

はじめよう! 働き方改革

～取組事例・各種制度のご案内～



働き方改革はなぜ必要?

人口減少に伴う労働力不足、ライフスタイルの多様化など、雇用や就業を取り巻く環境が大きく変化する中、企業にも時代の変化に応じた対応が求められています。

働き方改革の推進は、優秀な人材の確保・定着、女性の活躍などの効果が期待できるとともに、従業員の満足度やモチベーションのアップ、労働生産性の改善など、企業の成長・発展につながる重要な経営戦略としても注目されています。

このリーフレットでは、働き方改革を推進する制度や働き方改革に取り組んでいる企業の事例をご紹介します。



働き方改革関連法

～ 2019年4月から順次施行されます ～

時間外労働の上限規制

施行日 2019年4月1日～
※中小企業は、2020年4月1日～

- ◎時間外労働の上限は、**原則として月45時間・年360時間**とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。
- ◎臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、
 - 年720時間以内** ●**複数月平均80時間以内** (休日労働含む)
 - 月100時間未満** (休日労働含む) を超えることはできません。
 また、原則である月45時間を超えることができるのは、**年間6か月まで**です。

年5日の年次有給休暇の取得義務

施行日 2019年4月1日～

- ◎使用者は、年次有給休暇の付与日数が10日以上労働者に**5日**については、**年次有給休暇が発生した日から1年以内に、労働者ごとに時季を定めて与えなければなりません。**

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

施行日 2020年4月1日～
※中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は2021年4月1日～

- ◎同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者(パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者)の間で、**基本給や賞与などの個々の待遇ごと**に不合理な待遇差が禁止されます。

※2019年4月以降順次施行される働き方改革関連法には、上記の他にも「高度プロフェッショナル制度」の創設等があります。改正法の詳細は厚生労働省HP「働き方改革」の実現に向けて」をご参照ください
(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>)

多様で柔軟な働き方



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 = はなれたところで
tele

ワーク = 働く
work



※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 フレックスタイム制度

1日の労働時間の長さを固定的に定めず、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。2019年4月施行の働き方改革関連法に基づき、労働時間の清算期間が3か月に延長されます(改正前:1か月)。

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。



3 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。

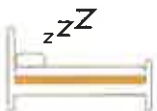
また、制度の導入により残業代の削減、自己研鑽の時間が増加することによる従業員の能力向上などが期待されます。



4 勤務間インターバル制度

1日の勤務終了後、翌日の出勤までの間に、一定時間以上の休憩時間(インターバル)を設けることで、働く人の生活時間や睡眠時間を確保する制度のことをいいます。

2019年4月施行の働き方改革関連法に基づき、前日の終業時刻から翌日の始業時刻の間に一定時間の休憩を確保することが事業主の努力義務として規定されます。



5 限定正社員制度

これまで正社員とは、職務・勤務時間・勤務地等を限定しない社員が想定されてきました。

しかし、就労ニーズの多様化に合わせて、就業規則等で仕事の範囲を限定(職務限定正社員)、勤務地を「転居が伴わない地域への異動」に限定(勤務地限定正社員)、所定労働時間が他の社員に比べて短い(勤務時間限定正社員)など、仕事内容や勤務時間等の範囲が限定されている正社員(限定正社員)が増えてきています。



※多様で柔軟な働き方には、他にも「サマータイム制度(朝型勤務)」等、様々な制度があります。



和歌山県正社員化総合相談窓口

非正規社員を正社員化するに当たり、就業規則の改正や活用できる助成金等の相談について、専門の相談員が対応しますので、お気軽にご相談下さい。

Tel.073-488-3445

開設時間 ■ 10:00~17:00(毎週 火・土・日曜日、祝日、年末年始除く)

場 所 ■ 和歌山市本町1-22 WAJIMA本町ビル3階

お気軽にご相談下さい



企業の取組事例紹介

太陽シールパック株式会社

所在地 和歌山市西浜1660-700
Tel 073-448-4689
従業員数 97人
HP <http://www.taiyosealpack.co.jp/>



