

取 組 事 例

【育児と仕事の両立支援、多様な働き方、生産性の向上】

企業名	株式会社ケラッタ
所在地	塩尻市広丘野村 1031-1 佐川急便松本営業所5F
事業内容	ベビー＆マタニティ用品等の企画・開発・販売等
労働者数	37名（男性10名 女性27名）

「地方だからこそできること」「子育て中だからこそ気づけること」
多様な働き方と生産性向上を両立し、地方からの挑戦を続ける



ケラッタ(株)は、ベビー＆マタニティ用品、ウェルネス関連製品の企画・開発・販売等を行う。

「ケラッタ」はフィンランド語で「集める」「蓄積する」を意味する言葉。世界中の知恵やアイデア、トレンドを集め、お客様との対話を蓄積することで、お客様の子育てや介護に寄り添う製品を一つずつ増やし、お客様の満ち足りた気持ちを子育てに循環させていきたい、そんな気持ちを込めている。

2022年8月にMOON-X(株)（東京都）の傘下に入り、現在の社名に変更、下村祐貴子さんが代表取締役に就任後、急成長している新興の企業であるが、従業員に子育て世代の労働者（特に女性）が多く、短時間正社員制、フレックスタイム制、リモートワーク（在宅勤務）等、多様な働き方を実現する制度を積極的に導入して育児と仕事との両立などを図っている。

業績面では、主にD2C（Direct to Consumer：消費者直接取引）モデルを軸にECサイト（いわゆるインターネットショッピングサイト）における販売を行っており、2025年には、3大ECモールと呼ばれる「Amazon」「楽天市場」「Yahoo!ショッピング」全てにおいてアワードを受賞するなど、急成長を遂げている。

働き方を変える ^{ケラッタ}「kerätä働き方改革 2.0」

地方の伸び代を活かすには、多様な人材が力を発揮できる職場環境が不可欠との考えにより、2024年より、「kerätä働き方改革 2.0」として、現状把握、課題抽出を行った上で、ライフステージや個々の状況に応じた柔軟な働き方を支援するため、以下のような多様な働き方を実現するための制度を導入している。

- **短時間正社員制度**

育児や介護等で勤務時間の調整が必要な社員向け。希望により1日の勤務時間を30分～2時間短縮で調整可能としている。現在正社員のうち8名が制度を利用。

- **フレックスタイム制**

出退勤時刻を柔軟に調整できる制度。コアタイムは10:00 - 15:00、フレキシブルタイムは7:00 - 10:00 出勤、15:00 - 20:30 退勤。

- **リモート勤務（在宅勤務）**

月4日まで実施可能としており、フレックスタイム制とも併用可能としているため、子供の授業参観に出席した後で自宅でリモート勤務を実施するなど、より柔軟な働き方を可能にする制度として今年度導入した。

- **各種休暇制度**

誕生日や結婚記念日、お子様の入学式・卒業式などの大切な日に最大2日の特別休暇（アニバーサリー休暇）が取得可能。

結婚や家族（ペット含む）、親族の忌引き時に指定日数の特別休暇を取得可能。



社内での打合せ風景

多様な働き方の実現と生産性向上の両立

①多様性を力に変えるための基盤（デジタルツールによる効率化）

ママパパの子育て世代の従業員が多く在籍しており、限られた時間のなかで最大限のパフォーマンスを発揮できるよう、情報の一元化、意思決定スピード、コミュニケーション強化をデジタルツールを活用して実現しようとしている。

- **情報の一元化**

全ての業務情報、マニュアル、プロジェクト管理、議事録をクラウドツールに集約している。これにより、いつ、どこで働く社員でも情報格差が生じず、必要な情報にすぐにアクセスできるため、業務の属人化を防ぎ、下記のコミュニケーション強化も含め意思決定のスピードが向上した。

- **コミュニケーション強化**

ビジネス向けのチャット・コミュニケーションツールにより、参加者全員にオープンな形でのコミュニケーションを行うこととしており、情報の共有化を図っているほか、基本的に非同期コミュニケーション（※）を推奨している。

