

サマリー

「回答属性」 ・ 「働き方・勤務状況」

サマリー

区分	項目	内容（サマリー）
回答属性	年齢、病床規模、機能など	【医師票】年代別にみると20代以外は男性の回答割合が多い。主たる勤務先の病床機能は、20代は「急性期」が、30代は「高度急性期」が半数以上の割合となっている 【医師票】労働時間制度について、個人と大学法人は「変形労働時間制」の適用割合が多く、勤務形態別では、夜勤を含む勤務形態で「変更労働時間制」の割合が多い
働き方・勤務状況	労働時間	【医師票】病床規模が大きいほど、月45時間超、年360時間を超える時間外労働の割合が多い 【医師票】「地方公共団体」「大学法人」が開設主体の場合は、月45時間超～80時間以下の割合が3割を超える一方で、年360時間を超える時間外労働の割合は低い 【医師票】年代が低いほど、月45時間、年360時間を超える時間外労働の割合が多い 【医師票】時間外労働時間の理由は、いずれの年代も「患者対応、ケア」の割合が最も多い。次に30～40代は「緊急対応」、20代及び50～60代は「事務作業」が多い 【医師票】20～40代は時間外労働を「減らしたい」が50%超となっている。一方で「減らしたくない」という意向を持つ人の理由は「生活費を確保したい」が最も多い
	当直	【医師票】年代が低いほど、月45時間、年360時間を超える時間外労働の割合が多く、30代の割合が最も高い
	副業・兼業	【病院票】病床規模が大きいほど、医師及び看護職員における副業・兼業先の労働時間の実績まで把握が進んでいる 【病院票】開設主体が「国等」「大学法人」の病院は、副業・兼業先の労働時間の実績まで把握が進んでいる割合が医師が5割超、看護職員が4割超となっている。「地方公共団体等」「公的医療機関」は医師と看護職員ともに2割超となっている
	労働時間管理	【病院票】医師の勤務管理の方法は、病床規模が大きいほど「客観的な記録の活用に管理」が多い 【病院票】病床規模が大きいほど「ICカード・生体認証等」「電子カルテなどのログ」「勤怠管理システム」の導入割合が高いが、職種間の違いはみられない

「休み方」「勤務環境」「職員の満足度」「国の施策」

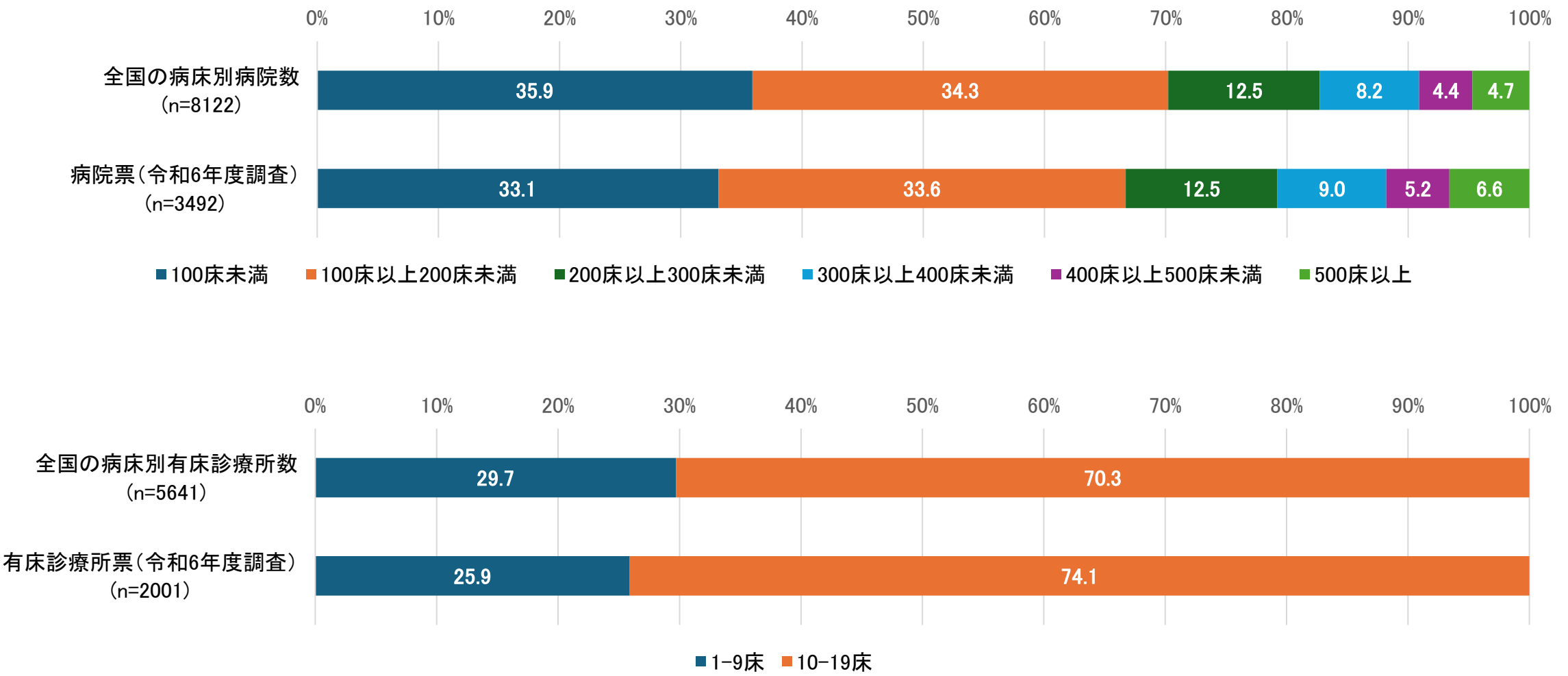
サマリー

区分	項目	内容（サマリー）
休み方	休日・休暇	【医師票】医師は病床規模が大きいほど、年次有給取得日数が「13日以上」の割合が低くなっている 【看護職員票】看護職員は病床規模に関係無く「9～12日」の割合が最も高くなっている
勤務環境	勤務環境に関する現状認識・取組（病院調査と医師調査の比較より）	【病院票・医師票】病院調査・医師調査とも回答がある医療機関（該当医師票 件）を対象に、病院・医師間の勤務環境改善の取組、効果の認知のギャップを分析した - 半数のカテゴリで取組認知の差分と効果評価の差分が最も大きい取組が同じであった。病院・医師間で最もギャップが大きいカテゴリは、取組認知は「職員の健康支援」で効果評価は「仕事と子育て・介護の両立支援」であった ※カテゴリ別の一覧表を作成している。
	勤務環境、睡眠・健康状態	【医師票】当直・夜勤帯の休息場所の環境について、300床以上で「十分に休息できる環境にない」との回答割合が多く、理由として「騒音」「清潔さ」「トイレ・シャワーがない」を挙げている
職員の満足度	職員の満足度	【医師票】働き方全般の満足度について、他の年代と比べて30代、40代の満足度がやや低い
国の施策	いきサポ	【病院票】病床規模が大きいほど、「いきサポ」の認知度は高い。病床規模を問わず7割以上が「参考になる」と回答している
	勤改センター	【病院票】開発主体が「大学法人」「公的医療機関」「地方公共団体等」の病院は、5割以上が勤改センターを利用したことがあり、利用にも積極的である 【病院票】勤務環境改善に取り組んでいない理由に「どのように取り組めばよいか分からない」「これから取組をはじめると回答している病院の勤改センターの利用意向は半数程度となっている

回答属性

全国の病床数別病院数・有床診療所の構成比と比較すると、病院票は500床以上の割合が多く、100床未満が少ない。有床診療所は、10-19床の若干多い

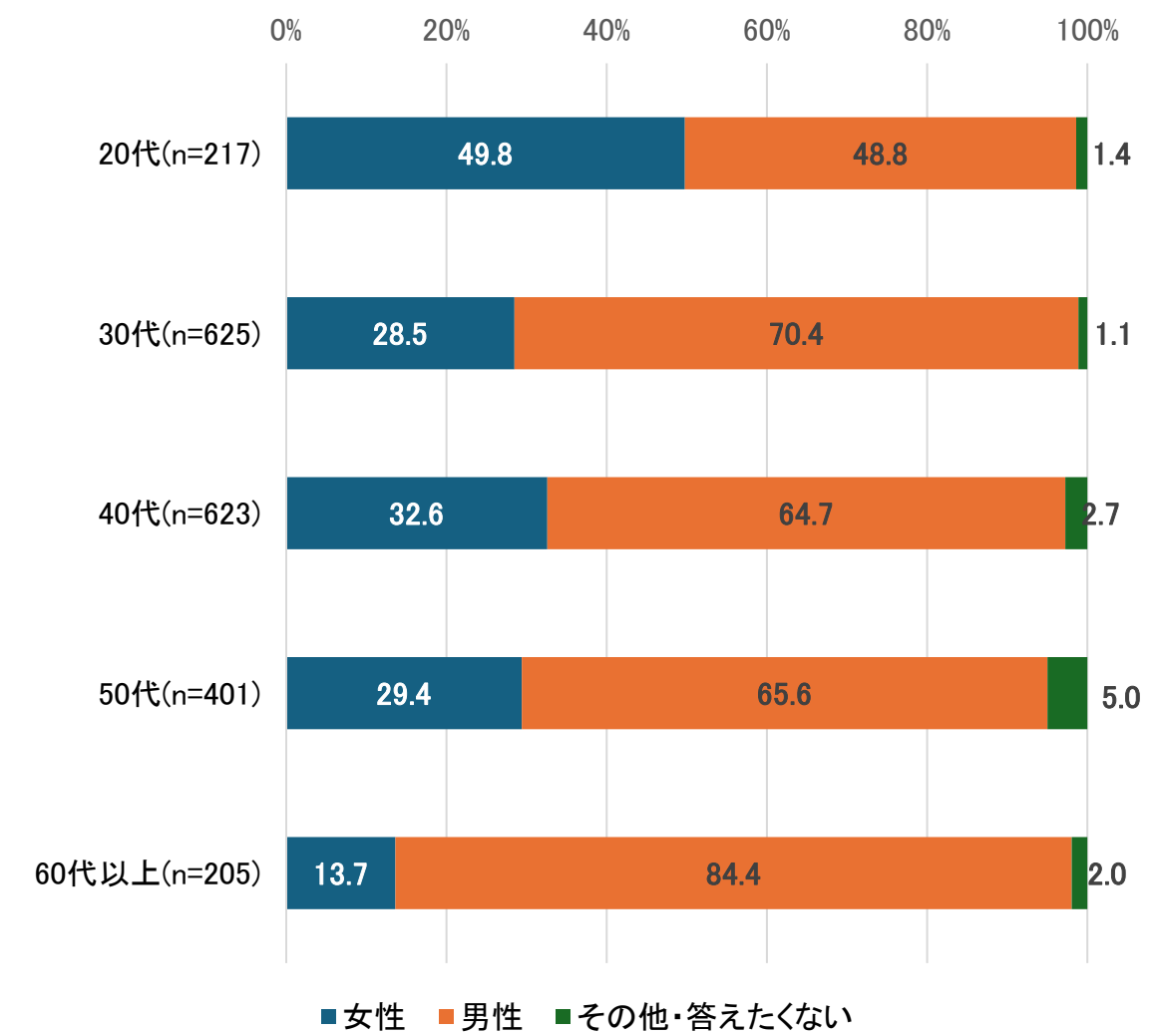
全国の病床数別病院数・有床診療所数との比較



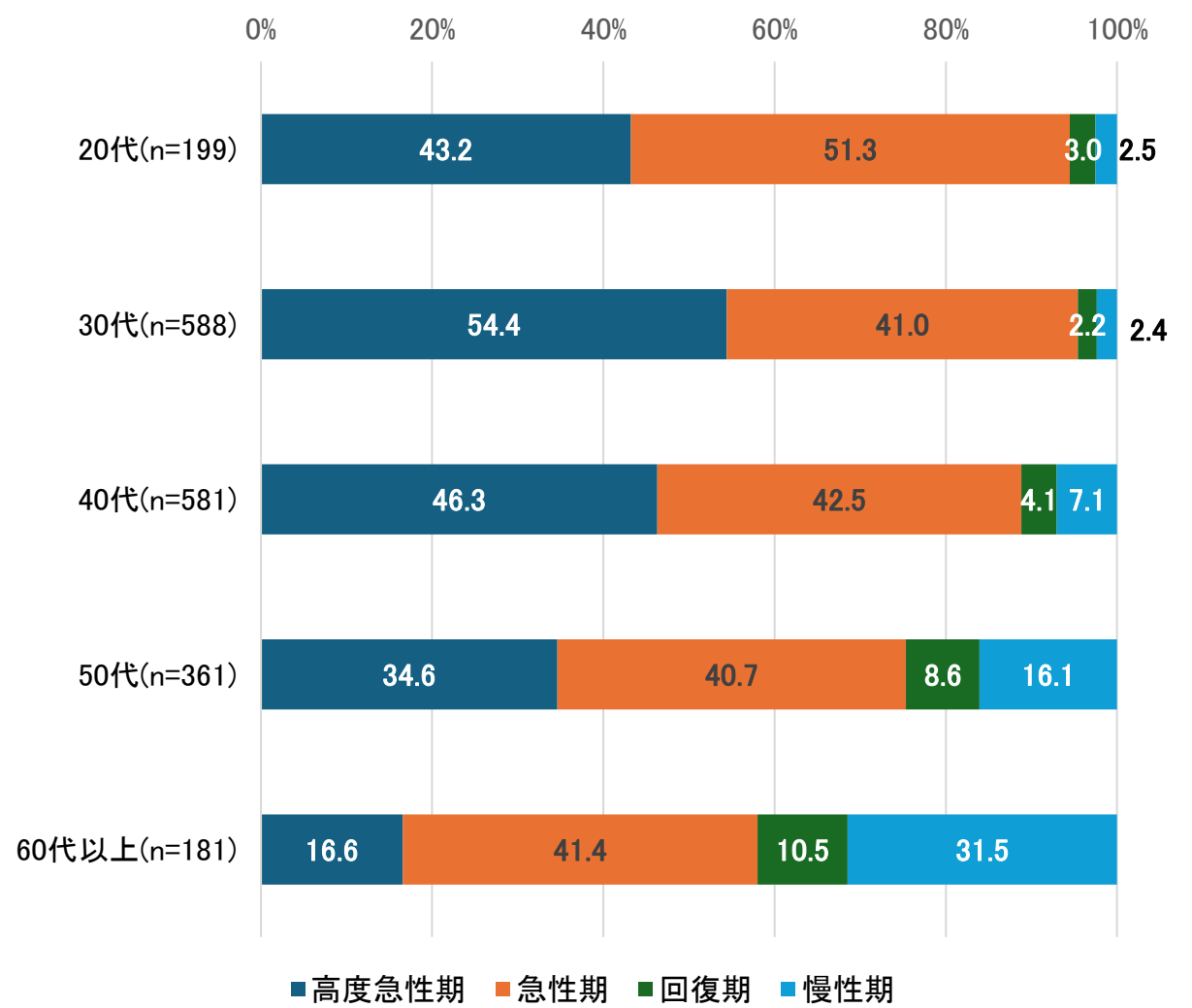
※全国の病院・有床診療所の施設数は
令和5(2023)年医療施設(静態・動態)調査・病院報告による

【医師票】年代別にみると20代以外は男性の回答割合が多い。主たる勤務先の病床機能は、20代は「急性期」が、30代は「高度急性期」が半数以上の割合となっている

【医師票】年代別_性別

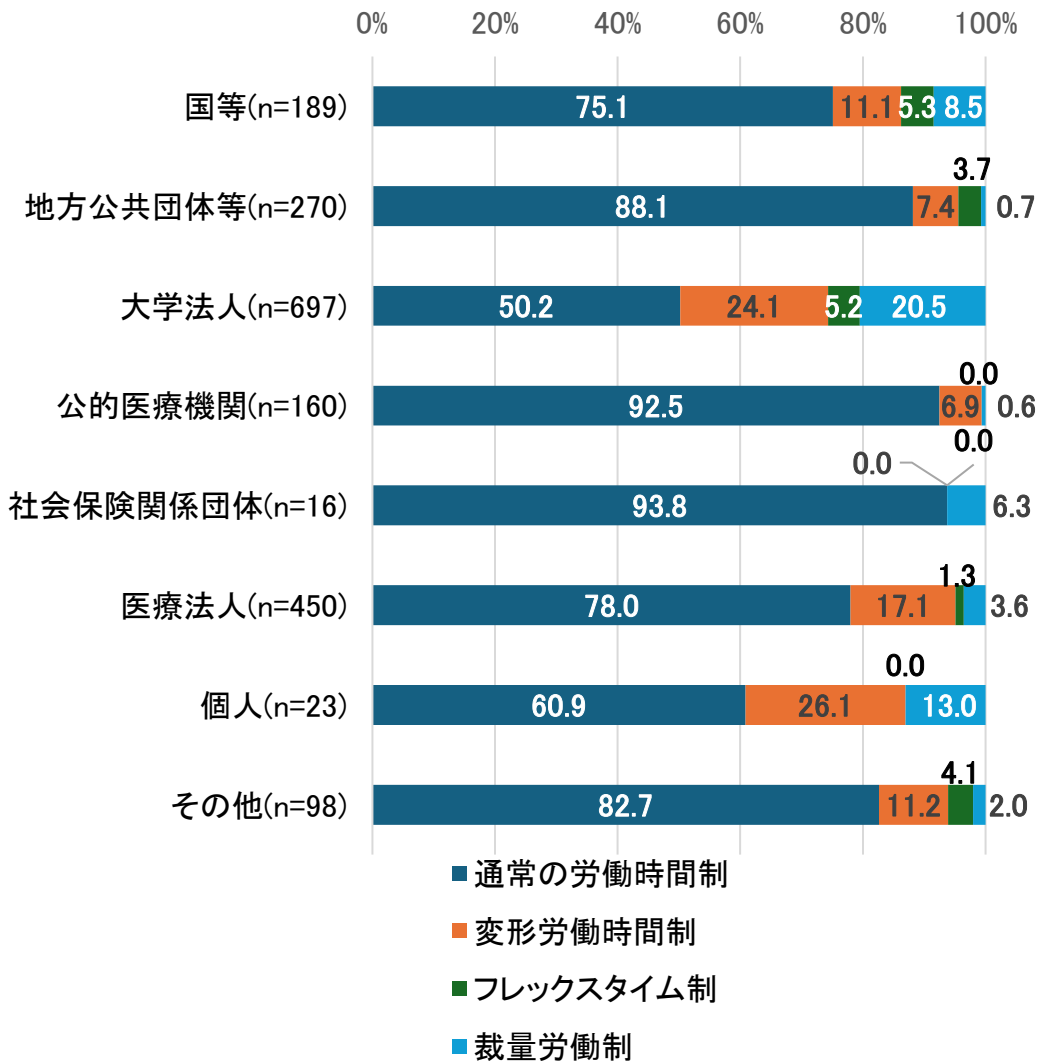


【医師票】年代別_主たる勤務先の病床機能

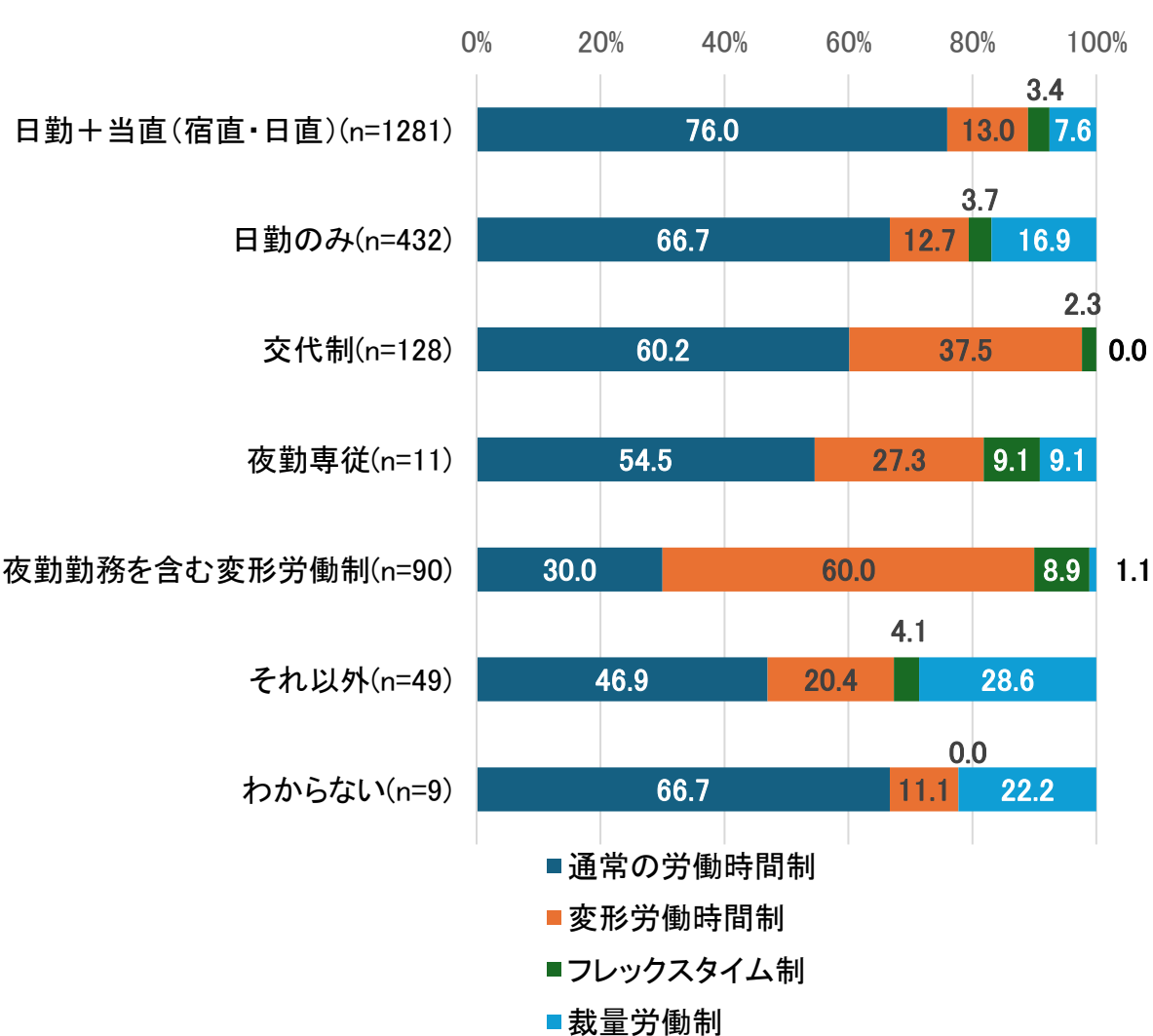


【医師票】労働時間制度について、個人と大学法人は「変形労働時間制」の適用割合が多く、勤務形態別では、夜勤を含む勤務形態で「変形労働時間制」の割合が多い

【医師票】開設主体別_労働時間制度



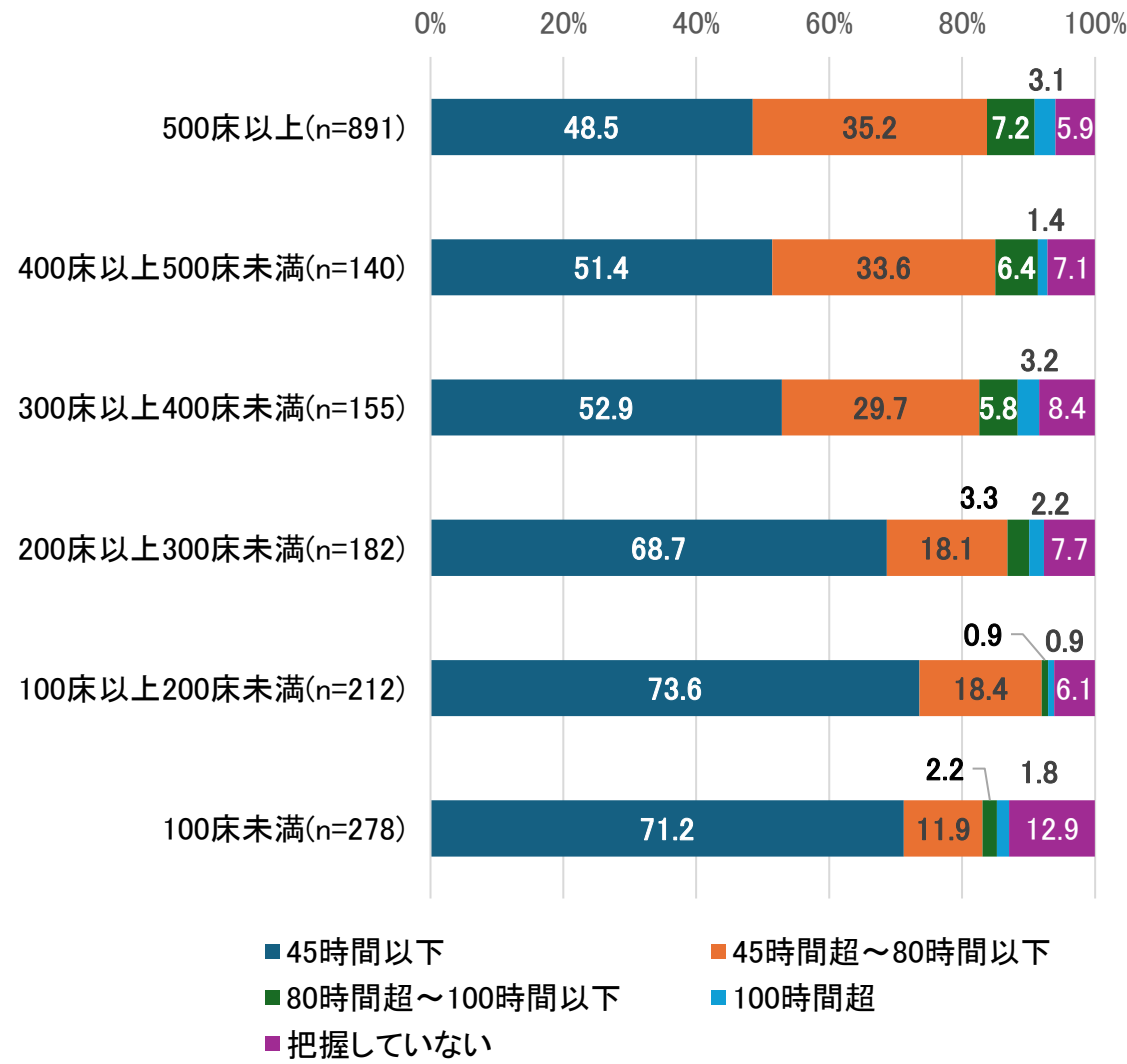
【医師票】勤務形態別_労働時間制度



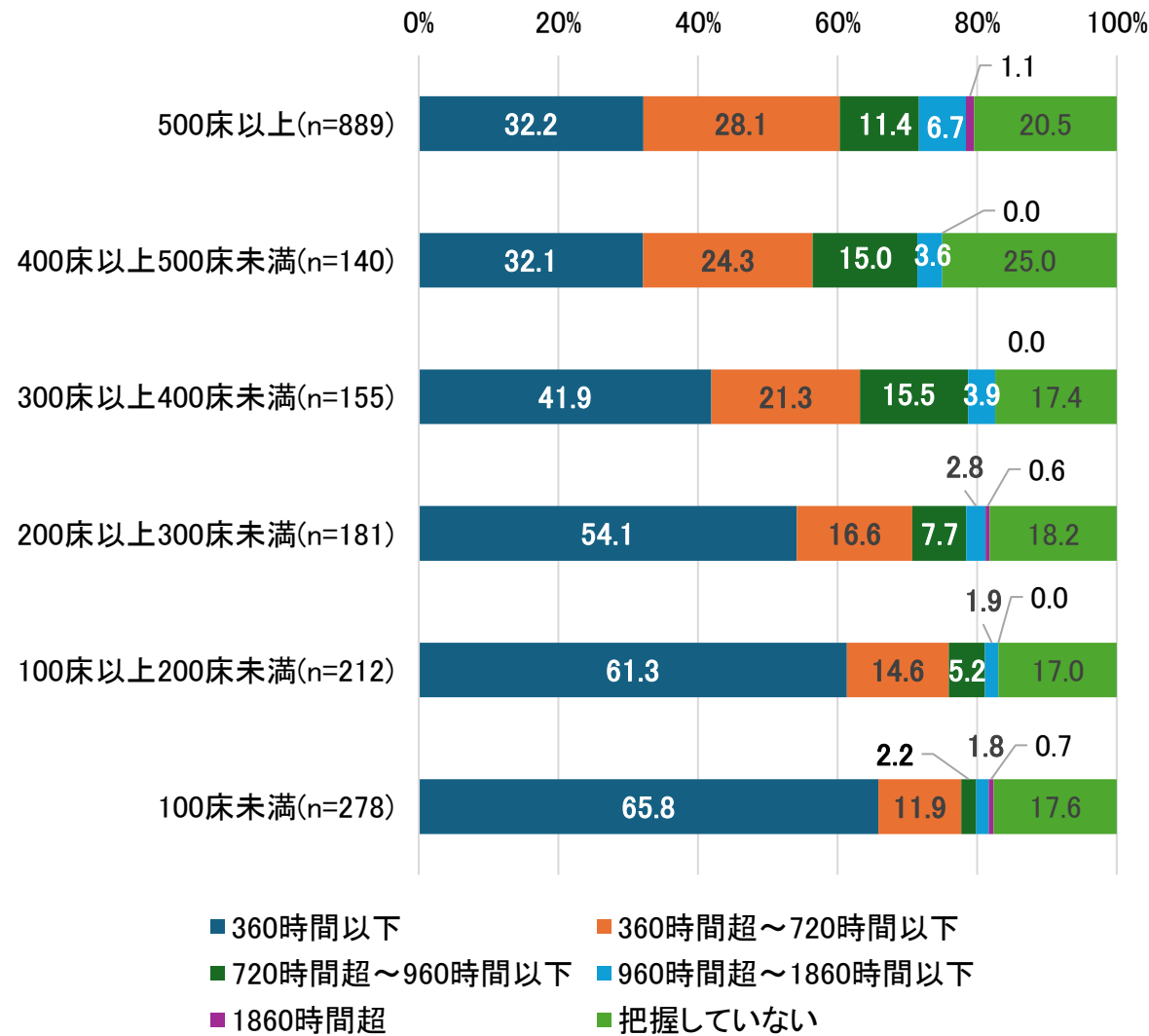
働き方・勤務状況

【医師票】 病床規模が大きいほど、月45時間超、年360時間を超える時間外労働の割合が多い

病床数別_月平均時間外労働時間数（医師票 問14）

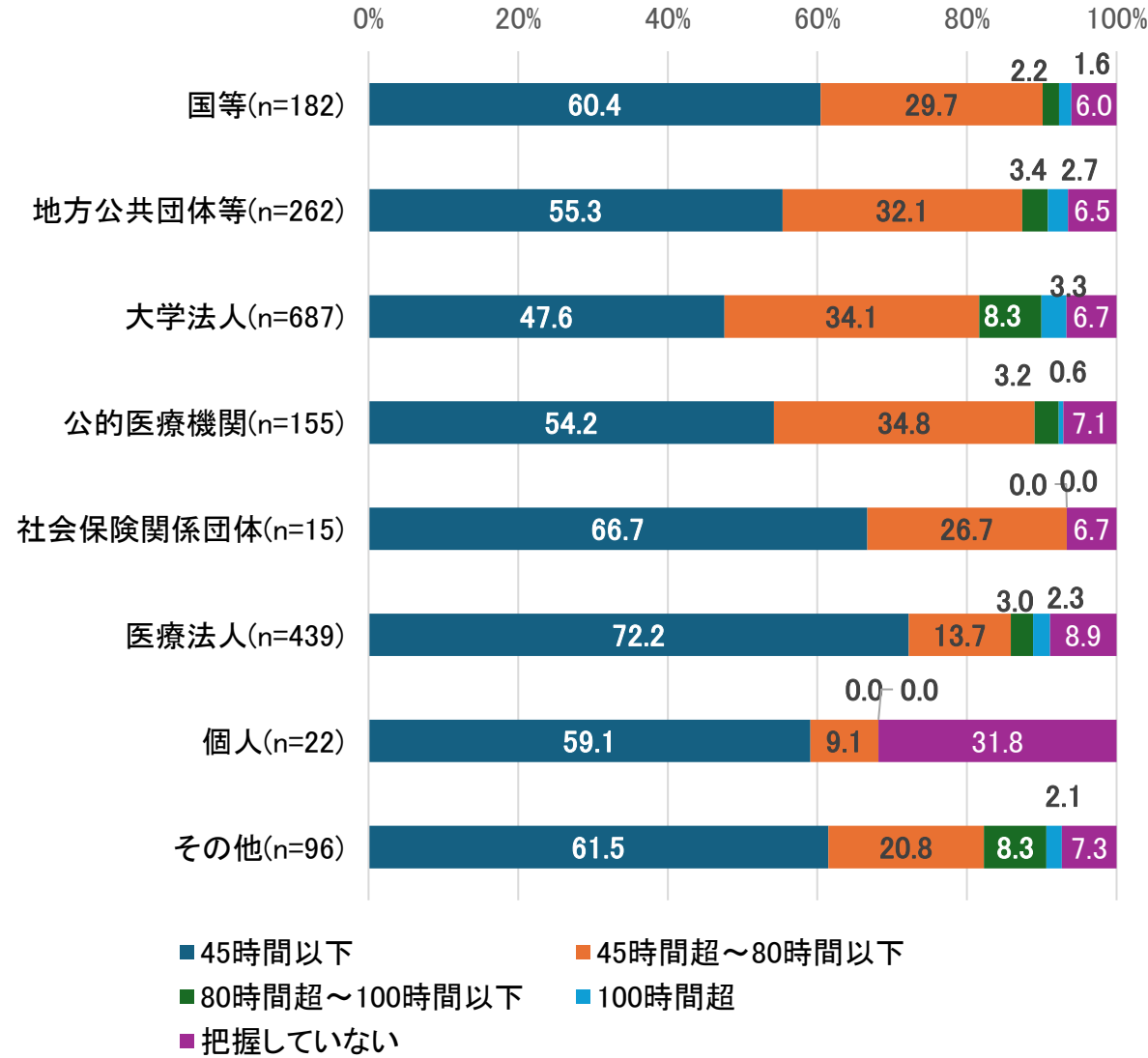


病床数別_年平均時間外労働時間数（医師票 問15）

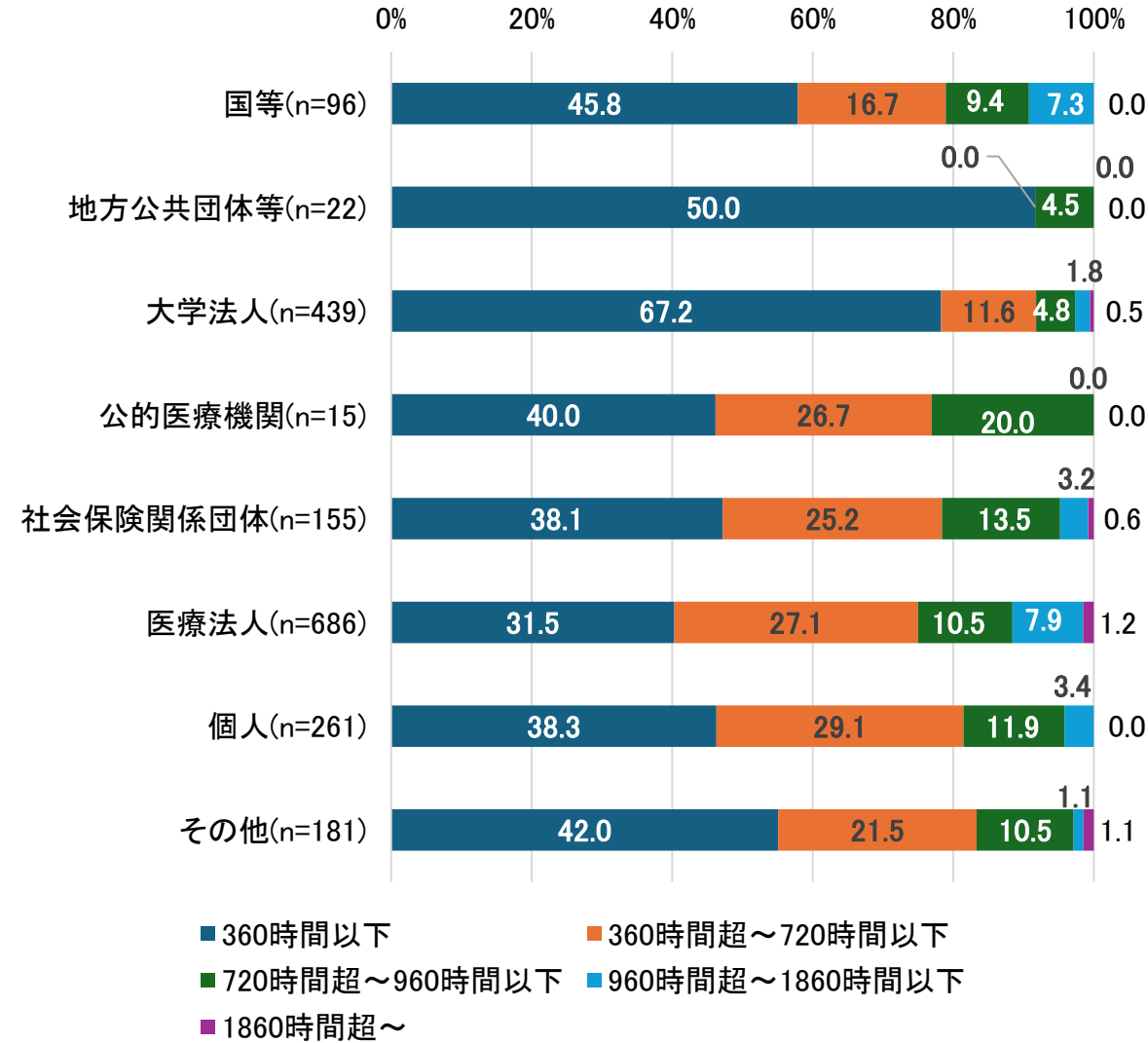


【医師票】「地方公共団体」「大学法人」が開設主体の場合は、月45時間超～80時間以下の割合が3割を超える一方で、年360時間を超える時間外労働の割合は低い

開設主体別_月平均時間外労働時間数（医師票 問14）

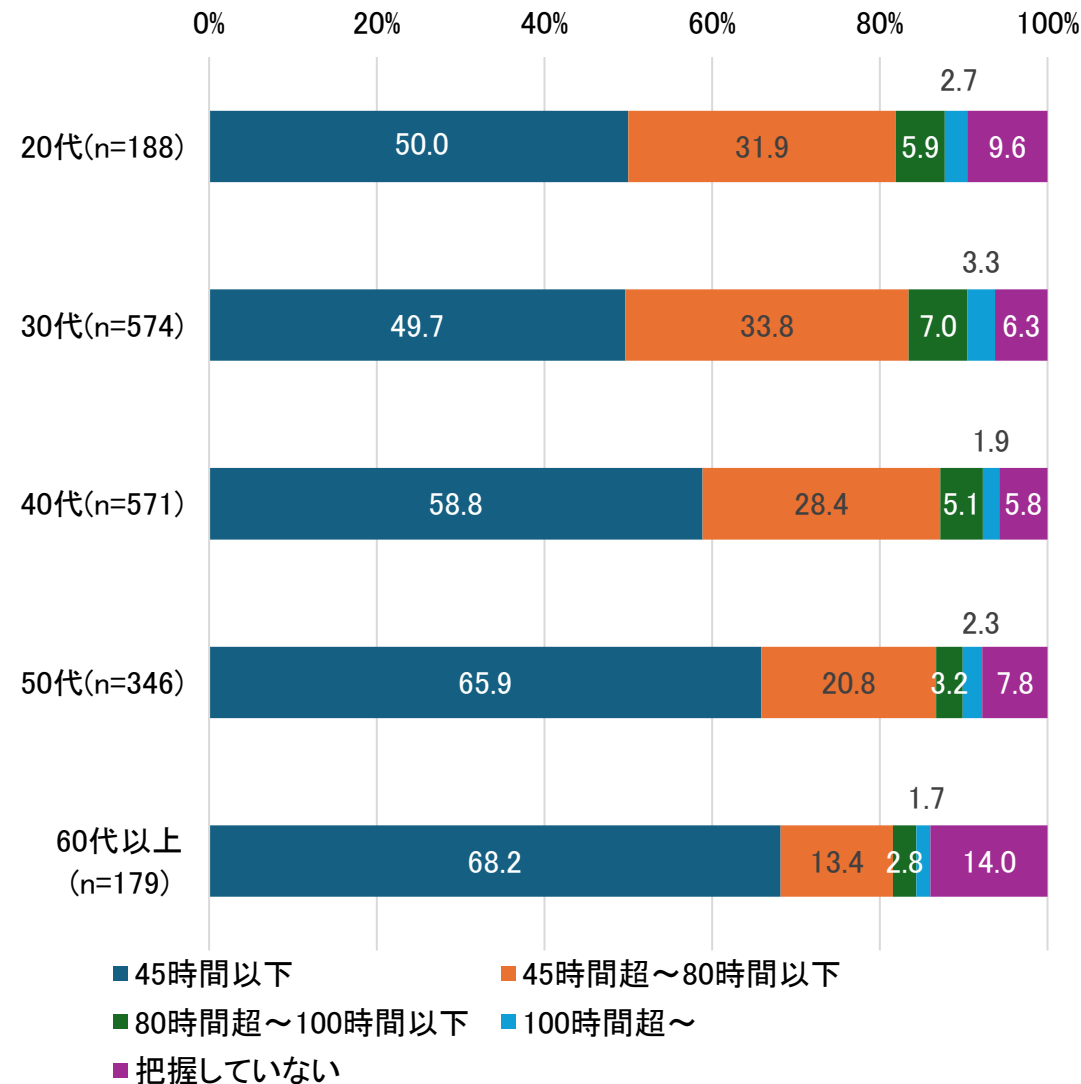


開設主体別_年平均時間外労働時間数（医師票 問15）

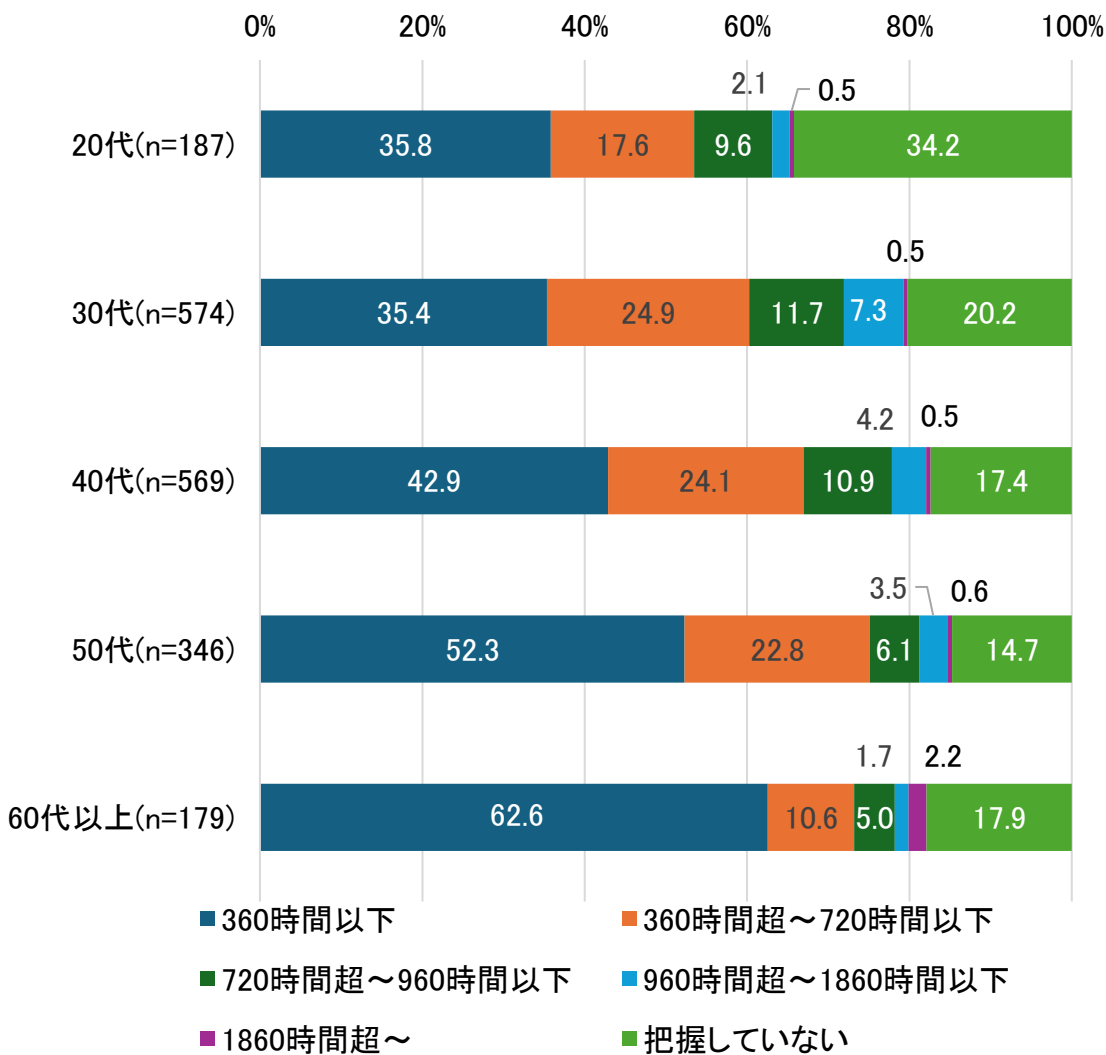


【医師票】年代が低いほど、月45時間、年360時間を超える時間外労働の割合が多く、30代の割合が最も高い

年代別_月平均時間外労働時間数（医師票 問14）

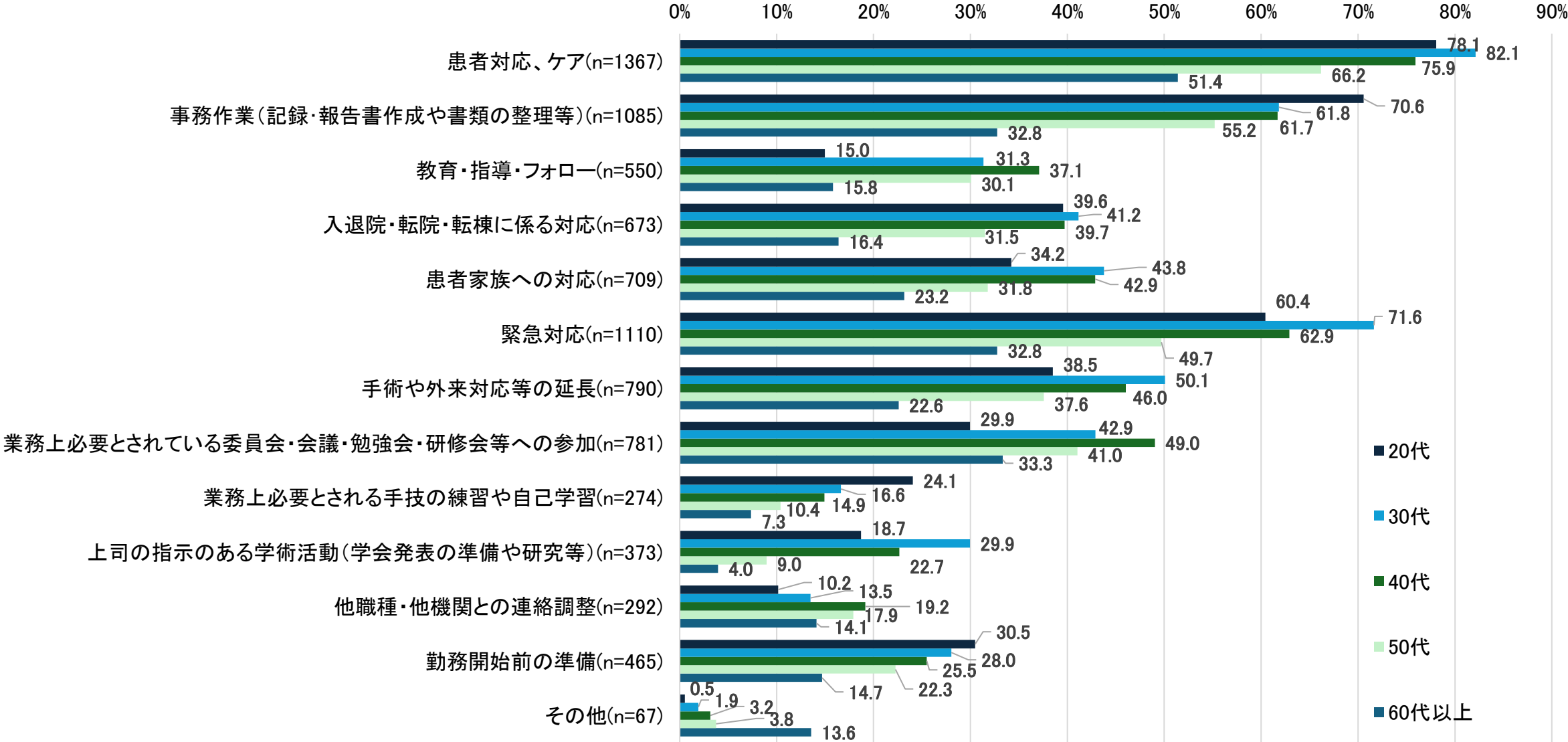


年代別_年平均時間外労働時間数（医師票 問15）



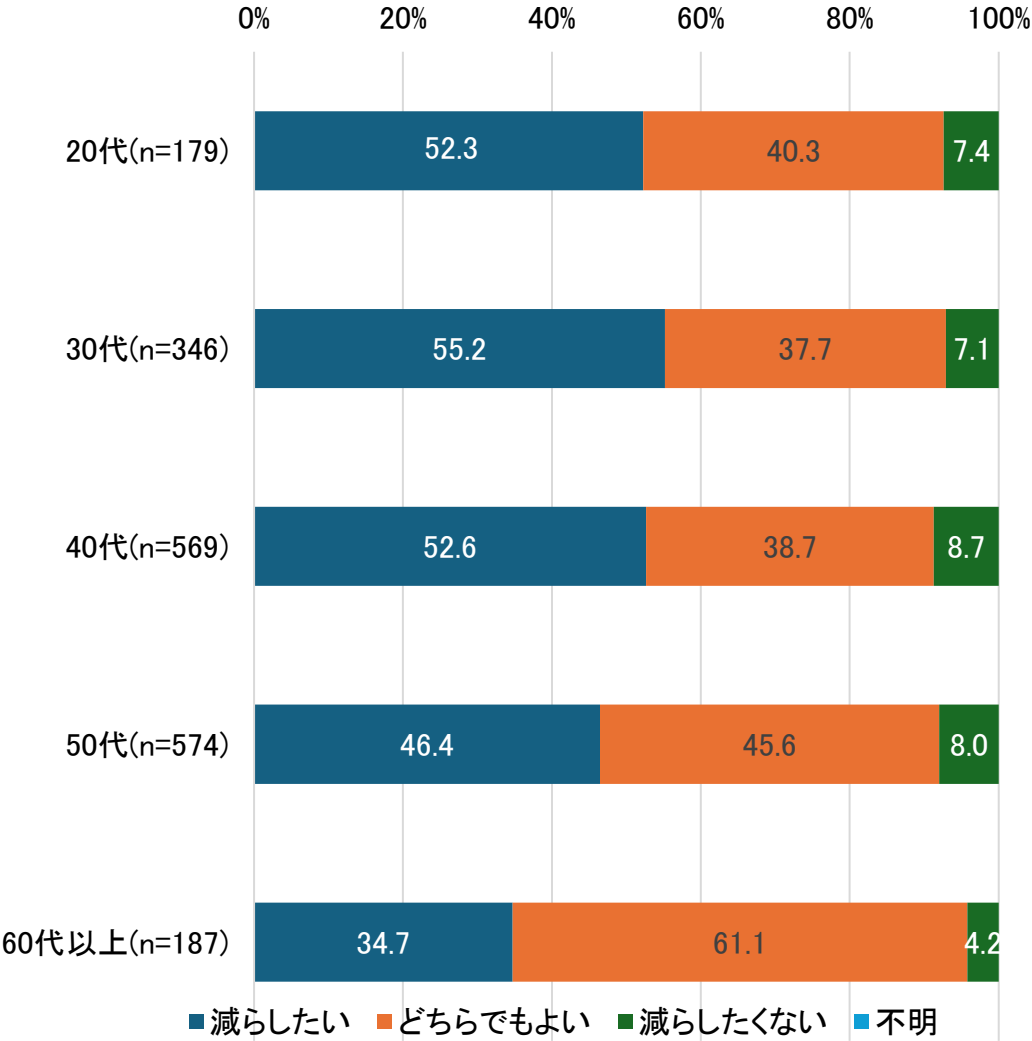
【医師票】時間外労働時間の理由は、いずれの年代も「患者対応、ケア」の割合が最も多い。次に30～40代は「緊急対応」、20代及び50～60代は「事務作業」が多い

年代別_時間外労働時間の理由（医師票 問16）

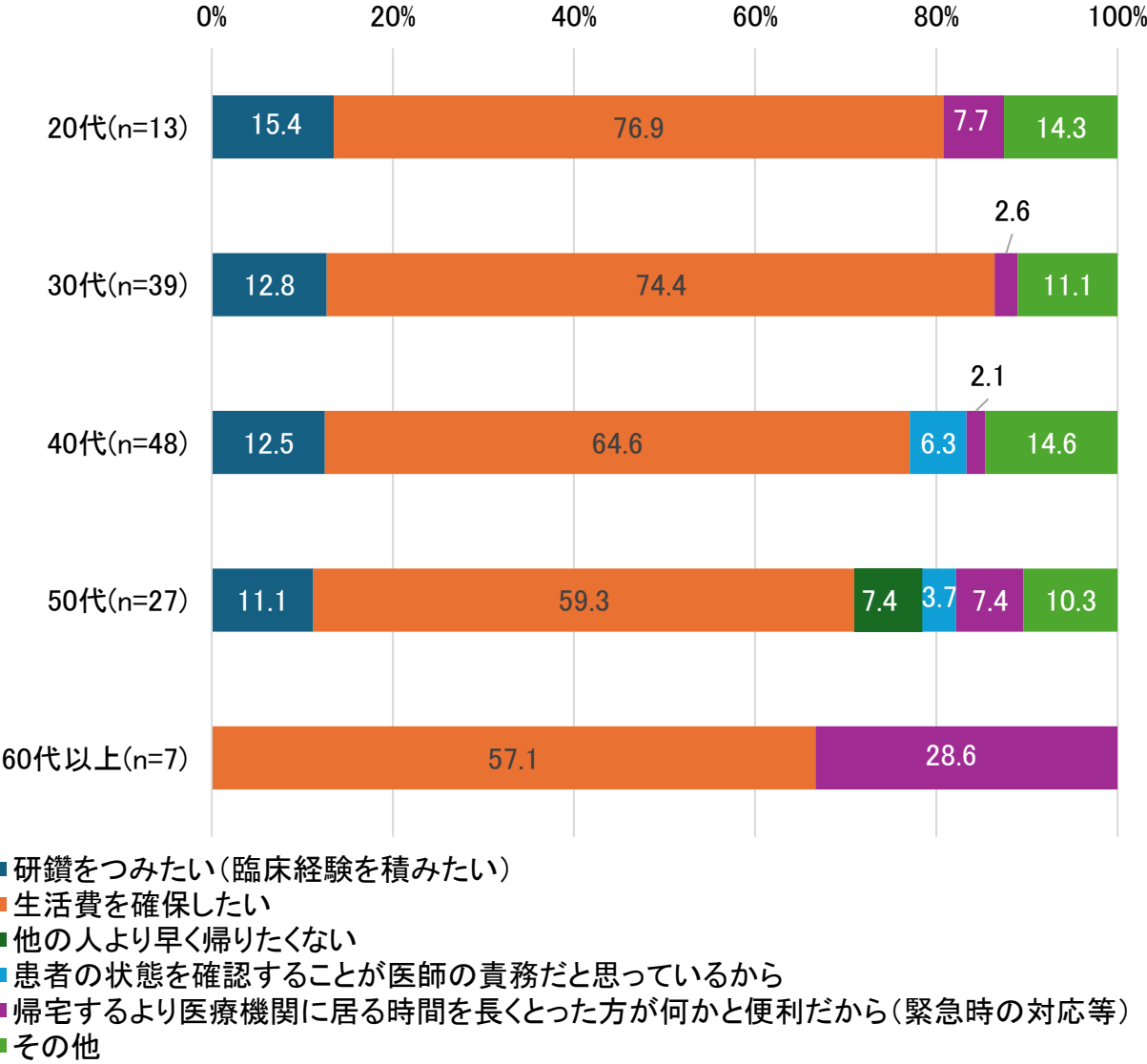


【医師票】20～40代は時間外労働を「減らしたい」が50%超となっている。一方で「減らしたくない」という意向を持つ人の理由は「生活費を確保したい」が最も多い

年代別_時間外労働（医師票 問21）

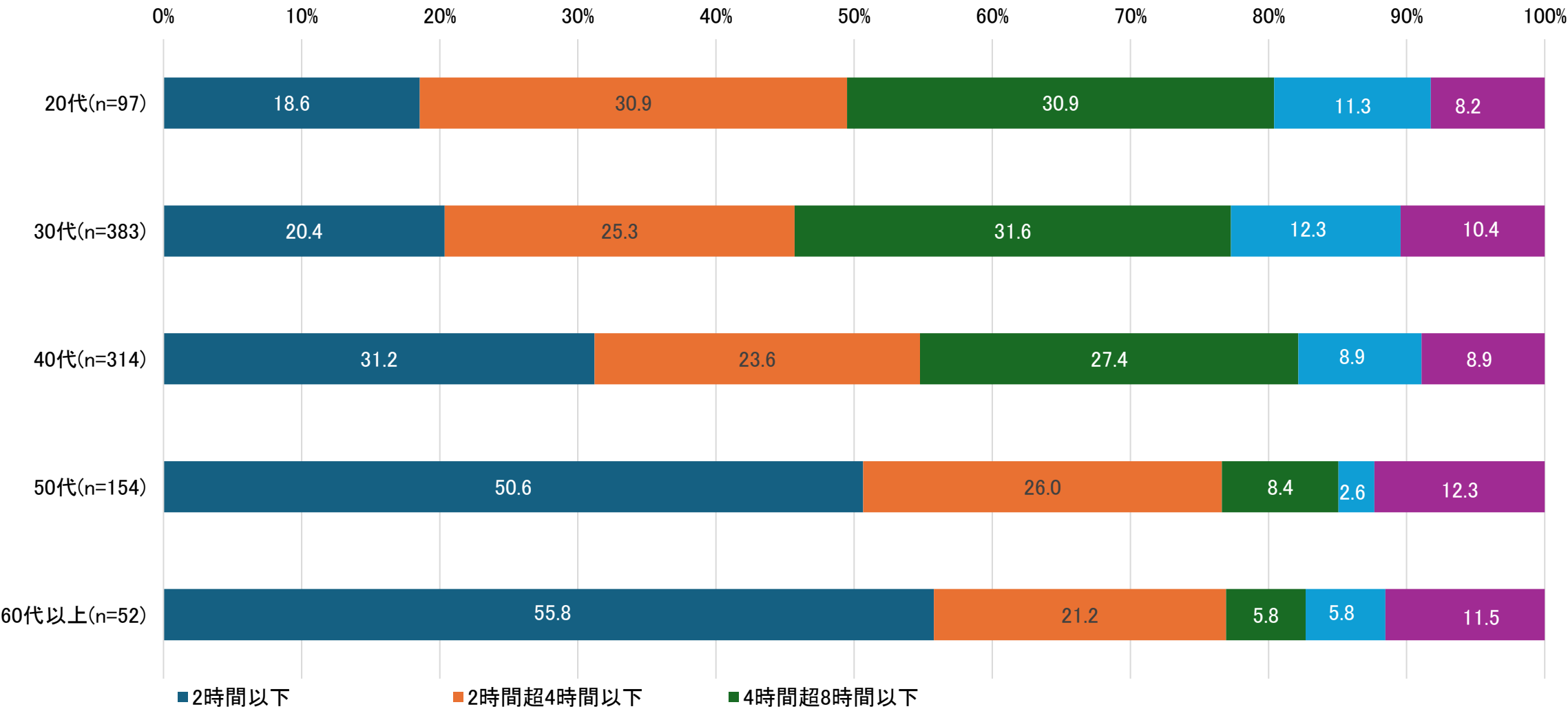


→"減らしたくない*理由を教えてください
(最もあてはまるもの1つにチェックをしてください)



【医師票】宿直中の実働時間は若い年代ほど長い

年代別_宿直中の実働時間（医師票 問19-1）

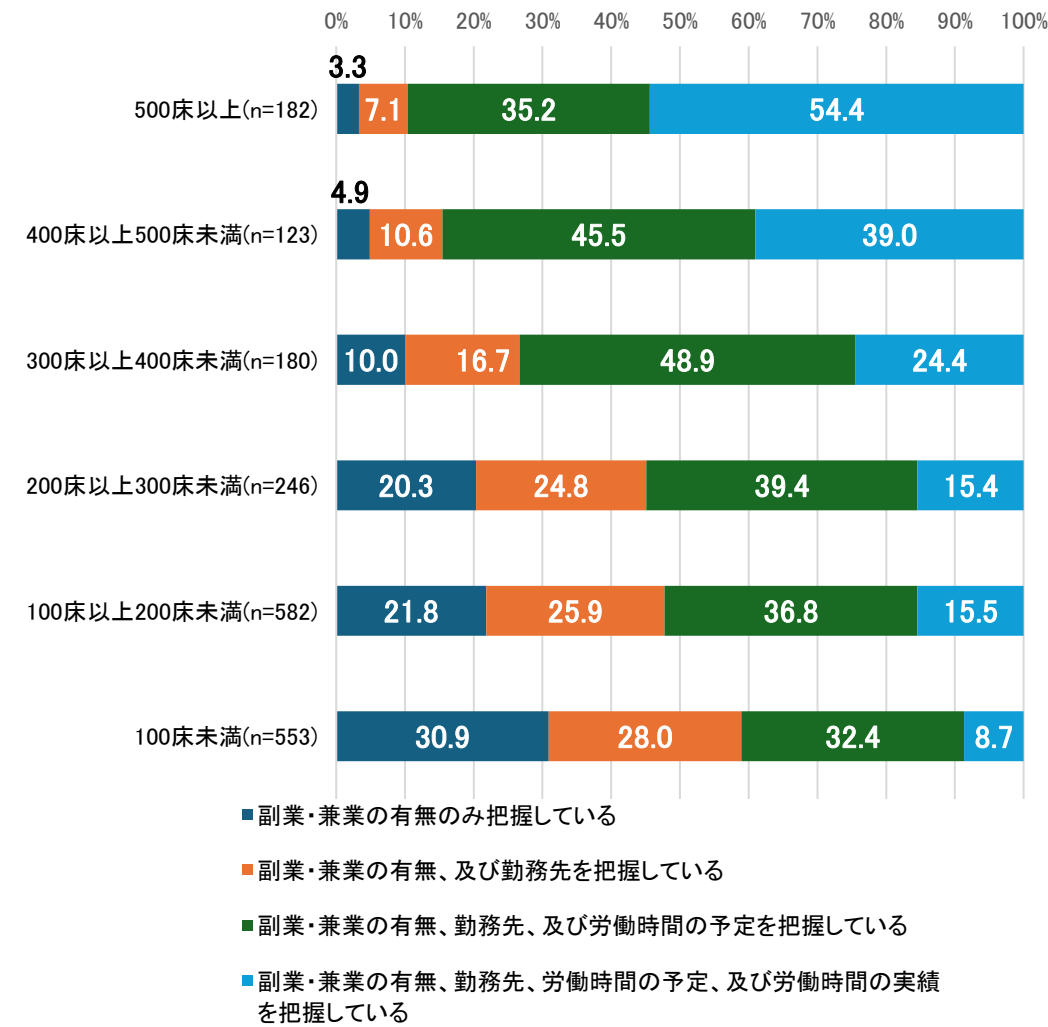
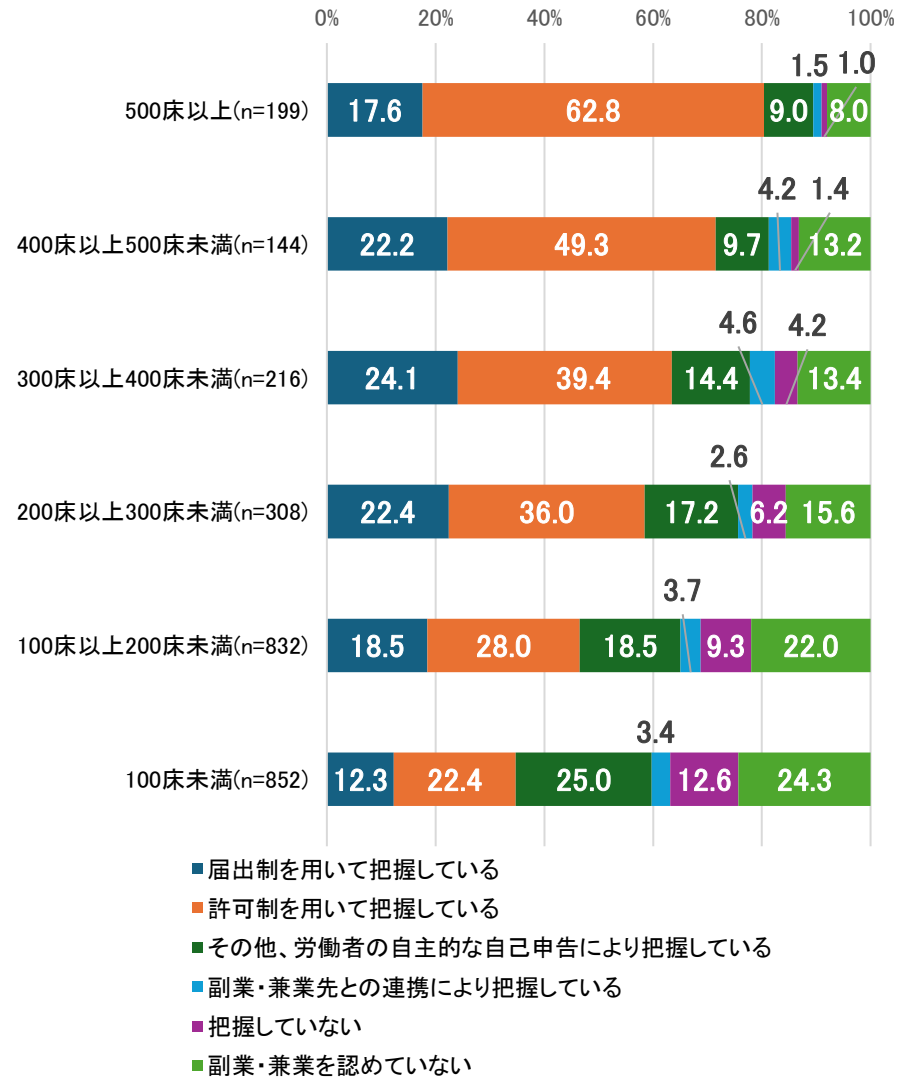


■ 2時間以下 ■ 2時間超4時間以下 ■ 4時間超8時間以下
■ 8時間超12時間以下 ■ 12時間超

【病院票】 病床規模が大きいほど、医師における副業・兼業先の労働時間の実績まで把握が進んでいる

病床数別_医師の副業・兼業の把握（病院票 問16）

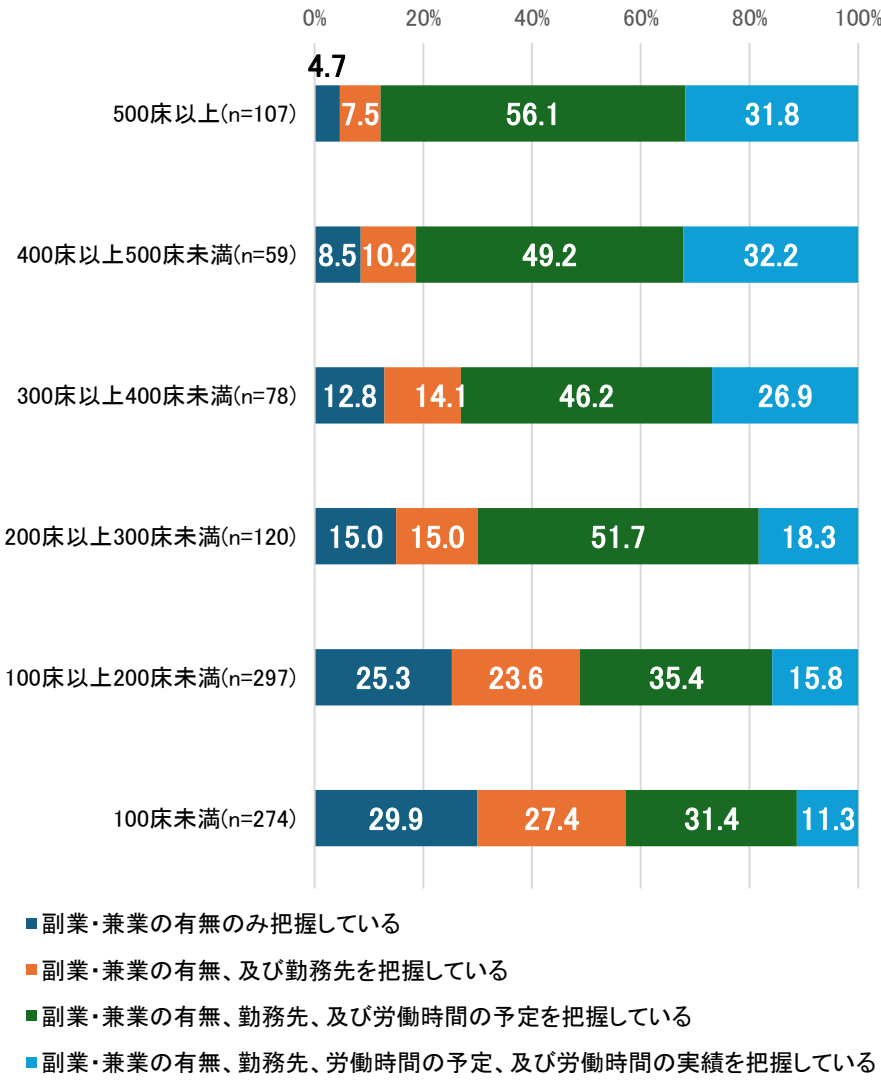
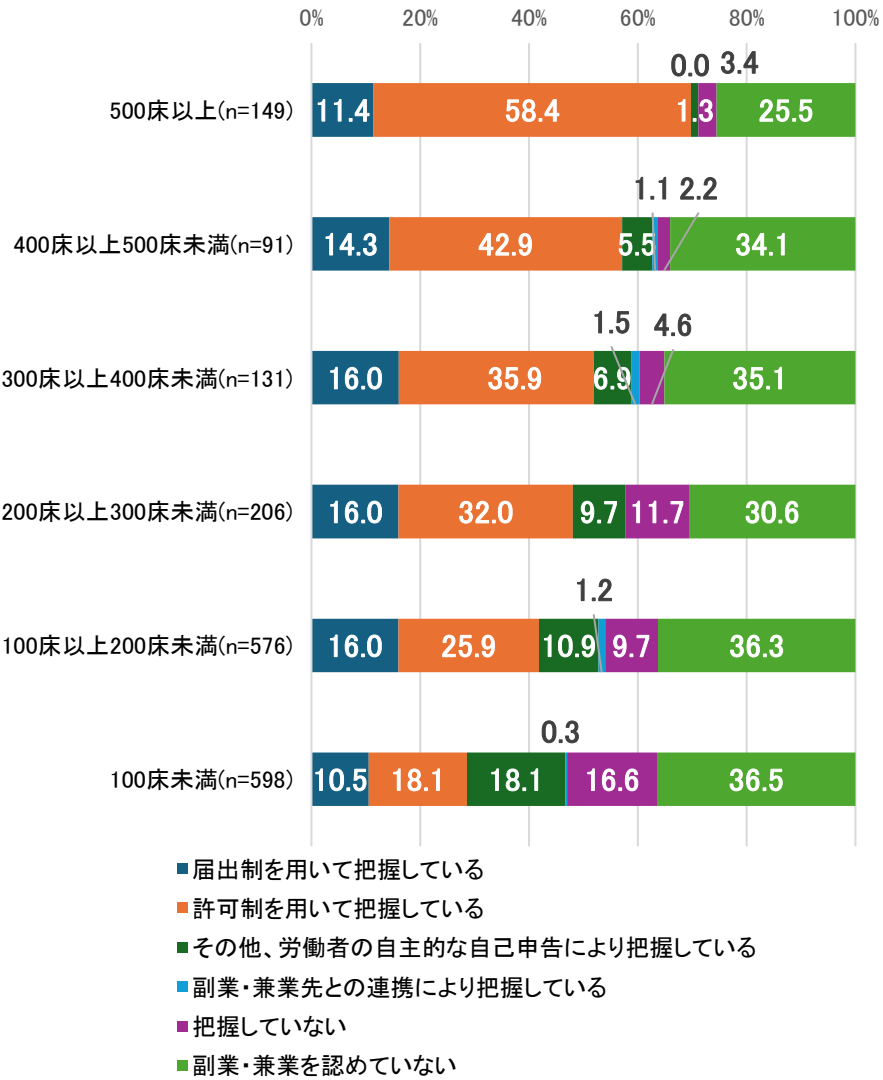
職員の副業・兼業について、どこまで把握していますか。（主として該当するもの1つにチェックをしてください）



【病院票】 病床規模が大きいほど、看護職員における副業・兼業先の労働時間の実績まで把握が進んでいる

病床数別_看護職員の副業・兼業の把握（問16-2）

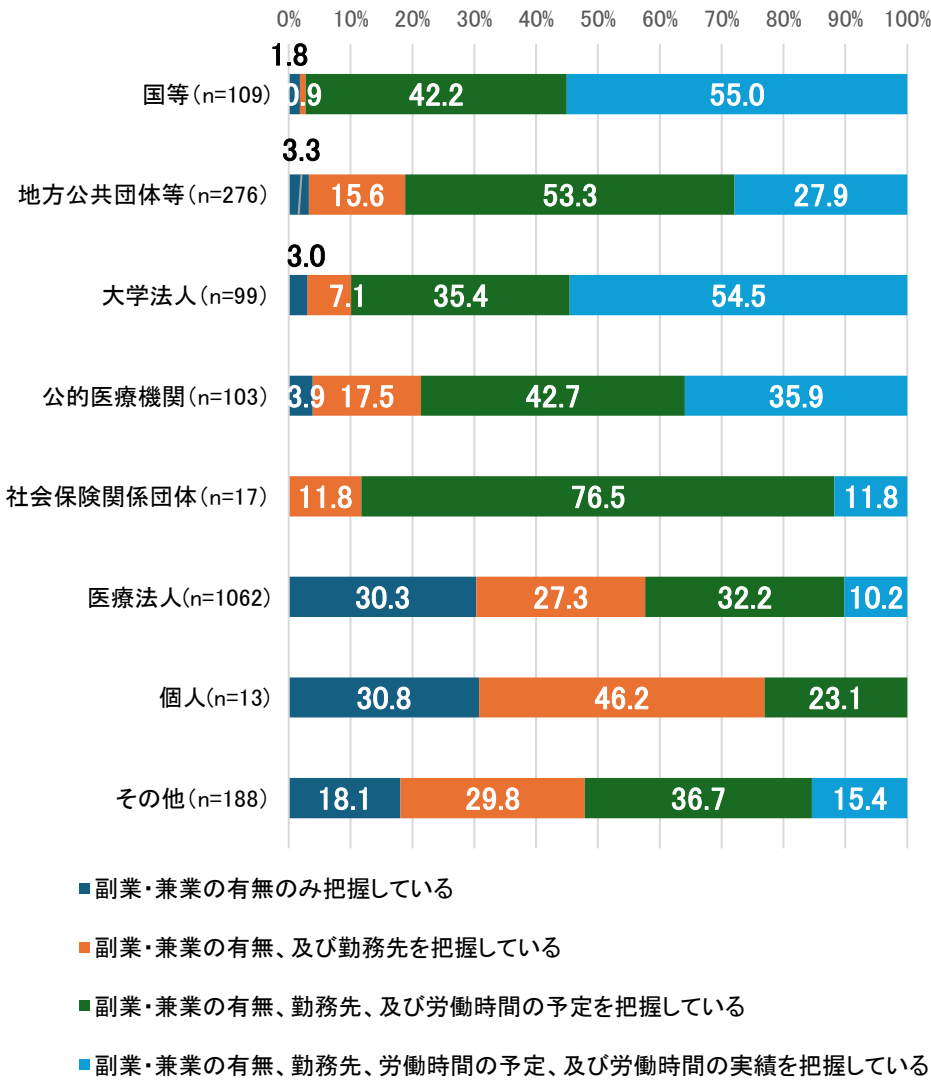
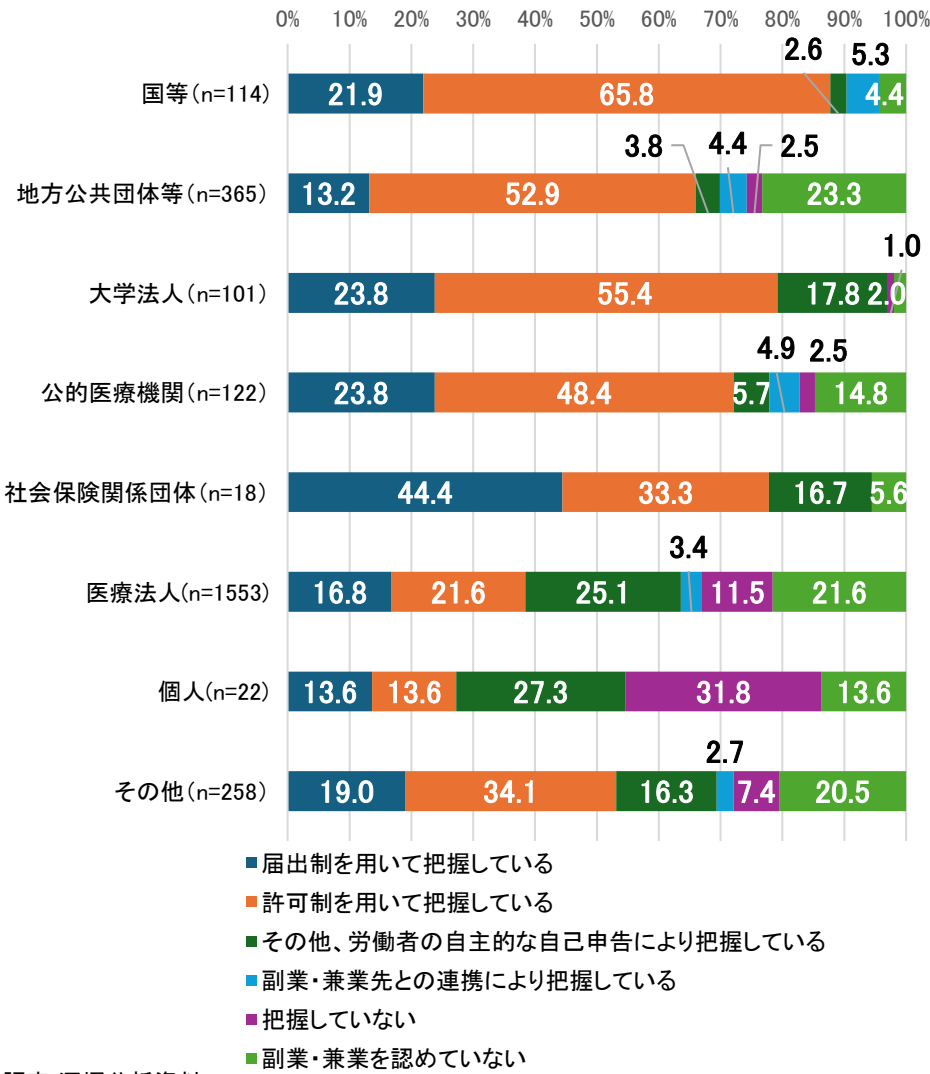
職員の副業・兼業について、どこまで把握していますか。（主として該当するもの1つにチェックをしてください）



【病院票】開設主体が「国等」「大学法人」の病院は、医師の副業・兼業先の労働時間の実績まで把握が進んでいる割合が5割超となっている。「地方公共団体等」「公的医療機関」は2割超となっている

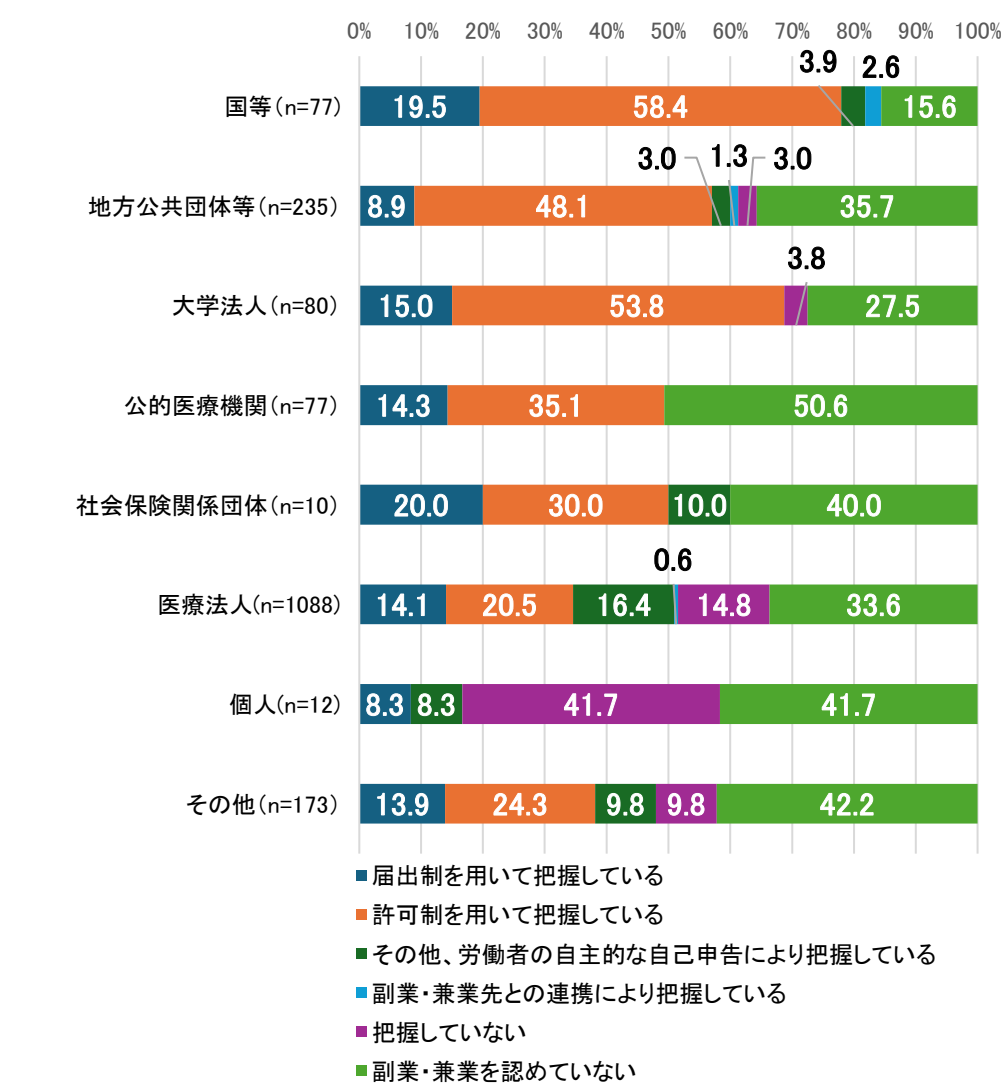
【開設主体別_医師の副業・兼業の把握（病院票 問16）

職員の副業・兼業について、どこまで把握していますか。（主として該当するもの1つにチェックをしてください）

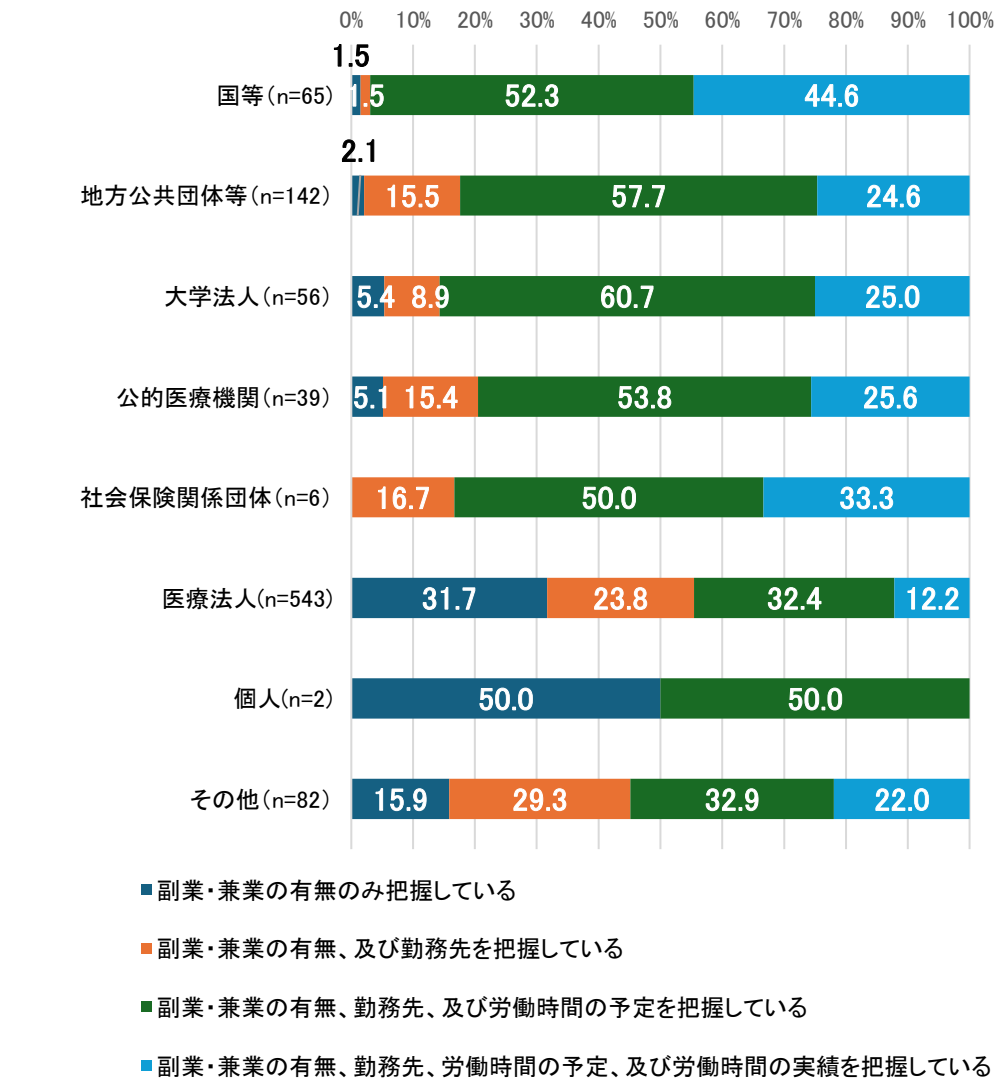


【病院票】開設主体が「国等」の病院は、看護職員の副業・兼業先の労働時間の実績まで把握が進んでいる割合が4割超であり、「地方公共団体等」「大学法人」「公的医療機関」は2割超となっている。

開設主体別_看護職員の副業・兼業の把握（問16-2）

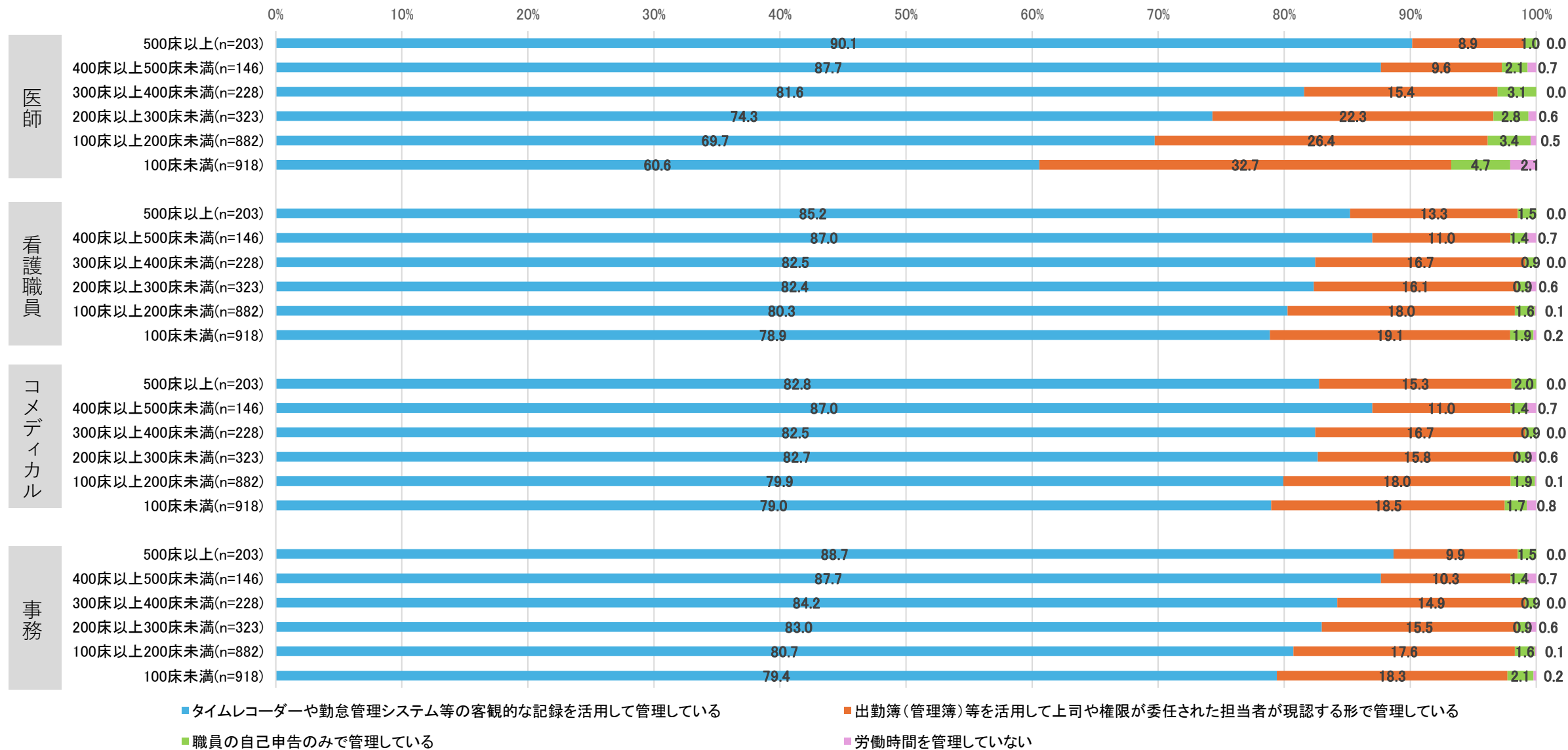


職員の副業・兼業について、どこまで把握していますか。（主として該当するもの1つにチェックをしてください）



【病院票】 医師の勤務管理の方法は、病床規模が大きいほど「客観的な記録の活用に管理」が多い

病床数別_勤怠管理の方法（病院票 問9）



■ タイムレコーダーや勤怠管理システム等の客観的な記録を活用して管理している

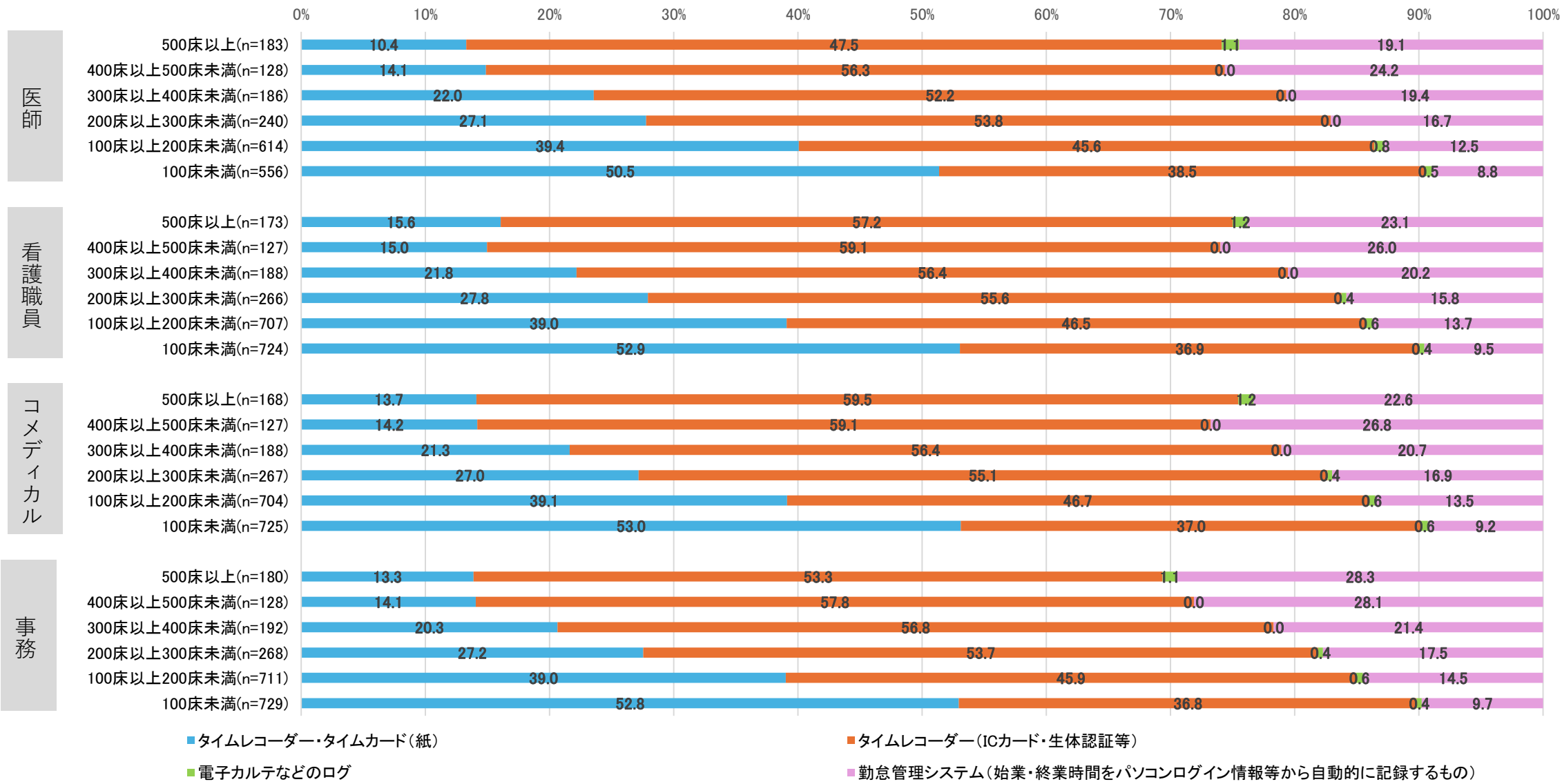
■ 出勤簿(管理簿)等を活用して上司や権限が委任された担当者が現認する形で管理している

■ 職員の自己申告のみで管理している

■ 労働時間を管理していない

【病院票】病床規模が大きいほど「ICカード・生体認証等」「電子カルテなどのログ」「勤怠管理システム」の導入割合が高いが、職種間の違いはみられない。

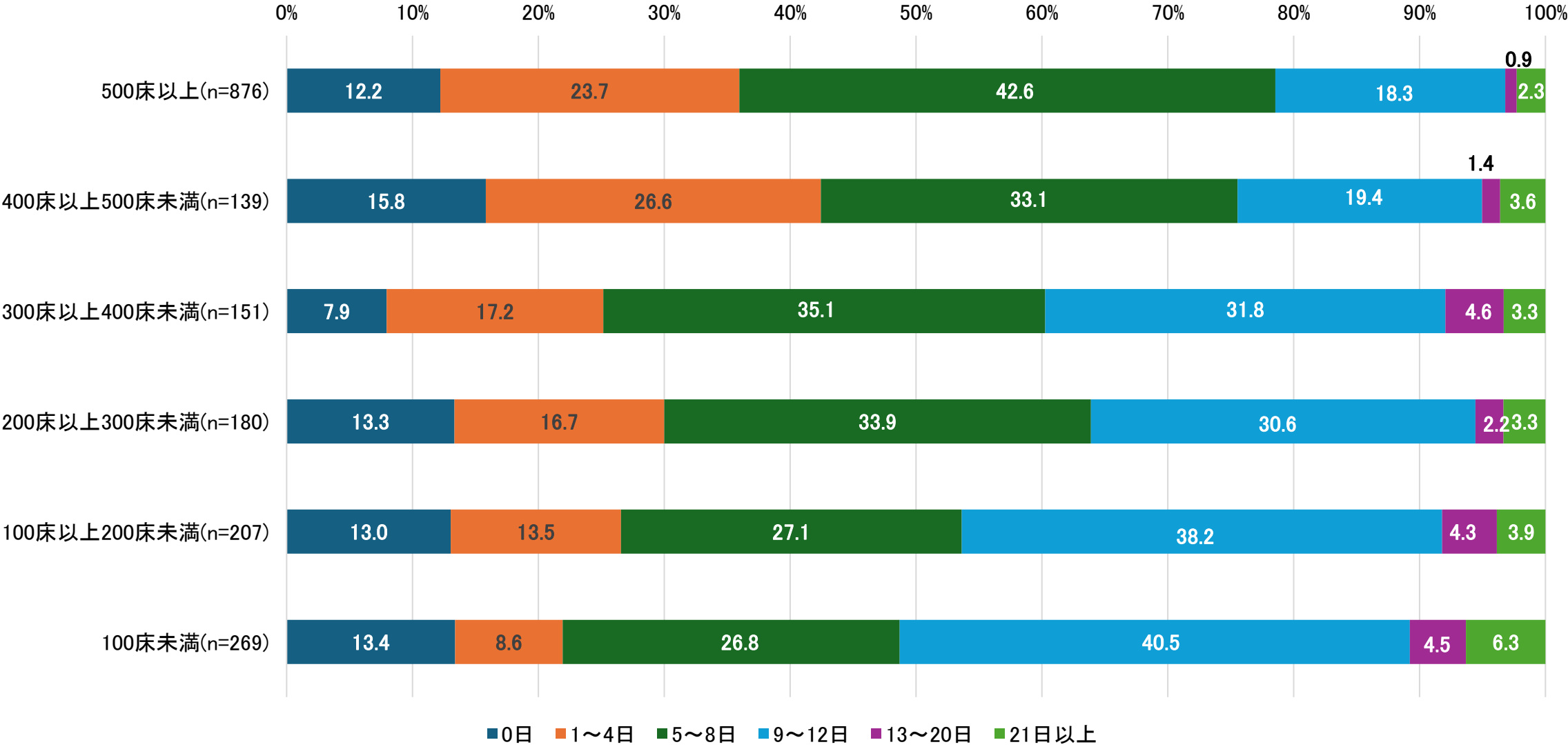
病床数別_勤怠管理の方法（病院票 問9）



休み方

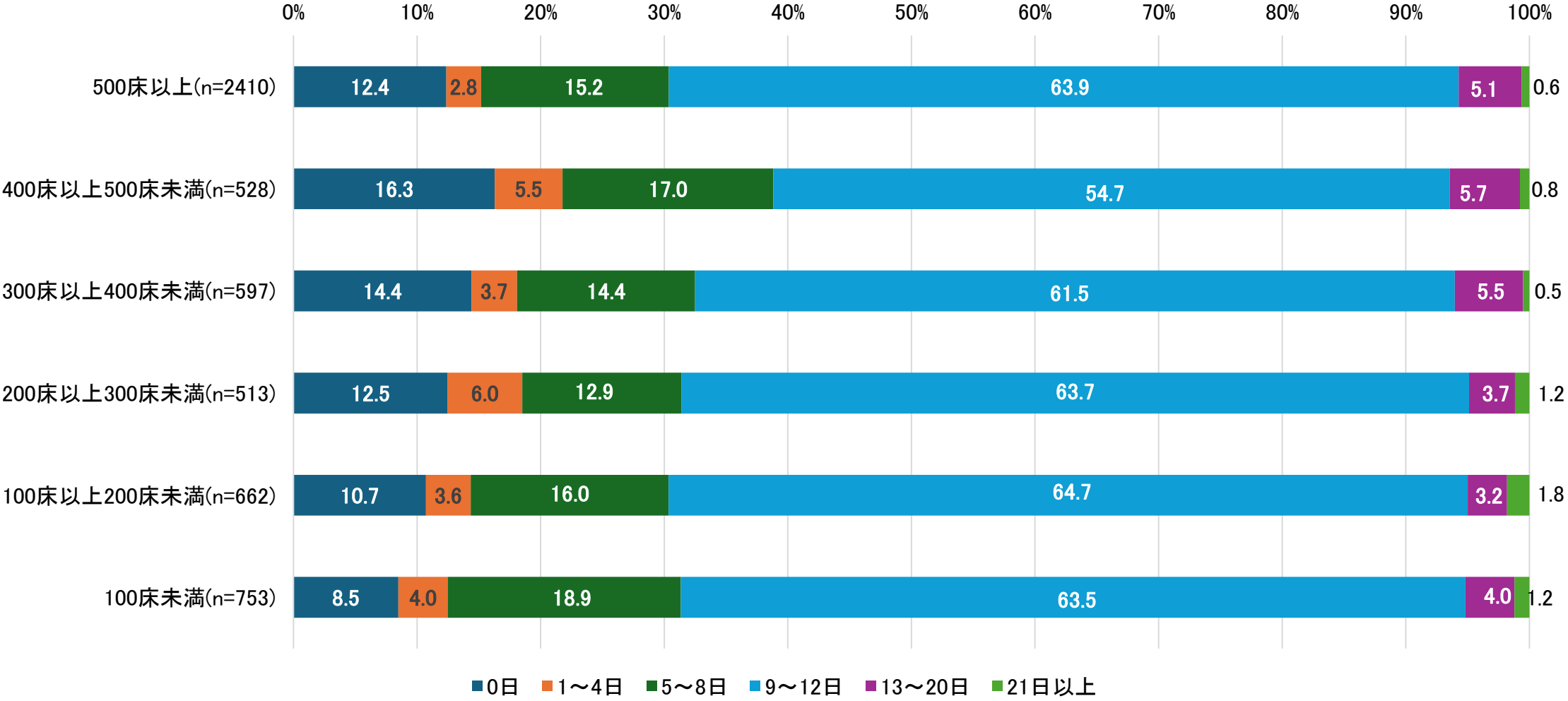
【医師票】 医師は病床規模が大きいほど、年次有給取得日数が「13日以上」の割合が低くなっている

病床数別_所定休暇日数のうち、実際に業務を休んだ日数（医師票 問18）



【看護職員票】 看護職員は病床規模に関係無く「9～12日」の割合が最も高くなっている

【看護職員票】 病床数別_年次有給休暇取得日数（看護職員票 問19）



勤務環境

【病院票・医師票】病院調査・医師調査とも回答がある医療機関（該当医師票1,766件）を対象に、病院・医師間の勤務環境改善の取組、効果の認知のギャップを分析した

【病院票・医師票】勤務環境に関する現状認識・取組（病院調査と医師調査の比較より）

病院調査・医師調査とも回答がある医療機関(該当医師票1,766件)を対象に、病院・医師間の勤務環境改善の取組、効果の認知のギャップを分析した

勤務環境改善の取組について、病院調査と医師調査における「取組んでいる」と回答された割合の差が最も大きい取組(取組認知の差分)を分析した

病院調査と医師調査で「取組んでいる」と回答されたうち、「効果が高い」と回答された割合の差が最も大きい取組(効果評価の差分)を分析した



半数のカテゴリで取組認知の差分と効果評価の差分が最も大きい取組が同じであった。病院・医師間で最もギャップが大きいカテゴリは、取組認知は「職員の健康支援」で効果評価は「仕事と子育て・介護の両立支援」であった

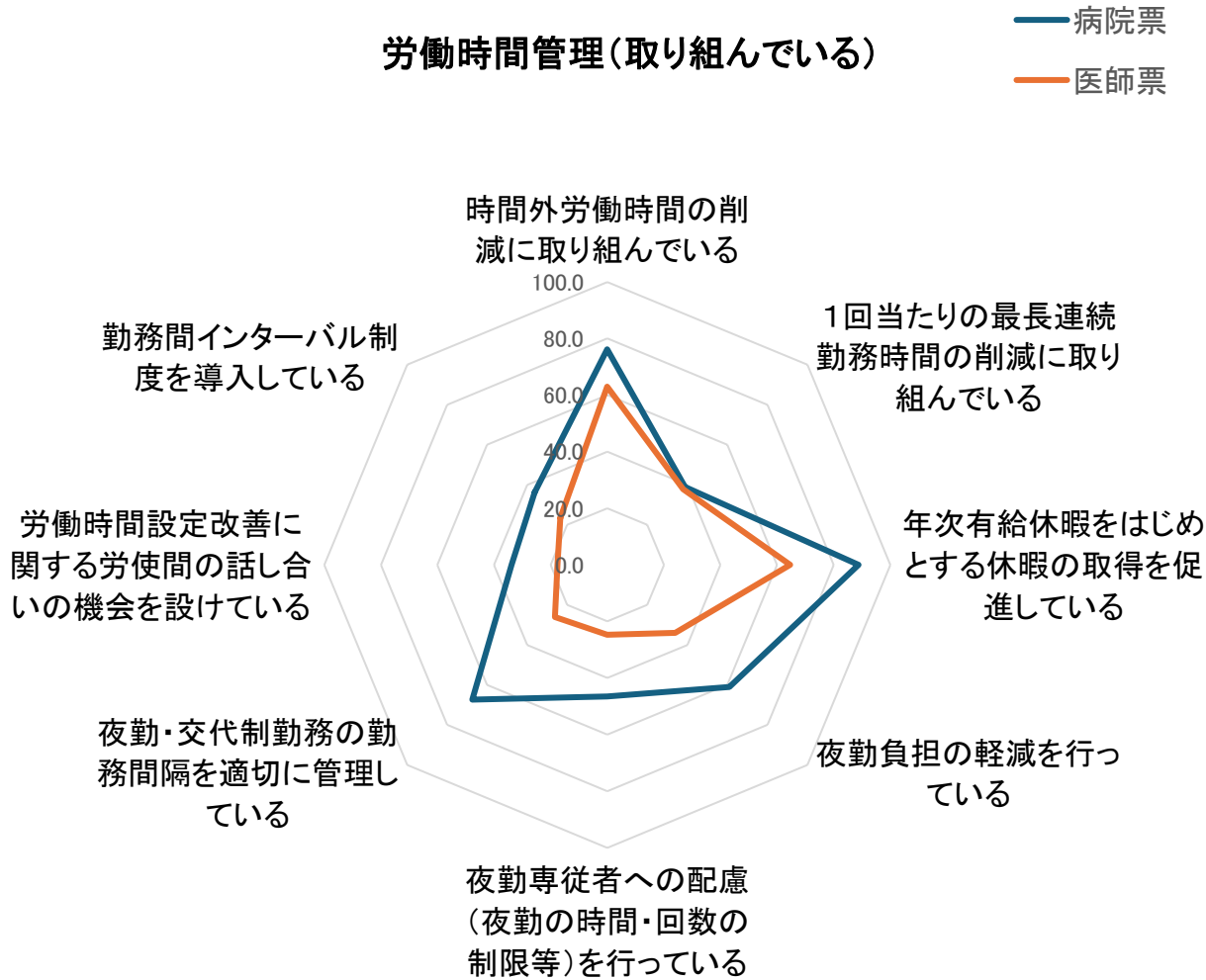
【病院票・医師票】勤務環境に関する現状認識・取組（病院調査と医師調査の比較より）

カテゴリ	【病院調査・医師調査の比較】 取組認知の差分が大きい取組 病院調査と医師調査における「取組んでいる」と回答された割合の差が最も大きい取組	【病院調査・医師調査の比較】 効果評価の差分が大きい取組 病院調査と医師調査で「取組んでいる」と回答されたうち、「効果が高い」と回答された割合の差が最も大きい取組
■労働時間管理	➤ 夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している（41.2ポイント差）	➤ 時間外労働時間の削減に取り組んでいる（9.2ポイント差） ➤ 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（9.2ポイント差）
■勤務負担軽減	➤ チーム医療や多職種連携により負担軽減を図っている（38.8ポイント差）	➤ 補助職を配置している（13.9ポイント差）
■健康支援	➤ 産業医を選任している（59.8ポイント差）	➤ 産業医を選任している（9.9ポイント差）
■仕事と子育て・介護の両立支援	➤ 短時間勤務等の措置を導入している（42.3ポイント差）	➤ 法定以上の育児休業制度、子の看護休暇制度を導入している（14.6ポイント差）
■職員のいじめ・ハラスメント等対策	➤ 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（36.1ポイント差）	➤ 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（2.8ポイント差）
■風土・環境整備の取組・人材の定着化	➤ 職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している（29.6ポイント差）	➤ 職員の働く満足度の調査を行っている（1.5ポイント差）
■キャリア形成支援	➤ 施設外の研修への参加を支援している（42.1ポイント差）	➤ 施設外の研修への参加を支援している（10.8ポイント差）
■休業後のキャリア形成支援	➤ 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（27.0ポイント差）	➤ 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（5.8ポイント差）

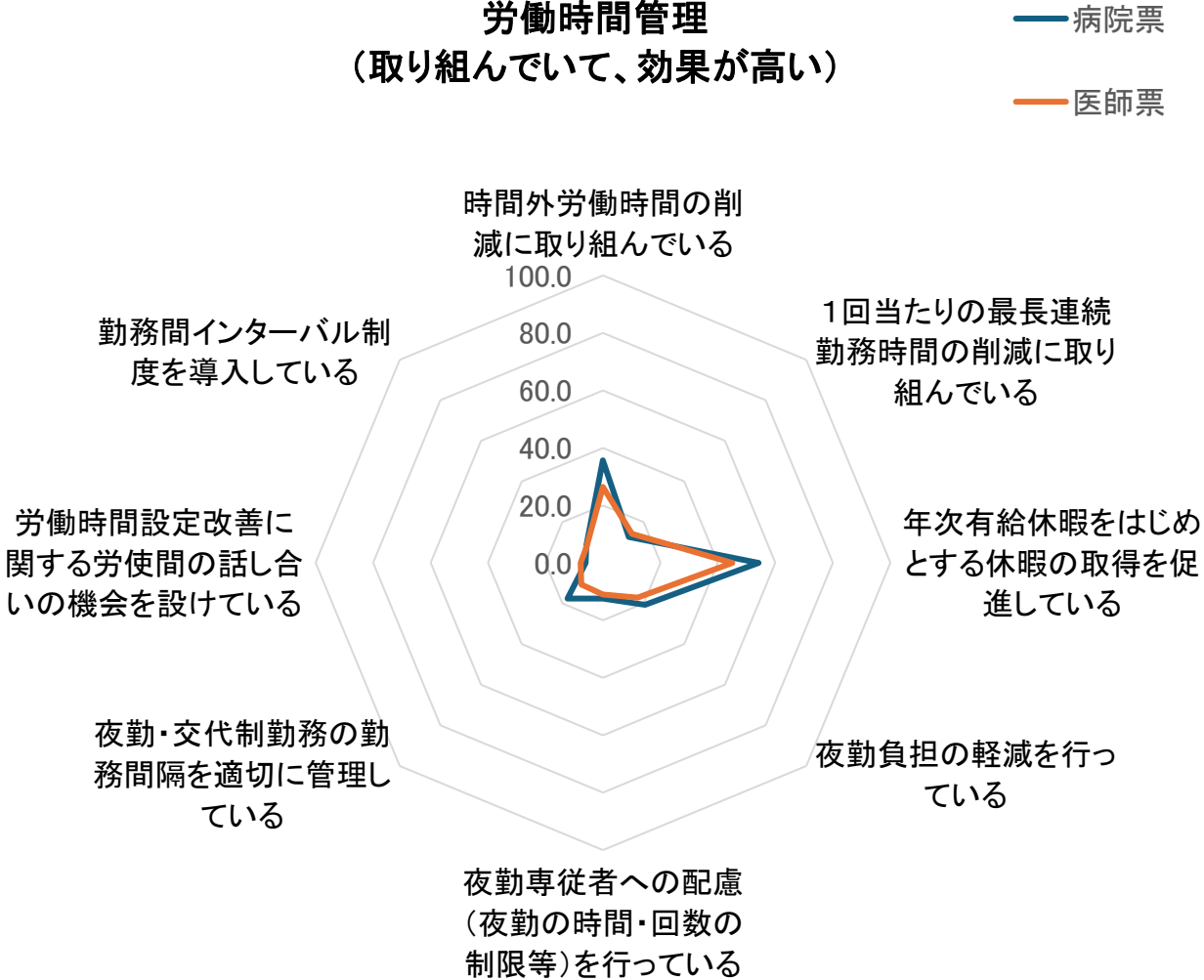
取組み認知・効果評価の比較
【労働時間管理】

【病院票・医師票】勤務環境に関する現状認識・取組（病院調査と医師調査の比較より）

労働時間管理(取り組んでいる)



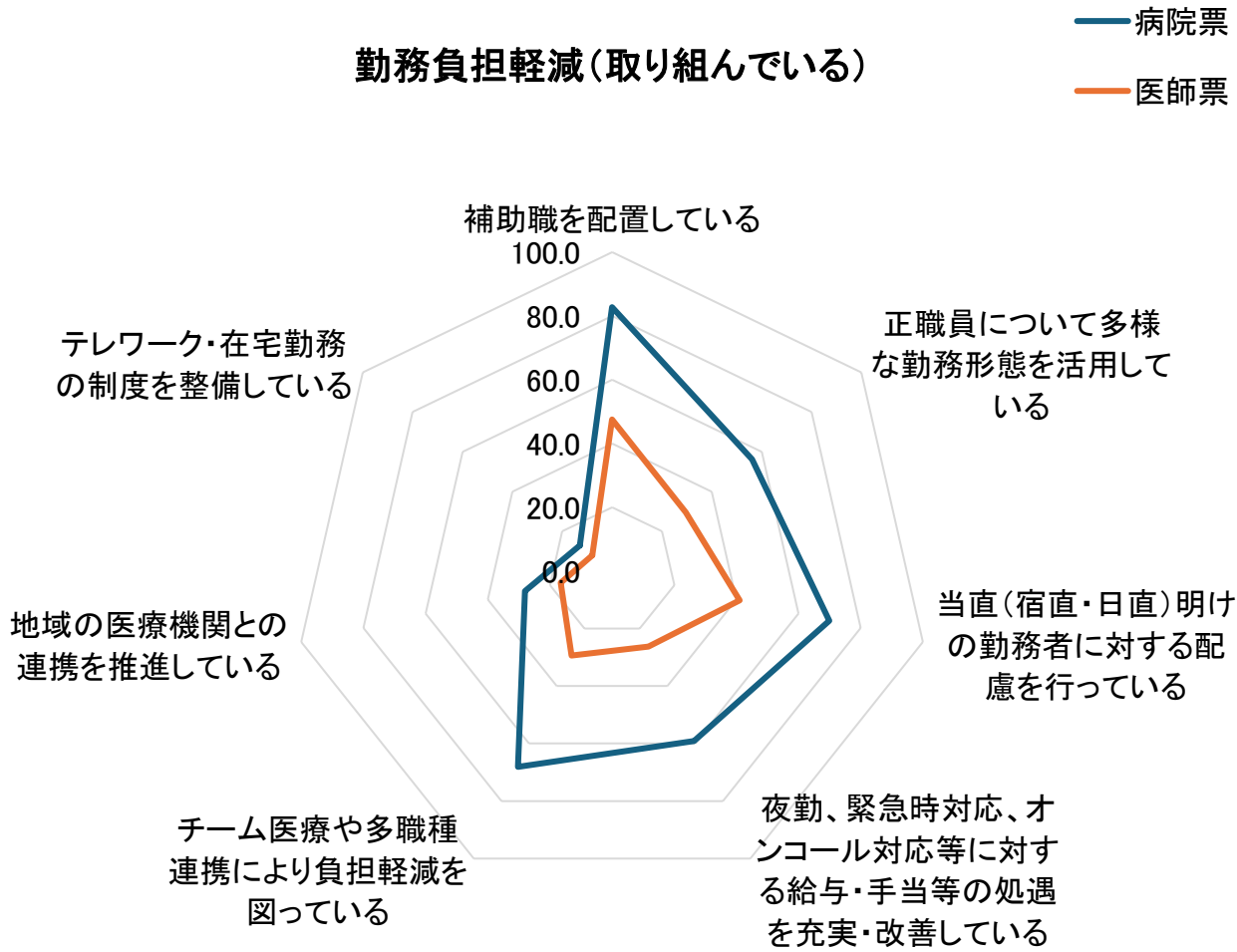
労働時間管理
(取り組んでいて、効果が高い)



取組み認知・効果評価の比較
【勤務負担軽減】

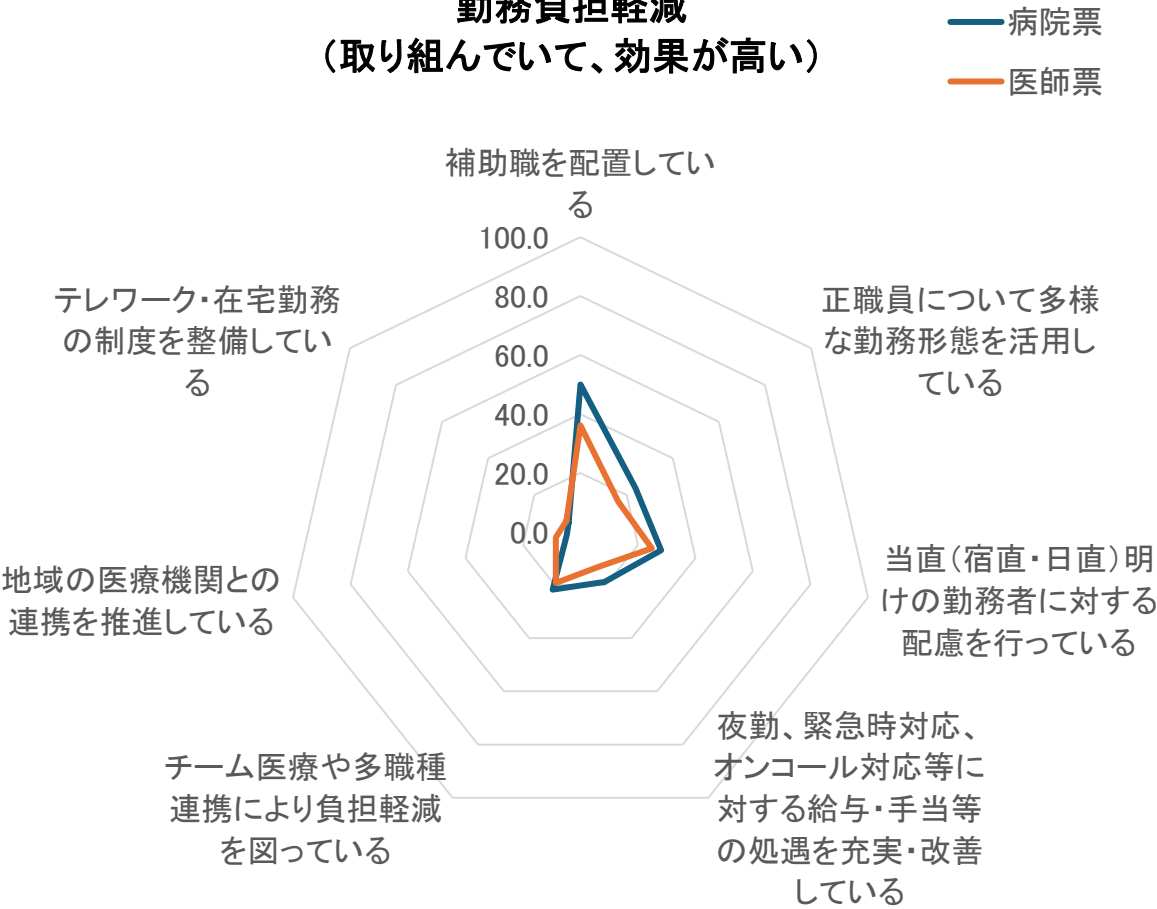
【病院調査・医師調査】取組認知の比較

勤務負担軽減(取り組んでいる)



【病院調査・医師調査】取組評価の比較

勤務負担軽減
(取り組んでいて、効果が高い)

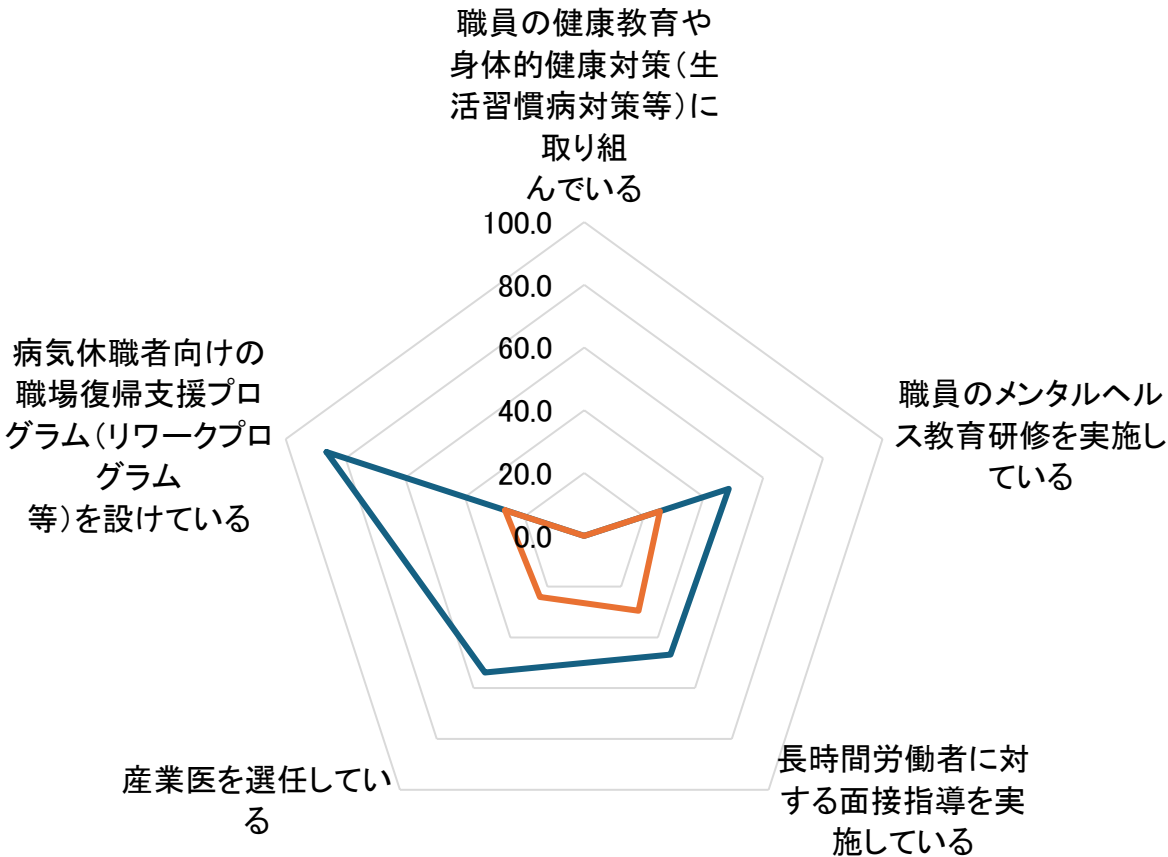


取組認知・効果評価の比較
【職員の健康支援】

【病院票・医師票】取組認知の比較

職員の健康支援(取り組んでいる)

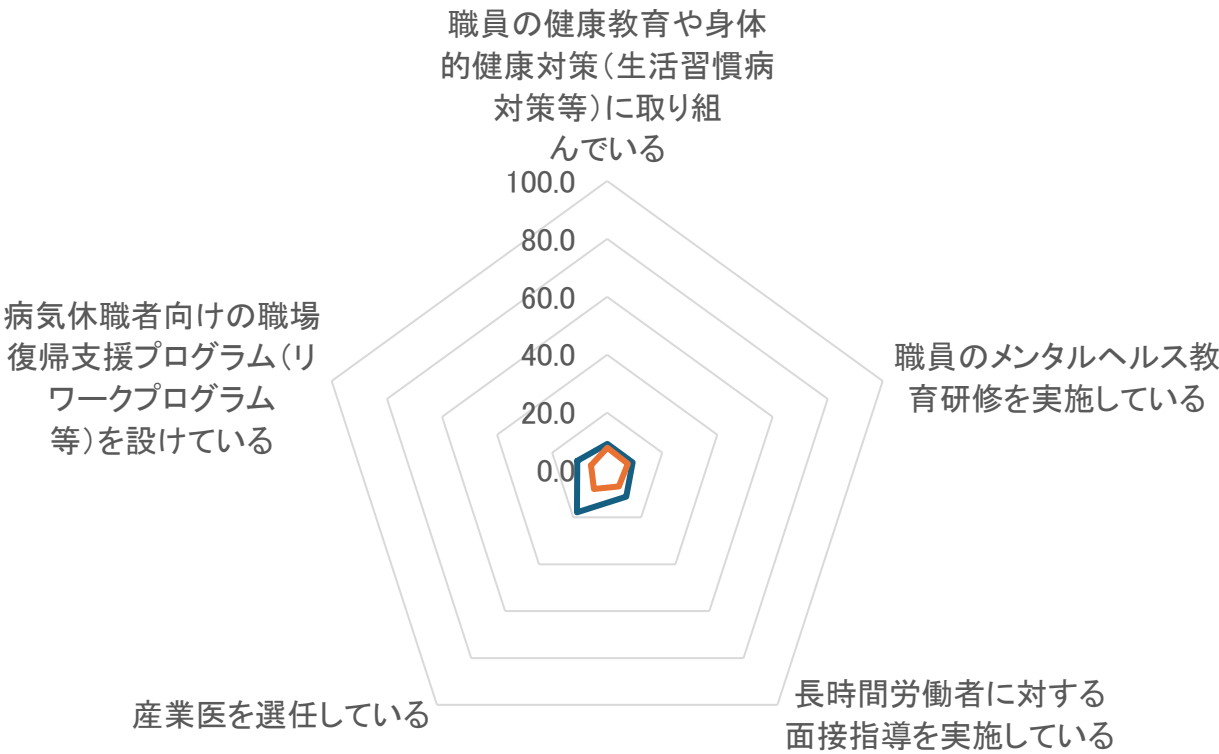
病院票
医師票



【病院票・医師票】効果評価の比較

職員の健康支援
(取り組んでいて、効果が高い)

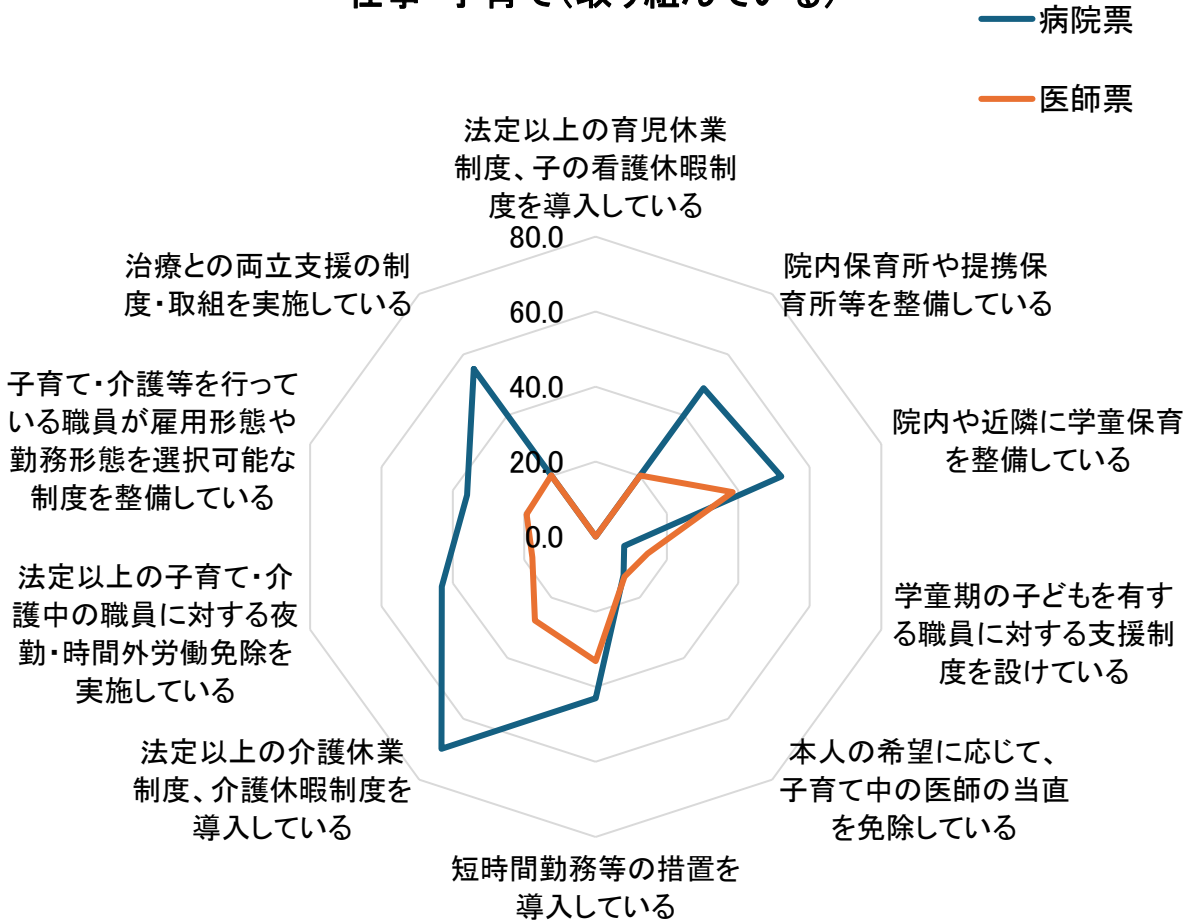
病院票
医師票



取組認知・効果評価の比較
【仕事と子育て・介護の両立支援】

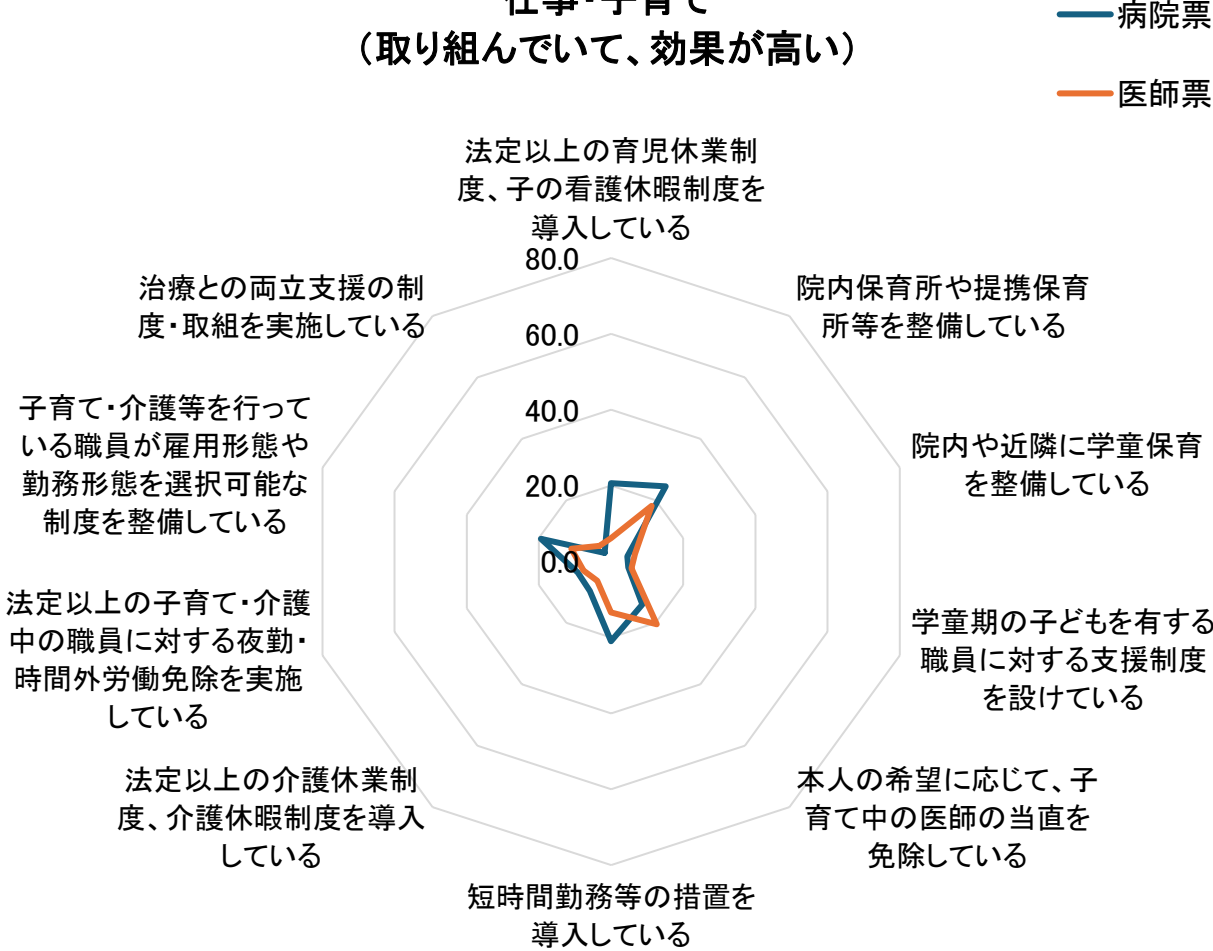
【病院票・医師票】取組認知の比較

仕事・子育て(取り組んでいる)



【病院票・医師票】効果評価の比較

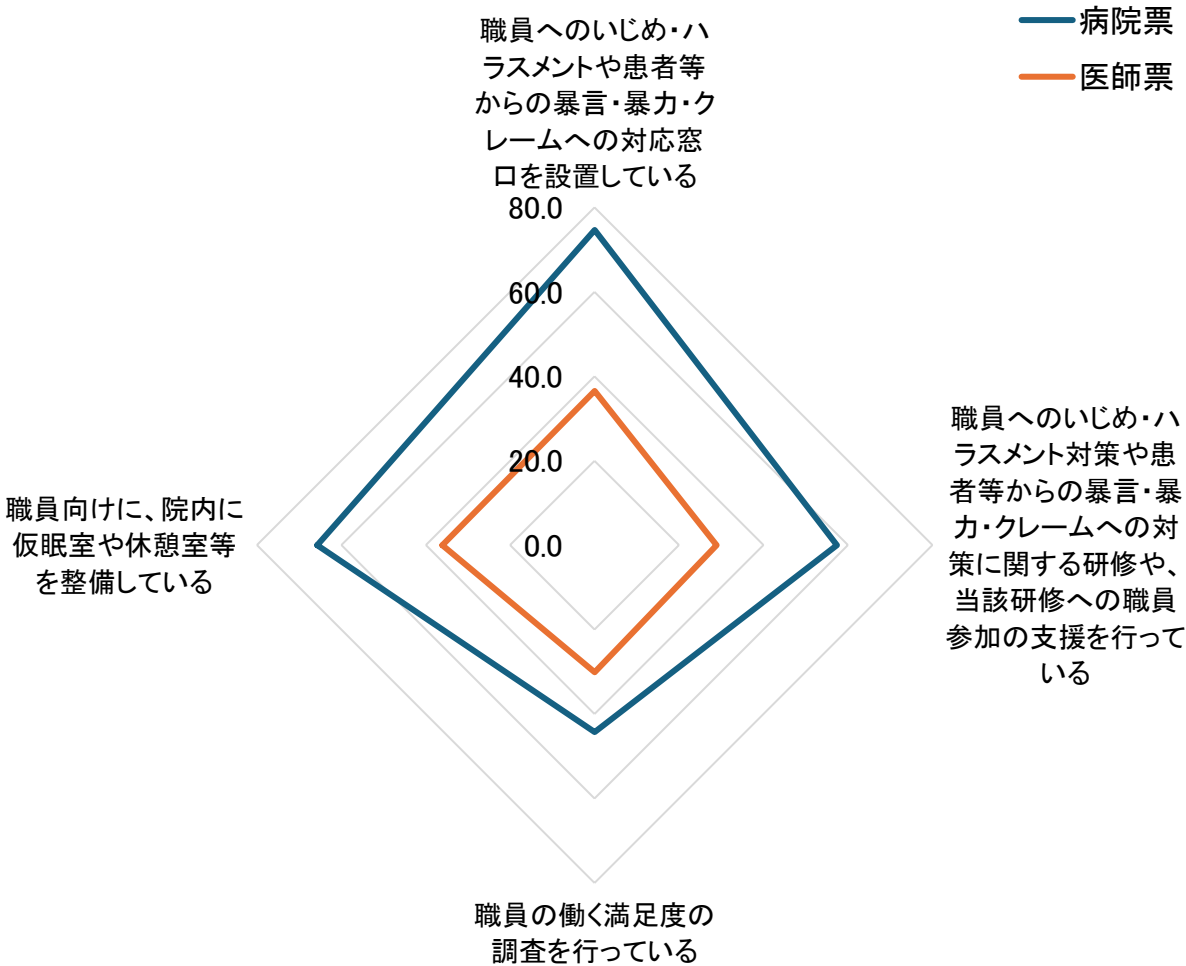
仕事・子育て
(取り組んでいて、効果が高い)



取組認知・効果評価の比較
【いじめハラスメント/風土・環境整備/人材の定着化】

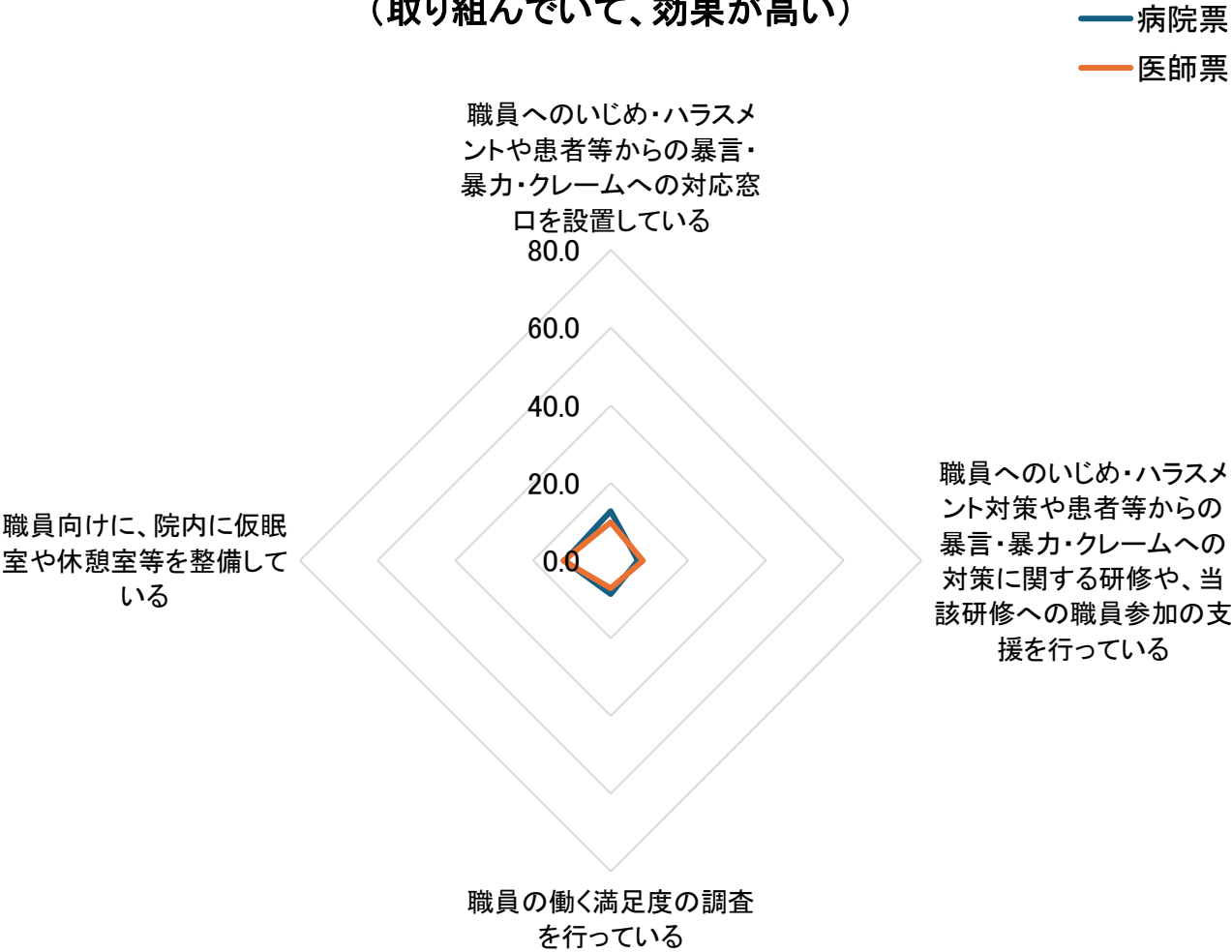
【病院票・医師票】取組認知の比較

いじめハラスメント/風土・環境整備/人材の定着化
(取り組んでいる)



【病院票・医師票】効果評価の比較

いじめハラスメント/風土・環境整備/人材の定着化
(取り組んでいて、効果が高い)

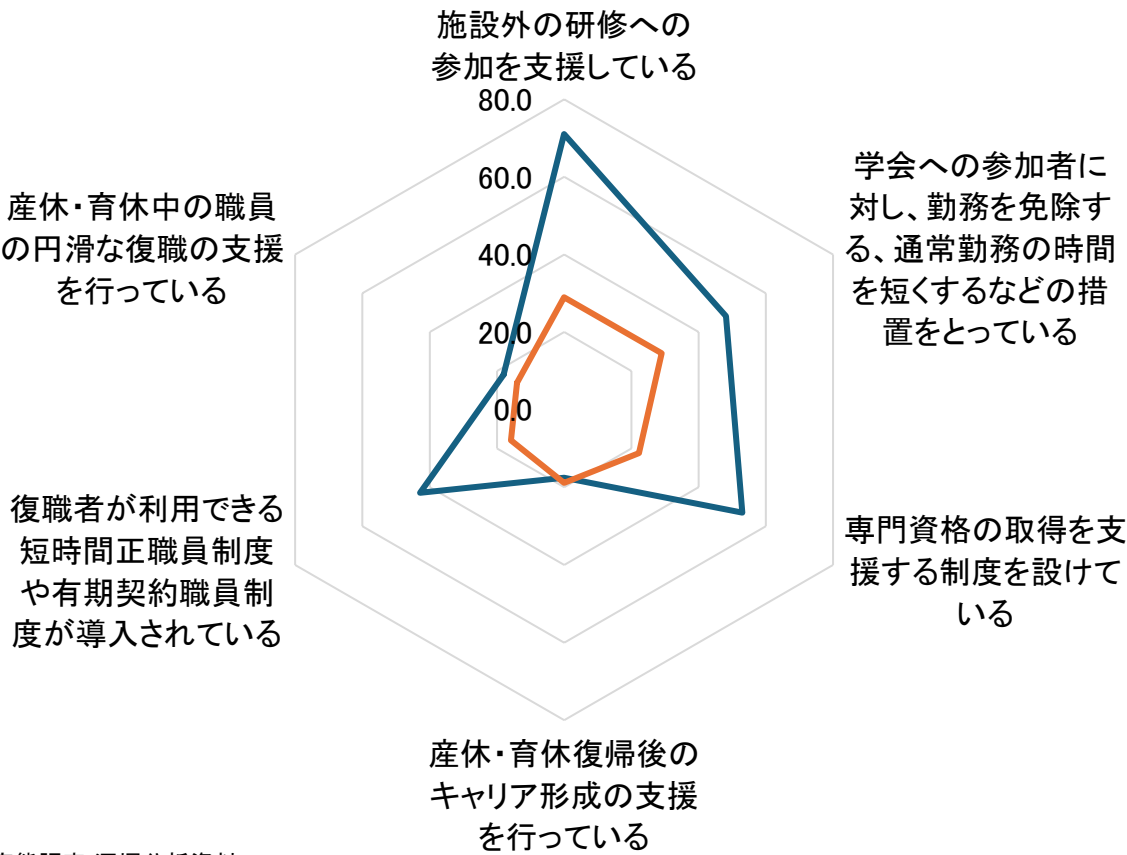


取組認知・効果評価の比較
【キャリア形成/休業後のキャリア形成】

【病院票・医師票】取組認知の比較

キャリア形成/休業後のキャリア形成
(取り組んでいる)

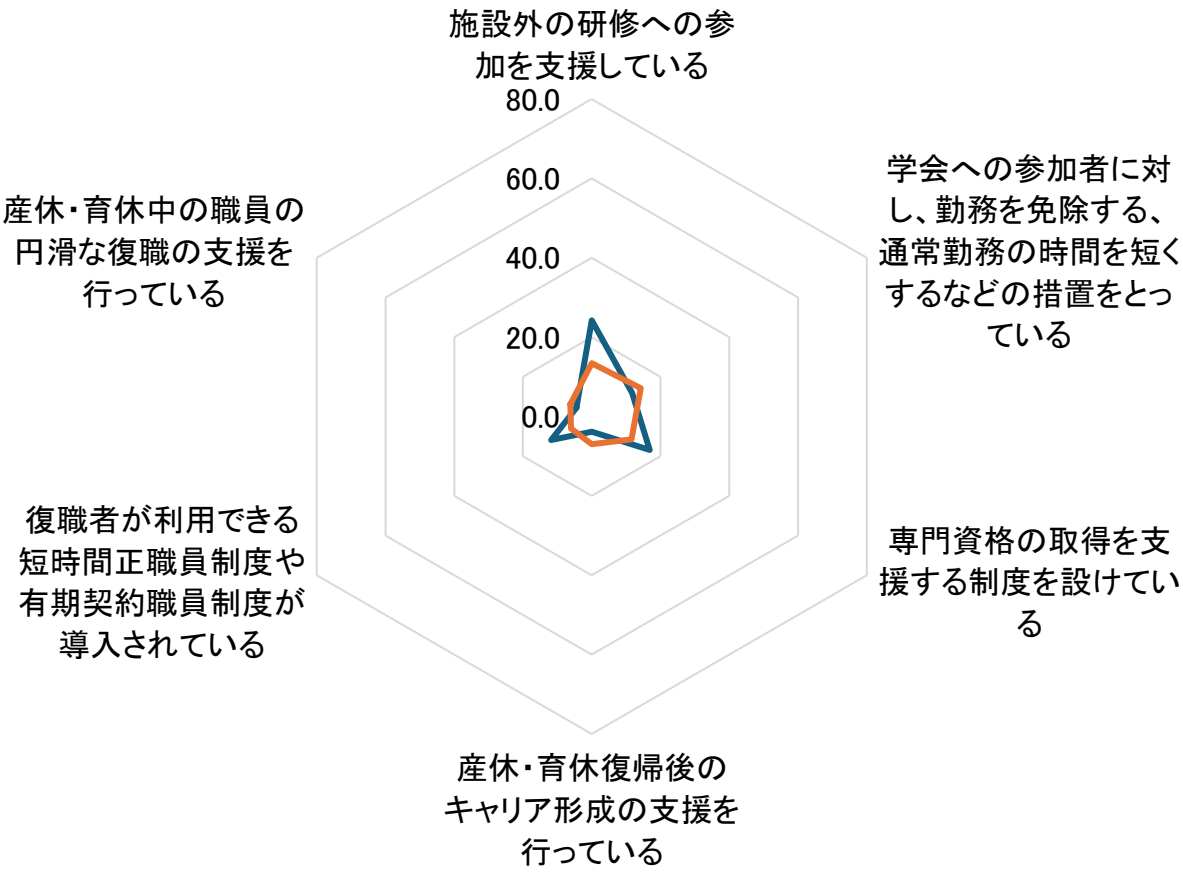
病院票
医師票



【病院票・医師票】効果評価の比較

キャリア形成/休業後のキャリア形成
(取り組んでいて、効果が高い)

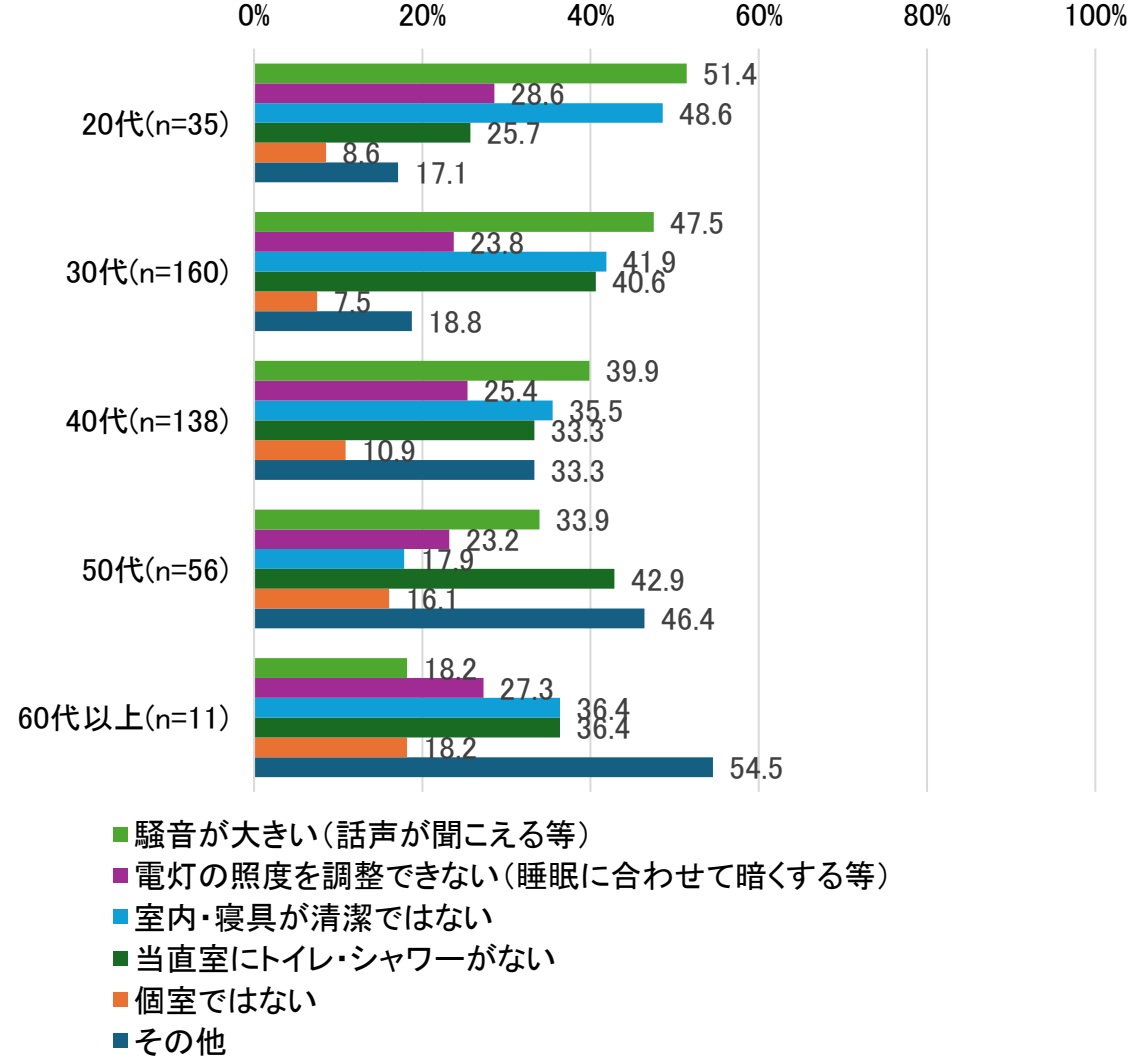
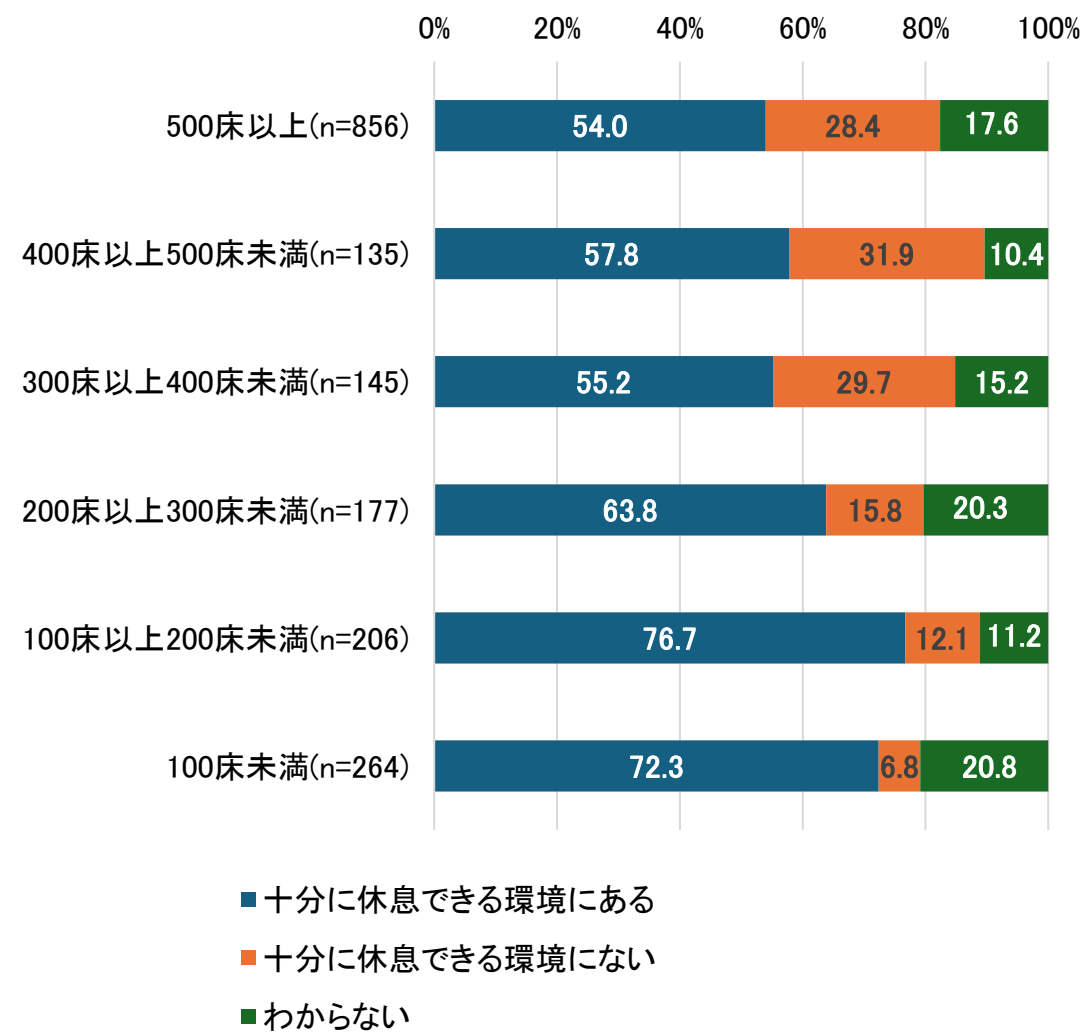
病院票
医師票



