

# 令和4年度 多様で柔軟な働き方実践モデル策定業務

最終報告書【概要版】

2023年3月20日（月）

# 目次

<b>1章： 事業概要</b>	<b>P.03</b>
1-1：事業概要	04
1-2：本事業の範囲と調査の流れ	07
<b>2章： 新潟県における「多様で柔軟な働き方実践モデル」</b>	<b>P.12</b>
2-1：働き方実践モデル推進へ向けた提言	13
2-2：働き方実践モデルのまとめ	40
<b>Appendix -企業インタビュー調査(個票)</b>	<b>P.38</b>
A：先行事例調査	39
B：新潟県内企業調査	80

# 1章 事業概要

# 1-1 : 事業概要

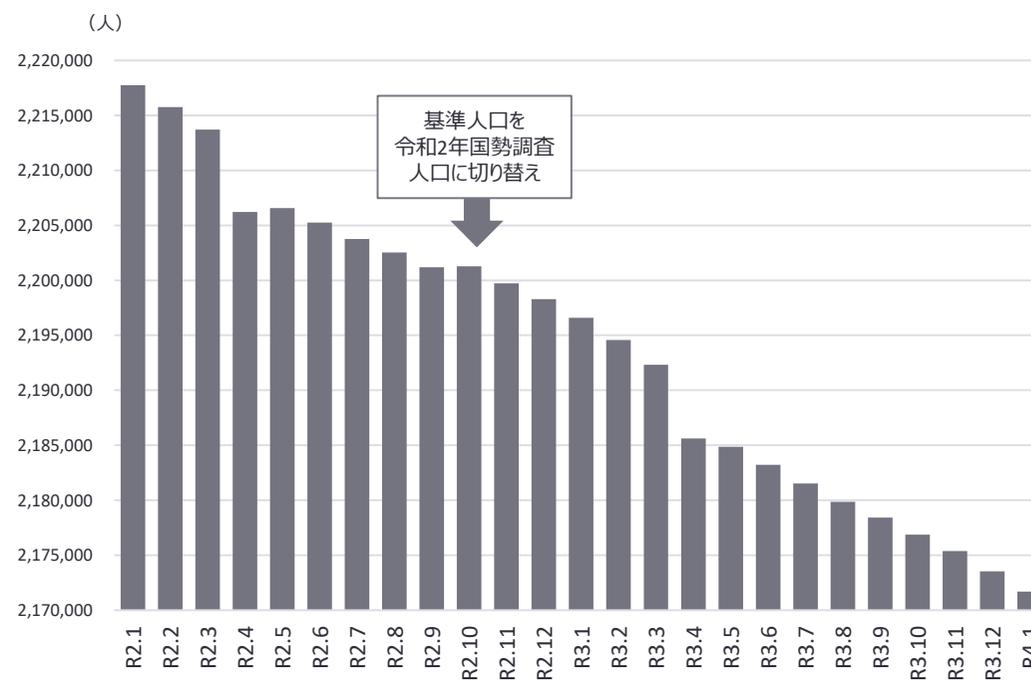
# 本事業は、若者や子育て世代から働く場として「選ばれる新潟」を実現するために、「多様で柔軟な働き方」が可能な企業を創出するための「実践モデル」を策定することを目的とする

## 事業目的

若者や子育て世代から働く場として「選ばれる新潟」を実現し、県内企業の人材確保を図る観点から、多様で柔軟な働き方が可能な企業（「にいがたくらしごとスタイル（仮称）実践企業」）を創出するための実践モデルを策定すること。

### <背景>

- 政府策定の「経済財政運営と改革の基本方針2022」では「多様な働き方の推進」が方針として示された
- さらに経団連は、DXに多様な人々の想像力・想像力を掛け合わせることで、さまざまな社会の解決と新たな価値創造を図るSociety5.0 for SDGsの実現を目指している
- Society5.0 for SDGsの実現に向け、新潟県では既に労働投入を削減する「働き方改革フェーズ1」に取り組んでおり、今後は多様で柔軟な働き方を推進する「働き方改革フェーズ2」を進めていく必要がある
- 多様で柔軟な働き方を推進する中、新潟県では長年若年層を中心とする人口減少が続いており、今後働き、住む地として選ばれるために、新潟県だからこそ実現できる働き方の実現が求められている
- 特に、都市部（特に東京や首都圏）への流出が顕著な状況



出典：「新潟県推計人口(令和4年1月1日現在)」新潟県。  
[新潟県推計人口\(令和4年1月1日現在\) - 新潟県ホームページ \(niigata.lg.jp\)](https://www.niigata.lg.jp/)

## 事業目標

若年層を中心とした働く人材の確保及び住む地として選ばれること。

# 「多様で柔軟な働き方」については、「働く場所」「働く時間」「休日・休暇」が柔軟であり「社内での施策」が多様にあることと定義し、下記フレームに基づき「実践モデル」を整理する

## 「多様で柔軟な働き方」が可能な企業とは？

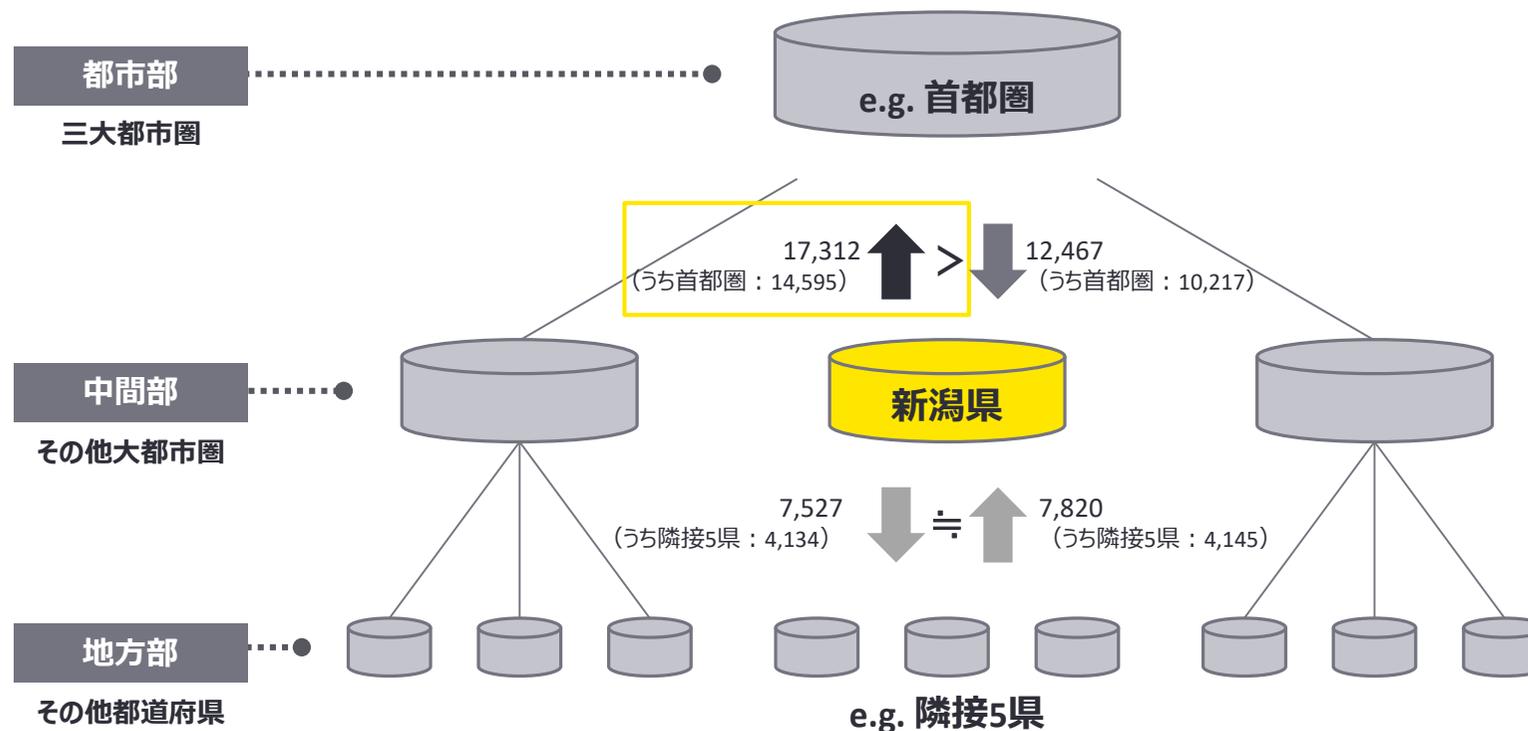
「働く場所」「働く時間」「休日・休暇」が柔軟であり、それらを実現するために、社内での施策（制度や支援、補助）が多様にあることを「多様で柔軟な働き方」が可能な企業と定義する。



## 1-2：本事業の範囲と調査の流れ

# 新潟県は“大都市圏”に位置づけられるものの、昨今のコロナ感染症拡大をきっかけに強まった「都市部からの地方分散」の流れを掴みきれておらず、未だ「転出超過」傾向が継続

## 2021年の新潟県の転入・転出状況



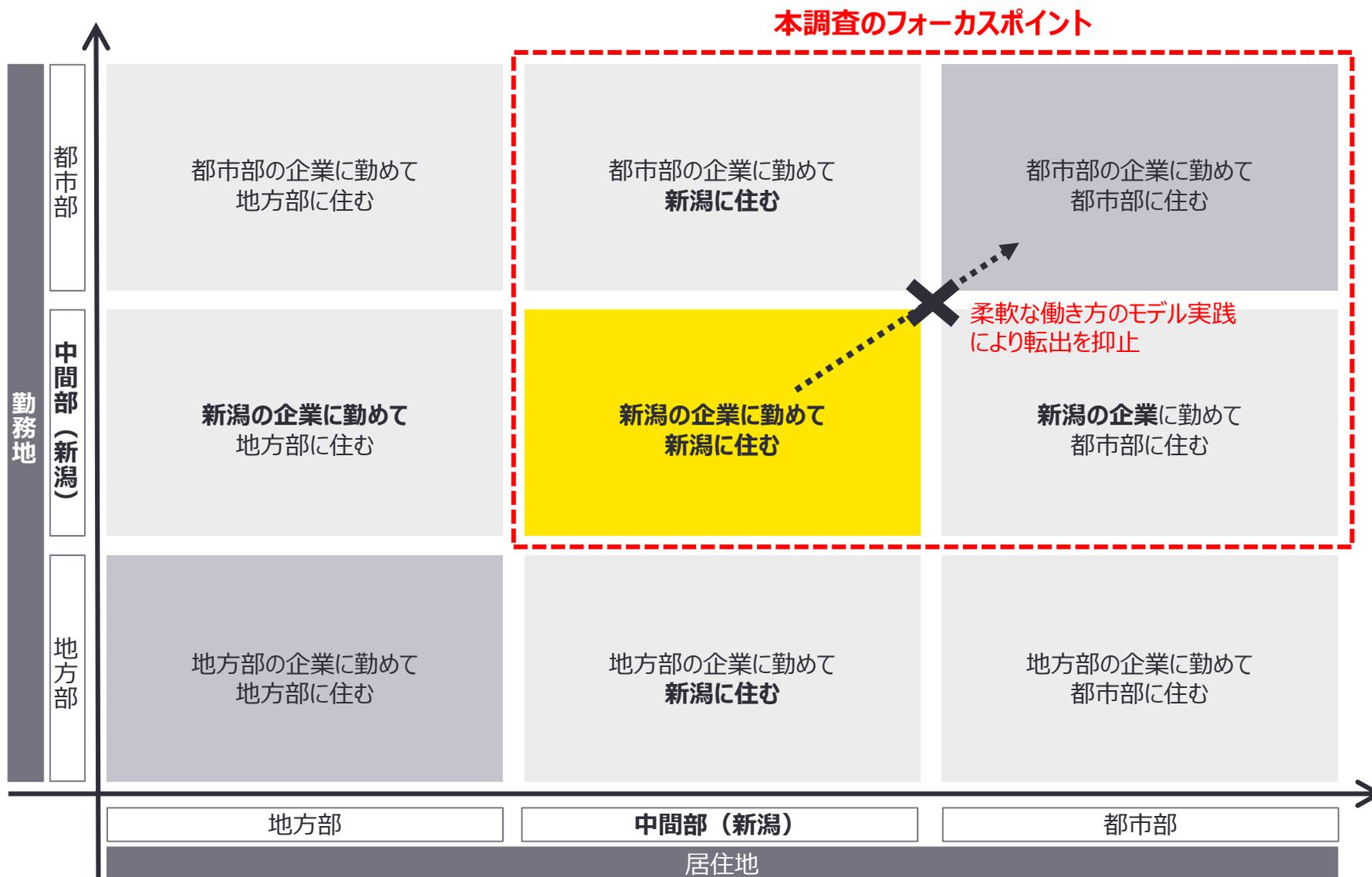
■ 都道府県内移動者数(転入-転出)

	2021年	2020年	対前年増減数
新潟県	-5,774	-5,771	-3
長野県	-142	-1,823	1,681
茨城県	2,029	-2,744	4,773
栃木県	-549	-1,862	1,313
群馬県	303	-323	626
埼玉県	27,807	24,271	3,536
千葉県	16,615	14,273	2,342
東京都	5,433	31,125	-25,692
神奈川県	31,844	29,574	2,270
山梨県	686	-1,449	2,135

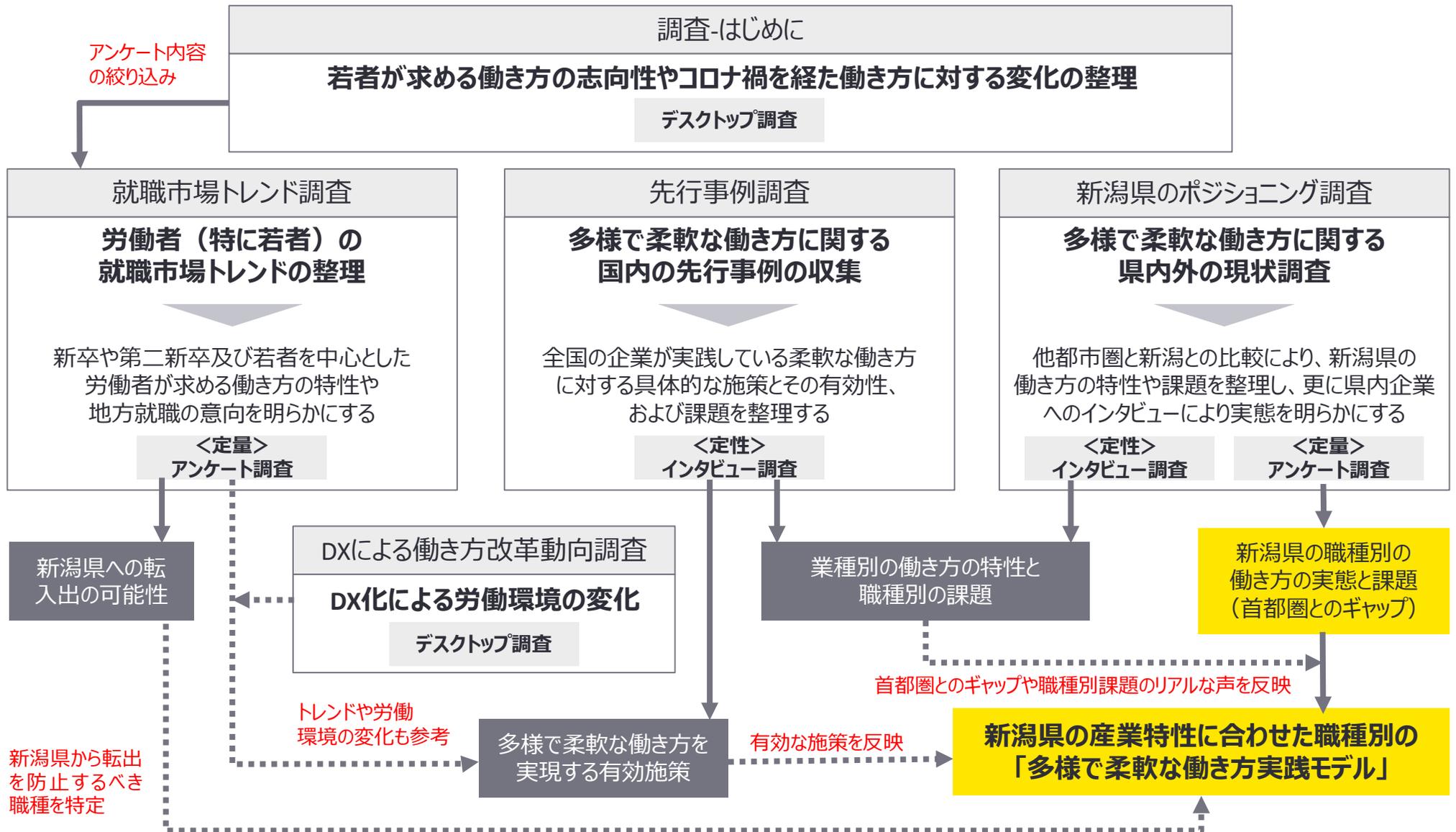
名称	対象地域
都市部（三大都市圏）	首都圏・関東大都市圏（東京・神奈川・千葉・埼玉）、近畿大都市圏（大阪・兵庫・京都・奈良）、中京大都市圏（愛知・岐阜・三重）
都市部（その他大都市圏）	札幌大都市圏（北海道）、仙台大都市圏（宮城）、新潟大都市圏（新潟）、静岡・浜松大都市圏（静岡）、岡山大都市圏（岡山）、広島大都市圏（広島）、北九州・福岡大都市圏（福岡）、熊本大都市圏（熊本）
地方部（其他都道府県）	其他都道府県

※出典：“令和2年国勢調査 調査結果の利用案内”.総務省、“新潟県の人口移動－令和3年新潟県人口移動調査結果報告－”.住民基本台帳.

# 「新潟県の企業に勤め新潟に住む」若者から選ばれる企業を増やすことを第一目的とし、新潟県からの“転出抑止”にフォーカスを当てて実践モデルを策定



# 本事業では前述のスコープを念頭に、定量調査(アンケート)、定性調査(インタビュー)を組み合わせ、業種・職種別の特性や課題・ニーズを踏まえて「多様で柔軟な働き方実践モデル」を策定



# 「多様で柔軟な働き方実践モデル」については、「卸売業・小売業」「建設業」「宿泊・飲食サービス業」「製造業」「医療・福祉業」「情報通信業」をモデル策定対象業種として設定

## モデル策定へ向けた業種の絞り込み

本事業では、新潟県内の産業別事業者数を基に、産業就業人口も参照し、事業所数・就業人口の多い「卸売業・小売業」「建設業」「宿泊・飲食サービス業」「製造業」「医療・福祉業」をモデル策定対象業種として設定。  
 加えて、首都圏で就業人口が多く働き方改革の著しい「情報通信業」についても対象業種として選定。

※医療・福祉：「医療」は公立病院も多いため、本調査においては「福祉業」のみモデル策定対象とする

### 新潟県内の産業別事業所数

(令和3年経済センサス-活動調査をもとに作成)

順位	新潟県	事業所数
1	卸売業、小売業	24,996
2	建設業	12,327
3	宿泊業、飲食サービス業	11,116
4	製造業	10,197
5	生活関連サービス業、娯楽業	9,791
6	医療、福祉	8,592
7	サービス業（他に分類されないもの）	8,123
8	不動産業、物品賃貸業	4,936
9	教育、学習支援業	4,144
10	学術研究、専門・技術サービス業	3,878
11	運輸業、郵便業	2,111
12	金融業、保険業	1,597
13	農林漁業	1,448
14	公務	1,072
15	複合サービス事業	880

### 産業就業人口

(令和2年国勢調査 就業状態等基本集計をもとに作成)

順位	新潟県	首都圏 (東京・神奈川・千葉・埼玉)	全国
1	製造業	卸売業・小売業	製造業
2	卸売業・小売業	製造業	卸売業・小売業
3	医療・福祉	医療・福祉	医療・福祉
4	建設業	サービス業（他に分類されないもの）	建設業
5	サービス業（他に分類されないもの）	情報通信業	サービス業（他に分類されないもの）
6	農業、林業	建設業	運輸業、郵便業
7	宿泊業、飲食サービス業	運輸業、郵便業	宿泊業、飲食サービス業
8	運輸業、郵便業	宿泊業、飲食サービス業	教育、学習支援業
9	教育、学習支援業	学術研究、専門・技術サービス業	学術研究、専門・技術サービス業
10	公務（他に分類されるものを除く）	教育、学習支援業	公務（他に分類されるものを除く）
11	生活関連サービス業、娯楽業	生活関連サービス業、娯楽業	生活関連サービス業、娯楽業
12	学術研究、専門・技術サービス業	不動産業、物品賃貸業	情報通信業
13	分類不能の産業	金融業、保険業	農業、林業
14	金融業、保険業	公務（他に分類されるものを除く）	分類不能の産業
15	情報通信業	農業・林業	金融業、保険業

※16～20位は全国・新潟ともに順位変わらず  
 (不動産業、物品賃貸業/複合サービス事業/電気・ガス・熱供給・水道業/漁業/鉱業、採石業、砂利採取業)

## 2章

# 新潟県における「多様で柔軟な働き方実践モデル」

## 2-1：働き方実践モデル推進へ向けた提言

「多様で柔軟な働き方実践モデル」は、モデル策定対象業種のうち「主要な職種」別に策定した

	職種	業種						目指すべき今後の柔軟性			
		福祉	建設	製造	卸売・小売	宿泊・飲食	情報通信	働く場所	働く時間	休日・休暇	その他
モデル1	・営業職		○	◎	◎			中↓高	高↓高	中↓高	中↓中
モデル2	・事務職	○	◎	◎	◎	○	◎	中↓高+	中↓高+	中↓高+	低↓低
モデル3	・福祉・介護職 ・サービス職	◎				○	◎	低↓低	低↓中	低↓中	低↓低
モデル4	・建築・土木技術職 ・エンジニア・技能工・設備等		◎	◎				中↓中	中↓高	中↓高	高+ ↓ 高+
モデル5	・ITエンジニア職						◎	高+ ↓ 高+	高+ ↓ 高+	高+ ↓ 高+	高+ ↓ 高+



# 実践モデル1 【営業職】

## 【営業職】あるべき姿

### こんな働き方してませんか？

- ① **【勤務場所】** クライアントワーク・外出が多いため、社内での情報共有やコミュニケーションが不足。アポイント間の隙間時間を過ごす場所に困っている。特に、to B向けの営業では、コロナ禍でオンライン会議が定着したが、特にto C向けの営業/新規営業では未だ対面での営業が主流。
- ② **【休暇】** 土日祝日に仕事をするケースも多く、ワークとライフのバランスを崩すことが多い。
- ③ **【勤務時間】** 基本残業時間は会社規模や業種によるが、一般的に個人で動くことが多く、夜間に会社に戻り報告業務や経理処理等を行うことが必要となり、長時間勤務を強いられることが多い。  
また、特に営業では、夜は接待、休日はゴルフなど、業務時間外でも仕事に追われることが多い。



### 想定される離職パターン

- **【他企業への転職/職場環境・横の繋がり】**  
営業職は個人で動くことが多く、孤独になりやすい。特に業績不振、トラブルが発生した際、職場内に相談できる環境が整っていないと、よりよい職場環境を求めて離職する。
- **【他企業・他業種の営業職への転職/働く場所の柔軟性】**  
営業は外出が多く会社にいることが少ない。但し、経費精算等の社内申請業務を行うために会社に行かざるを得ない。営業と云えど、業種ごとにその働き方の自由度やワークライフバランスは異なるため、自分の求めるライフプランを実現させるため、他企業、さらには他業種の営業職を含め転職を決断。
- **【他企業・他業種の営業職への転職/働く場所の柔軟性】**  
営業は比較的転勤の多い職種であり、特に既婚者は転勤通達を機に転職を判断。

### あるべき姿

「希望の勤務地で、テレワークを織り交ぜながら柔軟に働く場所を選択でき、休暇取得もしやすい環境を整え、ワークライフバランスを確保できる職場」へと変革させる

# 【営業職】働き方改革の具体施策

## 施策の方向性

### 地域職採用による安定人材確保を基軸、転勤回避と休暇取得UP

地域職採用等の採用制度の見直しによって安定人材を確保。さらに、テレワークの推進によって遠隔地から業務遂行できる環境を整備（転勤の必要性も一定数低減）。一方、遠隔でもリアルタイムに密な連携が取れるためのコミュニケーション支援施策を掛け合わせ、場所の柔軟性を向上させる。また、営業は会食・休日のゴルフなど、プライベートの時間を仕事に費やすケースも散見されるが、多様な休暇取得支援によって完全に仕事を忘れる環境を整備、離職率を低減。

