



県内企業
8社掲載

女性が輝く、職場も輝く。

女性活躍・ 働き方改革アドバイザー 派遣取組事例集

- ✓ 課題を解決するヒントを見つけましょう！
- ✓ 働きやすい魅力ある職場を目指しましょう！
- ✓ 女性が活躍できる職場づくりで、企業も成長しましょう！





はじめに

平成28年4月1日に

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が

完全施行され、女性活躍に対する機運は高まり、

企業経営における重要性も理解されつつありますが、

その認識と取組には企業ごとに大きな差があるのが現状です。

岡山県では、平成30年度から企業の実情に応じた女性活躍や

ワーク・ライフ・バランスの推進に関する取組を支援するため、

アドバイザー事業を実施しています。

この事例集では、令和3年度にアドバイザー派遣を受けた

県内各中小企業8社が抱える課題、

課題分析に基づいたオーダーメイドのアドバイス、

課題解決に向けた企業の取組やその成果などを紹介しています。

この事例集を参考に、すべての社員が生き生きと働くことができる

職場環境づくりにつなげていただければ幸いです。



登録アドバイザー（50音順・敬称略）

市 拓郎（中小企業診断士）

近藤 厚志（中小企業診断士）

今井 雅恵（社会保険労務士）

額田 信一（中小企業診断士）

大賀 隆裕（中小企業診断士）

山本 浩章（中小企業診断士）

長船 洋人（中小企業診断士）

竜門 哲司（ファイナンシャルプランナー）

目次 (50音順)

社名	業種	従業員数	ページ	取組事例
株式会社アジアコミュニケーションズ	旅行業	5名	p3	
株式会社オーリス	ソフトウェア業	10名	p3	
カサネン工業株式会社	製造業	19名	p4	
有限会社ナチュレ・ファーム瀬戸内	動物園運営	9名	p4	
株式会社ばんばん	児童発達支援施設	18名	p5	
福山熱煉工業株式会社岡山工場	製造業	81名	p5	
株式会社松井被服	繊維業	60名	p6	
株式会社ユタカ工業	建設・介護業	14名	p6	

用語説明

脚注	用語	内容
①	テレワーク	本拠地のオフィスから離れた場所で、「情報通信技術(ICT=Information and Communication Technology)」を利用して仕事をする事。時間や場所にとらわれない柔軟な働き方が可能となる。
②	輪番出勤制度	複数の人が順番を決めて交代で出勤する制度。
③	オンライン仮想空間上のバーチャルオフィス	情報通信技術 (ICT) を利用してネットワーク上に構築される仮想的な事務環境。自宅や外出先などから情報通信ネットワークを介して接続し、現実のオフィス空間での業務に近い感覚で、仕事をしたり、気軽にコミュニケーションを取ったりすることができる。
④	一般事業主行動計画 (女活法)	女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析を行い、課題解決に向けて、(1) 計画期間、(2) 目標、(3) 目標達成のための対策及びその実施時期を定めるもの。
⑤	しょくばらば	職場改善に積極的な企業の残業時間(時間外労働時間)や有給休暇取得率、平均年齢などの職場情報を検索・比較できるWebサイト。
⑥	新型コロナウイルス感染症対策ガイドライン	250を超える業界団体が作成した、コロナ禍で感染拡大防止と事業活動を両立させるためのガイドラインのこと。
⑦	玉野市魅力ある職場環境づくり応援事業補助金	玉野市が、従業員の労働環境を改善するために備品を購入する市内中小企業者に対し、経費の一部を補助することで、市内の雇用拡大の強化を支援するもの。
⑧	職務分析・職務評価	社内の職務内容を比較し、その大きさを相対的に測定する手法。パートタイム労働者の担う職務内容を正確に把握し、パートタイム労働者と正社員との間の均等・均衡待遇の状況を確認することや、パートタイム労働者の人事制度を見直す上で、有効なツールである。
⑨	同一労働同一賃金	同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者(無期雇用フルタイム労働者)と非正規雇用労働者(有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者)の間の不合理な待遇差の解消を目指すもの。
⑩	Web会議	パソコンやスマートフォンなどの端末からアプリケーションやWebブラウザを介して行う会議のこと。遠隔地の相手と音声や動画、資料を共有しながら会議を行うことができる。リモート会議の一種。
⑪	バリアフリー	障がいのある人や高齢者など、多様な人が社会に参加する上での物理的な障壁(バリア)や意識上の障壁などをなくすこと。