【医師票】当直・夜勤帯の休息場所の環境について、300床以上で「十分に休息できる環境にない」との回答割合が多く、理由として「騒音」「清潔さ」「トイレ・シャワーがない」を挙げている

病床数別_当直・夜勤の時間帯の休息場所の環境（医師票 問20-1）

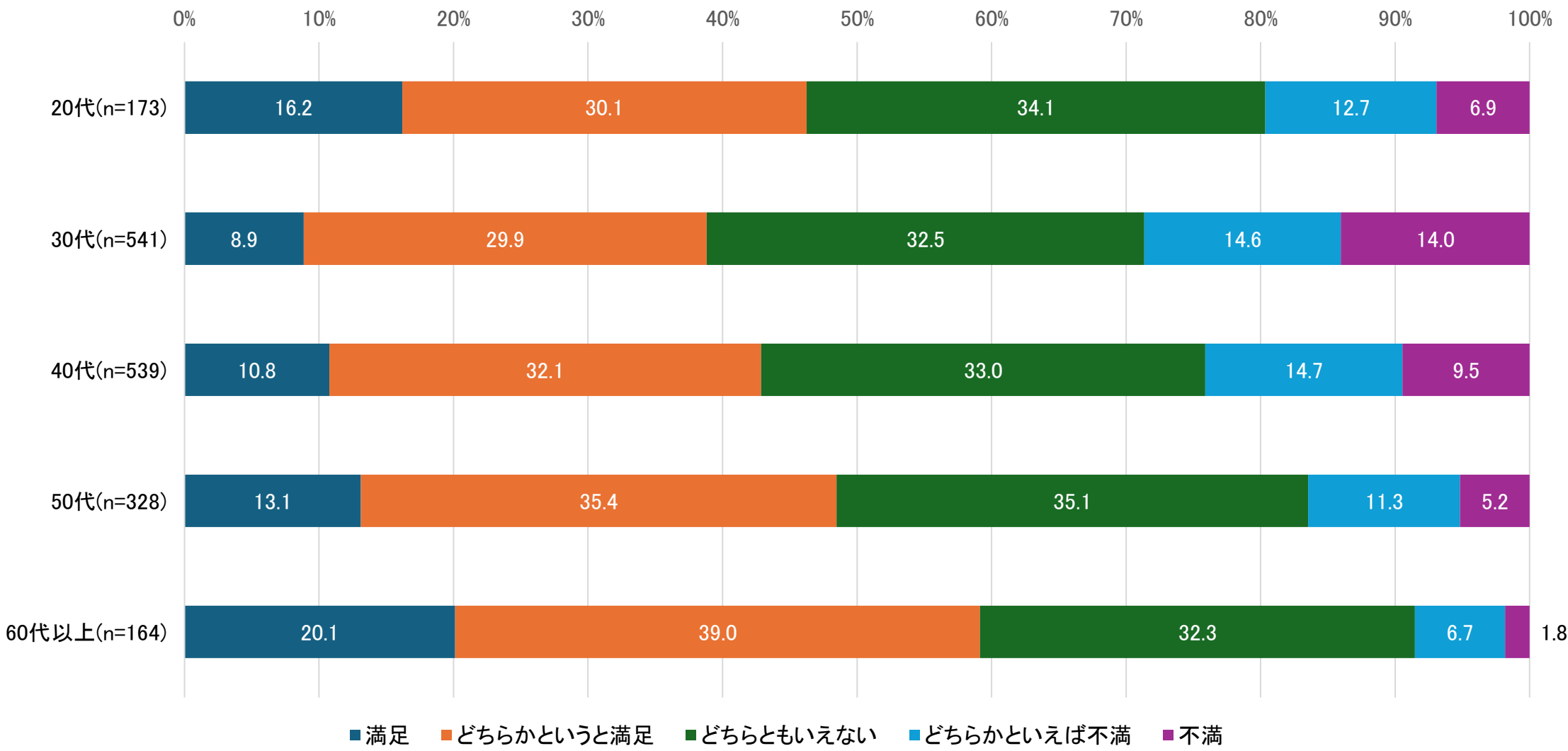
「十分に休息できる環境にない」を回答した場合、“十分に休息できる環境にない”理由を教えてください(主として該当するものすべてにチェックをしてください)



職員の満足度

【医師票】働き方全般の満足度について、他の年代と比べて30代、40代の満足度がやや低い

【医師票】年代別_働き方全般に関する満足度（医師票 問26-2）

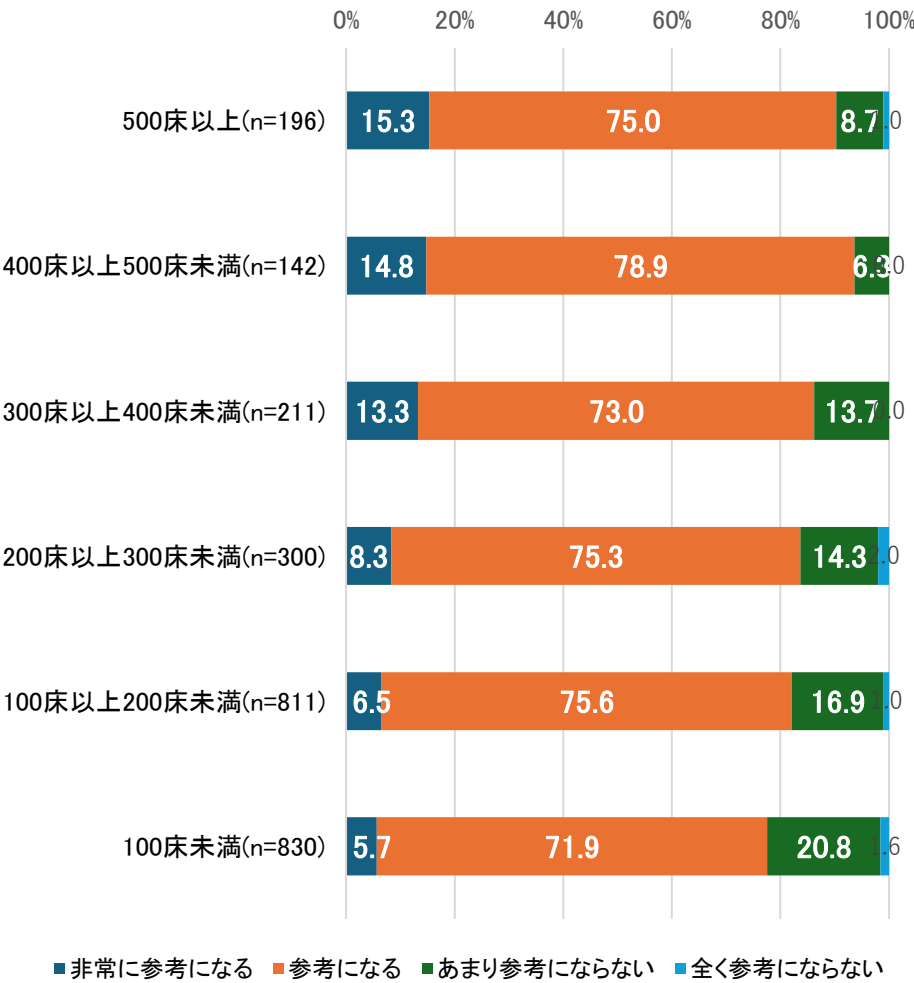
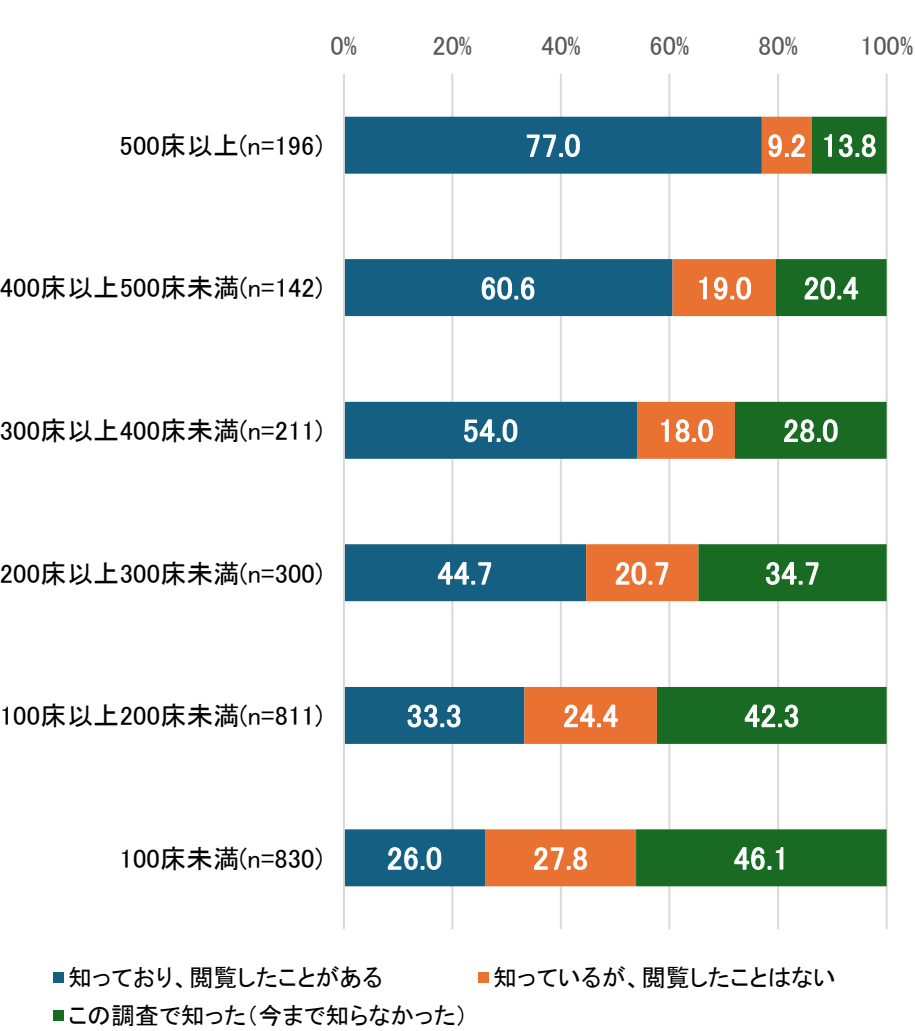


国の施策

【病院票】病床規模が大きいほど、「いきサポ」の認知度は高い。病床規模に問わず7割以上が「参考になる」と回答している

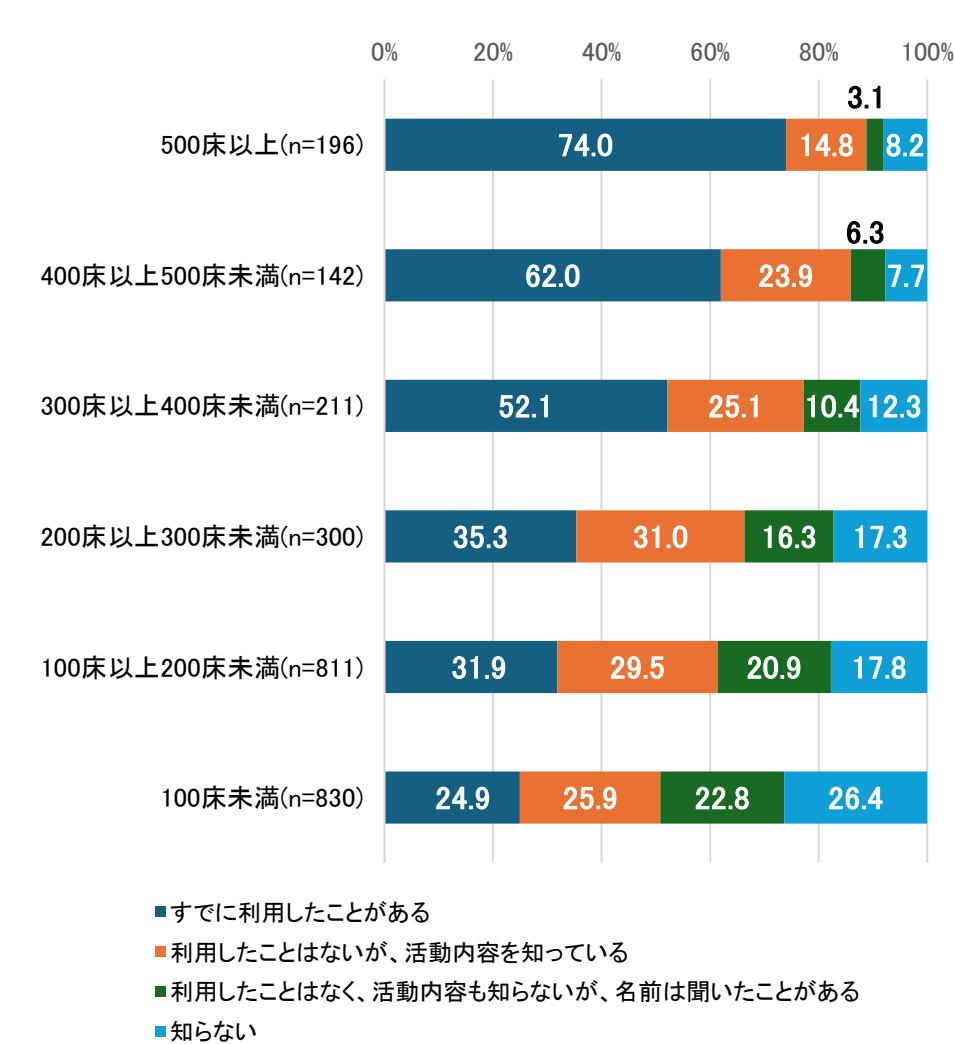
病床数別_いきサポの認知度（病院票 問31）

病床数別_いきサポの感想（病院票 問31-1）

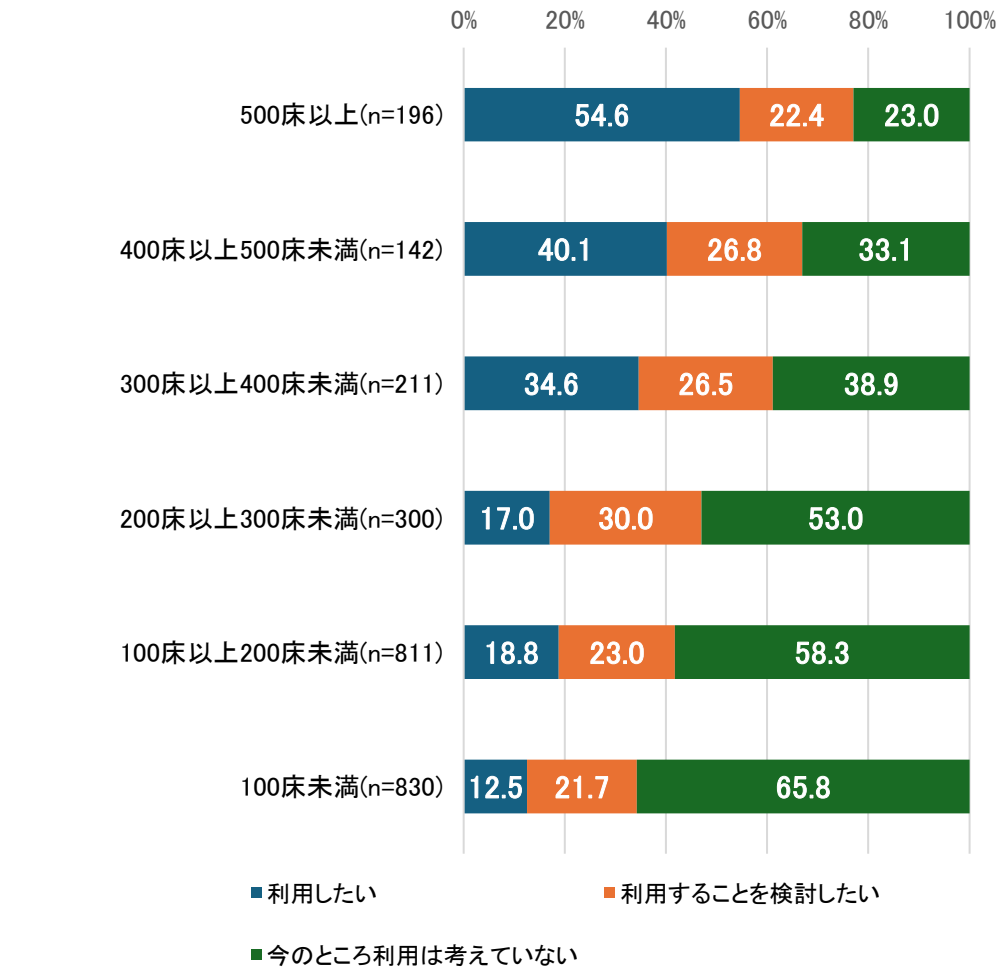


【病院票】 病床規模が大きいほど、勤改センターの活動内容まで認知されており、利用にも積極的である

病床数別_「勤改センター」の認知度（病院票 問35）

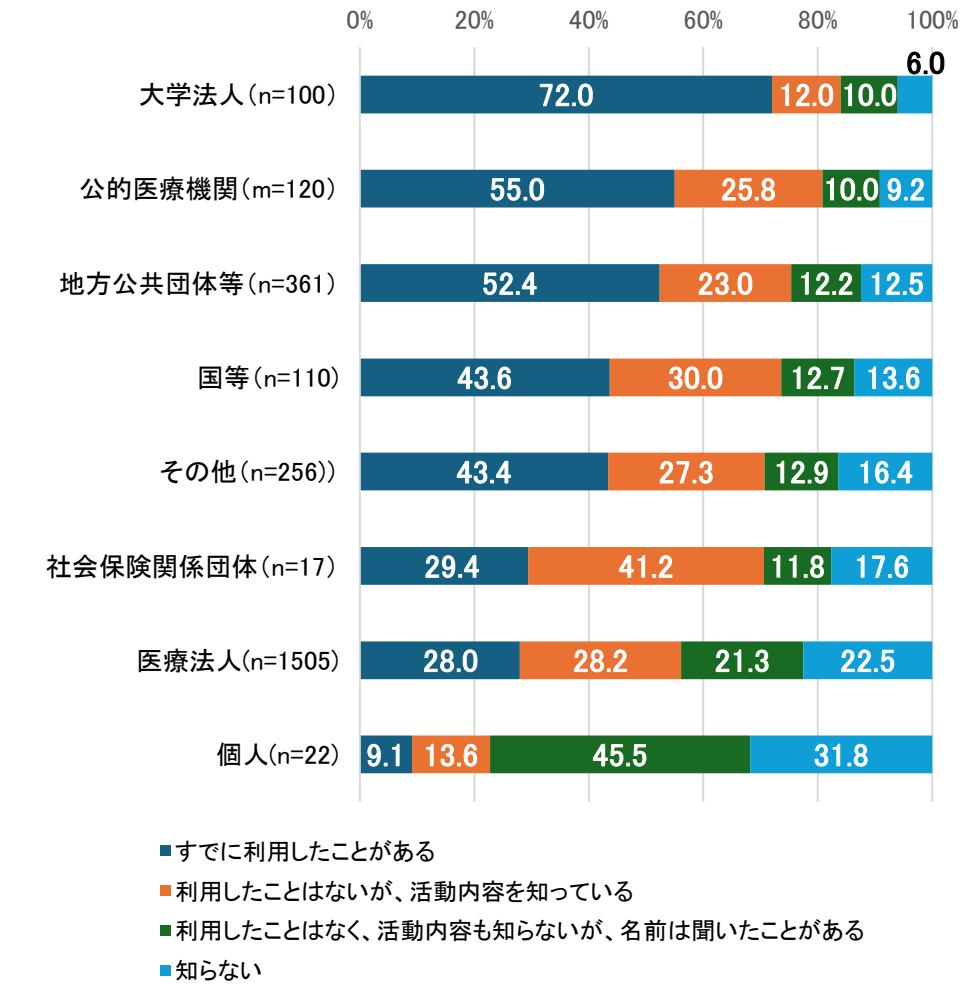


病床数別_「勤改センター」の利用意向（病院票 問36）

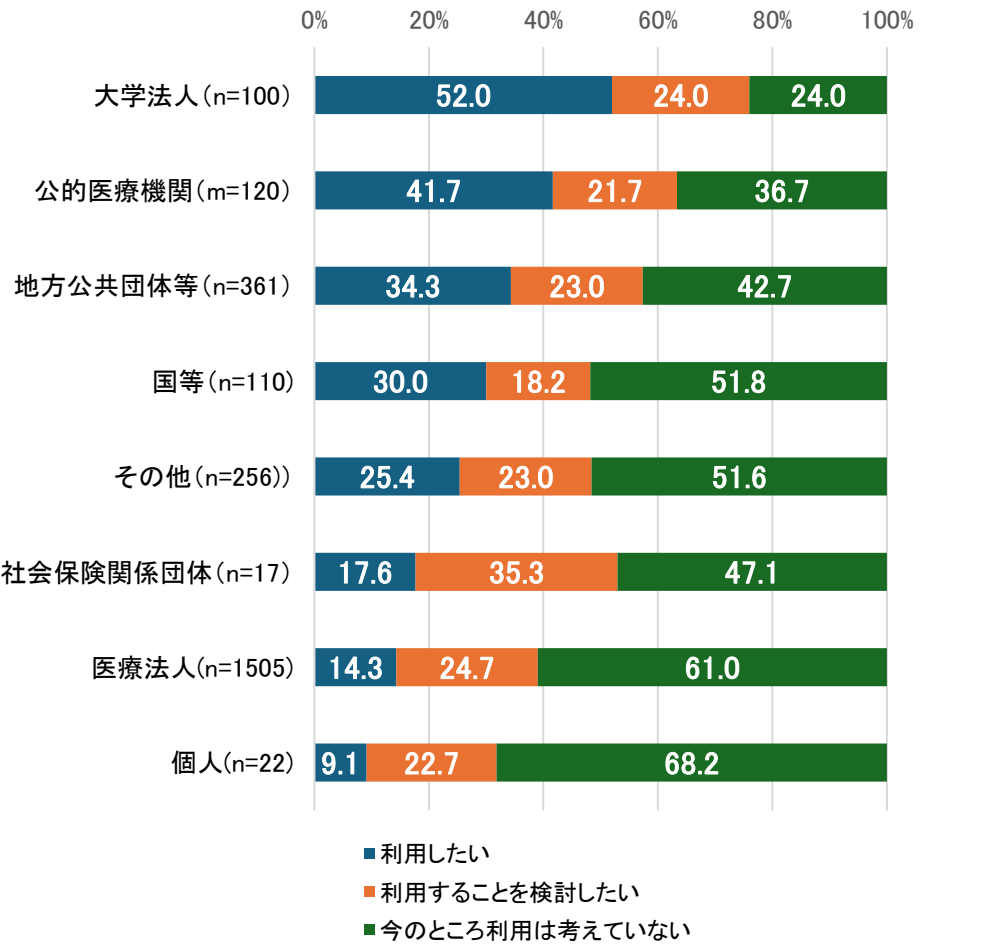


【病院票】開設主体が「大学法人」「公的医療機関」「地方公共団体等」の病院は、5割以上が勤改センターを利用したことがあり、利用にも積極的である

開設主体別_「勤改センター」の認知度（病院票 問35）

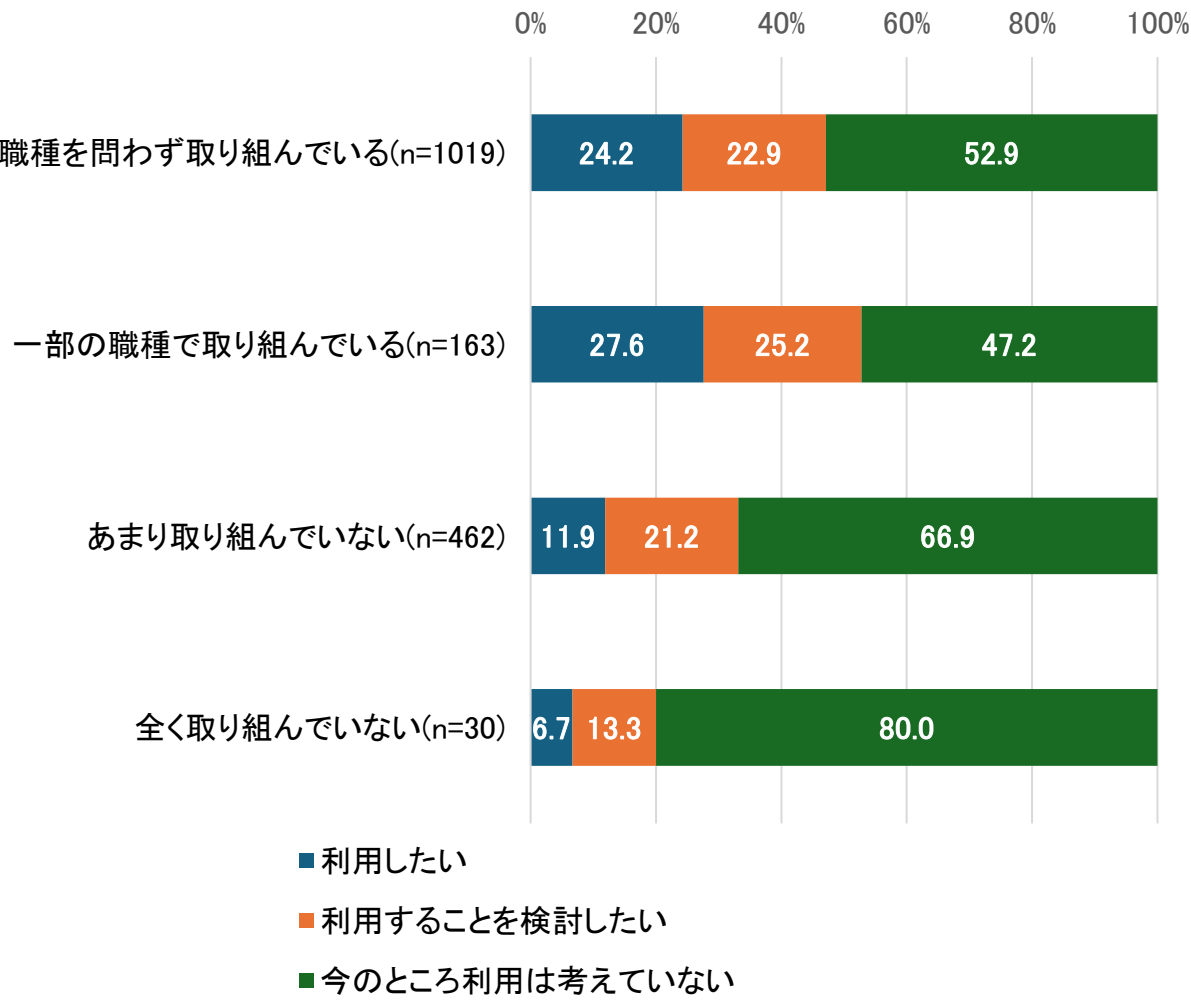


開設主体別_「勤改センター」の利用意向（病院票 問36）

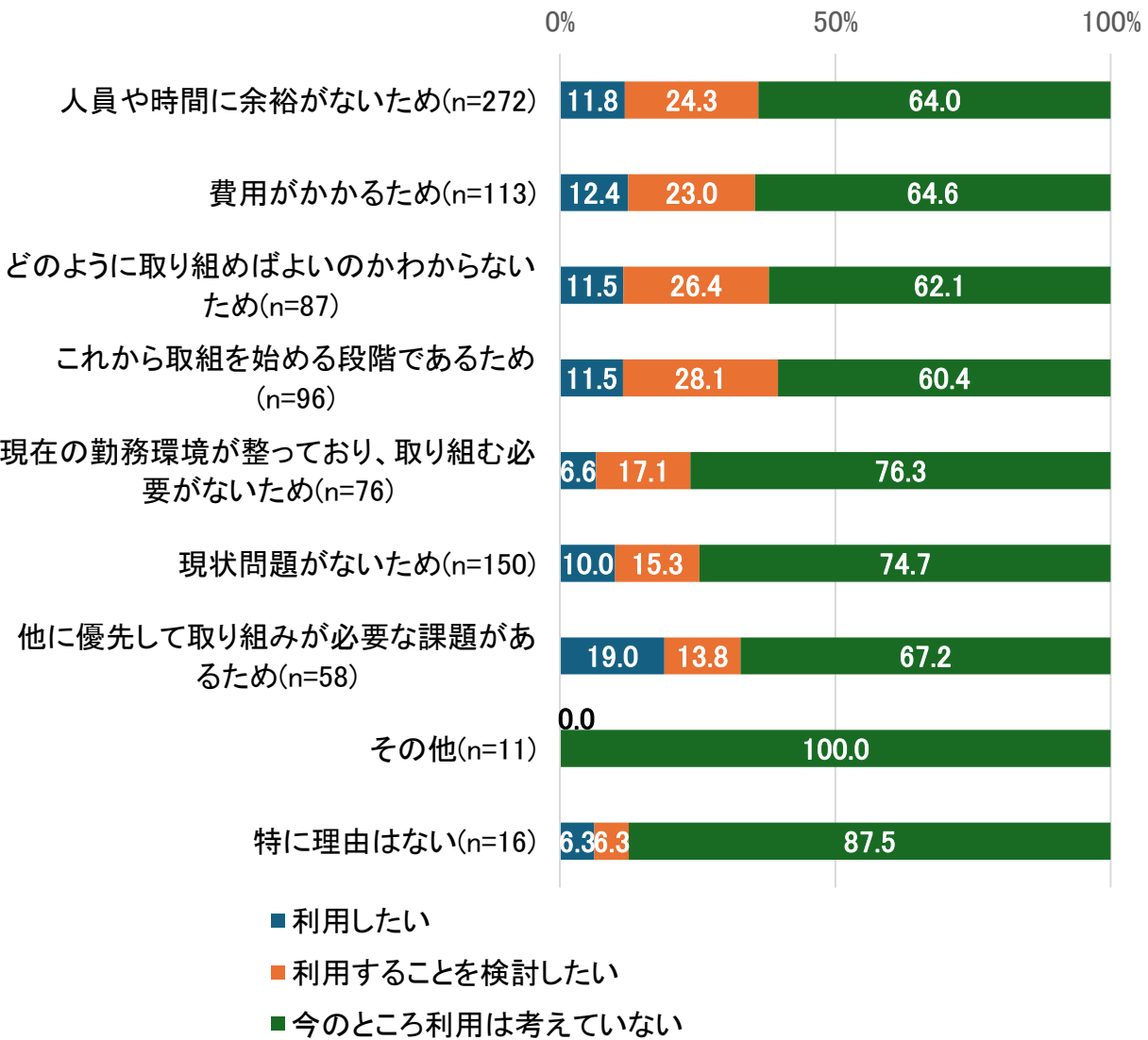


【病院票】勤務環境改善に取り組んでいない理由に「どのように取り組めばよいか分からない」「これから取組をはじめる」と回答している病院の勤改センターの利用意向は半数程度となっている

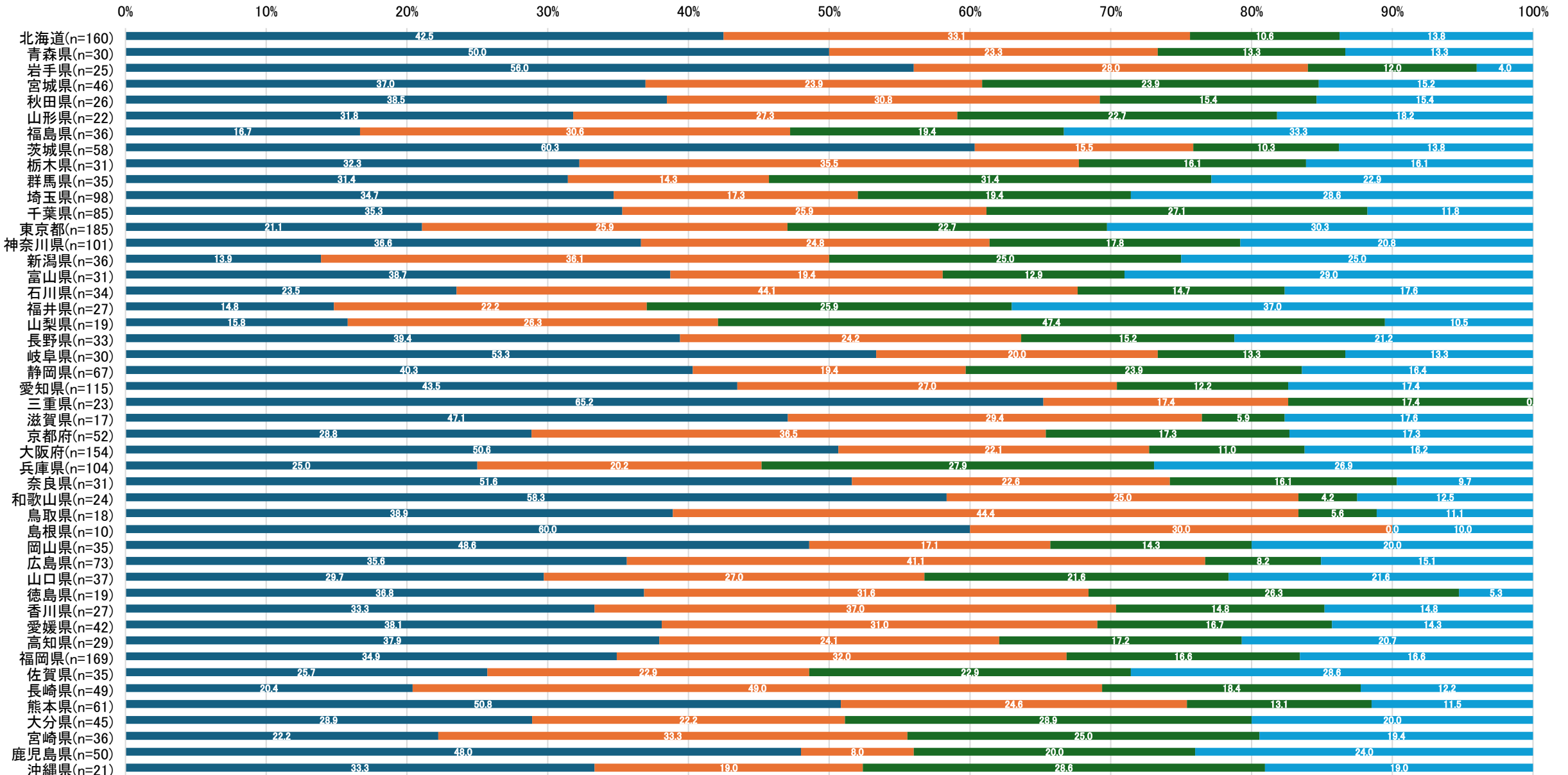
勤務環境改善の取組_利用意向（病院票 問36）



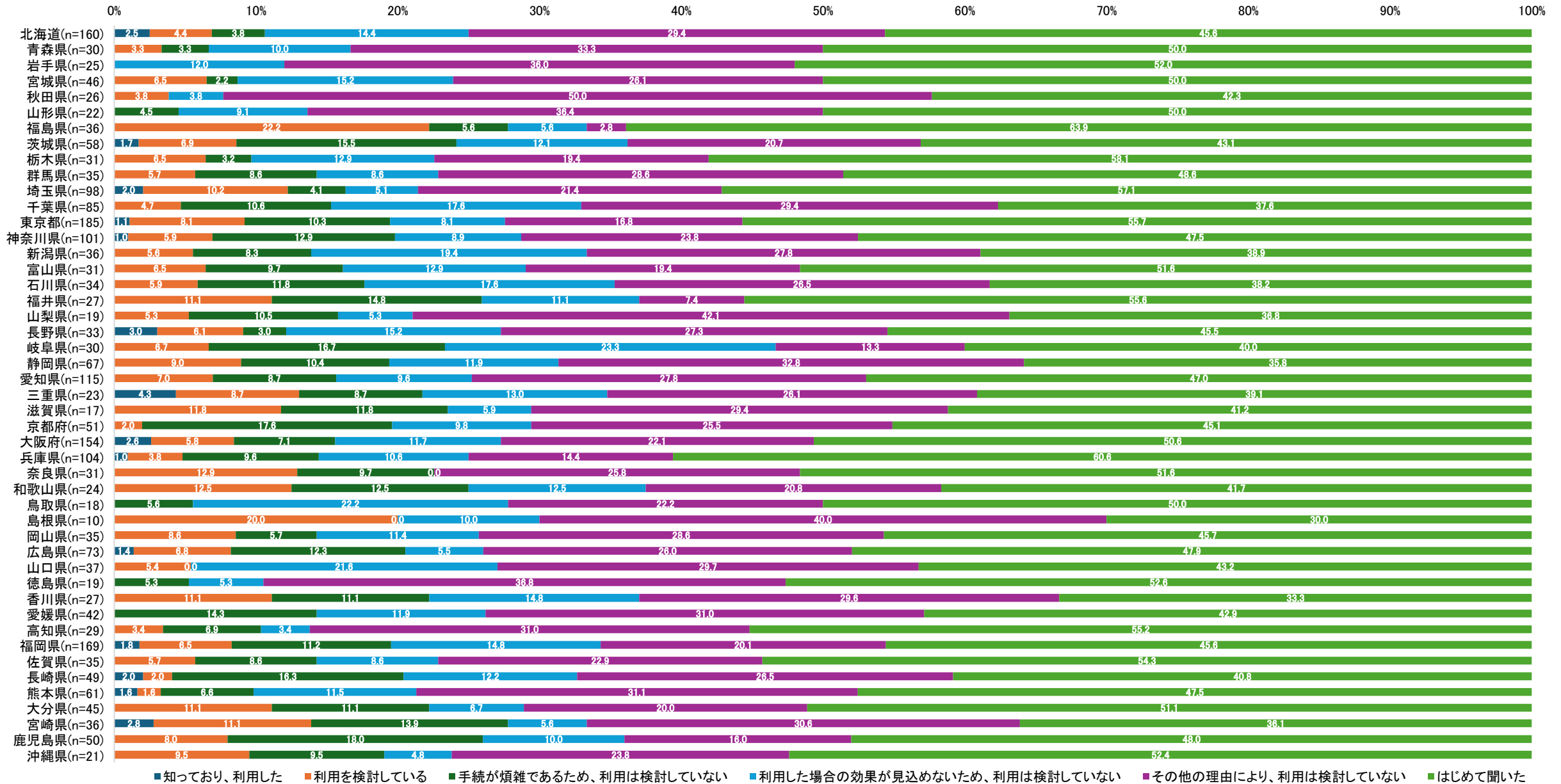
取り組んでいない理由_利用意向（病院票 問36）



【病院票】都道府県別_「勤改センター」の認知度（病院票 問35）



【病院票】都道府県別_「特別償却制度」の認知度（病院票 問37）



■ 知っている、利用した
 ■ 利用を検討している
 ■ 手続きが煩雑であるため、利用は検討していない
 ■ 利用した場合の効果が見込めないため、利用は検討していない
 ■ その他の理由により、利用は検討していない
 ■ はじめて聞いた

施設票（病院）

病院調査

■調査結果サマリー

<労働時間・働き方>

- フルタイム勤務正規職員の月平均時間外労働時間は、医師12.4時間、看護職員10.2時間、コメディカル職員7.6時間、事務職員8.7時間である。平成30年度調査以降の月平均時間外労働時間数は、医師は月16～17時間(令和2年度、令和6年度を除く)、看護職員は月7～10時間前後で推移している。(参照:10)
- 令和5年から令和6年にかけて月平均時間外労働時間数が減少した病院の主な要因について、医師は「タスクシフトシェア」が、看護職員、コメディカル職員、事務職員は「業務改善による業務効率化」の割合が最も大きい。(参照:10-1)
- 令和5年から6年にかけて月平均時間外労働時間が増加した病院の主な要因について、全職員において「医療スタッフの減少」が挙げられ、医師以外は50%ちかい割合であった。(参照:10-2)
- 副業・兼業のルールが定められている職種は、医師、看護職員、コメディカル職員、事務職員それぞれ50%以上である。(参照:15)
- 副業・兼業の実施の把握について、医師と看護職員ともに「許可制を用いて把握している」が最も多く、「副業の有無、勤務先、及び労働時間の予定を把握している」病院が多い。(参照:16,16-1,16-2,16-3)
- 夜間の業務体制を構築するための取組として、医師は「外部の医師を非常勤講師として雇用している」「当直室の整備等十分な休息時間を確保するための設備整備」が、看護職員は「夜間業務の終了後に確実に帰宅できるよう勤務シフト等で配慮」「夜間の業務回数を適切に管理し、職員間で負担の偏りが無いように配慮」の割合が大きい。(参照:17,18)

<休日・休暇>

- 医師・看護職員とも年次有給休暇取得率は上昇傾向にある。医師は、取得率50%以上の割合、看護職員は取得率70%以上の割合、コメディカル職員は80%以上の割合、事務職員は60%以上の割合が高くなっている。医師・看護職員については、ともに年次有給休暇の取得日数が増えていることがうかがえる。(参照:19)

<育児休業制度>

- 男性の育児休業取得率は医師が41.3%、看護職員が71.5%、コメディカル職員が70.0%、事務職員が51.7%であった。(参照:20-1)
- 職員の育児休業取得に関する課題について「代替要員の確保が難しい」は例年通り最も多く、令和3年度以降割合が高くなっている。一方で、令和6年度は「医師の養成課程などキャリア形成との調整が難しい」、「育児休業の取得要件に該当しない場合が多い」の割合が下がっていることから、環境整備等が徐々に進んでいることがうかがえる。(参照:21)

<勤務環境改善の取組>

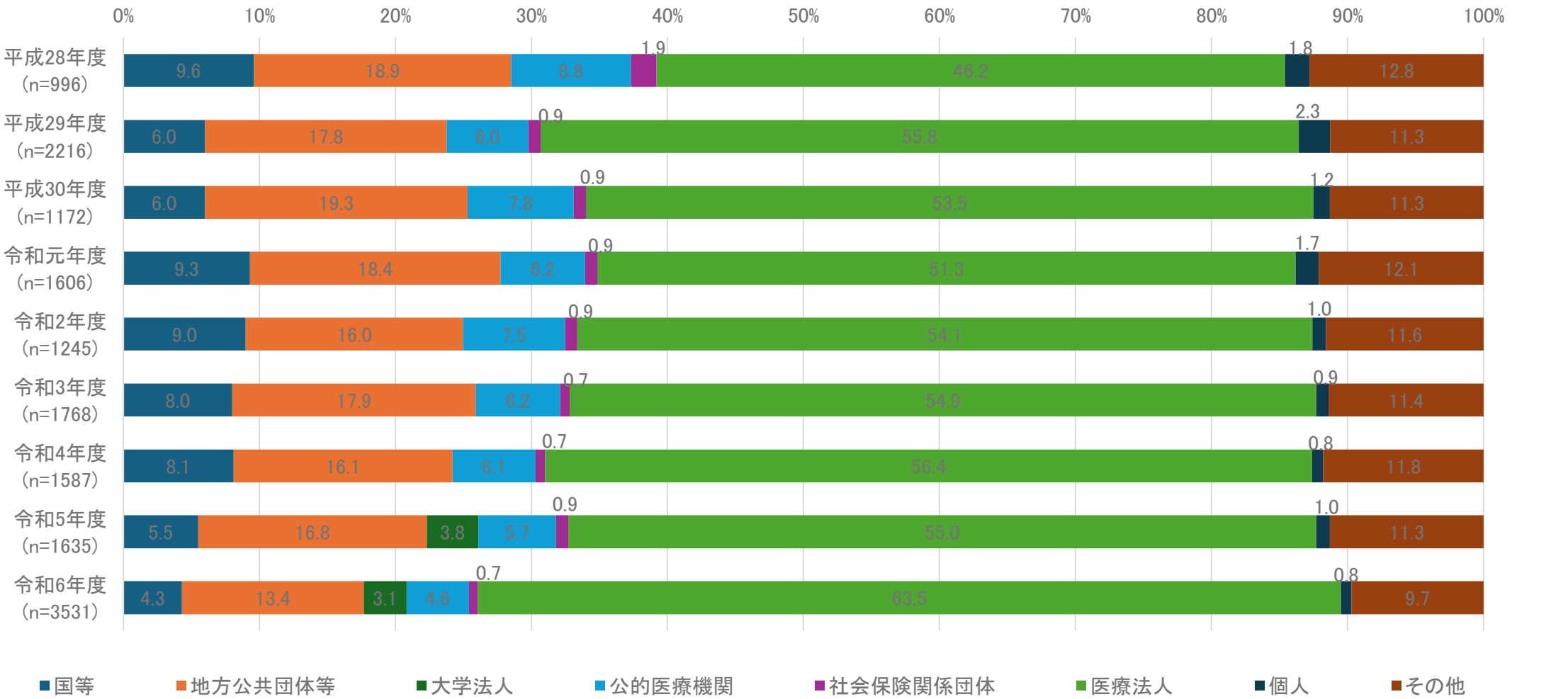
- 勤務環境改善に取り組むことができている要因として、経営トップの関心、職員の理解が重要なポイントとして挙げられている。(参照:23)
- 勤務環境改善にあまり又は全く取り組んでいない理由について、「人員や時間に余裕がないため」が最多であった。(参照:24)

<いきサポ・医療勤務環境改善支援センター>

- 関覧の有無を問わず「いきサポ」を知っている割合は、約6割であった。(参照:31)
- 「医療勤務環境改善支援センター」の認知度について、令和6年度は令和5年度より「すでに利用したことがある」の回答割合が低くなったが、アンケートの回答母数の大幅な増加によるものと考えられ、勤改センターを利用する医療機関が増加傾向がうかがえる。(参照:35)

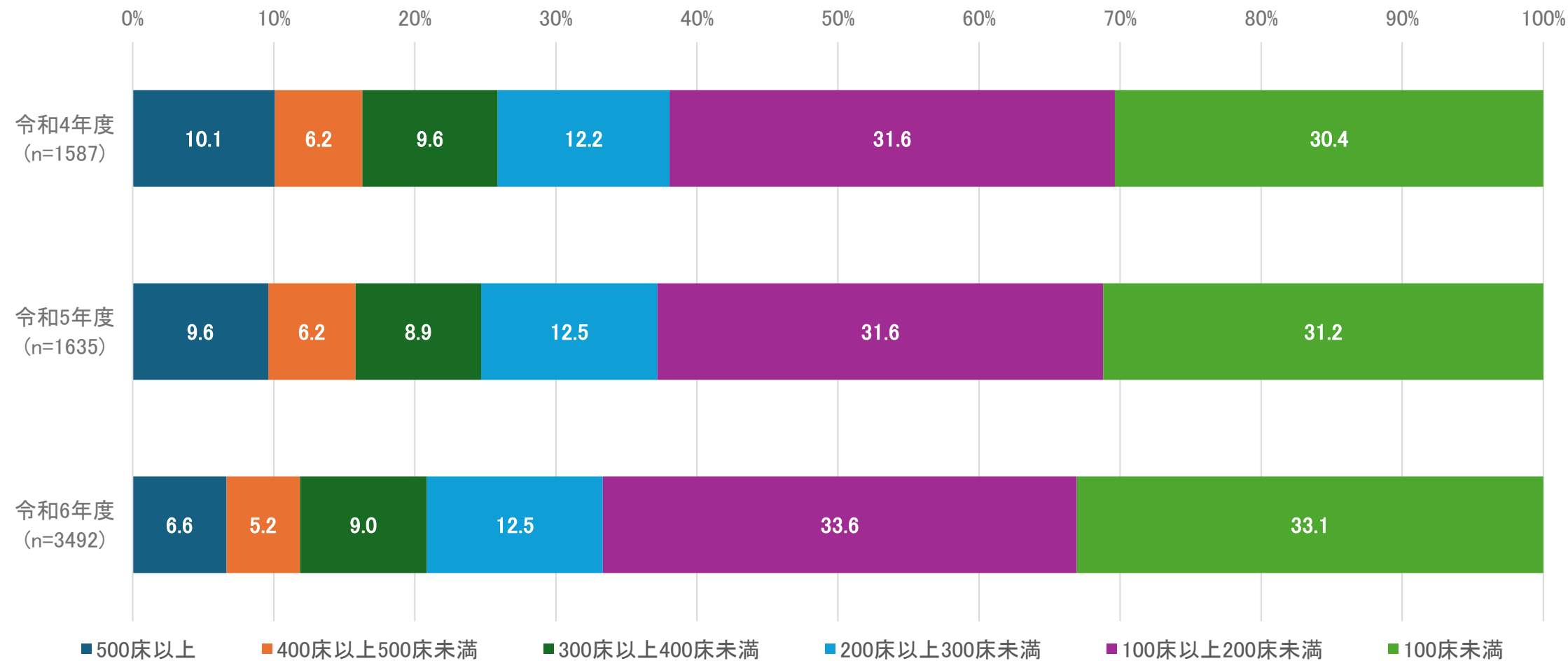
問1. 開設主体を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

- 開設主体について、多い順に「医療法人」（63.5%）、「地方公共団体等」（13.4%）となっている。（「その他」除く）
- 過去の調査と同様の傾向であり、大きな変化は見られない。



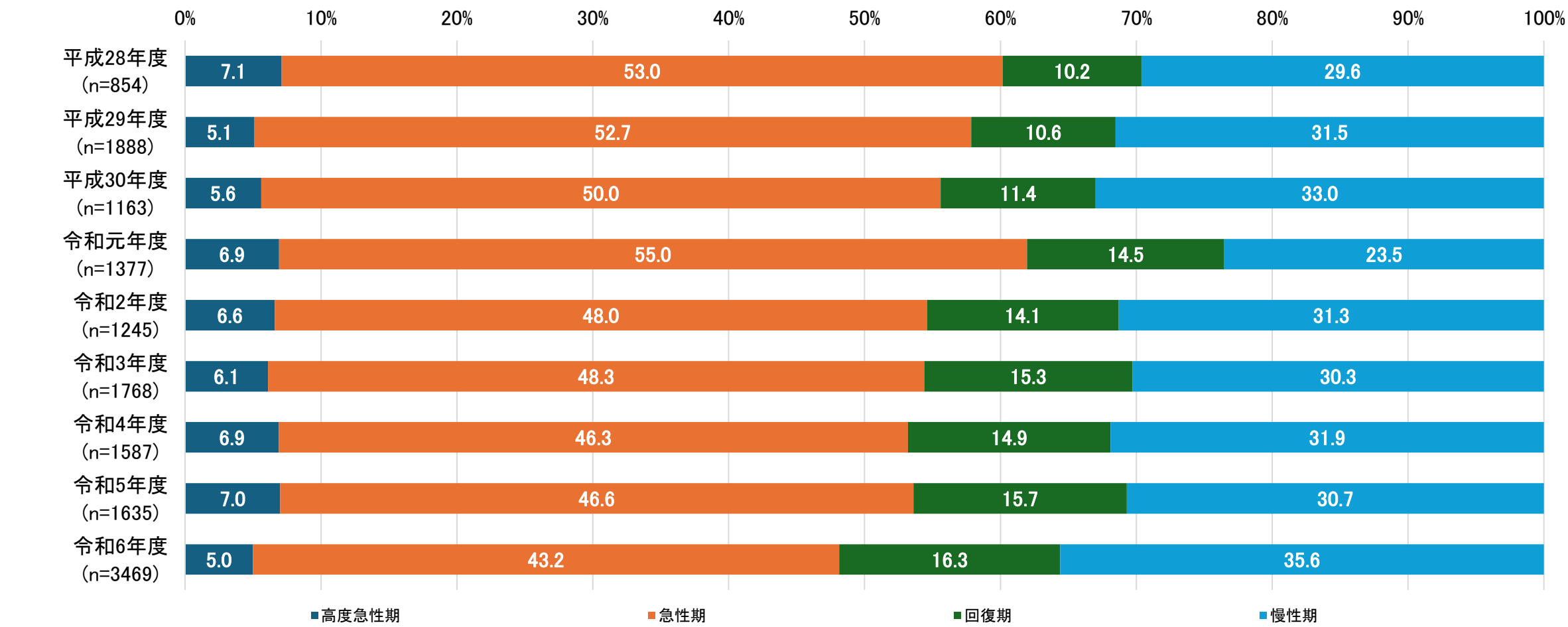
問2. 病院全体の病床数を教えてください。

➤ 病床数は、多い順に「100床以上200床未満」（33.6%）、「100床未満」（33.1%）、「200床以上300床未満」（12.5%）となっている。



問3. 医療機能のうち、病床数が最も多い機能を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

- 医療機能については、多い順に「急性期」（43.2%）、「慢性期」（35.6%）、「回復期」（16.3%）「高度急性期」（5.0%）となっている。
- 直近5年では「慢性期」割合が約5ポイント上がっている。



問 4 . 令和6年6月30日現在の職員の状況について伺います。

➤ 令和6年度の職員数の平均は全体で324.1人（フルタイム平均正規職員数189.4人、短時間勤務平均正規職員数63.6人）、医師120.6人（フルタイム平均正規職員数32.3人、短時間勤務平均正規職員数46.5人）、看護職員114.4人（フルタイム平均正規職員数94.4人、短時間勤務平均正規職員数10.3人）、コメディカル職員66.0人（フルタイム平均正規職員数49.9人、短時間勤務平均正規職員数4.7人）、事務職員32.1人（フルタイム平均正規職員数49.9人、短時間勤務平均正規職員数3.4人）であった。

令和6年度

	①平均職員数	② ①のうち、フルタイム勤務 の平均正規職員数	③ ①のうち、短時間勤務の 平均正規職員数
全体	324.1人	189.4人	63.6人
医師	120.6人	32.3人	46.5人
看護職員	114.4人	94.4人	10.3人
コメディカル職員	66.0人	49.9人	4.7人
事務職員	32.1人	49.9人	3.4人

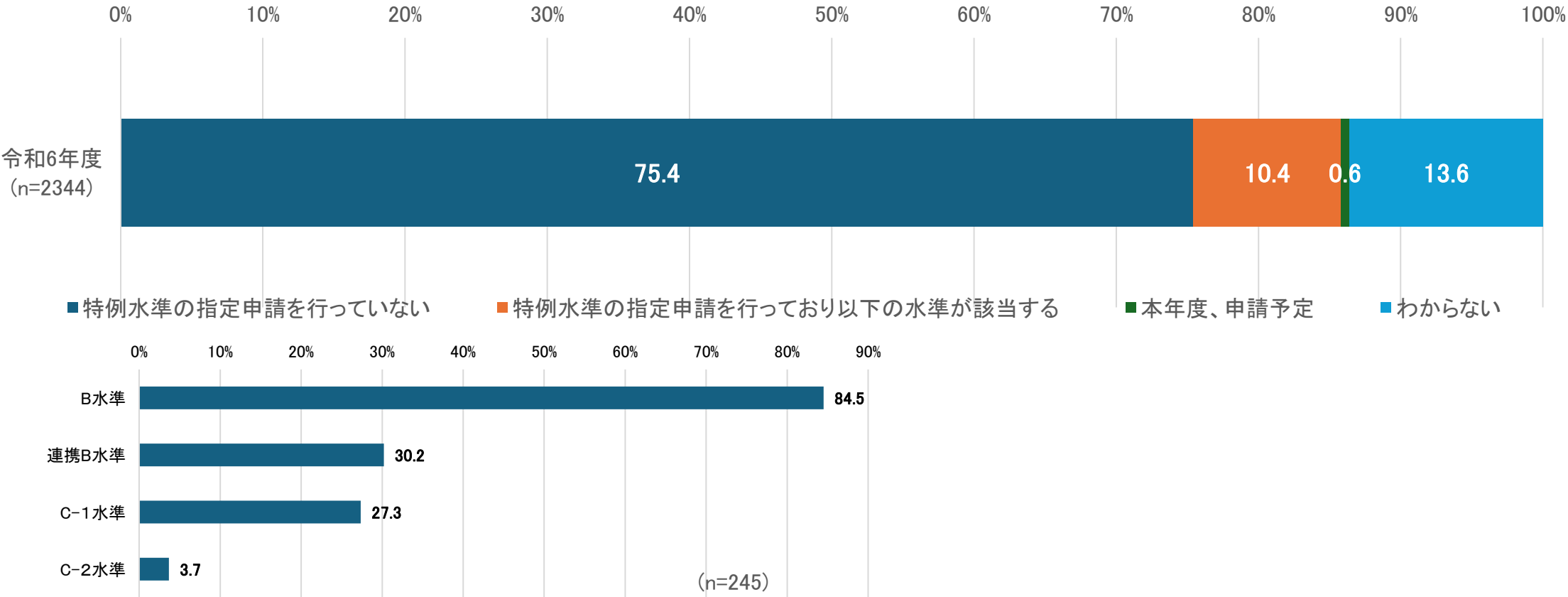
（参考）令和5年度

	①平均職員数	② ①のうち、フルタイム勤務 の平均正規職員数	③ ①のうち、短時間勤務の 平均正規職員数
全体	420.8人	319.8人	28.0人
医師	71.5人	40.0人	6.6人
看護職員	185.6人	162.0人	11.4人

問5. 貴医療機関は特定労務管理対象医療機関ですか。（該当するものに1つチェックをしてください。なお、2を選択する場合は該当するものすべてにチェックをしてください）

R 6年度新規設問

- 全病院（8016機関）のうち、5.7％（461機関）が特定労務管理対象機関である。
- 本アンケートへ回答した病院（2344機関）のうち、特定労務管理対象機関は10.4％で、「本年度申請予定」が0.6％、「特例水準の指定申請を行っていない」が75.4％であった。
- 本アンケートへ回答した特定労務管理対象機関（245機関）の内訳は「B水準」が84.5％で最も多く、次いで「連携B水準」30.2％、「C-1水準」27.3％、「C-2水準」3.7％であった。

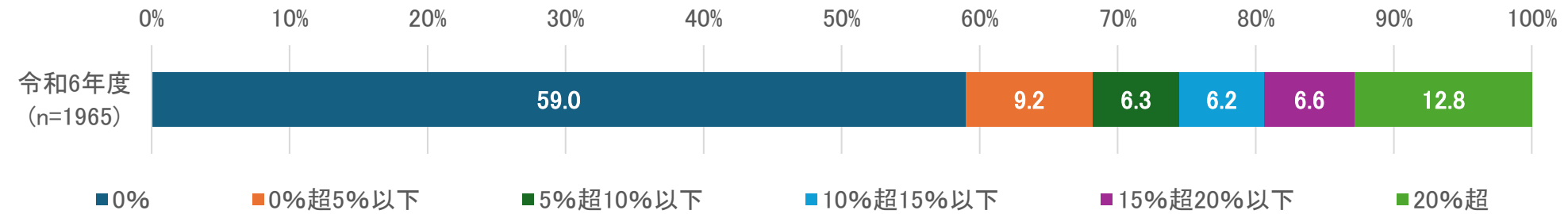


問6. 令和5年度の1年間における正規雇用の職員の離職率を教えてください。 (数字を入力)

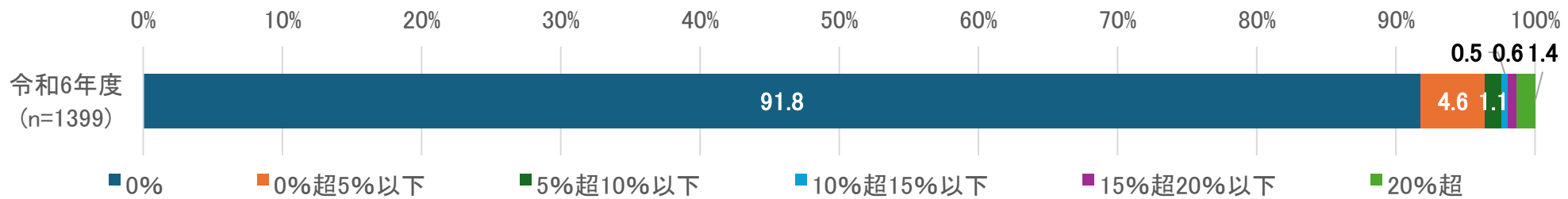
R6年度新規設問

➤ 正規医師の離職率は、「0%（離職者なし）」（59.0%）が最多で、臨床研修終了の新卒医師の離職率と既卒医師の離職率も同様に「0%」（91.8%／67.9%）で最も多い。

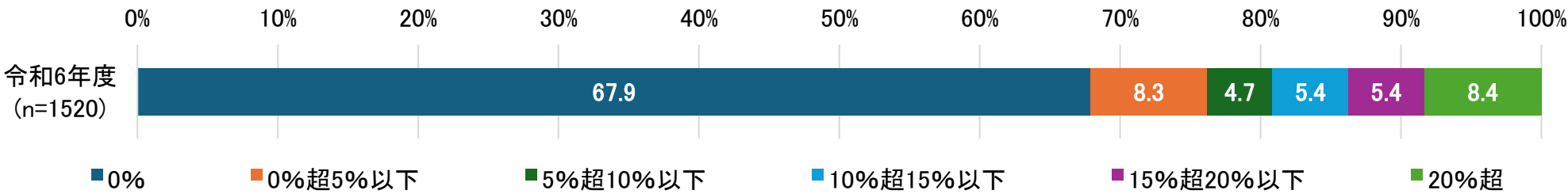
医師の離職率



臨床研修終了
の新卒医師の
離職率



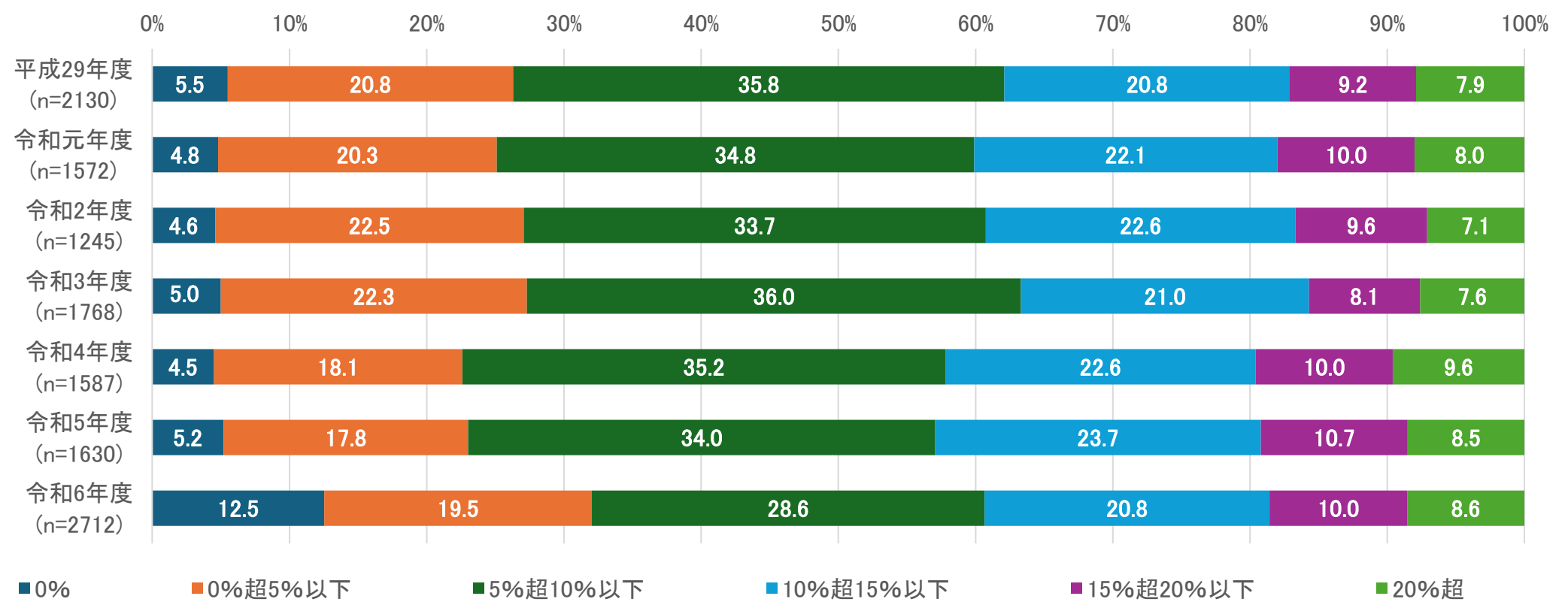
既卒医師の
離職率



問6. 令和5年度の1年間における正規雇用の職員の離職率を教えてください。 (数字を入力)

- 正規看護職員の離職率は、「5%超10%以下」(28.6%)、「10%超15%以下」(20.8%)、「0%超5%以下」(19.5%)が上位を占める。
- 令和5年度までの比較して「0%」(12.5%)の割合が大幅に増加している。

正規看護職員の離職率

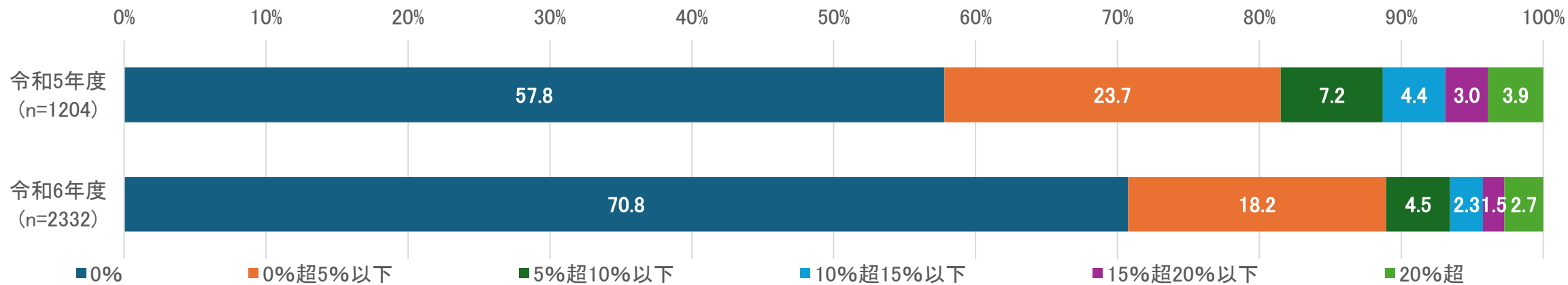


離職率の計算方法：令和5年度退職者数 ÷ 令和4年度の平均職員数 × 100
※平均職員数 = (年度初めの在籍職員数 + 年度末の在籍職員数) ÷ 2

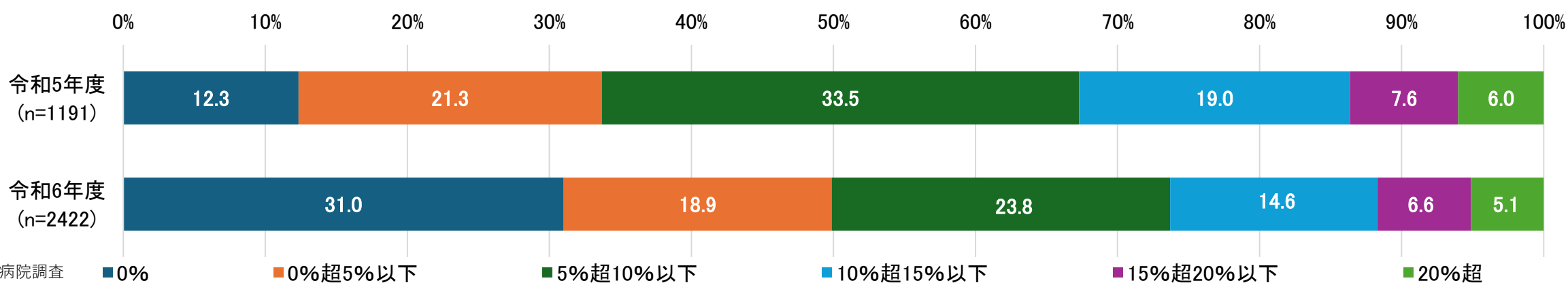
問6. 令和5年度の1年間における正規雇用の職員の離職率を教えてください（数字を入力）

➤ 正規看護職員の新卒（入職1年未満）の離職率と既卒（入職1年以上）の離職率ともに、「0%（離職なし）」（70.8%/31.0%）が最も多い。

正規看護職員の新卒（入職1年未満）の離職率



正規看護職員の既卒（入職1年以上）の離職率

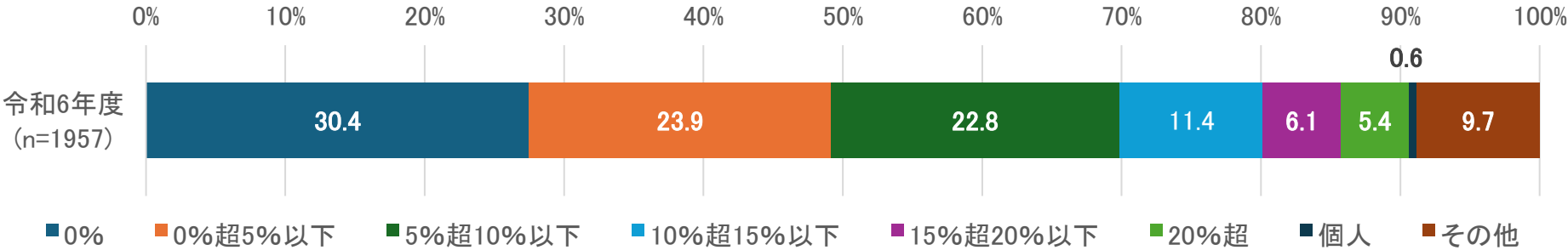


問6. 令和5年度の1年間における正規雇用の職員の離職率を教えてください。 (数字を入力)

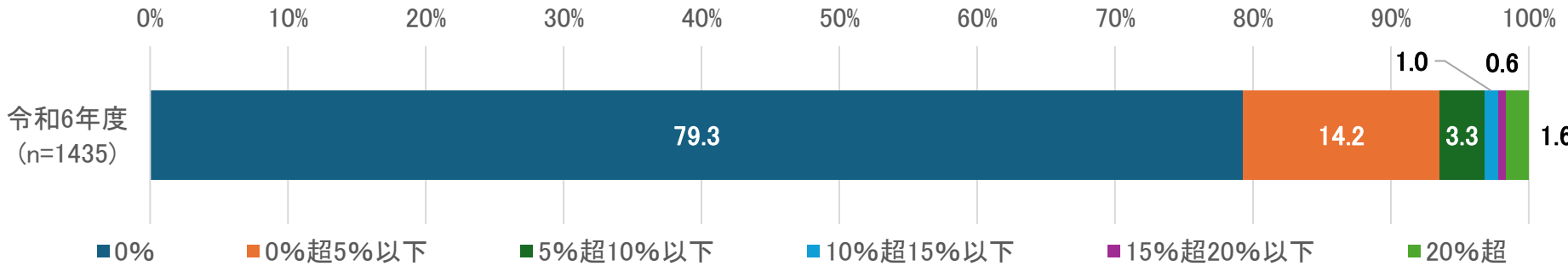
R6年度新規設問

➤ 正規コメディカル職員の離職率は、「0%（離職者なし）」（30.4%）が最多で、新卒医師の離職率と既卒医師の離職率も同様に「0%」（79.3%/38.2%）が最も多い。

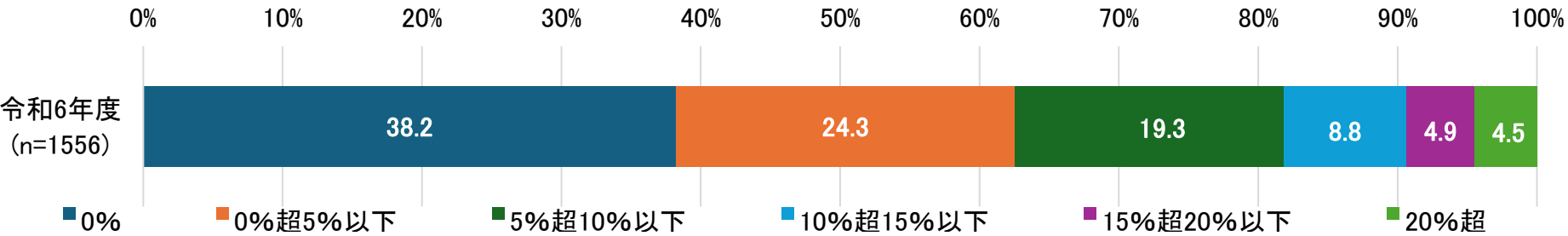
正規コメディカル職員の
離職率



正規コメディカル職員の
新卒の離職率



正規コメディカル職員の
既卒の離職率

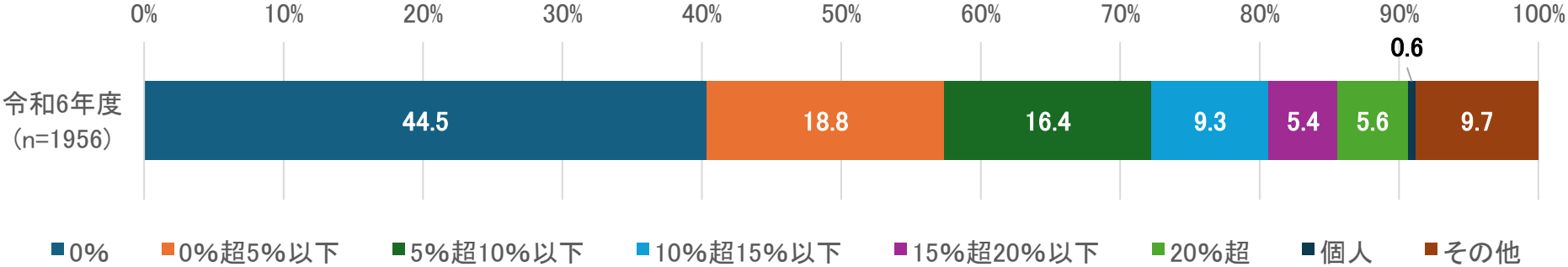


問6. 令和5年度の1年間における正規雇用の職員の離職率を教えてください。 (数字を入力)

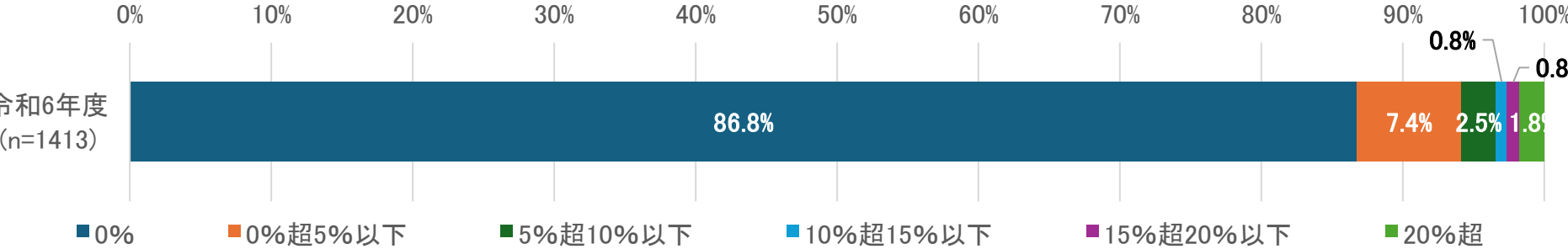
R 6年度新規設問

➤ 正規事務職員の離職率は、「0%（離職者なし）」（44.5%）が最多で、新卒医師の離職率と既卒医師の離職率も同様に「0%」（86.8%／52.9%）が最も多かった。

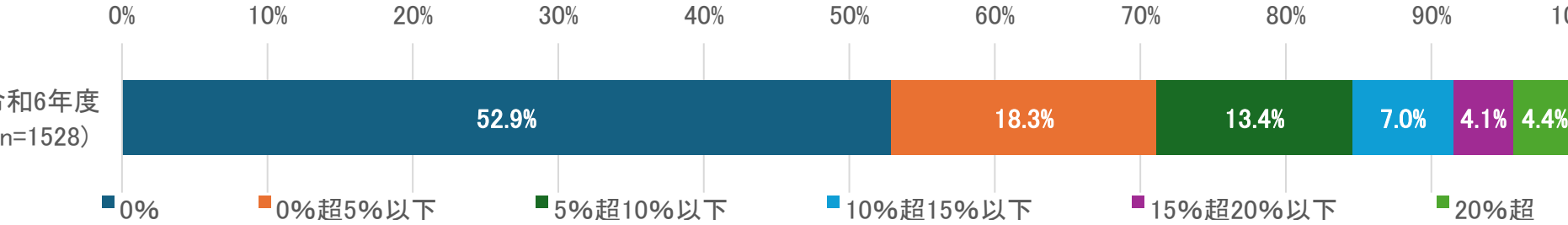
正規事務職員の
離職率



正規事務職員の新卒の
離職率



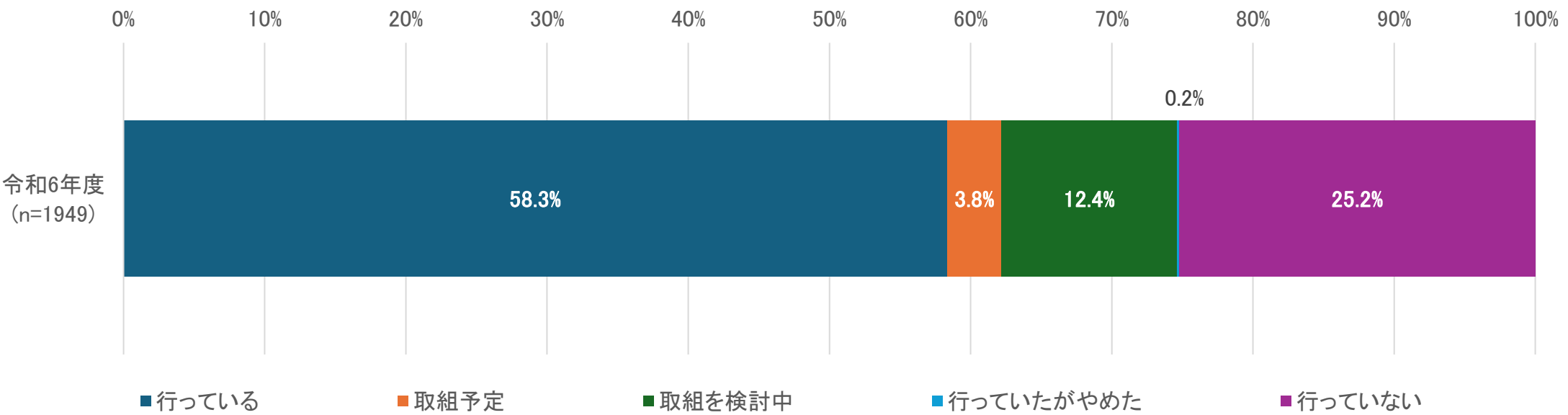
正規事務職員の
既卒の離職率



問7.働き方改革関連制度の施行に関連して、人材確保のために、給与面での取組（増額など）を行っていますか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

R 6年度新規設問

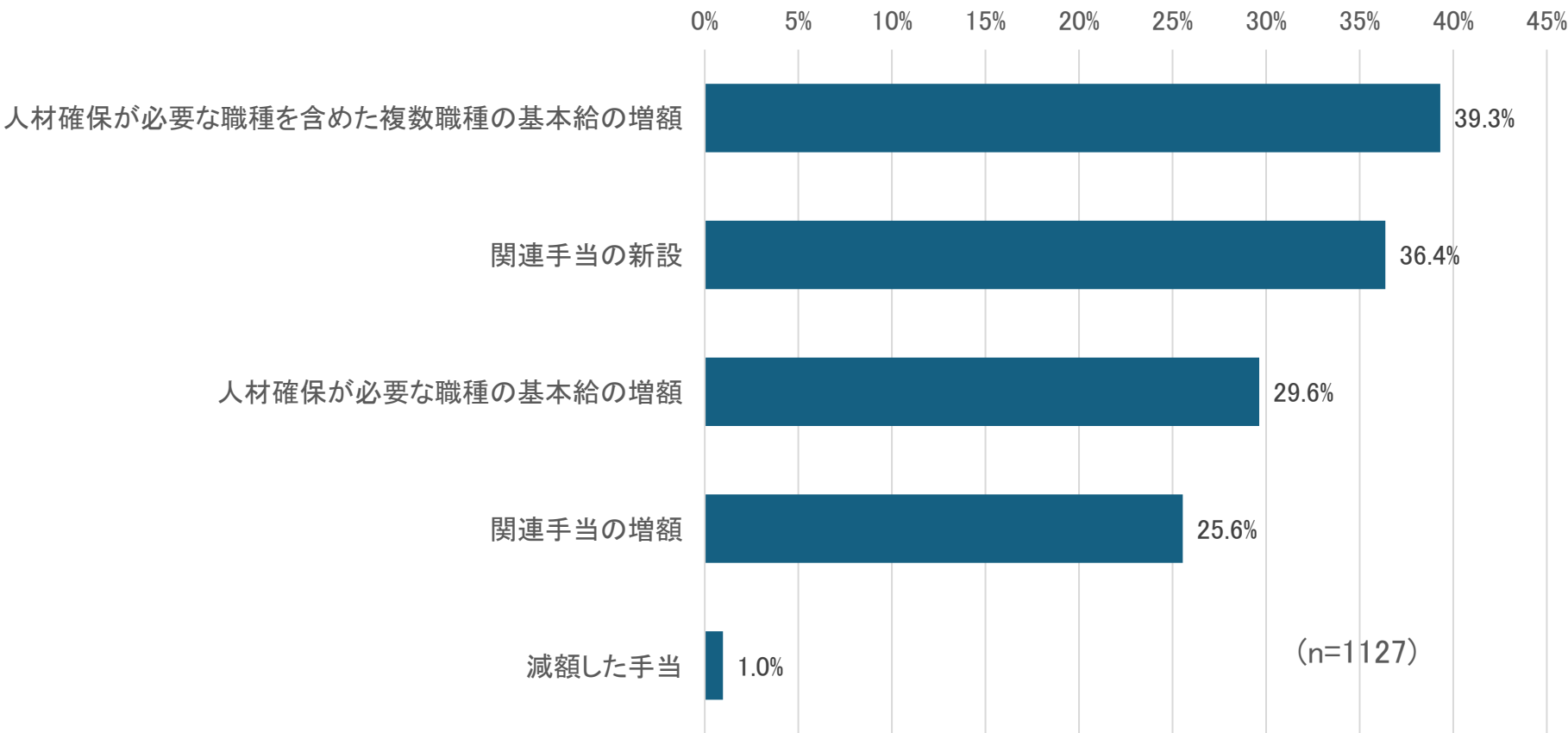
➤ 働き方改革関連制度の施行に関連して、人材確保のために、給与面での取組は「行っている」が58.3%と過半数であり、次いで「行っていない」25.2%、「取組を検討中」が12.4%、「取組予定」が3.8%、「行っていたがやめた」0.2%であった。



問8.行っている場合、どのような取組を行っていますか。（該当するものすべてにチェックをしてください）

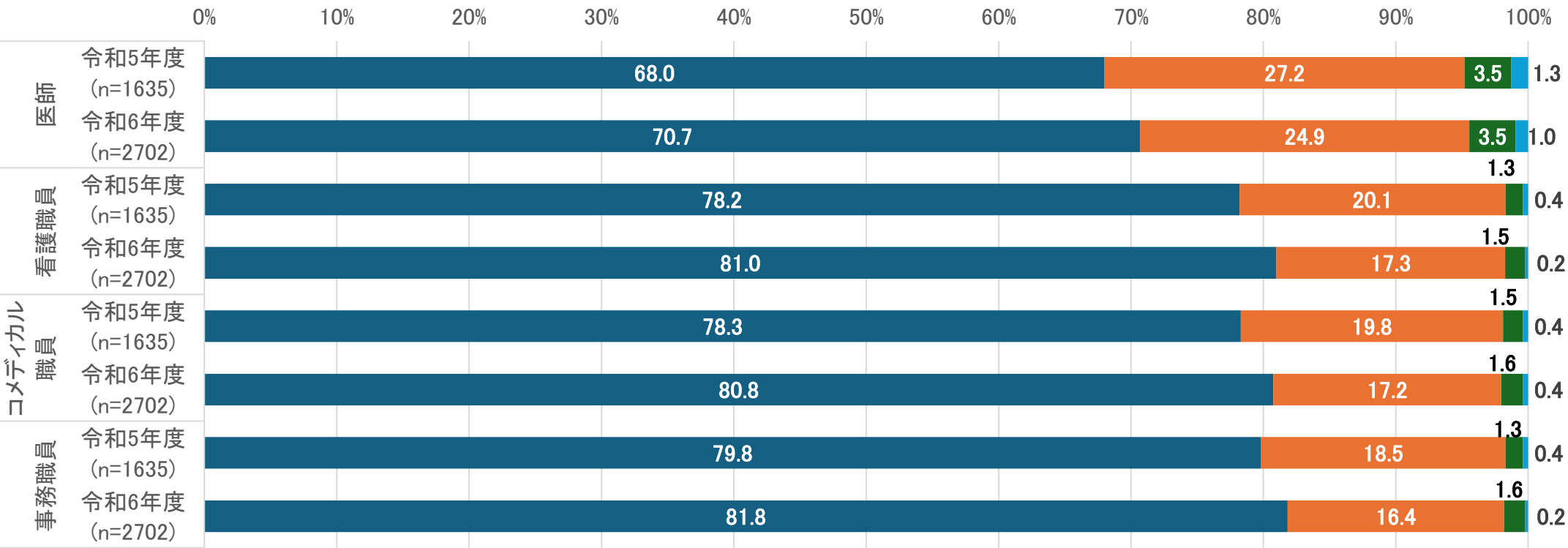
R 6年度新規設問

- 働き方改革関連制度の施行に関連して、人材確保のために、給与面での取組の内容として、「人材確保が必要な職種を含めた複数職種の基本給の増額」が39.3%で最も多く、次いで「関連手当の新設」で36.4%、「人材確保が必要な職種の基本給の増額」で29.6%、「関連手当の増額」25.6%と続き、「減額した手当」は1.0%であった。



問9. 労働時間の管理方法を教えてください。（次の(1)～(4)の職種ごとに、主として該当するもの1つにチェックをしてください）

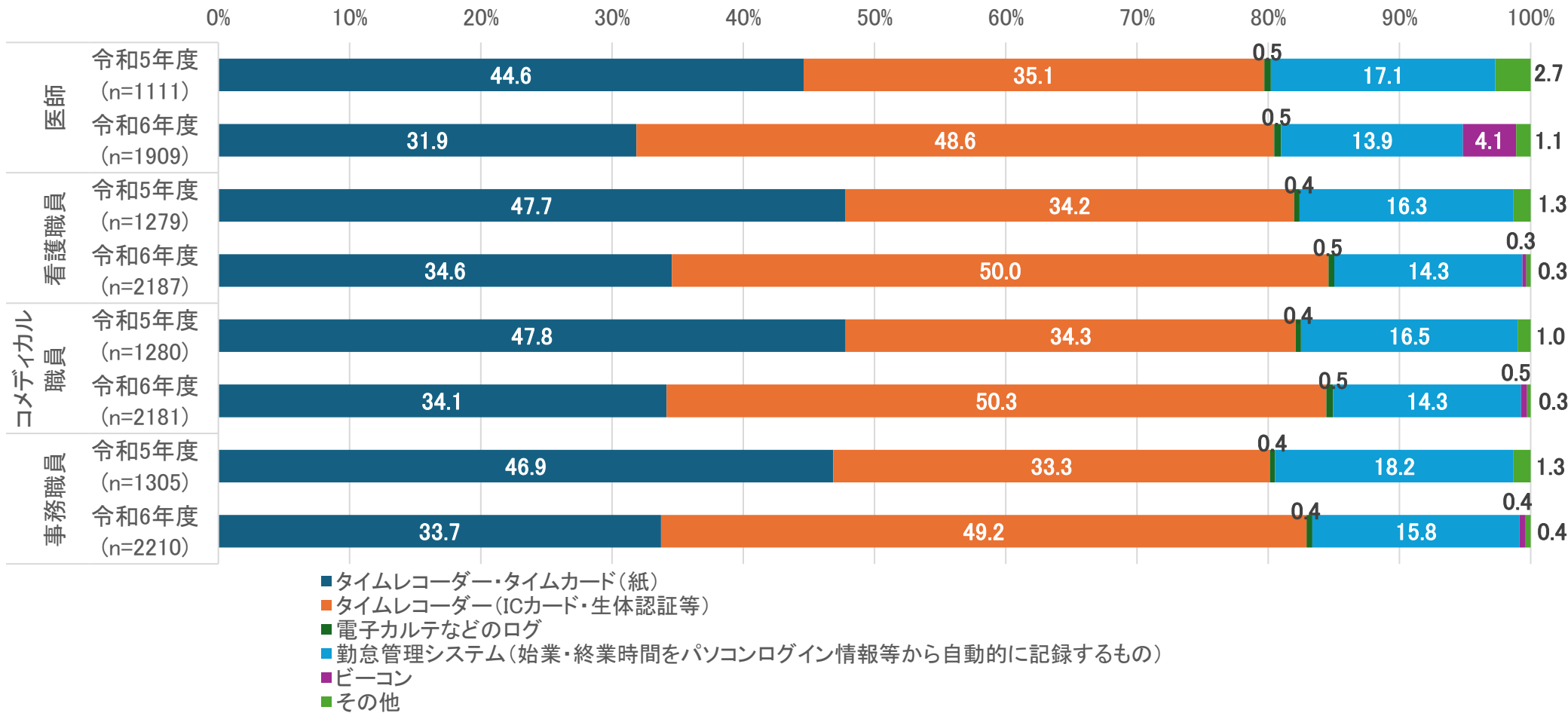
- 労働時間の管理方法は「タイムレコーダーや勤怠管理システム等」「出勤簿（管理簿）等」の順に多い。
- 医師は、他職種に比べ「出勤簿（管理簿）等」「自己申告」の割合が高く、「タイムレコーダーや勤怠管理システム等」の割合が低い。



- タイムレコーダーや勤怠管理システム等の客観的な記録を活用して管理している
- 出勤簿(管理簿)等を活用して上司や権限が委任された担当者が現認する形で管理している
- 職員の自己申告のみで管理している
- 労働時間を管理していない

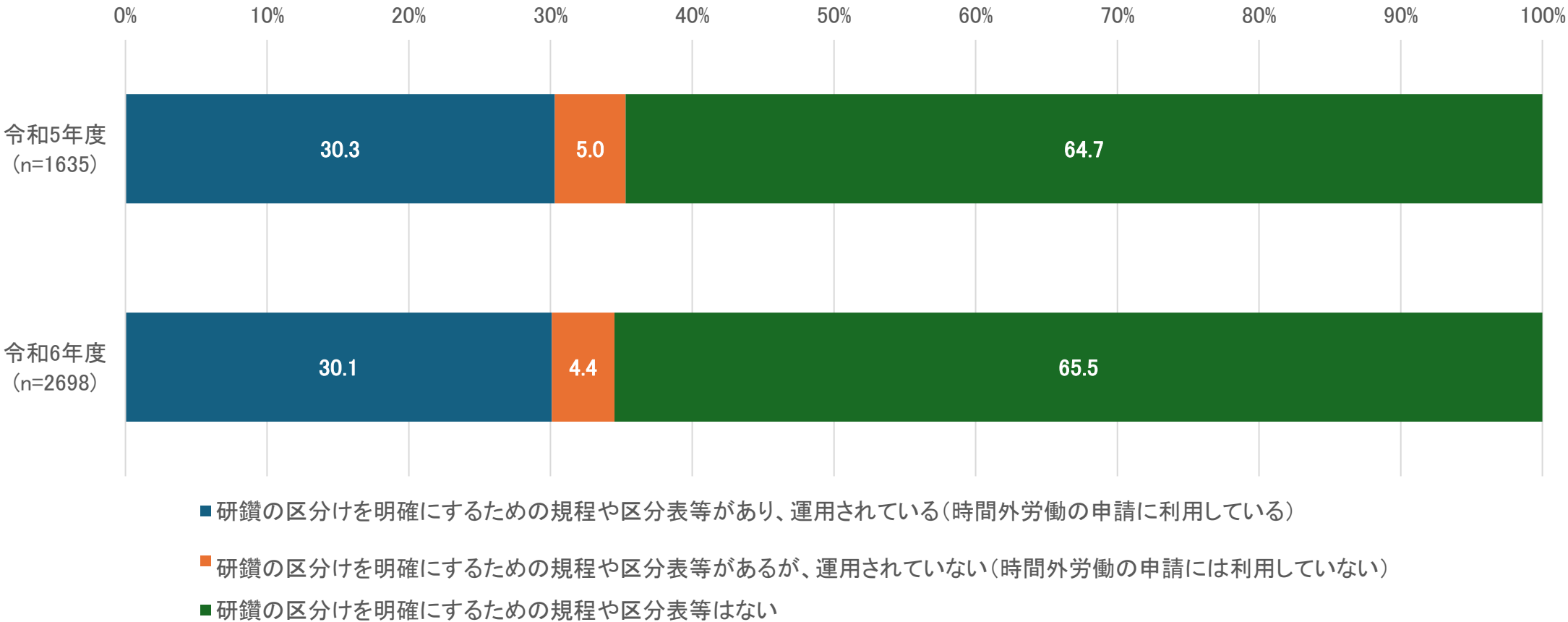
問9-1. 問9で1. と回答した方にお聞きします。 具体的な管理方法を教えてください。 (次の(1)～(4)の職種ごとに、主として該当するもの1つにチェックをしてください)

➤ 労働時間の具体的な管理方法について、「タイムレコーダー・タイムカード」「タイムレコーダー（ICカード・生体認証等）」、「勤怠管理システム」の順に多い。



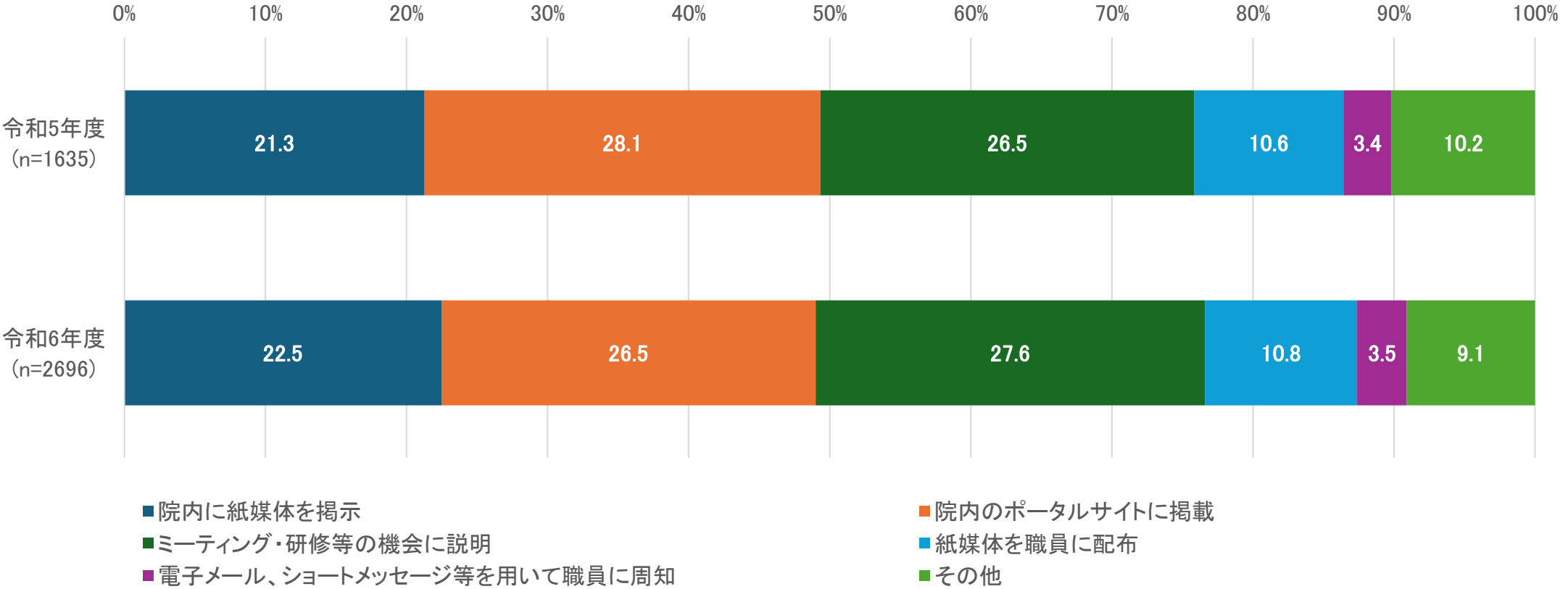
問9-2. 勤務医の研鑽について、研鑽の区分け（労働時間に該当する研鑽と該当しない研鑽の区分け）を明確にするための環境の整備状況について教えてください。
（該当するものに1つチェックをしてください）

➤ 勤務医の自己研鑽について、現時点で「研鑽の区分けを明確にするための規程や区分表等があり、運用されている」は30.1%、「研鑽の区分けを明確にするための規程はない」は65.5%となっており、前年度と大きな変化はなかった。



問9-3. 「時間外・休日労働に関する協定届（36協定）」を職員に対しどのように周知していますか。（該当するものに1つチェックをしてください）

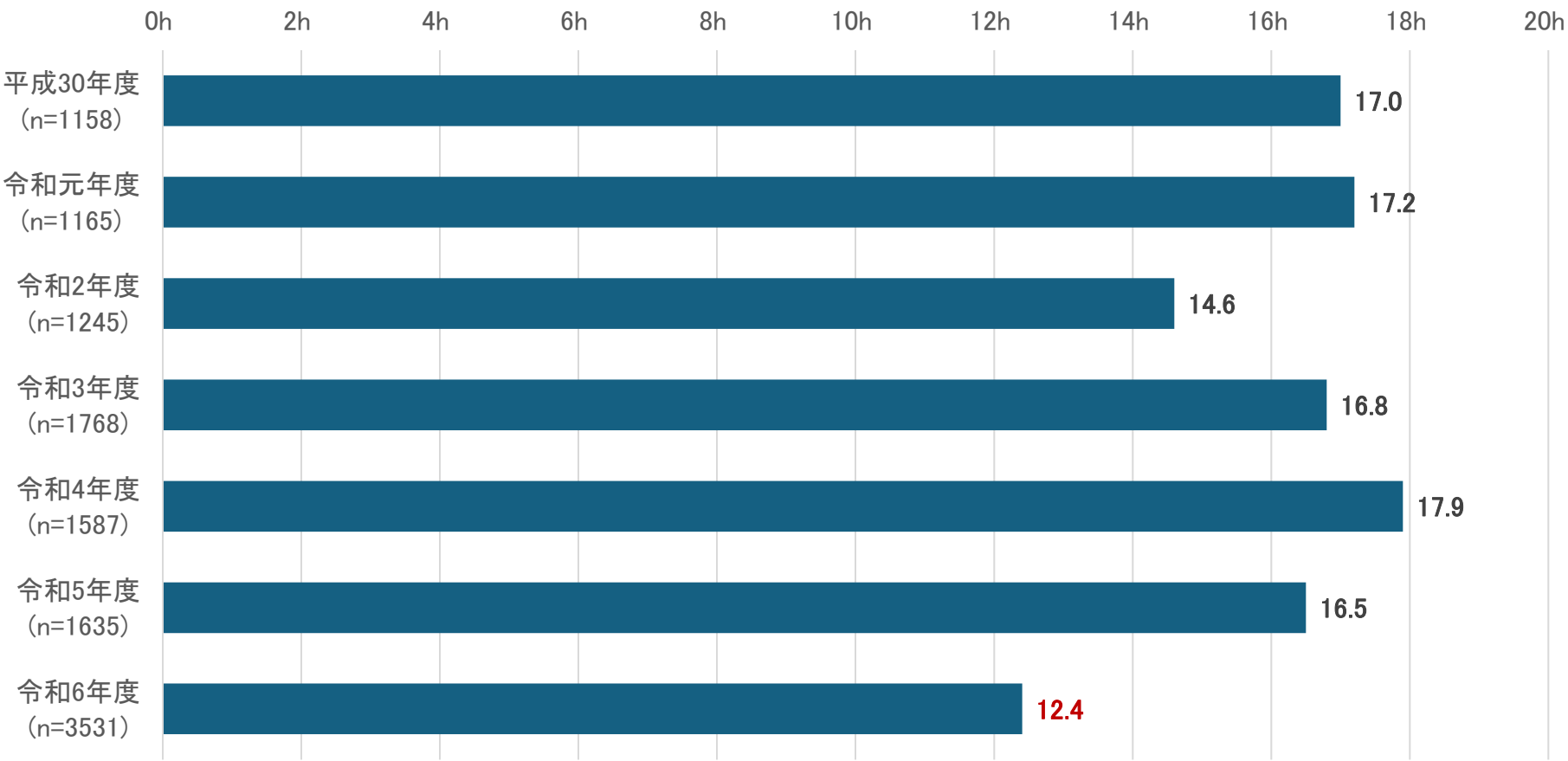
➤ 「時間外・休日労働に関する協定届（36協定）」の周知方法は、「ミーティング・研修等の機会に説明」（27.6%）、「院内のポータルサイトに掲載」（26.5%）の順で多く、前年とほぼ同じ傾向であった。



問10. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職員、コメディカル職員及び事務職員の月平均時間外労働時間数を教えてください。（数字を入力）

医師の月平均時間外労働時間数

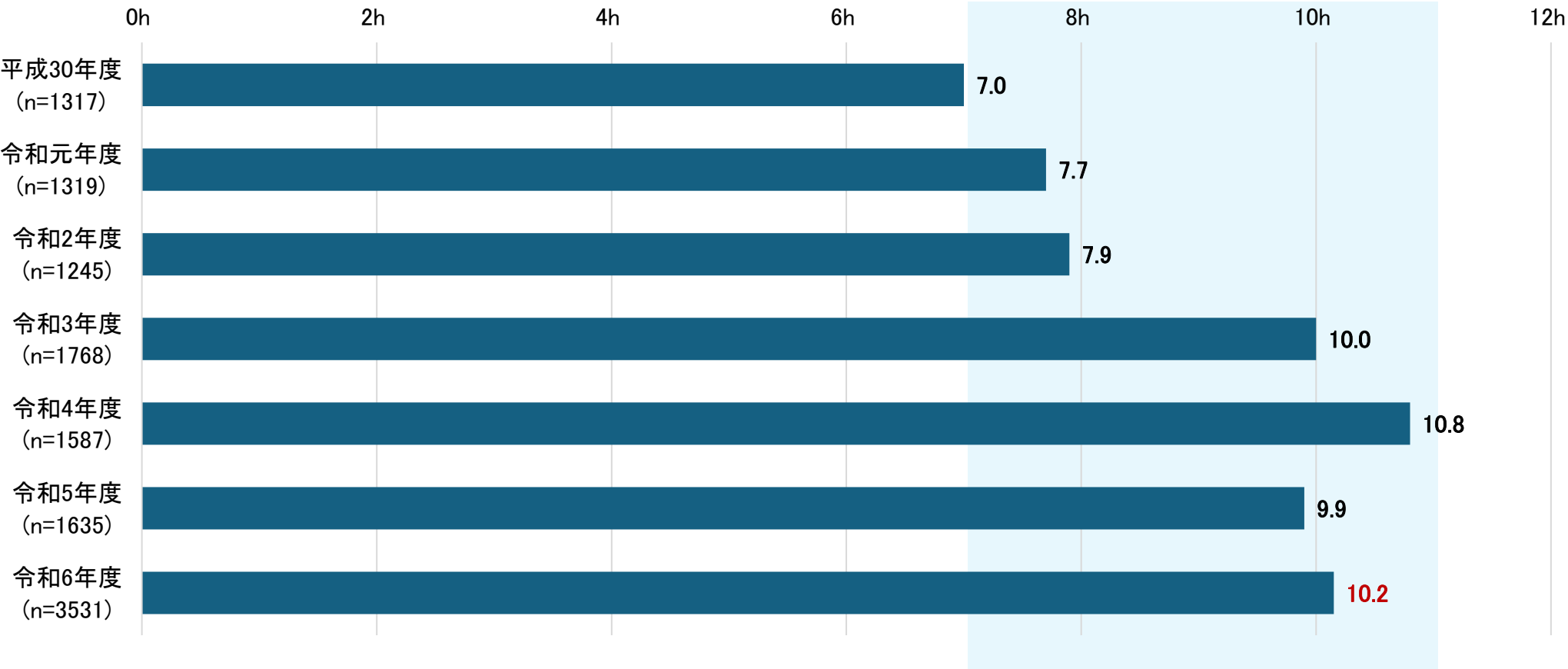
- フルタイム勤務医師の月平均時間外労働時間数は12.4時間であった。
- 直近の2年間で減少傾向がみられる。



問10. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職員、コメディカル職員及び事務職員の月平均時間外労働時間数を教えてください。（数字を入力）

看護職員の月平均時間外労働時間数

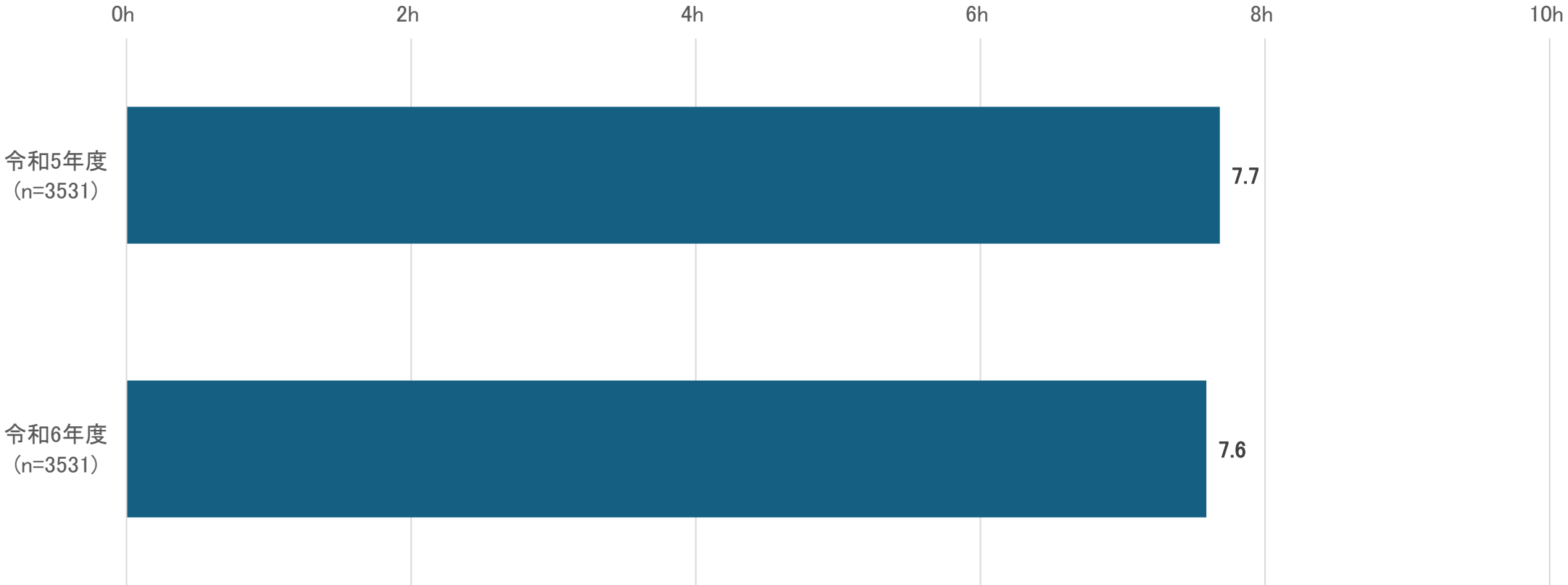
- フルタイム勤務看護職員の月平均時間外労働時間数は10.2時間であった。
- 平成30年度調査以降、月7～10時間前後で推移している。



問10. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職員、コメディカル職員及び事務職員の月平均時間外労働時間数を教えてください。（数字を入力）

コメディカル職員の月平均時間外労働時間数

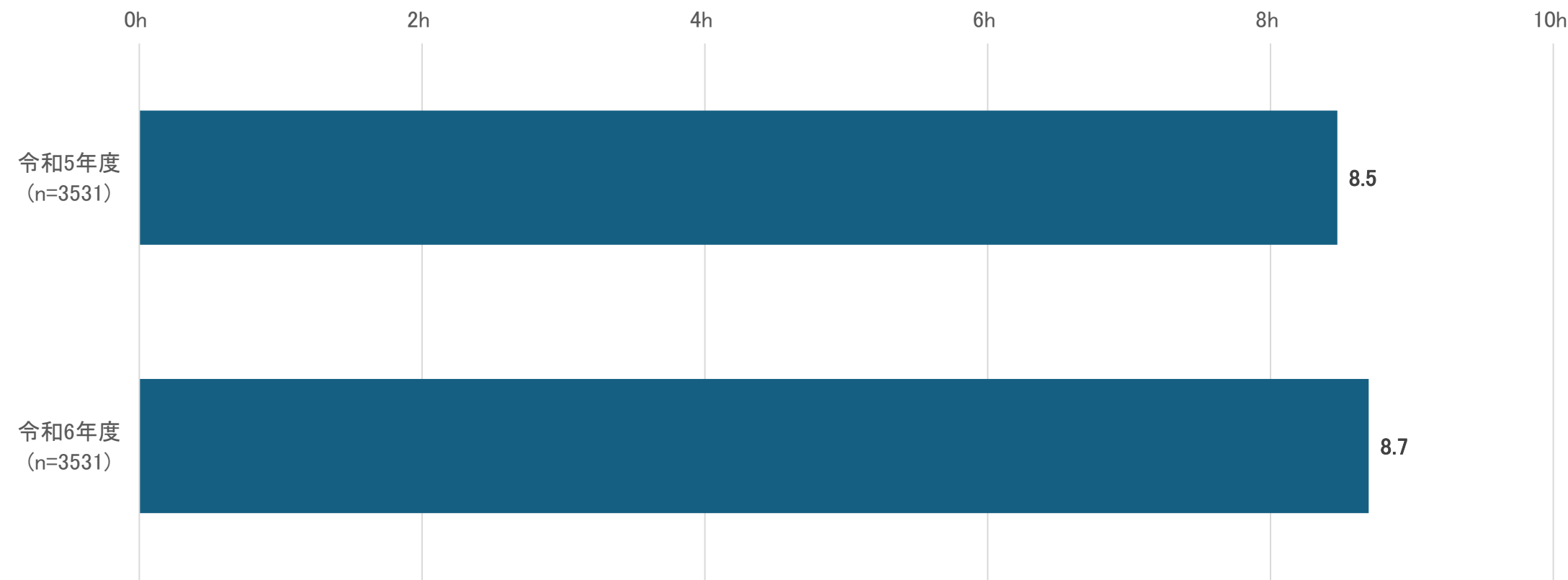
➤ フルタイム勤務コメディカル職員の月平均時間外労働時間数は7.6時間であった。



問10. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職員、コメディカル職員及び事務職員の月平均時間外労働時間数を教えてください。（数字を入力）

事務職員の月平均時間外労働時間数

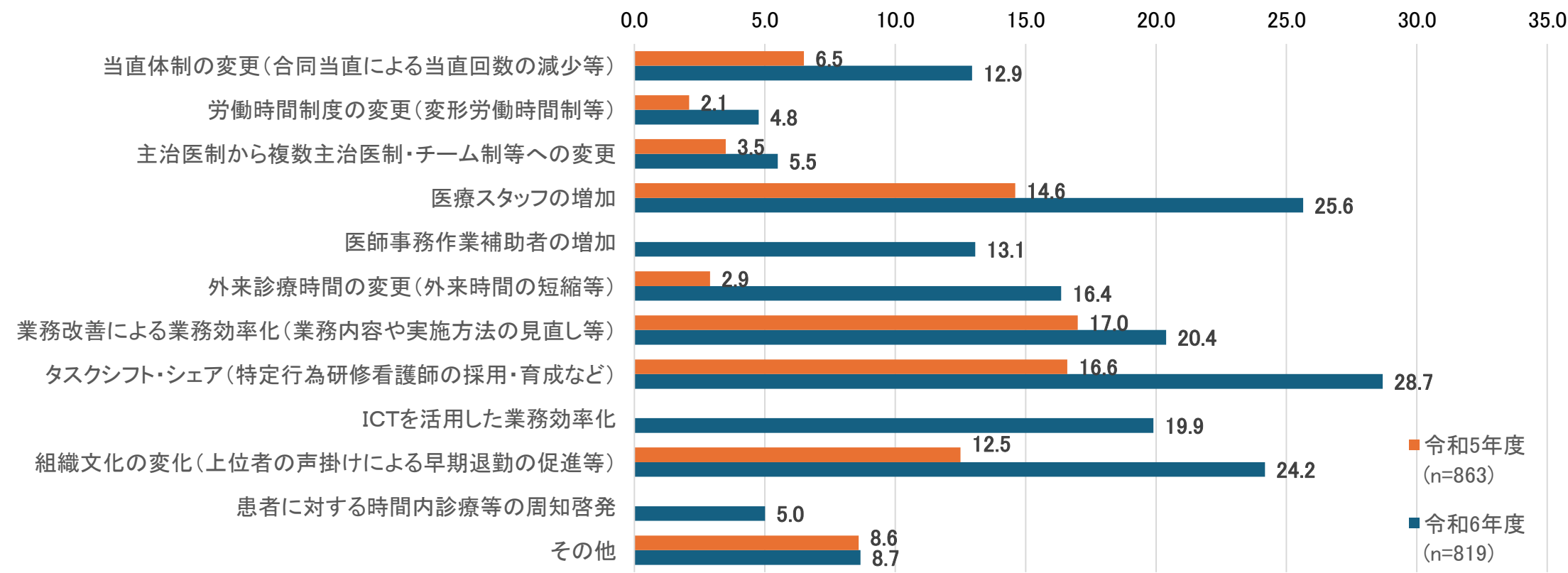
➤ フルタイム勤務事務職員の月平均時間外労働時間数は8.7時間であった。



問10-1 問10で令和5年から令和6年に月平均時間外労働時間数が減少した病院に伺います。 時間外労働時間数減少の主な要因（患者減少等の外部要因は除く）を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください。）

医師の月平均時間外労働時間減少の主な要因

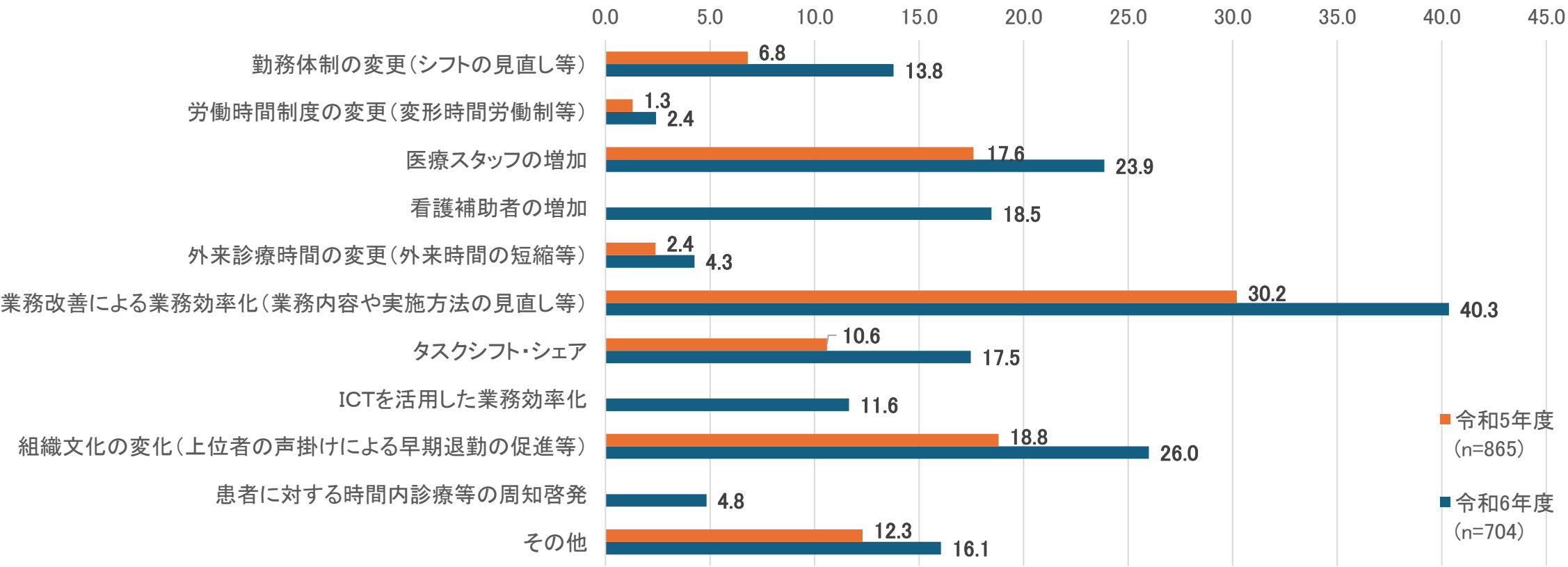
➤ 月平均時間外労働時間減少の要因について、「タスクシフト・シェア」（28.7%）、「医療スタッフの増加」（25.6%）、「組織文化の変化」（24.2%）が上位を占める。



問10-1 問10で令和5年から令和6年に月平均時間外労働時間数が減少した病院に伺います。 時間外労働時間数減少の主な要因（患者減少等の外部要因は除く）を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください。）

看護職員の月平均時間外労働時間減少の主な要因

➤ 月平均時間外労働時間減少の要因について、「業務改善による業務効率化」（40.3%）、「組織文化の変化」（26.0%）、「医療スタッフの増加」（23.9%）、 が上位を占める。

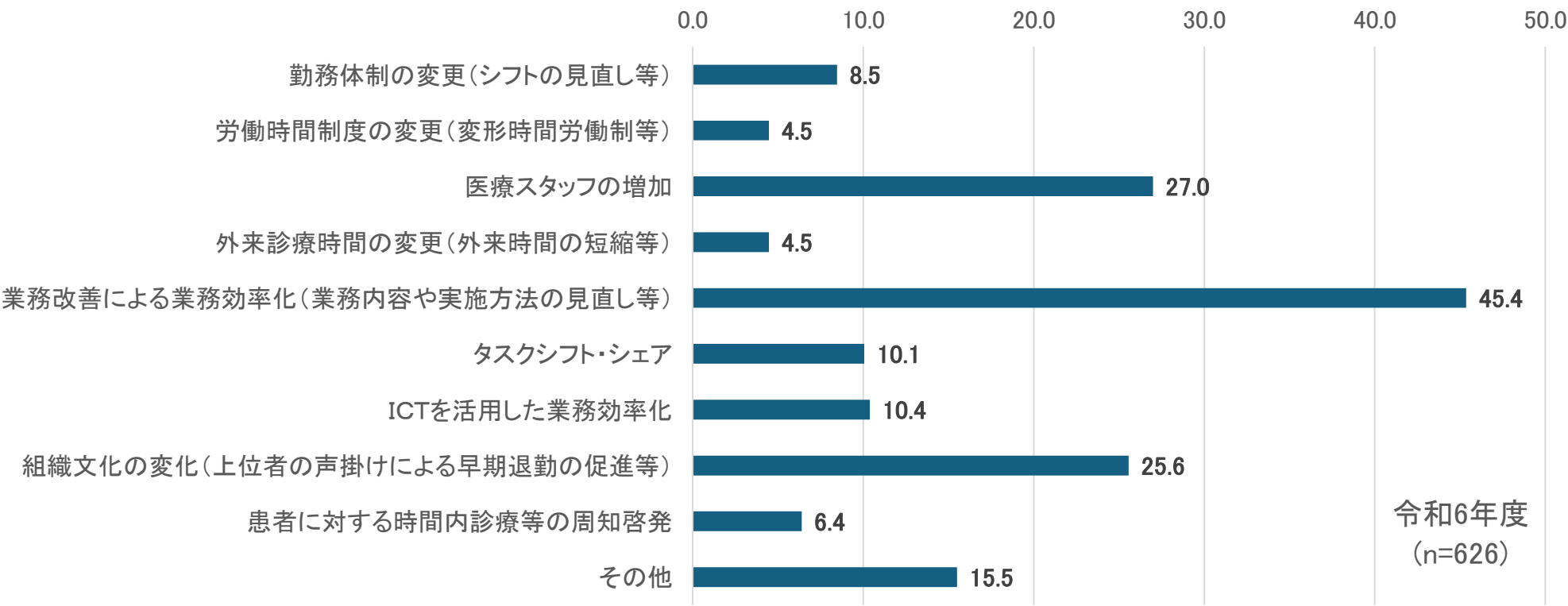


問10-1 問10で令和5年から令和6年に月平均時間外労働時間数が減少した病院に伺います。時間外労働時間数減少の主な要因（患者減少等の外部要因は除く）を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください。）

R6年度新規設問

コメディカル職員の月平均時間外労働時間減少の主な要因

➤ 月平均時間外労働時間減少の要因について、「業務改善による業務効率化」（45.4%）、「医療スタッフの増加」（27.0%）、「組織文化の変化」（25.6%）が上位を占める。

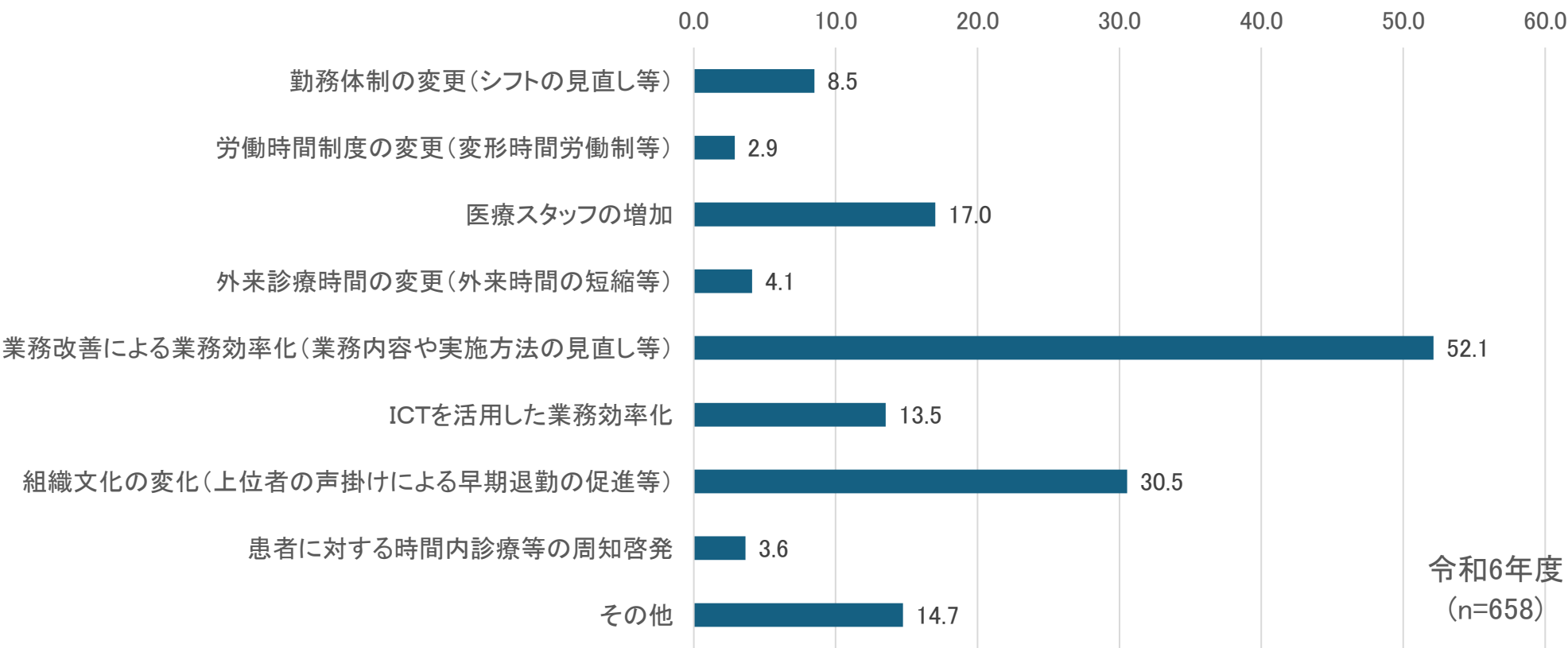


問10-1 問10で令和5年から令和6年に月平均時間外労働時間数が減少した病院に伺います。時間外労働時間数減少の主な要因（患者減少等の外部要因は除く）を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください。）

R6年度新規設問

事務職員の月平均時間外労働時間減少の主な要因

➤ 月平均時間外労働時間減少の要因について、「業務改善による業務効率化」（52.1%）、「組織文化の変化」（30.5%）、「医療スタッフの増加」（17.0%）、が上位を占める。

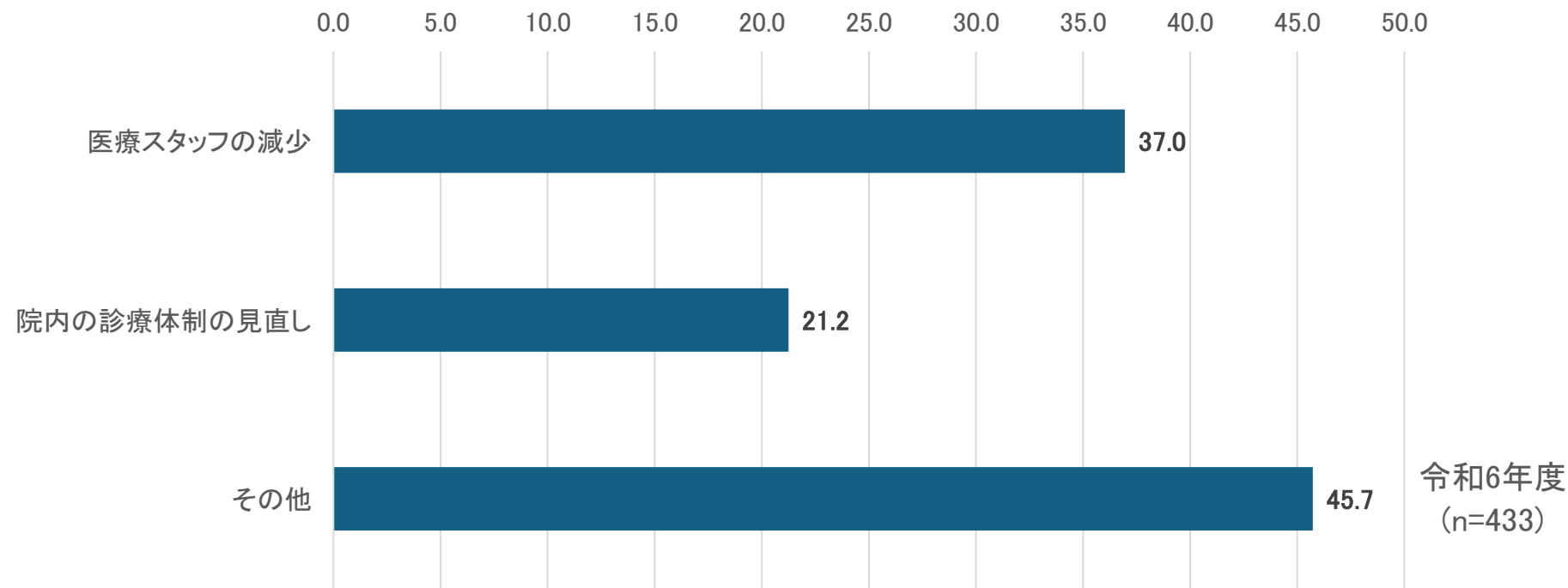


問10-2 問10で令和5年から令和6年に月平均時間外労働時間数が増加した病院に伺います。時間外労働時間数増加の主な要因（患者増加等の外部要因は除く）を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください。）

R6年度新規設問

医師の月平均時間外労働時間増加の主な要因

➤ 月平均時間外労働時間増加の要因について、「医療スタッフの減少」（37.0%）、「院内の診療体制の見直し」（21.2%）、「その他」（45.7%）であった。

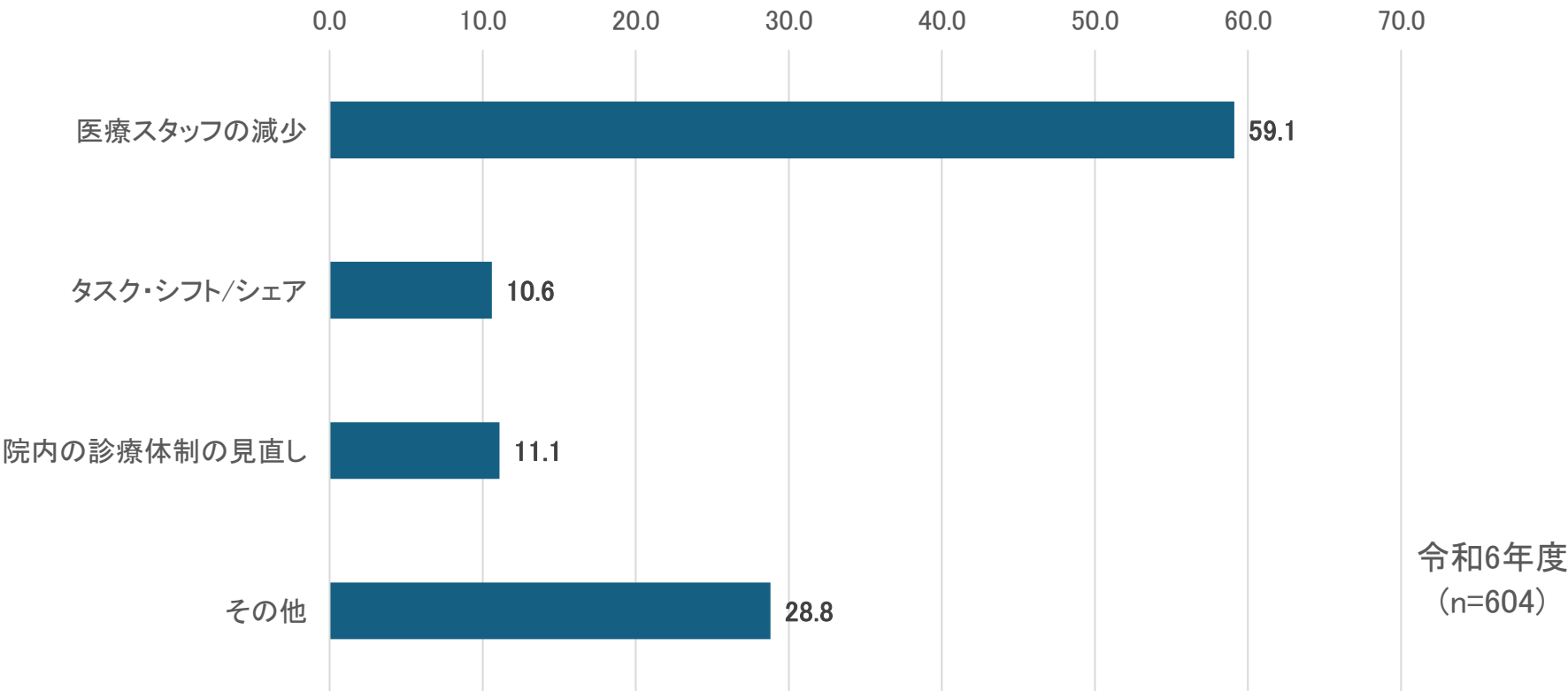


問10-2 問10で令和5年から令和6年に月平均時間外労働時間数が増加した病院に伺います。時間外労働時間数増加の主な要因（患者増加等の外部要因は除く）を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください。）

R6年度新規設問

看護職員の月平均時間外労働時間増加の主な要因

- 月平均時間外労働時間増加の要因について、「医療スタッフの減少」（59.1%）、「タスク・シフトシェア」（10.6%）「院内の診療体制の見直し」（11.1%）、「その他」（28.8%）であった。

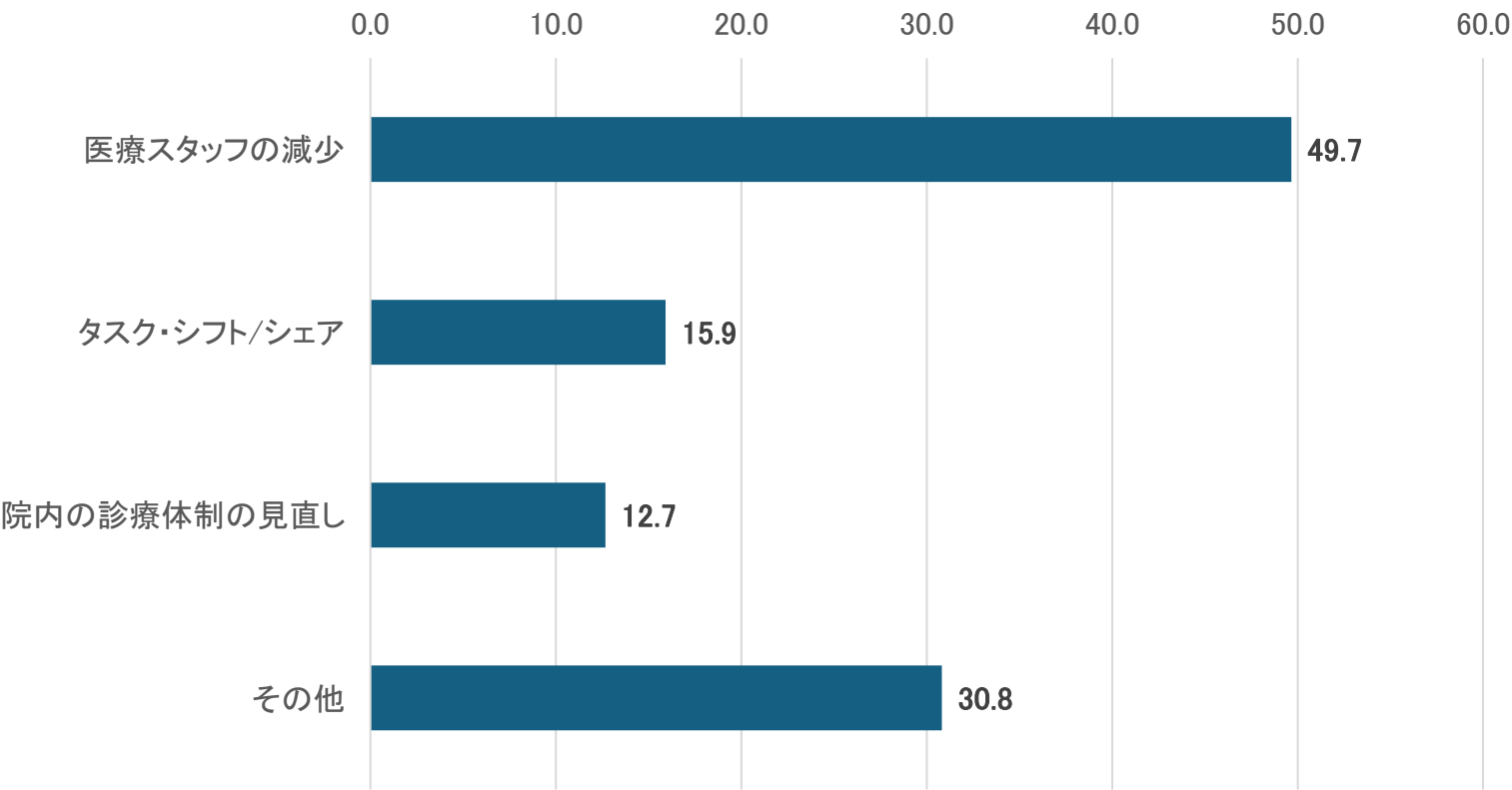


問10-2 問10で令和5年から令和6年に月平均時間外労働時間数が増加した病院に伺います。時間外労働時間数増加の主な要因（患者増加等の外部要因は除く）を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください。）

R6年度新規設問

コメディカル職員の月平均時間外労働時間増加の主な要因

➤ 月平均時間外労働時間増加の要因について、「医療スタッフの減少」（49.7%）、「タスク・シフトシェア」（15.9%）「院内の診療体制の見直し」（12.7%）、「その他」（30.8%）であった。



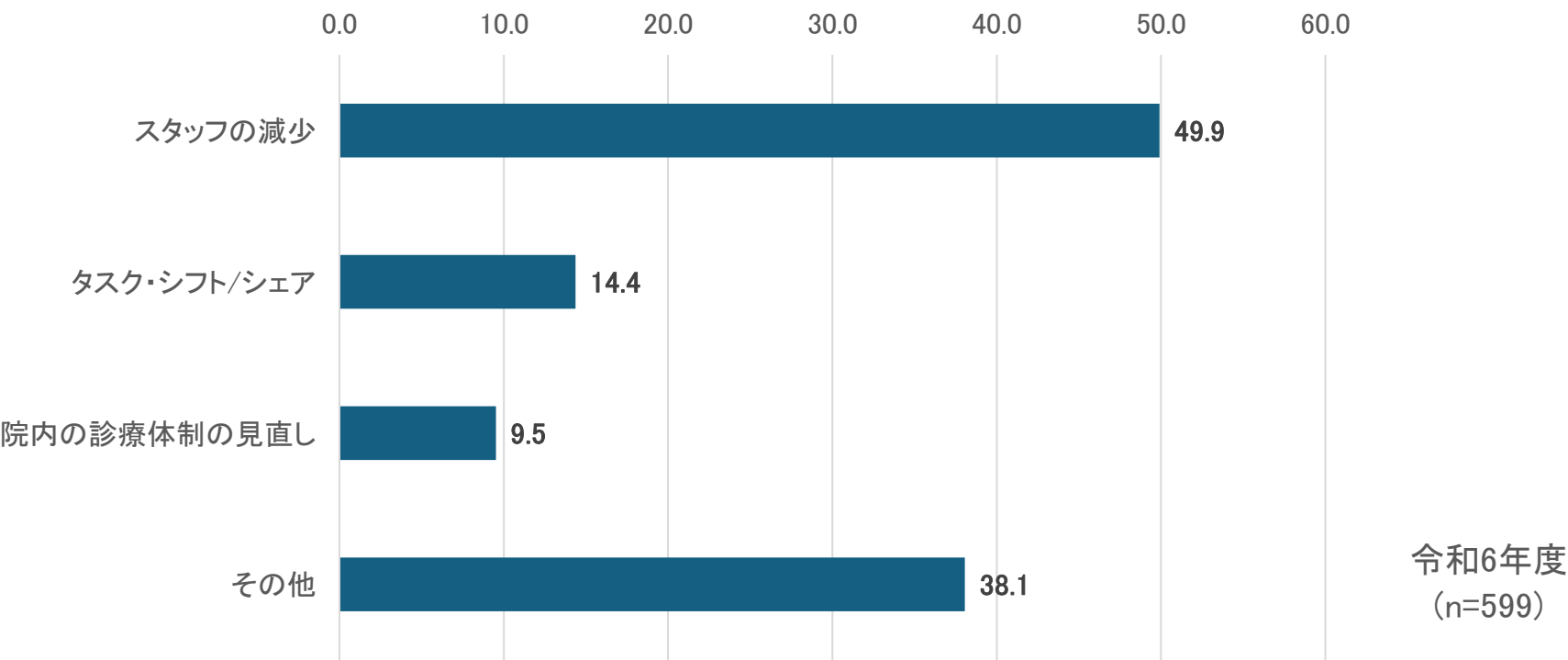
令和6年度
(n=584)

問10-2 問10で令和5年から令和6年に月平均時間外労働時間数が増加した病院に伺います。 時間外労働時間数増加の主な要因（患者増加等の外部要因は除く）を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください。）

R6年度新規設問

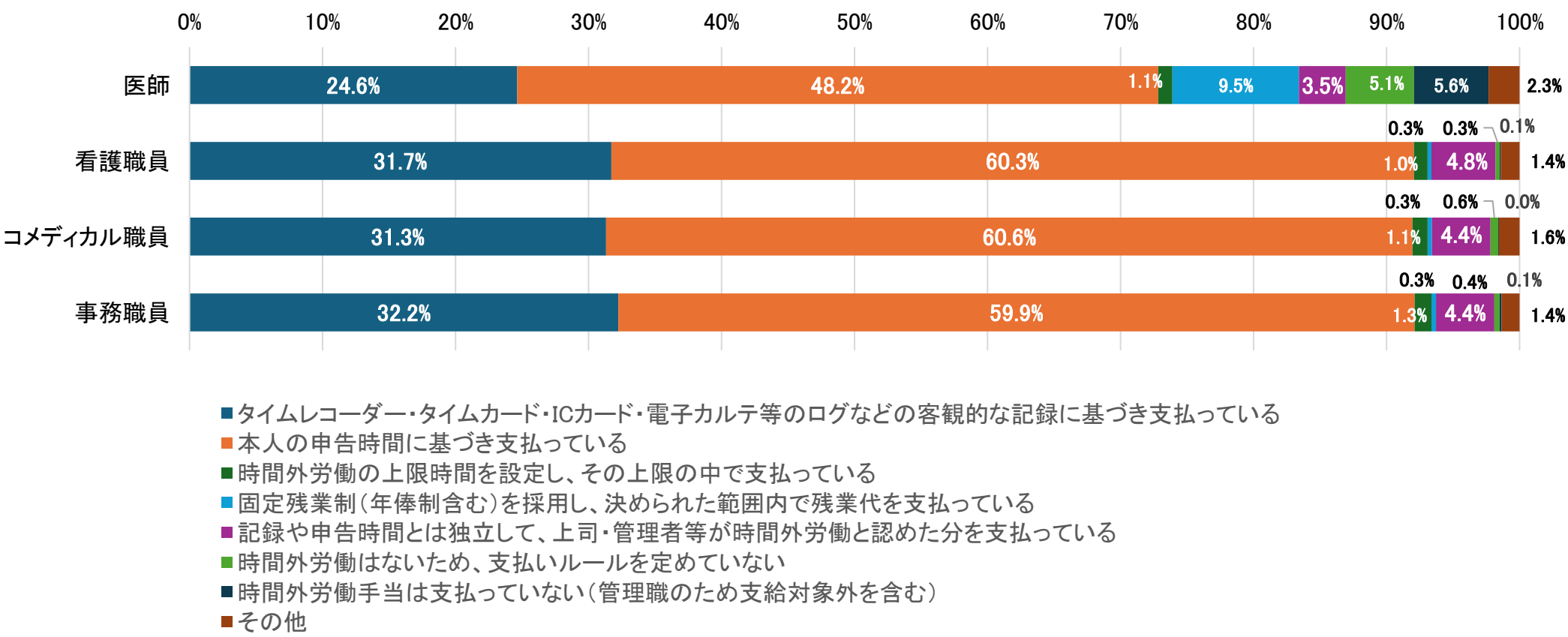
事務職員の月平均時間外労働時間増加の主な要因

- 月平均時間外労働時間増加の要因について、「医療スタッフの減少」（49.9%）、「タスク・シフトシェア」（14.4%）「院内の診療体制の見直し」（9.5%）、「その他」（38.1%）であった。



問11. フルタイム勤務正規職員の時間外労働手当について伺います。何に基づき、時間外労働手当を支払っていますか。（次の(1)～(4)の職種ごとに、主として該当するもの1つにチェックをしてください）

- 時間外労働手当の根拠については、いずれの職種も「本人の自己申告」「タイムレコーダー・タイムカード・ICカード・電子カルテ等のログなどの客観的な記録」が多数を占めている。
- 医師は多職種と比較して「固定残業制（年俸制含む）を採用」が多い。

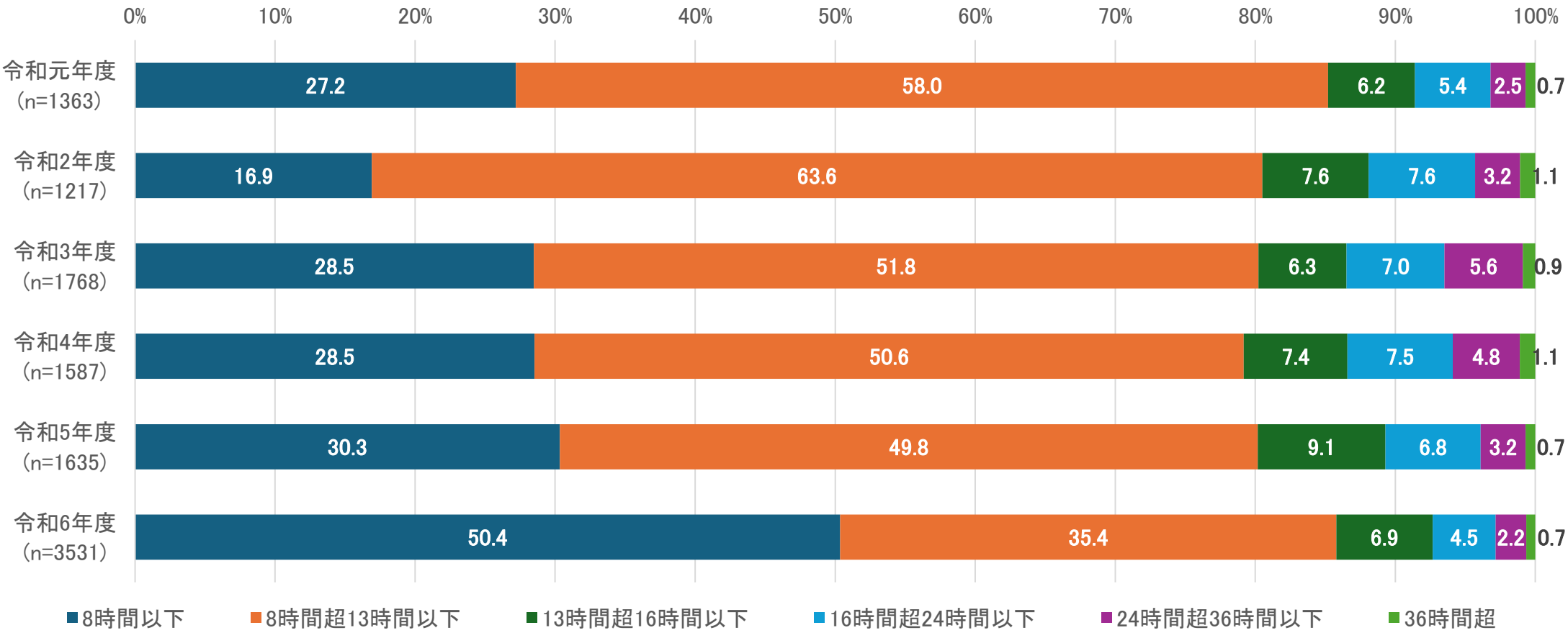


問12. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職員の令和6年6月の勤務割における最長連続勤務時間（当直は含まない）とそのうちの休憩時間を教えてください。（数字を入力）

医師の最長連続勤務時間

平均：7.9時間

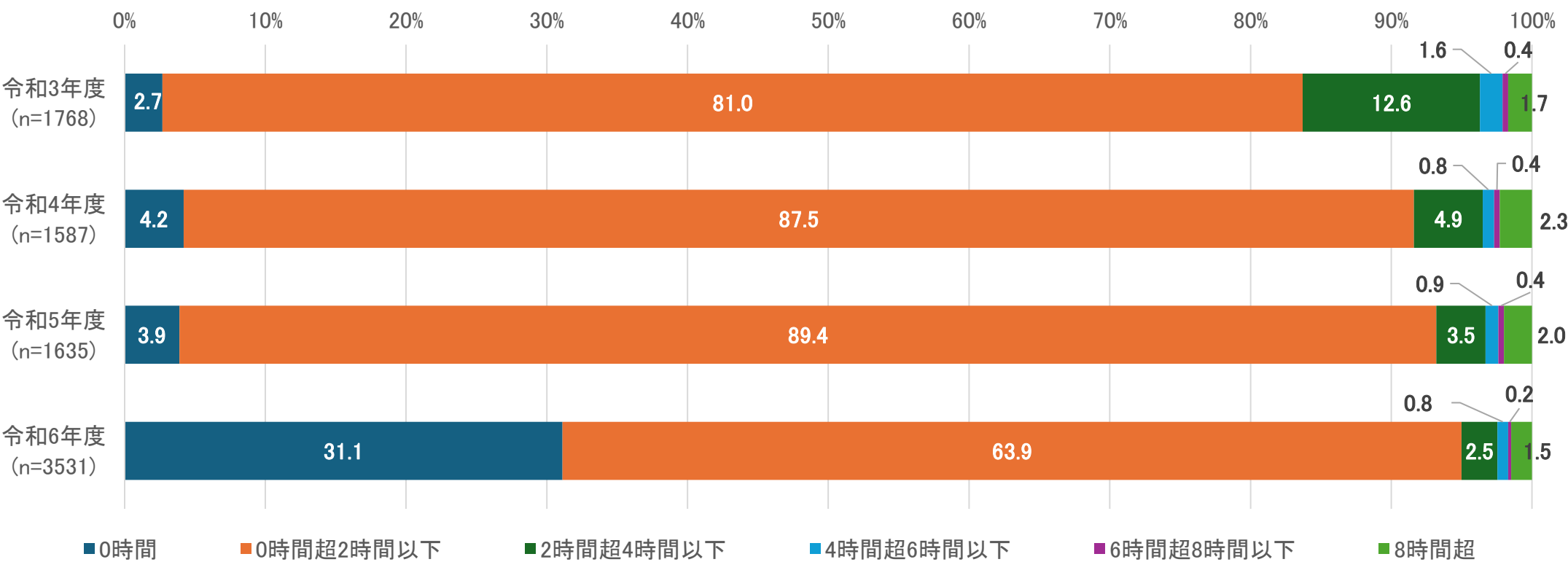
➤ 勤務割における医師の最長勤務時間は「8時間以下」（50.4%）が最多であり、続いて「8時間超13時間以下」（35.4%）となっている。



問12. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職員の令和6年6月の勤務割における最長連続勤務時間（当直は含まない）とそのうちの休憩時間を教えてください。
（数字を入力）

医師の休憩時間

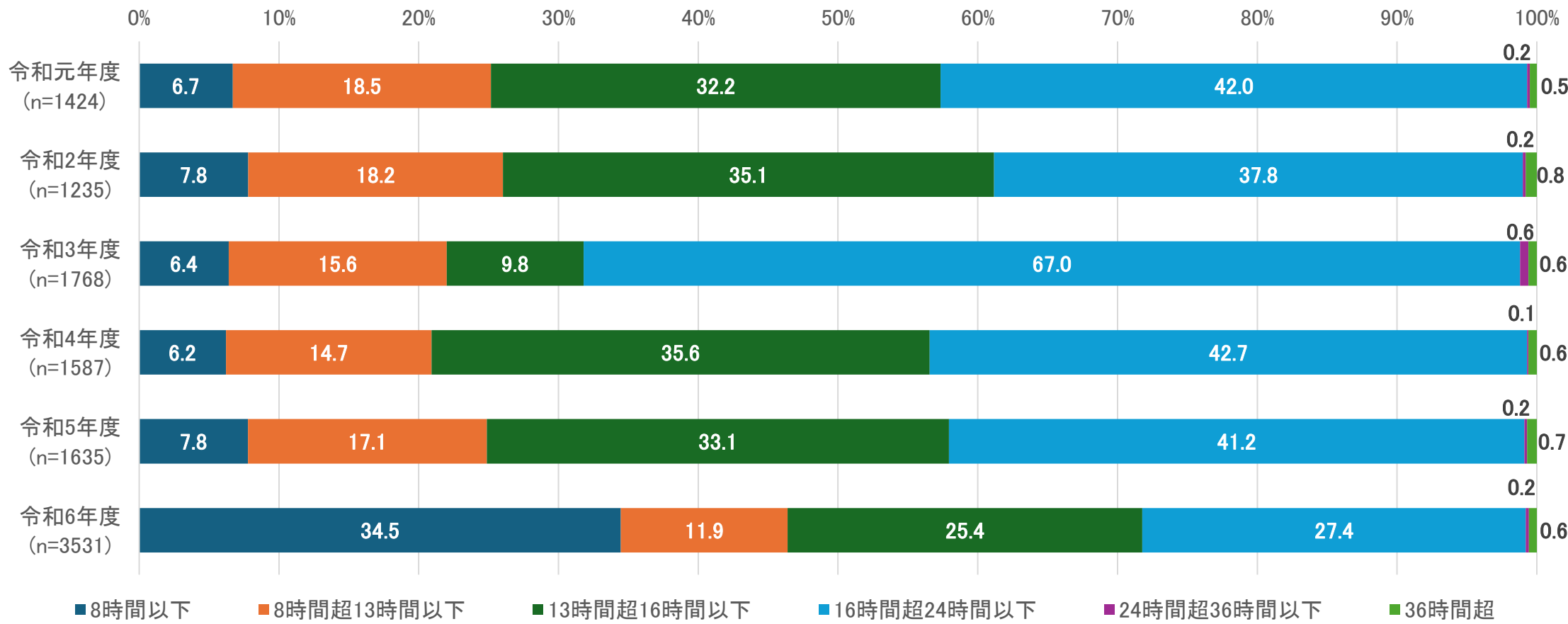
- 勤務割における医師の休憩時間は「0時間超2時間以下」（63.9%）と最多である。
- 前年度までと比較し、「0時間」（31.1%）が大幅に増加している。



問12. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職員の令和6年6月の勤務割における最長連続勤務時間（当直は含まない）とそのうちの休憩時間を教えてください。
（数字を入力）

看護職員の最長連続勤務時間 平均：10.7時間

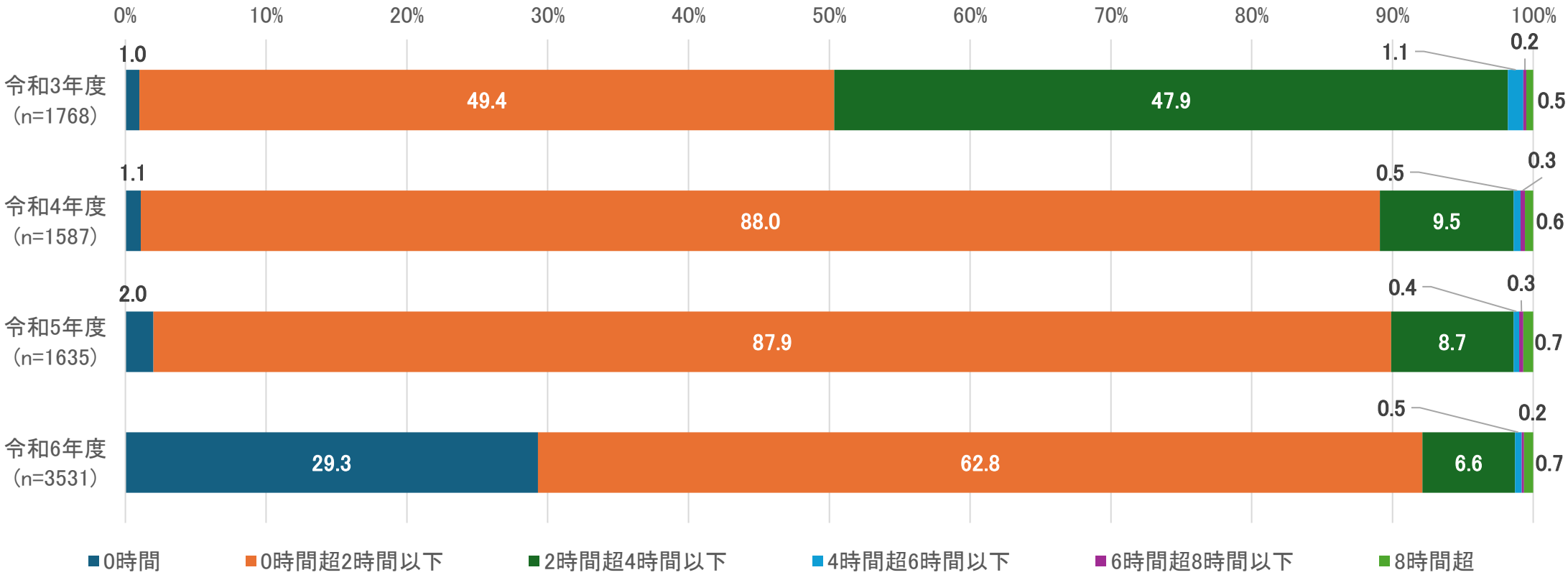
➤ 勤務割における看護職員の最長勤務時間は「8時間以下」（34.5%）が最多であり、続いて「16時間超24時間以下」（27.4%）、
「13時間超16時間以下」（25.4%）となっている。



