

## **Ⅲ 医療機関アンケート調査結果**



## 1 医療機関アンケート調査結果のまとめ

医師、看護職、病院、有床診療所へのアンケート調査結果のまとめを掲載する。詳細については後のページを参照のこと。

### 病院勤務の医師・看護職の調査結果

#### 【前提】

- 国の統計と比べて病院勤務の20代の医師・看護職が少ない。(28、71ページ)
- 回答者選定の条件変更(実施概要参照)により、前年度調査と比べて大規模病院勤務の医師・看護職からの回答が増加した。(33、76ページ)

#### 【調査結果の注目点】

- 医師の15.1%が労働時間を管理されていない。(38ページ)
- 医師の25.6%、看護職の5.0%が6月の休日が3日以下だった。  
特に、医師の9.8%は休日が0日であり全く休めていない。(48、92ページ)
- 73.8%の医師が、宿直明けであっても通常勤務であり業務内容の軽減もされていない。  
(54ページ)
- 医師の28.1%、看護職の46.8%が勤務環境に不満を感じている。(59、111ページ)
- 具体的な時間数については職種による違いがみられるものの時間外労働時間や月の労働時間が多い医師・看護職は勤務環境に不満を抱いており、睡眠が十分とれていない割合も高い。睡眠を十分とれていない医師・看護職は健康でないと回答した割合も高い。(59～64、111～119ページ)
- 医師・看護職が取り組んでほしいと期待している項目は、ともに「年次有給休暇をはじめとする休暇の取得の促進」がトップである。(68、123ページ)  
病院はあまり取り組んでいないが医師・看護職が取り組んでほしいと期待している項目は「1回当たりの最長勤務時間の削減」等である。(160～161ページ)  
医師・看護職からは休みの確保や長時間労働の改善が求められている。

### 有床診療所勤務の医師・看護職の調査結果

#### 【前提】

- 病院勤務者に比べて年齢層が高く、キャリア・勤務年数が長い。(28、30、71、73ページ)

#### 【調査結果の注目点】

- 医師の15.2%が労働時間を管理されていない。(38ページ)
- 医師の12.5%、看護職の3.9%が6月の休日が3日以下だった。  
特に、医師の6.6%は休日が0日であり全く休めていない。(48、92ページ)
- 医師の47.1%が有給休暇を取得していない。(50ページ)
- 医師の90.2%、看護職の75.5%が勤務環境に満足しており、病院勤務者に比べて満足度が高い。(59、111ページ)
- 時間外労働時間や月の労働時間が多い看護職は勤務環境に不満を抱いており、睡眠が十分とれていない割合は低い。睡眠を十分とれていない看護職は健康でないと回答した割合も高い。(111～119ページ)

## 病院の調査結果

### 【前提】

- 前年度までの調査に比べて小規模病院からの回答が増えている。(129 ページ)

### 【調査結果の注目点】

- 86.1%の病院が勤務環境改善を「重要な課題」「やや重要な課題」と認識している。(140 ページ)
- 55.8%の病院が医療勤務環境改善に「職種を問わず取り組んでいる」。(143 ページ)
- 取組実施率、取組評価率ともに高い項目は、働き方・休み方の改善。  
取組実施率は低いものの取組評価率が高い項目は、学童まで含めた保育支援。  
(154 ページ)
- 77.6%の病院が時間外労働時間の削減に取り組んでいるものの、1回当たりの最長勤務時間の削減に取り組んでいる病院は31.1%にとどまる。(148 ページ)
- 衛生委員会の設置・開催、産業医の選出・周知、衛生管理者の選任・周知に取り組んでいる病院はそれぞれ78.1%、83.6%、72.0%である。(148 ページ)
- 補助職を配置している病院は72.9%、チーム医療や多職種連携により負担軽減を図っている病院は57.1%である。(148 ページ)
- 実際に取り組んだ病院によると、勤務環境改善に取り組む経営上のメリットとして、人材確保（「離職率が低下した」「人材が確保しやすくなった」）や労働環境改善（「職員の時間外労働が減少した」「職員の休暇取得率が増加した」「職員の満足度が向上した」）が挙げられている。(164 ページ)

## 有床診療所の調査結果

### 【調査結果の注目点】

- 正規看護職の離職率が低い。(134 ページ)
- 有床診療所の56.6%が勤務環境改善を「重要な課題」「やや重要な課題」と認識している。(140 ページ)
- 勤務環境改善を重要な課題でないと認識する理由は、「現状で問題がないため」が69.3%と多いが、「やや問題はあるが、喫緊の課題ではないため」も23.3%見られる。(142 ページ)
- 22.4%の有床診療所が職員に雇用契約書・労働条件通知書を渡していない。(167 ページ)
- 16.2%の有床診療所が就業規則を職員に周知しておらず、1.9%の有床診療所は就業規則を作成していない。(167 ページ)

## 病院の調査結果（勤務環境改善の取組実施率と取組評価率）

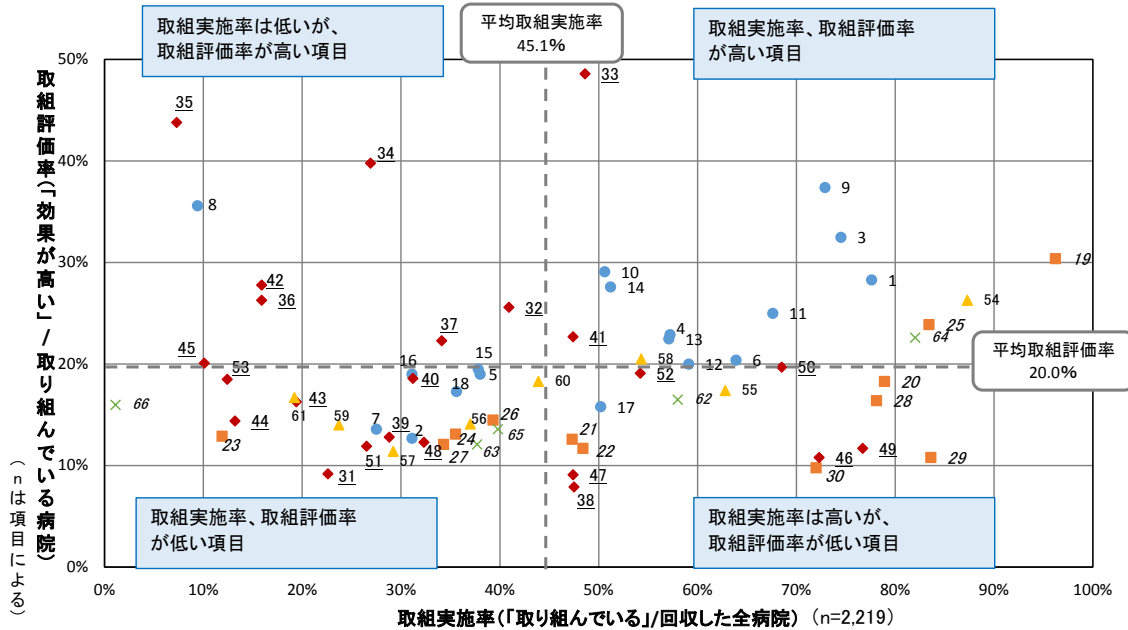
医療従事者の勤務環境改善に関する取組 66 項目について、横軸に取組実施率（「取り組んでいる」と回答した病院/回収した全病院）、縦軸に取組評価率（「効果が高い」と回答した病院/その項目に取り組んでいる病院）を示した。

平均取組実施率と平均取組評価率で区切ると、第一象限と第二象限は以下のようになる。

- ・ 第一象限：病院において、取組実施率、取組評価率がともに高い項目
- ・ 第二象限：病院において、取組実施率は低いものの取組評価率が高い項目

この第一象限、第二象限に属する取組は、各医療機関が取組項目を検討する際の参考になるのではないかと。

### 勤務環境改善に関する取組（病院）



● I 働き方・休み方改善    ■ II 職員の健康支援    ◆ III 働きやすさ確保のための環境整備    ▲ IV 働きがいの向上    × V その他

分類	領域	番号	取組内容	
取組実施率が 高率い項目	I	1	時間外労働時間の削減に取り組んでいる	
		3	年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している	
		4	夜勤負担の軽減（夜勤明けの早帰りの推進、夜勤者の配置人数の見直し、夜勤回数の制限、仮眠時間の確保等）を行っている	
		6	夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している	
		9	補助職（医師事務作業補助者、看護補助者等）を配置している	
		10	正職員について多様な勤務形態（短時間勤務、短日勤務、交代制勤務、フレックスタイム制など）を活用している	
		11	当直（宿直・日直）明けの勤務者に対する配慮を行っている（連続当直を行わない、当直明けに日直を入れない等）	
		12	夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・手当等の処遇を充実・改善している	
		13	チーム医療や多職種連携（業務分担・連携の強化等）により負担軽減を図っている	
		14	電子カルテを活用した業務効率化・省力化に取り組んでいる	
		II	19	職員に健康診断を受診するよう働きかけている
			25	職業感染（結核・インフルエンザ等呼吸器感染、HBV/HCV/HIV の針刺し創対策、ワクチン等）に取り組んでいる

分類	領域	番号	取組内容	
取組実施率 が高率い項目	III	33	院内保育所や提携保育所等を整備している	
		41	子育て・介護等を行っている職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度を整備している	
		IV	54	施設外の研修への参加を支援している
			58	専門資格の取得を支援する制度を設けている
取組評価率 が高率い項目	X	64	定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	
		I	8	勤務間インターバル制度を導入している
			32	法定以上の育児休業制度、子の看護休暇制度（男性職員・女性職員ともに対象）を導入している
			34	保育サービス（病児保育や夜間預かり保育等）を実施している
			35	院内や近隣に学童保育を整備している
			36	学童期の子どもを有する職員に対する支援制度を設けている
		III	37	本人の希望に応じて、子育て中の医師の当直を免除している
			42	保育・介護サービス利用料の補助制度（男性職員・女性職員ともに対象）を実施している
			45	その他の子育て・介護との両立支援の制度・取組（男性職員・女性職員ともに対象）を実施している

## 病院と医師・看護職の調査結果（勤務環境改善の取組実施率と取組期待率）

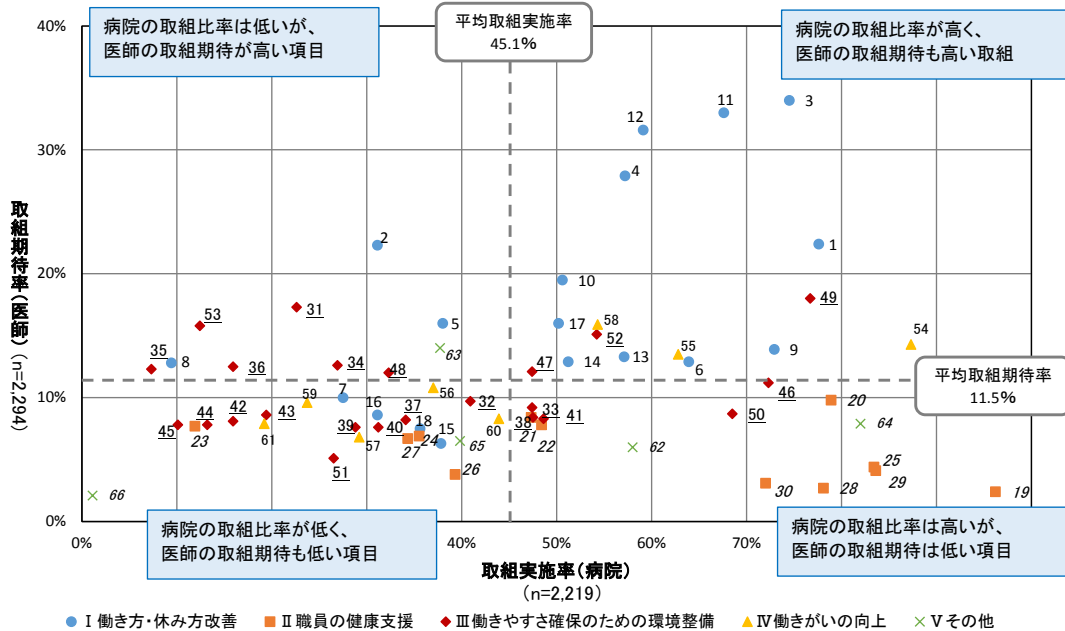
医療従事者の勤務環境改善に関する取組 66 項目について、横軸に取組実施率（「取り組んでいる」と回答した病院/回収した全病院）、縦軸に取組期待率（「取り組んでほしい」と回答した医師・看護職/全回答者）を示した。

平均取組実施率と平均取組期待率で区切ると、第一象限と第二象限は以下のようになる。

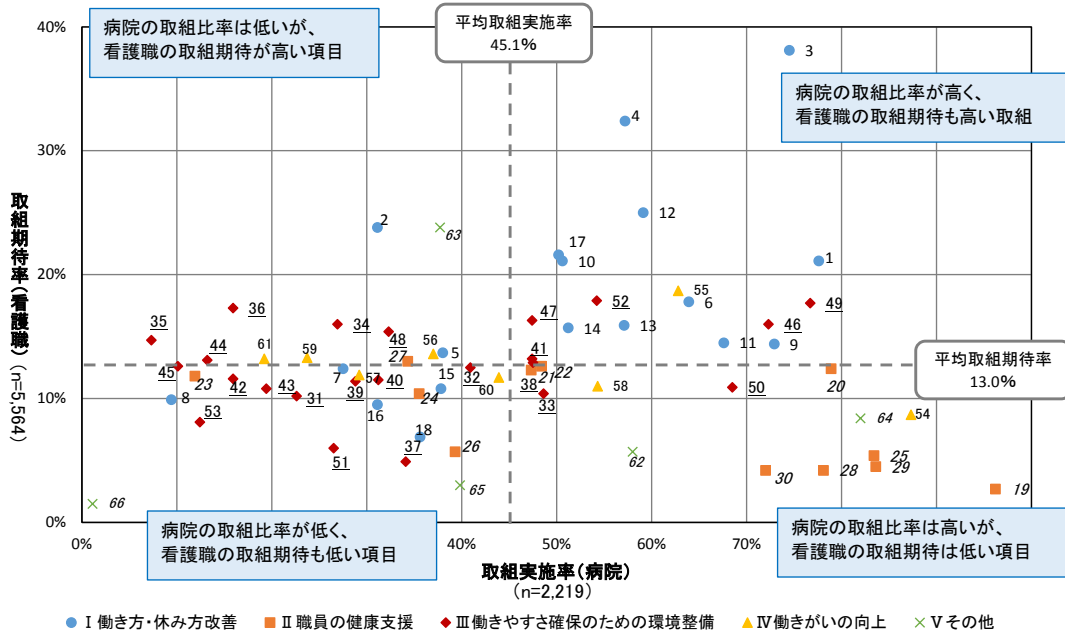
- ・ 第一象限：病院の取組実施率、医師・看護職の取組期待率がともに高い項目
- ・ 第二象限：病院の取組実施率は低いものの医師・看護職の取組期待率が高い項目

この第一象限、第二象限に属する取組は、各医療機関が取組項目を検討する際の参考になるのではないか。

### 勤務環境改善に関する取組（病院（取組実施率）と医師（取組期待率））



### 勤務環境改善に関する取組（病院（取組実施率）と看護職（取組期待率））



医師

分類	領域	看護職 共通	番号	取組内容
医師 病院の取組期待も高い取組	I	共	1	時間外労働時間の削減に取り組んでいる
		共	3	年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している
		共	4	夜勤負担の軽減(夜勤明けの早帰りの推進、夜勤者の配置人数の見直し、夜勤回数の制限、仮眠時間の確保等)を行っている
		共	6	夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している
		共	9	補助職(医師事務作業補助者、看護補助者等)を配置している
		共	10	正職員について多様な勤務形態(短時間勤務、短日勤務、交代制勤務、フレックスタイム制など)を活用している
		共	11	当直(宿直・日直)明けの勤務者に対する配慮を行っている(連続当直を行わない、当直明けに日勤を入れない等)
		共	12	夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・手当等の処遇を充実・改善している
		共	13	チーム医療や多職種連携(業務分担・連携の強化等)により負担軽減を図っている
		共	14	電子カルテを活用した業務効率化・省力化に取り組んでいる
	共	17	募集・採用を強化するための取組を実施している	
	III	共	47	職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力・クレームへの対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている
		共	49	職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している
		共	52	定期的な面談等により職員が抱える事情や希望を把握し、可能な限りこれらを尊重した配置や業務面の配慮を行い、定着を図っている
	IV	共	54	施設外の研修への参加を支援している
		共	55	学会への参加者に対し、勤務を免除する、通常勤務の時間を短くするなどの措置をとっている
	医師 病院の取組期待は高い項目	I	共	2
共			5	夜勤専従者への配慮(夜勤の時間・回数の制限等)を行っている
共			8	勤務間インターバル制度を導入している
III		共	31	男性職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけている
		共	34	保育サービス(病児保育や夜間預かり保育等)を実施している
		共	35	院内や近隣に学童保育を整備している
		共	36	学童期の子どもを有する職員に対する支援制度を設けている
		共	48	職員の働く満足度の調査を行っている
X		共	53	複数主治医制を採用している
		共	63	子育て等により配慮を受ける職員とその他の職員の公平感に留意した適切な業務分担や処遇となっている

看護職

分類	領域	医師 共通	番号	取組内容
看護職 病院の取組期待も高い取組	I	共	1	時間外労働時間の削減に取り組んでいる
		共	3	年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している
		共	4	夜勤負担の軽減(夜勤明けの早帰りの推進、夜勤者の配置人数の見直し、夜勤回数の制限、仮眠時間の確保等)を行っている
		共	6	夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している
		共	9	補助職(医師事務作業補助者、看護補助者等)を配置している
		共	10	正職員について多様な勤務形態(短時間勤務、短日勤務、交代制勤務、フレックスタイム制など)を活用している
		共	11	当直(宿直・日直)明けの勤務者に対する配慮を行っている(連続当直を行わない、当直明けに日勤を入れない等)
		共	12	夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・手当等の処遇を充実・改善している
		共	13	チーム医療や多職種連携(業務分担・連携の強化等)により負担軽減を図っている
		共	14	電子カルテを活用した業務効率化・省力化に取り組んでいる
	III	共	41	子育て・介護等を行っている職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度を整備している
		共	46	職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している
		共	47	職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力・クレームへの対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている
		共	49	職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している
		共	52	定期的な面談等により職員が抱える事情や希望を把握し、可能な限りこれらを尊重した配置や業務面の配慮を行い、定着を図っている
	IV	共	55	学会への参加者に対し、勤務を免除する、通常勤務の時間を短くするなどの措置をとっている
	看護職 病院の取組期待は高い項目	I	共	2
共			5	夜勤専従者への配慮(夜勤の時間・回数の制限等)を行っている
II		共	27	作業管理・作業環境対策(腰痛対策や眼精疲労対策等)に取り組んでいる
		共	34	保育サービス(病児保育や夜間預かり保育等)を実施している
III		共	35	院内や近隣に学童保育を整備している
		共	36	学童期の子どもを有する職員に対する支援制度を設けている
		共	44	子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスに関する相談窓口の設置や専門スタッフの配置を行っている
IV		共	48	職員の働く満足度の調査を行っている
		共	56	正規・非正規を問わずすべての職員のキャリア形成支援の実施
		共	59	産休・育休復帰後のキャリア形成の支援(業務経歴や研修等の機会の付与、産休・育休経験者による相談対応等)を行っている
	共	61	産休・育休中の職員の円滑な復職の支援(e-learning、実技実習、託児所を併設した勉強会等)を行っている	
	共	63	子育て等により配慮を受ける職員とその他の職員の公平感に留意した適切な業務分担や処遇となっている	

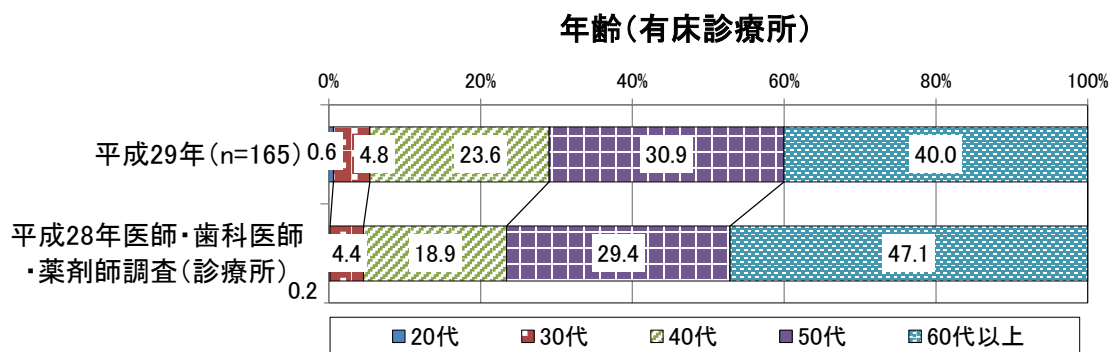
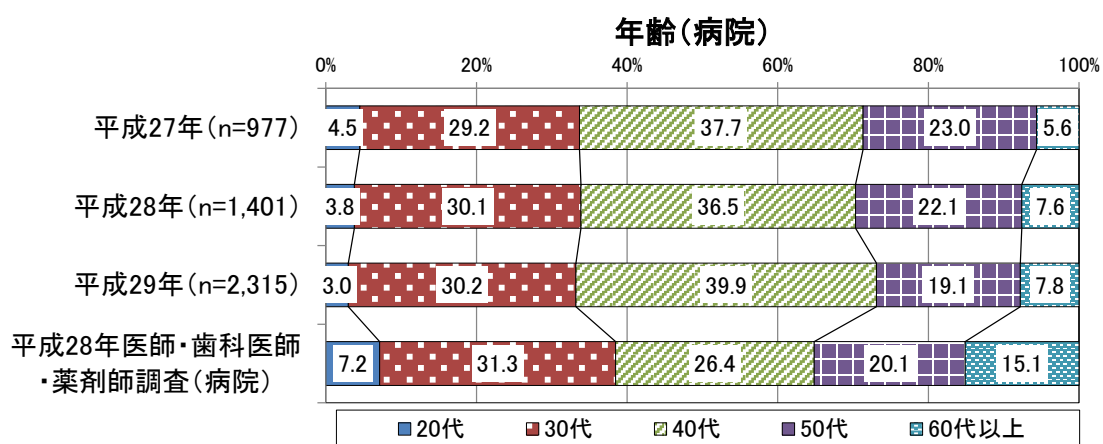
## 2 医師の調査結果

### 1. 回答者属性

#### ①回答者自身について

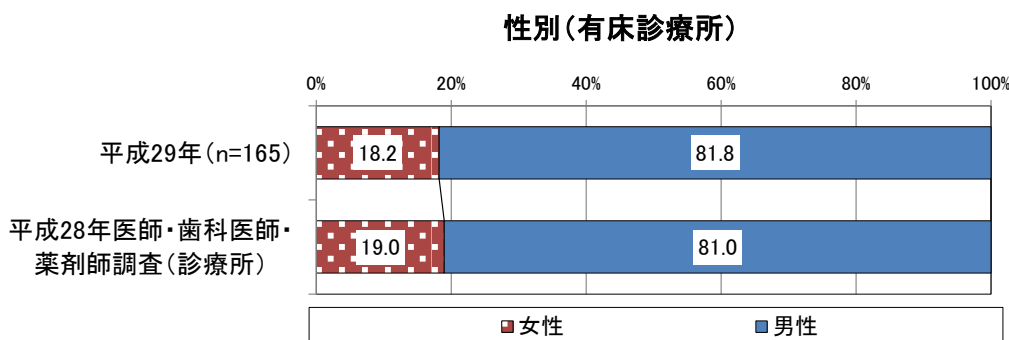
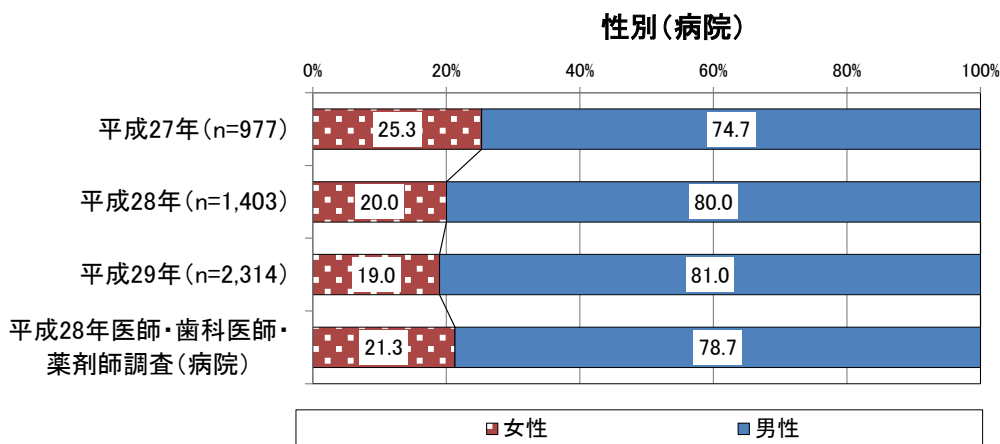
年齢は、病院は「40代」の比率が約4割と最も高く、国の統計（医師・歯科医師・薬剤師調査）と比べても比率が高い。一方、「20代」「60代以上」の比率は国の統計と比べて低くなっている。

病院の「60代以上」が1割に満たないのに対し、有床診療所は「60代以上」が4割を占めている。



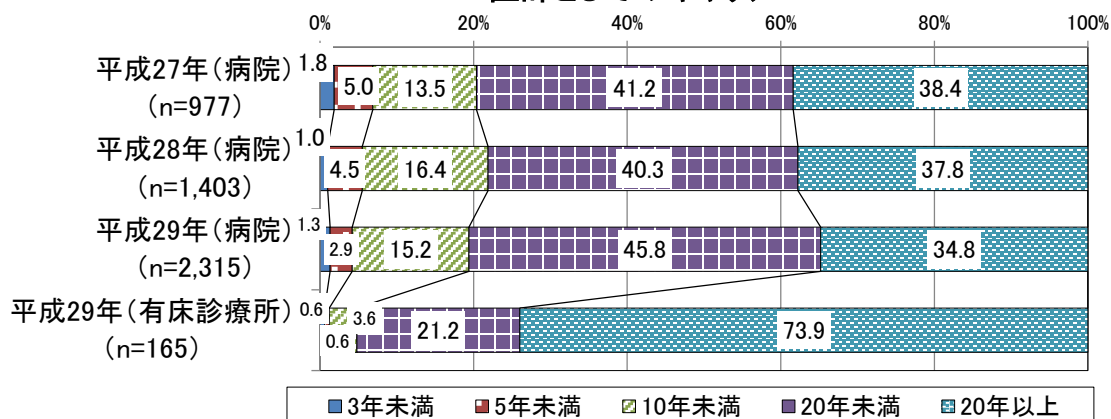


性別は、病院も有床診療所も「男性」の比率が高く、約8割を占める。



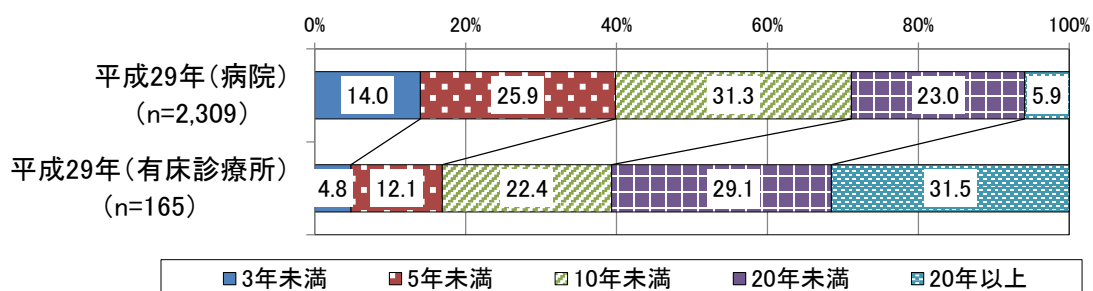
医師としてのキャリアは、病院は「10年以上20年未満」が4割半、「20年以上」が3割半だが、有床診療所は「20年以上」が7割以上を占めており、大きな差がある。  
 現医療機関における勤務年数も、有床診療所は病院に比べて長い傾向にある。

### 医師としてのキャリア



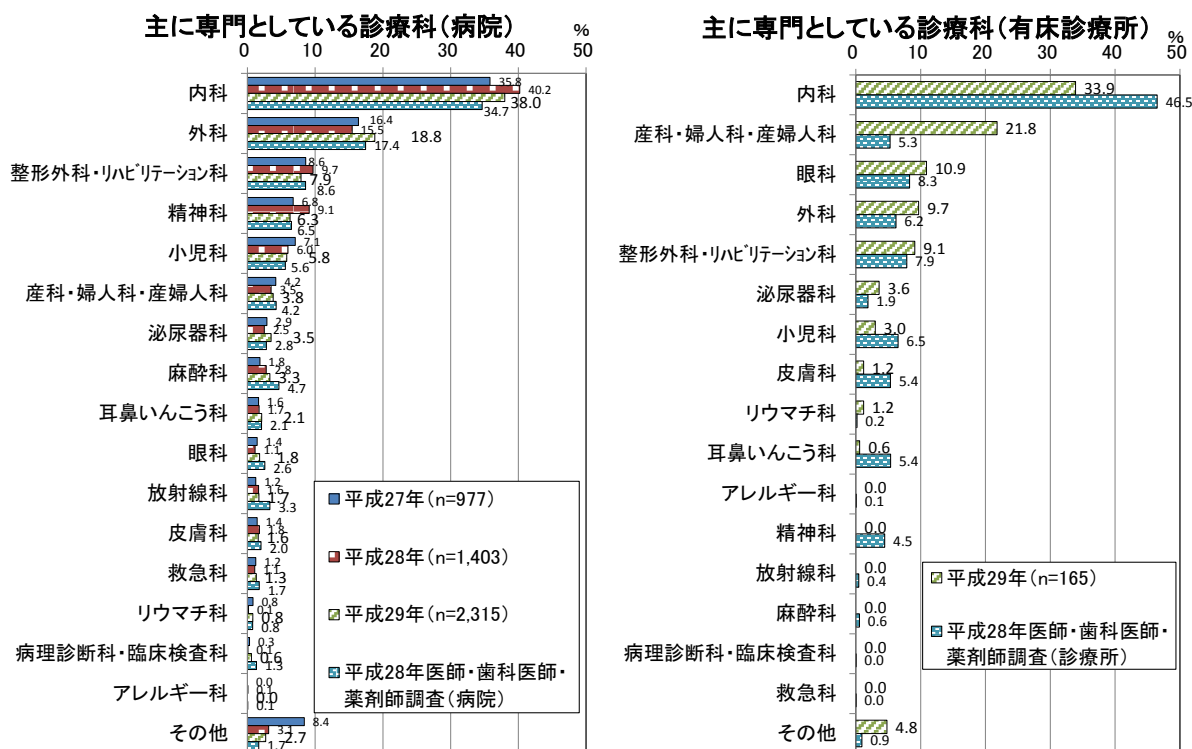
平成28年以前の「3年未満」には1年以上2年未満の人が含まれている可能性がある

### 現医療機関における勤務年数



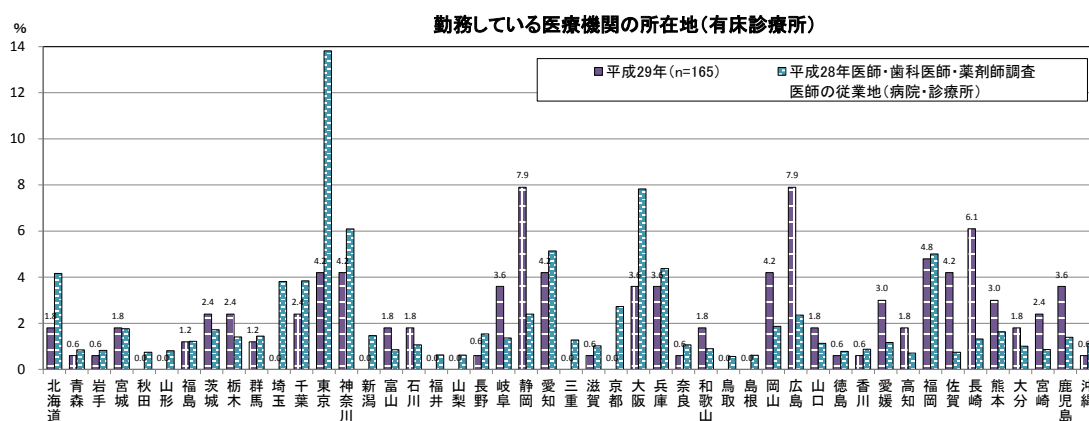
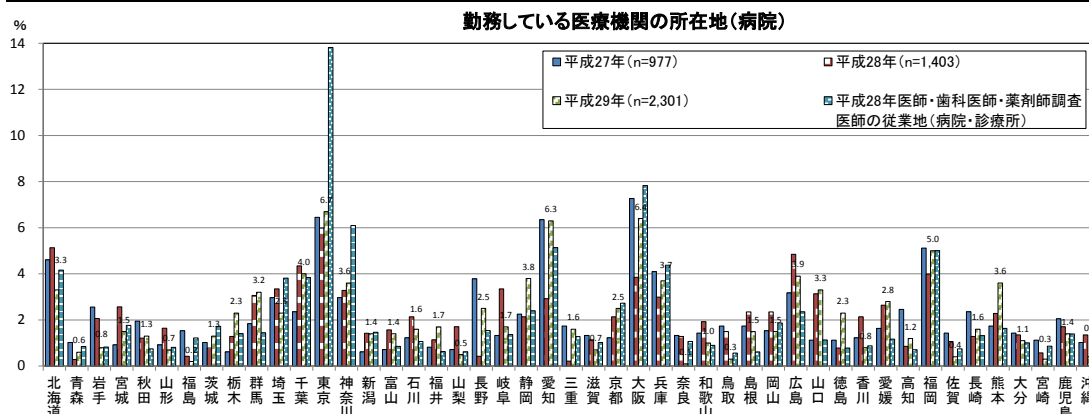
主に専門としている診療科は、病院は「内科」「外科」「整形外科・リハビリテーション科」の順で比率が高く、前年度までの調査や国の統計（医師・歯科医師・薬剤師調査）と比べて大きな差は見られない。

有床診療所は「内科」の比率が最も高く、国の統計と比べて「産科・婦人科・産婦人科」の比率が高い。



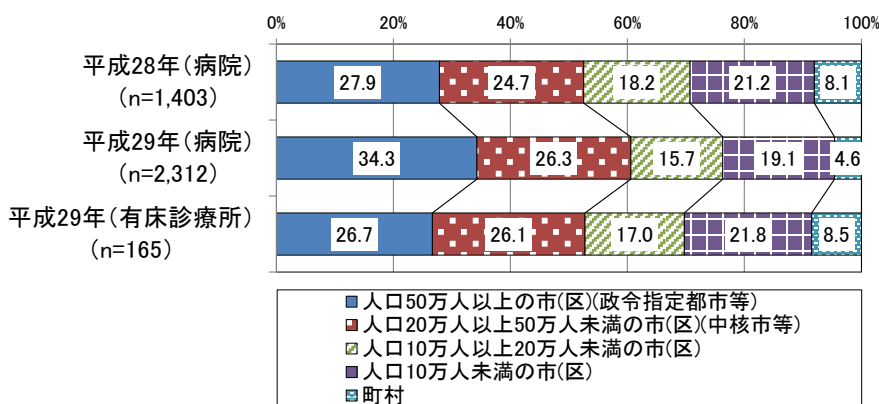
②勤務している病院・有床診療所について

勤務している医療機関の所在地は、病院は「東京」「大阪」「愛知」、有床診療所は「静岡」「広島」の比率が高い。



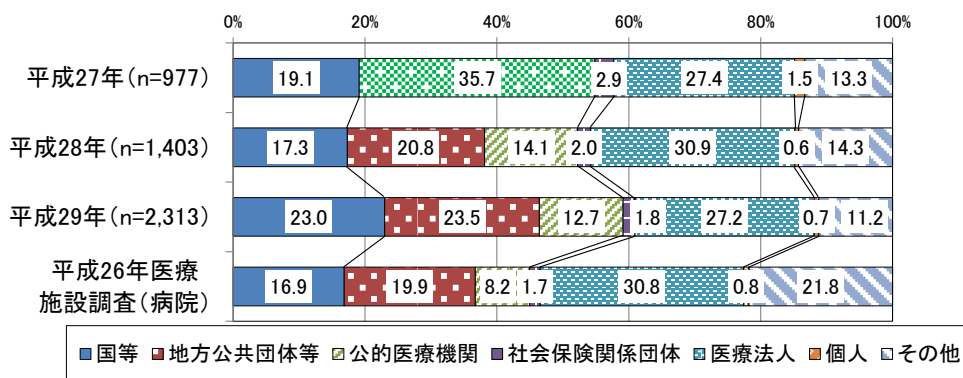
勤務している病院がある市町村（特別区の場合は区）の規模は、病院も有床診療所も人口 20 万人以上の市（区）が半数以上を占める。病院は平成 28 年度調査と比べて規模の大きい市町村の比率が高くなっている。

勤務している病院がある市町村（特別区の場合は区）の規模



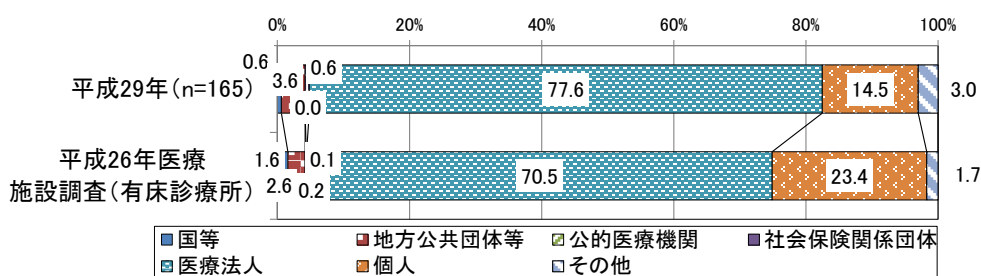
開設主体は、病院は平成28年度調査に比べ「国等」の比率が高くなっており、国の統計（医療施設調査）と比較しても高い。有床診療所は「医療法人」が約8割を占めており、国の統計と比べると「個人」の比率が低い。

### 開設主体(病院)



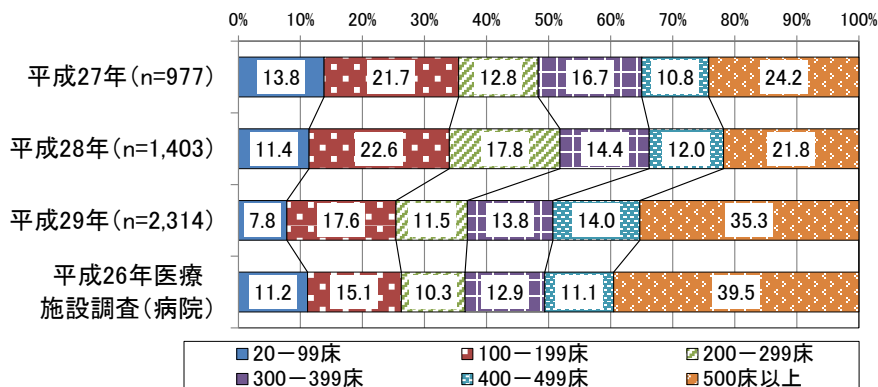
平成27年：公的医療機関（都道府県、市町村、地方独立行政法人、日赤、済会、北海道社会事業協会、厚生連、国民結構保険団体連合会）  
 平成28・29年：地方公共団体等（都道府県、市町村、地方独立行政法人）と 公的医療機関（日赤、済会、北海道社会事業協会、厚生連、国民結構保険団体連合会）

### 開設主体(有床診療所)



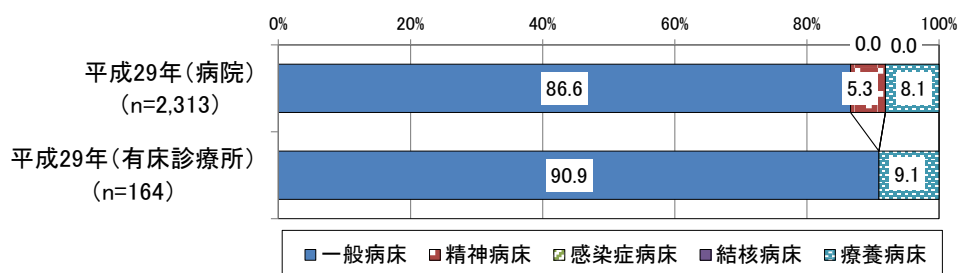
病院の許可病床数は、病床規模に応じて回答依頼人数に差をつけたことにより、「500床以上」の比率が前年度までの調査と比較して高くなっており、国の統計（医療施設調査）に近い比率となった。

### 許可病床数(病院)



最も多い病床は、病院も有床診療所も「一般病床」であり約9割を占める。

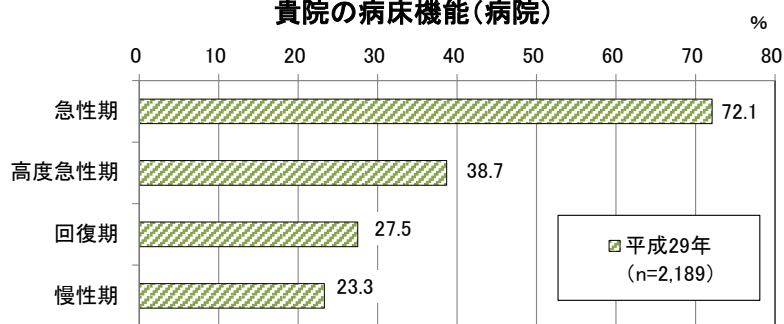
貴医療機関の最も多い病床



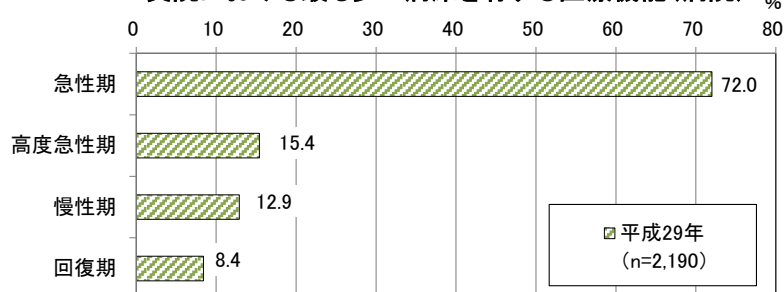
有床診療所は「一般病床」「療養病床」のみ

病院の病床機能、最も多い病床を有する医療機能はどちらも「急性期」の比率が高い。

貴院の病床機能(病院)



貴院における最も多い病床を有する医療機能(病院)



【調査結果をみる上での留意点】

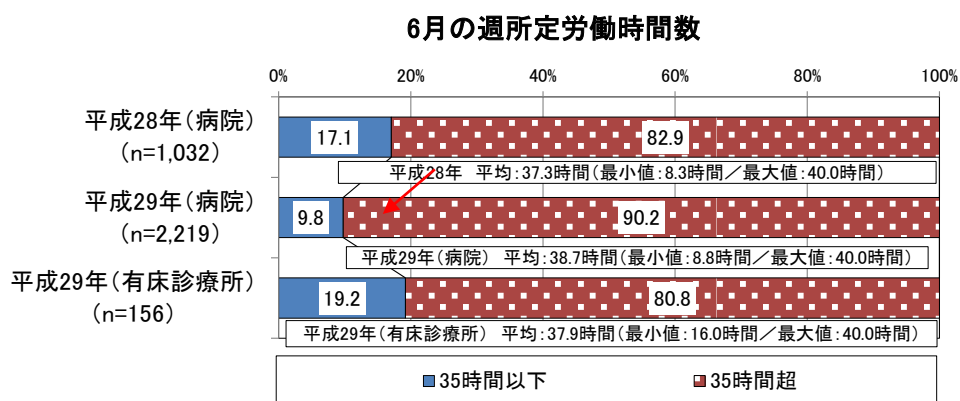
- ・ 国の統計と比べて病院勤務の20代の医師が少ない。
- ・ 有床診療所勤務の医師は、病院勤務の医師に比べて年齢層が高く、キャリア・勤務年数が長い。
- ・ 今年度調査は前年度までの調査に比べて、大規模市町村に所在する病院勤務の医師、病床規模の大きい病院勤務の医師からの回答が増えている。

## 2. 働き方・休み方について

### (1) 労働時間

#### ① 週所定労働時間

週所定労働時間は、病院は「35時間超」が約9割を占めている。  
 平成28年度に比べて「35時間超」の比率が上がっており、許可病床数別にみても、全ての病床規模で同項目の比率が上がっている。  
 有床診療所は「35時間超」が約8割を占めている。

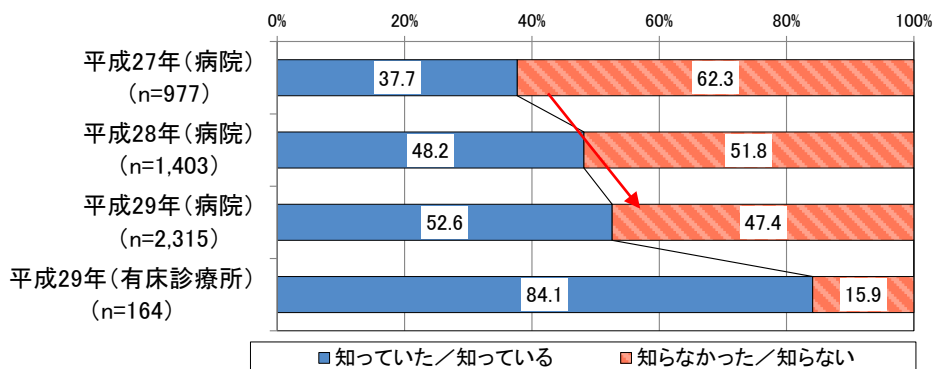


病院	調査数	下3 5 時間 以 下	下4 3 0 5 時 間 以 上	平均	最 小 値	最 大 値	
全体(H28)	1,032	17.1	82.9	37.3	8.3	40.0	
許可病床数	20-99床	127	27.6	72.4	36.8	8.8	40.0
	100-199床	247	21.9	78.1	37.3	8.3	40.0
	200-299床	194	14.4	85.6	37.7	8.5	40.0
	300-399床	131	15.3	84.7	37.5	8.8	40.0
	400-499床	128	8.6	91.4	37.6	8.3	40.0
500床以上	205	13.7	86.3	37.1	8.5	40.0	
全体(H29)	2,219	9.8	90.2	38.7	8.8	40.0	
許可病床数	20-99床	178	25.3	74.7	37.3	24.0	40.0
	100-199床	393	16.3	83.7	38.2	11.0	40.0
	200-299床	258	14.0	86.0	38.3	18.0	40.0
	300-399床	303	9.2	90.8	38.8	8.8	40.0
	400-499床	308	4.5	95.5	39.1	15.0	40.0
500床以上	778	4.0	96.0	39.2	9.0	40.0	

凡例
全体+10%
全体-10%

週所定労働時間数を「知っていた」と回答した医師は、病院は半数程度だが、いずれの許可病床数でも年々「知っていた」の比率が上がっていることから、週所定労働時間数の認知は向上しているといえる。年齢別では「60代以上」の「知っていた」の比率が高い。有床診療所は「知っていた」が8割を超えている。

1週間の所定労働時間数の認知



病院		調査数	知っていた/知っていた	知らなかった/知らなかった
全体(H27)		977	37.7	62.3
許可病床数	20-99床	135	60.7	39.3
	100-199床	212	44.3	55.7
	200-299床	125	38.4	61.6
	300-399床	163	35.0	65.0
	400-499床	106	31.1	68.9
	500床以上	236	22.9	77.1
全体(H28)		1,403	48.2	51.8
許可病床数	20-99床	160	65.6	34.4
	100-199床	317	52.4	47.6
	200-299床	250	51.6	48.4
	300-399床	202	47.5	52.5
	400-499床	168	33.9	66.1
	500床以上	306	40.2	59.8
全体(H29)		2,315	52.6	47.4
年齢	20代	70	41.4	58.6
	30代	699	47.1	52.9
	40代	923	51.7	48.3
	50代	442	58.4	41.6
	60代以上	181	68.5	31.5
許可病床数	20-99床	181	70.2	29.8
	100-199床	408	59.3	40.7
	200-299床	266	57.9	42.1
	300-399床	320	48.1	51.9
	400-499床	323	47.4	52.6
	500床以上	816	47.3	52.7

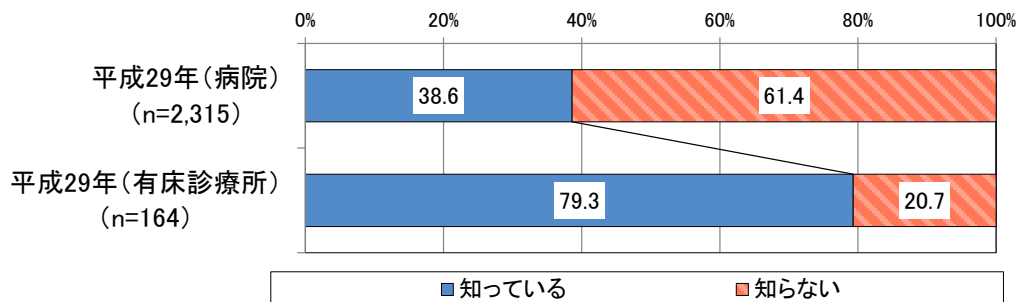
凡例
全体+10%
全体-10%



②時間外労働時間

時間外労働時間に関する規程を「知っている」と回答した医師は、病院は約4割にとどまるが、有床診療所は約8割を占める。病院については、許可病床数別では20-99床、年齢別では60代以上、勤務年数別では20年以上の「知っている」の比率が全体に比べて高く、勤務環境の満足度別では不満の「知らない」の比率が全体に比べて高い。

時間外労働時間に関する規程の認知



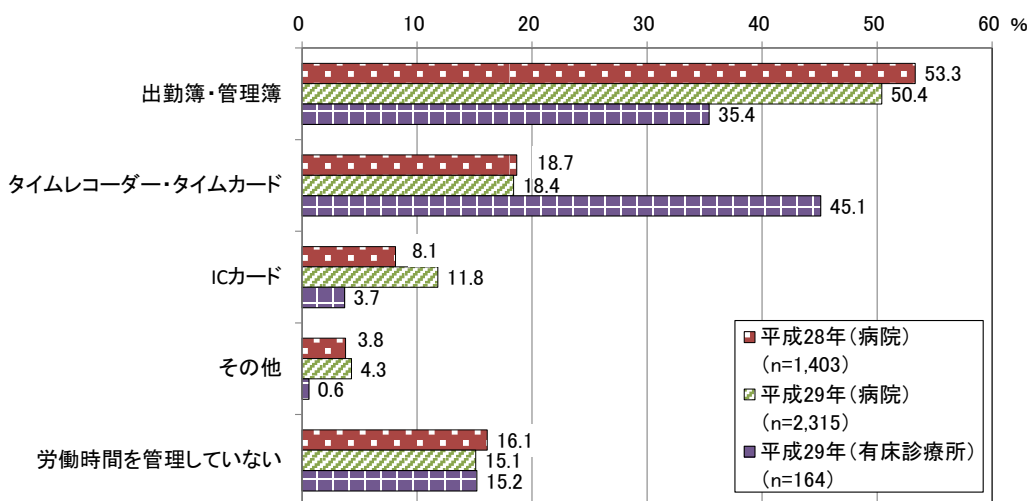
病院		調査数	知っている	知らない
全体		2,315	38.6	61.4
許可病床数	20-99床	181	52.5	47.5
	100-199床	408	43.6	56.4
	200-299床	266	38.3	61.7
	300-399床	320	34.1	65.9
	400-499床	323	39.3	60.7
年齢	500床以上	816	34.6	65.4
	20代	70	41.4	58.6
	30代	699	33.8	66.2
	40代	923	37.2	62.8
	50代	442	42.5	57.5
勤務年数	60代以上	181	53.6	46.4
	5年未満	921	37.8	62.2
	5年以上10年未満	722	34.8	65.2
	10年以上20年未満	530	42.1	57.9
勤務環境の満足度	20年以上	136	49.3	50.7
	満足	462	49.1	50.9
	どちらかという満足	1,200	38.8	61.3
	どちらかという不満	498	33.1	66.9
	不満	150	22.7	77.3

凡例
全体+10%
全体-10%

労働時間の管理方法は、病院は「出勤簿・管理簿」、有床診療所は「タイムレコーダー・タイムカード」の比率が高い。病院も有床診療所も1割半ばの医師が「労働時間を管理していない」と回答している。

病院の中でも、開設主体別では国・公的は「出勤簿・管理簿」、国・公的以外は「タイムレコーダー・タイムカード」が全体に比べ比率が高くなっており、差が見られる。また、勤務環境の満足度別では不満の「労働時間を管理していない」の比率が全体に比べて高くなっている。

労働時間の管理方法



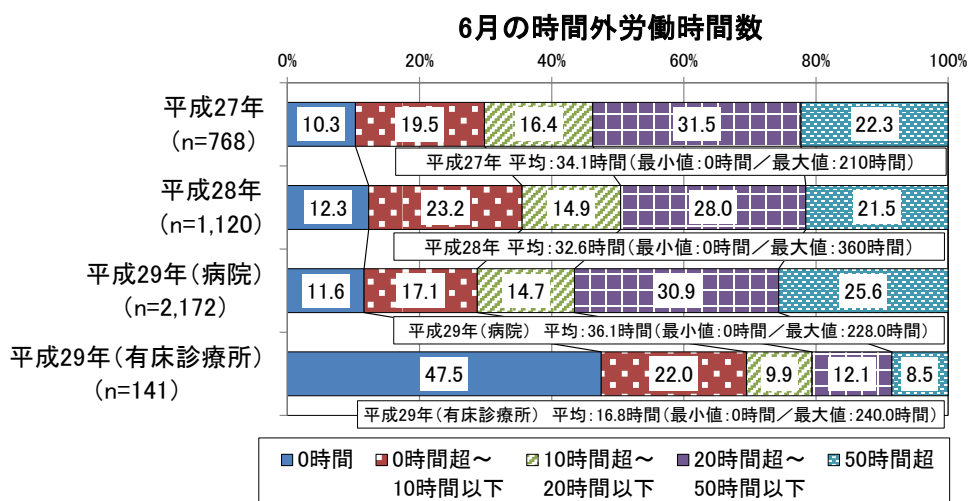
病院	調査数	出勤簿・管理簿	タイムレコーダー・タイムカード	ICカード	その他	労働時間を管理していない
全体	2,315	50.4	18.4	11.8	4.3	15.1
開設主体						
国・公的	1,369	60.9	9.9	9.3	4.7	15.1
国・公的以外	944	35.3	30.6	15.5	3.7	14.9
勤務環境の満足度						
満足	462	22.5	11.9	48.5	4.5	12.6
どちらかという満足	1,200	17.8	12.0	51.9	3.8	14.5
どちらかという不満	498	17.3	11.8	50.4	4.8	15.7
不満	150	13.3	10.0	44.7	6.0	26.0

凡例  
   全体+10%  
   全体-10%

平成29年6月の時間外労働時間数は、病院は「20時間超～50時間以下」が約3割と最も高く、「50時間超」と合わせて半数以上を占めており、平成28年度に比べて平均時間が長くなっている。

年齢別では20代、キャリア別では5年未満、許可病床数別では500床以上、勤務環境の満足度別では不満、健康状態別では健康でない、睡眠の状況別では睡眠はとれていなかった医師の「50時間超」の比率が全体に比べて高くなっている。

有床診療所は「0時間」が半数近くを占めている。



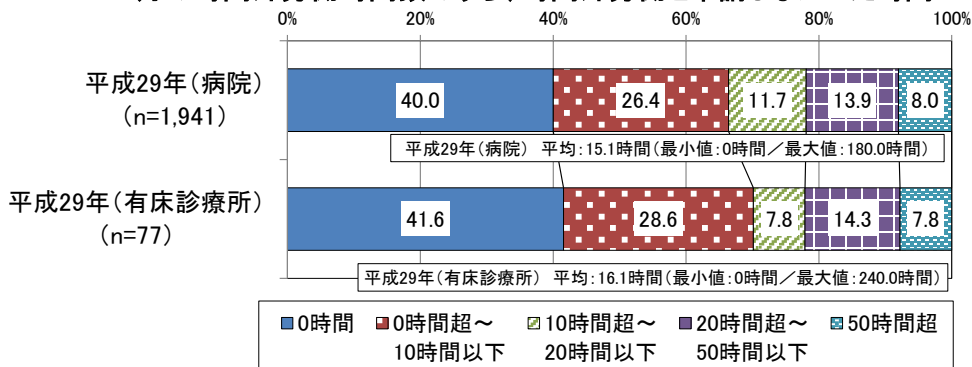
今年度調査では500床以上の病院勤務の医師からの回答が増えているが、その500床以上において「50時間超」の比率が中小規模病院に比べて高く、昨年度と比べても上がっているため、平均時間も長くなったと考えられる。

病院	調査数	0時間	下10時間超	下20時間超	下50時間超	50時間超	平均	最小値	最大値
全体(H28)	1,120	12.3	23.2	14.9	28.0	21.5	32.6	0.0	360.0
許可病床数									
20-99床	119	31.9	25.2	15.1	16.0	11.8	19.6	0.0	200.0
100-199床	251	17.5	32.3	16.3	18.7	15.1	23.1	0.0	180.0
200-299床	203	9.9	26.1	17.7	29.1	17.2	30.5	0.0	300.0
300-399床	162	13.0	16.7	16.0	29.6	24.7	36.8	0.0	220.0
400-499床	132	2.3	19.7	16.7	37.1	24.2	36.4	0.0	204.0
500床以上	253	4.7	17.0	9.5	36.4	32.4	45.1	0.0	360.0
全体(H29)	2,172	11.6	17.1	14.7	30.9	25.6	36.1	0.0	228.0
年齢									
20代	69	1.4	4.3	13.0	39.1	42.0	52.0	0.0	150.0
30代	659	5.2	17.1	12.6	34.0	31.1	42.0	0.0	228.0
40代	872	8.7	15.9	15.5	33.4	26.5	37.4	0.0	210.0
50代	405	17.8	20.5	16.3	25.4	20.0	29.7	0.0	212.0
60代以上	167	41.3	20.4	15.6	16.2	6.6	15.4	0.0	176.0
キャリア									
5年未満	92	3.3	6.5	15.2	31.5	43.5	51.2	0.0	150.0
10年未満	324	7.1	18.8	12.7	31.5	29.9	41.4	0.0	228.0
20年未満	1,011	8.5	16.6	13.6	34.1	27.2	38.1	0.0	210.0
20年以上	745	18.8	18.4	17.0	26.3	19.5	29.3	0.0	212.0
許可病床数									
20-99床	154	36.4	30.5	11.0	13.0	9.1	16.7	0.0	180.0
100-199床	379	24.3	26.4	17.2	21.9	-0.1	10.3	0.0	228.0
200-299床	251	14.7	19.9	15.1	33.1	+1.6	26.3	0.0	150.0
300-399床	297	5.7	17.2	18.9	32.0	+4.2	28.4	0.0	197.0
400-499床	313	3.5	14.4	15.7	38.0	+5.4	37.8	0.0	160.0
500床以上	777	5.0	10.2	12.1	34.9	11.0	47.4	0.0	210.0
勤務環境の満足度									
満足	426	28.6	23.9	14.3	22.1	39.4	48.1	0.0	200.0
どちらかというと満足	1,127	10.2	19.7	16.1	33.0	20.9	32.7	0.0	180.0
どちらかというと不満	470	2.8	8.3	13.2	36.4	61.8	66.7	0.0	228.0
不満	144	0.7	6.3	9.0	22.2	21.1	66.7	0.0	212.0
健康状態									
健康である	868	16.0	18.5	14.7	29.6	26.1	31.2	0.0	200.0
どちらかというと健康である	1,073	8.3	17.7	14.7	33.2	41.6	37.7	0.0	228.0
どちらかというと健康ではない+健康でない	226	10.2	9.3	14.2	24.8	20.7	48.1	0.0	180.0
睡眠の状況									
睡眠は十分にとれていた	454	25.6	25.1	16.3	24.0	9.0	20.7	0.0	180.0
睡眠は比較のとれていた	1,235	9.1	16.6	16.0	33.8	24.5	35.8	0.0	228.0
睡眠はあまりとれていなかった+睡眠は不足していた	478	4.6	11.1	9.8	29.9	44.6	51.6	0.0	212.0

凡例
全体+10%
全体-10%

平成 29 年 6 月の時間外労働時間のうち、時間外労働と申請しなかった時間数は、病院も有床診療所も「0 時間」が約 4 割と最も高いが、「50 時間超」も 1 割弱みられる。病院について時間外労働時間数別、月労働時間数別にみると、労働時間が長いほど申請しなかった時間が長くなっている。

6月の時間外労働時間数のうち、時間外労働と申請しなかった時間



時間外労働時間数が0時間だった人は含めない

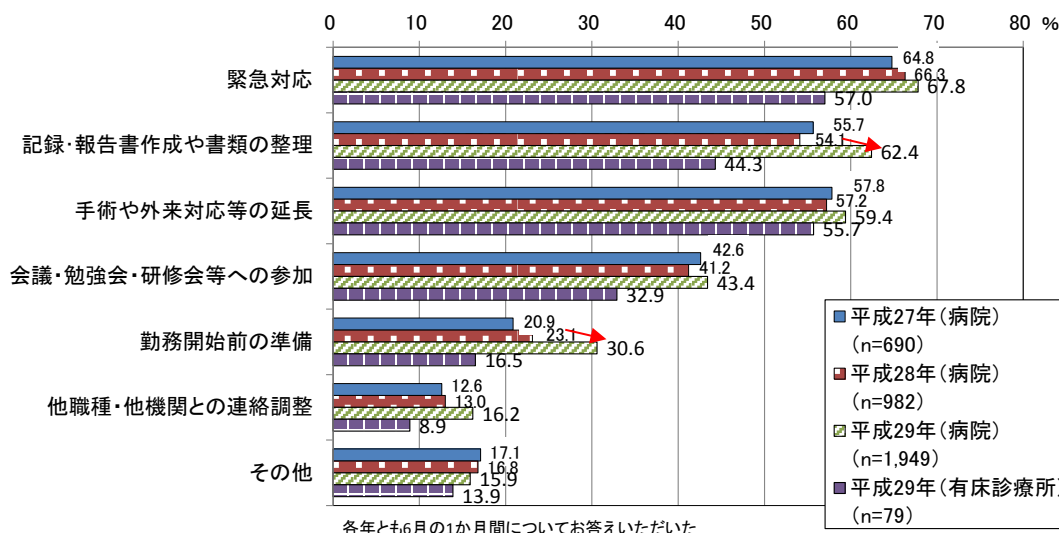
病院	調査数	0時間	下10時間超	下20時間超	下50時間超	50時間超	平均	最小値	最大値	
全体	1,941	40.0	26.4	11.7	13.9	8.0	15.1	0.0	180.0	
時間外労働時間数	0時間	-	-	-	-	-	-	-	-	
	0時間超10時間以下	370	49.2	50.8	-	-	2.7	0.0	10.0	
	10時間超20時間以下	317	44.8	28.4	26.8	-	6.3	0.0	20.0	
	20時間超50時間以下	672	38.8	23.4	11.8	26.0	12.7	0.0	50.0	
	50時間超	557	28.8	13.8	11.3	17.1	28.0	31.7	0.0	180.0
月労働時間数	160時間以下	147	45.6	46.3	4.8	3.4	4.0	0.0	39.0	
	160時間超172時間以下	319	50.8	43.6	4.7	0.9	3.4	0.0	43.0	
	172時間超182時間以下	261	41.8	29.9	26.1	2.3	7.3	0.0	50.0	
	182時間超192時間以下	246	38.2	26.0	13.8	21.5	0.4	10.7	0.0	60.0
	192時間超202時間以下	206	42.7	19.9	9.7	27.2	0.5	13.2	0.0	55.0
	202時間超212時間以下	153	31.4	26.1	12.4	29.4	0.7	15.7	0.0	51.0
	212時間超222時間以下	140	37.1	13.6	12.9	20.0	16.4	20.7	0.0	65.0
	222時間超	366	26.8	13.4	10.7	16.1	33.1	37.0	0.0	180.0

