

勤務間インターバル制度 について

●勤務間インターバル制度とは

1日の仕事を終えてから次の仕事を始めるまでの間に、一定時間以上の休息時間(インターバル)を確保する仕組みです。この制度は、従業員の十分な睡眠や生活時間を守り、心身の回復を促すことで、健康の保持・増進や仕事の質の向上につなげることを目的としています。



制度導入により得られるメリット

従業員の健康の維持・向上

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。

従業員の確保・定着

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。

生産性の向上

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、生産性の向上にもつながります。

岡山県勤務間インターバル宣言について

岡山県では、勤務と勤務の間に十分な休息時間を取ることで、健康の保持とワーク・ライフ・バランスの確保や組織の生産性向上等を図るため、令和5年3月14日に都道府県では初となる「岡山県勤務間インターバル宣言」を行いました。

宣言やその後の取組によって、翌日の勤務開始までに11時間を確保できている割合については、宣言前には86.7%であったものが、令和6年5月には91.4%に改善しており、一定の成果が現れてきています。

岡山県勤務間インターバル宣言

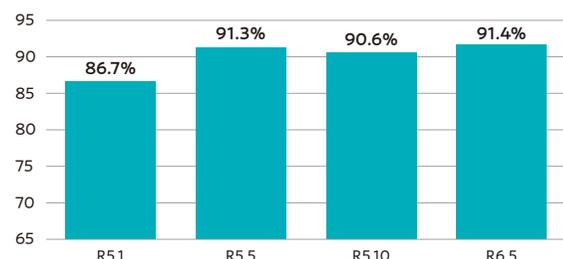
令和5年3月14日

勤務間インターバルの確保は、健康の保持とワーク・ライフ・バランスだけでなく、組織の生産性向上や優秀な人材の確保にも有効であり、岡山県は職員の11時間のインターバル確保に向けて取り組めます。

また、県庁だけでなく、県内の企業等においても取組が広がるよう積極的に働きかけを行い、健康と生産性向上の好循環の創出を通じた「生き生き岡山」の実現を目指します。

岡山県庁の取組の成果

時間外勤務件数のうち、翌日の勤務開始までに11時間の勤務間インターバルが確保できている割合(%)



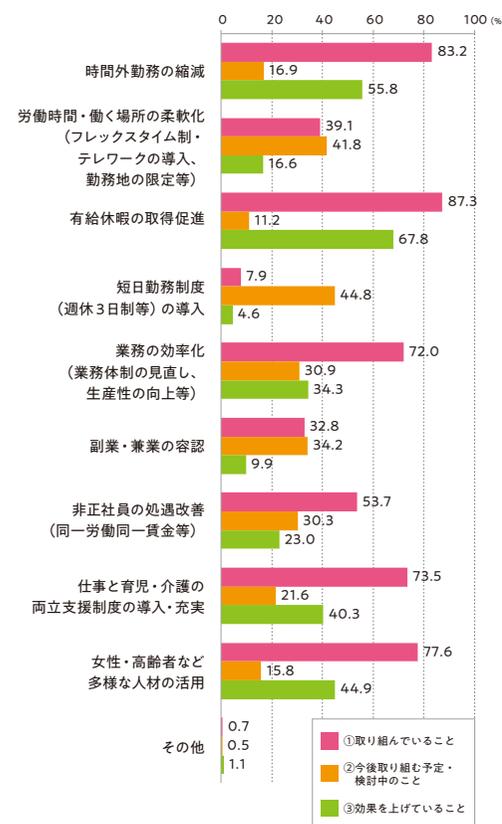
仕事と家庭の両立に 取り組むための参考データ

男女問わず、キャリアや仕事と家庭のバランスを取りながら、安心して働ける職場づくりがますます求められるようになってきました。こうした課題に対して、企業の果たすべき役割はこれまで以上に重要です。

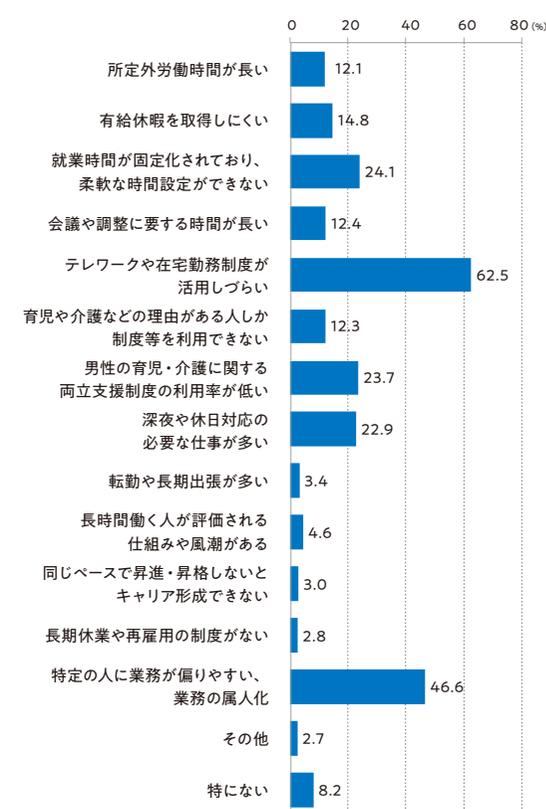
そこで、企業が取り組む際の参考となるデータを集めました。ぜひ、自社の取組を考える際のヒントとしてご活用ください。

