

# 03 社会福祉法人 あいの土山福社会エーデル土山

医療、福祉

インターバル制度が、介護業界の働き方を変える。

## 1. 勤務間インターバル制度 の実施状況

…いつから導入しましたか？

2017年4月に介護職を対象に導入しました。今年4月には介護職だけでなく、事務職、介護士も対象として、すべての職員が対象になりました。

…導入前はどのような状況でしたか？

当施設には交替勤務制があり、勤務間インターバル制度の導入前は、19時終業、翌朝6時始業という勤務シフトがありました。

残業時間はほぼゼロ（従業員1人あたりの年間残業時間数0.07/平成28年度）なのですが、インターバルは十分に取れていませんでした。現場には「19時終業、朝6時始業のシフトはつらい」と不満の声があり、勤務間インターバル制度の導入によって、課題が解消できました。

…導入した制度はどんな内容でしょうか？

インターバル時間は12時間、対象は全職員です。それ以前はインターバルが11時間でしたから、1時間長くなりました。とはいえ、最も朝が早いシフトが19時

終業、翌朝8時半出勤になったので、実際には13時間半のインターバルが確保できています。

…制度が守れない場合はどうしていますか？

当施設で制度が守れない状況は、夜間に入居者さんの容態が急変するなどして、緊急で出社しなければならないケースです。これは避けられません。そこで、夜間に緊急出社し、翌朝始業までの勤務間インターバルが取れない場合は、始業時間を遅らせたり、緊急出勤時間が深夜の場合は、インターバル休暇という特別休暇（勤務体制が確保できることを条件に時間単位で取得できる有給休暇）と時間単位の有給休暇を使って翌日を休暇扱いにしたり、翌日の休憩時間を1時間プラスして2時間とするなどの対応を、就業規則に書き加えました。全員が制度を守るための工夫です。



### 法人概要



- 会社名：社会福祉法人あいの土山福社会エーデル土山
- 設立：1996年11月5日
- 事業内容：特別養護老人ホーム
- 従業員数：82名(2018年6月現在)
- 所在地：滋賀県

## 社会福祉法人 あいの土山福社会エーデル土山の 勤務間インターバル制度

制度の開始時期 2017年4月

インターバル時間 12時間

対象範囲 全員

規定根拠 介護職だけでなく事務職、介護士を含めた全員を対象とすることを、2018年4月に就業規則に規定

ご回答 - 介護福祉士長 岩田秀信様 / 事務局 中島健作様

## 2. 勤務間インターバル制度 の導入経緯

…導入のきっかけ、検討開始のきっかけは何でしょうか？

エーデル土山では、早くから働き方改革に取り組んできました。その中心人物が施設長でした。

「世界を基準にして働き方を変えていこう」という施設長の方針を受け、さまざまな施策を実行してきました。その過程で、勤務間インターバル制度もすでに検討しており、ヨーロッパでは導入が進んでいるなどの情報は知っていました。日本でも同制度の導入が推進されると聞いて、業界に先駆けて取り組んでいこうと決めました。

この制度の導入のきっかけは、一般的に社会保険労務士さんからの紹介が多いとのことですが、当施設の場合は、施設長が描いた実行プランを、社会保険労務士の先生に確認していただいたという感じです。

当施設には「人材確保対策室」というプロジェクトチームがあり、そこでは次に取組むべきアクションを検討し、導入に必要な社内規程などの調整を行っています。

…導入にあたって課題はありましたか？

企業側の対応としては、就業規則を一部書き換えたぐらいです。従業員対応の課題は、特にありませんでした。企業と従業員の間で、信頼関係が築けていたことで、移行はスムーズに行えたと思います。

当施設では昨年、1日の就業時間を8時間から7.5時間に短縮しました。また休日も年間108日を、114日に増やしました。給料は一切変えていません。これらの施策が、企業と従業員との信頼関係の礎になっていると思います。

…他の制度との併用の課題はありましたでしょうか？

就業に関する制度として、フレックスタイム制度などを設けていますが、制度がケンカすることはありませんでした。ワーク・ライフ・バランスの一環として、勤務間インターバル制度に取り組んでいくスタンスですから、相乗効果が得られたと思います。また導入のコストも特にかかりませんでした。

