

◎スリーアールグループ

時短正社員制度でダイバーシティー経営推進



今村陽一社長

デジタル機器や光学機器、防疫製品など幅広い製品をBtoB、BtoCで販売するスリーアールグループ。多彩な製品群を支える商品開発スピードと、それを売り上げにつなげる販路開拓力が強みだ。成長とともに従業員数も100人を突破した同社は、「時短正社員制度」の運用を中小企業でも早くから導入している会社である。制度の詳細について今村陽一社長は次のように語る。

「社内で女性を中心とした数名のプロジェクトチームを立ち上げ、議論の結果まとまったのがこの制度です。正社員としての勤務時間を、1日8時間、1週40時間の所定労働時間より短縮できるもので、育児・介護休業法で定める短時間勤務制度（6時間）よりも少ない勤務時間でもよいと定めています。子供の有無にかかわらず誰でも利用できるのに加え、1週間当たりの最低勤務時間などの制限もありません。現在は13人が同制度を利用しており、個人事業主として副業をしていたり、プログラマーを

目指す若者が8時から15時まで1日6時間の契約で勤務しているケースなどがあります」
実際の労働時間に連動して支給される手当などをのぞけば、福利厚生との適用などは普通の正社員と同じ。同制度の利用を希望する社員は希望する労働時間や時短を申請する理由などを部門長に申告、その後会社と協議のうえ、時短勤務が全体業務のなかで可能である

と判断された場合に同制度の適用が認められる。

この制度を同社が導入した背景には、優秀な人材を確保することに対する危機感があった。

「中小企業ではいまだに女性が結婚や出産で退職することが珍しくありません。そんな流れが一般化していくのはどうしてもいやでした。単純に考えて優秀な人材が女性か男性かの確率は五分五分です。在野にはやむを得ず退職した女性も少なくありません。そうした女性を雇用するために早い段階で手を打つべきだと判断しました」（今村社長）

人事担当の藤田恵美さんという。「高齢者の割合が拡大し労働市場が大きく変動するなかで、どの企業も若い労働者をいかに確保するかが経営の最重要課題になってきています。いわば『取り合い』ともいえる現状で、とくに男性の中心人材の採用が難しくなってきた。そこで女性を探すことにしたのですが、そのためには女性が働きやすい環境を整備しな

ればなりません。同時期に、社内女性社員が結婚や出産というライフステージを迎えつつあり、離職を防止するためにも、この制度が必要でした」

同社は採用活動について「人事部主導の一括採用ではなく、部門長が最終面接して決定する」「社風をよく知っている社員の推薦による面接（リファラル採用）」「ミスマッチを防ぐため、採用の入り口の段階から社長のコミットメントを伝えるなど会社の『見える化』に努める」などの取り組みを推進。時短正社員制度の効果も含め「欲しい人材は継続的に採用できていく」という。

明確なキャリアプランを提示

実は同制度導入当初の2016年は「子供がいる社員のみ」という条件が存在した。2018年5月にその条件が撤廃されたのだが、きっかけとなったのが、東京支店で勤務する広報担当の前本希さんである。

「私はもともと夫婦で過ごす時間

考えたときに、同制度の条件をより緩やかにすることを阻む要素はあまりなかった。結果、前本さんは勤務継続を選択、1日6時間勤務で公私ともに充実した生活を送っている。

時短正社員制度をはじめとした社員一人ひとりの多様な働き方をサポートする環境整備に注力している同社。「年齢・性別・国籍にかかわらず、能力ある人がその力を最大限発揮できる環境づくり」を実現するダイバーシティー経営をさらに推進していく考えた。

「違いを強みに変える」ということで、採用に関しては外国人や女性管理職の採用を増やしていきたいと考えています。また同時にこのほど、個々の社員のキャリア形成のプランを中長期的な視点で支援していくキャリア・デベロップ



スピーディーな開発力と販路開拓力が強み



マスクの売り上げも好調



ダイバーシティー経営を推進



スリーアールグループ
 設立 2001年5月
 所在地 福岡県福岡市博多区東光2丁目8-30 高光第一ビル2階
 売上高 29億円（グループ全体）
 従業員数 104名（グループ全体）

COMPANY DATA