問12. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職員の令和6年6月の勤務割における最長連続勤務時間（当直は含まない）とそのうちの休憩時間を教えてください。
（数字を入力）

看護職員の休憩時間

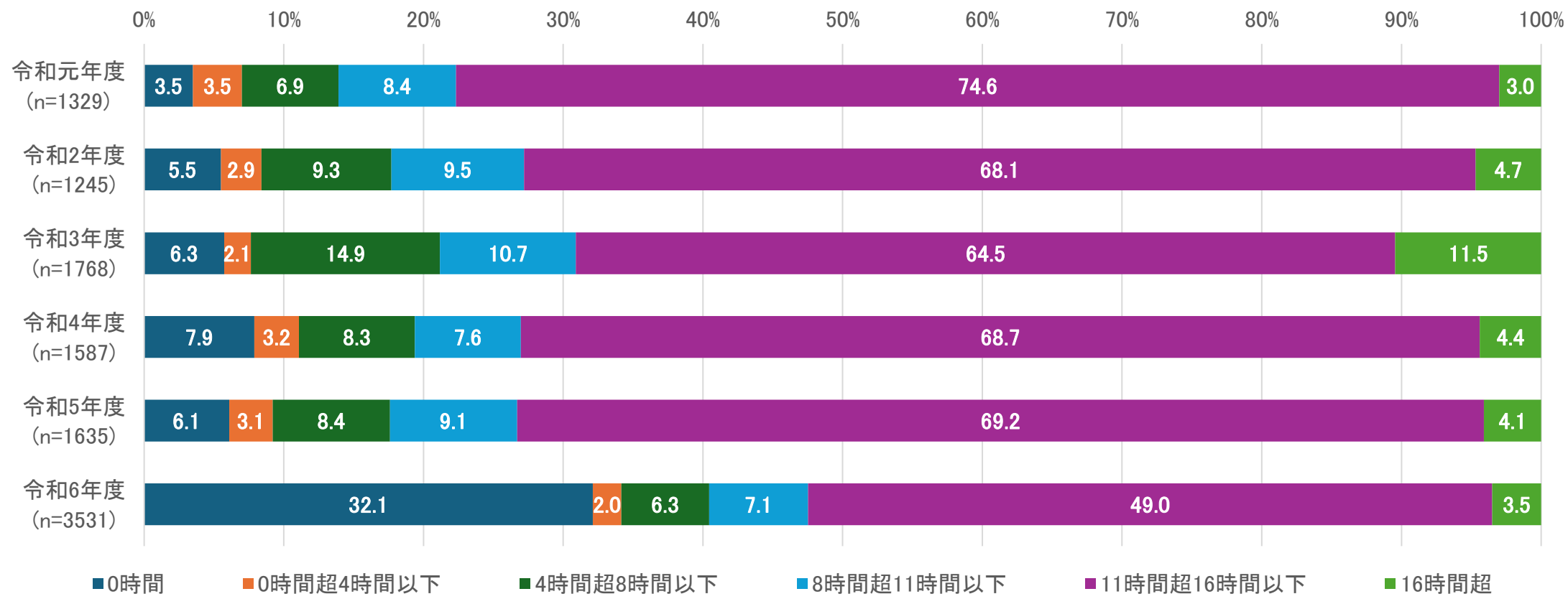
- 勤務割における看護職員の休憩時間は「0時間超2時間以下」（62.8%）と最多である。
- 前年度までと比較し、「0時間」（29.3%）が大幅に増加している。



問13. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職員の令和6年6月の勤務割における当日の勤務終了から次の勤務開始までの間隔（勤務間インターバル）が最も短い時間を教えてください。（数字を入力）

医師の勤務間隔が最も短い時間 平均：9.4時間

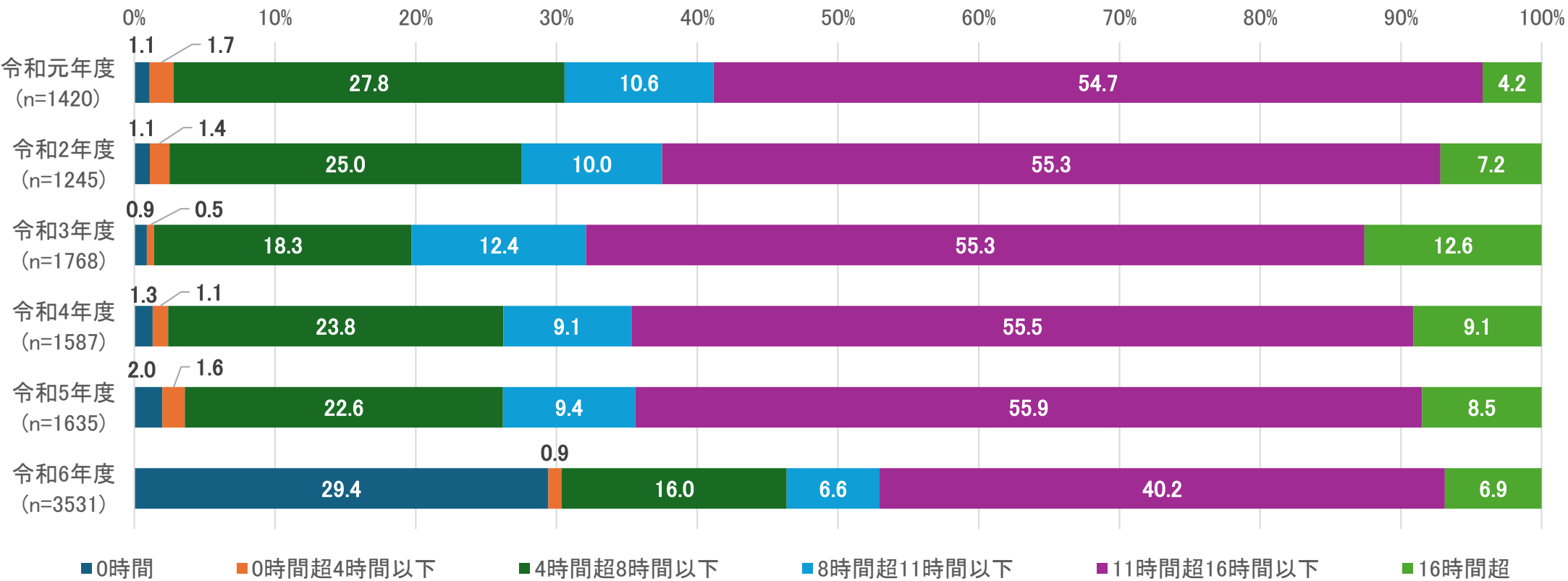
➤ 勤務割における医師の当日の勤務終了から次の勤務開始までの間隔が最も短い時間(勤務間インターバル)は、「11時間超16時間以下」(49.0%)が最多であり、続いて「0時間」(32.1%)となっている。



問13. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職員の令和6年6月の勤務割における当日の勤務終了から次の勤務開始までの間隔（勤務間インターバル）が最も短い時間を教えてください。（数字を入力）

看護職員の勤務間隔が最も短い時間 平均：9.6時間

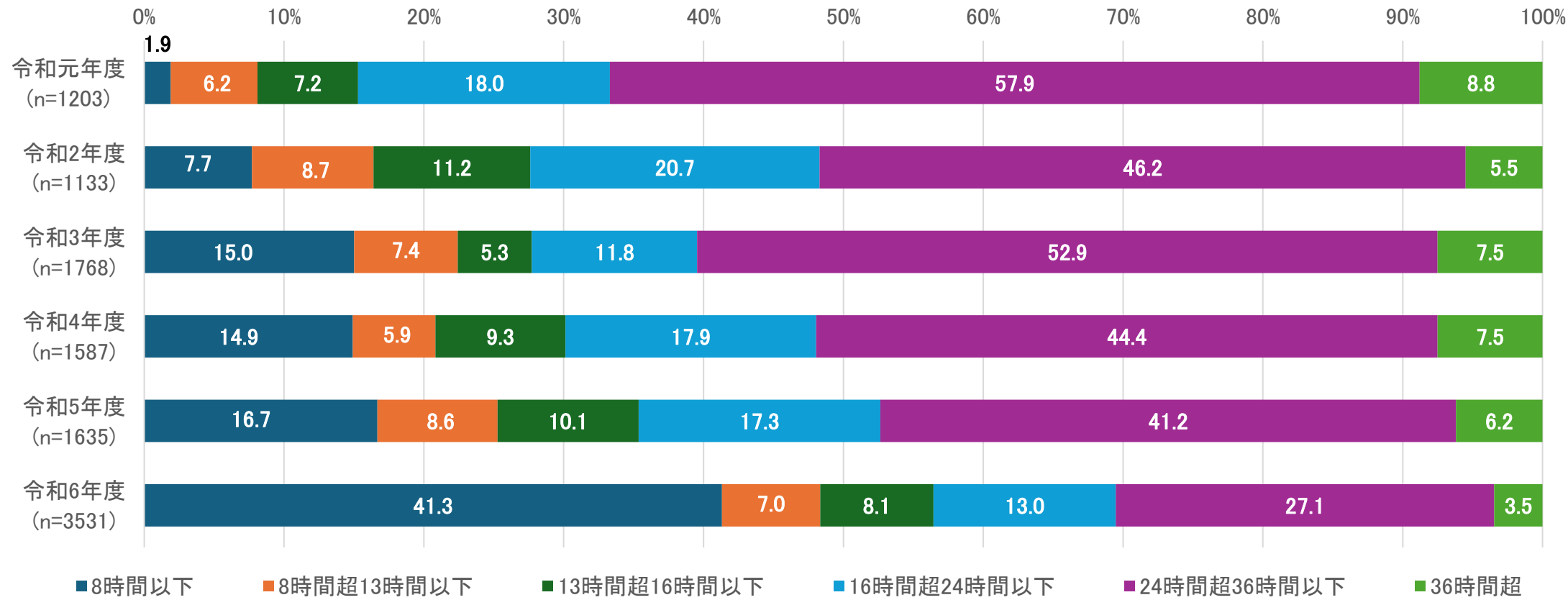
➤ 勤務割における看護職員の当日の勤務終了から次の勤務開始までの間隔が最も短い時間(勤務間インターバル)は、「11時間超16時間以下」(40.2%)が最多であり、続いて「0時間」(29.4%)となっている。



問14. フルタイム勤務正規職員の医師の令和 6 年6月の当直時の最長連続勤務時間（当直前後の勤務時間を含む）とそのうちの休憩時間を教えてください。（数字を入力）

医師の当直時の最長連続勤務時間 平均：15.3時間

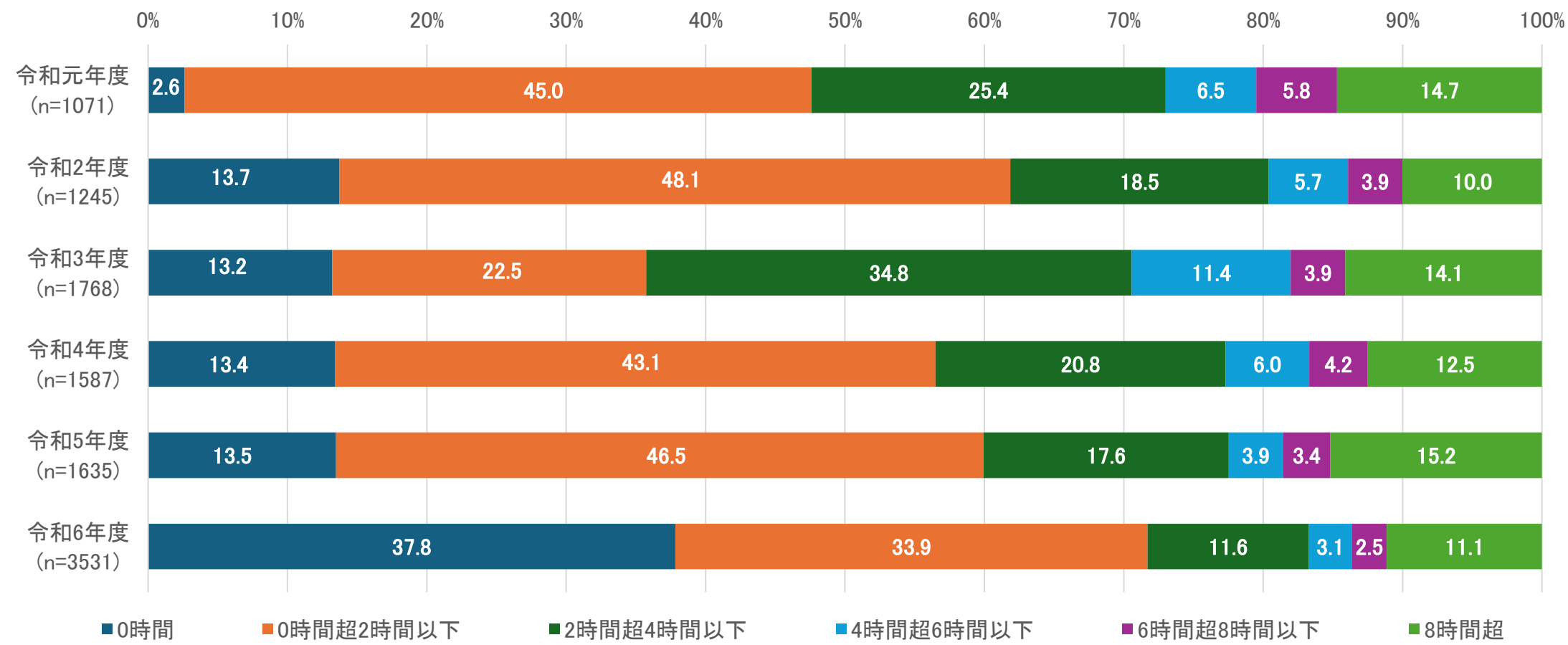
- 医師の当直時の最長連続勤務時間は、「8時間以下」（41.3%）が最多であり、続いて「24時間超36時間以下」（27.1%）、「16時間超24時間以下」（13.0%）となっている。
- 令和3年度調査以降、16時間超の割合が低くなっており、当直時の連続勤務時間が短縮傾向にあることがうかがえる



問14. フルタイム勤務正規職員の医師の令和 6 年6月の当直時の最長連続勤務時間（当直前後の勤務時間を含む）とそのうちの休憩時間を教えてください。（数字を入力）

医師の当直時の休憩時間

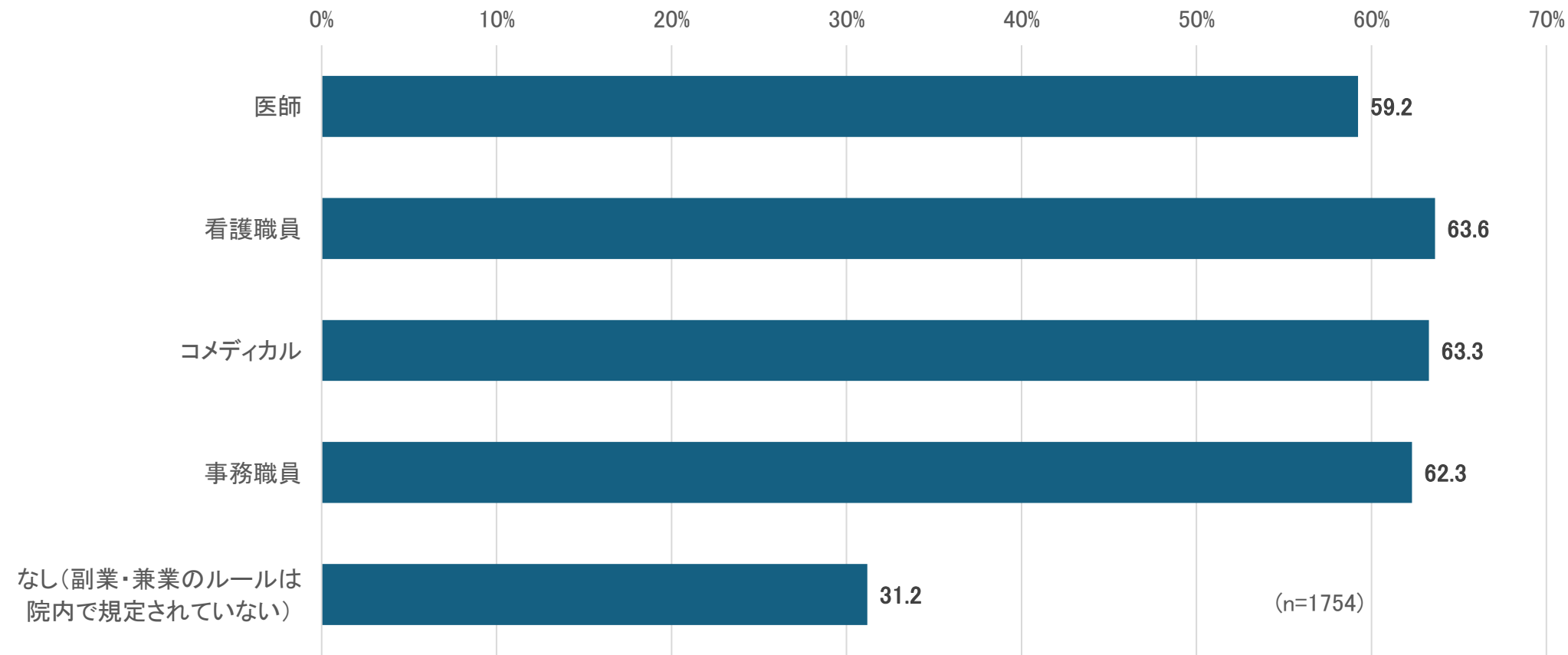
➤ 医師の当直時の休憩時間は、「0時間」（37.8%）が最多であり、続いて「0 時間超2時間以下」（33.9%）、「4時間超6時間以下」（11.6%）となっている。



問15. 副業・兼業のルールは院内で規定されていますか。以下の選択肢からルールの規定がある職種をお選びください。（該当するものすべてにチェックをしてください。）

R 6年度新規設問

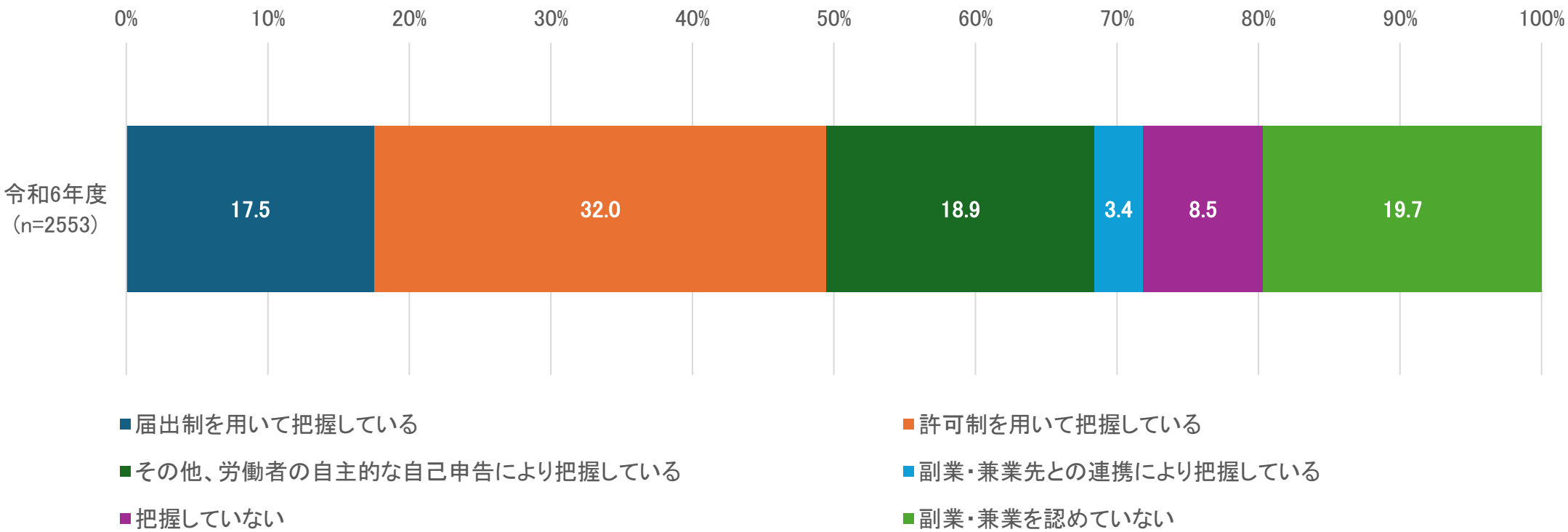
➤ 副業・兼業のルールが院内で規定されている職種について、「医師」（59.2%）、「看護職員」（63.6%）、「コメディカル」（63.3%）、「事務職員」（62.3%）と各職種の過半数で規定がある。



問16. 労働基準法上の労働時間に関する規制は、労働者からの申告等により把握された副業・兼業による労働時間を通算して適用されます。これに関連して、医師が副業・兼業を実施しているか否か把握していますか。（主として該当するものの1つにチェックをしてください）

R 6年度新規設問

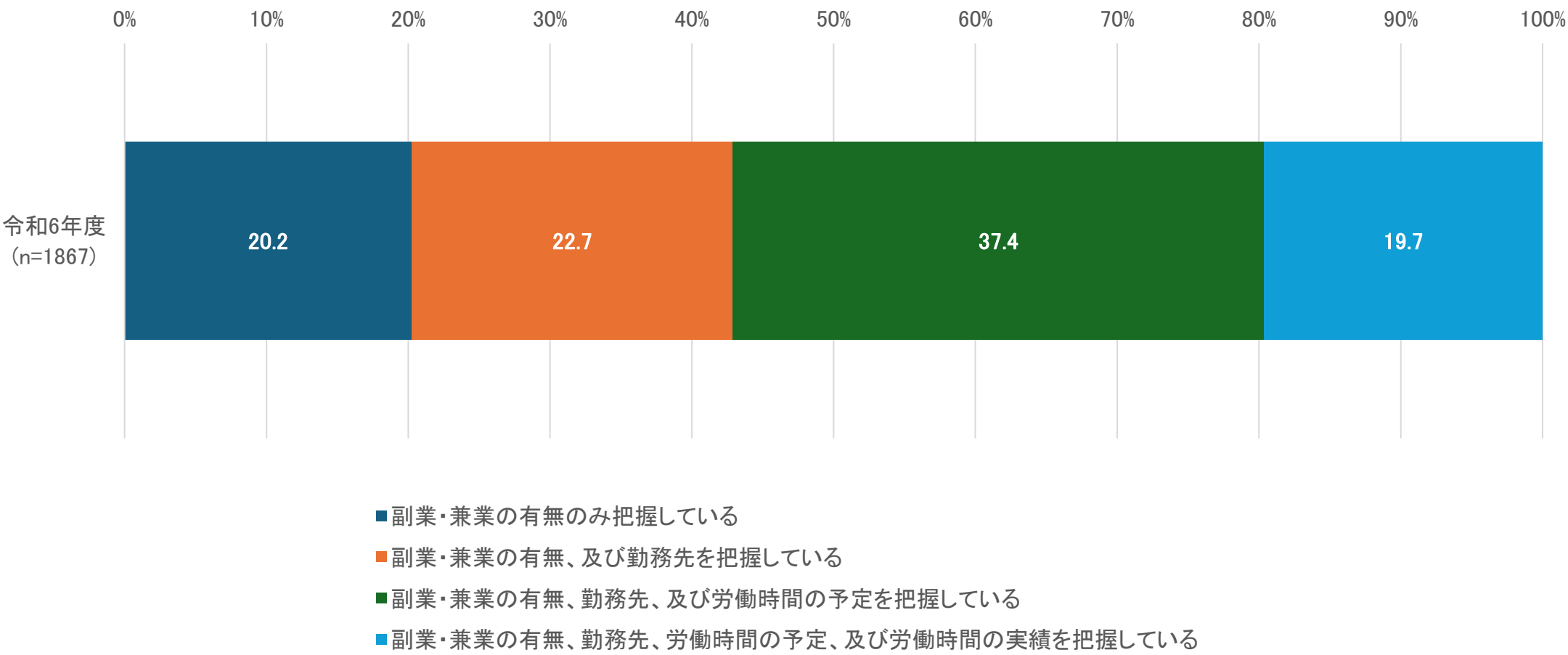
➤ 医師の副業・兼業について、「許可制を用いて把握している」（32.0%）、「その他、労働者の自主的な自己申告により把握している」（18.9%）、「届出制を用いて把握している」（17.5%）、「副業・兼業先との連携により把握している」（3.4%）、「把握していない」（8.5%）、「副業・兼業を認めていない」（19.7%）であった。



問16-1. 問16で、1. 2. 3. 4. に回答した方に伺います。
医師の副業・兼業について、どこまで把握していますか。（主として該当するもの1つにチェックをしてください）

R 6年度新規設問

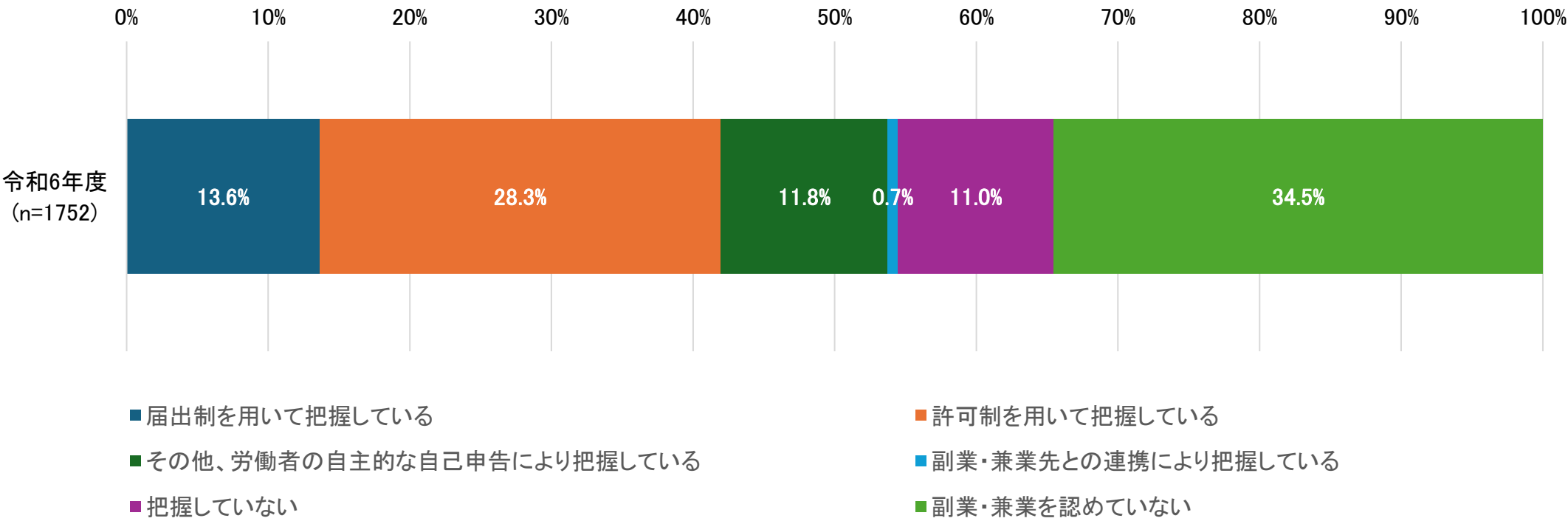
➤ 医師の副業・兼業については、「副業・兼業の有無、勤務先、及び労働時間の予定を把握している」（37.4%）が最多である。



問16-2. 労働基準法上の労働時間に関する規制は、労働者からの申告等により把握された副業・兼業による労働時間を通算して適用されます。これに関連して、看護職員が副業・兼業を実施しているか否か把握していますか。（主として該当するもの1つにチェックをしてください）

R 6年度新規設問

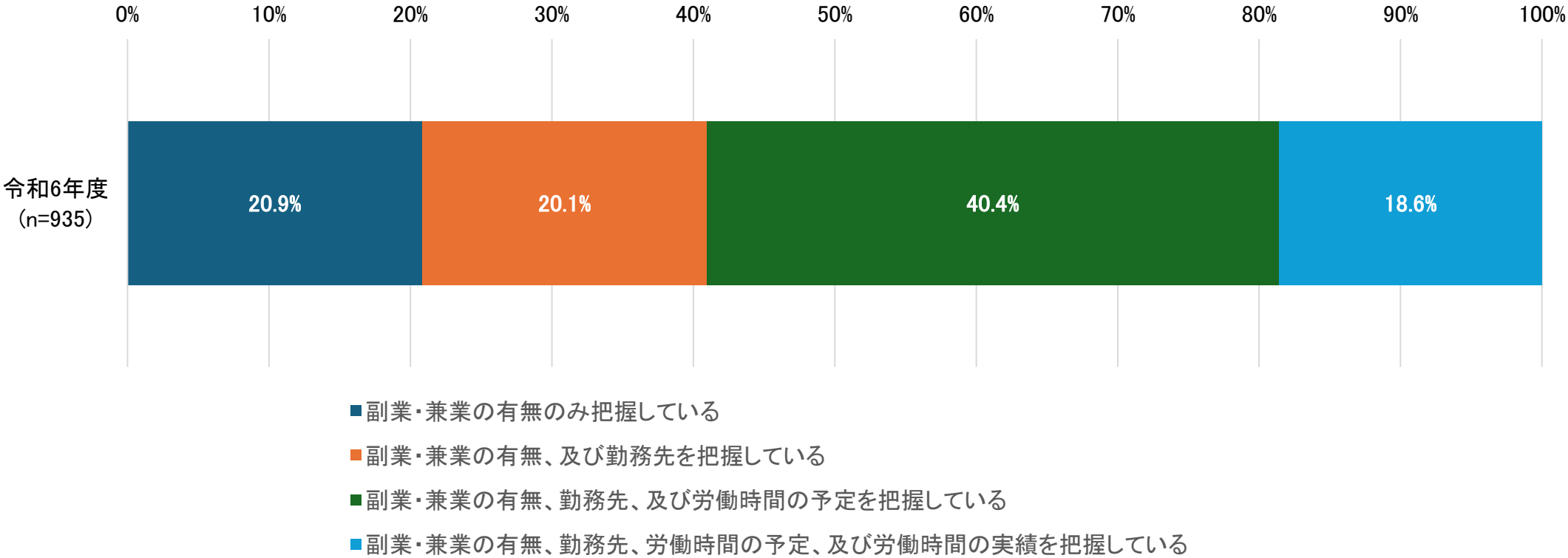
➤ 看護職員の副業・兼業について、「許可制を用いて把握している」（28.3%）、「その他、労働者の自主的な自己申告により把握している」（11.8%）、「届出制を用いて把握している」（13.6%）、「副業・兼業先との連携により把握している」（0.7%）、「把握していない」（11.0%）、「副業・兼業を認めていない」（34.5%）であった。



問16-3. 問16-2で、1. 2. 3. 4. に回答した方に伺います。
看護職員の副業・兼業について、どこまで把握していますか。（主として該当するもの1つにチェックをしてください）

R 6年度新規設問

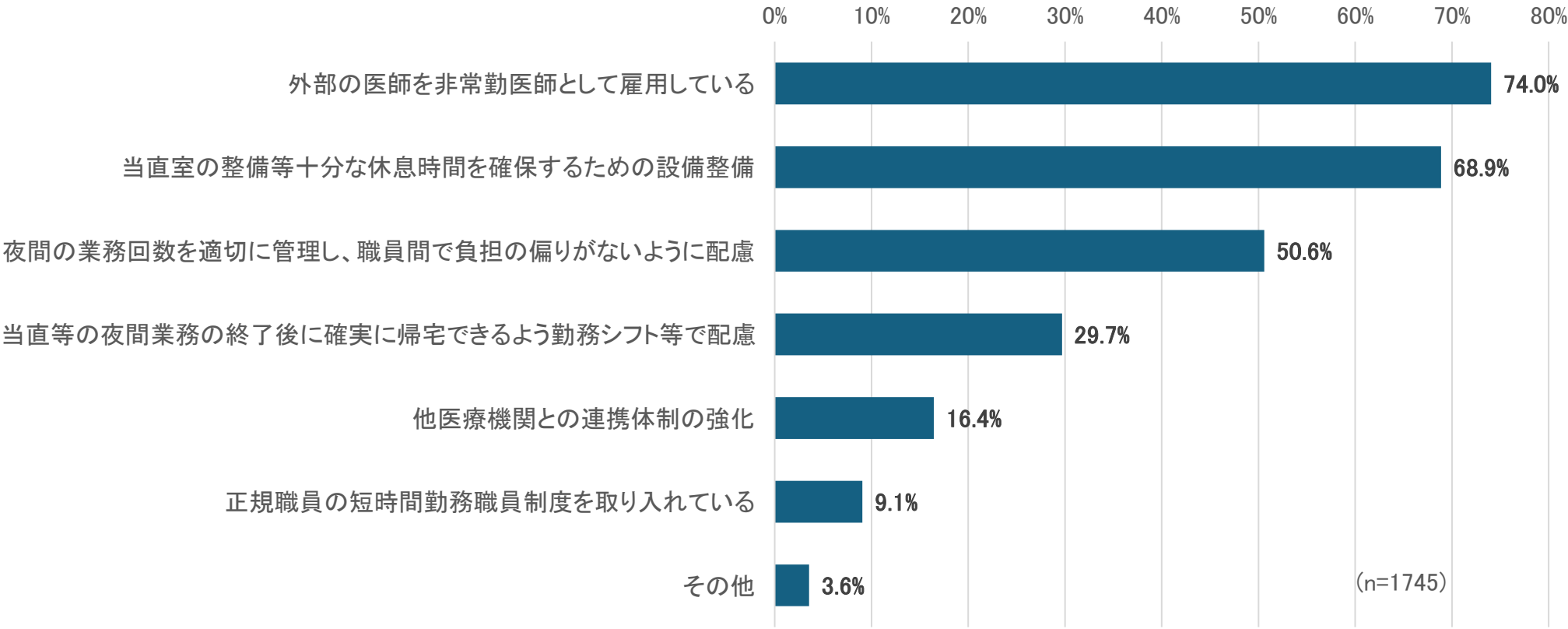
➤ 医師の副業・兼業については、「副業・兼業の有無、勤務先、及び労働時間の予定を把握している」（40.4％）が最多である。



問17. 医師について、夜間の業務体制を構築するためにどのような取組を行っていますか。（該当するものすべてにチェックをしてください）

R 6年度新規設問

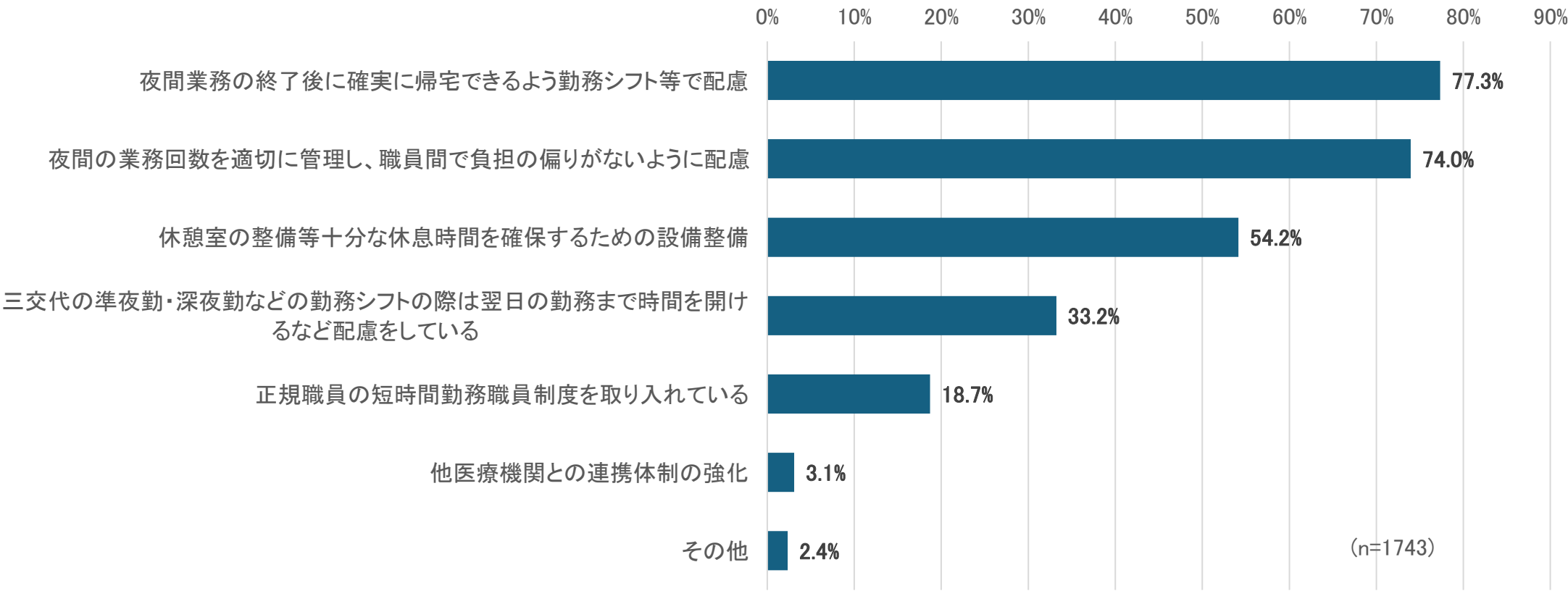
➤ 医師の夜間の業務体制構築のための取組については、「外部の医師を非常勤医師として雇用している」（74.0%）が最多で、「当直室の整備等十分な休息時間を確保するための設備整備」（68.9%）、「夜間の業務回数を適切に管理し、職員間で負担の偏りがないように配慮」（50.6%）が続く。



問18. 看護職員について、夜間の業務体制を構築するためにどのような取組を行っていますか。（該当するものすべてにチェックをしてください）

R 6年度新規設問

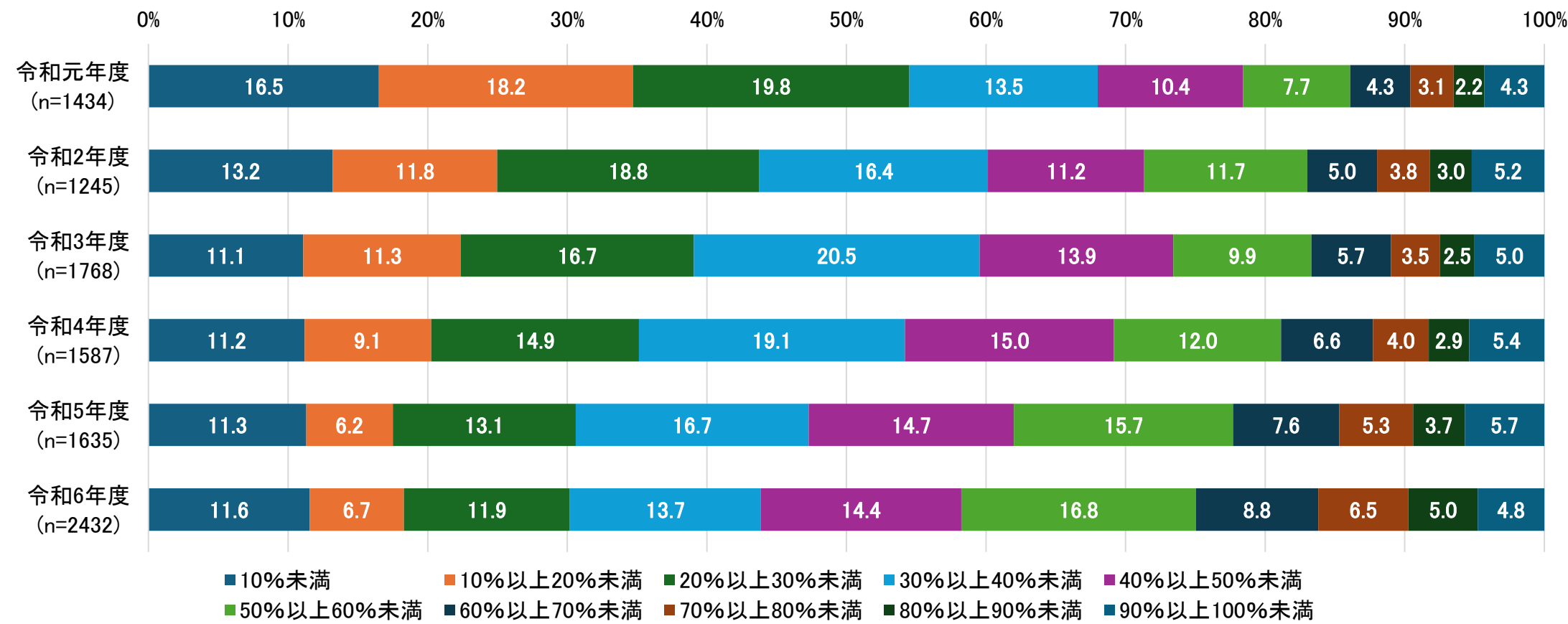
- 医師の夜間の業務体制構築のための取組については、「夜間業務の終了後に確実に帰宅できるよう勤務シフト等で配慮」（77.3%）が最多で、「夜間の業務回数を適切に管理し、職員間で負担の偏りがないように配慮」（74.0%）、「休憩室の整備等十分な休息時間を確保するための設備整備」（54.2%）が続く。



問19. フルタイム勤務正規職員の、令和5年度の年次有給休暇取得率を教えてください。（数字を入力）

医師の年次有給取得率

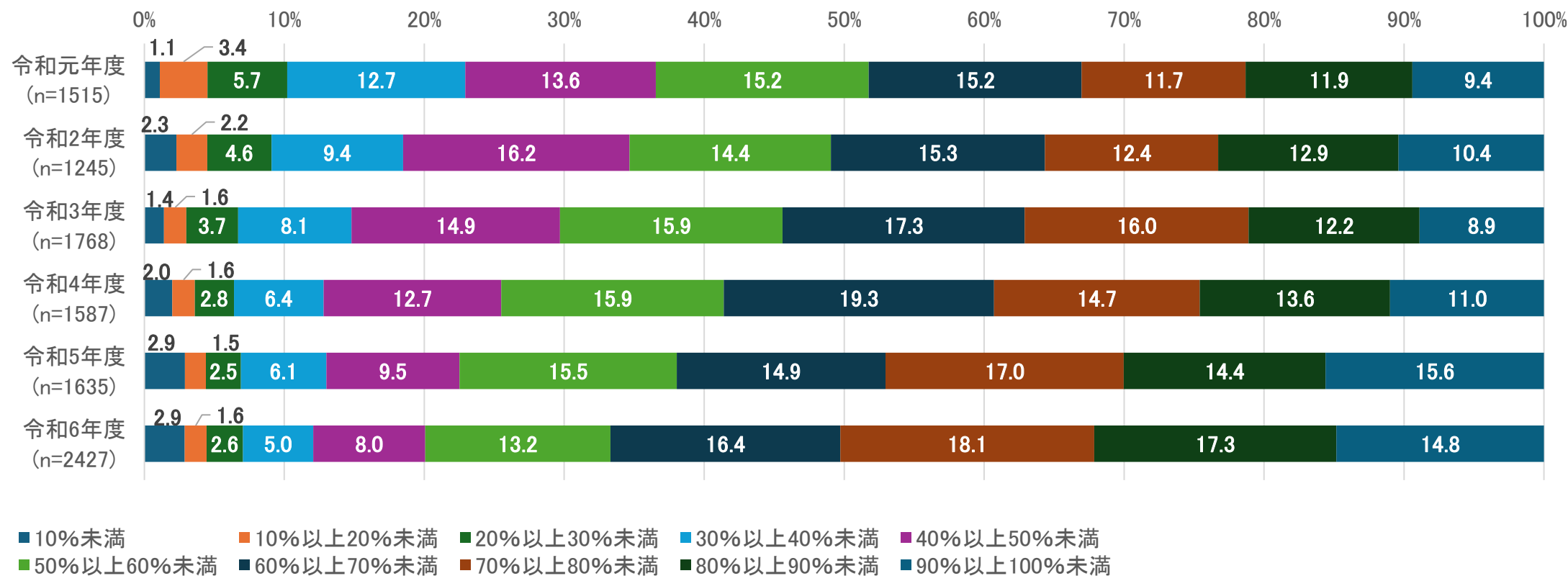
- 医師の年次有給休暇取得率は、「50%以上60%未満」（16.8%）が最多であり、続いて「40%以上50%未満」（14.4%）となっている
- 令和元年度調査以降、年次有給休暇取得率は上昇傾向にあるが、令和6年度調査は50%以上の割合が「90%以上100%未満」（4.8%）以外は全て令和元年以来最も高い割合となっており、年次有給休暇の取得日数が増えていることがうかがえる。



問19. フルタイム勤務正規職員の、令和5年度の年次有給休暇取得率を教えてください。（数字を入力）

看護職員の年次有給取得率

- 看護職員の年次有給休暇取得率は、「70%以上80%未満」（18.1%）が最多であり、続いて「80%以上90%未満」（17.3%）となっている。
- 令和元年度調査以降、年次有給休暇取得率は上昇傾向にあるが、令和6年度調査は「80%以上90%未満」の割合が3ポイント近く増加しており、看護職員においても年次有給休暇の取得日数が増えていることがうかがえる。

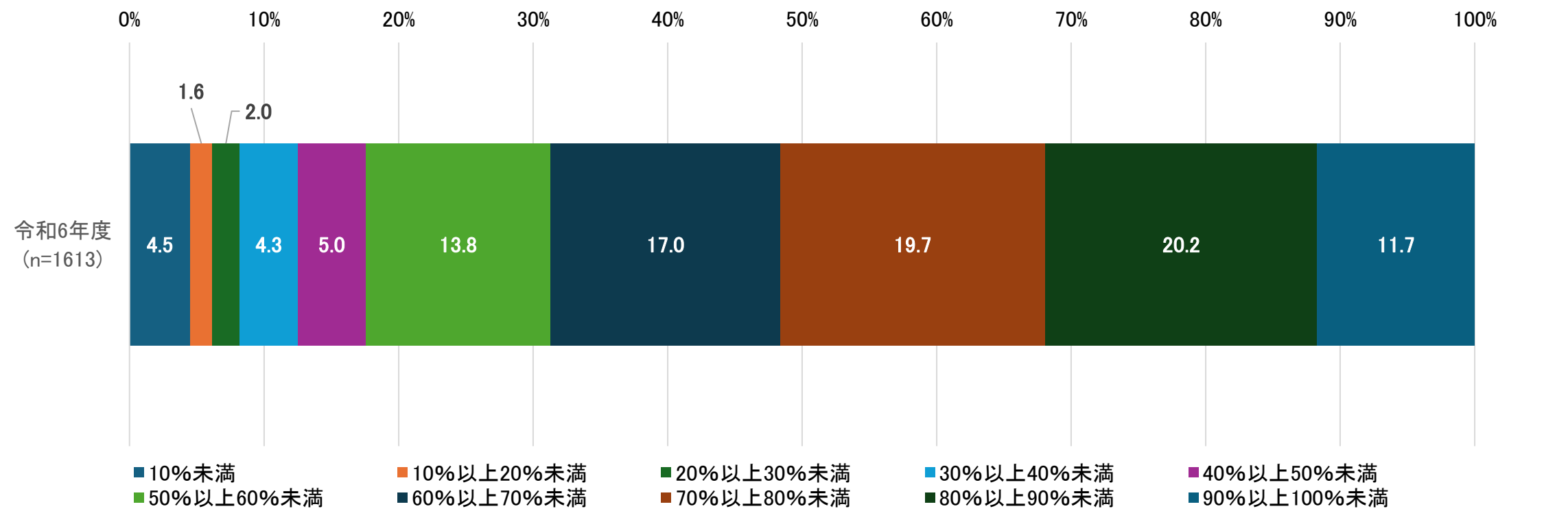


問19. フルタイム勤務正規職員の、令和5年度の年次有給休暇取得率を教えてください。（数字を入力）

R6年度新規設問

コメディカル職員の年次有給取得率

➤ コメディカル職員の年次有給休暇取得率は、「80%以上90%未満」（20.2%）が最多であり、続いて「70%以上80%未満」（19.7%）となっている。

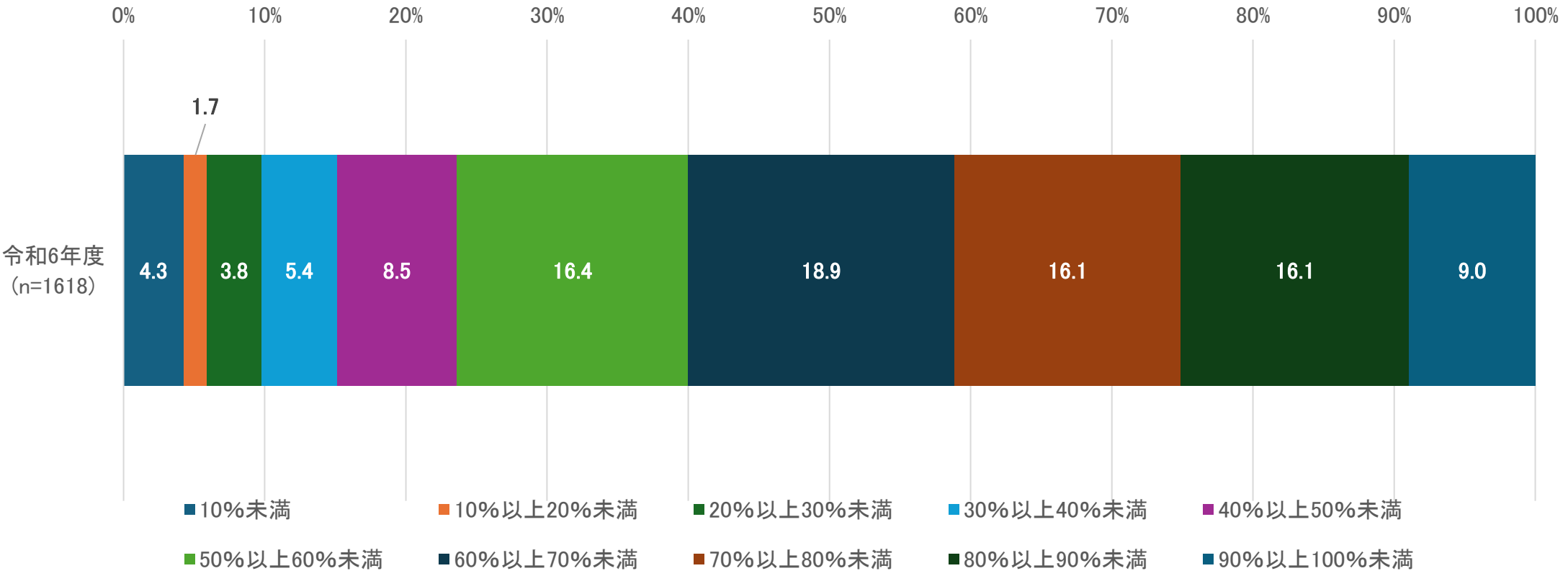


問19. フルタイム勤務正規職員の、令和5年度の年次有給休暇取得率を教えてください。（数字を入力）

R6年度新規設問

事務職員の年次有給取得率

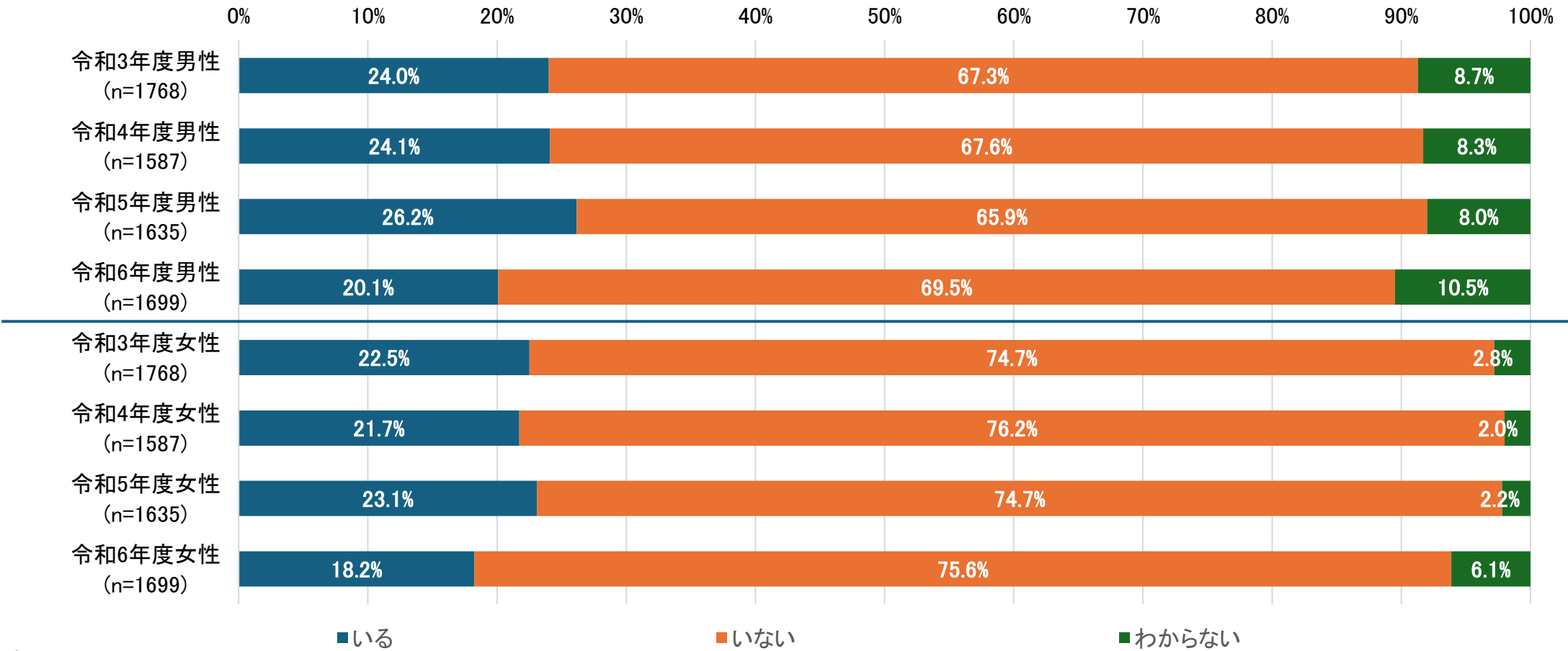
➤ 事務職員の年次有給休暇取得率は、「60%以上70%未満」（18.9%）が最多であり、続いて「50%以上60%未満」（16.4%）となっている。



問20. 令和4年8月1日から令和5年7月31日までの期間で、在職中に本人又は配偶者が出産した職員がいますか。（男女それぞれについて、該当するもの1つにチェックをした上で、「1. いる」の場合は人数を記載してください）

医師における本人または配偶者の出産

➤ 令和4年8月1日から令和5年7月31日まで、本人または配偶者が出産した医師は、男性は20.1%、女性は18.2%となっている。

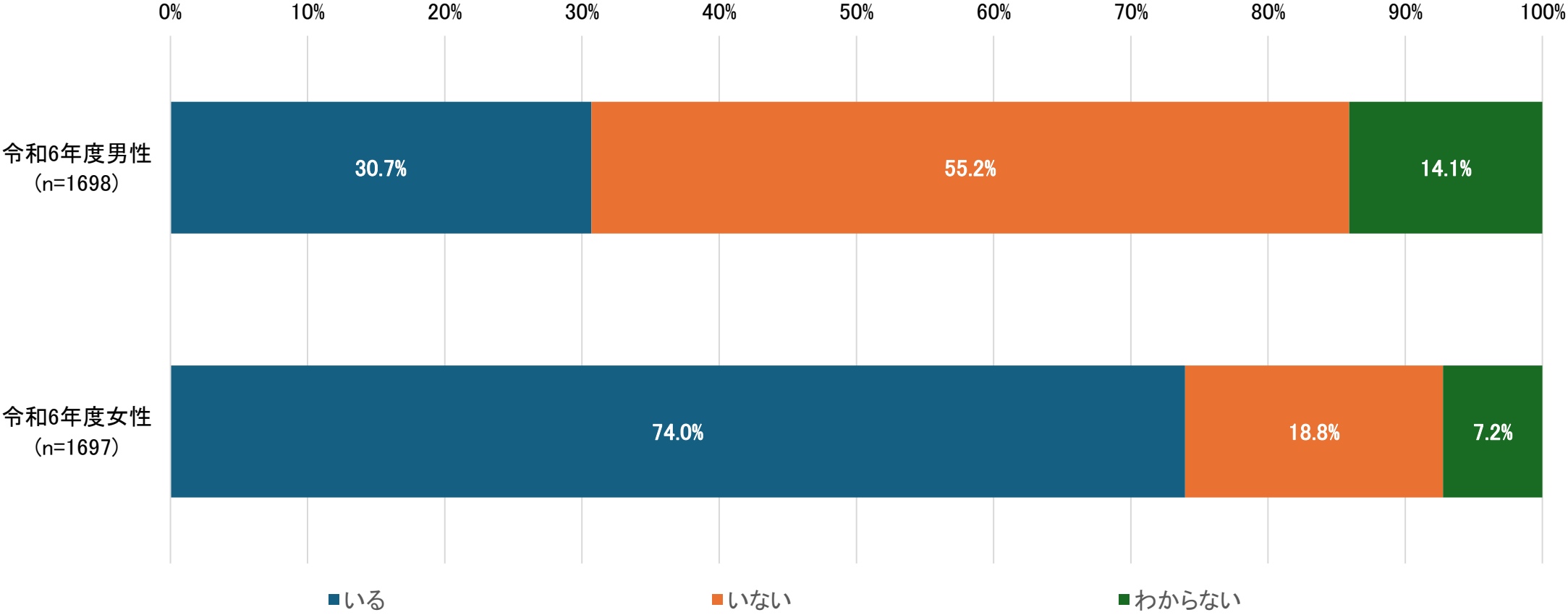


問20. 令和4年8月1日から令和5年7月31日までの期間で、在職中に本人又は配偶者が出産した職員がいますか。（男女それぞれについて、該当するもの1つにチェックをした上で、「1. いる」の場合は人数を記載してください）

R6年度新規設問

看護職員における本人または配偶者の出産

➤ 令和4年8月1日から令和5年7月31日まで、本人または配偶者が出産した看護職員は、男性は30.7%、女性は74.0%となっている。

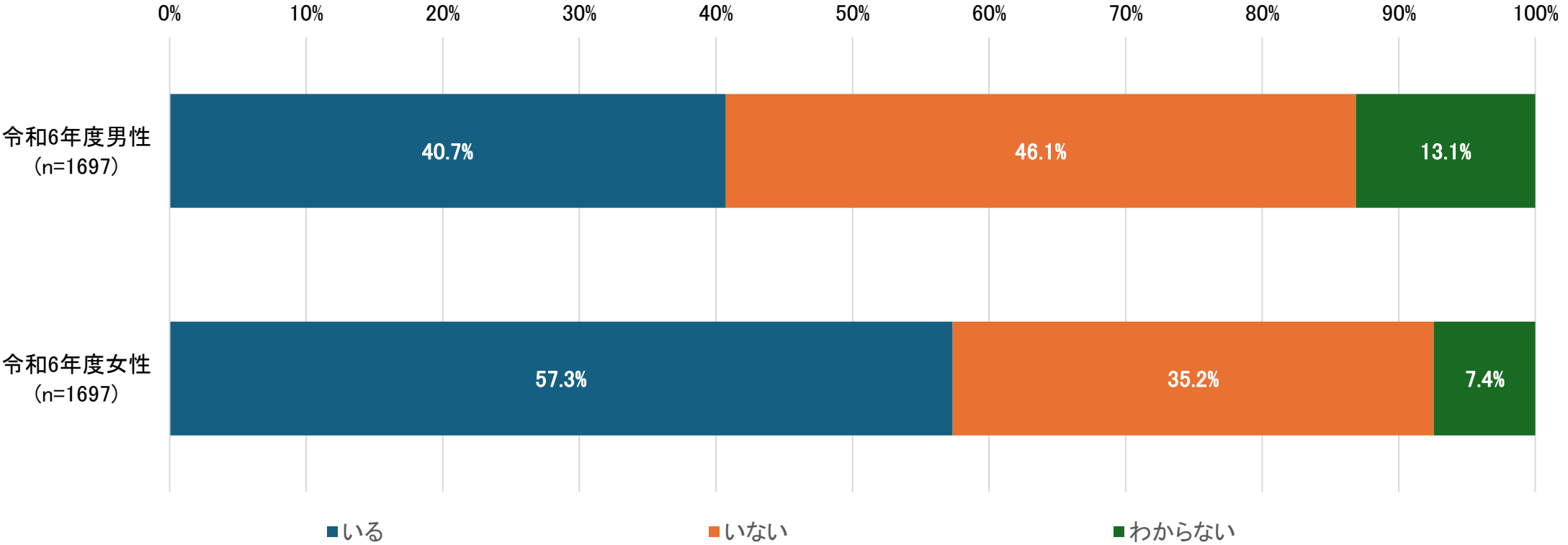


問20. 令和4年8月1日から令和5年7月31日までの期間で、在職中に本人又は配偶者が出産した職員がいますか。（男女それぞれについて、該当するもの1つにチェックをした上で、「1. いる」の場合は人数を記載してください）

R6年度新規設問

コメディカル職員における本人または配偶者の出産

➤ 令和4年8月1日から令和5年7月31日まで、本人または配偶者が出産したコメディカル職員は、男性は40.7%、女性は57.3%となっている。

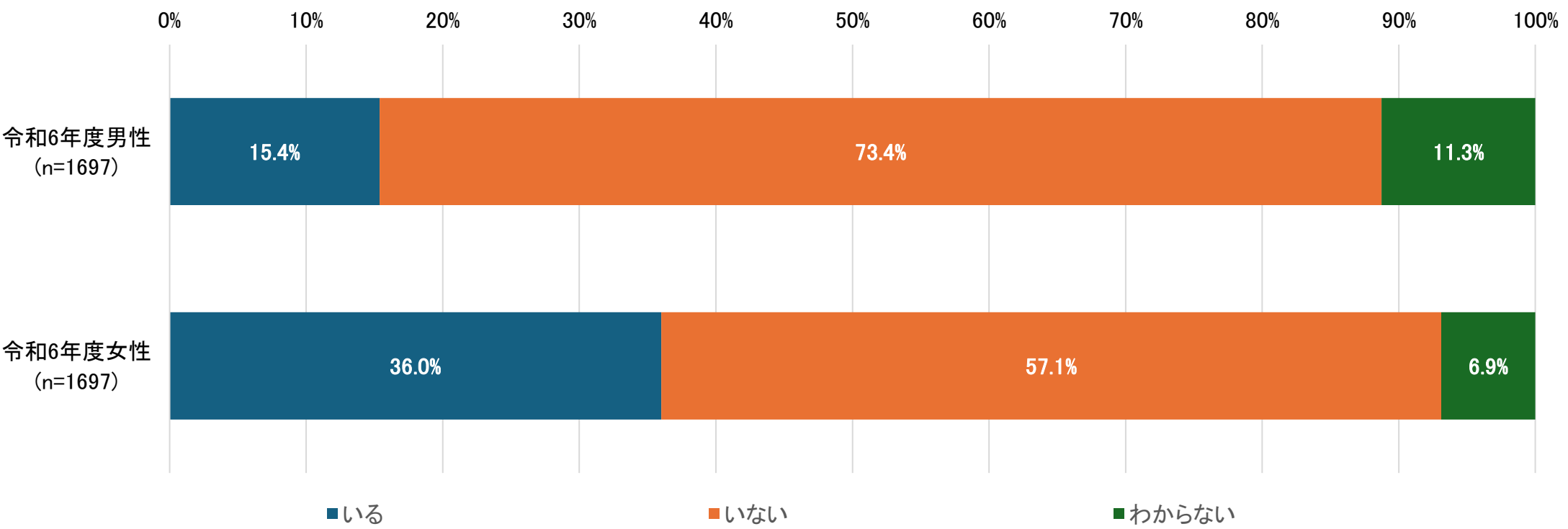


問20. 令和4年8月1日から令和5年7月31日までの期間で、在職中に本人又は配偶者が出産した職員がいますか。（男女それぞれについて、該当するもの1つにチェックをした上で、「1. いる」の場合は人数を記載してください）

R 6年度新規設問

事務職員における本人または配偶者の出産

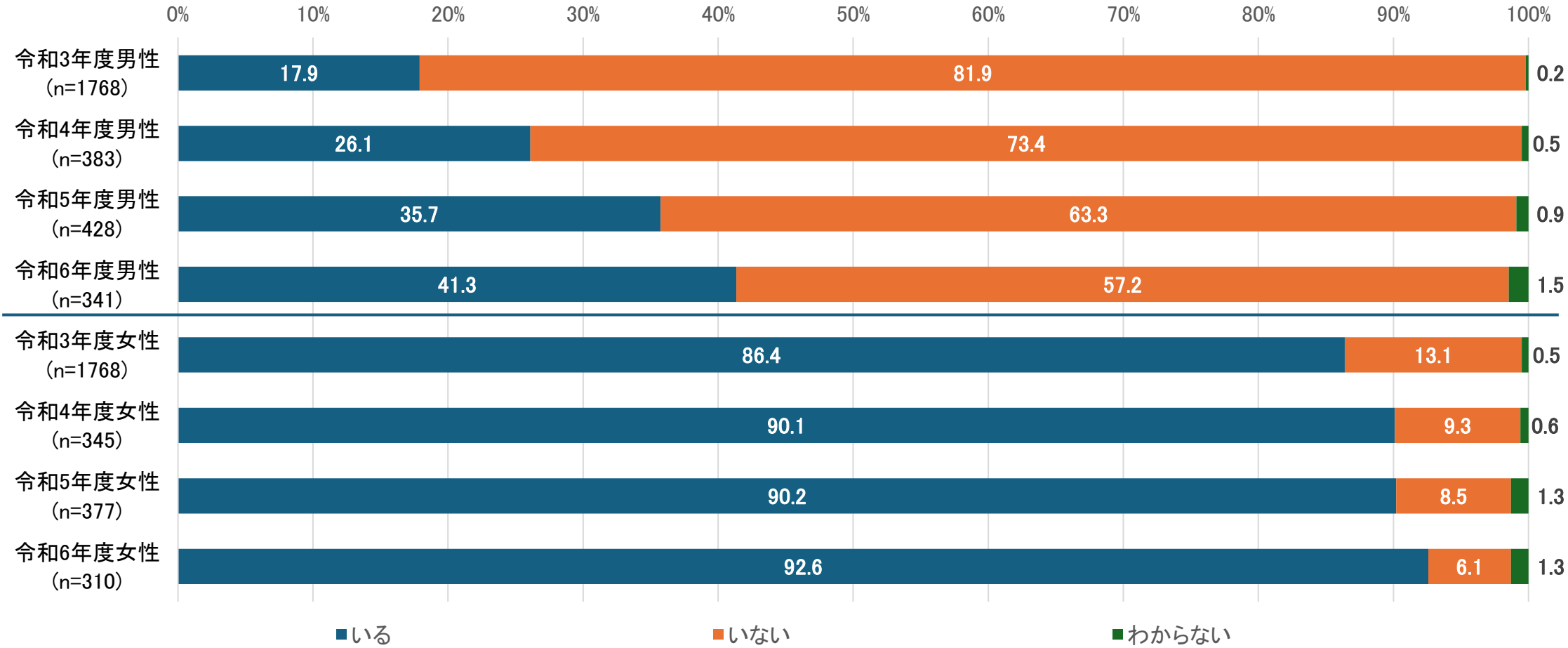
➤ 令和4年8月1日から令和5年7月31日まで、本人または配偶者が出産した事務職員は、男性は15.4%、女性は36.0%となっている。



問20-1. 問20で1. と回答した方に伺います。
問20に該当する職員のうち、令和6年8月1日までの期間に、育児休業を取得した職員はいますか。（男女それぞれについて該当するもの1つにチェックをした上で、「1. いる」の場合は人数を記載してください）

医師の育児休業取得

➤ 令和4年8月1日から令和5年7月31日まで、本人または配偶者が出産した医師のうち、令和6年8月1日までの期間に、育児休業を開始した医師は、男性は41.3%、女性は92.6%となっている。

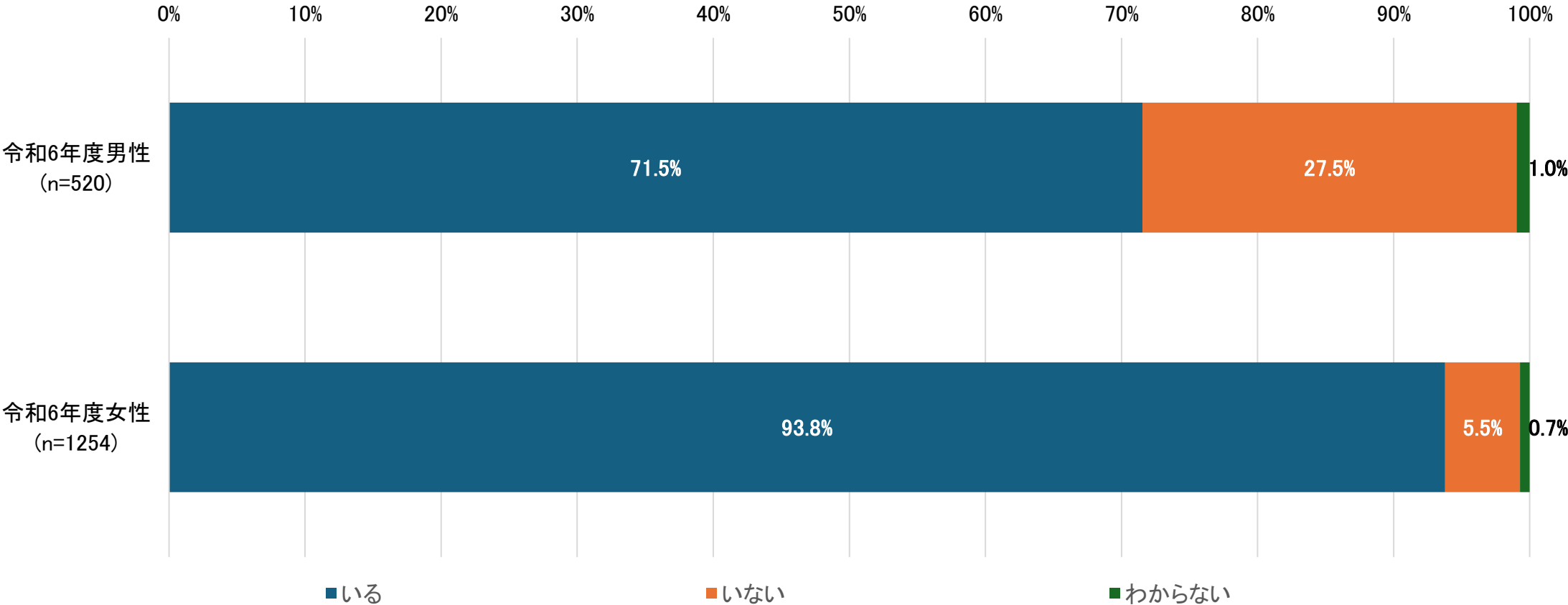


問20-1. 問20で1. と回答した方に伺います。
問20に該当する職員のうち、令和6年8月1日までの期間に、育児休業を取得した職員はいますか。（男女それぞれについて該当するもの1つにチェックをした上で、「1. いる」の場合は人数を記載してください）

R6年度新規設問

看護職員の育児休業取得

➤ 令和4年8月1日から令和5年7月31日まで、本人または配偶者が出産した看護職員のうち、令和6年8月1日までの期間に、育児休業を開始した看護職員は、男性は71.5%、女性は93.8%となっている。

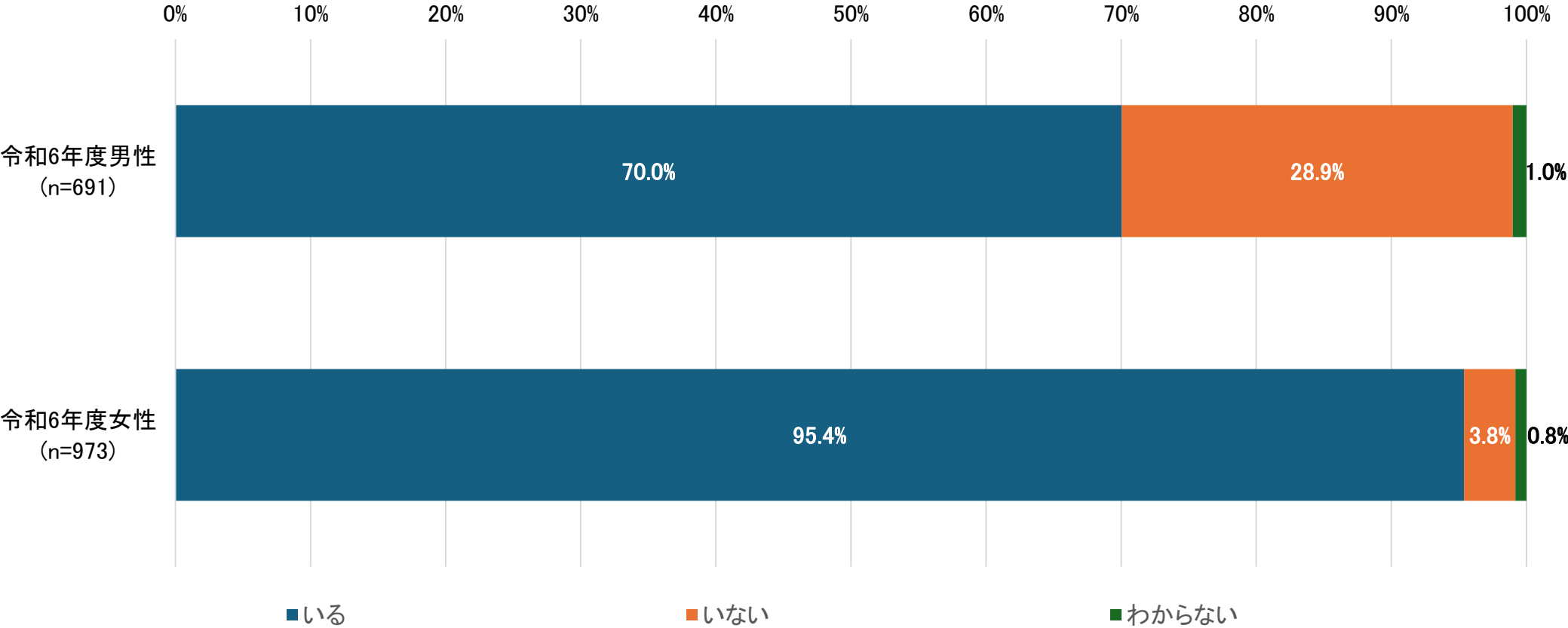


問20-1. 問20で1. と回答した方に伺います。
問20に該当する職員のうち、令和6年8月1日までの期間に、育児休業を取得した職員はいますか。（男女それぞれについて該当するもの1つにチェックをした上で、「1. いる」の場合は人数を記載してください）

R6年度新規設問

コメディカル職員の育児休業取得

➤ 令和4年8月1日から令和5年7月31日まで、本人または配偶者が出産したコメディカル職員のうち、令和6年8月1日までの期間に、育児休業を開始したコメディカル職員は、男性は70.0%、女性は95.4%となっている。

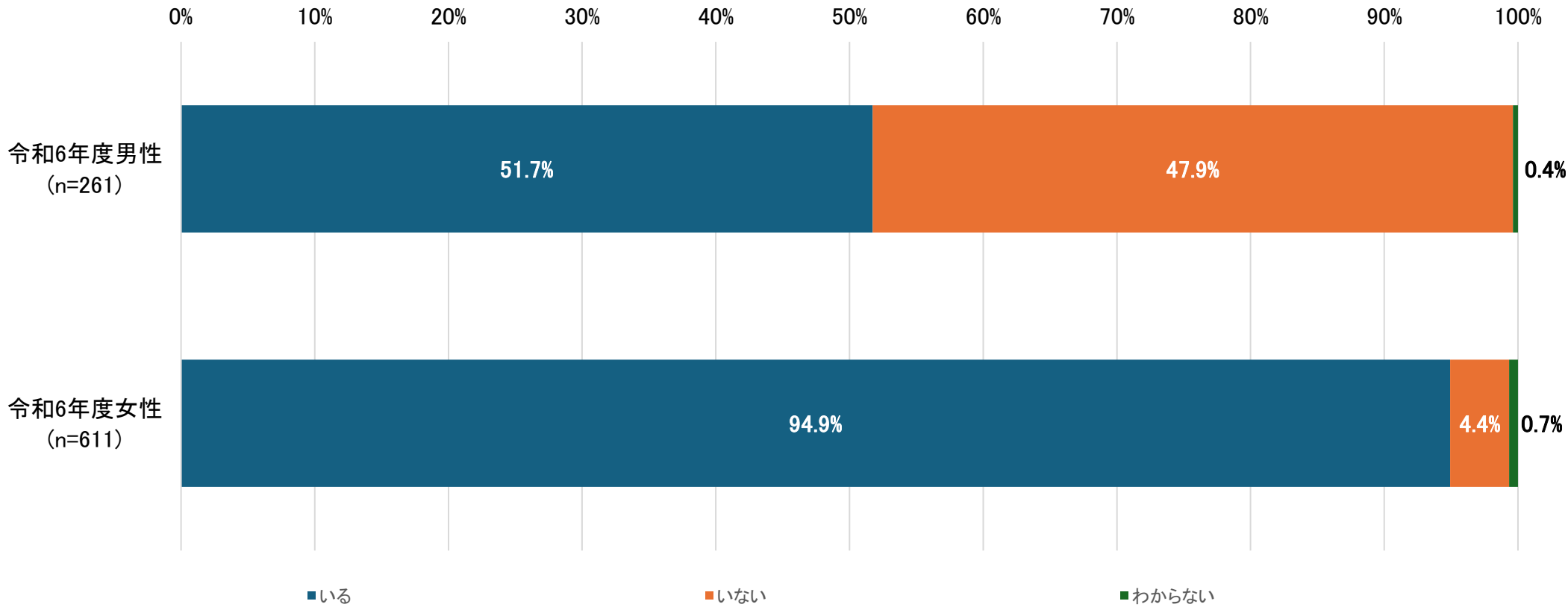


問20-1. 問20で1. と回答した方に伺います。
問20に該当する職員のうち、令和6年8月1日までの期間に、育児休業を取得した職員はいますか。（男女それぞれについて該当するもの1つにチェックをした上で、「1. いる」の場合は人数を記載してください）

R6年度新規設問

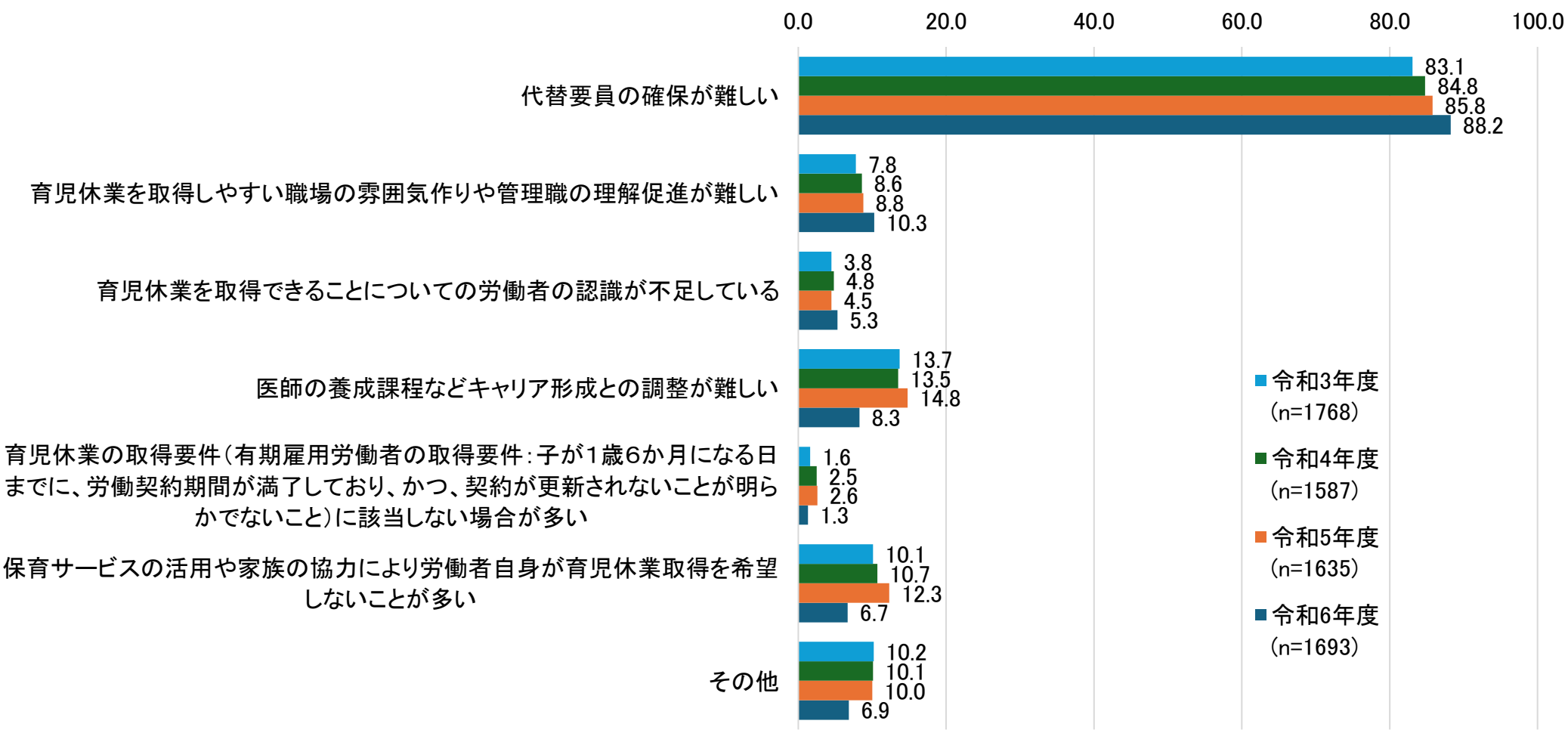
事務職員の育児休業取得

➤ 令和4年8月1日から令和5年7月31日まで、本人または配偶者が出産した事務職員のうち、令和6年8月1日までの期間に、育児休業を開始した事務職員は、男性は51.7%、女性は94.9%となっている。



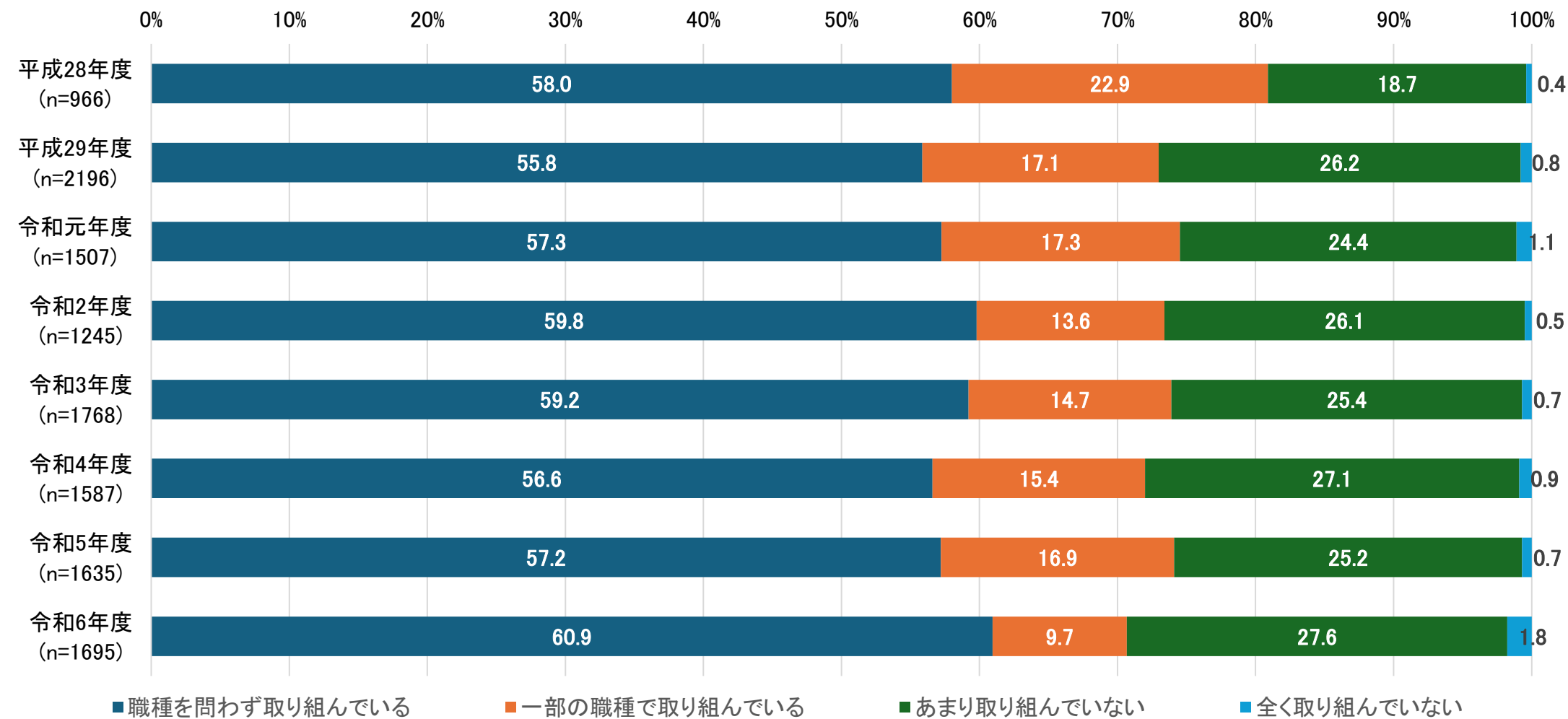
問21. 貴院における職員の育児休業取得についてどのようなことを課題と認識していますか。（該当するものすべてにチェックをしてください）

- 職員の育児休業取得に関する課題について、「代替要員の確保が難しい」（88.2 %）が最多であり、「育児休業を取得しやすい職場の雰囲気作りや管理職の理解促進が難しい」（10.3%）、「医師の養成課程などキャリア形成との調整が難しい」（8.3%）と続く。



問22. 医療従事者の勤務環境改善に関する取組状況について教えてください。 (該当するもの1つにチェックをしてください)

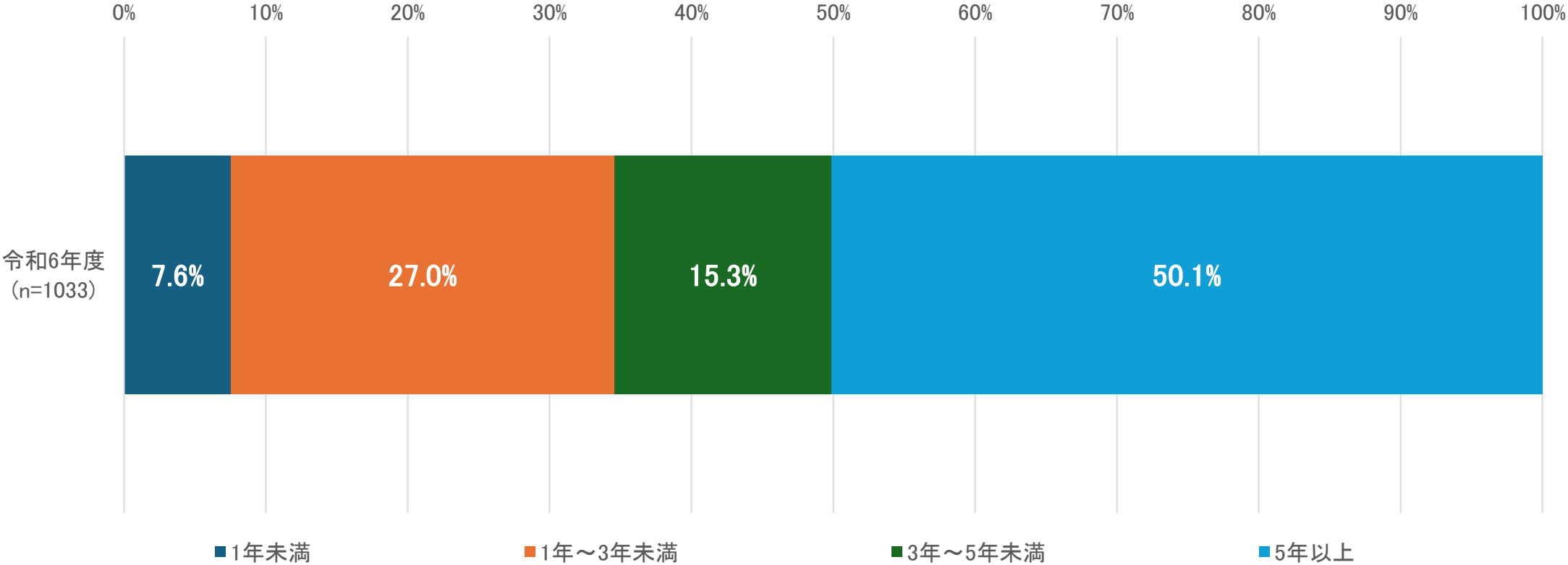
➤ 勤務環境に関する取組状況について「職種を問わず取り組んでいる」が60.9%、「一部の職種で取り組んでいる」が9.7%となっている。



問22 1. 職種を問わず取り組んでいる場合、取組の継続年数を教えてください.

R 6年度新規設問

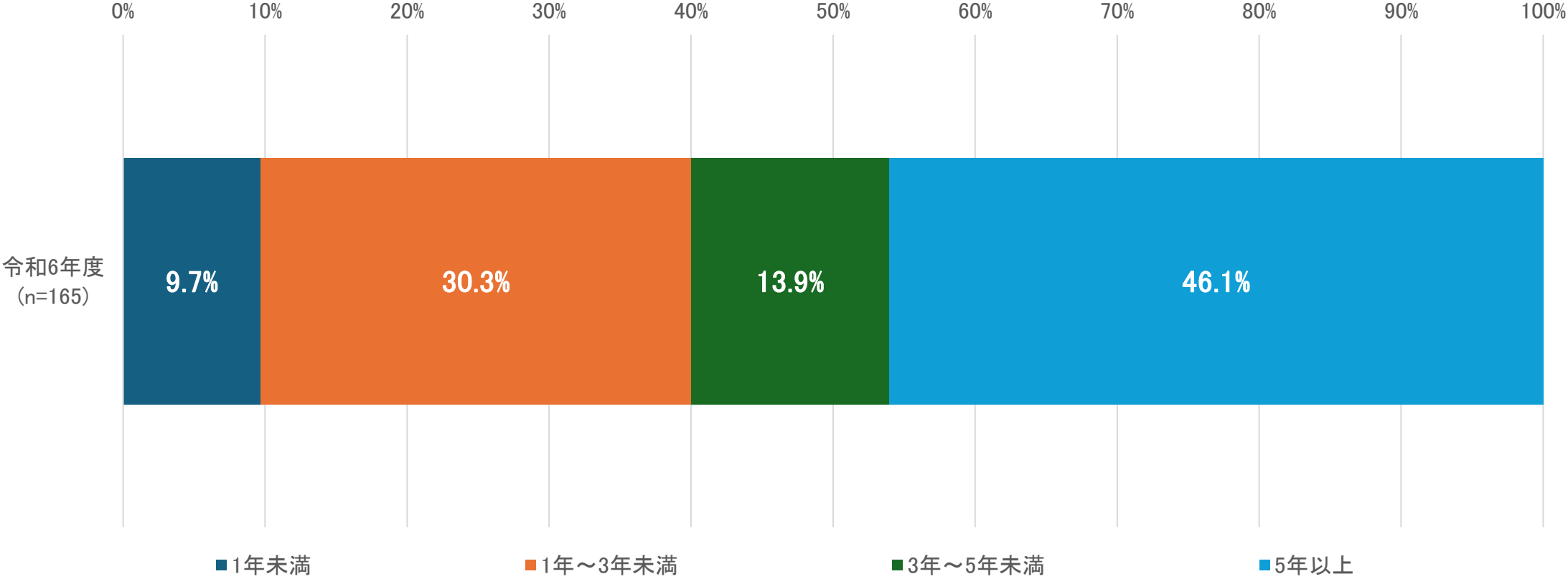
➤ 勤務環境に関する取組の継続年数は、「1年未満」が7.6%、「1年～3年未満」が27.0%、「3年～5年未満」が15.3%、「5年以上」が50.1%となっている。



問22. 2. 一部の職種で取り組んでいるの場合、最も早く取り組んだ職種の取組の継続年数を教えてください。

R 6年度新規設問

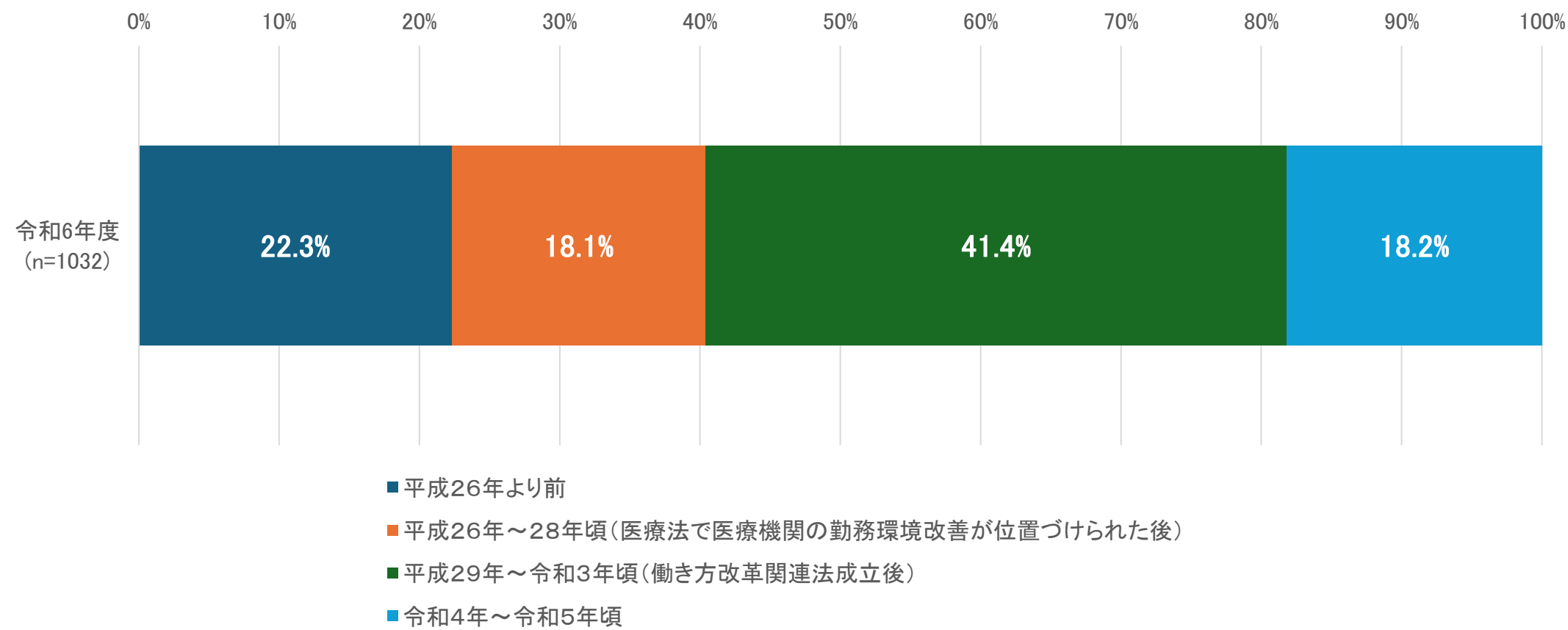
➤ 勤務環境に関する取組のうち、最も早く取り組んだ職種における取組に継続年数は、「1年未満」が9.7%、「1年～3年未満」が30.3%、「3年～5年未満」が13.9%、「5年以上」が46.1%となっている。



問22-1. 問22で「1. 職種を問わず取り組んでいる」と回答した病院にお尋ねします。取組はいつから実施しているか教えてください（該当するものに1つチェックをしてください）

R 6年度新規設問

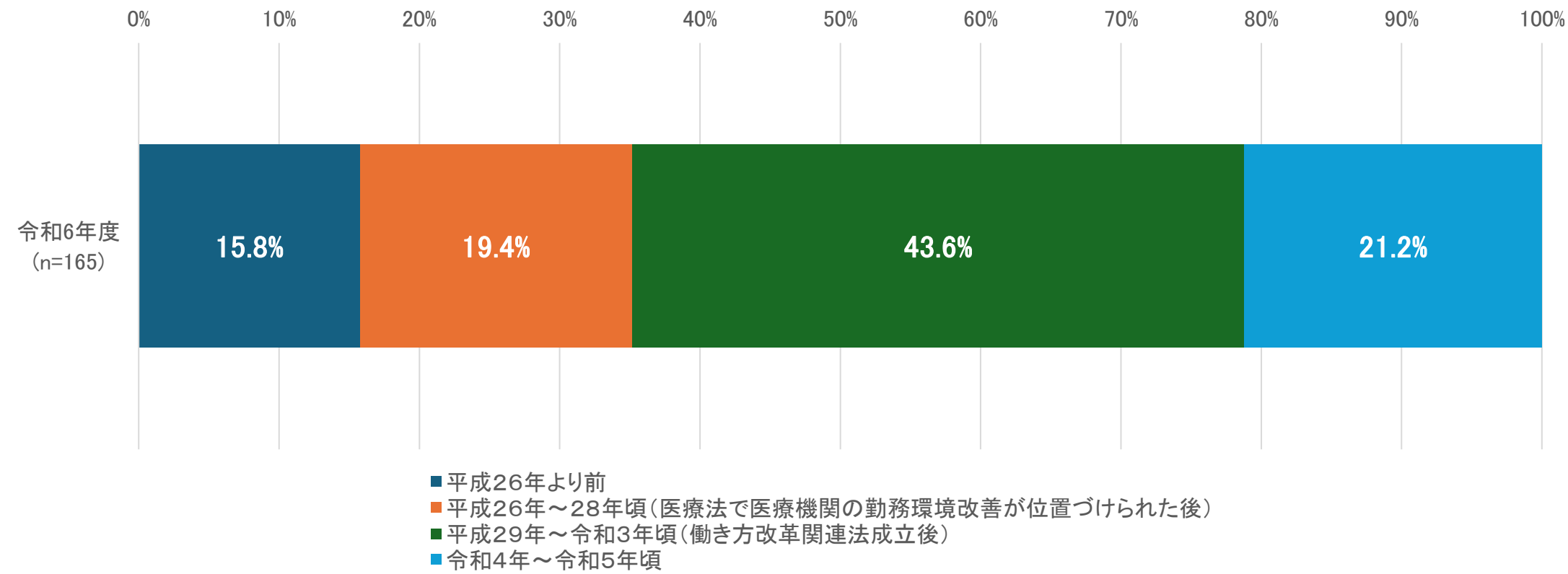
- 勤務環境に関する取組の実施期間は、「平成26年より前」が22.3%、「平成26年～28年頃（医療法で医療機関の勤務環境改善が位置づけられた後）」が18.1%、「平成29年～令和3年頃（働き方改革関連法成立後）」が41.4%、「令和4年～令和5年頃」が18.2%となっている。



問22-2. 問22で「2. 一部の職種で取り組んでいる」と回答した病院にお尋ねします。最も早く取り組んだ職種の取組はいつから実施しているか教えてください（該当するものに1つチェックをしてください）

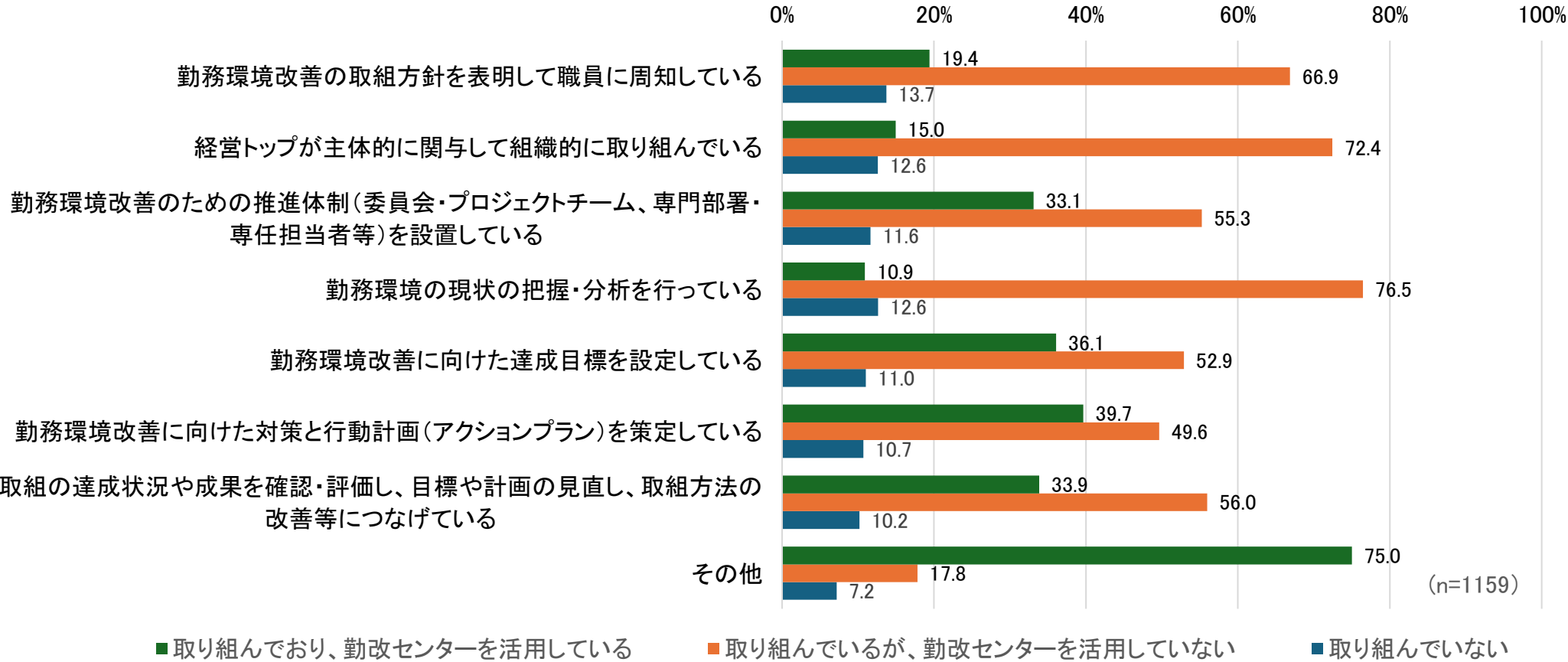
R 6年度新規設問

➤ 勤務環境に関する取組のうち、最も早く取り組んだ職種における取組に実施期間は、「平成26年より前」が15.8%、「平成26年～28年頃（医療法で医療機関の勤務環境改善が位置づけられた後）」が19.4%、「平成29年～令和3年頃（働き方改革関連法成立後）」が43.6%、「令和4年～令和5年頃」が21.2%となっている。



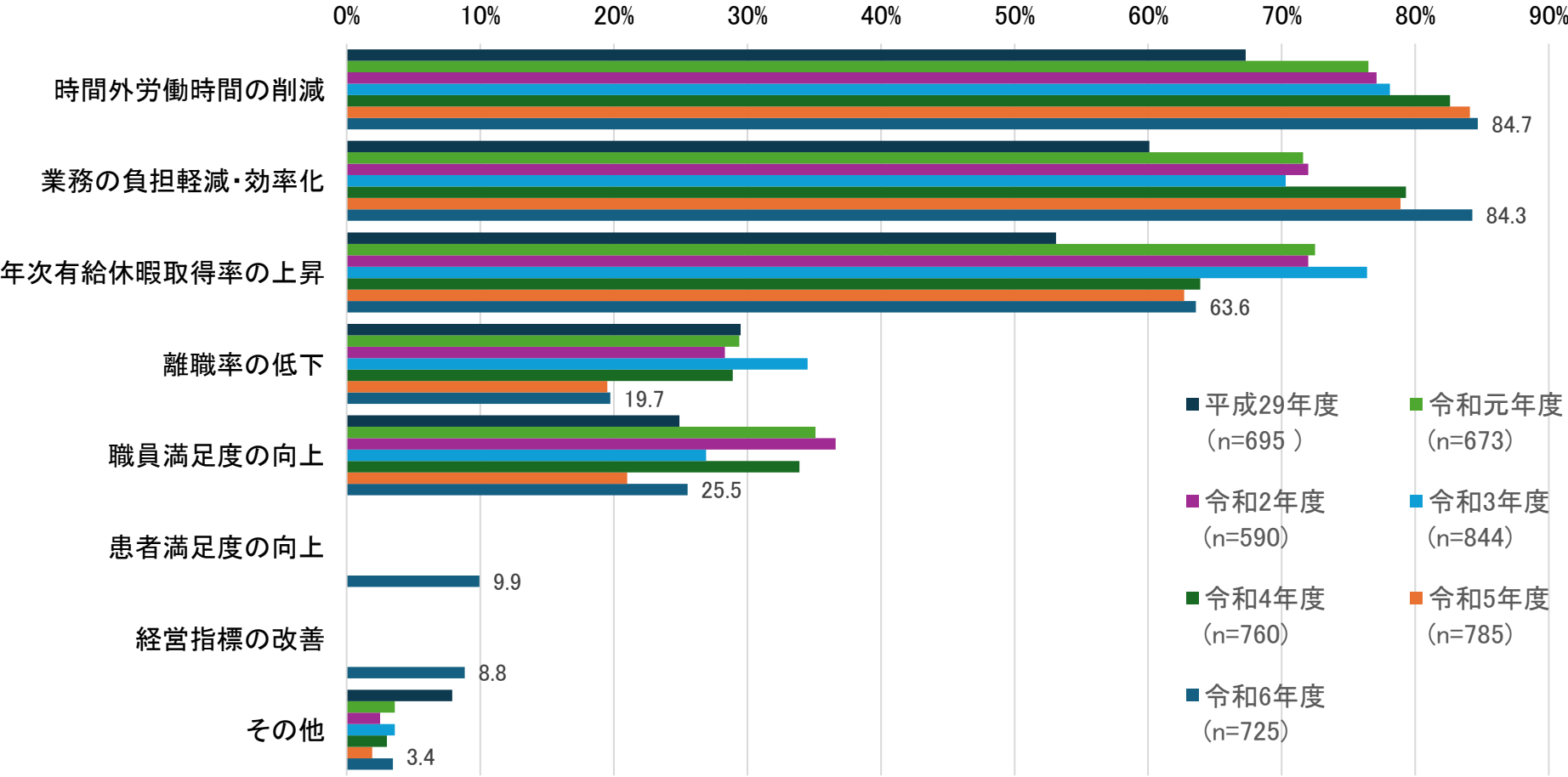
問23. 問22で「1. 職種を問わず取り組んでいる」又は「2. 一部の職種で取り組んでいる」と回答した病院にお尋ねします。職員の勤務環境改善の具体的な取組態様について教えてください。（各項目について該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 医療機関に関する具体的な取り組み態様について、最も取組率が高いものは「勤務環境の現状の把握・分析を行っている」（76.5%）であり、最も取組率が低いものは、「勤務環境改善に向けた対策と行動計画（アクションプラン）を策定している」（49.6%）となっている。（「その他」を除く）



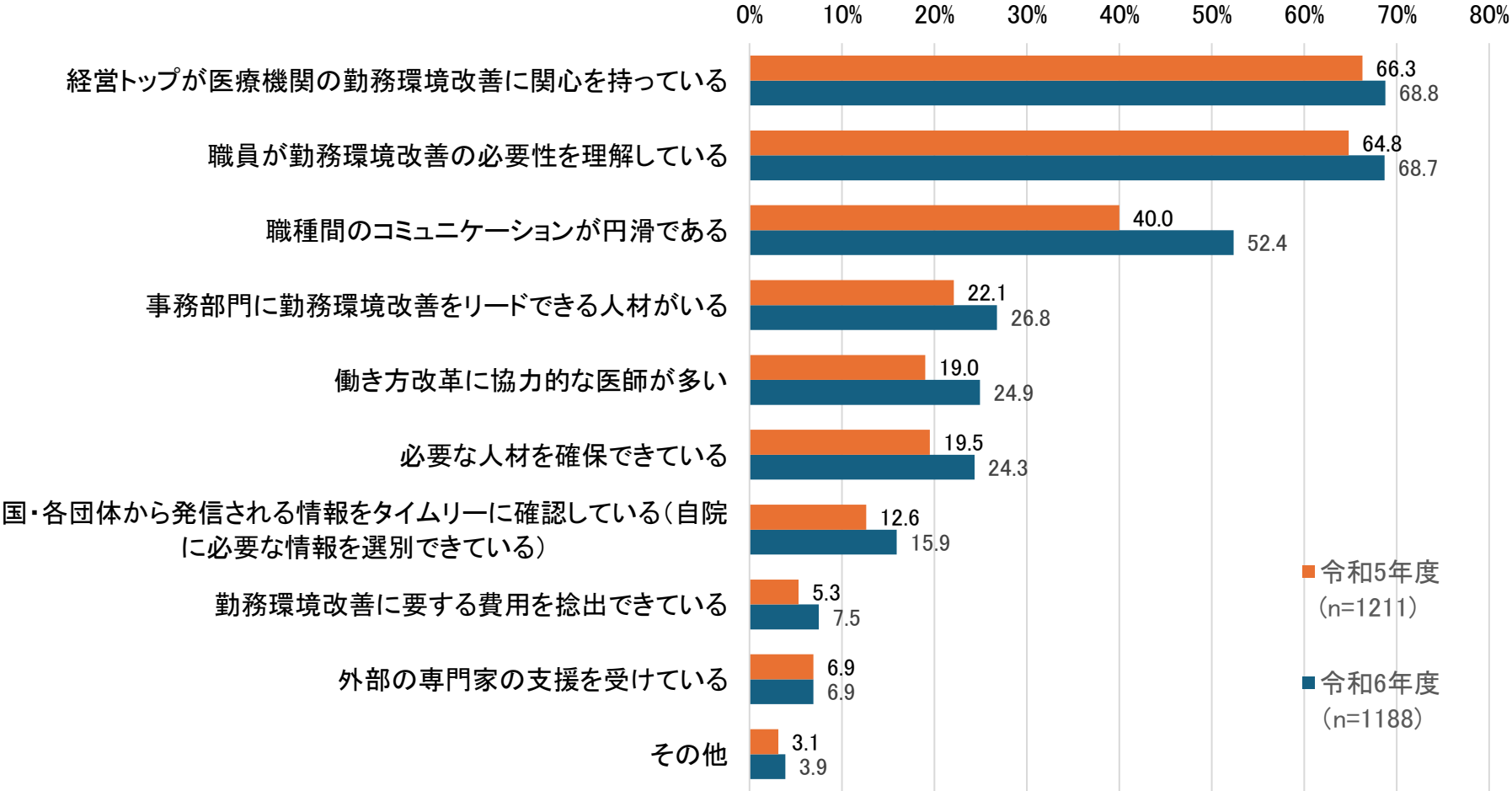
問23-1. 問23の項目5に取り組んでいる病院にお尋ねします。どのような目標を設定していますか。（該当する優先度が高い上位3つにチェックをしてください）

➤ 医療機関に関する具体的な取り組み態様について、「勤務環境改善に向けた達成目標を設定している」場合に設定している目標の内容は「時間外労働時間の削減」（84.7%）が最多で、「業務の負担軽減・効率化」（84.3%）、「年次有給休暇取得率の上昇」（63.6%）と続く。



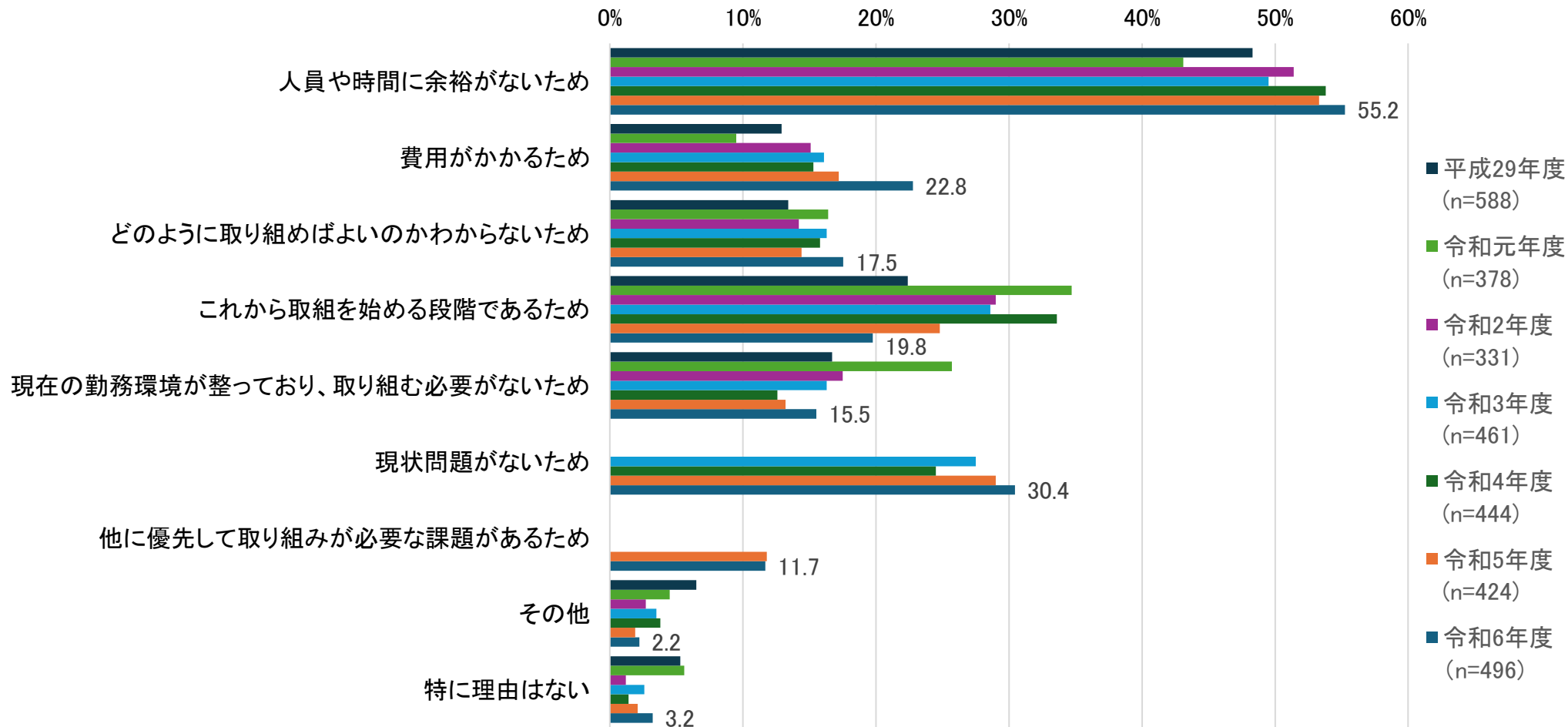
問23-2. 問22で「1. 職種を問わず取り組んでいる」又は「2. 一部の職種で取り組んでいる」と回答した病院にお尋ねします。取り組むことができている要因を教えてください。（該当する重要度が高い上位3つにチェックをしてください）

➤ 勤務環境改善に取り組むことができている要因については、「経営トップが医療機関の勤務環境改善に関心を持っている」（68.8%）が最多で、「職員が勤務環境改善の必要性を理解している」（68.7%）、「職種間のコミュニケーションが円滑である」（52.4%）と続く。



問24. 問22で「3. あまり取り組んでいない」又は「4. 全く取り組んでいない」と回答した病院にお尋ねします。医療従事者の勤務環境改善にあまり又は全く取り組んでいない理由を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

➤ 勤務環境改善にあまり又は全く取り組んでいない理由について、「人員や時間に余裕がないため」（55.2%）が最多で、「現状問題がないため」（30.4%）、「費用がかかるため」（22.8%）と続く。



問25. 以下に挙げる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、そのうち、職員の勤務環境改善、満足度の向上に効果が高いと評価できる取組を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

労働時間管理

- 労働時間管理について、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「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」（84.7％／54.3％）、最も低いものは、「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」（27.9％／8.2％）

	取り組んでいる（％）	効果が高い（％）
時間外労働時間の削減に取り組んでいる	66.5%	38.7%
1回当たりの最長連続勤務時間の削減に取り組んでいる	40.7%	13.5%
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	84.7%	54.3%
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	58.6%	23.7%
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	47.5%	15.1%
夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している	64.7%	19.7%
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	27.9%	8.2%
勤務間インターバル制度を導入している	29.2%	10.1%

問25. 以下に挙げる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、そのうち、職員の勤務環境改善、満足度の向上に効果が高いと評価できる取組を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

勤務負担軽減

- 勤務負担軽減について、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「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」（73.3％／45.2％）、最も低いものは、「テレワーク・在宅勤務の制度を整備している」（9.1％／7.1％）

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
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	73.3%	45.2%
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	48.4%	22.8%
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)	66.9%	31.0%
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	51.2%	18.8%
チーム医療や多職種連携(業務分担・連携の強化等・タスクシフト)により負担軽減を図っている	51.2%	19.8%
電子カルテやデジタル端末等のICT、IOT技術を活用した業務効率化・省力化に取り組んでいる	57.4%	24.7%
募集・採用を強化するための取組を実施している	52.3%	12.6%
地域の医療機関との連携(オープンシステム、外来機能の分担 等)を推進している	22.7%	6.9%
テレワーク・在宅勤務の制度を整備している	9.1%	7.1%

問25. 以下に挙げる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、そのうち、職員の勤務環境改善、満足度の向上に効果が高いと評価できる取組を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

職員の健康支援

- 職員の健康支援について、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「産業医を選任している」（81.0％／16.2％）、最も低いものは、「腰痛対策や眼精疲労対策等に関する作業管理・作業環境管理に取り組んでいる」（22.4％／7.1％）

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
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	62.1%	15.1%
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	43.5%	9.0%
職員のメンタルヘルス教育研修を実施している	44.0%	10.7%
「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	23.2%	6.6%
長時間労働者に対する面接指導を実施している	41.9%	10.2%
腰痛対策や眼精疲労対策等に関する作業管理・作業環境管理に取り組んでいる	22.4%	7.1%
産業医を選任している	81.0%	16.2%
病気休職者向けの職場復帰支援プログラム(リワークプログラム等)を設けている	26.8%	9.8%

問25. 以下に挙げる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、そのうち、職員の勤務環境改善、満足度の向上に効果が高いと評価できる取組を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

仕事と子育て・介護等の両立支援（1／2）

- 仕事と子育て・介護等の両立支援について、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「短時間勤務等の措置（短時間勤務制度等）を導入している」（59.9％／23.7％）、最も低いものは、「院内や近隣に学童保育を整備している」（6.0％／7.7％）

	取り組んでいる（％）	効果が高い（％）
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	41.1%	12.7%
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	42.6%	15.7%
院内保育所や提携保育所等を整備している	41.5%	24.8%
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	24.0%	13.9%
院内や近隣に学童保育を整備している	6.0%	7.7%
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	11.2%	8.1%
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	33.4%	12.1%
短時間勤務等の措置（短時間勤務制度等）を導入している	59.9%	23.7%
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	38.9%	11.3%

問25. 以下に挙げる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、そのうち、職員の勤務環境改善、満足度の向上に効果が高いと評価できる取組を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

仕事と子育て・介護等の両立支援（2／2）

- 仕事と子育て・介護等の両立支援について、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「短時間勤務等の措置（短時間勤務制度等）を導入している」（59.9％／23.7％）、最も低いものは、「院内や近隣に学童保育を整備している」（6.0％／7.7％）

	取り組んでいる（％）	効果が高い（％）
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	32.1%	9.8%
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	44.1%	16.1%
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	15.3%	8.3%
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	17.4%	6.1%
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	16.3%	6.7%
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	11.9%	7.8%
治療との両立支援の制度・取組を実施している	16.9%	6.1%

問25. 以下に挙げる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、そのうち、職員の勤務環境改善、満足度の向上に効果が高いと評価できる取組を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

職員のいじめ・ハラスメント等対策

- 職員のいじめ・ハラスメント等対策について、「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」（70.4%/14.0%）が取り組んでいる割合／効果ともに高い。

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
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	70.4%	14.0%
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	50.5%	9.2%

問25. 以下に挙げる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、そのうち、職員の勤務環境改善、満足度の向上に効果が高いと評価できる取組を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

風土・環境整備／人材の定着化

- 風土・環境整備について、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している」（61.2％／11.4％）、最も低いものは、「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」（17.8％／5.8％）
- 人材の定着化について、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合は、「定期的に職員の希望を把握し、配置や業務面の配慮をしている」（42.4％／10.5％）が、「複数主治医制を採用している」（19.5％／6.4％）に比べ高い結果だった。

取り組んでいる（％） 効果が高い（％）		
風土・環境整備	職員の働く満足度の調査を行っている	34.4% 9.0%
	職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している	61.2% 11.4%
	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）	39.8% 11.4%
	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	17.8% 5.8%
人材の定着化	定期的に職員の希望を把握し、配置や業務面の配慮をしている	42.4% 10.5%
	複数主治医制を採用している	19.5% 6.4%

問25. 以下に挙げる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、そのうち、職員の勤務環境改善、満足度の向上に効果が高いと評価できる取組を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

キャリア形成支援

- 風土・環境整備について、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「施設外の研修への参加を支援している」（63.9％／20.8％）、最も低いものは、「すべての職員のキャリア形成支援のために、研修や子育てとの両立支援等に関する相談窓口の設置、情報提供等が実施されている」（15.1％／6.5％）である。

	取り組んでいる（％）	効果が高い（％）
施設外の研修への参加を支援している	63.9%	20.8%
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	45.7%	12.1%
すべての職員のキャリア形成支援のために、研修や子育てとの両立支援等に関する相談窓口の設置、情報提供等が実施されている	15.1%	6.5%
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実施されている	24.7%	7.9%
専門資格の取得を支援する制度を設けている	45.9%	15.6%

問25. 以下に挙げる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、そのうち、職員の勤務環境改善、満足度の向上に効果が高いと評価できる取組を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

休業後のキャリア形成支援

- 休業後のキャリア形成支援について、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「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」（38.3％／11.6％）、最も低いものは、「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」（14.3％／6.6％）である。

	取り組んでいる（％）	効果が高い（％）
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	17.1%	5.9%
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	38.3%	11.6%
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	14.3%	6.6%

問25. 以下に挙げる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、そのうち、職員の勤務環境改善、満足度の向上に効果が高いと評価できる取組を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

その他

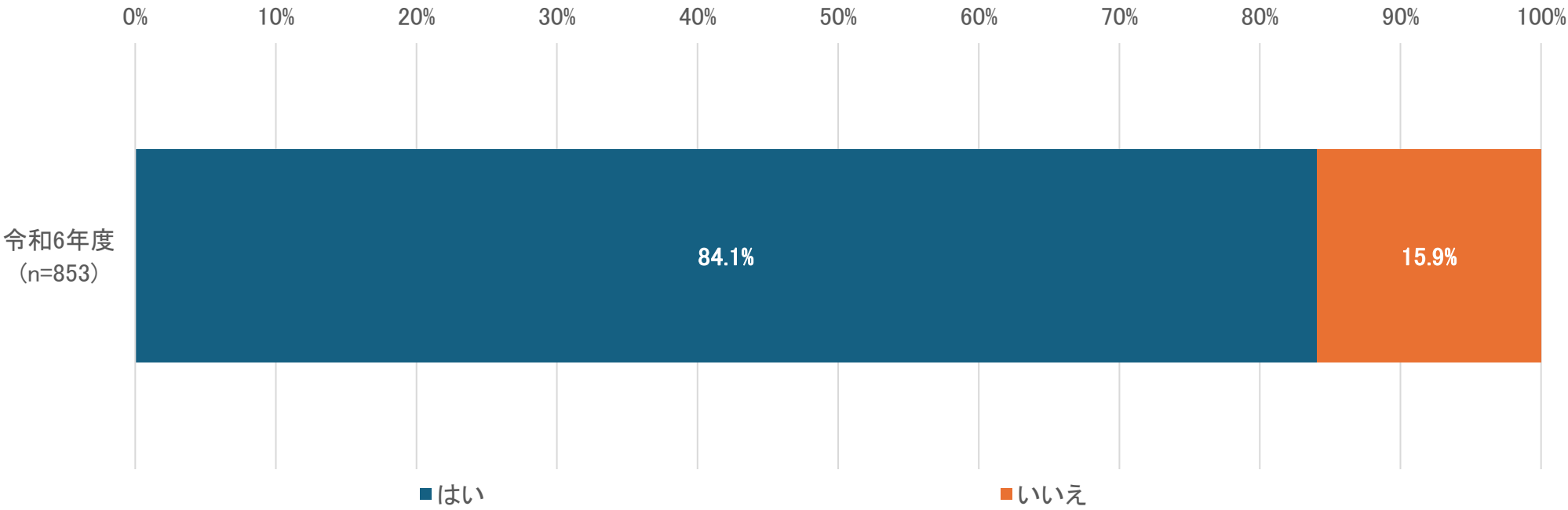
- その他、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「患者満足度の調査を行っている」（50.2％／13.5％）、最も低いものは、「子育て等により配慮を受ける職員とその他の職員の公平感に留意した 制度を設けている」（11.1％／6.4％）である。（「その他」を除く）

	取り組んでいる（％）	効果が高い（％）
患者満足度の調査を行っている	50.2%	13.5%
地域における自院の役割や不満などについて、地域住民などに対し満足度調査を行うなど、外部からの客観的な意見を聞くことによる地域における自院の状況・立場を把握する取組等を行っている	14.2%	6.4%
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 制度を設けている	11.1%	6.4%
定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	73.8%	27.5%
医師、看護職員に対し、賠償保険に加入するよう積極的に働きかけている	28.2%	6.6%
通常診療時間外の病状説明は避けるなど患者家族に働き方改革の理解を求めている	30.1%	8.2%
その他	1.1%	2.1%

問25 13. で「取り組んでいる」と回答した方は、チーム医療や多職種連携を推進するため、タスク・シフト/シェアを実施していますか。（「はい」「いいえ」で該当するものをチェックをしてください）

R 6年度新規設問

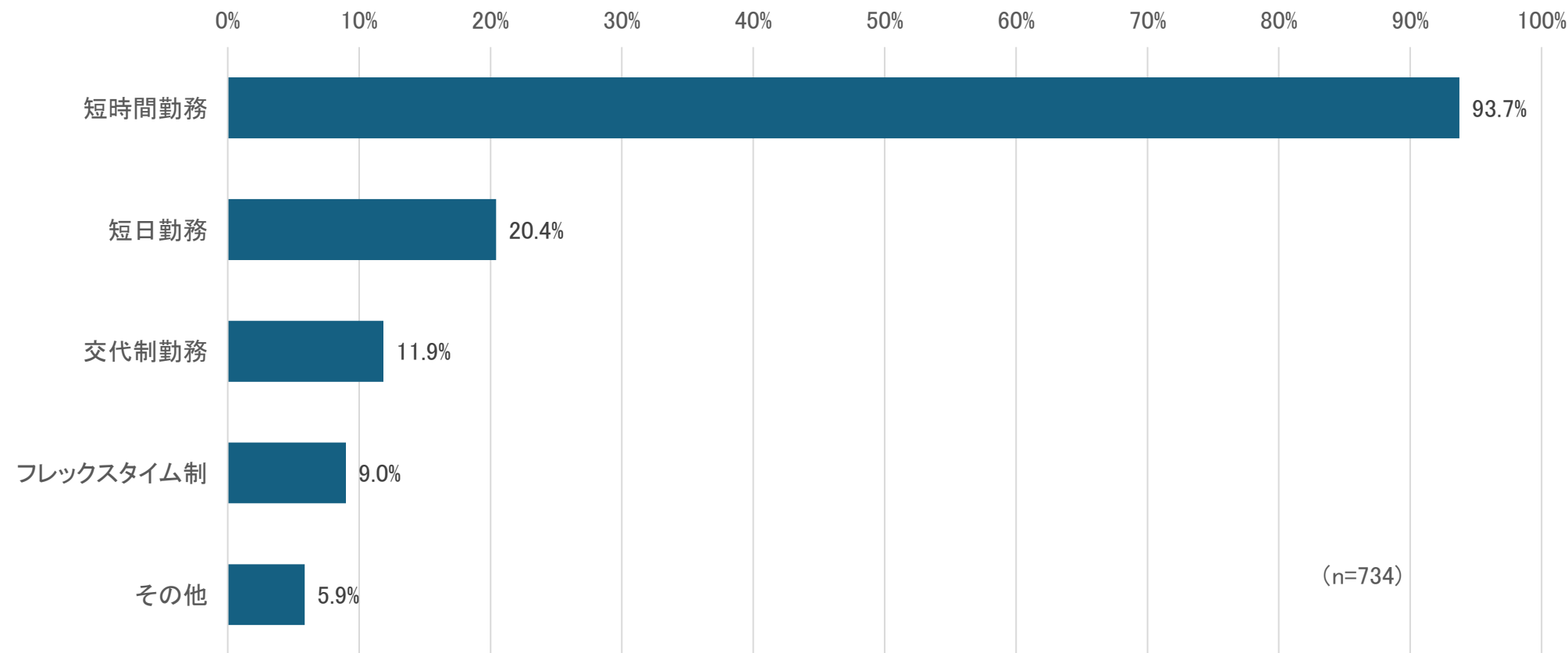
➤ チーム医療や多職種連携（業務分担・連携の強化等・タスクシフト）により負担軽減を図っている場合のタスク・シフト/シェアの実施状況は「はい」（84.1%）、「いいえ」（15.9%）であった。



問25 36. で「取り組んでいる」と回答した方は、整備している制度を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

R 6年度新規設問

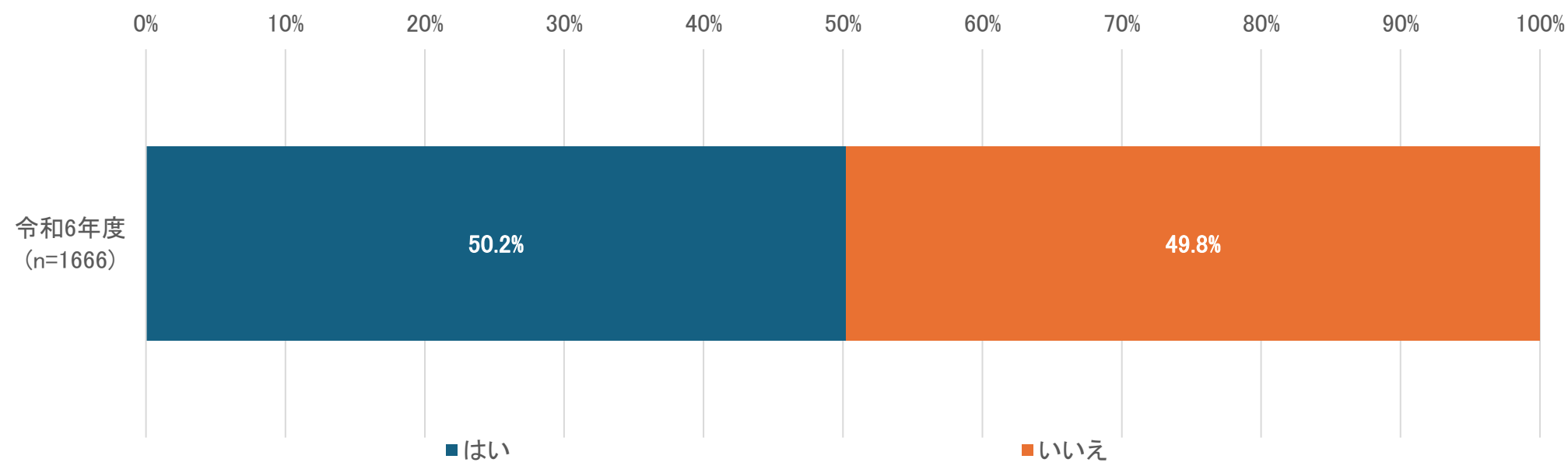
➤ 子育て・介護等を行っている職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度を整備している場合に、整備している制度は、「短時間勤務」（93.7%）が最も多く、「短日勤務」（20.4%）、「交代制勤務」（11.9%）が続く。



問25-1 タスク・シフト/シェアの実施に向けた検討にあたり、現行制度の下で実施可能な業務の具体例をまとめた「現行制度の下で実施可能な範囲におけるタスク・シフト/シェアの推進について（令和3年9月30日付厚生労働省医政局長通知）」の内容をご存じですか。（「はい」「いいえ」で該当するものをチェックしてください）

R 6年度新規設問

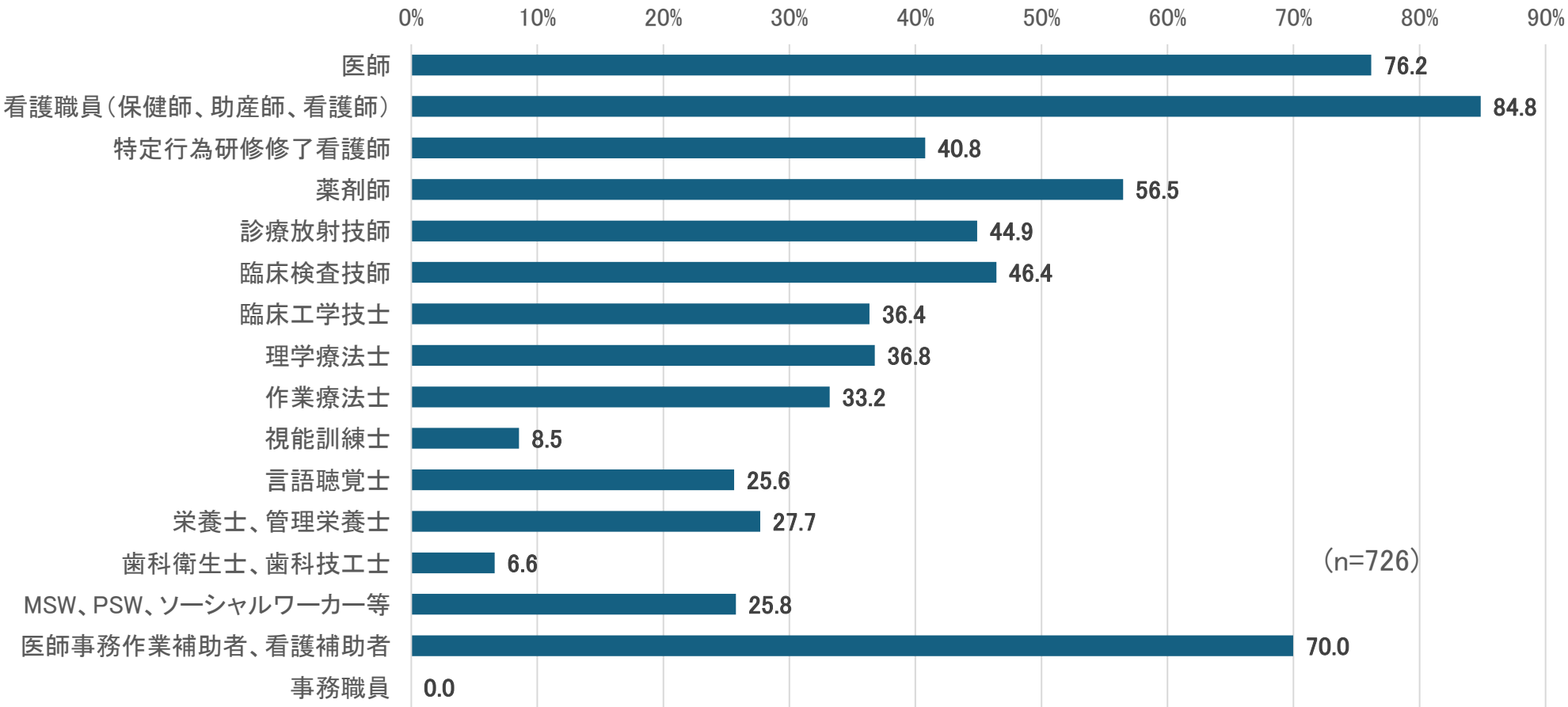
➤ タスク・シフト/シェアの実施に向けた検討にあたり、現行制度の下で実施可能な業務の具体例をまとめた「現行制度の下で実施可能な範囲におけるタスク・シフト/シェアの推進について（令和3年9月30日付厚生労働省医政局長通知）」の内容の認知状況は「はい」（50.2%）、「いいえ」（49.8%）であった。



問25-2. タスク・シフト/シェアを実施していると回答した方にお聞きします。
令和5年度の1年間でタスク・シフト/シェアを実施している職種を教えてください。
(該当するものすべてにチェックをしてください)

R 6年度新規設問

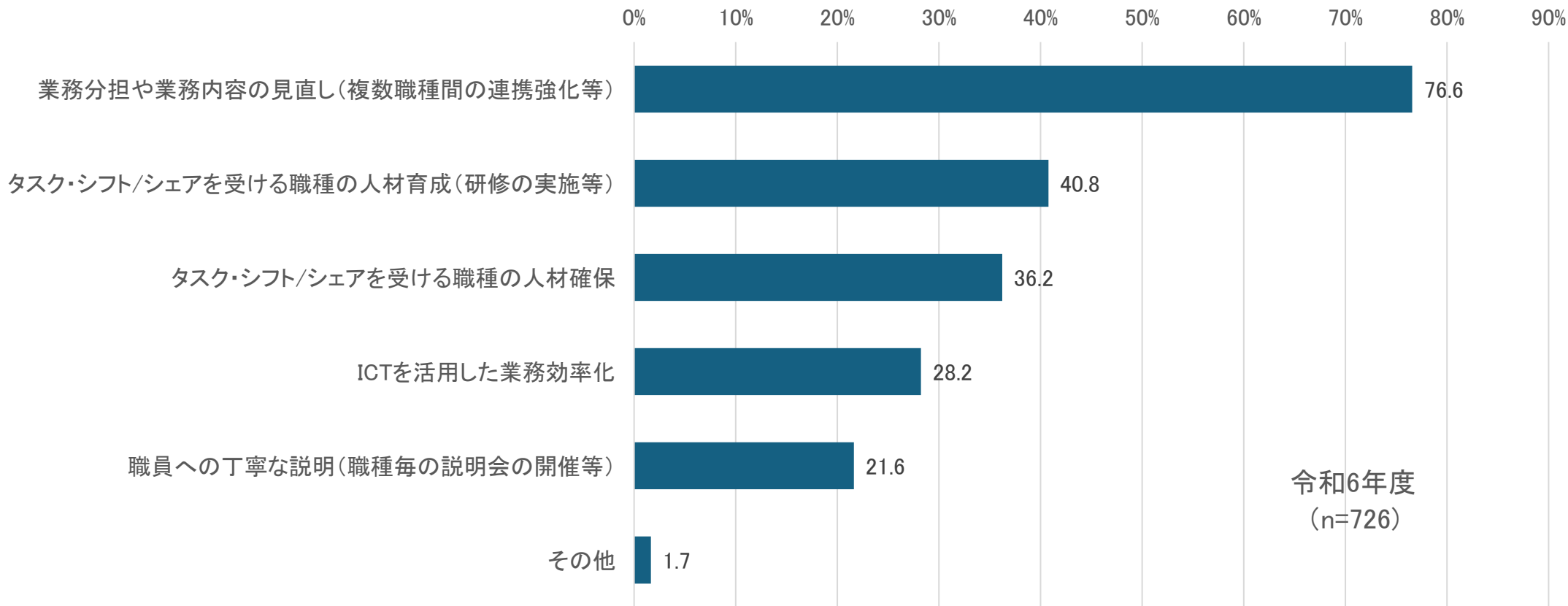
➤ タスク・シフト/シェアを実施している職種は、「看護職員（保健師、助産師、看護師）」が84.8%で最も多く、次いで「医師」が76.2%、「医師事務作業補助者、看護補助者」が70.0%であった。



問25-3. タスク・シフト/シェアを実施していると回答した方にお聞きします。
タスク・シフト/シェアを実施する際に行っている工夫を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

R6年度新規設問

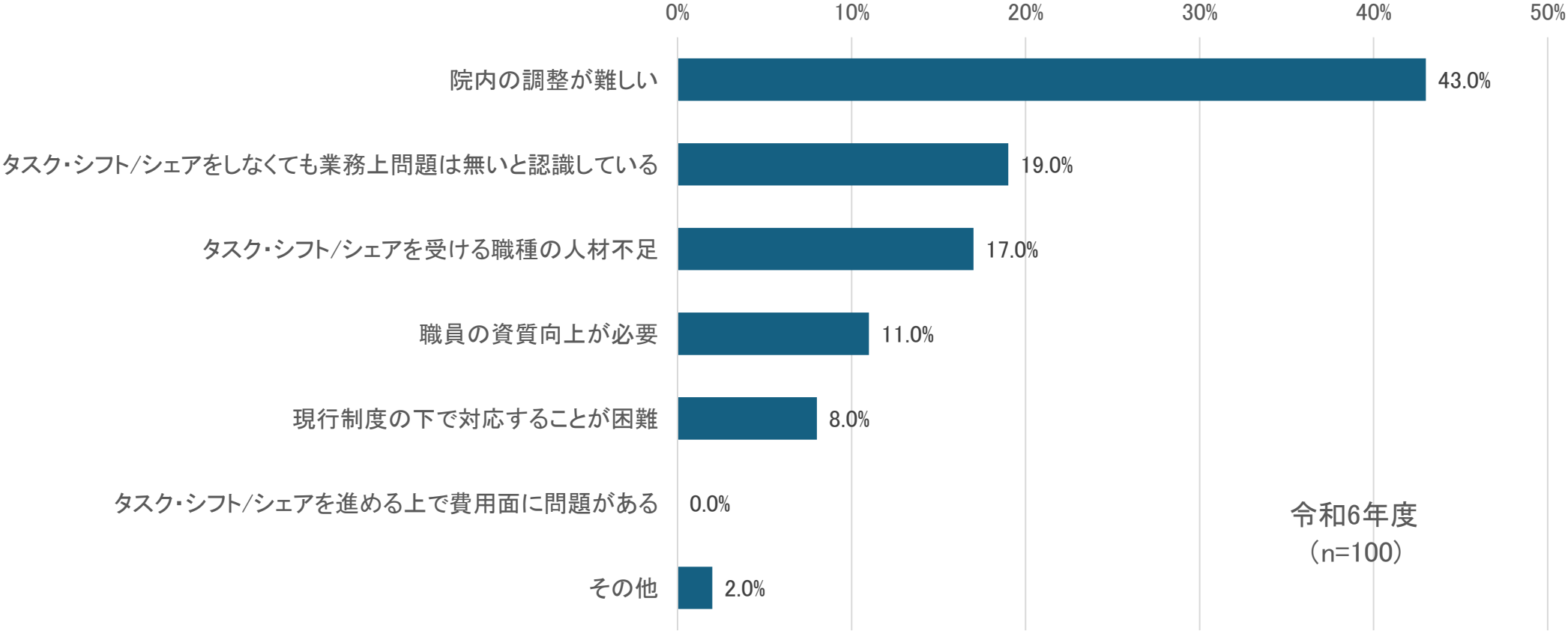
➤ タスク・シフト/シェアを実施する際に行っている工夫は、「業務分担や業務内容の見直し（複数職種間の連携強化等）」が76.6%で最も多く、次いで「タスク・シフト/シェアを受ける職種の人材育成（研修の実施等）」が40.8%、「タスク・シフト/シェアを受ける職種の人材確保」が36.2%であった。



問25-4. タスク・シフト/シェアを実施していないと回答した方にお聞きします。
タスク・シフト/シェアを実施していない理由としてどのようなものがありますか。
(該当するもの1つチェックをしてください)

R 6年度新規設問

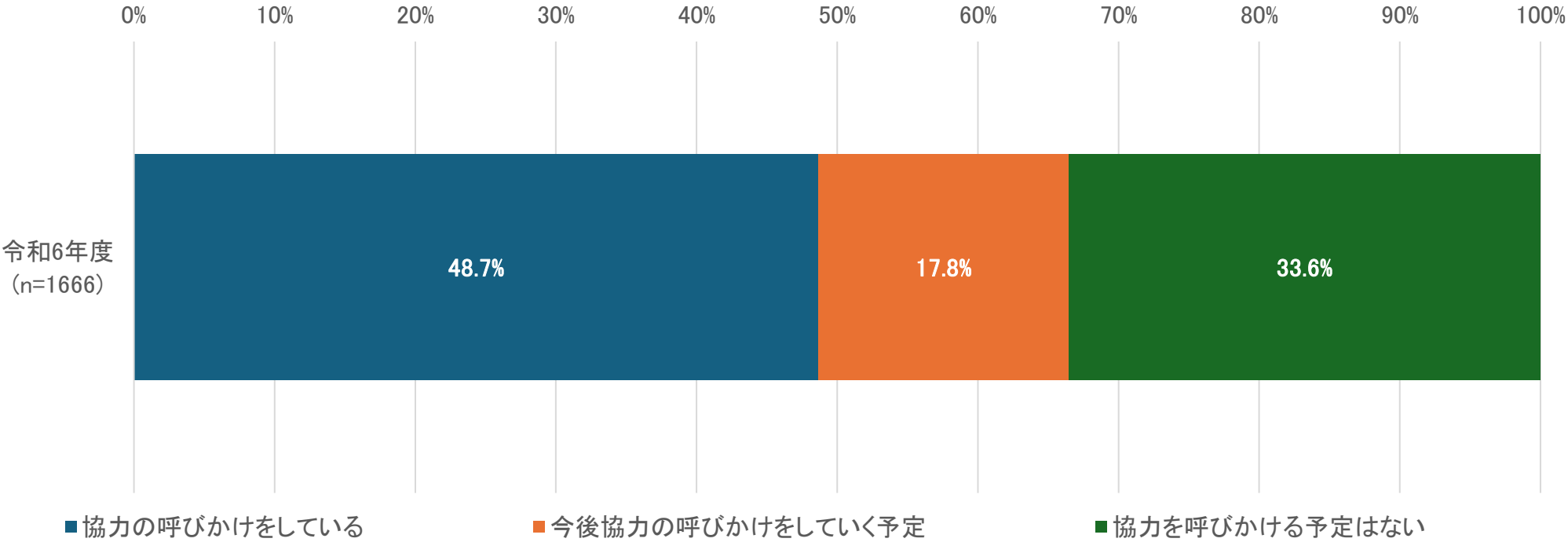
- タスク・シフト/シェアを実施していない理由は、「院内の調整が難しい」が43.0%で最も多く、次いで「タスク・シフト/シェアをしなくても業務上問題は無いと認識している」が19.0%、「タスク・シフト/シェアを受ける職種の人材不足」が17.0%であった。



問26. 自院に来院する患者に診療時間内での受診のお願いなど、医師の働き方改革を進める上での協力の呼びかけはしていますか。（該当するものを1つチェックしてください）

R 6年度新規設問

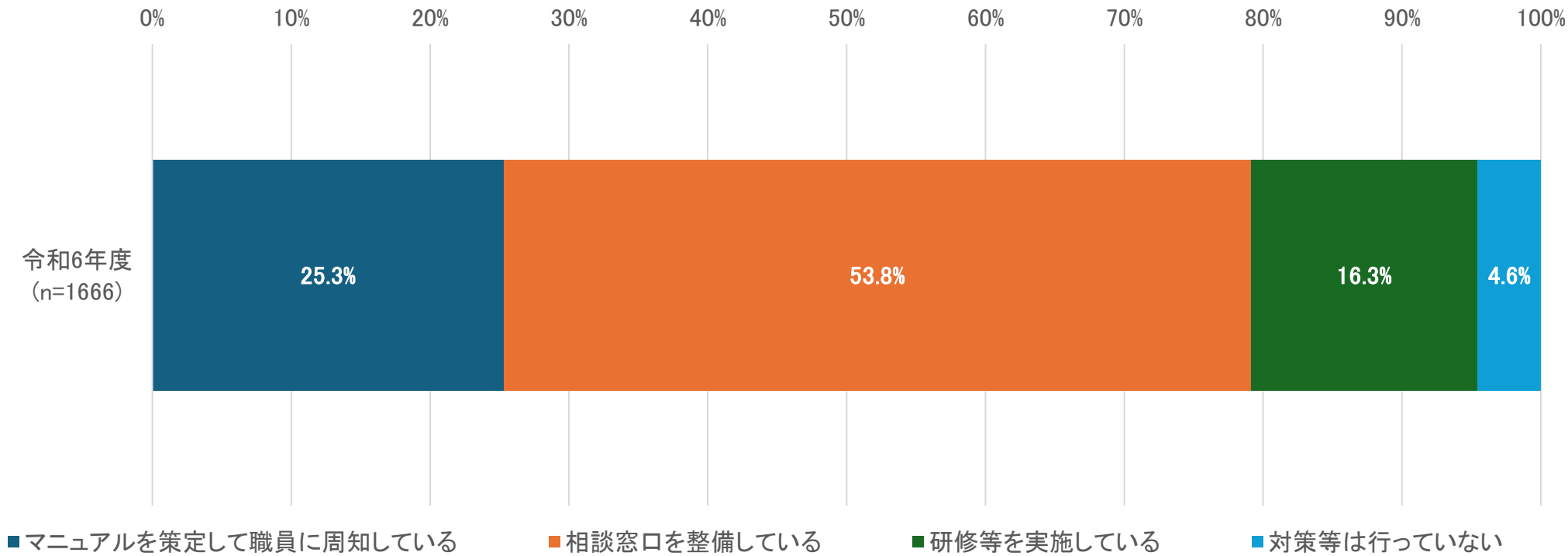
➤ 自院に来院する患者に診療時間内での受診のお願いなど、医師の働き方改革を進める上での協力の呼びかけについては、「協力の呼びかけをしている」が48.7%、「今後協力の呼びかけをしていく予定」が17.8%、「協力を呼びかける予定はない」が33.6%であった。



問27.パワハラ、セクハラなどのハラスメント対策を行っていますか。（該当するものを1つチェックをしてください）

R 6年度新規設問

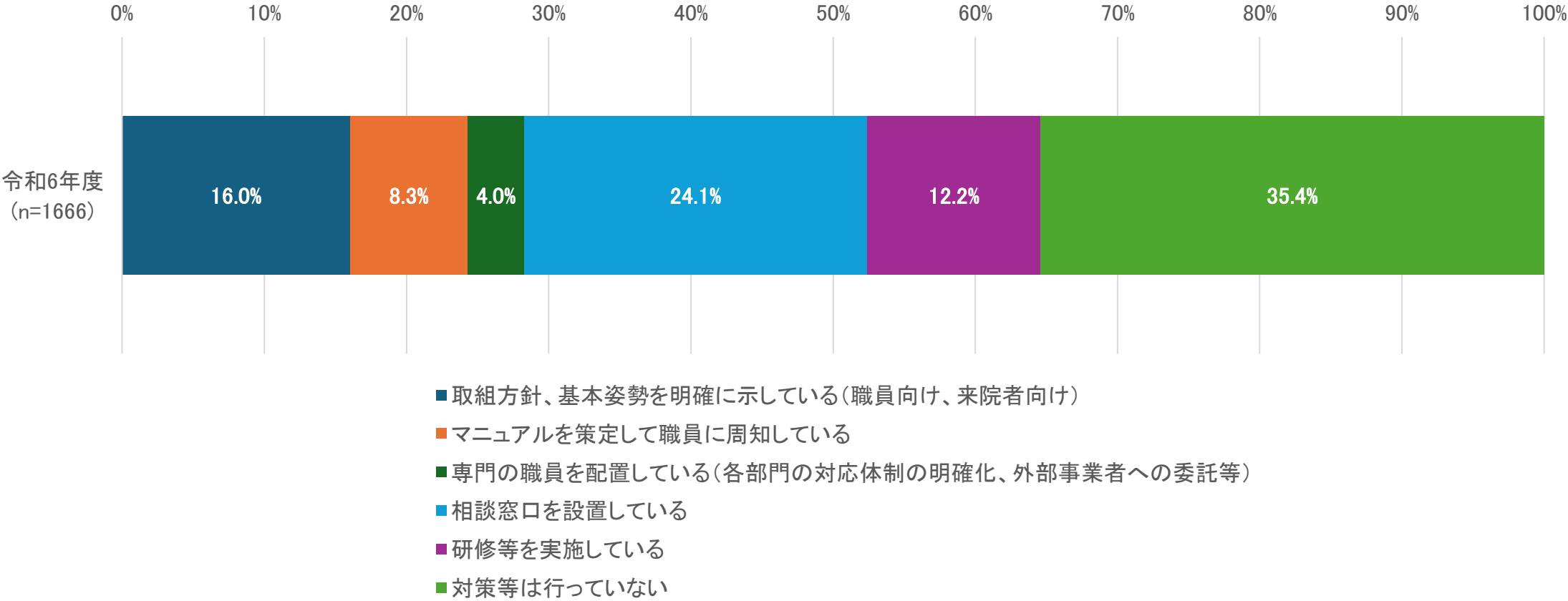
➤ パワハラ、セクハラなどのハラスメント対策については、「マニュアルを策定して職員に周知している」が25.3%、「相談窓口を整備している」が53.8%、「研修等を実施している」が16.3%、「対策等を行っていない」が4.6%であった。



