

社会福祉法人クオラ 特別養護老人ホーム マモリエあいら

あらゆる業務を見える化し、業務スケジュールをしっかりと計画することにより、インターバル時間を確保



所在地	鹿児島県始良市	事業種別	特別養護老人ホーム
設立年	2009 年	全従業員数	87 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：	2009 年	
	インターバル時間：	9 時間	
	適用対象範囲：	全従業員	
	規定根拠：	制度の運用	

（１）制度導入・運用の目的

当施設は 2009 年に開設して、3 交代のユニット型でスタートしましたが、1 度職員の希望で 2 交代制に変えた時期があります。2 交代制を 3～4 年間実施しておりましたが、「ユニット型施設は利用者様の 24 時間のパターンに合わせてシフトを組んでいることへの理解」、また、「16 時間の夜勤は体力的にもたない」という相談から、3 交代制に戻しました。3 交代制だと 22 時からの夜勤となりますが、「就寝ケアのみで余計な業務を入れない」というルールを設けております。就寝ケアに専念頂くことで、体力的にも精神的にもストレスがかからないような工夫を行っております。

「人が人をみる仕事」という性質上、従業員が気持ちよく働いて、自分の時間を大事にできる環境を作らなければ、いくらサービスの質を上げようと頑張っても目に見えた成果が表れないことを体験し、理解しております。現場で働く従業員が主体的に動ける環境を作っていかなければ、世代交代等があった際に崩れてしまうので、「現場が能動的に動けるシステムを作っていこう」というのが当施設の方針です。

（２）制度導入・運用にあたって

各ユニットのリーダーが勤務表を作ります。リーダーに運用してもらい、どうしても自分たちのユニット内で賄えない際には、上司に相談し、他ユニットリーダーと連携を取ります。

勤務表は、従業員の勤務希望が言いやすい関係の中で作られていきます。2012 年にノーリフトケアを導入し、「従業員に負担をかけない」という取組を始めた際、グループでケアのあり方を考えていました。その当時の取組が功を奏して、入居者の方の健康状態がどんどん良くなり、それが従業員の成功体験につながったことがあります。自分たちで利用者様の様態を変えていける成功体験があったことで、ただ日々のケアをこなすだけではなく、従業員自らが意欲をもって動いていける形になりました。その成功体験を社外で発表する機会をつくったことで、「やったことが返ってくる」という体験を共有できたと思います。

それらの結果として、ケアの質が向上するとともに、収益が上がるという好循環を生みだされました。

（３）制度内容

① インターバル時間

9 時間のインターバル時間を確保しています。当施設は、全室個室のユニット型で、早出が 7 時から 16 時、遅出が 13 時から 22 時、夜勤が 22 時から 7 時の基本 3 交代制です。夜勤は翌朝 7 時に退社し、退社日はお休みになります。22 時に終了する遅出の方について、余程のことがない限り、早出のシフトになることはありません。

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んでおり、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）

特に設定しておりません。

④ インターバル時間を確保できなかった時

利用者様の終末期の際には介護職の方にも待機日を設けていますが、待機日翌日は公休にしているので、介護職のインターバル時間の確保はできております。

⑤ インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート

【業務内容の明文化とシフト内への組み込み】

施設設立時は、全職種で時間外労働が30時間を超えていましたが、3交代制度を確立していくために、業務を見直し、業務内容を明文化しました。

例えば、介護施設は、必ず全従業員が参加しないといけない法定研修があります。法定研修の機会を1回のみにするのではなく、別日にも同様の内容で4回程度開催することで、全従業員が就業時間内に参加することができるようにしています。法定研修を行う管理職の時間外労働をゼロにしたいという思いから、全業務を見直して、業務内に入れ込みました。

【グループウェアの活用と業務のスケジュール化を徹底】

会議、委員会等も曜日、開始時間を決めており、管理職がオンライン上のグループウェアで発信しています。開設時から使用しているグループウェアを主な連絡ツールとし、そこで確認が取れるようにしております。

ケアカンファレンスは、コロナ禍ではご家族はなかなか参加できないのですが、年度末の3月に全スケジュールを組んで、ご家族に「何月と何月です」と家族会で共有いたします。その他、地域連携室・管理職による施設全体の情報共有を毎朝実施しています。加えて、各専門職・管理職も参加する形で、利用者様の状況等の確認、一日の動きや対応等を確認するミーティングをそれぞれ1回実施しております。

【時間外労働をさせない意識付け】

当施設の従業員は、仕事を置いて帰るという意識がないことから、そこを敢えて割り切ってもらうために「時間で切り上げることは何も困ることではないし、駄目なことではない」ということを話しながら指導を積み重ねてきました。その他、「迷惑をかけたくないか」という思いで業務をやるのではなく、自身の健康等についても考えてほしい」ということを管理職から従業員に伝え、業務の処理の仕方等を指導しました。

（４）制度導入・運用の効果

従業員の勤務環境を整えていった結果、離職率も下がり、入居者が入院する割合も低下しました。結果としては、業績向上にも結びついております。

1番良かった点は、法人として定量的な評価をすぐに求めなかったところだと思います。「結果は後から付いてくる、まずは人の育成から手を付けていく」という点が、うまくいった要因だと思います。介護業界でもすぐに成果を求める傾向がありますが、数字上は上がったとしても、介護の質の向上につながらないケースもあります。

（５）制度の新規導入・運用をめざす施設等へのアドバイス

介護事業は人が相手なので、「業務改善等がなかなか難しい」とおっしゃる方もいますが、言い訳にしかならないと思います。働き手のことを考えると、業務内容やスケジュールを現場のスタッフと見直して、分散する、あるいはまとめる等、業務改善を進めていけば、インターバル時間の確保は必ずできると思います。また、介護人材がなかなか定着せず苦勞しているという点においても重要なことではないでしょうか。介護業界特有のイメージを払拭するためには、働き手の業務を改善していくことが、役職者とか管理者に必要なことかと思ひます。

（R4.3）