輪番出勤制度・テレワーク導入をきっかけに体制を見直す。

旅行業

株式会社アジアコミュニケーションズ

会社概要

設立年 : 1989年
住所 : 〒700-0902
岡山県岡山市北区錦町5-15南田辺ビル4階
従業員数 : 5名(うち女性5名)
TEL : 086-231-0334
URL : https://asicom.co.jp/

課題

- テレワーク導入により、従業員の状況把握がむずかしい。
- 顧客担当者が代わっても均一なサービスを提供できる体制をつくりたい。

訪問アドバイス

新型コロナウイルス感染拡大防止等のため、輪番出勤・テレワーク^①を導入したが、社長が従業員の状況を把握することが難しくなった。そこで、初の女性管理職となるマネージャーの育成をアドバイスした。また、今までは顧客ごとに担当者を固定していたが、輪番出勤制度^②導入により、担当外の顧客への対応が必要となってきた。そこで、処理手順や判断基準の差異を小さくするため、業務を標準化するよう提案した。

取組

従業員から1名女性マネージャーを指名し、マネジメント研修等の受講や検定試験の受験を検討する。また、全従業員でミーティングを行い、各顧客特有の事項を他の従業員とも共有し、業務標準化のためのルール作成に着手する。

成果

- 従業員の中から指名した女性マネージャーの育成を進める。
- 全従業員が、全ての顧客に均一なサービスを提供できるように、業務標準化のためのルールづくりを進める。

経営者・人事担当者の声

代表取締役 **松井 三平氏**



弊社は、女性従業員が中心となり旅行業務を担っており、細やかな対応が強みである。今回のアドバイスにより、業務の標準化や女性マネージャーの育成に着手し、アフターコロナに向けて社内体制を強化したい。

担当アドバイザーの声

中小企業診断士 **額田 信一氏**

当社は、従業員が全員女性であり、専門性の高い業務を担当している。このような組織では、働く人の自主性を活かしつつ、組織としては一定の標準化を図ることでより強い体制を構築してほしい。

① テレワーク ② 輪番出勤制度



オンライン仮想空間上のバーチャルオフィスの導入により働きやすい職場環境づくりを目指す。

ソフトウェア業

株式会社オーリス

会社概要

設立年 : 2018年
住所 : 〒700-0975
岡山市北区今8丁目14-28今8丁目合同ビル2F
従業員数 : 10名(うち女性1名)
TEL : 086-250-8381
URL : https://auris.jp

課題

- テレワーク導入によるコミュニケーションの取りづらさを解消したい。
- 男女ともにより働きやすい職場環境を実現したい。

訪問アドバイス

新型コロナウイルス感染防止のため、テレワーク^①が中心となり、従業員がコミュニケーションを取りづらくなった。そこで、多様なコミュニケーションツールが利用できるオンライン仮想空間上のバーチャルオフィス^③を導入することを提案した。また、従業員が働きやすい職場環境を実現するために、様々なハラスメントに適切に対応することが必要である。そこで、ハラスメント委員会を立ち上げ、対処・防止するようアドバイスした。

取組

オンライン仮想空間上のバーチャルオフィス^③の導入に向けて、各種機能や料金を比較し、詳細を検討する。また、ハラスメントに対して適切に対処・防止するため、ハラスメント委員会の立ち上げに着手する。

