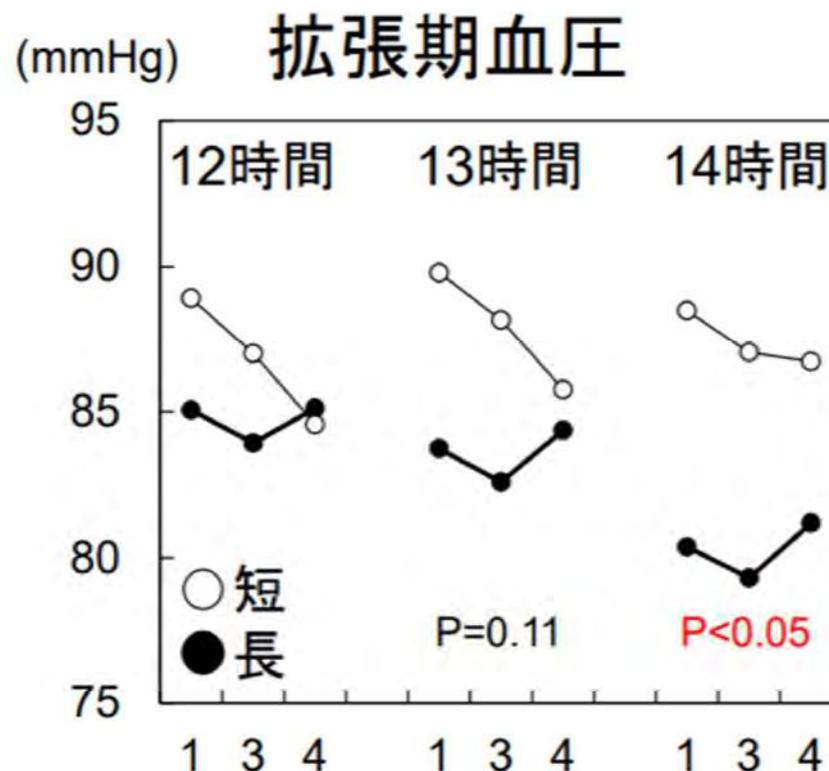
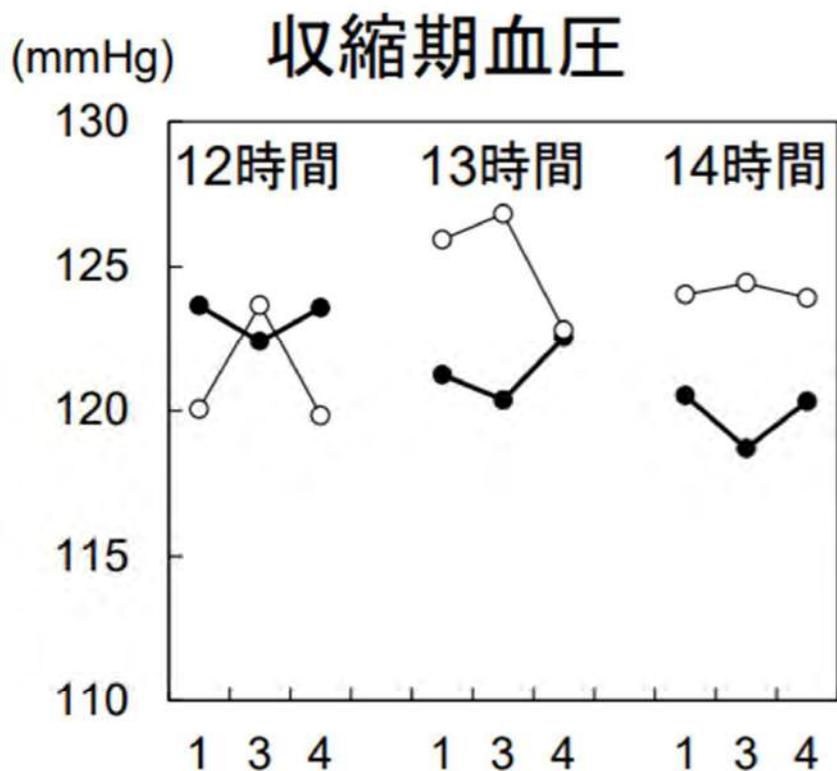


血圧におけるインターバル効果



測定時期(週目)

