

## 社会福祉法人 誠正会 特別養護老人ホームいちご

時間外労働はしない・させないという経営方針のもと、  
インターバル時間を意識した勤務シフトの作成に注力



所在地	愛知県西尾市	事業種別	特別養護老人ホーム
設立年	2009年	全従業員数	90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：	2010年	
	インターバル時間：	11時間30分	
	適用対象範囲：	早番遅番シフトが発生する介護職員	
	規定根拠：	制度の運用	

### （１）制度導入・運用の目的

当施設は、2009年に設立されました。1年間24時間体制で稼働する中、職員の体力的、精神的不安を少しでも和らげる方法を皆で話し合いを行いました。その結果、定められたルールが結果的に勤務間インターバル制度に該当していたという経緯になります。

経営理念として、職員が働きやすい職場を作ろうと話し合いを行い、「残業はやらない」「サービス残業も絶対に認めない」等の取り決めを行い、理事長をはじめ、トップダウン形式で働き方の環境を整えてきました。

やはり時間外労働が多いと、職員の士気が下がるため、絶対にやめましょうということで設立時から動いております。

### （２）制度導入・運用にあたって

従業員との話し合いの中では、「夜勤を2交代制にするのか」または「3交代制にするのか」という話がありました。設立当初は2交代制にしていたのですが、これは俗に言う16時間夜勤と呼ばれるものになります。従業員からは16時間夜勤は、やはり精神的・肉体的にもきついということで夜勤を8時間制に変え、さらに少しでも負担を軽くするというので、「遅番の翌日に早番のシフト体制はやめましょう」という話になりました。

上述の経緯もあり、1カ月の勤務表を作成するうえで遅番の翌日朝番（早番）という勤務シフトは必ず作らない、インターバル時間を意識したシフトの組み方に取り組んでいます。労務管理のためには、しっかりと勤務シフトを組むことが大事です。

### （３）制度内容

#### ① インターバル時間

インターバル時間としては11時間30分開ける設定としています。前日の業務が21時で終わった場合、翌日の朝8時30分以降からでなければ、従業員の勤務を認めていません。遅番の終了時間が21時、朝番（早番）の始業時間は7時という中、遅番シフトの従業員が翌日の朝番（早番）は行わないというルールを施設の中で決めています。

#### 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

勤務シフトをしっかりと組み、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）

数年に1回くらい、本人の希望で「どうしても遅番の翌日に早番をやらせて欲しい」という希望を受けます。それは本人の都合・希望ですので、例外的に認めています。ただし、本当に例外中の例外ですので、相当の理由がない限り、遅番の翌日の早番は認めておりません。例外の対応を行う場合は、届け出書類を出してもらおうようにしております。

#### ④ インターバル時間を確保できなかった時

当施設の場合では、急に何か起きた（入居者の急病対応等）としても残業は 30 分程度です。次の遅番勤務の従業員が引き継ぎを行ったうえで、対応する形をとっております。入居者の急病対応であれば夜間でも看護師がいるため、インターバル時間が確保できないケースはありません。

#### ⑤ インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート

【勤務シフト作成時に月末まで従業員の要望を確認し、翌月のイレギュラーを最小限に】

勤務シフトを作成するにあたり、可能な限り従業員の希望に沿う形で組んでおります。当施設に勤める従業員は年代が比較的若く、中には小さい子どもがいる従業員もいます。学校行事等が急に入ることもありますので、あまり早くに勤務シフトを作ると突発的な予定と重なった場合に調整が難しくなることから、可能な限り勤務シフトの作成を待とうということにしています。

また、勤務シフト表につきましては、介護職のリーダーが作成しております。勤務表をグループリーダーでまとめ、施設長に確認を取るというルートになっております。所定休日については、月 3 日までは従業員の希望を聞くこととしています。希望の所定休日を月内の 15 日くらいまでに頂き、20～25 日までにグループリーダーがシフトを作り、施設長のチェックを得るという流れです。従業員の労務管理をしっかりと行うという意味では工夫点になるかと思えます。

【勤務シフトの作成時にインターバル時間の確保を意識付け】

「勤務シフト表を組む時は、インターバル時間の確保に気を付けてください」とグループリーダーに対しての意識付けを行っています。初めて勤務シフト表を作る人も、元々グループリーダーになる前に、インターバル時間が確保されたシフト表で勤務をしていたため、継承しながらシフトを組んでもらっています。当施設の風土として馴染んでいます。

#### （４） 制度導入・運用の効果

職員の体調不良が減ったという認識があります。設立当初から、インターバル時間を意識した勤務シフトを組んでおりますので、従業員の皆さんは健康状態が良く、ワーク・ライフ・バランスも安定していると思えます。加えて、一度退職した従業員が戻ってくるケースがあります。インターバル時間を意識した勤務シフトを作成することにより、近隣施設との差別化を図り、少しでも従業員にとって働きやすい環境を整備することが離職率の低下等につながります。

当施設のホームページ内に、勤務間インターバル制度について掲載しておりますが、企業イメージの向上等に大きく寄与したということはありません。勤務間インターバル制度自体が世間にまだ馴染みがないので、これからだと思えます。

当施設の職員からは、「いちごは残業が少ない」という声はよく耳にします。本当に職員がさっと帰るということは他所の施設から転職された方などは驚かれます。

#### （５） 制度の新規導入・運用をめざす施設等へのアドバイス

いかに正規従業員を増やすかが大事だと思います。正規従業員の比率が高くなれば、勤務シフトが組みやすくなります。勤務間インターバル制度が一番必要なのは、やはり正規の従業員だと思います。パートの方が多くいらっちゃったとしても、昼間のシフトをパートさんで組んでしまい、正社員は夜勤しかできないと言った偏りが生じてしまうと、勤務間インターバル制度の運用は難しいのではないかと正直感じております。

正規職員の人材確保・定着に留意しながら、働く環境を整えていくことが大事だと思います。

(R4.3)