

短時間正社員 高度エンジニアの活用推進

**別表 ショート正社員エンジニア
スペシャリストの募集条件**

■必須経歴等

- ・インフラエンジニアの実務経験が5年以上
- ・サーバ・ネットワークの幅広い知識を有すること
- ・インフラエンジニアとしてサーバ・ネットワークの構築経験
- ・要件定義～システム企画といった上流工程の経験

■歓迎資格 (国家資格やベンダー系の資格があれば尚可)

- ・国家資格：基本情報技術者試験、応用情報技術者、ネットワークスペシャリスト試験、ITサービスマネージャ試験、情報処理安全確保支援士試験、プロジェクトマネージャ試験
- ・ベンダー系資格：CCNA・CCNP・LPIC、LinuC、ComptIA、AWS認定など

フルタイム勤務と同一制度適用

同社はIT情報通信システムの設計、施工、保守およびコンサルティング業務など、多岐にわたるITインフラサポート事業を手掛けている。2600人いる従業員のうち約7割がエンジニアであり、主として常駐型派遣により顧客の職場で勤務している。

所定労働時間を月120時間とする「ショート正社員」の区分は、2011年7月から運用してきた。当時、育児に従

業績賞与で成果反映

環境整備へリーダー募集

材もいる(別図)。

今回の採用強化では、こうした

「ショート正社員」の活用を拡大をめざす。今年3月末から、優れたスキルと経験を持つエンジニアの募集を本格的に開始した。募集条件において「必須経歴」としてイ

ンフラエンジニアの実務経験が5年以上、サーバ・ネットワークの幅広い知識を有する「歓迎資格」などを設定したうえで、複数の国家資格、ベンダー系資格を例示している(別表)。

同社グループでは、ダイバシ

契約金額基準に5〜6割を還元

同社ではエンジニアを計8階層の等級体系(E1〜E8)で処遇している。E4以上を管理職層と位置付けており、なかにはリーダーと専門職が混在する。等級の格付けは本人のスキルや評価をもとに決まってくるため、フルタイム正社員、ショート正社員に共通の枠組みを適用している。

本格的な募集に乗り出して以来、応募自体は十数件あったものの、いまだ採用者が出るには至っていない。高い理想に見合うように、「社員の中でも上位2%に入るようなレベルの人材」(渡邊代

家族の介護を行っている間も、利用できる制度として整備した。処遇の仕組みは、通常のフルタイム正社員と変わらない。労働時間には比例して月例給与は抑えられるが、等級体系や評価制度は同じものを適用する。現在は40人がショート正社員として勤務しており、うち15%は管理職として活躍中だ。エンジニアのなかにも、勤務を重ねてキャリアを高め、子どもの出産に伴って育児休業を取得後、時短管理職として勤務する人

別図 キャリアステップ (E4ショート正社員の例)

キャリア	入社6〜8年目		13年目	14年目
	技術第2部 副グループリーダー	産休・育休取得	グローバル ビジネス本部 グローバルSOL部	技術本部 グローバルSOL部 時短管理職 グループリーダー
業務内容	案件管理 外資系案件対応 日本エンジニア通訳 ローカルIT業務 他部門調整	産休・育休取得	案件管理 調整業務 バイリンガル採用面接官 顧客打合せ 見積り作成	案件管理 調整業務 バイリンガル採用面接官 顧客打合せ 見積り作成 管理職業務
ワーク・ライフ・バランス	妊娠前	妊娠〜出産時	出産後	
	セルフケア休暇	産前産後休業	ショート正社員制度利用	
	テレワーク	通勤緩和措置 育児休業	子の看護休暇・子の行事休暇	
	相談窓口・サポート利用	パパ・ママ育休プラス	育児有給休暇	

ティとインクルージョンを合わせた「ダイバシ雇用」というポリシーを掲げており、さまざまな事情で就労が難しいとされる人材に対し、安心して働ける環境を提供してきた。ダイバシ雇用の対象は、ニート・フリーター、障害者、LGBTQIAなどに及び、育児や介護の事情を抱える人材ももちろん例外ではない。たとえば育休についても、同社では子が3歳になるまで取得できる。渡邊代表取締役は、「インフライベントによってキャリアを失うことがあってはならない」というのが、我々の基本的な考え方」と強調する。

具体的には、契約金額が55万円以上の場合、その額に50〜60%の還元率を乗し、月例給与を差し引いた額を支給するもの。仮に毎月の契約金額が60万円、月給が30万円のケースでは、還元率55%を適用し、月給との差額3万円の12カ月分1136万円が年俸額に加算される。ショート正社員に適用する際は、フルタイム換算した契約金額(120時間勤務の場合、いったん120で除して160で乗じる)を用いて支給額を算出している。高スキルで経験豊富な人材ほど契約金額の高い仕事を任せられるため、見返りとして大きなボーナスが見込める仕組みだ。

中途採用のターゲットに据えるのは、フルタイム並みの賃金をもたらえるスキルを持ち、仕事が獲れる人材だ。等級格付けでは、E4以上に相当する。渡邊代表は、「まずはリーダークラスを雇い、雇った人材が社内でも活躍する姿を通じて、時間的な制約を持つ人材がもっとやりがいを持ち、高い給与で働ける環境をつくっていくことが、今回の一番の目的」と話している。