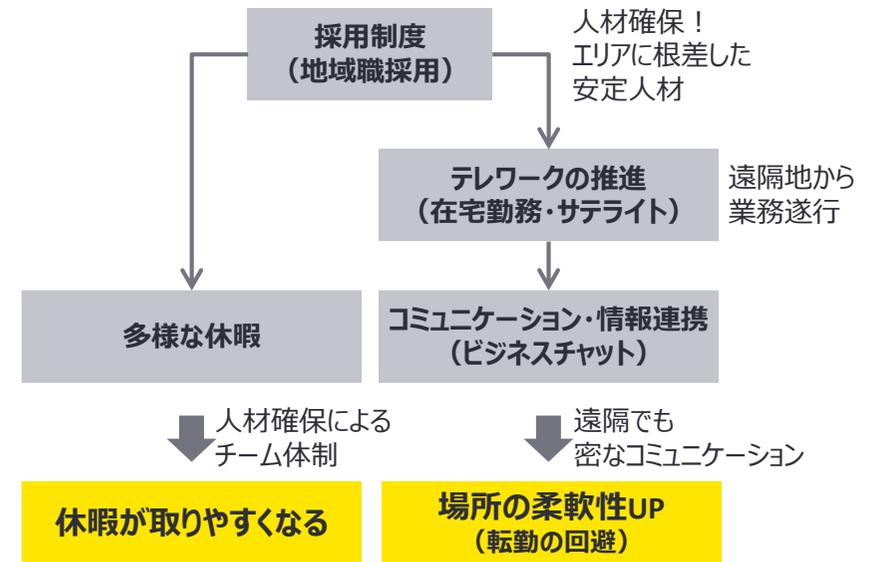
Target  
子育て層

転勤が少なく、場所の柔軟性が高まることで、子育て世帯が安心して働き続けることができる

Target  
ALL

人材確保によってチームで働く環境が整備されることで、ワークから切り離されたライフの時間を確保することができる

【課題：転勤による離職、ON/OFFつけづらい、場所・時間の柔軟性やや低い】



働く場所	働く時間	休日休暇	その他	施策テーマ	具体施策	内容
●				雇用・採用	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域職採用の導入</li> </ul>	地域での採用を強化し、エリアに根差した安定人材の確保を行い、転勤による離職リスクを低減させる
●	●		●	テレワークの推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>在宅勤務</li> <li>サテライトオフィス勤務</li> <li>ICT導入</li> </ul>	場所に縛られない業務を整理し、会社に行かなければできない業務を減らしていく（経費精算等の社内資料申請業務等） クライアントへの訪問等による外出時の隙間時間を有効に埋めることができ、効率的に業務遂行できるためにサテライトオフィス勤務を導入する
			●	コミュニケーション・情報連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>ビジネスチャットの導入</li> </ul>	リモートワークによるコミュニケーション・情報連携を密にするため、ビジネスチャットを導入する
		●		多様な休暇	<ul style="list-style-type: none"> <li>長期休暇の取得</li> </ul>	仕事を完全に忘れてリフレッシュできるよう、サポート体制を強化しつつ、長期休暇を取得できる環境を整備

## 【営業職】各施策に対するタスクの整理

施策	テレワークの推進			コミュニケーション・情報連携	雇用・採用	多様な勤務時間・休暇
	在宅勤務	サテライト勤務	ICT導入	ビジネスチャットの導入	地域職採用導入	長期休暇の取得
人・組織	<ul style="list-style-type: none"> <li>社内コミュニケーションの確保</li> <li>社員の健康状態管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社内コミュニケーション手段の整備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>貸与誓約書の作成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>活用講座実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人員配置・採用計画</li> <li>モデルキャリアプランの提示・パイオニアの育成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>休暇取得状況のモニタリング</li> <li>休暇奨励日など社内情報共有の強化</li> <li>社内理解の醸成</li> </ul>
ルール・設備	<ul style="list-style-type: none"> <li>運用規定・人事制度の見直し</li> <li>安全管理ガイドラインの設定</li> <li>業務遂行の監視</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>運用規定・人事制度の見直し</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>運用規定の制定</li> <li>担当業務毎の貸与PCスペック設定</li> <li>メンテナンス体制</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>運用規定の制定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>評価基準</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>連続取得日数の指定</li> <li>会社として社外に対する周知（不在連絡）</li> </ul>
投資金額	<ul style="list-style-type: none"> <li>在宅勤務手当</li> <li>経費管理の見直し（通勤費等）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>経費管理の見直し（通勤費等）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>レンタル・購入費用計上</li> <li>ライセンス・メンテナンス費用計上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>アプリ・ソフトウェア費用計上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>給与・ボーナス等の待遇</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>給与・ボーナス等の待遇</li> <li>取得インセンティブ</li> </ul>
情報	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報管理の徹底</li> <li>ITインフラの整備（ネットワーク）</li> <li>クラウドサービス・社内イントラネット</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報管理の徹底</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>セキュリティ対策・ログの管理</li> <li>ライセンス取得</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>セキュリティ対策・ログの管理</li> </ul>		



## 実践モデル2 【事務職】

## 【事務職】あるべき姿

### こんな働き方してませんか？

- ① **【勤務場所】** 会社でのデスクワークや書類業務が中心であるため、出社することが多い。  
また、テレワークできない部署（現業部署等）への配慮から、在宅勤務ができていても出社することが多い。
- ② **【休暇】** 比較的長期休暇や臨時休暇を取りやすい職種であるが、特に会社規模が小さい場合、柔軟に休暇を取得することが困難である。
- ③ **【勤務時間】** 子供の急な発熱にによって急遽時間休を取得することが多いのだが、休暇取得がかさむと周りの目が気になって働きづらくなる。
- ④ **【その他】** データ入力等のルーティンワークが多いため作業が単調になりやすい。



### 想定される離職パターン

- **【他企業への転職/職場環境、育児・介護サポート体制】**  
緊急事態には互いに助け合えるサポート体制がない職場、育児・介護関連への理解が乏しいと、良好な職場環境を求めて離職・転職を決断。
- **【他企業への転職/働く時間の柔軟性】**  
特に子供の小さい子育て世帯ではライフが最重要であるため、自身の都合に柔軟に合わせた働き方ができる職場を求めて転職。子供が小さい期間は比較的柔軟に働くことができるパートやアルバイト業務を選択することも。
- **【他企業への転職・離職/働く場所の柔軟性】**  
保育園・幼稚園～小学校低学年の子供のいる世帯、さらには介護をしている世帯では、在宅勤務をしながらライフとワークを両立したいと願う方が多く、ワークとライフのバランスを整えるために、より柔軟な働き方が容認される企業への転職を決断。

### あるべき姿

「仕事と家庭（育児・介護）を両立しながら働き続けられる柔軟な職場環境を整えることで、持続的に働き続けられる職場」へと変革させる

# 【事務職】働き方改革の具体施策

## 施策の方向性

### 業務のテレワークシフト、時間単位の休暇等による時間の柔軟性UP

ICT導入等によって在宅勤務できるよう業務全体の見直しを行い、社内の気運醸成を図る。さらに、急な子供の発熱時にも対応できるよう、フレックスタイム制度や時間単位の有給休暇制度の導入によって、働く時間の柔軟性を確保。加えて、子育て支援制度を手厚くするなど、仕事と家庭（育児・介護）を両立できるよう環境を整備する。

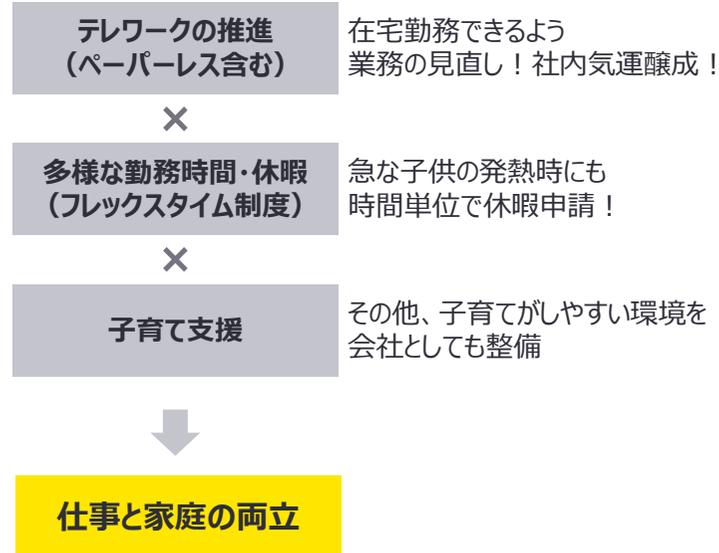
Target ALL

ペーパーレス、デジタル化によって、在宅で業務を遂行できるものは、仕様を変更することで、場所の柔軟性を高めることができる

Target 子育て層

子育てしながら自宅で勤務でき、急な子供の発熱時にも時間単位で休暇をとることで子育てと仕事を完全に両立することができる

【課題：テレワークできる業務があるにもかかわらず、場所・時間の柔軟性やや低い】



働く場所	働く時間	休日休暇	その他	施策テーマ	具体施策	内容
●	●			テレワークの推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>IT機器付与</li> <li>在宅勤務・ハイブリッド勤務</li> </ul>	場所に縛られない業務を整理し、PC等のIT機器付与実施しIT環境を整備 ICT導入と業務洗い出しにより可能になった場所の制限のない業務を在宅実施
	●	●		多様な勤務時間・休暇	<ul style="list-style-type: none"> <li>フレックス勤務制度</li> <li>時間単位の有給休暇制度</li> </ul>	子育てや介護で個人の都合により出勤・退勤時間を調整できるフレックス勤務制度を導入 1日単位ではなく1日の間に時間単位で有給休暇を取得できる制度を導入
			●	子育て支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>育児休暇制度</li> </ul>	社員が子育てに専念しやすい環境を提供すべく、育児休暇を付与するとともに、上層部の意識改革を含め、社内の受け入れ態勢を強化

## 【事務職】各施策に対するタスクの整理

施策	テレワークの推進		多様な勤務時間・休暇		子育て支援
	ICT導入 (IT機器貸与)	在宅勤務 ハイブリッド勤務	フレックス勤務制度 (短時間勤務正社員制 度)	時間単位の 有給休暇制度	育児休暇制度
人・組織	<ul style="list-style-type: none"> <li>貸与誓約書の作成</li> <li>IT部門の人事組織構築</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社内コミュニケーションの確保</li> <li>社員の健康状態管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>仕事配分モニタリングなど労働時間や休暇取得管理・サポート体制の構築・強化</li> <li>社内イントラネットでの告知による社内情報共有の強化</li> <li>社内理解の醸成</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>社内イントラネットでの告知による社内情報共有の強化</li> <li>社内理解の醸成</li> <li>相談窓口の設置</li> </ul>
ルール・設備	<ul style="list-style-type: none"> <li>運用規定の制定・人事制度の見直し</li> <li>担当業務毎の貸与PCスペック設定</li> <li>メンテナンス体制整備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>運用規定・人事制度の見直し</li> <li>安全管理ガイドラインの設定</li> <li>業務遂行の監視</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>運用規定・人事制度の見直し</li> <li>取得日数の制定</li> <li>申請手続きシステムの構築</li> <li>勤怠システム改修</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>会社として社外に対する周知（不在連絡）</li> </ul>
投資金額	<ul style="list-style-type: none"> <li>レンタル・購入費用計上</li> <li>ライセンス・メンテナンス費用計上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>在宅勤務・ハイブリッド勤務手当の付与</li> <li>経費管理の見直し（通勤費等）</li> </ul>			
情報	<ul style="list-style-type: none"> <li>セキュリティ対策・ログの管理</li> <li>ライセンス取得</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報管理の徹底</li> <li>ITインフラの整備（ネットワーク）</li> <li>クラウドサービス・社内イントラネット構築</li> </ul>			

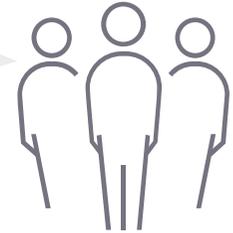


## 実践モデル3 【福祉・介護職/サービス職】

## 【福祉・介護職/サービス職】あるべき姿

### こんな働き方してませんか？

- ①【勤務場所】人と直接接する仕事であるため、在宅勤務はしておらずほぼ毎日出社。
- ②【休暇】職場の規模は小さく人手不足が深刻なため、自分の替えが効かず、休みを取りづらい。
- ③【勤務時間】基本残業時間は少ないが、一人にかかる負荷が高く激務になる（長時間労働・過重労働）場合がある。また、夜勤、休日出勤をすることもあり、勤務時間が不規則な場合がある。
- ④【スキルアップ】スキルアップを求めているが平日・勤務日には資格の勉強をする時間・余力がない。



### 想定される離職パターン

- 【他業種への転職/ライフの充実化】やりがい求めて就職したが、仕事に追われて疲弊している。プライベートを充実させるため、別の業界へ転職を決意。
- 【先進企業への転職/働き方改革・技術革新の遅れ】働く時間も場所も柔軟性はなく、休日ですえとりづらい。多くの企業はコロナ禍によって働き方を大きく変容させたが、今の会社では大きな変化はなし。まだ若いうちは、将来のステップアップを目指して（収入アップ・キャリアアップ）、新しい環境でどんどんインプットしていきたい。

### あるべき姿

「労働者個々のライフモデル・キャリアパスに対応できる柔軟な職場環境（受け入れ態勢）を整え、個々人が未来に向かって目標を持ちながら、生き生きと働くことができる職場」へと変革させる

# 【福祉・介護職/サービス職】働き方改革の具体施策

## 施策の方向性

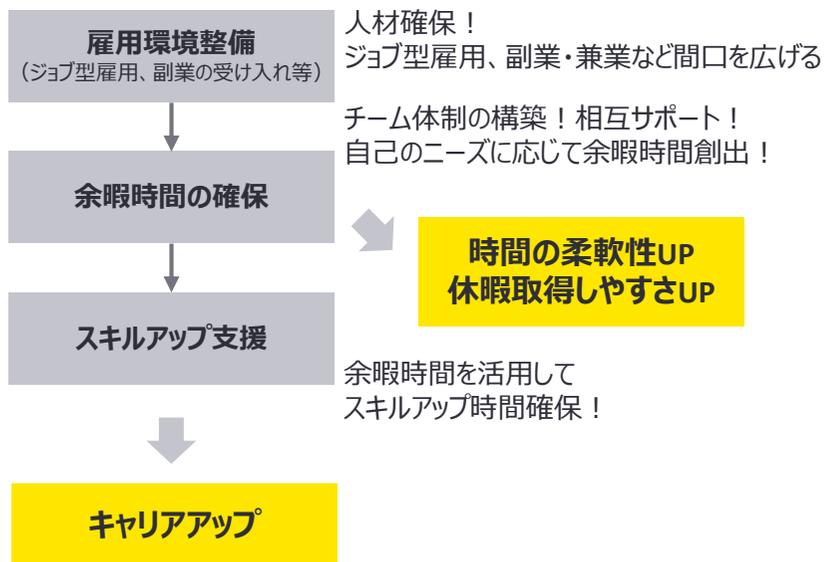
### 雇用環境整備による人材確保、チームで働く体制の整備

短時間でも働ける人材を「ジョブ型雇用、副業・兼業などの受入れによる雇用環境整備」によって人材を確保。チーム体制で業務が遂行できるようになると、個々の労働者が休暇を取りやすくなる。生み出された時間によってスキルアップに費やすこともでき、キャリアアップを目指すことが可能になる。

**Target 若年層** キヤリアアップ後に職場・現場を離れる可能性はあるが、業界全体の人材の流動性を向上させ、新陳代謝の高い循環型モデルを創造することができれば、より多くの若年層が成長意欲をもって就業することができる

**Target ベテラン層** 人材が増えることで、休みがとりやすくなり、より自分のライフステージ・ニーズに応じた働き方ができるようになれば、持続的に働き続けることができる

【課題：人材不足、時間・場所の柔軟性なし】



働く場所	働く時間	休日休暇	その他	施策テーマ	具体施策	内容
	●	●	●	雇用・採用	<ul style="list-style-type: none"> <li>ジョブ型雇用（勤務時間、裁量ごと、業務の切り出し）</li> <li>副業・兼業の承認（受入れを積極的に行い、他社への副業・兼業も認める）</li> <li>ダイバーシティ雇用（ユニバーサル就労）</li> </ul>	スポットで勤務できるような人材の受け入れを主に実施しつつ他社での副業・兼業も可能とする 月単位の勤務時間や裁量の範囲が異なる職群設定をし、多様な人材を雇用
	●	●		余暇時間の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>週休3日制度</li> <li>カスタムワーク制度（曜日選択制）</li> <li>フレックスタイム制度</li> </ul>	週のうち4日を勤務日とし、3日は休暇にする 勤務日を選択制にする
			●	スキルアップ支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>資格取得支援</li> </ul>	資格取得支援などを資金面でサポートするのみならず、「時間」で支援し、スキルアップの時間を確保してもらう

## 【福祉・介護職/サービス職】各施策に対するタスクの整理

施策	雇用・採用			多様な勤務時間・休暇		スキルアップ支援
	副業・兼業の承認	ジョブ型雇用	ダイバーシティ雇用	フレックス勤務制度 (短時間勤務正社員制度)	週休3日制度 ・カスタムワーク制度	資格取得支援
人・組織	<ul style="list-style-type: none"> <li>副業先との労働時間の兼ね合いの管理体制構築</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務の切り出し</li> <li>資格取得者の確保</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>障害等に合わせた就労ステージの整備</li> <li>管理者を採用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>仕事配分モニタリングなど労働時間や休暇取得管理・サポート体制の構築・強化</li> <li>社内イントラネットでの告知による社内情報共有の強化</li> <li>社内理解の醸成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働時間をモニタリング担当部門構築</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>資格取得者との経験を通じた業務理解の促進(OJT)</li> <li>労働時間内での研修時間の確保</li> </ul>
ルール・設備	<ul style="list-style-type: none"> <li>税務上の確定申告ルール制定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>勤怠システム改修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>多様な文化・ジェンダーを受け入れる労働環境の整備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>運用規定・人事制度の見直し</li> <li>取得日数の制定</li> <li>申請手続きシステムの構築</li> <li>勤怠システム改修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働時間やみなし残業時間の社内規定づくり</li> <li>勤怠システム改修</li> <li>1日の労働時間の見直し(長時間労働の確認)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>資格取得者への特別待遇(昇進など)</li> <li>キャリアプランの策定</li> <li>支援内容に関する評価</li> <li>活用動向を踏まえた支援内容の見直し</li> </ul>
投資金額						<ul style="list-style-type: none"> <li>資格取得費用の金銭的支援</li> <li>資格取得者への特別待遇(報奨金、報酬など)</li> </ul>
情報	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用活動の検討(採用計画・PR)</li> <li>兼業・副業先および自社の企業機密情報流出への対策</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用活動の検討(採用計画・PR)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用活動の検討(採用計画・PR)</li> <li>情報伝達の際の言語(外国人採用の場合)</li> </ul>			



## 実践モデル4

【建築・土木技術職/エンジニア・技能工・設備職】

## 【建築・土木技術職/エンジニア・技能工・設備職】あるべき姿

### こんな働き方してませんか？

- ① **【勤務場所】** 現場での労働が基本であり、在宅勤務はほぼ不可能。一部、現場に行かなくても遂行業務もあるが、慣習上在宅勤務を行っていない。
- ② **【休暇】** 現場になればなるほど人手不足/職人不足が深刻なため、自分の替えが効かず、休みを取りづらい。
- ③ **【勤務時間】** 工期の短縮や予算の圧縮を求められることが多く、長期間労働を強いられることが多い。
- ④ **【スキルアップ】** 業界柄、最新の技術や設備の導入が求められるが、会社での支援がないため自分自身でインプットに励んでいる。



### 想定される離職パターン

- **【より柔軟な働き方のできる企業への転職/働き方改革・技術革新の遅れ】**  
昔ながらの慣習が続き人手不足による負荷のかかる現職ではなく、チームで業務を遂行でき柔軟な働き方のできる企業へ転職を決意。特に大手企業では在宅勤務の導入、ICTによる業務改革が進んでおり、特に子育て世帯はプライベートの充実を求めて転職をする。また、ライフステージに応じて求める働き方が大きく変容（子供が小さい場合は残業をなくしたいと望む）するため、より柔軟な働き方のできる企業への転職を決断。
- **【先端企業への転職/スキルアップ】**  
業界トップの最先端の技術を学ぶために、大手企業に転職を決意。特に向上心の強い単身世帯では手に職を求めて離職する。

### あるべき姿

「働く場所の柔軟性を整えるとともに、労働者個々のライフモデルに対応できる柔軟な職場環境（受け入れ態勢）を整えることで、持続的に働き続けたい職場」へと変革させる

# 【建築・土木技術職/エンジニア・技能工・設備職】働き方改革の具体施策

## 施策の方向性

### 専門人材を育て人材不足解消、柔軟な配置転換による働き方の選択

スキルアップ支援の拡充によって専門人材を自ら育成する環境を整備することで、雇用の間口を広げる。さらに、ICT導入によって業務の省人化を行う。専門人材不足を解消した上で、場所・時間の柔軟性を向上させる施策を講ずるとともに、特に子育て層には育児期間に現場ではない周辺業務・職種にシフトさせることで持続的に勤務できる環境を整備

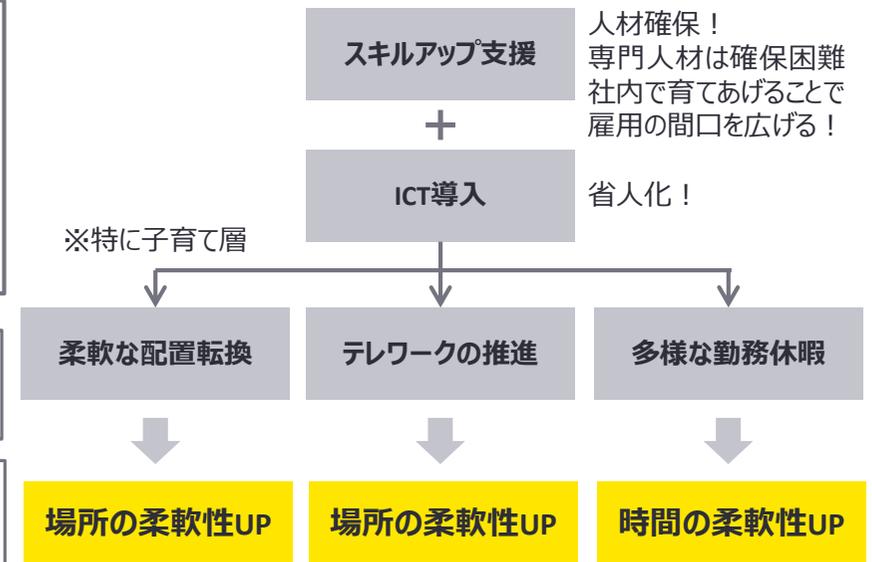
Target ALL

専門人材が確保できることで休みがとりやすくなり、自分のライフプラン・ニーズに応じた働き方ができるようになる

Target 子育て層

出産後の離職を防ぐため、柔軟な配置転換（これまでの知識・経験を活かしながら、場所・時間の柔軟性が高い職種への移動）に向けた支援を行うことで、どんなライフステージでも働き続けることができる

【課題：専門人材不足、時間・場所の柔軟性なし】



働く場所	働く時間	休日休暇	その他	施策テーマ	具体施策	内容
			●	スキルアップ支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>資格・専門知識講習会（社内アカデミー）</li> <li>資格取得支援</li> </ul>	専門知識を学べるような環境づくりとして講習や研修を開き、社内で学びの場を作る さらに資格取得に伴う金銭面での支援実施
●	●			テレワークの推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>ICT導入（IT機器貸与）</li> <li>在宅勤務</li> </ul>	場所にとらわれず働けるように遠隔作業などのICT導入し、省人化を図る PC等のIT機器付与実施するなどIT環境を整備 ICT導入と業務洗い出しにより可能になった場所の制限のない業務を在宅実施
		●		多様な勤務休暇	<ul style="list-style-type: none"> <li>有休奨励日の設定</li> </ul>	会社全体の年間スケジュールで有給休暇取得奨励日をあらかじめ設定し、早めに社内展開する
	●	●		スキルアップ支援（柔軟な配置転換）	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務研修・部署間研修</li> </ul>	社員が複数業務を行えるように、他部署業務の研修体制を整える

