

勤務間インターバル制度 導入・運用マニュアル

高齢者福祉・
介護事業種版

職場の健康確保と業務の効率化や介護の質の向上をめざして



はじめに

勤務間インターバル制度は、終業時刻から次の始業時刻の間に、一定時間以上の休息时间（インターバル時間）を確保する仕組みで、労働者の生活時間や睡眠時間を確保し、健康を維持するうえで重要な制度です。

平成30年6月に成立した働き方改革関連法では、労働基準法の改正により時間外労働の上限時間が義務化される等、労働者の働き方に影響を及ぼす重要な改正がなされましたが、同時に、労働時間等設定改善法により、勤務間インターバル制度の導入が事業主の努力義務となりました（施行日は平成31年4月1日）。

この勤務間インターバル制度については、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和3年7月30日閣議決定）において、令和7年（2025年）までの数値目標として

1）勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を5%未満とする

2）勤務間インターバル制度を導入している企業割合を15%以上とする

が設定されていますが、令和3年1月1日時点における、勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合は15.4%、制度を導入している企業割合は4.6%と、いずれの目標値に対しても乖離が生じています（令和3年就労条件総合調査）。

また、令和3年9月には、脳・心臓疾患の労災認定基準が改正され、過労死の労災認定基準に「勤務間インターバルが短い勤務」が評価対象として追加され、全国の労働基準監督署で運用が開始されています。

高齢者福祉・介護業種の施設の多くは交代制勤務を導入していますが、勤務間インターバル制度を導入することにより、勤務間隔の短いシフトによる十分な休息時間を確保できない状況を防止することができます。また、長時間労働の実態にある施設においては、勤務間インターバル制度を導入することが長時間労働を是正するうえでも有効な手段になるものと考えられます。

このため、高齢者福祉・介護事業種の施設における勤務間インターバル制度導入促進を図るため、勤務間インターバル制度を導入・運用している施設事例の収集を行うとともに、各施設において同制度を導入・運用する際のポイント等を本書として取りまとめました。

高齢者福祉・介護事業種のより多くの施設において、本書を活用していただき、勤務間インターバル制度を導入していただきたいと考えています。

2022年3月

厚生労働省 雇用環境・均等局 職業生活両立課

勤務間インターバル制度導入促進のための広報事業 検討部会

本マニュアルの作成にあたっては、検討部会を設置し、次の皆さまにご議論いただきました。

(敬省略・五十音順)

	氏名	所属（2022年3月末現在）
座長	今野 浩一郎	学習院大学名誉教授・学習院さくらアカデミー長
委員	井戸 郁夫	社会福祉法人 誠正会 特別養護老人ホームいちご 事務長
	岩田 秀信	社会福祉法人 あいの土山福祉会 特別養護老人ホームエーデル土山 介護士長
	宜野座 哲	公益社団法人 全国老人福祉施設協議会 介護人材対策委員会 委員
	榎橋 弘喜	公益社団法人 全国老人保健施設協会 理事
	津幡 佳伸	全国社会福祉法人 経営者協議会 福祉人材対策委員会 副委員長
	三木 拓哉	一般社団法人 全国介護事業者協議会 副理事長
	山崎 茂治	UAゼンセン 総合サービス部門 執行委員 医療・介護・福祉部会 事務局長

目次

第1章 勤務間インターバル制度について	1
1 勤務間インターバル制度とは	2
2 勤務間インターバル制度の意義	3
参考情報 時間外労働の上限規制	3
3 勤務間インターバル制度の導入により得られる効果	4
コラム 睡眠時間は重要です	8
コラム 介護サービス業に勤める従業員の脳・心臓疾患の特徴	9
コラム 介護職員の定着率向上、離職防止対策について	10
第2章 勤務間インターバル制度の導入・運用に向けた取組の全体像	11
1 勤務間インターバル制度の導入・運用に向けた取組の全体像	12
2 P D C A サイクルの土台となる労使の話し合い	13
3 勤務間インターバル制度の導入・運用を成功させるためのポイント	15
コラム 長時間労働につながる取引慣行の見直し	17
第3章 勤務間インターバル制度導入の手順	19
フェーズ1 制度導入を検討する	20
ステップ1 労働時間等に関わる現状の把握と課題の抽出	20
コラム 勤務間インターバル制度導入・見直しのためのワークシート	21
ステップ2 導入目的の明確化	23
ステップ3 導入に対する経営層のコミットメント強化	25
Q / A コーナー 経営層が理解を示さない場合	26
参考情報 脳・心臓疾患の労災認定基準の改正	26
フェーズ2 制度を設計する	27
ステップ1 制度の詳細の決定	27
コラム インターバル時間を確保すべきは「自社の事業に関わるすべての者」と捉える	29
参考情報 労働時間等見直しガイドラインでは	29
参考情報 インターバル時間数を設定するうえでの目安として	31
参考情報 インターバル時間数は企業により様々	31
参考情報 「働いたものとみなす」方法を採用する企業が半数	34
Q / A コーナー 翌日の所定勤務開始時刻について	35
Q / A コーナー 適用除外について①	38

Q/Aコーナー 適用除外について②	38
Q/Aコーナー 交代制勤務で働く従業員の労働時間管理について	43
参考情報 制度導入にあたって活用できる支援策—助成金制度のご紹介—	44
ステップ2 規定の整備	45
参考情報 勤務間インターバル制度の導入に関する規定例	46
フェーズ3 制度を導入・運用する	47
ステップ1 施設内への周知	47
ステップ2 顧客（利用者・利用者の家族等）や取引先への説明	50
ステップ3 インターバル時間を確保しやすい環境づくり	53
コラム 勤務間インターバル制度を導入・運用することにより得られる効果の例	57
フェーズ4 制度内容・運用方法を見直す	58
ステップ1 制度の効果検証、課題等の洗い出し	58
ステップ2 制度内容・運用方法の見直し	59

第4章 勤務間インターバル制度を導入・運用している施設の事例紹介 … 61

事例 No.1 社会福祉法人 あいの土山福祉会 特別養護老人ホーム エーデル土山	62
事例 No.2 医療法人 光和会 介護付き有料老人ホームたけぞの	64
事例 No.3 株式会社 シニアライフアシスト	66
事例 No.4 社会福祉法人 誠正会 特別養護老人ホームいちご	68
事例 No.5 社会福祉法人 八生会	70

第5章 参考情報 … 73

1 勤務間インターバル制度に関連するホームページ	74
2 勤務間インターバル制度導入促進のための広報事業 委員名簿	75

本マニュアルでの用語の定義

◎休憩時間、インターバル時間

終業時刻から次の始業時刻までの時間を「休憩時間」あるいは「インターバル時間」と呼びます。ここには生活時間や睡眠時間、通勤時間等が含まれます。また、原則として、勤務間インターバル制度に関する記述においては「インターバル時間」の表現を使用しています。

第 1 章

勤務間インターバル 制度について

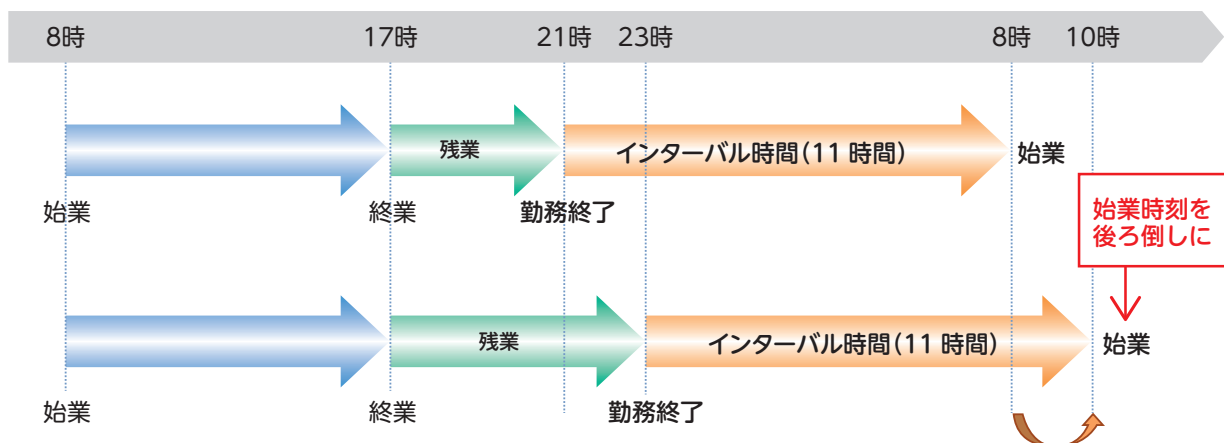
1 勤務間インターバル制度とは

2018年6月29日に成立した「働き方改革関連法」に基づき労働時間等設定改善法が改正され、終業時刻から次の始業時刻の間に一定時間の休息を確保することが事業主の努力義務として規定されました（2019年4月1日施行）。

ここでいう「休息」のことを、「休息時間」あるいは「インターバル時間」といいます。「勤務間インターバル制度」とは、勤務終了後から一定時間以上のインターバル時間を設けることで、従業員の生活時間や睡眠時間を確保しようとするものです。

勤務間インターバル制度を導入した場合、たとえば以下の図表 1-1 にみるような働き方が考えられます。このほか、ある時刻以降の残業を禁止し、次の始業時刻以前の勤務を認めないこととする等によりインターバル時間を確保する方法も考えられます。

図表 1-1 勤務間インターバル制度を導入した働き方（例）
【例：11時間のインターバル時間を確保するために始業時刻を後ろ倒しにする場合】



※「8時～10時」までを「働いたものとみなす」方法等もあります。
出所：厚生労働省ホームページ <https://www.mhlw.go.jp/content/000474499.pdf>

近年、変形労働時間制をはじめ、フレックスタイム制、裁量労働制といった弾力的な労働時間制度を採用する企業が増えてきました。こうした弾力的な労働時間制度のもとでも、繁忙期等の特定の時期に長時間労働になる、交替制勤務において勤務間隔の短いシフトで勤務しなければならない等のために、十分な休息時間を確保できない状況が生まれています。このような場合には、勤務間インターバル制度をこれら弾力的な労働時間制度と併用することにより、十分なインターバル時間の確保が可能になります。

2 勤務間インターバル制度の意義

「働き方改革関連法」に基づき労働基準法が改正され、時間外労働の上限規制が導入されました。しかし、規制の具体的方法が、「1ヶ月間あるいは1年間における労働時間の総量規制」であるため、“特定の日”や“特定の期間”に労働時間が長くなり、十分な休息時間がとれない等の事態を防ぐことができません。つまり、時間外労働の上限規制では「従業員が健康な生活を送るために必要なインターバル時間を確保する」ことの十分な実現が難しいということです。そのため、勤務終了後から一定時間以上のインターバル時間を毎日設けるための勤務間インターバル制度が必要なのです。

勤務間インターバル制度の導入には、もう1つ重要な意義があります。それは、企業、従業員ともにこれまでの労働時間中心の考え方を変え、「休息の重要性を理解する」という効果が期待できることです。また、企業が従業員に対して休息の重要性を伝えることにもつながります。



参考情報 - 時間外労働の上限規制 -

改正労働基準法では「時間外労働（休日労働は含まず）の上限は原則として月45時間・年360時間」としており、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。

また、臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、「①年720時間以内」、
「②複数月平均80時間以内（休日労働を含む。[2ヶ月平均]、[3ヶ月平均]、[4ヶ月平均]、[5ヶ月平均]、[6ヶ月平均]がすべて1月あたり80時間以内）」、「③単月100時間未満（休日労働を含む）」を超えることはできません。さらに、原則である月45時間を超えることができるのは、年6ヶ月までです。

図表 1-2 時間外労働の上限規制



出所：厚生労働省ホームページ <https://www.mhlw.go.jp/hatarakikata/overtime.html>

3 勤務間インターバル制度の導入により得られる効果

勤務間インターバル制度の導入により、従業員がインターバル時間を確保できるようになれば、企業には図表 1-3 にみるような効果もたらされます。

図表 1-3 勤務間インターバル制度の導入により得られる効果

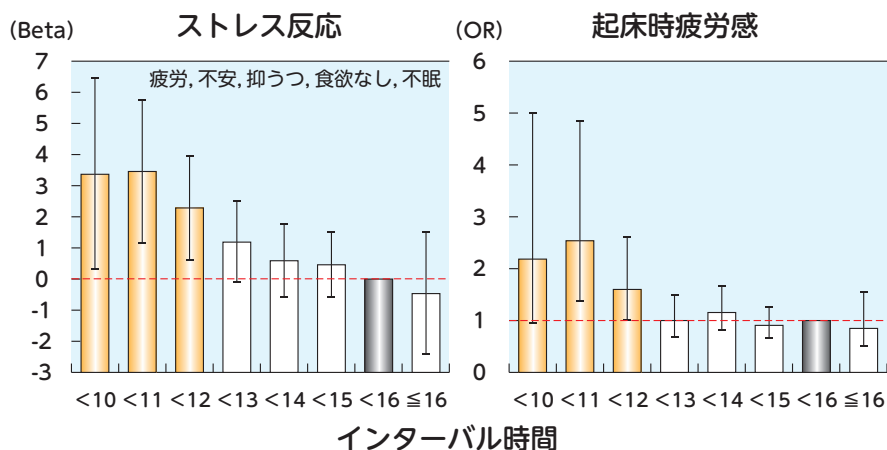
メリット 1	従業員の健康の維持・向上
メリット 2	従業員の確保・定着
メリット 3	生産性の向上

① 従業員の健康の維持・向上

図表 1-4 のとおり、インターバル時間が短くなるにつれてストレス反応が高くなること、インターバル時間が 12 時間を下回ると起床時疲労感が残ることが明らかになっています。また、図表 1-5 の看護師を対象とした調査からは、前月の夜勤の有無よりも、11 時間未満のインターバル時間の有無が翌月の病気休暇日数に影響することがわかっています。つまり、このデータに基づいて試算すると、11 時間未満の休息时间となる日数が月に 3 回あると、翌月の病気休暇日数は 21% 増加すると考えられます。

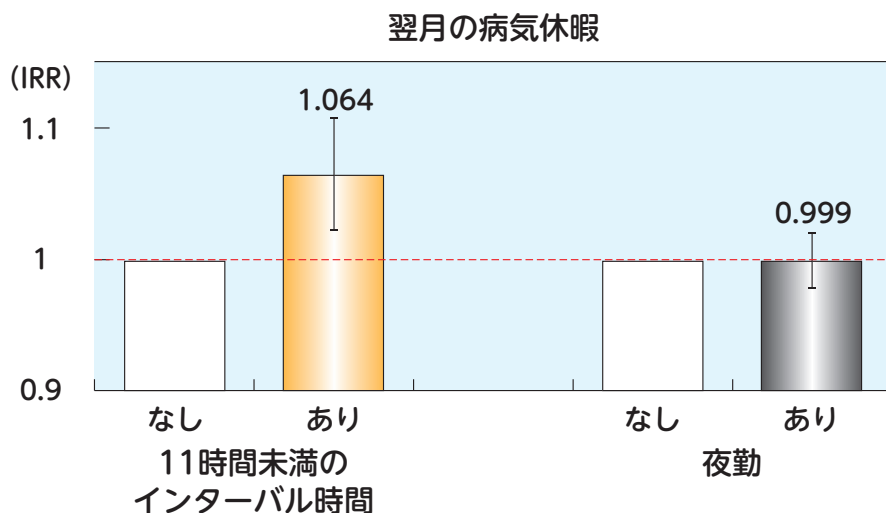
これらの研究成果は、勤務間インターバル制度の導入による十分なインターバル時間の確保が、従業員の健康の維持・向上につながることを示唆しています。

図表 1-4 インターバル時間とストレス反応・疲労回復の関係



IT系労働者 1,181 名
Tuchiya et al, Ind Health 2017
調整：年齢、性別、週労働時間、通勤時間

図表 1-5 インターバル時間の確保状況・夜勤の有無と翌月の病気休暇の関係



ノルウェー病院看護師 1,538 名

Vedaa et al, Occup Environ Med 2017

調整：年齢、性別、婚姻、子ども有無、朝型夜型等

② 従業員の確保・定着

「日々のインターバル時間」を確保することにより、従業員はその時間を「自分のためにつかう時間」、「家族や友人等と過ごす時間」等にあてることができ、ワーク・ライフ・バランスの充実が図られます。

労働力人口が減少するなか、企業にとって人材の確保・定着が重要な経営課題になっています。ワーク・ライフ・バランスを実現できる職場は従業員にとって働きやすく魅力的な職場であるので、勤務間インターバル制度による十分なインターバル時間の確保は人材の確保・定着に大きく資するものと考えられます。

③ 生産性の向上

勤務間インターバル制度の導入により、従業員は「仕事に集中する時間」と「プライベートに集中する時間」のメリハリをつけることができるようになるので、従業員の仕事への集中度が高まることが期待できます。

仕事への集中度が高まれば、製品・サービスの品質水準が向上するのみならず、生産性の向上につながります。

施設の事例

従業員の健康状態の確保や、 一度退職した職員が再び 戻ってくることも

社会福祉法人誠正会
特別養護老人ホームいちご

愛知県、特別養護老人ホーム、従業員数 90 名

職員の体調不良が減ったという認識がありません。設立当初から、インターバル時間を意識した勤務シフトを組んでおりますので、大きく変わったということはありませんが、従業員の皆さんは健康状態が良く、ワーク・ライフ・バランスも安定していると思っています。

また、当施設では、一度退職した従業員が戻ってくるケースがあります。ここ 5～6 年の間で 4～5 名の方が戻ってこられました。給料で他の施設との差別化が図られないのであれば、インターバル時間を意識した勤務シフト表の作成で差別化を図り、少しでも従業員にとって働きやすい環境を整備することが離職率の低下などにつながる大事なことだと思います。

離職率約 3 割が 1 割以下に減少 / 年次有給休暇の取得率も増加傾向

株式会社シニアライフアシスト

香川県、有料老人ホーム、従業員数 101 名

クラウド型勤怠管理システムを導入した辺りから離職率が減り、2020 年度で 10% を切りました。おそらく、色々なこと（業務改善）を行っていたので、勤務間インターバル制度の導入はひとつの要因だと思います。そのほか、年次有給休暇取得日数も増えました。昨年度の取得率は 12.5 日で、クラウド型勤怠管理システムを入れてから毎年増加傾向にあります。

従業員同士のチームワークの向上 / 離職率の減少などに寄与

医療法人光和会介護付き有料老人ホームたけぞの

沖縄県、地域密着型介護付き有料老人ホーム、
従業員数 33 名

従業員間のことになるのですが、時間外労働を発生させないために、お互いの勤務シフトを確認することにより、勤務変更等で従業員同士を尊重するようになったのが一点と、もうひとつは、退勤時間に声掛けし合うことでチームワークが良くなっていると思います。その他、離職率はだいぶ減少し、平均勤続年数は伸びてきている状況です。また、従業員からは年次有給休暇が取得しやすいという声があがっています。

従業員の採用活動に寄与

社会福祉法人 禎心会介
護老人福祉施設 ら・せれな

北海道、特別養護老人ホーム、従業員数 68 名

採用活動時のアピールポイントとなることがあります。求人を出す際はシフト制勤務で募集をかけておまして、「どんな勤務形態なのか」「超過勤務時間はどれくらいなのか」という質問をいただきますが、16 時間夜勤後の翌日は休みにし、インターバル時間をしっかりと確保している旨を伝えると、応募者の方からは「すごいですね」と言われます。夜勤明け翌日を休みにすることは、病院の宿直に近い気がしておまして、他事業所さまでもなかなか勤務体制を維持できてないと聞きます。採用活動時の特徴的なアピールポイントになっています。

従業員の平均勤続年数の伸長に寄与／従業員からも働きやすい職場だと評価

特定非営利活動法人葵の森
葵の森あっとほ〜む大綱

千葉県、小規模多機能型居宅介護、従業員数 20 名

労働環境をしっかりと整備することで、平均勤続年数が長くなったと感じています。当施設は開設から約 13 年ですが、平均勤続年数は 7 年～8 年くらいとなっています。施設の開設当初から勤務されている方は定年退職、あるいは定年を延長してからの退職というケースが多く、長く勤めて頂いております。従業員によっては、他所の施設様の労働条件を見ていらっしゃる方もいまして、その上で、当施設を選んで働いて頂いているということ踏まえると、働きやすい職場として従業員から評価を頂いていると感じます。

採用活動への好影響

社会福祉法人 不二健育会
特別養護老人ホーム ケアポート板橋

東京都、特別養護老人ホーム、従業員数 197 名

採用活動に好影響が出ています。インターバル時間の確保だけでなく、その他従業員の就業環境を整えていることが要因だと認識しております。当施設は、介護福祉士養成のための実習先施設という側面もあるため、施設の中をしっかりと見ていただき、「胸を張って見せられるような介護ができていれば」採用にもつながっていきます。介護の考え方・技術・接遇等がしっかりしていないと良い循環は生まれないと考えています。

従業員の健康確保に寄与

社会福祉法人 邑元会
特別養護老人ホームあかつき

埼玉県、特別養護老人ホーム、従業員数 88 名

従業員の健康面に良い影響を与えていると思います。当施設の目的でもありますが、従業員の皆さんに仕事との切り替えをはっきりしてもらい、プライベートの余暇活動は充実してもらっています。また、離職率も低く、年間で 1～2 人ご退職される程度です。特に、子育て期の従業員を大切にしていますので、子育てしながら働いている従業員の方々の健康と就業形態も適宜見直しを図っております。

定量的な評価をすぐに求めず地道に改善を行った結果、離職率や入居者の入院割合が低下

社会福祉法人クオラ
特別養護老人ホーム マモリエあいら

鹿児島県、特別養護老人ホーム、従業員数 87 名

従業員の勤務環境を整えていった結果、離職率も下がり、入居者が入院する割合も低下しました。結果としては、業績向上にも結びついております。

1 番良かった点は、法人として定量的な評価をすぐに求めなかったところだと思います。「結果は後から付いてくる、まずは人の育成から手を付けていく」という点が、うまくいった要因だと思います。介護業界でもすぐに成果を求める傾向がありますが、数字上は上がったとしても、介護の質の向上につながらないケースもあります。

