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
- ●有限会社三協鋲螺
- ●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、働き続けたくなる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な社会へ／

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	10万円	15万円
通算1か月以上の男性従業員の育児休業取得	20万円	30万円
同僚応援手当等加算	上限10万円	上限15万円

※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」、「くるみん認定企業」、「プラチナくるみん認定企業」、「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】

❶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。 ❷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種類のくるみんにそれぞれ「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。

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が期待できます。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てしまったり、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。

おかやま 子育て応援宣言企業

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。

おかやま 子育て応援宣言企業 アドバンス 2024年度

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」ロゴマークを使用していただけます!（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。

おかやま 子育て応援宣言企業

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。

「アドバンス企業」認定制度

おかやま 子育て応援宣言企業 アドバンス 2024年度

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していただけます!（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。

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

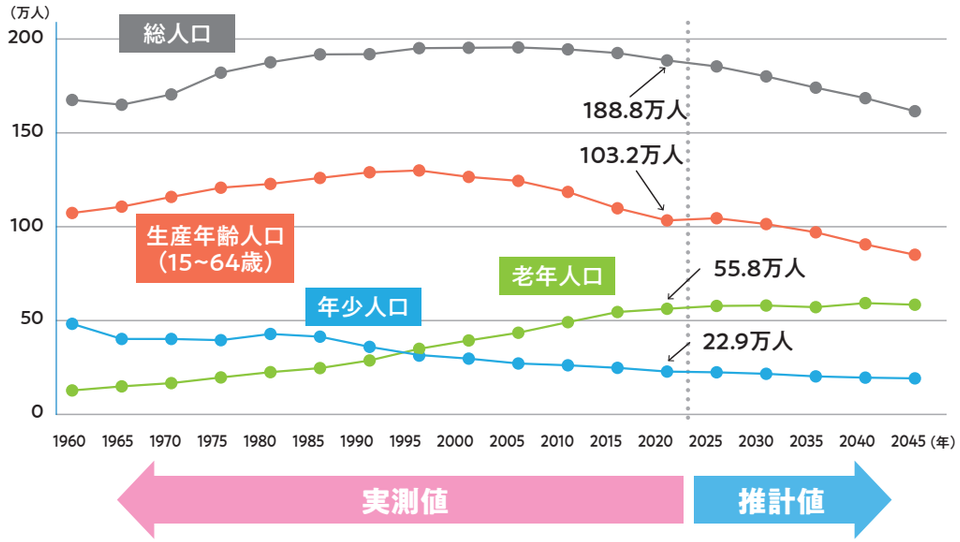
仕事と家庭の両立に取り組むための参考データ

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います。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。

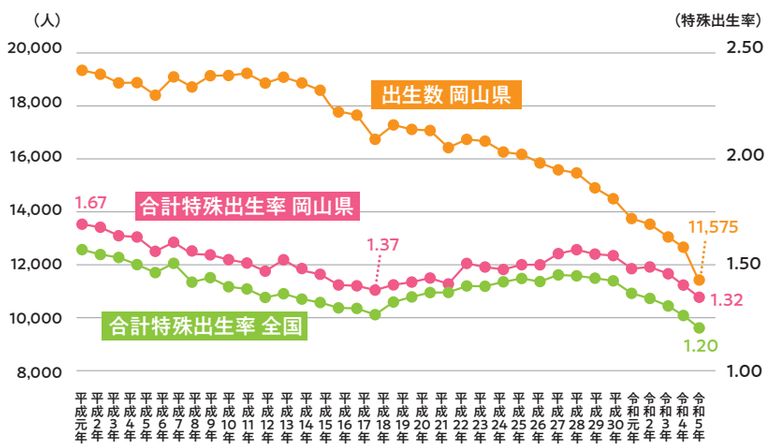
人口減に伴う労働力の減少

【岡山県の人口と労働力】



※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。人口を維持するのに必要な2.07を大きく下回っています。

