

DXの取組方法を  
事例とあわせて  
ご紹介します！

人とデジタルが  
調和した、  
誰もが働きやすい  
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！

♪-SUN♪ SUN♪  
愛あるDXで、  
岡山の職場を晴れやかに。

# 働きやすい 職場づくり 取組事例集 2025

岡山県内の優良企業

8

事例掲載

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8(2026)年2月発行



愛あるDXで、  
岡山の職場を晴れやかに。



## CONTENTS

- 03 県内企業の子育て支援について
- 05 企業の仕事と家庭の両立支援への取組における課題
- 07 DXって何?その可能性と進め方

### DX推進による

#### 働きやすい職場づくり推進企業一覧 (全5企業)

- 11 旭テクノプラント株式会社 (従業員: 172名)
- 13 レプタイル株式会社 (従業員: 15名)
- 15 丸五ゴム工業株式会社 (従業員: 981名)
- 17 岡山流通株式会社 (従業員: 10名)
- 19 協和ファインテック株式会社 (従業員: 236名)

### 多様な取組による

#### 働きやすい職場づくり推進企業一覧 (全3企業)

- 21 株式会社カフェ青山 (従業員: 95名)
- 23 株式会社アール・ケア (従業員: 447名)
- 25 オーエヌ工業株式会社 (従業員: 229名)

- 27 令和7年度県が実施する働きやすい職場づくりの取組
- 29 くるみん、ユースエール、えるぼし、岡山県男女共同参画社会づくり表彰について
- 31 おかやま子育て応援宣言企業
- 33 勤務間インターバル制度について
- 34 仕事と家庭の両立に取り組むための参考データ
- 37 企業のDX推進のための参考データ
- 39 各機関のホームページ
- 40 働きやすい職場づくり相談窓口

# 県内企業の 子育て支援について



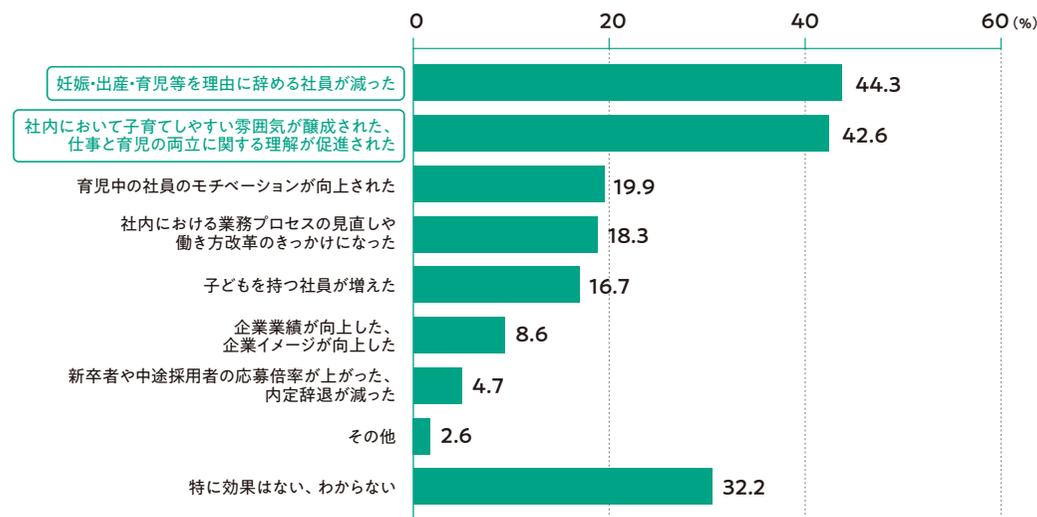
子育てと仕事が両立しやすい環境づくりは、今や一部の従業員のための取組ではなく、企業の持続的な成長を支える重要なテーマとなっています。

岡山県内では、育児期の不安や負担に寄り添いながら、誰もが安心して働き続けられる職場を目指し、さまざまな工夫や制度づくりに取り組む企業が増えています。そうした県内企業の子育て支援の取組に焦点を当て、働きやすい職場づくりにつながるヒントをご紹介します。

## 仕事と育児の両立支援の効果について

### 仕事と育児の両立支援推進の効果

仕事と育児の両立支援を推進したことによる効果について尋ねたところ(複数回答)、「妊娠・出産・育児等を理由に辞める社員が減った」と回答した企業が44.3%と最も多くなりました。次いで、「社内において子育てしやすい雰囲気が醸成された、仕事と育児の両立に関する理解が促進された」が42.6%、「育児中の社員のモチベーションが向上された」が19.9%となっています。



※出典:労働雇用政策課 令和6年度仕事と家庭の両立支援に関する調査結果報告書

### 妊娠・出産・育児等を理由に辞める社員が減った

妊娠・出産・育児と仕事の両立に不安を感じることは、離職の大きな要因の一つです。

テレワークや短時間勤務、柔軟な勤務時間制度など、ライフステージに応じた働き方を選択できる環境を整えることで、「続けられない」という理由による離職を防ぐことが可能になります。



### 社内において子育てしやすい雰囲気が醸成された

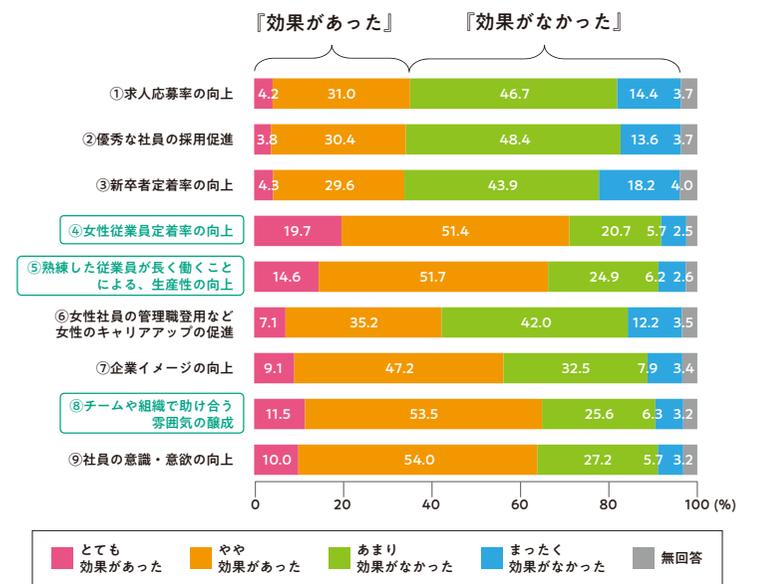
仕事と育児の両立支援は、制度を整えるだけでなく、職場全体の意識や風土にも良い影響を与えます。上司や同僚の理解が進み、育児に関する相談や情報共有がしやすくなることで、「お互いに支え合う」職場の雰囲気が生まれます。



## 従業員への子育て支援を行った効果

従業員への子育て支援の効果について「効果があった」と回答した企業の割合を見ると、「女性従業員定着率の向上」は71.1%と最も高く、「熟練した従業員が長く働くことによる生産性の向上」も66.3%と高い結果となりました。

特に、これらの効果は子育て支援に積極的に取り組んでいる企業で顕著であり、下部グラフが示すように、例えば「女性従業員定着率の向上」について見ると、「積極的に取り組んでいる」企業では「とても効果があった」が33.8%となっている一方、「あまり取り組んでいない」企業では2.7%にとどまるなど、取組状況によって効果に大きな差が見られます。



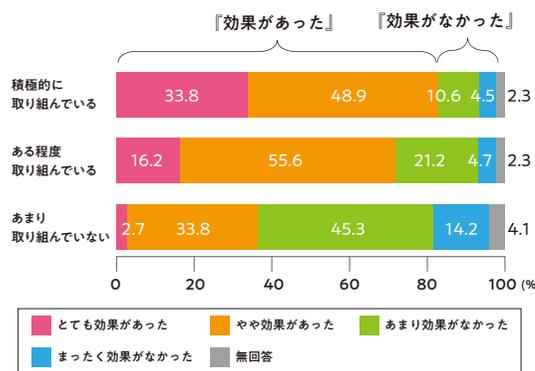
※出典:子ども未来課 県内企業の子育て支援に関する調査(2023年)

### 女性従業員定着率の向上

出産や育児のタイミングは、女性従業員にとって働き続けられるかどうかを左右する大きな転機となります。

育児休業制度の整備や短時間勤務、柔軟な働き方の導入など、子育てと仕事が両立しやすい環境を整えることで、育児期における不安が軽減され、離職の防止につながります。

その結果、女性従業員がライフステージの変化に左右されることなく働き続けられるようになり、定着率の向上が期待されます。

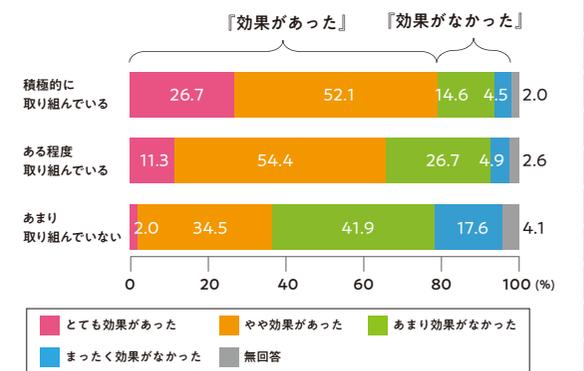


※出典:子ども未来課 県内企業の子育て支援に関する調査(2023年)

### 熟練した従業員が長く働くことによる生産性の向上

子育て支援の充実、育児期を迎えた従業員が退職せず、これまで培ってきた知識や経験を生かしながら働き続けることを可能にします。熟練した従業員が長期的に在籍することで、業務の質や効率が維持・向上し、安定した生産性の確保につながります。

また、経験豊富な従業員が後進の育成や業務の引き継ぎを担うことで、ノウハウの共有や組織力の向上にも寄与します。結果として、子育て支援への取組は、従業員個人の働きやすさだけでなく、企業全体の持続的な成長を支える基盤となります。



※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)





企業の



# 仕事と家庭の



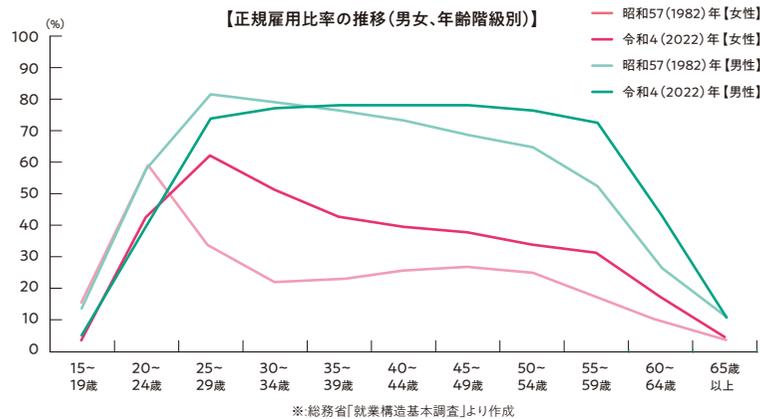
# 両立支援への取組における課題

子育てや介護で仕事と家庭の両立に負担を感じる方は少なくありません。2025年4月の育児・介護休業法改正により、時差出勤や短時間勤務制度の整備が進んでいますが、課題は依然として残されています。本事業では、現状の課題を把握し、企業の取組のきっかけとなる情報を提供します。

## 仕事と家庭の両立を取り巻く環境

女性の正規雇用比率が20代後半をピークに、出産・育児期にあたる30代から40代にかけて低下する「L字カーブ」は、近年、両立支援制度の普及などにより、このカーブの落ち込み幅は縮小傾向にありますが、依然として男女間で差が見られます。

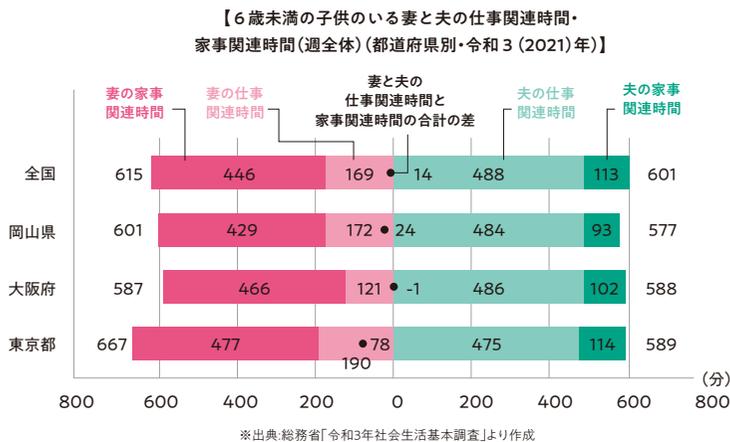
正規雇用を望む男女が継続して働けるよう、働きやすい職場環境づくりが求められます。



