

# 勤務間インターバル制度 事例発表資料



**unicharm**  
NOLA&DOLA

2017年7月  
ユニ・チャーム株式会社  
Global 人事総務本部

# 1.はじめに

## 働き方改革の目的

**社員一人ひとりが健康でいきいきと活躍出来る  
働きがいのある会社を目指します！**

**勤務間インターバル制度や在宅勤務制度等を通じて、一人ひとりが最重点戦略に思考と行動を集中し、無駄を排除することで、効率的な働き方を推進します。**

**また、労働時間の短縮により創出した時間を自己成長の機会に活用するなど、公私の充実を目指す働き方を進めて参ります。**

## 2.勤務間インターバル制度の概要

**目的：** 休息時間を確保することによる社員の健康・安全・集中力の維持。  
**内容：** 勤務終了時刻から次の勤務開始時刻までの間に、最低**8時間以上**の休息時間を確保しなければなりません。



**導入時期** : 2017年1月

**対象者** : ユニ・チャーム(株)に勤務する全ての社員 (約1600名)

**規定** : 就業規則に明記

# 3. インターバル時間の長さの根拠

社内の実勤務時間の実態、科学的・医学的見解、他社の状況等を勘案  
 労使協議の上、まずは「最低8時間を義務、10時間を努力義務」に設定

## ■ EU労働時間指令

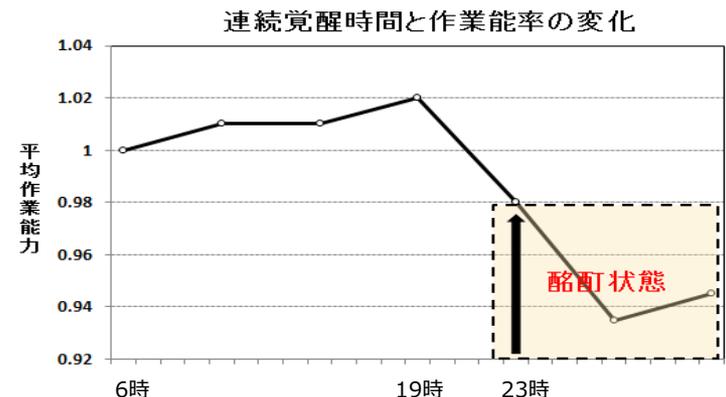
EUでは「24時間につき最低連続11時間の休息時間」を義務化

## ■ 睡眠時間と脳・心疾患の関係

6時間以上睡眠をとった場合は、脳・心臓疾患のリスクはほとんどないが、5時間未満だと脳・心臓疾患の増加が医学的に証明されている

## ■ 連続覚醒時間と作業能率の変化

6時起床の場合、19時以降は生産性が低下  
 23時以降は酩酊状態に近い生産性になる



6時に覚醒⇒17時間後の23時以降は酩酊状態に等しい作業能率に低下する  
 ……23時以降の深夜残業手当は酔っ払いに賃金を払うに等しい

引用：中塚先生安全衛生委員会資料

## 4.22時以降の残業防止

- 22時を過ぎると、社員のPC画面にアラートを表示。
- 30分間隔で繰り返し表示（2017年2月より開始）

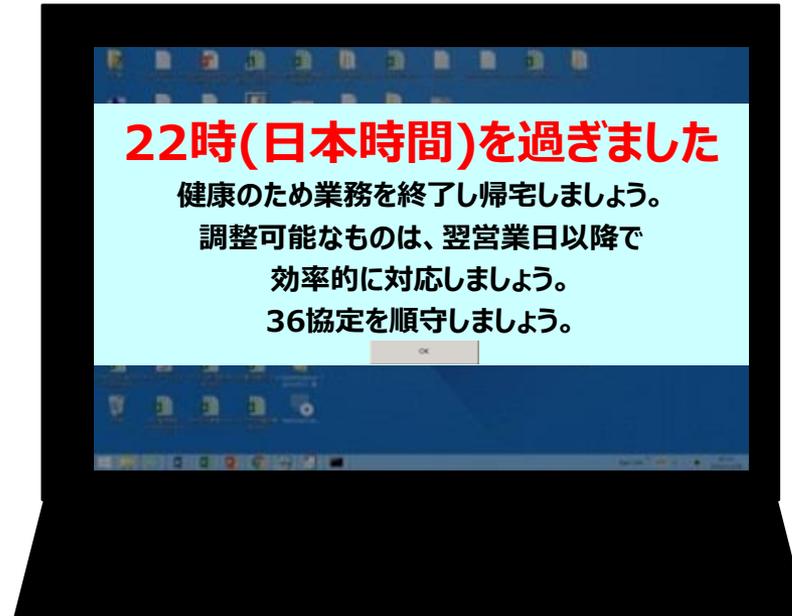
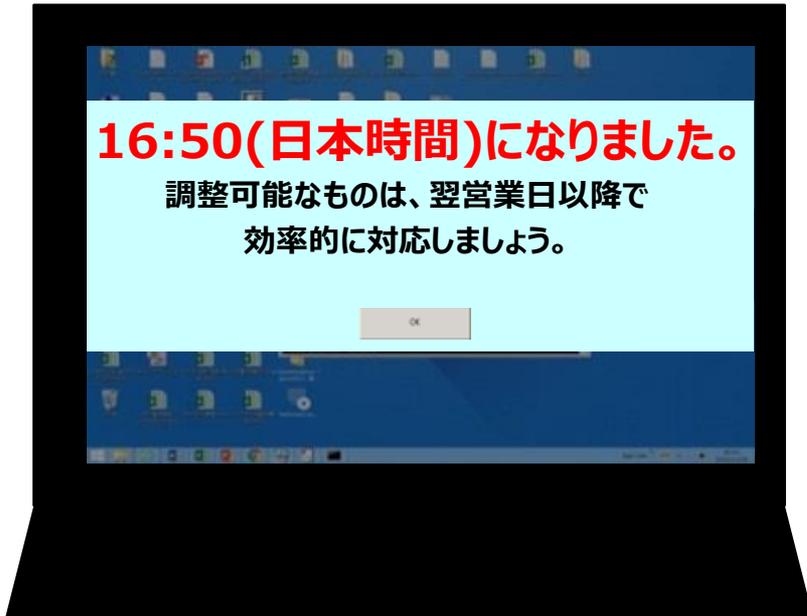
定時（16:50）



