

Do It!

時間短縮勤務とは

家族との時間を充実したものにしましょう！

子どもが小さいうちは、職場復帰しても、なかなか以前のように働くことは難しいものです。復帰時にそれまでのフルタイムより短い勤務時間の「パートタイマー」を選ぶ働くママも少なくありません。一方、どうしても家族に介護の世話が必要になり、それを理由に退職を余儀なくされる方もいます。

時間短縮勤務制度は、家庭の理由でどうしてもフルタイムで働くことが困難となった方が、仕事と家庭のバランスをとしつつ仕事を続けるための制度です。当院でも1月現在で13名の方が、この制度を利用しています。

時間短縮勤務制度の法的根拠は？

短時間勤務制度を定めた法律とは「改正育児・介護休業法」です。短時間勤務制度は、従業員（常時雇用労働者）数101人以上の会社は2010年6月30日から義務化されました。

会社は、原則1日6時間（短縮後の所定労働時間は1日5時間45分から6時間）の短時間勤務ができる制度を作り、就業規則に規定するなど制度化された状態にしなければなりません。

当院の制度を利用するには・・・

	育児の場合	介護の場合
内 容	所定労働時間を午前9時15分から午後4時まで（休憩時間45分） 就業時間については各部所属長と相談の上、変更可能です。	
対 象	3歳未満のお子様を養育する職員	要介護状態にあるご家族を介護する職員
期 限	1回の申出につき1年以内 お子様の3歳の誕生日の前日まで	1回の申出につき93日以内
提出書類	育児短時間勤務申出書（様式11）	介護短時間勤務申出書（様式12）
給 与	該当月の基本給の20%が減額されます。	

時短制度を使うと、業務時間はかなり制約されます。チームで業務を進めるような職場では、周囲に全く負担をかけない、とも言いきれません。時短勤務を利用する際は、限られた時間の中でいかに仕事を進め、成果を出すかが重要になります。まずは、自分の仕事の効率を上げることに専念。少しずつリズムがつかめたら、帰宅後にサポートしてくれているほかのメンバーをサポートすることはできないか、チーム全体の効率を上げるために自分にできることはないかを考えることが求められます。