



愛知労働局

働き方改革応援レシピ ～労働時間制度編～

1. 「集中タイム」で効率アップ！
2. 昼休みは大切なインターバル時間
3. ノー残業デー定着への取り組み
4. はじめよう！ゆう活
5. 昼寝で能率アップ
6. 週休3日制の導入で離職防止！
7. コロナ対策としてフレックスタイム制を導入
8. コロナ対策として時差出勤を導入
9. 労働時間を変形させてみよう
10. 勤務間インターバル導入のすすめ（製造業）



愛知労働局

働き方改革応援レシピ ～労働時間制度編～

11. パソコン強制終了で残業抑制

12. 短時間勤務導入で高齢者層への魅力アップ

13. 多様な選択肢を導入し、魅力のある職場づくり、
をタイム制を導入

14. 健康管理には労働時間把握が必要です

15. 勤務間インターバル導入のすすめ（介護業）

「集中タイム」で効率アップ!

～生産性を向上させるための工夫～

① 従業員定着のために残業時間を減らしたいけど、なかなか減らないなあ。

もっと時間を削減できることを考えてみましょう。まだまだあるはず。業務の中で効率の悪いと感じる部分はありませんか。

② そういえば、皆、書類や契約書などを作っている最中に電話があったり、他の部署からの内線が入ったりして、仕事に集中できないとぼやいていたなあ。途中で横やりが入って仕事に集中できないことは非効率的だよな。

集中して仕事をすれば、効率は上がりますし、成果物の質も向上しそうですね。

③ 思い切って各人ごとの「集中タイム」制度を設けてはどうでしょうか。一定時間、個室などに籠ってもらい、その時間だけは、電話や内線などに一切出ずに、仕事に集中してもらおうです。集中タイムで労働時間を短縮しましょう!

集中タイムか

働き方改革への第一歩

④ 「集中タイム」を設けた結果、その時間の生産性が向上するとともに全体の業務効率化にもつながり、残業時間も減りました。労働時間が改善され、定着率も向上しました。

残業時間が削減し人材の定着につながった

取組事例紹介

業種：卸売り業 従業員数：35名

長時間労働の要因を探ったところ、仕事の途中に電話があったり、他の部署との調整が入ることで、集中ができていない実態が認められた。長時間労働削減のため、労使で協議の上、業務改善策の検討に取り組み、全職員に「集中タイム」を設ける制度を新設した。

<集中タイム制度導入>

- 各人ごとの「集中タイム」については、あらかじめ社員に周知し、その時間は電話対応等をしないようにした。
- 集中タイム中は労働者の希望により、個室等に籠って作業を行うことを可能とした。

- 集中時間が確保されたことにより、業務全体に要する時間が短縮され、残業時間が減少し、36協定の上限を引き下げた。
- 集中して書類作成などにあたることができたため、仕事の質が向上し、生産性向上・売り上げ向上につながった。

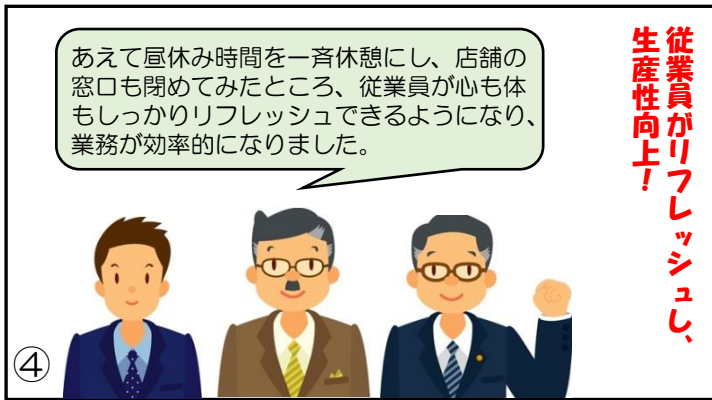


個室に籠って業務に集中!

社内ネットや掲示板で集中タイムを周知

〇〇さん
集中タイム実施中!
14時～16時は緊急時以外「取次不可」!