凡例  
 全体+10%  
 全体-10%

時間外労働の主な理由は、病院も有床診療所も「緊急対応」「記録・報告書作成や書類の整理」「手術や外来対応等の延長」の比率が高い。

病院について経年でみると、「記録・報告書作成や書類の整理」「勤務開始前の準備」の比率が上がっている。許可病床数別にみても、ほとんどの病床規模で同項目の比率が上がっており、特に500床以上で大きく伸びている。

6月の時間外労働の主な理由

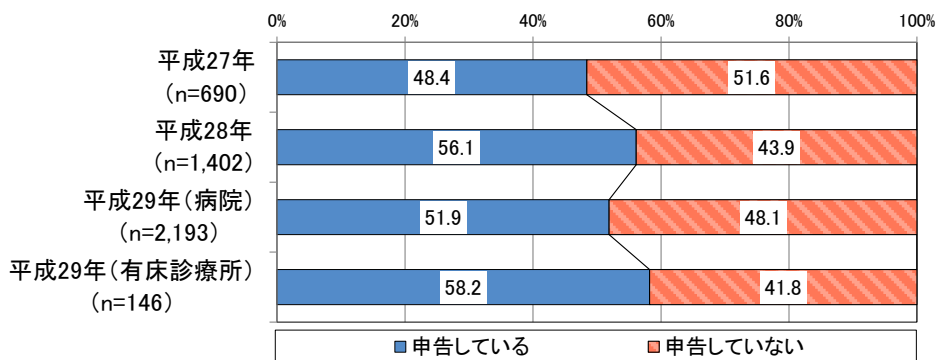


病院	調査数	緊急対応	書告記録の作成・整理や報	長対手術等やの外来	等会会への研・参加勉強	の勤務準備開始前	絡機他職と種の・連他	その他	
全体(H28)	982	66.3	54.1	57.2	41.2	23.1	13.0	16.8	
許可病床数	20-99床	81	56.8	44.4	55.6	44.4	18.5	17.3	14.8
	100-199床	207	59.9	44.0	53.1	37.2	22.7	10.6	19.8
	200-299床	183	71.0	51.9	47.5	32.2	18.0	10.9	18.6
	300-399床	141	72.3	55.3	61.7	41.1	20.6	10.6	13.5
	400-499床	129	72.1	65.1	65.1	48.1	30.2	15.5	14.0
500床以上	241	64.7	61.0	61.8	46.9	26.6	15.4	17.0	
全体(H29)	1,949	67.8	62.4	59.4	43.4	30.6	16.2	15.9	
許可病床数	20-99床	102	50.0	39.2	-5.2 52.0	36.3	23.5	+5.0 15.7	13.7
	100-199床	290	62.1	50.0	+6.0 51.7	30.0	23.4	+0.7 12.1	17.2
	200-299床	216	69.0	57.4	+5.5 50.9	27.8	24.1	+6.1 8.8	18.5
	300-399床	284	71.5	58.1	+2.8 57.4	38.4	24.3	+3.7 11.3	15.5
	400-499床	306	72.9	67.0	+1.9 66.0	45.1	34.0	+3.8 16.3	13.7
500床以上	750	68.7	71.6	+10.6 63.9	55.2	37.2	+10.6 21.9	15.9	

凡例  
 全体+10%  
 全体-10%

時間外労働時間の普段の申告状況をみると、時間外労働時間を時間どおり申告しているのは、病院は約5割、有床診療所は約6割である。病院について勤務環境の満足度別にみると、満足している人は「時間どおり申告している」の比率が高く、不満を感じている人は「時間どおり申告していない」の比率が高い。

時間外労働時間の申告状況



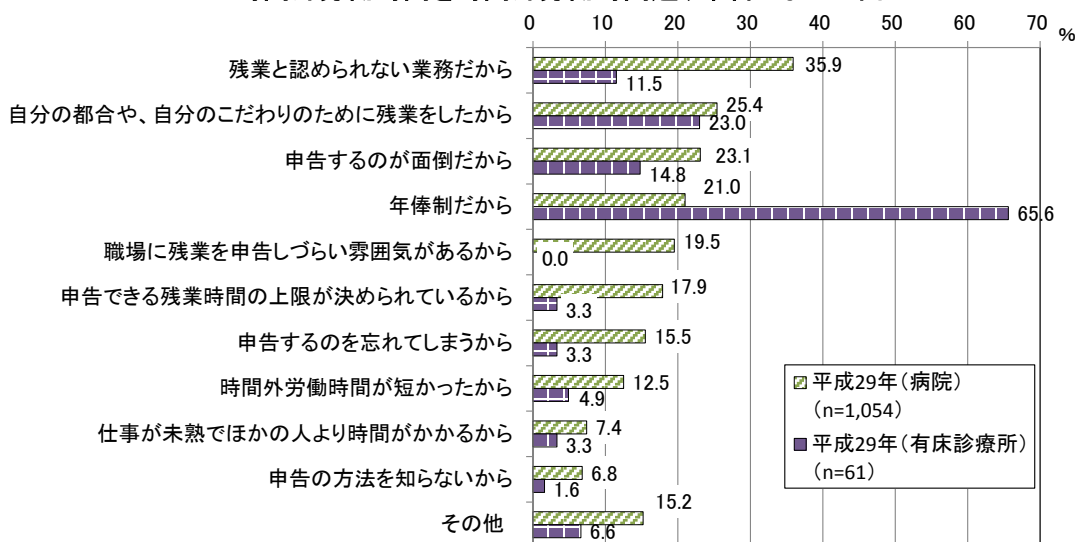
病院		調査数	申告時間どおり (%)	申告時間外 (%)
全体		2,193	51.9	48.1
勤務環境の満足度	満足	427	65.8	34.2
	どちらかというと満足	1,138	55.0	45.0
	どちらかというと不満	478	41.0	59.0
	不満	145	23.4	76.6

凡例
全体+10%
全体-10%

時間外労働時間を時間外労働時間通りに申告しない理由は、病院は「残業と認められない業務だから」が最も高い。勤務環境の満足度別では、不満の「職場に残業を申告しづらい雰囲気があるから」が全体に比べて高くなっている。

有床診療所の「年俸制だから」の比率が高いのは、有床診療所勤務の医師の年齢層が高いことが影響していると考えられる。

時間外労働時間を時間外労働時間通り申告しない理由



病院	調査数	残業と認められない業務	自分の都合や、自分のこだわりのために	申告するのが面倒だから	年俸制だから	職場に残業を申告しづらい雰囲気があるから	申告できる残業時間の上限が決まっているから	申告するのを忘れてしま	時間外労働時間が短かつ	仕事が未熟でほかの人よ	申告の方法を知らないか	その他	
		から	のため	だから	から	から	から	ま	つ	ら	か	か	
全体	1,054	35.9	25.4	23.1	21.0	19.5	17.9	15.5	12.5	7.4	6.8	15.2	
勤務環境の満足度	満足	146	25.3	31.5	19.2	36.3	9.6	6.8	13.7	17.8	6.2	7.5	14.4
	どちらかというと満足	512	33.4	30.7	23.6	21.9	15.0	17.4	17.2	15.0	8.4	6.3	12.9
	どちらかというと不満	282	44.7	20.2	23.0	13.1	27.3	21.6	13.1	7.8	7.8	5.7	16.3
不満	111	39.6	5.4	26.1	15.3	34.2	26.1	16.2	5.4	2.7	11.7	24.3	

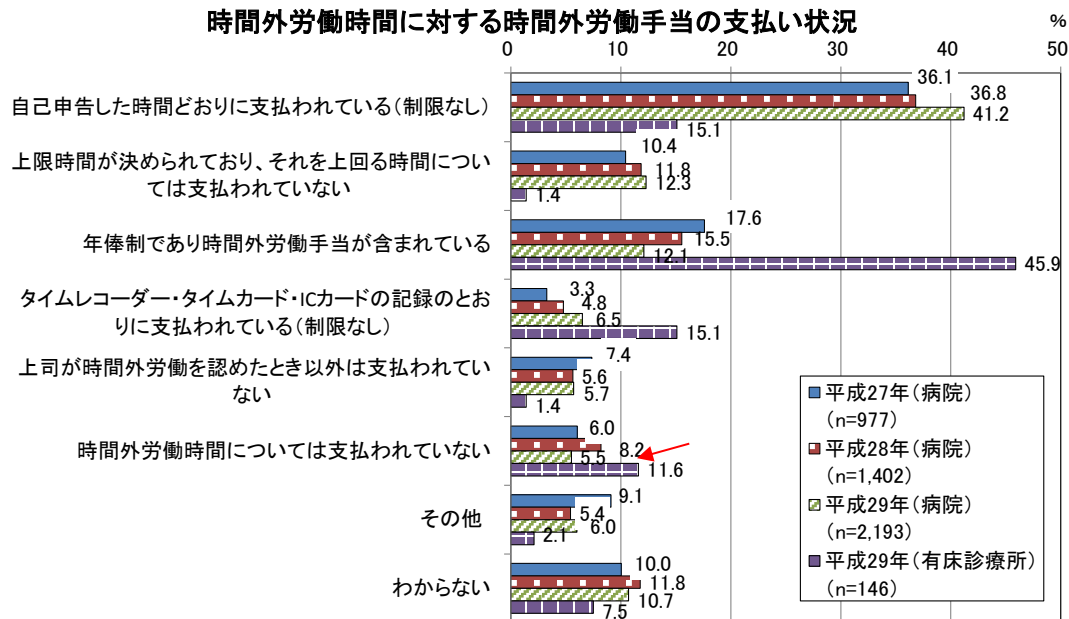
凡例
全体+10%
全体-10%



時間外労働時間に対する手当の支払い状況は、病院は「自己申告した時間どおりに支払われている（制限なし）」、有床診療所は「年俸制であり時間外労働手当が含まれている」の比率が高い。

病院について経年でみると、平成28年度に比べて「時間外労働時間については支払われていない」の比率が下がっている。許可病床数別にみても、ほとんどの病床規模で同項目の比率が下がっているため、支払状況は改善の傾向にあるといえる。ただし、勤務環境の満足度別にみると、不満の同項目の比率が全体に比べて高い。

時間外労働時間に対する時間外労働手当の支払い状況



病院	調査数	自己申告した時間どおりに支払われている(制限なし)	上限時間が決められていない時間については支払われていない	年俸制であり時間外労働手当が含まれている	タイムレコーダー・タイムカード・ICカードの記録のとおり支払われている(制限なし)	上司が時間外労働を認めたとき以外は支払われていない	時間外労働時間については支払われていない	その他	わからない	
全体(H28)	1,402	36.8	11.8	15.5	4.8	5.6	8.2	5.4	11.8	
許可病床数	20-99床	160	22.5	3.1	38.1	6.9	3.8	12.3	7.5	5.6
	100-199床	316	35.1	5.4	21.8	5.1	4.7	7.9	6.3	13.6
	200-299床	250	39.2	10.8	14.8	6.0	5.6	8.0	3.6	12.0
	300-399床	202	42.1	10.9	10.9	7.4	5.4	3.5	5.4	14.4
	400-499床	168	44.6	17.9	7.1	1.8	7.7	1.8	5.4	13.7
500床以上	306	36.3	21.2	5.6	2.3	6.5	13.1	4.9	10.1	
全体(H29)	2,193	41.2	12.3	12.1	6.5	5.7	5.5	6.0	10.7	
勤務環境の満足度	満足	427	43.6	7.3	17.8	11.7	2.1	4.9	5.6	7.0
	どちらかというと満足	1,139	46.4	11.6	11.6	5.9	4.8	3.9	5.3	10.6
	どちらかというと不満	477	32.9	16.4	9.9	4.6	10.1	6.3	6.7	13.2
不満	145	20.0	19.3	6.2	2.8	9.7	17.9	10.3	13.8	
許可病床数	20-99床	158	24.7	5.1	39.2	10.8	1.9	7.0	-5.5	8.2
	100-199床	380	26.8	6.3	27.1	11.1	3.7	5.5	-2.4	7.4
	200-299床	252	42.9	14.3	14.7	4.8	4.4	6.0	-2.0	5.2
	300-399床	300	50.0	11.7	7.0	8.3	5.7	4.3	+0.8	3.7
	400-499床	313	52.1	12.5	5.8	4.8	9.6	1.3	-0.5	5.1
500床以上	789	43.2	16.0	3.0	4.1	6.5	7.2	-5.9	6.5	

凡例  
 全体+10%  
 全体-10%

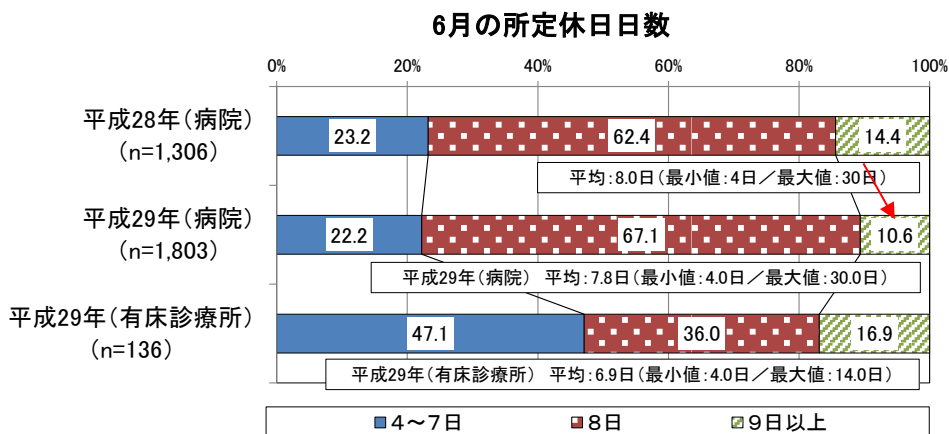
**【労働時間のポイント】**

- ・ 病院も有床診療所も、1割半ばの医師が労働時間を管理されていない。
- ・ 病院勤務の医師のうち、勤務環境に不満を感じている人は、時間外労働時間に関する規程を「知らない」、「労働時間を管理していない」等、労働時間管理の不備がみられる。実際の時間外労働時間数も「50時間超」と多いものの、時間外労働時間を「時間どおりには申告していない」。その背景には「職場に残業を申告しづらい雰囲気がある」「時間外労働時間については支払われていない」といった原因があると推測される。

(2) 休日・休暇

① 所定休日

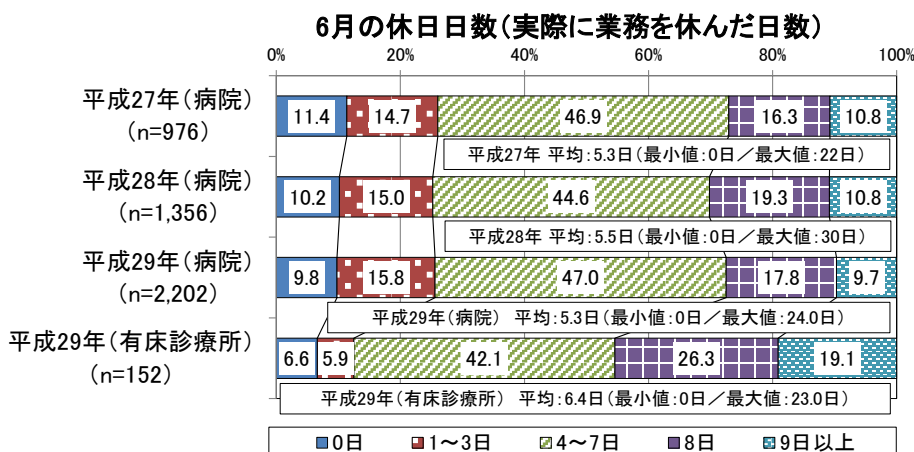
平成29年6月の所定休日日数は、病院は「8日」が約7割、有床診療所は「4～7日」が約5割となっている。病院は平成28年度と比べて「9日以上」の比率が下がっている。今年度調査では500床以上の病院勤務の医師からの回答が増えているが、その500床以上において「9日以上」の比率が中小規模病院に比べて低く、昨年度と比べても下がっているため、全体の「9日以上」の比率も低くなったと考えられる。



病院	調査数	4 5 7 日			8 日	9 日 以上	平均	最小 値	最大 値
		23.2	62.4	14.4	8.0	4.0			
全体(H28)	1,306	23.2	62.4	14.4	8.0	4.0	30.0		
許可病床数	20-99床	152	32.2	48.7	19.1	7.8	4.0	22.0	
	100-199床	303	25.7	57.1	17.2	7.9	4.0	22.0	
	200-299床	230	23.0	60.0	17.0	8.2	4.0	24.0	
	300-399床	178	18.5	64.6	16.9	8.1	4.0	30.0	
	400-499床	165	18.8	71.5	9.7	8.1	4.0	30.0	
500床以上	278	21.2	70.9	7.9	7.9	4.0	24.0		
全体(H29)	1,803	22.2	67.1	10.6	7.8	4.0	30.0		
許可病床数	20-99床	144	27.8	46.5	25.7	8.1	4.0	25.0	
	100-199床	335	29.6	51.9	18.5	7.9	4.0	26.0	
	200-299床	216	20.4	61.1	18.5	8.1	4.0	23.0	
	300-399床	249	25.3	65.9	8.8	7.7	4.0	30.0	
	400-499床	248	26.2	68.5	5.2	7.7	4.0	22.0	
500床以上	610	14.8	82.3	3.0	7.8	4.0	22.0		

凡例
全体+10%
全体-10%

平成 29 年 6 月の実際に業務を休んだ日数は、病院も有床診療所も「4～7 日」の比率が高いが、病院は「9 日以上」が約 1 割であるのに対し有床診療所は約 2 割となっており、平均日数も有床診療所のほうが長い。一方、休日が「0 日」「1～3 日」の医師もみられる。病院については、20 代、キャリア 5 年未満、許可病床数 500 床以上、勤務環境に不満を感じている人の「0 日」の比率が全体に比べて高い。一方、60 代以上、キャリア 20 年以上、許可病床数 20-99 床、勤務環境に満足している人の「9 日以上」の比率は全体に比べ高い。



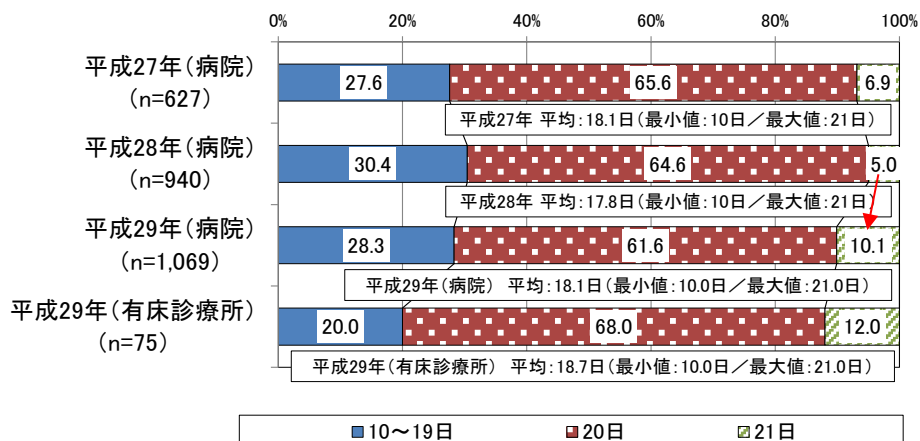
病院		調査数	0日	1 5 3 日	4 5 7 日	8日	9 日 以上	平均	最小値	最大値
全体		2,202	9.8	15.8	47.0	17.8	9.7	5.3	0.0	24.0
年齢	20代	66	22.7	21.2	39.4	9.1	7.6	4.1	0.0	22.0
	30代	656	11.4	18.1	50.9	13.9	5.6	4.8	0.0	24.0
	40代	877	8.8	16.5	48.1	18.5	8.1	5.3	0.0	15.0
	50代	426	8.9	12.4	46.7	19.2	12.7	5.7	0.0	15.0
	60代以上	177	6.2	9.0	29.9	28.2	26.6	7.0	0.0	15.0
キャリア	5年未満	92	20.7	20.7	42.4	9.8	6.5	4.1	0.0	22.0
	10年未満	331	12.7	14.8	47.1	16.6	8.8	5.1	0.0	24.0
	20年未満	999	9.1	17.9	49.2	16.3	7.4	5.1	0.0	15.0
	20年以上	780	8.2	12.8	44.5	21.0	13.5	5.8	0.0	15.0
許可病床数	20-99床	174	3.4	4.0	38.5	25.3	28.7	7.3	0.0	15.0
	100-199床	392	6.9	8.4	42.3	26.3	16.1	6.3	0.0	15.0
	200-299床	257	8.2	12.5	44.0	19.5	16.0	6.0	0.0	14.0
	300-399床	302	6.6	19.2	46.0	19.9	8.3	5.5	0.0	22.0
	400-499床	308	11.0	20.1	54.5	10.1	4.2	4.7	0.0	14.0
勤務環境の満足度	500床以上	768	14.1	20.2	49.5	13.4	2.9	4.4	0.0	24.0
	満足	432	6.5	10.2	34.5	28.9	19.9	6.6	0.0	22.0
	どちらかというと満足	1,145	8.6	13.7	50.2	18.0	9.5	5.5	0.0	24.0
	どちらかというと不満	481	14.1	23.5	50.1	9.1	3.1	4.2	0.0	22.0
不満	139	15.8	23.0	48.2	10.8	2.2	4.1	0.0	12.0	

凡例  
 全体+10%  
 全体-10%

②有給休暇

年次有給休暇の付与日数は、病院も有床診療所も「20日」の比率が高い。  
 病院については平成28年度に比べて「21日」の比率が上がっており、許可病床数別に  
 みて、全ての病床規模で同項目の比率が上がっている。

前年度の年次有給休暇の付与日数

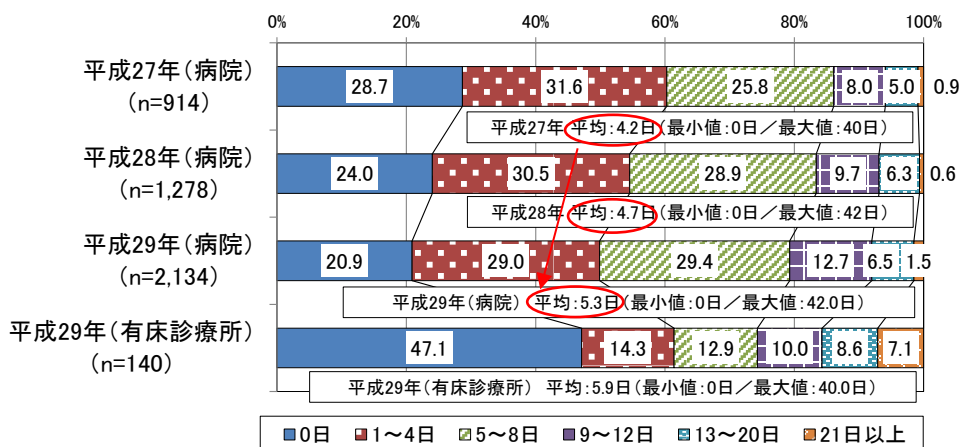


病院		調査数	日 1 0 5 1 9	2 0 日	2 1 日	平均	最小値	最大値
全体(H28)		940	30.4	64.6	5.0	17.8	10.0	21.0
許可病床数	20-99床	103	26.2	71.8	1.9	17.9	10.0	21.0
	100-199床	213	37.6	61.0	1.4	17.2	10.0	21.0
	200-299床	185	30.3	65.4	4.3	17.9	10.0	21.0
	300-399床	138	29.7	68.8	1.4	17.7	10.0	21.0
	400-499床	105	24.8	69.5	5.7	18.1	10.0	21.0
全体(H29)		1,069	28.3	61.6	10.1	18.1	10.0	21.0
許可病床数	20-99床	91	29.7	58.2	12.1	+10.2 18.0	10.0	21.0
	100-199床	201	36.3	56.7	7.0	+5.6 17.4	10.0	21.0
	200-299床	139	26.6	67.6	5.8	+1.5 18.2	10.0	21.0
	300-399床	176	28.4	65.9	5.7	+4.3 18.1	10.0	21.0
	400-499床	162	25.9	66.0	8.0	+2.3 18.3	10.0	21.0
500床以上		300	24.3	58.3	17.3	+4.0 18.5	10.0	21.0

凡例  
 全体+10%  
 全体-10%

年次有給休暇の取得日数は、病院は平均 5.3 日であり、前年度までの調査と比べて増えている。  
 許可病床数別にみると、500 床未満の病床規模で「0 日」の比率が下がっており、特に 200-399 床において約 10 ポイント以上下がっている影響から、全体の平均日数が増えたと考えられる。  
 勤務環境の満足度別では不満の「0 日」の比率が全体に比べて高い。  
 有床診療所は「0 日」が半数近くを占めている。

前年度の年次有給休暇の取得日数



病院	調査数	取得日数						平均	最小値	最大値
		0日	1日	5日	9日	13日	21日以上			
全体(H28)	1,278	24.0	30.5	28.9	9.7	6.3	0.6	4.7	0.0	42.0
許可病床数										
20-99床	144	22.9	29.2	32.6	8.3	6.3	0.7	4.8	0.0	42.0
100-199床	289	23.9	29.8	27.0	14.2	4.5	0.7	4.8	0.0	36.0
200-299床	236	28.0	28.0	23.7	10.2	10.2	-	4.9	0.0	20.0
300-399床	174	27.0	32.8	27.0	7.5	3.4	2.3	4.4	0.0	37.0
400-499床	157	22.3	31.2	31.8	7.6	7.0	-	4.7	0.0	20.0
500床以上	278	20.5	32.4	32.7	7.9	6.1	0.4	4.6	0.0	30.0
全体(H29)	2,134	20.9	29.0	29.4	12.7	6.5	1.5	5.3	0.0	42.0
許可病床数										
20-99床	159	20.1	-2.8 31.4	22.0	18.2	6.9	1.3	5.6	0.0	40.0
100-199床	380	20.3	-3.6 27.9	25.8	16.3	7.6	2.1	6.0	0.0	42.0
200-299床	244	17.6	-10.4 31.6	27.5	14.3	6.1	2.9	5.9	0.0	40.0
300-399床	296	16.9	-10.7 31.1	30.1	12.8	8.4	0.7	5.4	0.0	25.0
400-499床	301	17.6	-4.7 30.9	33.9	8.6	6.6	2.3	5.5	0.0	40.0
500床以上	754	25.3	+4.8 26.7	31.4	10.6	5.2	0.8	4.6	0.0	40.0
勤務環境の満足度										
満足	417	16.1	27.8	29.3	17.3	7.0	2.6	6.2	0.0	42.0
どちらかというと満足	1,106	18.5	29.1	31.6	11.8	7.5	1.4	5.5	0.0	42.0
どちらかというと不満	470	27.0	29.8	26.0	12.1	4.0	1.1	4.4	0.0	40.0
不満	137	33.6	28.5	24.1	7.3	5.8	0.7	3.8	0.0	22.0

凡例  
 全体+10%  
 全体-10%

【休日・休暇のポイント】

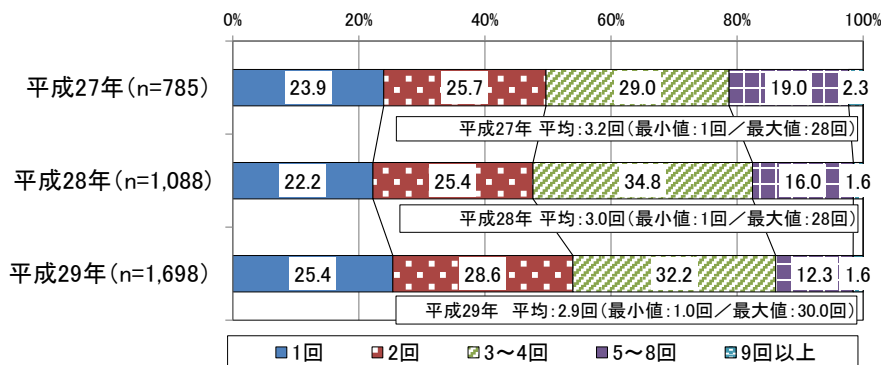
- ・病院勤務の医師のうち 25.6%、有床診療所勤務の医師のうち 12.5%が、6月の実際の休日が3日以下だった。特に、それぞれ 9.8%、6.6%は、6月の所定休日に全く休めていない。
- ・有床診療所勤務の医師の半数近くが有給休暇を取得していない。
- ・病院勤務の医師のうち、勤務環境に不満を感じている人は、所定休日も有給休暇もとれておらず、休みの取得が必要である。

(3) 当直 (宿直・日直)・夜勤・オンコール

①回数

6月の宿直回数は平均2.9回、日直は平均1.4回、夜勤は平均3.3回、オンコールは平均8.0回となっており、いずれも20-99床の回数が多い傾向にある。

6月の宿直の回数(病院)

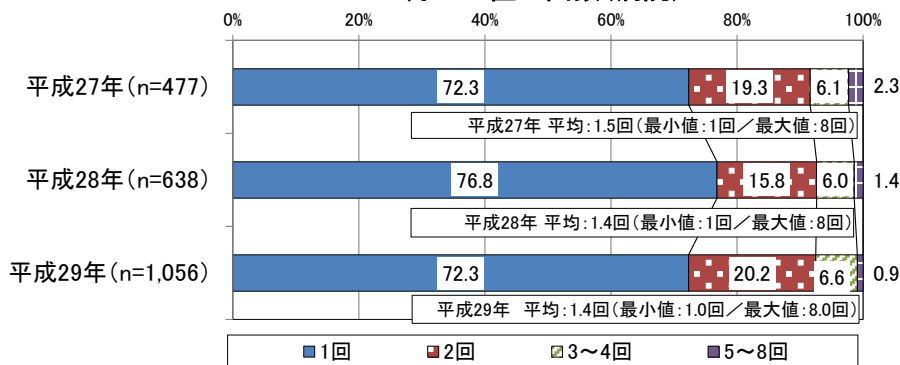


※0回を除く

病院	調査数	1回	2回	3回	4回	5回	8回	9回以上	平均	最小値	最大値
全体(宿直)	1,698	25.4	28.6	32.2	12.3	1.6			2.9	1.0	30.0
許可病床数	20-99床	128	9.4	10.2	47.7	25.8	7.0		4.5	1.0	30.0
	100-199床	315	14.9	28.6	41.3	12.7	2.5		3.2	1.0	20.0
	200-299床	217	20.3	34.6	30.4	14.3	0.5		2.8	1.0	13.0
	300-399床	237	26.6	30.0	32.9	9.7	0.8		2.6	1.0	20.0
	400-499床	243	32.1	35.4	24.3	7.8	0.4		2.4	1.0	12.0
	500床以上	557	33.6	26.8	27.3	11.3	1.1		2.6	1.0	10.0

凡例  
全体+10%  
全体-10%

6月の日直の回数(病院)

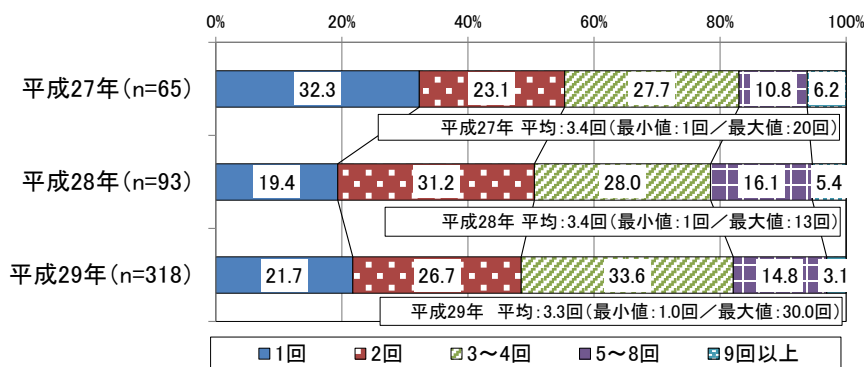


※0回を除く

病院	調査数	1回	2回	3回	4回	5回	8回	平均	最小値	最大値
全体(日直)	1,056	72.3	20.2	6.6	0.9	1.4		1.4	1.0	8.0
許可病床数	20-99床	60	65.0	23.3	10.0	1.7		1.6	1.0	5.0
	100-199床	196	63.3	29.6	5.6	1.5		1.5	1.0	8.0
	200-299床	124	79.0	14.5	5.6	0.8		1.3	1.0	5.0
	300-399床	148	82.4	11.5	5.4	0.7		1.3	1.0	8.0
	400-499床	151	79.5	11.9	7.9	0.7		1.3	1.0	6.0
	500床以上	377	69.0	23.3	6.9	0.8		1.4	1.0	6.0

凡例  
全体+10%  
全体-10%

### 6月の夜勤の回数(病院)

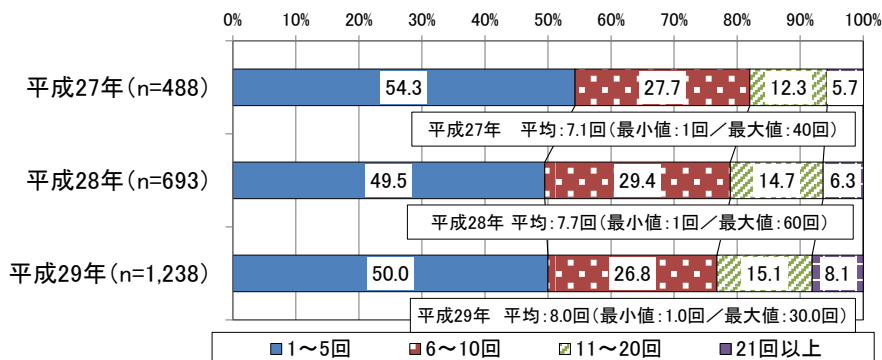


※0回を除く

病院	調査数	1回	2回	3回 4回	5回 8回	9回 以上	平均	最小値	最大値	
全体(夜勤)	318	21.7	26.7	33.6	14.8	3.1	3.3	1.0	30.0	
許可病床数	20-99床	22	4.5	13.6	40.9	31.8	9.1	5.0	1.0	12.0
	100-199床	49	22.4	28.6	36.7	12.2	-	3.0	1.0	8.0
	200-299床	34	29.4	38.2	23.5	8.8	-	2.4	1.0	8.0
	300-399床	41	17.1	26.8	31.7	19.5	4.9	4.0	1.0	30.0
	400-499床	43	30.2	25.6	32.6	11.6	-	2.6	1.0	6.0
500床以上	129	20.9	25.6	34.9	14.0	4.7	3.5	1.0	30.0	

凡例  
全体+10%  
全体-10%

### 6月のオンコールの回数(病院)



※0回を除く

病院	調査数	1回 5回	6回 10回	11回 15回	16回 20回	21回 以上	平均	最小値	最大値
全体(オンコール)	1,238	50.0	26.8	15.1	8.1	-	8.0	1.0	30.0
許可病床数	20-99床	53	50.9	11.3	17.0	20.8	10.7	1.0	30.0
	100-199床	155	47.7	20.6	16.1	15.5	9.9	1.0	30.0
	200-299床	136	36.8	29.4	22.1	11.8	10.0	1.0	30.0
	300-399床	197	44.2	31.5	18.3	6.1	8.2	1.0	30.0
	400-499床	206	40.8	37.4	18.0	3.9	7.8	1.0	30.0
500床以上	490	60.4	23.5	10.2	5.9	6.7	1.0	30.0	

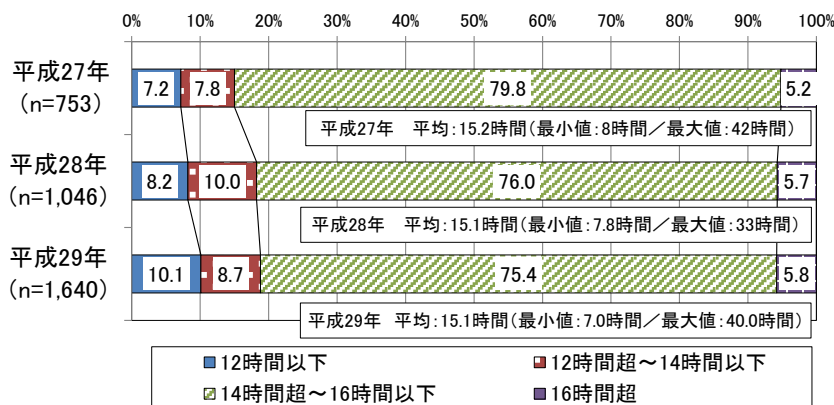
凡例  
全体+10%  
全体-10%



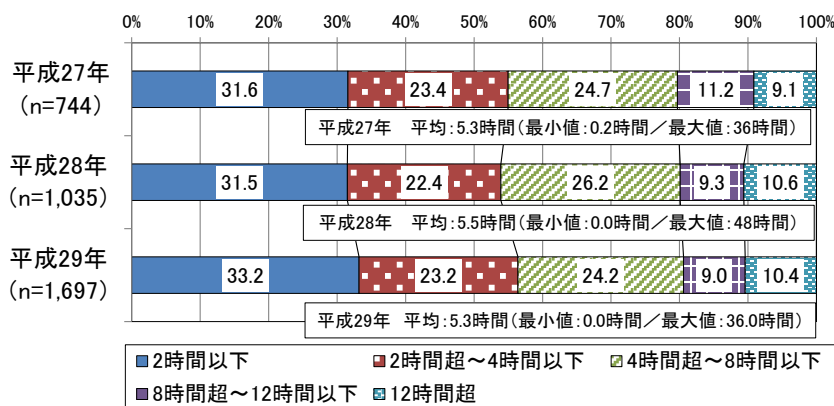
②宿直の拘束時間と実労働時間（病院のみ）

平成28年6月に宿直を行った医師に、宿直の拘束時間と実労働時間を尋ねたところ、宿直1回あたりの拘束時間は、「14時間超～16時間以下」が7割半ば、実労働時間は「2時間以下」が約3割となっている。実労働時間について、年齢別では20代、キャリア別では5年未満の「12時間超」の比率が全体に比べ高くなっている。

宿直1回あたりの拘束時間数(病院)



6月の宿直1回あたりの実労働時間数(病院)

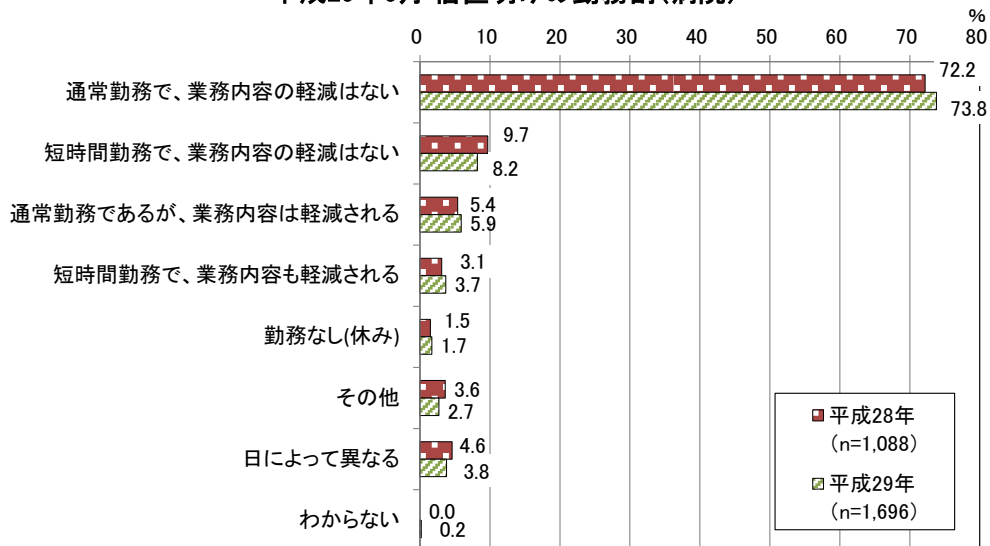


病院		調査数	2時間以下	2時間超～4時間以下	4時間超～8時間以下	8時間超～12時間以下	12時間超	平均	最小値	最大値
全体(実労働時間数)		1,697	33.2	23.2	24.2	9.0	10.4	5.3	0.0	36.0
年齢	20代	55	5.5	16.4	32.7	18.2	27.3	9.6	2.0	34.0
	30代	534	23.2	25.1	28.5	12.2	11.0	6.0	0.0	36.0
	40代	714	33.2	23.9	24.8	8.4	9.7	5.3	0.0	36.0
	50代	297	47.8	22.2	16.5	4.7	8.8	4.1	0.0	30.0
	60代以上	97	59.8	13.4	14.4	4.1	8.2	3.7	0.0	24.0
キャリア	5年未満	77	5.2	19.5	32.5	16.9	26.0	9.3	0.0	35.9
	10年未満	271	25.5	24.4	27.3	13.3	9.6	5.8	0.0	33.0
	20年未満	806	30.1	24.2	25.7	9.3	10.7	5.5	0.0	36.0
	20年以上	543	45.7	21.5	19.2	5.3	8.3	4.3	0.0	30.0
許可病床数	20-99床	128	59.4	19.5	7.8	4.7	8.6	3.6	0.0	16.0
	100-199床	315	44.8	19.7	17.8	5.4	12.4	4.8	0.0	30.5
	200-299床	217	34.6	21.7	24.0	8.3	11.5	5.5	0.0	36.0
	300-399床	237	25.3	19.4	30.4	13.5	11.4	6.1	0.0	36.0
	400-499床	243	21.0	28.8	28.8	13.6	7.8	5.6	0.0	28.5
500床以上	556	29.0	25.5	27.0	8.5	10.1	5.6	0.0	35.9	

凡例  
 全体+10%  
 全体-10%

宿直明けの勤務割は、「通常業務で、業務内容の軽減はない」が7割以上と最も高く、平成28年度調査と大きな差は見られない。

平成29年6月 宿直明けの勤務割(病院)



【当直（宿直・日直）・夜勤・オンコールのポイント】

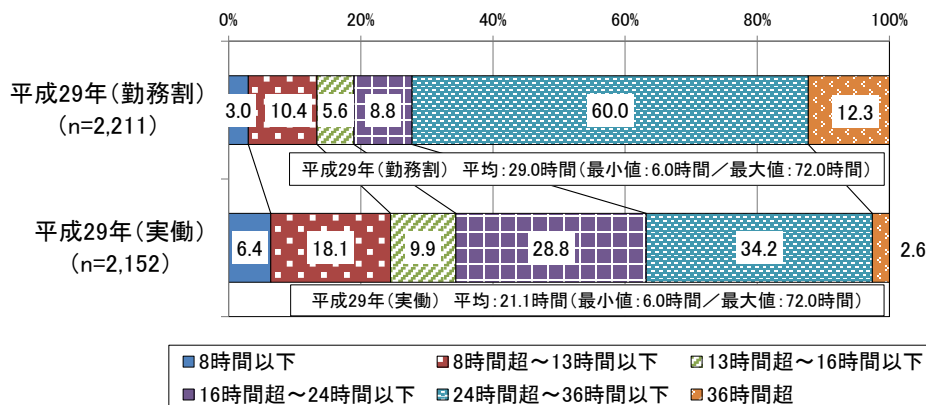
- ・ 病床規模の小さな病院は宿直、日直、夜勤、オンコール回数が多い傾向にある。
- ・ 年齢の若い医師、キャリアの短い医師は宿直の実労働時間が長い傾向にある。
- ・ 宿直明けの勤務割は、「通常業務で、業務内容の軽減はない」が7割以上である。

(4) 最長連続勤務時間と最短勤務開始時間 (病院のみ)

①最長連続勤務時間

平成29年6月の最長連続勤務時間は、勤務割は平均29.0時間、実働は平均21.1時間となっている。実働については、20代、キャリア5年未満、勤務環境に不満を感じている人、健康でない人、睡眠がとれていなかった人の「24時間超36時間以下」の比率が全体に比べて高い。

6月の最長連続勤務時間(病院)  
勤務割と実働の比較



※勤務割・・・当直(宿直・日直)時間を含む  
 ※実働・・・休憩を除く、宿直・日直時における勤務時間を含む

病院	調査数	8時間以下	下18時間超	下16時間超	下21時間超	下32時間超	36時間超	平均	最小値	最大値
全体(実働)	2,152	6.4	18.1	9.9	28.8	34.2	2.6	21.1	6.0	72.0
年齢	20代	67	6.0	6.0	23.9	61.2	3.0	26.1	9.0	40.0
	30代	653	3.8	14.5	8.0	27.4	42.7	3.5	23.0	60.0
	40代	876	5.7	15.6	9.9	30.9	35.5	2.3	21.4	72.0
	50代	406	9.6	24.6	14.5	28.3	20.4	2.5	18.4	57.0
	60代以上	150	16.0	36.0	7.3	25.3	15.3	-	15.7	36.0
キャリア	5年未満	92	1.1	8.7	8.7	20.7	57.6	3.3	25.6	42.0
	10年未満	326	6.1	12.0	8.0	27.9	41.7	4.3	22.9	72.0
	20年未満	995	4.7	16.9	9.2	29.2	37.9	2.0	21.7	60.0
	20年以上	739	9.5	23.7	11.8	29.5	23.1	2.4	18.8	57.0
勤務環境の満足度	満足	412	12.4	23.3	10.9	26.9	24.8	1.7	18.5	60.0
	どちらかというと満足	1,122	6.0	19.8	10.0	31.3	30.8	2.1	20.4	72.0
	どちらかというと不満	472	3.6	11.0	10.8	24.8	46.6	3.2	23.7	60.0
不満	142	2.1	14.1	3.5	26.8	47.9	5.6	25.0	56.8	
健康状態	健康である	863	8.7	18.5	11.1	31.4	28.7	1.5	19.7	72.0
	どちらかというと健康である	1,062	4.9	18.6	9.5	28.4	35.2	3.3	21.6	60.0
	どちらかというと健康ではない+健康でない	223	4.9	14.3	7.2	19.7	51.1	2.7	23.7	56.8
睡眠の状況	睡眠は十分にとれていた	434	13.1	20.5	11.5	32.3	21.7	0.9	18.0	72.0
	睡眠は比較的とれていた	1,241	5.2	20.5	10.0	28.9	33.3	2.2	20.8	60.0
	睡眠はあまりとれていなかった+睡眠は不足していた	473	3.6	9.9	8.2	24.9	48.4	4.9	24.6	60.0

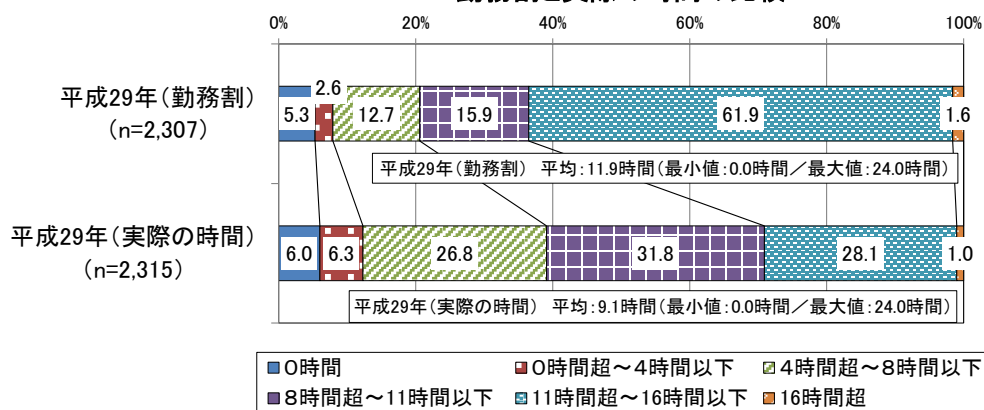
凡例  
 全体+10%  
 全体-10%

②次の勤務開始までの最短間隔

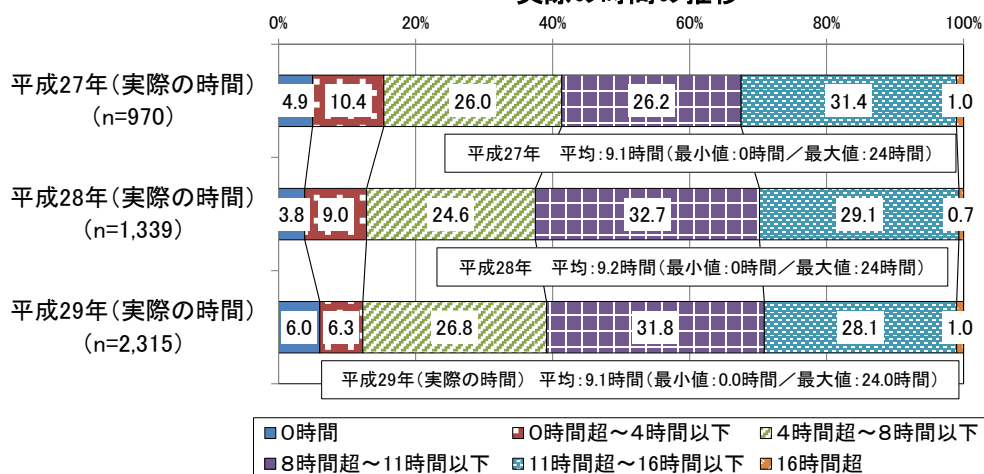
平成29年6月の勤務終了から次の勤務開始までの最も短い時間間隔は、勤務割では平均11.9時間だが、実際の時間となると9.1時間まで短くなる。

実際の時間に前年度までの調査と大きな差は見られず、年齢別では20代、許可病床数別では500床以上、勤務環境に不満を感じている人、健康でない人、睡眠がとれていなかった人の「4時間超8時間以下」の比率が全体と比べて高くなっている。

6月における次の勤務開始までの最短間隔(病院)  
勤務割と実際の時間の比較



6月における次の勤務開始までの最短間隔(病院)  
実際の時間の推移



医師の調査結果

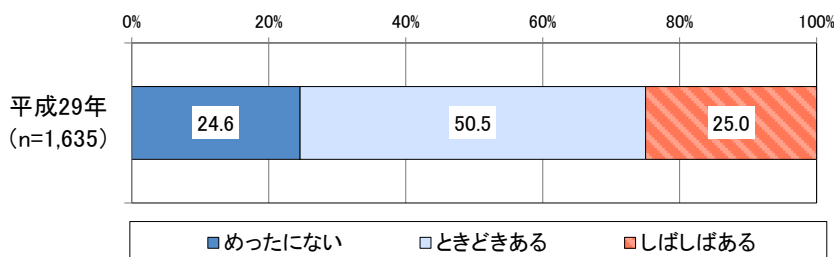
病院	調査数	0時間	40時間以下	84時間以下	下181時間超	下1161時間超	16時間超	平均	最小値	最大値	
全体(実際の時間)	2,315	6.0	6.3	26.8	31.8	28.1	1.0	9.1	0.0	24.0	
年齢	20代	70	2.9	7.1	37.1	40.0	12.9	-	8.3	0.0	14.5
	30代	699	7.0	7.4	29.0	31.9	23.7	0.9	8.6	0.0	21.0
	40代	923	4.9	5.7	31.3	33.7	23.3	1.1	9.0	0.0	24.0
	50代	442	5.9	4.8	17.0	30.8	40.5	1.1	10.1	0.0	24.0
	60代以上	181	9.9	8.3	14.9	21.0	45.3	0.6	9.8	0.0	17.0
許可病床数	20-99床	181	8.3	5.0	14.4	19.9	50.3	2.2	10.5	0.0	24.0
	100-199床	408	5.6	5.1	18.6	27.0	42.9	0.7	10.2	0.0	22.0
	200-299床	266	3.8	5.3	18.4	29.7	41.0	1.9	10.1	0.0	21.0
	300-399床	320	7.8	6.3	20.9	33.8	30.6	0.6	9.2	0.0	18.0
	400-499床	323	6.5	7.1	27.9	35.3	22.9	0.3	8.6	0.0	17.0
	500床以上	816	5.6	7.2	38.2	35.3	12.7	0.9	8.1	0.0	24.0
勤務環境の満足度	満足	462	4.8	4.5	21.4	25.5	42.9	0.9	10.3	0.0	24.0
	どちらかというと満足	1,200	5.3	4.8	24.6	33.1	31.1	1.2	9.5	0.0	24.0
	どちらかというと不満	498	8.4	9.0	31.7	36.5	13.7	0.6	7.9	0.0	24.0
	不満	150	7.3	14.7	44.0	25.3	8.0	0.7	7.1	0.0	24.0
健康状態	健康である	939	5.4	4.8	22.8	31.2	34.9	0.9	9.7	0.0	24.0
	どちらかというと健康である	1,133	5.9	6.9	28.8	32.2	25.2	1.1	8.9	0.0	24.0
	どちらかというと健康ではない+健康でない	238	8.4	9.7	32.8	32.4	16.0	0.8	8.0	0.0	24.0
睡眠の状況	睡眠は十分にとれていた	487	6.6	3.1	17.9	25.5	45.4	1.6	10.4	0.0	24.0
	睡眠は比較的とれていた	1,323	5.1	6.5	26.7	34.5	26.5	0.8	9.1	0.0	24.0
	睡眠はあまりとれていなかった+睡眠は不足していた	500	7.6	9.0	35.6	31.0	16.0	0.8	8.0	0.0	24.0

凡例
全体+10%
全体-10%

実際の最短間隔が11時間以下と回答した医師について、そのような短い間隔になることが月にどのくらいあるか尋ねたところ、「ときどきある」が約半数、「めったにない」と「しばしばある」がそれぞれ2割半ばとなっている。

年齢別では20代、キャリア別では5年未満、勤務環境に不満を感じている人、健康でない人、睡眠がとれていなかった人の「しばしばある」の比率が全体と比べて高くなっている。

**最短時間間隔となる頻度(病院)**  
(次の勤務開始までの最短間隔が11時間以下の人のみ)



病院 (次の勤務開始までの最短間隔が11時間以下の人のみ)		調査数	めったにない	ときどきある	しばしばある
全体		1,635	24.6	50.5	25.0
年齢	20代	61	11.5	44.3	44.3
	30代	525	20.8	53.3	25.9
	40代	696	23.7	52.3	24.0
	50代	256	31.3	44.1	24.6
	60代以上	97	42.3	42.3	15.5
キャリア	5年未満	81	19.8	40.7	39.5
	10年未満	258	25.6	48.1	26.4
	20年未満	786	21.0	54.6	24.4
	20年以上	510	30.4	46.9	22.7
勤務環境の満足度	満足	258	34.5	42.6	22.9
	どちらかという満足	810	26.2	55.3	18.5
	どちらかという不満	427	17.8	48.0	34.2
健康状態	不満	136	16.9	44.9	38.2
	健康である	599	28.2	47.7	24.0
	どちらかという健康である	835	23.4	53.3	23.4
睡眠の状況	どちらかという健康ではない+健康でない	197	18.3	47.2	34.5
	睡眠は十分にとれていた	256	32.4	42.2	25.4
	睡眠は比較的とれていた	959	25.2	54.5	20.2
	睡眠はあまりとれていなかった+睡眠は不足していた	416	18.0	46.4	35.6

凡例
全体+10%
全体-10%

**【最長連続勤務時間と次の勤務開始までの最短間隔のポイント】**

- ・年齢層が若い医師は、最長連続勤務時間が長く、最短間隔が短い傾向にある。
- ・勤務環境に不満を感じている人、健康でない人、睡眠がとれていなかった人は最長連続勤務時間が長く、最短間隔が短い傾向にあり、長時間の連続勤務の解消や勤務時間インターバルの導入等が必要と考えられる。

### 3. 勤務環境

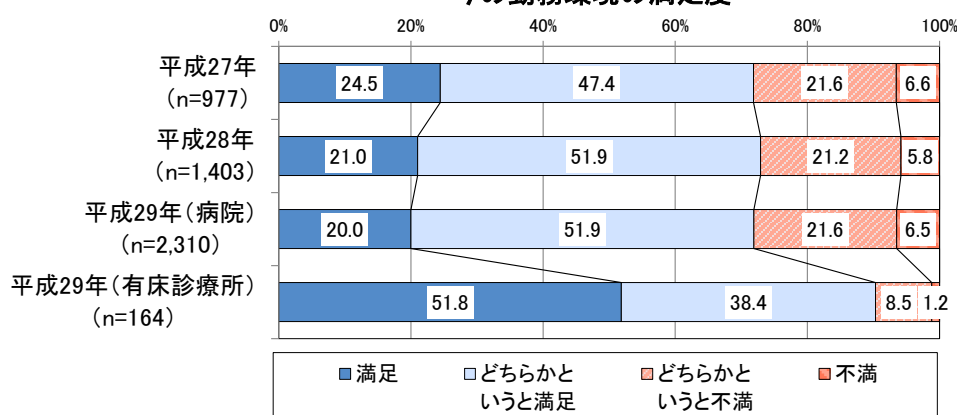
#### (1) 現在の勤務環境

##### ①勤務環境に対する満足度

勤務環境に対する満足度は、病院は“満足”（「満足」+「どちらかという満足」）が約7割、有床診療所は約9割と高い。特に有床診療所は「満足」が半数を占めている。

病院については、健康状態別では健康な人の満足度が高く、健康でない人の不満が高くなっており、睡眠の状況別では睡眠がとれている人の満足度が高く、睡眠がとれていない人の不満が高くなっている。また、時間外労働時間数や月労働時間数が短い人は満足度が高く、長い人は不満が高い。

今の勤務環境の満足度



病院		調査数	満足	どちらかという満足	どちらかという不満	不満
全体		2,310	20.0	51.9	21.6	6.5
健康状態	健康である	939	34.6	52.2	11.0	2.2
	どちらかという健康である	1,133	10.5	57.8	25.7	6.0
	どちらかという健康ではない+健康でない	238	7.6	23.1	43.7	25.6
睡眠の状況	睡眠は十分にとれていた	487	48.7	43.9	5.5	1.8
	睡眠は比較的とれていた	1,323	15.0	60.5	20.7	3.8
	睡眠はあまりとれていなかった+睡眠は不足していた	500	5.2	37.2	39.4	18.2
時間外労働時間数	0時間	251	48.6	45.8	5.2	0.4
	0時間超10時間以下	372	27.4	59.7	10.5	2.4
	10時間超20時間以下	318	19.2	57.2	19.5	4.1
	20時間超50時間以下	669	14.1	55.6	25.6	4.8
	50時間超	557	8.4	42.4	33.2	16.0
月労働時間数	160時間以下	393	41.7	50.9	6.1	1.3
	160時間超172時間以下	321	23.7	58.9	14.6	2.8
	172時間超182時間以下	261	18.8	55.6	21.1	4.6
	182時間超192時間以下	246	15.4	54.1	25.2	5.3
	192時間超202時間以下	204	12.7	56.9	25.5	4.9
	202時間超212時間以下	153	13.1	56.2	25.5	5.2
	212時間超222時間以下	140	7.9	46.4	33.6	12.1
222時間超	366	8.7	41.3	32.5	17.5	

凡例
全体+10%
全体-10%

勤務環境の満足度の回答理由を自由回答形式で尋ねたところ、病院勤務者 1,634 人、有床診療所勤務者 68 人から回答が得られた。  
 病院についてみると、肯定意見は業務量の負担が少ないこと (18.0%) が最も高く、やりがいがあること (17.7%)、当直・夜勤・オンコール等の負担が少ないこと (16.6%) と続いており、昨年度までと同様の傾向である。

肯定意見				病院								診療所	
大分類	大NO	小分類	主な内容	2015年		2016年		2017年		2017年		2017年	
				大分類		大分類		大分類		小分類		大分類	
				数	%	数	%	数	%	数	%	数	%
休暇・休日・休息	1	休日、休みがとれる	休みは希望通り取りやすい、毎月の休日は確保できている、休み環境が保たれている など	54	9.1%	83	9.8%	84	6.9%	57	4.7%	4	7.8%
	2	有給休暇、休暇がとれる	年休が比較的とれる、休暇が取りやすい、有給を取得しやすい雰囲気 など							27	2.2%		
時間外	3	時間外労働(残業)が少ない、ない	定時に終了する、残業は殆どない、時間外労働が少ない、ない、超勤がない など	40	6.7%	69	8.2%	100	8.3%	100	8.3%	3	5.9%
当直・夜勤・オンコール等	4	当直体制が整備されている、回数が少ない	当直体制が充実している、当直回数が少ない、当直日程の希望が出せる、当直、日直回数が多くない など	81	13.6%	112	13.3%	201	16.6%	42	3.5%	3	5.9%
	5	当直業務が負担にならない、オンコールが少ない	当直がそれほど忙しくない(睡眠、仮眠)がとれることが多い、オンコール等もなく当直業務も負担にならない、殆ど呼び出しがない、オンコールが比較的少ない など							60	5.0%		
	6	当直がない、免除されている	当直がない、育児のため免除されている、年齢相応で免除される など							40	3.3%		
	7	当直明けの勤務がない、軽減されている	当直明け後の勤務免除されている、当直明けの負担が軽減されている など							21	1.7%		
業務量	8	労働時間・拘束時間が短い ※	拘束時間が短い、拘束時間が少ない、以前に比べて労働時間が短くなった、人員が増え拘束時間が短くなった、以前の職場に比べて拘束時間が短い、他病院と比べて拘束時間が短い など	90	15.1%	147	17.4%	218	18.0%	38	3.1%	6	11.8%
	9	疲労していない、ゆとりがある、業務量が適度	多忙ではない、労働の密度が低い、心身ともに負担を感じない、全く無理がない、適度である、ゆとりがある、疲労することが少ない、ストレスが少ない など							126	10.4%		
	10	ある程度、時間が自由になる・調整しやすい	自由に使える時間がある、時間的に余裕がある、有効に使える時間がある、自分のペースで仕事ができる、ある程度融通がきく、自己修練・学習の時間が持てる など							78	6.4%		
家庭との両立	11	休息、休憩がとれている	休息が充分にとれている、適度が休息をとれる	23	3.9%	30	3.6%	33	2.7%	14	1.2%	1	2.0%
	12	家庭、育児に配慮されている	家事・育児の時間が確保できる、家庭の事情に合わせた勤務や休みが取得できる、育児中を考慮されている、育児と仕事の両立が出来る、女性医師への配慮がある など							33	2.7%		
組織風土・職場環境(メンタルヘルス)	13	職場環境が良い(雰囲気、設備等)	職場の雰囲気が良い、働きやすい環境、職場環境が整備されている、気分良く仕事できる環境、診療に集中できる環境 など	60	10.1%	97	11.5%	123	10.2%	53	4.4%	11	21.6%
	14	人間関係が良い	人間関係が良い、人間関係のストレスがない、同僚に恵まれている、尊敬できる上司がいる、スタッフのサポートがある、スタッフの一体感がある など							70	5.8%		
マネジメント	15	勤務体制、形態が整備されている	WLBが良い、勤務時間が守られている、無理のない勤務体系である、サポート体制が整備されている、勤務の融通性がある・調整しやすい、オンオフが守られている など	76	12.8%	96	11.4%	132	10.9%	98	8.1%	8	15.7%
	16	人事、経営方針が良い	職員を守る姿勢がある、適正な評価がある、勤務相談など出来る、労働条件が整備されている、悪くない、要望が自由に言える 契約通りである など							34	2.8%		
人材確保	17	人員・人材が充分である、人員が増えている	医師数が多い、人員確保されている、人員が豊富 など	9	1.5%	16	1.9%	28	2.3%	28	2.3%	0	0.0%
やりがい	18	遣り甲斐がある、仕事に充実している	遣り甲斐がある、仕事に充実している、患者さんに満足してもらえる、達成感がある など	99	16.6%	130	15.4%	214	17.7%	113	9.3%	10	19.6%
	19	業務内容に満足	仕事内容、手術が出来る、好きな仕事が出来ている、内容に満足、救急がないから、自分の興味と合致している、専門領域の研究が出来る など							87	7.2%		
	20	症例数が多い	症例数が多い							14	1.2%		
報酬	21	給与に満足している	給与に満足している、仕事量に見合った収入である、相応の給与である、給与体系が充実している、給与面が優遇されている など	61	10.2%	60	7.1%	76	6.3%	39	3.2%	4	7.8%
	22	時間外手当がつく、申告しやすい	時間外勤務に対する正当な支払いがある、時間外手当がつく、残業相応の手当がある など							37	3.1%		
立地	23	通勤距離、立地が良い	立地の良さ、自宅との距離が近い など	3	0.5%	5	0.6%	2	0.2%	2	0.2%	1	2.0%
				596	100.0%	845	100.0%	1211	100.0%	1211	100.0%	51	100.0%

※ 昨年度、数が少なかったが、「否定」には項目があり、「否定」同様とした。



病院の否定意見は当直・夜勤・オンコール等が負担であること (23.2%) が最も高く、業務量が負担であること (22.0%)、マネジメントに問題があること (15.1%) と続いており、昨年度までと同様の傾向である。

