

令和7年度厚生労働省委託

医療機関における勤務環境改善のための調査分析事業
報告書

令和8年3月

「医療従事者勤務環境改善のための助言及び調査業務」

支援委員会

調查概要

(1) 調査概要

1. 調査の目的

医療従事者の勤務環境改善の更なる推進施策を検討する際の基礎資料とするため、勤務の現状や勤務環境改善の取組状況等についてのアンケート実態調査を実施した。今年度の調査では、経年比較を可能とする設問を残しつつ、より正確な実態を把握するために、施設票における労働実態に関する設問や、勤務環境改善に関する現状、取組、課題、工夫、各種ハラスメント等への対応状況等の設問を中心に、医師、看護職員、コメディカル（事務を含む）といった職種別の回答欄を追加した。

2. 調査対象

全国の全病院、有床診療所およびその職員

3. 調査票の種類と主な調査内容

施設票（病院票・有床診療所票）、職員票（医師票・看護職員票・コメディカル票）の全5種類

■施設票（病院票・有床診療所票）

勤務環境改善の取組状況、地域医療の影響について

■職員票（医師票・看護職員票・コメディカル票）

勤務時間・休日休暇・当直や夜勤等の勤務の現状、勤務環境改善の取組の評価等について

4. 1病院あたりの回答数

医師・看護職員は病床規模ごとに回答者・回答人数を設定

■医師・看護職員 20-199床（10名以上） / 200-399床（15名以上） / 400床以上（20名以上）

■コメディカル 各職種1名以上

(1) 調査概要

5. 回答対象者

- 施設票（病院票・有床診療所票）
事務・医部門担当者等の勤務環境改善の取組状況等を把握している方
- 医師票
当直・夜勤を行っている、フルタイム勤務の正規職員である医師
- 看護職員票
夜勤を行っている、フルタイム勤務の正規職員である看護職員
- コメディカル票
フルタイム勤務の正規職員であるコメディカル（事務を含む）

6. 回答方法

施設票、職員票ともにWeb回答の形式とした。

7. 調査期間

令和8年1月5日～2月6日（参考：昨年度令和6年10月14日～12月31日）

8. 回答数（回収率）

病院票：2,680（回収率34.0%）（昨年度3,531）
有床診療所票：1,726（回収率33.8%）（昨年度2,085）
医師票：3,872（昨年度2,079）
看護職員票：10,681（昨年度5,818）
コメディカル票：6,252（昨年度4,170）

(1) 調査概要

9. 備考

本調査は経年で実施しているが、回収サンプルの年齢構成や勤務施設の属性等の変化により、調査結果の経年比較を行う際は留意して解釈する必要がある。

参考 (Webアンケート画面)

勤務環境に関するアンケート調査

ログインIDとパスワードを入力してください。

ログインID

パスワード

アンケート開始

勤務環境に関するアンケート調査

[Q01]
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)

- 1. 国等(厚生労働省、独立行政法人国立病院機構、独立行政法人労働者健康安全機構、国立高度専門医療研究センター、独立行政法人地域医療機能推進機構、その他(国の機関))
- 2. 地方公共団体等(都道府県、市町村、地方独立行政法人)
- 3. 大学法人(国立大学法人・公立大学法人・私立大学法人)
- 4. 公的医療機関(口赤、済生会、北海道社会事業協会、厚生連、国民健康保険団体連合会)
- 5. 社会保険関係団体(健康保険組合及びその連合会、共済組合及びその連合会、国民健康保険組合)
- 6. 医療法人
- 7. 個人
- 8. その他(公益法人、社会福祉法人、医療生協、会社、その他の法人)

次のページ

進捗: 1/67

(2) 調査方法

今年度調査では、昨年度と同様に可能な限り回答者の負担を軽減すべく、Web調査として実施した。昨年度回答のあった医療機関については、昨年度の回答が自動的に表示される仕様とし、回答者の負担を軽減する方法を採用している。

加えて、回収率向上の方策として、以下の対応を実施した。

①調査票のダウンロード機能搭載

昨年度と同様にWeb調査画面から回答者が調査票を自由にダウンロードできる機能を搭載した。

②未回答施設への再案内状発送、リマインドメール送信

調査期間を鑑みて、調査開始2週間後に再案内をはがきで送付し調査リマインドを行った。

③職員票の回答制限の再設定と上限の撤廃

令和6年度は各医療機関における回答数を定めないこととしたが、令和7年度調査では、医師・看護職員は病床規模ごとに回答者・回答人数を以下の通り設定した。

- 医師・看護職員 20-199床（10名以上） / 200-399床（15名以上） / 400床以上（20名以上）
- コメディカル 各職種1名以上

④調査期間の延長

当初、調査終了日は1月31日を予定していたが、厚生労働省と協議の上、2月6日まで期間を延長することとした。

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	<ul style="list-style-type: none"> 【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、40代以外の年代で「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、医療機関全体としては「通常の労働時間制」、「変形労働時間制」の順で適用割合が多い傾向にあり、勤務形態別では、「交代制」の「変形労働時間制」の割合が多い
働き方・勤務状況	労働時間	<ul style="list-style-type: none"> 【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に相当する層の割合が多い傾向にある 【医師票】開設主体別では、「公的医療機関」「大学法人」「地方公共団体等」「国等」で月45時間超、年360時間を超える時間外労働に相当する層の割合が多い 【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に相当する層の割合が多い傾向にある 【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20～40代は「緊急対応」、50～60代は「事務作業」が多い 【医師票】30～40代は時間外労働を「減らしたい」という回答が最も多く、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について、20代は「研鑽をつみたい（臨床経験を積みたい）」が最も多く、その他の年代は「生活費を確保したい」が多い
	宿直	<ul style="list-style-type: none"> 【医師票】宿直中の実働時間は若い年代ほど長い
	副業・兼業	<ul style="list-style-type: none"> 【病院票】医師の副業・兼業は、病床数が大きいほど「許可制を用いて把握している」機関が多い傾向にあり、また副業・兼業に関する把握状況は500床未満では「副業・兼業の有無、勤務先」に加え「労働時間の予定を把握している」が多い傾向があり、500床以上では更に「労働時間の実績を把握している」が最も多い 【病院票】看護職員の副業・兼業について病床数を問わず「許可制を用いて把握している」と回答した医療機関が多く、病床規模が大きいほど、看護職における副業・兼業先の労働時間の予定まで把握が進んでいる 【病院票】開設主体が「医療法人」「個人」以外の病院は、医師の副業・兼業先の労働時間の予定まで把握が進んでいる割合が8割超となっており、「国等」「大学法人」は労働時間の実績まで把握している割合が大きい 【病院票】全ての開設主体において、「許可制」を用いて副業・兼業を把握しており、「個人」「医療法人」以外は副業・兼業の有無、勤務先、及び労働時間の予定もしくは実績まで把握している割合が半数を超える

「勤務環境」 「職員の満足度」

サマリー

区分	項目	内容（サマリー）
勤務環境	勤務環境に関する現状認識・取組 （病院票と医師票の比較より）	<ul style="list-style-type: none"> 半数以上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、取組認知及び効果評価ともに「仕事と子育て・介護の両立支援」である
	勤務環境、睡眠・健康状態	<ul style="list-style-type: none"> 【医師票】当直・夜勤帯の休息場所の環境について、病床数が多い程「十分に休息できる環境にない」との回答割合が多くなる傾向があり、主な理由として「騒音が大きい」「室内・寝具が清潔ではない」「当直室にトイレ・シャワーがない」が挙げられている
	ハラスメント対策	<ul style="list-style-type: none"> 【病院票・医師票】職員間のハラスメントへの対策として、全病床規模において「相談窓口を整備している」が最も多く、職員の認知度と大きな乖離はない 【病院票・医師票】カスタマーハラスメントやペイシェントハラスメントについて病院では病床数に関わらず、「院内方針の明確化・周知」と「相談・報告窓口の設置」の実施割合が他の取組よりも高い。職員の認知度も大きな乖離はない 【病院票・医師票】職員間のハラスメント対策の取組について、病床数が多い程「年1回以上、全職員を対象に定期的に周知・研修を行っている」の割合が多く、職員が勤務先で参加・確認するハラスメント防止の取組については、病床数にかかわらず、「ハラスメント防止に関する研修・eラーニングを受講した」が最も多い
職員の満足度	職員の満足度	<ul style="list-style-type: none"> 【医師票】働き方全般の満足度について、他の年代と比べて30-40代の満足度がやや低い

「国の施策」「追加的健康確保措置」「地域医療への影響」

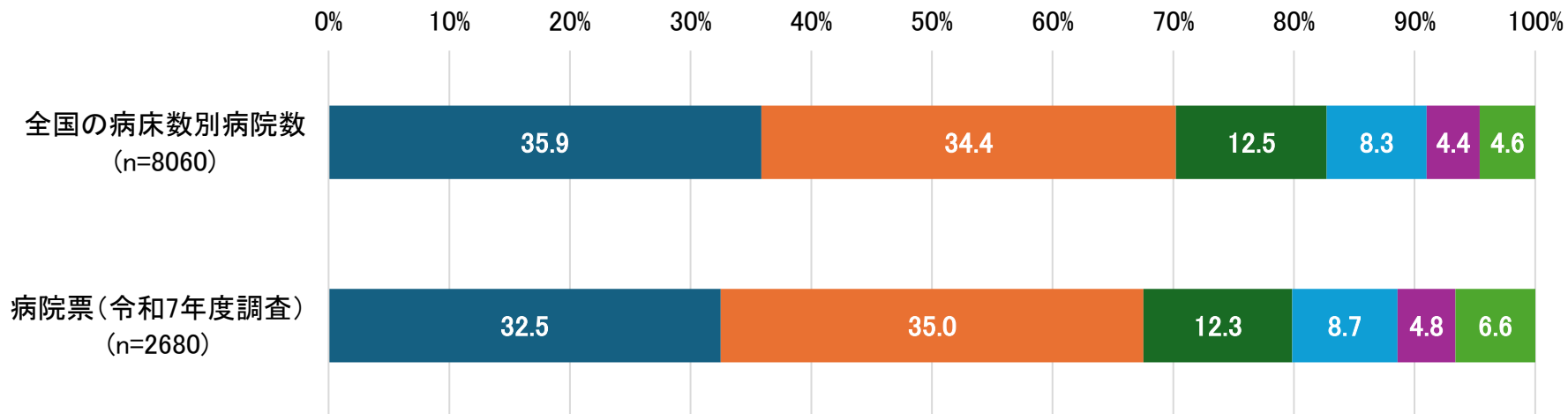
サマリー

区分	項目	内容（サマリー）
国の施策	いきサポ	<ul style="list-style-type: none"> 【病院票】「いきサポ」の認知度は病床数が多い程高く、閲覧されている傾向がある。いきサポの感想については「非常に参考になる」と「参考になる」を合わせると、病床数が多い程、「参考になる」と回答している割合が大きい傾向にある
	勤改センター	<ul style="list-style-type: none"> 【病院票】300床以上の医療機関で「すでに利用したことがある」機関が過半数である一方、病床数が少ない程「必要性を感じないため、利用していない」や「支援内容や利用方法が分からないため、利用していない」の割合が多い 【病院票】開設主体が「大学法人」で勤改センターを「すでに利用したことがある」の割合が最も大きい。一方、「大学法人」と「公的医療機関」以外は、2～3割が「存在自体を知らない」と回答している 【病院票】勤務環境改善に職種を問わず取り組んでいる医療機関の過半数が勤改センターの存在自体を知らない 【病院票】勤改センターについて「存在自体知らない」と回答している医療機関における勤務環境改善に取り組んでいない理由は、「人員や時間に余裕がないため」、「どのように取り組めばよいか分からないため」の順で多い
追加的健康確保措置	面接指導	<ul style="list-style-type: none"> 【病院票】1回あたりの面接指導時間は、300床未満までは「10分以内」が最も多く、300床以上400床未満では「20分超～30分以内」、400床以上は「10分超～20分以内」が多い。また開設主体別にみると、医療法人と個人は「10分以内」が最も多い
	代償休息	<ul style="list-style-type: none"> 【病院票】特定労務管理対象水準別の勤怠管理システムの導入状況は、全水準において7～9割が勤怠管理システムを導入しており、勤務間インターバル及び代償休息の可否を確認できる。 【病院票】代償休息の取得方法について、高度急性期は「勤務間インターバル以外の勤務ではない時間」での取得が最も多く、急性期は「勤務時間（職務義務免除）」、回復期、慢性期は「勤務時間（有給休暇）」が最も多い
地域医療への影響		<ul style="list-style-type: none"> 【病院票】医師の派遣を受け入れている割合は、「地方公共団体等」及び「社会保険関係団体」で過半数であり、「医師を受け入れている」と回答した医療機関の6～8割が「派遣医師数の減少はなかった」と回答している 【病院票】医師派遣の受け入れは、医療機能別にみると回復期で最も多い

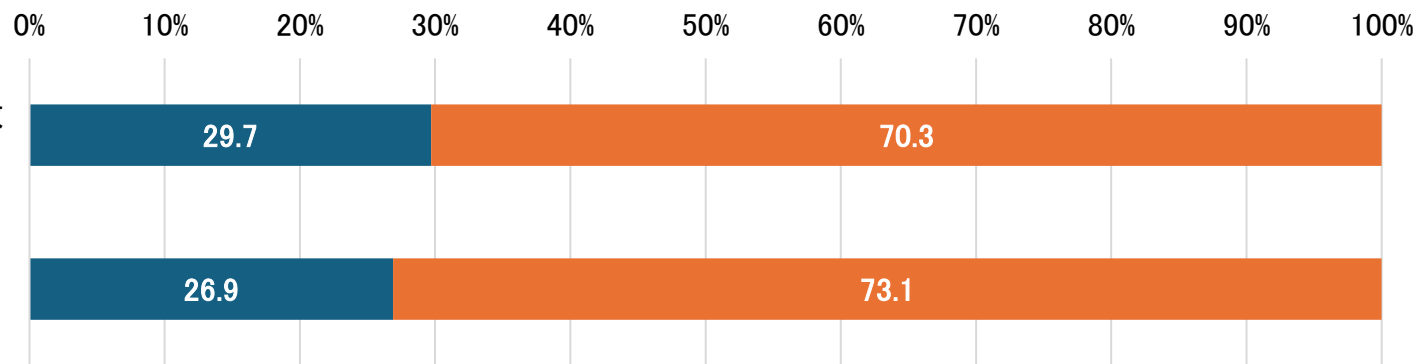
回答属性

全国の病床別病院数・有床診療所の構成比と比較すると、病院票は500床以上の割合が増加し、100床未満が減少している。有床診療所は、10-19床の方が若干多い。

全国の病床別病院数・有床診療所数との比較



■ 100床未満 ■ 100床以上200床未満 ■ 200床以上300床未満 ■ 300床以上400床未満 ■ 400床以上500床未満 ■ 500床以上

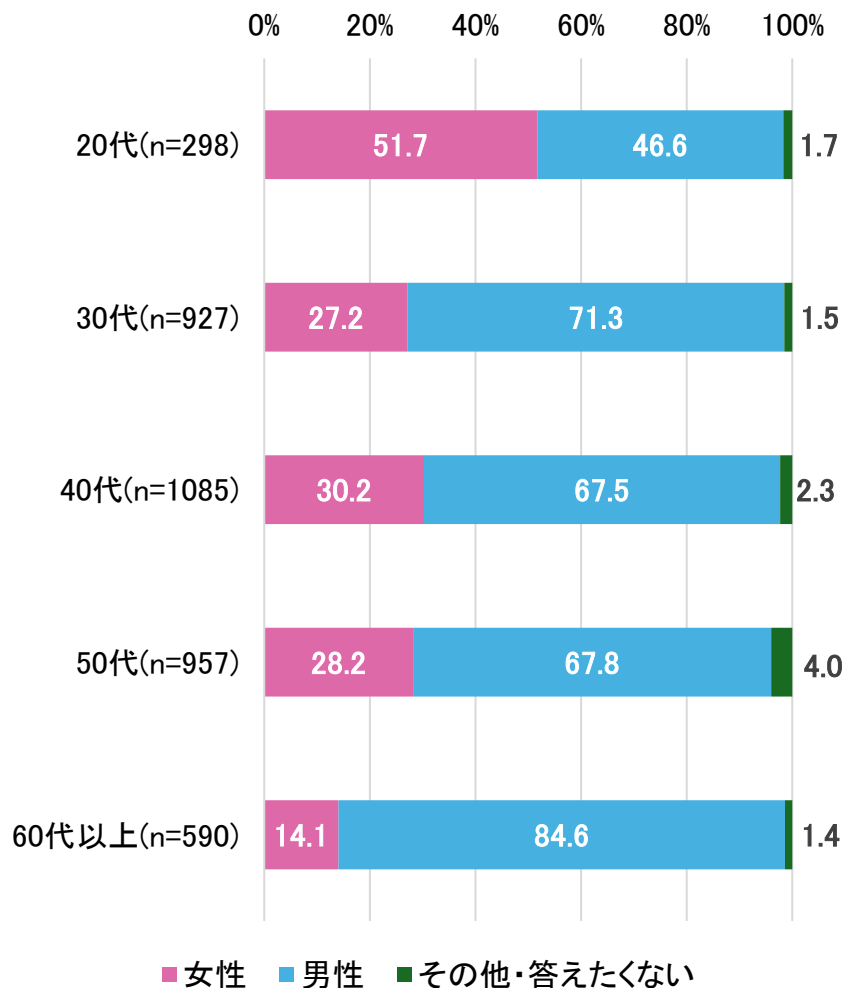


■ 1-9床 ■ 10-19床

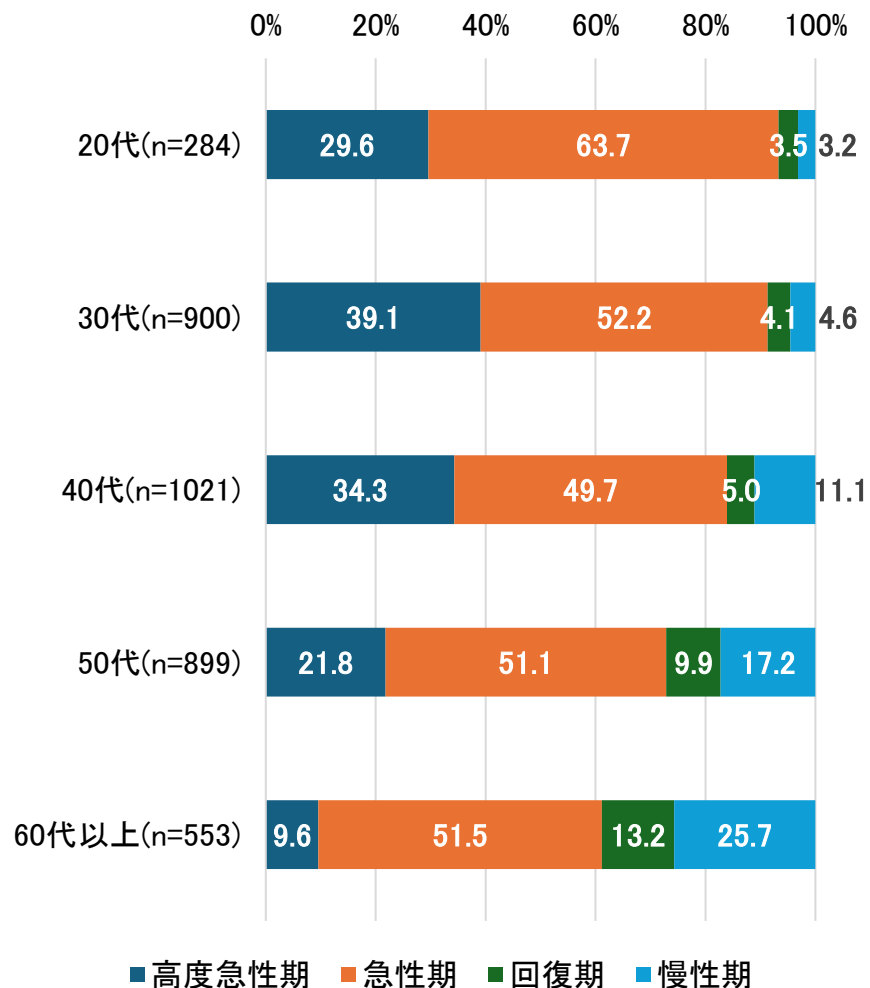
※全国の病院・有床診療所の施設数は令和6(2024)年医療施設(静態・動態)調査・病院報告による

【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、40代以外の年代で「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

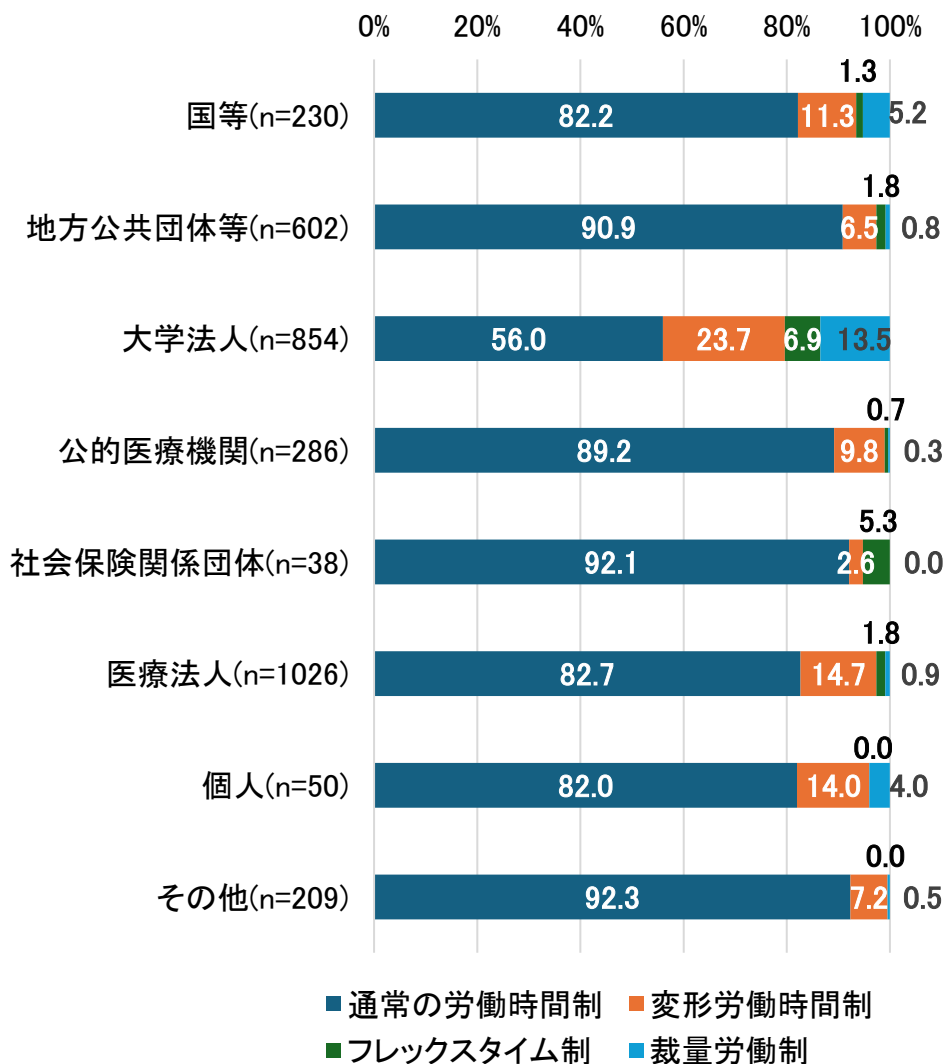


【医師票】年代別_主たる勤務先の病床機能

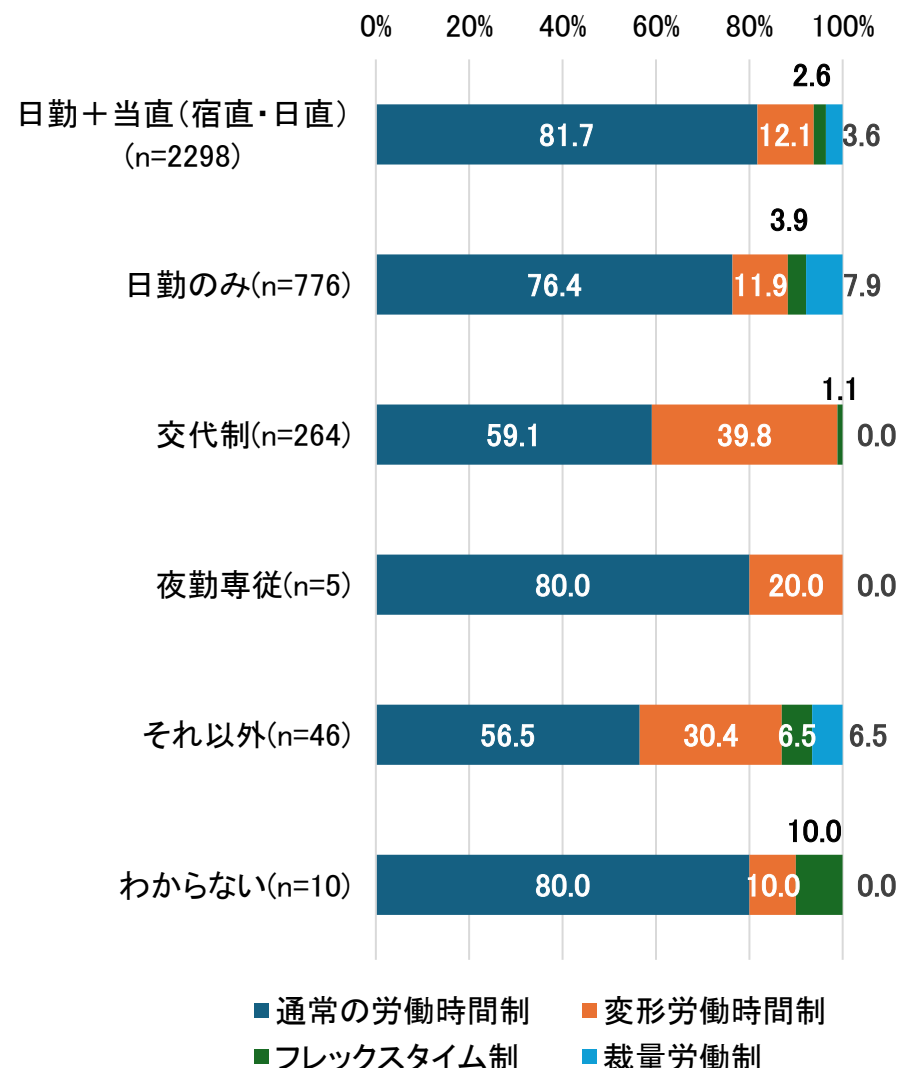


【医師票】労働時間制度について、医療機関全体としては「通常の労働時間制」、「変形労働時間制」の順で適用割合が多い傾向にあり、勤務形態別では、「交代制」の「変形労働時間制」の割合が多い