また、やり取りは「結論→詳細」の順で記載するルールを設け、「お疲れ様です。」等の定型文の排除、「承知いたしました」「了解しました」「XX（名前）確認済」等のアクションはスタンプアクションにて1クリックで意思表示ができるようにしている。少しのことであるが、小さいことでも積もれば時間の効率化につながり、また、相手の集中時間を奪わない配慮にもつながっている。

※ 非同期（型）コミュニケーション…相手と同じタイミングでのやり取りが必要ない形式のコミュニケーション。相手から連絡がきてもすぐに返信する必要はなく、各自の都合の良いタイミングでメッセージを確認したり、対応したりすることができるビジネスチャットやメー

ルなどで行われる。

→同期（型）コミュニケーション…手と同じタイミングで行われる形式のコミュニケーション。対面や電話での会話・オンラインミーティングなどを通じたコミュニケーション

スタンプの例



・柔軟な働き方を支える勤怠記録

PCの立ち上げログで勤怠時間を自動記録する勤怠管理システムを導入している。これにより、フレックスタイム制度やリモートワーク環境下でも、客観的かつ正確な勤務時間を把握でき、社員は安心して自己管理のもと柔軟に働くことができる。

②個々の生産性を高めるための投資（事業管理と個々のスキルアップ）

多様な働き方を許容しつつ生産性を高めるためには、事業管理として「誰が見ても明確な数値を持つての目標管理」と「個々の社員のスキルアップ」が不可欠と考えている。

・「誰が見ても明確な数値を持つての目標管理」

3C=Commitment(コミットメント)で成果を出し、Challenge(チャレンジ)で次の成長曲線をつくり、Contribution(コントリビューション)で組織の土台を強くする。3Cそれぞれについて目標を設定。達成すべきKPIを明記し、定量化できない目標については、達成状態の定義を決め、測定基準を明確化するとともに、上司と定期的に1on1を行い、進捗管理はもちろん、キャリアに紐づけることで、仕事へのやりがいにつなげる。

・ケラッタカレッジ（ケラカレ）

業務に直結する「今日から使える」スキルやノウハウ、ツール活用術等を共有する社内勉強会を定期的で開催している。部署を超えた知識の共有が図られ、社員一人ひとりが自律的に学び、成長できる環境を提供することで、結果として全社の生産性向上につながっている。



ケラッタカレッジの様様

③心理的安全性と家族の理解

働くモチベーションと生産性を維持する上で、社員の「心理的安全性」は極めて重要であり、これを支えるのが、社員を支えるご家族の存在だと考えにより以下のような取組を行っている。

・オンボーディング

入社後2日間の全社オンボーディング（新しく会社・組織に加わった人材にいち早く職場に慣れてもらうことで、組織への定着・戦力化を促進するための取組のこと。乗り物に乗っていることを意味する「on-board」に由来する。）を実施するほか、入社オリエンテーション～3ヶ月間、人事と受入れ担当が、サポートすることとしている。

・1 on1 ミーティング

信頼関係の強化やセキユアベース（安全基地）を構築のため、上司と1 on1 ミーティングを実施し、業務上の悩みのほか、キャリアやプライベートに関する話などざっくばらんに話せる機会を設けている。

直属の上司（マネージャー等）と週1回、組織長と月1回、社長と半期の1回など、レベルの異なる複数の上司とのミーティングを実施している。

・ニックネーム文化

社内はニックネームで呼び合う文化が浸透しており社長も含め役職名は一切使用していない。この文化のおかげで、「ちょっと質問しづらいな…」という壁がなくなり、リスペクトと親しみを込めた声かけから始まる相談がしやすい環境になっている。役職関係なく互いに意見を言い合いながらものづくりを行う、そのための壁にならないよう、話しやすい雰囲気醸成に貢献している。

・ファミリーデー等の開催

年に一度「ファミリーデー」を開催し、社員とそのご家族でご飯を食べながら交流するイベントを設けている。

社員が「どんな場所で、誰と、どんな想いで働いているか」をご家族に知っていただくことで、家族からの理解とサポートが深まることを期待している。家族の応援は、社員のエンゲージメントと安心感を高め、結果的に仕事への集中力、ひいては生産性の向上に貢献しているものと考えられている。

