ふるさっと株式会社（旧社名：株式会社たけやま）

人の想いをつなぐ
Megumi-Net Holdings
めぐみねっとホールディングス

ふるさっと株式会社

企業概要

会社設立年	1996年
本社所在地	宮城県名取市愛の杜一丁目2番地の10
業種	児童福祉事業
事業内容	保育園の運営
資本金	1,000万円
売上高	609,312千円
従業員数	127名（2024年12月）
従業員体系	• 正社員（95名） - 保育士 - 看護師 - 管理栄養士 - 栄養士 - 調理員 - 事務 • 非正規社員（32名） - パート社員
事業所数	国内直営保育所6カ所、受託運営保育所1カ所

制度の概要

＜全社員が勤務地限定（保育所限定）勤務、勤務時間限定（シフト固定）勤務から働き方を選択できる多様な正社員制度＞

- 社員は、異動の範囲を一保育所又は複数の保育所に限定できる「勤務地限定（保育所限定）」と勤務時間を固定できる「勤務時間限定（シフト固定）」のいずれか若しくはその両方を選択することができる。
- 複数の保育所を限定する場合は、異動可能な保育所を自分で選択できる。
- 対象者は全従業員である。
- 限定を選択するための事由に制限はない。
- 毎年、１～２月頃に保育所長（園長）との面談で限定制度の変更希望の有無を確認した後、園長と代表取締役で最終決定を行い、同年４月の新年度から適用開始となる。
- 限定制度の変更の回数に上限はない。
- 各勤務体制ともに勤務時間をフルタイムの４分の３まで短縮できる「短時間勤務」を付加することも可能である。

社員体系

	正社員（95名）			
	総合職 （6名）	勤務地限定 （80名）	勤務時間限定 （シフト固定） （2名）	勤務地限定・ 勤務時間限定 （勤務地限定・ シフト固定） （7名）
職務内容等	• 現場保育士業務、園児に対する実地の看護や保育献立作成、園児の栄養相談、事務等専門的な業務に従事	• 総合職と同じ		
転勤の有無	• 転居を伴う転勤の可能性がある	• 転居を伴う転勤の可能性がない	• 総合職と同じ	• 転居を伴う転勤の可能性がない
労働時間	• １年単位の変形労働時間制（８時間程度/日）	• 総合職と同じ	• １年単位の変形労働時間制（８時間程度/日） • シフトを固定することが可能	• １年単位の変形労働時間制（８時間程度/日） • シフトを固定することが可能
雇用期間の定め	• 無期雇用	• 総合職と同じ		
賃金	• 基本給：¥155,000（新卒）～ • 賞与：基本給の４か月分を支給 • 手当： i. 総合職手当：総合職社員に１万円/月を支給 ii. 住宅手当：賃貸物件借用契約者であり世帯主に１万円を支給 会社指示による転勤については２万円を支給	• 基本給：総合職と同じ • 賞与：総合職と同じ • 手当：総合職手当を除き、総合職と同じ	• 基本給：総合職と同じ • 賞与：総合職と同じ • 手当：総合職手当を除き、総合職と同じ	• 基本給：総合職と同じ • 賞与：基本給の２か月分を支給 • 手当：総合職手当を除き、総合職と同じ
昇進、昇格	• 上限はない	• 総合職と同じ		
教育訓練	会社負担により実施	• 総合職と同じ		

制度導入のきっかけ・背景

- 制度導入以前も、個人の事情に応じて転勤の有無や範囲、勤務シフトへの配慮等をおこなっていたが、待遇とのつながりを明示的に定めておらず、社員の不公平感、社員間の不信感につながっていると感じていた。そういった不公平感や不信感が離職につながることもあったため、これまで個別に配慮、調整していた事項を、社員に明示的に選択してもらい、限定がない場合に手当（総合職手当）を付与することとした。

- 制限がないことへの報酬という意味を持たせたいと考え、働き方に制限をかけている社員の待遇を、制限のない社員への支給基準から減額するのではなく、制限がない社員に手当を支給することとした。

制度導入による効果

- 自宅から通勤可能な範囲の保育所で勤務したい社員が多く、９割の社員が勤務地限定制度を活用している。

- 「社員の声を反映するための制度である」というキャッチフレーズに合わせて当該制度を導入したため、会社が社員の声を聞いてくれるものであるという認識が社員の中に生まれ、会社への信頼度が強まったと感じる。

- 働き方の制限に応じた待遇差を明示的に設けることで不公平感が解消された。

- 以前は、産休・育休後に勤務を続けることが難しいという認識から、退職する社員が多かったが、当該制度の導入によって産休・育休を取得後に復帰する社員が増えたと感じる。産休・育休後も個人の事情に合わせて働き方に制限をつけながら、事情に合った働き方で働き続けることができると認識されたことが理由であると考える。

工夫点

- 当該制度の導入にあたっては、園長を通した各保育所への周知と代表取締役による説明会（オンライン配信）を実施した。
- 当該制度の導入前に、全社員に勤務地・勤務時間限定（シフト固定）の有無についての希望を確認し、総合職（いずれの限定もなし）への手当の支給額を検討した。そのため、制度の導入前後で各社員の給与は下がらない設計とし、加えて、総合職を選択した社員には手当の支給を開始した。

今後の課題

- 働き方に対する社員の意向を反映したいと考えているが、全体の人員配置計画等に支障が出た際、対応が難しくなることを懸念している。
- 制限をかけていては待遇が低くなる、という捉え方をする社員がいるため、制限がない社員に対する手当を支給している旨の周知・浸透を進める必要があると考えている。原則、社員は個人の事情に合わせて転勤に係る制限や勤務時間（シフト）に係る制限をかけてよいものであり、制限なしとすることは付加的に選択できるものであるという認識を持ってもらいたい。

その他の制度

＜勤務時間をフルタイムの４分の３まで短縮可能な短時間勤務制度＞

- 勤務時間をフルタイムの４分の３まで短縮できる。
- 適用のための事由に制限はない。
- 基本給、賞与は、フルタイムの社員と同じ（勤務時間に応じて按分して支給）である。手当は、総合職手当を除き、フルタイムの社員と同じである。
- 昇進、昇格の上限は、チームリーダーまでである。