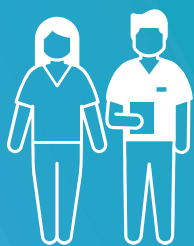


医療業版
(医療に従事する医師を除く)

勤務間インターバル制度 導入・運用マニュアル



病院、一般診療所、歯科診療所、
助産・看護業、療養業、
医療に附帯するサービス業／等

職場の健康確保と生産性向上をめざして

働き方・休み方
改善ポータルサイト
インターバル制度



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時間（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、健康を維持する上で重要な制度です。

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6年8月2日閣議決定）において、令和10年（2028年）までに、労働者30人以上の企業のうち、

- 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

ことが数値目標として設定されていますが、令和6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14.7%、勤務間インターバル制度を導入している企業割合は5.7%と、いずれの目標においても乖離が生じています（厚生労働省「令和6年就労条件総合調査」）。

令和6年6月21日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2024」において、多様な人材が安心して働き続けられる環境の整備として、勤務間インターバル制度の導入促進に取り組むこととされており、労使一体となって勤務間インターバル制度の導入に向けて検討を進めることが一層重要となっています。

本書を作成するに当たり実施したアンケート調査によると、医療に従事する医師を除いた医療業における現状として、勤務間インターバル制度を知らなかった法人等の割合は12.4%（「病院」では5.0%）、勤務間インターバル制度を導入している法人等の割合は20.0%（「病院」では26.0%）である一方、各法人等が労働環境の課題として挙げた事項は、「人手が不足している」が54.0%、「採用活動をしても人材が集まらない」が35.6%、「職員の定着率が低い」が13.3%という状況でした。これらの課題を解決するためには、労働環境を改善することが重要であり、そのために有効な取組の一つとして勤務間インターバル制度の導入が考えられます。

このため、医療業（医療に従事する医師を除く。）における勤務間インターバル制度の導入促進を図るため、勤務間インターバル制度を導入・運用している法人等の事例を収集するとともに、各法人等において導入・運用する際のポイント等を取りまとめました。

医療業（医療に従事する医師を除く。）のより多くの法人等に、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。

2025年3月

厚生労働省 雇用環境・均等局 総務課 雇用環境政策室

目 次

第1章 医療業（医業に従事する医師を除く）で勤務間インターバル制度が必要な理由…	1
1 医療業における労働の特徴（夜勤・交替制勤務、オンコール対応）	2
2 勤務間インターバル確保に向けた医療業特有の課題	4
3 医療業の各勤務形態における勤務間インターバル制度導入に向けて	6
コ ラ ム 病院における勤務表作成時の勤務間インターバルの確保状況	6
第2章 勤務間インターバル制度について	7
1 勤務間インターバル制度とは	8
2 勤務間インターバル制度の意義	9
Q&Aコーナー 既にインターバル時間が確保できている場合は？	9
参 考 情 報 時間外労働の上限規制	10
3 勤務間インターバル制度の導入により期待される効果	11
コ ラ ム 睡眠時間は重要です	15
コ ラ ム 「患者の安全を守る」という観点からも、十分な勤務間隔をとることが必要です	16
コ ラ ム 働き方改革のために勤務間インターバル制度を導入した法人等が多数みられます	16
第3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	17
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	18
2 P D C Aサイクルの土台となる労使の話し合い	20
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	21
4 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	23
第4章 勤務間インターバル制度導入の手順	25
フェーズ1 制度導入を検討する	26
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	26
ステップ2 導入目的の明確化	27
ステップ3 導入に対する組織のトップ層のコミットメント強化	28
Q&Aコーナー 組織のトップ層が理解を示さない場合	28
参 考 情 報 脳・心臓疾患の労災認定基準の改正	29
フェーズ2 制度を設計する	30
ステップ1 制度の詳細の決定	30
コ ラ ム インターバル時間は何時間あけるべきか？	33
参 考 情 報 労働時間等見直しガイドラインでは	34
参 考 情 報 インターバル時間数を設定する上での参考として	34
参 考 情 報 「働いたものとみなす」方法を採用する法人等が半数	36
Q&Aコーナー 翌日の所定勤務開始時刻について	37
Q&Aコーナー 適用除外について①	39
Q&Aコーナー 適用除外について②	39
コ ラ ム 勤務形態における課題と視点	42
ステップ2 規定の整備	43
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	44

フェーズ3 制度を導入・運用する	45
ステップ1 組織内への周知	45
ステップ2 インターバル時間を確保しやすい環境づくり	47
コ ラ ム インターバル時間を確保するための各法人等の取組	49
フェーズ4 制度内容・運用方法を見直す	50
ステップ1 制度の効果検証、課題等の洗い出し	50
ステップ2 制度内容・運用方法の見直し	51

第5章 勤務間インターバル制度を導入・運用している法人等の事例紹介 …… 53

事例 No.1 医療法人社団芳尚会 吉成医院（茨城県・有床診療所）	54
事例 No.2 身延町早川町国民健康保険病院一部事務組合立飯富病院（山梨県・一般病院）	56
事例 No.3 医療法人コメディカル 江口病院（佐賀県・一般病院）	58
事例 No.4 医療法人保仁会 泉ヶ丘病院（福井県・一般病院）	60
事例 No.5 公益社団法人出水都医師会広域医療センター（鹿児島県・一般病院）	62
事例 No.6 社会福祉法人聖隷福祉事業団 総合病院 聖隷三方原病院（静岡県・一般病院）	64
事例 No.7 ソフィアメディ株式会社（東京都・訪問看護事業所）	66
事例 No.8 株式会社エール（岡山県・訪問看護事業所）	68

第6章 参考情報 …… 71

1 勤務間インターバル制度の導入に関連し得る基準や支援策	72
2 勤務間インターバル制度に関連するホームページ等	74
3 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

本マニュアルの対象

本マニュアルは、各事業場の労使の話し合いにより実情に応じた制度設計を促すものですが、医業に従事する医師については、医療法に基づき時間外労働の上限規制に係る追加的健康確保措置としてインターバル時間数等が特定されている勤務間インターバル制度が義務又は努力義務化されているため、本対象から除いています。

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。

本マニュアルで掲載されている調査結果について

『医療業（医業に従事する医師を除く）を対象とした勤務間インターバル制度の導入状況等に関する法人等アンケート調査』
◎全国の職員等数（常用労働者）5人以上の医療業（医業に従事する医師を除く）7,479社を対象に、勤務間インターバル制度の導入状況等について調査を実施しました。（有効回答数479件）
※「医療業」の定義は「日本標準産業分類（平成25年10月改定）（総務省）」に基づくものとしています。
※本マニュアル内では無回答を除いた値を掲載しています。



第 1 章

医療業〔医業に従事する医師を除く〕で 勤務間インターバル制度が 必要な理由



1 医療業における労働の特徴（夜勤・交替制勤務、オンコール対応）

医療業^{*1}には様々な職種の労働者が働いており、職場によりその働き方も異なります。特に、病院や有床診療所、24 時間対応の診療所や訪問看護事業所等では、入院患者やケアの必要な利用者に対して 365 日 24 時間体制での対応を行うため、夜勤・交替制勤務や、オンコール対応を実施しています。これらは、全ての医療業の施設に求められているわけではありませんが、他の産業と大きく異なっている働き方であり、医療業に特徴的な労働環境と言えます。

令和 6 年度以降、医師の時間外・休日労働時間の上限規制が開始され、現在、「医師の働き方改革」が進められていますが、医師を除く医療従事者においても、特に夜勤・交替制勤務やオンコール対応を実施している場合、不規則な勤務体制や長時間労働に陥りやすい実情があるため、働き方改革を進めていくことが大切です。そこで本章では、医療業（医療に従事する医師を除く。）において特徴的な夜勤・交替制勤務やオンコール対応を実施している施設において、勤務間インターバル制度を導入いただくにあたって、どのような課題があるのかを考えます。