【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

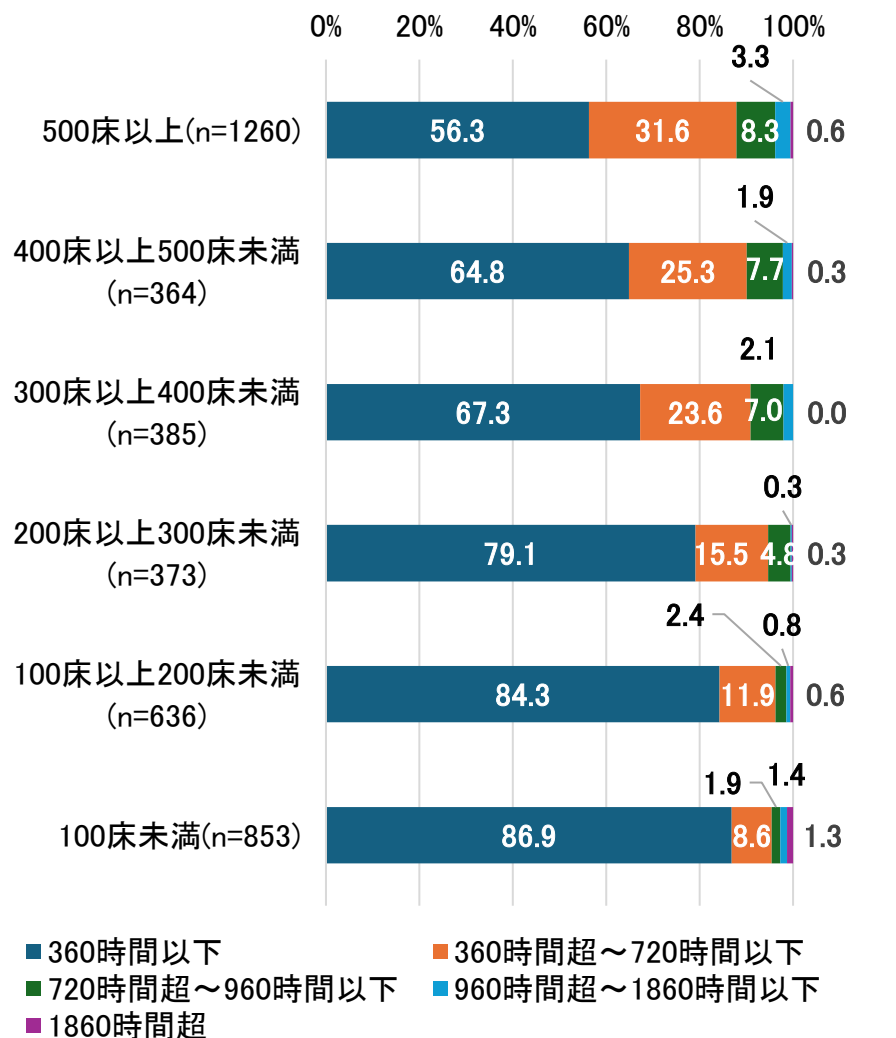
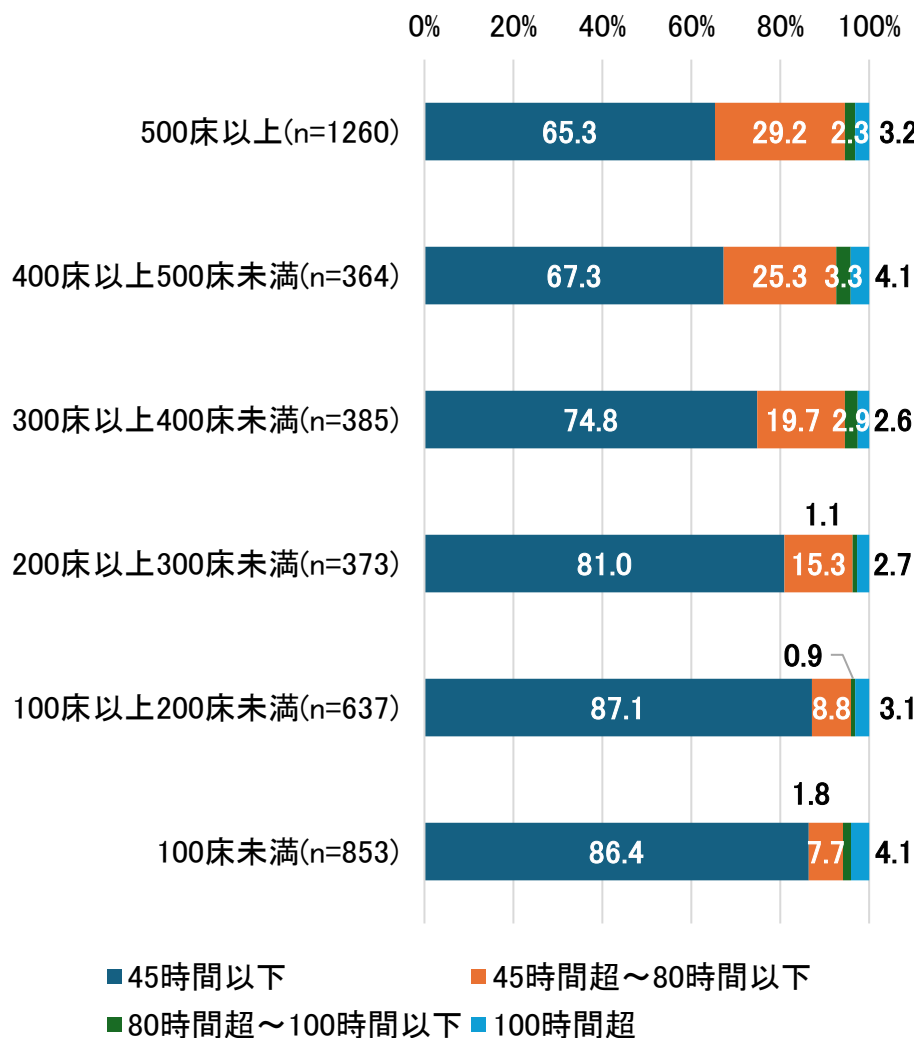


働き方・勤務状況

【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に相当する層の割合が多い傾向にある

病床数別_月平均時間外労働時間数（医師票 問13）

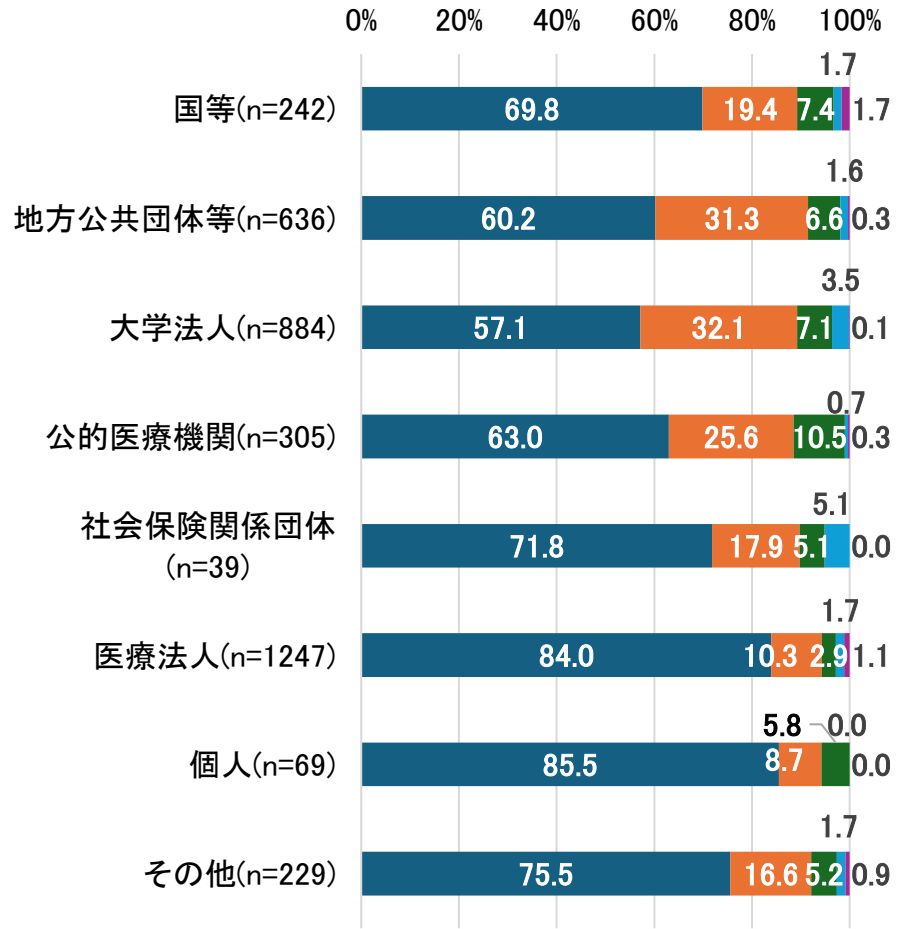
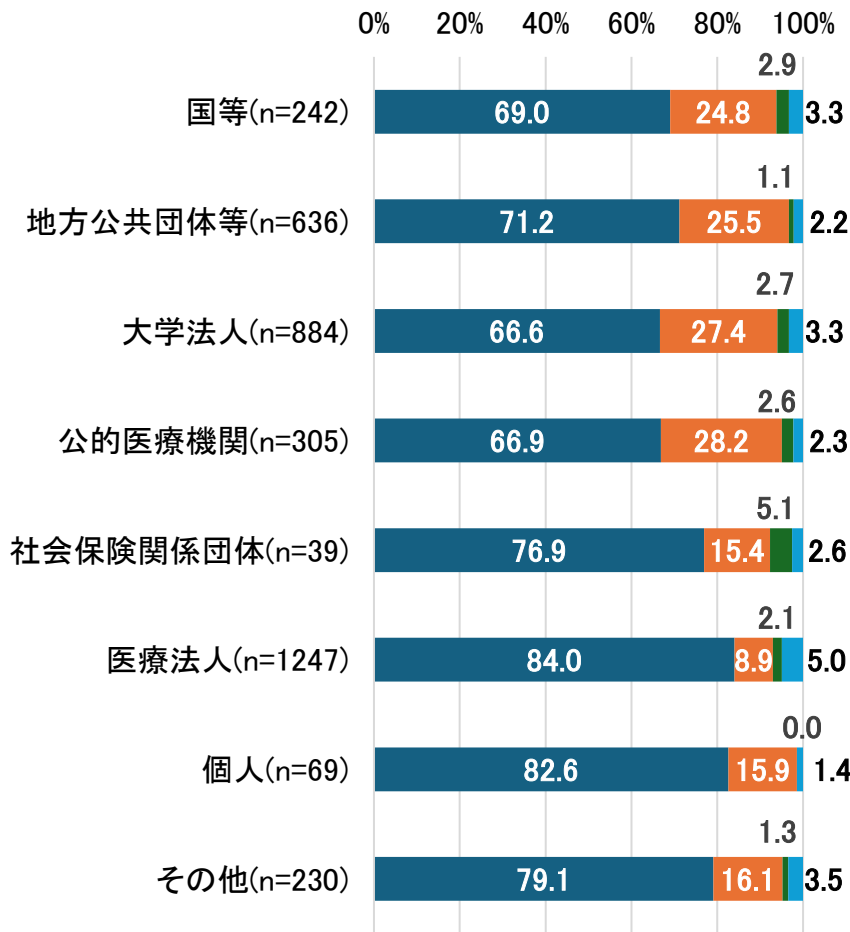
病床数別_年平均時間外労働時間数（医師票 問14）



【医師票】開設主体別では、「公的医療機関」「大学法人」「地方公共団体等」「国等」で月45時間超、年360時間を超える時間外労働に相当する層の割合が多い

開設主体別_月平均時間外労働時間数（医師票 問13）

開設主体別_年平均時間外労働時間数（医師票 問14）

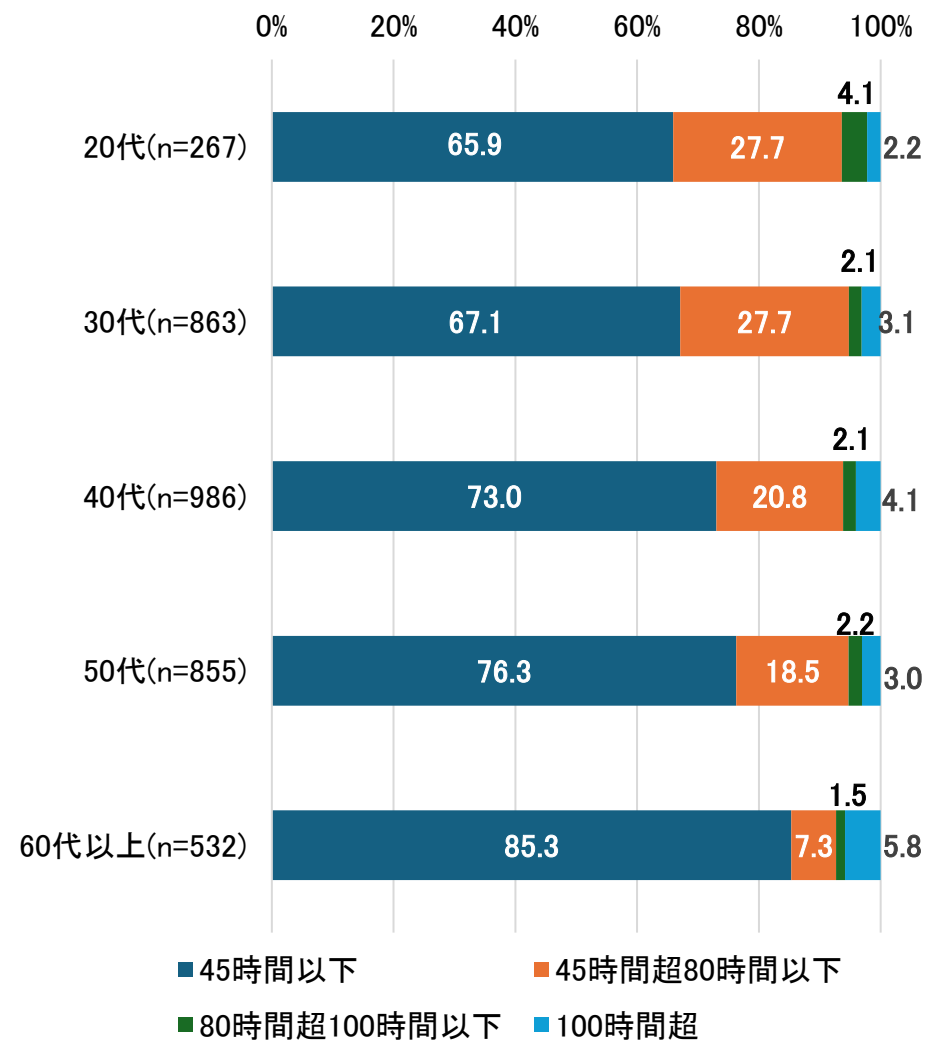


■ 45時間以下 ■ 45時間超～80時間以下
■ 80時間超～100時間以下 ■ 100時間超

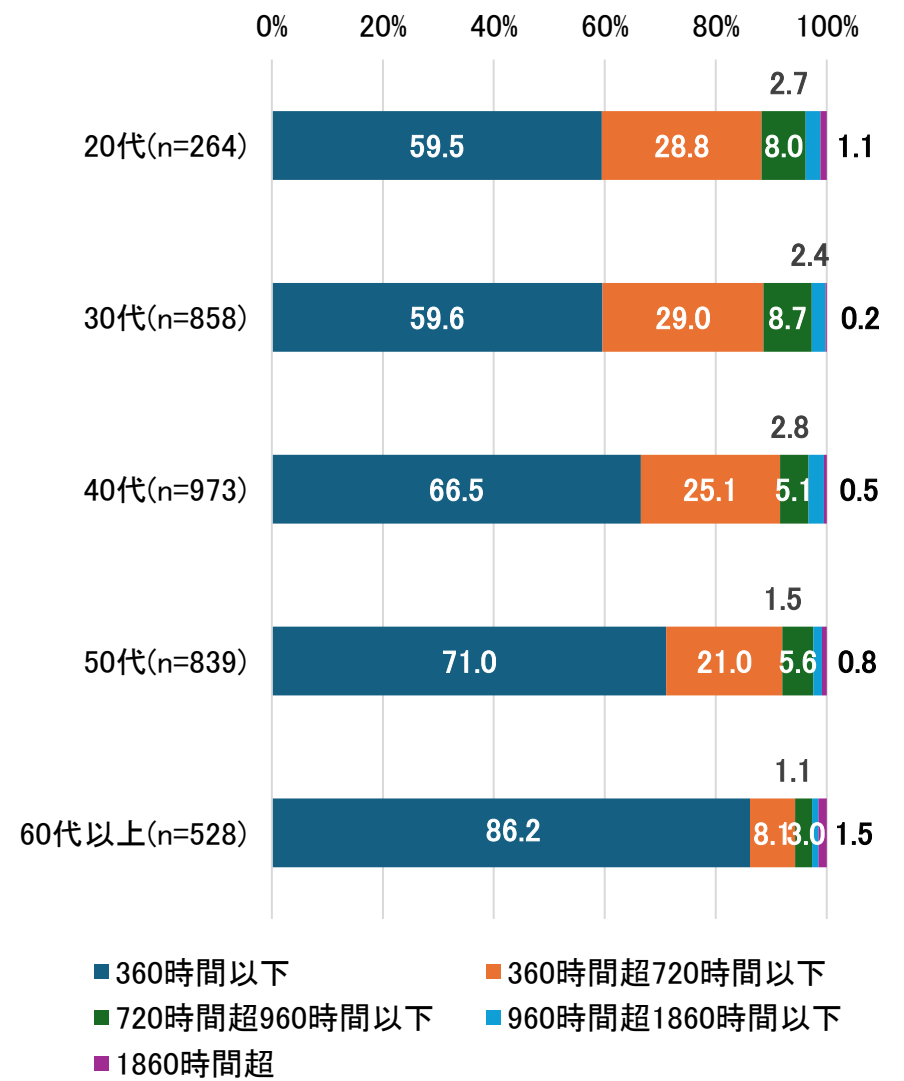
■ 360時間以下 ■ 360時間超～720時間以下
■ 720時間超～960時間以下 ■ 960時間超～1860時間以下
■ 1860時間超～

【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に相当する層の割合が多い傾向にある

年代別_月平均時間外労働時間数 (医師票 問13)

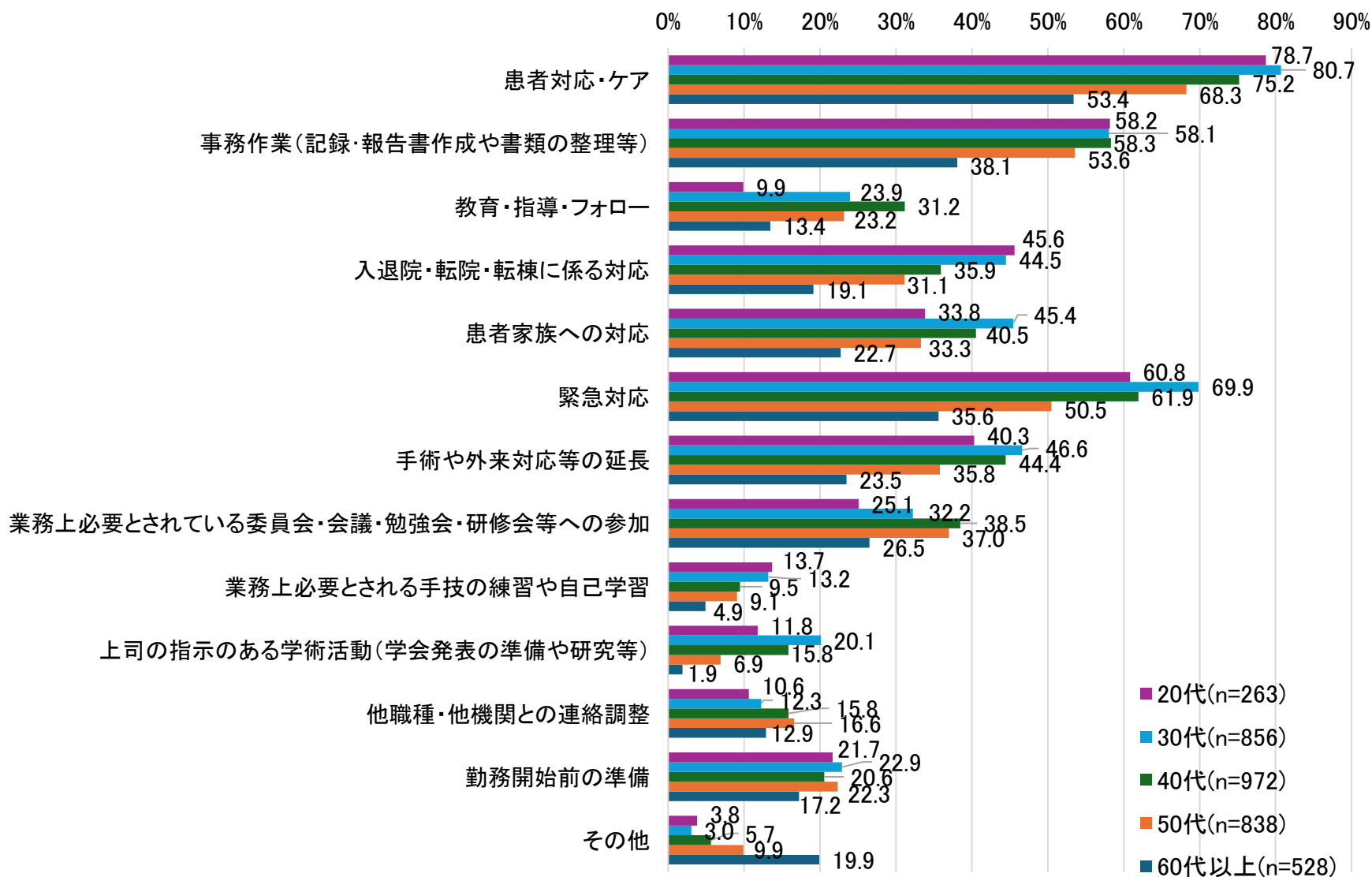


年代別_年平均時間外労働時間数 (医師票 問14)



【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20～40代は「緊急対応」、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15）

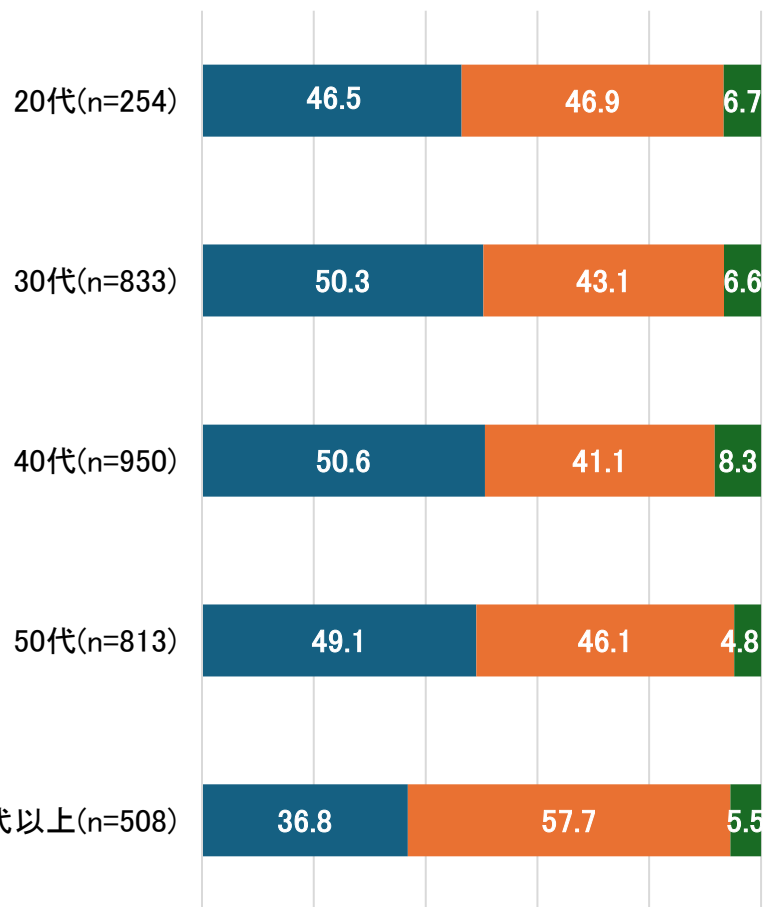


【医師票】30～40代は時間外労働を「減らしたい」という回答が最も多く、50%超となっている。一方で、「減らしたくない」という意向を持つ人の理由について、20代は「研鑽をつみたい（臨床経験を積みたい）」が最も多く、その他の年代は「生活費を確保したい」が多い

年代別_時間外労働（医師票 問18）

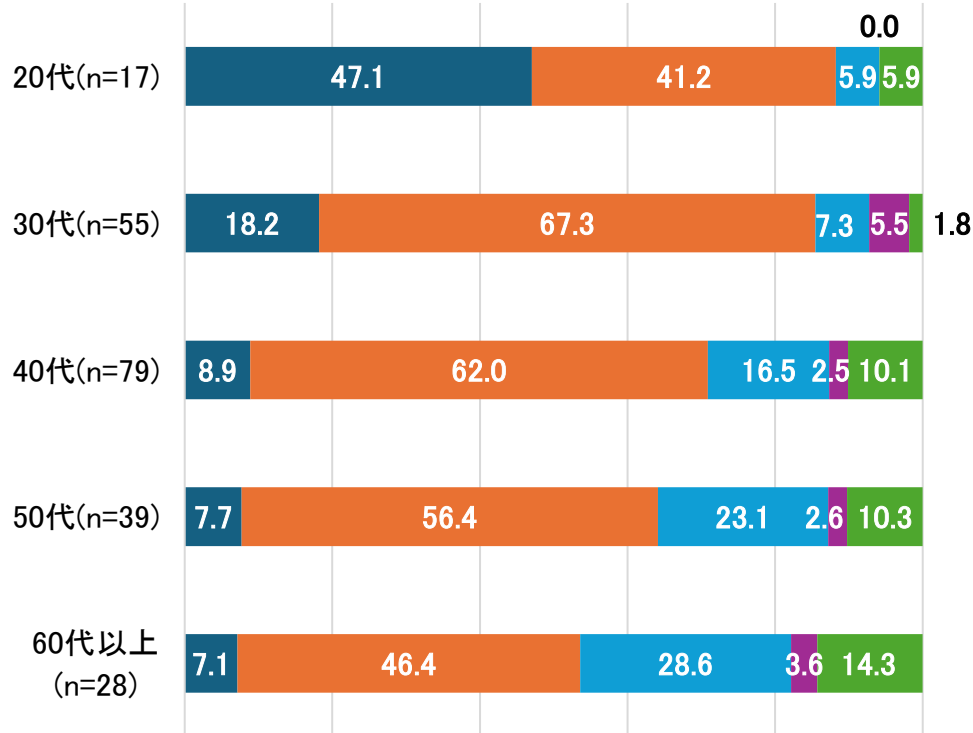
→“減らしたくない”理由を教えてください
（最もあてはまるもの1つにチェックをしてください）