睡眠時間の重要性を明らかにした米国の研究があります。この研究では、被験者を一晩の睡眠時間が4時間、6時間、8時間のグループに分け、14日間、実験室に宿泊させて反応検査を実施します。また同時に、3日間徹夜させるグループにも同様の反応検査を実施します。

この反応検査は、ランダムに提示される刺激に対して、0.5秒以上かかって反応した遅延反応数の経日変化をグループごとに観察したものです。

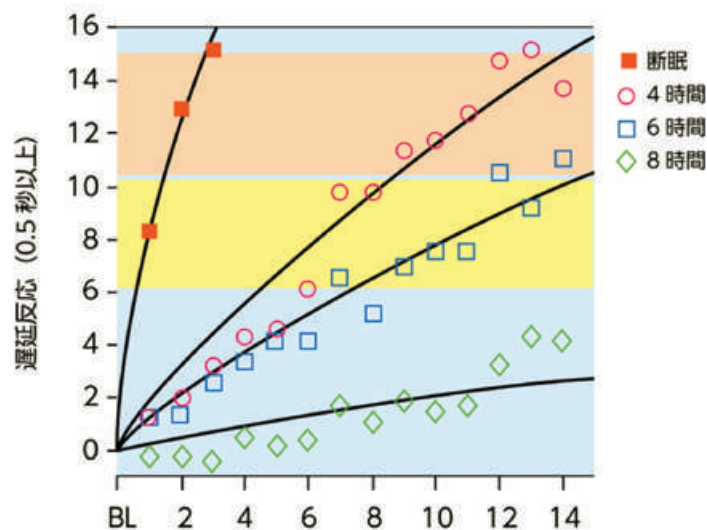
図は、横軸が実験日、縦軸が反応検査で0.5秒以上かかった遅延反応数を示しています。

毎日4時間の睡眠時間の場合、その状態が6日間継続しただけで、一晩徹夜したのと（つまり断眠の1日目と）同じくらいの遅延反応が生じ、10日以上続くと二晩徹夜したのと同レベルの遅延反応が生じています。

また、毎日6時間の睡眠時間の場合でも10日以上その状態が継続すると、一晩徹夜したのと同レベル以上の遅延反応が生じる結果となっています。

この実験結果からいえることは、毎日少しずつでも睡眠不足が続くと、睡眠負債が積み重なり疲労が慢性化し、やがて徹夜したのと同じ状態になってしまうということです。判断能力や反応が鈍くなり、当然、仕事にも支障をきたすこととなります。つまり、毎日しっかりと睡眠時間を取ることが重要なのです。

図表 1-6 慢性的な睡眠不足とパフォーマンス低下の関係



出所：Hans PA Van Dongen, Greg Maislin, Janet M Mullington, David F Dinges[2003] 『Sleep』

※厚生労働省では、以上のような科学的根拠に基づいた睡眠に関する情報を、「健康づくりのための睡眠指針 2014」においてお示ししています。ぜひご活用ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/kenkou/suimin/

介護サービス業の事案解析に関する研究（労災疾病臨床研究事業費補助金「過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」令和元年度分担研究報告書（事案解析））によると、介護サービス業の脳・心臓疾患事案では、長時間労働に加えて長時間夜勤時の対策が必要であることが示唆されています。

本調査は、平成22年1月から平成29年3月の過労死等データベースを用いて、介護サービス業における過労死等の66件の分析（うち脳・心臓疾患7事案、精神障害59事案）を行っています。

介護サービス業に勤める従業員の脳・心臓疾患7事案の特徴は、日勤の拘束時間に比べ、夜勤の拘束時間が非常に長い特徴（平均20時間）がありました。脳・心臓疾患は、介護業務に他の業務が加わった長時間労働で生じており、また、夜勤や宿直時の長い拘束時間に関係した発症が多くあります。その他、脳・心臓疾患7事案の勤務の組み合わせの比率を、勤務間インターバルが短い順に示したものが図表1-8になります。勤務の組み合わせは13通りありましたが、最も短いインターバル時間は「夜勤－夜勤」（12.0%）の平均9時間10分でした。

このことから介護サービス業では、長時間労働に加えて、仮眠を含む長時間夜勤時の対策、インターバル時間の確保が重要であることが分かります。

図表 1-7 脳・心臓疾患 7 事案

事案	性別	年齢	生死	決定時疾患名	施設類型	施設規模	雇用形態	勤務形態	時間外労働時間(h) ^{*1}
A	女	30代	生存	くも膜下出血	訪問看護型	50人以上	正職員	日勤のみ	80.9
B	男	30代	死亡	心停止(心臓性突然死を含む)	訪問看護型	50人以上	正職員	夜勤あり	110.0
C	男	40代	生存	脳内出血(脳出血)	訪問看護型	記載なし	正職員	夜勤あり	97.0
D	男	30代	死亡	くも膜下出血	施設型	50人未満	正職員	夜勤あり	90.0
E	女	40代	生存	くも膜下出血	施設型	50人未満	正職員	夜勤あり	82.9
F	女	40代	生存	脳内出血(脳出血)	施設型	50人未満	正職員	日勤のみ	92.0
G	女	60代	生存	解離性大動脈瘤	施設型	50人以上	正職員	夜勤あり	記載なし

※1…労災調査復命書に記載のある6か月間の平均時間外労働時間を示している。

図表 1-8 脳・心臓疾患 7 事案の勤務の組み合わせと勤務間インターバル

勤務の組み合わせ	件数	(%)	インターバル時間
夜－夜	61	(12.0)	9:10
日－日	208	(41.0)	12:19
夜－明－日	30	(5.9)	22:08
日－夜	52	(10.3)	23:40
夜－明－夜	49	(9.7)	30:01
日－休－日	25	(4.9)	36:20
日－休－夜	9	(1.8)	44:19
夜－明－休－日	30	(5.9)	45:43
夜－明－休－夜	32	(6.3)	55:41
日－休－休－日	4	(0.8)	61:21
日－休－休－夜	1	(0.2)	74:00
夜－明－休－休－夜	5	(1.0)	77:49
夜－明－休－休－休－夜	1	(0.2)	105:00
合計	507		

※日＝日勤、夜＝夜勤、明＝夜勤明け日、休＝休日

出所：労災疾病臨床研究事業費補助金『過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究』令和元年度総括・分担研究報告書より一部加工

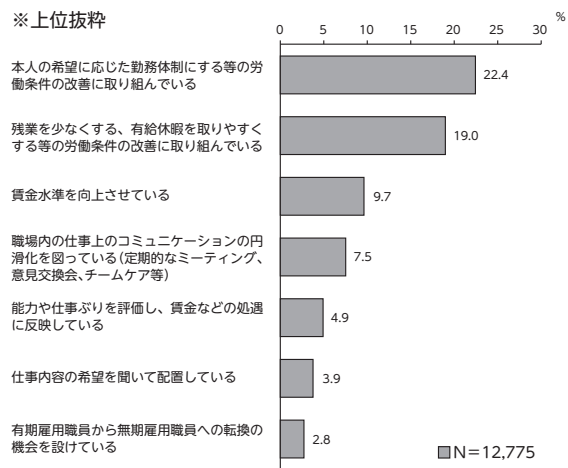
令和2年度介護労働実態調査（公益財団法人 介護労働安定センター）によると、訪問介護員、サービス提供責任者、介護職員を合計した離職率は令和2年度調査で14.9%となっており、平成17年度以降一番低い離職率となっています。各事業所においては、様々な従業員の定着率向上、離職防止対策を行っていることが影響していると推測されますが、その方策はどのようなものでしょうか。

介護労働実態調査の事業所調査によれば、無期・有期問わず職員の早期離職防止や定着促進を図るために取っている方策のうち、最も効果のあった方策は、「本人の希望に応じた勤務体制にする等の労働条件の改善に取り組んでいる」が22.4%で最も高く、次いで「残業を少なくする、有給休暇を取りやすくする等の労働条件の改善に取り組んでいる」が19.0%、「賃金水準を向上させている」が9.7%と続いています。

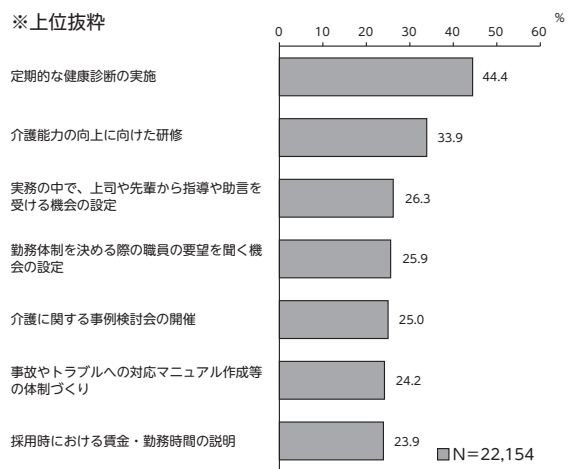
また、介護職員を対象とした労働者調査においては、働く上での悩み、不安、不満等を解消する上で、役立っている取り組みについてたずねたところ、「定期的な健康診断の実施」が44.4%と最も高く、次いで「介護能力の向上に向けた研修」が33.9%、「実務の中で、上司や先輩から指導や助言を受ける機会の設定」が26.3%と続いています。

利用者様のケアに携わる介護職員は、自身の健康状態がサービスに直接影響するとも言われます。従業員の定着、離職防止のためには、様々な雇用形態・勤務体系で働く従業員の勤務環境や労働条件の見直し、従業員の健康管理に注意を払うことが重要です。

図表 1-9 早期離職防止や定着促進に最も効果のあった方策（複数回答）【事業所調査】



図表 1-10 職場で働く上での不満等の解消のために役立っている取り組み（複数回答）【労働者調査】



出所：『令和2年度 介護労働実態調査結果』公益財団法人 介護労働安定センター
をもとに一部加工して作成。

第2章

勤務間インターバル制度の 導入・運用に向けた 取組の全体像

1 勤務間インターバル制度の導入・運用に向けた取組の全体像

1 ページの「第 1 章 勤務間インターバル制度について」では、勤務間インターバル制度の意義と概要を説明してきました。事業主が勤務間インターバル制度を導入し、運用するための具体的な取組は、13 ページの図表 2-1 に示すように、労使の話し合いを土台とし、そのうえで4つのフェーズに沿ってPDCAサイクルを回しながら進めることが重要です。詳細は19 ページからの「第 3 章 勤務間インターバル制度導入の手順」をご覧ください。

フェーズ 1 制度導入を検討する ⇒ 詳細は 20 ページへ

- **ステップ 1** 制度導入に向けた具体的な検討を始める前に、労働時間等に関わる現状把握と課題抽出を行います。
- **ステップ 2** 制度導入が経営にとってどのような意義があるかを確認したうえで、具体的な導入目的を設定します。
- **ステップ 3** 経営層が制度の実施についてコミットメントする姿勢を明確にします。

フェーズ 2 制度を設計する ⇒ 詳細は 27 ページへ

■ **ステップ 1** 以下の 7 項目について検討し、具体的に制度を設計します。

- ① 適用対象の設定
- ② インターバル時間数の設定
- ③ インターバル時間を確保することによって、翌日の所定勤務開始時刻を超えてしまう場合の取扱いの設定
- ④ 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の設定
- ⑤ インターバル時間の確保に関する手続きの検討
- ⑥ インターバル時間を確保できなかった場合の対応方法の検討
- ⑦ 労働時間管理方法の見直し

■ **ステップ 2** 制度の根拠規定を整備します（就業規則の改訂、労働協約の締結等）。

フェーズ 3 制度を導入・運用する ⇒ 詳細は 47 ページへ

■ **ステップ 1** 管理職や従業員に、制度導入の意義や制度内容等を周知します。

■ **ステップ 2** 顧客（利用者・利用者の家族等）や取引先へ、制度を導入したことや制度内容を説明します。

■ **ステップ 3** インターバル時間を確保しやすい環境づくりを進めます。

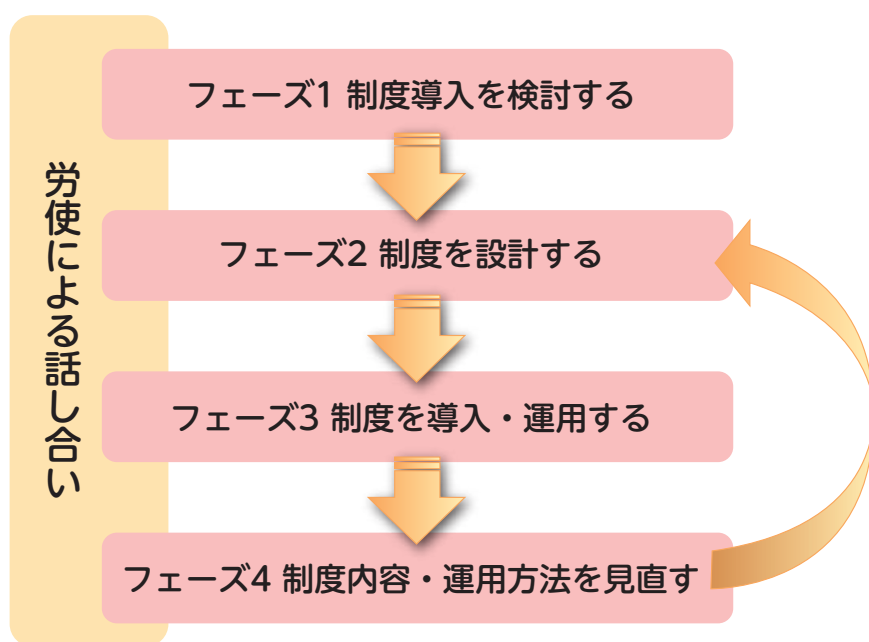
フェーズ 4 制度内容・運用方法を見直す ⇒ 詳細は 58 ページへ

■ **ステップ 1** 制度導入から一定期間経過後、制度の効果検証、課題等の洗い出しを行います。

■ **ステップ 2** 課題が明らかになった場合には、制度内容・運用方法の見直しを行います。

※ 19 ページの「3.勤務間インターバル制度導入の手順」では、実際の取組手順に加え、すでに制度を導入している事例を「施設の事例」、よくある質問と回答を「Q/A コーナー」でご紹介しています。取組のコツを知りたい方は、それらもご参照ください。

図表 2-1 勤務間インターバル制度の導入・運用に向けた取組の全体像



※勤務間インターバル制度の導入・見直しを効果的に進めるため、「勤務間インターバル制度導入・見直しのためのワークシート」(21 ページ参照) をご活用ください。このワークシートは、19 ページの「第3章 勤務間インターバル制度導入の手順」の各フェーズ、各ステップにおいて、自施設の実施状況や課題を整理し、課題解決に向けた見直しを検討する際に利用いただけます。

2 PDCAサイクルの土台となる 労使の話し合い

従業員が抱える事情や施設経営の実態を踏まえた制度を設計し、それを円滑に運用していくためには、図表 2-1 でも示したように、PDCAサイクルの各フェーズにおいて労使間で十分に話し合うことが必要であり、それを勤務間インターバル制度の導入・運用の土台として位置付けることが重要です。労使間の話し合いの場としては、労働組合との交渉・協議のほか、労働時間等設定改善委員会・労働時間等設定改善企業委員会や安全衛生委員会等が考えられます。

なお、労働時間等設定改善法第6条では「事業主は、事業主を代表する者及び当該事業主の雇用する労働者を代表する者を構成員とし、労働時間等の設定の改善を図るための措置その他労働時間等の設定の改善に関する事項を調査審議し、事業主に対し意見を述べることを目的とする全部の事業場を通じて一の又は事業場ごとの委員会を設置する等労働時間等の設定の改善を効果的に実施するために必要な体制の整備に努めなければならない」とされています。

施設の事例

従業員の離職率をきっかけに 経営者層と協議の末、 働き方改革の取組みをはじめ

株式会社シニアライフアシスト

香川県、有料老人ホーム、従業員数 101 名

当社は離職率がとても高い時期があり、30%近い値で推移していました。経営者層も離職率が高いと、介護サービスに影響が出てしまい、従業員が育たない、主任クラス、課長クラス等の人材も育っていかないということを懸念していました。社内で協議した結果、これからは、「ワーク・ライフ・バランス」、「働き方改革等」をアピールしないと採用活動が難しいことになると考え、2017年に香川県が公募していた「働き方改革かがわモデル」に応募しました。その際に社会保険労務士の先生から「勤務間インターバル制度」もこれから大事になりますとアドバイスを頂いたことから、各種働き方改革の取組みをはじめたことがきっかけです。

従業員の体力的・精神的不安を 和らげるために残業は行わないこと をトップダウンで決定

社会福祉法人誠正会特別養護老人ホームいちご

愛知県、特別養護老人ホーム、従業員数 90 名

1年間24時間体制で稼働する中、職員の体力的、精神的不安を少しでも和らげる方法を皆で話し合いを行いました。その結果、定められたルールが結果的に勤務間インターバル制度に該当していたという経緯になります。経営理念として、職員が働きやすい職場を作ろうと話し合いを行い、「残業はやらない」「サービス残業も絶対に認めない」等の取り決めを行い、理事長をはじめ、トップダウン形式で働き方の環境を整えてきました。

経営者の想いを実現化するために 働き方改革を実施

社会福祉法人あいの土山福祉会 特別養護老人ホーム エーデル土山

滋賀県、特別養護老人ホーム、従業員数 101 名

働き方改革を追求していく際に、当施設長は日本基準ではなく、世界基準で勤務環境の改善を考えていました。当時、施設長が子育てを行っている際に、妻の帰宅時間が遅いことから、家事・育児・掃除等をすべて一人で行わなければならない、定時に勤務を終了しないと、家事ができないことから、役職者を含め従業員全員が定時に帰れる仕組みを導入していこうというのがきっかけでした。その他、慣例的に「子どもが熱を出した場合に妻が休んで夫が仕事」と言われておりますが、エーデル土山では「夫が休んで子どものお世話をする」仕組みを作っていきたいという経営者の想いがあります。そのような所からも働き方改革が進んでいきました。

3 勤務間インターバル制度の導入・運用を成功させるためのポイント

従業員がインターバル時間を確保するためには、勤務間インターバル制度が十分に機能することが必要です。制度の導入・運用を成功させるための主なポイントは図表 2-2 に示す 3 点です。

図表 2-2 勤務間インターバル制度の導入・運用を成功させるためのポイント

- ポイント 1 勤務間インターバル制度の本格導入前に、試行運用すること
- ポイント 2 インターバル時間の確保に向けた職場風土を醸成すること
- ポイント 3 インターバル時間の適切な把握・管理に向けた仕組を導入すること

① 勤務間インターバル制度の本格導入前に、試行運用すること

制度内容がおおよそ確定したら、本格導入前に試行期間を設けることが有効です。試行を通じてインターバル時間数や申請手続き等の制度内容の妥当性を確認し、必要に応じて見直しを行うことにより、働き方や仕事の進め方に合った制度を導入することができます。また、導入後に留意すべきことをあらかじめ把握することができるため、円滑な運用が可能になります。

試行期間を設けた場合には、27 ページの図表 3-2 「勤務間インターバル制度を設計する際の検討項目」の一覧表等も活用しながら、制度内容の一つ一つの項目について評価・検証を行います。その際には、試行対象となった従業員本人やその上長から意見を聴取するだけでなく、対象従業員と業務上の関わりを持つ従業員にも意見を求めるとよいでしょう。

② インターバル時間の確保に向けた職場風土を醸成すること

インターバル時間を十分に確保するためには、時間外労働を減らすことが必要です。「働く時間は有限である」との考え方にに基づき、無駄な作業を洗い出し、仕事の進め方を見直す等、仕事の効率化を図りましょう。また、特定の従業員に仕事の負荷がかかっているか等を確認し、必要に応じて仕事配分を見直すことも重要です。

さらに、そうした取組の推進には、職場の理解とともに経営層の後押しが欠かせません。経営層が従業員に対して「施設全体で従業員のインターバル時間を確保する」とのメッセージを発信することが、職場風土の醸成に効果的です。

③ インターバル時間の適切な把握・管理に向けた仕組を導入すること

従業員のインターバル時間を適切に把握・管理できる仕組を用意することが望まれます。タイムカード等による記録、パソコンのログイン・ログアウトの時刻といった客観的な方法で勤務開始・終了時刻を把握することに加え、勤務終了時刻から翌日の勤務開始時刻までにどれだけの時間を確保できているかが一目でわかる（自動計算される）ように勤怠管理システムを改修することが期待されます。また、もし一定のインターバル時間を確保できていない従業員がいる場合、上長にそれが自動通知される仕組を組み込むとさらに有効でしょう。

なお、勤怠管理システムの改修には一定の時間・費用が必要となるケースもありますので、早めの対応が求められます。

施設の事例

職場意識改善助成金事業を活用し、クラウド型勤怠管理システムを導入

株式会社シニアライフアシスト

香川県、有料老人ホーム、従業員数 101 名

働き方改革に取り組み始めた際、香川労働局が職場意識改善助成金事業を行っていました。勤務時間インターバル制度を就業規則に明記し、働き方に関する勤怠システムを導入した際に助成金が出るという制度でして、クラウドシステムの導入で初期費用に約 53 万円かかりましたが、40 万円分の助成金がありましたので、当施設の改善を加速する良い流れができました。

