

医療法人コメディカル 江口病院

制度導入の「メリット」周知による互助意識醸成により
自発的な運用を実現



所在地	佐賀県小城市	業種	一般病院
設立年	1912 年	従事者数（医師を除く）	187 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	2024 年 4 月	
	インターバル時間	12 時間	
	適用対象範囲	全職員	
	規定根拠	就業規則	

（１）制度導入の目的

インターバル制度は、医師の時間外労働の上限規制等と共に、2024 年 4 月に「働きやすさ」に繋がる制度の一つとして導入しました。スタッフの「働きやすさ」は病院指針として掲げていましたが、就業規則には定めていなかったため、「働きやすさ」に資する制度として週休 3 日制と併せて取り入れ明示しました。

（２）制度導入にあたって

制度の概要資料を作成し、メールで全職員に周知しました。加えて、師長や課長等のリーダークラスには説明会を開催し、勤務シフト作成時には必ずインターバル時間を確保するよう依頼しました。

病棟からは夜勤・変則勤務のシフト編成の難しさや懸念が示されましたが、現場の人員を厚くし、インターバルを確保したシフト勤務を組めるよう、人員を増やしました。看護配置基準に照らすと過剰となる人数でも手厚い看護に繋がればよいと考えました。インターバルを確保した勤務シフトを組んだり、病棟運営していくには 3 ～4 ヶ月は苦労がありましたが、その後は順調に運営しています。

インターバルを意識した業務遂行をすることにより職員の残業は減少しました。子育てをする世代は、残業が減ることや週休 3 日制度など家族と過ごす時間が増えたことに対して満足しています。また、休みよりも手取りの増加を望む職員については、時給単価の高い夜勤や遅番を増やすなどシフト上で配慮することで、それぞれの職員の事情に合った働き方ができることにより納得して勤務をしてくれています。

診療報酬や介護報酬の算定も、インターバル制度を導入したり、働きやすさの取組を行うことで算定できる看護職員夜間配置加算、夜間看護体制加算や医師事務作業補助体制加算を申請し人件費に充当しています。法人的な収支面での問題は発生していません。部門単位で見ると厳しい収支も、病院全体として人員配置を工夫することで対応可能です。経営層へもそのように進言し了承され、制度の導入に至りました。

職員が望む働き方の実現は定着率向上に寄与します。当院では普段から職場をラウンドし、職員の様子を観察するようにしています。また、「意見箱」（院内設置・オンライン）や頻回な「アンケート」（オンライン）により職員の要望を可視化し、スピード感あるフィードバックに努めています。変則・短時間勤務の希望を受け、継続雇用担保のためにも「病院としてできることは取り組みたい」と提案し経営層の理解を得ました。トライアンドエラーを認める経営陣の考え方も大きな支えとなりました。

（３）制度内容

① インターバル時間

12 時間のインターバル時間を制定しています。当院は 3 交替制ではありませんが、万が一コロナのような事態が再発し、一定数の医師や看護師の確保が必要となり急遽 3 交替制とした場合、12 時間は空けなければ準備が難しいとの多くの意見に基づき制定しました。

交替制勤務には、医師、看護職、栄養士、調理師、介護士、介護福祉士が該当し、1 ヶ月の変形労働時間制をとっています。事務系職員およびリハビリ職員に夜勤はなく、定時勤務体制となります。

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

該当するケースは発生していません。

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）

該当はありません。

④ インターバル時間を確保できなかった時

該当するケースは発生していません。繁忙時は師長の現場フォローや他部署・病棟からも助力するよう現場スタッフの自発的な声掛けをお願いしています。インターバル時間内にあるスタッフの出勤で人員不足を補うのではなく、勤務スタッフ同士の互助運用が基本的な考え方です。事務系でも人員の少ない病棟は日々把握し、院内をラウンドし現場の繁忙状態を確認しています。

⑤ インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート

【音楽を活用した終業時刻の告知】

外来診療終了 18:00 の院内 BGM をクラシック等癒し系から J-POP 等に変え、自発的に終業時刻を認識できる方法としました。同時刻始業の当直スタッフに配慮し、一般的な帰途促進音楽としていません。

【賞与への反映】

インターバル時間確保のために、働き方の配慮が必要な職員をサポートするような働き方をする職員や円滑な業務運営に積極的に貢献する職員に対しては、賞与で評価対象としています。

【定期的に制度のメリットを伝える】

勉強会「教育委員会」（1 回／月）で、定期的にインターバル制度をはじめとした制度のメリットを伝えています。残業減少による家族との時間や自分時間の増加、休日出勤要請無し、休息時間が確実に確保できる勤務シフト、リフレッシュに繋がる等、メリットを繰り返し伝えることが協力意識の醸成には大切です。理解も進んでいると感じています。

【外部への意識付け（文書／ポスター／メール）】

取引企業、患者様家族、お見舞いの方には時間上の協力をお願いしています。取引企業と患者様家族には文書を作成し郵送しました。院内ポスターでも随時周知しています。また、メールを利用する課長クラスのメール署名欄には、対応可能時間を明記し、外部の理解を促しました。

【余暇時間充実・自己研鑽のサポート】

インターバル時間の有効活用を目的に、協賛するプロバスケットボールチームの佐賀バルーンズの試合観戦チケットを配布するなど福利厚生面からも余暇時間を積極的に楽しんでもらえるようサポートしています。また、外部研修の受講には出張扱いも認めています。余剰人員の投入は研修参加時間の確保にも寄与しています。また、残業ではなく余暇時間を利用して自己研鑽できるよう e-ラーニングも導入しています。

（４）制度導入の効果

離職率の低下は顕著です。3～4 年前には 4.8%～5%あった離職率が去年は 2.8%に減少しました。タイトな人数で対応していた現場に余裕が生まれ「良かった」との声も挙がっています。余剰人員を投入し人員増を図ったことで業務が分散され、残業の減少が定着してきています。残業時間の大幅な減少は、支出削減にも貢献しています。ワーク・ライフ・バランスの担保はモチベーション向上にも寄与しています。ホームページを見て、働きやすい職場と認知いただいたうえで応募も増加。医療系雑誌の記事にも取り上げていただき、知事会でも報告されるなど、取り組みが外部にも紹介されるようになり、病院の告知にもつながっています。

（５）制度の新規導入をめざす法人等へのアドバイス

20～30 代には残業よりも休みを重視する傾向がみられ、今後はよりこの傾向にシフトしていくでしょう。是非一度、制度の導入をお勧めします。「やってやれないこともない」という気持ちでまずは導入し、課題を把握し、ハードルを一つずつ越えていけばよいと思います。大きな面倒や難しさはありません。いずれの組織でも導入できないことはないと思います。