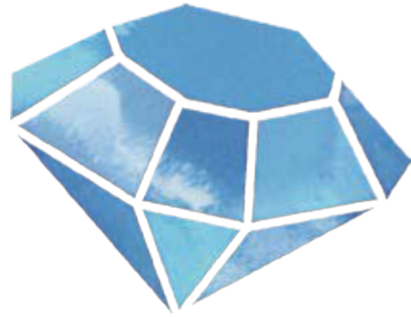


女性が輝く、職場も輝く。



(ワーク・ライフ・バランス)

# 女性活躍・WLBアドバイザー 派遣取組事例集

キラリ輝く!  
県内企業  
19社掲載



- ✓ 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(2016)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。

そこで、平成30(2018)年度、岡山県では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、

「女性活躍・WLB(ワーク・ライフ・バランス)応援アドバイザー事業」を実施しました。

「女性活躍・WLBアドバイザー派遣取組事例集」では、

アドバイザー派遣を受けた30社のうち、19の県内各中小企業が抱える課題、

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活きと

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)

安部 幸子(社会保険労務士)

岩田 朱実(接客心理アナリスト)

岩根 紀代美(社会保険労務士)

押野 りか(社会保険労務士)

楠見 裕美(社会保険労務士)

鈴鹿 和彦(中小企業診断士)

高森 由美子(キャリアビジョンアドバイザー)

玉置 定男(中小企業診断士)

長澤 さおり(ホスピタリティ接客アドバイザー)

服部 亘(社会保険労務士)

平賀 信幸(社会保険労務士)

平野 将(株式会社Peace Banner代表取締役)

福井 美和(キャリアコンサルタント)

藤井 弥生(働くママ支援ネットワークばらママ代表理事)

森脇 昌子(社会保険労務士)





# 目次 (50音順)

有限会社あおやぎ住宅（建設業 従業員8人）	p03
アップービレッジ有限会社（情報通信業 従業員6人）	p04
株式会社石井工業（建設業 従業員16人）	p05
有限会社魚庄（宿泊業・飲食サービス業 従業員20人）	p06
株式会社エストライブ（製造業 従業員37人）	p07
岡山鑄物株式会社（製造業 従業員17人）	p08
オサカダツール株式会社（製造業 従業員36人）	p09
株式会社神田建設（建設業 従業員6人）	p10
株式会社北屋建設（建設業 従業員15人）	p11
社会福祉法人 吉備健生会（医療・福祉 従業員87人）	p12
株式会社倉谷鑄造所（製造業 従業員18人）	p13
サトミ紙工株式会社（製造業 従業員31人）	p14
たるのどうぶつ診療所（医療・福祉 従業員6人）	p15
ティーツーケー株式会社（卸売・小売業 従業員42人）	p16
株式会社トスコ（情報通信業 従業員150人）	p17
富田産業株式会社（建設業 従業員17人）	p18
株式会社ベストホーム（不動産業・物品賃貸業 従業員30人）	p19
株式会社ミスターサービス（流通加工業 従業員100人）	p20
わかな合資会社（製造業 従業員10人）	p21
関連制度	p22

## 主な課題別企業一覧

### 人材育成

有限会社あおやぎ住宅	p03
株式会社北屋建設	p11
社会福祉法人 吉備健生会	p12
株式会社ベストホーム	p19
わかな合資会社	p21

### 人材不足

有限会社あおやぎ住宅	p03
アップービレッジ有限会社	p04
株式会社石井工業	p05
有限会社魚庄	p06
株式会社エストライブ	p07
オサカダツール株式会社	p09
株式会社神田建設	p10
社会福祉法人吉備健生会	p12
株式会社倉谷鑄造所	p13
富田産業株式会社	p18
わかな合資会社	p21

### 働きやすい職場環境づくり

株式会社石井工業	p05
株式会社神田建設	p10
サトミ紙工株式会社	p14
たるのどうぶつ診療所	p15
ティーツーケー株式会社	p16
株式会社トスコ	p17
株式会社ベストホーム	p19
株式会社ミスターサービス	p20

### 業務の効率化

アップービレッジ有限会社	p04
有限会社魚庄	p06
岡山鑄物株式会社	p08
オサカダツール株式会社	p09
株式会社北屋建設	p11
ティーツーケー株式会社	p16
富田産業株式会社	p18



新人社員の育成と地元イベントでのPRで、  
人材確保をねらう。



## 建設業

# 有限会社あおやぎ住宅

### 課題

- 新人社員の育成に苦慮している。
- 業務が増加する中で、慢性的な人材不足が続いており、大工社員1名と事務社員1名程度の増員が必要である。

### 第1回 訪問アドバイス

新人社員の育成について人材開発支援助成金<sup>※1</sup>を活用することをアドバイスした。この助成金を活用すれば研修費用や賃金の一部が助成されることもあり、6か月間しっかり研修することができ早期戦力化が期待できる。さらに、指導する側の社員のキャリアアップにもつながる。また、事務作業の効率化を図るためにIT導入補助金<sup>※2</sup>を活用して予算・原価管理システムを導入することを提案した。

### 取組

人材開発支援助成金のH30(2018)年度中の申請に向け準備を進めた。また、IT導入補助金を活用して利用しやすい予算・原価管理システムを導入することにより、事務作業の効率化に取り組んでいく。

### 第2回 訪問アドバイス

人材不足については地元(加茂町)からの採用(高卒採用)を考えているので、地域交流イベントでの企業PRや地元商工会との連携が効果的であることをアドバイスした。また、社員の採用には週休2日制の導入は必要であり、ワーク・ライフ・バランスに配慮した就業規則に見直すよう提案した。

### 取組

加茂町で毎年4月に開催される産業まつりで、商工会や取引先企業とも連携し企業のPRを行い、募集時の訴求力を高め社員の採用につなげていきたい。

### 成果

- 人材開発支援助成金の活用により、即戦力になる新人社員育成を目指すことができた。
- 地元採用を目指し、地元イベントを活用して商工会や取引企業と連携し、積極的にPRを行う。

### 経営者・人事担当者の声



代表取締役 常藤 伸一氏

人口減少が続く中山間地域では、新たな社員の確保が難しい状況が続いている。弊社が持続的な発展を行うためには、各種助成金を活用して、システムを含む設備投資を行い、生産性向上を図りたいと考えている。また、就業規則を見直すとともに女性が活躍できるよう一般事業主行動計画(女活法)の策定にも取り組みたい。

### 担当アドバイザーの声

中小企業診断士 鈴鹿 和彦氏

創業以来4代目に代わりし、若い経営者の視点により成長を続けている。人口が少ない地域ではあるが地域イベントへの積極的な参加や地元商工会等と連携し企業PRを継続することにより人材も確保でき、地元に対しても貢献できる。また人材開発支援助成金を活用することで人材育成に力を入れることができるため、人材確保と育成を同時に進め業務拡大を目指してもらいたい。

### 会社概要

戸建て住宅の新築やマンション等のリフォーム工事を請け負っています。リフォームでは内窓サッシ取付やフローリング張替え等を手掛け、法面ブロック積工事や墓地造成工事などの土木工事を設計から施工まで対応いたします。併せて住宅の上下水道設備工事も実施しています。

設立年 : 1991年  
住所 : 〒709-3915 岡山県津山市加茂町青柳882  
従業員数 : 8人(うち女性3人)  
TEL : 0868-42-3382  
URL : <http://aoyagijuutaku.co.jp/>

※1 人材開発支援助成金……労働者の職業生活設計の全期間を通じて段階的かつ体系的な職業能力開発を促進するため、雇用する労働者に対して職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練などを計画に沿って実施した場合や人材開発制度を導入し、労働者に対して適用した際に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度。

※2 IT導入補助金……中小企業・小規模事業者等が、自社の課題やニーズに合ったITツール(ソフトウェア、サービス等)を導入する経費の一部を補助することで、業務効率化・売上アップをサポートする制度。



生活のスタイルに合った働き方ができる職場づくりで、  
人材確保を目指す。



情報通信業

# アッパービレッジ株式会社

## 課題

- 日常業務の効率化を進めたいがよい方法が見つからない。
- 離職防止と人材育成を進め、人材不足を解消したい。

### 第1回 訪問アドバイス

一般事業主行動計画(女活法)の策定に取り組み適正な労働時間の管理やノー残業デーの確実な実施など具体的な目標を立てて取り組むことにより、労働時間を意識した働き方や個々の生活スタイルに合った働き方ができる職場づくりができ、離職防止につながることをアドバイスした。

#### 取組

一般事業主行動計画(女活法)を策定して、女性が働きやすく個性と能力が発揮できるよう労働環境の改善に取り組むことにした。

### 第2回 訪問アドバイス

非正規雇用労働者の正社員転換を推進し雇用環境の整備に取り組むことを提案した。非正規雇用労働者のキャリアアップを促進するためにキャリアアップ助成金<sup>※1</sup>が活用でき人材育成につなげることを説明した。非正規雇用労働者の雇用改善に取り組んでいることをホームページでPRすることで人材不足の解消につながることをアドバイスした。

#### 取組

キャリアアップ助成金を活用して、非正規雇用労働者の正社員転換等を進めるとともに、ホームページをリニューアルし、非正規社員へステップアップできる制度があることをPRすることにした。

## 成果

- 一般事業主行動計画(女活法)を策定し、労働環境の改善に取り組み、業務効率化を図る。
- キャリアアップ助成金を活用して非正規雇用労働者の雇用改善等を行い、ホームページでPRして人材不足の解消につなげる。

### 経営者・人事担当者の声



代表取締役 ムラカミヨシコ氏

一人前に業務をこなせるようになるためには5年かかる。そのためせっかく入社いただいた社員が離職しないよう社員育成も含め個々の従業員の生活スタイルに合った働き方ができるよう労働環境を整えていきたい。そのため、一般事業主行動計画(女活法)の策定やキャリアアップ助成金を活用し、業務効率化や人材不足の解消につなげていきたい。また、社員一人の業務負担量を解消するため近い将来には10名程度社員を増やすよう、中期計画を立てていきたい。