時間外労働が発生することを「異常な状態」として認識・対応する

社会福祉法人あいの土山福祉会 特別養護老人ホーム エーデル土山

滋賀県、特別養護老人ホーム、従業員数 101 名

インターバル時間を確保するためには、時間外労働を減らすための業務改善をするしかないと思っています。当施設では、一番初め、時間外労働を出さないという取組から始めました。もし、時間外労働が必要に迫られるのであれば、上司からの指示が必ず出ます。指示がなくて残るような業務は基本的にはありません。残業が発生すること自体が異常であるという状況にしています。仮に、トラブルが起きたとしても、絶対に他の人員はいるので、そのトラブルは次のシフトの方に引き継ぎます。

ホテル業界などを参考に業務工程や使用製品を見直し

医療法人光和会介護付き有料老人ホームたけぞの

沖縄県、地域密着型介護付き有料老人ホーム、従業員数 33 名

時間外労働の削減に当たり、まず業務の削減に取り組みました。例えば、書類業務や従業員の導線の見直し、消耗品の共用化・共通化、備品点数の削減です。また、新人従業員が備品補充時に迷うことのないように、備品倉庫のマッピングも行いました。他にも、おむつ交換の回数をできるだけ少なくするためのケアの向上や、水に溶けやすいろみ調整食品、水切りの良い洗剤への変更等です。その他、ホテル業界の業務の流れを参考にしながら、トイレトペーパーの補充を減らすために、二重巻きのトイレトペーパーを導入したりと、細かいことを積み重ねてきました。業務手順や内容の見直し、あるいは、使用製品を変えることで、一つひとつの業務にかかる時間を削減することができております。

KPI（重要業績評価指標）の 設定と周知

社会福祉法人 不二健育会
特別養護老人ホーム ケアポート板橋

東京都、特別養護老人ホーム、従業員数 197 名

部署ごとに事業計画を策定する際、残業時間のKPIを立てるようにしています。1人あたり月平均5時間以内が指標となっております。月ごとの残業時間平均値を自分で意識できるようにし、且つ半期ごとの人事考課で残業が多い人に関しては個人の目標設定として、残業削減目標を立て、意識付けを行うよう工夫をしています。

残業時間のほか、離職率、年次有給休暇取得率についてもKPIを立てています。施設としての総合的なKPIも同様に立て、それが施設長の評価につながる形です。

仕事と家庭のバランスの重要性を 何度も説明し、職場風土を醸成させる

社会福祉法人クオラ
特別養護老人ホーム マモリエあいら

鹿児島県、特別養護老人ホーム、従業員数 87 名

当施設の従業員は、仕事を置いて帰るという意識がないことから、そこを敢えて割り切ってもらうために「時間で切り上げることは何も困ることではないし、駄目なことではない」ということを話しながら指導を積み重ねてきました。職員会議の際にも「家庭も大事にしてほしい」ということを伝えました。「仕事も大事だけど、自分の生活も充実させてほしいから、割り切りは必要」という話を何度も繰り返し行うことにより、職場風土が醸成されていったと思います。

コラム

－長時間労働につながる取引慣行の見直し－

2019年4月1日に労働時間等設定改善法が改正され、他の事業主との取引において、長時間労働につながる短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する規定が盛り込まれました（第2条第4項）。これに基づいて示された「労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）」は、事業主等が労働時間等の設定の改善について適切に対処するために必要な対応を定めています。具体的には、以下のとおりです。

- ・週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。
- ・発注内容の頻繁な変更を抑制すること。
- ・発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること。

自社の一方的な事情により取引先に納期前倒し等を求めることで、取引先の従業員がインターバル時間を確保できない状況が生じることは望ましくありません。

第3章

勤務間インターバル制度 導入の手順

フェーズ1

制度導入を検討する

ステップ1

労働時間等に関わる現状の把握と課題の抽出

制度導入に向けた具体的な検討を始める前に、図表 3-1 に示した点について現状を把握することが必要です。まずは就業規則等で定められている労働時間に関する規定を改めて確認します。そのうえで労働時間(時間外労働や休日労働の有無や長さを含む)、通勤時間等を把握し、インターバル時間が十分に取れているのか、十分に取れていないとすれば、どのような従業員がどのような理由でどの程度取れていないのかを確認します。

なお、労働時間の現状を把握する際には、従業員本人やその上長、労働組合等から話を直接聞くことで、「現場の実態」を正確に捉えることが必要です。

図表 3-1 把握すべき労働時間等に関わる現状、課題

- ・ 就業規則（労働時間に関わる部分）
 - ・ 実労働時間
 - ・ 時間外労働の発生要因
 - ・ 通勤時間
 - ・ 従業員の労働時間に関するニーズ
 - ・ (交替勤務制等の場合の) 勤務パターン
 - ・ 時間外労働時間（休日労働を含む）
 - ・ インターバル時間
 - ・ 取引先等との制約
- 等

《留意点》インターバル時間の捉え方

インターバル時間を考える際には、実労働時間を把握することが重要となりますが、事業場外労働、裁量労働制等の働き方については、必ずしも労働時間管理が求められていません。

労働安全衛生法の改正に伴い、2019年4月1日より、高度プロフェッショナル制度対象労働者を除き、事業場外労働の適用者、裁量労働制適用者等のすべての従業員について、「客観的な方法による労働時間の状況の把握」が義務化されています。

労働時間の状況を把握する方法としては、原則として、タイムカード、パソコン等の使用時間(ログインからログアウトまでの時間)の記録、事業者の現認等の客観的な記録により把握することとされています。

このことから、インターバル時間を確認するにあたっては、労働安全衛生法に基づいて把握された労働時間の状況を基にする方法も考えられます。

勤務間インターバル制度の導入・見直しに際して活用いただけるワークシートをご紹介します。

本マニュアルの勤務間インターバル制度導入の手順(第3章)の各フェーズ、各ステップにおいて、自施設の実施状況や課題を整理し、課題解決に向けた見直しを検討する際にご利用いただけます。

ワークシートは、働き方・休み方改善ポータルサイト(P.74)の勤務間インターバル制度のページ(<https://work-holiday.mhlw.go.jp/interval/>)から、ダウンロードしてご利用ください。

勤務間インターバル制度導入・見直し ワークシート

～PDCAサイクルの各フェーズにおいて労使間で十分に話し合うことが重要です。労使の話し合いを制度の導入・運用の土台として位置づけましょう。～

検討項目	導入フェーズ 対象ページ	実施状況/検討内容	課題	課題解決の方向性
フェーズ1 制度導入を検討する ①労働時間に関する現状の把握と課題の抽出 □ 就業規則等の労働時間に関する規定がどうなっているか確認しているか □ 実労働時間、通勤時間、インターバル時間の実施を把握しているか 等	P.20～	・実施状況: <input type="checkbox"/> 完了済 <input type="checkbox"/> 準備中 <input type="checkbox"/> 未準備 ・具体的実施状況、実施内容等	・要検討事項、実施していない理由等	・今後の実施内容等
②導入目的の明確化 □ 従業員の健康確保というだけでなく、施設経営にとってどのような意義があるかを検証しているか □ 導入目的を労働時間で共有しているか 等	P.23～	・実施状況: <input type="checkbox"/> 完了済 <input type="checkbox"/> 準備中 <input type="checkbox"/> 未準備 ・具体的実施状況、実施内容等	・要検討事項、実施していない理由等	・今後の実施内容等
③導入に対する経営陣のコミットメント強化 □ 従業員、管理職に対し制度の意義・内容を説明しているか □ 経営者が従業員にメッセージを発信するなどして、制度実施に積極的に関与する姿勢を示しているか 等	P.25～	・実施状況: <input type="checkbox"/> 完了済 <input type="checkbox"/> 準備中 <input type="checkbox"/> 未準備 ・具体的実施状況、実施内容等	・要検討事項、実施していない理由等	・今後の実施内容等
フェーズ2 制度を設計する ①適用対象の設定 □ 適用対象を全従業員としているか、適用対象の従業員を限定する場合には、その理由を明確にし、従業員の理解を得ているか □ 非正規社員への適用、同じ事業場で共に働く職場の作業への参加について検討しているか 等	P.27～	・実施状況: <input type="checkbox"/> 完了済 <input type="checkbox"/> 準備中 <input type="checkbox"/> 未準備 ・検討案、理由等	・要検討事項等	・見直し案等
②インターバル時間の設定 □ 労働時間だけでなく、通勤時間や睡眠時間、生活時間も考慮しているか □ インターバル時間は全施設一律としているか、特定の従業員に異なるインターバル制度を設定する場合は、その理由を明確にし、従業員の理解を得ているか 等	P.30～	・実施状況: <input type="checkbox"/> 完了済 <input type="checkbox"/> 準備中 <input type="checkbox"/> 未準備 ・検討案、理由等	・要検討事項等	・見直し案等
③インターバル時間を確保できないことによる翌日の指定勤務開始時刻を遅くしてしまふ場合の取扱いの設定 □ 働いたものとみなすか、翌日の勤務時間繰り下げの分の、働いたものとみなす場合、賞与調整を行うか □ フラットタイム制や勤務労働制が適用される従業員の取扱いを検討しているか 等	P.33～	・実施状況: <input type="checkbox"/> 完了済 <input type="checkbox"/> 準備中 <input type="checkbox"/> 未準備 ・検討案、理由等	・要検討事項等	・見直し案等
④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の設定 □ 適用除外の期間、診断制度、休暇者・休職者、適用除外となる場合の健康診断(翌日の休暇取得権利等)等を設定しているか 等	P.36～	・実施状況: <input type="checkbox"/> 完了済 <input type="checkbox"/> 準備中 <input type="checkbox"/> 未準備 ・検討案、理由等	・要検討事項等	・見直し案等

勤務間インターバル制度導入・見直し ワークシート

～PDCAサイクルの各フェーズにおいて労使間で十分に話し合うことが重要です。労使の話し合いを制度の導入・運用の土台として位置づけましょう。～

検討項目	導入フェーズ 対象ページ	実施状況/検討内容	課題	課題解決の方向性
⑤インターバル時間の確保に関する手続きの検討 □ 翌日の勤務開始時刻を繰り下げる場合や、適用除外を受ける際の申請手続きを設定しているか 等	P.39～	・実施状況: <input type="checkbox"/> 完了済 <input type="checkbox"/> 準備中 <input type="checkbox"/> 未準備 ・検討案、理由等	・要検討事項等	・見直し案等
⑥インターバル時間を確保できなかった場合の対応方法の検討 □ 確保できなかった理由・経緯の把握、健康確保措置の実施、就業禁止等の検討・実施等の対応方法を定めているか 等	P.40～	・実施状況: <input type="checkbox"/> 完了済 <input type="checkbox"/> 準備中 <input type="checkbox"/> 未準備 ・検討案、理由等	・要検討事項等	・見直し案等
⑦労働時間管理方法の見直し □ インターバル時間を確保できているかを検証できる見える化の仕組みはあるか(例:勤務管理システム上の改善による自動チェック、人事担当部署や上長による従業員への注意喚起等) 等	P.42～	・実施状況: <input type="checkbox"/> 完了済 <input type="checkbox"/> 準備中 <input type="checkbox"/> 未準備 ・検討案、理由等	・要検討事項等	・見直し案等
⑧制度の検証規定の整備(就業規則の改定、労働協約の締結等) □ インターバル制度について就業規則、労働協約、労務協定等で規定しているか 等	P.45～	・実施状況: <input type="checkbox"/> 完了済 <input type="checkbox"/> 準備中 <input type="checkbox"/> 未準備 ・具体的実施状況、実施内容等	・要検討事項等	・今後の実施内容等
フェーズ3 制度を導入・運用する ①管理職や従業員に対する、制度導入の意義や制度内容等の周知 □ 現場の管理職や従業員に対し、制度導入の意義や制度内容を周知しているか 等	P.47～	・実施状況: <input type="checkbox"/> 完了済 <input type="checkbox"/> 準備中 <input type="checkbox"/> 未準備 ・具体的実施状況、実施内容等	・要検討事項等	・今後の実施内容等
②顧客(利用者・利用者の家族等)や取引先に対する、制度を導入したことや制度内容の説明 □ 顧客(利用者・利用者の家族等)や取引先に対し、制度の意義・内容について説明しているか 等	P.50～	・実施状況: <input type="checkbox"/> 完了済 <input type="checkbox"/> 準備中 <input type="checkbox"/> 未準備 ・具体的実施状況、実施内容等	・要検討事項等	・今後の実施内容等
③インターバル時間を確保しやすい環境づくり □ 労働時間削減、生産性向上のための取組を行っているか 等	P.53～	・実施状況: <input type="checkbox"/> 完了済 <input type="checkbox"/> 準備中 <input type="checkbox"/> 未準備 ・具体的実施状況、実施内容等	・要検討事項等	・今後の実施内容等
フェーズ4 制度内容・運用方法を見直す ①制度の効果検証、課題等の洗い出し、必要制度内容・運用方法の見直し(課題が明らかになった場合) □ 定期的に、インターバル時間の確保状況、制度導入の効果等を検証し、制度内容・運用方法の見直し・改善を検討・実施する仕組みとなっているか 等	P.58～	・実施状況: <input type="checkbox"/> 完了済 <input type="checkbox"/> 準備中 <input type="checkbox"/> 未準備 ・具体的実施状況、実施内容等	・要検討事項等	・今後の実施内容等

施設の事例

業務改善執行室を立ち上げ、データの蓄積により業務内容を適宜見直し

社会福祉法人あいの土山福祉会
特別養護老人ホーム エーデル土山

滋賀県、特別養護老人ホーム、従業員数 101 名

当施設では、「業務改善執行室」を施設長、現場の代表、事務系の代表、労務関係、会計担当の計 5 名で行っています。具体的には、「この作業を止めれば何分時間が余る」「何分時間が余ればどれだけ利益が出る」等の検討を行っています。時間外労働の削減のためには、やはりデータの蓄積が大事だと思います。例えば、「どの業務が原因で職員が残っているのか」、「誰が残っているのか」ということの手データを取りました。そうすると、原因となる業務等の傾向が見えてきます。

当施設の場合は、アクシデント等の「事故報告書」を書くために残業を行っていることが分かりました。そこでアクシデントの報告書を簡易化できるような仕組み・フォーマットを考え作成し、業務時間の短縮を図りました。

各種働き方改革の取組みを行う前に従業員を対象に意識調査を実施

株式会社シニアライフアシスト

香川県、有料老人ホーム、従業員数 101 名

「働き方改革かがわモデル」への申し込みをきっかけに、就業規則の変更、年次有給休暇取得率の向上、勤務間インターバル制度の導入に対して、全従業員へ意識調査のためにアンケートを実施しました。従業員からも、現在の勤怠管理（紙での管理）が不便であるという結果をもとに、クラウド型システムを導入する結論に至りました。クラウド型勤怠管理システム導入前であれば、約 3 割の従業員は「導入したくない」と回答をしていましたが、各管理簿（出退勤、年次有給休暇管理簿等）を探す時間も減り、ペーパーレスとなったことから、システム導入後に再びアンケートを取ったところ、「導入してよかった」という声が増えました。

業務改善会議を定期的に行う

社会福祉法人パートナー
グループホーム ハートの家 八番館

北海道、認知症対応型共同生活介護、従業員数 8 名

早番、日勤、遅番で業務内容がそれぞれ決まっておりますが、負担が偏らないように、業務内容見直しのための業務改善会議を毎月行っています。例えば、これまで、施設内の掃除は遅番の従業員も行っていましたが、朝番の従業員の実施に変更しました。その分、遅番勤務に負担がかからなくなったこともあり、他の仕事ができるのではないかとこのように、業務の中身を変更することで負担がかからないように調整を行っています。

その他、掃除や食事作り、配膳準備、施設内の消毒等にしても、「こうすればもっと効率が良くなるのではないかと話し合い、時間外労働が発生しないように取り組んでいます。例えば、雑巾一枚を置く場所についても、置き場所によっては時間がかかるため、別の場所に置いておけば、消毒が終わった後も、そのまま洗濯して片付けられるようになるのではないかとこの配置の見直しです。細かなことではありますが、業務の圧縮につながるため、定期的話し合う時間を設けています。

ステップ2 導入目的の明確化

3 ページの「第1章 2.勤務間インターバル制度の意義」でもみたように、「従業員がインターバル時間を確保し、健康な生活を送ることができるようにする」が基本的な目的になりますが、まずはそれが経営にとってどのような意義があるかを確認する必要があります。

そのうえで20ページの「ステップ1」で明らかにされた現状を踏まえて、具体的な導入目的を設定します。たとえば、特定の従業員群に課題があれば、その原因を踏まえたうえで「健康管理」の目的を設定することが考えられます。あるいは「長時間労働の是正」、「ワーク・ライフ・バランスの充実」といった目的も考えられます。

なお、導入目的は労使間で共有することが大切です。共有化された導入目的は、導入後の円滑な運用に向けた一助になるでしょう。

施設の事例

働きやすい職場環境を対外的にPR

社会福祉法人あいの土山福祉会
特別養護老人ホーム エーデル土山

滋賀県、特別養護老人ホーム、従業員数 101 名

元々、勤務間インターバル制度を導入しようということで導入したわけではなく、働き方（勤務環境）を整えていった結果、12時間のインターバル時間が確保できるようになり、その結果勤務間インターバル制度をPRポイントとして使うこととなりました。従業員の定着率や新規採用を行いやすくするためにも、やはり勤務間インターバル制度をしっかりと運用し、働く環境が整っている方が良いというメリットも踏まえ、労働環境の整備に着手しはじめたという経緯になります。

しっかり休息をとることが利用者様へのサービス向上につながる

社会福祉法人 禎心会
介護老人福祉施設 ら・せれな

北海道、特別養護老人ホーム、従業員数 68 名

私たちの仕事は体が資本です。7時間半の勤務時間のうち、大半の時間は体を動かしていますので、従業員にはしっかりと休息時間を確保してほしいという想いが一番にあります。休める、休めないは身体のコンディションはもとより、利用者様へのサービスにも影響が生じます。従業員に長く働いていただくためにも、しっかりと休むことも仕事のうちだと考えます。

看護業界の事例を参考に 16時間夜勤から8時間夜勤に 変更し、シフト全体で インターバル時間を確保

社会福祉法人 八生会

静岡県、特別養護老人ホーム、ケアハウス、
従業員数 485 名

看護業界で「14時間以上の連続勤務が身体に及ぼす影響」という調査結果を目にしたことがひとつのきっかけです。資料によると、「長時間夜勤は健康に悪影響を及ぼす可能性がある、集中力にも欠ける」とありました。これまで当施設では、16時間夜勤体制を敷いていた時期がありましたが、長時間労働が身体に及ぼす影響を考慮して8時間夜勤に変更しました。しかし、8時間夜勤にすることでシフトの組み方が複雑になり、休暇が取得しづらくなったため、勤務と勤務の間の休息时间（インターバル時間）についてルール決めを行いました。

高齢の従業員への配慮 / 従業員の疲労回復への対応として 制度の運用を開始

特定非営利活動法人 葵の森 葵の森あっとほ〜む大網

千葉県、小規模多機能型居宅介護、従業員数 20 名

インターバル時間をしっかりと取得するための取組みを始めたきっかけは、導入当時、高齢の従業員が多くいらしかったこと、仕事の負荷が高いとどうしても疲労が蓄積してしまい、翌日の業務に負担が出てしまうことがきっかけでした。疲労が蓄積してしまうと、気持ち的な部分で施設利用者に優しい対応ができなくなってしまうのではないかという懸念があり、職員の採用を含めて、「疲労回復がしやすい働きやすい環境」が当施設のコトワザです。施設で長く働いて貰えるように、働きやすい環境に配慮しなければ、従業員の確保も難しくなります。

従業員の健康確保のために シフトの逆行に注意

社会福祉法人 不二健育会 特別養護老人ホーム ケアポート板橋

東京都、特別養護老人ホーム、従業員数 197 名

介護の現場はやはり体力勝負というところが多くあります。身体を十分に休めるためには、シフトの逆行（遅番→日勤→早番とすること）をさせないようにする必要がありますと考え、施設立ち上げの当初から、当日のシフトと翌日のシフトの間を十分に確保するように意識をしていました。業務のうち、8割から9割が人と関わる仕事となりますが、従業員の気持ちに余裕がないと、利用者にしかりとしたケアができません。施設開設時からライフ・ワーク・バランスを考えていました。

休息時間を確保することで、 できる限り勤務に集中してもらう

社会福祉法人 邑元会 特別養護老人ホームあかつき 埼玉県、特別養護老人ホーム、従業員数 88 名

介護業界は体力を使う業界ですし、身体の回復に時間がかかります。勤務後に一定時間以上の休息時間を設けることで、従業員にできる限り勤務に集中していただくことができ、また、身体・メンタルの回復にもつながります。

現場が能動的に動ける システムの構築のため

社会福祉法人 クオラ 特別養護老人ホーム マモリエあいら

鹿児島県、特別養護老人ホーム、従業員数 87 名

「人が人を見る仕事」という性質上、従業員が気持ちよく働いて、自分の時間を大事にできる環境を作らなければ、いくらサービスの質を上げようと頑張ってもつながらないことを体験し、理解しております。現場で働く従業員が主体的に動ける環境を作っていかなければ、世代交代等があった際に崩れてしまうので、「現場が能動的に動けるシステムを作っていこう」というのが当施設の方針です。

ステップ3 導入に対する経営層のコミットメント強化

勤務間インターバル制度を円滑に導入し、定着させるには、従業員、管理職が制度の意義を理解し、納得して受け入れることが必要です。そのためには、人事担当部署等の制度の推進にあたる組織が制度の意義と内容について丁寧に説明することが望まれますが、それとともに経営層が制度の実施に積極的に関与する姿勢を明確にすることが重要です。具体的には、経営層が従業員に対して積極的にメッセージを発信する等して「施設全体で制度の円滑な運用に取り組む」という強い姿勢をみせることが何より効果的です。

施設の事例

定時後の事務所の消灯と 経営者層自ら定時退社を実施

社会福祉法人誠正会特別養護老人ホームいちご
愛知県、特別養護老人ホーム、従業員数 90 名

当施設は、残業の禁止については徹底しております。もちろん、サービス残業も禁止です。また、施設風土として、理事長や施設長も定時になればさっと帰ります。事務所は定時を過ぎてから 10 分以内に電気を切ります。