否定意見	大分類	大NO	小分類	主な内容	病院								診療所		
					2015年		2016年		2017年		2017年		2017年		
					数	%	数	%	数	%	数	%	数	%	
休職・休日	1	1	休日・振替が休めない・少ない、休日出勤	休日が少ない、休日が不十分、休日に呼び出される、休めない、代休も取れない、完全に休める日が少ない、連続した休暇を取りづらい など	76	13.9%	61	8.4%	120	9.2%	72	5.5%	4	18.2%	
			2	有給、年次休暇が取れない	有給がとれない、使えない、消化できない、取りにくい雰囲気がある など							48			3.7%
時間外	3	3	時間外労働が多い(残業)	サービス残業を強いられる、診療以外の仕事が多く残業になる、時間外の手術が多い、時間外通りに申告しづらい、時間外が過剰 など	15	2.7%	23	3.2%	60	4.6%	60	4.6%	2	9.1%	
当直・夜勤・オンコール等	4	4	当直明け、夜勤明け勤務の不満	当直明けの通常勤務がつらい、当直明けの休みが確保されていない、夜勤明けの連続勤務である、日勤から夜勤に入るのはきつい、当直明けを休みにして欲しい など	126	23.0%	169	23.3%	304	23.2%	100	7.6%	3	13.6%	
			5	当直・日直回数が多く、体制が悪い							夜勤が多い、当直回数が多く、当直日直がしんどい、日当直の代休がとれない、医師不足で当直回数が多く、当直室が整備されていない、当直者が偏っている など	56			4.3%
			6	当直・夜勤業務の負担、当直や夜勤のオンコール							1名体制でのオンコール、オンコール回数が多く、オンコールが多く帰宅しても休まらぬ、常にオンコール状態である、当直が大変、負担が大きい など	85			6.5%
			7	拘束時間が長い							拘束時間が長い、拘束日が多い、院内拘束の当番がある、診療以外の拘束時間が長い、休日も拘束状態である など	63			4.8%
業務量	8	8	仕事内容、仕事量に不満	仕事量が多い、雑務や事務的職務に忙殺される、全てを一人でこなさなければならない、仕事量の不均等がある、不公平感がある、本来の研究業務ではなく診療優先になる、症例が少ない、研修や研究会が少ない など	139	25.4%	167	23.0%	288	22.0%	96	7.3%	5	22.7%	
			9	忙しい、身体的・精神的に負担が大きい、余裕がない							体力的にも精神的にもギリギリ、多忙である、体が辛い、ストレスが多い、体力の限界を感じる、余裕がない など	145			11.1%
			10	自由な時間がない							自分の時間が取れない、自由になれる時間がない、仕事がフリーとなる時間がない、研究などに使う時間がない など	13			1.0%
			11	会議、学会の拘束が多い							会議が多い、会議の参加に疲れる、医療業務以外の委員会等の仕事が増える など	8			0.6%
			12	休憩出来ない、休憩が少ない							休憩時間がない、休憩が取れない、休憩時間が足りない 当直等で仮眠できない など	26			2.0%
家庭との両立	13	13	家庭との両立が難しい	保育施設やシステムがない、同僚の女性医師を見て両立は難しい状況、家族と過ごす時間が取れない など	6	1.1%	7	1.0%	16	1.2%	16	1.2%	0	0.0%	
組織風土・職場環境(メンタルヘルス)	14	14	職場環境が悪い(雰囲気、設備等)	仕事しづらい環境である、職場環境に不満 など	10	1.8%	15	2.1%	52	4.0%	24	1.8%	2	9.1%	
			15	人間関係が悪い、問題がある							モラル低下の医師が多い、パワハラと思われる言動	28			2.1%
マネジメント	16	16	勤務体制、形態が整備されていない、不満である	勤務調整をして欲しい、恣意的なスケジュール管理である、無理な勤務体制、労働条件改善されない、WLBがほど遠い勤務体制 労働時間が長い など	55	10.0%	120	16.6%	198	15.1%	98	7.5%	2	9.1%	
			17	人事、経営面の問題							就職時の契約が守られていない、評価されない、評価基準が不明瞭、QOLをあげたい、職員への扱いがぞんざい、業務管理が出来ていない、意見が聞き入れられない、新人や他医師への指導、教育体制が出来ていない など	100			7.6%
人材確保	18	18	人員不足、人材不足	医師が少ない、常勤医師不足、勤務者総数が不足、慢性的なマンパワー不足、代わりの者がいない、一人なので休めない など	63	11.5%	72	9.9%	73	5.6%	73	5.6%	1	4.5%	
やりがい ※1	19	19	やりがいがない、達成感がない	やりがいがない、仕事の内容に満足できない、能力向上につながらない	0	0.0%	0	0.0%	9	0.7%	9	0.7%	0	0.0%	
報酬	20	20	給与が安い、労働に見合わない	格段に安い給料、労働に見合わない給与、給与が減っている、他院勤務者と比較して非常に低い、給与の低さが不満、働きに関係なく皆同じ給与に不満 など	58	10.6%	91	12.6%	179	13.7%	73	5.6%	3	13.6%	
			21	時間外手当がつかない、申請しづらい、手当がつかない							超過勤務がつかない、時間外が休日は支給されない、時間外に対する支払がルーズ、臨床以外の時間外を請求できない、時間外が全く支給されない、上限が勝手に設定される、オンコール手当がつかない、研修の手当がつかない など	106			8.1%
立地	22	22	通勤時間が長い ※2	通勤時間が長い、通勤時間が効く など	0	0.0%	0	0.0%	9	0.7%	9	0.7%	0	0.0%	
					548	100.0%	725	100.0%	1308	100.0%	1308	100.0%	22	100.0%	

※1 今まで否定項目にはなかったが、今年度から分類。

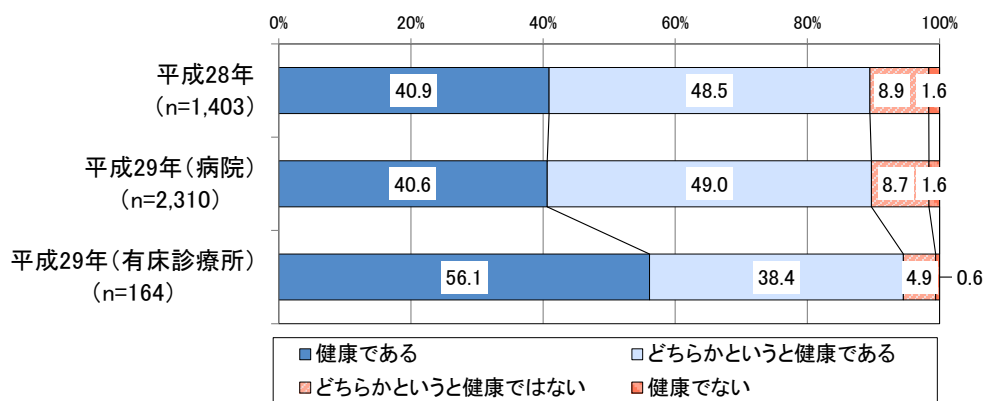
※2 今まで否定項目にはなかったが、肯定分類にはあるので、「立地」の項目とした。

②健康・睡眠

現在の健康状態は、病院は“健康”（「健康である」+「どちらかという健康である」）が約9割、有床診療所は9割半ばと高い。特に有床診療所は「健康である」が半数以上を占めている。

病院については、勤務環境の満足度別では満足な人の健康状態が良く、不満を感じている人の健康状態が良くない。睡眠の状況別では睡眠がとれている人の健康状態が良く、睡眠がとれていない人の健康状態が良くない。また、時間外労働時間数や月労働時間数が短い人は健康状態が良く、長い人は健康状態が良くない。

現在の健康状態

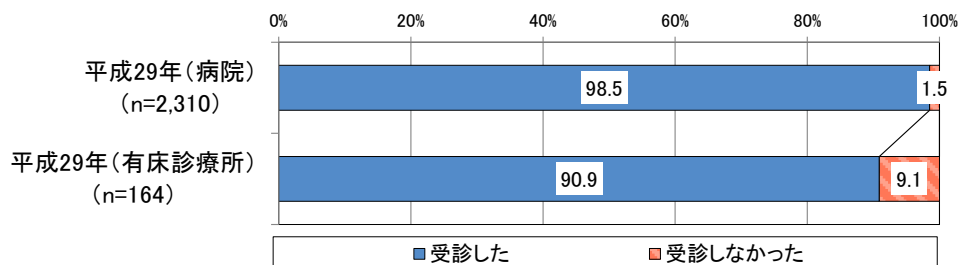


病院	調査数	健康である	どちらかという健康である	どちらかという健康ではない	健康でない
全体	2,310	40.6	49.0	8.7	1.6
勤務環境の満足度	満足	70.3	25.8	3.5	0.4
	どちらかという満足	40.8	54.6	4.1	0.5
	どちらかという不満	20.7	58.4	19.3	1.6
睡眠の状況	不満	14.0	45.3	27.3	13.3
	睡眠は十分にとれていた	76.2	21.4	2.3	0.2
	睡眠は比較的とれていた	37.8	55.3	6.3	0.7
時間外労働時間数	睡眠はあまりとれていなかった+睡眠は不足していた	13.6	59.6	21.6	5.2
	0時間	55.4	35.5	7.6	1.6
	0時間超10時間以下	43.3	51.1	4.6	1.1
	10時間超20時間以下	40.3	49.7	8.5	1.6
	20時間超50時間以下	38.4	53.2	7.3	1.0
月労働時間数	50時間超	32.9	50.3	14.2	2.7
	160時間以下	53.7	38.7	6.6	1.0
	160時間超172時間以下	41.7	51.1	5.3	1.9
	172時間超182時間以下	37.2	53.3	8.0	1.5
	182時間超192時間以下	37.0	51.6	10.2	1.2
	192時間超202時間以下	36.3	56.4	6.4	1.0
	202時間超212時間以下	35.9	54.9	7.8	1.3
	212時間超222時間以下	38.6	49.3	10.7	1.4
222時間超	30.1	52.2	14.5	3.3	

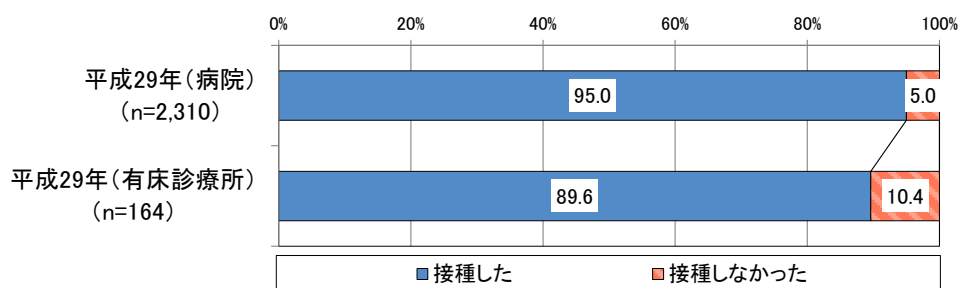
凡例
全体+10%
全体-10%

健康診断・インフルエンザワクチンについては、病院はほとんどの人が受診・接種している。有床診療所も「受診した」「接種した」が約9割を占めるものの、「受診しなかった」「接種しなかった」も約1割見られる。

平成28年度の健康診断の受診状況

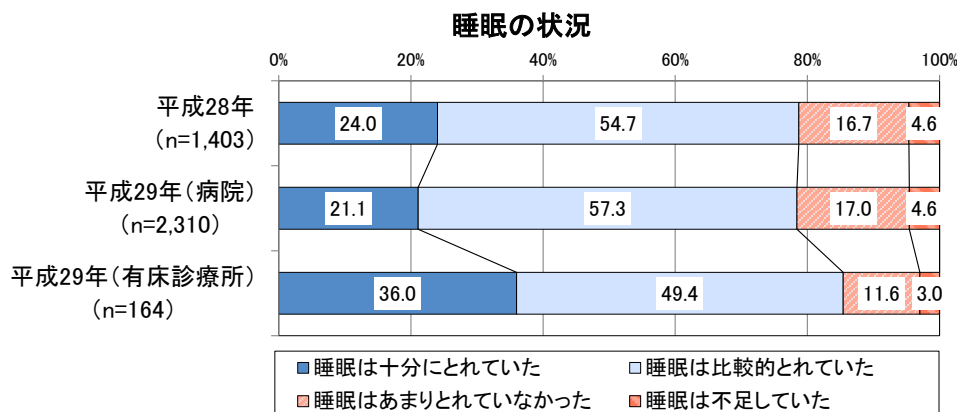


平成28年度のインフルエンザワクチンの接種状況



睡眠の状況は、病院は「睡眠はとれていた」（「睡眠は十分にとれていた」+「睡眠は比較的とれていた」）が約8割、有床診療所は8割半ばと高い。特に有床診療所は「睡眠は十分にとれていた」が3割半ばとなっている。

病院については、勤務環境の満足度別では満足な人は睡眠がとれており、不満を感じている人は睡眠がとれていない。健康状態別では健康な人は睡眠がとれており、健康でない人は睡眠がとれていない。また、時間外労働時間数や月労働時間数が短い人は睡眠がとれており、長い人は睡眠がとれていない。



※平成27、28年は6月、平成29年は「この1か月間」(調査実施時期は8月下旬～10月下旬)の睡眠の状況についてお答えいただいた。

病院	調査数	十分に睡眠はとれていた (%)	比較的睡眠はとれていた (%)	睡眠はあまりとれていなかった (%)	睡眠は不足していた (%)	
全体	2,310	21.1	57.3	17.0	4.6	
勤務環境の満足度	満足	462	51.3	43.1	4.5	1.1
	どちらかという満足	1,200	17.8	66.7	13.3	2.3
	どちらかという不満	498	5.4	55.0	31.3	8.2
	不満	150	6.0	33.3	38.0	22.7
健康状態	健康である	939	39.5	53.2	5.8	1.5
	どちらかという健康である	1,133	9.2	64.5	22.5	3.8
	どちらかという健康ではない+健康でない	238	5.0	38.7	35.3	21.0
時間外労働時間数	0時間	251	46.2	45.0	6.4	2.4
	0時間超10時間以下	372	30.6	55.1	12.1	2.2
	10時間超20時間以下	318	23.3	61.9	11.6	3.1
	20時間超50時間以下	669	16.3	62.3	18.2	3.1
	50時間超	557	7.4	54.4	27.3	11.0
月労働時間数	160時間以下	393	42.0	48.3	7.4	2.3
	160時間超172時間以下	321	27.7	57.9	11.8	2.5
	172時間超182時間以下	261	21.1	61.3	14.2	3.4
	182時間超192時間以下	246	18.3	61.8	15.9	4.1
	192時間超202時間以下	204	15.7	59.3	22.5	2.5
	202時間超212時間以下	153	11.8	64.7	19.6	3.9
	212時間超222時間以下	140	5.0	62.9	24.3	7.9
	222時間超	366	7.9	50.5	29.8	11.7

凡例
全体+10%
全体-10%

#### 【現在の勤務環境のポイント】

- ・病院勤務の医師に比べて有床診療所勤務の医師のほうが、勤務環境に対する満足度が高く、健康状態・睡眠の状況が良い傾向にある。
- ・病院勤務の医師については、勤務環境の満足度、健康状態、睡眠の状況が互いに関連しているほか、それぞれが労働時間の長さに影響を受けており、労働時間を適正にすることで、満足度・健康状態・睡眠状態を改善することが可能と考えられる。

(2) 勤務環境改善に関する取組 (病院のみ)

医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、勤務している病院で取り組んでおり、勤務環境改善の効果があると感じているものは「19. 職員に健康診断を受診するよう働きかけている」(79.7%)が最も高く、「9. 補助職(医師事務作業補助者、看護補助者等)を配置している」(52.7%)、「55. 学会への参加者に対し、勤務を免除する、通常勤務の時間を短くするなどの措置をとっている」(47.9%)と続いている。



III 働きやすさ確保のための環境整備	1) 仕事と子育て・介護等の両立支援	31. 男性職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけている	5.6 4.2
		32. 法定以上の育児休業制度、子の看護休暇制度(男性職員・女性職員ともに対象)を導入している	8.8 9.3
		33. 院内保育所や提携保育所等を整備している(※5)	36.0 38.6
		34. 保育サービス(病児保育や夜間預かり保育等)を実施している	17.3
		35. 院内や近隣に学童保育を整備している	7.6
		36. 学童期の子どもを有する職員に対する支援制度を設けている(※6)	13.0 5.8
		37. 本人の希望に応じて、子育て中の医師の当直を免除している	28.5
		38. 介護短時間勤務制度を導入している	5.1
		39. 法定以上の介護休業制度、介護休暇制度(男性職員・女性職員ともに対象)を導入している	6.3 3.2
		40. 法定以上の子育て・介護中の職員に対する夜勤・時間外労働免除(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	10.2 4.5
		41. 子育て・介護等を行っている職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度(短時間正職員制度、フレックスタイム制度、裁量労働制等。男性職員・女性職員ともに対象)を整備している(※7)	10.3 11.3
		42. 保育・介護サービス利用料の補助制度(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	8.8 3.0
		43. 子育て・介護その他の事情により退職した職員に対する再雇用の制度を設けている	10.1 8.9
		44. 子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスに関する相談窓口の設置や専門スタッフの配置を行っている	5.2 4.1
		45. その他の子育て・介護との両立支援の制度・取組(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	6.6 3.3
	2) 職員のいじめ・ハラスメント	46. 職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している	39.1
		47. 職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力・クレームへの対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている(※8)	16.2 18.1
	3) 風土・環境整備	48. 職員の働く満足度の調査を行っている	18.0 24.8
		49. 職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している(※9)	19.4 35.4
		50. 院内での職員のコミュニケーションの機会を設定・拡充している(職員旅行、イベント等)	24.4 27.9
	4) 人材の定着化	51. 職員の地域活動への支援(ボランティア活動支援等)を実施している	10.2 8.2
		52. 定期的な面談等により職員が抱える事情や希望を把握し、可能な限りこれらを尊重した配置や業務面の配慮を行い、定着を図っている	12.8 16.4
	53. 複数主治医制を採用している	16.5	
54. 施設外の研修への参加を支援している(※10)		40.0 58.4	
IV 働きがいの向上	1) キャリア形成支援	55. 学会への参加者に対し、勤務を免除する、通常勤務の時間を短くするなどの措置をとっている	47.9
		56. 正規・非正規を問わずすべての職員のキャリア形成支援(研修等に関する情報提供や研修等への職員参加の支援、子育て等と両立しながらの勤務の継続に関する相談窓口の設置や情報提供等)が実施されている	12.3 8.9
		57. 法人内での人事ローテーションが、キャリア形成支援の視点から適切に実施されている	6.9 4.4
		58. 専門資格の取得を支援する制度を設けている	20.8
		59. 産休・育休復帰後のキャリア形成の支援(業務経験や研修等の機会の付与、産休・育休経験者による相談対応等)を行っている	12.2 13.4
	2) 休業後のキャリア形成支援	60. 復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている	14.3 14.1
		61. 産休・育休中の職員の円滑な復職の支援(e-learning、実技実習、託児所を併設した勉強会等)を行っている	9.0 8.1
		62. 患者満足度の調査を行っている	34.2 40.5
		63. 子育て等により配慮を受ける職員とその他の職員の公平感に留意した適切な業務分担や処遇となっている	10.5 8.9
		64. 定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	21.7 22.2
V. その他	65. 医師に対し、医師賠償保険に加入するよう積極的に働きかけている	19.5	
	66. その他	1.0 0.5	
	67. 該当するものがない	7.1 4.2	

※1 H28は「情報通信機器を活用した業務効率化・省力化を推進している」  
 ※2 H28は「過重労働者に対する面談を実施している」  
 ※3 H28は「職業感染症(血液・体液や空気感染)の予防対策に取り組んでいる」  
 ※4 H28は「作業環境対策(腰痛対策や眼精疲労対策等)に取り組んでいる」  
 ※5 H28は「院内保育所等を整備している」  
 ※6 H28は「学童期の子どもを有する職員への支援を行っている」  
 ※7 H28は「職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度(短時間正職員制度、フレックスタイム制度、裁量労働制等。男性職員・女性職員ともに対象)を整備している」  
 ※8 H28は「職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力への対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている」  
 ※9 H28は「職員向け院内アメニティを整備・拡充している(仮眠室、休憩室の確保等)」  
 ※10 H28は「研修・学会への参加を支援している」

平成 28 年度と比較すると、「49. 職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している」(+16.0%)、「19. 職員に健康診断を受診するよう働きかけている」(+11.8%)、「25. 職業感染（結核・インフルエンザ等呼吸器感染、HBV/HCV/HIV の針刺し切創対策、ワクチン等）に取り組んでいる」(+9.8%) の比率が特に上がっており、いずれの許可病床数においても平成 28 年度より上がっている。

一方、「54. 施設外の研修への参加を支援している」(-18.4%)、「16. その他の情報通信機器を活用した業務効率化・省力化を推進している」(-11.0%)、「21. 職員の健康教育や身体的健康対策（生活習慣病対策等）に取り組んでいる」(-9.9%) の比率が平成 28 年度と比べて特に下がっており、いずれの許可病床数においても平成 28 年度より下がっている。

ただし、54 番及び 16 番については「施設外の」「その他の」と追加したことで該当する取組自体が平成 28 年度より限定的になったことも影響していると考えられる。

	調査数	室整備、休憩室の確保等	職員向け院内アメニティ	職員に健康診断を受診する	職業感染（血液・体液）	研修・学会への参加を支援	情報通信機器を活用した業務効率化	職員の健康教育や身体的健康対策
全体(H28)	1,403	19.4	67.9	37.6	58.4	15.6	28.4	
許可病床数	20-99床	160	23.1	71.3	36.9	64.4	11.3	27.5
	100-199床	317	19.2	66.6	37.9	61.2	13.2	27.1
	200-299床	250	22.0	70.4	32.8	63.6	16.4	27.6
	300-399床	202	13.9	64.4	35.6	53.0	17.3	30.7
	400-499床	168	23.2	71.4	41.7	60.7	17.3	31.5
500床以上	306	17.0	65.7	40.5	50.7	17.6	27.5	

	調査数	仮眠室や休憩室等を院内に整備	職員向け院内アメニティ	職員に健康診断を受診	職業感染（結核・インフル）	施設外の研修への参加	情報通信機器を活用した業務効率化	職員の健康教育や身体的健康対策
全体(H29)	2,311	35.4	79.7	47.4	40.0	4.6	18.5	
許可病床数	20-99床	181	+23.3 46.4	+19.9 91.2	+16.1 53.0	-15.2 49.2	-5.8 5.5	-0.4 27.1
	100-199床	408	+12.9 32.1	+14.8 81.4	+11.6 49.5	-10.5 50.7	-8.5 4.7	-6.0 21.1
	200-299床	265	+19.5 41.5	+6.6 77.0	+17.8 50.6	-16.4 47.2	-11.1 5.3	-14.0 13.6
	300-399床	319	+18.1 32.0	+14.9 79.3	+9.2 44.8	-16.9 36.1	-12.0 5.3	-14.1 16.6
	400-499床	322	+17.2 40.4	+7.8 79.2	+3.6 45.3	-18.5 42.2	-13.3 4.0	-15.7 15.8
500床以上	815	+14.9 31.9	+11.8 77.5	+5.5 46.0	-19.9 30.8	-13.6 4.0	-8.7 18.8	

凡例  
■ 全体+10%  
■ 全体-10%

医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、自分の職場で取り組んでほしいと思う項目は「3. 年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している」(34.0%)が最も高く、「11. 当直(宿直・日直)明けの勤務者に対する配慮を行っている(連続当直を行わない、当直明けに日勤を入れない等)」(33.0%)、「12. 夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・手当等の処遇を充実・改善している」(31.6%)と続いている。





III 働きやすさ確保のための環境整備	1) 仕事と子育て・介護等の両立支援	31. 男性職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけている	24.0	
		32. 法定以上の育児休業制度、子の看護休暇制度(男性職員・女性職員ともに対象)を導入している	13.5 9.7	
		33. 院内保育所や提携保育所等を整備している(※5)	14.7 8.3	
		34. 保育サービス(病児保育や夜間預かり保育等)を実施している	12.6	
		35. 院内や近隣に学童保育を整備している	12.3	
		36. 学童期の子どもを有する職員に対する支援制度を設けている(※6)	19.8 12.5	
		37. 本人の希望に応じて、子育て中の医師の当直を免除している	8.2	
		38. 介護短時間勤務制度を導入している	8.4	
		39. 法定以上の介護休業制度、介護休暇制度(男性職員・女性職員ともに対象)を導入している	14.7 7.6	
		40. 法定以上の子育て・介護中の職員に対する夜勤・時間外労働免除(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	13.6 7.6	
	2) 職員のいじめ・ハラスメント等対策	41. 子育て・介護等を行っている職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度(短時間正職員制度、フレックスタイム制度、裁量労働制等。男性職員・女性職員ともに対象)を整備している(※7)	16.0 9.2	
		42. 保育・介護サービス利用料の補助制度(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	15.7 8.1	
		43. 子育て・介護その他の事情により退職した職員に対する再雇用の制度を設けている	11.9 8.6	
		44. 子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスに関する相談窓口の設置や専門スタッフの配置を行っている	15.7 7.8	
		45. その他の子育て・介護との両立支援の制度・取組(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	14.2 7.8	
		46. 職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している	11.2	
		47. 職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力・クレームへの対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている(※8)	12.9 12.1	
		3) 風土・環境整備	48. 職員の働く満足度の調査を行っている	18.9 12.0
			49. 職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している(※9)	28.4 18.0
			50. 院内での職員のコミュニケーションの機会を設定・拡充している(職員旅行、イベント等)	13.7 8.7
4) 人材の定着化	51. 職員の地域活動への支援(ボランティア活動支援等)を実施している	11.4 5.1		
	52. 定期的な面談等により職員が抱える事情や希望を把握し、可能な限りこれらを尊重した配置や業務面の配慮を行い、定着を図っている	20.9 15.1		
IV 働きがいの向上	1) キャリア形成支援	53. 複数主治医制を採用している	15.8	
		54. 施設外の研修への参加を支援している(※10)	14.6 14.3	
		55. 学会への参加者に対し、勤務を免除する、通常勤務の時間を短くするなどの措置をとっている	13.5	
		56. 正規・非正規を問わずすべての職員のキャリア形成支援(研修等に関する情報提供や研修等への職員参加の支援、子育て等と両立しながらの勤務の継続に関する相談窓口の設置や情報提供等)が実施されている	14.2 10.8	
	2) 休業後のキャリア形成支援	57. 法人内での人事ローテーションが、キャリア形成支援の視点から適切に実施されている	13.4 6.8	
		58. 専門資格の取得を支援する制度を設けている	15.9	
		59. 産休・育休復帰後のキャリア形成の支援(業務経験や研修等の機会の付与、産休・育休経験者による相談対応等)を行っている	10.9 9.6	
		60. 復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている	9.5 8.3	
V. その他	61. 産休・育休中の職員の円滑な復職の支援(e-learning、実技実習、託児所を併設した勉強会等)を行っている	12.5 7.9		
	62. 患者満足度の調査を行っている	7.7 6.0		
	63. 子育て等により配慮を受ける職員とその他の職員の公平感に留意した適切な業務分担や処遇となっている	14.0 14.0		
	64. 定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	10.4 7.9		
	65. 医師に対し、医師賠償保険に加入するよう積極的に働きかけている	6.5		
	66. その他	3.4 2.1		
	67. 該当するものがない	12.6 10.5		

※1 H28は「情報通信機器を活用した業務効率化・省力化を推進している」

※2 H28は「過重労働者に対する面談を実施している」

※3 H28は「職業感染症(血液・体液や空気感染)の予防対策に取り組んでいる」

※4 H28は「作業環境対策(腰痛対策や眼精疲労対策等)に取り組んでいる」

※5 H28は「院内保育所等を整備している」

※6 H28は「学童期の子どもを有する職員への支援を行っている」

※7 H28は「職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度(短時間正職員制度、フレックスタイム制度、裁量労働制等。男性職員・女性職員ともに対象)を整備している」

※8 H28は「職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力への対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている」

※9 H28は「職員向け院内アメニティを整備・拡充している(仮眠室、休憩室の確保等)」

※10 H28は「研修・学会への参加を支援している」

平成 28 年度と比較して大きく比率が上がった項目はない。

一方、「49. 職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している」(-10.4%)、「27. 作業管理・作業環境対策（腰痛対策や眼精疲労対策等）に取り組んでいる」(-8.4%)、「44. 子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスに関する相談窓口の設置や専門スタッフの配置を行っている」(-7.9%) の比率が平成 28 年度と比べて特に下がっており、いずれの許可病床数においても平成 28 年度より下がっている。

ただし、49 番については「勤務している病院で取り組んでおり、勤務環境改善の効果があると感じている」の比率が平成 28 年度よりも上がったことで、相対的に「今後取り組んで欲しい」の比率が下がったものと考えられる。（27 番及び 44 番の「効果があると感じている」の比率は平成 28 年度と同程度である。）

		調査数	職員向けに院内仮眠室、休憩室の確保・充実	作業環境対策（腰痛対策や眼精疲労対策等）に取り組んでいる	子育て・介護を含む生活面との両立支援の設置や専門スタッフの配置を行っている
全体(H28)		1,403	28.4	15.1	15.7
許可病床数	20-99床	160	25.6	13.1	15.6
	100-199床	317	21.3	13.3	12.4
	200-299床	250	25.2	13.6	13.6
	300-399床	202	36.1	18.3	17.8
	400-499床	168	30.4	13.7	17.9
	500床以上	306	33.7	17.8	18.2

		調査数	仮眠室や職員向けに院内に仮眠室や休憩室等を整備している	作業管理・作業環境対策（腰痛対策や眼精疲労対策等）に取り組んでいる	子育て・介護を含む生活面との両立支援の設置や専門スタッフの配置を行っている	
全体(H29)		2,311	18.0	6.7	7.8	
許可病床数	20-99床	181	-12.9	12.7	-5.9	7.2
	100-199床	408	-2.2	19.1	-6.9	6.4
	200-299床	265	-12.6	12.6	-7.1	6.5
	300-399床	319	-18.3	17.8	-11.0	7.3
	400-499床	322	-12.5	17.9	-7.0	6.7
	500床以上	815	-13.4	20.3	-11.2	6.6

凡例
全体+10%
全体-10%

【勤務環境改善に関する取組のポイント】

- ・自分の職場で取り組んでほしいと思う項目は「年次有給休暇をはじめとする休暇の取得の促進」、「当直明けの勤務者に対する配慮」、「夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・手当等の処遇の充実・改善」である。

### 3 看護職の調査結果

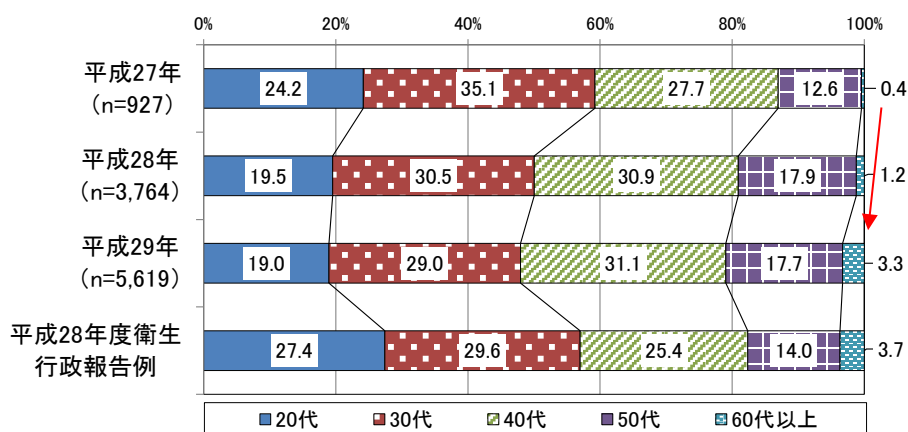
#### 1. 回答者属性

##### ①回答者自身について

年齢は、病院は「30代」「40代」がそれぞれ約3割ずつを占めている。国の統計（衛生行政報告例）と比べて「20代」の比率が低く、勤務年数2年未満の人を含めても低い。前年度までの調査と比べると「60代以上」の比率が高くなっている。

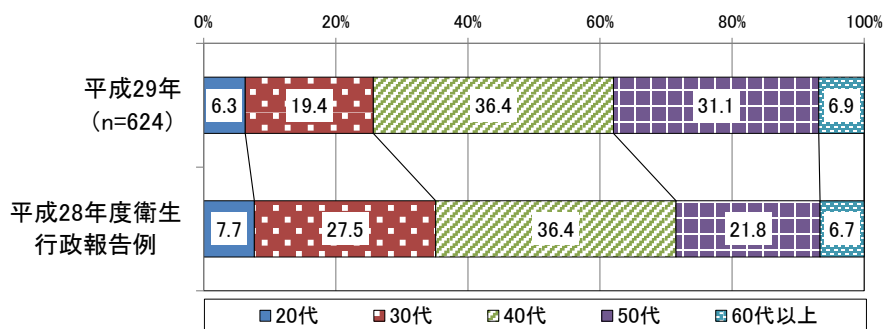
病院の「20代」が約2割であるのに対し、有床診療所は「20代」が1割未満であり、「40代」「50代」が7割近くを占めている。国の統計と比べると「30代」の比率が低く、「50代」の比率が高い。

年齢(病院)

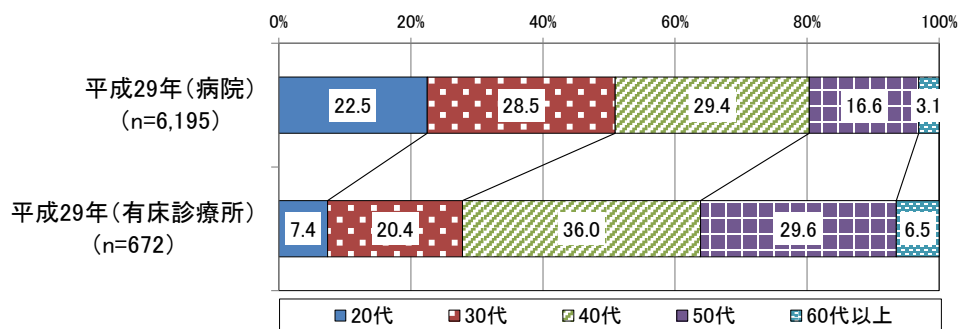


平成27年は全ての回答のうち、非管理職の結果を抽出。平成28・29年は非管理職のみに調査を実施。

年齢(有床診療所)

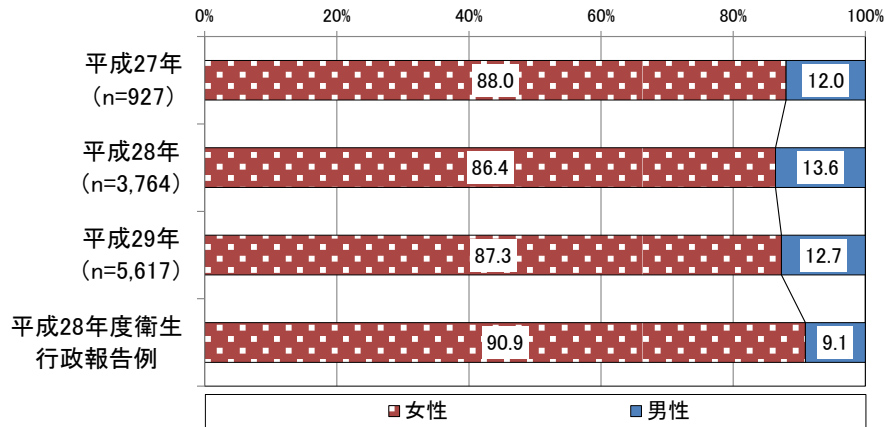


年齢(勤務年数2年未満含む)



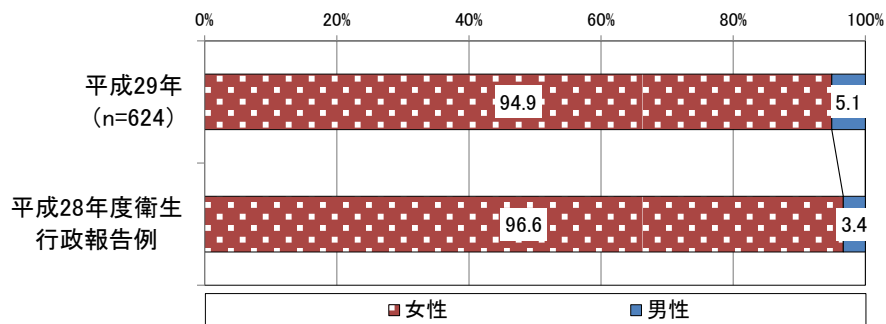
性別は、病院も有床診療所も「女性」の比率が高く、特に有床診療所は9割を超える。また、国の統計（衛生行政報告例）と比べると「男性」の比率が高い。

性別（病院）



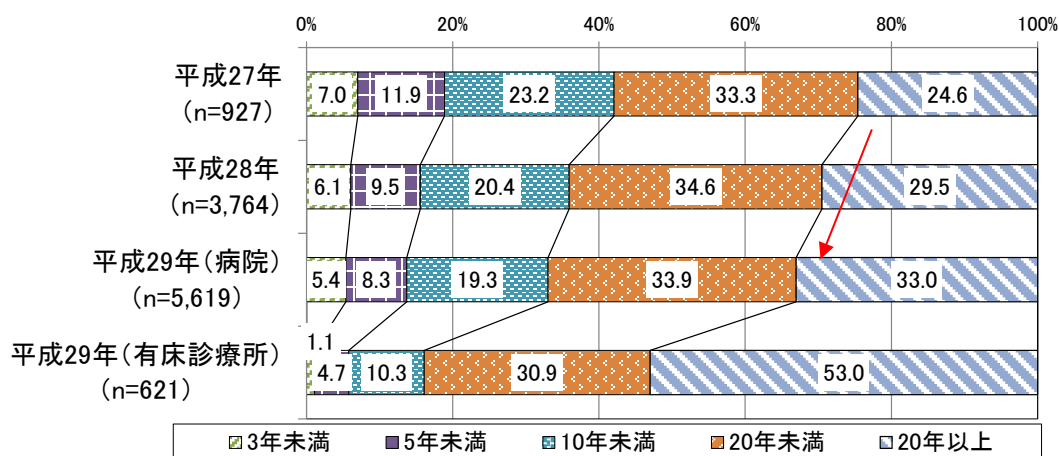
平成27年は全ての回答のうち、非管理職の結果を抽出。平成28・29年は非管理職のみに調査を実施。

性別（有床診療所）



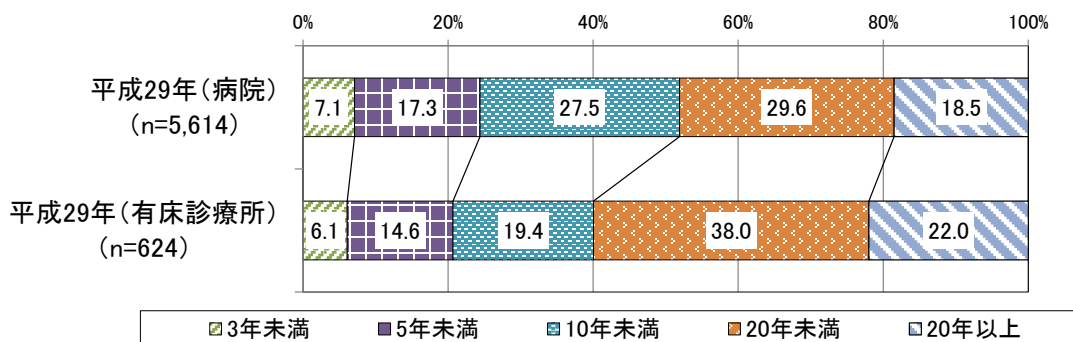
看護職としてのキャリアは、病院は10年以上が6割半ば、有床診療所は8割半ばを占めている。病院の「20年以上」は前年度までの調査と比較して比率が高くなっている。  
 現医療機関における勤務年数も、有床診療所は病院に比べては長い傾向にある。  
 勤務年数2年未満の人を含めた場合、勤務年数2年未満の人は病院では7.7%、有床診療所は6.6%となっている。

### 看護師としてのキャリア

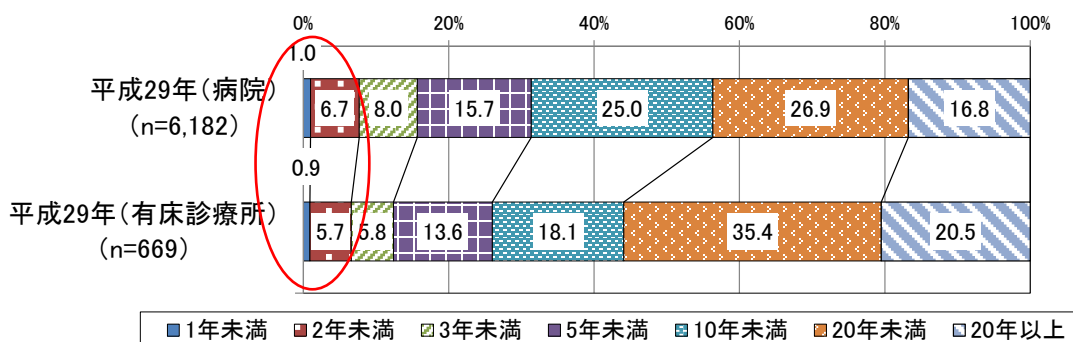


平成27年は全ての回答のうち、非管理職の結果を抽出。平成28・29年は非管理職のみに調査を実施。

### 現医療機関における勤務年数

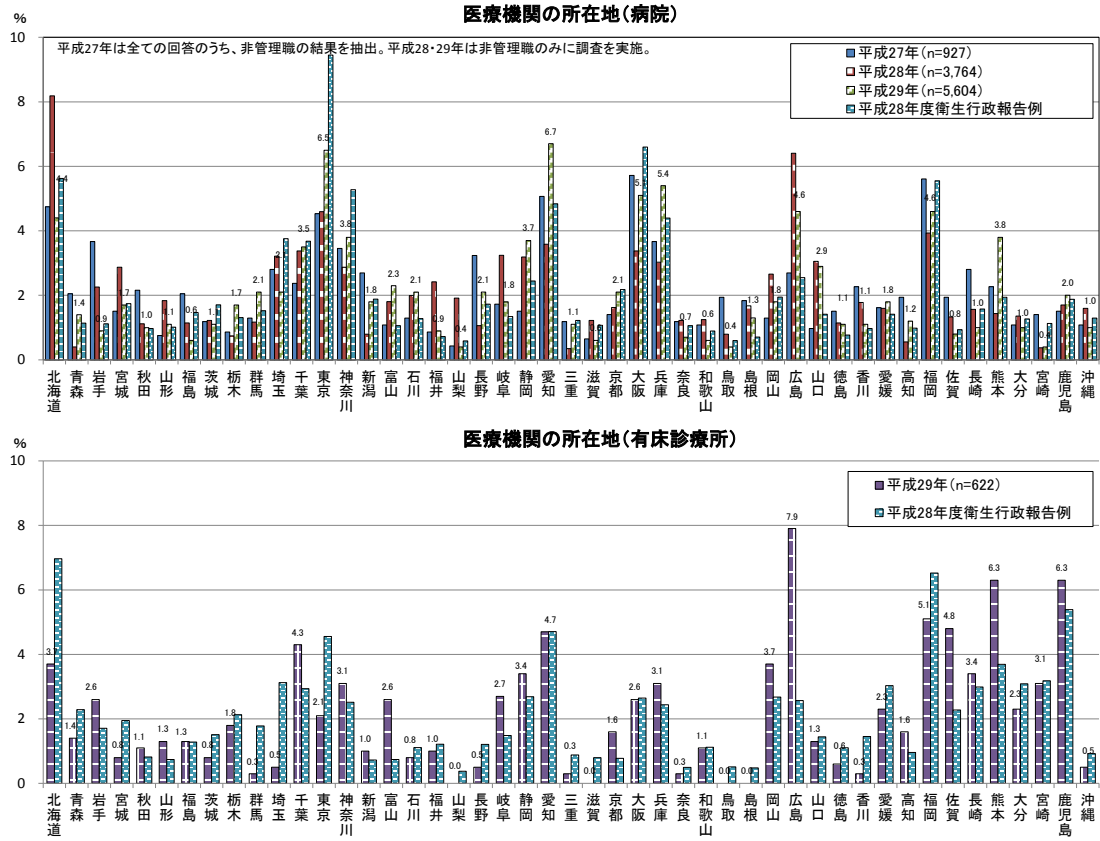


### 現医療機関における勤務年数(勤務年数2年未満含む)



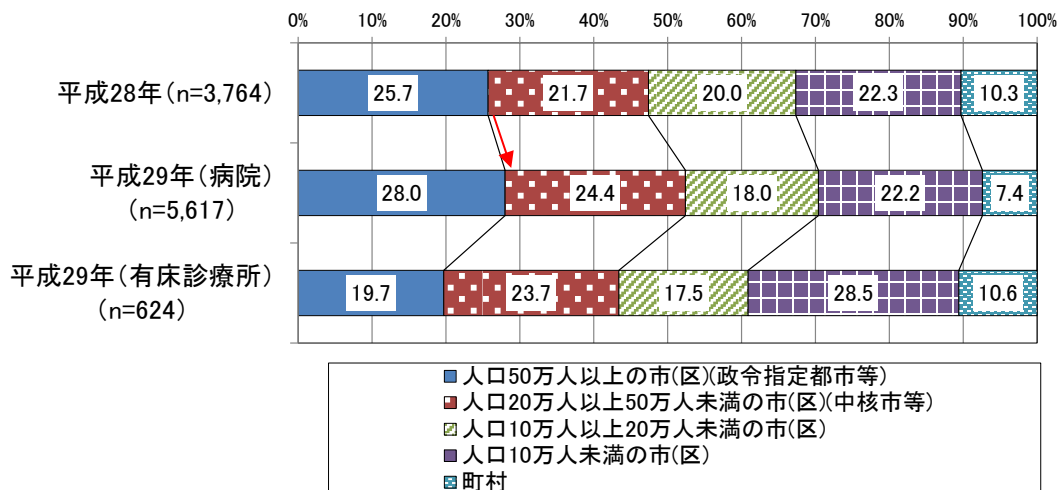
②勤務している病院・有床診療所について

勤務している医療機関の所在地は、病院は「愛知」「東京」、有床診療所は「広島」の比率が高い。

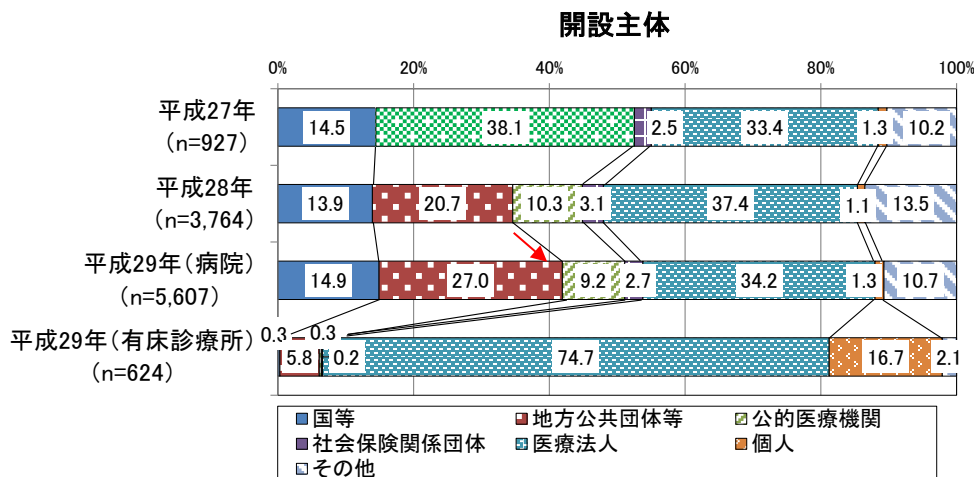


勤務している病院がある市町村（特別区の場合は区）の規模は、病院は「人口 50 万人以上の市」が約 3 割、有床診療所は「人口 10 万人未満の市」が約 3 割となっている。病院は平成 28 年度調査と比べて規模の大きい市町村の比率が高くなっている。

勤務している病院がある市町村（特別区の場合は区）の規模

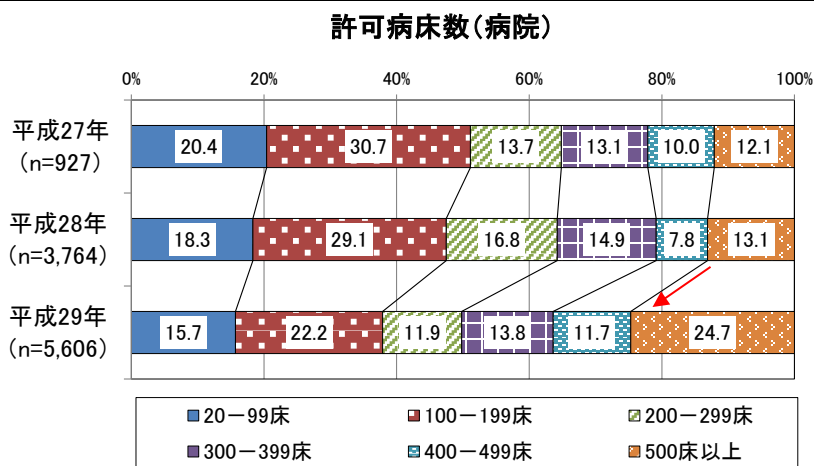


開設主体は、病院は「医療法人」が3割半ばと最も高く、平成28年度調査に比べ「地方公共団体等」の比率が高くなっている。有床診療所は「医療法人」が7割半を占める。



※平成27年：公的医療機関(都道府県、市町村、地方独立行政法人、日赤、済会、北海道社会事業協会、厚生連、国民結構保険団体連合会)  
 平成28年：地方公共団体等(都道府県、市町村、地方独立行政法人)と  
 公的医療機関(、日赤、済会、北海道社会事業協会、厚生連、国民結構保険団体連合会)  
 ※平成27年は全ての回答のうち、非管理職の結果を抽出。平成28・29年は非管理職のみに調査を実施。

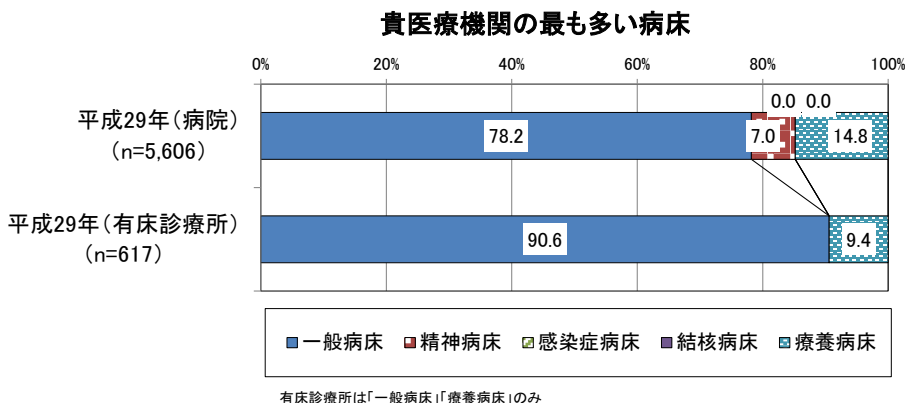
病院の許可病床数は、病床規模に応じて回答依頼人数に差をつけたことにより、「500床以上」の比率が前年度までの調査と比較して高くなっている。



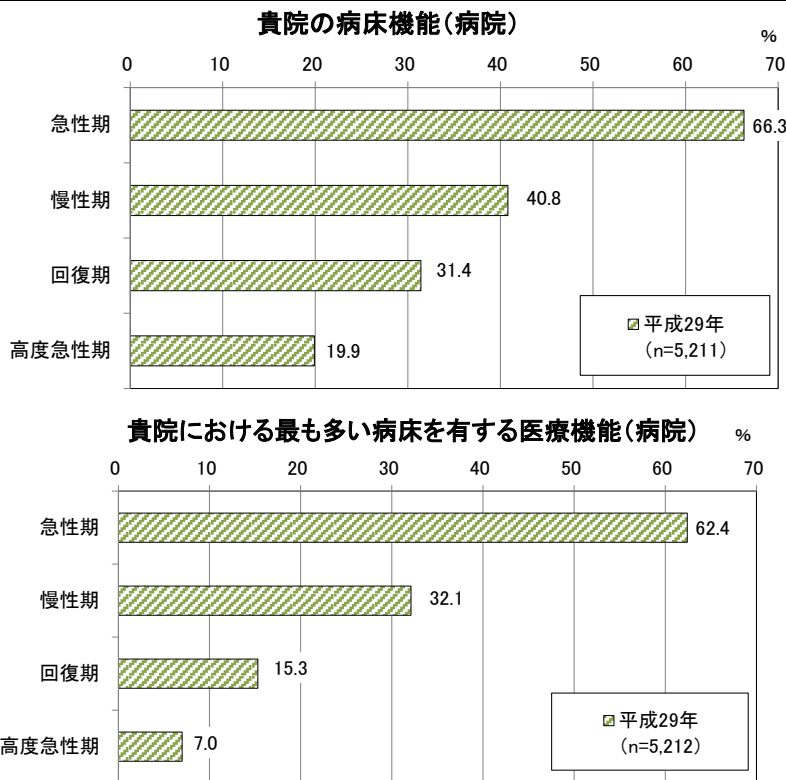
平成27年は全ての回答のうち、非管理職の結果を抽出。平成28・29年は非管理職のみに調査を実施。



最も多い病床は、病院も有床診療所も「一般病床」である。



病院の病床機能、最も多い病床を有する医療機能は、どちらも「急性期」の比率が高い。



- 【調査結果をみる上での留意点】**
- ・ 国の統計と比べて病院勤務の20代の看護職が少ない。
  - ・ 有床診療所勤務の看護職は、病院勤務の看護職に比べて年齢層が高く、キャリア・勤務年数が長い。
  - ・ 勤務年数2年未満の人を含めた場合、勤務年数2年未満の人は病院では7.7%、有床診療所は6.6%となっている。
  - ・ 今年度調査は、前年度までの調査に比べて開設主体が地方公共団体等の病院や病床規模の大きい病院に勤務する看護職からの回答が増えている。

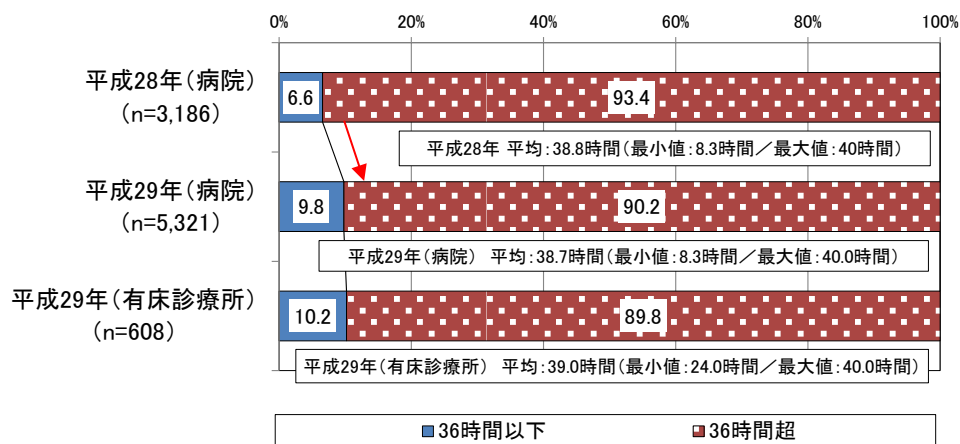
## 2. 働き方・休み方について

### (1) 労働時間

#### ① 週所定労働時間

週所定労働時間は病院も有床診療所も「36時間超～40時間以下」が約9割となっている。病院について前年度調査と比較すると、いずれの病床規模においても「36時間以下」の比率が上がっている。

6月の週所定労働時間数

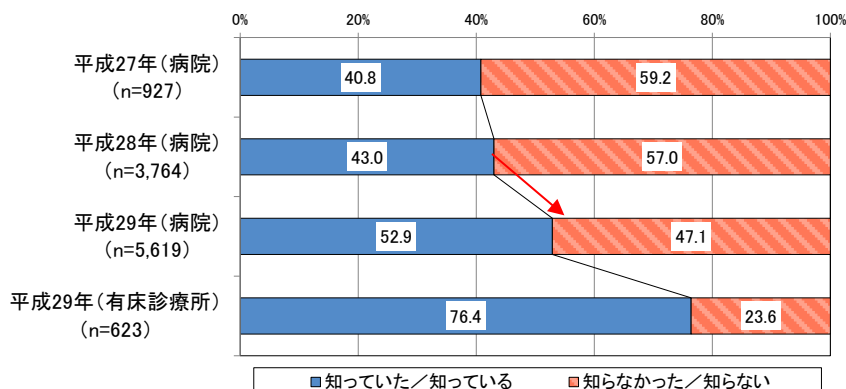


病院		調査数	下36時間以下 (%)	下4306時間以上 (%)	平均	最小値	最大値
全体(H28)		3,186	6.6	93.4	38.8	8.3	40.0
許可病床数	20-99床	608	5.6	94.4	39.0	14.0	40.0
	100-199床	914	7.5	92.5	38.8	8.3	40.0
	200-299床	530	8.3	91.7	38.6	8.3	40.0
	300-399床	463	5.8	94.2	39.0	9.0	40.0
	400-499床	249	4.8	95.2	38.9	8.8	40.0
	500床以上	422	5.7	94.3	38.9	10.0	40.0
全体(H29)		5,321	9.8	90.2	38.7	8.3	40.0
許可病床数	20-99床	844	7.6	+2.0 92.4	38.9	9.0	40.0
	100-199床	1,184	9.6	+2.1 90.4	38.8	8.8	40.0
	200-299床	638	11.3	+3.0 88.7	38.5	8.3	40.0
	300-399床	732	11.3	+5.5 88.7	38.7	26.0	40.0
	400-499床	618	10.5	+5.7 89.5	38.6	8.8	40.0
	500床以上	1,303	9.4	+3.7 90.6	38.6	8.3	40.0

凡例
全体+10%
全体-10%

週所定労働時間数を「知っていた」と回答した看護職は、病院は半数程度だが、いずれの許可病床数でも平成28年度に比べて「知っていた」の比率が上がっていることから、週所定労働時間数の認知は向上しているといえる。年齢別では50代以上、キャリア別では20年以上の「知っていた」の比率が高い。  
有床診療所は「知っていた」が約8割となっている。

1週間の所定労働時間数の認知



平成27年は全ての回答のうち、非管理職の結果を抽出。平成28-29年は非管理職のみに調査を実施。

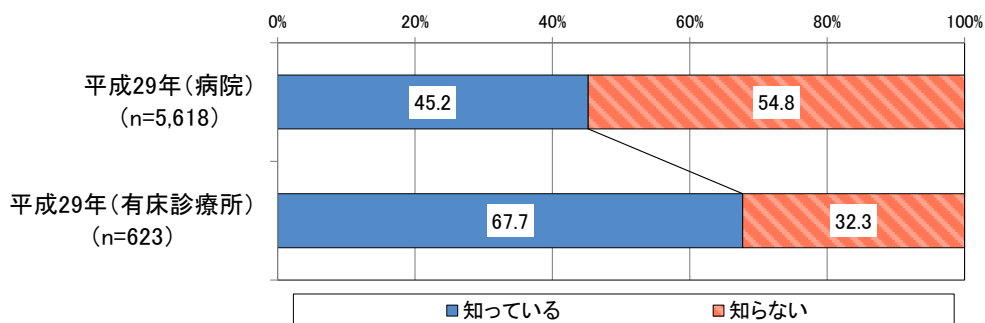
病院		調査数	知っていた	知らなかった
全体(H28)		3,764	43.0	57.0
許可病床数	20-99床	690	48.4	51.6
	100-199床	1,097	44.8	55.2
	200-299床	631	43.9	56.1
	300-399床	561	38.7	61.3
	400-499床	292	39.4	60.6
	500床以上	493	37.1	62.9
全体(H29)		5,619	52.9	47.1
年齢	20代	1,066	36.4	63.6
	30代	1,629	45.7	54.3
	40代	1,746	58.9	41.1
	50代	992	68.2	31.8
	60代以上	184	75.0	25.0
キャリア	5年未満	770	42.5	57.5
	10年未満	1,087	39.3	60.7
	20年未満	1,905	51.5	48.5
	20年以上	1,855	66.7	33.3
許可病床数	20-99床	880	60.6	39.4
	100-199床	1,247	54.8	45.2
	200-299床	666	56.6	43.4
	300-399床	775	52.1	47.9
	400-499床	654	50.5	49.5
	500床以上	1,383	46.6	53.4

凡例
全体+10%
全体-10%

②時間外労働時間

時間外労働時間に関する規程を「知っていた」と回答した看護職は、病院は半数に満たないが、有床診療所は約7割となっている。病院については、年齢別では20代、キャリア別では5年未満、勤務環境の満足度別では不満の「知らない」の比率が全体に比べて高い。

時間外労働時間に関する規程の認知

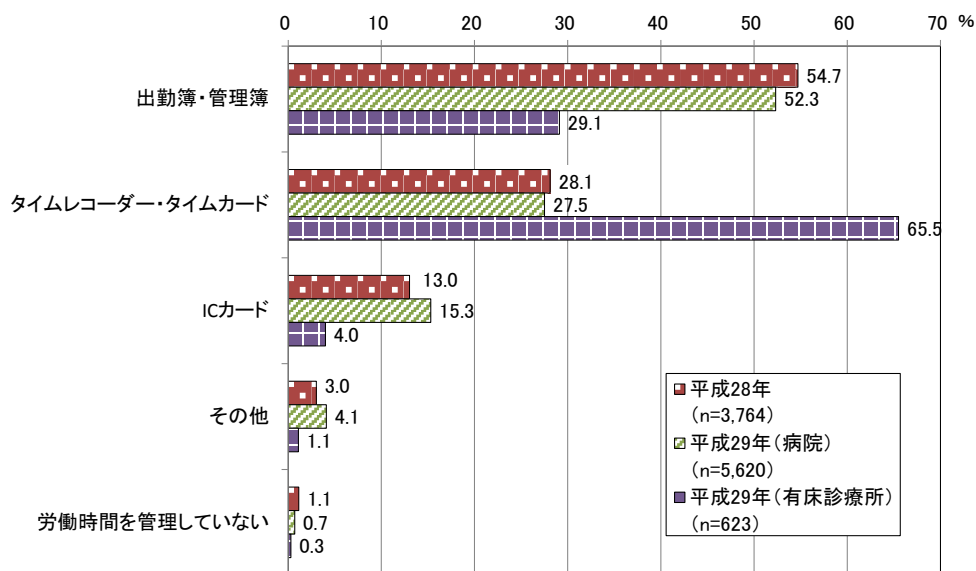


病院		調査数	知っている	知らない
全体		5,618	45.2	54.8
年齢	20代	1,066	32.3	67.7
	30代	1,629	38.9	61.1
	40代	1,746	48.9	51.1
	50代	991	58.7	41.3
	60代以上	184	69.0	31.0
キャリア	5年未満	770	34.7	65.3
	10年未満	1,087	36.2	63.8
	20年未満	1,905	43.7	56.3
	20年以上	1,854	56.4	43.6
勤務環境の満足度	満足	545	58.0	42.0
	どちらかという満足	2,439	50.2	49.8
	どちらかという不満	2,057	39.5	60.5
	不満	565	32.2	67.8

凡例
全体+10%
全体-10%

労働時間の管理方法は、病院は「出勤簿・管理簿」、有床診療所は「タイムレコーダー・タイムカード」の比率が高い。病院の中でも、国・公的や500床以上は「出勤簿・管理簿」、国・公的以外や20-99床は「タイムレコーダー・タイムカード」が全体に比べ比率が高くなっており、差が見られる。

労働時間の管理方法



病院	調査数	出勤簿・管理簿	タイムレコーダー・タイムカード	ICカード	その他	労働時間を管理していない	
全体	5,620	52.3	27.5	15.3	4.1	0.7	
開設主体	国・公的	2,866	72.0	11.0	10.5	5.2	1.3
	国・公的以外	2,741	31.6	44.9	20.4	3.0	0.2
許可病床数	20-99床	880	40.5	49.2	8.5	1.7	0.1
	100-199床	1,247	39.5	41.9	15.7	1.9	1.0
	200-299床	666	56.5	22.8	15.5	4.2	1.1
	300-399床	776	56.7	19.3	17.7	5.2	1.2
	400-499床	654	57.0	20.8	17.3	4.3	0.6
500床以上	1,383	64.4	11.0	17.1	6.9	0.7	

