

## 医療法人 光和会 介護付き有料老人ホームたけぞの

勤務間インターバル制度の運用のため、ひとつひとつの業務効率化の積み重ねと、従業員同士の声掛けを徹底



|                        |           |                          |                  |
|------------------------|-----------|--------------------------|------------------|
| 所在地                    | 沖縄県沖縄市    | 事業種別                     | 地域密着型介護付き有料老人ホーム |
| 設立年                    | 2011年     | 全従業員数                    | 33名（2022年3月現在）   |
| 勤務間<br>インターバル<br>制度の概要 | 導入・運用時期：  | 2017年                    |                  |
|                        | インターバル時間： | 12時間                     |                  |
|                        | 適用対象範囲：   | 全従業員（非常勤、契約社員、パート含む全従業員） |                  |
|                        | 規定根拠：     | 制度の運用                    |                  |

### （１）制度導入・運用の目的

開設 10 年目の施設になりますが、開設当初の労働環境は決して良いものではありませんでした。離職率も 30% を超えており、勤務シフトを組むのも大変でした。介護保険法に基づく施設の外部評価も悪かったことから、この「勤務環境を改善しなければいけない」という使命のもと、労働環境の改善に取り組んできました。

離職率が高かった原因は、従業員の希望を聞きすぎたことがひとつの要因だと思います。夜勤に入りたくない人は入らなくても良いなど、勤務シフト作成時のルールを設けておりませんでした。その反省から、従業員の公平性を担保するためのルールを改善しながら設けていきました。

インターバル時間を確保するためには、業務（サービス）の質と所要時間短縮という面で底上げをしなければ、一部のできる従業員に負担が寄ってしまいます。できる従業員に負担が出てしまうと、時間外労働が増えることにもつながりますから、やはり技術力の底上げが大事だと認識しております。

### （２）制度導入・運用にあたって

まず、業務の削減・効率化に取組みました。例えば、書類業務や従業員の導線の見直し、消耗品の共用化・共通化、備品点数の削減です。また、新人従業員が備品補充時に迷うことのないように、備品倉庫のマッピングも行いました。他にも、おむつ交換の回数をできるだけ少なくするためのケアの向上や、水に溶けやすいところみ調整食品、水切りの良い洗剤への変更等です。その他、ホテル業界の業務の流れを参考にしながら、トイレットペーパーの補充を減らすために、二重巻きのトイレットペーパーを導入したりと、細かいことを積み重ねてきました。

業務手順や内容の見直し、あるいは、使用製品を変えることで、一つひとつの業務にかかる時間を削減することができ、インターバル時間の確保につながりました。

### （３）制度内容

#### ① インターバル時間

次の勤務までのインターバル時間を従業員一律に設定しているわけではありませんが、最低でも 12 時間以上はインターバル時間を確保できるシフト勤務体制（早番・遅番・準夜勤・深夜勤の組み合わせ）をとっております。

#### 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

しっかりと勤務シフトを組み、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ことはありません。

#### 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）

入居されている方の看取りの対応や、体調が急変された場合の対応等は適用除外としております。2～3 か月に一度ぐらいの頻度ですが、看護師の方にご対応頂く場合もあります。

#### ④ インターバル時間を確保できなかった時

業務の都合上、どうしても早く帰れないときは、改めて翌日に早く帰ってもらう等の対応を取っております。

#### ⑤ インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート

##### 【従業員同士の声掛けと時間外労働をしない・させない意識づくり】

出勤した場合は必ずシフトの確認を行い、どの従業員がどの勤務を行っているかを確認し、残業をしない（させない）ように従業員みんなで声かけを行う体制をとっております。パートさん等は業務が時間内に終わらずに、退勤時間を迎えてしまうこともありますので、リーダーが「時間になりましたので勤務を終了してください」とアナウンスを行います。このリーダー業務に関しては、いろいろな従業員が入りますので、特定の人だけが役割をするのではなく、様々な従業員がその役割を行うことにより、従業員皆で意識付けをするような形をとっております。

##### 【イレギュラー時は管理者が柔軟に対応できる体制を構築】

イレギュラーな問題が起きた場合は、管理者がフリーで動きます。例えば、パートさんが時間内に業務を終わらせられなかった場合、残った業務はリーダーが役割分担を行い、従業員みんなで対応する形をとっております。管理者は介護の業務全般に対応できますので、当施設の強みだと認識しております。

##### 【残業を行わない従業員を加点評価】

人事評価という面では、残業していない従業員を加点評価するようにしています。残業を行うことを減点評価にはしておりません。

#### （４） 制度導入・運用の効果

従業員間のことになるのですが、勤務シフトを確認することにより、勤務変更等で従業員同士を尊重するようになったのが一点と、もうひとつは、退勤時間に声掛けし合うことでチームワークが良くなっていると思います。その他、離職率はだいぶ減少し、平均勤続年数は伸びてきている状況です。また、従業員からは年次有給休暇が取得しやすいという声があがっています。

その他、体調面で配慮すべき従業員の勤務時間の調整等はやっています。体調を崩して仕事を失ってしまうと、家庭への生活費等の問題も出てくることから、施設としてできる限りの対応は行っております。

実際に3～4年前に84歳の看護師がおりました。生きがいをもってもらうために、出勤できる範囲で出勤して頂き、その姿を若いスタッフが見て、切磋琢磨してきたということがありました。施設としては、従業員をどうにか守ろうというのは常々考えております。

#### （５） 制度の新規導入・運用をめざす施設等へのアドバイス

まず、勤務シフト作成者が、勤務間インターバル制度をしっかりと理解し、現場業務（介護職、介護主任等）と協働するとスムーズにことが運ぶと思います。その他、看護師への配慮も大事だと思います。どうしても、生命に関わる看護師の体調やメンタルが不安定になると、現場の方も不安定になる傾向にあります。看護師を不安にさせないために、日中のケアの質を高めるためのチーム全体としての意識付けはとても効果的だと思います。

社会に勤務間インターバル制度を浸透させることを考えれば、浸透するまでには5年10年かかると思いますので、今のうちから勤務間インターバル制度の有効性というのを意識し、進めてもいいのではないかと考えます。

(R4.3)