

## 認定企業の主な取組内容

### 2007年認定事業主 生活協同組合おかやまコープ

所在地：岡山市 業種：小売業  
計画期間：平成17年4月1日から平成19年3月31日までの2年間



#### 主な取組内容

- ① 男性の育児休業者1名以上という目標を立て、男性も育児休業の対象者であることを管理職の研修で周知。あわせて、育児休業等の仕事と家庭の両立に関する制度の内容を記載したパンフレットを作成し、職員全員に配布する等の取り組みを実施。
- ② 小学校就学の始期に達するまでの子を持つ労働者に対する所定外労働の免除制度を導入。
- ③ 平成19年3月末までに、正規職員1人当たりの所定労働時間を平成16年度の95%に削減するという目標を立て、管理部門による所定外労働の多い部門の指導や、社内報での周知等の取り組みを実施。
- ④ 地域における子育て支援のための取り組みとして実施している「子育て広場」を平成19年3月末までに県内の全地域で開催できるよう、スタッフ養成講座等を実施。

### 2007年認定事業主 株式会社DNPイメージングコム

所在地：岡山市 業種：製造業  
計画期間：平成17年4月1日から平成19年3月31日までの2年間



#### 主な取組内容

- ① 両立指標のうち「両立支援（休業）」「両立支援（勤務時間短縮等）」「環境づくり」「人事労務管理」の各分野において、得点率が60%以上になるようにするという目標を立て、以下の対策を実施。
  - ・ 「妻出産時休暇」の付与日数の増加
  - ・ 育児休業の分割取得を可能とし、併せて休業期間も延長
  - ・ 育児休業者の職場復帰プログラムの導入
  - ・ 小学校1年生までの子を持つ労働者のための短時間勤務制度の導入 等
- ② 所定外労働時間の削減、年次有給休暇取得率の向上に継続的に取り組むため、「時間的資源有効活用プロジェクト」を定期的で開催し、労働時間の正確な把握や年次有給休暇の取得状況の把握及び対策の検討等を実施。

\* 両立指標とは企業自らが自社の仕事と家庭の両立支援対策の進展度合いや不足している点を、61問の設問に答えて採点し、自社の「仕事と家庭の両立のしやすさ」が客観的に評価できるように構成されたものです。厚生労働省HPでご覧いただけます。<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/shihyou.html>

2008年認定事業主  
株式会社山陽新聞社

所在地：岡山市 業種：新聞業  
計画期間：平成17年4月1日～平成20年3月31日までの3年間



**主な取組内容**

- ①男性の育児休業取得者1名以上、女性の取得率100%という目標を達成するために管理職を中心とした研修会を開催し、男女とも育児休業を取得しやすい職場の雰囲気づくりについて周知・啓発を行った結果、計画期間中に男性の育児休業取得者が2名、出産した女性が全員育児休業を取得し、目標数値を達成することができた。
- ②小学校就学の始期に達するまでの子を持つ労働者に対する短時間勤務制度、始業・終業時刻の繰上げ・繰り下げ制度、所定外労働の免除制度を導入した。
- ③インターンシップの内容を、学生が自身の興味関心にあった取り組みを選択できるように見直し、より利用しやすい制度に改正した。

2009年認定事業主  
株式会社岡山高島屋

所在地：岡山市 業種：小売業  
計画期間：平成19年4月1日～平成21年3月31日までの2年間



**主な取組内容**

- ①男性社員の育児休業者1名以上、女性社員の育児休業取得率を90%以上という目標を達成するため、代替要員の確保や運営体制の整備、社員研修などを実施した結果、男性が育児休業を1名取得し、女性の取得率は100%となった。
- ②非正規社員の育児休業及び介護休業を正社員と同一にして均衡化を実施した。
  - ・育児休業 1年6ヶ月→2年
  - ・介護休業 93日→1年間
- ③育児休業から復帰した労働者の能力発揮に向けた取組みとして、研修会の実施や教育訓練メニューを充実させた。
- ④ワークライフバランスを推進するため、以下の取組を実施した。
  - ・働きやすい職場環境の整備として、年次有給休暇の取得促進のため、部署ごとに一覧表を作成して取得しやすくした。
  - ・時間外労働の削減を推進するため、各自のパソコンの利用時間を所定労働時間と連動させるシステムを導入して効率化を図るなどした。

