

中小企業・未上場企業でも効果大

「多様な働き方」活用事例 紹介セミナー

～ 転職希望ランキング【全国6位】TRIPOINTの人材戦略とは ～

TRIPOINT MISSION

転職希望ランキング 全国6位



“多様な働き方”への興味関心度は非常に高い



順位	社名	件数	先週の順位
1	アデコ株式会社 外資系企業における人事課題解決ソリューション営業 働く人に寄り添うキャリアプランナー★人材コーディネーター・事務 募集求人：2件	1846	2位 ↑
2	アサヒビール株式会社 新しい価値・市場を創造する総合職/営業・販売企画/業務開発 募集求人：1件	1424	1位 ↓
3	アートチャイルドケア株式会社 充実の福利厚生・平均勤続年数5年以上の安定企業！＜施設管理＞ 保育を「つくる」仕事、始めませんか【保育施設運営・管理/SV】 大手グループでスキルを活かす【労務・人事・総務】・会議室少なめ 募集求人：3件	1199	8位 ↑
4	株式会社パソナ 自治体のプロジェクトも運営するソーラー・営業・営業企画/OL 募集求人：1件	1105	20位 ↑
5	公益財団法人 産業廃棄物処理事業振興財団 財団新設部署【適合証明の書類作成・審査事務】・〇虎ノ門駅1分 募集求人：1件	1101	- ↑
6	TRIPORT社会保険労務士法人 テレワークで企業労務・コンサル/助成金申請・社労士サポート 募集求人：1件	1088	6位 →
7	株式会社夢真 000 大手で安心★正社員★未経験月給35万円以上/事務系総合職/な 未経験歓迎★研修制度充実★月給35万円以上★事務系総合職/な 建設プロジェクトをサポート/事務系総合職【総務・事務】/な 募集求人：3件	761	15位 ↑
8	セファ株式会社 売上向上を支援するストアアドバイザー（営業/販売） ストアアドバイザー（営業/販売企画）〇未経験・第二新卒歓迎 ★未経験・第二新卒歓迎！接客アドバイザー（セールス/販売） 募集求人：8件	746	21位 ↑
9	日本アイ・ビー・エム株式会社 【IBM Japan】営業【コンサルティング・プリセールス】 募集求人：1件	743	11位 ↑

