては、機械故障などの設備トラブルや夜勤者の急な欠勤といった、交替勤務制ならではのケースや、出張などで会社への帰着が遅くなるような場合の安心感につながっています。特定の社員への負担が減り、業務の平準化が進みました。

【現場状況を踏まえた業務改善の促進】

社長表彰を受けたり、本人の了承を得て社内で共有したりするので、社員のモチベーションアップにつながっています。また、社長へ意見が直接寄せられることから、トップ指示でスピーディーに問題対処や業務改善ができます。管理職が気付かない現場レベルでの進言もあり、業務の生産性や効率性の向上、改善に結び付いた事例もありました。

【事例3】  
製造業

ライフステージにあわせた多様な働き方を実現

# 菅公学生服株式会社

date 所在地：岡山市北区駅元町15-1岡山リットシティビル5F  
従業員：3,031名(男性661名 女性2,370名)※グループ全体  
H P:https://kanko-gakuseifuku.co.jp



- おかもや子育て応援宣言企業 県知事賞(2008)
- おかもや子育て応援宣言企業 アドバンス企業(2024)
- 健康経営優良法人(2021~)



育児・介護休業法  
改正による

## 菅公学生服株式会社の柔軟な働き方を実現するための措置

育児・介護休業法の改正で、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が次の5つの措置のうち2つ以上を講じることを義務化

労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することが可能

- |  |  |
|--|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> 始業時刻等の変更(時差出勤) | <input type="checkbox"/> 養育両立支援休暇の付与<br>(子育て関連の特別休暇など年10日以上) |
| <input checked="" type="checkbox"/> テレワーク等(月10日以上) |  |
| <input checked="" type="checkbox"/> 短時間勤務制度        | <input type="checkbox"/> 保育施設の設置運営等                          |

## “数値で見る”働きやすい職場環境

- 女性の育児休業取得率： **100%**
- 男性の育児休業取得率： **33.3%**
- 配偶者の産前産後休暇(特別休暇)利用率： **100%**
- 離職率：3年以内 **9.5%** 5年以内 **22.2%**  
※菅公学生服株式会社として
- 女性管理職比率：課長職以上 **9.8%**(9名)
- 有給休暇取得率： **50.4%**  
※係長級では38.5%(10人)

## 取組を導入するきっかけ

時差出勤制度や在宅勤務制度を導入する前は、全員が同じ時間に出社し、一律に仕事をするという画一的な働き方しかありませんでした。そのため、育児や介護、配偶者の転勤といったライフステージの変化で退職に至るケースが多く、能力ある社員が仕事を続けていける体制を作りたいと考えていました。



## 取組時の目標

- 離職率の低下(定着率の向上) **3年以内 9.5%**  
※菅公学生服株式会社  
グループ全体としてさらなる低下が目標
- 生産性の向上  
多様な働き方を可能にする制度により、生産性の向上を実現

## 会社独自の取組制度一覧

- ・ 時間単位の有給休暇制度
- ・ 保育施設利用料の補助制度(保育支援手当)
- ・ 配偶者の産前産後休暇制度(特別休暇付与)

## 【働きやすい職場づくり取組事例】

### 事例1 時差出勤制度 | [取組導入の目的] 働き方の幅を広げる

子どもの送迎などの事情によって、社員それぞれが始業開始時刻を決めることができる制度です。事前申請の上、ウェブ上の勤怠システムで申請・管理できるようにしています。また、通勤ラッシュを避けて出社し、自分にとって生産性の高い時間に仕事をするなどの目的がある社員についても、上長が認めれば個人の裁量で勤務時間を定められます。例えば、始業時間より1時間早く出社する場合は、1時間早く退勤することが可能です。ワーク・ライフ・バランスを取りやすいため多くの社員が利用しており、日によって出社時間を変えている社員もいます。

### 事例2 在宅勤務(テレワーク)制度 | [取組導入の目的] 生産性の向上

コロナ禍では社員の安全確保が目的でしたが、現在も多くの社員が利用しています。通勤時間がない分、家族と長く過ごしたり、自主学习できたりと時間の有効活用が可能です。また、集中して仕事を進めることもできるため、生産性の向上にも役立っています。現場で勤務する社員の利用はなかなか難しいですが、事務や営業などオフィス勤務の社員は、家庭の事情や業務内容によってテレワークを利用。また、以前は家族の転勤などが理由の退職も多かったのですが、この制度があることで仕事を継続する社員も増加しています。

## 取組の効果

### 【両立できる風土の醸成】

時差出勤制度やテレワークの導入のほか、育児休業から復帰した従業員は、子どもが小学校1年生年度末まで短時間勤務制度を取得できるようになったことにより、多様な働き方が可能になりました。結果、多くの従業員が仕事と子育てを両立し、管理職を担う社員もいます。制度の相乗効果によって両立しやすい社風が実現できました。

### 【社員のモチベーションアップ】

家庭や個々の事情に合わせて、時差出勤制度で出勤時間を調整したり、テレワークを利用したりすることが可能になり、家庭との両立という点で多くの社員から「以前より便利になった」という声が寄せられています。また、働きやすい環境が整ったことで、社員の生産性や満足度が向上し、仕事へのモチベーションアップにもつながっています。



【事例4】  
製造業

女性が安心して活躍できる環境を目指して  
**萩原工業株式会社**

date 所在地：倉敷市水島中通1-4  
従業員：536名(男性458名 女性78名)  
HP: <https://www.hagihara.co.jp/>



- おかやま子育て応援宣言企業県知事賞(2020)
- おかやま子育て応援宣言企業 アドバンス企業(2021)
- 倉敷市保健福祉功労者(2023)



育児・介護休業法  
改正による

**萩原工業株式会社** の柔軟な働き方を実現するための措置

育児・介護休業法の改正で、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が次の5つの措置のうち2つ以上を講じることを義務化  
労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することが可能

- 始業時刻等の変更(時差出勤)
- 養育両立支援休暇の付与  
(子育て関連の特別休暇など年10日以上)
- テレワーク等(月10日以上)
- 短時間勤務制度
- 保育施設の設置運営等

“数値で見る”働きやすい職場環境

- 男女比率：男性 **85%** 女性 **15%**
- 新卒採用女性比率：**31%**
- 女性管理職比率：**4.3%**
- 女性平均勤続年数：**9.2年**
- 有給休暇取得率：**58.1%**
- 女性の育児休業取得率・復帰率：**100%**
- 男性の育児休業取得率：**20%**
- 離職率：**3.8%**
- 月平均残業時間：**8.5時間**

取組を導入するきっかけ

以前は育児休業取得後に退職する従業員も多く、女性がキャリアを描きにくい社風がありました。まずは女性従業員が安心して復帰できるよう保育所を設置することで、育児との両立が可能というイメージの醸成に努めました。また既存の制度も、子育て中の従業員などから意見を収集。内容を改善していくことで、長期就業が可能な会社を目指しています。



代表取締役社長  
浅野 和志

取組時の目標

- 新卒での女性採用比率UP：**30%超**
- 女性管理職比率UP：**3.5%超**
- 女性従業員の平均勤続年数の延長：**11年**

会社独自の取組制度一覧

- ・子の看護休暇を有給化
- ・時間有給制度
- ・時差出勤制度
- ・入社1年目の配属は仮配属
- ・育休復帰前に上司と面談が可能
- ・取締役会で時間外労働超過者を共有

【働きやすい職場づくり取組事例】

事例1 企業主導型保育所「なごみ保育園」の運営 | [取組導入の目的] 女性従業員比率UP

岡山県は待機児童が多く、当社でも育休後の職場復帰が難しいことは課題となっていたため、企業主導型保育所を設立しました。保育料は月20,000円(3歳以上無償)で、延長保育料は無料です。運営日は会社のカレンダーと連動しており、出勤日に合わせて土曜日も預けることが可能。また、保育園の行事日は社内の行事日や繁忙期を配慮して設定しているため、従業員が園の行事に参加しやすくなっています。保護者との連絡は社内ネットワーク経由でコミュニケーションツールやメールを利用。ケガの様子など、状況を画像や映像でリアルタイムに共有することが可能です。

事例2 短時間勤務制度の利用期間延長 | [取組導入の目的] 離職率の減少

制度の適用範囲を、子どもの小学校卒業までに設定しました。これは、子育て世代の従業員と社長、人事チームが参加する意見交換会を実施した際に、未就学児に限らず小学校に入学後の子どもも面倒を見なければならないことが多いため、利用期間を延長したいという要望が多かったことがきっかけです。家庭によっては保護者が交代で子どもの相手をするケースもあるため、日によって時短勤務をせずフルタイム出勤も選択できるよう、部署の業務状況と自身の都合を鑑みて柔軟に調整可能です。最近では男性従業員の利用率も増えてきています。

取組の効果

【女性が活躍できる風土の醸成】

女性にとって働きやすい職場を目指して、2018年に企業主導型保育所を設立しました。地域の皆さまの利用枠以外で、従業員の利用率は66%に上ります。また、利用者同士が子育てについて意見交換をするなど、コミュニケーション促進にも役立っているようです。従業員の女性比率は、8%だった導入前(2017年)に対して、現在は15%と増えつつあります。

【両立できる風土の醸成】

企業主導型保育所は男性従業員の子どもの入園も可能。全従業員を対象とすることで、子育て世代が働きやすい雰囲気醸成し、保育所の利便性などについて社内浸透を図っています。また、男性育休に関して社内報などで周知し、現在は20.0%の取得率となりました。業務内容の関係で取得しにくい部署も、他部署と連携するなど柔軟に対応しています。





【事例5】  
製造業

創業者の思いから始まった、子育て世代に寄り添った福利厚生

# 平林金属株式会社

date 所在地：岡山市北区下中野347-104  
従業員：427名(男性316名 女性111名)  
HP: <https://www.hirakin.co.jp/>



- おかやま子育て応援宣言企業(2011)
- おかやま子育て応援宣言企業 アドバンス企業(2023)



育児・介護休業法  
改正による

## 平林金属株式会社 の柔軟な働き方を実現するための措置

育児・介護休業法の改正で、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が次の5つの措置のうち2つ以上を講じることを義務化

労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することが可能

- |  |  |
|--|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> 始業時刻等の変更(時差出勤) | <input type="checkbox"/> 養育両立支援休暇の付与<br>(子育て関連の特別休暇など年10日以上) |
| <input type="checkbox"/> テレワーク等(月10日以上)            |  |
| <input checked="" type="checkbox"/> 短時間勤務制度        | <input type="checkbox"/> 保育施設の設置運営等                          |

## “数値で見る”働きやすい職場環境

- 年次有給休暇取得日数：13日
- 平均年齢：36.2歳
- 介護休業の取得可能期間：通算93日
- 月平均残業時間：12.5時間
- 女性の産休・育休取得率：100%
- 男性の産休・育休取得率：57.9%
- 平均育児休業取得日数：男性42日 女性415日 (女性は産前産後休業含む)

## 取組を導入するきっかけ

弊社では、創業当初から他社に先駆けて手厚い福利厚生を行ってきました。問題解決のためではなく、全ては創業者の思いから始めた。将来に備えて体制を整えるための施策でした。現場の声を取り入れ、子育て世代の従業員をはじめ、従業員全員がより働きやすくなるよう、より良い制度・環境作りに日々取り組んでいます。



## 取組時の目標

- 男性育児休業取得率UP **50%**
- 女性育児休業取得率UP **100%**

## 会社独自の取組制度一覧

- ・多子世帯における家族手当の増額支給
- ・法定を超える短時間勤務制度の設定
- ・育児休業復帰後の柔軟な対応  
(始業・就業時刻の繰上げ、繰下げ)
- ・企業主導型保育所との連携
- ・GLTD制度の導入(団体長期障害所得補償保険)

## 【働きやすい職場づくり取組事例】

### 事例1 子育てサポート制度の充実 | [取組導入の目的] 少子化対策、子育て支援

弊社が行う資源回収事業は、人々の暮らしに密着しているといえます。それを考慮し、弊社では少子化対策の一環として、創業当初より「従業員が安心して子どもをたくさん育てられるように」という創業者の思いから、家族手当の支給を行ってきました。現在は子ども1人につき1万円を支給し、3人目からは3万円と増額を行っています。2022年には支給期間を子どもが就職するまでに延長しました。また、育児休業からスムーズに職場復帰してもらうための選択肢を増やす手段として、企業主導型保育所との連携を始めています。