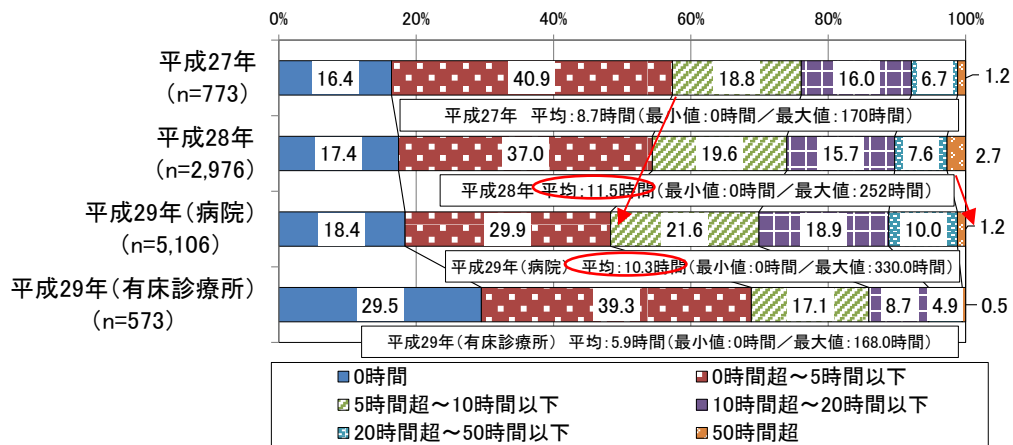
凡例
全体+10%
全体-10%

平成 29 年 6 月の時間外労働時間数は、病院は「0 時間超～5 時間以下」が約 3 割と最も高い。年齢別では 60 代以上、許可病床数別では 20-99 床、勤務環境の満足度別では満足の「0 時間」の比率が全体に比べて高くなっており、勤務環境に不満を感じている人の時間外労働時間数が高い。

前年度までの調査に比べて「0 時間超～5 時間以下」の比率が下がり、5 時間超の比率が上がっている。それにもかかわらず平成 29 年度の平均時間が平成 28 年度よりも短くなっているのは、平成 28 年度に比べて「50 時間超」の比率が下がったことが影響していると考えられる。

有床診療所は「0 時間超～5 時間以下」が約 4 割、「0 時間」が約 3 割となっている。

6月の時間外労働時間数



※平成27年は全ての回答のうち、非管理職の結果を抽出。平成28・29年は非管理職のみに調査を実施。

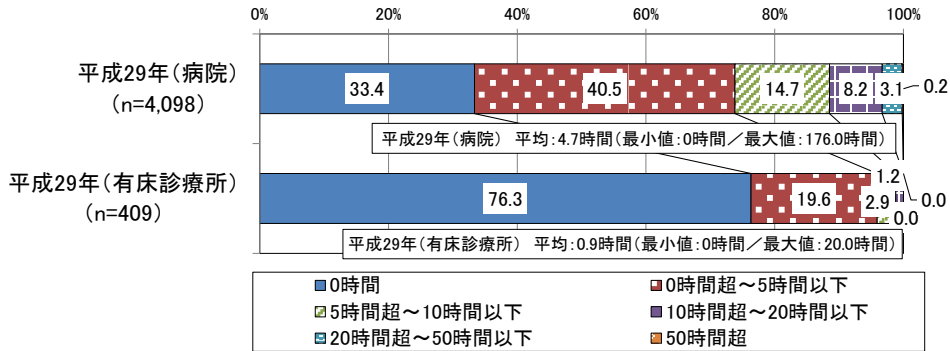
病院	調査数	0時間	0時間超～5時間以下	5時間超～10時間以下	10時間超～20時間以下	50時間超	平均	最小値	最大値
全体(H27)	773	16.4	40.9	18.8	16.0	6.7	8.7	0.0	170.0
許可病床数									
20-99床	165	22.4	49.1	14.5	10.3	1.8	1.8	0.0	170.0
100-199床	242	24.8	40.9	16.9	10.7	5.4	1.2	0.0	168.0
200-299床	100	16.0	48.0	18.0	10.0	7.0	1.0	0.0	51.0
300-399床	99	8.1	37.4	20.2	27.3	6.1	1.0	0.0	60.0
400-499床	71	7.0	33.8	28.2	19.7	11.3	-	0.0	50.0
500床以上	96	1.0	28.1	22.9	31.3	15.6	1.0	0.0	60.0
全体(H28)	2,976	17.4	37.0	19.6	15.7	7.6	2.7	0.0	252.0
許可病床数									
20-99床	540	24.4	43.3	16.9	8.9	3.9	2.6	0.0	170.5
100-199床	861	20.8	40.1	18.1	13.9	4.5	2.6	0.0	178.0
200-299床	501	22.6	36.3	16.6	13.0	9.0	2.6	0.0	252.0
300-399床	446	15.2	33.9	22.2	16.8	9.2	2.7	0.0	190.0
400-499床	234	5.1	31.2	25.2	24.4	12.0	2.1	0.0	160.0
500床以上	394	3.8	29.2	23.9	25.9	13.5	3.8	0.0	200.0
全体(H29)	5,106	18.4	29.9	21.6	18.9	10.0	1.2	0.0	330.0
年齢									
20代	953	8.9	31.4	25.1	22.2	11.0	1.4	0.0	270.0
30代	1,471	15.8	30.3	21.9	20.5	10.6	1.0	0.0	270.0
40代	1,589	19.9	30.0	21.0	18.2	9.6	1.3	0.0	330.0
50代	918	25.6	28.1	19.9	16.0	9.4	1.0	0.0	250.0
60代以上	173	39.9	27.7	15.0	10.4	5.8	1.2	0.0	182.5
許可病床数									
20-99床	768	34.2	38.5	15.9	8.9	2.2	0.3	0.0	330.0
100-199床	1,109	25.2	33.2	19.1	15.8	6.0	0.7	0.0	195.0
200-299床	611	22.3	32.2	22.9	14.9	7.0	0.7	0.0	176.0
300-399床	721	13.6	28.8	24.5	18.7	12.6	1.7	0.0	270.0
400-499床	614	12.2	28.7	22.3	22.6	12.2	2.0	0.0	260.0
500床以上	1,273	6.8	22.1	24.7	28.0	16.8	1.6	0.0	200.0
勤務環境の満足度									
満足	497	42.1	34.8	13.7	7.0	2.2	0.2	0.0	120.0
どちらかというと満足	2,215	22.9	34.3	21.6	15.3	5.1	0.8	0.0	330.0
どちらかというと不満	1,873	10.0	26.4	24.4	24.5	13.2	1.5	0.0	270.0
不満	512	6.4	19.7	19.3	25.6	26.6	2.3	0.0	200.0

凡例  
 全体+10%  
 全体-10%

平成 29 年 6 月の時間外労働時間のうち、時間外労働と申請しなかった時間数は、病院は「0 時間超～5 時間以下」が約 4 割、「0 時間」が約 3 割となっている。時間外労働時間数別、月労働時間数別にみると、労働時間が長いほど申請しなかった時間が長くなっている。

有床診療所は「0 時間」が 7 割半ばとなっている。

6月の時間外労働時間数のうち、時間外労働と申請しなかった時間



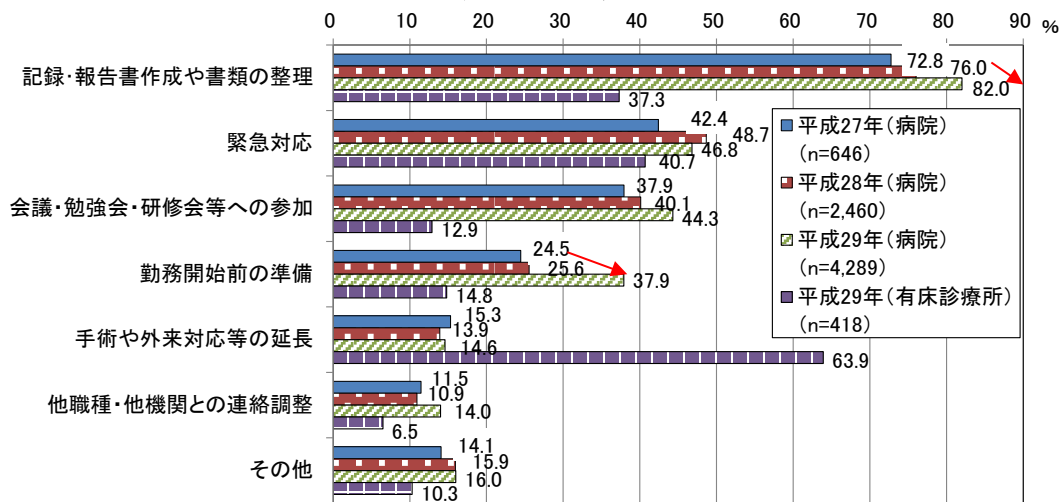
時間外労働時間数が0時間だった人は含めない

病院	調査数	0時間	5時間超 10時間以下	10時間超 15時間以下	15時間超 20時間以下	20時間超 25時間以下	25時間超 30時間以下	30時間超 50時間以下	平均	最小値	最大値
全体	4,098	33.4	40.5	14.7	8.2	3.1	0.2	-	4.7	0.0	176.0
時間外労働時間数	0時間	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	0時間超5時間以下	1,409	49.6	50.4	-	-	-	-	1.0	0.0	5.0
	5時間超10時間以下	1,071	28.3	48.6	23.1	-	-	-	3.2	0.0	10.0
	10時間超20時間以下	952	19.2	35.6	25.1	20.1	-	-	6.4	0.0	20.0
	20時間超50時間以下	508	14.0	15.4	21.3	26.8	22.6	-	13.5	0.0	50.0
50時間超	60	23.3	16.7	11.7	15.0	21.7	11.7	24.0	0.0	176.0	
月労働時間数	160時間以下	858	41.8	47.8	8.6	1.3	0.5	-	2.1	0.0	30.0
	160時間超172時間以下	1,911	36.2	47.4	13.9	2.4	0.2	-	2.8	0.0	30.0
	172時間超182時間以下	636	18.2	30.5	24.1	24.4	2.8	-	7.7	0.0	30.0
	182時間超192時間以下	233	14.6	16.3	21.9	27.5	19.7	-	12.3	0.0	48.0
	192時間超202時間以下	87	6.9	9.2	19.5	35.6	28.7	-	18.3	0.0	40.0
	202時間超212時間以下	36	11.1	5.6	19.4	8.3	55.6	-	22.4	0.0	50.0
	212時間超222時間以下	11	9.1	-	9.1	27.3	45.5	9.1	29.7	0.0	56.5
	222時間超	39	25.6	25.6	12.8	7.7	12.8	15.4	24.8	0.0	176.0

凡例  
 全体+10%  
 全体-10%

時間外労働の主な理由は、病院は「記録・報告書作成や書類の整理」、有床診療所は「手術や外来対応等の延長」の比率が高い。  
 病院についてみると、平成28年度に比べて「記録・報告書作成や書類の整理」「勤務開始前の準備」の比率が上がっている。許可病床数別にみても、ほとんどの病床規模で同項目の比率が上がっており、特に「勤務開始前の準備」は300床以上で比率が大きく上がっている。

6月の時間外労働の主な理由



※平成27年は全ての回答のうち、非管理職の結果を抽出。平成28・29年は非管理職のみに調査を実施。

病院	調査数	書告記 類書録 の作・ 整理や報	緊急 対応	等会会 への研・ 参修勉 加会強	の勤 務開 始前	長対 手術 等や の外 延来	絡機他 調関職 整と種 の・連 他	そ の 他			
全体(H28)	2,460	76.0	48.7	40.1	25.6	13.9	10.9	15.9			
許可病床数	20-99床	408	65.0	37.5	34.6	18.9	18.6	8.1	12.7		
	100-199床	682	74.9	47.5	38.9	25.8	12.6	11.3	15.8		
	200-299床	390	76.2	50.3	36.9	29.5	10.0	12.6	19.2		
	300-399床	379	77.6	55.9	42.0	26.9	14.0	11.3	14.2		
	400-499床	222	82.9	50.0	39.6	25.2	11.7	14.9	15.8		
500床以上	379	84.2	53.0	50.1	27.2	16.4	9.0	17.9			
全体(H29)	4,289	82.0	46.8	44.3	37.9	14.6	14.0	16.0			
許可病床数	20-99床	523	63.7	-1.3	41.3	35.0	24.7	+5.8	18.2	8.6	16.3
	100-199床	850	82.2	+7.3	39.9	42.1	31.9	+6.1	11.4	13.1	15.1
	200-299床	487	82.8	+6.6	43.9	41.5	38.0	+8.5	12.1	13.6	19.9
	300-399床	639	85.1	+7.5	49.6	47.9	42.1	+15.2	13.6	15.8	16.6
	400-499床	550	83.5	+0.6	54.7	43.1	42.5	+17.3	19.6	15.8	16.7
500床以上	1,239	87.0	+2.8	50.1	49.5	43.5	+16.3	14.5	15.3	14.5	

凡例
全体+10%
全体-10%

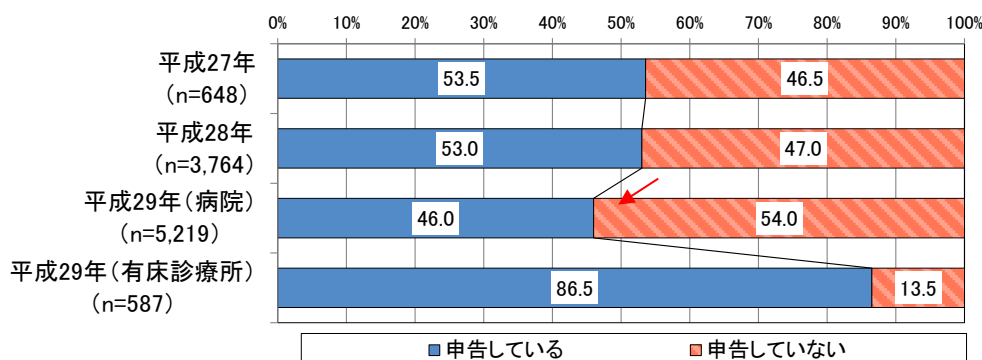


時間外労働時間の普段の申告状況をみると、時間外労働時間を時間どおり申告しているのは、病院は4割半ば、有床診療所は8割半ばである。病院については、許可病床数別では500床以上、勤務環境の満足度別では不満がある人の「時間外労働時間どおり申告していない」の比率が全体に比べ高くなっている。

経年でみると前年度までの調査と比べて「申告していない」の比率が上がっている。許可病床数別にみても、ほとんどの病床規模で同項目の比率が上がっており、特に500床以上で比率が大きく上がっている。

また、時間外労働時間数別、月労働時間数別にみると、労働時間が長いほど「時間外労働時間どおり申告していない」の比率が全体に比べ高くなっている。

時間外労働時間の申告状況

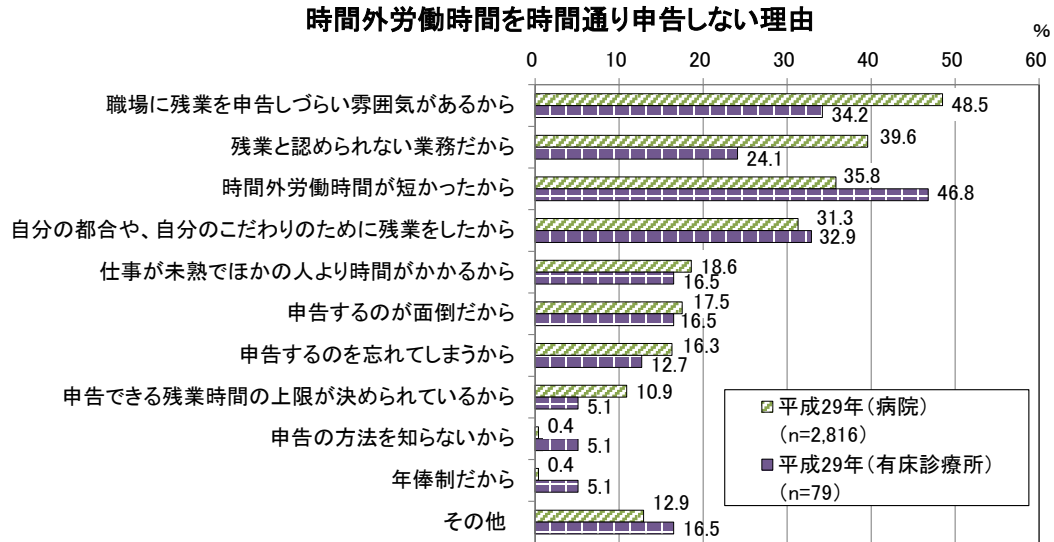


平成27年は全ての回答のうち、非管理職の結果を抽出。平成28・29年は非管理職のみに調査を実施。

病院	調査数	申告している (%)	申告していない (%)	変化 (%)	
全体(H28)	3,764	53.0	47.0		
許可病床数	20-99床	690	61.6	38.4	
	100-199床	1,097	53.4	46.6	
	200-299床	631	51.7	48.3	
	300-399床	561	49.6	50.4	
	400-499床	292	45.9	54.1	
	500床以上	493	50.1	49.9	
全体(H29)	5,219	46.0	54.0		
許可病床数	20-99床	786	65.1	34.9	-3.5
	100-199床	1,129	50.7	49.3	+2.7
	200-299床	622	46.0	54.0	+5.7
	300-399床	732	42.3	57.7	+7.3
	400-499床	625	39.0	61.0	+6.9
	500床以上	1,324	36.0	64.0	+14.1
勤務環境の満足度	満足	501	78.2	21.8	
	どちらかというと満足	2,255	53.8	46.2	
	どちらかというと不満	1,928	34.8	65.2	
	不満	535	23.2	76.8	
時間外労働時間数	0時間	932	76.3	23.7	
	0時間超5時間以下	1,526	51.6	48.4	
	5時間超10時間以下	1,103	37.6	62.4	
	10時間超20時間以下	964	30.5	69.5	
	20時間超50時間以下	506	24.3	75.7	
	50時間超	59	25.4	74.6	
月労働時間数	160時間以下	1,806	62.3	37.7	
	160時間超172時間以下	2,013	42.3	57.7	
	172時間超182時間以下	641	28.7	71.3	
	182時間超192時間以下	233	23.6	76.4	
	192時間超202時間以下	87	19.5	80.5	
	202時間超212時間以下	36	16.7	83.3	
	212時間超222時間以下	11	18.2	81.8	
	222時間超	39	28.2	71.8	

凡例  
 全体+10%  
 全体-10%

時間外労働時間を時間外労働時間通りに申告しない理由は、病院は「職場に残業を申告しづらい雰囲気があるから」、有床診療所は「時間外労働時間が短かったから」の比率が高い。



病院についてみると、20代は「仕事が未熟でほかの人より時間がかかるから」の比率が全体に比べて高く、時間外労働時間数別、月労働時間数別では、労働時間が長いほど「職場に残業を申告しづらい雰囲気があるから」「申告するのを忘れてしまうから」「申告できる残業時間の上限が決められているから」の比率が全体に比べて高くなっている。また、勤務環境に不満を感じている人、健康でない人、睡眠がとれていなかった人の「職場に残業を申告しづらい雰囲気があるから」の比率が全体に比べて高くなっている。

病院		調査数	から職場に残業を申告しづらい雰囲気がある	業務だから認められない	時間外労働時間が短かったから	残業をしたら、自分の都合や、ため	から自分の都合や、自分のため	仕事より時間がかかると感じる	申告するの面倒	申告するのを忘れてしまう	申告できる残業時間の上限が決められている	申告の方法を知らない	年俸制だから	その他
全体		2,816	48.5	39.6	35.8	31.3	18.6	17.5	16.3	10.9	0.4	0.4	12.9	
年齢	20代	511	56.2	37.4	35.2	26.0	30.3	20.4	18.6	11.5	1.2	-	9.2	
	30代	826	47.7	41.9	38.1	29.7	20.6	17.4	16.0	11.5	0.2	0.4	12.6	
	40代	895	47.8	39.0	36.4	32.5	14.1	16.3	15.8	9.6	0.4	0.2	14.6	
	50代	508	44.9	40.6	31.1	36.0	12.4	16.5	15.7	11.6	-	0.6	13.4	
	60代以上	75	37.3	29.3	37.3	37.3	12.0	18.7	14.7	12.0	-	2.7	16.0	
時間外労働時間数	0時間	221	36.2	34.4	40.3	42.1	13.6	13.6	6.8	5.4	0.5	0.5	8.1	
	0時間超5時間以下	737	40.6	32.3	42.9	31.9	16.7	20.8	14.8	6.4	0.5	0.3	9.0	
	5時間超10時間以下	688	47.5	41.4	38.8	31.3	17.6	18.0	18.5	8.4	0.6	0.4	11.9	
	10時間超20時間以下	670	55.4	44.0	33.4	30.6	21.5	16.9	18.2	14.3	0.3	0.3	16.3	
	20時間超50時間以下	383	59.0	44.6	21.4	26.9	21.1	13.6	16.2	19.1	0.3	0.3	19.3	
50時間超	44	63.6	29.5	25.0	20.5	27.3	22.7	27.3	25.0	-	2.3	9.1		
月労働時間数	160時間以下	679	42.6	34.5	41.2	36.4	18.6	16.6	12.2	8.0	0.4	0.6	9.3	
	160時間超172時間以下	1,161	45.6	39.1	39.5	30.5	17.2	18.9	16.5	8.5	0.6	0.2	12.6	
	172時間超182時間以下	457	55.8	47.5	28.4	31.9	20.4	16.4	19.9	14.7	0.2	0.4	15.5	
	182時間超192時間以下	178	56.2	41.6	26.4	27.0	20.8	15.7	17.4	17.4	0.6	0.6	19.7	
	192時間超202時間以下	70	65.7	42.9	12.9	21.4	18.6	11.4	17.1	21.4	-	-	20.0	
	202時間超212時間以下	30	76.7	33.3	13.3	16.7	30.0	3.3	3.3	26.7	-	-	30.0	
	212時間超222時間以下	9	77.8	33.3	22.2	-	44.4	11.1	33.3	22.2	-	-	22.2	
222時間超	28	53.6	32.1	28.6	28.6	21.4	32.1	28.6	21.4	-	3.6	-		
勤務環境の満足度	満足	109	17.4	32.1	32.1	41.3	17.4	12.8	11.0	0.9	-	1.8	18.3	
	どちらかというと満足	1,041	38.4	35.2	40.9	40.9	19.7	18.6	17.2	7.9	0.5	0.6	8.7	
	どちらかというと不満	1,255	52.6	43.3	34.8	27.4	19.1	17.5	16.2	12.7	0.3	0.1	13.1	
健康状態	健康である	411	69.6	41.4	26.8	15.8	14.4	15.8	16.1	16.1	0.7	0.2	21.2	
	健康である	683	41.1	34.6	40.8	34.8	19.3	17.7	16.3	9.8	0.6	0.9	12.6	
	どちらかというと健康である +健康でない	1,634	48.3	41.2	35.0	31.3	18.4	17.6	16.1	10.2	0.3	0.2	11.3	
睡眠の状況	睡眠は十分にできていた	499	58.9	40.9	31.5	26.3	18.2	16.8	17.2	14.8	0.6	0.2	18.4	
	睡眠は比較的とれていた	320	36.6	34.7	40.0	32.5	17.5	19.7	15.0	5.3	0.6	0.6	11.9	
	睡眠はあまりとれていなかった +睡眠は不足していた	1,579	46.5	39.6	37.6	33.4	18.3	17.4	15.7	9.4	0.4	0.4	11.5	
	917	55.9	41.1	31.3	27.0	19.4	16.9	17.9	15.5	0.3	0.2	15.5		

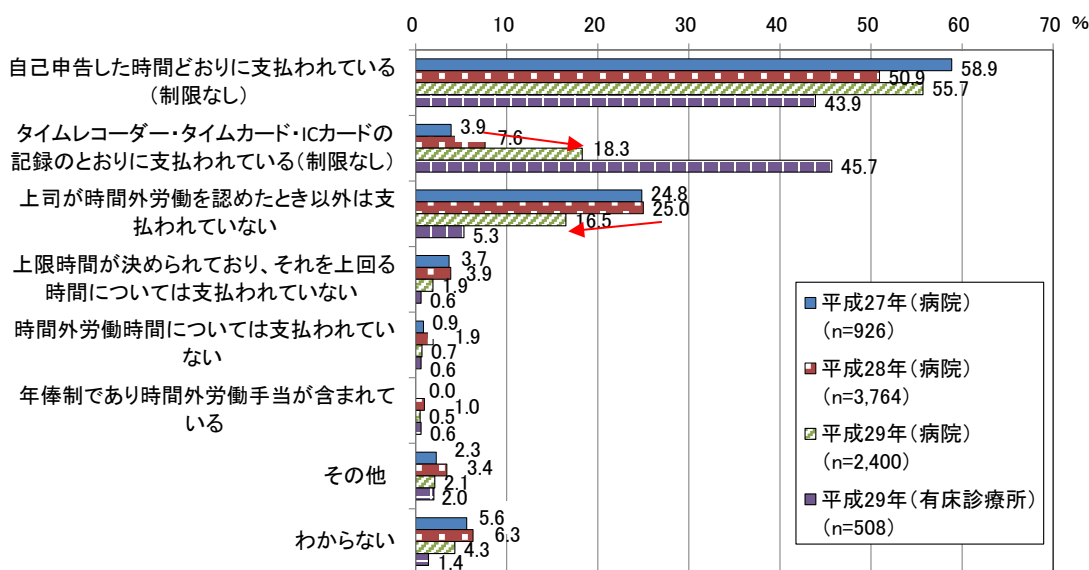
凡例
全体+10%
全体-10%

時間外労働時間に対する手当の支払い状況は、病院は「自己申告した時間どおりに支払われている（制限なし）」が最も高い。

前年度までの調査と比べると「タイムレコーダー・タイムカード・ICカードの記録のとおり支払われている（制限なし）」の比率が上がり、「上司が時間外労働を認めたとき以外は支払われていない」が下がっている。許可病床数別にみても、全ての病床規模で同様の推移となっているため、支払状況は改善の傾向にあるといえる。

有床診療所は「自己申告した時間どおりに支払われている（制限なし）」「タイムレコーダー・タイムカード・ICカードの記録のとおり支払われている（制限なし）」がそれぞれ4割半ばとなっている。

時間外労働時間に対し、時間外労働手当は支払われているか



※平成27年は全ての回答のうち、非管理職の結果を抽出。平成28・29年は非管理職のみに調査を実施。

病院	調査数	自己申告した時間どおりに支払われている (制限なし)	タイムレコーダー・タイムカード・ICカードの記録のとおり支払われている (制限なし)	上司が時間外労働を認めたとき以外は支払われていない	上限時間が決められており、それを上回る時間については支払われていない	時間外労働時間については支払われていない	年俸制であり時間外労働手当が含まれている	その他	わからない			
全体(H28)	3,764	50.9	7.6	25.0	3.9	1.9	1.0	3.4	6.3			
許可病床数	20-99床	690	47.0	16.5	20.9	2.5	2.2	3.8	4.8			
	100-199床	1,097	48.4	8.1	27.6	2.8	0.5	4.2	5.7			
	200-299床	631	51.3	5.2	29.5	2.7	1.3	2.4	5.5			
	300-399床	561	55.4	4.1	23.7	4.3	1.2	3.7	5.5			
	400-499床	292	56.5	2.4	25.0	5.1	0.3	-	2.4	8.2		
500床以上	493	53.1	4.3	20.7	8.3	0.4	-	2.8	10.3			
全体(H29)	2,400	55.7	18.3	16.5	1.9	0.7	0.5	2.1	4.3			
許可病床数	20-99床	512	50.6	19.7	26.2	13.3	-1.0	1.2	0.6	1.4	3.3	3.5
	100-199床	572	51.9	+13.4	21.5	17.3	-10.3	0.7	1.6	0.2	3.1	3.7
	200-299床	286	53.8	+11.9	17.1	19.6	-9.9	1.7	1.4	0.7	1.0	4.5
	300-399床	310	55.5	+12.4	16.5	21.6	-2.1	1.9	-	0.3	0.6	3.5
	400-499床	243	61.3	+10.8	13.2	14.0	-11.0	3.7	0.4	0.4	1.2	5.8
500床以上	477	63.9	+6.0	10.3	15.3	-5.4	3.4	-	-	1.5	5.7	

凡例  
 全体+10%  
 全体-10%

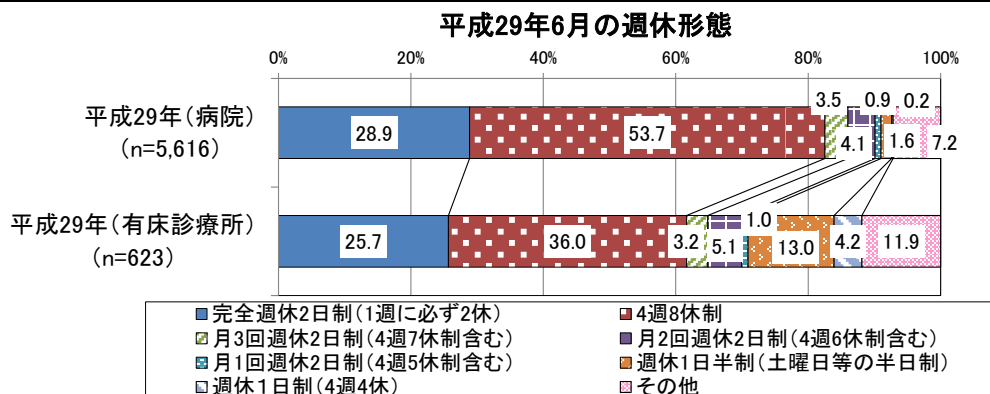
**【労働時間のポイント】**

- ・ 病院勤務の看護職のうち、勤務環境に不満を感じている人は、時間外労働時間に関する規程を「知らない」、時間外労働時間数が長い、「時間外労働時間どおり申告していない」等、労働時間管理の不備がみられる。
- ・ 病院勤務の看護職のうち、労働時間が長い人は、時間外労働時間を「時間どおりには申告していない」。その背景には「職場に残業を申告しづらい雰囲気があるから」「申告するのを忘れてしまうから」「申告できる残業時間の上限が決められているから」といった原因があると推測される。
- ・ 病院勤務の看護職への時間外労働時間に対する手当の支払い状況は改善傾向にある。
- ・ 有床診療所勤務の看護職は時間外労働時間が短く、手当も支払われている。

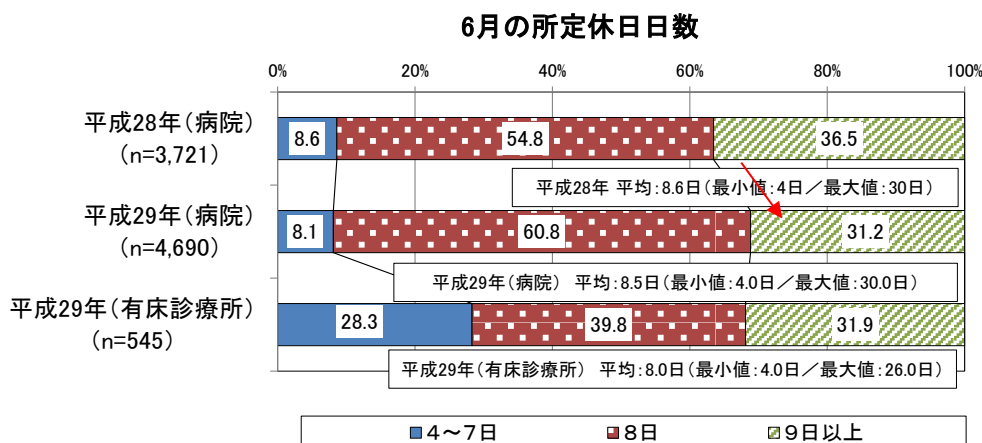
(2) 休日・休暇

① 所定休日

平成29年6月の週休形態は、病院も有床診療所も「4週8休制」の比率が高く、それぞれ約5割、3割半ばとなっている。



平成29年6月の所定休日日数は、病院は「8日」が約6割、有床診療所は約4割となっている。  
 病院は平成28年度に比べて「9日以上」の比率が下がっている。  
 有床診療所は病院に比べて「4~7日」の比率が高い。



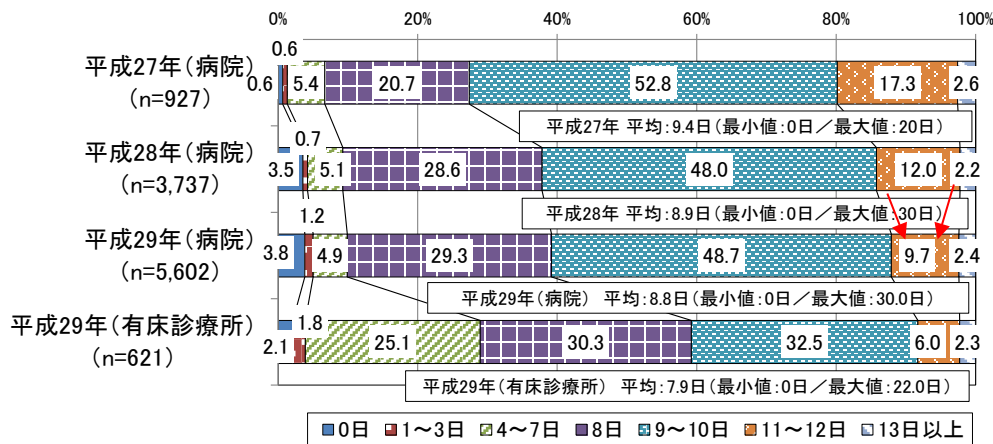
病院の所定休日日数について許可病床数別にみても、ほとんどの病床規模で「9日以上」の比率が下がっており、特に400床以上で大きく下がっている。

病院		調査数	4 5 7 日	8 日	9 日 以上	平均	最小 値	最大 値	
全体<H28>		3,721	8.6	54.8	36.5	8.6	4.0	30.0	
許可病床 数	20-99床	683	11.9	52.1	36.0	8.4	4.0	22.0	
	100-199床	1,087	12.5	51.3	36.2	8.5	4.0	30.0	
	200-299床	617	6.5	56.1	37.4	8.6	4.0	23.0	
	300-399床	555	5.8	55.9	38.4	8.6	4.0	22.0	
	400-499床	289	3.8	57.8	38.4	8.9	6.0	22.0	
全体<H29>		4,690	8.1	60.8	31.2	8.5	4.0	30.0	
許可病床 数	20-99床	770	12.6	53.0	34.4	-1.6	8.3	4.0	30.0
	100-199床	1,062	11.0	52.6	36.3	+0.1	8.5	4.0	22.0
	200-299床	550	7.5	59.1	33.5	-3.9	8.6	6.0	23.0
	300-399床	639	4.9	59.0	36.2	-2.2	8.7	4.0	22.0
	400-499床	542	6.8	65.9	27.3	-11.1	8.5	4.0	22.0
500床以上		1,118	4.9	73.3	21.8	-12.1	8.4	4.0	22.0

凡例
全体+10%
全体-10%

平成29年6月の実際に業務を休んだ日数は、病院は「9～10日」が約半数である。前年度までの調査と比較して「11～12日」の比率が下がっており、許可病床数別にみても、ほとんどの病床規模で同項目の比率が下がっている。有床診療所は「8日」「9～10日」がそれぞれ約3割、「4～7日」が2割半となっており、平均日数は病院よりも少ない。一方、休日が「0日」「1～3日」の看護職もみられる。

6月の休日日数(実際に業務を休んだ日数)



※平成27年は全ての回答のうち、非管理職の結果を抽出。平成28・29年は非管理職のみに調査を実施。

病院	調査数	休日日数							平均	最小値	最大値
		0日	1日	4日	8日	9日	11日	13日以上			
全体(H27)	927	0.6	0.6	5.4	20.7	52.8	17.3	2.6	9.4	0.0	20.0
許可病床数											
20-99床	189	-	1.1	8.5	22.2	51.3	15.9	1.1	9.1	1.0	14.0
100-199床	285	0.4	0.4	6.0	16.8	54.7	19.3	2.5	9.5	0.0	15.0
200-299床	127	0.8	0.8	3.1	24.4	59.8	11.0	-	9.1	0.0	12.0
300-399床	121	-	1.7	2.5	20.7	53.7	16.5	5.0	9.6	2.0	20.0
400-499床	93	2.2	-	6.5	18.3	48.4	19.4	5.4	9.5	0.0	16.0
500床以上	112	1.8	-	3.6	25.9	44.6	20.5	3.6	9.5	0.0	18.0
全体(H28)	3,737	3.5	0.7	5.1	28.6	48.0	12.0	2.2	8.9	0.0	30.0
許可病床数											
20-99床	686	2.5	0.9	6.6	27.1	48.8	12.5	-3.4	8.9	0.0	22.0
100-199床	1,090	4.2	0.6	6.4	30.3	48.0	9.4	-9.9	8.6	0.0	22.0
200-299床	623	2.4	1.1	4.0	27.1	50.4	12.2	+1.2	9.1	0.0	30.0
300-399床	558	4.5	0.7	3.0	26.7	50.0	12.2	-4.3	8.9	0.0	23.0
400-499床	289	3.8	-	3.5	31.1	39.4	18.0	-1.4	9.1	0.0	20.0
500床以上	491	3.7	0.4	4.5	29.3	46.2	12.8	-2.7	8.9	0.0	19.0
全体(H29)	5,602	3.8	1.2	4.9	29.3	48.7	9.7	2.4	8.8	0.0	30.0
許可病床数											
20-99床	879	3.5	1.1	6.5	28.8	49.8	7.8	-4.7	8.7	0.0	22.0
100-199床	1,241	3.6	1.5	5.1	26.4	51.9	8.5	-0.9	8.8	0.0	30.0
200-299床	663	3.3	1.2	4.4	28.5	49.9	10.9	-1.3	8.8	0.0	23.0
300-399床	775	4.1	1.3	3.7	24.4	49.7	13.2	+1.0	9.0	0.0	23.0
400-499床	652	2.9	1.4	5.4	31.0	46.8	10.3	-7.7	8.8	0.0	22.0
500床以上	1,381	4.4	0.9	4.6	34.5	44.9	9.3	-3.5	8.6	0.0	23.0

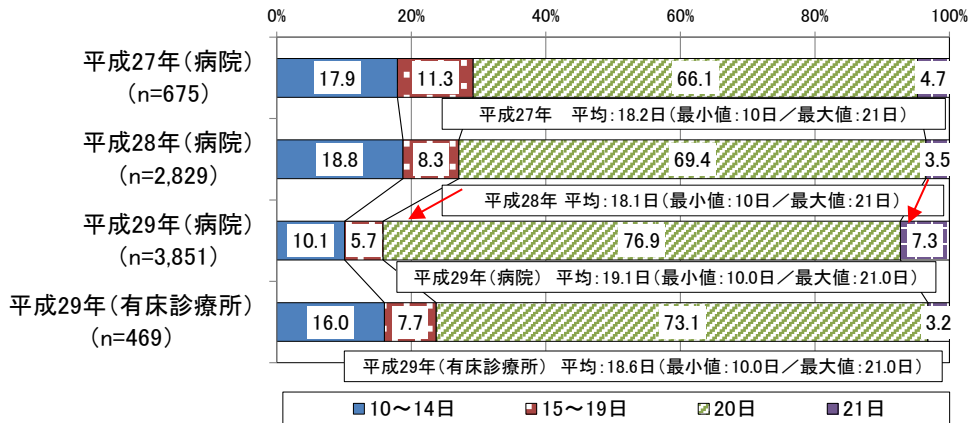
凡例  
 全体+10%  
 全体-10%



②有給休暇

年次有給休暇の付与日数は、病院も有床診療所も「20日」の比率が高い。  
 前年度までの調査と比べて「20日」「21日」の比率が上がっており、年齢別にみても許可病床数別にみても、ほとんどで同項目の比率が上がっている。  
 なお、勤務年数2年未満の人も含めると、「10～14日」の比率がやや高くなる。

前年度の年次有給休暇の付与日数

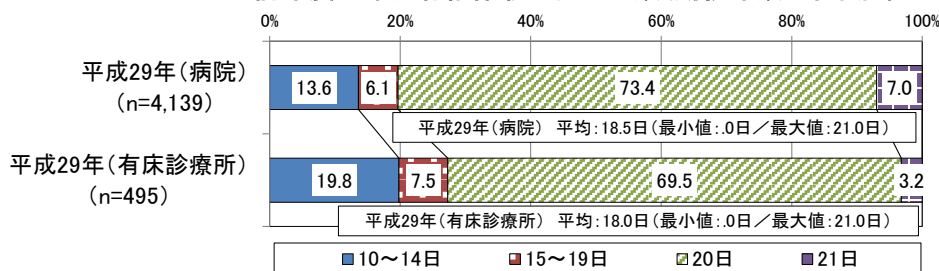


平成27年は全ての回答のうち、非管理職の結果を抽出。平成28・29年は非管理職のみに調査を実施。

病院	調査数	日数				平均	最小値	最大値	
		日0	日1	日2	日1				
全体(H28)	2,829	18.8	8.3	69.4	3.5	18.1	10.0	21.0	
年齢	20代	531	29.0	14.7	51.6	4.7	16.9	10.0	21.0
	30代	866	20.9	7.2	68.0	3.9	18.0	10.0	21.0
	40代	894	14.5	6.6	76.3	2.6	18.6	10.0	21.0
	50代	504	11.5	6.7	78.4	3.4	18.8	10.0	21.0
	60代以上	34	23.5	5.9	70.6	-	17.7	10.0	20.0
許可病床数	20-99床	560	19.8	7.7	71.6	0.9	18.1	10.0	21.0
	100-199床	858	23.4	10.0	64.6	2.0	17.7	10.0	21.0
	200-299床	469	20.5	9.6	67.2	2.8	17.9	10.0	21.0
	300-399床	406	17.5	8.9	71.2	2.5	18.2	10.0	21.0
	400-499床	212	10.8	5.7	79.7	3.8	18.9	10.0	21.0
500床以上	324	9.0	4.0	72.8	14.2	19.2	10.0	21.0	
全体(H29)	3,851	10.1	5.7	76.9	7.3	19.1	10.0	21.0	
年齢	20代	522	21.8	12.8	+6.1 57.7	+3.0 7.7	17.9	10.0	21.0
	30代	1,051	10.7	6.8	+5.5 73.5	+5.2 9.1	19.0	10.0	21.0
	40代	1,320	8.6	3.5	+5.1 81.4	+3.9 6.5	19.3	10.0	21.0
	50代	801	4.6	3.5	+6.7 85.1	+3.3 6.7	19.6	10.0	21.0
	60代以上	156	7.7	5.1	+14.0 84.6	+2.6 2.6	19.3	11.0	21.0
許可病床数	20-99床	665	15.9	8.0	+0.9 72.5	+2.7 3.6	18.5	10.0	21.0
	100-199床	875	16.2	7.2	+8.4 73.0	+1.5 3.5	18.5	10.0	21.0
	200-299床	453	9.3	5.3	+12.0 79.2	+3.4 6.2	19.2	10.0	21.0
	300-399床	495	8.7	5.7	+7.0 78.2	+5.0 7.5	19.2	10.0	21.0
	400-499床	452	6.0	5.5	+0.8 80.5	+4.2 8.0	19.4	10.0	21.0
500床以上	908	3.1	2.9	+7.6 80.4	-0.5 13.7	19.8	10.0	21.0	

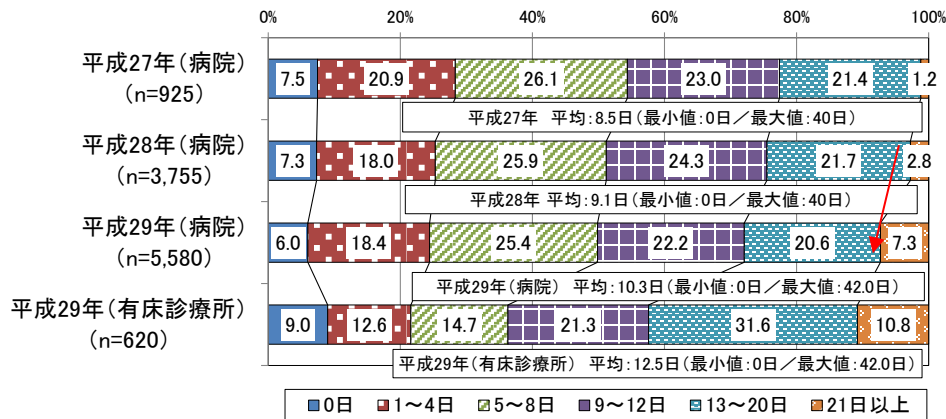
凡例  
 全体+10%  
 全体-10%

前年度の年次有給休暇の付与日数(勤務年数2年未満含む)



年次有給休暇の取得日数は、病院は「5～8日」が2割半ば、「1～4日」「9～12日」「13～20日」がそれぞれ約2割となっている。前年度までの調査と比較して「21日以上」の比率が上がっており、年齢別にみても許可病床数別にみても、全てにおいて同項目の比率が上がっている。有床診療所は「13～20日」が約3割となっている。

前年度の年次有給休暇の取得日数



平成27年は全ての回答のうち、非管理職の結果を抽出。平成28・29年は非管理職のみに調査を実施。

病院	調査数	0日	1日	5日	9日	13日	17日	21日以上	平均	最小値	最大値
全体(H27)	925	7.5	20.9	26.1	23.0	21.4	1.2	8.5	0.0	40.0	
年齢	20代	223	6.3	26.0	25.1	26.0	15.7	0.9	7.6	0.0	21.0
	30代	324	8.6	21.9	23.8	21.6	23.5	0.6	8.5	0.0	30.0
	40代	257	7.4	14.4	28.8	24.1	23.0	2.3	9.5	0.0	40.0
	50代	117	6.8	21.4	29.1	18.8	23.1	0.9	8.7	0.0	33.0
	60代以上	4	-	50.0	-	25.0	25.0	-	8.0	1.0	20.0
許可病床数	20-99床	189	6.9	12.7	19.6	31.2	28.0	1.6	10.0	0.0	30.0
	100-199床	285	7.0	21.4	27.4	19.3	23.9	1.1	8.7	0.0	33.0
	200-299床	126	8.7	26.2	27.0	19.0	15.9	3.2	7.8	0.0	40.0
	300-399床	120	8.3	25.0	19.2	23.3	24.2	-	8.3	0.0	20.0
	400-499床	93	8.6	19.4	28.0	23.7	20.4	-	8.1	0.0	20.0
500床以上	112	6.3	24.1	38.4	22.3	8.0	0.9	7.0	0.0	21.0	
全体(H28)	3,755	7.3	18.0	25.9	24.3	21.7	2.8	9.1	0.0	40.0	
年齢	20代	730	9.7	21.1	26.4	24.0	16.7	2.1	8.0	0.0	40.0
	30代	1,149	7.2	19.2	26.3	22.8	21.7	2.8	9.0	0.0	40.0
	40代	1,158	6.6	14.9	26.6	26.2	23.1	2.7	9.5	0.0	40.0
	50代	672	5.4	17.7	23.4	24.7	25.3	3.6	9.9	0.0	40.0
	60代以上	46	17.4	19.6	26.1	15.2	17.4	4.3	7.7	0.0	25.0
許可病床数	20-99床	689	6.8	14.7	26.6	24.5	24.2	3.2	9.6	0.0	40.0
	100-199床	1,096	8.4	20.3	24.3	25.1	19.5	2.4	8.7	0.0	40.0
	200-299床	629	7.0	18.0	26.7	24.8	20.0	3.5	9.2	0.0	40.0
	300-399床	556	7.7	16.0	21.0	24.5	28.6	2.2	9.9	0.0	40.0
	400-499床	292	5.1	15.4	29.1	21.2	25.0	4.1	10.0	0.0	40.0
500床以上	493	6.9	21.1	31.0	23.3	15.6	2.0	8.1	0.0	40.0	
全体(H29)	5,580	6.0	18.4	25.4	22.2	20.6	7.3	10.3	0.0	42.0	
年齢	20代	1,059	9.3	22.0	26.3	22.9	14.4	5.0	8.6	0.0	42.0
	30代	1,618	6.3	18.7	25.3	21.0	21.6	7.0	10.3	0.0	42.0
	40代	1,735	5.2	16.8	26.5	23.5	20.4	7.7	10.5	0.0	42.0
	50代	985	3.7	18.5	23.8	21.5	23.7	8.9	11.3	0.0	42.0
	60代以上	183	5.5	10.9	19.7	20.2	33.9	9.8	12.9	0.0	42.0
許可病床数	20-99床	875	6.9	14.5	20.2	22.3	26.7	9.4	11.4	0.0	42.0
	100-199床	1,237	4.9	16.2	20.5	24.3	25.0	9.1	11.7	0.0	42.0
	200-299床	662	5.3	21.3	24.9	18.4	22.7	7.4	10.4	0.0	40.0
	300-399床	771	6.0	19.3	26.5	22.6	18.9	6.7	9.8	0.0	42.0
	400-499床	650	6.6	15.4	29.5	20.6	20.6	7.2	10.4	0.0	42.0
500床以上	1,382	6.7	22.5	30.8	22.6	12.9	4.6	8.6	0.0	42.0	

凡例  
 全体+10%  
 全体-10%

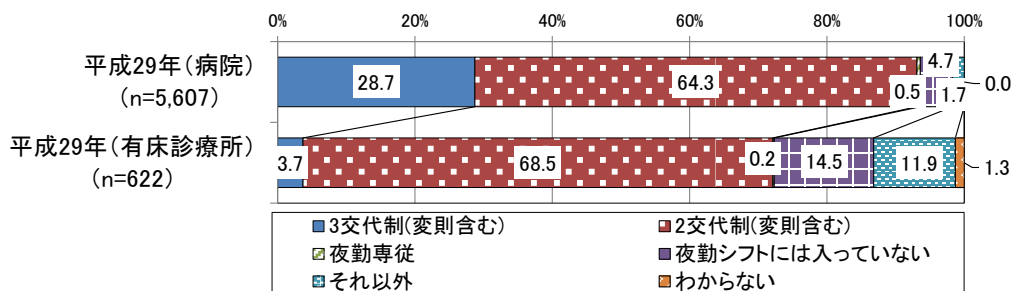
【休日・休暇のポイント】

・病院勤務の看護職のうち 5.0%、有床診療所勤務の看護職のうち 3.9%が、6月の実際の休日が3日以下だった。特に、それぞれ 3.8%、2.1%は、6月の所定休日に全く休めていない。

(3) 夜勤

主な勤務形態は、病院は「2交代制」が6割半ばと最も高く、次いで「3交代制」が約3割となっている。開設主体別にみると、特に国・公的以外は「2交代制」の比率が高い。有床診療所は「2交代制」が約7割と最も高い。病院と比べると、「3交代制」の比率が低く、「夜勤シフトには入っていない」の比率が高い。

あなたご自身の主な勤務形態

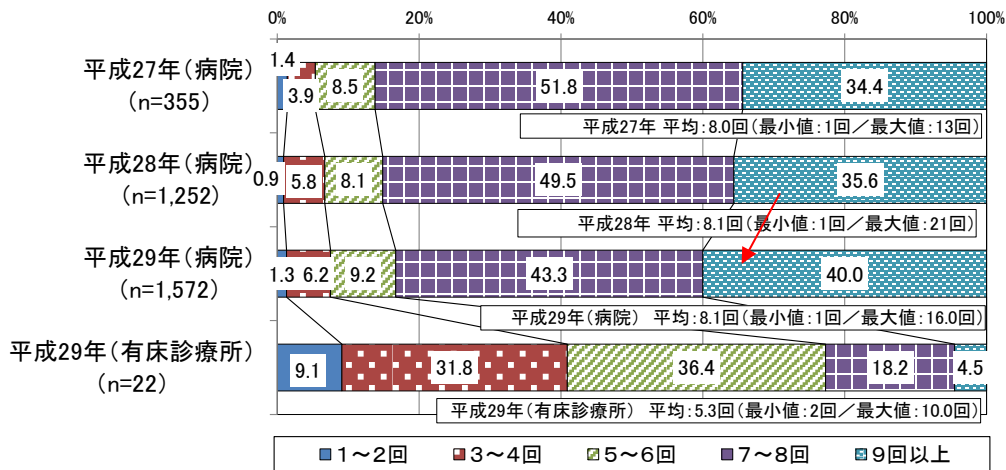


病院	調査数	む(3)変交代含制	む(2)変交代含制	夜勤専従	いに夜なは勤い入シフト	それ以外	わからない
全体(H29)	5,607	28.7	64.3	0.5	4.7	1.7	0.0
開設主体							
国・公的	2,866	40.1	53.7	0.1	3.9	2.1	0.0
国・公的以外	2,739	16.7	75.5	0.9	5.5	1.4	0.0

凡例
全体+10%
全体-10%

6月に夜勤を行った看護職の夜勤回数は、3交代制の場合、病院は平均8.1回であるのに対し、有床診療所は5.3回と差がある。  
 病院は平成28年度と比べて「9回以上」の比率が上がっており、許可病床数別にみても、ほとんどの病床規模で同項目の比率が上がっている。

6月の夜勤の回数(3交代制)



※0回を除く

※平成27年は全ての回答のうち、非管理職の結果を抽出。平成28・29年は非管理職のみに調査を実施。

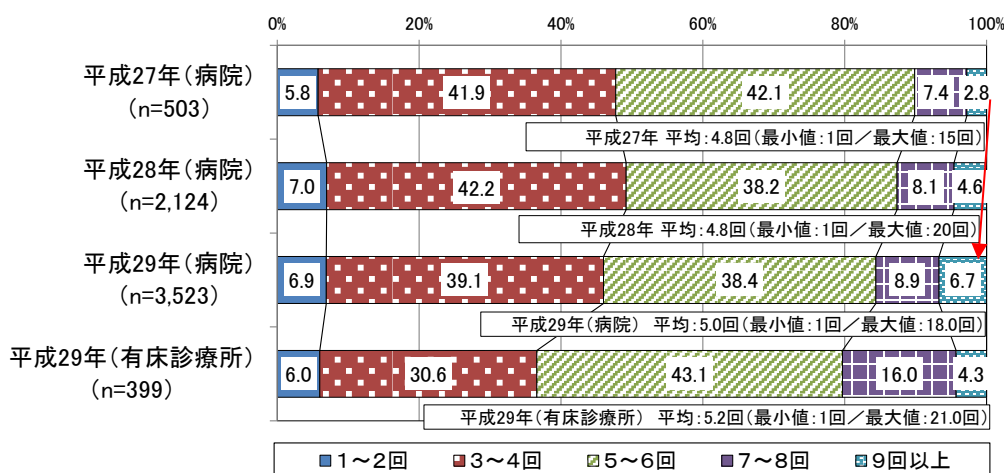
病院	調査数	1	3	5	7	9	平均	最小値	最大値	
		1 2 回	3 4 回	5 6 回	7 8 回	9 回 以上				
全体(H27)(3交代)	355	1.4	3.9	8.5	51.8	34.4	8.0	1.0	13.0	
許可病床数	20-99床	61	1.6	3.3	8.2	50.8	36.1	8.0	2.0	11.0
	100-199床	99	2.0	8.1	12.1	49.5	28.3	7.7	2.0	13.0
	200-299床	58	-	1.7	6.9	55.2	36.2	8.2	4.0	12.0
	300-399床	53	3.8	1.9	1.9	60.4	32.1	7.9	1.0	12.0
	400-499床	46	-	2.2	4.3	52.2	41.3	8.5	3.0	12.0
500床以上	38	-	2.6	15.8	42.1	39.5	8.1	4.0	12.0	
全体(H28)(3交代)	1,252	0.9	5.8	8.1	49.5	35.6	8.1	1.0	21.0	
許可病床数	20-99床	161	1.2	4.3	6.2	58.4	29.8	8.0	1.0	15.0
	100-199床	327	0.9	6.1	11.6	40.7	40.7	8.1	2.0	18.0
	200-299床	204	0.5	5.4	8.3	55.4	30.4	8.0	1.0	13.0
	300-399床	248	0.8	8.5	7.3	46.8	36.7	8.1	2.0	18.0
	400-499床	147	-	3.4	5.4	57.8	33.3	8.3	4.0	18.0
500床以上	165	1.8	5.5	6.7	47.9	38.2	8.2	1.0	21.0	
全体(H29)(3交代)	1,572	1.3	6.2	9.2	43.3	40.0	8.1	1.0	16.0	
年齢	20代	321	0.6	4.0	9.3	43.6	42.4	8.3	2.0	16.0
	30代	410	1.0	7.3	8.5	38.8	44.4	8.2	2.0	16.0
	40代	496	1.2	6.5	8.3	44.8	39.3	8.2	1.0	16.0
	50代	302	2.6	6.0	10.3	46.4	34.8	7.8	1.0	15.0
	60代以上	42	2.4	9.5	16.7	45.2	26.2	7.5	2.0	12.0
許可病床数	20-99床	169	1.2	5.3	16.0	42.6	34.9	+5.1 7.9	2.0	14.0
	100-199床	285	1.8	6.3	11.2	38.6	42.1	+1.4 8.2	1.0	16.0
	200-299床	218	0.9	7.8	9.2	47.7	34.4	+4.0 8.0	1.0	14.0
	300-399床	298	2.0	5.0	7.0	51.3	34.6	-2.1 8.0	1.0	12.0
	400-499床	211	0.9	6.2	7.1	45.0	40.8	+7.5 8.1	2.0	14.0
500床以上	390	1.0	6.4	7.7	37.4	47.4	+9.2 8.3	2.0	15.0	

凡例  
 全体+10%  
 全体-10%

6月に夜勤を行った看護職の夜勤回数は、2交代制の場合、病院も有床診療所も「3～4回」「5～6回」の比率が高いが、有床診療所は病院と比べて7回以上の比率が高くなっている。

病院は前年度までの調査と比べて「9回以上」の比率が上がっている。今年度調査では500床以上の病院勤務の看護職からの回答が増えているが、その500床以上において「9回以上」の比率が小規模病院に比べて高く、昨年度と比べても上がっているため、全体の「9回以上」の比率も高くなったと考えられる。

6月の夜勤の回数(2交代制)



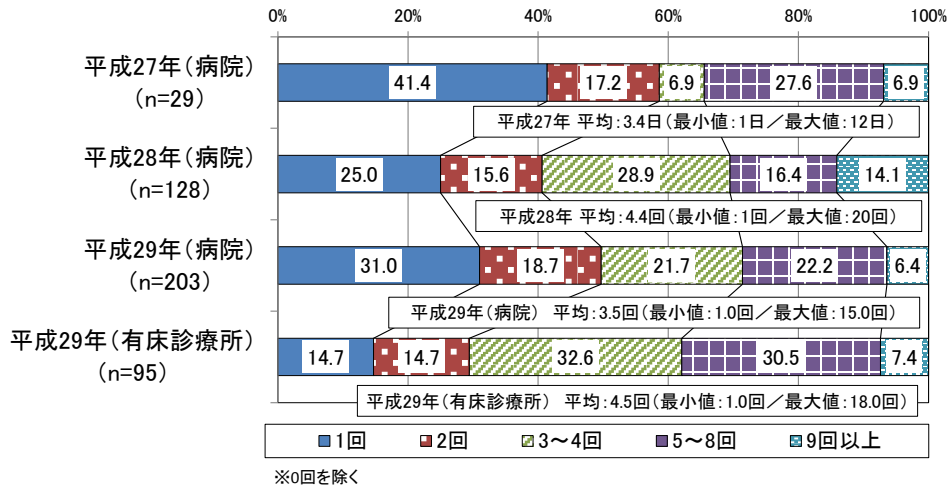
※0回を除く  
 ※平成27年は全ての回答のうち、非管理職の結果を抽出。平成28・29年は非管理職のみに調査を実施。

病院	調査数	1	3	5	7	9	平均	最小値	最大値	
		2回	4回	6回	8回	回以上				
全体(H27)<2交代>	503	5.8	41.9	42.1	7.4	2.8	4.8	1.0	15.0	
許可病床数	20-99床	108	6.5	45.4	41.7	5.6	0.9	4.6	1.0	9.0
	100-199床	157	6.4	47.8	37.6	5.1	3.2	4.6	1.0	15.0
	200-299床	64	3.1	34.4	53.1	7.8	1.6	5.0	2.0	10.0
	300-399床	60	5.0	35.0	46.7	10.0	3.3	5.1	2.0	12.0
	400-499床	42	4.8	33.3	35.7	19.0	7.1	5.3	2.0	12.0
500床以上	72	6.9	41.7	43.1	5.6	2.8	4.8	1.0	12.0	
全体(H28)<2交代>	2,124	7.0	42.2	38.2	8.1	4.6	4.8	1.0	20.0	
許可病床数	20-99床	433	8.1	44.6	37.9	5.8	3.7	4.6	1.0	13.0
	100-199床	659	6.7	44.0	37.8	8.0	3.5	4.8	1.0	20.0
	200-299床	360	7.5	36.9	42.2	6.4	6.9	5.0	1.0	13.0
	300-399床	256	7.0	40.2	37.1	9.0	6.6	4.9	1.0	12.0
	400-499床	126	8.7	46.0	27.0	12.7	5.6	4.9	2.0	12.0
500床以上	290	4.5	41.4	40.3	10.7	3.1	4.9	1.0	12.0	
全体(H29)<2交代>	3,523	6.9	39.1	38.4	8.9	6.7	5.0	1.0	18.0	
年齢	20代	694	3.2	34.7	46.0	8.5	7.6	5.3	1.0	18.0
	30代	1,078	6.7	37.6	39.9	9.5	6.4	5.0	1.0	15.0
	40代	1,083	8.9	42.9	33.0	8.6	6.6	4.9	1.0	14.0
	50代	567	7.6	38.1	38.6	9.3	6.3	5.0	1.0	16.0
	60代以上	101	8.9	50.5	27.7	7.9	5.0	4.7	1.0	14.0
許可病床数	20-99床	598	6.0	43.0	40.5	6.7	+0.1 3.8	4.8	1.0	12.0
	100-199床	829	7.0	39.3	42.6	7.8	-0.2 3.3	4.8	1.0	16.0
	200-299床	392	6.6	45.2	31.6	8.4	+1.3 8.2	5.0	1.0	14.0
	300-399床	416	6.5	37.3	39.9	9.9	-0.1 6.5	5.1	1.0	14.0
	400-499床	373	5.6	37.0	36.7	11.3	+3.8 9.4	5.2	1.0	12.0
500床以上	913	8.1	35.6	36.0	10.3	+6.9 10.0	5.3	1.0	18.0	

凡例  
 全体+10%  
 全体-10%

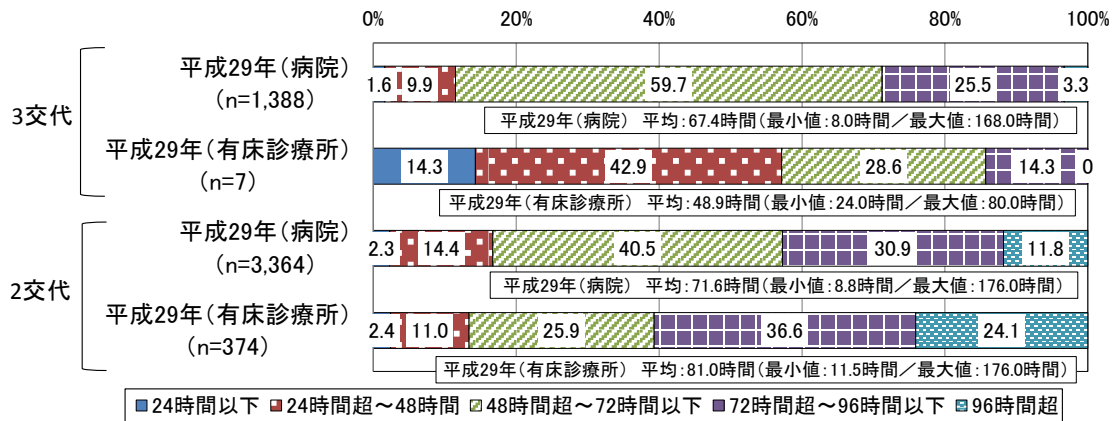
6月にオンコールを行った看護職のオンコール回数は、病院は平均3.5回、有床診療所は4.5回となっており、有床診療所のほうが多い。  
 病院は調査年により比率が大きく異なるが、母数が少ないため、特定の傾向があるとはいえない。

