

| 医療法人 保仁会 泉ヶ丘病院                   |          |                    |  |
|----------------------------------|----------|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 制度導入でさらにワーク・ライフ・バランスが進み、採用活動も好調に |          |                    |                                                                                     |
| 所在地                              | 福井県敦賀市   | 業種                 | 一般病院                                                                                |
| 設立年                              | 1967 年   | 従事者数（医師を除く）        | 280 名（2025 年 2 月現在）                                                                 |
| 勤務間<br>インターバル<br>制度の概要           | 導入時期     | 2019 年 4 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     | 就業規則（2025 年 4 月予定） |                                                                                     |

### （１）制度導入の目的

勤務間インターバル制度を導入したのは、2019 年 4 月です。もともと、職員目線の働きやすい職場を追求し、ワーク・ライフ・バランスを推進するのが当会の方針です。月間平均 10～20 時間程度だった残業時間も、各部署のリーダーと相談を重ねながら徐々に減らし、今では 1 人当たり月間平均 1 時間以下を実現しています。より働きやすい職場にするため、情報を求めて厚生労働省のホームページを閲覧していたときに「勤務間インターバル制度」を知りました。さらに働き方改革を進められると考え、導入を決めました。

### （２）制度導入にあたって

まず、リーダークラスが全員参加する会議で、勤務間インターバル制度を導入する旨を周知するとともに、勤務シフトの組み方を変えるように伝えました。

当会は、勤務形態が変則的で、早出・遅出・夜勤・通常日勤の 4 パターンがあります。たとえば、遅出をした次の日に早出をすると、インターバルがどうしても短くなってしまいます。しかし、残業時間がほとんどなかったこともあり、特にルールを定めることなく、シフト編成は各部署のリーダーの裁量に委ねていたため、逆循環となりインターバル時間が確保できていないことがありました。それを改め、「必ず 11 時間のインターバルを確保する」というルールを決めてシフト編成を行うようにしました。

また、リーダーのみに任せるだけだと負担が増えてしまいますので、仕組みとしてインターバルを確保できるようにするため、勤怠管理システムも導入しました。IC カードで打刻できるシステムですが、11 時間のインターバルが確保されていないとアラート表示が出るように設定しています。それだけだと、アラートが出たときのインターバル時間のリカバリーが難しいため、シフト編成の時点で本人がチェックし、勤怠管理画面も全職員が確認できるような運用へと切り替えました。

### （３）制度内容

#### ① インターバル時間

11 時間のインターバルを全職員に設定しています。「早出・遅出・夜勤・通常日勤」の 4 パターンを組み合わせたシフト編成において、全職員が確保できる最長のインターバルが 11 時間だと判断しました。

#### 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

残業時間が 1 人当たり月間平均 1 時間以下とほぼないのが当会の特徴ですが、突発的な残業が発生することもあります。そうした場合は、リーダークラスがすぐに当該職員の次の始業時刻をずらすとともに、代わりに勤務できる職員を探して依頼します。勤怠状況を全職員が把握できるようにしたことで、そのような突発的な事態が起こってもすぐにリカバリーができるようになりました。

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）

適用除外となるケースは、特段定めていません。

④ インターバル時間を確保できなかった時

確保できなかった場合の措置等は、特段定めていません。制度導入から 5 年が経過しましたが、これまで一度も確保できなかったケースはありません。

⑤ インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート

【勤怠管理システムでアラート表示】

出退勤時に IC カードを勤怠管理システムに打刻し、11 時間のインターバルが確保できていないとアラート表示が出るように設定しています。

【シフトの本人確認と勤怠状況の透明化を徹底】

シフト編成の時点で本人が確認するうえ、勤怠状況を全職員がリアルタイムで確認できるようにしています。インターバルが確保できていない職員がいればすぐに全員が把握できる仕組みです。

（４）制度導入の効果

全職員が勤怠状況を把握できるようにしたことで、「このシフトの組み方だと 11 時間のインターバルが確保できない」という指摘があがるようになりました。

また、「早出の次の日に通常日勤はしたくない」「この日のシフトは変更してほしい」といったことが言いやすくなったという声も多く、職員一人ひとりがより自分に合った働き方ができるようになったと感じています。以前から職員目線で働きやすい職場を追求する文化が根付いていましたが、よりお互いのワーク・ライフ・バランスに配慮する職場になったと感じています。

もうひとつ、効果を感じているのが採用面です。求人票に記載しているほか、面接でも伝えていますが「完全週休二日制なうえ、インターバルも確保されているなんてうれしい」とよく言われます。以前は、わずかながら面接後に断られることもあったのですが、勤務間インターバル制度導入後は少なくなりました。「もっと高い給料を提示してくれた病院もありますが、しっかり休めるのが魅力なのでこちらで働きたい」と言われることもあります。

（５）制度の新規導入をめざす法人等へのアドバイス

当会がスムーズに勤務間インターバル制度を導入できたのは、「働きやすい職場」を追求し続けてきたことが大きいと考えています。そのため「全員が働きやすくするには十分なインターバルの確保が必要」ということにも、全職員がすぐに納得できたのでしょうし、十分なインターバルを確保するには突発的な残業が発生したときにお互い助け合う必要があるという理解も進んだのではないかと思います。

アドバイスができるとしたら、制度の実施を周知する際にエビデンスをしっかりと示すことが重要だということです。単に「良い制度なので導入します」と伝えただけでは納得できませんし、その状態で運用していくのは困難です。数値でわかりやすくエビデンスを示しながら、インターバル確保の重要性を伝えていくことをおすすめします。

(R7.3)