IT系労働者54名

Ikeda (Takahashi) et al, J Occup Environ Med 2017

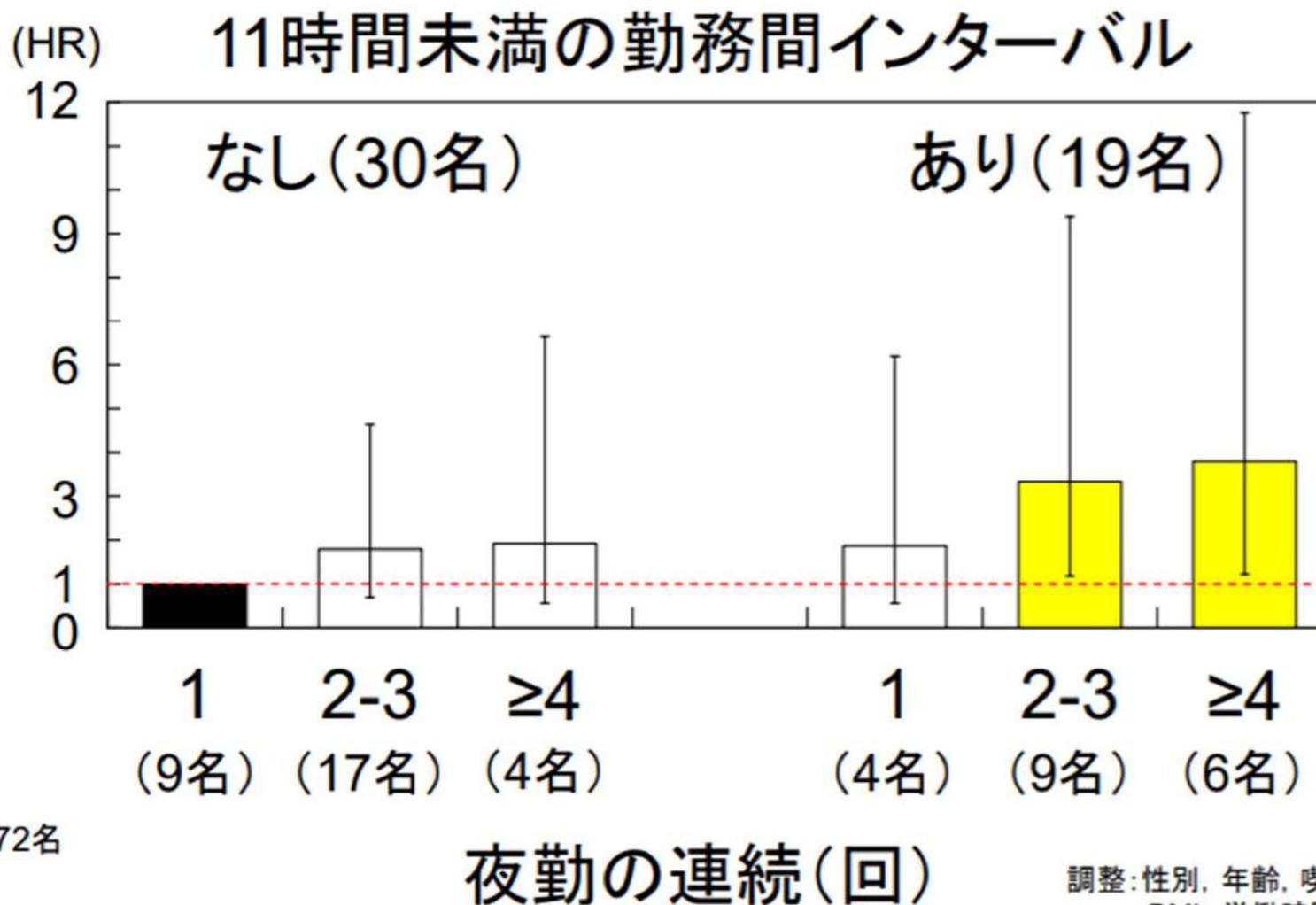
調整: 年齢, 性別, 睡眠時間, 睡眠効率, BMI, 喫煙

8