## 【家庭内の役割分担と社会の意識】

6歳未満の子供のいる妻と夫の仕事関連時間及び家事関連時間の全国平均を見ると、家事関連時間は妻の方が約5時間半(333分)長く、仕事関連時間は夫の方が約5時間(319分)長くなっています。

女性の正規雇用比率は高くなっている一方、家事・育児の負担は依然として女性に大きく偏っている実態がうかがえます。



## 仕事と家庭の両立支援への取組における課題

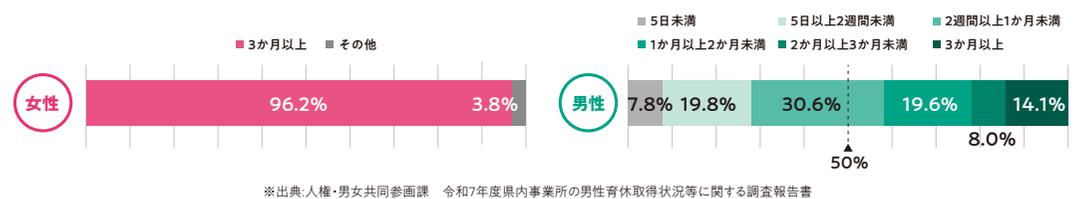
### 課題1 男女別育休取得率の現状と課題

【育児休業取得者の男女別割合(岡山県)】

男性の育休取得率は向上しているものの、取得期間は依然として短く、育児が女性に偏りやすい構造が続いています。男女ともに継続的に育児に関われる職場環境づくりが求められています。



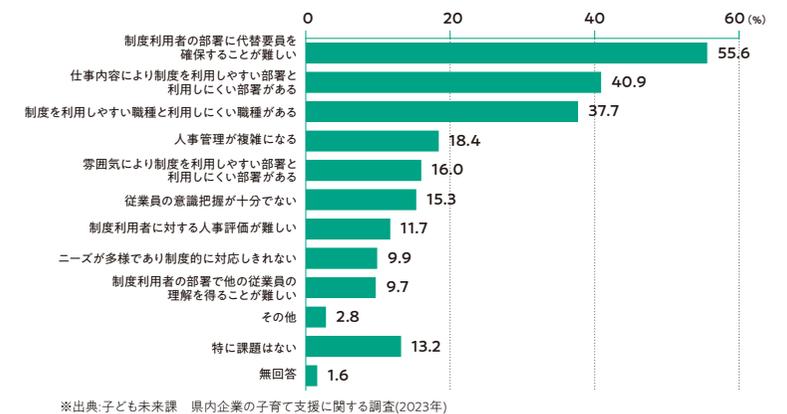
【育児休業制度の取得期間別割合】(常用労働者30人以上の事業所)



### 課題2 中小企業における両立支援の負担感

【子育て支援についての課題】

大企業と比べて、中小企業の多くでは育児休業取得による代替要員の確保など、両立支援に対する負担感が大きいのが実情です。こうした状況を改善し、従業員が安心して子育てをすることができる職場環境づくりを進めることが重要です。



### 課題3 テレワークの現状と課題

テレワークは、通勤時間の削減や働き方の柔軟化を通じて、育児や介護と仕事の両立を支える効果があります。一方で、厚生労働省の調査ではテレワークの実施率が低下傾向にあり、2024年1月時点で14.8%にとどまっていることから、定着に向けた取組が課題となっています。

【テレワーク導入率】



【テレワーク実施率】



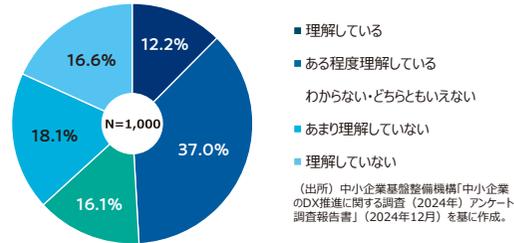
# DXって何？その可能性と進め方

経済産業省が示すDX(デジタルトランスフォーメーション)とは、デジタル技術を活用して組織や業務、ビジネスモデルを変革し、企業の競争力を高めることとされています。単にデジタル技術を導入するだけでなく、既存のシステムを見直し、業務プロセスそのものを改善・変革しながら、**新しい価値を生み出していくこと**がDXの目的です。



## 中小企業のDXの現状

DXは未だ中小企業には十分に浸透しているとはいえません。中小企業では、2024年時点でDXを「理解している」または「ある程度理解している」と回答した企業は全体の約半数にとどまっています。



### デジタル活用の段階には、下記のように4つのフェーズがあります。

これらの段階を正しく理解し、自社の現状に応じたステップでDXを推進していくことが重要です。

	アナログ	デジタル化の実現	DXの実現
	①デジタル化が全く未着手	②デジタイゼーション	③デジタライゼーション
詳細	紙や電話を使用するアナログ業務が中心、デジタル化が図られておらず、効果なし	業務標準化・業務効率化による事務負担軽減・コスト削減の効果が少しずつ発生	デジタルツールやインフラを活用し、業務効率化によるコスト削減・データ活用による業務改善を実現
取組例	受発注をFAXや電話のみで実施 勤怠管理として出勤簿に判子を押印	顧客との連絡手段をFAXから電子メールに切り替え	在庫情報システムによる在庫・発注量の管理 顧客管理システムによる効率的な営業活動の促進

※出典: 経済産業省 DX支援ガイドライン-デジタル化から始める中堅・中小企業等の伴走支援アプローチ-

## 【中小企業にこそDXが必要な3つの理由】

人材、リソース、コストの面から、中小企業にとってDX導入は容易ではありません。しかし、中小企業にこそDX推進が不可欠です。以下、その必要性を示す3つの理由をご紹介します。

### 従業員数が少なく業務が属人化している

中小企業は従業員数が限られ、一人ひとりの業務負担が大きく、属人化しやすい傾向があります。DXにより定型業務を自動化・標準化することで、少人数でも業務が回る体制を整え、限られた人材を付加価値の高い業務に集中させることができます。

### 低コストでも導入できるDXツールの出現

DX推進にあたり、ツール導入は費用負担が課題となる場合があります。しかし近年は安価で活用しやすいツールも増えており、中小規模の企業でも無理のない範囲で導入できるケースが多くなっています。

### 中長期的な目線での業務効率化が求められる

中小企業にとって中長期的なリソース確保は容易ではありません。しかし、業務効率化を進めなければ現状維持にとどまり、業績向上は難しいのが実情です。短期的にはコスト負担が伴いますが、中長期的な視点でDXを推進することが中小企業には求められています。

## DX推進によって、従業員の働き方はどう変わるのか？

DXの推進は、業務の効率化にとどまらず、従業員一人ひとりの働き方そのものを見直すきっかけとなります。テレワークやフレックスタイム制など、DXと連動した柔軟な働き方を導入することで、時間や場所にとられない多様な選択肢が生まれ、仕事と私生活を両立しやすい環境づくりにつながります。こうした働き方は、ライフスタイルや価値観が多様化する現代の求職者にとって大きな魅力となる一方、企業にとっても優秀な人材の確保や定着を図る有効な手段となります。

### DX推進が従業員と企業にもたらすメリット

#### 【従業員へのメリット】

- 場所や時間を選べる柔軟な働き方の実現
- 単調業務の削減とより価値ある業務への集中
- 労働環境の改善でワーク・ライフ・バランスの充実
- データの一元管理で素早い顧客対応と意思決定が可能に

#### 【企業へのメリット】

- 優秀な人材の確保・人手不足の解消
- 業務効率化・自動化など働き方改革の実現
- BCP(事業継続計画)の実効性向上
- 新たなビジネスの開発やグローバル化など市場の変化へ素早い対応



## DXが支える、仕事と家庭を両立できる働き方

### DXと業務効率化

DXの推進は、従業員と企業の双方にとって重要なテーマである「業務効率化」を実現する有効な手段です。例えば、データ入力や定型な事務処理などのノンコア業務に対して、RPA(Robotic Process Automation)といったデジタル技術を活用し自動化することで、業務負担の軽減と作業時間の短縮が図られます。これにより、限られた人材や時間を、付加価値の高いコア業務へと振り向けることが可能になります。



### DXで実現する、柔軟で持続可能な職場環境づくり

DXの推進により、テレワークやワーケーションなど、オフィス以外の場所でも業務が行える柔軟な働き方が可能になります。こうした環境整備は、従業員の多様なライフスタイルに対応するとともに、非常時にも業務を継続できる体制づくりにもつながります。

また、DXを活用した勤怠管理や情報共有の仕組みは、場所や時間にとられない働き方を支えると同時に、仕事と家庭を無理なく両立できる職場づくりを後押しします。こうした取組は、従業員が安心して働き続けられる環境を整え、人材の定着や企業の持続的な成長にもつながります。



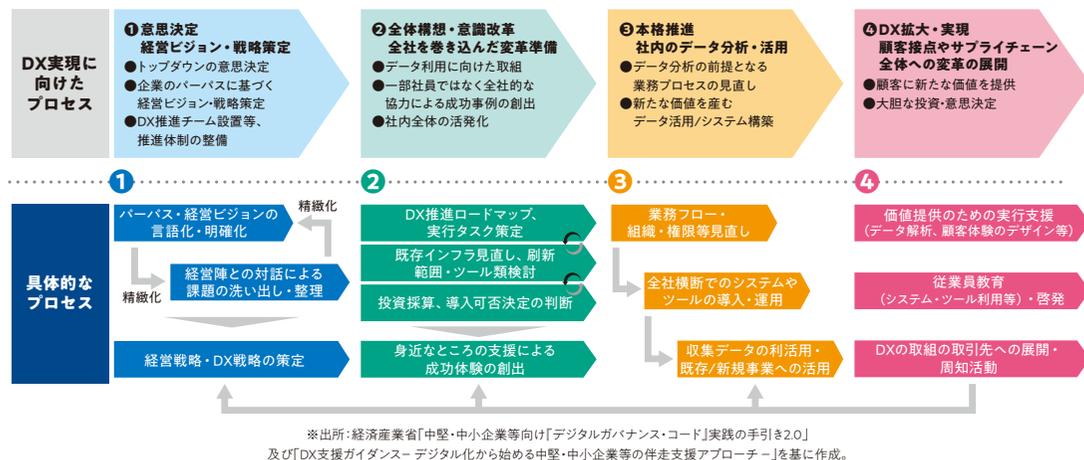
### タスク管理とマニュアルのデジタル化で進める、業務の見える化と効率化

DXの推進により、タスク管理ツールなどを活用して業務を分解・共有し、部門や組織を横断して進捗を可視化することが可能になります。業務プロセスをデジタル化・自動化することで、関係部署が状況をリアルタイムで把握でき、進捗に応じた迅速な対応や連携が図れるようになります。また、業務マニュアルをデジタル化することで、作業手順やノウハウを誰もが確認できる環境が整い、属人化の防止や引き継ぎの円滑化にもつながります。



# 「中小企業におけるDXの進め方」

DXを進めるにあたり、何から着手すれば良いかわからないという企業が多いのではないのでしょうか。そのような中小企業向けに、経済産業省は2022年4月に「中堅・中小企業等向け『ガバナンス・コード』実践の手引き」を公表しています。ここでは、この手引きに基づいて、中小企業のDXの進め方を解説します。



## 【DX実現に向けた4ステップ】

### ①意思決定

初めのステップは、経営層が自社や組織の社会における役割や存在意義(パーパス)を描き、経営ビジョンを明確にすることです。ITコーディネータなどとコミュニケーションをとりながら、ビジョンと現状のギャップを認識し、それを埋めるためのDX戦略を策定していきます。

▶参考:「中堅・中小企業等向けデジタルガバナンス・コード実践の手引き」



#### 【DX実現の具体的な方法】

- 経営層との対話を通じて課題を洗い出し・整理し、パーパスや経営ビジョンの言語化・明確化を繰り返すことで、その精緻化を図る
- 経営戦略・DX戦略を策定

### ③本格推進

次の段階では、DXを本格的に推進していきます。データ活用を前提とした業務プロセスの見直しを図り、全社横断でシステムやツールの導入・運用を実施します。また、新システムやツールの稼働により収集したデータを、既存事業や新規事業にどのように活用していくかを検討することが重要です。

