

人 チーム 制度



“フレックスタイム制度”の導入

日本工営株式会社

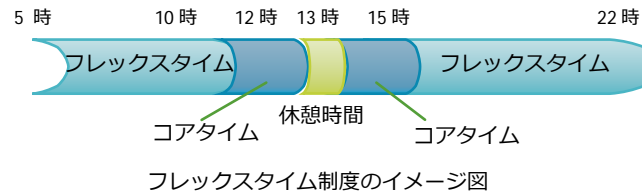
子育て世代に限らず、日本工営では今や誰もが利用しているフレックスタイム制度。その運用にまつわるエピソードや今後の課題等について、制度運用に携わる人事・総務部にインタビューしました。

会社プロフィール

1990年	フレックスタイム制度の導入検討
1991年	フレックスタイム制度の導入
2012年	フレックスタイム制度の見直し（一時運用中止）
2013年	見直し期間の終了（運用の再開）

“フレックスタイム制度”の内容を簡単に教えてください。

フレックスタイム制度は、「必ず勤務していなければならない時間＝コアタイム」と「出退社可能な時間＝フレキシブルタイム」から成る変形労働時間制の一つです。その上で、1日の就業時間が固定されている場合と、1日の就業時間は固定されていない場合とがあり、日本工営では後者を採用しています。就業時間が規定の7.5時間に欠ける日があっても、他の日に長めに働く等で、最終的に1ヶ月の中で帳尻が合えばOKとなります。



“フレックスタイム制度”を始めたきっかけは？

1990年代は、女性を中心に、社内に様々なライフステージの社員が増えた時期。そんな社員の誰もが働きやすい環境をつくるための取組の一環として、フレックスタイム制度の導入について検討が始まりました。

導入直後は、「遅刻」の考え方が部署によって統一されない等の混乱も一部で見られましたが、組合側からの希望だったこともあり、比較的すんなりと社内に浸透した印象です。

運用を一時とりやめたのは？

フレックスタイム制度を導入後、各人の出社時間がばらつくようになり、これが生産性低下の一因になっているのではないかとという仮定が生まれました。そこで、制度導入から約20年後の2012年、勤務時間を9～17時半に戻したことがあります。単にフレックスタイム制度をやめるだけでなく、部署やチームでのスケジュール確認の実施を徹底することで、コアタイムを有効に使うことの大切さを再認識するきっかけにすることが狙いでした。結果的にその狙いは的中し、各人の就業時間はフレキシブルであっても**共に働く意識**が以前より高まったと判断されたので、フレックスタイム制度を運用再開し、今に至っています。

会社としての今後の展望を教えてください。

フレックスタイム制度だけの話ではないのですが、制度自体はあっても、「**部署や上司の理解が得られず、制度を使える環境にない**」といった声が届くことも多いです。やはり、最後は「人」なのかなと思います。人事部で私自身も子育て中という立場上、個人ベースで集まってきているそのような声に対し、どのように応えるべきかが目下の課題です。会社は人の集まりですから様々な考え方の人がいるけど、それをも組み込んで、社内制度を使いやすく多様な働き方を誰もが選択できるカルチャーを作っていけたらと思います。

フレックスタイム制度 やっぱ便利！

～30・40代子育て社員の声～

- ・子どもの体調不良等で規定の勤務時間を急に確保できなくなっても、別の日に振り分けることでカバーできる。
- ・普段は保育園への送りは夫が担当。朝9時に出勤時刻が固定されてしまうと、自分が送る場合には確実に遅刻になってしまうので、幅があるのは有難い。
- ・保育園の防災訓練や子どもの予防接種のための通院等、見えている予定に対しては、早く退社する分だけ出勤時間を早める等により半休を取らずに済むのは良い。



フレックスタイム制度を利用して子のお迎えに！