## 【建築・土木技術職/エンジニア・技能工・設備職】各施策に対するタスクの整理

施策	テレワークの推進		多様な勤務時間・休暇	スキルアップ支援		
	ICT導入 (IT機器貸与)	在宅勤務	有休奨励日の設定	柔軟な配置転換 (業務・部署間研修)	専門スキル講習会	資格取得支援
人・組織	<ul style="list-style-type: none"> <li>貸与誓約書の作成</li> <li>IT部門の人事組織・制度見直し</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社内コミュニケーションの確保</li> <li>社員の健康状態管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>休暇取得のモニタリング</li> <li>社内情報共有強化</li> <li>社内理解の醸成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>参加者の管理</li> <li>研修時間の確保</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>参加者の管理</li> <li>講習会参加時間の確保</li> <li>アウトプットの徹底</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>資格取得者との経験を通じた業務理解の促進(OJT)</li> <li>労働時間内での研修時間の確保</li> </ul>
ルール・設備	<ul style="list-style-type: none"> <li>運用規定の制定</li> <li>職種毎に貸与PCスペック設定</li> <li>メンテナンス体制整備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>運用規定の制定</li> <li>安全管理ガイドラインの設定</li> <li>業務遂行の監視</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>取得日数ルール制定</li> <li>申請手続きシステム構築</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修内容の設計</li> <li>フィードバック・モニタリング・評価</li> <li>研修内容の見直し</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>フィードバック・モニタリング・評価</li> <li>活用動向を踏まえた支援内容の見直し</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>資格取得者への特別待遇(昇進など)</li> <li>キャリアプランの策定</li> <li>支援内容に関する評価</li> <li>活用動向を踏まえた支援内容の見直し</li> </ul>
投資金額	<ul style="list-style-type: none"> <li>レンタル・購入費用計上</li> <li>ライセンス・メンテナンス費用計上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>経費管理の見直し(通勤費等)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>給与・ボーナス等の待遇向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修費用の増加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>講習会参加手当の付与</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>資格取得費用の金銭的支援</li> <li>資格取得者への特別待遇(報奨金、報酬など)</li> </ul>
情報	<ul style="list-style-type: none"> <li>セキュリティ対策・ログ管理</li> <li>ライセンス取得</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報管理の徹底</li> <li>ITインフラの整備(ネットワーク)</li> <li>クラウドサービス・社内イントラネット</li> </ul>				



## 実践モデル5 【ITエンジニア職】

## 【ITエンジニア職】あるべき姿

### こんな働き方してませんか？

- ① **【勤務場所】** 勤務場所には制限がなく、昨今在宅勤務比率が高くなってきている。自宅でのワークスペースの環境次第で、作業効率が大きく変化するが、自宅の環境整備ができておらずカフェで仕事することもしばしば。
- ② **【休暇】** プロジェクト次第ではあるが、比較的長期休暇は取りやすい。たまには、ワーケーションで地方やリゾート地に行きたいと思うが、会社の提携している保養所や現地にワークスペースがなく実現できずにいる。
- ③ **【勤務時間】** 比較的時間に自由度はあり、フレックスタイム制度の活用は可能。但し、繁忙期は長時間労働を強いられることが多く、過度なストレスを抱え、リフレッシュをうまくできずに非効率な働き方をしてしまうことが多い。
- ④ **【スキルアップ】** 業界柄、最新の技術やトレンドをインプットし続ける必要があるが、社内にはそれら情報を得ることがづらい。
- ⑤ **【コミュニケーション】** 単独での業務が多く、コミュニケーションをとることが少ない。



### 想定される離職パターン

- **【都心の先端企業への転職/スキルアップ】**  
業界トップの最先端の技術を学ぶために、大手企業や自分自身のモデルロールとなりうるエキスパートがいる企業に転職を決意。特に向上心の強い単身世帯では手に職を求めて離職する。
- **【より健康的で居住環境の良いエリアへの転居/ライフの充実化】**  
働く場所の非常に柔軟性が高いため、特に子育て世帯は良質な子育て環境を求めて転居を決意。

### あるべき姿

**「先進企業のスキルアップ支援策を参考に、労働者の成長意欲を満たす環境を整えながらワークとライフの充実度を向上させ、持続的に働き続けたい職場」へと変革させる**

※首都圏からのイターン・Uターン・ワーケーションの受け入れの可能性を拡げる

# 【ITエンジニア職】働き方改革の具体施策

## 施策の方向性

### スキルアップ支援等による自己成長支援、生活環境の充実化

場所も時間も柔軟性が極めて高い職種であるため、生活環境を含むその他因子が定住のカギを握る。先進企業と同等のスキルアップ支援によって自己成長を叶えるとともに、コミュニティ形成によってモデル人材を育成。その前提のもと、住宅購入補助を含む生活支援施策の拡充によって生活環境を充実・個々の自己実現をサポート  
(I/Uターン・ワーケーション獲得も視野)

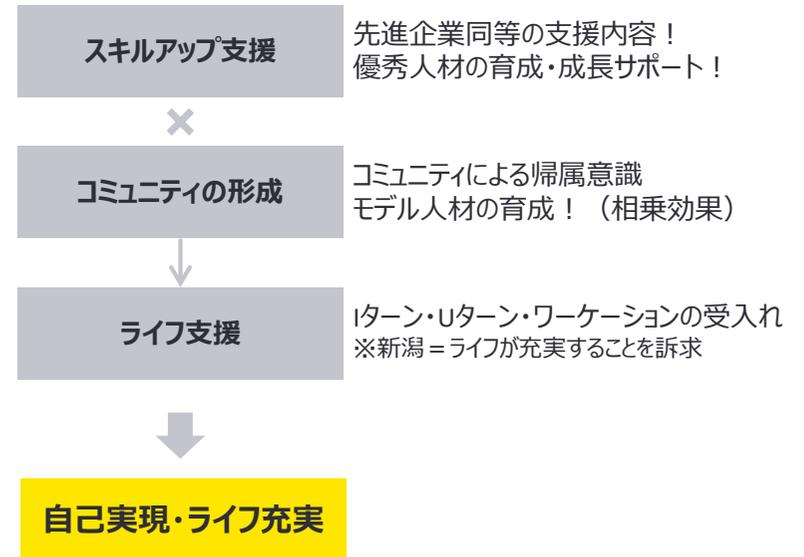
Target  
若年層

成長志向の高い若年・単身層にとって、先進企業と同等のスキルを学ぶことができる  
(スキルアップ・キャリアアップ)

Target  
子育て層

結婚を機に、子育て環境を重視した移住先を検討。「ライフ/生活環境」の充実化軸で検討する層にとっての最適解となる(新潟県の定住率・移住率の向上)

### 【課題：スキルアップ環境の整備、モデルケースの確立】



働く場所	働く時間	休日休暇	その他	施策テーマ	具体施策	内容
			●	スキルアップ支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>専門スキル講習会（社内アカデミー）</li> <li>資格取得支援</li> </ul>	社内で定期的に最新知識を学びスキルアップできるような講習会やセミナー、研修を開催 講習参加時の費用負担や、資格取得の学習費、合格お祝い金、報奨金を付与する
			●	コミュニケーション・情報連携（コミュニティ形成）	<ul style="list-style-type: none"> <li>スキル知識・情報コミュニティ活動</li> <li>部活動・サークル活動</li> </ul>	新潟エリアの同業界企業で合同のコミュニティを形成し、情報や知識の連携をできる仕組みづくり 知識やスキルではない業務外でのスポーツや趣味の部活・サークルを形成し、その地域に根差す仕組みづくり
			●	ライフ支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>住宅購入補助</li> </ul>	住宅購入者へ補助金を出し、新潟県の定住を促進 (I/Uターン・ワーケーション獲得も視野)

## 【ITエンジニア職】各施策に対するタスクの整理

施策	スキルアップ支援		コミュニケーション・情報連携 (コミュニティ形成)	ライフ支援
	専門スキル講習会	資格取得支援	部活動・サークル活動 知識・情報コミュニティ活動	住宅購入補助
人・組織	<ul style="list-style-type: none"> <li>参加者の管理</li> <li>講習会参加時間の確保</li> <li>講習会中やその後のアウトプットの徹底</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>資格取得者との経験を通じた業務理解の促進 (OJT)</li> <li>労働時間内での研修時間の確保</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>イントラネットなどでの告知による社内周知推進</li> <li>社内理解の醸成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>制度の情報発信・周知徹底</li> </ul>
ルール・設備	<ul style="list-style-type: none"> <li>フィードバック・モニタリング・評価</li> <li>活用動向を踏まえた支援内容の見直し</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>資格取得者への特別待遇 (昇進など)</li> <li>キャリアプランの策定</li> <li>支援内容に関する評価</li> <li>活用動向を踏まえた支援内容の見直し</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ノー残業デーの制定</li> <li>最低参加人数・目的等の部活動規約設定</li> <li>活動内容の管理・報告の仕組み構築</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>制度の規約設定</li> </ul>
投資金額	<ul style="list-style-type: none"> <li>講習会参加手当の付与</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>資格取得費用の金銭的支援</li> <li>資格取得者への特別待遇 (報奨金、報酬など)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>部費の補助</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>住宅購入費の補助</li> </ul>
情報			<ul style="list-style-type: none"> <li>情報共有基盤整備 (社内イントラ・SNS等)</li> </ul>	

## 2-2：働き方実践モデルのまとめ

# 5つの多様で柔軟な働き方実践モデルを推進していく上での、施策テーマと具体的施策、留意すべきポイントのまとめ

施策テーマ		具体施策	モデル 1	モデル 2	モデル 3	モデル 4	モデル 5	留意すべきポイント
勤務 場所	テレワークの推進	在宅勤務・ハイブリッド勤務		●		●	●	労働時間管理、勤怠システムの改修
		サテライト勤務				●		労働時間管理、勤怠システムの改修
		ICT導入		●		●	●	情報流出・セキュリティ規定の策定
勤務 時間	多様な勤務時間・休暇	フレックス勤務制度					●	仕事配分モニタリング、労働時間管理、勤怠システムの改修
		時間単位の有給休暇制度					●	管理職への周知徹底・社内理解度醸成、有給取得状況モニタリング
		週休3日・カスタムワーク制度	●					1日の労働時間管理
		有休奨励日の設定		●				管理職への周知徹底・社内理解度醸成
		長期休暇の取得				●		管理職への周知徹底・社内理解度醸成
雇用	雇用・採用	副業・兼業	●					確定申告、副業兼業相手との兼ね合い（時間、健康管理）、管理体制
		ジョブ型雇用	●					仕事の範囲規定の設定、正規職員との報酬差の検討
		ダイバーシティ雇用	●					雇用条件と担当業務の設定、専門管理者の採用
		地域職採用制度				●		エリア範囲の設定、正規職員との報酬差の検討
福利 厚生	スキルアップ支援	資格取得支援	●	●	●			費用対効果、フィードバック・評価の徹底、対象資格の設定
		専門スキル講習会		●	●			費用対効果、フィードバック・評価の徹底
		配置転換支援（業務・部署間研修）		●				基本業務を圧迫しないカリキュラム、部署別の配置転換範囲の設定
	子育て支援	育児休暇制度					●	社内フォローアップ体制、管理職への周知徹底・社内理解度醸成
	コミュニケーション・情報連携	ビジネスチャット導入等			●	●		情報流出・セキュリティ規定の策定
	ライフ支援	住宅購入補助			●			補助金の申請、補助金以外の持続的な資金検討

## 多様で柔軟な働き方を推進していく上で活用できる新潟県・国の支援

支援元	タイトル	概要	リンク先
新潟県	新潟県 ハッピー・パートナー企業（新潟県男女共同参画推進企業）になりませんか	男女共に働きやすく職場環境を整えたり、女性労働者の育成・登用などに積極的に取り組む企業等を「ハッピー・パートナー企業」として登録し、その取組支援について	<a href="http://niigata.lg.jp">ハッピー・パートナー企業（新潟県男女共同参画推進企業）になりませんか - 新潟県ホームページ（niigata.lg.jp）</a>
	新潟県 男性の育児休業取得促進助成金（パパの育休を応援します）	「ハッピー・パートナー企業」における上乗せ認定「パパ・ママ子育て応援プラス」として認定し、その取組を支援の一環として、男性の育児休業取得に対する助成金を付与することについて	<a href="http://niigata.lg.jp">男性の育児休業取得促進助成金（パパの育休を応援します） - 新潟県ホームページ（niigata.lg.jp）</a>
	公益財団法人 いいがた産業創造機構 専門家等に相談	各種相談に合わせた専門家等への相談窓口掲載	<a href="http://nico-niigata.com">専門家等に相談   いいがた産業創造機構（NICO）</a>
国	厚生労働省 新潟働き方改革推進支援センター	中小企業事業主の方からの労務管理上の相談や働き方改革に関する様々な課題に、社労士等の専門家が対応するワンストップ相談窓口	<a href="http://mhlw.go.jp">新潟働き方改革推進支援センター   働き方改革特設サイト   厚生労働省（mhlw.go.jp）</a>
	厚生労働省 多様な働き方の実現応援サイト	働き方の多様化の中で働きがいのある魅力ある職場づくりを目指してセミナー情報や解説動画掲載、相談窓口を紹介	<a href="http://mhlw.go.jp">多様な働き方の実現応援サイト 厚生労働省（mhlw.go.jp）</a>
	厚生労働省 働き方・休み方改善ポータルサイト	自社の社員の働き方・休み方の見直しや改善に役立つ情報を提供	<a href="http://mhlw.go.jp">働き方・休み方改善ポータルサイト（mhlw.go.jp）</a>
	内閣府 企業主導型保育事業等	企業主導型保育事業についてメリットなど概要説明掲載	<a href="http://cao.go.jp">企業主導型保育事業等：子ども・子育て本部 - 内閣府（cao.go.jp）</a>
	厚生労働省 副業・兼業	副業・兼業についての施策概要とガイドライン掲載	<a href="http://mhlw.go.jp">副業・兼業   厚生労働省（mhlw.go.jp）</a>

Appendix

## 企業インタビュー調査(個票)

A) 先行事例調査

B) 新潟県内企業調査

A：先行事例調査

## 先行事例調査では、多様で柔軟な働き方に関する国内の先行事例となる取組を行う全国の企業へインタビューを行い、多様で柔軟な働き方を実現する取組の具体例とその効果を調査する

### 調査の目的

本インタビュー調査では、新潟県での多様で柔軟な働き方の実践に向けて、新潟県の産業特性等を踏まえた業種の中から先行事例となる取組を行っている企業へインタビューを行い、多様で柔軟な働き方を実現する取組の具体例とその効果を調査することを目的とする。

### 調査の実施時期

2022年12月～2023年2月

### 調査の方法

オンラインによる1時間のインタビュー

### 調査対象企業

新潟県の産業特性に合わせた5業種および新潟県と首都圏で産業就業人口の差が大きい2業種の計7業種の企業を対象。

厚生労働省等が公開している働き方改革に関する特設サイト等に事例として掲載されている企業を中心に、特徴的な取組を行っている、かつ、労働者数（正社員）が50人以上の企業を、インタビュー候補先として抽出。

抽出したインタビュー候補先の中から、7業種の全国40社に調査協力依頼を行い、快諾を得た13社にインタビューを実施。

先行事例調査（インタビュー調査）

## スリーアール株式会社

## 会社概要

会社名	スリーアール株式会社		エリア	九州／福岡県	業種	卸売・小売業
基本情報						
本社所在地	福岡県福岡市博多区東光2-8-30 高光第一ビル2階					
事業所	東京、岐阜、深圳、上海	従業員数	グループ：123名 単体：64名			
設立	2001年5月	代表者名	今村 陽一			
会社URL	<a href="https://3rrr-hd.jp/">https://3rrr-hd.jp/</a>					

## 取組状況（○全社員可能 △一部社員可能／事情に応じて可能）

在宅勤務	サテライト オフィス勤務	ハイブリッド 勤務	フレックス タイム	時短勤務	隔日勤務	週休3日	特別休暇	育児・介護 休暇	子育て支援	副業・兼業 OK	スキルアップ 支援
○		○		○	○		○	○		○	○

## 事業内容

スリーアール株式会社を母体に7つのグループ会社があり、総称して福岡の総合商社としているが、メインは卸売・小売業

- グループでの事業は測定機器・小型家電・生活用品・スマホ・PC周辺機器の卸売・小売、ソフトウェア開発、太陽光発電事業、eスポーツ事業、グローバル展開など
- 多種多様な事業内容に併せて、webマーケティングや営業、開発、カスタマーサービス、デザインなどの職種あり

## 多様で柔軟な働き方の取組ポイント！

女性が働きやすい環境をつくることが第一目的ではなく、働きやすい環境をつくることで“優秀な人材”を確保することを目標に多様な制度を用意

- 働く時間を柔軟に決められるカスタムワーク制度実施
- 残業時間が少なく、時間に余裕のある中で副業・兼業が可能
- スリーアールファイト制度という資格取得支援などのスキルアップ支援充実

# スリーアール株式会社

## 各種制度の具体的背景

### ●いつから、なぜ導入したのか？

男性の中核人材の確保が難しく、そして福岡には女性が多いという中で、社内ではライフステージの変化を迎える女性社員が増えてきたという実態が重なり、優秀な人材を呼び込み、かつ今いる社員が働き続けられるよう思案したことが制度導入の主なきっかけ。そこで**2016年12月から導入**をはじめ、徐々に改定し今のような柔軟性のある制度設計となっている。

### ●制度導入における基本姿勢

制度を導入する上で当初から大切にしているのは、女性が働きやすい会社にすることが目的なのではなく、**年齢・性別・国籍にかかわらず“優秀な人材”が働きやすい環境をつくる**ことが目的であるということ。女性が働きやすい会社をつくってどんな女性にも来てほしいということをメッセージとして押し出したわけではない。働きたくても働きづらい事情がある“優秀な人材”に来てほしい、そのための環境を整えるということを大事にしている。

また、スリーアールならではの制度である、**働く時間を上司と協議して決めることができる「カスタムワーク」**は、特に社員からの導入希望が多く、導入時には、社長からトップメッセージとして、女性のためだけではなくみんなが働きやすくするための制度であるという呼びかけを繰り返し、社員全体が快く制度導入を受け入れることができた。

## 業界・職種特性（多様で柔軟な働き方が可能な職種について）

- 店舗を持っていない卸売り・小売業であるため、サービス業などとは異なり、オフィスでの業務が基本となる
- デザイン部が社内にあるのは珍しく、社外に委託せず全て社内完結で業務しているのでスキル向上が望め、副業・兼業もしやすい
- 社外業務は男性、社内業務は女性が多いという傾向のため、女性が多いのはデザイン部、カスタマーサービス、管理部門となっている
- 社風として働き方改革への理解が進んでいるので、部署間で大きな働きやすさの差はなく、柔軟に働ける雰囲気

先行事例調査（インタビュー調査）

# スリーアール株式会社

## 社員からの反響が高い制度や採用活用時にアピールしている独自の取組

特にカスタムワーク制度は育児や介護などで時間の都合がつきにくい社員も柔軟にワークライフバランスを調整でき、重宝されている

- カスタムワーク制度：一律で1日6時間という定めがなく、5時間勤務や8時間で週4日、さらには同じ勤務時間でも開始時間を変えるなどのカスタムができる時短制度
- スリーアールファイト制度：資格受験し、合格すれば受験料を負担してもらえる上、資格に制限もないので幅広いスキルアップが望める
- 感想・感動賞：私生活などで感動したものについて感想文を書くと手当がもらえるもので、社員が成長することに喜ぶ会社風土が反映されている
- リファール制度：人材紹介し、採用となれば双方に報奨金が付与される。社員からまたさらに人材を呼び込める施策として打ち出している

## 多様で柔軟な働き方によってもたらされた会社や社員への良い効果

- 優秀で働く意欲のある人材の雇用機会創出や、会社としての人員獲得につながっている
- 多様で柔軟な働き方を受け入れる雰囲気浸透が進み、部署関係なく会社全体で柔軟な働き方ができるようになった
- 全体的な社員の満足度が向上した

## 多様で柔軟な働き方に関する課題やハードル

- 制度導入時に、女性のためではなくみんなが働きやすくするための制度だという呼びかけを社長から繰り返し行い、社員も気持ちよく受け入れられる雰囲気に
- 完全なる在宅勤務では会社内のコミュニケーション不足に陥りがちであるため、出社も呼び掛けることでコミュニケーションを図る必要がある

## その他（今後注力していきたいこと、多様で柔軟な働き方を推進していく上でのポイント等）

- 「優秀」だが働きづらい事情のある人材を採用するための施策であるという軸を、応募数が増える中でもぶらさずに人材採用、制度拡充を目指していく
- 現代の若者の志向は、給与重視ではなく働き方重視だと感じるので、さらに働きやすい職場環境づくりやマネジメントを会社として注力していきたい
- 高校生の企業訪問受け入れを2022年度に初めて実施したが、これを継続していき学生への企業イメージ浸透を図っていく
- Uターンや第二新卒で福岡に戻ってくる人の採用のために迎え入れる準備を会社としてしていく

先行事例調査（インタビュー調査）

# 日の出屋製菓産業株式会社

## 会社概要

会社名	エリア		業種
日の出屋製菓産業株式会社	北信越/富山県		製造業
基本情報			
本社所在地	富山県南砺市田中411		
事業所	従業員数	341名	
設立	1954年（創業1924年）	代表者名	代表取締役会長 川合 声一
会社URL	<a href="http://hinodeya-seika.com">日の出屋製菓産業株式会社 (hinodeya-seika.com)</a>		

## 取組状況 （○全社員可能 △一部社員可能／事情に応じて可能）

在宅勤務	サテライト オフィス勤務	ハイブリッド 勤務	フレックス タイム	時短勤務	隔日勤務	週休3日	特別休暇	育児・介護 休暇	子育て支援	副業・兼業 OK	スキルアップ 支援
△		△		○				○	△	○	○

## 事業内容

富山米100%、伝統製法での米菓製造。直営店「ささら屋」やオンラインショップで直接販売。「日の出屋製菓」「富山柿山」ブランドで全国の間屋・小売店や銘店・専門店で卸売して独自のマーケットを展開

- 2010年より自社直営農場「結いふあーむ」で農事業を開始
- 製造(工場勤務)、販売(店舗勤務、ECサイトの運営)、企画・管理(本部勤務)、受注・発送(物流センター勤務)と多様な業務内容

## 多様で柔軟な働き方の取組ポイント！

創業100年近い老舗製菓メーカーでありながら、個人に選択肢がある働き方の推進で、県内外から人を呼び込める企業に

- 休暇については、会社が名目を作るのではなく、社員の希望を優先して取得できるように体制及び制度を整備
- 担当業務により勤務時間帯や勤務日等をそれぞれ決めることが可能で、多様な働き方を実現している
- ライフスタイルの変化により担当業務や勤務地の変更が可能

先行事例調査（インタビュー調査）

## 日の出屋製菓産業株式会社

### 各種制度の具体的背景

#### ●いつから、なぜ導入したのか？

100年の業歴の中で時代に合わせて少しずつ制度を整えてきた。特に情報共有のためのクラウド型のグループウェア導入をきっかけとして業務効率化(2021年2月に厚生労働省のHPに掲載)にも取組んだことで具体的な制度整備が早まった。

川合洋平代表取締役専務は14年前に入社し、東京営業所勤務からキャリアをスタートさせた。当時は先輩に「この会社ではどれだけ休まずに頑張ったかで評価される」と言われたくらいの体育会系の雰囲気だった。ほぼ休みがない状態で激務をこなしが続き、遂には体調を壊してしまい、同僚や家族に迷惑をかけてしまった。川合専務自身は「仕事を頑張ることに価値を置く人」と「ワークライフバランスを重視する人」が混在している働き方の移行期の世代。**世の中の考え方や価値観が変わっていく中で、自身の実体験から会社の働き方を変えるために制度整備が必要だ**ということを強く感じていた。

