

保育業 社会福祉法人 未来保育会 (さいたま市)

設立/1953年 従業員数/120名(女性118名 男性2名)
事業内容/保育園の運営

同一労働同一賃金実現による働き方の整備

課題

- 雇用区分によって処遇が異なるが根拠が不明確。
- 職員の個別の背景に応じて処遇を決定してきたことで、働き方と処遇のバランスが取れていない。
- 制約条件のある職員の中でも、児童保育を運営している以上、子育てに関する制約については配慮した働き方を準備したい。
- 働き方と処遇の整備を行う必要がある。

取組内容

- 正職員の要件として必須業務7項目と配置転換等の勤務の可用性4項目をクリアすることを定義した。職務変更や配置転換の有無等により正職員とそれ以外の識別を実施し、正職員、非常勤職員、パート職員の働き方を整理。
- 小学校就学前の子を持つ職員には、配置転換及び役職任用に応じることができなくとも正職員として取り扱う事を整理した。
- これらの働き方に応じて処遇を決定した。



3

結果・期待される効果

- 法人、職員双方から働き方と処遇差についての根拠が整った。
- 様々な働き方を選択できることで、職員のライフサイクルに合わせた雇用形態を整備することができ、定着率向上が期待できる。
- 子育て支援に関する正職員制度の整理により子育て期間中の職員が安心して勤務できる環境が整った。

支援を受けての感想・今後の展望

アドバイザー支援を受け雇用区分と処遇の整理ができた。今後は、働き方に合わせた処遇の改善に取り組んでいきたい。

建設業 常陸土建株式会社 (さいたま市)

設立/1983年 従業員数/12名(女性1名 男性11名)
事業内容/土木・建築・舗装工事

労働時間削減のためのDX推進

課題

- 2024問題に対応するため労働時間の管理を進める必要あり。
- DXツールを導入したいが、労働時間管理の運用において注意すべき点分からない。
- 資料の検索や記録業務に関する時間を削減したい
- 建設業向け業務支援アプリを活用してDX化を進めるためにはどうしたらよいか。

取組内容

- アルコールチェック、健康、勤怠、日報による業務管理、移動距離、移動時間を一括管理できるアプリを導入し、労働時間、業務管理を実施。
- アプリの使用を徹底するため、使用状況を人事考課に反映させることで利用が進んだ。
- 勤怠管理だけでなく始業時と終業時の現場写真をアプリにアップすることで業務効率の管理も実施することとした。



4

結果・期待される効果

- アプリ活用が促進され、100%の社員が使用するようになった。
- 記録業務が現場で行えるようになり直行直帰が可能になった。
- 記録の検索も効率化された。
- 上記の結果、以前は月平均15時間程度の時間外労働が発生していたものが0時間になった。

支援を受けての感想・今後の展望

DXアプリの導入だけではDX化は困難であった。社内人事制度を整備することでDX化を促進することができた。

製造業 ヴィタリス製薬株式会社 (吉見町)

設立/1935年 従業員数/57名(女性44名 男性13名)
事業内容/製薬・サプリメントの製造業務

年収の壁対策と正社員転換制度の導入

課題

- 年収の壁により、将来的に労働力の確保が困難になることが予想される。
- 正社員とそれ以外の働き方の区別ができていないことから、正社員以外の従業員は年収の壁を意識した働き方しかできない状況。
- 働き方に応じた人事制度の構築に当たり、法的な制限等が分からない。

取組内容

- 職責を整理し、雇用形態を正社員、準社員(年収の壁無し)、パート社員に区分した。
- 正社員でないが、年収の壁を意識しない雇用形態として準社員制度を整備し、フルタイムで働くパート社員と処遇面においても差異がある人事制度を構築した。
- 正社員転換制度を整備した。



5

結果・期待される効果

- 年収の壁を気にしない正社員以外の雇用形態(準社員)を整備したことで労働力の確保が期待される。
- 職責に応じた雇用区分を整理したことで処遇の違いの根拠が明確になった。
- 各雇用区分が明確になったことで、正社員転換制度の導入が可能となった。

支援を受けての感想・今後の展望

アドバイザー支援により、法的な制約も踏まえて多様な働き方の整備ができた。今後、働きやすい職場環境整備を進め定着率を向上させたい。

建設業 カンセイ工業株式会社 (さいたま市)

設立/1994年 従業員数/160名(男性135名 女性25名)
事業内容/道路の保守・メンテナンス事業

現場部門の公休日増による人材確保

課題

- 現場部門の正社員の採用が困難な状況。
- 採用が出来ても定着まで至らず退職してしまう。
- 建設業でも多様な働き方を実現できる体制構築。
- 若年者への魅力ある職場のアピールポイント作り。

取組内容

- 現場部門に従事する雇用区分である正社員Aの公休日が105日のため、他業種と比べると休みの上では見劣りしてしまう。そこで公休日125日の正社員Bを新たに定義し、働き方の選択肢を増やした。
- 処遇(基本給・昇給・昇格・賞与・手当・休出等)について個別に見直しを行い、均衡を考慮した制度を就業規則に構築した。
- さらに本人のライフスタイルに合わせてAとBを選択できるようにした。



6

結果・期待される効果

- 建設業の求人です所定休日125日のインパクトは大きく、特に若年者の応募の増加に繋がっている。また、休日数を増やした事で建設業を選択肢としていなかった求職者への波及効果も出ている。
- 同一労働・同一賃金にも対応した納得性のある人事・給与制度の導入により不公平感の解消にも繋がる。
- ライフスタイルにより働き方を見直せることで退職の選択肢を無くし、定着率の向上が見込まれる。

支援を受けての感想・今後の展望

年間休日125日のインパクトを武器に人材確保を進め、従業員負担の少ない会社を目指していきたい。