

時短管理職、活躍の背景

アイエスエフネット「ショート正社員制度」

ITインフラサービスを提供するアイエスエフネット（東京都港区、従業員数2528人）では、育児や介護を抱える社員が勤務時間を最大2時間短縮できる「ショート正社員制度」を15年前から導入している。育児では、子が中学卒業までと長期間にわたることが特徴だ。時間的制約がありながらも評価制度や等級体系はフルタイム正社員と変わらず、49人の制度利用者の15%が管理職として勤務する。活躍の背景には何があるのか、詳しく聞いた。



山本英治CHRO

利用者の15%が管理職 「挑戦」支える仕組みと文化

人事本部PR&マーケティング部の成川房江副部長（左写真）は、2008年に同社に入社。出産・育児休業を経て復職した17年以來、ショート正社員制度の利用を続けている。復職時は採用部門で主に採用説明会を担当。その後、教育部門に異動し、管理職として社内研修や行動規範に関する業務に携わり、今年7月からは現部署で勤務

する。多様な部署や業務に携わりながらも、一貫して時短勤務を続けることができた背景には、チームで業務をカバーし合える具体的な仕組みと、それを支える企業文化がある。成川さんは振り返る。「例えば登壇予定の研修当日の朝に子どもが発熱したとき、他の社員に急遽代役を引き受けてもらえるのは、まず助け合

●事業所の人事・労務の取り組みなどを紹介します

会社・法人訪問のページ



成川房江さんは2017年からショート正社員制度を継続的に活用し、管理職を務めている

に基づき対応や質問の一時受付などをTSAスタッフにも依頼できることでとても助かりました」こうした仕組みが機能していることもあり、同社の平均残業時間は月7・3時間（25年）と業界平均を下回っている。時短管理職の働き方を継続できた背景について、成川さんはこう話す。「時短勤務だから配慮してください」と、当事者から伝えるのはとても言いづらいものです。特に私がありがたかったのは、育児や介護に限らず誰もが自分らしく働ける環境に向けた会社のメッセージが社内に浸透し、それに基づく制度運用があったこと。『周りに迷惑だから黙っていろ』と思うことなく挑戦できたのは、そこが最も大きかったと思います」

「ダイバーシィン雇用」の先に

「どんな人と一緒に働きたいのかは、考え方や仕事の進め方よりもっと根本的なもの」と話し、こう続ける。「多様な人種や国籍、性別、年齢の方々が共通して『そうだよね』と思うことはしっかり受け止め、指摘をされたら直すという考え方がベースにあること。その上で、相手を思いやる利他の気持ちで会社の哲学として繰り返し浸透させています」同社では、ダイバーシィティとインクルージョンを合わせた「ダイバーシィン雇用」を掲げ、様々な理由により就労が難しいとされる人材が、安心して働ける雇用の場を創出してきた。例えば、ニートやフリーター、高齢者や障害者、LGBTQIA、難病や不妊治療患者など対象は幅広い。配慮や調整が必要な社員に対しても、公平・公正な評価や就労環境を重視している。「ショート正社員制度は、ライフステージにおける働きづらさの数ある障壁を取り除く制度の一つと捉えています。つまり、誰もが障壁の一つにいつか向き合う可能性があるという考え方を大事にしています」

多様な事情のある社員を尊重する企業文化と、そうした事情を自分ごとと捉える制度設計が、周囲の高い理解度に繋がっていることがうかがえる。一方で、現場では事業形態による課題もある。同社ではエンジニアが顧客先に常駐する派遣形態での勤務割合が多い。勤務先に時短勤務など柔軟な働き方を受け入れてもらうためには調整が必要となり、顧客との交渉によって働き方が左右される面も大きい。

山本さんは、「多くのエンジニアへ時短勤務での働き方を広げていくためには、業務の裁量の大きい請負比率を増やしていく必要がある。そのため、ハイスキルのリーダーの育成や採用が求められる」と指摘し、以下のように続けた。

「例えば60歳以上のシニア採用も年間20〜40人行っており、こうした方々は請負案件を獲得するリーダーとなり得る強力なエンジニアです。多様な人材を武器に、労働集約型の時間の提供ではなく価値の提供にシフトしていく営業努力が、時短勤務のキャパシティを広げていくことにもつながると考えています」

（株）アイエスエフネット

- ▼本社……東京都港区赤坂7-1-16 オーク赤坂ビル3F
- ▼代表……渡邊幸義 代表取締役
- ▼従業員数……2528人（単体、26年6月1日現在）
- ▼設立……2000年1月12日
- ▼事業……ITインフラ領域に特化した人材サービスと技術ソリューションの提供