成果

- オンライン仮想空間上のバーチャルオフィスの導入に着手する。
- ハラスメント委員会にて適切な対処・防止に取り組み、より働きやすい職場環境づくりを進める。

経営者・人事担当者の声

代表取締役 CEO **小寺 史将氏**



社外の方の新鮮な視点で、会社の課題に対するアドバイスをいただき、改めて自社の方向性等を整理していく機会となりました。オーリスらしくワクワクしながら仕事を進めていくことができるよう、バーチャルオフィスの導入検討やハラスメントに対する適切な対処・防止措置を図っていききたいと思います。

担当アドバイザーの声

ファイナンシャルプランナー **竜門 哲司氏**

創業以来、社員とパートナーが協力して、WEBシステム開発やスマホアプリの開発を行っている。今回の支援でハラスメント防止対策と、どのような状況でもコミュニケーションが確保できる体制ができた。今後も引き続き働きやすい環境を整えてほしい。

① テレワーク ③ オンライン仮想空間上のバーチャルオフィス



一般事業主行動計画(女活法)の策定や、就業規則の見直しにより、女性が働きやすい職場環境づくりを目指す。

製造業

カサネン工業株式会社

会社概要

設立年 : 1957年
住所 : 〒714-0081
岡山県笠岡市笠岡5643番地
従業員数 : 19名(うち女性5名)
TEL : 0865-62-5185
URL : http://www.kasanen.jp

課題

- コロナ禍において、女性の採用・定着を促進するため、女性が働きやすい職場環境づくりを進めたい。

訪問アドバイス

人材の採用を促進するため一般事業主行動計画(女活法)^④を策定し、しょくばらぼ^⑤に掲載することを提案した。また、コロナによる学校の臨時休校等に伴い、育児に携わる女性社員が子の監護のため、仕事を休まざるを得ない状況が予測される。そこで、時間単位有給休暇制度を就業規則に盛り込むようアドバイスした。また、ハラスメント防止に対する理念の発表、相談窓口設置、労働者に対する周知実施を提案した。

取組

支援を受けながら一般事業主行動計画(女活法)^④の策定に取り組み、しょくばらぼ^⑤へ企業情報を掲載する。また、就業規則に盛り込む有給休暇制度を新たに作成する。また、ハラスメントに対する規程を作成し、労働者に対する周知を実施する。その後、ハラスメントの実態を把握し、従業員、管理者それぞれがセミナーに参加して理解を深め、ハラスメントが発生しない職場環境づくりに取り組む。

成果

- 一般事業主行動計画(女活法)の策定、しょくばらぼへの企業情報掲載に着手する。
- 就業規則にハラスメント規程を盛り込んだ。また、時間単位で取得できる有給休暇制度を検討する。

経営者・人事担当者の声

総務部長 坂本 秀美氏



今井先生のアドバイスを頂き、女性が働きやすい職場づくりのカギとなるハラスメントの防止・育児介護休業について、法改正に対応した規程も整えることが出来た。今後は、これらの規程と相談窓口設置の周知の実施とともに、家庭と職場の両立支援に取り組みたいと思う。

担当アドバイザーの声

社会保険労務士 今井 雅恵氏

男性多数の会社だが、現場で働く女性職員のために、女性専用トイレを導入した実績がある。今回の支援で就業規則にハラスメント規程を入れ、育児介護休業法の改正にも対応した形に整えることができた。今後も就業規則を軸に今以上に女性が働きやすい環境を整えて欲しい。

④ 一般事業主行動計画(女活法) ⑤ しょくばらぼ



働きやすい職場環境づくりと女性管理職の育成を目指す。

動物園運営

有限会社ナチュレ・ファーム瀬戸内

会社概要

設立年 : 1989年
住所 : 〒706-0028
岡山県玉野市渋川3-1077-1
従業員数 : 9名(うち女性7名)
TEL : 0863-81-3030
URL : http://www.shibukawazoo.com

