

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、被験者を一晚の睡眠時間が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。

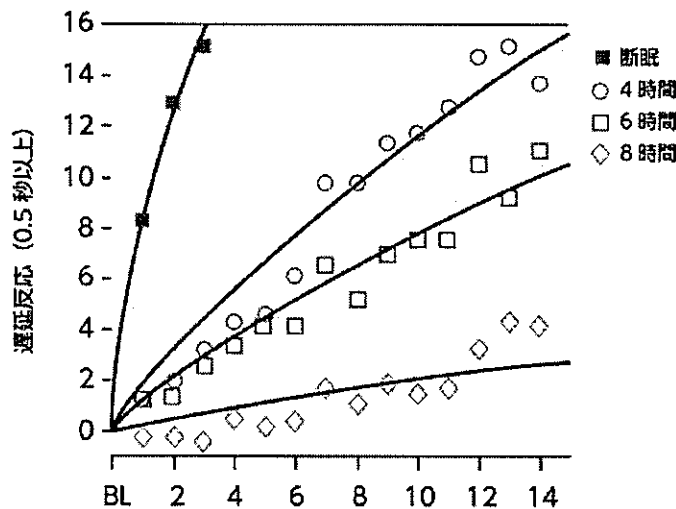
図は、横軸が実験日、縦軸が反応検査で0.5秒以上かかった遅延反応数を示しています。

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、一晚徹夜したのと（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、一晚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

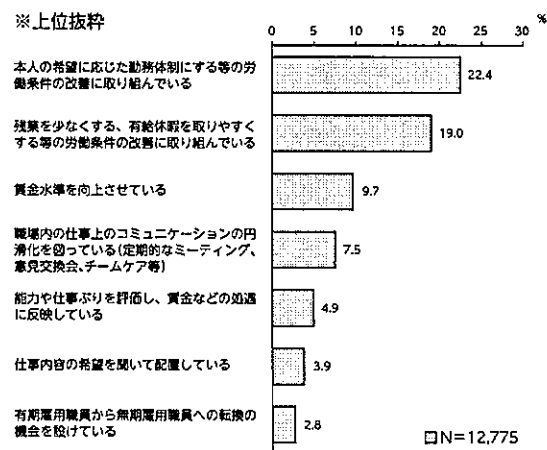
令和2年度介護労働実態調査（公益財団法人 介護労働安定センター）によると、訪問介護員、サービス提供責任者、介護職員を合計した離職率は令和2年度調査で14.9%となっており、平成17年度以降一番低い離職率となっています。各事業所においては、様々な従業員の定着率向上、離職防止対策を行っていることが影響していると推測されますが、その方策はどのようなものでしょうか。

介護労働実態調査の事業所調査によれば、無期・有期間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。

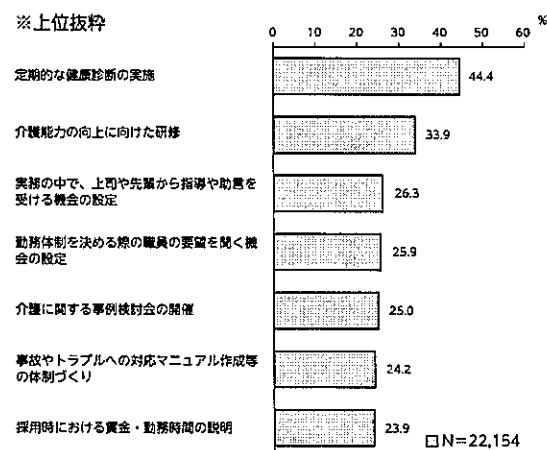
また、介護職員を対象とした労働者調査においては、働く上での悩み、不安、不満等を解消する上で、役立っている取り組みについてたずねたところ、「定期的な健康診断の実施」が44.4%と最も高く、次いで「介護能力の向上に向けた研修」が33.9%、「実務の中で、上司や先輩から指導や助言を受ける機会の設定」が26.3%と続いています。

