企業の皆さまへ

働く、が変わる
TELEWORK

従業員の採用・定着に向けて

「多様で柔軟な働き方」

を考えてみませんか!

テレワーク
など
柔軟な働き方の
取組事例を
紹介

和歌山県

働き方の多様化・柔軟化はなぜ必要？

人口減少に伴う労働力不足が進むなか、これからの企業活動は、いかにして労働生産性や労働参加を高めるかということが重要な要素となります。

多様で柔軟性のある働き方の導入は、企業が設備投資や業務改善をおこなう契機となり、優秀な人材の採用や離職率の低下等につながることが期待できます。

また、県内には育児・介護等で仕事を辞められた方や豊かな知識・経験をもつ高齢者など、潜在的な就業希望者が多数存在しています。このような人材の労働参加を拡大するためにも、それぞれのライフスタイルに応じた環境整備を進めることが必要です。

人材不足の今こそ改革のチャンスとして、この事例集を参考に、皆様の取組を進めてください。

①テレワーク制度

テレワークとは、「Tele（離れたところで）」「work（働く）」という意味の言葉をつなげた造語であり、**ICT（情報通信技術）を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方**です。

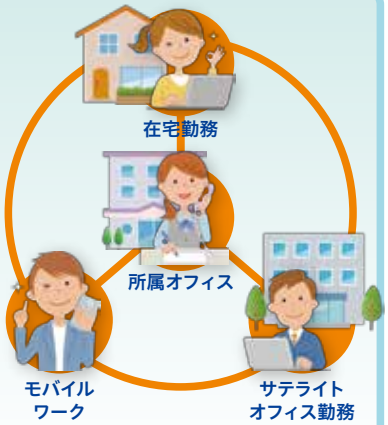
オフィスだけでなく、従業員の自宅や出先で働くテレワーク制度の導入により、ペーパーコストや通勤費の削減、非常時の業務継続など様々な効果が見込めます。

労務管理（時間管理等）や情報セキュリティの面では対策が必要ですが、必ずしも専用のシステムを導入する必要はなく、工夫をしてテレワークに取り組んでいる事例もあります。

テレ Tele ＝ 離れたところで

ワーク Work ＝ 働く

※一般社団法人日本テレワーク協会 Webページより抜粋



※モバイルワーク…… 移動中や出先で仕事をする働き方
※サテライトオフィス勤務 …… 勤務場所以外のオフィスで仕事をする働き方

②時差出勤制度

実労働時間はそのままに、始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げを行う制度のことをいいます。

育児や介護で始業時間を遅らせたい従業員、早帰りしたい従業員等に、仕事と家庭を両立させる手段として活用してもらうことができます。

また、制度の導入により残業代の削減、自己研鑽の時間が増加することによる従業員の能力向上などが期待されます。

③短時間正社員制度

短時間正社員とは、パートタイム労働者とは異なり、正社員として期間の定めなく雇用されており、給与や賞与の算定も同等でありながら、フルタイム正社員と比較して**1週間の所定労働時間が短い社員**のことをいいます。

育児・介護中の従業員や定年後も働き続けたい高齢者、キャリアアップを目指すパートタイム労働者等、様々な人材に活躍してもらえる制度です。

事業者としても、従業員の定着を図れる他、様々な理由でフルタイム正社員として活躍できない人材を確保できる等のメリットがあります。

④フレックスタイム制度

1日の労働時間を、コアタイム（必ず勤務する時間）とフレキシブルタイム（出退勤を自由に選べる時間）に分けるという制度です。労使協定の締結等により、1ヶ月以内の期間で労働時間規制を行うため、1週、1日単位の規制は解除されることになります。（労働基準法第32条の3）

