

1日3時間半勤務もOK

パソコンやスマートフォン周辺機器からデジタル顕微鏡、工業用内視鏡まで幅広い商品を製造・販売しているスリー・アールシステム(株)福岡県福岡市、今村陽一代表取締役社長、連結98人は、1週間や1日当たりの労働時間について「下限を定めない」「時短正社員制度」を設けている。利用に関する理由で制限はなく、育児のほか、副業や自身の夢の追求などでも良い。結婚を理由とした退職が防げた、育児中の転職者を獲得できた――など、人材の確保・定着面で役立っている。現在は13人が活用中。なかには週3日、1日3時間半勤務で働く人材も。

不妊治療なども活用可能

同社は、自社で工場を持たずに、海外の工場で自社製品を製造し、一般消費者向けから企業向けの商品まで幅広く開発・販売している。社員の約半数を女性が占めており、デザイナーとして働く社員も多い。1週当たり2〜3個のペースで開発される自社製品のパッケージデザインから展示会のパネル制作、インターネ

6年の年末に採り入れたのが「時短正社員制度」だ。1日8時間、1週当たり40時間の所定労働時間を短縮できるもので、育児・介護休業法で定める短時間勤務制度も上回る内容となっている。子供の有無にかかわらず誰でも利用できるうえ、「1週当たり8時間以上の勤務が必要」などの時間的な条件もないのが特徴だ。福利厚生は正社員と同様に適用し、手当について

は実際の労働時間に応じたかたちで支給している。制度利用に際してはまず、本人が会社に対して時短にしたい理由や希望の労働時間などを申告する。その後、会社と協議の場を持ち、可否が決まる。

現在利用している社員は13人で、これまでに延べ18人が活用した。制度を整備した理由は2つある。1つは、育児休業明けの社員が安心して活躍



夢を追う若者が制度を活用する例も

時短正社員制度で

退職防止や人材獲得効果

18年5月からは条件として、子供の有無、1週間の勤務時間も、制限の双方を

「結婚を機に退職したい」と申し出る女性社員が現れたため、見直しに着手した。

「制度はあっても活用されていない」「実際は定時に帰りにくい」といった会社も多いなか、同社の時短正社員からよく聞かれるのは、「帰りやすく、休みやすいため本場に助かる」との声だ。元々帰りやすい職場だったが、制度が導入されたことで、時短、フルタイム、男女を問わず、子供の体調不良などの際に、より仕事を切り上げやすい職場風土に変化していった(写真左)。

「増やす時間で何ができるか」について話し合う。時短勤務を経て、子供が大学に入るなど、手が離れたことでフルタイムに復帰する時短正社員も出てきた。

時短正社員として採用された人材もいる。現在までに6人おり、うち1人の女性社員は、ITインフラを整える仕事を果たしている。「育児中で、他の会社の労働条件では今までのスキルを生かすのは厳しかった」と話す。

会社にとってのメリットは大きい。同じスキルを持つ人材をフルタイムの正社員で採用しようと思うと、今は専門の人材関連業者のエージェントを頼るしかない。支払う金額は、数百万円に上る。しかし、同制度であれば一般的な求人活動で獲得できる。育児中の女性

weekly focus

スリー・アールシステム



定時退社しやすい職場風土づくりを心掛けている

できるようにしたかったこと。もう1つは、人材の確保が本当に困難になってきたことだ。求人をかけても30〜40歳代の働き盛りで、スキルやマネジメント経験のある人材が集まらない。性別にこだわりはなかったが、女性の場合、求める人材は育児中のケースが多いとの問題があった。「30〜40歳代の女性が働きにくい理由を払拭しよう」との観点から制度を設計し、優秀な人材の採用をめざした。

16年12月時点では、対象者は「男女関係なく、子育て中の人」かつ「1週間に20時間以上働ける人」だった。総務人事部の前本希さんと、こう語る。「子供の有無が関係なくなることによって、独身でも使えるようになった。実際、独身の男性でプログラマーをめざしている社員が、制度を活用して夢を追っている(写真右)。他にも、副業を頑張りたい人材や、時間の融通が必要になる不妊治療に活用している女性社員もいる。

前本さん自身も結婚を機に、家庭に比重を置きたいと考え、6時間の勤務に切り替えた1人だ。「会社も社員も一方的な要望をいうのではなく、で

きつてほしい。今後は、手薄になっている12〜18時の時間帯に働いてくれる人材の確保にある。障害者や高齢者など、より一層多様な人材の受け入れと活躍をめざす。会社として「必要があれば、一度決めた制度もどんどん変える」との方針で、社会の変化に応じて柔軟に変わり続けていく。