

都道府県医師会

担 当 理 事 殿



公益社団法人日本医師会

常任理事 今 村 英 仁

(公印省略)

厚生労働省委託事業

「医療業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」について

時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

今般、厚生労働省委託事業「令和 6 年度勤務間インターバル制度導入促進のための広報事業」の一環として、標記調査が実施されます（実施事業者：日本能率協会総合研究所、小職も検討部会に参画）。

勤務間インターバル制度は、働き方改革関連法による労働時間等設定改善法の改正により、2019 年からその導入が事業主の努力義務とされ（医療法に基づく医師に対する勤務間インターバルを除く）、厚生労働省ではこれまで業種別導入マニュアルを作成しています（参考 <https://work-holiday.mhlw.go.jp/interval/download.html>）。今年度は「医療業版」が作成される予定であり、本調査は医療業における導入状況や課題等を把握し、今後の普及・促進のための基礎資料を得ることを目的に実施するものです。

対象は無作為抽出された病院（2620 施設）、診療所（4641 施設）、助産所等であり、調査票は郵送され、回答はWEB上で行います（調査期間：1月15日～2月4日）。なお、勤務間インターバル制度を導入していない施設の回答も、施策検討のための貴重な情報となるため、ご協力のほどよろしく願いいたします。

つきましては、貴会におかれましても、本件についてご了知賜りますようよろしくお願い申し上げます。

調査 URL <https://rdc.dstyleweb.com/e34w/4hmg3/>（1月15日より閲覧・回答可能）

人事・労務 ご担当者 様

厚生労働省委託事業
「令和6年度勤務間インターバル制度導入促進のための広報事業」
医療業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ご協力をお願い

株式会社 日本能率協会総合研究所

皆さまにおかれましては、日頃より労働行政の推進に対し、格別の御理解と御協力を賜り、御礼申し上げます。

株式会社日本能率協会総合研究所では、厚生労働省より委託を受け、「令和6年度 勤務間インターバル制度導入促進のための広報事業」を実施しております。

本事業では、全国の医療業の皆さまを対象に、勤務間インターバル制度の導入状況や導入にあたっての課題等を把握し、今後の当該制度の普及・促進のための基礎資料を得ることを目的として実施するものです。なお、勤務間インターバル制度を導入されていない法人等さまのご回答も、施策検討のための貴重な情報となりますので、是非回答へのご協力をお願い致します。

つきましては、本ウェブアンケート調査について、お忙しいところ誠に恐縮ですが、御協力をいただきますようお願いいたします。

● ●
本調査でお伺いする主な事項（アンケートの回答にかかる時間は 15 分程度です）

- ・ 貴法人等の企業属性
- ・ 勤務間インターバル制度の導入の有無
- ・ （制度を導入している場合）勤務間インターバル制度を導入したきっかけ等
- ・ （制度を導入していない場合）勤務間インターバル制度を導入していない理由等

● ●
【本調査に関する問合せ先】

〒105-0011 東京都港区芝公園3-1-22

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

担当：金子、遠藤、河野、川村

TEL：0120-550-156（平日 10：00～17：00

※12：00～13：00を除く）（フリーダイヤル）

Mail：interval@jmar.co.jp

「医療業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」ご回答にあたって

【本調査への回答方法】

- ・本調査はインターネット（オンライン）調査です。
- ・お手持ちのパソコンまたはスマートフォンでご回答いただけます。
- ・お手数をおかけいたしますが、以下のいずれかの方法にて、アンケート調査画面にアクセスいただきご回答くださいますようお願いいたします。

1 インターネット閲覧用のブラウザを起動し、下記のURLを
ご入力いただきアクセス

<https://rdc.dstyleweb.com/e34w/4hmhg3/>

2 下記のQRコードを読み込みアクセス



【回答に当たっての留意事項】

- ・事業主もしくは人事・労務のご担当者様がご回答ください。
- ・アンケート調査結果について、統計的な処理を行うため、法人名等が分かるような形で公表することは一切ございません。
- ・アンケート調査の集約後、ヒアリング調査のご協力をお願いすることがございます。
- ・本調査では、医業に従事する医師を除いた職員に関する内容についてご回答ください。また、調査にご回答いただく時点は設問中に断りのない限り 2025 年 1 月 1 日現在の状況でお答えください

職務ご多忙の折大変恐縮ですが、2025 年 2 月 4 日（火）までに
ご回答賜りますようお願い申し上げます。



**「令和6年度勤務間インターバル制度導入促進のための広報事業」
医療業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**

皆様ますますご清祥のこととお喜び申し上げます。

この度は「令和6年度勤務間インターバル制度導入促進のための広報事業」に皆様のご理解とご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

本調査は、厚生労働省の委託事業として、株式会社日本能率協会総合研究所が企画し、実施するものでございます。職務ご多忙の折、大変恐縮ですが、本調査へのご協力をお願い申し上げます。

ご不明な点等がありましたら、下記の担当者までお尋ねください。

【本調査の目的・対象】

本調査では、全国の医療業の皆さまを対象に、勤務間インターバル制度の導入状況や労働環境等についてお伺いし、当該制度の導入状況や導入にあたっての課題等を把握し、今後の制度の普及・促進のための基礎資料を得ることを目的として実施するものです。