問28.カスタマーハラスメントへの対策を行っていますか。（該当するものを1つ チェックしてください）

R 6年度新規設問

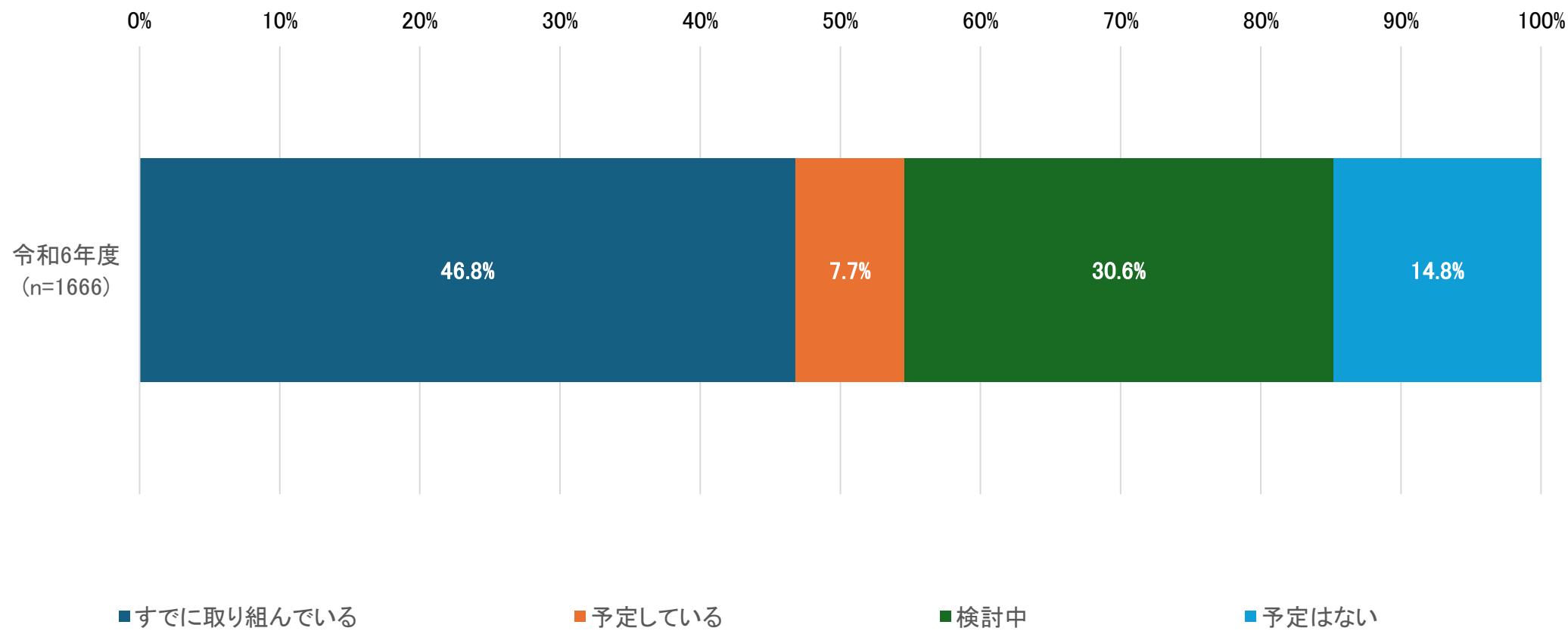
➤ カスタマーハラスメントへの対策については、「対策等を行っていない」が35.4%で最も多く、対策している場合は「相談窓口を設置している」(24.1%)、「取組方針、基本姿勢を明確に示している（職員向け、来院者向け）」(16.0%)、「研修等を実施している」(12.2%)の順が多い。



問29.医師の働き方改革関連制度の施行をきっかけとして、医師を含めた医療機関全体の勤務環境の改善に向けて取り組む予定はありますか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

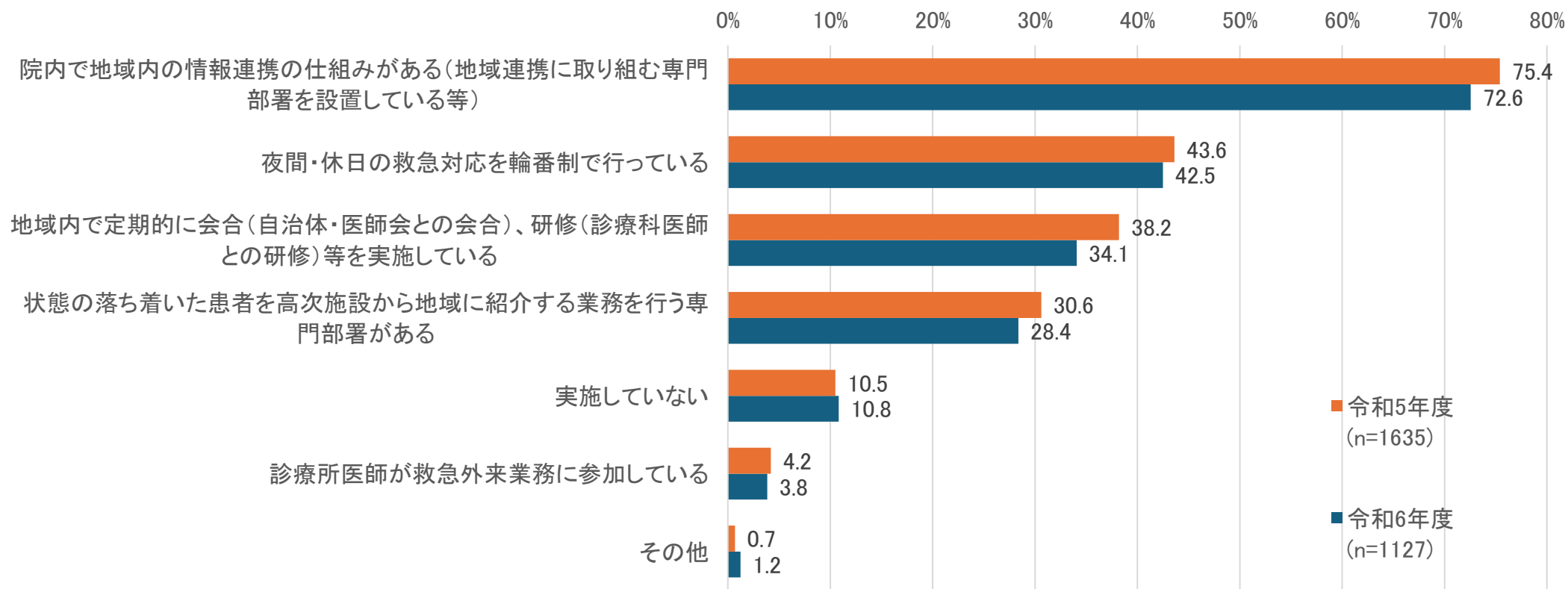
R 6年度新規設問

- 全体の勤務環境の改善に向けて取り組む予定については、「すでに取り組んでいる」が46.8%、「予定している」が7.7%、「検討中」が30.6%、「予定はない」が14.8%であった。



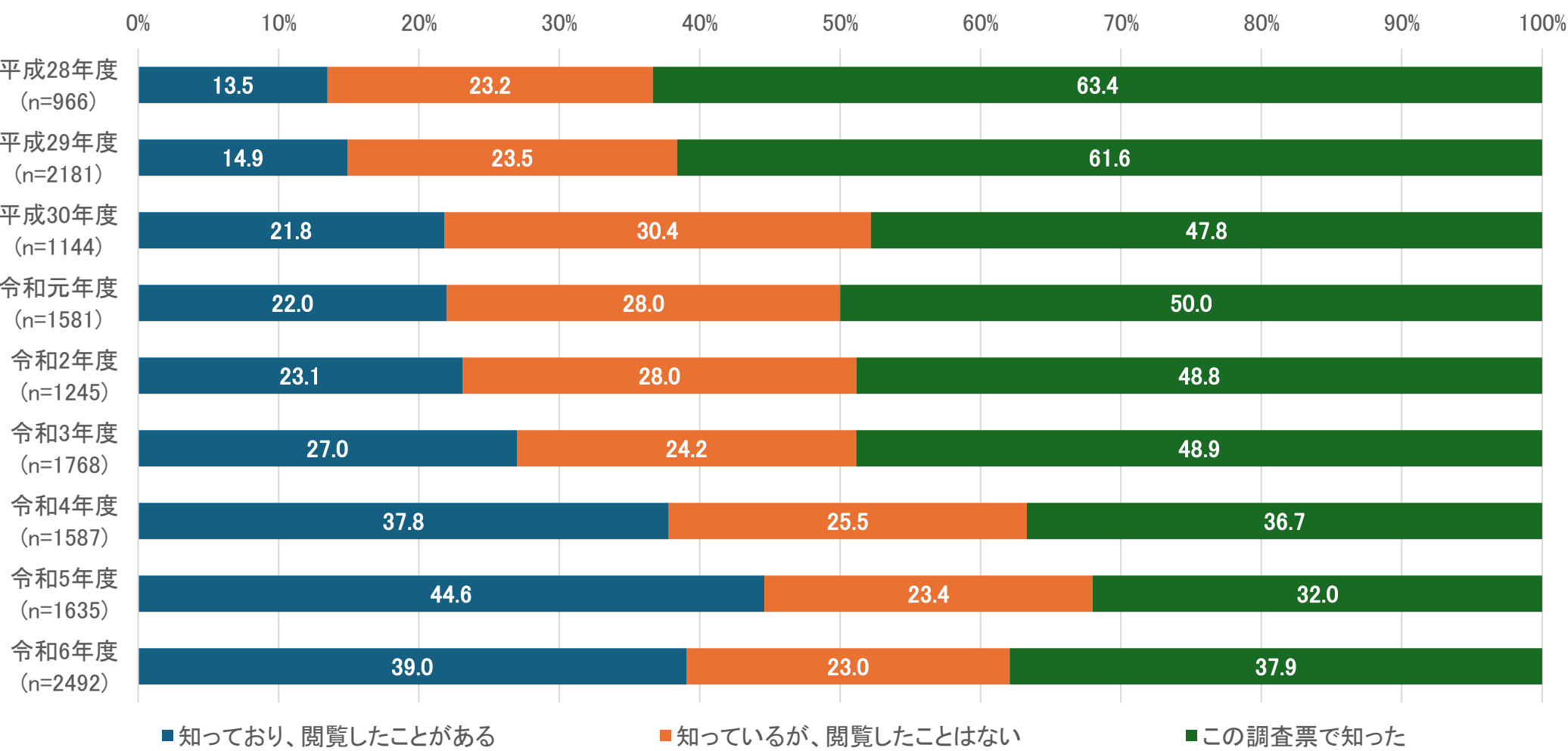
問30. 地域医療連携における取組について教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

➤ 地域医療連携における取組について、「院内で地域内の情報連携の仕組みがある（地域連携に取り組む専門部署を設置している等）」（72.6%）が最多で、「夜間・休日の救急対応を輪番制で行っている」が42.5%、「地域内で定期的に会合（自治体・医師会との会合）、研修（診療科医師との研修）等を実施している」が34.1%と続く。「実施していない」（10.8%）は令和5年度に引き続き1割程度にとどまる。



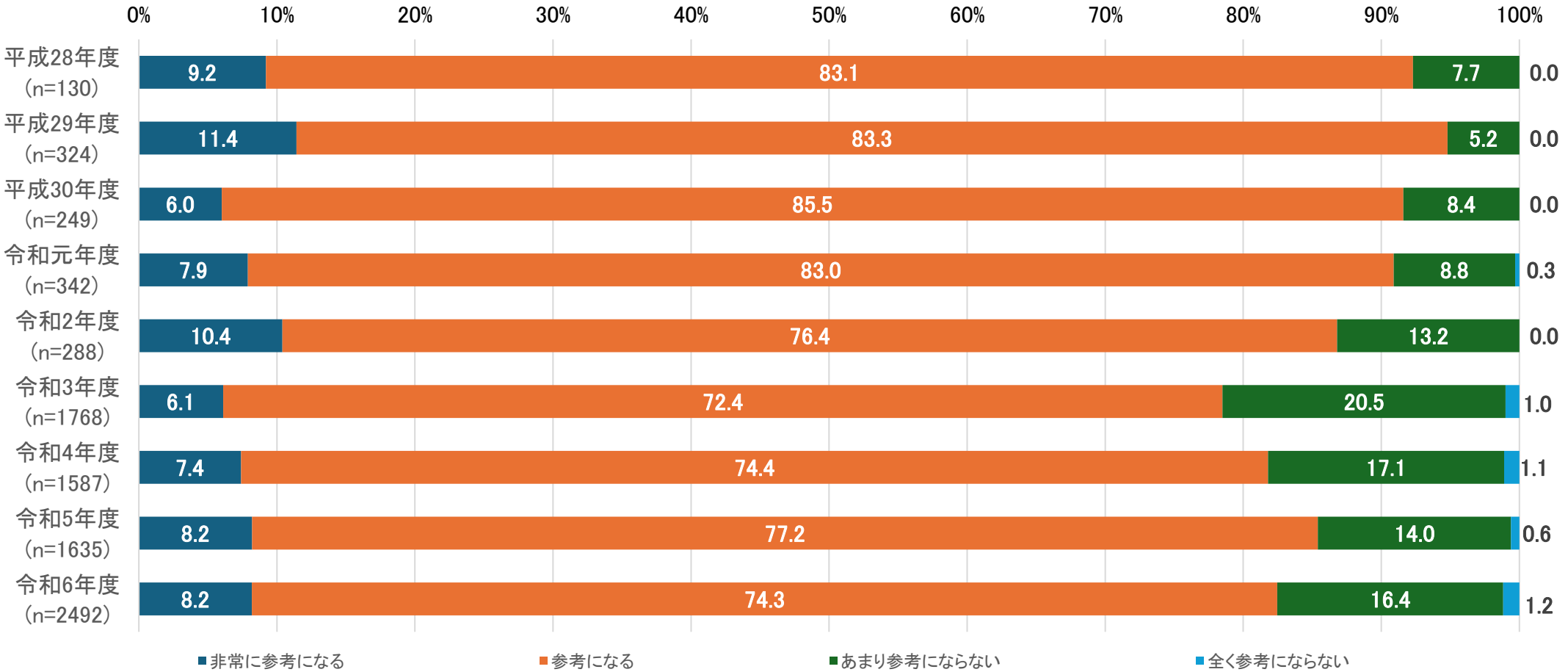
問31. あなたは、「いきサポ」をご存じでしたか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 「いきサポ」の認知度について、「知っており、閲覧したことがある」（39.0%）が最も多く、「この調査票で知った」（37.9%）、「知っているが、閲覧したことはない」（23.0%）と続く。



問31-1. 「いきサポ」をご覧になったご感想をお聞かせください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

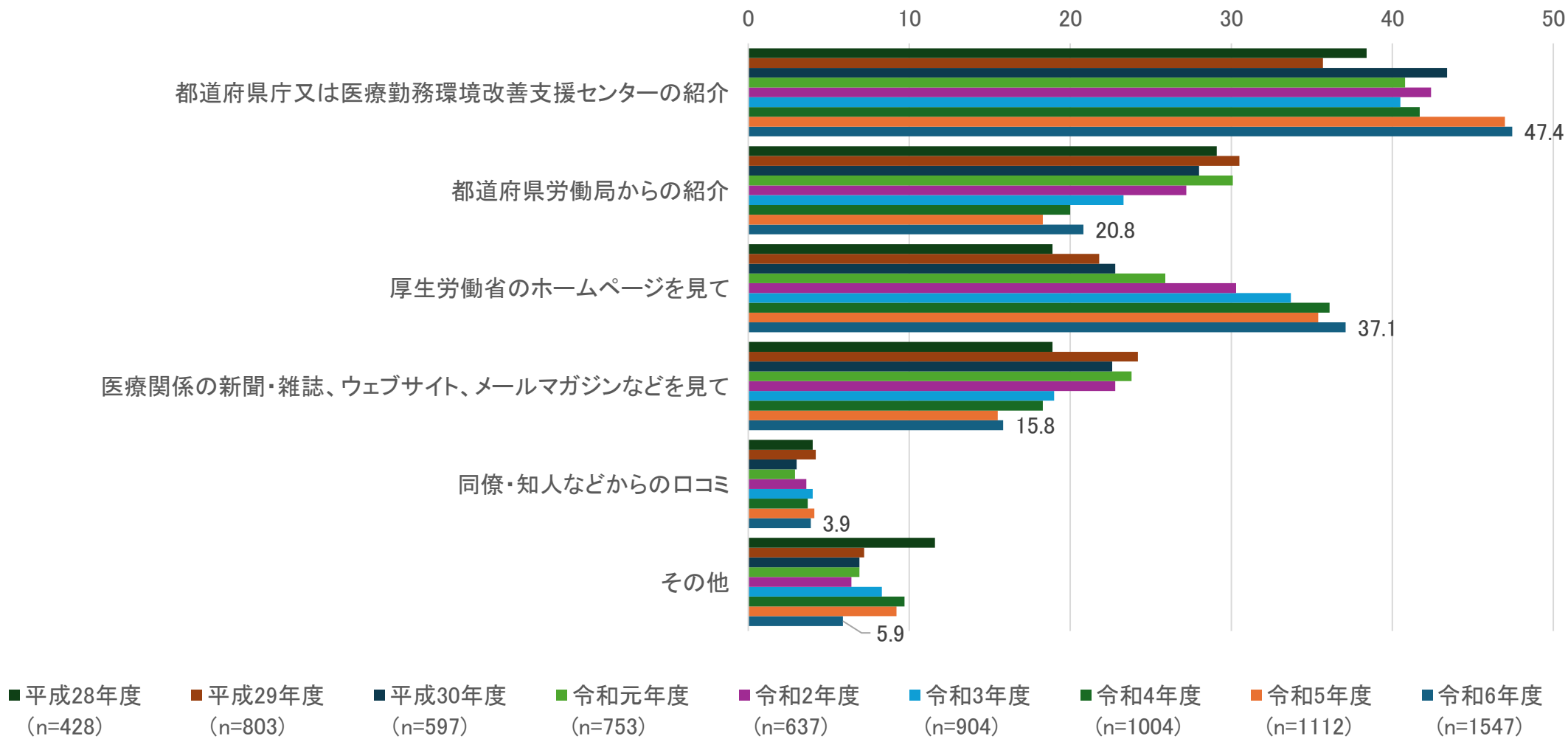
➤ 「いきサポ」の感想について、「非常に参考になる」（8.2%）と「参考になる」（74.3%）を合わせると約8割が「参考になる」という感想を持つ。



※令和3年度より、問31で「知っているが、閲覧したことはない」「この調査票で知った(いままで知らなかった)」と回答した場合にも、「いきサポ」にアクセスしてもらい本設問を回答してもらう構成とした。

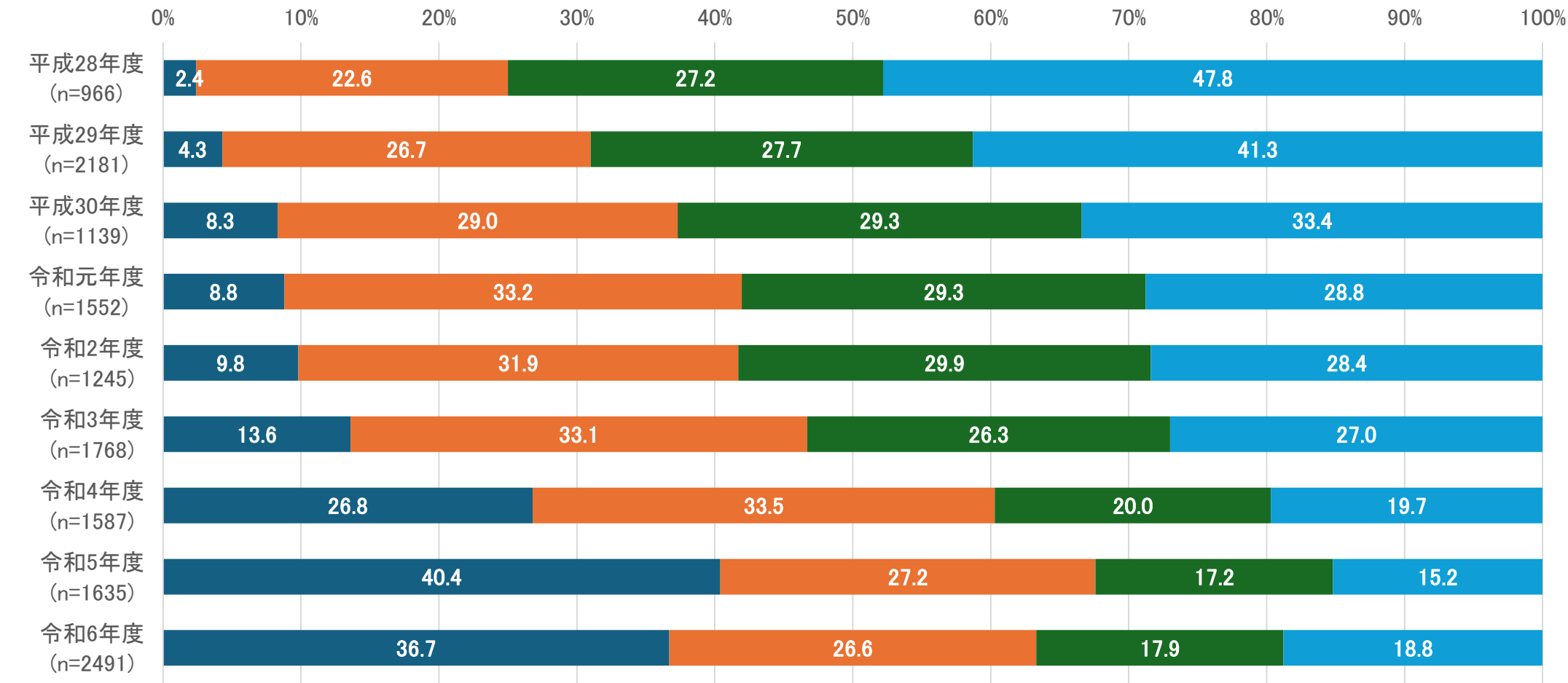
問32. 問31で1. 又は2. と回答された方にお聞きします。あなたは、「いきサポ」を何で知りましたか。（該当するものすべてにチェックをしてください）

➤ 「いきサポ」の認知経路については、「都道府県庁又は医療勤務環境改善支援センターの紹介」（47.4%）が最も多く、「厚生労働省のホームページを見て」（37.1%）、「都道府県労働局からの紹介」（20.8%）が続く。



問35. あなたは、「医療勤務環境改善支援センター」について、ご存じですか。
(該当するもの1つにチェックをしてください)

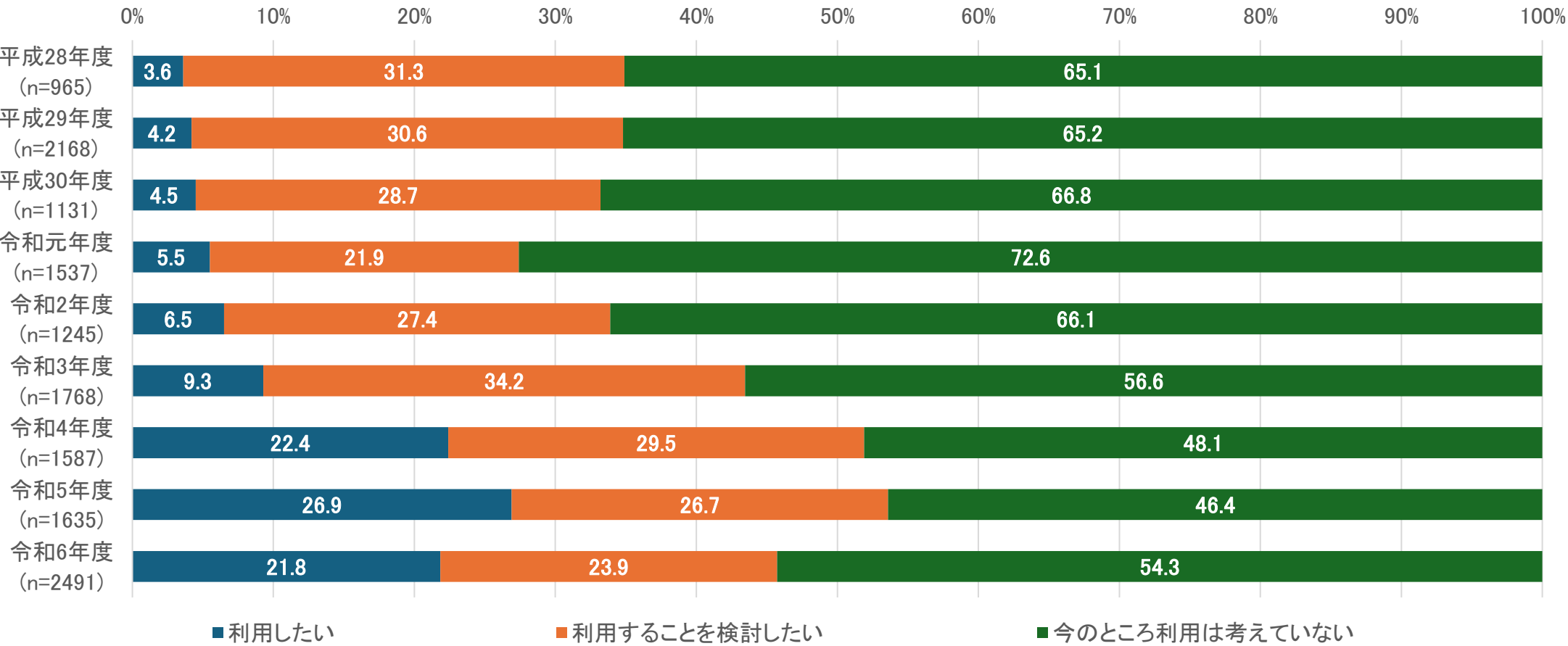
➤ 「医療勤務環境改善支援センター」の認知度について、令和5年度と大きな割合の差はない。



■すでに利用したことがある ■利用したことはないが、活動内容を知っている ■利用したことはなく、活動内容も知らないが、名前は聞いたことがある ■知らない

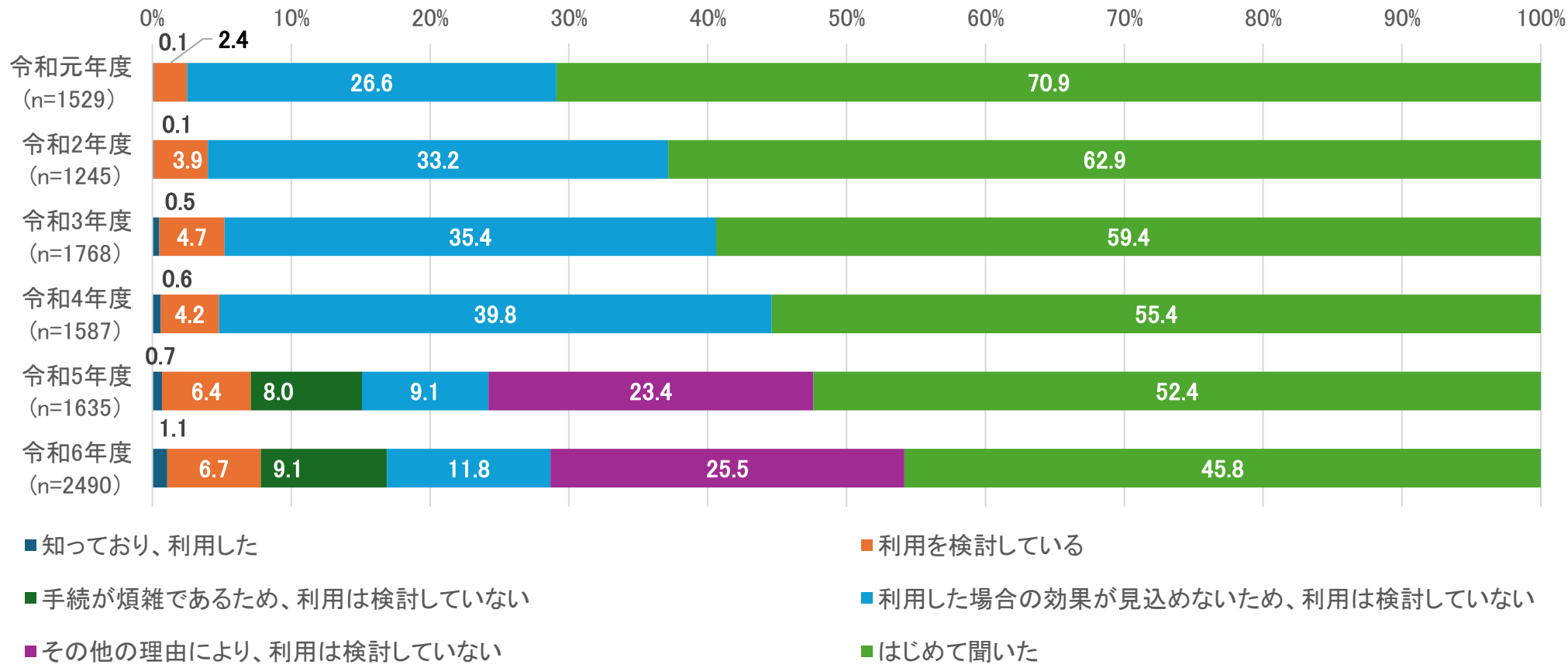
問36. 今後の「医療勤務環境改善支援センター」の利用についての意向を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 「医療勤務環境改善支援センター」の今後の利用意向について、「利用したい」（21.8%）と「利用することを検討したい」（23.9%）の割合は令和5年度より減少した。



問37. 医師・医療従事者の勤務時間短縮に資する一定の設備について、一定の条件を満たせば所得税、法人税に係る特別償却をすることができます。この制度の利用についてどう思われますか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 医師・医療従事者の勤務時間短縮に資する一定の設備に関する制度の利用について、「知っており、利用した」が1.1%、「利用を検討している」が6.7%と、制度の利用を検討もしくは利用している機関は1割にも満たなかった。



※令和5年度より、「手続きが煩雑であるため、利用は検討していない」「その他の理由により、利用は検討していない」の選択肢を追加した

施設票（診療所）

有床診療所調査

■調査結果サマリー

＜労働時間・働き方＞

- フルタイム勤務正規職員の月平均時間外労働時間について、看護職員以外は0時間が最も多く、医師と看護職員においては10時間以上の割合が下がっている。(参照:10)
- 令和5年から令和6年にかけて月平均時間外労働時間数が減少した病院の主な要因について、医師、看護職員、コメディカル職員、事務職員に共通して「業務改善による業務効率化」の割合が最も大きい。(参照:10-1)
- 令和5年から6年にかけて月平均時間外労働時間が増加要因について、医師以外は「医療スタッフの減少」の割合が高く、50%ちかい割合であった。(参照:10-2)
- 副業・兼業のルールは院内で規定されていない有床診療所が6割近くで、規定されている職種では看護職員の35.1%が最多である。(参照:15)
- 副業・兼業の実施の把握について、医師は「その他、労働者の自主的な自己申告により把握している」の割合が最も高い。また看護職員は「副業・兼業を認めていない」の割合が最も高く、認めている場合は「その他、労働者の自主的な自己申告により把握している」有床診療所が多い。把握する内容については医師が「副業・兼業の有無、及び勤務先」を、看護職員は「副業・兼業の有無のみ」を把握している」の割合が多い。(参照:16, 16-1, 16-2, 16-3)
- 夜間の業務体制を構築するための取組として、医師は「外部の医師を非常勤医師として雇用している」「当直室の整備等十分な休息時間を確保するための設備整備」が、看護職員は「夜間業務の終了後に確実に帰宅できるよう勤務シフト等で配慮」「夜間の業務回数を適切に管理し、職員間で負担の偏りが無いうように配慮」の割合が大きい。(参照:17, 18)

＜休日・休暇＞

- 医師・看護職員とも年次有給休暇取得率は上昇傾向にある。医師は、取得率50%以上の割合が増加、看護職員は取得率80%以上の割合が増加している。コメディカル職半数以上が50%以上取得しており、事務職員は約7割が50%以上取得している。医師・看護職員については、ともに年次有給休暇の取得日数が増えていることがうかがえる。(参照:19)

＜育児休業制度＞

- 職員の育児休業取得に関する課題について「代替要員の確保が難しい」は例年通り最も多く、過去3年で最も割合が高くなっている。一方で、令和6年度は「医師の養成課程などキャリア形成との調整が難しい」、「育児休業の取得要件に該当しない場合が多い」の割合が下がっていることから、環境整備等が徐々に進んでいることがうかがえる。(参照:21)

＜勤務環境改善の取組＞

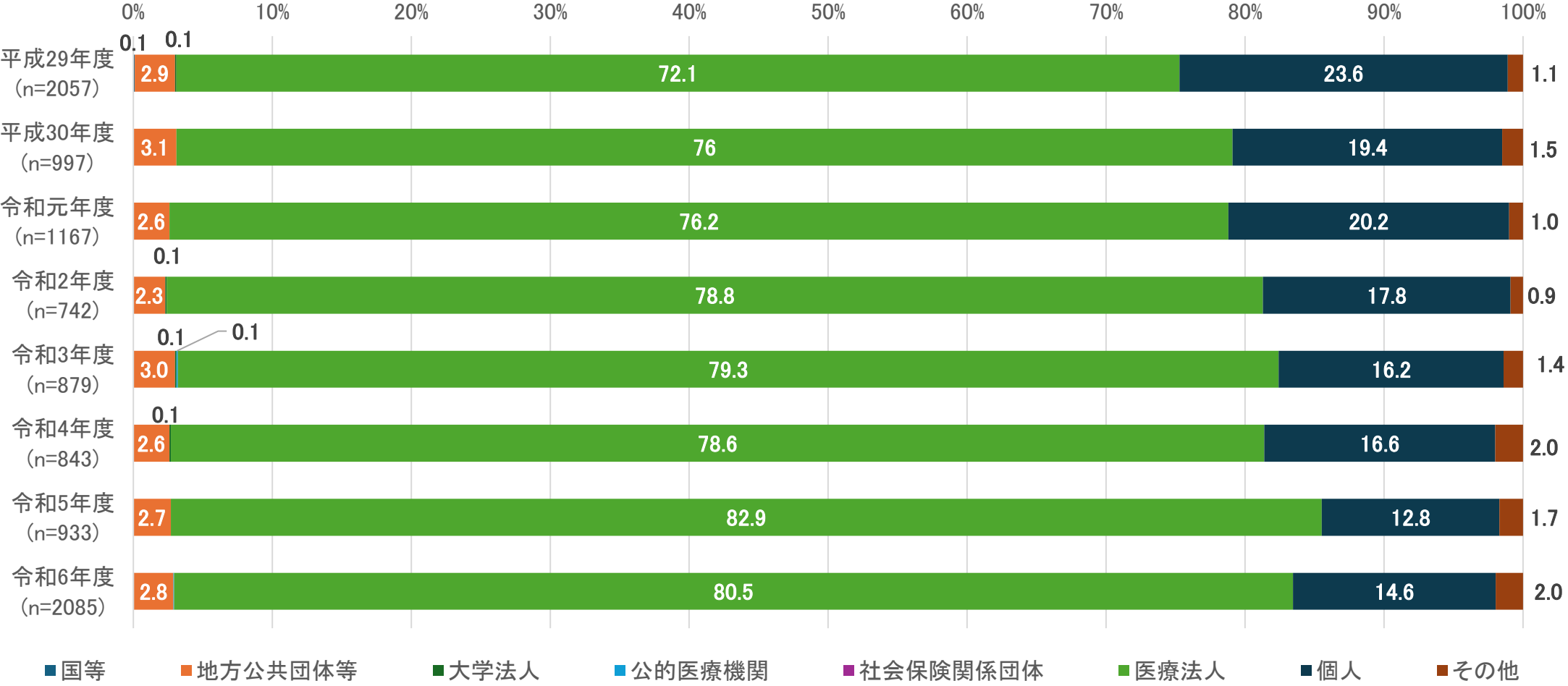
- 勤務環境改善に取り組むことができている要因として、経営トップの関心、職種間のコミュニケーションが重要なポイントとして挙げられている。(参照:23-2)
- 勤務環境改善にあまり又は全く取り組んでいない理由について、「人員や時間に余裕がないため」が最多であった。(参照:24)

＜いきサポ・医療勤務環境改善支援センター＞

- 関覧の有無を問わず「いきサポ」を知っている割合は、令和6年度は下がったものの令和2年度調査以降増加傾向にあり、認知度が高まっていることがうかがえる。ただし、病院と比較すると認知度は低い。(参照:31)
- 「医療勤務環境改善支援センター」の認知度について、令和6年度は令和5年度より「すでに利用したことがある」の回答割合が増加しており、勤改センターを利用する医療機関が増加傾向がうかがえる。(参照:35)

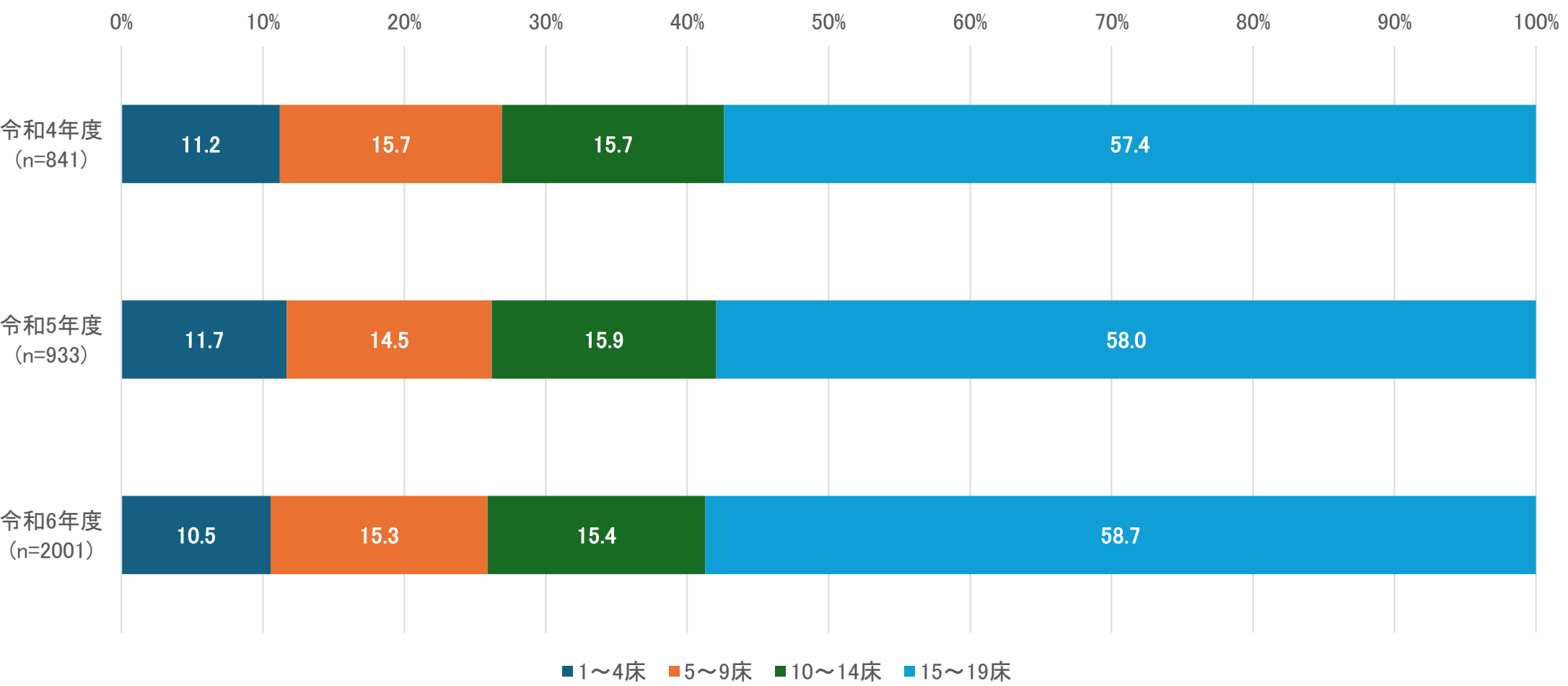
問1. 開設主体を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

- 開設主体について、多い順に「医療法人」（80.5%）、「地方公共団体等」（14.6%）となっている。（「その他」除く）
- 過去の調査と同様の傾向であり、大きな変化は見られない。



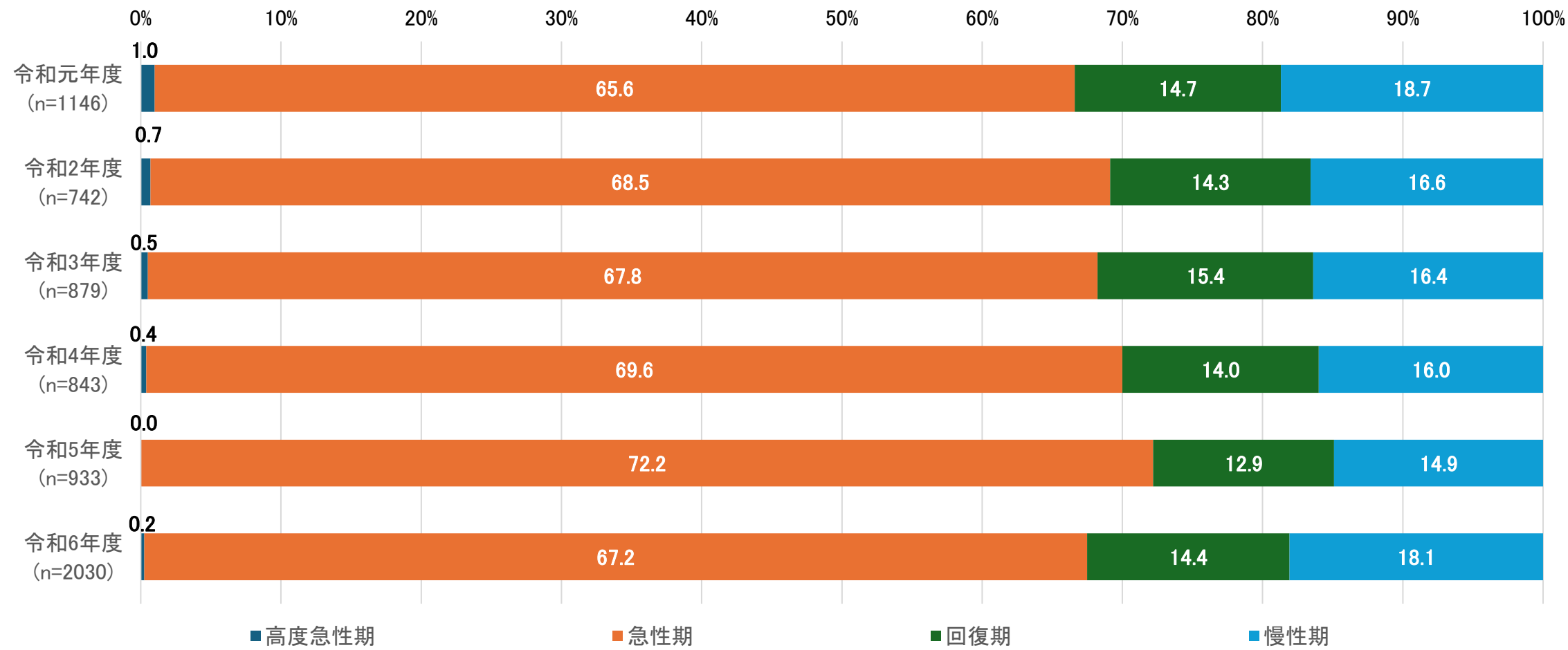
問2. 病床数を教えてください。

➤ 病床数は、多い順に「15～19床」（58.7%）、「10～14床」（15.4%）、「5～9床」（15.3%）、「1～4床」（10.5%）となっている。



問3. 医療機能を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 医療機能については、多い順に「急性期」（67.2%）、「慢性期」（18.1%）、「回復期」（14.4%）「高度急性期」（0.2%）となっている。



問 4. 令和 6 年6月30日現時点の職員の状況について伺います。

- ①職員数（正規職員・非正規職員を含む（常勤換算ではありません））・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を教えてください。（産休・育休・休職など稼働していない職員は除く）（数字を入力）

➤ 令和6年度の職員数の平均は全体で26.2人（フルタイム平均正規職員数17.5人、短時間勤務平均正規職員数5.6人）、医師3.2人（フルタイム平均正規職員数1.1人、短時間勤務平均正規職員数1.2人）、看護職員12.1人（フルタイム平均正規職員数8.5人、短時間勤務平均正規職員数2.6人）、コメディカル職員6.1人（フルタイム平均正規職員数4.3人、短時間勤務平均正規職員数1.2人）、事務職員5.5人（フルタイム平均正規職員数4.1人、短時間勤務平均正規職員数0.9人）であった。

令和6年度

	①平均職員数	② ①のうち、フルタイム勤務の平均正規職員数	③ ①のうち、短時間勤務の平均正規職員数
全体	26.2人	17.5人	5.6人
医師	3.2人	1.1人	1.2人
看護職員	12.1人	8.5人	2.6人
コメディカル職員	6.1人	4.3人	1.2人
事務職員	5.5人	4.1人	0.9人

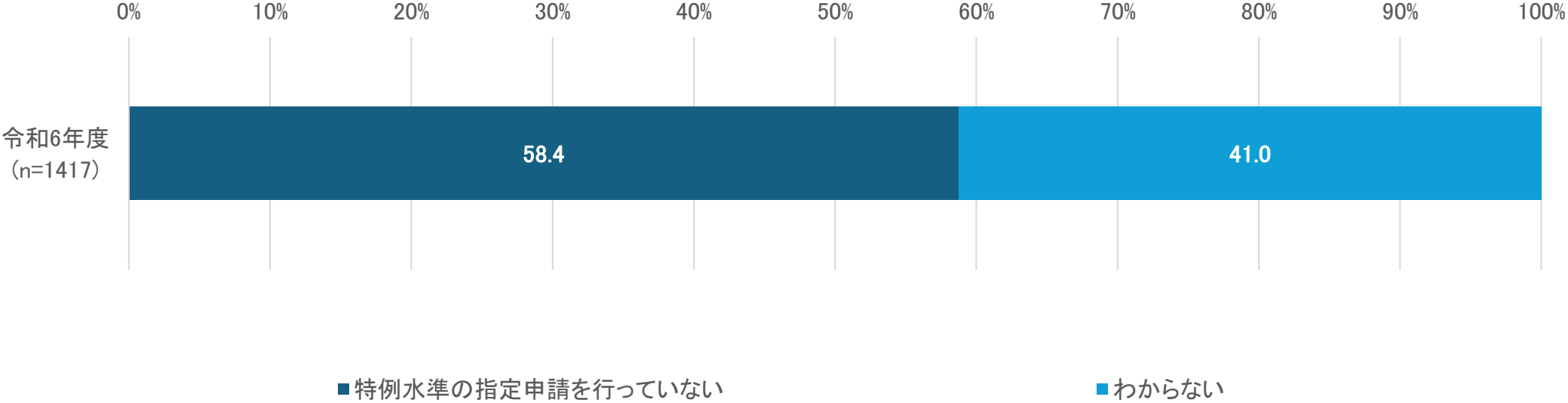
令和5年度

	①平均職員数	② ①のうち、フルタイム勤務の平均正規職員数	③ ①のうち、短時間勤務の平均正規職員数
全体	28.9人	19.5人	6.3人
医師	3.2人	1.2人	1.6人
看護職員	12.8人	9.2人	2.9人

問5.貴医療機関は特定労務管理対象医療機関ですか。（該当するものに1つチェックをしてください。なお、2を選択する場合は該当するものすべてにチェックをしてください）

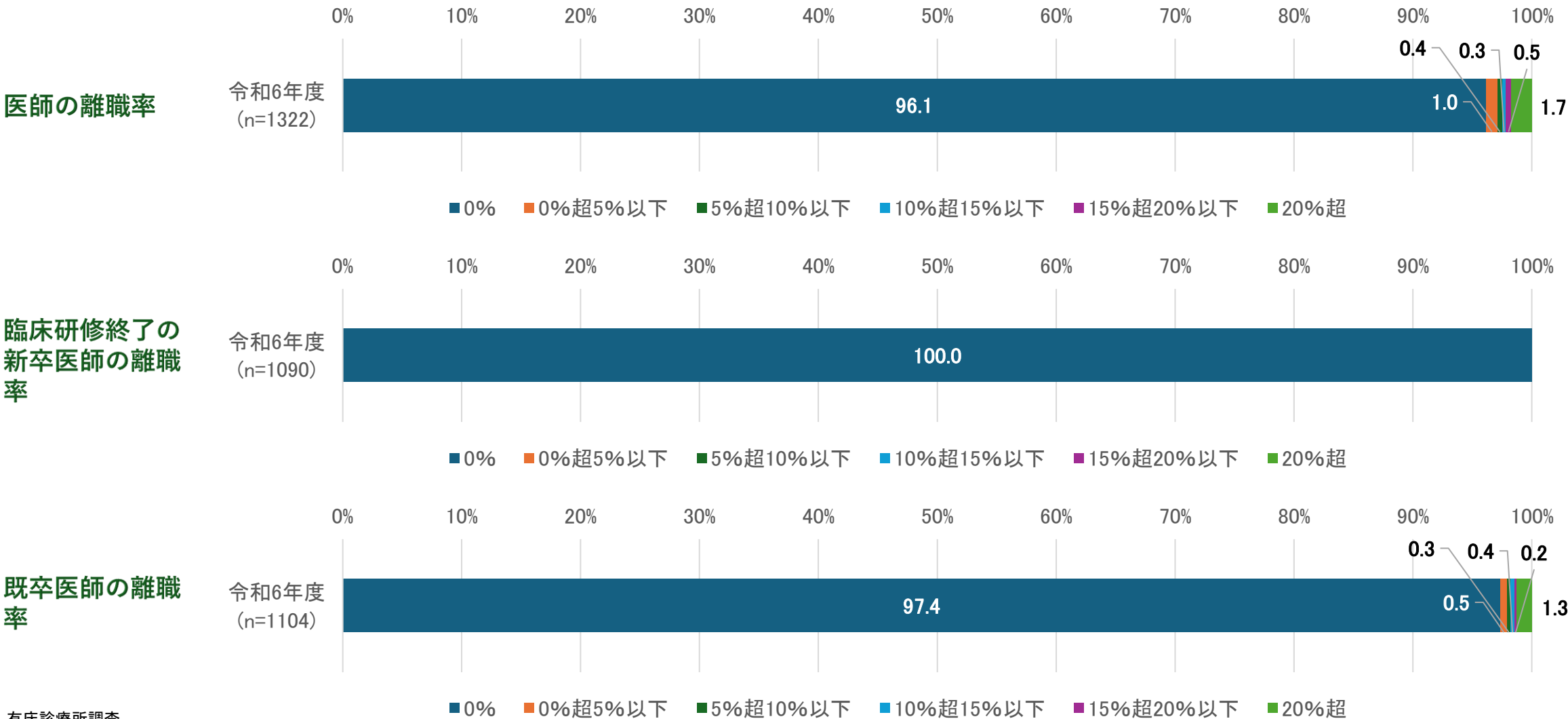
R 6年度新規設問

➤ 特定労務管理対象機は「特例水準の指定申請を行っていない」が58.4%、「わからない」が41.0%であった。



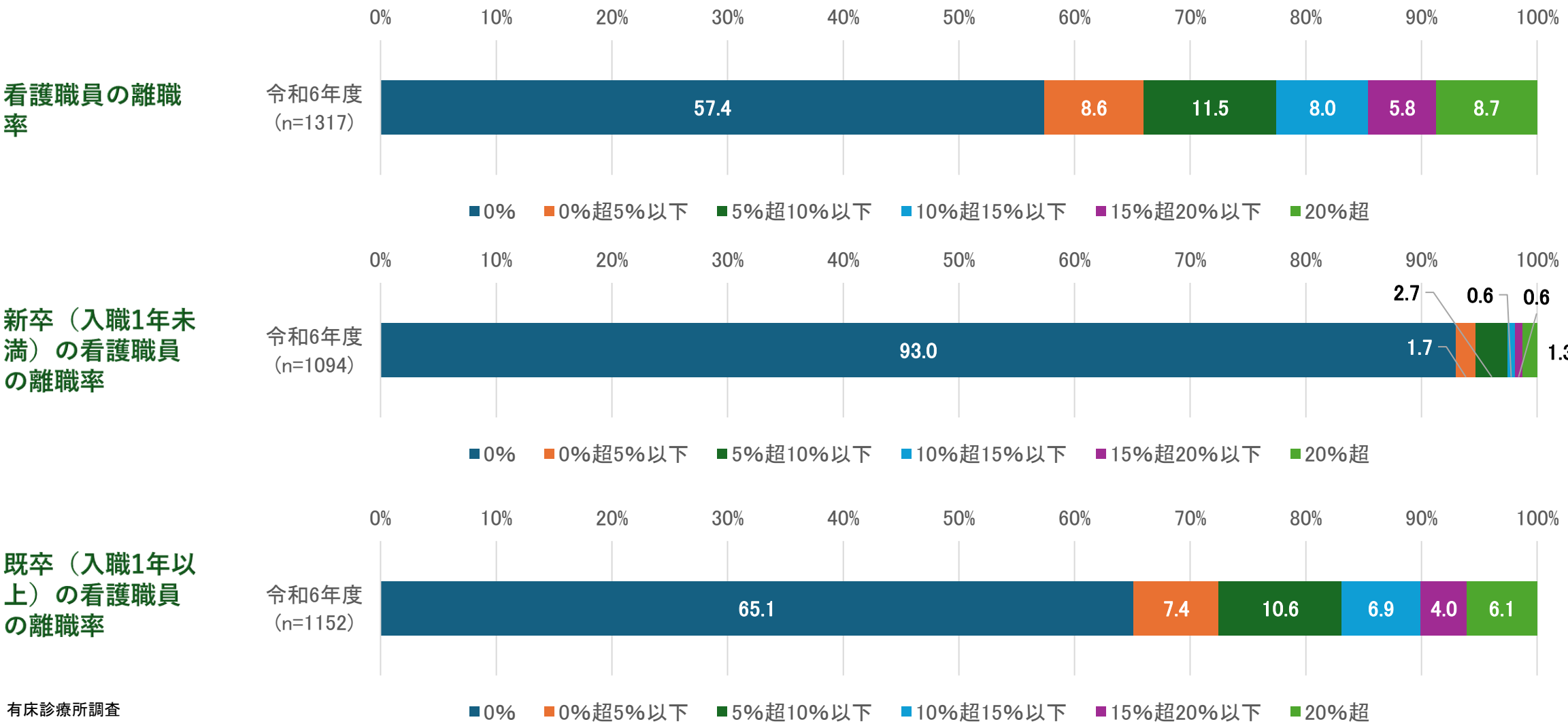
問6. 令和5年度の1年間における正規雇用の職員の離職率を教えてください。
(数字を入力)

➤ 正規医師の離職率は、「0%（離職者なし）」（96.1%）が最多であった。臨床研修終了の新卒医師の離職率は「0%（離職者なし）」（100.0%）のみであった。既卒医師の離職率も「0%（離職者なし）」（97.4%）が最多であった。



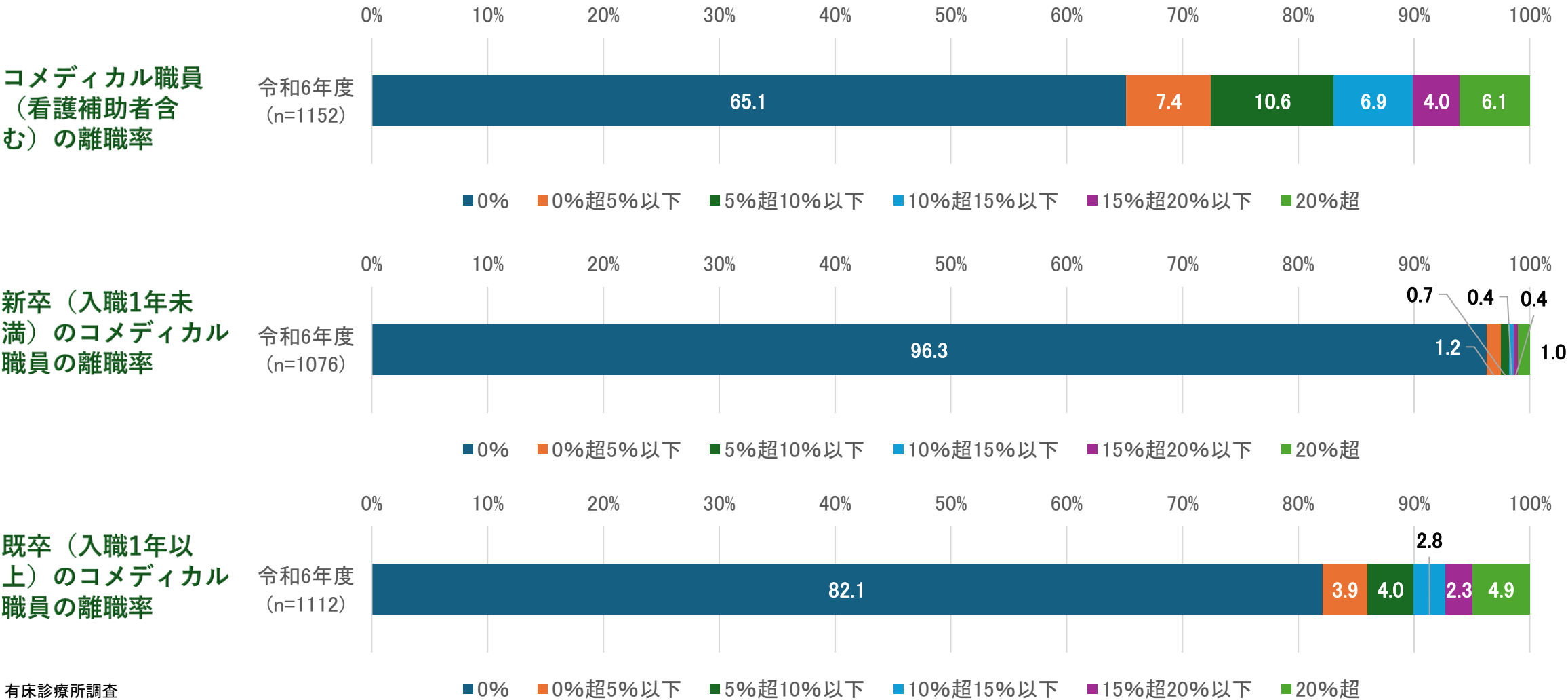
問6. 令和5年度の1年間における正規雇用の職員の離職率を教えてください。
(数字を入力)

➤ 看護職員の離職率は、「0%（離職者なし）」（57.4%）が最多であった。新卒（入職1年未満）の看護職員の離職率は「0%（離職者なし）」（93.0%）であった。既卒（入職1年以上）の看護職員の離職率も「0%（離職者なし）」（65.1%）が最多であった。



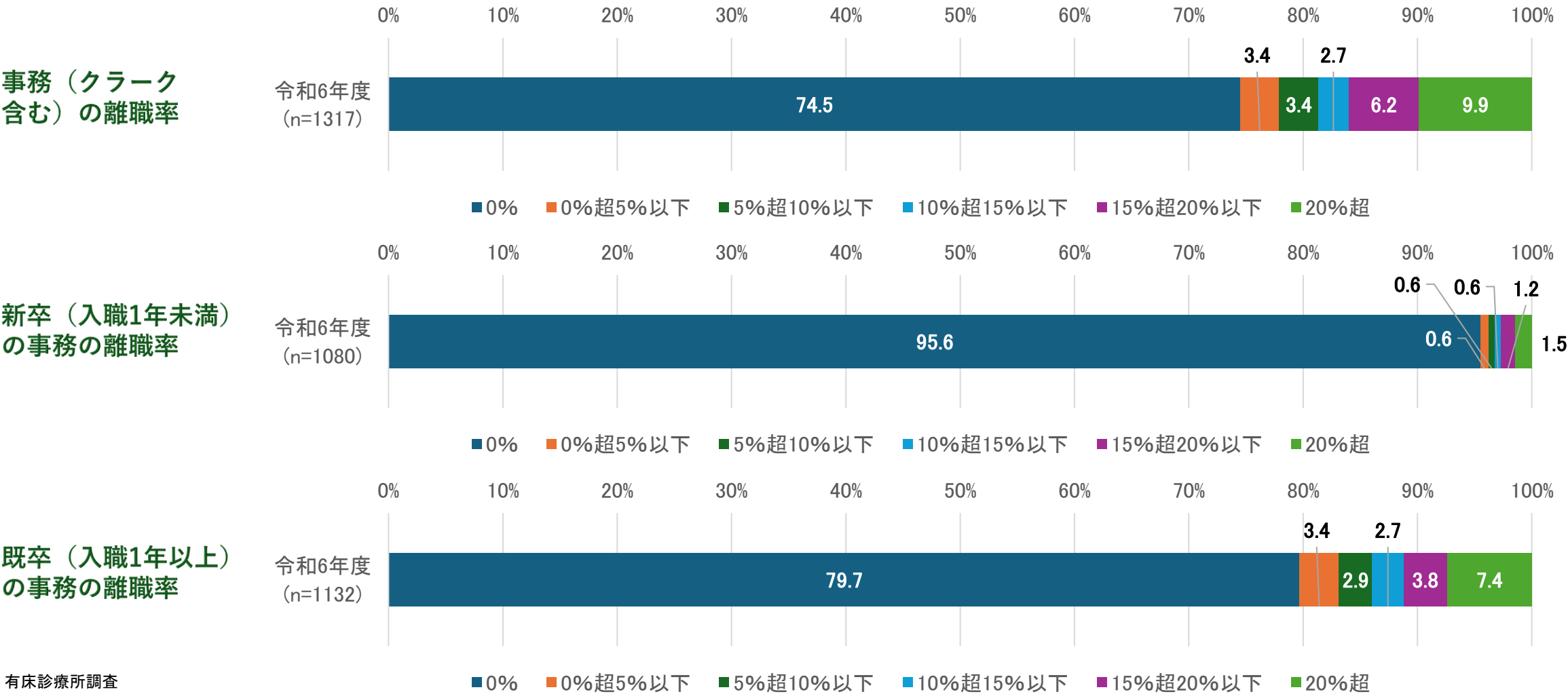
問6. 令和5年度の1年間における正規雇用の職員の離職率を教えてください。
(数字を入力)

➤ コメディカル職員（看護補助者含む）の離職率は、「0%（離職者なし）」（65.1%）が最多であった。新卒（入職1年未満）のコメディカル職員の離職率は「0%（離職者なし）」（96.3%）であった。既卒（入職1年以上）のコメディカル職員の離職率も「0%（離職者なし）」（82.1%）が最多であった。



問6. 令和5年度の1年間における正規雇用の職員の離職率を教えてください。 (数字を入力)

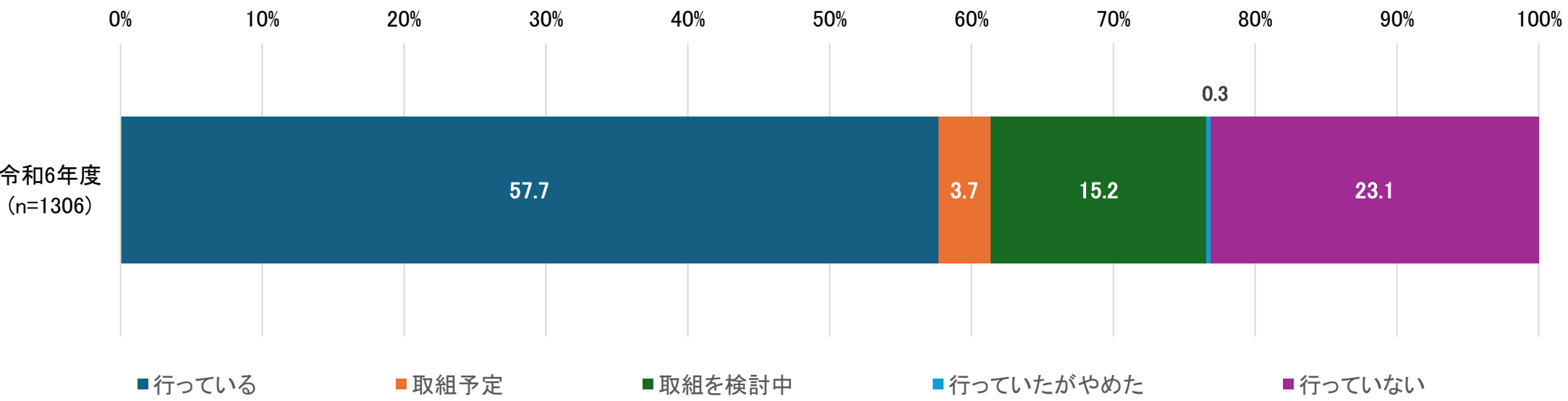
➤ 事務（クラーク含む）の離職率は、「0%（離職者なし）」（74.5%）が最多であった。新卒（入職1年未満）の事務の離職率は「0%（離職者なし）」（95.6%）であった。既卒（入職1年以上）の事務の離職率も「0%（離職者なし）」（79.7%）が最多であった。



問 7. 働き方改革関連制度の施行に関連して、人材確保のために、給与面での取組（増額など）を行っていますか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

R 6年度新規設問

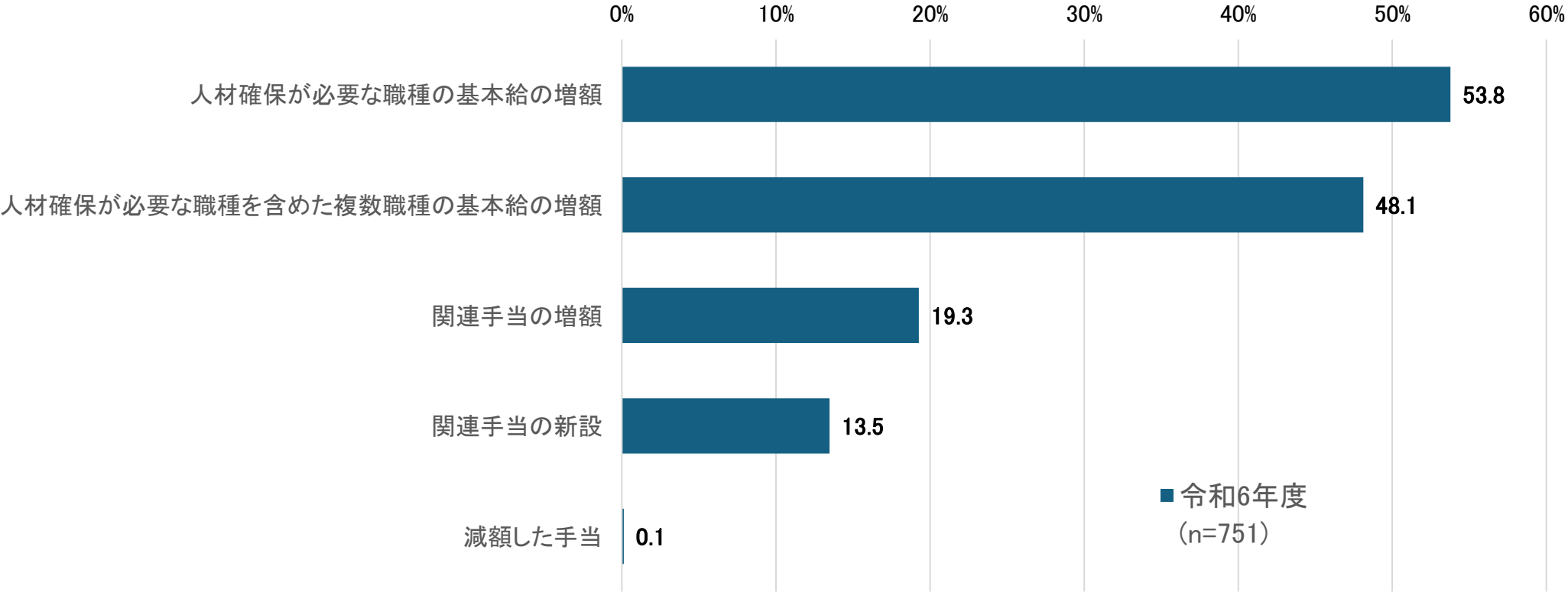
➤ 働き方改革関連制度の施行に関連して、人材確保のために、給与面での取組（増額など）を「行っている」（57.7%）が最多であり、次いで「行っていない」（23.1%）、「取組を検討中」（15.2%）、「取組予定」（3.7%）、「行っていたがやめた」（0.3%）が続く。



問 8 .行っている場合、どのような取組を行っていますか。（該当するものすべてにチェックをしてください）

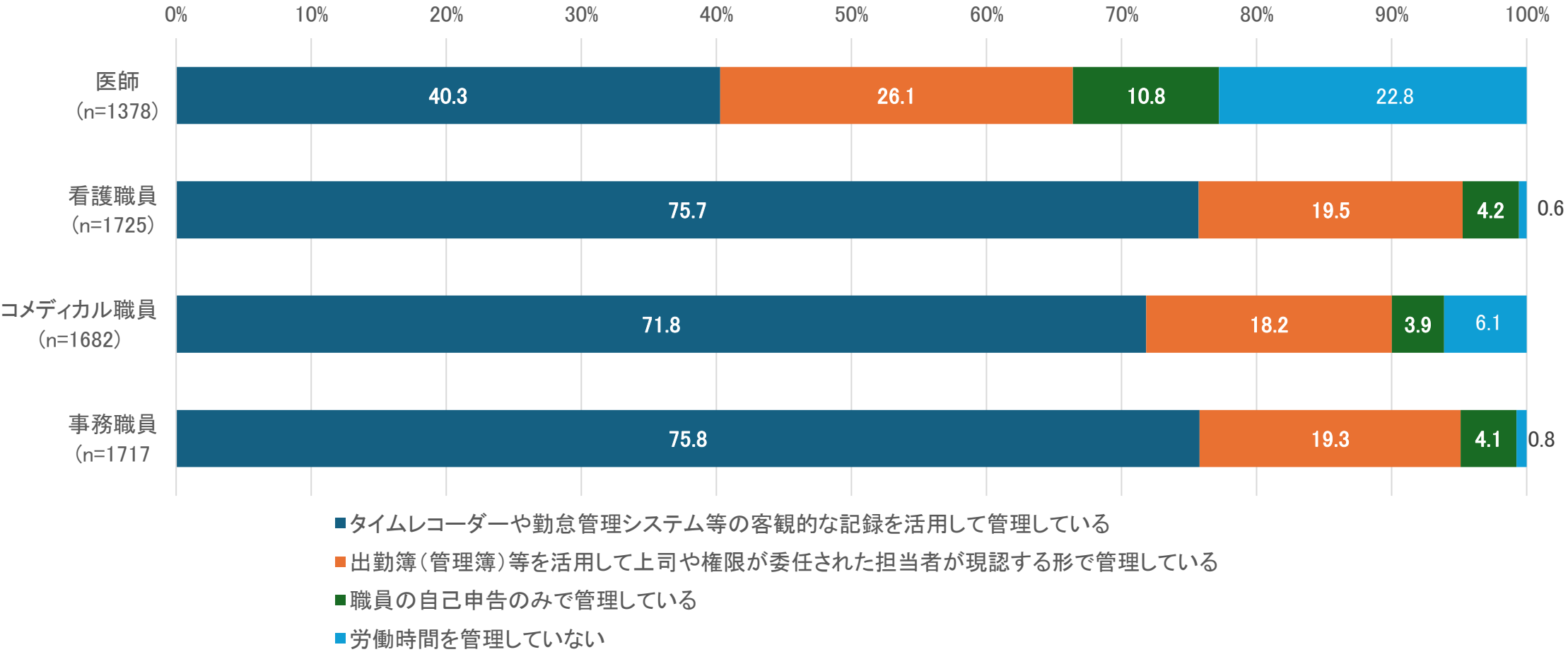
R 6年度新規設問

➤ 働き方改革関連制度の施行に関連して、人材確保のために、給与面での取組の内容として、「人材確保が必要な職種の基本給の増額」（53.8%）が最も多く、次いで「人材確保が必要な職種を含めた複数職種の基本給の増額」（48.1%）、「関連手当の増額」（19.3%）、「関連手当の新設」（13.5%）、「減額した手当」（0.1%）が続く。



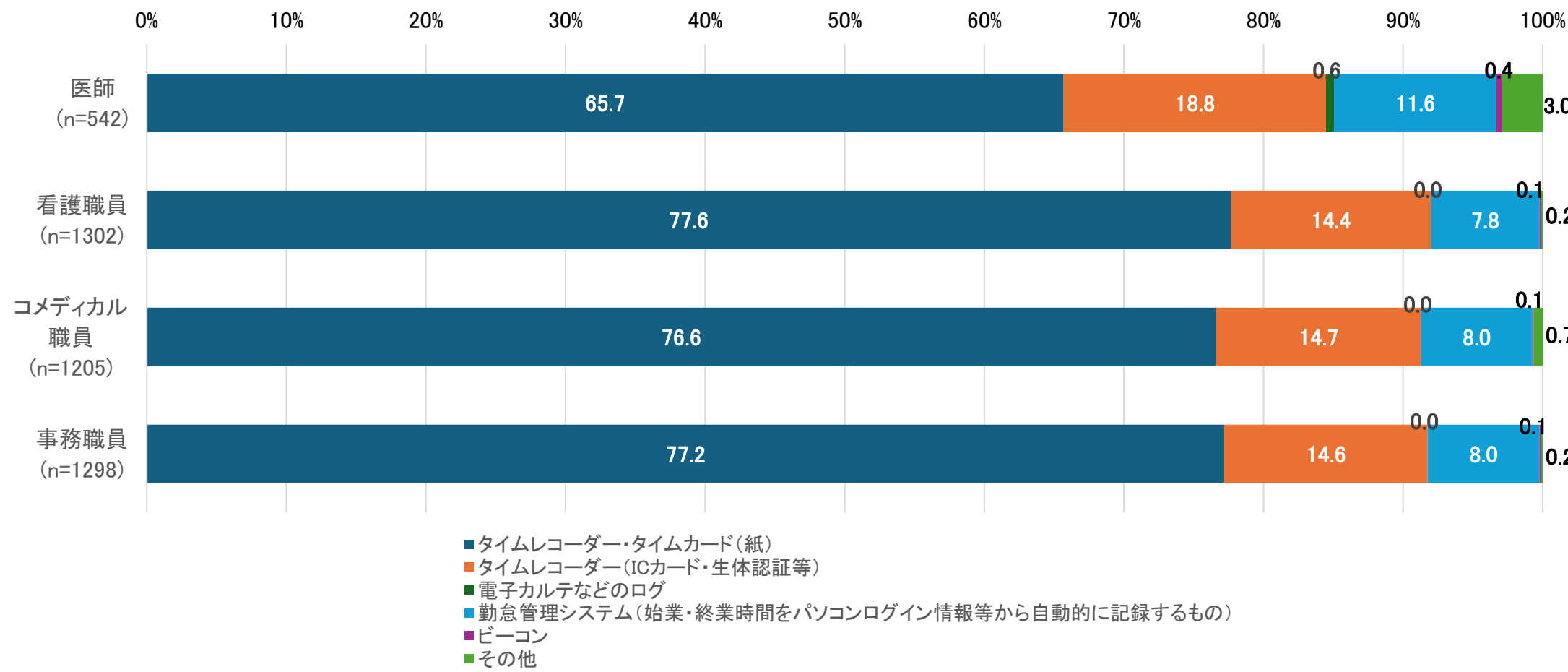
問9. 労働時間の管理方法を教えてください。（次の(1)～(4)の職種ごとに、主として該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 労働時間の管理方法について、医師、看護職員、コメディカル職員、事務職員ともに「タイムレコーダーや勤怠管理システム等の客観的な記録を活用して管理している」（40.3％／75.7％／71.8％／75.8％）が最も多く、医師以外は7割を超える。



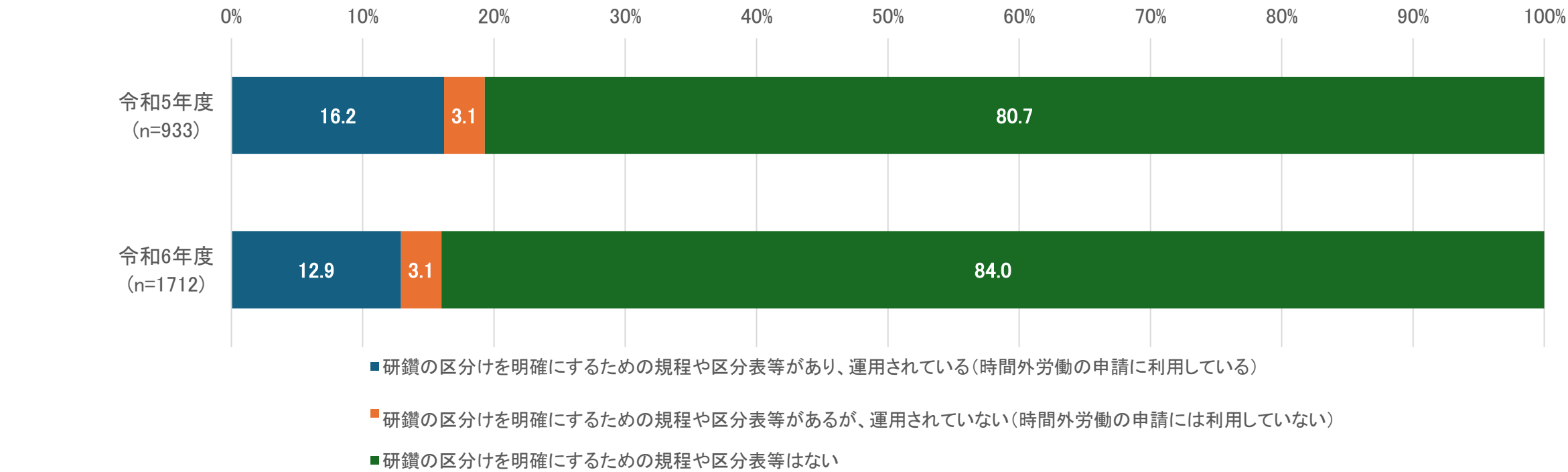
問9-1. 問9で1. と回答した方にお聞きします。
具体的な管理方法を教えてください。（次の(1)～(4)の職種ごとに、主として該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 労働時間の具体的な管理方法について、医師、看護職員、コメディカル職員、事務職員ともに「タイムレコーダー・タイムカード（紙）」（65.7％／77.6％／76.6％／77.2％）が最も多かった。



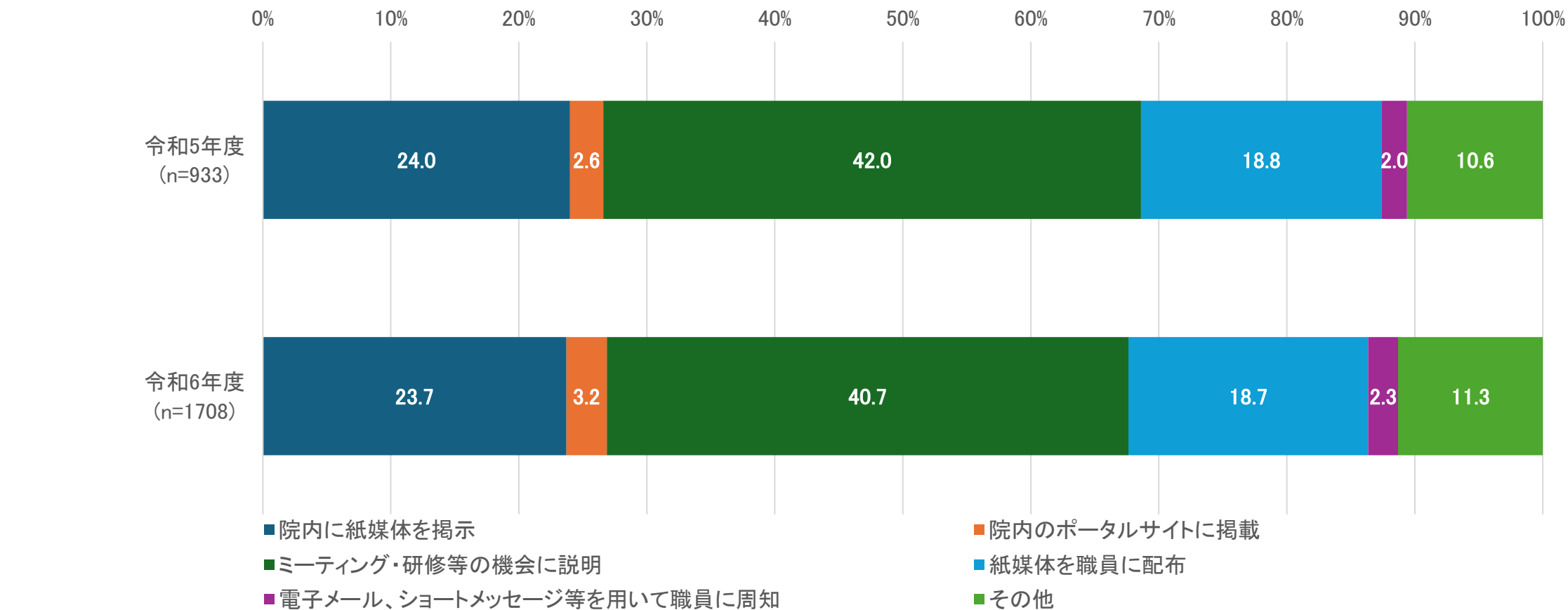
問9-2. 勤務医の研鑽について、研鑽の区分け（労働時間に該当する研鑽と該当しない研鑽の区分け）を明確にするための環境の整備状況について教えてください。
（主として該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 研鑽の区分け（労働時間に該当する研鑽と該当しない研鑽の区分け）を明確にするための環境の整備状況について、「研鑽の区分けを明確にするための規程や区分表等はない」（84.0％）が最も多く、次いで「研鑽の区分けを明確にするための規程や区分表等があり、運用されている（時間外労働の申請に利用している）」（12.9％）、「研鑽の区分けを明確にするための規程や区分表等があるが、運用されていない（時間外労働の申請には利用していない）」（3.1％）が続く。



問9-3. 「時間外・休日労働に関する協定届（36協定）」を職員に対しどのように周知していますか。（主として該当するもの1つにチェックをしてください）

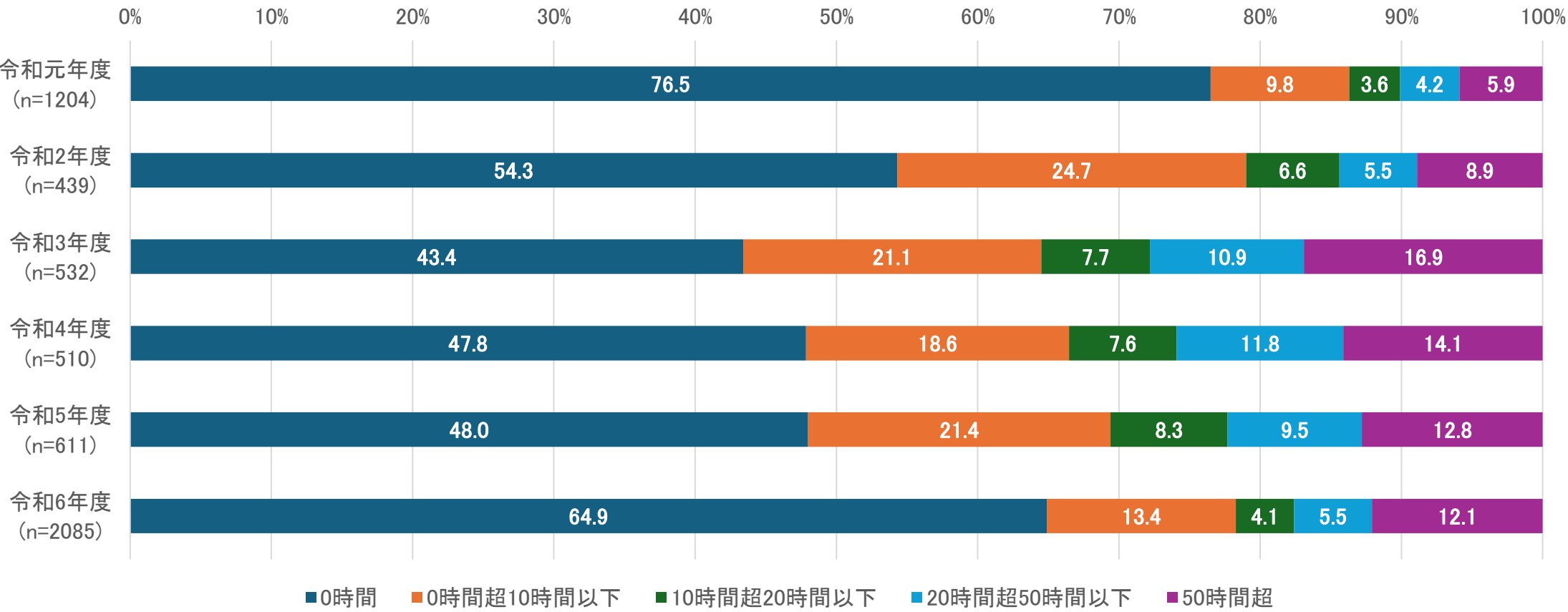
➤ 「時間外・休日労働に関する協定届（36協定）」の周知方法について、「ミーティング・研修等の機会に説明」（40.7％）が最も多く、「院内に紙媒体を掲示」（23.7％）、「紙媒体を職員に配布」（18.7％）が続く。



問10. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職員、コメディカル職員及び事務職員の月平均時間外労働時間数を教えてください。（数字を入力）

医師の月平均時間外労働時間数

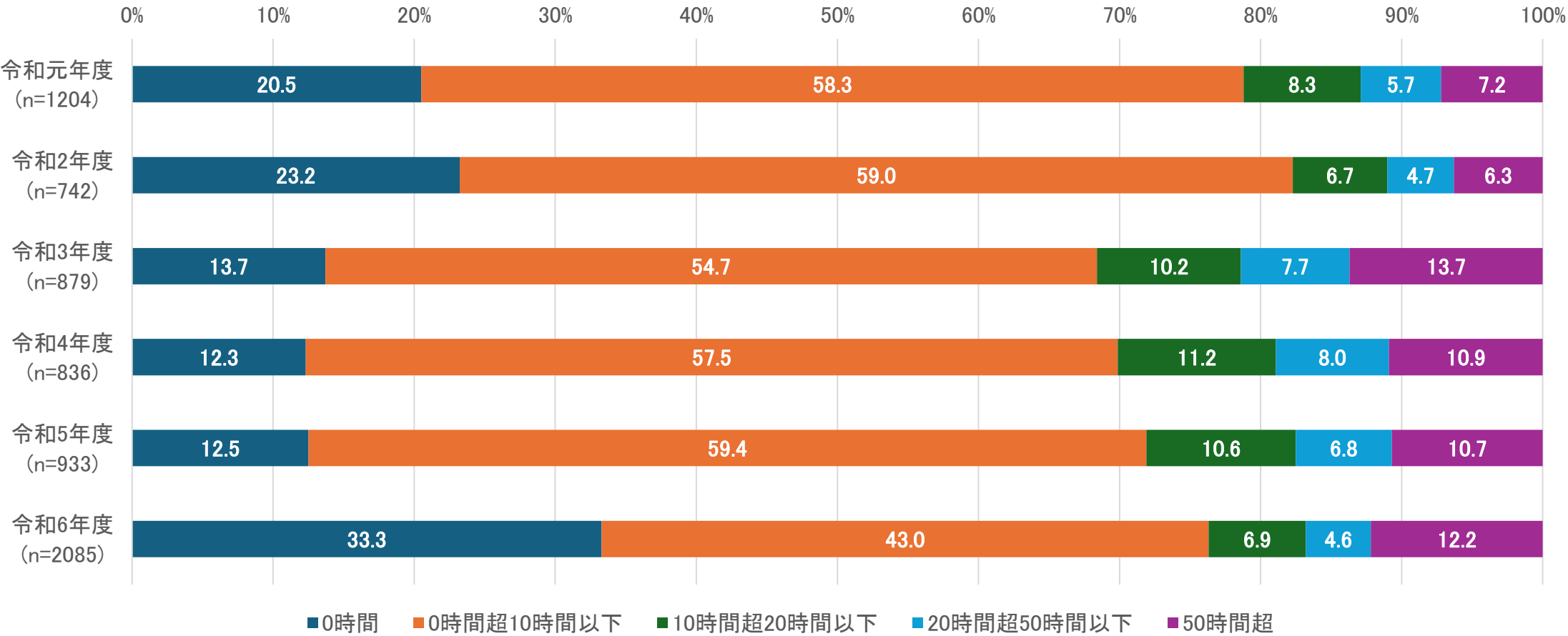
- フルタイム勤務医師の月平均時間外労働時間数は、「0時間」（64.9%）、「0時間超10時間以下」（13.4%）が上位を占める。
- 令和3年度調査以降、10時間超の割合が低くなっており、月平均時間外労働時間数は減少傾向にあることがうかがえる。



問10. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職員、コメディカル職員及び事務職員の月平均時間外労働時間数を教えてください。（数字を入力）

看護職員の月平均時間外労働時間数

- フルタイム勤務看護職員の月平均時間外労働時間数は「0時間」（33.3%）、「0時間超10時間以下」（43.0%）が上位を占める。
- 令和3年度調査以降、10時間超の割合が低くなっており、月平均時間外労働時間数は減少傾向にあることがうかがえる。

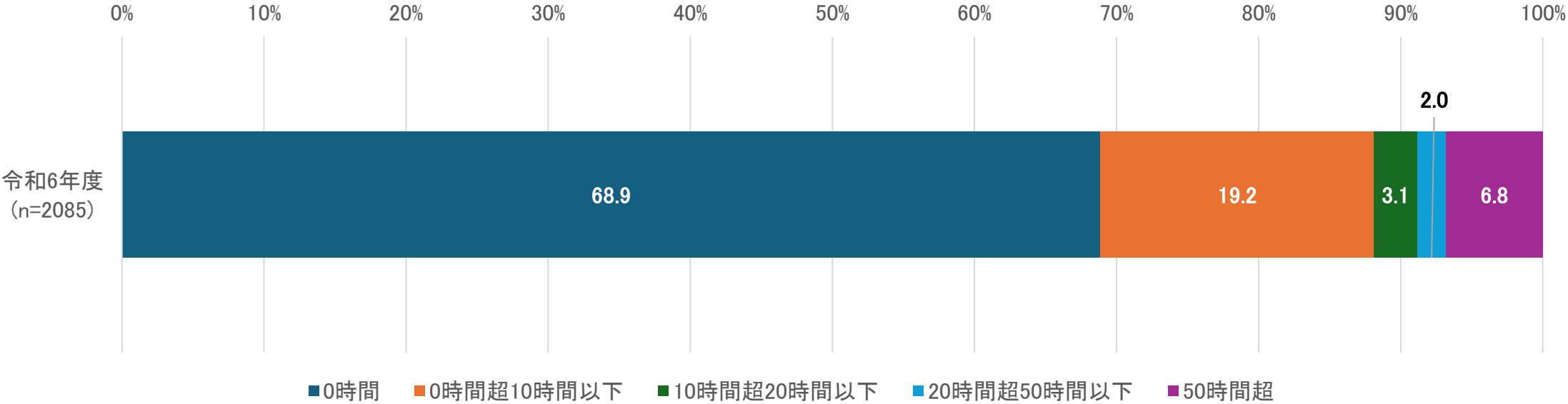


問10. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職員、コメディカル職員及び事務職員の月平均時間外労働時間数を教えてください。（数字を入力）

R 6年度新規設問

コメディカル職の月平均時間外労働時間数

➤ フルタイムコメディカル職の月平均時間外労働時間数は「0 時間」（68.9%）、「0時間超10時間以下」（19.2%）が上位を占める。

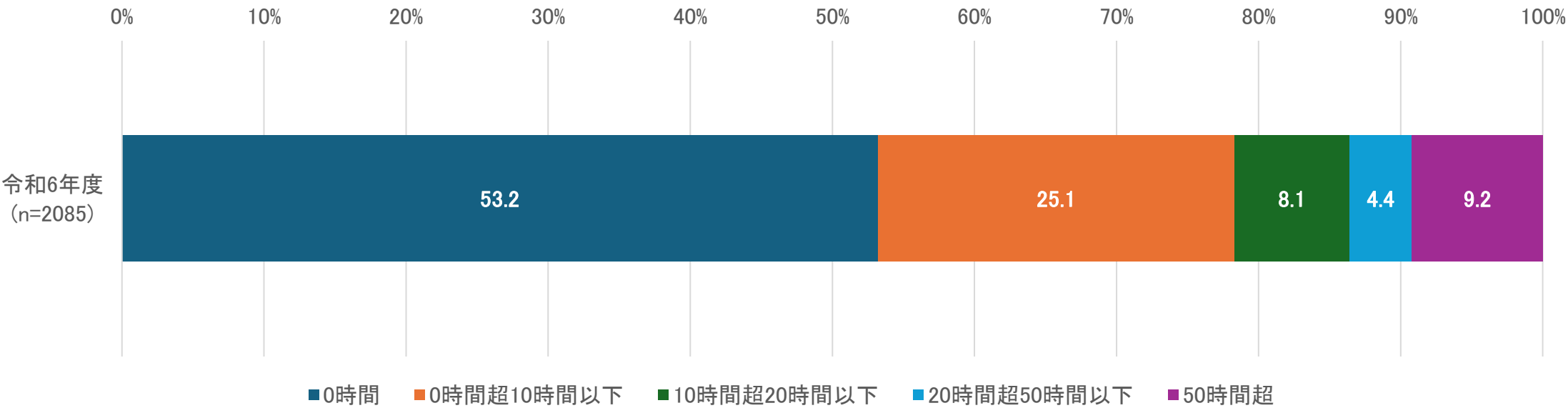


問10. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職員、コメディカル職員及び事務職員の月平均時間外労働時間数を教えてください。（数字を入力）

R 6年度新規設問

事務職の月平均時間外労働時間数

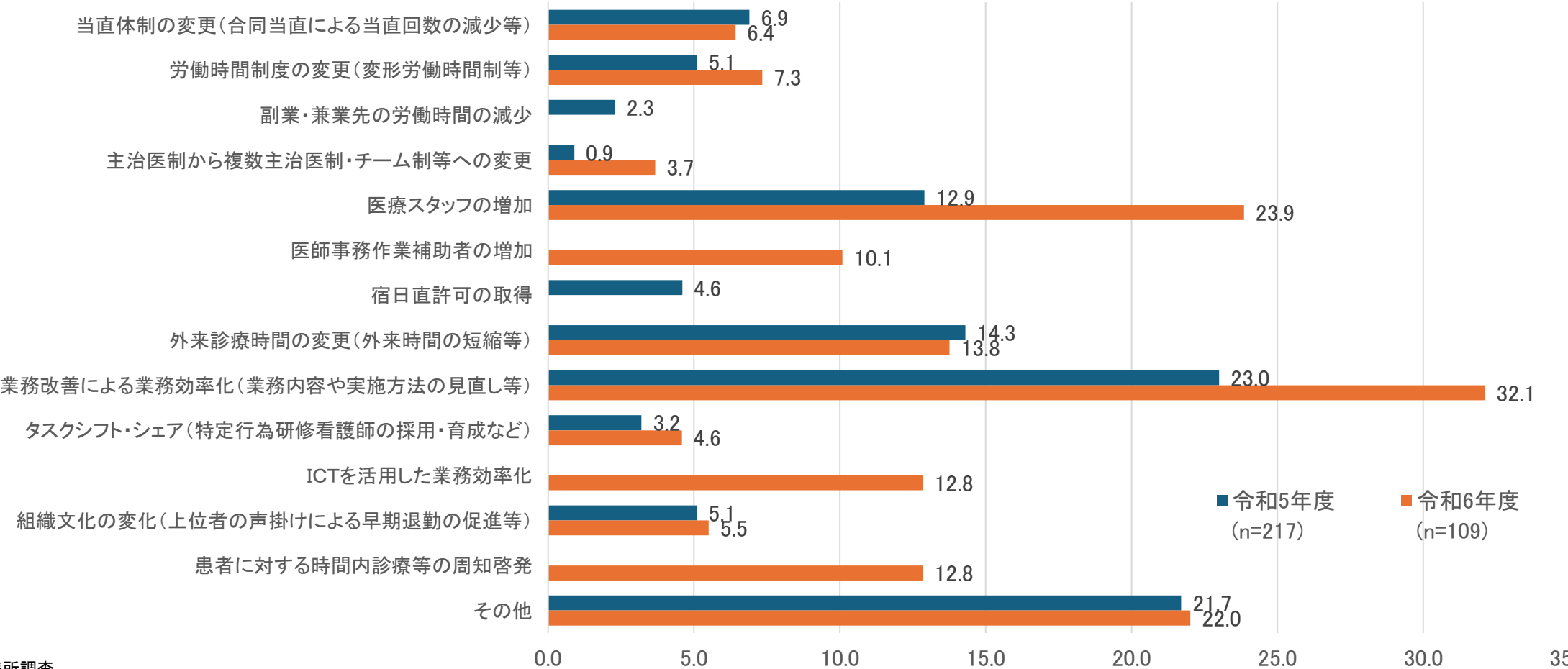
➤ フルタイム事務職の月平均時間外労働時間数は「0時間」（53.2％）、「0時間超10時間以下」（25.1％）が上位を占める。



問10-1 問10で令和5年から令和6年に月平均時間外労働時間数が減少した有床診療所に伺います。 時間外労働時間数減少の主な要因（患者減少等の外部要因は除く）を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください。）

医師の月平均時間外労働時間数減少の要因

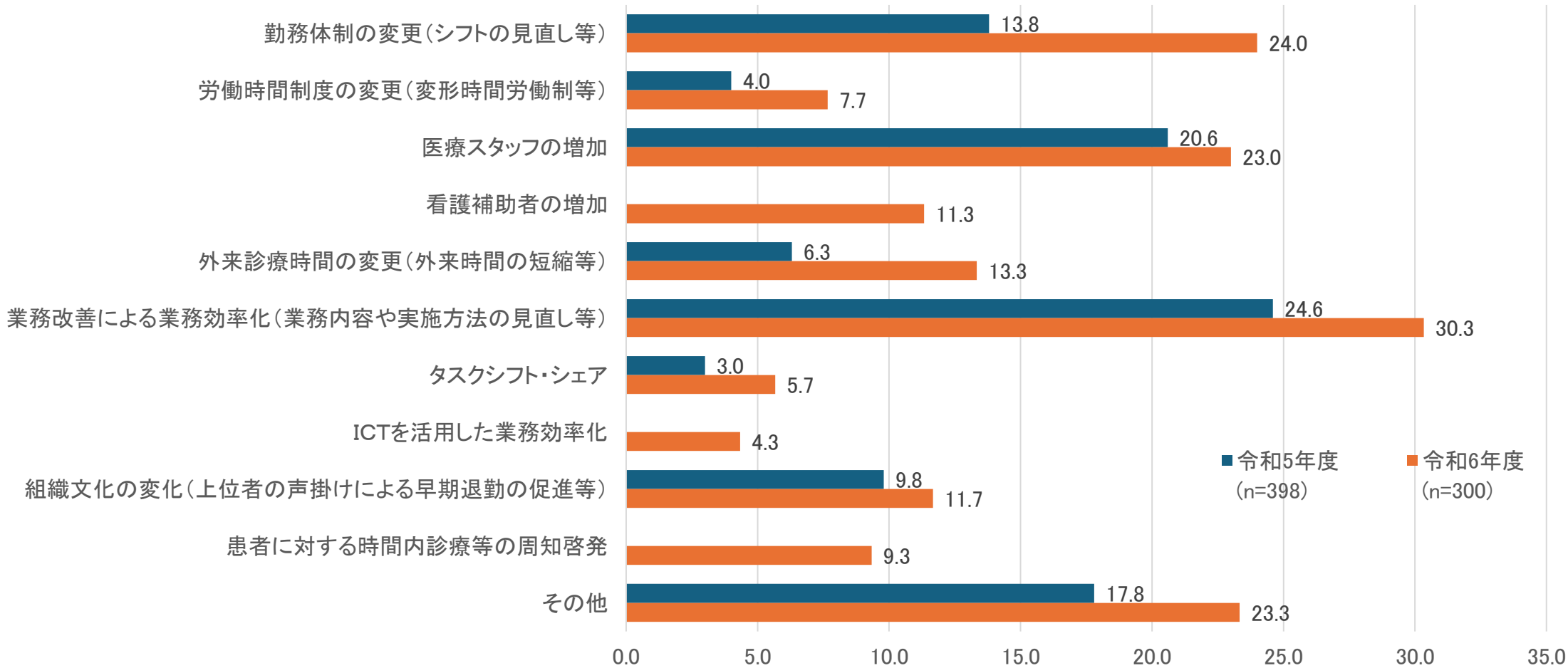
➤ 時間外労働時間数減少の主な要因は、「業務改善による業務効率化（業務内容や実施方法の見直し等）」（32.1％）が最多で、「医療スタッフの増加」（23.9％）、「外来診療時間の変更（外来時間の短縮等）」（13.8％）が続く。（「その他」を除く）



問10-1 問10で令和5年から令和6年に月平均時間外労働時間数が減少した有床診療所に伺います。 時間外労働時間数減少の主な要因（患者減少等の外部要因は除く）を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください。）

看護職員の月平均時間外労働時間数減少の要因

➤ 時間外労働時間数減少の主な要因は、「業務改善による業務効率化（業務内容や実施方法の見直し等）」（30.3％）が最多で、「勤務体制の変更（シフトの見直し等）」（24.0％）、「医療スタッフの増加」（23.0％）が続く。

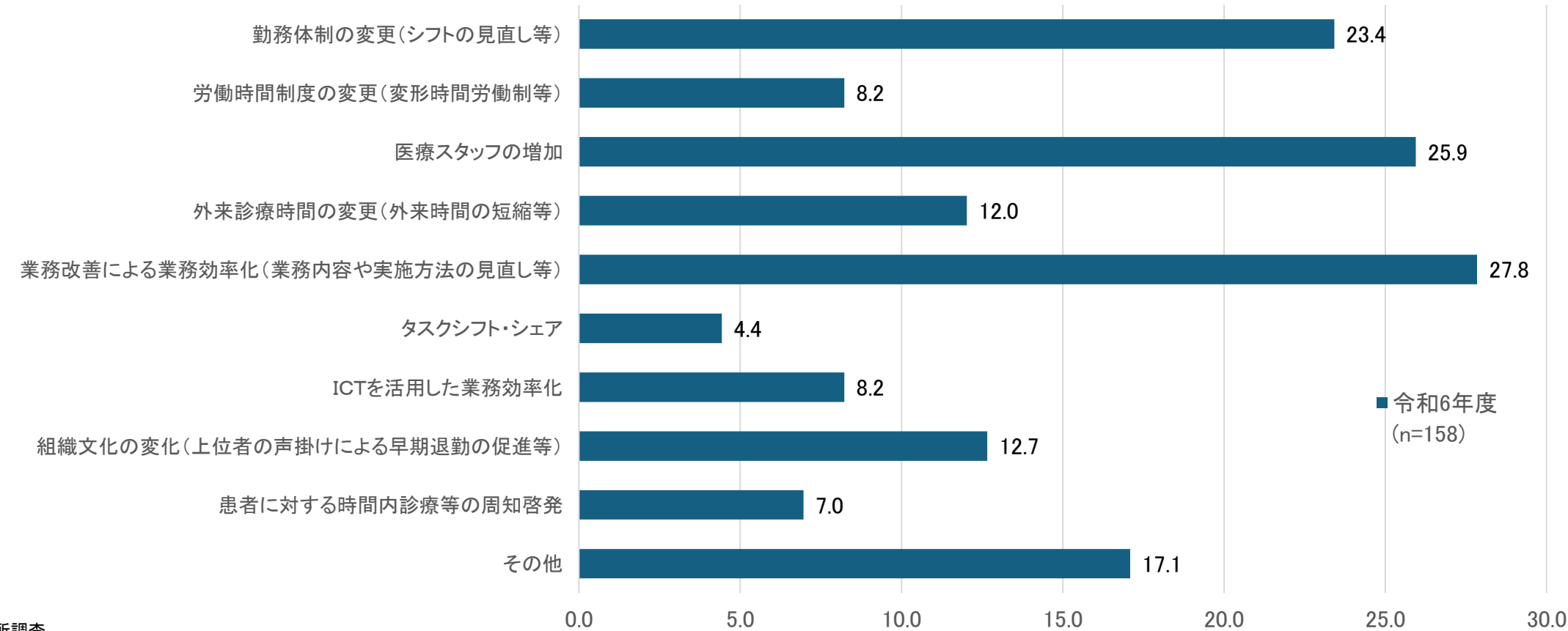


問10-1 問10で令和5年から令和6年に月平均時間外労働時間数が減少した有床診療所に伺います。 時間外労働時間数減少の主な要因（患者減少等の外部要因は除く）を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください。）

R6年度新規設問

コメディカル職の月平均時間外労働時間数減少の要因

➤ 時間外労働時間数減少の主な要因は、「業務改善による業務効率化（業務内容や実施方法の見直し等）」（27.8％）が最多で、「医療スタッフの増加」（25.9％）、「勤務体制の変更（シフトの見直し等）」（23.4％）、が続く。

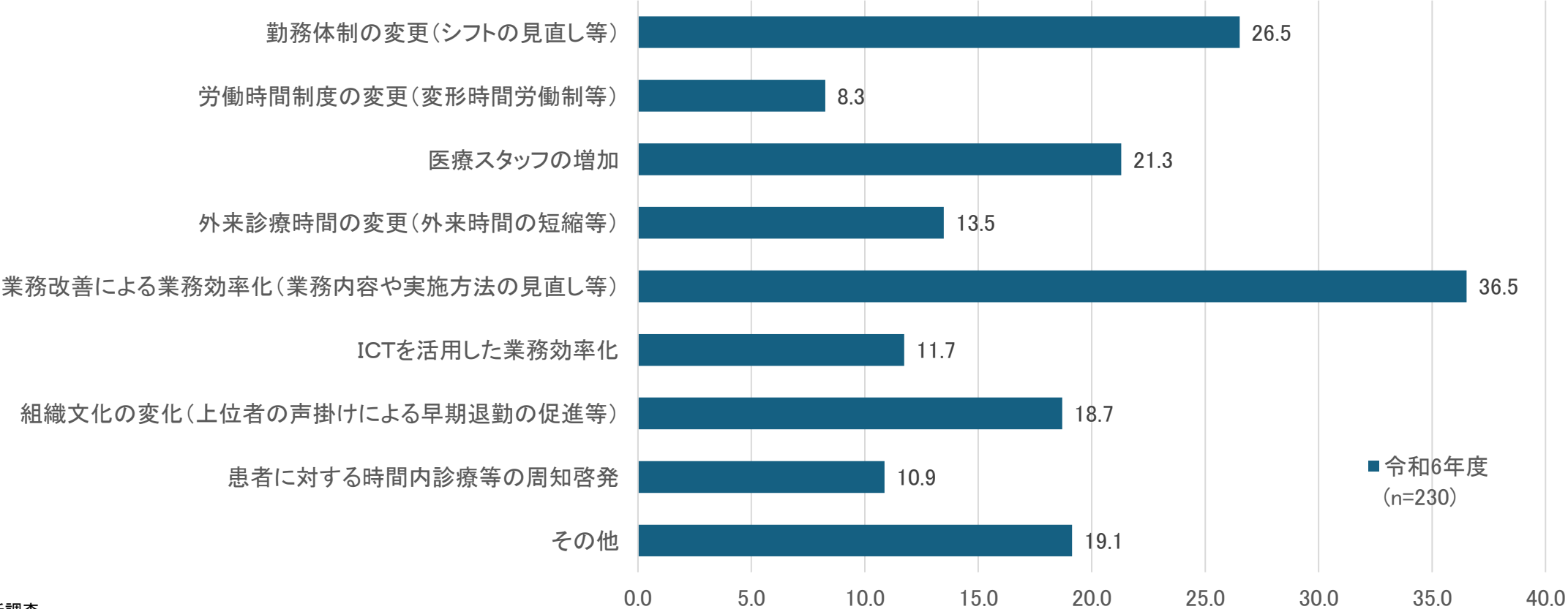


問10-1 問10で令和5年から令和6年に月平均時間外労働時間数が減少した有床診療所に伺います。 時間外労働時間数減少の主な要因（患者減少等の外部要因は除く）を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください。）

R 6年度新規設問

事務職の月平均時間外労働時間数減少の要因

➤ 時間外労働時間数減少の主な要因は、「業務改善による業務効率化（業務内容や実施方法の見直し等）」（36.5％）が最多で、「勤務体制の変更（シフトの見直し等）」（26.5％）、「医療スタッフの増加」（21.3％）が続く。

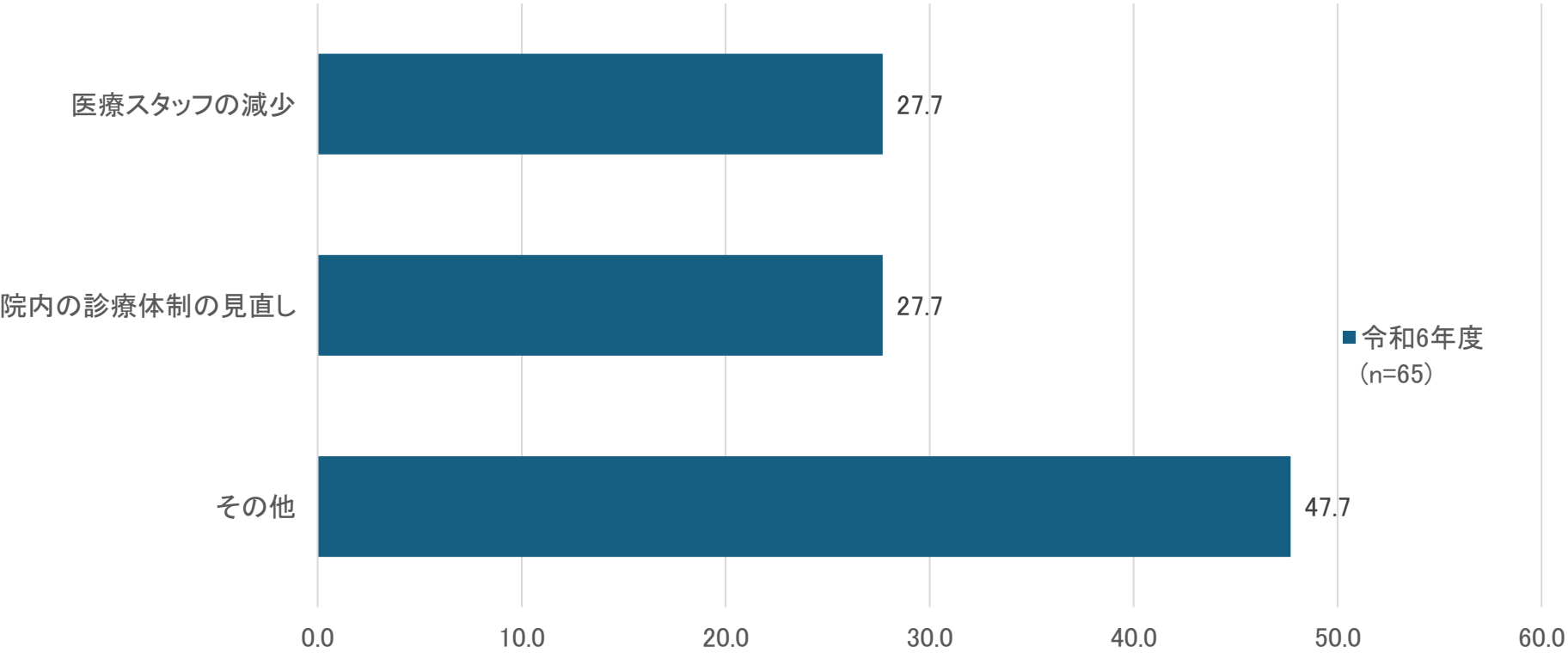


問10-2 問10で令和5年から令和6年に月平均時間外労働時間数が増加した有床診療所に伺います。 時間外労働時間数増加の主な要因（患者増加等の外部要因は除く）を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください。）

R6年度新規設問

医師の時間外労働時間数増加の主な要因

➤ 時間外労働時間数増加の主な要因は、「院内の診療体制の見直し」（27.7％）、「医療スタッフの減少」（27.7％）であった。「その他」（47.7％）も要因としてあげられている。

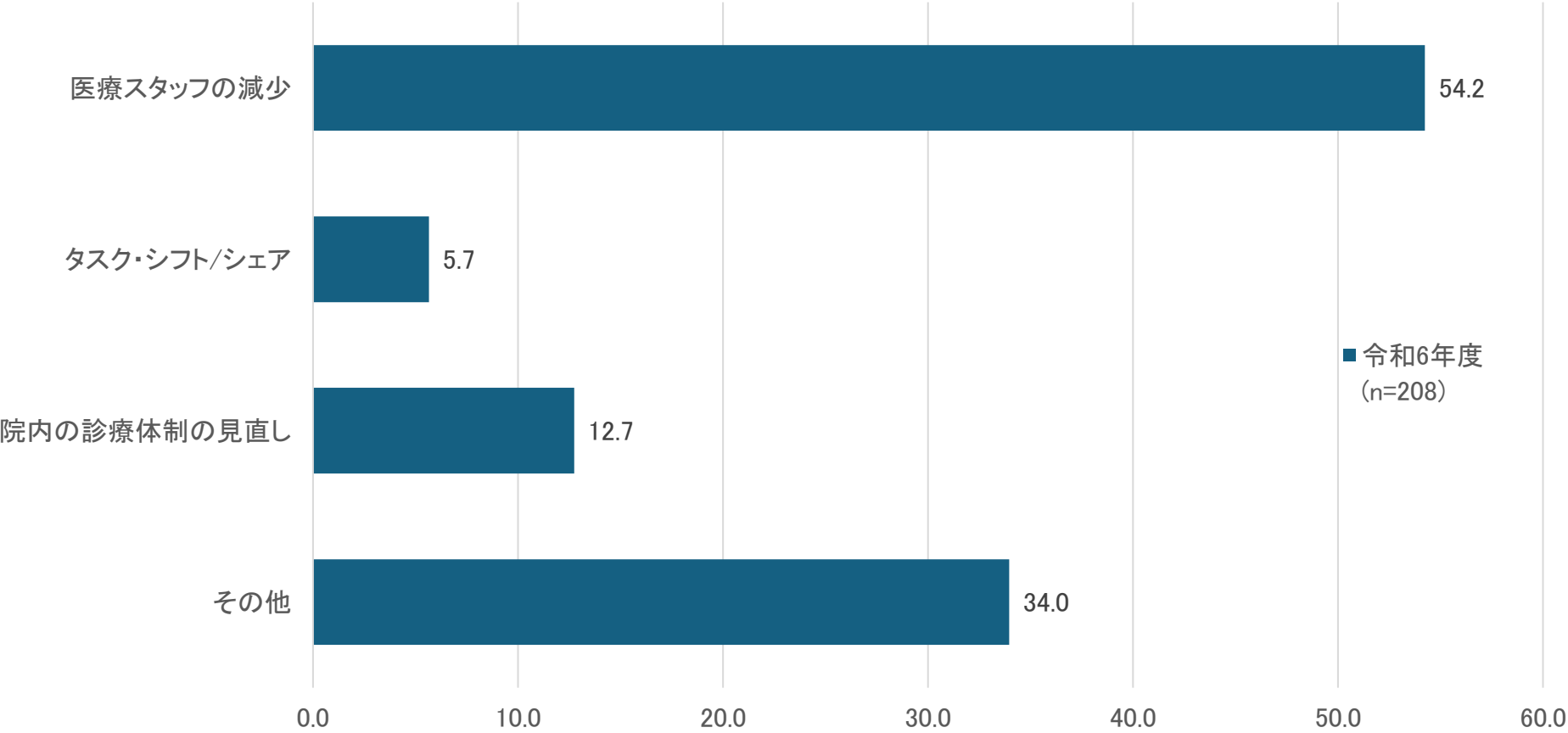


問10-2 問10で令和5年から令和6年に月平均時間外労働時間数が増加した有床診療所に伺います。 時間外労働時間数増加の主な要因（患者増加等の外部要因は除く）を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください。）

R6年度新規設問

看護職の時間外労働時間数増加の主な要因

➤ 時間外労働時間数増加の主な要因は、「医療スタッフの減少」（54.2％）、「院内の診療体制の見直し」（12.7％）、「タスク・シフト/シェア」（5.7％）が続く。「その他」（34.0％）も要因としてあげられている。

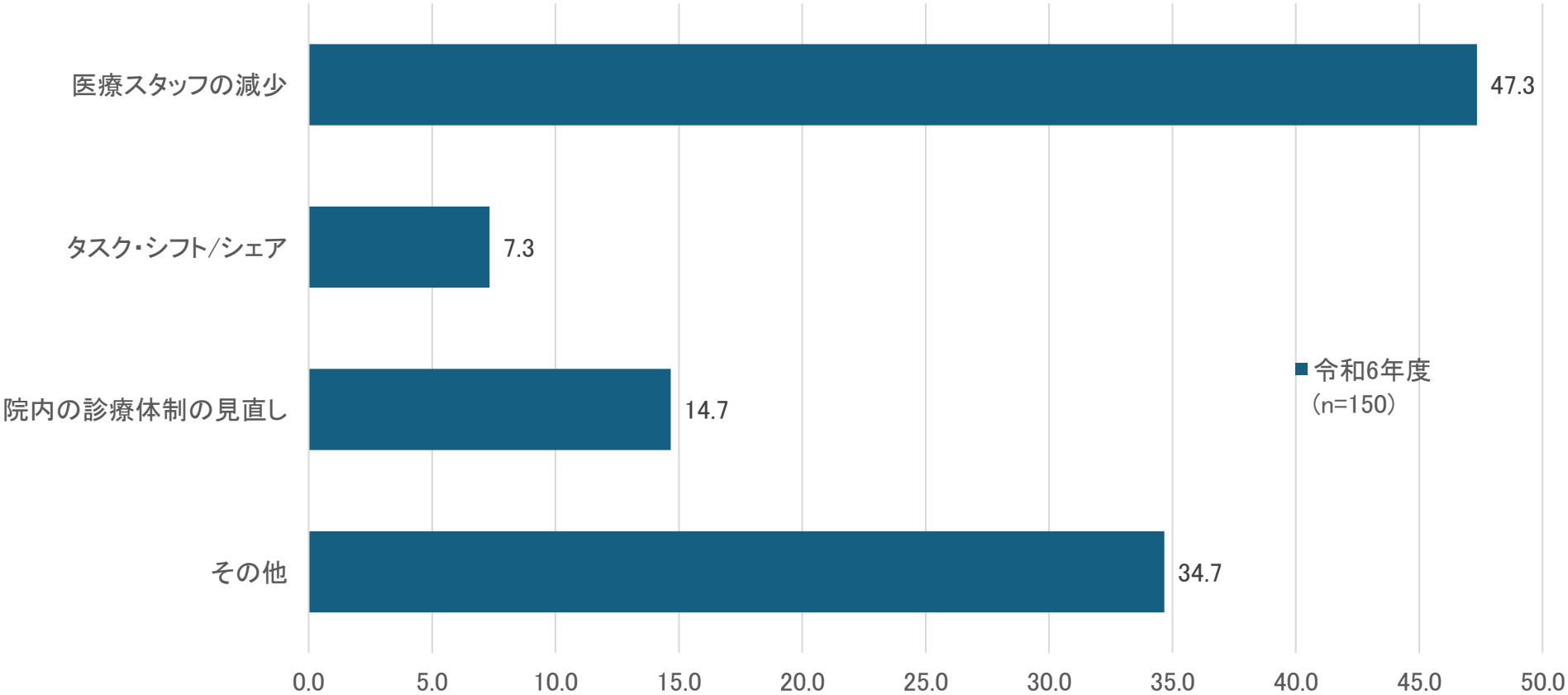


問10-2 問10で令和5年から令和6年に月平均時間外労働時間数が増加した有床診療所に伺います。 時間外労働時間数増加の主な要因（患者増加等の外部要因は除く）を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください。）

R6年度新規設問

コメディカル職の時間外労働時間数増加の主な要因

➤ 時間外労働時間数増加の主な要因は、「医療スタッフの減少」（47.3％）、「院内の診療体制の見直し」（14.7％）、「タスク・シフト/シェア」（7.3％）が続く。「その他」（34.7％）も要因としてあげられている。

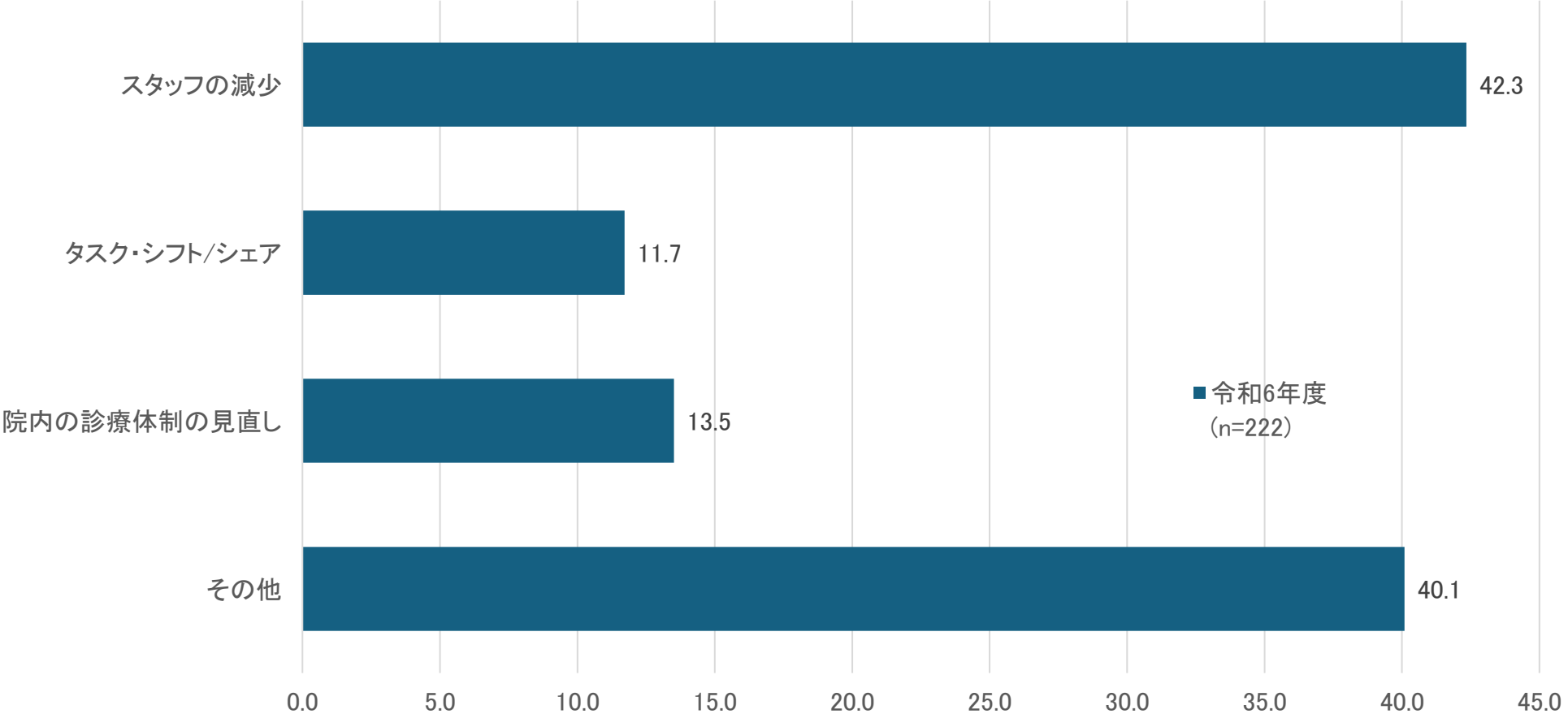


問10-2 問10で令和5年から令和6年に月平均時間外労働時間数が増加した有床診療所に伺います。 時間外労働時間数増加の主な要因（患者増加等の外部要因は除く）を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください。）

R6年度新規設問

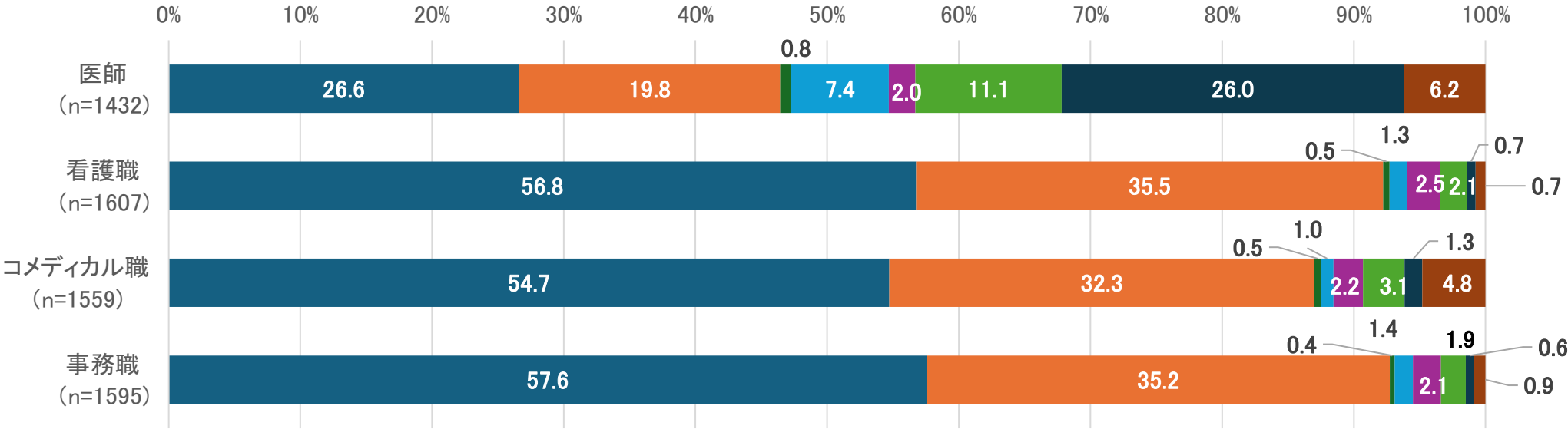
事務職の時間外労働時間数増加の主な要因

➤ 時間外労働時間数増加の主な要因は、「医療スタッフの減少」（42.3%）、「院内の診療体制の見直し」（13.5%）、「タスク・シフト/シェア」（11.7%）が続く。「その他」（40.1%）も要因としてあげられている。



問11. フルタイム勤務正規職員の時間外労働手当について伺います。何に基づき、時間外労働手当を支払っていますか。（次の(1)～(4)の職種ごとに、主として該当するもの1つにチェックをしてください）

- 医師の時間外労働手当の根拠は、多い順に「タイムレコーダー・タイムカード・ICカード・電子カルテ等」（26.6%）、「本人の申告時間に基づき支払っている%」（19.8）、「時間外労働はないため、支払いルールを定めていない」（11.1%）となっている。
- 看護職員、コメディカル職、事務職は、「タイムレコーダー・タイムカード・ICカード・電子カルテ等」が約6割を占める。

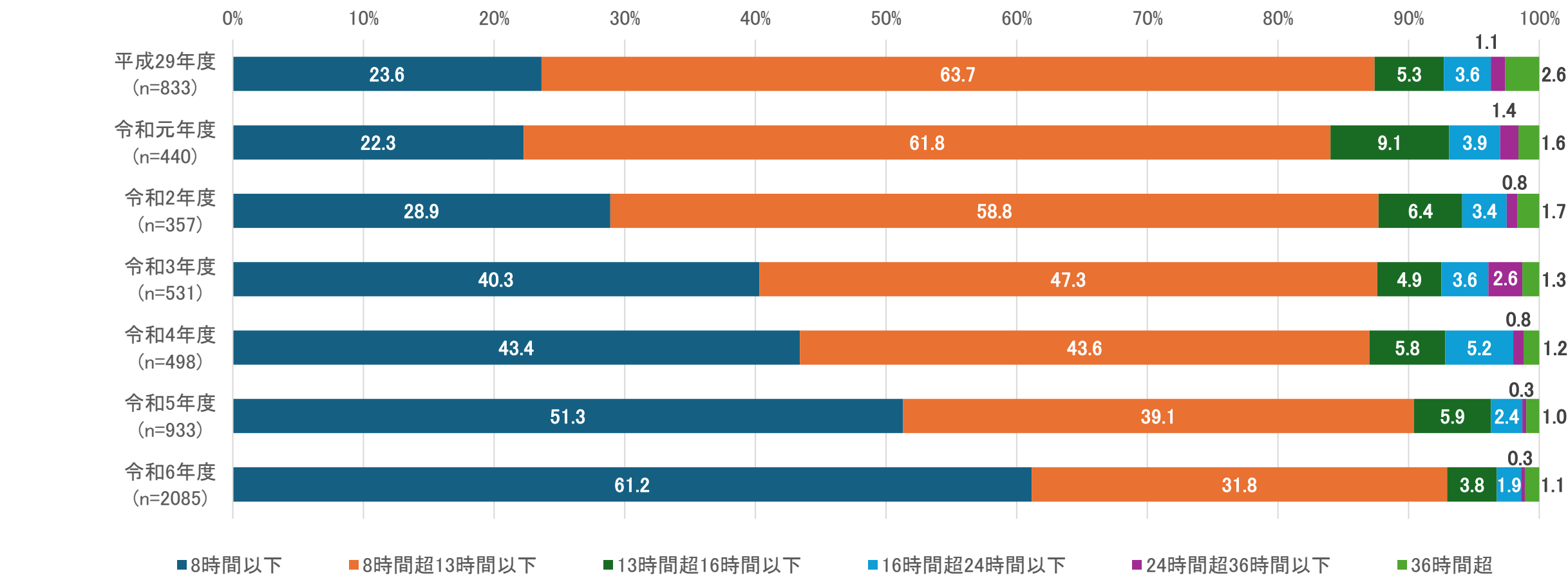


- タイムレコーダー・タイムカード・ICカード・電子カルテ等のログなどの客観的な記録に基づき支払っている
- 本人の申告時間に基づき支払っている
- 時間外労働の上限時間を設定し、その上限の中で支払っている
- 固定残業制(年俸制含む)を採用し、決められた範囲内で残業代を支払っている
- 記録や申告時間とは独立して、上司・管理者等が時間外労働と認めた分を支払っている
- 時間外労働はないため、支払いルールを定めていない
- 時間外労働手当は支払っていない(管理職のため支給対象外を含む)
- その他

問12. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職員の令和 6 年6月の勤務割における最長連続勤務時間（当直は含まない）とそのうちの休憩時間を教えてください。（数字を入力）

医師の最長連続勤務時間 平均：6.5時間

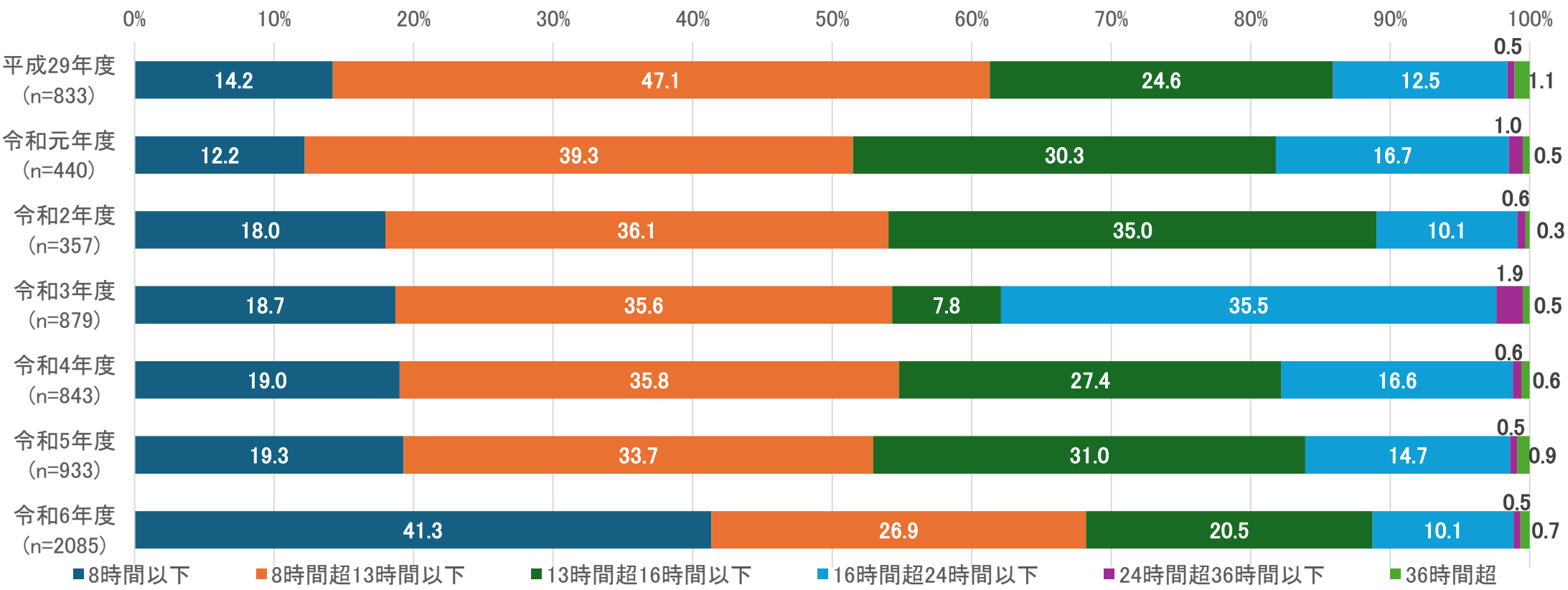
- 勤務割における医師の最長連続勤務時間は、「8時間以下」（61.2%）が最多となっている。
- 令和元年度調査以降、「8時間以下」の割合が増加しており、最長連続勤務時間は短縮傾向にあることがうかがえる。



問12. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職員の令和 6 年6月の勤務割における最長連続勤務時間（当直は含まない）とそのうちの休憩時間を教えてください。（数字を入力）

看護職員の最長連続勤務時間 平均：9.4時間

- 勤務割における看護職員の最長連続勤務時間は、「8時間以下」（41.3%）が最多となっている。
- 令和2年度調査以降、「8時間以下」の割合が増加していたが、今回の調査で「8時間以下」の割合が「8時間超13時間以下」を上回った。

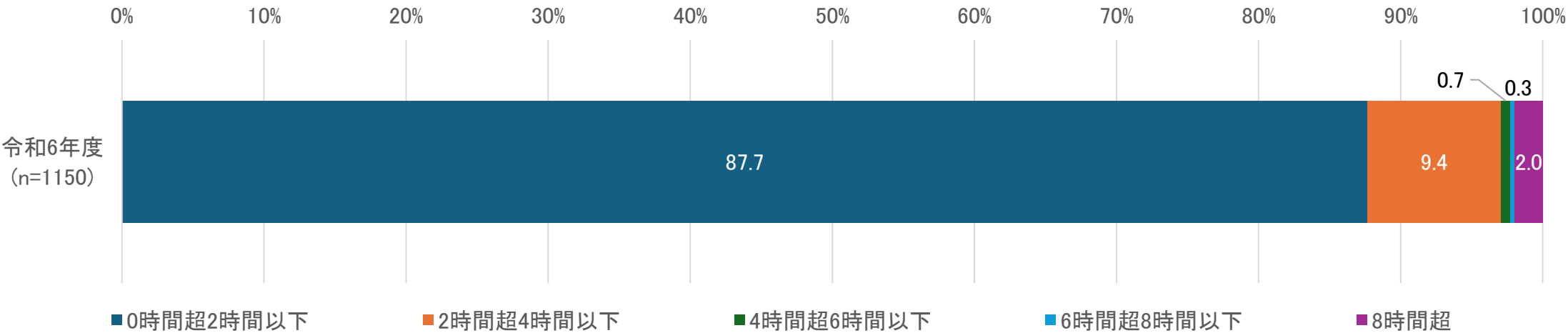


問12. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職員の令和 6 年6月の勤務割における最長連続勤務時間（当直は含まない）とそのうちの休憩時間を教えてください。（数字を入力）

平均：1.3時間

医師の勤務割における休憩時間

➤ 勤務割における医師の休憩時間は、「0時間超2時間以下」（87.7%）が最多となっている。次いで、「2時間超4時間以下」（9.4%）、「8時間超」（2.0%）が続く。

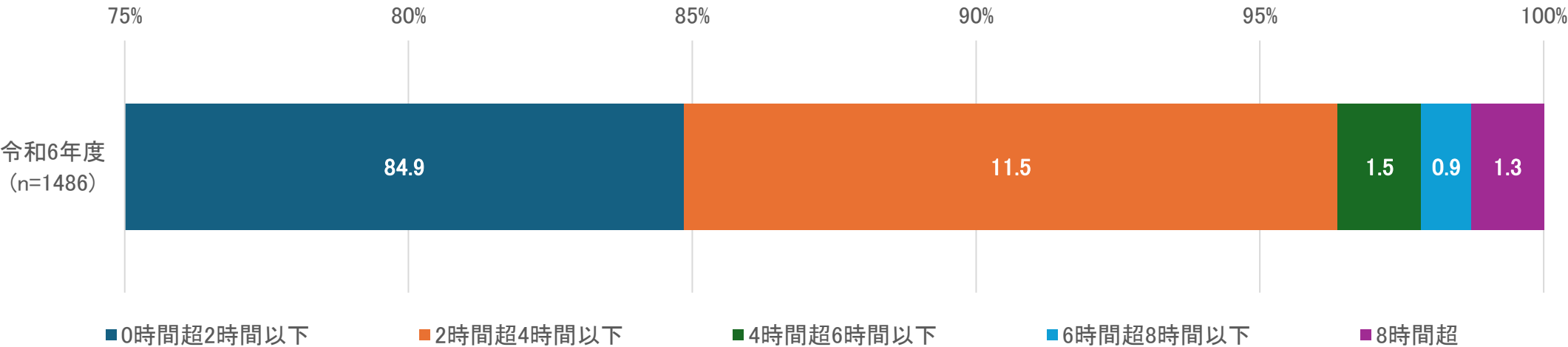


問12. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職員の令和 6 年6月の勤務割における最長連続勤務時間（当直は含まない）とそのうちの休憩時間を教えてください。（数字を入力）

平均：1.6時間

看護職の勤務割における休憩時間

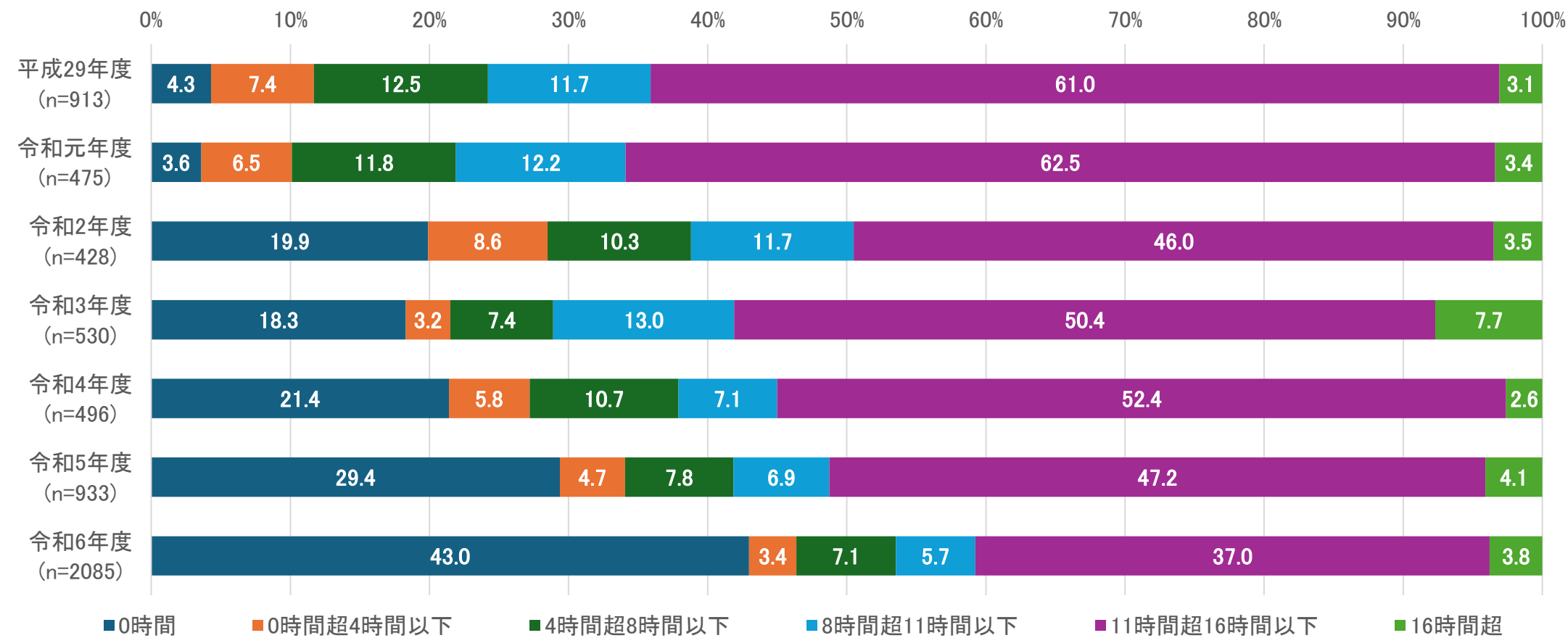
➤ 勤務割における看護職員の休憩時間は、「0時間超2時間以下」（84.9％）が最多となっている。次いで、「2時間超4時間以下」（11.5％）、「4時間超6時間以下」（1.5％）が続く。



問13. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職員の令和6年6月の勤務割における当日の勤務終了から次の勤務開始までの間隔（勤務間インターバル）が最も短い時間を教えてください。（数字を入力）

医師の勤務時間が最も短い時間

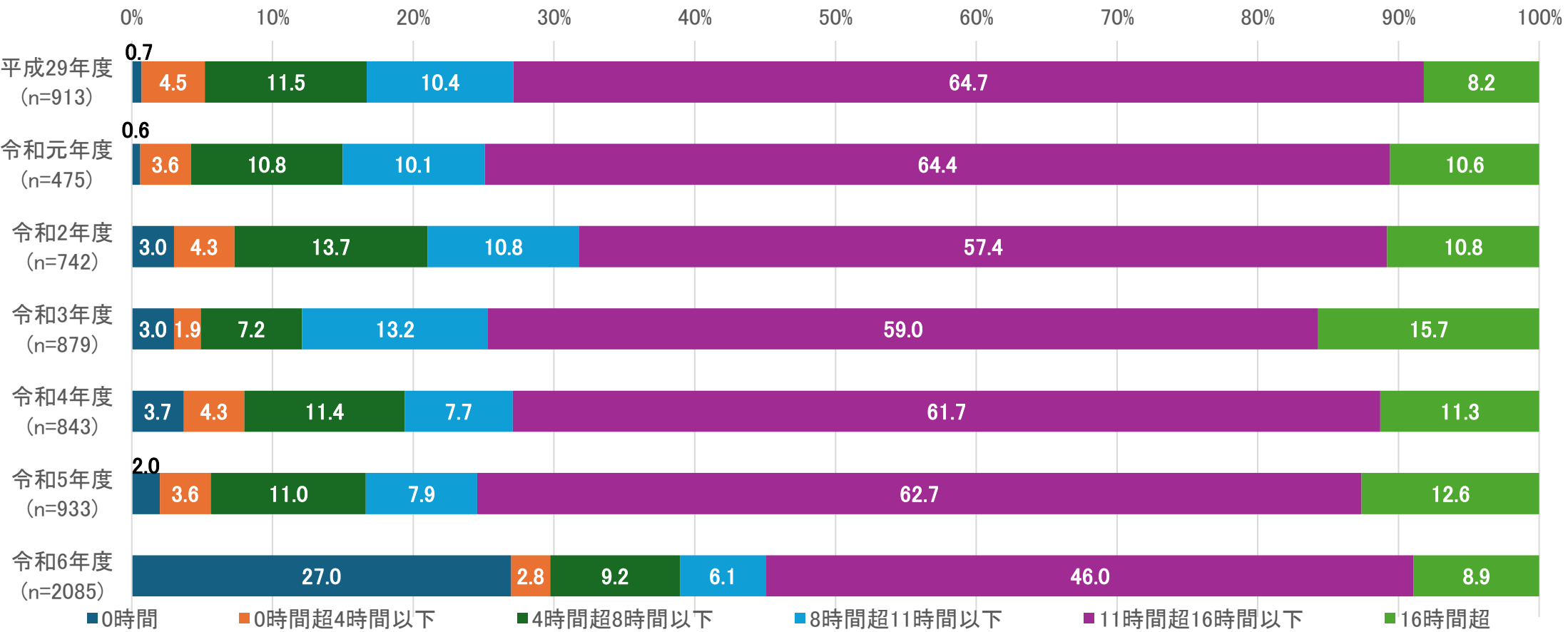
➤ 勤務割における医師の当日の勤務終了から次の勤務開始までの感覚が最も短い時間（勤務間インターバル）は、「0時間」（43.0%）が最多であり、「11時間超16時間以下」（37.0%）が続く。



問13. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職員の令和6年6月の勤務割における当日の勤務終了から次の勤務開始までの間隔（勤務間インターバル）が最も短い時間を教えてください。（数字を入力）

看護職員の勤務時間が最も短い時間

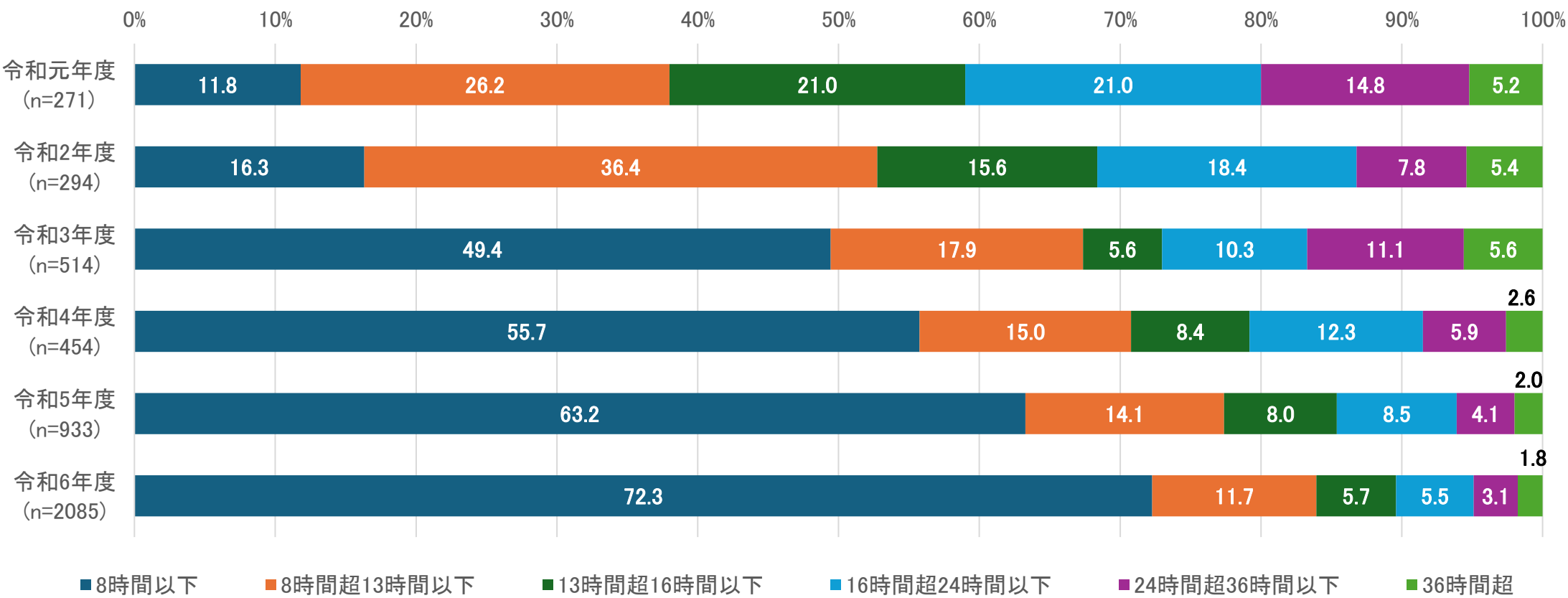
➤ 勤務割における医師の当日の勤務終了から次の勤務開始までの感覚が最も短い時間（勤務間インターバル）は、「11時間超16時間以下」（46.0％）が最多であり、「0時間」（27.0％）が続く。



問14. フルタイム勤務正規職員の医師の令和6年6月の当直（宿直・日直）時の
最長連続勤務時間（当直前後の勤務時間を含む）とそのうちの休憩時間を教えてください。（数字を入力）

医師の当直時の最長連続勤務時間

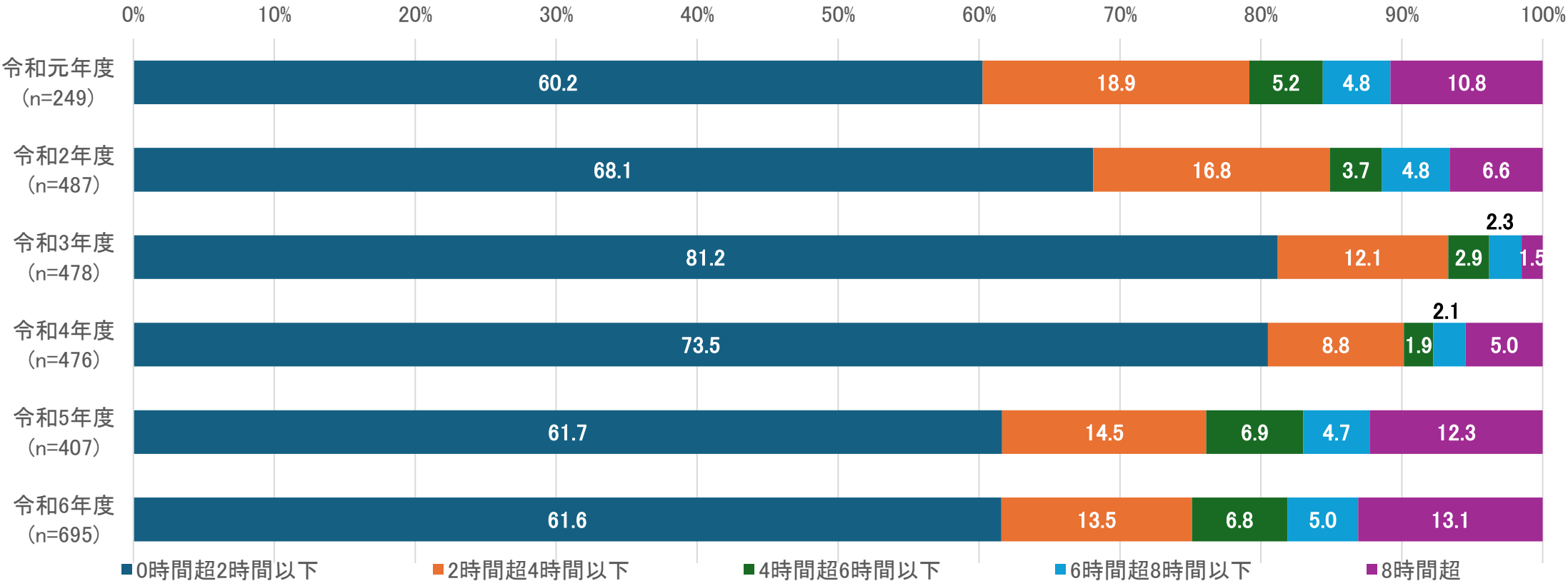
- 医師の当直時の最長連続勤務時間は、「8時間以下」（72.3%）が最多であり、「8時間超13時間以下」（11.7%）が続く。
- 令和3年度調査以降、8時間超の割合が低くなっており、当直時の連続勤務時間が減少傾向にあることがうかがえる。



問14. フルタイム勤務正規職員の医師の令和 6 年6月の当直（宿直・日直）時の 最長連続勤務時間（当直前後の勤務時間を含む）とそのうちの休憩時間を教えて ください。（数字を入力）

医師の当直時の休憩時間

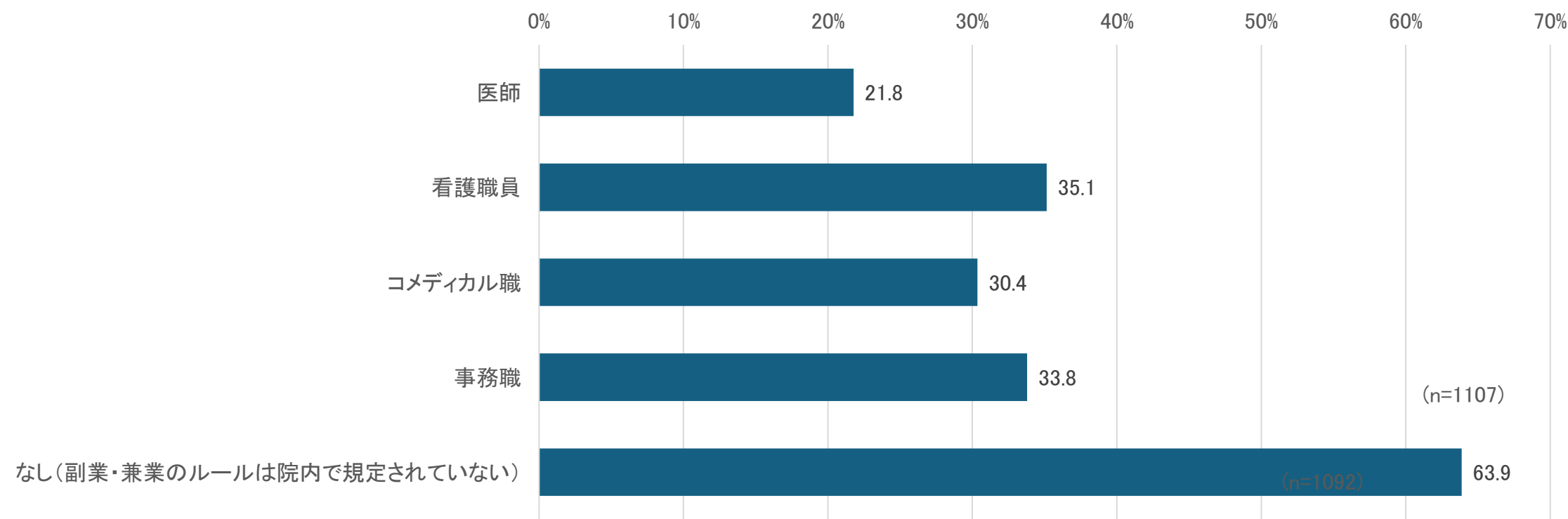
- 医師の当直時の休憩時間は、「0時間超2時間以下」（61.6％）が最多であり、「2時間超4時間以下」（13.5％）、「8時間超」（13.1％）が続く。
- 令和3年度調査以降、「0時間超2時間以下」の割合が低くなっており、当直時の休憩時間が増加傾向にあることがうかがえる。



問15. 副業・兼業のルールは院内で規定されていますか。以下の選択肢からルールの規定がある職種をお選びください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