2009年認定事業主  
カバヤ食品株式会社

所在地：岡山市 業種：製造業  
計画期間：平成19年4月1日～平成21年3月31日までの2年間



**主な取組内容**

- ①男性の育児休業の取得促進措置として、5日間までの休業を有給とするよう規定を改正した結果、2名の男性社員が取得した。
- ②年次有給休暇は、心身のリフレッシュや自己啓発の機会を得ることなど質の高い労働を得るためにも必要であるにとらえ、社内掲示板に部署ごとの取得状況を表示して、取得を促進した。
- ③多くの若年者に就業体験をしてもらうため、高等学校を含め幅広いところからインターンシップを受け入れることとした。

2009年認定事業主  
株式会社アイデアス

所在地：玉野市 業種：専門・技術サービス業  
計画期間：平成19年8月1日～平成21年7月31日までの2年間



**主な取組内容**

- ①労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件等や休業中の公的給付制度などをまとめた資料を作成して育児休業の取得促進を行ったところ、男性1名及び女性1名が育児休業を取得した。
- ②子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度を社員に周知することにより、制度の利用促進を図った。  
併せて制度が取得しやすい職場風土にすることを目的として管理職に研修を実施した。
- ③年次有給休暇の取得促進のための措置として、制度の説明や取得状況、使用効果などの周知を行って取得促進を図った。

2009年認定事業主  
社会福祉法人愛誠会



所在地：新見市 業種：福祉

計画期間：平成19年5月1日～平成21年4月30日までの2年間

**主な取組内容**

- ①パパプログラム（男性の育児参加の促進を目的としたプログラム）を推進するため、月1回の定期的な会議において、男性職員が積極的に育児に関わることが出来るように特別休暇や年次有給休暇の計画的取得を協議して職員に周知したところ、職員間の協力体制が整った。  
その結果、男性職員1名の育児休業の取得が実現した。
- ②育児に積極的に参加できるように子育てのための新しい休暇制度の検討を行い、「子のバースデイ休暇（有給）」を導入した。
- ③より一層のパパプログラムを推進するため、ワークライフバランスにも目を向けて「ジョイフル休暇（3日連続の有給休暇）」を創設し、休暇制度の充実を図った。

2010年認定事業主  
ゼロリー株式会社



所在地：岡山市 業種：製造業

計画期間：平成19年9月1日～平成21年8月31日までの2年間

**主な取組内容**

- ①子育て期の社員が利用できる制度を増やし、働き方を選べるようにするため、「所定外労働をさせない制度」を小学校就学前までの子を持つ社員を対象にし、また、看護休暇の半日取得や出産等を理由に退職した労働者を再雇用する「ウェルカムバック制度」を創設した。
- ②育児休業の取得促進措置として、育児休業取得者本人が主たる生計維持者である場合には、1回5日以内は有給として規定を変更したところ、男性社員2名が育児休業を取得し、女性社員も100%取得することが出来た。
- ③家庭での時間を増やせるようノー残業デーを作り、月1回以上実施できる体制を確立するため、設定日に残業を行う場合には申請書を提出することとして実行できる体制とした。
- ④インターンシップ等の就業体験機会の提供体制を整備し、提供回数を増加させるなど積極的に受入活動を実施した。