### 担当アドバイザーの声

中小企業診断士 鈴鹿 和彦氏

一般事業主行動計画(女活法)を策定し、労働環境の改善に向け具体的な目標を立てることで、目指すべき方向性が「見える化」でき、結果として業務効率化を図ることができる。また、キャリアアップ助成金を活用し、ホームページのリニューアルを進めることで、人材の確保につなげてほしい。

### 会社概要

デザイン制作を一つのツールとしながら街づくりにも関わっています。当社のセールスポイントは、従業員第一主義。一人ひとりのライフスタイルを尊重した働き方をともに考え、当社が個々の人生とうまくリンクしていくよう、新しい組織のあり方を模索し続けています。

設立年 : 2004年  
住所 : 〒700-0812 岡山県岡山市北区出石町1-2-4鷹匠ビル2F  
従業員数 : 6人(うち女性4人)  
TEL : 086-221-8448  
URL : <https://www.upper-village.com/>

※1 キャリアアップ助成金…… 有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者など、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度。

時代に即した就業規則の改定と  
ホームページのリニューアルで企業のPR力を強化。



建設業

# 株式会社石井工業

## 課題

- 新規事業拡大のため現場管理や総務等全体を任せられるマネジメント人材の確保が必要。
- 就業規則が古く改定が必要。

### 第1回 訪問アドバイス

経営力向上計画<sup>※1</sup>や経営革新計画<sup>※2</sup>を策定の上、小規模事業者持続化補助金<sup>※3</sup>を利用して、ホームページのリニューアルを行い、会社の魅力やビジョンの発信力を強化し、人材募集のツールとして活用していくことを提案した。また、ハローワークだけでなく職業訓練教育機関等への求人票掲示も有効であることもアドバイスした。

#### 取組

小規模事業者持続化補助金を活用し、機械設備などが充実し働きやすい職場であることを分かりやすくPRするため、ホームページのリニューアルを行う。また、職業訓練教育機関等へ求人票の掲示を依頼していく。

### 第2回 訪問アドバイス

就業規則を改定し、女性や高齢者、外国人など多様な人材が活躍できる労働環境の整備に取り掛かる必要性をアドバイスした。

#### 取組

社員に対し労働環境等のヒアリングを行い、今より労働環境が良くなるよう就業規則の見直しに着手していく。

## 成果

- H30(2018)年度中に、就業規則を改定する。
- 小規模事業者持続化補助金を活用しホームページのリニューアルを行い、会社の魅力を強かにPRし、3年以内にはマネジメントができる人材を確保する。

### 経営者・人事担当者の声



代表取締役 石井 浩二氏

土木と解体の中間処理事業を新規事業とすべく、求人情報を広く告知し、マネジメント人材を早期に確保できるよう取り組んでいきたい。また人材不足を補うためにベトナム人を4月から2名採用するが、育成等を通じて職場定着できれば外国人労働者のさらなる雇用も考えている。また、助成金や補助金の申請については、外部専門家の力を借りて進めていく。

### 担当アドバイザーの声

中小企業診断士 鈴鹿 和彦氏

人材不足が続く中、今後予想される空き家等の解体需要の増加に対して、同社が持続的な発展を行うためには、解体作業や事務作業の効率化を図る必要がある。このため、職場環境を整備し、女性を含む多様な人材を確保することに加え、助成金等を活用して、システムを含む積極的な設備投資を行っていく必要がある。

### 会社概要

株式会社石井工業は、解体工事・土木等の建設業、それに伴う産業廃棄物の収集・運搬及び中間処理業を通じ、岡山県における業界のリーディングカンパニーとして、地球環境の向上のため、環境負荷の低減への取組を積極的に行います。

設立年：2005年  
住所：〒701-1344 岡山県岡山市北区新庄下1374  
従業員数：16人(うち女性2人)  
TEL：086-287-3996  
URL：<http://ishii-kouji.com/>

※1 経営力向上計画…… 経営力向上のための人材育成や財務管理、設備投資などの取組を記載した計画。事業所管大臣へ申請し、認定されれば固定資産税の軽減措置や各種金融支援を受けることができる。

※2 経営革新計画…… 中小企業が「新事業活動」に取り組み、「経営の相当程度の向上」を図ることを目的に策定する中期的な経営計画書。計画策定を通して現状の課題や目標が明確になるなどの効果が期待できるほか、国や都道府県に計画が承認されると様々な支援策を受けることができる。

※3 小規模事業者持続化補助金…… 小規模事業者が、商工会・商工会議所と一体となって経営計画を作成し、取り組む販路開拓(例：看板作成、HP作成、チラシ作成)等を支援する制度。

人材不足の解消と商品の生産力アップを図る。

宿泊業・飲食サービス業

# 有限会社魚庄



## 課題

- 若手人材の確保が急務。
- 手作業が多く従業員の負担が大きい。

### 第1回 訪問アドバイス

若手人材の確保のためには、自社ホームページを立ち上げ、会社の方針や経営理念をPRし、人材の確保につなげていく必要があることをアドバイスした。また、人材確保のためには、給与水準の引き上げなどの処遇改善が必要であることをアドバイスするとともに、キャリアアップ助成金<sup>※1</sup>が活用できることも説明した。

### 取組

アドバイスのあった自社のホームページの作成に着手するとともに、キャリアアップ助成金の申請に向けた準備を開始し、社員の処遇改善に取り組む。

### 第2回 訪問アドバイス

ものづくり補助金<sup>※2</sup>を活用して水産物の加工工程を自動化する機械設備を導入し、従業員の負担を軽減し労働生産性の向上につなげるようアドバイスした。さらに、IT導入補助金<sup>※3</sup>を活用して、RPAシステム(ロボットによる業務自動化)を導入し、事務作業の効率化を図るようアドバイスした。

### 取組

弊社では、大手が行わない手間のかかる作業が多いため、作業を自動化しにくいのが、アドバイスを受け、事務作業を含め作業全体を調査・分析し、可能な作業から自動化を検討していくことにした。

## 成果

- ホームページの立ち上げや給与水準の引き上げなど、人材不足の解消につながる取組を開始することができた。
- ものづくり補助金の活用アドバイスにより、従業員の負担を軽減し、労働生産性の向上にもつながる機械設備の導入に向けて検討を始めた。

### 経営者・人事担当者の声



代表取締役 奥家 宏明氏

日々の業務に追われて、補助金や助成金の活用を考える余裕がなかった。また、人材不足のため職場環境が悪化している。今後は、補助金や助成金を有効に活用して、職場環境の改善に努めるとともに、機械設備の導入等による生産性の向上を図り、持続的に発展できる企業を目指したい。

### 担当アドバイザーの声

中小企業診断士 鈴鹿 和彦氏

商圏の人口減少が続く中で、雇用の確保や設備投資の導入だけでなく新たな収入の柱が必要である。例えば、強みである地元の魚介類を活用した新たな商品を開発し、インターネットで販売することなどの検討も必要である。

### 会社概要

笠岡市で懐石料理店、かに販売、魚料理店、刺身料理店、鮮魚店、惣菜、日本料理店、料理仕出しの運営を行っています。

住所：〒714-0086 岡山県笠岡市五番町5-49  
従業員数：20人(うち女性13人)  
TEL：0865-62-3380  
URL：<https://www.facebook.com/uosyo>

※1 キャリアアップ助成金…… 有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者など、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度。

※2 ものづくり補助金(ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金)…… 中小企業・小規模事業者等が、認定支援機関と連携して、生産性向上に資する革新的サービス開発・試作品開発・生産プロセスの改善を行うための設備投資等を支援する制度。

※3 IT導入補助金…… 中小企業・小規模事業者等が、自社の課題やニーズに合ったITツール(ソフトウェア、サービス等)を導入する経費の一部を補助することで、業務効率化・売上アップをサポートする制度。



人材育成体制を強化し、  
成長とやりがいを感じる職場へ成長を。

製造業(食料品)

# 株式会社エストライブ ラトゥリエデュニキネ岡山



## 課題

- 女性パート社員の退職もあり人材が不足している。
- 求人広告を掲載しても応募がこない。

### 第1回 訪問アドバイス

求人広告内容には工夫を凝らす必要があり、特に仕事内容は働く側から選んでいただくという視点で考えること(例:午前みの勤務可、午後の短時間でも可)や、やりがいを感じられる分かりやすい表現を意識して作成することが重要である。その前提として、人事担当者が店舗スタッフと緊密に意思疎通を図り、店舗の現状と課題を理解しておくことが必要不可欠である。また、求人広告を掲載する媒体も、有料媒体を積極的に活用することが重要であることをアドバイスした。

### 取組

これまでは無料の媒体(ハローワーク、ホームページなど)へ求人広告を掲載していたが、新たに有料媒体へも求人広告を掲載した。また、人事担当者が店舗スタッフと月1回程度面談を行い店舗の現状と課題を共有するよう取り組む。

### 第2回 訪問アドバイス

採用した人材の離職防止に向けて各店舗で指導者の育成を進め、指導・育成体制を整備した上で期間を設けて新人社員を指導・育成するようアドバイスした。また、人は成長を感じられるとやりがいを感じるため、新人社員に企業理念をしっかり伝え、接客時にお客様にどう感じて欲しいか、商品を購入したお客様にどうなって欲しいかなどをイメージさせることが重要であることをアドバイスした。

### 取組

H30(2018)年度中に各部署における指導者の育成方法やスケジュールなどを計画し、H31(2019)年度に指導者の育成を実施する。その後、新人社員の指導・育成に取り組んでいきたい。