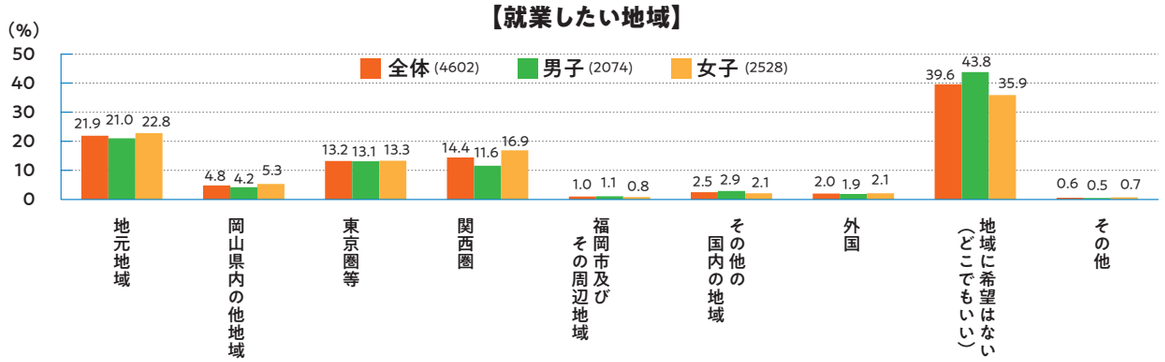
※出典:厚生労働省「人口動態統計」

県内高校生の就業における地域選択の分析

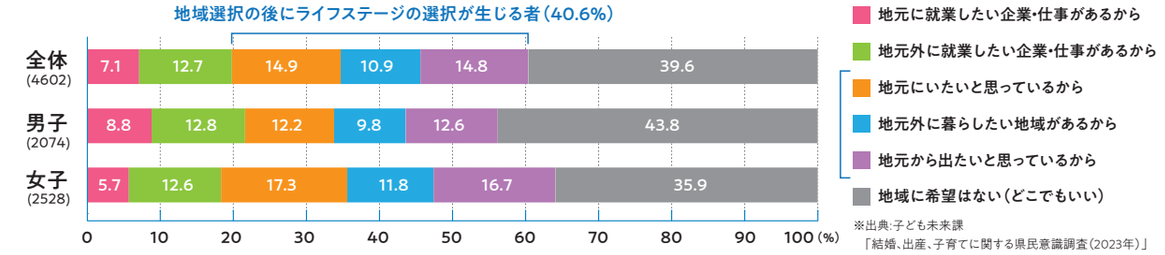
高校生が初めて就職する際(高校や大学等を卒業後の就職を指し、起業や家業を継ぐ場合も含む)の希望する地域について調査を行いました。「地元地域」を希望と答えた割合は21.9%で、男女差は見られませんでした。

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】

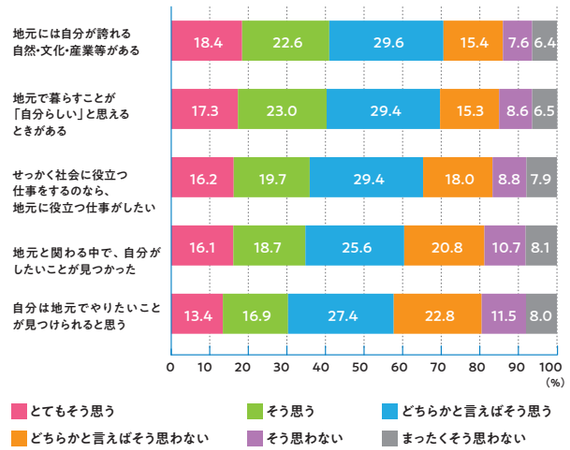


※出典:子ども未来課「結婚、出産、子育てに関する県民意識調査(2023年)」

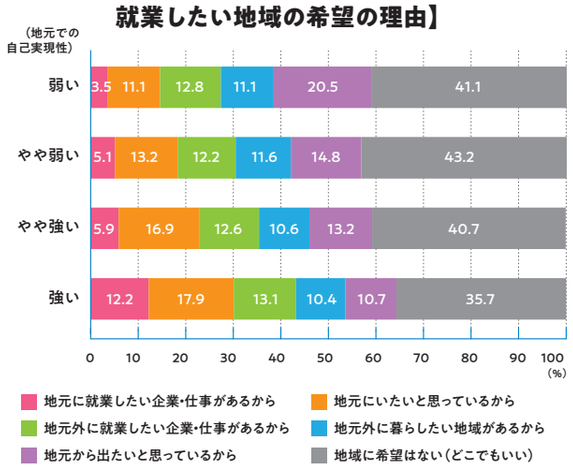
県内高校生の地元・県内を希望する要因の分析

進学や就職、結婚といったライフステージの選択より、「地元にいたい」「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、「地元に誇れる産業等がある」「地元の役に立つ仕事がしたい」など地元での自己実現性が強いほど、「地元にいたい」人の割合が高い傾向にあります。