始業時間、就業時間の決定が個々に委ねられているため、従業員が効率的に働くことができ、育児や介護と仕事を両立させやすいというメリットがあります。

※多様な働き方には、他にも「サマータイム制度（朝型勤務）」「限定正社員制（職務・勤務地）」等、様々な制度があります。

企業の取組を支援する制度（国の助成金を紹介！）

ここでは、それぞれのニーズに応じた対応策と、活用できる助成金の**一例**をご紹介します。

※平成29年12月現在

育児・介護

＼応援したいこと①／
育児・介護等と仕事の両立を希望する従業員を支援したい

対応策

テレワーク制度

職場意識改善助成金＜テレワークコース＞

テレワークを新規導入若しくは継続して活用する中小企業に対し、クラウドサービス導入費用等を支給

例／成果目標達成の場合、対象１人当たり15万円
（最大150万円）

＼応援したいこと②／
保育所に預けられず、離職に悩む従業員をサポートしたい

対応策

育児休業短時間勤務制度

両立支援等助成金＜育児休業等支援コース＞

育休復帰支援プランを作成・実施し、育児休業の取得、職場復帰、代替要員の確保を行った場合に支給

例／中小企業で代替要員確保の場合、47.5万円

＼応援したいこと③／
従業員の育児を応援したい

対応策

男性の育児参加

両立支援等助成金＜出生時両立支援コース＞

男性労働者が育休を取得しやすい風土作り（管理職による勧奨等）を行い、育休の利用があった場合に支給

例／中小企業で初年度の場合、57万円

＼応援したいこと④／
突然、介護に直面することになった従業員をサポートしたい

対応策

短時間勤務制度時差出勤制度

両立支援等助成金＜介護離職防止支援コース＞

介護の実態把握・プラン作成の後、対象者に対して短時間勤務制度や時差出勤制度等を適用した場合に支給

例／対象１名当たり28.5万円

＼応援したいこと⑤／
育児・介護等を理由に退職した従業員を再雇用したい

対応策

再雇用

両立支援等助成金＜再雇用者評価処遇コース＞

育児・介護等を理由とした退職者が復職する際、適切な評価・配置・処遇とする制度を導入し、希望者を再雇用した場合に支給

例／中小企業で再雇用１人目の場合、19万円

高齢者

＼応援したいこと⑥／
優秀な人材なので引き続き雇用したい

対応策

定年年齢の引上げ

65歳超雇用推進助成金
＜65歳超継続雇用促進コース＞

65歳以上への定年引上げ、定年廃止、66歳以上まで雇用する継続雇用制度の導入のいずれかを導入し、就業規則等に規定・実施した場合に支給

例／定年の定めの廃止
（60歳以上被保険者数10名以上の場合）145万円

両立支援助成金については生産性要件を満たした場合は加算あり

各助成金の詳細は**「わかやま企業応援ナビ」**内の「働き方改革したい」（http://www.wakayama-sangyo.com/how_to_work/）をご覧いただくか、厚生労働省HP内の「事業主の方のための雇用関係助成金」（http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html）を確認してください。

企業の取組事例紹介

越内事務所（社会保険労務士）

特別なシステムは使わずに、工夫しながらテレワークを導入

テレワーク導入

事業内容　諸法令に基づく事務代理、給与計算等
所在地　和歌山市田中町3-60-222
Tel　073-402-7177
従業員数　4人
ホームページ　http://www.ne.jp/asahi/a/q/bum/

主な取組

●在宅テレワークの導入

テレワーク導入にあたり、まず対象従業員にパソコンを支給し、自宅へ出向いて配線等のインフラ整備を行った他、就業規定の見直しも行いました。

在宅での業務は、給与計算や帳簿入力等、企業から外注を受けた事務が中心です。作業時間を申告してもらい、それに応じた給与を支払っています。

基本的には1週間前に翌週のスケジュールを決めていますが、体調や幼稚園の行事等に合わせて、適宜調整を行っています。ハラスメントにならない範囲で、経営者が従業員本人だけでなく、家族の状態を把握しておくことは、お互いにとって一番良いバランスの仕組みづくりをする上で大切だと思います。

また、在宅勤務である以上、子どもの送迎等でどうしても仕事が中断されることもあります。職業柄ミスが許されないため、成果物のダブルチェックを行うのは勿論ですが、“ホウレンソウ”を密にして、経営者と従業員がお互い意識を共有しておくことが重要であると思っています。

職員の声

出産を機に一旦退職しましたが、越内先生に声を掛けてもらったことで働き始めました。当初は、子どもが入園前だったので9割以上が在宅勤務でしたが、今は午前中は事務所に出勤して、お昼に帰宅することが多いです。

一番のメリットは、働く時間を選べることです。空き時間を利用して働けるし、困ったときはいつでも電話で相談に乗ってもらえます。先生との信頼関係があるからこそ、テレワークが継続できているのだと思います。

取組のきっかけ・今後の取組

元々社労士の総会等で顔見知りだった女性が出産を機に退職されたと知り、「出来る範囲で良いので力を貸して欲しい」と頼んだのがきっかけです。

当初は在宅と出勤日の割合も決めておらず、従業員の意見を聞きながら、試行錯誤しつつ現在の形に至りました。

テレワークは、時間に制約のある従業員が一番幸せになれる働き方の選択肢だと思うので、適する業務などを検討しながら、これからも取り組む人を増やしていきたいと思います。