## 成果

- 店舗の現状と課題を把握した上で学生や主婦など採用ターゲットを明確にするとともに、有料媒体を積極的に活用したことにより女性2名の採用につなげることができた。
- 社員の離職防止のため、指導・育成体制の整備など計画的かつ組織的な取組を始めることができた。

### 経営者・人事担当者の声



統括マネージャー 別府 泰明氏

人材不足に悩んでいましたが、何をしてよいのか分からない状態でした。今回、採用・離職防止等と状況に分けてアドバイスしていただいたことで、弊社の現状と目標の乖離が分かり、どのようにすれば良いのかが見えてきました。ありがとうございました。

### 担当アドバイザーの声

接客心理アナリスト 岩田 朱実氏

人材不足を引き起こす原因の一つ「採用」については、学生や主婦など採用ターゲットの明確化と有料媒体への露出を強化し、ある程度の解決が見られた。今後の対応として、人事担当者と現場の先輩社員たちの「育成体制」を整備することや新人、パート、アルバイトなどの「育成」を業務として行うことの2つの取組を実現することが重要である。

### 会社概要

岡山市にてケーキ屋「ラトゥリエ デュ ニキネ」の運営を手掛け、マカロンなどの洋菓子を始め、ロールケーキや各種デコレーションケーキ、ショートケーキなどのケーキを取り揃えており、ランチの提供も行っています。

設立年:2005年  
住所:〒703-8258 岡山県岡山市中区西川原138  
従業員数:37人(うち女性36人)  
TEL:086-270-4117  
URL:http://www.ninikine.jp/



雇用環境の改善、業務の効率化を目指す。

製造業（機械）

# 岡山鋳物株式会社



## 課題

- 製造設備の老朽化が進み生産性が低下している。
- 事務作業のシステム化が進んでいないため業務が多忙になっている。

### 第1回 訪問アドバイス

少子高齢化が進展して、製造業に携わる新たな人材の確保は困難な状況になっているため、製造現場で女性や外国人の活用なども視野に入れる必要があり、そのための職場環境の整備を進めていく必要があることをアドバイスした。また、ものづくり補助金※1などを有効に活用し、製造設備の自動化などにも取り組み、少ない人材でも生産性の向上につなげていく必要性を説明した。

#### 取組

老朽化した機械設備を更新し生産性を向上させるため、ものづくり補助金の活用を検討したい。

### 第2回 訪問アドバイス

団塊の世代が労働市場から離れ、参入する若年層が少ない中、地方の中小企業は、労働者を確保することが困難な時代が訪れている。そのため、各種補助金や助成金を積極的に活用してIoTやRPA(ロボットによる業務自動化)を活用した生産ラインの導入や事務の効率化による生産性向上に取り組むようアドバイスした。

#### 取組

65歳超雇用推進助成金※2や時間外労働等改善助成金(勤務間インターバル導入コース)※3、IT導入補助金※4の活用を検討し、活用できればシステムを含めて設備投資を行いたい。

## 成果

- ものづくり補助金の活用により、製造設備を更新し生産性向上に取り組む。
- 雇用環境の改善や業務効率化のため各種助成金や補助金の有効活用を検討し、持続可能な会社として成長していく。

### 経営者・人事担当者の声

経理 山崎 祥野氏

各種助成金や補助金が活用できるという情報はあったが、具体的にどのような助成金や、どうすれば活用できるかが分からなかった。また、分かったとしても事務員の人材不足で申請する余裕がない状態であった。この度の事業で助成金の活用方法が理解でき、社会保険労務士と連携して経営に効果的な助成金や補助金を活用したいと考えている。まずは、簡単なインターバル助成金を活用して職場環境の整備を行う予定である。

### 担当アドバイザーの声

中小企業診断士 鈴鹿 和彦氏

鋳造業の従業員は、60歳以上が15.5%を占めており、多くの高齢者が働いている業界である。高温、騒音、粉塵、重筋労働等の作業環境の問題、賃金の低下によるモチベーションダウンの問題、安全管理、健康管理など様々な問題があり、積極的に助成金や補助金を活用して職場の環境改善を行う必要がある。

### 会社概要

岡山県鋳造工業協同組合(岡山の鉄鉄鋳物製造15社の組合)に属し、主要製品は自動車用部品、メカニカルシール用、農機具用部品、産業用機械部品の鋳造を行っています。またFCD、CVを中心とした小物量産の鋳造を得意分野としています。

住所：〒702-8002 岡山県岡山市中区桑野518-14  
従業員数：17人(うち女性3人)  
TEL：086-277-5588  
URL：<http://oka-imono.main.jp/kumiaiin/okayamaimono/>

※1 ものづくり補助金(ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金)…… 中小企業・小規模事業者等が、認定支援機関と連携して、生産性向上に資する革新的サービス開発・試作品開発・生産プロセスの改善を行うための設備投資等を支援する制度。

※2 65歳超雇用推進助成金…… 高齢者が意欲と能力のある限り年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会を実現するため、65歳以上への定年引上げや高齢者の雇用環境の整備、高齢者の有期契約労働者の無期雇用への転換を行う事業主に対して助成する制度。

※3 時間外労働等改善助成金(勤務間インターバル導入コース)…… 労働時間等の設定の改善を図り、過重労働の防止及び長時間労働の抑制に向け勤務間インターバル(勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の「休憩時間」を設けること)の導入に取り組んだ際に、その実施に要した費用の一部を助成する制度。

※4 IT導入補助金…… 中小企業・小規模事業者等が、自社の課題やニーズに合ったITツール(ソフトウェア、サービス等)を導入する経費の一部を補助することで、業務効率化・売上アップをサポートする制度。

労働環境の改善と製造工程の自動化で  
多様な人材が働ける職場に。

製造業(業務用機械器具)

# オサカダツール株式会社



## 課題

- 定年退職の増加や海外進出を模索する中、新たな人材確保が困難である。
- 発注から製造、納品までの自動化が進んでいない。

### 第1回 訪問アドバイス

人材不足が続く中、労働環境を整備し社員の確保に繋げていく必要がある。このため、一般事業主行動計画(女活法)を策定して、両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)<sup>※1</sup>を活用して、女性が働きやすい職場環境の改善に取り組むようアドバイスした。また、ベテラン社員の継続雇用や外国人労働者の雇用など、ダイバーシティへの取組の必要性も説明した。

#### 取組

一般事業主行動計画(女活法)を策定して職場環境の改善に取り組む。また、定年が近い製造現場の幹部社員を継続して雇用できるよう、労働環境の整備を行うとともに、外国人労働者の雇用も検討し、今後も続くと見込まれる人材不足の解消に取り組みたい。

### 第2回 訪問アドバイス

人材不足が続く中、製造工程を自動化し生産性の向上を図るため、ものづくり補助金等を活用してロボットを導入することをアドバイスした。また、発注から製造、在庫管理、納品までの指示書をスムーズに発行できるようにIT導入補助金<sup>※2</sup>を活用して、RPAシステム(ロボットによる業務自動化)を導入するようアドバイスした。

#### 取組

技術の進歩で重量物である弊社の製品にもロボットが活用できることが分かったため、補助金等を活用して、導入が可能な工程から順次ロボットを導入することとした。またRPAシステム(ロボットによる業務自動化)の導入に向け準備を進めることとした。

## 成果

- 一般事業主行動計画(女活法)の策定や高齢者の継続雇用に取り組み、人材不足の解消につなげる。
- ものづくり補助金やIT導入補助金を活用してロボットやRPAシステム(ロボットによる業務自動化)を導入し、自動化を進める。

### 経営者・人事担当者の声



取締役 牧 明奈氏

製造工程の見直しを続け、安定した操業を行っているが、定年退職した社員の新たな人材の確保が困難になっているため、ロボット等の導入による自動化を目指していくこととしている。また、国内市場の拡大が望めない中で、今後発展するアジア市場を含めて海外市場への進出を模索している。そのため、各種補助金や助成金を活用して設備投資を行い生産性の向上を図り、美作地域の雇用を守りたい。

### 担当アドバイザーの声

中小企業診断士 鈴鹿 和彦氏

同社と同一製品を製造している企業は、国内で4社しかなくニッチ市場を担う企業であり、我が国にない企業ではない企業である。既に後継者も決定しており、順調に事業承継が行われる見込みである。今後、事務を含めた工程のシステム化と製造工程の自動化を行い、持続的に発展する企業を目指してもらいたい。

### 会社概要

耐衝撃工具、土木建設用工具、その他各種工具、さく岩機用ビット・ロッド、ダイヤモンドブレード、コンクリート用ドリルを製造・販売するチゼル・衝撃工具製造メーカーです。

設立年：1969年  
住所：〒707-0024 岡山県美作市楯原下135-1  
従業員数：36人(うち女性4人)  
TEL：0868-72-1466  
URL：<http://www.osakadatool.co.jp/>

※1 両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)…… 女性活躍推進法に基づき策定した一般事業主行動計画内の「取組内容」を実施した事業主や、「数値目標」を達成した事業主を対象とした助成制度。

※2 IT導入補助金…… 中小企業・小規模事業者等が、自社の課題やニーズに合ったITツール(ソフトウェア、サービス等)を導入する経費の一部を補助することで、業務効率化・売上アップをサポートする制度。





建設業

# 株式会社神田建設

## 課題

- 業務量増加のため女性社員（現在事務職員1名）が不足している。
- 職員の離職防止のため業務モチベーションのアップを図る必要がある。

### 第1回 訪問アドバイス

求職者に対して自社の業務内容、会社の雰囲気などを積極的にアピールできるように、自社のホームページを制作するようアドバイスした。さらに、人材不足の解消と離職防止のため、適正な労働時間の管理など具体的な目標を立てることで働きやすい労働環境づくりに取り組めるよう一般事業主行動計画（女活法）の策定をアドバイスした。また、キャリアアップ助成金、※1時間外労働等改善助成金（勤務間インターバル導入コース）※2 など活用可能な助成金も紹介した。