6月のオンコールの回数／看護師(夜勤専従者を除く)の場合



病院の3交代の看護職の6月の総夜勤時間数は平均67.4時間である。2交代の場合は、病院は平均71.6時間、有床診療所は81.0時間で有床診療所のほうが長い。

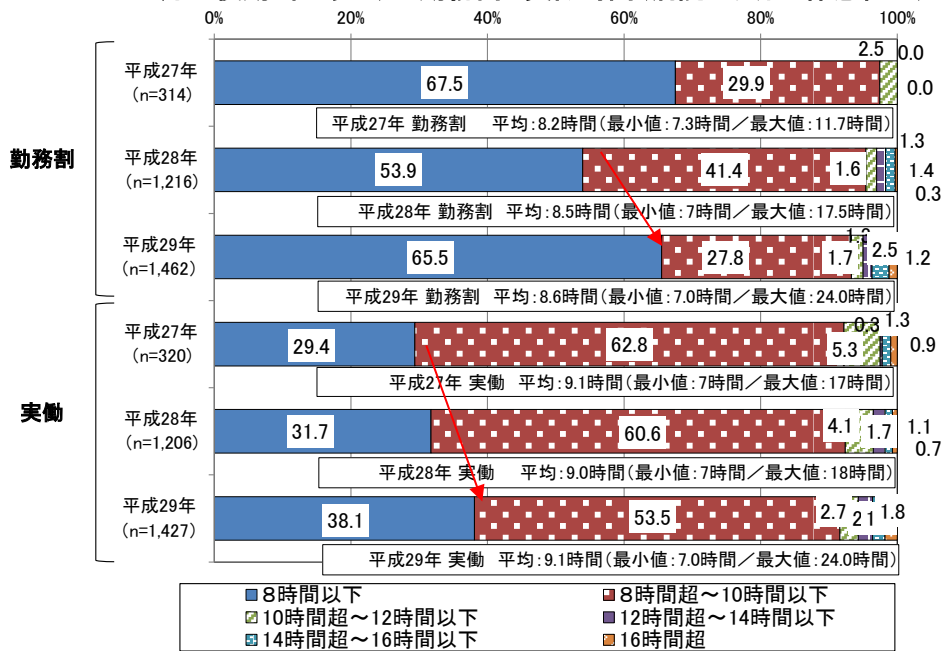
6月の総夜勤時間数



病院勤務の3交代の看護職の夜勤1回あたりの時間(休憩含む)は、勤務割は平均8.6時間、実働は平均9.1時間となっている。

勤務割について経年でみると、平成28年度に比べて「8時間以下」の比率が上がり、平成27年度の比率に近くなっている。許可病床数別にみても、全ての病床規模で同項目の比率が上がっている。

6月の夜勤1回あたりの勤務割と実働時間(病院・3交代・休憩含む)



病院・勤務割・休憩含む		調査数	8時間以下	8時間超~10時間以下	10時間超~12時間以下	12時間超~14時間以下	14時間超~16時間以下	平均	最小値	最大値	
全体(H27)〈3交代〉		314	67.5	29.9	2.5	-	-	8.2	7.3	11.7	
許可病床数	20-99床	53	69.8	22.6	7.5	-	-	8.3	7.3	11.0	
	100-199床	85	68.2	31.8	-	-	-	8.2	7.4	9.5	
	200-299床	49	65.3	30.6	4.1	-	-	8.3	7.5	11.0	
	300-399床	48	68.8	29.2	2.1	-	-	8.1	7.5	10.5	
	400-499床	44	63.6	36.4	-	-	-	8.1	7.5	8.8	
500床以上	35	68.6	28.6	2.9	-	-	8.2	7.5	11.7		
全体(H28)〈3交代〉		1,216	53.9	41.4	1.6	1.3	1.4	8.5	7.0	17.5	
許可病床数	20-99床	154	46.8	46.1	1.9	0.6	3.2	1.3	8.7	7.0	17.0
	100-199床	318	55.0	41.2	1.6	1.3	0.6	0.3	8.5	7.5	17.5
	200-299床	196	57.7	36.7	3.1	-	2.0	0.5	8.5	7.0	17.5
	300-399床	244	57.8	38.9	1.2	0.4	1.6	-	8.4	7.0	16.0
	400-499床	141	53.2	44.7	-	1.4	0.7	-	8.4	7.3	14.3
500床以上	163	49.1	44.2	1.2	4.9	0.6	-	8.6	7.0	14.3	
全体(H29)〈3交代〉		1,462	65.5	27.8	1.7	1.3	2.5	1.2	8.6	7.0	24.0
許可病床数	20-99床	162	59.9	34.6	-	-	4.9	0.6	8.7	7.0	17.0
	100-199床	272	67.6	26.5	1.5	-	2.2	2.2	8.6	7.0	24.0
	200-299床	201	71.1	22.9	1.5	-	3.0	1.5	8.6	7.0	24.0
	300-399床	275	65.5	30.5	0.7	1.1	0.7	1.5	8.5	7.5	18.0
	400-499床	186	67.7	23.7	4.8	1.1	2.7	-	8.6	7.0	16.0
500床以上	366	62.3	28.4	1.9	3.8	2.5	1.1	8.8	7.0	24.0	

凡例  
 全体+10%  
 全体-10%

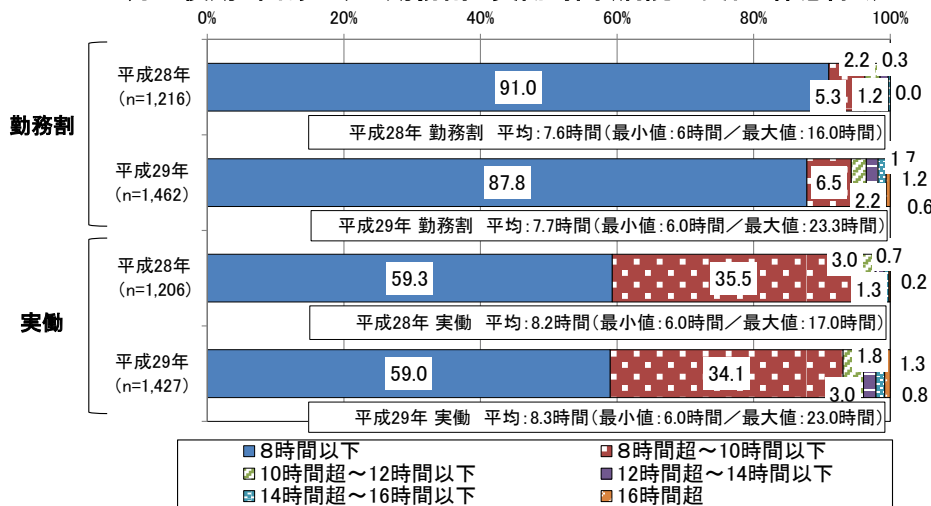
実働について経年でみると、年々「8時間以下」の比率が上がっており、許可病床数別にみても、ほとんどの病床規模で同項目の比率が上がっている。

病院・実働・休憩含む	調査数	8時間以下	下18 0時間 超	下11 20時間 超	下11 42時間 超	下11 64時間 超	1 6時間 超	平均	最小値	最大値	
全体(H27)〈3交代〉	320	29.4	62.8	5.3	0.3	1.3	0.9	9.1	7.0	17.0	
許可病床数	20-99床	56	26.8	58.9	8.9	-	1.8	3.6	9.2	7.5	17.0
	100-199床	86	31.4	61.6	4.7	1.2	1.2	-	9.0	7.5	16.0
	200-299床	51	33.3	60.8	5.9	-	-	-	8.9	7.0	11.0
	300-399床	48	20.8	68.8	8.3	-	2.1	-	9.2	7.5	16.0
	400-499床	42	40.5	59.5	-	-	-	-	8.6	7.5	10.0
500床以上	37	21.6	70.3	2.7	-	2.7	2.7	9.4	7.5	17.0	
全体(H28)〈3交代〉	1,206	31.7	60.6	4.1	1.7	1.1	0.7	9.0	7.0	18.0	
許可病床数	20-99床	156	30.8	60.3	3.8	-	2.6	2.6	9.1	7.0	18.0
	100-199床	315	33.0	60.0	5.1	1.3	0.3	0.3	8.9	7.0	16.5
	200-299床	193	38.3	54.9	2.1	2.1	1.0	1.6	9.0	7.0	18.0
	300-399床	242	28.5	62.8	6.2	0.8	1.2	0.4	9.0	7.0	18.0
	400-499床	141	34.8	61.7	1.4	0.7	1.4	-	8.9	7.0	16.0
500床以上	159	23.9	64.8	4.4	6.3	0.6	-	9.3	7.0	16.0	
全体(H29)〈3交代〉	1,427	38.1	53.5	2.7	2.1	1.8	1.8	9.1	7.0	24.0	
許可病床数	20-99床	155	39.4	53.5	0.6	-	4.5	1.9	9.0	7.5	17.5
	100-199床	268	45.1	49.3	1.1	0.4	0.7	3.4	8.9	7.0	19.0
	200-299床	191	42.9	48.2	3.1	1.6	2.1	2.1	9.0	7.0	24.0
	300-399床	259	40.5	52.9	2.3	1.5	1.2	1.5	8.9	7.0	18.0
	400-499床	189	33.3	58.7	2.6	3.2	1.6	0.5	9.1	7.2	18.0
500床以上	365	30.4	57.3	4.9	4.4	1.6	1.4	9.3	7.0	20.5	

凡例  
 全体+10%  
 全体-10%

病院勤務の3交代の看護職の夜勤1回あたりの時間（休憩除く）は、勤務割は平均7.7時間、実働は平均8.3時間となっており、どちらも休憩を含めた時間より約1時間短い。

6月の夜勤1回あたりの勤務割と実働時間（病院・3交代・休憩除く）

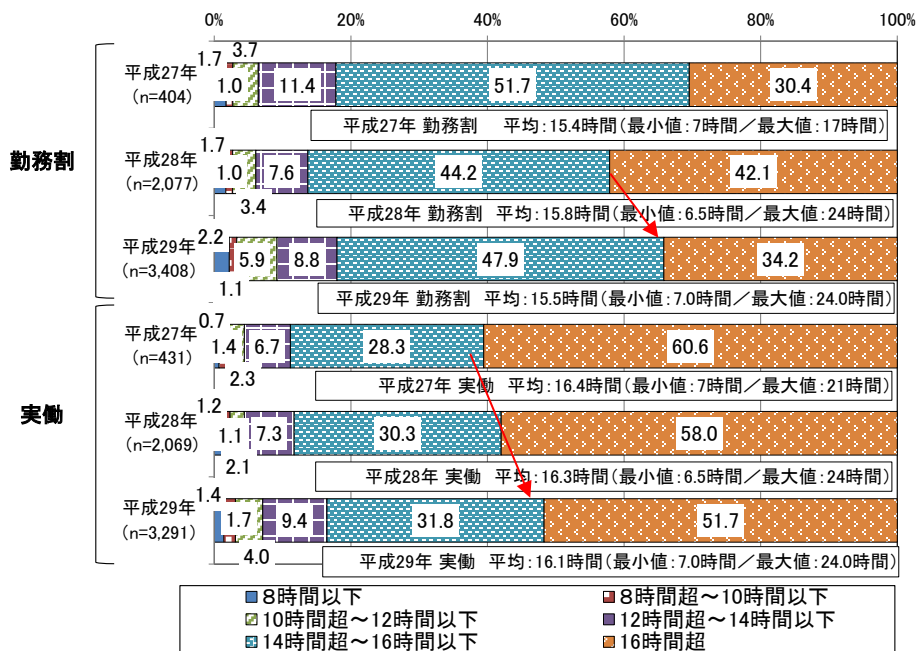




病院勤務の2交代の看護職の夜勤1回あたりの時間(休憩含む)は、勤務割は平均15.5時間、実働は平均16.1時間となっている。

勤務割について経年でみると、平成28年度に比べて「16時間超」の比率が下がり、平成27年度の比率に近くなっている。許可病床数別にみても、ほとんどの病床規模で同項目の比率が下がっている。

6月の夜勤1回あたりの勤務割と実働時間(病院・2交代・休憩含む)



病院・勤務割・休憩含む		調査数	8時間以下	10時間超~12時間以下	14時間超~16時間以下	8時間超~10時間以下	12時間超~14時間以下	16時間超	平均	最小値	最大値
全体(H27)〈2交代〉		404	1.7	1.0	3.7	11.4	51.7	30.4	15.4	7.0	17.0
許可病床数	20-99床	88	1.1	-	1.1	2.3	64.8	30.7	15.8	8.0	17.0
	100-199床	118	1.7	0.8	2.5	9.3	48.3	37.3	15.6	7.0	17.0
	200-299床	50	-	-	6.0	16.0	46.0	32.0	15.5	11.8	17.0
	300-399床	51	-	-	3.9	9.8	60.8	25.5	15.7	11.8	17.0
	400-499床	37	8.1	-	8.1	16.2	48.6	18.9	14.5	8.0	17.0
500床以上	60	1.7	5.0	5.0	23.3	38.3	26.7	14.8	8.0	17.0	
全体(H28)〈2交代〉		2,077	1.7	1.0	3.4	7.6	44.2	42.1	15.8	6.5	24.0
許可病床数	20-99床	427	0.7	1.2	0.9	2.6	47.3	47.3	16.1	7.8	24.0
	100-199床	646	1.7	0.6	3.7	4.6	44.1	45.2	15.9	7.5	21.0
	200-299床	351	2.6	1.1	5.7	8.8	38.7	43.0	15.6	6.5	18.0
	300-399床	248	1.6	0.8	2.4	8.5	45.6	41.1	15.8	8.0	18.0
	400-499床	124	0.8	3.2	3.2	11.3	46.0	35.5	15.5	7.3	24.0
500床以上	281	2.5	0.7	4.3	18.1	44.5	29.9	15.2	7.8	18.5	
全体(H29)〈2交代〉		3,408	2.2	1.1	5.9	8.8	47.9	34.2	15.5	7.0	24.0
許可病床数	20-99床	580	0.9	0.3	1.9	3.3	58.1	35.5	16.0	8.0	20.0
	100-199床	794	1.9	0.8	1.5	4.7	51.8	39.4	15.9	8.0	24.0
	200-299床	384	2.3	1.3	5.5	9.9	47.9	33.1	15.5	7.5	24.0
	300-399床	406	3.7	1.2	6.7	10.8	42.6	35.0	15.3	7.0	19.0
	400-499床	357	3.1	2.0	5.6	12.9	47.9	28.6	15.2	7.8	24.0
500床以上	886	2.1	1.5	12.5	13.0	40.0	30.9	15.1	7.5	24.0	

凡例  
 全体+10%  
 全体-10%

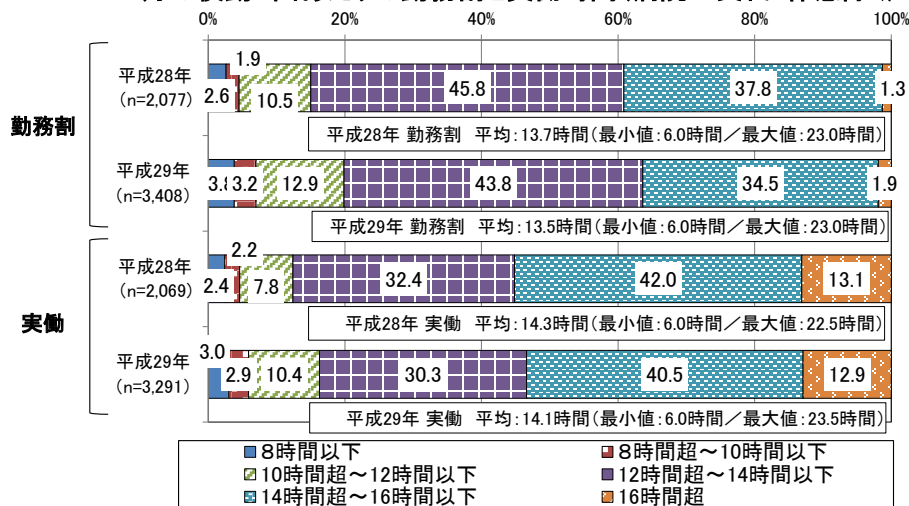
実働について経年でみると、年々「16時間超」の比率が下がっており、許可病床数別にみても、ほとんどの病床規模で同項目の比率が下がっている。

病院・実際・休憩含む	調査数	8時間以下	下18時間超	下112時間超	下114時間超	下116時間超	16時間超	平均	最小値	最大値		
全体(H27)〈2交代〉	431	0.7	1.4	2.3	6.7	28.3	60.6	16.4	7.0	21.0		
許可病床数	20-99床	91	-	1.1	1.1	1.1	48.4	48.4	16.3	10.0	19.0	
	100-199床	128	0.8	0.8	-	5.5	25.0	68.0	16.7	7.0	20.5	
	200-299床	51	-	-	3.9	7.8	21.6	66.7	16.6	12.0	19.5	
	300-399床	53	-	-	3.8	7.5	20.8	67.9	16.6	10.5	20.0	
	400-499床	39	5.1	2.6	5.1	10.3	23.1	53.8	15.8	8.0	20.0	
	500床以上	69	-	4.3	4.3	13.0	21.7	56.5	16.2	8.3	21.0	
全体(H28)〈2交代〉	2,069	1.2	1.1	2.1	7.3	30.3	58.0	16.3	6.5	24.0		
許可病床数	20-99床	427	0.7	0.2	0.7	1.9	37.2	59.3	+10.9	16.5	7.8	20.0
	100-199床	640	0.9	1.3	1.9	6.7	28.8	60.5	-7.5	16.3	7.2	24.0
	200-299床	349	2.0	1.7	4.9	8.0	27.8	55.6	-11.1	16.1	6.5	20.0
	300-399床	251	1.6	0.8	0.8	7.6	31.1	58.2	-9.7	16.4	8.0	20.0
	400-499床	123	1.6	2.4	2.4	8.9	27.6	56.9	+3.1	16.3	7.3	20.0
	500床以上	279	1.1	1.1	2.5	15.1	26.9	53.4	-3.1	16.2	7.8	22.0
全体(H29)〈2交代〉	3,291	1.4	1.7	4.0	9.4	31.8	51.7	16.1	7.0	24.0		
許可病床数	20-99床	563	0.5	0.7	1.6	4.6	45.6	46.9	-12.4	16.3	8.0	20.0
	100-199床	775	1.5	1.3	1.3	4.6	33.8	57.4	-3.1	16.4	7.5	24.0
	200-299床	363	1.9	1.1	5.2	10.5	33.6	47.7	-7.9	15.9	7.0	24.0
	300-399床	380	2.1	2.6	4.2	10.0	27.9	53.2	-5.0	16.0	7.0	22.5
	400-499床	353	1.7	2.3	4.8	9.9	28.6	52.7	-4.2	16.0	7.8	24.0
	500床以上	856	1.3	2.2	7.1	15.8	23.2	50.4	-3.0	15.8	7.5	24.0

凡例  
 全体+10%  
 全体-10%

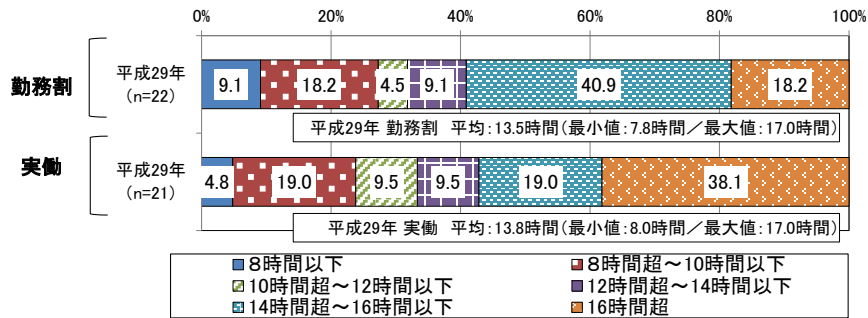
病院勤務の2交代の看護職の夜勤1回あたりの時間（休憩除く）は、勤務割は平均13.5時間、実働は平均14.1時間となっており、どちらも休憩を含めた時間より2時間短い。

6月の夜勤1回あたりの勤務割と実働時間（病院・2交代・休憩除く）

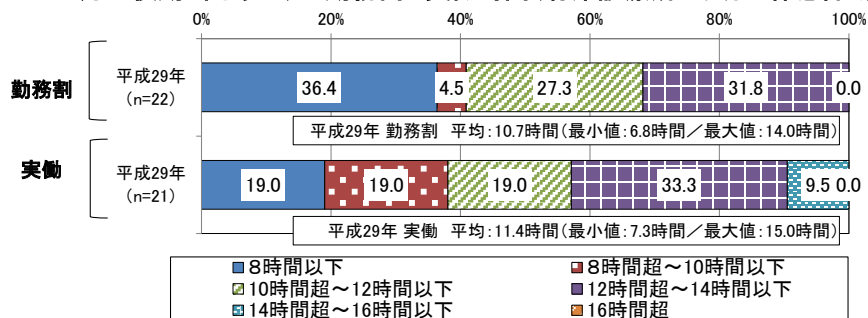


有床診療所勤務の3交代の看護職の夜勤1回あたりの時間は以下のとおりであるが、母数が少ないため、参考値にとどまる。

6月の夜勤1回あたりの勤務割と実働時間(有床診療所・3交代・休憩含む)

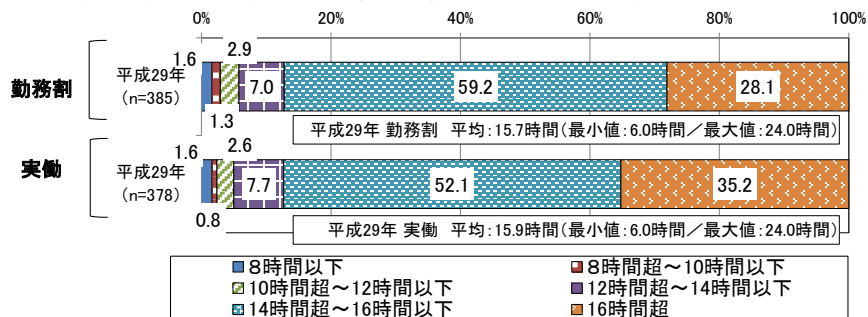


6月の夜勤1回あたりの勤務割と実働時間(有床診療所・3交代・休憩除く)

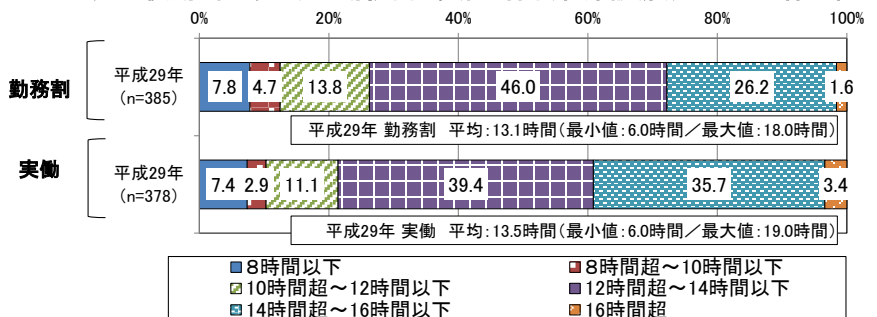


有床診療所勤務の2交代の看護職の夜勤1回あたりの時間は以下のとおりである。

6月の夜勤1回あたりの勤務割と実働時間(有床診療所・2交代・休憩含む)



6月の夜勤1回あたりの勤務割と実働時間(有床診療所・2交代・休憩除く)



【夜勤のポイント】

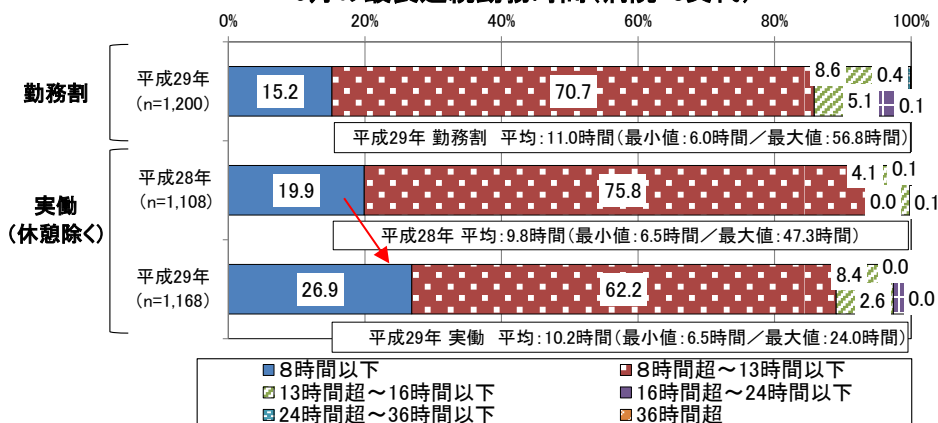
・病院勤務の看護職の夜勤1回あたりの実働時間(休憩含む)は、3交代は年々「8時間以下」の比率が上がり、2交代は「16時間超」の比率が下がっている。

(4) 最長連続勤務時間と最短勤務開始時間

①最長連続勤務時間

病院勤務の3交代の看護職の最長連続勤務時間は、拘束時間も実働時間(休憩除く)も「8時間超～13時間以下」の比率が高い。  
 実働時間についてみると、勤務環境に満足な人、健康な人、睡眠がとれていた人の「8時間以下」の比率が全体に比べて高くなっている。  
 実働時間は平成28年度に比べて「8時間以下」の比率が上がっており、許可病床数別にみても、全ての病床規模で同項目の比率が上がっている。

6月の最長連続勤務時間(病院・3交代)



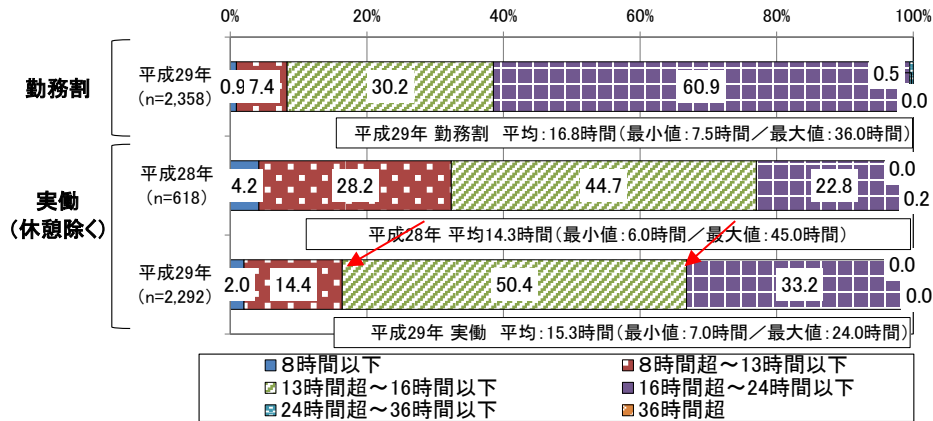
夜勤1回あたりの勤務割上の夜勤時間数 ≤ 夜勤1回あたりの実際の夜勤時間数 ≤ 最長連続勤務時間の看護職に限定し集計

病院・実働	調査数	8時間以下	8時間超～13時間以下	13時間超～16時間以下	16時間超～24時間以下	24時間超～36時間以下	36時間超	平均	最小値	最大値
全体(H28)〈3交代〉	1,108	19.9	75.8	4.1	-	0.1	0.1	9.8	6.5	47.3
許可病床数										
20-99床	141	27.7	66.7	5.7	-	-	-	9.5	6.5	16.0
100-199床	288	27.8	68.4	3.5	-	0.3	-	9.4	6.8	26.0
200-299床	174	23.6	73.6	2.9	-	-	-	9.6	6.8	15.3
300-399床	220	15.0	80.0	4.5	-	-	0.5	10.2	6.5	47.3
400-499床	136	10.3	86.8	2.9	-	-	-	10.1	6.5	15.0
500床以上	149	9.4	85.2	5.4	-	-	-	10.4	7.0	15.0
全体(H29)〈3交代〉	1,168	26.9	62.2	8.4	2.6	-	-	10.2	6.5	24.0
許可病床数										
20-99床	142	38.0	51.4	9.2	1.4	-	-	9.7	7.5	18.0
100-199床	214	34.1	52.3	8.9	4.7	-	-	10.2	6.5	24.0
200-299床	165	32.1	60.6	4.8	2.4	-	-	9.7	6.8	19.0
300-399床	214	26.6	63.1	7.9	2.3	-	-	10.1	6.8	18.0
400-499床	164	22.6	67.7	8.5	1.2	-	-	10.3	6.5	18.0
500床以上	268	14.9	72.4	10.1	2.6	-	-	10.8	7.0	24.0
勤務環境の満足度										
満足	93	57.0	35.5	6.5	1.1	-	-	9.0	6.8	17.0
どちらかというと満足	487	30.6	58.3	8.6	2.5	-	-	10.0	6.5	24.0
どちらかというと不満	456	21.7	67.1	7.9	3.3	-	-	10.5	6.8	24.0
不満	132	9.8	78.0	10.6	1.5	-	-	10.9	6.5	20.0
健康状態										
健康である	326	33.1	55.8	9.2	1.8	-	-	9.9	6.5	18.0
どちらかというと健康である	667	25.3	64.0	7.6	3.0	-	-	10.2	6.5	24.0
どちらかというと健康ではない	175	21.1	66.9	9.7	2.3	-	-	10.6	7.0	19.0
健康でない										
睡眠は十分に取れていた	141	40.4	48.2	7.8	3.5	-	-	9.7	6.8	18.0
睡眠は比較的とれていた	681	27.0	63.0	7.9	2.1	-	-	10.1	6.5	24.0
睡眠はあまりとれていなかった	346	21.1	66.2	9.5	3.2	-	-	10.6	6.5	24.0
睡眠は不足していた										

凡例  
 全体+10%  
 全体-10%

病院勤務の2交代の看護職の最長連続勤務時間は、拘束時間は「16時間超～24時間以下」、実働時間（休憩除く）は「13時間超～16時間以下」の比率が高い。  
 実働時間についてみると、勤務環境に不満な人、健康でない人、睡眠がとれていなかった人の「16時間超～24時間以下」の比率が全体に比べて高くなっている。  
 実働時間は平成28年度に比べて「8時間超～13時間以下」の比率が下がり、「16時間超～24時間以下」の比率が上がっている。許可病床数別にみても、全ての病床規模で同様の推移となっている。

6月の最長連続勤務時間(病院・2交代)

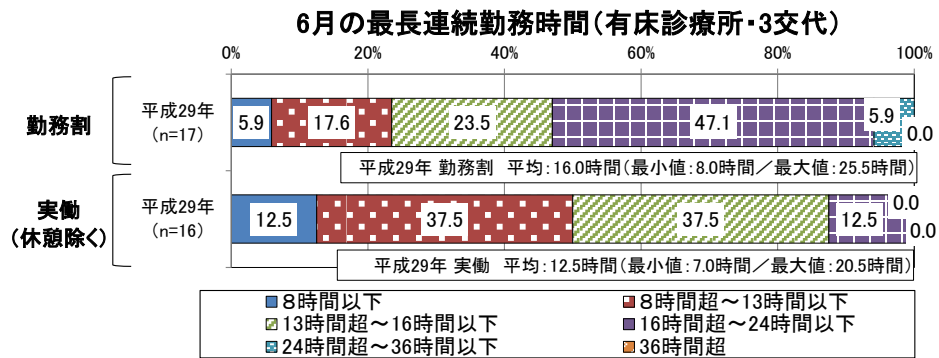


夜勤1回あたりの勤務割上の夜勤時間数≤夜勤1回あたりの実際の夜勤時間数≤最長連続勤務時間の看護職に限り集計

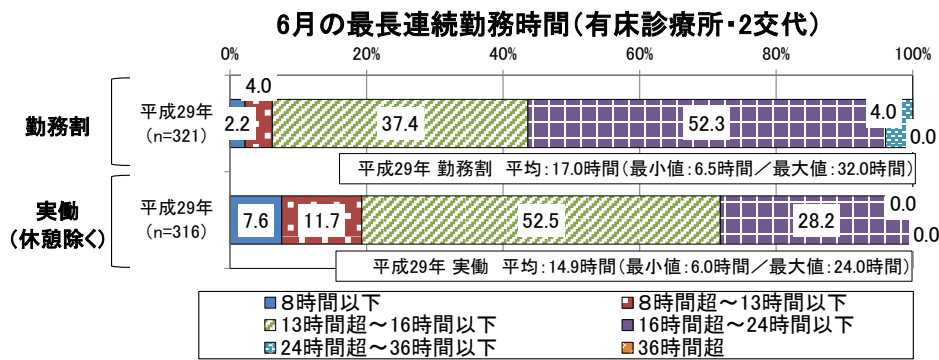
病院・実働	調査数	8時間以下	8時間超～13時間以下	13時間超～16時間以下	16時間超～24時間以下	24時間超～36時間以下	平均	最小値	最大値
全体(H28)(2交代)	618	4.2	28.2	44.7	22.8	-	14.3	6.0	45.0
許可病床数									
20-99床	96	4.2	25.0	49.0	21.9	-	14.1	6.8	19.0
100-199床	170	5.9	27.1	47.6	19.4	-	14.1	6.3	21.0
200-299床	119	8.4	30.3	40.3	21.0	-	13.8	6.0	20.0
300-399床	71	-	32.4	42.3	25.4	-	14.3	8.3	21.0
400-499床	48	4.2	29.2	39.6	27.1	-	14.4	7.8	19.5
500床以上	114	-	27.2	44.7	27.2	-	15.0	8.5	45.0
全体(H29)(2交代)	2,292	2.0	14.4	50.4	33.2	-	15.3	7.0	24.0
許可病床数									
20-99床	431	3.2	12.3	59.2	25.3	+3.4	15.2	7.0	21.8
100-199床	571	1.8	8.6	57.1	32.6	+13.2	15.4	7.0	24.0
200-299床	256	2.7	16.0	49.2	32.0	+11.0	15.2	7.0	24.0
300-399床	267	1.1	16.5	43.8	38.6	+13.2	15.5	7.8	24.0
400-499床	227	3.1	13.7	44.1	39.2	+12.1	15.3	7.5	23.0
500床以上	538	0.9	20.6	42.6	35.9	+8.7	15.3	7.5	23.5
勤務環境の満足度									
満足	266	3.4	16.5	62.0	18.0	-	14.7	7.0	24.0
どちらかというと満足	1,054	1.9	15.5	55.5	27.1	-	15.1	7.0	24.0
どちらかというと不満	778	1.8	12.7	44.1	41.4	-	15.7	7.0	24.0
不満	194	1.5	11.9	32.0	54.6	-	16.1	7.5	23.5
健康状態									
健康である	746	2.0	15.3	55.8	26.9	-	15.1	7.0	22.0
どちらかというと健康である	1,240	2.1	14.4	49.8	33.7	-	15.3	7.0	24.0
どちらかというと健康ではない	306	1.6	11.8	39.9	46.7	-	15.9	7.0	24.0
+健康でない									
睡眠の状況									
睡眠は十分にできていた	428	2.6	17.5	55.8	24.1	-	14.8	7.0	21.0
睡眠は比較的とれていなかった	1,325	2.0	14.3	52.5	31.2	-	15.3	7.0	24.0
睡眠はあまりとれていなかった	539	1.5	12.1	40.8	45.6	-	15.9	7.0	24.0
+睡眠は不足していた									

凡例  
 全体+10%  
 全体-10%

有床診療所勤務の看護職の最長連続勤務時間は以下の通りである。3交代については母数が少ないため参考値にとどまる。



夜勤1回あたりの勤務割上の夜勤時間数 ≤ 夜勤1回あたりの実際の夜勤時間数 ≤ 最長連続勤務時間の看護職に限定し集計

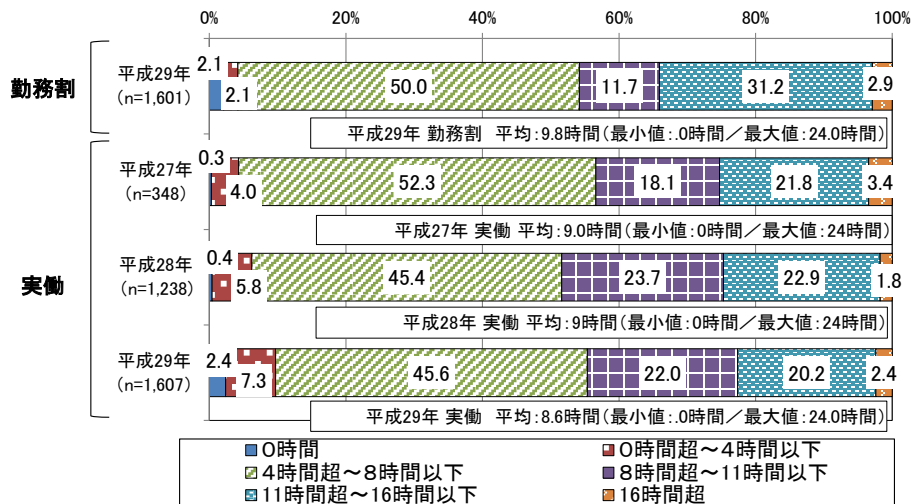


夜勤1回あたりの勤務割上の夜勤時間数 ≤ 夜勤1回あたりの実際の夜勤時間数 ≤ 最長連続勤務時間の看護職に限定し集計

②次の勤務開始までの最短間隔

病院勤務の3交代の看護職において、勤務終了から次の勤務開始までの最も短い時間間隔は、勤務割は平均9.8時間、実働は8.6時間である。

6月における次の勤務開始までの最短間隔(病院・3交代)



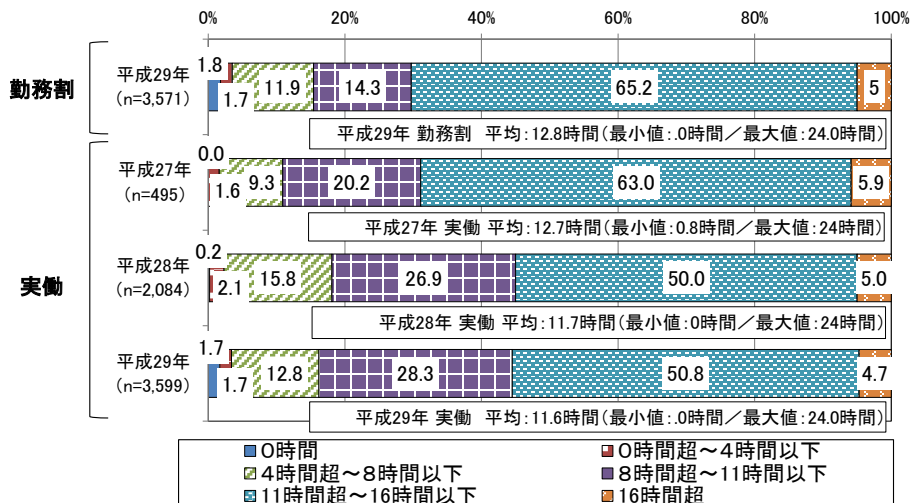
※平成27年は全ての回答のうち、非管理職の結果を抽出。平成28・29年は非管理職のみに調査を実施。

病院・実働	調査数	0時間	4時間超 時間間 以下	8時間超 時間間 以下	11時間超 時間間 以下	16時間超	0時間超 ~4時間 以下	平均	最小値	最大値	
全体(H28)〈3交代〉	1,238	0.4	5.8	45.4	23.7	22.9	1.8	9.0	0.0	24.0	
許可病床数	20-99床	158	-	5.7	46.8	11.4	32.9	3.2	9.4	1.0	24.0
	100-199床	326	0.3	4.9	46.0	21.2	27.0	0.6	9.1	0.0	24.0
	200-299床	202	1.0	5.0	47.5	26.7	18.8	1.0	8.6	0.0	21.0
	300-399床	243	0.4	7.8	41.6	27.6	21.0	1.6	8.9	0.0	22.0
	400-499床	146	0.7	4.1	53.4	27.4	14.4	-	8.2	0.0	16.0
500床以上	163	-	7.4	38.7	27.6	20.9	5.5	9.4	0.3	24.0	
全体(H29)〈3交代〉	1,607	2.4	7.3	45.6	22.0	20.2	2.4	8.6	0.0	24.0	
許可病床数	20-99床	174	1.7	5.2	39.7	18.4	33.3	1.7	9.5	0.0	23.5
	100-199床	292	1.7	9.2	54.1	15.8	17.1	2.1	8.2	0.0	24.0
	200-299床	224	1.8	4.0	50.4	25.4	17.0	1.3	8.7	0.0	24.0
	300-399床	303	5.0	6.9	44.2	17.8	22.8	3.3	8.5	0.0	24.0
	400-499床	217	2.3	10.6	44.2	23.0	16.6	3.2	8.4	0.0	24.0
500床以上	396	1.8	7.1	40.9	29.0	18.7	2.5	8.7	0.0	23.5	

凡例  
 全体+10%  
 全体-10%

病院勤務の2交代の看護職において、勤務終了から次の勤務開始までの最も短い時間間隔は、勤務割は平均12.8時間、実働は11.6時間である。

6月における次の勤務開始までの最短間隔(病院・2交代)



※平成27年は全ての回答のうち、非管理職の結果を抽出。平成28・29年は非管理職のみに調査を実施。

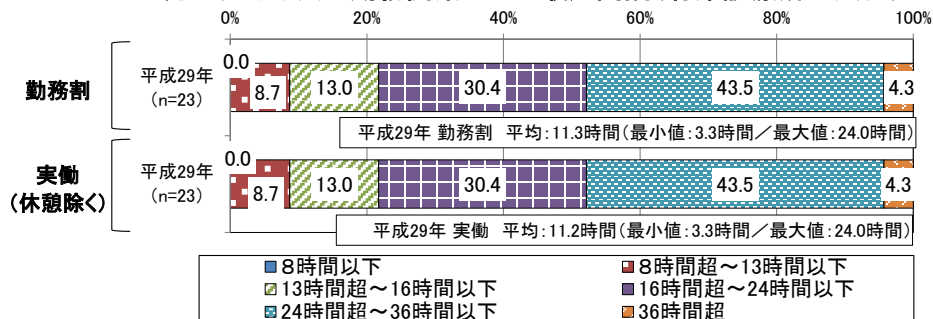
病院・実働	調査数	0時間	4時間超 8時間以下	8時間超 11時間以下	11時間超 16時間以下	0時間超 4時間以下	16時間超	平均	最小値	最大値	
全体(H28)(2交代)	2,084	0.2	2.1	15.8	26.9	50.0	5.0	11.7	0.0	24.0	
許可病床数	20-99床	425	0.5	3.8	15.1	21.4	51.3	8.0	12.1	0.0	24.0
	100-199床	644	0.2	1.6	16.6	23.1	55.0	3.6	11.9	0.0	24.0
	200-299床	354	0.3	2.0	16.7	25.7	49.4	5.9	11.9	0.0	24.0
	300-399床	253	-	0.8	17.8	28.5	49.0	4.0	11.5	2.0	24.0
	400-499床	124	-	2.4	12.1	41.9	38.7	4.8	11.0	0.5	20.0
500床以上	284	-	1.8	14.1	37.0	43.3	3.9	11.1	0.5	24.0	
全体(H29)(2交代)	3,599	1.7	1.7	12.8	28.3	50.8	4.7	11.6	0.0	24.0	
許可病床数	20-99床	623	1.1	2.2	14.0	15.1	60.5	7.1	12.5	0.0	24.0
	100-199床	851	2.2	1.8	11.3	21.5	59.1	4.1	12.0	0.0	24.0
	200-299床	397	1.5	3.0	13.1	31.2	47.9	3.3	11.3	0.0	24.0
	300-399床	424	0.9	1.4	11.6	30.9	52.1	3.1	11.5	0.0	24.0
	400-499床	382	2.9	1.8	11.0	36.6	40.3	7.3	11.4	0.0	24.0
500床以上	920	1.6	0.8	14.7	37.5	41.6	3.8	11.0	0.0	24.0	

凡例  
 全体+10%  
 全体-10%

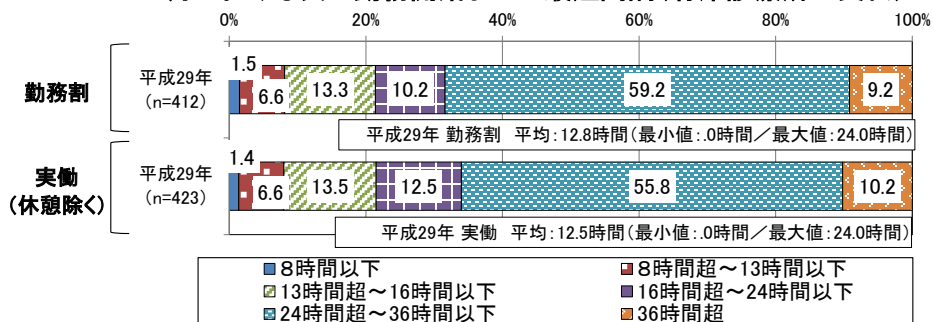


有床診療所勤務の看護職の、勤務終了から次の勤務開始までの最も短い時間間隔は以下の通りである。3交代については母数が少ないため参考値にとどまる。

6月における次の勤務開始までの最短間隔(有床診療所・3交代)



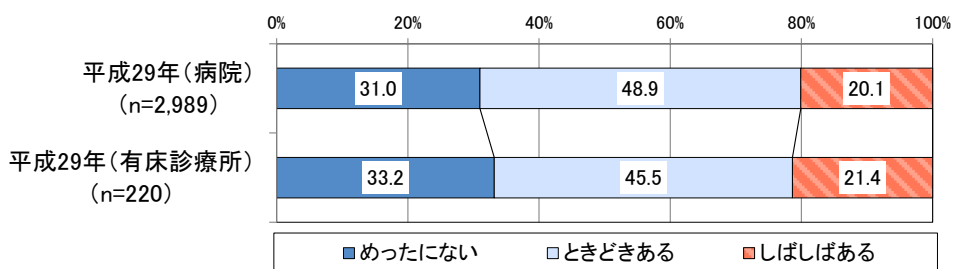
6月における次の勤務開始までの最短間隔(有床診療所・2交代)



最短間隔が11時間以下と回答した看護職について、そのような短い間隔になることが月にどのくらいあるか尋ねたところ、病院も有床診療所も「めったにない」が約3割、「しばしばある」が約2割となっている。

勤務環境別では、不満を感じている人の「しばしばある」の比率が全体と比べて高くなっている。

**最短時間間隔となる頻度**  
(次の勤務開始までの最短間隔が11時間以下の人のみ)



病院(次の勤務開始までの最短間隔が11時間以下の人のみ)		調査数	いめ った にな	ると きど きあ	るし ばし ばあ
全体		2,989	31.0	48.9	20.1
勤務環境 の満足度	満足	201	37.3	40.3	22.4
	どちらかというと満足	1,168	31.5	51.8	16.7
	どちらかというと不満	1,225	29.2	51.2	19.6
	不満	395	31.6	37.7	30.6

凡例
全体+10%
全体-10%

**【最長連続勤務時間と最短間隔のポイント】**

- 勤務環境に不満を感じている人は最長連続勤務時間が長く、最短間隔が短くなることが「しばしばある」傾向にあり、長時間の連続勤務の解消や勤務間インターバルの導入等が必要と考えられる。

### 3. 勤務環境

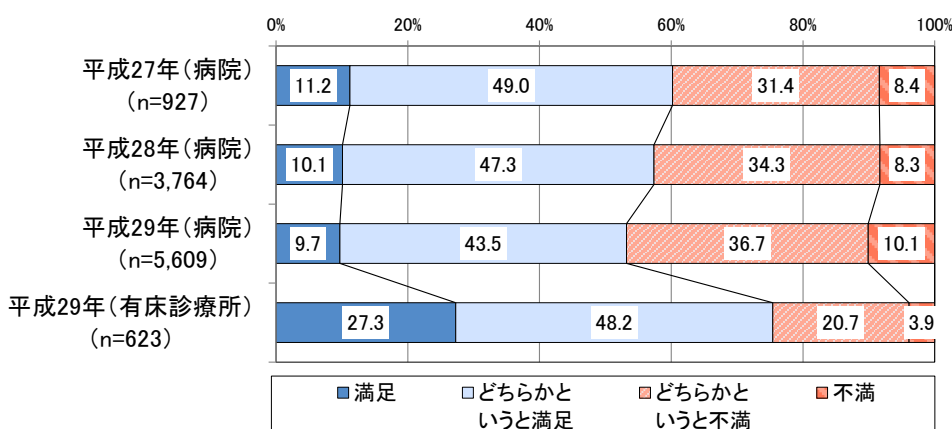
#### (1) 現在の勤務環境

##### ①勤務環境に対する満足度

勤務環境に対する満足度は、病院は“満足”（「満足」+「どちらかという満足」）が約5割、有床診療所は7割半と高い。特に有床診療所は「満足」が約3割を占めている。

病院については、健康状態別では健康な人の満足度が高く、健康でない人の不満が高くなっており、睡眠の状況別では睡眠がとれている人の満足度が高く、睡眠がとれていない人の不満が高くなっている。また、時間外労働時間数や月労働時間数が短い人は満足度が高く、長い人は不満が高い。

今の勤務環境の満足度



平成27年は全ての回答のうち、非管理職の結果を抽出。平成28・29年は非管理職のみに調査を実施。

病院		調査数	満足	どちらかという満足	どちらかという不満	不満
全体		5,609	9.7	43.5	36.7	10.1
健康状態	健康である	1,719	22.3	50.8	23.1	3.8
	どちらかという健康である	3,086	4.7	45.9	40.8	8.7
	どちらかという健康ではない+健康でない	804	2.1	18.9	50.1	28.9
睡眠の状況	睡眠は十分にとれていた	900	30.9	48.6	18.2	2.3
	睡眠は比較のとれていた	3,242	7.2	49.4	36.2	7.2
	睡眠はあまりとれていなかった+睡眠は不足していた	1,467	2.2	27.3	49.2	21.3
時間外労働時間数	0時間	938	22.3	54.2	20.0	3.5
	0時間超5時間以下	1,527	11.3	49.7	32.4	6.6
	5時間超10時間以下	1,103	6.2	43.4	41.4	9.0
	10時間超20時間以下	964	3.6	35.3	47.5	13.6
	20時間超50時間以下	506	2.2	22.1	48.8	26.9
50時間超	59	1.7	28.8	49.2	20.3	
月労働時間数	160時間以下	1,811	16.6	49.9	27.8	5.7
	160時間超172時間以下	2,013	7.6	45.4	38.9	8.1
	172時間超182時間以下	641	2.2	34.9	48.0	14.8
	182時間超192時間以下	233	3.4	21.9	49.8	24.9
	192時間超202時間以下	87	2.3	14.9	42.5	40.2
	202時間超212時間以下	36	-	5.6	52.8	41.7
	212時間超222時間以下	11	-	18.2	45.5	36.4
222時間超	39	2.6	38.5	46.2	12.8	

凡例
全体+10%
全体-10%

有床診療所についても、健康状態別では健康な人の満足度が高く、健康でない人の不満が高くなっており、睡眠の状況別では睡眠がとれている人の満足度が高く、睡眠がとれていない人の不満が高くなっている。また、時間外労働時間数や月労働時間数が短い人は満足度が高く、長い人は不満が高い。

有床診療所		調査数	満足	いど う ち ら と 満 か 足 と	いど う ち ら か 満 と	不 満
全体		623	27.3	48.2	20.7	3.9
健康状態	健康である	329	39.8	45.9	12.2	2.1
	どちらかという健康である	247	14.2	55.9	26.7	3.2
	どちらかという健康ではない +健康でない	47	8.5	23.4	48.9	19.1
睡眠の状況	睡眠は十分にとれていた	183	55.7	37.7	5.5	1.1
	睡眠は比較的にとれていた	361	16.9	57.1	21.9	4.2
	睡眠はあまりとれていなかった +睡眠は不足していた	79	8.9	31.6	50.6	8.9
時間外労働時間数	0時間	169	40.8	46.7	10.7	1.8
	0時間超5時間以下	225	21.8	52.4	22.2	3.6
	5時間超10時間以下	98	24.5	42.9	27.6	5.1
	10時間超20時間以下	50	24.0	40.0	28.0	8.0
	20時間超50時間以下	28	21.4	53.6	21.4	3.6
	50時間超	3	33.3	33.3	33.3	-
月労働時間数	160時間以下	234	34.2	49.6	14.5	1.7
	160時間超172時間以下	262	23.7	47.7	23.7	5.0
	172時間超	64	21.9	45.3	26.6	6.3

凡例
全体+10%
全体-10%

勤務環境の満足度の回答理由を自由回答形式で尋ねたところ、病院勤務者 4,720 人、有床診療所勤務者 432 人から回答が得られた。  
 病院についてみると、肯定意見は時間外労働について (26.0%) が最も高く、休暇・休日がとれること (19.6%)、組織風土・職場環境 (メンタルヘルス) が良いこと (19.5%) と続いており、昨年度までと同様の傾向である。  
 有床診療所は休暇・休日がとれること (29.0%) が最も高い。

肯定意見				病院								診療所	
大分類	NO	小分類	主な内容	2015年		2016年		2017年				2017年	
				大分類		大分類		大分類		小分類		大分類	
				数	%	数	%	数	%	数	%	数	%
休暇・休日	1	休日がある、公休が休める、休日が確保されている	休みの希望が通る、取りやすい、休みが確保できている、休みがしっかりと休める、公休が多い など	200	24.7%	463	19.0%	561	19.6%	355	12.4%	97	29.0%
	2	有給休暇、休暇がとれる	有給休暇、年次休暇が取得できる、取りやすい、消化率が良い、希望にそった休暇が取りやすい、病欠が取りやすい など							206	7.2%		
時間外	3	時間外労働(残業)が少ない、ない	残業が少ない、残業が始まらない、定時に終了する、長い時間外が少ない、超過勤務が少ない など	183	22.6%	613	25.1%	747	26.0%	654	22.8%	64	19.2%
	4	時間外手当がつく、申告しやすい	申告した通りに認めて貰える、残業代は出る、サービス残業がない、申告しやすい など							93	3.2%		
夜勤・交代制	5	夜勤体制が整備されている	夜勤が少ない、夜勤が短い、夜勤回数が管理されている、夜勤後の休日が確保されている、夜勤スタッフ数が確保されている など	58	7.2%	123	5.0%	178	6.2%	98	3.4%	9	2.7%
	6	交代制勤務について	3交代と2交代どちらか選択できる、2交代制が合っている、2交代制の方が楽、3交代制は時間が短いので良い など							80	2.8%		
業務量	7	休息、仮眠がとれる	十分な休息時間が確保されている、深夜前に休む時間がある など	5	0.6%	32	1.3%	53	1.8%	23	0.8%	12	3.6%
	8	プライベートな時間がある、時間を有意義に使える、拘束時間が短い	プライベートな時間が確保されている、自分の時間がとれる、時間に余裕がある、自分の時間を予定通りに使える、オンとオフがはっきりしている、拘束時間が長くない など							30	1.0%		
家庭との両立	9	家庭に配慮、育児に配慮されている	家庭の事情に配慮した勤務形態、子育てに合わせて交代制を選択できる、育児休暇がとれる、とりやすい、子育てに柔軟に対応できる勤務、両立しやすい環境、母性保護環境が良い、家庭の都合に合わせた勤務時間 など	31	3.8%	99	4.1%	127	4.4%	127	4.4%	17	5.1%
組織風土・職場環境(メンタルヘルス)	10	人間関係が良い	人間関係が良好、上司とのコミュニケーションが取りやすい、スタッフの関係性が良い、雰囲気が良い、協力体制がある、風通しが良い、チームワークが良い、上司に恵まれている など	164	20.3%	604	24.8%	559	19.5%	308	10.7%	58	17.4%
	11	職場環境が良い	働きやすい環境、自分に合った環境、職場環境が良い、落ち着いて仕事ができる環境 など							133	4.6%		
	12	慣れているから	長年勤めて慣れている、環境に慣れている など							35	1.2%		
	13	負担が少ない、疲れない、ストレスが少ない	精神的に安定する、身体的・精神的な負担が少ない、体力的に問題がない、無理な勤務負担がない など							83	2.9%		
マネジメント	14	勤務体制、勤務形態が整備されている、満足している	WLBの取組がある、勤務時間が守られている、勤務時間の短縮が図られている、シフト管理がしっかりしている、勤務形態が良好、勤務間隔、編成がしっかりしている など	81	10.0%	222	9.1%	360	12.6%	234	8.2%	45	13.5%
	15	人事、経営方針が良い	就業契約通りの就業、勤務希望を聞いてくれる、取りやすい、人員配置を考慮している、業務改善に取り組んでいる、労働条件が良い など							126	4.4%		
人材確保	16	人員、人材が充足している	マンパワーが確保されている、看護補助者の数が充分、看護師人数が確保されている など	3	0.4%	21	0.9%	17	0.6%	17	0.6%	2	0.6%
やりがい	17	仕事にやりがいを感じる、充実している	やり甲斐がある、仕事に充実している、達成感がある など	47	5.8%	143	5.9%	163	5.7%	70	2.4%	16	4.8%
	18	業務内容に満足している	仕事内容、質が合っている、慢性期病院が合っている、希望する仕事内容である、学べる、スキルアップできる、自分のスタイルに合う、仕事量が多くない、業務が煩雑ではない、整理されている など							93	3.2%		
人材育成	19	研修等の教育の充実	研修への参加、研修制度がしっかりしている、職員教育が充実している など	7	0.9%	26	1.1%	10	0.3%	10	0.3%	0	0.0%
報酬・福利厚生	20	給与が良い、満足している	給与に満足している、給料が良い、給料が安定している、業務に見合った給与である など	23	2.8%	73	3.0%	66	2.3%	34	1.2%	10	3.0%
	21	福利厚生が良い	福利厚生が良い、しっかりしている、充実している など							20	0.7%		
	22	手当が出る(夜勤、休日)	夜勤手当が出る、高い、休日手当、特別手当が出る など							12	0.4%		
立地	23	通勤距離、立地が良い	通勤時間が短い、職場が近い、通勤が便利 など	7	0.9%	19	0.8%	27	0.9%	27	0.9%	4	1.2%
				809	100.0%	2438	100.0%	2868	100.0%	2868	100.0%	334	100.0%

※「プライベートな時間がない、拘束時間が長い」については、昨年度は、時間外勤務、業務多忙に多少含めたが、プライベートな時間という文言を多く使うようになっているため分類。

病院についてみると、否定意見は時間外労働について (25.0%) が最も高く、業務量が負担であること (13.8+0.8=14.6%)、休暇・休日がとれないこと (12.9%) と続いている。有床診療所は当直・夜勤・オンコール等が負担であること (24.6%) が最も高い。

否定意見	大分類	NO	小分類	主な内容	病院						診療所			
					2015年		2016年		2017年		2017年			
					数	%	数	%	数	%	数	%		
休暇・休日	1	有給休暇が取れない、取りにくい	有給が消化できない、年次休暇を取りづらい、休暇が取れない、有給休暇が希望通り取れない、長期休暇が取れない、自由にならない など	140	15.9%	435	12.9%	696	12.9%	382	7.1%	45	16.3%	
										258	4.8%			
										56	1.0%			
時間外	4	時間外労働が多い(残業)	業務が時間内に終わらない、残業が増えた、時間外勤務が多い、時間外が前提のスケジュールになっている、超過勤務が多い、時間外が解消されない、絶対、定時には終わらない など	202	22.9%	831	24.5%	1347	25.0%	724	13.4%	15	5.4%	
										384	7.1%			
										239	4.4%			
当直・夜勤・オンコール等	7	夜勤回数が多い、年齢的に夜勤が辛い、夜勤明けの日が辛い、夜勤明けの休みが少ない、夜勤の業務が多い、夜勤のスタッフが足りない、夜勤体制が悪い、不満、夜勤の拘束時間が長い など	当直医が不在	156	17.7%	520	15.4%	691	12.8%	296	5.5%	68	24.6%	
										176	3.3%			
										177	3.3%			
										27	0.5%			
										15	0.3%			
業務量	12	忙しすぎる、多忙である、疲れる、仕事量が多い、負担が大きい	精神的にも肉体的にも疲弊している、一人の仕事量が多い、多忙すぎる、疲れる、取れない、疲れがとれない、体がたえない、多重業務、仕事内容が多岐に渡り大変、看護師の仕事範囲が増えている、記録物が多い など	90	10.2%	401	11.8%	741	13.8%	613	11.4%	25	9.1%	
										128	2.4%			
										43	0.8%			
										43	0.8%			
家庭との両立	15	家庭との両立が難しい、育児スタッフの負担が掛かる	家族との時間を持てない、産休・育休の補充がない、育休がとれない、子育て中の夜勤が辛い、育休が多く他のスタッフの負担が大きい など	15	1.7%	58	1.7%	101	1.9%	101	1.9%	2	0.7%	
										14	0.0%			
組織風土・職場環境(メンタルヘルス)	16	人間関係、仕事環境	パワハラがある、医師や薬剤師との連携がうまく取れない、コミュニケーションが少なく、人間関係が良くない、上司が理解してくれない、上司のフォローがない、他 など	41	4.6%	223	6.6%	276	5.1%	206	3.8%	14	5.1%	
										70	1.3%			
マネジメント	18	勤務条件、勤務管理の問題	勤務形態全般、勤務が不規則、部署に差がありすぎる、時間管理が出来ていない、勤務調整が成されていない、要望等が聞き入れられていない、システムが整備されていない、業務に差や偏りがある、業務分担が不平等である、変則的な勤務が多い など	78	8.8%	349	10.3%	643	11.9%	408	7.6%	46	16.7%	
										63	1.2%			
										172	3.2%			
人材確保	21	人員不足、人材不足	常勤看護師が不足、人手不足で負担が大きい、人員不足、看護師不足、スタッフが減少した、仕事量に対する人員不足、非常勤スタッフや派遣が多く負担が増える、看護師不足でやり切りの状態、若手が不足、経験者が少ない、新人が多く負担が大きい など	109	12.4%	367	10.8%	546	10.1%	546	10.1%	39	14.1%	
										36	0.0%			
報酬・福利厚生	22	遣り甲斐がない、仕事がつまらない	仕事がつまらない、遣り甲斐がない現状がある、楽しみを見いだせない など	5	0.6%	16	0.5%	36	0.7%	36	0.7%	0	0.0%	
										149	2.8%			
										46	0.9%			
安全性 ※2	26	建物、設備の老朽化、不便さ	病院の環境が悪い、職員用の駐車場がない、夜間は冷房が切れる、建物の老朽化で業務に支障がある、物品をケチる、設備が悪い、医療機器がない、足りない、看護師のマスク、手袋が個人負担である、感染対策の機材がない、安全・環境面が配慮されていない、備品が古い、不十分、導線が悪く負担になる、電子カルテが使いづらい など	43	0.8%	24	0.4%	2	0.7%					
										19	0.4%			
										0	0.0%			
立地 ※3	28	通勤距離が長い	通勤距離が長い、通勤に時間がかかる	0	0.0%	0	0.0%	7	0.1%	7	0.1%	0	0.0%	
										0	0.0%			
					882	100.0%	3385	100.0%	5383	100.0%	5383	100.0%	276	100.0%

※1 「プライベートな時間がない、拘束時間が長い」については、昨年度は、時間外勤務、業務多忙に多少含めたが、プライベートな時間という文言を多く使うようになったため分規。

※2 安全性の2つに関しては、新しく追加。

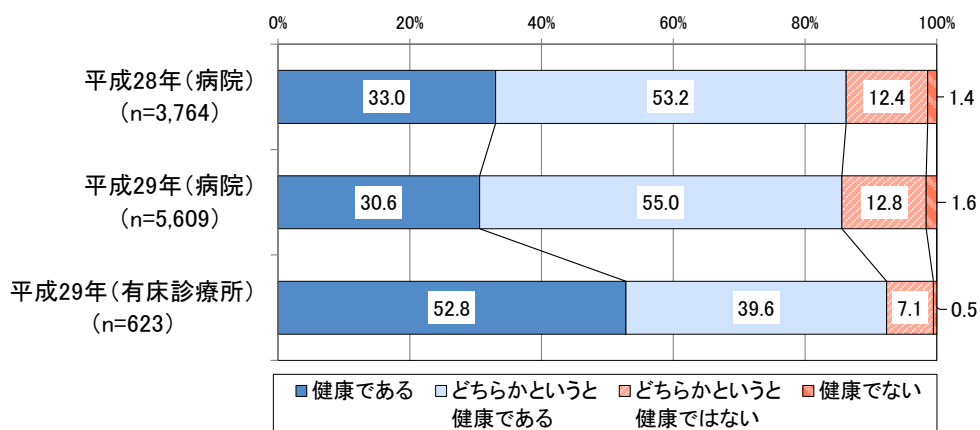
※3 通勤距離に関しては、肯定内容しかかったが、否定内容も出てきたため追加。

②健康・睡眠

現在の健康状態は、病院は“健康”（「健康である」+「どちらかという健康である」）が8割半ば、有床診療所は約9割と高い。特に有床診療所は「健康である」が半数以上を占めている。

