

参 考 リ ン ク

厚生労働省 多様な働き方の実現応援サイト

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/tayou/>

厚生労働省 愛知働き方改革推進支援センター

<https://hatarakikataikaiku.mhlw.go.jp/consultation/aichi/>

あいちワーク・ライフ・バランス推進協議会

あいちワーク・ライフ・バランス推進運動2022

<https://famifure.pref.aichi.jp/aichi-wlbaction/>

名古屋市ホームページ

働き方改革の推進(事業向け情報)

<https://www.city.nagoya.jp/jigyoku/category/387-1-6-10-0-0-0-0-0-0.html>

発行元

名古屋市経済局産業労働部労働企画室

〒460-8508 愛知県名古屋市中区三の丸三丁目1番1号

TEL 052-972-3146

本事業は、名古屋市より株式会社パソナが受託し、運営しています。

2023年2月発行



私 た ち の 新 し い 働 き 方



OUR NEW WAY OF WORKING

令和4年度

多様で柔軟な働き方導入支援事業
アドバイザー派遣事例集

INDEX

「新しい働き方」とは	02
テレワークについて	03
短時間・少日数	05
正社員制度について	
フレックスタイム制について	07
変形労働時間制について	09

導入事例

テレワーク	
株式会社 RCC	11
日本システム開発 株式会社	13
株式会社 ビジネスサポート	15
株式会社 丸天産業	17

短時間・少日数正社員制度	
瀧上建設興業 株式会社	19
株式会社 鳥重商店	21
有限会社 名北飯店	23

フレックスタイム制	
株式会社 GO ALL OUT	25
株式会社 Park Inn	27
みどりケアサポート 合同会社	29

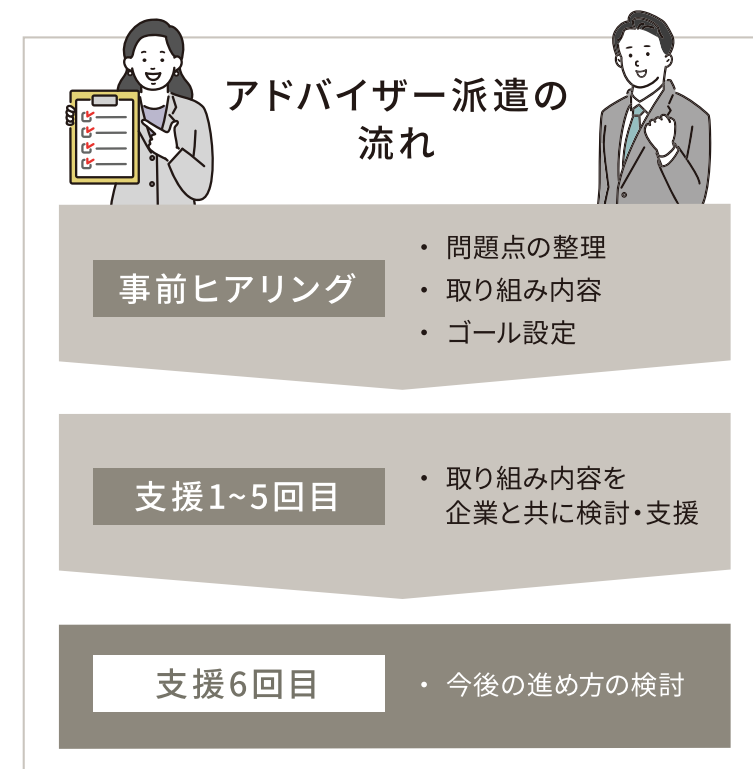
はじめに

昨今の労働を取り巻く環境においては、少子高齢化の進行に伴う生産年齢人口の大幅な減少が見込まれ、また育児・介護・病気等の治療との両立など、働く方のニーズが多様化しております。こうした状況の中で当地域の経済を支える中小企業が持続的に成長するためには、多様化する従業員の働き方に対するニーズに対応できる環境を整備することが重要であると考えております。

このため、本市は市内中小企業等を対象に、多様で柔軟な働き方の制度導入・活用に向けた課題整理や助言を行う専門家（アドバイザー）派遣事業を実施してまいりました。

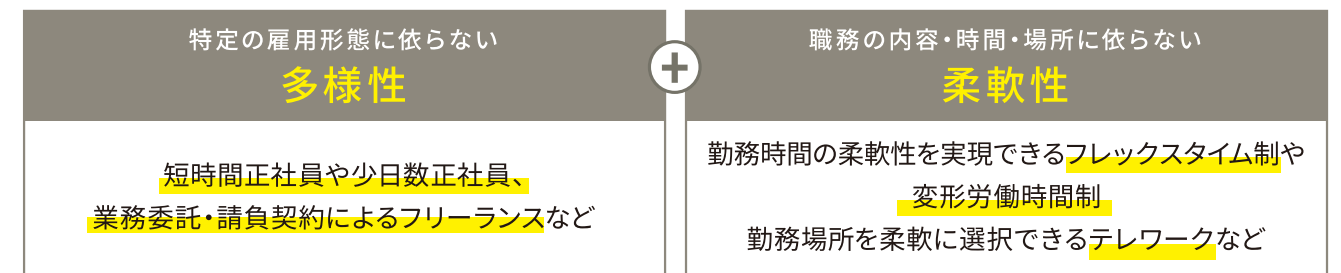
本事例集では、多様で柔軟な働き方に関する制度の導入・活用ポイントと、令和4年度の専門家派遣事業にご参加いただいた10社の取り組み事例を取りまとめておりますので、多様で柔軟な働き方の制度の導入・活用に向けて取り組まれる際の参考としていただけますと幸いです。

令和5年2月
名古屋市経済局産業労働部労働企画室



『新しい働き方』とは

生産年齢人口の減少により人材確保が困難になっていくことが予想される中、誰もが直面する可能性がある育児や介護、病気等の治療と仕事との両立をはじめ、働く時間や場所に制約のある方も働き続けられ、活躍できる「新しい働き方」を取り入れることは、人材の採用・定着のために重要であるといえます。では、その「新しい働き方」とはどのようなもののでしょうか。



テレワークとは

テレワークとは「情報通信技術(ICT=Information and Communication Technology)を活用した時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方」のことで、Tele(離れて)とWork(仕事)を組み合わせた造語です。

雇用型テレワークとしては、自宅で働く「在宅勤務」、移動中や出先で働く「モバイル勤務」、本拠地以外の施設で働く「施設利用型勤務」があります。

自営型テレワークとしては、小さなオフィスや住まいをオフィスとして活用して働く

SOHO(Small Office/Home Office…スモールオフィス・ホームオフィス)や内職副業型勤務があります。

テレワークの導入により対応できる課題

自然災害や移動の制限により交通機関が麻痺状態、従業員が出社できないため業務がストップ。

家族の転勤や遠方の家族を介護するための転居などにより、ベテラン従業員が退職してしまう。

テレワークを導入することで、会社に出勤しなくても仕事ができるので、業務の支障を最小限に抑えられる。

テレワークを活用することにより、場所にとらわれず働くことができるので、仕事を辞めずに働き続けることができる。

テレワークの主な形態

雇用型

企業に勤務する被雇用者が行うテレワーク



・在宅勤務

自宅を就業場所とするもの



・モバイル勤務

施設に依存せず、いつでも、どこでも仕事可能な状態なもの



・施設利用型勤務

サテライトオフィス、テレワークセンター、スポットオフィス等を就業場所とするもの

自営型

個人や個人事業者が業務委託で行うテレワーク

・SOHO (Small Office/Home Office)

小さなオフィスや自宅で、受託した委託業務を行う働き方で、業種としてはライターやプログラマー、デザイナー、Web制作などがある。

・内職副業型勤務

誰でも簡単に取り組みやすい仕事を中心に受ける働き方で、業種としては商品のパッケージングや検品などがある。



テレワーク導入のステップ

Step1	導入の目的を明確化する
Step2	実施範囲の検討 (対象者・対象業務・実施頻度の検討)
Step3	労務管理とルール作り (労務管理制度の確認、賃金、教育訓練)について検討する
Step4	ICT環境の整備
Step5	セキュリティ対策
Step6	推進のための評価と改善
Step7	運用のルールの改訂/テレワークの改善・拡充

