

株式会社 ラック

社員の健康管理を目的として勤務間インターバル制度を導入
労働時間に対する意識も変わり、業務の効率化が加速



所在地	東京都千代田区	業種	情報処理業
設立年	1986年	全従業員数	2,172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：	2019年4月	
	インターバル時間：	8時間	
	適用対象範囲：	正規従業員（管理職は除く）	
	規定根拠：	就業規則	

（１）制度導入の目的

株式会社ラックは、サイバー攻撃から企業や組織を守るサイバーセキュリティ対策の会社です。1986年に創業、1995年に国内初の情報セキュリティサービスを開始し、2000年には不正アクセス等を監視する監視センターを設置し、7月の『第26回主要国首脳会議（九州・沖縄サミット）』では、公式サイトへの不正アクセス監視と対応支援にあたりました。

これまでIT企業の多くは、慢性的な長時間労働に苦しんでおり、わが社も長時間労働の是正と多様で柔軟な働き方の実現が求められていたため、2017年から働き方改革への取組をスタートしました。これは、2019年に順次施行された国の働き方改革関連法より前から始めていた取組になります。

勤務間インターバル制度の導入の目的として、会社側としては安全配慮義務の観点から、健康障害を未然に防止し、従業員の睡眠時間の確保とプライベート時間の充実化を狙ったものでした。前述の通り、制度の導入前から働き方改革に取り組んでいたため、2019年の制度導入前後では、すでに時間外労働は抑制できていましたが、さらなる健康管理への意識向上、生産性を高めてもらいたいことから制度の導入を推進しました。

（２）制度導入にあたって

勤務間インターバル制度は2019年1月に試験的に導入し、4月から本格的にスタートしました。2019年以前から、働き方改革に取り組んでおり、時間外労働は抑制できていたため、比較的スムーズに運用が開始できています。

ただ、制度の導入当初は、勤務間インターバル制度自体を知っている従業員が少なかったため、従業員を対象とした説明会を開催しメリットや健康管理の大切さを伝えました。

また、勤務間インターバル時間管理については、勤怠システムからダウンロードした出退勤時間をエクセル上で計算して確認しておりましたが、現在は自動計算処理ができるRPA（Robotic Process Automation／事務系の定型作業を自動化・代行するツール）を活用してインターバル時間のチェックを実施しております。

（３）制度内容

① インターバル時間

インターバル時間は「8時間」と設定し、就業規則にも明記しています。8時間であれば、仕事や私生活に支障が生じない最低限のラインとして、無理のない範囲で制度の運用がスタートできると考えたためです。

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

8時間のインターバル時間が確保できない時間帯まで働いてしまった場合は、始業時刻を繰り下げて、終業時刻も繰り下げる形をとっています。

しかし、緊急時や納期前などは朝まで勤務する場合もあり、こうしたケースの際は、上長の判断で翌日の所定労働時間を短くするなど、従業員の働きすぎ防止への配慮も行っております。

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）

「業務上やむを得ない緊急性の高い事情がある場合は、上長に相談した上で、適用除外を認める」といった対応が可能となっており、就業規則にも定めています。

例えば納期の都合上、8時間のインターバル時間の確保が難しい時は、「この日は除外したい」旨を、メールで上長に申請します。現在は、Microsoft Forms のシステムを利用して申請を行っています。これを月次で人事が集計し、翌月の管理ならびに部下の指導等に活用しています。

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い事象が発生した場合は、休憩時間を取得することを最優先としており、上長から休暇の取得を推奨しています。

⑤ インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート

【従業員への制度の周知・徹底】

制度導入時から、この勤務間インターバル制度が、働く者にとって重要な意味を持つことを、しっかりと伝えて意識づけを行ってきました。業務を効率的に取組むことで時間外労働が抑制され、プライベートの時間が確保されると、業務の生産性が向上することを従業員に徹底的に啓蒙し続けています。わが社では、イントラネット上で制度の概要を掲載しており、イントラネットの情報を見てもらえれば、ルールや手続きの詳細が分かるようにしています。

【制度を導入することにより業務改善が加速】

制度の定着期にあるわが社のような企業では、むしろ自らのルーチンワークを見直して、自動化できるところは自動化するのが効率化への最善策であると思います。幸いわが社には、社内の業務プロセスを改善する部署があるため内製化が可能でした。RPA を活用して業務の効率化していくのは、総務人事、広報などのスタッフ部門も例外ではありません。日常業務を見直し生産性を向上させる思想を徹底的に浸透させるには、勤務間インターバル制度は良い取り組みになっております。

（４）制度導入の効果

勤務間インターバル制度を導入する前から、各種働き方改革の取組を行ってきたことが奏功し、制度の導入も相まって、従業員の生産性が向上してきたと感じています。従業員も管理職も休憩時間の重要性を知り、実際に同制度は着実に定着化しています。

外部からの評価は、今のところ特段ありません。わが社では、あくまでも社員の健康を維持・増進するための制度であると位置づけており、働き方改革の支援策の中のひとつとして取り扱っているからです。わが社では、健康経営も推進していますが、健康経営を実現するためには、勤務間インターバル制度は必要不可欠な制度だと捉えています。

（５）制度の新規導入をめざす企業へのアドバイス

会社とは「人」そのものだと考えます。社員が健康でいきいきと働ける職場環境づくりを通じて、会社の発展につながることを、各種働き方改革の取組を通じて学びました。

これから制度の導入を検討している企業の皆様におかれましても、社員を「人的資本」として捉え、検討を進めてみてはいかがでしょうか。

(R5.3)