

変形時間制で残業軽減

物流不動産ビジネスは、物流を基軸に不動産、人材、建築・管理、IT(情報技術)を掛け合わせたビジネスです。物流不動産ユーザーは複数の業務を兼務し、繁忙期や閑散期、一日の業務時間が一人ひとりと異なります。固定的・画一的な勤務時間では、時間外の勤務や土日出勤が生じるなど、イレギュラーな対応が出ていました。そこで、イソーコグループは2022年4月から、1カ月単位での「変形労働時間制」を採用しています。変形労働時間制とは、1



イソーコ総合研究所

社長 出村 亜希子

中小の労働生産性を高める人事施策 ⑤

カ月または1年単位で労働時間を柔軟に調整できる制度です。業務量によって1日の勤務時間を調整できるため、ワーク・ライフ・バランスの改善や残業時間の軽減が期待できます。当社では1カ月単位の変形労働時間制を採用し、月の日数に合わせて毎月の総勤務時間を定めています。

メリハリ付け効率アップ

様々な業務を勘案して合計26パターンのシフトをつくり、月の合計が定められた時間数になるようにシフトを組んでいます。業務量の変動に合わせて、メリハリのある勤務時間を設定できるようになりました。変形労働時間制のメリットは、やはり残業時間の軽減でしょう。例えば、総務

経理業務の場合、月末月初に請求書の処理や会計入力、勤怠の締めなどの業務が集中します。通常の勤務形態だと残業扱いになりませんが、変形労働時間制では、仕事量が多くなる月末月初の勤務時間を長くすることで、残業時間を抑えられます。逆に、業務が落ち着く月半ばの勤務時間を短くす

ると業務効率も向上し、会社も社員も幸せです。数年前から勤怠管理システムを採用し、IT化を進めていたことは、変形労働時間制の導入に当たって大いに助けになりました。一人ひとりと異なる勤務時間を管理するのに、ITの力は必須です。デジタルネイティブであるZ世代のメンバーが中心となりIT化を推進してきたことで、会社全体が慣れていきました。Z世代は今後も、IT化・D

者の確認作業が増えます。そのため、間違えやすいポイントの周知や、月半ばの確認の設定など、申請が正しく行われるよう取り組んでいます。特に導入初期には運用上のミスも発生しやすいと、声掛けを徹底して社員に勤怠の把握と確認を促しました。

変形労働時間制は、定期的なオフィスワークとは異なる勤務形態の業務では相性の良い制度です。働き方改革関連法の施行により、時間外労働時間の上限規制が適用される物流の「2022-4年問題」が間近に迫る中、トラックドライバーの勤務時間を調整し労働生産性の向上を図る上でも、サポートになる仕組みと言えるでしょう。会社も社員も共に豊かに成長できるように、より良い形を目指していきたいものです。

れば、社員のワーク・ライフ・バランスを整えることができます。ビル管理業務では、テナントさまとの兼ね合いから、夜間や土日に対応する業務が発生することも少なくありません。建物は24時間稼働しているため、緊急の対応も入ります。これまでは残業や休日出勤扱いとしましたが、シフトを調整することで、通常勤務とすることができるようになりました。メリハリのある働き方ができるようになる

X(デジタルトランスフォーメーション)化をけん引する鍵を握る存在になるでしょう。懸念点として、勤怠管理が複雑になることが挙げられます。変形労働時間制では、人それぞれ日によってシフトパターンが異なるため、毎月、勤怠のシフトを組む作業が追加になります。また、シフト決定後の予定変更や有休取得による変更申請も出てきます。申請内容に誤りがあった場合、勤怠を締める際に担当