テレワーク導入・運用時に留意すべきポイント

コミュニケーション不足

従業員同士や上司と必要な情報が共有されず、トラブル発生時などに意思の疎通が難しい。

コミュニケーションツールを活用

WEB会議システムやビジネスチャットなどのコミュニケーションツールを活用し、日常的にコミュニケーションの機会をつくることが重要。

時間管理・労務管理

勤務時間とそれ以外の時間との区別がつけづらく、長時間労働になりやすい。

システムへのアクセス制限

長時間労働防止のために、システムへのアクセス制限が有効。システムを使える時間に制限をかけておけば、残業や休日出勤する事態も防ぐことができる。

人事評価

勤務状況を間近で見ることが難しいため、成果に至るまでのプロセスを評価しづらい。

評価制度の見直し

評価基準や評価方法が曖昧な評価制度を、成果と行動をバランスよく取り入れた、わかりやすい評価制度へ見直し、上司・部下の納得度を高めることが大切。

テレワーク導入・運用・評価制度について

株式会社 RCC	11
日本システム開発 株式会社	13
株式会社 ビジネスサポート	15
株式会社 丸天産業	17

短時間・少日数正社員制度とは

育児・介護等と仕事を両立したい従業員、決まった日時だけ働きたい求職者、定年後も働き続けたい高齢者、キャリアアップをめざすパートタイム従業員等、様々な人材に、勤務時間や勤務日数をフルタイム正社員よりも短くしながら活躍してもらうための仕組みです。

短時間・少日数正社員制度導入により対応できる課題

子育てや親の介護を理由に、有能な従業員が辞めていく。

フルタイムで雇用するほどの仕事量がないが、良い人に長く勤めてもらいたい。

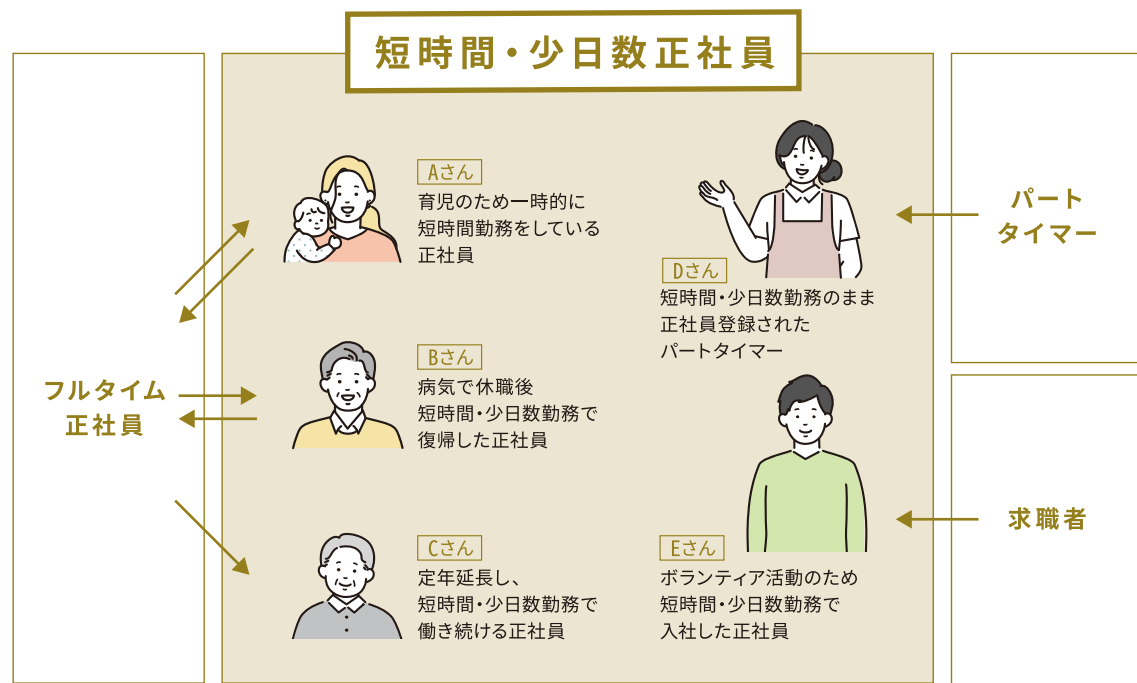
ベテラン従業員が定年退職となり、優れた技術や知見を失ってしまう。

制度を適用することで、育児や介護による離職を防ぎ、育児や介護と両立しながら働くことを支援できる。

パート・アルバイトよりも長期・安定的に働きたい人や意欲・能力が高い人を獲得できる可能性が広がる。

定年後の余暇を楽しみながら、正社員としてモチベーションを失わずに働き続けることができる。

短時間・少日数正社員の一例



短時間・少日数正社員制度導入のステップ

Step1	導入の目的を明確化する
Step2	役割(職務内容、適用期間、労働時間)を検討する
Step3	労働条件(人事評価、賃金、教育訓練)について検討する
Step4	将来的なフルタイム正社員への復帰・転換について検討する
Step5	制度を導入し、周知する

短時間・少日数正社員制度導入・運用時に留意すべきポイント

制度の周知・浸透

制度利用に対して、周囲の従業員や顧客から理解や協力を得られない。

制度に対する当事者意識の形成

説明の機会を設け、制度利用者や周囲の従業員や顧客に理解してもらい、多くの従業員が利用できるものにする。

制度の形骸化

時間を短縮しても仕事量や内容が変わらない。

内容及び業務量の見直し

適した内容及び勤務時間に見合う業務量の仕事を再配分し、職場全体の業務を見直す。

昇進・昇格

低い評価になりやすく、昇進・昇格が大幅に遅れる。

評価の考え方を開示

勤務時間内で達成できる成果を上司・部下間であらかじめ共有しておくことが大切。

フルタイムから一時的に制度利用する場合のキャリア形成

フルタイム正社員への復帰を念頭に置いた仕事の配分がされなくなったり、制度利用者のキャリア形成が阻害される。

認識の共有化

人事部門、管理職、制度利用者のそれぞれが、キャリア形成に関する考え方を明確にし、三者で認識の共有を行うことが重要。制度利用者が円滑にフルタイム正社員に復帰できるような環境を整備することも重要。

短時間・少日数正社員制度導入・運用について

瀧上建設興業 株式会社	19
株式会社 鳥重商店	21
有限会社 名北飯店	23

フレックスタイム制とは

フレックスタイム制は、一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、従業員が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることにより、生活と業務との調和を図りながら効率的に働くことができる制度です。