### 取組

短時間でも勤務できるなど労働環境を整備し、求人票等に掲載する際、積極的なPRをしていきたい。また、アドバイスのあった一般事業主行動計画（女活法）の策定や活用できる助成金を検討し、女性社員の採用や離職防止に努めていく。

### 第2回 訪問アドバイス

就業規則の見直しを行う際に慶弔時などの特別休暇規程や介護休業等規程の導入等を提案した。各助成金には申請条件等があり、将来的に利用したい助成金の申請要件に合致するよう環境整備をしていくことの重要性を説明した。

### 取組

社員の要望を踏まえた職場環境の見直し（短時間勤務の導入やノー残業デーの設定など）を図ることにより、良好な労使関係を築き上げ、社員のモチベーションや業務スキルを向上させたい。各助成金についてある程度理解できたため、今後は申請条件等に留意しつつ活用する助成金を検討していく。

## 成果

- 女性でも働きやすい職場環境づくりのため、H31（2019）年度中に一般事業主行動計画（女活法）の策定を目指す。
- キャリアアップ助成金、時間外労働等改善助成金などを活用し、処遇改善や働き方改革に取り組み、職員のモチベーションやスキルアップを目指す。

### 経営者・人事担当者の声



代表取締役 神田 知三氏

アドバイスいただいた一般事業主行動計画（女活法）の策定やキャリアアップ助成金、時間外労働等改善助成金（勤務間インターバル導入コース）の活用により、女性社員の雇用促進や離職防止などに取り組んでいきたい。また、ホームページの作成も進め外部へ弊社の活動を発信していきたい。

### 担当アドバイザーの声

中小企業診断士 鈴鹿 和彦氏

創業間もない会社であるが、経営者の手腕により、順調に成長を続けている。一方で、就業規則等、社内の環境整備が不十分なところがあるため、各種助成金を活用しながら、一般事業主行動計画（女活法）も含み整備していく必要がある。社内体制が整えば、新たな雇用を続け、事業幅を広げて、売上拡大を目指してもらいたい。

### 会社概要

岡山県内を中心に土木工事、推進工事の受注から完成まで事業展開しています。

設立年：2015年  
住所：〒702-8002 岡山県岡山市中区桑野541-39  
従業員数：6人（うち女性2人）  
TEL：086-230-3722

※1 キャリアアップ助成金…… 有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者など、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度。

※2 時間外労働等改善助成金（勤務間インターバル導入コース）…… 労働時間等の設定の改善を図り、過重労働の防止及び長時間労働の抑制に向け勤務間インターバル（勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の「休息时间」を設けること）の導入に取り組んだ際に、その実施に要した費用の一部を助成する制度。

外部研修を活用した職員スキルアップと  
ワーク・ライフ・バランスの推進。



建設業

# 株式会社北屋建設

## 課題

- お客様への提案力など社員個々のスキル格差の是正。
- 女性を現場管理者へ育成したい。
- 時間の使い方の向上と残業時間の削減。

### 第1回 訪問アドバイス

社員のスキルアップ及び時間の有効活用を図るため、積極的に社外研修に参加することを勧め、人材開発支援助成金<sup>※1</sup>が活用できることを伝えた。また、一般事業主行動計画(女活法)を策定して、残業時間の見直し等を行動計画の中心に据えることで、業務時間内に効率良く業務ができる環境整備を図れることをアドバイスした。さらに、時間外労働等改善助成金(勤務間インターバル導入コース)<sup>※2</sup>も紹介した。

#### 取組

人材開発支援助成金を活用して、積極的に外部研修を利用し社員のスキルアップ及び時間の有効活用を図っていききたい。

### 第2回 訪問アドバイス

職員の健康保持や過重労働の防止(残業時間軽減の意識を持つ)のため、時間外労働等改善助成金(勤務間インターバル導入コース)の活用をアドバイスした。また、適用事業所、支給要件取組事項、事業実施計画の作成など申請方法についても説明した。

#### 取組

時間外労働等改善助成金(勤務間インターバル導入コース)を活用し、社員の時間管理意識を向上させ、ワーク・ライフ・バランスを推進していききたい。

## 成果

- お客様への提案力(プレゼンカ)をUPさせるため積極的な外部研修参加を促進し、全体のレベルアップを図る。
- 人材開発支援助成金を活用し、社内の指導体制を強化し個々の能力を高めていく。
- 時間外労働等改善助成金を活用し、労働環境の改善を図る。

### 経営者・人事担当者の声



代表取締役 森下 雅人氏

現在F&M企業と提携を結んで外部研修も導入しているが、さらに業務に必要なスキル(プレゼン等)UPや、時間の有効活用を図るため助成金等を活用し、外部専門家研修も積極的に利用したい。弊社をご利用いただくお客様には提案から設計、建築、アフターフォローと徹底し、最後までしっかり支援することをモットーとし業務展開している。お客様も含め社員のワーク・ライフ・バランスにも配慮し、今後も人のつながりを大切にしていきたい。

### 担当アドバイザーの声

中小企業診断士 鈴鹿 和彦氏

お客様、社員、会社がすべて幸せにという社長方針のもと運営してきている会社のため、常に向上心をもって新しいことにチャレンジしつづけている。ワーク・ライフ・バランスを推進するため時間外労働等改善助成金や人材開発支援助成金を活用し、労働環境を改善し、お客様に満足いく商品を提供し続けてほしい。

### 会社概要

注文住宅や商業建築の設計・リフォーム等を行っています。匠の技と心で、手間を惜しまず、素材を厳選。耐震性・断熱性・エネルギー効率などの機能性にもこだわり、長期優良住宅・ゼロエネルギー住宅の心地良い家・楽しい家づくりに向け、デザインを追求・創造しています。

設立年：1981年  
住所：〒703-8282 岡山県岡山市中区平井7丁目18-15-11  
従業員数：15人(うち女性5人)  
TEL：086-276-3735  
URL：<https://www.tombo-kitaya.co.jp/>

※1 人材開発支援助成金……労働者の職業生活設計の全期間を通じて段階的かつ体系的な職業能力開発を促進するため、雇用する労働者に対して職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練などを計画に沿って実施した場合や人材開発制度を導入し、労働者に対して適用した際に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度。

※2 時間外労働等改善助成金(勤務間インターバル導入コース)……労働時間等の設定の改善を図り、過重労働の防止及び長時間労働の抑制に向け勤務間インターバル(勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の「休息时间」を設けること)の導入に取り組んだ際に、その実施に要した費用の一部を助成する制度。





医療・福祉

# 社会福祉法人 吉備健生会

## 課題

- 職員の高齢化と新規職員採用難があり職員の将来的業務負担感が増加しているため、人材確保と人材育成のスキルUPが課題。

### 第1回 訪問アドバイス

理想の職場を求人担当者が理解し、わかりやすい文言で求人広告を掲載することが、要望する人材の確保につながることを説明した。また、各部署における課題（社員の業務負担増など）につき部署責任者から発表いただき、個々の事案ごとにアドバイス（勤務シフトの見直し、部署間の協力体制の強化など）をした。さらに、「企業理念」を再確認し、全従業員に浸透させる必要性を説明した。

#### 取組

欲しい人材を確保するため、各部署で必要な人材とはどんな人材なのかや理想の職場とは何かを部署責任者と人事担当者が共有し、わかりやすい文言で求人掲載するよう努力していく。

### 第2回 訪問アドバイス

指導者ごとに違う指導がされないよう一貫性を持った指導を行うことや「人材育成マップ」を利用し、新人時期と成長期での指導方法の違いを明確化し、誰でも分かる内容にするなど指導者の人材育成のスキルUPに向けたアドバイスをした。また、「ステップアップシート<sup>※1</sup>」を利用し、企業理念（再確認）⇒必要な接客マインド⇒必要な人間性⇒部下に教えるための必要なスキルの確認というサイクルの重要性を説明した。

#### 取組

アドバイスしていただいた指導方法にブレが生じないように、指導に一貫性を持たせ実行に移せるよう幹部職員と意識を共有し、離職防止も含め、人材育成スキルを磨いていけるよう努力していく。

## 成果

- H30(2018)年度中に人材不足を補うため担当部署責任者とすり合わせを行い、求人欄に記入する内容に魅力をもたせる（強みなど前面に押し出す）よう工夫を凝らし求人掲載していく。
- H31(2019)年度は指導者側の指導方法にブレが出ないように一貫性を持たせる指導マニュアルを作成する。また、報告・相談しやすい風通しのよい職場づくりへさらに組織全体で取り組む。

### 経営者・人事担当者の声

副施設長 久保木 成一氏

今回アドバイスいただいた求人情報の掲載に工夫を凝らす重要性を再確認させられました。担当部署と緊密に連携を図り仕事内容を分かりやすく伝えられるようにしていきます。人材育成マップに基づき成長期ごとの指導内容を考えマニュアル化し、指導内容に一貫性を持たせられるよう取り組みます。

### 担当アドバイザーの声

接客心理アナリスト 岩田 朱実氏

働きやすい環境が整っていて、誇りをもって働いている従業員が多い、よい施設だと感じた。こうしたことを新人も含めて共有し、成長を促すために幹部への方針の再徹底と具体的に伝わる「指導方法」を言語化し実践していくという2つが今後の人材不足の解消・離職防止につながると考える。

### 会社概要

施設サービス計画に基づき、可能な限り、居宅での生活への復帰を念頭に置いて、入浴、排泄、食事等の介護、相談、援助、社会生活上の便宜の供与及びその他の日常生活上の世話並びに機能訓練、健康管理及び療養上の世話をを行い、利用者の自立支援を行っています。