【地元での自己実現性】

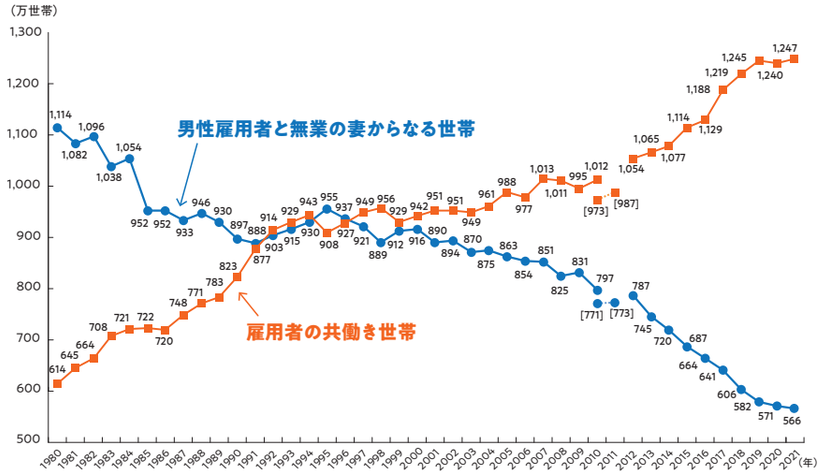


【地元での自己実現性と就業したい地域の希望の理由】



※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）



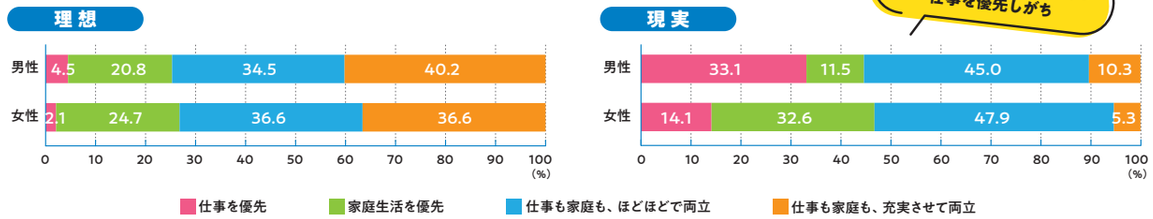
資料:1980~2001年は総務省統計局「労働力調査特別調査」、2002年以降は総務省統計局「労働力調査（詳細集計）（年平均）」

（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）」とでは、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】