2010年認定事業主  
共和機械株式会社



所在地：津山市 業種：製造業  
計画期間：平成19年5月1日～平成22年4月30日までの3年間

**主な取組内容**

- ①育児休業を取得しやすく又同時に職場復帰しやすい環境を整備するために以下の取組を実施。
  - ・従業員へのアンケート調査、育児休業取得者へのヒアリング調査により課題を把握。
  - ・配偶者が出産予定の従業員の子育て参加を促すため、「男性の子育て参加計画書」（社内様式）を整備し、対象者に計画書を作成させた。
  - ・育児休業取得予定者の所属部署において、業務体制の見直しについて検討会議を開催。  
→ 計画期間において男性1名、女性1名（出産者1名）が育児休業を取得。
- ②小学校就学前の子どもを育てやすい職場環境の整備を行うため、育児短時間勤務制度の利用対象者を3歳未満の子を持つ従業員から小学校就学前の子を持つ従業員に拡大した。
- ③年次有給休暇の取得を促進するため、有給休暇取得促進日（本人の誕生日、結婚記念日、一親等以内の家族の誕生日）を決定し準備を進めているほか、半日単位で取得可能な有給休暇制度を導入した。

2010年認定事業主  
一般財団法人操風会 岡山旭東病院



所在地：岡山市 業種：医療業

計画期間：平成20年4月1日～平成22年9月30日までの2年6ヵ月

**主な取組内容**

- ①育児休業後の円滑な復職を図るため、育児休業中の職員への病院情報、広報誌等の送付を行うとともに、職場復帰に備えた上司との面接を実施した。  
また、職員が育児・介護に関する両立支援制度について理解し、自ら両立のための計画を立てられるよう「仕事と出産・育児・家族の介護両立支援応援ガイドブック」を作成した。
- ②短時間正職員制度導入に向けて、看護部門での試行運用、運用における課題等を整理したうえで制度案を作成した。
- ③年次有給休暇の取得を促進するため、半日単位有給休暇制度を導入した。  
また、年次有給休暇取得状況を把握するため年度別、部門別の実績データを整理した。

2010年認定事業主  
株式会社岡山村田製作所



所在地：瀬戸内市 業種：製造業

計画期間：平成20年4月1日～平成22年10月31日までの2年7ヶ月間

**主な取組内容**

- ①仕事と家庭の両立支援に関する意識醸成を促すために以下の取組を実施。
  - ・産休、育休制度に関する制度や手続きを記載した書類を対象従業員へ配布した。
  - ・育児・介護休業等に関する制度や改正内容についての説明会を育児休業取得予定者、役職者・監督者を対象に実施した。
  - ・実際の制度利用者の声を周知するため社内報に育児休業取得者のインタビュー記事を掲載した。
- ②育児休業取得者が職場復帰しやすい環境を整備するため、以下の取組を実施。
  - ・休業中の従業員と会社との連絡窓口を設置し、相談しやすい体制を整備した。
  - ・育児休業取得者の復職先が、原職でない場合は本人の希望に応じ、復職前に復職先の上司と相互理解のための面談を実施した。
- ③仕事と家庭の両立しやすい環境を整備するため、以下の制度改正を実施。
  - ・半日有給休暇の取得回数の上限を12回から20回に引き上げた。
  - ・子どもの看護休暇について半日単位での取得を可能とした。
  - ・配偶者出産休暇を3日から5日に増加した。
  - ・育児休業期間について、ならし保育等に対応できるよう「子が満1歳到達後、最初に迎える4月末日」又は「満1歳6ヶ月に到達する日」のいずれかのうち遅く到達する日を上限とした。