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

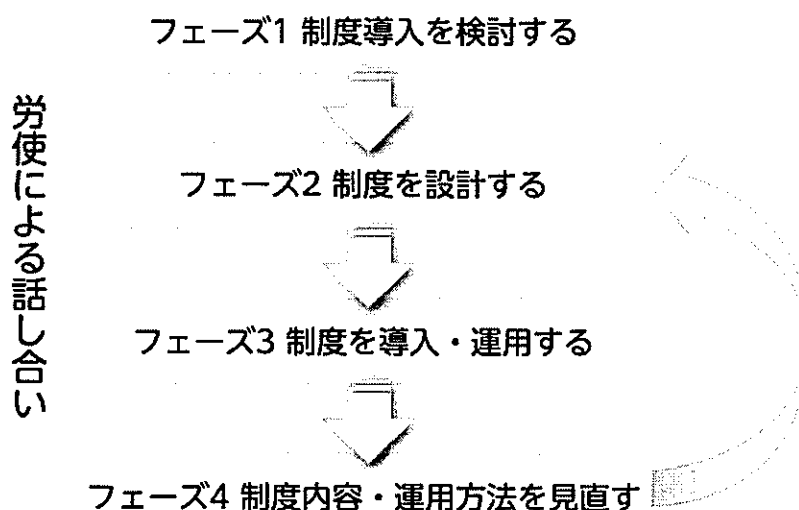
- ステップ1 管理職や従業員に、制度導入の意義や制度内容等を周知します。
- ステップ2 顧客（利用者・利用者の家族等）や取引先へ、制度を導入したことや制度内容を説明します。
- ステップ3 インターバル時間を確保しやすい環境づくりを進めます。

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て
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。

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。

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。

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 万円分の助成金がでましたので、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その
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、トイレトーパーの補充を減らすために、二重巻きのトイレト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、そこを取っ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。

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



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



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

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の手順

勤務間インターバル制度導入・見直し ワークシート
～POCAサイトの各フェーズにおいて労務間で十分に話し合えることが重要です。労務の話し合いや制度の導入・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 各ステップ	実施状況/検討内容	課題	課題解決の方向性
フェーズ1 制度導入を準備する ①労務関係者(関係者)の関与の状況と課題の抽出 □ 労務関係者(関係者)の関与の状況が十分にあるか □ 労務関係者(関係者)の関与の状況が十分でないか □ 労務関係者(関係者)の関与の状況が十分でない理由	P.20～	労務関係者(関係者)の関与の状況 関係者(関係者)の関与の状況	労務関係者(関係者)の関与の状況	労務関係者(関係者)の関与の状況
フェーズ2 制度導入の準備 ①労務関係者(関係者)の関与の状況と課題の抽出 □ 労務関係者(関係者)の関与の状況が十分にあるか □ 労務関係者(関係者)の関与の状況が十分でないか □ 労務関係者(関係者)の関与の状況が十分でない理由	P.21～	労務関係者(関係者)の関与の状況 関係者(関係者)の関与の状況	労務関係者(関係者)の関与の状況	労務関係者(関係者)の関与の状況
フェーズ3 制度導入の準備 ①労務関係者(関係者)の関与の状況と課題の抽出 □ 労務関係者(関係者)の関与の状況が十分にあるか □ 労務関係者(関係者)の関与の状況が十分でないか □ 労務関係者(関係者)の関与の状況が十分でない理由	P.22～	労務関係者(関係者)の関与の状況 関係者(関係者)の関与の状況	労務関係者(関係者)の関与の状況	労務関係者(関係者)の関与の状況
フェーズ4 制度導入の準備 ①労務関係者(関係者)の関与の状況と課題の抽出 □ 労務関係者(関係者)の関与の状況が十分にあるか □ 労務関係者(関係者)の関与の状況が十分でないか □ 労務関係者(関係者)の関与の状況が十分でない理由	P.23～	労務関係者(関係者)の関与の状況 関係者(関係者)の関与の状況	労務関係者(関係者)の関与の状況	労務関係者(関係者)の関与の状況
フェーズ5 制度導入の準備 ①労務関係者(関係者)の関与の状況と課題の抽出 □ 労務関係者(関係者)の関与の状況が十分にあるか □ 労務関係者(関係者)の関与の状況が十分でないか □ 労務関係者(関係者)の関与の状況が十分でない理由	P.24～	労務関係者(関係者)の関与の状況 関係者(関係者)の関与の状況	労務関係者(関係者)の関与の状況	労務関係者(関係者)の関与の状況