0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ 減らしたい ■ どちらでもよい ■ 減らしたくない

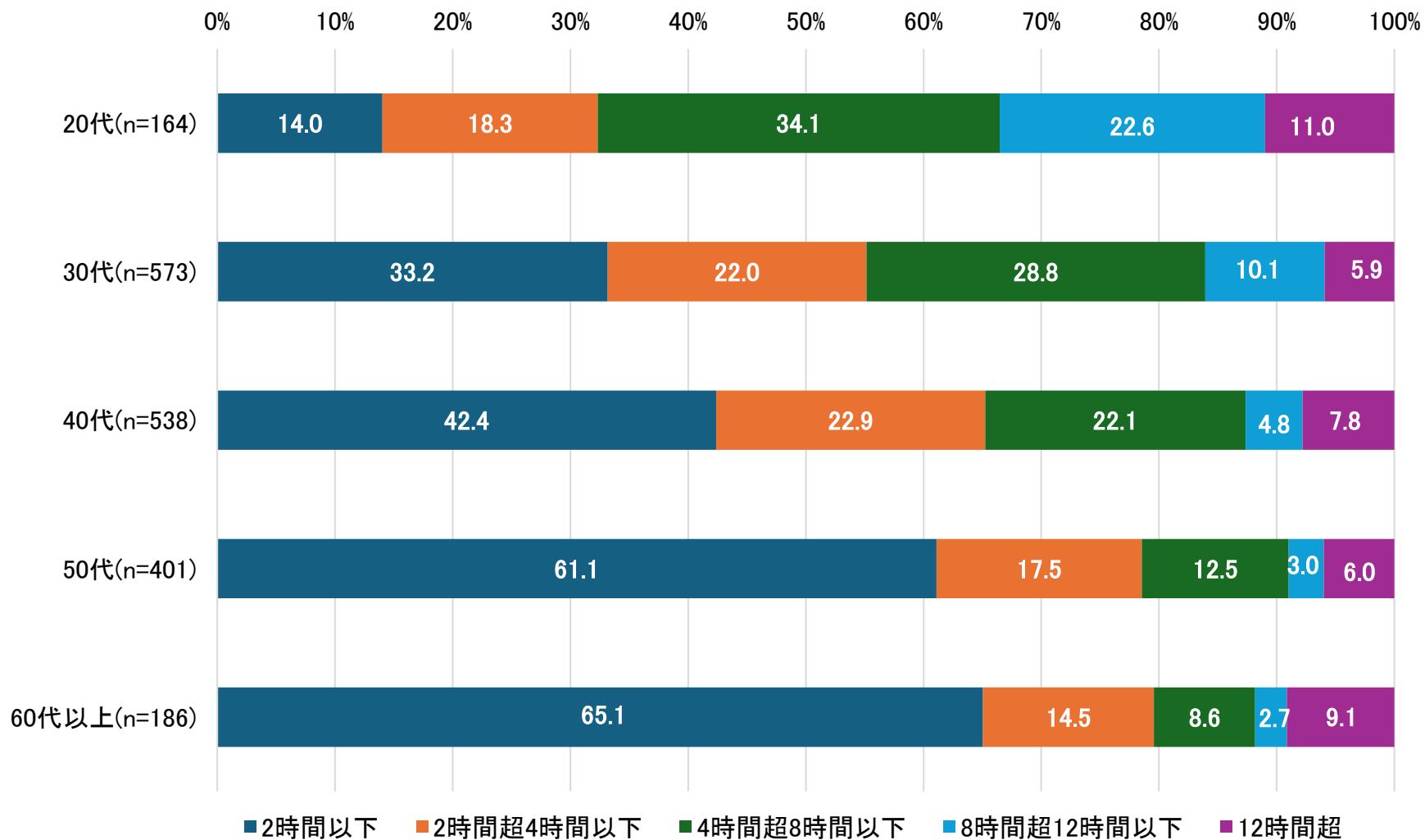
0% 20% 40% 60% 80% 100%



- 研鑽をつみたい(臨床経験を積みたい)
- 生活費を確保したい
- 他の人より早く帰りたくない
- 患者の状態を確認することが医師の責務だと思っているから
- 帰宅するより医療機関に居る時間を長くとした方が何かと便利だから(緊急時の対応等)
- その他

【医師票】宿直中の実働時間は若い年代ほど長い

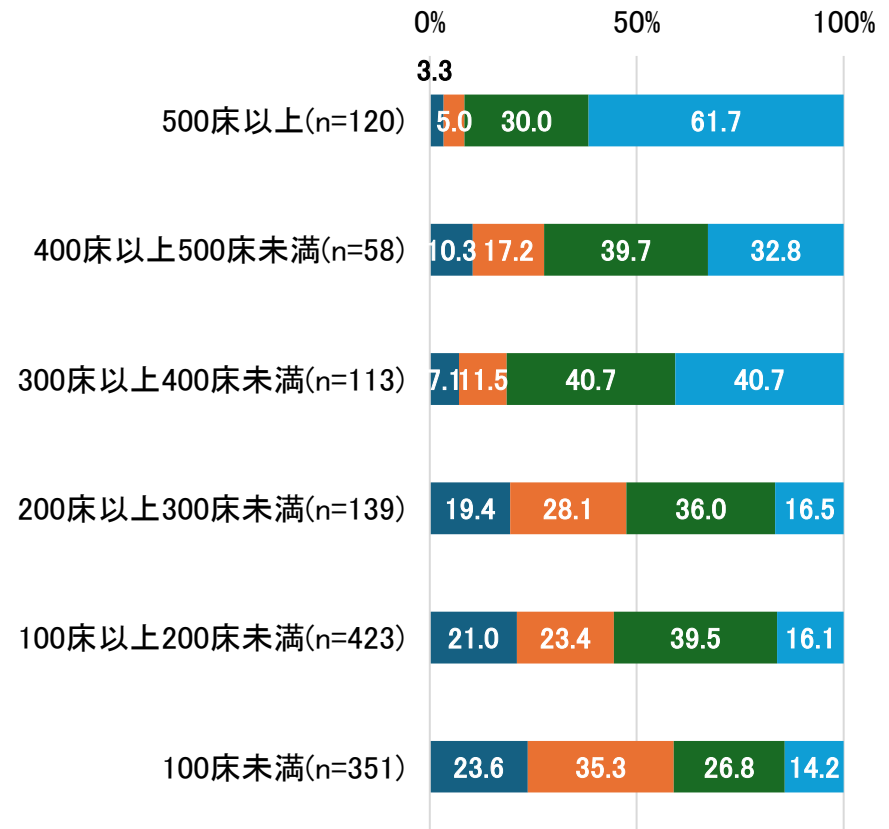
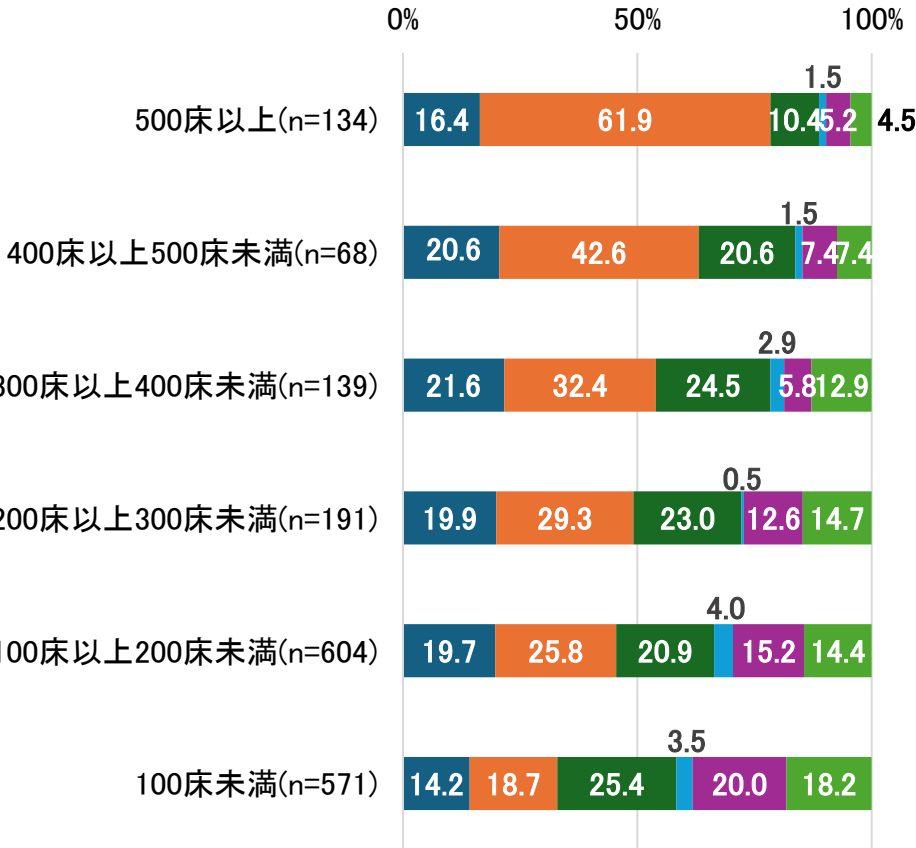
年代別_宿直中の実労働時間（医師票 問16-2）



【病院票】医師の副業・兼業は、病床数が多いほど「許可制を用いて把握している」機関が多い傾向にあり、また副業・兼業に関する把握状況は500床未満では「勤務先、及び労働時間の予定を把握している」が、500床以上では「副業・兼業の有無、勤務先、労働時間の予定、及び労働時間の実績を把握している」が最も多い

病床数別_医師の副業・兼業の把握 (病院票 問13-2)

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)



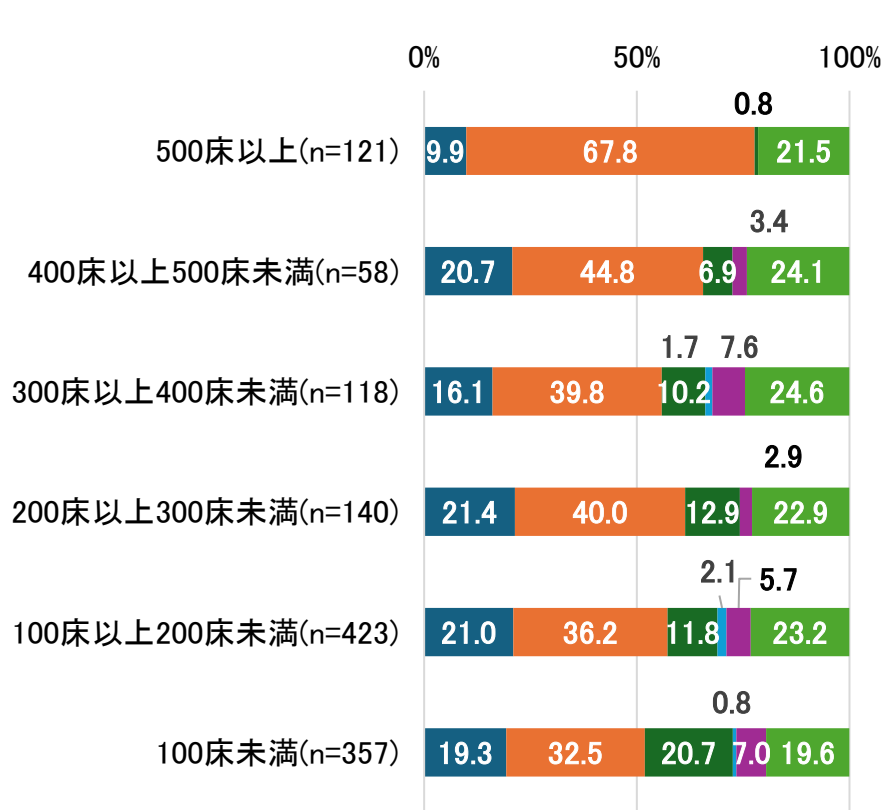
- 届出制を用いて把握している
- 許可制を用いて把握している
- その他、労働者の自主的な自己申告により把握している
- 副業・兼業先との連携により把握している
- 把握していない
- 副業・兼業を認めていない

- 副業・兼業の有無のみ把握している
- 副業・兼業の有無、及び勤務先を把握している
- 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
- 副業・兼業の有無、勤務先、労働時間の予定、及び労働時間の実績を把握している

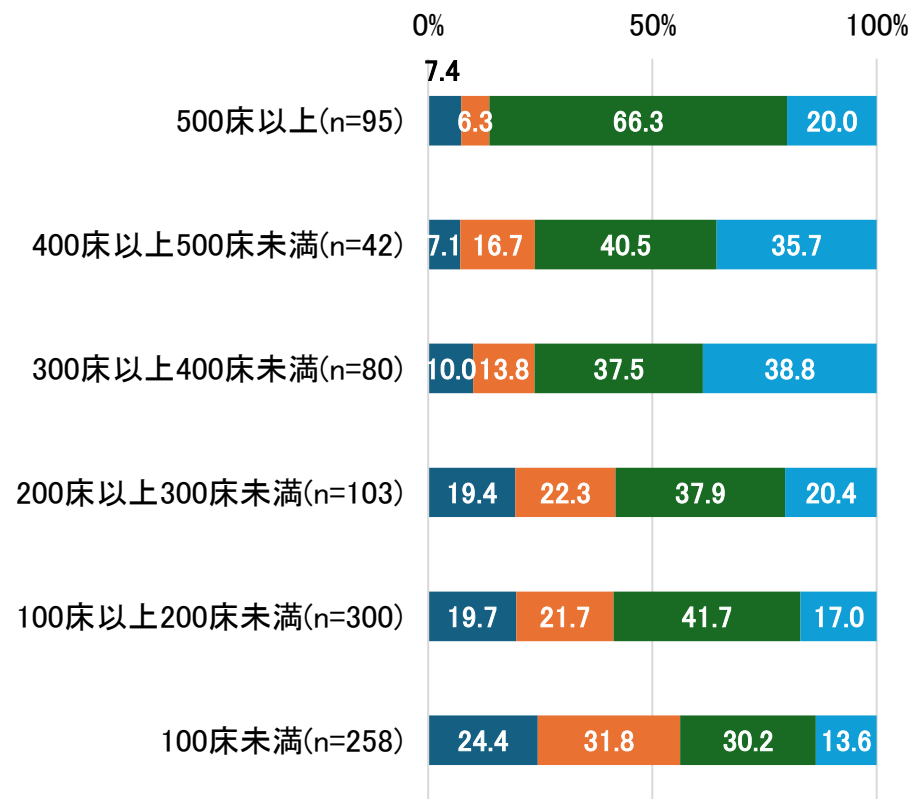
【病院票】看護職員の副業・兼業について病床数を問わず「許可制を用いて把握している」と回答した医療機関が多く、病床規模が大きいほど、看護職における副業・兼業先の労働時間の予定まで把握が進んでいる

病床数別_看護職の副業・兼業の把握 (問13-3)

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)



- 届出制を用いて把握している
- 許可制を用いて把握している
- その他、労働者の自主的な自己申告により把握している
- 副業・兼業先との連携により把握している
- 把握していない
- 副業・兼業を認めていない

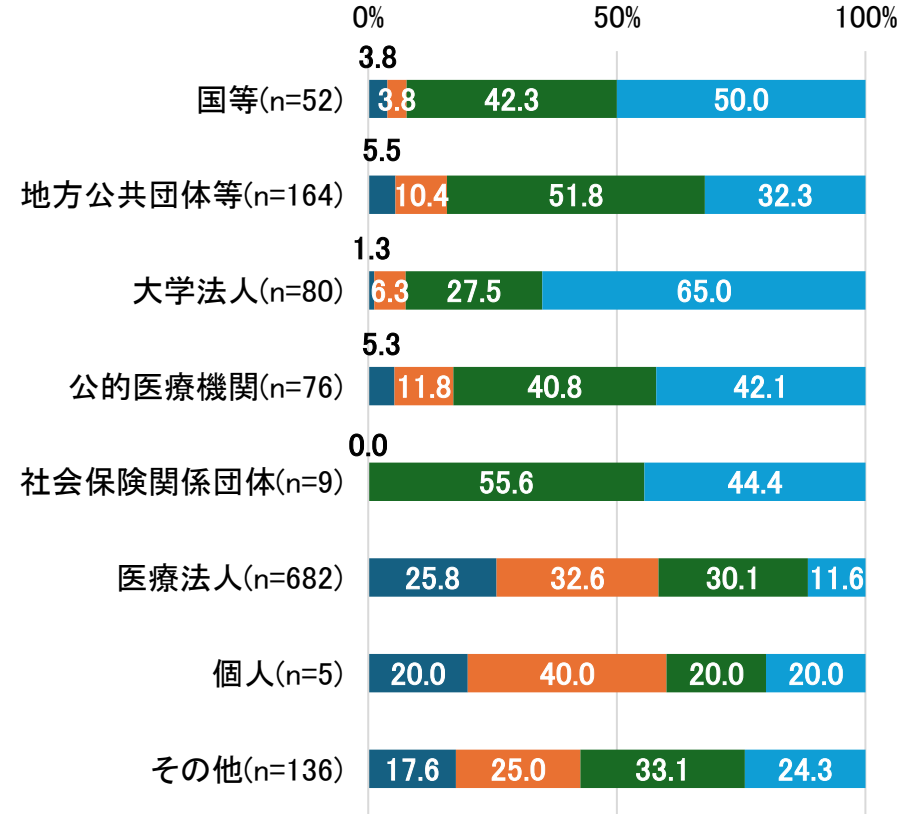
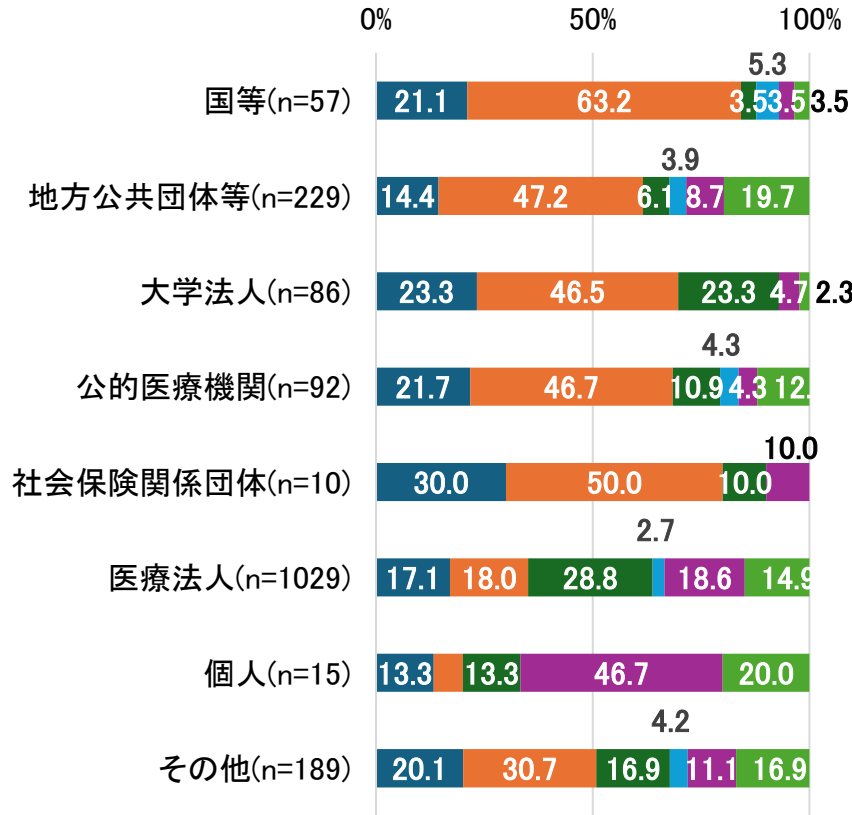


- 副業・兼業の有無のみ把握している
- 副業・兼業の有無、及び勤務先を把握している
- 副業・兼業の有無、勤務先、及び労働時間の予定を把握している
- 副業・兼業の有無、勤務先、労働時間の予定、及び労働時間の実績を把握している

【病院票】開設主体が「医療法人」「個人」以外の病院は、医師の副業・兼業先の労働時間の予定まで把握が進んでいる割合が8割超となっており、「国等」「大学法人」は労働時間の実績まで把握している割合が大きい

【開設主体別_医師の副業・兼業の把握（病院票 問13-1）

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



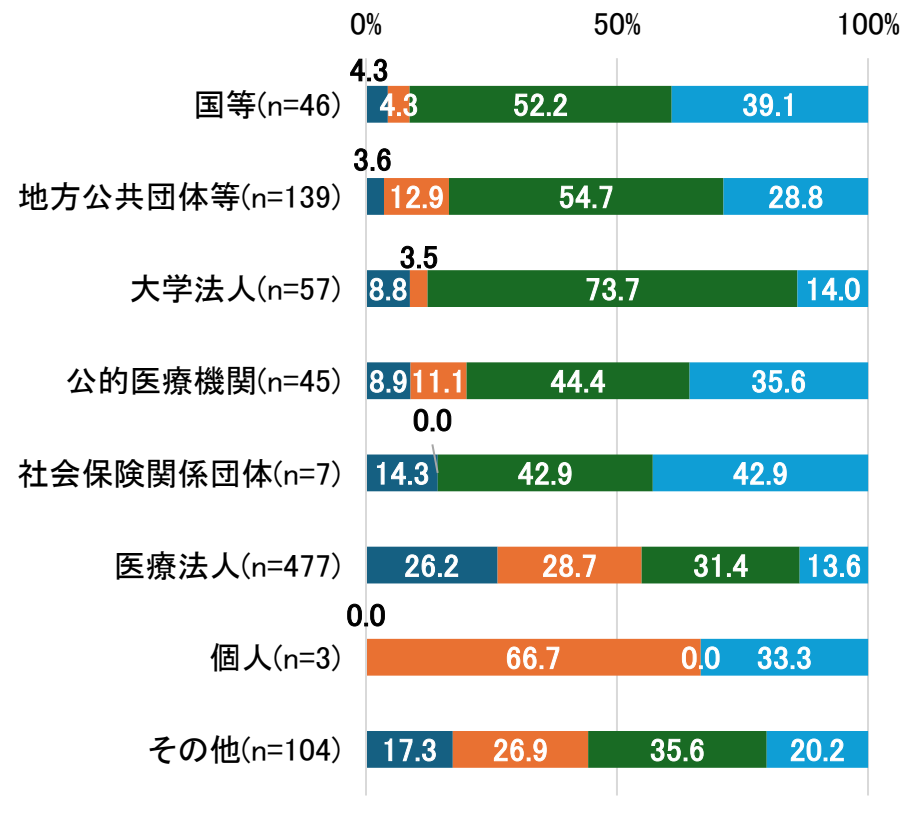
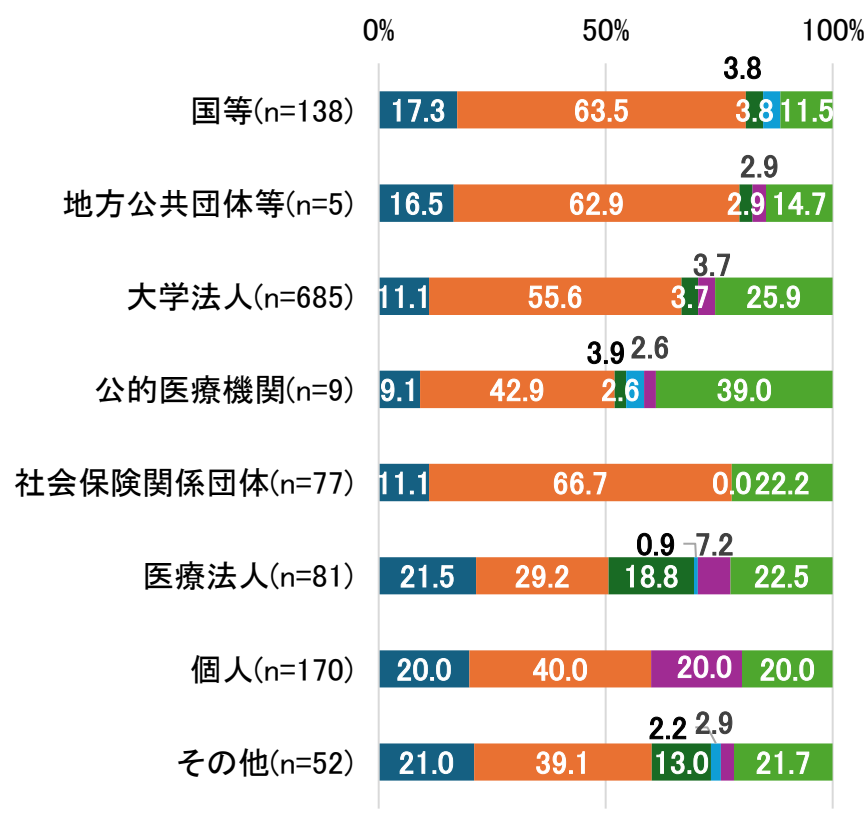
- 届出制を用いて把握している
- 許可制を用いて把握している
- その他、労働者の自主的な自己申告により把握している
- 副業・兼業先との連携により把握している
- 把握していない
- 副業・兼業を認めていない

- 副業・兼業の有無のみ把握している
- 副業・兼業の有無、及び勤務先を把握している
- 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
- 副業・兼業の有無、勤務先、労働時間の予定、及び労働時間の実績を把握している

【病院票】 全ての開設主体において、「許可制」を用いて副業・兼業を把握しており、「個人」「医療法人」以外は副業・兼業の有無、勤務先、及び労働時間の予定もしくは実績まで把握している割合が半数を超える

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)



- 届出制を用いて把握している
- 許可制を用いて把握している
- その他、労働者の自主的な自己申告により把握している
- 副業・兼業先との連携により把握している
- 把握していない
- 副業・兼業を認めていない

- 副業・兼業の有無のみ把握している
- 副業・兼業の有無、及び勤務先を把握している
- 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
- 副業・兼業の有無、勤務先、労働時間の予定、及び労働時間の実績を把握している

勤務環境

【病院票・医師票】病院票・医師票とも回答がある医療機関（該当医師票3,218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（病院票と医師票の比較より）

病院票・医師票とも回答がある医療機関(該当医師票3,218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、病院票と医師票における「取り組んでいる」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

病院票と医師票で「取り組んでいる」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



半数以上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、取組認知及び効果評価ともに「仕事と子育て・介護の両立支援」である