労働時間の調整を行うことができる期間が延長され、より柔軟な働き方の選択が可能となりました。

フレックスタイム制の導入により対応できる課題

毎日ではないが、時々育児・介護や通院で遅刻・早退が発生する。

水・金曜日は早く退社して、大学院の公開講座や趣味のサークルに通いたい。

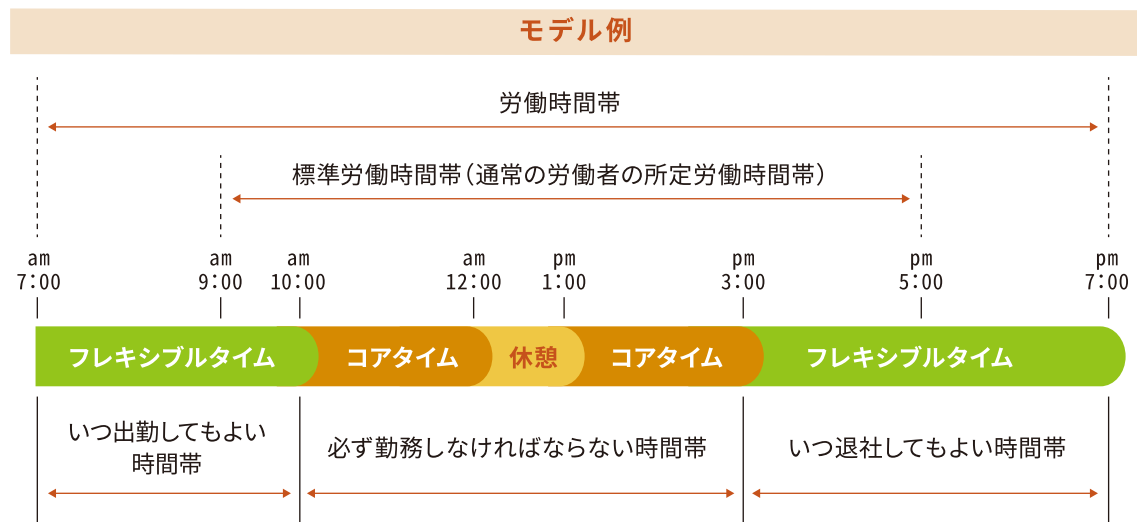
繁忙期と閑散期の業務量の差が大きく、繁忙期の残業時間が多くなってしまう。

仕事と生活の調和をはかることができ、また通退勤時のストレス軽減につながる。従業員はリフレッシュした状態で仕事に取り組めるようになる。

多様な価値観に対応できるため、採用時の大きなアピールポイントになり、優秀な人材の確保や定着を実現できる。

業務量によりその日の業務時間を個人単位で調整ができるため、無駄な残業を防ぐことができ、身体的な疲労も軽減することができる。

フレックスタイム制の一例



清算期間・・・働く時間を調整できる期間、最大3ヵ月
フレックスタイム制において従業員が働く時間を調整できる期間で、清算期間の中で所定労働時間に達するように日々の労働時間を調整します。

フレックスタイム制導入のステップ

Step1	対象者を決定する
Step2	清算期間やコアタイムなどを検討する
Step3	就業規則に規定する
Step4	労使協定を締結する
Step5	労働基準監督署へ届出
Step6	制度を導入し、周知する

フレックスタイム制導入・運用時に留意すべきポイント

コミュニケーション不足

従業員によって出退勤時間が異なる場合、職場内でコミュニケーション不足になりがち。

社内ルールの見直し

従業員のすべてが揃うコアタイムの設定や始業・終業時に、メールやチャットで知らせるといったルールを決定。

勤務管理の複雑化

業務の必要に応じて、指定する勤務時間帯での勤務や残業を命じることが難しくなる。

就業規則や勤怠ルールの整備

業務の必要に応じて、早出・残業をお願いしなければならない可能性を想定した、就業規則や勤怠ルールの整備が必要。就業規則や勤怠ルールに定める上では、従業員にきちんと説明し、同意を得ることが不可欠。

制度の形骸化

取引先対応などのため、結果的に通常の労働時間制と始業時刻・終業時刻が変わらない。

適用する職種や範囲の明確化

制度を適用する従業員の範囲を明確にし、労働時間に対する意識低下、取引先へのサービス低下などマイナスの影響が出ないように、業務フローや管理者のマネジメント力向上を図る必要がある。

フレックスタイム制導入・運用について

株式会社 GO ALL OUT	25
株式会社 Park Inn	27
みどりケアサポート合同会社	29

変形労働時間制とは

変形労働時間制とは、労働時間を月単位・年単位で調整することで、繁忙期等により勤務時間が増加しても時間外労働としての取扱いを不要とする労働時間制度です。

変形労働時間制には、1ヶ月単位の変形労働時間制、1年単位の変形労働時間制、さらに従業員が30人未満の小売業、旅館、料理店、飲食店に限り、1週間単位の非定型的変形労働時間制があります。

変形労働時間制の導入により対応できる課題

繁忙期と閑散期の業務量の差が大きく、最適な人員配分が難しい。

繁忙期の生産性は高いが、閑散期の生産性が上がりづらい。

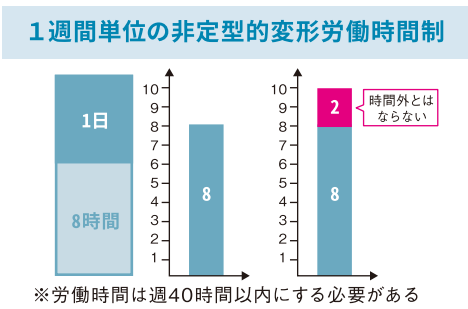
仕事の状況に応じて働く時間を変えることができるため、効率的な人員配分ができ、人件費を一定化することが期待できる。

閑散期の労働時間を短縮することで生産性の維持・向上につながる。
※労働生産性(算出例)
付加価値÷総労働時間
従業員も時間を持て余すことなく、メリハリをつけて働くことができる。

変形労働時間制の種類

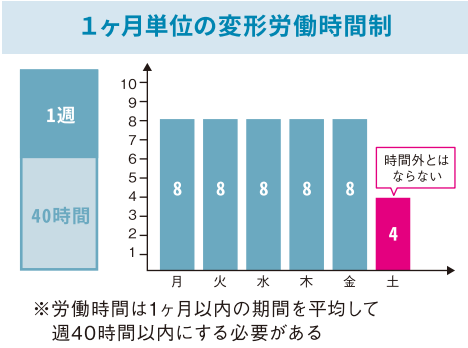
1週間単位の非定型的変形労働時間制

従業員が30人未満の小売業、旅館、料理・飲食店が1週間単位で毎日の労働時間を柔軟に調整できる制度
ただし、労働時間は週40時間以内にする必要がある



1ヶ月単位の変形労働時間制

1ヶ月以内の期間を平均して週40時間を超えなければ、1日8時間、週40時間の労働時間を超えても残業とはみなされない制度



1年単位の変形労働時間制

1ヶ月超から1年以内の期間を平均して労働時間が週40時間を超えないことを条件に労働時間を調整できる制度

変形労働時間制導入のステップ

Step1	従業員の勤務実績を調査
Step2	対象者や労働時間等を決定
Step3	就業規則の見直し
Step4	労使協定の締結
Step5	労働基準監督署へ届出
Step6	従業員への周知
Step7	制度の適正な運用

変形労働時間制導入・運用時に留意すべきポイント

勤怠管理の複雑化

日や週によって異なる所定労働時間を持つため、煩雑な作業が増える。

勤怠管理システムを導入

変形労働時間制に対応した勤怠システムを導入。随時勤務状況の確認が可能で、労働時間も自動計算。

定めた内容は原則変更不可

顧客の要望や予定されていたイベントの中止など、突発的な理由により出退勤時間を変更できない。

就業規則に記載

就業規則や労使協定で定めた変形労働時間制の内容は、原則変更不可のため、予測が可能な程度に具体的な変更事由を、就業規則で定めておく。

残業時間の発生

変形労働時間制を上手く調整したつもりでも、結局は残業代が発生してしまったというパターンは少なくない。

ルールに従った残業時間の算出

残業時間と所定労働時間を相殺することは不可。また所定労働時間を自由に繰り下げたり、繰り上げたりすることもできない。
また残業時間にも上限が定められており、1ヶ月単位の場合、月45時間、年360時間となり、1年単位の場合、月42時間、年320時間となる。

繁忙期の健康管理

変形労働時間制では、繁忙期に労働時間が長くなってしまいう日が続くため、体調管理が厳しくなる。

法定労働時間の厳守

所定労働時間が法定労働時間を超えないように就業規則を定め、長時間労働になりがちな業種（警備員、高速バスやトラックの運転手など）では、従業員の日々の体調を管理するシステムの導入が必須。

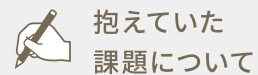
新事業所の設立に向けたテレワークの環境整備

株式会社 RCC

住所	〒463-0062 名古屋市守山区長栄13番19号		
従業員数	17名	資本金	100万円
業種	医療・福祉業	創業	2016年
HP	https://rcc7855.jimdofree.com		



企業ご紹介 株式会社RCCという社名の由来は、地域包括ケア「Regional Comprehensive Care」の頭文字からきています。ご本人、ご家族、地域の方と専門職でチームを組んで「生きがい」や「自分らしい暮らし」の探求をお手伝いします。



抱えていた
課題について

新事業所の設立に向け、場所が異なる働き方を可能にするためにすでに導入しているテレワークをより活用したいが、現在は多くの従業員が出社を希望しており、定着していない。また、テレワーク勤務中は、プロセスの評価が難しいと感じるため、新しい人事評価制度を整えたい。



課題の
ピックアップ

01

テレワークが定着していない

新しい事業所の設立など業務拡大に向け、多様な働き方を可能にしたい。特に、コロナ禍を機に導入したテレワークは、従業員から「出社したほうが仕事がしやすい」との声もあるため、テレワークに対する抵抗感を払拭し、理解を深めたい。