株式会社早和果樹園

繁忙期・閑散期や人に合わせて始業・終業時間を設定

柔軟な勤務時間設定　福利厚生の充実

事業内容　有田みかんの生産・加工・販売
所在地　有田市宮原町東349-2
Tel　0737-88-7279
従業員数　68人
ホームページ　http://sowakajuen.com

主な取組

●サマータイム制

生産部は自社農地でみかん類の栽培に従事していますが、夏場は日中の作業が困難です。

そこで、生産部の若者のためにサマータイム制を導入し、7時開始・18時終業にする分、昼間の休憩を3時間半取っています。他にも雨の日は開始時間をずらすなど、気候に併せて柔軟に対応しています。

繁閑に併せて始業・終業時間を設定することで、業務の効率化や生産性の向上、体への負担の軽減を図っています。

●高齢者の方へ「活躍の場」提供、社員食堂の設置

法人立ち上げ時から携わっていた女性7名に、さらなる活躍の場をと、子会社「早和なでしこ」を立ち上げ、役員として柔軟な勤務形態で従事してもらうなど、高齢者が輝ける環境を提供しています。

また、「早和なでしこ」の方々が食事を提供する社員食堂は、若手社員を始め、多くの従業員が利用。なでしこの方々が潤滑油となることで、交流の場としても活用されています。

職員の声

早和なでしこの役員となり、SHOP運営業務の傍ら、平成29年6月からは社員食堂で食事を提供しています。

こんなおばちゃんの料理食べたいか？と若い社員に聞いたら「食べたい」と。そこから始まった事業ですが、みんな毎日わいわいと食べてくれるので、とてもうれしくて、毎日元気をもらっています。

取組のきっかけ・今後の取組

生産性の向上を図り社員の定着率を高めるため、社員の意見を聞きながら、取組を実施するようになりました。

制度を整えていくというより、出てきた案件にどう対処していくかが大切です。

社員のパフォーマンスが高まる職場環境や希望を反映させた人事配置などに努め、人材の定着に向けて柔軟に対応していきたいと思います。

株式会社FINE TRADING JAPAN（ファイントレーディングジャパン）

社員が辞めることなく継続して働けるようにテレワークを導入

テレワーク導入　残業削減

事業内容　自動車関連用品の企画、設計、製造、販売等
所在地　和歌山市出島36-1
Tel　073-475-8200
従業員数　20人
ホームページ　http://finetrading.co.jp/

主な取組

●テレワークの導入・ICT化

育児中の女性社員のために、テレワークを導入し、在宅でWebデザインや商品の写真撮影などをしてもらっています。

勤務・退席時間の管理には専用のソフトを活用している他、コミュニケーションを図るためにテレビ会議ソフトを用いて、社員宅との間で映像を共有しています。

このソフトは中国の工場との交流にも活用しており、お互いの働く姿を見て、常に空間共有が出来るようにしています。

また、社内システムをクラウド化して、社員のパソコンをノートパソコンに順次切り替え、社外でも自由に仕事が出来るようにしました。

電話もクラウド化して、社員に携帯を支給し、社外でも職場の電話に出られるようにしています。

●残業ゼロ・有給取得率100%

定時（18時）になると同時にパソコンをシャットダウンし、上司が率先して帰宅しています。また、定期的に行う掃除も終業間際にすることで、帰りやすい空気づくりに努めています。休憩時間は電話も繋がらないようにしています。

また有給についても、毎月取得する人や、2週間まとめて取得し海外旅行を楽しむ人など様々ですが、社員全員が支給されている20日間を全て消化しています。

社員の声

2歳の子どもがおり、保育所の空きが無くて困っていたところ、社長からテレワークの話をいただきました。1週間のうち1日は出社し、3日は在宅で働いています。在宅勤務の時は1日当たり4時間、空き時間を利用して仕事を行っています。

一番のメリットは出勤の荷物を準備する必要がないことと通勤時間が無いことです。

「産後のテレワーク」という働き方が当たり前になれば素敵だなと思っています。

取組のきっかけ・今後の取組

テレワークを導入したのは、社員の女性が保育所探しに苦労しているのを見たのがきっかけです。

自社のような若い中小企業にとって、「人が変わる」というのは採用・教育面で大きな負担が生じるため、離職せずに働き続けてもらうのが大切です。

テレワークは、新人社員への適用は難しいですが、一定職場経験を積んだ社員には有用な働き方であると思うので、今後はさらに、在宅では無理な仕事以外はテレワーク化を進めていきたいです。