#### 【DX実現の具体的な方法】

- 業務フロー・組織・権限等の見直し
- 全社横断での導入ツールの運用
- 収集したデータの利活用及び既存・新規事業へ活用

### ②全体構想・意識改革

DX推進チームを中心に、ビジネスモデルやプロダクトなど、具体的な変革内容を検討します。その際には、社内全体の意識改革も不可欠です。従業員一人ひとりが自覚を持ち、自発的に行動できるよう、経営ビジョンと結びつけてDXの構想を共有することが重要です。あわせて、DX推進の基盤づくりとして、アナログ業務のデジタル化や、蓄積されたデータを有効に活用できるシステム環境の整備を進める必要があります。

#### 【DX実現の具体的な方法】

- 「DX推進のロードマップや実行タスクの策定」「既存インフラの見直しと刷新範囲、新規導入ツールの検討」「投資採算や導入可否の判断」について相互に検討し、実施へとつなげる
- はじめの一歩として、身近なところの支援による成功体験を創出

### ④DX拡大・実現

最後にDXの取組を顧客接点やサプライチェーン全体へ展開していきます。社内のDXで得たナレッジを元に、ステークホルダーへも拡大していきましょう。また、DXの取組は定期的に見直し、ブラッシュアップしながら継続的に推進することが大切です。

#### 【DX実現の具体的な方法】

- 価値提供のための実行支援(データ解析、顧客体験のデザイン等)
- 従業員への教育(システム・ツール利用等)・啓発

## DX推進の効果について

point

### 01 業務時間の大幅削減と生産性向上

DXの推進により、手作業や二重入力が削減され、多くの企業で大幅な業務時間短縮が実現しています。

例えば、旭テクノプラント株式会社では、RPAや生成AIの活用により、**文書作成・調査業務で年間277日分、定型業務で年間312日分の作業時間を削減**しました。

岡山流通株式会社では、**受注から請求までの業務を一元化し、月280時間超の業務削減を達成**しています。

こうして生まれた時間を、改善提案や顧客対応など、付加価値の高い業務に充てられるようになっています。

詳しくはP11-12、P17-18をCheck!

point

### 02 情報の一元管理による意思決定の迅速化

業務データをリアルタイムで共有することで、経営判断のスピードと精度が向上しています。

旭テクノプラント株式会社では、受注状況や売上見込みを常に最新の数値で把握できるようになり、関係者が**数値に基づき迅速に意思決定できる体制**を構築しました。現場と経営層の情報差が解消され、全社的に一体感のある動きが可能となっています。

詳しくはP11-12をCheck!



point

### 03 業務の属人化解消と業務継続性の向上

DXによる業務の見える化・標準化は、属人化の解消にも大きく寄与しています。

丸五ゴム工業株式会社では、生産進捗管理システム「丸五POP」を導入し、**伝票への手書きや転記作業、掲示作業をすべてゼロ**にしました。

これにより、担当者が不在でも進捗状況を把握でき、効率的な応援体制が可能になっています。

詳しくはP15-16をCheck!

point

### 04 仕事と家庭が両立しやすい職場の実現

業務の可視化や引き継ぎの明確化は、休暇取得や育児支援にもつながっています。

レプタイトル株式会社では、業務内容や進捗を共有する仕組みを整えたことで、**男女ともに無理なく育児休業を取得でき、育児休業取得率100%**を達成しました。また、勤怠管理時間は**月40時間から8時間へ削減**され、復職後も安心して働ける環境が整っています。

詳しくはP13-14をCheck!

point

### 05 品質向上・顧客満足度・企業価値の向上

DXは、業務の正確性向上や納期短縮にも効果を発揮しています。

協和ファインテック株式会社では、受発注の電子化により、**2,000件/月規模で発生していた検収遅延が、5~30件/月以下へ大幅に改善**しました。

さらに、生産計画の見直しによって納期短縮を実現し、**取引先件数は280社から310社へ増加**しています。

詳しくはP19-20をCheck!

## “働きやすい職場づくり”取組事例 01

## 旭テクノプラント株式会社

## 企業情報

所在地：倉敷市新田2403-1  
従業員：172名(男性115名 女性57名)  
HP：https://www.asahi-techno-p.co.jp



- 第1回働きやすく生産性の高い企業・職場表彰 優秀賞(2017)
- 第4回ホワイト企業大賞 特別賞 健全志向経営賞(2018)
- 令和4年度おかやまIT経営力大賞 優秀賞(2022)
- DBJ健康経営格付2023(2024)
- 健康経営優良法人2025中小規模法人部門プライト500 認定(2025)
- DX認定事業者(2025)
- おかやま子育て応援宣言企業 アドバンス企業(2020)

代表取締役  
藤森 健

## 【会社独自の“働きやすい職場づくり”取組制度一覧】

- 建設業では珍しい完全週休2日制
- 社員・社員のご家族の健康をサポートする「健幸経営」への取組
- 奨学金返済支援制度
- 30歳以上の社員は終身医療保険加入
- ご家族応援支援金(配偶者・お子様誕生日祝金 子女教育手当、出産祝金等)

## “数値で見る”働きやすい職場環境

- 男女比率 **男性 67%** **女性 33%**
- 女性の育児休業取得率・復帰率 **100%**
- 有給休暇消化率 **67%**
- 男性の前年度育児休業取得率 **67%**
- 月平均残業時間 **12.7 時間**

## DXの取組を始めたきっかけ

建設業界では、技術者の高齢化や若手人材の不足による人手不足が深刻化しています。中でも大きな課題は、現場担当者の業務負担が大きいこと。現場管理業務では書類作成などの事務処理に多くの時間が割かれ、本来注力すべき専門業務に十分集中できないという状況でした。当社は現場などの社外での業務が多いため、以前から場所を選ばず働ける環境づくりに取り組んでいました。コロナ禍前にはクラウドPBXを導入し、事務社員のリモートワークも実現。この取組を一部にとどめず、現場の課題を根本から解決するため、2023年にはDX推進室を発足し、翌年に部署横断のDX推進チームへ拡大しました。現場の事務処理を、DX活用により本社や在宅勤務の社員が分担・支援し、「現場担当者が現場でしかできない付加価値の高い業務」に専念できる体制の構築を目指しています。

DX  
取組時の  
目標

## ●DX関連の取組実施による業務効率化

※1日8時間稼働、1ヶ月を30日として算出

2024年時点で **年間 183日**分削減2028年3月末までに業務削減時間 **年間 375日**分以上

## ●自社で設定した「健幸目標チャレンジ11」

11項目中 **8項目**以上の達成【項目例】喫煙率10%未満  
適正体重率90%以上 など

## DXの取組内容

## 対象業務

業務データの一元管理と情報共有

## 業務課題

現場担当者の事務負担が重いという課題に対し、DX推進体制を整備。「現場でしかできない高付加価値業務」に専念できる体制を整えることで、業務効率化や生産性向上を図ります。

## 【プラットフォームを中核とした全社DXの推進】

ノーコード型のプラットフォームシステムを中核に据え、全社的なDXを推進しました。例えば、RPAを活用して社内外に点在する情報を自動で収集・集約し、社員情報やお客様情報、案件情報、工事情報など、業務の基盤となるデータを一元管理しています。これまで手動で行っていた、入札公告を確認して社内掲示板に掲載するといった定型業務も自動化しました。

関係者が必要なときに「いつでも・どこでも・誰でも・何度でも」情報を確認できる業務基盤を構築し、迅速な意思決定と業務効率化を実現しました。また、専門的なIT知識がなくても現場担当者主導で業務アプリの作成・改修が可能となつて、業務の変化や現場ニーズに即応できるシステムとなっています。なお、RPAツールは月に約1,030回稼働しています。

## DX取組ポイント

- ノーコード型プラットフォームシステム導入
- 業務の基盤となるデータを一元管理
- 進捗状況や関連情報をリアルタイムで共有
- 迅速な意思決定と業務の効率化を実現

## DXの取組による成果

## 働き方の変化

## 業務の効率化に加え、働き方や意思決定の質も変化しました。

情報の一元化により、受注状況や売上見込みを常に最新の数値で把握でき、ほぼリアルタイムで管理職が数値的根拠に基づき迅速に意思決定できる体制を構築。業務の属人化が解消され、担当者が不在でも業務継続が可能になりました。また、RPAによる定型業務の自動化と生成AIの活用によって業務の正確性が向上。事務作業にかかる時間が短縮され、社員が「こなす」業務から「考えて付加価値を生む」業務へと軸足を移し、新たな提案・改善に集中できる環境が整っています。

## 現場の声・意識の変化

- 業務の重点が“探す・まとめる”から“考える・決める”へシフトした
- 提案の質とスピードが上がった

## “数値でみる”取組の成果

- 文書作成・調査業務 **年間 277日**分削減
- 定型業務作業時間 **年間 312日**分削減

## DXの取組を進める中での苦労と今後の課題について

## ●最初にぶつかった壁

10~70代の幅広い年齢層の社員が在籍し、PC操作やデジタルツールの習熟度に差があるため、生成AI導入時は「使い方がわからない」という苦手意識が課題でした。そこでDX推進室のメンバーが実践的な研修を繰り返し開催。現在は「生成AIを週に何度も利用する」社員の割合が50%を超え、業務への活用が定着しつつあります。

## ●今後のDXにおける課題

DX推進により、拠点が離れた社員同士の対面コミュニケーションが少なくなることが懸念されます。コミュニケーション不足は業務ミスにつながりやすいため、日常でも声を掛け合える関係づくりを重視し、交流の機会を創出。研修旅行や全社員が集う「望年会」など社内イベントの参加率は高く、人のつながりは当社の強みです。この強みを活かしつつ、DXと両立させることが今後の課題です。

DX推進による

“働きやすい職場づくり”取組事例 **02**

レプタイル株式会社

企業情報

所在地：津山市田町23  
従業員：15名(男性4名 女性11名)  
HP：https://www.reptiles.co.jp/



- おかやま子育て応援宣言企業(2021)
- 健康経営優良法人(2024~)



代表取締役  
丸尾 宜史

【会社独自の“働きやすい職場づくり”取組制度一覧】

- 家族人数分休暇（有給）
- 働き方・長期休暇制度に関するアンケート
- バースデー休暇（有給）
- 社内報や全社会議による休暇制度などの啓発

“数値で見る”働きやすい職場環境

- 年次有給休暇取得率 **69%**
- 介護休業の取得可能期間 **通算93日**
- 女性管理職の割合 **66.6%**
- 男性の育児休業取得率 **100%**
- 社員全体のテレワーク制度利用可能率 **80%**

DXの取組を始めたきっかけ

創業4年目を迎えた2017年頃、スタッフが増えていく中で「組織としての基盤づくり」の必要性を強く感じたことがきっかけです。現在の業務を円滑に進めることはもちろん、新しく入社したスタッフが、業務に必要な情報や知識へ迷わずアクセスできる環境を整えたいと考えました。それまでは個々で管理されがちだった情報を整理し、体系的に蓄積・集約することで、業務を「属人化させない」「滞らせない」仕組みづくりを目指しました。この「情報の整理と共有」を徹底させたことが、結果として組織の成長を支える土台となっています。

- 情報の検索時間 **50%削減**
- 情報共有がDXツール内で完結している割合 **90%**



DXの取組内容

- 対象業務**  
社内情報共有および業務管理全般
- 導入ツール**  
●kintone  
●サイボウズ Office
- 業務課題**  
事業拡大(スタッフの増員)を見据える中で、情報の属人化や共有の遅れを改善する必要がありました。

【社内情報を一元管理し、誰もが働きやすい職場へ】

「kintone」と「サイボウズ Office」を併用し、社内情報と業務管理を一元化しました。これにより、全スタッフがリアルタイムで状況を把握できる環境を整えました。スケジュール機能を含め、メンバー間の調整が効率化できたことは、大幅な時間短縮を実現しています。

また「時間外勤務」や「休暇申請」のアプリを作成し、残業については、kintone上で申請を行い、上長の許可を得たもののみを認める運用としたことで、組織全体の残業時間の抑制にもつながりました。有給休暇の残日数が自動で反映される仕組みや、アプリ間を連携させるなど、より使いやすくする工夫をしています。さらに、業務マニュアルをkintone内に蓄積できたことも大きな成果です。必要な時にすぐ確認できる仕組みが、業務の質の向上に寄与しています。

DX取組ポイント

- 社内情報の一元管理と可視化
- 業務マニュアルの蓄積による属人化防止
- 残業・休暇の承認システム運用(アプリ)
- スケジュール調整の効率化

DXの取組による成果

働き方の変化

業務内容や進捗が可視化され、育休取得に伴う不安や負担が軽減されました。

業務内容や進捗状況がkintoneに蓄積・可視化されたため、休暇取得に伴う心理的な不安や実務的な負担が大きく軽減されました。長期休暇前後の引き継ぎや調整が最小限で済むようになったことで、育児休業からの復帰率は100%を達成し、管理職のポジションを維持したままの復帰も可能となりました。「戻ったときに状況がすぐわかる」という環境が復帰時のハードルを下げ、スタッフの定着や、勤続年数の向上につながっています。