以前は営業部には「みなし残業」制度を導入しており時間外勤務が水面下に潜っていた。クラウド型の勤怠管理システムを導入すると同時に「みなし残業」制度を撤廃して時間外勤務を「見える化」した。営業部メンバーには、「残業代はきちんと払うからそれに見合う働きを意識してほしい」と意図を伝え、業務実態を確認して勤怠管理ルールを整備した。自身の経験とこれからの会社の行き先を考えていく中で行った**「みなし残業」制度廃止のインパクトは大きかった**。

また、人材育成や会社の良好な雰囲気醸成にも力を入れており、地区で初めて託児所を設置して子育てを支援している。社是・創業の精神として、真に喜ばれる商品を作るには先に人であるという意味の「人づくり 品づくり」という言葉を掲げており、**100年間に渡り人を大切に、働きやすい環境を整える取組を継続している**。

### 業界・職種特性（多様で柔軟な働き方が可能な職種について）

- 6割以上が女性社員で年齢層も広い
- 富山県内に2工場あり、工場内には多様な工程(業務)がある。
- 北陸地区には10店舗あり、いろいろなタイプ(路面店やテナント等)があるため勤務地や勤務時間が選択できる。
- 東京・大阪・名古屋地区には6店舗と3営業所があるため、ライフスタイルの変更に伴う転勤も可能である。
- 本社での企画・事務業務の他に商品発送やECサイトの運営等も行っている。
- 働き方も担当業務ごとに多様であり、自身が希望する業務へ異動できる制度もある。
- 業務が多岐にわたっており、多能工化も推進している。

先行事例調査（インタビュー調査）

## 日の出屋製菓産業株式会社

### 社員からの反響が高い制度や採用活用時にアピールしている独自の取組

会社側が休みの名目を決めるのではなく、取得したい時に制限されないように特別休暇を廃止し、有給休暇に入れ込むことで働き(休み)やすさを向上

- 有給休暇取得：以前はあった特別休暇を有給休暇に取り込んで取りたいときに取れる休暇を増やし、計画的な取得を部署ごとに行っている
- 副業・兼業：基本的に定時で仕事が終わるので、それ以降の時間を有効活用してもらうために可能としている

### 多様で柔軟な働き方によってもたらされた会社や社員への良い効果

- 働きやすい環境や考え方に惹かれて、待遇が落ちるにも関わらず転職や移住をしてくる人がいる
- 店舗や工場は8割以上が女性であり、お互いに助け合うことで家庭の事情に合わせた休みの取得が可能。小学校入学までの短時間勤務制度がある等、社内には働きやすい環境と風土がある
- 定年後も再雇用をほぼ全員が希望する等、辞めずに在籍し続ける雰囲気醸成されていることが、離職率の低下につながっている（結婚が理由で富山県から東京や名古屋へ引っ越ししても、異動により継続勤務している社員もいる）

### 多様で柔軟な働き方に関する課題やハードル

- 在宅勤務ができる職種もあり、その場合には在宅勤務をしてもらうが、工場勤務者などは難しいので全社的に積極的に推し出すことはできない

### その他（今後注力していきたいこと、多様で柔軟な働き方を推進していく上でのポイント等）

- 「日の出屋の願い」は、「地域を元気に、地域を守り、ともに歩む」ことであり、地域に愛され支えられてきたことに対し恩返しをしていきたい
- 働き方を含めて先進的な魅力ある企業であることを発信し、地域を盛り上げ、人を呼び込んでいきたい

先行事例調査（インタビュー調査）

## 株式会社小田島組

## 会社概要

会社名	エリア		業種
株式会社小田島組	東北/岩手県		建設業
基本情報			
本社所在地	岩手県北上市藤沢20地割35（KITAKAMI O2）		
事業所	豎川目事務所	従業員数	157名
設立	1985年12月	代表者名	小田島 直樹
会社URL	<a href="http://odashima.co.jp">株式会社小田島組 (odashima.co.jp)</a>		

## 取組状況（○全社員可能 △一部社員可能／事情に応じて可能）

在宅勤務	サテライト オフィス勤務	ハイブリッド 勤務	フレックス タイム	時短勤務	隔日勤務	週休3日	特別休暇	育児・介護 休暇	子育て支援	副業・兼業 OK	スキルアップ 支援
△	○	○		△	△			○		△	○

## 事業内容

土木工事業（道路改良工事等の公共工事）、IT関連事業（RPAを用いた業務効率化）、現場写真整理サービス、セミナー事業

- 総合職と内勤職の2職種
- 総合職は内外問わない勤務の可能性があり、内勤職は総務や広報、写真整理の業務を担当

## 多様で柔軟な働き方の取組ポイント！

SNSを活用し、学生中心に知名度拡大。地方でも首都圏並みの働き方ができるようICT導入やテレワーク導入による多様な働き方、作業服の刷新等、改革を推進

- オフィス及び現場へのICT導入およびタブレット端末等の貸与で、働く場所に縛られない働き方を可能に
- カジュアルな作業服への刷新、SNS発信等により、若者からの共感を獲得
- 社員教育に力を入れ、資格取得支援制度に注力
- 長期休暇を取れる仕組みや、乗り合い通勤制度、カーシェアリングも導入

先行事例調査（インタビュー調査）

## 株式会社小田島組

### 各種制度の具体的背景

#### ●いつから、なぜ、どのように導入したのか？

建設業は従来から談合のイメージが強く、業界全体がバランスをとって仕事を分け合うようなことが伝統的に続いてきたが、それでは業界が発展しないと危惧。小田島組では社長が主導となり、**ルールを守りながらも常識を打ち破ろう**としてきた。

地方は首都圏よりも給与水準が低いことや車移動で時間を費やすことを「仕方ない」と片付けるのではなく、**地方でも都会並みの働き方ができるということを実現**していこうと考えた。それを体現したのが2020年にできた新社屋であり、まるで首都圏のIT会社のようなオフィスで、ITを活用した生産性の高い働き方ができるということを魅力として推し出した。また、同じタイミングで作業服も刷新。よくある建設業のイメージを払拭するため、デニム風のかっこいい作業服を導入して、**TikTokやYouTube広告などSNSでもかっこいい働き方を発信**。外見を整えるだけでなく、それに伴って中身も伴っていこうと社員の意識も変化してきた。

またICTも積極的に導入して2014年頃よりIT機器の貸与を始め、オンライン会議については、7～8年前にSkype、5～6年前にチャットワーク機能を使用し、社内の会議や勉強会などに導入した。人材育成にも注力しており、その背景には「社員が会社の一番の財産である」という社長の考えが反映されている。会社は単にお金を稼ぐだけでなく、**お金を稼げる力を持つ人材を育てる**ことで「社員の給料が高くなる」会社、そして「愛される社員育成」を目指し、社員教育に力をいれている。

### 業界・職種特性（多様で柔軟な働き方が可能な職種について）

- 総合職と内勤職の2つがあり、総合職は現場勤務となることもある
- 現場勤務は場所に縛られることの多い業務となる
- 現場社員は全てを在宅ですることは難しいが、写真整理や書類作成などは、在宅や本社で一括してできるように自社サービスを活用している

先行事例調査（インタビュー調査）

## 株式会社小田島組

### 社員からの反響が高い制度や採用活用時にアピールしている独自の取組

#### SNSの活用などにより、高校生など学生からの知名度が高まり、採用人数の増加に成功

- O2カレッジ：直接業務に関係することにとどまらず、様々な知識を社員同士で学び合う社内教育の機会の充実のための取組であり、一部を一般公開している
- SNS発信：TikTokやInstagram、YouTubeなどで日常の勤務の様子や社長の姿を投稿したり、広告を出したりし、働き方の魅力を伝えている
- 作業服のデザイン刷新：作業服を従来の建設業のイメージを覆すようなデニムスタイルのデザインに刷新

### 多様で柔軟な働き方によってもたらされた会社や社員への良い効果

- 社員同士で感謝を伝え合う「サンクスカード」の導入で、社員同士の関係が良好化
- 積極的なSNS活用による会社の認知度向上。それに伴い、若者転出が地方の課題となっている中で毎年約20名の新卒採用を実現している
- 社員満足度アンケートでは、「会社に対し、親しみやすいか」の質問に対し、「親しみやすいと思う／ややそう思う」が2011年68.1%が2022年には84.3%まで向上

### 多様で柔軟な働き方に関する課題やハードル

- 在宅勤務や、「通勤革命」という移動時間を勤務時間に含める制度を導入する中で、社員のやタスク管理に課題が生じている

### その他（今後注力していきたいこと、多様で柔軟な働き方を推進していく上でのポイント等）

- 首都圏並みの給与や生産性の高い働き方を掲げており、それを目指したい人は目指せる選択肢が用意されている
- ファーストペンギン（最初に飛び込む一羽）となり、地方をスマートカントリー（カッコいい田舎）にすることを目指している
- コロナによりどこで働くかということが重要ではなくなってきたことを地方のチャンスだと捉え、固定概念で諦めてしまう事のない会社
- 常に若い人のやり方、考え方を尊重し、変化し続けている

先行事例調査（インタビュー調査）

## 株式会社小野組

## 会社概要

会社名	エリア		業種
株式会社小野組	中部/新潟県		建設業
基本情報			
本社所在地	新潟県胎内市西栄町2番23号		
事業所	新潟支店、関東支店、東北支店、東京支店、そのほか各地営業所、拠点	従業員数	199名
設立	1962年4月	代表者名	小野 貴史
会社URL	<a href="http://ono-gumi.co.jp">株式会社小野組 (ono-gumi.co.jp)</a>		

## 取組状況（○全社員可能 △一部社員可能／事情に応じて可能）

在宅勤務	サテライト オフィス勤務	ハイブリッド 勤務	フレックス タイム	時短勤務	隔日勤務	週休3日	特別休暇	育児・介護 休暇	子育て支援	副業・兼業 OK	スキルアップ 支援
△		△		○			○	○		○	○

## 事業内容

土木・建築の公共事業の他、日本郵便株式会社との関連事業、民間一般住宅や店舗・社屋などの建設事業に従事

- 主に土木部門、建築部門、管理部門に分かれており、その中に技術職と事務職の2職種を設置し採用
- 入社後も学べる環境を整備することで、新卒採用時には専門知識を持っていることや理系学部を卒業していることなどは問わない

## 多様で柔軟な働き方の取組ポイント！

「やさしさと思いやりで未来をひらく」をスローガンに社内外問わず業界全体に学びの場を作り、人を育てる仕組みづくりで、人材の好循環を生み出す

- 入社後も学び続け、一人ひとりが活躍できるようスキルアップ支援拡充。和合館工学舎や北陸建設アカデミーといった学びの場を提供
- 休暇取得に注力（有給休暇奨励日、新たな特別休暇最大14日付与）
- 広報チームで社内報を発信し、各部署の取組状況を明確化。社内環境の良好化を実現

先行事例調査（インタビュー調査）

## 株式会社小野組

### 各種制度の具体的背景

#### ●いつから、なぜ導入したのか？

小野組は、現在40代が1番多く在籍し、50、60代と続くような社員構成となっている。20、30代が少ない状況下において、60代が退職した後の担い手不足に対し、今のうちから手を打たなくてはいけないという課題があった。一方で、少子高齢化が進み、働き手が少なくなってきたことでリクルート活動にも課題が多くあった。そこで、**建設業のやりがいや魅力をPRし、学べる環境を整えることで、土木・建築を学んでいない人の受け入れや女性、障がい者の採用推進を積極的に行っている。**

このような積極採用を進め、2030年までに女性社員を半数以上にするという目標を社長が掲げている。技術・専門職で、かつ新潟県の企業となると採用希望応募者数は限られてしまうため、高い数値目標ではあるが、幅広い学部の学生へ向けたPRや女性雇用・障がい者雇用に取り組むことで広い受け皿を確保し、担い手育成に努めたいと考えている。そして、入社してからもしっかり学べるように、専門知識の勉強や資格取得できる仕組みを整えている。

また、4、5年前に若手を多く含む離職者が相次いだ時期があり、それがきっかけとなり新人研修に力を入れるようになった。以前は研修が終了すると専門用語や現場のスケジュールがわからないまま現場に配属されていたため、先輩社員や協力業者からの依頼や質問事項などに対応できず、やめていってしまうというような若手社員が多かった。そこで和合館工学舎や北陸建設アカデミーを活用しながら、1か月以上かけ新人研修を手厚く行うこととした。また、先輩社員とのペアワークの仕組みも用意し、聞きたいことが遠慮なく聞けるような組織設計を構築した。現場に突然配属するのではなく、半日現場に行って、事務所に戻って来てわからないことは質問し、また半日現場に行ってというルーティーンをを繰り返すようにし、若手の不安を払しょくしている。

### 業界・職種特性（多様で柔軟な働き方が可能な職種について）

- 土木部門・建築部門・管理部門と大きく3つに分かれており、基本的に部門ごとに採用
- 本社以外に12拠点あり、採用地での勤務が可能
- コロナ対策や天候に応じて在宅勤務を可としている。また、現場についているwebカメラを利用して現場社員も応急的に在宅勤務ができるようにしている

先行事例調査（インタビュー調査）

## 株式会社小野組

### 社員からの反響が高い制度や採用活用時にアピールしている独自の取組

和合館工学舎や北陸建設アカデミーで学ぶ場を整備することで、若手社員の人材育成と定着化に結び付いている。建設を学んでこなかった人以外にも受け皿を広くし、育成することで、技術職で働く女性が増え、新卒や中途の女性社員も増加している

- 和合館工学舎：入社してからも学び続けるために資格取得講義や技術的な研修をオンラインも交え実施
- 北陸建設アカデミー：安全教育や重機の車両系の資格を取得する職業訓練学校のようなもので、北陸圏で唯一の研修センターとなっており、建設業振興基金事業の受け皿になっている

### 多様で柔軟な働き方によってもたらされた会社や社員への良い効果

- 専門用語等がわからない新人をフォローする研修カリキュラムを導入したため、1年以内の離職者が減少
- 社内報で社内各部署の取組を発信することで、他部署の仕事への理解や興味が醸成され、職場環境が良くなった
- 社外に向けてもHPブログやSNSを発信し会社のリアルを伝えることや、HPをデザイン性のあるものに変えることで建設業のイメージアップに繋がっている

### 多様で柔軟な働き方に関する課題やハードル

- 決済業務フローにおける電子化が実現できておらず、完全に在宅ワークできる環境を整えたい
- 現場でのICT導入は土木部門では入られているが、建築部門ではまだ道半ば。現場の人たちが本当に必要だと感じ、取り入れる意識がないと浸透しないと認識した

### その他（今後注力していきたいこと、多様で柔軟な働き方を推進していく上でのポイント等）

- 若手を育成していくうえでは、教育とコミュニケーションが大事。やさしさと思いやりを大事にして、自ら考え実行できる社員を育成し、他社との差別化を図りたい
- 在宅ワークを強化することで出張時の仕事効率化なども図れるよう推進していく。また、そのためのシステム化推進も行う
- 女性雇用及び障がい者雇用に力を入れていきたい
- 先が見えない時代であるため、不測の事態に備えて社内連携強化に注力していきたい

先行事例調査（インタビュー調査）

## 三和建设株式会社

## | 会社概要

会社名	三和建设株式会社		エリア	関西/大阪府	業種	建設業
基本情報						
本社所在地	大阪府大阪市淀川区木川西2丁目2番5号					
事業所	東京支店、京都支店	従業員数	常勤社員160名/グループ常勤社員247名			
設立	1947年5月15日	代表者名	森本 尚孝			
会社URL	<a href="http://sgc-web.co.jp">三和建设株式会社オフィシャルWEBサイト(sgc-web.co.jp)</a>					

## | 取組状況 (○全社員可能 △一部社員可能/事情に応じて可能)

在宅勤務	サテライト オフィス勤務	ハイブリッド 勤務	フレックス タイム	時短勤務	隔日勤務	週休3日	特別休暇	育児・介護 休暇	子育て支援	副業・兼業 OK	スキルアップ 支援
△		△	△	△	△		○	○	○	○	○

## | 事業内容

建築事業、リノベーション事業、生産エンジニアリング事業、公共インフラ整備や産業土木事業など幅広い建築事業を運営

- 営業、見積・調達（工事支援部門）、設計、工事、事務管理の5つの職種がある

## | 多様で柔軟な働き方の取組ポイント！

「つくるひとをつくる」を理念に、社員の幸福や活躍を最優先し、人材育成。他社がやっていないことにも果敢に挑戦していく企業姿勢

- 社員こそが目的であり、最上位理念とし、社員ファーストを徹底し、柔軟な働き方提案
- 他所がやっていない独自性のあることに挑戦すると掲げ、建設業界の女性雇用トップランナーになるというテーマを持つ
- SANWAアカデミーをはじめとする充実のスキルアップ支援制度

先行事例調査（インタビュー調査）

## 三和建设株式会社

### 各種制度の具体的背景

#### ●いつから、なぜ導入したのか？

当初は女性社員が非常に少なく、妊娠出産でやめていく方も多かったため、数少ない在籍女性社員も三和建设で働き続けられるかという大きな不安を抱えていた。離職率も高く、制度導入前は入社者の3割ほどしか残らない年度もあった。

そのような課題を抱える中で、働き方が多様化していき、女性が徐々に社会に台頭し、建設業に目を向けてきたという経緯があった。その流れがある中でも、やはり女性にとって建設業のハードルは高いという実情があったが、三和建设として独自性のあることをやろうと考えた。そこで、**建設業界の女性雇用トップランナーになる**というテーマを掲げ、女性採用や活躍を推進してきた。制度導入をすることで実際に女性社員が増え、かつ辞める社員が減ってきたことにより**女性社員のロールモデルも醸成**されてきた。

最近の若者の傾向にも注目しており、情報に溢れている環境で育ってきている若手社員は何もわからない状態で現場に出ることへ不安を感じる人が多いと分析。そこで、会社として様々なことを教える姿勢を示すことこそが若手社員にとっての安心感につながり、離職を抑止できると考え、SANWAアカデミーをはじめとする研修などのスキルアップ支援を充実させる取組も行い始めた。

#### ●多様で柔軟な働き方実現の理念

会社の原点として、何のために会社が存在しているのかを常に問うべきだと考えている。その中で、**社員こそが目的であり、最上位理念**だと考えているため、社員の幸福や活躍のために業績利益が必要であるという社員ファーストの考えでいることを徹底している。

また、「つくるひとをつくる」という理念のもと、社員の成長や育成を追求しており、**人材育成支援を手厚くしている**。

### 業界・職種特性（多様で柔軟な働き方が可能な職種について）

- ・ 建設業であるため、作業所勤務の場合にはテレワークに限界があるが、営業や設計の部門では適宜テレワークを活用している
- ・ 副業・兼業は職種問わず可能で、本業との関わりや社会人としての自己啓発に繋がるものであればよりプラス

先行事例調査（インタビュー調査）

## 三和建設株式会社

### 社員からの反響が高い制度や採用活用時にアピールしている独自の取組

若手中心に人材育成に力を入れているため、SANWAアカデミーなどの研修やスキルアップ支援は特に「受けて良かった」などの実際の声を得ている

- SANWAアカデミー：先輩社員を講師とし、専門技術力と統合力を学ぶ社内大学制度
- スキルアップ支援制度：資格取得制度として、合格した年の勉強費用を100万円まで負担
- 特別休暇：基本的に不測の事態には休暇を取得できるようになっており、有給休暇を使い切っていたとしても追加で付与される

### 多様で柔軟な働き方によってもたらされた会社や社員への良い効果

- 女性の社員が増えたことでロールモデルが醸成され、女性社員の定着化につながっている
- 制度導入前は入社者の3割ほどしか残らない年度もあったが、若手研修や人材育成に注力したことで離職率の低下を実現
- 社員アンケート数値が高めそのまま維持できている

### 多様で柔軟な働き方に関する課題やハードル

- テレワークについて、やはり集まるべきだという意見がボトムアップで上がってきており、基本は出社としている
- 女性の現場監督は意思決定や体力面で大変であり、なかなか積極的な登用が難しい

### その他（今後注力していきたいこと、多様で柔軟な働き方を推進していく上でのポイント等）

- 給与を上げ、時代の変化に合わせて柔軟に福利厚生を追加・変更をし、さらに社員寮を東京に設置したい
- 様々な制度導入はエンゲージメントを上げるためのものではなく、あってやっと維持できるものだと考えている
- 豊かになりたいという欲求をもとに社員が成長して幸せになってくれるなら会社としてはそれで良いと思っている

先行事例調査（インタビュー調査）

## 株式会社スープストックトーキョー

## 会社概要

会社名	エリア	業種
株式会社スープストックトーキョー	関東/東京都	飲食サービス業
基本情報		
本社所在地	東京都目黒区中目黒1-10-23 シティホームズ中目黒203	
事業所	従業員数	1470名
設立	2016年2月1日	代表者名 松尾真継
会社URL	<a href="http://soup-stock-tokyo.co.jp">株式会社スープストックトーキョー (soup-stock-tokyo.co.jp)</a>	

## 取組状況（○全社員可能 △一部社員可能／事情に応じて可能）

在宅勤務	サテライト オフィス勤務	ハイブリッド 勤務	フレックス タイム	時短勤務	隔日勤務	週休3日	特別休暇	育児・介護 休暇	子育て支援	副業・兼業 OK	スキルアップ 支援
○		○	△	○			○	○		○	△

## 事業内容

「Soup Stock Tokyo」や「100本のスプーン」をはじめとする飲食サービス業を展開

- 社員もしくはアルバイトの雇用形態で事業運営。店舗営業が主のため、本部社員60名に対し、店舗勤務社員が約200名以上と大部分を占める
- 本事業から派生して「咀嚼配慮食サービス」やフードロス抑止事業など世の中の課題に応えていく事業も実施

## 多様で柔軟な働き方の取組ポイント！

会社の「体温をあげる」という理念に基づき、自分たちの体温もあげるため、業界イメージを覆し、休暇を取得しやすいように支援

- 店舗での働き方に即した休暇・勤務制度で勤務時間の柔軟性を確保
- 有給休暇＋生活価値拡充休暇で年間休日休暇120日付与を実現
- グループ会社内での複業を可能にするピボットワーク制度実施
- 社内コミュニケーションツールで社員、アルバイト問わず積極的な交流実施

先行事例調査（インタビュー調査）

## 株式会社スープストックトーキョー

### 各種制度の具体的背景

#### ●いつから、なぜ導入したのか？

株式会社スマイルズよりSoup Stock Tokyo事業を会社分割し、株式会社スープストックトーキョーとして運営を開始した**2016年から育児制度、2017年から時短勤務**を導入。初めて育児休業を取った社員が出たのは13年前。この時点では法のルールに則り導入しただけだったが、そこから子供が大きくなってもずっと時短を選べるなどの独自ルールを加えていったのが2017年であり、この2017年くらいが加速タイミングとなった。**2018年には現行制度が一気にスタートし、現在に至る。**

分社前は店舗での仕事があるため体力勝負な面もあり、このままの労働環境では、今はよくても長くは働けないという声が多く寄せられていた。社員全体が不安を抱えながら働いている状況を変えないと、せっかくの人材が育たずサイクルしてしまい、**自分たちがやりたいことを続けていけないという危機感**を感じるようになった。そこで、分社タイミングでどういう会社になりたいかを改めて問い直した。

その結果、「**世の中の体温をあげる**」という基本理念に基づき、**社員の体温が上がってるからこそ、お客様の体温も上がる**ということに立ち返って、**休みがとりづらい業態の中でも休暇取得をしやすい制度設計**に。

お客様だけでなく、働く人も大事にする、自分も一緒に働く仲間も大事にする、という思いを変わらず持ち続けている。

### 業界・職種特性（多様で柔軟な働き方が可能な職種について）

- 小売業で店舗での飲食サービスをしているため場所での制約がどうしてもあるが、セレクト勤務制度や休暇制度で時間と休日・休暇での柔軟性を確保
- 店舗スタッフは1分単位で残業打刻が可能としている
- グループ会社での連携が厚い上、協力し合うスタンスであるため、社内外問わず複業が可能

先行事例調査（インタビュー調査）

## 株式会社スーパーストックトーキョー

### 社員からの反響が高い制度や採用活用時にアピールしている独自の取組

飲食サービス業は店舗営業などでなかなか休暇が取りづらい業態であるため、休暇取得や時間の融通が利く諸制度に対する反響が大きい

- ・ セレクト勤務制度：最短125時間から10時間刻みで月に何時間働くかを選択できる
- ・ 生活価値拡充休暇：特別休暇として、生活価値拡充休暇＋年次有給休暇で年間休日を120日付与
- ・ ピボットワーク制度：いわゆる副業だが、本業のスキルアップに役立ててほしいという思いから「複業」と表現し、社外だけでなくグループ内でも複業・兼業を可能としている