～ お伝えしたいこと ～

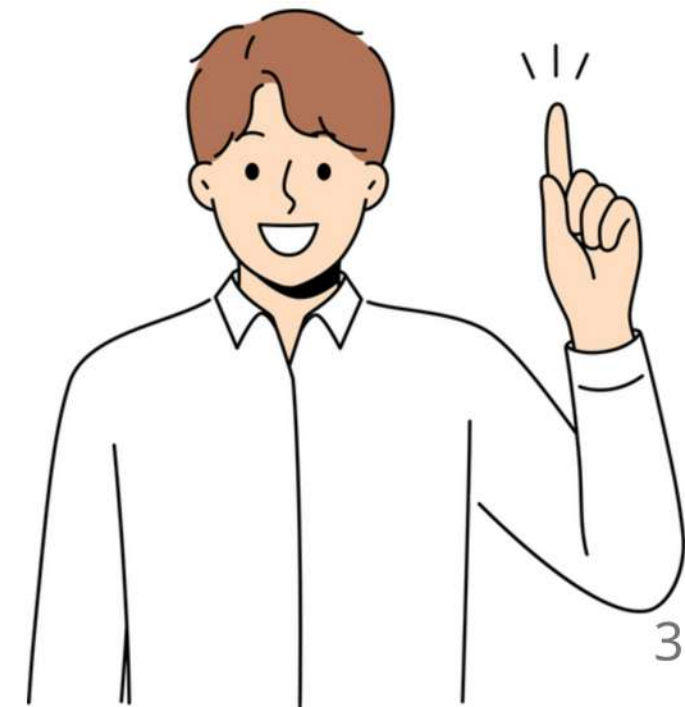
本日のセミナー

現代の主な働き手である X・Y・Z世代

"働き方"に何を求めているか

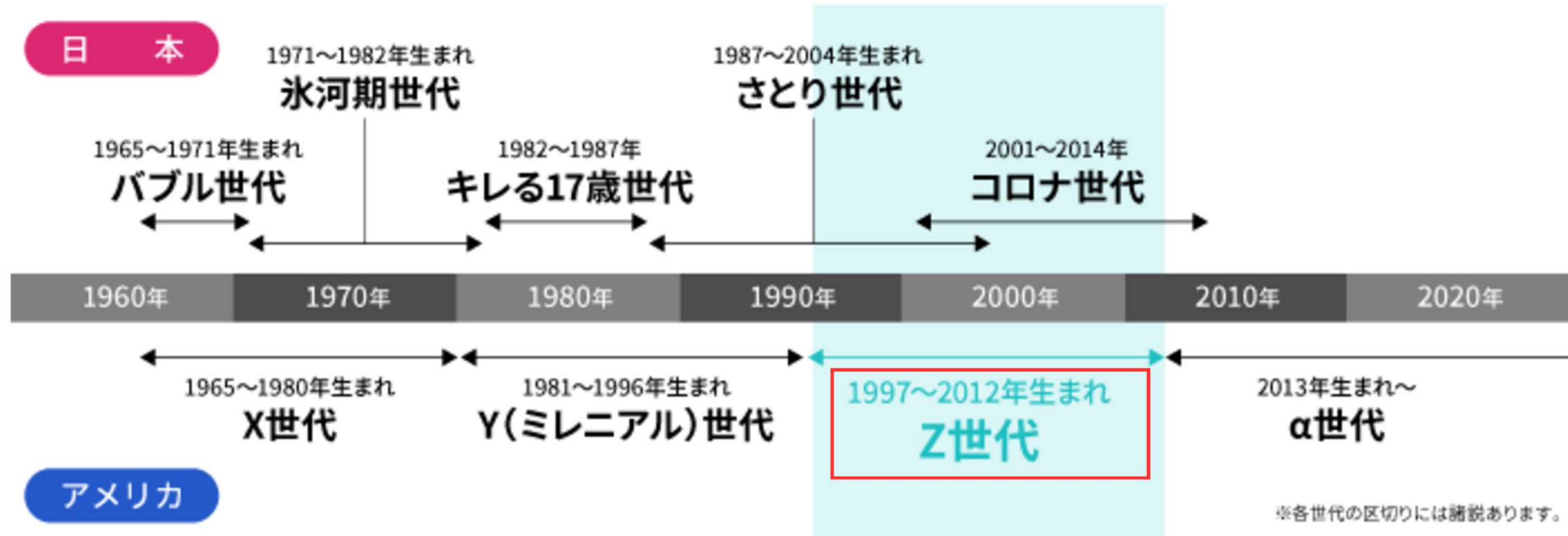
- ・ そもそも「多様な働き方」とは何か、なぜ必要なのか
- ・ 「多様な働き方」導入時の「課題」と「対策」は何か

TRIPORTの取組事例をシェア！



～ 参考 ～

X・Y・Z世代とは



育ってきた環境が異なれば、「価値観・考え方」も異なる

自己紹介

HIDEOKI OKAMOTO
岡本 秀興

東京生まれ・東京育ち 43歳
約7年前（2018年）に沖縄移住

大学卒業後、基幹業務系ソフトウェア会社に入社
社労士スキルを活用しつつ、HR系のSEとして約10年ほど従事

2014年 TRIPORT創業（第12期目）

沖縄での「地域創生」取組事例



厚生労働省「多様な働き方」検討委員会 委員

九州・沖縄でホテルや観光施設を運営する リゾート琉球株式会社 様の
「海外人材活用」サービス監修

～ 会社概要 ～

TRIPORT（トライポート）について

社名



代表者



代表取締役社長CEO
岡本 秀興（社会保険労務士）

所在地

東京都新宿区西新宿5-8-2 惠徳ビル

提携先



主な事業・表彰実績 等

2014

創業／全社員テレワークを導入
（多様な人材活用スタート）

2016

『助成金コーディネート』リリース
（2023年『助成金Sensei』リリース）

2018

厚生労働大臣表彰 受賞（輝くテレワーク賞：特別奨励賞）

2019

『クラウド社労士コモン』リリース
（日本HRチャレンジ大賞 奨励賞 受賞）

2020

東京都女性活躍推進大賞 受賞（優秀賞）

2024

『給与計算BPO』リリース
『えるぼし認定取得支援サービス』リリース

総務大臣賞 受賞（テレワークトップランナー2024）

～ 会社概要 ～

TRIPORTの主な事業

超高齢化社会の「労働力不足」問題を解決するために…

採用競争時代の
新・ブランディング戦略

 **えるぼし認定**
取得支援サービス

ITに強い労務のプロが提供する
新しいカタチの給与計算代行

 **給与計算BPO**

あなたの会社に最適な助成金を診断

 **助成金**
コーディネート

「企業ブランディングによる採用力強化」、「給与計算BPO」、「人材・設備投資を推進する助成金活用」等
完全オンラインで全国の企業様をサポート

agenda

- 01 TRIPORT（トライポート）が実践している「多様な働き方」とは
- 02 【現状把握】
TRIPORTが「多様な働き方」を推進する理由
- 03 【考察】
X・Y・Z世代の「価値観・考え方」とは
“働き方”に何を望んでいるのか
- 04 【事例紹介】
社員一人一人の「価値観・考え方」を大事にした
TRIPORTの「多様な働き方」活用事例
- 05 【事例紹介】
「多様な働き方」を採用するうえで
TRIPORTが直面した最大の課題とは

01

TRIPORT（トライポート）が実践している
「多様な働き方」とは



～ 創業時（2014年）から 全社員テレワーカー ～

特徴

TRIPORTの「多様な働き方」とは

採用・教育、サービス提供まで全てが“オンライン対応”