設立年：1978年  
 住所：〒716-1131 岡山県加賀郡吉備中央町上竹753  
 従業員数：87人（うち女性68人）  
 TEL：0866-54-1290  
 URL：http://care-net.biz/33/kayousou753/index.php

※1 ステップアップシート……育成体系図のこと。企業が求める成長ステップと、そのレベルへの到達要件（スキル、資格、教育）を設定でき、目標を可視化することで管理者側・従業員側がより的確な育成指導・現状レベルを的確に把握できるシート。



製造業(産業機械部品)

# 株式会社倉谷鑄造所

## 課題

- 人材不足のため、新規事業(鑄造用木型を利用した生産拡大)の展開が停滞している。

### 第1回 訪問アドバイス

生産性を向上させる設備を導入するとともに、賃金を引き上げ人材確保につなげるよう業務改善助成金<sup>\*1</sup>の活用を提案した。また、自社ホームページを作成し働きやすい職場環境(短時間勤務制度など)をPRし人材確保につなげるようアドバイスした。さらに、ダイバーシティに取り組み、外国人労働者の雇用を検討するようアドバイスした。

#### 取組

提案のあった業務改善助成金の申請に向け準備を進めた。短時間勤務制度などニーズに応じた働き方が可能な職場環境をPRし、人材の確保につなげるため、ホームページの作成に着手するとともに、多様な人材活用の視点から外国人労働者(ベトナム人)の雇用に向け準備を進めた。

### 第2回 訪問アドバイス

鑄造業界では、設備の近代化・合理化によりコスト削減を進めることが重要であり、熟練工に依存したやり方では限界がある。このため、ものづくり補助金<sup>\*2</sup>やIT導入補助金<sup>\*3</sup>などを活用して生産性向上を目指すだけでなく、IoT技術(デジタル技術)を活用した設備の導入を通じて、外国人、女性、若者や高齢者など未経験者を含め多様な人材の登用を考えていくことが必要不可欠であることをアドバイスした。

#### 取組

IoT技術(デジタル技術)を活用した設備を導入しコスト削減を図るため、提案のあった各種助成金の申請に向け準備を進めた。最終的には、未経験者を含め多様な人材が活躍できる職場を目指す。

## 成果

- 業務改善助成金を活用し生産性向上のための設備整備や賃金の引き上げを行い、会社全体の働き方改革を進めることで人材確保につなげる。
- ものづくり補助金やIT導入補助金を活用し、生産設備を近代化・合理化することで働き方改革につなげるとともに製品の品質も向上させる。

### 経営者・人事担当者の声

専務取締役 倉谷 匡之氏

人材不足により新規事業の展開が停滞しているため、アドバイスのあった業務改善助成金の活用やホームページなどでの職場環境のPRにより人材確保に努めたい。また、ものづくり補助金などを活用して設備の近代化や合理化を進め、コストを削減し製品の品質を向上させ事業拡大を図りたい。

### 担当アドバイザーの声

中小企業診断士 鈴鹿 和彦氏

少子高齢化が進み鑄造業に携わる人材の確保は困難な状況になっている。そこで、各種補助金を活用して製造設備の近代化や合理化を進めて業務改善に努めるとともに、外国人労働者の雇用なども積極的に行うことが必要である。

### 会社概要

岡山県鑄造工業協同組合(岡山の銑鉄鑄物製造15社の組合)に属し、主要部品である産業機械部品、船舶部品、車輜金型部品、ポンプ・パルプ部品の製造を行っています。また、ブローア、パルプ、ポンプケーシングを得意分野としています。

設立年 : 1952年  
住所 : 〒702-8002 岡山県岡山市中区桑野518  
従業員数 : 18人(うち女性2人)  
TEL : 086-277-4581  
メールアドレス : kuratani@ec1.technowave.ne.jp

<sup>\*1</sup> 業務改善助成金…… 中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援し、事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)の引き上げを図るための制度。生産性向上のための設備投資やサービスの利用などを行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部を助成する。

<sup>\*2</sup> ものづくり補助金(ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金)…… 中小企業・小規模事業者等が、認定支援機関と連携して、生産性向上に資する革新的サービス開発・試作品開発・生産プロセスの改善を行うための設備投資等を支援する制度。

<sup>\*3</sup> IT導入補助金…… 中小企業・小規模事業者等が、自社の課題やニーズに合ったITツール(ソフトウェア、サービス等)を導入する経費の一部を補助することで、業務効率化・売上アップをサポートする制度。



女性が働きやすい職場環境づくりと  
人事評価制度の導入でやりがい向上を目指す。



製造業(パルプ・紙・紙加工品)

# サトミ紙工株式会社

## 課題

- 男性の職場というイメージがあるため女性が働きやすい職場環境をつくりたいが、どうすればいいかわからない。
- 女性社員も含め全社員がどうすれば今よりもやりがいをもって働くことができるか。

### 第1回 訪問アドバイス

古くなっている女性更衣室と食堂の改修を行い、リラックスできる空間を作ることで女性が働きやすくなる。また、社長が自ら経営理念を発信し、会社と個人が目指す方向性を共有できる体制の構築を図るとともに、人事評価制度を導入し公平公正な評価を取り入れることで、全社員のやりがいを高める効果があることをアドバイスした。

#### 取組

アドバイスを受けた女性更衣室や食堂の改修について、H30(2018)年度中に社内で検討し、H31(2019)年度には改修を完了させたい。また、全社員のやりがいを高めるために人事評価制度の導入を進めていく。人事評価制度導入のベースとなる目指すべき人物像(どんな行動が求められ、何が評価されるのか)について、会社と社員とのベクトルを合わせられるように考えていきたい。

### 第2回 訪問アドバイス

具体的な人事評価制度導入の流れ(現状把握→優先課題決定→導入制度決定→制度作成→運用)を説明した。特に大切な現状把握については、全社員からの意見聴取(部署目標に対する具体的行動)を行い、聴取した意見から更にグルーピング(評価に関連性のある意見ごとに振り分け)を行い、優先課題を発見していくことが大切であることを説明した。

#### 取組

人事評価制度導入に向けて、スケジュールを立てて公平公正な評価ができるよう制度化していきたい。そのため、導入前に全社員から意見聴取(部署目標に対する具体的行動)を行い、しっかり現状把握をしていく。

## 成果

- H30(2018)年度中に女性が働きやすい職場環境づくりのため食堂等の改修計画を立て、H31(2019)年度には完成させる。
- H31(2019)年度中に全社員がやりがいをもって業務にあたるよう人事評価制度を導入する。

### 経営者・人事担当者の声



取締役部長 里見 允二氏

アドバイスを受け、やりがいを向上させる手段として人事評価制度導入が有効であることや導入の手順・留意点が分かった。評価制度を単に作成するだけでなく社員の行動計画や面談、フィードバックによる新たな行動計画をサポートしていくなど職員の声を聞きながら制度づくりをすることが大切だと気づいた。

### 担当アドバイザーの声

社会保険労務士 森脇 昌子氏

評価制度は作成4割・運用6割。運用しながら、大切にする価値観や判断基準・行動指針等を具体化し、チーム内で繰り返し共有することが大切。従業員の思いや考えを聞く機会や、発揮された「行動」に注目したフィードバック面談(成長の支援・促進の場)の取組も働きやすい職場環境づくりにつながる。

### 会社概要

弊社の主要製品である段ボール加工製品は、商品輸送において大変重要な役割を担っています。サトミ紙工では、これまで培ってきたノウハウと最新機器によって、より高いクオリティとフレキシブルな生産・管理を実現。常にお客様のオーダーに対してスピーディー＆正確なレスポンスで信頼を集めています。

住所：〒708-0871 岡山県津山市中島238  
従業員数：31人(うち女性18人)  
TEL：0868-28-1155  
URL：<http://www.a-do.ne.jp/satomisi/index.html>

個々スタッフを尊重し、  
笑顔あふれ「働きがい」を感じられる職場へ。



医療・福祉

# たるのどうぶつ診療所

## 課題

- 仕事に対するやりがいや、楽しく働く意識の統一ができていない。

### 第1回 訪問アドバイス

心理面の課題が大きいため、アドバイザーが院長を除くスタッフと労働時間や職場環境等について集合ヒアリングを行い、その結果を院長へフィードバックすることを提案した。また、職場コミュニケーション改善のため、潤滑油となる存在(院長夫人)への感謝や、社員間で仕事への姿勢などを認め合う関係づくりを行うことが非常に効果的であることを説明した。さらに、働きがいについて各自が振り返り自己認識を高めていくことと人生キャリアの開発をアドバイスした。

### 取組

始業前の朝礼で笑顔のトレーニングなどを行い、職場の雰囲気づくりや患者様との関わり方への心的配慮を心掛けていく。また、業務上での充実感や達成感を仲間と味わうことの大切さや、風通しの良い職場づくりの大切さを各スタッフへ話しかけ意識づけしていく。

### 第2回 訪問アドバイス

第1回訪問とは形式を変え、アドバイザーが院長を除くスタッフと仕事やプライベートの悩み等について1対1でヒアリングし、その結果を院長へフィードバックすることを提案した。また、批判するのではなく状況確認と寄り添い型の関わりや業務量調整が必要であることや、新入社員の育成ではOJT担当者の選定が大切であることをアドバイスした。さらに、勤務シフトの組み直しに取り組み、全社員の出勤・就労調整の必要性や、現場の声が院長へ届く仕組みづくりの構築を図ることをアドバイスした。

### 取組

スタッフの個人的事情であっても、業務や経営に影響を及ぼす事象はなるべくタイムリーに職場へ報告・相談できる関係性を構築していく。また、より好循環な組織コミュニティを構築・維持することに組織全体で取り組めるよう、日々のミーティングでの率直な意見交換を図っていく。さらに、勤務シフトを調整し、業務改善とメンタルヘルスに取り組んでいく。

