



”内定者フォロー”レポートNo97

株式会社サーフボード

執筆 田嶋 節和

TEL 0776-52-2134 FAX 0776-52-2135

URL <https://www.surfboard.jp/>

採用ブランディングに繋げる 短時間勤務制度の意味と方法

2015 年の厚生労働省の「短時間正社員に関する企業アンケート調査」によると短時間制度を導入していない企業は 300 名以下の企業は 7 割にのぼります。しかし、ワークライフバランスを重視する求職者や女性の活躍が求められる現代では、短時間制度を導入して社員に取得させることが、採用ブランディングにつながります。今回は短時間制度と採用につなげる方法をご紹介します。

1.3 歳未満の子を抱える社員には短時間勤務制度が義務

育児所定労働時間短縮の措置とは、3 歳に達するまでの子を養育する社員に、1 日の所定労働時間を原則 6 時間とする措置を設ける制度です。

【対象者】

- ・労働時間が 6 時間以上の社員
- ・1 週間の所定労働日数が 3 日以上以上の社員

【対象外】

- ・労使協定により対象外にできる社員
(入社 1 年未満の社員、1 週間の所定労働日数が 2 日以下の社員)
- ・業務の性質上短時間勤務制度を講じることが難しい
- ・業務の実施体制に照らして制度の対象者とする

ことが難しい

これらの対象外の社員については代替措置を実施します。

- ・フレックスタイム制度の適用
- ・事業内保育所の設置
- ・時差出勤制度 (始業・就業時間の繰り上げ、繰り下げ)

通常は 7～8 時間の勤務時間を 6 時間とする制度です。もちろん残業はできません。少なくなった分の賃金を払う必要がない(ノーワーク・ノーペイ)ため、社員の手取りが減ります。給与について問い合わせが来ると予測されるので、事前に説明しておきましょう。

2.小学校就学前の子を抱える正社員の短時間制度は努力義務

小学校就学始期に達するまでの子を養育する社員に関する努力義務です。

【対象者】

- ・1 歳に満たない子を養育しながら育児休業をしていない社員
- ・1 歳から 3 歳に達するまでの子を養育する社員
- ・3 歳から小学校の始期に達するまでの子を養育する社員

【適用できない時】

- ・所定外労働の制限に関する制度
- ・フレックスタイム制度の適用
- ・事業内保育所の設置
- ・時差出勤制度（始業・就業時間の繰り上げ、繰り下げ）など

努力義務であることから、実施していない企業が多い制度です。この制度を導入して実施するだけで、他の企業より頭 1 つ抜け出すことができます。

3. 介護短時間制度は開始日から 3 年以上に 2 回申し出できる

要介護状態にある対象家族を介護する社員に、所定労働時間短縮などの措置を設ける制度です。

【対象者】

- ・日々雇用を除く社員
- ・労使協定により対象外にできる社員（入社 1 年未満の社員、1 週間の所定労働日数が 2 日以下の社員）

これらの対象外の社員については代替措置を実施します。

- ・所定労働時間が 8 時間の場合は 2 時間以上、7 時間以上の場合は 1 時間以上が理想）
- ・フレックスタイム制度の適用
- ・事業内保育所の設置
- ・時差出勤制度（始業・就業時間の繰り上げ、繰り下げ）
- ・労働者が利用する介護サービスの費用を助成または、その他に準ずる制度

対象家族 1 人につき利用開始の日より、連続する 3 年以上の期間で 2 回以上利用できる制度です。介護は先が見えませんが、介護離職して社員がお金に困る事態にならないように「こういう制度があるから利用しなよ」と同僚や上司から勧めて

あげましょう。

4. 短時間制度で採用ブランディングをおこなう 5 つのポイント

- 1) 育児や介護短時間制度を使っている社員の実績を公開
- 2) 育児や介護短時間制度を使っている社員のインタビュー記事を掲載
- 3) 管理職では育児や介護短時間制度を使うことができないため、管理職が利用する場合の措置を公開
- ※この対応は社内向けのブランディングにもなり、リファラル採用につながる
- 4) 努力義務の小学校就学始期に対する子を養育する社員向けの制度を導入
- 5) 制度を利用する社員へ配慮しなければならないことを遵守

- ・転勤を命じる時は育児またはかごの状況を配慮して社員の意向を汲む
- ・短時間制度を利用する社員への不利益な扱いの禁止

（解雇を迫る、正社員から非正規雇用にする、減給や賞与のカット、昇進、昇格、社員の希望する期間を超えた短時間の強要、嫌がらせ、申し出の拒否など）

- ・事業方針の明確化と周知、啓発を実施して、相談や苦情に迅速に対応
- ・ハラスメントの対策を実施

ライフワークバランス重視や働きやすい会社を探す人が新卒・中途ともに増えています。就職・転職の口コミサイトで「短時間制度を利用したら正社員から契約社員へ雇用形態を変更された」「退職を迫られた」という口コミもあります。その中で「短時間制度をきちんと利用できた」「介護短時間制度のおかげで両親の介護ができた」という口コミがあれば、採用ブランディングになります。

まとめ

2020 年頃には Glassdoor（グラスドア）という、アメリカの求人企業レビューサイトアプリが上陸する予定です。Glassdoor は報酬や社内の雰囲気、採用面接での質疑応答などの口コミが集まるサイトです。この Glassdoor の登場により、どこが働きやすい会社なのか比較されるようになります。短時間制度や育児・介護休業が利用できるか、ということが重視されるようになります。今から短時間制度などの実績を増やしましょう。

巻末にアプリ体験方法記載しています。

**◆◆◆◆スマホアプリ「Chaku2NEXT」のデモを
いますぐ体験できます。◆◆◆◆**

1) お使いのスマホに「ちゃくちゃくネクスト」
アプリ無ダウンロード

・GooglePlay または App Store で
「chaku2-next」と検索

2)ダウンロードが完了したら、

・企業IDに「jinji」と入力

3)ユーザーログイン画面でメアドとパスワードを入力

デモアカウント: member@chaku2.jp

パスワード: 1111

を入力します。

お問い合わせ先



株式会社サーフボード

担当者：本庄孝司

honjo@surfboard.co.jp

連絡先：0776-52-2134

〒910-0842 福井県福井市開発 2 丁目 614

URL <https://www.surfboard.jp/>