育児しながら働いているママさん、親の介護をしている方、また国指定の持病がある方など、
出社してフルタイム勤務できないような“多様な人材”も多数活躍中！！



～ オンラインの働き方だけでは不十分 ～

オフラインの重要性

東京で月1回、全国から社員を集めて実施される
全体出社制度



全国各地で近いメンバーだけで集まる
エリア別出社制度



人と人が直接対面でコミュニケーションを取ることによる
”心理的安全性”を大事に！！



～ 働き方改革・DX関連 ～ 表彰等実績



【東京都】女性活躍推進大賞 優秀賞



【厚生労働省 後援】日本HRチャレンジ大賞



【厚生労働大臣表彰】輝くテレワーク賞



【総務大臣賞】テレワークトップランナー2024



「多様な働き方」の実現、またそれらを支える「プラットフォーム開発・DX推進」を表彰

02

【現状把握】

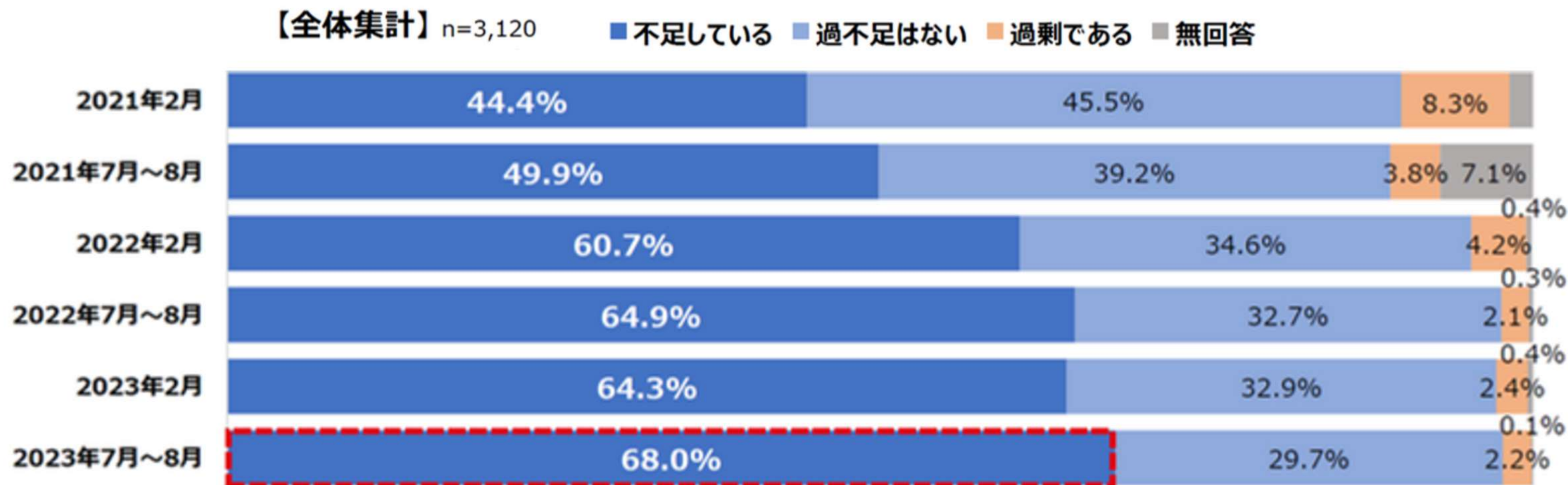
TRIPORTが「多様な働き方」を推進する理由

(出典) 日本商工会議所・東京商工会議所

「人手不足の状況および多様な人材の活躍等に関する調査」調査結果



中小企業の約7割が「人手が不足している」と回答



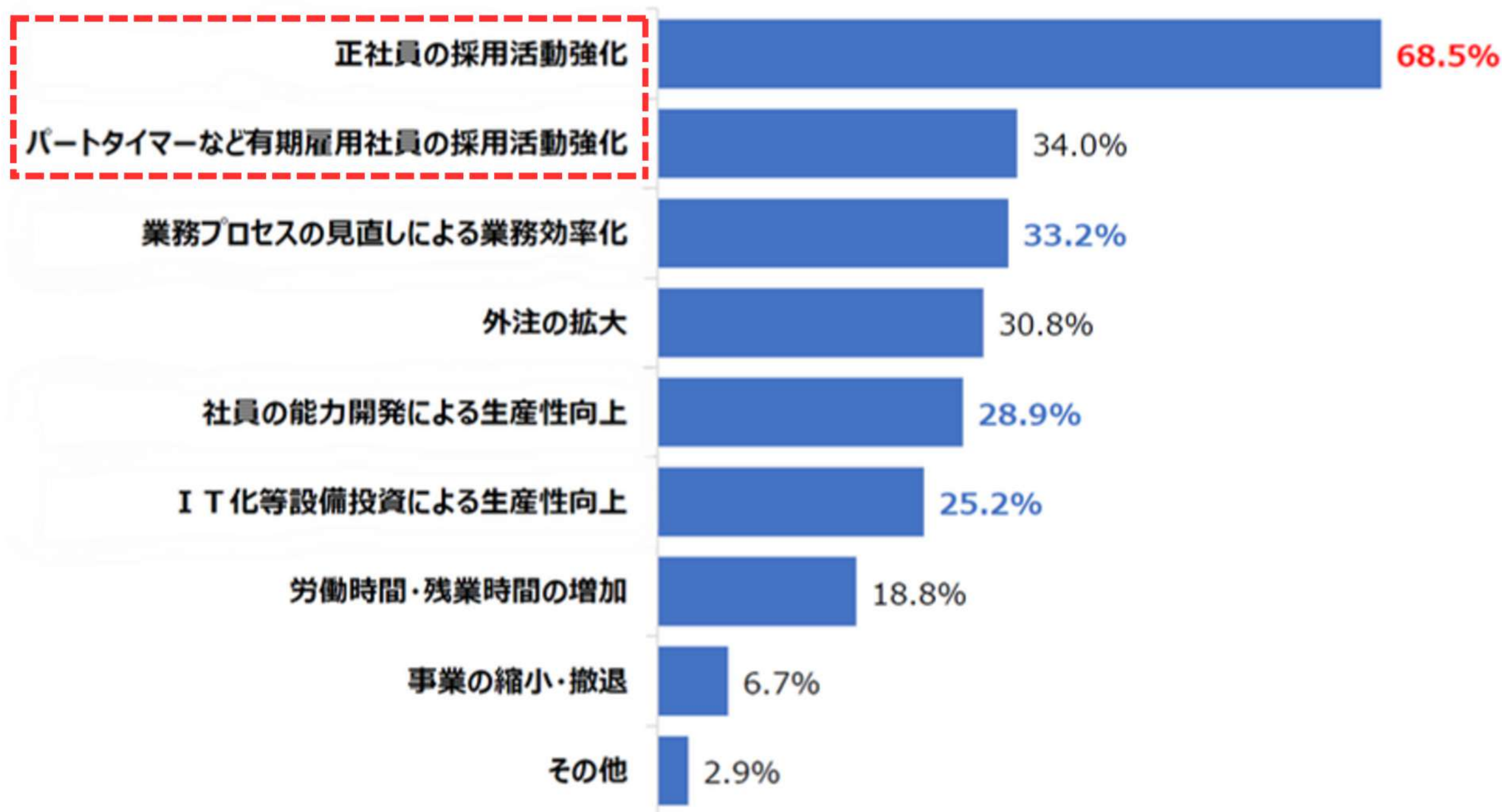
<人手不足の深刻度> n=2,121 ※人手が「不足している」と回答した企業

■ 非常に深刻（人手不足を理由とした廃業等、今後の事業継続に不安がある）
■ 深刻（事業運営に支障が生じている） ■ 深刻でない（事業運営に特段支障ない） ■ 無回答



