



case 16 教育・学習支援業

株式会社Z会

フレックスタイム制と短時間勤務制度の組合せにより、子育てや介護に対応できる柔軟な働き方を推進

もともと、全社的にフレックスタイム制度を導入していましたが、育児・介護のための短時間勤務制度を組み合わせることによって、各々の事情に合わせた働き方がしやすい環境を整えています。また、福利厚生「ライフサポート制度」により、子育てや介護サービスの費用補助を行うなど、独自の両立支援策を実施しています。

企業プロフィール
創 業：1931年
本社所在地：静岡県駿東郡長泉町
事業内容：通信教育事業、教室事業、出版事業、模擬試験の運営
従業員数：1,393名（うち女性962名）〔2012年3月末現在〕

し保育の期間や子どもの夏休みなどの長期休暇に利用できるよう、2008年より利用方法を拡大しています。子どもの世話が必要な時に取得できるようにという考え方です。これらの制度の他に、福利厚生の一環である「ライフサポート制度」では、学童保育などの利用に対して、費用の補助を受けることができ、多くの従業員が利用しています。

今後、仕事と介護の壁に当たる従業員が増える時代に

介護休業は法定を上回って通算1年まで何回でも分割取得できることとしており、これまでに5名の取得実績があります。現在、仕事と介護という壁に当たりそうな従業員も何名かいます。フレックスタイム制と短時間勤務との組合せによって早帰りをしたり、有給休暇で対応していますが、それでは対処しきれない事情も出てくると思います。上述の「ライフサポート制度」では、介護サービスのための費用補助も受けられるようになっています。

フレキシブルな所定休日制度や在宅勤務制度の導入などにより、柔軟な働き方を推進

当社は、日曜日以外は営業日のため、土曜日や祝日勤務の場合がありますが、代わりに平日に休みを取る場合、「所定休日」として個人で日程設定ができるようになっています。所定休日のうち月3日分6回までは、半日単位で取得可能としており、子育てや介護のため、時間のやり繰りが必要な従業員は、便利に活用しています。また、2011年に開始した在宅勤務制度は、業務内容や職位によって承認を受けた従業員が、月に8回までの在宅勤務ができます。今後、システム環境を整えることによって、さらに拡大したいと考えています。

若いうちから将来ビジョンを描けるようなサポートも

今は、女性でも長く働くことが前提なので、若いうちから、会社での仕事とともに自分の人生をどう考えていくのか、会社からのサポートも必要ではないかと考えています。具体的には、どこに住んで子どもを育てていくのかという、将来のビジョンを描けるように、地元の保育所事情などの情報提供をするようなことを考えています。

従業員の声

周りの協力を得ながら介護短時間勤務を経験、仕事に集中することで効率アップも図れた



総務部
情報システム課
山口 和美

- 利用した制度：介護短時間勤務
- 取得した経緯

母親が怪我をして1カ月間の入院をし、食事介助などの手が必要だったことから、短時間勤務制度を利用することしました。期間は8月からの3カ月間で、介護による短時間勤務の利用は会社で初めてのケースだと聞きました。母親はその後自宅療養となり、順調に回復してきたので、以後は元の勤務体制に戻る予定です。

周りの理解や協力が得られないと到底できないこと

家族に起きた突然のことで、どうしても家庭のことに目が向きがちだったのですが、逆に仕事中はあわただしく集中した時間となりました。9時から16時半の勤務が基本で、朝は以前より少し早めに出勤するようにしました。フレックスタイム制なので、用事がある時は時間をずらしたりもできました。システム課の業務の性質上、個人レベルで進める仕事が多く、仕事量の調整は特になかったのですが、終わらない仕事があると、当然誰かに割り振らないといけないので、周りの理解がないと到底できないことと痛感しました。上司をはじめ、部署の人も「もう帰る時間だよ」と声をかけてくれて、帰りやすい雰囲気をつくってもらいました。この部署は自分以外はすべて男性なのですが、気遣いをしてもらって非常にありがたかったです。自分自身としては、フルタイムで終わるはずの仕事を抱えて大変な場面もありましたが、終わりの時間が決まっていることから、仕事の効率は上がったように感じています。勤続20年を超えますが、フレックスタイム制度など時間の融通がきき、自分の生活サイクルに働く時間を合わせられるので、この点が会社で最も働きやすいと思うところです。要望するとすれば、介護休暇（年間12日）のうち少しでも有給の日があれば、経済的にもありがたいと思います。

多数を占める女性従業員が力を発揮できるよう、育児支援制度を整備

当社では、育児休業は法律で認められている1歳までを過ぎた後の年度末までとしており、毎年20名程度が取得しています。育児短時間勤務は、9時から16時の場合が多いのですが（通常の所定労働時間は9時から17時半）、1日分を6時間とする月の所定労働時間を満たしていればよいこととしています（現在19名が利用）。短時間勤務と通常のフレックスタイム制（コアタイムは10時から15時）を組み合わせ、働ける日は長めに働き、子どもの用事などで時間が必要な時は短い勤務としながら、自己管理して業務を進めています。当社の業務特性として、教材開発や編集など、個々の裁量で進めやすい業務が多いことも背景にあると思います。また、子の看護休暇は、中学就学の始期に達する子の養育者に年間12日まで（小学校就学前の子に対しては、法定通りの日数を確保）としており、看護だけでなく、慣ら

特徴的な制度と取組み

- 法定による1歳までの育児休業を過ぎた後の年度末まで取得できる育児休業制度（男性従業員2名の取得実績あり）。
- 子どもの看護休暇は年間12日（中学就学の始期に達するまで）、看護以外（慣らし保育など）にも利用可能。
- 通算1年まで何回でも分割取得できる介護休業制度。介護休暇は年間12日。
- 育児介護や自己啓発、健康増進などに対し費用補助を行う「ライフサポート制度」。



総務部 総務課
小澤 ひとみ