オタフクソース株式会社

事業内容 ：ソース、酢、たれ、その他調味料の開発・ 製造・販売
社員数 ：948 名（2026 年 10 月1日時点）

◎ポイント

・有期雇用社員の準社員登用制度

・1年ごとに転勤有無を選択できる「地域限定制度」

Ⅰ. 有期雇用社員に関する制度と運用

① 有期雇用社員の概要

オタフクソースの社員区分は、無期雇用社員としての正社員と準社員のほか、有期雇用社員として、主にパート社員、アルバイト社員で構成されている。

有期雇用であるパート社員は、コンピテンシーにあたる「すぐれもの行動評価」制度の対象となり、会社が成長を支援していく。また、雇用区分に関わらず、希望する社員は、社内通信研修の受講、社内資格の受験が可能となっている。

そのほかにも、福利厚生の一環として、社内保育園や社員食堂、選択型福利厚生制度カフェテリアプランなど、有期雇用社員も利用できる仕組みが整っている。

② 準社員登用制度による効果

同社では、有期雇用であるパート社員から、無期雇用である準社員、正社員に登用する仕組みがある。

このうち、準社員への登用は、毎年多くのパート社員が対象となっている。準社員登用の条件は、①勤続年数が2年以上あること、②本人が準社員への登用を希望していること、③評価が一定基準を超えていること、④上長の推薦があること、⑤試験（レポート審査）を通過することである。

社員が雇用区分に関わらず、長期的に成長し、力を発揮することを目指し、会社は積極的に登用を支援している。

準社員になると、業績目標を設定して評価をする仕組みも加わり、正社員に近しい評価制度となる。準社員は、無期雇用となるだけではなく、パート社員と比べて業務への責任感が増すとともに、賞与の支給金額が上がり、退職金の支給対象にもなることから、安定した収入を得ることができる。勤続年数2年以上と比較的早期に無期雇用に転換できること、また、処遇が大きく変わることから、準社員への登用希望者及び登用実績は多い。準社員になることで、安心して働き続けることができるという社員の声もあり、同社では準社員の定着に効果を感じている。

一方で、準社員から正社員への登用制度は、条件となる評価基準が非常に高くなり、対象となる準社員は決して多くない。正社員登用においては、新卒正社員と同等の試験を課すことから、準社員登用と比較して難易度は高く設定されている。

結果的に、準社員から正社員への登用実績が少ないという課題感を、同社では抱えている。

Ⅱ. 毎年１回申告する地域限定制度

① 地域限定制度の導入背景と概要

同社では、2005 年に子育て支援を中心とした「オタフクエンゼルプラン」を策定した。2005 年当時は、結婚・出産を契機に退職する社員が多い中で、「子育てをしながら働き続けたい」という社員からの声があった。その中で、まずは子育て支援から開始し、社員の多様な働き方の整備を行っていった。

正社員は、転勤がある働き方を前提としていたが、多様な働き方を促進する一環として、2010 年には、転勤のない「一般職」を導入した。

一般職は転勤がないこと以外は、総合職と同等の業務を担うにもかかわらず、昇格スピードが遅いことや昇格レベル（役職）に上限が設けられていたことから、社員のモチベーションの低下が見られていた。

そこで、2014 年には「一般職」を廃止、正社員は全員「総合職」へ一本化した上で、転勤のない「地域限定」を選択できる制度を導入した。2014 年の見直しでは、社員は毎年1回、「地域限定制度」への適用の有無を自己申告できる仕組みを設けた。地域限定を選択すると、転居を伴う転勤はなくなるが、給与・賞与が減額される仕組みとなっている。

正社員は①実際に転居を伴う転勤をしている社員、②転勤を可能としているが、実際は転勤していない社員、③転勤をしない地域限定の社員、の3つに分かれている。なお、①実際に転居を伴う転勤をしている社員には、給与賞与を増額する仕組みとしている。そのなかでも特に海外への転勤は、増額率をより高く設定している。

② 制度導入による効果と多様な社員の活躍

働く価値観が多様化する中で、地域限定制度を選択する社員は、年々増加しているという。

地域限定制度を開始した当初は、社員に育児・介護などの事由がある場合に地域限定を選択できる仕組みであったが、その後、事由を問わず、地域限定を選択できる仕組みに変更されている。管理職もいる。

「転勤は難しいが、仕事では十分に力を発揮していきたい」という社員からは、同制度に対するポジティブな声を確認している。当初は女性社員が同制度を希望する場合が多かったが、近年は性別を問わず、希望する割合が増えている。

同制度を利用している社員の約８割が今後も継続的に地域限定を選択したいという希望があり、利用する社員からの満足度も高い。また、新卒採用及びキャリア採用の場面においても、同制度が会社にあることが入社の決め手のひとつになったという意見もあるという。

同社は地域限定制度を導入したことで、社員の安心感向上、人材確保へ寄与していることを実感しているという。

■地域限定制度による効果

安心感向上	子育てをする女性社員に加えて、家庭を優先したい男性社員から「家族と一緒にいることができる」と好評。
人材確保	同制度に対する社員満足度が高く、人材確保へ寄与。

Ⅲ. 今後の展望

同社では、社員の人数が少ない事業所において地域限定を選択する社員が増えると、人材の固定化が進むことへの課題感をもっている。しかし、それ以上に地域限定を利用する社員の満足感は高く、同制度は継続していく方針である。

同制度以外にも、全社員が取得できるノーリーズン休暇の導入や、残業時間の削減、有給休暇の取得率向上などの取組を進めており、年齢や事情に関わらず、多様な社員が活躍できる環境を引き続き目指していく。