02

業務の属人化を解消したい

業務が属人化しており、担当者でないとわからないことが多い。顔が見える環境であれば、すぐに確認ができ業務は円滑に進むが、テレワークではすぐに確認にくいことも抵抗感につながっている。この機会に業務マニュアルを整備したい。

03

テレワークに対応した人事評価制度がない

現在の人事評価制度では、上司が勤務態度などで評価する方式であるため、勤務状況が見えづらいテレワーク勤務者の評価が難しいと感じる。また、従業員の納得が得られにくい懸念もあるため、テレワークに適した人事評価制度を整えたい。

アドバイザーは
ここを見る！
～課題の解決に向けて～



テレワークなどの新しい働き方を導入する際は、従業員にしっかりした方向性を示しましょう。実際に従業員がテレワークを体験し、利便性を感じることで、利用意識やモチベーションを高める結果につながります。



取り組み

01

テレワークセンターの試験的利用

テレワーク勤務にどのような支障があるかを検証するため、試験的に最新のテレワークツールが整っている「あいちテレワークサポートセンター」内で業務を行った。日々の情報共有方法が課題として挙がったが、グループウェアなどのクラウドツール上で共有する改善案が出たことで解決につながった。また全員がテレワークを体験したことで利便性が伝わり抵抗感が薄まった。

02

業務の棚卸とネットワーク上でのマニュアル化

各自で業務の棚卸を行い、内容を見える化したうえで業務の割り振りを見直し、階層と職種別に役割を明確化した。また、ネットワーク上で業務をマニュアル化し、全従業員が確認できるようにすることで、テレワーク中も対面時と変わらない業務が可能となった。

03

人事評価制度の策定

個人ごとに組織目標を達成するためにどう行動するかを目標値とし、その達成度合いで評価する方法に改善したことで、テレワーク中の従業員にも適切な評価が可能になった。また、自己評価をしたうえで上長と面談し、双方で進捗を確認することで、自身の行動と組織の成果が結びつき、参画意識や意欲の向上につながった。

アドバイザーからの
ポイント



グループウェアなどのクラウドツール利用は働きやすさだけでなく、企業が自然災害などの緊急事態に遭遇した場合において、事業資産の損害を最小限にとどめ早期復旧を可能とするためのBCP(事業継続計画)などのリスク管理にも効果が大きいです。



達成した
結果

テレワークを有効活用し、 「70歳まで安心して働くことができる企業」へ。

テレワークに対応できるようネットワーク上のマニュアルや評価制度を整備し、全員が実際に体験したことで「今後もテレワークを利用したい」との評価を得られ、定着につながったと感じている。さらに、テレワークを上手くPRすることで新規採用も実現した。今後も有効に活用し、自社の目標である「70歳まで安心して働くことができる企業」を目指す。

企業の声



代表取締役 伊藤 健 様

「会社のことは経営者が」という意識が強く、ツール導入や制度整備など多くの業務を抱え込んでしまっていたところ、アドバイザーに「業務の棚卸を行い、分担するべき」とご指摘いただき、自分だけで解決しなくてもいいと気づけたことが成果だと思っています。今回取り組んだ働き方の見直しは、業務拡大のための大きな一歩になったと感じています。

テレワークの活用を推進するための「人事評価制度」

日本システム開発 株式会社

住所 〒450-0001
名古屋市中村区那古野1丁目47番1号
名古屋国際センタービル9F

従業員数 432名 資本金 4,900万

業種 情報通信業 創業 1985年

HP <https://www.nskint.co.jp>



企業ご紹介 日本システム開発は1985年に名古屋で創業した独立系ソフトハウスです。「エンタープライズ系システム開発」と「組み込み系システム開発」を事業の軸としています。研究開発や新技術習得にも力を入れています。

抱えていた課題について

働き方改革の一環として、テレワークができる環境を整備しているが、活用できていない部署もある。全社共通の人事評価制度もないため、今後テレワークの活用を推進した際の評価が難しいと感じている。

課題のピックアップ

01

部署によるテレワーク頻度の差異

部署内の8割がテレワークを実施している部署がある一方、ほとんど活用できていない部署もある。部署間のテレワーク実施頻度の差異をなくし、従業員が感じる不公平感を払拭したい。

02

全社で共通した人事評価制度の設定

全社共通の人事評価制度はなく、多岐に渡る職種ごとに異なる評価基準、項目による人事評価が行われている。テレワーク勤務の評価方法も社内共通ではなく、「テレワーク勤務は評価が難しい」と考える管理者もいる。

03

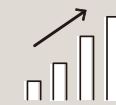
テレワークを活用する環境整備

テレワークの活用が進むことで従業員同士のコミュニケーションが不足することが懸念されるため、並行して対策を講じたい。

アドバイザーは
ここを見る！
～課題の解決に向けて～



テレワークの活用を推進するにあたり、正當に評価するには業務の進捗と成果が十分に確認できていることが重要になります。やるべきことが明確になっているか、業務の進捗がわかるようになっているか、部下とのコミュニケーションが取れているかなど、テレワークでも運用できる人事評価制度を構築していきましょう。



取り組み

01

各部署の評価基準と洗い出し

テレワークを活用できている部署、できていない部署でどのような特性があるかをヒアリング調査し、取引先や担当業務によって評価基準が異なることを把握した。また、テレワークを活用できている部署は、部下とのコミュニケーションが良くなっていることが判明した。

02

全社で共通した人事評価制度の設定

テレワークの活用已成功している部署が用いている評価方法をベースに全社共通で運用できる制度を検討し、役職ごとに同一の基準を設けた評価シートを作成した。また、テレワーク勤務の評価にも対応できるよう、業務の進捗と成果をそれぞれ評価することとした。

03

インターネットを活用した設備の充実

IT企業の強みを活かして、オフィスを模した簡易的な「メタバース空間」を用意し、全社員が今何をしているかを視覚に確認できるようにすることで、テレワーク中でも出社時と同じようにコミュニケーションを取れる環境を整備した。また、オンライン上で自学習できるeラーニングシステムも併せて導入し、テレワークだけでなく自学習にも取り組みやすい環境となった。

アドバイザーからの
ポイント



全社的にテレワークの活用を推進するには、各部署でテレワークが行われていることを前提として認識する必要があります。そのうえで、出社時と変わらず従業員同士がコミュニケーションを取ることができ、管理者が業務の進捗管理と評価を行える環境・制度を整えることが重要になります。

達成した
結果

テレワークの活用を推進する人事評価制度と環境を整備。

テレワーク推進をきっかけに、職種の垣根を超えた共通の人事評価制度と、従業員がストレスなく仕事ができる環境を整備することができた。今後は全部署でテレワークを活用できる見通しがついた。

企業の声



代表取締役 伊藤 健文 様

当社は若手従業員が多く、テレワークなどの、多様で柔軟な働き方の推進を重要視していました。まだまだ道半ばですが、今回の活動で、さまざまな問題点に対してのアプローチ方法が見つかったと思います。今後入社していただく新しい仲間にも働きやすい環境をアピールしていきます。

従業員のITリテラシーを高め、テレワークを促進する

株式会社 ビジネスサポート

住所	〒450-0005 名古屋市東区東桜1丁目3-7ヒシタビル4F		
従業員数	550名	資本金	1,500万円
業種	その他(サービス業)	創業	2006年
HP	https://bssp.co.jp		



企業ご紹介 自動車運行管理業を営む企業です。安全・安心と上質なホスピタリティをご提供することで、皆様から厚い信頼をいただき、さまざまな車両の運行管理を任されています。

抱えていた 課題について

事業拡大に伴い、働く場所に制限なく勤務するためにテレワークを導入したが、属人的な業務やITリテラシー（ITに関連する理解力や対応力）が低い従業員がいるため、活用ができていない。また、テレワークに対応した人事評価制度がないことも課題を感じている。

課題の ピックアップ

01

ITリテラシーが低くテレワークが活用できない

テレワーク導入にあたり、顧客情報や従業員の面談記録を蓄積するためのITツールを導入したが、ITリテラシーが低い従業員もあり、有効に活用できていない。そのため、テレワーク機材の使用方法や情報セキュリティの教育が必要だと感じている。