2010年認定事業主  
国立大学法人 岡山大学



所在地：岡山市 業種：教育・学習支援業

計画期間：平成19年4月1日～平成22年3月31日までの3年間

**主な取組内容**

- ①出産及び育児に関する制度の周知を図るため、ホームページに制度の説明や関連規程を掲載するとともに、広報用冊子「岡大パパの育児エッセイ集」を作成した。
- ②育児休業者がスムーズに職場復帰できるよう育児休業期間中に広報誌の送付やメールにより情報提供を行った。
- ③学童保育施設の設置の必要性を把握するためのアンケートを実施、夏休み等小学校の長期休業期間について学童保育施設（かいのき児童クラブ）を開所したほか、大学入試センター試験日に勤務する職員のため、一時保育を実施した。  
既設の乳幼児保育施設（なかよし園）について保育体制の見直しを行うなど、運営の充実を図るとともに、新たに病児・病後児保育施設（ますかつと病児保育ルーム）を開所した。
- ④年次有給休暇の取得促進を図るため、夏季一斉休業の実施や年次有給休暇の計画的な使用、夏季休暇を利用した連続休暇の取得について、夏季期間を迎える時期に文書により周知を行った。
- ⑤行動計画案の策定及びその進捗状況のチェックを行う理事の諮問機関として設立された次世代育成支援対策検討委員会をダイバーシティ推進本部の設立に伴いその組織の一つとして「次世代育成支援室」に改編し、全学的な理解と協力を得て行動計画の実施や育児と仕事の両立支援策の推進のための活動に取り組んでいる。

2011年認定事業主  
株式会社トマト銀行



所在地：岡山市 業種：金融業

計画期間：平成20年4月1日～平成23年3月31日までの3年間

**主な取組内容**

- ①小学校就学前までの子を対象とする育児短時間勤務制度を導入し、取得者を年間平均1人以上とする目的をたて、社内周知等を行った結果、1年間に平均5人程度の利用者がでている。
- ②男性の育児休業者を年間平均1名以上とするため、男性に育児参加について周知を行うと共に、出産・育児に関する諸制度についての周知を行った。また、男性に育児参加計画書の作成を促した結果、計画期間内に男性の育児休業取得者は3人となった。女性の育児休業取得率は100%であった。
- ③社内LANによる「人事ニュース」、社内研修により仕事と家庭の両立の必要性について啓発を行った。また、結婚、出産、育児休業取得に関する社内手続きや公的支援制度についてわかりやすくまとめた「結婚・育児のガイドブック」を作成した。

2009・11年認定事業主  
株式会社岡山高島屋



所在地：岡山市 業種：小売業

計画期間：平成21年4月1日～平成23年3月31日までの2年間

**主な取組内容**

- ①男性社員の育児休業者1名以上、女性社員の育児休業取得率を90%以上という目標を達成するため、代替要員の確保や運営体制の整備、社員研修などを実施した結果、男性1名が育児休業を取得し、女性の取得率も100%となった。
- ②育児短時間勤務者の能力発揮に向けた取組みとして、研修会の実施や意見交換をおこなった。教育訓練メニューを充実させた。
- ③ワークライフバランス研修、時間外労働の削減のため、パソコンに使用者の勤務時間と連動した始業・終業時刻の表示、年休取得促進のために取得予定表の作成等の継続実施により、働きやすい環境整備を行った。
- ④月例会議において年次有給休暇、所定外労働などの取組状況を確認し、課題共有化と改善に向けた対応策の検討を行った。
- ⑤屋上客用トイレに赤ちゃん用シートを設置し、赤ちゃんと一緒に入ることができるように改修した。赤ちゃんフェアにおいて子育てグッズ等の情報発信を行った。

2011年認定事業主  
岡山医療生活協同組合



所在地：岡山市 業種：医療業

計画期間：平成20年4月1日～平成23年3月31日までの3年間

**主な取組内容**

- ①計画期間内に男性社員の育児休業者1名以上という目標を達成するため、配偶者が出産する男性職員に制度の説明を行った結果、男性2名が育児休業を取得した。また、代替要員の確保や運営体制の整備等の育児休業を取得しやすくする取組を行い、女性の取得率も96.4%となった。
- ②小学校就学前の子を養育する職員が、病児保育や24時間保育を利用した際の費用を助成する制度を創設した。
- ③年次有給休暇の取得促進のために、新任職責者研修において、年次有給休暇関係法令の研修を行った。また、職場ごとの年次有給休暇の取得率を把握し、幹部及び労働組合が参加する経営会議において報告している。
- ④地域の子ども達に病院を開放し、「親子健康まつり」、「子ども病院探検隊」の開催、子育てサポーター養成講座等地域の子育て支援に積極的に取り組んだ。