また、子育て世代の社員のために、企業内保育所を設置したいと考えています。

クオリティソフト株式会社

早朝からの時差出勤等、柔軟な働き方を提供

子育て応援　職場環境の充実

事業内容　ソフトウェア開発、販売等
所在地　西牟婁郡白浜町中1701-3
Tel　0739-45-1001
従業員数　80人（白浜本社）
ホームページ　http://www.qualitysoft.com/

主な取組

●育児との両立を支援

育休復帰後は、時短勤務、また定時に帰って育児をする社員には早朝からの時差出勤、長期出張する社員には、配偶者と子供の同行など、生産性やモチベーションを下げない形で柔軟に働いてもらっています。

また、仕事と家庭の両立を更に支援する制度や仕組みづくりを進めています。

●フリーアドレスの導入

社員が、どこにいても仕事ができるよう全館無線LAN環境を構築。一目で全体を見渡せる開放的な空間や、コミュニケーションを円滑にする特徴的なデスクを設け、執務室は各自の固定席とせず自由席（フリーアドレス）とし同時にペーパレス化にし、袖机もなくしました。

新しい「気づき」やイノベーションが自然と沸き起こるよう、昨日とは同じ席に座らないルールをつくり、毎日違う場所で隣も違う人になっています。

社員の声

2歳の子供を育てながら働いていますが、時差出勤を始め育児中の社員への支援が充実しているため助かっています。

子供が急に体調を崩したときも、休暇を申請しやすい雰囲気ができているので、半日休暇なども活用しながら、育児と仕事の両立を図っています。

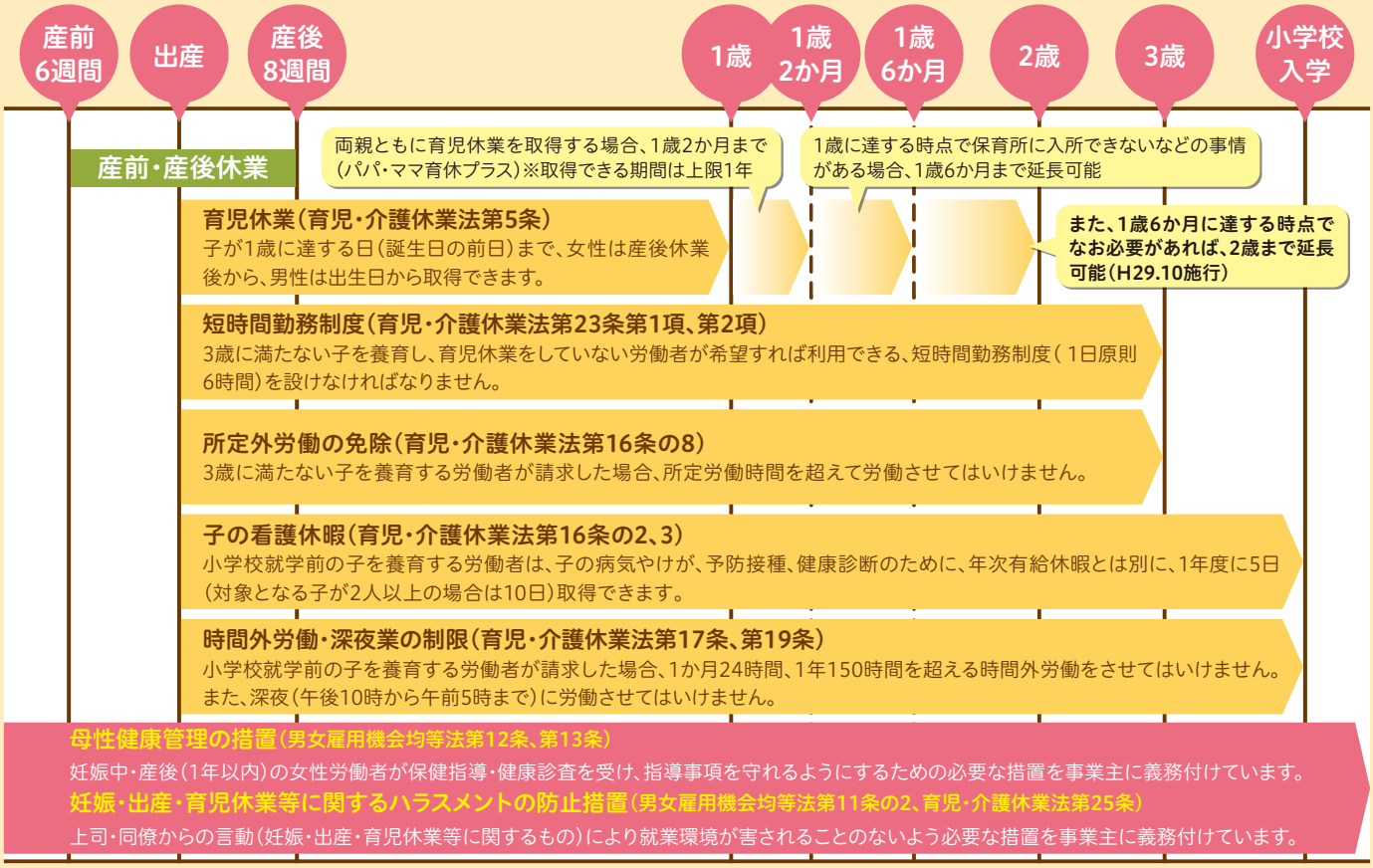
取組のきっかけ・今後の取組

新社屋への移転にあたり、社員の定着や生産性の向上、豊かな創造力の育成を図るためプロジェクトチームを結成。社員のアイデアを活かしたオフィスづくりを行いました。

場所を問わず働けるアドレス・フリーに向け、テレワークなど多様な働き方ができるような良い環境をつくり、優秀な人が長く勤めてくれる会社にしていきたいと思っています。

妊娠・出産、育児をサポートする制度

※平成29年12月現在



手当等

▶出産手当金

健康保険の被保険者が出産で会社を休み、その間給与の支払いを受けなかった場合、出産の日（出産が予定日後のときは出産予定日）以前42日（多胎妊娠の場合98日）から出産の翌日以後56日までの範囲で、1日につき標準報酬日額の3分の2に相当する額が支給されます。

▶育児休業給付金

