

社会福祉法人 禎心会 介護老人福祉施設 ら・せれな

従業員の多様なライフスタイルや個性を尊重した
シフト編成により、勤務間インターバル制度を運用



所在地	北海道札幌市	事業種別	特別養護老人ホーム
設立年	2013年	全従業員数	68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：	2013年	
	インターバル時間：	11時間程度	
	適用対象範囲：	パート、派遣社員なども含めた全従業員が対象	
	規定根拠：	制度の運用	

（１）制度導入・運用の目的

私たちの仕事は体が資本です。7時間30分の勤務時間のうち、大半の時間は体を動かしていますので、従業員にはしっかりと休息時間を確保してほしいという想いが一番にあります。休める、休めないは身体のコンディションはもとより、利用者様へのサービスにも影響が生じかねません。

従業員に長く働いていただくためにも、しっかりと休むことも仕事のうちです。また、休める環境を整えることが、働きやすい職場づくりにつながると考えます。

当施設の風土として、従業員の働き方を大事にするというのが根付いているのは、課長職を中心に代々引き継がれている結果だと思います。

（２）制度導入・運用にあたって

勤務間インターバル制度を導入するにあたり、課題や問題点は特にありませんでした。法人の中で3番目にできた当施設以外でも、シフト編成については、「遅出の次は必ず早出にはしない」という方針で代々引き継いできました。これまでの組織としての土壌や他の関連施設の考え方をあてはめていき、現在に至ります。

当施設の夜勤は16時間夜勤ですが、最近新設された施設などでは8時間夜勤が多いようで、勤務体制が変わってきています。16時間夜勤の当施設の場合、夜勤者は翌朝9時30分に退社となりますが、夜勤明けの翌日は公休になるため、体はより休まると思います。16時間夜勤の方が良いという理由で、当施設に勤めてくださっている方もいらっしゃいます。

（３）制度内容

① インターバル時間

従業員の休息（回復）や健康確保も見据えて、インターバル時間は11時間程度としております。やはり、健康のためにはしっかりと休息をとらないといけないという観点から11時間程度に設定しました。

当施設では変形労働時間制を敷いており、早出（7時勤務開始、8時勤務開始）、日勤、遅出、夜勤があります。遅出勤務は12時から20時30分までとなりますが、翌日に7時勤務開始の早出シフトは組み込まないよう注意をしています。遅出から8時勤務開始の早出は認めています。

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

日勤後に、2時間を超える超過勤務をお願いすることになった場合は、翌日の早番に入るというシフト編成は行いません。退社時間がシフト変更の基準となっておりますので、残業時間を見ながら翌日の勤務とのインターバル時間を確保しています。仮に、日勤の方が超過勤務で遅くに退社し、翌日早番シフトの予定だった場合、翌日勤務の方の中で交代していただいています。インターバル時間を確保するために、その場その場で臨機応変に対応しているという形です。

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）

従業員の体調不良等で急な欠員が発生し、どうしても人手が足りない場合は、遅番の翌日に早番をお願いすることはあります。その場合、出勤者のその日の残業時間は配慮しております。

その他、施設行事でどうしても人員を確保しなければいけない際は、従業員に特別にお願いしている場合があります。例えば、新型コロナウイルス流行前は年に1度、施設全体のお祭りを行っていました。お祭り当日が日曜日の場合は、多くの人員が必要なため、事務職員等も含め全員出勤しています。

④ インターバル時間を確保できなかった時

お祭りのために出勤をした場合、振替休日もしくは代休扱いとして別日にお休みをとってもらっているため、全体の休日数が減ることはありません。

⑤ インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート

【従業員の多様なライフスタイルや個性を尊重したシフト編成】

シフト作成方法の工夫が当施設の強みであると認識しています。基本的にエクセルを用いて作成をしております。シフトの組み方についてはマニュアル化しております。慣れるまでは時間がかかっておりましたが、現在は就業時間内でシフト作成ができています。

シフト作成にあたっては、例えば、お子さんがいる従業員には、月に1度、土曜日または日曜日の休みを入れるようにするといった工夫をしています。できる限り従業員の希望を尊重し、翌月のシフトは当月の20日から25日の間で出せたら良いと思って作成しています。

その他ポイントとして、早起きが得意な従業員もいれば、そうでない従業員もいます。夜勤明けは休みであることがスタンダードではありますが、夜勤明け休みだと体内時計が狂ってしまい、1日ではあまり休んだ気がしないという方もいらっしゃるので、ひとりひとりが働きやすいように、従業員それぞれの特性を考慮してシフトを作るようにしています。

【利用者様との関係づくり】

当施設のことをよく理解していらっしゃる利用者様は、「今日は夜勤明けで帰るから明日は来ないんだね」と仰ってくださる方もいます。利用者様に「ゆっくり休んでほしい」とお言葉を頂くこともあり、ユニットケアの馴染みの関係ができているおかげだと思えます。

（4）制度導入・運用の効果

従業員の話によると、当施設は周辺の施設よりも福利厚生面で優れているということを聞きました。中には、そのような点も踏まえて、長く働いて頂いているケアスタッフの方もいますし、休暇が取得しやすいだけでなく、従業員の満足度も高いと思えます。

その他、採用活動時のアピールポイントとなることがあります。求人を出す際はシフト制勤務で募集をかけておりましたが、「どんな勤務形態なのか」「超過勤務時間はどれくらいなのか」という質問を頂きますが、16時間夜勤後の翌日は休みにしている旨を伝えると、応募者の方からは「すごいですね」と言われます。

夜勤明け翌日を休みにすることは、病院の宿直に近い気がしておりましたが、他事業所さまでもなかなか勤務体制を維持できてないと聞きます。採用活動時の特徴的なアピールポイントになっています。

（5）制度の新規導入・運用をめざす施設等へのアドバイス

大変な時も助けてくださっている職員の皆様には感謝の言葉しかありません。元々、先輩達がやってきたことを引き継いでやっていることです。体を休めるための取組であることを再認識し、私たちが働くうえで大事な所だと思えました。