02

業務の標準化ができていない

採用時に確認した本人の経験や能力にあわせて業務を割り当てていたため、業務が属人化しており、担当者でないとわからない業務がある。そのため、誰でも同じ手順で業務ができるよう、どこからでもアクセスし確認できるマニュアルを作成したい。

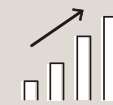
03

人事評価制度がテレワークに対応していない

営業職や事務職など、職種は多岐にわたるが、どの職種でも同じようにテレワークを活用したい。現状、職種によってはテレワーク時に現在の人事評価制度で対応できないため、全社共通の制度を導入したい。

アドバイザーは
ここを見る！
～課題の解決に向けて～

組織的にテレワークを促進するためにはIT人材の育成が必要になります。社内に優秀なIT人材がいることでITリテラシーが低い従業員に対し教育を行うことが可能になります。



取り組み

01

「IT人材」の育成で組織全体のITリテラシーを高める

特定の従業員にIT経営の推進方法を学ぶ「ITコーディネータ ケース研修」を受講してもらい、ITツールなどの利活用の推進・支援ができる「IT人材」を育成した。IT人材がITリテラシーの低い従業員に対し、テレワーク機材利用の注意点や情報セキュリティ面での教育を行うことで、テレワークの促進につながった。

02

業務の標準化のためのマニュアル管理システム

属人化していた業務を見える化し、全従業員がネットワーク上で確認できる「マニュアル管理システム」の導入を行った。紙媒体でのマニュアルは静止画でしか手順を記載できずわかりづらい業務もあったが、動画で業務手順を確認できるようにしたことで、出社の有無問わず全従業員が同じ手順で業務を行うことができるようになった。

03

テレワークに対応できる評価シートと評価基準の導入

多岐に渡る職種に対応できる目標管理評価シートを導入し、勤務時間・業務内容に左右されず評価できるようになった。目標設定時は上司と部下で面談を行い、「業務を行う際、工夫していること」など詳細にヒアリングし、個々に合った目標を設定する。また、テレワークでも正當に評価するために日々の進捗状況の確認とあわせ、定期的な面談を行うこととした。今後、全社に周知し運用を試みる。

アドバイザーからの ポイント

ネットワーク上でマニュアルを確認できるようにする利点は、動画で業務手順が確認できることです。これにより、テレワーク中でも動画マニュアルで業務手順を簡単に確認できます。

達成した 結果

事業拡大に備えた、テレワークの環境整備。

IT人材による全社的なITリテラシーの底上げと、ネットワーク上のマニュアル整備により、テレワークを推進することができた。また、新人事評価制度を導入したことでテレワークをした際にも適切に評価できるようになった。

企業の声



経営企画室 伊藤 顕 様

もともとDXの推進なども経営企画室で担っており、多様で柔軟な働き方を推進することは組織を拡大させるためにも重要なことだと感じました。自社の成長期ということもあり、働き方も含め、従業員一丸となって成長できる環境づくりを目指します。

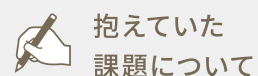
テレワークを有効活用するための制度整備

株式会社 丸天産業

住所	〒460-0008 名古屋市中区栄5-10-34		
従業員数	52名	資本金	4,800万円
業種	卸売業	創業	1950年
HP	https://www.maruten.co.jp		



企業ご紹介 創業70年の名古屋市の老舗企業です。オフィスのリニューアルやデザインなどのコンサルティングを行っております。



抱えていた
課題について

2023年の新社屋移転を契機に、テレワーク環境を整備したい。しかし、テレワークを円滑にするための環境整備とテレワーク勤務者に対応する人事評価制度の導入に着手できていない。



課題の
ピックアップ

01

テレワークを推進するための環境整備ができていない

出社しないと対応できない業務や社内申請手続きがあり、出社を選んでも従業員が多い。そのため、テレワークでも申請手続きが可能なシステムを導入し、業務のオンライン化を目指したいが、費用などの課題があり滞っている。

02

テレワークに対応できる人事評価制度の模索

営業成績や売上で評価する従来の人事評価制度では、テレワーク勤務者を正に評価できるか不安があった。営業成績や売上加え、個々の能力やパフォーマンスなどにじた目標達成のプロセスも合わせて評価できるようにしたい。

03

新しい取り組みに対する従業員の不安

テレワークによるコミュニケーション不足などが生じ、業務が円滑に進まなくなるなど従業員から不満が出ないか危惧している。人事評価制度の刷新を行う際に、従業員からの意見や課題を抽出し解決できる体制を整えたい。

アドバイザーは
ここを見る！
～課題の解決に向けて～



人事評価制度を変えるには、企業理念や会社の成り立ちを踏まえる必要があります。また人事評価制度は給与とも密接な関係にあるため、長期的に取り組み、変更の主旨を適切な方法で従業員に伝えましょう。



取り組み

01

人事管理クラウドシステム導入による環境整備

費用面などの課題から導入できなかった人事管理クラウドシステムを、経済産業省のIT導入補助金を活用して導入した。これまで出社しないと対応できなかった社内申請手続きをオンライン化でき、テレワークの推進と労務管理の時間短縮などにつながった。

02

目標管理に基づく人事評価制度

デザイナー職など営業成績や売上などで評価できない職種も含めて統一的に評価するため「MB0(目標管理制度)」を全社的に導入した。テレワークは勤務態度まで確認しづらいことを踏まえ、考課者が従業員と定期的にコミュニケーションを取り、個人ごとに目標とプロセスを評価することで従業員の能力開発や人材育成にもつなげることができる制度とした。また、制度の刷新にあたり、全従業員に説明会を実施し、必要に応じて個人面談を行うことで従業員の不安要素を取り除くことに努めた。

03

相談窓口の新設で従業員の不安を払拭

新しい制度を導入・運用するにあたり、従業員からの意見や課題に対応する相談窓口を人事部内に新設した。窓口担当者が従業員一人ひとりの声に真摯に向き合い、対応することで従業員の不安を払拭し制度への理解をさらに深めることができた。

アドバイザーからの
ポイント



テレワーク環境の整備には、機器の購入や各種システムの導入などに費用がかかりますが、それらに対応した行政などの各種補助金を活用することができます。新たな取り組みを実施する際には、目的に応じた補助制度がないかを確認しましょう。



達成した
結果

新しいシステムの導入と人事評価制度の刷新で、 よりテレワークを利用しやすい環境づくりができた。

人事管理クラウドシステムを導入したことで社内申請手続きのオンライン化が進み、従業員のテレワーク活用が更に進んだ。また、人事評価制度を刷新したことで、場所や時間に関わらず、従業員の目標やプロセス、達成方法などを可視化でき、適切な評価ができるようになった。

企業の声



総務人事部 主任 川端 佑哉 様

多様で柔軟な働き方を考える上で、変化は軋轢を生み出す可能性もあります。その変化が従業員にとって、ただの「枷」であってはならないと感じ制度整備を進めました。もちろん導入時はさまざまな意見がありましたが、担当が根気よく対応し、従業員同士で理解しあうことが非常に重要であると感じました。

将来を見据えた働き甲斐のある職場環境の構築

瀧上建設興業 株式会社

住所 〒466-0064
名古屋市昭和区鶴舞2丁目19番22号

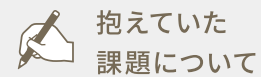
従業員数 48名 資本金 1億円

業種 建設業 創業 1965年

HP <https://takigami-kk.co.jp>



企業ご紹介 設立以来50年以上の長きにわたり、主に東海エリアで鉄道や道路などの橋梁の架設・補修・補強を専門に行ってきました。



抱えていた
課題について

若手従業員に長く働いてもらえるように、従業員にとって魅力的な職場づくりをしていきたい。喫緊の課題である長時間労働の是正に加え、結婚・出産・介護などのライフイベントをこれから迎える若手従業員が、安心して働くことができるような環境を整えたい。



課題の
ピックアップ

01

働きやすい職場にするための新たな勤務制度の導入

育児休業制度の利用実績はあるが、将来的に想定される介護や病気治療と仕事の両立にも対応できるよう、さまざまな働き方ができる勤務制度を検討し働きやすい職場を目指したい。