勤務間インターバル制度導入・見直し ワークシート
～POCAサイトの各フェーズにおいて労務間で十分に話し合えることが重要です。労務の話し合いや制度の導入・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 各ステップ	実施状況/検討内容	課題	課題解決の方向性
①インターバル時間の確保に関する事項の検討 □ 労務関係者(関係者)の関与の状況が十分にあるか □ 労務関係者(関係者)の関与の状況が十分でないか □ 労務関係者(関係者)の関与の状況が十分でない理由	P.35～	労務関係者(関係者)の関与の状況 関係者(関係者)の関与の状況	労務関係者(関係者)の関与の状況	労務関係者(関係者)の関与の状況
②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 □ 労務関係者(関係者)の関与の状況が十分にあるか □ 労務関係者(関係者)の関与の状況が十分でないか □ 労務関係者(関係者)の関与の状況が十分でない理由	P.40～	労務関係者(関係者)の関与の状況 関係者(関係者)の関与の状況	労務関係者(関係者)の関与の状況	労務関係者(関係者)の関与の状況
③労務関係者(関係者)の関与の状況と課題の抽出 □ 労務関係者(関係者)の関与の状況が十分にあるか □ 労務関係者(関係者)の関与の状況が十分でないか □ 労務関係者(関係者)の関与の状況が十分でない理由	P.42～	労務関係者(関係者)の関与の状況 関係者(関係者)の関与の状況	労務関係者(関係者)の関与の状況	労務関係者(関係者)の関与の状況
④労務関係者(関係者)の関与の状況と課題の抽出 □ 労務関係者(関係者)の関与の状況が十分にあるか □ 労務関係者(関係者)の関与の状況が十分でないか □ 労務関係者(関係者)の関与の状況が十分でない理由	P.43～	労務関係者(関係者)の関与の状況 関係者(関係者)の関与の状況	労務関係者(関係者)の関与の状況	労務関係者(関係者)の関与の状況
フェーズ3 制度導入・運用する ①制度導入・運用に関する事項の検討 □ 労務関係者(関係者)の関与の状況が十分にあるか □ 労務関係者(関係者)の関与の状況が十分でないか □ 労務関係者(関係者)の関与の状況が十分でない理由	P.47～	労務関係者(関係者)の関与の状況 関係者(関係者)の関与の状況	労務関係者(関係者)の関与の状況	労務関係者(関係者)の関与の状況
②制度導入・運用に関する事項の検討 □ 労務関係者(関係者)の関与の状況が十分にあるか □ 労務関係者(関係者)の関与の状況が十分でないか □ 労務関係者(関係者)の関与の状況が十分でない理由	P.48～	労務関係者(関係者)の関与の状況 関係者(関係者)の関与の状況	労務関係者(関係者)の関与の状況	労務関係者(関係者)の関与の状況
③制度導入・運用に関する事項の検討 □ 労務関係者(関係者)の関与の状況が十分にあるか □ 労務関係者(関係者)の関与の状況が十分でないか □ 労務関係者(関係者)の関与の状況が十分でない理由	P.49～	労務関係者(関係者)の関与の状況 関係者(関係者)の関与の状況	労務関係者(関係者)の関与の状況	労務関係者(関係者)の関与の状況
フェーズ4 制度導入・運用に関する事項の検討 □ 労務関係者(関係者)の関与の状況が十分にあるか □ 労務関係者(関係者)の関与の状況が十分でないか □ 労務関係者(関係者)の関与の状況が十分でない理由	P.51～	労務関係者(関係者)の関与の状況 関係者(関係者)の関与の状況	労務関係者(関係者)の関与の状況	労務関係者(関係者)の関与の状況
フェーズ5 制度導入・運用に関する事項の検討 □ 労務関係者(関係者)の関与の状況が十分にあるか □ 労務関係者(関係者)の関与の状況が十分でないか □ 労務関係者(関係者)の関与の状況が十分でない理由	P.52～	労務関係者(関係者)の関与の状況 関係者(関係者)の関与の状況	労務関係者(関係者)の関与の状況	労務関係者(関係者)の関与の状況