入院患者の対応や救急患者の搬送が夜間帯にも多く想定され常時対応が必要な場合などは、夜勤・交替制勤務によって 24 時間体制を確保されていると思います。一方、常時、患者や利用者の対応が必要でない場合であっても、オンコール対応や当直体制によって 24 時間対応を可能としており、患者の急変や救急搬送等の緊急時に迅速な対応を行なわれていると思います。

特に緊急時には、迅速な処置や対応が必要となるため、多くの職種での協力した対応が不可欠となっているでしょう。

図表 1-1 医療業において緊急時対応を行う主な職種（医師を除く）

職 種	主 な 緊 急 時 の 業 務
看護師	患者の容態急変時の対応、医療処置、救急患者の受け入れ、患者・家族への説明など
薬剤師	薬に関する問い合わせ対応、緊急時の調剤、医薬品情報提供など
臨床検査技師	緊急検査への対応、検査結果の報告、輸血業務など
診療放射線技師	緊急検査（CT、MRI など）への対応、画像診断補助など
救急救命士	救急現場での応急処置、病院への搬送、救命処置など
臨床工学技士	医療機器の操作・管理、人工呼吸器の管理、透析業務など
助産師	分娩時緊急事態への対応、必要に応じた救急処置など
訪問看護師	利用者の容態急変時の対応、医療処置、家族への説明など

① 夜勤・交替制勤務

医療従事者のうち、病院の施設基準や診療報酬の算定要件で、夜間配置基準が定められている看護師など、入院患者等に常時対応する職種は、夜勤・交替制勤務を実施しており、その勤務時間等は採用している交替の方法によって様々です。二交替制では日勤と深夜勤、三交替制では日勤・準夜勤・深夜勤があるのが一般的ですが、最近では変則二交替制や変則三交替制を採用している施設も多く、早出や遅出など様々な勤務時間を組みあわせて、24 時間体制を確保しています。また、看護師以外に、薬剤師や臨床検査技師、臨床工学技士などが夜勤を行う場合もあります。

シフトを組んで 24 時間対応をしているので、勤務間インターバルの時間帯、勤務間隔は一定ではなく、個人により日々異なります。また、シフトによっては勤務表で設定されている勤務間隔が、日勤のみで勤務している労働者より、短くなっていることもあります。

日本看護協会が 2023 年に実施した調査によれば、病院で最も多くの看護職員に適用されている夜勤形態は「二交代制（夜勤 1 回あたり 16 時間以上）」で、全体の 64.6% を占めています。普段、寝ている時間に労働をするわけですから、当然、身体的に負担がかかります。そのため、看護職員の月平均夜勤時間を 72 時間以下にすることが、一般病棟入院基本料の施設基準の 1 つになっています。また、夜間の看護職員の配置に関する加算の算定には、さまざまな夜勤負担軽減策の実施が求められています。

図表 1-2 最も多くの看護職員に適用されている夜勤形態

	件 数	割 合
三交代制（変則含む）	706	19.1%
二交代制（夜勤 1 回あたり 16 時間以上）	2,390	64.6%
二交代制（夜勤 1 回あたり 16 時間未満）	506	13.7%
その他	14	0.4%
無回答・不明	83	2.2%
計	3,699	100.0%

日本看護協会「2023 年病院看護実態調査報告書」より引用 P28
<https://www.nurse.or.jp/nursing/assets/100.pdf>

② オンコール対応

オンコールとは、緊急時の対応に備えて待機することです。緊急時に電話等で呼び出しを受けると、病院・訪問看護など緊急対応を行う事業所へ出勤します。

夜勤と異なり、オンコールは緊急時のみの対応です。待機中に呼び出される可能性がある中で、なかなかリラクセスして過ごせない環境と言えるでしょう。また、オンコール対応の翌日は通常の勤務となる場合も多く、負担が偏らないよう、オンコール対応を当番制にして手当を支給しているケースも多く見られます。

なお、オンコール対応で出勤した際には、時間外労働時間として割増賃金が支払われますが、本来、休息すべき夜間の時間が削られるということであり、日勤帯後に継続して業務を行ういわゆる残業とは異なり、身体的により負担がかかります。そのため、最近では、出勤後の勤務時間については、一定時間を有給の特別休暇として付与し、一定のインターバルを確保する対策も見られるようになりました。

^{*1} 本紙における医療業とは、日本標準産業分類で「医療業」に区分されている以下の事業所のことです。病院（一般病院、精神科病院）、一般診療所（有床診療所、無床診療所）、歯科診療所、助産・看護業、施術業（あん摩マッサージ指圧師・はり師・きゅう師・柔道整復師の施術所や療術業）、医療に附帯するサービス業（歯科技工所やその他の医療に附帯するサービス業）

2 勤務間インターバル確保に向けた医療業特有の課題

このように夜勤などにより不規則な勤務時間が続き、勤務間インターバルが確保されない状況が続くと、十分な睡眠時間を確保できなくなることや生活リズムが乱れたりすることが懸念されます。職員等のワーク・ライフ・バランスの実現が図られず、心身の疲労が蓄積することで、体調不良を引き起こすことにもつながるほか、離職によるさらなる人材不足や、場合によっては患者の安全が損なわれるおそれもあります。このため、勤務間インターバルの確保は非常に重要です。しかしながら、医療現場には、勤務間インターバルを確保するに当たっての特有の課題もあります。

① 柔軟なシフト調整の難しさ

睡眠時間を確保し、生活リズムを乱さない方法として、オンコールでの緊急対応した場合に次の出勤時間を後ろにずらすといった対応が考えられます。しかし、これにより翌日の人員体制が不十分となった場合、医療の安全が確保できなかったり、患者や利用者に提供する医療が遅延する可能性があり、患者の容態への影響が懸念されます。

また夜勤・交替制勤務においては、勤務間インターバルの確保を意識した勤務表を作成することができませんが、急な勤務変更や残業等によりインターバル時間が短くなってしまう場合もあります。この場合の対応としても、患者の安全確保のため、次の出勤時間をずらすことは、十分な人員配置がなければ難しいと考えられます。特に入院病棟において看護職員は、診療報酬上の配置要件を満たす必要があることや、日々の患者の重症度や患者数に応じた看護職員数を確保する必要があるため、柔軟なシフト調整を行うための工夫が必要となります。

② 緊急対応の可能性が常時ある

他の業種の場合、緊急対応の頻度が低い場合、勤務間インターバル制度を導入して「緊急対応時は適用除外」とするケースもあります。しかし、医療業では日常的に発生するため、そうした運用では、勤務間インターバル制度をせっかく導入しても制度が形骸化するおそれがあります。

また、2 交替制勤務では、深夜勤務を 16 時間と設定することで、勤務表上の勤務間隔を長く設定して、勤務間インターバルを確保している事業所も散見されますが、深夜の長時間勤務は心身共に負担が大きいたことが明らかとなっています。

③ 勤務間インターバル確保の必要性への意識

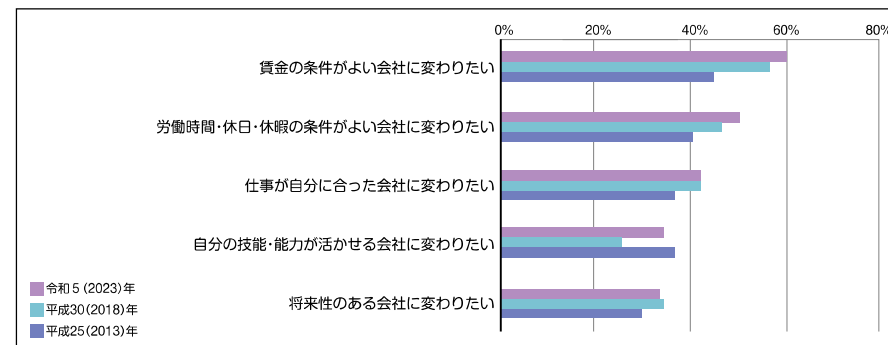
医療業では、長らく看護師等を中心として 24 時間交替制勤務が当たり前の働き方であり、シフトによっては勤務間隔が短くても、やむを得ないことと捉えられてきた側面があります。しかし、勤務間インターバルが確保されず、心身の負担が大きい状況が続くと、勤務している方が働き続けることができず、離職率が高まってしまうです。