【記入上の注意】（アンケート調査の回答にかかる時間は15分程度です。）

※事業主もしくは人事・労務のご担当者様がご回答ください。

※本調査では、医療に従事する医師を除いた職員に関する内容についてご回答ください。

※該当する選択肢の番号にチェックをつけてください。なお、選択肢で「その他」にチェックを付ける場合、なるべく具体的な事柄をご記入ください。

※設問の番号順にご回答を進めてください。分岐のある設問は指示に従ってご回答ください。

※調査にご回答いただく時点は設問中に断りのない限り2025年1月1日現在の状況でお答えください。

【調査票の取扱いに関しまして】

- ・本アンケート調査の回答内容について、法人名等が分かる形で公表することはありません。
- ・アンケート調査の集約後、ヒアリング調査のご協力をお願いすることがございます。

【回答期限】

2025年2月4日（火）までにご回答ください

【本調査に関する問合せ先】

〒105-0011 東京都港区芝公園3-1-22

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 日本能率協会ビル5階

担当：金子、遠藤、河野、川村

TEL：0120-550-156（平日 10：00～17：00 ※12：00～13：00を除く）（フリーダイヤル）

Mail：interval@jmar.co.jp

1 貴法人等の概要についてお伺いします。

問1. 貴法人等の本部が所在する都道府県名を教えてください。(いずれかひとつを選択)

- | | | | |
|---------|----------|----------|----------|
| 1. 北海道 | 13. 東京都 | 25. 滋賀県 | 37. 香川県 |
| 2. 青森県 | 14. 神奈川県 | 26. 京都府 | 38. 愛媛県 |
| 3. 岩手県 | 15. 新潟県 | 27. 大阪府 | 39. 高知県 |
| 4. 宮城県 | 16. 富山県 | 28. 兵庫県 | 40. 福岡県 |
| 5. 秋田県 | 17. 石川県 | 29. 奈良県 | 41. 佐賀県 |
| 6. 山形県 | 18. 福井県 | 30. 和歌山県 | 42. 長崎県 |
| 7. 福島県 | 19. 山梨県 | 31. 鳥取県 | 43. 熊本県 |
| 8. 茨城県 | 20. 長野県 | 32. 島根県 | 44. 大分県 |
| 9. 栃木県 | 21. 岐阜県 | 33. 岡山県 | 45. 宮崎県 |
| 10. 群馬県 | 22. 静岡県 | 34. 広島県 | 46. 鹿児島県 |
| 11. 埼玉県 | 23. 愛知県 | 35. 山口県 | 47. 沖縄県 |
| 12. 千葉県 | 24. 三重県 | 36. 徳島県 | |

問2. 貴法人等の事業の種類について最も近いものをお選びください。

(いずれかひとつを選択)

- | | |
|----------|---------------------------------------|
| 1. 一般病院 | 7. 看護業（訪問看護ステーション、
看護師業等）※1 |
| 2. 精神科病院 | 8. 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 |
| 3. 有床診療所 | 9. 歯科技工所 |
| 4. 無床診療所 | 10. その他の医療に附帯するサービス業※2 |
| 5. 歯科診療所 | |
| 6. 助産所 | |

※1 本調査における看護業は、看護師又は准看護師であつて、公共職業安定所若しくは派出看護師会に求職登録を行つてあつせんされ、看護業務を行うもの、又は独立して看護を業とするものを指します。具体的には、「看護師業」、「派出看護師業」、「訪問看護ステーション」等です。なお、「看護師紹介所」は含みません。

※2 その他の医療に附帯するサービス業には、主として臓器のあつせん、医療に係る検体検査などサービスを提供する業務が含まれます。

問6. 貴法人等の年間休日数（医業に従事する医師を除く）を教えてください。（いずれかひとつを選択）

1. 130日以上	5. 90～99日
2. 120～129日	6. 80～89日
3. 110～119日	7. 70～79日
4. 100～109日	8. 69日以下

問7. 貴法人等では交替制勤務を導入していますか。（あてはまるものすべてを選択）

1. 3交替制勤務	
2. 2交替制勤務（1日の勤務時間が最長で13時間以下）	
3. 2交替制勤務（1日の勤務時間が最長で13時間を超える）	
4. その他（	）
5. 交替制勤務は導入していない	

【「正規雇用職員（医業に従事する医師を除く）のうち、交替制勤務者」は、問7で「交替制勤務を導入している」（選択肢1～4を選択）と回答した方のみ回答してください】

問8. 貴法人等における正規雇用職員（医業に従事する医師を除く）の「1か月あたりの平均残業時間（概算）」を教えてください。（それぞれいずれかひとつを選択）

	正規雇用職員（医業に従事する医師を除く）	正規雇用職員（医業に従事する医師を除く）のうち、交替制勤務者
残業なし	1	1
10時間以下	2	2
10時間超え20時間以下	3	3
20時間超え45時間以下	4	4
45時間超え60時間以下	5	5
60時間超え80時間以下	6	6
80時間超え100時間以下	7	7
把握していない	8	8