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」ということの詳細を取りました。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開催

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たが、朝番の従業員のみ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、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いのではないか」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等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、定期的に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

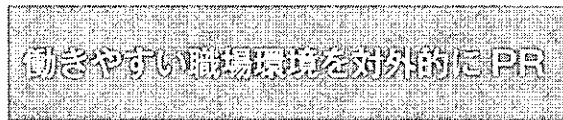
3 ページの「第1章2.勤務間インターバル制度の意義」でもみたように、「従業員がインターバル時間を確保し、健康な生活を送ることができるようにする」が基本的な目的になりますが、まずはそれが経営にとってどのような意義があるかを確認する必要があります。

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



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。



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
制度の適用を開始

特定非営利活動法人 葵の森
葵の森あっとほ〜む大綱

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っしゃったこと、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懸念があり、職員の採用を含めて、「疲労回復がしやすく働きやすい環境」が当施設のモットーです。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ると考え、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おう

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一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



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。



一 脳・心臓疾患の労災認定基準の改正

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7月14日付労働部通知第21017号)

改正の背景
業務による過重労働を原因とする脳血管疾患及び虚血性心疾患については、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（脳・心臓疾患）の認定基準」に基づき労災認定が行われていたが、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。

改正の概要

●業務の過重性の評価

改正前の基準を維持	新たに認定基準に追加
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時間を超える長時間労働は、発症との関連性は強い(※) ・月45時間を超えて長くはなると、関連性は低くなる ・発症前1～6か月間平均で月45時間以内の長時間労働は、発症との関連性は低い 労働時間以外の負荷要因 ・肉体的な負荷 ・出張の多い業務など	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 労災認定の基準にはならないが、業務と発症との関連性が強いと評価することも可能 ・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出し ・勤務間インターバルが短い勤務 ・休暇取得率の低い業務など } 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 →「発症のおおむね1週間」に連続して深夜時間帯に及ぶ長時間労働を行うなど過重の長時間労働が認められる場合」等を例示

●対象疾患：認定基準の対象疾病に「虚脱・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

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。派遣社員に関し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。



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。



勤務間インターバル制度導入の手順



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。



—インターバル時間数を設定するうえでの目安として—

○ ————— ○

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）。

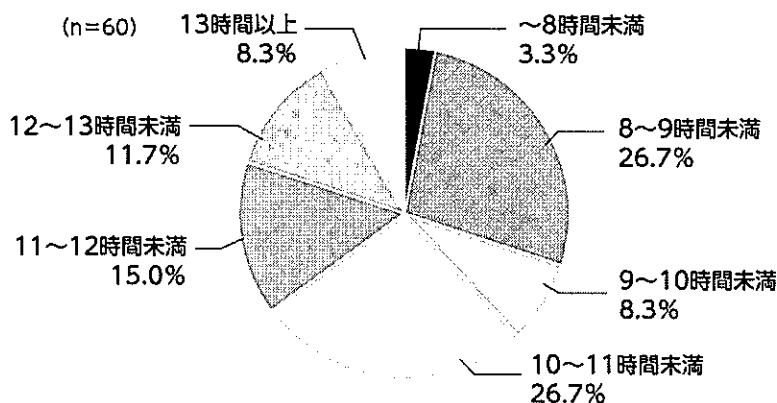


—インターバル時間数は企業により様々—

○ ————— ○

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。これを見ると、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運動を 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。

