

人手不足・社員の定着でお悩みの事業主様！

# 健康管理には労働時間把握が必要です★★★★

～労働者の健康管理～



① なかなか従業員が定着してくれないなあ。何が原因なんだろう。

理由は様々ですが、労働時間が長いのも原因の一つです。残業はどの程度ですか。

② 残業かあ。うちは「出勤簿に押印のみ」でしか管理していないから、残業しているかはわからないなあ。

残業はないと思っけど

③ 労働基準法で労働時間の限度も定められていますし、労働者の健康管理の面からみても、事業主には労働時間を把握する責任がありますよ。

そうなんだ

④ タイムカードを導入して、労働時間管理を行うようにしました。また、労働時間が管理できるようになったことから、休憩時間11時間以上を確保する勤務間インターバル制度の導入も行いました。

長時間労働も改善され、人材定着につながった

◇：勤務終了後、一定時間以上の「休憩時間」を設けること

## 取組事例紹介

業種：小売業 従業員数：31名

今まで、労働者の労働時間管理方法は「出勤簿に押印のみ」で、適正とは言えない状況だった事業場が労働者の健康状態把握には労働時間の適正管理が重要と考え、労働時間把握に取り組んだ。

※印部分が「AICHI WISH企業認定制度」「インターバル導入★+設備投資★★=★★★★」に該当

**労働時間適正把握ガイドライン**

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン(抜粋)  
 [労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置]  
 ○使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること  
 (1) 原則的な方法

- ・使用者が、自ら現認することにより確認すること
- ・**タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等**の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること

【勤務間インターバル導入の設備投資※経費に助成あり！】  
**時間外労働等改善助成金**  
 (勤務間インターバル導入コース)  
 助成率最大 80%  
 上限額最大 50万円  
 ◆助成金には一定の要件があります。

- ・労働時間を適正に把握した結果、一部の労働者に残業が発生していることが判明し、残業代を支払った。また、各人の労働時間を把握したことで、その時間を労務管理等に活用することができた。
- ・把握した労働時間が長時間であった労働者に対し、メンタルヘルス対策等の健康管理を行うことができた。
- ・勤務間インターバル(11時間の休憩時間)※を導入したことで、労働者の健康増進につながった。

## 御社の働き方改革を「働き方改革推進支援センター」は応援します！

そのほかの事例紹介、働き方改革の活用方法等については、「愛知県働き方改革推進支援センター(平成30年度実施機関:愛知県社会保険労務士会)」で相談を受け付けています。

■ 本 部:名古屋市熱田区三本松町3-1

☎0120-868604

✉ hatarakikata@aichi-sr.com

■ 豊橋出張所:豊橋市花田町字石塚42-1(豊橋商工会議所内)

☎0800-200-5262

✉ hatarakikatatoyo@aichi-sr.com