【病院票・医師票】勤務環境に関する現状認識・取組（病院票と医師票の比較より）

カテゴリ	【病院票・医師票の比較】 取組認知の差分が大きい取組 病院票と医師票における「取組んでいる」と回答された割合の差が最も大きい取組	【病院票・医師票の比較】 効果評価の差分が大きい取組 病院票と医師票で「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	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している（36.4ポイント差で病院票の方が高い） 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 勤務間インターバル制度を導入している/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（それぞれ7.1ポイント差で病院票の方が高い）
■勤務負担軽減	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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（32.4ポイント差で病院票の方が高い） 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 補助職を配置している（11.0ポイント差で病院票の方が高い）
■健康支援	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 病気休職者向けの職場復帰支援プログラムを設けている（19.5ポイント差で病院票の方が高い） 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 病気休職者向けの職場復帰支援プログラムを設けている（12.5ポイント差で病院票の方が高い）
■仕事と子育て・介護の両立支援	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 短時間勤務等の措置を導入している（44.1ポイント差で病院票の方が高い） 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 短時間勤務等の措置を導入している（15.8ポイント差で病院票の方が高い）

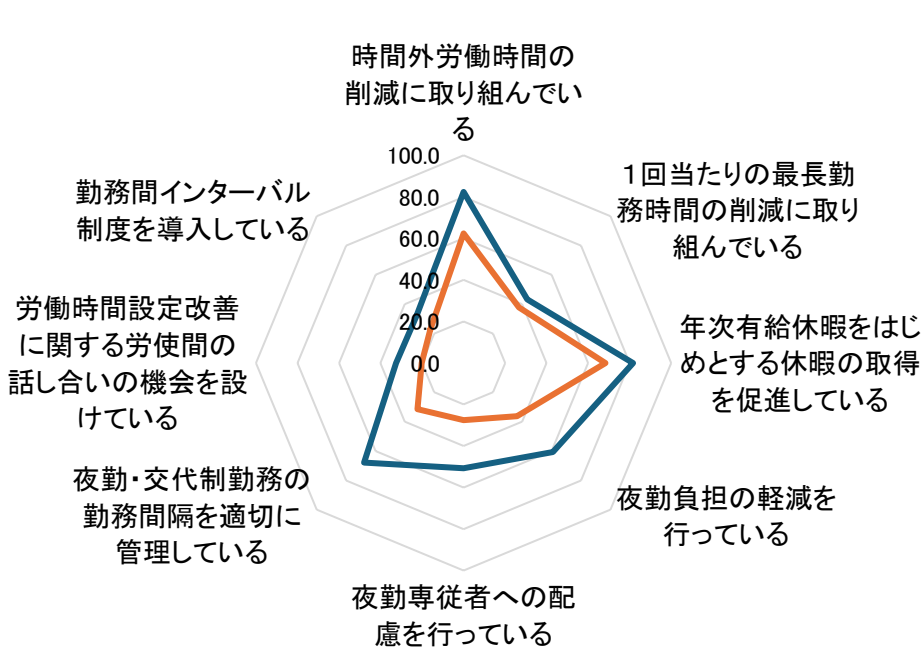
取組み認知・効果評価の比較

【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（病院票と医師票の比較より）

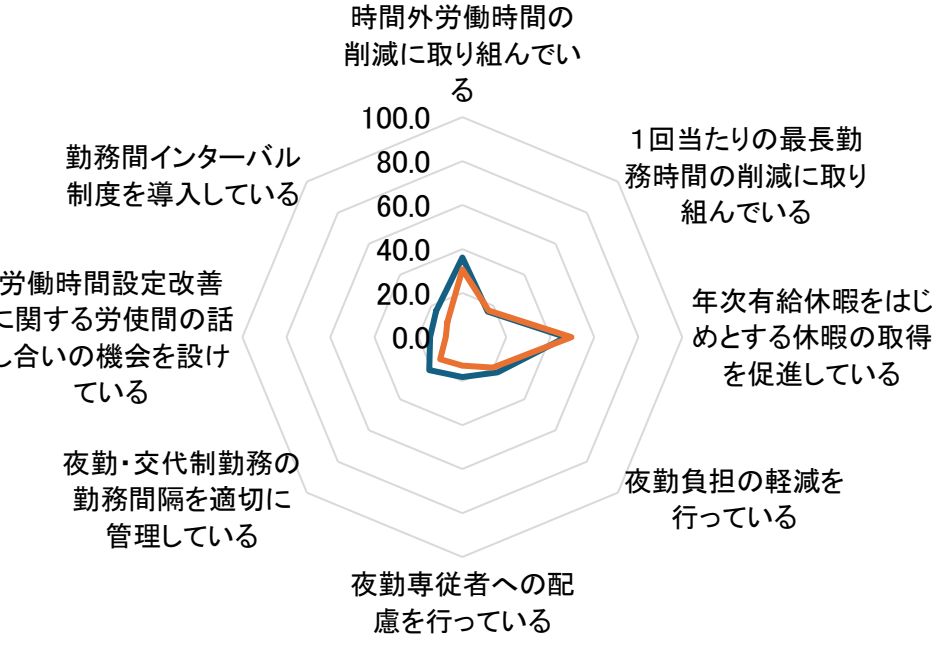
労働時間管理
(取り組んでいる)

— 病院票
— 医師票



労働時間管理
(取り組んでいて、効果が高い)

— 病院票
— 医師票

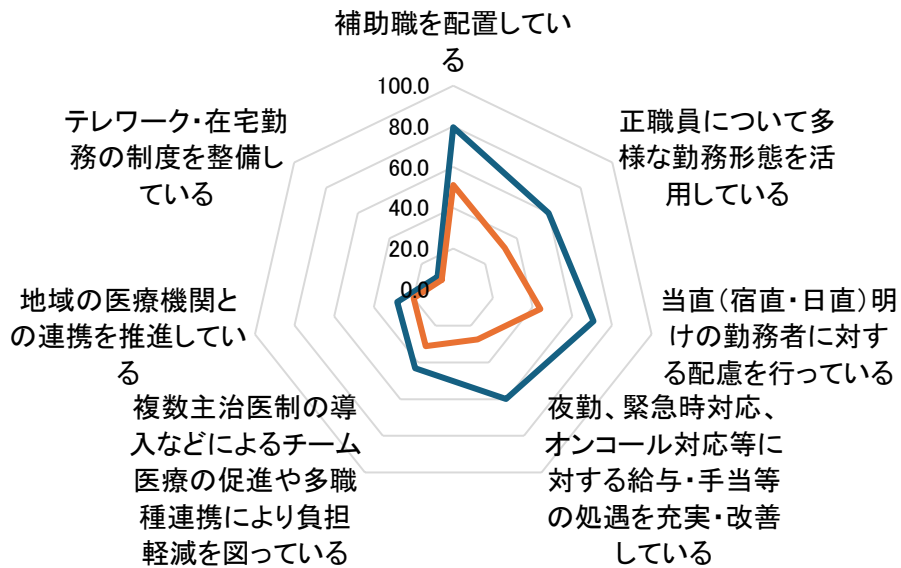


取組み認知・効果評価の比較 【勤務負担軽減】

【病院票・医師票】取組認知の比較

勤務負担軽減
(取り組んでいる)

— 病院票
— 医師票



【病院票・医師票】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)

— 病院票
— 医師票



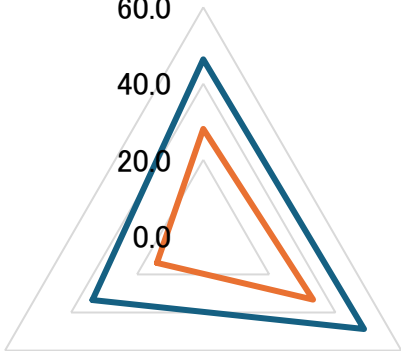
取組認知・効果評価の比較 【職員の健康支援】

【病院票・医師票】取組認知の比較

労働時間管理
(取り組んでいる)

— 病院票
— 医師票

職員の健康教育や
身体的健康対策に
取り組んでいる



病気休職者向けの
職場復帰支援プロ
グラムを設けてい
る

職員のメンタルヘル
ス教育研修を実
施している

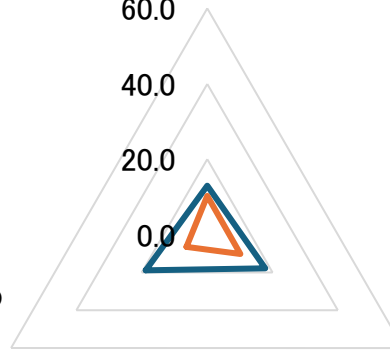
【病院票・医師票】効果評価の比較

勤務負担軽減
(取り組んでいて、効果が高い)

— 病院票
— 医師票

職員の健康教育や
身体的健康対策に
取り組んでいる

病気休職者向けの
職場復帰支援プロ
グラムを設けてい
る

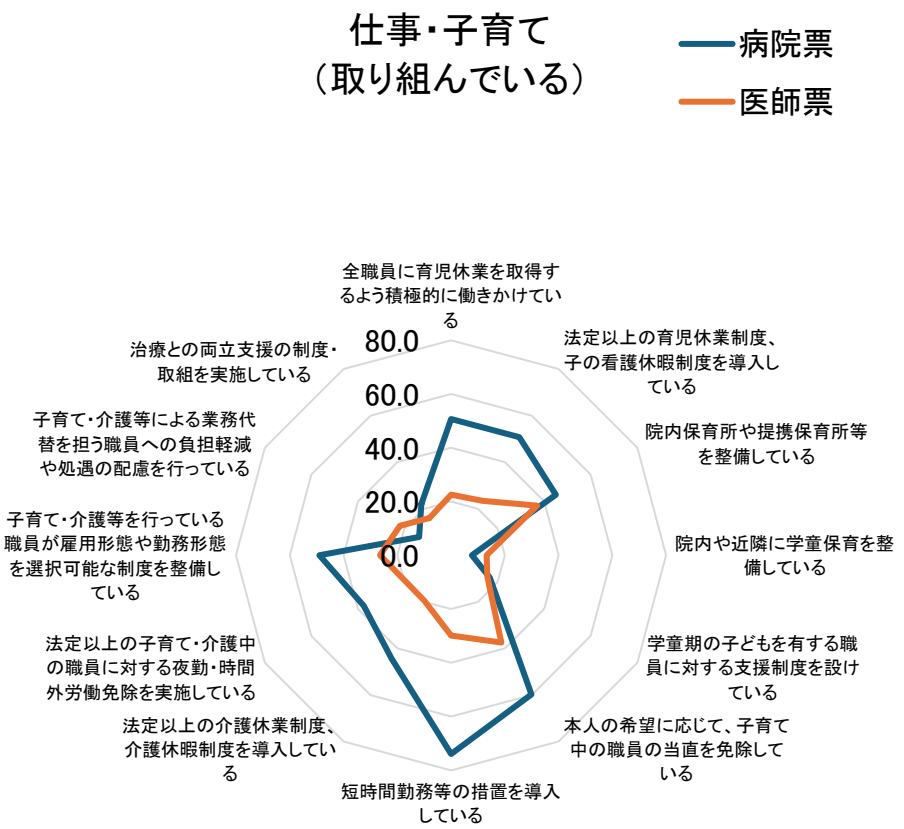


職員のメンタルヘル
ス教育研修を実
施している

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

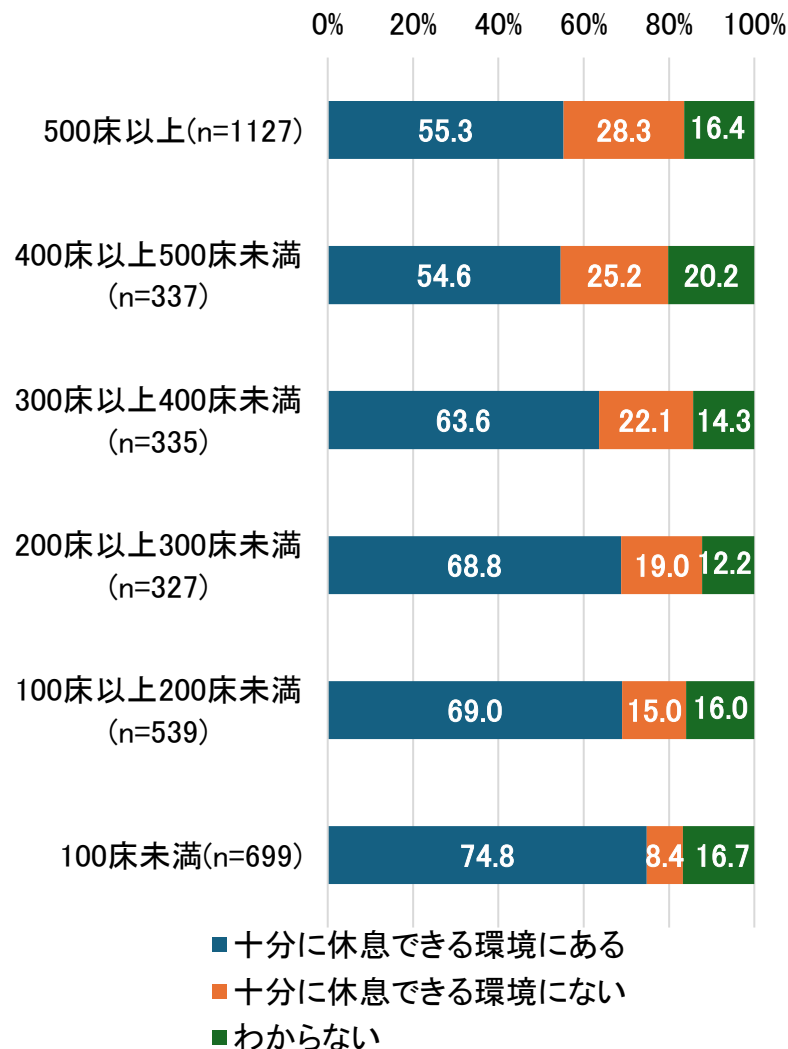


【病院票・医師票】効果評価の比較

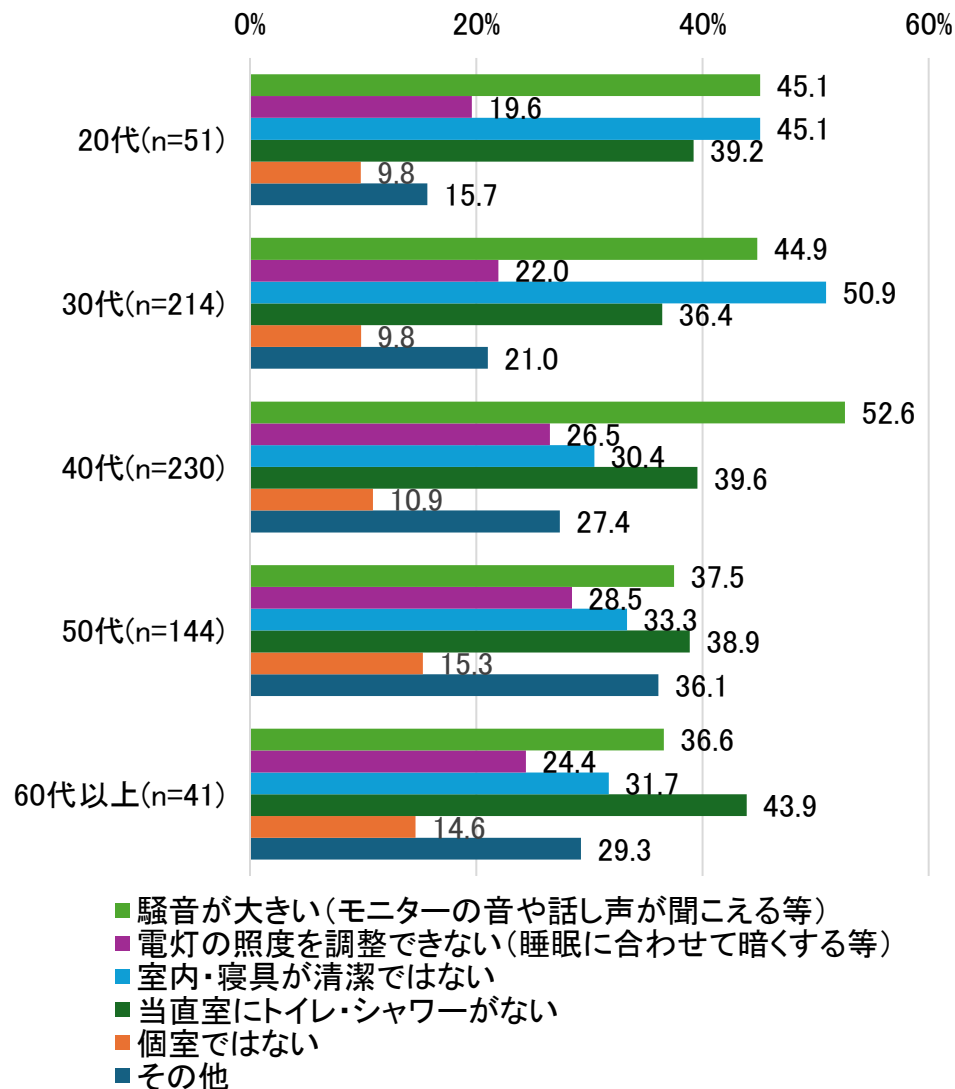


【医師票】当直・夜勤帯の休息場所の環境について、病床数が多い程「十分に休息できる環境にない」との回答割合が多くなる傾向があり、主な理由として「騒音が大きいの」「室内・寝具が清潔ではない」「当直室にトイレ・シャワーがない」が挙げられている

病床数別_当直・夜勤の時間帯の休息場所の環境
(医師票 問17-2)



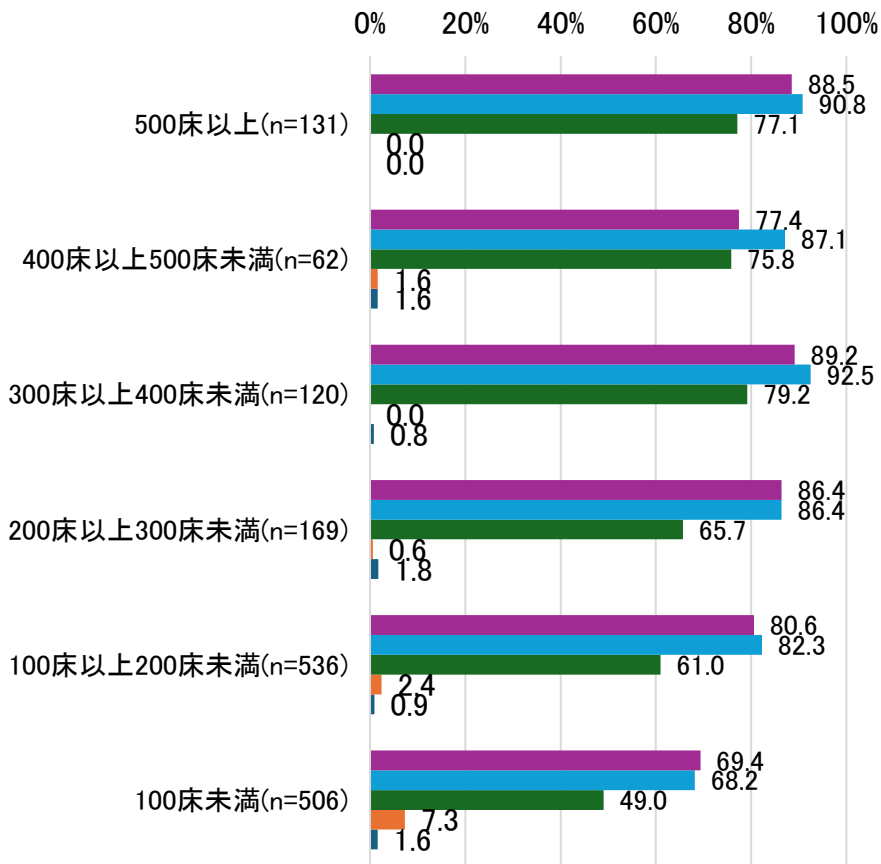
「十分に休息できる環境にない」を回答した場合、「十分に休息できる環境にない」理由を教えてください(主として該当するものすべてにチェックをしてください)



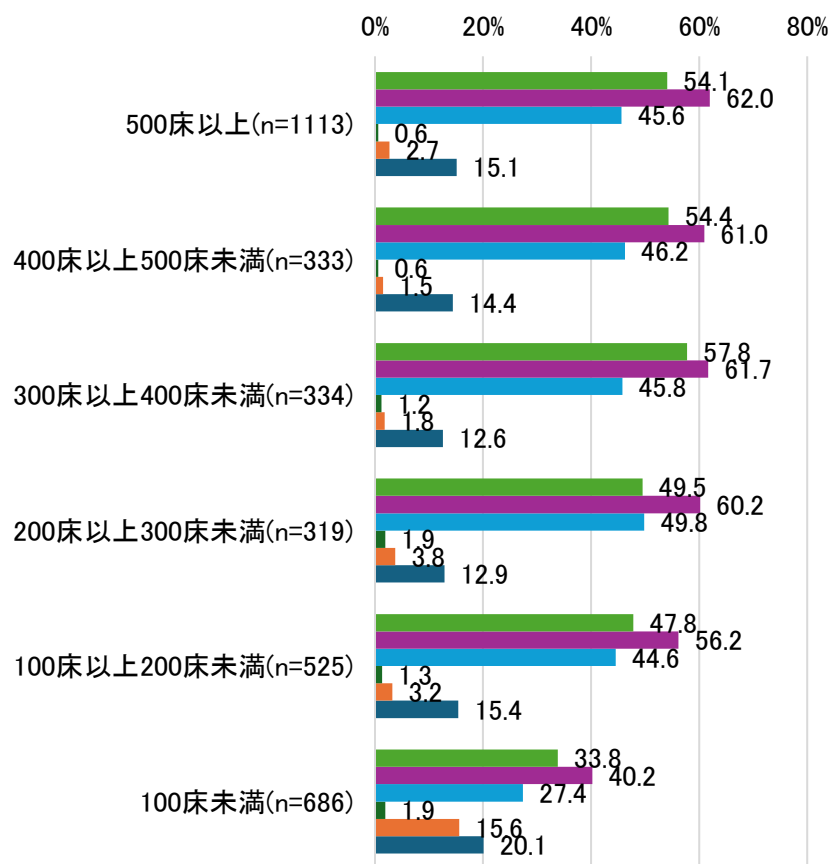
【病院票・医師票】職員間のハラスメントへの対策として、全病床規模において「相談窓口を整備している」が最も多く、職員の認知度と大きな乖離はない

【病院票】病床数別_職員間ハラスメントへの対策 (問33-1)

【医師票】病床数別_勤務先で実施される職員間ハラスメントへの対策として認知していること (問24-2)



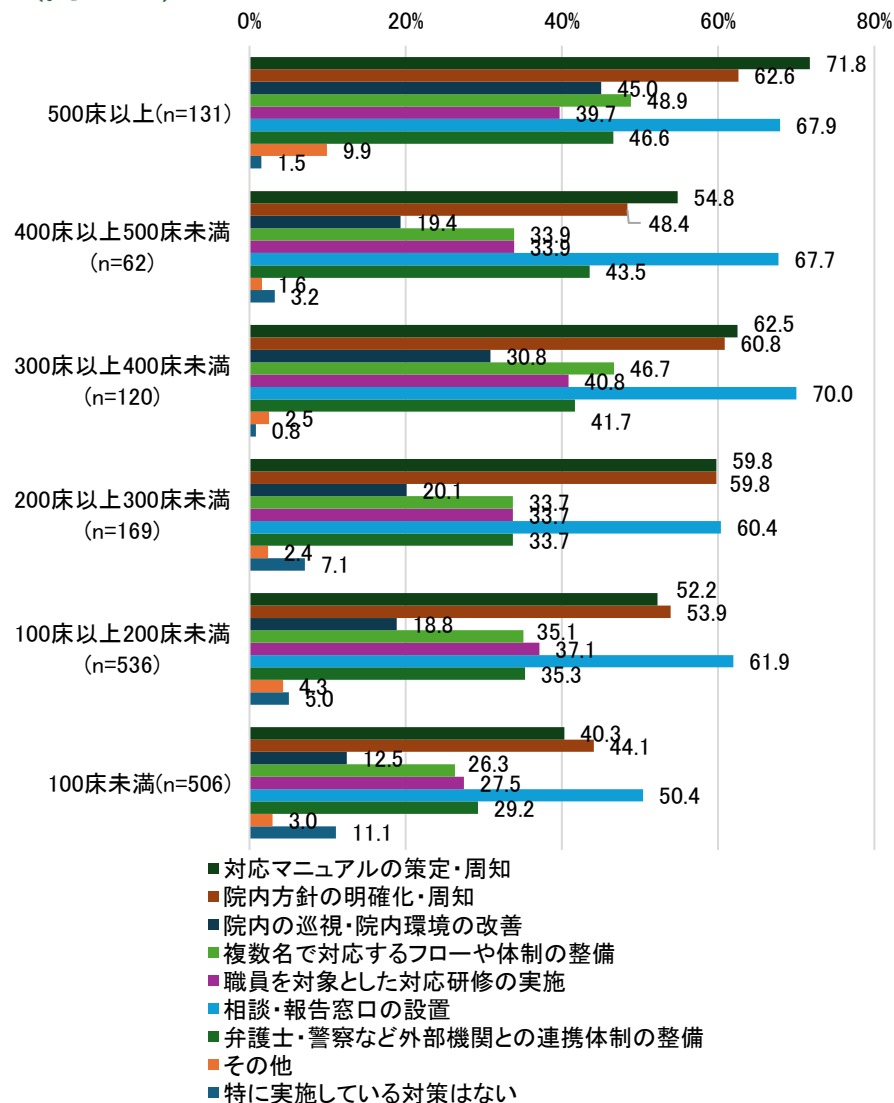
- ハラスメント防止に関するマニュアル・方針を策定し、職員に周知している
- 相談窓口を整備している
- ハラスメント防止に関する研修・啓発活動を実施している
- 対策等を行っていない
- その他



