

【経営】働き方・休み方改善ポータルサイトをリニューアル

働き方・休み方改善ポータルサイト（厚生労働省の委託事業）がリニューアルされ、次の3つの新着情報が公開されています。「勤務間インターバル制度導入促進セミナー」のアーカイブの公開、「勤務間インターバル制度について」のページをリニューアル、「選択的週休3日制の導入事例の紹介」ページを公開、です。このサイトは、企業の皆様が自社の社員の働き方・休み方の見直しや改善に役立つ情報を提供するものです。働きやすい職場づくりのために活用してみたいはいかがでしょうか？

■「勤務間インターバル制度導入促進セミナー」のアーカイブを公開しました（令和5年1月26日まで）

企業において、従業員の健康管理やワーク・ライフ・バランスの確保は重要な課題です。本セミナーでは、2019年4月から企業の努力義務となっている勤務間インターバル制度（※）について、その重要性や企業が取り組むことによるメリット、取組を進めるためのポイント等について、先進事例とともに解説します。

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

※勤務間インターバル制度とは、終業時刻から次の始業時刻の間に一定時間以上の休息時間を確保する仕組みです。詳細は「勤務間インターバル制度のページ」をご覧ください。

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

セミナーのプログラム

第一部 基調講演 「勤務間インターバル制度」の導入に向けて

「業績とワーク・エンゲージメントを向上し、離職率・メンタル疾患を低下させる働き方と休息の政策『勤務間インターバル制度』について」

株式会社ワーク・ライフバランス 代表取締役社長

小室 淑恵 氏

第二部 パネルディスカッション 「勤務間インターバル制度の効果的な運用に向けて」

【コーディネーター】

学習院大学 名誉教授・学習院さくらアカデミー長

今野 浩一郎 氏

【パネリスト】

株式会社ワーク・ライフバランス 代表取締役社長

小室 淑恵 氏

フクヤ建設株式会社

株式会社ベアレン醸造所

森永乳業株式会社

■「勤務間インターバル制度について」のページをリニューアルしました

勤務間インターバル制度とは、終業時刻から次の始業時刻の間に、一定時間以上の休息時間（インターバル時間）を設けることで、従業員の生活時間や睡眠時間を確保しようとするものです。

「労働時間等設定改善法」（労働時間等の改善に関する特別措置法）が改正され、2019年4月1日より勤務間インターバル制度の導入が事業主の努力義務となりました。

勤務間インターバル制度を導入した場合、例えば次の図にみるような働き方が考えられます。



このほか、ある時刻以降の残業を禁止し、次の始業事項以前の勤務を認めないこととする等によりインターバル時間を確保する方法も考えられます。

このように、一定のインターバル時間を確保することで、従業員が十分な生活時間や睡眠時間を確保でき、ワーク・

ライフ・バランスを保ちながら働き続けることができます。

【働き方改革推進支援助成金（勤務間インターバル導入コース）のご案内】

本助成金の当該コースは、勤務間インターバル制度の導入に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。

【詳しくはこちら】

働き方改革推進支援助成金（勤務間インターバル導入コース）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000150891.html>

【制度導入がもたらすメリット】

勤務間インターバル制度を導入することによって、事業主・従業員双方に以下のようなメリットが期待されます。

メリット1

従業員の健康の維持向上につながります。インターバル時間が短くなるにつれてストレス反応が高くなるほか、起床時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。十分なインターバル時間の確保が、従業員の健康の維持・向上につながります。

メリット2

従業員の定着や確保が期待できます。労働力人口が減少するなか人材の確保・定着は、重要な経営課題になっています。十分なインターバル時間の確保により、ワーク・ライフ・バランスの充実を図ることは、職場環境の改善等の魅力ある職場づくりの実現につながり、人材の確保・定着、さらには、離職者の減少も期待されます。

