

## ポイント2:労働時間の柔軟性を実現する制度を取り入れる

「仕事配分が個人の裁量にゆだねられている仕事」、「季節により繁忙期、閑散期のある仕事」、「毎月一定時期に集中する仕事」など、時期によっては定時で終わらない仕事もあります。その際には、**業務内容に応じた勤務体系を取り入れることが効果的**です。

～柔軟な働き方を支援する労働時間制度の例～

- フレックスタイム制 ・子どもの送り迎えがある、仕事の裁量度が高いなどの場合
  - 変形労働時間制 ・経理などの仕事で1ヵ月の中で繁忙に差がある場合（1ヵ月単位）  
・1年のうちのある季節に納期が集中する、などの場合（1年単位）
- \*フレックスタイム制とは？ 決められた期間の総労働時間の範囲内で、労働者が自分で始業・終業時間を選択できる制度のこと。
- \*変形労働時間制とは？ 業務の繁忙などに応じ所定労働時間を調節する制度のこと。例えば、忙しい時は9時間、暇な時は6時間にするなど。

上記の制度の詳細については、事業所の所在地を管轄する労働基準監督署にお問い合わせ下さい。

### 事例5 「IT ツール等の活用により従業員の作業状況を把握、労務管理の補助ツールに」

アールシーソリューション株式会社 ソフトウェア開発 <<http://www.rcsc.co.jp/hp/>>

#### 現状とニーズ

請負型のソフトウェア開発を主としており、従業員が各客先に常駐しているため、**客先の異なる従業員同士のコミュニケーションが取りづらい**、また、**経営者が各従業員の勤怠を把握することが難しい**状況にありました。経営者としては、客先によるチーム間の残業時間に格差が生じていることが従業員の不公平感に繋がるのではないかと懸念があり、従業員からもチーム間の残業時間の格差に関する疑問の声が上がっていました。

#### 企業データ(2009年3月時点)

所在地: 東京都新宿区  
資本金: 1,000万円  
従業員数: 22名  
平均年齢: 29歳  
女性比率: 13%

#### 企業の特徴

- 20代が多い
- 残業の量が部署によって異なる
- 有給休暇取得が進まない

#### 解決方法と取組の流れ

##### 課題の背景

- ・労働時間における部署間の格差を平準化したい。
- ・請負での仕事が多く、従業員の状況が把握しづらい。
- ・プロジェクトの見積り工数と実際の工数とでズレが生じても、その原因が何であるか経営者が把握し対応することが難しい。

##### 取組の考え方

- ・労働時間の平準化に向けて、各現場で働く従業員の仕事の進捗よく状況などの情報を把握することが必要。
- ・残業削減に関する全社的な認識が必要。

##### 実際の取組

- ・従業員主導の社内報、社内ブログを立ち上げ、担当業務情報を社内で共有、業務の可視化を進めた。
- ・ブログのコンテンツとしては、自己紹介や現在取組んでいるプロジェクトの進捗状況、困りごとに関する「意見交換の場」を用意した。

#### 取組のポイント

- ・勤務状況に応じた、適切な人材配置や業務分担を行うための補足情報が集まる仕組みを構築することが可能に。
- ・社内ブログで現在抱えている問題を共有することで、全社的に素早く解決する仕組みを取ることが可能に。
- ・今後、社内ブログや社内報によって活発化したコミュニケーションを工数管理や人員配置に役立てられる仕組みを確立することが課題。

#### ● アールシーソリューション株式会社 経営者・従業員の声 ●

代表取締役社長 栗山 章さん

今回ワーク・ライフ・バランスの取組を行って最も良かったことは**従業員が会社の抱える課題を自分の問題として考えるような雰囲気**が生まれたことです。これからも従業員が満足して働ける環境を作りたいと思います。



従業員

会社が従業員のことを本気で考えてくれているんだということを実感し、とてもうれしく思いました。私たちも一社員として、会社のためにできることをどんどん提案していきたいと感じました。

ブログとは…

インターネット上に、時系列に個人的な考えや感想を更新するツールのことを指します。ブログが使えない事業所においては、紙媒体の交換日記などを使い、情報共有を図ることが可能です。