

## 社会福祉法人 八生会

16 時間夜勤から 8 時間夜勤に変更し、すべてのシフトのインターバル時間に配慮。従業員の健康と利用者様のケアのマッチングを重視



所在地	静岡県浜松市	事業種別	特別養護老人ホーム、ケアハウス
設立年	1984 年	全従業員数	485 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	
	インターバル時間：	12 時間	
	適用対象範囲：	管理職を除く介護職員	
	規定根拠：	制度の運用	

### （１）制度導入・運用の目的

当時、看護業界で「14 時間以上の連続勤務が身体に及ぼす影響」という調査結果を目にしたことがひとつのきっかけです。資料によると、「長時間夜勤は健康に悪影響を及ぼす可能性がある、集中力にも欠ける」とありました。

これまで当施設では、16 時間夜勤体制を敷いていた時期がありましたが、長時間労働が身体に及ぼす影響を考慮して 8 時間夜勤に変更しました。しかし、8 時間夜勤にすることでシフトの組み方が複雑になり、休暇が取得しづらくなったため、勤務と勤務の間の休息時間（インターバル時間）についてルール決めを行いました。

### （２）制度導入・運用にあたって

特に、シフトの組み方や休息時間の入れ方について、介護現場の業務内容とのすり合わせが課題でした。具体的には 16 時間夜勤を 8 時間夜勤に変更する際、夜勤時間の変更に伴い、日中帯のシフトも変更し、全体の調整を行ったことです。

従業員には夜勤変更に伴い、シフトの組み方例の提示、説明を行いました。8 時間夜勤に変更するにあたり、既に導入している法人様に、従業員の体調や健康状態はどのような状況か、実際に介護現場の生の声を聞く勉強会の機会を設けました。

シフトを変えることで従業員の生活も変わります。16 時間夜勤で生活を合わせていた従業員から、「自分の生活を 8 時間夜勤に合わせることができるのか」という声が多くありました。夜勤シフトの変更については、時間をかけて従業員に理解してもらえるように説明を行いました。

### （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。法定休暇を確保し、4 週 4 休のように、「暦日できちり休日を取りましょう」という方針があります。

当施設は早番、遅番、夜勤の 3 交代勤務体制をとっております。早番は 7 時から 16 時、日勤は 8 時 30 分から 17 時 30 分、9 時から 18 時、遅番は 12 時から 20 時と 13 時から 22 時、夜勤は 22 時から翌朝 7 時です。

#### 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発生しておりません。

#### 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）

特にありません。インターバル時間を確保できなかった場合の具体的な対応も想定はしておらず、今のところ適用除外例が発生することはありません。勤務終了時刻にトラブルがあれば対応する必要があるのですが、残業することになりますが、介護職の残業時間は月 1～3 時間弱程度で、まれにある程度です。急変者がいても、次に勤務する従業員に引き継いで交代します。看護師や相談員といった他の職種との連携もします。

#### ④ インターバル時間を確保できなかった時

時間外労働によって 12 時間のインターバル時間が確保できない場合は、法定休日が確保されているかどうかを基準にして考えています。時間外労働が発生した場合は介護職員ではなく、他の職種の従業員がフォローに入っています。そもそも、残業をしないための取組をしており、また、命令を出して残業をさせるケースもほぼ発生しておりません。

#### ⑤ インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート

##### 【夜勤明けの時間外労働を禁止】

夜勤明けの時間外労働を禁止しています。翌朝 7 時に勤務が終了したら遅くとも、7 時 30 分までに退社することとしています。夜勤時間変更に伴い、夜勤職員は朝食介助を行わないと取り決めをしています。施設内の働き方に関するルールは、「夜勤明けの時間外労働はしない/させない」、「残業しても 30 分まで」「始業時刻以前の勤務は行わない」等細かく作成しております。

##### 【ノー残業デー日の設定】

毎週水曜日と金曜日はノー残業デーとしておりまして、ノー残業デーの日は朝のミーティングで意識付けを行っています。また、PCの画面にノー残業デーは退社を促す表示が出るように工夫もしています。

##### 【時間外労働をしないための従業員の意識づくり】

福祉施設はボランティア精神が大切な面もあるので、勤務時間が終わっても滞在したり等、時間外労働をきちんと申請していなかったことも過去には結構ありました。

上記の経緯もあることから、「ボランティア精神で仕事をするという考え方を変えてもらう」という意識改革が大事だと思います。なぜ残業をするのかという根拠づけ、エビデンスをしっかりとし、退勤時間になったら必要以上に施設に残らない、自分の生活のためにも、利用者のためにも休むということを自覚してもらうことが必要だと思います。

#### (4) 制度導入・運用の効果

夜勤が朝 7 時に終わることで、16 時間夜勤の際に実施していた食事介助の負担がなくなりました。8 時間夜勤に変更した初めの頃は、ボランティア精神から、業務が終われないと遅くまで残ってしまう方がたくさんいらっしゃいました。また、16 時間夜勤の当時は、10 時や 11 時頃の夜勤明け帰宅時に、睡眠不足による交通事故の発生が懸念されましたので、残業を減らしていこうではなく、むしろ「帰らないといけない」という意識に切り替わりました。

ケア面では、介護の質の向上に結びついたと思います。個別ケアを導入することに力を入れ始めていた時期でしたので、8 時間夜勤体制とマッチさせ、より利用者の生活に合わせたケアをするように変更しました。

その他、採用活動への影響は大きかったです。夜勤が不安だった方も、「8 時間夜勤だったらできるかもしれない」と思ってくださり、無資格で初めて介護職に就こうと考えてくださる方の抵抗はなくなったように思います。

#### (5) 制度の新規導入・運用をめざす施設等へのアドバイス

従業員の健康と利用者様のケアをマッチングさせることが大事です。個別ケアの導入も、8 時間夜勤体制にするならば、利用者にもっと良いケアができるだろうと取組みを始めました。12 時、13 時からの出勤は、利用者の生活に合わせた出勤形態で、介護のケアの質を向上させるためには、それをケアする従業員の健康管理が何より大切だと訴えたいところです。

離職率が厳しい介護業界ではありますが、従業員の方々が健康的に働き、長く仕事に就ける環境づくりに取り組んでいければと思います。

(R4.3)