02

2024年法改正に向けた長時間労働の是正

現状、時間外労働は全従業員平均して月40時間を超え、現場勤務になると月60時間程になる。2024年4月に「時間外労働の上限規制」が建設業に適用されることもあり、業務を見直し、大幅な工数削減を実行していきたい。

03

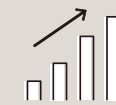
若手従業員の定着に向けた職場環境の整備

近年、高卒の新入社員の早期退職やメンタルヘルス不調を訴える若手従業員が増えてきた。建設現場ではさまざまな年代や職種の人が力を合わせて作業する必要があり、慣れない若手従業員には体力面・精神面の負担が大きいと考えられる。早期退職やメンタルヘルス不調の予防に向けた取り組みを取り入れたい。

アドバイザーは
ここを見る！
～課題の解決に向けて～



長時間労働の是正は、若手従業員の定着を促す職場環境の整備に直結します。長時間労働の要因を洗い出し、その解決策を見出すことが必要です。また、将来を見据えた新たな勤務制度の導入は、従業員の定着率向上や採用時の企業イメージ向上につながり、優秀な人材を確保する上でも有利に働きます。



取り組み

01

短時間正社員制度を含む「育児・介護勤務制度」の整備

育児休業制度の導入がスムーズにいった経緯を踏まえ、要介護状態の家族を介護するために、改正された「育児・介護休業法」を基本に会社独自の「育児・介護勤務制度」の整備を進めた。また定期的な通院など、病気治療と仕事の両立を可能とする短時間正社員制度も早期に整備する方針を決定した。

02

現場のIT化と書類のデジタル化による、残業時間の大幅削減

残業時間を削減するための方策として、出勤簿や精算業務などの書類のデジタル化、現場ではタブレットなどを活用したペーパーレス化、360度カメラ・3Dスキャナ投入など、IT活用による業務効率化を推進し、残業時間を現在より大幅削減できる見通しがついた。

03

若手従業員の定着率向上を目指す「メンター制」の検討

入社5年目までの若手従業員にヒアリングを行ったところ、現場によっては相談できる先輩や同僚が少なく、精神的不安が大きいことがわかった。そこで所属する部署以外の、年齢や社歴が近い年上の先輩が後輩をサポートする、「メンター制」の導入を検討した。

アドバイザーからの
ポイント



今後、さらに社会の高齢化が進むと、企業は介護や病気治療と仕事の両立を可能とする制度が必要になります。定期的な通院や介護の必要の有無などの状況により、短時間勤務とフルタイム勤務を柔軟に選択できる制度にすると、若手従業員が長期で働くイメージを持ちやすくなります。



達成した
結果

ストレスの少ない職場環境に、
将来を見据えた多様で柔軟な働き方を整備。

「育児・介護勤務制度」などライフステージの変化に合った働き方の導入と、「時間外労働の上限規制」適用に対応するため残業時間削減の道筋を立てることができた。今後は若手従業員の離職を防ぐ、メンター制の導入など、さらに働きやすい職場づくりを目指していく。

企業の声



管理部 部長 山本 正貴 様

今回のアドバイザーとの活動を通じて、いままでの「建設会社の当たり前」にとらわれない働く環境づくりが必要と感じ、ペーパーレスやITシステムの利用などで負担を、制度整備によって不安を減らすことができたのではないかと思います。これからも従業員にとってより良い働き方を推進していきます。

変革する「チーム」を創り出すことの大切さ

株式会社 鳥重商店

住所 〒453-0855
名古屋市市中村区烏森町7丁目297番地

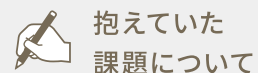
従業員数 168名 資本金 1,000万円

業種 小売業 創業 1955年

HP <http://www.torisige.co.jp>



企業ご紹介 当社は、鶏の持つ無限の“優しさ”を真摯に享受し、鶏文化に生きる方々の発展・繁栄に貢献するため、多種多様のノウハウを培ってきました。鶏の総合商社として、卸売りのみでなく、飲食店も経営しております。



抱えていた
課題について

当社が運営する食鶏加工工場と飲食店の人材の採用と従業員の定着に課題を感じている。定着率向上のため、従業員にとって働きやすい制度を導入したい。



課題の
ピックアップ

01

新規採用のために採用プロセスを見直したい

転職サイトに掲載している求人票の閲覧数が著しく少なく、応募が来ない。採用につながっても短期間で離職するなど、採用後のミスマッチに課題を感じているため、採用プロセスを見直し新規採用につなげたい。

02

個々の従業員の状況に合わせた働き方の模索

食鶏加工工場と飲食店では、従業員の定着率の低下に課題を感じている。定期的に通院が必要など、フルタイム勤務が難しいという理由で退職する場合もあり、定着率向上のため、個々の従業員の状況に合った働き方を模索したい。

03

新しい働き方の運用における不安

短時間勤務など従業員に合わせた働き方を導入するにあたり、業務内容によっては制度を「活用できる従業員」と「活用できない従業員」がいるため、働き方の違いにより従業員同士の不満ができるのではないかと、コミュニケーションに支障が出るのではないかと不安を感じていた。

アドバイザーは
ここを見る！
～課題の解決に向けて～



病気の治療や介護をしている従業員も利用できる短時間正社員制度の導入により、従業員の定着につながります。また、時間に制約のある優秀な人材の採用も可能になります。重要なのは「制度の利用条件」「業務量や評価などフルタイム勤務の従業員との違い」を明確にすることです。



取り組み

01

募集要件の見直しと募集人材像「ペルソナ」の作成

食鶏加工工場の募集要件の見直しとして、勤務時間に着目し早朝からの勤務だけではなく勤務開始時間に段階をつけることから始め、求人票に反映したところ応募があった。また、採用後のミスマッチによる早期離職などを防ぐため、求める人材像を一から見直し、趣味や価値観・行動・特性なども含めた募集人材像である「ペルソナ」を作成した。「ペルソナ」により、採用したい人物像が具現化され、採用基準を明確化することができた。

02

短時間正社員制度の導入による「働きやすさ」へ

定着率向上のため、従業員との面談を実施し、「働き方」に関する意見を集めた。その結果、フルタイムで勤務したい従業員だけでは無いことがわかり、「短時間正社員制度」の導入を決定した。就業規則を修正後、トライアル期間を設け「パートタイム勤務の従業員との違い」を明確にし、本格的な運用に舵を切る。

03

「働き方」チームを作り課題の解決へ

短時間勤務正社員制度を導入するにあたり、副社長と労務担当でチームを作り、従業員からの意見を聞くことに重きを置いた。また、チームによる制度利用者のケアも行うこととし、迅速に課題解決ができる体制を整えた。

アドバイザーからの
ポイント



短時間正社員制度を導入後、制度利用者への風当たりが強くないように、企業側が制度利用者と他従業員のケアをしっかりと行いましょう。



達成した
結果

短時間勤務正社員制度を活用することは、 会社をひとつのチームへと変えていく。

短時間勤務正社員制度の整備を進めることは、人材の採用・定着率の向上につながると感じている。求人票の精査によって応募もあった。今回、チームで動いたことで経営陣と従業員の距離が近くなり、「一体感」が生まれた。これからも会社一丸となって課題に対応できる環境を構築できたことが非常に大きな成果だと思う。

企業の声



取締役 副社長 羽田野 瞳 様

今回のアドバイザーとの活動は労務担当者とのチームで行いました。その成果として、いままで当たり前と凝り固まっていた働き方を変革するために経営者だけではなく、より正しい現場の声が重要だと実感しました。働き方を考えることは会社を考えること、常に良い変化を行うためにこれからも改革を続けたいと思っています。

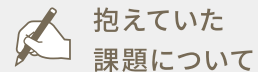
これからの飲食店の「働き方」を考える

有限会社 名北飯店

住所	〒462-0023 名古屋市北区安井1-34-23		
従業員数	20名	資本金	500万円
業種	飲食業	創業	1965年
HP	https://meihokuhanten.jp		



企業ご紹介 昭和40年より餃子の美味しい町中華のお店として、地域の方々に応援していただいております。通販サイトにてうす皮餃子も販売しております。



抱えていた
課題について

今後の事業拡大を見据え、店舗の生産性向上と慢性的な人手不足の解消が急務であったが、求人への応募が少なく、新人教育にも時間を要するという課題があり対応できていなかった。