### 事例2 男性社員の育児休業取得推進 | [取組導入の目的] 男性の育児休業に対する意識改革

2022年10月、男性従業員の育児休業取得推進を図るため「出生時育児休業」制度が施行されました。それを機に、会社全体の意識を変えるため、制度を周知する取組を実施。従業員との定期面談で「男性も育児休業を取得できる」ということを個別に呼びかけました。また、2023年には、会社として育児休業の取得を推進していることを示したオリジナル資料などを用いて社内全体に周知。育児休業を取得した従業員の声や実際の取得率、育児休業の規定などを記載しています。

## 取組の効果

### 【社員平均年齢36.2歳(2024年3月現在)】

近年、若い世代の割合が多くなってきており、子育て支援の取組がより充実してきました。手厚い福利厚生が若手従業員の共感や信頼を得た結果、2021年度以降、出産によって退職する従業員はおらず、全員が育児休業を取得後に職場復帰をしています。さまざまな取組を経て、育児休業を取得することが男女とも当たり前であるという意識が社内定着してきたと感じています。

### 【男性従業員の育児休業取得率アップ】

2020年度では16.7%だった男性従業員の育児休業取得率が、2023年度には57.9%まで増えました。人事・総務部主導で行った呼びかけにより、各従業員の関心を高めたことが意識改革につながっています。加えて、定期採用により従業員数を増やすことで、余裕のある人員配置を実現。休業等で欠員が出た際のフォロー体制を整えていることを発信するなど、休業を取得しやすい環境づくりをすすめています。



【事例6】  
医療・福祉

職員の心と身体をケアする健康経営

# 社会福祉法人 天神会

date 所在地：笠岡市神島3628-16  
従業員：422名(男性139名 女性283名)  
HP：http://www.tenjinkai.org/



- 健康経営優良法人(2020～)
- おかやま子育て応援宣言企業(2020)



育児・介護休業法  
改正による

## 社会福祉法人天神会 の柔軟な働き方を実現するための措置

育児・介護休業法の改正で、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が次の5つの措置のうち2つ以上を講じることを義務化  
労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することが可能

- 始業時刻等の変更(時差出勤)
- 養育両立支援休暇の付与  
(子育て関連の特別休暇など年10日以上)
- テレワーク等(月10日以上)
- 短時間勤務制度
- 保育施設の設置運営等

## “数値で見る”働きやすい職場環境

- 年次有給休暇取得日数：**12.6日**
- 男性の育児休業取得率：**66.7%**
- 月平均残業時間：**1.8時間**
- 子の看護休暇取得日数：**3.9日**
- 女性管理職の割合：**13.3%**
- 育児休業復帰率：**88.0%**

## 取組を導入するきっかけ

一般的に介護職は身体的にも精神的にも負担がかかりやすい業務です。そのため、職員の腰痛保有率が高く、高ストレス者も多いという現実がありました。そのような職員の活力や生産性を向上させるだけでなく、「健康で長く働いてもらいたい」という思いから組織体制を再構築し、健康経営の実施に取り組み始めました。



### 取組時の目標

- 離職率の低下  
2024年度 **10%以下**  
※2023年度離職率11.3%
- 腰痛者の減少  
2024年度 **30%以下**  
※2023年度腰痛保有者率37%
- 育児休業復帰率  
2024年度 **100%**  
※2022年度100%、2023年度88%

### 会社独自の取組制度一覧

- ・サークル活動に対する助成制度
- ・職員の親睦助成金制度
- ・ノー残業Dayの実施
- ・キャリア相談対応
- ・衛生管理者を各施設に配置
- ・大切な睡眠研修

## 【働きやすい職場づくり取組事例】

### 事例1 健康経営の推進 | [取組導入の目的] 男女問わず全職員の健康づくり

業界の職業病とも言われる腰痛の『発生ゼロ』を目標に掲げ、負担が少ない介護手法などの定期的な研修会を実施。また、女性職員が多い職場であることを考慮し、乳がんや更年期障害のような「女性特有の疾患」に関する研修会を、男女問わず全職員向けに開催することで、理解の促進に努めています。

健康診断後には、再検査の必要性がある職員に積極的に声を掛けて『精密検査の受診100%』を推進。さらに、社内独自の『健康ポイント制度』を毎年設定し、高得点を集めた職員に表彰と副賞を贈呈するなど、楽しく健康づくりができる仕組みの確立にも取り組んでいます。

### 事例2 事業所内保育園を設置運営・保育料の無料化 | [取組導入の目的] ワーク・ライフ・バランスの向上

2019年には、女性職員が出産後も安心して働けるよう、構想から約5年をかけた法人内保育園「クレヨンKIDS」を開設しました。園名は職員からの公募で決定。0から3歳までの子どもを最大19人まで預かることができ、毎年年度末までには満員となる稼働状況です。

利用する際、職員による保育料の負担はなく、通園用のリュックと帽子も無料で支給しています。法人の敷地内にあるため、送迎の手間が減ったり、敷地内を散歩する子どもたちを見守ることができたりする点が好評です。

### 取組の効果

#### 【離職率の低下】

社内で行った継続的・計画的な健康経営による実際の結果を、企業サイトの『情報公開ページ』で周知。透明性の高い法人運営を図ることで、離職率の低下を実現しています。具体的な離職率は、2020年8.7%、2021年13.6%、2022年12.9%、2023年11.3%となっており、同業種の平均である14.4%を下回っている状況です。

#### 【復職・就職に選ばれる職場に変化】

保育園の設置は、産休・育休後に復帰する職員の「安心感」につながっています。その結果、産休・育休明けの離職を防ぐだけでなく、「保育園があるので働きたい」と就職を希望する応募者も増えました。笠岡市外から通勤する職員の子どもを預かることもできるため、隣接する福山市に住む職員からも選ばれています。

【事例7】  
医療・福祉

結婚しても子育てしても仕事が続けられる職場環境を実現

# 名越産婦人科&リプロダクションセンター

date 所在地：岡山市北区庭瀬231-2  
従業員：27名(男性1名 女性26名)  
HP：https://www.nagoshi-cl.com/



●岡山働き方改革パイオニア企業表彰(2023)



育児・介護休業法  
改正による

## 名越産婦人科&リプロダクションセンター

### 柔軟な働き方を実現するための措置

育児・介護休業法の改正で、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が次の5つの措置のうち2つ以上を講じることを義務化

労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することが可能

- 始業時刻等の変更(時差出勤)
- 養育両立支援休暇の付与  
(子育て関連の特別休暇など年10日以上)
- テレワーク等(月10日以上)
- 短時間勤務制度
- 保育施設の設置運営等

## “数値で見る”働きやすい職場環境

●短時間勤務制度利用率：47.0% ●有給休暇取得率：84.7%

●役員(年2回)面談率：100% ●キャリアコンサルタント面談率：100%

## 取組を導入するきっかけ

当院は女性スタッフ26名が運営。結婚・出産・子育て・介護といった家庭の影響を受けやすく、過去にはそれが原因で退職したケースもあります。その状況下で「やりがいのある技術職を長く続けてほしい」「より良い人材に育ってほしい」との思いを持つようになり、家庭と仕事を両立し長く勤めてもらうための取組を行うことが課題だと考え始めました。



院長  
名越 一介

## 取組時の目標

- 有給休暇取得率UP **80%**以上
- 院外研修参加率UP **70%**以上

## 会社独自の取組制度一覧

- ・始業/終業時刻の繰上げ・繰下げ制度
- ・有給での子の看護休暇および介護休暇の取得
- ・全員参加の勉強会(月1回)

## 【働きやすい職場づくり取組事例】

### 事例1 短時間勤務の導入、有給休暇の取得促進 | [取組導入の目的] 職員の定着率向上

良い人材を確保し、育てるための手段として、当院では短時間勤務制度を導入しています。「もし30分早く帰ることができるなら勤務できる」といった院内の声に応え、出勤・退勤時間の調整を可能にする取組みです。また、当院は週休二日制ではないため、休日数が少ないです。しかし、事前の休暇申請を可能な限り促し、希望に応じて有給休暇を取得できるよう、スタッフ体制を整えています。休暇申請が重複した場合は、出勤可能なスタッフおよび管理者が協力して対応します。

### 事例2 セルフ・キャリアドックの実施、専門資格の取得支援 | [取組導入の目的] 職員のキャリアアップ

スタッフの採用面接では「学ぶことが好きか」「成長意欲を持っているか」を確認します。当院は全員が技術職であり、キャリアを向上させ、患者さまとのコミュニケーション能力を高めるため、スキルを磨き続ける必要があります。各部門のチーフや理事との定期的な面接のほか、社労士・キャリアコンサルタントとの面談の実施により、自己理解と資質向上をサポートします。また、交流分析やカウンセリング、コーチングといった専門家による勉強会の実施に加え、院外セミナー・学会への参加や専門資格の取得などの全額負担により、優秀な人材の定着支援を行っています。

## 取組の効果

### 【お互い様意識の広がり】

勤務時間や休暇取得において、できるだけ希望がかなうよう体制を整えたことで、現在8名の職員が短時間勤務制度を利用中です(2024年12月時点)。スタッフが全員女性であることから、制度利用に対する理解が浸透しています。職場全体に「お互い様意識」が広がり、働きやすい雰囲気が醸成されているようです。

### 【人材の定着】

一人一人を大事にするため、スタッフからの希望があれば役員が相談に最優先で対応。また、悩みを話しやすいよう、チーフや社労士との面談機会も随時設けました。職業生活を続けていると、家族の状況や健康状態など、多様なニーズが生まれます。要望には最大限に添えており、この積み重ねがエンゲージメントを高め、人材の定着につながっています。



【事例8】  
建設業

男女問わず育児休業を取得できる雰囲気作りを重視  
**岩水開発株式会社**

date 所在地：岡山市南区福吉町18-18  
従業員：147名(男性105名 女性42名)  
HP：https://www.gansui.co.jp/



●おかやま子育て応援宣言企業 アドバンス企業(2022)



育児・介護休業法  
改正による

**岩水開発株式会社** の柔軟な働き方を実現するための措置

育児・介護休業法の改正で、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が次の5つの措置のうち2つ以上を講じることを義務化

労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することが可能

- 始業時刻等の変更(時差出勤)
- 養育両立支援休暇の付与  
(子育て関連の特別休暇など年10日以上)
- テレワーク等(月10日以上)
- 短時間勤務制度
- 保育施設の設置運営等

“数値で見る”働きやすい職場環境

●年次有給休暇取得率：**67.9%** ●男性の育児休業取得率：**100%**

●平均育児休業取得日数：女性 **342.6日** 男性 **34.9日**

●離職率：**9.4%**

取組を導入するきっかけ

男性の育休取得については、収入の低下や業務上の都合により、取得する社員がほとんどいなかったため、休みやすい環境を整えようと特別有給休暇制度を導入しました。また、以前から中途採用の社員紹介制度はありましたが、入社促進だけでなく、離職防止の施策として、新たにメンター制度も導入しました。



取組の実績

●男性社員の育児休業取得率UP

2021年(導入時) **20%** ▶ 2023年実績 **80%** ▶ 2024年実績 **100%**

●離職率の減少(メンター制度2018年導入)

2017年(導入前) **13.5%** → 2024年実績 **9%**

会社独自の取組制度一覧

- ・結婚祝金制度
- ・出産祝金制度(社員の配偶者も含む)
- ・資格取得費用の補助制度(一部)
- ・提携している企業型保育園の紹介制度
- ・会員制リゾート施設の利用制度

【働きやすい職場づくり取組事例】

事例1 独自の育児休暇や出産祝金、復職後の勤務形態を規定

子どもが生まれて8週間以内(出生日も含む)の育児休業開始日から、5日間の賃金について有給とする規定を2021年に制定。男性社員から会社に出産報告があった場合には、一人一人にこの制度の説明を行っています。また、2024年に出産祝金の付与対象も「社員または配偶者」に改定し、男女問わず祝金を贈呈するようになりました。そのほか、育休明けの社員に対しては、子どもが小学校に就学する前までの始業・終業時刻の繰上げや繰下げ、時短勤務に対応しており、現在3名の女性社員が職場復帰後に利用しています。