## 成果

- スタッフ間、対院長の業務連絡や意思疎通がスムーズになった。
- 従業員に笑顔が増え職場が明るくなった。

### 経営者・人事担当者の声



院長 樽野 謙太氏

外部専門家のアドバイスによりスタッフ個々が抱えている悩みなどが見えてきたことで、今よりもスタッフに接する頻度を増やすなど配慮していきたい。また、OJT担当者の選定やシフトの見直しは早急に対応できることなので、スタッフの声を聞きながら改善していく。

### 担当アドバイザーの声

キャリアコンサルタント 高森 由美子氏

パフォーマンスの向上には、働くことへの個々の価値観を明確にし「働きがい」を感じることに意識づけが大切である。その上でパーソナリティや多様な働き方を認め合い、アサーティブなコミュニケーションを心掛けていただくことを推奨する。アットホームな職場の魅力を大切に成果を出せる組織の実現を願う。

### 会社概要

浅口郡里庄町の動物病院です。ペットの歯科治療もお任せください。たるのどうぶつ診療所は、飼い主さんもうぶつも安心できる医療と温かい雰囲気の病院を目指しております。

住所：〒719-0301 岡山県浅口郡里庄町里見9279  
従業員数：6人(うち女性5人)  
TEL：0865-64-6505  
URL：<https://taruno-ah.com/>



女性がさらに活躍できる環境づくりと  
業務効率化を図る。



卸売・小売業

# ティーツーケー株式会社

## 課題

- 経理事務が未だアナログ対応であるため業務効率が悪い。
- 若手社員への技術移転が進んでいないため、ベテラン社員の業務負荷が大きい。

### 第1回 訪問アドバイス

現場職員の業務量格差を是正するため、ものづくり補助金<sup>※1</sup>を活用して機械設備を導入するとともに、事務職員の業務効率向上のため、IT導入補助金<sup>※2</sup>を活用してRPAシステム(ロボットによる業務自動化)を導入することを提案し、ソフト・ハード両面から働き方改革をアドバイスした。また、女性社員が活躍できる環境(育児休暇の取得促進、女性の管理職への登用の促進等)を整えるために、一般事業主行動計画(女活法)の策定を提案した。

#### 取組

女性社員の活躍を推進するため一般事業主行動計画(女活法)の策定に着手した。また、提案のあった補助金の申請に向け準備を始めた。

### 第2回 訪問アドバイス

正社員とパート社員間の良好な関係を築くため、キャリアアップ助成金を活用してコミュニケーションセミナーなど積極的に参加することを提案した。また、パート社員も含め全社員から要望などをヒアリングし、就業の実態に応じた就業規則の見直しが必要であることをアドバイスした。

#### 取組

女性が多い職場であるため、円滑なコミュニケーションを図ることは必要不可欠と認識している。このため、提案のあったキャリアアップ助成金も活用しながら積極的にセミナーへの参加を働きかけていきたい。

## 成果

- H31(2019)年度以降、女性がさらに活躍できるように、女性社員へキャリアアップにつながるセミナーへの参加を促進するとともに、一般事業主行動計画(女活法)を策定する。
- H30(2018)年度中にもものづくり補助金の申請を目標とする。その補助金を活用し自動梱包機器を導入することで、業務量格差の改善の第一歩を踏み出す。
- H31(2019)年度はIT導入補助金を活用して、事務職員の業務効率向上のためRPAシステムを導入することにより、働き方改革をさらに進める。

### 経営者・人事担当者の声



#### 金澤 愛子氏

事業拡大に伴い慢性的な人材不足が想定されることや社員数の増加による一人あたりの労働生産性の低下が懸念される。そのため、女性を登用しやすい人事制度を構築するとともに、アドバイザーから提案のあった補助金も活用しながら、効率的な業務遂行につながる設備やシステムを導入していきたい。

### 担当アドバイザーの声

#### 中小企業診断士 鈴鹿 和彦氏

EC市場(電子商取引市場)が拡大する中で、当該企業の売上は拡大傾向にあり、引き続きこの傾向が続くことが見込まれる。一方で、引き続き人材不足も続くものと見込まれる。このため、女性社員の登用や、短時間労働の女性が活躍できる仕組みを構築するとともに、各種助成金や補助金を活用して設備やシステムの導入に取り組んでほしい。

### 会社概要

ティーツーケー株式会社では、EC市場でご活躍される事業主様を物流の現場からサポートすることをメインコンテンツとして、それに付随する多くの周辺業務(受発注の情報管理、在庫管理、梱包ラッピング加工、商品の出入荷作業)を行っています。

設立年 : 2006年  
住所 : 〒710-0145 岡山県倉敷市福江41-4  
従業員数 : 42人(うち女性35人)  
TEL : 086-485-2101  
URL : <https://www.t2k.ne.jp/>

※1 ものづくり補助金(ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金)…… 経済産業省中小企業庁による中小企業・小規模事業者に対する補助金の一つ。「革新的なサービスの創出」「ものづくりの革新」「共同した設備投資等による事業革新」を対象とし、補助金が給付される。

※2 IT導入補助金…… 中小企業・小規模事業者等が、自社の課題やニーズに合ったITツール(ソフトウェア、サービス等)を導入する経費の一部を補助することで、業務効率化・売上アップをサポートする制度。

「えるぼし」「くるみん」取得を目指す。



情報通信業

# 株式会社トスコ

## 課題

- 女性社員が全社員の2割を超えているにもかかわらず、「えるぼし」や「くるみん」認定が取得できていない。

### 第1回 訪問アドバイス

「えるぼし」や「くるみん」認定を取得するための課題や設定すべき目標を明確にするようアドバイスした。また、両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)<sup>※1</sup>を活用することで、女性社員の育成(教育訓練)や女性管理職の積極的な登用に役立つことも説明した。

### 取組

「えるぼし」認定取得のための準備として、認定に必要な数値の算出、データベースへの登録等を行う。

### 第2回 訪問アドバイス

策定済みの一般事業主行動計画(女活法・次世代法)の目標達成状況を確認した。その上で、「えるぼし」や「くるみん」認定取得のための評価基準や両立支援等助成金の活用についても説明し、長期的な視点で評価基準を満たすための取組を進めるようアドバイスした。

### 取組

「くるみん」認定取得のためには、男性育休取得者が一定数必要であることや、月60時間を超える時間外労働をなくすことが必要であるため、働き方の見直しにも取り組む。また、「えるぼし」認定基準(男女別採用率、女性の再雇用割合等)をクリアしていない項目を見つけ、認定基準をクリアできるよう努める。

## 成果

- H31(2019)年度に、長時間労働削減や、育児休暇取得促進などの課題を解決し「えるぼし」「くるみん」認定の取得を目指す。

### 経営者・人事担当者の声



主任 坂田 緩美氏

今回のアドバイザー支援を通じて女性活躍推進についての課題に気付くことができ、また、目標達成に向けて明確な取組方法が確立できました。当社の企業理念は「人が真ん中」女性社員だけでなく、社員全体で会社を盛り上げて働きやすい職場作りを進めていきたいと思っています。

### 担当アドバイザーの声

社会保険労務士 押野 りか氏

男女ともに働きやすい職場を作るために、課題を解決し、認定基準をクリアして、ぜひ「えるぼし」や「くるみん」の認定を取得していただきたい。一般事業主行動計画やその進捗状況を定期的に社内に公表し、全社で課題を共有して、継続的に取組を進めていただきたい。

### 会社概要

最新の技術とテクノロジーを使ったシステムインテグレーションを実現。「ソリューションサービス」「プロダクトサービス」「コンピュータ機器販売」の3つの業務を効率的にリンクさせながら最良のソリューションを提供しています。

設立年：1975年  
住所：〒700-0953 岡山県岡山市南区西市116-13  
従業員数：150人(うち女性30人)(岡山県)  
TEL：086-243-8868  
URL：<https://www.tosco.co.jp/>

※1 両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)………女性活躍推進法に基づき策定した一般事業主行動計画内の「取組内容」を実施した事業主や、「数値目標」を達成した事業主を対象とした助成制度。



地元採用による人材不足の解消と  
長期的視点に立った設備導入を進める。



## 建設業

# 富田産業株式会社

### 課題

- 業務量の増加に伴い新たに地元から女性を雇用したい。
- 機械設備も古くなってきており機械設備の更新が必要である。

### 第1回 訪問アドバイス

働きやすい職場づくりのために、短時間勤務の女性社員を増員するなどして年次有給休暇の取得が容易にできるよう人員体制の工夫や職場環境の改善をアドバイスした。また、年次有給休暇取得率を向上させるためにも、一般事業主行動計画(女活法)の策定が必要であることもアドバイスした。さらに、地元倉敷から人材を採用したいという強い思いがあり、地元のイベント等に積極的に参加することもアドバイスした。

### 取組

H31(2019)年度に一般事業主行動計画(女活法)の策定ができるよう準備を進めていく。また、商工会等と連携を進め地元イベントへ積極的に参加し募集活動を行い、1年以内に女性社員を最低2名は採用していきたい。

### 第2回 訪問アドバイス

機械設備が古くなっておりそのため労働環境も低下している状況を改善するため、エネルギー使用合理化等事業者支援事業(省エネ補助金)<sup>※1</sup>など活用できるかを含め検討するようアドバイスした。また、女性社員の雇用につきキャリアアップ助成金<sup>※2</sup>を活用しても効果的であることをアドバイスした。

### 取組

自動洗車機など古くなっている機械設備の購入に活用できる補助金があれば、エネルギー使用合理化等事業者支援事業(省エネ補助金)も含め検討していきたい。機械設備の導入により今よりも労働環境を良くし、売上げ増にもつなげていく。

### 成果

- H31(2019)年度に一般事業主行動計画(女活法)の策定ができるよう準備を進めていく。
- 地元から短時間勤務社員を1年以内に2人採用することを目指し、労働環境整備やイベントでの積極的なPRも含め実施していく。
- 機械設備の中期的(3年~5年)な導入を目標とし、活用できる補助金や助成金の検討も含め徐々に準備していく。