従業員の働き方を大切にする 法人全体の組織風土

社会福祉法人パートナー
グループホーム ハートの家 八番館
北海道、認知症対応型共同生活介護、従業員数 8 名

長時間労働をなくしたいという強い思いがあったことや、当法人全体の組織風土として、勤務環境を整えるという文化がありました。インターバル時間が確保されていないと、ストレスが溜まることや、利用者様への対応、現場の小さな問題などを見過ごしてしまう可能性もあることから、しっかりと休息時間を確保できるようにしています。

ノー残業デーの設定

社会福祉法人 八生会
静岡県、特別養護老人ホーム、ケアハウス、
従業員数 485 名

管理職も日勤の業務になっており、日頃から残業を減らす取組をしています。数年前から、毎週水曜日と金曜日はノー残業デーとしておりまして、ノー残業デーの日は朝のミーティングで意識付けを行っています。また、PCの画面にノー残業デーは退社を促す表示が出るように工夫もしています。

旗振り役は、トップの理事長が方針を 1 番最初に出しますが、実際の運用はプロジェクトを組んで実施しています。各施設の介護課の主任が集まって、上司である課長が骨組みを考えます。あくまでも運用を考えていくのは現場のスタッフになります。



一経営層が理解を示さない場合一



経営層が制度導入に対してなかなか理解を示してくれず、役員会でも議題の優先度が高くありません。どうすればよいでしょうか。



経営層に「勤務間インターバル制度の導入は経営戦略の一環である」との意識を持ってもらえるよう、働きかけを続けることが重要です。制度を導入し、従業員がインターバル時間を確保できるようになれば、施設経営にとって重要な「従業員の健康の維持・向上」、「従業員の確保・定着」、「生産性の向上」といった効果が得られることを丁寧に説明しましょう。



参考情報

一脳・心臓疾患の労災認定基準の改正一

厚生労働省では、脳・心臓疾患の労災認定基準を改正し、「血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準」として、令和3年9月14日付けで都道府県労働局長宛てに通知を発出しました。

脳・心臓疾患については、平成13年12月に改正した認定基準に基づき労災認定を行っていましたが、改正から約20年が経過する中で、働き方の多様化や職場環境の変化が生じていることから、最新の医学的知見を踏まえて、厚生労働省の「脳・心臓疾患の労災認定の基準に関する専門検討会」において検証などを行い、令和3年7月16日に報告書が取りまとめられました。

この報告書を踏まえて、脳・心臓疾患の労災認定基準を改正したものであり、業務の過重性の評価に関する労働時間以外の負荷要因に「勤務間インターバルが短い勤務」が評価項目として追加され、全国の労働基準監督署で運用が開始されています。

脳・心臓疾患の労災認定基準の改正概要

(令和3年9月14日付け労災第0914第1号)

改正の理由

業務による過重負荷を原因とする脳血管疾患及び虚血性心疾患等については、平成13年12月に改正した「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負荷に起因するものを除く。）の認定基準」に基づき労災認定を行っていたが、改正から約20年が経過する中で、働き方の多様化や職場環境の変化が生じていることから、最新の医学的知見を踏まえて、「脳・心臓疾患の労災認定の基準に関する専門検討会」において検証を行い、令和3年7月16日に報告書が取りまとめられたことを受けて、認定基準の改正を行った。

改正のポイント

●業務の過重性の評価

改正前の基準を維持

長期間の過重業務

労働時間
・発症前1か月間に100時間または2～6か月間平均で月80時間を超える時間外労働は、発症との関連性は強い(※)
・月45時間を超えて長くなるほど、関連性は強まる

・発症前1～6か月間平均で月45時間以内の時間外労働は、発症との関連性は弱い

労働時間以外の負荷要因

・拘束時間が長い勤務
・出足の多い業務 など

新たに認定基準に追加

長期間の過重業務

■労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合評価して労災認定することを明確化

左記(※)の水準には至らないがこれに近い時間外労働
+ 業務と発症との関連性が強いと評価することを明示

一定の労働時間以外の負荷

■労働時間以外の負荷要因を見直し

・勤務間インターバルが短い勤務
・身体的負荷を伴う業務 など } 評価対象として追加

短期間の過重業務・異常な出来事

■業務と発症との関連性が強いと判断できる場合を明確化

→「発症前おおむね1週間に継続して深夜時間中に及び時間外労働を行うなど過度の長時間労働が認められる場合」等を例示

●対象疾病：認定基準の対象疾病に「重篤な心不全」を追加

出所：厚生労働省ホームページ https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_21017.html

フェーズ2 制度を設計する

ステップ1 制度の詳細の決定

勤務間インターバル制度導入に向けた事前準備が整ったら、具体的な制度設計に入ります。

「ステップ1」では、制度内容を検討します。主な検討項目は図表 3-2 のとおりです。各項目についての詳細は本ページ以降で順に解説していますので、ご参照ください。なお、各項目の検討を進めるうえでは、20 ページの「フェーズ1 ステップ1」で把握した労働時間等に関わる現状と課題を踏まえながら、労使で十分に話し合うことが求められます。

図表 3-2 勤務間インターバル制度を設計する際の検討項目

No.	検討項目とその概要及び参照ページ
①	適用対象の設定【→ 27 ページ】 制度の適用対象となる従業員の範囲を検討します。
②	インターバル時間数の設定【→ 30 ページ】 インターバル時間数（勤務終了時刻から次の勤務開始時刻までの間で、制度上確保すべき休息时间）を検討します。
③	インターバル時間を確保することによって、翌日の所定勤務開始時刻を超えてしまう場合の取扱いの設定【→ 33 ページ】 定められたインターバル時間を確保することによって、翌日の所定勤務開始時刻を超えてしまう場合の対応方法を検討します。
④	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の設定【→ 36 ページ】 定められたインターバル時間を確保しないこと／確保できないことが認められるケースの有無とその内容を検討します。
⑤	インターバル時間の確保に関する手続きの検討【→ 39 ページ】 インターバル時間の確保に関する申請手続き等の有無とその方法を検討します。
⑥	インターバル時間を確保できなかった場合の対応方法の検討【→ 40 ページ】 定められたインターバル時間を確保できなかった場合の取り決め（対応・措置）の有無とその内容を検討します。
⑦	労働時間管理方法の見直し【→ 42 ページ】 インターバル時間の確保状況を適切に把握できるよう、制度導入を機に労働時間管理方法の見直しを行います。

① 適用対象の設定

勤務間インターバル制度の適用対象となる従業員の範囲を設定します。

勤務間インターバル制度は、従業員の健康維持・向上に資する制度であるため、すべての従業員を対象とすることが基本です。「働き方が異なる」、「勤務形態・時間等に関する他制度の適用状況が異なる」等の事情により、適用対象となる従業員を限定する場合には、その理由を明確にし、従業員の理解を得るようにしましょう。

図表 3-3 適用対象となる従業員の範囲の決定

原則 すべての従業員を適用対象とする。

適用対象となる従業員の範囲を限定する場合・・・

- ・ 職階で限定する 例)「管理職を除く全従業員とする」等
- ・ 雇用区分で限定する 例)「フルタイム無期雇用の従業員のみとする」等
- ・ 職種で限定する 例)「介護職に従事する職員のみとする」等
- ・ 所属部門で限定する 例)「飲食サービス部門に所属する従業員のみとする」等
- ・ 勤務形態・時間等に関する他制度の適用状況等に応じて決定する
例)「深夜勤務のある従業員のみとする」、「フレックスタイム制の適用対象となる従業員のみとする」等

→限定する理由とともに、その範囲を検討する。

《留意点》自社の事業に関わるすべての従業員に対して、インターバル時間確保のための配慮をいわゆる「正規雇用社員」と呼ばれる従業員への適用だけでなく、有期雇用の従業員等、いわゆる「非正規雇用社員」と呼ばれる従業員への適用も視野に入れた検討が望まれます。

また近年、高齢者福祉・介護施設では、子育てや介護を担っており、配慮を必要としている方、元気高齢者や障がいのある方、外国籍の方等、多様な人材の活躍が進んでいます。同じ事業場で共に働く者として、当該施設の従業員がそれぞれインターバル時間を確保できるよう、配慮が求められます。この点については 29 ページの「コラム -インターバル時間を確保すべきは「自社の事業に関わるすべての者」と捉える-」もご参照ください。

施設の事例

有期雇用労働者を含むすべての従業員を対象とする

医療法人光和会介護付き有料老人ホームたけぞの
沖縄県、地域密着型介護付き有料老人ホーム、
従業員数 33 名

制度の適用対象は全従業員（非常勤、契約社員、パート含む全従業員）としております。

派遣社員も含めたすべての従業員が対象

社会福祉法人 禎心会
介護老人福祉施設 ら・せれな
北海道、特別養護老人ホーム、従業員数 68 名

パート、派遣社員なども含めた全従業員が対象です。派遣社員についても派遣元の会社に伝えております。

管理職を除く介護職員を対象

社会福祉法人 八生会

静岡県、特別養護老人ホーム、ケアハウス、
従業員数 485 名

早番、遅番、夜勤従事者の3交代制に該当するすべての介護職員が対象となります。当法人では、部署を管理する主任は基本夜勤には入りませんが、突発的に欠勤等の人材不足になった際には、主任も夜勤に入ることがあるため、管理職は勤務間インターバル制度の適用範囲外としております。

コラム

ーインターバル時間を確保すべきは 「自社の事業に関わるすべての者」と捉えるー

近年は、自社の従業員だけではなく、派遣労働者、協力企業、外注等を活用しながら事業を進めるケースが大変多くなってきました。そのため各企業では、自社従業員に勤務間インターバル制度を適用することはもちろん、自社の事業に関わるすべての者がインターバル時間を確保できるよう配慮する必要があるといえます。

参考情報

ー労働時間等見直しガイドラインではー

「労働時間等見直しガイドライン(労働時間等設定改善指針)」において、「勤務間インターバルは、労働者の生活時間や睡眠時間を確保し、労働者の健康の保持や仕事と生活の調和を図るために有効であることから、その導入に努めること。なお、当該一定時間を設定するに際しては、労働者の通勤時間、交替制勤務等の勤務形態や勤務実態等を十分に考慮し、仕事と生活の両立が可能な実効性ある休息が確保されるよう配慮すること。」とされています。

インターバル時間を設定するにあたっては、

- 1) 労働者の生活時間
- 2) 労働者の睡眠時間
- 3) 労働者の通勤時間
- 4) 交替制勤務等の勤務形態や勤務実態

等を十分に考慮し、仕事と生活の両立が可能な実効性ある休息が確保されるよう配慮することが求められます。

② インターバル時間数の設定

次に、勤務終了時刻から次の勤務開始時刻までの間で、制度上確保すべきインターバル時間を検討します。

インターバル時間数は、労働時間はもちろんのこと、通勤時間や睡眠時間、生活時間等も考慮して設定します。20ページの「フェーズ1 ステップ1」で把握した労働時間等に関わる現状と課題を踏まえながら、労使の話し合いにより定めましょう。

インターバル時間数の設定にあたっては、拘束力の強さに応じて「11時間は望ましい水準、9時間は最低限確保してほしい水準」等、異なるインターバル時間を設定することも考えられます。あるいは、導入開始時にはインターバル時間数を「最低限確保してほしい水準」という考え方のもとで定め、運用状況に応じて順次拡大等することも考えられます。

なお、勤務間インターバル制度の目的を踏まえると、インターバル時間数は、全社一律とすることが基本です。ただし、「働き方が異なる」、「勤務形態・時間等に関する他制度の適用状況が異なる」等の実情を踏まえ、特定の従業員に対して異なるインターバル時間数を設定することも考えられます。その際には、異なるインターバル時間数を適用する理由を明確にし、従業員の理解を得るようにすることが重要です。

図表 3-4 インターバル時間数の決定

原則 すべての従業員に対して一律のインターバル時間数を設定する。

・従業員の労働時間、通勤時間や睡眠時間、生活時間等も考慮して設定。

・「11時間は望ましい水準、9時間は最低限確保してほしい水準」等、複数のインターバル時間数を設定することも可能。

・特定の従業員に対して異なるインターバル時間数を設定する場合…

- ・ 職階で分ける 例)「管理職は11時間、非管理職は12時間」等
- ・ 職種で分ける 例)「営業職は11時間、その他の職種は12時間」等
- ・ 所属部門で分ける 例)「本社部門は11時間、工場部門は12時間」等
- ・ 事業所の所在地域で分ける 例)「首都圏の事業所は12時間、その他の地域は11時間」等

→異なるインターバル時間数を設定する理由とともに、
従業員の範囲とインターバル時間数を検討する。

《留意点》インターバル時間には通勤時間が含まれることを考慮

通勤時間はインターバル時間に含まれます。そのため、インターバル時間数の設定にあたっては、従業員の通勤時間を考慮し、「休息が確保できているか」という観点に立つことが重要です。



参考情報

ーインターバル時間数を設定するうえでの目安としてー

ここでは、インターバル時間数を設定する際の参考情報をいくつかご紹介します。

・EU労働指令：

EU加盟国のすべての労働者に、24時間ごとに、最低でも連続11時間のインターバル時間を確保するために必要な措置を設けることとされています。

・働き方改革推進支援助成金（勤務間インターバル導入コース）：

支給対象要件となるインターバル時間数は9時間以上となっています（助成金についての詳細は、44ページをご参照ください）。

・勤務間インターバル制度を導入している企業の事例：

「勤務間インターバル制度導入事例集」や「働き方・休み方改善ポータルサイト」において、勤務間インターバル制度を導入している企業の取組事例が紹介されています（具体的な情報掲載媒体については、74ページをご参照ください）。

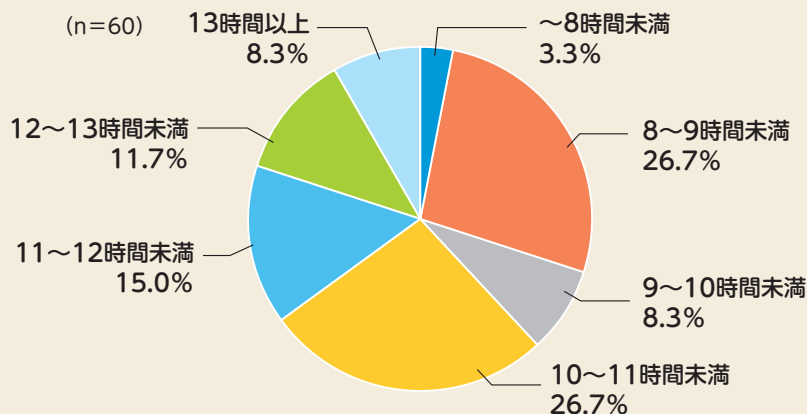


参考情報

ーインターバル時間数は企業により様々ー

各企業では、インターバル時間数を何時間に設定しているのでしょうか。以下は、インターバル時間数について尋ねたアンケート調査の結果（※）です。これをみると、インターバル時間数は企業により様々であることがわかります。制度設計にあたっては、自社の事情を勘案しながら適切なインターバル時間数を設定することが重要です。

図表 3-5 インターバル時間数（アンケート調査結果）



※勤務間インターバル制度を「正式導入している」、「試行導入している」、「正式導入・試行導入を検討している」企業79社に対して「インターバル時間数」を尋ねた際の回答結果。無回答(19社)を除いて集計。
出所：みずほ情報総研株式会社「多様な人材の活用戦略に関するアンケート調査」(2018年8月)

施設の事例

介護保険法の人員配置基準も見据え 9 時間で設定

株式会社シニアライフアシスト

香川県、有料老人ホーム、従業員数 101 名

インターバル時間は、パートも含めて全従業員一律 9 時間で設定しています。9 時間のインターバル時間については、介護保険法に則った人員配置基準も踏まえながら、9 時間あれば法令を遵守しながら、人員配置基準を満たすことができるのではないかと考え設定しました。

9 時間は確保

社会福祉法人クオラ

特別養護老人ホーム マモリエあいら

鹿児島県、特別養護老人ホーム、従業員数 87 名

9 時間のインターバル時間を確保しています。当施設は、全室個室のユニット型で、早出が 7 時～16 時、遅出が 13 時～22 時、夜勤が 22 時～7 時の基本 3 交代制です。夜勤は翌朝 7 時に退社し、退社日はお休みになります。22 時に終了する遅出の方について、余程のことがない限り、早出のシフトになることはありません。

勤務シフト表の組み方と連動を 取りながら 11 時間 30 分で設定

社会福祉法人誠正会特別養護老人ホームいちご

愛知県、特別養護老人ホーム、従業員数 90 名

インターバル時間としては 11 時間 30 分開ける設定としています。前日の業務が 21 時で終わった場合、翌日の朝 8 時 30 分以降からでなければ、従業員の勤務を認めていません。遅番の終了時間が 21 時、朝番（早番）の始業時間は 7 時という中、遅番シフトの従業員が翌日の朝番（早番）は行わないというルールを施設の中で決めていきます。

従業員の疲労回復度等も踏まえ 12 時間で設定

医療法人光和会介護付き有料老人ホームたけぞの

沖縄県、地域密着型介護付き有料老人ホーム、従業員数 33 名

従業員の勤務シフトにもよりますが、最低でも 12 時間は確保できるようにしております。従業員の頭のクリア度（疲労回復度）は、事故につながる可能性もあります。加えて、従業員の定着率の向上に繋げていきたいという想いもあり、上記のインターバル時間の設定を致しました。

最低 12 時間の インターバル時間を確保

社会福祉法人 邑元会 特別養護老人ホームあかつき

埼玉県、特別養護老人ホーム、従業員数 88 名

特別養護老人ホームでは、夜勤を行った従業員は 24 時間以上、日勤職員は最低 12 時間のインターバル時間が確保できています。1 カ月変形労働時間制としており、9 日間の公休、月 5 回程度の夜勤があります。その他は早番・普通・遅番を組み合わせたシフト勤務としています。

③ インターバル時間を確保することによって、翌日の所定勤務開始時刻を超えてしまう場合の取扱いの設定

勤務時間が深夜に及んだ場合等、勤務終了後に定められたインターバル時間を確保することで、翌日の勤務開始時刻が所定勤務開始時刻を超えてしまう場合があります。そのような場合の翌日の労働時間の取扱いについては、以下の2つの対応が考えられます。

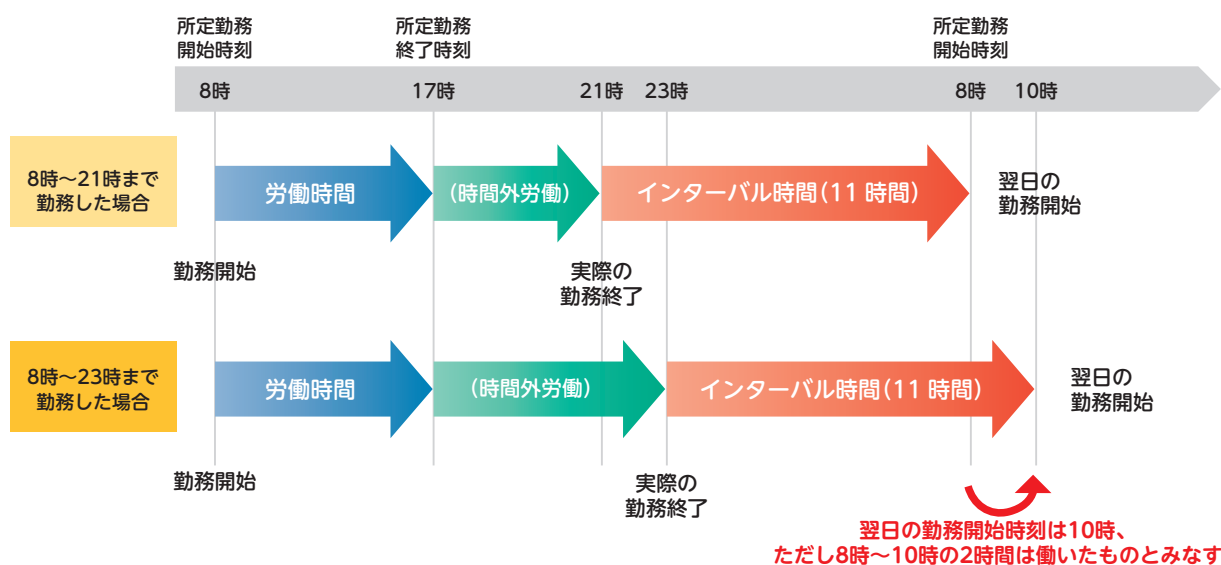
- ① インターバル時間と翌日の所定労働時間が重複する部分を働いたものとみなす
- ② 翌日の勤務開始時刻を繰り下げる

【①インターバル時間と翌日の所定労働時間が重複する部分を働いたものとみなす方法】

①の場合は、所定勤務開始時刻から実際の勤務開始時刻（定められたインターバル時間を確保した後の勤務開始時刻）までの時間は、勤務を行っていても働いたものとみなします。