事例2 メンター制度・社員紹介制度を導入

社員の離職率低下を図るため、2018年に人事担当が面談を行うメンター制度を導入しました。対象となるのは新卒・途中で入社した新入社員。入社後1年間、30分程度の面談を月に1回の頻度で実施し、現場作業終了後などの所定労働時間外に行う場合には、必ず残業代も支給しています。さらに、よりよい人材の確保と就職後の定着を目的に、現社員から中途採用人材を紹介してもらう社員紹介制度も導入。紹介によって入社後、半年と1年が経った計2回のタイミングで、紹介した社員と新入社員の両方に、定着のお祝い品を贈呈しています。

取組の効果

【男性も育休が取りやすい風土の醸成】

育児休業開始日より5日間の特別有給休暇を導入した当初は「仕事が忙しくて休めない」という社員が大半でした。そのため、積極的に育休の仕組みを説明し「土日を含めれば休みが取りやすい」という提案も行った結果、徐々に男性の育休が認知され始めました。今では取得を希望する男性社員が増えてきています。

【離職率の低下】

自分からは悩みを相談しにくい新入社員の不安や疑問、気付きなどをなるべく共有できるようにメンター制度を設けた結果、離職率が低下。また、各事業部の様子が分かるようになり、社員のコミュニケーションや業務フロー改善に役立っています。出産・育児による女性の離職は、時短勤務の利用によって10年前から0%を維持しています。

【事例9】  
建設業

社内全体の協力体制が整う制度を導入

# タカラ産業株式会社

date 所在地：津山市国分寺118-4  
従業員：30名(男性15名 女性15名)  
HP：https://www.takara-s.jp/



- 津山市ワーク・ライフ・バランス推進企業(2019)
- 岡山県男女共同参画社会づくり表彰(2019)



育児・介護休業法  
改正による



## タカラ産業株式会社の柔軟な働き方を実現するための措置

育児・介護休業法の改正で、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が次の5つの措置のうち2つ以上を講じることを義務化

労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することが可能

- 始業時刻等の変更(時差出勤)
- 養育両立支援休暇の付与  
(子育て関連の特別休暇など年10日以上)
- テレワーク等(月10日以上)
- 短時間勤務制度
- 保育施設の設置運営等

## “数値で見る”働きやすい職場環境

- 年間休日：100日
- 有給休暇取得率：100%
- 管理職の女性比率：40%
- 子どもの行事・地域の行事参加のための休日取得申請：100%

## 取組を導入するきっかけ

仕事の効率化や生産性の向上を目指すには、より良い職場の雰囲気作りが必要だと考えていました。住宅設備などのカタログの多くがデジタル化されたことも、事務所を整理し、働きやすい職場へ転換するきっかけとなりました。また、社員のワーク・ライフ・バランスの向上も大切だという思いから、年間休日を増やし、全員が平等に休める体制を整えました。



代表取締役  
河本 義登

## 取組時の目標

●年間休日  
2024年度 **100日**

## 会社独自の取組制度一覧

- ・ミーティングブースの配置
- ・スタッフ全員の Thankyou カードポケットの設置
- ・全体朝礼を通じた部署間の情報共有
- ・社長からスタッフへの誕生日プレゼント贈答
- ・研修旅行や社内レクリエーションの実施
- ・従業員の健康診断の実施

## 【働きやすい職場づくり取組事例】

事例1 コミュニケーションを取りやすい空間づくり | [取組導入の目的] 風通しの良い社風の醸成

業務のDX化が進む中で、従業員数が少ない当社では、アナログ的なコミュニケーションの大切さを実感するようになりました。そこで、声を掛け合いやすい環境を作るべく、事務所を整理しました。机上のブックスタンドを撤去し、これまで山積みになっていたカタログや資料を別に確保した収納スペースに移動。机の上は、パソコンと筆記用具だけにしよう徹底し、お互いの顔が見えるようにしました。物理的にすっきりして、事務所が明るくなったのはもちろん、何気ない会話が増え、業務や人間関係も風通し良く、明るい雰囲気につながっています。

事例2 年間休日の増加・シフトの共有 | [取組導入の目的] ワーク・ライフ・バランスの充実

イベント集客型の事業のため、土・日曜の出社が多く、これまでは各自が振替休日を取っていましたが、部署や業務内容により取得率に差があり、公平ではない状況でした。求人での面接でも休日についての関心が高かったことから、年間休日の確保を進め、100日に増やしました。また、社員のシフトを視覚化したことも、休みを取得しやすい雰囲気につながっています。全員のシフトを共有スペースに貼っておくことで、子どもの行事や急な発熱などの際にも調整して休みやすいようにしています。なお、子どもの送迎で忙しい朝は、遅刻や休みについてSNSアプリで連絡することも可能です。

## 取組の効果

### 【コミュニケーションの向上】

社員の机の上の物がなくなったことで、他の人が今何をしているのか把握しやすくなりました。お互いの困りごとなどに気付きやすく、後輩にアドバイスしたり、トラブルを未然に防げたりすることができています。また、机の上を広く使えるので、簡単なミーティングや会議をその場で行えるようになりました。

### 【仕事と家庭を両立できる社風に】

パートから社員まで、子育て世代の従業員が多いため、子どもの病気や行事で休みを取得するケースが起りやすいです。あらかじめ全体のシフトを確認できるようにしておくことで、休むことに後ろめたさを感じない社風が醸成できました。“困ったときはお互い様”“困ったときはみんなで助け合う”という思いが浸透しています。



【事例10】  
宿泊業・  
飲食サービス業

出産や育児のサポート環境が整った企業を目指す  
**株式会社行雲**

date 所在地：倉敷市本町2-15  
従業員：50名(男性8名 女性42名)  
HP: <https://ko-un.jp/>



●おかやま子育て応援宣言企業(2023)



育児・介護休業法  
改正による

**株式会社行雲** の柔軟な働き方を実現するための措置

育児・介護休業法の改正で、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関し、  
事業主が次の5つの措置のうち2つ以上を講じることを義務化

労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することが可能

- 始業時刻等の変更(時差出勤)
- 養育両立支援休暇の付与  
(子育て関連の特別休暇など年10日以上)
- テレワーク等(月10日以上)
- 保育施設の設置運営等
- 短時間勤務制度

“数値で見る”働きやすい職場環境

- 年次有給休暇取得率：**80%** ●介護休業の取得可能期間：通算**93日**(法定どおり)
- 子の看護休暇(無給)取得状況(就学前の子を持つ就業者)：女性**100%** 男性**該当者なし**
- 女性管理職の割合：**100%** ●テレワーク制度等の対象となる就業者の割合：**60%**

取組を導入するきっかけ

あらゆることにおいて、社員一人一人の状況を個別で視覚的に把握できるようにしました。また、まだ雇用中に出産を経験したスタッフはそれほど多くないので、子育てに関する取組みは、その人にとって何がよいかを考えて実施しています。それらを後から制度として確立することで、現在の環境が整いました。



取組時の目標

- 出産・育児休業、時短勤務制度の取得率UP**  
育児と仕事を両立できる環境を整え、一人でも多くの従業員が出産という選択をできるようになってほしいと考えました。
- 子育てサポートの環境整備**  
子育てによる欠員にも対応できる体制を作ることで、会社全体での子育てへの意識作りにつなげるという目的がありました。

会社独自の取組制度一覧

- ・「妊婦さんいらっしゃい」採用制度
- ・「育児・子育ての相談・共有チャンネル」を作成
- ・「いつでもどこでも会社にお子さんウェルカム」制度
- ・DX化、時短勤務、欠勤時のカバー
- ・サポートし合う「社風」

【働きやすい職場づくり取組事例】

事例1 出産～復職をスムーズにできる「赤ちゃん連れてきてね」制度 | [取組導入の目的] 会社全体での出産・育児サポート

従業員には、育児休業中から赤ちゃんを会社に連れてきてもらうことを推奨しています。他の従業員にわかりがらることで、心情的にスムーズに復職しやすい環境を整えています。また、業務連絡ツール「Slack」内で赤ちゃんの写真をアップしてもらっているほか、子育てについての悩みや日々の出来事を共有できるチャンネルを作成。先輩のパパ・ママ従業員に気軽に相談できる場を提供しています。さらに、長期的な視点で妊娠中の方の採用も行っており、臨月まで勤務してもらっています。出産・育児休業を取得し、時短勤務として復職できる体制を整えました。

事例2 「兼務制度」でサポートし合える環境を整備 | [取組導入の目的] 急な休みや早退をチームでカバー

当社は飲食業、宿泊業、小売業、菓子製造業と業種・業態が多岐にわたります。そのため、従業員は複数の店舗や業種・職種を兼務。子どもの急な病気や園・学校からの呼び出しなどの理由で欠員が出た場合でも、部署の垣根を越えてチームとして有機的・流動的に動き、無理なくカバーできる体制を整備しています。また、子どもがいる従業員は、子どもの年齢に関わらず時短勤務が可能。さらに、全部署の勤怠をすべてDX化し、日々どの部署で誰がどれだけ勤務しているかを可視化。会社全体として、負担のない労働時間で勤務できるようサポートしています。

取組の効果

【産休・育休、時短勤務制度の取得率100%】

出産や育児に関するさまざまなサポートと、子育てを肯定的に受け止める社風によって、現在の出産・育児休業の取得率は100%です。さらに、復職時に時短勤務からスタートする勤務制度も適用率は100%。今後は女性従業員だけでなく、男性従業員の育児休業の取得を積極的に勧めていきたいと考えています。

【互いに子育てをサポートし合う環境を整備】

「会社の中に赤ちゃんや子どもがいて当たり前」という社風を確立しています。それに伴って、社員全員に「一緒に働く仲間の子どもとその環境をサポートしたい」という気持ちがより強まりました。さらに、業務連絡ツールを通じて、先輩パパやママ、育児中の同僚などに、気軽に子育ての相談をしたり、悩みを共感し合ったりすることも可能になりました。



【事例11】  
卸売業・小売業

勤務体制の整備とテレワーク導入で離職率が低下

# 株式会社カイトックホールディングス

date 所在地：岡山市北区昭和町3-12  
従業員：57名(男性32名 女性25名)  
HP: <https://www.caitac.co.jp/>



●おかやま子育て応援宣言企業 アドバンス企業(2023)



育児・介護休業法  
改正による

## 株式会社カイトックホールディングスの柔軟な働き方を実現するための措置

育児・介護休業法の改正で、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が次の5つの措置のうち2つ以上を講じることを義務化  
労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することが可能

- 始業時刻等の変更(時差出勤)
- 養育両立支援休暇の付与  
(子育て関連の特別休暇など年10日以上)
- テレワーク等(月10日以上)
- 短時間勤務制度
- 保育施設の設置運営等

## “数値で見る”働きやすい職場環境

- 有給休暇取得率：40.3%
- 女性の育児休業取得率：100%
- 女性の育児休業復帰率：100%
- 定年退職を除く離職率：5%
- 小学3年生以下の子がいる従業員のテレワーク実施率：100%

## 取組を導入するきっかけ

アパレル業界は以前ほど若者に人気の職種とはいえず、当社でも求人にも苦勞しています。そんな中、出産や育児による退職で貴重な人材を失うことは、会社にとって大きな損失となっていました。また、テレワークなどの環境も整っていなかったため、社員の家庭事情に応じて柔軟に対応できるシステム構築が課題となっていました。



代表取締役社長  
貝畑 拓哉

## 取組時の目標

【出産を理由とした退職率の低減】	：	【育児を理由とした退職率の低減】
2023年度 出産を理由とした 女性の退職率	0%	2023年度 育児が理由の 女性の退職率
	：	0%