課題の
ピックアップ

01

安定的な労働力の確保に向けて

慢性的な人手不足で、求人を出しても反応が良くない状況が続いている。「多様で柔軟な働き方」を導入することで応募を増やし定着率を上げ、さらには従業員の生産性を向上させるための方法を検討したい。

02

調理スタッフの教育コストを下げる

調理をする上で調味料の量や火を通す時間などが長年の経験や勘で行なわれている。新人にはやって見せながら教えているが、安定した味を提供できるまでに多くの時間を要し、長時間労働にもつながっている。もっと効率よく育成できるようにしたい。

03

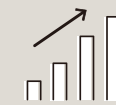
正社員の価値観の変化による「働き方」の見直し

「フルタイム勤務でなるべくしっかりとした給与を払うべきだ」というのが当たり前だと思っていた。しかし、社内で意見を聞いてみると「もっと勤務時間は短くて良い」「もう少し自由なシフトがありがたい」など経営側と従業員の間意識のギャップがあり、見直しが必要と感じていた。

アドバイザーは
ここを見る！

～課題の解決に向けて～

新たな勤務制度を導入するためには、まずは現状の勤務体制や業務フローをしっかりと確認することが重要です。勤務体制や業務フローを検証後、問題点を洗い出し、その解決方法を見出した上で、今後の経営方針や経営戦略に適した、新たな勤務制度の導入を目指していくことがよいでしょう。



取り組み

01

生産性向上のための設備投資と経営計画

まず業務の細分化と作業の切り分けを行い、熟練の技術を必要とせず機械導入に移行できる業務を抜き出し、設備投資による効率化を進めた。また今後3年間の「経営計画表」を作成し、明確になった「必要な人材」や「足りない要素」を踏まえた採用計画と勤務制度の整備を進めることとした。

02

調理の「動画マニュアル」「作業標準表」「訓練計画表」を作成

調味料の量や加熱時間などまで細かく記載した「作業標準表」を作成し、分かり易く、安定した味が提供できる体制を整えた。また、鍋の振り方などの動きをいつでも確認できるよう「動画マニュアル」も作成し、指導する側の負荷を軽減。調理スタッフごとに訓練計画表を作成し、いつまでに何を作れるようになるか？のイメージを共有することで目標達成意欲が生まれ、教育期間の短縮につながった。

03

短時間・少日数正社員制度などの多様で柔軟な働き方の整備

販路拡大の営業活動などフルタイムで毎日出勤しなくても良い業務には「少日数正社員制度」を適用できることがわかり、制度整備を進めた。また、作業の効率化を図り、シフト管理の見直しを進めることで店舗スタッフを想定した「短時間正社員制度」の導入も検討することとした。

アドバイザーからの
ポイント

育児や介護など、働く時間や日数が限られるため、正社員として働くことが難しい人がいます。新たな勤務制度の導入は、今までの制度では雇用できなかった、有能な人材を確保する道が開けます。



達成した
結果

「小さな飲食店」の「大きな変化」、 変わりゆく時代と働き方を乗りこなす。

現状の業務フローの見直しができ、特に時間を要していた新人教育においては技術の視覚化・言語化・数値化による品質の安定化と効率化が実現できた。それに伴い、求職者や従業員が求める「働き方」の導入も可能となり、いままでアプローチできなかった層へ採用の間口が広がった。

企業の声



代表取締役 近藤 誠 様

飲食業界は職人の世界というイメージもあり、経営側もそれが払拭できていなかったのですが、今回の「働き方」視点のアドバイスはとても新鮮でした。既成概念にとらわれず、もっと美味しい料理をもっとたくさん提供するための「働き方」を従業員共々考えていきたいと思います。

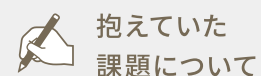
フレックスタイムを軸にした働き方を取り入れる

株式会社 GO ALL OUT

住所	〒453-0044 名古屋市市中村区鳥居通4丁目5		
従業員数	3名	資本金	100万円
業種	飲食業	創業	2007年
HP	https://toricafe.com		



企業ご紹介 イタリアンレストラン「toricafe」を経営する企業で、令和5年は新規事業として食品販売店「gallery KOTORI」の開店を予定しています。



抱えていた
課題について

食品販売店の開業にあわせて、レストランスタッフとは異なる働き方をする食品プロデューススタッフとECサイト運営スタッフの新規雇用に備えて、全従業員にとって適切な働き方を模索したい。



課題の
ピックアップ

01

食品プロデューススタッフの働き方

新規事業に向けて食品の買い付けや交渉などを担う食品プロデューススタッフを新規雇用したいと考えている。業務内容や働く時間などが既存の従業員と異なると想定されるため、時代に求められている「多様で柔軟な働き方」を取り入れ、優秀な人材を確保したい。

02

ECサイト運営スタッフの働き方

食品販売をするに当たってECサイトを活用したいが経験がなく、運営に必要な専門知識を保有する人材が必要と考えている。そもそも新規雇用が必要なのか、現在の従業員で専門知識を学び、運営をすべきか悩んでいる。

03

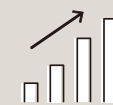
レストランとの「働き方の不平等」を無くしたい

食品プロデューススタッフとECサイト運営スタッフは業務内容によって就業時間が異なる。働く時間が固定される食品販売店スタッフとレストランスタッフも含めて全従業員が不平等なく働けるようにしたい。

アドバイザーは
ここを見る！
～課題の解決に向けて～



新しいポジションだけを多様な働き方に対応してしまうと公平性が保てないため、現在のレストランスタッフの勤務管理も見直す必要があります。公平性を担保しつつ将来は多能工化して、店舗間の異動も可能にしましょう。



取り組み

01

フレックスタイム制を軸にした多様で柔軟な働き方

食品プロデューススタッフの想定する業務は、農家からの食材の仕入れやイベント参加など、出退勤の場所や時間変動するため、フレックスタイム制を軸にする働き方を導入することに決まった。また時期によってレストラン業務や食品販売業務も兼任できるよう、想定業務の見直しを行った。

02

専門分野は業務委託

ECサイト運営スタッフの雇用も検討したが、業務内容を洗い出すと新規採用するほどの業務量はなかった。一方で、今いる従業員で運用すると知識が不足し負担が大きいと考えられるため、まずは専門知識を持つプロの人材に業務委託することとした。

03

「定休日」の増加と変形労働時間制の検討

仕込みなどもあるため、レストランスタッフは「営業日」に縛られてしまう。そこで「定休日」を増やすことで従業員がリフレッシュできる環境を整えた。さらに飲食店は曜日や時期でも必要な労働力に偏りがあるため、「変形労働時間制」を検討したが、現状では労務管理が難しく、変形労働時間制の導入は見送り、体制を整えた上で改めて検討することになった。

アドバイザーからの
ポイント



実際に業務を開始すると見えてこなかった課題が出てくるはず。今回導入した働き方も、見送った働き方も課題に応じて変化していくことが大切です。



達成した
結果

事業拡大による働く場所、働く内容の多様化に対し、
従業員が「幸せ」と感じられる環境の土台作りができた。

フレックスタイム制を軸とする人材を新規雇用することが決まり、経験のない飲食店以外の事業でも対応できる組織の基盤ができた。今後、変化することで生まれるさまざまな業務に対して、従業員が働きやすい環境づくりを継続していきたい。

企業の声



代表取締役 岡田 英雄 様

激動する飲食業界で培ってきた経験を基に、企業として「食」全体に関わっていきたくと思っています。そのなかで、自分たちだけではできないことを担ってくれる新たな仲間になる方に後悔させない準備ができたと思っています。そして、自分たちにしかできないサービスをもっと皆様に提供できるように頑張っていきます。

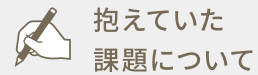
従業員主体で考える、柔軟な「働き方改革」

株式会社 Park Inn

住所	〒460-0003 名古屋市中区錦1-7-40 第2コアサビル6F		
従業員数	5名	資本金	900万円
業種	不動産業	創業	2011年
HP	https://www.park-i.co.jp		