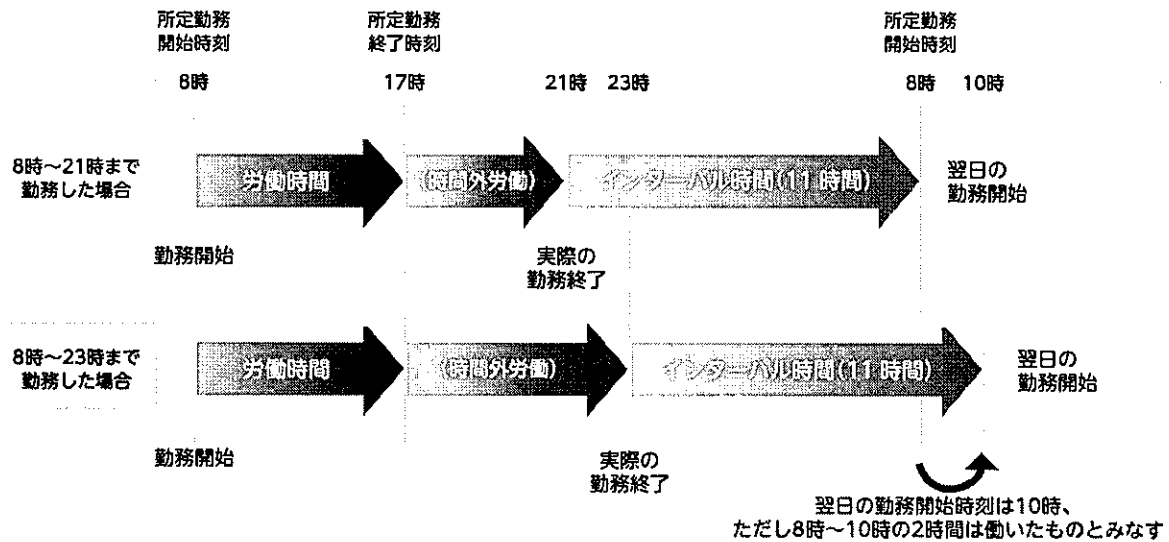
- ①インターバル時間と翌日の所定労働時間が重複する部分を働いたものとみなす
- ②翌日の勤務開始時刻を繰り下げる