- インターバルが11時間より多く取れているほど、血圧が下がる効果が認められる。

高血圧の発症

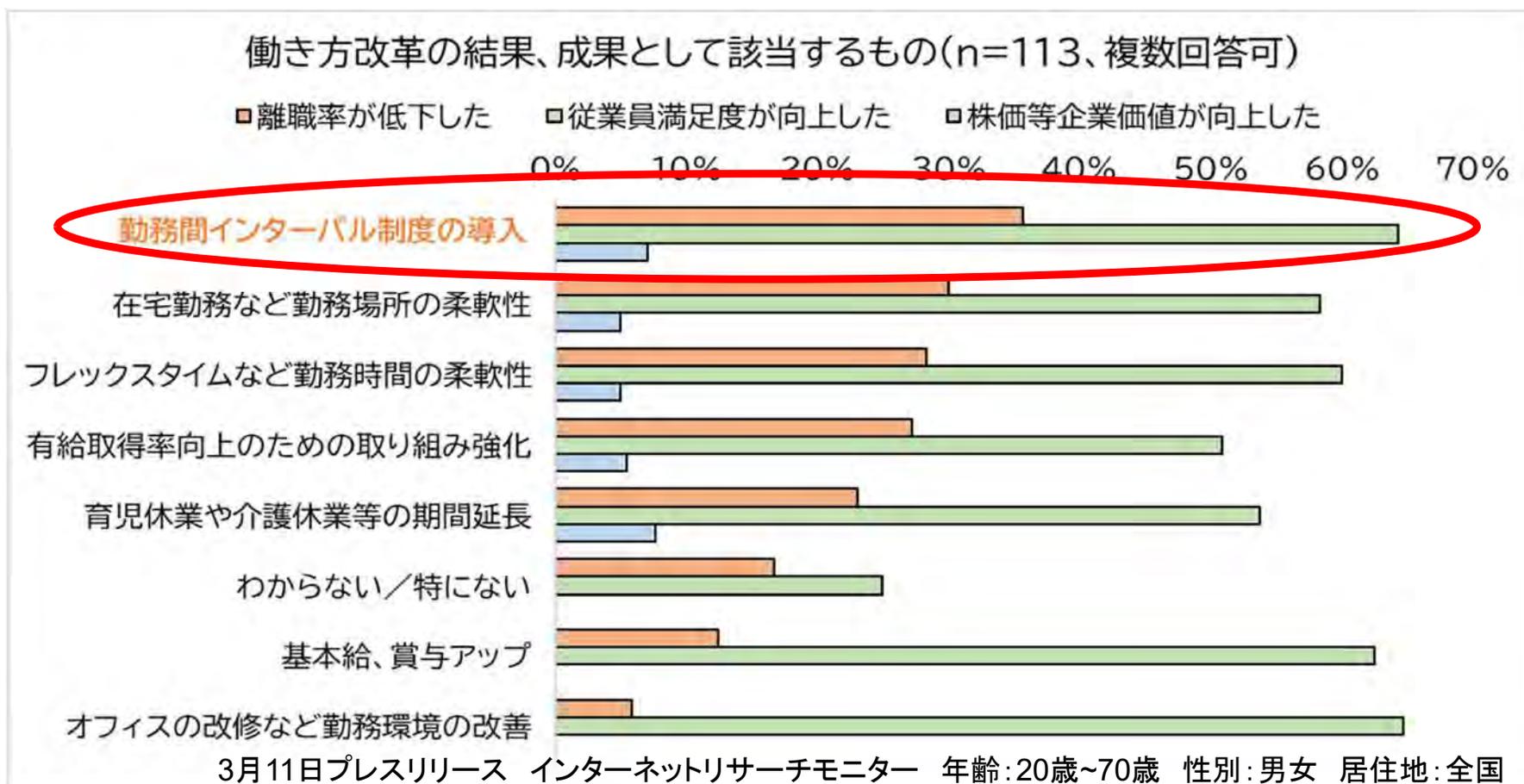
- 夜勤が連続した際に、インターバルが11時間取れなかった日がある群(右側)では、高血圧の発症が多い。