(掲示例)



取組事例紹介

業種：金融業 従業員数：5名（支店における従業員数）

今までは、休憩時間を交代でとっていたが、交代では気が休まらないとの従業員からの不満が出ていた。また、適正な休憩を確保するため、近隣の店舗から応援人員を派遣してもらうこともあり、効率が悪かった。今後、人口減少で従業員の確保が難しくなるなか、少人数で効率的に店舗を運営していくために、窓口の昼休み休業を実施した。

<一部店舗における昼休みの窓口休業の実施>

1. 窓口休業を実施する店舗の選定
実施する店舗については、利用客への影響を最小限とする必要があることから、個人客が多く、正午前後の時間帯の来店が比較的少ない店舗とした。
2. 窓口休業の事前アナウンスの徹底
窓口休業実施によるトラブルを防ぐため、導入までにあらゆる機会（ポスター、チラシ、店舗内放送等）を通じて、顧客へ周知した。
※銀行の営業時間短縮については、銀行法により一定の基準が設けられています。

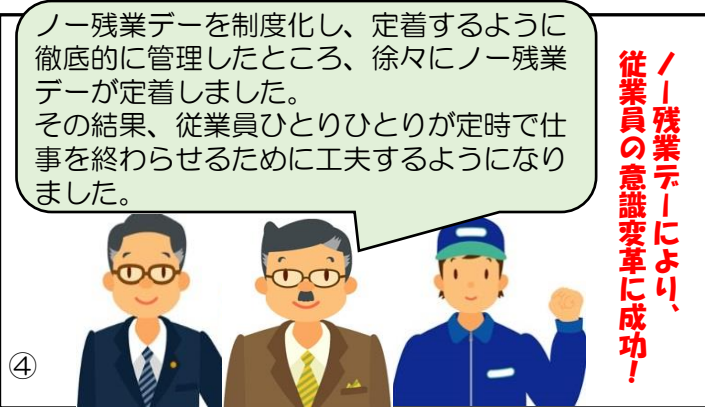
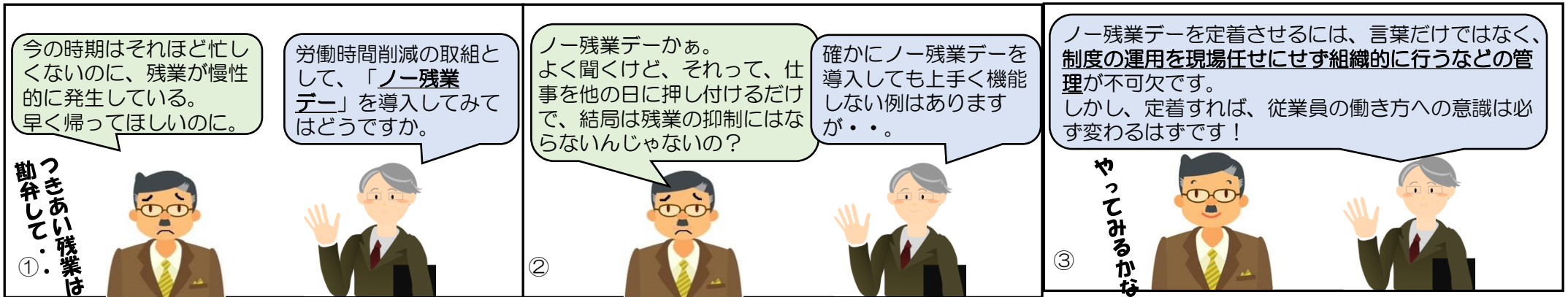
- 窓口休業により、休憩時間が一斉にとれるようになり、精神的な負担がなくなったことから、従業員のリフレッシュとなるとともに、交代要員が必要なくなり、少人数での店舗運営が可能となった。
- 今後は、店舗ネットワークを維持しつつ、20～30の店舗でも導入を検討している。



昼休み導入のお知らせ

〇月×日より、昼の時間帯（12時～13時）の窓口取扱い業務を停止させていただきます。ご理解とご協力をお願いします。





取組事例紹介

業種：製造業 従業員数：66名

ノー残業デーを導入したが、形だけであり、実際はノー残業デーであっても、残業する従業員が少なからずいる状況であった。

＜ノー残業デー定着への工夫例＞

- ノー残業デー当日に従業員全体にアナウンスのうえ、定時時間にチャイムや音楽を鳴らす。
- 定時になったら、管理職・役員が率先して帰宅する。
- 残業を行う場合、事前申告・承認を必須とする。
- 従業員ごとにノー残業デー実施日が異なる場合において、ノー残業デー対象従業員の机の上に「定時退社日」と書かれたのぼりを設置し、定時退社であることを同僚らにアピールする。 など

