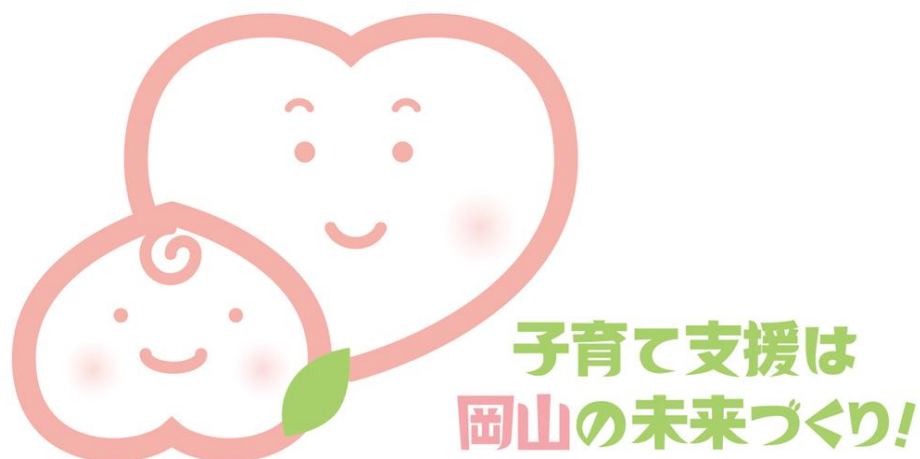


おかやま 子育て応援宣言企業

岡山県知事賞贈呈式



岡山県知事賞を贈呈する企業等の紹介


- 社会医療法人 岡村一心堂
- 株式会社 ストライプインターナショナル
- 株式会社 クラビズ
- 株式会社 ドゥ・ワン・ソーイング 岡山工場

平成29年(2017年)2月17日

岡 山 県

贈呈する企業等の紹介

1 企業等の概要

企業等の名称	社会医療法人岡村一心堂					
代表者職・氏名	理事長 岡村一博					
所在地	岡山市東区	事業内容	病院152床	従業員数	304人	
会社紹介	安心して命を預けられる病気と戦うミニ戦艦として1988年5月に設立されました。診療内容を患者さんと共有するミニ・カルテと、コメディカル・パニック事象報告のシステムで安心医療を提供しています。「救急・がん・健診」を事業の柱にすえ、外来診療は365日土日祝もオープンしています。より良い医療をこの地域に、を理念に高度医療、親切医療、チーム医療で患者さんを支えます。					

2 子育て応援宣言

- 子育て（両立支援）相談員が気軽に育児・介護制度の相談に応じます。
- すこやかな赤ちゃんづくりを、安全衛生委員会がサポートします。
- 職場復帰プログラムでスムーズな復帰を応援します。
- お子さんの身近で安心して仕事ができるよう院内保育を充実します。
- ノー残業デーで家庭や保育園に直帰できるよう応援します。
- 育児中の看護には有給看護休暇制（年度5日間まで）で支援します。
- 半日出勤制など多様な勤務形態を提供します。
- 看護師さんに短時間正社員制、二交代夜勤制などの選択肢を提供します。
- 就学費用貸し付けの相談を受けます。
- 中高生に子育て支援企業の実際を見学体験していただきます。
- MUSCATプロジェクトで女性医師の復職支援に協力します。
- ワークライフバランス研修の学習と事業所内研修会の実施に取り組めます。

3 取組状況

○ 新入職研修時に相談員が両立支援方針を説明します

母健連絡カードは必ず産業医、衛生管理者を経由するという安心で、マタハラ防止風土を伝えます。育児休業の利用者は10.3人/年（過去3年平均）です。

充実の研修制度で職場づく



仕事はやる気と技術と知識から

○ 院内保育を充実

小さいながらも庭付きの保育室に移転し、のびのび保育ができています。月1日は土曜日保育を行い、病院勤務に協力でき、事業所内保育の一助になっています。



楽しいおやつの時

○ 有給の看護休暇

看護休暇は通院付添時など半日単位で利用できます、なによりも有給の制度なのでパパの利用もあります。実績は2015年度140日（うち男性5.5日）、2016年度は11月までで72.5日（うち男性1.5日）です。

○ 短時間正社員(看護師)

育児短時間正社員が満了しても、正社員資格を保持したまま30時間勤務ができる制度があり、安心です。



看護部は日本看護協会ワークライフバランス「カンゴザウルス

○ 両立支援を各種の福利厚生制度が後押

社内融資の利用で就学費用援助。永年勤続表彰。全員組織の親睦会で同好会、親子でいける日帰り旅行などリフレッシュ効果抜群。職員ラウンジではリラックスして休憩がとれます。ノー残業ディで両立支援風土をつくっていきます。



やっています！200人の団結大忘年



勤続10年でハワイが待ってます。



同好会です。バレー、卓球、音楽、..