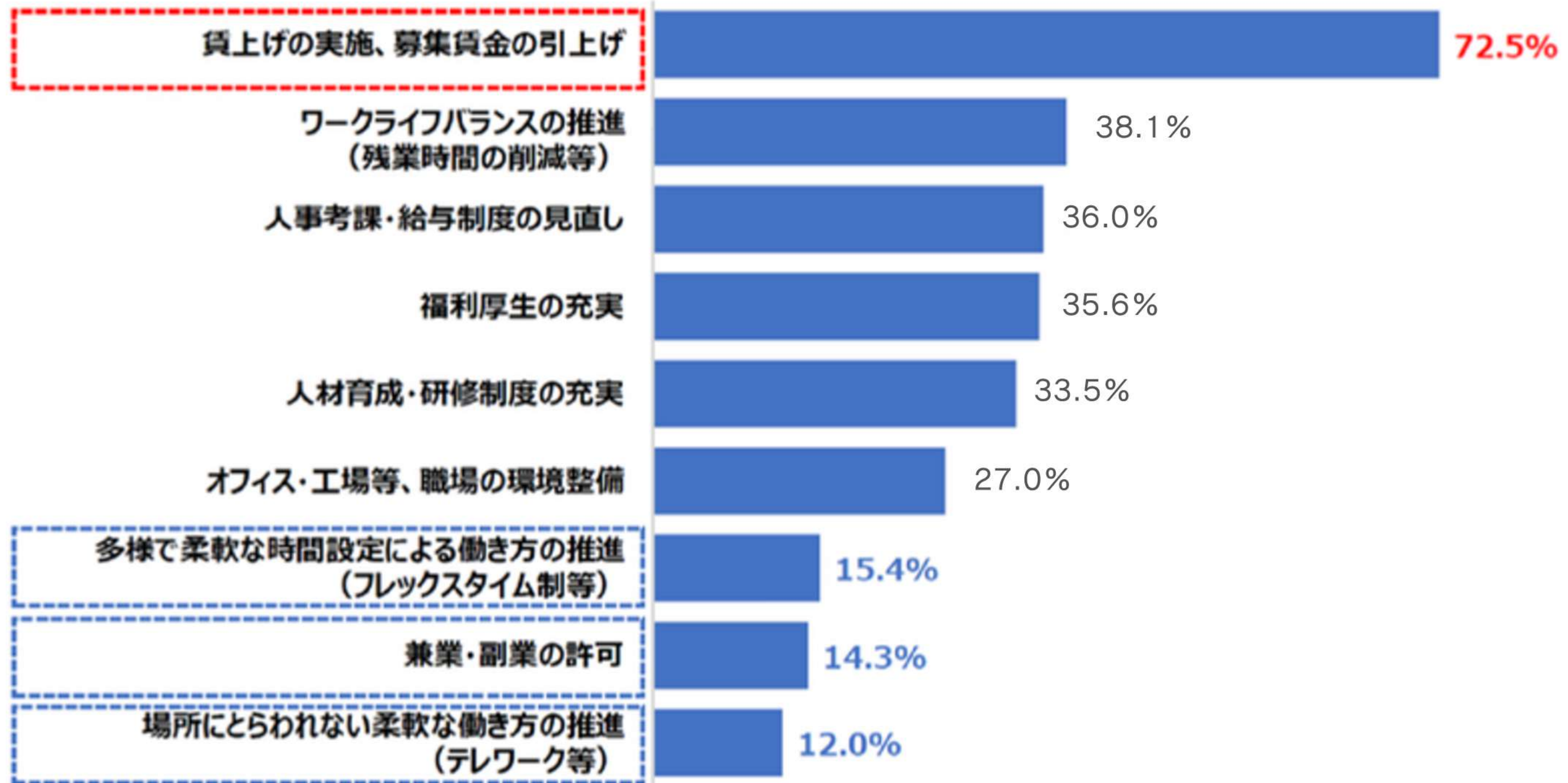
非常に深刻+深刻：64.1%

現状、どのような対策がされているか



「採用活動強化」をしている傾向にあるが
「離職率」を下げなければ、結果的にまた人手不足になるので注意が必要

よくある離職防止策：「賃上げ」



一方、働き方に対する「柔軟性の向上」
つまり「時間的・場所的制約」の低減への対策は疎かになっている

問題提起

X・Y・Z世代の「離職防止策」のアプローチは…
「賃上げ」で本当に良いの？



03

【考察】

X・Y・Z世代の「価値観・考え方」とは
“働き方”に何を望んでいるのか

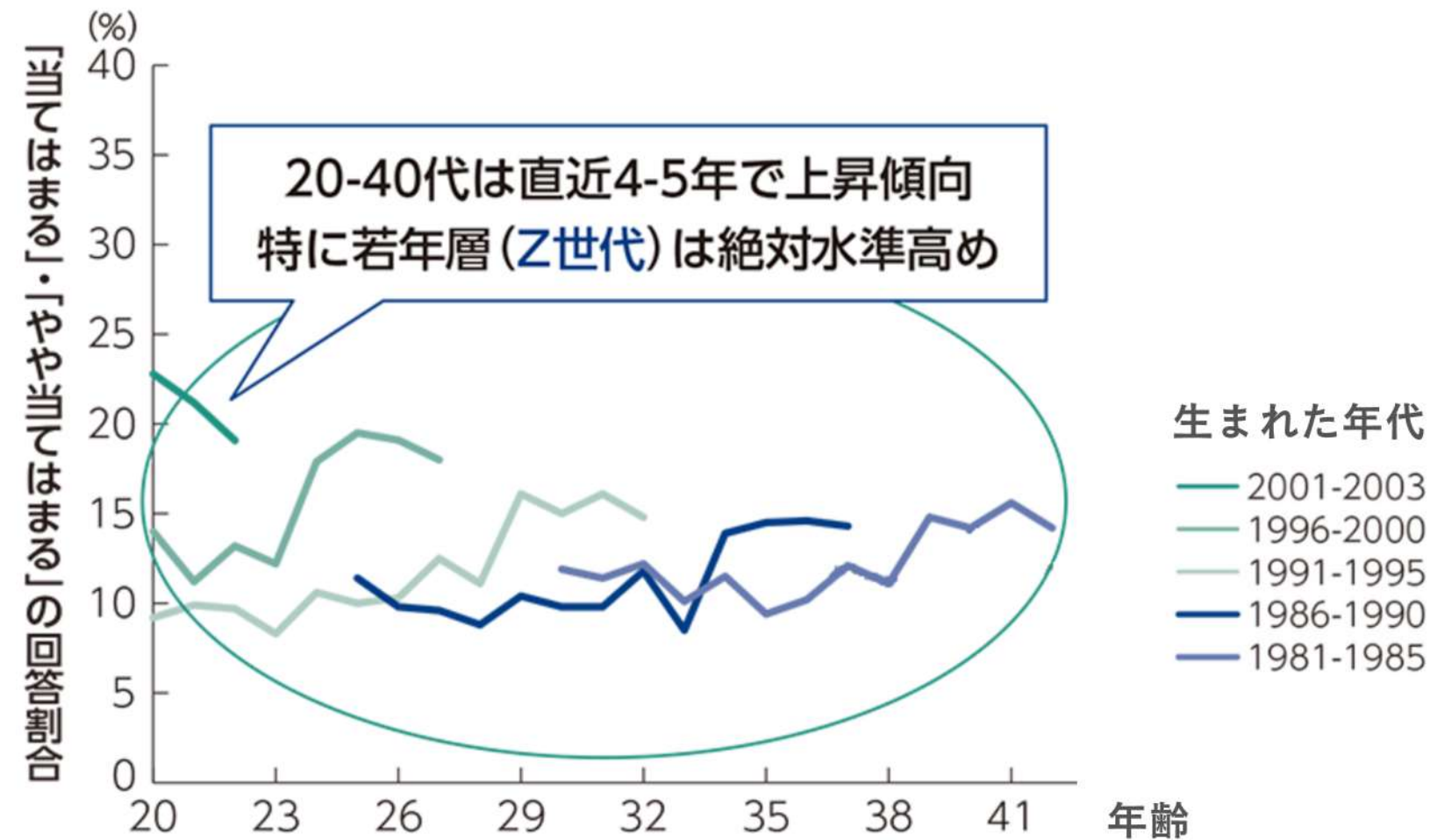


～ 参考 ～

「エシカル」トレンド

Z世代は特に「エシカル（倫理的・道徳的）」な意識が高い

（設問）日頃から多少高くても、環境に配慮した商品を購入するか？



（出典）三菱総合研究所 調査結果
2011年～2023年に経年でアンケート調査



考察

20～40代は特に「エシカル（ホワイト）な企業」を選ぶ傾向あり

～ 特徴・傾向 ～

Z世代の価値観



「自分の思い・個性」を
大切にしたい



デジタル社会で育ち