問9. 貴法人等では残業時間を除き、勤務時間が深夜時間帯（午後10時から午前5時まで）になる職員（医業に従事する医師を除く）はいますか。（いずれかひとつを選択）

1. 深夜時間帯に勤務はない	2. 深夜時間帯に勤務がある
----------------	----------------

問10. 貴法人等の労働の現場に関して、課題と感ずることを教えてください（あてはまるものすべてを選択）

- | | |
|----------------------------------|-------------------------------|
| 1. 人手が不足している | 10. 業務の効率化が不十分である |
| 2. 深夜時間帯に勤務できる職員が不足している | 11. 職場の雰囲気が悪い |
| 3. シフト管理（短時間勤務、パートタイム勤務等）が複雑である。 | 12. 採用活動をしていても人材が集まらない |
| 4. 職員の定着率が低い | 13. 年次有給休暇が取得しづらい |
| 5. 育児・介護事由での退職者が多い | 14. その他（ ） |
| 6. 時間外労働・休日労働が多い | 15. 特に課題はない |
| 7. 心身に不調を訴える職員が多い | |
| 8. 業務に起因した退職者が多い | |
| 9. 職員一人ひとりの労働生産性が低い | |

2 勤務間インターバル制度の導入状況等についてお伺いします。

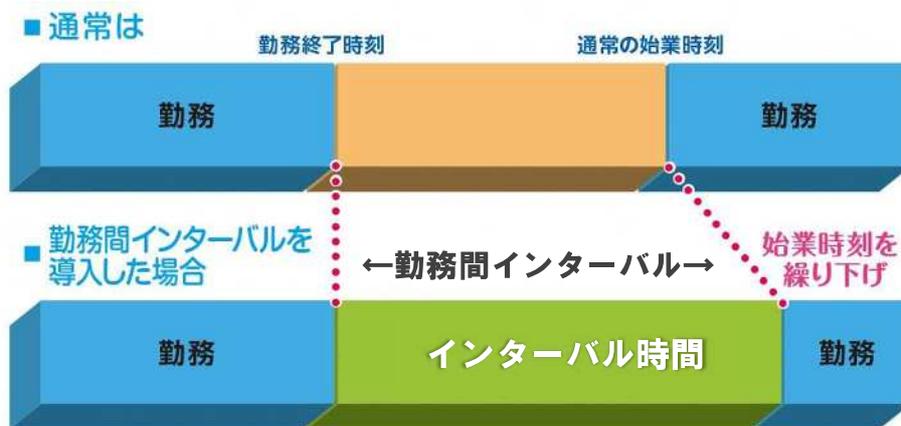
〔参考〕勤務間インターバル制度について

勤務間インターバル制度とは、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）を設けることで、従業員・職員の生活時間や睡眠時間を確保しようとするものです。

「労働時間等設定改善法」（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法）が改正され、2019年4月より、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。

労働者が日々働くにあたり、必ず一定の休息時間を取れるようにするというこの考え方に関心が高まっています。

※ 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、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ます。



問11. 「勤務間インターバル制度」について知っていましたか。（いずれかひとつを選択）

1. 内容まで詳しく知っている

2. 概ね内容を知っている

3. 聞いたことがある程度

4. 知らなかった

→問11-1

→問12へ

【問11で「1. 内容まで詳しく知っている」「2. 概ね内容を知っている」「3. 聞いたことがある程度」と回答した方に伺います】

問11-1. 勤務間インターバル制度をお知りになったきっかけについて教えてください。
(あてはまるものすべてを選択)

- | |
|------------------------------------|
| 1. 厚生労働省のホームページや広報紙 |
| 2. 都道府県労働局のホームページや広報紙 |
| 3. シンポジウムやセミナー等の講演会 |
| 4. 社会保険労務士やコンサルタントなどの専門家からの情報提供 |
| 5. 産業医からの情報提供 |
| 6. 取引先や顧客等からの情報提供 |
| 7. 労働組合や職員からの情報提供 |
| 8. 公共施設等で掲示されているポスターやリーフレット |
| 9. テレビやラジオ |
| 10. 新聞や雑誌 |
| 11. インターネット記事 |
| 12. フェイスブックやX (旧ツイッター) 等のソーシャルメディア |
| 13. 医師の働き方改革に係る医療法の改正 |
| 14. その他 () |

問12. 勤務間インターバル制度 (医療法に基づく医師に対する勤務間インターバル制度を除く) の導入が事業主の努力義務として法律^{*1}で規定されたことを知っていましたか。(いずれかひとつを選択)

※1 「労働時間等設定改善法」 (労働時間等の設定の改善に関する特別措置法) の改正

- | | |
|----------|-----------|
| 1. 知っていた | 2. 知らなかった |
|----------|-----------|

問13. 貴法人等では勤務間インターバル制度 (医療法に基づく医師に対する勤務間インターバル制度を除く) の導入^{*1} 状況について教えてください。(いずれかひとつを選択)

- | | |
|----------------|-----------------------|
| 1. 導入している →問14 | 2. 導入していない →問31 (p18) |
|----------------|-----------------------|

※1 本調査では、以下のいずれの場合も「勤務間インターバル制度を導入している」とみなしますので、該当する場合は「1. 導入している」を選択してください。

- ・就業規則に基づき導入している
- ・法人内の内規・ガイドラインに基づき導入している
- ・労使協定・通達に基づき導入している
- ・法人内の書類に明文化されていないが、慣習的にインターバル時間を設けている

ここからは、問13で勤務間インターバル制度を「1. 導入している」と回答された方にお伺いします。

問14. 勤務間インターバル制度を導入したきっかけについて教えてください。

(あてはまるものすべてを選択)