## 会社独自の取組制度一覧

- ・産休、育休、休職中の社内連絡確認体制
- ・時間単位、半日単位での有給休暇

## 【働きやすい職場づくり取組事例】



事例1 短時間勤務・時差勤務の適用範囲拡大 | [取組導入の目的] 出産・育児による離職者数の減少

短時間勤務制度について、従来は法定通り就学前までの子どもを持つ従業員を対象にしていた。しかし、実は就学後の学童保育の方が、保育園より預け入れ時間が短いという状況があり、社員にとって仕事との両立が難しくなるケースが多発していました。このいわゆる「小1の壁」を解消するため、子どもが小学3年生になるまでは短時間勤務制度を申請できるようにしました。また、育児時差勤務制度も同様の範囲に拡大しました。希望者は、1時間30分を超えない範囲であれば、30分単位で始業時間を前倒しすることができます。

事例2 全従業員を対象としたテレワークの実施 | [取組導入の目的] 家庭事情に応じた柔軟な働き方の実現

全従業員を対象に、原則週1回、テレワークを利用できるようにしました。病気療養や看護、介護、育児など特定の事情があれば、週2回以上も可能です。当初は、コロナ禍をきっかけに、感染症対策の手段として導入を検討しました。それに加え「子どもが小学校から帰って来る時間に家にいたい」「通勤時間を短縮した分、育児のための時間に使いたい」といった声をもとに、子育て世代従業員が働きやすい環境作りの一環としても整備を進めました。テレワーク時の勤怠管理に不安を感じましたが、現状は問題なく進められています。

## 取組の効果

### 【出産、育児を理由とした退職がなくなった】

育児短時間勤務制度・育児時差勤務制度の適用範囲を拡大してから、出産や育児を理由とした退職がなくなりました。出産や育児で忙しくなる20~30代の社員は、仕事にも慣れ、これからの生産性が期待できる大事な戦力です。育児と仕事を両立できる社風が醸成されたことで、そのような貴重な従業員の離職防止につながっています。

### 【非常時でも事業継続性を確保できる】

テレワーク体制を整えたことで、自然災害や感染症の流行といった非常時も事業を継続できるようになり、会社の危機管理を向上させることができました。加えて、家庭事情に配慮しながら仕事が続けられるので、離職率の低下にもつながっています。従業員のワーク・ライフ・バランスが保たれることから、さらなる生産性の向上にも期待しています。



【事例12】  
卸売業・小売業

動画の活用により作業手順の伝達を効率化  
**株式会社 仁科百貨店**

date 所在地：倉敷市連島町連島1990  
従業員：1,578名(男性473名 女性1,105名)  
HP: <https://www.nishina.co.jp/>



- 岡山県男女共同参画社会づくり表彰(2020)
- 厚生労働省パートタイム労働者活躍推進企業表彰奨励賞(2015)
- 障がい者雇用優良事業所等の厚生労働大臣表彰(2008)
- 高齢障がい者雇用支援機構高齢者雇用開発コンテスト部門別賞(2004)



育児・介護休業法  
改正による

**株式会社 仁科百貨店** の柔軟な働き方を実現するための措置

育児・介護休業法の改正で、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が次の5つの措置のうち2つ以上を講じることを義務化

労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することが可能

- 始業時刻等の変更(時差出勤)
- 養育両立支援休暇の付与  
(子育て関連の特別休暇など年10日以上)
- テレワーク等(月10日以上)
- 短時間勤務制度
- 保育施設の設置運営等

“数値で見る”働きやすい職場環境

- 最大育児休業日数：女性 **540日** 男性 **60日**
- 男性の育児休業取得率：**100%** ●従業員の離職率：**5%**
- 平均勤続年数：**17.1年**

取組を導入するきっかけ

これまでは店舗や上司によって教育内容や作業手順の伝え方が異なっていました。そのため、異動により上長が変わった際に、手順が変更されるなどの課題を解決する必要がありました。また、店舗は年中営業するため、出産や育児を理由にパートが集まらない時期があり、そのような状況を解消できると考え、企業内に保育所を設置しました。



取組時の目標

- 入園希望申請数の入園率 **100%**
- 離職率の減少 **0%**

会社独自の取組制度一覧

- 65歳定年制



【働きやすい職場づくり取組事例】

事例1 eトレ(動画)によるオペレーションおよびマネジメント教育の遂行 [取組導入の目的] 全店で統一した教育内容の正確な伝達と、時短による働き方改革

“いい会社を作ること”を目的とした「生産性向上プロジェクト」活動を推進しています。その一環として、eトレ(動画)による、オペレーションおよびマネジメント教育と職務の遂行を実施。従業員やパートの作業手順を、口頭での指示や紙のマニュアルから、動画に移行させました。約3分程度の動画を部門別に合計約360本(共通項目12本、青果61本、鮮魚57本、精肉50本、惣菜77本、加工日配49本、レジ53本)を作成。認識のすれ違いがなく、社員教育や業務推進をスムーズに実施することができています。

事例2 企業主導型保育所の運営 [取組導入の目的] 子育てと仕事の両立

2019年には、「ニシナ市役所北店」内に企業主導型保育所を設置し、自社で運営しています。定員は50人に設定し、現在の利用率は、約70%が従業員の子ども、約30%が地域の方々の子どものなっています。利用している従業員のほとんどは同店勤務のため、送迎の時間が短縮できると好評です。また、基本的には、会社の休業日である年始の三が日を除き、毎日利用することが可能。職場と隣接しているため、子どもの体調不良などがあっても駆けつけやすく、社員にとって仕事と子育てを両立しやすい環境が整っています。

取組の効果

【生産性の向上】

eトレの導入により、店舗や伝える人による差異や間違いが生じなくなりました。全店同一の教育内容が正確に従業員やパートに伝えられ、作業効率のアップにつながっています。動画は約3分と短く、空き時間を活用して何度も繰り返し学習できるため、引き継ぎや申し送りなどの時間も短縮できています。

【社員の定着率アップ】

企業主導型保育所は日曜、祝日を含め、朝7時から夜19時まで子どもを預けられます。従業員が出産・子育てをしながら安心して仕事ができるようになりました。また、65歳定年制も20年前から導入しており、2024年度は平均勤続年数17.1年、離職率も5%と、社員の定着率アップにつながっています。





【事例13】  
卸売業・小売業

個人の裁量に応じて勤務時間を調整可能に  
**備商株式会社**

date 所在地: 岡山市南区福成2-19-6  
従業員: 61名(男性51名 女性10名)  
HP: <https://www.okayama-bisho.co.jp/>



- くるみん(2024)
- 健康経営優良法人プライト500(2023、2024)
- ユースエール(2023)
- えるぼし(2022)



育児・介護休業法  
改正による

**備商株式会社** の柔軟な働き方を実現するための措置

育児・介護休業法の改正で、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が次の5つの措置のうち2つ以上を講じることを義務化  
労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することが可能

- |  |  |
|--|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> 始業時刻等の変更(時差出勤) | <input type="checkbox"/> 養育両立支援休暇の付与<br>(子育て関連の特別休暇など年10日以上) |
| <input checked="" type="checkbox"/> テレワーク等(月10日以上) |  |
| <input checked="" type="checkbox"/> 短時間勤務制度        | <input type="checkbox"/> 保育施設の設置運営等                          |

“数値で見る”働きやすい職場環境

- 女性の育児休業取得率: **100%** ●男性の育児休業取得率: **100%**
- テレワーク制度等の対象となる就業者の割合: **100%**
- 女性管理職の割合: **40.0%** (役員2名含む)

取組を導入するきっかけ

身体的な健康も、子育てや介護といったライフイベントと仕事の両立も、長く働くためには必要な要素です。しかし、当社は健康診断の結果が悪い社員が多く、健康を意識しながら働ける仕組みを作り、会社として支援したいと考えました。また、離職せずに働き続けられる環境づくりも課題でした。

取組時の目標

- 男女ともに育休取得率 **100%** をキープ
- 有給休暇取得率の向上 **60%** 以上
- 時間外労働の削減 **20** 時間以内

会社独自の取組制度一覧

- 同好会活動によるコミュニケーションの活性化
- 屋内全面禁煙宣言および禁煙助成制度の導入
- 在宅ワーク OK



【働きやすい職場づくり取組事例】

事例1 短時間正社員制度 | [取組導入の目的] 採用の幅、働き方の幅を広げる

産休・育休から復帰後の短時間勤務とは別の制度。対象や時期の制限なく、誰でも利用することができます。労働時間分の給与にはなりますが、例えば「健康のために働く時間を調整したい」「プライベートの時間を確保したい」などの理由でも利用可能です。また、当社は20~30代の社員が多く「若手世代に産休・育休取得後も安心して長く勤めてもらいたい」という思いがあります。そのため「子どもが小学校に入学した後も育児の時間を十分に取りたい」といった場合にも利用してもらえます。現状は制度を知らない社員が多いので、さらなる社内周知を行っていきます。

事例2 健康増進手当の支給 | [取組導入の目的] 社員の健康増進

残業時間や有給休暇取得率など、会社で定めた8項目のクリア数に応じて一時金を支給する仕組みです。「社員には健康で長く働いてほしい」という会社の思いがありますが、健康診断の結果が悪い社員が多く、数値改善を支援する必要があったため、導入しました。項目の1つに、会社が設定した「健康企画に参加する」というものがあります。例えば「法人契約しているフィットネスジムに月2回以上行く」「自己負担100円で購入できるヘルシー弁当を月8回以上食べる」「月間歩数15万歩以上」などの中から、自分で企画を選んで挑戦可能です。

取組の効果

【両立できる風土の醸成】

育休制度が整ってからは男女ともに取得率、復帰率が100%の当社。短時間正社員制度の利用実績はまだありませんが、従来の短時間勤務に加えてこの制度が導入されたことにより、以前より育児と仕事を両立しやすい職場環境が整いました。特に、子育て世代の社員にとっては、長く働き続けられる環境になっています。

【健康管理の促進・生産性の向上】

健康増進手当の制度を導入したことで、会社全体として健康管理に対する関心が高まりました。法人契約のジムを利用する社員同士の、部署を超えたコミュニケーション促進にも役立っています。また、禁煙助成制度を利用して禁煙に成功した社員もいます。「喫煙所へ行く時間がなくなった」という声もあり、生産性が向上しています。

【事例14】  
運輸業・郵便業

「衆知を集めた全員経営」の浸透に徹底注力

# 岡山スイキュウ株式会社

date 所在地：岡山市南区泉田371-1  
従業員：515名(男性449名 女性66名)  
HP：https://www.suikyugrp.co.jp/



- おかやま子育て応援宣言企業(2020)
- 健康経営優良法人(中小規模法人部門)(2022~)



育児・介護休業法  
改正による

## 岡山スイキュウ株式会社の柔軟な働き方を実現するための措置

育児・介護休業法の改正で、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が次の5つの措置のうち2つ以上を講じることを義務化

労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することが可能

- 始業時刻等の変更(時差出勤)
- 養育両立支援休暇の付与  
(子育て関連の特別休暇など年10日以上)
- テレワーク等(月10日以上)
- 短時間勤務制度
- 保育施設の設置運営等

## “数値で見る”働きやすい職場環境

- 新卒入社者の女性割合：36%
- ドライバーデビューした従業員割合：50%
- 女性ドライバー比率：7%  
(業界平均の約2倍)
- 企業内保育園の従業員枠利用割合：71%
- 月別の実行テーマ認知度：80%
- 10年間の従業員増加率：36%
- 10年間の車両増加率：35%

## 取組を導入するきっかけ

弊社において、働きやすい職場づくりに関する全ての取組は、経営方針の「衆知を集めた全員経営」を浸透させ、経営理念を実現することが目的です。その意識をさらに高めて社内全体に定着させ、全員が1つの目標に向かって進んでいけるように、さまざまな取組を繰り返し実施していこうと考えました。



代表取締役社長  
片山 順二

## 取組時の目標

- 今後もこの会社で働き続けたい割合UP 2024年度 **70%**
- 友人知人に自慢できる会社である割合UP 2024年度 **50%以上**

## 会社独自の取組制度一覧

- ・入社半年間限定の特別休暇制度(3日)、積立有給休暇制度
- ・インフルエンザ予防接種代の会社負担、集団予防接種の実施
- ・資格取得奨励金制度(41資格)
- ・新卒入社者に対する半年間のフォローアンケート(毎週)
- ・従業員とその家族を対象にマンモグラフィ巡回検診を実施