病院については、勤務環境の満足度別では満足な人の健康状態が良く、不満を感じている人の健康状態が良くない。睡眠の状況別では睡眠がとれている人の健康状態が良く、睡眠がとれていない人の健康状態が良くない。また、時間外労働時間数や月労働時間数が短い人は健康状態が良く、長い人は健康状態が良くない。

現在の健康状態



病院	調査数	健康である	どちらかという健康である	どちらかという健康でない	健康でない	
全体	5,609	30.6	55.0	12.8	1.6	
勤務環境の満足度	満足	545	70.5	26.4	2.8	0.4
	どちらかという満足	2,441	35.8	58.0	5.9	0.4
	どちらかという不満	2,058	19.3	61.1	18.4	1.2
	不満	565	11.5	47.4	31.9	9.2
睡眠の状況	睡眠は十分にとれていた	900	71.2	27.2	1.3	0.2
	睡眠は比較的とれていた	3,242	28.6	63.0	8.0	0.5
	睡眠はあまりとれていなかった+睡眠は不足していた	1,467	10.4	54.5	30.3	4.8
時間外労働時間数	0時間	938	41.6	51.5	6.4	0.5
	0時間超5時間以下	1,527	31.6	56.1	11.2	1.1
	5時間超10時間以下	1,103	28.1	58.0	12.3	1.5
	10時間超20時間以下	964	25.6	55.7	17.1	1.6
	20時間超50時間以下	506	22.9	54.7	18.0	4.3
	50時間超	59	16.9	49.2	25.4	8.5
月労働時間数	160時間以下	1,811	35.6	54.2	9.4	0.7
	160時間超172時間以下	2,013	30.0	56.5	12.1	1.4
	172時間超182時間以下	641	26.2	55.2	17.0	1.6
	182時間超192時間以下	233	25.8	53.6	15.5	5.2
	192時間超202時間以下	87	13.8	56.3	25.3	4.6
	202時間超212時間以下	36	11.1	58.3	22.2	8.3
	212時間超222時間以下	11	-	45.5	36.4	18.2
	222時間超	39	23.1	51.3	23.1	2.6

凡例
全体+10%
全体-10%

有床診療所についても、勤務環境の満足度別では満足な人の健康状態が良く、不満を感じている人の健康状態が良くない。睡眠の状況別では睡眠がとれている人の健康状態が良く、睡眠がとれていない人の健康状態が良くない。また、時間外労働時間数や月労働時間数が短い人は健康状態が良く、長い人は健康状態が良くない。

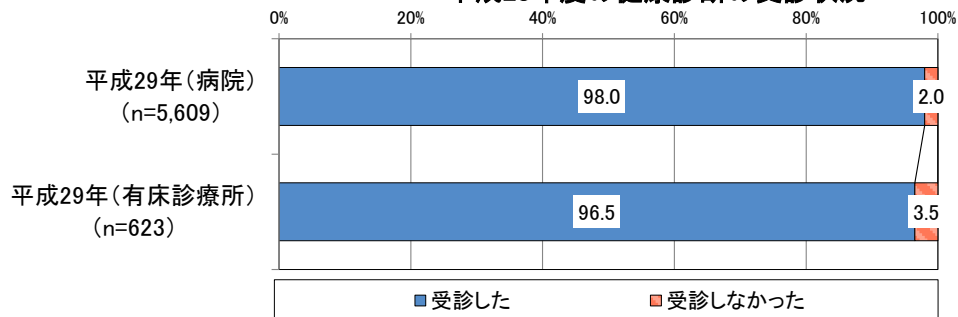
有床診療所		調査数	健康である	でいど あうち るとら 健か 康と	でいど はうち ない健 か 康と	健康でない
全体		623	52.8	39.6	7.1	0.5
勤務環境 の満足度	満足	170	77.1	20.6	2.4	-
	どちらかという満足	300	50.3	46.0	3.7	-
	どちらかという不満	129	31.0	51.2	16.3	1.6
	不満	24	29.2	33.3	33.3	4.2
睡眠の状 況	睡眠は十分にとれていた	183	84.7	13.7	1.6	-
	睡眠は比較的とれていた	361	44.6	49.6	5.3	0.6
	睡眠はあまりとれていなかった +睡眠は不足していた	79	16.5	54.4	27.8	1.3
時間外労働時間数	0時間	169	60.4	36.7	3.0	-
	0時間超5時間以下	225	51.6	40.4	7.1	0.9
	5時間超10時間以下	98	53.1	37.8	9.2	-
	10時間超20時間以下	50	52.0	36.0	10.0	2.0
	20時間超50時間以下	28	42.9	46.4	10.7	-
	50時間超	3	33.3	33.3	33.3	-
月労働時間数	160時間以下	234	59.4	36.3	4.3	-
	160時間超172時間以下	262	50.8	41.2	7.3	0.8
	172時間超	64	45.3	39.1	14.1	1.6

凡例
全体+10%
全体-10%

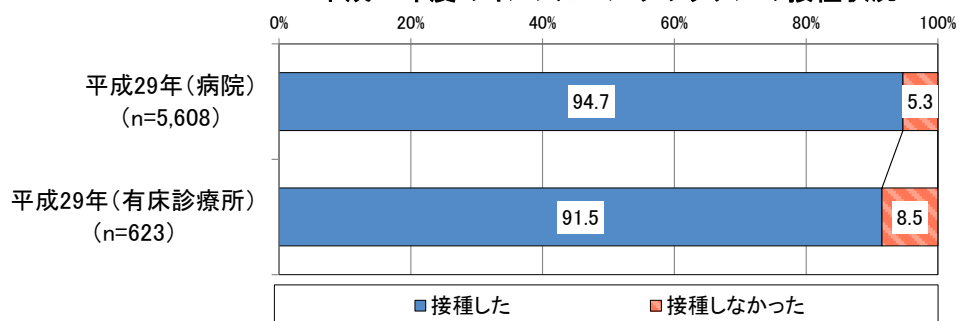


健康診断・インフルエンザワクチンについては、ほとんどの人が受診・接種しているものの、有床診療所の「接種しなかった」が1割弱見られる。

平成28年度の健康診断の受診状況



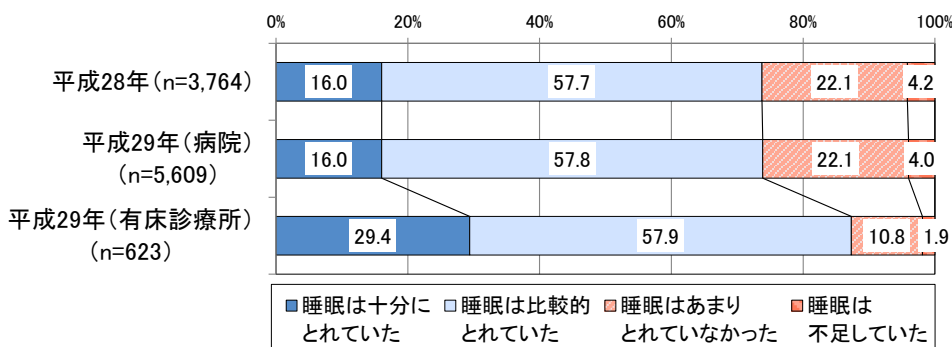
平成28年度のインフルエンザワクチンの接種状況



睡眠の状況は、病院は「睡眠はとれていた」（「睡眠は十分にとれていた」+「睡眠は比較的とれていた」）が約8割、有床診療所は約9割と高い。特に有床診療所は「睡眠は十分にとれていた」が約3割となっている。

病院については、勤務環境の満足度別では満足な人は睡眠がとれており、不満を感じている人は睡眠がとれていない。健康状態別では健康な人は睡眠がとれており、健康でない人は睡眠がとれていない。また、時間外労働時間数や月労働時間数が短い人は睡眠がとれており、長い人は睡眠がとれていない。

睡眠の状況



※平成27、28年は6月、平成29年は「この1か月間」(調査実施時期は8月下旬～10月下旬)の睡眠の状況についてお答えいただいた。

病院	調査数	十分に睡眠がとれていた (%)	比較的睡眠がとれていた (%)	あまり睡眠がとれていなかった (%)	睡眠が不足していた (%)	
全体	5,609	16.0	57.8	22.1	4.0	
勤務環境の満足度	満足	545	51.0	43.1	5.3	0.6
	どちらかというと満足	2,441	17.9	65.7	15.1	1.3
	どちらかというと不満	2,058	8.0	56.9	30.4	4.7
	不満	565	3.7	41.1	38.6	16.6
健康状態	健康である	1,719	37.3	53.9	8.0	0.8
	どちらかというと健康である	3,086	7.9	66.1	23.1	2.8
	どちらかというと健康ではない+健康でない	804	1.7	34.2	48.4	15.7
時間外労働時間数	0時間	938	24.8	58.8	14.5	1.8
	0時間超5時間以下	1,527	18.3	60.9	18.1	2.7
	5時間超10時間以下	1,103	14.5	56.3	25.2	4.0
	10時間超20時間以下	964	11.0	58.7	25.2	5.1
	20時間超50時間以下	506	8.1	47.6	34.6	9.7
	50時間超	59	5.1	50.8	37.3	6.8
月労働時間数	160時間以下	1,811	21.1	58.1	18.1	2.7
	160時間超172時間以下	2,013	15.9	59.4	21.4	3.4
	172時間超182時間以下	641	9.2	58.3	25.9	6.6
	182時間超192時間以下	233	9.4	42.9	39.1	8.6
	192時間超202時間以下	87	4.6	50.6	28.7	16.1
	202時間超212時間以下	36	2.8	41.7	50.0	5.6
	212時間超222時間以下	11	-	45.5	54.5	-
	222時間超	39	7.7	59.0	28.2	5.1

凡例
全体+10%
全体-10%

優勝診療所についても、勤務環境の満足度別では満足な人は睡眠がとれており、不満を感じている人は睡眠がとれていない。健康状態別では健康な人は睡眠がとれており、健康でない人は睡眠がとれていない。また、時間外労働時間数や月労働時間数が短い人は睡眠がとれている。

有床診療所	調査数	たに睡 と眠 れは て十 い分	た的睡 と眠 れは て比 い較	なり睡 か と眠 つ た てあ いま	し睡 て眠 いは た 不 足	
全体	623	29.4	57.9	10.8	1.9	
勤務環境 の満足度	満足	170	60.0	35.9	2.4	1.8
	どちらかというと満足	300	23.0	68.7	7.7	0.7
	どちらかというと不満 不満	129	7.8	61.2	27.1	3.9
健康状態	健康である	24	8.3	62.5	20.8	8.3
	健康である	329	47.1	48.9	3.6	0.3
	どちらかというと健康である どちらかというと健康ではない +健康でない	247	10.1	72.5	16.2	1.2
時間外労働 時間数	0 時間	169	39.1	54.4	5.3	1.2
	0 時間超5 時間以下	225	30.2	58.2	10.7	0.9
	5 時間超10時間以下	98	20.4	61.2	15.3	3.1
	10時間超20時間以下	50	22.0	62.0	14.0	2.0
	20時間超50時間以下	28	32.1	57.1	7.1	3.6
50時間超	3	-	66.7	33.3	-	
月労働時 間数	160 時間以下	234	35.5	56.8	6.8	0.9
	160 時間超172 時間以下	262	27.1	57.6	13.4	1.9
	172 時間超	64	21.9	64.1	10.9	3.1

凡例
全体+10%
全体-10%

【現在の勤務環境のポイント】

- ・病院勤務の看護職に比べて有床診療所勤務の看護職のほうが、勤務環境に対する満足度が高く、健康状態・睡眠の状況が良い傾向にある。
- ・勤務環境の満足度、健康状態、睡眠の状況が互いに関連しているほか、それぞれが労働時間の長さに影響を受けており、労働時間を適正にすることで、満足度・健康状態・睡眠状態を改善することが可能と考えられる。

(2) 勤務環境改善に関する取組（病院のみ）

医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、勤務している病院で取り組んでおり、勤務環境改善の効果があると感じているものは「19. 職員に健康診断を受診するよう働きかけている」(83.5%)が最も高く、「54. 施設外の研修への参加を支援している」(64.9%)、「25. 職業感染（結核・インフルエンザ等呼吸器感染、HBV/HCV/HIVの針刺し切創対策、ワクチン等）に取り組んでいる」(59.6%)と続いている。



III 働きやすさ確保のための環境整備	1) 仕事と子育て・介護等の両立支援	31. 男性職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけている	8.2 7.3	
		32. 法定以上の育児休業制度、子の看護休暇制度(男性職員・女性職員ともに対象)を導入している	22.6 27.5	
		33. 院内保育所や提携保育所等を整備している(※5)	38.3 44.9	
		34. 保育サービス(病児保育や夜間預かり保育等)を実施している	23.6	
		35. 院内や近隣に学童保育を整備している	5.8	
		36. 学童期の子どもを有する職員に対する支援制度を設けている(※6)	8.5 18.9	
		37. 本人の希望に応じて、子育て中の医師の当直を免除している	9.7	
		38. 介護短時間勤務制度を導入している	13.6	
		39. 法定以上の介護休業制度、介護休暇制度(男性職員・女性職員ともに対象)を導入している	12.5 17.6	
		40. 法定以上の子育て・介護中の職員に対する夜勤・時間外労働免除(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	13.7 21.9	
		41. 子育て・介護等を行っている職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度(短時間正職員制度、フレックスタイム制度、裁量労働制等。男性職員・女性職員ともに対象)を整備している(※7)	19.5 25.2	
		42. 保育・介護サービス利用料の補助制度(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	5.2 13.8	
		43. 子育て・介護その他の事情により退職した職員に対する再雇用の制度を設けている	10.8 19.0	
		44. 子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスに関する相談窓口の設置や専門スタッフの配置を行っている	8.1 5.5	
		45. その他の子育て・介護との両立支援の制度・取組(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	13.5 6.0	
		2) 職員のいじめ・ハラスメント	46. 職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している	37.9
			47. 職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力・クレームへの対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている(※8)	19.7 22.3
	3) 風土・環境整備	48. 職員の働く満足度の調査を行っている	29.8 40.0	
		49. 職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している(※9)	24.2 51.6	
		50. 院内での職員のコミュニケーションの機会を設定・拡充している(職員旅行、イベント等)	33.4 37.9	
	4) 人材の定着化	51. 職員の地域活動への支援(ボランティア活動支援等)を実施している	17.4 14.4	
		52. 定期的な面談等により職員が抱える事情や希望を把握し、可能な限りこれらを尊重した配置や業務面の配慮を行い、定着を図っている	30.0 37.8	
		53. 複数主治医制を採用している	9.7	
IV 働きがいの向上	1) キャリア形成支援	54. 施設外の研修への参加を支援している(※10)	63.3 64.9	
		55. 学会への参加者に対し、勤務を免除する、通常勤務の時間を短くするなどの措置をとっている	28.4	
		56. 正規・非正規を問わずすべての職員のキャリア形成支援(研修等に関する情報提供や研修等への職員参加の支援、子育て等と両立しながらの勤務の継続に関する相談窓口の設置や情報提供等)が実施されている	22.5 16.5	
		57. 法人内での人事ローテーションが、キャリア形成支援の視点から適切に実施されている	13.2 7.3	
		58. 専門資格の取得を支援する制度を設けている	35.1	
	2) 休業後のキャリア形成支援	59. 産休・育休復帰後のキャリア形成の支援(業務経験や研修等の機会の付与、産休・育休経験者による相談対応等)を行っている	19.3 21.5	
		60. 復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている	36.9 29.3	
		61. 産休・育休中の職員の円滑な復職の支援(e-learning、実技実習、託児所を併設した勉強会等)を行っている	15.9 14.5	
		62. 患者満足度の調査を行っている	47.4 56.5	
		63. 子育て等により配慮を受ける職員とその他の職員の公平感に留意した適切な業務分担や処遇となっている	17.4 15.9	
V. その他	64. 定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	36.4 36.8		
	65. 医師に対し、医師賠償保険に加入するよう積極的に働きかけている	3.8		
	66. その他	1.0 0.3		
	67. 該当するものがない	5.5 2.0		

- ※1 H28は「情報通信機器を活用した業務効率化・省力化を推進している」  
 ※2 H28は「過重労働者に対する面談を実施している」  
 ※3 H28は「職業感染症(血液・体液や空気感染)の予防対策に取り組んでいる」  
 ※4 H28は「作業環境対策(腰痛対策や眼精疲労対策等)に取り組んでいる」  
 ※5 H28は「院内保育所等を整備している」  
 ※6 H28は「学童期の子どもを有する職員への支援を行っている」  
 ※7 H28は「職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度(短時間正職員制度、フレックスタイム制度、裁量労働制等。男性職員・女性職員ともに対象)を整備している」  
 ※8 H28は「職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力への対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている」  
 ※9 H28は「職員向け院内アメニティを整備・拡充している(仮眠室、休憩室の確保等)」  
 ※10 H28は「研修・学会への参加を支援している」

平成 28 年度と比較すると、「49. 職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している」(+27.4%)、「1. 時間外労働時間の削減に取り組んでいる」(+13.6%)、「48. 職員の働く満足度の調査を行っている」(+10.2%) の比率が特に上がっており、いずれの許可病床数においても平成 28 年度より上がっている。

一方、「21. 職員の健康教育や身体的健康対策（生活習慣病対策等）に取り組んでいる」(-16.6%)、「16. その他の情報通信機器を活用した業務効率化・省力化を推進している」(-13.1%)、「36. 学童期の子どもを有する職員に対する支援制度を設けている」(-10.4%) の比率が平成 28 年度と比べて特に下がっており、いずれの許可病床数においても平成 28 年度より下がっている。

ただし、16 番及び 36 番については「その他の」「制度を設けている」と追加・変更したことで該当する取組自体が平成 28 年度より限定的になったことも影響していると考えられる。

	調査数	室整備、職員向け休憩室の確保等	時間外労働時間の削減に取	職員の働く満足度の調査を	職員の健康対策（生活習慣病対策）	情報通信機器を活用した業務効率化・省力化を推進し	学童期の子どもを有する職	
全体(H28)	3,761	24.2	39.1	29.8	35.6	18.0	18.9	
許可病床数	20-99床	690	24.3	40.1	19.1	32.9	11.9	17.5
	100-199床	1,095	22.5	35.7	25.7	35.4	14.8	19.7
	200-299床	630	25.1	39.5	30.6	36.3	19.0	17.1
	300-399床	561	23.7	41.4	32.6	39.4	19.1	19.3
	400-499床	292	27.1	34.9	41.4	36.0	25.3	18.2
500床以上	493	25.6	44.6	42.4	34.1	27.0	21.3	

	調査数	仮眠室や職員向け等に、院内に	1時間外労働時間の削減	4職員の働く満足度の調査を	2職員の健康対策（生活習慣病）	1情報通信機器を活用した業務効率化・省力化を推進し	3学童期の子どもを有する職	
全体(H29)	5,619	51.6	52.7	40.0	19.0	4.9	8.5	
許可病床数	20-99床	880	+28.5 52.8	+0.2 45.3	+5.2 19.3	-16.6 16.3	-9.4 2.5	-8.1 9.4
	100-199床	1,246	+27.1 49.6	+8.3 51.0	+15.3 34.0	-15.7 19.7	-10.9 3.9	-11.8 7.9
	200-299床	666	+27.0 52.1	+10.2 54.4	+14.9 40.8	-15.9 20.4	-15.4 3.6	-8.7 8.4
	300-399床	776	+25.9 49.6	+9.2 51.2	+9.8 41.8	-22.4 17.0	-14.5 4.6	-10.8 8.5
	400-499床	653	+28.9 56.0	+4.7 57.1	+22.2 46.1	-15.5 20.5	-17.3 8.0	-8.2 10.0
500床以上	1,383	+26.0 51.6	+12.3 57.0	+12.4 54.7	-14.3 19.8	-20.4 6.6	-13.6 7.7	

凡例
全体+10%
全体-10%

医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、自分の職場で取り組んでほしいと思う項目は「3. 年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している」(38.1%)が最も高く、「4. 夜勤負担の軽減(夜勤明けの早帰りの推進、夜勤者の配置人数の見直し、夜勤回数の制限、仮眠時間の確保等)を行っている」(32.4%)、「12. 夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・手当等の処遇を充実・改善している」(25.0%)と続いている。



III 働きやすさ確保のための環境整備	1) 仕事と子育て・介護等の両立支援	31. 男性職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけている	23.0		
		32. 法定以上の育児休業制度、子の看護休暇制度(男性職員・女性職員ともに対象)を導入している	18.0		
		33. 院内保育所や提携保育所等を整備している(※5)	20.1		
		34. 保育サービス(病児保育や夜間預かり保育等)を実施している	16.0		
		35. 院内や近隣に学童保育を整備している	14.7		
		36. 学童期の子どもを有する職員に対する支援制度を設けている(※6)	27.7		
		37. 本人の希望に応じて、子育て中の医師の当直を免除している	4.9		
		38. 介護短時間勤務制度を導入している	12.9		
		39. 法定以上の介護休業制度、介護休暇制度(男性職員・女性職員ともに対象)を導入している	19.4		
		40. 法定以上の子育て・介護中の職員に対する夜勤・時間外労働免除(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	18.8		
		41. 子育て・介護等を行っている職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度(短時間正職員制度、フレックスタイム制度、裁量労働制等。男性職員・女性職員ともに対象)を整備している(※7)	21.9		
		42. 保育・介護サービス利用料の補助制度(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	22.5		
		43. 子育て・介護その他の事情により退職した職員に対する再雇用の制度を設けている	16.7		
		44. 子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスに関する相談窓口の設置や専門スタッフの配置を行っている	25.8		
		45. その他の子育て・介護との両立支援の制度・取組(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	21.2		
		2) 職員のいじめ・ハラスメント	46. 職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している	16.0	
			47. 職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力・クレームへの対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている(※8)	20.4	
		3) 風土・環境整備	48. 職員の働く満足度の調査を行っている	22.8	
			49. 職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している(※9)	35.6	
			50. 院内での職員のコミュニケーションの機会を設定・拡充している(職員旅行、イベント等)	19.0	
		4) 人材の定着化	51. 職員の地域活動への支援(ボランティア活動支援等)を実施している	14.7	
			52. 定期的な面談等により職員が抱える事情や希望を把握し、可能な限りこれらを尊重した配置や業務面の配慮を行い、定着を図っている	24.8	
			53. 複数主治医制を採用している	8.1	
		IV 働きがいの向上	1) キャリア形成支援	54. 施設外の研修への参加を支援している(※10)	9.8
				55. 学会への参加者に対し、勤務を免除する、通常勤務の時間を短くするなどの措置をとっている	18.7
				56. 正規・非正規を問わずすべての職員のキャリア形成支援(研修等に関する情報提供や研修等への職員参加の支援、子育て等と両立しながらの勤務の継続に関する相談窓口の設置や情報提供等)が実施されている	16.3
				57. 法人内での人事ローテーションが、キャリア形成支援の視点から適切に実施されている	20.5
				58. 専門資格の取得を支援する制度を設けている	11.0
			2) 休業後のキャリア形成支援	59. 産休・育休復帰後のキャリア形成の支援(業務経験や研修等の機会の付与、産休・育休経験者による相談対応等)を行っている	16.5
				60. 復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている	14.2
				61. 産休・育休中の職員の円滑な復職の支援(e-learning、実技実習、託児所を併設した勉強会等)を行っている	19.6
				62. 患者満足度の調査を行っている	9.2
				63. 子育て等により配慮を受ける職員とその他の職員の公平感に留意した適切な業務分担や処遇となっている	24.2
		V. その他	64. 定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	11.7	
			65. 医師に対し、医師賠償保険に加入するよう積極的に働きかけている	3.0	
			66. その他	2.0	
			67. 該当するものがない	12.2	

※1 H28は「情報通信機器を活用した業務効率化・省力化を推進している」  
 ※2 H28は「過重労働者に対する面談を実施している」  
 ※3 H28は「職業感染症(血液・体液や空気感染)の予防対策に取り組んでいる」  
 ※4 H28は「作業環境対策(腰痛対策や眼精疲労対策等)に取り組んでいる」  
 ※5 H28は「院内保育所等を整備している」  
 ※6 H28は「学童期の子どもを有する職員への支援を行っている」  
 ※7 H28は「職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度(短時間正職員制度、フレックスタイム制度、裁量労働制等。男性職員・女性職員ともに対象)を整備している」  
 ※8 H28は「職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力への対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている」  
 ※9 H28は「職員向け院内アメニティを整備・拡充している(仮眠室、休憩室の確保等)」  
 ※10 H28は「研修・学会への参加を支援している」



平成 28 年度と比較して大きく比率が上がった項目はない。

一方、「49. 職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している」(-17.9%)、「27. 作業管理・作業環境対策(腰痛対策や眼精疲労対策等)に取り組んでいる」(-14.8%)、「31. 男性職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけている」(-12.8%)の比率が平成 28 年度と比べて特に下がっており、いずれの許可病床数においても平成 28 年度より下がっている。

ただし、49 番については「勤務している病院で取り組んでおり、勤務環境改善の効果があると感じている」の比率が平成 28 年度よりも上がったことで、相対的に「今後取り組んで欲しい」の比率が下がったものと考えられる。(27 番及び 31 番の「効果があると感じている」の比率は平成 28 年度と同程度である。)

		調査数	室整職、備員 休・憩室充 のしてア保 等(等 等)	ん眼作 で精業 い疲環 る境 対 策 等 (腰 痛 に 取 り 策 組 や	てす男 いる性 るよ職 う員 積に 極育 的児 に休 業を 取 か け 得
全体(H28)		3,761	35.6	27.8	23.0
許可病床数	20-99床	690	30.9	25.5	19.4
	100-199床	1,095	33.4	26.7	21.5
	200-299床	630	36.8	25.7	22.5
	300-399床	561	39.6	32.6	26.9
	400-499床	292	38.0	29.8	26.7
500床以上	493	40.0	29.4	25.6	

		調査数	て仮 4 い眠 9 る室 9 や職 休員 憩憩 室向 等け に を、 整院 備内 しに	対 2 策 7 等(腰 痛 に 取 り 策 組 や ん 眼 作 で 精 業 い 疲 環 境 の 労 境	きを 3 か取 1 け得 . てす男 いる性 るよ職 う員 積に 極育 的児 に休 業
全体(H29)		5,619	17.7	13.0	10.2
許可病床数	20-99床	880	-15.4	15.5	-14.8
	100-199床	1,246	-16.0	17.4	-11.9
	200-299床	666	-19.1	17.7	-13.1
	300-399床	776	-19.5	20.1	-18.7
	400-499床	653	-23.6	14.4	-16.5
500床以上	1,383	-20.2	19.8	-17.0	

凡例
全体+10%
全体-10%

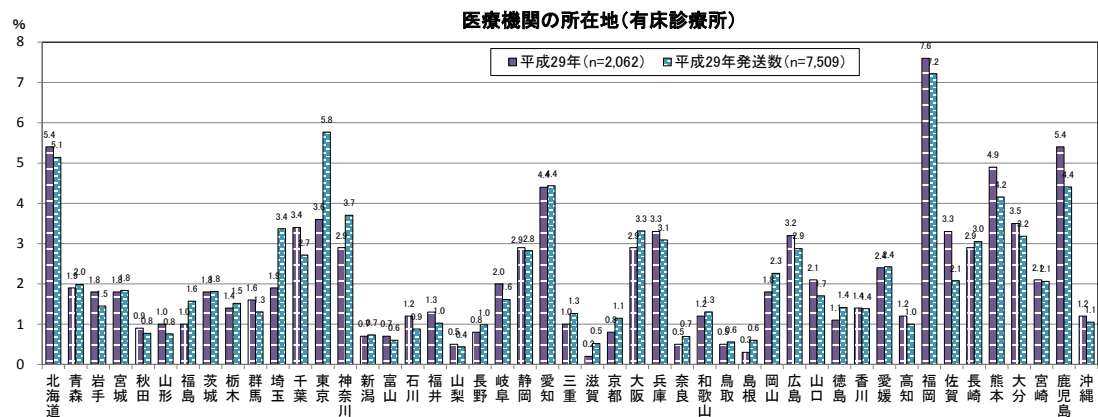
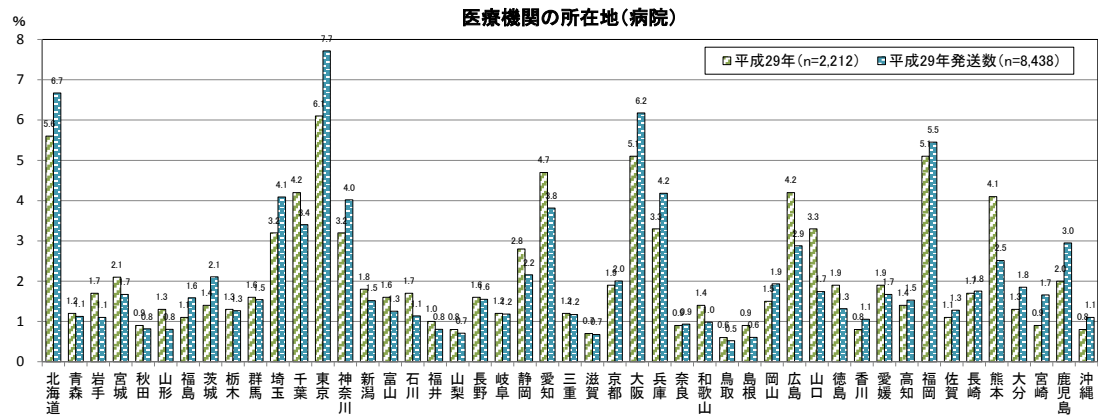
【勤務環境改善に関する取組のポイント】

- ・自分の職場で取り組んでほしいと思う項目は「年次有給休暇をはじめとする休暇の取得の促進」、「夜勤負担の軽減」、「夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・手当等の処遇の充実・改善」である。

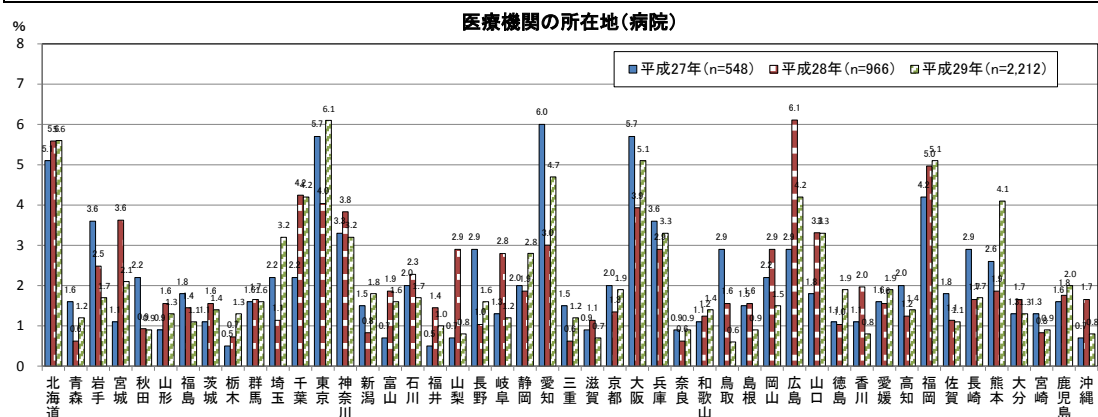
## 4 病院・有床診療所の調査結果

### 1. 回答者属性

発送数に対し、病院は広島、山口、熊本の割合が高く、有床診療所は佐賀の割合が高い。

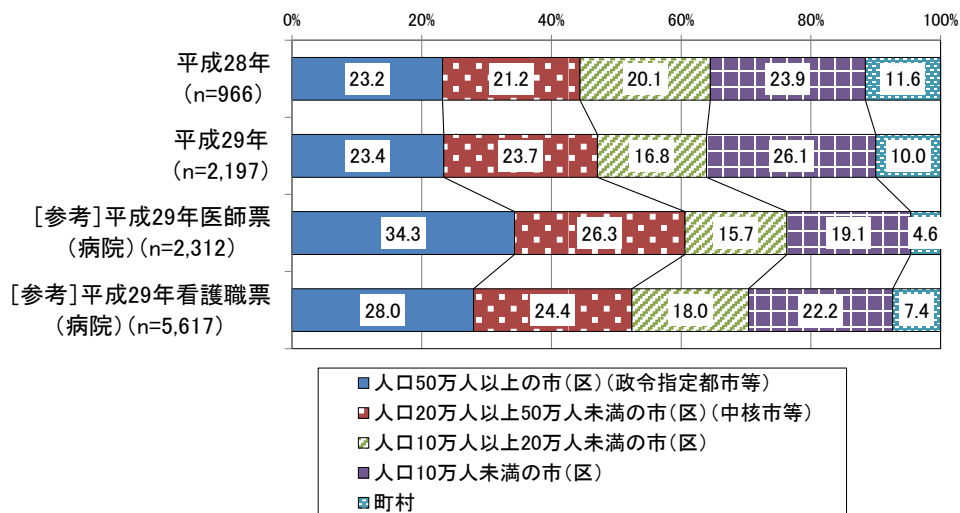


平成 28 年度調査に比べ、埼玉、東京、熊本の割合が高い。

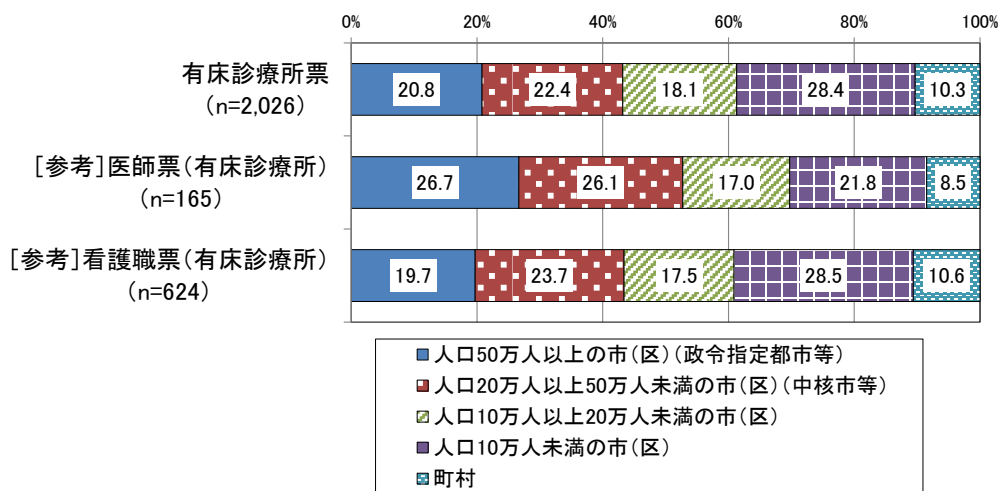


所在市町村の規模は、病院も有床診療所も「町村」が全体の1割程度を占め、「人口50万人以上の市(区)」「人口20万人以上50万人未満の市(区)」がそれぞれ2割程度を占めている。

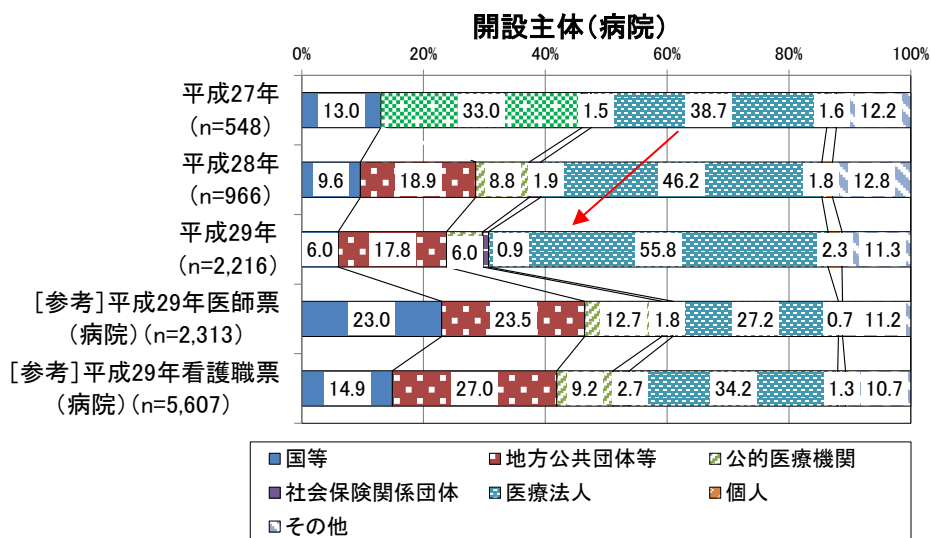
所在市町村の規模(病院)



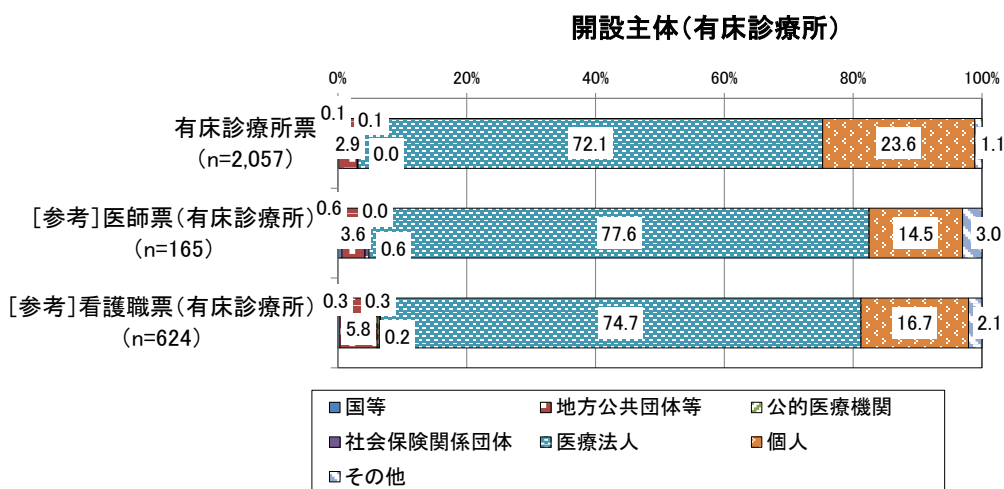
所在市町村の規模(有床診療所)



病院の開設主体は「医療法人」が半数を占めており、平成28年度調査と比べても比率が高くなっている。医師票、看護職票と比べると「医療法人」の比率が高く、「国等」の比率が低い。  
 有床診療所の開設主体は「医療法人」が約7割を占めている。

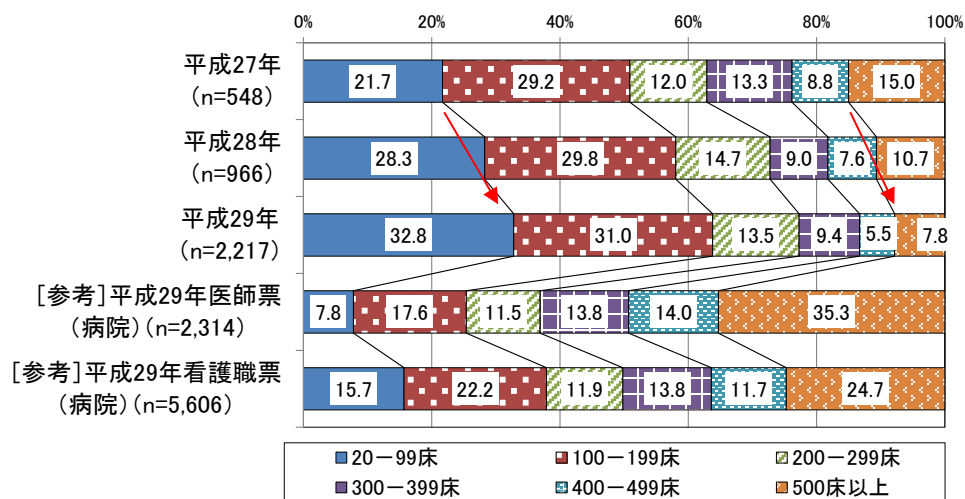


平成27年：公的医療機関(都道府県、市町村、地方独立行政法人、日赤、済会、北海道社会事業協会、厚生連、国民結構保険団体連合会)  
 平成28・29年：地方公共団体等(都道府県、市町村、地方独立行政法人)と  
 公的医療機関(日赤、済会、北海道社会事業協会、厚生連、国民結構保険団体連合会)

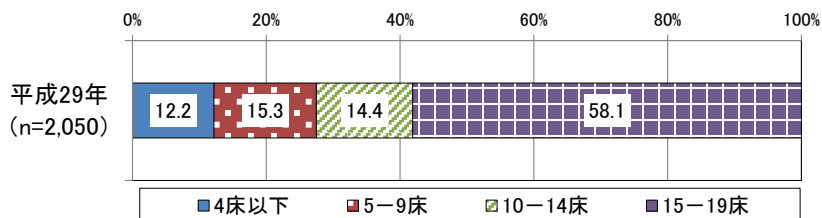


病院の許可病床数は、「20-99床」「100-199床」がそれぞれ約3割と、中小病院が約6割を占めており、平成28年度調査と比べても中小病院の比率が高くなっている。医師票、看護職票と比べると中小病院の比率が高く、大病院の比率が低い。  
有床診療所の許可病床数は、「15-19床」の比率が高く約6割を占めている。

許可病床数(病院)

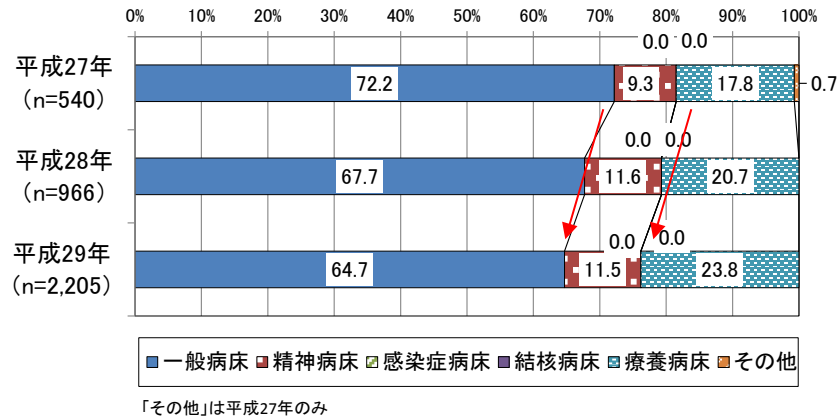


許可病床数(有床診療所)

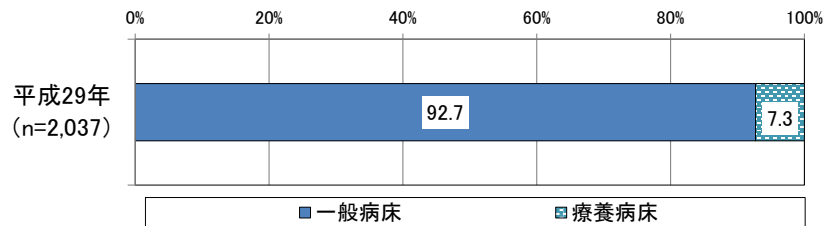


病院の最も多い病床は「一般病床」で、6割半を占めている。平成27・28年度調査と比べると、「一般病床」の比率が低くなり、「療養病床」の比率が高くなっている。  
有床診療所の最も多い病床は「一般病床」で、約9割を占めている。

最も多い病床(病院)

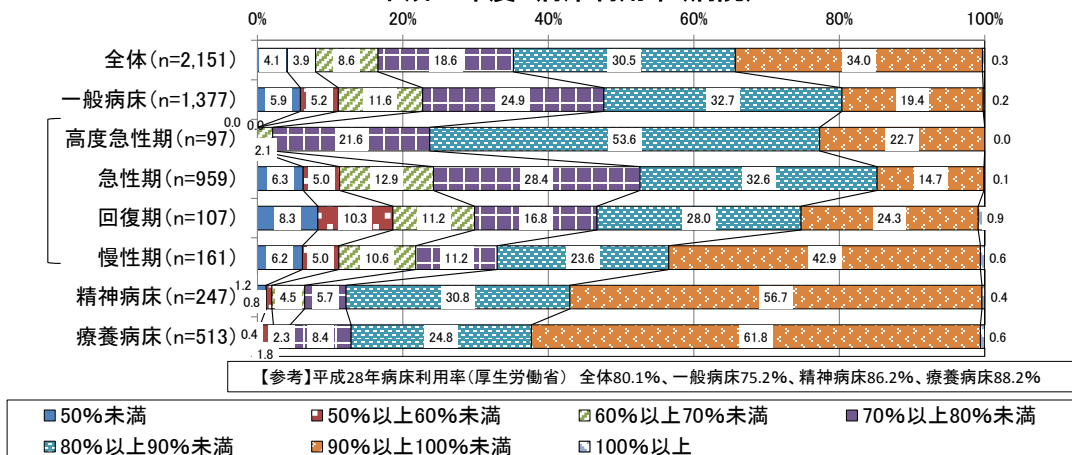


最も多い病床(有床診療所)

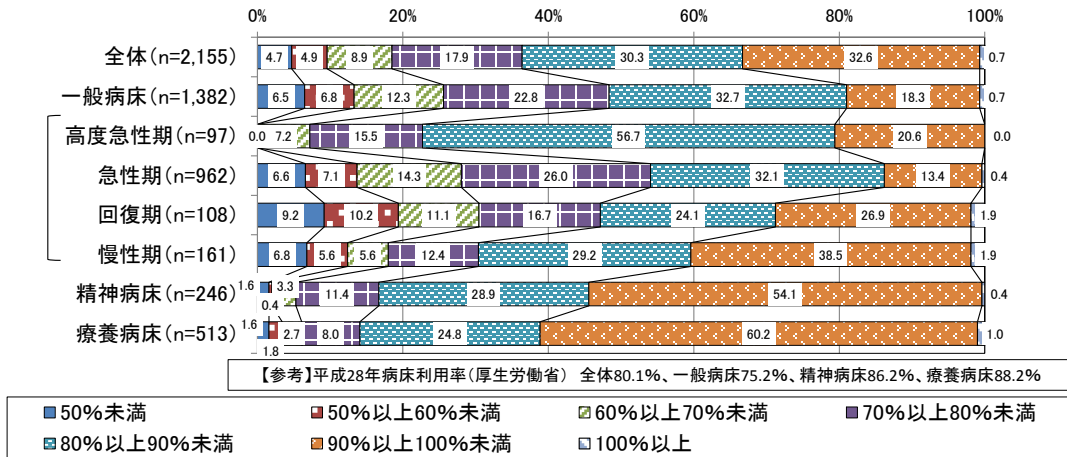


最も多い病床の病床利用率は以下のとおりである。一般病床、精神病床、療養病床の順に病床利用率が高くなっており、国の統計と同じ傾向を示している。

平成28年度 病床利用率(病院)

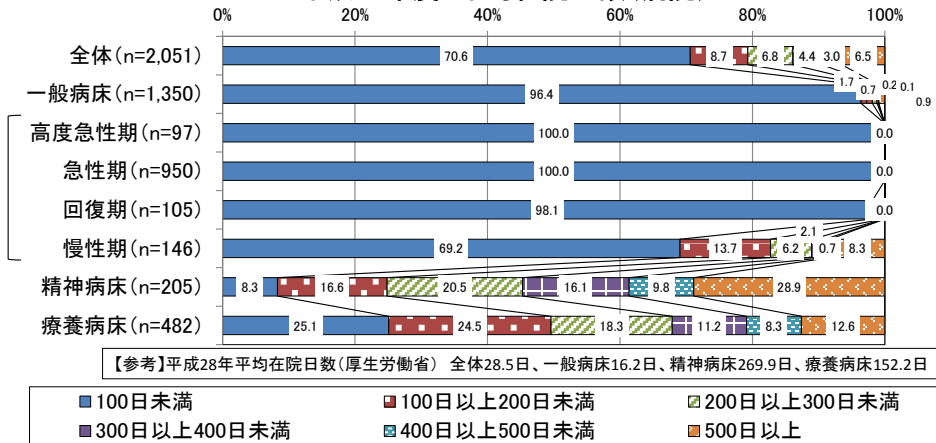


平成29年6月 病床利用率(病院)

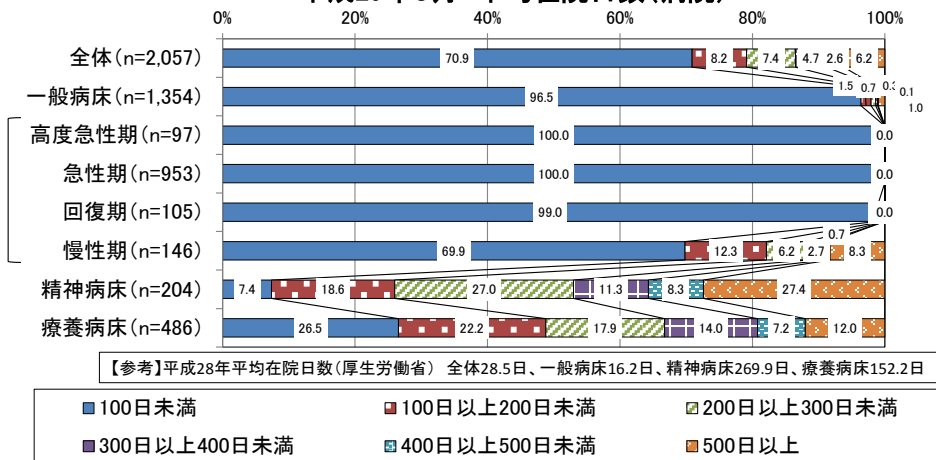


最も多い病床の平均在院日数は以下のとおりである。精神病床、療養病床、一般病床の順に平均在院日数が長くなっており、国の統計と同じ傾向を示している。

平成28年度 平均在院日数(病院)

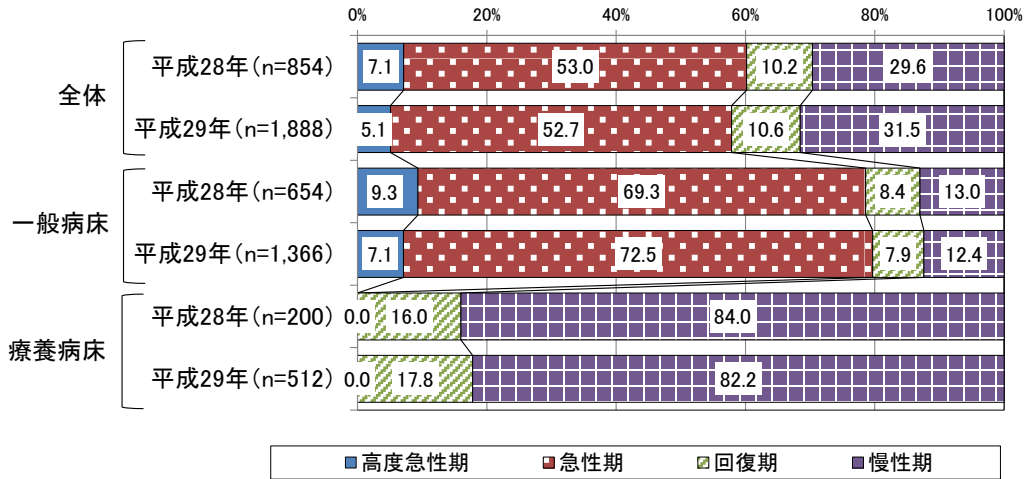


平成29年6月 平均在院日数(病院)



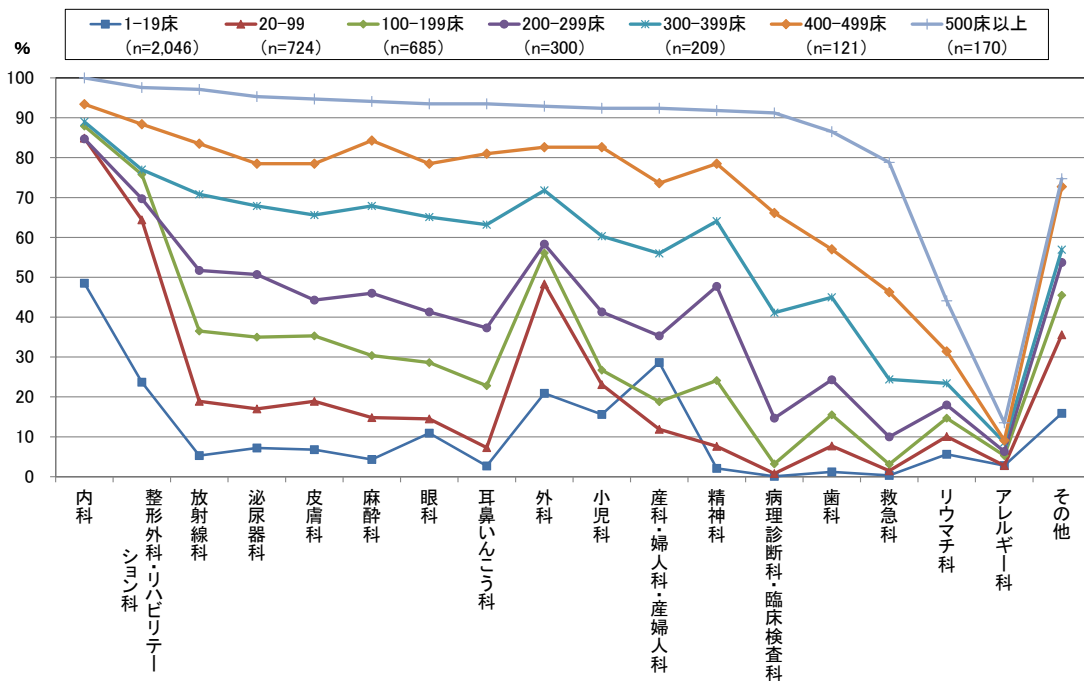
最も多い病床を有する医療機能は、一般病床は「急性期」が約7割で、「高度急性期」と合わせると約8割となる。療養病床は「慢性期」が約8割を占める。

最も多い病床を有する医療機能(病院)



標榜している診療科は許可病床数で差がみられる。500床以上はほとんどの診療科が9割を超えている。1-19床(有床診療所)は「内科」「産科・婦人科・産婦人科」「整形外科・リハビリテーション科」「外科」の比率が高い。

平成29年 標榜している診療科目(許可病床数別)





職員数は以下のとおりであり、平成28年度調査と比べて中小規模の病院の回答比率が高くなったことから、病院の平均職員数が少なくなっている。

平均人数、6月30日時点、()内は平成28年度調査結果

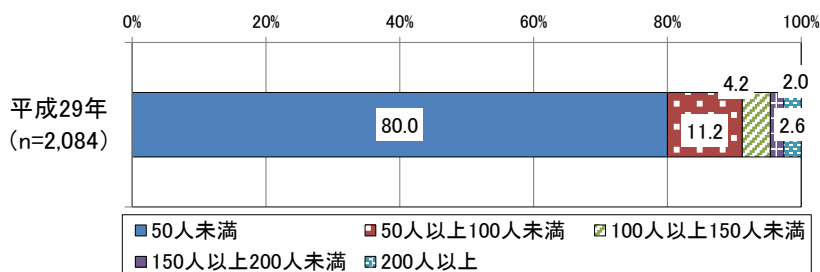
病院	①職員数(正規職員・非正規職員を含む)	② ①のうち、フルタイム勤務の正規職員数	③ ①のうち、短時間勤務の正規職員数
全体	345.6(386.4)	270.7(300.3)	22.7
うち、医師数	50.6(56.0)	30.0(33.7)	5.1
うち、看護師数	158.6(181.5)	140.0(159.1)	8.1

平均人数、6月30日時点

有床診療所	①職員数(正規職員・非正規職員を含む)	② ①のうち、フルタイム勤務の正規職員数	③ ①のうち、短時間勤務の正規職員数
全体	24.2	16.5	5.3
うち、医師数	2.8	1.4	1.0
うち、看護師数	10.4	7.6	2.2

病院において、平成28年度の1年間に夜間勤務(三交代の準夜勤・深夜勤、二交代の夜勤)を行わない期間が1か月以上あった看護職員数は、許可病床数に応じて異なる。

平成28年度の1年間に夜間勤務を行わない期間が1か月以上あった看護職員数(病院)

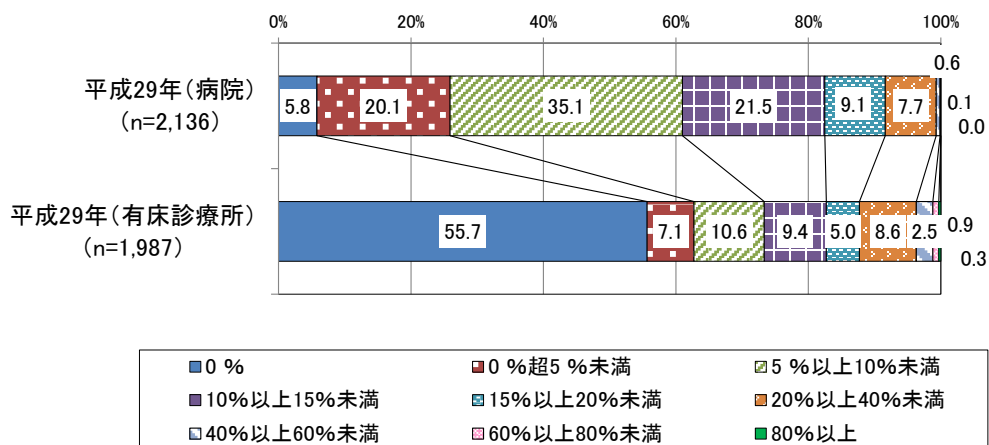


調査数	50人未満					50人以上100人未満					100人以上150人未満					150人以上200人未満					200人以上					平均	最小値	最大値																																								
	50人未満	50人未満	50人未満	50人未満	50人未満	50人未満	50人未満	50人未満	50人未満	50人未満	50人未満	50人未満	50人未満	50人未満	50人未満	50人未満	50人未満	50人未満	50人未満	50人未満	50人未満	50人未満																																														
2,084	80.0	11.2	4.2	2.0	2.6	37.7	0.0	2074.0	20-99床	693	99.0	0.7	0.3	-	-	11.4	0.0	140.0	100-199床	649	88.9	9.7	1.1	0.2	0.2	24.8	0.0	391.0	200-299床	274	78.1	17.9	2.2	1.8	-	33.3	0.0	165.0	300-399床	188	56.9	23.9	11.7	4.8	2.7	59.8	0.0	266.0	400-499床	115	43.5	33.0	14.8	2.6	6.1	73.3	2.0	337.0	500床以上	163	19.6	20.2	20.2	14.7	25.2	157.8	0.0	2074.0

凡例  
 全体+10%  
 全体-10%

平成28年度の1年間における正規看護職の離職率は、病院は「5%以上10%未満」の比率が最も高い。有床診療所は「0%」の比率が高く5割半を占めており、病院と比べて離職率が低い。

平成28年度の1年間における正規看護職の離職率



**【調査結果をみる上での留意点】**

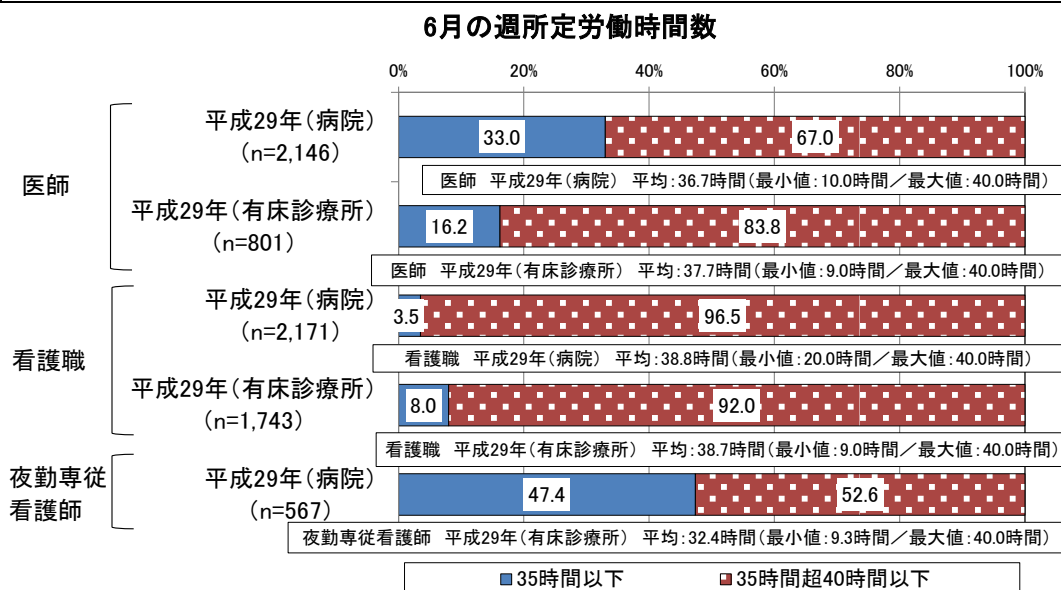
- ・今年度調査は、前年度までの調査に比べて、開設主体が医療法人の病院からの回答、病床規模の小さな病院からの回答が増えている。
- ・有床診療所は正規看護職の離職率が低い。

## 2. フルタイム勤務の正規職員について

医師の週所定労働時間数は、病院も有床診療所も「35時間超 40時間以下」の比率が高いが、病院は有床診療所に比べ「35時間以下」の比率が高くなっている。

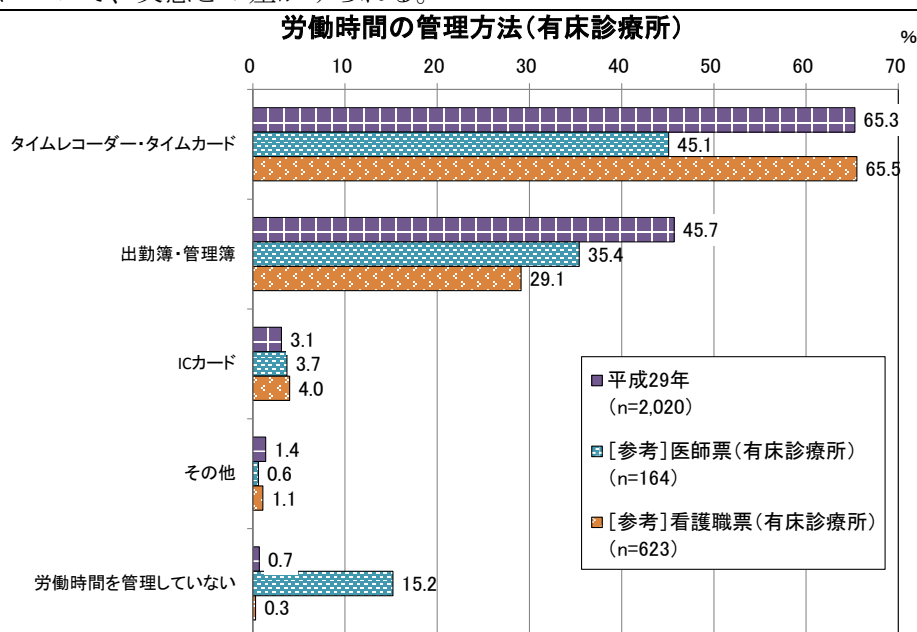
看護職の週所定労働時間数は、病院も有床診療所も「35時間超 40時間以下」の比率が高い。

