

株式会社草津第一ホテル

経営、従業員、お客様の三方良しを目標に
従業員の健康面に配慮した勤務間インターバル制度を運用



所在地	滋賀県草津市	業種	宿泊業（ホテル）
設立年	1986年	全従業員数	9名（2024年2月現在）
勤務間 インターバル 制度の概要	導入時期：	2011年	
	インターバル時間：	8時間	
	適用対象範囲：	全従業員	
	規定根拠：	制度の運用	

（１）制度導入の目的

当ホテルは1986年に創業し、現在では本館102室、南館117室の合計219客室にて運営しております。お客様はビジネスから観光客、また夏合宿など長期滞在にも対応できるホテルとなっています。「勤務間インターバル制度」は2018年の勤務間インターバル制度導入が企業の努力義務となる以前、少なくとも13年前にはすでに導入しており、8時間を確保した運用を続けております。宿泊業は、労働時間の長さや休暇がとりにくい等の印象がありますが、インターバル8時間確保を意識したシフト体制の構築によりメリハリのある働き方や休暇が取れる環境を整備しています。

（２）制度導入にあたって

季節や曜日により繁閑差はありますが、常時2名体制以上と繁忙期には人員配置を増加した対応でインターバル8時間を確保したシフト体制が定着しています。夜勤もあり、2名体制で運用しています。16時半から翌日8時と18時半から翌日10時の2つの体制をとり、23時から翌日7時までの間に交代で仮眠4時間や休憩をとることになっています。夜勤後残業をお願いすることはありません。やむを得ず夜勤が続いてもインターバル8時間は確保できています。

自身の経験からもインターバル時間が確保できない環境で働き続けるのは心身ともに辛くなります。そうならないためにも睡眠時間の確保に考慮したインターバル時間の確保は重要だと認識しており、夜勤もある仕事のため、従業員の健康に配慮した健全なシフト体制を継続的に整備していきたいと考えています。現状の運用で大きな課題はありませんが、今後はさらに8時間以上のインターバル時間を確保できる体制を検討していきたいと考えています。

（３）制度内容

① インターバル時間

インターバル時間は8時間に設定しています。夜勤が続いた場合でも同時間が確保できるシフト体制で運用しています。11時間の設定も検討しましたが、夜勤が連続する場合、ギリギリで確保できるレベルになってしまったため、現在はしっかりと守ることができる8時間として運用しています。インターバル時間の把握方法としては、タイムカードの退社時刻から入社時刻を管理しています。

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

基本日勤、夜勤ともに「残業なし」を掲げているため始業時刻がずれ込むことはこれまで発生していませんでした。

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）

前述の通り、当社では始業時刻がずれ込むケースがこれまで発生していなかったこともあり、適用除外のケースは設定していません。

④ インターバル時間を確保できなかった時

現状では、インターバル時間が確保できないケースが発生しておりませんが、今後そのような状況が起きた場合は、経営者と対応を検討していきたいと思えます。

⑤ インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート

【ベテラン・シニア人材の支援により繁忙期でもインターバル時間を確保】

定年後も当ホテルで勤務頂いているパートの方の支援は大きいと思っています。当ホテルの業務にも慣れており、理解も頂いているので安心して業務をお任せできます。繁忙期には、多めのシフトをお願いしており、閑散期には従業員が年次有給休暇を取得する機会が増えるため、その際にはシフトをお願いすることもあります。

通年を通して安定した収入確保ができるような体制でベテラン・シニア人材の方にサポート頂いており、定年退職された方々と信頼ある人間関係に支えられていることも、インターバル8時間確保だけでなく、従業員の休暇取得等にも良い影響を及ぼしていると感じています。

【夜勤に配慮した勤務体制を構築】

当社では夜勤がありますが、必ず2名体制としています。運営の効率性からワンオペで運用しているケースを聞くこともありますが、ワンオペは従業員の身体的、精神的な負担も大きいため当ホテルは必ず2名体制としています。従業員の健康面や休息時間を考えると、安心して働ける環境を整備することは重要だと思えます。また、夜勤後に残業はありません。しっかり休息時間を確保することにより、夜勤のシフトにも応じてもらえています。

【外部委託先との良好な関係がインターバル時間確保にもつながる】

客室から公共エリアを含め、清掃業務については創業以来、外部の専門会社に委託しています。ただし単に委託するだけでなく委託先が効率よく対応できるようコミュニケーションを図りながら進めています。委託先との日々の会話や雑談は大切にしています。委託先との良好な関係やサポートにより、従業員のインターバル時間が確保できていると思えます。

（４）制度導入の効果

「健康経営優良法人」の認定を受けました。採用活動のアピールポイントとして活用しています。採用活動の成果はこれからになりますが、「勤務間インターバル制度」や他の制度も含め、企業イメージ向上に繋がっていきたくと思えます。またインターバル8時間を確保したシフト体制と残業がない運用のため、従業員はプライベートの予定も組みやすい環境です。結果的にワーク・ライフ・バランスに繋げることができていると思えます。

（５）制度の新規導入をめざす企業へのアドバイス

接客業になりますので、休息、プライベートの時間が確保できないと身体的にも精神的にも不安定になります。業務面で接客が粗雑になり、結果としてお客様にご迷惑をおかけすることにつながってしまいます。インターバル時間をしっかり確保することで従業員にも会社にとっても良い循環を生むと思えます。そのためにも従業員の健康に配慮した人員確保、シフト体制が大切となります。経営、従業員、お客様の三方良しとなる環境整備が重要であり、今後も取り組んでいきたいと考えています。

(R6.3)