働き方改革の中心人物である施設長の就任以来、当施設は人を大事にする企業風土を育ててきた経緯があります。「働き方は1人ひとり違うもので、施設に働き方を合わせるのではなく、その人に合った働き方を施設が提供できなくてはならない」という考え方はあります。ある人が、その仕事しかできないのであれば、その仕事をしてもらえばいい。ある人が、その時間しか働けないのであれば、その時間に働いてもらえばいい。施設長が描いたビジョンによって、エーデル土山はとても働きやすい職場になりました。

…エーデル土山の企業文化ですね

以前は、朝7時から20時という勤務シフトが普通にありました。この職場は働き方改革によって、大きさではなく180度以上変わったと思います。

### 3. 勤務間インターバル制度の導入による効果

#### …制度は守られていますか？ 活用されていますか？

仕事が偏らないように全員の業務量を調整したことで無理なく運用できていると思います。また勤務間インターバルが1時間延びたメリットを、みんなが積極的に活用していますね。

#### …どのような効果がありましたか？

ジムに行くのが流行っています。

終業から翌朝の出勤までの時間は、今までは身体を休める時間でした。ところが、この制度を導入したことで、身体を鍛えたり、ダイエットに励む人が増えたのです。職員の間でジム通いが、ちょっとしたブームになっています。

もちろん全員ではありませんが、体調が管理しやすくなったのは誰もが感じています。以前のように19時に帰宅して、翌朝6時に出勤するのは、精神的にも肉体的にもハードです。それが、翌朝8時半出勤に後倒しになったためラクになりました。通勤時間が1時間以上の人もいるため、この2時間半は有意義です。

勤務間インターバル制度の導入と前後して、当施設は、2016年に女性が輝く先進企業<sup>1</sup>に選ばれ、2017年には施設長がイクボスアワードのグランプリ<sup>2</sup>を獲得しました。これをきっかけに離職率が大幅に低下し、ほぼゼロになりました。

今では就職希望者が何人も待機している状態です。待機者は介護士で3名、看護職員で10名近くいます。また当施設には、再入職パスポートという制度があって、出戻り職員さんを歓迎しています。これを利用して、他の施設へ転職した職員が復職するケースがたくさんあります。

待機制度や再入職パスポート制度は、当施設が独自に導入した制度で、人を大切にしようという目的の

もとできた制度であり、勤務間インターバル制度の導入もこの流れに沿ったものです。

利用者さんを大切にするのはもちろんですが、当施設は従業員もとても大切にしてくれており、働く人が気持ちよく働いて初めて、良いケアができるという理念が、全職員に浸透しています。

### 4. 今後の課題

#### …今後の課題について教えてください

こちらも施設長が打ち出した新しい方針ですが、「健康経営」をやっていこうと考えています。喫煙率をゼロにするなど、健康経営というキーワードから何ができるかの模索を始めています。

あとは就業時間を7時間30分から7時間に短縮するという計画もあります。さすがに現状から30分削るのは厳しいのですが、今後しっかり検討していくべき課題だと認識しています。

滋賀県のこのエリアは人口が少なく、労働力の取り合いになっているのが実情です。日本では地方にいくほど、人材確保が難しいのではないのでしょうか。特に介護業界は、人材の流動が激しく、人手不足が顕著な業種だと思います。もっともっと働き方改革を進めて、多くの人に集まってもらえる職場にしたいと考えています。

### 5. 勤務間インターバル制度の普及に向けて

#### …制度の普及・定着に向けて必要であると考えられることは何でしょうか？

勤務間インターバル制度は、働きやすい職場環境をつくるという企業の意思表示だと思います。健康面などの具体的な効果を期待すると同時に、制度の導入の目的をしっかりと職員に伝え、地域社会にも伝えていくことが大切ではないかと思います。

1 内閣府が実施する、女性が活躍できる職場環境の整備を推進するため、役員・管理職への女性の登用に関する方針、取組及び実績並びにそれらの情報開示において顕著な功績があった企業を表彰するもの。

2 厚生労働省が実施する、育児を積極的に行う男性＝「イクメン」を応援し、男性の育児休業取得を促進する「イクメンプロジェクト」の一環として、部下の仕事と育児の両立を支援する管理職＝「イクボス」を企業などからの推薦によって募集し、表彰するもの。