2011年認定事業主  
倉敷化工株式会社



所在地：倉敷市 業種：製造業

計画期間：平成21年4月1日～平成23年7月31日までの2年4ヶ月間

**主な取組内容**

- ①計画期間内に男性社員の育児休業者1名以上、女性の育児休業取得率100%という目標を達成するため、時効で消滅する年次有給休暇を保存した保存有給休暇を育児休業として取得できるように就業規則を改正した結果、男性2名が育児休業を取得した。
- ②育児しやすい勤務環境を整備するため、育児関係の制度を拡充し、子の看護休暇の対象の子を小学校6年生までとし、取得可能日数を子が1人の場合は6日、2人以上の場合は12日まで取得可能とした。併せて、育児短時間勤務の子の対象年齢を小学校4年生から中学校就学の始期までに拡充した。
- ③年次有給休暇の取得促進のために、年次有給休暇の計画的付与制度を導入。毎月取得状況を把握し、1年に8日間の取得を100%達成できるように業務の効率化、均等化を図り、目標を達成した。
- ④長時間勤務の低減を行うため、終礼を実施し、所属長と必要性の有無を確認した上で、所定外労働を行う仕組みとした。また、労働者が使用するパソコンを通じて始業、終業、退社時刻を自己申請する仕組みとし、所定外労働以外の退社までの時間の差異の理由を記入させることとした結果、退社が早まり、所定外労働の削減に結びついた。

2012・09年認定事業主  
イデアス株式会社

所在地：玉野市 業種：専門・技術サービス業  
計画期間：平成22年4月1日～平成24年3月31日までの2年間



**主な取組内容**

- ①子が生まれる際の父親の休暇・育児休業の取得促進のために、妻が妊娠中の男性労働者に育児休業等の両立支援の制度、育児休業給付、出産一時金、扶養控除（異動）申告書の提出等に関する資料を個別に配布した。
- ②社内報に両立支援に関する制度紹介、制度の利用状況、育児参加の体験等を掲載した。
- ③小学校就学の始期までの子を養育する男女労働者にアンケートを実施し、社内の両立支援制度に関するニーズを調査し、育児・介護休業等の制度の拡充を検討した。

2012年認定事業主  
オーエヌ工業株式会社

所在地：津山市 業種：製造業

計画期間：平成22年5月1日～平成24年4月30日までの2年間



**主な取組内容**

- ①計画期間開始前には、子の看護休暇の子の対象年齢は「小学校5年生までの子を養育する従業員」であったが、平成23年4月に「中学校入学の始期に達するまでの子を養育する従業員」に拡大した。
- ②年次有給休暇取得日数増加及び所定外労働の削減のため、プロジェクトチームを設けた。プロジェクトチームでは、個人毎の年次有給休暇の取得率や部署毎の所定外労働時間の実績を表にまとめ、注意喚起を行った。その他、ノー残業デーの実施や管理職の研修等を実施した。その結果、計画期間前は、年次有給休暇の取得日数は年平均7.7日であったが、計画期間終了後には10.7日に増加した。所定外労働時間についても平成23年9月は前年同月より44%減少となった。
- ③プロジェクトチームを設け、高校生の工場見学や実習等の受け入れ体制について検討し、受け入れマニュアルを整備した。

2012年認定事業主  
株式会社サンキョウ-エンビックス

所在地：岡山市 業種：環境計量証明業  
計画期間：平成22年7月1日～平成24年6月30日までの2年間



**主な取組内容**

- ①子の看護休暇を取得した日の賃金の取扱いについて、うち2日を有給扱いとするよう規定を改正した。併せて積極的に周知を行い、制度の利用促進を図った。
- ②育児休業を取得しやすい職場環境とするため、育児休業中の代替要員の確保や職場復帰講習の実施、及び父親の育児休業取得を促進するため、休業開始から5日間については有給扱いとするよう規定を改正したことについて、全体朝礼及び経営指針発表会にて周知を行った。
- ③年次有給休暇の最低取得率を40%と定め、個人別の取得目標の日数を明らかにした。また、その達成状況を部署長会議において明らかにし、計画的取得を指示した。
- ④高校生の職場体験学習、インターシップ等についてこれまで受け入れ経験のない学校についても積極的に受け入れることとした。