贈呈する企業等の紹介

1 企業等の概要

企業等の名称	株式会社ストライプインターナショナル				
代表者職・氏名	代表取締役社長 石川康晴				
所在地	岡山市	事業内容	小売業	従業員数	3,154 人
会社紹介	earth music&ecologyなどのレディスアパレルを中心に、飲食業やファッションレンタルなども手掛けるライフスタイル企業。ダイバーシティおよび地元岡山への地域貢献にも注力し、岡山芸術交流やおかやまマラソンにも協賛しています。				



2 子育て応援宣言

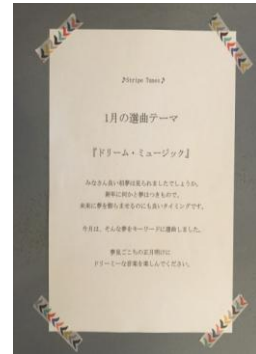
- 結婚・育児の為、正社員として働きたいと思っても、労働時間の制約で諦めていた女性へ短時間正社員制度で時間的制約を緩和します。
- 女性エンパワーメント原則（WEPs）へ署名し、国連機関が提唱する7つの原則を実施し、女性が働きやすい職場環境を推進します。

3 取組状況

～仕事と家庭を両立する取組の推進～

○ BGM活用と一斉消灯による「定時退社」促進

終業時間の10分前にBGMが流れ、定時後5分でフロアを一斉消灯します。仕事の終了時間を明確にすることで、定時退社を促し、全社平均残業時間は約9時間になりました。



○ 「イクメン推進休暇制度」の取得

10歳未満の子どもを持つ男性社員の家事・育児への理解促進を目的に、月に1回「イクメン推進休暇」の取得が義務付けられています。通常の有給休暇とは取得目的が異なるため、取得時の申請書類には家族の署名が必要です。



○ キッズ休暇と育児費支援

10歳未満の子どもを持つ社員を対象に、子どもの行事参加等を目的とした「キッズ休暇」を月1回付与。また、「育児費支援」も実施しており、18歳未満の子どもを持つ社員に、最大で月3万円を支給し、子育て中の社員をサポートしています。




○ LGBTへの取り組み

すべての従業員が働きやすい企業になるために、様々なダイバーシティへの取り組みをしています。LGBTについてはプロジェクトを立ち上げ、社内での啓蒙活動を行っています。



贈呈する企業等の紹介

1 企業等の概要

企業等の名称	株式会社クラビズ					
代表者職・氏名	代表取締役 秋葉 優一					
所在地	倉敷市	事業内容	広告業	従業員数	30 人	
会社紹介	私たちは「トータルブランディング企業」です。自分たちの街を盛り上げること、地方都市から日本や世界に情報や物を発信することに情熱を捧げています。 出版事業(クーポン付情報誌Classs・不動産情報誌の発行、地域ポータルサイトの運営)、WEB関連事業(WEBサイト構築、SEOコンサルティング、WEB広告代行)、ポスティング事業、自社ブランド「くらしきぬ」の企画・ECサイト運営などを手がけています。					

2 子育て応援宣言

- 育児休業中の代替スタッフを確保し、育児休業を取得しやすくします。
- 育休取得予定者と代替スタッフの並行勤務など、引継ぎがスムーズになるよう工夫します。
- 職場復帰前に勤務可能な時間・子どもの預け先等きめ細やかな相談を行い、配慮します。
- 小学校入学前の子を持つスタッフに、勤務時間短縮制度を設けます。
- 子どもを持つスタッフの学校行事やPTA活動への積極的な参加を推奨します。
- 仕事と生活の調和の為に、勤務時間の変更・短縮に取り組みます。
- 労働時間の適正管理を目指し、就業規則を見直します。
- 毎月1回、「ノー残業デー」を設けます。