## 【働きやすい職場づくり取組事例】

### 事例1 社内講座の実施 [取組導入の目的] 社内交流の活性化、人間関係の構築

仕事とプライベートは表裏一体と捉え、弊社に入社したからには人生も充実させてもらいたいという思いを含めて、2つの講座を実施しました。子どもとのコミュニケーションの取り方を学べる「子どもの自己肯定感を育む関わり方講座」は、職場でも活用できる内容です。参加者の上司も同席するよう促しており、お互いに子育てや仕事のやりがいなどを共有し、理解し合う機会になったようです。また、30歳頃までの従業員を対象にした「ライフデザイン講座」では、参加者に自身の将来を思い描いてもらい、改めてワーク・ライフ・バランスの重要性を周知しました。

### 事例2 社会教育とスキル向上プログラムの実施 [取組導入の目的] コミュニケーション強化

ハラスメントを撲滅するとともに職場の雰囲気を良くするため、「1日1回褒めよう」といったテーマを毎月設定し、随時デジタルサイネージや朝礼などで告知。さらに、経営幹部をはじめとする上位職から、管理者に向けて良好な人間関係構築に関する内容のメールマガジンを配信しています。他にも安全やコミュニケーションに関する課題を学ぶ「年1回の安全講習会」を実施したり、公平公正で透明性のある評価制度を定着させるために、定期面談を行える管理職を養成する「面談スキル教育」を行ったりしています。

## 取組の効果

### 【生産性の向上】

2つの講座は、従業員同士の意思疎通を図り、お互いに理解を深める機会になりました。上司が同席することで人間関係や信頼関係が築かれ、参加前より職場の居心地や相談のしやすさに変化があったようです。従業員同士で相談し合える関係性を構築することで、離職率を下げ、ウェルビーイングを向上させる効果も見込んでいます。

### 【部署を越えた人間関係づくり】

上記の取組事例で紹介した他にも「会社公認野球部やトマト銀行リレーマラソン出場など、業務外活動のサポート」「中途入社の実施(原則毎月)」といった、部署を越えて従業員が交流できる機会を設けました。コミュニケーションが取りやすく、風通しの良い社内風土の実現を目指しています。



令和6年度スタート!

# “企業と進める”働きやすい職場づくりの取組

共働き世帯が増加し、子育てと仕事の両立を望む一方で、現実には仕事を優先するなど、仕事と家庭の両立は難しいようです。職場の環境は、経営者の意識や社風が大きく影響していることから、企業とタイアップした働きやすい職場環境づくりの取組を開始しました。

## 働きやすい・安心して子育てできる職場づくり応援事業

### 【おかやま子育てしやすい職場アワード】

子育てしやすい職場環境づくりに取り組む優良企業を表彰します。

従業員への子育て支援について、模範的な取組や先進的・特徴的な取組を実施する事業者を表彰することにより、社会全体で子育てを応援する気運を高めるとともに、受賞企業の取組等を横展開し、企業等のさらなる子育て支援の取組の促進を図っています。

アワード  
受賞者には  
奨励金を贈呈  
**100万円**

- 評価基準**
- ①他事業者へのお手本となる取組であること
  - ②先進性、独創性のある取組であること
  - ③継続性、実効性のある取組であること
  - ④子育て支援の気運醸成に貢献する取組であること
  - ⑤その他、評価すべき特記事項

- 受賞企業**
- 株式会社フジワラテクノアート
  - 株式会社行雲
  - 社会福祉法人津山福祉会
  - 株式会社NICS
  - 有限会社三協鋳螺
  - 株式会社中国銀行
  - 株式会社カスケホーム
- 特別賞**
- ナガオ株式会社
  - 医療法人自由会
  - セリオ株式会社

### 【経営者等の意識醸成】

令和5年度に県が実施した「県内企業の子育て支援に関する調査」では、企業の子育て支援の取組は、経営者等の理解や社風が大きく影響することが分かりました。また、行政に求める支援として「他の企業の取組事例紹介」や「取組企業の積極的PRによるイメージアップ」等を求める声が一定数見られたことから、県内の優良な取組を実施している7社のインタビュー記事を地元新聞に掲載する「リレートーク」や「こどもまんなか職場づくりシンポジウム」を実施し、経営者等が子育て支援に、より前向きに取り組む意識の醸成を図っています。



## 人材還流・定着プロジェクト事業

### 【若者と企業リーダーとの交流会】

みんながHAPPYに働くことができる岡山を目指して、世代を超えて“はたらく”を一緒に考えよう!

#### 企業リーダー×若手社員×学生

「世代を超えた価値観を探り、「はたらく」ということを考える」

それぞれが思う「働く」の価値観を共有しながら、働きたくなる会社、働き続けたい職場に必要な取り組みは何かを考えます。



#### 企業リーダー×学生

「Z世代と共に、これからの就活(採用)を考える」

Z世代の「就活に対する価値観」を知り、どうすれば学生と企業双方の成長につながる就活(採用)になるか、ベストな方法を考えます。



#### 企業リーダー×若手社員

「働きがいのある会社に向けて、育成と定着を考える」

理想とする働き方や、人材の育成・定着などについて話し合い、働きがいのある会社であるために必要な取り組みは何かを考えます。



## 男性育児休業取得等促進事業

\\ 男性育休が当たり前の社会へ //

# 岡山県男性育児休業取得促進奨励金

男性育児休業の取得促進を図るため、男性従業員の育児休業取得期間に応じた奨励金を事業主に対して支給します。

**従業員とその家族の満足度向上**

**優秀な人材の定着**

**企業イメージの向上**

**【対象となる取組及び奨励金額】**  
奨励金の対象となる取組と、それぞれの奨励金の額は次の通りです。

対象となる取組	奨励金の額 (育児休業取得者1名当たり)	アドバンス企業等*の 特別加算に該当する場合
通算14日以上、1か月未満の男性従業員の育児休業取得	<b>10万円</b>	<b>15万円</b>
通算1か月以上の男性従業員の育児休業取得	<b>20万円</b>	<b>30万円</b>
同僚応援手当等加算	<b>上限10万円</b>	<b>上限15万円</b>

\*アドバンス企業等:おかやま子育て応援宣言企業「アドバンス企業」、「くるみ認定企業」、「プラチナくるみ認定企業」、「えるぼし認定企業」、「プラチナえるぼし認定企業」

### 【支給上限額】

- ①同一の育児休業取得者に係る交付は、一人の子につき1回限りです。
- ②同一年度内の支給上限額は、1事業主当たり100万円です。

### 主な支給要件

- (1) 県内に本社又は事業所を有すること
- (2) 岡山県男性育児休業取得等促進事業(経営層向けセミナー)を受講済であること
- (3) おかやま子育て応援宣言企業に登録していること
- (4) 就業規則等に育児休業制度に関する規定を設けていること
- (5) 育児・介護休業法第22条第1項に規定する雇用環境整備に関する措置を2つ以上実施していること など

詳細については、ホームページ等をご覧ください。

### 「経営者、管理者のための男性育休支援の強化書」を作成しました

男性育児休業取得促進のために必要な環境整備や県内企業等の取組事例、県や国の支援制度など『企業等が知っておきたい、男性育児休業のこと。』をこの一冊にまとめました。



詳しくはこちらをチェック

男性育児休業取得を進める企業等を応援します!

岡山県男性育休奨励金



## “くるみん”について



岡山県内で67社が認定を受けています!(令和6(2024)年11月末時点)

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。



岡山県内で8社が認定を受けています!(令和6(2024)年11月末時点)

「くるみん」等認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業が一定の要件を満たして申請することにより、優良な「子育てサポート」企業として、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「プラチナくるみんマーク」です。

令和4年4月1日から、新たに「トライくるみん」認定が新設されるとともに、「くるみん」等の認定を受けた企業が、不妊治療と仕事との両立にも積極的に取り組み、一定の認定基準を満たした場合に、3種類のくるみにそれぞれ「プラス」認定を追加する制度も始まっています。

### 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等を商品、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等を受けると、各府省等が総合評価落札方式又は企画競争による調達によって公共調達を行う場合、加点評価され、公共調達で有利になります。

詳しくはこちらをチェック

くるみん



岡山県内のくるみん認定企業一覧



## “ユースエール”について



岡山県内で47社が認定を受けています!(令和6(2024)年11月末時点)

若者の採用・育成に積極的に、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。

### 企業側のメリット

- 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

詳しくはこちらをチェック

ユースエール



岡山県内のユースエール認定企業一覧



## “えるぼし”について



### 「えるぼし」認定とは

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。

### ロゴに込めた想い

ロゴには「L」がデザインされた円の上に星が輝いています。

「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しています。

### 企業側のメリット

認定を受けた事業主は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品や広告などに付すことができ、女性活躍推進事業主であることをPRすることや優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながることを期待できます。また、公共調達を行う場合、加点評価され、公共調達に有利になります。

### 認定企業数

●えるぼし認定企業  
岡山県内で37社が認定を受けています!(令和6(2024)年11月末時点)

●プラチナえるぼし認定企業  
岡山県内では該当なし  
(令和6(2024)年11月末時点)

詳しくはこちらをチェック

えるぼし



岡山県内のえるぼし認定企業一覧



## “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、県下各地域において、男女共同参画社会づくりに積極的に取り組み、その功績が顕著であると認められ、今後もその活動が期待できる個人及び事業者を表彰しています。

### 令和6年度受賞事業者一覧

※事業者名は受賞時のものです。

#### 社会福祉法人恭和会(井原市)

- ・子育てや介護のため短時間勤務をしている職員も積極的に管理職に登用するとともに、人員配置を手厚くするなどフォロー体制を整備している。
- ・生活パターンに合わせた多様な勤務時間を用意している。
- ・有給休暇を使い切ったり、入職後間もない職員も取得できる年5日の特別休暇制度を整えている。

#### 成好設備工業株式会社(津山市)

- ・女性管理職の積極的登用や、女性従業員の資格取得、スキルアップに力を入れるなど女性の職域拡大に努めている。
- ・学校行事への参加等のための半日休暇制度を整えている。
- ・子育て世代の従業員が休暇を取りやすい組織風土の醸成に取り組んでいる。

#### タカヤ株式会社(井原市)

- ・従来男性が大半を占めていた職種にも積極的に女性を採用するなど、女性の職域拡大に取り組んでいる。
- ・法定基準を上回る小学校就学までの子を対象とした育児短時間勤務制度を整えている。
- ・短時間の所要に利用できる半日又は時間単位休暇制度を整えている。

#### レプタイル株式会社(津山市)

- ・リクルート用パンフレットや社内外に向けたニュースレターにて女性社員を積極的に紹介するなど、女性の採用に力を入れている。
- ・女性管理職の積極的登用や女性の職域拡大に取り組んでいる。
- ・年間休日120日に加え、特別休暇として同居家族人数分休暇やバースデー休暇を付与している。

詳しくはこちらをチェック

岡山県人権・男女共同参画課



# おかやま子育て応援宣言企業

「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・事業所等に宣言していただき、県が登録する制度です。  
登録企業には登録証を交付し、取組内容を県のホームページ等で紹介します。また次のステップとして、従業員の仕事と家庭の両立支援に、特に積極的な企業等を「アドバンス企業」として認定する制度もあります。

## 登録

### 「おかやま子育て応援宣言企業」登録制度

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。



## 認定

### 「アドバンス企業」認定制度

次世代育成対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定し、時間外労働の上限規制等の遵守や、子育てを応援するための取組を進めている企業等を、県が認定する制度です。



## 表彰

他の模範となる優れた取組を行った企業等に対し、県知事賞が贈呈されます。



## 「おかやま子育て応援宣言企業」登録制度

### 登録の対象

県内に本社又は事業所があり、事業活動を行う法人、個人、又は団体の組織

### 「おかやま子育て応援宣言企業」になるには

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

### 取組例

- 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。



### 【登録メリット】

- ・「おかやま子育て応援宣言企業」ロゴマークを使用いただけます!(名刺、ホームページ、求人広告等)
- ・登録証を交付し、県ホームページで企業名及び取組内容を紹介します。
- ・中国銀行では、宣言企業を対象とした優遇金利融資を提供しています。
- ・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。



### 登録までの流れ

応募用紙提出 → 企業を訪問し、宣言内容をヒアリング → 登録証の交付

※登録証の交付には、ヒアリングに要する日程調整にもよりますが、1ヶ月程度かかります。

詳しくはこちらをチェック

おかやま子育て応援宣言企業



はぐくま〜れ



## 「アドバンス企業」認定制度

### 募集の対象

「おかやま子育て応援宣言企業」登録企業・事業所(応援宣言との並行申請も可能です!)

