



IBM Japan, Ltd.

ワーク・フレキシビリティへの取り組み - 短時間勤務制度を中心に -

2006年2月8日

日本アイ・ビー・エム株式会社

人事 労務・ウェルビーイング・サービス

齊藤 敬

ワーク・フレキシビリティへの取り組み

■ 人事の優先課題

<人材>

優秀な人材の確保・活用

<企業文化>

自律的・お客様志向
自由闊達・達成志向

<成果と処遇>

勤務の時間配分、場所、
ライフスタイルなどによらず、
成果によって評価し処遇する

■ 柔軟な勤務形態（ワーク・フレキシビリティ）への取り組み

勤務形態（時間 / 場所）に柔軟性を持たせることにより、業務の効率化、優秀な人材の維持・活用を図る

■ IBMにおける柔軟な勤務形態（ワーク・フレキシビリティ）施策

時間のフレキシビリティ

フレックス・タイム制
裁量勤務制度
短時間勤務制度
休職制度（育児 / 介護 / 教育）
看護休暇
ボランティア・サービス休暇 / 休職
フレッシュ・アップ休暇

場所のフレキシビリティ

e-ワーク制度
モバイル・オフィス
オンデマンド・ワークスタイル
従来のオフィス以外での勤務（テレワーク）

ワーク・フレキシビリティの推進
・e-ビジネスの自らの実践

短時間勤務制度

□ IBMの短時間勤務制度とは

- 育児・介護・身体の障害などの事由により、1日の勤務時間の短縮もしくは週3日/4日の勤務を行う
- 上記以外の事由(教育等)については、個別に適用を認める
- 適用事由がなくなり、業務上のニーズがある場合は、通常勤務へ復帰
- 短時間勤務制度適用期間中の給与は勤務の割合に応じて調整される
- 福利・厚生等は、通常勤務の社員と同等のものが適用される

□ 制度のねらい

- 育児や介護などの事由により、通常勤務が一時的に困難である社員の、仕事と家庭の両立を支援する
- こうした社員が継続的にスキルを育成し、キャリアを形成することを支援する

□ 制度導入経緯

- 2003年7月～年末までパイロット実施（約10名）
- 2004年1月正式導入

短時間勤務制度の概要

対象者	<ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護・身体の障害などの事由により短時間勤務を希望し、会社が承認した社員
勤務	<ul style="list-style-type: none"> ・次の4種類から選択 <ul style="list-style-type: none"> 1) 週5日 60%短時間勤務 2) 週5日 80%短時間勤務 3) 週3日 通常時間勤務 4) 週4日 通常時間勤務 ・時間外勤務は原則として命じられない（手当は支給）
処遇	<ul style="list-style-type: none"> ・全体として勤務時間に応じた処遇 ・本給/本俸、賞与/定期俸： <ul style="list-style-type: none"> 週5日60%、週3日勤務 => 50%支給 週5日80%、週4日勤務 => 70%支給 ・福利・厚生、住宅費補助：通常勤務の社員と同等
評価	<ul style="list-style-type: none"> ・通常通り実施
申請	<ul style="list-style-type: none"> ・希望開始日の1ヶ月以上前に、所属長に申請 ・原則3ヶ月以上、1ヶ月単位、最長年末まで（翌年更新可）

短時間勤務制度の勤務時間

□ 週5日60%勤務

	就業時間	休憩時間
A	9:00 ~ 14:33	12:00 ~ 13:00
B	9:00 ~ 13:33	N/A
C	9:30 ~ 15:03	12:00 ~ 13:00
D	9:30 ~ 14:03	N/A
E	10:00 ~ 15:33	12:00 ~ 13:00
F	10:00 ~ 14:33	N/A

□ 週5日80%勤務

	就業時間	休憩時間
A	9:00 ~ 16:04	12:00 ~ 13:00
B	9:30 ~ 16:34	12:00 ~ 13:00
C	10:00 ~ 17:04	12:00 ~ 13:00

□ 週3日 / 週4日勤務

	就業時間	休憩時間
A	9:00 ~ 17:36	12:00 ~ 13:00
B	9:30 ~ 18:06	12:00 ~ 13:00
C	10:00 ~ 18:36	12:00 ~ 13:00

短時間勤務制度利用状況

□ 特徴

- 育児中の女性社員が多い。特に、育児休職からの復帰で利用するケースが多い
- 週5日80%勤務が最も多く、他はほぼ同数
- 職種は、研究・開発、SE、経理などのスタッフ部門など

□ 利用者の声

- 育児休職から短時間勤務で復職することで、仕事がスムーズに再開できた
- 急な介護が必要になったが、当制度の利用により休職や退職をせず、スキルも継続できた
- 子供の病院通いが平日でなければ行けない為、非常に助かっている

□ 利用人数

2005年12月31日現在

事由	男性	女性	全体
育児	0	40	40
介護	1	0	1
その他(障害など)	3	4	7
合計	4	44	48