就業規則

ノー残業デーの取組みは就業規則等に明記！

- ・週に1回でも「ノー残業デー」を導入し、実行させることで、従業員それぞれが「定時までには終わらせる」という意識をもつように、それぞれが残業削減に取り組んだ結果、36協定の上限を見直した。
- ・特定の曜日（あるいは指定された日）の残業がなくなるため、従業員がプライベートの予定を立てやすくなり、従業員のワーク・ライフ・バランス推進につながった。

① 従業員が残業を理由に退職した。残業を減らす良いきっかけはないものか。

お困りのようですね。

◇	日の出時刻	日の入時刻
夏至(6/21)	4:38	19:10
冬至(12/21)	6:57	16:44

この表は昼が最も長い日と短い日を示したものです。

えっ！夏至と冬至だと4時間45分も違うの？

知らないわ

長時間労働解消の取組みとして、夏の時期の始業時刻を繰り上げる「ゆう活」を導入すれば、従業員は終業後に様々なことに取り組むことができます。ゆう活を導入することで、従業員のメリハリのある生活づくりを促してみてもどうでしょうか。

朝は海っころ

メリハリねえ

夏の時期にゆう活を導入したところ、従業員は朝の時間に集中して仕事に取り組むことができたようで、全体的にも労働時間が削減されました。従業員からの評判も良いので、ゆう活の期間を拡大したいと思います。

アフターを満喫できます

◇：令和2年における数値

取組事例紹介

業種：製造業 従業員数：84名

夏の時期は明るい時間が長く、また、地域のイベントごとも多いことから、「ゆう活」を導入し、従業員のワーク・ライフ・バランス推進に取り組んだ。

<ゆう活の導入>

- ①実施時期は、昼の時間が比較的長い6月～9月の期間とする。
- ②始業時刻（基本は9:00）を最大8:00まで繰り上げ可能とする。
- ③「ゆう活」適用者が退社しやすい雰囲気をつくるため、「朝型勤務適用者用カード」を作成し、周囲に知らせている。



- ・従業員からは「朝集中して仕事できた」「夕方に家族団らんができた」「時間管理意識が高まった」等好評であった。
- ・従業員が設定した時間に勤務が終えられるよう、業務効率が見直され、ゆう活以外の時期にも良い影響を与えた。

はじめよう！夕方を楽しむ活かす働き方

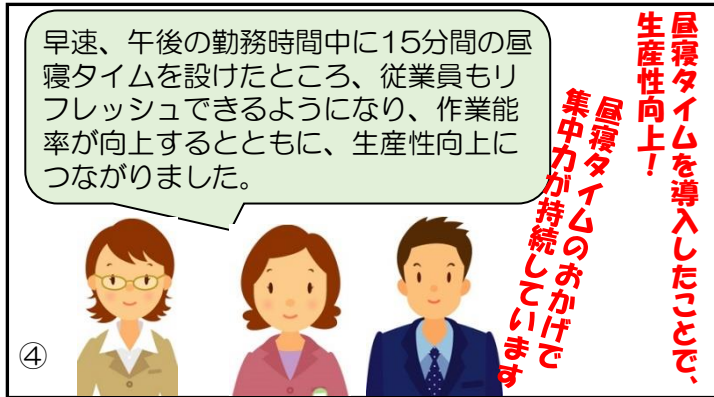
ゆう活

就業規則に運用基準を記載

就業規則



◇：コーヒーは単独でもカフェインによる覚醒効果がありますが、吸収されるまでに15～30分かかりますので、昼寝の直前に飲むことで、ちょうど目覚める頃にカフェインの効果が現れ、睡眠慣性を低減でき、目覚めがすっきりするといわれています。



取組事例紹介

業種：情報通信業 従業員数：45名

時間外労働の削減が求められる中、従業員一人一人の生産性向上を求めたいが、なかなか上がらないでいる。特に午後以降の時間帯においては、集中力が低下する傾向にあり、従業員の作業能率が低下する状況であった。

<昼寝タイムの導入>

- 午後1時半から20分間を昼寝タイムと設定し、社内に昼寝スペースを設けた。
- 寝る直前にコーヒー（紅茶や緑茶でも可）を飲むように、執務室にコーヒーメーカーを設置した。
- 急な電話等に対応できるように、当番制で、昼寝タイムをずらすことを導入した。

