

静岡労働局長がベストプラクティス企業として 「アルムメディカルサポート株式会社」を訪問！ ～選ばれる企業を目指し、勤務間インターバル制度を導入～

静岡労働局(局長 國分 一行)は11月の「過重労働解消キャンペーン」の取組一環として、令和7年11月19日(水)、「アルムメディカルサポート株式会社」の富士宮研修・就労サポートセンターを訪問しました。

本年度は、同社が令和4年4月から導入している「**勤務間インターバル制度**」にスポットを当て、意見交換を行いました。

ベストプラクティス企業概要

アルムメディカルサポート株式会社

【会社概要】

本社所在地 静岡県三島市寿町 5-10

創業 1991年

代表取締役 いしがみ しげお 石神 成夫 氏

従業員数 1,646人(2025年9月末現在)

業 種 医療機器製造請負※、労働者派遣
※テルモ株式会社から主にカテーテルなどの
医療機器の製造を受託している。

ホームページ <https://www.arum-md.com/>



富士宮研修・就労サポートセンター(富士宮市)
(アルムメディカルサポート社よりご提供)

石神社長、高田取締役兼執行役員、岩下人事部長、瀬戸コンプライアンス室長及び石村富士宮研修・就労サポートセンター長にご対応いただきました。



左から石神社長、高田取締役兼執行役員、
岩下人事部長、瀬戸コンプライアンス室長、
石村富士宮研修・就労サポートセンター長、
奥は人事部の奥田さん



右から國分労働局長、片岡監督課長、
小坂雇用環境・均等室監理官

まず、事業概要について、石神社長から次のような説明がありました。

- ・当社はテルモ株式会社から主にカテーテルなどの医療器具の製造を請け負っているほか、労働者派遣も行っている労働集約型産業であること。
- ・システム投資を積極的に推進し、間接業務の生産性向上を図っていること。
- ・顧客の理解・協力により経営は安定し、その結果、定着率向上に向けてワーク・ライフ・バランスの実現や女性が働きやすい職場づくりなどの施策に取り組むことが可能となっていること。なお、ベアは直近3年連続で実施している。
- ・保育費補助、小学校入学祝金等の支給、すべての社員寮を職場から2km圏内に集約するなどの福利厚生充実にも力を入れていること。
- ・顧客のニーズに迅速に対応できるよう採用活動に注力しており、求職者から選ばれる企業を常に目指して日々取り組んでいること。

続いて、本題の**勤務間インターバル制度**に関して説明いただきました。
以下、石神社長の説明概要についてご紹介します。



【制度の見直し(制度化に着手)】

- ・2021年9月に脳・心臓疾患の労災認定基準の改正であり、勤務間インターバルの不足も労働時間以外の負荷要因とされたことから、当時、事実上運用していた8時間インターバルの拡充(制度化)を再検討する契機となった。
- ・高度プロフェッショナル制度における勤務間インターバルでは、11時間以上とされていたので、当該時間を目指して検討をスタートした。



自社の勤務間インターバル制度について説明される石神社長

【インターバル時間の検討】

- ・36協定の1日の限度時間から9.5時間が候補であったが、仮に残業が1日の限度時間まで達しても、翌日30分の時差出勤を認めれば確保できることから、より挑戦的な取組として「**10時間**」を設定し、社員のプライベート時間の確保につなげた。
- ・当社は3交替シフト勤務のため、翌日に対応可能な業務は翌日に回し、定時に周囲の人の協力を得ながら処理することを心掛けている。特定の業務を「自分がやらなければならない」、「自分しかできない」といった状況を極力排除し、多能化の推進や職場内の協力体制により対応することを推奨している。

【一般事業主行動計画を活用した運用】

- ・当社の勤務間インターバル制度は、雇用形態を問わず1,600人超の全社員に適用するものであるため、速やかに浸透させる必要があった。
- ・当時、「くるみん」の認定取得を目指し、次世代育成支援対策推進法に基づく**一般事業主行動計画**を見直していたが、ワーク・ライフ・バランスの確保や長時間労働の抑制を図るため、**勤務間インターバル制度の導入を目標として設定**し、社員への周知・浸透を図ってきた(次ページに掲載)。

「一般事業主行動計画」に勤務間インターバル制度の導入目標を設定

- ① 2022年4月 勤務間インターバル制度を「10時間」として就業規則に明記し、冊子の就業規則を全社員へ配付して周知した。
- ② 同年11月 上半期（4～9月）のデータで制度の遵守状況を分析し、違反者が125人いたことを全社通達や社内報で共有・啓発した。
- ③ 2023年5月～ 前年度に実施した再発防止策が有効かどうか確認し、規定違反が発生しないよう、制度がどれだけ守られているか（守られ度）を把握し、改善に向けて取り組んだ。
- ④ 2024年5月～ 「守られ度」が90%を下回る場合、90%以上に引き上げるための新たな施策を検討する仕組みを導入した。