- | | |
|-------------------------------|------------------|
| 1. 経営者層からの指示 | 6. 他法人等の導入 |
| 2. 労働組合からの働きかけ | 7. 働き方改革の一環 |
| 3. 職員からの要望 | 8. 行政からの働きかけ |
| 4. 産業医からの提案 | 9. 助成金などの支援制度 |
| 5. 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 | 10. 診療報酬施設基準への対応 |
| | 11. その他 () |

問15. 勤務間インターバル制度を導入した目的を教えてください。

(あてはまるものすべてを選択)

- | | |
|------------------|---------------|
| 1. 職員の健康の維持・増進 | 7. 職場の雰囲気向上 |
| 2. 時間外・休日労働の削減 | 8. 離職率の低下 |
| 3. 働き方改革の一環 | 9. 採用活動への好影響 |
| 4. 業務の効率化、生産性の向上 | 10. 企業イメージの向上 |
| 5. サービスの品質向上 | 11. 余暇時間の増加 |
| 6. 職場のチームワークの向上 | 12. その他 () |

問16. 勤務間インターバル制度を導入してから何年が経過していますか。

(いずれかひとつを選択)

※1 段階的に導入している場合は最も早い時期を回答してください。

- | | |
|--------------|--------------|
| 1. 3か月以内 | 5. 3年超え5年以内 |
| 2. 3か月超え半年以内 | 6. 5年超え10年以内 |
| 3. 半年超え1年以内 | 7. 10年超え |
| 4. 1年超え3年以内 | 8. わからない |

問17. 勤務間インターバル制度を導入するにあたり、変更を要した仕組み等がありますか。

(あてはまるものすべてを選択)

- | | |
|---------------------------|--------------------|
| 1. 労働協約、労使協定の締結・変更 | 7. イン트라ネットの改修 |
| 2. 就業規則の作成・変更 | 8. 定休日の創設 |
| 3. 内規・ガイドラインの作成・変更 | 9. 休暇制度の創設 |
| 4. 勤怠管理の方法や勤怠管理システムの変更・導入 | 10. 業務の進め方の見直しや効率化 |
| 5. 賃金計算の方法 | 11. 業務体制の見直し |
| 6. 注意喚起アラート等の導入 | 12. その他 () |
| | 13. 特になし |

問18. 貴法人等では、勤務間インターバル制度の導入に際し、以下の選択枝のような労働時間管理に関する課題がありましたか。（あてはまるものすべてを選択）

- | |
|---|
| 1. 緊急対応（急患や救急搬送等の外部的な予期せぬ事案等）への対応 |
| 2. 緊急対応（急な欠員や機器トラブル、アクシデント・インシデント発生等の内部的な予期せぬ事案等）への対応 |
| 3. 繁忙期（季節性疾患や感染症の流行期）への対応 |
| 4. 診療時間外の業務（記録、器材の準備や片付け、次の営業日の準備等）への対応 |
| 5. 提供しているサービスの水準維持・向上 |
| 6. 複雑なシフト管理（交替制勤務やパートタイム勤務等） |
| 7. 宿日直勤務の対応 |
| 8. 待機当番（オンコール）や緊急呼び出しへの対応 |
| 9. 定時の申し送り、検査、手術等への対応 |
| 10. 複数の部門や関連施設とのスケジュール調整 |
| 11. その他（ ） |
| 12. 特に課題はない |

問19. 勤務間インターバル制度の適用対象となる職員（医業に従事する医師を除く）の範囲を教えてください。（いずれかひとつを選択）

- | | |
|--------------|---------|
| 1. 全職員 | →問20へ |
| 2. 管理職を除く全職員 | |
| 3. 一部の職員 | →問19-1へ |

【問19で「3. 一部の職員」と回答した方に伺います】

問19-1. 勤務間インターバル制度の適用対象となる一部の職員の範囲（医業に従事する医師を除く）を具体的に教えてください。（あてはまるものすべてを選択）

- | | |
|--|--|
| 1. 特定の部門の職員（具体的に：
例：外来部門、病棟部門、検査部門、事務部門等） | 3. 希望者 |
| 2. 特定の職種の職員（具体的に：
例：看護師、薬剤師、放射線技師、事務職、歯科技工士等） | 4. その他（ ） |

問20. 貴法人等では勤務間インターバル制度の対象者（医業に従事する医師を除く）によって異なるインターバル時間を設定していますか。（いずれかひとつを選択）

- | | | | |
|-------|---------|--------|-------|
| 1. はい | →問20-1へ | 2. いいえ | →問21へ |
|-------|---------|--------|-------|

【問20で「1. はい」と回答した方に伺います】

問20-1. 異なるインターバル時間が適用される対象者の区分方法を教えてください。（あてはまるものすべてを選択）

1. 職種で分ける（例：看護職は○時間、リハビリテーション職は△時間）
2. 所属部門で分ける（例：看護部門は○時間、リハビリテーション部門は△時間）
3. 職階で分ける（例：管理職は○時間、非管理職は△時間）
4. 事業所の所在地域で分ける（例：首都圏は○時間、その他の地域は△時間）
5. その他（ ）