### 多様で柔軟な働き方によってもたらされた会社や社員への良い効果

- ・ 飲食サービス業ながら休暇取得が十分にでき、人を大事にする社風であることが周知されたことで応募数が増え、人材選び・配置が適切になり、おのずと残業時間も減少していった
- ・ 休暇取得や働き方見直しで離職率が23%→12%に低下し、近年は10%台を維持

### 多様で柔軟な働き方に関する課題やハードル

- ・ ICT化によるコミュニケーションツール導入によりセキュリティリスクが生じたが、徐々に強化していくことで対策していきたい
- ・ 年始恒例の店頭での店長顔出しあいさつが、個人情報なのではないかという懸念の声があったが、店長は店の責任者であり表現者であるという思いの元、形を変えながらも続行を決意

### その他（今後注力していきたいこと、多様で柔軟な働き方を推進していく上でのポイント等）

- ・ 大事にしていることは、リスクを考えすぎず小さいことでもまずはやってみるということ
- ・ 制度改革などにスピード感をもてる理由はトップに危機感があるからだと考えている
- ・ 今後は複業とセレクト勤務の併用を可能にしたい
- ・ 子育て支援制度やLGBTQに関する制度を拡充し、本当の自分を表現していける環境・場にしたい

先行事例調査（インタビュー調査）

## 社会福祉法人生活クラブ 風の村

### 会社概要

会社名	エリア	業種
社会福祉法人生活クラブ 風の村	関東/千葉県	医療・福祉業
基本情報		
本社所在地	千葉県佐倉市山崎529-1	
事業所	従業員数	常勤754名/非常勤1117名
設立	1998年	代表者名 理事長 三好 規
会社URL	<a href="http://kazenomura.jp">生活クラブ風の村【社会福祉法人生活クラブ】   あなたの尊厳を守ります。(kazenomura.jp)</a>	

### 取組状況 (○全社員可能 △一部社員可能/事情に応じて可能)

在宅勤務	サテライト オフィス勤務	ハイブリッド 勤務	フレックス タイム	時短勤務	隔日勤務	週休3日	特別休暇	育児・介護 休暇	子育て支援	副業・兼業 OK	スキルアップ 支援
△		△		○		○	○	○		○	○

### 事業内容

生協から生まれた社会福祉法人であり、高齢者支援、子育て支援、障害児者支援、相談支援等の事業を展開

- 介護福祉士や社会福祉士を含む総合職、保育士・介護職員、相談職員などがある

### 多様で柔軟な働き方の取組ポイント！

人材不足の課題に向き合い、多様な人材を雇用

- ユニバーサル就労を実施し、多様な人材採用をしている
- 時間や業務内容に制限のある職種を多種多様に用意、週休3日制度など様々な働き方ができる職群あり
- 育児休暇取得に寛容で男女とも積極的に取得
- 福利厚生充実や教育研修制度で社員を手厚くサポート

先行事例調査（インタビュー調査）

## 社会福祉法人生活クラブ 風の村

### 各種制度の具体的背景

#### ●いつから、なぜ導入したのか？

風の村は、生協から独立し1996年に社会福祉法人として創設した。最初の10年で急激に規模が大きくなり、ライフスタイルの変化が大きい女性職員層が増え、働きやすさの追求が不可欠となったことが第一のきっかけとなっている。

また、社会福祉業界の人気が少ない上に、資格が必要な職種が多いという特徴もあり採用が難しいという事情もあった。資格があるということで売り手市場にもなりえるため、会社に定着する支援をして離職防止を図る必要があると考えた。

このような状況や業界ならではの課題を解決するために働きやすい職場づくりに着手したのが制度改革を始めたきっかけとなっている。

#### ●ユニバーサル就労導入の背景

ユニバーサル就労は、様々な理由や事情で働きたくても働けない状態にある方を職場に迎え入れる制度のことで、一般的就労者と障害者就労の中間の立ち位置のような雇用であり、2013～2014年にこの制度を整えようという動きが出始めた。障がい者手帳を持たないが長年引きこもりやDVを受けてきた等で、世の中の制度からこぼれてしまう人への雇用を広げようという社会福祉的な観点からも制度導入している。社会福祉法人として、様々な事情を抱えた人も広く受け入れる支援をしていかなければならないという使命感のようなところからこのような取組を始めた。

### 業界・職種特性（多様で柔軟な働き方が可能な職種について）

- ・ ケアマネージャーなどの管理者や、事務的な仕事は在宅勤務が可能
- ・ キャリア形成重視の正規職員Ⅰ、ワークライフバランス重視の正規職員Ⅱ（その中でも月の労働時間によりABCと分類）、契約職員、ユニバーサル就労の職掌があり、職掌ごとに多種多様な働き方を選択して就労することができる

先行事例調査（インタビュー調査）

## 社会福祉法人生活クラブ 風の村

### 社員からの反響が高い制度や採用活用時にアピールしている独自の取組

多様な職掌やユニバーサル就労を設けることで、間口が広がり、個人個人が働きやすくなっている

- **ユニバーサル就労**：障がい者手帳を持たないが働きたくても働けない人を対象とした雇用制度。事情に合わせ4つの就労ステージがある（非雇用と雇用契約）
- **多様な職掌**：労働時間や勤務地、裁量範囲で職群を細かく分類し、自分の志向に合った働き方ができる
- **副業・兼業**：どの職種でも副業が可能であり、受け入れも実施している

### 多様で柔軟な働き方によってもたらされた会社や社員への良い効果

- ICT化によって仕事の効率化だけでなく、ベテラン層と若手が教え合うコミュニケーションの機会となり、ICT化への理解促進と世代問わない関係性の良好化に繋がっている
- ユニバーサル就労をすることで、優しい職場環境が醸成されている
- 離職率が正規平均12%だった数字が、8.6%にまで低下
- 求人時の応募数が増加した

### 多様で柔軟な働き方に関する課題やハードル

- IT化に追いつけない世代が多く、システム導入して終わりというわけにはいかないため、情報の伝達が難しい
- 資金のベースに限度があるという業界課題の中で、多様で柔軟な働き方改革をしていかなくてはならない

### その他（今後注力していきたいこと、多様で柔軟な働き方を推進していく上でのポイント等）

- 業界特性上、資金に限界がある中で経営に注力していく
- 東京に人材流出しないための定着化を図りたい
- 福祉業界として障がい者雇用だけでは不十分なこともあるが、利益追求というよりは世の中を良くしていくという意識のもと行っている
- 働きやすさを追求する中で、特定の何かが大きく効果があるというよりは0.1の積み重ねが大事だと考えている

## 株式会社建設技術研究所

## 会社概要

会社名	エリア		業種
株式会社建設技術研究所	関東/東京都		学術研究・専門・技術サービス業
基本情報			
本社所在地	東京都中央区日本橋浜町3-21-1（日本橋浜町 F タワー）		
事業所	従業員数	1928名	
設立	1963年4月	代表者名	中村 哲己
会社URL	<a href="http://ctie.co.jp">株式会社建設技術研究所 日本で最初の建設コンサルタント (ctie.co.jp)</a>		

## 取組状況（○全社員可能 △一部社員可能／事情に応じて可能）

在宅勤務	サテライト オフィス勤務	ハイブリッド 勤務	フレックス タイム	時短勤務	隔日勤務	週休3日	特別休暇	育児・介護 休暇	子育て支援	副業・兼業 OK	スキルアップ 支援
○	○	○		△	△		○	○	○		○

## 事業内容

## 流域・国土、交通・都市、環境・社会、建設マネジメントの4つの事業部門をもつ総合建設コンサルタント

- 建設コンサルタントとしてインフラ全般を総合的にプロデュース、アドバイスし、クライアントをサポートする役割を担う
- 総合職として、技術部門、管理部門、営業部門の採用がある

## 多様で柔軟な働き方の取組ポイント！

## 在宅勤務、サテライトオフィス、モバイルワークを柔軟に取り入れ、長く働いてもらえる職場づくりを实践

- 申請により、誰もが半日単位でテレワークを選択でき、勤務場所を柔軟にした働き方を実現
- 30分ごとにずらせる時差出勤制度や休暇取得に寛容で、育児・介護休暇の選択が可能
- リポート制度で退職後にまた戻ってくる社員の受け入れ実施

## 株式会社建設技術研究所

### 各種制度の具体的背景

#### ●いつから、なぜ導入したのか？

長時間労働は建設コンサルタント業の積年の課題であり、男女問わず離職理由の上位であったという背景があり、**継続して働いてもらえる会社にしたかった**という思いがある。そこで、**2013年に「魅力ある職場づくり」という副題を掲げた生産構造改革本部というものを立ち上げた**。それまでも従業員満足度調査は実施していたが、改めて魅力ある職場づくりに取り掛かったタイミングとなっている。

建設技術研究所では**2014年から在宅勤務制度**を導入。当初は育児・介護のある正社員に限定していたが、2017年に在宅勤務、サテライト勤務、モバイルワークの3つを規定に加え、誰でも利用できる制度に変更。**2020年には、コロナ禍を契機としてではあるが全社での活用**が始まった。コロナ禍が落ち着いたとしても、今後もテレワークは続けていく方針。

また、事業内容が基本的に受注業務であるため、事業としては好調だが1人当たりの負荷が高いという側面があり、平等に負担をするとワークライフバランスを重視したい人などは厳しいということから、**2015年7月から時間限定正社員制度**を設けている。

### 業界・職種特性（多様で柔軟な働き方が可能な職種について）

- キャリア採用において、IT技術者向けにフル在宅を可能とした募集をしており、全国からの応募に期待している
- 在宅勤務は職種などの条件関係なく自由利用可能
- 基本的に受注業務であり、1人当たりの負荷が高いため、職種によってというよりは個人で事情がある人に融通が利くように制度設計

## 株式会社建設技術研究所

### 社員からの反響が高い制度や採用活用時にアピールしている独自の取組

#### 会社に出社せず勤務できる制度が整っていることで、多様で柔軟な働き方を実現

- テレワーク：在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイルワークを誰でも自由利用できる
- 時差出勤：30分単位で入社時間を調整できる
- 休暇取得：繁忙期（1～3月）明けに休暇を取りやすくするため、有給休暇の年度を6月～翌5月に変更

### 多様で柔軟な働き方によってもたらされた会社や社員への良い効果

- 時間限定正社員制度など、多様な働き方を認めることで、離職せず継続を選択することにつながっている
- 新卒の3年離職率が10%以上だったところから7%程度に低下
- 社員の満足度調査の結果向上

### 多様で柔軟な働き方に関する課題やハードル

- 受注業務であるため、超過労働になりやすい傾向にある。事業としては好調だが1人当たりの負荷が高く、平等に負担をするとワークライフバランスを重視したい人などには厳しい  
→2015年7月から時間限定正社員制度実施しているが結局残業しているという声もあり運用が難しい

### その他（今後注力していきたいこと、多様で柔軟な働き方を推進していく上でのポイント等）

- 長時間労働の解消と採用人数の増加をしたい
- 研修メニューをカスタマイズ化し、充実を図りたい
- 首都圏に出ていけない人は地元を愛している人で、そういう人が残っていると思うので、勤務地限定的な働き方が必要なのではないか

## 株式会社ジェイテック

## 会社概要

会社名	エリア		業種
株式会社ジェイテック	東北/青森県		学術研究・専門・技術サービス業
基本情報			
本社所在地	青森県上北郡六ヶ所村大字尾駁字弥栄平1番地108		
事業所	従業員数	651名	
設立	2003年6月6日	代表者名	牧 隆
会社URL	<a href="http://j-tech66.co.jp">株式会社ジェイテック (j-tech66.co.jp)</a>		

## 取組状況（○全社員可能 △一部社員可能／事情に応じて可能）

在宅勤務	サテライト オフィス勤務	ハイブリッド 勤務	フレックス タイム	時短勤務	隔日勤務	週休3日	特別休暇	育児・介護 休暇	子育て支援	副業・兼業 OK	スキルアップ 支援
△				○			○	○	○		○

## 事業内容

## 原子燃料サイクル施設及び原子力関連施設における設備の運転、保守及び管理事業に従事

- 総合技術職と総合事務職の2つがあり、その中に機械・電気・計装設備保守、設備運転、建築物・建築設備保守、設計、エンジニアリング、総務、経理、人事・労務、採用、資材・契約などの職種・業務がある

## 多様で柔軟な働き方の取組ポイント！

## 独自の取組や制度により、働きやすい環境をつくり、女性も現場で働けるような会社を目指し取組改革

- 男女関係なく育児や家庭参画できるように、会社として制度整備を実施
- 季節休などの特別休暇や有給休暇奨励日で連休取得が可能
- カフェテリアプランで宿泊費用やレジャー費用を補助
- ありがとうポイント制度で、感謝し合う会社風土醸成

## 株式会社ジェイテック

### 各種制度の具体的背景

#### ●いつから、なぜ導入したのか？

以前から女性でも現場で働きたいという社員は多く、その声を実現させるために、**男性の家庭参画を推し出しながら、女性も育児や家事などの事情関係なく働けるような職場環境にしないといけない**ということで**制度改革**を開始した。

このような取組を始めようという良い意識が生まれ始めた流れで、次は社員がきちんと休めるようにしないといけないと考え始め、休暇制度を整え、さらに残業時間も減らしていこうということで人員増加やマネジメントなどを通して労働時間の見直しを行った。当初は、有給休暇が増える分だけ残業が増えるのではないかと懸念も社内ではあったが、**トップメッセージを発信**することで、徐々に労働時間の見直しが浸透していき、世の中でもワークライフバランスという言葉が普及してきたため、取組導入のスピードアップをしていこうという動きや流れに繋がり、現在に至っている。

社員全体、特に若手社員から好評を得ている「**カフェテリアプラン**」は**自己研鑽やリフレッシュを目的に2010年以前から導入**。年間5万円分のポイントを付与し、家族旅行や映画・コンサートのチケット代のほか、生活にまつわる多くのモノ・コトに使用することができる。

会社のPCやスマホアプリを使って社員間で「ありがとう」の気持ちを込めて、メッセージと共にポイントを送り合える「**インセンティブポイント制度**」は、**社員のモチベーション維持のねらいで2022年から実施**している。貯まったポイントは、様々な商品やクーポンに交換できる仕組みになっている。

### 業界・職種特性（多様で柔軟な働き方が可能な職種について）

- 保守・保全業務をメインとし、技術開発や外部販売にも力を入れている
- 事務系の職種は在宅勤務による対応も可能としている
- 新卒入社後2か月の研修や技術訓練センターでの教育訓練により、文系理系問わず活躍している

## 株式会社ジェイテック

### 社員からの反響が高い制度や採用活用時にアピールしている独自の取組

カフェテリアプランは新卒採用時にも魅力として推し出しており、社員からの反応も良い取組となっている

- カフェテリアプラン：年間5万円分のポイントを付与。生活用品や、旅行など様々なものに使用できる
- ありがとうポイント：業務上助けてもらった社員同士でありがとうを送り合うと、それが給与に反映される
- 安心ゆとり休暇：年5日、特別休暇として付与し、子供の参観日や学校行事、また家族の病院の付き添いなどに利用できる休暇制度を設けている
- 有給休暇取得：直近年度は一人当たり取得日数が年間14.9日と高い取得実績となっている

### 多様で柔軟な働き方によってもたらされた会社や社員への良い効果

- 会社の各取組、制度導入がメディアで取り上げられ、社内全体で休暇取得などへの理解が浸透していった結果、部署問わず休みやすい職場環境が実現した
- 社員の満足度アンケート数値が向上

### 多様で柔軟な働き方に関する課題やハードル

- 有給休暇や残業に関して、仕事を優先するべきだという考えの社員も一部いるため、バランスをとりながら会社浸透を図りたい

### その他（今後注力していきたいこと、多様で柔軟な働き方を推進していく上でのポイント等）

- ペーパーレス化を進める中で、押印関係の電子化も推し進めたい
- 社員が県内各地から入社しているため、業務する場所に縛られず働ける仕組みや環境整備をしていきたい

先行事例調査（インタビュー調査）

## 株式会社ORENDA WORLD

## 会社概要

会社名	エリア	業種
株式会社 ORENDA WORLD	関東/東京都	情報通信業
基本情報		
本社所在地	東京都港区北青山一丁目3番6号 siビル青山5階	
事業所	従業員数	100名
設立	2015年7月	代表者名 澁谷 陽史
会社URL	<a href="https://www.orenda-world.com/">ORENDA WORLD</a>	

## 取組状況（○全社員可能 △一部社員可能／事情に応じて可能）

在宅勤務	サテライト オフィス勤務	ハイブリッド 勤務	フレックス タイム	時短勤務	隔日勤務	週休3日	特別休暇	育児・介護 休暇	子育て支援	副業・兼業 OK	スキルアップ 支援
○	○	○	○	○	△		○	○		△	○

## 事業内容

受託開発事業やデータ活用事業、ゲーム事業などIT活用事業を展開し、感動を社会実装することを提案

- エンジニアやデザイナー、営業、プログラマーや事務など主にITにまつわる多岐にわたる職種がある

## 多様で柔軟な働き方の取組ポイント！

外部流出はリターンのチャンスと捉え、働き方改革含め多角的な制度実施

- 在宅勤務やサテライトオフィス、ハイブリッド勤務、フレックス勤務が可能で場所・時間ともに柔軟
- エンジニアは本買い放題のスキルアップ支援や、サテライトオフィス所在地に在住する人への家賃や水道・光熱費の会社負担あり
- 退職後の出戻り制度実施で外部からスキル取り込むことに意欲的に取り組んでいる

先行事例調査（インタビュー調査）

## 株式会社ORENDA WORLD

### 各種制度の具体的背景

#### ●いつから、なぜ導入したのか？

働き方が柔軟化している世の流れの中で、**東京では実現できないような働き方、生活の提案などをし、人材確保**をしようと考えたのが制度改革のきっかけ。

以前はIT人材の取り合いとなっており、特に東京には大企業も多く、魅力的な給与提示をするために採用競争力ではなかなか敵わず、この状況下では地方企業として人材確保が難しかった。

そこで、**orendaに入るベネフィットを提唱しなくてはいけない**と思い立ち、各種制度の導入、見直しを開始した。

#### ●業界ならではの取組展開

業界柄、クリエイターの職種が多く、クリエイターは業務内容として場所移動の必要性がないので、コミュニティをきちんと形成すれば場所はどこでもよいという人が多い。この特性に目を付け、**都会では実現できない海のきれいなところにオフィスを借りる**ということを計画している。

また、30～40代の独身者で東京で働くことに向かないという人も一定数存在しており、**地方暮らしに魅力を感じてもらって入社希望する人が多い**という実感をもっている。

### 業界・職種特性（多様で柔軟な働き方が可能な職種について）

- ・ 情報通信業であり、職種としてクリエイターが主なため、場所移動の必要性がなく勤務場所に縛られない
- ・ 在宅勤務がしやすい業種であることに比例して、場所、時間ともに柔軟に働きやすい傾向にある

先行事例調査（インタビュー調査）

## 株式会社ORENDA WORLD

### 社員からの反響が高い制度や採用活用時にアピールしている独自の取組

#### サテライトオフィス勤務者に対する家賃補助や水道・光熱費負担は経済負担を減らしたい社員からの評価あり

- ・ サテライトオフィス勤務者への家賃補助、ライフライン費用負担：会社都合での地方移住時に家賃補助、水道・光熱費負担を会社がする
- ・ スキルアップ支援制度：エンジニアは本買い放題で知見を広げることができる
- ・ リターン制度：一度orendaを退職し、他社でスキルを身につけて戻ってきた社員に対して出戻り資金が支給される

### 多様で柔軟な働き方によってもたらされた会社や社員への良い効果

- ・ 地方暮らしに憧れる層が一定数存在し、都会暮らしに慣れないという人も多い。そのような層からの地方移住共感による人材の確保が実現

### 多様で柔軟な働き方に関する課題やハードル

- ・ 東京のコネクションや仕事を受けられるハブとしての機能を持っていて、地域から人材を取った場合でもマネジメントができるという人材が不足している
- ・ リモートではどうしてもコミュニケーションが不足し、帰属意識の低下が生じてしまう。この流れで完全成果主義になってしまうと、社員である必要性が薄れ、人材流出につながったり、小さいいざこざで社内軋轢が生じてしまったりする懸念がある

### その他（今後注力していきたいこと、多様で柔軟な働き方を推進していく上でのポイント等）

- ・ 東京に流出するという考えではなく、東京でスキルを身につけたうえで帰ってきてもらう仕組みを作るべき
- ・ 産官学連携（特に学との連携が肝）して地域の良さを、魅力的な働き方ができて、魅力的な取組が合って、魅力的な暮らしができてと、というように全面的にアピールしていきたい。特に学を取り入れることでベンチマークになり、強みを発揮できると考えている。また、地域の良さを全面的にアピールしていくことで住む人にも自治体にも会社にも良い効果があるはずだと考えている

先行事例調査（インタビュー調査）

## 株式会社カヤック

## 会社概要

会社名	エリア		業種
株式会社カヤック	関東／神奈川県		情報通信業
基本情報			
本社所在地	神奈川県鎌倉市御成町11-8		
事業所	秋葉原支店	従業員数	グループ全体496名/単体260名
設立	2005年 1月21日 株式会社カヤック	代表者名	貝畑政徳(CTO) / 柳澤大輔(CEO) / 久場智喜(CBO)
会社URL	<a href="https://www.kayac.com/">https://www.kayac.com/</a>		

## 取組状況（○全社員可能 △一部社員可能／事情に応じて可能）

在宅勤務	サテライト オフィス勤務	ハイブリッド 勤務	フレックス タイム	時短勤務	隔日勤務	週休3日	特別休暇	育児・介護 休暇	子育て支援	副業・兼業 OK	スキルアップ 支援
○		○		○			○	○	○	△	○

## 事業内容

面白プロデュース事業やゲーム開発、eスポーツ、街づくり事業など「面白法人」をキーワードに多岐にわたる事業を展開

- まちの保育園やまちの食堂など、社内外問わず利用のできる開かれた事業を実施
- 面白コンテンツを生み出すためにエンジニア41%、ディレクター33%、デザイナー19%という内訳で、クリエイター職種の社員が93%を占める。その他の7%は管理部門

## 多様で柔軟な働き方の取組ポイント！

会社のコンセプト「面白法人」となるためにリスクを恐れず、面白いことをやるという探求心の元、様々な取組に着手し、新しく多様な取組を実践していく企業姿勢

- 週3出勤と在宅のハイブリッド勤務するなど柔軟な働き方が可能
- ぜんいん人事やサイコロ給などユニークで面白い制度が充実

先行事例調査（インタビュー調査）

## 株式会社カヤック

### 各種制度の具体的背景

#### ●いつから、なぜ導入したのか？

設立当時から「面白法人」を名乗り、面白いコンテンツを生み出してきた中で、**面白い試みをする**ことで**社員自体に面白く働くことを意識**してもらおうという狙いの元、面白い諸制度を実施する姿勢をとっている。創業時から10年ほどの時期は2000年代前半であり、ITを使った企業はまだ先進的で引きが強い風潮があった。そんな中、カヤックはユニークで新しい取組をしていたことで、先進的な考えを持ち合わせたエンジニアやデザイナーなどを多く呼び込むことができた。このような経緯もあり、**面白いことを作ったということ自体が名刺になる業界特徴**であることを掴み、それを踏まえてさらに面白いことを考えていくことを意識した。

#### ●諸制度実施への基本姿勢

会社として、**社員の「働くこと」についての考えや思いに応えていきたい**という姿勢がある。社員個人個人を信頼し、自分がどう働くかについての裁量を与えるということが面白さにつながると考えている。人事制度を考える時、採用を考える時、評価を考える時、採用されて退職されるまでのすべてのプロセスの中で何か物事を考える時は、「面白法人」であることに立ち戻り、そのことを常に問い続け検討・決断している。内定者と社員が成長についてプレストする入社前のファーストプレストや、どうしたら辞めずに済んだのかプレストする退職前のファイナルプレスト、退職者のHPサイト掲載など、他社が行ってない取組については、「採用されてから組織に馴染み、活躍して退職するまでを一連の流れ」と考えているので、その一連の流れの中で「面白く働く」ことに繋がるのであればやってみようということで実施している。何か新しいことに取り組むことへの懸念やリスクについては深刻に考えず、**まずはやってみる**。そしてやってみてから考えるという基本理念がある。