※支社や事業所単位で申請を行われる際は、「一般事業主行動計画」を策定し、届け出ている(又は届け出ることが可能)など、人事・労務管理を独自に実施できる一定の裁量権があることが、要件となります。

### 「アドバンス企業」認定の要件

- 次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定し、労働局に届け出ていること。
- 労働基準法に定める時間外労働の上限規制等を遵守していること。
- 下記①~④の基準のうち、2つ以上を満たしていること。
  - ☑①男性の育児休業等の状況 過去3年間に、対象となる男性労働者の育児休業等取得率が30%以上等
  - ☑②女性の育児休業等の状況 過去3年間に、対象となる女性労働者の育児休業等取得率が95%以上
  - ☑③年次有給休暇の取得状況 前年の正社員の年次有給休暇付与日数に対する取得率が平均65%以上又は年間取得日数が平均11日以上
  - ☑④子育て中の労働者の両立支援制度や多様な働き方の実現に向けた措置の状況 短時間正社員制度や、所定外労働削減のための措置、年次有給休暇の取得促進のための措置、勤務間インターバル制度等について、3つ以上実施している。
- 関係法令に違反する重大な事実がないこと。



### 【認定のメリット】

- ・「アドバンス企業」専用ロゴマークを使用いただけます!(名刺、ホームページ、求人広告等)
- ・認定証を交付し、県ホームページで企業名を紹介します。
- ・ハローワークの求人票に「アドバンス企業」であることを記載いただけます。
- ※他の模範となる優れた取組を行った企業等に、県知事賞を贈呈します。
- ※日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金」では、「アドバンス企業」及び県知事賞受賞企業に特別貸付を行っています。
- ※岡山県が実施する合同就職面接会でPRを行います。

### 認定までの流れ

申請書提出 → 審査(場合により確認に伺うことがあります) → 認定証の交付

※認定証の交付には、審査の状況にもよりますが、1~2ヶ月程度かかります。

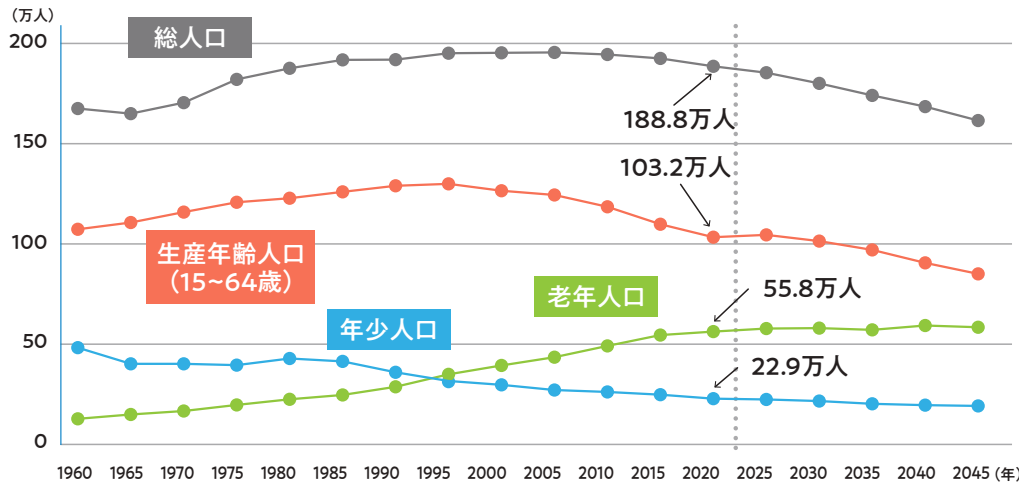
# 仕事と家庭の両立に 取り組むための参考データ

男女問わず、キャリアや仕事と家庭のバランスを取りながら、安心して働ける職場づくりがますます求められるようになってきました。こうした課題に対して、企業の果たすべき役割はこれまで以上に重要です。

そこで、企業が取り組む際の参考となるデータを集めました。ぜひ、自社の取り組みを考える際のヒントとしてご活用ください。

## 人口減に伴う労働力の減少

【岡山県の人口と労働力】

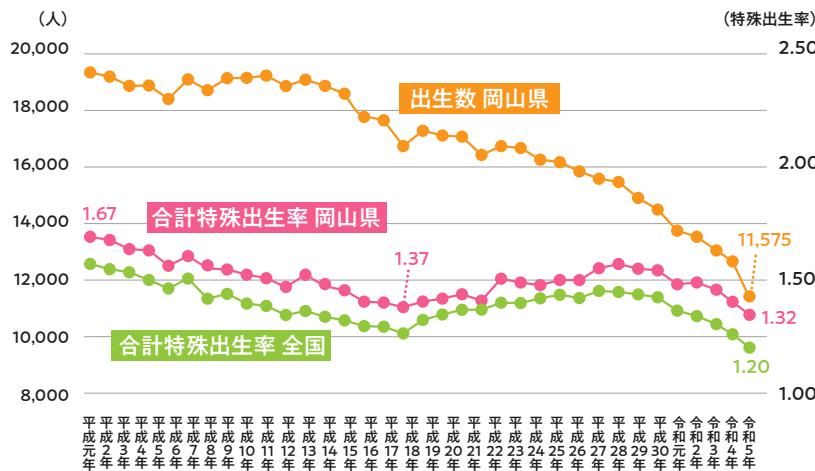


実測値

推計値

※出典:RESAS(総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」)

【岡山県の出生数と合計特殊出生率の推移】



出生数・  
合計特殊出生率  
減少

将来の  
労働力も減少

●岡山県の合計特殊出生率の推移

岡山県の合計特殊出生率は、平成元年には1.67でしたが、平成17年には1.37まで下がりました。令和5年は1.32となり、過去最低となりました。人口を維持するために必要な2.07を大きく下回っています。

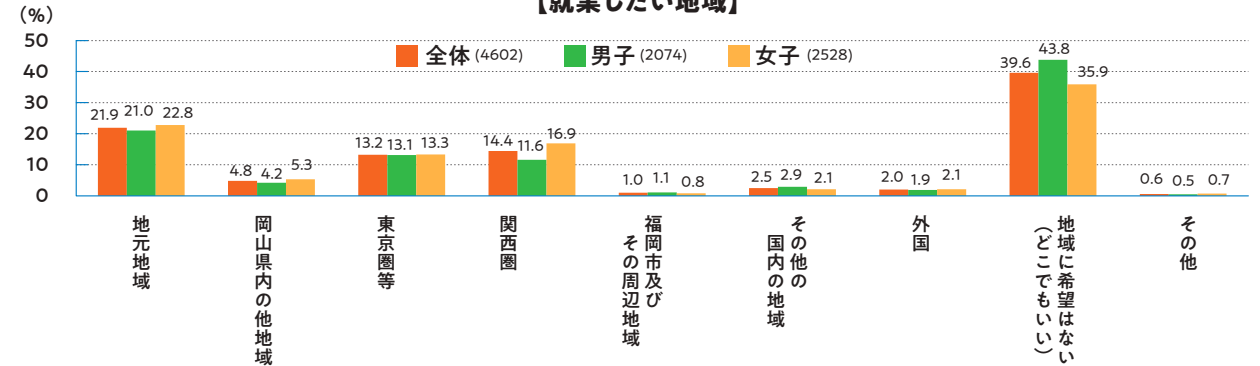
※出典:厚生労働省「人口動態統計」

## 県内高校生の就業における地域選択の分析

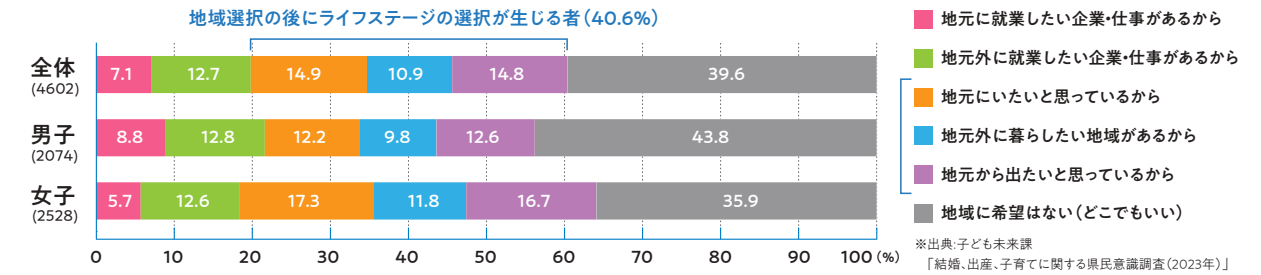
高校生が初めて就職する際(高校や大学等を卒業後の就職を指し、起業や家業を継ぐ場合も含む)の希望する地域について調査を行いました。「地元地域」を希望と答えた割合は21.9%で、男女差は見られませんでした。

また、「地域に希望はない(どこでもいい)」と答えた割合が全体の39.6%を占めており、非常に大きな割合を示しています。まだ具体的な希望が定まっていない高校生が多く含まれていると考えられ、高校生の就職希望における一つの特徴と言えます。

【就業したい地域】



【就業したい地域の希望の理由】

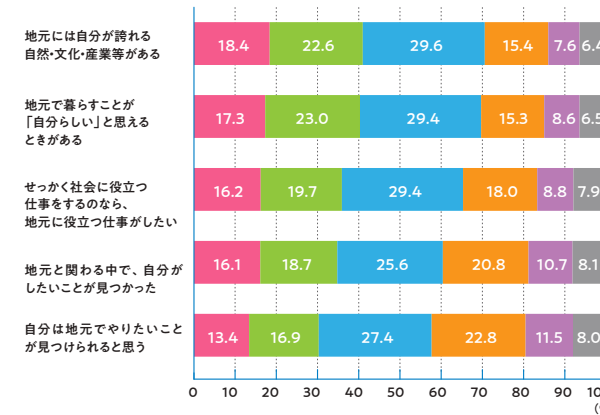


※出典:子ども未来課「結婚、出産、子育てに関する県民意識調査(2023年)」

## 県内高校生の地元・県内を希望する要因の分析

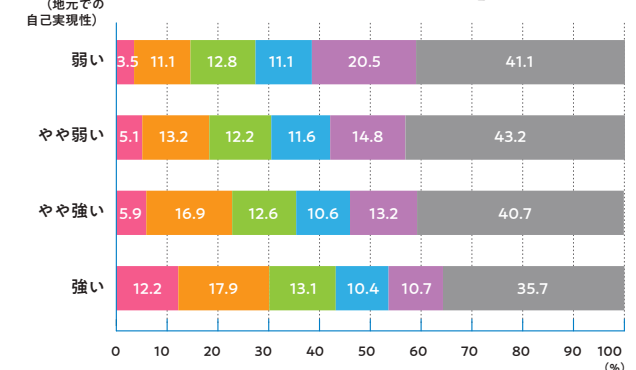
進学や就職、結婚といったライフステージの選択より、「地元でいたい」「地元を出てみたい」という地域選択を優先する人は、約4割います(表「就業したい地域の希望の理由」)。地域選択にあたっては、「地元で誇れる産業等がある」「地元の役に立つ仕事がある」「地元での自己実現性が高い」など地元での自己実現性が高いほど、「地元でいたい」人の割合が高い傾向にあります。