22:00以降5分おきに表示



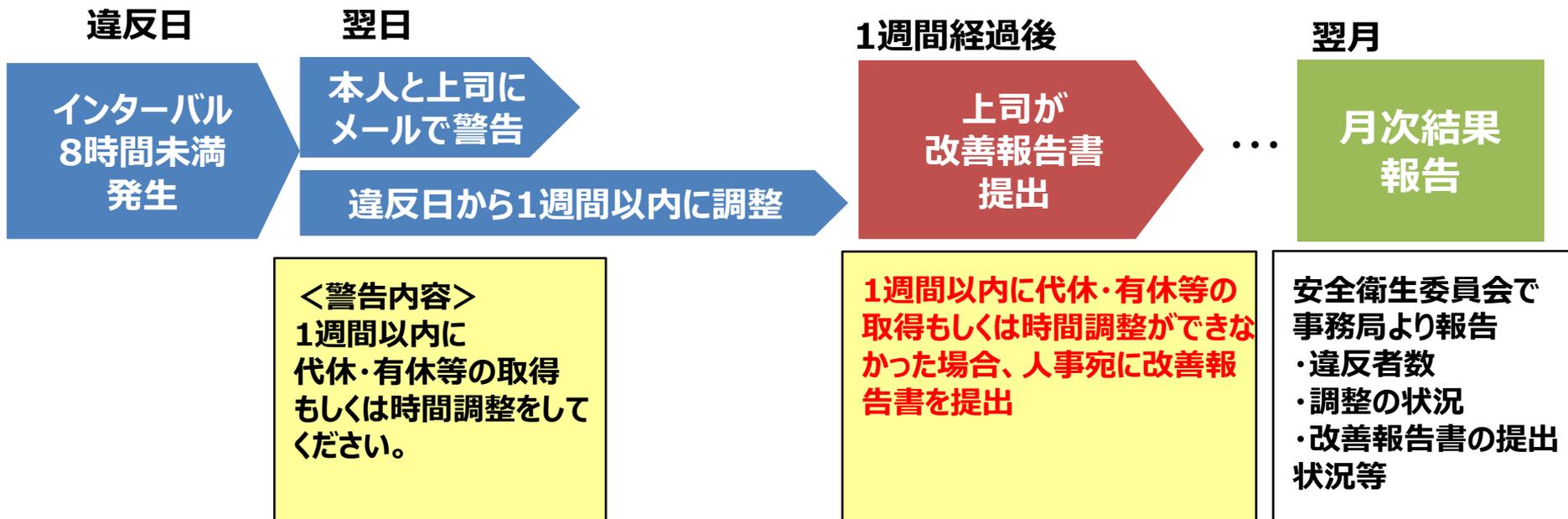
23:00以降  
30分おきに  
表示  
(0:00まで)



疲れを翌日に持ち越さないよう、疲労回復のための十分な睡眠や休息の確保を促す

## 5.違反した場合の対応（仕組み）

- インターバル時間を確保できなかった場合、本人と上司に警告（メールで自動通知）
- 1週間以内に代休・有休・勤務時間等で調整
- 調整できなかった場合、「改善報告書」を人事に提出



# 6.違反した場合の対応（勤務票・メール通知）

## Web勤務票(例)

インターバル時間を確保できなかった日には、「違反」と表示

		就業時間				勤務状況						
日付	曜日	開始時刻	終了時刻	休憩	休出/残業	予定			実績	勤務間インターバル違反・調整	実績承認	勤務票の種類
						承認状況	時間外申請開始時刻	時間外申請終了時刻				
01	木	08:00	01:50	0	5:40							I01
02	金	08:00	16:50	0	0					違反		I01
03	土											I01