事業内容 ファイバードラムなどの産業用包装資材・機材の製造・販売

「業務の効率化」と「働き方の改善」で生産性を向上

主な取組

仕事の見える化・マニュアル化

「特定の社員にしか分からない仕事、できない仕事」があると、その社員の負担が増え、長時間労働の常態化や休暇取得率の低下につながります。生産性を向上させるために、まず、業務ローテーションや情報共有を週した「お互いの仕事の見える化」と、「仕事の進め方に関するマニュアルの整備」に取り組みました。

業務負担の平準化

長年にわたり、「各工場で受注した品は、その工場で作る体制」をとってききましたが、受注が特定の工場に集中し、工場間で負担に大きな偏りがあることがありました。それを是正するため、忙しい工場で作成した品の生産を余裕のある工場に回すなど、広域の業務シェアを進めるとともに、各職場のユニット単位でも、特定の社員に仕事が偏っていないかを定期的にチェックし、必要に応じて業務分担を変更するなど、負担の平準化を図っています。

時間外労働の削減

仕事の見える化・マニュアル化、業務負担の平準化などの取組と並行して、残業時間を制限し、時間外労働の削減にも取り組んでいます。この制度の実効性を高めるため、制限時刻までの施設確認、制限を超えて残業した社員への理由確認なども実施しています。

社員の声

会社の雰囲気は、和気あいあいとしていて、年齢や部署を問わずいつでも気軽に相談できる温かさがあります。また、業務についてのマニュアルが用意されていたり、残業削減の取組も年々強化されるなど、「働きやすさ」が徹底されているので、効率的に働いて余裕のできた時間を心身のリフレッシュや家族と過ごす時間に充てることができています。子育てしながらキャリアを積み重ねていくことができると思うので、これからも1つ1つの担当業務に丁寧に取り組み、仕事の質を高めていけるようにがんばってまいります。

【取組のきっかけ・今後の取組】



「より安全に、より確実に、より効率的に、より快適に」仕事に取り組める職場をつくるため、社員の意見も聴きながら、本社・工場のレイアウトの工夫、仕事の進め方の抜本的な見直しなど、取組を本格的にスタートさせました。

その結果、ワークライフバランスの充実→健康に活き活きと働く→モチベーション・生産性の向上→業績アップという好循環が生まれはじめました。これを弾みに、今後もより一層、取組を進めていきたいと思っております。

ワノミライカ株式会社

所在地 和歌山市板屋町22 和歌山中央通りビル7F
Tel 073-481-4543
従業員数 10人
HP <http://wanomiraika.com/>



事業内容 食品・サプリメント・医薬品の企画、研究開発、販売など

「仕事」と「子育て」の両立ができる働き方を推進

主な取組

子連れ勤務が可能な職場づくり

オフィスは、子供も含め、皆が同じ目線でのびのびと過ごせるように、フラットで広い空間設計とし、靴を脱いで上がれるようにしています。子供が安全に過ごせるように配慮するとともに、静かな環境で集中する必要がある仕事は、別フロアに専用の部屋を設け、子供の声などで仕事に支障が出ないようにオフィスの配置を工夫しています。

時間短縮勤務・在宅勤務

「出勤はできないが自宅でできる仕事があったい」など、子連れ勤務だけでは対応しきれない多様な働き方のニーズに対応するため、時間短縮勤務や在宅勤務も可能としています。時間短縮勤務については、1日3時間の勤務や、週2日の勤務にも対応しており、在宅勤務はシステムプログラムなど、パソコン環境があればできる仕事について、会社からパソコンを支給し、自宅で作業してもらうという形で実施しています。

自主性を重視した働き方、風通しの良い職場づくり

仕事の進め方、勤務時間・休暇の取得等については、できる限り社員の自主的な判断に委ねるようにしています。また、同時にお互いの考えやアイデアを気兼ねなく言える風通しの良い職場づくりも重視しています。自由で伸び伸びした雰囲気の中、自分の能力を最大限に発揮することにより、能力の向上や、会社の生産性向上につながるという好循環が自然と生まれてきます。

