

ソフィアメディ株式会社		 訪問看護のソフィアメディ	
管理者とチーム制を活かした休息がとりやすい 職場づくりがより良い医療にもつながる			
所在地	東京都港区	業種	訪問看護事業所
設立年	2002年	従事者数	1,572名（2024年3月現在）
勤務間 インターバル 制度の概要	導入時期	2020年6月	
	インターバル時間	11時間	
	適用対象範囲	オンコール対応を行う看護師	
	規定根拠	社内用ポータルサイトに明記	

（１）制度導入の目的

当社は、訪問看護を中心に居宅介護支援、デイサービスなどの事業を展開しています。全国 99 か所の事業所には約 1,500 名のスタッフが在籍しており、全ての訪問看護ステーションにおいて 24 時間 365 日のオンコール対応を実施しているほか、土日祝日の定期訪問体制の拡充も進めており、地域の在宅療養インフラとなることを目指しています。当社では 2020 年の 6 月より、オンコール対応を行う看護師を対象に 22 時以降に夜間勤務が発生した翌日に、最大 4 時間分の有休の特別休暇を付与する独自の勤務間インターバル制度を導入しています。看護師は日中のステーション運営をしている時間帯以外にも、お客様のニーズに緊急対応できるオンコールを当番制で行っています。深夜時間帯も必要に応じ出勤しますが、以前はその翌日もフルタイムで働かなければならない勤務実態だったので、体調管理や健康促進の観点で課題がありました。働き方が負担となり離職につながるケースもあったため、夜間に臨時で出勤した際は翌日しっかり休息できる環境を整えるべく、勤務間インターバル制度の導入に至りました。

（２）制度導入にあたって

制度の内容は人事部が中心となって案づくり、看護師にヒアリングをして進めていきました。勤務間インターバル制度の対象はオンコールに対応する看護師全員と定め、22 時以降に夜間勤務が発生した際、翌日に最大 4 時間の有休の特別休暇を付与することにしました。翌日に既に日中の訪問スケジュールが決まっており、まとめて取得が難しい場合は、4 時間分を分散して取ることも可能としています。当社では時間単位年休の制度があるため、本制度はこの時間単位年休に準じた制度としてこの特別休暇を付与しています。運用開始時には社内ポータルサイトのワーク・ライフ・バランスのページに、詳細なルールも含めて情報を掲載し周知しました。当時、本制度の他にも働き方改革に関連する施策が複数あったので、それらをまとめた説明資料を展開した形です。加えて各事業所のマネジメントを行っている管理者を集めた管理者会議で説明し、事業所のスタッフに展開するように依頼しました。はじめは「翌日の訪問スケジュールがすでに決まっている中で休みがとれるといわれても実際難しい」という反応がありましたが、どうすれば取得できるかを事業所のスタッフにも考えてもらい、工夫を重ねながら休みが取れる環境づくりが進んでいきました。

（３）制度内容

① インターバル時間

基本の就業時間が 9 時から 18 時に設定されております。22 時以降に夜間勤務が発生した際、翌日に最大 4 時間分の有休の特別休暇が付与されます。

② インターバル時間の確保に伴い、始業時刻がずれ込む場合の対応方法

該当のスタッフに訪問予定があった場合、管理者または他のスタッフが代行できるよう調整しています。

③ インターバル時間を確保できないことが認められるケース（適用除外となるケース）

オンコール対応で22時以降の夜間勤務が発生することを想定した制度設計としています。

④ インターバル時間を確保できなかった時

付与される最大4時間の有休の特別休暇について、翌日に4時間分を確保できないケースもありますが、翌日以降への持ち越しは行っていません。

⑤ インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート

【管理者によるシフト代行】

事業所には数名のスタッフと管理者が在籍しています。管理者はスタッフのマネジメントが主な役割のため、丸一日訪問看護に出るようなスケジュールではありません。そのためスタッフが深夜に緊急訪問して翌日休みをとりたい場合、朝一番の訪問を管理者が代行できるケースが多くあります。管理者は深夜に出勤したスタッフから勤務終了時、又は始業時刻前までに報告を受け、休みの希望を聞き、管理者本人と他スタッフのシフトを調整します。スプレッドシート（オンライン）でスケジュール管理を行い、全員に共有しているため、調整もスムーズです。事業所によっては管理者が権限を委譲し、スタッフ同士で自主的にシフトを調整しているところもあります。

【顧客担当者制からチーム制への移行】

同制度の導入時期、社内では顧客担当者制からチーム担当体制への移行が進みつつありました。以前はお客様の安心感を重視し、お客様毎に担当者をつけていましたが、土日祝日も含め365日24時間ケアできる体制を目指す上では、看護師自身も休めなくなってしまうなどの難しさが見えてきていました。また他のスタッフの訪問を急遽代行する場合「誰かのお客さんなので私は全然わからない」という状況を避けるには、チームでの対応が必要でした。担当制からチーム制に移行したことで、お客様情報を共有し誰でも対応できる体制を作ることができ、結果シフトや休みも調整しやすく勤務間インターバルが確保できる職場環境作りが進みました。また、管理者含め複数の看護師の視点が入ることで、よりよいケア・サービスが提供できるようになったことは、お客様のメリットにもつながると考えています。事前にスタッフからの丁寧な説明もあり、お客様からも一定のご理解を頂くことができました。

（4）制度導入の効果

勤務間インターバル制度を導入することによって、それまで夜間に出勤しても翌日勤務は当たり前、と思っていた看護師には喜んでもらえました。翌日1、2時間でも休めると回復力が異なります。深夜勤務の翌日の勤務中の集中力やお客様を訪問する際の自分のコンディションも改善できるというコメントもありました。休みを取った日は実際の訪問数も減るため、夕方のステーション内での報告業務も少なく、残業も減りさらに休める時間が増やせます。看護師が休息をとることがよりよい医療や、医療安全にもつながると感じます。現場の工夫で徐々に定着してきています。

また、当社が特に力を入れている採用面でも制度導入の効果を感じます。訪問看護事業者で他に同様の制度を導入しているケースが少ないので、採用面で差別化できています。ホームページにも掲載し、ワーク・ライフ・バランスに力を入れていることを外部に伝えています。はじめて訪問看護に挑戦する方も、一人で緊張するシーンが多い中、このような制度があれば負担が軽減できるので挑戦のハードルが下がると思います。

（5）制度の新規導入をめざす企業へのアドバイス

お客様目線で考えると、できるだけ訪問してさしあげたいと思う企業も多いと思いますが、訪問するスタッフの健康づくりがサービスの向上につながります。当社も最初は、勤務間インターバル制度の導入は難しいのではという思いも強かったのですが、みんなで工夫しながら、自分たちのため、ひいてはお客様のためになると進め、定着してきています。

(R7.3)