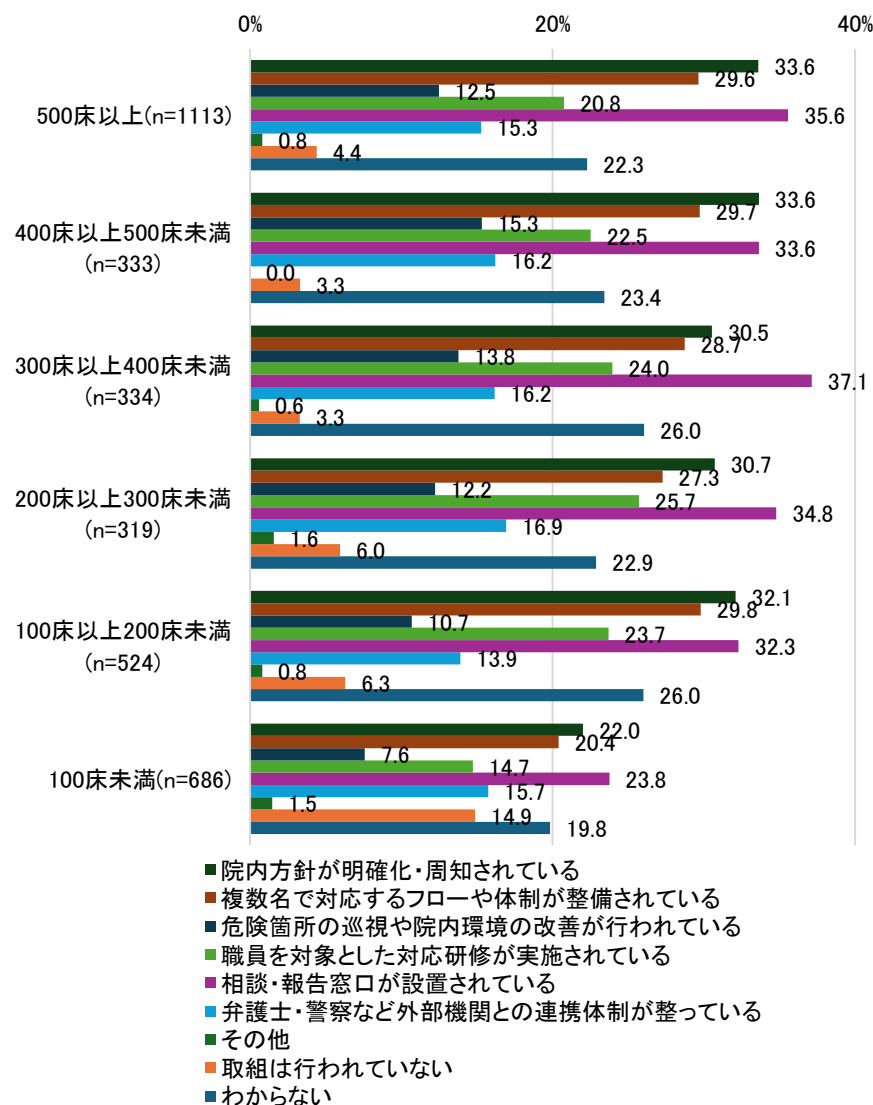
- 対応マニュアル・方針が策定され、職員に周知されている
- 相談・報告窓口が設置されている
- 防止のための研修・啓発活動が実施されている
- その他
- 取組は行われていない
- わからない

【病院票・医師票】カスタマーハラスメントやペイシエントハラスメントについて病院では病床数に関わらず、「院内方針の明確化・周知」と「相談・報告窓口の設置」の実施割合が他の取組よりも高い。職員の認知度も大きな乖離はない

【病院票】病床数別_カスハラ・ペイハラへの対策 (問33-2)

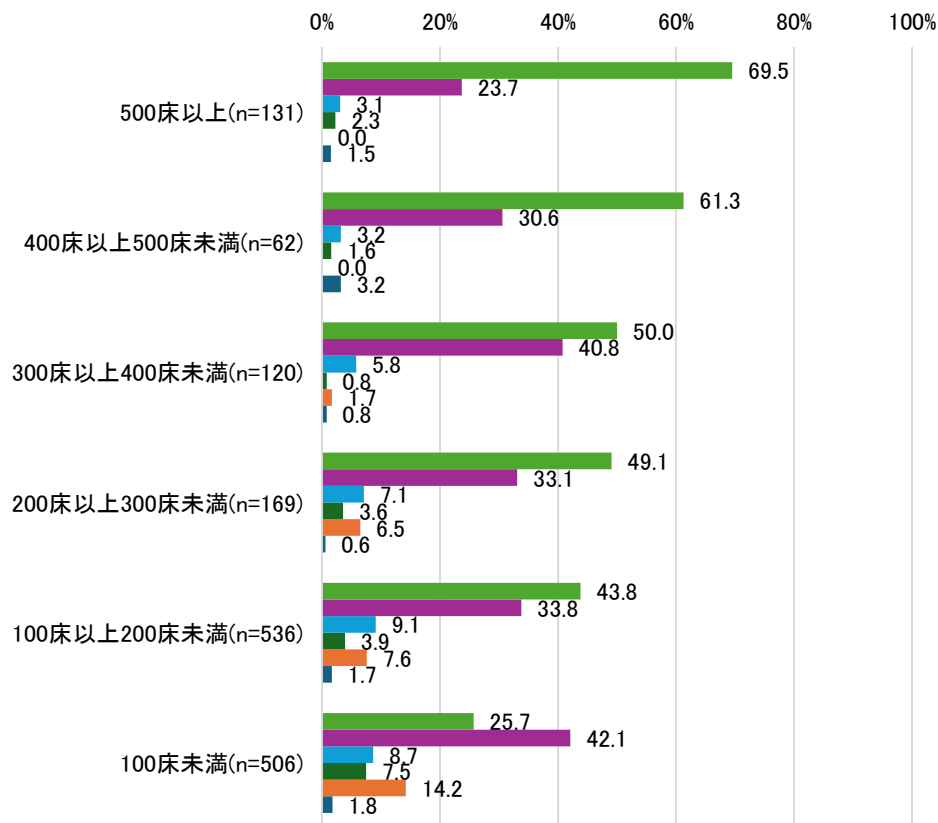


【医師票】病床数別_勤務先で実施されているカスハラ・ペイハラ対策として認知していること (問24-3)



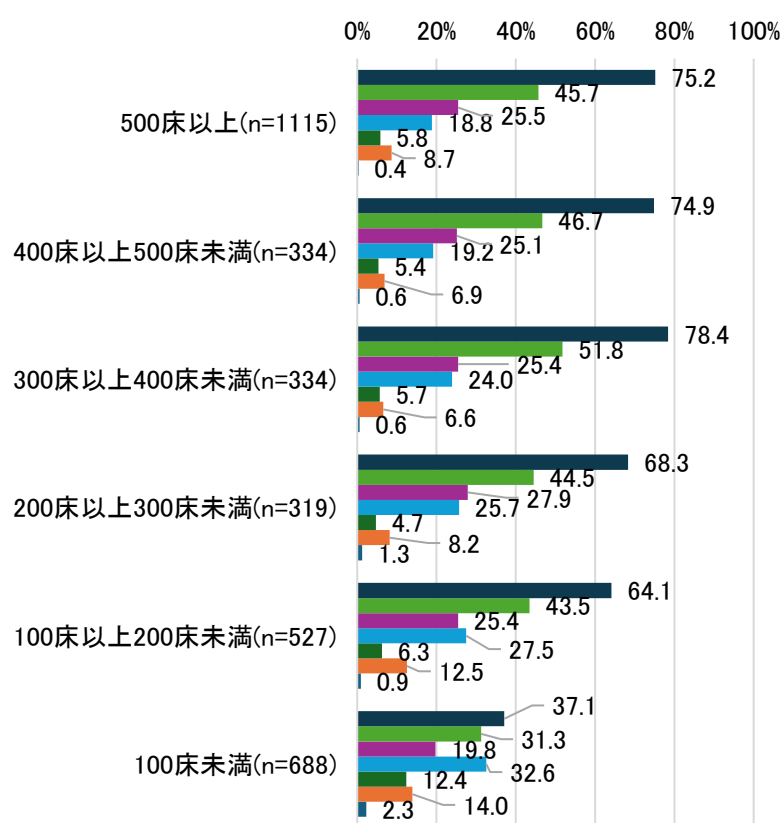
【病院票・医師票】職員間のハラスメント対策の取組について、病床数が多い程「年1回以上、全職員を対象に定期的に周知・研修を行っている」の割合が多く、職員が勤務先で参加・確認するハラスメント防止の取組については、病床数にかかわらず、「ハラスメント防止に関する研修・eラーニングを受講した」が最も多い

【病院票】病床規模別_職員間のハラスメント対策実施状況 (問33-3)



- 年1回以上、全職員を対象に定期的に周知・研修を行っている
- 不定期で周知・研修を行っている(必要時や事案発生時など)
- 新入職員研修など一部の機会のみで周知している
- 周知の方法は定めているが、実施していない
- 特に周知や研修は実施していない
- その他

【医師票】病床数別_勤務先で実施されているハラスメント防止の取組への参加・確認(問24 -1)

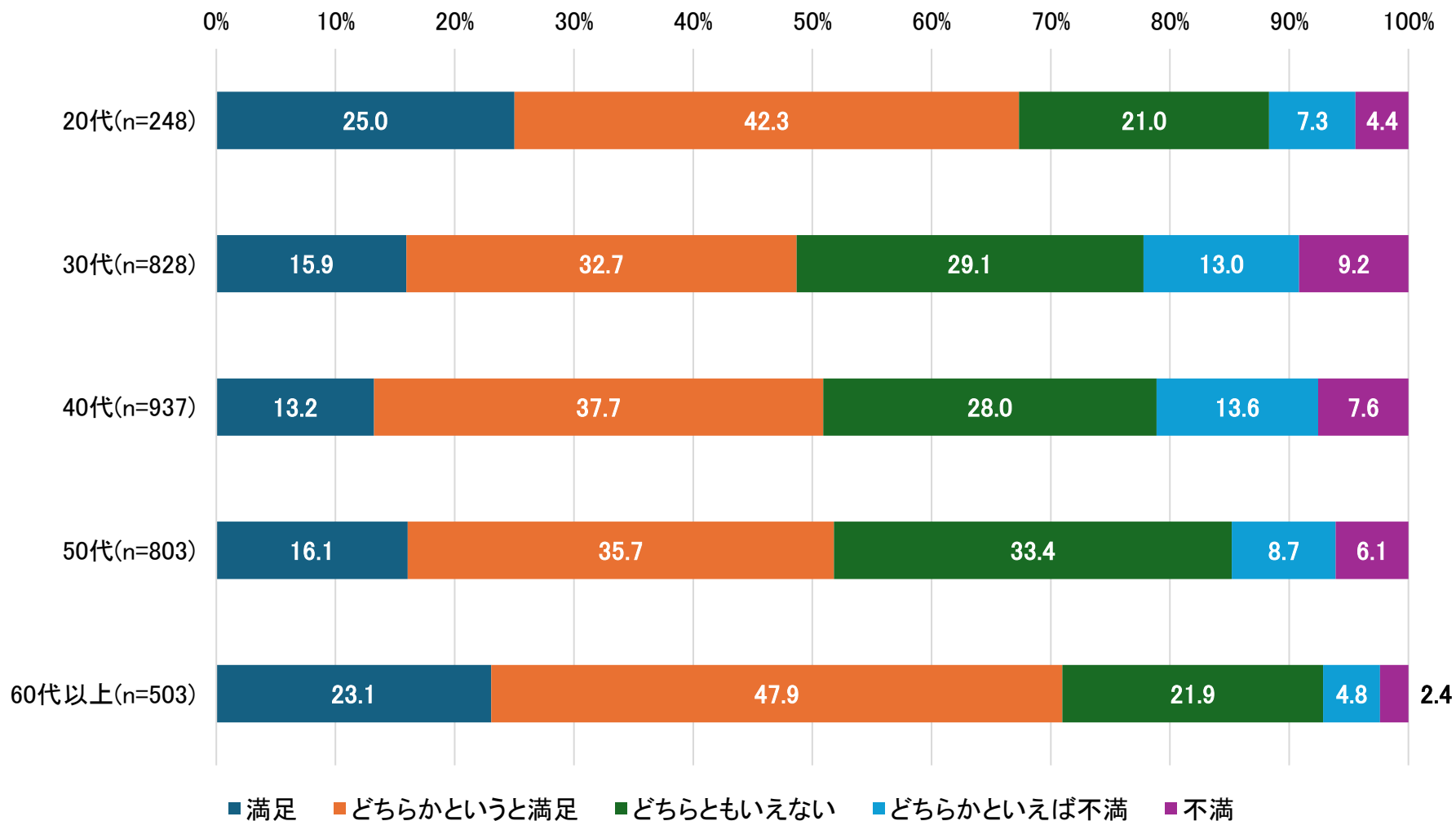


- ハラスメント防止に関する研修・eラーニングを受講した
- 院内掲示・イントラネット・メール等でマニュアルや方針を確認した
- 上司または人事・管理部門等から説明・周知を受けた
- 職場会議やミーティングで取り上げられた
- 取組を直接目にしたり説明を受けたことはない
- わからない
- その他

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30-40代の満足度がやや低い

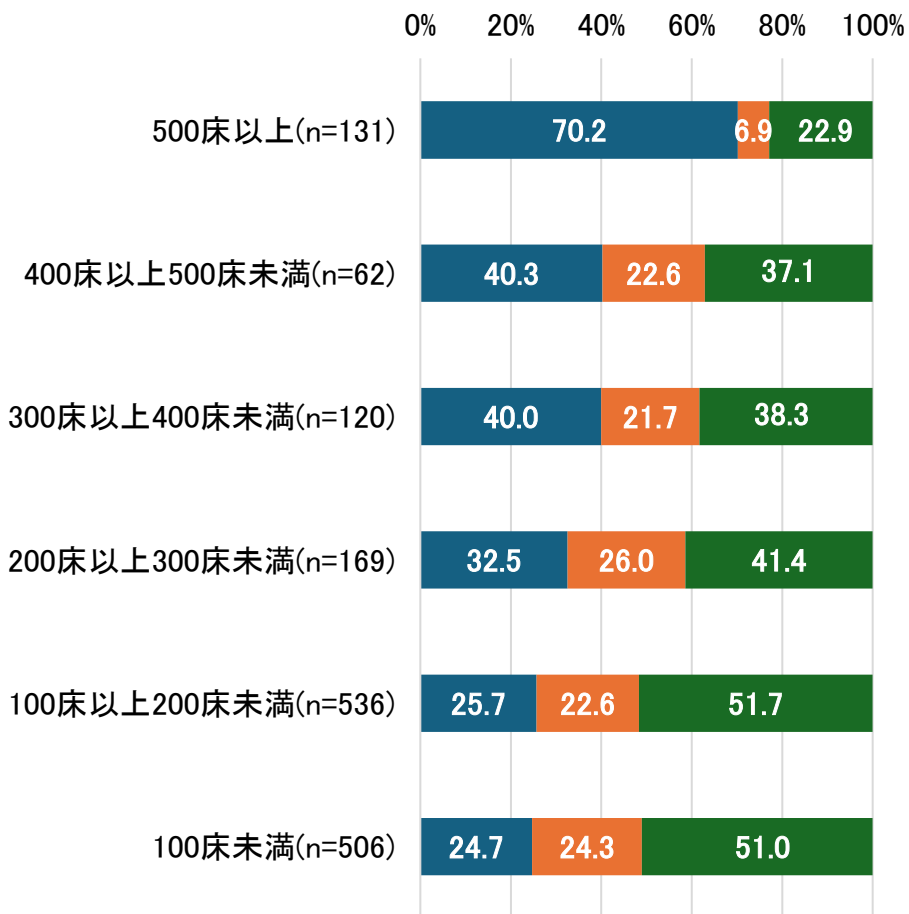
【医師票】年代別_働き方全般に関する満足度（医師票 問23）



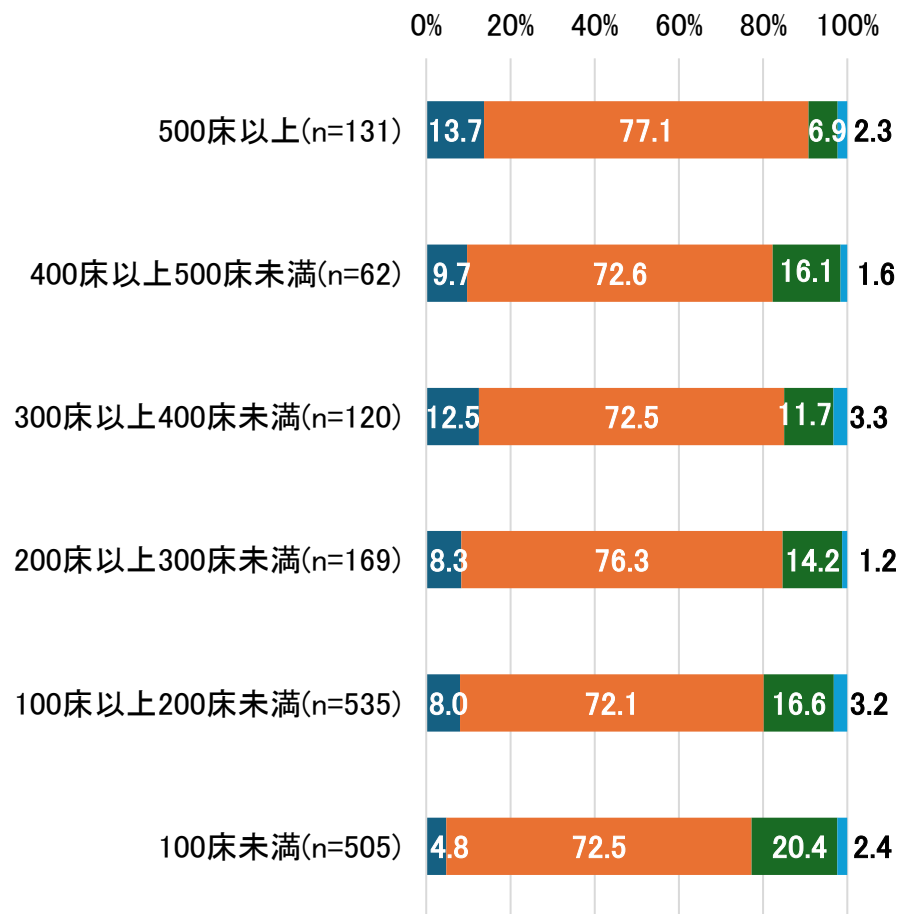
国の施策

【病院票】「いきサポ」の認知度は病床数が多い程高く、閲覧されている傾向がある。
 いきサポの感想については「非常に参考になる」と「参考になる」を合わせると、病床数が多い程、「参考になる」と回答している割合が大きい傾向にある。

病床数別_いきサポの認知度 (病院票 問34-1)



病床数別_いきサポの感想 (病院票 問34-2)



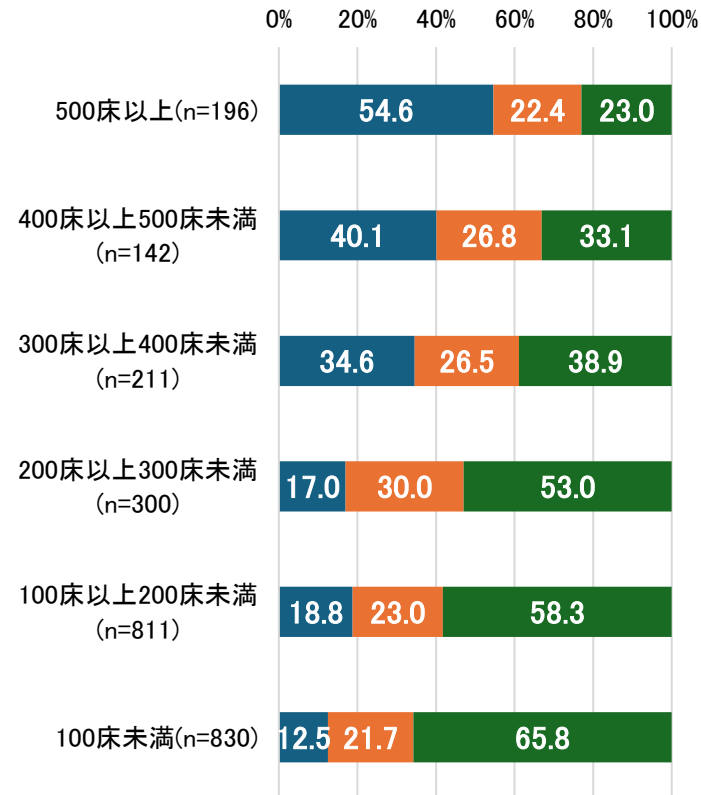
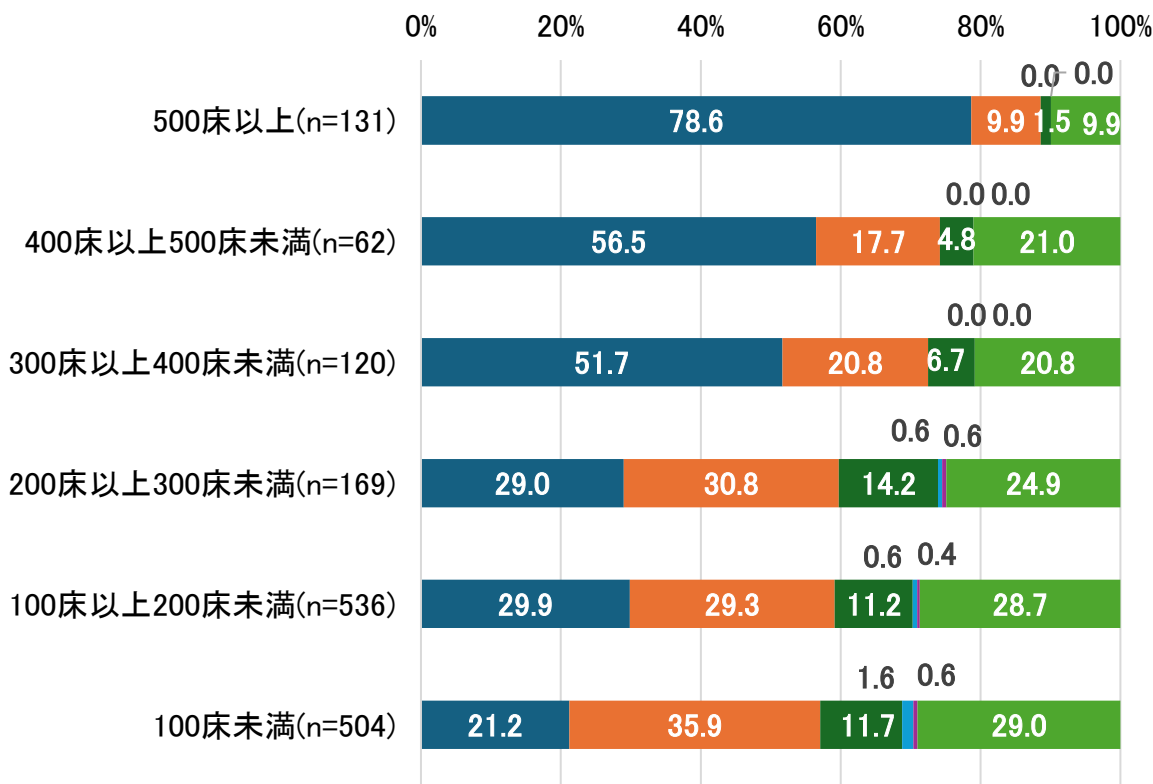
- 知っており、閲覧したことがある
- 知っているが、閲覧したことはない
- この調査票で知った(今まで知らなかった)

- 非常に参考になる
- 参考になる
- あまり参考にならない
- まったく参考にならない

【病院票】300床以上の医療機関で「すでに利用したことがある」機関が過半数である一方、病床数が少ない程「必要性を感じないため、利用していない」や「支援内容や利用方法が分からないため、利用していない」の割合が多い

病床数別_「勤改センター」の利用状況（病院票 問35）

（参考）令和6年度 病床数別_「勤改センター」の利用意向



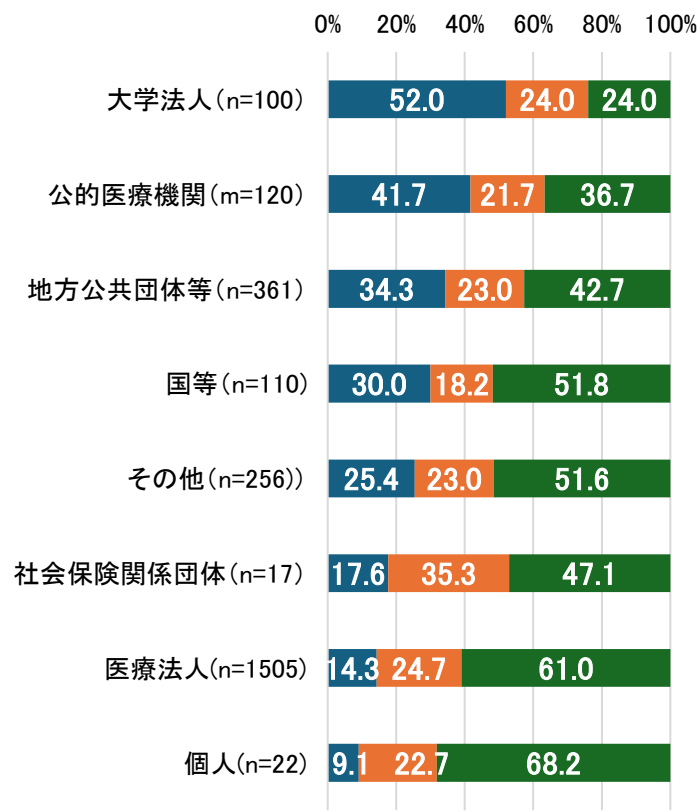
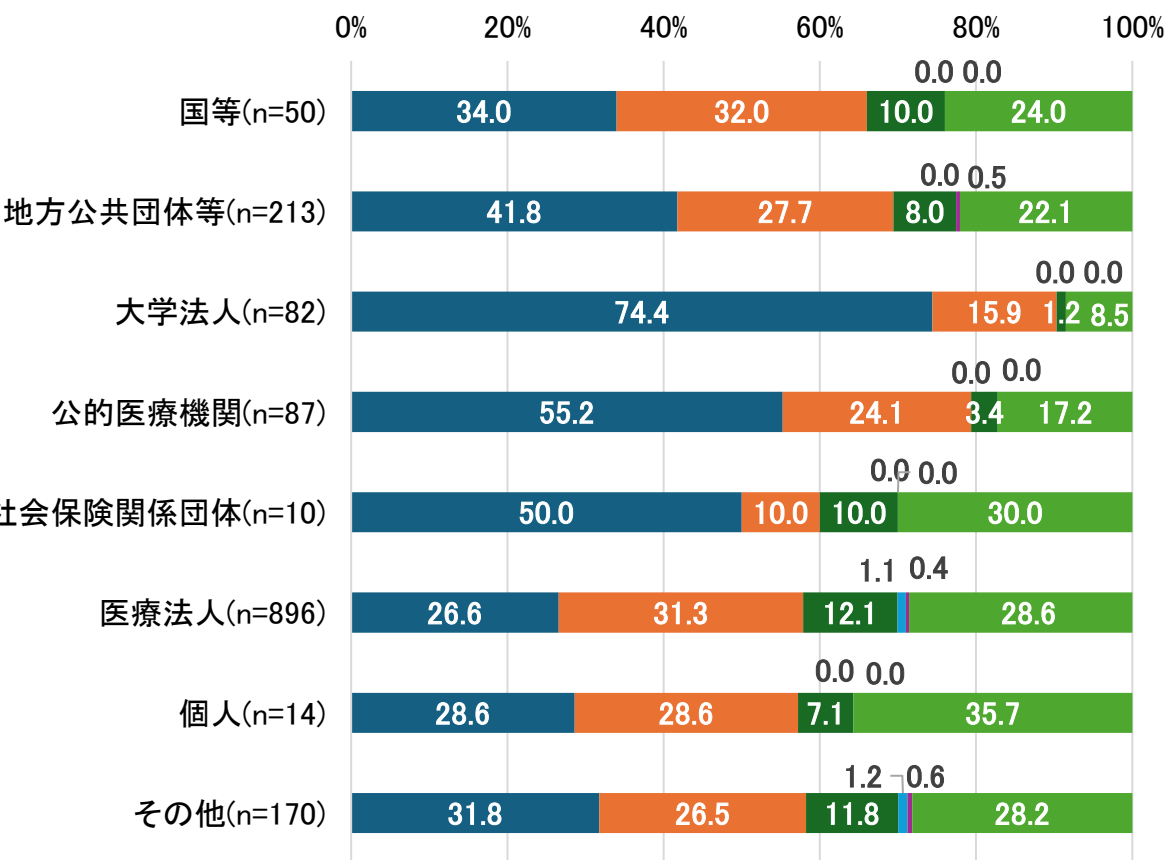
- すでに利用したことがある
- 必要性を感じないため、利用していない
- 支援内容や利用方法が分からないため、利用していない
- 自院の経営状況等を知られたくないため、利用していない
- 利用した結果が指導監督部署に共有され、立ち入り検査等を受けるかもしれないので、利用していない
- 存在自体を知らない