効率性を重視



オープンでフラットな
コミュニケーションを好む

特徴・傾向

「会社に尽くして有名企業で高給を得る」という旧世代の"価値観・人生観"ではなく
「自分らしさ」「仕事とプライベートの両立 (WLB)」を求めている

～ 特徴・傾向 ～

X・Y世代の価値観



仕事と育児の両立



仕事と介護の両立



老後の安定

特徴・傾向

「日々の生活（経済面含む）」における具体的な課題を解決するために
「自分らしさ」「仕事とプライベートの両立（WLB）」を求めている

～ X・Y・Z世代が求める「多様な働き方」～

「仕事とプライベートの両立（WLB）」とは

”場所的・時間的”制約を低減



従業員ニーズ

- ・ 育児や介護のために、中抜けしながら家で仕事がしたい
- ・ 体が不自由、または病気がちなので家で仕事がしたい
- ・ 趣味の時間を大事にしたいので、家や出先で仕事がしたい、等々

”多様な価値観”を尊重



従業員ニーズ

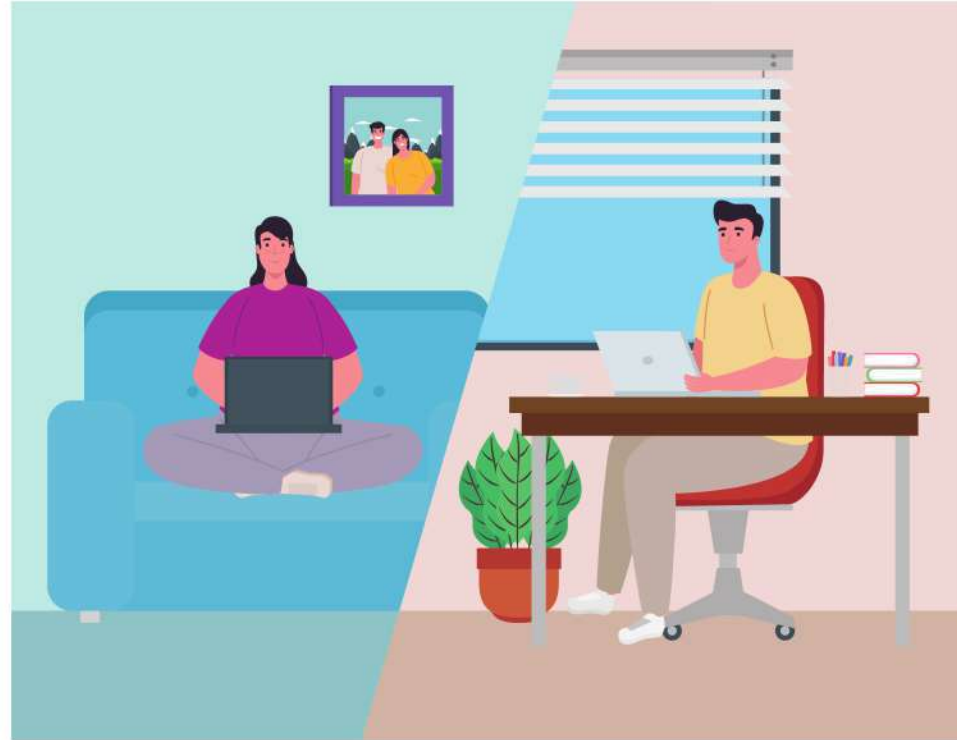
- ・ もっとお金が欲しいから、副業して稼ぎたい
- ・ もっとスキルアップしたいから、兼業して学びたい
- ・ やりたい仕事があるから、働く時間は自由にしてほしい、等々