すでに、将来を担う若手層にその傾向が見られます。厚生労働省「令和 5 年若年者雇用実態調査」によれば、今後転職したいと思っている若手正社員のうち、半数の 50.0%が「労働時間・休日・休暇の条件がよい会社にかわりたい」と回答しています。

また、厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況（令和 3 年 3 月卒業者）」によれば、令和 3 年 3 月卒業者についての就職後 3 年以内の離職率は、新規高卒就職者で 38.4%・新規大卒就職者で 34.9%であり、近年 3

割台で推移していますが、そのうちの医療、福祉については、新規高卒就職者で 49.3%・新規大卒就職者で 41.5%に上っており、他の業種に比較して高い状況にあります。このため、適切な労働時間や休日の確保に加え、勤務間インターバルの確保も重要となります。

図表 1-3 若年正社員の転職しようと思う理由（経年比較）



厚生労働省「令和 5 年若年者雇用実態調査」

概況版：https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/4-21c-jyakunenkouyou-r05_gaikyou.pdf より作成

図表 1-4 学歴別就職後 3 年以内離職率の推移

■新規学卒就職者の事業所規模別就職後 3 年以内離職率

()内は前年差増減

事業所規模	高 校	大 学
5 人未満	62.5% (+1.8 P)	59.1% (+5.0 P)
5 ～29 人	54.4% (+3.1 P)	52.7% (+3.1 P)
30～99 人	45.3% (+1.7 P)	42.4% (+1.8 P)
100～499 人	37.1% (+0.4 P)	35.2% (+2.3 P)
500～999 人	31.5% (▲0.3 P)	32.9% (+2.2 P)
1,000 人以上	27.3% (+0.7 P)	28.2% (+2.1 P)

■新規学卒就職者の産業別就職後 3 年以内離職率のうち

離職率の高い上位 5 産業

()内は前年差増減 ※「その他」を除く

高 校	大 学
宿泊業、飲食サービス業	65.1% (+2.5 P)
生活関連サービス業、娯楽業	61.0% (+4.0 P)
教育、学習支援業	53.1% (+5.0 P)
医療、福祉	49.3% (+2.9 P)
小売業	48.6% (+0.3 P)
宿泊業、飲食サービス業	56.6% (+5.2 P)
生活関連サービス業、娯楽業	53.7% (+5.7 P)
教育、学習支援業	46.6% (+0.6 P)
小売業	41.9% (+3.4 P)
医療、福祉	41.5% (+2.7 P)

厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況（令和 3 年 3 月卒業者）」

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553_00007.html

3 医療業の各勤務形態における勤務間インターバル制度導入に向けて

生産年齢人口が減少が続いている今、人手不足は全業種共通の課題です。中でも医療業は、超高齢社会の到来による医療ニーズの高まりを受け、人材の確保と離職の防止が非常に重要な課題となっています。夜勤対応や緊急対応が多いからこそ、職員等の健康を守り、持続的な人材確保を促す仕組みの構築が求められます。

また、医療安全を守る観点から、睡眠不足によるパフォーマンス低下を避ける上でも、十分な勤務間インターバルを確保し、職員等の安全を前提とした労働環境の整備が望まれます。

第2章以降で、勤務間インターバル制度の導入によって期待される効果や、導入・運用に向けた取組の全体像、導入の手順、導入事例などを紹介していますので、ぜひ参考にいただき、労働環境を改善して、持続的な事業所の運営に役立ててください。

コラム column

— 病院における勤務表作成時の勤務間インターバルの確保状況 —

夜勤・交替制勤務を行っている病院において、勤務間インターバル制度の導入は進んでいるのでしょうか。

日本看護協会が2013年に作成した「看護職の夜勤・交代制勤務ガイドライン」の勤務表作成基準において、「勤務と勤務の間隔は11時間以上あける」との基準が定められています。同協会が2014年に実施した「看護職の夜勤・交代制勤務ガイドラインの普及に関する実態調査」1)によれば、三交代制勤務の病院において勤務編成の際に「勤務と勤務の間隔は11時間以上あける」を実施しているのは42.0%でした。

それから9年後の2023年に実施された「病院看護実態調査」では、「夜勤・交代制を行う部署における勤務表作成基準に含まれる内容」と設問は変わっていますが、「勤務と勤務の間隔は11時間以上あける」を勤務表作成基準に盛り込んでいると回答した病院は67.1%となっており、着実に増えていることがわかります。

勤務間インターバルの確保が、確実に機能するためには、就業規則の改正などにより、病院内の「制度」として導入されることが大切です(19ページ参照)。これまで勤務間インターバルの確保を念頭に置いた労働時間管理を行っていない場合には、本格導入前に試行運用することが重要ですが、「勤務と勤務の間隔は11時間以上あける」を勤務表作成基準に盛り込んでいる病院の場合には、試行運用することよりも現在の運用に支障が生じないように「制度」をどのように規定するかが重要になります。

第2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

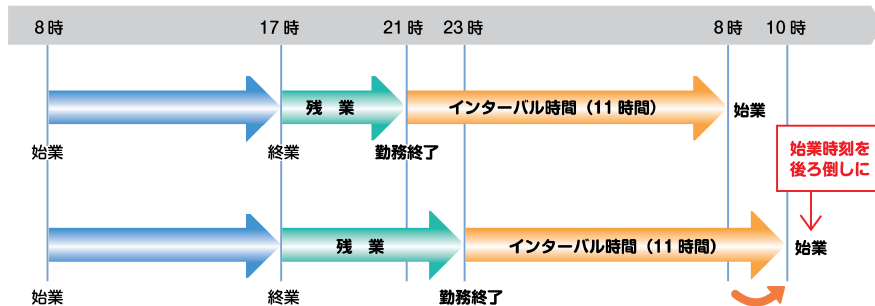
2018年6月29日に成立した「働き方改革関連法」に基づき労働時間等設定改善法が改正され、前日の終業時刻から翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保することが事業主の努力義務として規定されました（2019年4月1日施行）。

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、勤務終了後から次の勤務開始までの間に一定時間以上のインターバル時間を設けることで、職員等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、たとえば図表 2-1 にみるような働き方が考えられます。また、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など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 2-1 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>

医療業における勤務間インターバル制度の導入状況

		調査数	導入している	導入していない
	全 体	1050	20.0	80.0
職員規模別 (医師除く)	1～9人	409	16.6	83.4
	10～99人	375	19.7	80.3
	100人以上	263	25.5	74.5
	病院	254	26.0	74.0
事業種類別	有床診療所	117	25.6	74.4
	クリニック（無床診療所＋歯科診療所）	538	16.4	83.6
	看護業（助産所含む）	30	20.0	80.0
	その他	111	18.0	82.0
交替制勤務導入別	交替制勤務導入あり	394	26.6	73.4
	3 交替制勤務	70	21.4	78.6
	2 交替制勤務のうち	160	24.4	75.6
	1 日の勤務時間が最長で 13 時間以下	186	31.7	68.3
	1 日の勤務時間が最長で 13 時間を超える	656	16.0	84.0

※無回答を除く 出所：本事業における調査結果

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など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「職員等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、勤務終了後から次の勤務開始までの間に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、法人等、職員等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、法人等が職員等に対して休息の重要性を伝えることにもつながり、採用活動等で求職者に「働きやすい職場」であることをアピールする効果も期待できます。

Q & A コーナー

－既にインターバル時間が確保できている場合は？－

Q

夜勤を行う看護師や事務職員については夜勤負担に配慮したシフト編成を行い、すでに十分なインターバル時間を確保できています。それでも、勤務間インターバル制度を導入する必要があるのでしょうか。