今回把握した事例では、働いたものとみなした時間について、賃金控除を行っている例はありませんでした。

図表 3-6 インターバル時間と翌日の所定労働時間が重複する部分を働いたものとみなす場合の例



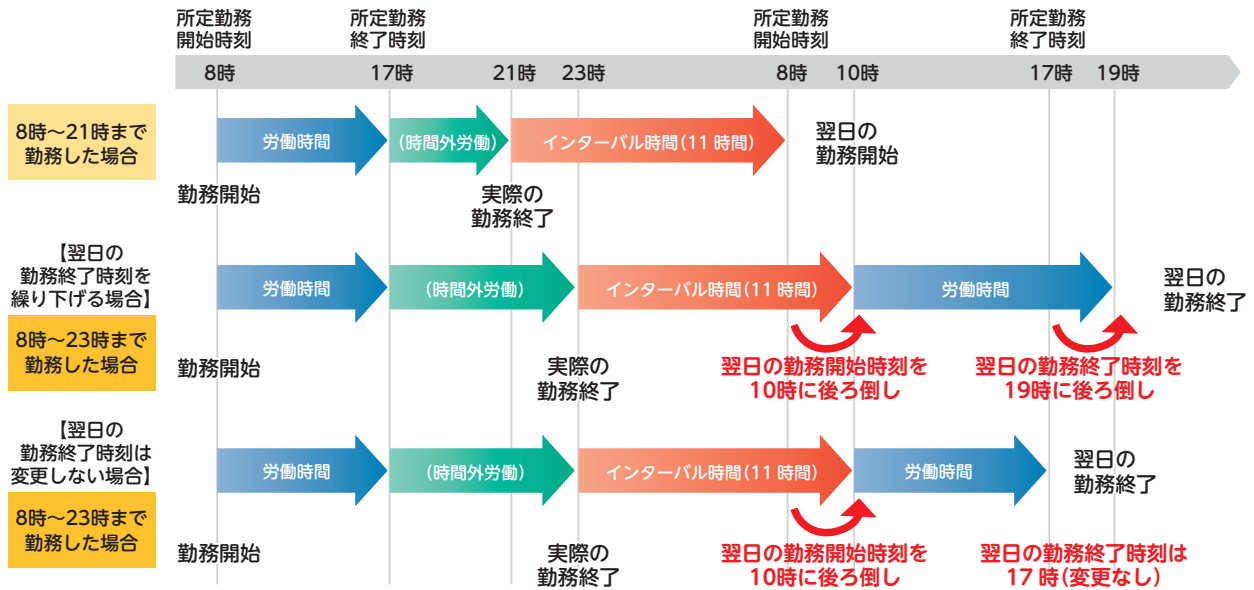
【②翌日の勤務開始時刻を繰り下げる方法】

②の場合は、翌日の勤務開始時刻が後ろにずれ込みます。そのため、「翌日の勤務終了時刻を繰り下げる」、「翌日の勤務終了時刻は変更しない」等、翌日の勤務終了時刻の取扱いも定めておく必要があります。

また、フレックスタイム制や裁量労働制が適用されている従業員等については、54ページをご参照ください。

図表 3-7 翌日の勤務開始時刻を繰り下げる場合の例

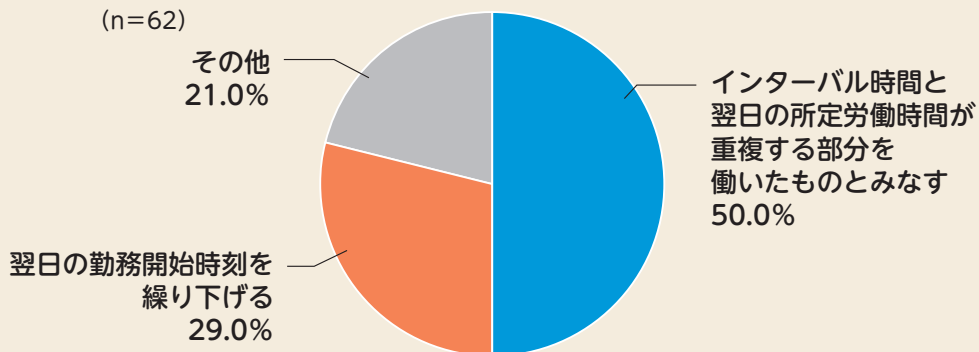
【所定労働時間は8時～17時、インターバル時間数は11時間の場合】



－「働いたものとみなす」方法を採用する企業が半数－

各企業では、どのような対応を採っているのでしょうか。以下は、勤務間インターバル制度の導入状況について尋ねたアンケート調査の結果(※)です。半数の企業が「インターバル時間と翌日の所定労働時間が重複する部分を働いたものとみなす」という対応を採っていることがわかります。

図表 3-8 インターバル時間を確保することにより翌日の所定勤務開始時刻を超えてしまう場合の取扱い(アンケート調査結果)



※勤務間インターバル制度を「正式導入している」、「試行導入している」、「正式導入・試行導入を検討している」企業79社に対して「インターバル時間を確保することにより翌日の所定勤務開始時刻を超えてしまう場合の取扱い」を尋ねた際の回答結果。無回答(17社)を除いて集計。

出所：みずほ情報総研株式会社「多様な人材の活用戦略に関するアンケート調査」(2018年8月)

インターバル時間と翌日の 所定労働時間が重複する部分を 働いたものとみなす

株式会社シニアライフアシスト

香川県、有料老人ホーム、従業員数 101 名

制度上は、翌日の勤務開始時刻を遅らせた上で、本来の始業時刻の部分は「勤務したものとみなし」、給与計算も通常勤務したものとみなして計算しています。

当社では、シフト勤務制がうまく回っているため、従業員がインターバル時間を確保できないケースはほとんど起こっておらず、半年に 1 回あるかないかくらいのものです。



－翌日の所定勤務開始時刻について－



インターバル時間を確保することによって翌日の所定勤務開始時刻を超えてしまう場合には、必ず翌日の勤務開始時刻をずらさなければならないのでしょうか。



制度の趣旨を踏まえると、翌日の勤務開始時刻をずらす対応が基本になります。やむを得ない事情により、翌日の勤務開始時刻をずらすことが難しいケースが考えられる場合には、これを「適用除外」として取り扱うことが考えられます。詳細は、次の「④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の設定」をご参照ください。

④ 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の設定

インターバル時間は原則として日々確保することが必要ですが、緊急事態・トラブルへの対応等の特別な事情により、やむを得ず定められたインターバル時間を確保できない状況が起きるかもしれません。制度を設計する際には、この“やむを得ないケース”を「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」（以下「適用除外」といいます）として定めることができます。

図表 3-9 適用除外となる業務等（例）

- ・ 重大なクレーム（品質問題・納入不良等）に対する業務
 - ・ 突発的な設備のトラブルに対応する業務
 - ・ 予算、決算、資金調達等の業務
 - ・ 海外事案の現地時間に対応するための電話会議、テレビ会議
 - ・ 労働基準法第 33 条の規定に基づき、災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要がある場合
- 等

《留意点》適用除外とする際には、事後の健康確保措置が重要

適用除外の設定にあたっては、労働時間等の現状を「時期」、「職階」、「職種」、「所属部門」、「事業所の所在地域」等の様々な観点から整理・把握しておく必要があります。そのうえで、インターバル時間を十分に確保できないことが従業員の健康面に与える影響等も加味しながら、企業活動を維持するうえで必要不可欠と考えられるケースを適切に見定めることが重要です。

また、適用除外を設定した場合には、「誰が適用除外の可否を判断するか」、「適用除外と認める回数に制限を設けるか」、「適用除外が発生した場合に、どのような健康確保措置を採るのか」等、運用上の手続き等についても定めておく必要があります。とりわけ重要なのが、「健康確保措置」です。従業員がインターバル時間を十分に確保できなかった場合には、当該ケースが適用除外か否かに関わらず、従業員の体調維持に配慮し、健康確保のための措置を講じることが求められます。これに関しては、40 ページの「⑥インターバル時間を確保できなかった場合の対応方法の検討」も併せてご参照ください。

図表 3-10 適用除外を設定する場合の検討項目

- ・ 適用除外の範囲
 - ・ 適用除外を認める回数の制限
 - ・ 適用除外が発生した場合の健康確保措置
 - ・ 適用除外となるか否かの判断手順
 - ・ 適用除外を受ける際の申請手続き
- 等

施設の事例

災害時は適用除外とし、BCPマニュアル(事業継続計画)に則って勤務

社会福祉法人あいの土山福祉会
特別養護老人ホーム エーデル土山

滋賀県、特別養護老人ホーム、従業員数 101 名

災害時(台風等で直接被害に遭った際)を適用除外設定としており、実際に就業規則内にも文章として明記しております。例えば、大雨が降った際に高齢者の一時的避難所として、地域の方の受入れを行うケースもあります。当施設では、「特別勤務」という扱いで、普段の勤務形態ではなく、災害時用のBCPマニュアル(事業継続計画)に則って、出勤してくださいという対応を取っています。

お祭り等の施設行事の際は翌日以降を振替休日もしくは代休とする

社会福祉法人 禎心会
介護老人福祉施設 ら・せれな

北海道、特別養護老人ホーム、従業員数 68 名

施設行事でどうしても人員を確保しなければいけない際は、従業員に特別にお願いしている場合もあります。例えば、コロナ流行前は年に1度、施設全体のお祭りを行っていました。お祭り当日が日曜日の場合は、多くの人員が必要なため、事務職員等も含め全員出勤しています。お祭りのために出勤をした場合、振替休日もしくは代休扱いとして別日にお休みをとってもらっているため、全体の休日数が減るわけではありません。

個人のやむを得ない事情がある場合、理由書の提出により特例的に認める

社会福祉法人誠正会特別養護老人ホームいちご

愛知県、特別養護老人ホーム、従業員数 90 名

数年に1回くらい、本人の希望で「どうしても遅番の翌日に早番をやらせて欲しい」という希望を受けることがあります。それは本人の都合・希望ですので、例外的に認めています。ただし、本当に例外中の例外ですので、相当の理由がない限り、遅番の翌日の早番は認めておりません。例外的対応を行う場合は、届け出書類を出してもらうようにしておりますが、ここ数年で実際に届け出があったケースはありません。

夜勤従業員の体調不良時にはシフト変更で対応

社会福祉法人パートナーグループホーム
ハートの家 八番館

北海道、認知症対応型共同生活介護、従業員数 8 名

適用除外の設定は設けておりませんが、例えば、夜勤の従業員が勤務中に発熱してしまった場合は、別の従業員に勤務変更をお願いすることがあります。従業員の体調不良等、瞬間的に人手不足(シフトの欠員)に陥ってしまうケースはまれにあります。



－適用除外について①－



適用除外をあらかじめ定めるのではなく、ケースごとに判断する方法でもかまいませんか。



ケースごとに判断する対応としてもかまいませんが、その場合には適用除外となるか否かの判断手順を定めておく必要があります。なお、適用除外となるのはあくまで“やむを得ないケース”であることを念頭に置いた判断が重要です。



－適用除外について②－



施設入居様急病対応で時間外労働が発生する場合があります。このようなケースを適用除外としてよいでしょうか。



介護施設の場合、施設入居様や利用者様の急病対応（夜間を含む）、災害時（台風等で直接被害に遭った際）の対応、感染症等の施設内へのまん延時に適用除外の対象とするケースが考えられます。

このようなケースを適用除外として取り扱う場合は、事前に制度運用上の手続きを定めた上で、従業員の体調維持に配慮し、インターバル時間を確保できるよう努めることが重要です。

⑤ インターバル時間の確保に関する手続きの検討

勤務間インターバル制度は原則としてすべての従業員に適用されますが、従業員の労働時間等の状況を適切に把握するために、たとえば「インターバル時間を確保するため、次の日の勤務開始時刻を繰り下げる場合」や「適用除外となるケースが発生した場合」等については、従業員に申請手続きを求めることが望ましい対応です。たとえば、以下のような対応を定める事例がみられます。

図表 3-11 インターバル時間の確保に関する手続き（例）

(インターバル時間の確保に伴って翌日の勤務開始時刻をずらす場合)	
・ 前日に社内メールで上長や他の従業員に連絡する	
・ 勤怠報告においては「所定勤務開始時刻」を「勤務開始時刻」としたうえで、実労働時間とのズレを「勤務免除」とみなす処理を行う（備考欄への入力等）	
(適用除外となるケースが発生した場合)	
・ 事前又は翌日までに上長に申請書を提出する	等

《留意点》手続きの有無に関わらず、勤務状況を把握する仕組づくりを

申請手続きを不要とする場合にも、従業員が互いの勤務状況・出勤時刻・退社予定時刻等を常時把握できるような情報共有の仕組をつくっておくことが重要です。

施設の事例

所属長に申請書を提出

株式会社シニアライフアシスト

香川県、有料老人ホーム、従業員数 101 名

インターバル時間の確保の手続きについては、事前または事後に所属長に申請書を提出する形をとっています。

⑥ インターバル時間を確保できなかった場合の対応方法の検討

定められたインターバル時間を確保できなかった場合の対応方法を定めておくことが必要です。具体的には、図表 3-12 にみるような対応・措置が考えられます。特段の対応・措置を設けない場合にも、労使で十分に話し合い、インターバル時間の確保に向けた具体的な対策を検討することが求められます。

図表 3-12 インターバル時間を確保できなかった場合の対応・措置（例）

- ・ インターバル時間を確保できない状況に至った経緯を把握する
→ 「上長から人事担当部署に理由書を提出する」等
- ・ インターバル時間を確保できなかった従業員本人の健康確保措置を設ける
→ 「インターバル時間を確保できなかった日から 1 週間以内に、所定勤務終了時刻に退社する日を確保する」等
- ・ インターバル時間を確保しやすい環境づくりに向け、職場全体で対応策を講じる
→ 「上長との面談機会を設定し、仕事の配分を見直す」等

施設の事例

シフト勤務の組み換えにより対応

特定非営利活動法人葵の森 葵の森あっとほ〜む大綱

千葉県、小規模多機能型居宅介護、従業員数 20 名

従業員の中には突然、様々な都合（家庭の都合や急病等）でお休みになる方もいます。そのようなケースですと、当初のシフト勤務体制が回らなくなるため、急遽、休日の予定だった従業員に出てきてもらうことはあります。代理で出勤してもらった従業員には別日で休日を取得してもらう対応としております。

翌日の業務調整により対応

医療法人光和会介護付き有料老人ホームたけぞの 沖縄県、地域密着型介護付き有料老人ホーム、 従業員数 33 名

従業員の勤務シフトにもよるのですが、業務の都合上、どうしても早く帰れないときは、改めて翌日に早く帰ってもらう等の対応を取っております。

時間外労働が発生する場合は 次のシフト勤務者や他職種に申し送り

社会福祉法人 八生会

静岡県、特別養護老人ホーム、ケアハウス、
従業員数 485 名

利用者の体調が急変し、時間外労働が想定よりも多く発生しそうな場合は、次に勤務する従業員に引き継いで交代します。看護師や相談員といった他の職種との連携もします。

勤務シフトの組み換えにより対応

社会福祉法人 不二健育会

特別養護老人ホーム ケアポート板橋

東京都、特別養護老人ホーム、従業員数 197 名

特別養護老人ホームは、救急対応やお看取りの対応がいつあってもおかしくなく、入居者様の急病対応等でインターバル時間が取得できない場合もあります。また、雪等で公共交通機関が動かず、出勤予定の従業員が出勤できなくなる場合もあります。その場合は、やむを得ない事象ということで、早番の方が日勤終わりまで勤めて頂く等の対応を取っております。上記のケースの場合は、当日来られなかった従業員の公休日を組み替えたり、代わりに入ってくださった従業員とシフトを変更する等を行います。

従業員の労働時間を見ながら、
臨機応変にシフト勤務を組み換え

社会福祉法人 禎心会

介護老人福祉施設 ら・せれな

北海道、特別養護老人ホーム、従業員数 68 名

日勤後に、2 時間を超える超過勤務をお願いすることになった場合は、翌日の早番に入るというシフト編成は行いません。退社時間がシフト変更の基準となっておりますので、残業時間を見ながら翌日の勤務とのインターバル時間を確保しています。仮に、日勤の方が超過勤務で遅くに退社し、翌日早番シフトの予定だった場合、翌日勤務の方の中で交代していただいています。インターバル時間を確保するために、その場その場で臨機応変に対応しているという形です。

翌日以降の勤務シフトを
変更することで対応

社会福祉法人 邑元会

特別養護老人ホームあかつき

埼玉県、特別養護老人ホーム、従業員数 88 名

シフト変更を行います。例えば、遅番の従業員が欠員している場合、夜勤明けの従業員に「もう 2～3 時間頑張ってもらいたい」ということがあるとすれば、夜勤明けの従業員の次の勤務は、「早番ではなく遅番にする」、「他の日を休みにする」等の対応を行います。過重労働にならないよう、協力し合いながら従業員の休みを作っています。

訪問診療の先生の来所タイミングが
シフト勤務の切り替えと重なった
場合は、対応する従業員も変更

社会福祉法人パートナー

グループホーム ハートの家 八番館

北海道、認知症対応型共同生活介護、従業員数 8 名

利用者の方を病院にお連れしたり、訪問診療の先生が来所された際の対応等で、帰宅時間が若干伸びてしまうことがあります。

緊急で訪問診療の先生が夕方に来られた場合は、時間帯によっては、従業員のシフトが切り替わるタイミングにもなるため、その場合は、対応する従業員も変更するということを行っております。

⑦ 労働時間管理方法の見直し

勤務間インターバル制度を適切に運用していくためには、勤務開始時刻・終了時刻を含め、労働時間を正確に把握・管理し、長時間労働が続く従業員がいる場合には是正に向けた働きかけを行う必要があります。制度の導入を機に、労働時間管理方法の見直しを行い、従業員と上長の双方が労働時間の実態を正しく把握できる仕組みを整えましょう。

インターバル時間の確保を図るうえでは、インターバル時間を確保できているか否かを確認できる「見える化の仕組み」を採り入れることも有効です。具体的には、図表 3-13 にみるような対応を実施する事例がみられます。

図表 3-13 インターバル時間を確保できているか否かを確認できる仕組み（例）

- ・ 人事担当部署や上長による従業員への注意喚起
→ 「インターバル時間を確保できていない従業員に対して、メール等で通告する」等
- ・ 勤怠管理システムの改修による自動チェック
→ 「従業員がパソコンにログイン・ログアウトする時刻を記録し、インターバル時間数に満たない場合にはパソコンのモニター上にアラートを表示する」等

施設の事例

クラウド型勤怠管理システムにより
インターバル時間が
確保できない場合はアラートが表示

株式会社シニアライフアシスト

香川県、有料老人ホーム、従業員数 101 名

インターバル時間がしっかりと取得できていない場合、全従業員（パートを含む）は、勤怠アラートがスマートフォンに表示されます。

時間外労働が発生する場合は、
現場だけでなく管理者にも
指導を行う

社会福祉法人あいの土山福祉会
特別養護老人ホーム エーデル土山

滋賀県、特別養護老人ホーム、従業員数 101 名

時間外労働が発生し、従業員が帰れていないということは、管理者がしっかりと管理監督ができていないということになります。その場合、管理者にも必ず指導が入ります。

従業員には、時間外労働をさせないように、採用時から徹底をしています。例えば、誰か1人が残業する、利用者さんから少し頼まれたから仕事が終わっているけれどもやる、でも帰りたい従業員もいる、という状況下で、「残業をしている人が評価されて、定時に帰っている人が評価されない」という状況に陥らないように教育・指導を徹底しています。

勤務シフトに応じて、 従業員の車の駐車位置を見える化

社会福祉法人誠正会特別養護老人ホームいちご
愛知県、特別養護老人ホーム、従業員数 90 名

勤務シフト（早番、日勤、遅番等）に応じて、通勤車両の駐車位置を決めています。例えば、早番の勤務が既に終了しているのに、早番の人のための駐車位置に車が止まっていると、異常を発見できるというやり方です。実際の勤務状況を可視化するような取組となります。

勤怠管理のダブルチェックの実施

社会福祉法人パートナー
グループホーム ハートの家 八番館

北海道、認知症対応型共同生活介護、従業員数 8 名

勤怠については、システム管理を行っていますが、法人本部で従業員の勤怠状況について最終確認をしているため、施設と法人本部のダブルチェック体制をとっております。もし、時間外労働が多い従業員がいる場合は、「なぜ時間外労働が多かったのか」という理由を添えて法人本部に報告しています。データに基づいて、時間外労働が多い従業員には長時間労働にならないように、上長との面談機会を設けています。



－交代制勤務で働く従業員の労働時間管理について－



交代制勤務（シフト勤務）で働く従業員の労働時間管理について、どのような点に気を付ければ良いでしょうか。



介護職員等の交代制勤務は、入居者様・利用者様の生活上のケアを行うという観点から、24 時間 365 日対応できる勤務体制を組むことが一般的です。

介護職員等のシフトの組み方や勤務時間は、施設の種類（入居型か通所型か）によって異なりますが、勤務間インターバル制度を適切に運用していくためには、始業時の情報収集、終業時の申し送りや介護記録、ミーティング等の業務についても労働時間の実態を正しく把握できる仕組を整備する必要があります。

制度導入にあたって活用できる支援策 －助成金制度のご紹介－

勤務間インターバル制度を導入する中小企業・小規模事業者に対する国の支援策の1つに、助成金制度があります。2022年度予算の成立が前提になりますが、「働き方改革推進支援助成金（勤務間インターバル導入コース）」をご紹介します。

(注) 本助成金は、2022年度予算の成立が前提のため、今後変更される可能性がありますのでご注意ください。最新の支給要件等は厚生労働省ホームページ、または、働き方・休み方改善ポータルサイト (P.74) をご確認ください。

☞ 厚生労働省ホームページ：<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000150891.html>