現場の声・意識の変化

- 働きやすさと女性の活躍を採用活動でアピールできる
- 長期にわたる育休への不安が払拭された

“数値でみる”取組の成果

- 男女の育児休業取得率 **100%**
- 1ヶ月の勤怠管理時間 **40時間 ▶ 8時間**

DXの取組を進める中での苦勞と今後の課題について

●最初にぶつかった壁

全スタッフが利用するシステムとして、アクセス権限やセキュリティポリシーを厳格に設計・運用する必要がありました。また導入初期には、活用にあたっての個人差があったため、社内勉強会などを実施しました。

●今後のDXにおける課題

育児休業取得率100%の達成はできたものの、短時間勤務やリモートワークといった多様な働き方を、無理なく定着させていくことが課題です。システム全体を、より現状に則して柔軟に更新し続けていく必要性を感じています。

DX推進による

# “働きやすい職場づくり”取組事例 03 丸五ゴム工業株式会社

企業情報

所在地：倉敷市上富井58  
従業員：981名(男性786名 女性195名)  
H P : <https://www.marugo-rubber.co.jp/>



- おかやま子育て応援宣言企業 岡山県知事賞(2013)
- おかやま子育て応援宣言企業 アドバンス企業(2022)



代表取締役社長  
藤木 達夫

【会社独自の“働きやすい職場づくり”取組制度一覧】

- 出産奨励金制度 (10万円支給)
- 時短勤務
- 女性委員会、社内相談窓口の設置
- 時差出勤制度
- 時間単位の有給休暇制度

“数値で見る”働きやすい職場環境

- 年次有給休暇取得日数 **12.3日** (2024年度)
- 男性の育児休業取得率 **62.5%** (2024年度)
- 月平均所定外労働時間 **10.7時間** (2024年度)
- 平均勤続年数 **16.3年** (2024年度)
- 女性の育児休業取得率 **100%** (2024年度)
- 新卒入社者の定着率 **100%** (2023~2025年現在)

DXの取組を始めたきっかけ

高齢化に伴う労働人口の減少に対応するため、効率的な業務への変革が不可欠となっています。当社でも2022年頃から会社の風土を抜本的に改革するための専任部署を一時的に立ち上げ、さまざまな取組を行ってきました。その一環として従業員約200人に対するヒアリングを実施したところ、年齢によって現状の作業に負担を感じる声や、将来的な人手不足を不安視する声も、現場から多く挙がりました。

そこで、作業負担を最小限に抑え、より効率的で持続可能な生産体制を整えるため、それまで以上にDX推進に力を入れることになりました。また、DX化によって社内情報やデータをうまく管理し、分析できるようになれば、何か新たな付加価値を生み出すことができるのではないかと期待もありました。

DX取組時の目標

- デジタル人材の育成 2030年に全ての部署に **1名以上**
- 生産実績入力のデジタル化 (2028年) **70%**

DXの取組内容

対象業務

- 生産管理業務

導入ツール

- オリジナル生産進捗管理システム「丸五POP」
- 動作分析ツール「OTRS」

業務課題

生産計画と進捗状況を、誰でもリアルタイムで確認できる体制ではありませんでした。これらを視覚化して、管理にかかる工数や作業負担を最小限に抑え、効率的な生産を目指しました。

【自社開発「丸五POP」による、生産進捗管理の高度化】

従来の生産進捗管理は、工場の生産実績を伝票に手書きで記録し、Excelなどに転記した上で印刷して掲示板に貼る作業を、勤務交代時に実施していました。伝票の総数は数百枚に及ぶことも日常的で、その負担を減らし、作業を効率化するために、地元のシステム企業に依頼して当社オリジナルの生産進捗管理システム「丸五POP」を開発。2019年から当社の製造工程に合わせてカスタマイズを繰り返しました。現在、工場には大型ディスプレイを数台配置し「何時までにどの製品をいくつ作るのか」という生産計画と、「既に完成している数」という進捗状況が一目で分かるようになっています。

また、ほぼ同時期に動作分析ツール「OTRS」も導入。製造現場の動画を撮影し、分析することにより、無駄な動作や工程を具体的に把握できるようになりました。

DX取組ポイント

- 独自の生産進捗管理システムを開発
- 伝票の手書き、出力紙の掲示を廃止
- 誰でも一目で進捗状況が分かる表示に
- 無駄な動作や工程をカット

DXの取組による成果

働き方の変化

アナログ作業はゼロになり、“生産遅延”も一目で分かるようになりました。

「丸五POP」導入後は、伝票の手書きやシステムへの転記、勤務交代時の張り出しといった作業が不要となったため、大きな工数の削減が実現しました。また、リアルタイムで進捗状況を確認できるようになったことで、生産遅延が一目で分かるようになり、効率的なヘルプも可能に。さらに、1枚ずつ紙の伝票をめくる手間が省けた分、トレーサビリティ(商品の追跡情報)も取りやすくなりました。

動作分析については結果に差があるものの、作業時間を半分に見直せた製品もあります。

現場の声・意識の変化

- 細かい予実比較が可能になった
- 作業時間や移動距離の短縮により、身体的な負担が軽減

“数値でみる”取組の成果

- 交代勤務時の出力紙の掲示 **0枚**
- 生産実績入力のデジタル化 **80%**

DXの取組を進める中での苦労と今後の課題について

●最初にぶつかった壁

効果の高さだけでなく費用面で採算が合うものを選ぶため、複数のシステムを比較・検討しました。従業員は比較的前向きに導入に取り組んでくれたものの、抵抗や不安もゼロではなかったため、部署ごとに説明会を開催。導入後もフォロー会を行うほか、実際に現場で使われている様子も確認し、感想を聞いています。

●今後のDXにおける課題

業務が効率化されたことで一人ひとりに生まれた時間の余裕を何に活かせるのかが、難しい課題です。また、導入時に想定されていた時間削減などの効果が全体としてクリアできているのかも検証が必要。作業工程も従業員数も多いため検証は大変ですが、費用対効果を明確にすることが大切だと考えています。

運輸業・  
通信業

DX推進による

## “働きやすい職場づくり”取組事例 04

# 岡山流通株式会社

企業情報

所在地：岡山市南区藤田804-1 従業員：10名（男性5名 女性5名）  
H P：https://www.okaryu.com/



- DX認定事業者(2024)
- 健活企業(2025)



代表取締役社長  
川上 修成

### 【会社独自の“働きやすい職場づくり”取組制度一覧】

- 育児休業期間延長の措置
- 時間単位の有給休暇制度
- 働き方改革室の創設

## “数値で見る”働きやすい職場環境

- 年次有給休暇取得率 **63.6%**
- 年間休日日数 **126日**
- 女性の育児休業取得率 **100%**
- テレワーク制度利用率 **20%**

### DXの取組を始めたきっかけ

当社は、DXという言葉が広まる以前から、業務のデジタル化やIT化に取り組んできました。受注から配車、請求・支払いまで多くの情報を扱う運送業において、紙や個人の経験に頼った業務には限界があると感じていたからです。誰が担当しても同じ品質で業務が回る仕組みをつくりたいという思いから、自社でシステム開発に着手しました。元々は業務効率化を目的としたものでしたが、結果として業務全体を横断する基盤となっています。情報を一元管理し、業務を標準化したことで、部門間の連携が自然と生まれるようになりました。さらに、IPA（情報処理推進機構）に相談したことをきっかけに、「社内で蓄積してきた情報を、社外にも活かせるのではないかと」考えるようになり、DX推進への一歩を踏み出すことにしました。



- 生産性向上（配車率） **40%以上**
- 新サービス「ハコぶんぶん」での情報取得件数割合 **10%**

## DXの取組内容

### 対象業務

社内外の横断的な  
データ管理

### 導入ツール

- 自社開発システム「WARCS」
- 求荷求車サービス「ハコぶんぶん」

### 業務課題

紙や個人の経験に頼らず、品質レベルを均一化できる仕組みづくりを目指して、自社でのシステム開発に着手。蓄積データを社外に展開し、サービス向上を図りました。

### 【社内データを社外につなげるDXの仕組み】

現在、取組の中核となっているのは、自社開発システム「WARCS」と、外部に情報を公開する求荷求車サービス「ハコぶんぶん」の連携です。WARCSには、受注から配車、請求・支払いまで、業務に関わる情報がすべて蓄積されています。受注を起点に、各工程が一貫してつながっているため、最初に入力した情報を、最終工程までそのまま活用できます。また、部門間で業務が分断されることなく、リアルタイムに業務全体を横断して管理することが可能となりました。

そして、WARCSに蓄積された情報の一部を、社外に向けて“見える化”したものがハコぶんぶんです。トラックの空き情報や荷物情報をウェブ上で公開し、荷物を探している荷主や運送会社が自由に閲覧できる仕組みにしました。「探す」「問い合わせる」までのハードルを大きく下げることができています。

### DX取組ポイント

- 自社開発システムの導入
- 部門を横断した情報共有
- 社内データの一部オープン化
- 荷物のマッチングをスピーディーに

## DXの取組による成果

### 働き方の変化

受注から請求までの**業務統合**により、**月280時間超の効率化**を達成しました。

受注から配車、請求・支払いまでの情報が一つのシステム上でつながったことで、これまで人の手で行っていた確認作業や二重入力が不要になり、業務全体が効率化。国からDX認定を受けた当時は33.8%だった配車率が、その後37.9%に向上しました。また、請求書作成などの事務処理では、作業の自動化や情報共有が進み、業務時間削減を実現。時間に余裕が生まれたことで、社員は単なる処理業務ではなく、調整や提案など、付加価値の高い業務に取り組んでいます。

### 現場の声・意識の変化

- 確認・問い合わせ業務が減少した
- 新規顧客との接点生まれ、新たな取引につながるケースが増加

### “数値でみる”取組の成果

- 請求書処理 **月60時間削減**
- 業務時間 **月280時間削減**

## DXの取組を進める中での苦労と今後の課題について

### ●最初にぶつかった壁

苦労しているのは、「システムを使うこと」と「DXの意味を理解してもらうこと」のギャップです。操作自体はできても、入力情報が最終的に請求や支払いへどのようにつながるかの理解は容易ではありません。マニュアルは整備していますが、目の前の作業が、後工程やお客様につながるという意識共有には、なお課題が残っています。

### ●今後のDXにおける課題

法令改正のたびにシステム見直しが必要なため、時代や制度の変化に合わせて進化させ続けることが課題です。ハコぶんぶんの認知拡大や新サービス開発も重要。AI活用も模索しつつ、大手とは異なる、人のつながりを強みにしたDXを目指します。データ活用による企業間連携や地元企業との関係を深め、最適解を追求します。

DX推進による

“働きやすい職場づくり”取組事例 **05**

協和ファインテック株式会社

企業情報

所在地：岡山市東区金岡西町948-9  
 従業員：236名(男性159名 女性77名)  
 H P: <https://www.kyowa-ft.co.jp/>



- おかやま子育て応援宣言企業 アドバンス企業(2023)
- くるみん(2025)
- やまぐち“とも×いく”応援企業(2025)
- 健康経営優良法人(2022~)
- 「仕事と介護を両立できる職場環境」シンボルマーク(トモニン)(2025)



代表取締役社長  
橋本 宗幸

【会社独自の“働きやすい職場づくり”取組制度一覧】

- 短時間勤務制度【法定以上】
- 勤務間インターバル制度
- 時間単位の有給休暇制度
- 子の看護等休暇【法定以上】
- 時差出勤制度

“数値で見る”働きやすい職場環境

- 定年退職を除く離職率 **4.0%**
- 平均年齢 **38.5歳**
- 入社5年以内の平均年間有給休暇取得率 **85%**
- 平均勤続年数 **11.2年**
- 男女の育児休業取得率・復帰率 **100%**

DXの取組を始めたきっかけ

以前は紙やFAXで受発注業務を行っていたため、処理を担当した人以外は詳細な情報を把握できておらず、社内全体で正確な生産計画を共有できていない状況でした。“人”だけに頼った非効率な作業では、経営判断に必要な情報把握に遅れが出てしまううえ、従業員の負担も大きく、休みを取りづらくなってしまいます。また、生産計画が属人化すると中長期稼働状況のブラックボックス化を招き、積極的な営業活動も行えない状況に。その結果、受け身な営業体制にならざるを得ず、受注機会の損失も招いていました。

そこで将来的に短納期化や電子取引要請が進む市場に対応し、会社を発展させるためには、“業務の標準化”と“情報共有”を軸にした、経営判断の迅速化と営業機会の最大化につなげるDX推進が不可欠であると考えました。