～ 具体的施策 ～

WLBを推進する社内制度とは

Z世代の「自分らしさ」や、X・Y世代の「生活の安定」を実現するために…

”場所的・時間的”制約を低減する社内制度



(例) テレワーク勤務制度・短時間正社員制度 等

”多様な価値観”を尊重する社内制度



(例) 副業制度・裁量労働制度 等

考察

各世代が求める”多様性”を大事に
「多様な働き方」を実現するという具体的アプローチが必要

～ よくあるお悩み ～

問題提起

「多様な働き方」って、具体的に
どのように構築すればいいの？

経営者・マネージャー層



04

【事例紹介】

社員一人一人の「価値観・考え方」を大事にした
TRIPORTの「多様な働き方」活用事例



「育児」と「仕事」を両立させているYさんのケース

「女の子（7歳） 男の子（2歳）」の育児をしながら「短時間正社員」として勤務

有期契約社員（6時間勤務）



短時間正社員（6時間勤務）



育休後・復職

短時間正社員（6時間勤務）



短時間正社員（7時間勤務）



社員の声

復職直後に「フルタイム」になることへの不安があったが子供の成長に合わせて
正社員のまま段階的に勤務時間を「6→7時間」と増やしていらしたので安心感が凄かった

体調と相談しながら正社員になったKさんのケース

体調を崩して前職を退職。まずは心身の回復を優先してパート勤務。その後「正社員」転換

パート社員（7時間勤務）



パート社員（8時間勤務）



体調回復

正社員（8時間勤務）



社員の声

復職直後に「正社員」になることへの不安があったが、体調と相談しながら段階的に勤務時間を「7→8時間」と増やし、正社員になれる選択肢があったのが嬉しかった

事後的に副業ニーズが顕在化したMさんのケース

フルタイム勤務をやめ、副業に「2時間／日」充てながら「短時間正社員」として勤務

パート社員（6時間勤務）



正社員（8時間勤務）



副業ニーズ発生

短時間正社員（6時間勤務）



社員の声

パラレルキャリア（収入等を一つに依存しない自立した生き方）の実現のため
本業・副業の総労働時間を考慮した勤務時間に調整してもらえて有難い

～ 多様な働き方 ～

【概念図】TRIPORTの社内制度



各種制度を"複合的"に組み合わせることで
"働き方"を自由に！！



05

【事例紹介】

「多様な働き方」を採用するうえで
TRIPORTが直面した最大の課題とは



～ 「多様な働き方」を採用するうえで～

TRIPORTが直面した最大の課題

「“多様な働き方”ができる会社」という見え方となった結果

「働きやすい会社」 = 「“楽”できる会社」

という誤解・勘違いが発生



～ 事例 ～

「“楽”できる会社」という誤解・勘違いとは

「残業」は発生しないんじゃないの？

「好きなやり方」で仕事を
させてもらえるんじゃないの？

??

