

株式会社 オロ

健康経営も見据え、無理のない範囲で制度の運用を開始
勤務間インターバル制度が、新しい働き方を支える土台に



所在地	東京都目黒区	業種	情報通信業（IT システム業）
設立年	1999 年	全従業員数	264 名（2022 年 12 月現在）
勤務間 インターバル 制度の概要	導入時期：	2020 年 7 月	
	インターバル時間：	9 時間	
	適用対象範囲：	管理職も含めた全従業員	
	規定根拠：	制度の運用（内規）	

（１）制度導入の目的

わが社は、クラウドサービスによる業務管理・案件管理システムなどのクラウドソリューションおよび企業のデジタル戦略の作成や推進、国内外に対するマーケティングプロモーション支援を生業としている企業です。

わが社は 2017 年に株式上場しましたが、上場のタイミングで経営者層を中心に、「これまでの時間外労働を見直し会社の体力がさらに向上すれば、従業員の採用も活性化するのではないか」という議論が起きました。併せて、健康経営の取組も開始したことから、労使の話し合いの中で、「一人あたり月 20 時間ほどある時間外労働を、将来的には 10 時間程度に減らしたい」という議論が起こり、その上で有効な施策として勤務間インターバル制度を導入してみようという経緯になりました。

（２）制度導入にあたって

勤務間インターバル制度は、2020 年 7 月から運用を開始し、管理職も含めた全従業員を対象としています。

わが社では、従業員全員が確認することのできるイントラネット内で内規として文書化し、制度の運用を行っています。内規は「従業員が働く上で参照するもの」として位置付けており、経費精算の仕方、契約書の結び方等と併せて、勤務間インターバル制度の概要を記載しています。

わが社の出退勤の管理は、オフィス入退室記録と時刻申告制の併用となっており、オフィス入退出記録と申告時間の乖離がないようにチェックしています。その中で、前日の退勤時刻の報告が 24 時を超えている従業員には、インターバル時間が確保できているか、総務から声掛けを行っています。

2020 年の当該制度導入前から、部署内での調整等により、役所や銀行、通院などの用事について「始業・終業時刻の繰り上げ、繰り下げ」制度が根付いていました。そのような意味では、勤務間インターバル制度の運用における、インターバル時間の確保に伴う始業時刻の繰り下げは柔軟に取り入れられています。

（３）制度内容

① インターバル時間

インターバル時間は 9 時間で設定しています。9 時間で設定した理由は、睡眠時間と通勤時間を考慮した上で、体調管理の観点からも 9 時間は空けないと、従業員の生活時間の確保が難しいと判断したためです。

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

退社時刻が 22 時を過ぎる場合は、深夜残業申請を上げてもらっています。申請があった翌日に、9 時間のインターバル時間が取得できていることが確認できれば、そのまま承認します。ただし、24 時 30 分を過ぎた場合は、翌日の始業時刻を繰り下げようように促すことを徹底しています。

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）

適用除外となるケースは特に設定していません。しかし、前日の業務が長引き、翌日の確保すべきインターバル時間に抵触しつつも、外せない会議があるために、始業時刻を繰り下げられない従業員が発生しているという問題はあります。今後は、インターバル時間を確保する必要がある翌日に、調整が難しい業務がスケジュールされている場合の対応策を考えていく必要があると思います。

④ インターバル時間を確保できなかった時

インターバル時間が確保できなかった場合のペナルティなどは特に設けておらず、内規にも記載していません。しかし、従業員の体調面での心配もあるため、本人およびその上長に、「インターバル時間を確保できるように努めてください」と声掛けをしています。

⑤ インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート

【イントラネットを活用した労働時間の可視化】

イントラネットを活用し、従業員がどのような働き方をしているかが共有できるようになっています。従業員のスケジュールが可視化されているので、管理部門や上長がそれを確認し、極端にスケジュールが詰まっており、インターバル時間の確保に心配のある従業員に対して声掛けができるようにしています。

【爆睡グランプリの実施】

勤務間インターバル制度のための施策ではありませんが、健康推進のための睡眠時間の確保と睡眠の質の向上を目的として、アプリを使用して睡眠効率を測定して競う「爆睡グランプリ」を実施しました。まずは社員が休憩時間に対して意識を持つことを目的として、楽しく働き方や健康を理解してもらえると考えています。

【朝礼はビデオ配信で実施】

わが社は国内拠点が複数あるためビデオ配信を使って、全社での朝礼を実施しています。テレワーク勤務の方やインターバル時間確保に伴い、始業時刻がずれ込んだ従業員等は、後から見返すことも可能となっています。多様な働き方に応じた取組となっていますが、特に困ったことや調整しなければいけない部分は発生していません。

（４） 制度導入の効果

株式上場をきっかけに「全従業員が働き方を変える」という会社の方針で、働き方や社員の健康に関して取り組んできましたが、その方針を具体的に示した施策のひとつが「勤務間インターバル制度」であると捉えています。新入社員からの会社に対するイメージ向上や、健康経営への取組のアピールポイントにもつながっています。

2023年1月からは「サンライフ（選択的週休3日制）」ならびに、「コアライフ（子育て支援勤務制度）」を開始しています。選択的週休3日制を活用した働き方を行う際にも、9時間のインターバル時間は取得してもらいたいと考えており、新しい働き方を導入する上で、勤務間インターバル制度がベース（土台）となることも、導入の効果と考えています。

（５） 制度の新規導入をめざす企業へのアドバイス

勤務間インターバル制度は、従業員の健康や生産性を高めるためにも良い制度だと思います。しかしインターバル時間については、業務内容を考慮した上で、適切な時間を設定する必要があります。まずは無理せず、わが社のように9時間からでも、できるところから導入してみることをお勧めします。

(R5.3)