（その他にも、旦那会（社員の旦那様と男性社員で集う「ケラッタの女性社員を応援する」会）やBBQ やスポーツイベントなども開催している）



ファミリーデーの様様

長野労働局からのアドバイス

- 女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である事業主を認定する「えるばし」認定は2024年に受けられていますが、子育てサポート企業として認定される制度である「くるみん」認定なども視野に入れて各種取組を進めていただきたい。
- カスタマーハラスメント対策のための措置を講じることが義務付けられることになっていますので、対応方針の策定、マニュアルの整備などの準備を進めてください。

従業員 37 名中、県内出身者は 14 名で、県外出身者が多い。自身も県外出身者である代表者の下村さんは、会社の外から来て経営者となり、色々大変なことはあったが、地方だからこそできることがあるとして、長野県の地域に根ざした挑戦と、次世代の未来をひらく実践を、現場から形にし続けていきたいと語る。

長野県の魅力については、豊かな自然に加え、長野県民の我慢強さ、秘めたる意思、素敵な滋味深い光を放っているようなところなどに魅力を感じているとのこと。



志村事務官 二神監理官 綿貫室長 下村代表取締役 青山さん 持田部長


訪問日	令和7年12月11日（木）	
面談者	ケラッタ株式会社 代表取締役 管理部 部長 業務部	下村祐貴子 持田 詩乃 青山 綾乃
訪問者	長野労働局 雇用環境・均等室 雇用環境・均等室長 雇用環境改善・均等推進監理官 指導係	綿貫 昭二 二神 充 志村 和良

ケラッタ株式会社の皆さま、ありがとうございました

(参考)

1 多様な働き方について

厚生労働省では短時間正社員や勤務地限定正社員、職務限定正社員といった「多様な正社員」制度を普及・定着させるため、制度の導入や改定を検討されている企業へ支援を行っています。



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

優秀な人材の確保・定着に効く

「多様な正社員」制度の導入・改定を検討してみませんか？ ～「多様な正社員」制度導入支援(無料)のご案内～

多様な正社員を知っていますか？正社員とは、フルタイム勤務、残業あり、転勤ありと思っていませんか。短時間正社員などの多様な働き方ができる「多様な正社員」を活用することは、優秀な人材の確保・定着に有効です！

「多様な正社員」とは

「多様な正社員」とは、従来型のいわゆる正社員と比べ、**職務内容、勤務地、労働時間などを限定して選択できる正社員**をいいます。

「多様な正社員」制度を導入するメリット

働く方々の意識が多様化する中で、個人が**自由度の高い働き方や暮らし**を通じて、生産性を高め、豊かさや仕事のやりがいを感じられるような就業環境の整備が求められています。多様な働き方ができれば、**企業に多様な人材が集まり、組織の多様性を成長につなげることができます。**

企業のメリット

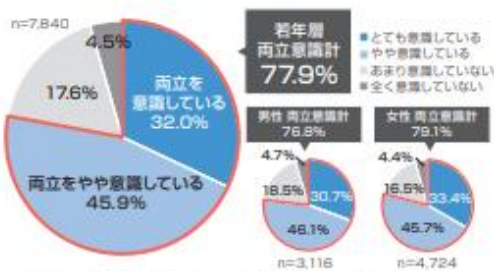
- 優秀な非正規雇用の方の登用、多様な働き方を希望する人材等の確保・定着
- 人材の多様化
- 地域に根ざした事業展開
- 技能の蓄積・承継
- 短時間であっても、**社会保険の適用***による安定した労働力確保 ※一定の要件があります。

労働者のメリット

- ワーク・ライフ・バランスの実現
- キャリア形成
- 雇用安定・処遇改善
- 短時間であっても、**社会保険の適用***による保障 ※一定の要件があります。

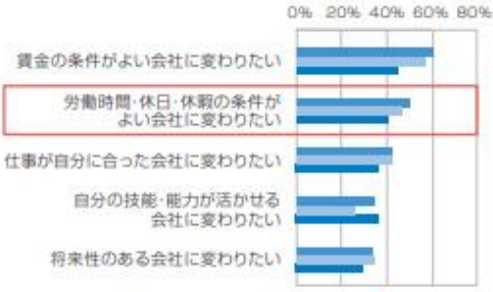
若年層*の仕事とプライベートの両立の意識

■ あなたは、新卒で入社する会社を選ぶ際に、将来の仕事(キャリア)とプライベートの両立を意識していますか。



※若年層：全国18-25歳男女。高校生・大学生などの学生若年層を対象に調査(資料出所) 厚生労働省委託事業「若年層における育児休業等取得に対する意識調査」

若年正社員*の転職しようと思う理由(経年比較)