R6年度新規設問

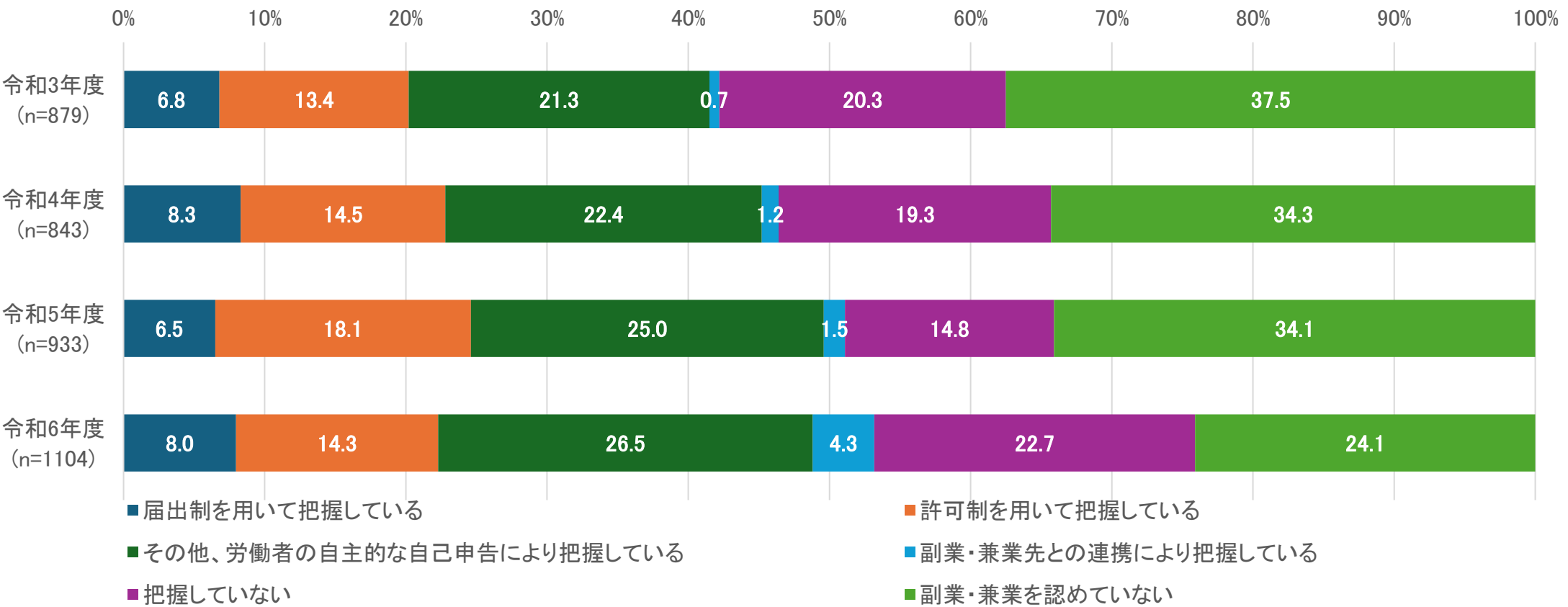
- 副業・兼業のルールが院内で規定されている職種について、「なし（副業・兼業のルールは院内で規定されていない）」（63.9%）が最多であった。
- 規定されている職種では、「看護職員」（35.1%）が最多で、「事務職」（33.8%）、「コメディカル職」（30.4%）が続く。



問16. 労働基準法上の労働時間に関する規制は、労働者からの申告等により把握された副業・兼業による労働時間を通算して適用されます。これに関連して、医師が副業・兼業を実施しているか否か把握していますか。（主として該当するもの1つにチェックをしてください）

医師の副業・兼業の把握

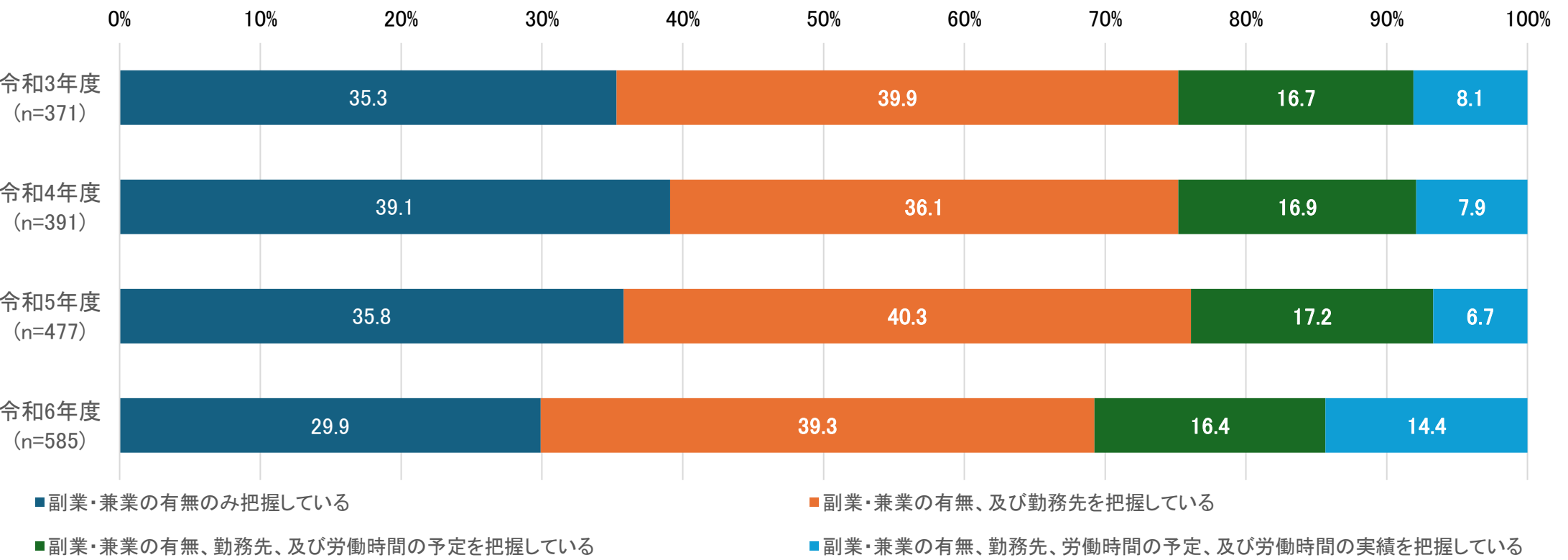
➤ 医師の副業・兼業について、「その他、労働者の自主的な自己申告により把握している」（26.5％）が最多で、「副業・兼業を認めていない」（24.1％）、「把握していない」（22.7％）が続く。



問16-1. 問16で、1. 2. 3. 4. に回答した方に伺います。
医師の副業・兼業について、どこまで把握していますか。（主として該当するもの1つにチェックをしてください）

医師の副業・兼業の把握

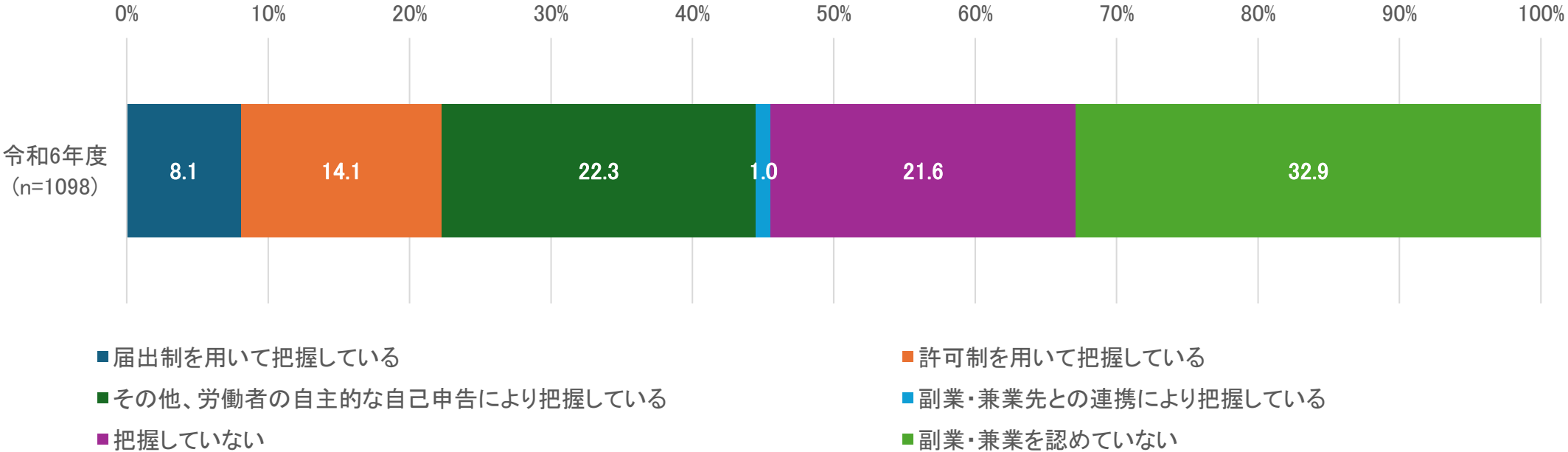
➤ 医師の副業・兼業について、「副業・兼業の有無、及び勤務先を把握している」（39.3%）が最多で、「副業・兼業の有無のみ把握している」（29.9%）、「副業・兼業の有無、勤務先、及び労働時間の予定を把握している」（16.4%）が続く。



問16-2. 労働基準法上の労働時間に関する規制は、労働者からの申告等により把握された副業・兼業による労働時間を通算して適用されます。これに関連して、看護職員が副業・兼業を実施しているか否か把握していますか。（主として該当するもの1つにチェックをしてください）

看護職員の副業・兼業の把握

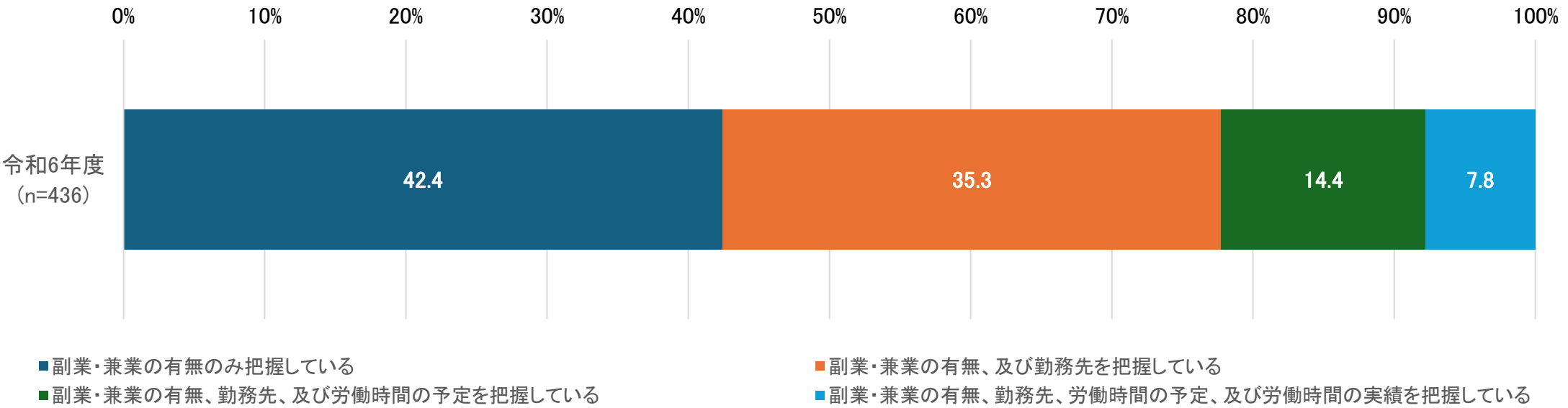
➤ 看護職員の副業・兼業について、「副業・兼業を認めていない」（32.9％）が最多で、「その他、労働者の自主的な自己申告により把握している」（22.3％）、「把握していない」（21.6％）が続く。



問16-3. 問16-2で、1. 2. 3. 4. に回答した方に伺います。
看護職員の副業・兼業について、どこまで把握していますか。（主として該当するもの1つにチェックをしてください）

看護職員の副業・兼業の把握

➤ 看護職員の副業・兼業について、「副業・兼業の有無のみ把握している」（42.4％）が最多で、「副業・兼業の有無、及び勤務先を把握している」（35.3％）、「副業・兼業の有無、勤務先、及び労働時間の予定を把握している」（14.4％）が続く。

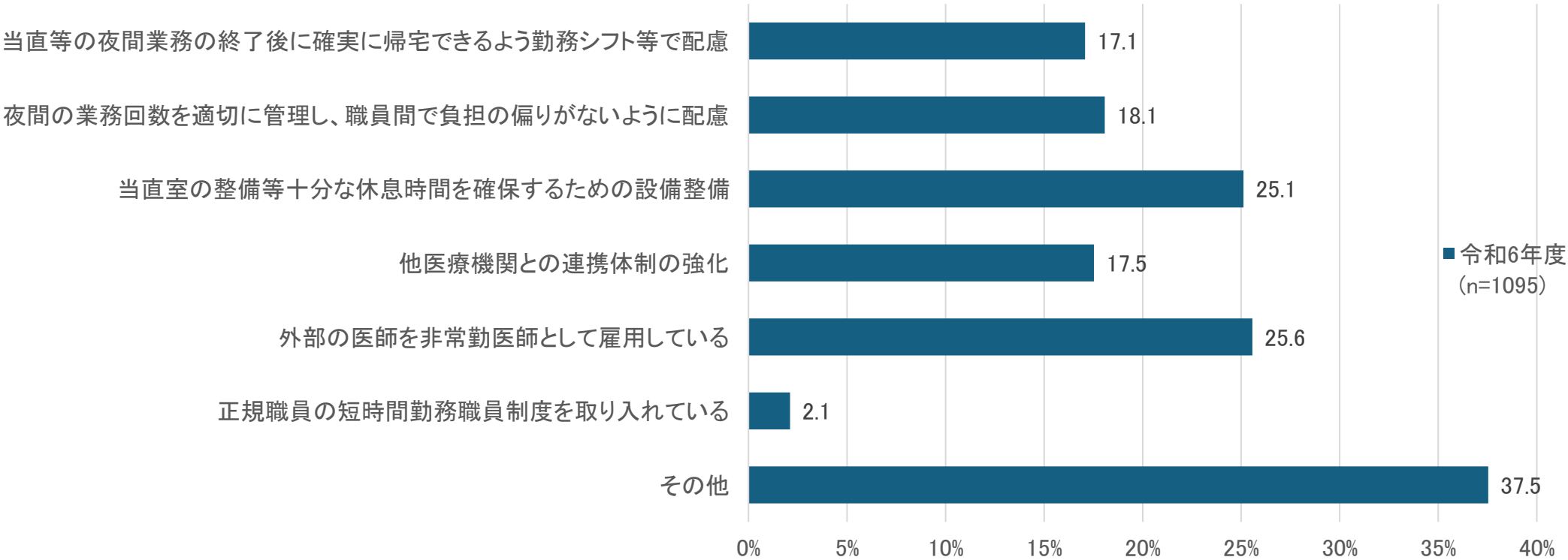


問17. 医師について、夜間の業務体制を構築するためにどのような取組を行っていますか（該当するものすべてにチェックをしてください）

R 6年度新規設問

医師の夜間の業務体制の構築のための取組

➤ 医師の夜間の業務体制の構築のための取組について、「外部の医師を非常勤医師として雇用している」（25.6％）が最多で、「当直室の整備等十分な休息時間を確保するための設備整備」（25.1％）、「夜間の業務回数を適切に管理し、職員間で負担の偏りがないように配慮」（18.1％）が続く。（その他は除く）

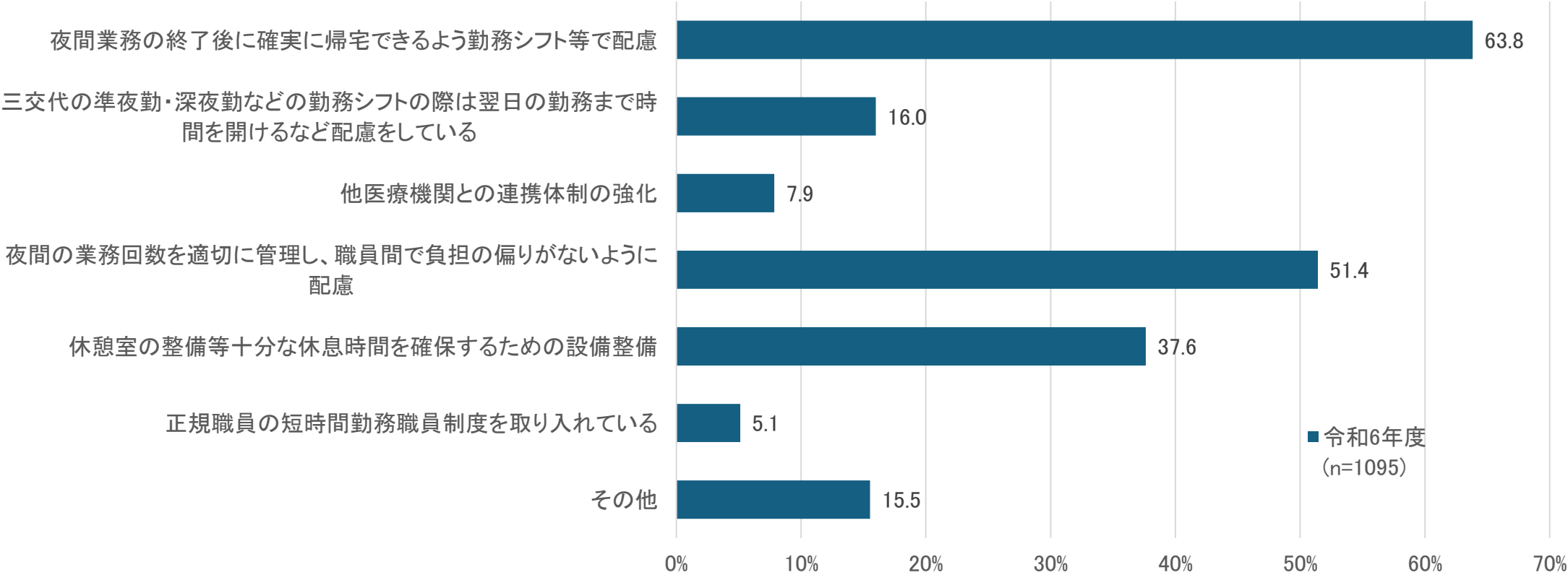


問18. 看護職員について、夜間の業務体制を構築するためにどのような取組を行っていますか（該当するものすべてにチェックをしてください）。

R6年度新規設問

看護職員の夜間の業務体制の構築のための取組

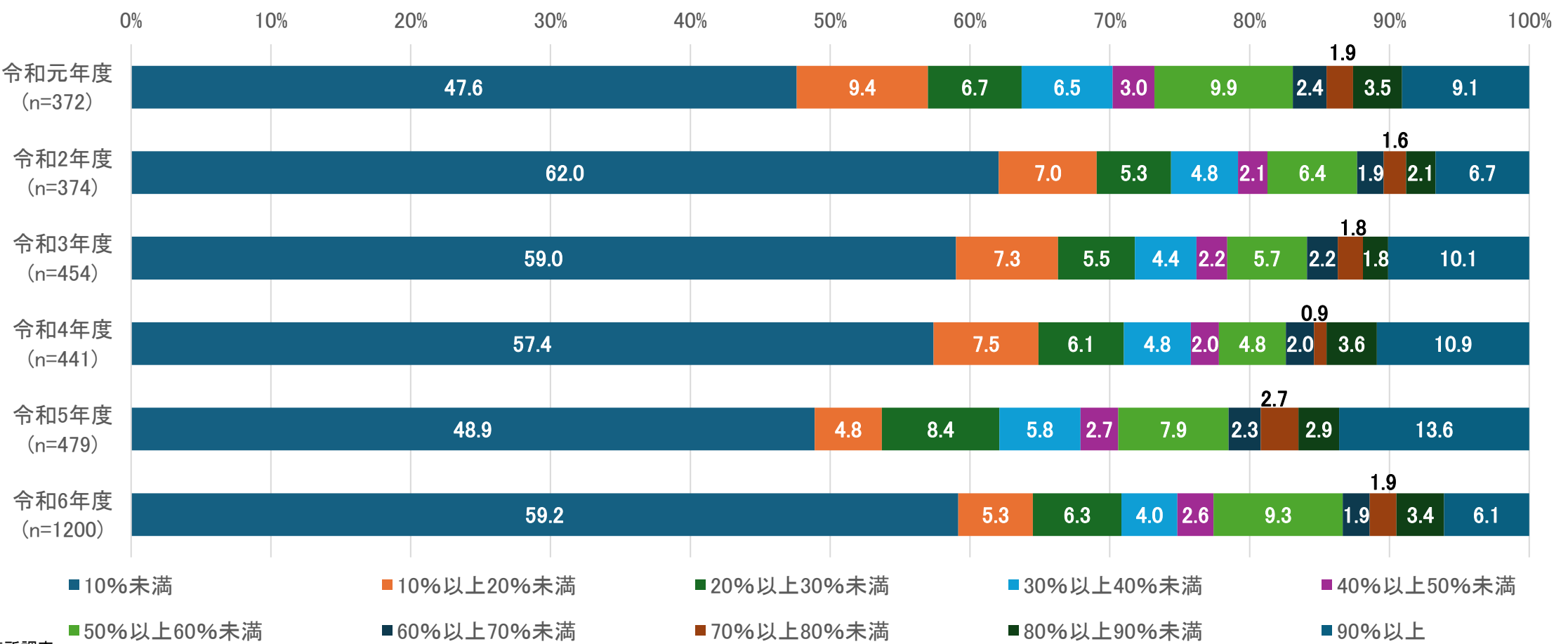
➤ 看護職員の夜間の業務体制の構築のための取組について、「夜間業務の終了後に確実に帰宅できるよう勤務シフト等で配慮」（63.8％）が最多で、「夜間の業務回数を適切に管理し、職員間で負担の偏りがないように配慮」（51.4％）、「休憩室の整備等十分な休息時間を確保するための設備整備」（37.6％）が続く。



問19. フルタイム勤務正規職員の、令和5年度の年次有給休暇取得率を教えてください。（数字を入力）

医師の年次有給休暇取得率

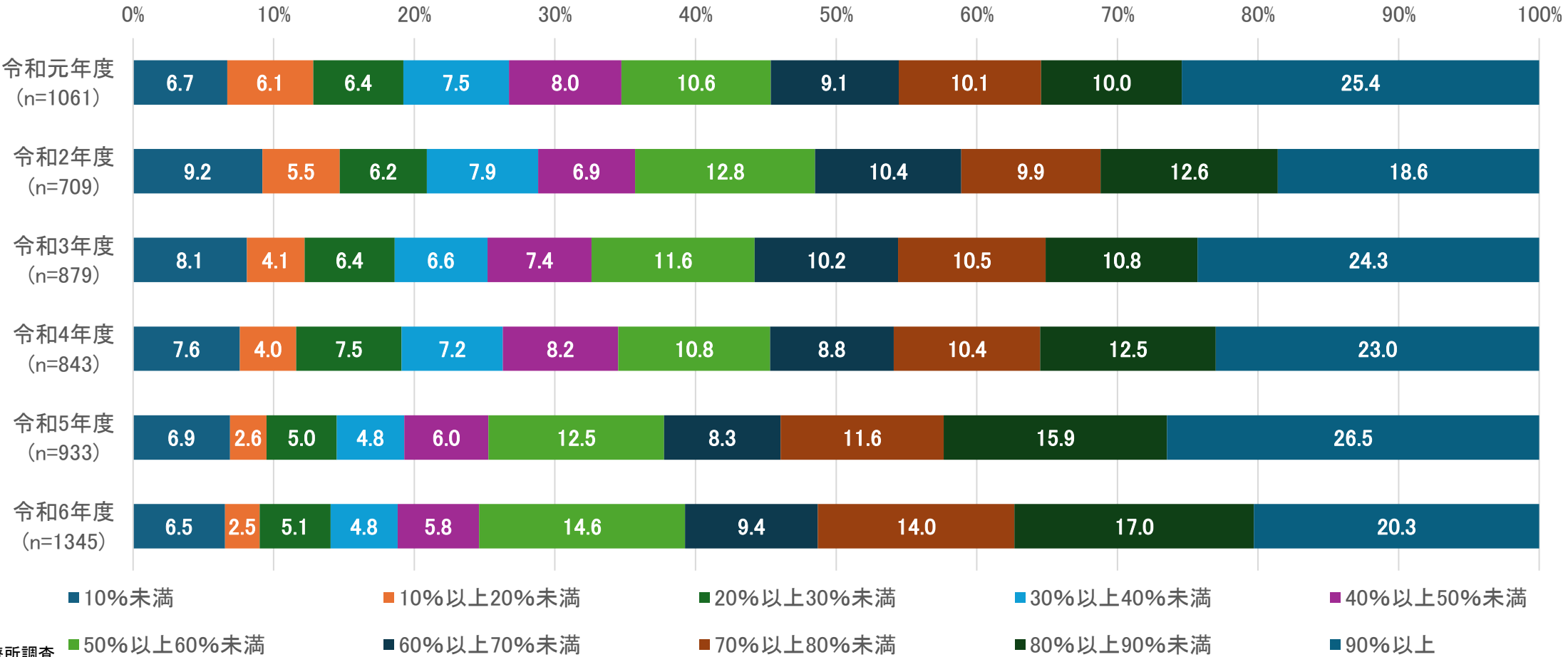
➤ 医師の年次有給休暇取得率について、「10%未満」（59.2%）が最多で、「50%以上60%未満」（9.3%）、「20%以上30%未満」（6.3%）が続く。



問19. フルタイム勤務正規職員の、令和5年度の年次有給休暇取得率を教えてください。（数字を入力）

看護職員の年次有給休暇取得率

- 看護職員の年次有給休暇取得率について、「90%以上」（20.3%）が最多で、「80%以上90%未満」（17.0%）、「50%以上60%未満」（14.6%）が続く。
- 令和2年度調査以降、70%以上の割合が増加していることから、有給休暇取得率が向上していることがうかがえる。

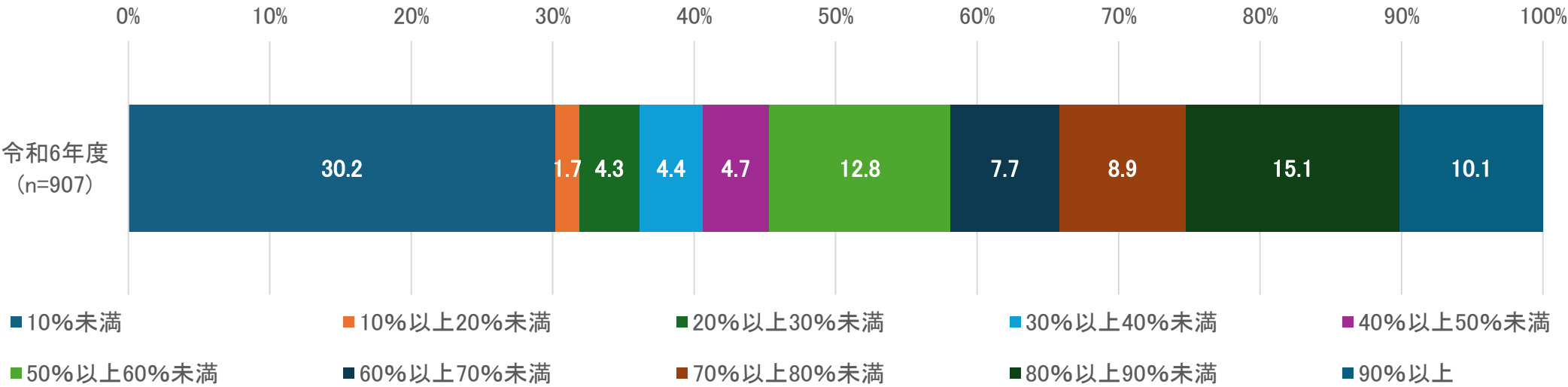


問19. フルタイム勤務正規職員の、令和5年度の年次有給休暇取得率を教えてください。（数字を入力）

R6年度新規設問

コメディカル職の年次有給休暇取得率

➤ コメディカル職の年次有給休暇取得率について、「10%未満」（30.2%）が最多で、「80%以上90%未満」（15.1%）、「50%以上60%未満」（12.8%）が続く。

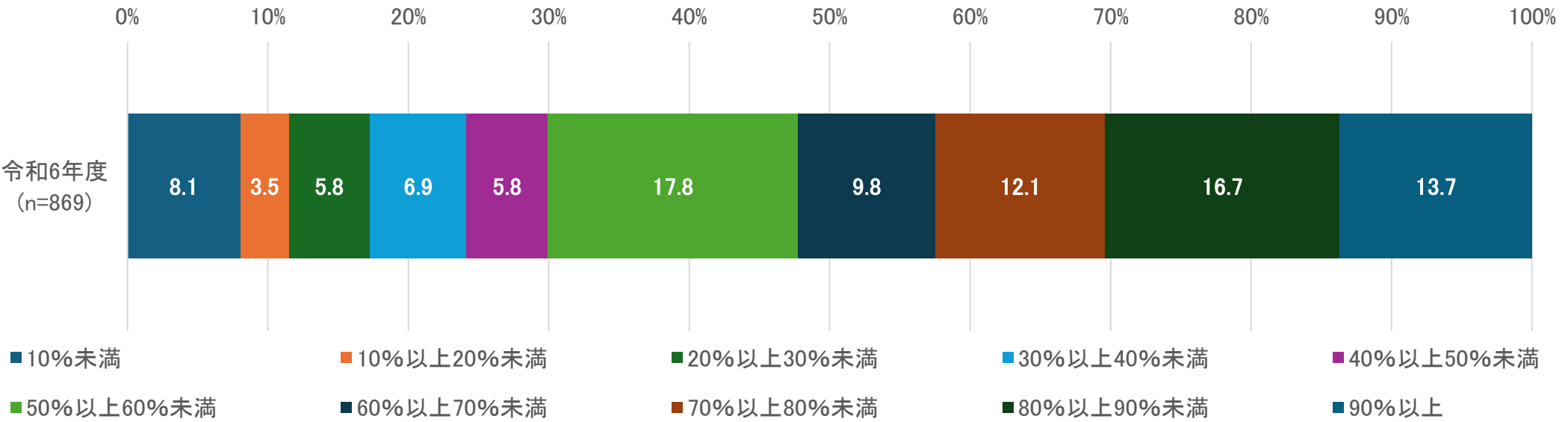


問19. フルタイム勤務正規職員の、令和5年度の年次有給休暇取得率を教えてください。（数字を入力）

R6年度新規設問

事務職の年次有給休暇取得率

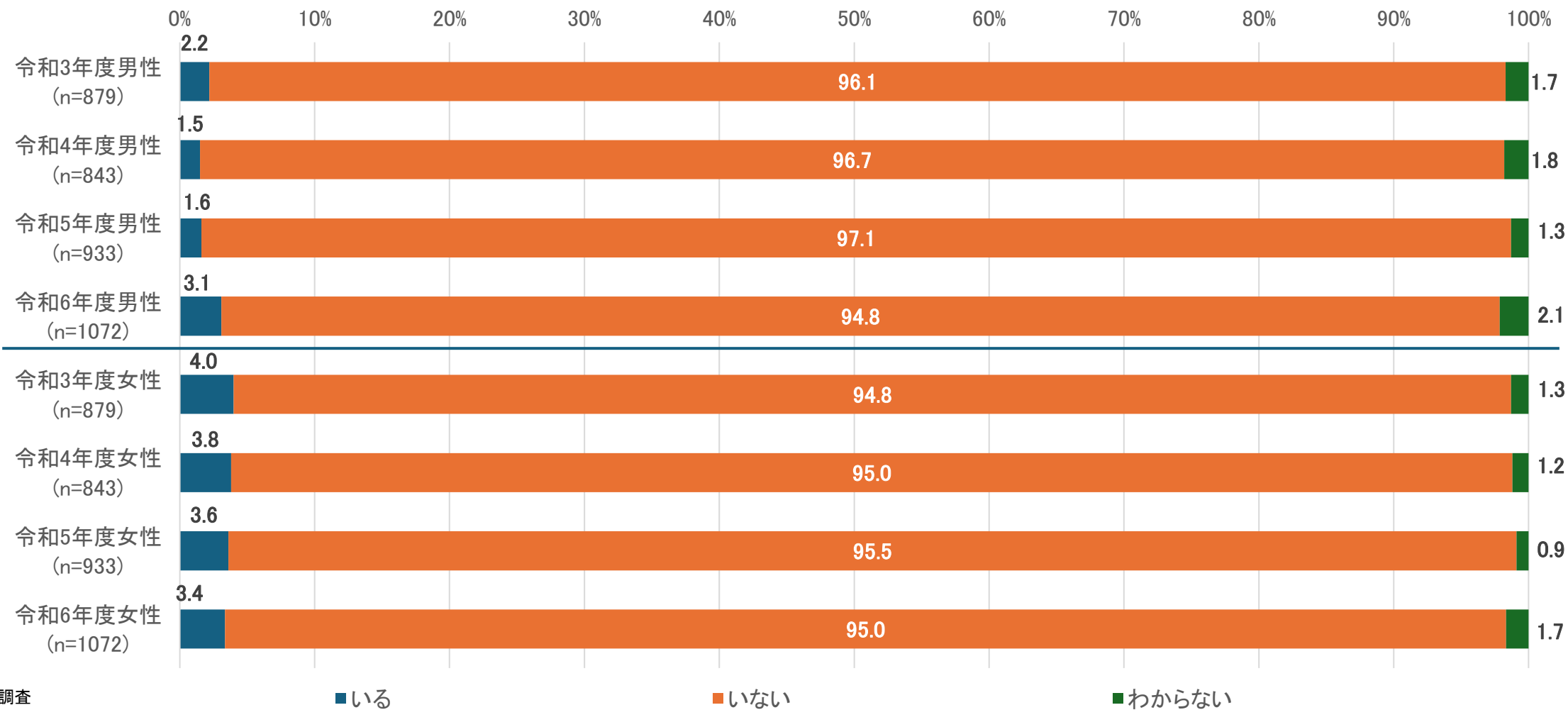
➤ 事務職の年次有給休暇取得率について、「50%以上60%未満」（17.8%）が最多で、「80%以上90%未満」（16.7%）、「90%以上」（13.7%）が続く。



問20. 令和4年8月1日から令和5年7月31日までの期間で、在職中に本人又は配偶者が出産した職員がいますか。（男女それぞれについて、該当するもの1つにチェックをした上で、「1. いる」の場合は人数を記載してください）

本人又は配偶者が出産した医師の有無

➤ 令和4年8月1日から令和5年7月31日までに、本人又は配偶者が出産した医師は、男性が3.1%、女性は3.4%となっている。

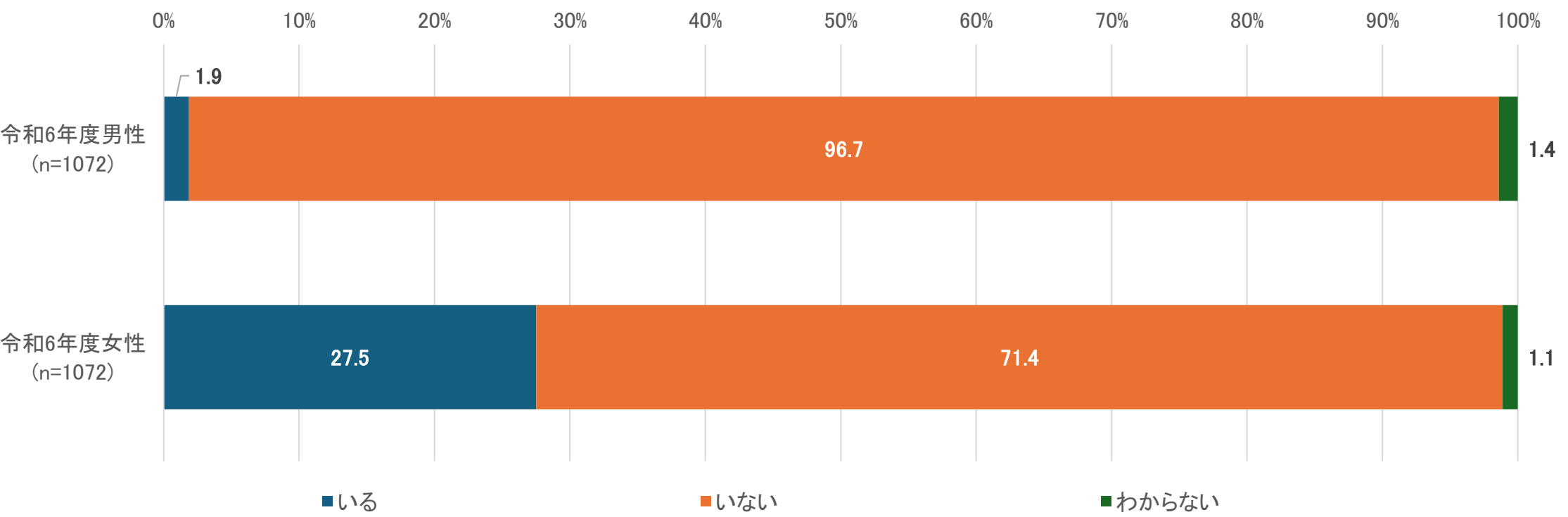


問20. 令和4年8月1日から令和5年7月31日までの期間で、在職中に本人又は配偶者が出産した職員がいますか。（男女それぞれについて、該当するもの1つにチェックをした上で、「1. いる」の場合は人数を記載してください）

R6年度新規設問

本人又は配偶者が出産した看護職員の有無

➤ 令和4年8月1日から令和5年7月31日までに、本人又は配偶者が出産した看護職員は、男性が1.9%、女性は27.5%となっている。

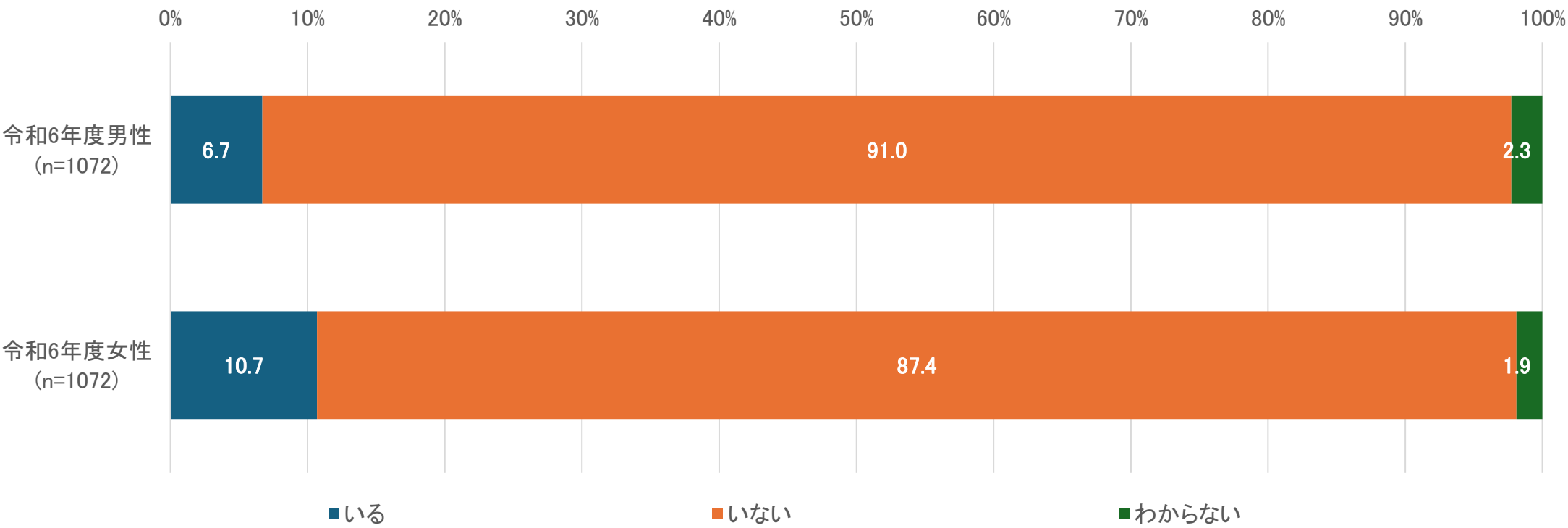


問20. 令和4年8月1日から令和5年7月31日までの期間で、在職中に本人又は配偶者が出産した職員がいますか。（男女それぞれについて、該当するもの1つにチェックをした上で、「1. いる」の場合は人数を記載してください）

R 6年度新規設問

本人又は配偶者が出産したコメディカル職の有無

➤ 令和4年8月1日から令和5年7月31日までに、本人又は配偶者が出産したコメディカル職は、男性が6.7%、女性は10.7%となっている。

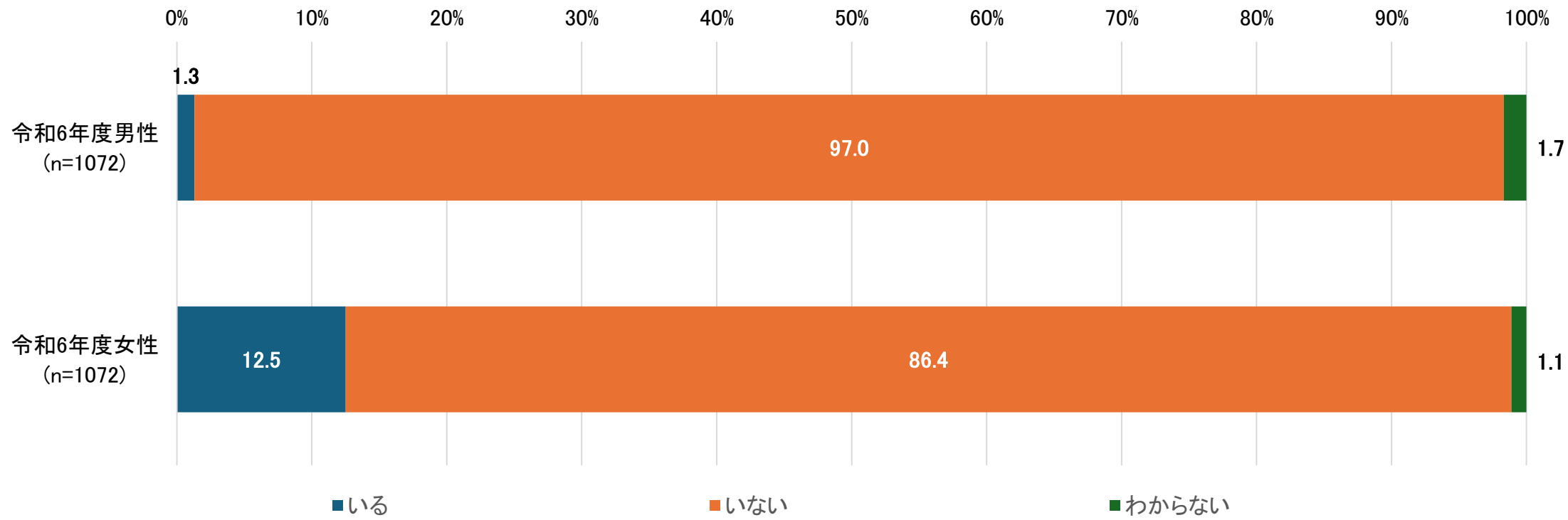


問20. 令和4年8月1日から令和5年7月31日までの期間で、在職中に本人又は配偶者が出産した職員がいますか。（男女それぞれについて、該当するもの1つにチェックをした上で、「1. いる」の場合は人数を記載してください）

R6年度新規設問

本人又は配偶者が出産した事務職の有無

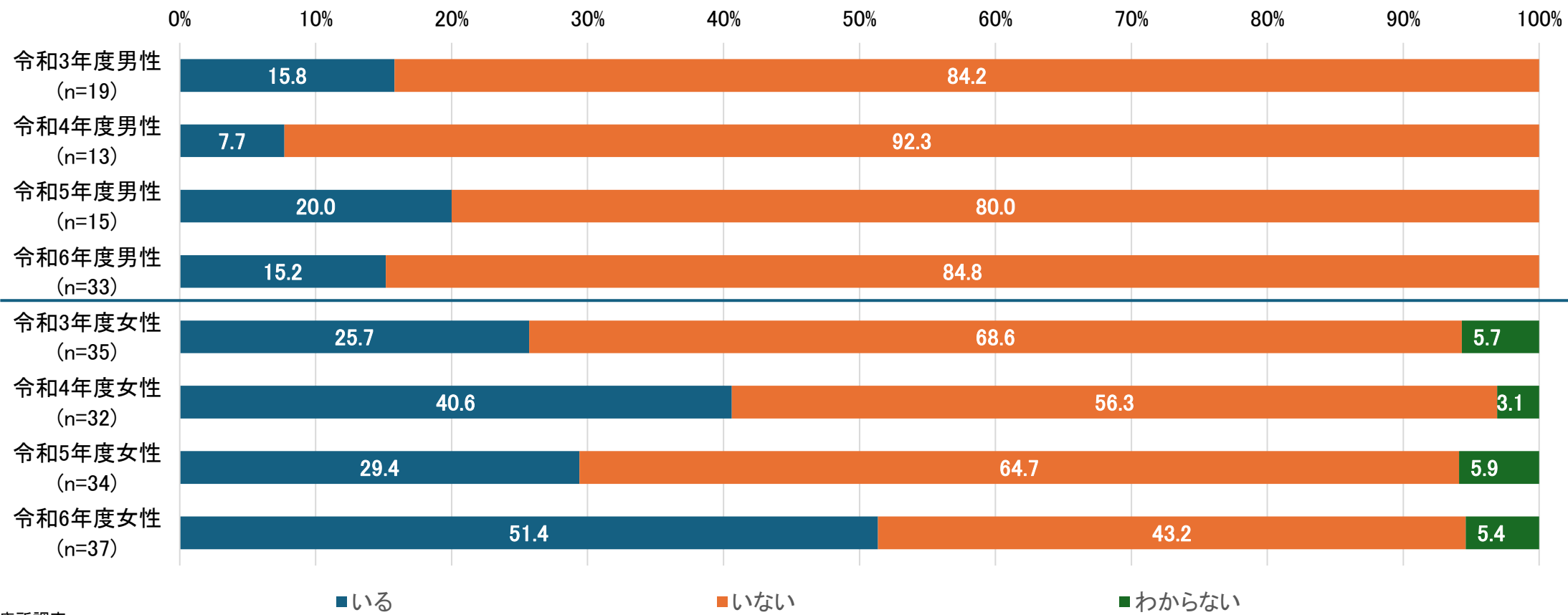
➤ 令和4年8月1日から令和5年7月31日までに、本人又は配偶者が出産した事務職は、男性が1.3%、女性は12.5%となっている。



問20で1. と回答した方に伺います。
問20に該当する職員のうち、令和6年8月1日までの期間に、育児休業を取得した職員はいますか。（男女それぞれについて該当するもの1つにチェックをした上で、「1. いる」の場合は人数を記載してください）

育児休業を取得した医師

➤ 令和4年8月1日から令和5年7月31日までに、本人又は配偶者が出産した医師のうち、育児休業を開始した医師は、男性は15.2%、女性は51.4%となっている。

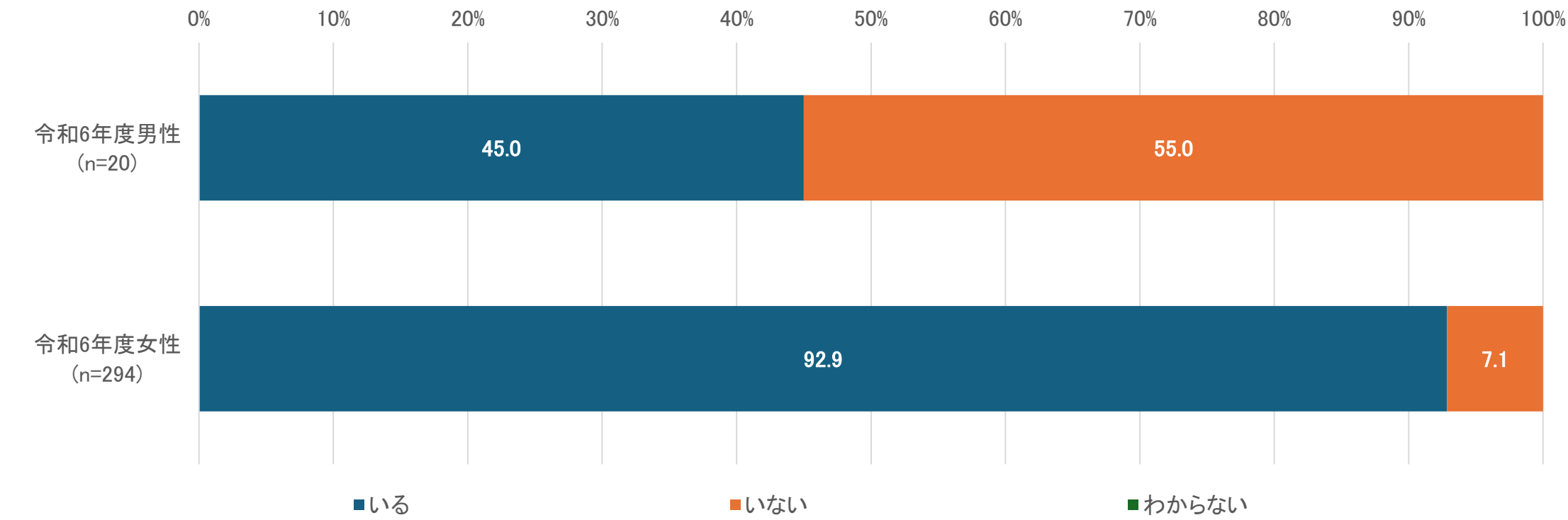


問20で1. と回答した方に伺います。
問20に該当する職員のうち、令和6年8月1日までの期間に、育児休業を取得した職員はいますか。（男女それぞれについて該当するもの1つにチェックをした上で、「1. いる」の場合は人数を記載してください）

R6年度新規設問

育児休業を取得した看護職員

➤ 令和4年8月1日から令和5年7月31日までに、本人又は配偶者が出産した看護職員のうち、育児休業を開始した看護職員は、男性は45.0%、女性は92.9%となっている。

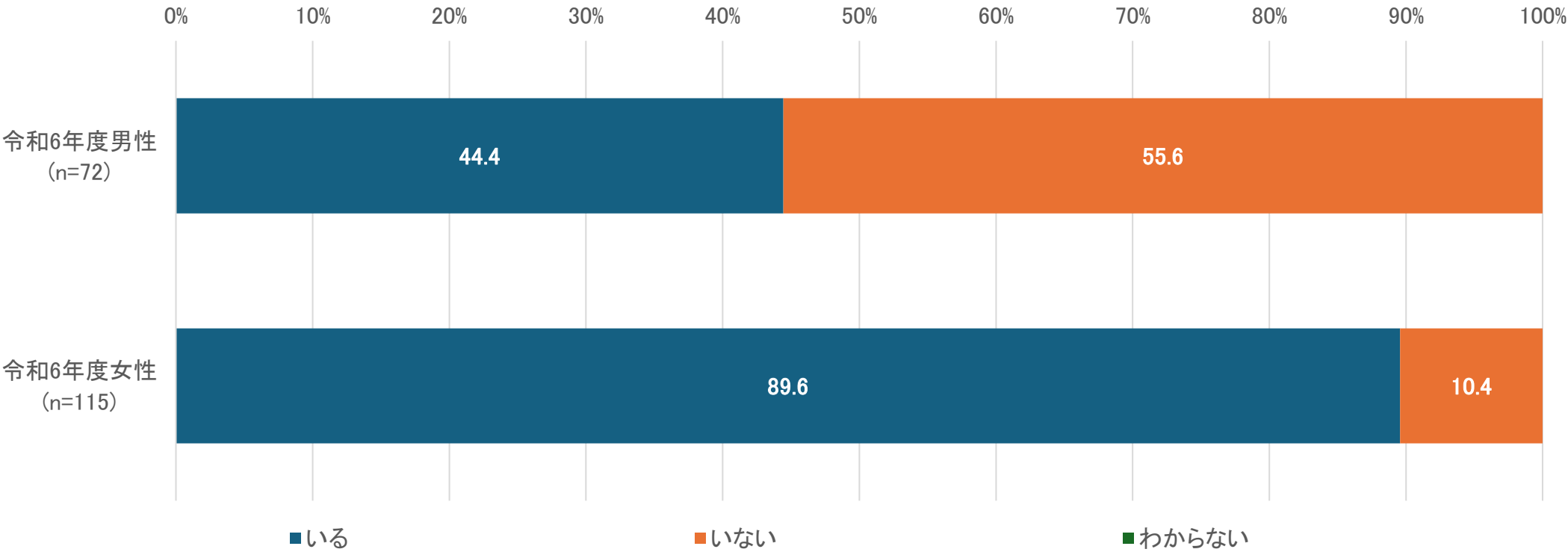


問20で1. と回答した方に伺います。
問20に該当する職員のうち、令和6年8月1日までの期間に、育児休業を取得した職員はいますか。（男女それぞれについて該当するもの1つにチェックをした上で、「1. いる」の場合は人数を記載してください）

R6年度新規設問

育児休業を取得したコメディカル職

➤ 令和4年8月1日から令和5年7月31日までに、本人又は配偶者が出産したコメディカル職のうち、育児休業を開始したコメディカル職は、男性は44.4%、女性は89.6%となっている。

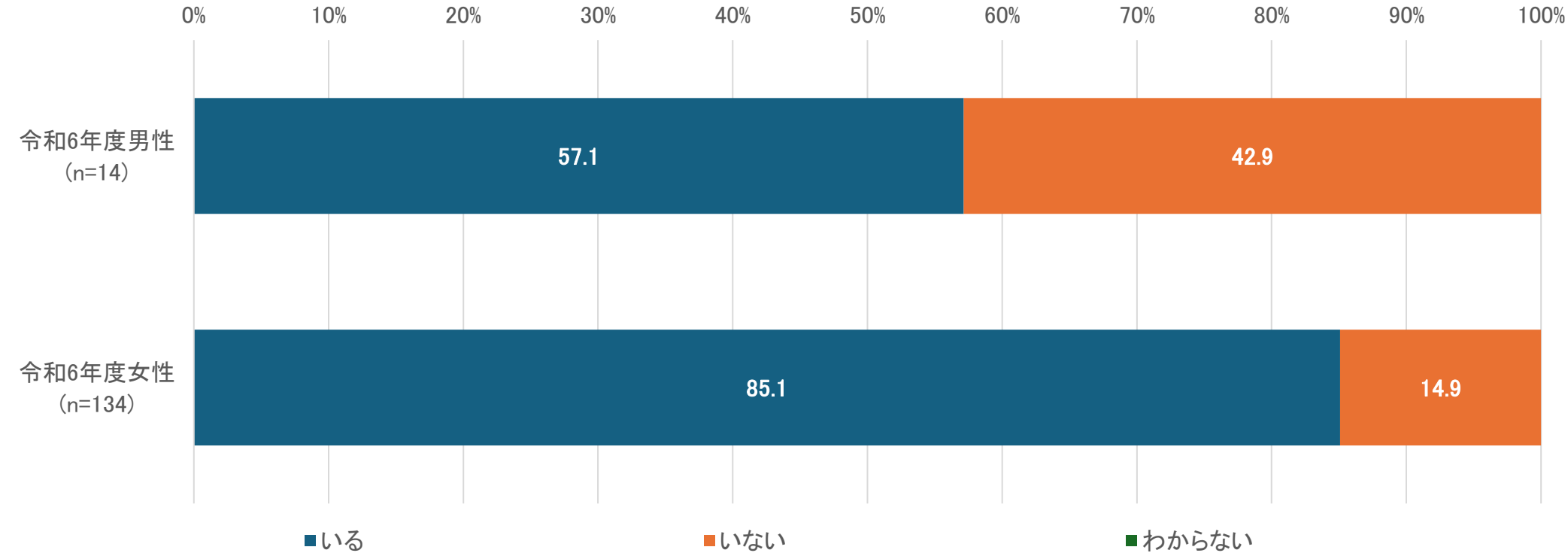


問20で1. と回答した方に伺います。
問20に該当する職員のうち、令和6年8月1日までの期間に、育児休業を取得した職員はいますか。（男女それぞれについて該当するもの1つにチェックをした上で、「1. いる」の場合は人数を記載してください）

R6年度新規設問

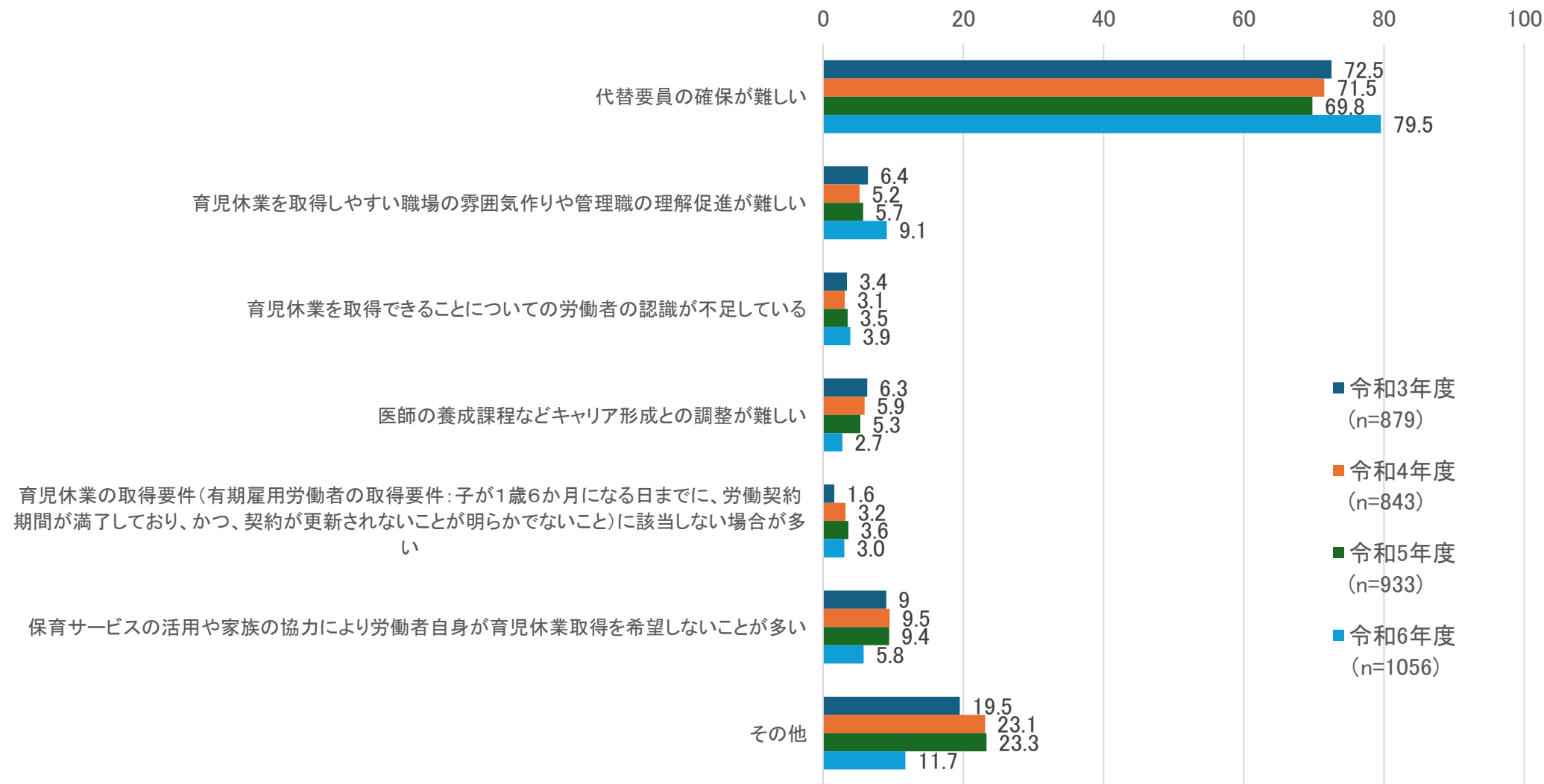
育児休業を取得した事務職

➤ 令和4年8月1日から令和5年7月31日までに、本人又は配偶者が出産した事務職のうち、育児休業を開始した事務職は、男性は57.1%、女性は85.1%となっている。



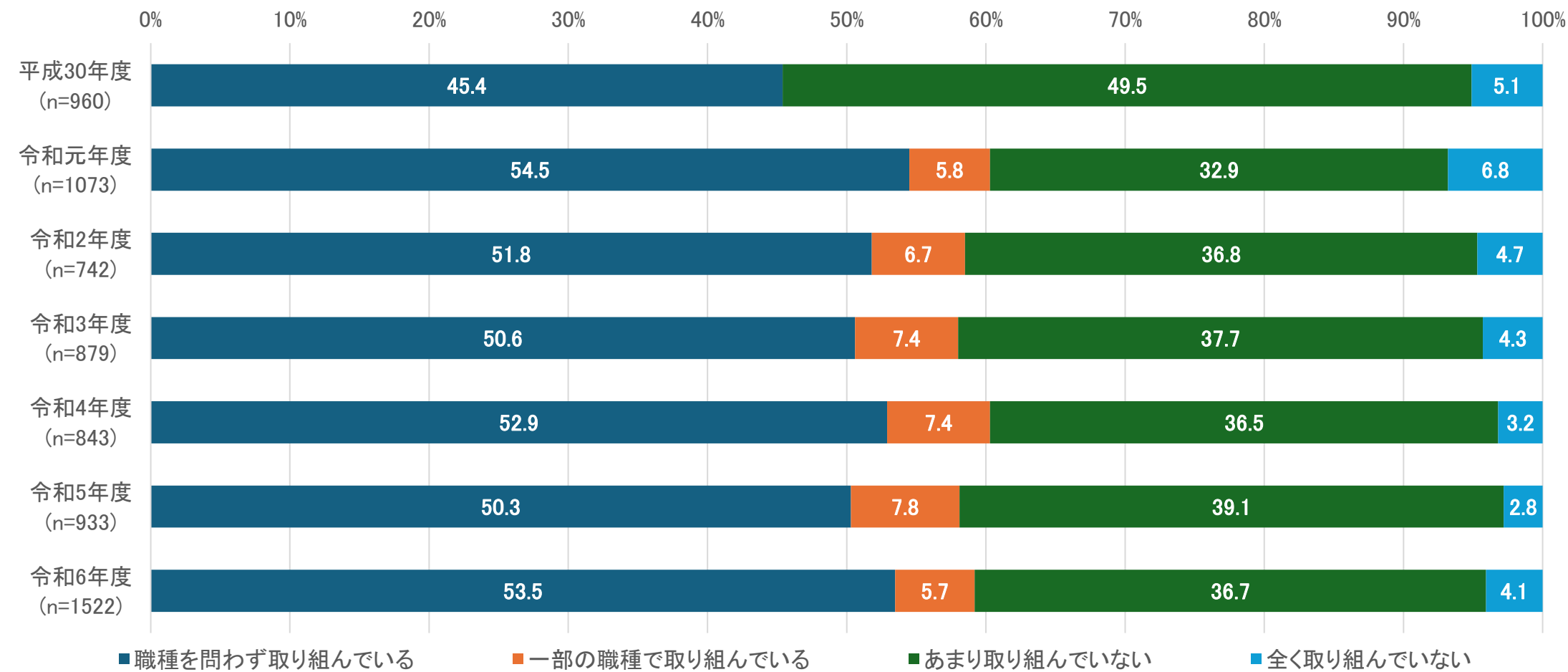
問21. 貴診療所における職員の育児休業取得についてどのようなことを課題と認識していますか。（該当するものすべてにチェックをしてください）

➤ 職員の育児休業取得に関する課題は、「代替要員の確保が難しい」（79.5％）が最多となっている。



問22. 医療従事者の勤務環境改善に関する取組状況について教えてください。 (該当するもの1つにチェックをしてください)

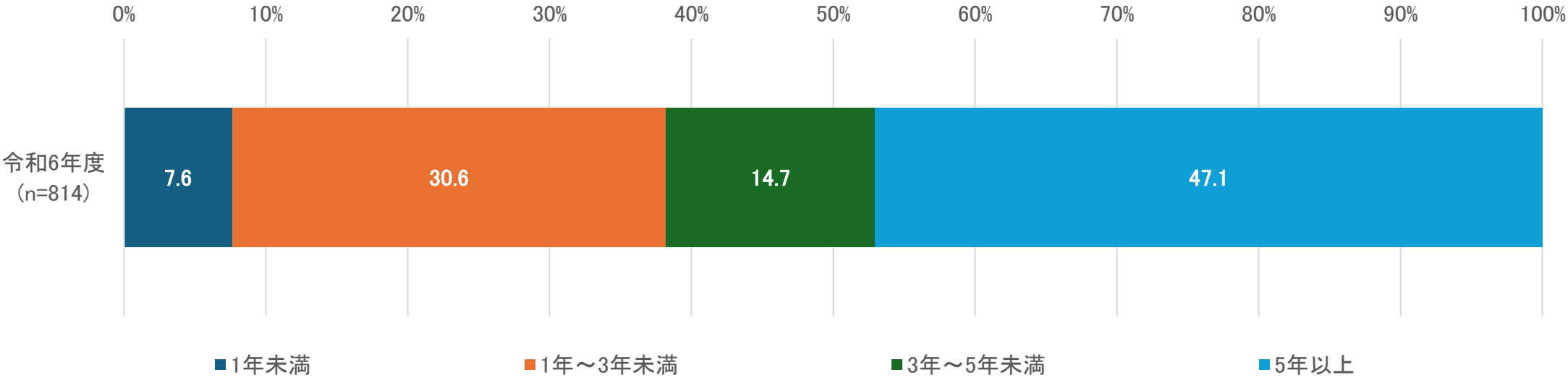
- 勤務環境に関する取組状況について、「職種を問わず取り組んでいる」(53.5%)が最多となっている。
- 令和元年度調査以降、取組状況に大きな変化は見られない。



問22 1. 職種を問わず取り組んでいる場合、取組の継続年数を教えてください。

R 6年度新規設問

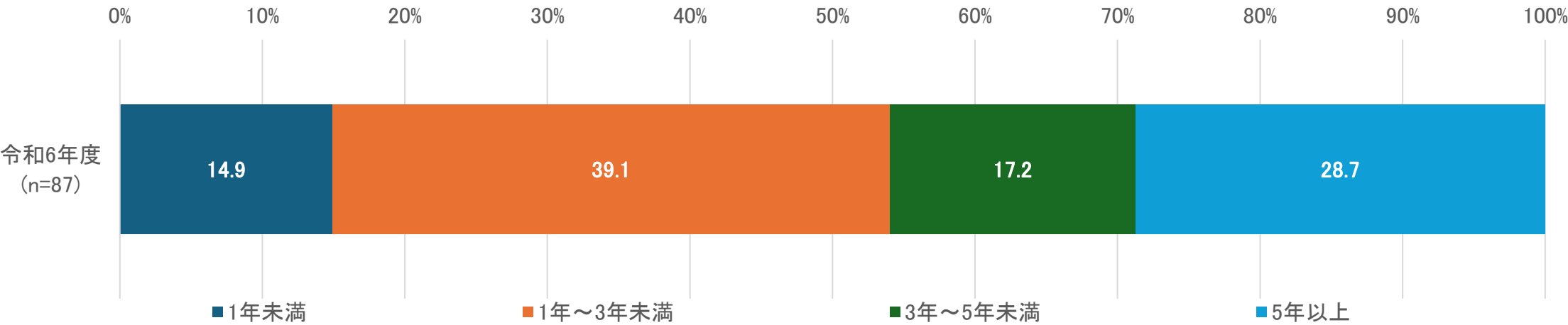
➤ 職種を問わず取り組んでいる場合の取組の継続年数について、「5年以上」（47.1％）の割合が最も高く、次いで「1年～3年未満」（30.6％）、「3年～5年未満」（14.7％）が続く。



問22. 2. 一部の職種で取り組んでいるの場合、最も早く取り組んだ職種の取組の継続年数を教えてください。

R 6年度新規設問

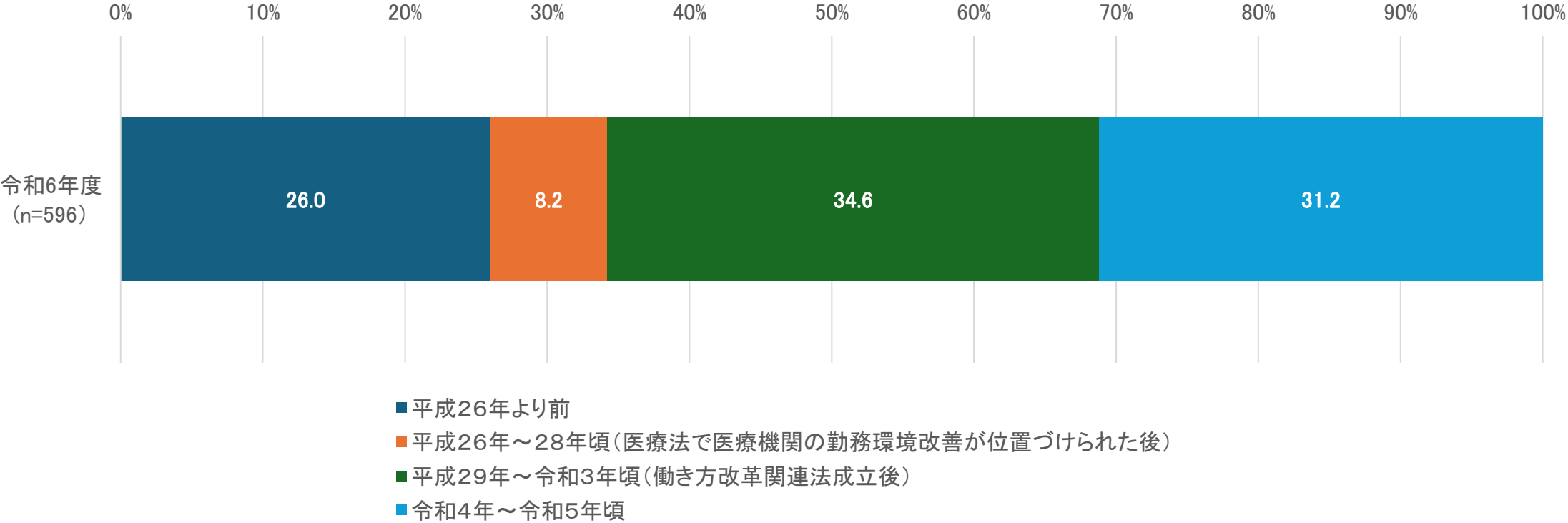
➤ 一部の職種で取り組んでいるの場合、最も早く取り組んだ職種の継続年数について、「1年～3年未満」（39.1％）の割合が最も高く、次いで「5年以上」（28.7％）、「3年～5年未満」（17.2％）が続く。



問22-1. 問22で「1. 職種を問わず取り組んでいる」と回答した有床診療所にお尋ねします。取組はいつから実施しているか教えてください（該当するものに1つチェックをしてください）

R 6年度新規設問

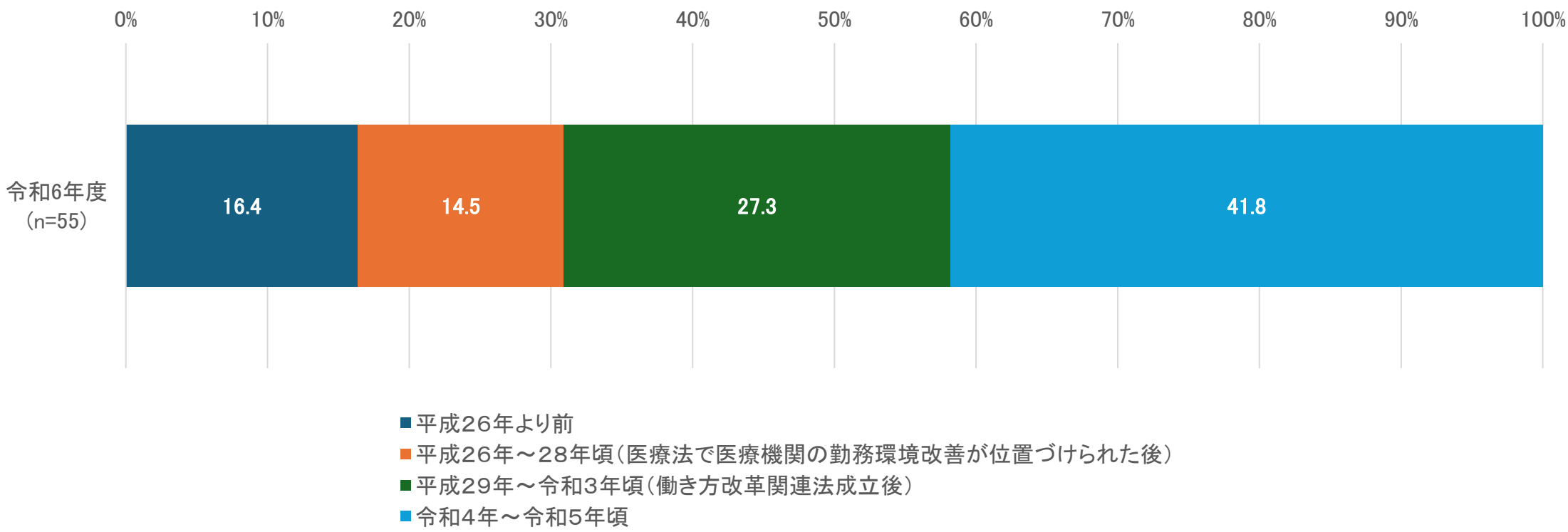
➤ 職種を問わず取り組んでいる有床診療所がいつから実施しているかについて、「平成29年～令和3年頃（働き方改革関連法成立後）」（34.6％）の割合が最も高く、次いで「令和4年～令和5年頃」（31.2％）、「平成26年より前」（26.0％）が続く。



問22-2. 問22で「2. 一部の職種で取り組んでいる」と回答した有床診療所にお尋ねします。最も早く取り組んだ職種の取組はいつから実施しているか教えてください（該当するものに1つチェックをしてください）

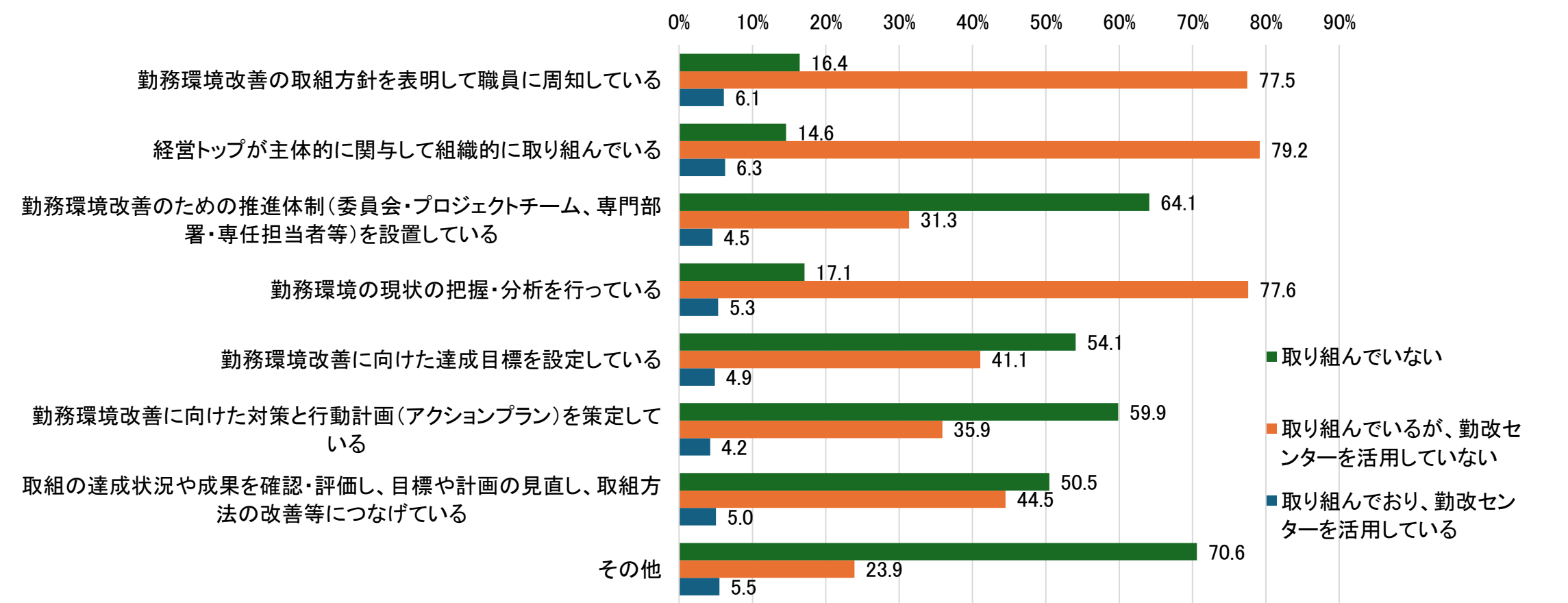
R 6年度新規設問

➤ 一部の職種で取り組んでいる有床診療所がいつから実施しているかについて、「令和4年～令和5年頃」（41.8％）の割合が最も高く、次いで「平成29年～令和3年頃（働き方改革関連法成立後）」（27.3％）、「平成26年より前」（16.4％）が続く。



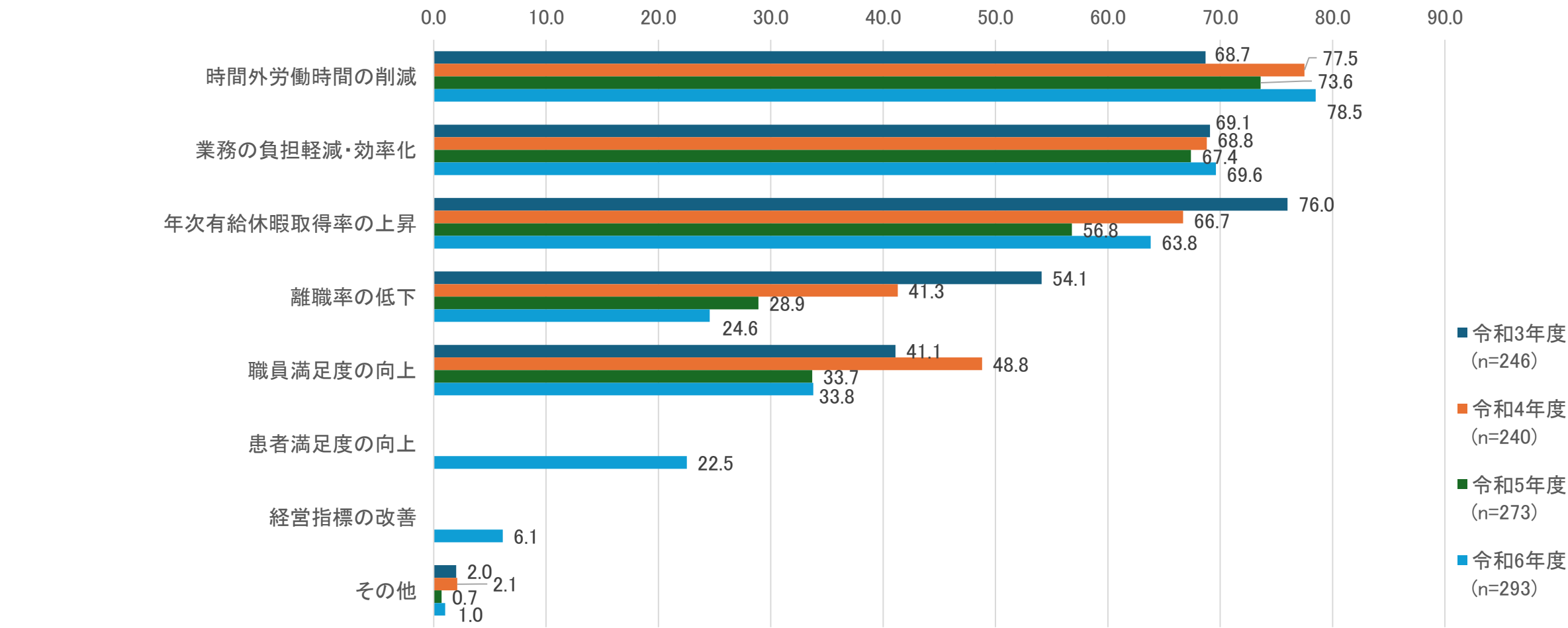
問23. 問22で「1. 職種を問わず取り組んでいる」又は「2. 一部の職種で取り組んでいる」と回答した有床診療所にお尋ねします。職員の勤務環境改善の具体的な取組態様について教えてください。（各項目について該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 勤務環境に関する具体的な取組態様について、最も取組率が高いものは、「経営トップが主体的に関与して組織的に取り組んでいる」（79.2%）、最も取組率が低いものは、「勤務環境改善のための推進体制（委員会・プロジェクトチーム、専門部署・専任担当者等）を設置している」（31.3%）となっている。（「その他」を除く）



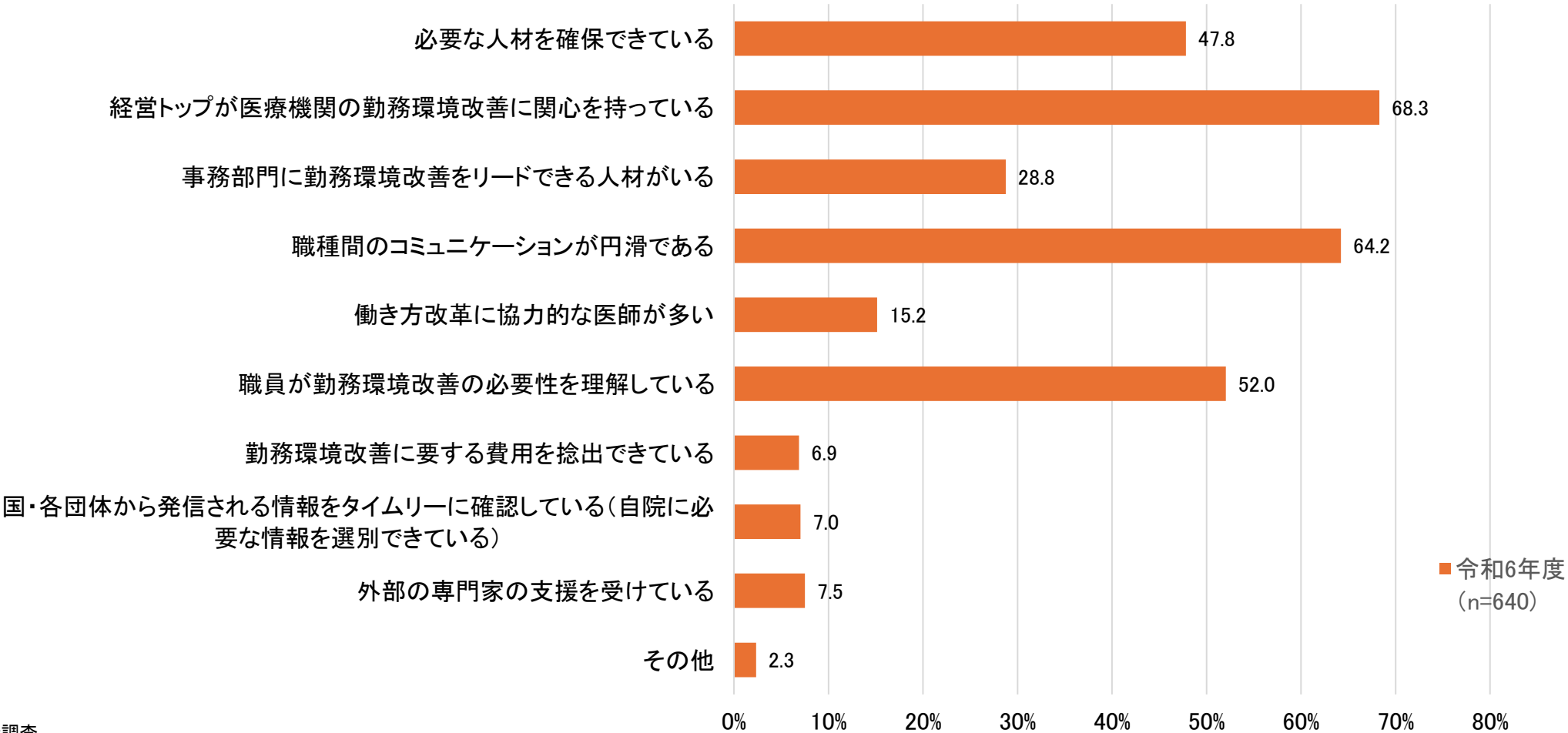
問23-1. 問23の項目5に取り組んでいる有床診療所にお尋ねします。どのような目標を設定していますか。（該当する優先度が高い上位3つにチェックをしてください）

➤ 勤務環境改善に関する取組の目標は、「時間外労働時間の削減」（78.5％）が最多であり、「業務の負担軽減・効率化」（69.6％）が続く。



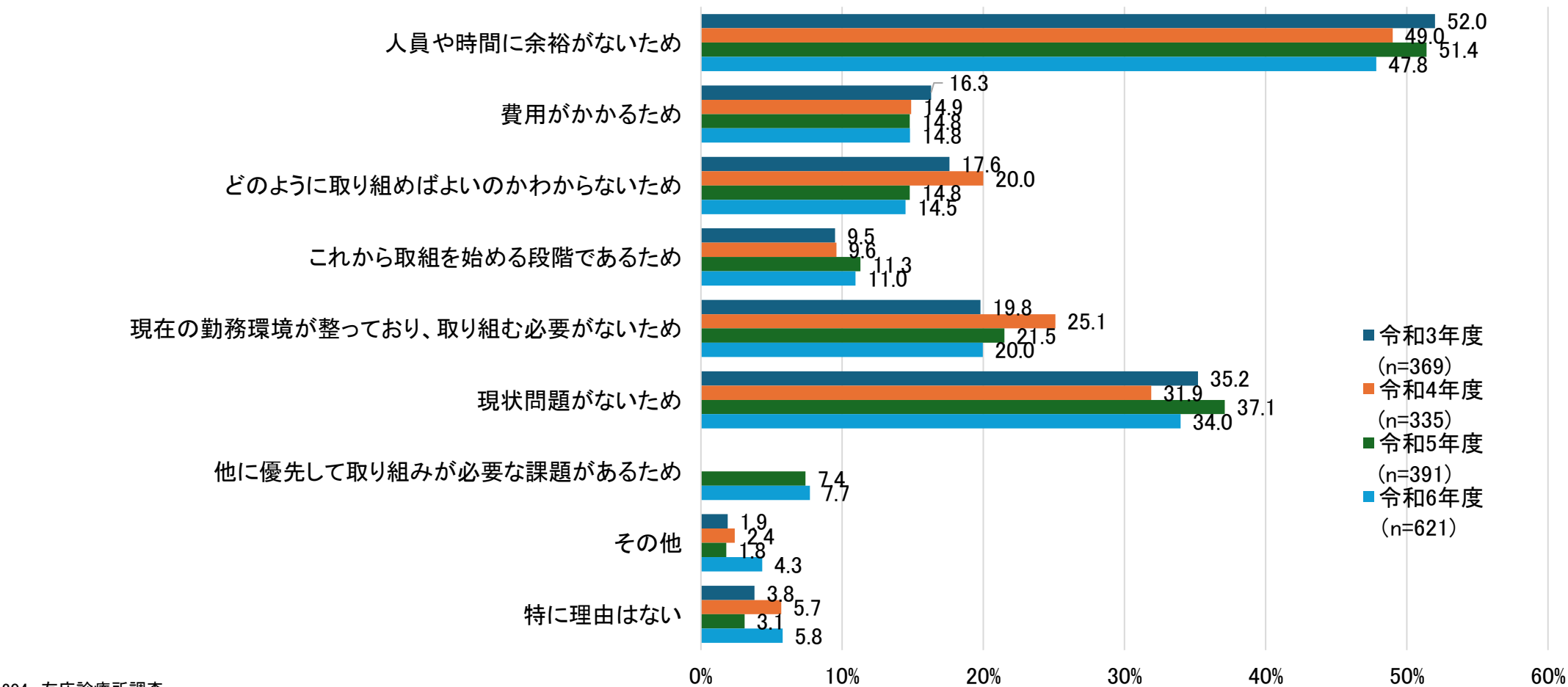
問23-2. 問22で「1. 職種を問わず取り組んでいる」又は「2. 一部の職種で取り組んでいる」と回答した有床診療所にお尋ねします。取り組むことができています要因を教えてください。（該当する重要度が高い上位3つにチェックをしてください）

➤ 勤務環境改善に取り組むことができています要因は、「経営トップが医療機関の勤務環境改善に関心を持っている」（68.3%）が最多であり、「職種間のコミュニケーションが円滑である」（64.2%）、「職員が勤務環境改善の必要性を理解している」（52.0%）が続く。



問24. 問22で「3. あまり取り組んでいない」又は「4. 全く取り組んでいない」と回答した有床診療所にお尋ねします。医療従事者の勤務環境改善にあまり又は全く取り組んでいない理由を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

➤ 勤務環境改善にあまり又は全く取り組んでいない理由について、「人員や時間に余裕がないため」（47.8％）が最多であり、「現状問題がないため」（34.0％）、「現在の勤務環境が整っており、取り組む必要がないため」（20.0％）が続く。



問25. 以下に挙げる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、そのうち、職員の勤務環境改善、満足度の向上に効果が高いと評価できる取組を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

- 勤務環境改善に関する取組のうち、「取り組んでおり、最も効果が高い」ものは「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」（82.0％／57.7％）である。
- 「取り組みが少なく、最も効果が低い」ものは、「テレワーク・在宅勤務の制度を整備している」（5.8％／18.3％）である。

	取り組んでいる （％）	効果が高い （％）
1 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	54. 2%	35. 8%
2 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	82. 0%	57. 7%
3 勤務間インターバル制度	22. 5%	17. 8%
4 電子カルテやデジタル端末等のICT、IOT技術を活用した業務効率化・フレックスタイム制など	50. 0%	31. 8%
5 テレワーク・在宅勤務の制度を整備している	5. 8%	18. 3%
6 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）を活用しているフレックスタイム制など	35. 3%	21. 7%
7 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	43. 4%	30. 5%
8 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	12. 6%	20. 9%
9 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	25. 1%	17. 9%
10 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	9. 8%	19. 2%
11 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. 7%	18. 8%
12 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	24. 4%	17. 5%

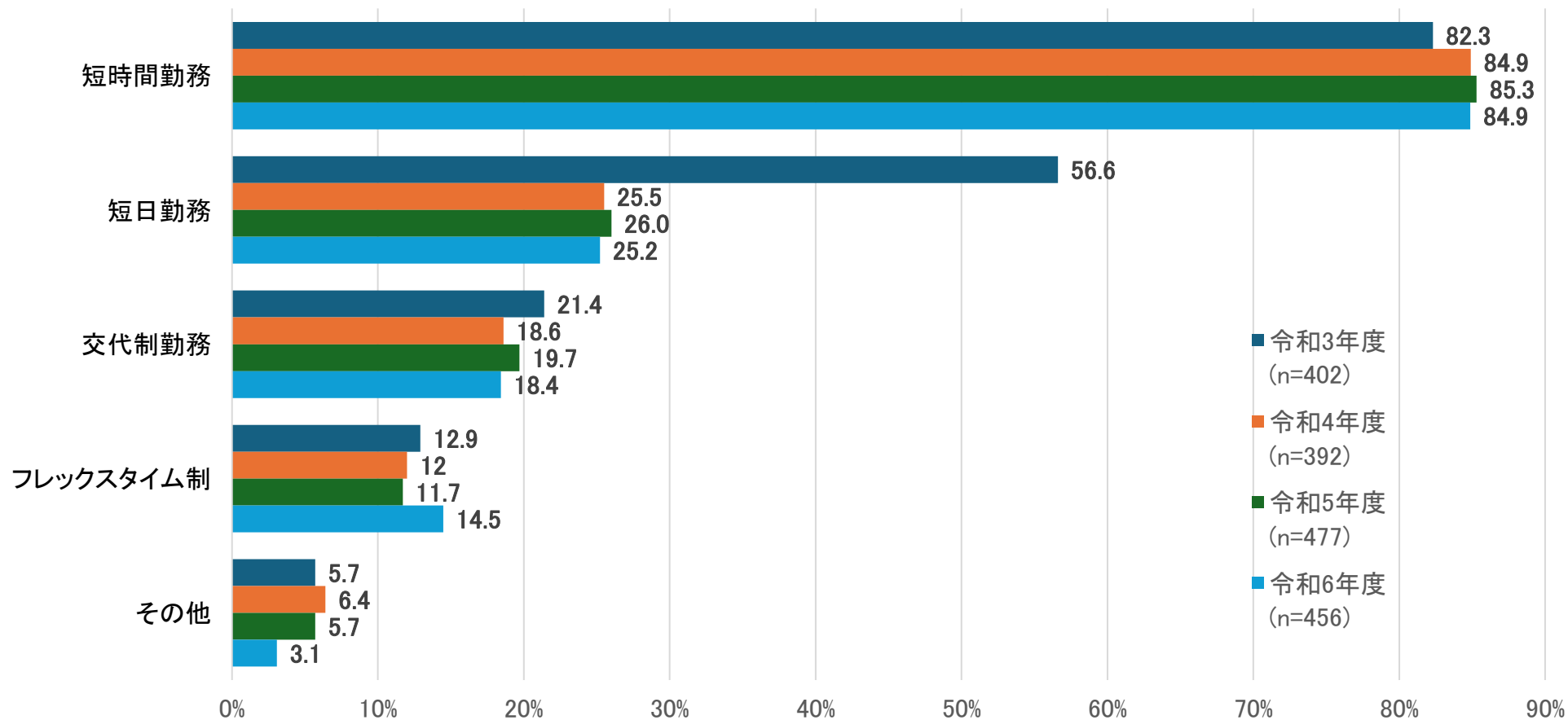
問25. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、取り組んでいるもの、そのうち、職員の勤務環境改善、満足度の向上に効果が高いと評価できる取組を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

- 勤務環境改善に関する取組のうち、「取り組んでおり、最も効果が高い」ものは「職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している」（71.0％／31.7％）である。
- 「取り組みが少なく、最も効果が低い」ものは、「病気休職者向けの職場復帰支援プログラム（リワークプログラム等）を設けている」（8.4％／16.7％）である。

	取り組んでいる （％）	効果が高い （％）
13 職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している	71.0%	31.7%
14 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）	46.7%	25.9%
15 定期的職員の希望を把握し、配置や業務面の配慮をしている	34.8%	17.3%
16 施設外の研修への参加を支援している	45.4%	21.3%
17 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	36.0%	19.4%
18 治療との両立支援の制度・取組を実施している	20.4%	14.3%
19 病気休職者向けの職場復帰支援プログラム（リワークプログラム等）を設けている	8.4%	16.7%
20 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	19.5%	16.3%
21 定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	56.6%	31.5%
22 医師、看護職員に対し、賠償保険に加入するよう積極的に働きかけている	23.1%	16.3%
23 通常診療時間外の病状説明は避けるなど患者家族に働き方改革の理解を求めている	22.9%	16.9%

問25 7. で「取り組んでいる」と回答した方は整備している制度を教えてください。
（該当するものすべてにチェックをしてください）

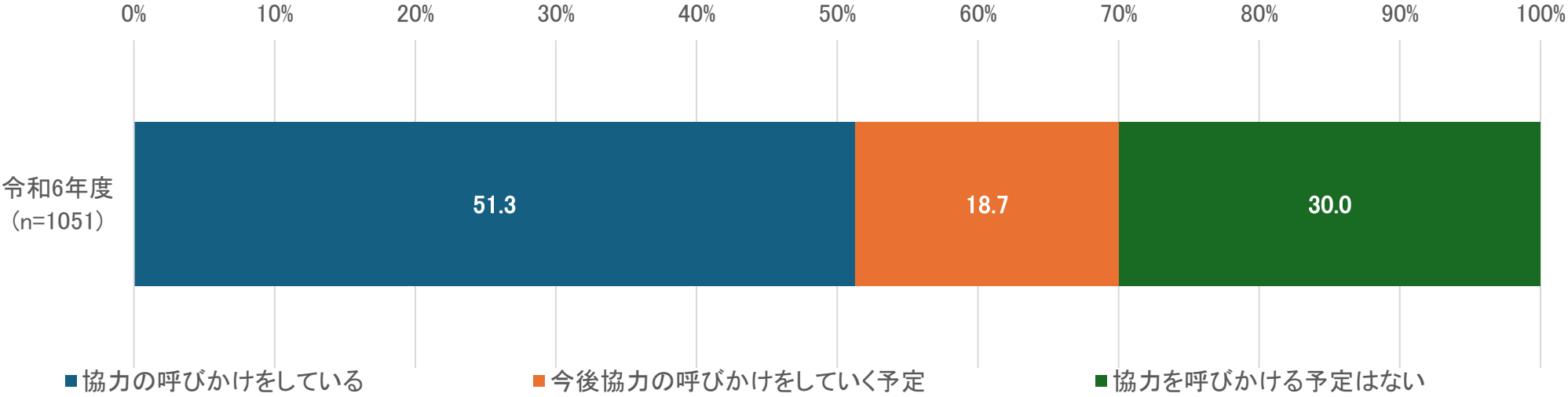
➤ 子育て・介護等の両立支援のために整備している雇用形態や勤務形態は、「短時間勤務」（84.9％）が最多であり、「短日勤務」（25.2％）、「交代制勤務」（18.4％）が続く。



問26. 自院に来院する患者に診療時間内での受診のお願いなど、医師の働き方改革を進める上での協力の呼びかけはしていますか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

R 6年度新規設問

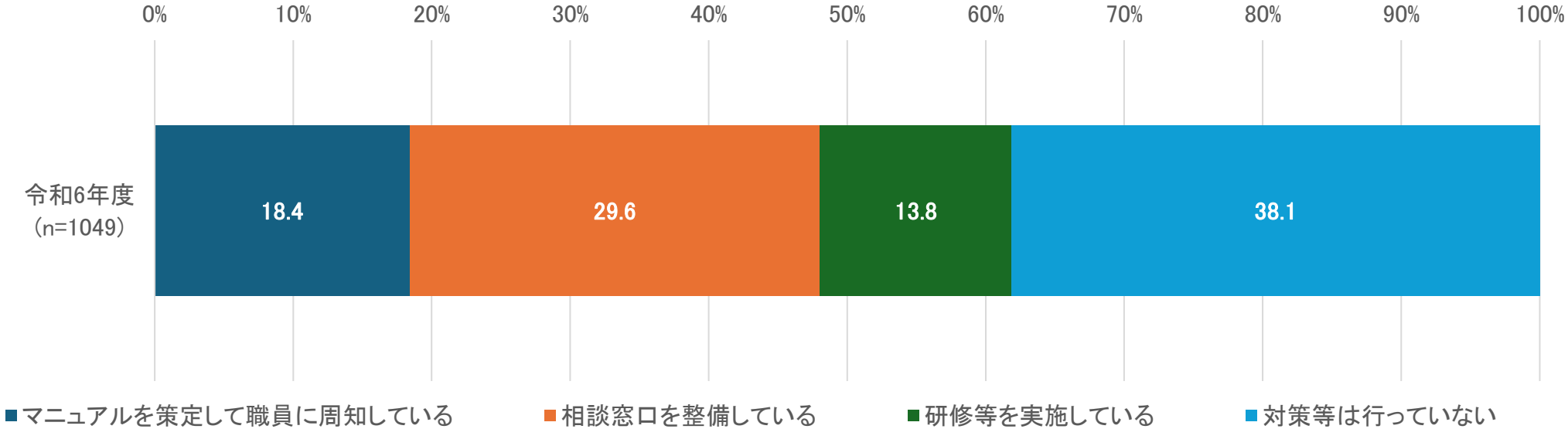
➤ 医師の働き方改革を進める上での患者への協力の呼びかけは、「協力の呼びかけをしている」（51.3％）が最多であり、「協力を呼びかける予定はない」（30.0％）、「今後協力の呼びかけをしていく予定」（18.7％）が続く。



問27. パワハラ、セクハラなどのハラスメント対策を行っていますか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

R 6年度新規設問

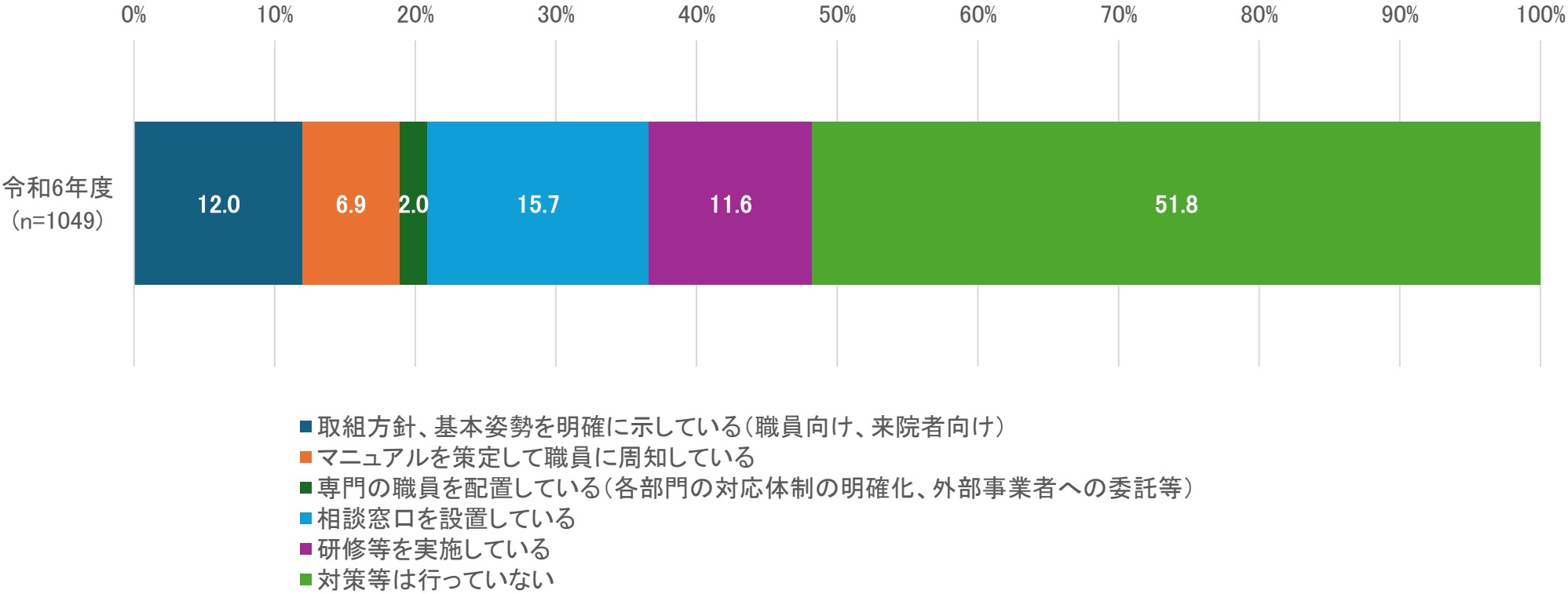
➤ パワハラ、セクハラなどのハラスメント対策について、「対策等を行っていない」（38.1％）が最多であり、「相談窓口を整備している」（29.6％）、「マニュアルを策定して職員に周知している」（18.4％）が続く。



問28. カスタマーハラスメントへの対策を行っていますか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

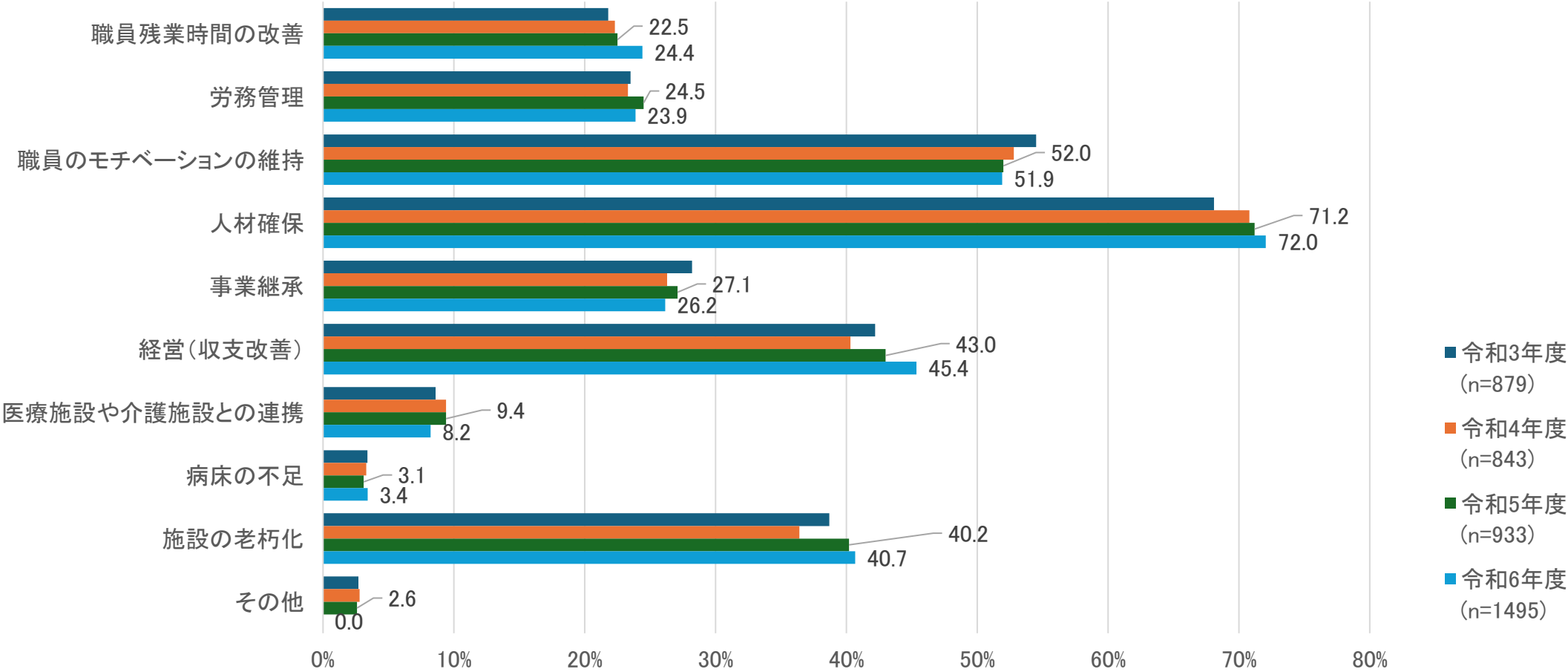
R 6年度新規設問

➤ カスタマーハラスメントへの対策について、「対策等を行っていない」（51.8%）が最多であり、「相談窓口を整備している」（15.7%）、「取組方針、基本姿勢を明確に示している（職員向け、来院者向け）」（12.0%）が続く。



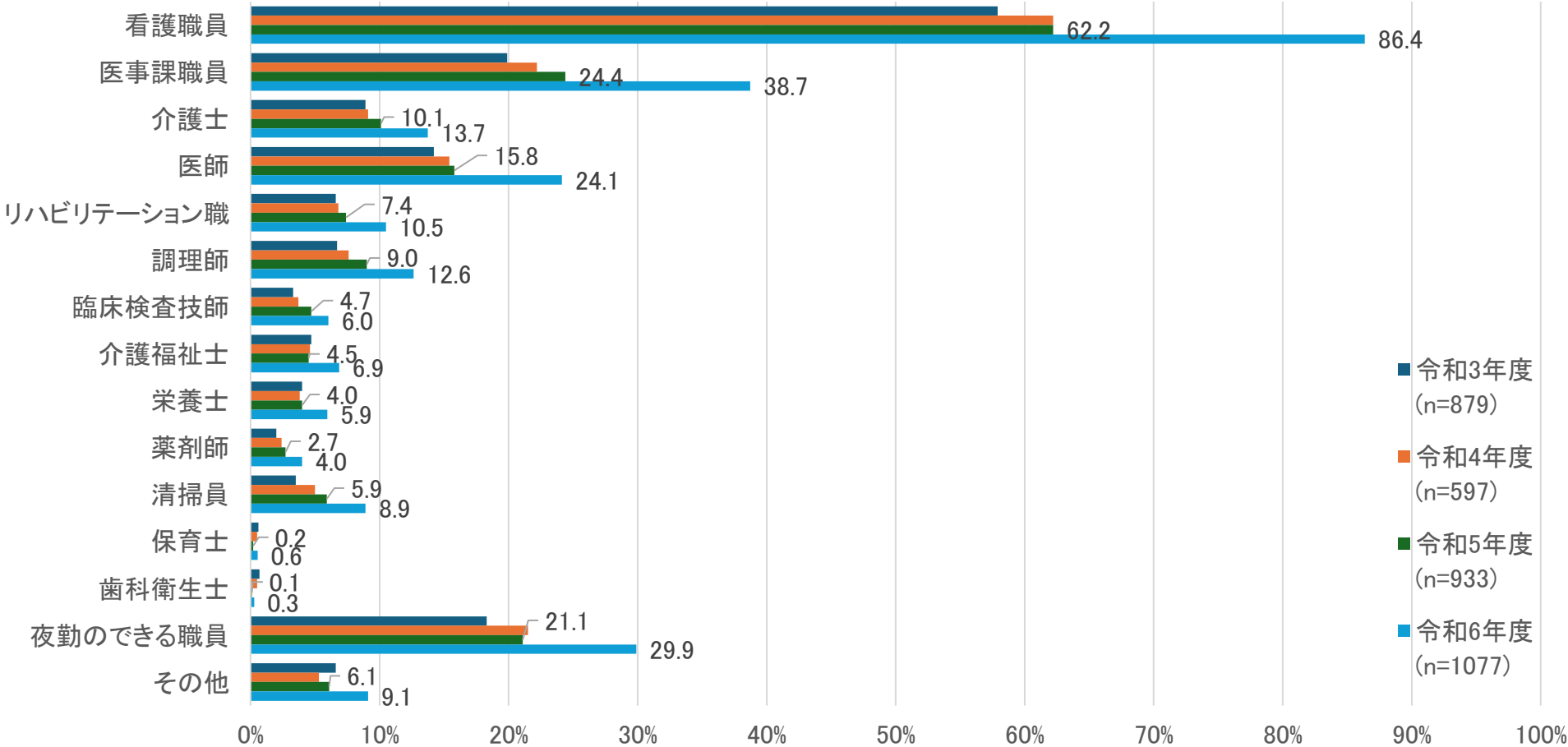
問29. 貴診療所における課題として考えられるものは何ですか。（該当するものすべてにチェックをしてください）

- 診療所における課題は、「人材確保」（72.0％）が最多であり、「職員のモチベーションの維持」（51.9％）、「経営（収支改善）」（45.4％）が続く。
- 「人材確保」は増加傾向である。



問29-1. 問29で4. に回答した方に伺います。
貴診療所における人材について、人材の確保が課題となっている職種を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

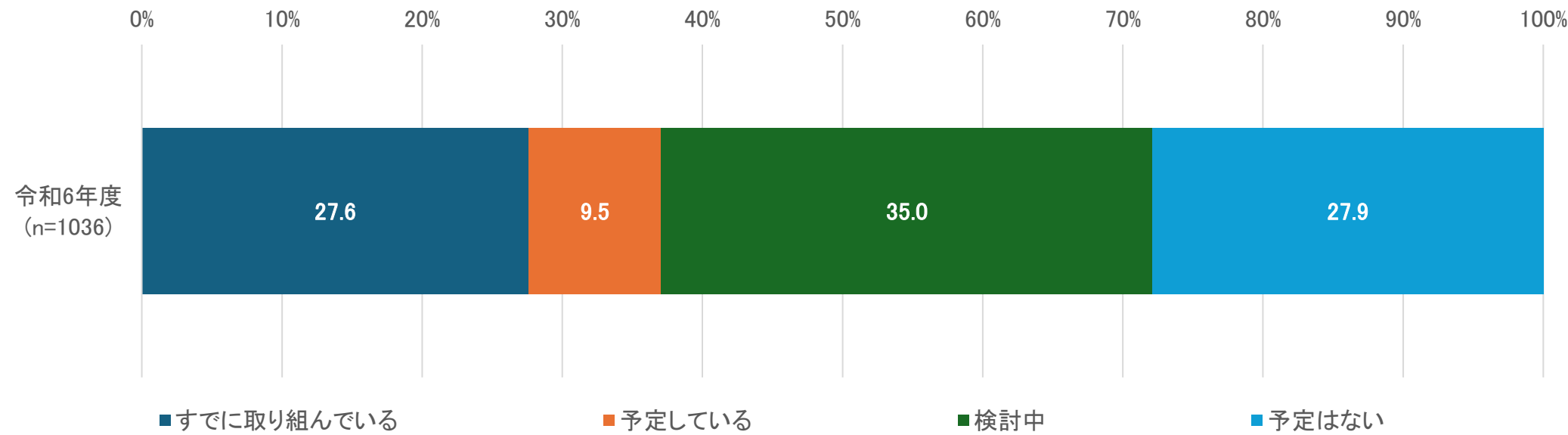
- 診療所における人材の確保が課題となっている職種は、「看護職員」（86.4％）が最多であり、「医事課職員」（38.7％）「夜勤のできる職種」（29.9％）、「医師」（24.1％）が続く。
- 令和3年度調査以降、ほぼ全ての職種で割合が増加しており、人材の確保が困難になっている状況がうかがえる。



問30. 医師の働き方改革関連制度の施行をきっかけとして、医師を含めた医療機関全体の勤務環境の改善に向けて取り組む予定はありますか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

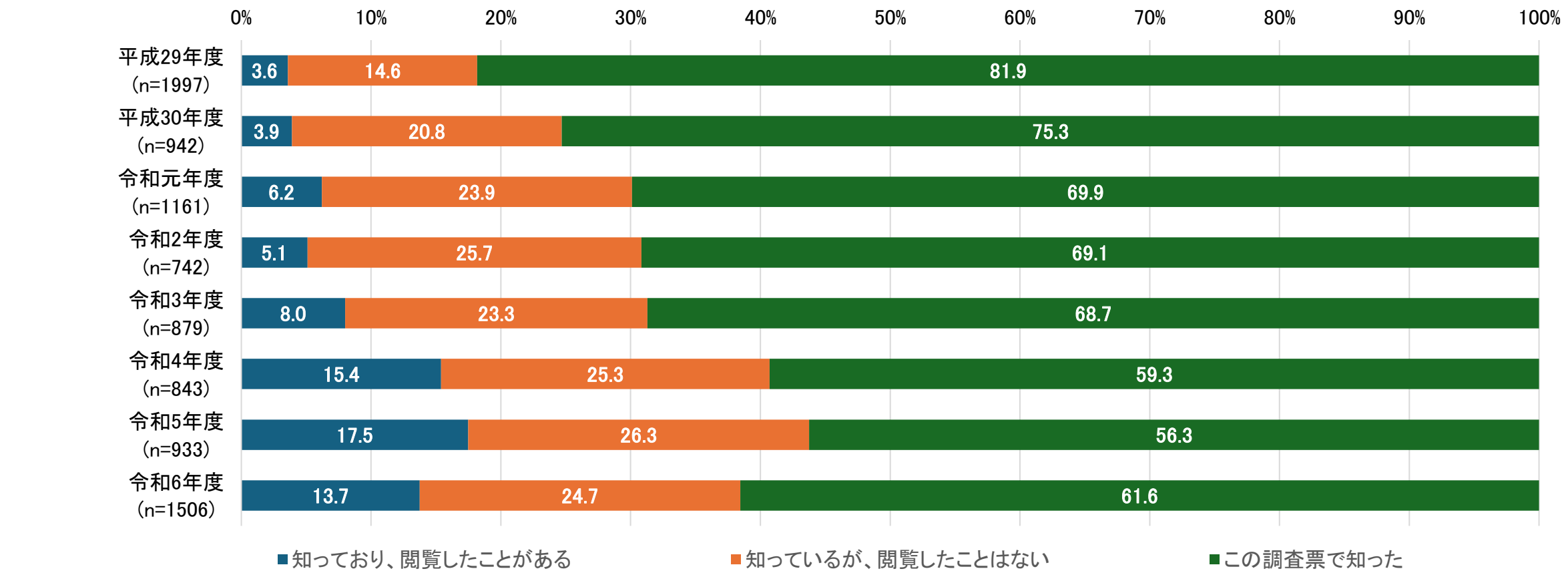
R 6年度新規設問

➤ 医師を含めた医療機関全体の勤務環境の改善に向けて取り組む予定について、「検討中」（35.0％）が最多で、「予定はない」（27.9％）、「すでに取り組んでいる」（27.6％）が続く。



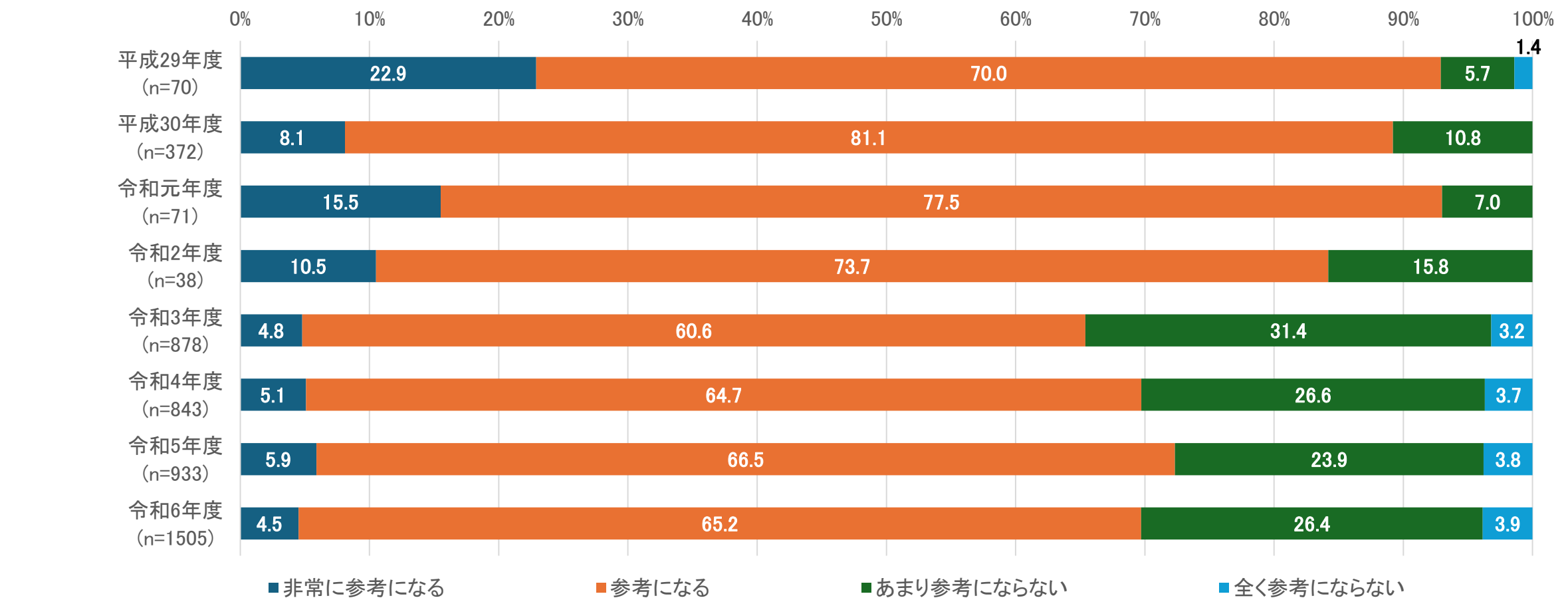
問31. あなたは、「いきサポ」をご存じでしたか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

- 「いきサポ」の認知度については、「この調査で知った（今まで知らなかった）」（61.6%）が最多である。
- 令和2年度調査以降、閲覧の有無を問わず「いきサポ」を知っている割合は増加傾向にあり、認知度が高まっていることがうかがえる。



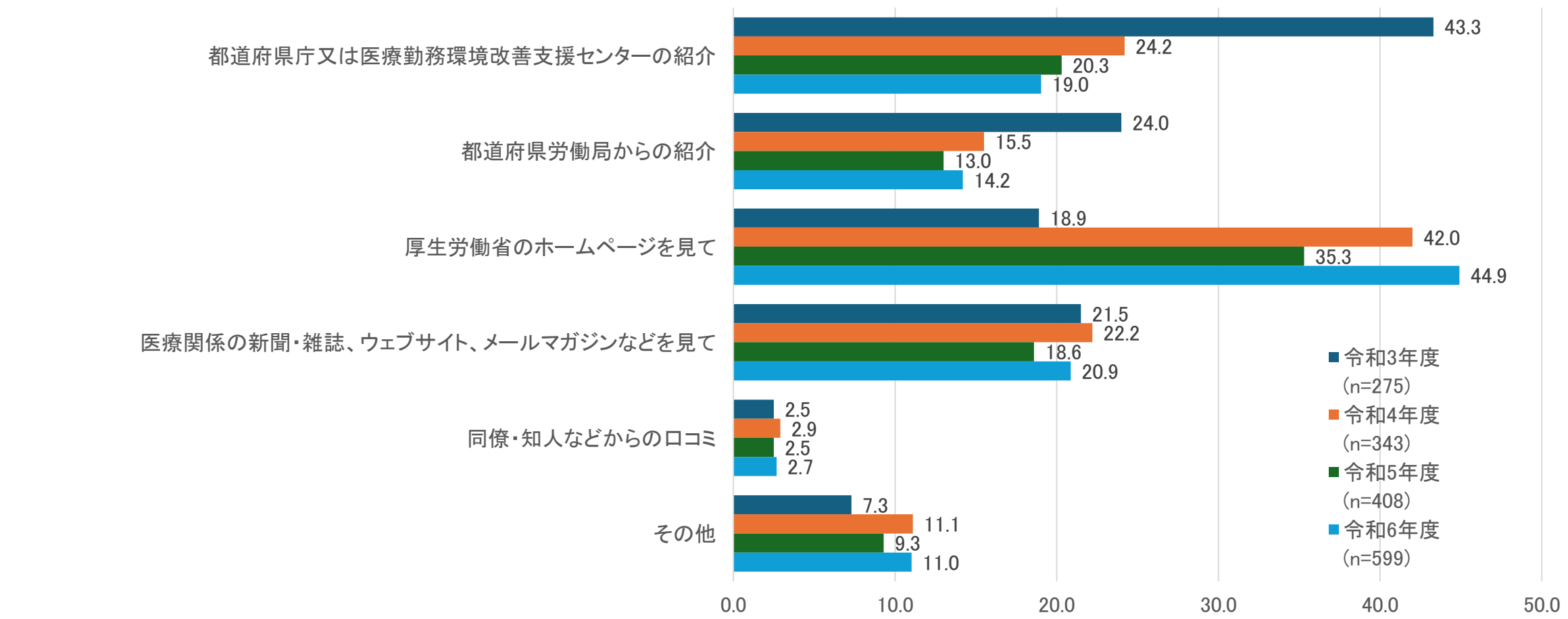
問31-1. 「いきサポ」をご覧になったご感想をお聞かせください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 「いきサポ」の感想について、「参考になる」（65.2％）が最多であり、「あまり参考にならない」（26.4％）、「非常に参考になる」（4.5％）が続く。



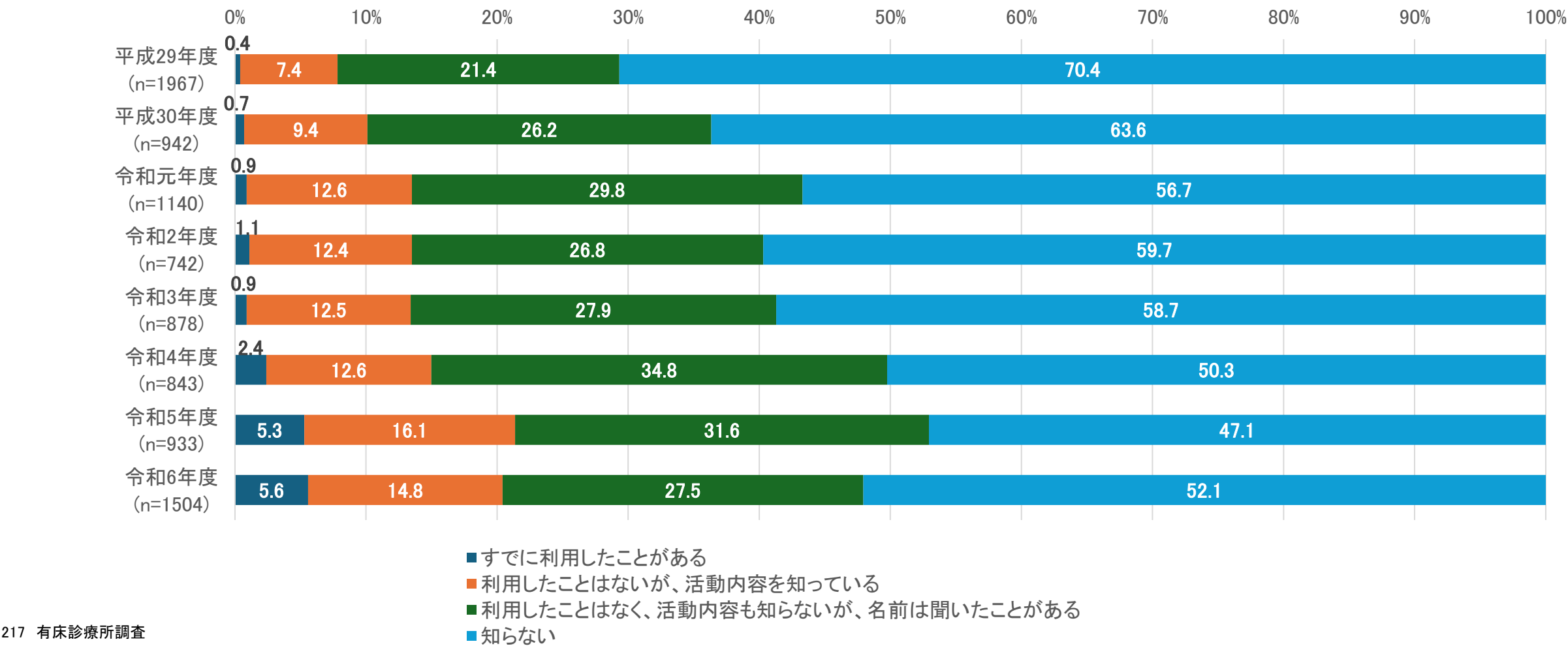
問32. 問31で1. 又は2. と回答された方にお聞きします。
あなたは、「いきサポ」を何で知りましたか。（該当するものすべてにチェックをしてください）

➤ 「いきサポ」の認知経路については、「厚生労働省のHPを見て」（44.9％）が最多であり、「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」（20.9％）、「都道府県庁又は医療勤務環境改善支援センターの紹介」（19.0％）が続く。



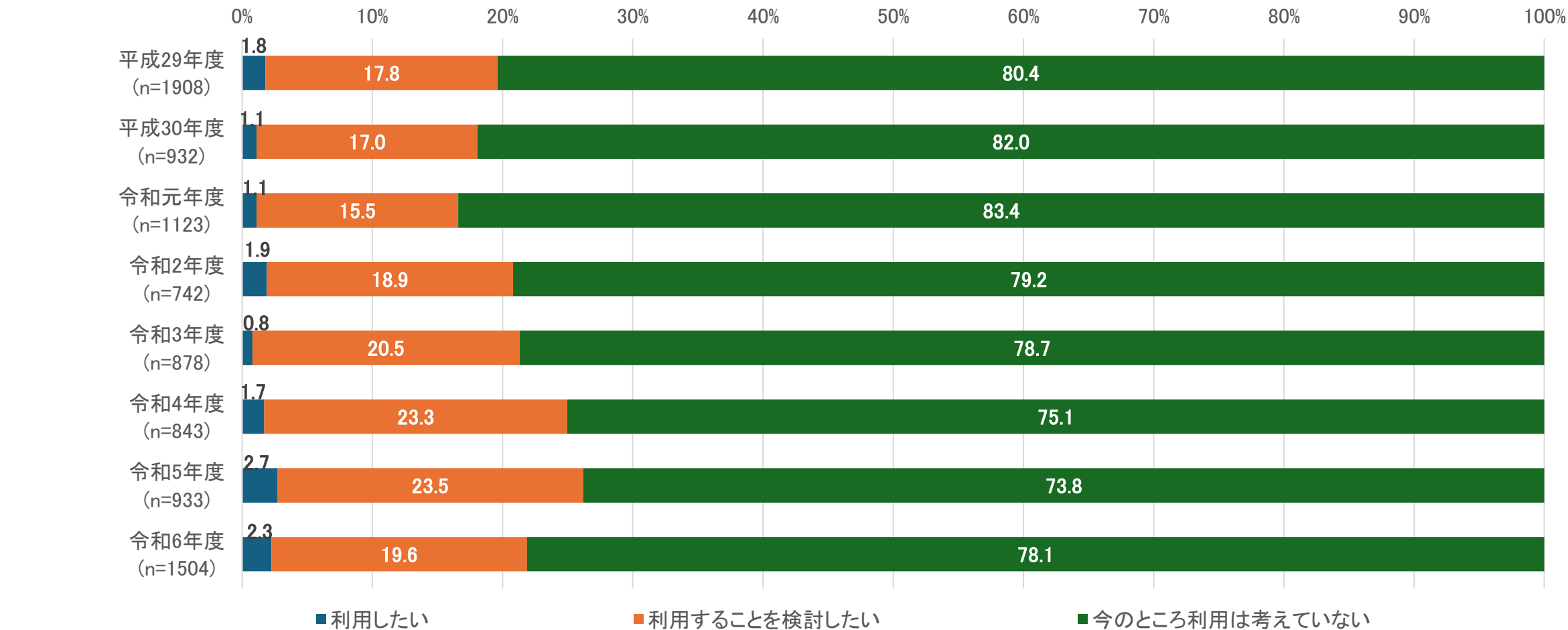
問35. あなたは、「医療勤務環境改善支援センター」を、ご存じですか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

- 「医療勤務環境改善支援センター」の認知度については、「知らない」（52.1％）が最多である。
- 令和3年度調査より、「すでに利用したことがある」の割合は増加傾向にある。



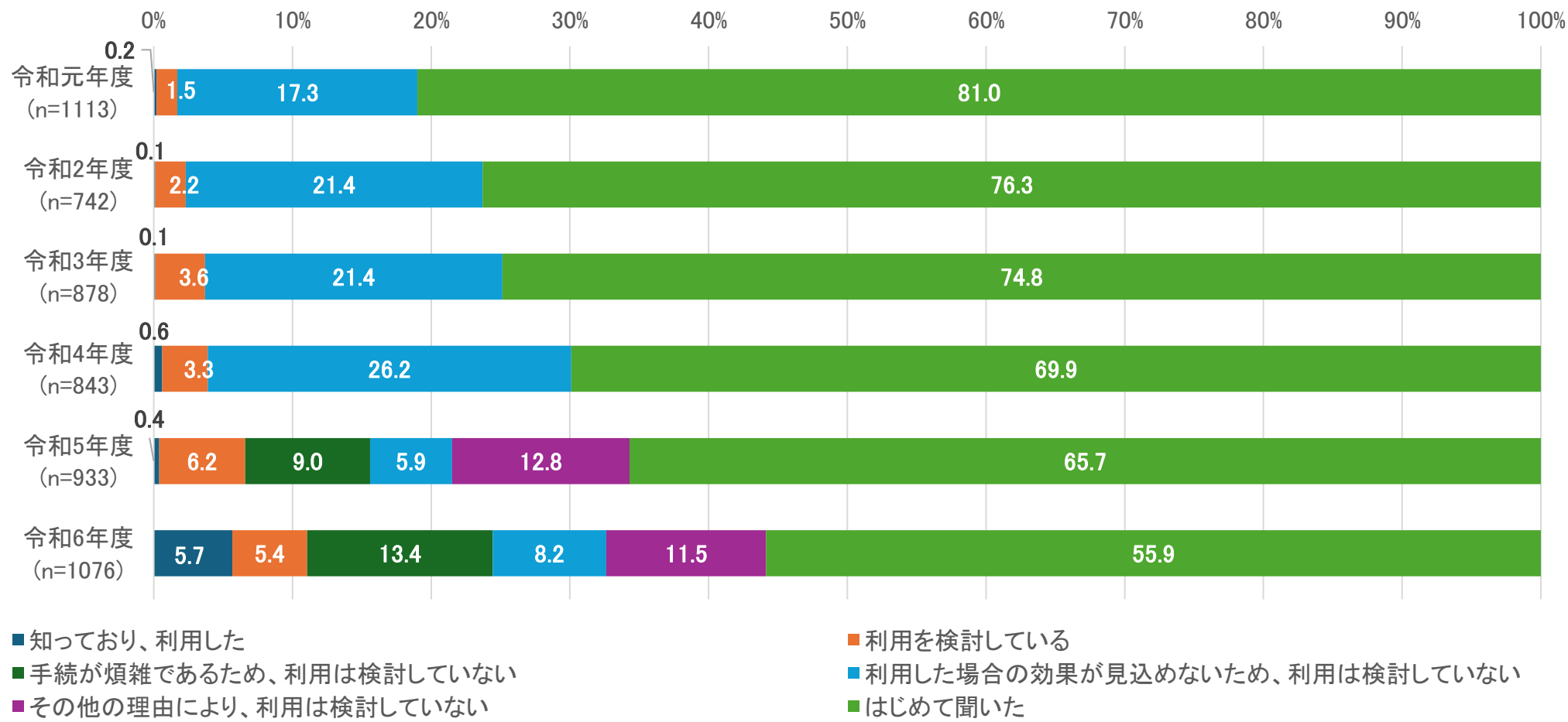
問36. 今後の「医療勤務環境改善支援センター」の利用についての意向を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 「医療勤務環境改善支援センター」の利用意向については、「今のところ利用は考えていない」（78.1%）が最多である。



問37. 医師・医療従事者の勤務時間短縮に資する一定の設備について、一定の条件を満たせば所得税、法人税に係る特別償却をすることができます。この制度の利用についてどう思われますか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 医師・医療従事者の勤務時間短縮に資する一定の設備が特別償却できる取り組みについては「はじめて聞いた」（55.9％）が最多である。



※令和5年度より、「手続きが煩雑であるため、利用は検討していない」「その他の理由により、利用は検討していない」の選択肢を追加した

職員票（医師）

医師調査

■調査結果サマリー

<属性>

- 令和2年度調査以降、年代、性別、通算経験年数、勤続年数の属性に大きな変化はない。(参照: 1, 2, 5, 6)
- 年代は「30代」と「40代」の回答が30.1%と多く、通算経験年数は「20年以上」(32.2%)が最も多かった。(参照: 1, 5)

<労働時間・働き方>

- 自らに適用される「時間外・休日労働に関する協定届(36協定)」を「知っている」のは56.0%、「知らない」は28.1%であり、令和5年度調査に比べて、「知っている」の割合が増加している。(参照: 12-1)
- 医療機関への副業・兼業の届け出において、令和3年度調査以降、副業・兼業先、勤務予定に加え、「実際に労働した時間」まで届け出ている割合が高くなっている。(参照: 13-5)
- 1か月の時間外・休日労働時間は、「45時間以下」(57.3%)が最多であった。(参照: 14)
- 1か月の宿日直許可のある宿直の回数について「1回」(31.3%)が最多で、「3～4回」(31.0%)、「2回」(26.5%)が続く。宿直明けの勤務について、平成29年度以降、「通常勤務で業務内容の軽減はない」の割合は減少傾向にあり、短時間勤務や業務内容の軽減措置が拡充されている。(参照: 19, 19-2)
- 時間外労働を「減らしたい」医師は50.5%であった。一方、減らしたくない理由は「生活費を確保したい」(67.2%)が最も多く、次いで「研鑽をつみたい(臨床経験を積みたい)」(11.9%)が続く。(参照: 21)

<休日・休暇>

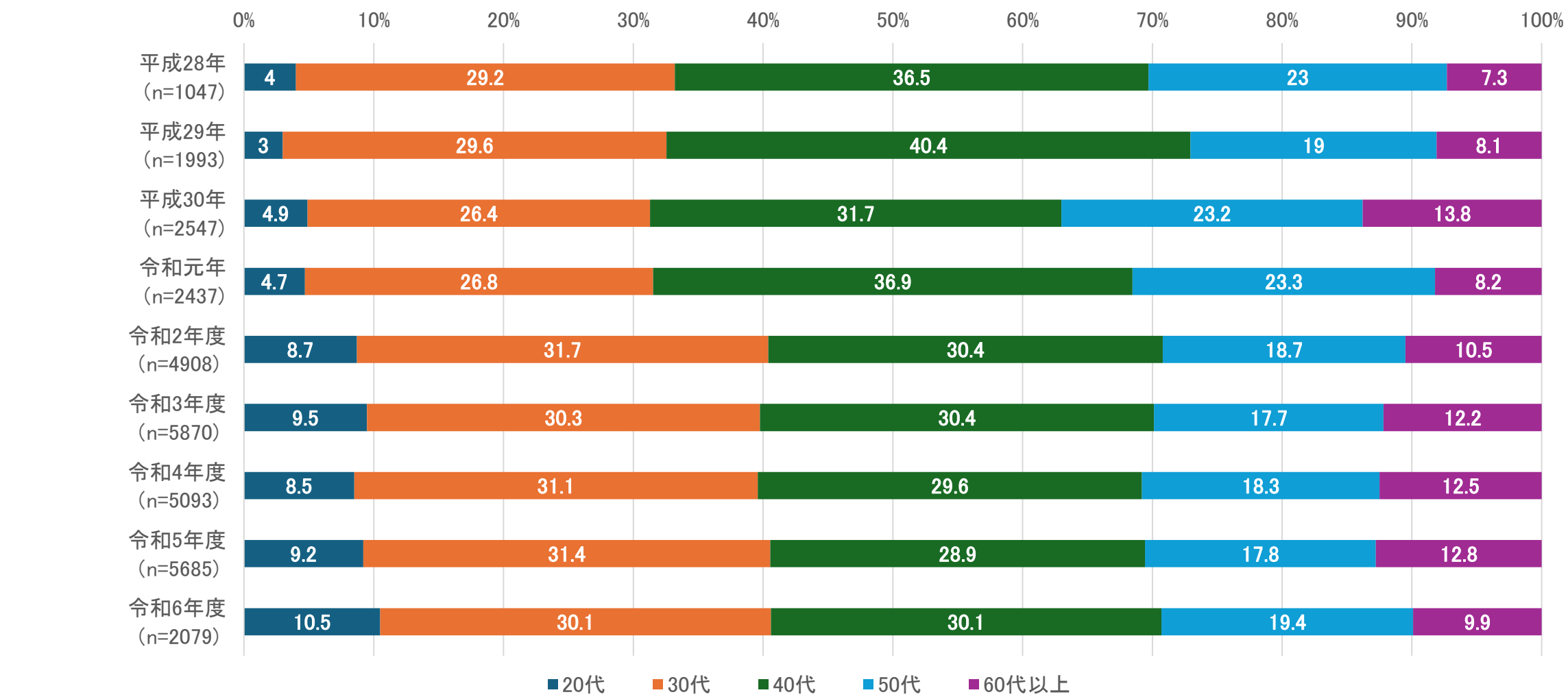
- 実際に業務を休んだ日数は、実際に業務を休んだ日数は、「4～7 日」(40.6 %)が最多で、「8日」(30.1%)が続く。(参照: 18)

<勤務環境改善(職員視点)>

- 当直(宿直・日直)の負担軽減・当直者の処遇改善のために必要なこととして、「給与・手当等の見直し(宿日直手当の増額等)」(76.6%)が最も多く、次いで「宿直明けの勤務免除・業務負担軽減」(70.8%)、「当直回数の調整・削減(育児・介護等への配慮)」(48.8%)が続く。(参照: 19-3)
- 当直・夜勤の時間帯の休息場所の環境について、「十分に休息できる環境にある」(60.7%)が最も多く、次いで「十分に休息できる環境にない」(22.5%)、「わからない」(16.9%)が続く。休息できない理由として、騒音が大きい(話声が聞こえる等) (42.6%)が最も多く、次いで「当直室にトイレ・シャワーがない」(36.9)、「室内・寝具が清潔ではない」(36.7%)などがあげられた。(参照: 20-1)
- 現在の健康状況については、「どちらかという健康である」(43.2%)の割合が最も多く、次いで「健康である」(32.4%)であった。(参照: 24)
- 勤務環境全般に関する満足度について、「どちらともいえない」(33.3%)が最も多く、次いで「どちらかという満足」(32.5%)と回答している。(参照: 26-2)

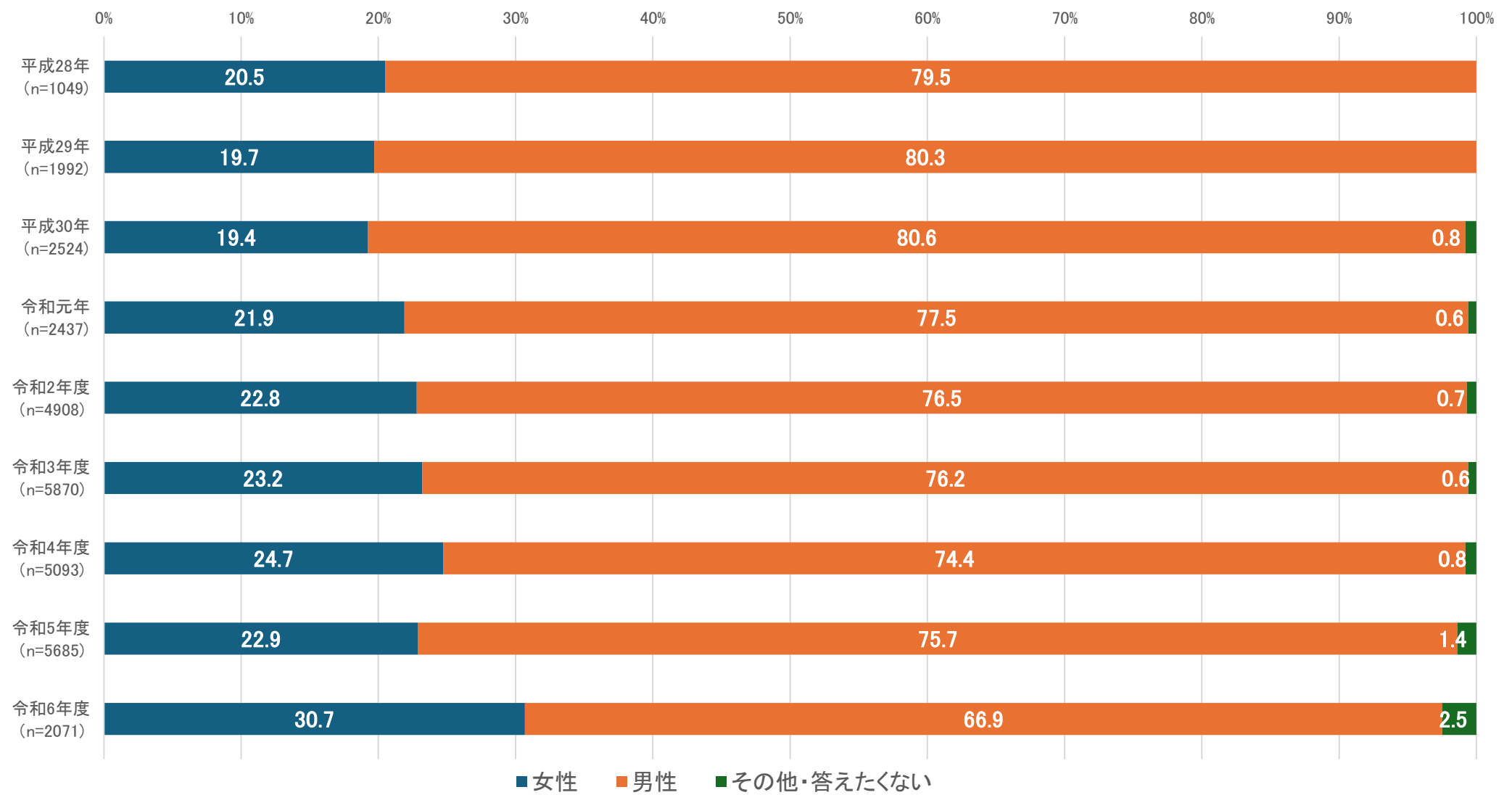
問1. あなたの年齢を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 「30代」と「40代」の回答が30.1%と多く、次いで「50代」（19.4%）、「20代」（10.5%）となっている。



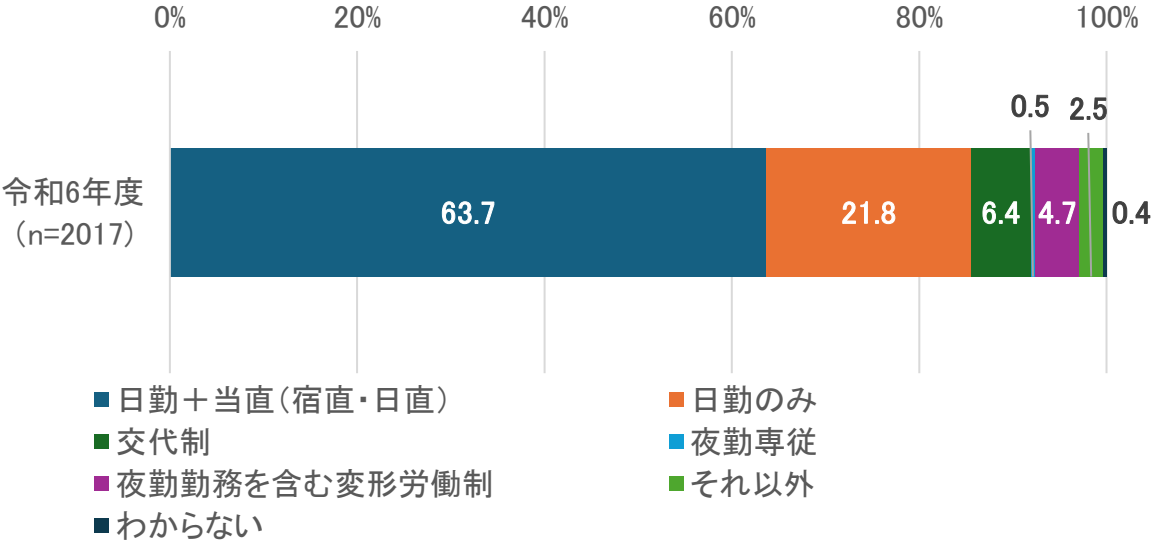
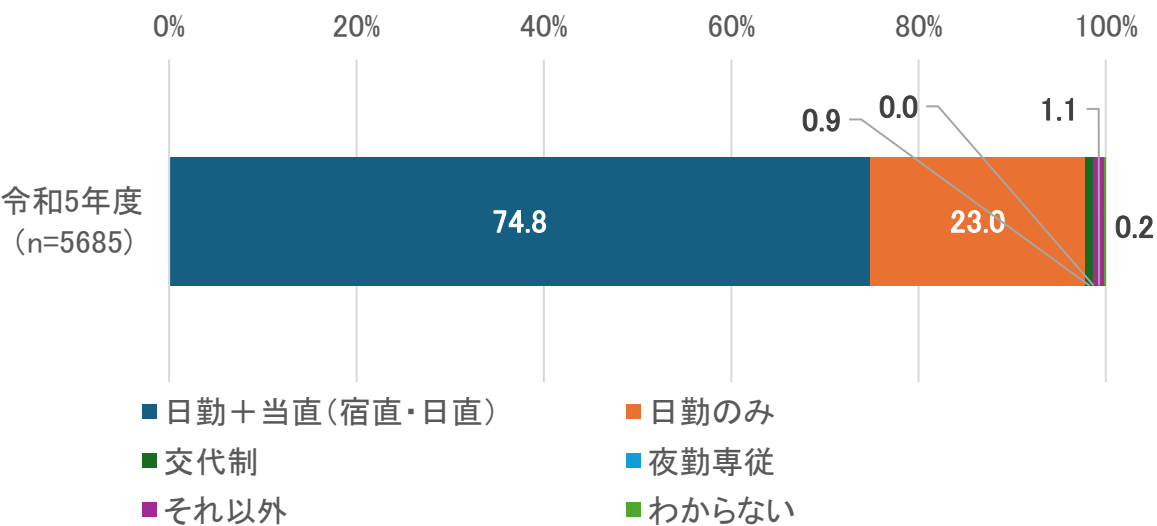
問2. あなたの性別を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 「女性」からの回答が30.7%、「男性」からの回答が66.9%、「その他、答えたくない」の回答が2.5%となっている。



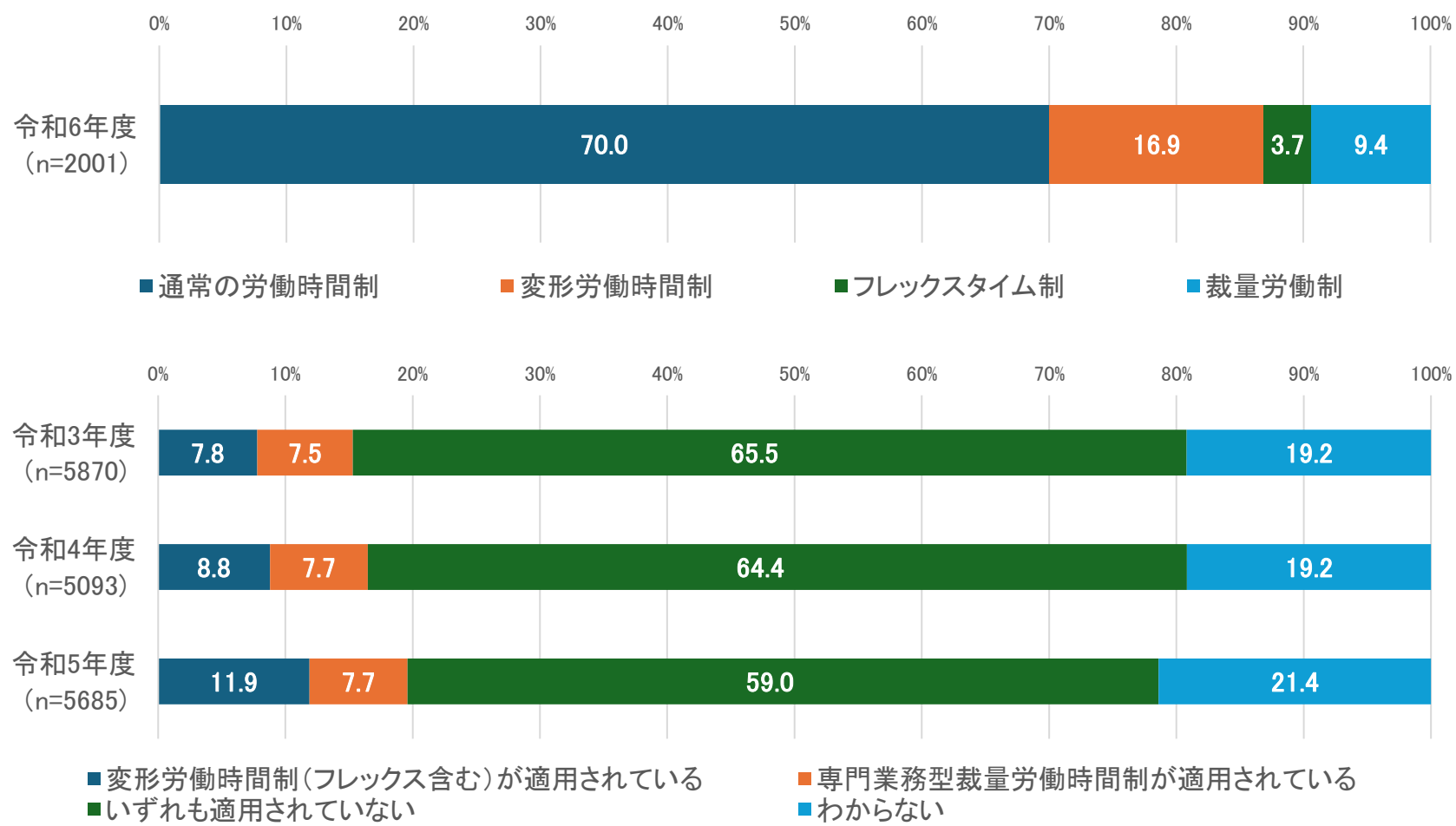
問3. あなたの主な勤務形態を教えてください。（主として該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 「日勤＋当直（宿直・日直）」（63.7％）が最も多く、次いで「日勤のみ」（21.8％）、「交代制」（6.4％）と続く。