育児休業を取得した場合に一定の要件を満たすと、雇用保険から、休業開始時賃金月額の67%（育児休業の開始から6か月経過後は50%）相当額が支給されます。

▶社会保険料の免除

産前産後休業、育児休業等（ただし子が3歳に達するまで）の休業期間について、事業主の申出により、本人負担分・事業主負担分ともに社会保険料（健康保険・厚生年金保険の保険料）が免除されます。

妊娠

▶変形労働時間制、時間外労働・休日労働、深夜業の制限（労働基準法第66条）

変形労働時間制がとられる場合にも、妊産婦が請求した場合、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることができません。

また、妊産婦が請求した場合、時間外・休日労働及び深夜業をさせてはなりません。

▶軽易な業務への転換（労働基準法第65条第3項）

妊娠中の女性が請求した場合、他の軽易な業務に転換させなければなりません。

出産

▶産前休業（労働基準法第65条第1項）

6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産予定の女性が休業を請求した場合、その者を就業させてはいけません。（※出産日は産前休業に含まれます。）

▶産後休業（労働基準法第65条第2項）

産後8週間を経過しない女性を就業させてはいけません。ただし、産後6週間を経た女性が請求した場合には、医師が支障がないと認めた業務に就業させることは差し支えありません。（※産後休業は女性労働者からの請求がなくても与えなければなりません。）

▶解雇制限（労働基準法第19条）

産前産後休業の期間及びその後30日間の解雇は禁止されています。

育児

▶育児休業の再度取得の特例（育児・介護休業法第5条第2項）

子の出生後8週間以内の期間内にされた最初の育児休業については、特別な事情がなくても再度、取得することができます。（産後休業を取得した労働者には適用されません。）

※制度の詳細については、最寄りの労働局、ハローワーク、年金事務所、全国健康保険協会等へお問い合わせください。

和歌山で働く女性応援サイト『Happy Worker』
http://happy-worker.jp/へアクセス！
働く女性を応援する企業の取組や社員の声、県テレワーク事業など、様々な情報を掲載！

和歌山県 商工観光労働部 労働政策課
〒640-8585 和歌山市小松原通1-1 Tel.073-441-2790 Fax.073-422-5004

平成29年12月発行