【「正規雇用職員（医業に従事する医師を除く）のうち、交替制勤務者」は、問7で「交替制勤務を導入している」（選択肢1～4を選択）と回答した方のみ回答してください】

問21. 貴法人等で現在、設定しているインターバル時間は何時間ですか。

（職種、所属部門等において異なるインターバル時間数を設けている場合には、最も短い時間を選択してください。）（それぞれいずれかひとつを選択）

	正規雇用職員（医業に従事する医師を除く）	正規雇用職員（医業に従事する医師を除く）のうち、交替制勤務者
8時間未満	1	1
8時間	2	2
9時間	3	3
10時間	4	4
11時間	5	5
12時間	6	6
13時間	7	7
14時間以上	8	8

【「正規雇用職員（（医業に従事する医師を除く）のうち、交替制勤務者」は、問7で「交替制勤務を導入している」（選択肢1～4を選択）と回答した方のみ回答してください】

問22. 貴法人等で今後、インターバル時間を変更する予定がありますか。予定がある場合には予定しているインターバル時間は何時間ですか。

（職種、所属部門等において異なるインターバル時間数を設けている場合には、最も短い時間を選択してください。）（いずれかひとつを選択）

	正規雇用職員（医業に従事する医師を除く）	正規雇用職員（医業に従事する医師を除く）のうち、交替制勤務者
8時間未満	1	1
8時間	2	2
9時間	3	3
10時間	4	4
11時間	5	5
12時間	6	6
13時間	7	7
14時間以上	8	8
変更する予定はない	9	9

問23. 職員がインターバル時間を確保するための次の取組を行っていますか。

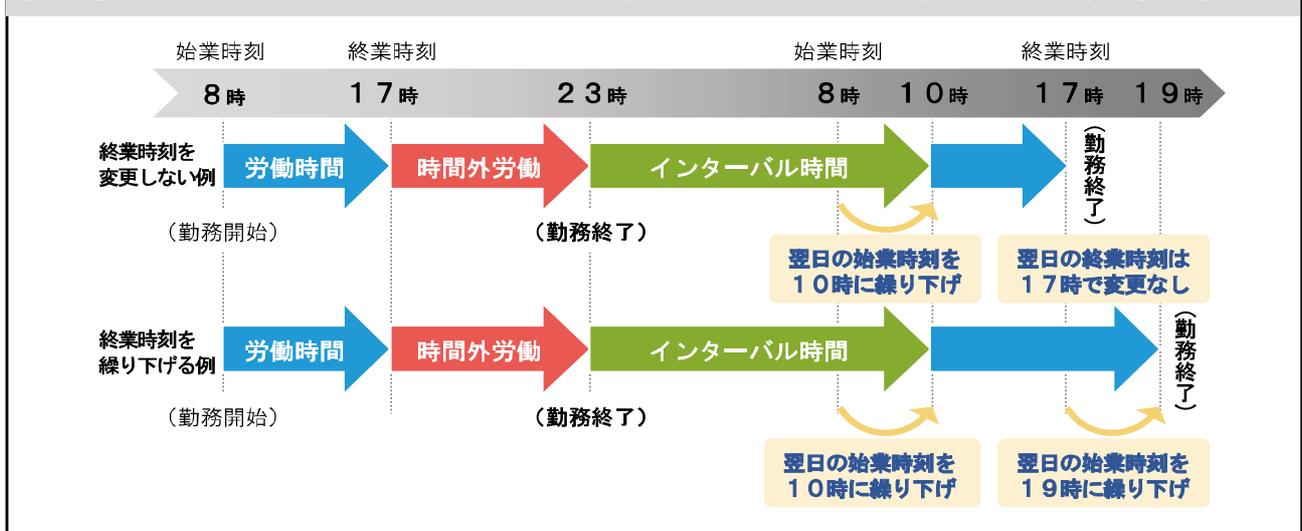
(あてはまるものすべてを選択)

1. 一定の時刻以降の残業を禁止する
2. 始業時刻以前の勤務を認めない
3. 業務の効率化、業務の見直し等を行い時間外勤務のない働き方にした。
4. インターバル満了時刻が翌日の始業時刻を超える場合には、始業時刻からインターバル満了時刻までの時間は「実際に労働した時間」とみなす(下図1参照)
5. インターバル満了時刻が翌日の始業時刻を超える場合には、その日の始業時刻をインターバル満了時刻まで繰り下げる(下図2参照)
6. (交替制勤務を導入している場合)勤務表が正循環(例:早番→日勤→夜勤)になるように工夫している
7. (交替制勤務を導入している場合)インターバル時間は、シフト上の時間ではなく実際の終業時刻から始業時刻までの時間であることを周知している
8. その他()
9. 特段の措置は行っていない

【図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



【図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



問24. 勤務間インターバル制度について、適用を一時的に除外する設定（緊急事態や突発的なトラブル対応時は適用除外等）を設けていますか。（いずれかひとつを選択）

1. 設けている	→問24-1へ
2. 設けていない	→問25へ
3. わからない	

※1 「適用を一時的に除外する」とは「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）」としてご回答ください。