### 業界・職種特性（多様で柔軟な働き方が可能な職種について）

- 事業内容が場所にとらわれないデスクワークが中心であるため、基本的には現場に依存する仕事はない（しかしカヤックではリモートワークは推奨しておらず）
- 「面白法人」という理念のもと会社が成り立っており、IT人材なども多いため先進的傾向が強く、多様なアイデアに寛容
- エンジニアが多く、内訳としてエンジニアが2（男性が多い）、デザイナー1（男女半々）、企画が1（男性が多め）

先行事例調査（インタビュー調査）

## 株式会社カヤック

### 社員からの反響が高い制度や採用活用時にアピールしている独自の取組

#### “ぜんいん”で報酬決定がモチベーション維持に効果的

- ぜんいん人事制度：社員全員が人事であるという意識でFBや評価をする
- ぜんいんで報酬決定制度：社員同士で互いをFB、それにより報酬決定
- サイコロ給：サイコロで給与決定。運命を受け入れる人は面白いという考えから
- 鎌倉職住近接手当：鎌倉等の開発拠点周辺に住む社員に対し家賃一部補助
- まちの保育園：鳩サブレさんと協働し、まちに開かれた保育園を運営
- まちの食堂：社内外問わず利用できる鎌倉の有名店も出店する食堂

### 多様で柔軟な働き方によってもたらされた会社や社員への良い効果

- 多種多様で柔軟な取組をすることで、その取組に惹かれて鎌倉へ移住する社員増加に繋がっており、鎌倉という立地を好んでいる層からの応募も多い
- 家賃補助で経済的負担を気にする若者への反響が大きく、上記移住の流れに結びついている

### 多様で柔軟な働き方に関する課題やハードル

- 働き方において個別事情がある社員には基本的に相談してどのように対応するか決める姿勢でいるため、個別対応や意思決定する際のコストが余計にかかる
- 社員のうち10%くらいは鎌倉が本社であることに抵抗のある人がいる

### その他（今後注力していきたいこと、多様で柔軟な働き方を推進していく上でのポイント等）

- 個人を信頼し、自分がどう働くかについての裁量を与え、「働くこと」についての考えや思いに添えていきたいという姿勢が働き方改革には必要だと考える
- 社内でディスカッションを常に実施し、社員にどうあるべきか問い続けるべき。みんなで考えるというのが大事

先行事例調査（インタビュー調査）

## 株式会社キャスト

## 会社概要

会社名	エリア		業種
株式会社キャスト	九州/宮崎県		情報通信業
基本情報			
本社所在地	宮崎県西都市鹿野田11365-1 神楽酒造内 アグリ館2階		
事業所	山口事務所、宮崎事務所	従業員数	800名
設立	2014年9月	代表者名	中川 祥太
会社URL	<a href="http://caster.co.jp">株式会社キャスト (caster.co.jp)</a>		

## 取組状況 (○全社員可能 △一部社員可能/事情に応じて可能)

在宅勤務	サテライト オフィス勤務	ハイブリッド 勤務	フレックス タイム	時短勤務	隔日勤務	週休3日	特別休暇	育児・介護 休暇	子育て支援	副業・兼業 OK	スキルアップ 支援
○			○	△	△	△	○	○	△	○	○

## 事業内容

## リモートアシスタント業務や人材派遣業務、リモートワーク人材専用の求人メディア運営を展開

- 「リモートワークを当たり前にする」をミッションとし、主にリモートワークができよう環境整備をする事業を行っている
- 多種多様な事業内容に併せて、webマーケティングや開発、カスタマーサービスなどの職種あり

## 多様で柔軟な働き方の取組ポイント！

## 800人規模の組織体制にも関わらず、居住地の制限なしの完全100%リモートワークを実現。当たり前の概念を覆す

- 創業当初から完全リモートワーク
- 法定での働き方は権利であるという認識のもとに、休暇取得などに寛容な雰囲気
- 部署異動希望制度で、思い描くキャリア形成を実現

先行事例調査（インタビュー調査）

## 株式会社キャスト

### 各種制度の具体的背景

#### ●いつから、なぜ導入したのか？

キャストでは、「リモートを当たり前にする」をミッションに掲げ、事業規模が拡大する中でも愚直にリモートワークを当たり前に行っている。

同じ能力を持っているにも関わらず、会社に来ているかどうかで給料や評価が変化することに疑問を持ち、創業当初から完全リモートワーク勤務を理由とした特別な評価制度を設けるとはしておらず、設けなくてはいけないということ自体に疑問を感じている。**どのような勤務体制であれ、成果が出ていれば評価し、成果が出ていなければ評価を下げるという考えであり、仕事をしている事と、その場に人がいる事は評価に関係ないという考えを一貫して持っている。**

現在800人の規模ながらフルリモートを実践しており、この規模での完全リモートワークを行っている会社は世界的にも珍しくキャストの強みとなっている。実際に、日本人は会社に対するエンゲージメントが低いという調査結果が出ており、入社している会社が多い中でこの結果ということは、**会社に対するモチベーションに** **出社は影響しないと判断し**、このような勤務体制での運営に乗り切っているが、特に業務やコミュニケーションに支障をきたすこともない。以前、石倉取締役が企業で働いていた際に、会議が続き席にいる時間がほぼない中、自分の部下が相談や確認のために会社の席で自分のことを待っていた。オンラインであれば、チャットで相談でき返答もクイックにできる。今の方が圧倒的にマネジメントができると感じている。またメンバー同士がチャットでどのようなコミュニケーションをしているのかも把握できる。オンラインのメリットは時間と距離を超えられることであり、**マネジメント層も同時並行的に各事業の状況をキャッチアップすることが実現できる。**

### 業界・職種特性（多様で柔軟な働き方が可能な職種について）

- 基本的に業務上入社する必要性がないため、職種問わず完全リモートワークで勤務可能
- 経理業務のアウトソーシング業務のみ作業オフィスを設置しており、本社にも数名が総務業務のために入社している

先行事例調査（インタビュー調査）

## 株式会社キャスト

### 社員からの反響が高い制度や採用活用時にアピールしている独自の取組

**居住地に制限のないフルリモート勤務制度は、配偶者の地方転勤や、育児などで生活状況が変化しながら働く女性に特に反響あり**

- 完全在宅勤務制度：本社は宮崎にありながらも、全国各地どこでも勤務可能なフルリモート勤務制度
- 休暇取得：法定の休暇取得は社員の権利と捉えているので、自由に休暇を取れる会社の雰囲気になっている

### 多様で柔軟な働き方によってもたらされた会社や社員への良い効果

- コロナでリモートワークが浸透したことにより、コロナ以前から多かった応募者数がさらに増加
- オンラインでチャンネルごとに情報を共有できるのでマネジメント側が同時に各チャンネルの状況をキャッチアップできる

### 多様で柔軟な働き方に関する課題やハードル

### その他（今後注力していきたいこと、多様で柔軟な働き方を推進していく上でのポイント等）

- 会社としてはリモートワークする人を増やすことに淡々と取り組んでいく
- これからリモートワークする人は増えていき、どちらにしろ世の中的にリモートワークの導入をしなければいけなくなるはずであるため、早く導入に乗り切るべき
- 恣意的な部署異動で社員のスキルアップをねらっていきたい

先行事例調査（インタビュー調査）

## 株式会社ディー・エヌ・エー（DeNA）

## 会社概要

会社名	エリア		業種
株式会社ディー・エヌ・エー	関東/東京都		情報通信業
基本情報			
本社所在地	東京都渋谷区渋谷二丁目24番12号 渋谷スクランブルスクエア		
事業所	神奈川支店	従業員数	連結2194名/単体1264名
設立	1999年3月4日	代表者名	代表取締役会長 南場 智子 代表取締役社長兼CEO 岡村 信悟
会社URL	<a href="#">株式会社ディー・エヌ・エー   DeNA</a>		

## 取組状況（○全社員可能 △一部社員可能／事情に応じて可能）

在宅勤務	サテライト オフィス勤務	ハイブリッド 勤務	フレックス タイム	時短勤務	隔日勤務	週休3日	特別休暇	育児・介護 休暇	子育て支援	副業・兼業 OK	スキルアップ 支援
○	○	○	○	○			○	○	○	○	○

## 事業内容

ゲーム事業やライブストリーミング事業にとどまらず、ヘルスケア事業やスポーツ事業、新しいビジネス創出事業などにも取り組む

- 「エンターテインメント」と「社会課題」の両軸で事業を展開
- キャリア採用でビジネス系職種、エンジニア職種、クリエイター職種、新卒採用でエンジニア、エンジニア（AIスペシャリスト）、ビジネス、デザイナーの職種がある

## 多様で柔軟な働き方の取組ポイント！

ライフステージが変わっても働き続けられる会社となるために制度を充実

- 場所にとらわれない在宅勤務、サテライトオフィス、ハイブリッド勤務が可能
- 育児・介護休暇で復帰率100%
- 稼ぐ目的ではなく向上心や探求心から副業・兼業ニーズが高く実施可能
- 幅広い優秀人材確保のため地方採用実施、鋭意拡大中

先行事例調査（インタビュー調査）

## 株式会社ディー・エヌ・エー（DeNA）

### 各種制度の具体的背景

#### ●いつから、なぜ導入したのか？

DeNA社には世の中に喜んでもらえるインパクトのあるサービスを仕掛けていきたいという思いを持った社員が多く集まる中で、お子様ができるなどの理由で一時的に時間の制約が生まれる等でせっかく集まった人材がライフステージの変化によってやめなくてはいけない状況になってしまっておかしいという問題意識が、会社として制度導入全般を始めるきっかけとなった。IT業界は人の流動性が高いという特性があるが、その中でも、先進的意欲のある魅力的な人材から魅力的な働く環境であると思ってもらって、仲間に入ってもらい、能力密度が高い組織を作り、そこから成果を出していったという思いが背景としてある。

#### ●リモート制度導入の背景

従来よりエンジニア職を中心にリモートワークのニーズが強まりつつあったことに加え、コロナ流行以前は東京近郊在住者がほとんどだったが、コロナ流行をきっかけに、東京近郊に住んでなくても良いのではという声が大きくなったことが起源。

一方で、対面でコミュニケーションをとることの価値もあるとは考えているので振り切りは難しいところだと感じており、**必要な時は出社、普段は在宅勤務**というように両輪で実施している。

#### ●育児支援制度導入の背景

働き方改革や制度導入を推し進める中で福利厚生ポリシーを見直すタイミングがあり、福利厚生を手厚くするというよりは会社の中で能力発揮の度合いによって収入も上げていくという考えに至った。ただ、会社としては**健康的な面とライフステージが変わっても働き続けられるようなサポートする姿勢であるべき**というポリシーを大事にしており、そのため育児支援等、社員のライフステージが変化しても働きやすいような制度を手厚くしている。

### 業界・職種特性（多様で柔軟な働き方が可能な職種について）

- 基本的に事業内容として現場に依存する仕事はなく、全般的に在宅勤務が可能
- 特にエンジニア職は普段からテキストコミュニケーションで済むので物理的な場は必要ない
- クリエイティブ職種は作業環境が家に整っているケースが多いということもあり、専門職はリモートとの親和性が高い。

先行事例調査（インタビュー調査）

## 株式会社ディー・エヌ・エー（DeNA）

### 社員からの反響が高い制度や採用活用時にアピールしている独自の取組

#### 副業前提での入社も多く、全体的なフレキシブルさが魅力となっている

- 在宅勤務制度：必要時以外はリモート勤務が可能
- サテライトオフィス勤務制度：渋谷、横浜、新潟以外にzxy等で柔軟にワーク可能
- 副業・兼業：独立した社員に声をかけられて協働する社員が多く、稼ぎ目的の思考は弱い傾向にある

### 多様で柔軟な働き方によってもたらされた会社や社員への良い効果

- 入社前から副業は前提としている人もおり、副業による採用競争力強化と離職率の低下が効果として表れた。また他社を知ることで本人の能力成長や、自社の良さを再認識できる効果もある
- 毎月のやりがい調査と、半年の企業カルチャーへの評価で高数値を維持している
- 場所と時間にとらわれない働き方が可能なため、地方に引っ越す社員が増加

### 多様で柔軟な働き方に関する課題やハードル

- シェイクハズ制度は浸透しているが、社内の人に声をかけて人を引き抜くことへの心情的な複雑性から、本人起点の自発的な動きがメインで部署からの声掛けはそこまで多くはない
- 長期間にわたる事業が増えてきた中で、社員の温度感を保つことが課題
- 出社とリモートの併用バランスが難しいため、織り交ぜながらもコミュニケーションをどうとっていくかが今後の課題

### その他（今後注力していきたいこと、多様で柔軟な働き方を推進していく上でのポイント等）

- 何か新しいことを始める際に、リスクばかり考えず、踏み込んだ方が案外うまくいくのではないかと
- コロナ禍になって遠隔地勤務を整備するなど、会社の成長と人の増加とともに従業員ニーズを見ながら徐々に取組を拡充していく。
- エンジニア人材を確保すべく、地方採用を推し進めていく

## B：新潟県内企業調査

## 新潟県のポジショニング調査におけるインタビュー調査では、新潟県内の企業へインタビューを行い、多様で柔軟な働き方を実現する取組の実態及び課題を整理する

### ｜ 調査の目的

本インタビュー調査では、新潟県での多様で柔軟な働き方の実践に向けて、新潟県内の産業特性等も踏まえた業種の中から、新潟県内に本社がある企業へ、正社員の「働き方」に関する取組の実態と課題について調査することを目的とする。

### ｜ 調査の実施時期

2022年12月～2023年2月

### ｜ 調査の方法

オンラインによる1時間のインタビュー

### ｜ 調査対象企業

新潟県の産業特性に合わせた5業種および新潟県と首都圏で産業就業人口の差が大きい情報通信業の計6業種の企業を対象。

新潟県内に本社があり、労働者数（正社員）が50人以上の企業を、独自ネットワークでインタビュー候補先を選出し、インタビュー協力の快諾を得た10社にインタビューを実施。

新潟県のポジショニング調査（インタビュー調査）

## 株式会社ハードオフコーポレーション

## 会社概要

会社名	株式会社ハードオフコーポレーション			業種	卸売・小売業
基本情報					
本社所在地	新潟県新発田市新栄町3丁目1番13号				
事業所	新潟本社、東京オフィス、関西オフィス	従業員数	正社員：635名 準社員／PA：3,392名		
設立	1972年7月	代表者名	代表取締役会長 山本善政 代表取締役社長 山本太郎		
会社URL	<a href="http://hardoff.co.jp">中古品の買取・販売ならハードオフ   楽器・家電・家具など取扱商品多数のリサイクルショップ (hardoff.co.jp)</a>				

## 取組状況（○全社員可能 △一部社員可能／事情に応じて可能）

在宅勤務	サテライト オフィス勤務	ハイブリッド 勤務	フレックス タイム	時短勤務	隔日勤務	週休3日	特別休暇	育児・介護 休暇	子育て支援	副業・兼業 OK	スキルアップ 支援
△		△					○	○		○	○

## 事業内容

楽器や本、家具など身の回りの身近なものを買取→生産（再生）→販売の  
工程で提供

- ・ 全国転勤配属とエリア限定配属の2つの職種がある
- ・ 新潟と東京、関西にオフィスがあり、その他全国各地に店舗がある
- ・ 新潟本社では、事務職、営業職があり、その他の大半の社員は店舗勤務職

## 職種特性（働く場所、働く時間、休日休暇取得を、従業員が選択できる柔軟性の有無）

柔軟性	働く場所			働く時間			休日休暇		
	低	中	高	低	中	高	低	中	高
事務職		▲		▲					▲
営業職		▲		▲					▲
店舗勤務職	▲			▲					▲

# 株式会社ハードオフコーポレーション

## 制度・取組状況の概要

全国各地にある店舗勤務の職種が主であり、全国転勤配属の社員に対しての手厚い補助・支援を用意している

- **30歳以上の転勤エリア希望制度**：全国転勤は30歳まで、30歳以上は希望のエリアで勤務でき、かつ給与はそのままでいられるという制度
- **住宅購入お祝い金**：自己居住用の住宅を初めて購入した場合に、100万円のお祝い金を付与する
- **単身赴任時の2拠点家賃補助**：もともと住んでいた家と単身赴任先どちらも9割の家賃補助を提供している
- **半日有給休暇制度**：半日での有給休暇を取得できる制度
- **ロングバケーション制度**：5日の連休休暇を年度の前半と後半の2回、取得できる制度
- **スキルアップ支援**：業務に関する資格試験の受験料を負担する制度
- **育児休暇**：子供が中学卒業まで取得可能で長く設定している

## 現在実施している制度・取組の背景

- 国内外に店舗展開をしており、社員の大半が店舗勤務職である。働く場所については、店舗勤務職はリモートでの業務が難しく在宅やハイブリッド勤務は導入できない状況。本社や東京オフィスの営業職や事務職（給与処理担当者）については、コロナを機に在宅勤務を取り入れ、現在は主にハイブリッド勤務を行っている。
- 最近の若手社員は転勤を避ける傾向にあり、全国転勤がネックでやめていく社員が多かった。そこで、**退社を抑制し採用を広げていきたいという思いから、転勤に対しての制限や転勤者への金銭的支援を行っている。**転勤制度の見直しとして、全国転勤は原則30歳までとし、30歳以上は希望したエリアでの勤務を可能とする制度改革を2022年4月から行っている。エリア限定配属職というのもあるが、全国転勤配属職で30歳以上になると給与はそのままに勤務するエリアを希望することが可能となった。5年以内に各社員の希望をできる限り反映したいと考えている。
- また、自己居住用の住宅を初めて購入した場合に、100万円のお祝い金を出す制度を作った。100万円というインパクトのある額に設定した。単身赴任となった場合には、単身赴任先と元々の居住地それぞれの家賃を9割ずつ負担するという家賃補助制度も用意している。
- 休暇については、法定で定められている年次有給休暇5日を守るように取得促進を行っている。休暇取得率が法定で定められている以上に向上しないことから、今年度から半日有給休暇制度や、年の前半・後半で5日の連休休暇を半強制的に取れるロングバケーション制度も導入した。**店舗の閑散期を狙って長期休暇を取得してもらおうとする狙い。**

新潟県のポジショニング調査（インタビュー調査）

## 株式会社ハードオフコーポレーション

### ■ 新卒・中途希望者や若手社員から良い反響のあった制度・取組と採用活動への効果

これまで全国転勤に対するマイナスの声が多かったことから2022年4月より転勤制度を改定。転勤を避けたい若者世代からの声を反映した取組に対する反響が増えてくることに期待

- **30歳以上の転勤エリア希望制度**：採用時には転勤可能性があることを承諾して入社した社員が、いざ転勤となるとそれを理由に転職してしまう人が一定数いた。本制度は始まったばかりだが、転勤を理由に退職を抑制し、これからの採用活動にもよいアピールができると考えている
- **ハイブリッド勤務**：本社や東京オフィス勤務でハイブリッド勤務を行っている社員からは、入社しなくても仕事ができ良かったという社員からの声が寄せられている

### ■ 改善点や課題・ハードル（業界課題も踏まえて）

- 転勤のタイミングでの退職の抑止
- 社員の大半が店舗で勤務であり、働く場所の制限があることは致し方ないが、本部での業務については、特に総務等は、アナログで仕事を行っている部分も多いので、今後ICTの導入を進め、在宅で仕事可能な環境の整備が必要

### ■ 今後の展望

- 在宅勤務や場合によってはサテライトオフィスを取り入れていき、休暇取得などの環境も整えていきたい

新潟県のポジショニング調査（インタビュー調査）

## 北越工業株式会社

## 会社概要

会社名	北越工業株式会社			業種	製造業
基本情報					
本社所在地	新潟本社：新潟県燕市下粟生津3074 東京本社：東京都新宿区西新宿1-22-2 新宿サンエービル8階				
事業所	北海道支店、東北支店、北関東支店、その他支店	従業員数	455名		
設立	1938年5月15日	代表者名	代表取締役社長 堀内 義正		
会社URL	<a href="#">AIRMAN 北越工業株式会社</a>				

## 取組状況（○全社員可能 △一部社員可能／事情に応じて可能）

在宅勤務	サテライト オフィス勤務	ハイブリッド 勤務	フレックス タイム	時短勤務	隔日勤務	週休3日	特別休暇	育児・介護 休暇	子育て支援	副業・兼業 OK	スキルアップ 支援
△		△	△時差出勤				○	○			○

## 事業内容

「AIRMAN」ブランドを展開し、エンジンコンプレッサやエンジン発電機などの製造・販売を手掛ける

- 開発・設計職、製造職、営業職、経理財務・総務人事職の職種がある
- 正社員は455人、非正規合わせると約550人。工場勤務が400名弱、全国支店営業所及び海外に150人程勤務

## 職種特性（働く場所、働く時間、休日休暇取得を、従業員が選択できる柔軟性の有無）

柔軟性	働く場所			働く時間			休日休暇		
	低	中	高	低	中	高	低	中	高
開発・設計職	▲			▲					▲
製造職	▲			▲					▲
営業職		▲			▲				▲

## 北越工業株式会社

### 制度・取組状況の概要

工場に勤務する社員が大半を占める中で、働く場所や時間の不平等さを考慮しながら多様で柔軟な働き方の推進を行っており今後さらに強化する予定

- **1時間単位の有給休暇**：全社員が取得可能な1時間単位での有給休暇
- **特別休暇**：お盆や年末年始の時期の1週間の夏季休暇や、産前産後休暇などを整備
- **育児・介護支援**：育児や介護が必要な時など、事情によって適用が可能。「育児目的休暇」という制度も用意している
- **時差出勤**：育児・介護休暇の延長で継続して必要な場合に申請すれば時差出勤ができる
- **スキルアップ支援**：通信講座を受講して点数が良ければ全額もしくは半額受講料を補助する制度あり
- **リフレッシュ休暇制度**：勤続年数に応じて長期の特別休暇付与と家族も含めた旅行費用を補助
- **ノー残業DAY設定**：週に1日（主に金曜日）製造部門も含めて残業をしない日を設定

### 現在実施している制度・取組の背景

- 北越工業では、約400人の社員が工場の製造ラインでの勤務を行っている。働く場所と時間が制限されるため、全社員に対して場所と時間が多様で柔軟な働き方を実現するのは難しい状況。
- しかし、休暇については、全社員に向けて1時間単位の有給休暇があり、取得する社員も多い。北越工業では、生産工程が特殊で、多品種少量生産方式で製造しているため、工場の製造ラインでは休日を取りにくかった。そのため休暇に対応する人員を増やし、夏季休暇やリフレッシュ休暇等の連続休暇が取得しやすい環境を整えている。年次有給休暇は、取得できなかった休暇を積み立て、私傷病や介護に利用することができる。
- 働く場所については、工場の現場ではない社員に対してだけ在宅勤務を実施するのは不公平さが出てくるため、現在は在宅勤務やハイブリッド勤務の取組は行っていない状況。
- 働く時間については、以前は開発部門に裁量労働制とフレックス制度を導入していたが、目的通りの運用がされていない部分があり、自己都合の時差出勤のようになってしまったので廃止したという経緯がある。工場の製造職は、決まった時間での出勤、退社となっている。
- 但し、東京の支店では、コロナ対策ということで、一部在宅勤務や時差出勤、直行直帰等、場所と時間に柔軟性のある働き方が可能となっている。今後は、ある程度の不平等さを割り切り、制限を設けながら、**コロナ対策ではなく多様で柔軟な働き方を目的とした働き方改革の取組を来年度から取り組もうとしているところ。**

新潟県のポジショニング調査（インタビュー調査）

## 北越工業株式会社

### 新卒・中途希望者や若手社員から良い反響のあった制度・取組と採用活動への効果

時間単位での有給休暇取得は利用率が高く社員からの反応が良い。北越工業で主となる職種が、場所や時間の制約のある難しい勤務体系のため、休暇が充実している点が採用活動時のアピールポイント

- ・ **時間単位での有給休暇**：特別休暇でお盆にまとめて休めることや、時間単位で有給休暇を取得できるので家庭の用事に合わせて働きやすい
- ・ **特別休暇**：工場が一斉に停止させ夏季休暇や年末年始休暇等を設けることで、全社員が長期休暇を取得できる