### 経営者・人事担当者の声



代表取締役 赤澤 雅樹氏

ガソリンスタンドやリフォーム業、個別指導塾と多岐に渡り事業を展開しているため、現社員の業務負荷が大きく、その改善も含め地元(倉敷)から女性社員(短時間勤務)の採用を目指し、人材不足を解消していきたい。また機械設備の導入も課題であるため活用できる補助金があるかどうか今後専門家に相談しながら課題解決に向け取組を進めていきたい。

### 担当アドバイザーの声

中小企業診断士 鈴鹿 和彦氏

創業70年と老舗の企業であり、リフォーム事業からES SOの運営まで幅広く事業展開していることもあり、人材不足と設備更新の課題がある。一般事業主行動計画(女活法)の策定による労働環境の整備を進めるとともに、活用できる助成金の可否など専門家と相談しながら課題解決を目指してほしい。

### 会社概要

リフォーム夢工房では、お客様一人ひとりに合わせた、暮らしを豊かにするリフォームの提案を行っています。その他インテリア家電の納品・設置や子ども塾を開校し子どもの学習支援、エネルギー事業としてガソリンスタンド ENEOSステーションの運営も行っています。

設立年：1947年  
住所：〒713-8113 岡山県倉敷市玉島八島1799-5  
従業員数：17人(うち女性7人)  
TEL：086-522-5108  
URL：<http://www.tomita-i.biz/>

※1 エネルギー使用合理化等事業者支援事業(省エネ補助金)…… 国内で事業活動を営んでいる事業者に対し、省エネルギー性能の高い設備への入替等に要する経費の一部を補助する制度。

※2 キャリアアップ助成金…… 有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者など、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度。

若手社員を中心に人材育成を強化する。

不動産業・物品賃貸業

# 株式会社ベストホーム



## 課題

- 若手社員の育成が進んでいない。
- 女性社員が40%を占めるが女性管理職の養成や働きやすい職場環境づくりが進んでいない。

### 第1回 訪問アドバイス

社内研修を行っているが、それだけでは育成方法に偏りが出てくるため積極的な外部研修への参加を勧めた。また、研修費用や賃金の一部が助成される人材開発支援助成金<sup>※1</sup>を活用して社員の早期戦力化に取り組むことも有効であることをアドバイスした。

#### 取組

人材開発支援助成金のH30(2018)年度中の申請に向け準備を進めた。また、内部研修と外部研修を組み合わせ年間10回は研修に参加できるようスケジュールを組み若手職員の育成に取り組んでいく。

### 第2回 訪問アドバイス

一般事業主行動計画(女活法)を策定することをアドバイスした。企業の女性活躍に関する状況把握や課題分析を行い、課題解決に向けて女性管理職養成のための研修や適正な労働時間の管理に取り組むなど内容と手順を説明した。また、計画策定の上、目標達成ができた場合には両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)<sup>※2</sup>による支援制度があることを説明した。

#### 取組

両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)の活用も可能であることが分かり、一般事業主行動計画(女活法)の策定をH31(2019)年度中に完成できるように準備を進めていく。また、計画目標を達成し、両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)を活用し、さらに女性が活躍できる職場づくりに取り組んでいく。

## 成果

- H30(2018)年度中に若手社員育成のため人材開発支援助成金の申請ができるよう準備を進める。また、働きやすい職場環境づくりのため、一般事業主行動計画(女活法)の策定に取り組む。

### 経営者・人事担当者の声



おもてなし事業部 末吉 正和氏

今回アドバイスいただいた人材開発支援助成金について、活用に向けて計画を立て実行に移していきたい。この助成金は新人社員の育成だけではなく指導する側(社員)のスキルアップにもつながるので大変ありがたい。1回だけの利用ではなく継続し制度を利用できるので助成金支給によりコスト削減も図れる。今後ともこのような有益情報を得るため商工会議所や専門家の相談窓口を利用させていただきたい。

### 担当アドバイザーの声

中小企業診断士 鈴鹿 和彦氏

女性社員の割合が40%を占め、女性活躍を推進する社会的ニーズに沿った経営を展開している企業である。さらに、女性が快適に労働していくことができる環境を整備するため一般事業主行動計画(女活法)策定を進めていくとともに若手社員育成のため人材開発支援助成金を活用し、更なる業務推進を目指してほしい。

### 会社概要

岡山市の中古住宅の売買やリフォーム業務を行っており、デザイン力・サービス力・施工技術力、この3つの力にこだわった、リフォーム&エクステリアの設計施工店を運営しています。

設立年：1994年  
住所：〒703-8265 岡山県岡山市中区倉田387-3  
従業員数：30人(うち女性12人)  
TEL：086-277-7555  
URL：<https://www.besthome-reform.jp/>

※1 人材開発支援助成金… 職業能力開発を効果的に促進するため、雇用する労働者に対して業務に関連した専門的な知識や技能の習得をさせるための職業訓練などを計画に沿って実施した場合や、人材育成制度を導入し労働者に適用した場合に、訓練の経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度。

※2 両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)… 女性活躍推進法に基づき策定した一般事業主行動計画内の「取組内容」を実施した事業主や、「数値目標」を達成した事業主を対象とした助成制度。





流通加工業

# 株式会社ミスターサービス

## 課題

- 女性の管理職への登用が進んでいない。
- 年次有給休暇取得義務化への対応が進んでいない。

### 第1回 訪問アドバイス

現場社員を約10人のグループに細分化し作業を分担しているが、新人社員に対する指導者を各グループ別に数名任命するなど指導体制の見直しを進めることで、社員の成長も期待でき離職率の改善を図ることができると。また、女性管理職養成のための研修に取り組むことをアドバイスした。

### 取組

アドバイスいただいた新人社員の指導体制を見直す。また、女性管理職養成のための研修に取り組み、離職率の改善と女性の管理職への登用を進めていく。

### 第2回 訪問アドバイス

H31(2019)年度の年次有給休暇取得義務化を受け、その対策として事業年度を上期下期に分け年次有給休暇取得を社内で義務化(例:上期3日、下期3日は最低クリアする)することをアドバイスした。

### 取組

社員により勤務形態(在宅ワーク等)が異なることもあり年次有給休暇取得が進んでいない状況だが、アドバイスいただいたように社内通達等で年次有給休暇取得を義務化することを検討する。

## 成果

- 新人社員の指導体制の見直しと女性管理職養成のための研修に取り組むことにより、離職率の改善と女性の管理職への登用を進める。
- 社内通達等で年次有給休暇取得の義務化を検討し、年次有給休暇取得率の向上を目指す。

### 経営者・人事担当者の声



課長 土岩 佐和子氏

女性が働きやすい労働環境を考えていくよい機会となった。新人社員へ指導者を充て指導するのではなく、グループ別に指導者を立て育てていくなど指導体制の見直しが必要であることを再認識した。女性管理職養成のための研修に取り組むことにより管理職登用の取組方法も見えてきた。また、社内で年次有給休暇取得義務化を図り年次有給休暇取得率を向上させていきたい。

### 担当アドバイザーの声

中小企業診断士 鈴鹿 和彦氏

流通小売業界における離職率が高く人材不足が深刻化している要因として、待遇(給与、勤務地、勤務日が不定期、残業が多い)や、社員の業務負担が大きいこと、社内の風通しが悪いことなどが指摘されている。アドバイスした離職率の改善と育成体制の見直し、年次有給休暇取得義務化への対応を図り、働きやすい環境づくりを目指していただきたい。

### 会社概要

岡山・倉敷を拠点とした内職・発送代行などの流通加工をトータルでサービスしています。豊富な経験で顧客の要望に応える、流通加工のプロ集団であり、商品のセット組みや梱包、発送代行など、流通加工を主に行っています。

設立年：2003年  
 住所：〒702-8002 岡山県岡山市中区桑野110-2  
 従業員数：100人(うち女性91人)  
 TEL：086-200-2212  
 URL：<https://www.mr-service.jp/>

製造業(食料品)

# わかな合資会社



## 課題

- 販売担当と製造担当で接客サービスに対する意識に差があるため、客足に影響が出ている(低下)。
- 販売・製造部の人材不足により女性社員の求人広告を出しているが応募がこない。

### 第1回 訪問アドバイス

各部署(販売及び製造)担当者に対し責任者から会社の強み(素材の生産者と一緒にその素材の良さを最大限に引き出す商品を創作し提供)の理解を深めるために、企業理念(ビジョン)を再教育していくことにより接客意識の共有化が図られていくことを説明した。また、部署ごとの月目標を全社員で考え実行していくことで一体感が生まれ生産性向上及び接客サービスの向上へつながることをアドバイスした。

### 取組

H30(2018)年度中には各部署担当者に対し企業理念(ビジョン)を再教育していく。また、部署ごとの月目標を立て実行していく。H31(2019)年度は接客サービスの向上を図るため接客研修を行いたい。

### 第2回 訪問アドバイス

女性が応募しやすいように、女性が働きやすい職場環境づくりを優先する必要性を説明した。育休復帰支援プランや一般事業主行動計画(女活法)を策定し、両立支援等助成金<sup>※1</sup>も活用できることも念頭に女性社員のワーク・ライフ・バランスの充実に努めるようアドバイスした。外国人労働者(主にベトナム人)の雇用にあたっては、ハローワークの相談窓口や民間派遣会社など外国人労働者の情報を収集することをアドバイスした。

### 取組

H31(2019)年度中には人材確保に向け、育児休業制度やキャリア研修制度などを整備し、ワーク・ライフ・バランスを重視している女性でも活躍できる会社であることを求人票でもアピールしていきたい。また、両立支援等助成金の活用も視野にいれていきたい。