3 取組状況

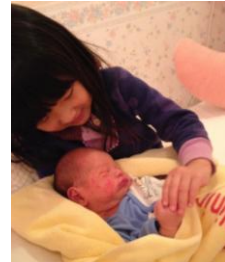
～仕事もプライベートも充実した職場環境づくりを目指して～

○ 2年連続 育児休業取得率100%！

昨年、当社で初めての育児休業取得対象者がありました。そのスタッフが安心して育児休業取得ができるよう代替スタッフの確保や平行勤務を行い、万全の体制で育児休業を取得していただきました。そして、今年度も育休取得対象者があり、昨年の育休取得スタッフと同様に代替スタッフ確保・平行勤務を行い、育休を取得していただきました。



クラブズ初の育休取得スタッフ
「安心して出産・育児ができました」



今年の育休取得スタッフ「子どもとゆったりとした気持ちで過ごせます」

○ 毎朝、ミーティングで業務伝達に加え、家庭の様子なども共有しています。

毎朝、部門毎にミーティングを行います。自分の担当する仕事の進捗内容などの報告に加え、家庭のことも何でも話します。



朝ミーティング。子どもの行事予定や体調などもスタッフ間で共有します。

○ 部門責任者および社長との面談実施

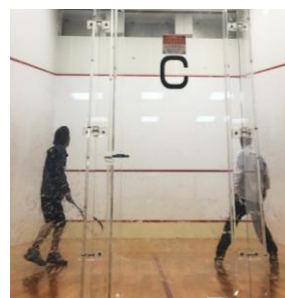
スタッフ全員が、部門責任者及び社長とそれぞれ面談を実施しています。仕事と家庭の調和のために、各々の希望を上司へ直接伝えることができます。部門責任者や社長もスタッフから積極的にヒアリングをしています。

○ ノー残業デーの実施

ノー残業デーを実施するに当たり、スタッフ全員へアンケートを実施しました。部門毎で繁忙期が異なるため、実情に即した実施可能な日にちを設定しました。また、遂行できるように、部門毎に呼びかけ担当者を決定し、帰社を促しています。



ノー残業デーの日は、子ども達のお世話をしたりスキンシップの時間を楽しんでいます！



スタッフ有志で、スカッシュをしている様子。他にも、ボルダリングやゴルフも楽しんでいます！

贈呈する企業等の紹介

1 企業等の概要

企業等の名称	株式会社ドウ・ワン・ソーイング岡山工場				
代表者職・氏名	代表取締役 土井 順治				
所在地	玉野市	事業内容	製造業	従業員数	113 人



会社紹介	当社は、オーダードレスシャツの専門メーカーで、国内トップシェアのリーディングカンパニーです。「世界で活躍する日本のビジネスマンをおしゃれに」をスローガンに、創業60年以上の歴史で培った確かな技術力と商品企画力を生かして、高品質で価値の高い商品を供給しています。				
------	--	--	--	--	--

2 子育て応援宣言

- 育児休業取得可能期間を子が3歳になるまでに延長するとともに、子の看護休暇、育児短時間勤務、時間外労働の免除、時間外労働の制限期間を拡大します。
- 子の看護休暇の取得可能日数を24日（子が2人以上の場合は48日）まで拡大します。
- 保育園の延長保育料を全額会社が負担します。

3 取組状況

～仕事と家庭を両立する取組の推進～

イクメン・イクボス積極育成中！

○ 育児休業を3歳までに

育児休業を3歳までとすることで無理のない環境を整備しています。また社員の子育て中の環境の変化に対応するため、回数の制限を設けていません。

○ 男性社員の育児休業取得

今年度、配偶者が出産する男性社員の育休取得率100%を達成しました。今後、配偶者が出産するすべての男性社員に取得を義務化し、「男性育休」が当たり前の環境を整備します。



○ 子の看護休暇の日数無制限化

さまざまな個性を持つ子供に対応するため、子の看護休暇の日数に制限を設けていません。

社内イベントはもちろん子供の参加も
【写真は社内旅行(キャンプ)】

○ 延長保育料の全額会社負担

残業発生時や遠方から通勤する社員の経済的負担を軽減するため、保育園及び放課後児童クラブの延長保育料を全額を会社で負担しています。