- 発注業務における検収業務遅延 **30件以下/月**
- 新規取引先の増加件数 **30件/年**

DXの取組内容

対象業務

受発注の一元管理

導入ツール

- 受発注電子システム「BtoBプラットフォーム」
- 生産計画システム「Seiryu」

業務課題

紙やFAXによる受発注は、情報共有ができず生産計画が属人化するという課題がありました。担当者の負担感や、営業機会の損失を防ぐため、業務の標準化と、情報の共有化を目指します。

【商取引をWeb上で管理・共有できる「BtoBプラットフォーム」を導入】

発注業務の属人化解消を目的に、受発注電子システム「BtoBプラットフォーム」を導入しました。まず発注業務から開始し、約半年後に受入検収業務も段階的に移行。商取引をWeb上で一元管理し、納期回答が生産管理側に自動反映されたため、誰でもシステム上で納期回答を確認できるようになりました。現在は社内だけでなく、ベンダーとも出荷・検収などの進捗や月次売上を共有できる体制を築いています。

さらに、受注機会の損失対策として、生産計画システム「Seiryu」も導入。部門・役職を問わず生産スケジュール、負荷率、予実を可視化し、計画変更やリードタイムの調整を迅速化しました。現場と管理部門が同じデータを見て判断できるため、受注可否の回答精度が上がり、機会損失の抑制と安定供給につながっています。

DX取組ポイント

- 受発注電子システム「BtoBプラットフォーム」導入
- 生産計画システム「Seiryu」導入
- 企業間の商取引をWeb上で一元管理
- 生産計画を可視化し、機会損失を抑制

DXの取組による成果

働き方の変化

電子システムを導入し、**検収遅延2,000件/月が5~30件/月以下に激減しました。**

属人化していた情報を受発注電子システムで共有し、生産計画の全体像を整理。顕在化していない問題点が明確になり、毎月の検収遅延が判明しましたが、効率化によって遅延は激減。さらに生産計画システム導入によってリードタイムを見直し、納期短縮に成功。積極的な営業活動が可能となり取引先数が増加したほか、雇用創出につながっています。2025年度には、おかやまDX経営力大賞(優秀賞)、第59回グッドカンパニー大賞(優秀企業賞)を受賞しました。

現場の声・意識の変化

- 業務の属人化が減り、休暇の取りやすさと働きやすさが向上
- 空いた時間をより付加価値の高い業務に使えるようになり生産性アップ

“数値でみる”取組の成果

- 経理処理 **月10時間削減**
- 取引先件数 **280社 ▶ 310社**

DXの取組を進める中での苦労と今後の課題について

●最初につづった壁

多品種少量生産を行う当社では、部署・部門独自のシステムを運用しており、全ての工程をカバーできる新システム導入の決定に時間を要しました。また、デジタル化に対して苦手意識や抵抗感を持つ社員もいたため、システム導入による効率化の成功体験を共有するなど、抵抗感を和らげ主体的に取り組む文化の醸成に注力しました。

●今後のDXにおける課題

経営データと生産設備データを統合し、経営状況と現場をリアルタイムに連動して可視化する仕組みを構築していきます。さらに、顧客の生産性向上を支援するコンサルティングサービスの展開や、産学官連携・ロボット企業との協業で業界高度化にも貢献。社内コミュニケーションを重視し、人材育成も強化します。

多様な取組による

“働きやすい職場づくり”取組事例

01

株式会社カフェ青山

企業情報

所在地：岡山市北区今1-11-7 従業員：95名(男性20名 女性75名)  
H P:https://cafe-aoyama.jp/



●おかやま子育て応援宣言企業(2025)

【会社独自の“働きやすい職場づくり”取組制度一覧】

- ライフ&ワーク応援制度
- 健康づくりの整体師によるケア
- 自社内にジムを併設
- メンタルケアの講師による研修とアフターフォロー
- ママ・パパ伴走支援制度

“数値で見る”働きやすい職場環境

- 男女比率  $\frac{\text{男性}}{\text{女性}}$  21% / 79%
- 女性管理職の割合 70%
- 女性の育児休業取得率 100%
- 新卒入社者の女性の割合 90%
- 平均残業時間 5時間 / 月以下

“働きやすい職場づくり”の取組を始めたきっかけ

2024年の創業10周年を機に、会社を次の成長段階へ押し上げるため経営方針を改善しました。新社訓「感謝と笑顔」のもと、お客様はもちろん従業員にも愛され、利益も確保しながら健全に運営できる組織づくりを目指してきました。また同時期に、創業時から活躍してきたパティシエの結婚・出産が重なり、産休・育休後の復職や定着も課題に。培ったスキルを途切れさせることは、従業員および会社にとって大きな損失になると考え、復職後も長く安心して働ける職場環境づくりに取り組んでいます。

取組時の目標

- 新入社員の定着率向上 30%
- 女性の育児休業後の復帰率 100%

働きやすい職場づくり取組事例

事例①:業務の属人化を減らし、柔軟な働き方に対応

【取組の目的】若手社員の定着率と、育休・産休後の復職率の向上

飲食・製造業は業務の属人化や長時間労働、育成のばらつきが課題となりやすい業種です。そこで、ワークフローシステムやPOSシステムを導入し、業務をマニュアル化。経験に左右されず、安心して働ける環境を構築しました。さらに、勤怠管理やシフト管理をはじめ、売上や製造数をデジタル化して数値で共有することによって、現場と管理側の情報共有も円滑化。その結果、新人は仕事を覚えやすく、経験値の高いスタッフも産休・育休に入りやすい環境へと変化しました。

また、柔軟な働き方が可能なEC事業部門で復職するなど、育休・産休明けに活躍できる場も徐々に増やしています。

事例②:専任の講師によるスタッフのメンタルケアを実施

【取組の目的】社員のメンタルを守り、離職を防ぐ

人と関わる機会が多い飲食業は、心の負担を感じる場面が少なくありません。そこで、アンガーマネジメントを含むメンタルケアに関する専門講師を外部から招き、年に2・3回の研修を実施。春と秋には個人面談も行い、気軽に相談できる場を設けています。講師は元中学校教諭であるため、子育てに関する相談も可能です。また、社内にいる子育て経験者も交えて気軽に話し合う“ママ・パパ伴走制度”も導入。休憩室での“お茶会”のような雰囲気ですぐコミュニケーションをとることにより、“お互いさま”という文化で安心して働ける職場づくりを進めています。

取組後の効果

【離職率の低下】

ワークフローシステムを導入し、業務を“見える化・標準化”したことにより、新入社員の不安が減って定着率が30%向上しました。また、業務の属人化が減った結果、部署や店舗の異動など、社員のポジション転換も柔軟に行えるようになりました。以前は入社2~3年目の退職理由として「業務のマンネリ化」や「次の夢への挑戦」という声も聞かれましたが、現在はポジション転換が「働きがい」や「心境の変化」につながっていると考えられます。

【産休・育休明けの復職】

育休・産休明けの社員に対して、開店前の仕込みがあるパティシエだけではなく、時短での勤務や急な休みにも対応しやすいEC部門での勤務も提示することにより、選択の幅を増やすことができました。現在、複数名がEC部門において、5~6時間の時短勤務で復職しています。また、専門家によるメンタルケアも好評で、家庭での困りごとや、子育てについても「話しやすい」という声が届いています。面談は追加で受けられるため、年に5、6回相談を行う社員もいます。

“数値で見る”取組の成果

- 女性の育児休業取得率 100%
- 新入社員の定着率 50% ▶ 80%
- 女性の育児休業後の復帰率 100%
- 有休消化(5日) 60% ▶ 100%

多様な取組による

“働きやすい職場づくり”取組事例

02

株式会社アール・ケア

企業情報

所在地：玉野市東高崎25-34  
従業員：447名(男性139名 女性308名)  
H P: <https://www.rcare.jp/>  
県下エリアで16拠点31事業所展開



- おかやま子育て応援宣言企業 アドバンス企業(2023)
- 健康経営優良法人2025(中小規模法人部門)(2025)



代表取締役副社長  
井上 祐奈

【会社独自の“働きやすい職場づくり”取組制度一覧】

- 選択的週休3日制(正社員雇用)の導入
- 未就学児等を養育する社員の特別警報発令時(または警戒レベル3以上)特別休暇(有給)
- 介護記録のICT化
- 1時間単位の年次有給休暇の取得制度
- 「アイデア募集箱」制度
- 物価高騰、酷暑に対する一時手当金の支給(2025年夏支給)
- ノー残業デーの実施
- 事業所内コミュニケーションの場の確立
- 会社公認部活動の費用補助(フットサル・ゴルフ・ヨガなど)

“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 **75%**
- 月平均残業時間 **2.3時間**
- 介護休業の取得可能期間 **通算93日**
- 過去5年平均離職率 **8%** ※R6 介護労働量調査による 全国介護業界離職率 12.4%
- デジタル化・仕組み改革による現場の既存業務効率化 **6,117.5時間削減**
- 女性管理職の割合 **40%**

“働きやすい職場づくり”の取組を始めたきっかけ

近年は、少子化・高齢化で介護需要が急増し、人材確保が大きな課題となっています。このままでは質の高いサービス提供が難しくなり、事業の安定的な運営にも影響を及ぼしかねません。そこで、優秀な人材を継続的に確保するために、安心して長く働き続けられる環境づくりが不可欠だと考えました。社員が仕事にやりがいと誇りを持ち、心身ともに健康に働ける職場を実現すれば、社員満足度や定着率、生産性が高まります。これにより、利用者や地域からの信頼に加え、企業の成長と持続につながっていきます。

取組時の目標

- 離職率 **8%**
- リファラル採用比率 **10%**

働きやすい職場づくり取組事例

事例①:事業所内コミュニケーションの場の確立

【取組の目的】社員の定着や職場の活性化

副社長が全事業所責任者に対し、会社方針として「魅力ある職場づくり」を発信。これを受け、各事業所の責任者は、年間を通して社員一人ひとりとコミュニケーションを図り、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいます。その一環で、「社員の定着や職場の活性化につながる」と判断した取組については、責任者の裁量で経費を活用できる仕組みを整備。現場社員との交流イベントやレクリエーション、懇親の場づくりなどを、事業所ごとの特性に応じて自主的に実施しています。現場主導で取り組むことで、社員同士の関係性や信頼感につながると考えています。

事例②:社員エンゲージメントの可視化

【取組の目的】心地よく働ける職場環境の整備

社員の状態を継続的に把握するため、「入社時」「毎月」「退職時」のタイミングで社員サーベイ(社員意向調査)を実施。エンゲージメント(会社への愛着度、仕事への意欲)や心身の状態を数値として可視化し、事業所責任者と共有しています。入社時は、入社1カ月経過時に職場への適応状況を確認。退職時は、人事部長が対面でヒアリングをし、離職要因の把握に努めています。エンゲージメントの変化は、毎月確認し、必要に応じて面談を実施。あわせて年1回、働き方アンケートを行い、部門や職種、事業所、雇用形態、勤務時間などの意向を把握し、勤務環境の整備や人員配置に生かしています。

取組後の効果

【離職率の低下で目標水準を達成】

2025年の離職率は8.9%で、前年の10.4%から低下し、目標の水準を達成しました。これは、退職時ヒアリングを通じて把握した課題を人事部が分析し、事業所責任者と共有して改善してきたことが影響しています。また、責任者定例ミーティングでは、育成や定着をテーマに継続的な議論を重ねることで、現場における人材育成や定着に対する意識が大きく変化しました。さらに、コミュニケーションの活性化やプリセプター制度(新入社員向けのマンツーマン指導・育成制度)の見直しなど、現場主導の改善により、離職率の低下という具体的な成果につながりました。

【リファラル採用が大幅に増加】

社員が友人や知人を会社に紹介する「リファラル採用」が年々増加。2025年の実績は17.4%と、昨年の7.9%から大きく伸びました。リファラル採用は、社員自身が「自分の会社で働くことに満足している」「人に勧めたい職場だ」と感じていなければ成立しません。制度の周知や報奨金制度の説明を全事業所で丁寧に行ったことに加え、職場の環境改善や社員エンゲージメントの向上に向けた日頃の取組が、社員の意識変化につながりました。現在は、外部に依存しない持続可能な採用基盤の構築が進んでいます。

“数値で見る”取組の成果

- 男性の育児休業取得率 **20% ▶ 75%**
- リファラル採用比率 **7.9% ▶ 17.4%**
- 子の看護等休暇年間取得総日数 **19日 ▶ 67.6日**
- 離職率 **10.4% ▶ 8.9%**



