

芙蓉総合リース 株式会社

働き方改革の一環に勤務間インターバル制度を位置づけ
社員が自律的・能動的に働く意識の醸成につなげる

FUYO LEASE GROUP
芙蓉総合リース株式会社

所在地	東京都千代田区	業種	不動産業、物品賃貸業 (総合リース業)
設立年	1969年	全従業員数	816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:	11時間	
	適用対象範囲:	従業員	
	規定根拠:	制度の運用(社内通達)	

(1) 制度導入の目的

勤務間インターバル制度は、従業員の健康確保だけでなく、従業員一人ひとりが生産性向上、自律的・能動的な働き方について考える一つのきっかけになればと考え、運用を開始したものです。

(2) 制度導入にあたって

2019年4月に勤務間インターバル制度の運用を開始しましたが、これは同年に順次施行された国の働き方改革関連法に併せる形となっています。

(3) 制度内容

① インターバル時間

インターバル時間は「11時間」と設定しています。

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

インターバル時間の確保のために、始業時刻がずれ込む場合は、「インターバル時間報告書」で、事前に申請します(見込みの終業時刻およびインターバル時間を確保するために変更する翌日の始業時刻を報告)。

緊急対応などで事前に申請が出来ない場合は、部店長へメールで報告の上、事後の申請も行うことも認めており、弾力的な運用をしています。

③ 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なかった場合は、「臨時的に大量または時限性のある業務が発生した場合」「コンピュータ等のトラブルが発生した場合」「予算・決算・資金調達・支払業務等に関わる業務が集中した場合」「海外事案の現地時間に対応する場合」など理由を報告書に記載して人事部へ回付する必要があります。

④ インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート

【インターバル時間への抵触が発生した場合、報告書の提出をルール化することで、業務の工夫と時間外労働の抑制を促す】

制度の運用を始めた当初は、社内への浸透に苦労しました。従業員からは、「多忙ゆえに残業する」のであり、「インターバル時間が守られなくても仕方がない」という認識が少なからずありました。

そこでインターバル時間が守れなかった場合は、前述のとおり「インターバル時間報告書」を用いて、インターバル時間が確保できなかった理由などを記載し、人事部へ提出してもらいます。当該報告書は都度作成

しなければならず（インターバル時間を確保するために始業時間を変更する場合も含む）、作成する手間を伴います。しかし、この手間の意識を持ってもらうことが重要だと認識しています。

報告書の回付に際して、勤務間インターバル制度について意識をしっかりと持ってもらい、「このままの業務のやり方でいいのか」と意識するようになってきたと思います。制度の運用を開始してからの4年間で、仕事のやり方を変えようとする意識に変化が起きたことは1つの成果と言えます。

（4）制度導入の効果

2019年4月に勤務間インターバル制度の運用を開始し、2019年の報告書申請数は1日10件は下らなかったのですが、2022年度は1日に2～3件あるかどうかのレベルになりました。コロナ禍で働く環境は大きく変わり、弾力的時差出勤などの運用を始めたため、制度運用前後の変化を定量的に比較はできませんが、「インターバル時間報告書」の提出数は徐々に減少していることを考えると、従業員の働く意識変化の1つの要因になっていると感じます。

（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が「時間外労働の削減」を目的とするものなら、従業員が理解して定着することはなかったと思います。年次有給休暇の取得率向上といった人事関連の諸施策とともに、生産性向上、自律的・能動的な働き方を推進するためと位置付けたことが結果的に良かったと感じています。

限られた労働時間で仕事の量・質を確保するために「どうすれば良いか？」を考えるきっかけになったと思います。

導入の目的をしっかりと整理して、そのために勤務間インターバル制度をどう活用するか？他の制度・施策や新たな取組とどのように整合させていくのか？という考え方が重要ではないかと認識しています。

(R5.3)