課題

- 女性が働きやすい職場環境を整備し、従業員の定着を進めたい。
- ウィズコロナに対応できる女性管理職を育成したい。

訪問アドバイス

コロナ禍における、女性の働きやすい職場づくりのため、感染防止対策として「動物園・水族館における新型コロナウイルス感染対策ガイドライン」^⑥の実施を提案し、女性専用設備を新設することも提案した。その際に、「玉野市魅力ある職場環境づくり応援事業補助金」^⑦が活用できることを説明した。さらに、ウィズコロナに対応できる女性管理職を育成するため、育成計画を作成することをアドバイスした。

取組

「動物園・水族館における新型コロナウイルス感染対策ガイドライン」^⑥の実施に着手する。また、女性専用設備を新設するため、「玉野市魅力ある職場環境づくり応援事業補助金」^⑦の活用について検討する。さらに、女性管理職の育成計画作成に着手する。

成果

- 女性専用設備の新設に向けて、補助金の申請に着手する。
- ガイドラインの実施と女性管理職の育成計画の作成を進める。

経営者・人事担当者の声

代表取締役 園長 宮本 純男氏



弊社では、女性従業員の女性ならではの対応力が、多くのリピーター獲得に貢献している。これまで明確な教育制度はなかったが、今回の相談を機に女性管理職の業務を整理して教育制度も新設し、来園者に愛される動物公園にしていきたい。

担当アドバイザーの声

中小企業診断士 長船 洋人氏

従業員が自社の職場環境に満足し、高いモチベーションで生き生きと働く事で、来園者は自然と増加し、企業としての評価も高まると考えている。同社にとって従業員が最も重要な経営資源であるため、よりよい職場環境を構築してほしい。

⑥ 新型コロナウイルス感染対策ガイドライン ⑦ 玉野市魅力ある職場環境づくり応援事業補助金



有給休暇制度の導入と同一労働同一賃金への対応に取り組むことにより、従業員の定着を目指す。

児童発達支援施設

株式会社ばんばん

会社概要

設立年 : 2017年
住 所 : 〒700-0833
岡山市北区天瀬2-21(2F)
従業員数 : 18名(うち女性15名)
T E L : 086-238-4715
U R L : <http://www.bambin.net>

課題 ● コロナ禍において、働きやすい職場環境を整備し、従業員の定着を促進したい。

訪問アドバイス

新型コロナウイルス感染症に係る小学校等の臨時休業により、育児に携わる従業員が、仕事を休まざるを得ない状況が予測される。そこで、15分単位で取得できる有給休暇制度の導入を提案した。また、雇用区分による待遇や賃金の格差を公正なものにし、納得・安心して働くことができる環境を作ることが、人材定着につながる。そこで、職務分析・職務評価⁸に取り組み、同一労働同一賃金⁹に対応するよう提案した。

取組

15分単位で取得できる有給休暇制度の導入について、検討する。同一労働同一賃金⁹への対応に向けて、従業員の職務分析・職務評価⁸に着手する。

成果 ● 15分単位で取得できる有給休暇制度の導入に着手する。
● 同一労働同一賃金への対応に向けて、従業員の職務分析・職務評価を進める。

経営者・人事担当者の声

代表取締役 横田 一馬氏



創業当初から女性がいかに働きやすく、やりがいを感じ、活躍のできる職場とはどのようなものなのかと考え、取り組みを続けてきました。アドバイザーの先生方から現状の取組みについての評価をいただきつつ、企業としてさらなる成長・変化をするためのきっかけをたくさん作ることができました。

担当アドバイザーの声

ファイナンシャルプランナー 竜門 哲司氏

当社は、社員の多くが女性であり、専門性の高い業務を担当している。また福祉分野においては人材確保・定着は最重要課題の一つといえる。今後も仕事と家庭の両立支援を軸に、社員の安心感や納得感を高めるとともに、潜在資格者の獲得にもつなげてほしい。