【問24で「1. 設けている」と回答した方に伺います】

問24-1. どのようなケースで勤務間インターバル制度の適用を除外していますか。（あてはまるものすべてを選択）

1. 急患や救急搬送等の予期せぬ事案への緊急対応	6. 法律や規制に基づく報告書の作成や調査への対応（例：監査や緊急の行政対応）
2. 急な欠員やアクシデント・インシデント発生等の内部的な予期せぬ事案等への緊急対応	7. 台風や地震、災害時の緊急医療支援や法人内安全対応
3. 患者やその家族からの重大なクレーム対応や医療事故への緊急対応	8. インフルエンザ等の感染症流行期において、集中的な期間での対応が求められる業務
4. 他の医療機関や関連法人等からの急な依頼や要請への緊急対応	9. 宿日直勤務時で業務が発生した場合
5. 医療機器の故障やシステム障害による業務対応	10. 待機当番（オンコール）や緊急呼び出しへの対応が求められる場合
	11. その他（ ）

問24-2. 勤務間インターバル制度の適用除外時の手続きについて教えてください。

（あてはまるものすべてを選択）

1. 原則、本人から上長への事前申請	3. その他（ ）
2. 本人から上長への事後申請	4. 申請は特に必要ない

問25. 職員がインターバル時間を確保できない場合、どのような措置を行っていますか。（あてはまるものすべてを選択）

- | |
|---|
| 1. 職員から上長に理由書を提出させている |
| 2. 上長から人事担当部署に理由書を提出させている |
| 3. 定時に退社する日を確保させている |
| 4. 休暇の取得を推奨している |
| 5. 上長との面談機会を設定し、仕事の配分を見直している |
| 6. 健康診断を受診させている |
| 7. 産業医と面談の機会を設定している |
| 8. 確保できなかったインターバル時間分を、別の日の勤務時間を短縮する形で調整している |
| 9. その他（ |
| 10. 特段の措置は行っていない |

問26. 職員がインターバル時間を確保できない場合の手続きについて教えてください。（いずれかひとつを選択）

- | | |
|--------------------|--------------|
| 1. 原則、本人から上長への事前申請 | 3. その他（ |
| 2. 本人から上長への事後申請 | 4. 申請は特に必要ない |

問27. 勤務間インターバル制度を導入することによって、貴法人等では期待される効果が現れましたか。（いずれかひとつを選択）

- | | | | |
|-------------|---------|--------------|-------|
| 1. 効果が現れた | →問27-1へ | 3. 効果が現れていない | →問28へ |
| 2. やや効果が現れた | | 4. わからない | |

【問27で「1. 効果が現れた」「2. やや効果が現れた」と回答した方に伺います】

問27-1. 具体的に現れた効果について教えてください。（あてはまるものすべてを選択）

- | | |
|------------------|-----------------|
| 1. 時間外・休日労働の削減 | 7. 離職率の低下 |
| 2. 業務の効率化、生産性の向上 | 8. 採用活動への好影響 |
| 3. サービスの品質向上 | 9. 事業・企業イメージの向上 |
| 4. 職場のチームワークの向上 | 10. 余暇時間の増加 |
| 5. 職場の雰囲気向上 | 11. その他（ |
| 6. 職員の健康の維持・増進 | |

問28. 貴法人等で設定したインターバル時間について、職員の確保状況に最も近いものを教えてください。（貴法人等において、あらかじめ定めた適用除外の事由に該当し、インターバル時間が確保できなかった場合は除いてください。）（いずれかひとつを選択）

1. 全職員が確保できている	→問28-1へ
2. ほとんどの職員が確保できている	
3. 半数程度の職員が確保できている	→問28-2へ
4. 一部の職員しか確保できていない	
5. まったく確保できていない	

【問28で「1. 全職員が確保できている」「2. ほとんどの職員が確保できている」と回答した方に伺います】

問28-1. 貴法人等の職員が、インターバル時間をしっかりと確保できている状況について、考えられる理由を教えてください。（あてはまるものすべてを選択）

1. 経営者層が制度の必要性を感じ、制度の遵守に積極的に参画しているため
2. 管理職が制度の必要性を感じ、制度の遵守に積極的に参画しているため
3. 職員が制度の必要性を感じ、制度の遵守に積極的に参画しているため
4. 労働組合との連携が進んでいるため
5. 内部における制度の認知度が高いため
6. 制度を活用する雰囲気づくりができているため
7. 勤怠管理の方法や勤怠管理システムを整備したため
8. 申請に係る手続を整備したため
9. 時間外労働がない（少ない）ため
9. 人員調整や代替要員の確保を行ったため
10. 業務量等の調整や業務計画の見直し等を行ったため
11. 法人の業務内容に制度が適していたため
12. 取引先や顧客、患者とその家族等との理解が得られているため
13. 働き方に関する他制度（テレワークやフレックスタイム制度）との併用がうまくできているため
14. その他（ ）
15. わからない

問28-3. 貴法人等でインターバル時間を確保しづらい職員の特徴を教えてください。

(あてはまるものすべてを選択)

【性別】	15. 歯科医師
1. 男性	16. 歯科衛生士
2. 女性	17. 歯科技工士
【年代】	18. 臨床心理士、精神保健福祉士
3. 10代・20代	19. あん摩マッサージ指圧師、はり師、 きゆう師、柔道整復師
4. 30代	20. 医療事務・総務職
5. 40代	21. その他の職種
6. 50代	【役職】
7. 60代以上	22. 部長クラス
【職種】	23. 課長クラス
8. 看護師・准看護師・助産師	24. 係長・主任クラス
9. 看護補助者・介護職員等	25. 一般職員クラス
10. 理学療法士・作業療法士・言語聴覚士	26. その他特別職等
11. 臨床検査技師	【その他】
12. 診療放射線技師	27. その他
13. 臨床工学技士	()
14. 薬剤師	28. 確保しづらい職員はいない