メリット3

生産性の向上につながります。十分なインターバル時間の確保は、仕事に集中する時間とプライベートに集中する時間のメリハリをつけることができるようになります。このため、仕事への集中度が高まり、製品・サービスの品質水準が向上するのみならず、生産性の向上にも期待できます。

■「選択的週休3日制の導入事例の紹介」ページを公開しました

選択的週休3日制が、育児や介護などのライフイベントに応じた働き方の支援や人材確保などの観点から企業に着目されています。

「経済財政運営と改革の基本方針2022」では、「子育て、介護等での活用、地方兼業での活用が考えられることから、好事例の収集・提供等により企業における導入を促進し、普及を図る。」こととされており、本人の希望に合わせて柔軟な働き方ができるよう、事例の検証も踏まえて普及促進を図ることが期待されています。

当サイトでは、選択的週休3日制を導入している企業の取組事例を紹介しています。

https://work-holiday.mhlw.go.jp/case/index.php?action_kouhyou_caseadvanced_fourdayworkweek=true

【株式会社東邦銀行】

福島県／金融業／保険業／2,227人

従業員の働き方の支援と雇用安定化に向け、家庭生活と会社生活との両立、働き方の多様性への対応、従業員のモチベーションの向上、優れた人材の定着などの取組を推進。

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/detail/10024.pdf>

【SOMPOひまわり生命保険株式会社】

東京都金融業／保険業／2,656人

「健康応援企業」の実現に向け、社員自らが健康でなければならないと考えており、社員が長く健康で働き続けることのできる環境づくりと、生産性向上に取り組むために「働き方改革」を推進。週4勤務制度は、働き方の選択肢を増やすことで、仕事と育児・介護の両立を支援する環境を整え、介護・育児離職を防ぐこと、シニア社員の多様な働き方を支援し、多様な働き方を認めることを目的に導入。

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/detail/10023.pdf>

【社会福祉法人合掌苑】

東京都／医療、福祉／216人

「施設の入居者が幸せになるためには、世話する職員が幸せでなければならない」との考えのもとに、「職員満足度（ES）を上げることこそ顧客満足度（CS）の向上に繋がる」と位置付け、数々の取組を行ってきている。

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/detail/10022.pdf>

【エンカレッジ・テクノロジー株式会社】

東京都／情報通信業／121人

コロナ禍において、出勤機会を減らして社員の安全を確保しながらも、業務を滞りなく継続させるための全体の総労働時間は減らすことなく確保する目的で、出勤日を減らす代わりに1日当たりの労働時間を増やすなど、社員個々に勤務形態を選択できる変形労働時間制を導入した。

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/detail/10021.pdf>

【SMBC日興証券株式会社】

東京都／金融業, 保険業／9,355人

「働き方改革関連法」への対応など、ワーク・ライフ・バランスや働き方改革の実現に向けた人事諸制度の見直しを進めている。社員のエンゲージメントを高め、自律的なキャリア形成を支援するような多様な働き方の選択肢の提供が必要との課題認識のもと、週3日・週4日勤務制度などの導入を検討した。

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/detail/10020.pdf>

【株式会社 Spelldata】

東京都／情報通信業／5人

従業員の力＝会社の力であると考え、従業員が快適に心地よく働くことで、会社が活性化し、サービス向上に繋がると考えています。

Spelldata ではライフステージの変化が激しい女性に優しい会社を目指しています。小規模な会社だからこそできる、従業員の要望に寄り添った柔軟な制度を積極的に取り入れ、短時間勤務でも効率良く生産性の高い働き方を実現することを目指しています。

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/detail/04433.pdf>

【メタウォーター株式会社】

東京都／建設業／2,961人

外国企業等との市場競争の激化や労働力の減少、若年層を中心とした勤労観の変化といった会社を取り巻く環境の変化に適応し、会社と従業員各人がともに成長しながら新たな付加価値を生み出していくため、ワークスタイルの変革に取り組んでいる。

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/detail/04357.pdf>

詳しくは、こちらをご覧ください。

参照ホームページ[働き方・休み方改善ポータルサイト]

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