製造業

多様な取組による

## “働きやすい職場づくり”取組事例 03 オーエヌ工業株式会社

### 企業情報

所在地：津山市上田邑3235-2  
従業員：229名（男性168名 女性61名）  
HP：https://www.onk-net.co.jp/



- おかやま子育て応援宣言企業 岡山県知事賞(2008)
- おかやま子育て応援宣言企業 アドバンス企業(2019)
- おかやま子育てしやすい職場アワード2025受賞(2025)
- くるみん(2012)
- えるぼし(2025)
- 津山市ワーク・ライフ・バランス推進企業(2016)

代表取締役社長  
中村 政弘

### 【会社独自の“働きやすい職場づくり”取組制度一覧】

- 出産付添休暇(有給扱い)
- 男性育児奨励休暇(有給扱い)
- 健康診断再検査当日の特別有給休暇付与、費用の一部負担
- 子の看護等休暇(有給扱い)
- 産後パパ育児(有給扱い)
- 入学祝金制度

### “数値で見る”働きやすい職場環境

- 年間休日 **128日**
- 男性の育児休業取得率 **100%**
- 女性管理職の割合 **12.8%**
- 有給休暇取得率 **73.8%**
- 女性の育児休業取得率・復帰率 **100%**
- 月平均残業時間 **6.5時間**

### “働きやすい職場づくり”の取組を始めたきっかけ

2024年に創業60年を迎えた当社は、「誰もが働きやすい職場の環境づくりを目指す」という思いを受け継いでいます。常に現状に満足せず、どうすればより良くなるかを考え、環境を少しずつアップデートしてきました。また、若い世代や新卒社員、女性社員が増加したことから、結婚や出産、子育てといったライフステージを迎える社員を会社として支え、安心して長く働ける環境を整えたいという思いが強くなりました。環境を整備することで、社員の成長やモチベーション向上、生産性や組織力の強化にもつながると考えています。

### 取組時の目標

- 離職率の低下 **3%以下**
- 健康診断結果後の再受診率: **50%以上**

## 働きやすい職場づくり取組事例

### 事例①:安心して子育てと仕事を両立できる職場づくり

【取組の目的】子育て期の不安を減らし、継続して働ける環境整備

男性の育児休業は、「産後パパ育児」に加え、会社独自の「男性育児奨励休暇」を設けて有給扱いにしています。産後パパ育児28日と男性育児奨励休暇20日(土日除く)を組み合わせることで取得できる仕組みとし、出産直後から育児に関わりやすい環境を整えました。

また、配偶者の出産時に取得できる「出産付添休暇」や、子どもが中学校就学前まで取得可能な「子の看護等休暇」を導入。さらに、子どもの学校入学時には、進学段階に応じた「入学祝金制度」を設けるなど、子育て世代を支える制度の充実を図っています。

### 事例②:健康に気を付けながら働ける職場へ

【取組の目的】心身ともに無理なく働き続けられる制度を整備

健康経営の一環として、社員が必要な検査や治療を無理なく受けられる環境づくりに取り組んでいます。健康診断で要精密検査と診断された場合、再検査当日に特別有給休暇を付与するとともに、再検査にかかる費用の一部を会社が負担する制度を整えました。

仕事を理由に受診をためらうことがないように、制度面から後押ししています。また、病気の治療と仕事が両立できるよう、短期的な疾病に加え、長期的な治療が必要な持病や、定期的な通院・治療を要する疾病にも対応した休暇制度を設けました。一人ひとりの状況に配慮できる環境の整備を進めています。

### 取組後の効果

#### 【育児を支え合う職場風土の定着】

育児休業に対する管理職や従業員の意識が変化し、会社全体で育児休業の取得が当たり前のものとして定着しました。また、子の看護等休暇については、従業員への聞き取り調査を踏まえ、2011年には子どもが中学校に就学する前まで取得可能とする内容に変更しました。制度は「使われてこそ意味がある」という考えのもとで整備。現在は男性社員の利用も進み、誰もが使いやすい制度として定着しています。お互いにカバーし合える環境があるからこそ、安心して制度を活用できています。

#### 【健康意識の向上や治療との両立】

健康診断で要精密検査と診断された場合に、再検査を受けやすい制度を整えたことで、再受診率が向上してきました。再検査当日に特別有給休暇を付与し、費用の一部を会社が負担するので、仕事を理由に受診をためらうことが少なくなり、必要な検査を早期に受ける意識が高まっています。また、社員が無理をせず治療に向き合える環境も広がってきました。社員一人ひとりの健康に対する意識が高まり、安心して働き続けられる職場づくりにつながっていると感じています。

### “数値で見る”取組の成果

- 男女育休取得率 **72% ▶ 100%**
- 有給休暇取得率 **69% ▶ 73.8%**
- 離職率 **3.6% ▶ 3%**
- 男性育児奨励休暇平均取得日数 **6.5日 ▶ 14.4日**

# 令和7年度 県が実施する 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実施しています。

## おかやま子育てしやすい職場アワード2025

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。

このアワードは、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、優良事例等を横展開し、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子育て、少子化対策のモデルとなる活動で、他の事業者の模範となりうるもの
- ②その取組に先進性、獨創性が認められるもの
- ③その取組が一過性のものではなく、継続性、実効性を備えているもの
- ④県全体の子育て支援気運醸成への貢献度が著しいと認められるもの
- ⑤その他、評価すべき特記事項が認められるもの

### 受賞企業

- オーエヌ工業株式会社
- 株式会社アイ・サポート
- 社会福祉法人愛誠会
- 岡山県信用保証協会
- 双葉電機株式会社
- 株式会社天満屋
- 新岡山陸運株式会社
- 医療法人社団清和会  
笠岡第一病院

## 子育てしやすい職場環境助成金

子育てと仕事の両立が可能な環境を整える取組を促進するとともに、経営者様の意識改革を進めるため、がんばる県内事業者のみなさまの取組を支援します。

【上限】  
**10万円**  
助成率1/2  
※1事業者につき1回限り

### 助成対象者

県内に事務所又は事業所を有する法人又は個人事業者。加えて、下記1～5全てに該当する事業者。

- ①おかやま子育て応援宣言企業に登録済、若しくは応募済又は令和7年度中に応募予定であること。
- ②次のいずれにも該当しないこと。  
ア 既に本助成金の申請を行った事業者  
イ 国又は法人税法別表第一に掲げる公共法人  
ウ 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律に規定する「性風俗関連特殊営業」、当該営業に係る「接客業務委託営業」を行う事業者  
エ 政治団体  
オ 宗教上の組織又は団体
- ③法人の役員等又は個人事業者が暴力団員等と社会的に非難されるべき関係を有していないこと。
- ④県徴収金の滞納がないこと。
- ⑤助成金の趣旨及び目的に照らして適当でないと知事が認める事業者ではないこと。

【募集期間】

令和7年8月12日(火)～令和8年2月27日(金)

### 対象経費となるもの

- ①従業員の育児・家事負担の軽減に要した経費  
例) 従業員が家事代行サービスやベビーシッターを利用した際、事業者が費用の一部を負担
- ②子育てに優しい職場環境づくりの推進・整備に要した経費  
例) 従業員の育児スペースに設置する備品や消耗品の購入費用(給本、こども用の椅子や机、パーテーション等)、社内トイレへのベビーチェアの設置、子育てのためのテレワークに要する備品や消耗品の購入費用(webカメラ、ヘッドホン等)
- ③保育施設等利用支援に要した経費  
例) 従業員に対し、事業者が保育料の一部を負担  
従業員が病児保育を利用する際、事業者が費用の一部を負担  
従業員が放課後児童クラブを利用する際、事業者が利用料の一部を負担

### 対象外となるもの

- ①レクリエーションに関する費用 例) 社内旅行、お祭り等に関する費用
- ②金銭給付等により個人の負担を直接的に軽減する費用  
例) 出産祝金、独自の児童手当、各種商品券の配布  
(子育て支援に係る現物支給を行った場合は対象となります)
- ③汎用性が高く、目的外で使用可能なもの  
例) パソコン、スマートフォン、タブレット
- ④食糧費 例) お弁当代、飲み物代
- ⑤その他従業員の子育て支援に関連がないもの

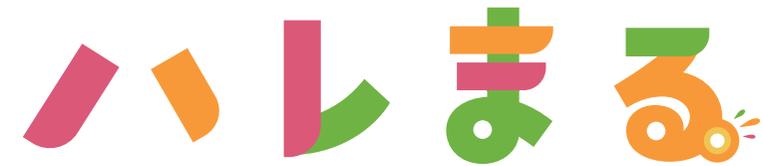


詳しくはこちらをチェック

## 企業版子育て支援ポータルサイト「ハレまる。」

晴れの国 企業版子育て支援ポータルサイト

ハレまる、みっけ!



岡山県が運営する企業向けの子育て支援情報をお届けするポータルサイトです。

県内企業の取組事例や、従業員への子育て支援に係る補助金、セミナー情報などを随時発信していきます。



WEBサイトは  
こちらから



### 【子育て支援の取組事例】

従業員に対して子育て支援を行っている県内企業の取組やおかやま子育てしやすい職場アワード受賞企業の取組などを紹介します。



### 【補助制度等の紹介】

企業向けの子育て支援に係る補助制度等をお知らせします。



### 【セミナー紹介】

企業向けの子育て支援に関するセミナー等をご紹介します。



### 【統計情報等】

仕事と家庭の両立支援に関する調査など各種統計情報を掲載しています。



## おかやま子育て応援宣言企業・アドバンス企業検索



- 宣言内容や表彰実績等、複数条件を組み合わせて検索可能です。
- 就活生や他企業へのPR項目も設けていますので、情報発信にもご活用ください。

子育て応援宣言企業・アドバンス企業の情報は、こちらから検索!



【おかやま子育て応援宣言企業・アドバンス企業については31ページをご覧ください】

これらの特集は  
こちらをチェック

岡山県子ども未来課



## “くるみん”について



岡山県内で76社が認定を受けています!(令和7(2025)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9社が認定を受けています!(令和7(2025)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60社が認定を受けています!(令和7(2025)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
- 公共調達における加点評価
- 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事が期待できます。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45社が認定を受けています!(令和7(2025)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7(2025)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7年度受賞事業者一覧 ※事業者名は受賞時のものです。

#### 井原精機株式会社 (井原市)

男性中心の製造・技術職にも女性を採用し、作業負担軽減のための設備導入など作業環境の改善により、女性の職域拡大に努めています。時間単位休暇、中学校就学前までの子を対象とした子の看護休暇、短時間勤務、養育両立支援休暇制度を整備しています。

#### 株式会社 ケアイリンク (岡山市)

ライフステージに応じた柔軟な働き方ができるよう、制度の整備と運用に力を入れており、個人に合った勤務時間の設定などにより、産休・育休からの復職後もさらに活躍できる環境づくりに取り組んでいます。

#### 株式会社行雲 (倉敷市)

「妊婦さんらしい採用制度」や「いつでもどこでも会社にお子さんウェルカム制度」、「育児・子育ての相談・共有チャンネル」の作成、運用など独自の制度があり、それぞれの家庭や生活も両立できる職場環境づくりに取り組んでいます。

#### 株式会社サンエイド (美咲町)

女性管理職の意識改革のため、外部コンサルタントによる教育を実施しています。2時間単位の有給休暇取得制度や育児・介護のための短時間勤務制度、所定外労働の制限、始業時刻の繰下げ・終業時刻の繰上げ制度などを整えています。

#### 有限会社三協鉄螺 (玉野市)

女性も事務職だけでなく、男性と同様に販売管理・商品配達の業務に従事するなど、女性の職域拡大に努めています。育児・介護休業制度の活用、柔軟な働き方を可能とする制度を実施しているほか、定時終業の導入など、仕事と家庭の両立のための制度を整えています。

#### 社会福祉法人 新生寿会 (井原市)

資格の取得・更新費用補助など、資格取得・スキルアップ支援に力を入れ、女性の職域拡大に努めています。年に一回取得できる7日間の連続休暇(きのこセブン)の導入や、夏休み等長期休暇中の子連れ出勤許可など、子育て中の職員も働きやすい職場環境づくりに取り組んでいます。

#### 美作マツダ自動車株式会社 (津山市)

男女問わず、整備士資格等の取得に関する勉強会を実施し、取得時には合格祝い金・資格手当の支給を行っています。ワーク・ライフ・バランス向上を目的とした勉強会の開催や、残業が続かないよう交代制で定時帰りを推奨するなど、働きやすい職場環境づくりに努めています。

#### 株式会社協木工 (美咲町)

働きやすい職場環境を整備し、女性を積極的に採用しているほか、女性管理職の登用も進めています。従業員一人ひとりの希望に応じた雇用形態(オーダーメイド雇用)を取り入れることで柔軟な働き方を可能にしており、学校行事等にも積極的に参加しやすくしています。