### 改善点や課題・ハードル（業界課題も踏まえて）

- ・ 工場では製造ライン生産では定員があり、そこに人員が配置されている。そのため1人が退職するとその穴を埋めるのが困難。対策として新卒を多く採用しているが、途中で退職者が出るとなかなか補充できないという実情はある
- ・ 製造方法が特殊であり、多品種少量生産で、1本のラインで違う製品がばらばらに流れてくるような生産方式なので仕事が属人化しやすい
- ・ 工場での製造ラインに従事する社員が多くいる中で、それ以外の職種の社員に対してだけ在宅勤務などを推奨しづらいという壁がある。働きやすい環境を取り入れるために、在宅勤務制度を一部の職種で取り入れたいと思うが、ライン作業との兼ね合いの難しさや、取り入れたとしてもタスク管理や評価等のハードルがある
- ・ 少子化および新潟県からの人材の流出という状況下で、北越工業でも新卒採用・中途採用に苦戦しているため、人材確保が課題
- ・ B to Bの企業のため、知名度が低く、特に学生は知らないことが多く、採用活動には苦戦

### 今後の展望

- ・ 工場の製造ラインでも多様で柔軟な働き方ができればよいと考えているため、多様で柔軟な働き方を目的とした取組を来年度から実施していく予定
- ・ 2023年度にリモートワーク制度を導入予定。全社的にリモートワークを実施することが可能な部署・業務については、事前申請することにより、リモートワークが可能となる

新潟県のポジショニング調査（インタビュー調査）

## ダイニチ工業株式会社

## 会社概要

会社名	ダイニチ工業株式会社			業種	製造業		
基本情報							
本社所在地	新潟県新潟市南区北田中780番地6						
事業所	東京営業所、大阪営業所、東北営業所、その他営業所	従業員数	515名				
設立	1964年4月1日	代表者名	代表取締役社長 吉井 唯				
会社URL	<a href="http://dainichi-net.co.jp">ダイニチ工業株式会社 - Dainichi (dainichi-net.co.jp)</a>						

## 取組状況（○全社員可能 △一部社員可能／事情に応じて可能）

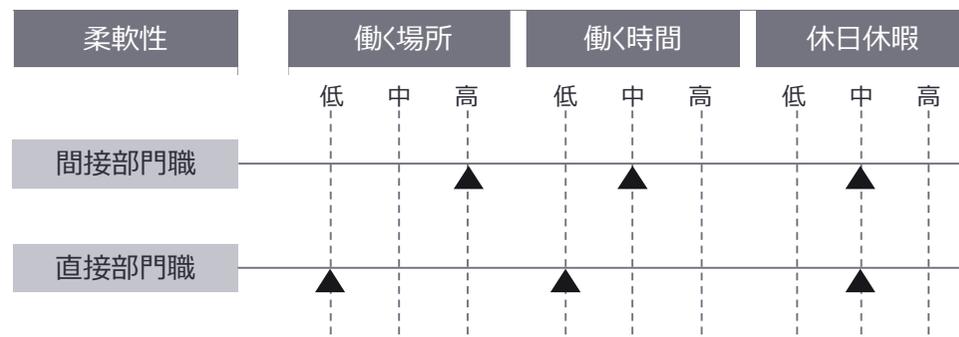
在宅勤務	サテライト オフィス勤務	ハイブリッド 勤務	フレックス タイム	時短勤務	隔日勤務	週休3日	特別休暇	育児・介護 休暇	子育て支援	副業・兼業 OK	スキルアップ 支援
△		△	△	△			○	○	○		

## 事業内容

品質にこだわり、石油暖房機器や電気暖房機器などの暖房機器や、加湿器などの環境機器などの製造・販売事業を展開

- 間接部門である管理部門と営業部門、直接部門である生産部門、開発部門の4部門に分類される
- 開発から生産部門など職種をまたぐ異動あり

## 職種特性（働く場所、働く時間、休日休暇取得を、従業員が選択できる柔軟性の有無）



新潟県のポジショニング調査（インタビュー調査）

## ダイニチ工業株式会社

### 制度・取組状況の概要

社員の意向を尊重しライフスタイルやキャリアに合わせて職種間の異動を行っている。また多能工化により、各営業所で女性が産休・育休を取得したとしても、他部署から補完できるような組織体制を構築。平等性を保つため、在宅勤務／ハイブリッド勤務は推奨はしていないが間接部門は可能

- **在宅勤務**：工場が主体なので推奨ではないが、IT環境の整備をしており、間接部門（管理、営業）は在宅での勤務が可能
- **フレックスタイム制度**：導入可能な部署で希望があればフレックスタイム制度にしている
- **時短勤務制度**：お子様が3歳になるまで適用でき、通常8時半～17時半勤務を最短9時～16時の勤務にできる
- **積立休暇保存制度**：使い切っていない有休休暇を積み立て、病気や介護の際に使用できる制度
- **多能工化への取組**：営業所でやっていた業務を本社に集約し、補い合える組織体制にしたり、研修を手厚くするなど多能工化に取り組んでいる

### 現在実施している制度・取組の背景

- 最初の制度・取組導入を始めたのは、**2014～2015年頃に業績が悪化がきっかけ**。仕事量が減って業績が悪化したが、翌年度予算で残業代が前年度予算と同じだったことに社長が危機感を感じ見直し始めた。
- 以前、営業所の勤務体制は、一営業所に営業の電話対応や修理の一次受付業務を行う女性が1人配属されていた。その女性社員が結婚や出産でやめてしまうと、その営業所で仕事が回らなくなってしまうこと、また人材が育たないことが課題となっていた。そこで、業務が属人化しないように本社にそれら業務を集約し、営業業務や修理の受付業務を多能工化を行った。そこから、会社全体での多能工化を進め、空きが出た部署があった時に他部署から補うなどが可能となっている。部署によってスキルや特性が異なってくるが、そこに対しては、研修を手厚く行っており、生産部門の社員が営業部門に異動になる際は、電話対応の研修を行う等している。結果的に、多能工化で他部署の業務を経験することで、自部門以外に対する理解が深まり、会社全体で1つという意識に変わってきたことで部門間の壁が崩れてきた。営業部門を経験した生産部門の社員がその後、お客様に迷惑がかからないようイメージや意識をもって仕事ができるというよい効果ある。
- 働く場所については、コロナ前からIT環境を整えてきており、社内のシステム部門にも他社と比べて人を多く配置しているため、コロナ禍においての社員の在宅勤務移行にはスムーズに対応ができ、情報漏洩等の懸念もほぼなかった状況。会社として在宅勤務ができる体制は整っており、管理部門と営業部門は在宅勤務が可能。しかし生産部門と開発部門は、機械を使用するため工場現場に行かなければならないという制約がある。
- 働く時間については、フレックスタイム制度が可能な部署により、各部署の希望に応じて柔軟に導入できるようにしている。

新潟県のポジショニング調査（インタビュー調査）

## ダイニチ工業株式会社

### ■ 新卒・中途希望者や若手社員から良い反響のあった制度・取組と採用活動への効果

**多能工化を推し進めることで、会社全体として休暇取得しやすい環境を整備。会社としての一体感も醸成**

- **多能工化推進**：制度を整えたことで若い人の離職率は0.7%～1.8%の幅で推移、かつ下がってきており、定着率の高さにつながっている。退職者が減ったことで人材が安定し、スキルが身についた人材が育っていることで、優秀な集団が出来上がるいいサイクルになってきている
- **ICT推進**：年末調整などの手作業の効率化や、連絡手段としてIT導入したことでコミュニケーションの円滑化が図れている

### ■ 改善点や課題・ハードル（業界課題も踏まえて）

- 開発などの専門知識が必要な部署では、業務内容を分解しづらく、多能工化することが難しい。開発職についた女性が、出産・子育てというライフステージに際し、休暇・復帰がしやすい環境を整えることは課題
- 副業を推進する流れが世の中にはあるが、工場で事故があった場合などに、副業による影響（副業による超過労働によるミス等）なのかどうか、責任の線引きが難しいため、工場ありきの製造業では導入が難しいと考えている
- 在宅勤務や上記の副業など、工場以外の間接部門であれば導入は可能ではあるが、会社全体での平等性に欠けてしまうため、推奨や導入は難しい

### ■ 今後の展望

- 以前に比べて世の中全体に働く人の年齢が上がってきたので、会社としても様々なケースを考慮しなければならないことが増加している中で、時間×場所を柔軟にし、人生のそれぞれの局面で働きやすい選択肢を増やせるようにしていきたい

新潟県のポジショニング調査（インタビュー調査）

## ナミックス株式会社

## 会社概要

会社名	業種		
ナミックス株式会社	製造業		
基本情報			
本社所在地	新潟県新潟市北区濁川3993番地		
事業所	従業員数	699名	
設立	1947年2月	代表者名	代表取締役社長 小田嶋 壽信
会社URL	<a href="http://namics.co.jp">ナミックス株式会社 (namics.co.jp)</a>		

## 取組状況（○全社員可能 △一部社員可能／事情に応じて可能）

在宅勤務	サテライト オフィス勤務	ハイブリッド 勤務	フレックス タイム	時短勤務	隔日勤務	週休3日	特別休暇	育児・介護 休暇	子育て支援	副業・兼業 OK	スキルアップ 支援
○		○	△時差出勤	○			○	○	○	○	○

## 事業内容

絶縁機能、導電機能の製品などの部品製造や、開発研究を行い、日本にとどまらずグローバルな企業に発展

- 中国を皮切りに、アメリカや台湾にも進出しグローバル展開している
- 営業を含む事務部門、経理や総務などの間接部門、現場業務部門に大きく大別できる

## 職種特性（働く場所、働く時間、休日休暇取得を、従業員が選択できる柔軟性の有無）

柔軟性	働く場所			働く時間			休日休暇		
	低	中	高	低	中	高	低	中	高
事務・営業職			▲		▲			▲	
間接部門職			▲		▲			▲	
直接部門職	▲				▲			▲	

## ナミックス株式会社

### 制度・取組状況の概要

製造現場の直接部門以外は、在宅勤務・ハイリッド勤務が可能で、利用している社員も多い。地域の人も利用できる保育園事業を行っており、社員の子育てを支援している

- **在宅勤務・ハイブリッド勤務**：部署により導入しており、半分出社、半分以上在宅勤務でチームを2つに分け、日ごとに交互に出社、在宅を切り替えている
- **時差出勤制度**：保育園の送り迎えがあるなど事情がある場合に時差出勤を認めている
- **育児休暇・時短勤務**：育児休暇の取得が可能で、その延長で子供が10歳になるまで時短勤務利用可能。60歳以降にも時短勤務が可能
- **子育て支援**：事業所内保育園を2016年に開園し、定員100名のうち50名が社員のお子様が入園している状況
- **副業・兼業**：2022年4月から導入。定年後の第二の人生での仕事、また専門的な知識を活かした仕事などで社員から活用されている
- **スキルアップ支援**：海外事業も行っているため外国語研修等も行っている。ほか通信教育補助、資格褒賞制度がある

### 現在実施している制度・取組の背景

- 以前は会社全体として残業が多かったが、**自社の働き方の見直しに取り組んできた**。給与体系も含めて残業過多を改善し、人材の数も増やし、数年かけて1カ月の残業時間を45時間以内に収め、法定を守る体制になっている。また勤続年数10年ごとに1～2週間のリフレッシュ休暇制度がある。
- 働く場所に関しては、コロナをきっかけに部署によってハイブリッド勤務を取り入れ、2チームで日ごとに交互に出社、在宅を切り替えている。今後は働き方の一つとして継続していく予定。
- 働く時間については、フレックスではないが、全社員対象に時差出勤を認めている。また育児中の社員については、子供が10歳になるまで時短勤務が可能としている。また、60歳を超えた再雇用の社員については、体調等に合わせて時短勤務も可能としている。
- **地域の保育事業については、事業計画自体は10年以上前から構想しており、子育てのために退職してしまうことがあったので、社員の働き方の改善や子育てをサポートする目的で事業所内保育園を設けて、社員が子供を預けることを可能にした**。現状は、保育園の定員が100名程度だが、社員の子供が50人、地域の子供が50人入園している。
- **副業・兼業は、第二の人生のために何か見つけてほしいということで昨年2022年4月から導入を始めた**。人生100年時代と言われる中で、仕事だけで人生が終わるわけではないので、その次のプランを社員には考えて欲しいという意図。それで生計が成り立てば尚更よいとも考えている。実際に副業・兼業の内容としては、専門知識を活かし記事を書く、コンサルティング業務などを行っている方がいるようだ。
- 以前はアルビレックスレディースの女子サッカー選手を雇用していた。今はアスリート選手もプロ契約があるが、当時はなかったためバイトするしかない選手が多い中で、元々の付き合いがあったということもあり、働き口として歓迎し、時短勤務を設け、スポーツとの両立を支援。
- スキルアップ支援については、海外事業も行っているため、海外語学留学、外国語研修などを取り入れ、若手のキャリアアップを支援している。また通信教育補助、資格褒賞制度がある。

新潟県のポジショニング調査（インタビュー調査）

## ナミックス株式会社

### ■ 新卒・中途希望者や若手社員から良い反響のあった制度・取組と採用活動への効果

#### 各種取組・制度で全体的な働き方改善を実現、知名度が上がり社員数が増加

- **在宅勤務**：これまでの出社が必須という働く場所の制限が柔軟になったことで、働きやすいという社員からの声が出てきている
- **有給休暇取得奨励日**：全社計画年休を会社の年間カレンダーに織り込み、社内に展開することで休みやすくなっている
- **保育園事業**：本社から事業所内保育園までバスでの子供の送迎を行っており、子供と一緒に出社し帰宅できるため子育て世代からの良い反響がある

### ■ 改善点や課題・ハードル（業界課題も踏まえて）

- 在宅勤務は、間接部門は可能だが、現業部門は難しく、不公平感が拭いきれない。その解消が必要だと考えている。現状の不平等感を埋める施策として、在宅できる人には在宅手当を支払い、現業部門などの現場で働く人にはシフト制を導入し、勤務したシフト時間によってシフト手当を支払っている状況ではある

### ■ 今後の展望

- 人生を考えていく中で、最後に住むべき場所がどこなのか考えたときに魅力ある街として新潟が選ばれればいいのではないかと考えているが、人を呼び込む施策として企業が魅力的になるべきであるので、新潟県が率先して企業が働きやすい環境を整備し、他にはない魅力づくりをしていく必要がある
- 人とのつながり、会社同士のつながりを大事にするというのは社長の考え方でもあり、若い人の採用においては、福利厚生や働きやすい会社の雰囲気などが口コミでつながり、入社したいと思ってくれる母数が増えていっている。新潟県に人材を呼び込むためにも、今後もつながりを大事にしていきたい

## hakkai株式会社

## 会社概要

会社名	hakkai株式会社			業種	製造業
基本情報					
本社所在地	新潟県南魚沼市九日町2845				
事業所	タイ工場、中国工場、メキシコ工場	従業員数	182名		
設立	1967年7月1日	代表者名	代表取締役社長 関 聡彦		
会社URL	<a href="#">hakkai株式会社 新潟県南魚沼市</a>				

## 取組状況（○全社員可能 △一部社員可能／事情に応じて可能）

在宅勤務	サテライト オフィス勤務	ハイブリッド 勤務	フレックス タイム	時短勤務	隔日勤務	週休3日	特別休暇	育児・介護 休暇	子育て支援	副業・兼業 OK	スキルアップ 支援
△		△	△時差出勤	△育児時短			○	○		○	○

## 事業内容

微細加工技術をベースに精密プラスチック金型設計・製作、成形加工、組立加工、自動機及び精密治工具製作を手掛ける

- 技術部（金型設計・製作など）に30%、製造部（成形・組立加工など）に40%、営業部に8%、品質保証に12%、管理部に10%程度が配属されている
- 海外拠点もあり、タイ、中国、メキシコに1,2人程度ずつ駐在員がいる

## 職種特性（働く場所、働く時間、休日休暇取得を、従業員が選択できる柔軟性の有無）

柔軟性	働く場所			働く時間			休日休暇		
	低	中	高	低	中	高	低	中	高
間接部門職			▲		▲				▲
直接部門職	▲			▲					▲

## hakkai株式会社

### 制度・取組状況の概要

間接部門では在宅勤務を導入し、これまで子育て中に時短勤務せざるを得なかった社員が在宅を利用しフルタイムで働くことができることが可能に

- **在宅勤務**：会計や総務など間接部門中心に在宅勤務を実施
- **リフレッシュ休暇制度**：有給休暇の中から5日間連続で休暇取得できる制度
- **育児短時間勤務制度**：子供が小学3年生修了まで利用可能

### 現在実施している制度・取組の背景

- 在宅勤務制度に取組み始めたのきっかけは、**製造業への若手の興味離れによる人材不足と離職率の高さが課題であったこと。様々な人材のライフスタイルに対しても、会社が支援していく必要があると考え、在宅勤務制度導入を始めた。**
- 在宅勤務は2021年4月から開始。当初は原則週1日 +  $\alpha$ 、7月からは原則週1日 or 月4回以内、2022年1月から月2回以内で運用している。制度導入により、ノートPC、モニター、テンキー等の貸与機器を準備。社内ではしか利用できないシステムへのリモートアクセスの準備も行い、現在はLINE WORKSを活用中。また、小口現金を廃止し、出張旅費など都度精算から、サイボウズで立替え申請を行い、給与に上乗せで支払いを行っている。書類の電子化としては、請求書はほとんどが郵送での受領・発行だったがメールに切り替えた。さらに税金の申請と納付を銀行窓口から、電子納付に切り替えた。これにより仕事の在宅化や効率化が可能になった。結婚を機に引越し新幹線通勤となったため育児時短勤務を行っていた間接部門の女性が、育児時短勤務をやめてフルタイムで働くことが可能となり、会社全体でのよい事例となっている。出社が必要な業務以外は、ほぼ在宅勤務を行っている。
- 在宅勤務については、直接部門の社員は難しいが、製造現場の業務の中でも在宅ができる業務もあるため、直接部門についても在宅勤務を進めハイブリッド勤務ができるような環境を整えていきたいと考えている。
- 時短勤務については、育児中の社員に限り利用可能。子供が小学校3年生修了まで利用が可能となっており、女性を中心に現在6名が制度利用中。
- 休暇は、2003年より、「従業員の心身のリフレッシュ」「社内の業務改善・改革」を目的とし、リフレッシュ休暇制度を導入。2022年の取得割合は38.9%となっており、181名中70名が取得している（←コロナウイルスに関連する特別休暇取得の影響で取得割合が低く抑えられた可能性あり）。なお、コロナウイルス感染拡大前の2019年は110名超の社員が取得している。
- 長期間休みに入る社員がいるため、周囲のメンバーにフォローしてもらう必要があり、その結果、仕事の属人化を防ぎ相互フォローできる土壌づくりにつながった。
- 副業・兼業については、社長は自分自身を成長させていくべきというお考えで、各社員の主体性に合わせて副業・兼業を可能としている。

## hakkai株式会社

### ■ 新卒・中途希望者や若手社員から良い反響のあった制度・取組と採用活動への効果

間接部門における在宅勤務推進で仕事の効率化や子育てをしやすくなったという反響あり。また在宅勤務が可能ということで、結婚などのライフステージ変化にも対応できる選択肢を提供

- **在宅勤務**：朝に気持ちに余裕ができた、雪国なので通勤時の事故リスクを低減できるという実際の声が寄せられている。子育てと仕事の両立の実現が可能となった。また結婚に伴う引っ越しによる退職を考えていた社員に対して、在宅勤務で働けるとい選択肢を提示できるようになった
- **リフレッシュ休暇**：休暇取得のしやすさは新入社員の中でも定評がある。長期休暇に入る社員がいる際には、社員同士で相互フォローを行っている

### ■ 改善点や課題・ハードル（業界課題も踏まえて）

- 在宅勤務が可能な間接部門と、在宅勤務が難しい直接部門との不平等感の解消
- 在宅勤務により、過去の資料など、一部データ化されていない書類は定められたルールの上、持ち出しなど行っているが、書類紛失など情報セキュリティリスク管理を強化していく必要があり、共同データベース化を推進しなければならないという課題がある

### ■ 今後の展望

- 様々な働き方の選択肢を取り入れることが離職率低下につながると考えており、直接部門の業務内容を精査して、在宅やハイブリッド勤務でも働くことができる選択肢を増やしていきたいと考えている

新潟県のポジショニング調査（インタビュー調査）

## 小柳建設株式会社

## 会社概要

会社名	小柳建設株式会社			業種	建設業
基本情報					
本社所在地	新潟県三条市東三条1丁目21番5号				
事業所	加茂オフィス、新潟オフィス、田上オフィス、その他営業所		従業員数		
設立	1945年11月	代表者名	代表取締役社長 小柳 卓蔵		
会社URL	<a href="http://n-oyanagi.com">小柳建設株式会社 オフィシャルサイト   小柳建設株式会社 (n-oyanagi.com)</a>				

## 取組状況（○全社員可能 △一部社員可能／事情に応じて可能）

在宅勤務	サテライト オフィス勤務	ハイブリッド 勤務	フレックス タイム	時短勤務	隔日勤務	週休3日	特別休暇	育児・介護 休暇	子育て支援	副業・兼業 OK	スキルアップ 支援
△	○	△	○	○	○		○	○		○承認制	○

## 事業内容

土木・建築事業の他、日本マイクロソフトと協働してHolostruction事業を手掛け、建築現場にICT化を推進

- ・ 浚渫事業や埋蔵文化財支援事業、舗装事業、不動産事業など幅広い事業展開
- ・ 総合職と技術職での2職種で採用、基本的に職種関係なく転勤はありと規定（相談可能）。技術職は設計や施工業務を行う

## 職種特性（働く場所、働く時間、休日休暇取得を、従業員が選択できる柔軟性の有無）

柔軟性	働く場所			働く時間			休日休暇		
	低	中	高	低	中	高	低	中	高
総合職		▲			▲				▲
技術職	▲				▲				▲



新潟県のポジショニング調査（インタビュー調査）

## 小柳建設株式会社

### ■ 新卒・中途希望者や若手社員から良い反響のあった制度・取組と採用活動への効果

将来の不安を取り除くことで若手が働くことに集中できる環境を整備。その効果で、社員自身が会社の広告塔となり、結果求人にも就職希望者が増加

- **金融リテラシー向上施策**：漠然とある社員の金銭的不安を、会社側が払拭する制度を取り入れることでもやもやを晴らし、離職率の抑止に効果的
- **ホロストラクション導入**：業界に先だったデジタルコミュニケーションツールの導入で、建設業界の中でも新しい働き方（移動時間の減少、生産性の向上）を実現
- **衛生パトロール**：女性の視点から現場の環境を改善したことで、総務など管理部門にいた女性社員がきちんと勉強して国家資格を取得し技術部門に異動するなどの実例が創出。建設業界では、女性社員が現場での業務を続けることに対してのハードルがあったが、現場で活躍する女性社員増えることで、「自分も現場で働いてみたい」と思う若手世代の女性の意欲向上にもつながっている

### ■ 改善点や課題・ハードル（業界課題も踏まえて）

- 建設業においては、重機のICT化がトレンドだが、それを取り扱う職人はイメージが追いつかないという課題がある。日本全体でICT化が進んでいるが、働く人はアップデートされず、重機だけがアップデートされているというギャップが出てきている。小柳建設では、ホロストラクションを使用しながら、ICTを導入した重機のシミュレーション（重機を使用した際の危険予知や安全施工）のミーティングを実施していくことで、職人がICTを導入しながらもこれまでと同様の品質水準で現場作業ができるようにアップデートしていきたい
- 建設業界の「3K」のイメージ払しょくを達成することが最大の目的として各種制度・取組の導入を始めているが、別の産業へも派生していけるような取組を今後も増やしていきたいと考えている

### ■ 今後の展望

- 日本全体にICT化が進む中で、デバイス（重機）だけがアップデートされ、使う人（職人）のリテラシーがアップデートされないというギャップを自社のテクノロジーで埋めていきたい
- 建設業界の「3K」のイメージ払しょくを達成することが最大の目的として各種制度・取組の導入を始めているが、別の産業へも派生していけるような取組を今後も増やしていきたいと考えている