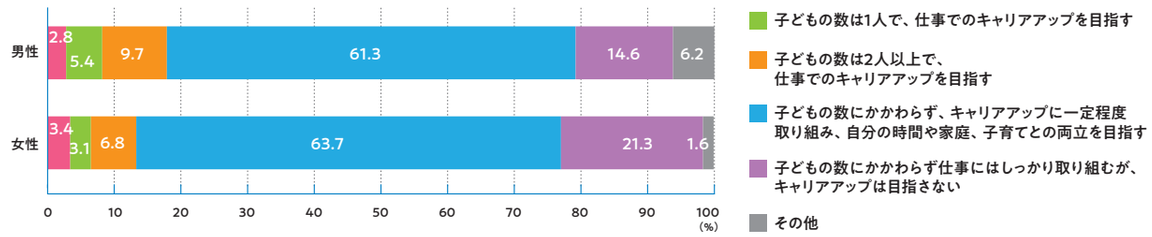
※出典:子ども未来課「結婚、出産、子育てに関する県民意識調査（2023年）」

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。

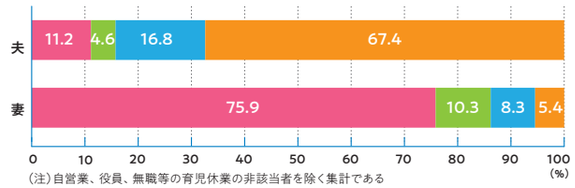
子どもの数に関わらずキャリアアップを目指したい方が多い



※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）」

男女の育児休業の取得状況について

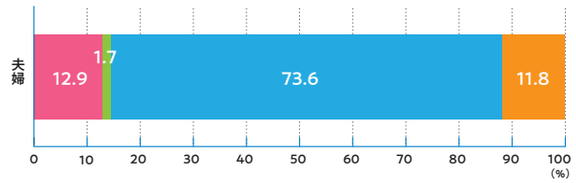
【子育て世帯の育児休業の取得状況】



（注）自営業、役員、無職等の育児休業の非該当者を除く集計である

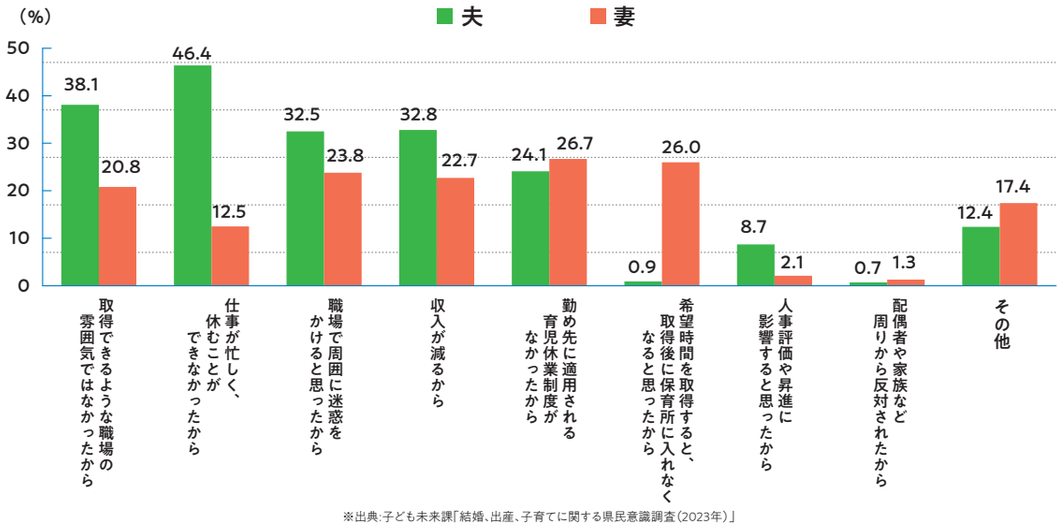
取得した
取得したが、取得したかった期間よりも短かった
取得したかったが、できなかった
取得するつもりがなかった

【夫婦の育児休業の取得状況】



両方とも取得した
夫は取得したが、妻は取得していない
夫は取得していないが、妻は取得した
両方とも取得していない

【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】



※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）」

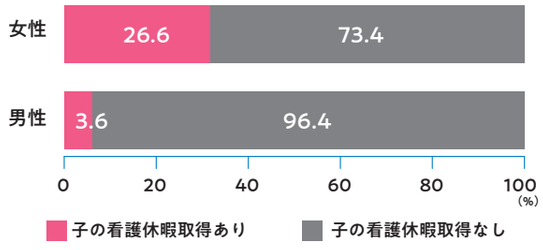
夫の育児休業取得率がまだまだ低い結果に

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」「職場の雰囲気的に取得しづらかった」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。

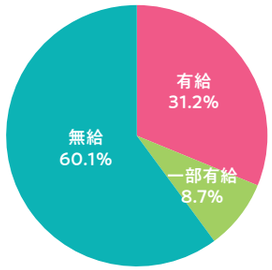
さらに、夫婦ともに「勤務先に適用される育児休業制度がなかった」という回答が約4分の1を占めており、企業の制度面にもまだ課題があることがうかがえます。

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】



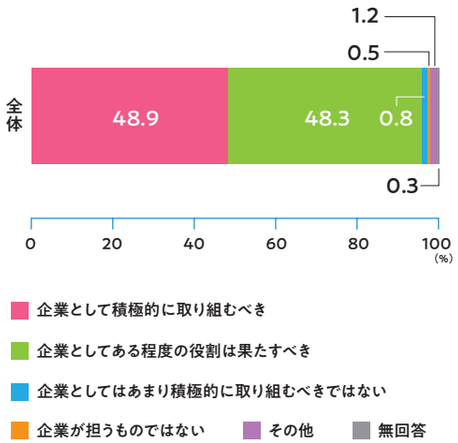
子の看護休暇制度における給与形態を調査したところ、全体の6割が無給です。子どもが病気やケガをした際に安心して看護することができる休暇制度が必要です。