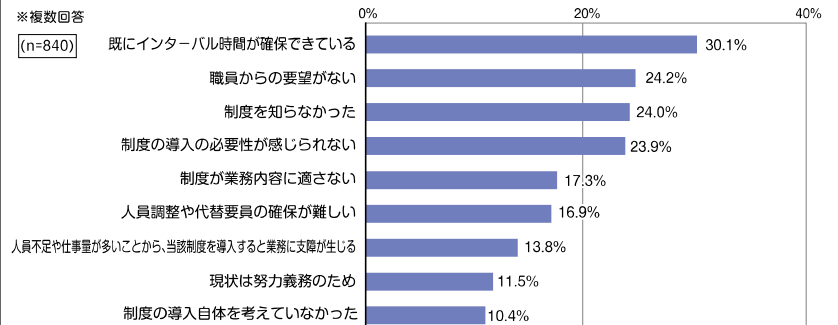
A

シフト上で勤務間インターバルがとれていても、残業等により確保できないことも考えられます。交替制勤務者のシフト編成はあくまで予定です。管理者は、月の就業時間数や残業時間数だけでなく、実際に勤務間インターバルがとれているか確認することが重要です。

職員にとっては、勤務間インターバル制度があることで、突発的な残業等が発生した際、勤務時間を繰り下げるなどの対応が可能となり、安心につながります。

さらに、働くうえでの「休息の重要性」を組織のトップ層から職員まで理解することで、より「働きやすい職場」づくりを行う気運の醸成にもつながります。

医療業の法人等が勤務間インターバル制度を導入していない理由 ※上位項目抜粋



※無回答を除く 出所：本事業における調査結果

法人等事例

人材確保の有効策としても、制度導入が必要と判断

P.54

医療法人社団芳尚会 吉成医院（茨城県、有床診療所、従事者数（医師を除く）52名、2025年制度導入）

以前から11時間の勤務間インターバルは確保しています。しかし、へき地にある当院は、今後さらなる人材不足に悩まされることが確実です。特に若年層の確保が困難になることが予想できますので、「勤務間インターバル制度」が努力義務であるうちに就業規則へ盛り込み、事業所としての積極的姿勢を内外にアピールしたいと考えました。

人材確保にも期待して運用

P.62

公益社団法人出水郡医師会広域医療センター（鹿児島県、一般病院、従事者数（医師を除く）589名、2016年制度導入）

昨今、働き方改革が浸透し、応募してくる方や職員も働き方に関する意識が高くなっています。人材確保にも期待して運用しています。

若年層の看護師からの応募が急増

P.68

株式会社エール（岡山県、訪問看護事業所、従事者数49名、2020年制度導入）

精神的な負担の大きいオンコール対応において看護師のファーストコール対応をなくすとともに、2020年から勤務間インターバルを11時間確保しています。オンコールのファーストコール対応をなくすと周知したことで若年層の看護師からの応募がかなり増えました。「しっかりとお給料をもらえるのであればぜひ訪問看護をやってみたい」というニーズが想像以上に高かったことを実感しています。

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。（これまで「適用猶予事業・業務」に指定されていた一部の事業・業務については、2024年3月31日を以て猶予期間が満了しています。）

また、臨時的な特別の事情があっても、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）」「③2ヶ月平均」「④3ヶ月平均」「⑤4ヶ月平均」「⑥5ヶ月平均」「⑦6ヶ月平均」がすべて1月あたり80時間以内）、⑧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。

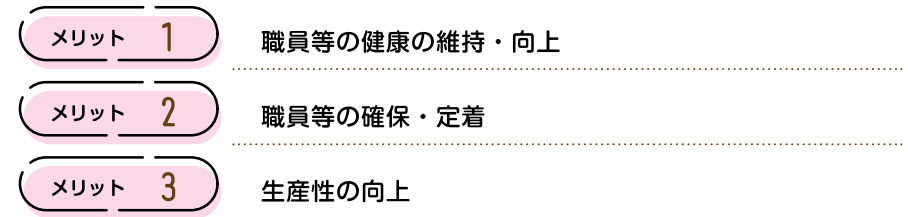
図表 2-2 時間外労働の上限規制

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

3 勤務間インターバル制度の導入により期待される効果

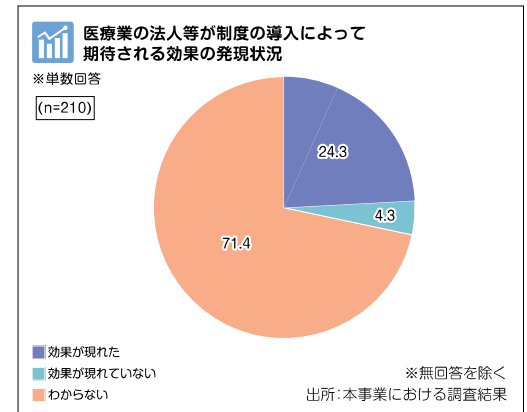
勤務間インターバル制度の導入により、職員等がインターバル時間を確保できるようになれば、法人等には図表 2-3 にみるような効果がもたらされます。

図表 2-3 勤務間インターバル制度の導入により期待される効果



本事業における調査結果によると、勤務間インターバル制度の導入によって、期待される効果が現れているかについて、制度を導入している約2割強の法人等が「期待される効果が現れた」と回答しています。

制度を導入している法人等の中には、導入してから日が浅いこともあり、なかなか効果を実感できていない可能性もありますが、以下では、制度の導入により得られる「代表的な3つのメリット」をご紹介します。

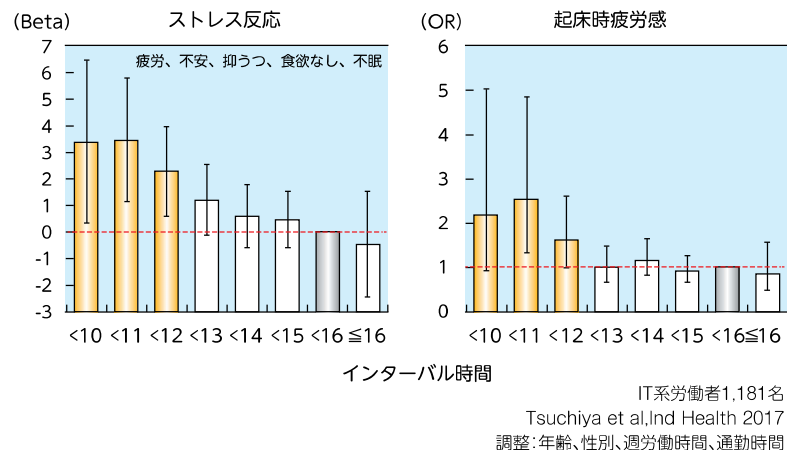


① 職員等の健康の維持・向上

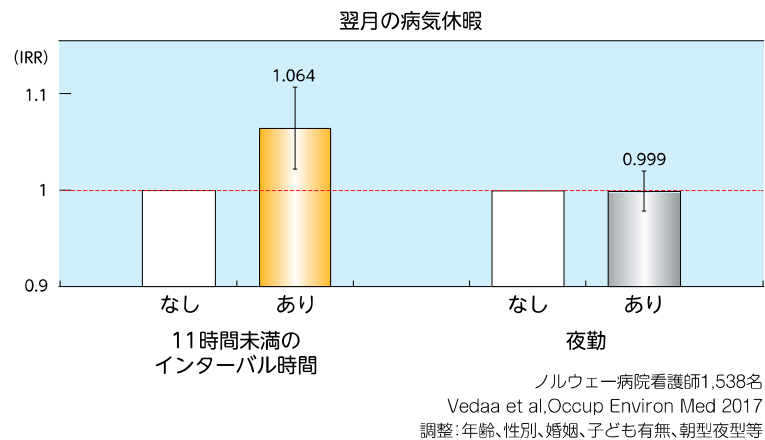
図表 2-4 のとおり、インターバル時間が短くなるにつれてストレス反応が高くなること、インターバル時間が12時間を下回ると起床時疲労感が残ることが明らかになっています。また、図表 2-5 の看護師を対象とした調査からは、前月の夜勤の有無よりも、11時間未満のインターバル時間の有無が翌月の病気休暇日数に影響することがわかっています。つまり、このデータに基づいて試算すると、11時間未満の休憩時間となる日数が月に3回あると、翌月の病気休暇日数は約21%増加すると考えられます。