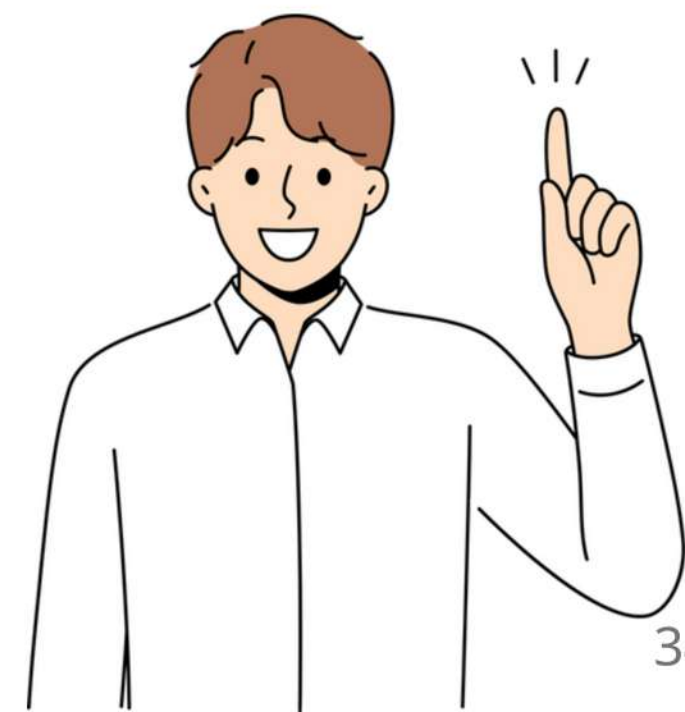
「楽しく・やりがいがある会社」という“見られ方”にする必要あり

入社前後のミスマッチを低減するための取り組み

“入社前”の事前対策（予防）

&

“入社後”の事後対策



【対策】

TRIPORTの取り組み

“入社前”の事前対策（予防）



採用ポイント
可視化

対策

入社前後の「TRIPOINT」の見え方のギャップを低減するために「採用特設サイト」を開設
会社の「価値観・考え方」等を可視化



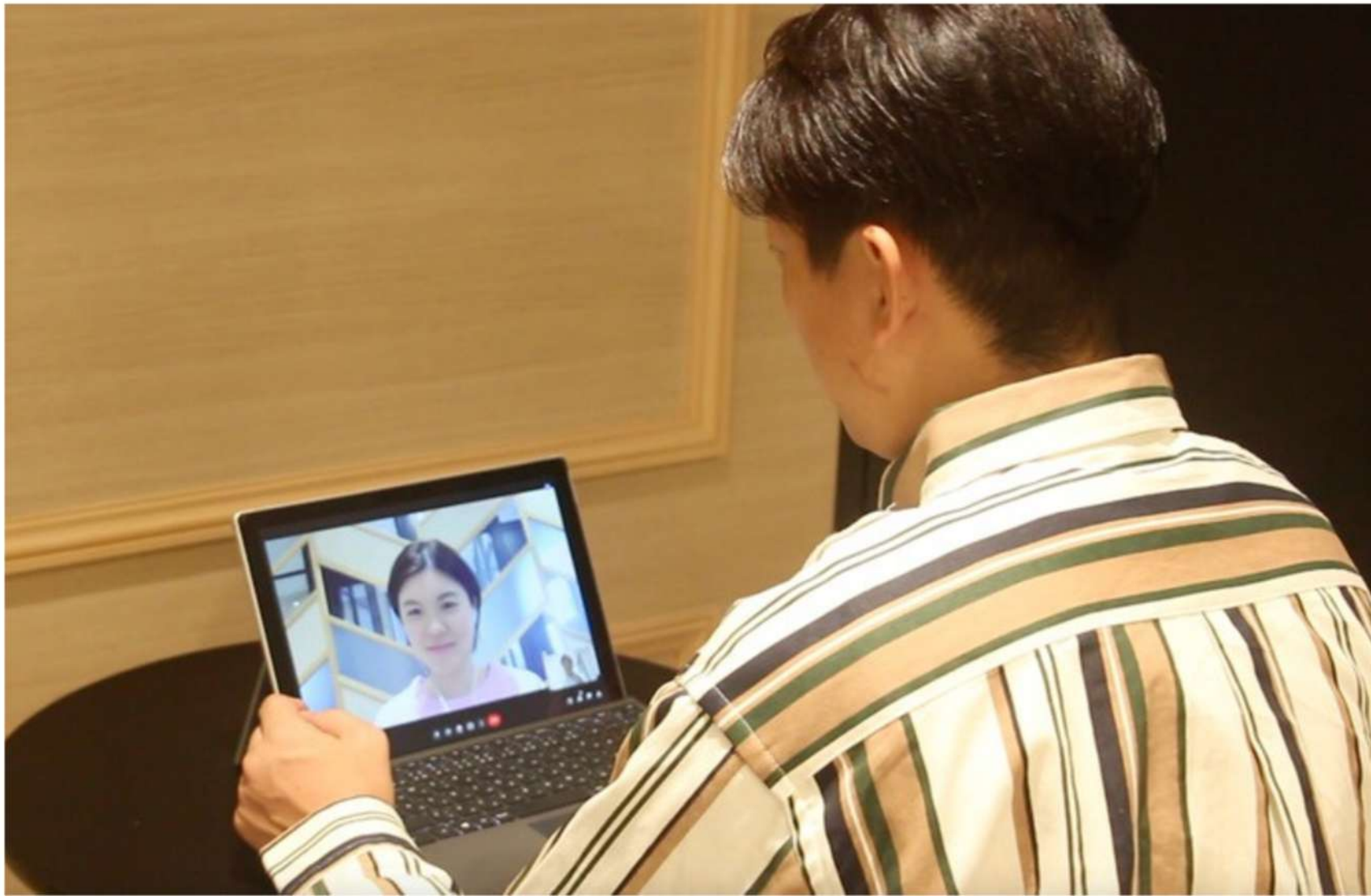
“入社前”の事前対策（予防）



対策

配属予定の部署のトップが「実質的な最終面接」を行い採否判定
現場で「一緒に働きたい！」と思えるかという視点を重視。社長は「面談」という形で最後に実施

選考基準の
仕組み化



“入社前”の事前対策（予防）



内定者への
オファーレター

対策

選考後は内定者に対して「なぜあなたを採用したのか」
「入社後、あなたに何を期待しているのか」、存在意義を「オファーレター」を渡すことで可視化



様

この度は、弊社にご応募いただき、ありがとうございました。

様にはぜひ弊社にご入社いただきたく、本オファーレターにて弊社の意向をお伝えさせていただきます。

採用活動を通して感じた 様の魅力

直接お話しさせていただき、下記は特に 様と一緒に働きたいと思った点です。

- これまでのご経験やお仕事への向き合い方などをお聞かせいただき、課題に対しての解決スピードと行動力がずば抜けていると感じました。
- また、ご自身で開業し、その上で複数の助成金申請の経験もある 様の積極性やご経験からも、ご入社後、助成金アシスタント（助成金チームの一員）としてご活躍いただけると確信いたしました。