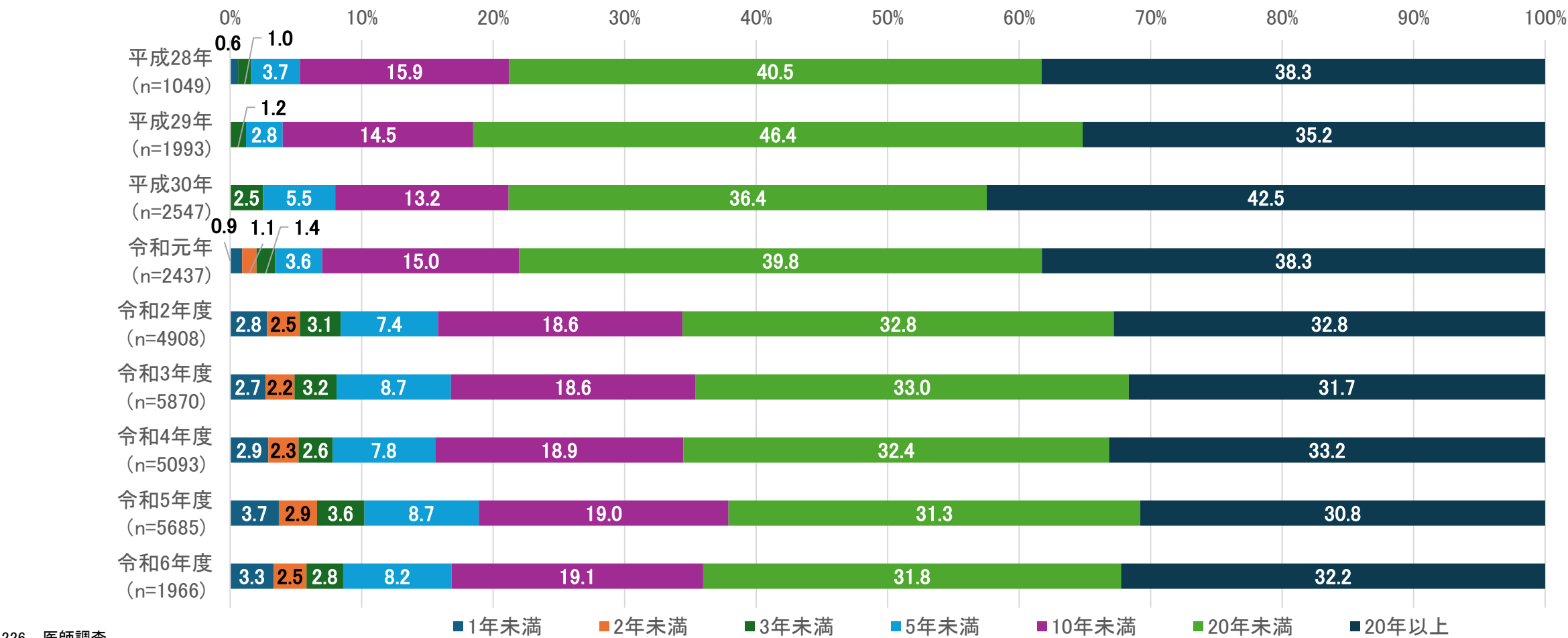
問 4 . あなたに適用されている労働時間制を教えてください。

➤ 「通常の労働時間制」 （70.0％） が最も多く、次いで「変形労働制」 （16.9％）、「裁量労働制」 （9.4％）が続く。



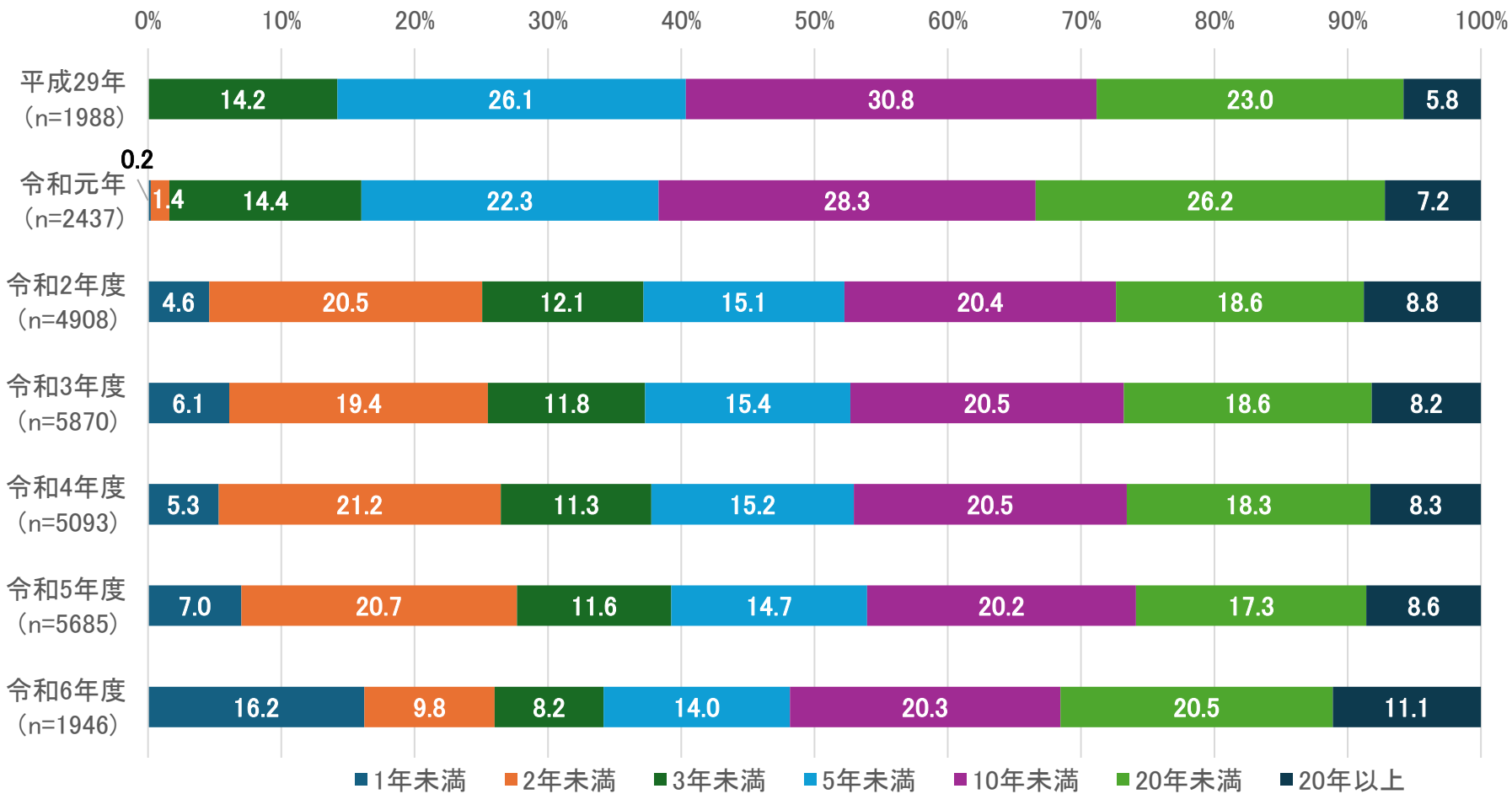
問5. あなたの現職種におけるキャリア（初期研修を含む医師としての通算経験年数）を教えてください。なお、休職をした場合は、その期間は含めず、回答してください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 通算経験年数について、「20年以上」（32.2％）が最も多く、次いで「20年未満」（31.8％）、「10年未満」（19.1％）となっている。



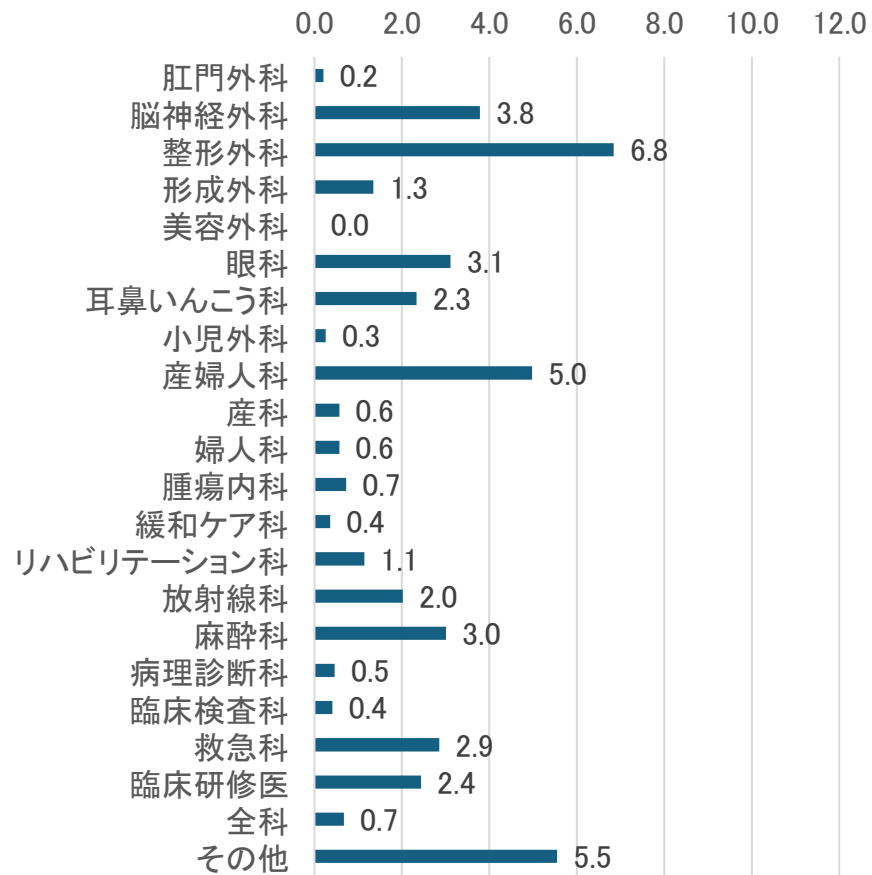
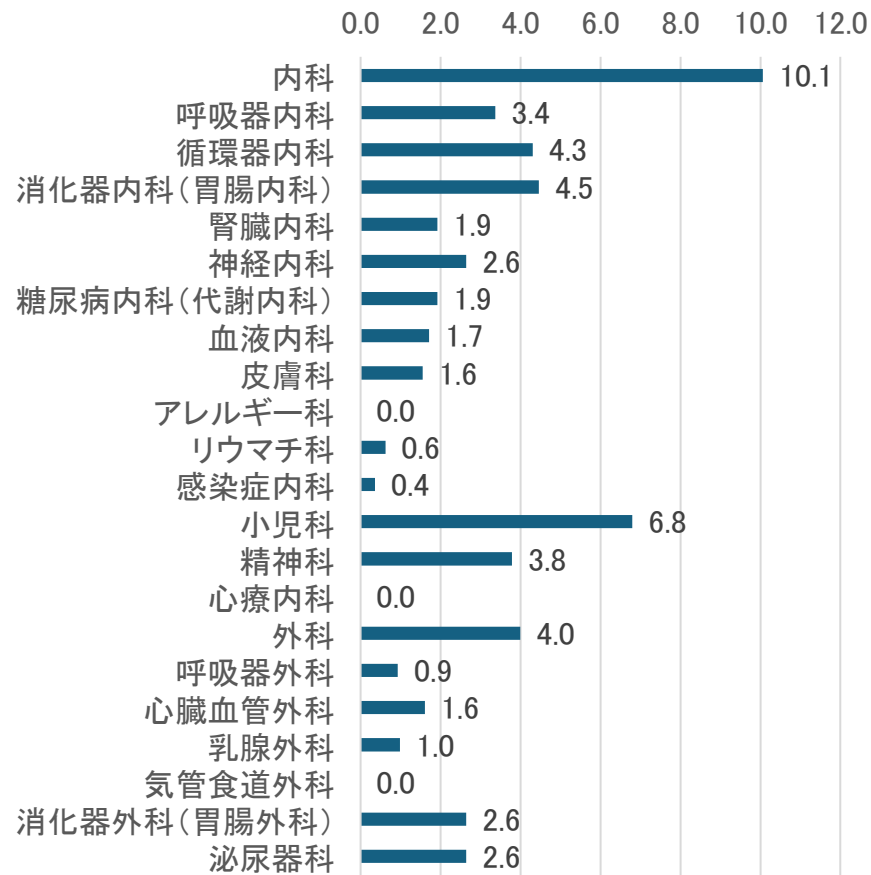
問6. 現在主として勤務する医療機関における、あなたの勤務年数を教えてください。なお、休職をした場合は、その期間は含めず、回答してください。また、現医療機関を一度辞めている場合は、辞める前の勤務年数は含めずに回答してください。（数字を入力）

➤ 現医療機関における勤務年数について、「20年未満」（20.5％）が最も多く、次いで「10年未満」（20.3％）、「1年未満」（16.2％）となっている。



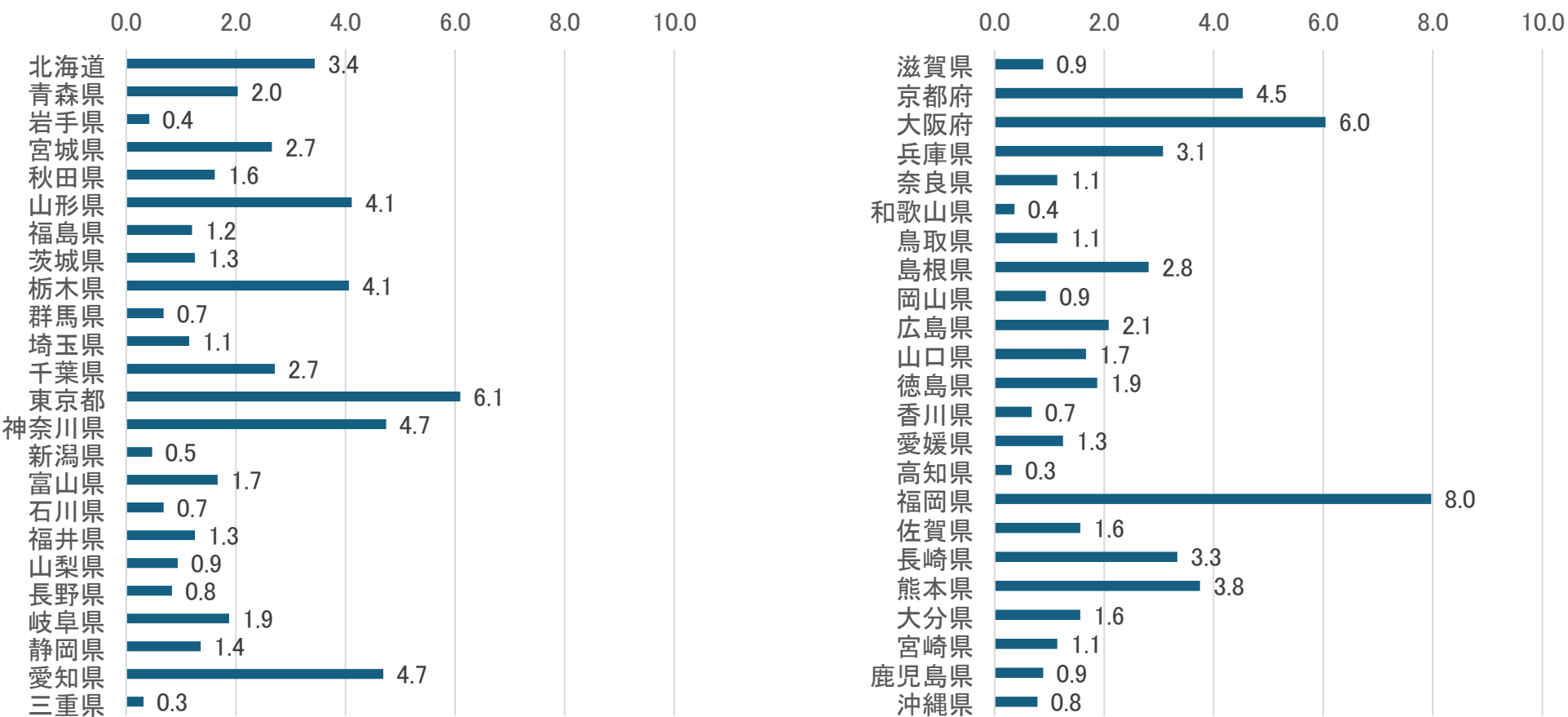
問7. あなたが主として専門としている診療科（最も時間を費やしている診療科）を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 専門としている診療科目は、「内科」（10.1%）、「小児科」（6.8%）、「整形外科」（6.8%）が上位3科目を占める。



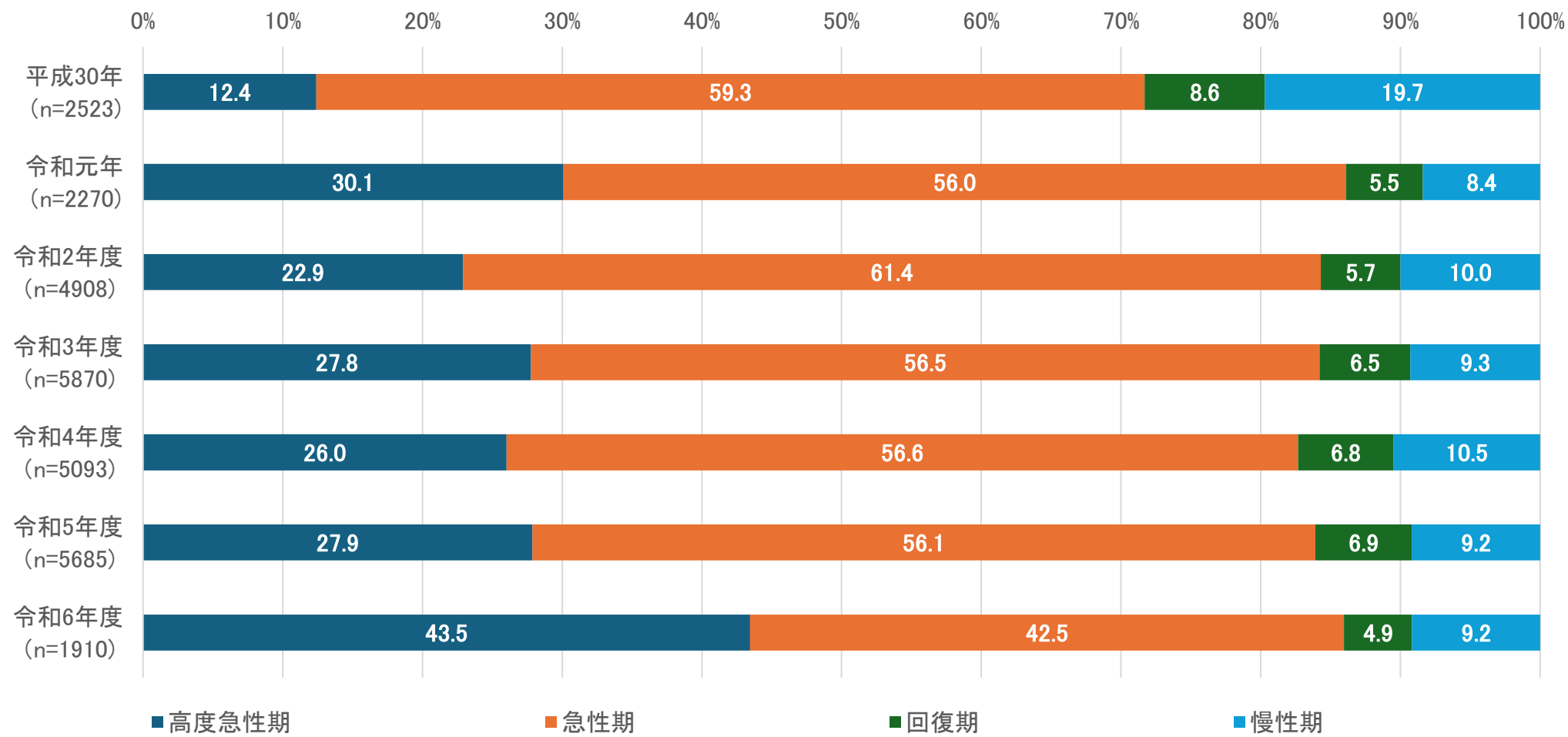
問8. 主たるご勤務先の所在地を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 回答者の主たる勤務先は、「福岡県」（8.0%）、「東京都」（6.1%）、「大阪府」（6.0%）が上位3都道府県となっている。



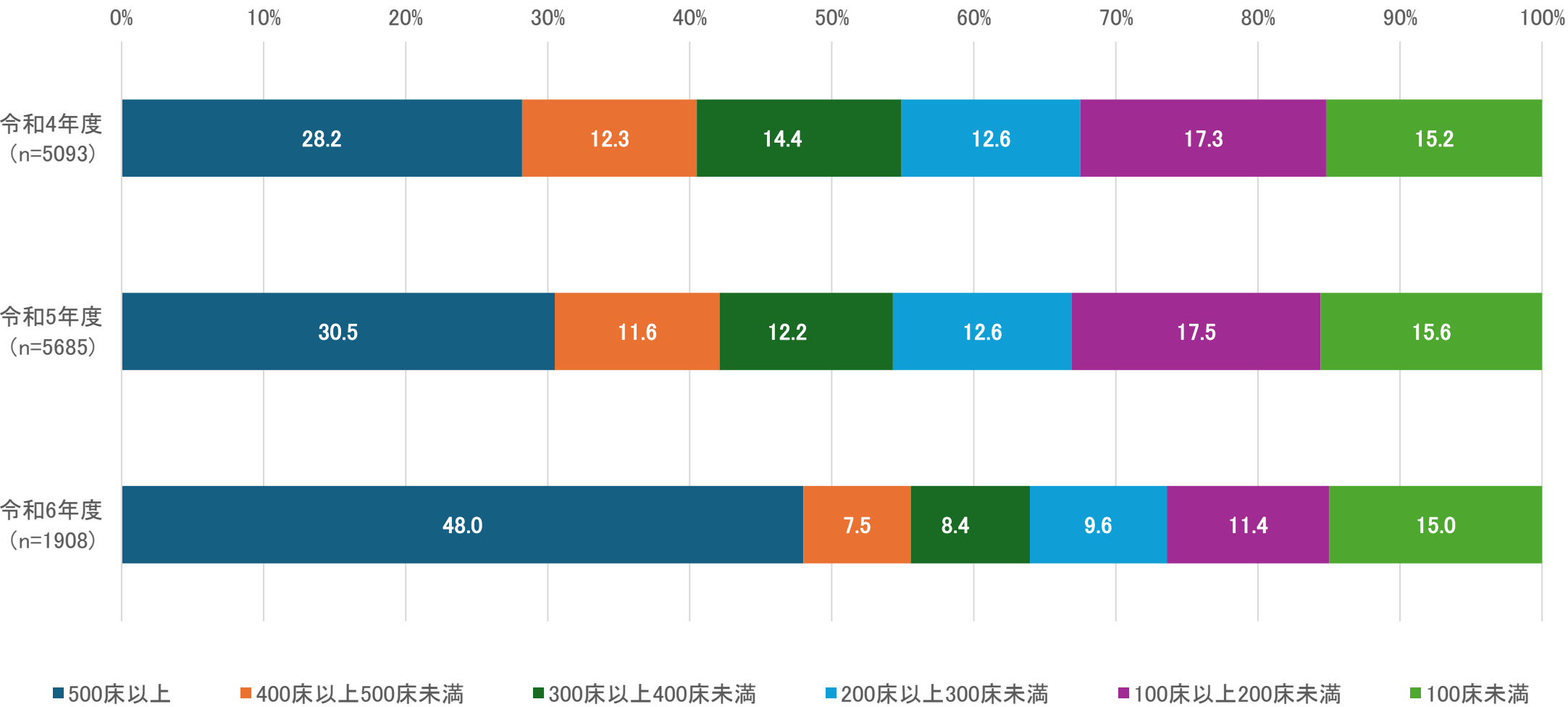
問9. あなたが主として勤務する医療機関の主な病床機能を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 勤務している医療機関の病床機能は、「高度急性期」（43.5%）、「急性期」（42.5%）、「慢性期」（9.2%）、「回復期」（4.9%）の順が多い。



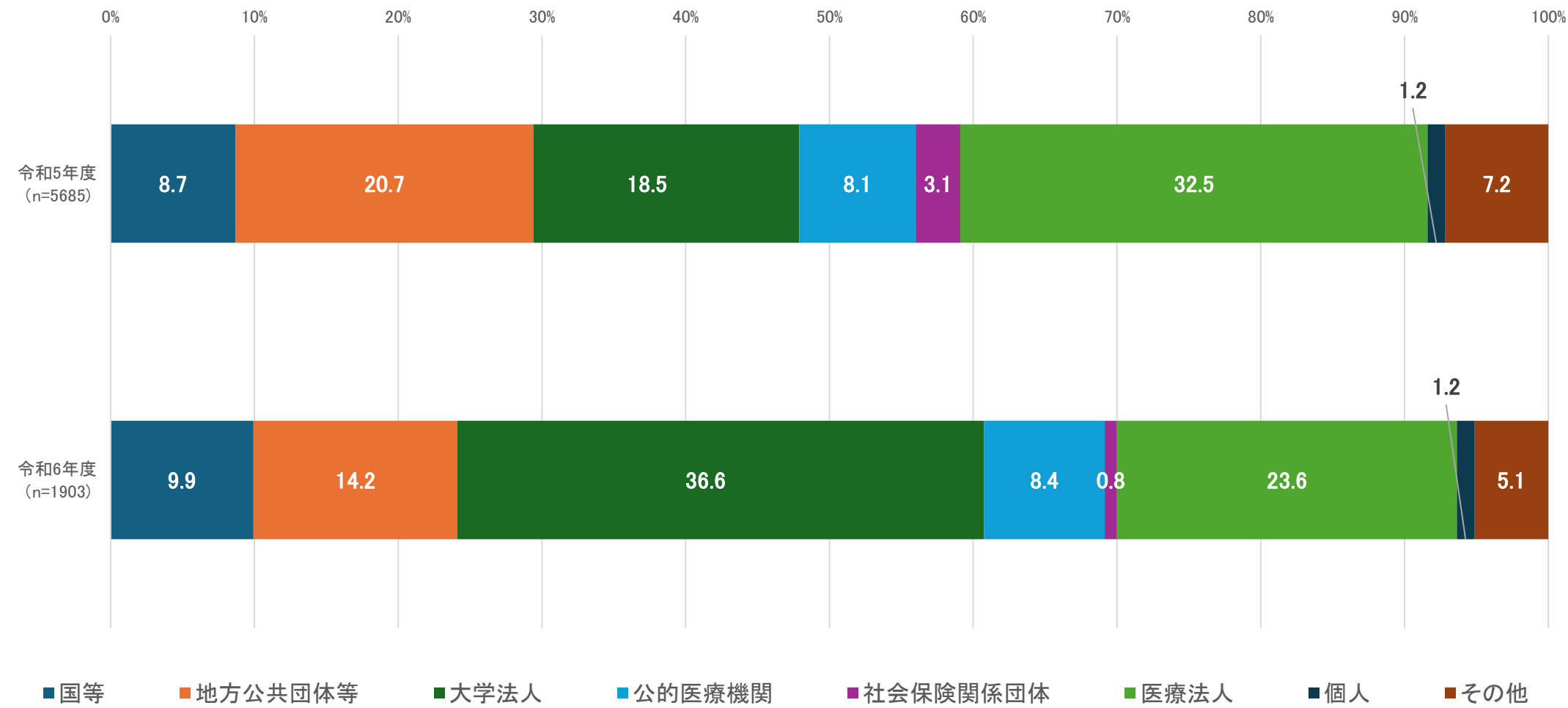
問10. あなたが主として勤務する医療機関の病床数を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 勤務している医療機関の病床数は、「500床以上」（48.0％）が最も多く、次いで「100床未満」（15.0％）が続く。



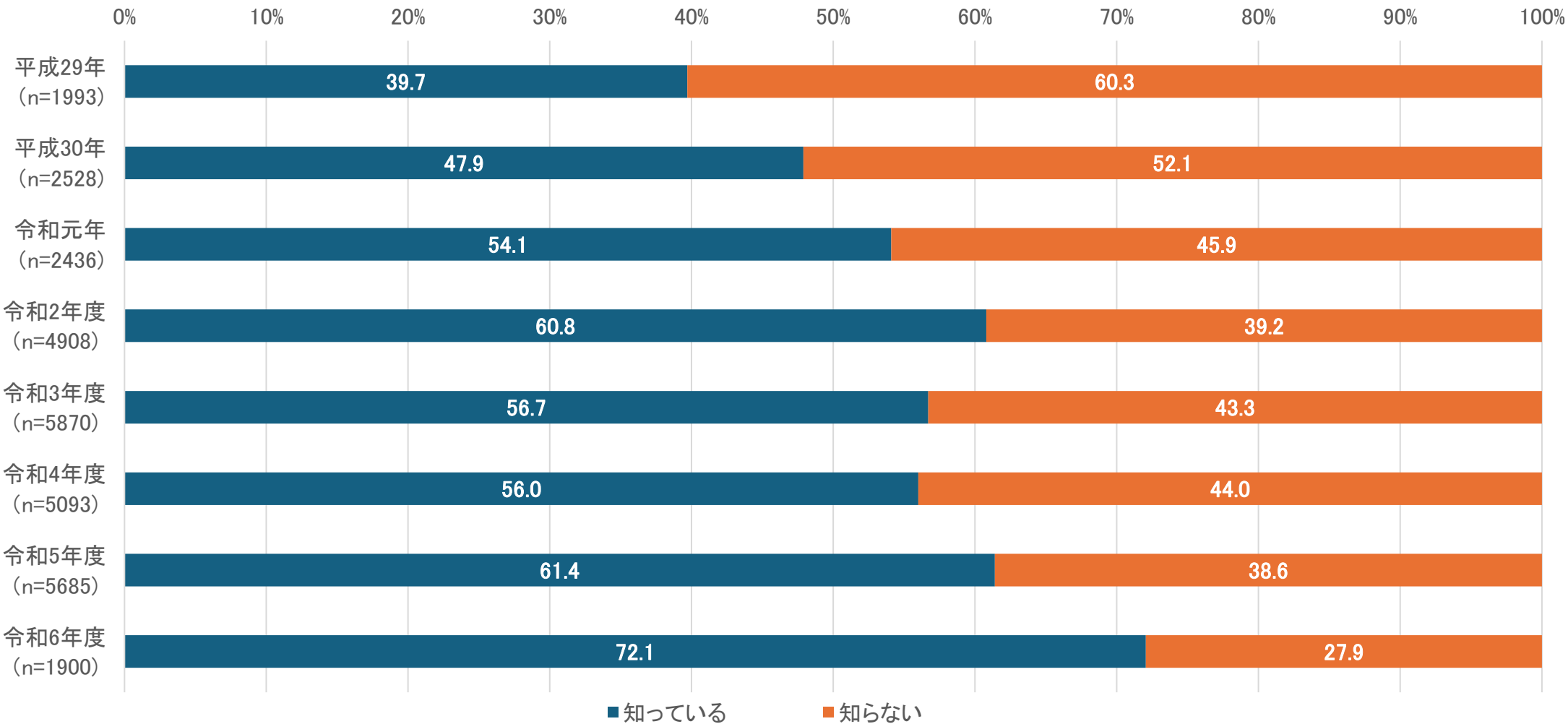
問11. あなたが主として勤務する医療機関の開設主体を教えてください。

➤ 主として勤務する医療機関の開設主体は、「大学法人」（36.6%）、「医療法人」（23.6%）、「地方公共団体等」（14.2%）、「国等」（9.9%）の順が多い。



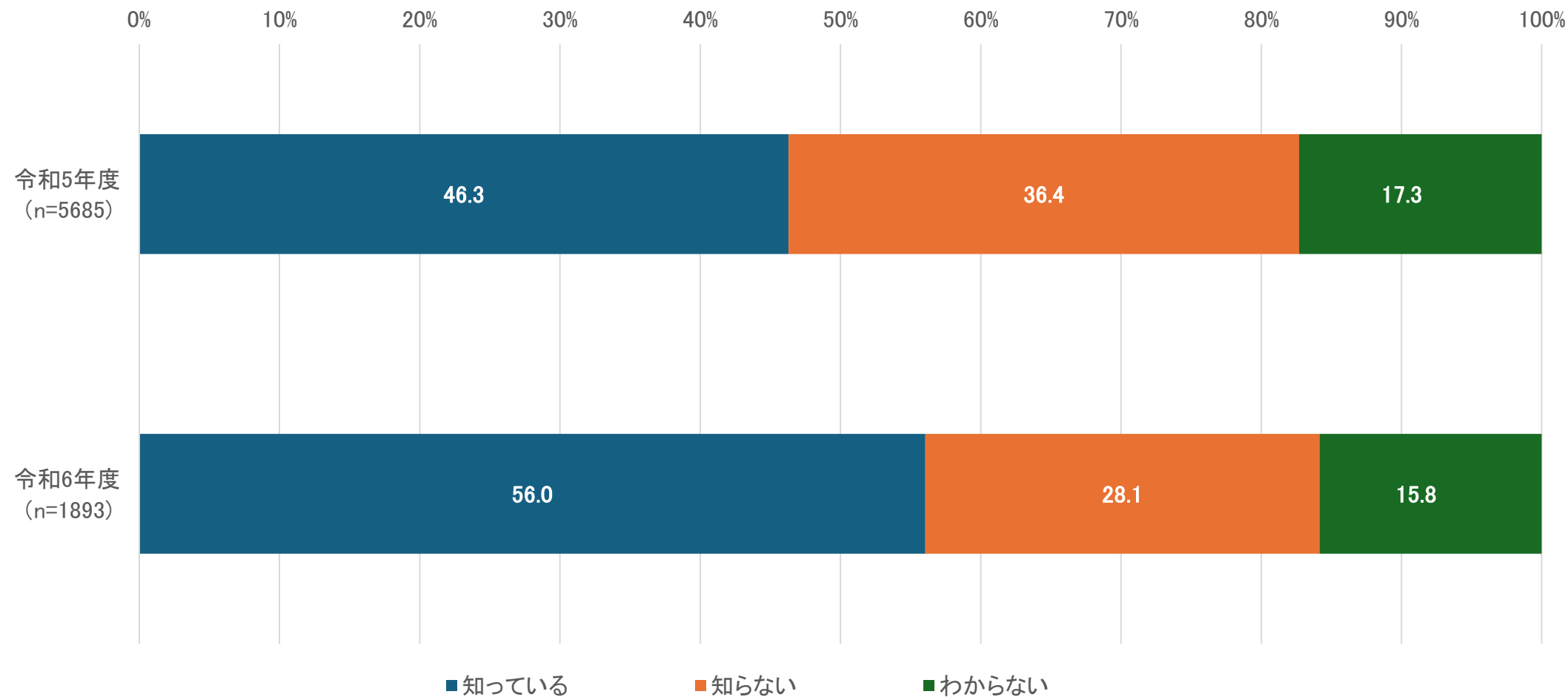
問12. あなたは主として勤務するご勤務先の就業規則等に記載されている時間外労働時間に関する規程をご存じですか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

- 時間外労働時間に関する規定を「知っている」は72.1%、「知らない」は27.9%である。
- 令和4年度調査から、「知っている」の割合が増加傾向にある。



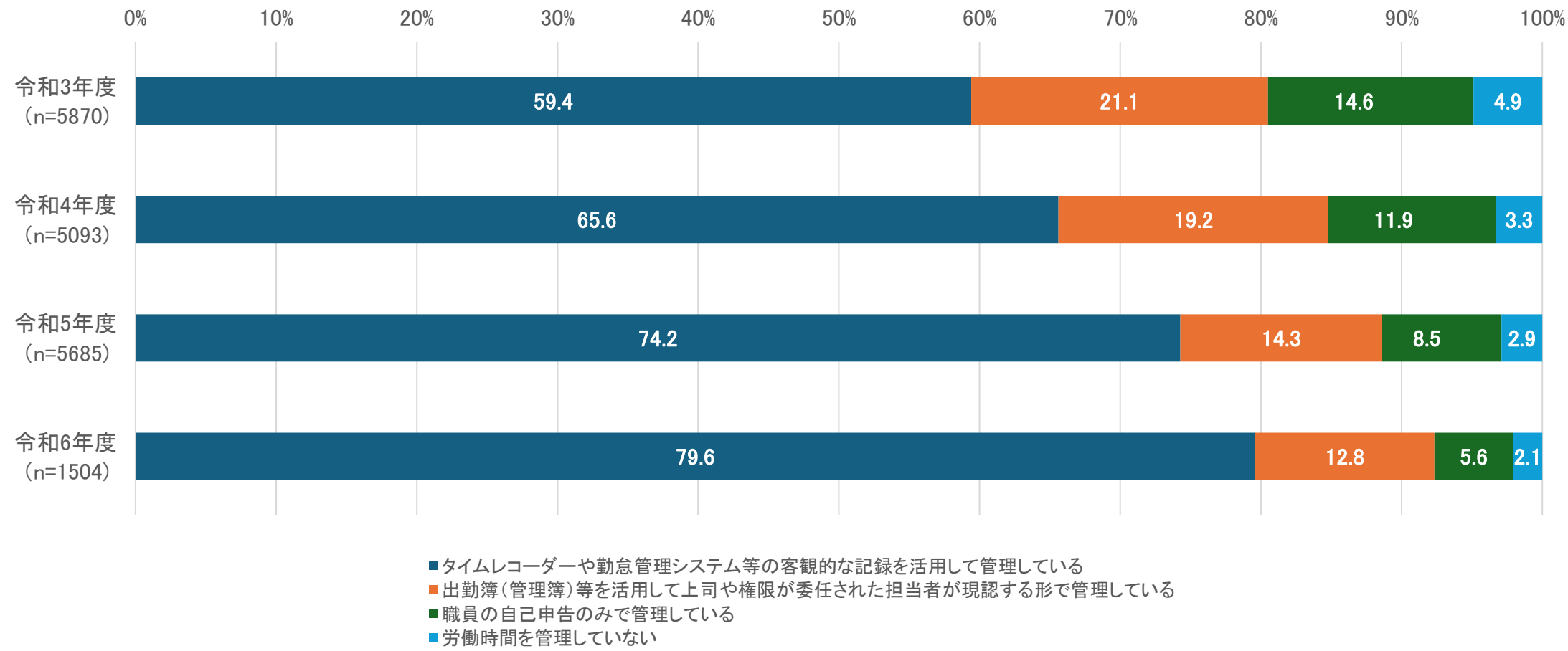
問12-1. 自らに適用される「時間外・休日労働に関する協定届（36協定）」の内容
をご存じですか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

- 時間外・休日労働に関する協定届（36協定）を「知っている」は56.0%、「知らない」は28.1%である。
- 令和5年度調査に比べて、「知っている」の割合が増加している。



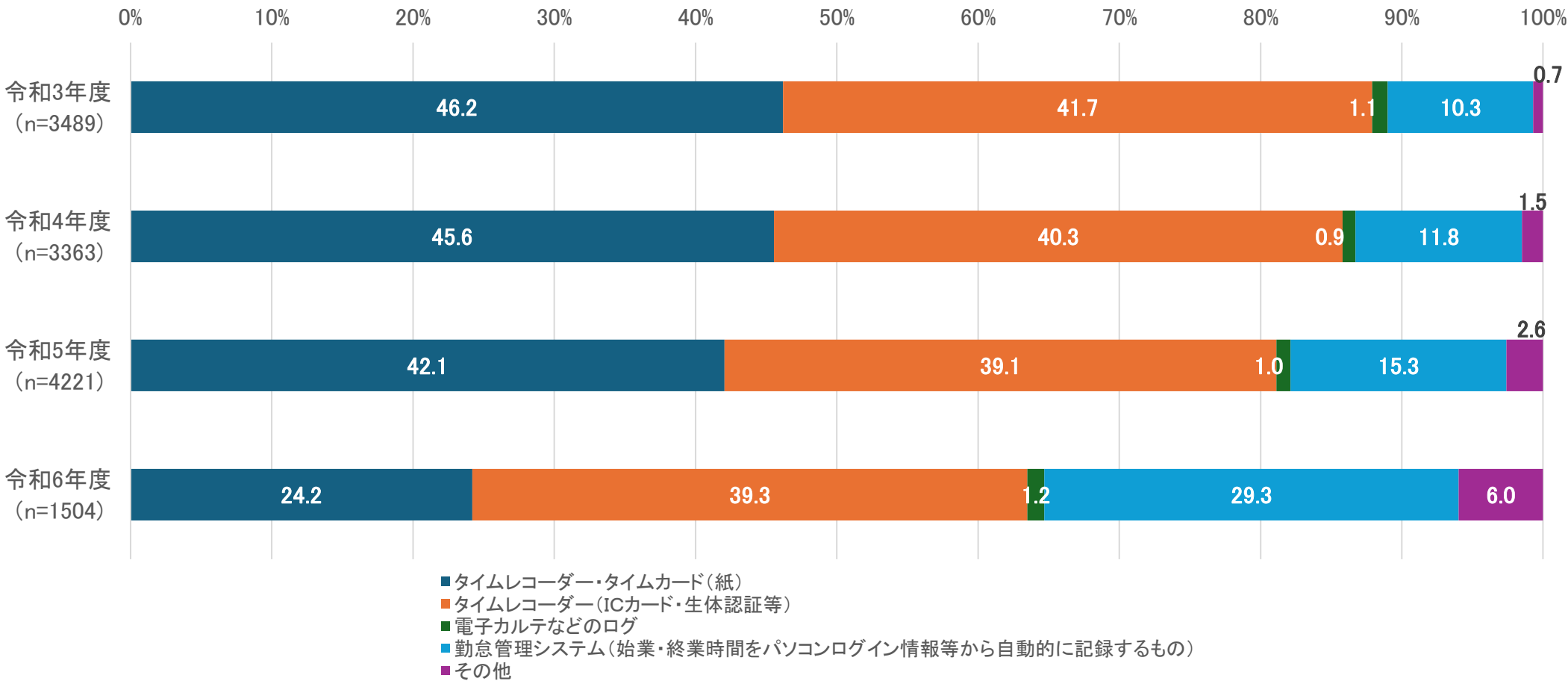
問13. 労働時間の把握方法を教えてください。（主として該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 労働時間の管理方法について、「タイムレコーダーや勤怠管理システム等の客観的な記録を活用して管理している」（79.6％）が最多で、「出勤簿（管理簿）等を活用して上司や権限が委任された担当者が現認する形で管理している」（12.8％）、「職員の自己申告のみで管理している」（5.6％）が続く。



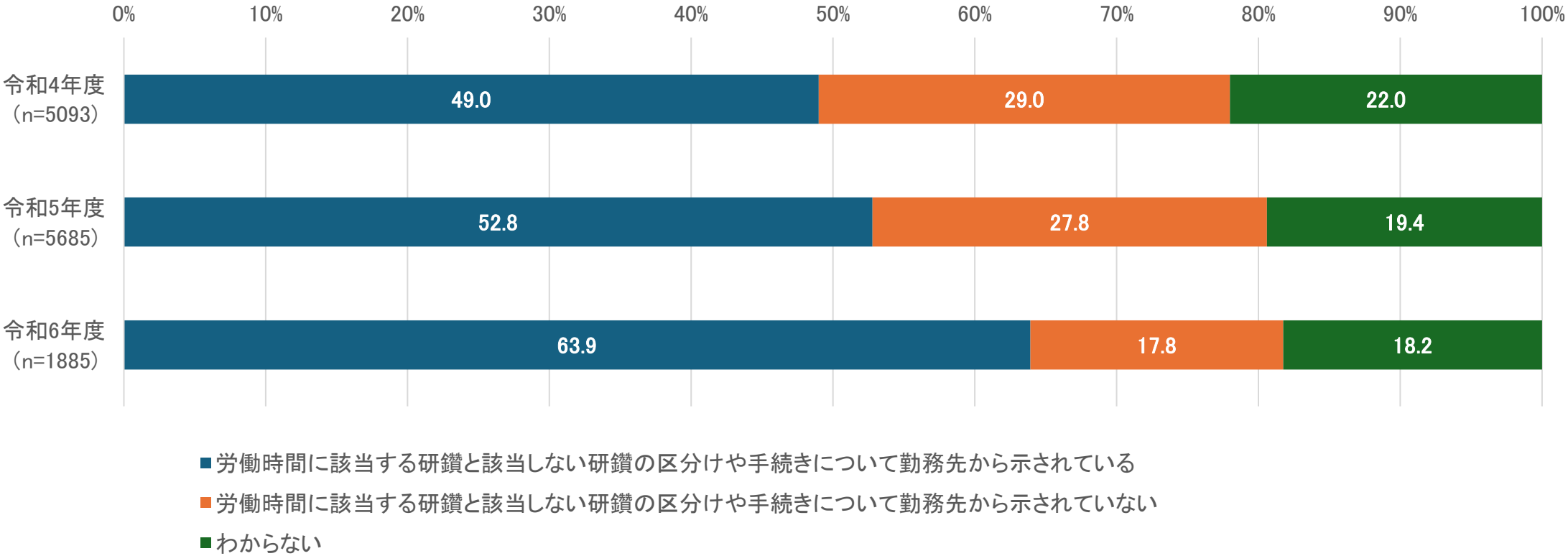
問13-1. 問13で1. と回答した方にお聞きします。
具体的な把握方法を教えてください。（主として該当するもの1つにチェックをしてください）

- 客観的な記録の活用による労働時間管理のうち、「タイムレコーダー（ＩＣカード・生体認証等）」（39.3%）が最も多く、「勤怠管理システム（始業・終業時間をパソコンログイン情報等から自動的に記録するもの）」（29.3%）が続く。
- 令和5年度調査に比べて、「タイムレコーダー・タイムカード（紙）」が減少し、「勤怠管理システム」が増加した。



問13-2. あなたが主に勤務する医療機関における研鑽に関する考え方や手続きの有無について、当てはまるものを選択してください。（主として該当するもの1つにチェックをしてください）

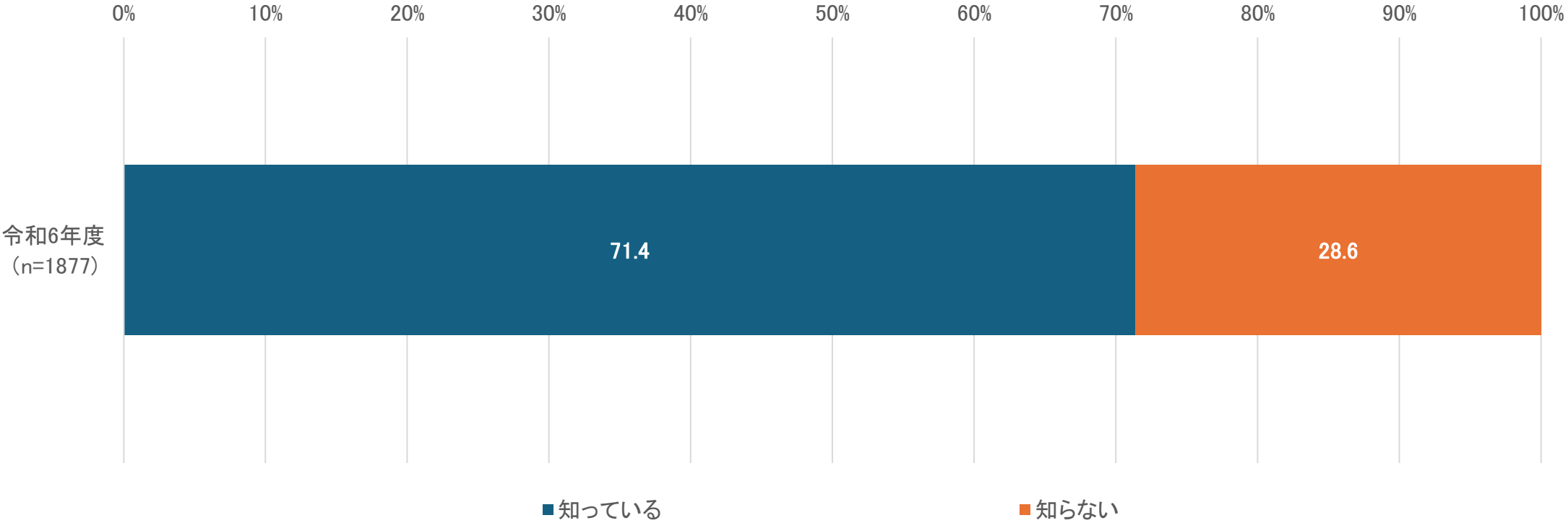
➤ 主に勤務する医療機関における研鑽に関する考え方や手続きの有無について、「労働時間に該当する研鑽と該当しない研鑽の区分けや手続きについて勤務先から示されている」（63.9%）が最多で、「労働時間に該当する研鑽と該当しない研鑽の区分けや手続きについて勤務先から示されていない」（17.8%）、「わからない」（18.2%）が続く。



問13-3. 自分の従事している宿日直業務が労働基準法に基づく宿日直許可を得ているかどうかを知っていますか。

R 6年度新規設問

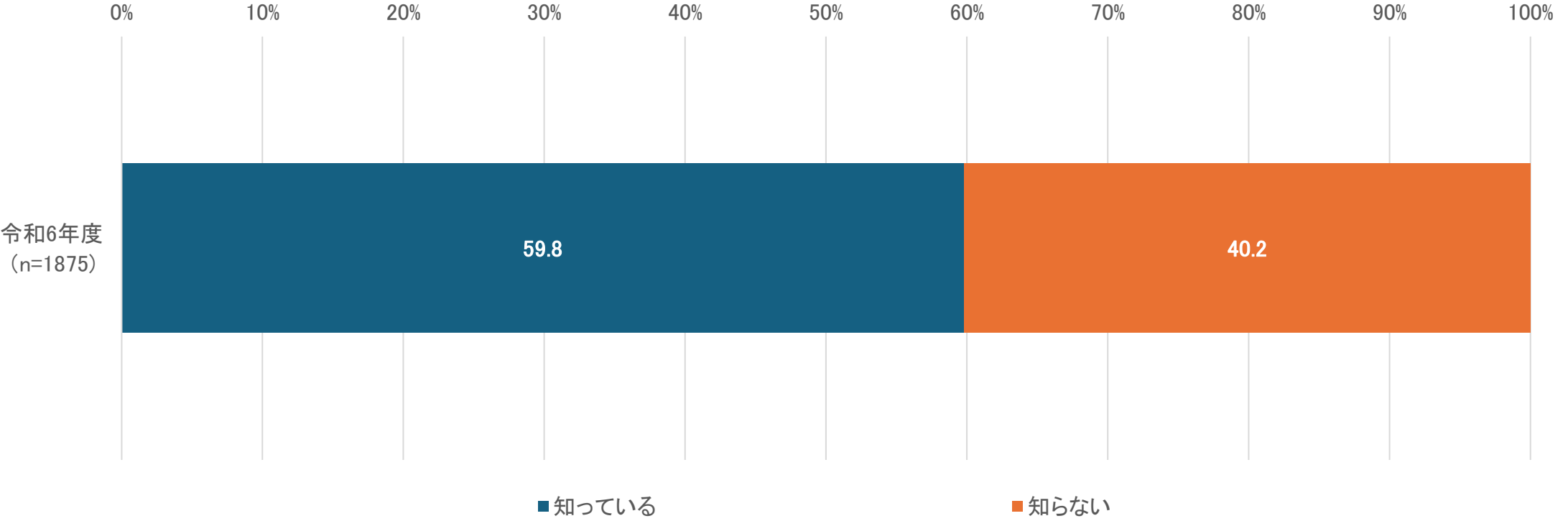
➤ 自分の従事している宿日直業務が労働基準法に基づく宿日直許可を得ていると「知っている」回答者は71.4%、「知らない」回答者は28.6%であった。



問13- 4. 当該許可内容がどのようなものかを知っていますか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

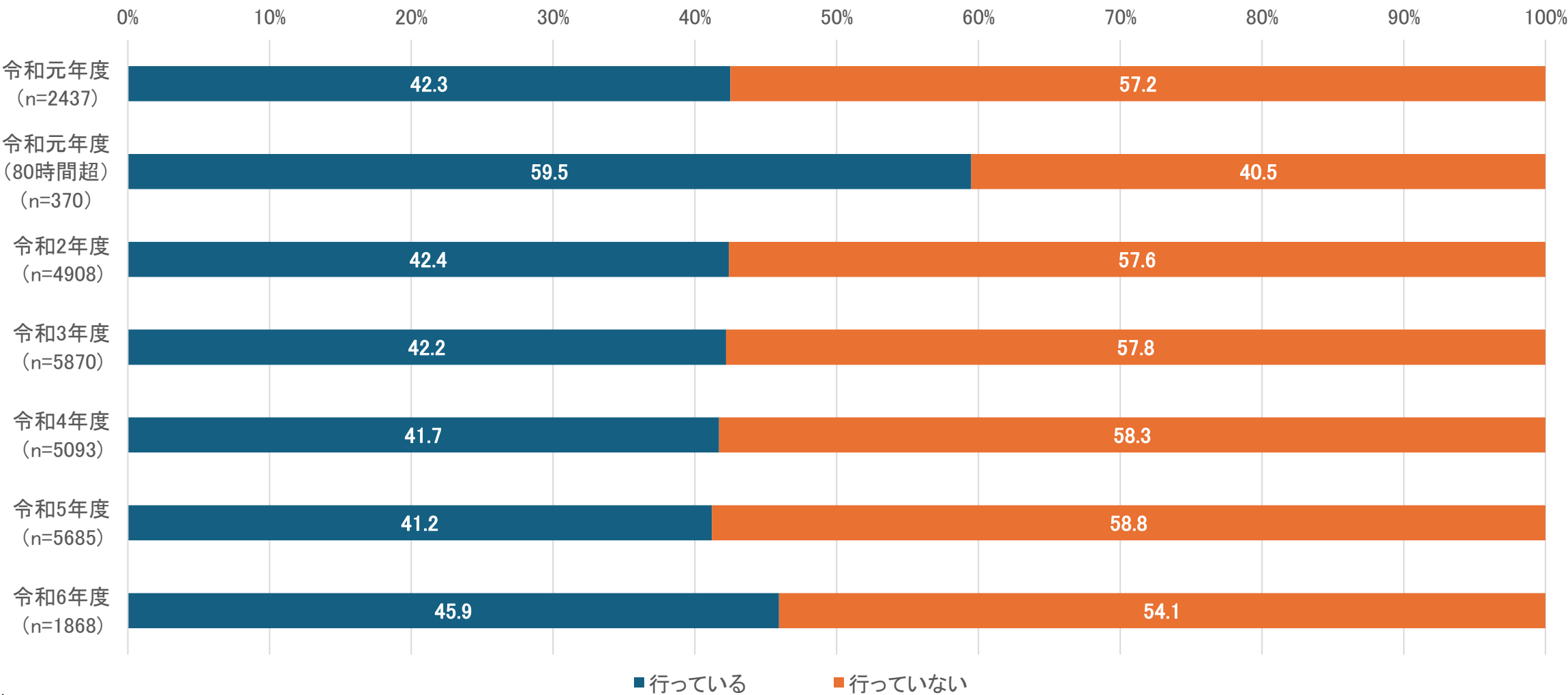
R 6年度新規設問

➤ 当該許可内容がどのようなものかを「知っている」回答者は59.8%、「知らない」回答者は40.2%であった。



問13-5. あなたは主とする勤務先以外で定期的に副業・兼業を行っていますか。
(該当するもの1つにチェックをしてください)

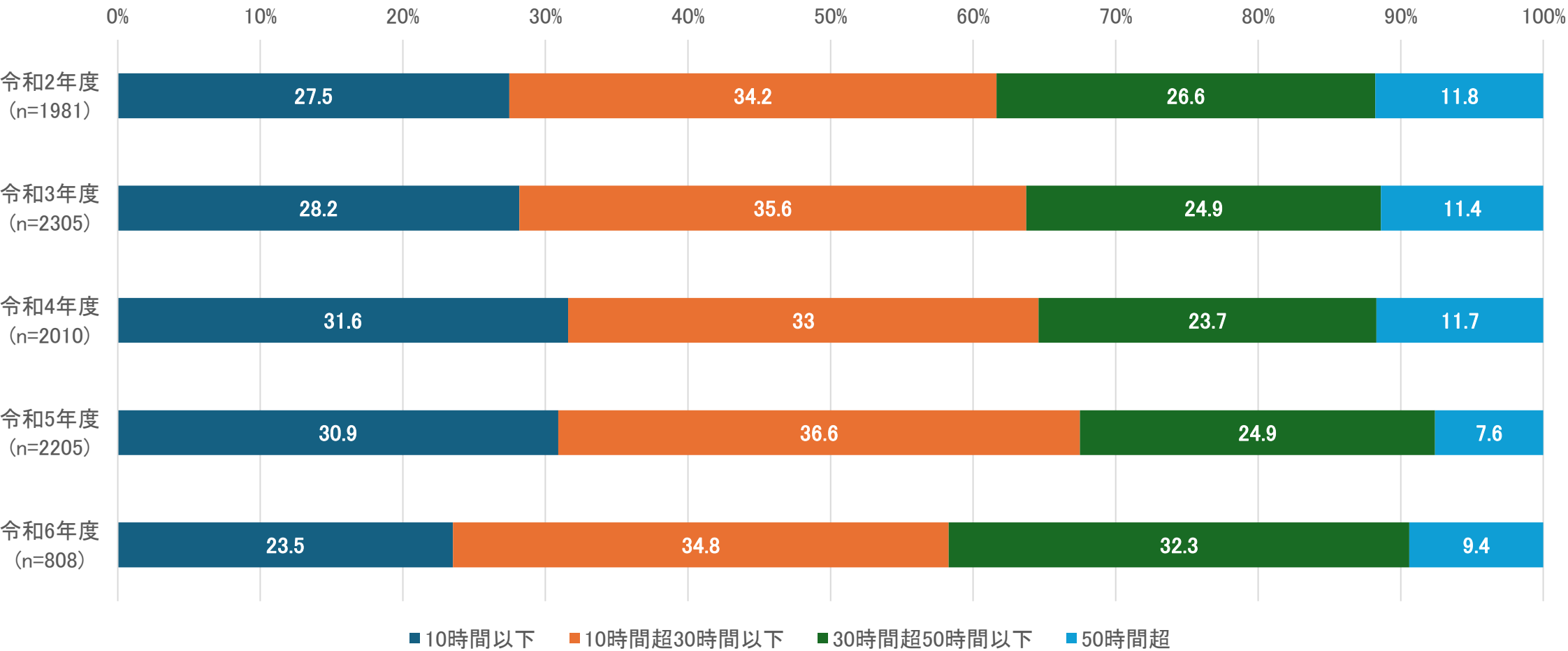
- 勤務先以外での定期的な副業・兼業を「行っている」割合は45.9%、「行っていない」割合は54.1%であった。
- 令和2年度調査以降、大きな変化は見られなかったが、今回調査では「行っている」が若干増加した。



問13-5. あなたは主とする勤務先以外で定期的に副業・兼業を行っていますか。
(該当するもの1つにチェックをしてください)

・ 1. を回答した場合は、1か月あたりおよそ何日、合計何時間行っていますか。

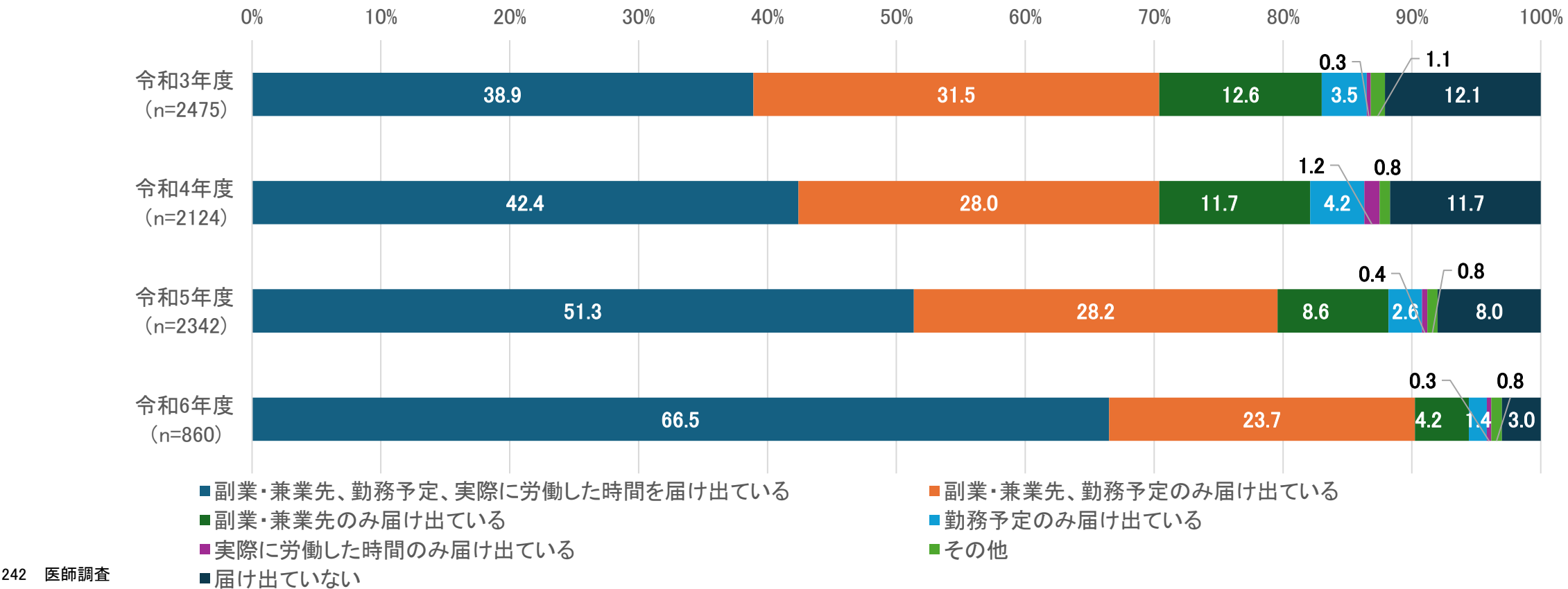
➤ 1か月あたりの副業・兼業合計時間は、多い順に「10時間超30時間以下」(34.8%)、「30時間超50時間以下」(32.3%)、「10時間以下」(23.5%)、「50時間超」(9.4%)であった。



問13-5. あなたは主とする勤務先以外で定期的に副業・兼業を行っていますか。
(該当するもの1つにチェックをしてください)

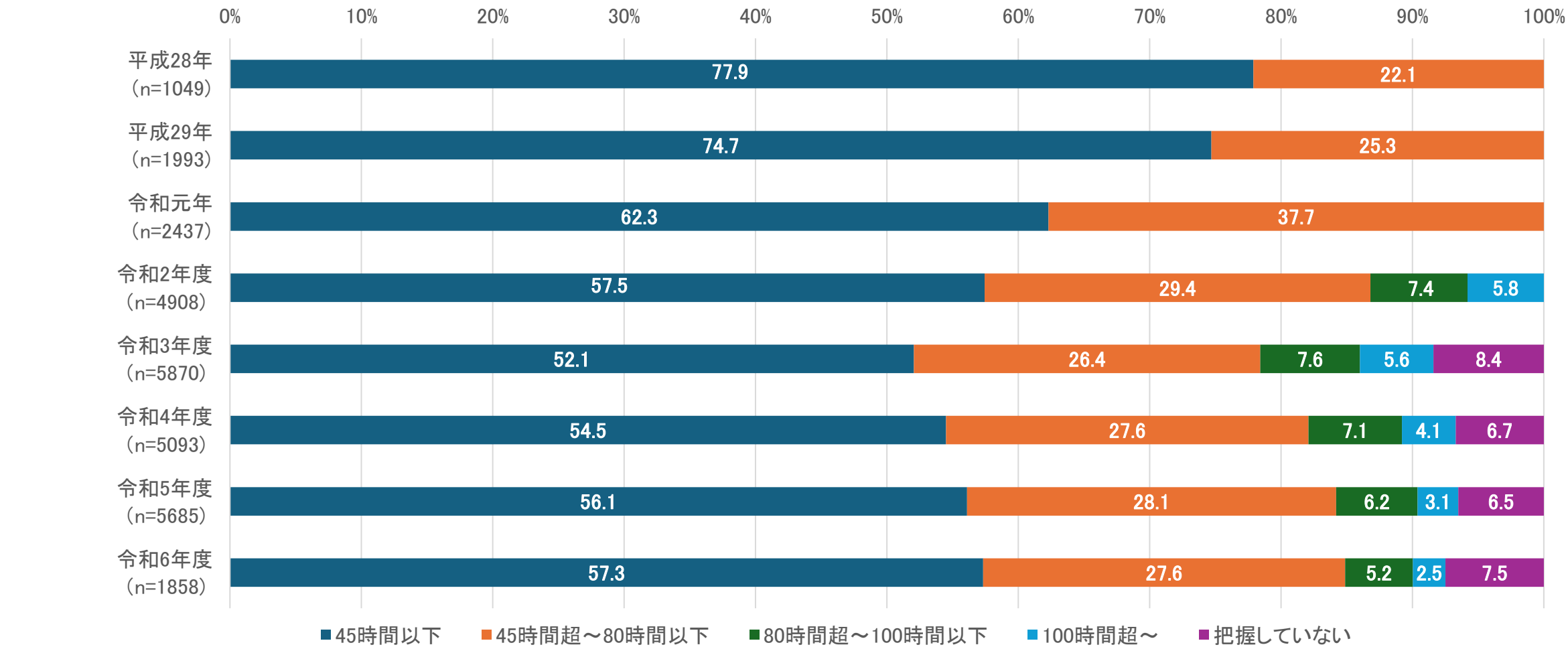
・ 1. を回答した場合、副業・兼業を行っていることを主たる勤務先の医療機関等に届け出ていますか。(該当するもの1つにチェックをしてください)

- 副業・兼業状況の勤務先への届け出については、「副業・兼業先、勤務予定、実際に労働した時間を届け出ている」(66.5%)が最も多く、次いで「副業・兼業先、勤務予定のみ届け出ている」(23.7%)、「副業・兼業先のみ届け出ている」(4.2%)が続く。
- 令和3年度調査以降、副業・兼業先、勤務予定に加え、「実際に労働した時間」まで届け出ている割合が高くなっている



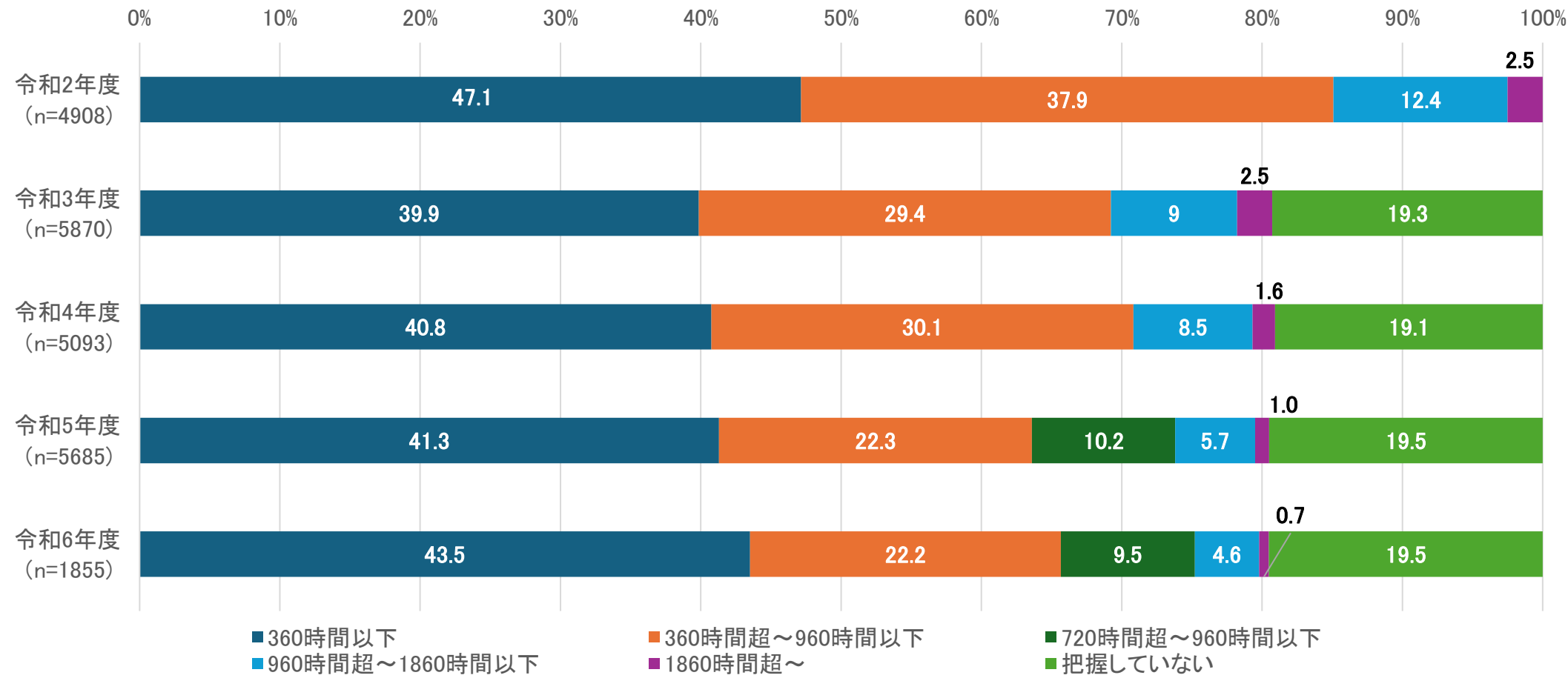
問14. あなたの令和6年6月の1か月間のおおよその時間外・休日労働時間数（主たる勤務先の所定労働時間を超えて勤務した時間数と所定の休日に勤務した時間数。残業中の休憩時間など労働していない時間は除く。）を教えてください。（該当するものの1つにチェックをしてください）

➤ 1か月の時間外・休日労働時間は、「45時間以下」（57.3%）が最多で、「45時間超～85時間以下」（27.6%）が続く。



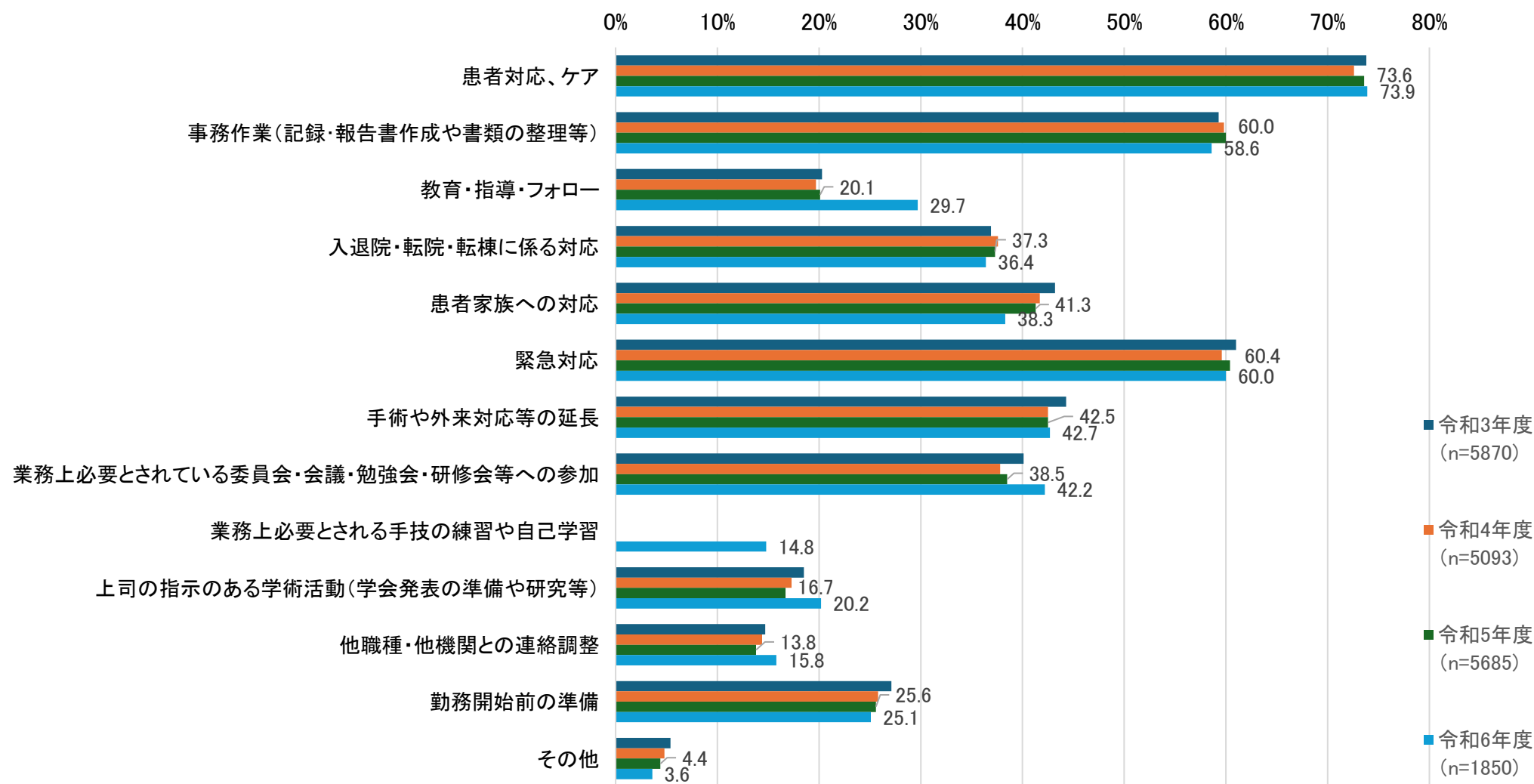
問15. あなたの令和5年度1年間のおおよその時間外・休日労働時間数（所定労働時間を超えて勤務した時間数と所定の休日に勤務した時間数。残業中の休憩時間など労働していない時間は除く）を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 1年間の時間外・休日労働時間数は、「360時間以下」（43.5%）が最多で、「360時間～960時間以下」（22.2%）が続く。



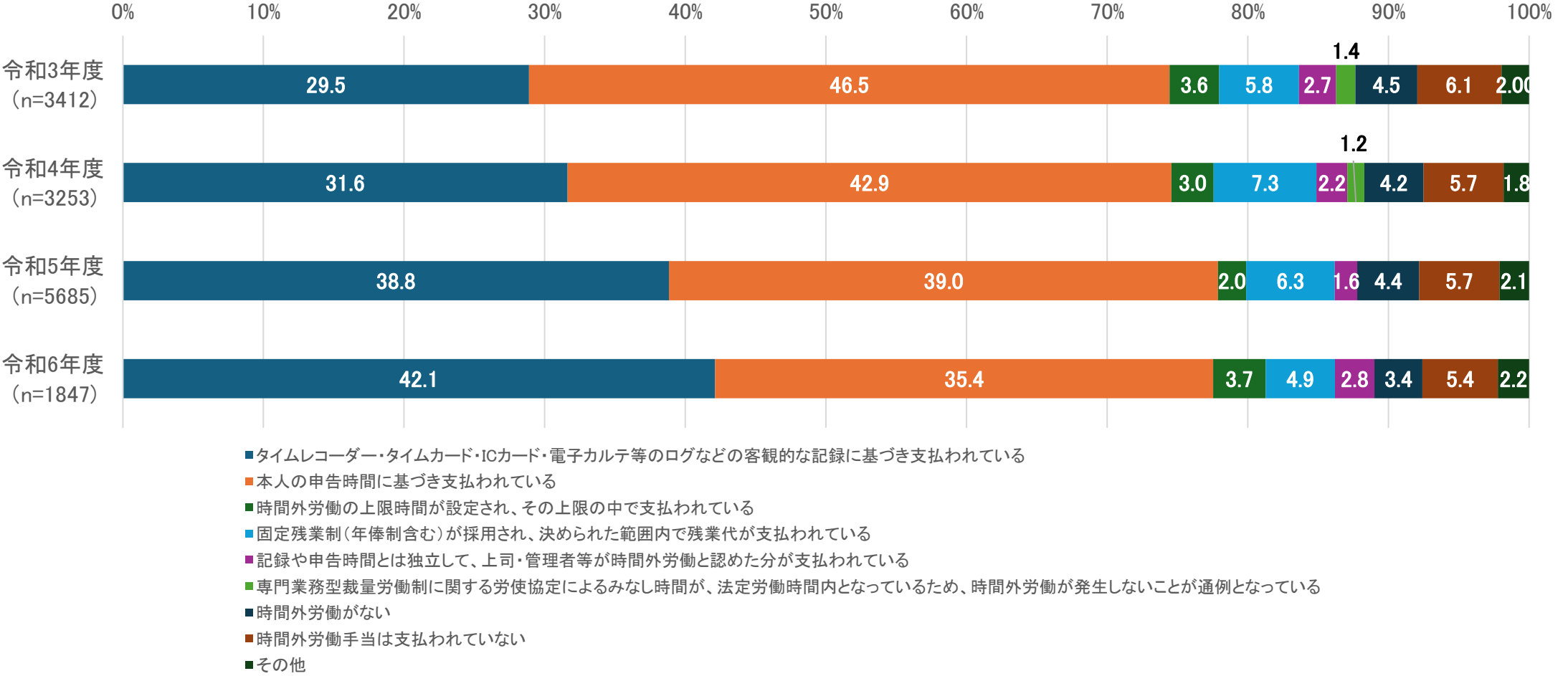
問16. あなたの令和6年6月の1か月間の時間外労働の理由を教えてください。 (該当するものをすべてにチェックをしてください)

➤ 直近の時間外労働の理由は、「患者対応、ケア」(73.9%)が最も多く、次いで「緊急対応」(60.0%)、「事務作業(記録・報告書作成や書類の整理等)」(58.6%)が続く。



問17. 時間外労働手当は、何に基づき支払われていますか。（主として該当するものの1つにチェックをしてください）

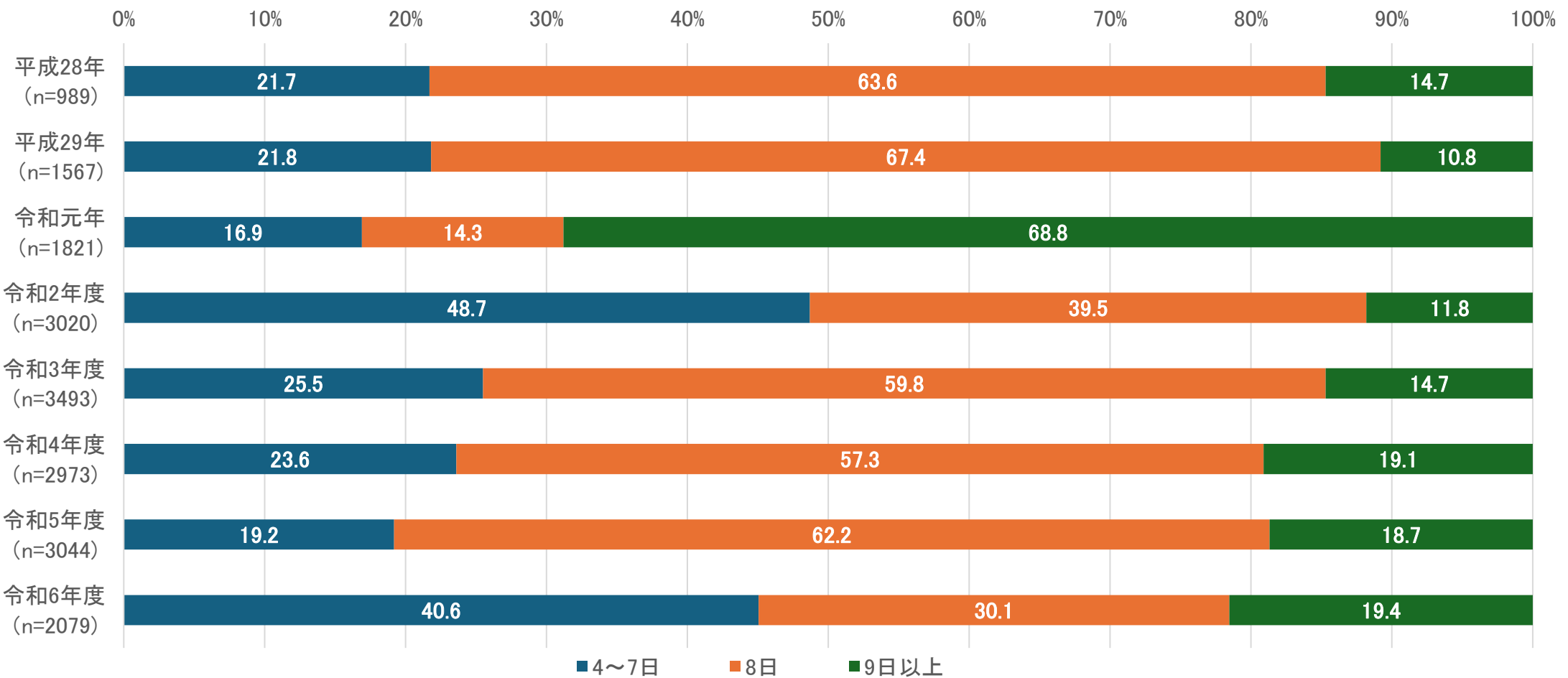
- 「タイムレコーダー・タイムカード・ICカード・電子カルテ等のログなどの客観的な記録に基づき支払われている」（42.1%）が最も多く、次いで「本人の申告時間に基づき支払われている」（35.4%）が続く。
- 本年度調査で、自己申告と客観的な記録との割合が逆転した。



問18. あなたの令和6年6月の①所定休日日数及び②実際に業務を休んだ日数を教えてください。（数字を入力）

所定休日日数

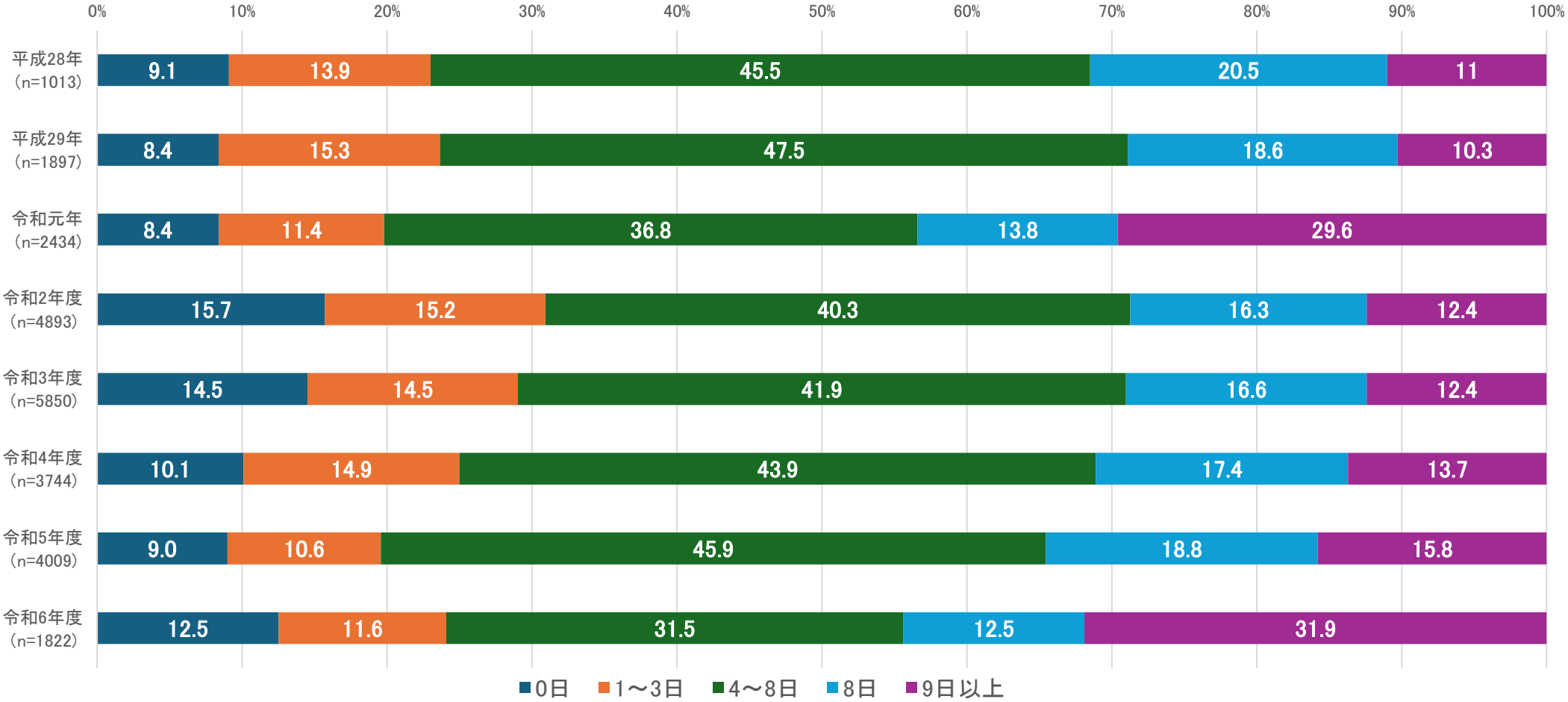
➤ 所定休日日数は、多い順に「4～7日」（40.6％）、「8日」（30.1％）、「9日以上」（19.4％）となっている。



問18. あなたの令和6年6月の①所定休日日数及び②実際に業務を休んだ日数を教えてください。（数字を入力）

実際に業務を休んだ日数

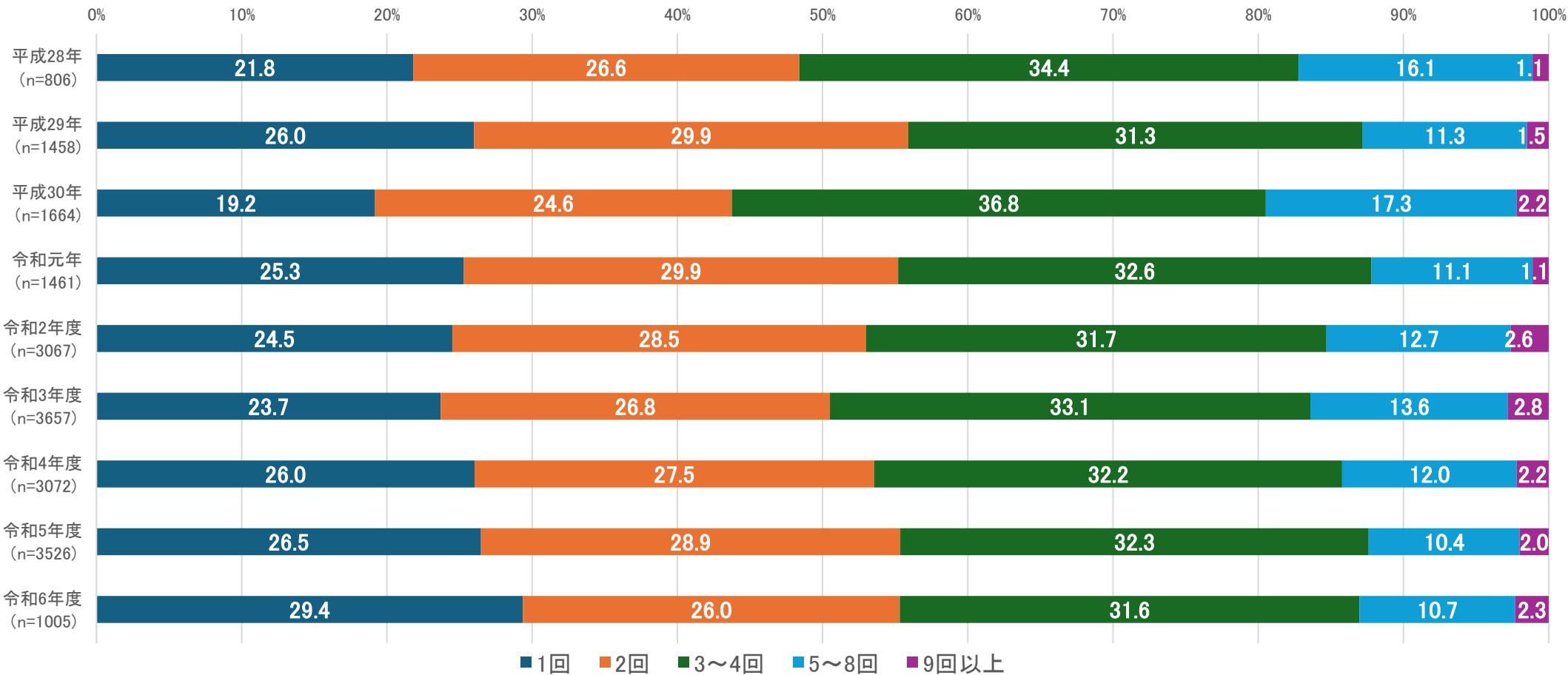
➤ 実際に業務を休んだ日数は、「9日以上」（31.9%）が最多で、「4～8日」（31.5%）が続く。



問19. 主として勤務する勤務先について令和6年6月の当直（①宿直・②日直）・③夜勤（交代制勤務の下で夜間に行った勤務）・④オンコールの当番回数を教えてください。ただし、①②について、宿日直許可のある宿直、日直については当該回数の内数としてください。また、①②③④それぞれについて、該当がない場合には「0（ゼロ）」と回答してください。（数字を入力）

宿直回数

➤ 1か月の宿直回数について「3～4回」（31.6%）が最多で、「1回」（29.4%）、「2回」（26.0%）が続く。

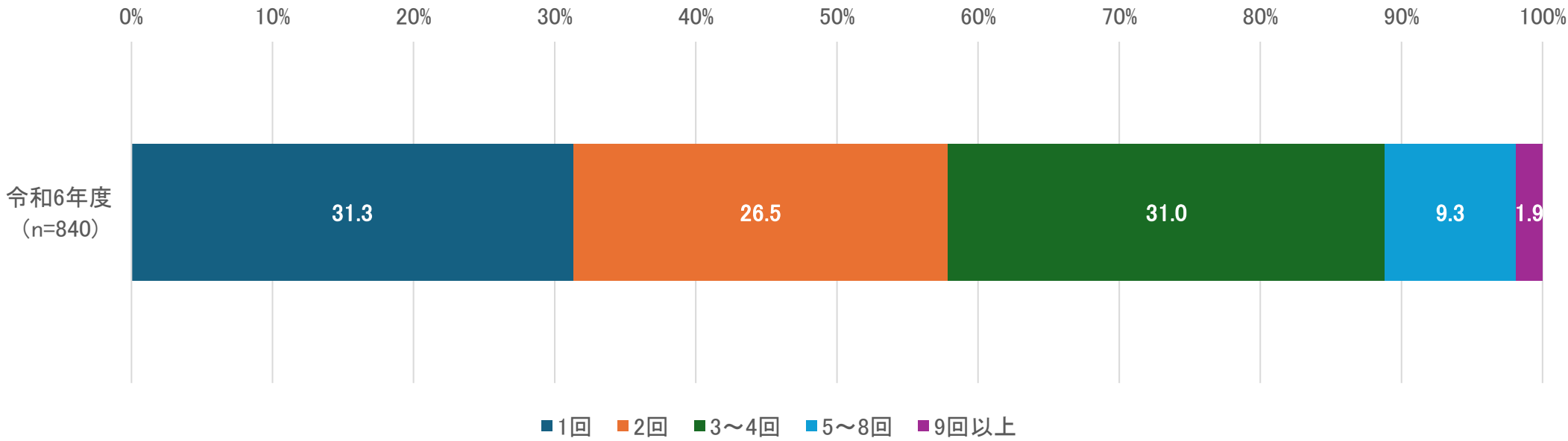


問19. 主として勤務する勤務先について令和6年6月の当直（①宿直・②日直）・③夜勤（交代制勤務の下で夜間に行った勤務）・④オンコールの当番回数を教えてください。ただし、①②について、宿日直許可のある宿直、日直については当該回数の内数としてください。また、①②③④それぞれについて、該当がない場合には「0（ゼロ）」と回答してください。（数字を入力）

R 6年度新規設問

宿日直許可のある宿直

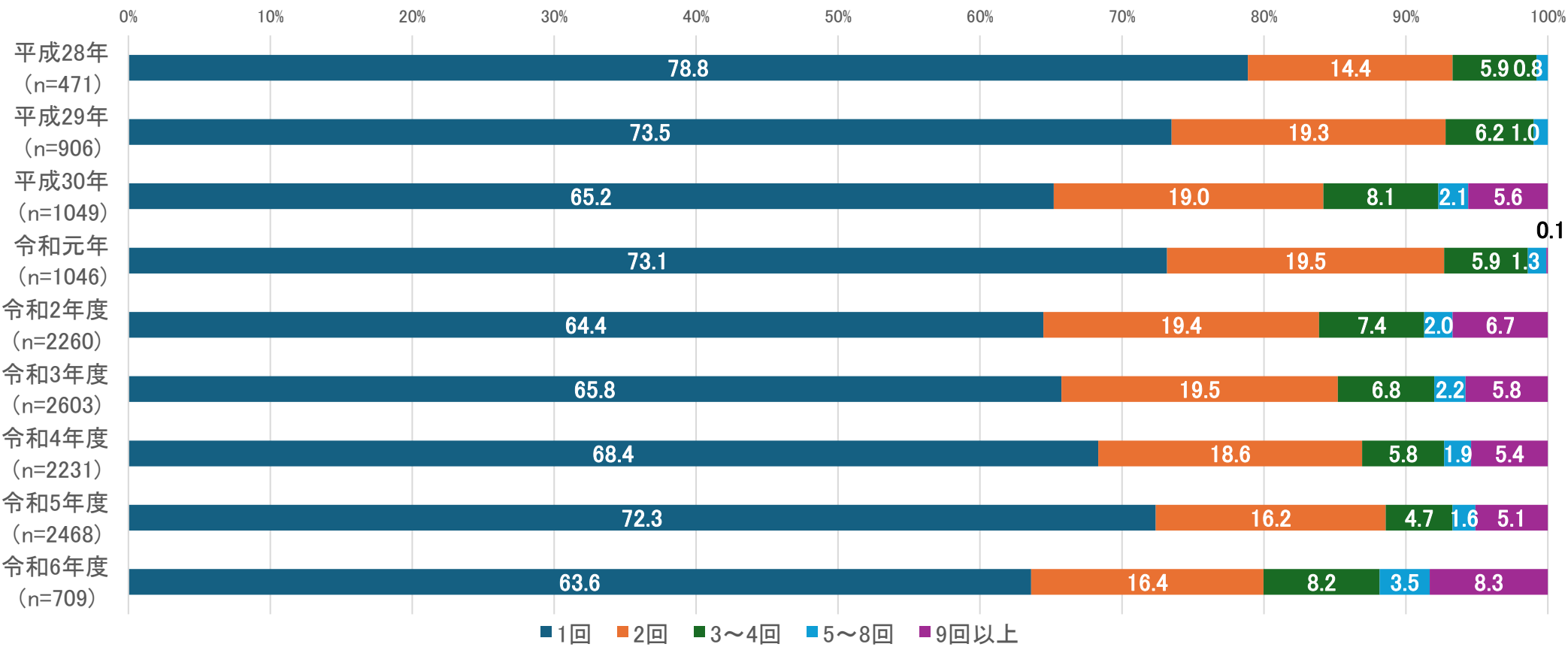
➤ 1か月の宿日直許可のある宿直の回数について「1回」（31.3％）が最多で、「3～4回」（31.0％）、「2回」（26.5％）が続く。



問19. 主として勤務する勤務先について令和6年6月の当直（①宿直・②日直）・③夜勤（交代制勤務の下で夜間に行った勤務）・④オンコールの当番回数を教えてください。ただし、①②について、宿日直許可のある宿直、日直については当該回数の内数としてください。また、①②③④それぞれについて、該当がない場合には「0（ゼロ）」と回答してください。（数字を入力）

日直の回数

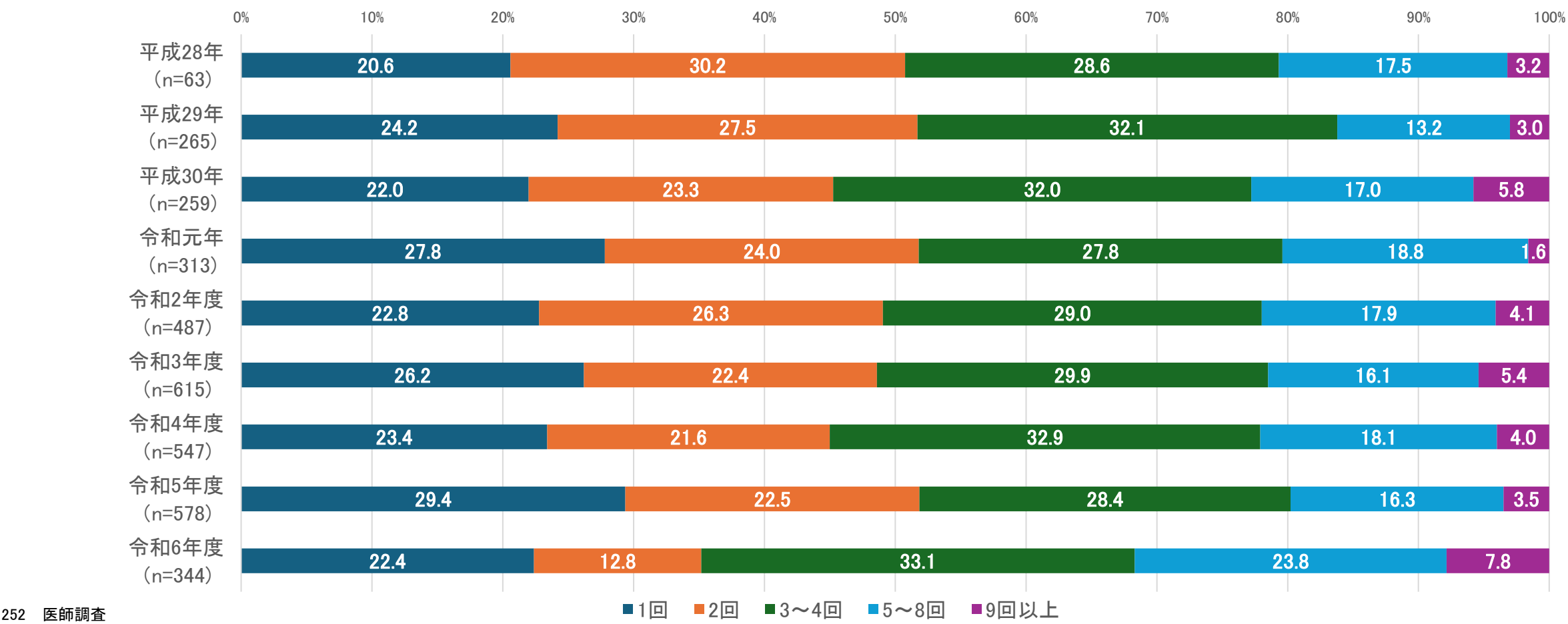
➤ 1か月の日直の回数について「1回」（63.6％）が最多で、「2回」（16.4％）、「9回以上」（8.3％）が続く。



問19. 主として勤務する勤務先について令和6年6月の当直（①宿直・②日直）・③夜勤（交代制勤務の下で夜間に行った勤務）・④オンコールの当番回数を教えてください。ただし、①②について、宿日直許可のある宿直、日直については当該回数の内数としてください。また、①②③④それぞれについて、該当がない場合には「0（ゼロ）」と回答してください。（数字を入力）

夜勤の回数

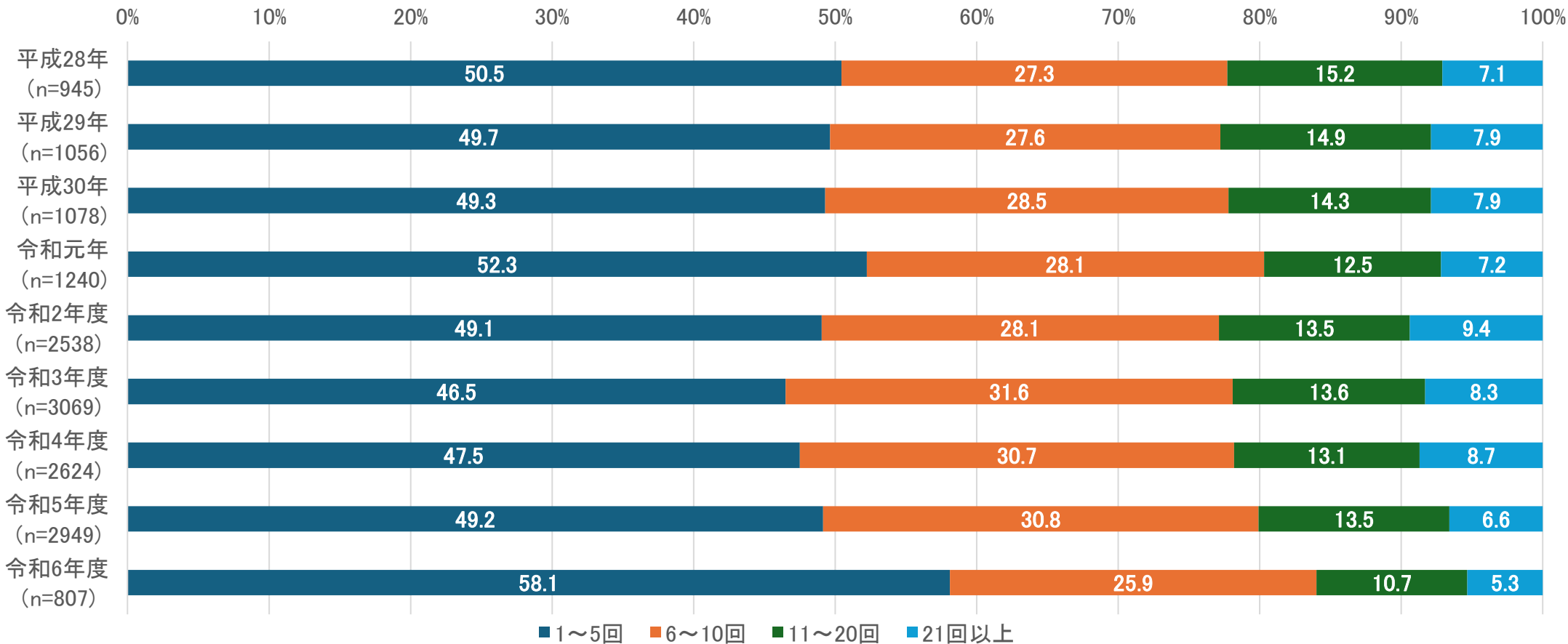
➤ 1か月の夜勤の回数について「3～4回」（33.1％）が最多で、「5～8回」（23.8％）、「1回」（22.4％）が続く。



問19. 主として勤務する勤務先について令和6年6月の当直（①宿直・②日直）・③夜勤（交代制勤務の下で夜間に行った勤務）・④オンコールの当番回数を教えてください。ただし、①②について、宿日直許可のある宿直、日直については当該回数の内数としてください。また、①②③④それぞれについて、該当がない場合には「0（ゼロ）」と回答してください。（数字を入力）

オンコールの当番回数

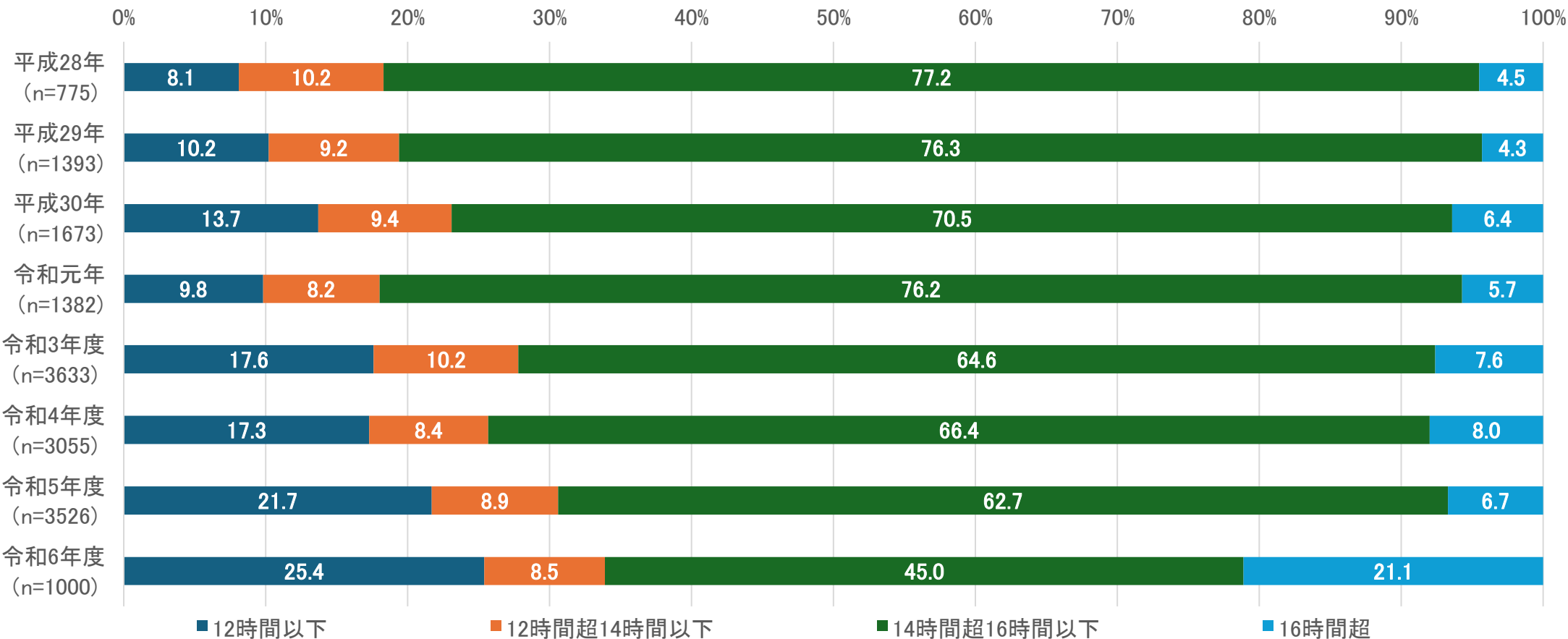
➤ 1か月のオンコールの当番回数について「1～5回」（58.1％）が最多で、「6～10回」（25.9％）、「11～20回」（10.7％）が続く。



問19で令和 6 年6月に宿直を行った方に伺います。
問19-1. 予定されている①宿直1回あたりの平均拘束時間数と②あなたの令和 6 年6月の宿直1回あたりの平均実労働時間数（患者対応など通常勤務時と同様の業務を行った時間数）を教えてください。（数字を入力）

宿直1回あたりの平均拘束時間数

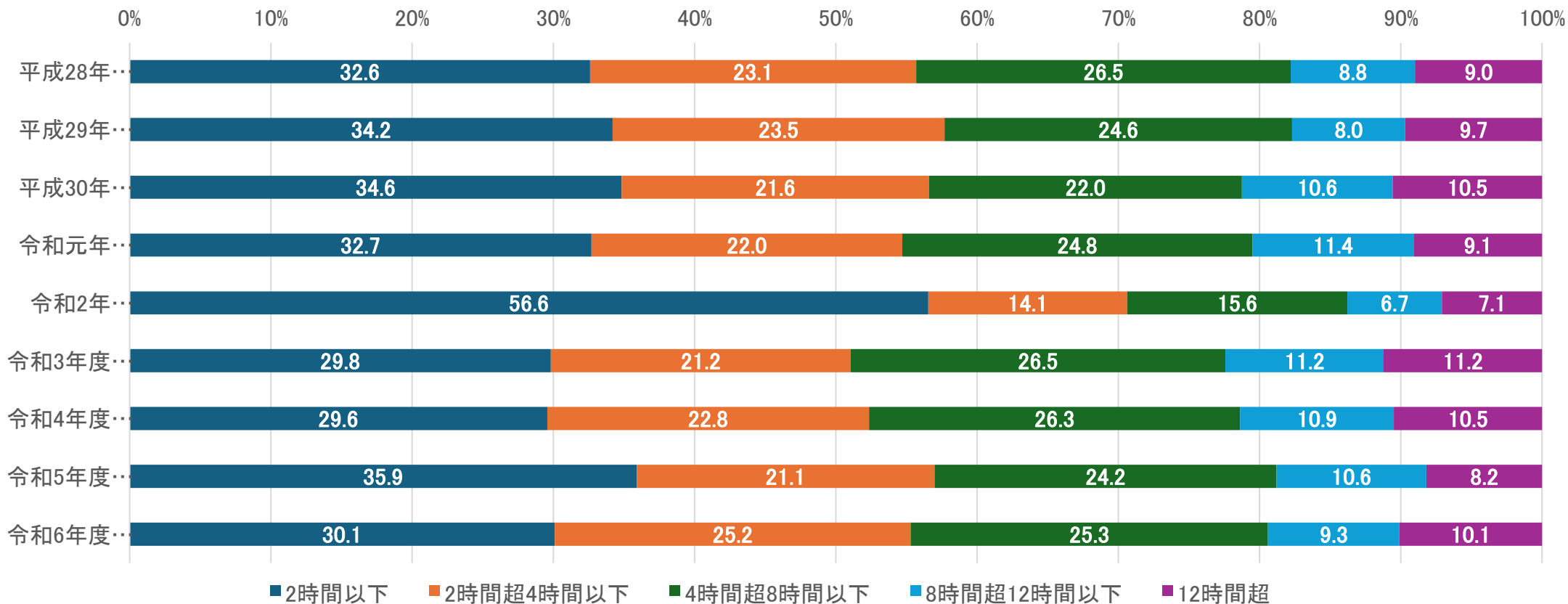
➤ 宿直1回あたりの平均拘束時間数について、「14時間超16時間以下」（45.0％）が最多で、「12時間以下」（25.4％）、「16時間超」（21.1％）が続く。



問19で令和 6 年6月に宿直を行った方に伺います。
問19-1. 予定されている①宿直1回あたりの平均拘束時間数と②あなたの令和 6 年6月の宿直1回あたりの平均実労働時間数（患者対応など通常勤務時と同様の業務を行った時間数）を教えてください。（数字を入力）

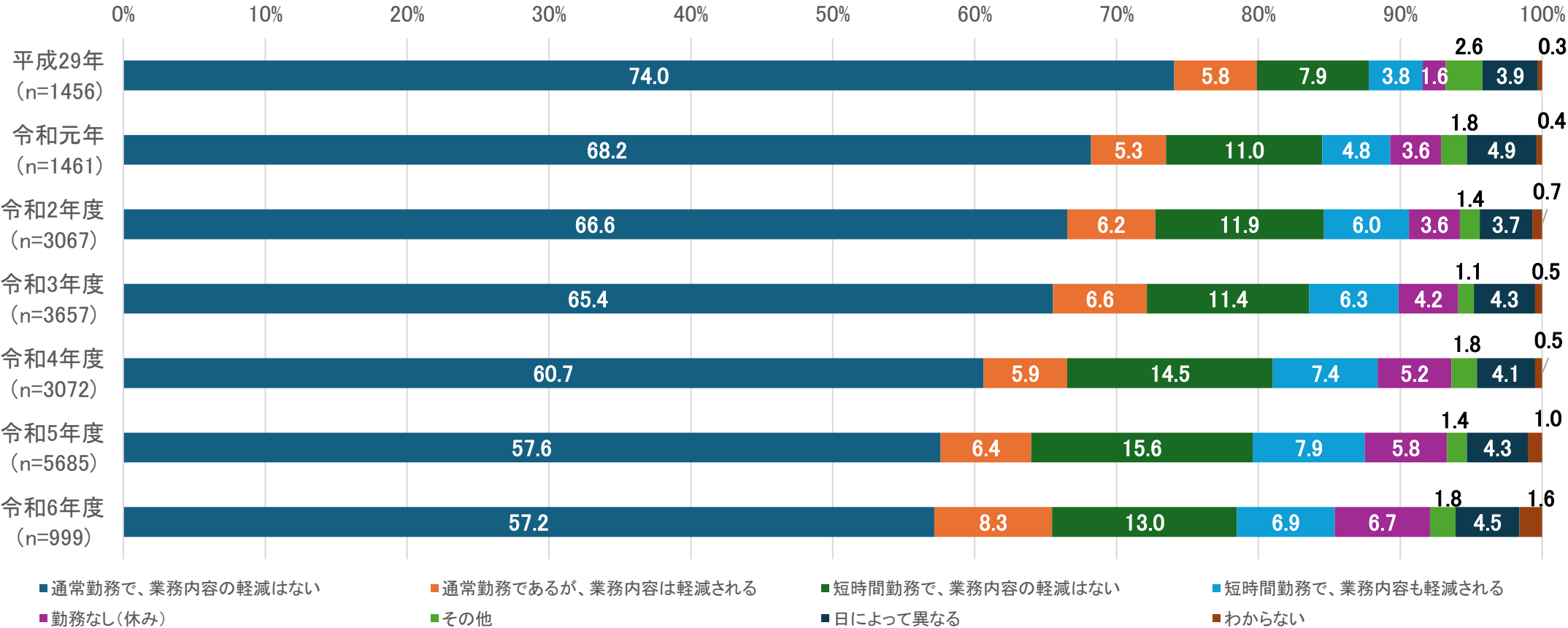
宿直1回あたりの平均実労働時間数

➤ 宿直1回あたりの平均実労働時間数について、「2時間以下」（30.1％）が最多で、「4時間超8時間以下」（25.3％）、「2時間超4時間以下」（25.2％）が続く。



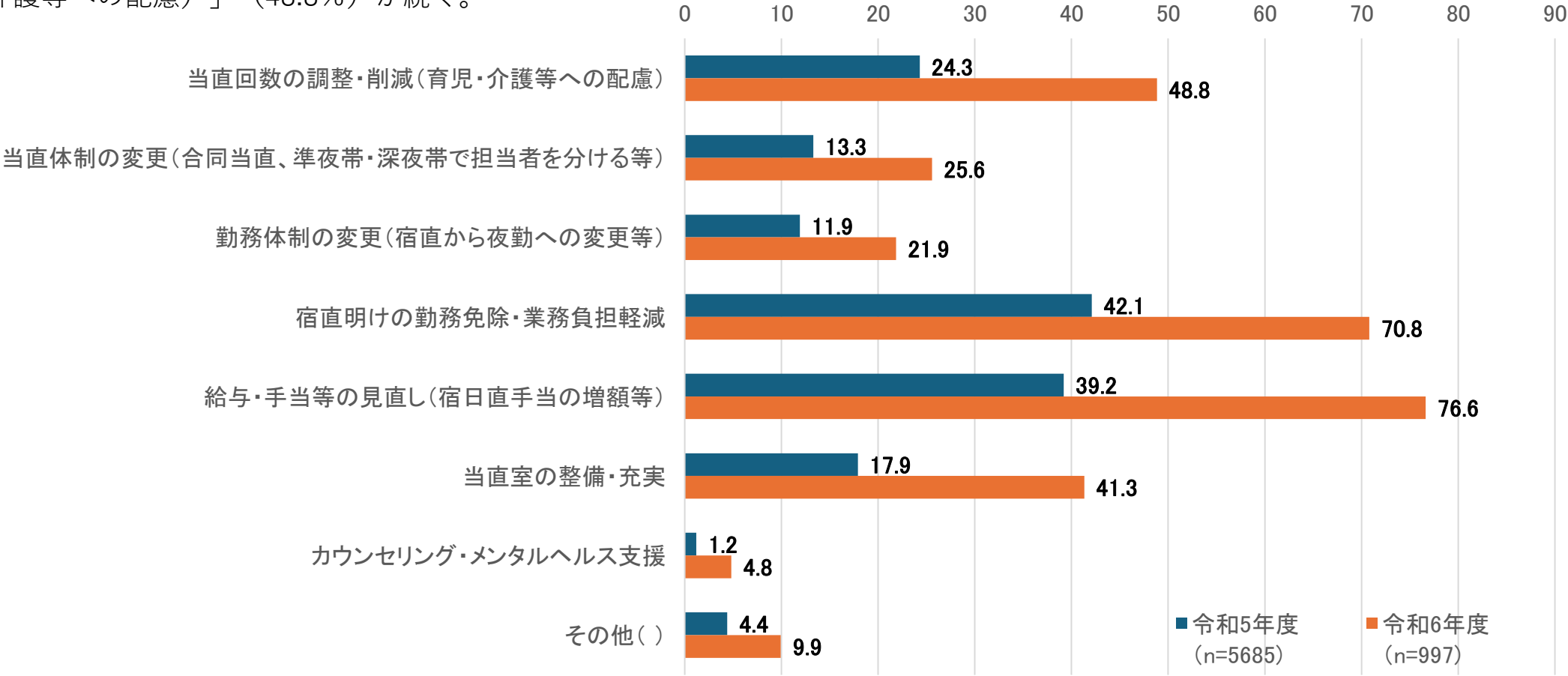
問19で令和 6 年6月に宿直を行った方に伺います。
問19-2. 宿直明けの勤務について、どのような勤務割になっていますか。(該当するもの1つにチェックをしてください)

- 宿直明けの勤務について、「通常勤務で、業務内容の軽減はない」(57.2%)が最多で、「短時間勤務で、業務内容の軽減はない」(13.0%)、「通常勤務であるが、業務内容は軽減される」(8.3%)が続く。
- 平成29年度以降、「通常勤務で業務内容の軽減はない」の割合は減少傾向にあり、短時間勤務や業務内容の軽減措置が拡充されている。



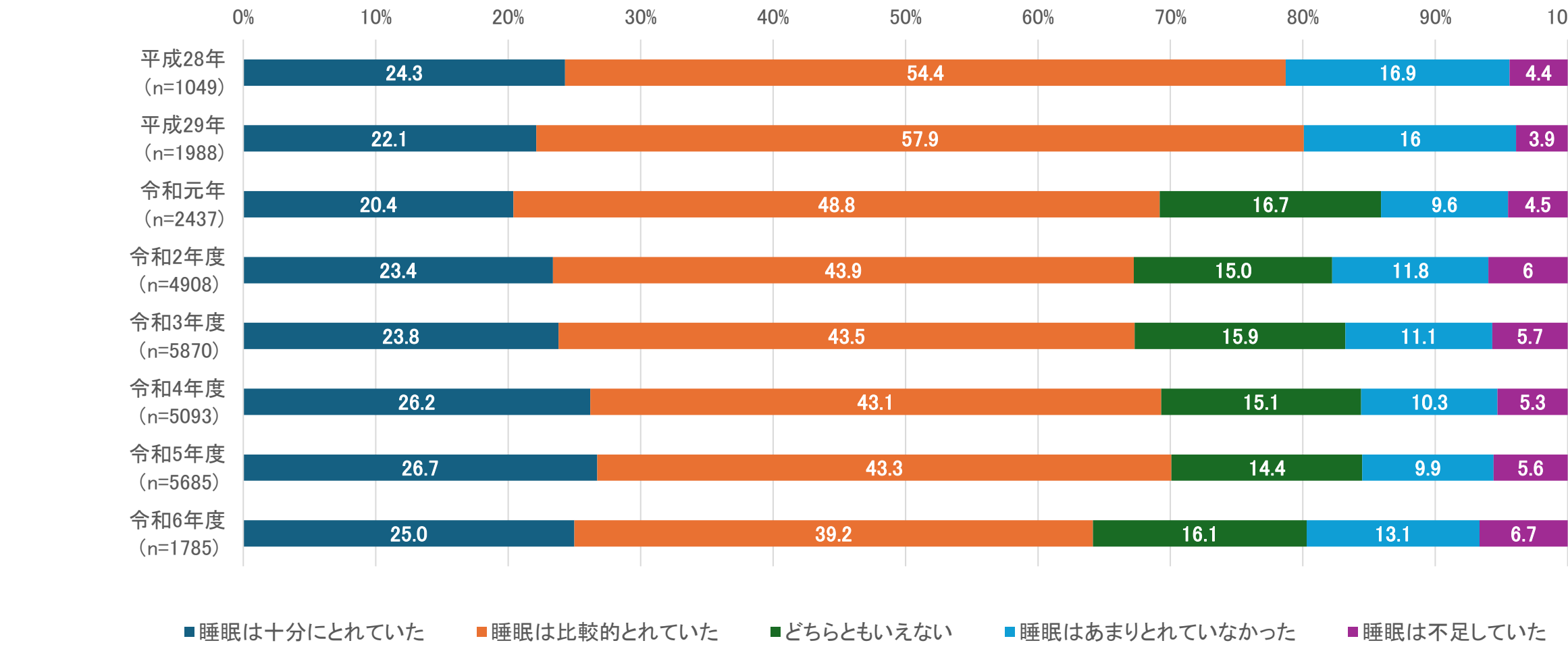
問19で令和 6 年6月に宿直を行った方に伺います。
問19-3. 当直（宿直・日直）の負担軽減・当直者の処遇改善のためにどのようなことが必要だと思いますか。（該当する重要度が高い上位3つにチェックをしてください）

➤ 当直（宿直・日直）の負担軽減・当直者の処遇改善のために必要なこととして、「給与・手当等の見直し（宿日直手当の増額等）」（76.6%）が最も多く、次いで「宿直明けの勤務免除・業務負担軽減」（70.8%）、「当直回数の調整・削減（育児・介護等への配慮）」（48.8%）が続く。



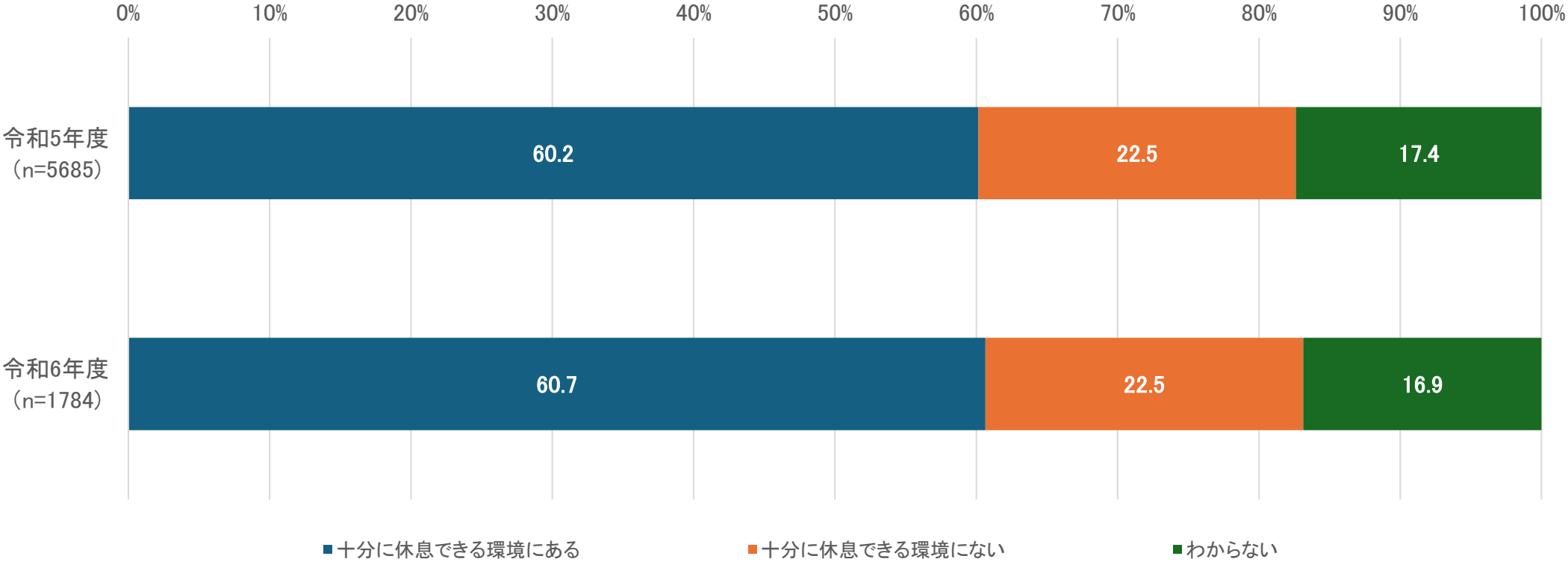
問20. あなたのこの1か月間の睡眠の状況について教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 直近1か月の睡眠状況について、「睡眠は比較的とれていた」（39.2％）が最も多く、次いで「睡眠は十分にとれていた」（25.0％）、「どちらともいえない」（16.1％）が続く。



問20-1. 当直・夜勤の時間帯の休息場所の環境について教えてください。
(該当するもの1つにチェックをしてください)

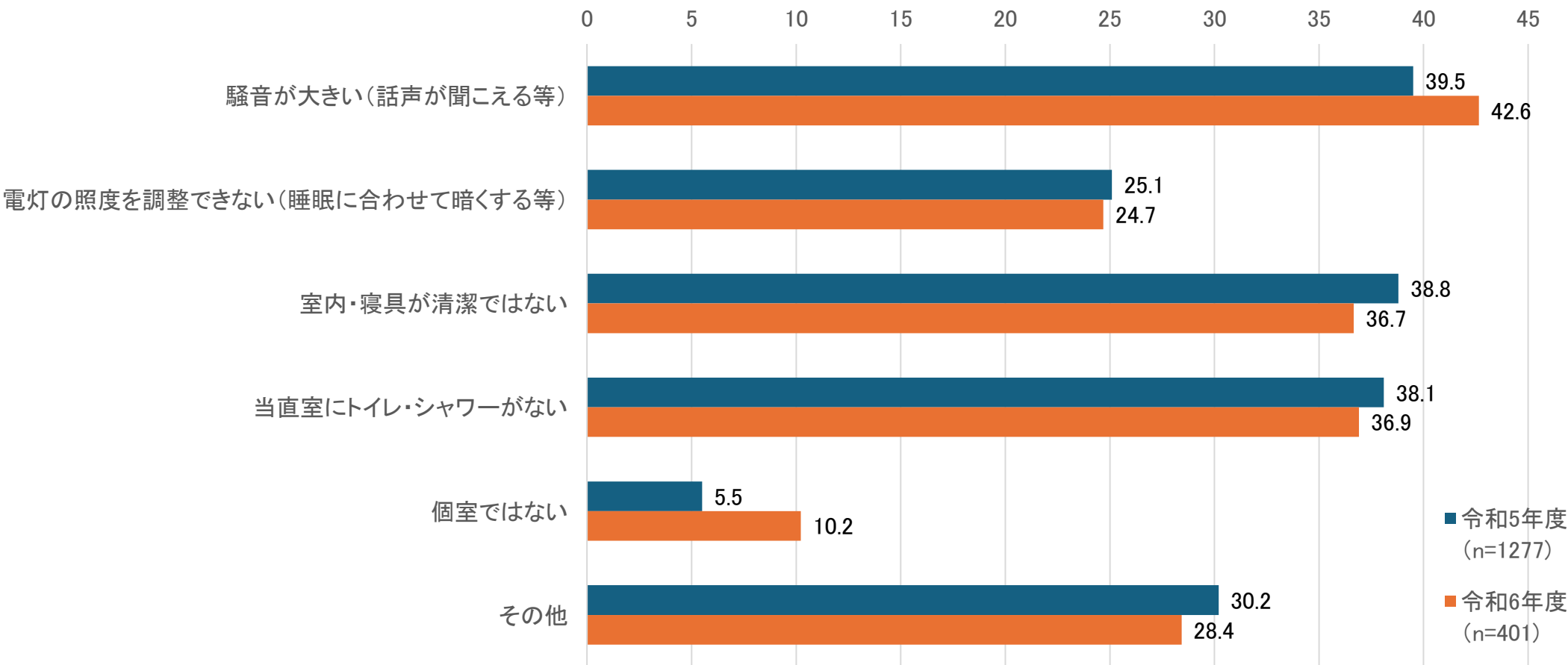
➤ 当直・夜勤の時間帯の休息場所の環境について、「十分に休息できる環境にある」(60.7%)が最も多く、次いで「十分に休息できる環境にない」(22.5%)、「わからない」(16.9%)が続く。



問20-1. 当直・夜勤の時間帯の休息場所の環境について教えてください。
（該当するもの1つにチェックをしてください）

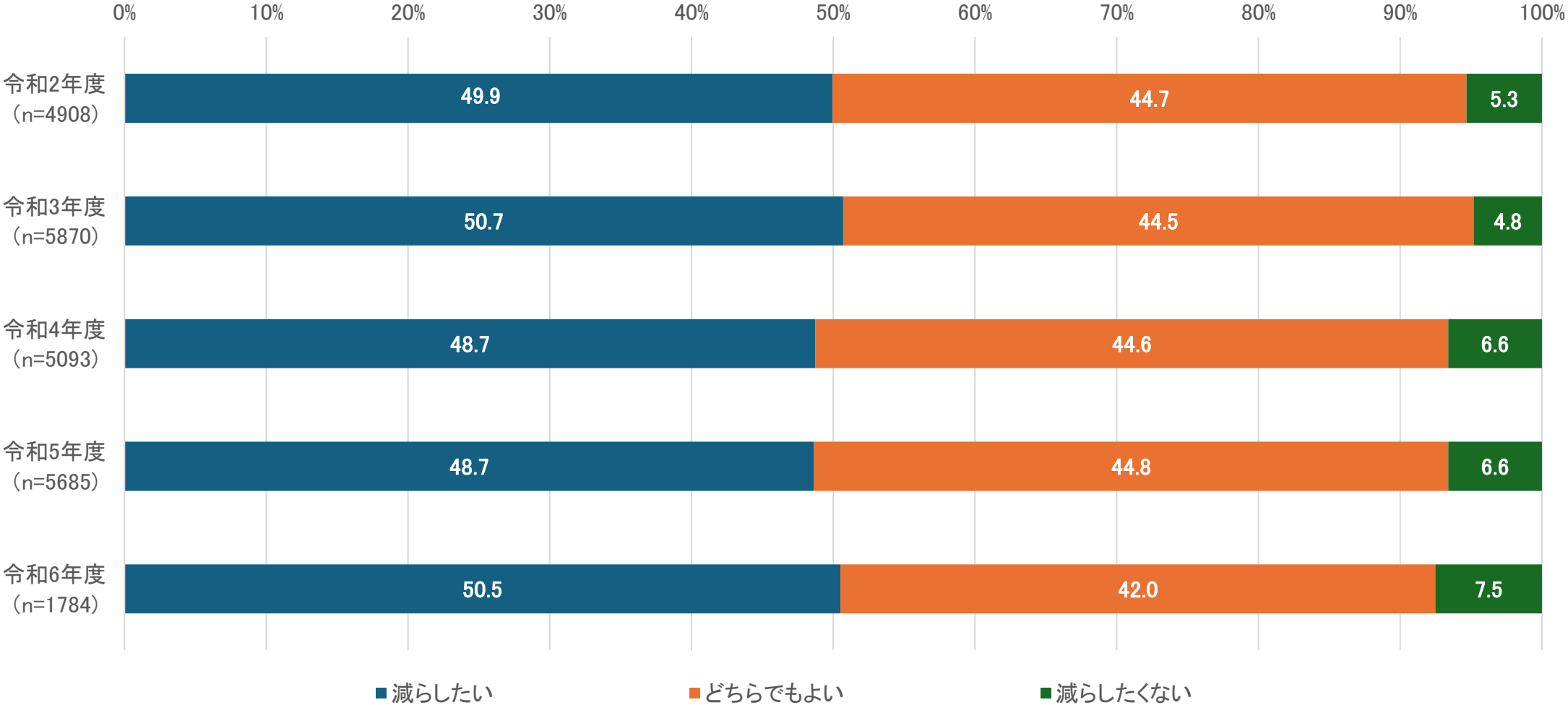
- 2. を回答した場合、"十分に休息できる環境にない"理由を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

➤ 十分に休息できる環境にない理由について、「騒音が大きい（話声が聞こえる等）」（42.6%）が最も多く、次いで「当直室にトイレ・シャワーがない」（36.9%）、「室内・寝具が清潔ではない」（36.7%）が続く。



問21. あなたは時間外労働時間を減らしたいと考えていますか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

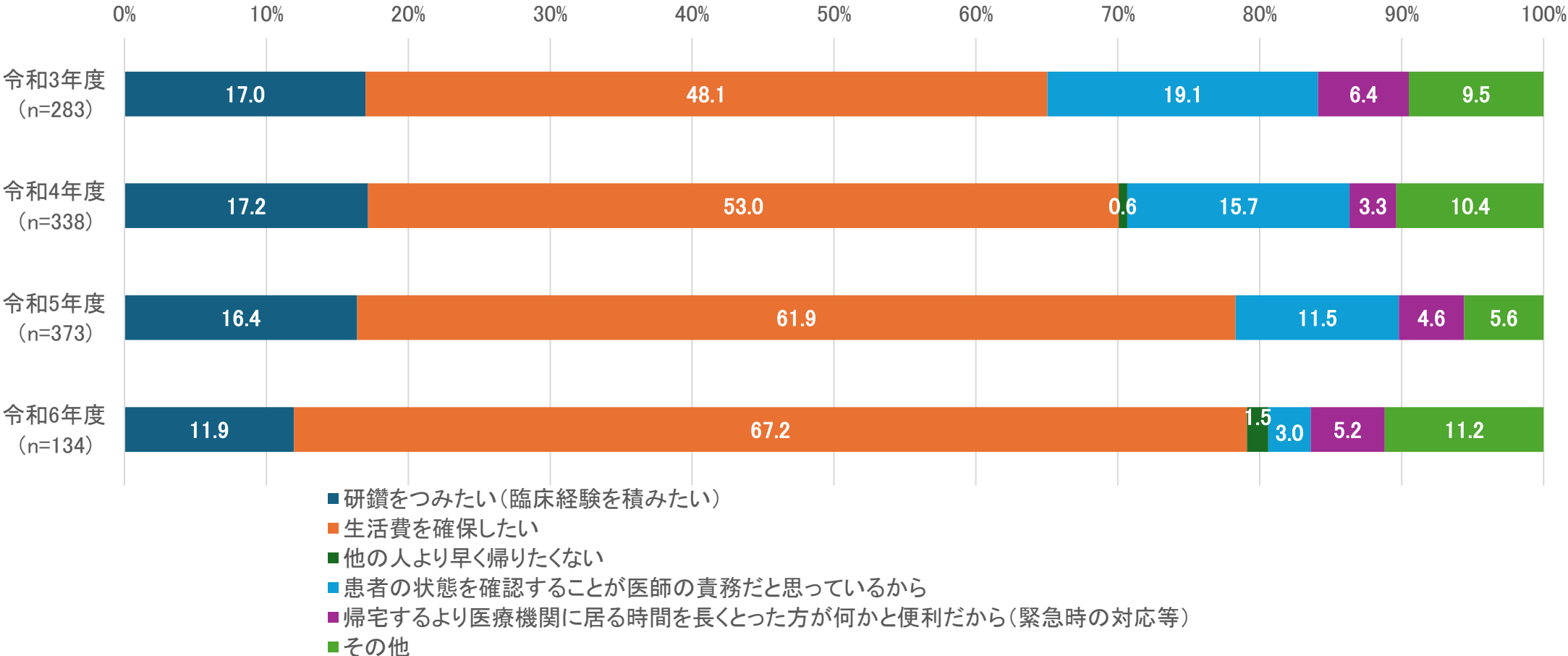
➤ 労働時間の削減希望について、「減らしたい」（50.5％）が最も多く、次いで「どちらでもよい」（42.0％）、「減らしたくない」（7.5％）が続く。



問21. あなたは時間外労働時間を減らしたいと考えていますか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

・ 3. を回答した場合、"減らしたくない"理由を教えてください。（主として該当するもの1つにチェックをしてください）

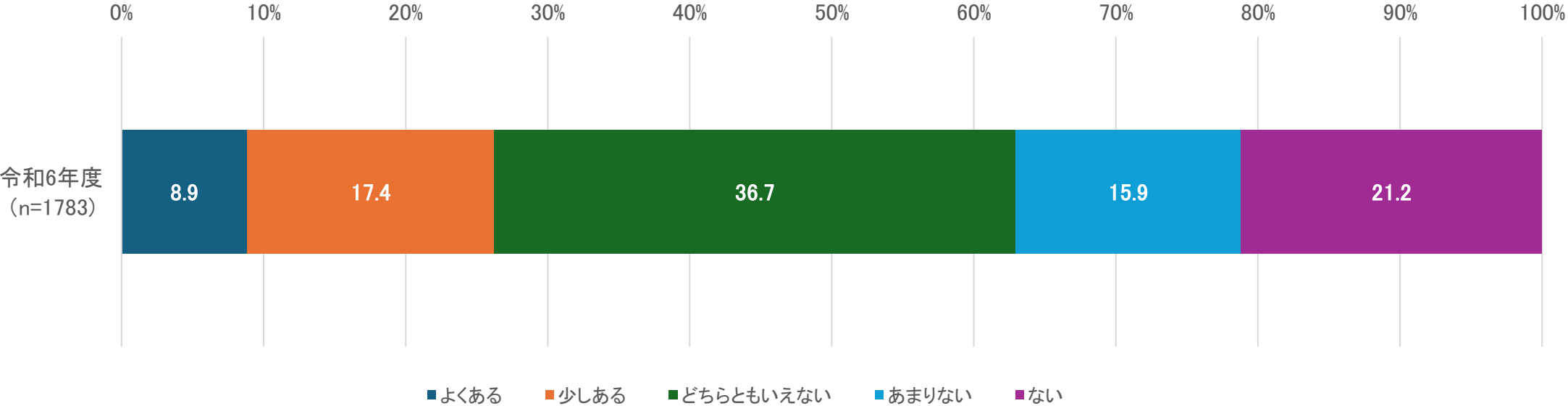
➤ 労働時間を減らしたくない理由は、「生活費を確保したい」（67.2%）が最も多く、次いで「研鑽をつみたい（臨床経験を積みたい）」（11.9%）、「帰宅するより医療機関に居る時間を長くtookの方が何かと便利だから（緊急時の対応等）」（5.2%）が続く。（「その他」は除く）



問22. 働き方改革関連制度の施行前と比較して勤務環境の改善がなされていると感じることがありますか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

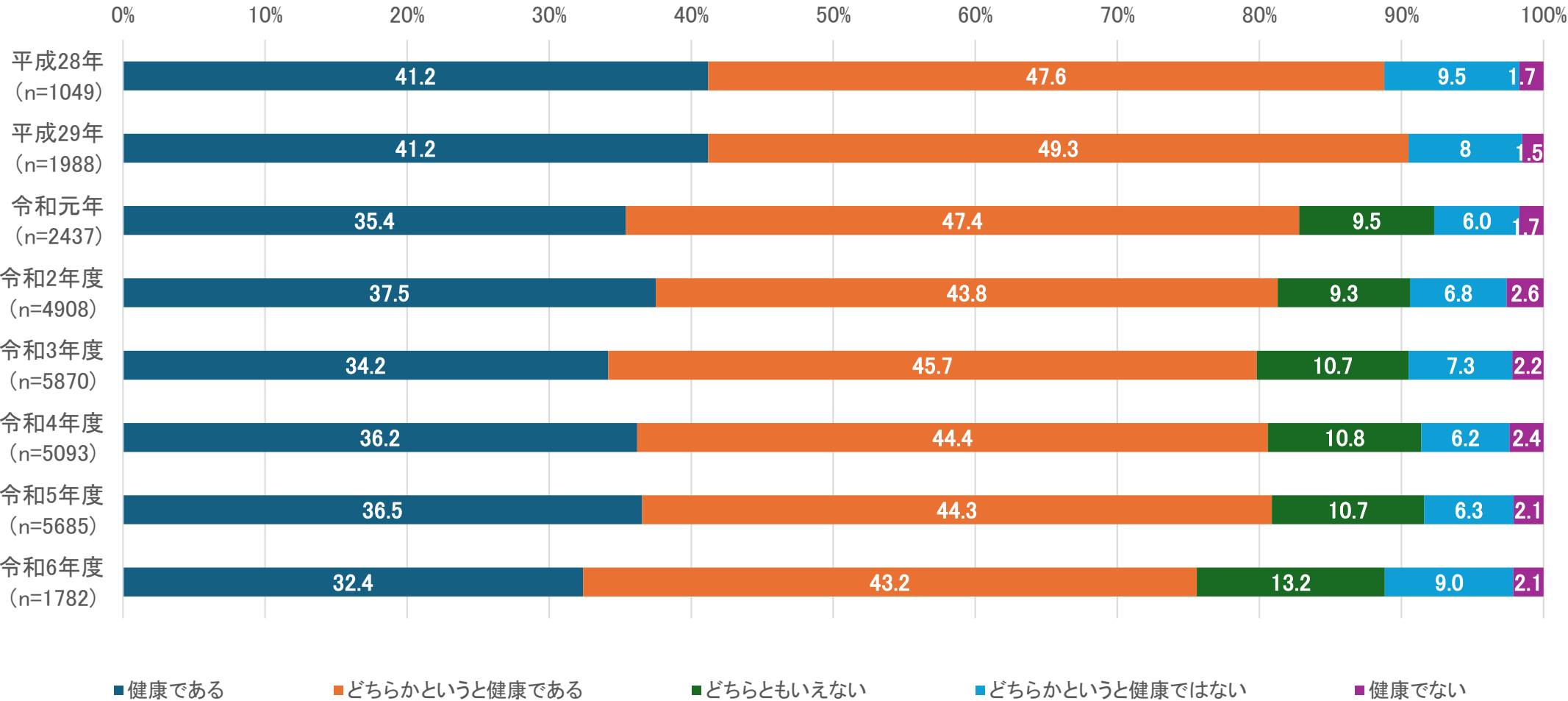
R 6年度新規設問

➤ 働き方改革関連制度の施行前と比較して勤務環境の改善がなされていると感じる割合は、「どちらともいえない」（36.7％）が最も多く、次いで「ない」（21.2％）、「少しある」（17.4％）が続く。



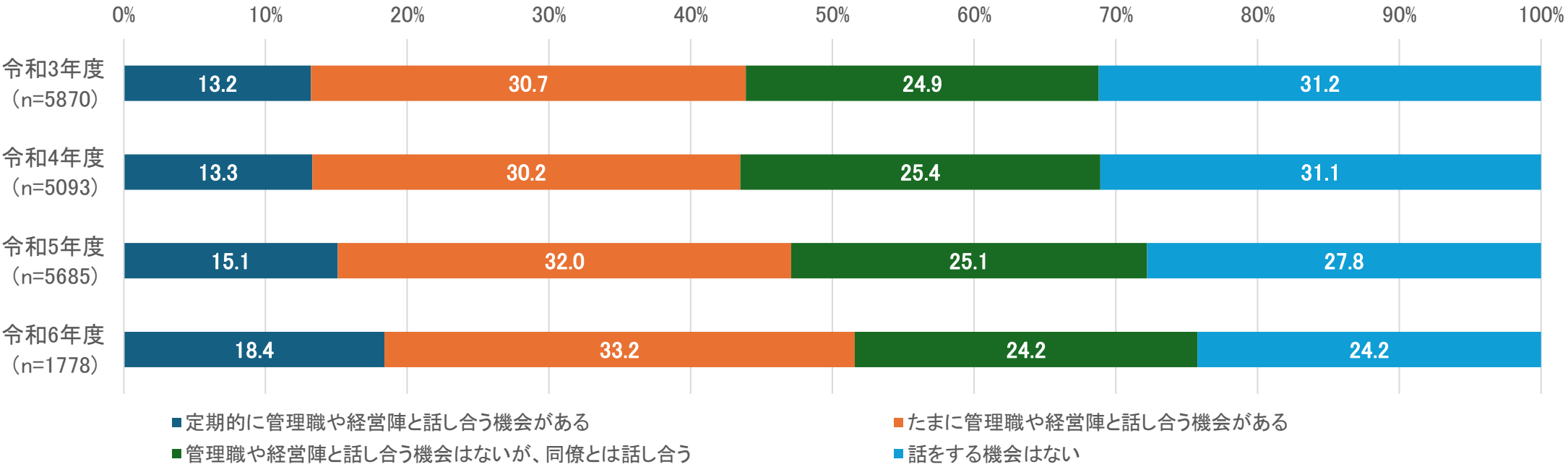
問24. あなたの現在の健康状態について教えてください。（該当するもの1つに
チェックをしてください）

➤ 現在の健康状態について、「どちらかという健康である」（43.2％）の割合が最も多く、次いで「健康である」（32.4％）が続く。



問25. 従来より、医療法に基づき、医療機関の管理者は、医療従事者の勤務環境改善に努めなければならないとされており、その実施に当たっては、職員の参画を得ながら、PDCAサイクルにより計画的に取り組むよう指針が示されておりますが、あなたの勤務先の医療機関では、定期的に勤務環境の改善について、話し合う機会がありますか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

- 勤務先での勤務環境改善に関する話し合いについて、「たまに管理職や経営陣と話し合う機会がある」（33.2％）の割合が最も多く、次いで「管理職や経営陣と話し合う機会はないが、同僚とは話し合う」（24.2％）と「話をする機会はない」（24.2％）が続く。
- 令和3年度調査以降、大きな変化は見られない。



問26. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、ご勤務先で取り組んでおり、あなたが勤務環境改善の効果を感じている項目を教えてください。
(該当するものすべてにチェックをしてください)

労働時間管理

- 労働時間管理について、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「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」(64.5％／44.8％)、最も低いものは、「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」(17.8％／8.5％)

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
時間外労働時間の削減に取り組んでいる	62. 3%	26. 4%
1回当たりの最長連続勤務時間の削減に取り組んでいる	37. 4%	13. 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	64. 5%	44. 8%
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	33. 8%	16. 8%
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	25. 0%	11. 4%
夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している	26. 9%	11. 4%
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	17. 8%	8. 5%
勤務間インターバル制度を導入している	23. 2%	8. 4%

問27. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、ご勤務先で取り組んでおり、あなたが勤務環境改善の効果を感じている項目を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

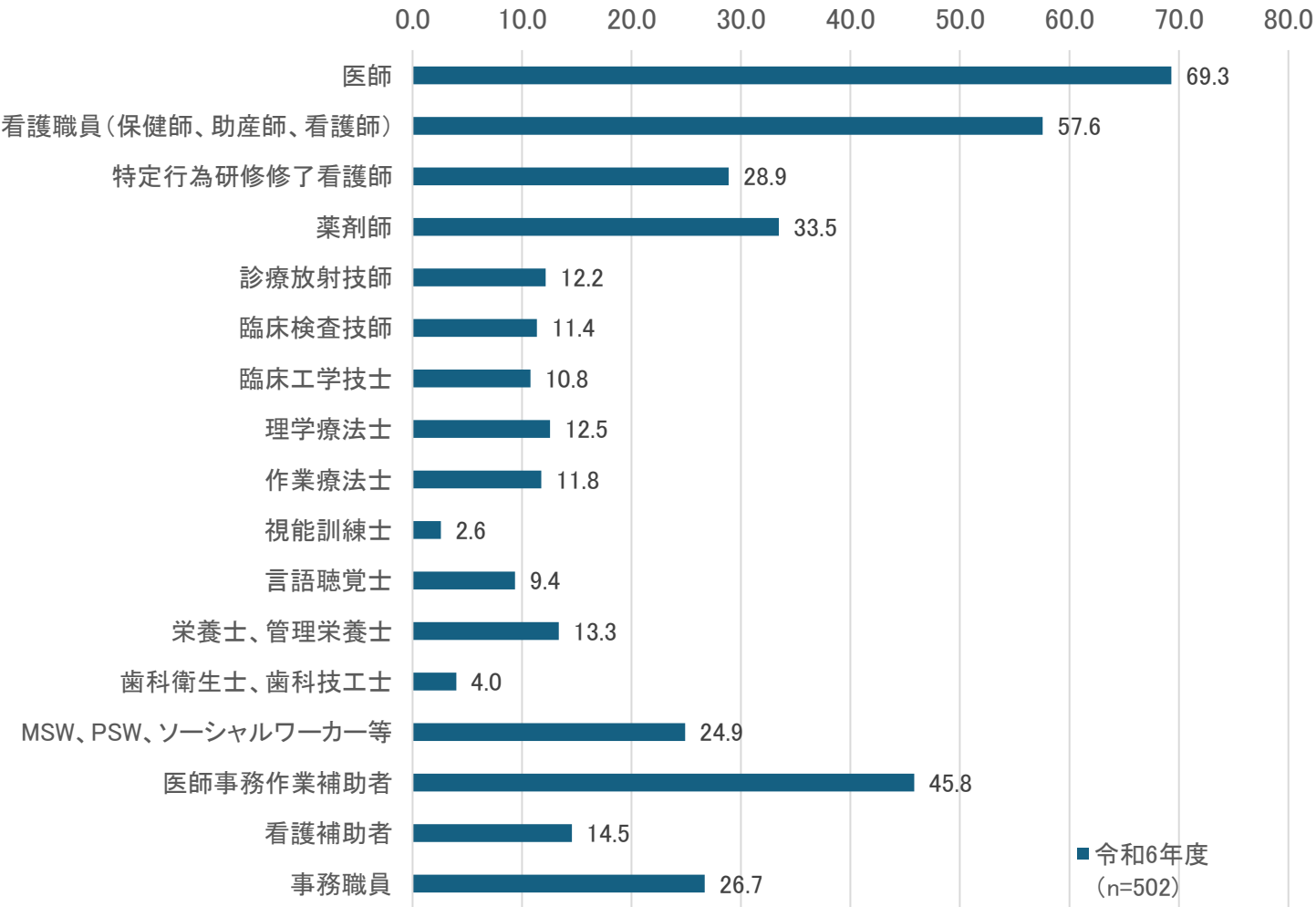
勤務負担軽減

➤ 勤務負担軽減について、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「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」（47.0％／34.5％）、最も低いものは、「テレワーク・在宅勤務の制度を整備している」（8.1％／6.7％）

	取り組んでいる（％）	効果が高い（％）
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	47.0%	34.5%
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、変形労働制、フレックスタイム制など）を活用している	29.9%	16.6%
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）	41.3%	25.3%
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	25.8%	12.8%
複数主治医制の導入などによるチーム医療の促進や多職種連携（業務分担・連携の強化等・タスクシフト）により負担軽減を図っている	28.6%	18.7%
地域の医療機関との連携（オープンシステム、外来機能の分担等）を推進している	16.8%	8.5%
テレワーク・在宅勤務の制度を整備している	8.1%	6.7%

問26 13. で「取り組んでいる」と回答した方は、どのような職種とタスク・シフト/シェアを行っていますか。（該当するものすべてにチェックをしてください）

➤ タスク・シフト/シェアを行っている職種は、「医師」（69.3%）が最も多く、次いで「看護職員（保健師、助産師、看護師）」（57.6%）、「医師事務作業補助者」（45.8%）が続く。



問27. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、ご勤務先で取り組んでおり、あなたが勤務環境改善の効果を感じている項目を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

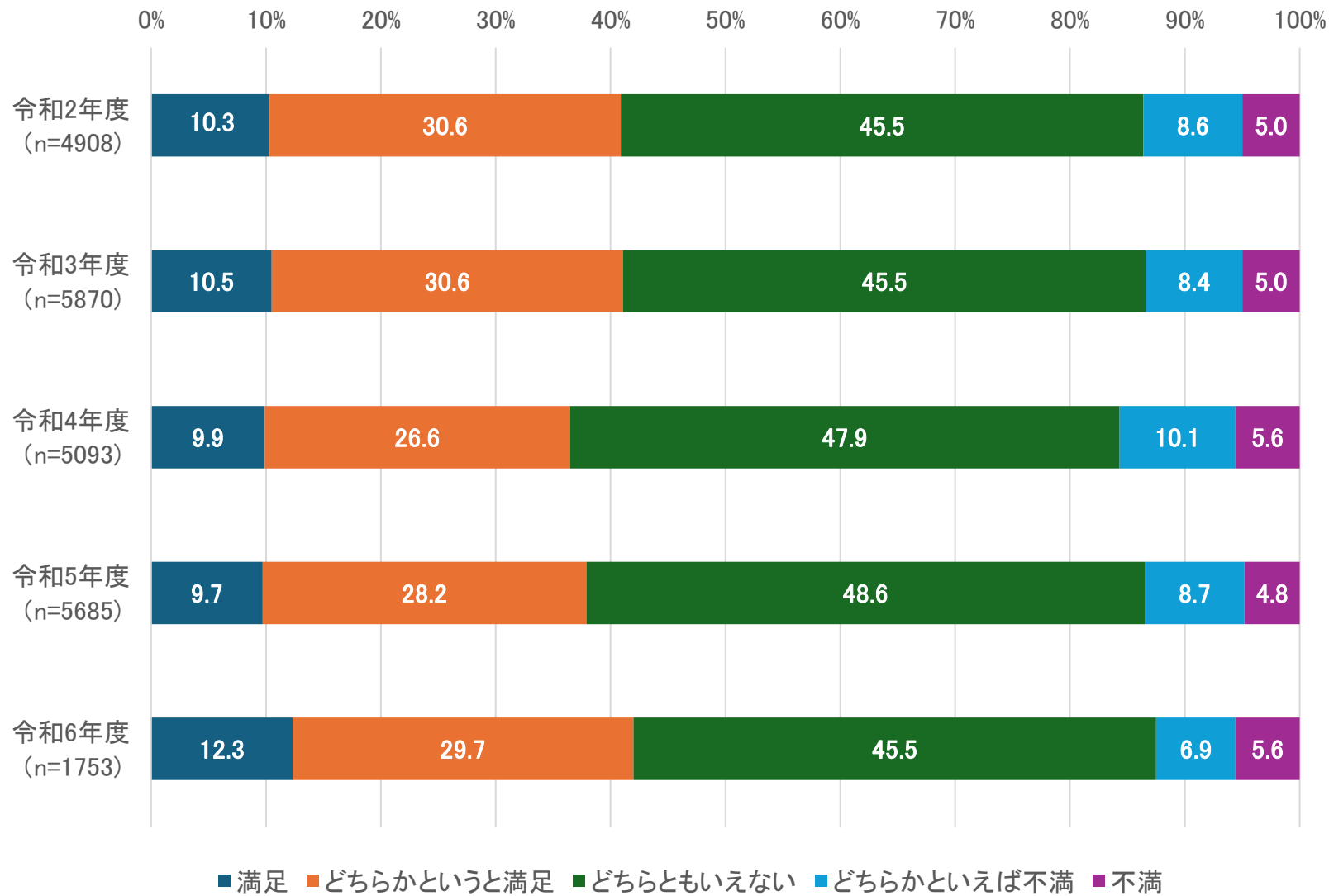
職員の健康支援

➤ 職員の健康管理について、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「職員のメンタルヘルス教育研修を実施している」（28.7％／8.0％）、最も低いものは、「病気休職者向けの職場復帰支援プログラム（リワークプログラム等）を設けている」（12.5％／6.1％）

	取り組んでいる（％）	効果が高い（％）
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	25.4%	7.9%
職員のメンタルヘルス教育研修を実施している	28.7%	8.0%
産業医を選任し、職員に周知している	25.8%	8.1%
長時間労働の看護職員に対する面接指導実施体制を充実させている	24.0%	7.2%
病気休職者向けの職場復帰支援プログラム（リワークプログラム等）を設けている	12.5%	6.1%

問26- 1. 健康支援に関する満足度（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 健康支援に関する満足度について、「どちらともいえない」（45.5％）が最も多く、次いで「どちらかという満足」（29.7％）、「満足」（12.3％）が続く。



問27. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、ご勤務先で取り組んでおり、あなたが勤務環境改善の効果を感じている項目を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

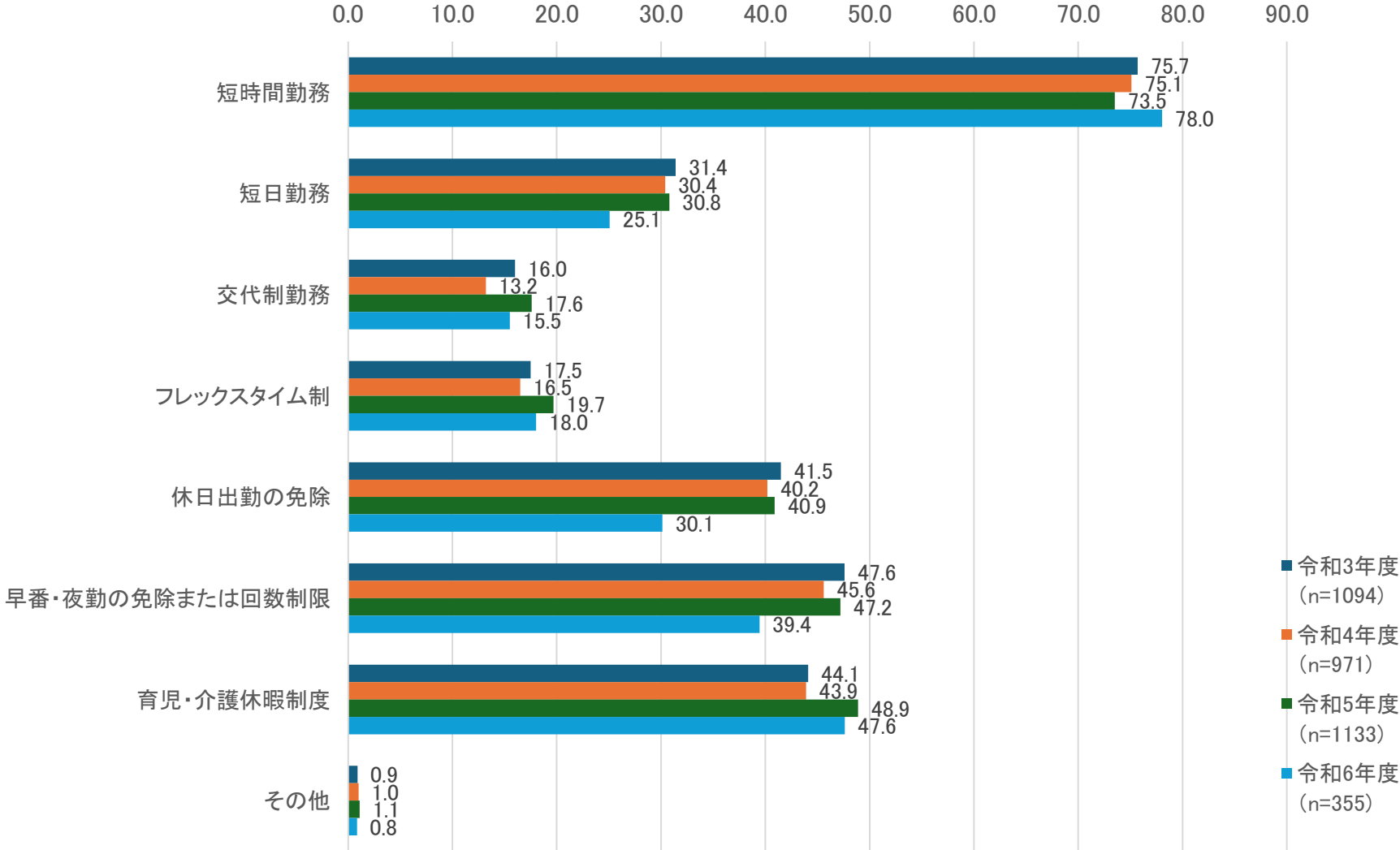
仕事と子育て・介護等の両立支援

➤ 仕事と子育て・介護等の両立支援について、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「院内保育所や提携保育所等を整備している」（36.8％／18.3％）、最も低いものは、「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」（12.9％／5.6％）