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、職員等の健康の維持・向上につながることを示唆しています。

図表 2-4 インターバル時間とストレス反応・疲労回復の関係



図表 2-5 インターバル時間の確保状況・夜勤の有無と翌月の病欠休暇の関係



法人等事例

常態化していた「日勤→深夜」勤務をやめるために

P.64

社会福祉法人聖隷福祉事業団 総合病院 聖隷三方原病院

(静岡県、一般病院、従事者数(医師を除く) 1,769 名、2012 年制度導入)

2012 年に勤務間インターバル制度を導入しました。当時は、「日勤→深夜」という勤務形態が、当院のみならず医療・看護界全体で常態化していました。当院の場合、この勤務形態におけるインターバル時間は 7.5 時間でした。日勤が定時で終了せずに超過勤務となれば、さらにインターバル時間が短くなります。看護師の健康に悪影響を及ぼしますし、過重労働は医療ミスや安全管理に直結しますので、勤務間インターバル制度の導入によって早急に改善しようと考えました。

オンコール対応で十分に休息がとれない状況を改善するため導入

P.66

ソフィアメディ株式会社 (東京都、訪問看護事業所、従事者数 1,572 名、2020 年制度導入)

以前は、オンコール対応で深夜時間帯に出勤した翌日もフルタイムで働かなければならない勤務実態があり、体調管理や健康促進の観点で課題がありました。働き方が負担となり離職につながるケースもあったため、夜間に臨時で出勤した際は翌日しっかり休息できる環境を整えるべく、勤務間インターバル制度の導入に至りました。

② 職員等の確保・定着

「日々のインターバル時間」を確保することにより、職員等はその時間を「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・バランスの実現が図られます。

労働力人口が減少するなか、法人等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職員等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。

法人等事例

過疎地の医療提供体制を維持するために

P.56

身延町早川町国民健康保険病院一部事務組合立飯富病院

(山梨県、一般病院、従事者数(医師を除く) 常勤 76 名、導入年不明)

過疎地で持続可能な体制を整えるため、十分な休息と勤務間インターバル制度は欠かせません。将来的な医療提供体制の確保に向けて、職員の勤務環境を整えることが一層重要になると考えています。

離職率が低下し採用の応募も増加

P.58

医療法人ロコモディカル 江口病院（佐賀県、一般病院、従事者数（医師を除く）187名、2024年制度導入）

勤務間インターバル制度の導入によって、離職率の低下は顕著です。3～4年前には4.8～5%あった離職率が去年は2.8%に減少しました。タイトな人数で対応していた現場に余裕が生まれ「良かった」との声も挙がっています。余剰人員を投入し人員増を図ったことで業務が分散され、残業の減少が定着してきています。ホームページを見て、働きやすい職場と認知いただいたうえでの応募も増加しました。

採用面でポジティブな効果

P.60

医療法人仁会 泉ヶ丘病院（福井県、一般病院、従事者数（医師を除く）280名、2019年制度導入）

求人票に記載しているほか、面接でも伝えていますが「完全週休二日制なうえ、インターバルも確保されているなんてうれしい」とよく言われます。以前は、面接後に断られることもあったのですが、勤務間インターバル制度導入後は少なくなりました。「もっと高い給料を提示してくれた病院もあります。しっかり休めるのが魅力なのでこちらで働きたい」と言われることもあります。

人材に配慮した環境整備の姿勢を示していると評価

P.62

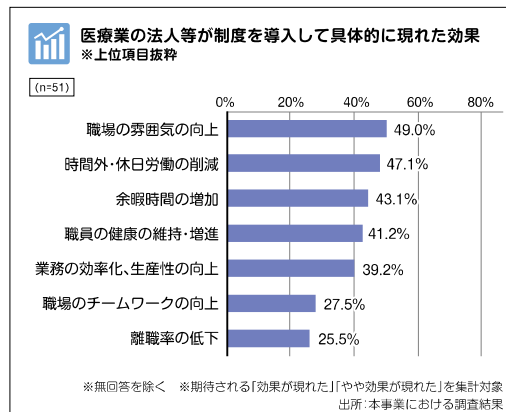
公益社団法人出水郡医師会広域医療センター（鹿児島県、一般病院、従事者数（医師を除く）441名、2016年制度導入）

地方の医療機関は、採用難が大きな課題です。当センターも採用には苦労していますが、離職率は高くありません。勤務間インターバル制度を含め人材に配慮した環境を作っていること、その姿勢を示していることで残っていただけていると考えています。

③ 生産性の向上

勤務間インターバル制度の導入により、職員等は「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りますので、職員等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、医療・看護等に係るサービスの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。



column

—睡眠時間は重要です—

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。

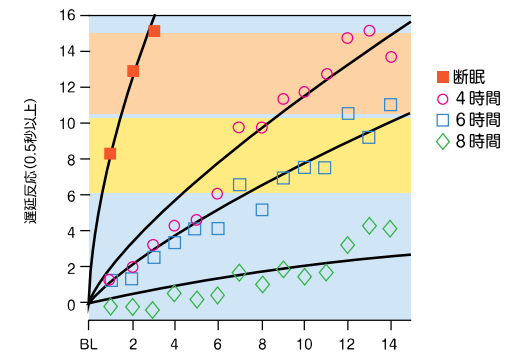
図は、横軸が実験日、縦軸が反応検査で0.5秒以上かかった遅延反応数を示しています。

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。

この実験結果から言えることは、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になります。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 2-6 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、上記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」やスマート・ライフ・プロジェクトの厚生労働省特設ホームページにおいてお示ししています。ぜひご活用ください。

睡眠指針： https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/kenkou/suimin/
スマート・ライフ・プロジェクト（睡眠）： <https://www.smartlife.mhlw.go.jp/minna/sleep/>

— 「患者の安全を守る」という観点からも、 十分な勤務間隔をとることが必要です —

日本看護協会による「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」（平成 25 年 2 月刊）では、労働科学の知見として以下の内容が紹介されています。

「十分な休養をとらないまま夜勤帯に勤務すると真夜中から明け方にかけて作業能力が極端に落ち、酒気帯び状態で同じ作業をさせた場合よりも作業能力が劣り危険な状態になることが実証されています」¹⁾

酒気帯び状態よりも劣る作業能力では、質の高い看護を行うのは困難です。同ガイドラインでは、「長時間夜勤時には、同僚が起こしたエラーを同じ職場の看護職が発見しづらくなるという報告」²⁾ も紹介されており、特に夜勤後は確実に休養できるよう十分な勤務間隔をとらないと、患者の安全性が脅かされる可能性もあるといえるでしょう。

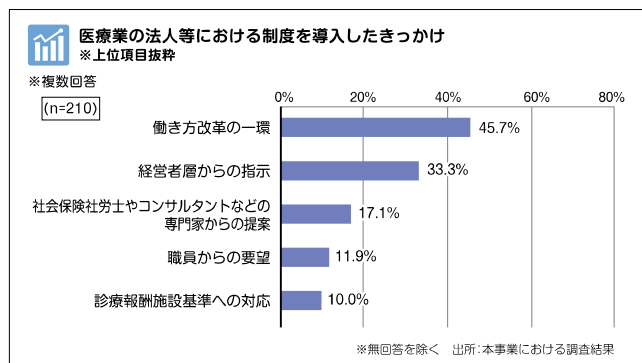
また、夜勤に限らず、これらのことは看護に携わる方のみに限るものではなく、医療に関わる全ての職種の方にとっても、その重要性は変わらないものですので、「患者の安全を守る」という観点からも、十分な勤務間隔をとることが大切です。

出所：1) Dawson D, Reid K: Fatigue, alcohol and performance impairment, Nature, 388 (6639) : 235, 1997.
2) Dorrian J, Tolley C, Lamond N, van den Heuvel C, Pincombe J, Rogers AE, Drew D. Sleep and errors in a group of Australian hospital nurses at work and during the commute, Appl Ergon, 39 (5) : 605-613, 2008.