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。

## 「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。



### 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



### 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。



## 「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。

# 勤務間インターバル制度 について

## ●勤務間インターバル制度とは

1日の仕事を終えてから次の仕事を始めるまでの間に、一定時間以上の休息時間(インターバル)を確保する仕組みです。この制度は、従業員の十分な睡眠や生活時間を守り、心身の回復を促すことで、健康の保持・増進や仕事の質の向上につなげることを目的としています。



## 制度導入により得られるメリット

### 従業員の健康の維持・向上

インターバル時間が短くなるにつれてストレス反応が高くなるほか、起床時疲労感が残ることが明らかになっています。十分なインターバル時間の確保が、従業員の健康の維持・向上につながります。

### 従業員の確保・定着

労働力人口が減少するなか、人材の確保・定着は、重要な経営課題になっています。十分なインターバル時間の確保により、ワーク・ライフ・バランスの充実を図ることは、職場環境の改善等の魅力ある職場づくりの実現につながり、人材の確保・定着、さらには、離職者の減少も期待されます。

### 生産性の向上

十分なインターバル時間の確保は、仕事に集中する時間とプライベートに集中する時間のメリハリをつけることができるようになります。このため、仕事への集中度が高まり、製品・サービスの品質水準が向上するのみならず、生産性の向上にもつながります。

## 岡山県勤務間インターバル宣言について

岡山県では、勤務と勤務の間に十分な休息時間を取ることで、健康の保持とワーク・ライフ・バランスの確保や組織の生産性向上等を図るため、令和5年3月14日に都道府県では初となる「岡山県勤務間インターバル宣言」を行いました。

宣言やその後の取組によって、翌日の勤務開始までに11時間を確保できている割合については、宣言前には86.7%であったものが、令和6年5月には91.4%に改善しており、一定の成果が現れてきています。

### 岡山県勤務間インターバル宣言

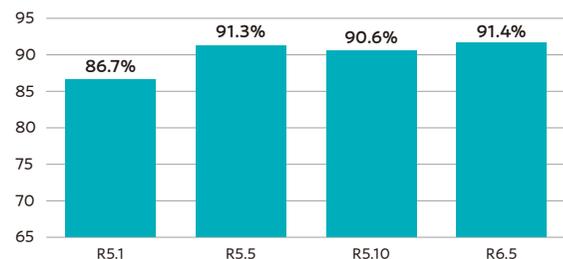
令和5年3月14日

勤務間インターバルの確保は、健康の保持とワーク・ライフ・バランスだけでなく、組織の生産性向上や優秀な人材の確保にも有効であり、岡山県は職員の11時間のインターバル確保に向けて取り組みます。

また、県庁だけでなく、県内の企業等においても取組が広がるよう積極的に働きかけを行い、健康と生産性向上の好循環の創出を通じた「生き生き岡山」の実現を目指します。

### 岡山県庁の取組の成果

時間外勤務件数のうち、翌日の勤務開始までに11時間の勤務間インターバルが確保できている割合(%)



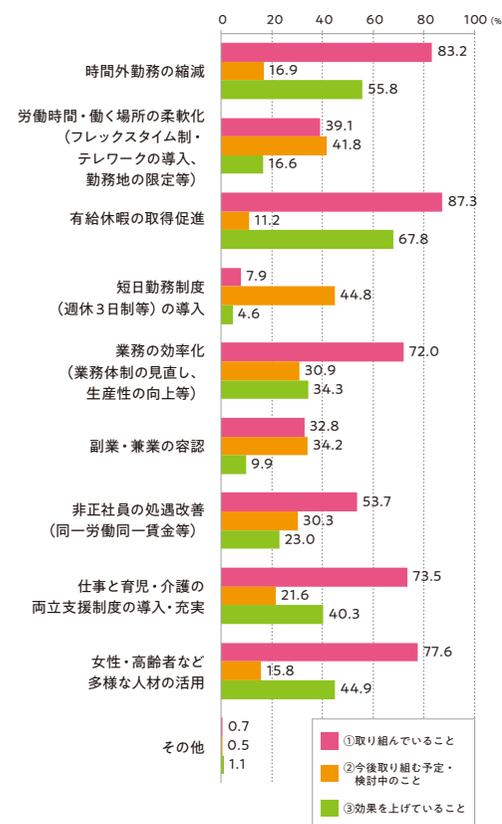
# 仕事と家庭の両立に 取り組むための参考データ

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。

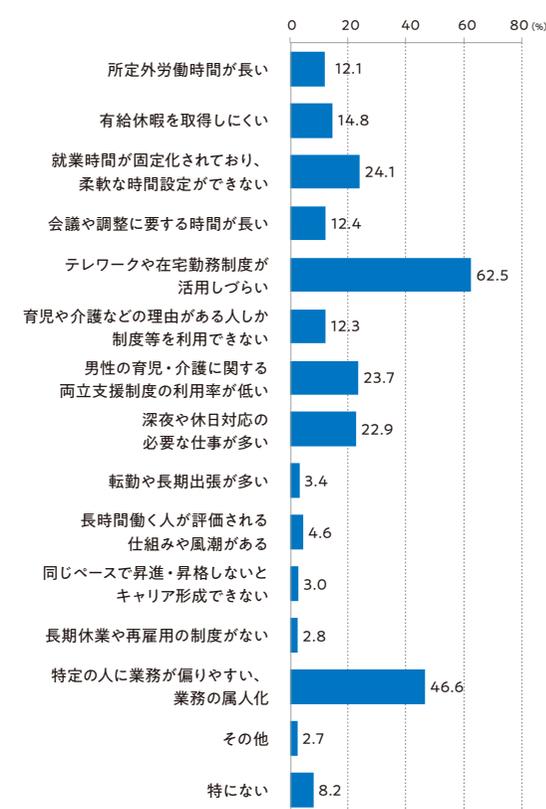
そこで、企業が取り組む際の参考となるデータを集めました。ぜひ、自社の取組を考える際のヒントとしてご活用ください。

## 働き方改革の取組状況

### 【働き方改革の取組状況】



### 【働き方改革を進める上での課題】



自事業所における働き方改革の取組では、「有給休暇の取得促進」が87.3%と最も高く、次いで「時間外勤務の縮減」が83.2%、「女性・高齢者など多様な人材の活用」が77.6%となっています。

効果があった取組についても、「有給休暇の取得促進」が67.8%、「時間外勤務の縮減」が55.8%と高く、日常的な働き方の見直しが成果につながっていることがうかがえます。

自事業所において働き方改革を進める上での課題を見ると、「テレワークや在宅勤務制度が活用しづらい」が62.5%と最も高くなっています。次いで、「特定の人に業務が偏りやすい、業務の属人化」が46.6%、「就業時間が固定化されており、柔軟な時間設定ができない」が24.1%となっており、柔軟な働き方の実現や業務の見直しが課題であることがうかがえます。

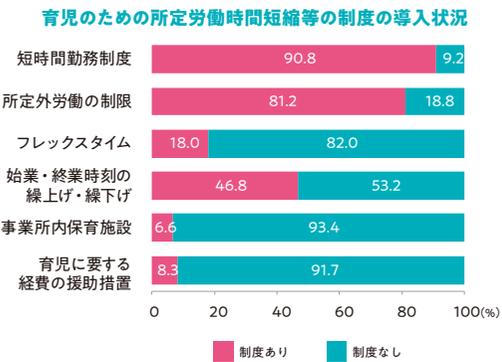
※出典:労働雇用政策課「仕事と家庭の両立支援に関する調査(令和6年度)」

## 育児のための所定労働時間短縮等の制度

### 【制度の導入状況】

育児休業を取得せず、または育児休業終了後も働きながら育児を行う従業員を支援する制度の導入状況を見ると、「短時間勤務制度」が90.8%と最も高く、次いで「所定外労働の制限」が81.2%となっています。

また、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」は46.8%と一定程度導入が進んでいる一方、「フレックスタイム制」は18.0%にとどまっており、制度の普及には今後の取組が求められます。

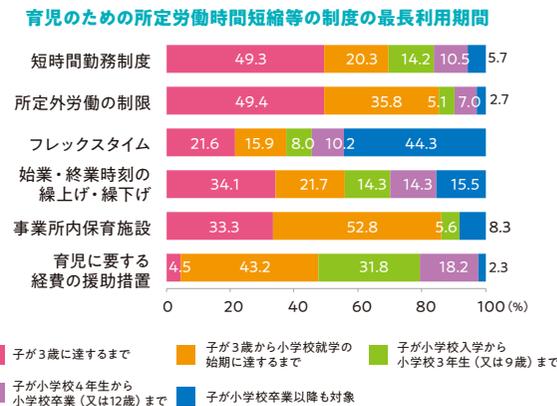


※出典:労働雇用政策課「仕事と家庭の両立支援に関する調査(令和6年度)」

### 【制度の最長利用期間】

所定労働時間短縮等各制度の最長利用期間を見ると、「短時間勤務制度」「所定外労働の制限」「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」は、「子が3歳に達するまで」を対象とする事業所が最も多くなっています。

一方、「フレックスタイム制」は「子が小学校卒業以降も対象」とする事業所が多く、「事業所内保育施設」や「育児に要する経費の援助措置」は「子が3歳から小学校就学の始期に達するまで」を対象とする傾向が見られます。



※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6年度)」

## 子の看護休暇制度

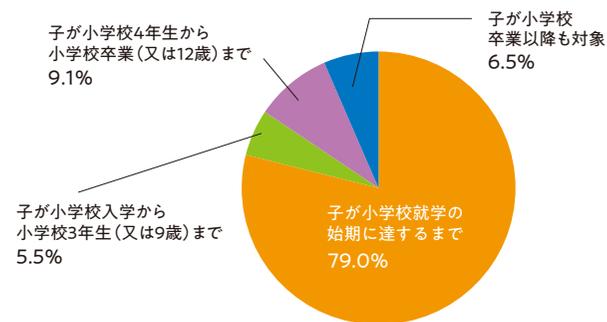
### 【子の看護休暇制度の内容】

子の看護休暇制度の取得可能期間を見ると、「子が小学校就学の始期に達するまで」とする事業所が79.0%と最も高くなっています。

一方で、育児・介護休業法の法定期間(※)を超えて制度を設けている事業所も一定数あります。

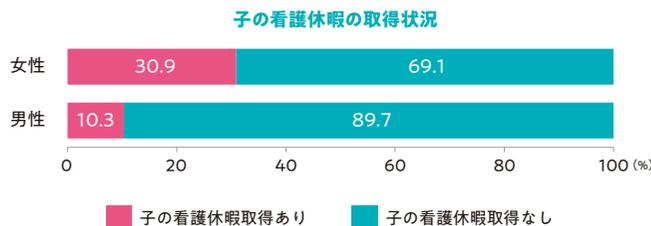
(※)調査時点では「小学校就学の始期に達するまで」  
現行の法定期間は「小学校3年生修了まで」

### 子の看護休暇制度の取得可能期間



### 【子の看護休暇の取得状況】

子の看護休暇の取得状況を見ると、就学前の子を持つ女性労働者の30.9%が取得している一方、男性労働者では10.3%にとどまっています。取得率には男女間で差が見られ、今後、男女ともに利用しやすい環境づくりが求められます。



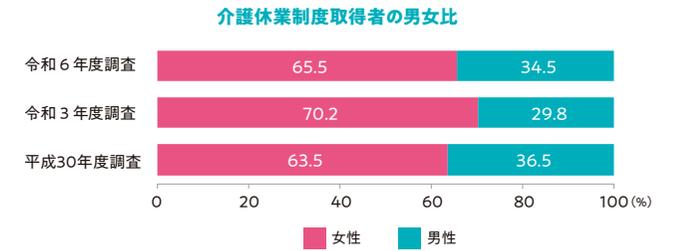
※出典:労働雇用政策課「仕事と家庭の両立支援に関する調査(令和6年度)」

## 介護休業の取得状況

### 【介護休業制度の取得者の状況】

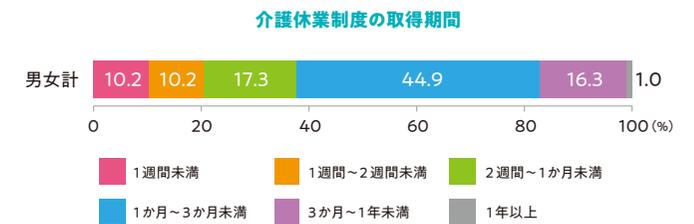
介護休業取得者の男女比は、女性が65.5%、男性が34.5%となっており、介護の担い手が依然として女性に偏っている実態が示されています。