- 利用したい
- 利用することを検討したい
- 今のところ利用は考えていない

【病院票】開設主体が「大学法人」で勤改センターを「すでに利用したことがある」の割合が最も大きい。一方、「大学法人」と「公的医療機関」以外は、2～3割が「存在自体を知らない」と回答している

開設主体別「勤改センター」の利用状況（病院票 問35）

（参考）令和6年度 開設主体別「勤改センター」の利用意向

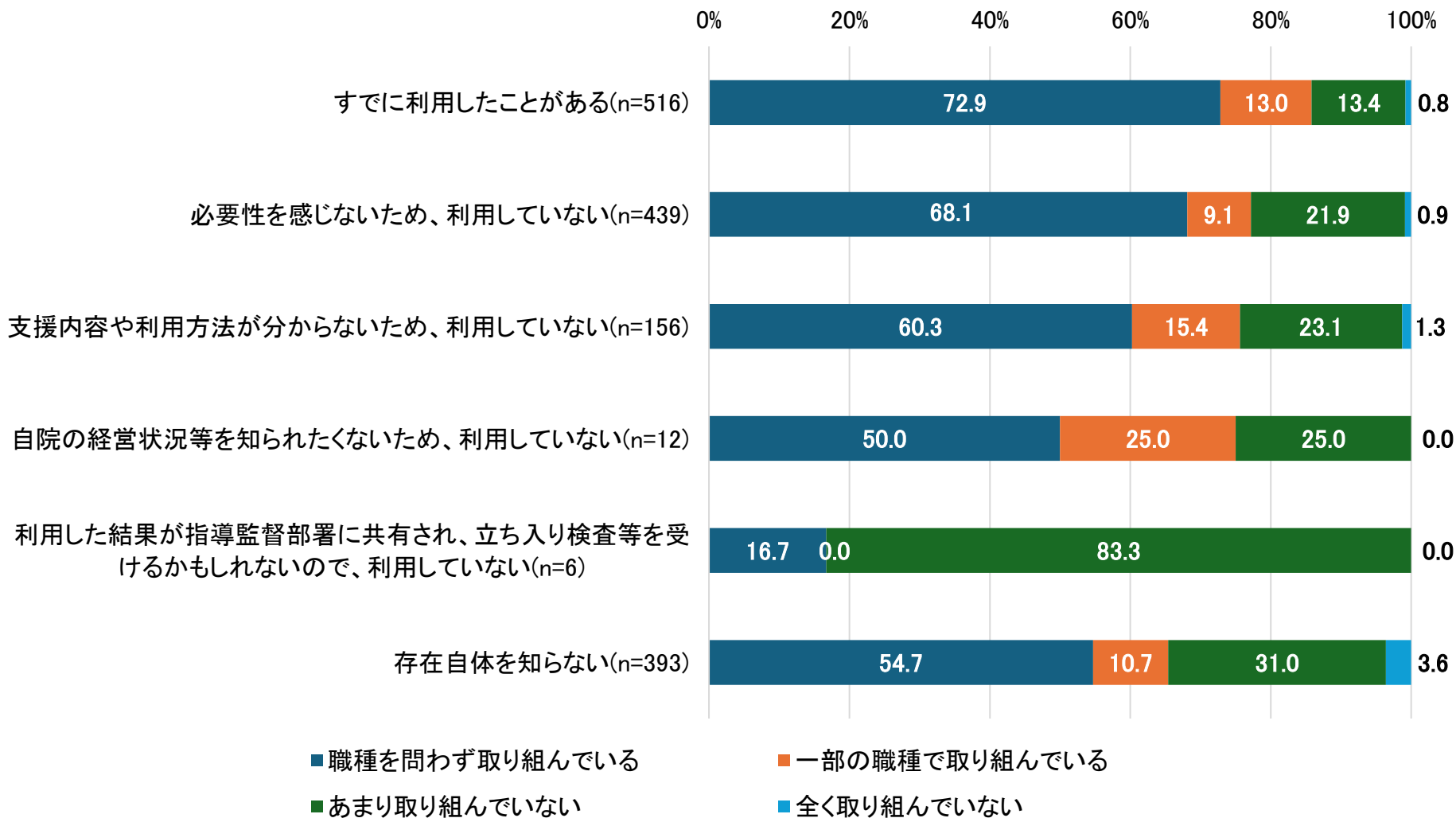


- すでに利用したことがある
- 必要性を感じないため、利用していない
- 支援内容や利用方法が分からないため、利用していない
- 自院の経営状況等を知られたくないため、利用していない
- 利用した結果が指導監督部署に共有され、立ち入り検査等を受けるかもしれないので、利用していない
- 存在自体を知らない

- 利用したい
- 利用することを検討したい
- 今のところ利用は考えていない

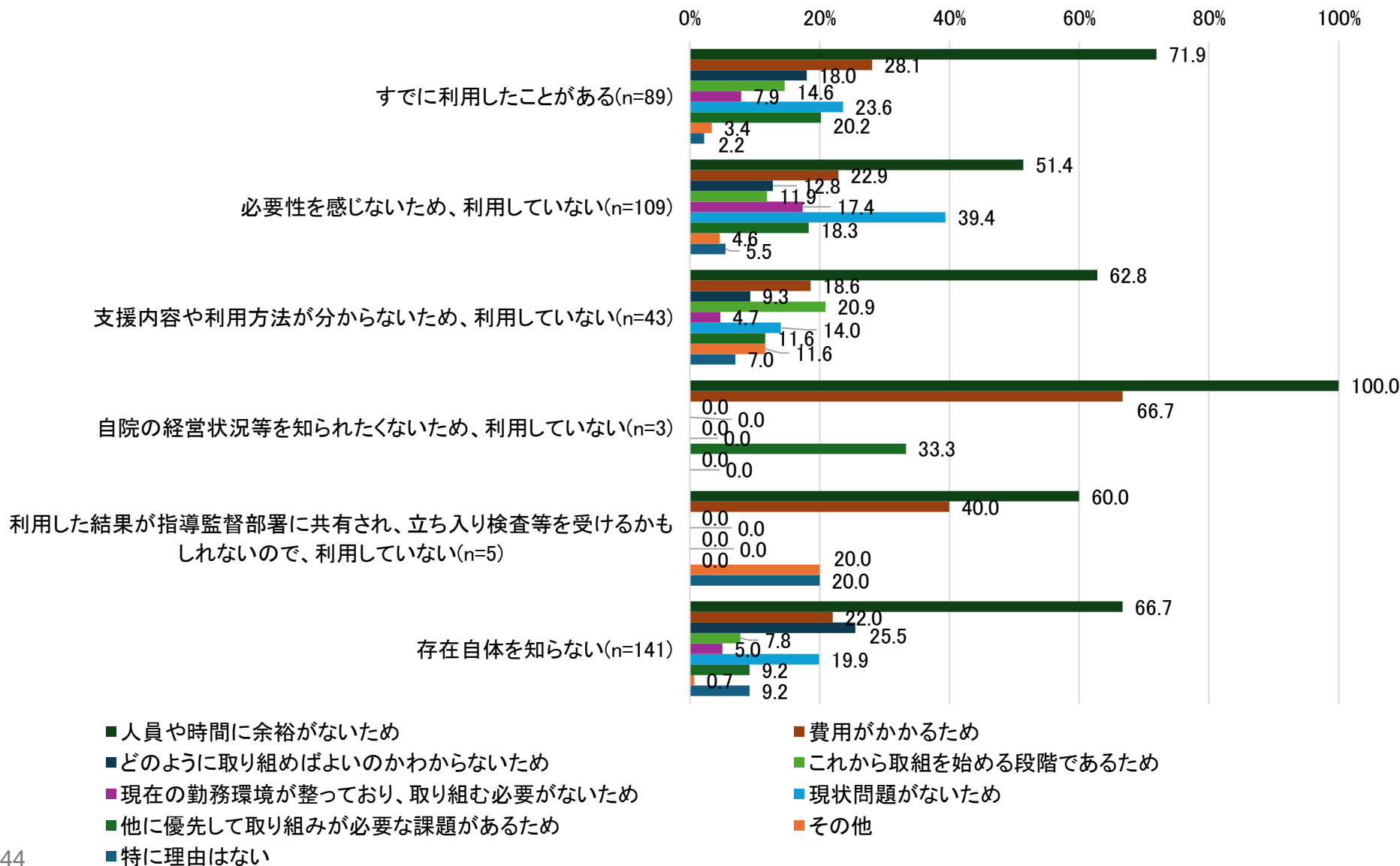
【病院票】勤務環境改善に職種を問わず取り組んでいる医療機関の過半数が勤改センターの存在自体を知らない

勤改センターの利用状況（病院票 問35）_勤務環境改善取組意向（病院票 問19-1）

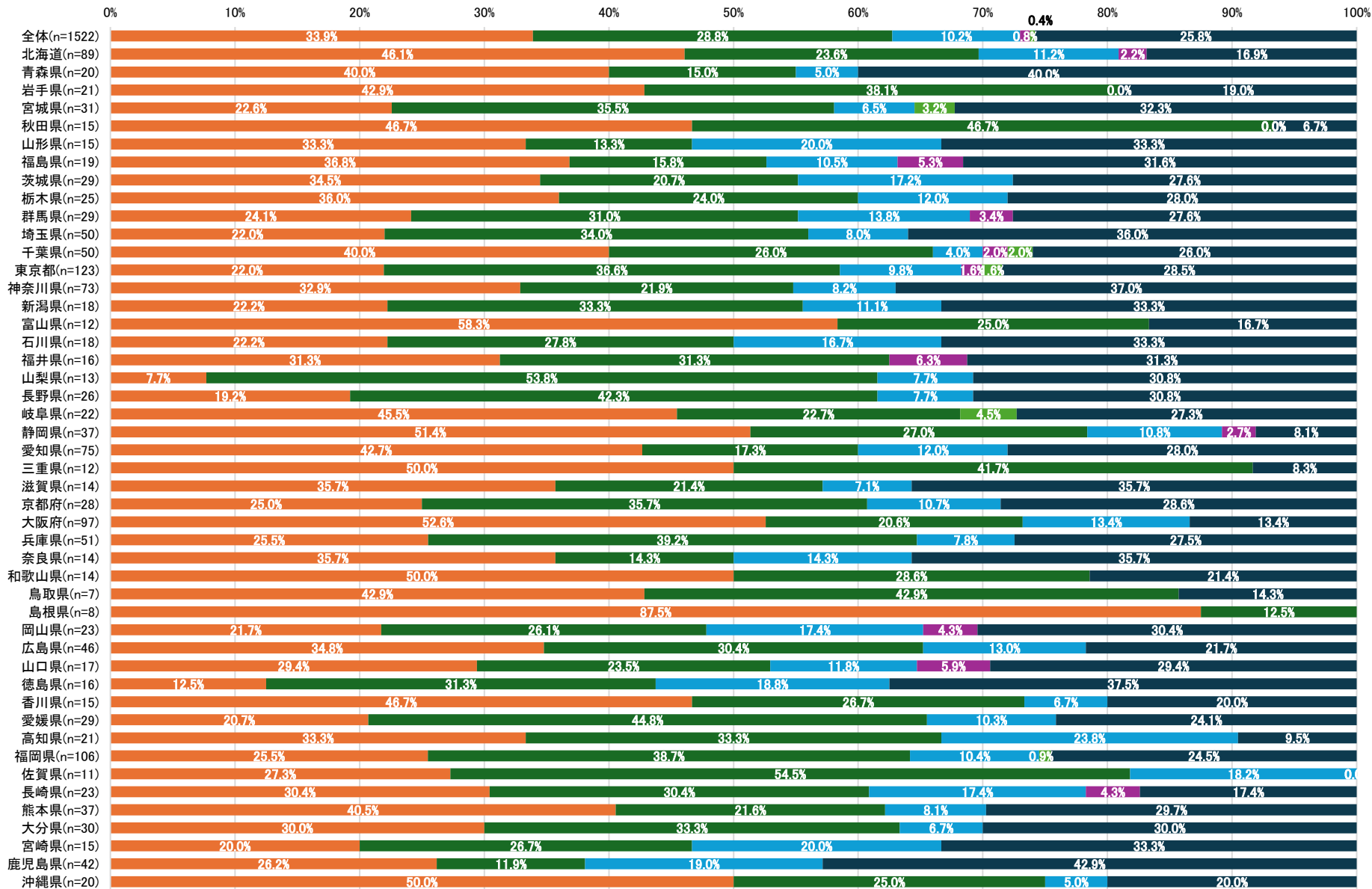


【病院票】勤改センターについて「存在自体知らない」と回答している医療機関における勤務環境改善に取り組んでいない理由は、「人員や時間に余裕がないため」、「どのように取り組めばよいか分からないため」の順で多い

勤改センターの利用状況（病院票 問35）_勤務環境改善に取り組んでいない理由（病院票 問21）



【病院票】都道府県別「勤改センター」の利用状況（病院票 問35）

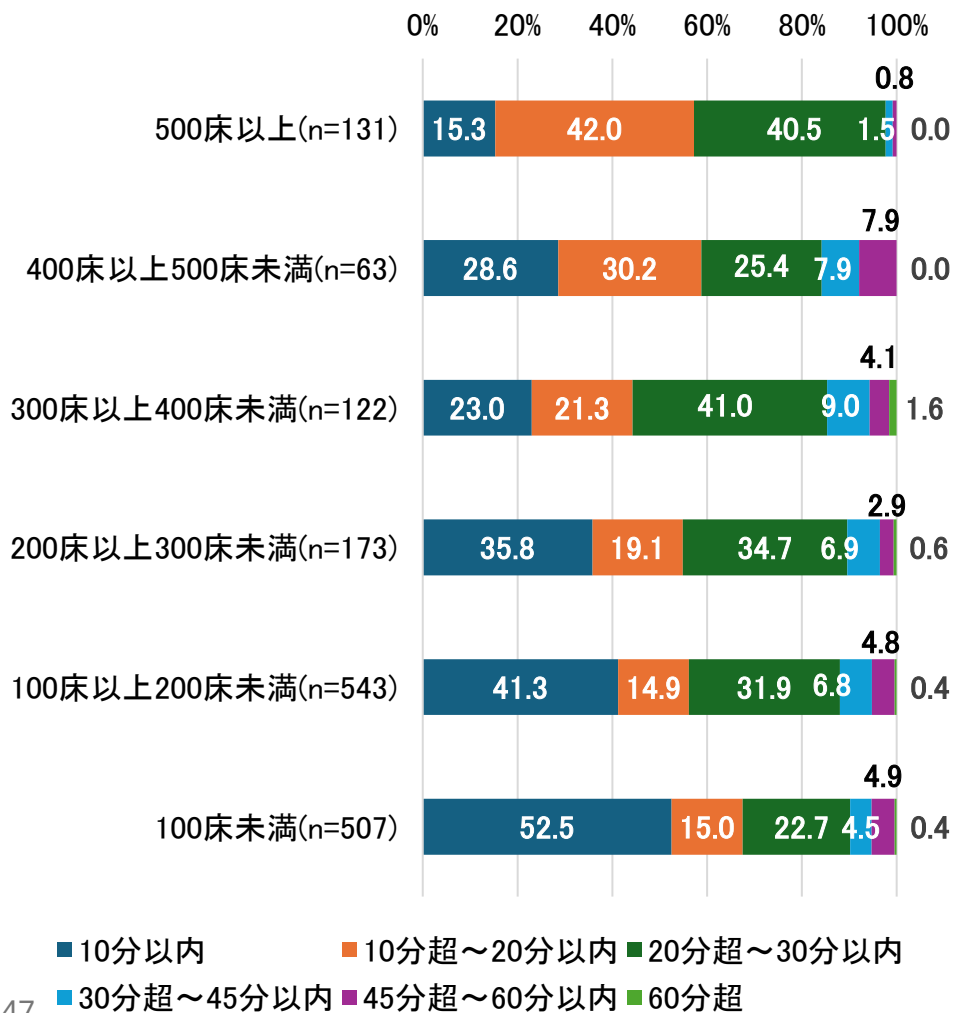


- すでに利用したことがある
- 支援内容や利用方法が分からないため、利用していない
- 利用した結果が指導監督部署に共有され、立ち入り検査等を受けるかもしれないので、利用していない
- 必要性を感じないため、利用していない
- 自院の経営状況等を知られたくないため、利用していない
- 存在自体を知らない

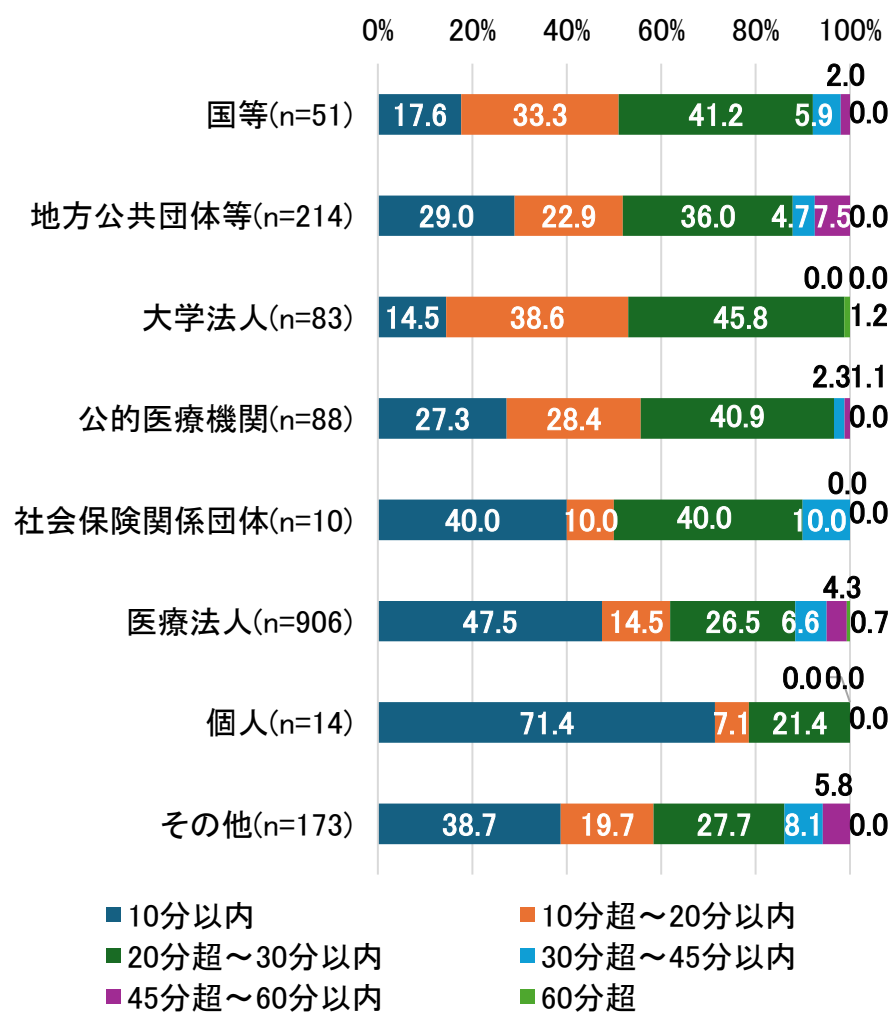
追加的健康確保措置

【病院票】1回あたりの面接指導時間は、300床未満までは「10分以内」が最も多く、300床以上400床未満では「20分超～30分以内」、400床以上は「10分超～20分以内」が多い。また開設主体別にみると、医療法人と個人は「10分以内」が最も多い

病床数別_1回あたりの面接指導時間(問25)

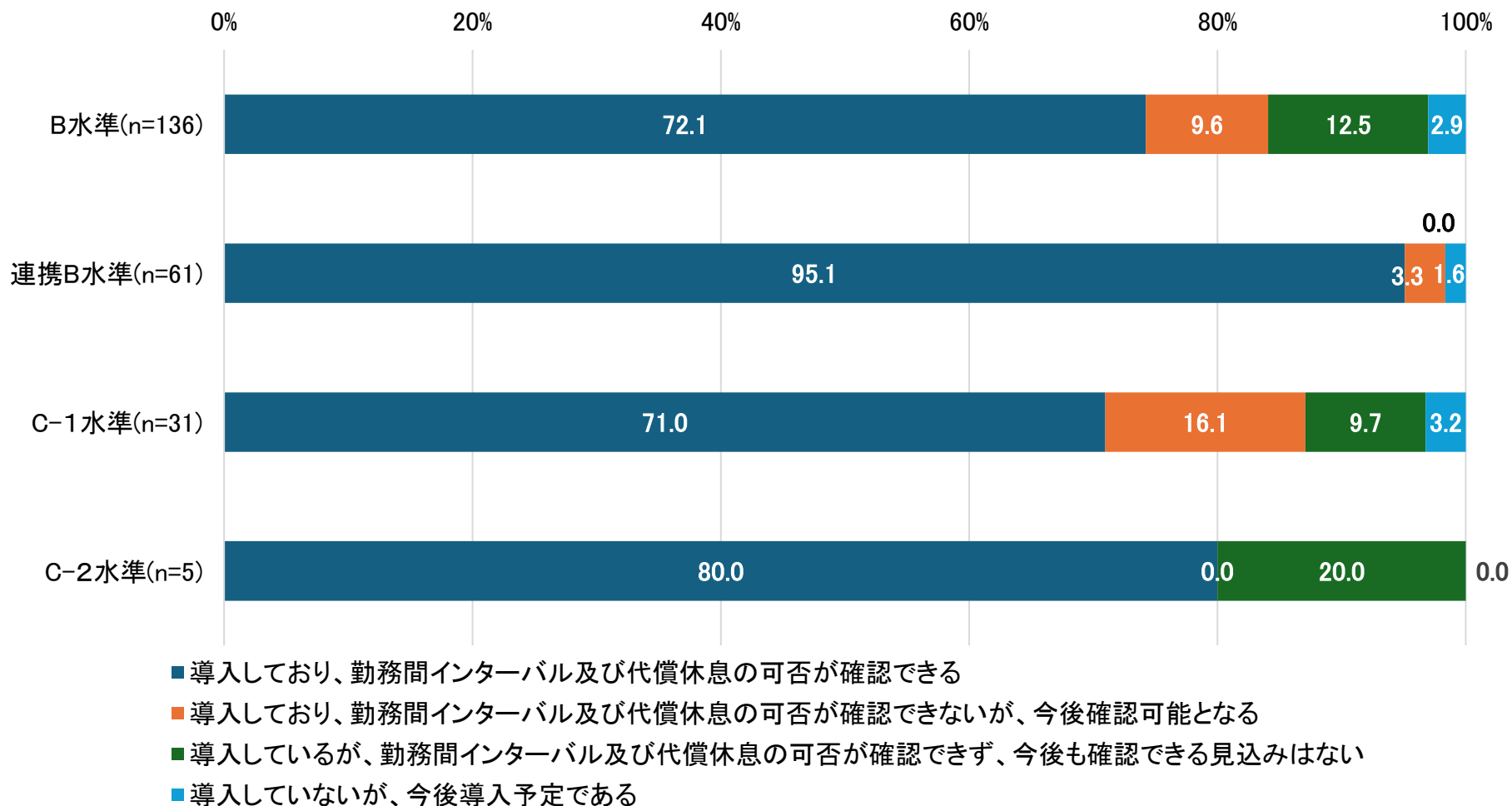


開設主体別_1回あたりの面接指導時間(問25)