昼寝タイムの注意点

- ①睡眠時間が長くなると眠りが深くなり、かえって、目覚めが悪くなることもある。
- ②①と同様に完全に横になると眠りが深くなるため、リクライニング付きの椅子にもたれるようにする。
- ③実際に眠れない場合でも、目をつぶって視覚情報を遮るだけで効果がある。

- ・能率が低下していた午後の時間帯も昼寝により、能率が向上し、従業員一人一人のパフォーマンスが向上した。
- ・休憩時間とは別に昼寝タイムを設けることで、従業員の満足が向上し、人材確保につながった。



週休3日制の導入で離職防止！

～時短・生産性を向上させる工夫～

① 最近、ある従業員が親の介護をするようになったんだけど、介護しながら週5日働くことが難しいようだ。あと1日は休みが欲しいらしい。

② それは心配ですね。例えば、希望者を対象とした週休3日制度を導入してみてもいいでしょうか。

③ 休日を増やすね・・・もちろん、それも考えたんだけど、もともと週5日出勤だったのを4日に減らすと、本人の収入減少につながるから、使ってもらえないんじゃないかな。

④ もちろん、単純に休日を増やせばそうやってしまいます。

⑤ 発想を転換してみましょう。例えば、1カ月単位変形労働時間制により、1日の労働時間を少し増やすことによって、1週当たりの労働時間を週休2日でも、3日でも変わらずすることができますよ。そうすれば、収入減少の心配もなくなるのではないのでしょうか。

⑥ 介護休業も日数が限られていて、収入が少なくなる。休日は本人の希望を踏まえて決めたい。

⑦ 収入が20%減少になるよ。

⑧ それなら利用者も労働時間を増やすかどうかは本人からの希望を聞きましょう。

④ 早速、介護・育児等の事情を抱えた労働者に対する週休3日制を導入するとともに、希望に応じた労働時間制度を採用したところ、労働者からは、収入を維持したままで、休日が増えたおかげで、介護がしやすくなったと評判でした。利用希望者も多いので、今後は全従業員を対象としていきます。

⑤ 週休3日制により、従業員満足度と生産性が向上した！

⑥ リフレッシュできることで、休日が増えたことで、生産性も向上しました。

取組事例紹介

業種：衣料品販売業 従業員数：100名

介護・育児等の様々な事情を抱えた従業員が増えてきており、今後、介護離職等の問題が懸念されたため、従業員定着・離職防止を図るために週休3日制を含めた柔軟な労働時間制度を導入することとした。

<本人の希望による柔軟な労働時間>

- 週休3日制の採用
新しく週休3日制を採用し、従業員の希望により、従来どおりの働き方（週休2日）でも、週休3日でも勤務ができるようにした。
- 週休3日制の労働者に対する1日の労働時間延長
単純に休日を増やしただけでは、収入減少となることから、従業員の希望により、1日の法定労働時間を延長して、1週の労働時間や給与体系も変わらずにできるようにした。
※1日の法定労働時間（8時間）を超えて労働させる場合には、1か月単位の変形労働時間制の導入が必要となります。

- 柔軟な労働時間制度により、賃金を維持したまま、休日を増やすことができ、従業員の満足度向上につながり、離職防止・新入社員増加となった。
- 休日増加により、従業員がリフレッシュできる機会が増え、生産性向上につながった。

柔軟な労働時間イメージ

従来型	新型①(給与減少)	新型②(給与維持)
日 休日	日 休日	日 休日
月 8時間	月 8時間	月 10時間
火 8時間	火 8時間	火 10時間
水 8時間	水 8時間	水 10時間
木 8時間	木 8時間	木 10時間
金 8時間	金 休日	金 休日
土 休日	土 休日	土 休日
計 40時間	計 32時間	計 40時間
週休2日 給与100%	週休3日 給与80%	週休3日 給与100%

① 通勤電車が満員状態で、コロナに感染しないか心配です。何とかありませんか？

うちの就業時間は、8：30から17：30までと決まっているからねえ。

② 通勤ラッシュを避けて早く出勤するのも限界があるし、困ってるんだ。

コロナの影響がどれだけ続くか、分かりませんし、何か対策できないか検討してみましょう！

③ フレックスタイム制はご存知ですか。3か月以内の一定の期間の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各自の始業・終業時刻を自分で決めて働く制度です。

使車は夫が通勤で
れそんなら言わ
も良い方法が
休職させる以外に
かな
導入しては
ま

コロナ対策として、フレックスタイム制を導入しましたが、家庭の事情などで特定の時間に働くことが難しい職員の継続雇用の助けになり、仕事とプライベートの両立促進のため、今後も継続していくことにしました。

