

「勤務間インターバル制度」を導入して 人材確保・定着、生産性の向上に取り組みませんか？

このようなことにお困りではありませんか？

- ・ 募集しても人が集まらない・・・
- ・ 採用しても辞める人が多い・・・
- ・ 生産性が上がらない・・・

「勤務間インターバル制度」
の導入をお勧めします。

勤務間インターバル制度とは

1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間（インターバル）を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保するものです。労働者が日々働くにあたり、必ず一定の休息時間を取れるようにする、というこの考え方に関心が高まっています。

■ 制度導入によるメリット

人材確保・定着

労働生産性の向上

従業員の健康維持

- ・ 働き方の見直しに積極的なので、人が集まるようになった
- ・ 残業してもちちゃんと休めるので、辞める人が減った
- ・ メリハリがついて、仕事に集中できて生産性が上がった
- ・ しっかり休息が取れて、心身ともに調子がいい



■ 制度を導入した企業の例

製造業：従業員から「身体が楽になった」

総労働時間が削減されたほか、従業員からは「身体が楽になった」、「体調が良くなった」等の声が聞かれ、数値には表れないぐらいのメリットがあると考えています。

福祉業：40%超の離職率が6%に低下

一時40%を超えていた離職率が6%まで低下しました。この業界では珍しく入職待機者が出るなど、人材獲得においても非常に大きな成果を上げています。

小売業：無駄な時間外労働がなくなった

無駄な時間外労働がなくなり、その日の業務量を終業時間から逆算して決めるというように、定時に仕事を切り上げる意識が非常に高くなりました。

建設業：7割が生産性が高まったとの回答

現場従業員に行ったアンケートでは、回答者の7割が勤務間インターバル制度を含む各種の働き方改革の取り組みにより、生産性が高まったとの回答でした。

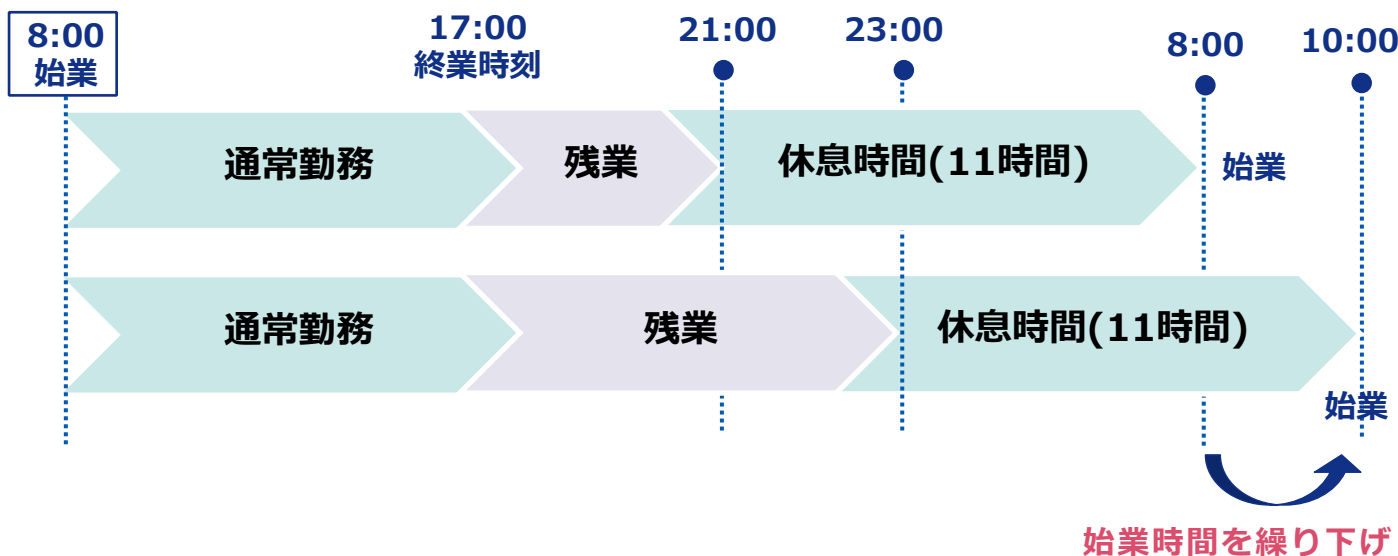


ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

「勤務間インターバル制度」活用イメージ

例：インターバル時間と翌日の所定労働時間が重複した時、勤務時間を繰り下げる場合



よくあるご質問

Q.  我が社は超勤の機会も少ないため、導入しても意味がないのでは？

A.  **そんなことはありません！！！！**
勤務間インターバル制度の導入により、ワーク・ライフ・バランスの充実を図ることは、魅力ある職場づくりにつながり、人材の確保・定着、さらには離職者の減少も期待できます。

Q.  我が社は生産性が上がりず時間外労働が多いため、勤務間インターバルの導入はできないのでは？

A.  **だからこそ、導入をお勧めします！！！！**
十分なインターバル時間の確保は、仕事の時間とプライベート時間にメリハリをつけることにつながります。制度の導入で、仕事への集中度が高まり、生産性の向上が期待できます。
逆に、インターバル時間が短くなるとストレス反応が高くなり、起床時に疲労感が残ることが研究結果から明らかになっています。このため、十分なインターバル時間の確保は、従業員の健康の維持・向上につながります。

詳細情報はこちらをご覧ください

厚生労働省「働き方・休み方改善ポータルサイト」

詳しい制度内容や導入事例は、こちらをご覧ください。

勤務間インターバル ポータル



<https://work-holiday.mhlw.go.jp/interval/>