- 笑顔が多く、またはっきりとした話し方や説明上手な会話の組み立て方、相手の話しに合わせて自分の状況もきちんと伝えられる点など、コミュニケーションレベルが高いと感じました。テレワークという環境下でも、問題なくコミュニケーションが取れるイメージもでき、同じ仲間として共に働きたい方だと思いました。

TRIPORT一同、 様と一緒に働けることを心から楽しみにしております！



雇用形態

パートタイマー（有期雇用契約）

給与

時給 円

- ※まずは上記条件からスタートします。
- ※働きぶりやご本人の希望等により、将来的に昇給や正社員化の可能性もあります。

業務内容

ご入社後、直近で担っていただきたい業務

- ・ 助成金アシスタント
（労務監査、帳簿整備&届出、申請書類作成等）

勤務場所

テレワーク（在宅ワーク）

ご入社日

2024年 月3日（月）

- ※もしご希望にご変更等ございましたら、ご遠慮なくご相談ください。

勤務時間

- ・ 9:00～17:00の中で4時間／日
- ・ 週 4～5 日
- ※詳細は調整の上決定させていただきます

“入社後”の事後対策



オンボーディング
仕組化

対策

ハネムーン期と言われる入社直後に、自走社員にするための「カルチャーマッチ」 & 「マインドセット」に重点をおいたオンボーディングを優先的に実施（解説動画等も用意）

新入社員ロードマップ（全社）



“入社後”の事後対策



対策

原則、有期契約で雇用し、“実際の仕事ぶり”を見てから正社員転換する仕組みを採用
一緒に働かなければ「求める人材」かの判断が難しい…

「有期社員→正社員」
への転換の仕組化



「会社⇔有期社員」で相互チェック
相思相愛になることが大事

マッチングした場合



契約期間満了前（更新時）に
フィードバック面談を実施して正社員化

～ まとめ ～

TRIPORTの「多様な働き方」活用指針

社員一人一人の「価値観」を尊重し、モチベーションを向上させ

企業利益・成長に繋げていく 1 施策





ご清聴ありがとうございました