新潟県のポジショニング調査（インタビュー調査）

## 株式会社福田組

## 会社概要

会社名	株式会社福田組			業種	建設業
基本情報					
本社所在地	新潟本社：新潟県新潟市中央区一番堀通町3-10 東京本社：東京都千代田区九段北3-2-4 メヂカルフレンドビル				
事業所	新潟本店、中越支店、東北支店その他多数支店、営業所	従業員数	923名		
設立	1927年12月	代表者名	会長 福田 勝之		
会社URL	<a href="http://fkd.co.jp">株式会社福田組 - 100年先も誠実 (fkd.co.jp)</a>				

## 取組状況（○全社員可能 △一部社員可能／事情に応じて可能）

在宅勤務	サテライト オフィス勤務	ハイブリッド 勤務	フレックス タイム	時短勤務	隔日勤務	週休3日	特別休暇	育児・介護 休暇	子育て支援	副業・兼業 OK	スキルアップ 支援
				△育児介護	△		△	○			○

## 事業内容

建設工事の請負、企画、設計、監理およびコンサルティング業務を中心に道路や鉄道など様々なプロジェクトを展開

- 大きく建築と土木の2部門に分けてその中で職種を分類している
- 社員構成割合として建築4割、土木4割、間接部門で2割となっている

## 職種特性（働く場所、働く時間、休日休暇取得を、従業員が選択できる柔軟性の有無）

柔軟性	働く場所			働く時間			休日休暇		
	低	中	高	低	中	高	低	中	高
設計職		▲		▲				▲	
施工監理職	▲			▲			▲		
間接部門職 (営業・事務)		▲		▲					▲

## 株式会社福田組

### 制度・取組状況の概要

#### 現場の完全週休2日を目指し、会社全体で「有給消化推奨日」を設定し休日休暇の充足を目指している段階

- **有給休暇取得奨励日**：有給休暇をできるだけ連休となるように会社として奨励日を設け、早めに社内告知し、計画的に休んでもらうようにしている
- **育児・介護休暇**：女性の出産者が取得率100%となっており、休暇取得できる土壌がある
- **時短勤務制度**：育児や介護などの事情がある人は時短勤務を利用できる
- **スキルアップ支援**：外部の教育施設の受講費用支援を1人1回補助、資格取得時には奨励金と合格祝いを支給

### 現在実施している制度・取組の背景

- 建設業では、現場を4週8閉所というのが原則だが、現場スケジュール等がある中、強制的に現場を閉じると協力会社への業務負担等、影響が大きくなっていくため、現場の週休2日（土日休業）を完全に実現できないという現実がある。そのため、**まずは自社の力でその実現を可能とできるよう、職員間で勤務日や勤務時間を融通し合っ、土日休みが取れなかったとしても4週8日の休みへの取り組みをスタートした。**
- 福田組では、休暇取得推進のため、有給休暇取得奨励日を制度として取り入れている。例えば、木曜日が祝日で金曜日が平日という場合は金曜日を有給休暇取得奨励日にする等、連休にできるような日は奨励日としている。また、奨励日を前もって年間スケジュールに織り込むことで、現場の施工計画を立て易くし、得意先や協力会社への事前に会社として休暇であることを伝えやすいようにしている。年末年始やお盆休暇についても、休暇促進のメッセージを会社として発信するようにしている。
- 働く場所については、施工監理や現場の職人は、在宅やサテライト勤務は難しい。現場で図面を書く業務や、現場支援等のオフィスワーク業務に限っては、現場から夕方戻って在宅での作業は可能かもしれないが、現時点では行っていない。
- 働く時間については、フレックスタイムや裁量労働制も検討したが、現場があるため全職種に適応は不可。担当する業務内容によっては、リフォーム事業は土曜は出勤で金曜日休み等もあるため、働く時間については現状組織的に取組ができていない状況であり、今後の課題だと考えている。
- 子育て中の社員については、小さな子供がいると働く時間の制約があるため、時間の融通が利く職種に就くことが可能。
- スキルアップについては、建築および土木の必須取得の資格があり、外部の教育機関で1人1回まで会社で資金補助して資格取得の支援を行っている。また、合格したら、合格の難易度により金額が異なる奨励金を出し、社員のモチベーションを保っている。

新潟県のポジショニング調査（インタビュー調査）

## 株式会社福田組

### 新卒・中途希望者や若手社員から良い反響のあった制度・取組と採用活動への効果

#### 有給休暇取得奨励日など休暇を取りやすくなる制度は社員からの反響あり

- **有給休暇取得奨励日**：飛び石になっているような年間スケジュールの日をあらかじめ奨励日として設定。会社としての休暇日を設定し社内外に共有することで、現場の施工計画を立てやすく、現場勤務者も休暇を取得が容易となる

### 改善点や課題・ハードル（業界課題も踏まえて）

- 4週8閉所だけでなく、それ以上に休暇が取れることを目指している。以前は祝日現場に出ることが当たり前だったが、「有給消化推進日」の設定により、休日休暇取得が増えているが、さらに充実させていく必要がある
- 採用時に勤務地や転勤を気にする人も多い。しかし全国で仕事を均等に受注することは難しく、新潟県以外で仕事が発生すれば人材が必要となり転勤が発生する。地域採用や地域職制度なども行っているが、平均的にならすことはできないため、総合職は転勤の可能性はあることは致し方ない。また会社としては、若い人が転勤で、色々な地域で業務を経験するのも人材育成の観点からは良いのではないかと考えている側面もある。転勤のネックを補填するために、独身の社員については、アパート等を借りても自己負担が少ないように家賃補助を行っている。また、既婚で単身赴任者には、休暇に自宅に帰る費用の負担を行っている。独身の若い人からも、地元に戻る費用を負担してほしいという声もある

### 今後の展望

- 転勤に対するマイナスの部分プラスに転じていけるような施策として、赴任先から地元へ帰省する交通費補助について、独身者にも適用するなどの拡充を行ってきたい

## 株式会社ホテル泉慶

## 会社概要

会社名	株式会社ホテル泉慶			業種	宿泊・飲食サービス業		
基本情報							
本社所在地	新潟県新発田市月岡温泉453番地						
事業所	白玉の湯 泉慶、白玉の湯 華風、華風 別邸 越の里			従業員数	正社員：220名 パート：100名		
設立	1967年10月			代表者名	代表取締役社長 飯田 武志		
会社URL	<a href="#">新潟・月岡温泉 自家源泉の宿 白玉の湯 泉慶 公式HP (senkei.com)</a>						

## 取組状況（○全社員可能 △一部社員可能／事情に応じて可能）

在宅勤務	サテライト オフィス勤務	ハイブリッド 勤務	フレックス タイム	時短勤務	隔日勤務	週休3日	特別休暇	育児・介護 休暇	子育て支援	副業・兼業 OK	スキルアップ 支援
				○				○		△容認	○

## 事業内容

## 「エメラルドグリーン」の湯」で知られる月岡温泉月岡温泉に3つの大型旅館を運営

- 営業部（フロント課・予約課）、総務部（総務課、仕入管理課、施設管理課）、調理部、客室部（お部屋清掃やパブリックスペースの清掃・管理）の4つの部がある

## 職種特性（働く場所、働く時間、休日休暇取得を、従業員が選択できる柔軟性の有無）

柔軟性	働く場所			働く時間			休日休暇		
	低	中	高	低	中	高	低	中	高
サービス職	▲					▲		▲	
バックオフィス職	▲					▲		▲	

## 株式会社ホテル泉慶

### 制度・取組状況の概要

長時間労働になりがちな宿泊業界の中で、業務内容の見直し・効率化を図り、管理職の意識改革の徹底により、従業員の残業時間を削減。またシフトを細分化することで、就労時間の選択肢を増やし、従業員が家庭の都合に合わせて働けるように

- **勤務時間の細分化**：30分単位、1時間単位でシフトを細分化し、最適な人員配置により、個々の都合に合わせた勤務時間の選択肢を提供
- **時短勤務**：子育て中や家庭の事情がある場合など、開始時間や退勤時間を早め専用のシフトを組んで時短勤務が可能としている
- **スキルアップ支援**：月1の接客研修や、資格取得のための交通費や受験費などを会社が負担

### 現在実施している制度・取組の背景

- 2019年4月に働き方改革への取組を本格的に開始。理由としては、コロナ前の2019年は採用は売り手市場で、他業種も含めて人材確保の競争が激化しており、**労働条件を見直していかないと、新卒採用者を確保することが難しいという危機感があったため。**
- 労働条件の見直しに当たっては、長時間労働が当たり前という概念が宿泊業界に定着してしていたため、まずは労働時間の見直しに着手。全国の宿泊業の8～9割は中抜けというシステムを未だに行っており、朝から晩まで働いているようなブラックのような働き方をしている業界。例えば、朝早くから出勤し、昼頃に休憩して4時間くらい家に帰り、また15時からお出迎えのために出勤し夕食、後片付けというような働き方。そのため、ホテル泉慶では、バックオフィス業務においては、不要な業務を精査し、アナログなデータ管理や集計、支払いや帳簿関係の管理などのDX化を進めた。そして、フルサービスの接客業務では、固定化していた朝から夕方と昼から夜までの2パートの勤務シフトを廃止。30分単位、1時間単位での細分化したシフトを作成し、勤務時間の短縮を実現。人員配置の最適化などを行い、残業時間の削減を行った。そのおかげで、休暇も取りやすくなり、労働環境が改善。
- また、子育て世代など家庭の事情がある社員に対しては、勤務時間を調整して（勤務時間を早める、休憩時間を削るなどで、拘束時間を調整）、個々人の都合に合わせて働くことが可能にしている。今後このような取組を徐々にブラッシュアップさせていきたいと考えている。
- 働く場所については、バックオフィスの総務部も含めて、全社員入社しなければならない業務が多い、在宅やハイブリッド勤務等は基本難しい。
- スキルアップについては、月に1回東京からマナー講師を招いた接客研修の実施や、資格取得のための交通費などを会社が費用負担して支援を行っている。

## 株式会社ホテル泉慶

### ■ 新卒・中途希望者や若手社員から良い反響のあった制度・取組と採用活動への効果

#### 宿泊業界でも高い水準の給与待遇と勤務時間における働きやすさで、他業種にも匹敵する採用競争力をアピール

- **給与・待遇**：新潟県内の宿泊業界ではトップレベルであり、賞与も手厚く支給できている点は、他社にはない強み
- **勤務時間の短縮**：残業上限月45時間に設定し、個々の家庭の事情などある場合には30分単位でシフトを調整が可能。業界ならではの長時間労働を改善している点は若い人を呼び込む際の大きなアピールポイントに繋がっている

### ■ 改善点や課題・ハードル（業界課題も踏まえて）

- 宿泊業は現在コロナからの回復期でありインバウンドの増加が言われているが、新潟のような地方にはまだすぐには観光客やインバウンドは戻ってこないと考えており、本格的な回復期まで人材確保等を行っていかなければならない
- 最近入社する社員の傾向として、よく考えていて真面目な人が多いが、一方でコロナ禍で学生生活を送ってきた弊害で明らかに対人的なコミュニケーションが上手ではない。コロナ禍で人に接する機会が少なかったが、対人的な仕事がしたいと思い、宿泊サービス業に就職してみたものの、就業してから人と接することにストレスを感じるというミスマッチが起きており、離職率が高くなってしまっている

### ■ 今後の展望

- 給与の賃上げを第一目標に取り組んでく
- 現在公休数が月7日のため、1日増やし、給与もそのままに月の休日8日を目指していく

新潟県のポジショニング調査（インタビュー調査）

## NSGグループ（福祉・介護事業領域）

## 会社概要

会社名		業種	
NSGグループ		福祉・介護業 *今回のインタビュー対象 (学校教育、学習支援業、学術研究・専門・技術サービス業、建設業、不動産業、情報通信業、生活関連サービス業・娯楽業、その他産業)	
基本情報			
本社所在地	新潟市中央区古町通二番町495番地 (株)NSGホールディングス		
事業所	従業員数	12,892人※パートアルバイト含む (2022年12月現在)	
設立	1976年11月 (2012年4月 (株)NSGホールディングス設立)	代表者名	代表 池田 祥護
会社URL	<a href="#">NSGグループ</a>		

## 取組状況 (○全正社員可能 △一部正社員可能/事情に応じて可能)

領域区分	在宅勤務	サテライト オフィス勤務	ハイブリッド 勤務	フレックス タイム	時短勤務	隔日勤務	週休3日	特別休暇	育児・介護 休暇	子育て支援	副業・兼業 OK	スキルアップ 支援
NSG グループ	△			○	○		△	△	○	○		○
福祉介護					○		○	○	○	○		○

## 事業内容

## 学校教育事業や医療・福祉・介護・健康・スポーツ事業など13にも及ぶ領域にて多岐にわたる事業を展開

- 地域を「世界一豊かで幸せなまち」にすることを目指して、「人」「安心」「仕事」「魅力」をキーワードに、地域を活性化する事業の創造に民間の立場から取り組んでいる。当グループは事業活動を通して地方創生に取り組むとともに、幸せな社会のモデルを示し、日本の各地域、国際社会に貢献していきたいと考えている
- 安心して老いることのできる社会・ノーマライゼーション理念の実現・豊かな人間性の育成を目標に掲げ、福祉・介護事業を展開
- 福祉・介護事業の職種には総務や経理など事務部門と現場業務部門がある

## 職種特性 (働く場所、働く時間、休日休暇取得を、従業員が選択できる柔軟性の有無)

柔軟性	働く場所			働く時間			休日休暇		
	低	中	高	低	中	高	低	中	高
現場業務職	▲					▲		▲	
事務職	▲					▲		▲	

新潟県のポジショニング調査（インタビュー調査）

## NSGグループ（福祉・介護事業領域）

### 制度・取組状況の概要

※以下、事業領域が多岐に渡るため、福祉・介護事業領域での取り組みの一部を紹介

勤務場所は制限がある業種であるため、休日・休暇と勤務時間を柔軟に

- **週休3日制度**：福祉事業所4つで実施中。1日の労働時間を長くするため給与はそのまま休曜日数が増える。従業員からの需要もあり合理的な制度
- **時短勤務制度**：夜勤だけの勤務雇用を実施することで、事情により働けない時間がある従業員を組み合わせることでシフトを回せるようになる
- **特別休暇**：事業部門所によりリフレッシュ休暇やバースデー休暇を導入

### 現在実施している制度・取組の背景

- 現在地方は高齢化が進み産業も衰退。新潟も公共事業や建設業が減り、製造業の向上も海外へ移転し、産業が衰退している中で、地方の産業で残っており、雇用を救っているのは介護産業だと考えている。しかし、国の介護保険制度により介護報酬が決められているため、介護事業者が介護職員の給与を上げることは難しく、特に小規模事業所は、全国どこでも最低賃金となっている。NSGグループでは、複数の事業を展開しているため、グループ全体として福祉事業に補填し、幹部候補人材等の給与水準などを東京と同様程度の水準を確保している。
- 介護・福祉業界全体は近年人手不足の状態であり、資格が必要な職種であることも相まって人材を集めるが困難な状況。それは、NSGグループ福祉・介護領域も同様で、新卒からの応募に限られるため、パート等でシフトを補わなければならないような状況。一方で、保育士については充足している。
- そのような状況の中で、人材を確保していくためにはまず給与を上げたいが、国の介護保険制度により資金面の制限があることから難しい。そのため、シフトをうまく回すことで「週休3日制」の導入や「夜勤だけの時短勤務雇用」の導入など、休日・休暇と勤務時間の面で柔軟にするという施策を打っている。介護は24時間勤務で夜勤もある職種だが、夜勤明けはその次の日が睡眠に充てられてしまうため、体力や家庭の都合で夜勤をやるのが難しい・やりたくない人もいる。しかし、1日あたりの労働時間を延ばし、休みを1日増やすと休日が充足するため、週休3日制を取り入れている。休暇や時間を充足させ、個人の持っている理想の生活が充実するようにサポートすることで、人材の流出を抑えようとしている。
- 休日休暇についても、事業部門によっては、リフレッシュ休暇やバースデー休暇を導入している、ただ、このような取組は、小規模事業者では難しいかもしれない。NSGグループ福祉・介護領域では事業部門が複数あって相互にサポートし合うことで上記制度・取組が導入できるが、小規模事業所だけの介護福祉団体では、休暇で人員に穴が開くと補い合えず、まとまった休暇を取得することが難しく、シフトを回すことも困難だと思う。
- また子育て・介護支援についても、国の介護保険制度によりそもそも介護事業単体で黒字化させることだけで精一杯の中で、さらにベビーシッター料や保育園料を資金的に支援するなどは、どこかの保育施設と提携するなどしないと難しい。

新潟県のポジショニング調査（インタビュー調査）

## NSGグループ（福祉・介護事業領域）

### 新卒・中途希望者や若手社員から良い反響のあった取組と採用活動への効果

#### 週休3日制度や中途採用時の東京との賃金差を埋める制度・取組が人手集めへの良い効果に

- **週休3日制度**：国の介護保険制度で給与・待遇をなかなか上げられない業種ながら、給与はそのままに、休日が1日増え週に3日まとめて休めることで自身のプライベートを充実できると好評
- **東京と同水準の賃金支給**：東京などの県外からの中途入社者は、新潟ではさらに賃金水準が下がってしまうことを懸念するため、東京と同水準の賃金により、人材呼び込みに効果がある

### 改善点や課題・ハードル（業界課題も踏まえて）

- 国の介護保険料の範囲で資金が決まる仕組みなので資金繰りが潤沢ではなく、給与待遇や福利厚生面を向上させることが難しい
- 場所の柔軟性を実現するための大きな課題として、ITやロボット導入で体力面などのフィジカル的な問題を解消してくれるかどうかだと考えているが、ヒューマンタッチ（人に接する介助等）の部分は、やはりロボットなど導入に限界があると考えている。また、導入費用としても高いので導入時点で赤字になることは避けられない
- 新潟県の平均給与は東京の6割ほど、かつ新卒の初任給も上がってきている中で新潟は経済が回ってなく、生活水準として県外の若者を呼び入れるのに難しい状況

### 今後の展望

- 介護業に就いてもらい、なんとかモチベーションを保ちながら仕事に従事する環境を作りたい（その仕組みを国も含めて官民で整備していくべきだと考えている）
- 人生かけてやる仕事が新潟にないということで転出超過しているなら、やりがいを感じられる会社を自分たちで作ればよいという考えでスタートアップ企業支援をしており、それを今後も継続していきたい

新潟県のポジショニング調査（インタビュー調査）

## 株式会社オスポック

## 会社概要

会社名	株式会社オスポック			業種	情報通信業
基本情報					
本社所在地	新潟県十日町市馬場癸1536番地157				
事業所	従業員数	123名			
設立	1987年4月	代表者名	代表取締役社長 中川 一郎		
会社URL	<a href="http://osppoc.com">株式会社オスポック-株式会社オスポック (osppoc.com)</a>				

## 取組状況（○全社員可能 △一部社員可能／事情に応じて可能）

在宅勤務	サテライト オフィス勤務	ハイブリッド 勤務	フレックス タイム	時短勤務	隔日勤務	週休3日	特別休暇	育児・介護 休暇	子育て支援	副業・兼業 OK	スキルアップ 支援
○	○	○	○	○			○	○			○

## 事業内容

「ITでつなぐ人と暮らし」をテーマに、ソフトウェア設計やアウトソーシングサービスなどを展開

- エンジニア職での募集（事務職や営業職の採用はなし）

## 職種特性（働く場所、働く時間、休日休暇取得を、従業員が選択できる柔軟性の有無）

柔軟性	働く場所			働く時間			休日休暇		
	低	中	高	低	中	高	低	中	高
エンジニア職			▲			▲			▲
バックオフィス職		▲			▲				▲

新潟県のポジショニング調査（インタビュー調査）

## 株式会社オスポック

### 制度・取組状況の概要

在宅勤務やサテライトオフィス勤務を活用し、業務に合わせて働く場所を柔軟に。また在宅勤務はコロナをきっかけに本格導入し、現在では社員の約2割が在宅勤務をしている。県外からの新卒社員の経済的負担を軽減するために、家賃補助や奨学金返還支援制度で若手を支援

- **サテライトオフィス**：十日町市の街中にサテライトオフィスを設置。雪の日や自宅でリモートワークができない業務担当部門の社員が活用中
- **フレックスタイム制度**：入社2年目以降利用可能。コアタイムは10時～15時
- **特別休暇制度**：土日含めて1週間以上（最長10日）のリフレッシュ休暇取得が可能
- **家賃補助**：県外等からの遠地出身者が通勤のためアパートを借りた場合に入社してから10年間補助
- **奨学金返還支援制度**：入社時点で奨学金の返済が残っている人に対し、最長6年間奨学金返済を支援

### 現在実施している制度・取組の背景

- 働き方の改革に取り組む前、**時間外労働が特定の社員だけ多い時期があり、根本的にその課題を改善していかななくてはと考え始めたのがきっかけ**。オスポックでは、仕事で最大のパフォーマンスを出すためには、プライベートが充実していなければならないと考えている。そのプライベートとは、家族の健康も含めて充実していることだと思っている。そこで時間外労働を削減し、これまで残業代として使っていた費用を有意義に使うと検討した結果、賃上げもひとつの使い方ではあるが、奨学金返還補助や家賃補助に充て、賃上げとは違う形で社員を支援する方に費用を充てようと各種制度を整え始めた。
- また、情報通信業では、1箇所に集まり決められた時間内で勤務するような働き方ではないため、労働時間＝成果ではない。そのため、業務に集中できることが大事。集中できるというのは、各社員に合った働き方ができることではないかという仮説の元、働き方改革を推進している。
- 働く場所については、コロナ禍において、本社での在籍率を減らすために在宅勤務を全社員に向け導入。現在は社員の約2割が在宅勤務を行っている。本社に出社する必要があるれば出社、必要がなければ在宅でよしとしている。本社は市内から12km程離れた高原の山の中のため、公共交通機関を利用しての出社は難しいため、十日町市内（街中）に自社専用のサテライトオフィスを構えている。自宅でリモートワークができない業務担当部門の社員、通勤時間を短縮してプライベートな時間を確保したい日、雪の日など社員の多様なニーズに合わせサテライトオフィスを利用して働くことができる。
- 働く時間については、フレックスタイム制を導入しているがその中でコアタイムを設定している。育児中の社員については、子供が3歳になるまで時短勤務で働くことも可能。
- 有給休暇取得においては、10月の付与日から半年経つと毎月部署に社員の取得日数を周知し、声掛けをするようにしており、その成果として、取得率が少しずつ上がってきている。
- 奨学金返還支援制度や家賃補助については、会社が公共交通機関を使って通勤できないので、県外の人オスポックに就職するとなると、まずは家と車を用意しなくてはならない。そこに奨学金返済となると経済的負担が大きくなってしまいうため、最初の経済負担が軽くなるように金銭的補助を行っている。

新潟県のポジショニング調査（インタビュー調査）

## 株式会社オスボック

### ■ 新卒・中途希望者や若手社員から良い反響のあった制度・取組と採用活動への効果

奨学金返還支援制度や家賃補助による経済的支援を学生にアピール。社内イベントやクラブ活動も積極的に行い、入社した人が定着する取組も実施中。また在宅勤務やサテライトオフィス勤務については、通勤時間が長かった社員から反響あり

- 若手社員への経済的支援（家賃補助・奨学金返還補助）：県外からの若手社員や理系以外の学生等、学生を広く受け入れるための支援として準備
- 特別休暇制度・有給休暇：休暇が取得しやすい点は、採用活動におけるアピールポイント
- 在宅勤務：特に豪雪の際に、在宅できるのは良いという声が社員から寄せられている

### ■ 改善点や課題・ハードル（業界課題も踏まえて）

- 仕事が属人化している側面がある。休暇取得の仕組みはできており、全社員取得できるが、その人しかできない仕事を持つ社員が休暇に入ると業務に穴が開いてしまう。ただ休みを取れる制度を用意するだけでなく、属人化の改善や業務量の見直し等の仕組みをつくらなければならないと感じている

### ■ 今後の展望

- 今日やるべきタスクをしっかりとできたということに対して賃金制度をフィットさせていきたい
- 社員だけでなく家族の健康も大事なので健康経営について考えながら意識を高く持っていけるようにしたい
- 賃金をもっと上げていけるような仕組みを会社として作っていきたい
- 制度の充実だけでなく、制度が上手に活用できるよう業務改革、職場改善も行っていきたい

END