医療法人社団芳尚会 吉成医院

人材確保の先手策としても、BCP の観点からも
勤務間インターバル制度の導入が必要と判断

所在地	茨城県久慈郡	業種	有床診療所
設立年	1995 年	従事者数（医師を除く）	52 名（2025 年 2 月現在）
勤務間インターバル制度の概要	導入時期	2025 年 2 月	
	インターバル時間	11 時間	
	適用対象範囲	全職員	
	規定根拠	通達	

（１）制度導入の目的

「勤務間インターバル制度」を導入する前から、11 時間の勤務インターバルを確保し続けてきました。しかし、当院がある地域では、今後は人材不足がさらに深刻化することが確実です。

特に、将来の地域医療を担う若年層は確保しづらくなっていくことが予想されます。20 代、30 代は働き盛りである一方、ライフステージがめまぐるしく変化する時期でもあります。子育てを含め、ワーク・ライフ・バランスの実現をサポートするためにも、休日と勤務間インターバルを適切に確保できる仕組みを整えなくてはならないと考え、改めて制度としての導入を決めました。2025 年 4 月現在、「勤務間インターバル制度」の導入は努力義務なので、事業所としての積極的な姿勢を示して採用活動を円滑に進めるためにも、早期に就業規則へ盛り込むことを検討しています。

「勤務間インターバル制度」の導入を決めた理由はほかにもあります。

１つは、在宅医療ニーズの増加です。当院は在宅療養支援診療所としての役割も担っていますので、看取りを含め 24 時間 365 日体制を整えることが必要です。

もう１つは、BCP の観点からです。突発的な事態はいつ起こるかわかりません。当院は 19 床と小規模ですが、限られた人数で回していますので、新型コロナウイルス感染症のような感染症の拡大が発生すると、11 時間の勤務間インターバルが確保できなくなるおそれもあります。特に、夜勤ができる看護師は限られていますので、仮にインターバルが確保できなかった場合、制度としてストッパーをかけておかないと、なし崩し的にそのままになってしまうことを懸念しています。

現在は十分にインターバルを確保できる勤務体制となっていますが、在宅医療ではオンコールを含めた緊急対応が増えるでしょうし、いつ大規模な感染症が起きるかわかりません。余裕のある今のうちに勤務間インターバル制度を正式に導入し、十分なインターバル時間を確保できる体制づくりを進めていきたいと考えています。

（２）制度導入にあたって

以前、厚生労働省の「医療勤務環境改善マネジメントシステム普及促進事業」（平成 30 年度）に参加し、３年間をかけて勤務環境を見直し、改善に取り組みました。現場の職員の声をあつめられるように意見箱やアンケートを行い、その結果を管理職のミーティングで共有しています。その結果、長時間労働の弊害や休日の必要性について、職員の意識がかなり高まりました。とりわけ、勤務シフトを組む病棟主任や各部署の主任管理者は、労働時間や休日の確保についての理解が深まったので、11 時間の勤務間インターバルを確保するように勤務シフトを組んでいたのだと思います。

とはいえ、それだけでは仕組みとして機能させるには弱いので、正式に「勤務間インターバル制度」を導入することにしました。それに先立って導入したのがクラウド型の勤怠管理システムです。クラウド型の勤怠管理システム導入の際には、顧問社労士の協力を得て勤務管理や労働管理についてのミーティングを実施したほか、就

業規則の見直しも行い、管理職レベルが労務管理関係の知識をアップデートしています。

単にシステムを入れるだけでなく、導入の意義や関連する法律などの知識を学び直したおかげで、管理職がクラウド型の勤怠管理システムを有効に活用した労務管理をしています。正式に「勤務間インターバル制度」を通達してからまだ日が浅いのにもかかわらず、管理職が率先して以前よりも進化した労働時間管理をしてくれているのは、専門家の支援を受けながら知識のアップデートというプロセスを経て、クラウド型の勤怠管理システムを導入して効率よく管理をしやすい体制に整えたからだと思っています。

（３）制度内容

① インターバル時間

全職員に 11 時間のインターバルを設定しています。勤怠管理システム上、自動でアラートや通知がでるように設定しています。運用していく中で、イレギュラーなケースが出てきた場合は、条件付きで複数のインターバル時間数を設定するなど柔軟な対応をしていこうと考えています。

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

現在はそうした事態は発生していませんが、運用していく中で必要なルール設定を行い、柔軟に調整していきます。

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）

災害発生時や想定外の感染症が流行した場合などを想定しています。現在改定準備中の就業規則に、勤務間インターバル制度とともに盛り込む予定です。

④ インターバル時間を確保できなかった時

万一の事態ですが、想定しなければならないと考えています。②の「始業時刻がずれ込む場合の対応方法」とも重なりますが、他の職員にやむを得ず早出残業を依頼するケースもあると思います。就業規則改定までに、その場合の賃金や手当など、必要な対応方法を検討します。

⑤ インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート

【勤怠管理システムの導入】

導入前は勤務間インターバルが確保できているかすぐわからなかったものの、勤怠管理システムに事前登録すれば確保できているかどうかすぐわかるようになりました。

（４）制度導入の効果

最近、職員が知り合いや友人を紹介するリファラル採用が増えています。「医療勤務環境改善マネジメントシステム普及促進事業」に参加する前は離職率の高さに悩んでいたのですが、勤務環境改善にしっかり取り組んできた成果だと思っています。

当院がある茨城県久慈郡大子町は高齢化率が 50.7%と県内トップ（2025 年 1 月時点）で、人材確保が非常に難しい地域です。口コミや紹介が効力を発揮しますので、「勤務間インターバル制度」によって「働きやすい職場」という口コミを増やしていきたいと思っています。

（５）制度の新規導入をめざす法人等へのアドバイス

いくら制度が素晴らしくても、運用する際には様々な壁が生まれます。当院も、以前は労働時間の管理まで手が回らない管理職が少なくありませんでした。しかし、専門家（社会保険労務士）も交え、労務管理関係のミーティングを行い、労働関連法規を踏まえた長時間労働の弊害や休日の必要性についての理解を深めたことで、しっかりと労働時間の管理をしてくれるようになったのです。そうやって「働きやすさ」を追求していることが伝わったからこそ、職員が知り合いや友人を紹介してくれるのでしょうし、当院がうまく勤務間インターバルを確保できている理由はそこにあると思っています。

（R7.3）