

長野県が勤務間インターバル制度を試行導入

長野県は、10月から12月までの3か月間、本庁所属の職員1,800人を対象に、休憩時間を最低11時間とする「**勤務間インターバル制度**」を試行導入すると発表しました。

勤務間インターバル制度とは、仕事を終えてから次に働き始めるまでの休憩時間（インターバル）を一定時間確保するもので、国が推進する「働き方改革」の中にも盛り込まれている注目の制度です。休憩時間は企業ごとに定めればいいのですが、一般的には9時間から11時間程度となっています。遅くまで残業をして休憩時間が確保できない場合、翌日の勤務開始を遅らせるということになります。

長野県の場合は11時間ということですから、翌日8時30分に始業するためには、21時30分までに退勤する必要がありますということです。さらに遅出勤務の上限を10時としており、つまり**23時以降の残業は原則NG**とされるようです。

自治体での勤務間インターバル導入は珍しく、全国的にも非常に注目されていますし、これがモデルとなって県内の民間企業に波及していくことも想定されます。

国の助成金（[職場意識改善助成金](#)）にも、制度導入に要した費用の一部を補助してくれるものがありますので、この機会に制度を検討してみるのもいいのではないのでしょうか。

働き方改革の実現のためにできることは？ ⑤

「働き方改革」や「ワーク・ライフ・バランス」、そしてその実現のための「労働生産性の向上」や「業務効率のアップ」等についてお話をすると、現場の職員からは「福祉の仕事に“効率性”や“生産性”を求められても困る」「効率よく働けということは、利用者さんをないがしろにすることに繋がるのではないか」といった声を聞くことがよくあります。管理者の中にもそのような疑問をお持ちの方も多いかもれません。

確かに、福祉・介護の現場には人員配置基準があり、また人を相手にする仕事であるため、「人手を減らして効率よく」とか「全部ロボットにやってもらいましょう」というわけにいかないのは事実です。

しかし、福祉現場の「働き方改革」（＝労働生産性・効率性の向上）とは決してそういう意味ではなく、「**業務のムリ・ムダ・ムラを省いて、本来の仕事（利用者と接する、話をする、触れ合う、利用者のことを考える）に割く時間を増やすこと**」だと私は考えています。

無駄に力や時間を費やしている業務や手続きを見直すことで効率性を高め、本来やらなければならないことに集中できる環境を整える、それが「働き方改革」の目指すべきものです。

実際の現場をよく観察してみれば、二度手間、三度手間になっている仕事が多くあるのではないのでしょうか。初めは「面倒だな、無駄だな」と思いながらも、いつしか慣れて何とも思わなくなっている業務もあるかもしれません。

業務改善のヒントは、現場でいくらかでも見つかるのではないのでしょうか。 次回へ続きます

セミナー第2弾を開催しました

「人材育成・キャリアパスセミナー」第2弾を、9月27日に長野市で開催しました。

特に「働き方改革」のテーマについては「まさに現状に合った内容で大いに興味をもてた」など、ありがたいお声をいただきました。

今年度中にあと一回はセミナーを開催したいと考えています。まだ詳細は白紙ですが、ご希望のテーマなどありましたら、お気軽にお寄せいただければと思います。

【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL : 026-217-3152 FAX : 026-217-3153

URL : <http://www.sugiyama-sr.net/>

Mail : mail@sugiyama-sr.net