※出典:労働雇用政策課「仕事と家庭の両立支援に関する調査（令和3年度）」

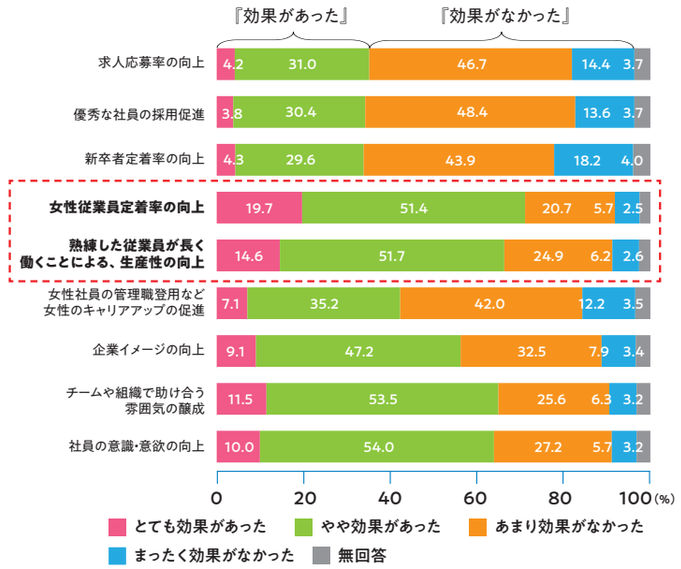
県内企業の子育て支援について

【従業員への子育て支援に対する考え方】

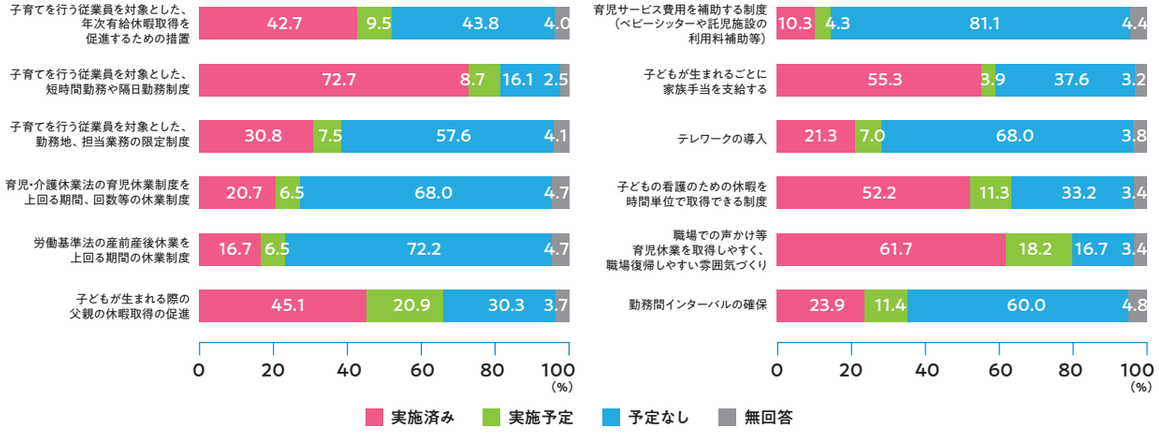
従業員への子育て支援に対する考え方を尋ねたところ、「取り組むべき」と答えた企業は97.2%でした。