育児や介護との両立の助けにもなりました

④

取組事例紹介

業種：情報通信業 従業員数：70名

満員電車における3つの密回避のためにフレックスタイム制を導入した。
※①換気の悪い密閉空間、②多数が集まる密集場所、③間近で会話や発声をする密接場面の3つの条件を3つの密と言います。3つの条件がそろう場所では、コロナウイルスに集団感染するリスクが高くなります。

<フレックスタイム制の導入>
3か月以内の一定期間の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各日の始業及び終業の時刻を選択できる制度です。
清算期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えてはなりません。

- ①就業規則に始業及び終業の時刻を労働者の決定に委ねることを規定
 - ②労使協定に、労働者の範囲、清算期間、清算期間中の総労働時間、標準となる1日の労働時間、協定の有効期間を定める
- ※清算期間が1か月を超える場合、所轄労働基準監督署へ労使協定の届出が必要

・フレックスタイムを導入することにより、満員電車における3つの密を回避することができた。
・フレックスタイムは、家庭の事情などにより特定の時間に働くことが難しい職員の仕事とプライベートを両立する助けとなり、ワーク・ライフ・バランスが推進された。

フレックスタイム制 (イメージ)



※フレキシブルタイム及びコアタイムの時間帯は、必ずしも設けなければならないものではありません。

① 通勤電車が満員状態で、コロナに感染しないか心配です。何とかありませんか？

うちの就業時間は、8:30から17:30までと決まっているからねえ。

通勤ラッシュを避けて、早く出勤するのも限界があるし、困ってるんだ。

コロナの影響がどれだけ続くか、分かりませんし、何か対策できないか検討してみましよう！

時差出勤の制度はご存知ですか。フレックスタイムの導入が難しい会社でも、所定労働時間のパターンをいくつか用意して、社員と話し合いで調整して、会社が指定する制度です。

車は夫が通勤で使ってるし

そんなことか

通勤ラッシュを避けて、早く出勤するのも限界があるし、困ってるんだ。

コロナの影響がどれだけ続くか、分かりませんし、何か対策できないか検討してみましよう！

時差出勤の制度はご存知ですか。フレックスタイムの導入が難しい会社でも、所定労働時間のパターンをいくつか用意して、社員と話し合いで調整して、会社が指定する制度です。

休職させる以外に、もう少し方法があります

導入してみようかな

④ コロナ対策として、時差出勤制度を導入しましたが、家庭の事情などで特定の時間に働くことが難しい職員の継続雇用の助けにもなり、仕事とプライベートの両立促進のため、今後も継続していくことにしました。

育児や介護との両立の助けにもなりました

取組事例紹介

業種：小売業 従業員数：90名

満員電車における3つの密回避のために時差出勤の制度を導入した。
 ※①換気の悪い密閉空間、②多数が集まる密集場所、③間近で会話や発声をする密接場面の3つの条件を3つの密と言います。3つの条件がそろう場所では、コロナウイルスに集団感染するリスクが高くなります。

<時差出勤の導入>
 職員は申し出ることにより、始業及び終業の時刻について、以下のように変更することができる。

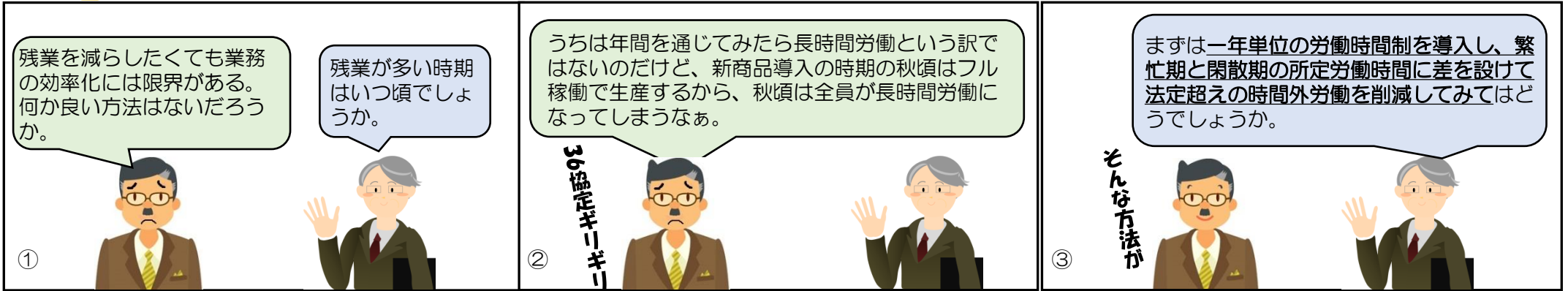
- 通常勤務=午前8時30分始業、午後5時30分終業
- ① 時差出勤A=午前8時始業、午後5時終業
- ② 時差出勤B=午前9時始業、午後6時終業
- ③ 時差出勤C=午前10時始業、午後7時終業