働き方改革の取組状況

【働き方改革の取組状況】



【働き方改革を進める上での課題】



自事業所における働き方改革の取組では、「有給休暇の取得促進」が87.3%と最も高く、次いで「時間外勤務の縮減」が83.2%、「女性・高齢者など多様な人材の活用」が77.6%となっています。

効果があった取組についても、「有給休暇の取得促進」が67.8%、「時間外勤務の縮減」が55.8%と高く、日常的な働き方の見直しが成果につながっていることがうかがえます。

自事業所において働き方改革を進める上での課題を見ると、「テレワークや在宅勤務制度が活用しづらい」が62.5%と最も高くなっています。次いで、「特定の人に業務が偏りやすい、業務の属人化」が46.6%、「就業時間が固定化されており、柔軟な時間設定ができない」が24.1%となっており、柔軟な働き方の実現や業務の見直しが課題であることがうかがえます。

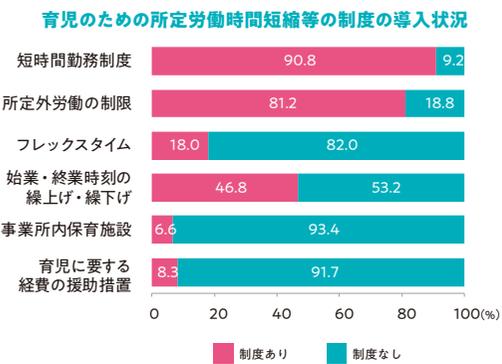
※出典:労働雇用政策課「仕事と家庭の両立支援に関する調査(令和6年度)」

育児のための所定労働時間短縮等の制度

【制度の導入状況】

育児休業を取得せず、または育児休業終了後も働きながら育児を行う従業員を支援する制度の導入状況を見ると、「短時間勤務制度」が90.8%と最も高く、次いで「所定外労働の制限」が81.2%となっています。

また、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」は46.8%と一定程度導入が進んでいる一方、「フレックスタイム制」は18.0%にとどまっており、制度の普及には今後の取組が求められます。

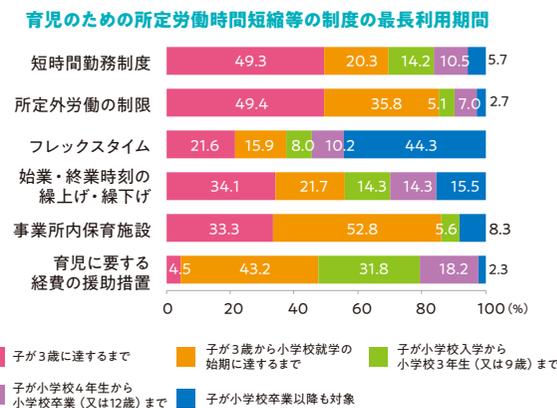


※出典:労働雇用政策課「仕事と家庭の両立支援に関する調査(令和6年度)」

【制度の最長利用期間】

所定労働時間短縮等各制度の最長利用期間を見ると、「短時間勤務制度」「所定外労働の制限」「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」は、「子が3歳に達するまで」を対象とする事業所が最も多くなっています。

一方、「フレックスタイム制」は「子が小学校卒業以降も対象」とする事業所が多く、「事業所内保育施設」や「育児に要する経費の援助措置」は「子が3歳から小学校就学の始期に達するまで」を対象とする傾向が見られます。



※出典:労働雇用政策課「仕事と家庭の両立支援に関する調査(令和6年度)」

子の看護休暇制度

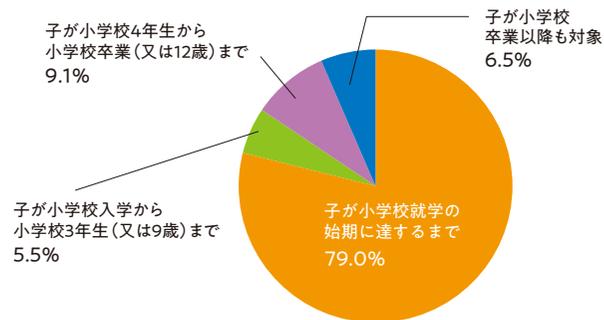
【子の看護休暇制度の内容】

子の看護休暇制度の取得可能期間を見ると、「子が小学校就学の始期に達するまで」とする事業所が79.0%と最も高くなっています。

一方で、育児・介護休業法の法定期間(※)を超えて制度を設けている事業所も一定数あります。

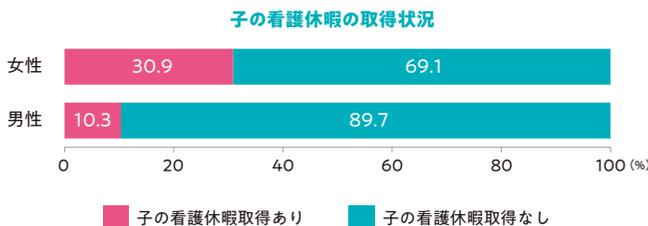
(※)調査時点では「小学校就学の始期に達するまで」
現行の法定期間は「小学校3年生修了まで」