【地元での自己実現性】



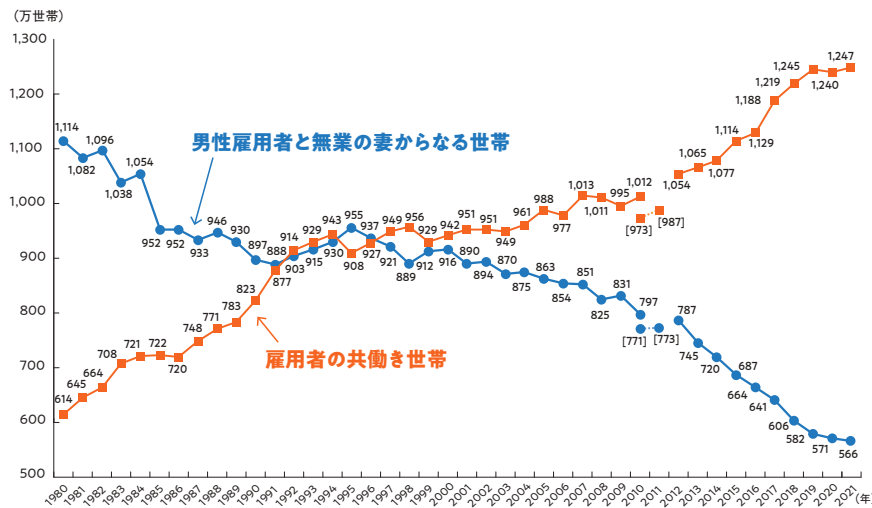
※出典:子ども未来課「結婚、出産、子育てに関する県民意識調査(2023年)」

【地元での自己実現性と就業したい地域の希望の理由】



※出典:子ども未来課「結婚、出産、子育てに関する県民意識調査(2023年)」

## 共働き等世帯数の年次推移(全国)



共働きの増加

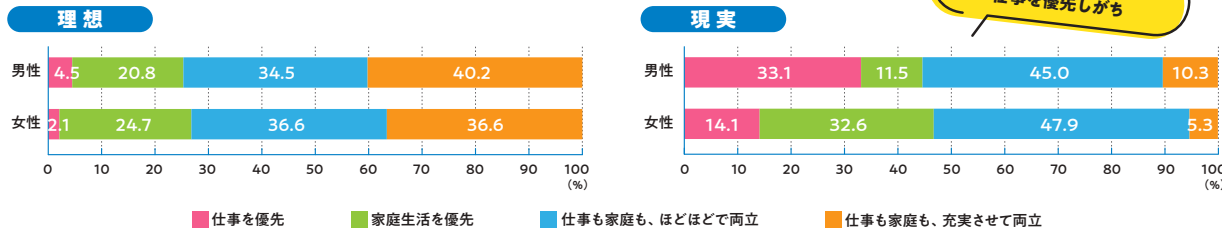
資料:1980~2001年は総務省統計局「労働力調査特別調査」、2002年以降は総務省統計局「労働力調査(詳細集計)(年平均)」

(注)①「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」とは、2017年までは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。2018年以降は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び失業者)の世帯。  
②「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。  
③2010年及び2011年の[ ]内の実数は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。  
④「労働力調査特別調査」と「労働力調査(詳細集計)」とは、調査方法、調査月などが相違することから、時系列比較には注意を要する。

## ワーク・ライフ・バランスの理想と現実

仕事と家庭を両立するうえで、多くの家庭でワーク・ライフ・バランスの理想と現実にギャップがあります。

### 【仕事と家庭生活(子育てを含む)における優先度】

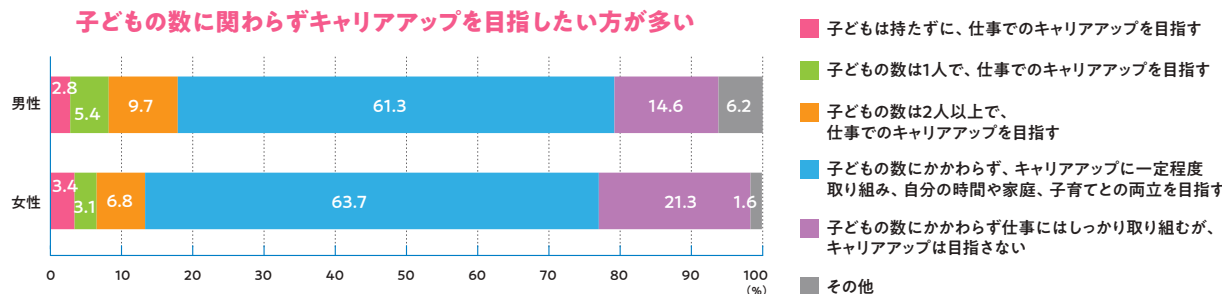


仕事と家庭を両立したいけど仕事を優先しがち

## 働く女性のキャリアアップの理想と希望する子ども数

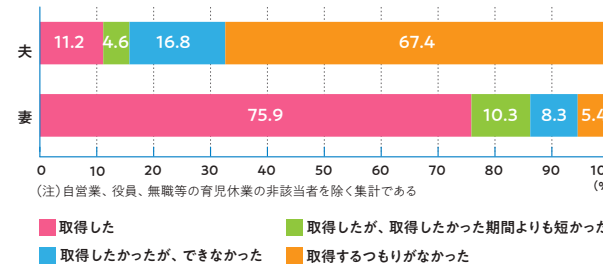
仕事の充実度を高める中で、キャリアアップを目標の一つにする人も少なくありません。そこで、働く女性のキャリアアップと子どもの数に関する理想を調査しました。

最も多かった回答は、「子どもの数にかかわらず、キャリアアップに一定程度取り組みながら、自分の時間や家庭、子育てとの両立を目指す」で、全体の6割以上を占めました。

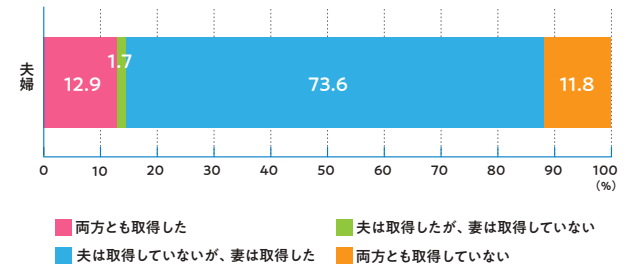


## 男女の育児休業の取得状況について

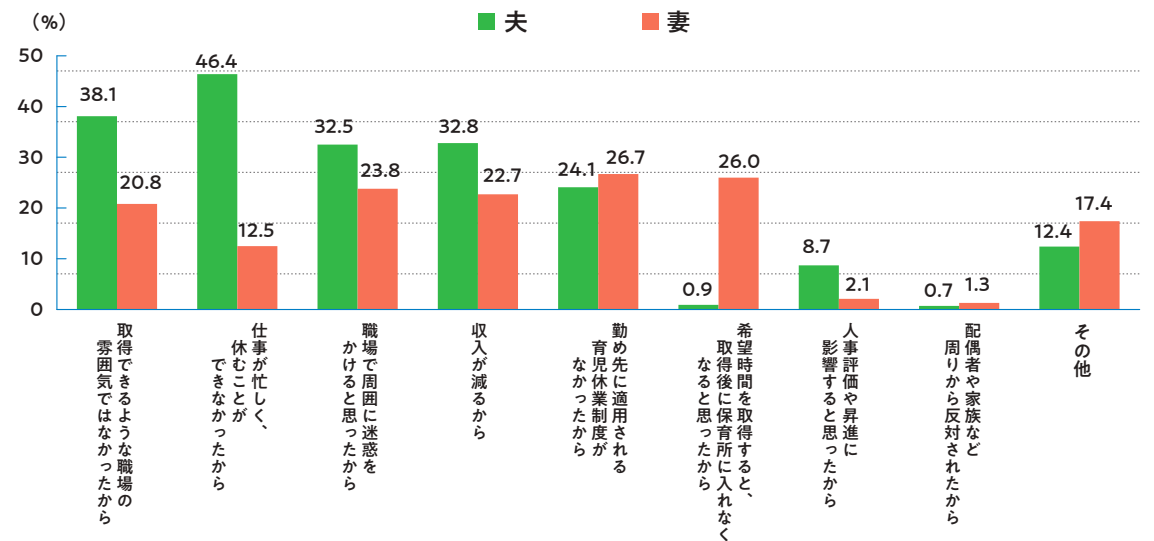
### 【子育て世帯の育児休業の取得状況】



### 【夫婦の育児休業の取得状況】



### 【育児休業が希望より短かった、取得できなかった、取得するつもりがなかった理由】



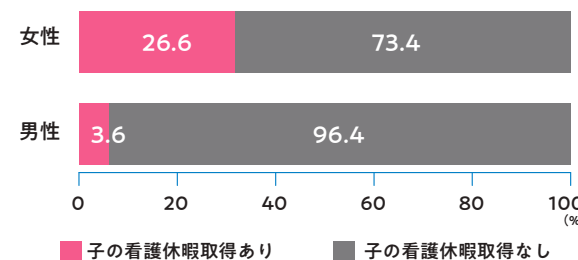
### 夫の育児休業取得率がまだまだ低い結果に

夫の育児休業取得に関する理由を調査したところ、「仕事が忙しくて休めなかった」「職場の雰囲気で取得しづらかった」などの回答が多く寄せられました。これらの結果から、本人の意思や都合というよりも、職場環境の影響で「取得したくてもできなかった」という状況が見えてきます。

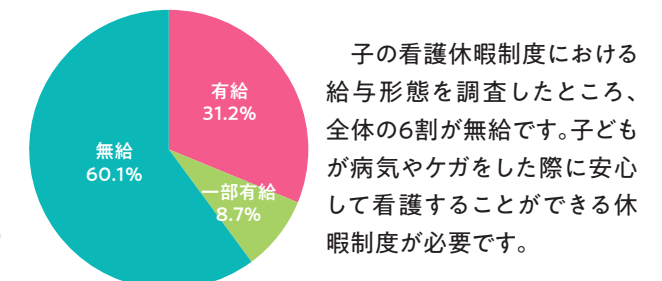
さらに、夫婦ともに「勤務先に適用される育児休業制度がなかった」という回答が約4分の1を占めており、企業の制度面にもまだ課題があることがうかがえます。