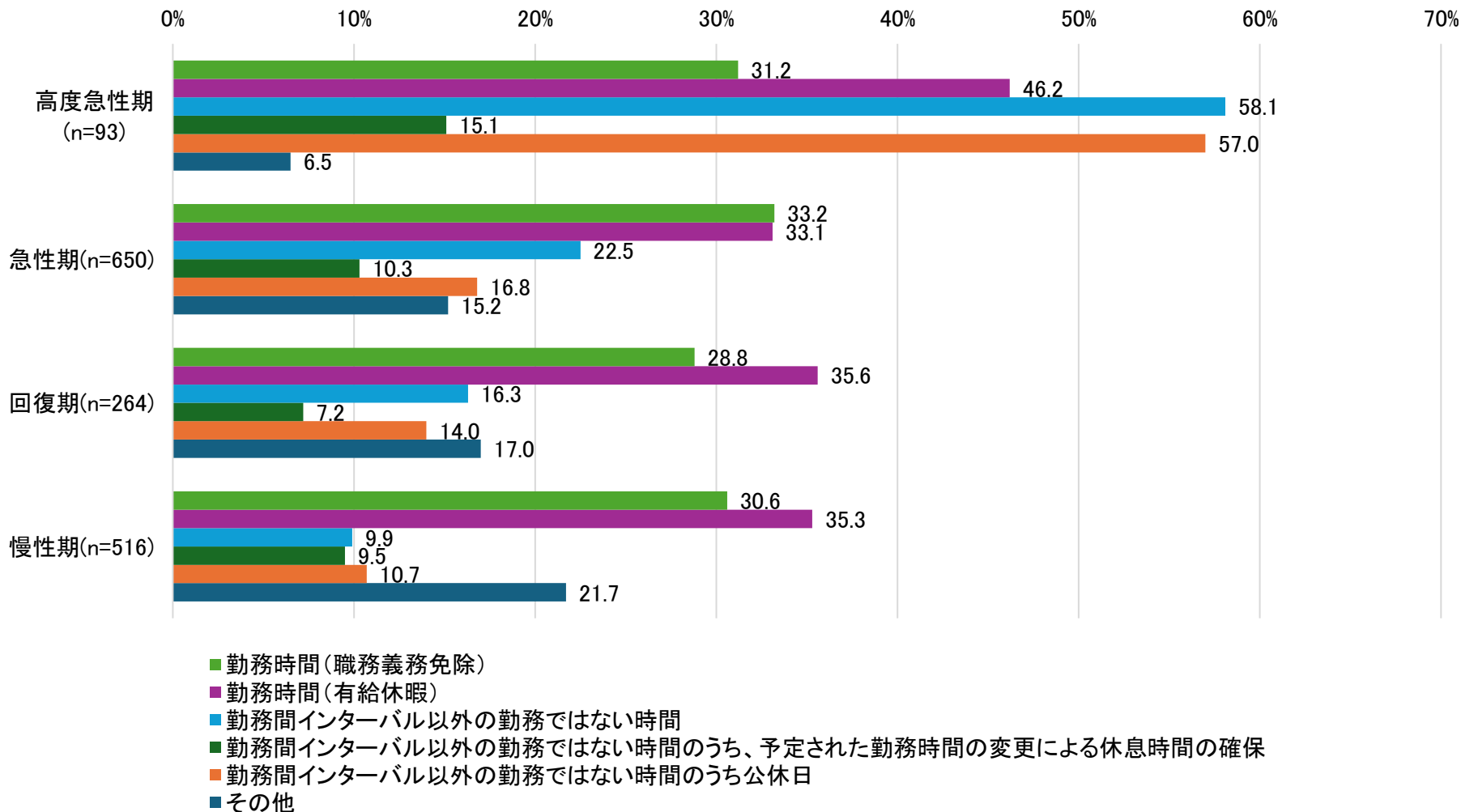
【病院票】特定労務管理対象水準別の勤怠管理システムの導入状況は、全水準において7～9割が勤怠管理システムを導入しており、勤務間インターバル及び代償休息の可否を確認できる。
 ※水準（B～C-2）は複数回答のため、各水準のn数には重複が含まれることに留意。導入状況は単一回答であり、以下のグラフでは水準別の構成比を示している

特定労務管理対象水準別_勤怠管理システムの導入状況(問31)



【病院票】代償休息の取得方法について、高度急性期は「勤務間インターバル以外の勤務ではない時間」での取得が最も多く、急性期は「勤務時間（職務義務免除）」、回復期、慢性期は「勤務時間（有給休暇）」が最も多い

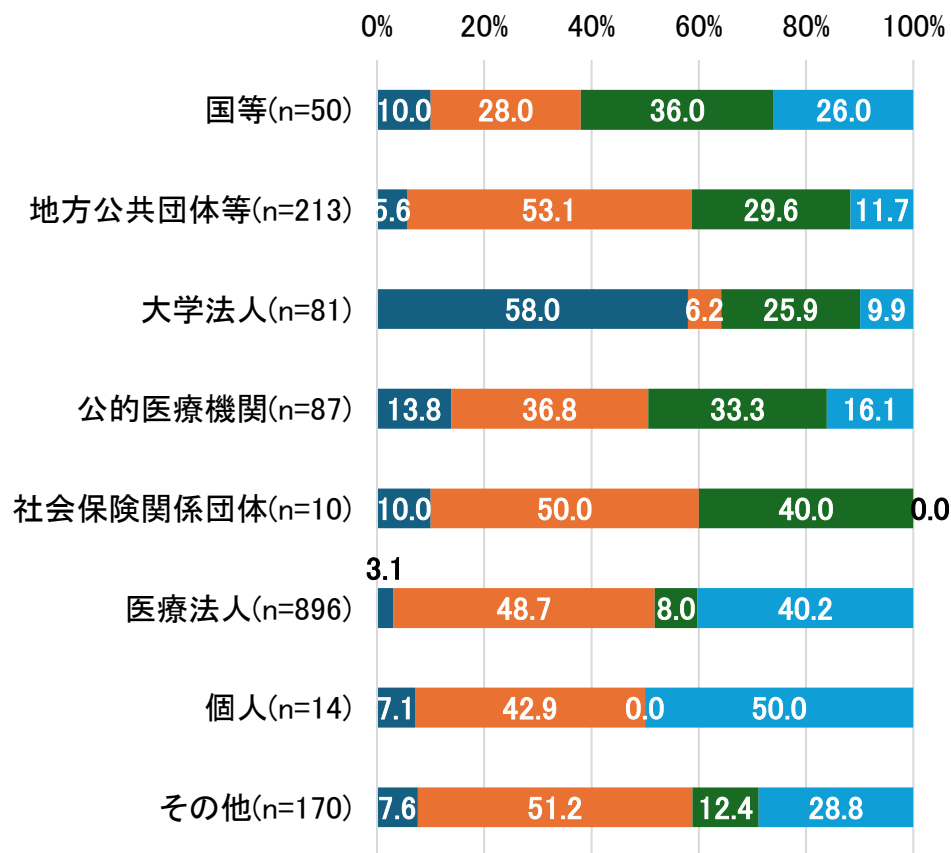
医療機能別_代償休息の取得方法(問32-2)



地域医療への影響

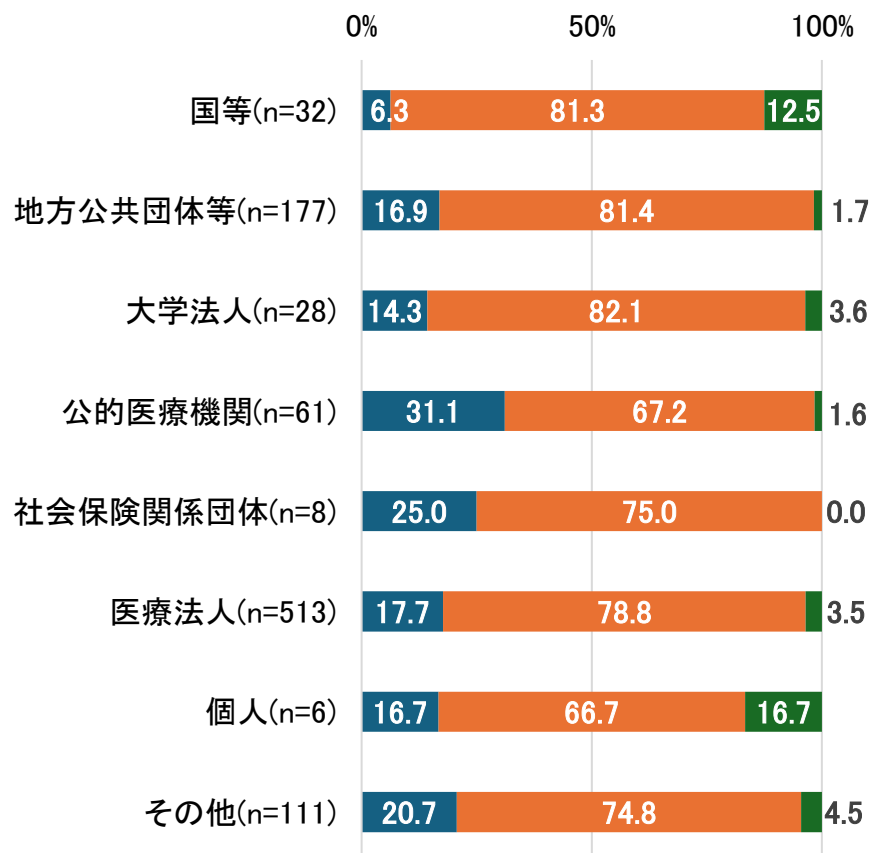
【病院票】 医師の派遣を受け入れている割合は、「地方公共団体等」及び「社会保険関係団体」で過半数であり、「医師を受け入れている」と回答した医療機関の6～8割が「派遣医師数の減少はなかった」と回答している

開設主体別_自施設の医師派遣の受け入れ状況(問37)



- 医師を派遣している
- 医師を受け入れている
- 医師の派遣も受入も行っている
- いずれにも該当しない

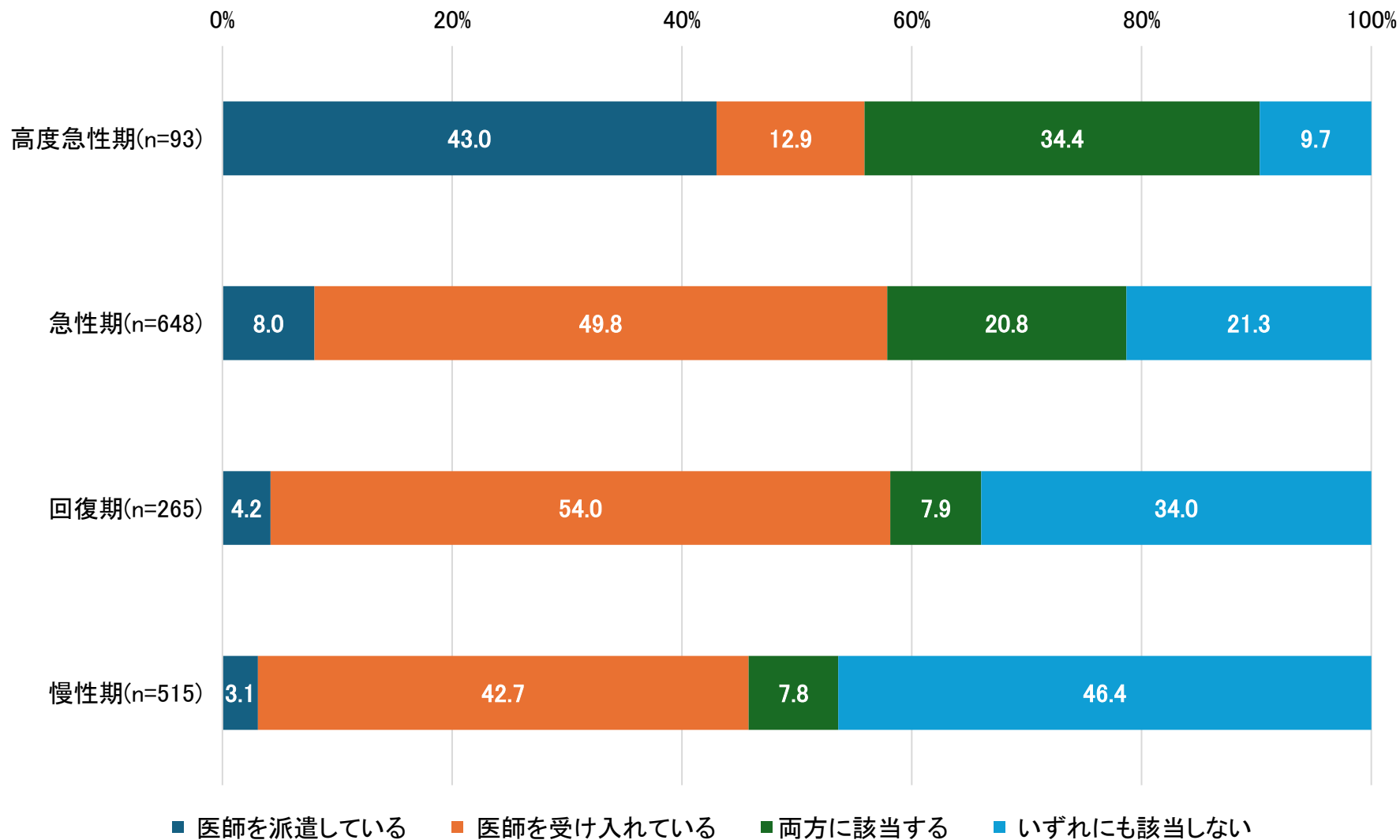
開設主体別_医師の受け入れ状況(問40)



- 派遣元医療機関からの派遣医師数が減少した
- 派遣医師数の減少はなかった
- 医師派遣は受けていない

【病院票】 医師派遣の受け入れは、医療機能別にみると回復期で最も多い。

医療機能別_自施設の医師派遣の受け入れ状況(問37)



施設票（病院）

病院票

■調査結果サマリー

<労働時間・働き方>

- 勤務医が勤務時間外に行っている研鑽の実態について、「勤務時間外の研鑽については把握していない」（40.7％）が最も多く、把握している場合は「医師からの任意の申告やヒアリングで一部は把握している」（26.7％）の回答が最も多い。（参照：5）
- 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：7）
- 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：8-1,8-2,9-1,9-2）
- 医師の夜間の業務体制を構築するための取組として、「外部の医師を非常勤講師として雇用している」が最も多く、「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」、「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」と続く。（参照：10）

<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」は例年通り最多であった。（参照：12）

<勤務環境改善の取組>

- 勤務環境改善に関する取組の対象職種のうち、最も重点を置いている職種は看護職員（55.6％）が最多で、医師（38.2％）、コメディカル（4.5％）、事務職員（1.7％）と続く。（参照：13-1）
- 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、職員による勤務環境改善の必要性に対する理解が重要なポイントとして挙がっている。（参照：13-2）

<いきサポ・医療勤務環境改善支援センター>

- 閲覧の経験を問わず「いきサポ」を知っている割合は、5割程度と過半数を維持している。（参照：25-1）
- 「医療勤務環境改善支援センター」の利用について、全体の約3割が利用経験がある一方、25.8％が「存在自体を知らない」と回答している。（参照：26）

<追加的健康確保措置>

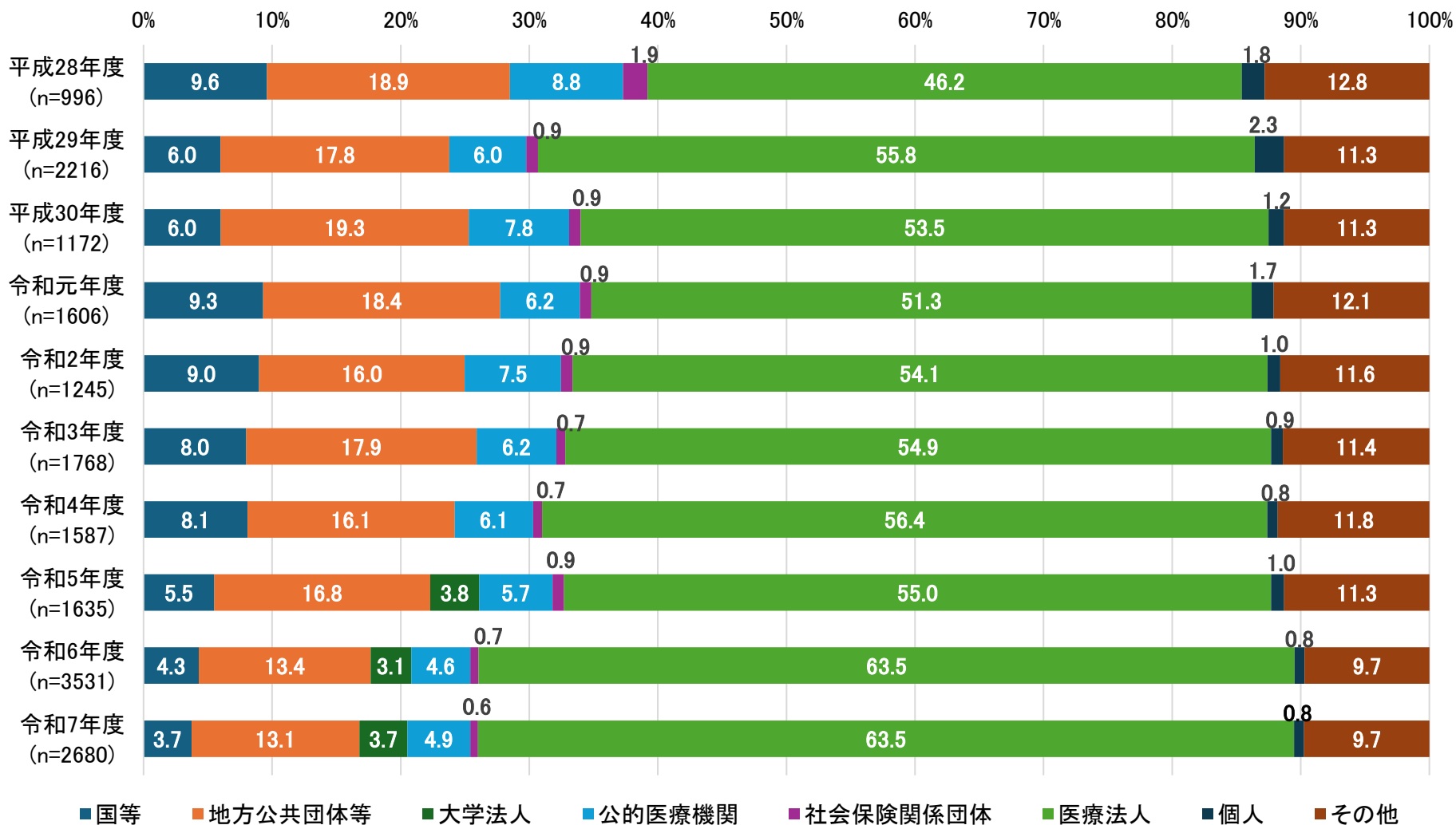
- 1回あたりの面接指導実施のために確保している面接指導時間は「10分以内」が最も多く、面接指導を円滑に受けられるために行っている工夫として「産業医との連携体制の構築」が最も多く回答された。（参照：17,21）
- 勤務間インターバル及び代償休息確保のために行っている取組は「勤怠管理システムによる適時の状況把握（労働管理の徹底）」の回答が最も多く、どのように代償休息を確保しているかについては、「勤務時間（職務義務免除）」「勤務時間（有給休暇）」が他の選択肢と差をつけて回答が多い。（参照：23-1,23-2）

<地域医療への影響>

- 令和7年4月以降で医療提供体制の縮小・撤退を行った医療機関の具体的な実施内容は、「診療時間の縮小」「診療科の廃止」「対応を行う医師数の削減」の順が多い。（参照：34）

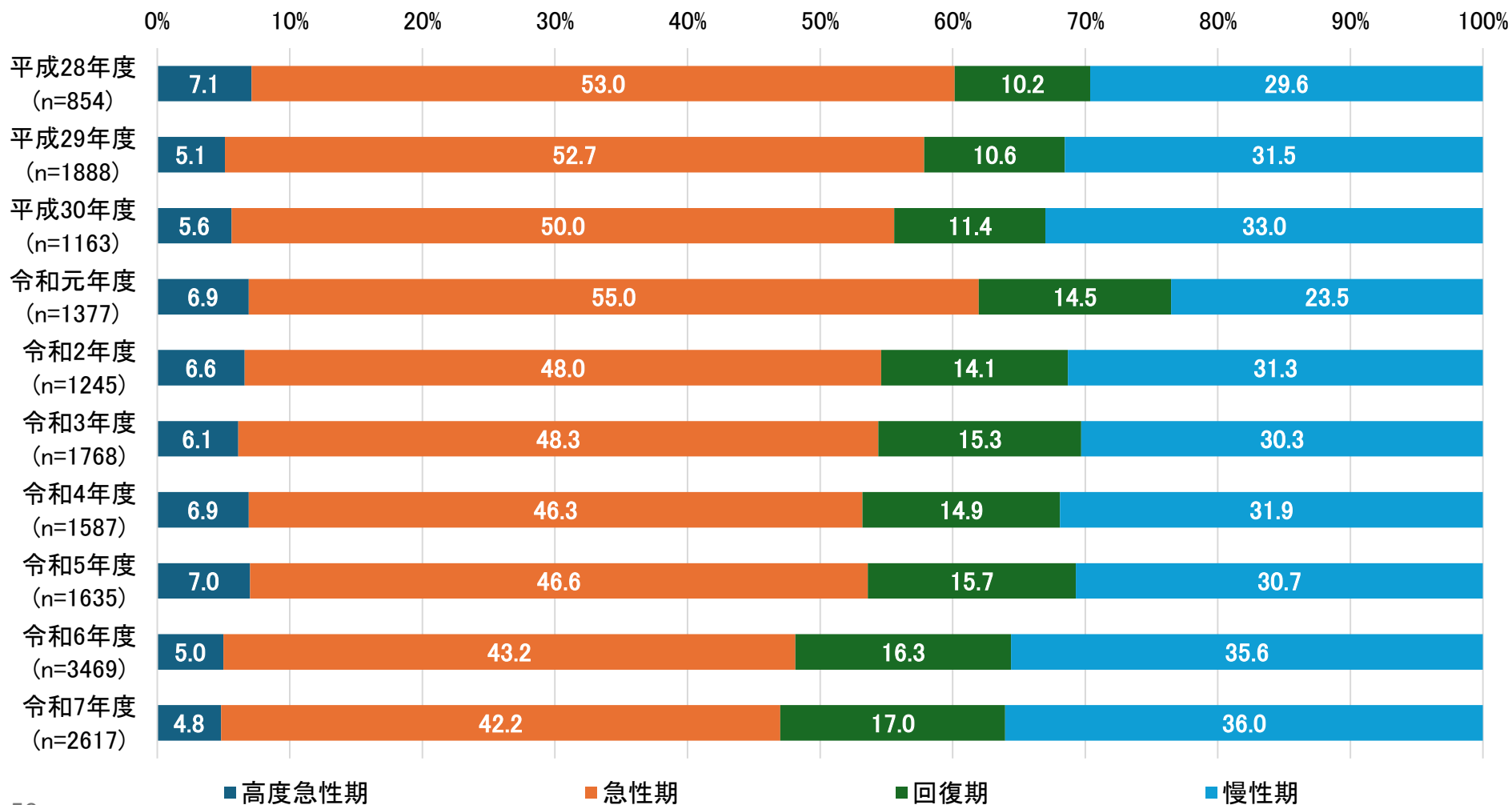
問1. 開設主体を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

- 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」（13.1%）となっている。
- 令和4年以降「国等」による回答割合が減少傾向にあり、「医療法人」からの回答が増加している。



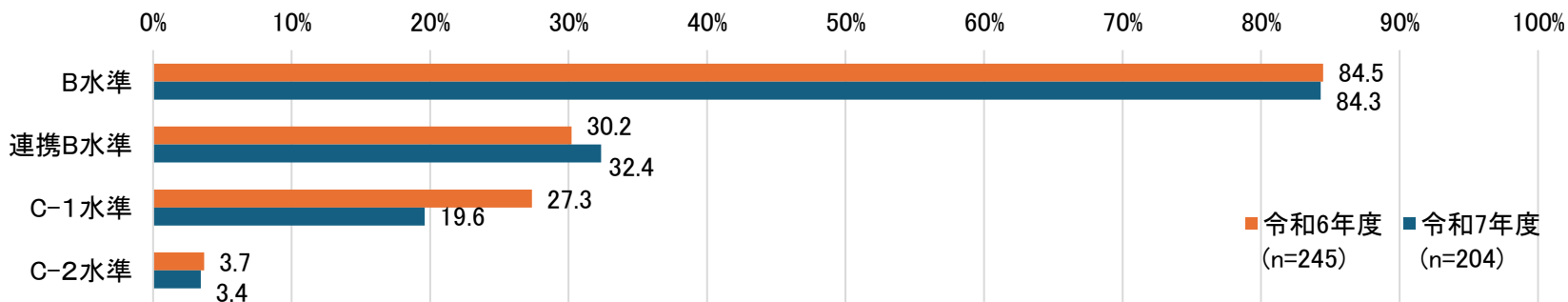
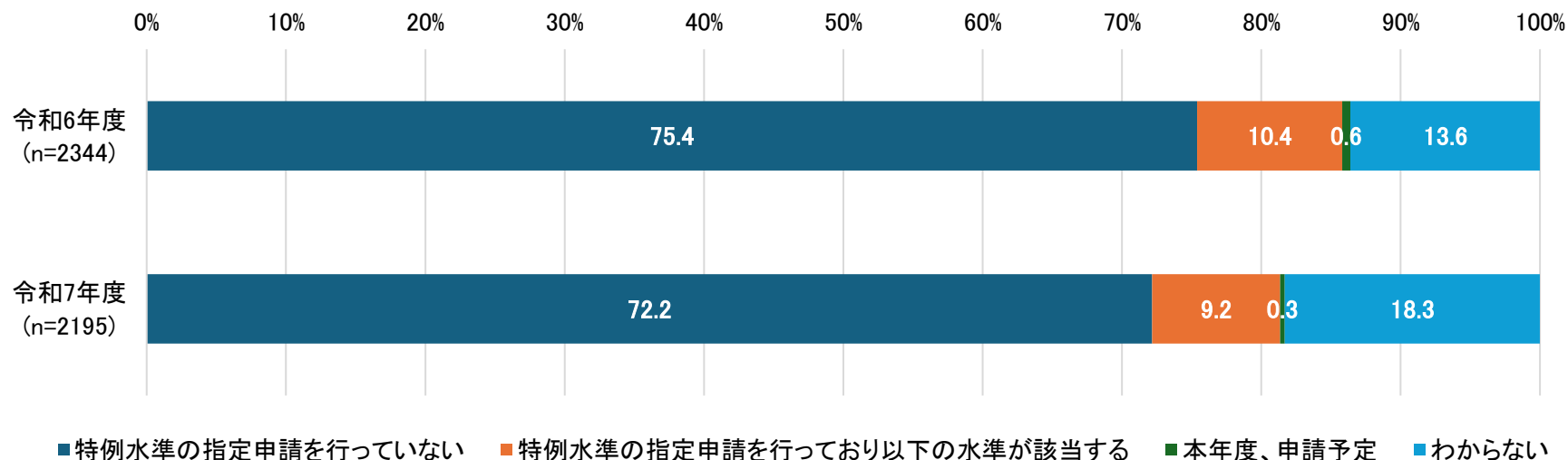
問2. 医療機能のうち、病床数が最も多い機能を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

- 医療機能については、多い順に「急性期」（42.2%）、「慢性期」（36.0%）、「回復期」（17.0%）、「高度急性期」（4.8%）となっている。
- 直近5年で「慢性期」割合が約5ポイント上がっている。