2013年認定事業主  
社会医療法人清風会

所在地：津山市 業種：医療業  
計画期間：平成22年12月1日～平成24年11月30日までの2年間



**主な取組内容**

- ①妊娠、出産、育児等に関する制度を周知するため、わかりやすい資料を作成し、職員研修において説明を行った。また、管理職についても、制度の内容及び利用促進について説明した。併せて、妊娠中の労働者に育児休業等の制度を個別に説明をした。
- ②心身のリフレッシュ、家族への慰労、自己啓発のため1年間に5日間のリフレッシュ休暇を導入し、労働者のワークライフバランス対策に取り組んだ。
- ③小学校就学前までの子を対象とした事業所内保育施設を設置し、仕事と育児の両立を支援している。
- ④職場のイベント等を開催する場合には託児を実施し、職員が参加しやすいよう配慮している。

2013・10年認定事業主  
共和機械株式会社



所在地：津山市 業種：製造業  
計画期間：平成22年5月1日～平成25年4月30日までの3年間

**主な取組内容**

- ①子育てを行う労働者の職業生活と家庭生活との両立支援に向けた諸制度の利用が円滑に行われるよう、両立支援専用の相談窓口を設置し全労働者へ周知した。
- ②所定外労働の削減のために、毎月1回、社員一人ひとりの所定外労働時間を部長会議で報告し、特に所定外労働の多い社員については注意喚起を行った。
- ③年次有給休暇の取得を促進するため、年次有給休暇の半日単位での取得可能日数の制限（8日間）について、育児、介護や看護を理由とする場合はその制限を撤廃した。
- ④インターンシップ等の就業体験機会を提供し、平成24年度に4名を受け入れた。

2013年認定事業主  
片山工業株式会社



所在地：井原市 業種：製造業  
計画期間：平成22年4月1日～平成25年4月30日までの3年1カ月

**主な取組内容**

時短委員会において、活気ある職場作り、社員の健康管理、生産性の向上を図るために総労働時間を短縮する諸施策を実施した。

- ① 毎週水曜日及び金曜日を「ノー残業日」とし、ノー残業日を表示したカード型カレンダーを従業員へ配布するとともに当日の社内放送を実施した。
- ② 計画年次有給休暇の取得及び「管理職の休暇取得制度」を推進した。
- ③ 残業、休日出勤の事前申請を徹底するとともに、最終退社時刻を設定し、厳守した。

以上の取組により、計画期間当初は、一人当たりの残業・休日出勤時間 22.7 時間、一人当たりの年次有給休暇取得日数 10.7 日が、計画終了時にはそれぞれ 21.1 時間、13.8 日と総労働時間を短縮した。

## 2014年認定事業主 株式会社両備システムズ

所在地：岡山市

業種：情報通信業

労働者数：653名（男性515名、女性138名）

計画期間：平成24年4月1日～平成26年3月31日までの2年間



### 主な取組内容

- ① 男性の育児休業を促進するため、特別保存休暇5日分を育児休業に充てることのできることの周知を図り、男性社員1名が育児休業を取得した。  
また、女性社員の育児休業取得率は90%（出産者10名のうち9名が取得）となった。
- ② 年次有給休暇の取得を促進するため、7月～9月を「リフレッシュ休暇促進月間」と定めて、社内イントラネットで社員へ周知した。
- ③ 若年者の就業意欲促進に寄与するため、インターンシップの受け入れを行った。  
受け入れ人数：平成24年度 10名、平成25年度 5名
- ④ 所定外労働削減のため、毎週水曜日と月末の金曜日にノー残業デーを実施した。