## 子の看護休暇制度について

### 【子の看護休暇取得状況】



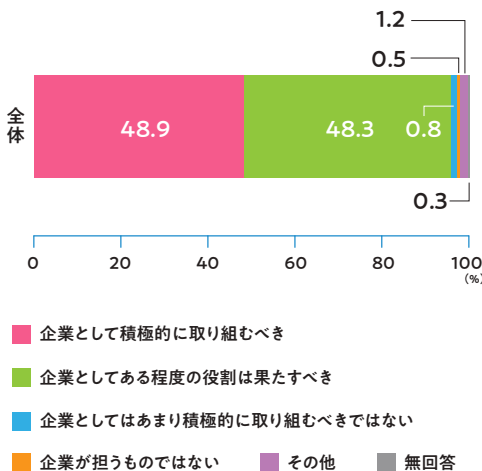
### 【子の看護休暇制度の給与形態】



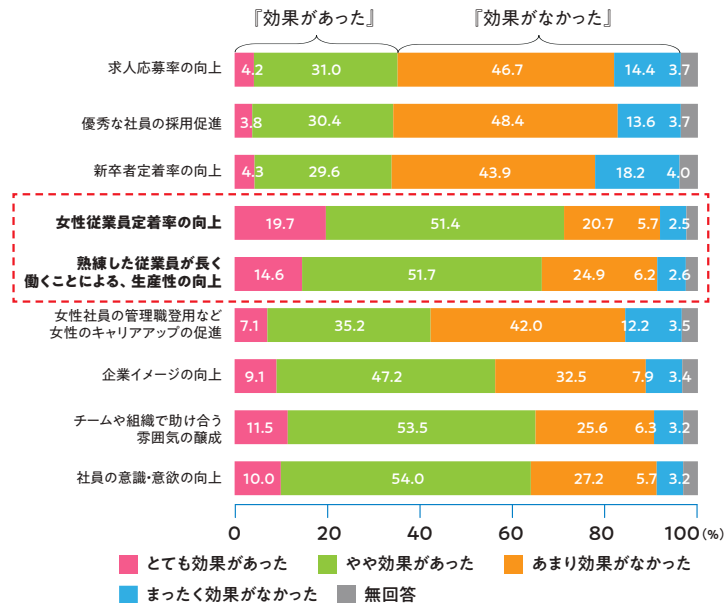
## 県内企業の子育て支援について

### 【従業員への子育て支援に対する考え方】

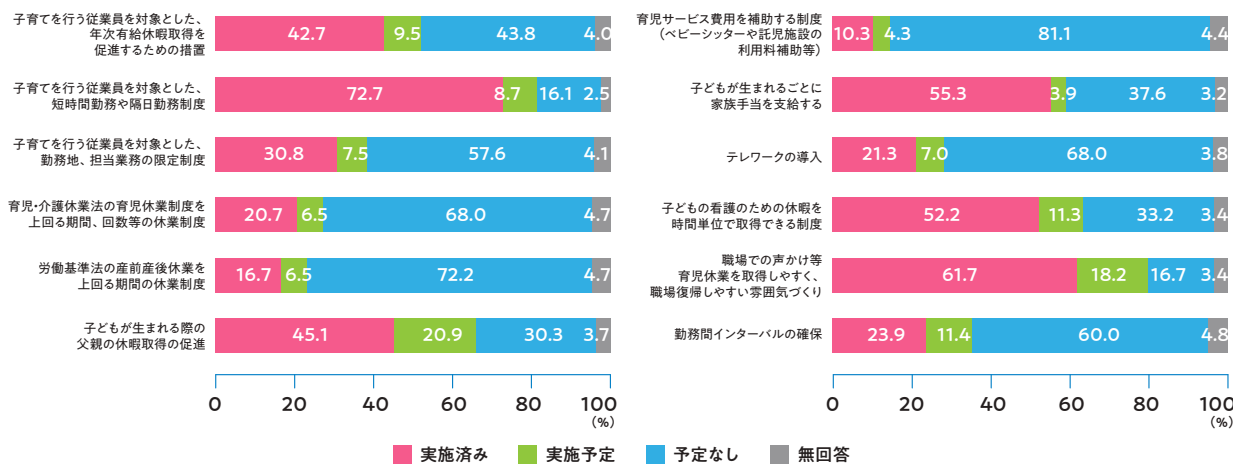
従業員への子育て支援に対する考え方を尋ねたところ、「取り組むべき」と答えた企業は97.2%でした。



### 【従業員への子育て支援を行った結果】

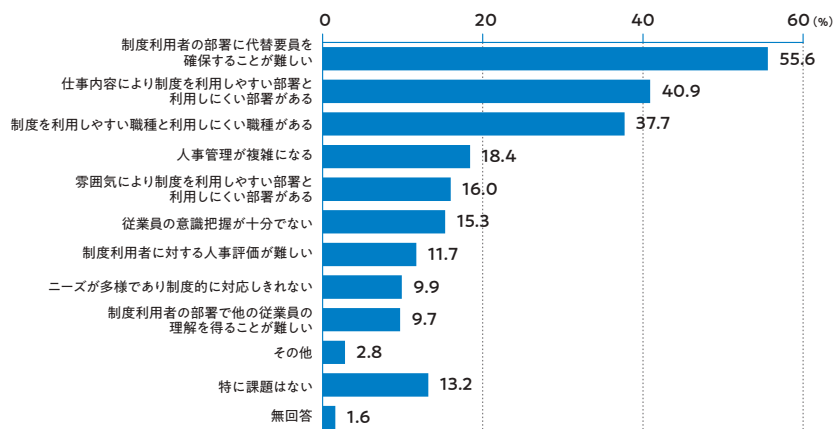


### 【従業員への子育て支援制度と今後の整備予定】



### 【子育て支援についての課題】

従業員への子育て支援に関する課題について調査したところ、「制度利用者の部署に代替要員を確保することが難しい」という回答が55.6%で最も多く挙がりました。次いで、「仕事内容によって制度を利用しやすい部署と利用しにくい部署がある」(40.9%)といった回答が続いています。



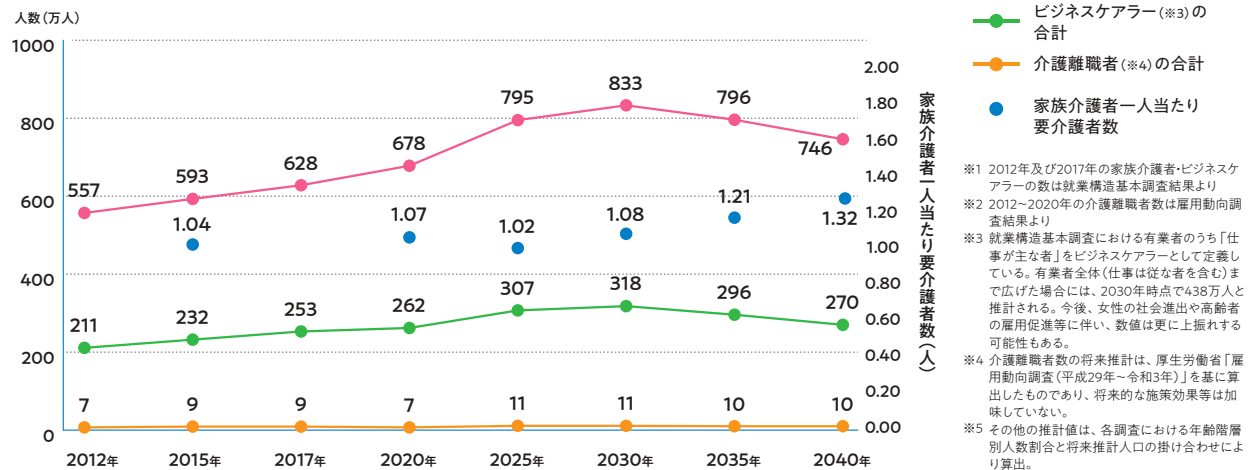
※出典:子ども未来課「県内企業の子育て支援に関する調査(2023年)」

## ビジネスケアラーに関する将来推計(全国)

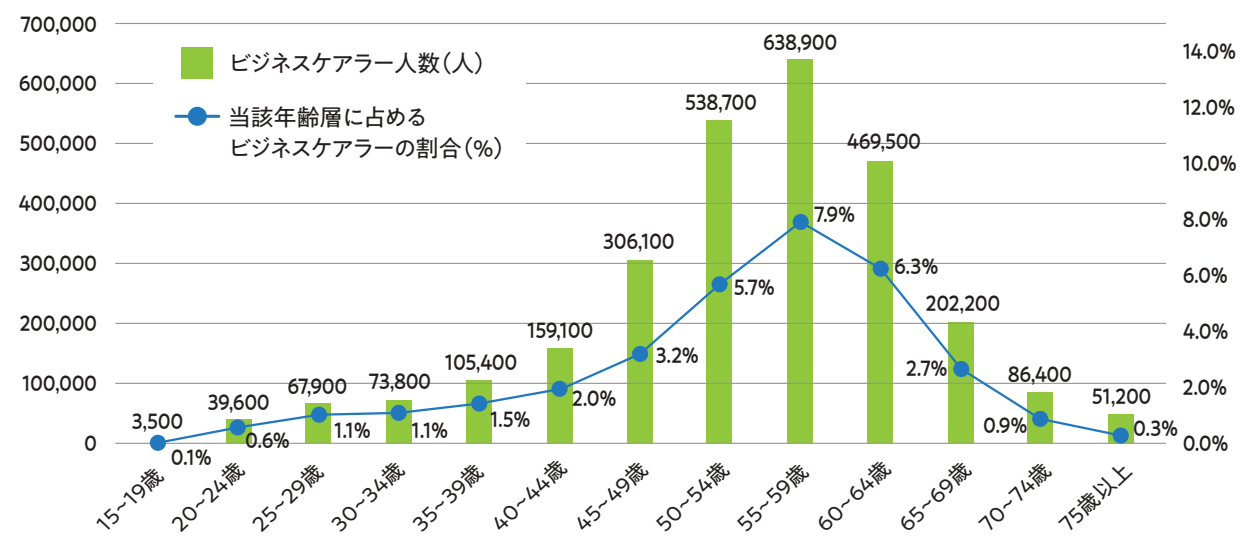
今後、生産年齢人口の減少が進む中で、人材不足がさらに深刻化することが予想される一方、仕事と介護を両立する従業員の増加が見込まれています。2030年には、家族を介護する833万人のうち、約4割にあたる318万人が、仕事をしながら介護に従事する「ビジネスケアラー(ワーキングケアラー)」になると予測されており、これは、労働力人口の21人に1人に相当します。

また、介護者が家族介護に費やす時間は男女ともに1日2時間以上(総務省「社会生活基本調査(2021年)」)となっており、仕事と介護の両立には、働く時間を柔軟に調整できるなど多様な働き方ができる職場づくりが必要です。

### 【ビジネスケアラーに関連する指標の推移】



### 【年齢層別のビジネスケアラー人数と人口に占める割合】(2022年10月時点)



出所:総務省統計局「人口推計(2022年(令和4年)10月1日現在)」「令和4年就業構造基本調査」  
※総務省「令和4年就業構造基本調査」より、「仕事が主たる者」かつ「介護をしている」と回答した方をビジネスケアラーとして定義して算出。

年齢別に見ると、45歳以降からビジネスケアラーの人数が急激に増加し、55~59歳では約63.8万人に達しています。また、総人口に占めるビジネスケアラーの割合を示す「ビジネスケアラー発生率」においても、55~59歳にかけて年齢とともに増加する傾向が見られます。



## 各機関のホームページ



### ポータルサイト



#### ● 内閣府 仕事と生活の調和推進サイト

<https://wwwa.cao.go.jp/wlb/>



#### ● 女性の活躍・両立支援総合サイト

女性の活躍推進企業データベース、  
両立支援のひろば

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/>



#### ● 多様な働き方の実現応援サイト

<https://part-tanjakan.mhlw.go.jp/>



#### ● 働き方・休み方改善ポータルサイト

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



#### ● 中小企業育児・介護 休業等推進支援事業

<https://ikuji-kaigo.mhlw.go.jp/>



#### ● イクメンプロジェクト

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



#### ● テレワーク総合ポータルサイト

<https://telework.mhlw.go.jp/>



#### ● 働く女性の心とからだの応援サイト

<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>



#### ● あかるい職場応援団

ハラスメント対策

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



#### ● 企業主導型保育事業等

・企業主導型保育事業  
・企業主導型ベビーシッター利用者支援事業  
・中小企業子ども・子育て支援環境整備事業

<https://www.cfa.go.jp/policies/kokoseido/ryouritsu>



### 事業主の方のための雇用関係助成金

#### ● 両立支援等助成金

仕事と家庭の両立支援関係

#### ● 人材確保等支援助成金

雇用環境の整備関係

#### ● キャリアアップ助成金

雇用環境の整備関係

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html)



#### ● 業務改善助成金

生産性向上関係

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudouki jun/zigyonushi/shienjigyou/03.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki jun/zigyonushi/shienjigyou/03.html)



#### ● 働き方改革推進支援助成金

労働時間等設定の改善

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudouki jun/jikan/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki jun/jikan/index.html)



## 働きやすい職場づくり

### 相談窓口



#### ● 岡山働き方改革推進支援センター(ワンストップ相談窓口)

働き方改革に関する様々な課題に対応するワンストップ相談窓口として、社労士等の専門家が、中小企業事業主の方からの労務管理上の相談に応じています。

[国の委託事業により設置]



<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/okayama/>



#### ● 岡山労働局、県内6労働基準監督署、8公共職業安定所

就職支援や人材のあっせん、労働時間や賃金等の労働条件の改善、働き方改革や女性の活躍推進など、労働に関するさまざまな相談に対応したり、必要な行政指導を行います。



[https://jsite.mhlw.go.jp/okayama-roudoukyoku/madoguchi\\_annai/\\_120124.html](https://jsite.mhlw.go.jp/okayama-roudoukyoku/madoguchi_annai/_120124.html)



#### ● 岡山県よろず支援拠点(業務改善や経営相談)

「よろず支援拠点」は、国が全国に設置している無料の経営相談所です。

中小企業・小規模事業者、NPO法人・一般社団法人・社会福祉法人等の中小企業・小規模事業者に類する方の業務改善や経営相談など、経営上のあらゆるお悩みの相談に対応しています。



<https://yorozu-okayama.go.jp/>