※若年正社員：調査基準日現在で満15～34歳の若年労働者のうち正社員の者。厚生労働省「令和5年若年労働実態調査」概況版 https://www.mhlw.go.jp/tokei/shot/dl/4-21c-jyakunenkoyou-r05_gaikyou.pdfより作成


非正規雇用の方の正規転換に有用

優秀な人材を確保するためには、非正規雇用の方を正社員として登用することも有効です。労働時間や場所などを限定できる多様な正社員なら、働く時間に制約のあるパートタイマーの方にも安心して正社員に挑戦して頂けます。

今後の働き方の希望



正社員になった場合「多様な正社員(限定正社員)」制度希望の有無



※資料出所)厚生労働省「令和3年パートタイム・有期雇用労働者実態調査」

働き方改革推進支援センターでの支援内容


- 多様な正社員の専門知識を持った労務管理等の専門家が、窓口相談やコンサルティング等を実施します。
- コンサルティングの日時、方法(訪問・オンライン)は企業のご都合をお伺いし、調整いたします。
- 多様な正社員制度の導入支援だけでなく、キャリアアップ助成金の制度説明や、その他働き方改革を広く支援する取組について相談対応いたします。

支援のお申し込み方法

お近くの働き方改革推進支援センターへご相談ください。

費用 無料

お近くの働き方改革推進支援センターの連絡先等は「**働き方改革特設サイト**」からご確認ください。
<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/>



◎多様な正社員のほか、パート・アルバイト・契約社員を含めた多様な働き方については「多様な働き方の実現応援サイト」をご覧ください。



2 柔軟な働き方について

(1) テレワークについて

厚生労働省においては、テレワークについて、子育てや介護と仕事の両立、ワーク・ライフ・バランスの向上、人材確保、働き方改革の促進等に資するという観点から、関係府省庁と連携して普及促進を図っています。



◎テレワークについて詳細はこちら



(2) 柔軟な働き方を実現するための措置（育児・介護休業法）について

少子高齢化が進展し、人口減少が加速する中で、共働き等世帯の数は増加の一途を辿っています。それにともない、ライフステージに関わらず、従業員が希望に応じて仕事と家庭を両立できる職場環境を整備することが企業に求められています。

特に仕事と育児の両立に関しては、子の年齢に応じて、フルタイムで残業をしない働き方やフルタイムで柔軟な働き方を希望する割合が高くなっていくことなどから、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、「柔軟な働き方を実現するための措置」を講ずること等が、企業に義務づけられることとなりました。

（令和7年10月1日施行）

「柔軟な働き方を実現するための措置」等の概要（R7 年 10 月 1 日施行）

名称	対象となる従業員／周知時期／措置の実施時期	措置の内容
柔軟な働き方を実現するための措置等	（１） 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置	【対象となる従業員】 ３歳から小学校就学前の子を養育する従業員 以下５つの措置の中から企業が２つ以上を選択して制度化し、対象の従業員はそのうち１つを選んで利用できる。 ①始業時刻等の変更 ②テレワーク等（１０日以上／月） ③保育施設の設置運営等 ④就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与（１０日以上／年） ⑤短時間勤務制度
	（２） 柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認	【周知時期】 従業員の子が３歳の誕生日の１か月前までの１年間（１歳１１か月に達する日の翌々日から２歳１１か月に達する日の翌日まで） 柔軟な働き方を実現するための措置として選択した制度に関する周知と、制度利用の意向確認を、対象の従業員に対して個別に行わなければならない。

○「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」策定マニュアルを活用しましょう

「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」とは、中小企業が、自社の従業員の「柔軟な働き方を実現するための措置」の円滑な利用及び制度利用後のキャリア形成を支援するために策定するプランです。プランを策定・実施することで、従業員は安心して仕事と育児を両立することができ、他方、企業においては、改正法への対応をスムーズに行い、「柔軟な働き方を実現するための措置」をより実効性のあるものとすることができます。