また、介護休業取得者に対する代替要員の採用は少なく、女性1.4%、男性2.6%にとどまっており、現場での業務調整による対応が中心となっています。



### 【介護休業制度の取得期間】

介護休業の取得期間を見ると、「1か月~3か月未満」が44.9%と最も高く、次いで「2週間~1か月未満」17.3%となっています。比較的短期間の取得が中心となっていることがうかがえます。



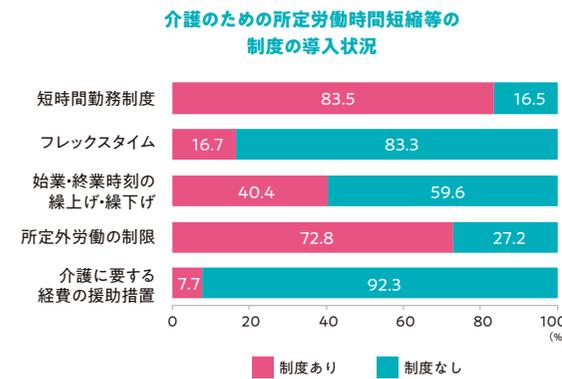
※出典:労働雇用政策課「仕事と家庭の両立支援に関する調査(令和6年度)」

## 介護のための所定労働時間短縮等の制度

### 【制度の導入状況】

介護休業を取得せず、または介護休業終了後も働きながら介護を行う従業員を支援する制度の導入状況を見ると、「短時間勤務制度」が83.5%と最も高く、次いで「所定外労働の制限」が72.8%となっています。

また、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」は40.4%と一定程度導入が進んでいる一方、「フレックスタイム制」は16.7%にとどまっており、制度の普及には今後の取組が求められます。

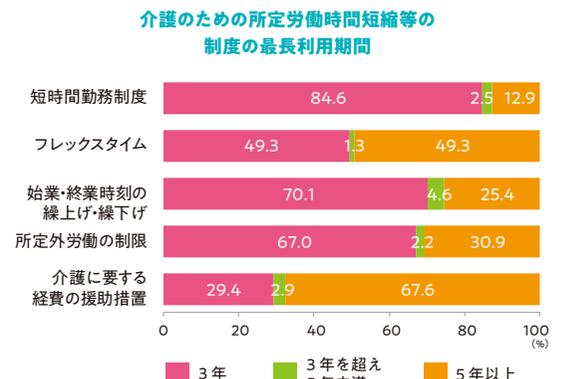


※出典:労働雇用政策課「仕事と家庭の両立支援に関する調査(令和6年度)」

### 【制度の最長利用期間】

所定労働時間短縮等各制度の最長利用期間を見ると、「短時間勤務制度」で84.6%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」で70.1%、「所定外労働の制限」で67.0%の事業所が、それぞれ「3年」を最長利用期間として定めています。

一方、「フレックスタイム制」では「3年」と「5年以上」がともに49.3%、「介護に要する経費の援助措置」では「5年以上」が67.6%と最も高く、制度によって利用期間に違いが見られます。



※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6年度)」

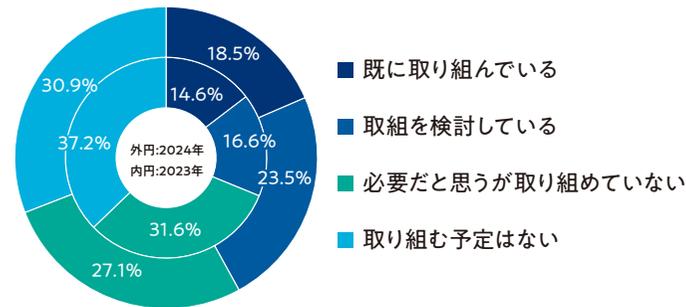
# 企業のDX推進のための 参考データ

DXへの関心が高まる中、大企業を中心に取組が進む一方で、中小企業ではDXの認知は広がりつつあるものの、デジタル化はなお途上にある状況です。

本データは、中小・小規模企業におけるDXの取組状況、具体的な取組内容、成果、課題を把握し、企業が今後のDX推進を図る上での参考として活用いただくことを目的としています。

## DXの取組状況について

DXの取組状況を見ると、「既に取り組んでいる」または「取組を検討している」と回答した企業は42.0%となっており、DXに取り組む企業は年々増加しています。一方で、「取組む予定はない」とする企業は30.9%となっており、企業間で取組状況に差が見られます。

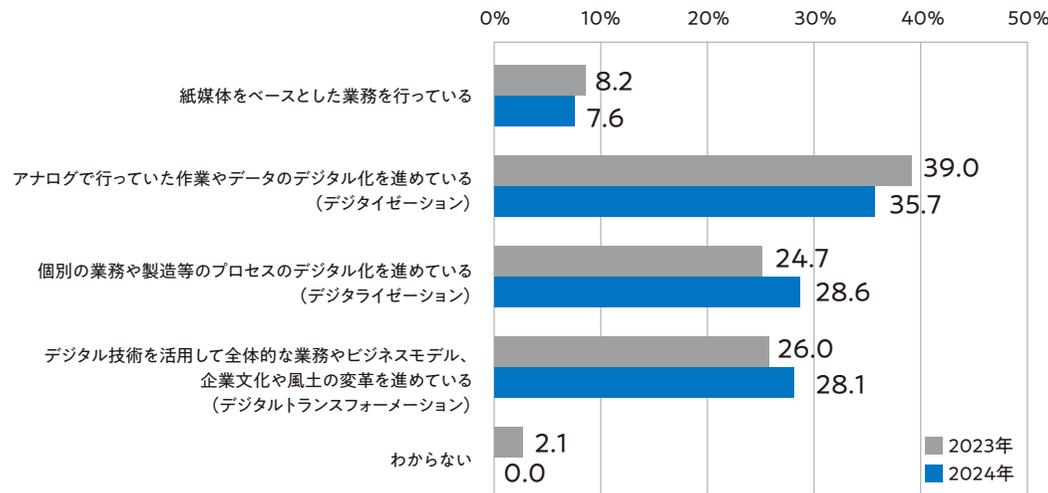


※出典:独立行政法人 中小企業基盤整備機構 中小企業のDX推進に関する調査(2024年)を基に作成

## DXに向けての取組の進捗状況について

DXに「既に取り組んでいる」と回答した企業の進捗状況を見ると、アナログで行っていた作業やデータのデジタル化を進める「デジタル化」が35.7%と最も高くなっています。

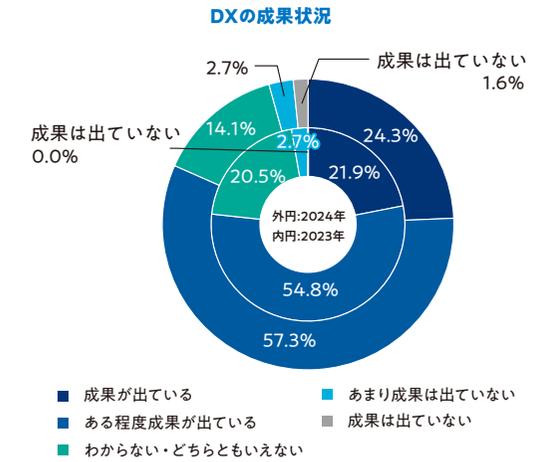
一方で、業務プロセスのデジタル化を進める「デジタルトランスフォーメーション」28.1%も増加しており、取組の高度化が進みつつあることがうかがえます。



※出典:独立行政法人 中小企業基盤整備機構 中小企業のDX推進に関する調査(2024年)を基に作成

## DXの取組成果について

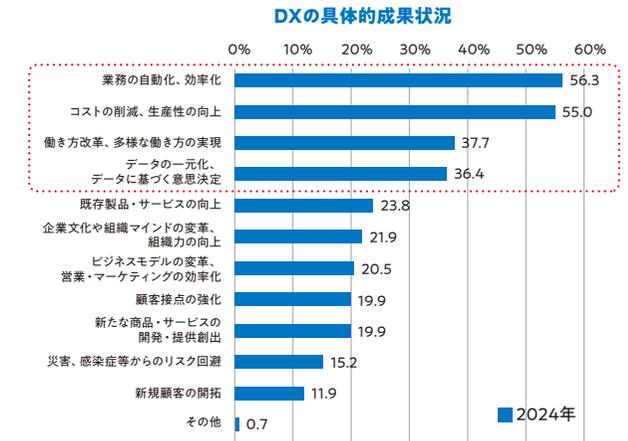
DXの取組において「成果が出ている」「ある程度成果が出ている」と回答した企業は81.6%となり、前回調査を上回っています。多くの企業で、DXによる一定の効果が実感されていることがうかがえます。



※出典:独立行政法人 中小企業基盤整備機構 中小企業のDX推進に関する調査(2024年)を基に作成

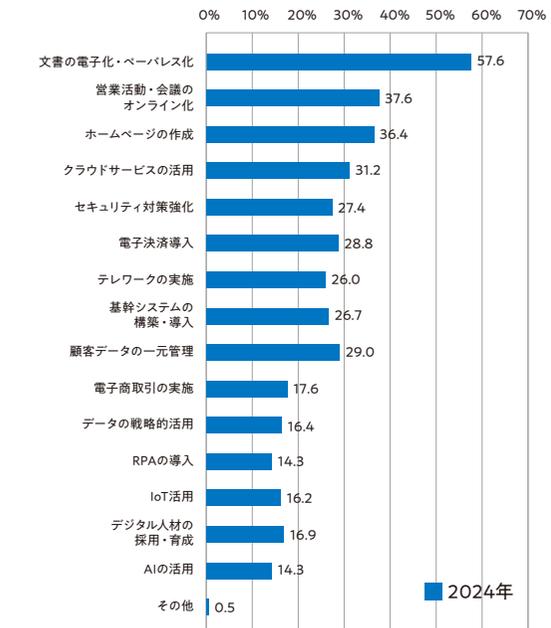
DXの成果が出ている企業の具体的な内容を見ると、「業務の自動化、効率化」や「コスト削減、生産性の向上」が高い割合を示しています。

次いで、「働き方改革、多様な働き方の実現」「データの一元化、データに基づく意思決定」といった効果も挙げられており、業務改善から働き方の変革まで幅広い成果が表れています。



## DXの具体的な取組内容について

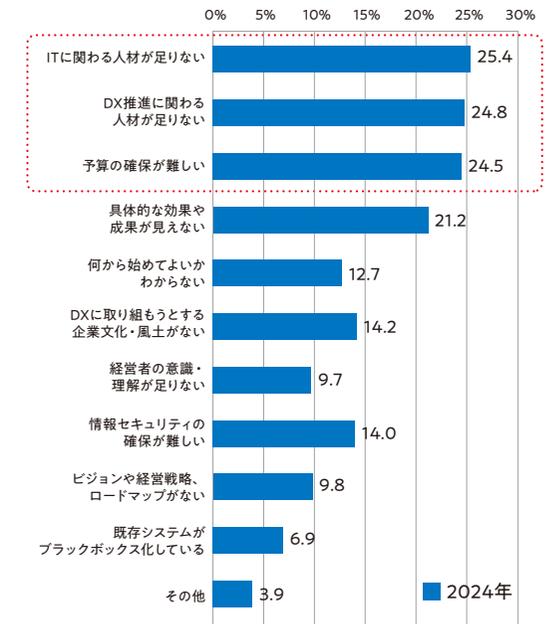
DXに「既に取り組んでいる」または「取組を検討している」と回答した企業の取組内容を見ると、「文書の電子化・ペーパーレス化」が57.6%で約6割となっています。



※出典:独立行政法人 中小企業基盤整備機構 中小企業のDX推進に関する調査(2024年)を基に作成

## DXに取り組むに当たっての課題について

DXに取り組むに当たっての課題を見ると、「ITに関わる人材が足りない」は25.4%、「DX推進に関わる人材が足りない」は24.8%となっており、人材不足が主要な課題となっています。



# 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://www.cao.go.jp/wlb/>



### ●多様な働き方の実現応援サイト

<https://part-tanjakan.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/>



### ●テレワーク総合ポータルサイト

<https://telework.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/>



### ●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/>



### ●働き方・休み方改善ポータルサイト

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



### ●トモイクプロジェクト

<https://tomoiku.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/>



### ●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>



## 事業者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

### ●人材開発支援助成金

労働者の職業能力の向上を図る

### ●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/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyau/O3.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyau/O3.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](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-roudo/ukyoku/madoguchi\\_annai/\\_120124.html](https://jsite.mhlw.go.jp/okayama-roudo/ukyoku/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・小規模事業者に関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/>

