

社会福祉法人 邑元会 特別養護老人ホームあかつき

業務改善によるインターバル時間の確保に加え、
従業員が働きやすい環境整備に注力



所在地	埼玉県深谷市	事業種別	特別養護老人ホーム
設立年	1995年	全従業員数	88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：	1995年	
	インターバル時間：	12時間	
	適用対象範囲：	シフト勤務制の介護職員	
	規定根拠：	制度の運用	

（１）制度導入・運用の目的

当法人は特別養護老人ホームとケアハウス（軽費老人ホーム）の事業が2つあります。軽費老人ホームには介護が必要な方もいるため、介護を必要としている方々には特定施設入居者生活介護として24時間介護提供をしており、夜勤が発生します。

介護業界は体力を使う業界ですし、身体の回復に時間がかかります。勤務後に一定時間以上の休息時間を設けることで、従業員にできる限り勤務に集中して頂くことができ、また、身体・メンタルの回復にもつながります。

（２）制度導入・運用にあたって

当施設はこれまで、夜勤を16時30分から翌10時30分（15時間労働拘束※休憩時間を除く）で実施していました。しかし、その当時は、利用者の方々の介護度が上がり、従業員の身体・メンタル的な負担が大きくなってきた時期とも重なったことから、16時30分から翌9時30分（14時間労働拘束※休憩時間を除く）という形で、夜勤の拘束時間を減らしました。

夜勤の就業開始時間を遅くするよりも、終了時間を早くした方が良いという意見もありましたし、9時30分終了であれば、早番（7時から16時）・日勤（9時から18時）の方も出勤していることから、当該時間帯は人数的にも充足していることから、終了時間を1時間削ることとなりました。

（３）制度内容

① インターバル時間

特別養護老人ホームでは、夜勤を行った従業員は24時間以上、日勤職員は最低12時間のインターバル時間が確保できています。1カ月変形労働時間制としており、9日間の公休、月5回程程度の夜勤があります。その他は早番・普通・遅番を組み合わせたシフト勤務としています。

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

勤務変更（シフト変更）を行うことで対応しております。

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）

適用除外の設定は設けておりません。今後、例えば夜勤担当者の突発的な欠勤があった場合（コロナ濃厚接触者になった場合等）には、夜勤明けの人が次の公休に入らず、夜勤に入ることが想定されます。

④ インターバル時間を確保できなかった時

シフト変更を行います。例えば、遅番の従業員が欠員している場合、夜勤明けの従業員に「もう2～3時間頑張ってください」ということがあるとすれば、夜勤明けの従業員の次の勤務は、「早番ではなく遅番にする」、「他の日を休みにする」等の対応を行います。過重労働にならないよう、協力し合いながら従業員の休みを作っています。

⑤ インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート

【介護記録の電子化により超過勤務を抑制】

手書きだった介護記録について、介護記録ソフトを導入し、電子タブレットで入力にすることにより、手書きのための時間を圧縮し、勤務時間が超過しないように工夫をしています。以前は、介護職・医療職が情報共有をするための申し送り事項として、同様の内容を何度も紙に書かなければならず、同じ書類が大量にある状態でした。しかし、介護記録を電子化することにより、全従業員でひとつの内容を集約、共有できるようになりました。介護記録の入力についても、ほとんどプルダウン形式にしており、食事量や排せつ量等も選ぶだけの形となっています。

【介護職員の間接介護等の業務の切り分け】

洗濯作業やシーツ交換等の間接介護は介護職員ではなく、別の従業員に対応してもらっています。当法人では、障がい者の雇用も実施しており、介護行為の中の間接介護について、業務の切り分けを行い、障がい者雇用の方々に作業を行って頂いています。

障がいのある方々の仕事の意欲にもつながりますので、片方では業務を縮小しながら、片方ではやりがいをもちながら仕事をしてもらうことができていると思います。そういう意味では良い効果が出ていると思っています。

【従業員の休憩スペースの工夫】

従業員の休憩のためにリラクゼーションルームやフリースドリンクコーナーを作り、休憩時にはそこでしっかり休めるようにしています。腰痛の従業員が多いため、マッサージチェアも導入していますし、介護の勉強をしたい人のために、介護の漫画本やビデオを置いています。現場から離れて休みが取れるようにすることにより、従業員の仕事にメリハリがつかます。

(4) 制度導入・運用の効果

従業員の健康面に良い影響を与えていると思います。当施設の目的でもありますが、従業員の皆さんに仕事との切り替えをはっきりしてもらい、プライベートの余暇活動は充実してもらっています。

また、離職率も低く、年間で1～2名ご退職される程度です。特に、子育て期の従業員が仕事と家庭生活を両立できるように、子育てしながら働いている従業員の方々の健康確保と就業形態も適宜見直しを図っております。

(5) 制度の新規導入・運用をめざす施設等へのアドバイス

福祉業界は従業員間で不均衡な部分が生じやすいと思います。他従業員と比較してしまい、「自分の方が働いているのでは」「さぼっているのではないか」と思う人が出てくる場合があります。当施設では、従業員全員がフリーでアイスが食べられるようアイスボックスを設置し、自由にアイスを食べる良いというようにしました。一部の従業員ではなく、全員で休むきっかけになってほしいという思いからです。今では当施設だけでなく、関連施設でも同様のことを行っており、非常に評判が良いです。このようなインフォーマルな文化が従業員にも響き、エンゲージメントにつながってくれば良いと考えています。

当施設は、離職率は低いですし、復職率も高いです。一度辞めて他の会社に行った後、また戻ってくる従業員も多くいます。病気で辞めざるを得なかった従業員も、少し元気になったことから介護補助でパートとして復職したという方もいます。介護業界においてマンパワーは必要不可欠です。介護に携わる方々の仕事をする環境を整えることが私たちの使命ではないでしょうか。従業員が元気なことで利用者も元気になると思います。そういった意味では従業員の環境を良くすることは一時的に経費も掛かりますが、最終的には企業にメリットが出てくるので、人材を優先して良い職場環境を作り上げることが大事だと考えます。

(R4.3)