⁸ 職務分析・職務評価 ⁹ 同一労働同一賃金



ウイズコロナに対応したリモート会議の導入と製造現場の生産性向上を目指す。

製造業

福山熱煉工業株式会社岡山工場

会社概要

設立年 : 1981年
住 所 : 〒714-0062
岡山県笠岡市茂平字苔無1524-1
従業員数 : 81名(うち女性7名)
T E L : 0865-66-2977
U R L : <https://www.fukunetsu.co.jp/>

課題 ● 新型コロナウイルス感染拡大に伴い、県外出張に制限がかかり、本社での定期会議参加に支障が生じた。
● 製造現場の生産性を向上させたい。

訪問アドバイス

新型コロナウイルス感染防止対策を徹底した上で会議を実現できるよう、Web会議¹⁰の導入を提案した。また、製造現場の生産性を向上させるために、業務を技術者にしかできない仕事と、事務などの間接業務に細分化し、技術者が現場作業のみに集中することができる環境を作るよう提案した。さらに、間接業務を女性社員に任せることで、製造現場での女性社員の活躍の機会の拡大も期待できる。

取組

Web会議¹⁰の導入に伴い、大型ディスプレイやWebカメラ、会議用マイクを手配・設置する。また、製造現場の生産性向上に向けて、業務の細分化に着手する。

成果 ● Web会議の導入により、新型コロナウイルス感染防止対策を徹底し、本社会議に参加できるようになった。
● 製造現場の生産性向上に向けて、業務の細分化を進める。

経営者・人事担当者の声

代表取締役社長 河田 一実氏



3年前より「社風向上プロジェクト」という働き方改革の取組を全社で展開し、少しずつ社員の意識も変わってきた。その結果、鉄工所であるにも関わらず女性社員の入社が続き戦力となっている。今後も男女問わず選ばれる会社を目指したい。

担当アドバイザーの声

中小企業診断士 額田 信一氏

従来は、女性の職場として認知されにくかった現場でも、仕事の内容を分解してみると女性にも活躍の機会があることが分かる。今後は、仕事内容の分解を足がかりに、女性の職域をさらに拡大してほしい。

¹⁰ Web会議



テレワークの適切な導入と女性の積極的採用を目指す。

繊維業

株式会社松井被服

会社概要

設立年 : 1983年
住所 : 〒715-0004
岡山県井原市木之子町3020-1
従業員数 : 60名(うち女性38名)
TEL : 0866-63-3010
URL : <https://www.matsui-clothing.co.jp>

課題

- テレワークを適切に導入したい。
- 女性を積極的に採用したい。

訪問アドバイス

新型コロナウイルス感染防止対策や家庭と仕事の両立の観点から、テレワーク^①の導入を検討しており、適切な導入に向けて労働時間の管理方法や費用負担の取扱い等について、より具体的に就業規則に記載するよう提案した。また、女性の採用を促進するため、ホームページに現在活躍している女性従業員の働く姿や実際の声を掲載するとともに、一般事業主行動計画(女活法)^④の策定を提案した。

取組

就業規則にテレワーク^①規程を追加するために、従業員へのヒアリングを行い、テレワーク^①を利用する従業員の労働条件等を詳細に検討する。また、ホームページのリニューアルを検討する。さらに、一般事業主行動計画(女活法)^④の策定方法を確認する。

成果

- テレワーク規程の策定準備に着手した。
- ホームページのリニューアルに向けて、掲載内容を検討する。また、一般事業主行動計画(女活法)の策定時に必須となる基礎項目の把握に着手する。

経営者・人事担当者の声



経理部長 松井 咲枝氏

様々な働き方がある現代では、場所や時間の制限から解放されたつつあり、弊社でも、時代に合わせてあらゆることに制限を持たない働き方を模索していきたいと考えている。誰もが働きやすく活躍できる企業を目指したい。

