

社会福祉法人 あいの土山福祉会 特別養護老人ホーム エーデル土山

業務改善を追求し、世界基準でインターバル時間が確保された働きやすい施設を目指す



所在地	滋賀県甲賀市	事業種別	特別養護老人ホーム
設立年	1996年	全従業員数	101名（2022年3月現在）
勤務間インターバル制度の概要	導入・運用時期：	2014年	
	インターバル時間：	12時間	
	適用対象範囲：	全従業員	
	規定根拠：	正規職員の就業規則第30条	

（１）制度導入・運用の目的

働き方改革を追求していく際に、当施設長は日本基準ではなく、世界基準で勤務環境の改善を考えていました。当時、施設長が子育てを行っている際に、妻の帰宅時間が遅いことから、家事・育児・掃除等をすべて一人でこなさなければならず、定時に勤務を終了しないと、家事ができないことから、役職者を含め従業員全員が定時に帰れる仕組みを導入していこうというのがきっかけでした。

ヨーロッパでは、勤務間インターバル制度が当たり前と考えられている中で、日本では依然として勤務間インターバル制度の認知度は低い状況にあります。日本基準ではなく、世界基準で、働き方を変えていこうというトップの経営方針のもと、当該制度が導入されました。

（２）制度導入・運用にあたって

勤務間インターバル制度というよりは、働き方改革の一環として、業務改善を行い、所定労働時間 8 時間勤務で設定していたものを 7.5 時間に変更しました。例えば、介護業界において利用者と関わらない仕事（間接介護等）を洗い出し、高齢者の雇用、障がい者の雇用で対応することで、介護士が必ず行う業務とそうでない業務を整理しました。

介護業界では、目の前の業務をやるのが当たり前となり、「なぜこの方法で、この業務を行っているのか」等の追及がされない傾向にあります。やらなくても良い業務を漫然とやり続け、何のためにやっているのか理解していないこともあります。当施設は、これまでずっと、業務改善を行ってきましたし、一度働き方改革を行って終わりではありません。

（３）制度内容

① インターバル時間

インターバル時間は 12 時間で設定しています。当社は滋賀県で事業を行っていますが、車通勤の方が多く、平均通勤所要時間は 30 分ですが、中には 1 時間くらいかけて通勤を行う従業員もいます。当社で働くすべての従業員のことを考慮して、インターバル時間は 12 時間と設定しています。

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

勤務シフトに基づき、時間管理をしっかりと行っておりますので、特にありません。万が一、始業時刻がずれ込んだ場合は、基本的に終業時刻は決まっているので、従業員の希望があれば、時間単位の年次有給休暇で対応しています。

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）

災害時（台風等で直接被害に遭った際）を適用除外設定としておりまして、実際に就業規則内にも文章として明記しております。当施設では、「特別勤務」という扱いで、普段の勤務形態ではなく、災害時用の BCP マニュアル（事業継続計画）に則って、出勤してくださいという対応を取っています。

④ インターバル時間を確保できなかった時

インターバル時間が確保できなかったケースは基本的にほとんどありません。所属長が勤務変更をかけて休んでもらったり、従業員の希望があれば年休を取得してもらったりと様々な対処方法を取っていますので、災害等が起きない限りは特にありません。

⑤ インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート

【時間外労働削減のためのデータの蓄積と業務改善】

残業が全くなかったわけではありませんので、その頃の話をする、やはりデータの蓄積が大事だと思います。例えば、「どの業務が原因で職員が残っているのか」、「誰が残っているのか」ということのデータを取りました。そうすると、原因となる業務等の傾向が見えてきます。

当施設の場合は、アクシデント等の「事故報告書」を書くために残業を行っていることが分かりました。そこでアクシデントの報告書を簡易化できるような仕組み・フォーマットを考え、作成しました。元々あった事故報告書は、アクシデントがあった際に怪我をした部位を専門用語で書かなければいけなかったのですが、場所（部位）によっては、調べないと出てこないような専門用語があります。そのため事故報告書に人体図を貼り付け、「この部分に怪我をしています」とチェックマークを付けるという簡易的な形で報告書が書けるように改めました。

【管理者への指導と従業員への意識付けの徹底】

時間外労働が発生し、従業員が帰っていないということは、管理者がしっかりと管理監督ができていないということになります。その場合、管理者にも必ず指導が入ります。

従業員には、時間外労働をさせないように、採用時から徹底をしています。例えば、誰か1人が残業する、利用者さんから少し頼まれたから仕事が終わっているけれどもやる、でも帰りたい従業員もいる、という状況下で、「残業をしている人が評価されて、定時に帰っている人が評価されない」というのは当施設では認めないようにしております。当施設では、定時でしっかり帰られる方を評価する体制をとっています。

(4) 制度導入・運用の効果

しっかりと定時で帰るようになってからは、従業員の体調不良による欠勤は確かに少なくなったように思います。腰痛に関する労働災害報告もほとんどありません。おそらく、勤務間インターバル制度の導入だけでなく、介護リフトの導入率の方が相当高いためかもしれませんが、体調管理はしやすくなっていると思います。

勤務間インターバル制度の導入にあたって、施設長が一番心配しているのが「入眠時間・睡眠時間」です。これがしっかりと確保できていないと、メンタルヘルスにも影響が出てきますし、従業員が睡眠時間をどれだけしっかり取れているかもトークンの中で聞いています。仮に、寝られないということであれば何か悩み事があるのかということで、仕事の悩みだけでなく、家庭の悩みも含めて話を聞き、対処をしていくような取組をしています。

(5) 制度の新規導入・運用をめざす施設等へのアドバイス

勤務間インターバル制度を導入するためにやはり業務改善・業務改革をしないと、なかなか厳しい部分があるのではないかと考えています。業務改善があって、働き方を整えてしまえばインターバル時間は確保することができると思います。

(R4.3)