企業ご紹介 愛知県名古屋市を中心に約80か所のコインパーキング「Park Inn」を運営しています。当社ではオーナー様と一緒に駐車場のつくりあげていきます。土地探しからご挨拶、図面の作成や運営・管理まで駐車場経営のほとんどを当社が担っています。



抱えていた
課題について

求人広告を出稿しても応募も思うように増えず、エントリーがあったとしても採用につながらないケースが多い。採用活動がスムーズになるような、制度整備を行いたい。

01

採用につながるような「働き方」とは

当社は小さな組織ということもあり、会社の雰囲気は良いと考えている。自社PRのポイントと近年求職者が求めている「多様で柔軟な働き方」とのすり合わせが必要であり、求職者から選ばれる企業になるための「働き方改革」を推進していきたいと考えた。

02

モチベーションを上げるような制度を考えたい

従業員のモチベーションを上げ、求職者から魅力的に感じられるようなインセンティブ・休暇などの制度を取り入れ、採用効率のUP、従業員の定着率を高水準で保ちたい。また、無駄を減らし業務効率化を図ることで職場のストレスを減らしたい。

03

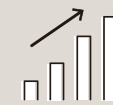
働き方を変えることで起きる弊害はないか

新しい働き方を導入することで従業員間のコミュニケーションや連携が損なわれる可能性を視野に入れ、ITツールなどで対策できないか検討したい。また、業務を効率化できるツールも合わせて検討していきたい。

アドバイザーは
ここを見る！
～課題の解決に向けて～



求職者はいろいろなところを見ている。新しい制度を導入することでももちろん大切ですが、すでに企業が実践をしている「よい部分」をアピール・言語化することも重要です。働き方全体を見直していくことで、人材採用につなげていきましょう。



取り組み

01

自分たちの会社の「良いところ」をしっかりと認識する

ある程度働き方を従業員の裁量に任せていたため、出勤時間などの個々に応じた柔軟な勤務体制、従業員主体で考える企業風土と高い心理的安全性など、取り組み前から働きやすい環境は整っていた。しかし、制度として明文化されていなかったため、まずは実績としてあった「フレックスタイム制」を制度化し、社内外に周知するためにWebサイトや求人票を刷新した。

02

全員で考えるもっと良い「働き方」

当たり前だと思ってきた環境が、「多様で柔軟な働き方」の可能性を秘めていることに気付けたため、自分たち、そしてこれから増えていく仲間に向けた環境づくりのために、それぞれの意見を出し合える「付箋会議」を従業員全員で実施した。そこで最も共感を得た意見を基に「誕生日休暇」制度を導入した。これは従業員全員で考えることが企業に良い影響を及ぼすという「意識の改革」にもつながった。

03

制度を円滑にするための「システム利用」

フレックスタイム制を制度として導入したため、従業員全体の働く時間が統一されないことによる連携不足を懸念して、進捗状況を共有できるクラウド目標管理システムの利用を開始した。進捗管理を自動化・効率化することができ、従業員同士の連携がさらに深まった。

アドバイザーからの
ポイント



従業員全員で考え、良いところを「制度」化して社内外に周知することは採用活動にも大きな影響を与えます。また課題に対してアクションを書き出し優先順位をつけて考えることができる「付箋会議」の活用は、課題解決のルーティーン化につながります。



達成した
結果

自信を持って自分たちをPRできる環境は、 採用活動も含む「好循環」のきっかけとなった。

従業員の言葉を傾聴する姿勢は重要だと理解していたが、その中で生まれた働き方を「明文化・制度化」することで、自信を持って会社が行っていることを外部に発信することができるようになった。また従業員の意識改革にもつながったため、社内外に「好循環」が生まれた。

企業の声



総務担当 本間 美咲 様

従業員同士のコミュニケーション、互いのフォローなどは手厚く行っていました。規模が大きいわけではないので制度整備などは後回しでも良いと考えてしまっていました。また、従業員全員で会社の課題に取り組むことで組織としての強さが増したと考えています。今回の活動を通じて会社が「新たなスタートライン」に立ったと感じています。

柔軟な働き方を活かし、業務の幅を広げて人材を募集する

みどりケアサポート 合同会社

住所	〒460-0008 名古屋市市中川区横前町68番地		
従業員数	9名	資本金	30万円
業種	医療・福祉業	創業	2012年
HP	https://midoricaresupport-kaigo.jp		



企業ご紹介 高齢者の皆様が安心して暮らせる生活を目指し、身体介護や生活援助などの介護サービスを訪問にてご提供しております。地域密着でサービスを心掛け、ご利用者様一人ひとりが必要とするケアをご提供してきた豊富な実績がございます。

抱えていた課題について

既存の従業員だけでは人手が足りず、ケアマネジャーからの介護の相談や依頼を断らなければならないこともある。求人への応募が少なく、採用するにも介護には資格が必要なため、人材の採用が課題である。

課題のピックアップ

01

求人への応募が少なく人材の確保が進まない

求人サイトに求人票を掲載しても応募が極端に少なく、費用対効果が悪い。慢性的に人手が不足しており、利用者に安定的なサービスを提供するためにも求人票やホームページの採用活動方法を見直したい。

02

採用する人材の間口が狭い

人手不足を解消するためにも幅広く人材を募集したいが、身体介護を行うには資格が必要となる。無資格者・未経験者を採用すると一定期間の研修などを要することから、採用する人材は有資格者・経験者に限らざるを得ないと考えている。

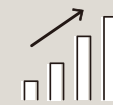
03

事業拡大の機会を活かしたい

いきいき支援センター（地域包括支援センター）のケアマネジャーから、介護保険外で日常生活支援サービスの有料プランができないか相談を受けている。利用者からのニーズにあったサービス内容を提供したいと考えおり、事業拡大のチャンスであるが、人手が足りず取り組むことができていない。

アドバイザーは
ここを見る！
～課題の解決に向けて～

訪問介護は訪問先の組み合わせ方で労働時間を柔軟に変化させることができ、このような柔軟な働き方ができることはアピールポイントになります。また、採用の間口を広げるために資格がない人ができる業務を洗い出してみよう。



取り組み

01

働きやすいことをアピールし、採用につなげる

訪問介護の仕事は訪問先の組み合わせ方で、働く時間や日数を柔軟に設定することができる。そのため、求人票やホームページに週3勤務や朝だけ勤務などが可能であることや現従業員の働き方を具体例として掲載することとした。また、現在求人票を掲載している求人サイトの募集要項を変更し、柔軟な働き方ができることを積極的に紹介してもらうようエージェントに依頼した。

02

資格がなくても働ける分野を洗い出す

身体介護は資格が必要であるが、掃除・洗濯・買い物などの日常生活支援は3日間の研修※で行えるようになる。そこで、日常生活支援サービスを取り入れ、研修受講の支援制度を整備することで、無資格者・未経験者の雇用を進めることとした。そして、将来的には身体介護も行えるよう資格取得を促すことも検討していく。

※名古屋市高齢者日常生活支援研修

03

採用幅の拡大を事業拡大につなげる

日常生活支援サービスの導入を受けて、いきいき支援センターから相談を受けていた有料サービスとして、既存の利用者を対象に、ニーズが高いスマホ操作支援や定時コールなどのサービスを提供する「自由契約」も開始することとした。まずは既存の従業員を中心に運用し、将来的には、これから資格取得を目指す人材も従事できるようにしていく。

アドバイザーからのポイント

今後、高齢化が進む社会において、介護事業の重要性はますます高くなると予想されます。多様で柔軟な働き方を活用し、業務の幅を増やすことで、資格がない人や時間の制約でこれまで働くことが難しかった人材の確保につながるはずです。



達成した結果

事業の幅を広げることで 新しい人材を受け入れる準備をすることができた。

現在の働き方は、働く時間に柔軟性があり働きやすい職場であるという、採用活動に活かせる強みに気づくことができた。また、身体介護だけではなく、日常生活支援サービスにも事業を拡大することで、利用者のサービス向上だけでなく、採用の幅も広げることができた。

企業の声



代表 宇都宮 清美 様

介護の仕事に誇りと責任感を持って望んできた自負はありますが、やはり自分だけで考えていると気付けないことはたくさんあります。今回のアドバイザー派遣では、アドバイザーの方にさまざまな提案をもらい、傾聴し、二人三脚で進めることができたため、非常に大きな前進につながったと考えています。