


アビリティセンター株式会社			
夜間のオフィス利用制限や人事面談等、ハード面、ソフト面でのインターバル時間確保を支援			
所在地	愛媛県新居浜市	業種	人材派遣業、人材紹介業、研修事業、アウトソーシング
設立年	1986年	全従業員数	159名（2023年6月現在）
勤務間インターバル制度の概要	導入時期：	2019年7月	
	インターバル時間：	11時間	
	適用対象範囲：	正社員、契約社員	
	規定根拠：	就業規則	

（１）制度導入の目的

当社は2019年の7月より勤務間インターバル制度を導入しています。対象は正社員約90名と契約社員約70名です。もともと当社では長時間労働が頻発していたわけではありませんが、職種によっては20～30時間程度の時間外労働が慢性的に発生していました。当時働き方改革の流れもあり、会社として是正のための取り組みが必要と考え、制度の導入に至りました。

また、もう一つの大きな目的が心身面での健康管理です。衛生委員会などで産業医から睡眠、食事、運動という「ライフ」の部分を整えることが、メンタル面にも良い影響を及ぼしフィジカル的にも必要と聞く機会が多く、従業員にも早く帰宅して睡眠をきちんと確保してほしいという想いや、趣味や自己研鑽など仕事以外のインプットの時間を充実させてもらうことが、結果的に仕事にプラスに返ってくるという経営側の考えもあり、制度導入の後押しとなった形です。

（２）制度導入にあたって

勤務間インターバル制度の導入は、社内のイントラネットでの発信と説明会にて周知しました。通常通り働いていれば、ほとんどの従業員が既に11時間以上のインターバル時間は確保できている状況だったので、「トラブル時にどうしても確保できない場合、どう対応すればいいか？」と質問があった程度で、特に反発はなく前向きに受け入れられました。

また、勤務間インターバル制度と同時期にフレックスタイム制やテレワーク制度も導入しました。当社は人材サービス業のため、顧客の要望等に柔軟に対応できる環境を整えておくことを目的として、各種制度を合わせて導入しています。

（３）制度内容

① インターバル時間

インターバル時間は他社の事例も参考にして11時間で設定しています。

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

当社では勤務間インターバル制度と合わせてフレックスタイム制を導入しており、本人の決定に基づいて、翌日の始業時刻を後ろ倒しとする運用をとっています。

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）

人材サービス業のため、お客様からの呼び出しや通勤労働災害などの予期せぬ突発的事象の対応で、やむを得ずインターバル時間が確保できないことが時折発生します。しかしながら、特に規定には明記しておらず、都度の上長判断・対応としています。

④ インターバル時間を確保できなかった時

上長と相談の上、終業時刻が遅くなってしまった時は翌朝の始業を後ろ倒しにしています。一方、始業時刻が早まりインターバル時間が確保できなくなってしまった場合は、当日の退勤時刻を早め、帰れるときは早く帰ってもらう、または別の日程で休める日は半休をとってもらうなどして、ある程度の期間の中で休息時間を確保できるように調整しています。

⑤ インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート

【オフィス利用時間の制限（Wi-Fiの自動OFF・時間外利用の事前申請）】

当社は車通勤の従業員も多く、遅い時間の運転は危険などの安全面も考慮して、オフィスの利用は20時までと社内ルールで定めています。20時になると社内のWi-Fi接続が自動で切断されるように設定されており、終業を促す環境を作っています。

さらに夜22時以降、朝の7時までの勤務は上長への事前申請が必要となっており、よほどの緊急事態でないと承認されません。承認がないとテレワークでもオフィスでも勤務できないようになっています。

【インターバル時間が確保できなかった場合の人事面談】

1か月の中で同じ従業員が複数回にわたってインターバル時間を確保できなかった場合には、人事が介入して面談を行います。繁忙期などで特定の部署や従業員に負荷が偏っている場合には、別チームからメンバーを増員したり、一部の立場の従業員に限定していた権限の範囲を広げるなど、柔軟な対応で負荷を解消しています。

特に要因がないまま、時間外勤務も多くインターバル時間も確保できていない従業員に対しては、面談結果を上長にフィードバックして時間をかけて解消を促しています。

【テレワーク制度等の活用】

勤務間インターバル制度と合わせて、テレワーク制度等を導入したことで、インターバル時間を確保しやすくなっています。テレワーク制度は、最初は活用する従業員は少なかったのですが、コロナ禍で一気に普及が進みました。通勤にかかっていた時間も勤務時間に充てることができるため、さらに柔軟にインターバル時間を確保できるようになりました。

（４）制度導入の効果

働き方改革の中で、勤務間インターバル制度をはじめとする施策を掛け合わせ、全社的に残業時間は減少しました。以前は繁忙期になると長時間労働になってしまう従業員もいましたが、今は60時間に達する社員は年間通してほぼいません。また従業員自身も終業時刻を考慮し、効率的に仕事に取り組む意識が変わったと感じています。

採用時には求人票にも勤務間インターバル制度等の情報は掲載して、新卒採用、中途採用共に紹介しています。様々な取組みがあると応募者にはプラスに受け取ってくれているようで、優秀人材が獲得できる可能性も高まりそうです。

（５）制度の新規導入をめざす企業へのアドバイス

当社は人材サービス業であり、お客様のご要望や納期などに対応することもあり、なかなか自社内だけでの運用・判断・100%の順守が難しい面もありますが、勤務間インターバル制度と同時にテレワーク等の柔軟な働き方を支える制度を導入したことが効果的だと感じています。

加えて従業員に説明する際には、ただ残業時間を削減したいということだけでなく、従業員の健康面やライフの充実という導入目的をしっかりと伝えたとスムーズな導入につながるのではないのでしょうか。

(R6.3)