## 警告メール(例)

違反日の翌日に、本人・上司それぞれに警告メールを自動送信

システム管理者 <grp-webkinmu@unicharm.com>

To 自分, 自分

様

このMailは勤務間Intervalに違反した方にお送りしています。

違反者：

違反日： 2017年06月02日

上司と相談のうえ、上記違反日より1週間以内に下記のいずれかの対応をお願いいたします。  
 ただし、都度入力されていない場合には違反日が過去になっています。勤務票は毎日入力してください。

- 土・日・祝日以外で有休・代休等の休暇を取得
- 8時間までの不足分の時間を開始時刻か終了時刻で調整(勤務時間の短縮)  
 ※勤務中の休憩は調整とは認めません。

よろしくお願いいたします。  
 Global人事総務本部人事G

# 7.連続8時間以上の休息を確保するため、遅く出社した場合 (インターバル時間を確保すると、翌日の始業時刻を超えてしまう場合の措置について)

**遅刻扱いとはせず、休息不足時間分を勤務開始時刻で調整  
当日は所定労働時間を満たさなくて良い。(月間で調整)**

※休息義務8時間に足りなかった時間分を1回で調整。

〈例〉所定勤務時間8:00-16:50の場合

6/1 終了時刻 **1:00** ・ 6/2 開始時刻 **8:00** の場合

⇒**1時間**休息不足



6/5 開始時刻 **9:00**で調整

インターバル違反の調整  
※勤務間インターバル違反の調整を行う場合は下記を入力

開始時刻で調整 調整対象(違反)日: 06/02 ▼

終了時刻で調整 調整対象(違反)日: ▼

日付	曜日	就業時間				勤務状況							
		開始時刻	終了時刻	休憩	休出/残業	予定			実績	勤務間 インターバル 違反・調整	実績 承認	勤務票 の種類	
						承認状況	時間外 申請 開始時刻	時間外 申請 終了時刻					
01	木	08:00	01:00	0	490								I01
02	金	09:00	16:50	0	-60						開始調整06/02		I01
03	土												I01

## 8.導入後の効果

導入当初は、違反者数が30名超だったが、6月には2名に減少。

少しずつではあるが、仕組みと意識は浸透しつつある。

### 勤務間インターバル違反者数推移（全社）

勤務月	インターバル違反者数	改善報告書提出
2017年1月	32名	20名
2月	27名	4名
3月	14名	4名
4月	3名	1名
5月	3名	2名
6月	2名	2名

※違反日が複数ある場合も1名としてカウント

## 9.勤務間インターバル制度の課題

- 制度の周知徹底と意識と行動変革
- 正しい勤務実態の掌握
- 持ち帰り残業の防止

# 10.その他働き方改革の取組み①

- 個々のライフステージや状況に応じた柔軟な働き方の選択肢を増やし、制約に関係なく活躍できる環境を整備
- 創造性の発揮や業務効率を高められるよう集中できる時間を創出

## 1.在宅勤務制度 5月度利用率 25%

導入時期	2017年1月
対象者	正社員 ※業務上適さない場合は適用外
場所	自宅、会社、図書館など各自が決定 ※セキュリティを確保できることが前提
頻度・利用単位	月4回まで、1日単位 ※月曜日は不可・利用時は所定時間勤務したものとみなす

## 2.Premium Fridayの取組み 5月度実施率 19%

毎月、月末金曜は下記の対応を推奨。

1. 有給休暇取得（有給休暇／午後半日有給）
2. 15時退社（フレックスタイム／早退）
3. 在宅勤務



# 10.その他働き方改革の取組み②

## サマータイムの通年導入

- 東日本大震災を契機に、働き方そのものを変革する機会
- 生活習慣を見直し、疲労感の少ない朝方勤務で業務効率アップ

### 通年サマータイム導入

2012年4月より8:00始業に(従来9時)



深夜勤務から朝方に働き方を変える

### 長時間労働削減

2013年4月より残業の事前申請導入  
No残業Day



業務の優先順位を明確にして  
無駄な残業の削減

2013年度時間外27時間⇒2016年度23時間

# 10.その他働き方改革の取組み③

## メリハリのある働き方と絆醸成

- ライフイベントを家族・会社との絆を強める機会に
- 男性育児休業の取得100%目標やアニバーサリー休暇の導入

### 男性育児休業100%取得

稼働日5日間以上の休業取得の推進  
(現在の育児休業取得率40%)



家族・会社との絆を醸成  
公私の充実を高める

### アニバーサリー休暇

四半期に1日、年間4日間計画有給の取得  
(現在の取得率75%)



自身や家族の誕生日、結婚記念日  
入学卒業式、ご本人にとっての記念日



**unicharm**