

# 大東建託株式会社

## 22 時以降入室禁止、PC の自動シャットダウン 等の仕組みにより、深夜の勤務を物理的に制御



所在地	東京都港区	業種	建設業（アパート、マンション等の建設業務、不動産仲介業務、不動産管理業務等）
設立年	1974 年	全従業員数	8,691 名
勤務間インターバル制度の概要			
	導入時期	2017 年 1 月	
	インターバル時間	9 時間	
	適用対象範囲	全従業員（管理職含む）	
	規定根拠	就業規則	

### 1. 制度導入の目的

労働人口が減少する中、当社では従業員がいきいきと働ける職場環境を作るためダイバーシティの推進に力を入れ、働き方改革の取り組みを 2016 年から本格的に進めてきました。長時間労働の是正や生産性向上の取り組みを進める中で、長時間労働や過密な勤務時間を制限する手段の 1 つとして、「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

以前は、長時間働くことが評価されたり、労働時間の長さが成果に紐づいているという考え方があったため、働き方改革を進めるにあたっては、短時間で効率よく成果を上げることを是とする考え方へシフトする必要性がありました。決められた時間の中で成果を出すことを当たり前にするために、ノー残業デーやパソコンの強制シャットダウン等、さまざまな制度を導入していくなかで、勤務間インターバル制度を導入しました。

### 3. 制度内容

#### <インターバル時間>

導入に際して、当社の勤務実態を調べたところ、22 時以降に勤務しているケースはほとんどなく、稀に 22 時を過ぎることがあっても、商談がお客様のご都合により長引いてしまう等、限定的であることが分かりました。そのため、仮に 24 時まで勤務しても、翌日の始業時間である 9 時までの間に通勤時間や十分な睡眠時間が確保できると考え、9 時間としました。

### <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>

仮に前日の 24 時以降まで勤務してしまった場合、翌日はインターバルの確保を優先し、9 時間以上開けた時間での出社としています。

導入当時は勤務時間が 9 時から 17 時半となっていましたので、遅刻という形になり、遅刻した時間は無給でしたが、賞与金額の算出においては、実働時間として計上する運用としていました。その後、2017 年 10 月に、フレックスタイム制（標準時間 1 日 7.5 時間、コアタイムを 11：30～15：30）を導入したことにより、遅刻という扱いではなく、フレックスタイム制の範囲の中で調整ができるようになりました。

### <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）>

お客様とのご商談や業務繁忙等を理由に勤務間インターバルが確保できない事象を認めると、制度が形骸化してしまうと考え、適用除外は設けていません。

### <インターバル時間を確保できなかった時>

前日に、お客様とのご商談等によって深夜まで勤務し、翌朝にもやむを得ない事情で出社しなければならない場合は、勤務することも可能ですが、そのような場合には、個別に安全衛生委員会等で指導を行っています。

### <インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート>

#### 【深夜の勤務を物理的に制御】

従業員の健康確保と事業所のセキュリティの観点から、原則として 22 時以降の事業所への入室を禁止するとともに、パソコンも 21 時半に強制的にシャットダウンし、以降は起動できない仕組みを導入しています。これらの仕組みにより、22 時以降の勤務はほぼ見られません。

#### 【勤怠管理システムの改修】

勤務間インターバル制度の導入に際して、勤怠管理システムを改修しました。退社時に勤怠打刻システムで退社時刻を入力すると、そこから 9 時間を空けた翌日の出社可能時刻が表示され、従業員が翌朝何時までは出社できないということを認識できる仕組みとしました。

#### 【トップダウンによる推進】

働き方改革については、経営層や人事部長等から、いろいろな場面で折に触れてメッセージを発してもらい、繰り返し伝え続けることで社内への浸透を図っています。さらに、マネジメント層の意識改革が重要であると考え、支店長、部門長、事業部長等のマネジメントク

ラス全員に、働き方に関してどのような取り組みをするか宣言する「働き方改革宣言」をしてもらい、それを全社へ公開するほか、社内のデジタルサイネージにも流すことで全従業員が見られるようにしました。

#### **4. 制度導入の効果**

物理的に夜間に業務ができないようになっていることもあり、従業員が勤務間インターバル制度を意識して勤務することはあまりないと考えています。各種制度の導入後、従業員はいかに効率的に時間を使うかという点に意識を向けるようになり、労働時間はかなり短縮されてきました。

外部評価においても、労働環境に関するスコアが高くなりました。新卒採用等においても、求職者の福利厚生や労働環境に対する関心は高いため、一定の評価をいただいていると感じています。

#### **5. 制度の新規導入をめざす企業へのアドバイス/制度導入に向けて**

勤務間インターバル制度は、これ1つで効果が出るものではなく、さまざまな制度や施策と組み合わせることで効果がある制度だと考えています。

また、制度を浸透させ、効果的にするためには、業務の削減や効率化を同時に行うことで、勤務時間内で遂行可能な業務量にするなど、インターバルを守れる環境の整備も重要だと考えます。

「成果を出すために時間を費やす」ではなく、「決められた時間で成果を上げる」という考え方に変えること、仕事の中身ややり方をいかに効率化していくかは、当社としてもまだ課題です。

勤務間インターバルをはじめとしたさまざまな制度、施策により、今後も働き方改革を進めていきます。

(R3.3)