	取り組んでいる（％）	効果が高い（％）
全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	19.9%	10.0%
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	19.6%	6.5%
院内保育所や提携保育所等を整備している	36.8%	18.3%
院内や近隣に学童保育を整備している	14.0%	6.9%
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	12.9%	5.6%
本人の希望に応じて、子育て中の職員の当直・オンコールを免除している	31.8%	19.6%
短時間勤務等の措置（短時間勤務制度等）を導入している	26.9%	13.4%
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	17.4%	6.3%
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%	7.6%
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	20.2%	10.7%
治療との両立支援の制度・取組を実施している	15.0%	5.4%

問26 30. で「取り組んでいる」と回答した方は整備している制度を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

➤ 仕事と子育て・介護等の両立支援のために整備している雇用形態や勤務形態は、「短時間勤務」（78.0％）が最も多く、次いで「育児・介護休暇制度」（47.6％）、「早番・夜勤の免除または回数制限」（39.4％）、「休日出勤の免除」（30.1％）が続く。



問27. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、ご勤務先で取り組んでおり、あなたが勤務環境改善の効果を感じている項目を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

職員のいじめ・ハラスメント等対策

- 職員のいじめ・ハラスメント等対策について、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「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」（35.9％／10.3％）、最も低いものは、「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・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」（28.6％／8.5％）

	取り組んでいる（％）	効果が高い（％）
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	35.9%	10.3%
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	28.6%	8.5%

風土・環境整備

- 風土・環境整備について、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している」（36.1％／12.7％）、最も低いものは、「職員の働く満足度の調査を行っている」（29.3％／7.3％）

	取り組んでいる（％）	効果が高い（％）
職員の働く満足度の調査を行っている	29.3%	7.3%
職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している	36.1%	12.7%

問27. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、ご勤務先で取り組んでおり、あなたが勤務環境改善の効果を感じている項目を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

- キャリア形成
- キャリア形成について、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「施設外の研修への参加を支援している」（29.9％／13.8％）、最も低いものは、「専門資格の取得を支援する制度を設けてい」（22.7％／12.0％）

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
施設外の研修への参加を支援している	29.9%	13.8%
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	29.2%	14.5%
専門資格の取得を支援する制度を設けている	22.7%	12.0%

問27. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、ご勤務先で取り組んでおり、あなたが勤務環境改善の効果を感じている項目を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

休業後のキャリア形成支援

- 休業後のキャリア形成支援について、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「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」（18.1％／7.0％）、最も低いものは、「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」（13.7％／6.7％）

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
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	18.1%	7.0%
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	15.8%	6.1%
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	13.7%	6.7%

問27. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、ご勤務先で取り組んでおり、あなたが勤務環境改善の効果を感じている項目を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

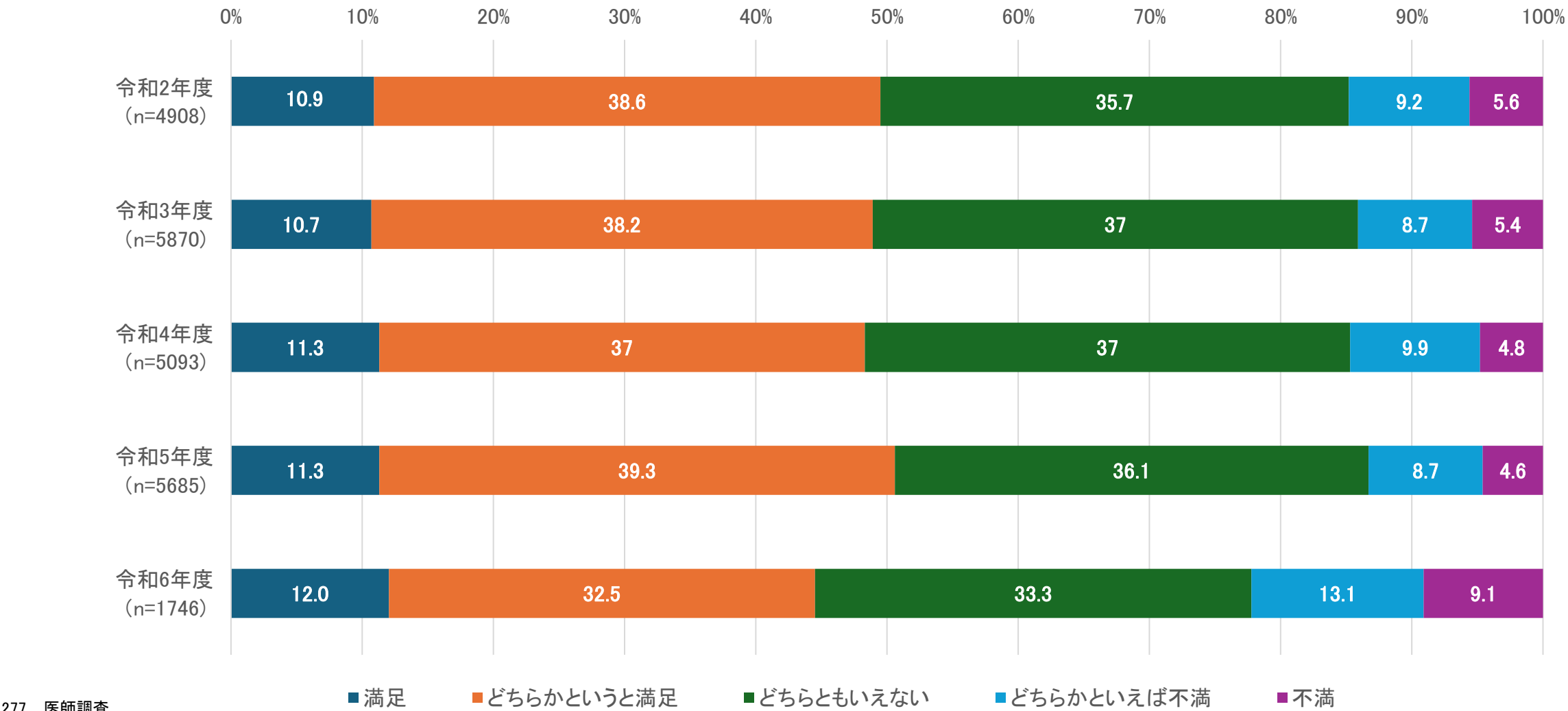
その他

➤ その他について、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「患者満足度の調査を行っている」（36.4％／11.8％）、最も低いものは、「地域における自院の役割や不満などについて、地域住民などに対し満足度調査を行うなど、外部からの客観的な意見を聞くことによる地域における自院の状況・立場を把握する取組等を行っている」（13.9％／7.7％）

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
患者満足度の調査を行っている	36.4%	11.8%
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	15.4%	7.2%
地域における自院の役割や不満などについて、地域住民などに対し満足度調査を行うなど、外部からの客観的な意見を聞くことによる地域における自院の状況・立場を把握する取組等を行っている	13.9%	7.7%
定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	24.4%	11.6%
通常診療時間外の病状説明は避けるなど患者家族に働き方改革の理解を求めている	26.5%	15.0%

問26-2. 勤務環境全般に関する満足度（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 勤務環境全般に関する満足度について、「どちらともいえない」（33.3％）が最も多く、「どちらかという満足」（32.5％）、「どちらかといえば不満」（13.1％）が続く。



職員票（看護職員）

看護職員調査

■調査結果サマリー

<属性>

- 令和2年度調査以降、年代、職位、性別、通算経験年数、勤続年数の属性に大きな変化はない。(参照:1, 2, 3, 6, 7)
- 年代は「20代」からの回答が30.0%と最も多く、通算経験年数は「20年以上」(27.9%)が最も多かった。(参照:1, 6)

<労働時間・働き方>

- 自らに適用される「時間外・休日労働に関する協定届(36協定)を「知っている」」のは34.5%、「知らない」は34.7%であった。(参照:12-1)
- 1か月の時間外・休日労働時間は、「45時間以下」(78.1%)が最多であった。(参照:15)
- 時間外労働の主な理由は、「患者対応、ケア」(70.8%)が最多で、「事務作業(記録・報告書作成や書類の整理等)」(69.1%)、「緊急対応」(41.8%)が続く。(参照:17)
- 1か月の夜勤回数は、3交代制は「5～8回」(56.1%)が最多である。2交代制においては、16時間以上では「5～8回」(47.3%)の割合が最も多かったが、16時間未満では、「3～4回」(44.5%)が最多であった。(参照:20)
- 時間外労働時間については、「減らしたい」(72.6%)が最多で、「どちらでもよい」(25.0%)、「減らしたくない」(2.3%)が続く。一方、減らしたくない理由は「生活費を確保したい」(84.3%)が最多で、次いで「研鑽をつみたい(臨床経験を積みたい)」(6.6%)、「患者の状態を確認することが看護職員の責務だと思っているから」(5.8%)が続く。(参照:22)

<休日・休暇>

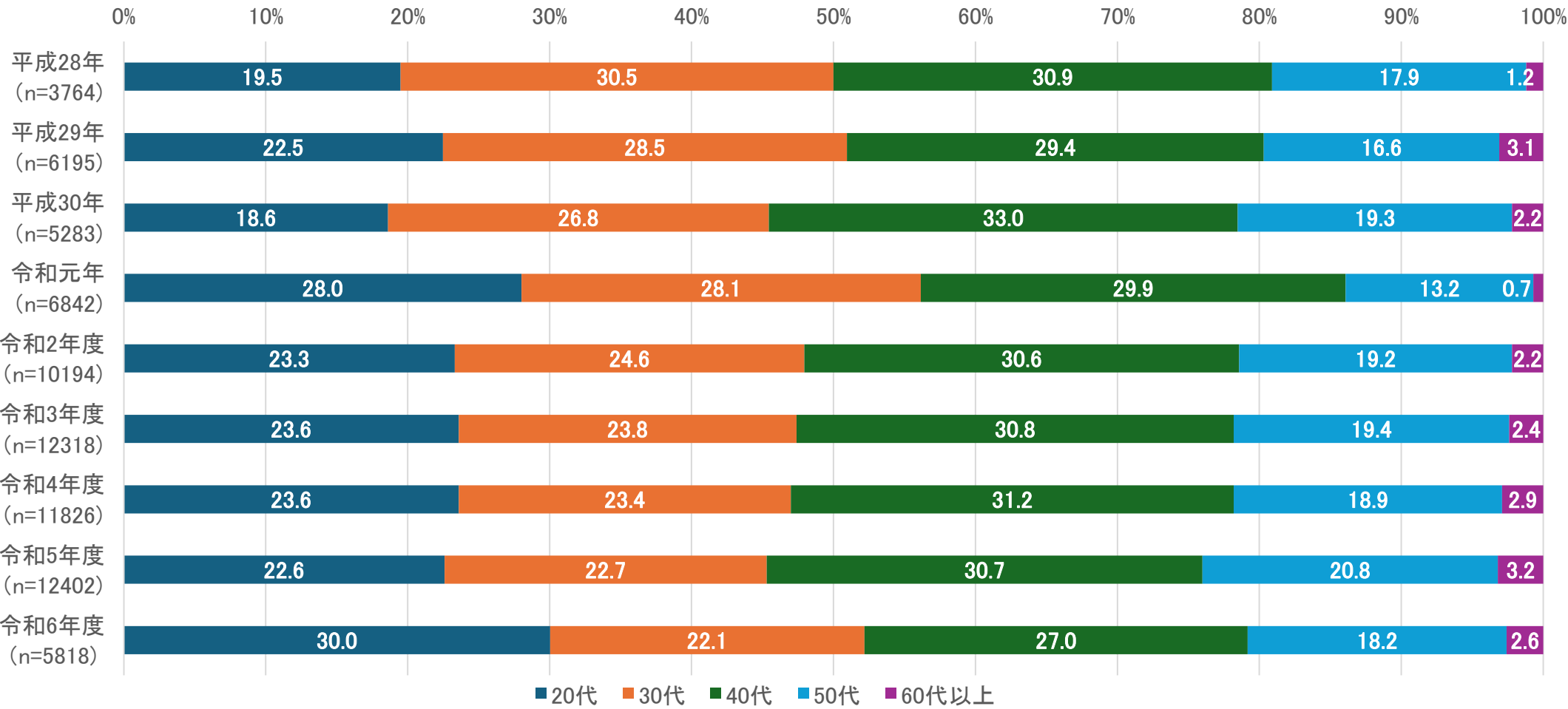
- 実際に業務を休んだ日数は、「9～10日」(44.9%)が最も多く、次いで「11～12日」(17.9%)、「8日」(12.3%)となっている。一方で、4日未満の割合も15.5%存在する。(参照:19)

<勤務環境改善(職員視点)>

- 当直・夜勤の時間帯の休息場所の環境について「十分に休息できる環境にある」(47.6%)が最多で、「十分に休息できる環境にない」(33.7%)、「わからない」(18.7%)が続く。休息できない理由として、「騒音が大きい(話し声が聞こえる等)」(42.2%)が最多で、「室内・寝具が清潔ではない」(30.3%)、「当直室にトイレ・シャワーがない」(29.9%)などがあげられた。(参照:21-1)
- 勤務環境全般に関する満足度については、「どちらともいえない」(41.2%)が最多で、「どちらかという満足」(25.0%)、「どちらかといえば不満」(18.8%)が続く。(参照:27-2)
- 現在の健康状況については、「健康である」(22.5%)と「どちらかという健康である」(45.0%)で全体の約7割を占めている。(参照:25)

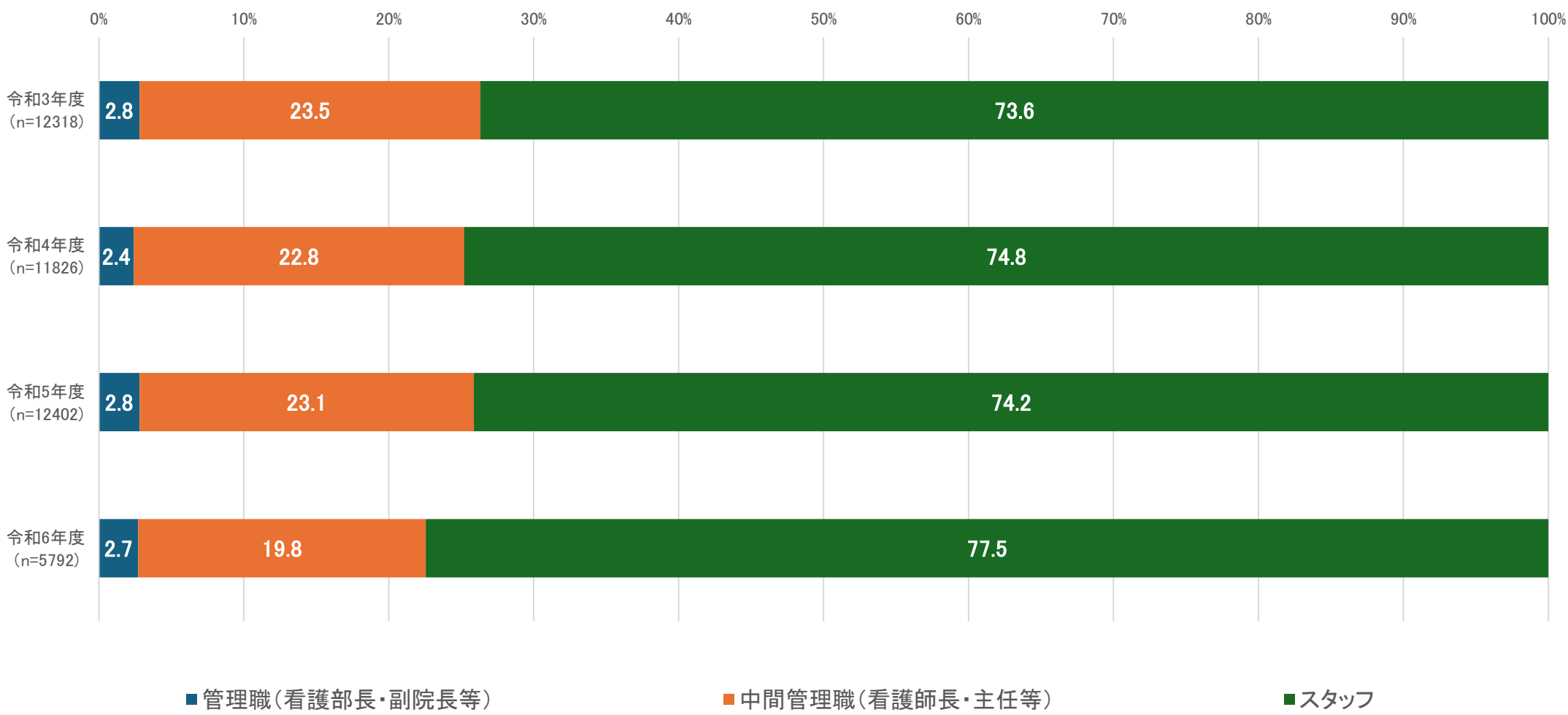
問1. あなたの年齢を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 「20代」からの回答が30.0%と最も多く、次いで「40代」（27.0%）、「30代」（22.1%）となっている。



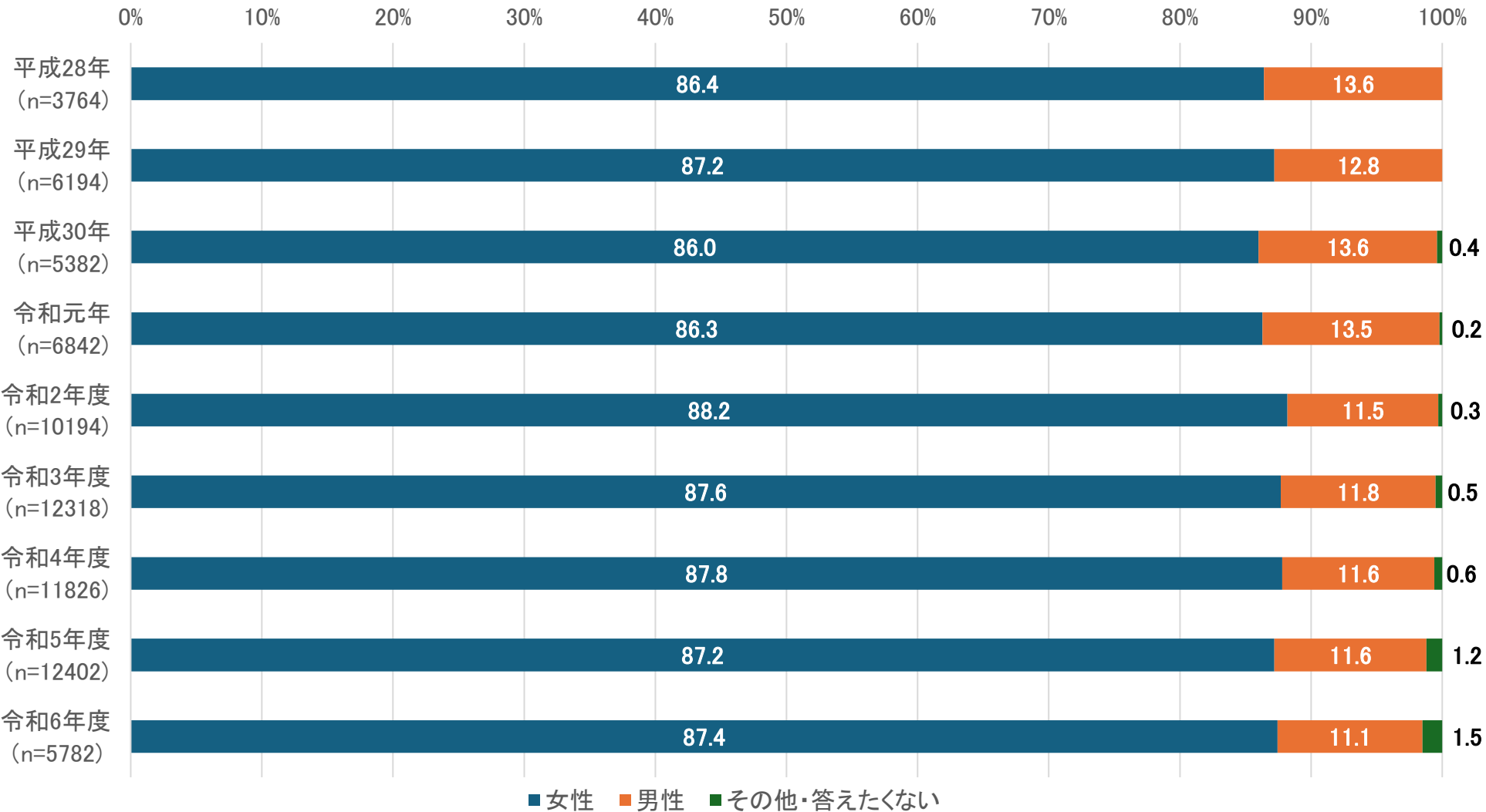
問2. あなたの職位を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 「スタッフ」からの回答が77.5%と最も多く、次いで「中間管理職（看護職員長・主任等）」（19.8%）、「管理職（看護部長・副院長等）」（2.7%）となっている。



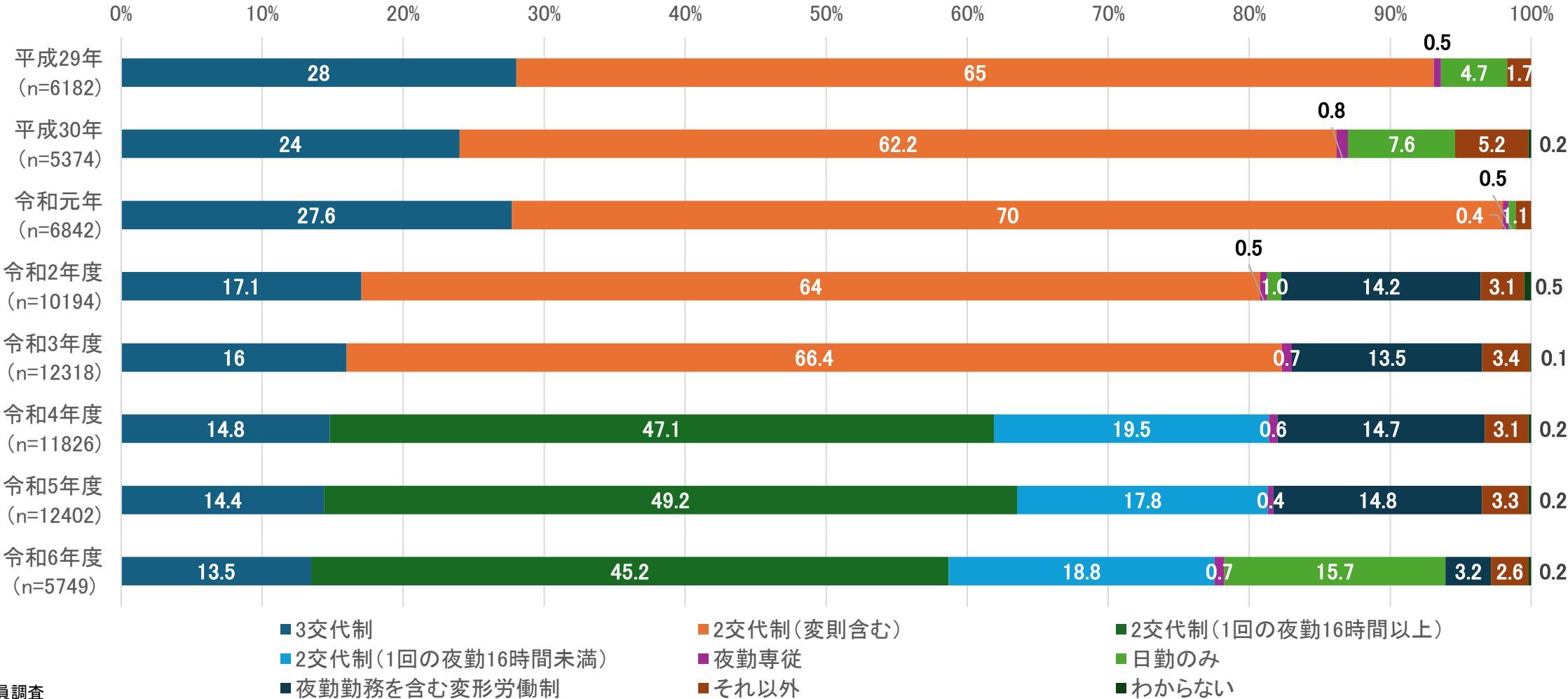
問3. あなたの性別を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 「女性」からの回答が87.4%、「男性」からの回答が11.1%、「その他・答えたくない」の回答が1.5%である。



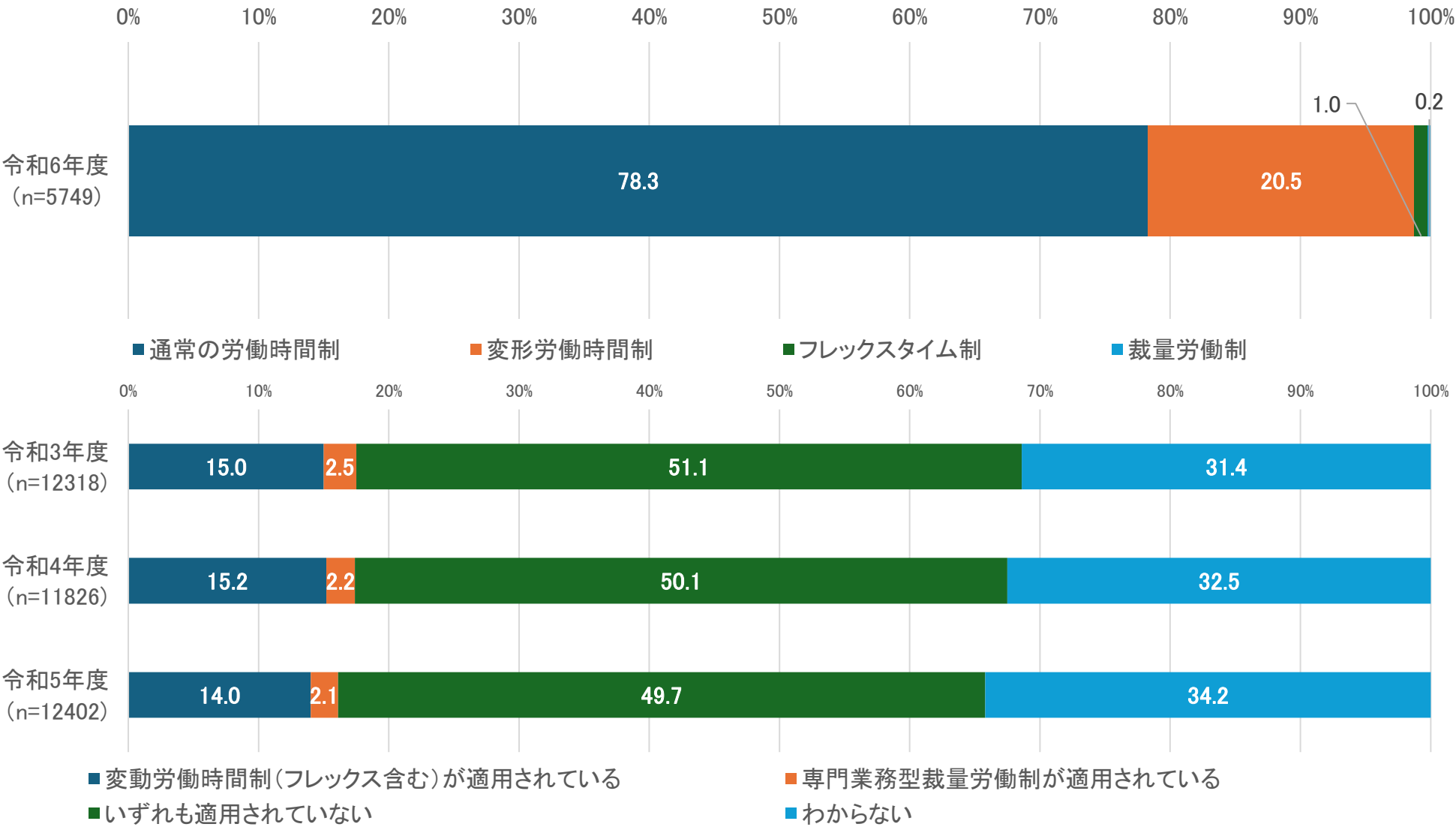
問4. あなたの主な勤務形態を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

- 「2交代制（1回の夜勤16時間以上）」（45.2%）が最も多く、次いで「2交代制（1回の夜勤16時間未満）」（18.8%）、「日勤のみ」（15.7%）となっている。
- 令和2年度調査以降、「3交代制」の割合は減少している。



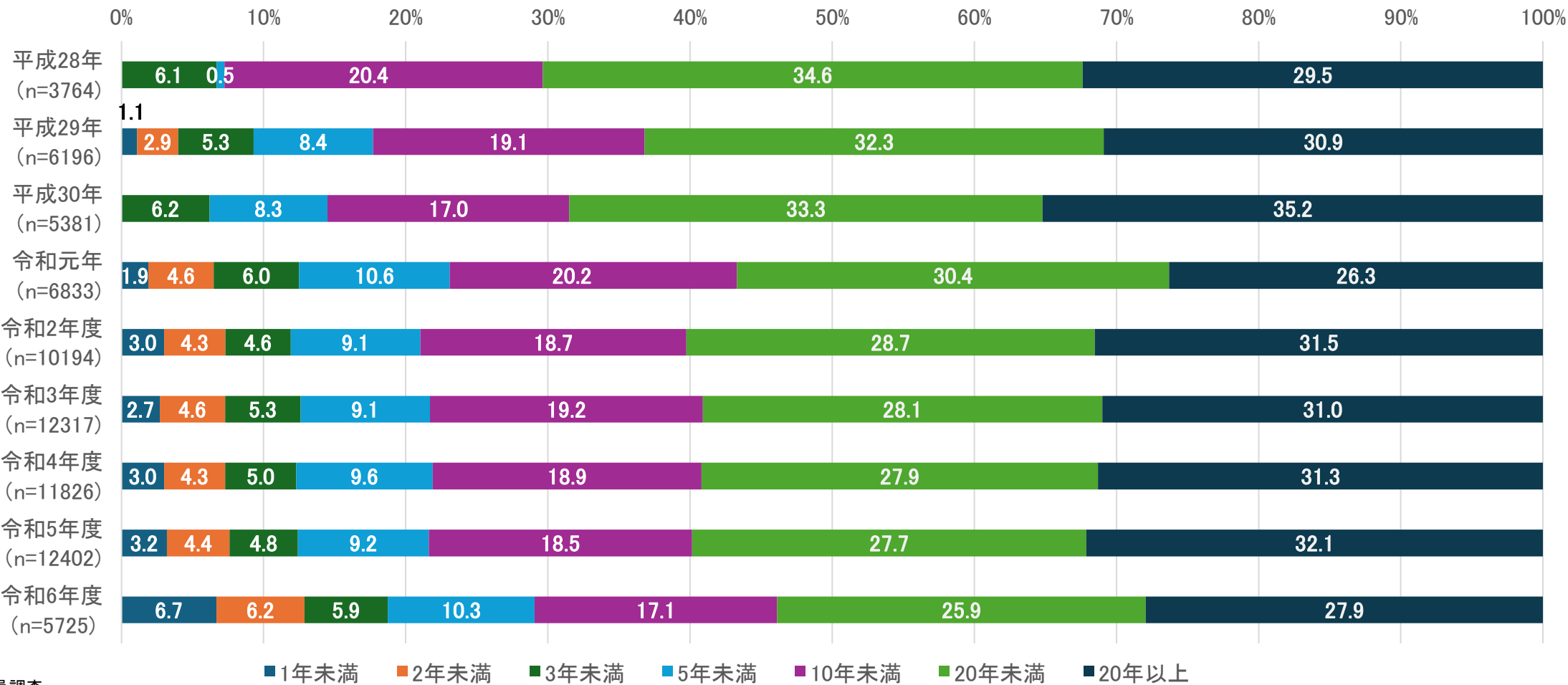
問5. あなたに適用されている労働時間制を教えてください。

➤ 労働時間制について、「通常の労働時間制」（78.3％）が最も多く、「変形労働時間制」は20.5％である。



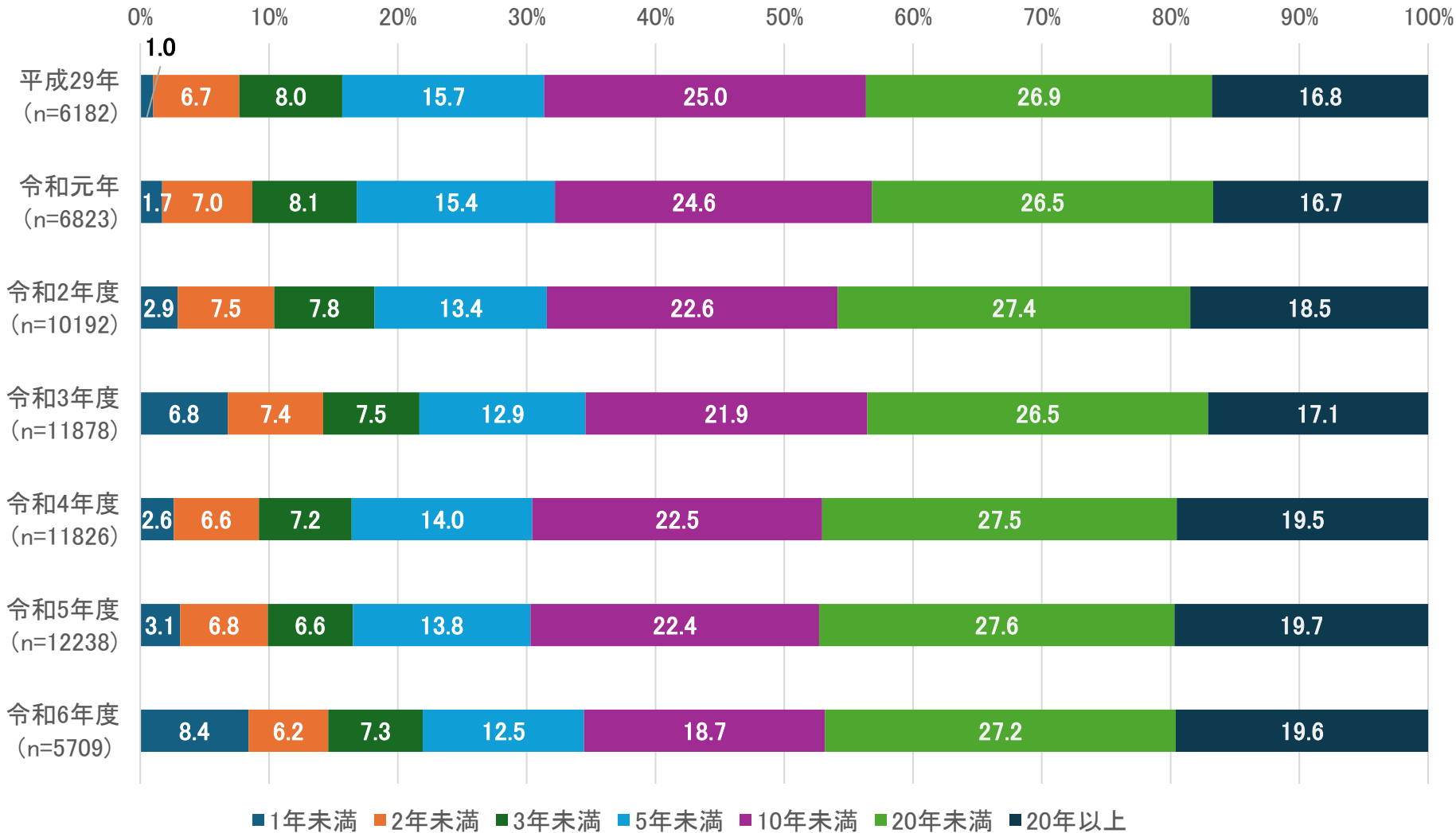
問6. あなたの現職種におけるキャリア（通算経験年数）を教えてください。なお、休職をした場合は、その期間は含めず、回答してください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 通算経験年数について、「20年以上」（27.9％）が最も多く、次いで「20年未満」（25.9％）、「10年未満」（17.1％）となっている。



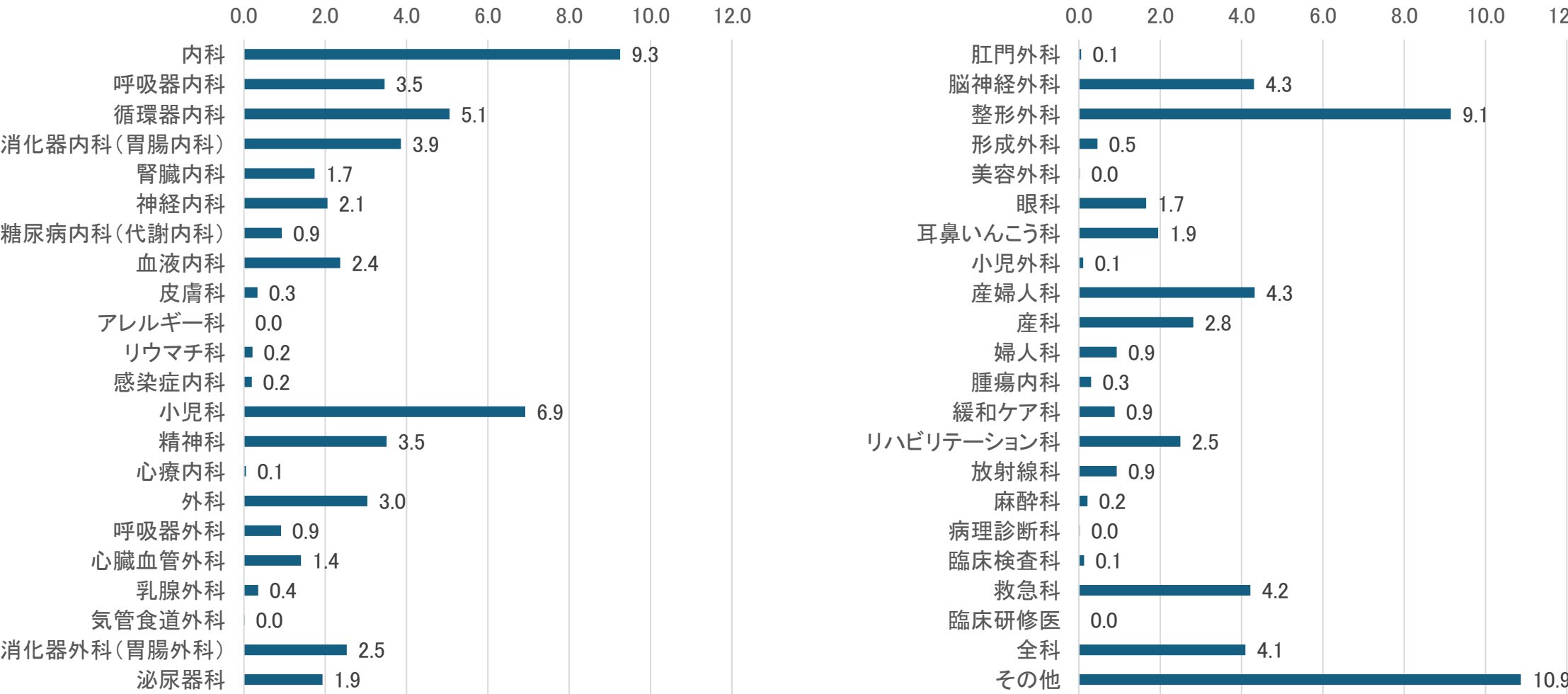
問7. 現医療機関における、あなたの勤務年数を教えてください。なお、休職をした場合は、その期間は含めず、回答してください。また、現医療機関を一度辞めている場合は、辞める前の勤務年数は含めずに回答してください。（数字を入力）

➤ 現医療機関における勤務年数は、「20年未満」（27.2％）が最も多く、次いで「20年以上」（19.6％）となっている。



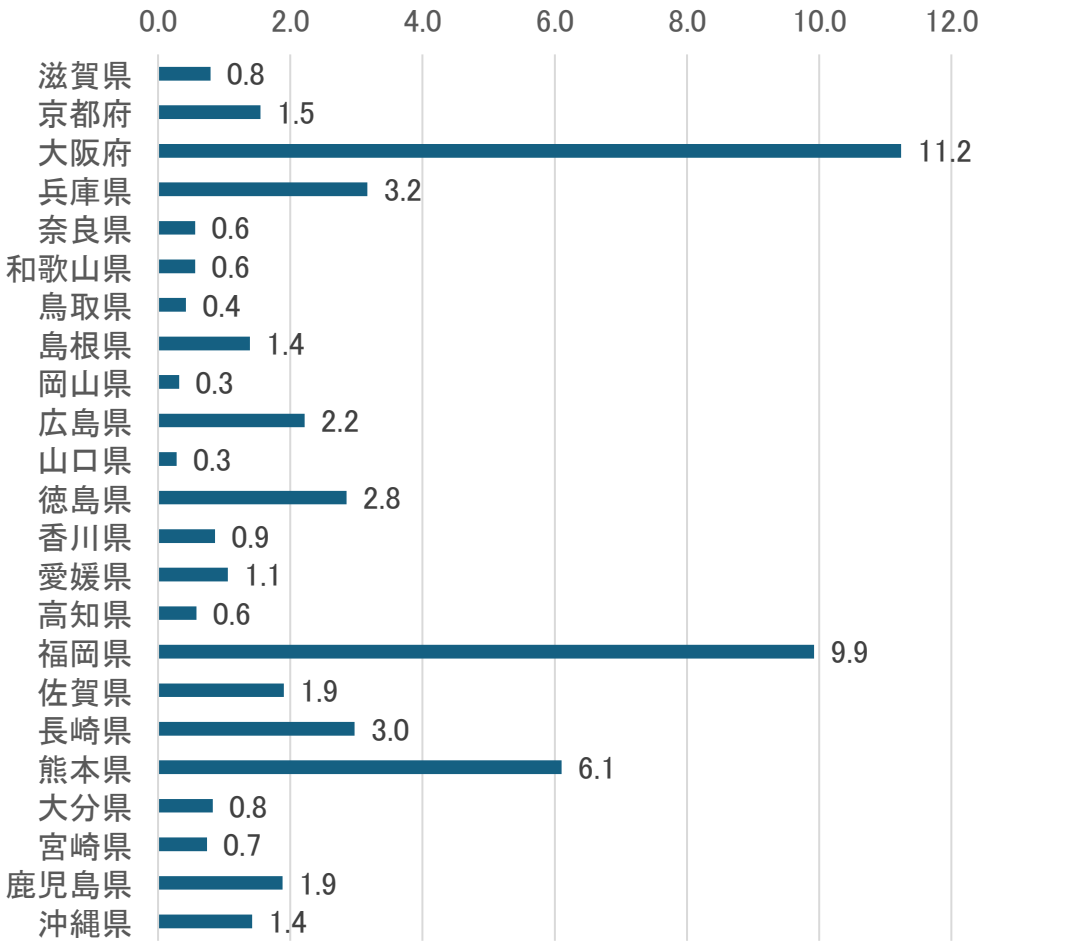
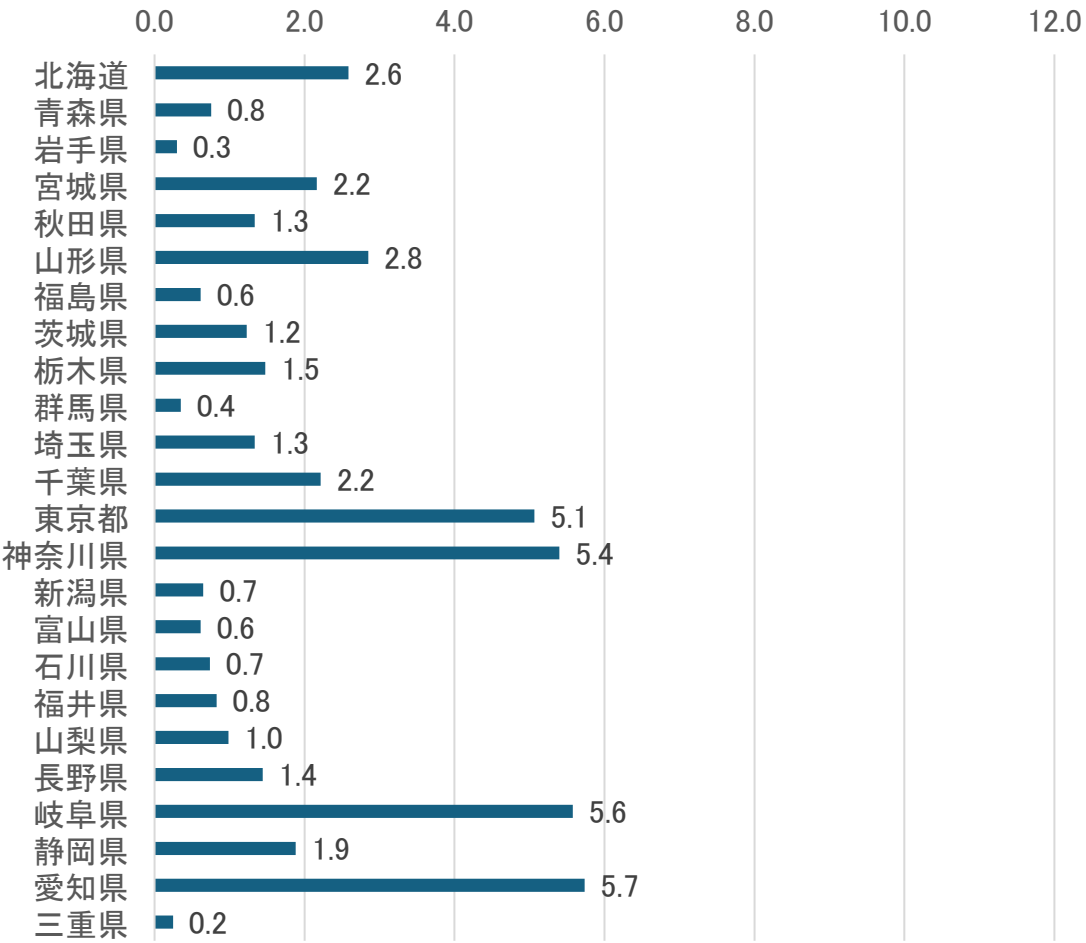
問8. あなたが主として専門としている診療科（最も時間を費やしている診療科）を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 専門としている診療科目は、「内科」（9.3%）、「整形外科」（9.1%）、「小児科」（6.9%）が上位3科目を占める。（「その他」を除く）



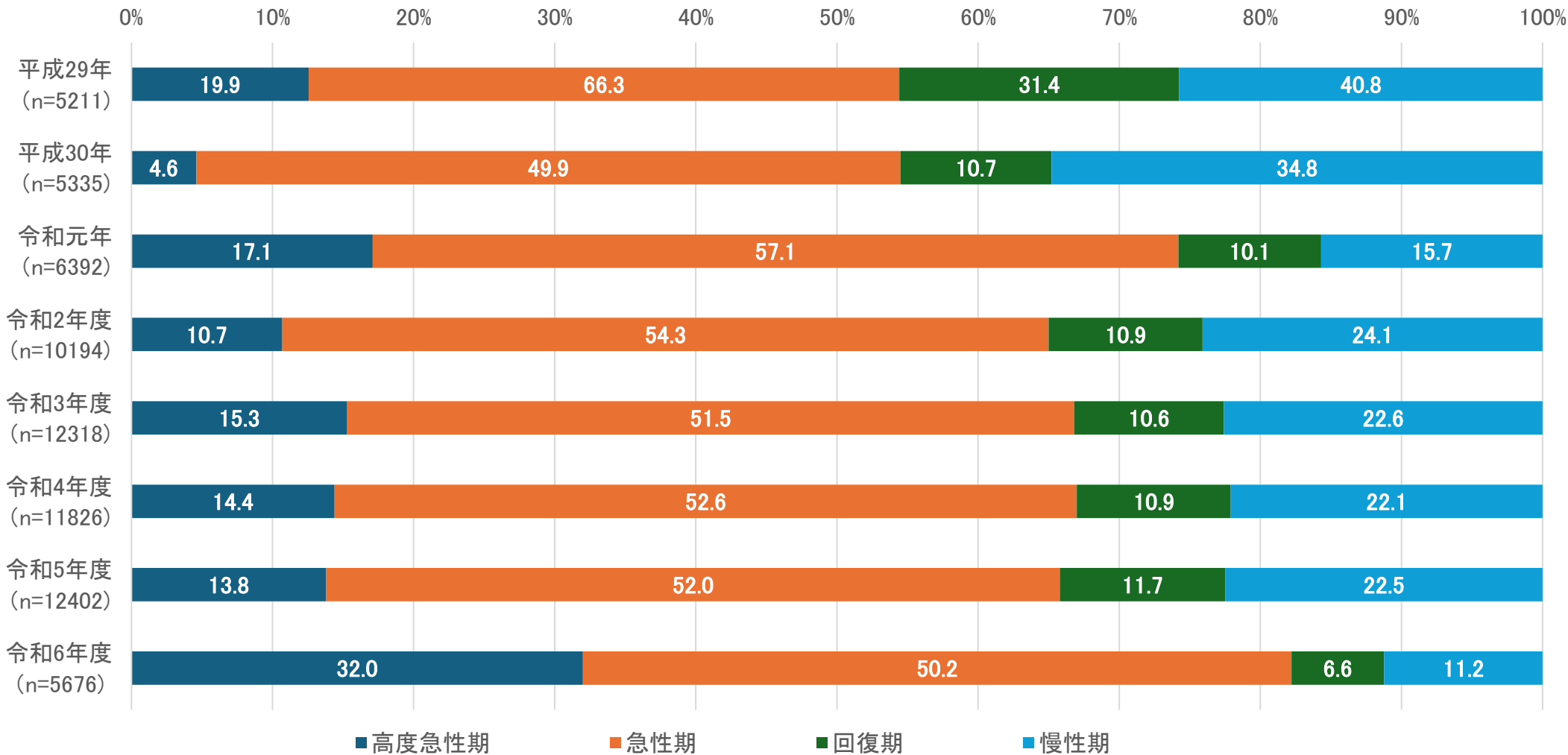
問9. 主たるご勤務先の所在地を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 回答者の主たる勤務先は「大阪府」（11.2%）、「福岡県」（9.9%）、「熊本県」（6.1%）が上位3都道府県となっている。



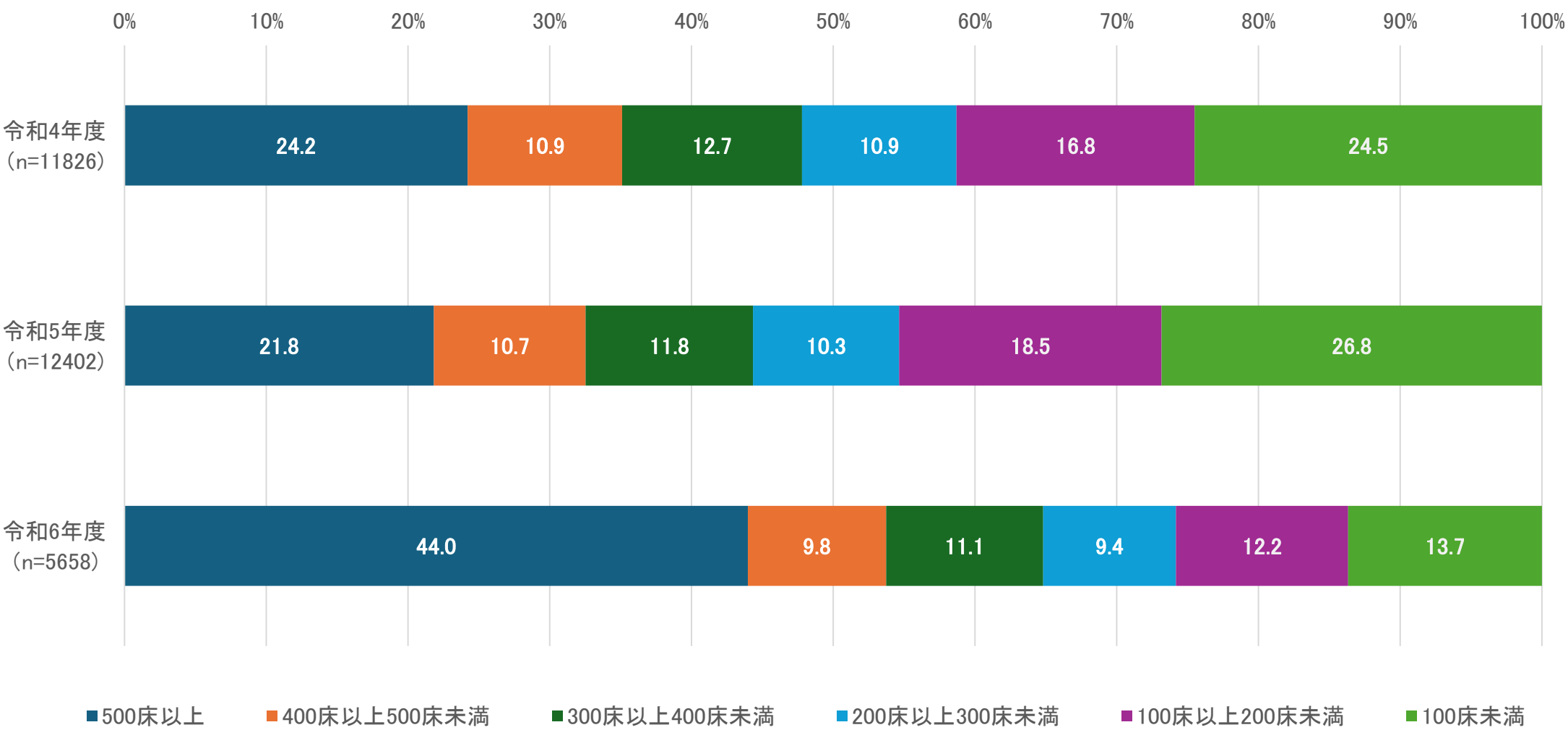
問10. あなたが主に勤務する主な医療機関の病床機能を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 勤務している病床機能は、「急性期」（50.2%）、「高度急性期」（32.0%）、「慢性期」（11.2%）の順が多い。



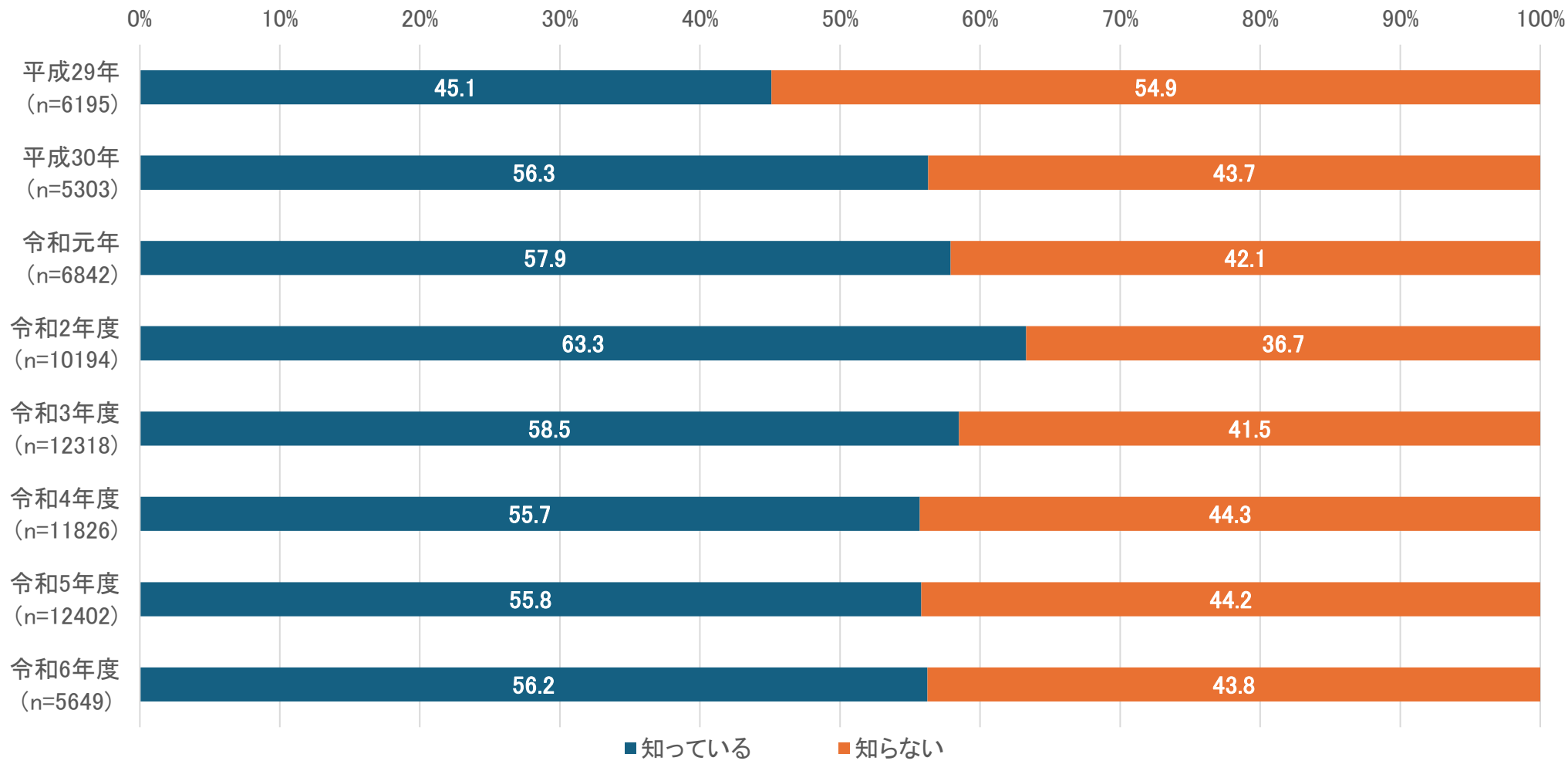
問11. あなたが主として勤務する医療機関の病床数を教えてください。
(該当するもの1つにチェックをしてください)

➤ 病床数は、多い順に「500床以上」(44.0%)、「100床未満」(13.7%)、「100床以上200床未満」(12.2%)となっている。



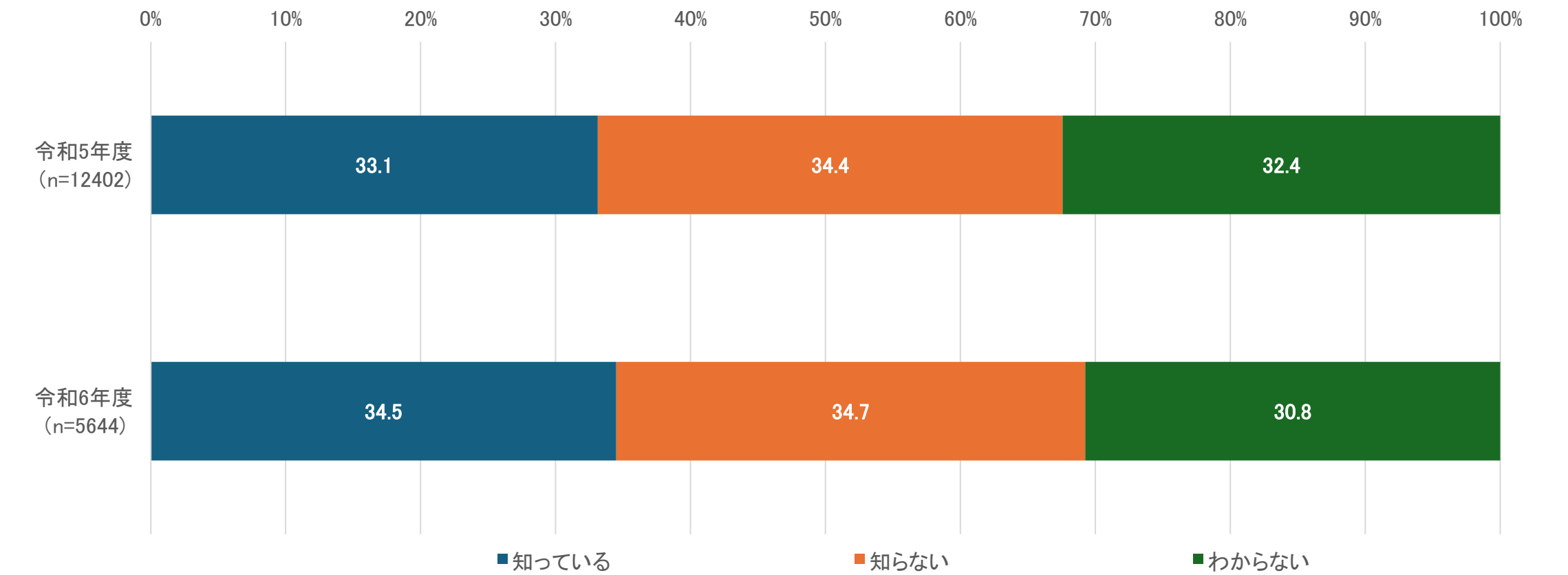
問12. あなたはご勤務先の就業規則等に記載されている時間外労働時間に関する規程をご存じですか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 時間外労働時間に関する規程を「知っている」は56.2%、「知らない」は43.8%である。



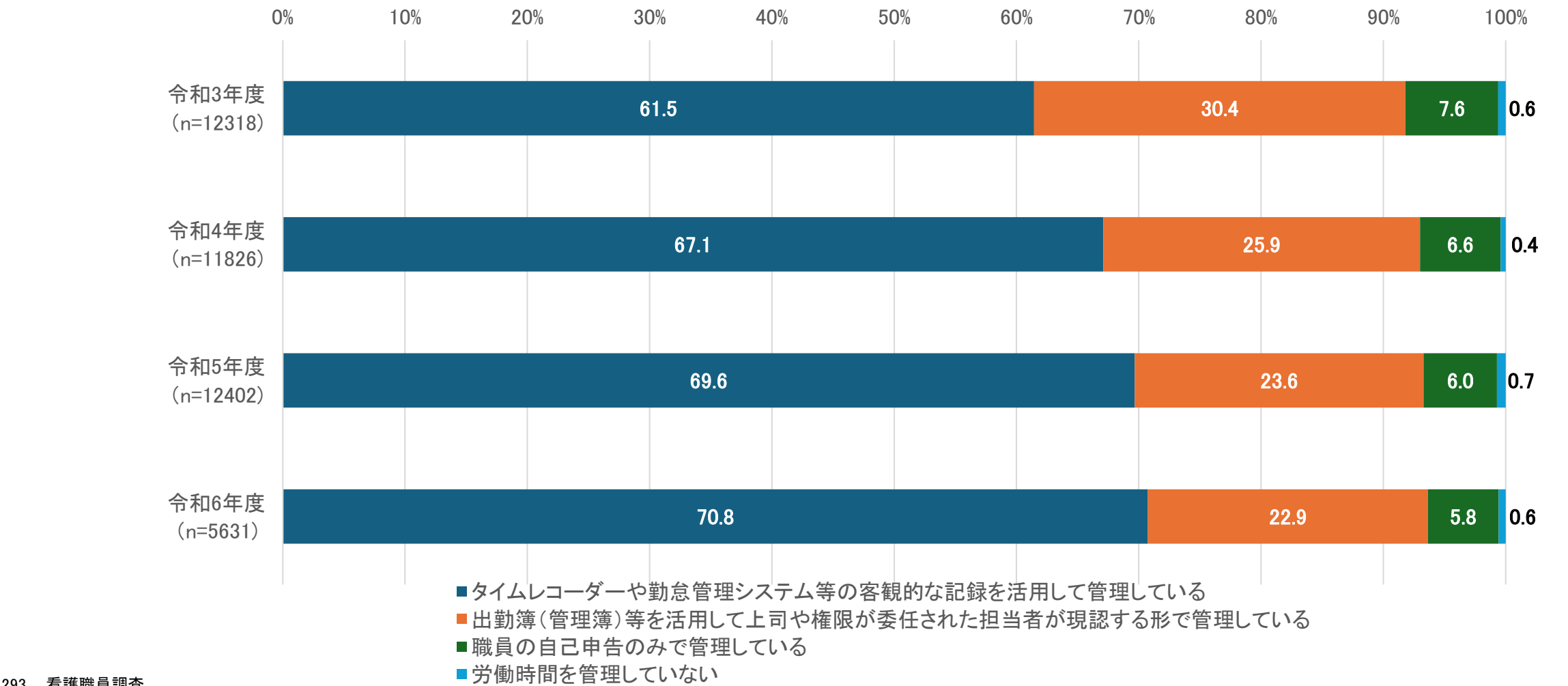
問12-1. 自らに適用される「時間外・休日労働に関する協定届（36協定）」の内容
をご存じですか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 自らに適用される「時間外・休日労働に関する協定届（36協定）」の内容を「知っている」のは34.5％である。



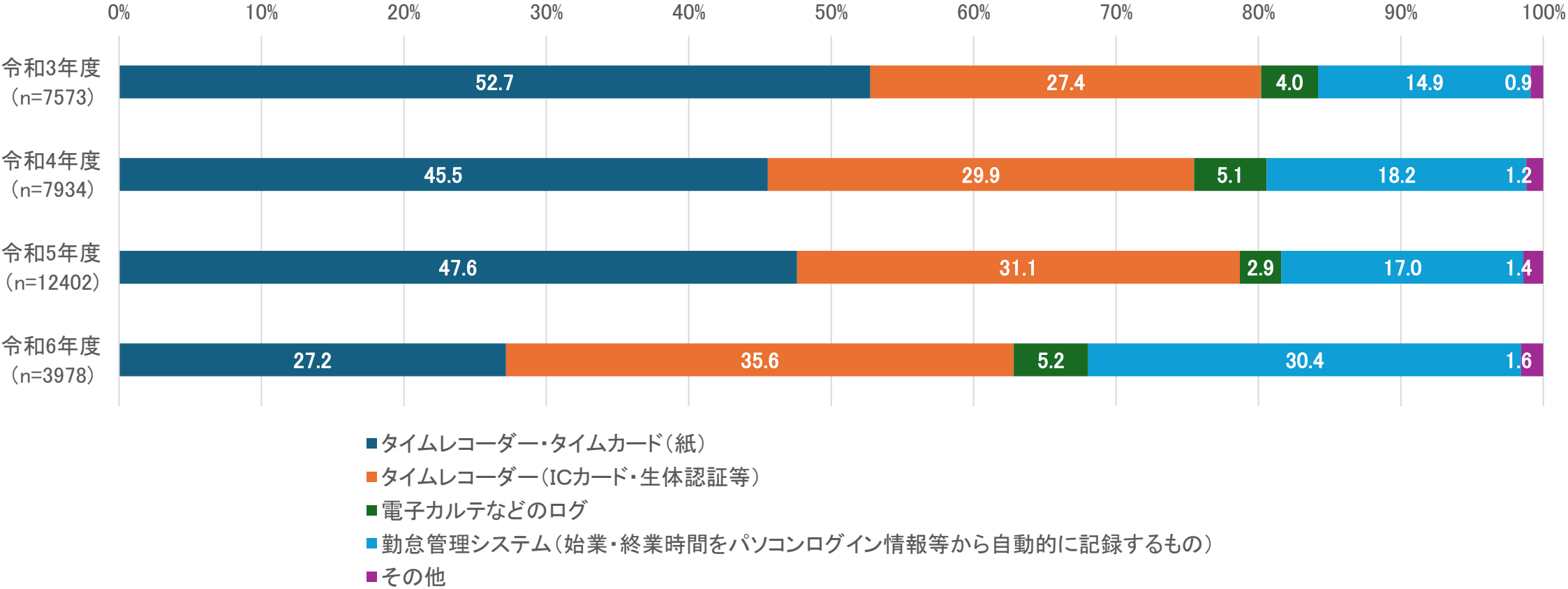
問13. 労働時間の把握方法を教えてください。（主として該当するもの1つにチェックをしてください）

- 「タイムレコーダーや勤怠管理システム等の客観的な記録の活用」（70.8%）が最多であり、「出勤簿（管理簿）等を活用した担当者の現確」（22.9%）が続く。
- 令和3年度調査以降、「タイムレコーダーや勤怠管理システム等の客観的な記録の活用」の割合が増加している。



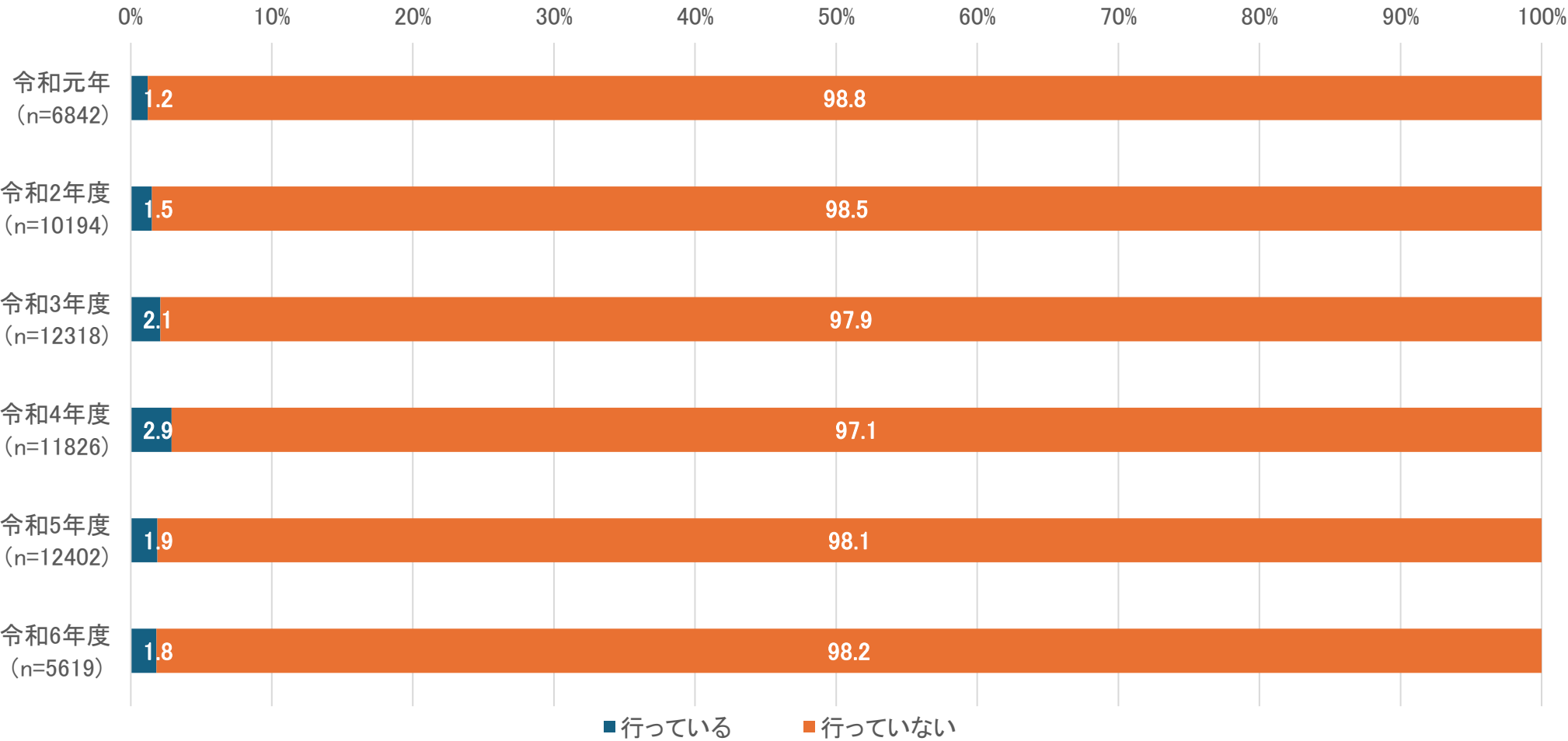
問13-1. 問13で1. と回答した方にお聞きします。
具体的な把握方法を教えてください。（主として該当するもの1つにチェックをしてください）

- 労働時間における客観的な記録による具体的な管理方法は、「タイムレコーダー（ICカード・生体認証等）」（35.6％）が最多である。
- タイムレコーダー・タイムカード（紙）が半減したのに対し、勤怠管理システムの割合は昨年度と比較し倍近くになっている。



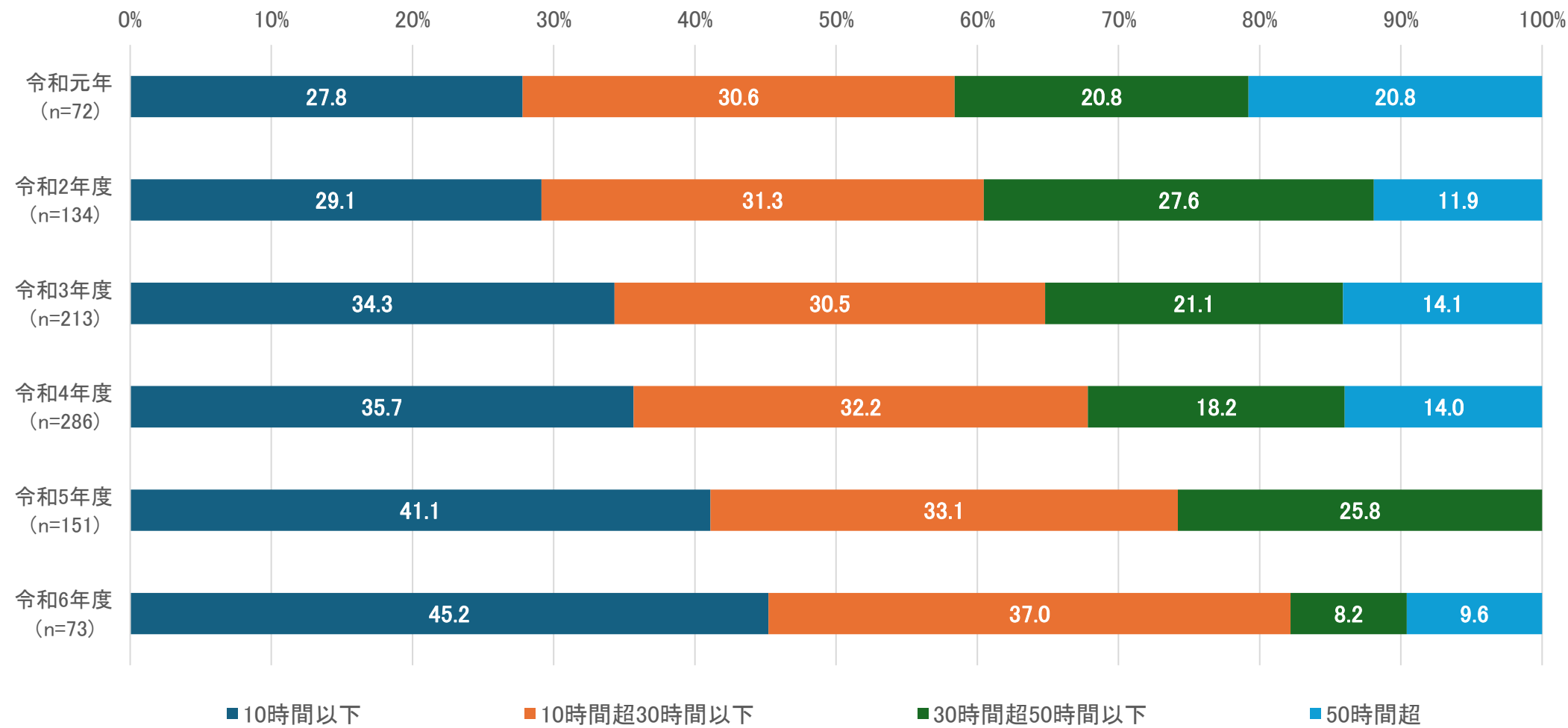
問14. あなたは主とする勤務先以外で定期的に副業・兼業を行っていますか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 勤務先以外での定期的な副業・兼業を「行っている」割合は1.8%、「行っていない」割合は98.2%である。



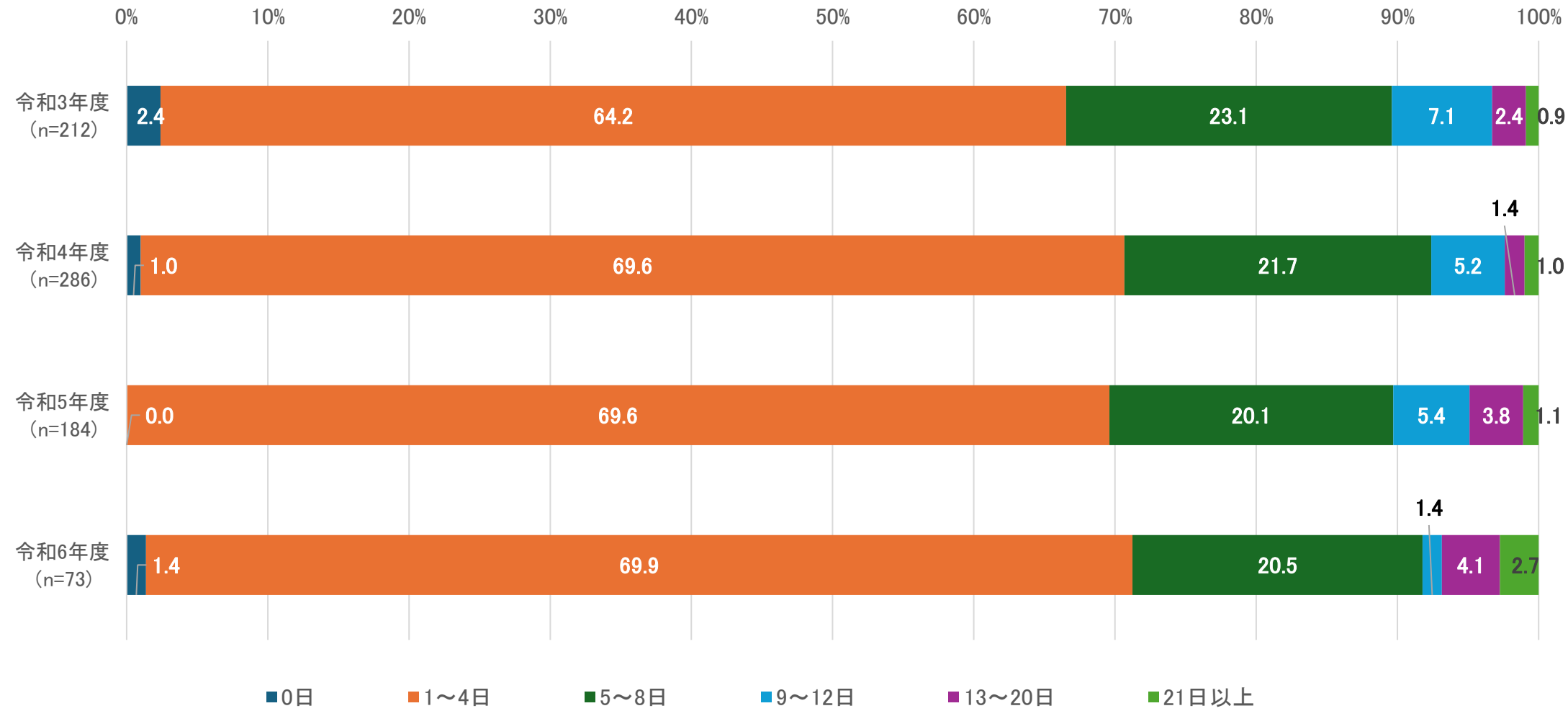
問14. 1. を回答した場合は、1か月あたりおよそ何日、合計何時間行っていますか。

➤ 1か月あたりの副業・兼業合計時間は、「10時間以下」（45.2％）が最多であり、「10時間超30時間以下」（37.0％）が続く。



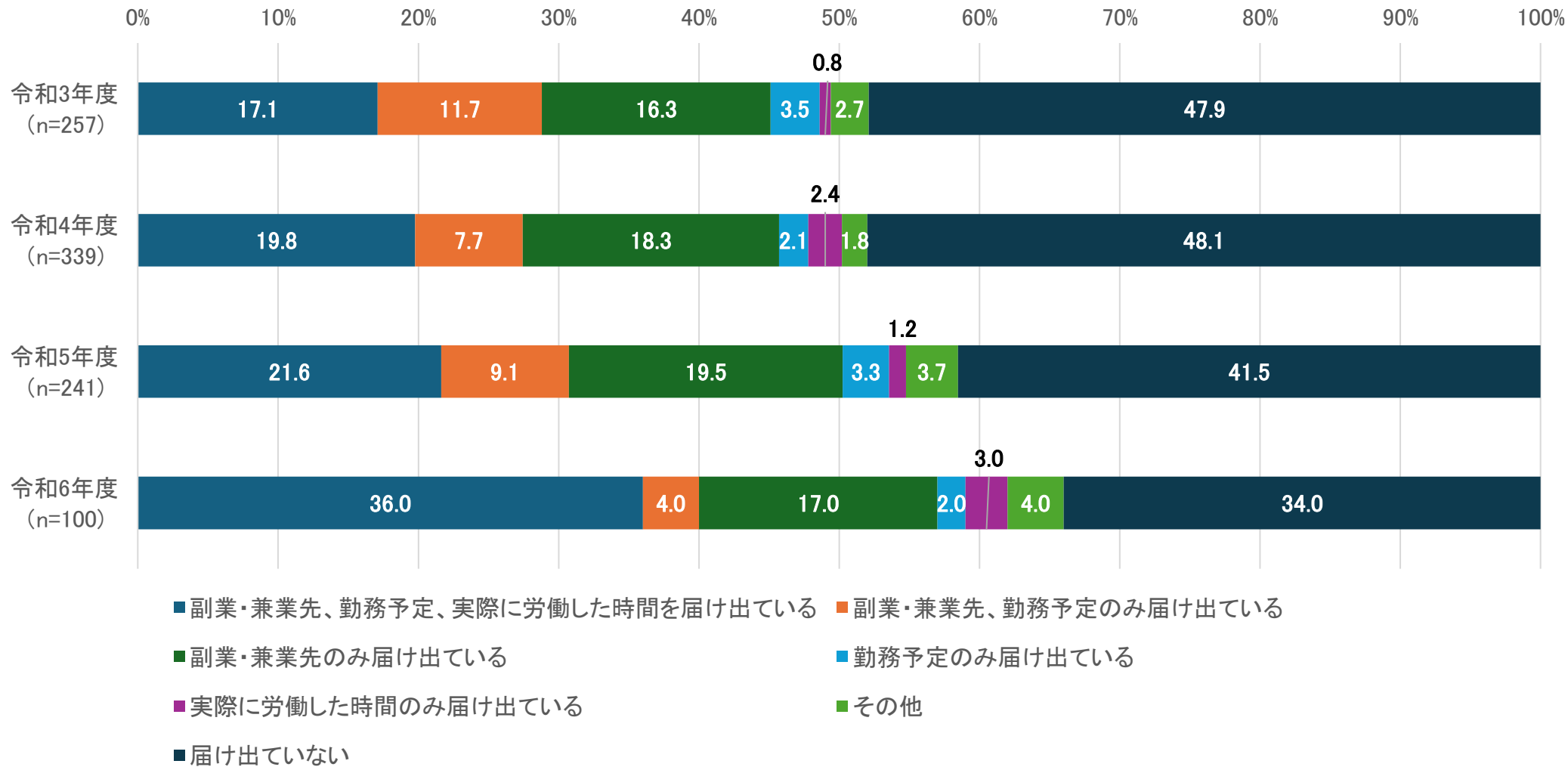
問14. 1. を回答した場合は、1か月あたりおよそ何日、合計何時間行っていますか。

➤ 1か月あたりの副業・兼業合計時間は、「1～4日」（69.9％）が最多であり、「5～8」（20.5％）が続く。



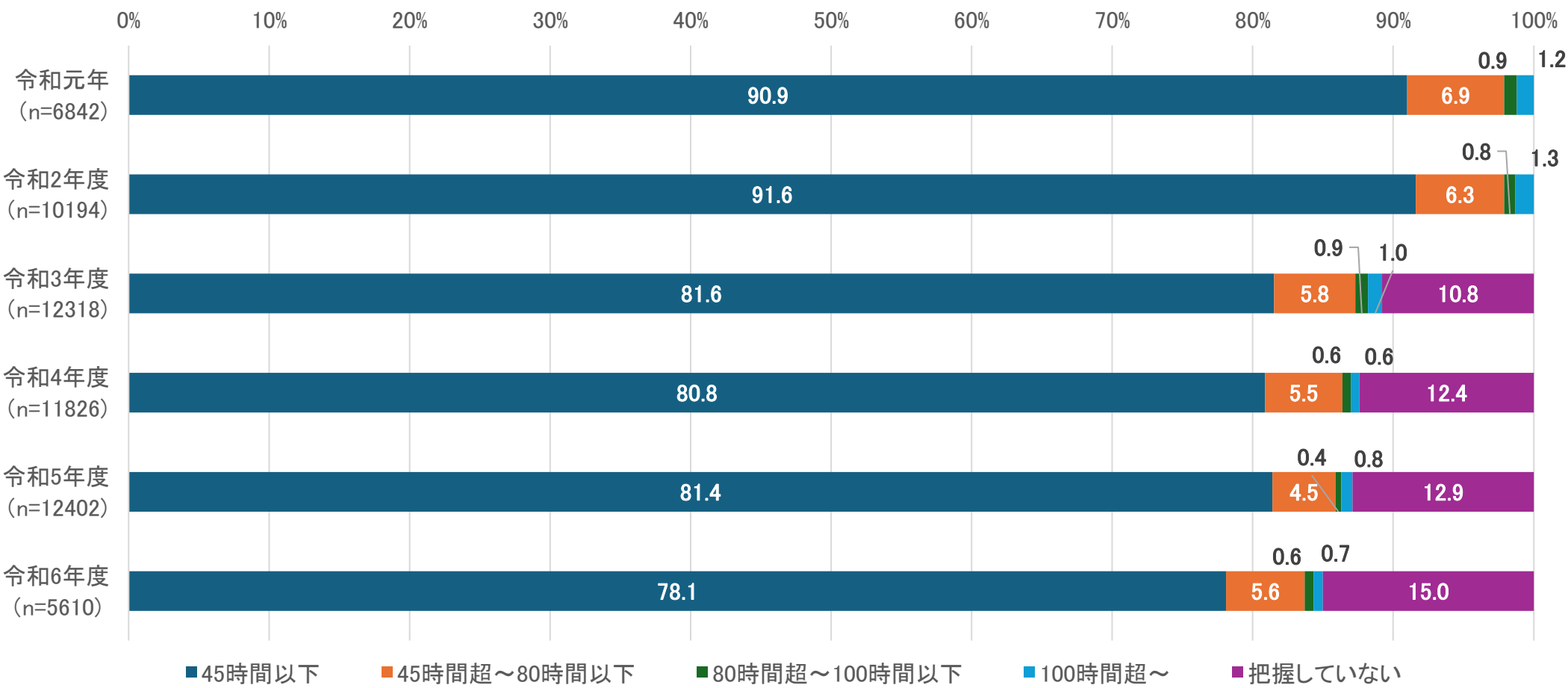
問14. 1. を回答した場合、副業・兼業を行っていることを主たる勤務先の医療機関等届け出していますか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 副業・兼業を行っている看護職員のうち、「副業・兼業先、勤務予定、実際に労働した時間を届け出ている」（36.0％）が最多である。一方、「届け出ていない」も34.0％となっている。



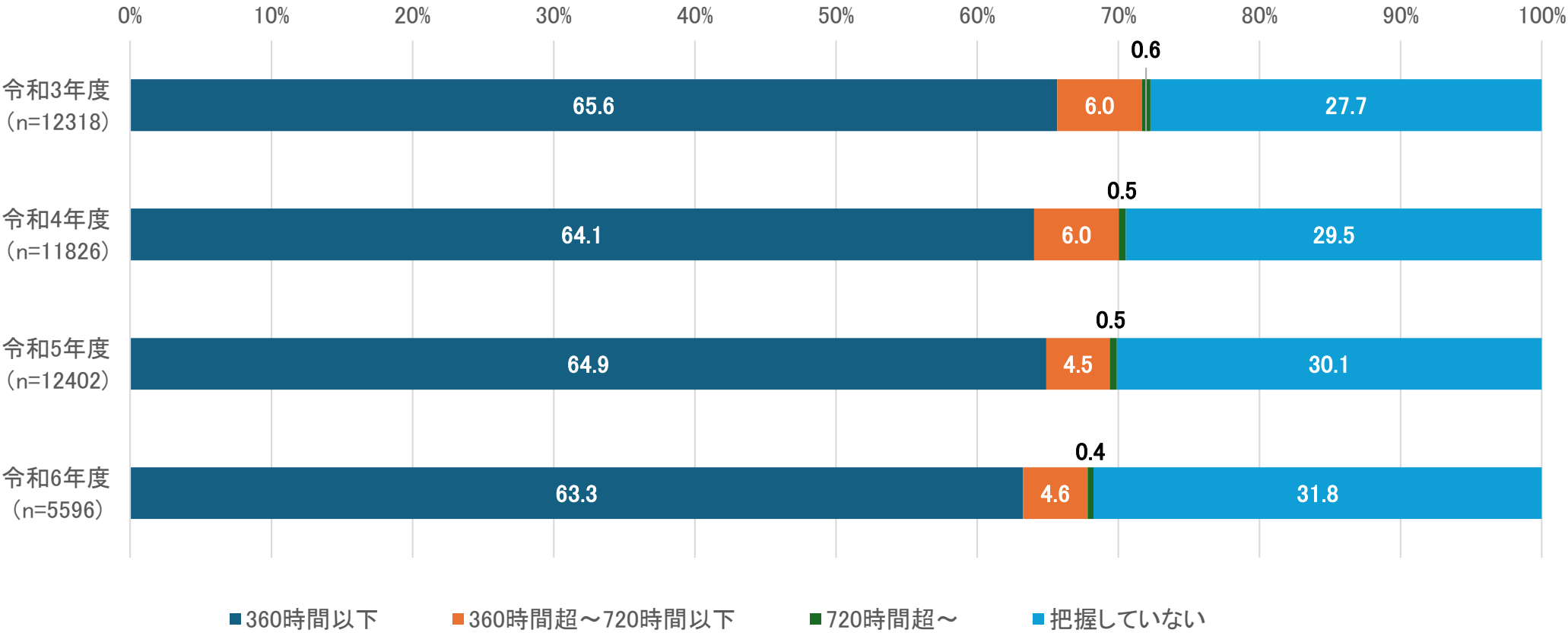
問15. あなたの令和5年6月の1か月間のおおよその時間外・休日労働時間数（主たる勤務先の所定労働時間を超えて勤務した時間数と所定の休日に勤務した時間数。残業中の休憩時間など労働していない時間は除く）を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 月平均時間外労働時間は、「45時間以下」（78.1％）が最多であり、「把握していない」（15.0％）が続く。



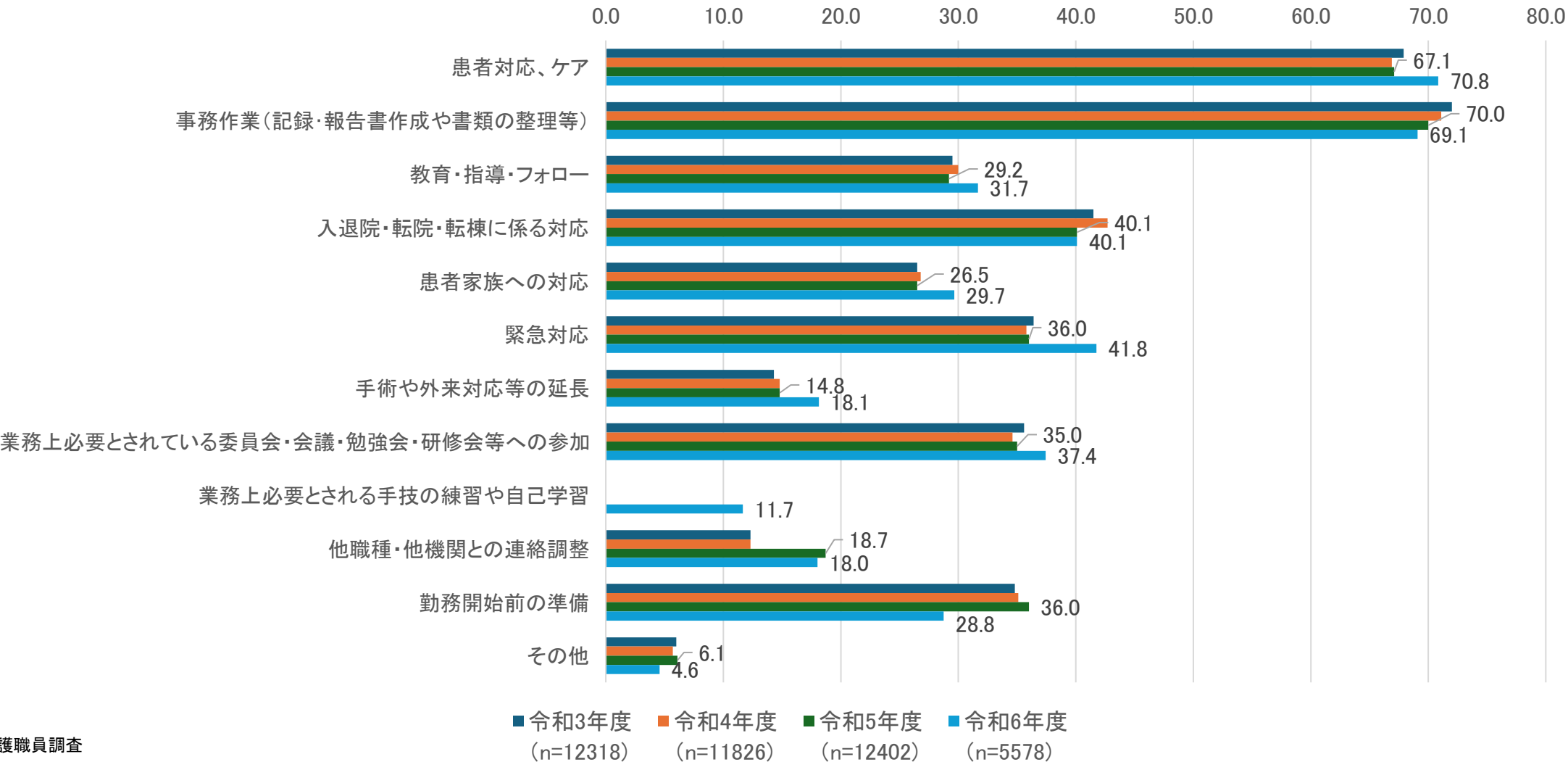
問16. あなたの令和5年度1年間のおおよその時間外・休日労働時間数（所定労働時間を超えて勤務した時間数と所定の休日に勤務した時間数。残業中の休憩時間など労働していない時間は除く）を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 1年間の時間外労働時間は、「360時間以下」（63.3%）が最多であり、「把握していない」（31.8%）、「360時間超～720時間以下」（4.6%）が続く。



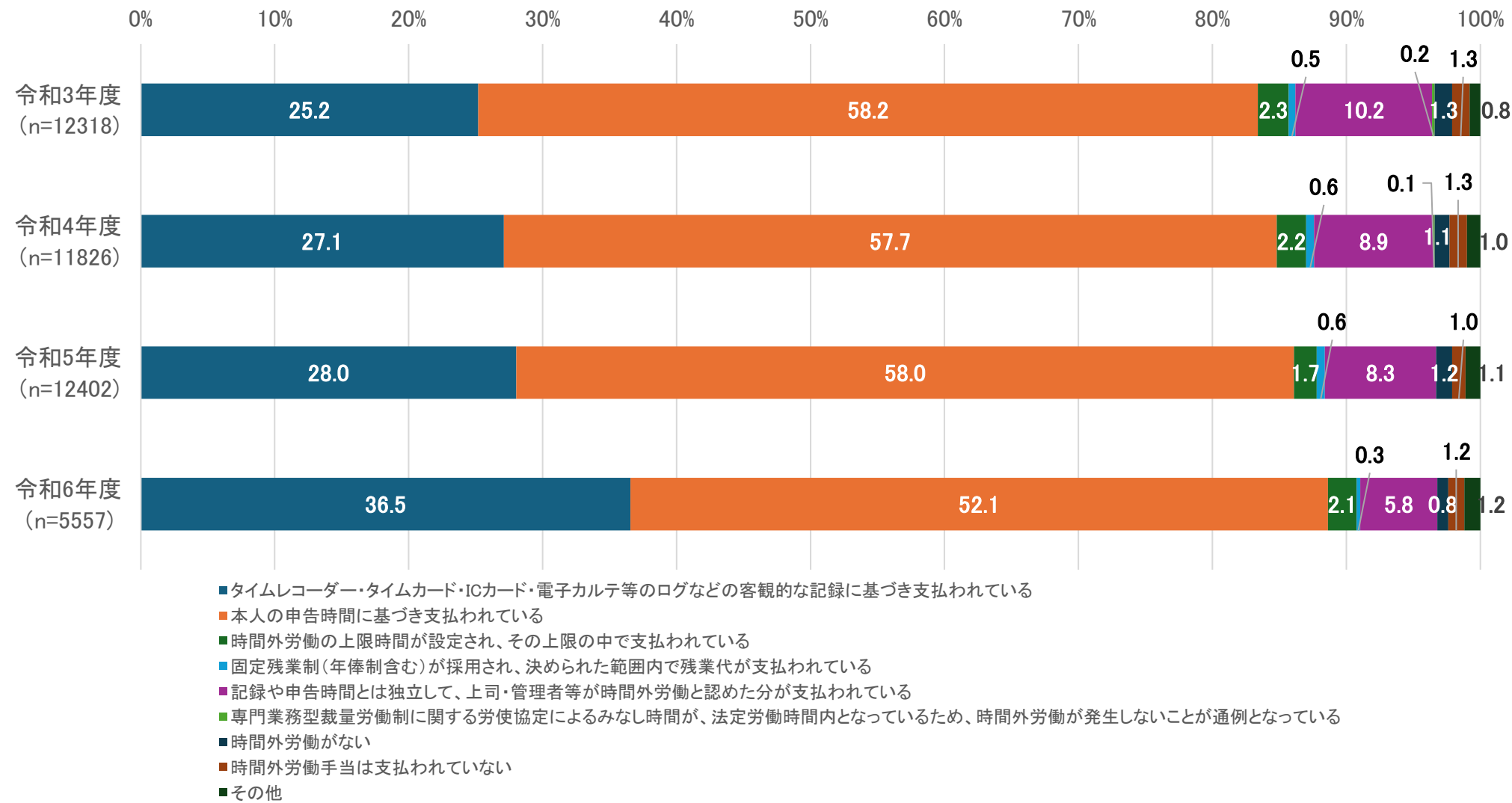
問17. あなたの令和6年6月の1か月間の時間外労働の理由を教えてください。
(該当するものすべてにチェックをしてください)

➤ 時間外労働の主な理由は、「患者対応、ケア」(70.8%)が最多で、「事務作業(記録・報告書作成や書類の整理等)」(69.1%)、「緊急対応」(41.8%)が続く。



問18. 時間外労働手当は、何に基づき支払われていますか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

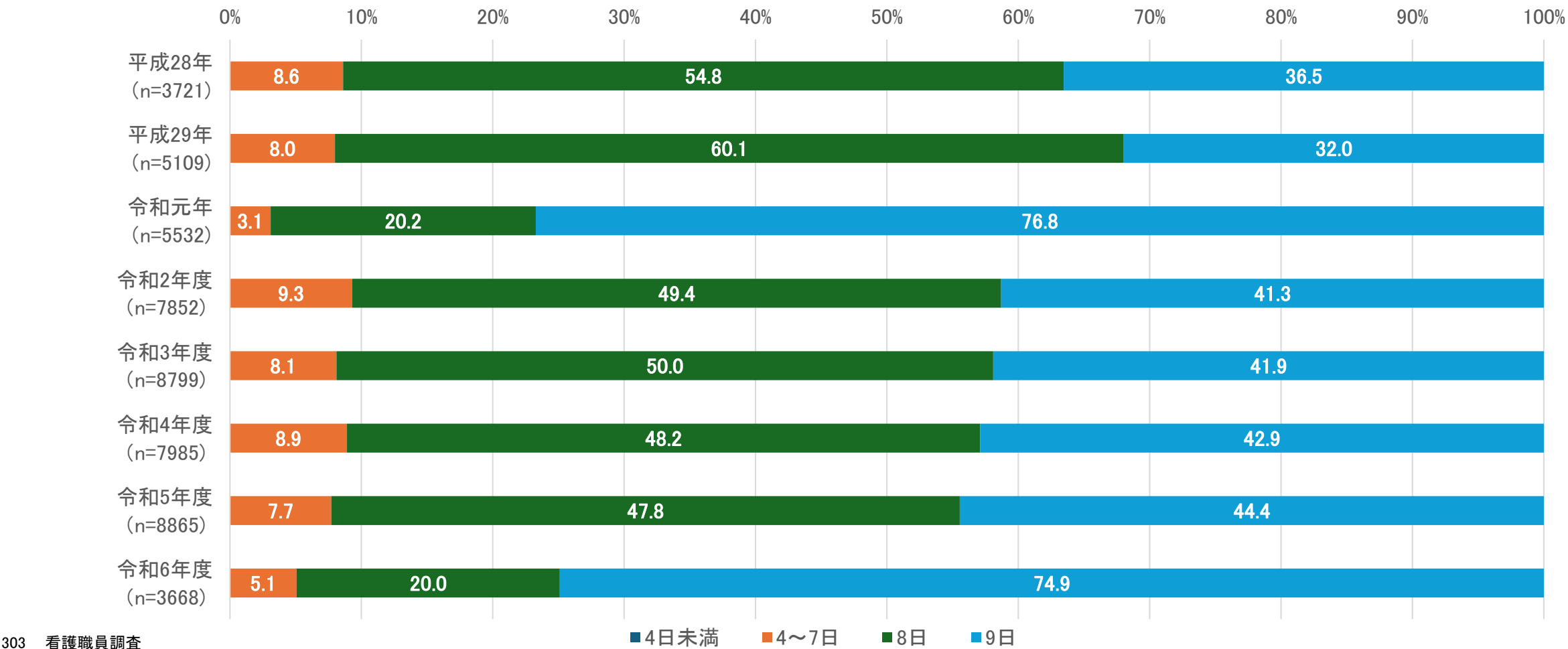
➤ 「本人の申告時間に基づき支払われている」（52.1%）が最多で、「タイムレコーダー・タイムカード・ICカード・電子カルテ等のログなどの客観的な記録に基づき支払われている（36.5%）」が続く。



問19. あなたの令和6年6月の①所定休日日数及び②実際に業務を休んだ日数を教えてください。（数字を入力）

所定休日日数

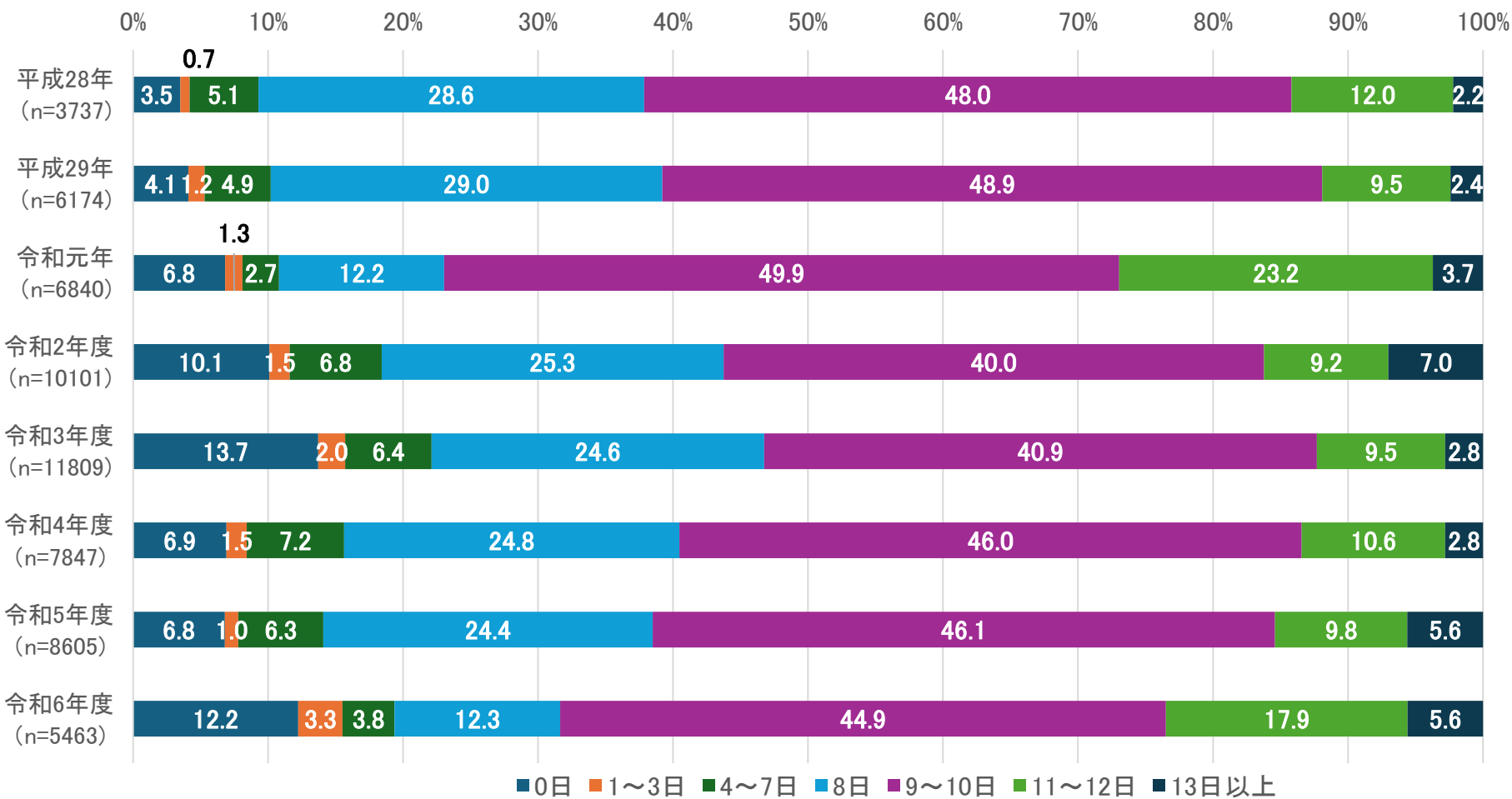
➤ 所定休日日数は、多い順に「9日」（74.9%）、「8日」（20.0%）、「4～7日」（5.1%）であった。



問19. あなたの令和6年6月の①所定休日日数及び②実際に業務を休んだ日数を教えてください。（数字を入力）

実際に業務を休んだ日数

➤ 実際に業務を休んだ日数は、「9～10日」（44.9％）が最も多く、次いで「11～12日」（17.9％）、「8日」（12.3％）となっている。

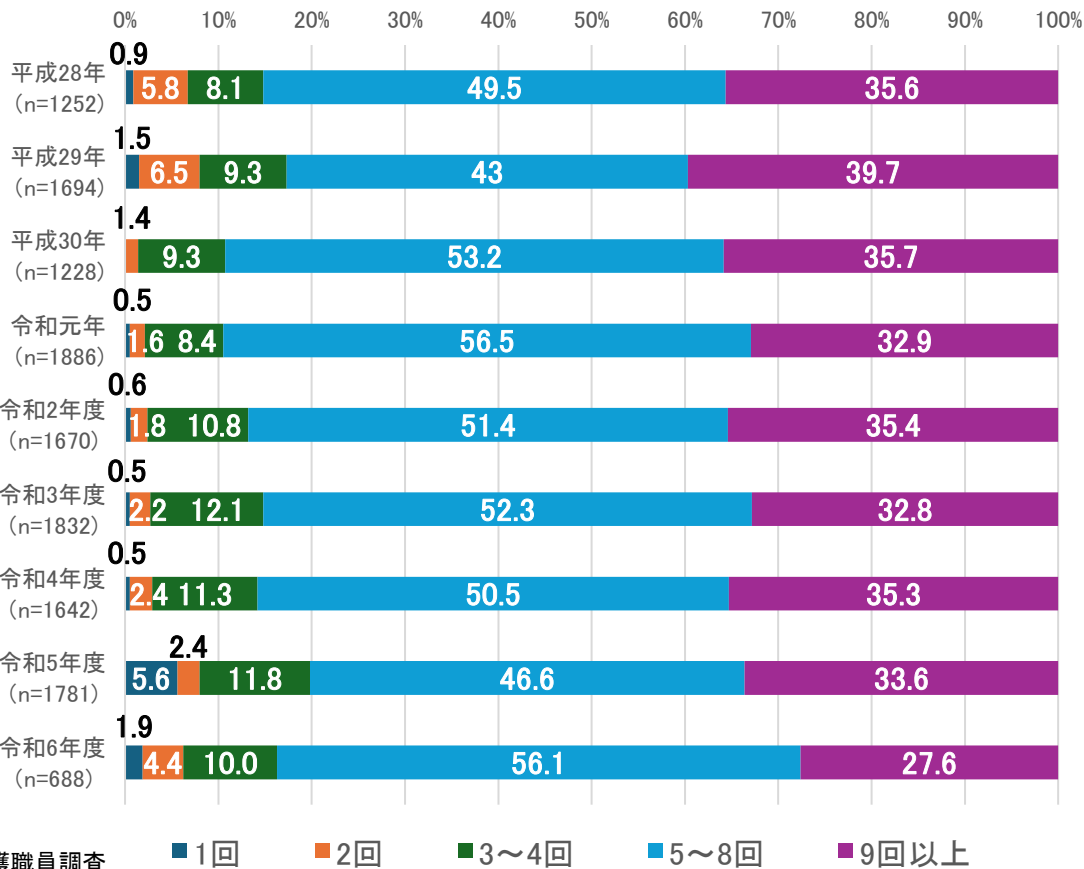


問20. 令和6年6月の①夜勤・②オンコール・③当直（宿直）の当番日数を教えてください。なお、令和6年6月の途中で夜勤専従期間が開始または終了した方は、夜勤専従期間以外の回数を入力して下さい。（夜勤、オンコール、当直（宿直）の当番がなかった場合は0を記入）（数字を入力）

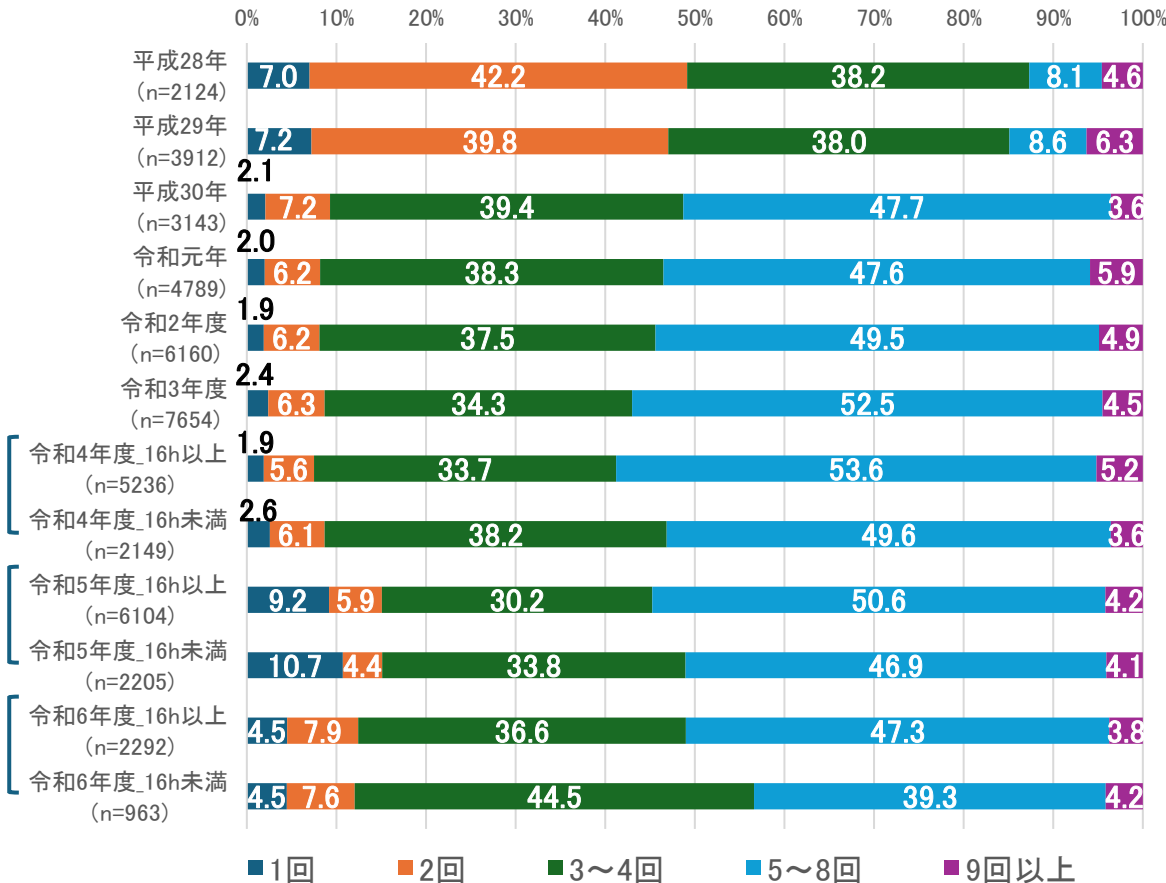
1か月の夜勤回数

➤ 1か月の夜勤回数は、3交代制は「5～8回」（56.1％）が最多である。2交代制においては、16時間以上では「5～8回」（47.3％）の割合が最も多かったが、16時間未満では、「3～4回」（44.5％）が最多であった。

3交代制



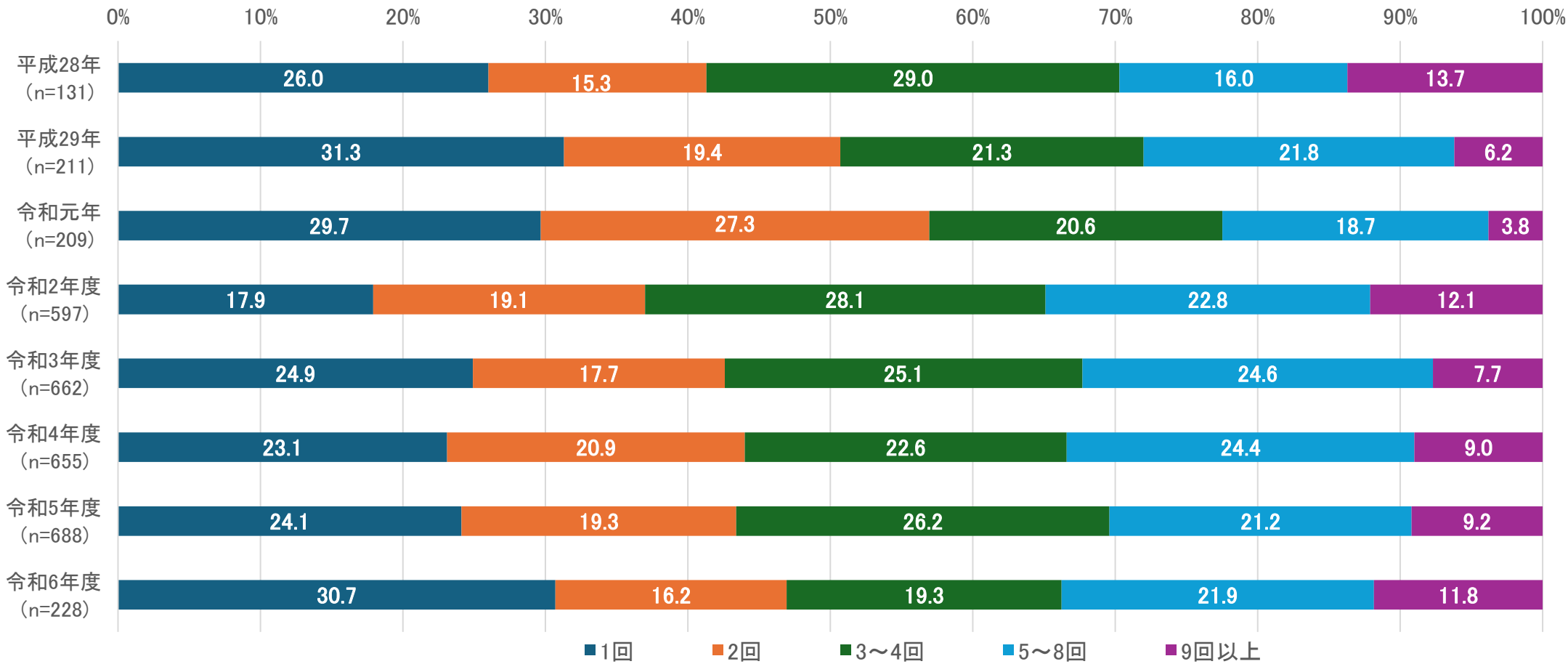
2交代制



問20. 令和6年6月の①夜勤・②オンコール・③当直（宿直）の当番日数を教えてください。なお、令和6年6月の途中で夜勤専従期間が開始または終了した方は、夜勤専従期間以外の回数を入力して下さい。（夜勤、オンコール、当直（宿直）の当番がなかった場合は0を記入）（数字を入力）

オンコール

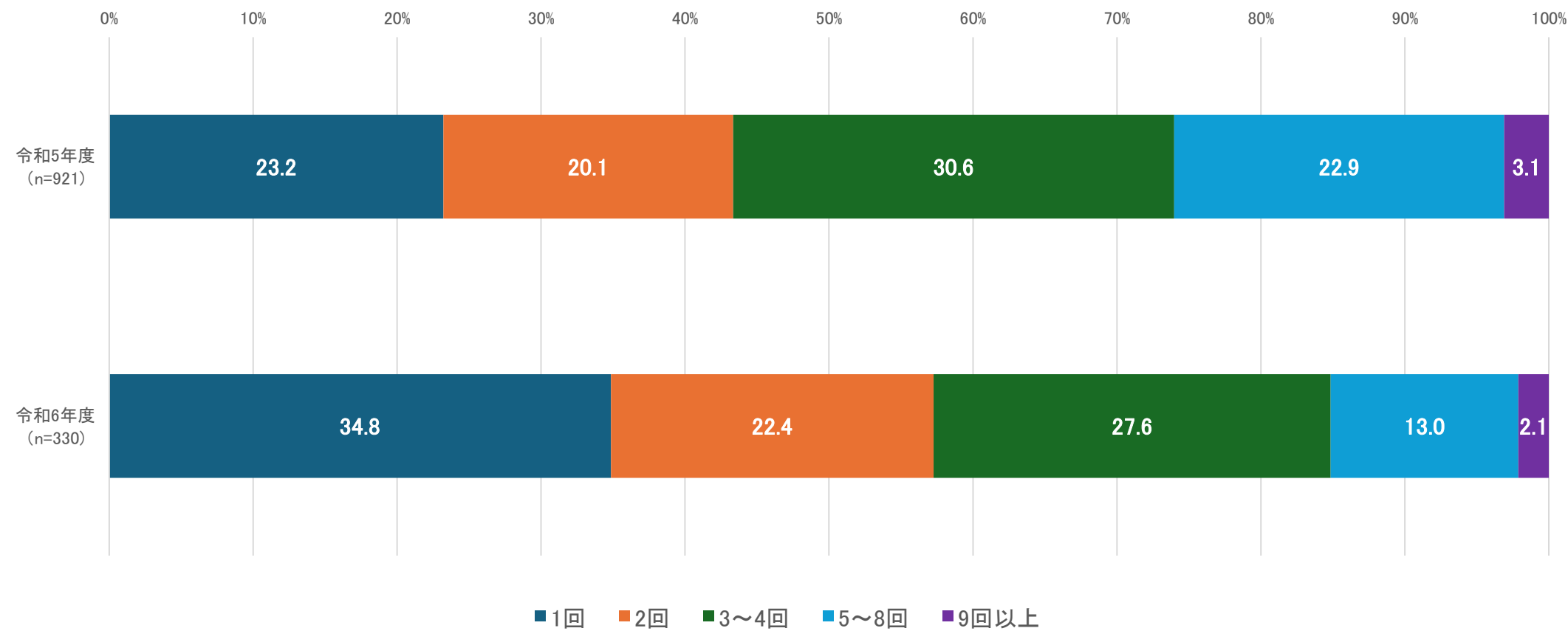
➤ 1か月のオンコールの回数は、「1回」（30.7%）が最多であり、「5～8回」（21.9%）、「3～4回」（19.3%）が続く。



問20. 令和6年6月の①夜勤・②オンコール・③当直（宿直）の当番日数を教えてください。なお、令和6年6月の途中で夜勤専従期間が開始または終了した方は、夜勤専従期間以外の回数を入力して下さい。（夜勤、オンコール、当直（宿直）の当番がなかった場合は0を記入）（数字を入力）

1か月の当直回数

➤ 1か月の当直回数は、「1回」（34.8％）が最多であり、「3～4回」（27.6％）、「2回」（22.4％）が続く。

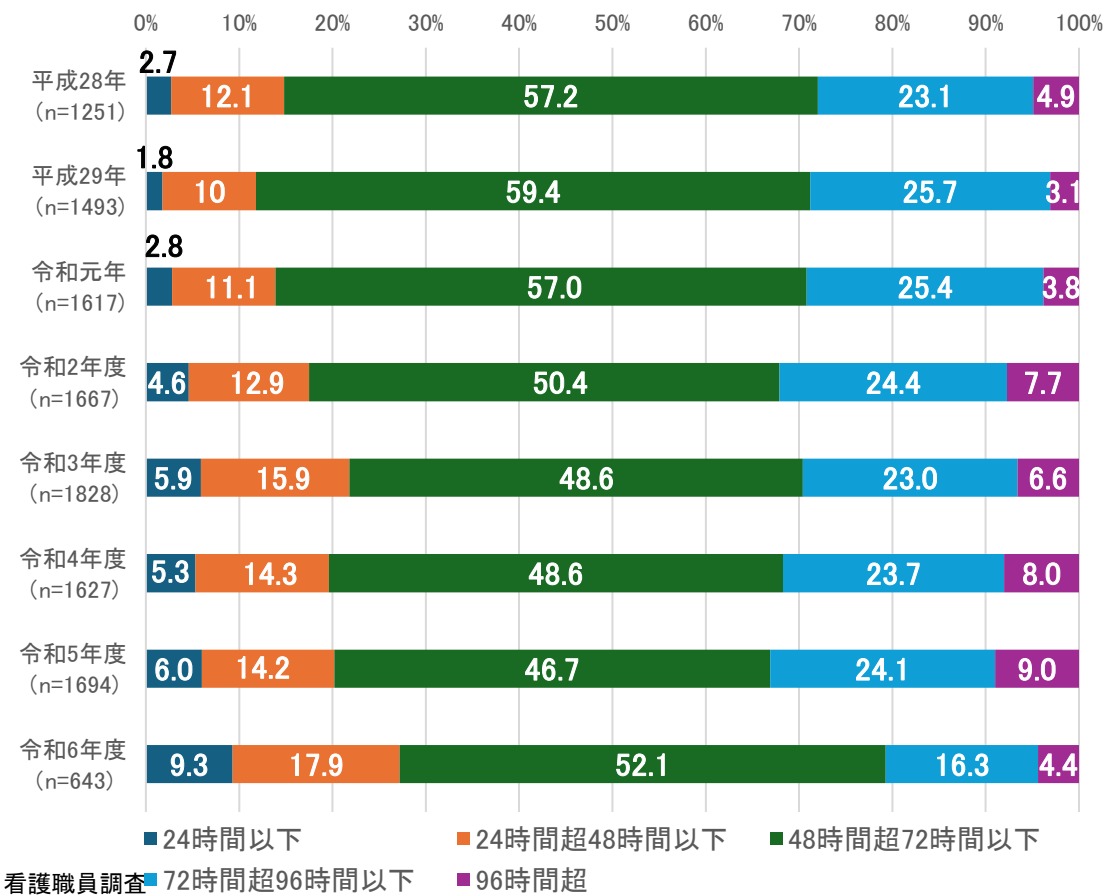


問20-1. あなたの令和6年6月の夜勤勤務について伺います。①令和6年6月の1か月間のおおよその総夜勤時間数、及び、問4で回答した主な勤務形態における夜勤の②勤務割上の1回あたりの平均夜勤時間数と③実際の1回あたりの平均夜勤時間数（夜勤を行った際の時間外労働時間を含む。）を教えてください。（数字で入力）

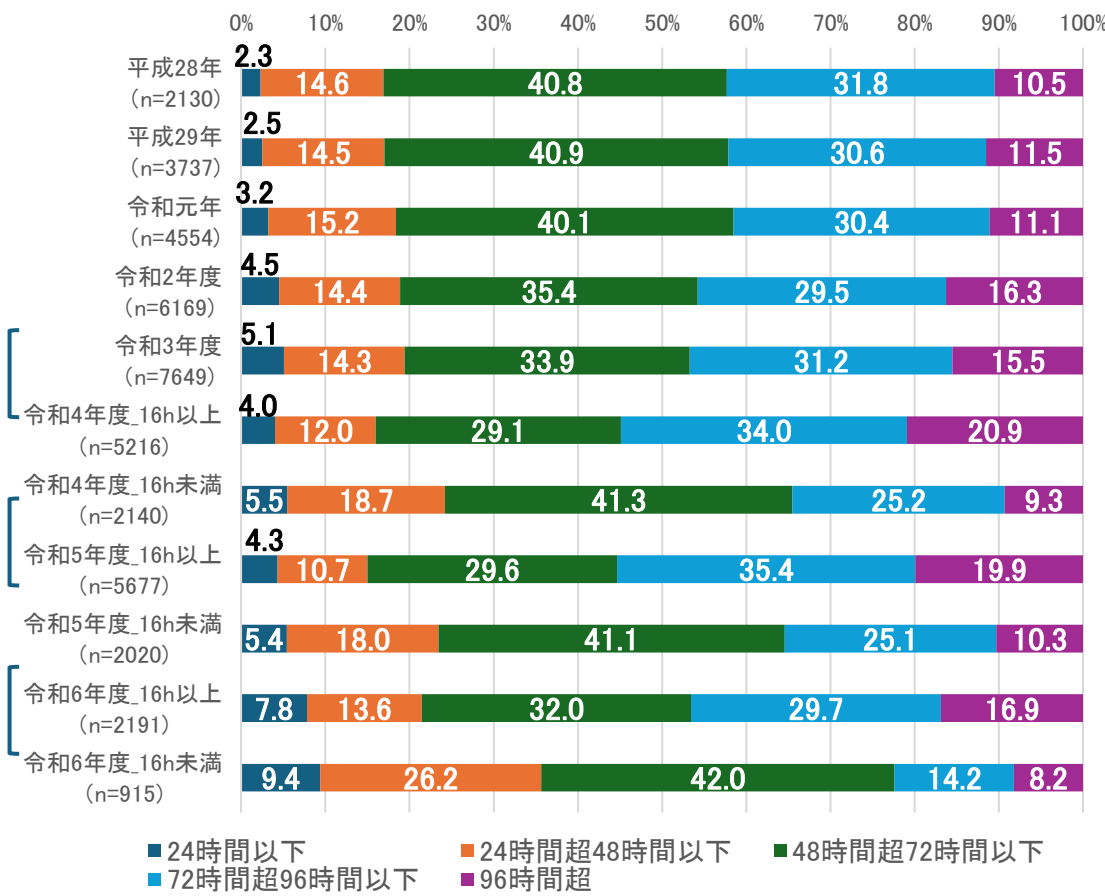
1か月の総夜勤時間数

➤ 1か月の総夜勤時間数は、3交代制は「48時間超72時間以下」（52.1％）が最多であった。2交代制でも、最も多い割合は16時間以上で「48時間超72時間以下」（42.0％）、16時間未満「48時間超72時間以下」（42.0％）であった。

3交代制

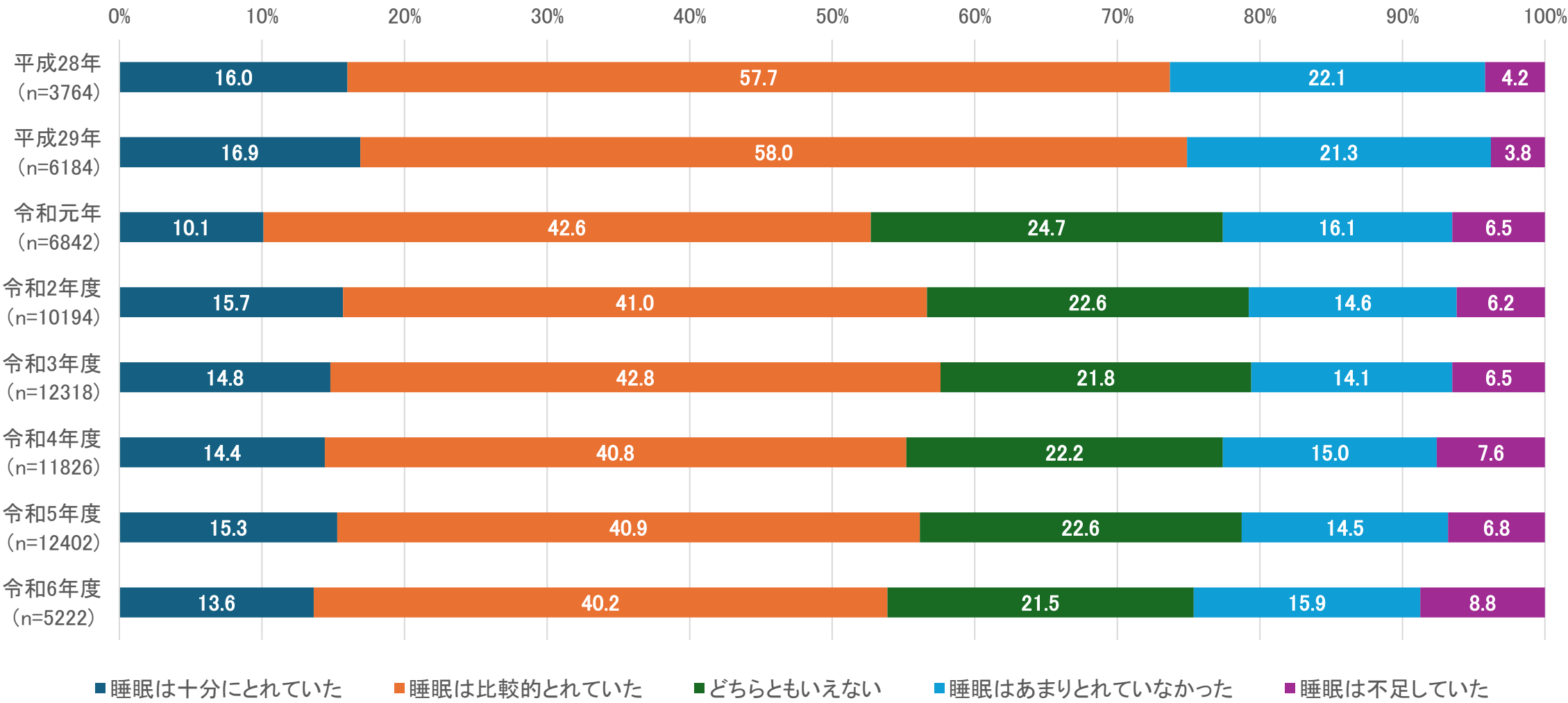


2交代制



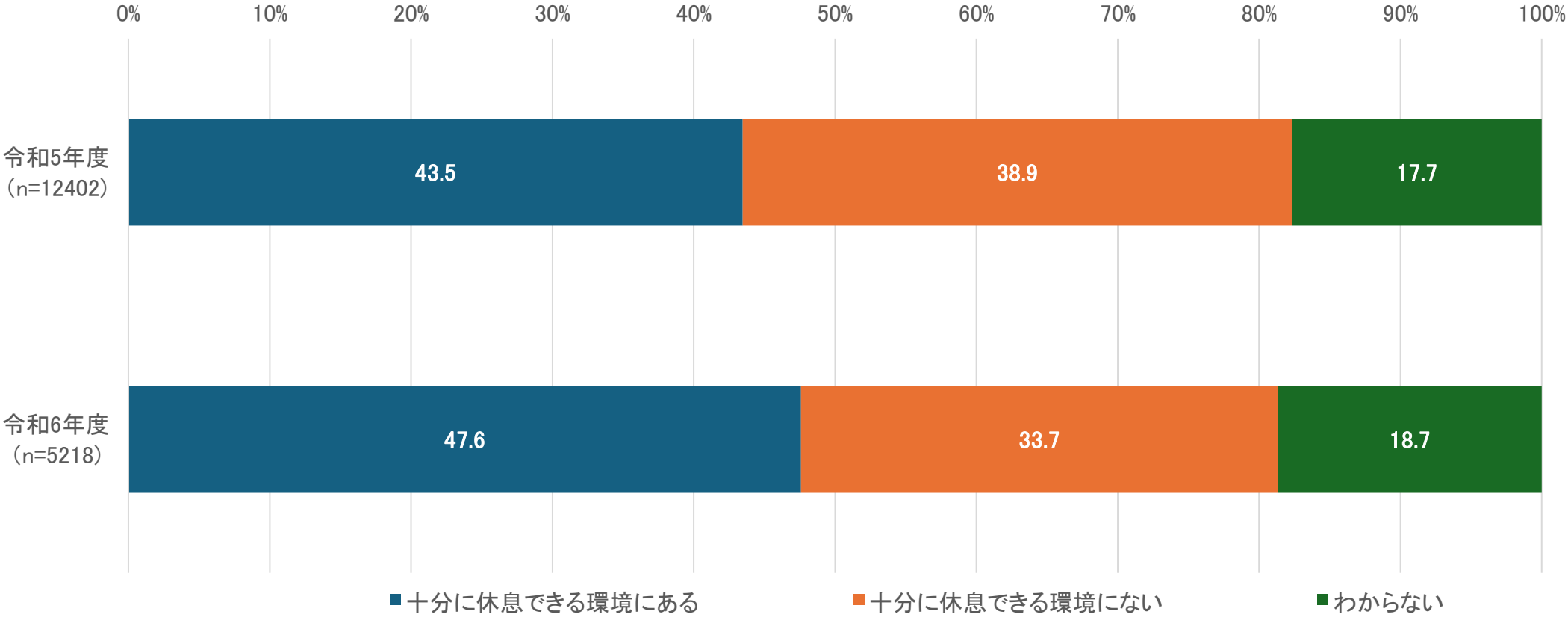
問21. あなたのこの1か月間の睡眠の状況について教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 直近1か月の睡眠状況は、「睡眠は比較的とれていた」（40.2%）が最多で、「どちらともいえない」（21.5%）、「睡眠はあまりとれていなかった」（15.9%）が続く。



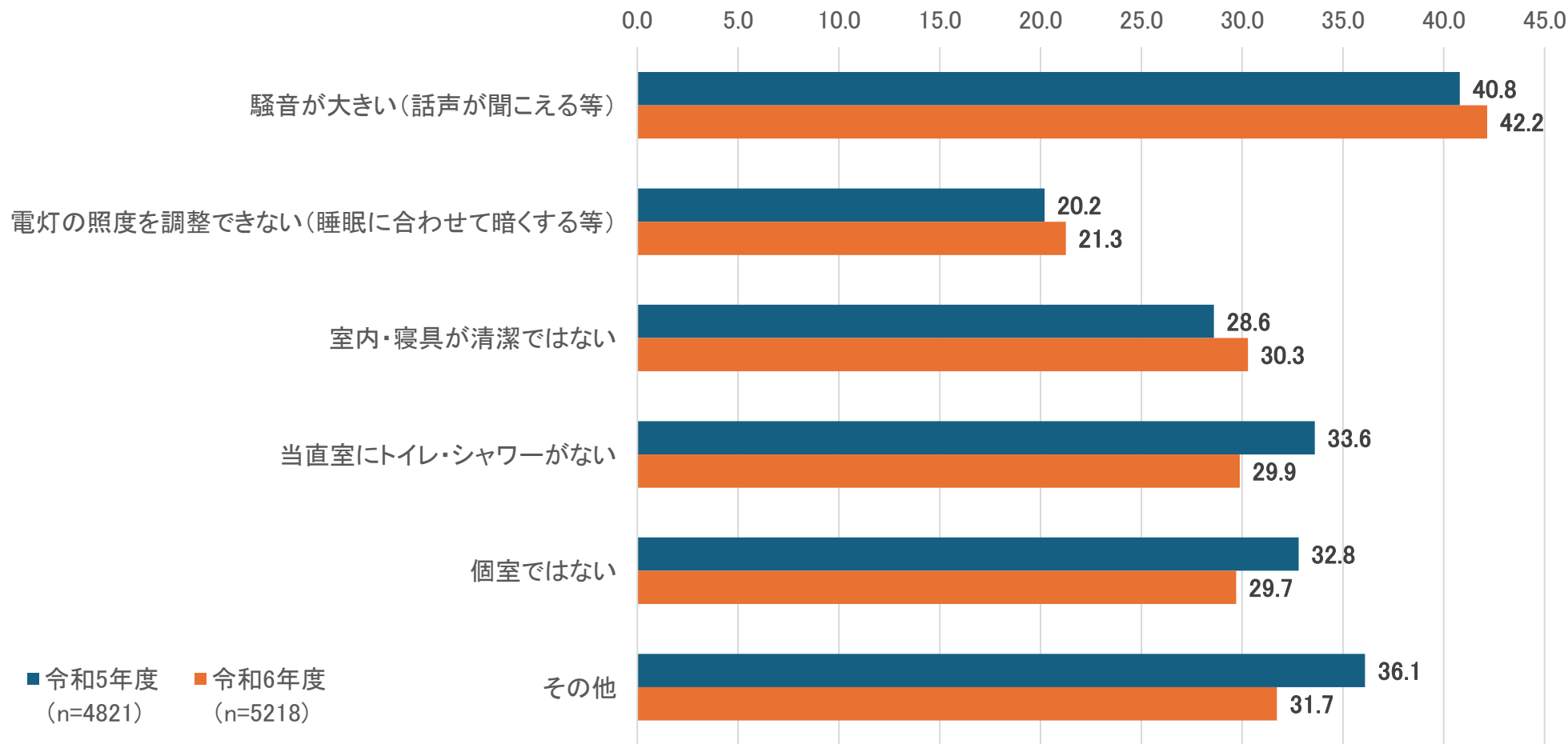
問21-1. 夜勤・当直の時間帯の休息場所の環境について教えてください。
(該当するもの1つにチェックをしてください)

➤ 夜勤・当直の時間帯の休息場所の環境は、「十分に休息できる環境にある」(47.6%)が最多で、「十分に休息できる環境にない」(33.7%)、「わからない」(18.7%)が続く。



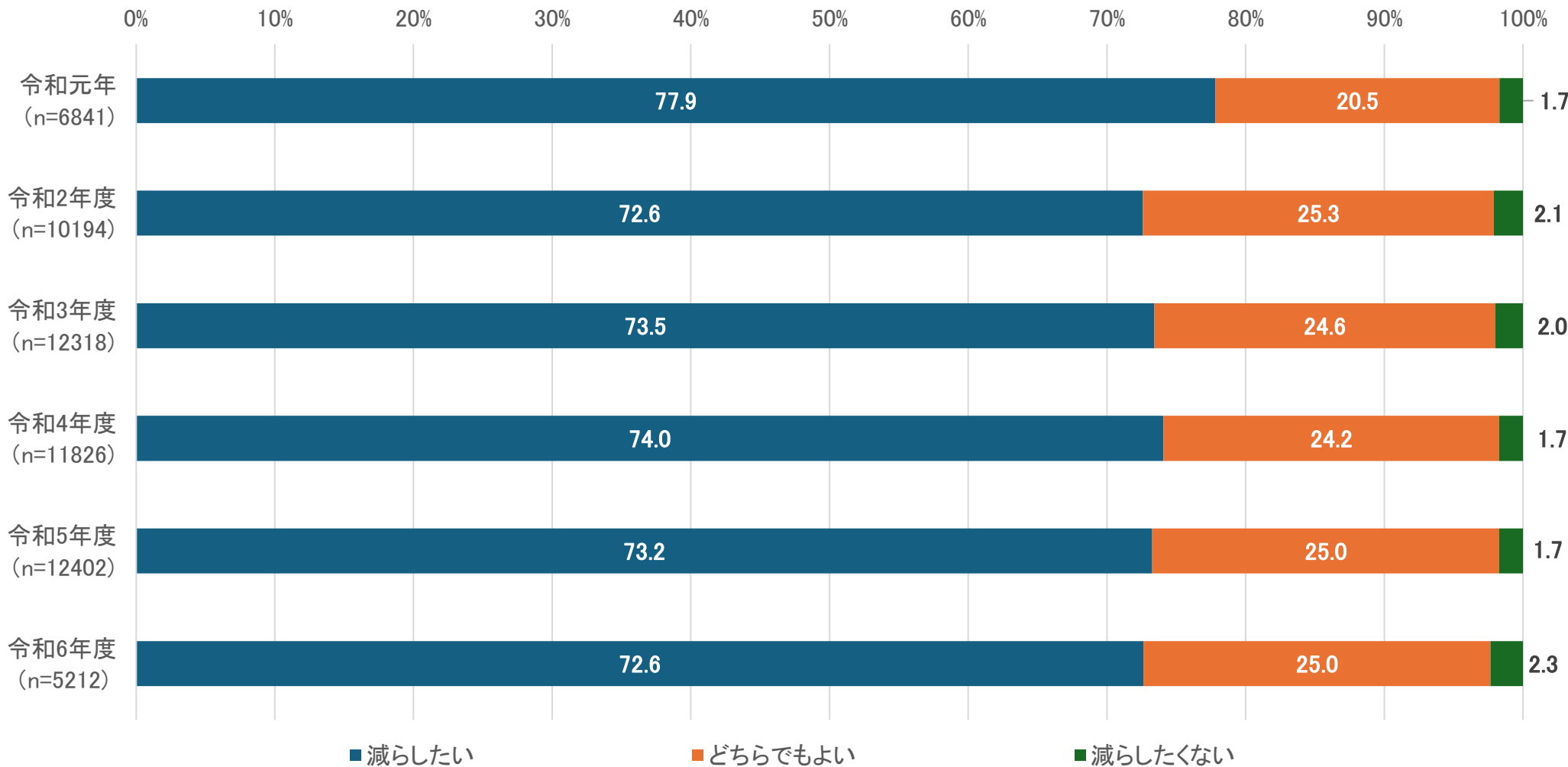
問21-1. 2. を回答した場合、"十分に休息できる環境にない"理由を教えてください。
(該当するものすべてにチェックをしてください)

➤ 十分に休息できる環境にない理由は、「騒音が大きい(話し声が聞こえる等)」(42.2%)が最多で、「室内・寝具が清潔ではない」(30.3%)、「当直室にトイレ・シャワーがない」(29.9%)が続く。(「その他」は除く)



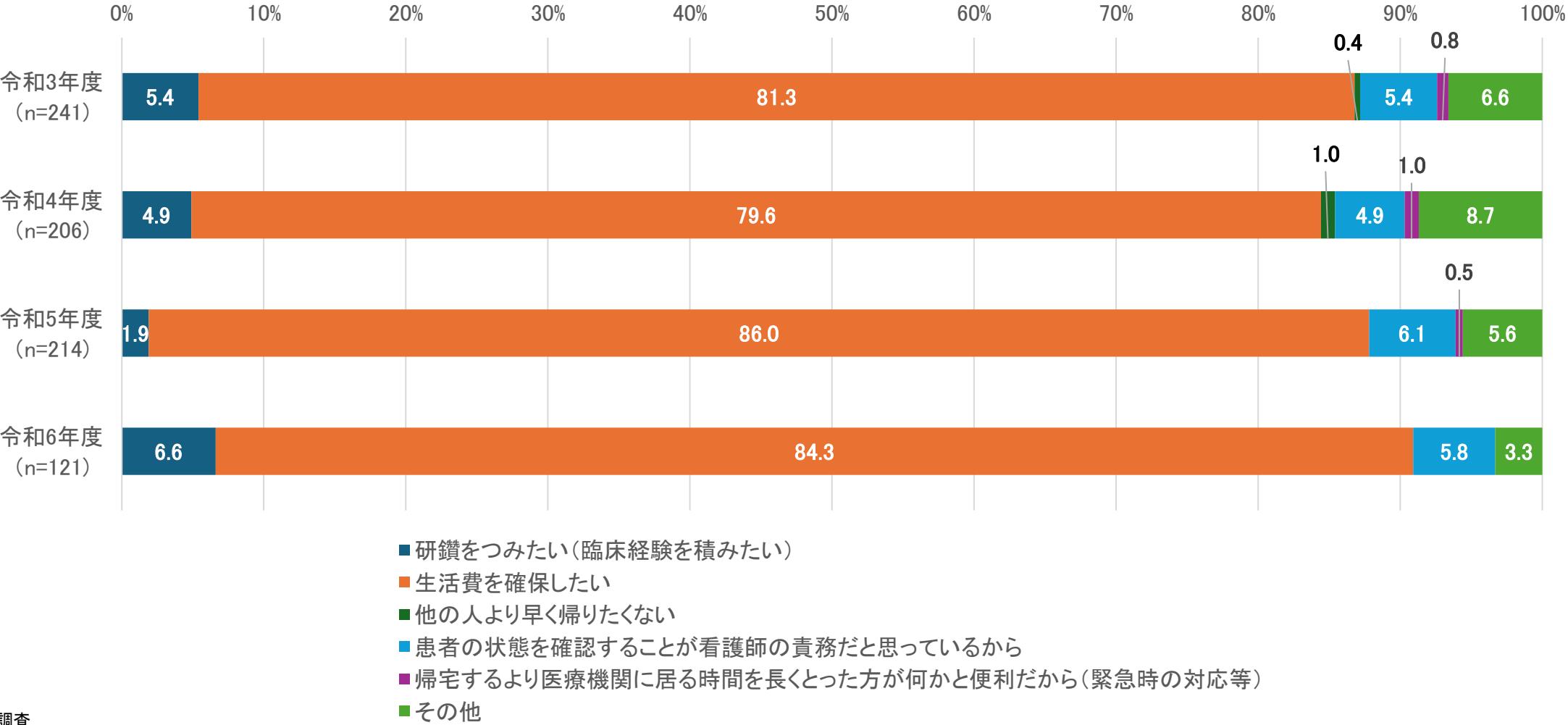
問22. あなたは時間外労働時間を減らしたいと考えていますか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 時間外労働時間については、「減らしたい」（72.6％）が最多で、「どちらでもよい」（25.0％）、「減らしたくない」（2.3％）が続く。



問22. 3. を回答した場合、"減らしたくない"理由を教えてください。（主として該当するもの1つにチェックをしてください）

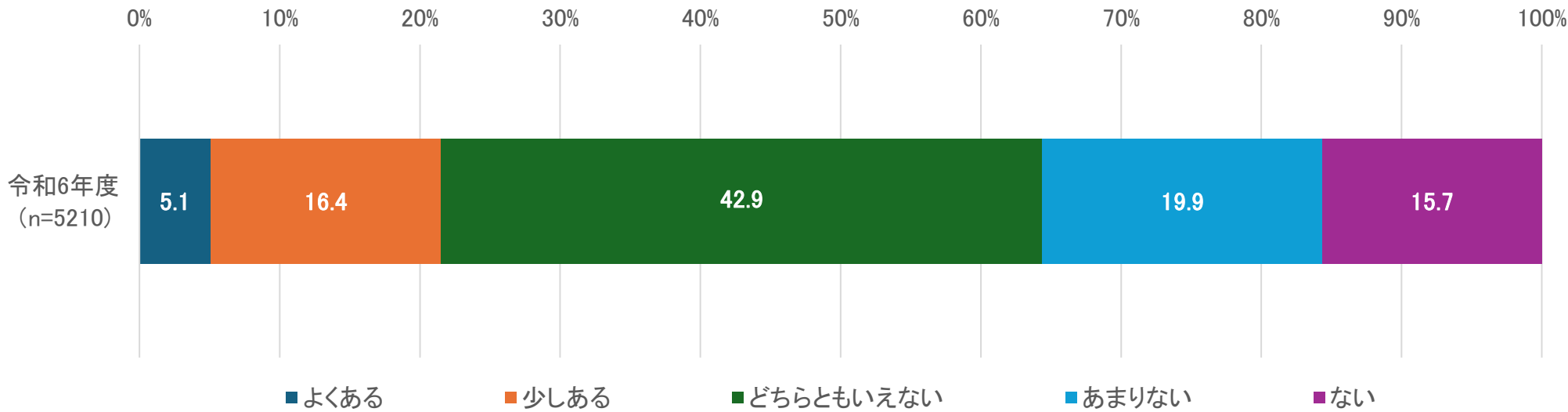
➤ 時間外労働時間を減らしたくない理由のうち、「生活費を確保したい」（84.3％）が最多で、次いで「研鑽をつみたい（臨床経験を積みたい）」（6.6％）、「患者の状態を確認することが看護職員の責務だと思っているから」（5.8％）が続く。



問23. 働き方改革関連制度の施行前と比較して勤務環境の改善がなされていると感じることがありますか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

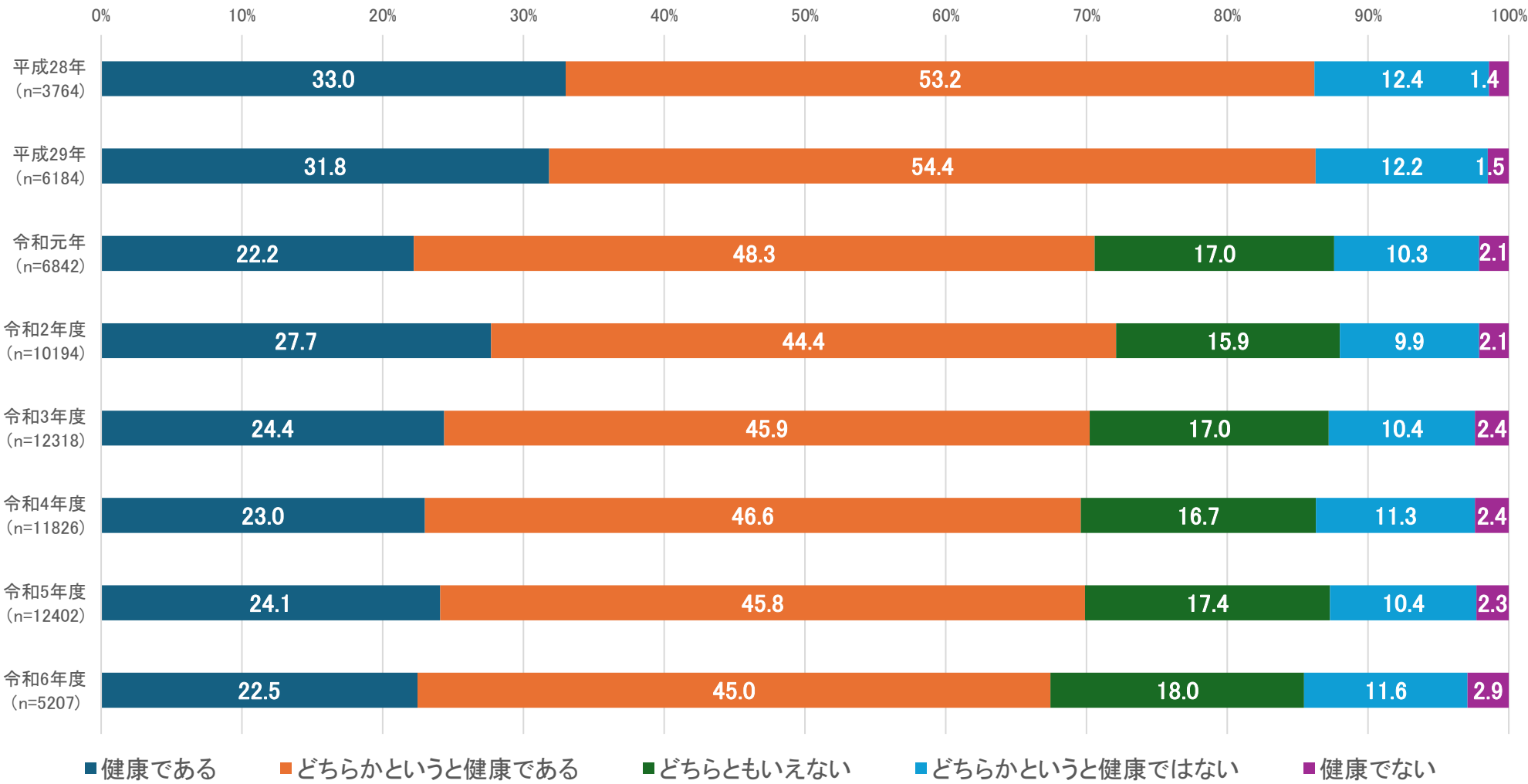
R 6年度新規設問

➤ 働き方改革関連制度の施行前と比較して勤務環境の改善がなされていると感じる割合は、「どちらともいえない」が42.9%と最多で、「あまりない」（19.9%）、「少しある」（16.4%）が続く。



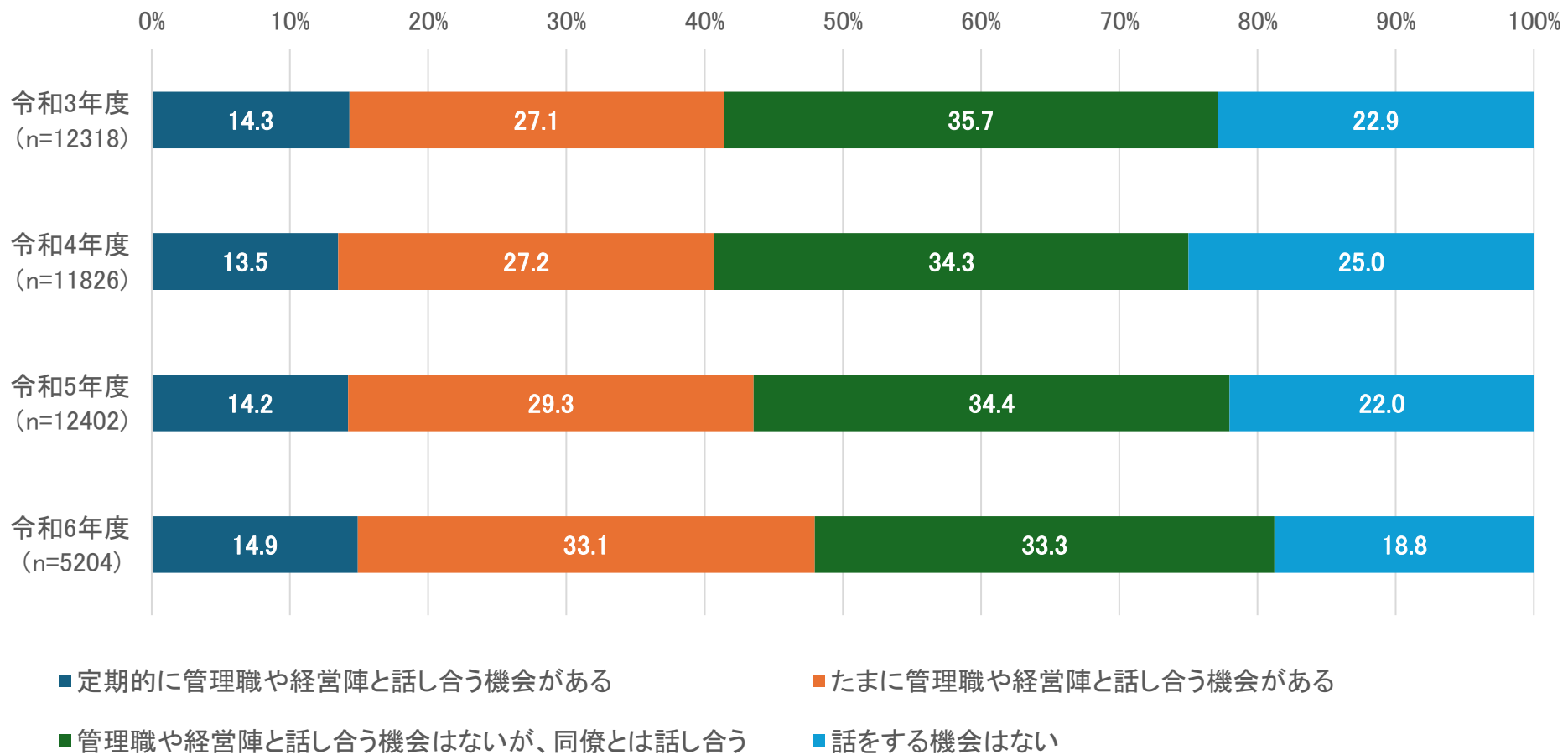
問25. あなたの現在の健康状態について教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 現在の健康状態の回答について、「健康である」（22.5％）と「どちらかという健康である」（45.0％）で全体の約7割を占めている。