厚生労働省では、中小企業が、自社の従業員ごとに策定した「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」を活用し、当該従業員の「柔軟な働き方を実現するための措置」の円滑な利用及び制度利用後のキャリア形成を支援できるよう、

「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」策定マニュアルを作成・普及しています。

(<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001553216.pdf>)

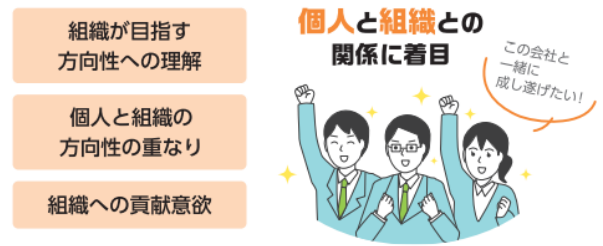


3 働きがいのある職場づくりのために（エンゲージメントについて）

■ ワークエンゲージメント ■



■ 従業員エンゲージメント ■



近年、「ワークエンゲージメント」「従業員エンゲージメント」という言葉が広まっています。いずれも働きがいに関する重要な概念です。

○「ワークエンゲージメント」とは、仕事にやりがい（誇り）を感じ、熱心に取り組む、仕事から活力を得ている状態を指しており、従業員個人と、取り組んでいる仕事との関係に着目した概念です。ワークエンゲージメントは、活力、熱意、没頭の3つの要素で構成されています。

○「従業員エンゲージメント」とは、企業など組織への貢献意欲を指しており、従業員個人と、所属する組織との関係に着目した概念です。組織への貢献意欲とは、従業員が組織の発展や目標達成に貢献したいと考え、組織の目指す方向へ自発的に活動しようとする気持ちのことです。従業員エンゲージメントの向上には、従業員が組織の目指す方向性を理解したうえで、方向性を一致させることを通じて、組織への貢献意欲を高めることが欠かせません。



エンゲージメント向上によって、主に以下3つの効果が期待できます。

- ☑ 組織に対する従業員からの信頼が高まる
- ☑ 従業員の能力が最大限に発揮される
- ☑ 従業員が健康に・いきいきと働き続けられる

これにより、従業員の定着や、生産性の向上などが期待できます。なお、エンゲージメント向上は、企業規模の大小を問わず重要な取組です。

○必要な取組

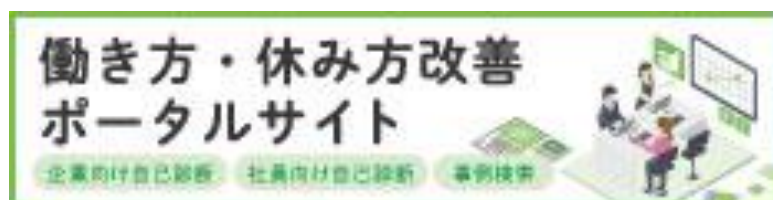
エンゲージメント向上に取り組むにあたり、まずは①**働きがいの現状を確認**してみましよう。その後、日々の仕事について、②**柔軟かつ多様、そして快適な労働環境の整備**と、③**仕事の意味や面白さを見出せるような働きかけ**によって、従業員の能力発揮を促しましょう。また、④**従業員と組織が同じ方向を向いて努力する状態を作り**、従業員の頑張りに⑤**納得感ある形で報いる**ことで、やる気や信頼関係が向上していきます。さらに、⑥**従業員の能力・キャリア開発を充実させる**ことで、従業員のできること・やりたいことが広がっ

ていきます。

②～⑥は一度取り組んで終わりではなく、面談やサーベイ等を通して定期的に①現状を確認することで、取組の進捗状況や新たな課題を把握しましょう。なお、サーベイやアンケートは、企業と社員のコミュニケーション手段として活用することが大切です。実施そのものや数値を上げること自体が目的にならないよう注意しましょう。



◎ワークエンゲージメントについての詳細は「働き方・休み方改善ポータルサイト」をご覧ください。



(<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>)