子の看護休暇制度の取得可能期間



【子の看護休暇の取得状況】

子の看護休暇の取得状況を見ると、就学前の子を持つ女性労働者の30.9%が取得している一方、男性労働者では10.3%にとどまっています。取得率には男女間で差が見られ、今後、男女ともに利用しやすい環境づくりが求められます。



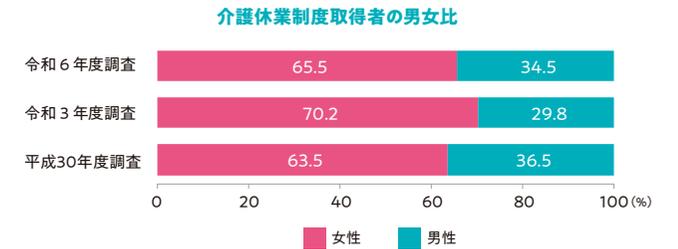
※出典:労働雇用政策課「仕事と家庭の両立支援に関する調査(令和6年度)」

介護休業の取得状況

【介護休業制度の取得者の状況】

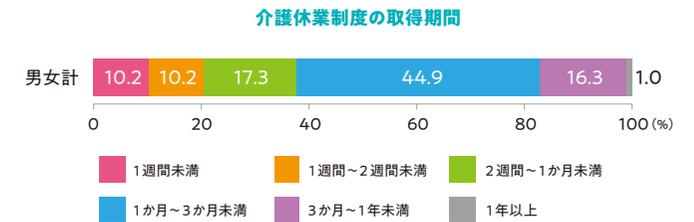
介護休業取得者の男女比は、女性が65.5%、男性が34.5%となっており、介護の担い手が依然として女性に偏っている実態が示されています。

また、介護休業取得者に対する代替要員の採用は少なく、女性1.4%、男性2.6%にとどまっており、現場での業務調整による対応が中心となっています。



【介護休業制度の取得期間】

介護休業の取得期間を見ると、「1か月~3か月未満」が44.9%と最も高く、次いで「2週間~1か月未満」17.3%となっています。比較的短期間の取得が中心となっていることがうかがえます。



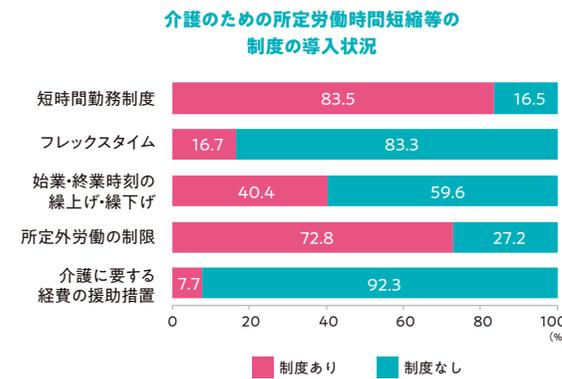
※出典:労働雇用政策課「仕事と家庭の両立支援に関する調査(令和6年度)」

介護のための所定労働時間短縮等の制度

【制度の導入状況】

介護休業を取得せず、または介護休業終了後も働きながら介護を行う従業員を支援する制度の導入状況を見ると、「短時間勤務制度」が83.5%と最も高く、次いで「所定外労働の制限」が72.8%となっています。

また、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」は40.4%と一定程度導入が進んでいる一方、「フレックスタイム制」は16.7%にとどまっており、制度の普及には今後の取組が求められます。

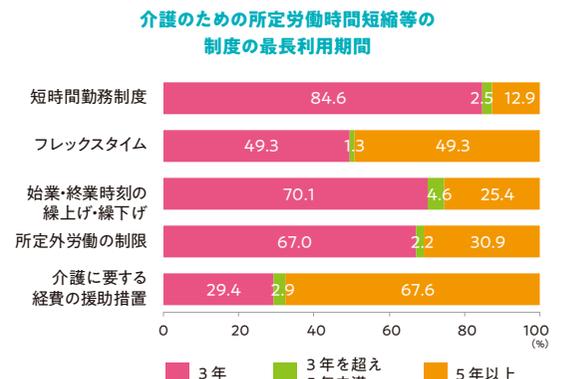


※出典:労働雇用政策課「仕事と家庭の両立支援に関する調査(令和6年度)」

【制度の最長利用期間】

所定労働時間短縮等各制度の最長利用期間を見ると、「短時間勤務制度」で84.6%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」で70.1%、「所定外労働の制限」で67.0%の事業所が、それぞれ「3年」を最長利用期間として定めています。

一方、「フレックスタイム制」では「3年」と「5年以上」がともに49.3%、「介護に要する経費の援助措置」では「5年以上」が67.6%と最も高く、制度によって利用期間に違いが見られます。



※出典:労働雇用政策課「仕事と家庭の両立支援に関する調査(令和6年度)」