【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



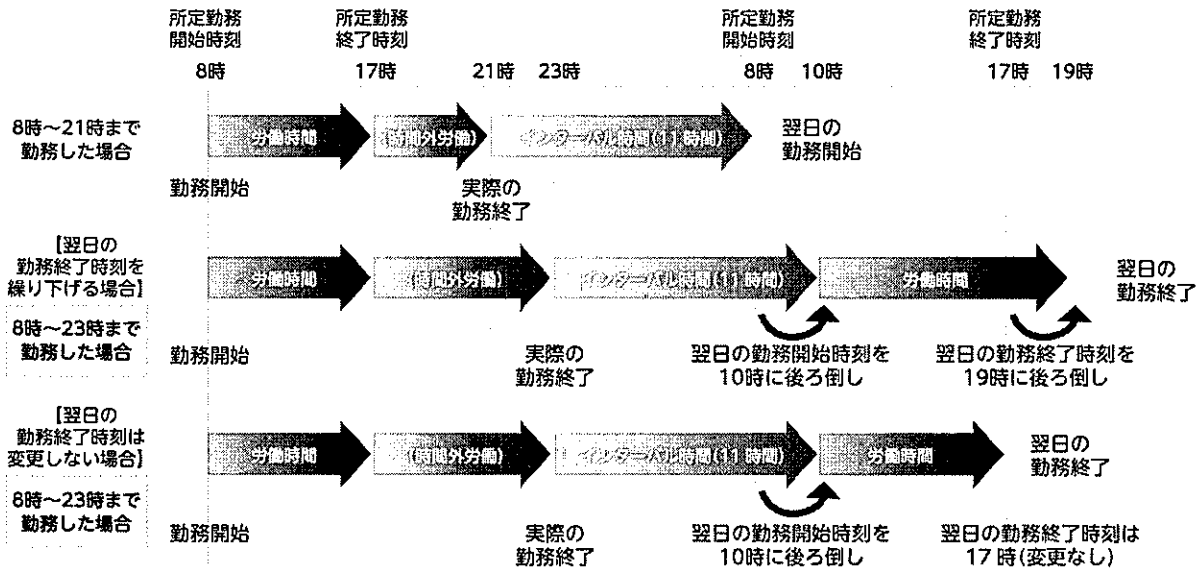
【②翌日の勤務開始時刻を繰り下げる方法】

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

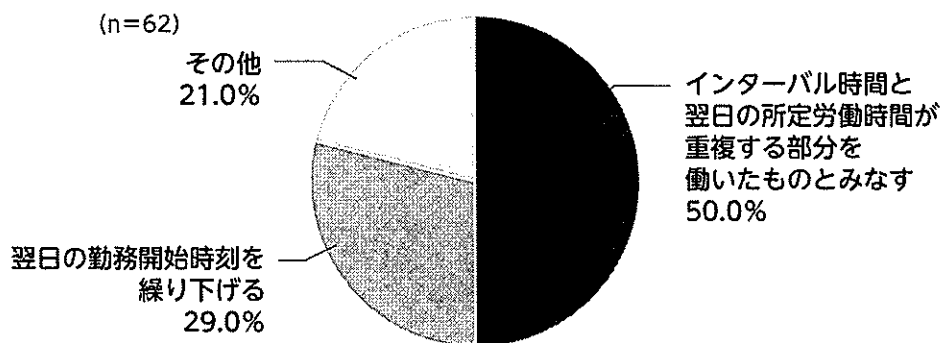
【所定労働時間は8時～17時、インターバル時間数は11時間の場合】



－「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）

施設の事例

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。



勤務間インターバル制度導入の手順



— 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）

<ul style="list-style-type: none">・ 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

<ul style="list-style-type: none">・ 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。

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。

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。

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－



施設入居様様の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）

<p>(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)</p> <ul style="list-style-type: none">・ 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）	
<p>(適用除外となるケースが発生した場合)</p> <ul style="list-style-type: none">・ 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・入社時刻・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



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）

<ul style="list-style-type: none">・ 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。

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時間頑張ってください」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。

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。

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事を行っております。

⑦ 労働時間管理方法の見直し

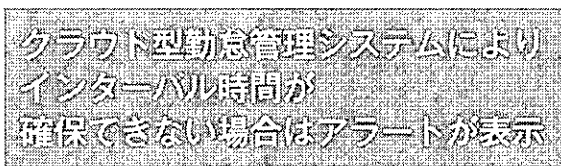
勤務間インターバル制度を適切に運用していくためには、勤務開始時刻・終了時刻を含め、労働時間を正確に把握・管理し、長時間労働が続く従業員がいる場合には是正に向けた働きかけを行う必要があります。制度の導入を機に、労働時間管理方法の見直しを行い、従業員と上長の双方が労働時間の実態を正しく把握できる仕組みを整えましょう。

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）

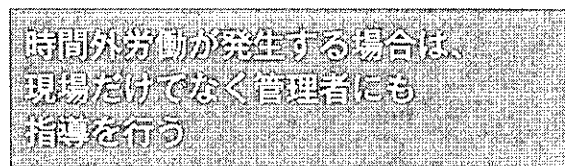
<ul style="list-style-type: none">・人事担当部署や上長による従業員への注意喚起 →「インターバル時間を確保できていない従業員に対して、メール等で通告する」等・勤怠管理システムの改修による自動チェック →「従業員がパソコンにログイン・ログアウトする時刻を記録し、インターバル時間数に満たない場合にはパソコンのモニター上にアラートを表示する」等
--

施設の事例



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。



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、従業員が帰っ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。