— 働き方改革のために勤務間インターバル制度を 導入した法人等が多数みられます —

勤務間インターバル制度を導入している医療業の各法人等は、どのようなきっかけで制度を導入しているのでしょうか。

本事業における調査結果によると、「働き方改革の一環」、「経営者層からの指示」「社会保険労務士やコンサルタントなどの専門家からの提案」等が制度導入の動機付けになっている法人等が多くみられます。制度の導入にあたっては、理事会や病院長あるいは組織のトップ層が旗振り役となることや、外部の専門家や各種支援制度を活用することで、導入が円滑に進むことが期待されます。



第 3 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

7ページの「第2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、19ページの図表 3-1 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25ページからの「第4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26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) 制度導入が医療機関の運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) 組織のトップ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30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45ページへ

- (ステップ1) 管理職や職員等に、制度導入の意義や制度内容等を周知します。
- (ステップ2) 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50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。

※25ページの「第4章 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「法人等の事例」、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 3-1 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」（23ページ参照）をご活用ください。このワークシートは、25ページの「第4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、自法人等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

職員等が抱える事情や法人等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 3-1 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法人等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。

法人等事例

管理者・職員へ随時説明

P.64

社会福祉法人 聖隷福祉事業団 総合病院 聖隷三方原病院

(静岡県、一般病院、従事者数(医師を除く) 1,769 名、2012 年制度導入)

新たな役職者が決まるたびに、ひとつひとつ丁寧に説明しています。また、細かい運用ルールは随時改定していますが、改定ごとに職員全員に理解してもらうよう、リーダーから説明してもらうよう依頼しています。毎年新人職員が入職しますが、勤務間インターバルについてだけでなく、勤怠管理を何に基づいて行っているかといったマニュアルの内容について、しっかり伝えるようにしています。

全職員と面談を行い、勤務可能な時間帯を聞き取る

P.68

株式会社エール (岡山県、訪問看護事業所、従事者数49 名、2020 年制度導入)

制度導入前に、改めて全職員と面談を行いました。事業所としての運営方針を伝えるとともに、勤務可能な時間帯を一人ひとりから聞き取ったのです。その内容を盛り込んだ雇用契約書を個別に作成したうえで、再度説明の場を設けて話し合いをしました。インターバルを十分に確保することで職員にどんなメリットがあるのか、逆にどんなデメリットが出てくるかということをしっかり伝え、納得できる働き方を選択してもらっています。

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

職員等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 3-2 に示す3点です。

図表 3-2 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・管理に向けた仕組みを導入すること

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、30 ページの図表 4-3 「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、試行対象となった職員等本人やその上長から意見を聴取するだけでなく、対象職員等と業務上の関わりを持つ職員等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など、仕事の効率化を図りましょう。また、特定の職員等に仕事の負荷がかかっていないかなどを確認し、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組織のトップ層の後押しが欠かせません。組織のトップ層が職員等に対して「法人等全体で職員等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・管理に向けた仕組みを導入すること

職員等のインターバル時間を適切に把握・管理できる仕組み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など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職員等がいる場合、上長にそれが自動通知される仕組み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。

法人等事例

勤怠管理システムの導入で管理職の知識もアップデート P.54

医療法人社団芳尚会 吉成医院（茨城県、有床診療所、従事者数（医師を除く）52名、2025年制度導入）

導入前は勤務間インターバルが確保できていたかすぐわかりませんでしたが、勤怠管理システムに事前登録すれば確保できているかどうかすぐわかるようになりました。導入の際には、顧問社労士の協力を得て勤務管理や労働管理についてのミーティングを実施したほか、就業規則の見直しも行い、管理職レベルが労務管理関係の知識をアップデートしました。

「リリーフ体制」の整備で勤務間インターバルを確保 P.64

社会福祉法人聖隷福祉事業団 総合病院 聖隷三方原病院
（静岡県、一般病院、従事者数（医師を除く）1,769名、2012年制度導入）

急な欠勤者が出たり、インターバルが守られなかったりといった場合に備え、各勤務形態に1名ずつのリリーフ要員を確保する「リリーフ体制」も整備しました。「今日の日勤はリリーフとして〇〇の病棟に入る」といった具合に、交代で所属フリーの看護師になるという形です。どうしても複雑な運用になってしまいますが、「全員が幸せに働けるようにしていこう」と折に触れて管理者に声をかけ続けることで、理解が深まりました。今では、全員で助け合いながら「リリーフ体制」を守っていくという気運が醸成されてきたと感じています。

4 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4章）の各フェーズ、各ステップにおいて、自法人等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。

勤務間インターバル制度導入・見直しワークシート ～PDCAサイクルの名義～において労務間で十分に話し合うことが重要です。労務の話し合いを加速させるための導入・運用の土台として位置づけましょう。～				課題解決の方向性
導入フェーズ	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 導入目的の明確化	① 労働時間等に関する取組の把握と課題の抽出 □ 就業時間等の労働時間に関する規定がどうなっているか □ 就業時間、通勤時間、インターバル時間の規定を把握しているか □ 就業時間、通勤時間、インターバル時間の規定を把握しているか	① 就業時間、通勤時間、インターバル時間の規定を把握しているか ② 就業時間、通勤時間、インターバル時間の規定を把握しているか	① 就業時間、通勤時間、インターバル時間の規定を把握しているか ② 就業時間、通勤時間、インターバル時間の規定を把握しているか	① 就業時間、通勤時間、インターバル時間の規定を把握しているか ② 就業時間、通勤時間、インターバル時間の規定を把握しているか
② 導入目的の明確化	② 就業時間等に関する取組の把握と課題の抽出 □ 就業時間等の労働時間に関する規定がどうなっているか □ 就業時間、通勤時間、インターバル時間の規定を把握しているか □ 就業時間、通勤時間、インターバル時間の規定を把握しているか	② 就業時間、通勤時間、インターバル時間の規定を把握しているか ③ 就業時間、通勤時間、インターバル時間の規定を把握しているか	② 就業時間、通勤時間、インターバル時間の規定を把握しているか ③ 就業時間、通勤時間、インターバル時間の規定を把握しているか	② 就業時間、通勤時間、インターバル時間の規定を把握しているか ③ 就業時間、通勤時間、インターバル時間の規定を把握しているか
③ 導入目的の明確化	③ 就業時間等に関する取組の把握と課題の抽出 □ 就業時間等の労働時間に関する規定がどうなっているか □ 就業時間、通勤時間、インターバル時間の規定を把握しているか □ 就業時間、通勤時間、インターバル時間の規定を把握しているか	③ 就業時間、通勤時間、インターバル時間の規定を把握しているか ④ 就業時間、通勤時間、インターバル時間の規定を把握しているか	③ 就業時間、通勤時間、インターバル時間の規定を把握しているか ④ 就業時間、通勤時間、インターバル時間の規定を把握しているか	③ 就業時間、通勤時間、インターバル時間の規定を把握しているか ④ 就業時間、通勤時間、インターバル時間の規定を把握しているか
フェーズ2 制度導入を検討する				
① 導入目的の明確化	① 労働時間等に関する取組の把握と課題の抽出 □ 就業時間等の労働時間に関する規定がどうなっているか □ 就業時間、通勤時間、インターバル時間の規定を把握しているか □ 就業時間、通勤時間、インターバル時間の規定を把握しているか	① 就業時間、通勤時間、インターバル時間の規定を把握しているか ② 就業時間、通勤時間、インターバル時間の規定を把握しているか	① 就業時間、通勤時間、インターバル時間の規定を把握しているか ② 就業時間、通勤時間、インターバル時間の規定を把握しているか	① 就業時間、通勤時間、インターバル時間の規定を把握しているか ② 就業時間、通勤時間、インターバル時間の規定を把握しているか
② 導入目的の明確化	② 就業時間等に関する取組の把握と課題の抽出 □ 就業時間等の労働時間に関する規定がどうなっているか □ 就業時間、通勤時間、インターバル時間の規定を把握しているか □ 就業時間、通勤時間、インターバル時間の規定を把握しているか	② 就業時間、通勤時間、インターバル時間の規定を把握しているか ③ 就業時間、通勤時間、インターバル時間の規定を把握しているか	② 就業時間、通勤時間、インターバル時間の規定を把握しているか ③ 就業時間、通勤時間、インターバル時間の規定を把握しているか	② 就業時間、通勤時間、インターバル時間の規定を把握しているか ③ 就業時間、通勤時間、インターバル時間の規定を把握しているか
③ 導入目的の明確化	③ 就業時間等に関する取組の把握と課題の抽出 □ 就業時間等の労働時間に関する規定がどうなっているか □ 就業時間、通勤時間、インターバル時間の規定を把握しているか □ 就業時間、通勤時間、インターバル時間の規定を把握しているか	③ 就業時間、通勤時間、インターバル時間の規定を把握しているか ④ 就業時間、通勤時間、インターバル時間の規定を把握しているか	③ 就業時間、通勤時間、インターバル時間の規定を把握しているか ④ 就業時間、通勤時間、インターバル時間の規定を把握しているか	③ 就業時間、通勤時間、インターバル時間の規定を把握しているか ④ 就業時間、通勤時間、インターバル時間の規定を把握しているか