社員の声

会社の雰囲気は、自由で風通しが良く、勤務年数や役職に関係なく、お互いに意見やアイデアを率直に伝え合い、仕事の課題や進め方を自分で決めて、自分の責任で実行するスタイルが徹底されています。こういう環境で、色々な経験を積みながら、自分の可能性を広げていけることをうれしく思っています。また、子育てに対するサポートがとても充実しており、子供と一緒に出勤し、子供のそばで仕事ができるので、毎日、成長を見守りながら、安心して働くことができています。

【取組のきっかけ・今後の取組】



事業の立ち上げ当時、社長自身が子育ての当事者で、工夫して仕事をしていたうちに、「子供と一緒に過ごしながらでも、仕事はできるかもしれない」と思ったことがきっかけでした。

能力とやる気があってもフルタイムを前提とした従来の勤務形態では無理な人も、その能力を活かして事業に参加してもらうことができ、事業の発展にもプラスの効果が生まれています。

今後、インターネットを使って家で少しの時間でできる仕事、1日30分だけの仕事、1か月で4時間の仕事なども導入し、「働く」ことに対するハードルを下げ、より幅広い層の人々に参加してもらえる仕組みを作っていきたいと考えています。

築野食品工業株式会社

事業内容 米ぬかの高度有効利用の企画・研究開発、
こめ油の製造・販売・研究開発など

所在地 伊都郡かつらぎ町新田94
Tel 0736-22-0061
従業員数 417人(グループ4社合計)
HP <http://www.tsuno.co.jp>



「働き方」と「休み方」の改善で生産性を高める職場づくり

主な取組

独自の休暇制度

母子健康管理のための特別休暇や健康診断受診時の特別休暇など、独自の休暇制度を設けています。

また、年次有給休暇の残日数分を上乗せ60日になるまで積み立てていき、その日数分の休暇を取得できる「特別保存休暇」制度も設けており、家庭の事情や病気の治療などで一定のまとまった期間の休暇を取得する必要がある場合などに活用されています。

がん治療と仕事の両立支援

本人が希望する場合、がん治療をしながら仕事も続けられるようにサポートしています。

治療中の働き方については、病状等を考慮して個別に決めています。一般的な流れとして、①手術入院期間とその直後の療養期間、抗がん剤治療中は、特別保存休暇(最大60日)と年次有給休暇(最大40日)を活用し、②休暇明けの短時間勤務(病状等に応じて勤務時間数等を設定)を経て、③通常勤務に戻るようになります。

治療中は、業務内容によっては、必要に応じ、在宅勤務も実施しています。労務管理は自己申告制ですが、適宜、報告・連絡・相談などのやりとりを行い、仕事の進捗状況の把握を行っています。がん治療以外にも、骨折の治療等のために在宅勤務で対応した例もあります。

社員の声



子供の学校行事への参加、本人・家族の通院などの時間を確保できるように、計画的な休暇の取得を助めてくれたり、会社には研究開発職を含め、女性社員が多く、子育てをしながら働く女性に対する理解が進んでいるので、安心して育児を取得することができ、復帰に向けたサポートも充実しています。

女性の活躍の場と機会もたくさんあるので、将来性のある「ライスケミカル」分野で今後も新しいことにチャレンジしていきたいと考えています。

【取組のきっかけ・今後の取組】

お客様のニーズに対応し、なおかつ超過勤務の時間数を抑えるためには、新卒・中途採用による適切な人材配置を進めるとともに、設備やシステムの導入・更新によって「業務の効率化」を図ったうえで、個々の社員の技術力の向上と働き方・休み方の改善によって「生産性の向上」を実現する必要があると考え、「働きやすい職場づくり」に取り組み始めました。

より多くの方々にライスケミカル事業に関心を持っていただき、ともに事業をつくりあげていく仲間になっていただくためにも、今後も引き続き「働きやすい職場づくり」に取り組んでいきたいと考えています。

SHIRAHAMA KEY TERRACE HOTEL SEAMORE

事業内容 観光ホテル、レストラン、ベーカリーショップ、海中展望台など

所在地 西牟婁郡白浜町1821
Tel 0739-43-1000
従業員数 250人
HP <http://www.keyterrace.co.jp>



ハード・ソフトの両面で雇用環境の整備・改善

主な取組

勤務シフトの改善

従来は、午前中の勤務の後、昼間の中抜け休憩をはさみ、夜の勤務で1日が終了という勤務が一般的でしたが、社員のワーク・ライフ・バランス充実のため、一部の部門において、昼間の中抜け休憩のないシフト制(①朝から15時まで、②13時から夜までの2グループによる交代制)を導入し、働き方を改善しました。

