

株式会社 ケアサポート jiji

「社員の幸せの追求」理念に基づき、勤務間インターバル制度を導入。ワーク・ライフ・バランスを考慮した風通しの良い職場づくりで制度の浸透が進む



所在地	岐阜県美濃加茂市	業種	医療、福祉業 (社会福祉・介護事業)
設立年	2012年	全従業員数	53名(2022年4月現在)
勤務間 インターバル 制度の概要	導入時期:	2020年1月	
	インターバル時間:	9時間	
	適用対象範囲:	全従業員(管理職、パート含む)	
	規定根拠:	就業規則	

(1) 制度導入の目的

株式会社ケアサポート jiji は岐阜県美濃加茂市内に、デイサービス、居宅介護支援事業所、住宅型有料老人ホーム、訪問介護事業所、保育園など複数施設を運営している企業です。「ご利用者様の幸せ、ご家族の負担の軽減及び幸せの追求」「社員の幸せの追求」「福祉に携わる人・組織と協力・連携して豊かな社会づくりに貢献する」を企業の理念に掲げ、従業員が健康で幸福であることが、利用者の幸せ、ひいては地域社会の貢献につながるという考えのもと、ワーク・ライフ・バランスの充実を目的に働き方改革に取り組んでいます。その一環として、2020年1月より管理職やパート従業員も含む全従業員に対し、勤務間インターバル制度を就業規則に組み込む形で導入しています。

当社は従業員の女性比率が高く、ワーク・ライフ・バランスを充実させるために、産前産後・育児休業や年次有給休暇を取得しやすい「風通しの良い職場づくり」を進めています。勤務間インターバル制度もその中の1つという位置づけでしたので、社会保険労務士の先生に相談しながら、経営主導の導入でしたが、従業員の理解もスムーズに得ることができました。

(2) 制度導入にあたって

前述のとおり、ワーク・ライフ・バランスを充実させるために、風通しの良い職場づくりを進めていたこともあり、勤務間インターバル制度の導入以前も一定のインターバル時間は確保できていました。

しかし、複数種類運営している社会福祉施設の中で、住宅型有料老人ホームは24時間、いずれかの従業員が常駐するため、全社での研修や会議の時間帯設定が難しいという問題がありました。例えば、早番の人が夕方方の会議や研修に参加すると、早番勤務終了から次の会議や研修までに、十分なインターバル時間が確保できなくなります。そこで、早番勤務の終業後、3時間後に会議がある場合は会議までを休憩とし、会議終了後に、次の始業時刻までの間に9時間のインターバル時間を確保するなど、会議までを1つの勤務とみなす変則的なシフト編成で対応しています。

(3) 制度内容

① インターバル時間

インターバル時間は「9時間」で設定しており、管理職やパート職員も含めた全従業員が対象です。当社では複数種類の社会福祉施設を運営していますが、特に有料老人ホームの勤務形態が泊り、早番、遅番と複雑なため、従業員の健康や安全面を見て「9時間あれば問題ない」と考えて設定しました。

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

就業規則上は、何時まででも始業時刻は繰り下げられるようになってはいますが、当社はシフト交代制勤務を敷いているため、極端な時間外労働が発生しづらいことから、始業時刻の繰り下げを実際に適用したケースはありません。

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）

適用除外規定を設けており、就業規則に「災害時その他避けることのできない場合は、勤務間インターバルの適用を除外する」といった趣旨の内容を盛り込んでいます。介護施設の中でも、特に老人ホームでは「利用者さまの看取り」に付き添う場面もあるため、そのケースを想定したものであり、社会保険労務士の先生に相談しながら、適用除外を設定しました。

④ インターバル時間を確保できなかった時

当社では通常、1日の勤務時間が15時間以上になった場合は勤務翌日（勤務明け含む）は非番になります。その他、年次有給休暇取得の推奨、他職員との勤務変更、シフト交代などで対応しており、9時間のインターバル時間確保から逸脱しないように調整・配慮を行っています。

⑤ インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート

【社会保険労務士による勤務間インターバル制度に関する研修の実施】

勤務間インターバル制度導入当初は、「勤務間インターバル」という言葉自体も知らない従業員が多いため、社会保険労務士による研修を行いました。また、研修後に従業員向けアンケートを実施し、制度の理解が進んでいるかを確認しながら、勤務間インターバル制度の浸透をはかりました。

【従業員の勤務シフト作成・管理時のチェック】

従業員の管理担当者は、勤務シフトの作成時に、9時間のインターバル時間が確保できるようにシフト編成を行っており、シフト運用時も実際にインターバル時間に抵触していないかチェックをしています。

【残業内容の事前確認】

残業が発生しそうな際には「どういう仕事があるから〇〇分残業が発生する」という内容をノートに記載し、上長に事前承認を得るようになっていきます。上長は内容を確認し、急がなくてよいものは別の日に回していい、など判断して、残業時間を抑制し、インターバル時間の確保に取り組んでいます。

（４）制度導入の効果

従業員のインターバル時間に配慮した業務設計、業務配分ができるようになったと思います。例えば、勤務シフト作成時には9時間のインターバル時間の確保に注意することや、研修・会議の開催時には参加者が、勤務シフト上、インターバル時間に抵触していないか確認するようになりました。また「利用者さまの看取り」の発生しそうな場合には、その直後の勤務シフトについても、柔軟に対応することにより、従業員から働きやすくなったとの声を聞いています。

また、勤務間インターバル制度を就業規則に組み込んだことで、採用の際の武器になっていると思います。面接でも、会社の理念として「社員の幸せ」と謳ってるので「働きやすい環境を整えるように努力しています、年次有給休暇100%とれるように会社として努力しています」と説明を入れています。

（５）制度の新規導入をめざす企業へのアドバイス

働く従業員が幸せで健康でなければ、利用者さまに幸せの「おすそ分け」ができないですし、笑顔でないと利用者さまも笑顔になれません。豊かな社会づくりのためには従業員が幸せになれる施策が重要で、職場環境を改善するのは私たちの使命だと考えています。その中の一つとして勤務間インターバル制度があると思っています。今後も、私たちも従業員が幸せになれる環境を目指していきますし、周りの企業様にも目指していただければと思います。

(R5.3)