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。

検討項目	導入に1人 参加ページ	実施状況/検討内容	課題	課題解決の方向性
フェーズ2 制度を設計する(続き) ⑤インターバルの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、業務終了を 遅らせる場合の手続きを決定しているか 等	P.40	実施状況: ☐ 完了済 ☐ 準備中 ☐ 未準備 ☐ 検討中、理由等:	☐ 要検討事項等:	☐ 見直し等:
⑥インターバルの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・対応の経緯、関係者間の意思の 合致、再発防止策の検討・実施等の対応方法を定めて いるか 等	P.40	実施状況: ☐ 完了済 ☐ 準備中 ☐ 未準備 ☐ 検討中、理由等:	☐ 要検討事項等:	☐ 見直し等:
⑦労働時間管理方法の見直し ☐ インターバルの時間を確保できているかを検証できる1周 年間の経過はどうか(例:勤怠管理システムの改善 による自動チェック、人事担当部署や上司による職員等 への注意喚起等) 等	P.41~	実施状況: ☐ 完了済 ☐ 準備中 ☐ 未準備 ☐ 検討中、理由等:	☐ 要検討事項等:	☐ 見直し等:
フェーズ3 制度を導入・運用する ①組織への周知 ☐ 制度の意義や趣旨にたいし、制度導入の意義や制度 内容を説明しているか 等	P.45~	実施状況: ☐ 完了済 ☐ 準備中 ☐ 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インターバルの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.47~	実施状況: ☐ 完了済 ☐ 準備中 ☐ 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 ☐ 定期的に、インターバルの時間の確保状況、制度導入の 効果等を検証、課題の洗い出しを行っているか 等	P.50	実施状況: ☐ 完了済 ☐ 準備中 ☐ 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制度内容・運用方法の見直し ☐ 制度内容・運用方法の見直し・改善を検討・実施する仕 組となっているか 等	P.51	実施状況: ☐ 完了済 ☐ 準備中 ☐ 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:

第4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 4-1 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、どのような職員等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、職員等本人やその上長、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 4-1 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）	● 職員等の労働時間に関するニーズ
● 実労働時間	● （交替勤務制等の場合の）勤務パターン
● 時間外労働の発生要因	● 時間外労働時間（休日労働を含む）
● 通勤時間	● インターバル時間
	等

《留意点》インターバル時間の捉え方

労働時間の状況を把握する方法としては、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」により、原則として、使用者が自ら現認することにより確認し、適正に記録することのほか、タイムカード、IC カード、パソコン等の使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録することが定められています。

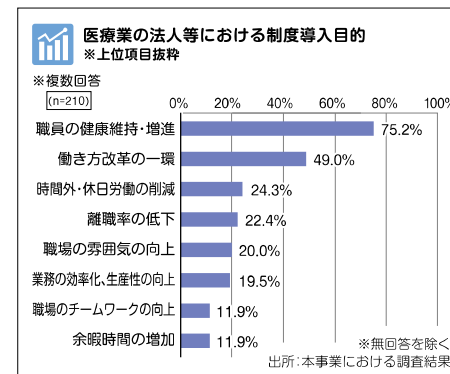
また、インターバル時間を確認するにあたっては、労働安全衛生法に基づいて把握された労働時間の状況を基にする方法も考えられます。

ステップ2 導入目的の明確化

9 ページの「第2章 2. 勤務間インターバル制度の意義」でもみたように、「職員等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、まずはそれが事業所の運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26 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、特定の職員等群に課題があれば、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・バランスの実現」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。



法人等事例

「働きやすさ」に繋がる制度の一つとして導入

P.58

医療法人ロコメディカル 江口病院（佐賀県、一般病院、従事者数（医師を除く）187 名、2024 年制度導入）

インターバル制度は、医師の時間外労働の上限規制等と共に、2024 年 4 月に「働きやすさ」に繋がる制度の一つとして導入しました。スタッフの「働きやすさ」は病院指針として掲げていましたが、就業規則には定めていなかったため明示したかった面もあります。「働きやすさ」に資する制度として週休 3 日制と併せて取り入れました。

職員目線の働きやすい職場を実現するために

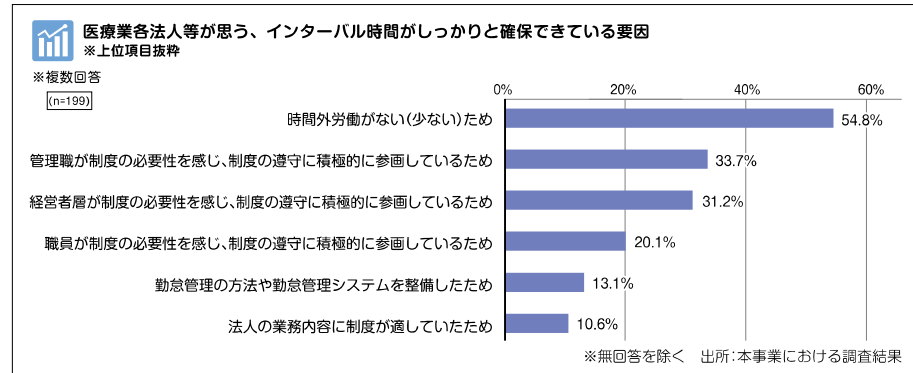
P.60

医療法人保仁会 泉ヶ丘病院（福井県、一般病院、従事者数（医師を除く）280 名、2019 年制度導入）

職員目線の働きやすい職場を追求し、ワーク・ライフ・バランスを推進するのが当会の方針です。より働きやすい職場にするため、情報を求めて厚生労働省のホームページを閲覧していたときに「勤務間インターバル制度」を知りました。さらに働き方改革を進められると考え、導入を決めました。

ステップ3 導入に対する組織のトップ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、職員等、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、それとともに組織のトップ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、組織のトップ層が職員等に対して積極的にメッセージを発信する等して「法人等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。



法人等事例

労働衛生について管理職の教育を継続的に実施

株式会社エール（岡山県、訪問看護事業所、従事者数 49 名、2020 年制度導入）

P.68

職員の働き方や勤務の実態を最も知っているのは管理職ですので、管理職に勤務間インターバルを十分に確保する意義を伝えることには力を注ぎました。表面上、ギリギリインターバルが 11 時間確保できるようシフトを組むだけでは、働きやすさと十分な休息を確保するという本質からずれてしまうおそれがあります。状況を総合的に見て適切な判断をしてもらうために、社会保険労務士を招聘したセミナーを社内で開催するなど、労働衛生についての理解を促すようにしています。

Q&A コーナー

ー組織のトップ層が理解を示さない場合ー

Q 組織のトップ層が制度導入に対してなかなか理解を示してくれず、理事会等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。

A 組織のトップ層に「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、職員等がインターバル時間を確保できるようになれば、法人等経営にとって重要な「職員等の健康の維持・向上」、「職員等の確保・定着」、「生産性の向上」といった効果が得られることや「患者の安全を守る」という観点からも導入が望ましいことを丁寧に説明しましょう。