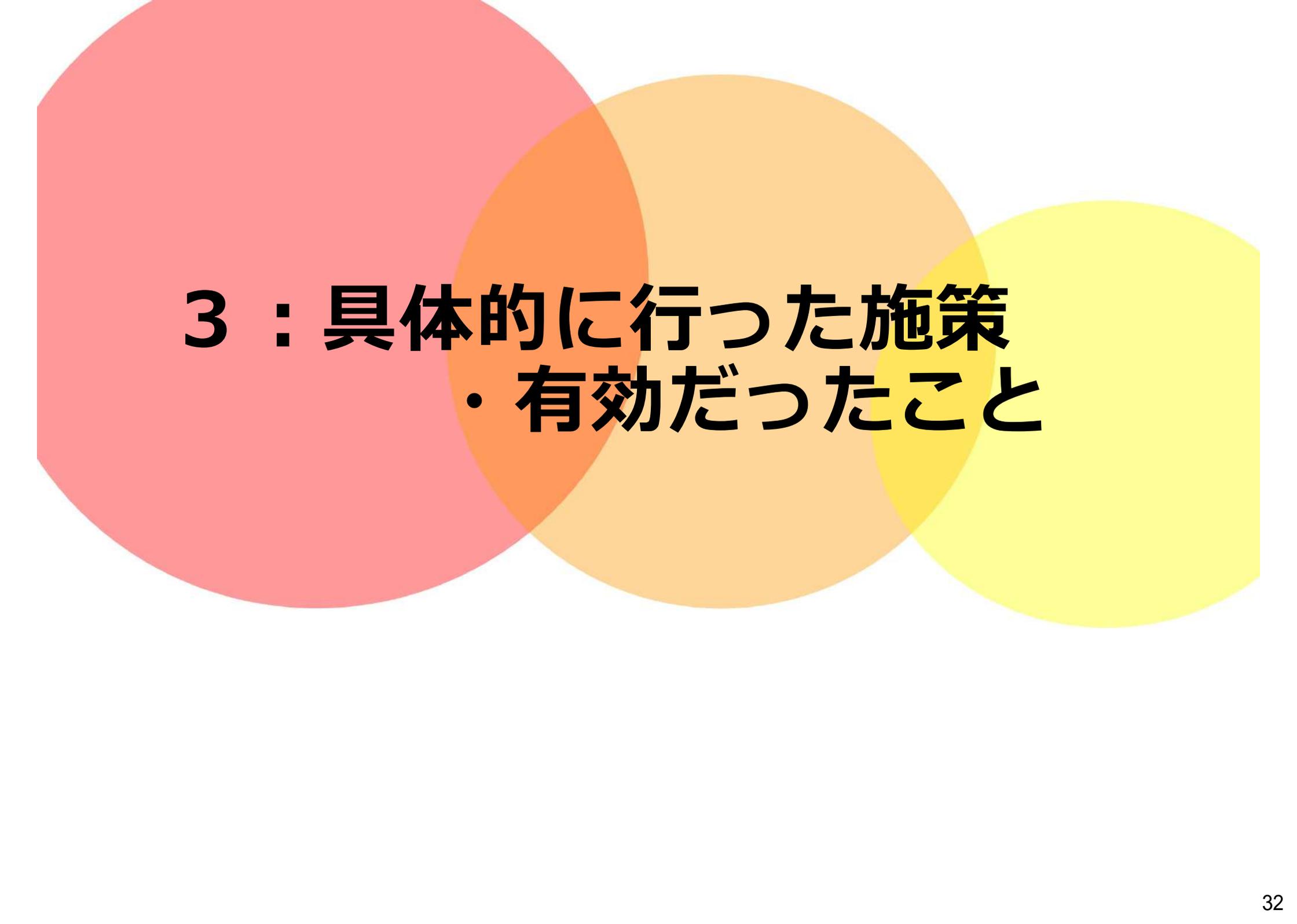
韓国病院職員1,372名
追跡2.5年
Cho et al, J Hypertens. 2020

調整: 性別, 年齢, 喫煙, 飲酒, 身体活動,
BMI, 労働時間, 交代勤務従事年数

インターバルは従業員満足度を高め、 離職率を下げる



働き方改革がうまくいったと回答した人のうち、最も従業員満足度を高め、離職率を下げた施策は**インターバル制度の導入**。
従業員満足度向上(64.3%)や、**離職率の低下(35.7%)**と、有給取得率向上や基本給・賞与の増額と比較しても効果が高かった。



3 : 具体的に行った施策

- ・ 有効だったこと**

有効だったコンサル施策

1: 月間の残業時間上限を制限するのではなく、**日々の勤務と勤務の間隔が11時間以上で、毎日7時間以上睡眠を取れる環境をゴールに置く**

(可能な企業では、勤務間インターバルを就業規則に導入)

2: 独身者も含めて誰が休んでも回る職場に、**属人化解消** 例: スキルマップ

3: 仕事の総量ではなく、**生産性で評価される仕組み**に変革

(可能な企業では、時間当たり生産性評価を導入)