## 成果

- H31(2019)年度中には部門間の接客サービス等の意識統一と向上を図るため、教育システムの整備を行う。
- ワーク・ライフ・バランスを会社としても支援していく制度をつくるため、育児休業制度やキャリア研修制度を取り入れ、両立支援等助成金の申請ができるよう取組を進める。

### 経営者・人事担当者の声



代表社員・オーナーパティシエ 大塚 嘉之氏

社員教育を通して、接客サービスの向上や社内情報を共有することが大事であり、一人ひとりの意識レベルを高めることにより、組織としての力を発揮できるようになり、ひいては社員の所得向上につなげていくシステム作りが大事であることが分かりました。両立支援等助成金を活用して女性のワーク・ライフ・バランスを会社としても支援するシステムの導入を検討することができました。

### 担当アドバイザーの声

ホスピタリティ接客アドバイザー 長澤 さおり氏

経営者と社員の温度差を無くすためには、労働集団ではなく、結果を出すチームへと仕事への意識を改革し、自己肯定感を感じ、「ここで働き続けたい」と思う環境づくりが女性の継続した就業には不可欠である。意識してそれらを習得する場の提供に努めるとともに、提案した具体的な関わり方を実践するよう願う。

### 会社概要

洋菓子店「WAKANA」の運営会社。「WAKANA」にて洋菓子の製造及び販売を行っています。焼くだけで完成する冷凍のミニタルトや生チョコトリュフなどがあり、カフェやレストランなどに卸売をしています。また、店舗だけでなくインターネットでの販売も行っています。

設立年：2002年  
住所：〒708-0332 岡山県苫田郡鏡野町吉原695  
従業員数：10人(うち女性7人)  
TEL：0868-54-3721  
URL：<http://www.wakana-kagamino.jp/>

※1 両立支援等助成金… 従業員が家庭と仕事を両立できるように、また女性が働きやすい環境を整えるために尽力している事業主を対象とした助成金制度。育児休業等支援コースでは育休復帰支援プランを作成し育休を取得させ、職場復帰させた中小企業事業主が対象となる。女性活躍加速化コースでは、自社の女性の活躍に関する「数値目標」、数値目標の達成に向けた「取組目標」を盛り込んだ「行動計画」を策定して、目標を達成した事業主が対象となる。

# 働きやすい職場づくりにあたっての主な支援制度 (平成30(2018)年度)

## 岡山県の主な支援の概要

名 称	制度の概要	助成等	問い合わせ先
おかやま子育て 応援宣言企業	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・事業所が宣言し、岡山県が登録する制度	○メリット 宣言企業に登録証を交付し、県ホームページで取組内容を紹介金融機関等で融資の優遇が受けられる場合があります	岡山県保健福祉部 子ども未来課 (Tel: 086-226-7347) <input type="button" value="はぐくま〜れ"/> <input type="button" value="検索"/>
働き方改革応援資金	働き方改革を推進するための取組を行う次のいずれかに該当する中小企業者又は組合に対し、必要な運転資金・設備資金を融資 1 労働時間の短縮、休暇の取得促進、子育て応援、健康経営等に取り組む者 2 職場環境の充実を目的とした施設又は設備の設置又は改修を行う者 3 人手不足の解消を目的とした省力化設備の導入により、知事が別に定める程度に生産性の向上が見込まれることにつき、(公財)岡山県産業振興財団の推薦を受けた者	融資限度額: 1企業者(組合)1億円 融資期間: 10年以内 融資利率: 年1%以内 ※特に効果的な取組を対象に、当初1年間の利子等を軽減	岡山県産業労働部 経営支援課 (Tel: 086-226-7361) <input type="button" value="岡山県経営支援課"/> <input type="button" value="検索"/>

## 国の主な支援の概要

名 称	制度の概要	助成等	問い合わせ先
両立支援等 助成金	①出生時両立支援 コース	①男性労働者の育児休業 1人目 57万円(72万円)(中小企業以外28.5万円(36万円)) 2人目以降 (中小企業) a 5日以上14日未満 14.25万円(18万円) b 14日以上1か月未満 23.75万円(30万円) c 1か月以上 33.25万円(42万円) (中小企業以外) a 14日以上1か月未満 14.25万円(18万円) b 1か月以上2か月未満 23.75万円(30万円) c 2か月以上 33.25万円(42万円) ②育児目的休暇 28.5万円(36万円)(中小企業以外14.25万円(18万円))	岡山労働局 雇用環境・均等室 (Tel:086-224-7639) <input type="button" value="両立支援等助成金"/> <input type="button" value="検索"/>
	②介護離職防止支援 コース	「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」に基づき職場環境整備に取り組み、介護に直面する労働者が介護休業を取得した、又は介護のための勤務制限制度を利用した事業主に対して助成	介護休業の取得・復帰 57万円(72万円)(中小企業以外38万円(48万円)) 介護のための勤務制限制度の利用 28.5万円(36万円)(中小企業以外19万円(24万円))
	③育児休業等支援 コース	①育児復帰支援プランを作成し、プランに基づき、労働者の円滑な育児休業取得、職場復帰に取り組んだ中小企業事業主に助成 ②育児休業取得者の代替要員を確保するとともに、育児休業取得者を原職復帰させた中小企業事業主に助成 ③育児休業から復帰後の労働者を支援するため、子の看護休暇制度や保育サービス費用補助制度を導入し、労働者に利用させた中小企業事業主に対して助成	①育児取得時・職場復帰時 育児取得時: 28.5万円(36万円) 職場復帰時: 28.5万円(36万円) 育児取得者の職場支援を実施: 19万円(24万円) ※「職場復帰時」に加工して支給 ②代替要員確保時 47.5万円(60万円) 支給対象労働者が有期契約の場合 9.5万円(12万円)を加工 ③職場復帰後支援 (子の看護休暇制度) 制度導入時: 28.5万円(36万円) 制度利用時: 取得した時間×1,000円(1,200円) (保育サービス費用補助制度) 制度利用時: 28.5万円(36万円) 制度利用時: 事業主が負担した費用の3分の2の額
	④再雇用者評価処遇 コース	妊娠、出産、育児又は介護を理由として退職した者が、就業が可能になったときに復職でき、適切に評価され、配置・処遇される再雇用制度を導入し、離職後1年以上経過している希望者を採用した事業主に対して助成	○中小企業 1人目1回につき19万円(24万円) 2人目以降1回につき14.25万円(18万円) ○中小企業以外 1人目1回につき14.25万円(18万円) 2人目以降1回につき9.5万円(12万円)
	⑤女性活躍加速化 コース	女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」、「数値目標」の達成に向けた「取組目標」を盛り込んだ「行動計画」を策定して、目標を達成した事業主に対して助成	○取組目標達成時 加速化Aコース: 中小企業28.5万円(36万円) ○数値目標達成時 加速化Nコース: 中小企業28.5万円(36万円) 女性管理職比率が基準値以上に上昇した場合 中小企業: 47.5万円(60万円) 中小企業以外: 28.5万円(36万円) ※各コース1企業1回限り

※支援内容は、平成30(2018)年5月時点のものです。 ※〈 〉内の支給額は生産性要件を満たした場合の支給額

## えるぼし

女性活躍推進法に基づく行動計画の策定を行い、目標を達成し取組状況が優良な事務所は厚生労働大臣の認定を受けることができます。認定は、評価項目数に応じて、3段階のランクがあります。



## 一般事業主行動計画

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です。



# 女性活躍・WLB応援アドバイザー事業

女性が輝く、職場も輝く。

## 女性活躍・**無料**

## WLB ワーク・ライフ・バランス

## 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。



## サポート概要と流れ

女性を含め、すべての社員が働きやすい職場を目指すため、女性活躍やWLB（ワーク・ライフ・バランス）の推進を目指している<sup>\*</sup>事業所を対象に社会保険労務士等の専門家を派遣し、課題を分析し、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。

<sup>\*</sup>アドバイザー派遣の条件：従業員300人以下の岡山県内の事業所（派遣予定事業所数30社）ただし、「働く女性の環境ステージUP事業（平成27・28年度岡山県事業）」を受けた事業所を除く

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直接事業所にお伺い、又はお電話にて丁寧にヒアリングを行い、ご希望もお聞きしながら現状把握・課題の抽出を一緒に行いました。

STEP 2

### アドバイザー派遣 (計2回)

ヒアリングを基に各事業所の実情に応じてオーダーメイドで女性活躍・WLBの推進に関する取組をご提案いたしました。

- 女性の職域拡大
- 人材育成プランの策定
- 一般事業主行動計画の策定
- 仕事と家庭の両立支援
- 各種助成金制度の活用
- その他取組推進

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を促進するための取組にご協力させていただきます。

### 女性活躍・WLBアドバイザーは こんな人！

- 社会保険労務士
- キャリアコンサルタント
- 中小企業診断士
- コーチング・実践心理学NLP
- 行政書士
- ホスピタリティアドバイザー
- ファイナンシャル・プランナー  
(1級FP技能士、認定CFP)
- アンガーマネジメント  
ファシリテーター等

### アドバイザーの派遣内容

お申込みされた事業所へ2回を上限に派遣。  
1回あたり3時間程度行いました。

### 事前ヒアリングで 最適な専門家を選定し、 最も効果的なアドバイスを提供しました！

要望を丁寧にヒアリングいたしました。また、社会保険労務士等の専門家をアドバイザーとして無料で派遣し、一緒になって課題解決に取り組みました。

平成30年度女性活躍・WLB応援アドバイザー事業は、岡山県から(株)穴吹カレッジサービスが委託を受け、実施しました。



岡山県県民生活部男女共同参画青少年課

岡山市北区内山下2-4-6 TEL:086-226-0553

<http://www.pref.okayama.jp/soshiki/26/>

岡山県男女共同参画青少年課



平成31年3月発行