

株式会社 デサン

全社員の安心・安全・健康確保のために制度を導入
総務部門の積極的な声かけがインターバル制度浸透のカギ



所在地	埼玉県さいたま市	業種	製造業（印刷・特殊車輛塗装業等）
設立年	1981年	全従業員数	90名（2022年4月現在）
勤務間 インターバル 制度の概要	導入時期：	2020年5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

当社は、さいたま市に本社を置き、①塗装事業、②マーキング事業、③サイン広告事業の3つの事業を展開しています。勤務間インターバル制度については、2020年5月1日から、就業規則に規定する形で導入しています。

当社は、就業規則に勤務間インターバル制度を規定する前（2016～2017年頃）から、「終業時刻から次の始業時刻の間に一定の休息時間を設ける」という運用は実施しています。当時は、制度自体は知らなかったものの、夜間に看板を取り付ける施工班の従業員には、「夜間作業明けに、短い休息時間のまま出社すると事故につながるため、午前半休を取得して午後から出社」ということを提案していました。

施工班は夜間作業を伴うため、健康面を害する可能性もあり、体調管理が大変です。制度導入前は「夜間作業明けは午前半休を取得」から始まりましたが、勤務間インターバル制度を顧問の社会保険労務士の先生から紹介してもらい、「休息時間をしっかりと確保する仕組みがあるのなら、制度として導入する」という流れになりました。

制度の導入に当たっては、埼玉労働局にて「働き方改革推進支援助成金」（勤務間インターバル導入コース）を申請しました。「社員に休息時間をしっかりと確保してほしい」という自社の想いと「制度導入のための支援策」の発見タイミングがたまたま重なったこともあり、スピード感をもって制度を導入できたと感じています。

（２）制度導入にあたって

制度の立ち上げ当初は、従業員みんなで知恵を出し合いながら、試行錯誤をしました。社会保険労務士の先生からのアドバイスのもと、はじめから規制を強く敷いてしまうと、がんじがらめになるため、出来るところから取り組んでいったという印象があります。

特に当社として課題となったのは、夜間作業後にインターバル時間確保のために休息をとっている従業員の代替要員の確保です。施行班が夜間作業に出た翌日の日中帯は、一時的な人員不足に陥ります。その日にいる従業員で対応しなくてはならないのですが、外注先様と協力し、一人ひとりの負荷軽減を行っています。

（３）制度内容

① インターバル時間

インターバル時間は「9時間」で設定しており、管理監督者も含め、全従業員が対象となっています。いきなり11時間の設定だと厳しいことや、今後インターバル時間を伸ばすことはできても、短くすることは難しいといった理由から、「とりあえず9時間ではじめてみよう」というところからスタートしました。

② 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

当社では、8時35分から17時30分までが勤務時刻となっているため、夜間作業を伴う施工班については、翌日の勤務開始時刻を繰り下げています。夜間作業は月に1～2回程度で、夜の22時から始まって午前2時ぐらいに終わることもあれば、明け方までかかってしまうケースもあります。特に、施工班については、

夜間作業明けは、インターバル時間を 9 時間以上確保してもらった後、その日は遅くまで残らないように声かけを行っています。

③ 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）

当社では、適用除外を設けてしまうと、あれもこれも「緊急だから残業させてほしい」、「緊急だから出社させてほしい」ということにつながる事が予見されるので、あえて適用除外は設けておりません。

④ インターバル時間を確保できなかった時

インターバル時間を確保できていない場合については、勤怠状況を確認し、総務から直接「休んで欲しい」という声掛けを本人・所属長に行っています。

⑤ インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート

【PCの強制シャットダウン】

当社では、PCの強制シャットダウンを取り入れています。20時30分を最終的な強制シャットダウン時刻としていますが、その前に複数回、「時間になりました」というアラートが出る仕様となっています。アラートが帰社する一助にもなっています。

【総務部門からの繰り返しの声かけ】

総務部門からは「終業時刻になったら帰ってください」という声掛けを徹底しています。事業部の方から見ると、嫌ではあるでしょうが、「総務部門から言われたので帰る」という理由付けでも良いので、時間になったら帰宅し、翌日元気に働いてくださいということを繰り返し伝えていきます。

その他、勤務実績を見ながら「昨日 22 時を過ぎていたけども、体調は大丈夫ですか」というように、問題のある働き方が見られたら都度アラート（声かけ）を出す運用をしています。このような取り組みが結果的にインターバル時間の確保につながっているものだと思います。

【従業員への制度周知】

事業計画の発表が年4回あります。その際に「勤務間インターバル制度を導入しますので協力してください」とお知らせをして、掲示物も作成しました。

各支店や工場ごとに、掲示物がしっかりと貼られているか写真を撮ってもらい、掲載されていることを確認しました。総務部門自らが、掲示を行ってしまうと、勤務間インターバル制度自体が気づかれない可能性があるため、各支店・工場の担当者に掲載してもらいました。

（４）制度導入の効果

インターバル時間がしっかりと取得できるのであれば、「夜間作業をやってもいい」という従業員の方が増えるようになりました。制度導入後は、しっかりと終業後に休めることが保証されたことにより、仕事に対する責任感が少し高くなったとも認識しています。

また、当社では健康経営優良法人も取得していますが、2022年11月に提出の『埼玉県健康経営認定制度』では、勤務間インターバル制度の取組を記載する予定です。間接的ではありますが、制度の導入が外部評価の一助になっているとは思っています。

（５）制度の新規導入をめざす企業へのアドバイス

当社の場合は、現場作業もあることから、「睡眠不足による労働災害を防ぎたい」という想いがあり、安心・安全・健康管理を確保するという理由で、勤務間インターバル制度の導入をはじめたという側面があります。

社員を守るために制度を導入しており、ゼロ災への意識向上につながっていると感じます。睡眠時間を確保してミスや労働災害を発生させないように努めたいです。

総務や人事の方は特に大変だとは思いますが、時には嫌われ役となりつつも、ルールを守ることが、従業員の健康を守るにつながっていると信じて進めています。同じ想いを抱えている方がいれば、ぜひ、頑張ってください。

(R5.3)