福利厚生充実

ホテルのリニューアルを機に、ロッカールームやシャワールームの整備、休憩室へのマッサージチェアの設置、温かく栄養価の高い食事を提供するピュッフェ形式の社員食堂の整備、社員割引制度の拡充など、福利厚生の充実を図りました。

モチベーションを高める給与体系と公正な人事評価制度

数字に表れた成果など客観的な評価に基づく給与体系を導入するとともに、機会の平等を確保するため、年2回の面談を経た上で「360度評価」(=上司、同僚、部下などによる多面的な人事評価)を実施するなど、公正な人事制度を導入しました。

障害者雇用の推進

就労継続支援A型事業所として、障害のある方々に活躍の場を提供しています。障害のある人とともに働くことで、スタッフがお客様へのケアの在り方を学ぶ機会が得られたり、障害のある人ならではの視点が施設運営のパリアフリー化に活きるといった効果が出ています。

社員の声

私のように若い社員でも、サービスの内容やイベントの企画などについて提案することができ、自由な雰囲気の中で楽しく働いています。お客様から「ありがとう」などと直接声を掛けていただいたり、みんなで考えて立てたプランの成果が出たときには、大きな達成感ややりがいを感じます。

ピュッフェ形式の社員食堂(右写真)で温かくおいしい食事をとることができるのも、この職場の魅力です。



【取組のきっかけ・今後の取組】

観光に対するニーズが多様化する中、今後のホテル運営は、従来のトップダウン式ではなく、各部門の専門性が活かせるチーム型の経営に切り替えていく必要があると考え、リニューアルを機に、ハード・ソフトの両面で雇用環境の整備・改善を進めることにしました。

また、女性のお客様の増加に伴い、女性の目線やアイデアを重視しており、女性社員の活躍推進とキャリア継続が今後ますます重要になると考えています。支援策としてホテル内に保育所を設置することを計画しており、社員の子供だけでなく、地域の子供や、お客様に対しても託児サービスによる「大人の安らぎのひととき」を提供したいと考えています。

企業の取組を支援する制度(国の助成金等をご紹介します!)