問29. 勤務間インターバル制度の導入後に課題だと感じることはありますか。

(あてはまるものすべてを選択)

1. 休日出勤が増えた	7. 法人内システムの変更が追い付いていない
2. 自宅に仕事を持ち帰るようになった	8. 法人内における制度の認知度が低い
3. 職員の作業効率が落ちた	9. 働き方に関する他制度との併用の調整ができていない
4. 関係者や患者の対応が難しくなった	10. その他 ()
5. 部署間で制度の活用度合に差がある	11. 特になし
6. 賃金計算、勤怠管理が複雑になった	

問30. 本事業では、勤務間インターバル制度を導入している法人等の皆さまを対象に、好事例の把握のためのヒアリング調査（オンライン）を2月以降で予定しております。ご協力いただける方は法人名、電話番号、メールアドレス等をご記入ください。

(弊社担当よりご連絡させていただく場合がございます。なお、記載いただいた情報は、ヒアリング調査の際の連絡先としてのみ用います。)(いずれかひとつを選択)

1. ヒアリング調査に協力できる
2. 現時点では不明だが、内容や日程次第ではヒアリング調査に協力できる可能性がある
3. ヒアリング調査に協力できない



法人名： ()
ご所属：(部署名：) お名前 ()
電話番号： () メールアドレス： ()

アンケート調査にご協力頂きありがとうございました。

ここからは、問13で勤務間インターバル制度を「導入していない」と回答された方にお伺いします。

【問13で「2. 導入していない」と回答した方に伺います】

問31. 勤務間インターバル制度を導入していない理由を教えてください。（あてはまるものすべてを選択）

1. 経営者層の理解が得られていない
2. 取引先や顧客、患者とその家族等からの理解が得られていない
3. 職員からの要望がない
4. 賃金計算、勤怠管理が複雑になる
5. 人員不足や仕事量が多いことから、当該制度を導入すると業務に支障が生じる
6. 人員調整や代替要員の確保が難しい
7. 制度が業務内容に適さない
8. 労働組合の理解が得られていない
9. 職員の理解が得られていない
10. 既にインターバル時間が確保できている
11. 制度の導入の必要性が感じられない
12. 制度の導入のための人員、時間、予算等が確保できない
13. 制度の導入方法が分からない
14. 制度の導入自体を考えていなかった
15. 制度を知らなかった
16. 現状は努力義務のため
17. その他（)

問32. 貴法人等では、勤務間インターバル制度を導入すると仮定した場合に、以下の選択肢のような事柄が、職員の労働時間管理の課題となりえますか。（あてはまるものすべてを選択）

1. 緊急対応（急患や救急搬送等の外部的な予期せぬ事案等）への対応
2. 緊急対応（急な欠員や機器トラブル、アクシデント・インシデント発生等の内部的な予期せぬ事案等）への対応
3. 繁忙期（季節性疾患や感染症の流行期）への対応
4. 診療時間外の業務（記録、器材の準備や片付け、次の営業日の準備等）への対応
5. 提供しているサービスの水準維持・向上
6. 複雑なシフト管理（交替制勤務やパートタイム勤務等）
7. 宿日直勤務の対応
8. 待機当番（オンコール）や緊急呼び出しへの対応
9. 定時の申し送り、検査、手術等への対応
10. 複数の部門や関連法人等とのスケジュール調整
11. その他（)
12. 特に課題はない

問33. 今後、勤務間インターバル制度を導入する予定はありますか。（いずれかひとつを選択）

- | | |
|----------------------|---------|
| 1. 導入を予定または、検討している | →問33-1へ |
| 2. 導入の予定はなく、検討もしていない | →問33-4へ |

【問33で「1. 導入を予定または、検討している」と回答した方に伺います】

問33-1. 勤務間インターバル制度の導入を検討している時期はいつごろですか。

（いずれかひとつを選択）

- | | |
|-------------|-------------|
| 1. 1年以内 | 3. 3年超え5年以内 |
| 2. 1年超え3年以内 | 4. 時期は未定 |

問33-2. 勤務間インターバル制度の導入を予定または、検討しはじめたきっかけについて教えてください。（あてはまるものすべてを選択）

- | | |
|-------------------------------|---------------|
| 1. 経営者層からの働きかけ | 6. 他法人等の導入 |
| 2. 労働組合からの働きかけ | 7. 働き方改革の一環 |
| 3. 職員からの要望 | 8. 行政からの働きかけ |
| 4. 産業医からの提案 | 9. 助成金などの支援制度 |
| 5. 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 | 10. その他（ ） |