4: 浮いた費用を給与還元し、**働き方を変えたいくなるインセンティブ施策**

1 → 人間関係トラブルやハラスメントの減少・ミスや事故の減少

・メンタル疾患の減少・離職率の低下に。

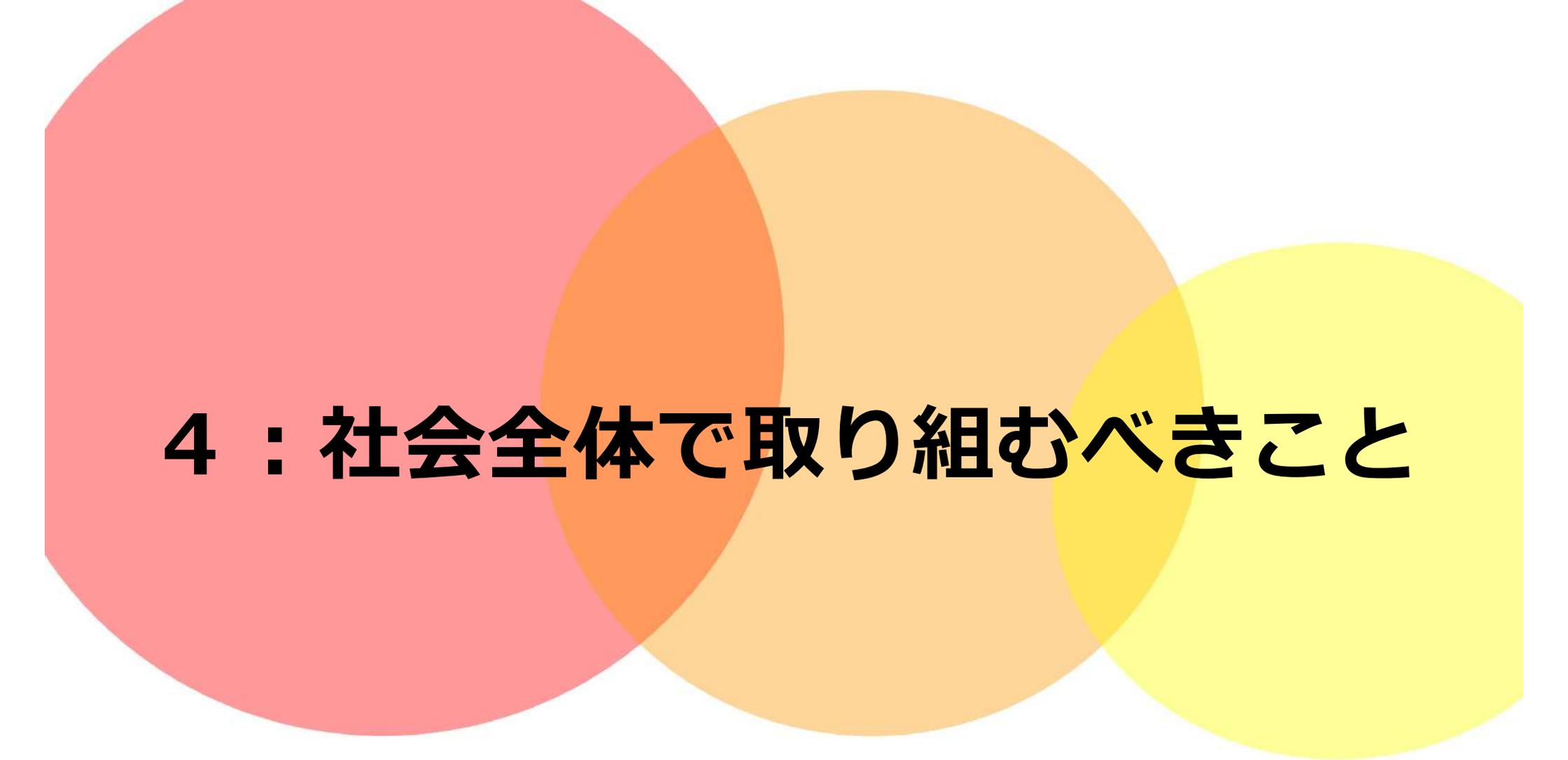
2 → 有給取得率の向上・男性育休取得率と日数の向上・高スキル者の負担軽減

・若手の成長・結婚や出産の増加・採用優位性向上に。

3・4 → 慢性的長時間労働者の意識変革・利益率向上・女性管理職比率向上

・短時間勤務者のモチベーションUP・非正規社員の正規化促進

・イノベーション創発・可処分時間増でワークエンゲージメント向上



4 : 社会全体で取り組むべきこと

ゆがめられている構造を修正すべき

現状の、ゆがめられている構造

●長時間労働が出来る＝長時間家庭的責任を放棄できる人が評価も報酬も多く得る状況。

(家庭的責任を果たそうとすれば報酬が少なくなり、活躍の場も失う)

●世界的に見て、経営者が労働者の生活時間・健康維持時間を、不当に安く搾取できる状況

(不当に損われた健康の社会保障費を背負うのは国であり、次世代)

●育児・介護・治療・子どもの不登校・障害ケア等の事情を持つ人だらけの社会なのに、無限定労働者像を前提としたままの状況。

これらを阻止・打開する仕組みを作らないまま、少子化対策も女性活躍も進まない。女性や子どもに保護策を追加するのではなく、このゆがめられている構造を修正し、本来の力を発揮できる仕組みを構築するべきだ。