問26. 従来より、医療法に基づき、医療機関の管理者は、医療従事者の勤務環境改善に努めなければならないとされており、その実施に当たっては、職員の参画を得ながら、PDCAサイクルにより計画的に取り組むよう指針が示されておりますが、あなたの勤務先の医療機関では、定期的に勤務環境の改善について、話し合う機会がありますか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 勤務先での勤務環境改善に関する話し合いについては、「管理職や経営陣と話し合う機会はないが、同僚とは話し合う」（33.3%）が最多で、「たまに管理職や経営陣と話し合う機会がある」（33.1%）、「話をする機会はない」（18.8%）が続く。



問27. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、ご勤務先で取り組んでおり、あなたが勤務環境改善の効果を感じている項目を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

労働時間管理

➤ 労働時間管理について、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「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」（57.1％／40.5％）、最も低いものは、「勤務間インターバル制度を導入している」（16.9％／11.2％）

	取り組んでいる（％）	効果が高い（％）
時間外労働時間の削減に取り組んでいる	68.1%	25.9%
1回当たりの最長連続勤務時間の削減に取り組んでいる	39.7%	13.4%
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	57.1%	40.5%
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	36.9%	18.2%
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	27.1%	13.5%
夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している	39.0%	22.7%
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	18.2%	7.9%
勤務間インターバル制度を導入している	16.9%	11.2%

問27. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、ご勤務先で取り組んでおり、あなたが勤務環境改善の効果を感じている項目を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

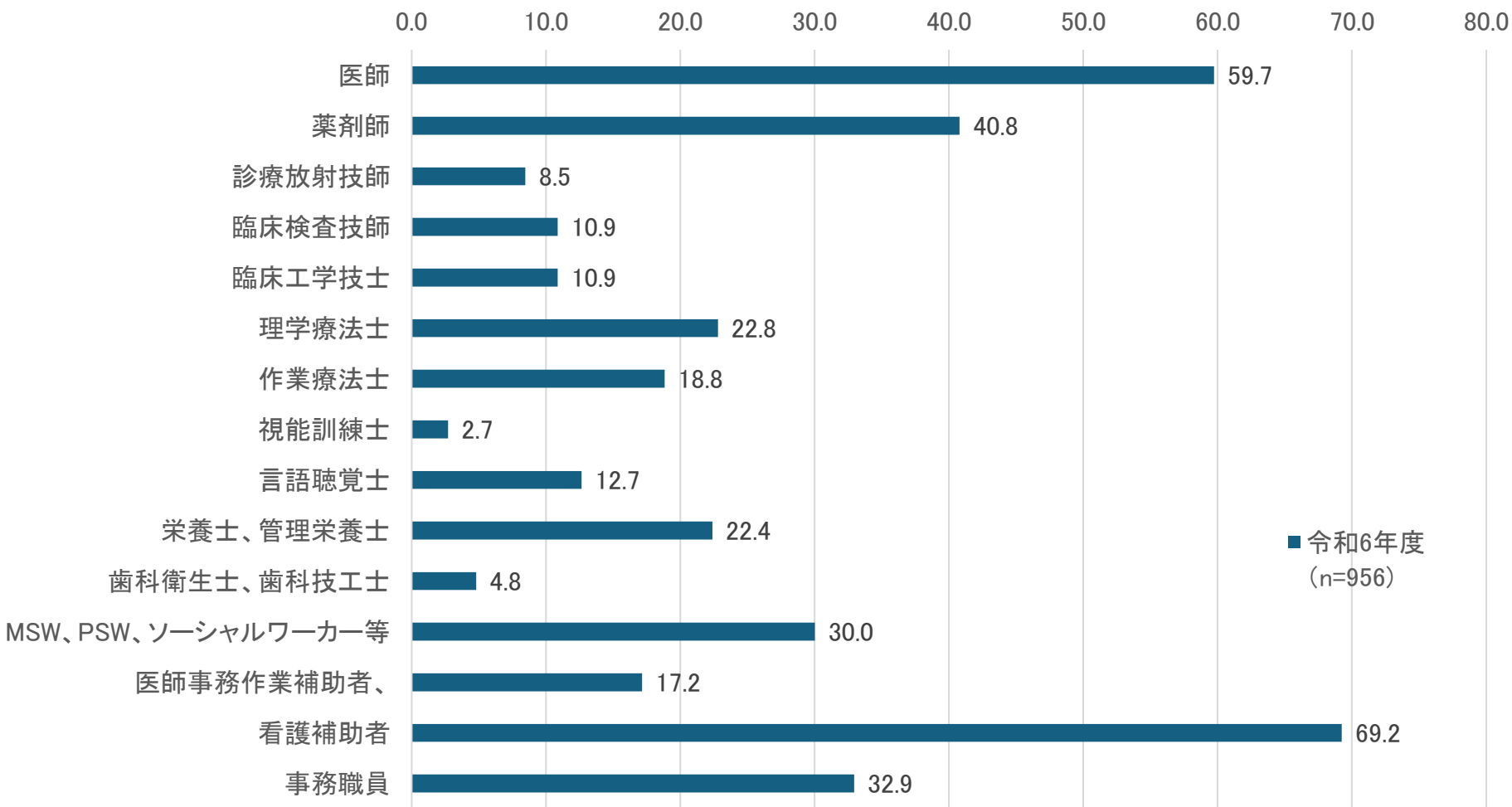
勤務負担軽減

➤ 勤務負担軽減について、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「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」（56.5％／38.1％）、最も低いものは、「テレワーク・在宅勤務の制度を整備している」（6.4％／8.0％）

	取り組んでいる（％）	効果が高い（％）
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	56.5%	38.1%
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、変形労働制、フレックスタイム制など）を活用している	39.4%	20.2%
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）	37.7%	25.5%
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	21.4%	11.1%
複数主治医制の導入などによるチーム医療の促進や多職種連携（業務分担・連携の強化等・タスクシフト）により負担軽減を図っている	18.6%	10.7%
地域の医療機関との連携（オープンシステム、外来機能の分担等）を推進している	19.0%	8.1%
テレワーク・在宅勤務の制度を整備している	6.4%	8.0%

問27 13. で「取り組んでいる」と回答した方は、どのような職種とタスク・シフト/シェアを行っていますか。（該当するものすべてにチェックをしてください）

➤ タスク・シフト/シェアを行っている職種は、「看護補助者」（69.2％）が最多で、「医師」（59.7％）、薬剤師（40.8％）が続く。



問27. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、ご勤務先で取り組んでおり、あなたが勤務環境改善の効果を感じている項目を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

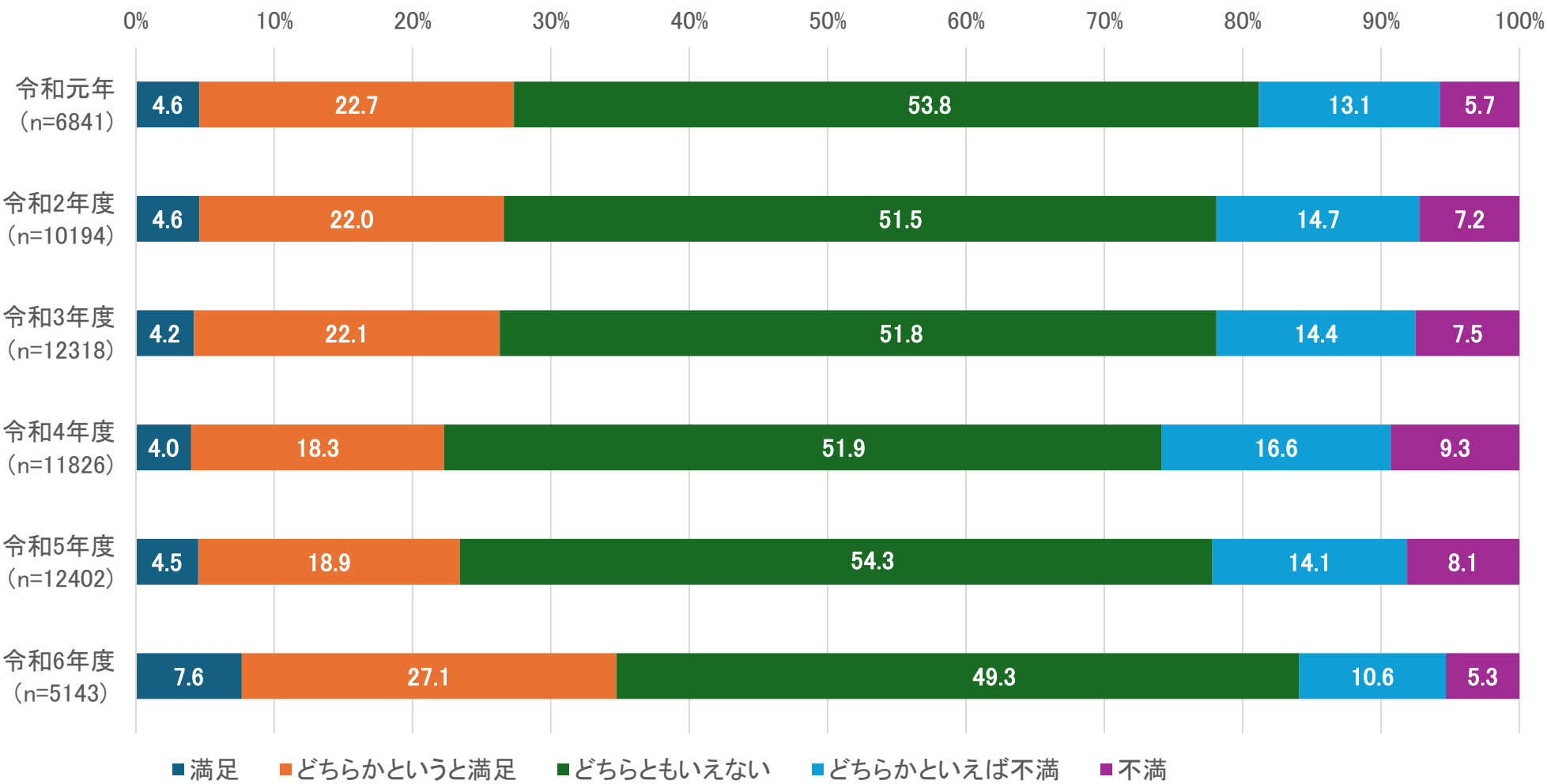
職員の健康支援

➤ 職員の健康管理について、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「職員のメンタルヘルス教育研修を実施している」（33.8％／9.8％）、最も低いものは、「長時間労働の看護職員に対する面接指導実施体制を充実させている」（13.6％／6.4％）

	取り組んでいる（％）	効果が高い（％）
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	25.9%	9.1%
職員のメンタルヘルス教育研修を実施している	33.8%	9.8%
産業医を選任し、職員に周知している	24.3%	9.6%
長時間労働の看護職員に対する面接指導実施体制を充実させている	13.6%	6.4%
病気休職者向けの職場復帰支援プログラム（リワークプログラム等）を設けている	20.7%	9.7%

問27-1. 健康支援に関する満足度（該当するもの1つにチェックをしてください）

- 健康支援に関する満足度は、「どちらともいえない」（49.3%）が最多で、「どちらかという満足」（27.1%）、「どちらかといえば不満」（10.6%）が続く。
- 令和4年度調査以降、「満足」の割合は増加傾向にあり、「不満」の割合は減少傾向にある。



問27. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、ご勤務先で取り組んでおり、あなたが勤務環境改善の効果を感じている項目を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

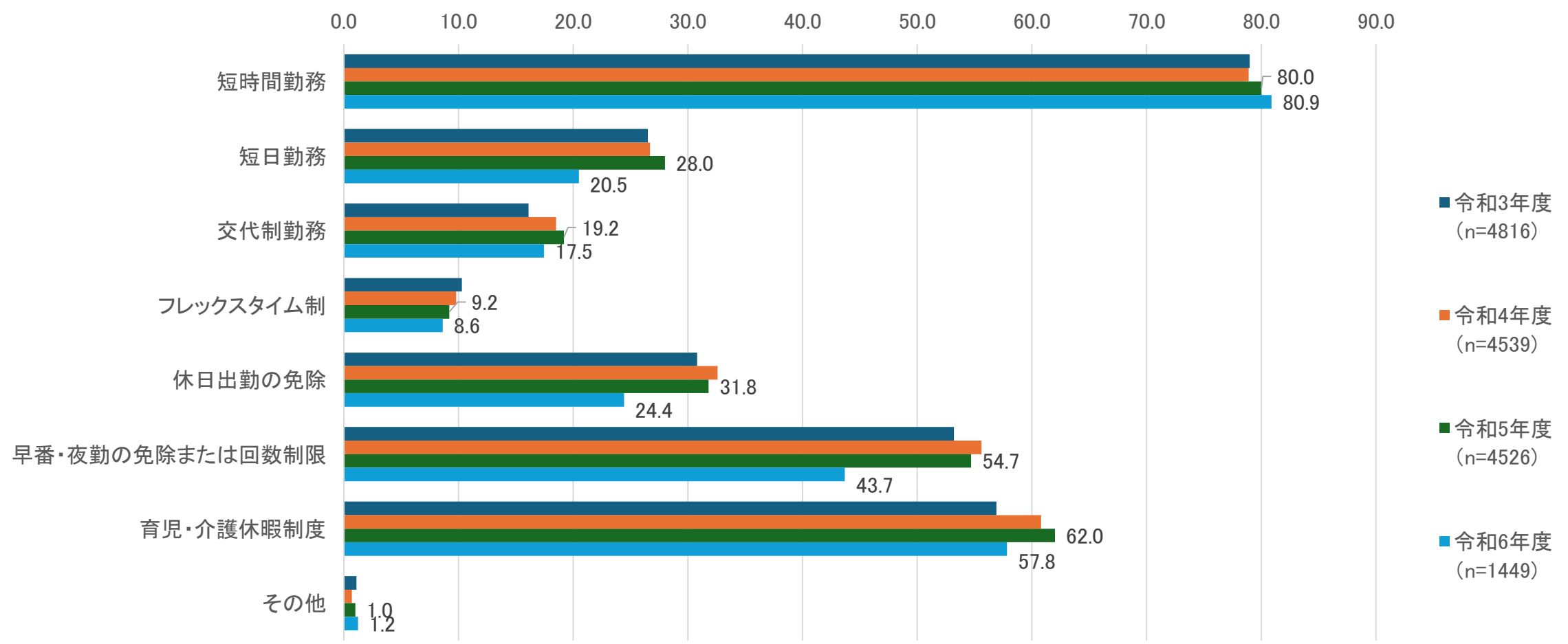
仕事と子育て・介護等の両立支援

➤ 仕事と子育て・介護等の両立支援について、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「院内保育所や提携保育所等を整備している」（43.1％／19.5％）、最も低いものは、「院内や近隣に学童保育を整備している」（13.5％／8.7％）

	取り組んでいる（％）	効果が高い（％）
全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	24.9%	15.5%
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	34.0%	16.8%
院内保育所や提携保育所等を整備している	43.1%	19.5%
院内や近隣に学童保育を整備している	13.5%	8.7%
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	15.5%	9.0%
本人の希望に応じて、子育て中の職員の当直・オンコールを免除している	28.1%	14.8%
短時間勤務等の措置（短時間勤務制度等）を導入している	40.1%	21.0%
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	30.1%	10.5%
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	25.9%	10.9%
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	28.2%	13.9%
治療との両立支援の制度・取組を実施している	17.6%	6.5%

問27 30. で「取り組んでいる」と回答した方は整備している制度を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

➤ 仕事と子育て・介護等の両立支援のために整備している雇用形態や勤務形態は、「短時間勤務」（80.9％）が最多で、「育児・介護休暇制度」（57.8％）が続く。



問27. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、ご勤務先で取り組んでおり、あなたが勤務環境改善の効果を感じている項目を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

職員のいじめ・ハラスメント等対策

- 職員のいじめ・ハラスメント等対策について、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「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」（41.6％／11.9％）、最も低いものは、「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・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」（31.9％／10.2％）

	取り組んでいる（％）	効果が高い（％）
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	41.6%	11.9%
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	31.9%	10.2%

風土・環境整備

- 風土・環境整備について、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している」（44.9％／16.6％）、最も低いものは、「職員の働く満足度の調査を行っている」（43.0％／11.0％）

	取り組んでいる（％）	効果が高い（％）
職員の働く満足度の調査を行っている	43.0%	11.0%
職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している	44.9%	16.6%

問27. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、ご勤務先で取り組んでおり、あなたが勤務環境改善の効果を感じている項目を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

キャリア形成

- キャリア形成について、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「施設外の研修への参加を支援している」（42.9％／16.9％）、最も低いものは、「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」（25.9％／11.3％）

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
施設外の研修への参加を支援している	42.9%	16.9%
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	25.9%	11.3%
専門資格の取得を支援する制度を設けている	34.0%	14.0%

問27. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、ご勤務先で取り組んでおり、あなたが勤務環境改善の効果を感じている項目を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

休業後のキャリア形成支援

- 休業後のキャリア形成支援について、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「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」（23.6％／9.4％）、最も低いものは、「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」（19.3％／6.9％）

	取り組んでいる（％）	効果が高い（％）
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. 6%	9. 4%
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	22. 7%	8. 9%
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. 3%	6. 9%

問27. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、ご勤務先で取り組んでおり、あなたが勤務環境改善の効果を感じている項目を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

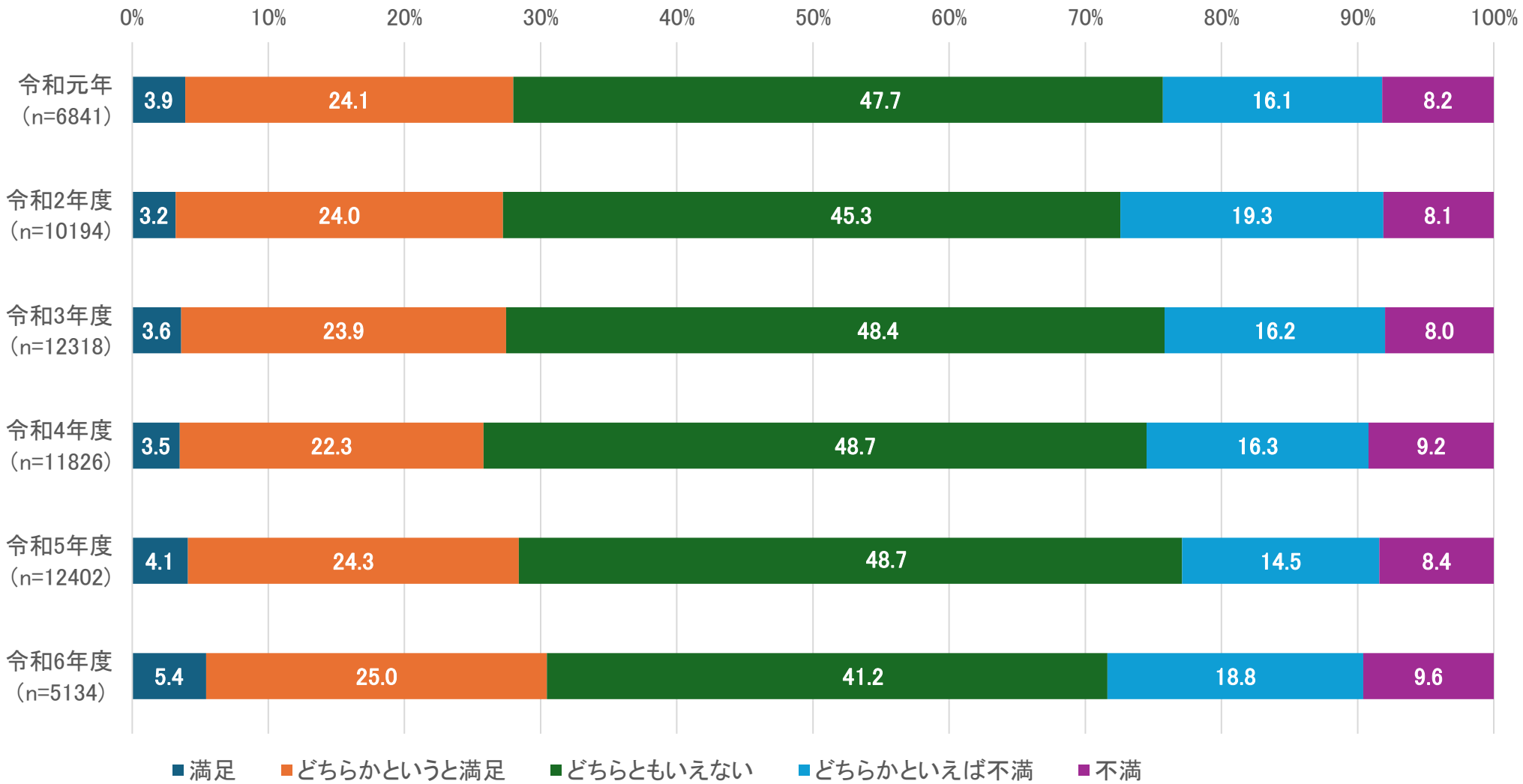
その他

- その他について、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「患者満足度の調査を行っている」（51.7％／17.5％）、最も低いものは、「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」（19.3％／8.1％）

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
患者満足度の調査を行っている	51.7%	17.5%
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	19.3%	8.1%
定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	34.6%	16.7%
通常診療時間外の病状説明は避けるなど患者家族に働き方改革の理解を求めている	21.7%	10.5%

問27-2. 勤務環境全般に関する満足度（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 勤務環境全般に関する満足度については、「どちらともいえない」（41.2％）が最多で、「どちらかという満足」（25.0％）、「どちらかといえば不満」（18.8％）が続く。



職員票（コメディカル）

コメディカル調査

■調査結果サマリー

＜属性＞

- 回答者の職種は「事務職」(20.9%)が最も多く、次いで「理学療法士・作業療法士などリハビリテーション職」(16.6%)、「臨床検査技師」(13.2%)、「薬剤師」(12%)の順となっている。(参照:4)
- 「臨床工学技士」、「理学療法士・作業療法士などリハビリテーション職」「管理栄養士・栄養士」は「20代」「30代」の合計が60%を超えており、多職種と比べて若い年代が多い。(参照:1)

＜労働時間・働き方＞

- 1か月間のおおよその時間外・休日労働時間数は、いずれの職種も「45時間以下」の回答が80%以上を占める。(参照:15)
- 時間外労働の主な理由は「緊急対応」「手術や外来対応の延長」「記録・報告書作成や書類の整理」が多い。臨床検査技師、診療放射線技師、臨床工学技士は「緊急対応」、歯科衛生士は「手術や外来対応の延長」、その他の職種は「記録・報告書作成や書類の整理」が最も多い。(参照:17)
- 自らに適用される「時間外・休日労働に関する協定届(36協定)」を「知っている」と回答したのは、歯科衛生士を除いた職種において40～70%程度であった。(参照:12-1)
- 労働時間の把握方法について「タイムレコーダーや勤怠管理システム等の客観的な記録を活用して管理している」が70～80%程度と最も多く、「出勤簿(管理簿)等を活用して上司や権限が委任された担当者が現認する形で管理している」が10～20%程度という結果となった。また、具体的な把握方法は、いずれの職種も「タイムレコーダー(ICカード・生体認証等)」という回答が50%程度を占め、「タイムレコーダー・タイムカード(紙)」「勤怠管理システム(始業・就業時間をパソコンログイン情報等から自動的に記録するもの)」という回答が10～30%程度であった。(参照:13, 13-1)
- 時間外労働時間については、「診療放射線技師」「臨床工学技士」は「減らしたくない」との回答が10%を超えており、ほかの職種と比べて「減らしたくない」割合が高い。一方、減らしたくない理由はいずれの職種も時間外労働時間を減らしたくない理由は「生活費を確保したい」の割合が高い。(参照:21)

＜休日・休暇＞

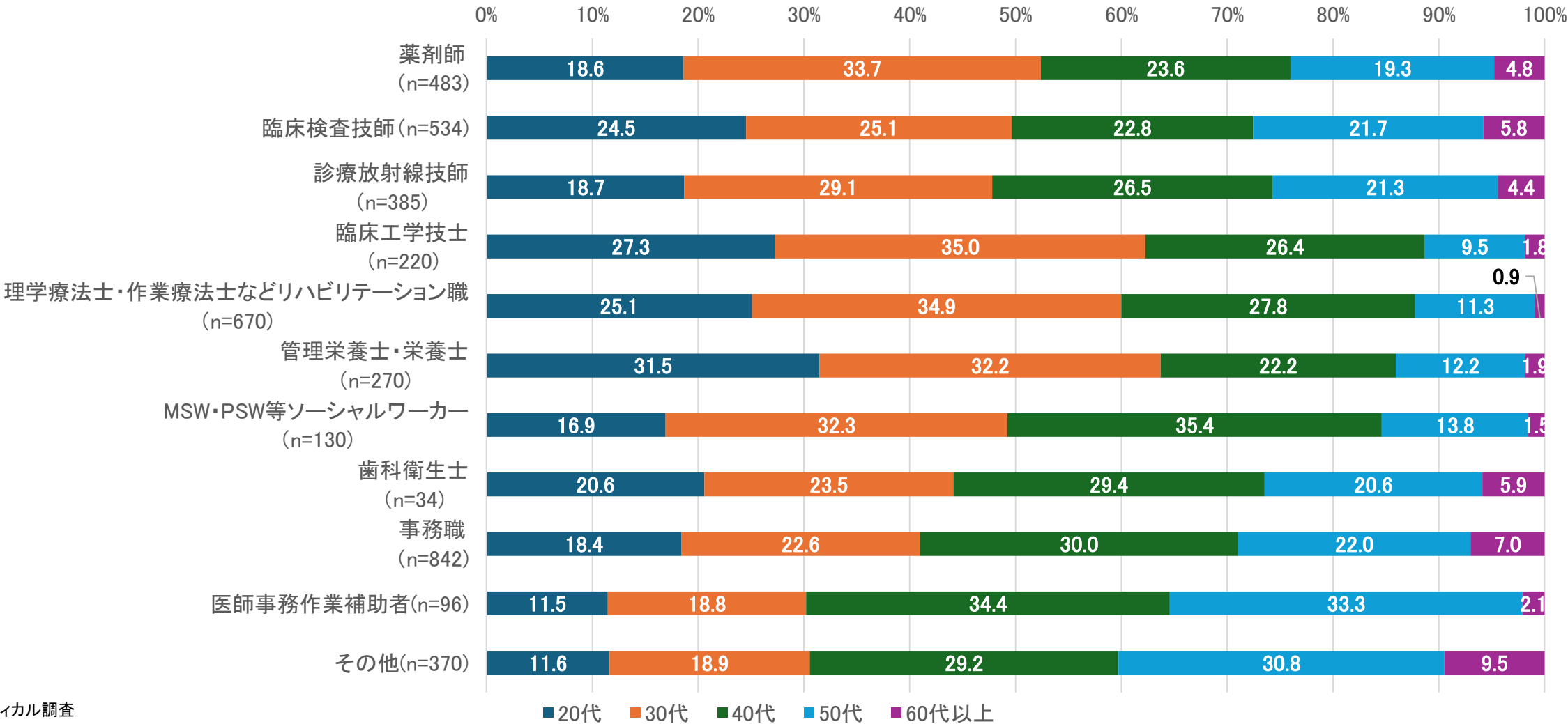
- 実際に業務を休んだ日数はいずれの職種も「9～10日」が多く、9日以上休んだ割合は60～70%程度となっている。(参照:19)

＜勤務環境改善(職員視点)＞

- 現在の健康状況については、いずれの職種も「健康である」「どちらかという与健康である」の割合が高く、合わせて70%以上を占める職種が多い。(参照:24)
- 勤務環境全般に関する満足度については、「満足」「どちらかという満足」を合わせた割合は30～40%程度である。(参照:26-2)

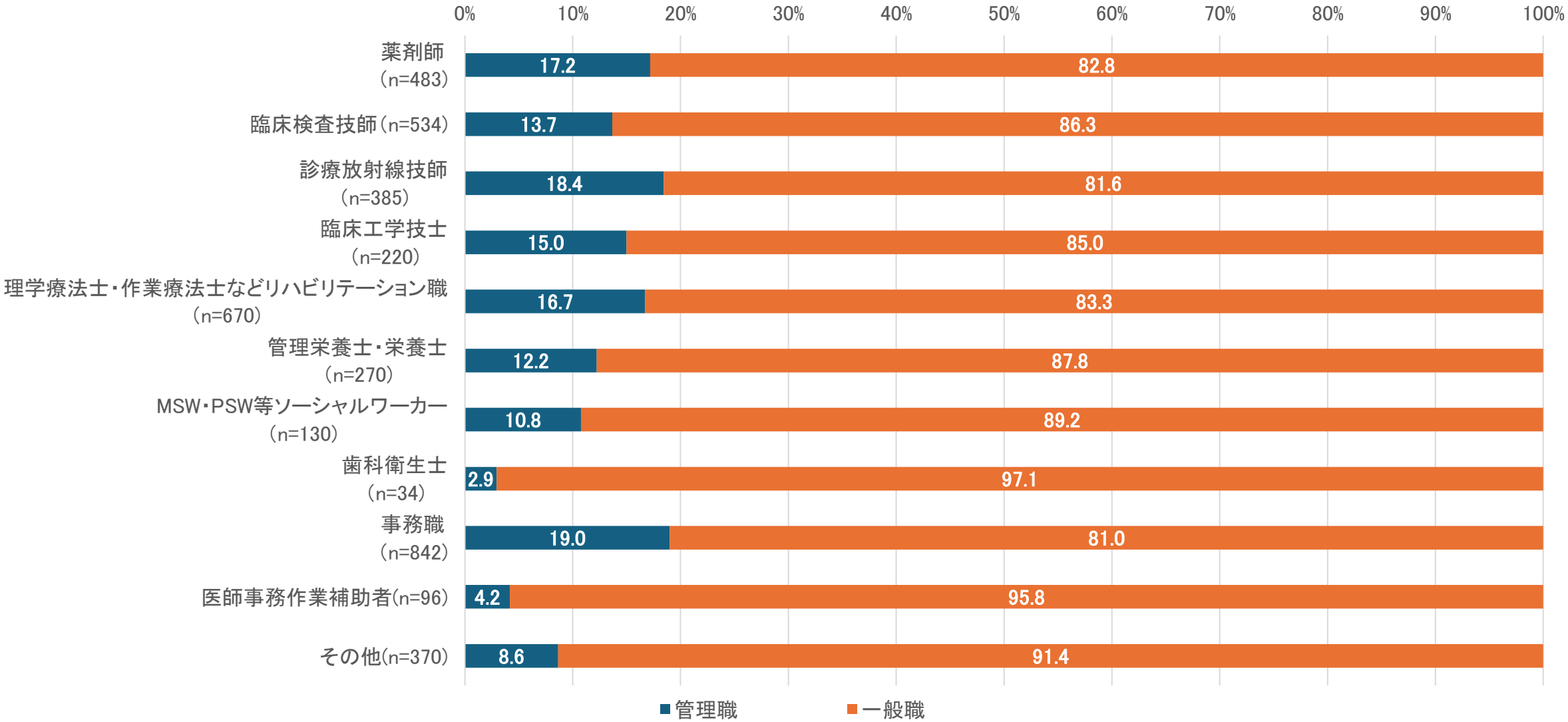
問1. あなたの年齢を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 「臨床工学技士」、「理学療法士・作業療法士などリハビリテーション職」「管理栄養士・栄養士」は「20代」「30代」の合計が60%を超えており、多職種と比べて若い年代が多い。



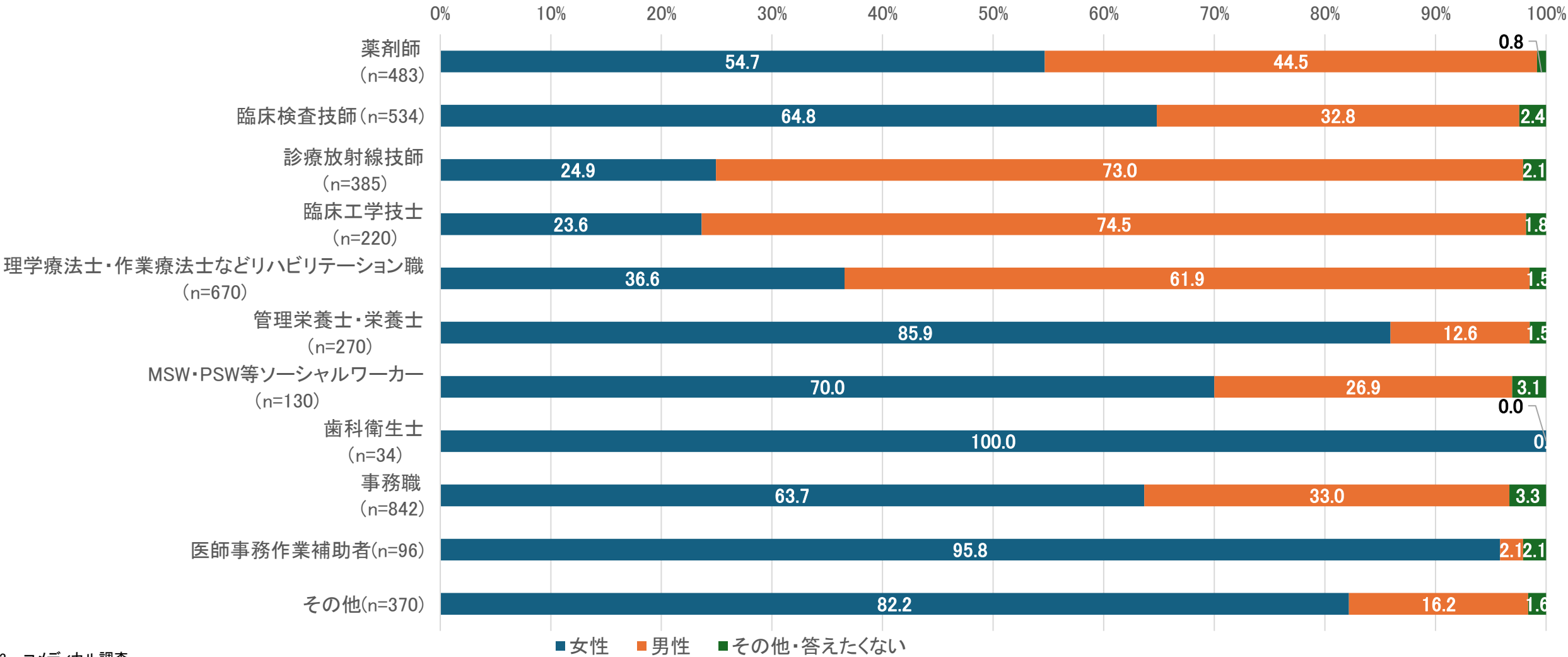
問2. あなたの職位を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ いずれの職種も「一般職」が80%以上を占めている。



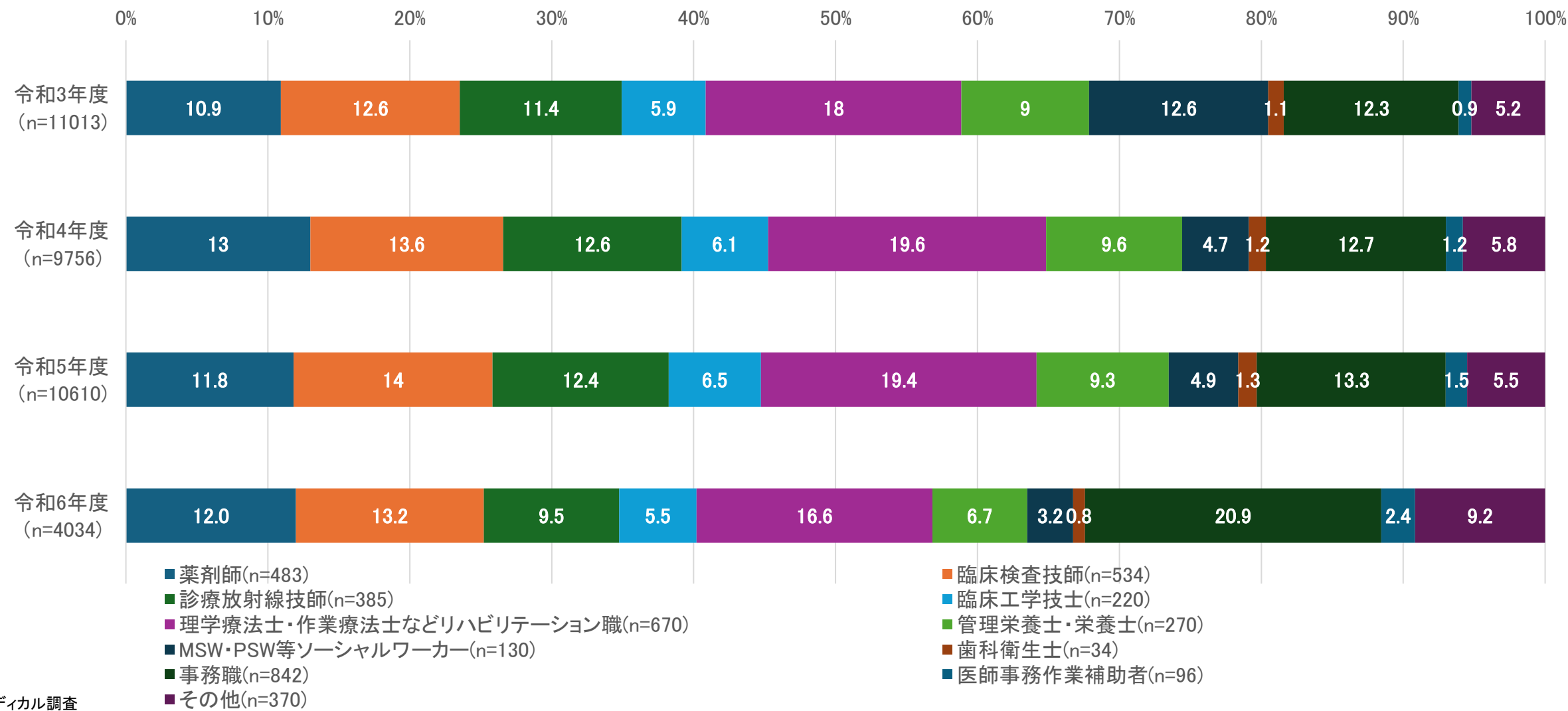
問3. あなたの性別を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

- 「管理栄養士・栄養士」、「歯科衛生士」、「医療事務作業補助者」は「女性」の割合が80～90%となっており、多職種と比べて女性が多い。
- 「診療放射線技師」、「臨床工学技士」は「男性」の割合が70%を超えており、多職種と比べて男性が多い。



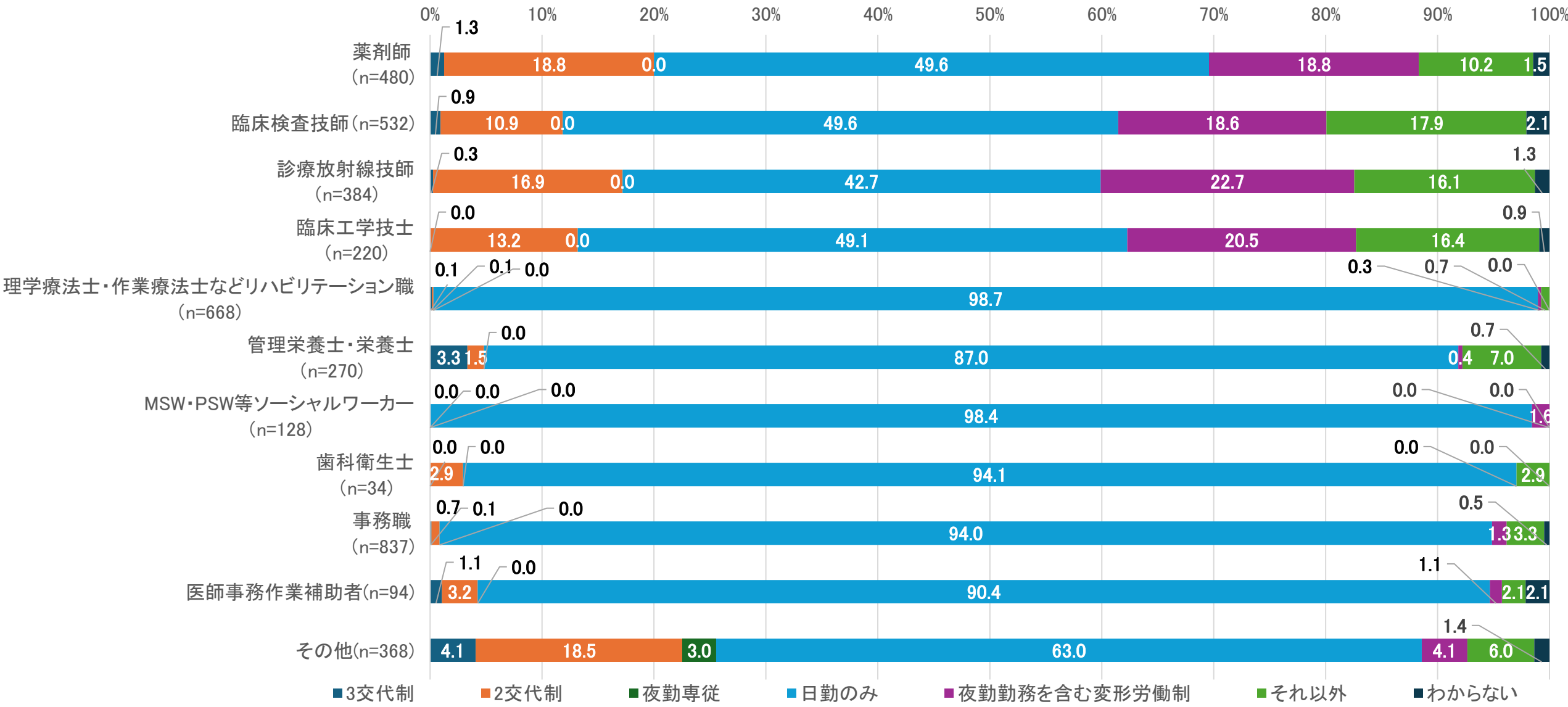
問4. あなたの職種を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 「事務職」(20.9%)が最も多く、次いで「理学療法士・作業療法士などリハビリテーション職」(16.6%)、「臨床検査技師」(13.2%)、「薬剤師」(12.0%)の順となっている。



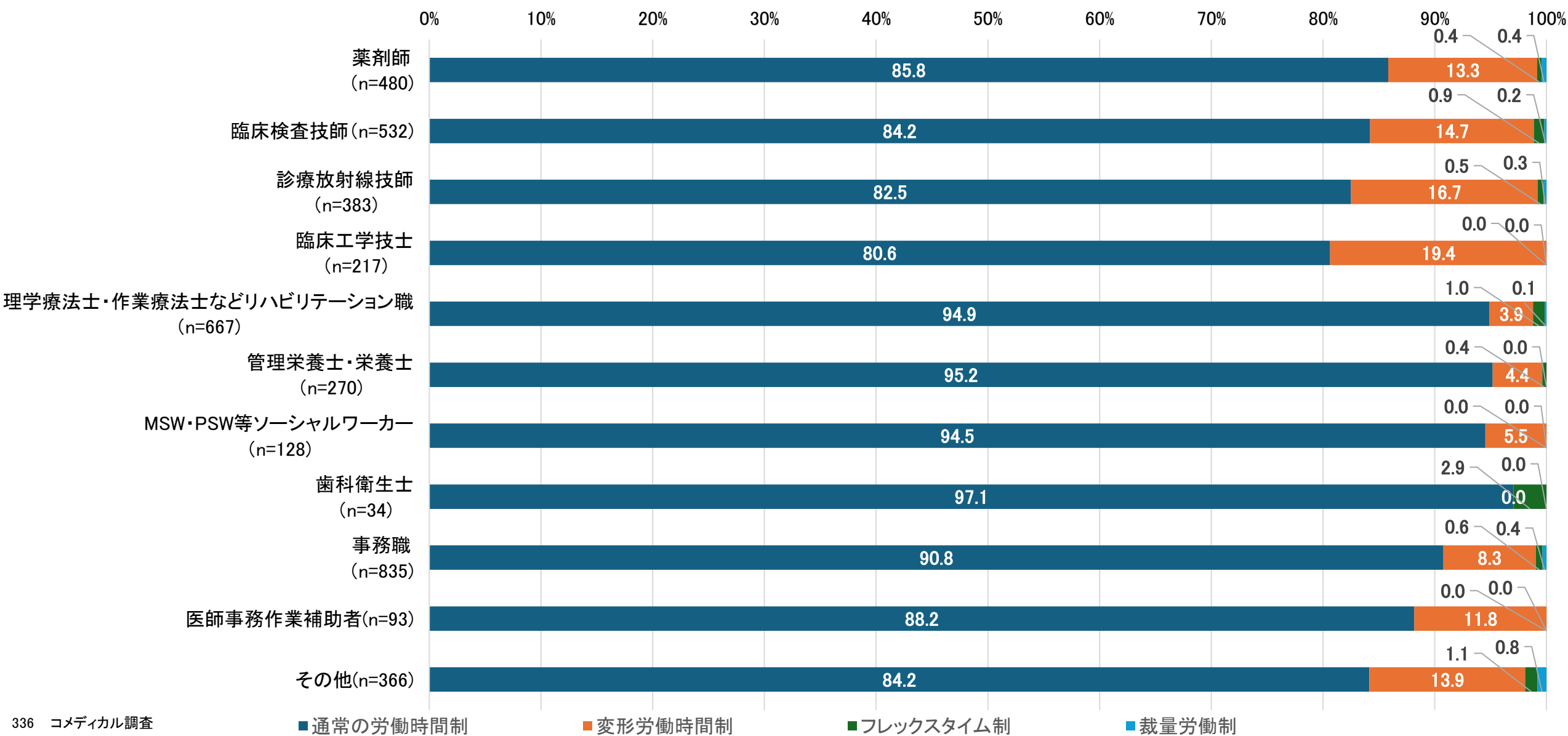
問5. あなたの主な勤務形態を教えてください。（主として該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 勤務形態については、いずれの職種も「日勤のみ」と回答した割合が高い。



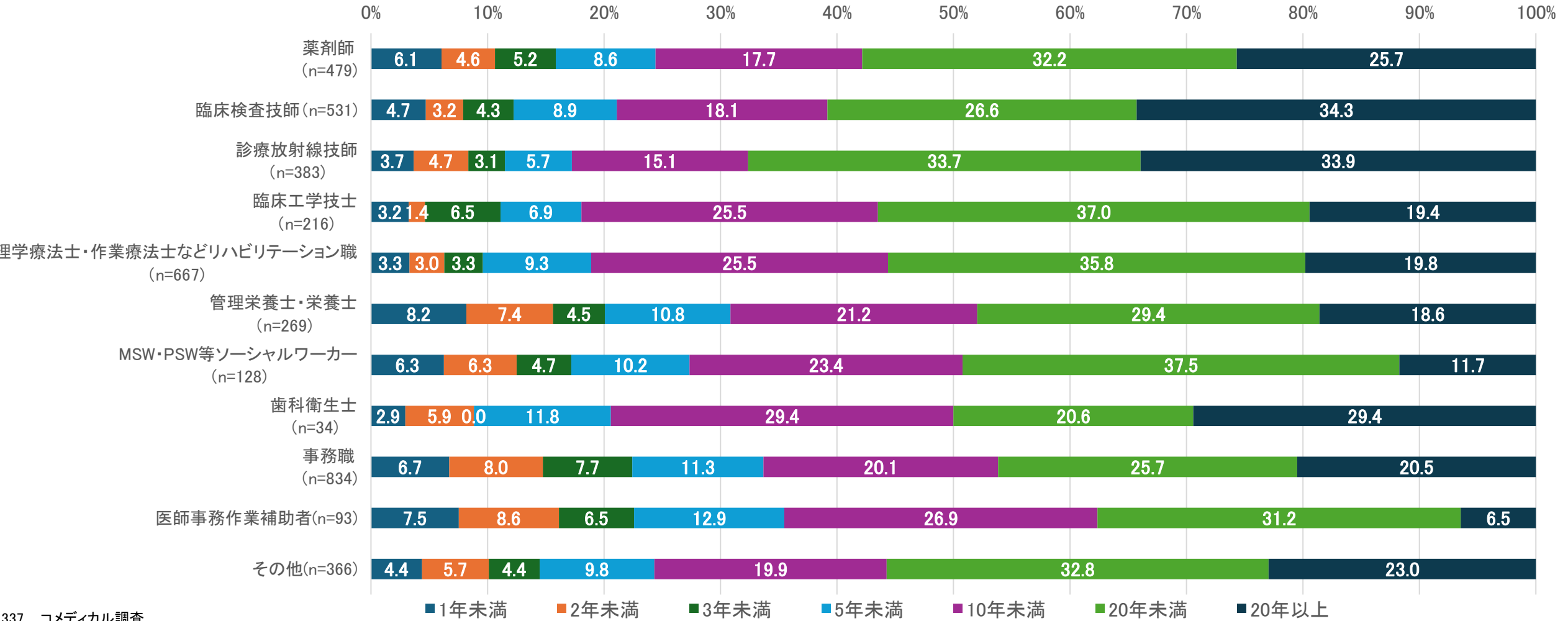
問6. あなたに適用されている労働時間制を教えてください。

➤ いずれの職種も「通常の労働時間制」と回答した割合が80%以上を占めている



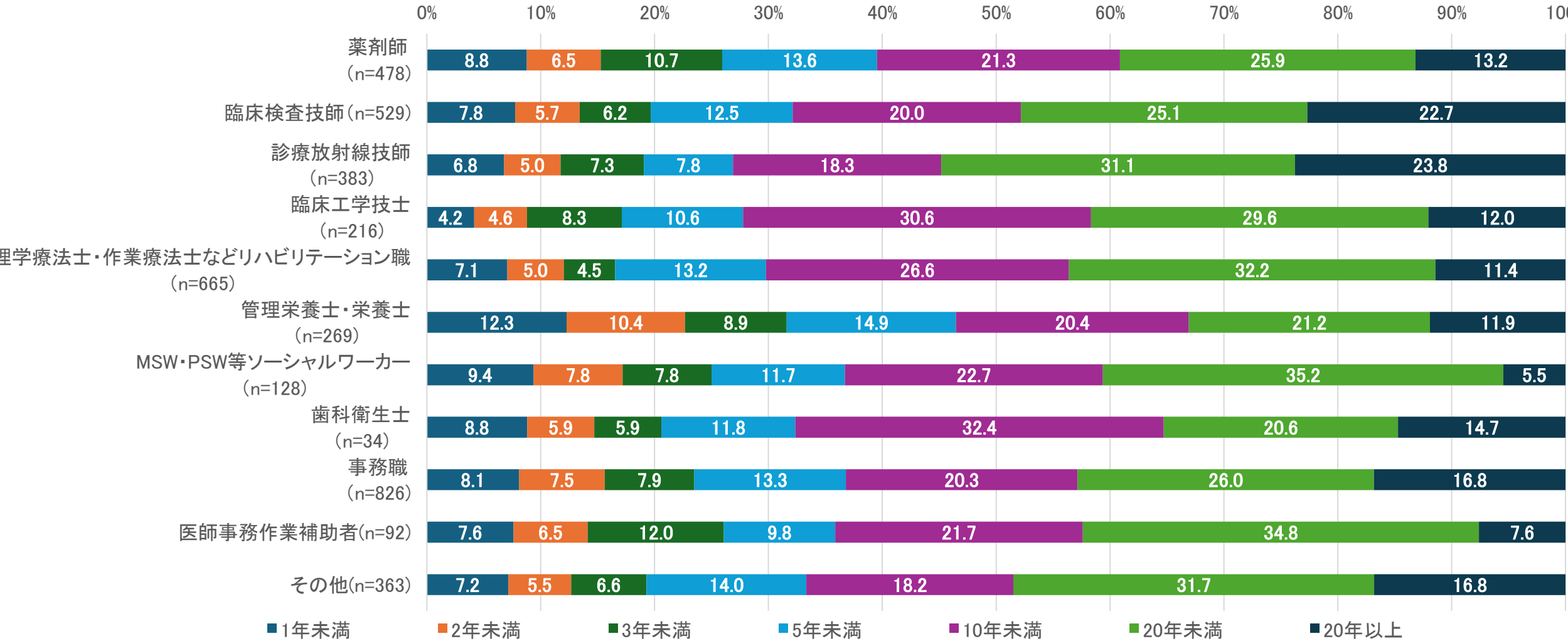
問7. あなたの現職種におけるキャリア（通算経験年数）を教えてください。なお、休職をした場合は、その期間は含めず、回答してください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

- 「管理栄養士・栄養士」「MSW・PSW等ソーシャルワーカー」、「歯科衛生士」、「事務職」、「医師事務作業補助者」は10年未満との回答が50％以上となっている。
- 「臨床検査技師」、「診療放射線技師」は、「20年以上」との回答が30％を超えており、他職種と比べてキャリア（通算経験年数）が長い職員の割合が高い。



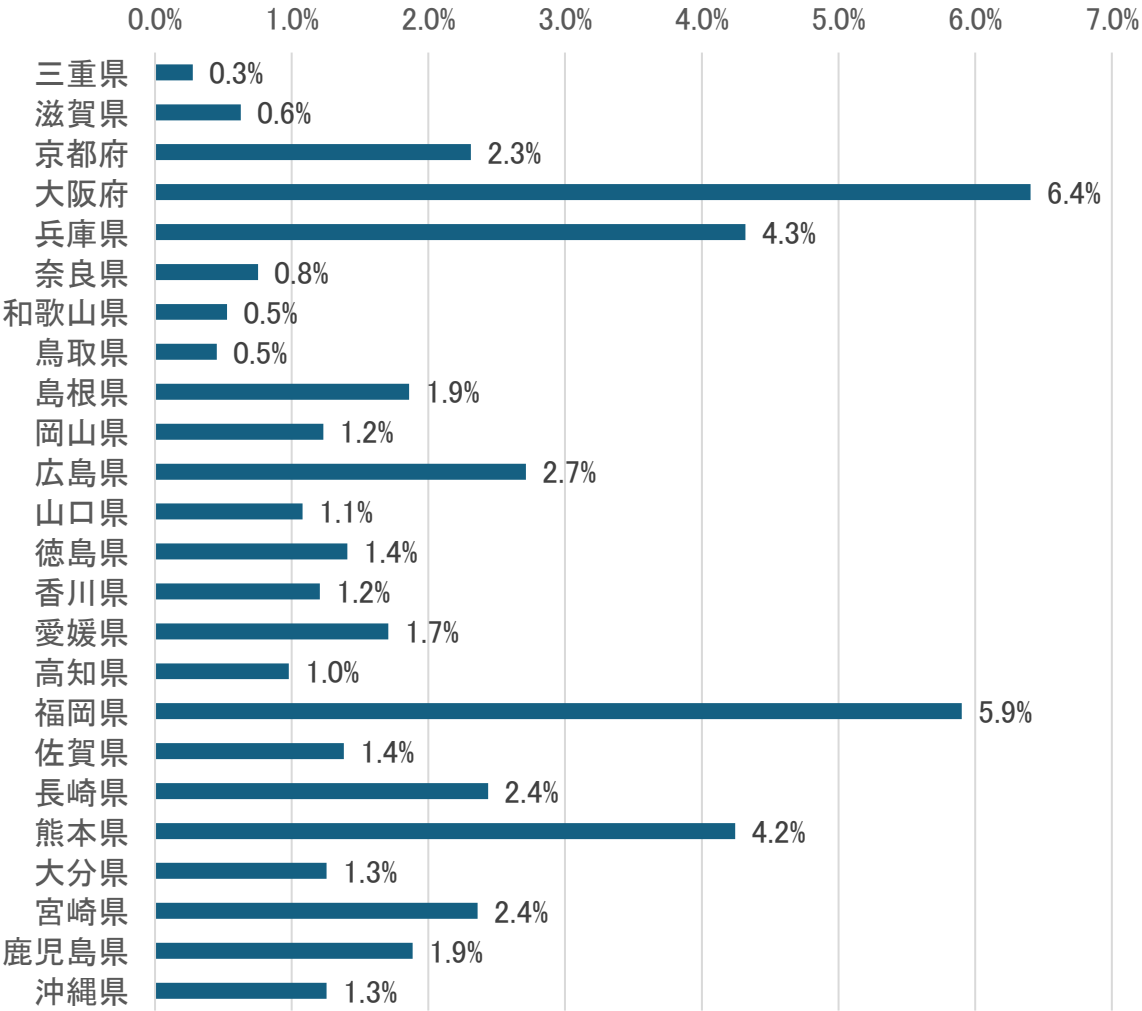
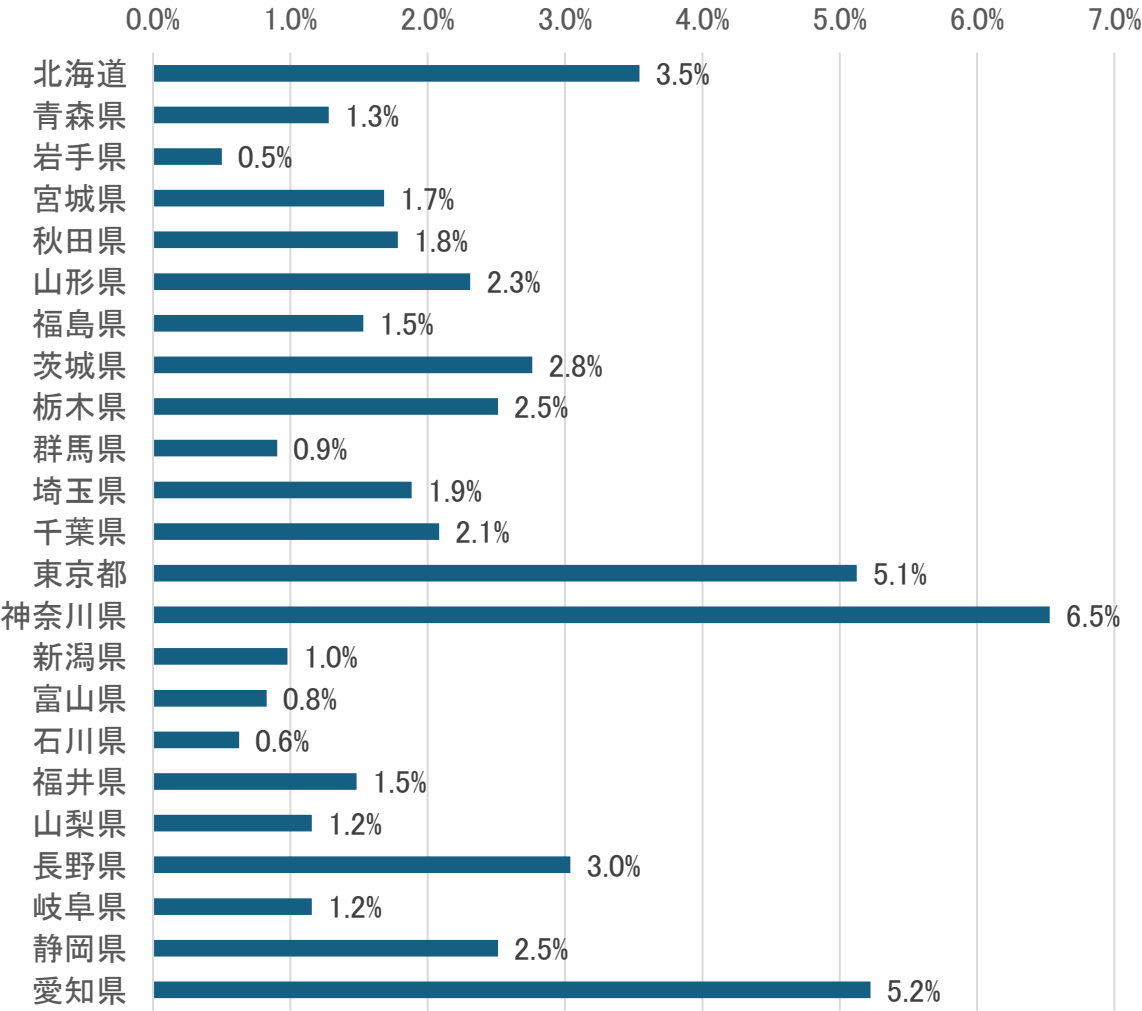
問8. 現医療機関における、あなたの勤務年数を教えてください。なお、休職をした場合は、その期間は含めず、回答してください。また、現医療機関を一度辞めている場合は、辞める前の勤務年数は含めずに回答してください。（数字を記入）

- 現医療機関における勤務年数については、いずれの職種も「10年未満」、「20年未満」と回答した割合が高い傾向にある。
- 「臨床検査技師」、「診療放射線技師」は、「20年以上」との回答が20%を超えており、多職種と比べて勤続年数長い職員の割合が高い。



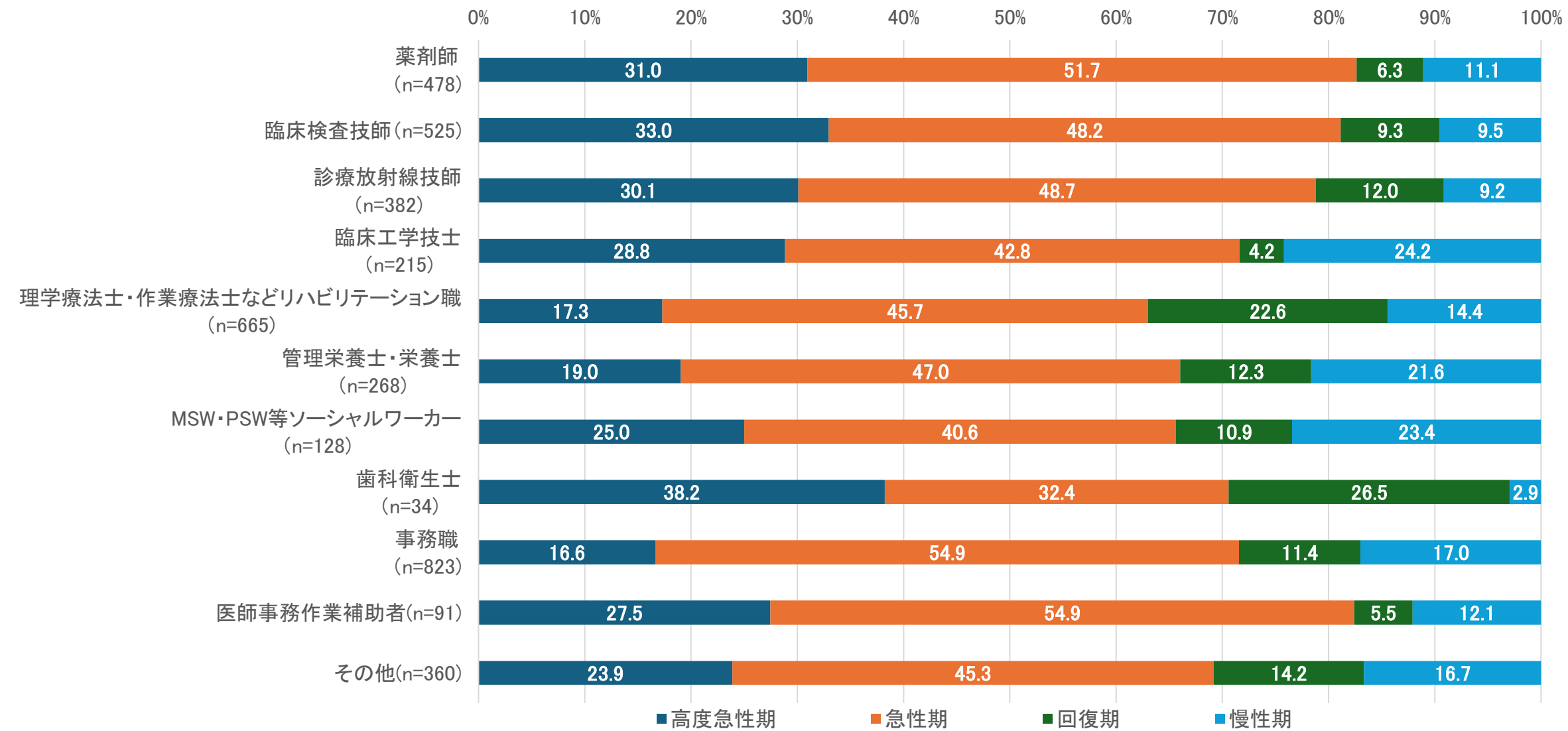
問9. 主たるご勤務先の所在地を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 勤務先の所在地について、多い順に「神奈川県」（6.5%）、「大阪府」（6.4%）、「福岡県」（5.9%）となっている。



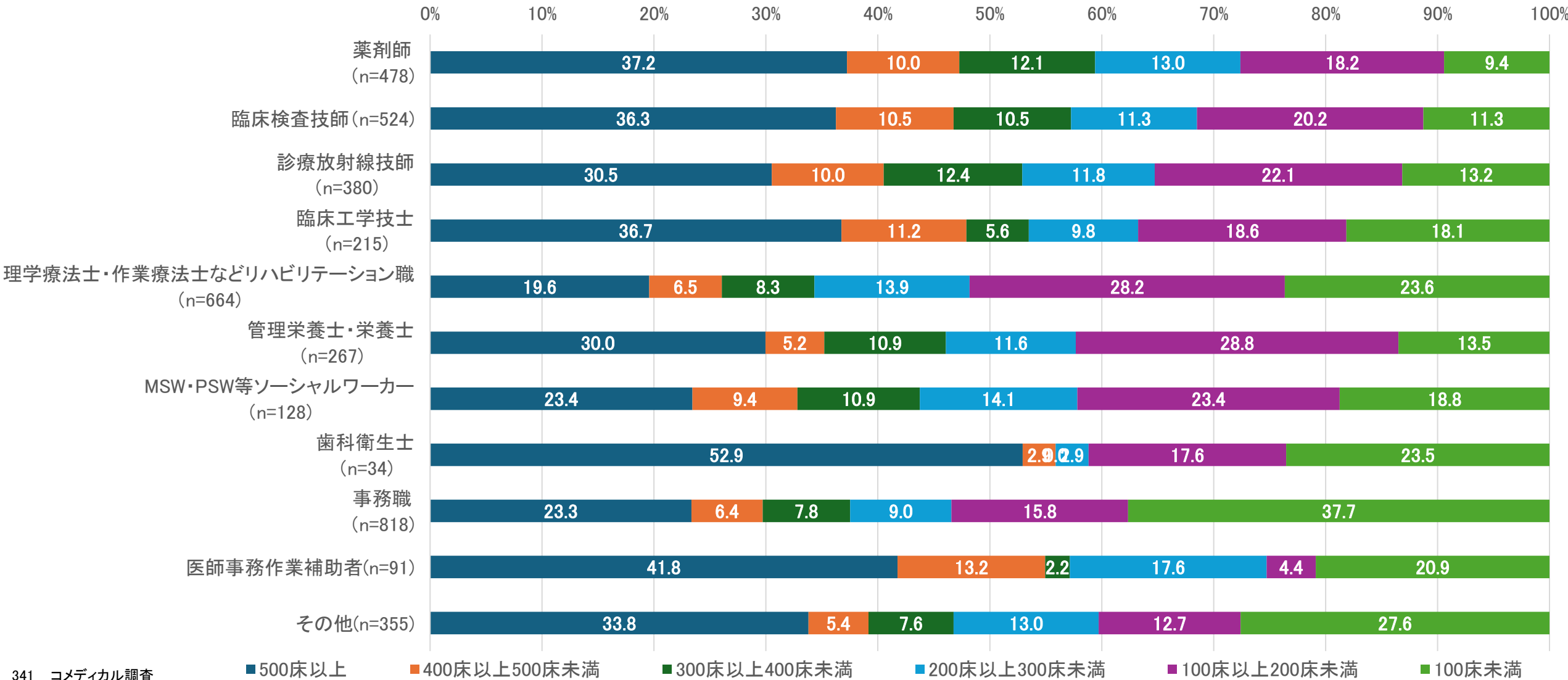
問10. あなたが主として勤務する主な医療機関の病床機能を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 勤務している病床機能について、いずれの職種も「急性期」と回答した割合が高い。



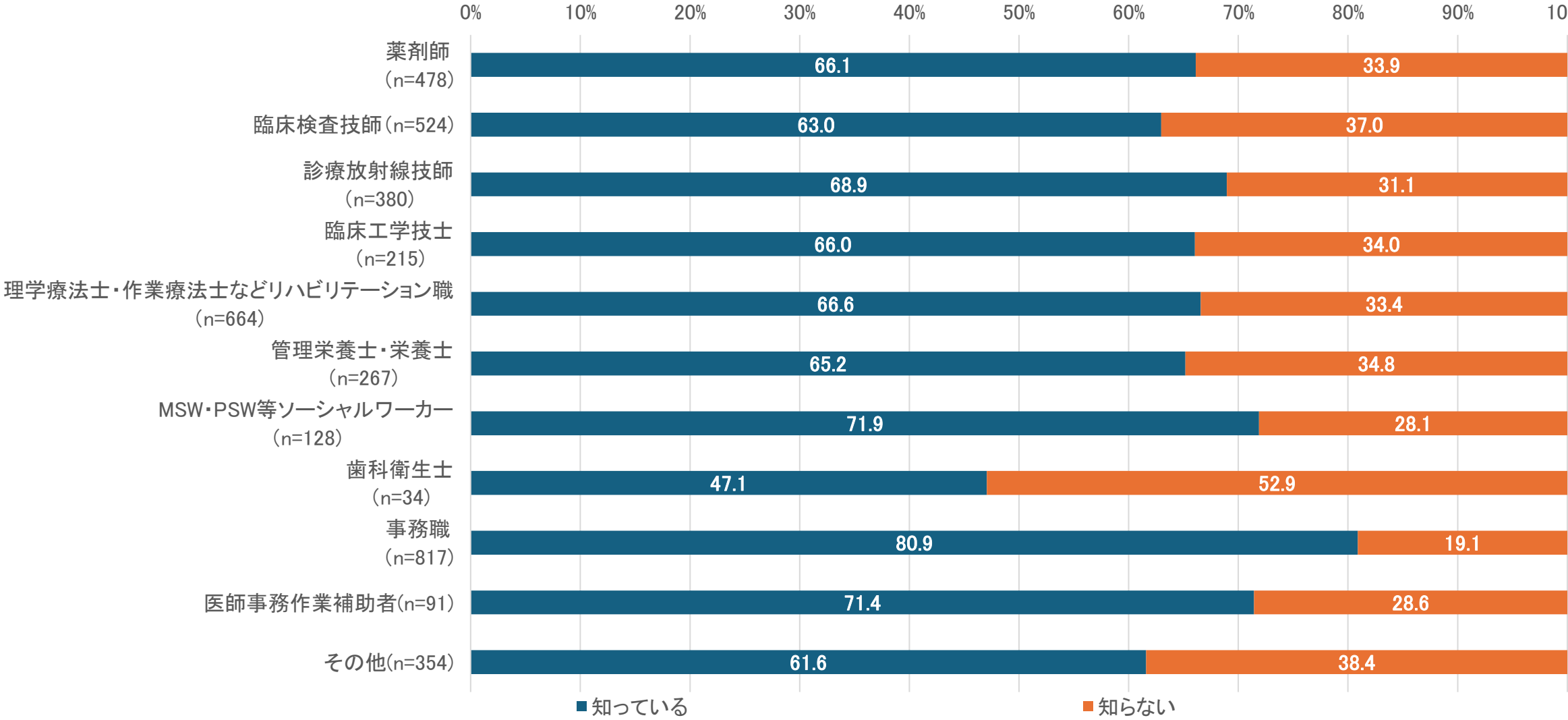
問11. あなたが主として勤務する医療機関の病床数を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 勤務している医療機関の病床数については「500床以上」と回答した割合が高い職種が多く、「理学療法士・作業療法士などリハビリテーション職」は「100床以上200床未満」、「事務職」は「100床未満」と回答した割合が高かった。



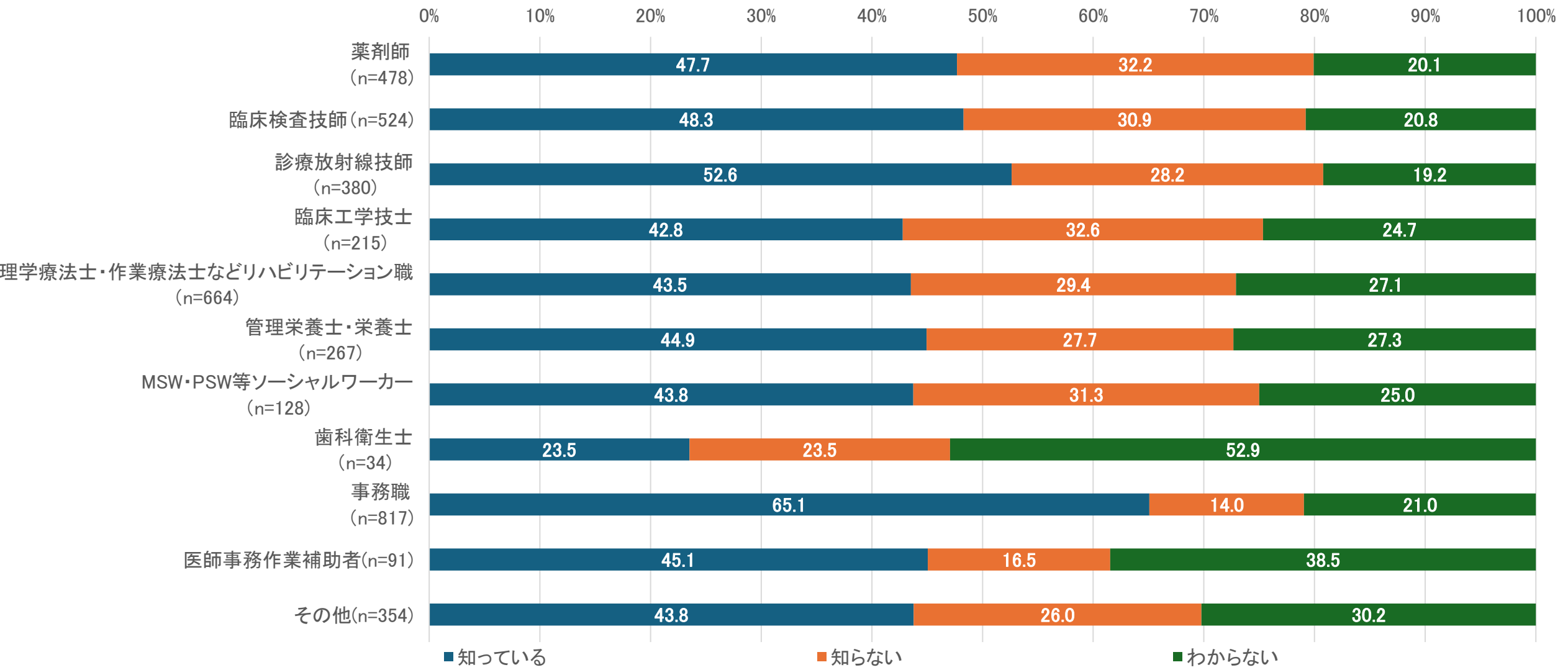
問12. あなたはご勤務先の就業規則等に記載されている時間外労働時間に関する規程をご存じですか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 時間外労働時間に関する規定について「知っている」と回答した割合は歯科衛生士を除いた職種において60%を超えていた。



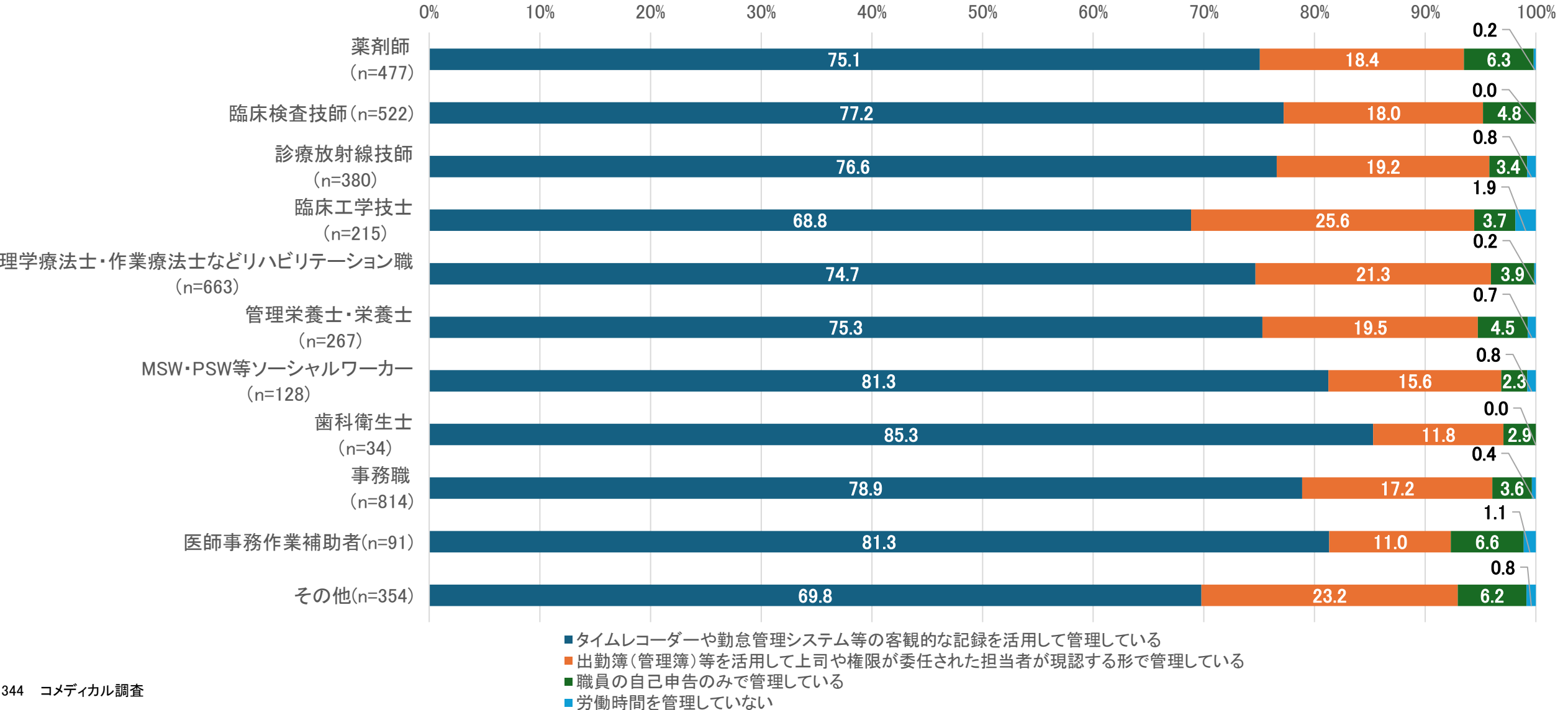
問12-1. 自らに適用される「時間外・休日労働に関する協定届（36協定）」の内容 をご存じですか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 自らに適用される「時間外・休日労働に関する協定届（36協定）」の内容について「知っている」と回答したのは、歯科衛生士を除いた職種において40～70%であった。



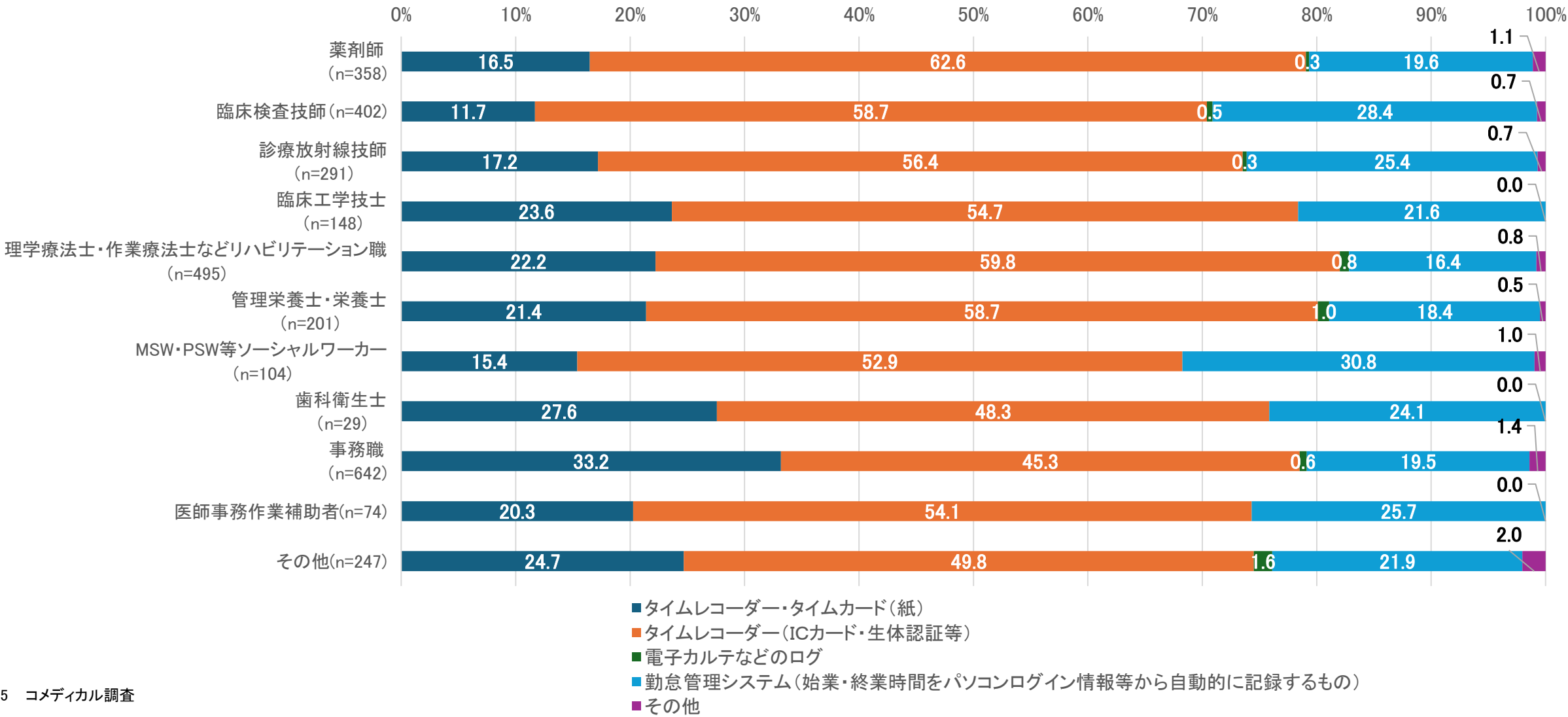
問13. 労働時間の把握方法を教えてください。（主として該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 労働時間の把握方法について「タイムレコーダーや勤怠管理システム等の客観的な記録を活用して管理している」が70～80％程度と最も多く、「出勤簿（管理簿）等を活用して上司や権限が委任された担当者が現認する形で管理している」が10～20％程度という結果となった。



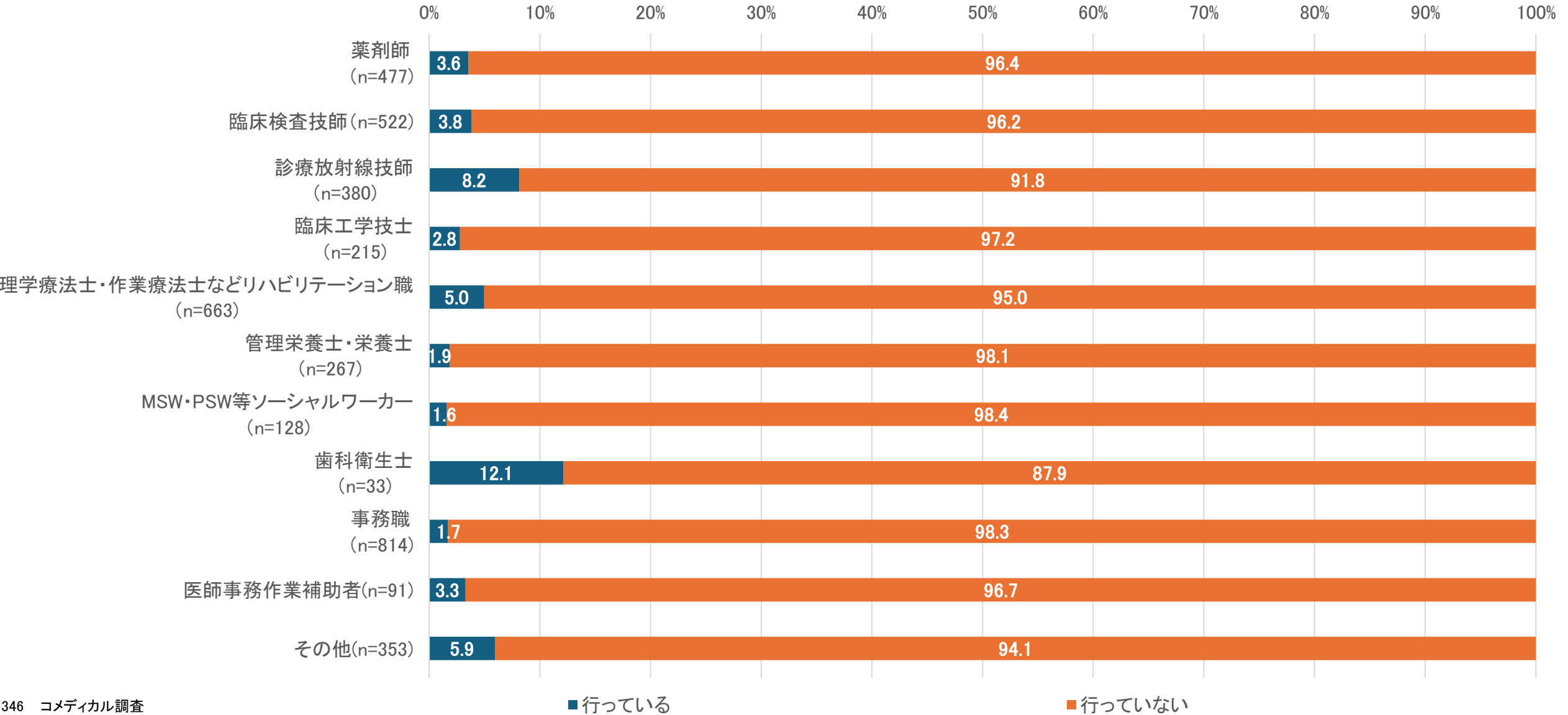
問13-1. 問13で1. と回答した方にお聞きします。
具体的な把握方法を教えてください。（主として該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ いずれの職種も「タイムレコーダー（ICカード・生体認証等）」という回答が50％程度を占め、「タイムレコーダー・タイムカード(紙)」
「勤怠管理システム（始業・就業時間をパソコンログイン情報等から自動的に記録するもの）」という回答が10～30％程度であった。



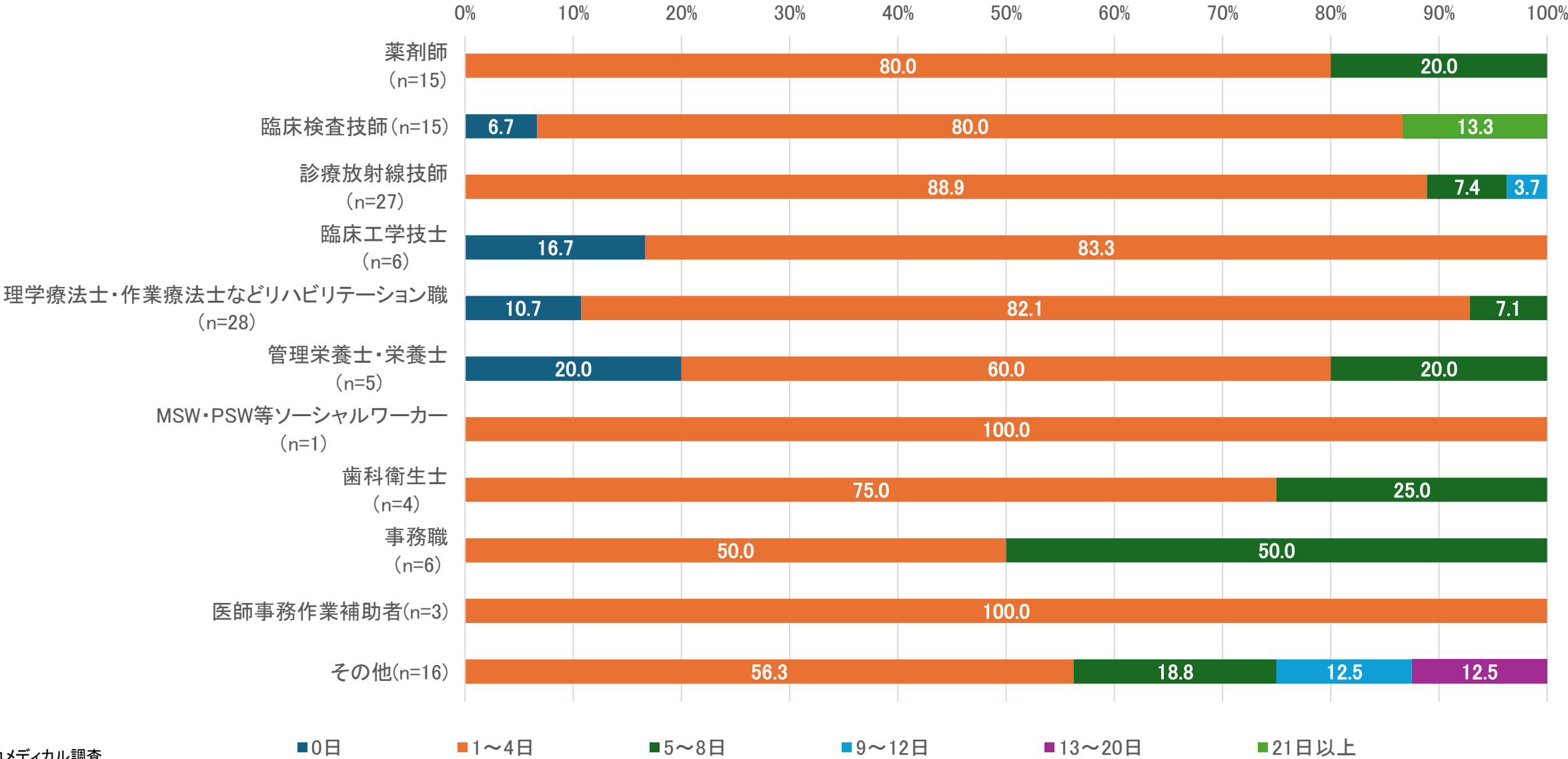
問14. あなたは主とする勤務先以外で定期的に副業・兼業を行っていますか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 主とする勤務先以外での定期的な副業・兼業について、全職種の約90%以上が「行っていない」と回答している。



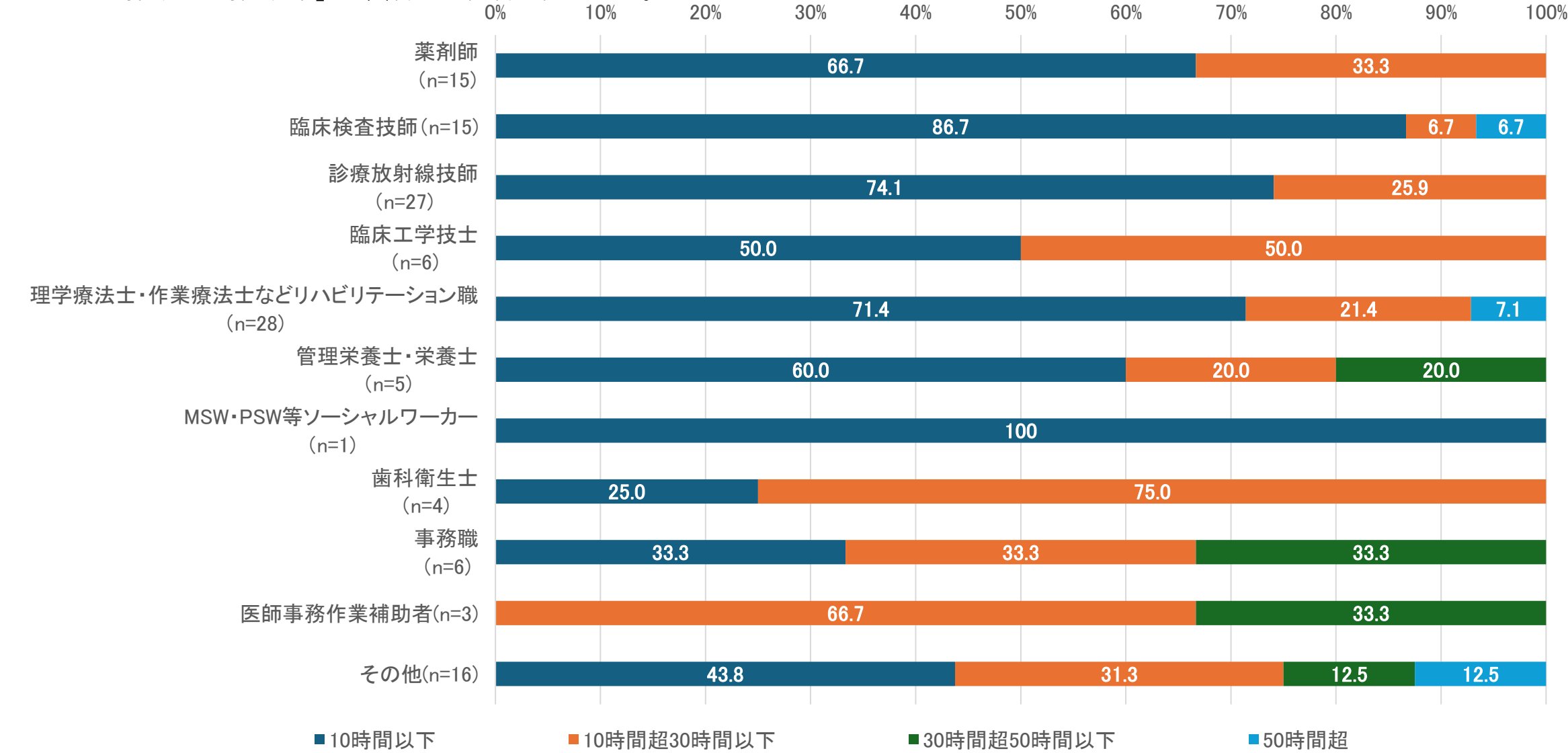
問14. 1を回答した場合は、1か月あたりおよそ何日、合計何時間行っていますか。

➤ 1か月間の副業・兼業の日数は、いずれの職種も「1～4日」の回答が最も多く50%以上を占める。

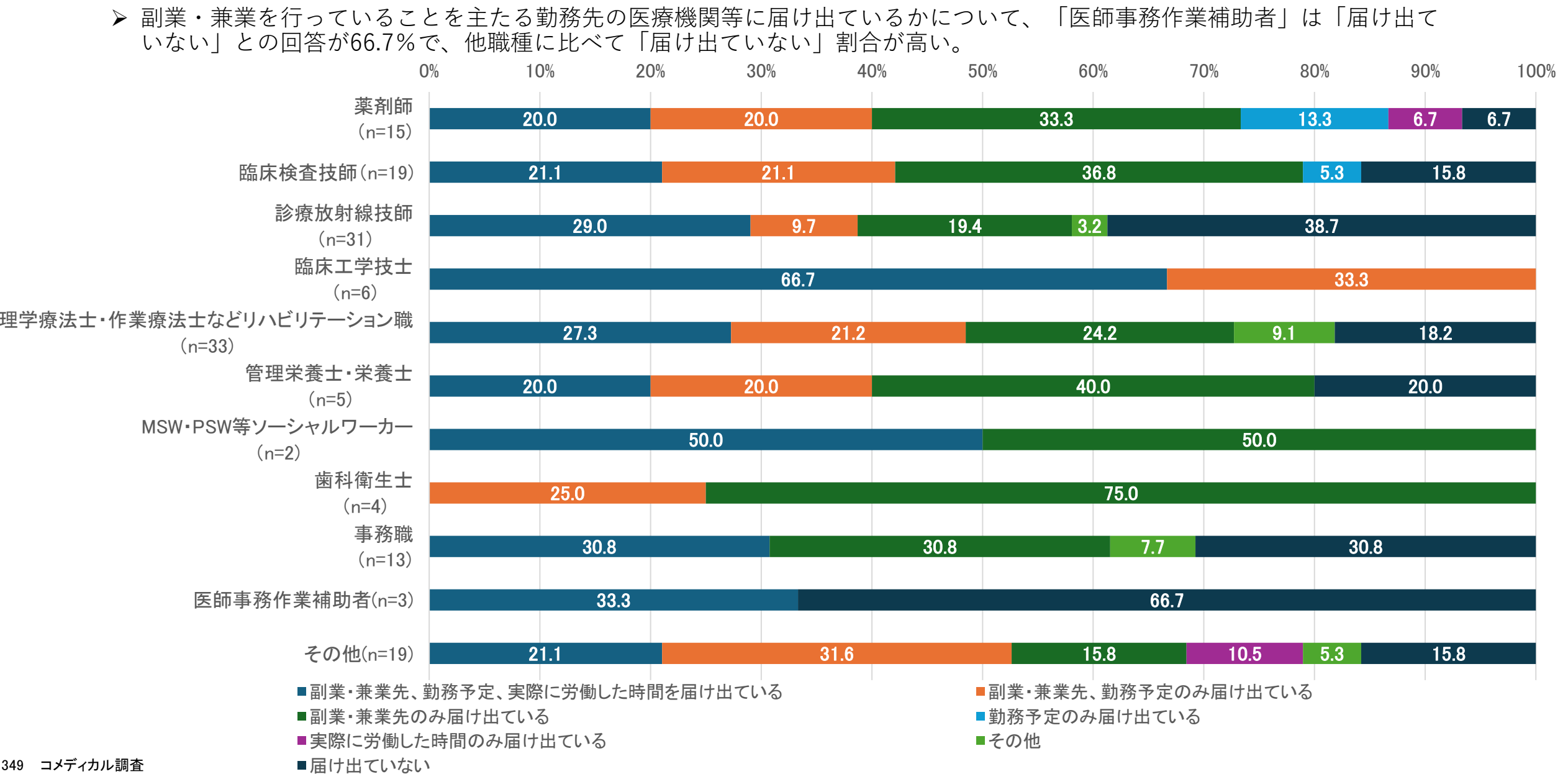


問14. 1を回答した場合は、1か月あたりおよそ何日、合計何時間行っていますか。

➤ 1か月間の副業・兼業の時間数は、「10時間以下」と回答した割合が高い職種が多く、「歯科衛生士」「医師事務作業補助者」は「10時間超30時間以下」と回答した割合が高かった。

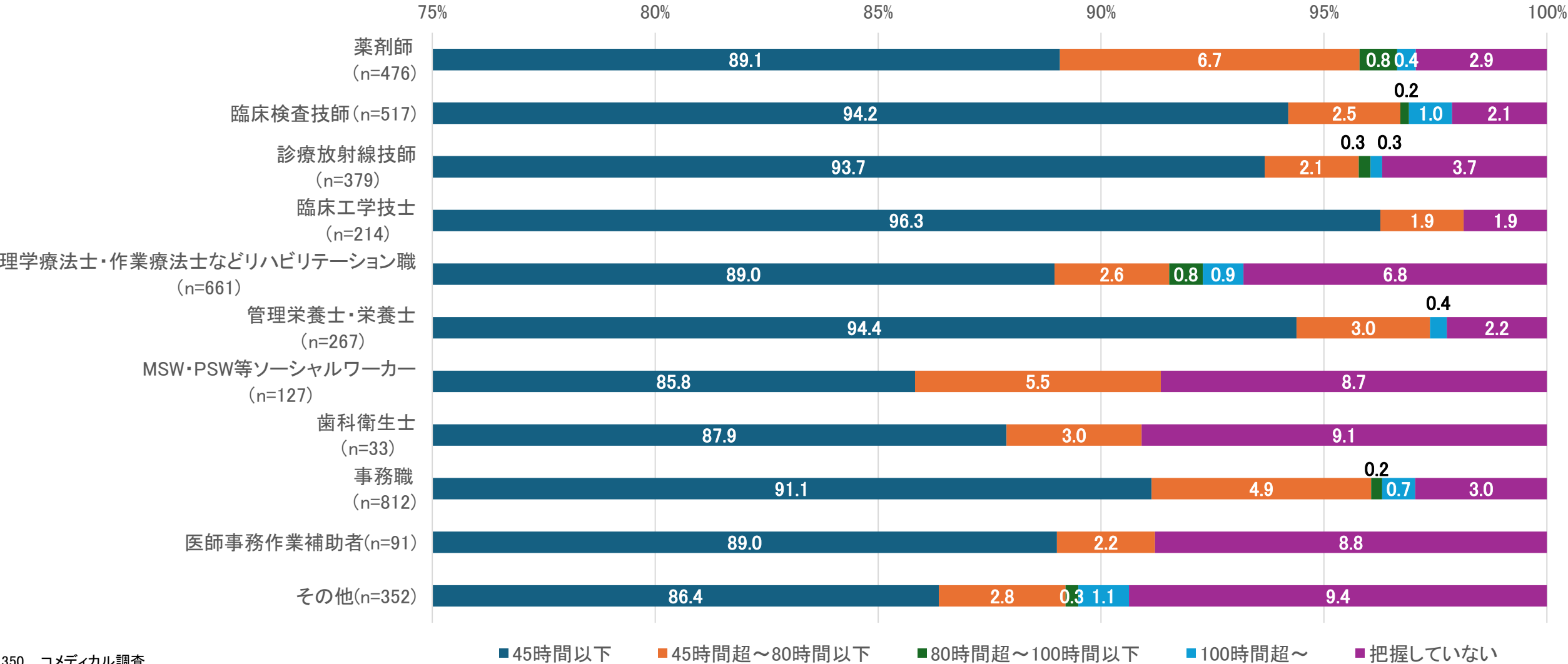


問14. 1を回答した場合、副業・兼業を行っていることを主たる勤務先の医療機関等に届け出ていますか。（該当するもの1つにチェックをしてください）



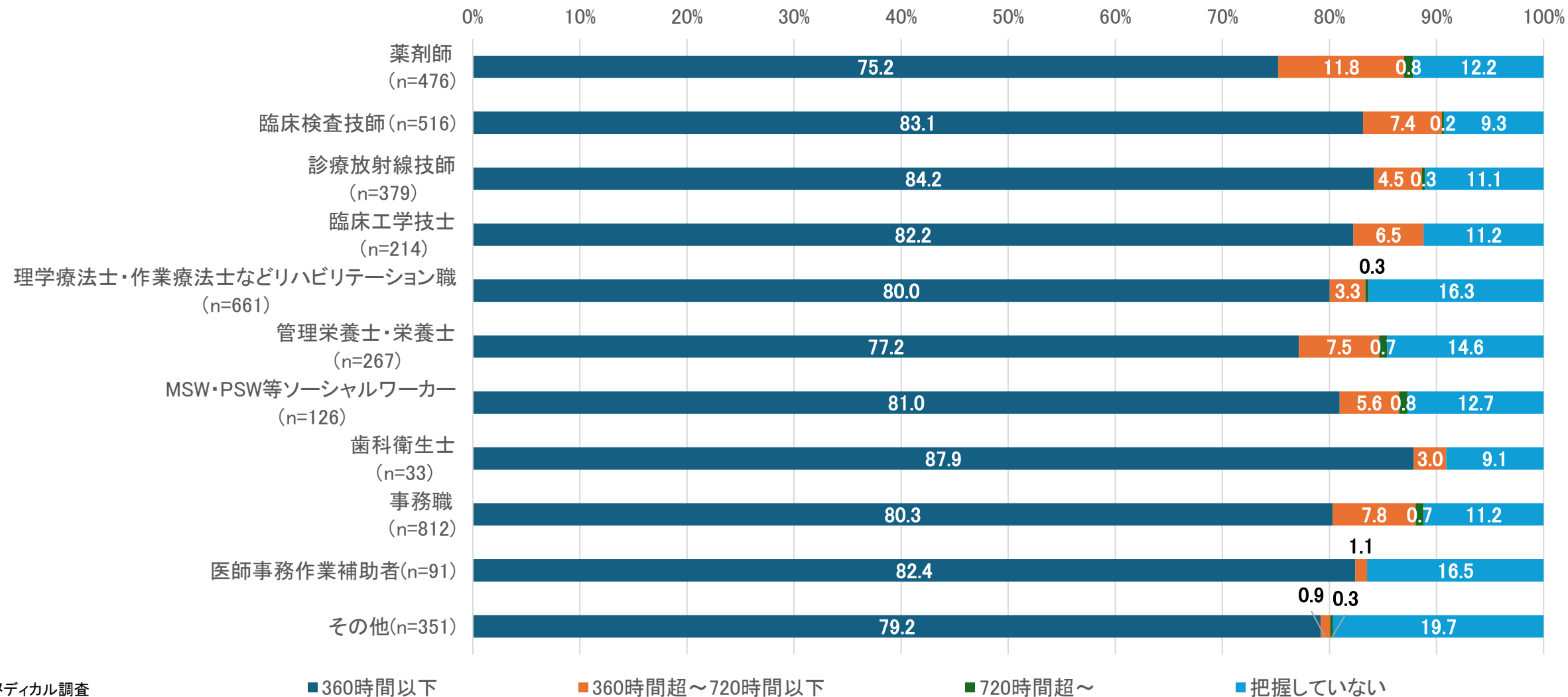
問15. あなたの令和6年6月の1か月間のおおよその時間外・休日労働時間数（主たる勤務先の所定労働時間を超えて勤務した時間数と所定の休日に勤務した時間数。残業中の休憩時間など労働していない時間は除く）を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 1か月間のおおよその時間外・休日労働時間数は、いずれの職種も「45時間以下」の回答が80％以上を占める。



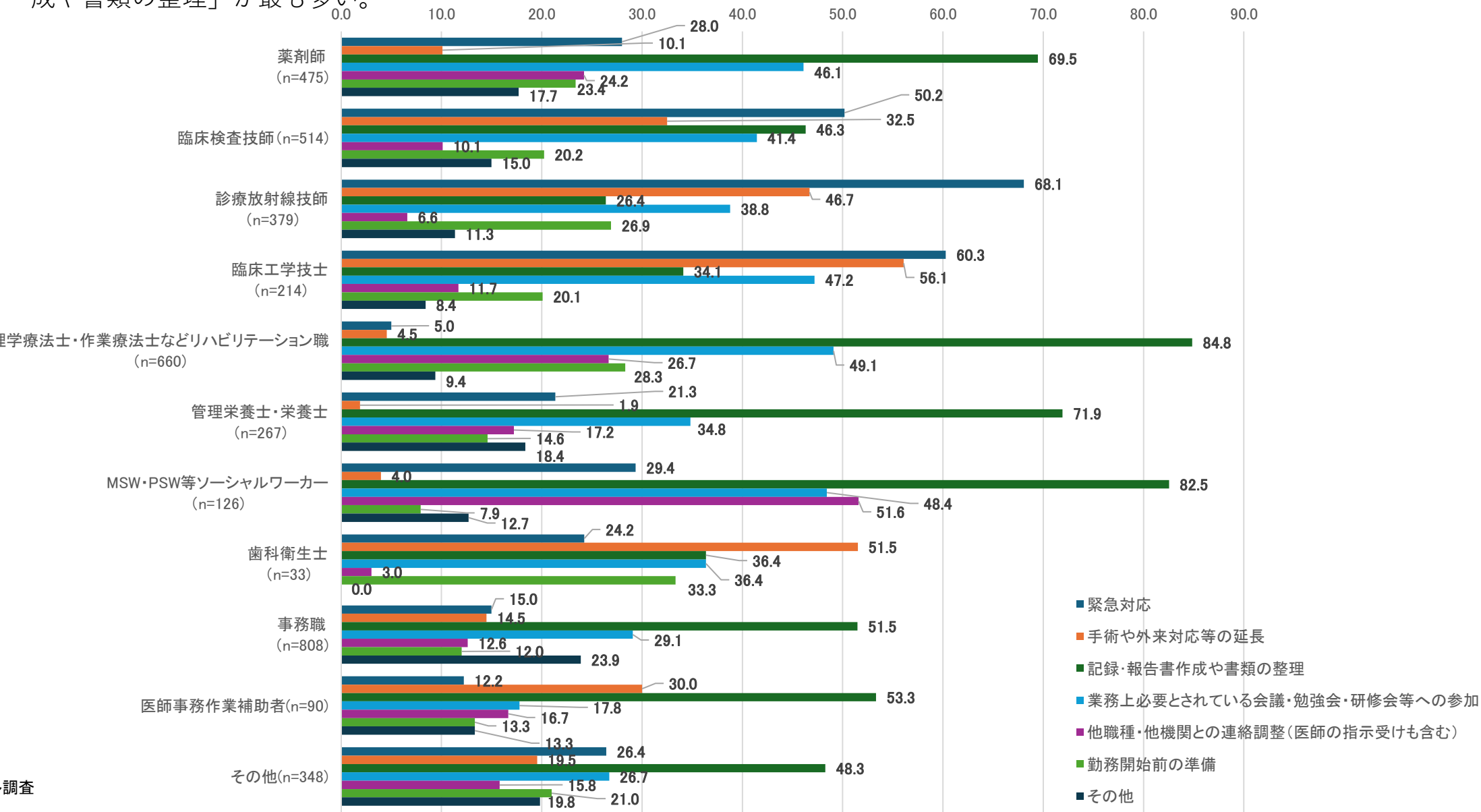
問16. あなたの令和5年度1年間のおおよその時間外・休日労働時間数（所定労働時間を超えて勤務した時間数と所定の休日に勤務した時間数。残業中の休憩時間など労働していない時間は除く）を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 1年間のおおよその時間外・休日労働時間数は、「360時間以下」の回答が80%以上を占める職種が多い。



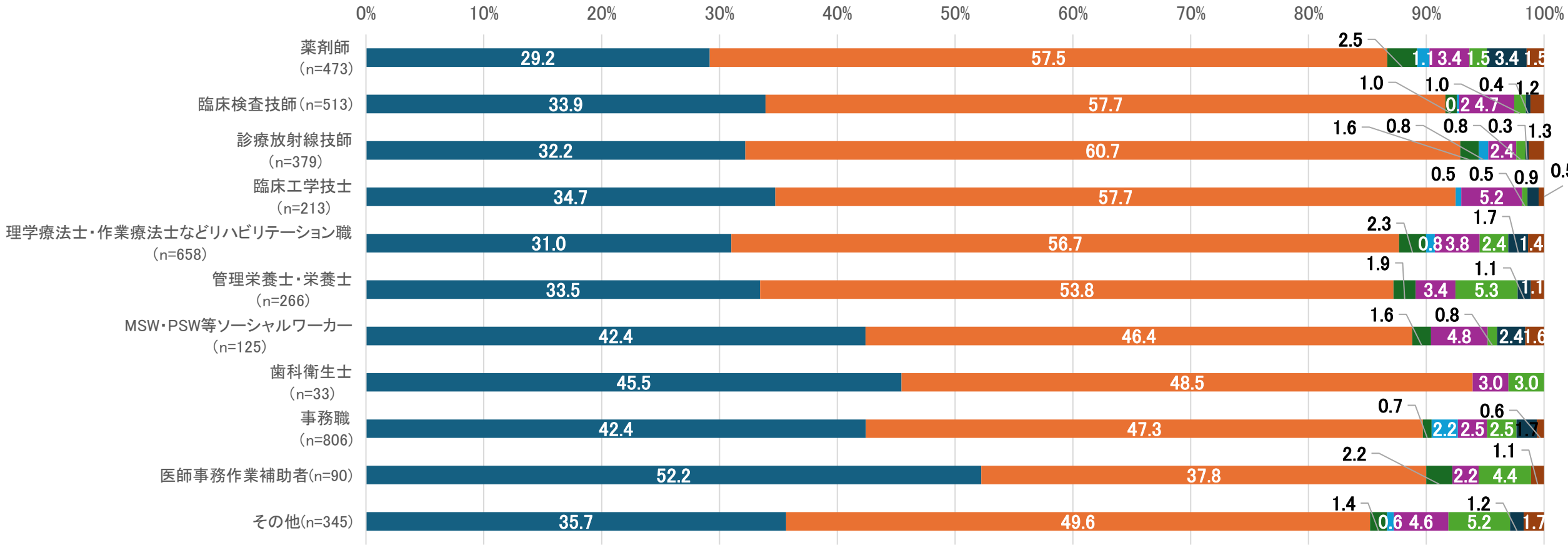
問17. あなたの令和6年6月の1か月間の時間外労働の理由を教えてください。 (該当するものすべてにチェックをしてください)

➤ 時間外労働の主な理由は「緊急対応」「手術や外来対応の延長」「記録・報告書作成や書類の整理」が多い。臨床検査技師、診療放射線技師、臨床工学技士は「緊急対応」、歯科衛生士は「手術や外来対応の延長」、その他の職種は「記録・報告書作成や書類の整理」が最も多い。



問18. 時間外労働手当は、何に基づき支払われていますか。（主として該当するものの1つにチェックをしてください）

➤ 各職種の回答において、「タイムレコーダー・タイムカード・ICカード・電子カルテ等のログなどの客観的な記録に基づき支払われている」と「本人の自己申告に基づき支払われている」の割合が多くを占めている。

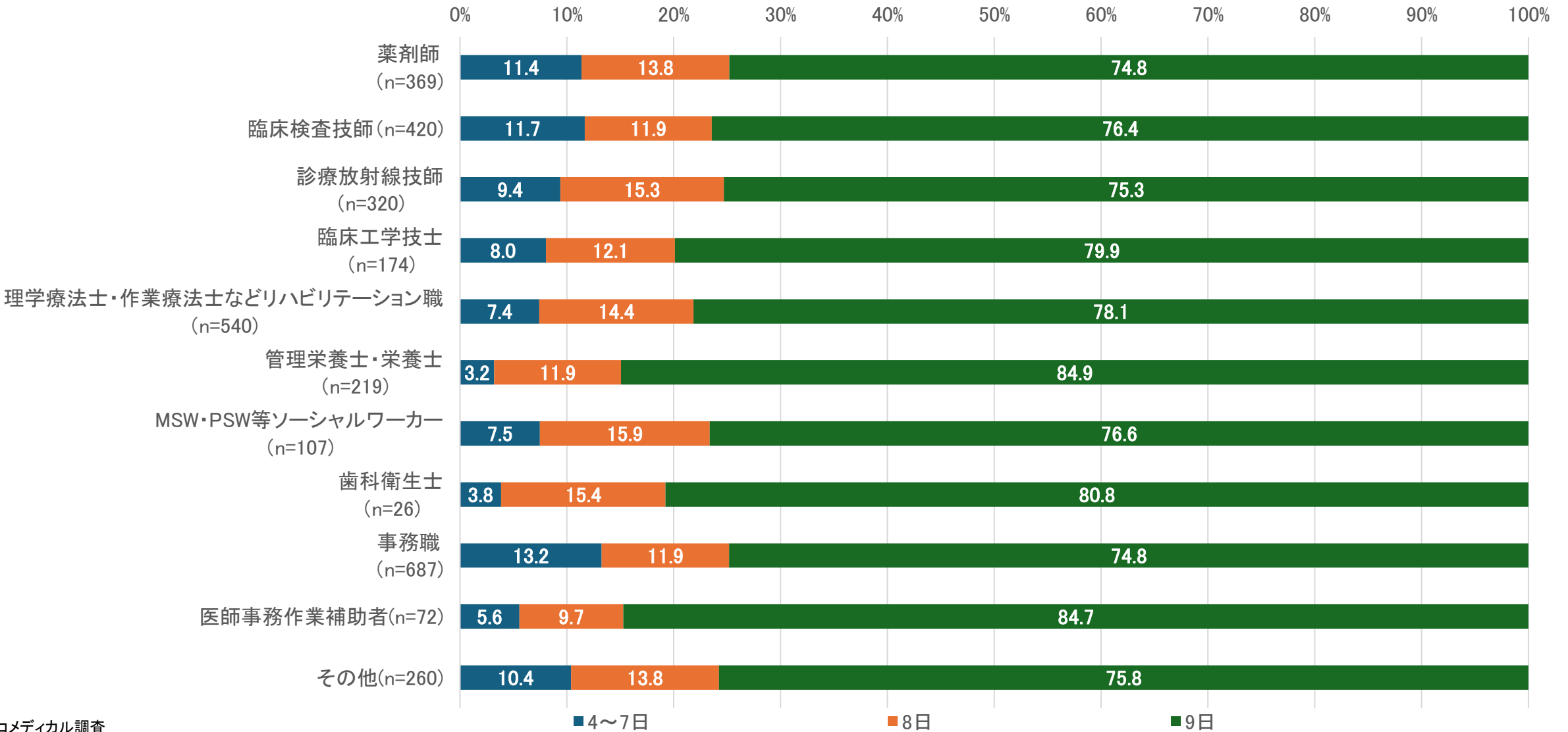


- タイムレコーダー・タイムカード・ICカード・電子カルテ等のログなどの客観的な記録に基づき支払われている（※異常値等について上司が本人に確認し修正する場合を含むが、原則として客観的な記録どおりに支払われている場合）
- 本人の申告時間に基づき支払われている（※異常値等について上司が本人に確認し修正している場合を含むが、原則として自己申告どおりに支払われている場合）
- 時間外労働の上限時間が設定され、その上限の中で支払われている（上司の残業命令が上限時間の範囲内に収めている場合を含む）
- 固定残業制（年俸制含む）が採用され、決められた範囲内で残業代が支払われている（上司の残業命令が固定残業代に含まれる時間数内に収めている場合を含む）
- 記録や申告時間とは独立して、上司・管理者等が時間外労働と認めた分が支払われている
- 時間外労働がない
- 時間外労働手当は支払われていない
- その他

問19. あなたの令和6年6月の①所定休日日数及び②実際に業務を休んだ日数を教えてください。（数字を入力）

所定休日日数

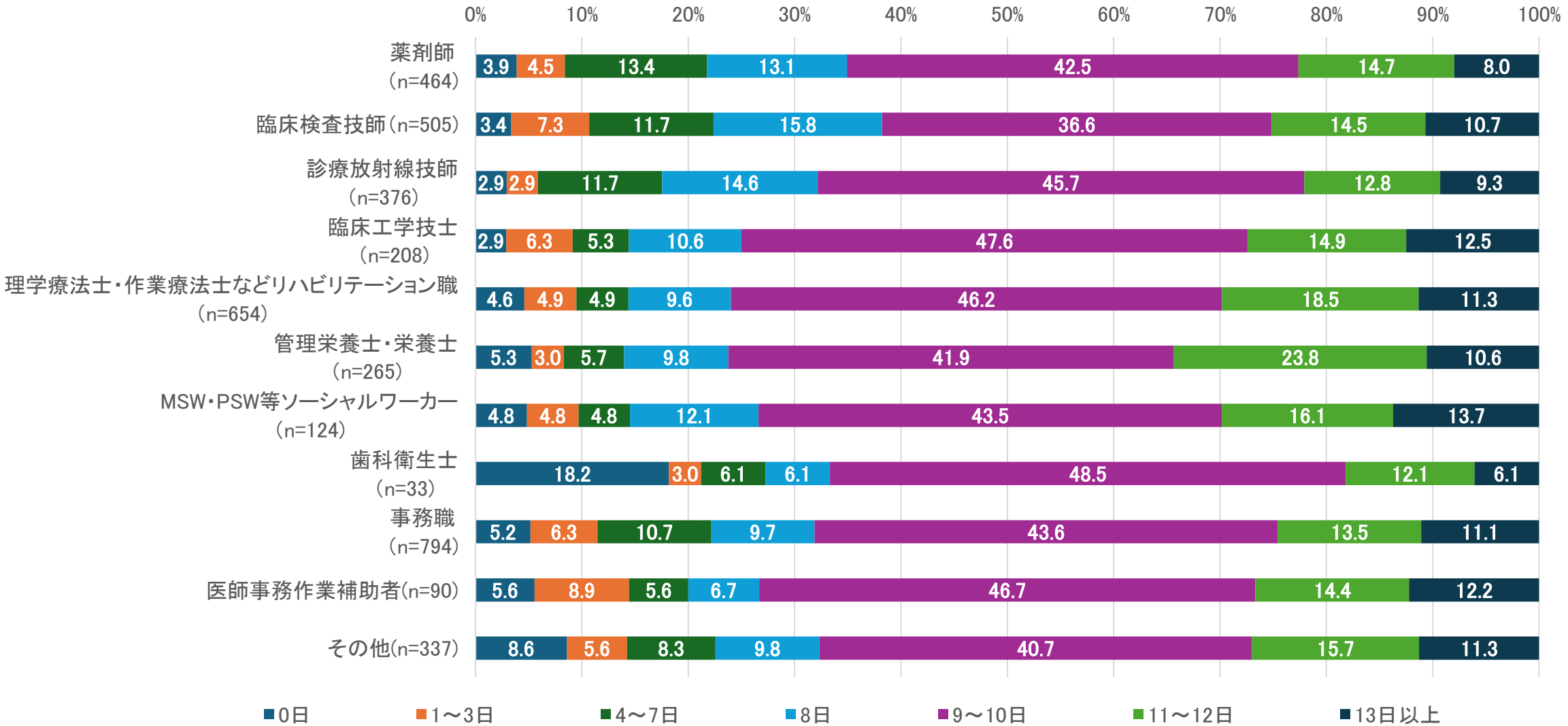
➤ 所定休日日数はいずれの職種も「9日」の割合が70%以上を占めている



問19. あなたの令和6年6月の①所定休日日数及び②実際に業務を休んだ日数を教えてください。（数字を入力）

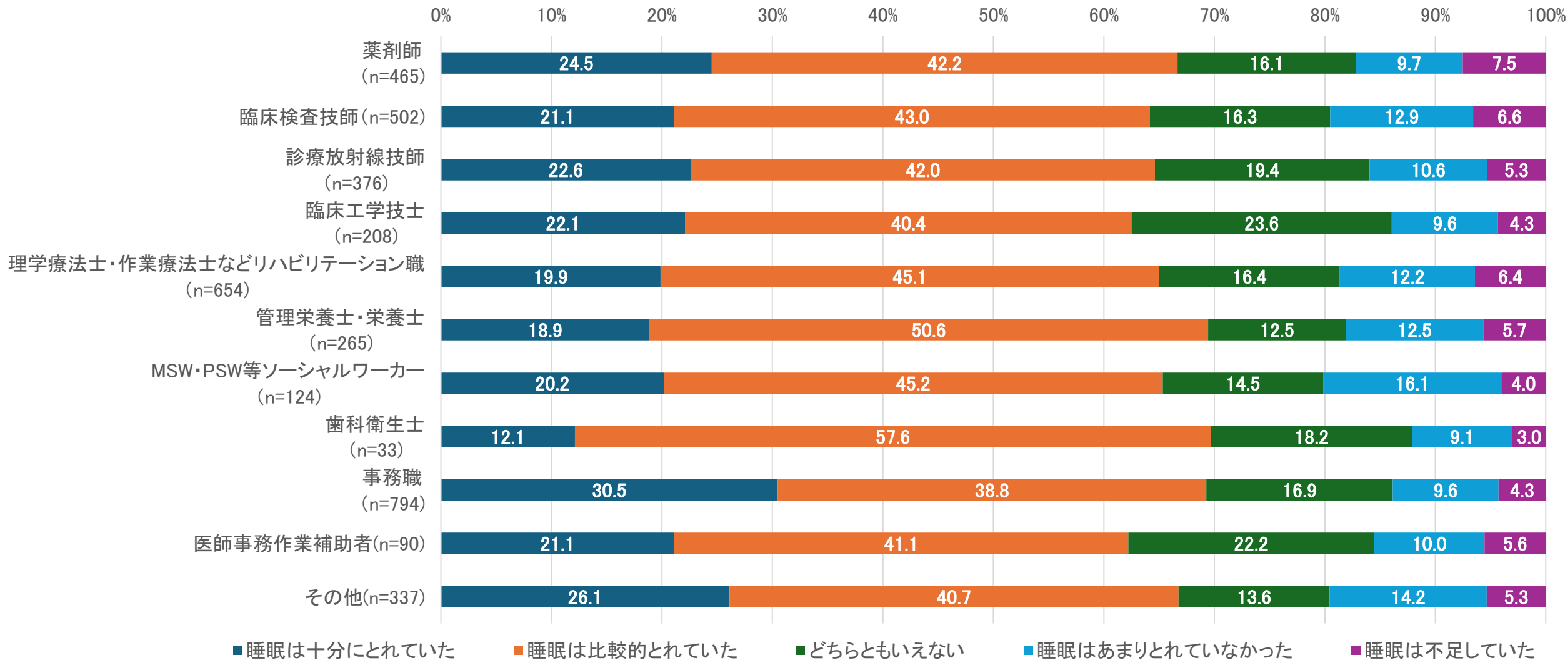
実際に業務を休んだ日数

➤ 実際に業務を休んだ日数はいずれの職種も「9～10日」が多く、9日以上休んだ割合は60～70%程度となっている。



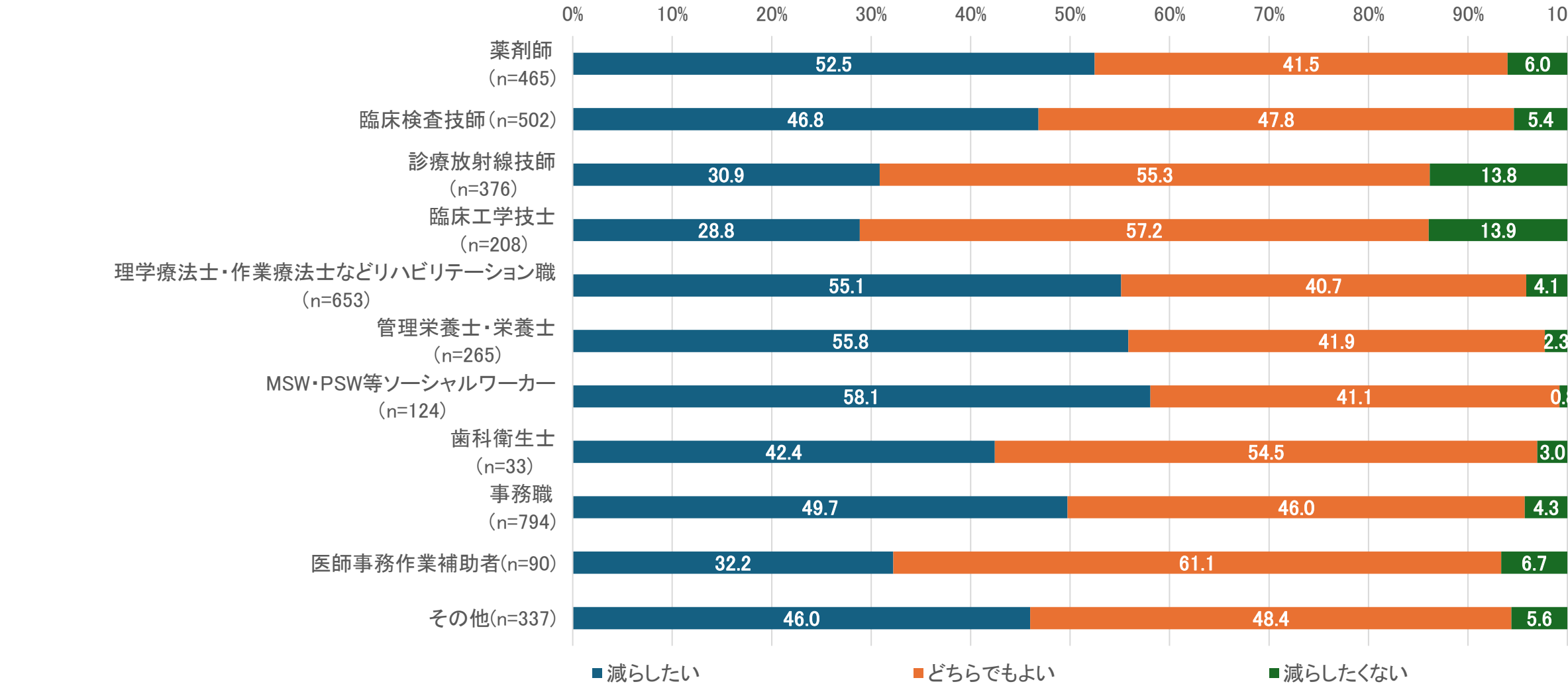
問20. あなたのこの1か月間の睡眠の状況について教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 直近1ヶ月の睡眠状況において、いずれの職種も「睡眠は十分にとれていた」と「睡眠は比較的とれていた」を合わせた割合が50%を超えている。



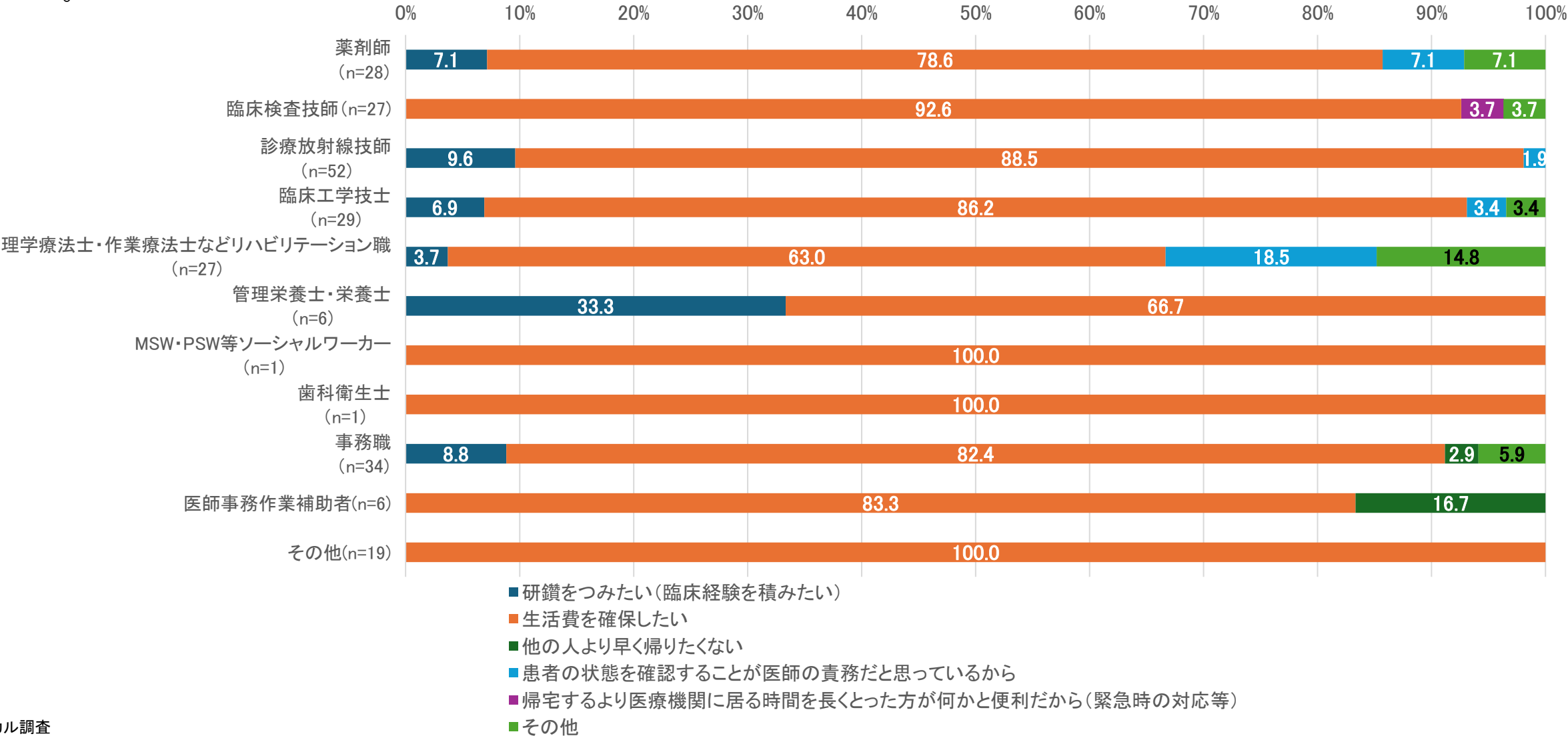
問21. あなたは時間外労働時間を減らしたいと考えていますか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 時間外労働時間について、「診療放射線技師」「臨床工学技士」は「減らしたくない」との回答が10%を超えており、ほかの職種と比べて「減らしたくない」割合が高い。



問21. 3. を回答した場合、"減らしたくない"理由を教えてください（主として該当するもの1つにチェックをしてください）

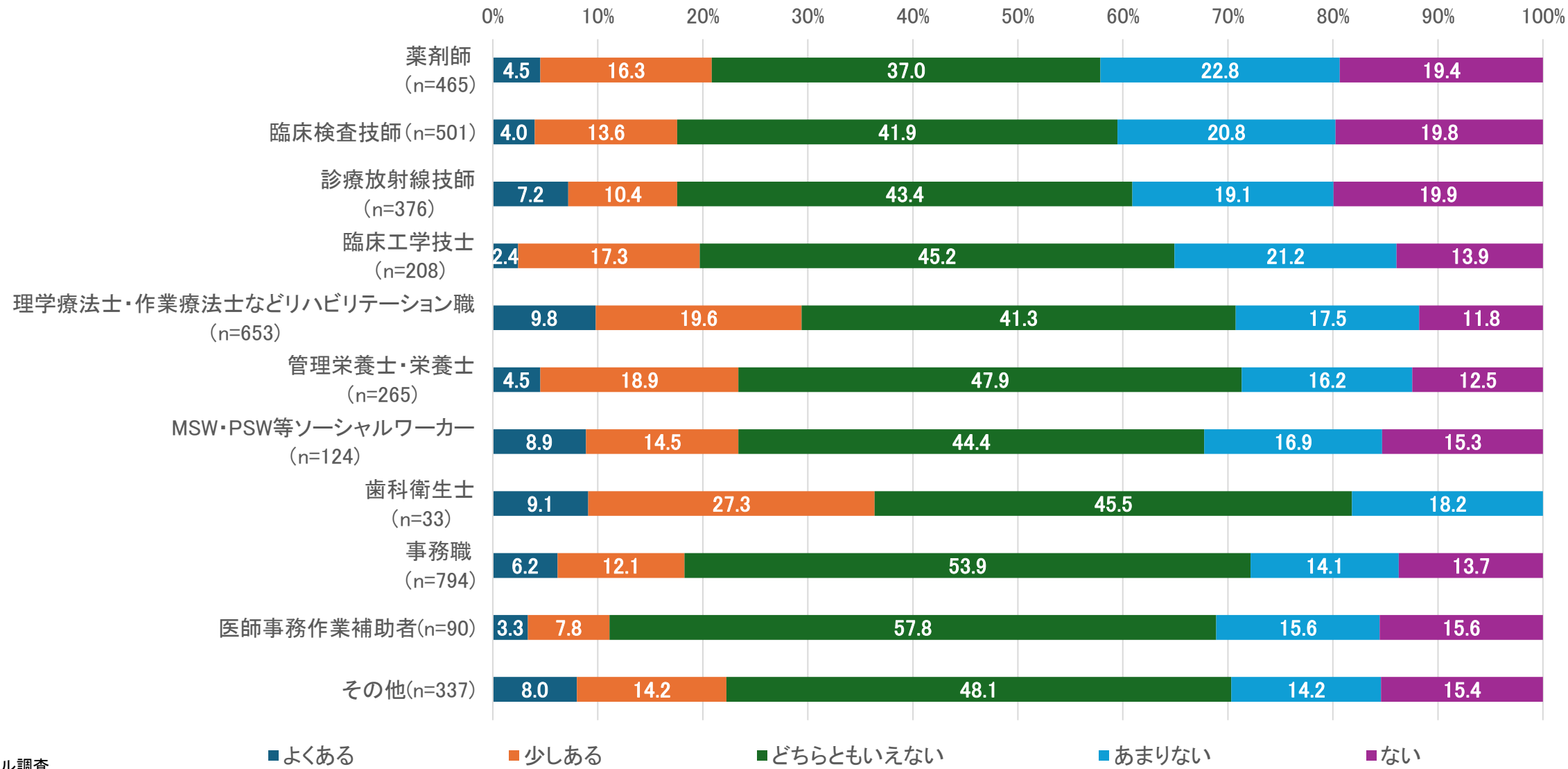
- いずれの職種も時間外労働時間を減らしたくない理由は「生活費を確保したい」の割合が高い。
- 「管理栄養士・栄養士」は「研鑽をつみたい」の割合が30%を超えており、他の職種と比べて「研鑽を積みたい」の割合が高い。



問22. 働き方改革関連制度の施行前と比較して勤務環境の改善がなされていると感じることがありますか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

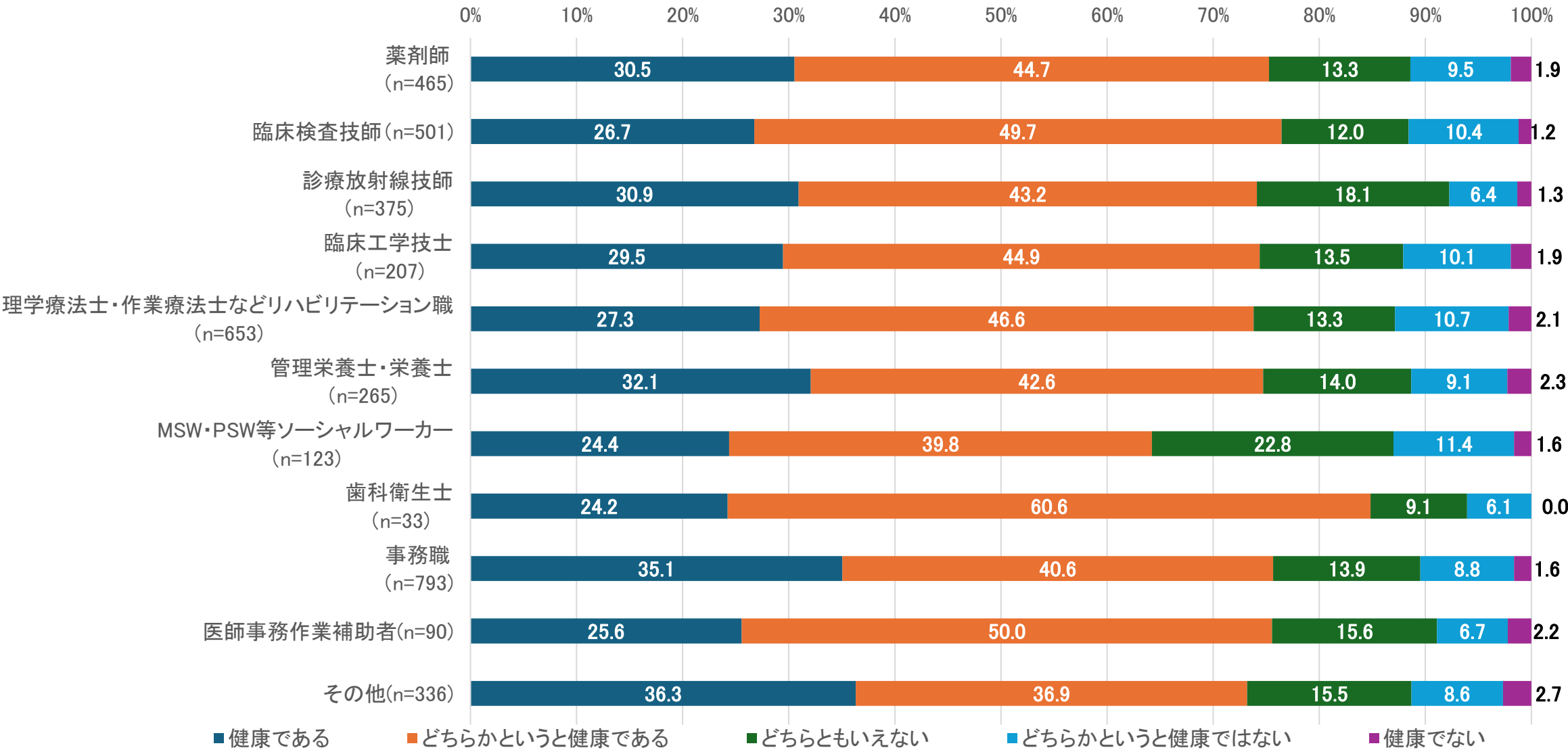
R 6年度新規設問

➤ いずれの職種も勤務環境の改善がなされていると感じるかについて「どちらともいえない」の割合が高い。



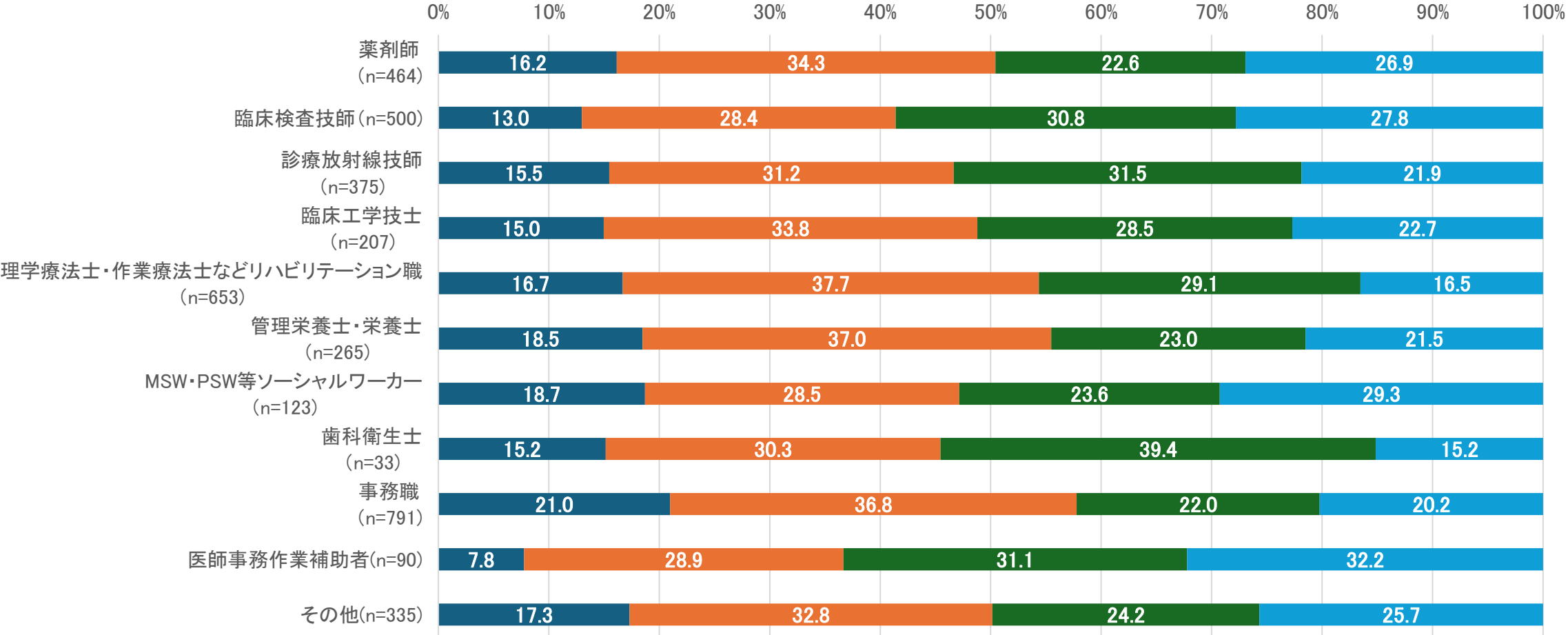
問24. あなたの現在の健康状態について教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 現在の健康状態についていずれの職種も「健康である」「どちらかという健康である」の割合が高く、合わせて70%以上を占める職種が多い。



問25. 従来より、医療法に基づき、医療機関の管理者は、医療従事者の勤務環境改善に努めなければならないとされており、その実施に当たっては、職員の参画を得ながら、PDCAサイクルにより計画的に取り組むよう指針が示されておりますが、あなたの勤務先の医療機関では、定期的に勤務環境について、話し合う機会がありますか。
(該当するもの1つにチェックをしてください)

➤ 勤務環境について話し合う機会について、いずれの職種も「定期的に管理職や経営陣と話し合う機会がある」と回答した割合が10～20％程度にとどまっている。



問26. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、ご勤務先で取り組んでおり、あなたが勤務環境改善の効果を感じている項目を教えてください。
(該当するものすべてにチェックをしてください)

労働時間管理

- 労働時間管理に関する取組のうち、取り組んでいる割合/効果が最も高いものは「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」(70.5%/59.6%)である。
- 取り組んでいる割合/効果が最も低いものは「勤務間インターバル制度を導入している」(9.3%/4.7%)である。

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
1 時間外労働時間の削減に取り組んでいる	59.7%	26.6%
2 1 回当たりの最長勤務時間の削減に取り組んでいる	31.6%	12.3%
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	70.5%	59.6%
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	19.3%	9.2%
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	16.2%	6.8%
6 夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している	20.8%	9.3%
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	15.0%	5.8%
8 勤務間インターバル制度を導入している	9.3%	4.7%

問26. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、ご勤務先で取り組んでおり、あなたが勤務環境改善の効果を感じている項目を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

勤務負担軽減

- 勤務負担軽減に関する取組のうち、取り組んでいる割合/効果が最も高いものは「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」（42.0 %/25.8%）である。
- 取り組んでいる割合/効果が最も低いものは「テレワーク・在宅勤務の制度を整備している」（4.7%/3.8%）である。

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
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	42.0%	25.8%
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、変形労働制、フレックスタイム制など）を活用している	30.8%	17.4%
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）	31.3%	19.6%
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	18.4%	9.6%
13 複数主治医制の導入などによるチーム医療の促進や多職種連携（業務分担・連携の強化等・タスクシフト）により負担軽減を図っている	17.9%	7.4%
14 地域の医療機関との連携（オープンシステム、外来機能の分担等）を推進している	16.6%	6.6%
15 テレワーク・在宅勤務の制度を整備している	4.7%	3.8%

問26. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、ご勤務先で取り組んでおり、あなたが勤務環境改善の効果を感じている項目を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

職員の健康支援

- 職員の健康支援に関する取組のうち、取り組んでいる割合/効果が最も高いものは「職員のメンタルヘルス教育研修を実施している」(34.1%/8.7%)である。
- 取り組んでいる割合/効果が最も低いものは「病気休職者向けの職場復帰支援プログラム（リワークプログラム等）を設けている」(12.1%/4.7%)である。

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
16 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	28.2%	8.6%
17 職員のメンタルヘルス教育研修を実施している	34.1%	8.7%
18 産業医を選任し、職員に周知している	29.2%	7.6%
19 長時間労働の職員に対する面接指導実施体制を充実させている	15.4%	4.4%
20 病気休職者向けの職場復帰支援プログラム（リワークプログラム等）を設けている	12.1%	4.7%

問26. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、ご勤務先で取り組んでおり、あなたが勤務環境改善の効果を感じている項目を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

仕事と子育て・介護等の両立支援

仕事と子育て・看護等の両立支援に関する取組のうち、取り組んでいる割合/効果が最も高いものは「院内保育所や提携保育所等を整備している」(39.9%/19.9%)である。

➤ 取り組んでいる割合/効果が最も低いものは「病気休職者向けの職場復帰支援プログラム（リワークプログラム等）を設けている」(9.4%/5.2%)である。

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
21 全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	25.6%	16.3%
22 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	30.9%	17.0%
23 院内保育所や提携保育所等を整備している	39.9%	19.9%
24 院内や近隣に学童保育を整備している	9.4%	5.2%
25 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	12.4%	6.5%
26 本人の希望に応じて、子育て中の職員の当直を免除している	27.1%	14.8%
27 短時間勤務等の措置（短時間勤務制度等）を導入している	35.9%	20.3%
28 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	24.9%	9.1%
29 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	18.2%	8.2%
30 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	22.0%	11.2%
31 治療との両立支援の制度・取組を実施している	12.7%	4.9%

問26. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、ご勤務先で取り組んでおり、あなたが勤務環境改善の効果を感じている項目を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

職員のいじめ・ハラスメント等対策/風土・環境設備

- 職員のいじめ・ハラスメント等対策に関する取組のうち、取り組んでいる割合/効果が最も高いものは「院内保育所や提携保育所等を整備している」(46.9%/11.9%)である。
- 風土・環境設備に関する取組のうち、取り組んでいる割合/効果が最も高いものは「職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している」(41.9%/15.0%)である。

		取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
職員のいじめ・ハラスメント等対策	32 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	46.9%	11.9%
	33 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	35.1%	9.5%
風土・環境設備	34 職員の働く満足度の調査を行っている	35.6%	8.1%
	35 職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している	41.9%	15.0%

問26. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、ご勤務先で取り組んでおり、あなたが勤務環境改善の効果を感じている項目を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

キャリア形成支援/休業後のキャリア形成支援

- キャリア形成支援に関する取組のうち、取り組んでいる割合/効果が最も高いものは「施設外の研修への参加を支援している」(38.9%/16.5%)である。
- 勤務環境改善に関する取組のうち、取り組んでいる割合/効果が最も高いものは「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」(10.2%/4.4%)である。

		取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
キャリア形成支援	36 施設外の研修への参加を支援している	38.9%	16.5%
	37 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	25.3%	12.8%
	38 専門資格の取得を支援する制度を設けている	21.8%	10.6%
休業後のキャリア形成支援	39 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	12.6%	5.1%
	40 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	17.1%	7.2%
	41 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	10.2%	4.4%

問26. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、ご勤務先で取り組んでおり、あなたが勤務環境改善の効果を感じている項目を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

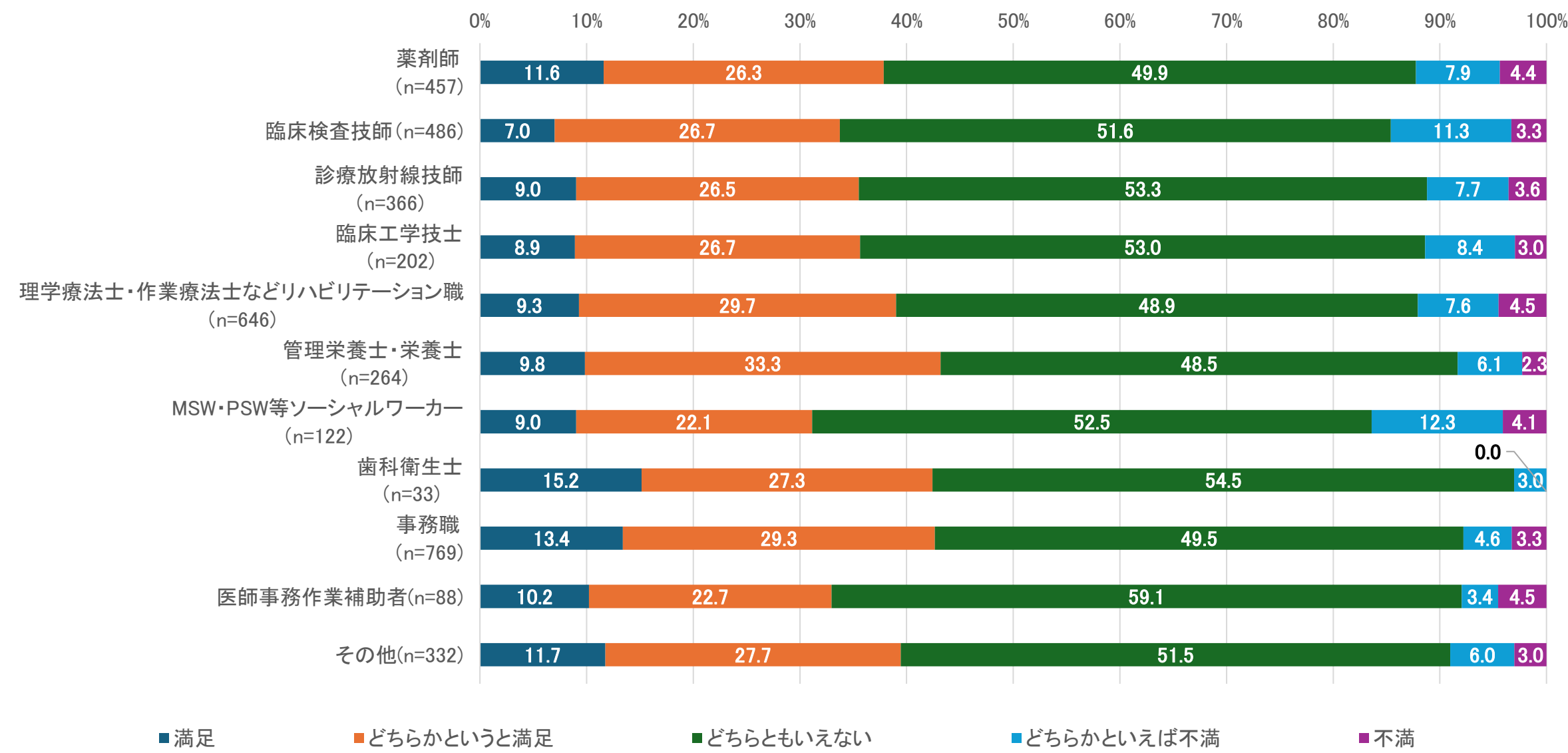
その他

- その他の取組のうち、取り組んでいる割合/効果が最も高いものは「患者満足度の調査を行っている」（46.3%/13.7%）である。
- 取り組んでいる割合/効果が最も低いものは「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」（15.8%/6.4%）である。

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
42 患者満足度の調査を行っている	46.3%	13.7%
43 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	15.8%	6.4%
44 定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	37.8%	18.4%

問26-1. 健康支援に関する満足度（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 健康支援に関する満足度について、「満足」「どちらかという満足」を合わせた割合は30～40％程度である。



問26-2. 勤務環境全般に関する満足度（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 勤務環境に関する満足度について、「満足」「どちらかという満足」を合わせた割合は30～40％程度である。