・時差出勤の制度を導入することにより、満員電車における3つの密を回避することができた。
 ・時差出勤の制度は、家庭の事情などにより特定の時間に働くことが難しい職員の仕事とプライベートを両立する助けとなり、ワーク・ライフ・バランスが推進された。

※常時10人以上の労働者を使用している事業場では、就業規則を変更した場合には、労働者の意見書を添付の上、所轄労働基準監督署へ届け出なければなりません。

就業規則に運用基準を記載

就業規則



取組事例紹介

業種：製造業 従業員数：100名

新商品が出る秋頃に業務が集中したことで特に、秋頃の残業時間が長時間となっていたことから、残業時間削減に向け、一年単位の変形労働時間制採用に取り組んだ。

○一年単位変形制導入に際しては、次の事項について労使協定を締結し、労働基準監督署へ届け出なければならない。

- ①適用する労働者の範囲
- ②起算日及び対象とする期間
- ③特定期間（定めなくても良い）
- ④出勤日とそれぞれの出勤日の労働時間（定めることが困難な場合の例外あり）
- ⑤労使協定の有効期間

- ・一年単位変形制を導入したことにより、残業が削減され、36協定の上限を見直した。
- ・閑散期の所定労働時間が削減され、閑散期に労働者のリフレッシュにもつながった。
- ・閑散期に年次有給休暇の取得を奨励することで年次有給休暇の取得率向上にもつながった。

一年単位
変形協定

① 昨日、機械トラブルがあって、その修復が深夜までかかったみたいだ。その対応を行った職員が朝から出勤しているけど、身体が心配だ。

それは心配ですね。仕事が終わったら、しっかり休んでもらわなければなりませんよ。

② 機械のトラブルは翌日までに修理が必要のため仕事が深夜に及ぶことが多いが、翌朝も始業時刻に出勤するため、長時間労働になってしまうんだ。何か良い方法はないだろうか。

今のままでは、慢性的な長時間労働となる可能性がありますね。

③ たとえば、勤務間インターバルを導入し、強制的な休息時間を設けてみるのはどうでしょうか。勤務間インターバルは長時間労働の解消にもつながるはずですよ。

勤務間インターバルが

◇：勤務終了後、一定時間以上の「休息時間」を設けること

勤務間インターバルを導入したところ、従業員の健康増進につながり、従業員からの評判も良好でした。

従業員の健康も確保され、人材定着につながった

④

取組事例紹介

業種：自動車部品製造業 従業員数：69名

生産現場では、設備トラブル時に急遽、深夜時間帯に勤務する必要があるが、次の始業まで休息時間が確保できず、労働者の健康状態が憂慮されたことから、勤務間インターバル導入に取り組んだ。

<導入した勤務間インターバルの概要>

○勤務終了時間に応じて、翌日の入社時間を調整し、11時間の休息時間(インターバル)を確保する。



- ・深夜勤務における負担の軽減につながり、メリハリある働き方や安定的な生活サイクルを作り出すことができるようになった。
- ・従業員の働き方を把握できる仕組みができたことから、きめ細やかなマネジメントが徹底できるようになった。

*令和3年度の助成金活用例です。助成金は毎年要件が変更されます。最新情報を確認してください。

【勤務間インターバル導入の設備投資費用に助成あり!】

○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)
助成率 75%

(一定要件の場合、80%)
賃金額の引上げを成果目標に加えた場合

上限額最大 340万円

◆助成金には一定の要件があります。

インターバルの確保に労務管理ソフトを導入

① 従業員に対し、早く帰るように指示しても、残業がなかなか減らないんです。

仕事が終わるまで帰れないと考える真面目な方が多いのですね。

② ノー残業デーを設けて、早く帰るようにお願いしていますが、なかなか……。もっといい手はないでしょうか。

まさか、1人ずつ手を引っ張って帰らせるわけにはいきませんね。

③ 例えば、パソコンの強制終了システムを導入し、設定した時間になったら、否応なしにパソコンをシャットダウンさせる仕組みにしてはどうでしょうか。シャットダウン前に何度か警告を出し、どうしても必要な人がいれば事前許可制にします。

