

株式会社シアンス



多様な働き方に関する幅広い取組を通じて、経営課題の解決と人材確保を実現

● 企業概要

会社設立年	1989年
本社所在地	新潟県新潟市万代2-3-16 リバービューSDビル10F
業種	情報通信業
事業内容	システムコンサルティング、システム開発・ニアショア開発、Webシステム・アプリ開発、Webサイト(ホームページ)制作
資本金	36百万円
売上高	4億4,750万円(2025年3月期)
社員数	65名(2025年4月時点)
事業所数	1か所(本社)

● 制度の概要

< 育児や介護以外の理由でも利用可能な「短時間正社員」制度を整備 >

- 現在、短時間正社員制度を活用する社員は4名。育児や介護等の理由だけでなく、障害や健康上の理由でも短時間正社員制度が活用できるよう整備している。
- 正社員と短時間正社員の転換は、本人の希望と上長の推薦があれば柔軟に可能。裁量労働制適用者が短時間正社員に転換する場合は、裁量労働制の適用は解除され、通常の労働時間制が適用される。
- パート社員から正社員・短時間正社員への転換は、社員本人の申請と上長の推薦に加え、スキル・成果・面接の内容等を考慮して決定される。正社員、短時間正社員どちらの場合も手続きや要件は同一である。

	正社員(53名※定年後再雇用の 嘱託社員3名を含む)	短時間正社員(4名)	パート社員(アシスタント社員 も含む)(8名)
職務内 内容等	システム開発、Webサイト制作、営業、事務		Webサイト制作、事務
転勤の 有無	あり(顧客企業への常駐を含む)	なし	
労働時 間	フルタイム勤務(8時間/日)	正社員と比較して、1日あたりの 所定労働時間を短縮(所定 労働時間の下限は無い)	19.5時間~40時間/週
雇用期 間の定 め	無期雇用		有期雇用
賃金	・基本給:役職、職歴を踏まえて 決定 ・賞与:業績と人事考課の結果等 で支給額を決定 ・手当:役付手当、営業手当、裁 量手当、資格手当、家族手当、住 宅手当、通勤手当	・基本給、賞与、手当:正社員 と同じ(基本給、賞与、手当の いずれも、勤務時間に応じて 按分して支給)	・基本給:時給制 ・賞与:なし(必要に応じ支給) ・手当:通勤手当、(その他手 当を必要に応じ支給)
昇進、 昇格	上限はない		必要に応じて昇進、昇格
教育訓 練	階層別研修、職能別研修、管理職研修等を実施 (ただし、短時間正社員、パート社員には管理職はいない)		

● 制度導入のきっかけ・背景

- 2006年に長時間労働の慢性化により休職者や退職者が増加し、売上高が急減し経営危機に陥った。この経験を教訓に、多様な働き方を可能にする制度を構築し、社員が安心して長く働ける環境づくりを目指している。
- 短時間正社員、裁量労働制、テレワーク等の各種制度を順次導入した。2014年に育児休業や育児短時間勤務の取得を奨励し始め、2018年には障害者、健康理由等にも短時間正社員制度の適用を拡大した。
- 社員の働きがいと生産性の向上による業績向上を目指している。生産性の向上のためには、労働時間削減だけでなく事業の売上を高めるための取組も必要と考えている。

● 制度導入による効果

- 長時間労働の解消や有給休暇取得率の向上、多様で柔軟な働き方(裁量労働制、テレワーク、短時間勤務など)の定着により、社員の意識向上や助け合い精神が醸成され、多様な人材(障害者、海外

留学生、パート社員など)の採用も促進された。

- 社員の定着率や採用力の向上、企業イメージの改善が実現され、最終的に生産性向上や業績向上といった経営の安定化へとつながった。
- これらの取組が評価され、「にいがた健康経営推進企業」「健康経営優良法人」「えるぼし認定(3つ星)」などの受賞や認定を得ている。受賞や認定を得ることで、さらに採用力が向上するという好循環が生まれている。

● 工夫点

- 働き方に関する新たな制度を導入する際には、背景や目的、手続きに関する説明会を全社員向けに開催し、制度の利用促進を図っている。
- 制度を利用開始した社員には上司による業務面・メンタル面のケアを実施し、必要に応じて医師の診断書などを参考に勤務時間や勤務形態を調整している。
- その他、制度に対する要望や改善点を社員から個別に受け付け、手続きや運用の継続的な改善を進めている。

● 今後の展望・課題

- 多様な働き方の推進や「仕事にやりがいと充実感」を得られる職場づくりを目指し、社員の多様性に配慮した環境を整備していきたい。
- 全社員の30%を占める女性社員がさらに活躍できる環境を整え、労働力人口減少に対応するため、優秀かつ多様な人材の確保を進めていきたい。

● その他の制度

<パート社員の活用・正社員への登用による人材確保>

- 同社では、パート社員の活用やパート社員から正社員への登用制度により、人材の確保につなげている。
- パート社員の一類型として「アシスタント社員」を設けている。これは、類似業務の経験が無い方を採用し、働きながら業務手順を覚えてもらう採用区分であり、業務手順を十分に習得するとパート社員に転換し、その後正社員に転換することも可能となっている。同業他社では、類似の業務経験が無い場合は雇用されないことが多いため、珍しい取組である。
- 人材獲得競争が激しいなかで、パート社員やアシスタント社員を経て、自社をよく知る方に正社員として働いてもらえることは、企業としても大きなメリットがある。