



フレックス&短時間勤務で柔軟な働き方を実現。

(株)ジェイマックソフト
総務部課長 監物 陽介 さん

こんな取組を推進しています!

- 1 **会社独自の休暇制度**
年次有給休暇とは別に、育児のための有給休暇を2日間取得可能
- 2 **フレックス&短時間勤務**
ライフスタイルに合わせて働けるよう、業務時間は個人で設定
- 3 **年2回の働き方自己申告制度**
現在の業務や今後の働き方の希望を申告。社長も目を通し、改善につなげる

当社では、20年ほど前から「フレックスタイム制」を導入しています。「フレックスタイム制」とは、始業時刻と終業時刻の決定を社員に委ねる制度のこと。1カ月の勤務計画の中で勤務時間が規定量を満たしていれば、どのように働いても構いません。朝の通勤ラッシュを避ける目的で、出勤時間を遅らせている社員もいます。今では半数以上が活用しており、それぞれの生活に合わせた柔軟な働き方が「当たり前」。この制度を活用すれば、有給休暇を使わずに「仕事をしない日」を作ることできます。

例えば、小学校のPTA活動や運動会、旅行、ライブなど、事前に分かっているイベントごとの日は休みにして、その分ほかの日に多めに働く。出勤を遅らせたい日があるから、その分早く出社して仕事をする日を作る。このような形で、自分の裁量で勤務時間を融通できます。さらに短時間勤務制と併用することもでき、女性社員はもちろん、男性社員も自己管理のもとで仕事と家庭を両立しやすい環境が整ってい

ます。また、会社独自の休暇制度も用意。子どもの出生1年以内に2日間の有給休暇が取れる制度で、育児休業を取得するきっかけになればと考えています。

また、現場の声を制度に反映するための取組として「自己申告制度」があります。年に2回、現在の業務内容や成果、今後の働き方に関する要望を社長や上層部に報告。出産や介護などライフスタイルの変化も、この機会に申告してもらいます。制度を見直したり、通達という形で注意喚起を促したりと環境改善に役立っています。

今後の目標は、社内外の支援制度を活用する社員をさらに増やしていくことです。制度も環境も整えていますが、やはり休みを申請しにくいと感じる社員もいるようです。最近「有給休暇取得奨励日」を設定しました。連休の前後やお盆休みの周辺で休むことを奨励し、積極的に有給休暇を活用してもらおうという取組です。今後は、心理的な「休みにくさ」を解消できるよう働きかけを強めていきたいと考えています。



育児休業は人生の中ではわずかな時間。でも、その時間が人生を大きく変える。イクメン社員 富樫 誠一郎 さん(34歳)

長男の時は、育児休業を申請しませんでした。平日は出張で不在、土日仕事疲れが残り、育児も家事も妻に任せきり。実家の都合で里帰りせず、体力的にも精神的にもキツかったと妻から言われ、反省したんです。そこで、次男、三男の時はそれぞれ育児休業を取得。三男の時は長男の送迎もあり、育児休業を取得していなかったら本当に手が足りなかったと思います。

出産予定日を事前に伝えておいたので、上司が仕事をうまく調節してくれました。臨機応変に対応してくれた上司や同僚のおかげで、気兼ねなく休めましたね。柔軟な職場環境にも感謝しています。「仕事を休むと周りに迷惑がかかるかも」と、不安を感じる人もいるかもしれませんが、ですが、事前に話し合えば、案外なんとかなるものです。30年、40年と続く仕事人生の中で、育児休業期間なんてほんのわずかな時間。家庭によっては不要な場合もあるでしょうが、その時にしか得られないものが必ずあるので、子どもが生まれる時は取得するべきだと思います。

JIMAC SOFT 株式会社 ジェイマックソフト

●所在地:長岡市 ●業種:情報通信業 ●従業員:216人

【業務内容】企業活動に欠かせない「基幹情報システム」の構築から保守のサポートまで一貫して行う。首都圏にある大企業向けのソフトウェア開発を数多く請け負っている。



私たちはイクメン応援宣言企業です!

新潟県では、男性労働者が育児に参加しやすい職場環境づくりに積極的に取り組む企業を「イクメン応援宣言企業」として登録しています。

もっと詳しく知りたい方は

にいがたイクメン応援宣言

<https://niigata-ikumen.jp>