

株式会社エナテクス

社員がいつも健康で、いきいき元気に、誰もが働きやすい職場づくりを目指しています



所在地	鳥取県倉吉市	業種	建設業（電気設備工事業）
設立年	1989年	全従業員数	40名（2020年9月末時点）
勤務間インターバル制度の概要			
導入時期	2019年1月		
インターバル時間	9時間		
適用対象範囲	全従業員		
規定根拠	就業規則		

1. 制度導入の目的

地方にある比較的小規模な電気設備工事会社である当社は、技術者の確保は常に課題となっています。そのため、従業員の声に耳を傾け、従業員みんながいきいきと集う、誰もが働きやすい職場づくりを目指しています。

当社では、TQM活動（Total Quality Management、総合品質管理）という社内業務改善活動を、全従業員がチームに所属して行っています。勤務間インターバル制度は、このTQM活動の中で、夜間業務を行うことの多い工事課のチームからの提案を受け、2018年11月ごろから検討を始めました。電気設備工事業という業種柄、道路、空港等公共交通インフラ系の工事を受注することも少なくなく、まれに夜間作業もあります。これまで夜間業務の翌日の業務については特段の定めがなく、部署ごとの判断で対応していましたが、ルール化することで、翌日の休息時間を確保することができ、長時間労働の抑止、また労働安全の向上につながるとの考えから、2019年1月に就業規則を改定する形で勤務間インターバル制度を導入しました。

2. 制度導入にあたって

制度導入にあたっては、就業規則の中で、勤務間インターバル制度をどう規定するのか、具体的にどのように運用するのか、情報に乏しく制度化に苦慮していました。そのような背景の中、助成金を活用し、外部の専門機関からひな型を提供いただくなどのサポートを受ける等、制度化への作業を一つひとつ進めて行きました。また、実際に夜間作業を行う部署と総務部とで意見交換会を実施し、現状について現場の声を吸い上げ、ルールに反映させまし

た。勤務間インターバル制度は、社員にとってはプラスになる取組であったため、導入にあたっては現場からは好感を持って受け止められました。

導入時は、月一回の全社員ミーティングで制度説明を2回行いました。また、夜間作業を行う現場がある場合は、事前に総務部にも情報共有をし、短期間で作業を終了させられるよう増員するなど、人員配置に配慮しています。

3. 制度内容

<インターバル時間>

実際に休息時間の確保ができるかどうか勤務間インターバル制度を導入する上で一番重要だと考えています。インターバル時間については、技術者の人数に限られることから、9時間であれば何とか運用していけそうだが、11時間では会社の負担も大きく厳しいと考え、まずは9時間から始めようと考えました。

対象労働者は、当初は夜間業務が発生する可能性がある工事施工部門のみに適用を考えていましたが、意識を社内に浸透させるためにも、導入するのであれば全従業員を対象にした方がよいと考え、最終的に全従業員を対象としました。

<インターバル時間の確保に伴い、始業時刻がずれ込む場合の対応方法>

労働時間管理は、グループで勤怠管理を行うグループウェアを導入しています。総務部および部署の上司が勤務時間をモニタリングすることが可能となっています。残業は申告制で、事前に部門長の許可を取得してから残業をしているため、労務管理はしっかり行っています。

勤務間インターバル制度の運用自体は部署ごとで行っており、道路工事等で深夜にまで業務が及んだ場合、当社はお互いの顔が見える規模なので、上司の施工管理者と現場担当者間で、直接話して翌日の始業時刻を遅らせています。

勤務間インターバル制度を導入したことで、9時間のインターバルが必要であるとの現場の意識は定着してきたと感じています。制度化することで休息をとる習慣ができたことが制度を導入したメリットだと思います。

インターバル制度の適用例は、昨年度は年間3日程度、今年度は年間10日程度で、翌日の始業時刻を遅らせることで対応しています。導入後、これまでのところ夜間作業を伴う工事はそれほど多くはありません。今のところは特に運用上の問題はありますが、これから適用例が増えれば、施工管理者のサポートなど人の配置の運用をどう工夫していくのか、今後の課題と考えています。

<インターバル時間を確保できないことが認められるケース（適用除外となるケース）>

就業規則では、「災害または、その他避けることができない場合は、その限りではない。」と規定し、地震、台風等の災害時やお客様からのやむを得ない要請がある場合は適用除外としています。

4. 制度導入の効果

制度を導入してまだ2年なので、効果はこれからと思いますが、勤務間インターバルを制度化することで9時間の休息時間をとらなければいけないということ自体が定着し、従業員一人ひとりの健康管理の意識が向上したと感じています。従業員の健康維持、十分な睡眠の確保による作業効率の向上を図り、長時間労働による労働災害が起きないようにするため、引き続き勤務間インターバルによる休息時間の確保に努めたいと思っています。

当社は、健康経営にも取り組み、2017年から4年間連続で健康経営優良法人（中小規模法人部門）の認定を受けています。創業以来、新卒の現場職の離職率「ゼロ」を継続しており、社員を大事にしている会社という認識を深めて、地域での存在感を高めていきたいと考えています。

中小企業は従業員が限られており、繁忙期等、すべての状況で休息時間の確保に対応することが難しい場面が出てくると思います。長時間労働に危機感はみな持っているので、業界全体での風土づくりが大切だと思います。



(R3.3)