

## 勤務間インターバル導入のすすめ(介護業)

～労働時間(残業)を短くする工夫～

① 夜勤明けで疲れました。しかも、朝の引き継ぎ時にトラブルが起きて、その対応で残業もしたから、なおさらです。早く帰って休みたい・・・

それは大変だったね。次のシフトは今日の準夜勤の予定だけど、大丈夫かな？

② 今日準夜勤って、始まるまであと6時間しかない。これじゃ、身体がもたないですよ。

そう言われても、シフトを組んでるしなあ・・・

③ 従業員が長時間労働となる、特に夜勤が続くような場合は、脳心臓疾患のリスクが高まります。従業員のために勤務間インターバル制度を導入し、休息をしっかりとってから次の勤務を始められる環境を目指しませんか。

④ 労務管理ソフトを導入し、柔軟な勤務シフト可能となり、勤務間インターバルが実施できるようになった。これにより終業時間と始業時間に休憩時間を設けることが可能となり、長時間労働が解消され、従業員がしっかりと休むことができ、従業員の健康増進につなげることができました。

◇：勤務終了後、一定時間以上の「休憩時間」を設けること

### 取組事例紹介

業種：介護業 従業員数：42名

介護の現場は24時間体制で業務を行わなければならないことから、3交代の勤務シフトを組んでいたが、シフトによっては、勤務ごとの休憩時間が十分に確保されず、従業員の疲弊につながっていたことから、夜勤・交代制シフト編成に勤務間インターバル制度を導入した。

- ＜勤務シフト編成の基準＞
- ①勤務と勤務の間隔は11時間以上あげる。(勤務間インターバル)
  - ②勤務の拘束時間は13時間以内とする。
  - ③夜勤回数は月8回以内を基本とする。
  - ④夜勤の連続回数は2回までとする。 など

【勤務間インターバル導入の設備投資費用に助成あり！】

- 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)
- 助成率 75%
- (一定要件の場合、80%)
- 賃金額の引上げを成果目標に加えた場合
- 上限額最大 340万円
- ◆助成金には一定の要件があります。

- ・勤務時間と勤務時間の中に休憩時間を強制的に設けることで従業員の休息が確保され、心身負担を軽減でき、その結果、介護サービスの質が向上し、顧客満足度も向上した。
- ・勤務編成を見直すことにより、従業員の休憩時間が確保され、健康増進につながった。

御社の働き方改革を「働き方改革推進支援センター」は応援します！

詳しくは当センター特設サイトへアクセス ▶ 愛知働き方改革推進支援センター 検索

QRコードでもアクセス可能です！

愛知働き方改革推進支援センター【令和3年度 厚生労働省・愛知労働局委託事業】

相談窓口：名古屋市千種区千種通7-25-1 サンライズ千種3階(タスクール内) ☎ 0120-006-802

※受付日時：月～金曜日(祝日等を除く) 午前9時～午後5時 ✉ aichi@task-work.com