

アルムメディカルサポート株式会社			
丁寧な個別面談による社員の理解醸成と残業削減で インターバル時間を確保			
所在地	静岡県三島市	業種	製造業（医療用機械器具・医療用品製造業）
設立年	1991 年	全従業員数	1,610 名（2025 年 1 月末現在）
勤務間 インターバル 制度の概要	導入時期：	2022 年	
	インターバル時間：	10 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

弊社は製造業で、生産現場は交代制勤務が多くを占めて後工程が引継ぐため、もともと残業は月 10 時間程度でした。しかし、設備に不具合があると夜遅くまで残って直していたり、土曜日に管理職の研修が組まれていることで前日夜勤に近い勤務の社員のインターバル時間がとれていなかったりする、という実態がありました。2021 年 9 月、脳・心臓疾患の労災認定基準が改定されました。短いインターバル時間では疾患のリスクがあるとされており、また日本人の睡眠時間は当時 30 か国中最下位という報道も目にし、働き方に関する施策はいくつか実施していましたが、社員の最低限の生活と仕事の両立、睡眠時間の確保という意味で導入しました。

（２）制度導入にあたって

2022 年 4 月に 10 時間の勤務間インターバル制度を導入しました。導入前の状態では、なんとなく口頭で 8 時間のインターバルを目標にしていました。改めて 10 時間のインターバルを設けるにあたっては、努力目標として就業規則に明記していましたが、周知徹底というところに時間がかかりました。インターバル時間が取れない事業所に個別対応でヒアリングを重ね、実態を確認していききました。そこで、土曜日にインターバル時間を確保できていない実態や設備の不具合による残業などがみえてきて、土曜日の研修の中止、現場の上長による設備停止の権限移譲などを決め対応してきました。

会社として「仕事と生活の両立」というのは継続的なテーマであり、同制度導入以前から仕事の進め方を変え、無駄な作業の洗い出しなどを安全衛生委員会で訴え続け、常に行っていました。勤務間インターバル制度の導入の際も安全衛生委員会で決定し、その議事録を社員に周知しました。そのほか、社内報や就業規則も印刷して配布しており、そちらでも社員への周知を図りました。

（３）制度内容

① インターバル時間

インターバル時間は 10 時間で設定しています。現場責任者の意見を聞きながら、現状の残業時間などを考慮したときに、「10 時間が限度だろう」ということで決まりました。社長や経営陣以外の全従業員を対象にしています。

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

基本的に 5 時間半以上残業するような場合には、インターバル時間が確保できなくなってしまうので、次の出勤時刻を遅らせるようにしています。その際、生産現場では定時までとなるので勤務時間が短くなります。場合によっては間接業務で退勤時刻が後ろにずれることもあります。時差出勤の扱いとなります。時差出勤は就業規則で認められているので、上司と確認が取れば特に問題ありません。

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）

特に就業規則に記載している例外はありませんが、おそらく地震などの大きな災害のときは適用除外となることも想定しています。今のところは適用除外になっているケースはありません。

④ インターバル時間を確保できなかった時

基本的にインターバル時間が守られている状況ですので、月ごとにインターバル時間が確保できない日数の上限などは特に決めていません。仮にインターバル時間が守られない状況が発生したら、臨機応変に所属長と都度対応しています。

⑤ インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート

【勤怠システムの導入でアラートを設定】

2024年4月に勤怠クラウドシステムを導入しました。勤務時間が10時間を過ぎたらアラートが出る機能があり、迅速に対象者を把握することができるようになりました。翌日の出勤日にメンバーのインターバル時間が確保できていない場合、生産工程のリーダーに通知がいくようになっています。通知があった場合には、どういう背景があって原因は何か、というところを個別面談して、各事業所で解決しています。

【個別面談で徹底ケア】

残業が多い人はある程度決まっているため、個別のヒアリングを重視しました。残業を減らすには、現場のリーダーが業務を認識・理解し、本当に必要な残業ではないことをしっかり伝えないとはいけません。個人個人の残業を改善するには、しっかり教育し、理解を得ることが必要だと考えています。ただ「残業が多いから減らせ」と言っても減らないので、「あなたの仕事はきちんと見ているよ」という前提で、リーダーが対象者と面談をし、工程改善と残業改善を同時に行っていました。

【無理な生産体制を組まない】

設備に不具合があった場合、勤務時間を超えるようであれば、現場の上長が設備を止める判断ができるようにしました。対応できる限られた社員が長時間残業になることがありましたが、その人の作業軽減も含めて、無理な設備の回し方をしなくなりました。生産効率は落ちるかもしれませんが、良品率は上がっているので、良いものを作るという意味では、インターバル時間はとても大切だと思います。

（４）制度導入の効果

勤務間インターバル制度は、これまで積み上げてきた働き方対策の施策のうちの一つです。本制度だけで成果が出たかどうかはわかりませんが、間接的には健康意識の高まりを感じています。弊社ではサークルなどを自主的に作ることができて、それに補助金を出す制度があります。そういった制度も踏まえ、健康診断結果を見ると、特定保健指導の人数が減ってきています。個人の健康やワーク・ライフ・バランスを充実させている証拠として、健康診断の結果が一番の指標になっていますが、そこに結果が見えています。

インターバル時間を確保するためには5時間半以上の残業はできない、という線引きができたところも、社員の残業や仕事のやり方に対する意識の醸成につながったと考えています。

外部からの評価で言うと、勤務間インターバル制度を導入したことで「くるみん認定」を取得することができました。先日授賞式に参加してきましたが、こういう面で外部評価は上がったように思いますし、企業の姿勢も外部にアピールできるようになると考えています。

（５）制度の新規導入をめざす企業へのアドバイス

まずは、今のインターバルは何時間なのかという現状把握をすることが重要だと思います。それが目指すべき時間とどの程度乖離しているかで、打つ策ややり方が変わってくるのではないのでしょうか。ほとんどギャップがないなら声かけだけで良いかもしれませんが、まず確認すべき現状把握は「残業時間」だと思います。残業を抑制すれば自然とできることだと思いますので、残業癖がついている工程・業務は見直していく必要があります。それを見つけることが重要だと思います。残業がある工程・業務をみると、そこに対象となる「人」が見えてきます。その「人」を個別にケアして、企業としてのメッセージを伝えたり、業務に協力したり、場合によっては人員を増やしたりして、会社の姿勢・健康への配慮などを見せていくことが重要だと感じています。

(R7.3)