問33-3. 勤務間インターバル制度の導入を検討するうえで、困っていることはありますか。

（あてはまるものすべてを選択）

- | |
|---|
| 1. 労働時間や通勤時間等の現状の把握ができない |
| 2. 制度を導入するうえでどう目的を設定して良いのかわからない |
| 3. 経営者層の参画がない |
| 4. 制度の適用対象やインターバル時間数の設定等の制度設計をどのように考えれば良いかわからない |
| 5. 就業規則の改訂や労働協約の締結等の規定の整備の手続きがわからない |
| 6. 管理職や職員への制度の周知をどのように行えば良いかわからない |
| 7. 取引先や顧客、患者とその家族等への制度の理解を得るためにはどうすれば良いかわからない |
| 8. 業務量等の調整や業務計画の見直し等をどのようにすれば良いかわからない |
| 9. 働き方・休み方に対する職員の意識づくりをどのようにすれば良いかわからない |
| 10. その他（ ） |
| 11. 特になし |

【問33で「2. 導入の予定はなく、検討もしていない」と回答した方に伺います】

問33-4. 勤務間インターバル制度の導入予定はなく、検討もしない理由を教えてください。

(あてはまるものすべてを選択)

1. 経営者層の理解が得られそうにない
2. 取引先や顧客、患者とその家族等の理解が得られそうにない
3. 職員からの要望が見込まれない
4. 賃金計算、勤怠管理が複雑になる
5. 人員不足や仕事量が多いことから、制度を導入すると業務に支障が生じる
6. 導入後の人員調整や代替要員の確保が難しい
7. 制度が内部の業務内容に適さない
8. 労働組合の理解が得られそうにない
9. 職員の理解が得られそうにない
10. 制度として導入しなくとも既にインターバル時間が確保できている
11. 制度の導入の必要性が感じられない
12. 制度の導入準備のための人員、時間、予算等が確保できない
13. 制度の導入方法が分からない
14. 制度の導入自体を考えていない
15. 制度を知らない
16. 現状は努力義務であるため
17. その他 ()

問34. 貴法人等で勤務間インターバル制度を導入するためにはどのような取組や支援が必要だと思いますか。（あてはまるものすべてを選択）

- | |
|---|
| 1. 法人内の労働時間等に係る現状把握 |
| 2. 制度導入に向けた情報収集 |
| 3. 外部の専門家からのアドバイス |
| 4. 経営者層への働きかけ |
| 5. 管理職への周知や理解の促進 |
| 6. 労働組合との調整 |
| 7. 職員への周知や理解の促進 |
| 8. 取引先や顧客、患者とその家族等との調整や理解の促進 |
| 9. 人員不足の解消 |
| 10. 仕事の人員体制の見直し |
| 11. 勤怠管理システム等の見直し |
| 12. 助成金等の支援 |
| 13. その他（ ） |

問35. 仮に勤務間インターバル制度を導入した場合、貴法人等において期待される効果はありますか。（あてはまるものすべてを選択）

- | | |
|------------------|---|
| 1. 時間外・休日労働の削減 | 7. 離職率の低下 |
| 2. 業務の効率化、生産性の向上 | 8. 採用活動への好影響 |
| 3. サービスの品質向上 | 9. 事業・企業イメージの向上 |
| 4. 職場のチームワークの向上 | 10. 余暇時間の増加 |
| 5. 職場の雰囲気向上 | 11. その他（ ） |
| 6. 職員の健康の維持・増進 | |

問36. 勤務間インターバル制度について、どのような取組・支援等があれば導入のきっかけとなるとおもいますか。（あてはまるものすべてを選択）

- | | |
|-----------------------------------|--|
| 1. 制度導入のための費用の助成 | 6. 制度に関する普及啓発（シンポジウム・セミナーや広報媒体等） |
| 2. 人員不足の解消に関する支援 | 7. その他（ ） |
| 3. 制度導入に関するマニュアル・ガイドライン等の提供 | 8. 特に求める取組や支援はない |
| 4. 制度導入に関する好事例の情報提供 | |
| 5. 専門家、アドバイザーの派遣・コンサルティング、相談体制の整備 | |

アンケート調査にご協力頂きありがとうございました。

**次頁に勤務間インターバル制度を導入するに当たっての支援策を
まとめておりますのでご活用ください。**

厚生労働省では、勤務間インターバル制度を導入・運用するに当たって活用できる支援策をご用意していますので、ぜひご活用ください。

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の勤務間インターバル制度紹介コンテンツでは、制度を導入・運用する際のポイントをまとめた「勤務間インターバル制度導入・運用マニュアル」、制度導入に取り組む中小企業事業主の皆様が受けられる助成金、制度を導入している企業の事例等をご紹介します。

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

2. 働き方・休み方改善コンサルタント

各都道府県労働局に配置された「働き方・休み方改善コンサルタント」が、勤務間インターバル制度の導入など、働き方・休み方の見直しに取り組む事業主の皆さまに対し無料で相談やアドバイス等を行います。

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000165088.pdf>

3. 働き方改革推進支援センター

各都道府県に設置された「働き方改革推進支援センター」では、社会保険労務士等の専門家が勤務間インターバル制度の導入など、働き方・休み方の見直しに取り組む事業主の皆さまに対し無料で相談やアドバイス等を行います。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html>

4. 勤務間インターバル制度導入・運用マニュアル

勤務間インターバル制度を導入している企業の事例を多数盛り込み、制度を導入・運用する際のポイント等を取りまとめています。「全業種版」のほかに「IT業種版」、「建設業版」、「高齢者福祉・介護事業種版」、「食料品製造業種版」、「宿泊業・飲食サービス業種版」があります。

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/interval/download.html>