## 2015年認定事業主 株式会社ストライプインターナショナル

所在地：岡山市

業種：卸売り、小売り業

労働者数：2867名（男性217名、女性2650名）

計画期間：平成23年12月1日～平成26年11月30日までの3年間



### 主な取組内容

- ① 男性の育児休業取得を目指し、育児休業を取得しやすいように再度制度の案内と職場の雰囲気づくりについて、周知・啓発を行った結果、男性社員1名が育児休業を取得。
- ② 子育てを行う労働者への社宅の配慮として、社宅基準にファミリー物件を追加。また、子育てをしながら働く社員への配慮措置として正社員3年以上の社員が子どもと触れ合うための休日「キッズ休暇」を設け、月に一度子供が10歳になるまで取得可能とした。
- ③ 子育て支援のための新制度・拡充のために短時間正社員制度を導入。入社時よりお子さんがいる方や既婚者の採用の際は8時間以外に6時間、4時間での採用を実施した結果、平成26年10月31日現在、短時間社員6時間 192名、短時間社員4時間 52名が在職。  
また、育児短時間勤務（6時間勤務）についても法律で3歳未満のところを13歳未満に拡充。さらに、10歳未満の子を養育する社員に対しては、4時間の短縮勤務を可能とした。

2015・12年認定事業主  
株式会社サンキョウ-エンビックス



所在地：岡山市

業種：環境コンサルティング業務、環境管理支援業務

労働者数：30名（うち女性12名）

計画期間：平成24年7月1日～平成27年1月31日までの2年7カ月

目標1：計画期間内に男性社員の育児休業取得者1人以上。

目標2：計画期間内に、年次有給休暇の「全社員平均取得率」が55%以上となるよう推進する。

**主な取組内容**

- ①男性の育児休業取得を目指し、制度のさらなる周知を行うとともに、各人が時間配分を考え業務の効率化を進め、育児休業取得者のバックアップ体制を整えた結果、2名が育児休業を取得。
- ②年次有給休暇の平均取得率55%以上を目標に掲げ、2カ月に一度、個々の年次有給休暇取得日数を部署長会議で提示し、計画的な取得を促した。また、部署毎に計画を立てて業務の効率化を図った結果、平成26年12月には、平均取得率が56.9%となり目標を達成した。

2015年認定事業主  
医療法人萌生会 国定病院



所在地：浅口郡里庄町

業種：医療業

労働者数：192名（うち女性147名）

計画期間：平成23年4月1日～平成27年2月28日までの3年11カ月

目標：働きやすさ（ワーク・ライフ・バランス）の実効性を目的とするため、毎月第4金曜日を「健康管理の日」と定め、定時退社のできる環境をつくる。

**主な取組内容**

- ①働きやすさ（ワーク・ライフ・バランス）の実効性を目的として、毎月第4金曜日を「健康管理の日」と定め、定時退社のできる環境づくりに取り組んだ。毎月第4月曜日には所属長に指示を出すとともに、「健康管理の日」当日には、労働者に対し個別に声をかけた結果、行動計画期間中の「健康管理の日」の定時退社率は99.1%となった。
- ②小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員を対象とする育児短時間勤務制度を導入している。

2015年認定事業主  
有限会社ハートサプライ



所在地：岡山市

業種：介護事業

労働者数：26名（うち女性20名）

計画期間：平成23年4月1日～平成25年3月31日までの2年間

目標：子供を育てることが仕事より大事であるという社会風土の構築

**主な取組内容**

子育て中の職員に対してみんなで協力できる勤務体制づくりに取り組み、子が病気になった時などに急に休みをとっても業務に支障が出ないよう、基準を上回る人数の職員を配置するようシフトを組んだ。

また、夏休みや春休み等子の長期休暇中に、子連れ出勤を認めることとし、計画期間中には3名の職員が延べ10日間子連れ出勤した。