


株式会社リコー			
睡眠時間の確保と生産性向上を目的とした勤務間インターバル制度を展開			
所在地	東京都大田区	業種	製造業
設立年	1936年	全従業員数	81,017名（2023年3月31日現在）
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：	全従業員	
	規定根拠：	就業規則	

（１）制度導入の目的

当社は、お客様の DX を支援し、そのビジネスを成功に導くデジタルサービス、印刷および画像ソリューションなどを世界約 200 の国と地域で提供しています。勤務間インターバル制度は、働き方改革関連法が施行され、企業の努力義務になったため、2019 年 4 月から試験導入を始めました。社員がイキイキと働き、高いパフォーマンスを発揮するために、時間と場所を自ら選択する柔軟な働き方を推進してきましたが、効率的に働くことができる反面、長時間勤務を助長するリスクもありました。そこで、柔軟な働き方の中でも休息時間を充分取ることで、社員の健康を確保し、社員がイキイキと働ける状態を作ることを目的に勤務間インターバル制度を導入したという経緯になります。

（２）制度導入にあたって

試験導入中は勤務間インターバルが 11 時間確保できない場合に、毎回 Word の申請書を提出いただき、人事でも理由を確認して、状況の把握を行いました。インターバル時間を確保できない理由としては、突発的なトラブル対応や翌朝のシステムの稼働確認などの緊急を要するケースや、決算期など業務上の繁忙期があるケースなど、その時点ではやむを得ない事情がほとんどであったため、マネジャーがしっかりと理由を確認した上で承認するという運用を継続することにしています。

ただ、忙しい状況で Word の申請書を提出するという運用は現場の反発の声も多かったため、現在は勤務マネジメントシステム上で申請・承認するプロセスとしています。

このような経緯も踏まえ、運用が固まった 2022 年 4 月より規定化し、正式導入しています。

（３）制度内容

① インターバル時間

インターバル時間は 11 時間に設定しています。EU（欧州連合）諸国では連続 11 時間の休息が義務付けられていること等も考慮し、睡眠時間を最低 7 時間確保すること、併せて通勤時間を考えると 11 時間のインターバルが必要と考え設定しました。

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

当社ではコアタイムなしのフレックスタイム制度を導入しているため、11 時間のインターバルを確保した後に始業することを原則としています。

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規定上明記していません。業務上の理由で確保できない場合は、各部門判断となり、マネジャーへの事前承認で対応しています。

④ インターバル時間を確保できなかった時

勤務マネジメントシステム上の予定登録を活用しています。規定のインターバル時間が取れない理由を記載し、事前にマネジャーに申請、承認を得る方法となります。働き方に応じた健康管理を現場管理のもと行なっているため、人事部門への報告義務はありません。

⑤ インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート

【インターバル時間が確保できていない従業員への制度の周知】

インターバル時間が確保できていない従業員については、毎月メールで勤務間インターバル制度の案内を行っています。中には、申請方法を間違えていた等のケースも散見されることから、当社の勤務ルールを正しく理解する意味も含めて、継続した発信を行っています。また、各部門の人事担当者にインターバル時間が確保できていない人数や申請状況を共有し、部門内でも周知・徹底いただくようお願いしています。

【在宅勤務でも出勤勤務と同様のフレキシブルタイムとインターバル時間の運用を徹底】

育児や介護などの理由で在宅勤務の方からは、昼間は育児や介護で落ち着かないこともあるので夜に働きたい、との要望もありました。夜間勤務を認めてしまうと社員の睡眠時間が減少してしまうため、在宅勤務の場合でも出勤時と同様のフレキシブルタイムと勤務間インターバル制度を徹底しています。

【マネジメント層向け「労働時間管理」研修による意識向上と運用定着へ】

新任マネジャーには、労働時間管理の重要性を確認する機会として「労働時間管理」をテーマに弁護士による研修を実施しています。その他のマネジメント研修でも多様化する働き方の変化等をテーマに研修を行なっています。マネジメント層の労働時間に対する意識向上により、制度の活用や運用が徹底され、定着化に寄与しています。

(4) 制度導入の効果

2019年の試験導入期から2022年に規定化されるまで、試行錯誤を経て運用を続けてきたことにより、勤務間インターバル制度だけではなく、働き方改革と併せて「労働時間」に対する意識が高まり、運用の定着化が進みました。まだ一部順守できていない人や時期もありますが、その時は人事からのメール等にて制度内容や申請方法の再認識をしてもらえるようフォローアップを進めています。また、働きやすい制度を導入していることを「求職者が会社選びのメリットと感じている」と、採用担当者より報告を受けることもあり、人材採用の一助となっ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

事業をサステナブルに推進する上で社員の健康はベースとなるため、勤務間インターバル制度は、社員だけではなく会社にとってもメリットのある制度だと考えています。研究・調査等でも「睡眠をとっている企業の方が利益率が高い」とのデータ分析もあります。一時的に残業させて一時的に利益をあげても、サステナブルな視点で考えると長続きしません。制度化を進め、社員の健康を守っていく姿勢は大切だと考えます。現時点で勤務間インターバル制度は企業の努力義務ですが、今後義務化されることが予測されるため、先駆けて導入を検討する方が良いのではないのでしょうか。新規事業や業務改善、新しい働き方などが求められる中、集中して知的活動をしていくことが重要になるので、休息が非常に大切となります。私たちは、社員の健康を確保し、イキイキと働ける状態を作ることにより高いパフォーマンスを維持するために、勤務間インターバル制度が重要な役割を担っていると考えています。

(R6.3)