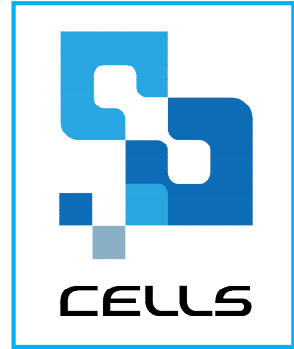




愛知の「働き方改革」取組事例

## 株式会社セルズ



所在地：愛知県名古屋市中区

業種：ソフトウェア業

社員数：男性7名 女性7名（令和元年8月現在）

### トップメッセージ

社会保険労務士事務所向け人事労務管理ソフトウェアを取り扱っている当社のビジョンは、「全国の社会保険労務士事務所を通じて、健全な企業発展を支援する。」です。

健全な企業発展には、何より「ヒト」が大切であり、従業員の活躍こそが企業の競争源泉となりうるという考えのもと、率先垂範して働きやすい職場づくりを目指し働き方改革に取り組んでいます。

### 取組の概要

#### ○ フレックスタイム制度

- 令和元年5月より、清算期間1か月のフレックスタイム制度を導入している（標準的な労働時間は8時間）。  
フレキシブルタイム：6時～21時  
コアタイム：10時～12時 または 13時～15時のどちらか2時間
- フレックスタイム制度導入の目的は、「個がイキイキしている・チーム力がある」組織を目指すため。

#### ○ 仕事と育児・介護との両立支援

- 育児休業対象の子が3歳まで取得可能としている。
- ベビーシッター利用料補助制度を導入  
育児休業取得者のうちベビーシッターを利用しながら職場復帰を検討している社員に対して、職場復帰半年前からベビーシッター利用料の半額を補助している。  
導入の目的として、大切な我が子を安心して預けるためには、まずシッターとの信頼関係が必要不可欠であり、その関係性を半年間かけて構築することで不安なく仕事復帰できる環境を整えてもらいたい。という代表自らの経験をもとに制度を導入。
- 短時間正社員制度  
働ける時間が短くてもやりがいをもって業務に従事できる環境を整備。  
理由を問わず、週30時間以上勤務を条件に制度利用可能としている。  
現在、子育て世代の女性従業員4名が制度利用中。（令和元年8月時点）

## 取組の概要

### ○ テレワーク制度

- 2年前からテレワーク制度を導入している。クラウド型ビジネスチャットツールを使用して、在宅勤務者とコミュニケーションを図り各人の仕事の進捗状況を全員で共有している。利用条件は特段設けていないが、原則、前日までの申し出を必要としている。しかし、突発的な制度利用にも対応しているため、毎日1割程度の従業員がテレワークを実施している。
- Face to Face のコミュニケーションも大切だと考えているため、在宅勤務は週2日までとルールを決めている。

### ○ 特別休暇制度（年次有給休暇以外の有給休暇）

- 慶弔休暇 結婚休暇（本人10日以内）、忌引休暇（5日以内）
- 記念日休暇 年に1日の記念日休暇（記念日に特段の定めなし）
- 長期リフレッシュ休暇 勤続5・10・15・20年の節目の年に長期有給休暇の取得推進（報奨金あり）

長期リフレッシュ休暇について、

年次があがるほど年次有給休暇取得率に偏重がみられたため制度化に至った。

制度化したことで、取得率は80%を達成。

### ○ その他

- 男性社員も育児に参加しやすいように、「パパ産休・育休ハンドブック」を作成
- 代表自ら育児休業（1ヶ月取得）・短時間勤務を実施したことを契機に、配偶者出産休暇（出産日を含み2日以内）の取得率100%達成。現在までの男性育児休業者は2名。

## 現状とこれまでの取組の効果

- テレワーク実施 1ヶ月延べ100~120人 全従業員の1割程度が日々テレワーク勤務実施。学校行事や育児、介護と業務の両立がとりやすくなった。
- フレックスタイム制度導入により、長期休み（春夏冬休み）の就業時間の変更対応などの必要がなくなり、心理的な負担を軽減することができた。