参考情報

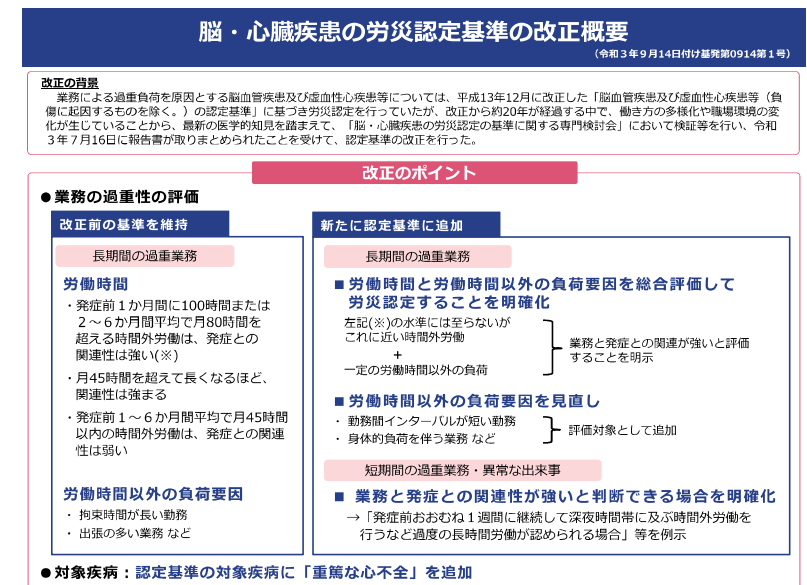
ー脳・心臓疾患の労災認定基準の改正ー

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されています。

図表 4-2 脳・心臓疾患の労災認定基準の改正概要



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 4-3 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、26 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 4-3 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【→ 31 ページ】 制度の適用対象となる職員等の範囲を検討します。
②	インターバル時間数の設定【→ 32 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時間）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【→ 35 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【→ 37 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【→ 40 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【→ 41 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職員等の範囲を設定します。

勤務間インターバル制度は、職員等の健康維持・向上に資する制度であるため、医療法に基づく追加的健康確保措置として勤務間インターバル制度の対象とすることが義務付けられている医療に従事する医師を除き、すべての職員等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、適用対象となる職員等を限定する場合には、その理由を明確にし、職員等の理解を得るようにしましょう。

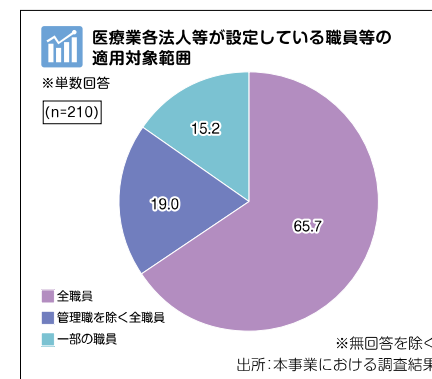
図表 4-4 適用対象となる従業員の範囲の決定

原則 すべての職員等（医師を除く。）を適用対象とする。
適用対象となる職員等の範囲を限定する場合・・・ ● 職階で限定する 例）「管理職を除く全職員等とする」等 ● 雇用区分で限定する 例）「フルタイム無期雇用の職員等のみとする」等 ● 職種で限定する 例）「看護に従事する職員等のみとする」等 ● 所属部門で限定する 例）「〇〇部門に所属する職員等のみとする」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）「深夜勤務のある職員等のみとする」、「交替制勤務の適用対象となる職員等のみとする」等 → 限定する理由とともに、その範囲を検討する。

《留意点》有期雇用の職員等に対しても、インターバル時間確保のための配慮を

医療業では、パートタイム・有期雇用労働者の雇用割合が全産業と比べて高いことから、いわゆる「正規雇用職員」と呼ばれる職員等への適用だけでなく、有期雇用の職員等への適用も視野に入れた検討が望まれます。

同じ事業場で共に働く者として、有期雇用の職員等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。



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。26 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、導入の目的を達成する範囲内で、実情に応じた時間数等がどのようなものかをよく検討します。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、事業所内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、特定の職員等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、職員等の理解を得るようにすることが重要です。

図表 4-5 インターバル時間数の決定

原則 すべての職員等（医師を除く。）に対して一律のインターバル時間数を設定する。

● 職員等の労働時間、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。

■ 特定の職員等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）「看護職は 11 時間、その他の職種は 12 時間」等
- 所属部門で分ける 例）「〇〇部門は 11 時間、〇〇部門は 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」
- 夜勤負担で分ける 例）「夜勤交替制勤務者は〇時間、その他勤務者は〇時間」等

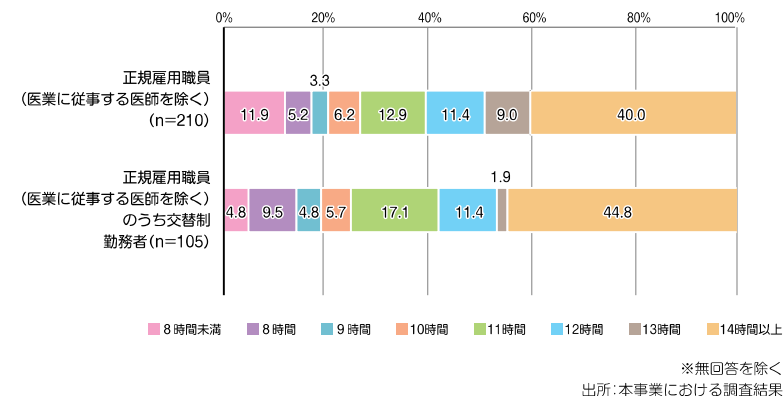
→ 異なるインターバル時間数を設定する理由とともに、
職員等の範囲とインターバル時間数を検討する。

《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、職員等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。

医療業各法人が設定しているインターバル時間

※単数回答



コラム

インターバル時間は何時間あけるべきか？

勤務間インターバル制度を導入する場合、インターバル時間数を設定することが必要となります。インターバル時間の設定は、適正な事業運営の観点から非常に重要なポイントとなりますが、医療業ではどう考えるべきでしょうか。

医療業は「過労死等の防止のための対策に関する大綱」でも長時間労働等の実態がある重点業種等に指定されています。医師以外の医療従事者にも、日中の勤務に比べて心身への負担が大きい夜勤・交替制勤務者が多い現状を踏まえると、十分なインターバル時間数を確保することが大切です。

本事業における調査結果によると、医療業の各法人が設定しているインターバル時間の4割が「14 時間以上」とされています。これは、他の業種ではあまり見られない傾向ですが、交替制勤務において次の勤務までの時間が長くなる場合があることや救急医療機関ではない法人等も調査対象となっていることが要因となっているものと考えられます。勤務間インターバル制度の導入の目的を達成する範囲内で、実情に応じた時間数等がどのようなものとなるのか、また、設定するインターバル時間数は下限であることを踏まえて、よく検討することが極めて重要です。

「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。

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、73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法人等の事例：

「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法人等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）。

緊急時の3交替制変更を見据え12時間に設定

P.58

医療法人ロコメディカル 江口病院（佐賀県、一般病院、従事者数（医師を除く）187名、2024年制度導入）

12時間のインターバル時間を制定しています。当院は3交替制ではありませんが、万が一コロナのような事態が再発し一定数の医師や看護師の確保が必要となり急遽3交替制とした場合、12時間は空けなければ準備が難しい、との多くの意見に基づき制定しました。

4パターンの勤務形態を考慮して設定！

P.60

医療法人保仁会 泉ヶ丘病院（福井県、一般病院、従事者数（医師を除く）280名、2019年制度導入）

「早出・遅出・夜勤・通常日勤」の4パターンを組み合わせたシフト編成をシミュレーションし、当院では11時間ならば確実に全職員に適用できると判断しました。

- 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、主に以下の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、勤務を行っていないとしても働いたものとみなします。

図表 4-6 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
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