【従業員への子育て支援を行った結果】

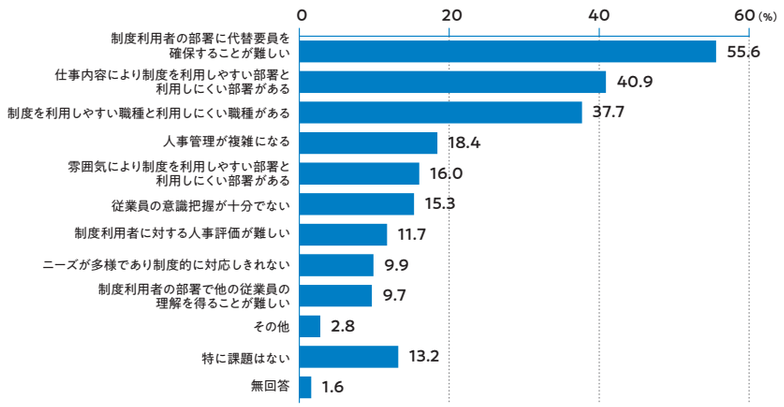


【従業員への子育て支援制度と今後の整備予定】



【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。



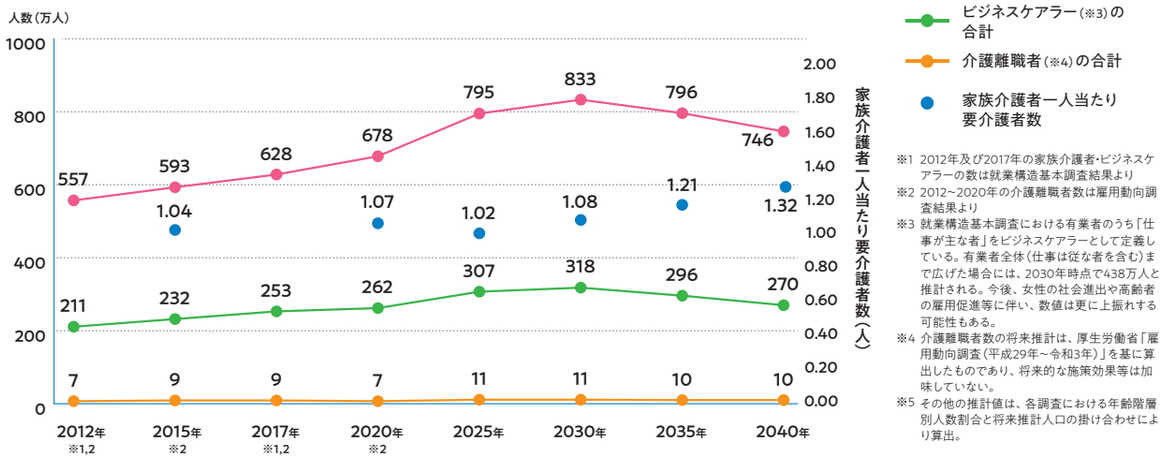
※出典:子ども未来課「県内企業の子育て支援に関する調査(2023年)」

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。

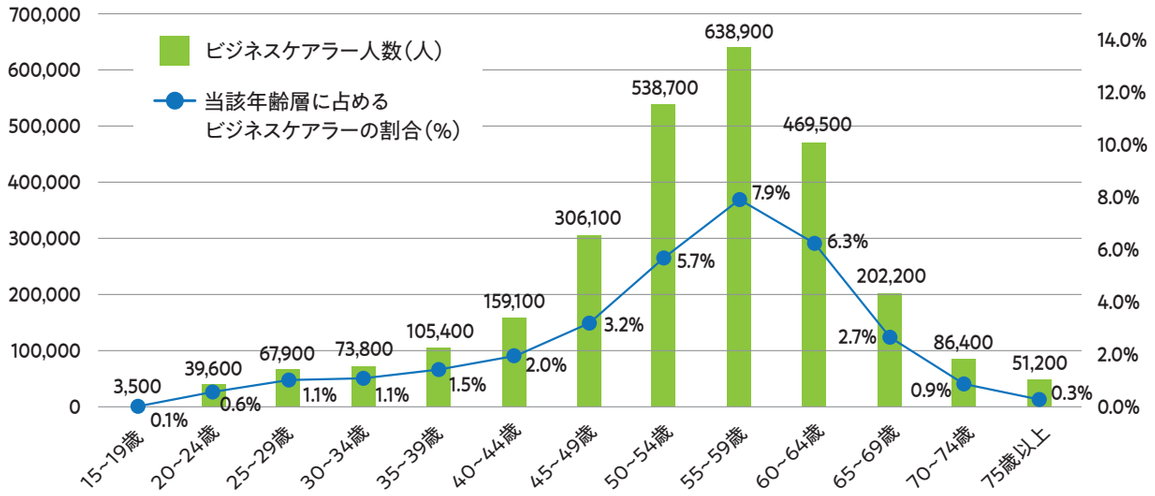
また、介護者が家族介護に費やす時間は男女ともに1日2時間以上(総務省「社会生活基本調査(2021年)」)となっており、仕事と介護の両立には、働く時間を柔軟に調整できるなど多様な働き方ができる職場づくりが必要です。

【ビジネスケアラーに関連する指標の推移】



※1 2012年及び2017年の家族介護者・ビジネスケアラーの数は就業構造基本調査結果より
※2 2012~2020年の介護離職者数は雇用動向調査結果より
※3 就業構造基本調査における有業者のうち「仕事が主な者」をビジネスケアラーとして定義している。有業者全体(仕事は従な者を含む)まで広げた場合には、2030年時点で438万人と推計される。今後、女性の社会進出や高齢者の雇用促進等に伴い、数値は更に上振れする可能性もある。
※4 介護離職者数の将来推計は、厚生労働省「雇用動向調査(平成29年~令和3年)」を基に算出したものであり、将来的な施策効果等は加味していない。
※5 その他の推計値は、各調査における年齢階層別人数割合と将来推計人口の掛け合わせにより算出。

【年齢階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、「仕事が主な者」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-tanjikan.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

●業務改善助成金
生産性向上関係
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/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/roudoukijun/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

●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/