

「休息」はイノベーションだ。

令和7年度 厚生労働省委託事業

勤務間インターバル制度 導入促進シンポジウム

開催日時 10月14日(火)13:00~15:00

実施方法 Zoomウェビナー・YouTubeライブ

視聴
無料

工藤 公康氏
元福岡ソフトバンクホークス
監督

撮影：高橋 大輔

小室 淑恵氏
株式会社ワーク・ライフバランス
代表取締役社長

プログラム

13:00~13:10 開会・ご挨拶・趣旨説明

厚生労働省

13:10~13:35 基調講演

実はあまり知られていない？戦略的な休息と制度導入への壁の乗り越え方
～優勝請負人と専門家が語る～



工藤 公康氏

(元福岡ソフトバンクホークス監督)

名古屋電気高校(現:愛工大名古屋校)卒業後、西武ライオンズに入団。現役29年間に14度のリーグ優勝、11度の日本一に輝く。2015年福岡ソフトバンクホークス監督就任。7年間に5度の日本シリーズ制覇。正力松太郎賞5回。筑波大学大学院人間総合科学研究科体育学専攻修了。体育学修士取得。



小室 淑恵氏

(株式会社ワーク・ライフバランス 代表取締役社長)

3,000社以上の企業へのコンサルティング実績を持ち、残業を減らして業績を上げるコンサルティング手法に定評があり、残業削減した企業では業績と出生率が向上している。「産業競争力会議」民間議員など複数の公務を歴任。著者は「働き方改革 生産性とモチベーションが上がる事例20社」(毎日新聞出版、2018年)等多数。2児の母。

13:35~14:05 事例発表

勤務間インターバル制度導入の狙いとプロセス・メリット



仁野 咲子氏

(アビリティセンター株式会社)

アビリティセンター株式会社:愛媛県に本社を持ち、四国で人材派遣・紹介等の事業をおこなう企業。従業員数は約170名。2019年より勤務間インターバル制度を導入している。



甲斐 清文氏

(山崎株式会社)

山崎株式会社:宮崎県に本社を持ち、包装資材や衛生用品などを扱う卸売企業。従業員数は約150名。2023年より勤務間インターバル制度を導入している。

14:05~14:55 パネルディスカッション

選ばれる企業になるために ~勤務間インターバル制度導入の壁の攻略法~



コーディネーター

小林 徹氏

(高崎経済大学経済学部教授)

大学卒業後大手人材サービス会社に入社。営業を数年担当した後に派遣・転職市場に関するデータ分析業務に従事。その間、社会人大学院にて労働経済学を学んだことで研究に興味を持ち研究業界に転身。2014年に博士号を取得。労働政策研究・研修機構の研究員を経て、現職。



パネリスト

佐藤 道子氏

(パリティ社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士)

一部上場企業で人事・総務業務に従事後2005年開業。以後一貫して企業の人事労務管理支援に携わっている。2019年4月より厚生労働省委託事業「勤務間インターバル制度導入促進のための広報事業」検討委員会委員を務めている。

パネリスト

仁野 咲子氏(アビリティセンター株式会社)

パネリスト

甲斐 清文氏(山崎株式会社)

14:55~15:00 開会挨拶・アンケートの回答案内

事務局

勤務間インターバル制度導入がもたらすメリット

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。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。

制度導入企業の声

発表内容に共感を覚えました。社長の危機意識と熱意、社員満足度向上への努力が**社員の意識改革につながることがよくわかりました。**

ただ制度を導入するだけでなく、どのような考え方をすると円滑に進めることができるのか、**制度以外の部分の意見が大変参考になりました。**

同様のシンポジウムがあれば、人事部関係者を巻き込み、社内で調整を行って参加したいと考えています。**このような機会を今後も設けていただけると幸いです。**

特定の人に任せることで生産性や品質が向上するため、属人化が進むことがあります。社員一人ひとりが睡眠の重要性を理解し、**業務の複線化・標準化を推進するために、どのように全体の意識を変えていくかが課題です。**本日のシンポジウムの内容を参考にし、引き続きこの点について検討していきたいと思います。

今までの流れを変えるのは本当に大変で不安だと思います。**皆で話し合っ一つ一つ不安を解決し、安心に変えていくことは良い事だと思います。**不安を安心に変えるですね。色々なお話を聞けてとても参考になりました。

勤務間インターバル制度についてもっと知る | 厚生労働省「働き方・休み方改善ポータルサイト」



シンポジウムのお申し込みはこちら

<https://interval-symposium.jp/>

2025年10月14日(火)12:00までにお申込みください。



本シンポジウムに関する
お問合せ窓口

〒105-0011 東京都港区芝公園3-1-22 日本能率協会ビル5階 株式会社日本能率協会総合研究所
勤務間インターバル制度導入促進のための広報事業 事務局
担当: 河合・川村
MAIL: interval@jmar.co.jp TEL: 0120-876-300(平日10:00~17:00 フリーダイヤル)