

人 チーム 制度



フレックスタイム制、育児介護関連制度の紹介

(株) 日水コン

フレックスタイム制について教えてください。

当社では、ゆとりある生活を求めて平成5年にフレックスタイム制が導入されました。当社の標準勤務時間は、本社勤務の場合、9時30分～17時30分です。

1日あたりの勤務で所定勤務7時間を満たしていない日があっても、他の日でカバーし、結果として1ヶ月の所定勤務時間を満たしていれば良いとする制度です。

フレックスタイム制は、社員各々の出社時間が異なるため、部署やチームでのスケジュール管理や、勤務に対する自己管理が求められます。社員には、フレックスタイム制とは業務優先の制度であることを理解してもらい、約24年間運用しています。

その他会社の制度について教えてください。

フレックスタイム制の他に、当社では、育児、介護に限定して次の制度があります。法律による制度とともに、当社独自の制度もあり、多様な働き方の選択肢を順次整備しています。

当社のフレックスタイム制

- 平成4年2月 本社の管理部門で試行
- 平成4年6月 試行範囲を一部の技術部門及び支所へ拡大
- 平成5年1月 全社導入
- コアタイム AM 10:30～PM15:30(本社)
※平日必ず勤務しなければならない時間帯。
- 標準勤務時間帯 AM 9:30～PM17:30(本社)
- 1ヶ月清算方式
※1ヶ月のうち決められた勤務時間を越えた分については、時間外勤務となる。

フレックスタイム制のメリット

- 時間意識の向上 残業時間の軽減
- 肉体的負担の減少 自己啓発時間の増加
- 家族との時間の増加 通勤時の負担軽減

平成27年4月1日から、正社員が育児や介護を理由として従来とは異なる働き方を選択せざるを得ない場合に、雇用形態を契約社員に一時変更し、業務量や勤務時間等を調整できることとなりました。また、その理由が解消された場合には、正社員に復帰することも可能です。

現在、社内では、家族の介護のために、技術系の正社員が雇用形態を契約社員へ一時的に変更し、継続勤務している社員がいます。以前は、正社員での勤務、休職、退職といった選択肢しかありませんでしたが、柔軟な働き方が選択できるようになったことにより、ライフイベント時にも、技術力の継続研鑽をしつつ、勤務できるようになりました。

今後も、社員が安心して諸制度を利用できるよう、安定運用に努めていきたいと思えます。

当社の育児と介護制度

制 度	備 考	
子の看護のための休暇 介護のための休暇	半日単位での休暇付与は当社独自	法律による制度
時短勤務	1日6時間勤務を可とする	
看護休暇	連続10日間の休暇付与	当社独自の制度
契約社員への一時的な雇用形態変更	契約社員期間は勤務時間、職務を調整	
育児・介護等退職者の契約社員再雇用	育児・介護を理由に退職した職員	

ライフイベント時、社内制度の他に、大切なことを教えてください。

社内では、育児や介護といったライフイベントの有無に関わらず、社員に長く働いてもらえるよう、社員の声をなるべく多く取り入れて、勤務に関する様々な制度の整備をしています。

今回紹介したフレックスタイム制や育児介護に関わる制度は、ライフイベントがあっても、継続して勤務できるようにする仕組みの1つです。制度を利用したり、上手く機能させたりするためには、組織や上司の理解や協力が必要不可欠です。

特に、育児・介護と仕事を両立させるためには、制度に見合った業務量の調整、突発的な休みに対応できる組織としてのリスク管理体制がとても重要です。そのため、今後の課題として、管理職への意識改革や啓発等の働きかけが必要だと思えます。