病院の夜勤専従看護師の週所定労働時間数は、「35時間以下」と「35時間超 40時間以下」が半数程度となっている。

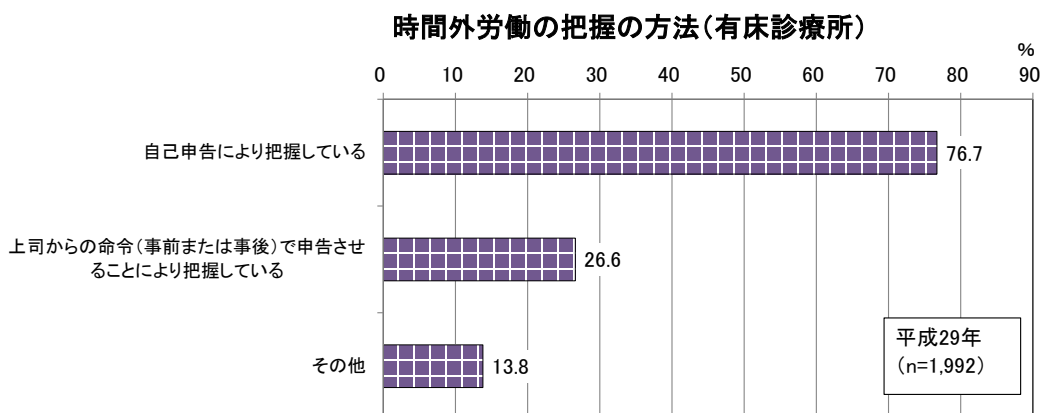


有床診療所の労働時間の管理方法は、「タイムレコーダー・タイムカード」が最も高く65.3%、次いで「出勤簿・管理簿」が45.7%となっている。

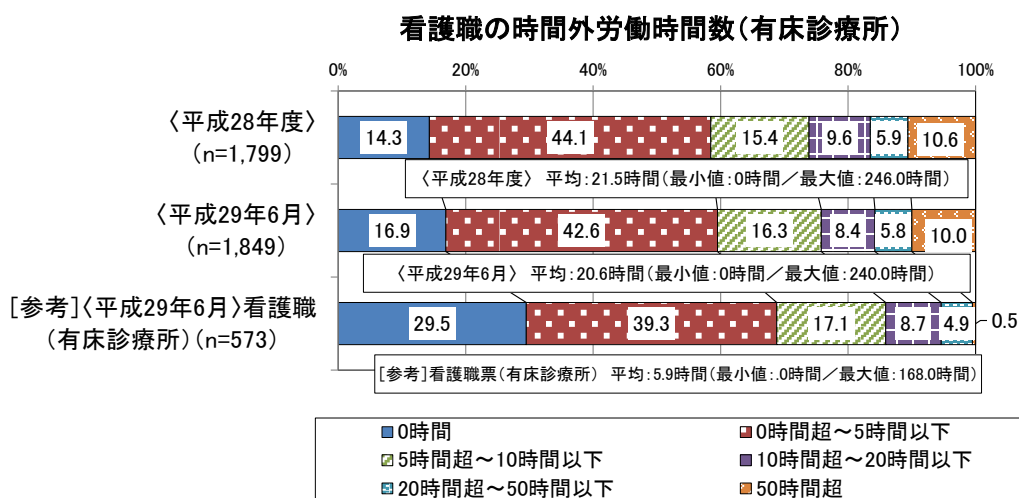
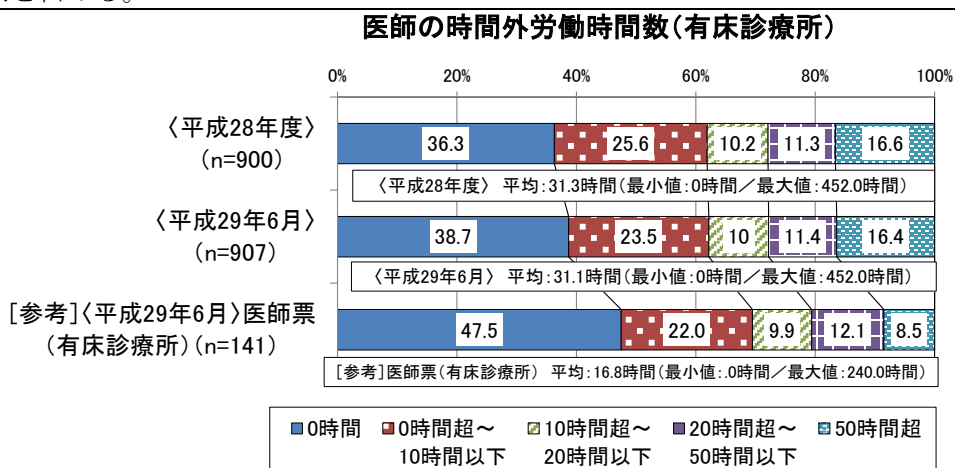
有床診療所票と比べて医師票の「労働時間を管理していない」が高く、医師の労働時間の管理について、実態との差がみられる。



有床診療所の時間外労働の把握の方法は、「自己申告により把握している」の比率が最も高く、76.7%となっている。

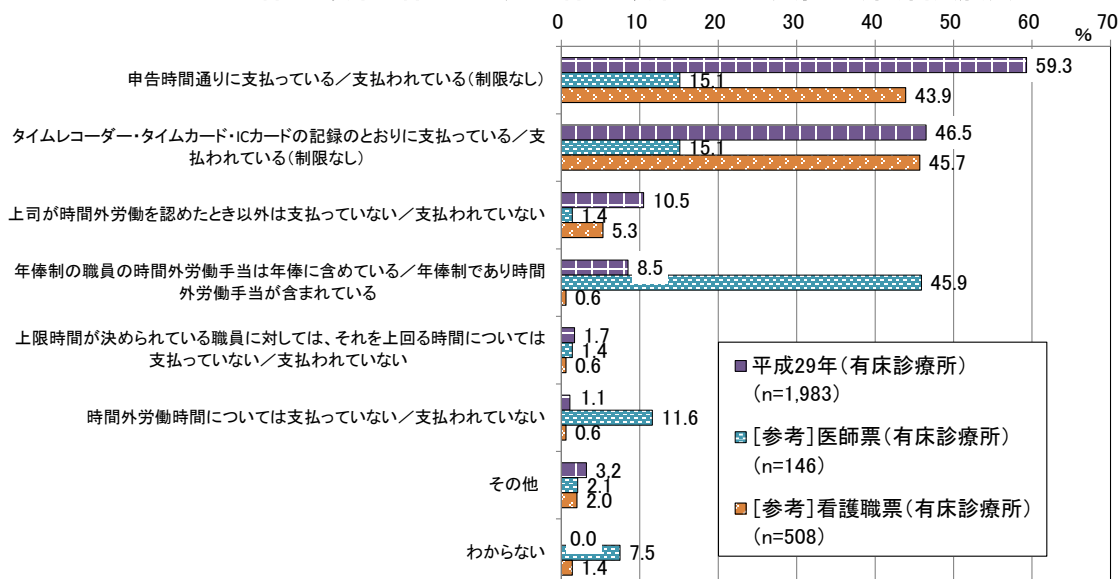


有床診療所の医師の時間外労働時間数は、「0時間」の比率が高く約4割を占める。  
有床診療所の看護職の時間外労働時間数は、「0時間超～5時間以下」の比率が高く約4割を占める。



有床診療所の時間外労働時間に対する手当の支払い状況は、「申告時間通りに支払っている」の比率が高い。  
 開設主体別では、国・公的の「上司が時間外労働を認めたとき以外は支払っていない」が国・公的以外に比べて高くなっている。

時間外労働時間に対する時間外労働手当の支払い(有床診療所)

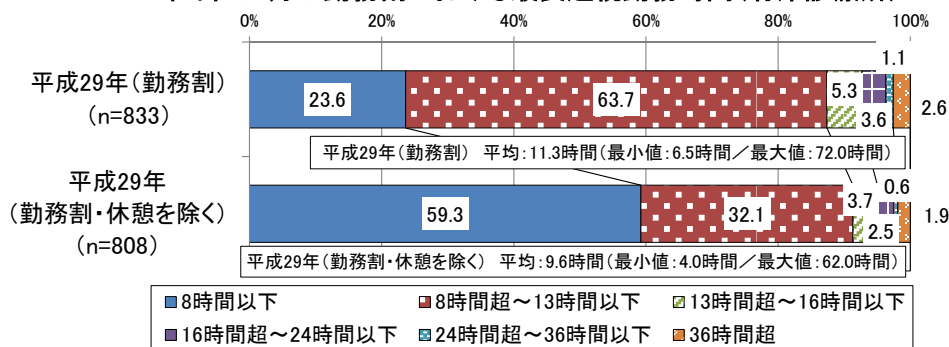


	調査数	申告時間通りに支払っている(制限なし)	タイムレコーダー・タイムカード・ICカードの記録のとおり支払っている(制限なし)	上司が時間外労働を認めたとき以外は支払っていない	年俸制の職員の時間外労働手当は年俸に含めている	上限時間が決められている職員に対しては、それを上回る時間については支払っていない	時間外労働時間については支払っていない	その他
全体	1,983	59.3	46.5	10.5	8.5	1.7	1.1	3.2
開設主体	国・公的	62	71.0	8.1	24.2	1.6	6.5	3.2
	国・公的以外	1,914	58.9	47.8	10.1	8.7	1.6	1.0

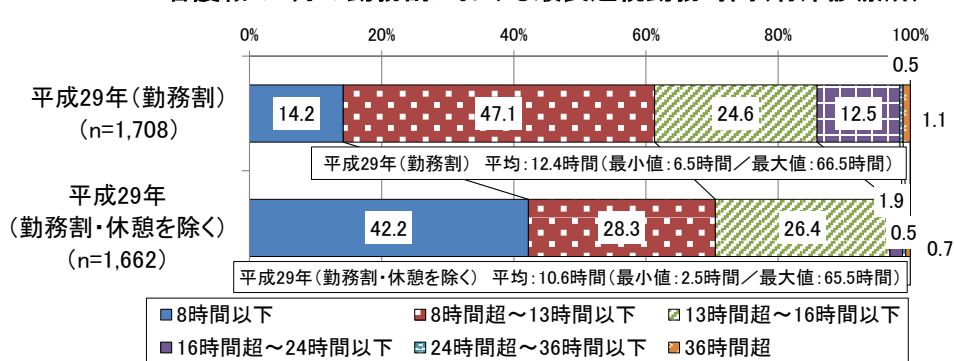
凡例
全体+10%
全体-10%

有床診療所の平成29年6月の勤務割における最長連続勤務時間は、医師も看護職も「8時間超～13時間以下」の比率が最も高い。休憩時間を除くと、医師も看護職も「8時間以下」の比率が最も高い。

医師の6月の勤務割における最長連続勤務時間(有床診療所)

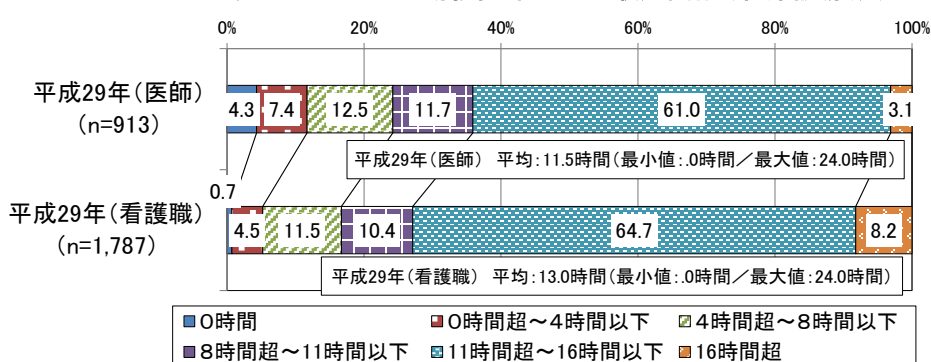


看護職の6月の勤務割における最長連続勤務時間(有床診療所)



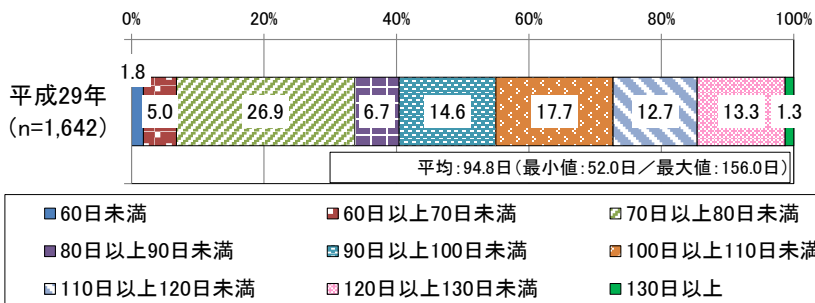
有床診療所の平成29年6月の次の勤務開始までの最短間隔は、医師も看護職も「11時間超～16時間以下」の比率が高く、約6割を占める。

6月における次の勤務開始までの最短間隔(有床診療所)



有床診療所の平成 28 年度の年間所定休日日数は、「70 日以上 80 日未満」の比率が高い。開設主体別では、国・公的は国・公的以外に比べて所定休日日数が多い。

平成28年度の年間所定休日日数(有床診療所)

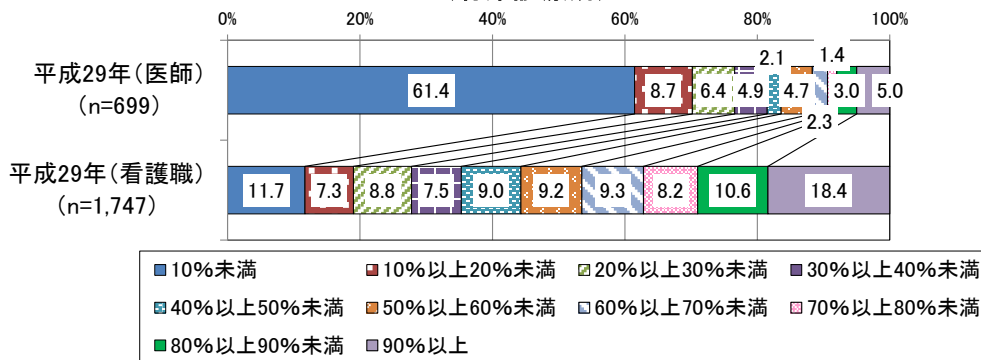


	調査数	60日未満	60日以上70日未満	70日以上80日未満	80日以上90日未満	90日以上100日未満	100日以上110日未満	110日以上120日未満	120日以上130日未満	130日以上	平均	最小値	最大値	
全体	1,642	1.8	5.0	26.9	6.7	14.6	17.7	12.7	13.3	1.3	94.8	52.0	156.0	
開設主体	国・公的	42	-	-	2.4	-	7.1	4.8	9.5	76.2	-	117.4	72.0	127.0
	国・公的以外	1,598	1.9	5.1	27.5	6.9	14.8	18.1	12.7	11.7	1.3	94.2	52.0	156.0

凡例
全体+10%
全体-10%

有床診療所の平成 28 年度の年次有給休暇取得率は、医師は「10%未満」が最も高く、約 6 割を占める。看護職は「90%以上」が約 2 割で、「10%未満」は約 1 割と低く、医師と大きく差がついている。医師について開設主体別にみると、国・公的は国・公的以外に比べて取得率が高い。

平成28年度のフルタイム勤務正規職員の年次有給休暇取得率(有床診療所)



	調査数	10%未満	10%以上20%未満	20%以上30%未満	30%以上40%未満	40%以上50%未満	50%以上60%未満	60%以上70%未満	70%以上80%未満	80%以上90%未満	90%以上	平均	最小値	最大値	
全体(医師)	699	61.4	8.7	6.4	4.9	2.1	4.7	2.3	1.4	3.0	5.0	17.2	0.0	100.0	
開設主体	国・公的	35	22.9	14.3	14.3	17.1	14.3	5.7	5.7	-	2.9	2.9	29.5	0.0	99.9
	国・公的以外	661	63.4	8.5	5.9	4.2	1.5	4.7	2.1	1.5	3.0	5.1	16.6	0.0	100.0

凡例
全体+10%
全体-10%

**【フルタイム勤務の正規職員についてのポイント】**

- ・有床診療所と比べて医師票の「労働時間を管理していない」が高く、医師の労働時間の管理について、実態との差がみられる。
- ・有床診療所勤務の医師の 6 割が有給休暇を取得していない。

### 3. 勤務環境改善の取組

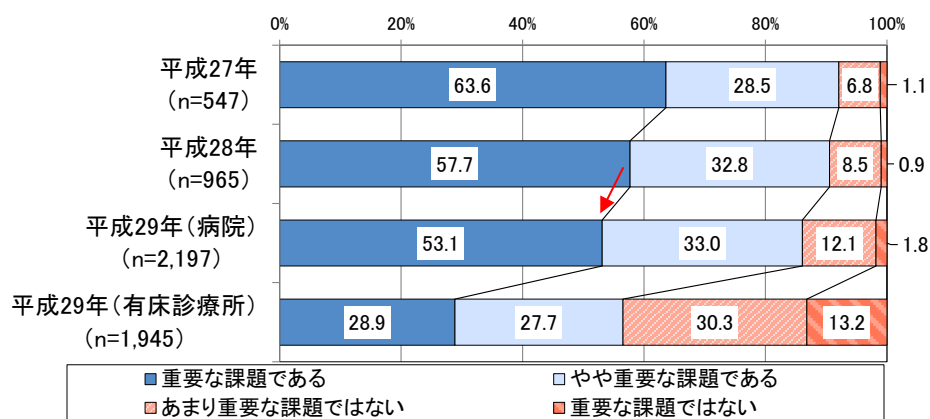
#### (1) 現状認識

勤務環境改善に対する課題認識は、病院は「重要な課題である」（「重要な課題である」+「やや重要な課題である」）が8割半ば、有床診療所は5割半ばとなっており、差がみられる。

病院について開設主体別にみると、国・公的は「重要な課題である」が国・公的以外に比べて高い。許可病床数別では、病床数が多いと「重要な課題である」の比率が高くなっている。

今年度調査では中小規模の病院からの回答が増えているが、300床以下の病院において「重要な課題である」の比率が昨年度と比べて下がっているため、全体の「重要な課題である」の比率も低くなったと考えられる。

医療従事者の勤務環境改善に関する現状認識



		調査数	重要な課題である	やや重要な課題である	あまり重要な課題ではない	重要な課題ではない
全体<病院>(H28)		965	57.7	32.8	8.5	0.9
許可病床数	20-99床	273	47.3	36.3	15.4	1.1
	100-199床	288	55.6	35.4	8.0	1.0
	200-299床	142	54.9	38.0	5.6	1.4
	300-399床	87	65.5	28.7	5.7	0.0
	400-499床	73	68.5	27.4	4.1	0.0
	500床以上	102	80.6	16.5	1.0	1.0
全体<病院>(H29)		2,197	53.1	33.0	12.1	1.8
開設主体	国・公的	654	71.9	24.2	3.8	0.2
	国・公的以外	1,540	45.1	36.8	15.6	2.5
許可病床数	20-99床	717	41.6	37.2	18.1	3.1
	100-199床	681	52.6	34.5	11.7	1.2
	200-299床	297	52.2	34.7	11.8	1.3
	300-399床	207	60.4	30.9	6.3	2.4
	400-499床	121	71.9	22.3	5.8	-
	500床以上	172	83.1	16.9	-	-

全体+10%
全体-10%



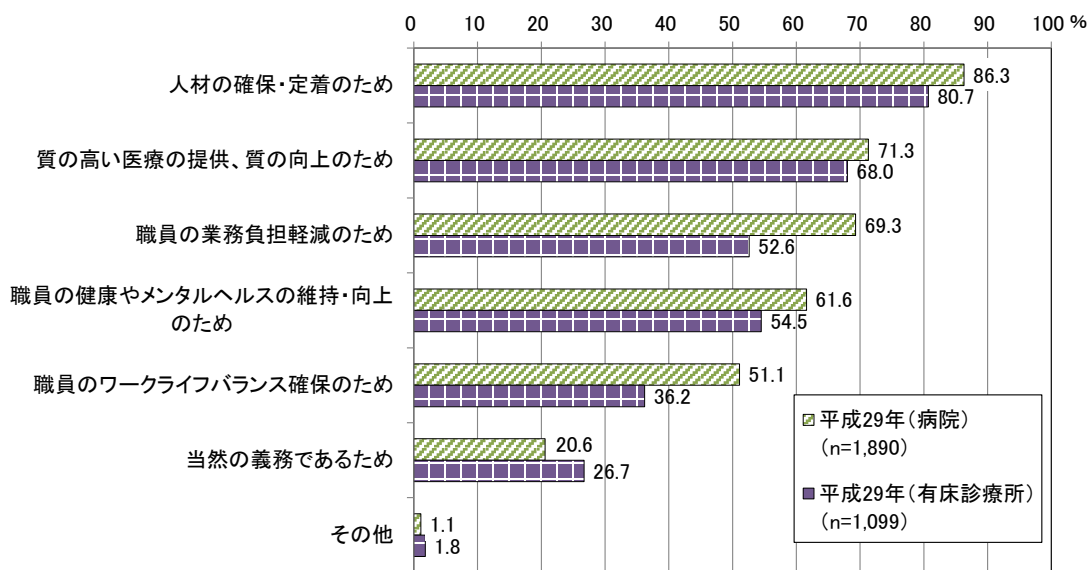
有床診療所について許可病床数別にみると、1～4床の「重要な課題ではない」の比率が全体に比べ高くなっている。

		調査数	重要な課題である	課題ではない	重要な課題ではない	重要な課題ではない
全体(有床診療所)		1,945	28.9	27.7	30.3	13.2
開設主体	国・公的	60	33.3	30.0	18.3	18.3
	国・公的以外	1,876	28.8	27.7	30.5	13.0
許可病床数	1～4床	227	23.8	25.6	26.9	23.8
	5～9床	292	20.9	25.0	35.3	18.8
	10～14床	278	33.1	23.0	29.9	14.0
	15～19床	1,136	30.9	30.1	29.7	9.3

凡例
全体+10%
全体-10%

勤務環境改善に対する課題認識で“重要な課題である”と回答した施設に対し、そのように認識する理由を尋ねたところ、病院も有床診療所も「人材の確保・定着のため」の比率が高い。

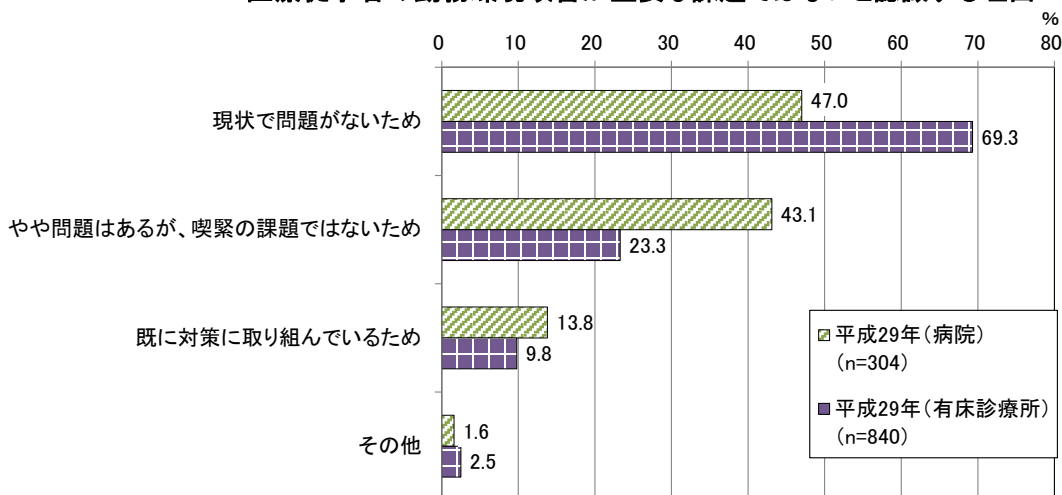
医療従事者の勤務環境改善が重要な課題であると認識する理由



勤務環境改善に対する課題認識で「あまり重要な課題ではない」「重要な課題ではない」と回答した施設に対し、そのように認識する理由を尋ねたところ、病院は「現状で問題がないため」の比率が最も高いが、「やや問題はあるが、喫緊の課題ではないため」も約4割となっている。有床診療所は「現状で問題がないため」が約7割と最も高く、「やや問題はあるが、喫緊の課題ではないため」が約2割となっている。

勤務環境改善の取組状況別にみると、病院も有床診療所も取り組んでいるところは「既に対策に取り組んでいるため」、取り組んでいないところは「現状で問題がないため」の比率が高くなっている。

医療従事者の勤務環境改善が重要な課題ではないと認識する理由



		調査数	現状で問題がない	やや問題はあるが、喫緊の課題ではない	既に対策に取り組んでいる	その他
全体(病院)		304	47.0	43.1	13.8	1.6
勤務環境改善の取組状況	職種を問わず取り組んでいる	110	46.4	28.2	30.9	2.7
	一部の職種で取り組んでいる	29	34.5	55.2	20.7	-
	あまり取り組んでいない	148	45.3	55.4	1.4	1.4
全体(有床診療所)		840	69.3	23.3	9.8	2.5
勤務環境改善の取組状況	取り組んでいる	271	57.9	24.4	25.1	3.7
	取り組んでいない	522	75.5	22.4	2.1	1.7

凡例
全体+10%
全体-10%

**【勤務環境改善の取組の現状認識のポイント】**

- ・病院の8割半ば、有床診療所の5割半ばが勤務環境改善を“重要な課題である”と認識している。
- ・有床診療所が勤務環境改善を重要な課題でないと認識する理由は、「現状で問題がないため」が最も高いが、「やや問題はあるが、喫緊の課題ではないため」も約2割となっている。

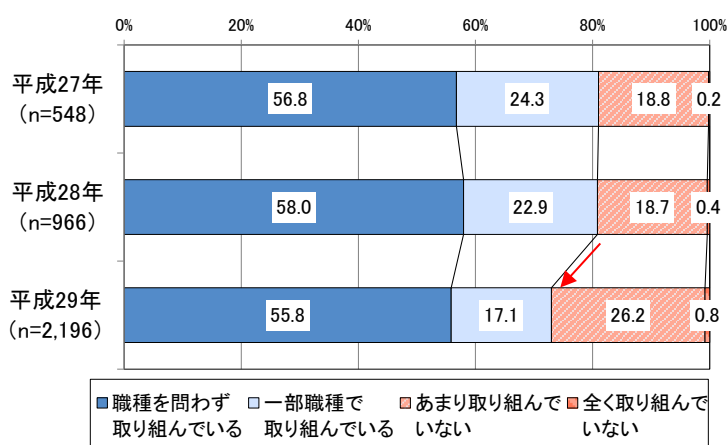
(2) 取組状況

病院の勤務環境改善の取組状況は、「職種を問わず取り組んでいる」の比率が高く、半数以上を占める。

許可病床数別にみると、病床数が多いと「職種を問わず取り組んでいる」の比率が高く、「あまり取り組んでいない」の比率が低くなっており、大病院ほど取り組んでいることがうかがえる。勤務環境改善に関する現状認識別では、重要と認識していれば取り組んでおり、認識していなければ取り組んでいない傾向がみられる。

平成28年度に比べて「あまり取り組んでいない」の比率が上がっており、許可病床数別にみても、ほとんどの病床規模で同項目の比率が上がっている。

医療従事者の勤務環境改善に関する取組状況(病院)

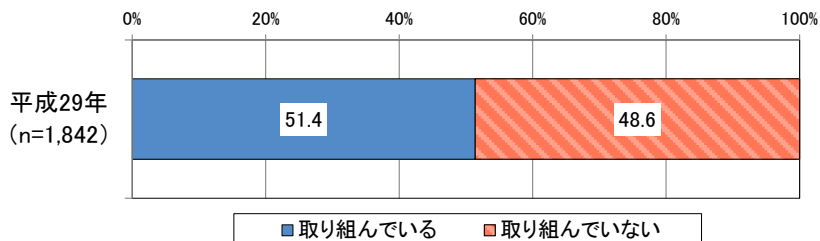


		調査数	職種を問わず取り組んでいる	一部職種で取り組んでいる	あまり取り組んでいない	全く取り組んでいない
全体(H28)		966	58.0	22.9	18.7	0.4
許可病床数	20-99床	273	48.0	23.8	27.8	0.4
	100-199床	288	55.9	24.0	19.8	0.3
	200-299床	142	62.0	21.1	16.9	0.0
	300-399床	87	67.8	17.2	14.9	0.0
	400-499床	73	63.0	27.4	6.8	2.7
	500床以上	103	72.8	21.4	5.8	0.0
全体(H29)		2,196	55.8	17.1	26.2	0.8
許可病床数	20-99床	717	48.1	14.9	35.3	+7.5 1.7
	100-199床	681	55.5	18.2	25.7	+5.9 0.6
	200-299床	296	57.1	16.2	26.4	+9.5 0.3
	300-399床	208	61.5	16.3	22.1	+7.2 -
	400-499床	119	67.2	21.0	10.9	+4.1 0.8
	500床以上	173	72.8	22.0	5.2	-0.6 -
勤務環境改善に関する現状認識	重要な課題である	1,159	66.3	16.8	16.7	0.3
	やや重要な課題である	719	47.1	20.7	32.0	0.1
	あまり重要な課題ではない	263	35.4	9.5	52.9	-2.3
	重要な課題ではない	38	44.7	10.5	26.3	18.4

凡例
全体+10%
全体-10%

有床診療所の勤務環境改善の取組状況は、「取り組んでいる」と「取り組んでいない」が半数程度である。勤務環境改善に関する現状認識では、重要と認識していれば取り組んでおり、認識していなければ取り組んでいない傾向がみられる。

医療従事者の勤務環境改善に関する取組状況(有床診療所)



		調査数	取り組んでいる (%)	取り組んでいない (%)
全体		1,842	51.4	48.6
許可病床数	1～4床	219	43.4	56.6
	5～9床	281	50.5	49.5
	10～14床	269	56.9	43.1
	15～19床	1,062	51.9	48.1
勤務環境改善に関する現状認識	重要な課題である	521	73.3	26.7
	やや重要な課題である	485	55.7	44.3
	あまり重要な課題ではない	549	37.9	62.1
	重要な課題ではない	248	26.6	73.4

凡例
全体+10%
全体-10%

**【勤務環境改善の取組状況のポイント】**  
 ・半数以上の病院が医療勤務環境改善に「職種を問わず取り組んでいる」。

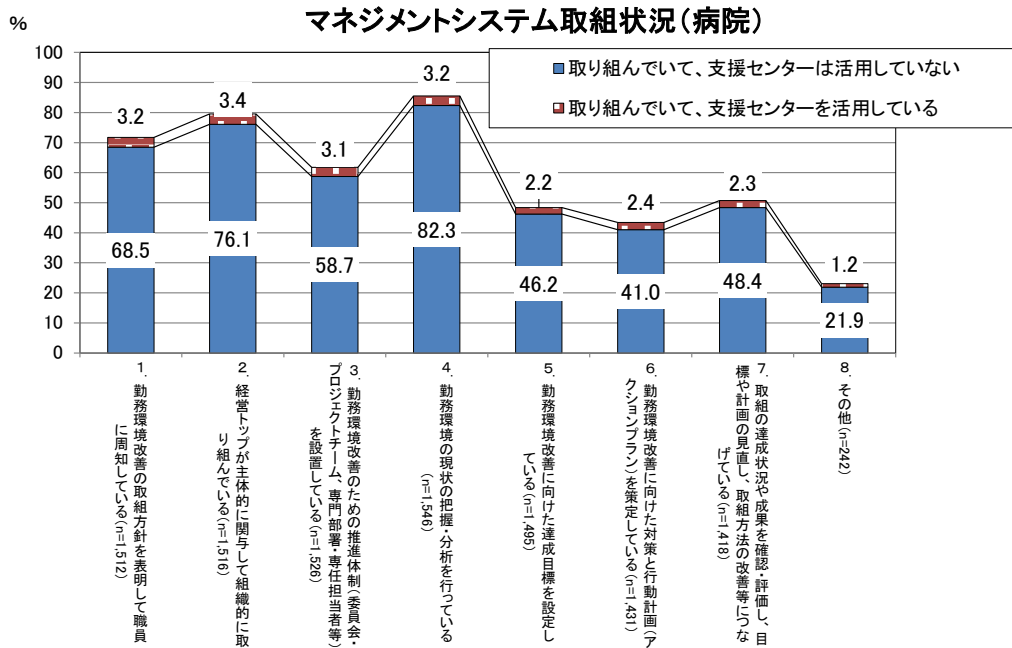
(3) マネジメントシステム取組状況 (病院のみ)

勤務環境改善の取組状況で「職種を問わず取り組んでいる」「一部の職種で取り組んでいる」と回答した病院に、マネジメントシステム導入の7つのステップ別に取組の有無を尋ねたところ、約8割が「勤務環境の現状の把握・分析」を行っている。

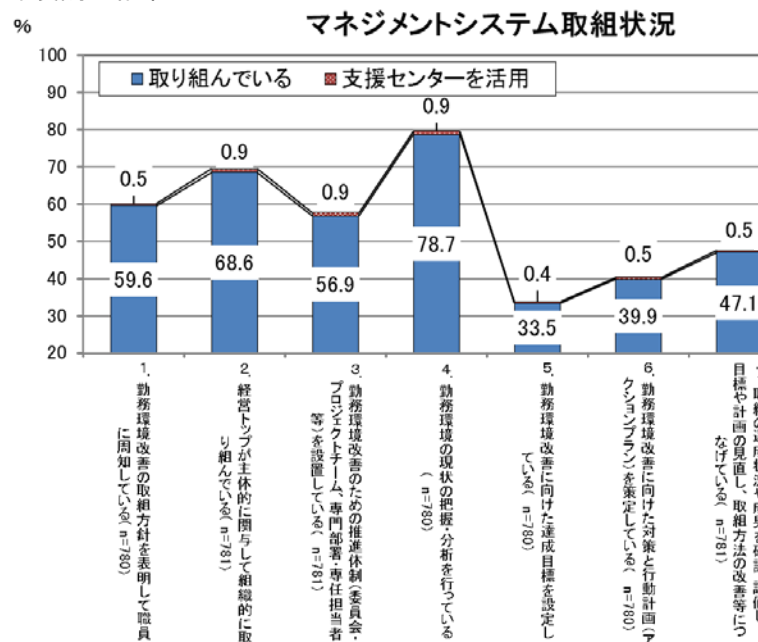
支援センターの活用はどのステップにおいても少ないが、平成28年度調査より比率が高くなっている。

1つでも「取り組んでいて、支援センターを活用している」と回答した病院は68病院あり、そのうち20病院が1～7のステップ全てで支援センターを活用している。

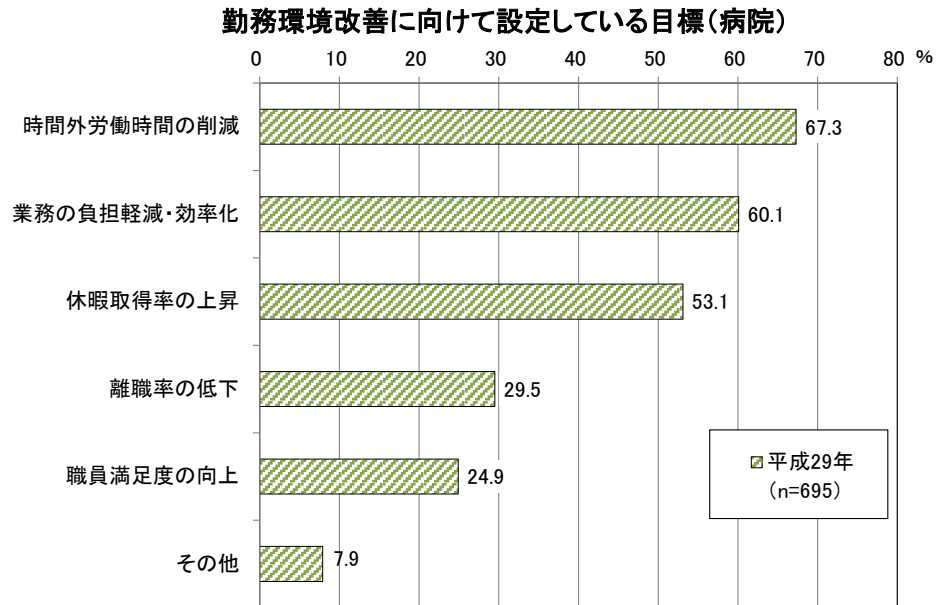
平成29年度調査結果



平成28年度調査結果

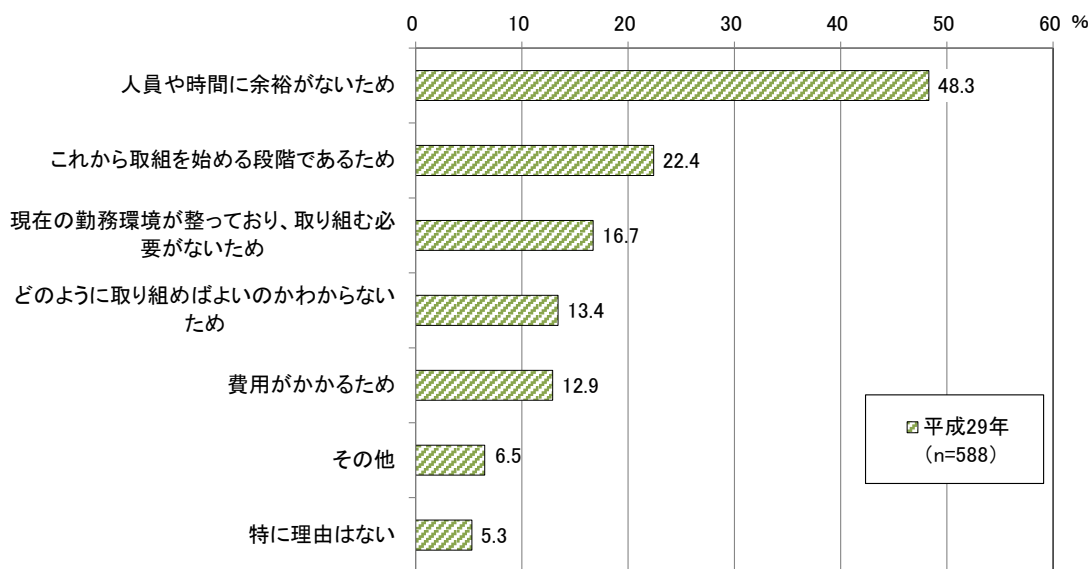


マネジメントシステム取組状況で「勤務環境改善に向けた達成目標を設定している」と回答した病院に、どのような目標を設定しているか尋ねたところ、「時間外労働時間の削減」の比率が高い。



勤務環境改善の取組状況で「あまり取り組んでいない」「全く取り組んでいない」と回答した病院に理由を尋ねたところ、「人員や時間に余裕がないため」の比率が高い。  
 許可病床数別にみると、400床以上は「これから取組を始める段階であるため」の比率が全体に比べ高い。勤務環境改善に関する現状認識では、“重要な課題である”の「人員や時間に余裕がないため」の比率が高く、勤務環境改善が課題であると認識していても取組を始める余裕がないことがうかがえる。

勤務環境改善に取り組んでいない理由(病院)



		調査数	人員や時間に余裕がないため	これから取組を始める段階であるため	現在の勤務環境が整っており、取り組む必要がないため	どのように取り組めばよいかわからないため	費用がかかるため	その他	特に理由はない
全体		588	48.3	22.4	16.7	13.4	12.9	6.5	5.3
許可病床数	20-99床	263	49.4	16.3	19.4	12.9	14.4	7.6	6.5
	100-199床	179	48.6	25.1	14.5	13.4	14.0	3.4	3.4
	200-299床	78	42.3	28.2	19.2	10.3	6.4	7.7	5.1
	300-399床	44	52.3	25.0	9.1	18.2	9.1	11.4	4.5
	400-499床	13	46.2	46.2	7.7	23.1	15.4	-	7.7
500床以上		9	55.6	55.6	11.1	22.2	22.2	-	-
勤務環境改善に関する現状認識	重要な課題である	195	57.9	31.8	5.1	15.9	13.8	5.1	1.5
	やや重要な課題である	228	59.2	22.8	7.0	17.1	15.8	7.9	2.2
	あまり重要な課題ではない	143	23.1	12.6	41.3	5.6	7.7	7.0	14.0
	重要な課題ではない	17	5.9	-	70.6	-	11.8	-	11.8

凡例
全体+10%
全体-10%

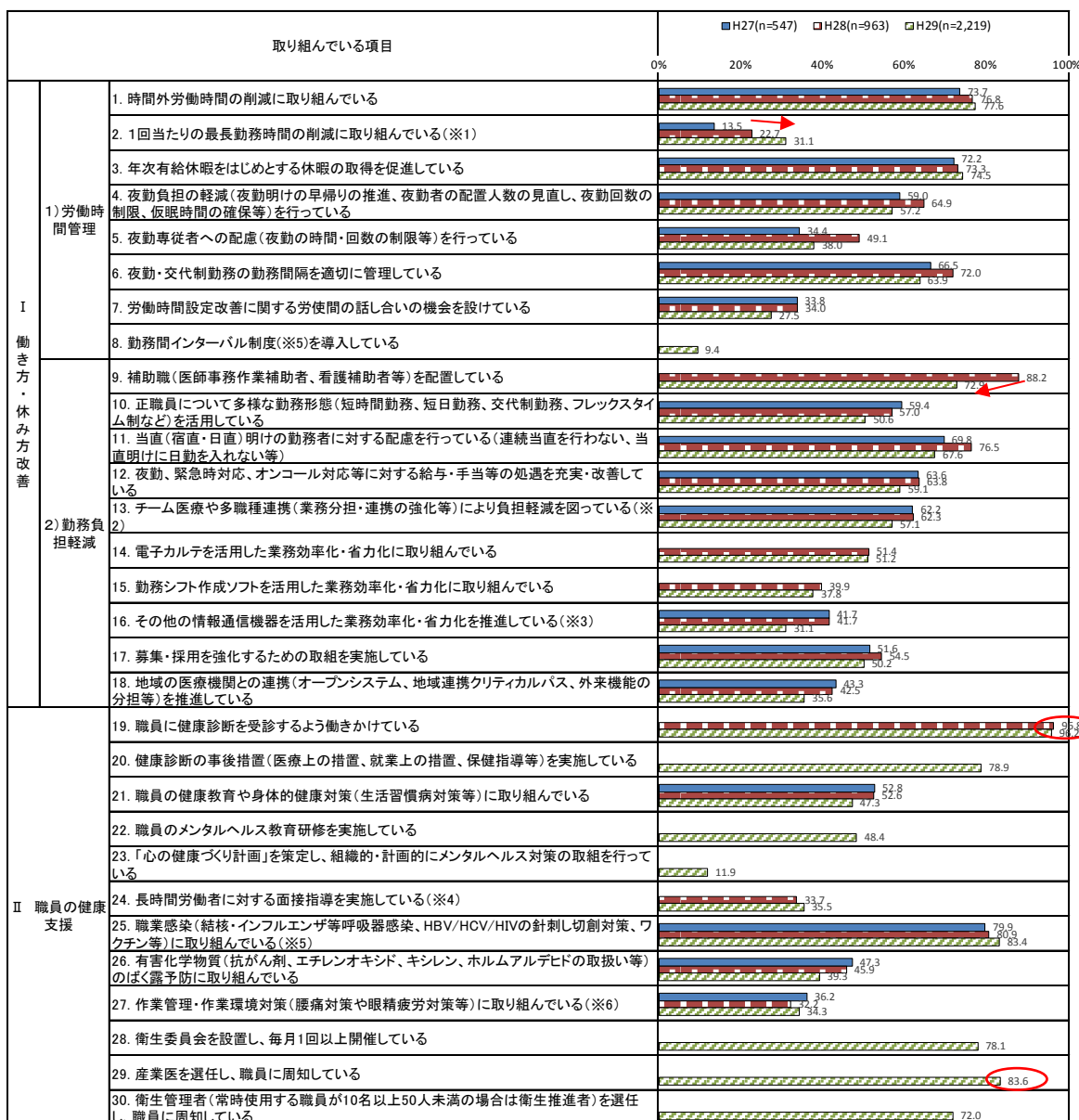
【マネジメントシステム取組状況のポイント】

- ・ マネジメントシステム導入の7つのステップ別の取組では、「勤務環境の現状の把握・分析」が最も多い。
- ・ 支援センターの活用はどのステップにおいても少ないが、平成28年度に比べると活用比率が高くなっている。

(4) 勤務環境改善に関する取組 (病院のみ)

医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、取り組んでいるものは「19. 職員に健康診断を受診するよう働きかけている」(96.2%)が最も高く、「54. 施設外の研修への参加を支援している」(87.3%)、「29. 産業医を選任し、職員に周知している」(83.6%)と続いている。

※母数は回収した全病院





III 働きやすさ確保のための環境整備	1) 仕事と子育て・介護等の両立支援	31. 男性職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけている	20.1	22.6	
		32. 法定以上の育児休業制度、子の看護休暇制度(男性職員・女性職員ともに対象)を導入している	34.9	40.9	
		33. 院内保育所や提携保育所等を整備している(※7)	53.4	46.6	
		34. 保育サービス(病児保育や夜間預かり保育等)を実施している	26.9		
		35. 院内や近隣に学童保育を整備している	7.3		
		36. 学童期の子どもを有する職員に対する支援制度を設けている(※8)	29.6	31.0	
		37. 本人の希望に応じて、子育て中の医師の当直を免除している	15.9	34.1	
		38. 介護短時間勤務制度を導入している	47.5		
		39. 法定以上の介護休業制度、介護休暇制度(男性職員・女性職員ともに対象)を導入している	27.4	28.8	
		40. 法定以上の子育て・介護中の職員に対する夜勤・時間外労働免除(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	31.6	31.2	
	2) 職員のいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設けている	41. 子育て・介護等を行っている職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度(短時間正職員制度、フレックスタイム制度、裁量労働制等。男性職員・女性職員ともに対象)を整備している(※9)	36.2	47.4	
		42. 保育・介護サービス利用料の補助制度(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	20.3	15.8	
		43. 子育て・介護その他の事情により退職した職員に対する再雇用の制度を設けている	19.7	24.4	
		44. 子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスに関する相談窓口の設置や専門スタッフの配置を行っている	16.8	13.2	
		45. その他の子育て・介護との両立支援の制度・取組(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	20.5	23.2	
		46. 職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設けている	72.3		
		47. 職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力・クレームへの対策に関する研修や、当該研修への職員参加を行っている(※10)	44.2	46.7	
		3) 風土・環境整備	48. 職員の働く満足度の調査を行っている	34.2	36.8
			49. 職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している(※11)	64.7	76.7
			50. 院内での職員のコミュニケーションの機会を設定・拡充している(職員旅行、イベント等)	68.2	68.5
4) 人材の定着化	51. 職員の地域活動への支援(ボランティア活動支援等)を実施している	31.8	26.9		
	52. 定期的な面談等により職員が抱える事情や希望を把握し、可能な限りこれらを尊重した配置や業務面の配慮を行い、定着を図っている	54.5	57.0		
IV 働きがいの向上	1) キャリア形成支援	53. 複数主治医制を採用している	12.4		
		54. 施設外の研修への参加を支援している(※12)	69.9		
		55. 学会への参加者に対し、勤務を免除する、通常勤務の時間を短くするなどの措置をとっている	62.8		
		56. 正規・非正規を問わずすべての職員のキャリア形成支援(研修等に関する情報提供や研修等への職員参加の支援、子育て等と両立しながらの勤務の継続に関する相談窓口の設置や情報提供等)が実施されている	34.7	37.0	
		57. 法人内での人事ローテーションが、キャリア形成支援の視点から適切に実施されている	24.5	29.2	
	2) 休業後のキャリア形成支援	58. 専門資格の取得を支援する制度を設けている	54.3		
		59. 産休・育休復帰後のキャリア形成の支援(業務経験や研修等の機会の付与、産休・育休経験者による相談対応等)を行っている	35.3	25.7	
		60. 復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている	51.0	43.3	
		61. 産休・育休中の職員の円滑な復職の支援(e-learning、実技実習、託児所を併設した勉強会等)を行っている	19.2	21.8	
		V. その他	62. 患者満足度の調査を行っている	67.1	58.1
63. 子育て等により配慮を受ける職員とその他の職員の公平感に留意した適切な業務分担や処遇となっている	39.3		39.7		
64. 定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	81.5		82.0		
65. 医師に対し、医師賠償保険に加入するよう積極的に働きかけている	39.8				
66. その他	9.5				

※1 H27・28は「1回当たりの最長勤務時間を削減している」

※2 H27・28は「チーム医療や多職種連携(業務分担・連携の強化、補助職の活用等)により負担軽減を図っている」

※3 H27・28は「情報通信機器を活用した業務効率化・省力化を推進している」

※4 H28は「過重労働者に対する面談を実施している」

※5 H27・28は「職業感染症(血液・体液や空気感染)の予防対策に取り組んでいる」

※6 H27・28は「作業環境対策(腰痛対策や眼精疲労対策等)に取り組んでいる」

※7 H27・28は「院内保育所等を整備している」

※8 H27・28は「学童期の子どもを有する職員への支援を行っている」

※9 H27・28は「職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度(短時間正職員制度、フレックスタイム制度、裁量労働制等。男性職員・女性職員ともに対象)を整備している」

※10 H27・28は「職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力への対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている」

※11 H27・28は「職員向け院内アメニティを整備・拡充している(仮眠室、休憩室の確保等)」

※12 H28は「研修・学会への参加を支援している」

平成 28 年度と比較すると、「49. 職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している」(+14.3%)、「41. 子育て・介護等を行っている職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度（短時間正職員制度、フレックスタイム制度、裁量労働制等。男性職員・女性職員ともに対象）を整備している」(+10.8%)、「2. 1回当たりの最長勤務時間の削減に取り組んでいる」(+8.4%) の比率が特に上がっており、いずれの許可病床数においても平成 28 年度より上がっている。

一方、「9. 補助職（医師事務作業補助者、看護補助者等）を配置している」(-15.3%)、「36. 学童期の子どもを有する職員に対する支援制度を設けている」(-15.1%)、「45. その他の子育て・介護との両立支援の制度・取組（男性職員・女性職員ともに対象）を実施している」(-13.1%) の比率が平成 28 年度と比べて特に下がっており、いずれの許可病床数においても平成 28 年度より下がっている。9 番は小規模病院では取り組みにくい項目であり、299 床以下でより大きく下がっている。

ただし、36 番については「制度を設けている」と追加・変更したことで該当する取組自体が平成 28 年度より限定的になったことも影響していると考えられる。

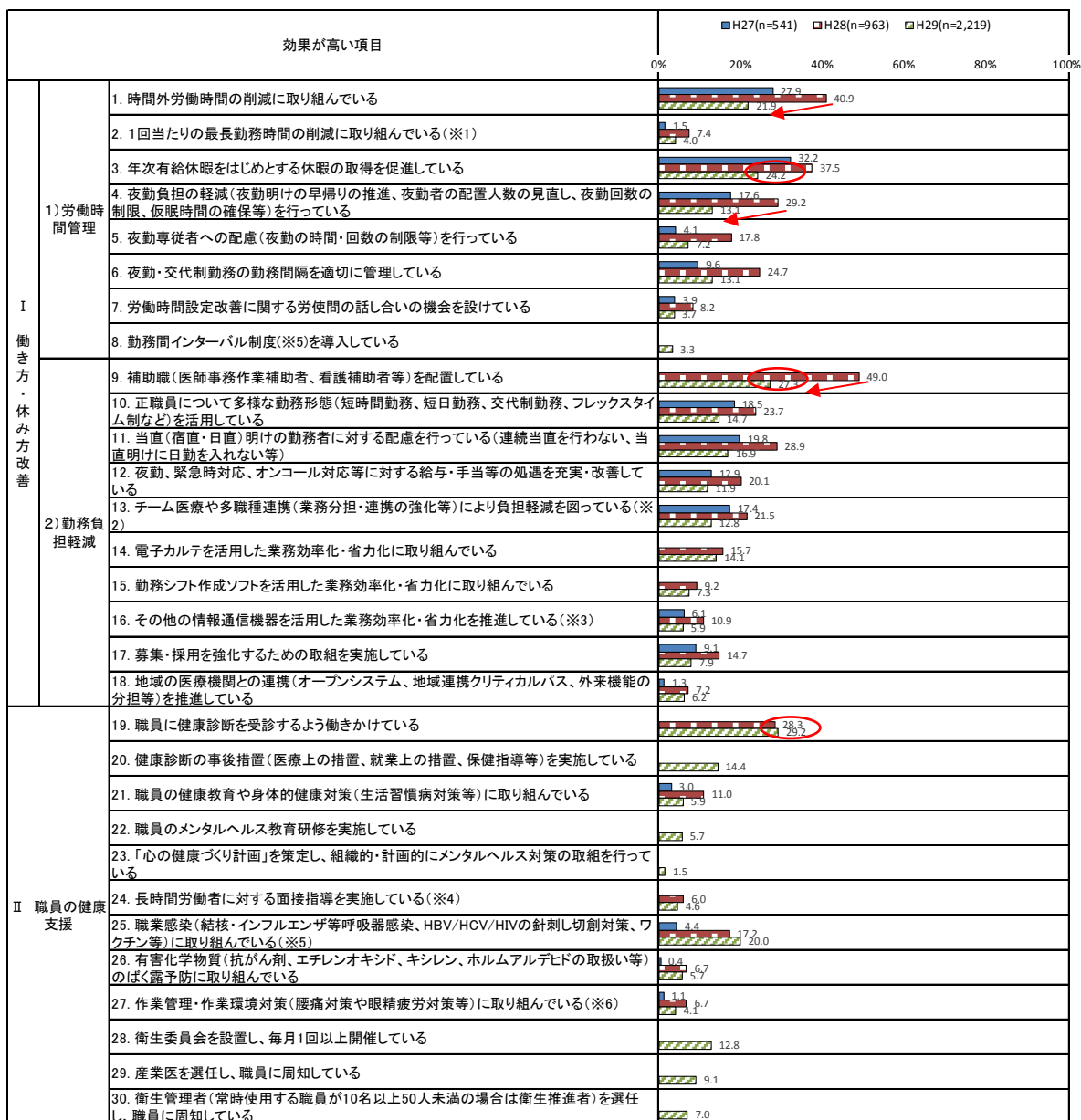
	調査数	休憩室・仮眠室の確保等）	職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度を整備している	1回当たりの最長勤務時間を削減している	補助職（医師事務作業補助者等）を配置している	学童期の子どもを有する職員への支援を行っている	その他の子育て・介護との両立支援の制度・取組（男性職員・女性職員ともに対象）を実施している
全体(H28)	963	62.4	36.6	22.7	88.2	31.0	23.2
許可病床数	20-99 床	272	58.1	29.4	25.7	80.5	14.3
	100-199 床	287	58.9	30.0	19.9	88.9	19.9
	200-299 床	142	54.9	41.5	21.1	88.7	30.3
	300-399 床	87	69.0	48.3	26.4	90.8	31.0
	400-499 床	73	78.1	45.2	24.7	95.9	28.8
	500 床以上	102	77.5	51.0	20.6	98.0	35.3

	調査数	仮眠室・休憩室や職員向け等を院内に整備している	4つ1の形態の子育て・介護等を選択可能な制度を整備している	2時間の1回当たりの最長勤務時間を削減している	9補助職（医師事務作業補助者等）を配置している	3歳未満の学童期の子どもを有する職員への支援を行っている	4対5の両立支援の制度・取組を実施している	
全体(H29)	2,219	76.7	47.4	31.1	72.9	15.9	10.1	
許可病床数	20-99 床	727	+10.7 68.8	+9.3 38.7	+4.1 29.8	-20.0 60.5	-15.2 13.5	-5.4 8.9
	100-199 床	687	+16.9 75.8	+16.0 46.0	+8.9 28.8	-17.9 71.0	-15.4 16.3	-12.0 7.9
	200-299 床	300	+25.1 80.0	+8.5 50.0	+10.6 31.7	-12.0 76.7	-17.3 19.3	-20.6 9.7
	300-399 床	209	+15.2 84.2	+5.8 54.1	+7.6 34.0	-3.7 87.1	-12.0 16.7	-16.2 14.8
	400-499 床	121	+7.0 85.1	+10.2 55.4	+11.7 36.4	-4.2 91.7	-12.8 13.2	-15.6 13.2
	500 床以上	173	+15.6 93.1	+19.5 70.5	+17.0 37.6	-2.6 95.4	-14.2 19.1	-18.5 16.8

凡例
全体+10%
全体-10%

医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、効果が高いと評価しているものは「19. 職員に健康診断を受診するよう働きかけている」(29.2%)が最も高く、「9. 補助職(医師事務作業補助者、看護補助者等)を配置している」(27.3%)、「3. 年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している」(24.2%)と続いている。

※母数は回収した全病院



III 働きやすさ確保のための環境整備	1) 仕事と子育て・介護等の両立支援	31. 男性職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけている	3.9	
		32. 法定以上の育児休業制度、子の看護休暇制度(男性職員・女性職員ともに対象)を導入している	9.1 10.7	
		33. 院内保育所や提携保育所等を整備している(※7)	28.5 28.9	
		34. 保育サービス(病児保育や夜間預かり保育等)を実施している	10.7	
		35. 院内や近隣に学童保育を整備している	3.2	
		36. 学童期の子どもを有する職員に対する支援制度を設けている(※8)	3.7 10.6	
		37. 本人の希望に応じて、子育て中の医師の当直を免除している	7.6	
		38. 介護短時間勤務制度を導入している	3.7	
		39. 法定以上の介護休業制度、介護休暇制度(男性職員・女性職員ともに対象)を導入している	1.1 3.6	
		40. 法定以上の子育て・介護中の職員に対する夜勤・時間外労働免除(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	5.4 10.1	
		41. 子育て・介護等を行っている職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度(短時間正職員制度、フレックスタイム制度、裁量労働制等。男性職員・女性職員ともに対象)を整備している(※9)	7.4 10.9	
		42. 保育・介護サービス利用料の補助制度(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	2.0 4.2	
		43. 子育て・介護その他の事情により退職した職員に対する再雇用の制度を設けている	2.0 2.5	
		44. 子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスに関する相談窓口の設置や専門スタッフの配置を行っている	1.5 2.9	
		45. その他の子育て・介護との両立支援の制度・取組(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	2.0 5.6	
	2) 職員のいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している	46. 職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している	7.8	
		47. 職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力・クレームへの対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている(※10)	1.5 9.1	
	3) 風土・環境整備	48. 職員の働く満足度の調査を行っている	6.5 10.7	
		49. 職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している(※11)	7.0 14.5	
		50. 院内での職員のコミュニケーションの機会を設定・拡充している(職員旅行、イベント等)	12.8 21.0	
	4) 人材の定着化	51. 職員の地域活動への支援(ボランティア活動支援等)を実施している	0.4 3.2	
		52. 定期的な面談等により職員が抱える事情や希望を把握し、可能な限りこれらを尊重した配置や業務面の配慮を行い、定着を図っている	10.7 17.8	
		53. 複数主治医制を採用している	2.3	
	IV 働きがいの向上	1) キャリア形成支援	54. 施設外の研修への参加を支援している(※12)	23.0 31.6
			55. 学会への参加者に対し、勤務を免除する、通常勤務の時間を短くするなどの措置をとっている	11.0
56. 正規・非正規を問わずすべての職員のキャリア形成支援(研修等に関する情報提供や研修等への職員参加の支援、子育て等と両立しながらの勤務の継続に関する相談窓口の設置や情報提供等)が実施されている			4.6 5.4	
57. 法人内での人事ローテーションが、キャリア形成支援の視点から適切に実施されている			0.4 3.3	
58. 専門資格の取得を支援する制度を設けている		11.1		
2) 休業後のキャリア形成支援		59. 産休・育休復帰後のキャリア形成の支援(業務経験や研修等の機会の付与、産休・育休経験者による相談対応等)を行っている	2.8 8.1	
		60. 復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている	6.5 14.4	
		61. 産休・育休中の職員の円滑な復職の支援(e-learning、実技実習、託児所を併設した勉強会等)を行っている	0.7 3.2	
V. その他	62. 患者満足度の調査を行っている	5.2 11.3		
	63. 子育て等により配慮を受ける職員とその他の職員の公平感に留意した適切な業務分担や処遇となっている	4.1 7.6		
	64. 定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	13.3 23.5		
	65. 医師に対し、医師賠償保険に加入するよう積極的に働きかけている	5.4		
	66. その他	8.3		

※1 H27・28は「1回当たりの最長勤務時間を削減している」

※2 H27・28は「チーム医療や多職種連携(業務分担・連携の強化、補助職の活用等)により負担軽減を図っている」

※3 H27・28は「情報通信機器を活用した業務効率化・省力化を推進している」

※4 H28は「過重労働者に対する面談を実施している」

※5 H27・28は「職業感染症(血液・体液や空気感染)の予防対策に取り組んでいる」

※6 H27・28は「作業環境対策(腰痛対策や眼精疲労対策等)に取り組んでいる」

※7 H27・28は「院内保育所等を整備している」

※8 H27・28は「学童期の子どもを有する職員への支援を行っている」

※9 H27・28は「職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度(短時間正職員制度、フレックスタイム制度、裁量労働制等。男性職員・女性職員ともに対象)を整備している」

※10 H27・28は「職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力への対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている」

※11 H27・28は「職員向け院内アメニティを整備・拡充している(仮眠室、休憩室の確保等)」

※12 H28は「研修・学会への参加を支援している」

※13 H27は上位5つまで。H28以降はいつでも選択可。

平成 28 年度と比較して大きく比率が上がった項目はない。  
 一方、「9. 補助職（医師事務作業補助者、看護補助者等）を配置している」（-21.7%）、  
 「1. 時間外労働時間の削減に取り組んでいる」（-19.0%）、「4. 夜勤負担の軽減（夜勤明けの早帰りの推進、夜勤者の配置人数の見直し、夜勤回数の制限、仮眠時間の確保等）を行っている」（-16.1%）の比率が平成 28 年度と比べて特に下がっており、いずれの許可病床数においても平成 28 年度より下がっている。

		調査数	て者補助職（医師事務作業補助者等）を配置している	組時間外労働時間の削減に取り組	夜勤負担の軽減を行っている
全体(H28)		963	49.0	40.9	29.2
許可病床数	20-99 床	272	37.5	42.6	30.1
	100-199 床	287	50.5	41.5	29.3
	200-299 床	142	47.9	35.9	28.9
	300-399 床	87	58.6	39.1	33.3
	400-499 床	73	58.9	46.6	30.1
	500 床以上	102	61.8	39.2	22.5

		調査数	配補 9 置助・補助職（医師事務作業補助者等）を配置している	に 1 取・組時間外労働時間の削減	て 4 い・夜勤負担の軽減を行っ
全体(H29)		2,219	27.3	21.9	13.1
許可病床数	20-99 床	727	-20.2 17.3	-20.9 21.7	-17.7 12.4
	100-199 床	687	-23.9 26.6	-17.5 24.0	-16.2 13.1
	200-299 床	300	-17.6 30.3	-13.6 22.3	-16.2 12.7
	300-399 床	209	-19.4 39.2	-18.5 20.6	-20.9 12.4
	400-499 床	121	-18.4 40.5	-27.6 19.0	-10.3 19.8
	500 床以上	173	-19.0 42.8	-21.9 17.3	-9.2 13.3

凡例
全体+10%
全体-10%

各項目について、取組実施率と取組評価率の関係を示したのが次の散布図である。  
 第一象限は取組実施率、取組評価率がともに高い項目となっており、例えば以下のような「I働き方・休み方改善」に関する項目が目立つ。

〈第一象限の取組例〉

- 9. 補助職（医師事務作業補助者、看護補助者等）を配置している
- 3. 年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している
- 1. 時間外労働時間の削減に取り組んでいる

第二象限は取組実施率は低いものの取組評価率が高い項目となっており、例えば以下のような「III働きやすさ確保のための環境整備」に関する項目、その中でも特に保育に関する項目が目立つ。

〈第二象限の取組例〉

- 35. 院内や近隣に学童保育を整備している
- 34. 保育サービス（病児保育や夜間預かり保育等）を実施している
- 42. 保育・介護サービス利用料の補助制度（男性職員・女性職員ともに対象）を実施している
- 36. 学童期の子どもを有する職員に対する支援制度を設けている