やるからには実効力があるものが大切ですね

それは大胆ですね

もっと大胆な行動に打って出さうかしらう

一定の時刻になるとパソコンを強制的にシャットダウンするシステムを導入しました。従業員も残業ができない条件の中で、仕事の手順をどうしたら効率的になるかを考えるようになり、一人一人の労働生産性が向上しました。

④

パソコン強制終了により、労働生産性が向上した！

シャットダウン30分前に警告！

管理者の許可を受けなければ、シャットダウン！

取組事例紹介

業種：製造業 従業員数：80名

労働時間削減のため、以前からノー残業デーの設定や就業時間を知らせるチャイムを鳴らすなどの取組みを行ってきたが、いずれも導入後しばらくたつと形骸化しており、さらに実効力がある制度が必要と考えた。

<パソコン制御による労働時間管理の実現>

- 設定した時刻になったら、パソコンを強制的に終了するシステムを導入した。
- システム導入前に、管理者に対する労働時間管理研修を行い、職員の意識改革を図った。

・システムを導入したことにより、従業員はパソコン強制終了の時間を見据えた仕事の段取りを考えるようになり、生産性が向上した。その結果、時間外労働が削減され、36協定の上限を引き下げた。



取組事例紹介

業種：青果卸売業 従業員数：15名

冬や夏の時期に応じて業務量の差が大きいため、季節ごとの人員調整を行う必要があった。その対策として短時間勤務制度に目をつけ、併せて、高齢者層も働きやすい環境整備に取り組んだ。

<短時間シフト勤務制度導入>

- 高齢者層は仕事以外の時間を大切にする人が多い傾向にあるため、最低2時間（週20時間以上）の勤務を可能とし、始業時刻も希望に応じ、朝5時から15時までの選択制とした。
- 集中力を維持してもらうため、休憩時間を2時間ごとに15分単位で取得できるようにした。
- 求人について、高齢者層や主婦の目に留まるよう、新聞の折り込みチラシを利用した。

- ・短時間勤務制度を整備するとともに、定年年齢を引き上げることで、高齢者層や子育て世代からの応募が増加し、人手不足解消につながった。
- ・作業の区切りを「2時間単位」としたことが、体力や集中力のバランスもよく、従業員全体の成果量、作業精度も向上した。



① 先日、定年を迎えた従業員が、再雇用を希望せずに退職したいと申し出てきた。定年後も戦力として考えていたのに残念だ。

それは大変ですね。再雇用を希望しない理由はなんだったのですか。

人員配置も見直さなきゃ

② 再雇用後の勤務条件が合わなかったようだ。うちは定年後もフルタイムのままなんだけど、それが嫌だったみたいだ。

体力的にも厳しいようだ

③ 定年後も定年前と変わらずにしっかりと働きたいという方やプライベートを充実させたいという方など様々な考えをお持ちの方がいらっしゃいます。高齢者の希望に応じた「勤務時間の弾力化」「専門職制度」等の制度を充実させてはどうでしょうか。

④ 「定年延長」「勤務時間の弾力化」「専門職制度」「資格制度」等の制度を整備し、定年を迎える従業員の多様な働き方を提案したところ、従業員からも評判は良く、人材確保につながりました。

