

短時間正社員制度で 若手社員が働きやすい 環境をつくる

子育てや介護中の社員を応援する方法の1つとして注目されている短時間正社員制度。その特徴やメリットなどを実際に導入した会社の事例で探る。

株式会社ドクタートラスト

- 所在地 東京都渋谷区
- 業種 産業医サービス
- 社員 80名

産業医の 派遣サービス

短時間正社員とは、簡単に言えば短勤務の正社員である。正社員と同じ雇用条件で短時間勤務が可能となる。この制度を導入すると、勤務時間についての選択肢が広がって働きやすくなる。

特に日本では、子育てや介護をしなくてはならなくなると、多くの社員がキャリアの継続を諦めてしまいがちだ。そのような場合でも、正社員のまま短時間勤務ができれば、退職せずに育児・介護と仕事の両立がしやすくなる。

この制度を2016年から導入しているのが、ドクタートラストである。同社は2004年の創業。産業医派遣サービスを中心に、社員の健康管理や職場環境改

善のサポートを行なう会社だ。産業医の登録数は2500名以上ののほり、産業医契約を結んでいる企業は3000社を超える。

きつかけは 営業課長の子育て

同社は、社員80名のうち8割が女性が占め、平均年齢は30歳。2人に1人が20代女性という若者が多い会社である。

このことについて、高橋雅彦社



高橋雅彦社長

長は「創業当初から、若い女性が働きやすい環境を構築しようと配慮してきました」と語る。

その一環として、子育て期にある社員が生き生きと働ける環境づくりを目的に、短時間正社員制度を導入したのだ。

導入のきつかけとなったのは、1人の女性社員の体験だった。同社の営業課長が結婚して子どもを出産。産休・育休取得後に業務に復帰しようとしたが、その際に子どもを保育所に預けることができなかったのだ。

当時は、保育所不足による待機児童の増加が社会問題化しており、若い子育て世帯が悩まされることが多い難問だった。

高橋社長は、同様の悩みを抱える社員が数名いたことから、社内託児所を設置することを決めた。

それが2016年のことである。保育士1名を新規採用し、メイン保育士が休暇を取った際などにフォローできるように、保育士資格を持つ社員2名が補佐する体制でスタートした。

ちなみにこの託児所は、通常よりも格安で子どもを預けることが可能。利用中の子育て社員は、子どもと一緒に出社し、一緒に退社する。保育の契約期間も、1か月単位だけでなく、1日単位のスポット利用も可能となっている。

週20時間以上の 時短勤務

この託児所は現在でも社員に利用されているが、もちろん、自宅近くの保育所に預ける社員もいる。こうした子育て社員は、保育所に子どもを迎えに行くために、

頑張っても16時頃までしか勤務ができない。9時から17時までの通常勤務では、対応できないのだ。そこで、仕事と子育てを両立させるために、同年から短時間正社員制度を導入したのである。

短時間正社員の1週間の所定労働時間は、20時間以上と設定。この条件を満たせるよう、個々の事情に合わせて1日の勤務時間と1週間の勤務日数を決める。仮に週5日勤務なら1日4時間以上、3日勤務なら1日6時間40分以上という具合である。

短時間正社員になれるのは、育児、介護、自己啓発などのために短時間勤務を希望し、会社が認めた者である。ボランティアのためなど、それ以外の目的でも会社が認めたケースもある。

短時間正社員としての期間は定めておらず、制度利用後、いつでも定時勤務の正社員に戻ることが可能だ。これは、「気兼ねなく制度を利用してもらいたい」という高橋社長の意向からだ。

なお賃金は、定時勤務の正社員の所定労働時間に対する割合で基本給や諸手当の額を決め、賞与の評価は定時社員と同様の査定項目を適用する。社会保険、労働保険

も適用の対象である。こうした制度内容について規程を作成し、社員には社内情報共有システムで制度を公開している。

役職は解かない ほうがよい

「短時間正社員は現在10名。うち9名が子育て・介護が目的です」と言うのは同社広報部・園田なつめ部長だ。また、残りの1名は、社員自身のキャリア形成のために、ダブルワークで執筆活動を行なっているという。

ちなみに同社は、会社として副業・兼業を後押ししており、個人の能力を伸ばすことで会社業務に



社内に託児所を設置

も貢献してもらうことを期待している。

高橋社長によれば、「短時間正社員は大歓迎」とのこと。短時間正社員が増えると社員数が増加傾向になるが、一方で「短時間社員は仕事を頑張る人が多く、定時で働く社員に業績は劣らないので、会社全体ではマイナスになりません」と語る。

部署内に短時間正社員がいると、その人が早く退社することと、他の社員の仕事の処理スピードが速くなる効果もある。

仕事の効率上がることで、社内全体の残業を減らす効果もあるという。同社の1人当たりの平均



部署内に短時間正社員がいると仕事の効率がアップする

残業時間は月に5時間前後。8割方の社員が定時で帰るといふ。

また高橋社長は、「短時間正社員になった社員だからといって、役職は解かないほうがうまくいきます。短時間勤務だとしても、決して仕事への意欲に欠けるわけではないからです」と付け加える。

たしかに、短時間正社員を意欲に欠ける社員であるとみなす上司や社員が存在すると、制度を利用しにくくなってしまふ。制度や対象者に対する他の社員の理解・協力が不可欠だろう。

ただし「この制度は、もともと残業が多い会社や部署では導入が難しいでしょう。まずは、業務にかかる労働時間を見直し、残業を全体的に減らしてから導入したほうがよいでしょう」ともアドバイスしてくれた。

同社では創業以来、できるだけ残業をしないことを会社方針としている。そのため、早く退社する社員が気後れしない職場環境になっている点が制度の効果を高めている。

若手社員がキャリアを積んで活躍することを期待する会社にとって、参考になる事例ではないだろうか。