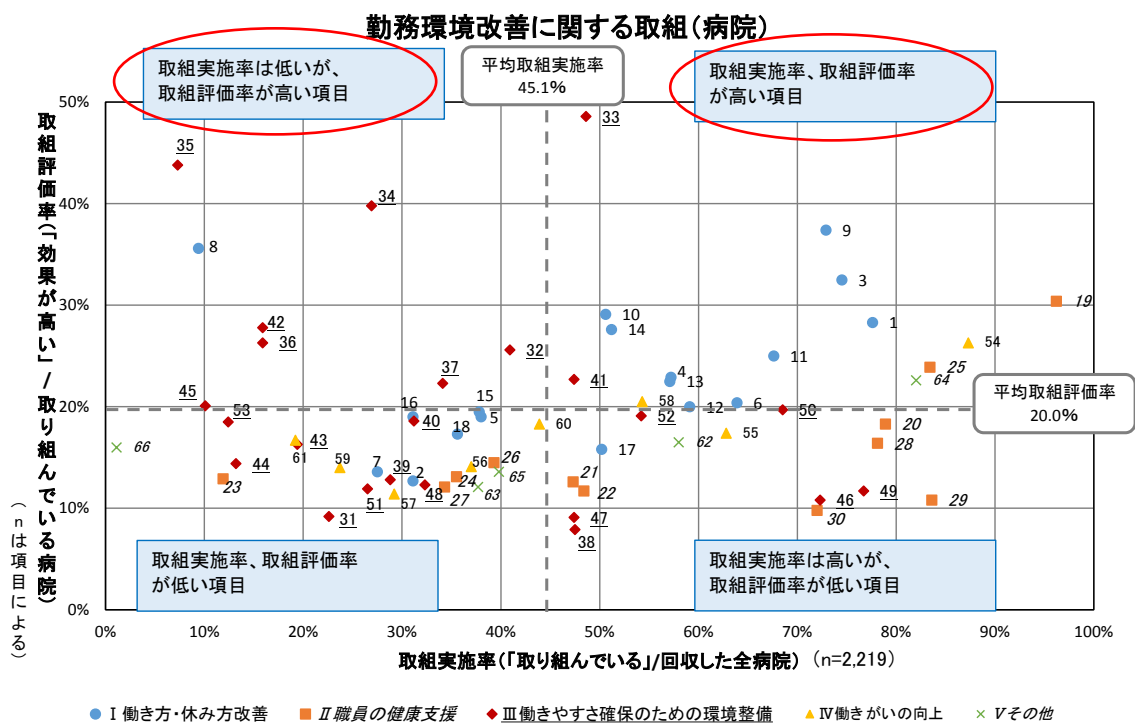
医師票、看護職票において、勤務環境の満足度の回答理由を尋ねた自由回答では、当直・夜勤・オンコールや業務量、時間外労働、休暇・休日がとれないことに対し否定的な意見が多くあがっており（※）、働き方・休み方を改善することが職員の満足度向上に効果がある可能性がある。そこに加えて学童まで含めた保育支援を実施することが効果的と考えられる。

※病院勤務の医師の否定意見の上位

当直・夜勤・オンコール等が負担であること（23.2%）、業務量が負担であること（22.0%）、マネジメントに問題があること（15.1%）

病院勤務の看護職の否定意見の上位

時間外労働について（25.0%）、業務量が負担であること（14.6%）、休暇・休日がとれないこと（12.9%）



分類	領域	番号	取組内容	取組実施率 (%)	取組評価率 (効果/実施) (%)	
取組実施率が高い、項目取組評価率	I	1	時間外労働時間の削減に取り組んでいる	77.6	28.3	
		3	年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している	74.5	32.5	
		4	夜勤負担の軽減(夜勤明けの早帰りの推進、夜勤者の配置人数の見直し、夜勤回数の制限、仮眠時間の確保等)を行っている	57.2	22.9	
		6	夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している	63.9	20.4	
		9	補助職(医師事務作業補助者、看護補助者等)を配置している	72.9	37.4	
		10	正職員について多様な勤務形態(短時間勤務、短日勤務、交代制勤務、フレックスタイム制など)を活用している	50.6	29.1	
		11	当直(宿直・日直)明けの勤務者に対する配慮を行っている(連続当直を行わない、当直明けに日勤を入れない等)	67.6	25.0	
		12	夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・手当等の処遇を充実・改善している	59.1	20.0	
		13	チーム医療や多職種連携(業務分担・連携の強化等)により負担軽減を図っている	57.1	22.5	
		14	電子カルテを活用した業務効率化・省力化に取り組んでいる	51.2	27.6	
	II	19	職員に健康診断を受診するよう働きかけている	96.2	30.4	
		25	職業感染(結核・インフルエンザ等呼吸器感染、HBV/HCV/HIVの針刺し切創対策、ワクチン等)に取り組んでいる	83.4	23.9	
	III	33	院内保育所や提携保育所等を整備している	48.6	48.6	
		41	子育て・介護等を行っている職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度を整備している	47.4	22.7	
	IV	54	施設外の研修への参加を支援している	87.3	26.3	
		58	専門資格の取得を支援する制度を設けている	54.3	20.5	
	V	64	定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	82.0	22.6	
	取組実施率は低い項目、	I	8	勤務間インターバル制度を導入している	9.4	35.6
		III	32	法定以上の育児休業制度、子の看護休暇制度(男性職員・女性職員ともに対象)を導入している	40.9	25.6
34			保育サービス(病児保育や夜間預かり保育等)を実施している	26.9	39.8	
35			院内や近隣に学童保育を整備している	7.3	43.8	
36			学童期の子どもを有する職員に対する支援制度を設けている	15.9	27.8	
37			本人の希望に応じて、子育て中の医師の当直を免除している	34.1	22.3	
42			保育・介護サービス利用料の補助制度(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	15.9	26.3	
45			その他の子育て・介護との両立支援の制度・取組(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	10.1	20.1	

※ I 働き方・休み方改善、II 職員の健康支援、III 働きやすさ確保のための環境整備、IV 働きがいの向上、V その他

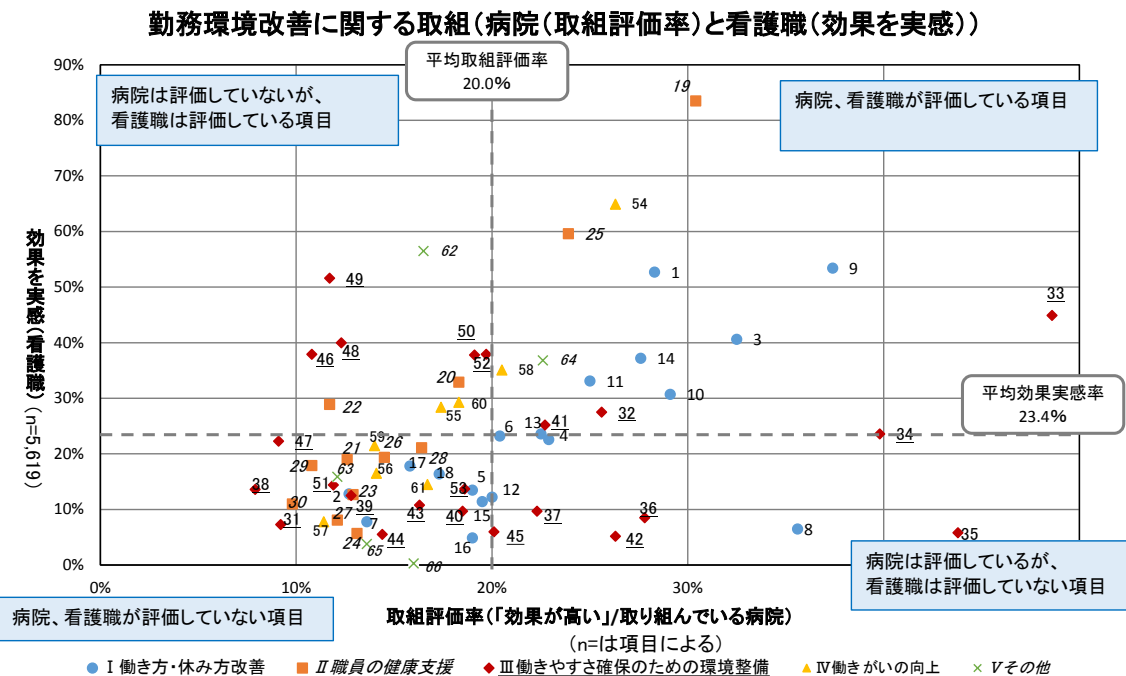
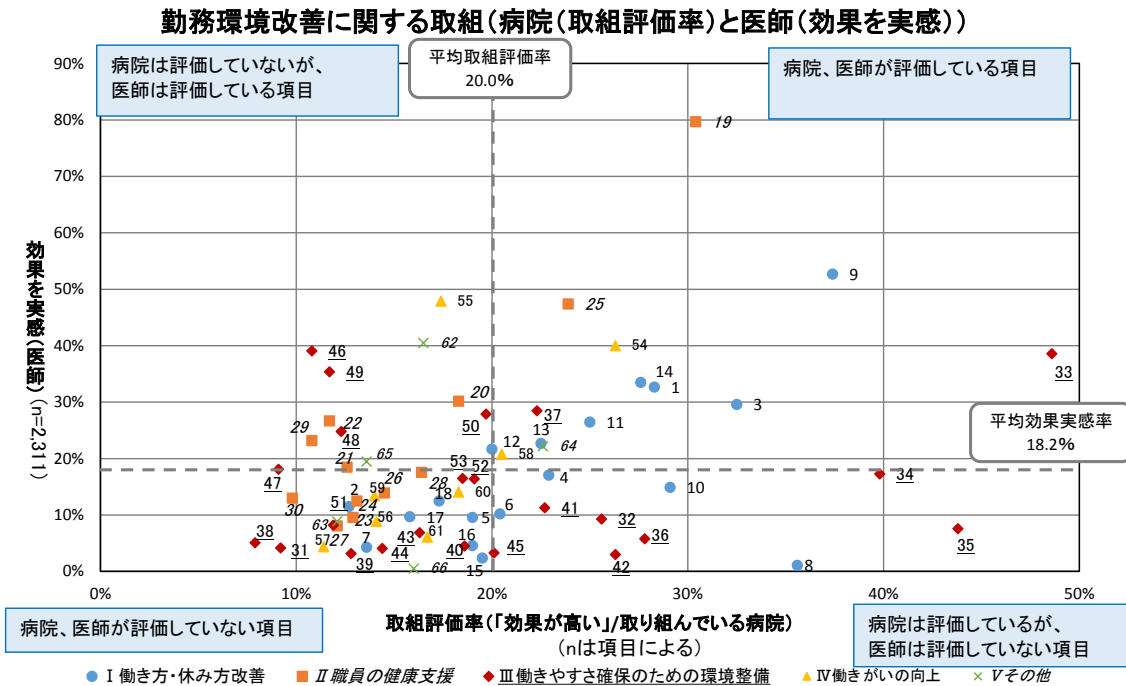
分類	領域	番号	取組内容	取組実施率 (%)	取組評価率 (効果/実施) (%)
取組評価率が低い項目	I	17	募集・採用を強化するための取組を実施している	50.2	15.8
		II	20	健康診断の事後措置(医療上の措置、就業上の措置、保健指導等)を実施している	78.9
	21		職員の健康教育や身体的健康対策(生活習慣病対策等)に取り組んでいる	47.3	12.6
	22		職員のメンタルヘルス教育研修を実施している	48.4	11.7
	28		衛生委員会を設置し、毎月1回以上開催している	78.1	16.4
	29		産業医を選任し、職員に周知している	83.6	10.8
	30		衛生管理者(常時使用する職員が10名以上50人未満の場合は衛生推進者)を選任し、職員に周知している	72.0	9.8
	III	38	介護短時間勤務制度を導入している	47.5	7.9
		46	職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している	72.3	10.8
		47	職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力・クレームへの対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている	47.4	9.1
		49	職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している	76.7	11.7
		50	院内での職員のコミュニケーションの機会を設定・拡充している(職員旅行、イベント等)	68.5	19.7
	IV	52	定期的な面談等により職員が抱える事情や希望を把握し、可能な限りこれらを尊重した配置や業務面の配慮を行い、定着を図っている	54.2	19.1
55		学会への参加者に対し、勤務を免除する、通常勤務の時間を短くするなどの措置をとっている	62.8	17.4	
V	62	患者満足度の調査を行っている	58.0	16.5	
取組実施率が低い項目、取組評価率	I	2	1回当たりの最長勤務時間の削減に取り組んでいる	31.1	12.7
		5	夜勤専従者への配慮(夜勤の時間・回数の制限等)を行っている	38.0	19.0
		7	労働時間設定改善に関する労使間の話し合いの機会を設けている	27.5	13.6
		15	勤務シフト作成ソフトを活用した業務効率化・省力化に取り組んでいる	37.8	19.5
		16	その他の情報通信機器を活用した業務効率化・省力化を推進している	31.1	19.0
		18	地域の医療機関との連携(オープンシステム、地域連携クリティカルパス、外来機能の分担等)を推進している	35.6	17.3
	II	23	「心の健康づくり計画」を策定し、組織的・計画的にメンタルヘルス対策の取組を行っている	11.9	12.9
		24	長時間労働者に対する面接指導を実施している	35.5	13.1
		26	有害化学物質(抗がん剤、エチレンオキシド、キシレン、ホルムアルデヒドの取扱い等)のばく露予防に取り組んでいる	39.3	14.5
		27	作業管理・作業環境対策(腰痛対策や眼精疲労対策等)に取り組んでいる	34.3	12.1
		III	31	男性職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけている	22.6
	39		法定以上の介護休業制度、介護休暇制度(男性職員・女性職員ともに対象)を導入している	28.8	12.8
	40		法定以上の子育て・介護中の職員に対する夜勤・時間外労働免除(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	31.2	18.6
	43		子育て・介護その他の事情により退職した職員に対する再雇用の制度を設けている	19.4	16.3
	44		子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスに関する相談窓口の設置や専門スタッフの配置を行っている	13.2	14.4
	48		職員の働く満足度の調査を行っている	32.3	12.3
	51		職員の地域活動への支援(ボランティア活動支援等)を実施している	26.5	11.9
	IV	53	複数主治医制を採用している	12.4	18.5
		56	正規・非正規を問わずすべての職員のキャリア形成支援の実施	37.0	14.1
		57	法人内での人事ローテーションが、キャリア形成支援の視点から適切に実施されている	29.2	11.4
59		産休・育児復帰後のキャリア形成の支援(業務経験や研修等の機会の付与、産休・育児経験者による相談対応等)を行っている	23.7	14	
60		復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている	43.9	18.3	
61		産休・育児中の職員の円滑な復職の支援(e-learning、実技実習、託児所を併設した勉強会等)を行っている	19.2	16.7	
V	63	子育て等により配慮を受ける職員とその他の職員の公平感に留意した適切な業務分担や処遇となっている	37.7	12.1	
	65	医師に対し、医師賠償保険に加入するよう積極的に働きかけている	39.8	13.6	
	66	その他	1.1	16	

※ I 働き方・休み方改善、II 職員の健康支援、III 働きやすさ確保のための環境整備、IV 働きがいの向上、V その他



(5) 勤務環境改善に関する取組（病院と医師・看護職の比較）

勤務環境改善に関する取組への評価について、病院の回答と医師・看護職の回答の関係を示したのが次の散布図である。医師、看護職とも、「19. 職員に健康診断を受診するよう働きかけている」等々を評価している。



分類	領域	看護職 共通	番号	取組内容	(病院) 取組評価率 (%)	(医師) 効果実感率 (%)
病院、 医師が評価している項目	I	共	1	時間外労働時間の削減に取り組んでいる	28.3	32.7
		共	3	年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している	32.5	29.6
		共	9	補助職(医師事務作業補助者、看護補助者等)を配置している	37.4	52.7
		共	11	当直(宿直・日直)明けの勤務者に対する配慮を行っている(連続当直を行わない、当直明けに日勤を入れない等)	25.0	26.5
			12	夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・手当等の処遇を充実・改善している	20.0	21.7
		共	13	チーム医療や多職種連携(業務分担・連携の強化等)により負担軽減を図っている	22.5	22.7
		共	14	電子カルテを活用した業務効率化・省力化に取り組んでいる	27.6	33.5
	II	共	19	職員に健康診断を受診するよう働きかけている	30.4	79.7
		共	25	職業感染(結核・インフルエンザ等呼吸器感染、HBV/HCV/HIVの針刺し切創対策、ワクチン等)に取り組んでいる	23.9	47.4
	III	共	33	院内保育所や提携保育所等を整備している	48.6	38.6
			37	本人の希望に応じて、子育て中の医師の当直を免除している	22.3	28.5
	IV	共	54	施設外の研修への参加を支援している	26.3	40.0
		共	58	専門資格の取得を支援する制度を設けている	20.5	20.8
	V	共	64	定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	22.6	22.2
病院は評価していないが、 医師は評価している項目	II	共	20	健康診断の事後措置(医療上の措置、就業上の措置、保健指導等)を実施している	18.3	30.2
			21	職員の健康教育や身体的健康対策(生活習慣病対策等)に取り組んでいる	12.6	18.5
		共	22	職員のメンタルヘルス教育研修を実施している	11.7	26.7
			29	産業医を選任し、職員に周知している	10.8	23.2
	III	共	46	職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している	10.8	39.1
		共	48	職員の働く満足度の調査を行っている	12.3	24.8
		共	49	職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している	11.7	35.4
		共	50	院内での職員のコミュニケーションの機会を設定・拡充している(職員旅行、イベント等)	19.7	27.9
	IV	共	55	学会への参加者に対し、勤務を免除する、通常勤務の時間を短くするなどの措置をとっている	17.4	47.9
	V	共	62	患者満足度の調査を行っている	16.5	40.5
		65	医師に対し、医師賠償保険に加入するよう積極的に働きかけている	13.6	19.5	

※ I 働き方・休み方改善、II 職員の健康支援、III 働きやすさ確保のための環境整備、IV 働きがいの向上、V その他

分類	領域	医師 共通	番号	取組内容	(病院) 取組評価率 (%)	(看護職) 効果実感率 (%)	
病院、 看護職が 評価して いる項目	I	共	1	時間外労働時間の削減に取り組んでいる	28.3	52.7	
		共	3	年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している	32.5	40.6	
		共	9	補助職(医師事務作業補助者、看護補助者等)を配置している	37.4	53.4	
			10	正職員について多様な勤務形態(短時間勤務、短日勤務、交代制勤務、フレックスタイム制など)を活用している	29.1	30.7	
		共	11	当直(宿直・日直)明けの勤務者に対する配慮を行っている(連続当直を行わない、当直明けに日勤を入れない等)	25.0	33.1	
		共	13	チーム医療や多職種連携(業務分担・連携の強化等)により負担軽減を図っている	22.5	23.6	
		共	14	電子カルテを活用した業務効率化・省力化に取り組んでいる	27.6	37.2	
	II	共	19	職員に健康診断を受診するよう働きかけている	30.4	83.5	
		共	25	職業感染(結核・インフルエンザ等呼吸器感染、HBV/HCV/HIVの針刺し切創対策、ワクチン等)に取り組んでいる	23.9	59.6	
	III			32	法定以上の育児休業制度、子の看護休暇制度(男性職員・女性職員ともに対象)を導入している	25.6	27.5
		共		33	院内保育所や提携保育所等を整備している	48.6	44.9
				34	保育サービス(病児保育や夜間預かり保育等)を実施している	39.8	23.6
				41	子育て・介護等を行っている職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度を整備している	22.7	25.2
	IV	共		54	施設外の研修への参加を支援している	26.3	64.9
		共		58	専門資格の取得を支援する制度を設けている	20.5	35.1
	V	共		64	定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	22.6	36.8
看 病 院 職 は 評 価 し て い な い 項 目、	II	共	20	健康診断の事後措置(医療上の措置、就業上の措置、保健指導等)を実施している	18.3	32.9	
		共	22	職員のメンタルヘルス教育研修を実施している	11.7	28.9	
	III	共	46	職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している	10.8	37.9	
		共	48	職員の働く満足度の調査を行っている	12.3	40.0	
		共	49	職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している	11.7	51.6	
		共	50	院内での職員のコミュニケーションの機会を設定・拡充している(職員旅行、イベント等)	19.7	37.9	
			52	定期的な面談等により職員が抱える事情や希望を把握し、可能な限りこれらを尊重した配置や業務面の配慮を行い、定着を図っている	19.1	37.8	
	IV	共	55	学会への参加者に対し、勤務を免除する、通常勤務の時間を短くするなどの措置をとっている	17.4	28.4	
			60	復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている	18.3	29.3	
V	共	62	患者満足度の調査を行っている	16.5	56.5		

※ I 働き方・休み方改善、II 職員の健康支援、III 働きやすさ確保のための環境整備、IV 働きがいの向上、V その他

勤務環境改善に関する取組について、病院が取り組んでいる割合と医師・看護職が取り組んでほしいと思っている割合の関係を示したのが次の散布図である。

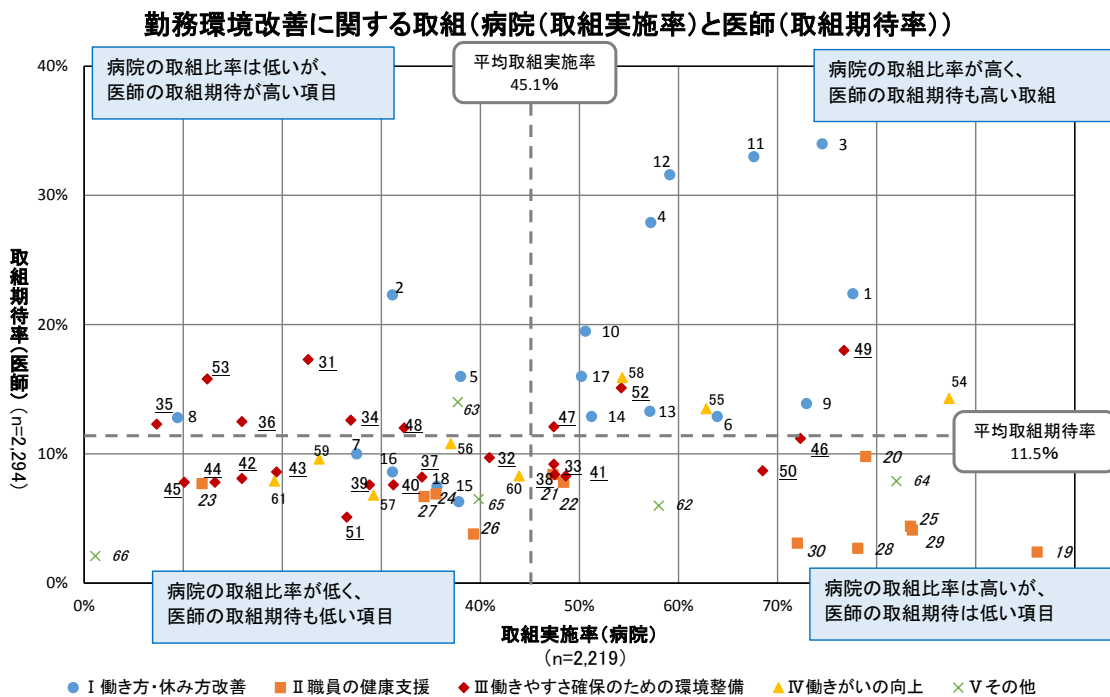
第一象限は病院の取組実施率、医師・看護職の取組期待率がともに高い項目となっており、例えば以下のような「I 働き方・休み方改善」に関する項目が目立つ。

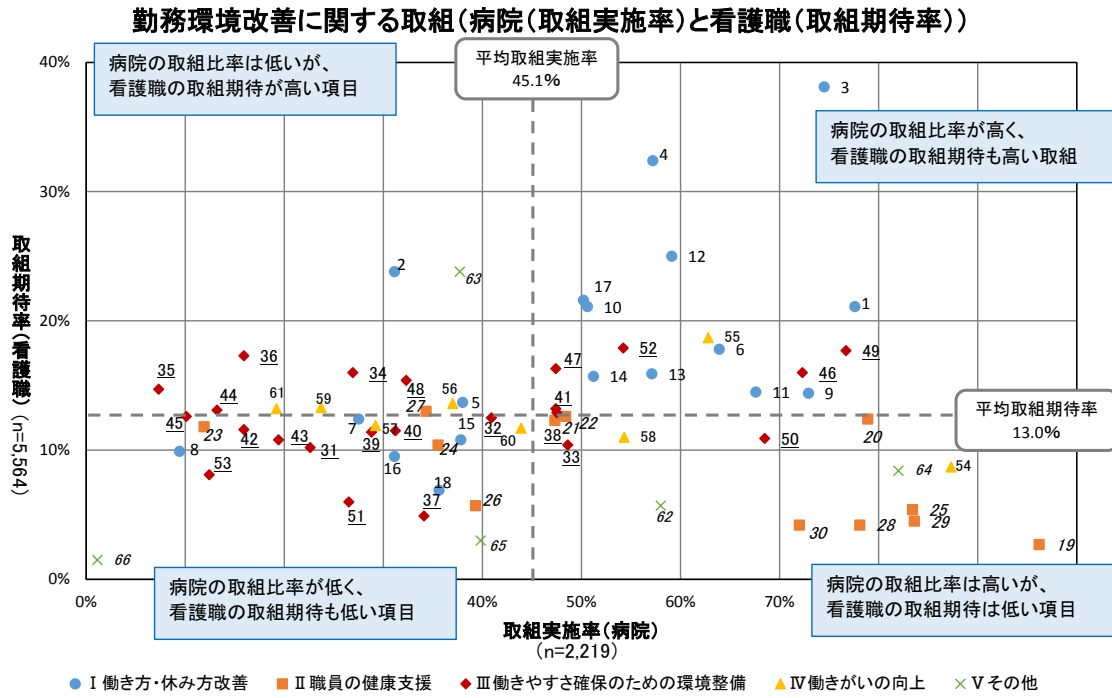
(第一象限の取組例)

- 3. 年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している
- 4. 夜勤負担の軽減（夜勤明けの早帰りの推進、夜勤者の配置人数の見直し、夜勤回数の制限、仮眠時間の確保等）を行っている
- 12. 夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・手当等の処遇を充実・改善している

また、医師は看護職に比べて「11. 当直（宿直・日直）明けの勤務者に対する配慮を行っている（連続当直を行わない、当直明けに日勤を入れない等）」の期待が高い。

第二象限は病院の取組実施率は低いものの医師・看護職の取組期待率が高い項目となっており、「2. 1回当たりの最長勤務時間の削減に取り組んでいる」等の比率が高い。





分類	領域	看護職 共通	番号	取組内容	(病院) 取組実施率 (%)	(医師) 取組期待率 (%)
医師の取組期待も高い取組	Ⅰ	共	1	時間外労働時間の削減に取り組んでいる	77.6	22.4
		共	3	年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している	74.5	34.0
		共	4	夜勤負担の軽減(夜勤明けの早帰りの推進、夜勤者の配置人数の見直し、夜勤回数の制限、仮眠時間の確保等)を行っている	57.2	27.9
		共	6	夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している	63.9	12.9
		共	9	補助職(医師事務作業補助者、看護補助者等)を配置している	72.9	13.9
		共	10	正職員について多様な勤務形態(短時間勤務、短日勤務、交代制勤務、フレックスタイム制など)を活用している	50.6	19.5
		共	11	当直(宿直・日直)明けの勤務者に対する配慮を行っている(連続当直を行わない、当直明けに日勤を入れない等)	67.6	33.0
		共	12	夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・手当等の処遇を充実・改善している	59.1	31.6
		共	13	チーム医療や多職種連携(業務分担・連携の強化等)により負担軽減を図っている	57.1	13.3
		共	14	電子カルテを活用した業務効率化・省力化に取り組んでいる	51.2	12.9
	共	17	募集・採用を強化するための取組を実施している	50.2	16.0	
	Ⅲ	共	47	職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力・クレームへの対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている	47.4	12.1
		共	49	職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している	76.7	18
		共	52	定期的な面談等により職員が抱える事情や希望を把握し、可能な限りこれらを尊重した配置や業務面の配慮を行い、定着を図っている	54.2	15.1
	Ⅳ			54 施設外の研修への参加を支援している	87.3	14.3
		共	55	学会への参加者に対し、勤務を免除する、通常勤務の時間を短くするなどの措置をとっている	62.8	13.5
				58 専門資格の取得を支援する制度を設けている	54.3	15.9
医師の取組期待は低い項目	Ⅰ	共	2	1回当たりの最長勤務時間の削減に取り組んでいる	31.1	22.3
		共	5	夜勤専従者への配慮(夜勤の時間・回数の制限等)を行っている	38.0	16.0
			8	勤務間インターバル制度を導入している	9.4	12.8
	Ⅲ		31	男性職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけている	22.6	17.3
		共	34	保育サービス(病児保育や夜間預かり保育等)を実施している	26.9	12.6
		共	35	院内や近隣に学童保育を整備している	7.3	12.3
		共	36	学童期の子どもを有する職員に対する支援制度を設けている	15.9	12.5
		共	48	職員の働く満足度の調査を行っている	32.3	12
			53	複数主治医制を採用している	12.4	15.8
	Ⅴ	共	63	子育て等により配慮を受ける職員とその他の職員の公平感に留意した適切な業務分担や処遇となっている	37.7	14

※Ⅰ働き方・休み方改善、Ⅱ職員の健康支援、Ⅲ働きやすさ確保のための環境整備、Ⅳ働きがいの向上、Ⅴその他

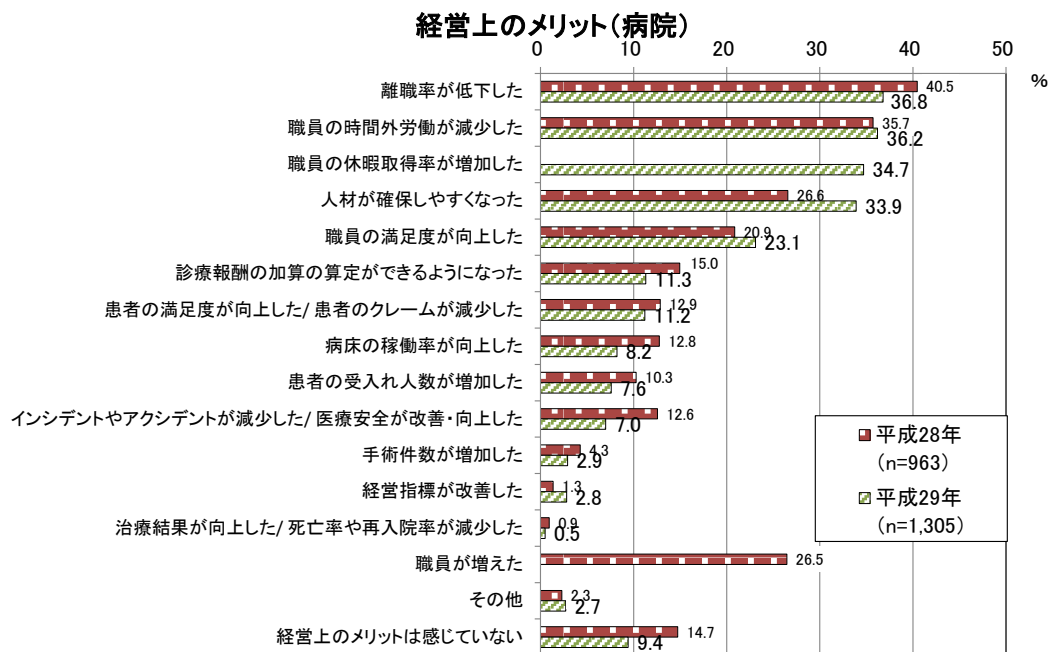
分類	領域	医師 共通	番号	取組内容	(病院) 取組実施率 (%)	(看護職) 取組期待率 (%)	
看護職の取組期待率も高い取組	I	共	1	時間外労働時間の削減に取り組んでいる	77.6	21.1	
		共	3	年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している	74.5	38.1	
		共	4	夜勤負担の軽減(夜勤明けの早帰りの推進、夜勤者の配置人数の見直し、夜勤回数の制限、仮眠時間の確保等)を行っている	57.2	32.4	
		共	6	夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している	63.9	17.8	
		共	9	補助職(医師事務作業補助者、看護補助者等)を配置している	72.9	14.4	
		共	10	正職員について多様な勤務形態(短時間勤務、短日勤務、交代制勤務、フレックスタイム制など)を活用している	50.6	21.1	
		共	11	当直(宿直・日直)明けの勤務者に対する配慮を行っている(連続当直を行わない、当直明けに日勤を入れない等)	67.6	14.5	
		共	12	夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・手当等の処遇を充実・改善している	59.1	25.0	
		共	13	チーム医療や多職種連携(業務分担・連携の強化等)により負担軽減を図っている	57.1	15.9	
		共	14	電子カルテを活用した業務効率化・省力化に取り組んでいる	51.2	15.7	
	共	17	募集・採用を強化するための取組を実施している	50.2	21.6		
	III			41	子育て・介護等を行っている職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度を整備している	47.4	13.2
				46	職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している	72.3	16
		共		47	職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力・クレームへの対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている	47.4	16.3
		共		49	職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している	76.7	17.7
		共		52	定期的な面談等により職員が抱える事情や希望を把握し、可能な限りこれらを尊重した配置や業務面の配慮を行い、定着を図っている	54.2	17.9
	IV	共	55	学会への参加者に対し、勤務を免除する、通常勤務の時間を短くするなどの措置をとっている	62.8	18.7	
看護職の取組期待率は低いが、	I	共	2	1回当たりの最長勤務時間の削減に取り組んでいる	31.1	23.8	
		共	5	夜勤専従者への配慮(夜勤の時間・回数の制限等)を行っている	38.0	13.7	
	II		27	作業管理・作業環境対策(腰痛対策や眼精疲労対策等)に取り組んでいる	34.3	13	
	III	共	34	保育サービス(病児保育や夜間預かり保育等)を実施している	26.9	16	
		共	35	院内や近隣に学童保育を整備している	7.3	14.7	
		共	36	学童期の子どもを有する職員に対する支援制度を設けている	15.9	17.3	
		共	44	子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスに関する相談窓口の設置や専門スタッフの配置を行っている	13.2	13.1	
	共	48	職員の働く満足度の調査を行っている	32.3	15.4		
	IV		56	正規・非正規を問わずすべての職員のキャリア形成支援の実施	37.0	13.6	
			59	産休・育休復帰後のキャリア形成の支援(業務経験や研修等の機会の付与、産休・育休経験者による相談対応等)を行っている	23.7	13.3	
		61	産休・育休中の職員の円滑な復職の支援(e-learning、実技実習、託児所を併設した勉強会等)を行っている	19.2	13.2		
V	共	63	子育て等により配慮を受ける職員とその他の職員の公平感に留意した適切な業務分担や処遇となっている	37.7	23.8		

※ I 働き方・休み方改善、II 職員の健康支援、III 働きやすさ確保のための環境整備、IV 働きがいの向上、V その他

**【勤務環境改善に関する取組のポイント】**  
 ・働き方・休み方の改善、学童まで含めた保育支援は取組評価率が高く、実施が効果的と考えられる。  
 ・8割程度の病院が時間外労働時間の削減に取り組んでいるものの、1回当たりの最長勤務時間の削減に取り組んでいる病院は3割程度にとどまる。  
 ・「1回当たりの最長勤務時間の削減」は、病院の取組実施率は低いものの医師・看護職の取組期待率が高い。

(6) 経営上のメリット、認定、表彰、宣言の状況

医療従事者の勤務環境改善に関する取組で、1つでも「効果が高い」と回答した病院に、勤務環境改善に取り組む経営上のメリットを尋ねたところ、「離職率が低下した」「人材が確保しやすくなった」といった人材確保や、「職員の時間外労働が減少した」「職員の休暇取得率が増加した」「職員の満足度が向上した」といった労働環境改善への評価が高い。許可病床数別にみると、400床以上で「診療報酬の加算の算定ができるようになった」の比率が全体に比べ高くなっている。



※「職員の休暇取得率が増加した」は平成29年、「職員が増えた」は平成28年のみ

	調査数	離職率が低下した	職員の時間外労働が減少した	職員の休暇取得率が増加した	人材が確保しやすくなった	職員の満足度が向上した	診療報酬の加算の算定ができるようになった	患者の満足度が向上した/患者のクレームが減少した/患者	病床の稼働率が向上した	患者の受入れ人数が増加した	インシデントやアクシデントが減少した/医療安全が改善・向上した	手術件数が増加した	経営指標が改善した	治療結果が向上した/死亡率や再入院率が減少した/死亡率	その他	経営上のメリットは感じていない	
全体	1,305	36.8	36.2	34.7	33.9	23.1	11.3	11.2	8.2	7.6	7.0	2.9	2.8	0.5	2.7	9.4	
許可病床数	20-99床	381	39.1	39.9	38.8	26.8	21.8	6.3	13.4	8.1	8.1	1.8	2.6	0.8	1.6	12.3	
	100-199床	432	34.3	37.3	36.6	32.6	22.5	9.7	7.4	8.8	7.6	2.1	3.0	0.7	3.0	10.6	
	200-299床	187	41.2	32.1	33.2	44.4	26.7	8.0	12.3	7.5	5.3	8.0	1.1	1.6	0.5	0.5	6.4
	300-399床	124	34.7	32.3	36.3	34.7	28.2	15.3	9.7	9.7	7.3	9.7	4.8	5.6	-	2.4	8.1
	400-499床	76	36.8	35.5	25.0	42.1	17.1	26.3	11.8	7.9	11.8	1.3	3.9	2.6	-	5.3	6.6
500床以上	104	32.7	30.8	20.2	39.4	22.1	26.0	18.3	5.8	6.7	5.8	10.6	1.0	-	7.7	2.9	

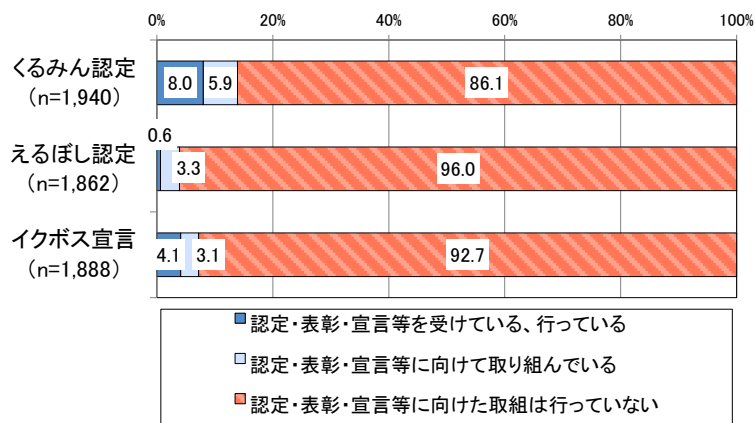
凡例  
  全体+10%  
  全体-10%



病院の女性活躍や子育てサポート等に関する認定、表彰、宣言の状況は、いずれも「認定・表彰・宣言等に向けた取組は行っていない」の比率が高い。なお、認定、表彰、宣言等が最も高いのはくるみん認定である。

許可病床数別にみると、500床以上はくるみん認定を受けている、イクボス宣言を行っている比率が全体に比べ高い。

女性活躍や子育てサポート等に関する認定、表彰、宣言の状況(病院)



		調査数	行等認 つを定 て受・ いけ表 るて彰 い・宣 、言	ん等認 でに定 い向・ るけ表 るて彰 取・宣 組言	行等認 つに定 て向・ いけ表 ない取 組宣 は言
全体<くるみん認定>		1,940	8.0	5.9	86.1
許可病床数	20-99床	607	5.9	3.1	90.9
	100-199床	620	7.9	8.2	83.9
	200-299床	263	5.3	6.8	87.8
	300-399床	177	9.6	6.2	84.2
	400-499床	112	8.0	7.1	84.8
500床以上	159	18.9	4.4	76.7	
全体<えるぼし認定>		1,862	0.6	3.3	96.0
許可病床数	20-99床	586	0.3	1.4	98.3
	100-199床	595	0.5	3.7	95.8
	200-299床	253	-	3.2	96.8
	300-399床	170	0.6	4.1	95.3
	400-499床	111	2.7	5.4	91.9
500床以上	145	2.1	7.6	90.3	
全体<イクボス宣言>		1,888	4.1	3.1	92.7
許可病床数	20-99床	591	1.7	1.4	97.0
	100-199床	602	3.7	3.3	93.0
	200-299床	254	2.4	2.8	94.9
	300-399床	174	4.0	4.0	92.0
	400-499床	111	8.1	5.4	86.5
500床以上	154	15.6	7.1	77.3	

凡例
全体+10%
全体-10%

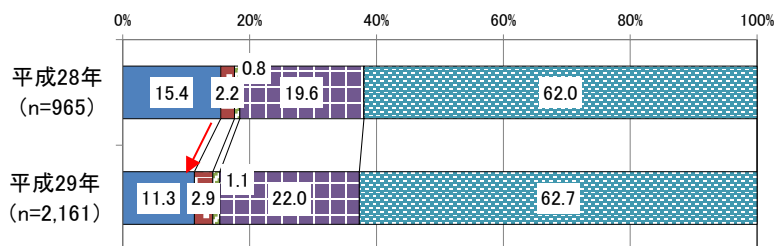
【経営上のメリット、認定、表彰、宣言の状況のポイント】

・勤務環境改善に取り組む経営上のメリットとしては、「離職率が低下した」「人材が確保しやすくなった」といった人材確保や、「職員の時間外労働が減少した」「職員の休暇取得率が増加した」「職員の満足度が向上した」といった労働環境改善が期待できる。

#### 4. 労務管理等について

病院の短時間勤務の医師の当直状況は、「正規職員である短時間勤務の医師はいない」を除けば、「当直（宿直・日直）は行っていない」の比率が高い。前年度調査に比べると「当直（宿直・日直）を行っている」の比率が低くなっている。許可病床数別にみると、400床以上は「当直（宿直・日直）は行っていない」の比率が高い。

短時間勤務の医師の当直状況（病院）



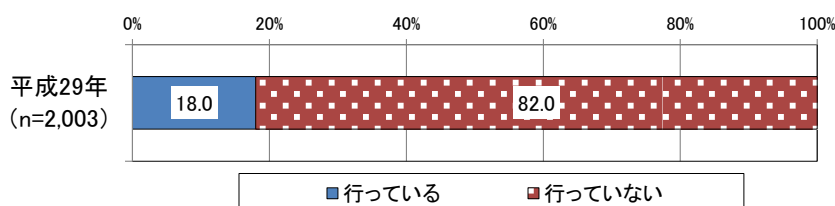
■ 当直(宿直・日直)を行っている  
 ■ 宿直は行っていないが、日直は行っている  
 ■ 日直は行っていないが、宿直は行っている  
 ■ 当直(宿直・日直)は行っていない  
 ■ 正規職員である短時間勤務の医師はいない

許可病床数	調査数	行っている	行っていない	行っていない	行っていない	行っていない
		当直(宿直・日直)を行っている	宿直は行っていないが、日直は行っている	日直は行っていないが、宿直は行っている	当直(宿直・日直)は行っていない	正規職員である短時間勤務の医師はいない
全体	2,161	11.3	2.9	1.1	22.0	62.7
20-99床	697	12.5	1.9	1.3	13.1	71.3
100-199床	673	11.1	1.8	1.5	17.5	68.1
200-299床	290	9.7	1.7	0.3	24.8	63.4
300-399床	208	11.5	6.3	1.0	30.3	51.0
400-499床	119	8.4	7.6	-	44.5	39.5
500床以上	172	11.0	5.8	1.2	45.3	36.6

凡例  
 全体+10%  
 全体-10%

病院の短時間勤務の看護職の夜勤状況は、「行っていない」が約8割を占める。許可病床数別にみると、300床以上は「行っている」の比率が全体に比べ高い。

短時間勤務の看護職の夜勤状況（病院）

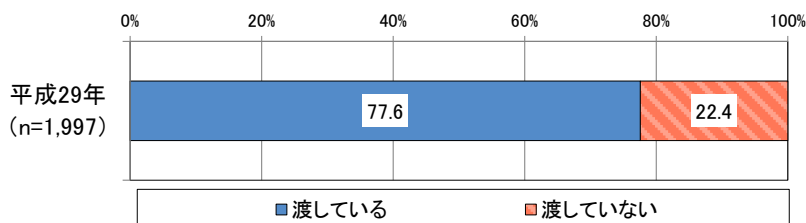


許可病床数	調査数	行っている	行っていない
		行っている	行っていない
全体	2,003	18.0	82.0
20-99床	648	9.7	90.3
100-199床	623	13.3	86.7
200-299床	270	19.3	80.7
300-399床	191	32.5	67.5
400-499床	110	30.9	69.1
500床以上	159	41.5	58.5

凡例  
 全体+10%  
 全体-10%

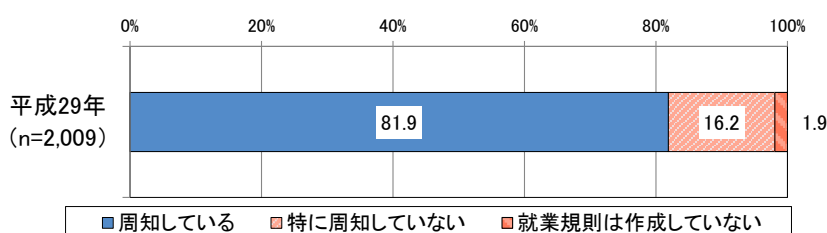
有床診療所に職員に雇用契約書・労働条件通知書を渡しているか尋ねたところ、「渡している」の比率が高く、約8割を占める。

雇用契約書・労働条件通知書について(有床診療所)



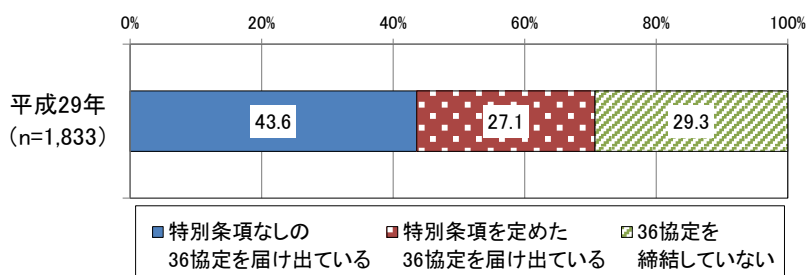
有床診療所の就業規則の周知状況は、「周知している」の比率が高く、約8割を占める。

就業規則の周知について(有床診療所)



有床診療所の労使協定(36協定)の労働基準監督署への届出の状況は、「特別条項なしの36協定を届け出ている」の比率が高く約4割、「特別条項を定めた36協定を届け出ている」「36協定を締結していない」がそれぞれ約3割となっている。許可病床数別では9床以下は「36協定を締結していない」の比率が高い。

労使協定(36協定)の労働基準監督署への届出(有床診療所)



		調査数	特別条項なしの36協定を届け出ている (%)	特別条項を定めた36協定を届け出ている (%)	36協定を締結していない (%)
全体		1,833	43.6	27.1	29.3
許可病床数	1~4床	212	33.5	22.6	43.9
	5~9床	275	33.1	20.4	46.5
	10~14床	266	39.8	28.2	32.0
	15~19床	1,072	49.3	29.4	21.3

凡例
全体+10%
全体-10%

【労務管理等のポイント】

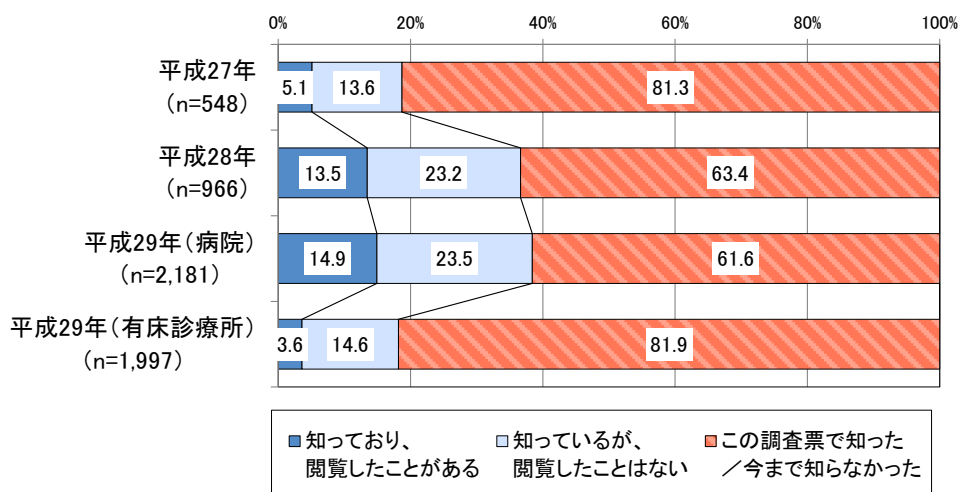
- ・職員に雇用契約書・労働条件通知書を渡している有床診療所は約8割である。
- ・就業規則を職員に周知している有床診療所は約8割である。

## 5. 「いきいき働く医療機関サポート Web」

「いきいき働く医療機関サポート Web」(いきサポ) の認知度は、病院も有床診療所も「この調査票で知った/今まで知らなかった」の比率が高く、特に有床診療所の認知度が低い。「知っており、閲覧したことがある」は病院が1割半ば、有床診療所が3.6%にとどまる。

病院について許可病床数別でみると、500床以上で「知っており、閲覧したことがある」が全体に比べ高くなっている。

「いきサポ」の認知度

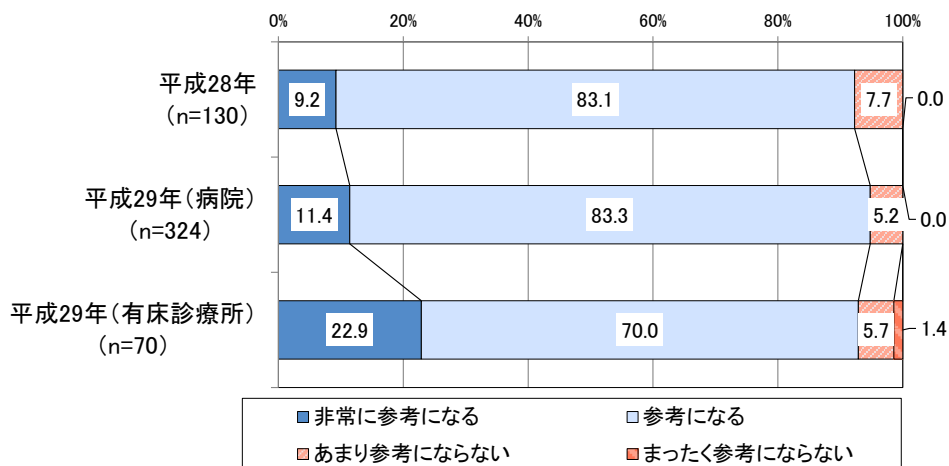


		調査数	知っており、閲覧したことがある (%)	知っているが、閲覧したことはない (%)	この調査票で知った/今まで知らなかった (%)
全体		2,181	14.9	23.5	61.6
許可病床数	20-99床	712	9.7	22.2	68.1
	100-199床	677	14.0	23.5	62.5
	200-299床	293	15.7	27.3	57.0
	300-399床	206	18.9	21.4	59.7
	400-499床	119	20.2	22.7	57.1
	500床以上	172	30.2	24.4	45.3

凡例
全体+10%
全体-10%

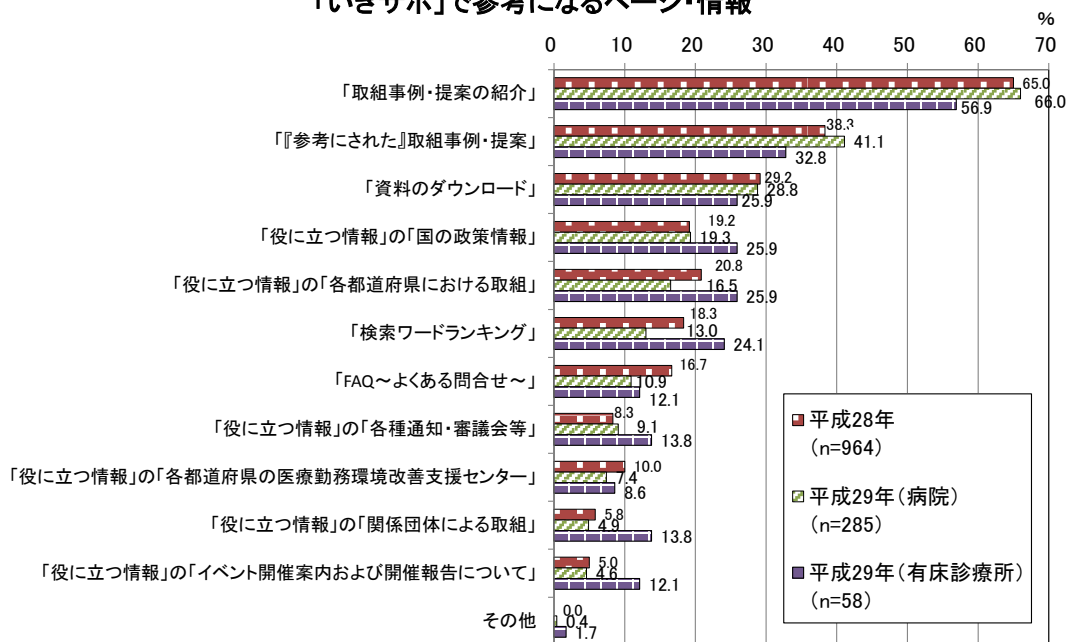
「いきサポを知っており、閲覧したことがある」と回答した人にいきサポの感想を尋ねたところ、病院も有床診療所も「参考になる」（「非常に参考になる」+「参考になる」）の比率が9割以上と高い。

「いきサポ」の感想

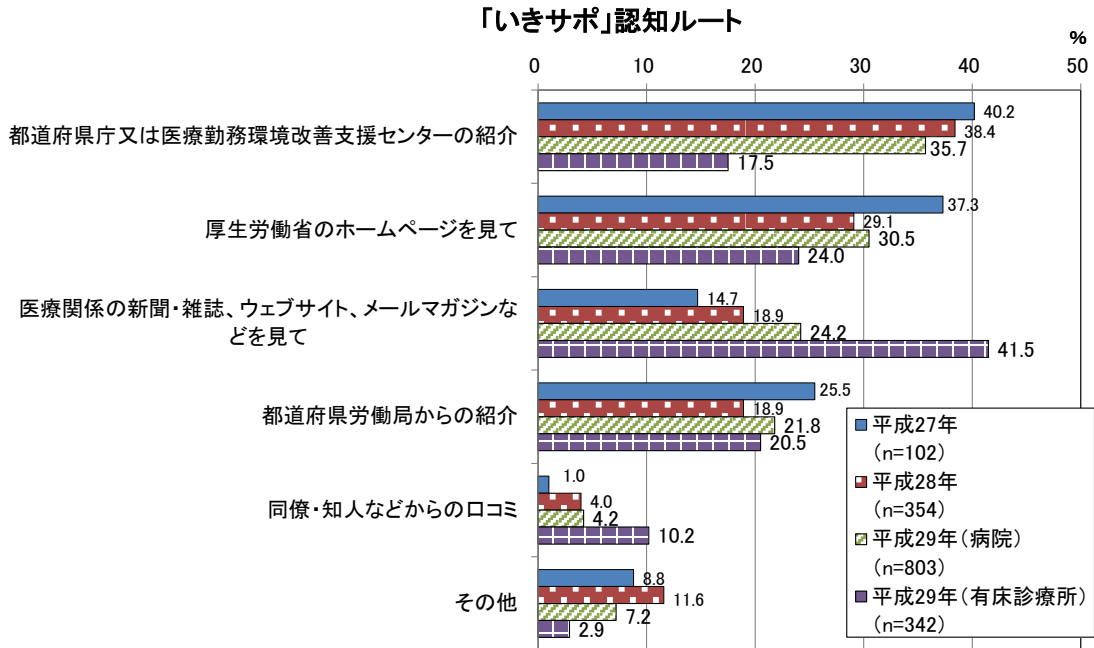


いきサポの感想で「参考になる」と回答した人に、参考になるページ・情報を尋ねたところ、病院も有床診療所も「取組事例・提案の紹介」の比率が高い。

「いきサポ」で参考になるページ・情報



いきサポを知っていた人に認知ルートを尋ねたところ、病院は「都道府県庁又は医療勤務環境改善支援センターの紹介」、有床診療所は「医療関係の新聞・雑誌、ウェブサイト、メールマガジンなどを見て」の比率が高い。



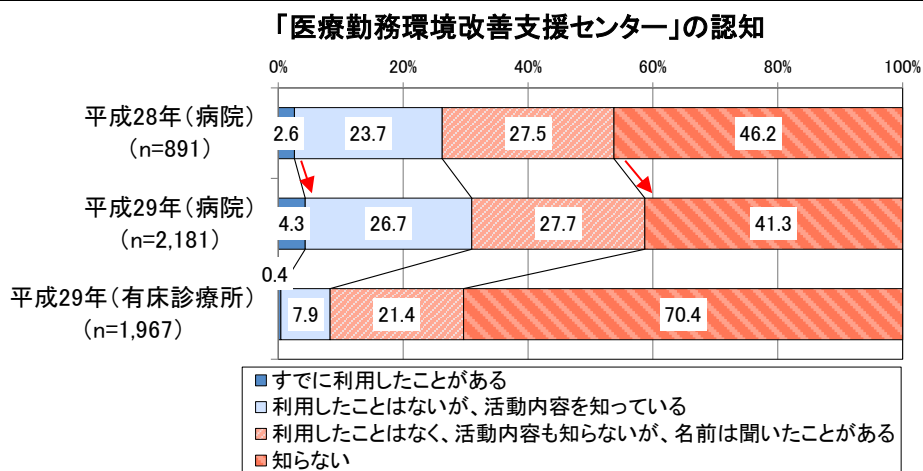
【いきサポのポイント】

- ・いきサポの認知度は、病院も有床診療所も低い。閲覧経験は病院が1割半ば、有床診療所が3.6%にとどまる。
- ・病院も有床診療所も、閲覧したことがある人の9割以上が“参考になる”と回答している。

## 6. 「医療勤務環境改善支援センター」

医療勤務環境改善支援センターの認知状況は、病院は「知らない」が約4割と最も高いが、「すでに利用したことがある」の比率が平成28年度調査に比べて上がり、「知らない」の比率が下がっている。許可病床数別にみても、ほとんどの病床規模で「知らない」の比率が下がっている。

有床診療所は「知らない」が最も高く約7割を占める。



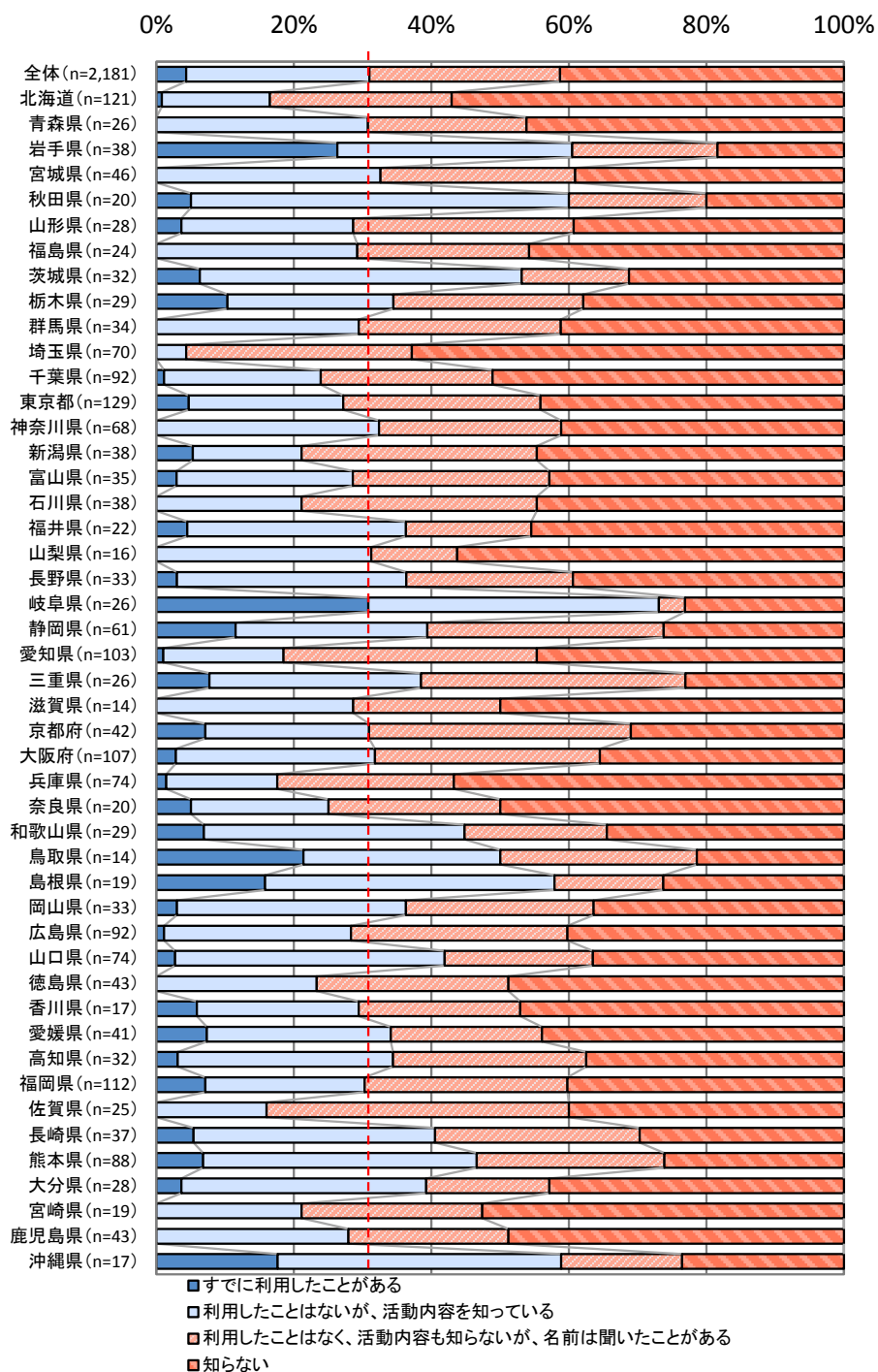
平成28年は未設置県(宮城県、山梨県、愛媛県、鹿児島県)を除いたもの

	調査数	がすでに利用したこと	てが利用、用いる活動内容をは知らない	たなく利用、活動内容をは知らない	知らない	
全体(H28)	891	2.6	23.7	27.5	46.2	
許可病床数	20-99床	243	2.9	17.7	33.3	46.1
	100-199床	266	1.1	22.6	28.9	47.4
	200-299床	130	2.3	30.8	23.1	43.8
	300-399床	82	6.1	23.2	23.2	47.6
	400-499床	70	4.3	22.9	24.3	48.6
	500床以上	100	2.0	33.0	21.0	44.0
全体(H29)	2,181	4.3	26.7	27.7	41.3	
許可病床数	20-99床	710	2.3	19.7	30.1	47.9
	100-199床	675	4.1	26.1	28.3	41.5
	200-299床	294	5.1	32.3	29.3	33.3
	300-399床	209	5.3	31.1	23.0	40.7
	400-499床	119	6.7	37.0	21.8	34.5
	500床以上	173	8.7	36.4	22.5	32.4

凡例
■ 全体+10%
■ 全体-10%

医療勤務環境改善支援センターの認知状況は都道府県により差がみられる。ただし、母数が少ないこと、アンケートの回答者に左右されることに注意が必要である。

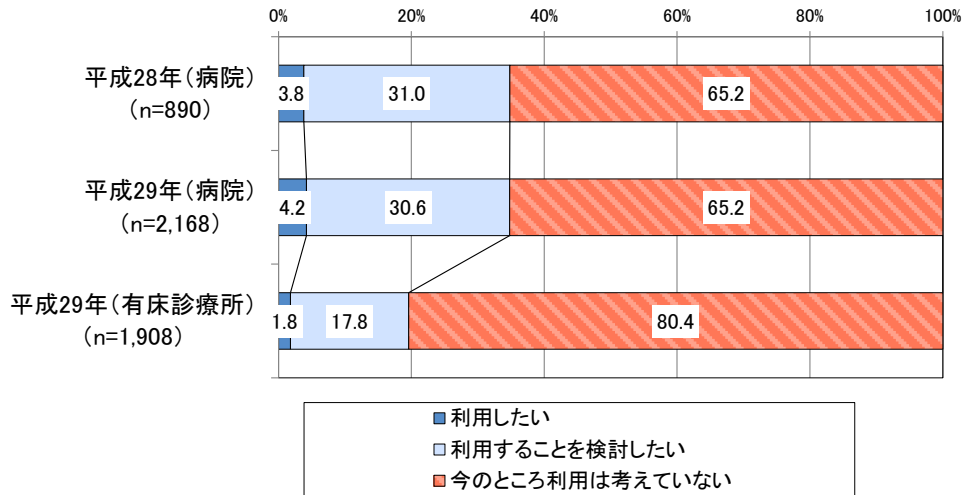
### 「医療勤務環境改善支援センター」の認知(病院)(所在都道府県別)





医療勤務環境改善支援センターの利用意向は、病院も有床診療所も「今のところ利用は考えていない」の比率が高い。

「医療勤務環境改善支援センター」の利用意向



平成28年は未設置県(宮城県、山梨県、愛媛県、鹿児島県)を除いたもの

【支援センターのポイント】

- ・支援センターの認知状況は、病院も有床診療所も「知らない」の比率が高い。
- ・支援センターの利用意向は、病院も有床診療所も「今のところ利用は考えていない」の比率が高い。