人材の定着につながった

就業規則を整備



取組事例紹介

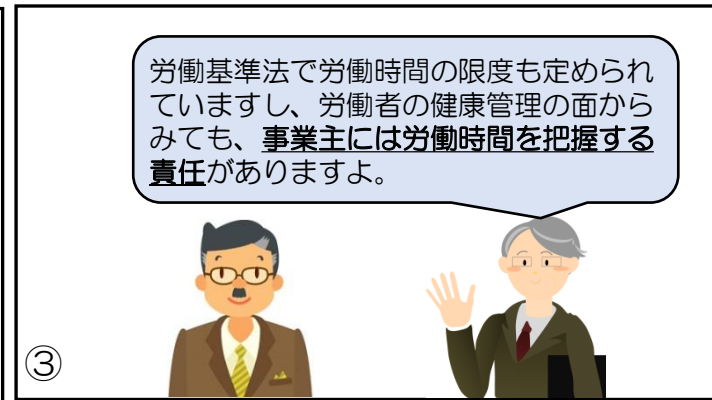
業種：製造業 従業員数：60名

定年を迎える従業員が定年後の再雇用を希望しないことがあり、人手不足につながっていたことから、人材確保のために、定年時の再雇用制度等の見直しに取り組んだ。

<再雇用制度、定年の見直し>

- 定年再雇用後の勤務について、短時間勤務制度、フレックスタイム制度、ワークシェアリングを導入し、従業員の希望に応じ、弾力的な勤務を可能にした。
 - 定年年齢について、従来は一律60歳だったが、従業員自身が希望する年齢（65歳～上限なし）を定年の年齢に設定できるようにした。
- ### <知識経験等を活用できる配置、処遇の推進>
- 職業能力を評価する仕組みや専門職制度等を導入した。

- 高齢者の就労環境を整えるとともに、定年年齢を引き上げることで、様々な世代からの求人応募が増え、人材確保につながった。
- 定年後の専門職等の選択肢を設けることで、高齢者のモチベーション向上につながった。
- ベテランの経験を若手社員に継承することで、人材育成につながった。



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。

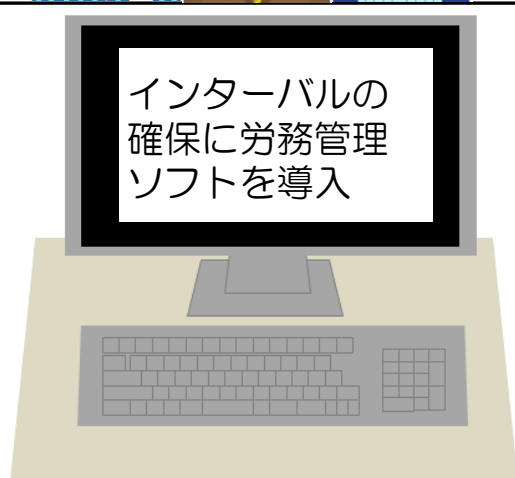
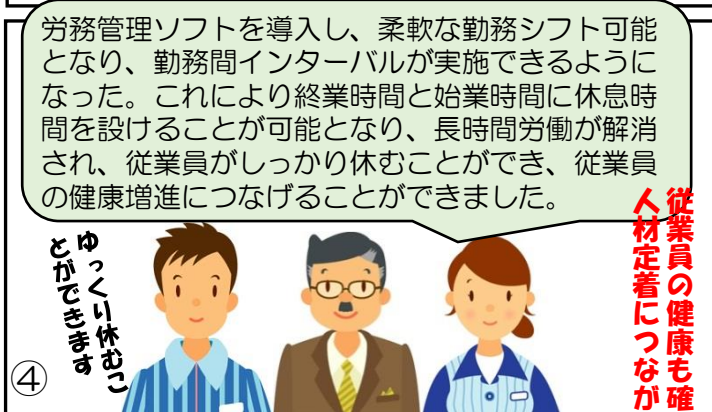
労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン(抜粋)
[労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置]

- 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

- ・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。
- ・ネットワーク型タイムレコーダーによる管理により、賃金計算、賃金台帳作成等の省力化につながった。

労働時間
適正把握
ガイドライン

～労働時間(残業)を短くする工夫～



◇：勤務終了後、一定時間以上の「休息时间」を設けること

取組事例紹介

業種：介護業 従業員数：42名

介護の現場は24時間体制で業務を行わなければならないことから、3交代の勤務シフトを組んでいたが、シフトによっては、勤務ごとの休息時間が十分に確保されず、従業員の疲弊につながっていたことから、夜勤・交代制シフト編成に勤務間インターバル制度を導入した。

<勤務シフト編成の基準>

- ①勤務と勤務の間隔は11時間以上あける。
(勤務間インターバル)
- ②勤務の拘束時間は13時間以内とする。
- ③夜勤回数は月8回以内を基本とする。
- ④夜勤の連続回数は2回までとする。 など

- 勤務時間と勤務時間の中に休息時間を強制的に設けることで従業員の休息が確保され、心身負担を軽減でき、その結果、介護サービスの質が向上し、顧客満足度も向上した。
- 勤務編成を見直すことにより、従業員の休息時間が確保され、健康増進につながった。