

特定非営利活動法人 葵の森 葵の森あっとほ～む大網

夜勤専従職員の採用、スキルの平準化・多能工化により
インターバル時間をしっかりと確保



所在地	千葉県大網白里市	事業種別	小規模多機能型居宅介護
設立年	2010年	全従業員数	20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：	2016年8月	
	インターバル時間：	14時間程度	
	適用対象範囲：	日勤の従業員（管理職・パート従業員を含む）	
	規定根拠：	制度の運用	

（１）制度導入・運用の目的

インターバル時間をしっかりと取得するための取組を始めたきっかけは、設立当時、高齢の従業員が多くいらっしまったことがひとつの理由です。仕事の負荷が高いと、どうしても疲労が蓄積してしまい、翌日の業務に負担が出てしまうため、従業員の負荷軽減が目的で勤務間インターバル制度の運用を開始しました。

疲労が蓄積してしまうと、メンタル的な部分で施設利用者に優しい対応ができなくなってしまうのではないかと懸念がきっかけでもあります。職員の採用を含めて、「疲労回復がしやすく働きやすい環境」が当施設のモットーです。施設で長く働いてもらえるように、働きやすい環境に配慮しなければ、従業員の確保も難しくなります。

（２）制度導入・運用にあたって

当施設では、デイサービスを中心に、ショートステイ、訪問介護という機能を持っており、取組み開始以前であれデイサービスを担当している従業員が週に1度夜勤を行うシステムでシフトを組んでいました。忙しい時等は、他の従業員の都合で無理をさせるようなシフトを組むこともあり、体力的に厳しいという声もあったことから、夜勤専門職員を採用するようになりました。現在では、夜勤専門職員を3名採用し、交代制（2日程度空けて）で夜勤を行っています。普段デイサービスを担当している従業員は日勤の勤務だけの対応ができるようになっているため、従業員はインターバル時間を確保できるようになったという経緯になります。

（３）制度内容

① インターバル時間

日勤の従業員については、8時30分から17時30分の勤務となっています。それから次の勤務までの休憩時間となると、14～15時間は取得ができています。

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

シフト体制がしっかりと組まれており、時間外労働が発生しづらい形をとっているため、始業時刻がずれ込むケースは現時点ではありません。

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）

適用除外の設定は設けておりません。

④ インターバル時間を確保できなかった時

従業員の中には突然、様々な都合（家庭の都合や急病等）でお休みになる方もいます。そのようなケースですと、当初のシフト勤務体制が回らなくなるため、急遽、休日の予定だった従業員に出てきてもらうことはあります。代理で出勤してもらった職員には別日で休日を取得してもらう対応としております。

⑤ インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート

【チーム体制の工夫とスキルの平準化、多能工化により時間外労働を発生させない】

当施設ではチーム体制を敷いています。Aパターン、Bパターン、Cパターンといった業務の種類がありまして、それぞれのチームで1ヶ月の中で交代しながらそれぞれのパターンの業務を均等に行います。すべての従業員がそれぞれの業務パターンに対応できるため、業務の多能工化が図られています。教育体制としては、直近ですと、2名の新規学卒者を採用して、3ヶ月を目途に先輩職員がOJTを行っています。いわゆるペア（トレーナーとトレーニング者）の関係で、時間をかけて、スキルの平準化、レベルを均一にする工夫をしています。

従業員のスキルを均一にするという点に注力をしているので、所定の時間内に業務を終わらせることができ、インターバル時間がしっかりと確保されています。

【フリー職員の配置により急なトラブルにも対応】

シフトは4～5名の人員で組んでいますが、平均的にプラス1名のフリー職員を配置しています。業務量プラス1名が目安です。フリーの職員は、問題が発生した際に、至る所で目を配り、対応できるようにしています。

【業務の申し送りもスムーズに実施】

日勤から夜勤にシフトが変わるタイミングで業務の申し送りはありますが、そこでの遅延（想定以上に時間がかかる）ということはありません。介護記録等はしっかりととっておりますし、申し送り事項があれば、施設長やその時にいる従業員が対応しています。

（４） 制度導入・運用の効果

労働環境をしっかりと整備することで、平均勤続年数が長くなったと感じています。当施設は開設から約13年ですが、平均勤続年数は7～8年程度となっています。施設の開設当初から勤務されている方は定年退職、あるいは定年を延長してからの退職というケースが多く、長く勤めて頂いております。

従業員によっては、他所の施設様の労働条件を見ていらっしゃる方もいまして、その上で、当施設を選んで働いて頂いているということをお聞きすると、働きやすい職場として従業員から評価を頂いていると感じます。

外部からの評価ということですと、耳にすることはありませんが、離職率が減少したこともあり、職員採用の面ではプラスに働いていると感じます。

（５） 制度の新規導入・運用をめざす施設等へのアドバイス

我々の場合、勤務間インターバル制度を直接謳っているのではなく、職員の働きやすい環境づくりを基本として、各種制度を取り入れております。年5日の年次有給休暇の取得が義務化されましたが、私どもの施設では年次有給休暇の取得についてはほぼ100%を達成しております。年休取得率が高い理由として、ひとつは週5日のシフトで勤務を組みます。希望日を入れて、シフトを組んでいき、それ以外に計画年休を月にだいたい2日前後ずつ入れていきます。従業員ご自身の計画で休みを入れたい場合はそれを考慮して年休が消化できる体制としています。

やはり、介護施設においては職員の働く環境を整備しなければ、ケアサービスにも影響が出るのではないかと思います。当施設の場合ですと、夜勤専従の従業員をシフト内に組み込んだことが、インターバル時間の確保につながったと認識しています。

(R4.3)