担当アドバイザーの声

社会保険労務士 今井 雅恵氏

女性従業員の出産を機にテレワークを導入予定である。就業規則にテレワーク規程をより具体的に記載し、実務で運用できる内容にするようアドバイスした。テレワーク導入実績ができれば、今後、女性がより働きやすくなり、長期雇用につながると思う。

① テレワーク ④ 一般事業主行動計画(女活法)



時間単位で取得できる有給休暇制度の導入と施設内のバリアフリー化により、女性従業員の定着を目指す。

建設・介護業

デイサービスセンターゆたか

(株式会社ユタカ工業)

会社概要

設立年 : 2017年
住所 : 〒706-0221
岡山県玉野市八浜町八浜1115
従業員数 : 14名(うち女性8名)
TEL : 0863-51-1700
URL : <http://hp.kaipoke.biz/g20/info.html>

課題

- コロナ禍において、働きやすい職場環境を整備し、女性従業員の定着を進めたい。

訪問アドバイス

コロナによる学校の臨時休校に伴い、仕事を休まざるを得ない状況が予測される。そこで、時間単位で取得できる有給休暇制度の導入をアドバイスした。また、施設内の内装の一部が、力仕事を要する場合について特に女性従業員の体への大きな負担となっている。そこで、施設内のバリアフリー^⑪改修工事をするを提案し、その際に、「玉野市魅力ある職場環境づくり応援事業補助金」^⑦が活用できることを説明した。

取組

時間単位で取得できる有給休暇制度の導入について、現状を把握する。また、予算や補助金を考慮し、施設内のバリアフリー^⑪改修工事について、検討する。

成果

- 時間単位で取得できる有給休暇制度の導入について検討する。
- 施設内のバリアフリー改修工事を行うための補助金の申請に着手し、働きやすい職場環境づくりを進める。

経営者・人事担当者の声



代表取締役 天野 祐樹氏

当施設は利用者が自宅に近い環境で過ごせるように配慮しているが、施設内の設備を、車イスで利用することをサポートするのは大変との声が従業員から挙がっていた。利用者はもちろん、従業員も楽しく過ごせる施設をつくっていきたい。

担当アドバイザーの声

中小企業診断士 長船 洋人氏

車イス利用者の入浴やトイレなどが必要な作業は職員にとって重労働である。今後施設の改装により、働きやすい環境を整え、従業員の負担軽減を図って欲しい。また、コロナ禍において、子の学校の臨時休校などに対応する為、新たな制度の導入も検討してほしい。

⑪ バリアフリー ⑦ 玉野市魅力ある職場環境づくり応援事業補助金

女性活躍・**無料** 働き方改革アドバイザーを 派遣しました。



岡山県は女性の活躍と、
それを推進する企業を応援します！

平成28年4月1日施行！

女性活躍推進法とは？

職業生活において、活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性の活躍推進に向けた職場環境改善を目的とした法律です。

サポートの流れ

ウィズコロナ・アフターコロナに対応した働き方改革や女性活躍の推進を目指している*企業を対象に
中小企業診断士や社会保険労務士等の専門家を派遣し、課題を分析。
各企業の実情に応じたアドバイスやサポートを行いました。

※アドバイザー派遣の条件：岡山県内の事業所（派遣予定数8事業所）

STEP 1 コーディネーターによる 事前ヒアリング

コーディネーターが企業にお伺い、又はお電話でのヒアリングを通じて、現状を把握し、ご要望をお聞きしました。



STEP 2 アドバイザー派遣 (計2回)

ヒアリングを基に各企業の実情に応じて課題を分析し
オーダーメイドで女性活躍・働き方改革の推進に関する取組をご提案いたしました。

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

STEP 3 終了後のフォロー

アドバイザー派遣終了後も、さらなる課題解決策や人材育成・女性の職域拡大など
女性活躍・働き方改革を促進するための取組にご協力させていただきました。