ここでは、それぞれの働き方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。

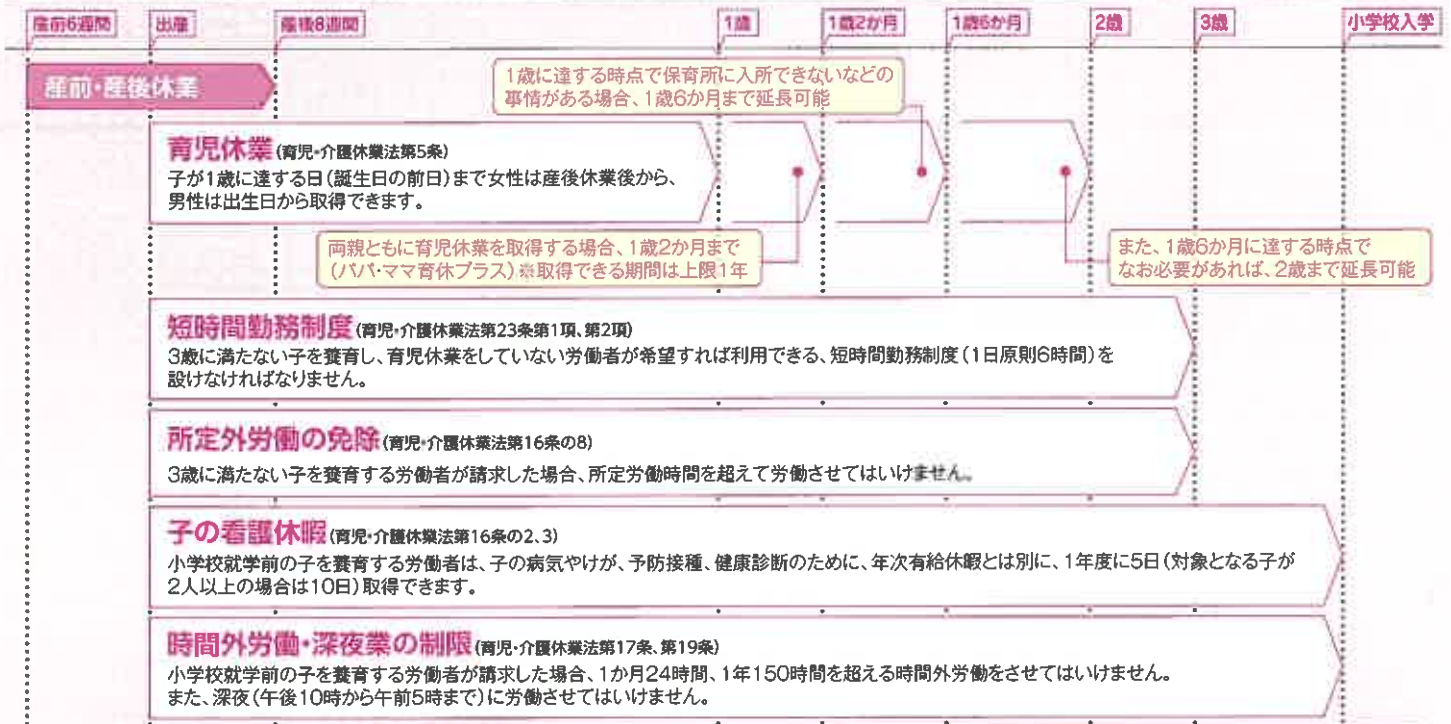
※「両立支援等助成金」については生産性要件を満たした場合は加算あり ※「キャリアアップ助成金」については、生産性の向上が認められる場合等に加算あり

応援したいこと	対応策	助成金
育児・介護	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	テレワーク制度 時間外労働等改善助成金 <テレワークコース> テレワークを新規導入又は、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20万円(最大150万円)
	働きながら子育てする従業員を応援したい	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、または子の看護休暇等の制度を導入し、利用した場合等に支給 例>中小企業で代替要員確保の場合、47.5万円
		男性の育児参加 <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(管理職による勤奨等)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
	介護をしながら働く従業員をサポートしたい	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>中小企業で制度を導入し、利用した場合28.5万円
	育児・介護等を理由に退職した従業員を再雇用したい	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(再雇用6か月、1年の継続雇用後の2回、支給申請可)
高齢者	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>定年の定める廃止(60歳以上被保険者数10名以上の場合)160万円	
正社員化	正社員化 キャリアアップ助成金 <正社員化コース> 就業規則等に規定した制度に基づき、有期契約労働者等を正規雇用、無期雇用へ転換又は直接雇用した場合に支給 例>中小企業で有期 → 正規の場合、57万円 ※正規には「多様な正社員(勤務地・職務限定正社員、短時間正社員)」を含みます。	

※記載している内容は、平成31年3月現在の概要です。各助成金の詳細については、「わかやま企業応援ナビ」内の「働き方改革したい」(https://www.wakayama-sangyo.com/how_to_work/)をご覧ください。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」(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html)を確認ください。

妊娠・出産、育児をサポートする制度

※平成31年3月現在



母性健康管理の措置 (男女雇用機会均等法第12条、第13条)

妊娠中・産後(1年以内)の女性労働者が保健指導・健康診査を受け、指導事項を守れるようにするための必要な措置を事業主に義務付けています。

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止措置

(男女雇用機会均等法第11条の2、育児・介護休業法第25条)

上司・同僚からの言動(妊娠・出産・育児休業等に関するもの)により就業環境が害されることのないよう必要な措置を事業主に義務付けています。

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)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、妊娠婦が請求した場合、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、妊娠婦が請求した場合、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。)



各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

ホームページ「Happy Worker」

働きやすい職場環境づくりに取り組む企業や社員の声、県テレワーク事業など、様々な情報を掲載!

<http://happy-worker.jp/>



和歌山県 商工観光労働部 商工労働政策局 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