働き方・休み方改善ポータルサイト：<https://work-holiday.mhlw.go.jp>

【働き方改革推進支援助成金（勤務間インターバル導入コース）】

項目	概 要									
支給対象となる事業主	<ul style="list-style-type: none"> ・ 次のいずれにも該当する中小企業事業主 (1) 労働者災害補償保険の適用事業主であること (2) 次のアからウのいずれかに該当する事業場を有する事業主であること <ul style="list-style-type: none"> ア 勤務間インターバルを導入していない事業場 イ 既に休憩時間数が9時間以上の勤務間インターバルを導入している事業場であって、対象となる労働者が当該事業場に所属する労働者の半数以下である事業場 ウ 既に休憩時間数が9時間未満の勤務間インターバルを導入している事業場 (3) 全ての対象事業場において、交付申請時点及び支給申請時点で、36協定が締結・届出されていること。 (4) 全ての対象事業場において、原則として、過去2年間に月45時間を超える時間外労働の実態があること。 (5) 全ての対象事業場において、交付申請時点で、年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。 									
支給対象となる取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ 次のいずれか1つ以上を実施すること 1 労務管理担当者に対する研修（業務研修を含む） 2 労働者に対する研修（業務研修を含む）、周知・啓発 3 外部専門家によるコンサルティング 4 就業規則・労使協定等の作成・変更 5 人材確保に向けた取組 6 労務管理用ソフトウェアの導入・更新 7 労務管理用機器の導入・更新 8 デジタル式運行記録計の導入・更新 9 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新 									
成果目標	<ul style="list-style-type: none"> ・ すべての対象事業場において、インターバル時間数が9時間以上11時間未満又は11時間以上の勤務間インターバルを導入すること。具体的には次のとおり 【新規導入】 新たに事業場に所属する労働者の半数を超える労働者に対する、インターバル時間数が9時間以上の勤務間インターバルに関する規定を就業規則等に定める 【適用範囲の拡大】 適用対象となる労働者の範囲を拡大し、事業場に所属する労働者の半数を超える労働者を対象とすることを就業規則等に定める 【時間延長】 事業場に所属する労働者の半数を超える労働者を対象として、インターバル時間数を2時間以上延長し、9時間以上とすることを就業規則等に定める 									
支給額	<ul style="list-style-type: none"> ・ 成果目標を達成した場合に、取組の実施に要した経費の一部を、成果目標の達成状況に応じて支給→対象経費の合計額に補助率3/4（※）を乗じた額を助成（ただし次の表の上限額を超える場合は、上限額を支給）。 <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">インターバル時間数</th> <th style="text-align: center;">9時間以上 11時間未満</th> <th style="text-align: center;">11時間以上</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: left;">「新規導入」に該当する取組がある場合</td> <td style="text-align: center;">80万円</td> <td style="text-align: center;">100万円</td> </tr> <tr> <td style="text-align: left;">「新規導入」に該当する取組がなく、「適用範囲の拡大」又は「時間延長」に該当する取組がある場合</td> <td style="text-align: center;">40万円</td> <td style="text-align: center;">50万円</td> </tr> </tbody> </table> <p>※常時使用する労働者数が30名以下かつ、支給対象となる取組で6から9を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5</p> <p>注) 賃金を3%以上引き上げた場合、その労働者数に応じて助成金の上限額を更に15万円～最大150万円加算（5%以上の場合は、24万円～最大240万円加算）</p>	インターバル時間数	9時間以上 11時間未満	11時間以上	「新規導入」に該当する取組がある場合	80万円	100万円	「新規導入」に該当する取組がなく、「適用範囲の拡大」又は「時間延長」に該当する取組がある場合	40万円	50万円
インターバル時間数	9時間以上 11時間未満	11時間以上								
「新規導入」に該当する取組がある場合	80万円	100万円								
「新規導入」に該当する取組がなく、「適用範囲の拡大」又は「時間延長」に該当する取組がある場合	40万円	50万円								

ステップ2 規定の整備

27 ページの「ステップ1」で制度を設計したら、その根拠規定を整備することが必要です。

勤務間インターバル制度が確実に機能するためには、制度の明文化が望まれます。具体的には、就業規則の改訂や労働協約（※）等の締結等により、勤務間インターバル制度を施設内の「制度」として位置付ける方法が考えられます。

※労働協約とは、労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する合意を書面に記し、両当事者が署名又は記名押印したものをいいます。

＜留意点＞就業規則作成・変更の際の実施事項

労働基準法では、就業規則を作成・変更する際に、従業員の代表から意見を聴取することを義務付けています（第90条）。制度の設計にとどまらず、就業規則の変更においても、労使での話し合いは不可欠です。また、就業規則については、対象期間の開始前までに所轄労働基準監督署に届け出る必要があります（第89条、90条）。

－勤務間インターバル制度の導入に関する規定例－

勤務間インターバル制度の導入に関する規定例をご紹介します。ここに記載した内容のほか、インターバル時間の確保に関する申請手続きや労働時間の取扱い等についても、就業規則等に明記する必要があります。

図表 3-14 就業規則 規定例

1. インターバル時間と翌日の所定労働時間が重複する部分を働いたものとみなす場合

(勤務間インターバル)

- 第〇条 いかなる場合も、従業員ごとに1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに少なくとも、〇時間の継続した休息時間を与える。
- 2 前項の休息時間の満了時刻が、次の勤務の所定始業時刻以降に及ぶ場合、当該始業時刻から満了時刻までの時間は労働したものとみなす。

2. インターバル時間と翌日の所定労働時間が重複した時、勤務開始時刻を繰り下げる場合

(勤務間インターバル)

- 第〇条 いかなる場合も、従業員ごとに1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに少なくとも、〇時間の継続した休息時間を与える。
- 2 前項の休息時間の満了時刻が、次の勤務の所定始業時刻以降に及ぶ場合、翌日の始業時刻は、前項の休息時間の満了時刻まで繰り下げる。

3. 災害その他避けることができない場合に対応するため、除外を設ける場合、上記1又は2の第1項に次の規定を追加します。

ただし、災害その他避けることができない場合は、この限りではない。

図表 3-15 勤務間インターバル制度に関する労働協約 規定例

第〇〇条 [勤務間インターバル制度]

- 1 いかなる場合も、従業員ごとに1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに少なくとも、〇時間の継続した休息時間を設けるものとする。
- 2 前項の休息時間の満了時刻が、就業規則により次の勤務の所定始業時刻以降に及ぶ場合、その休息時間が満了するまでの労働は免除する。
- 3 天災、事件、事故その他の不測の事態におけるやむを得ない場合、〇〇の場合については、この協定の対象外とする。

ステップ1 施設内への周知

勤務間インターバル制度を導入し、円滑に運用していくためには、現場の管理職や従業員の理解と協力が不可欠です。なかには「制度導入に伴い、マネジメントの負担が増すのではないか」、「業務負担が変わらないままではインターバル時間の確保は難しい」等と不安を感じる管理職や従業員もいるかもしれません。

これらの不安等を払拭するには、勤務間インターバル制度導入の意義やインターバル時間を確保するための工夫、留意点等について事前に周知することが必要です。

管理職や従業員に対する具体的な制度の周知方法として、たとえば図表 3-16 にみるような方法が考えられます。

図表 3-16 管理職や従業員に対する制度の周知方法（例）

- ・ イン트라ネットや社内報等への掲載
- ・ 理事長・経営者メッセージ、通知文書を通じた情報発信
- ・ 対面もしくはオンラインを通じた説明会の開催
 - 複数の事業所を有する企業・法人において説明会を行う場合は、可能な限りすべての制度適用対象者が参加できるよう、複数の場所で複数回に分けて開催する、各事業所において管理職から制度適用対象者へ直接説明する等の工夫をしましょう。

勤務間インターバル制度の周知は、制度導入時に限られるものではありません。

労働基準法（第15条第1項、施行規則第5条）では、使用者は労働契約の締結に際して、労働者に労働条件を明示しなければならないとされています。また、労働契約法（第4条第1項）では、労働基準法の労働契約の締結時より広く、労働契約締結前の説明等の場面や、労働契約が締結又は変更されて継続している間の各場面において、使用者は労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとされています。

勤務間インターバル制度は、労働条件の1つです。その内容等について、継続的に周知することが重要です。

図表 3-17 労働契約の締結に際し、従業員に明示すべき労働条件

- ・ 労働契約の期間に関する事項
- ・ 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項
- ・ 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- ・ 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
- ・ 賃金（退職手当及び以下に規定する賃金を除く）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- ・ 退職に関する事項（解雇の事由を含む）
- ・ 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
- ・ 臨時に支払われる賃金（退職手当を除く）、賞与等並びに最低賃金額に関する事項
- ・ 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項
- ・ 安全及び衛生に関する事項
- ・ 職業訓練に関する事項
- ・ 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- ・ 表彰及び制裁に関する事項
- ・ 休職に関する事項

《留意点》インターバル時間の確保に向け、他の取組も併せて検討を

従業員がインターバル時間を十分に確保するためには、勤務間インターバル制度を導入・周知するだけでなく、必要に応じて他の取組も行う必要があります。具体的な取組や工夫については、53 ページの「ステップ 3」を併せてご参照ください。

施設の事例

勤務シフト表を作成する グループリーダーを中心に 制度の周知と意識付けを実施

社会福祉法人誠正会特別養護老人ホームいちご
愛知県、特別養護老人ホーム、従業員数 90 名

勤務間インターバル制度の周知に当たっては、勤務シフト表が重要となるため、グループリーダーに対して、「勤務シフト表を組む時は、インターバル時間の確保に気を付けてください」と意識付けを行っています。初めて勤務シフト表を作る人も、元々グループリーダーになる前に、インターバル時間が確保されたシフト表で勤務をしていたため、継承しながらシフトを組んでもらっています。当施設の風土として馴染んでいます。

朝礼や個別面談時に制度の 周知・説明を実施

医療法人光和会介護付き有料老人ホームたけぞの
沖縄県、地域密着型介護付き有料老人ホーム、
従業員数 33 名

朝礼等で定期的に情報発信をしております。その他、契約更新時に対面で話すことがあれば、その際にもインターバル制度（運用）についてお伝えしております。具体的には、「勤務と勤務の間の休息時間が一定時間以上開かないシフトは組みません」と説明しております。

管理職と従業員が 1 対 1 で 面談を行い制度の導入を説明

社会福祉法人あいの土山福祉会
特別養護老人ホーム エーデル土山
滋賀県、特別養護老人ホーム、従業員数 101 名

従業員への周知を行う際に、当施設では、「トーキング」という手法を使っています。トーキングとは、マンツーマンで全員に同じことを伝えるのですが、全体会議に比べ、従業員へより浸透すると感じています。勤務間インターバル制度についても、「勤務間インターバル制度を導入します。インターバル時間が確保できない場合は必ず主任に相談してください」とマンツーマンで伝えました。

社会保険労務士の先生も 交えた従業員向け説明会の実施

株式会社シニアライフアシスト
香川県、有料老人ホーム、従業員数 101 名

クラウド型勤怠管理システムの導入や勤務間インターバル制度の導入に当たっては、従業員向けの周知説明会を総務部主催で開催しています。併せて、顧問の社会保険労務士の先生から制度の意義等を説明して頂いたほか、制度への理解が及ばない方には個別のフォローも行いました。

リーダー会議等により、 働き方改革の理念を共有

社会福祉法人クオラ
特別養護老人ホーム マモリエあいら
鹿児島県、特別養護老人ホーム、従業員数 87 名

リーダー会議を毎月行っております。ユニットの会議もユニット内で毎月実施しております。会議体の中で必要事項を共有するほか、従業員を対象に年 2 回の研修を行っています。特に研修の中では、働き方改革の理念を共有することを最も大事にしており、それぞれの回に必要なテーマを設けています。自分が成長するための目標や、目標設定を行う際は面談の機会を設け、お互い理解をしていくということを大事にしています。

ステップ2 顧客（利用者・利用者の家族等）や取引先への説明

勤務間インターバル制度の円滑な運用のためには、施設内関係者のみならず、顧客（利用者・利用者の家族等）や取引先の理解も重要です。いくら自施設の従業員が制度の意義を理解しても、利用者や利用者の家族等から理解が得られなければ、インターバル時間を確保することは難しくなることから、顧客（利用者・利用者の家族等）や取引先に対して「制度の趣旨や内容を説明する」、「制度導入に伴い配慮してほしいことを伝える」、「期日にゆとりを持った計画的な発注を依頼する」等の対応が必要です。具体的な方法としては、図表 3-18 にみるような方法が考えられます。

図表 3-18 顧客（利用者・利用者の家族等）や取引先へ制度導入を伝えるための方法（例）

- ・ 経営層名義の文書を顧客（利用者・利用者の家族等）宛てに送付
- ・ 現場の従業員と管理職が顧客（利用者・利用者の家族等）に説明

なお、労働時間等設定改善法では、事業主等の責務（努力義務）として、短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮することが規定されています（第2条第4項）。顧客（利用者・利用者の家族等）や取引先に説明する際は、同法の内容や4ページの図表 1-4、5ページの図表 1-5 を活用する等の対応が考えられます。

《留意点》顧客（利用者・利用者の家族等）や取引先の反応に応じた対応を

「制度導入により、サービスの質や内容が低下するのではないか」、「トラブルが生じた際は、インターバル時間の確保を理由に、迅速に対応してもらえないのではないか」と不安を感じる顧客（利用者・利用者の家族等）や取引先もいるかもしれません。

これらの不安や懸念を解消するためには、図表 3-19 にみるような対応例を参考にしつつ、顧客（利用者・利用者の家族等）や取引先へ丁寧に説明することを心がけましょう。

図表 3-19 顧客(利用者・利用者の家族等)や取引先へ制度導入を伝えた際に想定される反応と対応(例)

想定される顧客 (利用者・利用者の家族等)の反応	対応例
<ul style="list-style-type: none"> ・制度導入により、サービスの質や内容が低下するのではないかと不安である。 ・一貫して同じ担当者に対応してもらいたいと考えており、インターバル時間の確保のため、途中で担当者が交替することは不安・不満である。 	<ul style="list-style-type: none"> ・制度導入が従業員の健康確保、サービスの維持・向上につながることを、また、異なる担当者であっても同等以上のサービスを提供できる教育訓練を行っていること等について説明。
<ul style="list-style-type: none"> ・想定外のトラブルや自然災害等の発生時は、インターバル時間に関係なく対応してもらわなければ、人命に関わったり、ビジネス上の損失が発生したりするおそれがある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・制度設計のなかで適用除外となるケースを設定していることを説明。
<ul style="list-style-type: none"> ・これまでどおり、短期間で迅速に作業してもらいたい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・企業の方針としてインターバル時間の確保に取り組んでいること、また、労働時間等設定改善法では、事業主等の責務(努力義務)として短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮することが規定されていることについて説明(第2条第4項)。

施設の事例

利用者の家族への説明とホームページへの掲載により制度の浸透を図る

社会福祉法人あいの土山福祉会
特別養護老人ホーム エーデル土山

滋賀県、特別養護老人ホーム、従業員数 101 名

口頭での説明に合わせ、ホームページに勤務間インターバル制度を導入している旨を記載しているため、ホームページを見てほしいとご家族様に説明しています。

取引会社については、勤務間インターバル制度を導入しているからといって何かトラブルがあるわけでもありません。以前、時間外労働が一部あった頃には、17時や18時を過ぎても外部から施設への電話が鳴っていましたが、定時内の勤務が定着し始めた頃からは、「17時を回ったらエーデル土山さんには宿直以外誰も人がいないため電話しても無理だ」ということで電話すらかかってこなくなりました。そのため、先方にも理解して頂き、浸透していったと感じています。

利用者様との信頼関係を構築することにより、シフトの引き継ぎ時もスムーズに対応

社会福祉法人 禎心会
介護老人福祉施設 ら・せれな

北海道、特別養護老人ホーム、従業員数 68 名

当施設のことをよく理解していらっしゃる利用者様は、「今日は夜勤明けで帰るから明日は来ないんだね」と仰ってくださる方もいます。利用者様にゆっくり休んでほしいとお言葉をいただくこともあり、ユニットケアの馴染みの関係ができています。

運営推進会議の中で労働環境が整備されている旨を報告

特定非営利活動法人葵の森
葵の森あっとほ〜む大網

千葉県、小規模多機能型居宅介護、従業員数 20 名

新型コロナウイルス感染症の影響もあり、現在は中止していますが、介護保険法に基づき、「運営推進会議」が開催されています。運営推進会議では、利用者の家族や地域住民の代表者、民生委員、社会福祉協議会、市役所の職員等で構成され、施設サービスに関するご意見や課題等を検討しています。

上記、運営推進会議の中では、勤務間インターバル制度について直接言明はしないものの、当施設がしっかりと労働環境が整備されている旨は報告をしております。

年に 1 回の家族会にて事業計画・事業報告を説明

社会福祉法人 不二健育会
特別養護老人ホーム ケアポート板橋

東京都、特別養護老人ホーム、従業員数 197 名

勤務間インターバル制度について、直接ご説明はしていませんが、年に 1 回の家族会の際に、そこで事業計画・事業報告の説明をしますもので、その際に KPI（重要業績評価指標）の 3 つ（残業時間、年次有給休暇取得率、離職率）の状況についても業績の一環として説明を行います。

法人の広報紙内で夜勤時間の変更を周知

社会福祉法人 八生会

静岡県、特別養護老人ホーム、ケアハウス、
従業員数 485 名

毎月出している広報誌で、利用者家族、取引先、学校、自治体、地域の老人会等の方々にお伝えしています。夜勤時間の変更に伴い、従業員がいる時間帯が変わるので、ご家族にはお伝えしないといけませんでした。利用者様やご家族から特段の意見はございませんでした。

ステップ3 インターバル時間を確保しやすい環境づくり

インターバル時間の確保に向けて、管理職には部下の勤務実態を定期的に把握するとともに、日ごろからコミュニケーションを密にとりながら、必要に応じて業務計画や業務量等の調整を行うことが求められます。

また、従業員自身も、働き方や休み方、生産性向上に対する意識を高めていくことが必要です。インターバル時間を確保しやすい環境としていくため、図表 3-20 にみるような工夫を行うことが考えられます。

図表 3-20 インターバル時間の確保に向けた工夫（施設の事例から整理）

- ・ インターバル時間を確保できなかった場合、当該従業員（パートを含む）のスマートフォンに勤怠アラートが表示される。
- ・ 勤務シフト作成時に月末まで従業員の要望を確認し、翌月のイレギュラーを最小限にすることで、インターバル時間確保のための下地を形成。
- ・ 「勤務シフト表を組む時は、インターバル時間の確保に気を付けてください」とグループリーダーに対しての意識付けを実施。
- ・ シフト勤務体制に対してプラス 1 名のフリー職員を配置。フリー職員は、問題が発生した際に至る所で目を配り、対応できるようにしている。
- ・ 出勤した場合は必ずシフトの確認を行い、どの従業員がどの勤務を行っているかを確認し、残業をしない（させない）ように従業員みんなで声かけを実施。
- ・ 夜勤明けの時間外労働を禁止。翌朝 7 時に勤務が終了したら遅くとも、7 時 30 分までに退社することとしている。
- ・ 毎週水曜日と金曜日はノー残業デーとし、ノー残業デーの日は朝のミーティングで意識付けを行う。
- ・ 「どの業務が原因で職員が残っているのか」、「誰が残っているのか」というデータの蓄積を行い、業務改善を継続して実施。
- ・ 残業時間の KPI（重要業績評価指標）を設定。1 人あたり月平均 5 時間以内を指標とし、且つ半期ごとの人事考課で残業が多い人に関しては個人の目標設定として、残業削減目標を立て、意識付けを行うよう工夫。

《留意点》勤務間インターバル制度と他の勤務形態・時間に関する諸制度を併用する際の工夫・留意点

勤務間インターバル制度の導入だけが、働きやすく、労働生産性の高い職場づくりに有効な手段ではありません。すでに多くの企業では、働き方や休み方を見直す一環として、様々な勤務形態・時間に関する諸制度を導入しています。これらの諸制度と勤務間インターバル制度を併用する際は、図表 3-21 にみるような点に留意しましょう。

図表 3-21 勤務間インターバル制度と他の勤務形態・時間に関する諸制度を併用する際の工夫・留意点

勤務形態・時間に関する諸制度	勤務間インターバル制度との併用例・併用時の工夫（他業種の事例）	留意点
変形労働時間制	<ul style="list-style-type: none"> 変形労働時間制には、1ヶ月単位や1年単位等がありますが、日々の労働時間（始業・終業時刻）は特定されます。その特定した始業・終業時刻に基づき、勤務間インターバル制度を運用することになります。 	
フレックスタイム制	<ul style="list-style-type: none"> フレックスタイム制が適用される従業員は、インターバル時間を確保することにより翌日の労働時間数が変化する場合、清算期間内で清算している。 インターバル時間を確保するため、コアタイムの必要性等を検討し、コアタイムを廃止している。 フレックスタイム制との併用により、従業員の労働時間が多様化し、従業員同士のコミュニケーションが取りづらくなるおそれがあるため、従業員同士のコミュニケーションや業務運営に影響を及ぼさないよう、カレンダーの共有等により、お互いの出勤予定時刻を見える化している。 	<ul style="list-style-type: none"> フレックスタイム制は、労働時間管理はされるものの、始業・終業時刻は労働者の決定に委ねることになります。このため、フレックスタイム制が適用される従業員に勤務間インターバル制度を適用するにあたっては、勤務間インターバル制度の試行運用を行い、従業員にインターバル時間確保の必要性等について十分理解してもらうことが重要となります。 コアタイムを定めている企業においては、インターバル時間とコアタイムが重複した場合の対応について検討する必要があります。
みなし労働時間制（事業場外労働、専門業務型裁量労働制、企画業務型裁量労働制）	<ul style="list-style-type: none"> 事業場外労働が適用される従業員の労働時間を適切に把握するため、従来はパソコン上からアクセスできなかった勤怠管理システムを、事業場外労働の適用者が各自保有する社用モバイル端末からアクセスできるように改善を図り、労働時間の把握に努めている。 	<ul style="list-style-type: none"> 事業場外労働は、事業場で労働する場合で労働時間の算定が困難な場合に適用されるもので、裁量労働制（専門業務型・企画業務型）は、業務の性質上、業務遂行の手段や方法、時間配分等を従業員の裁量に委ねる必要がある場合に適用されるものです。このため、これらのみなし労働時間制が適用される従業員に勤務間インターバル制度を適用するにあたっては、勤務間インターバル制度の試行運用を行い、従業員にインターバル時間確保の必要性等を理解してもらうことが重要となります。
交替制勤務（シフト制）	<ul style="list-style-type: none"> 労使が協議を行い、シフト制の各時間帯にどのような業務があるのか、勤務時間内に終わらない業務は何かについて検討を行った。従業員にとって負担が大きい業務を見直すとともに、勤務間インターバル制度を導入した。 	<ul style="list-style-type: none"> シフト制勤務を導入している場合には、シフトの切り替えを徹底することで、長時間労働になりにくい環境になると考えます。 左記の事例は、シフト制勤務を組んでいましたが、早朝から勤務する従業員が午後勤務の従業員が出勤したあとも勤務を継続し、時間外労働が生じていたものです。このため、業務の見直し等を行い、所定労働時間内に業務が終了するように取り組んだものとなります。

