



柔軟な制度を作り優秀な人材を獲得

「派遣社員の正社員登用」や「短時間正社員制度」の仕組みを導入

社員の増員に向け取引先派遣会社にも相談し、派遣スタッフと面談。希望者を正社員へ登用した。同時に待遇も改善したが、それでも人材派遣会社への支払いコストよりは低く抑えることができ、何よりスタッフの希望に応える事ができた。同時にスタッフのモチベーションが上がり、自ら考え積極的に業務に取り組むなど、派遣スタッフの時には見られなかった良さが業務に出ており、効率面もアップしている。

また、拘束時間の関係でパートタイマーでしか働けない人については、短時間正社員を導入。個々の勤務体制をカスタマイズし、フルタイムが正社員の条件という固定観念を見直した。拘束時間ではなく仕事の出来高に重きを置くように意識を醸成。勤務時間も基本残業はしない、その反面早く仕上げれば早く帰社しても良い雰囲気を作った。こういった、時短勤務や勤務日数選択制などの新たな制度により、特に女性が就労しやすいような環境づくりを実践している。

仕事以外でのサポートとして、契約先労務士の利用も解禁、労働・社会保険などのわかりづらい手続きの相談を自由にできるよう仕事以外でのサポートも充実。社員の定着につながっている。

「もったいない」から生まれた、多様な働き方

寺田社長は、キャリア採用として入社後、事業を引き継がれたという経歴を持つ。そのため創業者感覚のみでなく、従業員目線もあわせ持った経営を実践したいという思いが強かった。ヨドヤ包装総合センターにて求人募集した際、立地柄応募がなかった。そこで代替策として人材派遣会社より提案があった、派遣社員を受け入れる。派遣スタッフの方は非常に真面目で、仕事全体を見渡せる優秀な方であったため、その才能を閉じ込めるのはもったいないと感じ管理の仕事に要請。ところが、一つ返事で受けていただけのものと思っていたが、「派遣社員が社員の方に意見することはできない」という返事

があった。

また、別機会に貿易会社を結婚を期に退職、子育てが一段落し復職を希望された女性（TOEIC 900点を取るような優秀な方）が、時間の拘束があるためパートタイマー職にしか応募できない現実を目の当たりにし、大変もったいないことと感じ、より優秀な人材を確保するため雇用形態を柔軟に対応する必要性を感じた。そうして同社で生まれたのが、「多様な形での正社員登用制度」や「短時間正社員制度」の導入である。

正社員に登用した人材がリーダーに

雇用形態、働き方を柔軟に変更することで、拘束時間ではなく効率性を求める環境ができた。従業員からも「コミュニケーションの取れた雰囲気の良い環境で生き生きと働ける職場」「自分ひとりで何でも決めてしまうのではなく確認、相談をしながら仕事の質を高めていけるコミュニケーション機会に優れた職場」と言ってもらえる会社となったと、代表取締役の寺田さんは嬉しそうに語った。

人材確保での効果は、非正規社員から正社員へ登用した人材が管理者として活躍。生産性もアップ、待遇面も当初に比べ約2倍を提供でき、モチベーションを上げて仕事に取り組める環境が整った。柔軟な制度変更により優秀なメンバーを採用することができ、現在では時間の調整が可能なことから、女性従業員の比率が3分の2を占める

までになっている。

またシニアの方に関しても、意欲と熱意を持って仕事をして頂けることから、やる気さえあれば引き続き雇用を継続。現在シニア社員は60代5人、70代3人（社員数50名）となっている。取組の結果、世代を通して働いて頂くことで順調に業績を上げることができている。



企業情報

【業種】 製造業（印刷） 【資本金】 1,000万円 【従業員】 56名
 【所在地】 大阪府大阪市天王寺区真法院町11-4
 【HP】 <https://www.yodoya.co.jp/outline/>

●事業概要

野菜や果物が小売店に並ぶために必要な包装資材を、企画から製造、納品までを一貫して行う