2024年 「くるみん」 認定！



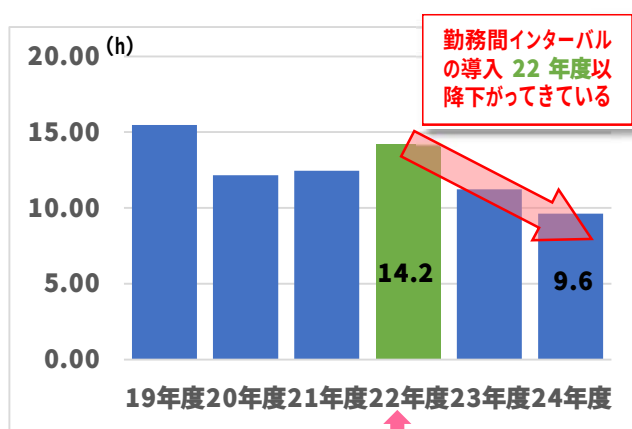
【アラート機能の追加】

- ・ 2024年4月、既に導入していた勤怠システムをクラウド型へ改修した際、アラート機能を追加した。これにより、社員のインターバル不足を自動で検知し、違反者には翌日の出勤時にタイムレコーダーに表示されるとともに、管理者にも通知できるようになったことで、運用の実効性が高まった。
- ・ 社員のインターバル時間については、毎月、コンプライアンス室でも確認し、必要に応じて管理者へ注意喚起を行うことで、長時間労働の抑制、疲労による生産性低下や健康問題の予防に努めた。

【取組の効果】

- ・ 管理職を含めほとんどの社員には浸透し、理解されているものと思うが、さらに徹底していきたい。
 - ・ 導入当初、半年で 125人いた違反者が、直近では1人まで減少した。
 - ・ 月平均の時間外労働は導入時と比較し約32%減少した。
 - ・ 生産性※は着実に向上している。
- ※厚労省の生産性要件算定シート（助成金申請事業所が、生産性について直近年度とその3年度前のものを比較することにより生産性の伸びを算定するために使用するもの）を使って試算。

月平均時間外労働の推移



勤務間インターバル制度導入

生産性の推移

2020年度	21年度	22年度	23年度	24年度
8.6	-7.2	0.9	2.9	1.7

(%)

勤務間インターバル制度導入



同社の勤務間インターバル制度の取組内容は、「働き方・休み方改善ポータルサイト」に、より詳しく掲載されております。

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

石神社長の説明後、当日実施されていた研修の様々を見学させていただきました。

今回訪問した研修施設では、新入社員に対し 5 日間の研修を行っているとのことでした。

当日、3 人の新入社員の方が、電子顕微鏡のモニターを見ながら微細な研修素材を取り扱っている様子などを拝見しました。



研修の様々を見学する國分局長（左から 3 番目）

意見交換の様々（アルムメディカルサポート社よりご提供）



最後に皆様と意見交換を行いました。

石神社長から、勤務間インターバル制度の普及に関し次のようなご意見がありました。

- ・ 当社は採用力を確保するため、働きやすい職場であることを積極的に発信している。その一環として、社会的要請に応える取組を進めており、勤務間インターバルもその 1 つである。
- ・ 中小企業の課題は勤怠システムの導入だと思う。当社は独自に対応してきたが、現在は優れたクラウド型製品も多く、月額費用の支援があれば導入しやすいのではないかな。
- ・ 「くるみん」や「えるぼし」のような認定制度（マーク）があれば、有効なインセンティブになり得るのではないかな。

意見交換を終えての感想

◆石神社長

本日は、勤務間インターバル制度についてお尋ねいただきましたが、当社としては、これまで社員のワーク・ライフ・バランスの推進に自然体で取り組んできました。そのため、参考になるようなお話ができるのか不安もあり、ヒアリングを受けるまで少々心配しておりました。

これまで労働局には、主に女性活躍や子育て支援に関するご相談をさせていただいており、このような機会は初めてとなります。

当社の業務は、医療機器の製造請負や派遣といった、比較的ニッチで特殊な分野ではありますが、今回のご訪問を通して、当社の取組を知っていただけたことは、大変貴重な経験となりました。



◆國分労働局長



本日はお忙しいところ、ご対応いただき誠にありがとうございました。貴重なお話を伺うことができました。

本日は勤務間インターバル制度を中心に話を伺いましたが、それ以前に「働き方」や「休み方」を大切にするという御社の基本的なお考えのもと、正に自然体で取り組まれていることがよく理解できました。

勤務間インターバル制度の普及にはまだ課題もありますが、本日伺った取組は大変参考になるものであり、私どもとしても今後の普及促進に向けて、環境整備に一層努めてまいりたいと考えております。

また、働き方改革をめぐって国の制度見直しの動きもありますが、制度の周知やご相談につきましては、労働局、労働基準監督署やハローワークにおいて皆様をご支援できるよう取り組んでまいります。

本日はありがとうございました。