施設の事例

シフト作成時に業務が遅い人でも こなせるように全体の業務量を調整

社会福祉法人あいの土山福祉会
特別養護老人ホーム エーデル土山

滋賀県、特別養護老人ホーム、従業員数 101 名

シフト作成時に、業務ごとにおおよその時間・業務量を設定していますが、基本的に早い人の業務量に時間設定を合わせず、遅い人の業務量で終わられる内容でシフトを組んでいます。早い人に合わせると、業務全体が定時内で終わらなくなる可能性がありますし、仕事が早い人であれば、もし時間が余ればフォローに回ることができるからです。当施設ではシフトを組む際に業務量もコントロールをし、インターバル時間の確保に努めています。

翌月のイレギュラーをできるだけ 少なくするために、従業員の希望に 沿ったシフト組みに注力

社会福祉法人誠正会特別養護老人ホームいちご
愛知県、特別養護老人ホーム、従業員数 90 名

勤務シフトを作成するにあたり、可能な限り月末まで従業員の希望に沿う形で組んでおります。当施設に勤める従業員は年代が比較的若く、中には小さい子どもがいる従業員もいます。学校行事等が急に入ることもありますので、あまり早くに勤務シフトを作ると突発的な予定と重なった場合に調整が難しくなることから、可能な限り勤務シフトの作成を待とうということにしています。併せて、所定休日の希望休を3日入れたシフト表とすることで、翌月のイレギュラーができるだけ入りにくいような状態を取っています。間接的ではありますが、従業員の労務管理をしっかり行うという意味では工夫点になるかと思いません。

フリー職員の配置により 突発的なイレギュラーにも対応

特定非営利活動法人葵の森
葵の森あっとほ〜む大網

千葉県、小規模多機能型居宅介護、従業員数 20 名

当施設では、従業員のシフトを4～5名の人員で組んでいます。平均的にプラス1名のフリー職員を配置しています。業務量プラス1人が目安です。フリーの職員は、問題が発生した際に、至る所で目を光らせて、イレギュラーが発生した際も時間外労働を発生させずに対応できる業務体制を敷いています。

介護記録の電子化等により 業務時間を圧縮

社会福祉法人 不二健育会
特別養護老人ホーム ケアポート板橋

東京都、特別養護老人ホーム、従業員数 197 名

介護記録の電子化は2013年頃に行い、手書きをほとんどなくしました。そのため、現在はタブレットと電子記録が連動している状態となっています。記録にかかっていた時間外労働は、全て電子化することで効率化が図られております。また、ICT技術を導入しており、例えば移乗用リフト、入浴用のリフト等を積極的に導入し、従業員の負担軽減策をとっております。

時間外労働をしない・させない意識付けの徹底

医療法人光和会介護付き有料老人ホームたけぞの
沖縄県、地域密着型介護付き有料老人ホーム、
従業員数 33 名

時間外労働をさせないという意識付けを徹底しています。出勤した場合は必ずシフトの確認を行い、どの従業員がどの勤務を行っているかというのを共有しています。残業をしない（させない）ように従業員みんなで声かけを行う体制をとっております。管理者からの声掛け等で工夫していることは1日の勤務の中で、リーダー業務というものがあり、1日の出勤メンバーの確認をしています。パートさん等は業務が時間内に終わらずに、退勤時間を迎えてしまうこともありますので、リーダーが「時間になりましたので勤務を終了してください」とアナウンスを行います。このリーダー業務に関しては、いろいろな従業員が入りますので、特定の人だけが役割をするのではなく、様々な従業員がその役割を行うことにより、従業員皆で意識付けをするような形をとっております。

介護職員の間接介護等の業務の切り分け

社会福祉法人 邑元会
特別養護老人ホームあかつき
埼玉県、特別養護老人ホーム、従業員数 88 名

洗濯作業やシーツ交換等の間接介護は介護職員ではなく、別の従業員に対応してもらっています。当法人では、障がい者の雇用も実施しており、介護行為の中の間接介護について、業務の切り分けを行い、障がい者雇用の方々に作業を行っていただいています。

障がいのある方々の仕事の意欲にもつながりますので、片方では業務を縮小しながら、片方ではやりがいをもって仕事をしてもらうことができます。そういう意味では良い効果が出ていると思っています。

－勤務間インターバル制度を導入・運用することにより得られる効果の例－

各介護施設では、業務効率化やシフト編成等を工夫することにより、従業員のインターバル時間の確保に取り組んでいます。下記は、本マニュアル内に掲載されている事例紹介の中から、制度を導入・運用することにより得られる効果を3つの視点で整理したものです。

【従業員の健康の維持・向上】

- ・しっかりと定時に帰るようになってからは、従業員の体調不良による欠勤は確かに少なくなったように思います。腰痛に関する労働災害報告もほとんどありません。
- ・職員の体調不良が減ったという認識があります。設立当初から、インターバル時間を意識した勤務シフトを組んでおりますので、従業員の皆さんは健康状態が良く、ワーク・ライフ・バランスも安定していると思っています。

【従業員の確保・定着】

- ・離職率の低下が一番の成果だと思います。勤務間インターバル制度の導入とクラウド型システムを導入した辺りから離職率が減り、2020年度で10%を切りました。
- ・労働環境をしっかりと整備することで、平均勤続年数が長くなったと感じています。施設の開設当初から勤務されている方は定年退職、あるいは定年を延長してからの退職というケースが多く、長く勤めて頂いております。
- ・一度退職した従業員が戻ってくるケースがあります。インターバル時間を意識した勤務シフトを作成することにより、近隣施設との差別化を図り、少しでも従業員にとって働きやすい環境を整備することが離職率の低下等につながります。
- ・職員の採用説明パンフレットには、勤務間インターバル制度を導入していることを記入しており、対外的なPRも行っています。その他の働き方改革の取組みと併せて行うことにより、入職待ち状態となっています。

【業務の効率化や介護の質の向上】

- ・時間外労働が減少していると認識しています。業務改善として、ひとつひとつ小さなことから取り組むことにより、業務の効率化を図った結果、時間外労働が減ってきます。
- ・シフト全体でインターバル時間を確保できるように意識した結果、ケア面では介護の質の向上に結びついたと思います。利用者様のケアに携わる従業員が、しっかりとインターバル時間が確保できることにより、より利用者様の生活に合わせたケアができるようになりました。
- ・従業員間で、勤務シフトを確認することにより、勤務変更等で従業員同士を尊重するようになったのが一点と、もうひとつは、退勤時間に声掛けし合うことでチームワークが良くなっていると思います。

フェーズ4

制度内容・運用方法を見直す

ステップ1 制度の効果検証、課題等の洗い出し

制度導入から一定期間が経過したら、図表 3-22 にみるように、労働時間の管理方法やインターバル時間の確保状況はもちろんのこと、導入目的に基づき期待していた効果があらわれているか等を検証し、課題等を洗い出します。これらは制度導入後、定期的に行うことが望まれます。

その際には、従業員や管理職、労働組合等を対象にアンケート調査やヒアリング調査を行い、「隠れた課題」がないかを確認することも重要です。

図表 3-22 制度の効果検証、課題等の洗い出し（例）

- ・ 労働時間の管理方法
 - ・ 始業時刻がずれ込む場合の対応状況
 - ・ インターバル時間未確保時の手続き
 - ・ 従業員の制度に対する意見
 - ・ 導入目的に基づき期待していた／想定していなかった効果の発現状況
 - ・ 導入当初に想定していなかった課題
 - ・ インターバル時間の確保状況
 - ・ 適用除外理由の妥当性
 - ・ 管理職の職場でのマネジメント状況
 - ・ 得られた知見
- 等

＜留意点＞勤務間インターバル制度未適用者への影響を把握

たとえば「非管理職のみ」、「正規雇用社員のみ」等、勤務間インターバル制度の適用対象者を限定していた場合には、制度導入が制度未適用者に影響を及ぼしていないかも把握しましょう。制度適用者がインターバル時間を確保するために仕事を制度未適用者に引き継ぎ、結果として制度未適用者の時間外労働が増えてしまつては本末転倒です。

ステップ2 制度内容・運用方法の見直し

58 ページの「ステップ1」で課題が明らかになった場合には、制度内容・運用方法の見直しを行います。見直すべき項目に応じて適宜 27 ページの「フェーズ2」あるいは 47 ページの「フェーズ3」の各ステップに戻る等、PDCA サイクルを回しながら進めましょう。

施設の事例

新型コロナウイルス対策として 適用除外の設定を検討中

株式会社シニアライフアシスト

香川県、有料老人ホーム、従業員数 101 名

現時点で適用除外の設定は設けていませんが、今後、新型コロナウイルス感染症等が施設内で発生した場合、事業継続のための緊急対応として検討はしています。意思決定のプロセスを明確にした上で、こういうケースはだれが承認するか等、ある程度人選を行った上で対応したいと考えています。残業が少ない施設風土があるため、「適用除外が日常化」して、インターバル時間が確保できないということは避けたいと思っています。

管理職のマネジメントとして 「入眠時間・睡眠時間」へも配慮

社会福祉法人あいの土山福祉会
特別養護老人ホーム エーデル土山

滋賀県、特別養護老人ホーム、従業員数 101 名

勤務間インターバル制度の運用にあたって、施設長が一番心配しているのが「入眠時間・睡眠時間」です。これがしっかりと確保できていないと、メンタルヘルスにも影響が出てきますし、従業員が睡眠時間をどれだけしっかり取れているかもトーキングの中で聞いています。仮に、寝られないということであれば何か悩み事があるのかということで、仕事の悩みだけでなく、家庭の悩みも含めて話を聞き、対処をしていくような取組をしています。

第4章

勤務間インターバル制度 を導入・運用している 施設の事例紹介

事例 No.1	社会福祉法人 あいの土山福祉会 特別養護老人ホーム エーデル土山		
業務改善を追求し、世界基準でインターバル時間が確保された働きやすい施設を目指す			
所在地	滋賀県甲賀市	事業種別	特別養護老人ホーム
設立年	1996年	全従業員数	101名（2022年3月現在）
勤務間 インターバル 制度の概要	導入・運用時期：	2014年	
	インターバル時間：	12時間	
	適用対象範囲：	全従業員	
	規定根拠：	正規職員の就業規則第30条	



（1）制度導入・運用の目的

働き方改革を追求していく際に、当施設長は日本基準ではなく、世界基準で勤務環境の改善を考えていました。当時、施設長が子育てを行っている際に、妻の帰宅時間が遅いことから、家事・育児・掃除等をすべて一人で行わなければならず、定時に勤務を終了しないと、家事ができないことから、役職者を含め従業員全員が定時に帰れる仕組みを導入していこうというのがきっかけでした。

ヨーロッパでは、勤務間インターバル制度が当たり前と考えられている中で、日本では依然として勤務間インターバル制度の認知度は低い状況にあります。日本基準ではなく、世界基準で、働き方を変えていこうというトップの経営方針のもと、当該制度が導入されました。

（2）制度導入・運用にあたって

勤務間インターバル制度というよりは、働き方改革の一環として、業務改善を行い、所定労働時間8時間勤務で設定していたものを7.5時間に変更しました。例えば、介護業界において利用者と関わらない仕事（間接介護等）を洗い出し、高齢者の雇用、障がい者の雇用で対応することで、介護士が必ず行う業務とそうでない業務を整理しました。

介護業界では、目の前の業務をやるのが当たり前となり、「なぜこの方法で、この業務を行っているのか」等の追及がされない傾向にあります。やらなくても良い業務を漫然とやり続け、何のためにやっているのか理解していないこともあります。当施設は、これまでずっと、業務改善を行ってきましたし、一度働き方改革を行って終わりではありません。

（3）制度内容

① インターバル時間

インターバル時間は12時間で設定しています。当社は滋賀県で事業を行っていますが、車通勤の方が多く、平均通勤所要時間は30分ですが、中には1時間くらいかけて通勤を行う従業員もいます。当社で働くすべての従業員のことを考慮して、インターバル時間は12時間と設定しています。

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

勤務シフトに基づき、時間管理をしっかりと行っておりますので、特にありません。万が一、始業時刻がずれ込んだ場合は、基本的に終業時刻は決まっているので、従業員の希望があれば、時間単位の年次有給休暇で対応しています。

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）

災害時（台風等で直接被害に遭った際）を適用除外設定としておりまして、実際に就業規則内にも文章として明記しております。当施設では、「特別勤務」という扱いで、普通の勤務形態ではなく、災害時用のBCPマニュアル（事業継続計画）に則って、出勤してくださいという対応を取っています。

④ インターバル時間を確保できなかった時

インターバル時間が確保できなかったケースは基本的にほとんどありません。所属長が勤務変更をかけて休んでもらったり、従業員の希望があれば年休を取得してもらったりと様々な対処方法を取っていますので、災害等が起きない限りは特にありません。

⑤ インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート

【時間外労働削減のためのデータの蓄積と業務改善】

残業が全くなかったわけではありませんので、その頃の話をする、やはりデータの蓄積が大事だと思います。例えば、「どの業務が原因で職員が残っているのか」、「誰が残っているのか」ということのデータを取りました。そうすると、原因となる業務等の傾向が見えてきます。

当施設の場合は、アクシデント等の「事故報告書」を書くために残業を行っていることが分かりました。そこでアクシデントの報告書を簡易化できるような仕組み・フォーマットを考え、作成しました。元々あった事故報告書は、アクシデントがあった際に怪我をした部位を専門用語で書かなければいけなかったのですが、場所（部位）によっては、調べないと出てこないような専門用語があります。そのため事故報告書に人体図を貼り付け、「この部分に怪我をしています」とチェックマークを付けるという簡易的な形で報告書が書けるように改めました。

【管理者への指導と従業員への意識付けの徹底】

時間外労働が発生し、従業員が帰れていないということは、管理者がしっかりと管理監督ができていないということになります。その場合、管理者にも必ず指導が入ります。

従業員には、時間外労働をさせないように、採用時から徹底をしています。例えば、誰か1人が残業する、利用者さんから少し頼まれたから仕事が終わっているけれどもやる、でも帰りたい従業員もいる、という状況下で、「残業をしている人が評価されて、定時に帰っている人が評価されない」というのは当施設では認めないようにしております。当施設では、定時でしっかり変えられる方を評価する体制をとっています。

（4）制度導入・運用の効果

しっかりと定時で帰るようになってからは、従業員の体調不良による欠勤は確かに少なくなったように思います。腰痛に関する労働災害報告もほとんどありません。おそらく、勤務間インターバル制度の導入だけではなく、介護リフトの導入率の方が相当高いためかもしれませんが、体調管理はしやすくなっていると思います。

勤務間インターバル制度の導入にあたって、施設長が一番心配しているのが「入眠時間・睡眠時間」です。これがしっかりと確保できていないと、メンタルヘルスにも影響が出てきますし、従業員が睡眠時間をどれだけしっかり取れているかもトークンの中で聞いています。仮に、寝られないということであれば何か悩み事があるのかということで、仕事の悩みだけでなく、家庭の悩みも含めて話を聞き、対処をしていくような取組をしています。

（5）制度の新規導入・運用をめざす施設等へのアドバイス

勤務間インターバル制度を導入するためにやはり業務改善・業務改革をしないと、なかなか厳しい部分があるのではないかと考えています。業務改善があって、働き方を整えてしまえばインターバル時間は確保することができると思います。

事例 No.2	医療法人 光和会 介護付き有料老人ホームたけぞの		
勤務間インターバル制度の運用のため、ひとつひとつの業務効率化の積み重ねと、従業員同士の声掛けを徹底			
所在地	沖縄県沖縄市	事業種別	地域密着型介護付き 有料老人ホーム
設立年	2011年	全従業員数	33名（2022年3月現在）
勤務間 インターバル 制度の概要	導入・運用時期：	2017年	
	インターバル時間：	12時間	
	適用対象範囲：	全従業員（非常勤、契約社員、パート含む全従業員）	
	規定根拠：	制度の運用	

（1）制度導入・運用の目的

開設10年目の施設になりますが、開設当初の労働環境は決して良いものではありませんでした。離職率も30%を超えており、勤務シフトを組むのも大変でした。介護保険法に基づく施設の外部評価も悪かったことから、この「勤務環境を改善しなければいけない」という使命のもと、労働環境の改善に取り組んできました。

離職率が高かった原因は、従業員の希望を聞きすぎたことがひとつの要因だと思います。夜勤に入りたい人は入らなくても良いなど、勤務シフト作成時のルールを設けておりませんでした。その反省から、従業員の公平性を担保するためのルールを改善しながら設けていきました。

インターバル時間を確保するためには、業務（サービス）の質と所要時間短縮という面で底上げをしなければ、一部のできる従業員に負担が寄ってしまいます。できる従業員に負担が出てしまうと、時間外労働が増えることにもつながりますから、やはり技術力の底上げが大事だと認識しております。

（2）制度導入・運用にあたって

まず、業務の削減・効率化に取り組みました。例えば、書類業務や従業員の導線の見直し、消耗品の共用化・共通化、備品点数の削減です。また、新人従業員が備品補充時に迷うことのないように、備品倉庫のマッピングも行いました。他にも、おむつ交換の回数をできるだけ少なくするためのケアの向上や、水に溶けやすいとろみ調整食品、水切りの良い洗剤への変更等です。その他、ホテル業界の業務の流れを参考にしながら、トイレットペーパーの補充を減らすために、二重巻きのトイレットペーパーを導入したりと、細かいことを積み重ねてきました。

業務手順や内容の見直し、あるいは、使用製品を変えることで、一つひとつの業務にかかる時間を削減することができ、インターバル時間の確保につながりました。

（3）制度内容

① インターバル時間

次の勤務までのインターバル時間を従業員一律に設定しているわけではありませんが、最低でも12時間以上はインターバル時間を確保できるシフト勤務体制（早番・遅番・準夜勤・深夜勤の組み合わせ）をとっております。

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

しっかりと勤務シフトを組み、時間外労働が発生しづらい形をとっているため、始業時刻がずれ込むことはありません。

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）

入居されている方の看取りの対応や、体調が急変された場合の対応等は適用除外としております。2

～3か月に一度ぐらいの頻度ですが、看護師の方にご対応頂く場合もあります。

④ インターバル時間を確保できなかった時

業務の都合上、どうしても早く帰れないときは、改めて翌日に早く帰ってもらう等の対応を取っております。

⑤ インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート

【従業員同士の声掛けと時間外労働をしない・させない意識づくり】

出勤した場合は必ずシフトの確認を行い、どの従業員がどの勤務を行っているかを確認し、残業をしない（させない）ように従業員みんなで声かけを行う体制をとっております。パートさん等は業務が時間内に終わらずに、退勤時間を迎えてしまうこともありますので、リーダーが「時間になりましたので勤務を終了してください」とアナウンスを行います。このリーダー業務に関しては、いろいろな従業員が入りますので、特定の人だけが役割をするのではなく、様々な従業員がその役割を行うことにより、従業員皆で意識付けをするような形をとっております。

【イレギュラー時は管理者が柔軟に対応できる体制を構築】

イレギュラーな問題が起きた場合は、管理者がフリーで動きます。例えば、パートさんが時間内に業務を終わらせられなかった場合、残った業務はリーダーが役割分担を行い、従業員みんなに対応する形をとっております。管理者は介護の業務全般に対応できますので、当施設の強みだと認識しております。

【残業を行わない従業員を加点評価】

人事評価という面では、残業していない従業員を加点評価するようにしています。残業を行うことを減点評価にはしておりません。

（4）制度導入・運用の効果

従業員間のことになるのですが、勤務シフトを確認することにより、勤務変更等で従業員同士を尊重するようになったのが一点と、もうひとつは、退勤時間に声掛けし合うことでチームワークが良くなっていると思います。その他、離職率はだいぶ減少し、平均勤続年数は伸びてきている状況です。また、従業員からは年次有給休暇が取得しやすいという声があがっています。

その他、体調面で配慮すべき従業員の勤務時間の調整等はやっています。体調を崩して仕事を失ってしまうと、家庭への生活費等の問題も出てくることから、施設としてでき得る限りの対応は行っております。

実際に3～4年前に84歳の看護師がおりました。生きがいをもってもらうために、出勤できる範囲で出勤して頂き、その姿を若いスタッフが見て、切磋琢磨してきたということがありました。施設としては、従業員をどうにか守ろうというのは常々考えております。

（5）制度の新規導入・運用をめざす施設等へのアドバイス

まず、勤務シフト作成者が、勤務間インターバル制度をしっかりと理解し、現場業務（介護職、介護主任等）と協働するとスムーズにことが運ぶと思います。その他、看護師への配慮も大事だと思います。どうしても、生命に関わる看護師の体調やメンタルが不安定になると、現場の方も不安定になる傾向にあります。看護師を不安にさせないために、日中のケアの質を高めるためのチーム全体としての意識付けはとても効果的だと思います。

社会に勤務間インターバル制度を浸透させることを考えれば、浸透するまでには5年10年かかると思いますので、今のうちから勤務間インターバル制度の有効性というのを意識し、進めてもいいのではないかと考えます。

事例 No.3	株式会社 シニアライフアシスト		
クラウド型勤怠管理システムの導入等の業務改善を通じて インターバル制度を導入、離職率は一桁まで減少			
所在地	香川県高松市	事業種別	有料老人ホーム、 通所・短期入所介護事業
設立年	2003年	全従業員数	101名（2022年3月現在）
勤務間 インターバル 制度の概要	導入・運用時期：	2017年9月	
	インターバル時間：	9時間	
	適用対象範囲：	全従業員（管理職・パート従業員を含む）	
	規定根拠：	就業規則	

（１）制度導入・運用の目的

当社は離職率がとても高い時期があり、30%近い値で推移していました。経営者層も離職率が高いと、介護サービスに影響が出てしまい、従業員が育たない、主任クラス、課長クラス等の人材も育っていないということを懸念していました。社内で協議した結果、これからは、「ワーク・ライフ・バランス」、「働き方改革等」をアピールしないと採用活動が難しいことになると考え、2017年に香川県が公募していた「働き方改革かがわモデル」に応募しました。その際に社会保険労務士の先生から「勤務間インターバル制度」もこれから大事になりますとアドバイスを頂いたことから、各種働き方改革の取組みをはじめたことがきっかけです。

（２）制度導入・運用にあたって

「働き方改革かがわモデル」への申し込みをきっかけに、就業規則の変更、年次有給休暇取得率の向上、勤務間インターバル制度の導入に対して、全従業員への意識調査のためにアンケートを実施しました。特に、現在の勤怠管理（紙での管理）が不便であるという結果をもとに、クラウド型システムを導入する結論に至りました。

クラウド型勤怠システムは、自分のスマートフォンから年次有給休暇の残日数やインターバル時間の可視化、各種申請等を全てできるような設定としております。例えば、当日の勤務終了後、翌日9時間のインターバル時間を開けないで、打刻してしまうと勤怠アラートが出ます。

クラウド型勤怠管理システム導入前であれば、約3割の従業員は「導入したくない」と回答をしていましたが、各管理簿（出退勤、年次有給休暇管理簿等）を探す時間も減り、ペーパーレスとなったことから、システム導入後に再びアンケートを取ったところ、「導入してよかった」という声が増えました。その他、決済システムや介護記録等もクラウド化をすることにより、バックオフィス業務の全体的な見直し、無駄な時間の削減につながりました。

（３）制度内容

① インターバル時間

インターバル時間は9時間に設定しています。介護保険法に則った人員配置基準も踏まえながら、9時間あれば法令を遵守しながら、人員配置基準を満たすことができると考え、設定しました。

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

制度上は、翌日の勤務開始時刻を遅らせた上で、本来の始業時刻の部分は、「勤務したものとみなし」給与計算も通常勤務したものとみなして計算しています。

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）

適用除外の設定は設けていません。

④ インターバル時間を確保できなかった時

シフト勤務制がうまく回っているため、従業員がインターバル時間を確保できないケースはほとんど起こっていません。半年に1回くらい、入居者の体調不良等により、その方にしか勤務を頼めない場合には、始業時刻をずらして、お昼から出勤する等の対応を取っています。

⑤ インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート

【クラウド型勤怠管理システムの導入】

インターバル時間がしっかりと取得できていない場合、全従業員（パートを含む）は、勤怠アラートがスマートフォンに表示されます。年5日の年次有給休暇の取得義務についても、スマートフォンに表示され、個人で管理してもらうために役立っています。

【介護記録のペーパーレス化について】

その他、利用者の介護記録については、タブレットを活用しながらデジタルで記録をとっています。（具体例：いつご飯を食べたか、体温、排泄、お風呂の記録等、誰でもいつでも記録ができるように、施設の各場所に配置をしています。）

紙での記録の時は、最終的に転記作業が発生していたため、とりまとめが大変でしたが、ペーパーレス化することにより、作業時間の削減ができています。

【勤務シフトの工夫】

従業員に合った働き方を尊重しているため、正社員は全部で7パターン、パートも含めると全部で38種類勤務のパターンがあります。特に、遅出の翌日に早出をすることにならないようシフト編成には注意を払っています。仮に、遅出の翌日に早出をせざるを得ない場合でも、インターバル時間を9時間空けるようにしているので、管理職はシフトを組む際に「遅出の日は残業させない」等の意識付けに十分注意しています。

（4）制度導入・運用の効果

離職率の低下が一番の成果だと思います。因果関係は不明ですが、クラウド型システムを導入した辺りから離職率が減り、2020年度で10%を切りました。おそらく、色々なこと（業務改善）を行っていたので、勤務間インターバル制度の導入はひとつの要因だと思います。

ワーク・ライフ・バランスの取組みで外部に紹介されるようになり、従業員も写真やコメント等が掲載されると、旦那さんや子どもに「お母さんニュースに出ていたよね」みたいな形で、誇りまではいなくても、「この会社で働いていることが評価されている」みたいなことを従業員から聞きました。この会社に誇りを持ってもらえる取組みに繋がっていたら嬉しいと思います。


また、外部からの講演依頼や取材等の機会を頂き、対外的な企業イメージの向上につながっていると感じております。

従業員採用については、新卒も含めコンスタントに採用ができています。二次効果も含め、良い宣伝になっていると感じます。

（5）制度の新規導入・運用をめざす施設等へのアドバイス

勤務間インターバル制度の導入というよりは、働き方改革への取組みがきっかけとなり、年次有給休暇の取得率向上、時間外労働の削減、男性の育児休暇取得率の向上、そして勤務間インターバル制度の運用につながっていったと認識しております。

「企業を良くしたい」という想いを実現するひとつの取組みが「勤務間インターバル制度」ですので、「うちの会社はこうなりたいから、このような取組みを行っていく」という姿勢が大事だと感じます。勤務間インターバル制度はあくまでも一つの手法です。

事例 No.4		社会福祉法人 誠正会 特別養護老人ホームいちご		
時間外労働はしない・させないという経営方針のもと、 インターバル時間を意識した勤務シフトの作成に注力				
所在地	愛知県西尾市	事業種別	特別養護老人ホーム	
設立年	2009年	全従業員数	90名（2022年3月現在）	
勤務間 インターバル 制度の概要	導入・運用時期：	2010年		
	インターバル時間：	11時間30分		
	適用対象範囲：	早番遅番シフトが発生する介護職員		
	規定根拠：	制度の運用		

（1）制度導入・運用の目的

当施設は、2009年に設立されました。1年間24時間体制で稼働する中、職員の体力的、精神的不安を少しでも和らげる方法を皆で話し合いを行いました。その結果、定められたルールが結果的に勤務間インターバル制度に該当していたという経緯になります。

経営理念として、職員が働きやすい職場を作ろうと話し合いを行い、「残業はやらない」「サービス残業も絶対に認めない」等の取り決めを行い、理事長をはじめ、トップダウン形式で働き方の環境を整えてきました。

やはり時間外労働が多いと、職員の士気が下がるため、絶対にやめましょうということで設立時から動いております。

（2）制度導入・運用にあたって

従業員との話し合いの中では、「夜勤を2交代制にするのか」または「3交代制にするのか」という話がありました。設立当初は2交代制にしていたのですが、これは俗に言う16時間夜勤と呼ばれるものになります。従業員からは16時間夜勤は、やはり精神的・肉体的にもきついということで夜勤を8時間制に変え、さらに少しでも負担を軽くするというので、「遅番の翌日に早番のシフト体制はやめましょう」という話になりました。

上述の経緯もあり、1カ月の勤務表を作成するうえで遅番の翌日朝番（早番）という勤務シフトは必ず作らない、インターバル時間を意識したシフトの組み方に取り組んでいます。労務管理のためには、しっかりと勤務シフトを組むことが大事です。

（3）制度内容

① インターバル時間

インターバル時間としては11時間30分開ける設定としています。前日の業務が21時で終わった場合、翌日の朝8時30分以降からでなければ、従業員の勤務を認めていません。遅番の終了時間が21時、朝番（早番）の始業時間は7時という中、遅番シフトの従業員が翌日の朝番（早番）は行わないというルールを施設の中で決めています。

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

勤務シフトをしっかりと組み、時間外労働が発生しづらい形をとっているため、始業時刻がずれ込むケースはありません。

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）

数年に1回くらい、本人の希望で「どうしても遅番の翌日に早番をやらせて欲しい」という希望を受けることがあります。それは本人の都合・希望ですので、例外的に認めています。ただし、本当に例外

中の例外ですので、相当の理由がない限り、遅番の翌日の早番は認めておりません。例外の対応を行う場合は、届け出書類を出してもらうようにしております。

④ インターバル時間を確保できなかった時

当施設の場合では、急に何かが起きた（入居者の急病対応等）としても残業は30分程度です。次の遅番勤務の従業員が引き継ぎを行ったうえで、対応する形をとっております。入居者の急病対応であれば夜間でも看護師がいるため、インターバル時間が確保できない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

【勤務シフト作成時に月末まで従業員の要望を確認し、翌月のイレギュラーを最小限に】

勤務シフトを作成するにあたり、可能な限り従業員の希望に沿う形で組んでおります。当施設に勤める従業員は年代が比較的若く、中には小さい子どもがいる従業員もいます。学校行事等が急に入ることもありますので、あまり早くに勤務シフトを作ると突発的な予定と重なった場合に調整が難しくなることから、可能な限り勤務シフトの作成を待とうということにしています。

また、勤務シフト表につきましては、介護職のリーダーが作成しております。勤務表をグループリーダーでまとめ、施設長に確認を取るというルートになっております。所定休日については、月3日までは従業員の希望を聞くこととしています。希望の所定休日を月内の15日くらいまでに頂き、20～25日までにグループリーダーがシフトを作り、施設長のチェックを得るという流れです。従業員の労務管理をしっかりと行うという意味では工夫点になるかと思えます。

【勤務シフトの作成時にインターバル時間の確保を意識付け】

「勤務シフト表を組む時は、インターバル時間の確保に気を付けてください」とグループリーダーに対しての意識付けを行っています。初めて勤務シフト表を作る人も、元々グループリーダーになる前に、インターバル時間が確保されたシフト表で勤務をしていたため、継承しながらシフトを組んでもらっています。当施設の風土として馴染んでいます。

（4）制度導入・運用の効果

職員の体調不良が減ったという認識があります。設立当初から、インターバル時間を意識した勤務シフトを組んでおりますので、従業員の皆さんは健康状態が良く、ワーク・ライフ・バランスも安定していると思います。加えて、一度退職した従業員が戻ってくるケースがあります。インターバル時間を意識した勤務シフトを作成することにより、近隣施設との差別化を図り、少しでも従業員にとって働きやすい環境を整備することが離職率の低下等につながります。


当施設のホームページ内に、勤務間インターバル制度について掲載しておりますが、企業イメージの向上等に大きく寄与したということはありません。勤務間インターバル制度自体が世間にまだ馴染みがありませんので、これからだと思います。

当施設の職員からは、「いちごは残業が少ない」という声はよく耳にします。本当に職員がさっと帰るとことは他所の施設から転職された方などは驚かれます。

（5）制度の新規導入・運用をめざす施設等へのアドバイス

いかに正規従業員を増やすかが大事だと思います。正規従業員の比率が高くなれば、勤務シフトが組みやすくなります。勤務間インターバル制度が一番必要なのは、やはり正規の従業員だと思います。パートの方が多くいらっしまったとしても、昼間のシフトをパートさんで組んでしまい、正社員は夜勤しかできないと言った偏りが生じてしまうと、勤務間インターバル制度の運用は難しいのではないかと正直感じております。

正規職員の人材確保・定着に留意しながら、働く環境を整えていくことが大事だと思います。

事例 No.5		社会福祉法人 八生会		
16 時間夜勤から 8 時間夜勤に変更し、すべてのシフトのインターバル時間に配慮。従業員の健康と利用者様のケアのマッチングを重視				
所在地	静岡県浜松市	事業種別	特別養護老人ホーム、ケアハウス	
設立年	1984 年	全従業員数	485 名（2022 年 3 月現在）	
勤務間 インターバル 制度の概要	導入・運用時期：	2016 年		
	インターバル時間：	12 時間		
	適用対象範囲：	管理職を除く介護職員		
	規定根拠：	制度の運用		

（１）制度導入・運用の目的

当時、看護業界で「14 時間以上の連続勤務が身体に及ぼす影響」という調査結果を目にしたことがひとつのきっかけです。資料によると、「長時間夜勤は健康に悪影響を及ぼす可能性がある、集中力にも欠ける」とありました。

これまで当施設では、16 時間夜勤体制を敷いていた時期がありましたが、長時間労働が身体に及ぼす影響を考慮して 8 時間夜勤に変更しました。しかし、8 時間夜勤にすることでシフトの組み方が複雑になり、休暇が取得しづらくなったため、勤務と勤務の間の休憩時間（インターバル時間）についてルール決めを行いました。

（２）制度導入・運用にあたって

特に、シフトの組み方や休憩時間の入れ方について、介護現場の業務内容とのすり合わせが課題でした。具体的には 16 時間夜勤を 8 時間夜勤に変更する際、夜勤時間の変更に伴い、日中帯のシフトも変更し、全体の調整を行ったことです。

従業員には夜勤変更に伴い、シフトの組み方例の提示、説明を行いました。8 時間夜勤に変更するにあたり、既に導入している法人様に、従業員の体調や健康状態はどのような状況か、実際に介護現場の生の声を聞く勉強会の機会を設けました。

シフトを変えることで従業員の生活も変わります。16 時間夜勤で生活を合わせていた従業員から、「自分の生活を 8 時間夜勤に合わせることが出来るのか」という声が多くありました。夜勤シフトの変更については、時間をかけて従業員に理解してもらえるように説明を行いました。

（３）制度内容

① インターバル時間

インターバル時間は 12 時間で設定しています。法定休暇を確保し、4 週 4 休のように、「暦日できっちり休日を取りましょう」という方針があります。

当施設は早番、遅番、夜勤の 3 交代勤務体制をとっております。早番は 7 時から 16 時、日勤は 8 時 30 分から 17 時 30 分、9 時から 18 時、遅番は 12 時から 20 時と 13 時から 22 時、夜勤は 22 時から翌朝 7 時です。

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

シフト体制がしっかりと組まれており、時間外労働が発生しづらい形をとっているため、始業時刻がずれ込むケースは発生しておりません。

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）

特にありません。インターバル時間の確保できなかった場合の具体的な対応も想定はしておらず、

今のところ適用除外例が発生することはありません。勤務終了時刻にトラブルがあれば対応する必要があるのですが、残業することになります。介護職の残業時間は月1～3時間弱程度で、まれにある程度です。急変者がいても、次に勤務する従業員に引き継いで交代します。看護師や相談員といった他の職種との連携もします。

④ インターバル時間を確保できなかった時

時間外労働によって12時間のインターバル時間が確保できない場合は、法定休日が確保されているかどうかを基準にして考えています。時間外労働が発生した場合は介護職員ではなく、他の職種の従業員がフォローに入っています。そもそも、残業をしないための取組をしており、また、命令を出して残業をさせるケースもほぼ発生していません。

⑤ インターバル時間の確保に向けた工夫・サポート

【夜勤明けの時間外労働を禁止】

夜勤明けの時間外労働を禁止しています。翌朝7時に勤務が終了したら遅くとも、7時30分までに退社することとしています。夜勤時間変更に伴い、夜勤職員は朝食介助を行わないと取り決めをしています。施設内の働き方に関するルールは、「夜勤明けの時間外労働はしない/させない」、「残業しても30分まで」「始業時刻以前の勤務は行わない」等細かく作成しております。

【ノー残業デーの設定】

毎週水曜日と金曜日はノー残業デーとしておりまして、ノー残業デーの日は朝のミーティングで意識付けを行っています。また、PCの画面にノー残業デーは退社を促す表示が出るように工夫もしています。

【時間外労働をしないための従業員の意識づくり】

福祉施設はボランティア精神が大切な面もあるので、勤務時間が終わっても滞在したり等、時間外労働をきちんと申請していなかったことも過去には結構ありました。

上記の経緯もあることから、「ボランティア精神で仕事をするという考え方を変えてもらう」という意識改革が大事だと思います。なぜ残業をするのかという根拠づけ、エビデンスをしっかりし、退勤時間になったら必要以上に施設に残らない、自分の生活のためにも、利用者のためにも休むということを自覚してもらうことが必要だと思います。

（4）制度導入・運用の効果

夜勤が朝7時に終わることで、16時間夜勤の際に実施していた食事介助の負担がなくなりました。8時間夜勤に変更した初めの頃は、ボランティア精神から、業務が終われないと遅くまで残ってしまう方がたくさんいらっしゃいました。また、16時間夜勤の当時は、10時や11時頃の夜勤明け帰宅時に、睡眠不足による交通事故の発生が懸念されましたので、残業を減らしていこうではなく、むしろ「帰らないといけない」という意識に切り替わりました。


ケア面では、介護の質の向上に結びついたと思います。個別ケアを導入することに力を入れ始めていた時期でしたので、8時間夜勤体制とマッチさせ、より利用者の生活に合わせたケアをするように変更しました。

その他、採用活動への影響は大きかったです。夜勤が不安だった方も、「8時間夜勤だったらできるかもしれない」と思ってくださり、無資格で初めて介護職に就こうと考えてくださる方の抵抗はなくなったように思います。

（5）制度の新規導入・運用をめざす施設等へのアドバイス

従業員の健康と利用者様のケアをマッチングさせることが大事です。個別ケアの導入も、8時間夜勤体制にするならば、利用者にもっと良いケアができるだろうと取組みを始めました。12時、13時からの出勤は、利用者の生活に合わせた出勤形態で、介護のケアの質を向上させるためには、それをケアする従業員の健康管理が何より大切だと訴えたいところです。

離職率が厳しい介護業界ではありますが、従業員の方々が健康的に働き、長く仕事に就ける環境づくりに取り組んでいければと思います。



第5章
参考情報

1 勤務間インターバル制度に関連するホームページ

(1) 働き方・休み方改善ポータルサイト

働き方・休み方改善ポータルサイトでは、勤務間インターバル制度をご紹介しますとともに、企業の皆様が自社の社員の働き方・休み方の見直しや、改善に役立つ情報を提供しています。

企業・従業員の方が「働き方・休み方改善指標」を活用して自己診断をしたり、企業の取組事例を確認できます。

下記のURLまたはQRコードよりアクセスください。

(<https://work-holiday.mhlw.go.jp>)



(2) 勤務間インターバル制度について

働き方・休み方改善ポータルサイト内では、勤務間インターバル制度に関する各種情報についてとりまとめています。下記の目的や用途に応じて、是非ご活用ください。

<p>勤務間インターバル制度の概要を知りたい</p> <p>勤務間インターバル制度 ポスター・リーフレット</p>  <p>制度周知 ポスター 制度周知 リーフレット</p>	<p>制度の具体的な導入・運用方法を知りたい</p> <p>勤務間インターバル制度 導入・運用マニュアル</p>  <p>全業種版 IT業種版</p>	<p>勤務間インターバル制度の概要を知りたい</p> <p>勤務間インターバル制度 導入・見直しのためのワークシート</p>  <p>制度導入・見直しのための ワークシート (P.21 参照)</p>
<p>制度を導入している企業の事例を広く知りたい</p> <p>勤務間インターバル制度 導入事例集</p>  <p>導入事例集 (2016年版) 導入事例集 (2018年版)</p>	<p>建設業版 高齢者福祉・ 介護事業種版</p> 	

(<https://work-holiday.mhlw.go.jp/interval/>)

※本マニュアルもこのサイトからダウンロードして活用いただけます。
働き方改革推進支援助成金（勤務間インターバル導入コース）の最新情報も掲載していますので、ご参照ください。

さらに詳しい情報を知りたい方は、お近くの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までお問い合わせください。

2 勤務間インターバル制度導入促進のための 広報事業 委員名簿

(1) 検討委員会

(敬省略・五十音順)

	氏名	所属（2022年3月末現在）
座長	今野 浩一郎	学習院大学名誉教授・学習院さくらアカデミー長
委員	大久保 暁子	日本労働組合総連合会 総合政策推進局 労働条件局長
	小川 克人	サッポロビール株式会社 人事部労政グループリーダー
	小林 徹	公立大学法人 高崎経済大学 経済学部 准教授
	佐藤 道子	パリテ社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士
	高橋 正也	独立行政法人労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所 過労死等防止調査研究センター センター長
	渡辺 幸成	ユニ・チャーム株式会社 グローバル人事総務本部 人事部長 兼いきいき健康推進室長

(2) 検討部会

(敬省略・五十音順)

	氏名	所属（2022年3月末現在）
座長	今野 浩一郎	学習院大学名誉教授・学習院さくらアカデミー長
委員	井戸 郁夫	社会福祉法人 誠正会 特別養護老人ホームいちご 事務長
	岩田 秀信	社会福祉法人 あいの土山福祉会 特別養護老人ホーム エーデル土山介護士長
	宜野座 哲	公益社団法人 全国老人福祉施設協議会 介護人材対策委員会 委員
	櫛橋 弘喜	公益社団法人 全国老人保健施設協会 理事
	津幡 佳伸	全国社会福祉法人 経営者協議会 福祉人材対策委員会 副委員長
	三木 拓哉	一般社団法人 全国介護事業者協議会 副理事長
	山崎 茂治	UAゼンセン 総合サービス部門 執行委員 医療・介護・ 福祉部会 事務局長

高齢者福祉・介護事業種版
勤務間インターバル制度 導入・運用マニュアル
－ 職場の健康確保と業務の効率化や介護の質の向上をめざして －

2022年3月発行

企画・制作 株式会社 日本能率協会総合研究所 福祉・医療・労働政策研究部
〒105-0011 東京都港区芝公園3-1-22 日本能率協会ビル5階
TEL 03-3434-6282 (大代表)

お問い合わせ先 厚生労働省 雇用環境・均等局 職業生活両立課
TEL 03-5253-1111

※本マニュアルの無断転用、無断複製を禁じます。