問3. 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）

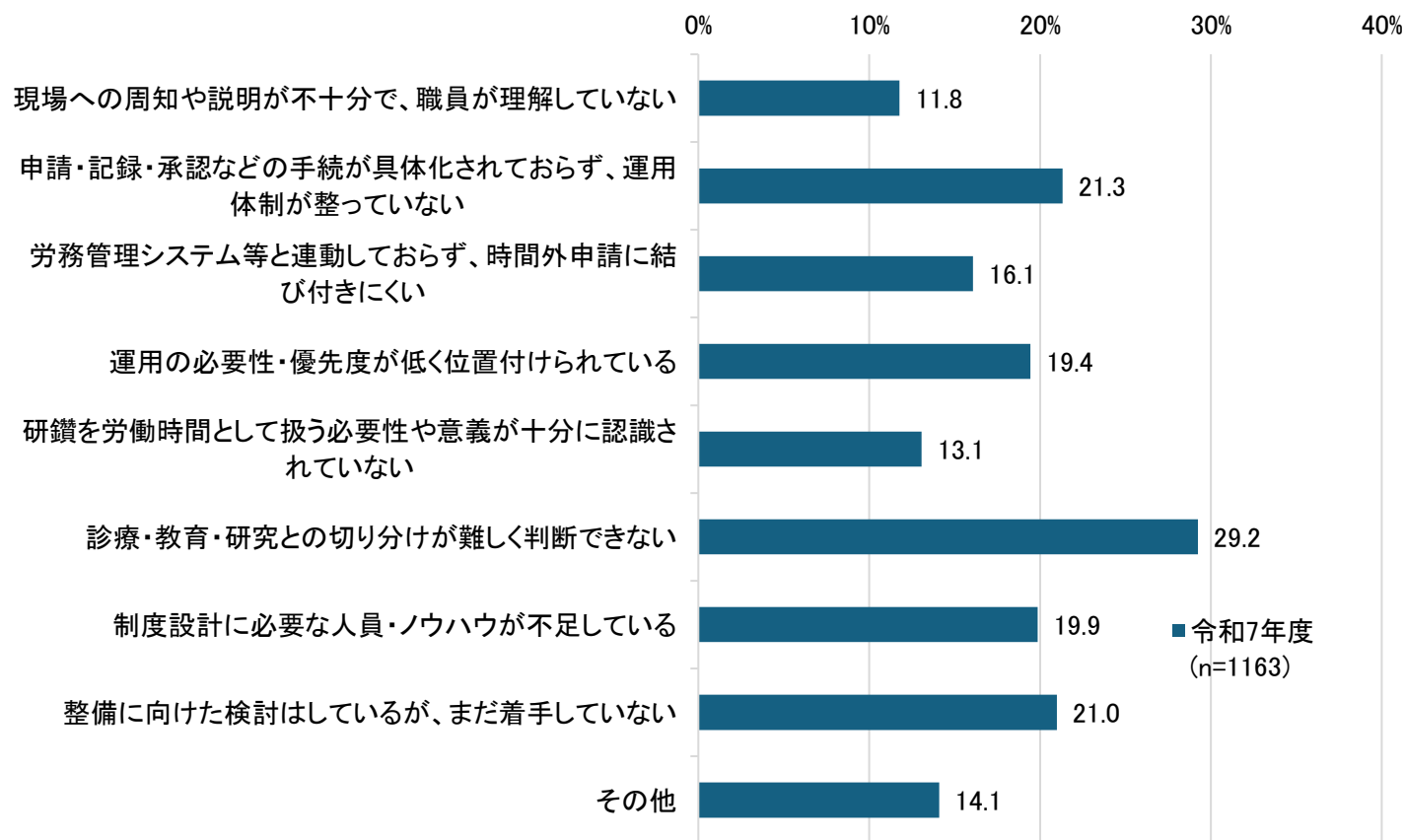
- アンケートに回答した医療機関のうち特定労務管理対象機関は9.2%で、「本年度申請予定」が0.3%、「特例水準の指定申請を行っていない」が72.2%であった。
- 特定労務管理対象機関の内訳は「B水準」が84.3%で最も多く、次いで「連携B水準」32.4%、「C-1水準」19.6%、「C-2水準」3.4%であった。



問4. 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、もしくは、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。）

R7年度新規設問

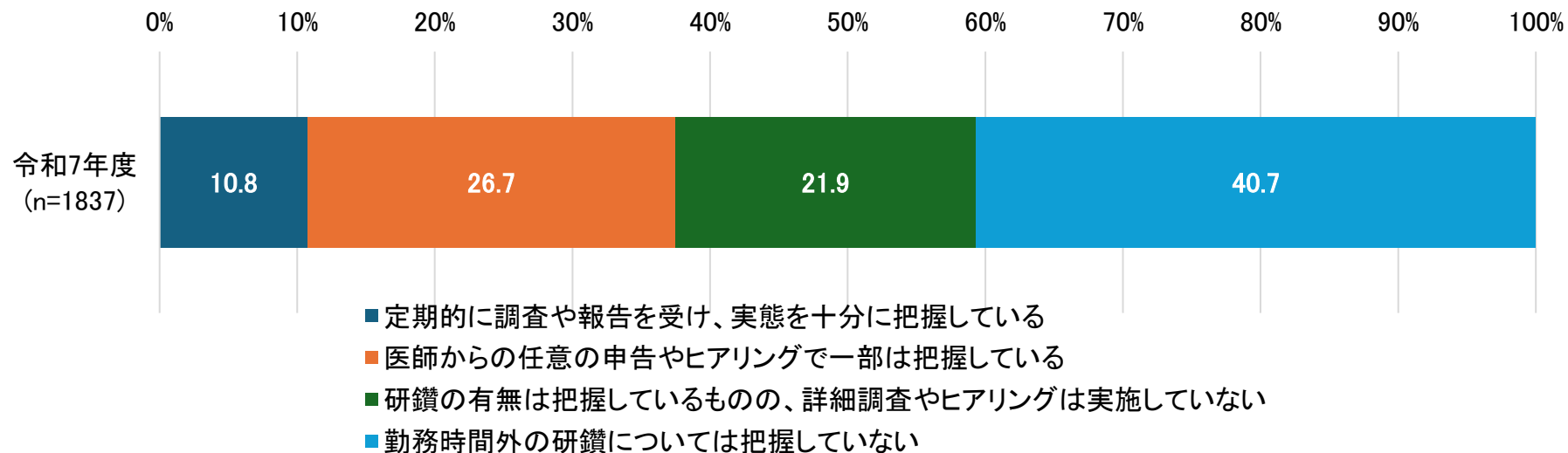
- 研鑽の区分けを明確にするための規程や区分表等はない理由について、「診療・教育・研究との切り分けが難しく判断できない」が29.2%と最も高く、「申請・記録・承認などの手続が具体化されておらず、運用体制が整っていない」が21.3%、「整備に向けた検討はしているが、まだ着手していない」が21.0%と続く。



問5. 勤務医が勤務時間外に行っている研鑽（自己学習、研究、学会活動、技術トレーニング等）の実態について、どの程度把握していますか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

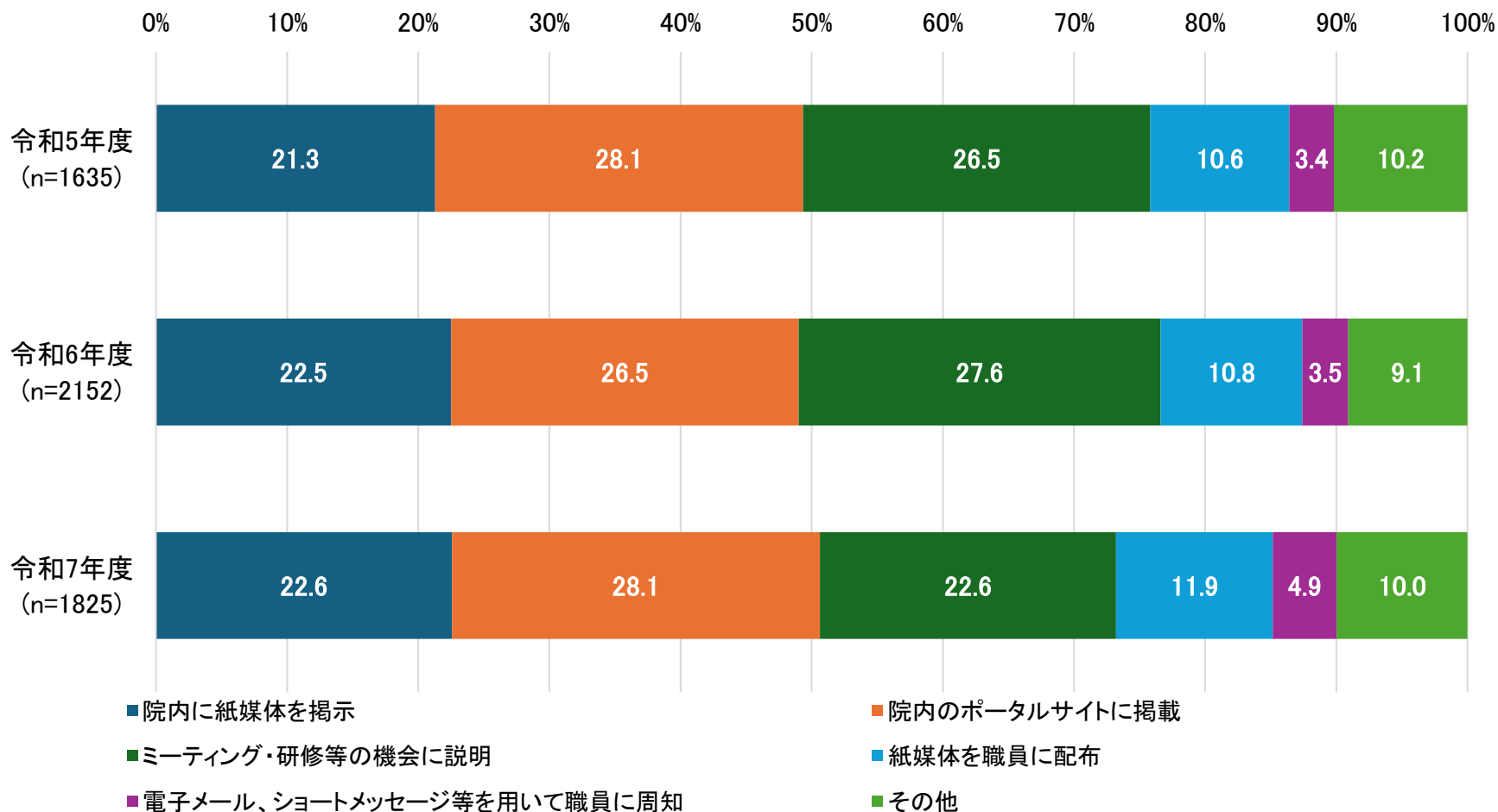
R7年度新規設問

- 勤務医が勤務時間外に行っている研鑽（自己学習、研究、学会活動、技術トレーニング等）の実態の把握については、「勤務時間外の研鑽については把握していない」（40.7%）「医師からの任意の申告やヒアリングで一部は把握している」（26.7%）、「研鑽の有無は把握しているものの、詳細調査やヒアリングは実施していない」（21.9%）、「定期的に調査や報告を受け、実態を十分に把握している」（10.8%）の順で多かった。



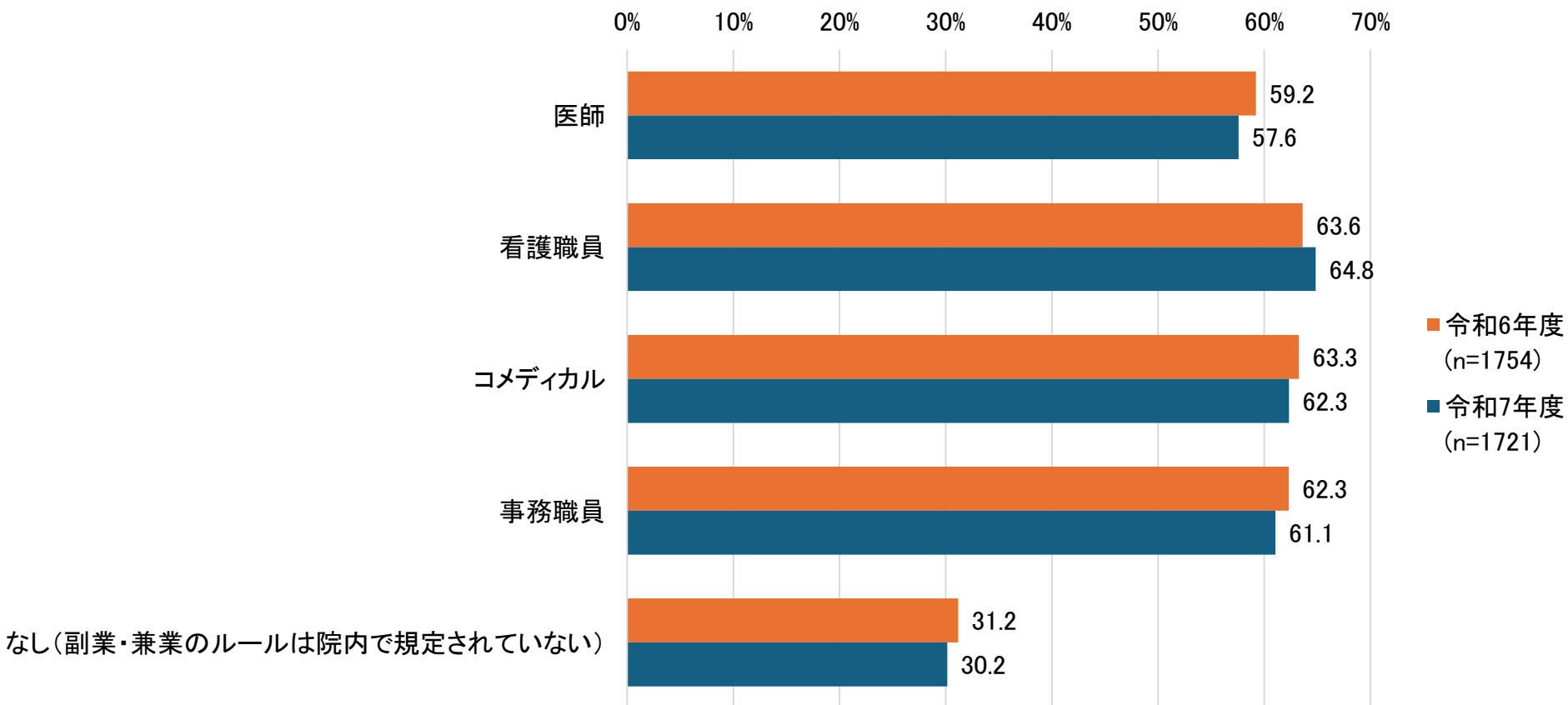
問6. 「時間外労働・休日労働に関する協定届（36協定）」の内容を職員に対しどのように周知していますか。（主として該当するもの1つにチェックをしてください。）

- 「時間外・休日労働に関する協定届（36協定）」の周知方法は、「院内のポータルサイトに掲載」（28.1%）、「院内に紙媒体を掲示」（22.6%）の順で多く、前年とほぼ同じ傾向であった。



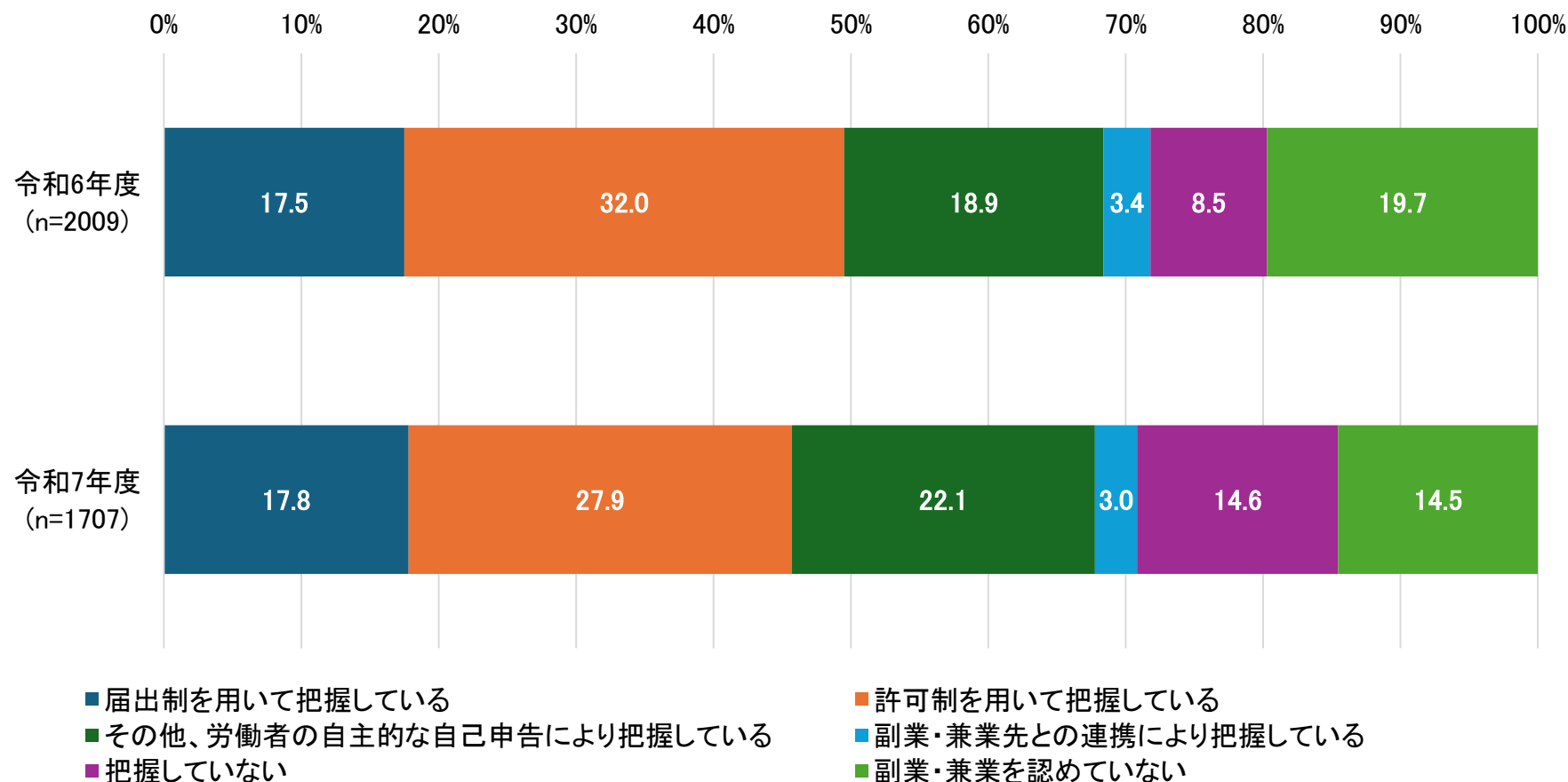
問7. 副業・兼業のルールは院内で規定されていますか。以下の選択肢からルールの規定がある職種を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください。）

- ▶ 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」（57.6%）、「看護職員」（64.8%）、「コメディカル」（62.3%）、「事務職員」（61.1%）と各職種の過半数で規定がある。
- ▶ 昨年度調査と傾向に変化は見られなかった。



問8-1. 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・兼業について、「許可制を用いて把握している」（27.9%）、「その他、労働者の自主的な自己申告により把握している」（22.1%）、「届出制を用いて把握している」（17.8%）、「副業・兼業先との連携により把握している」（3.0%）、「把握していない」（14.6%）、「副業・兼業を認めていない」（14.5%）であった。



問8-2. 問8-1.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）

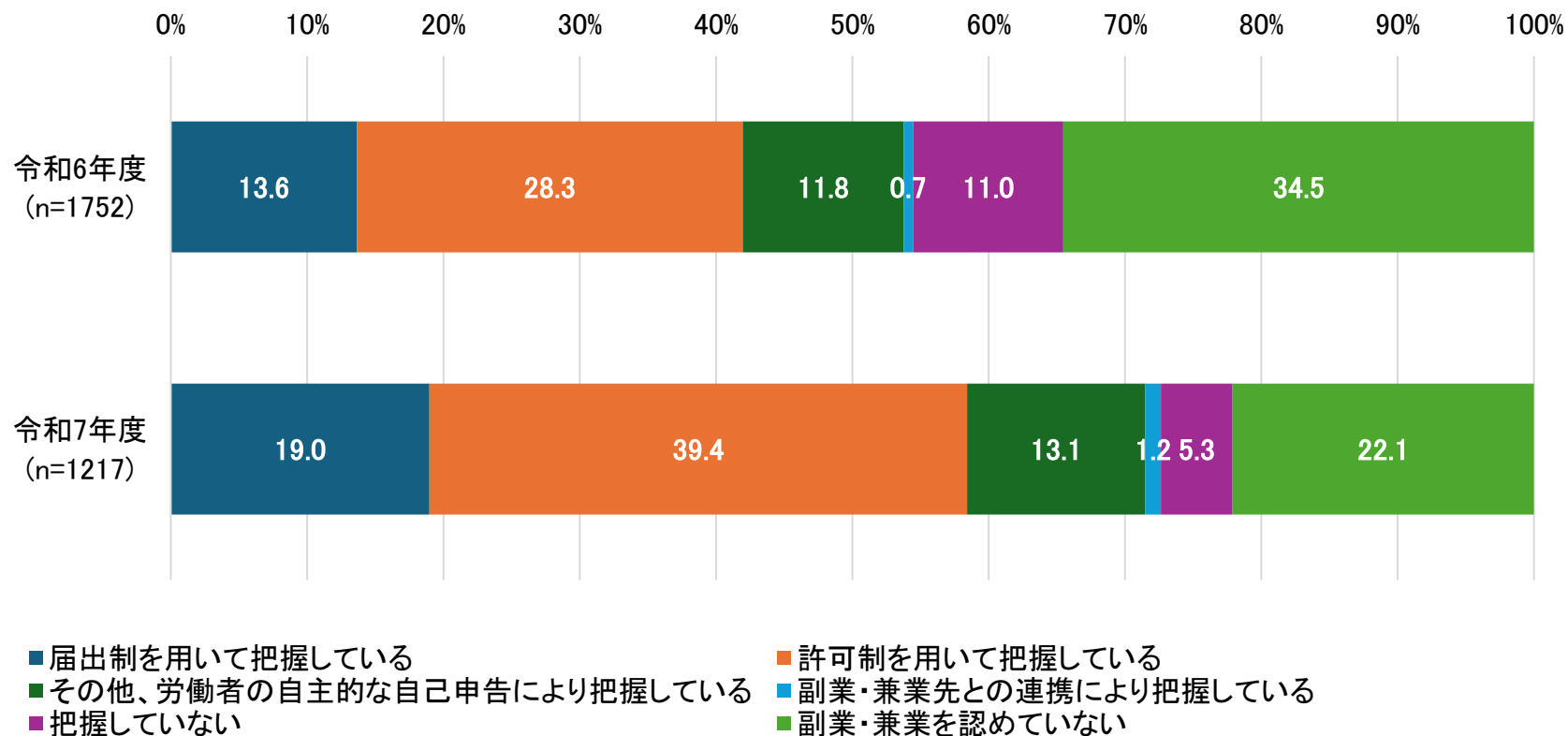
➤ 医師の副業・兼業については、「副業・兼業の有無、勤務先、及び労働時間の予定を把握している」（23.3%）が最多である。



- 副業・兼業の有無のみ把握している
- 副業・兼業の有無、及び勤務先を把握している
- 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
- 副業・兼業の有無、勤務先、労働時間の予定、及び労働時間の実績を把握している

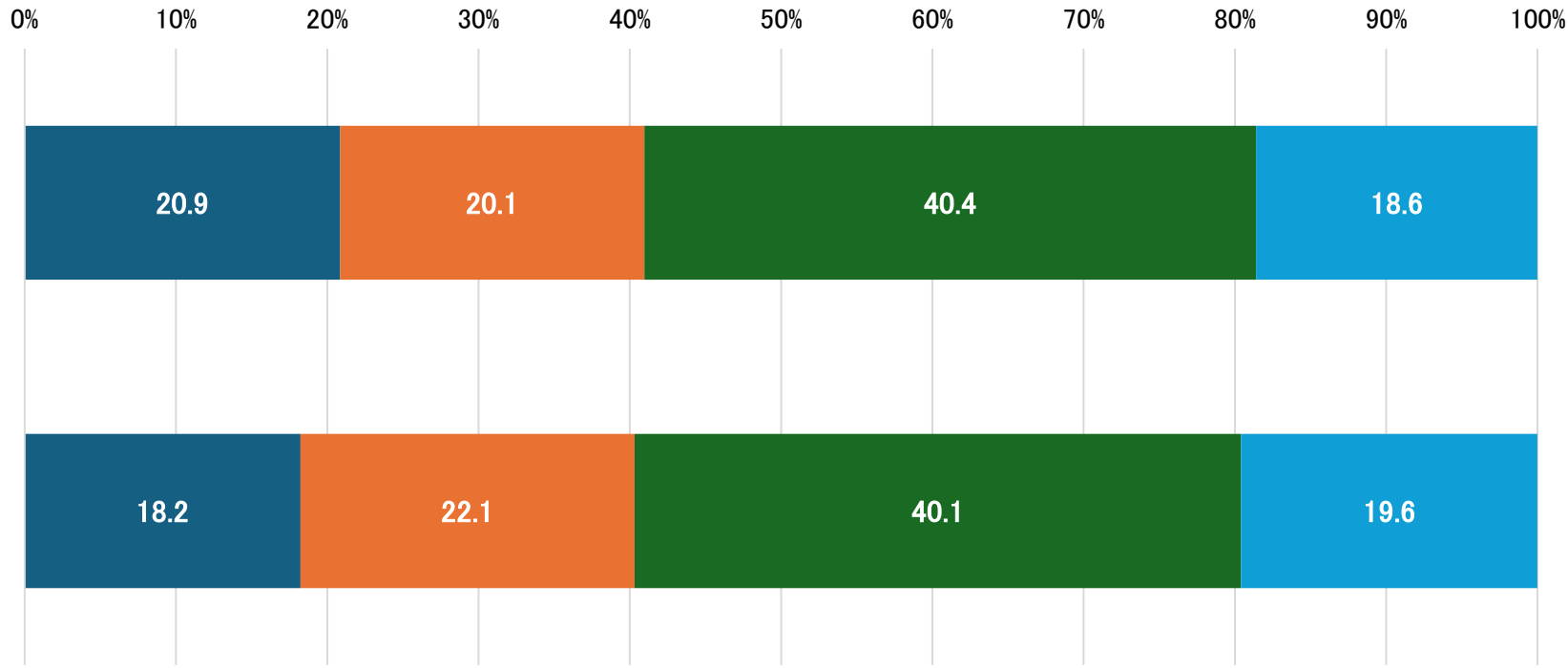
問9-1. 労働基準法上の労働時間に関する規制は、労働者からの申告等により把握された副業・兼業による労働時間を通算して適用されます。これに関連して、看護職員が副業・兼業を実施しているか否か把握していますか。（主として該当するもの1つにチェックをしてください）

▶ 看護職員の副業・兼業について、「許可制を用いて把握している」（39.4%）、「届出制を用いて把握している」（19.0%）、「その他、労働者の自主的な自己申告により把握している」（13.1%）、「副業・兼業先との連携により把握している」（1.2%）、「把握していない」（5.3%）、「副業・兼業を認めていない」（22.1%）であった。



問9-2. 問9-1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）

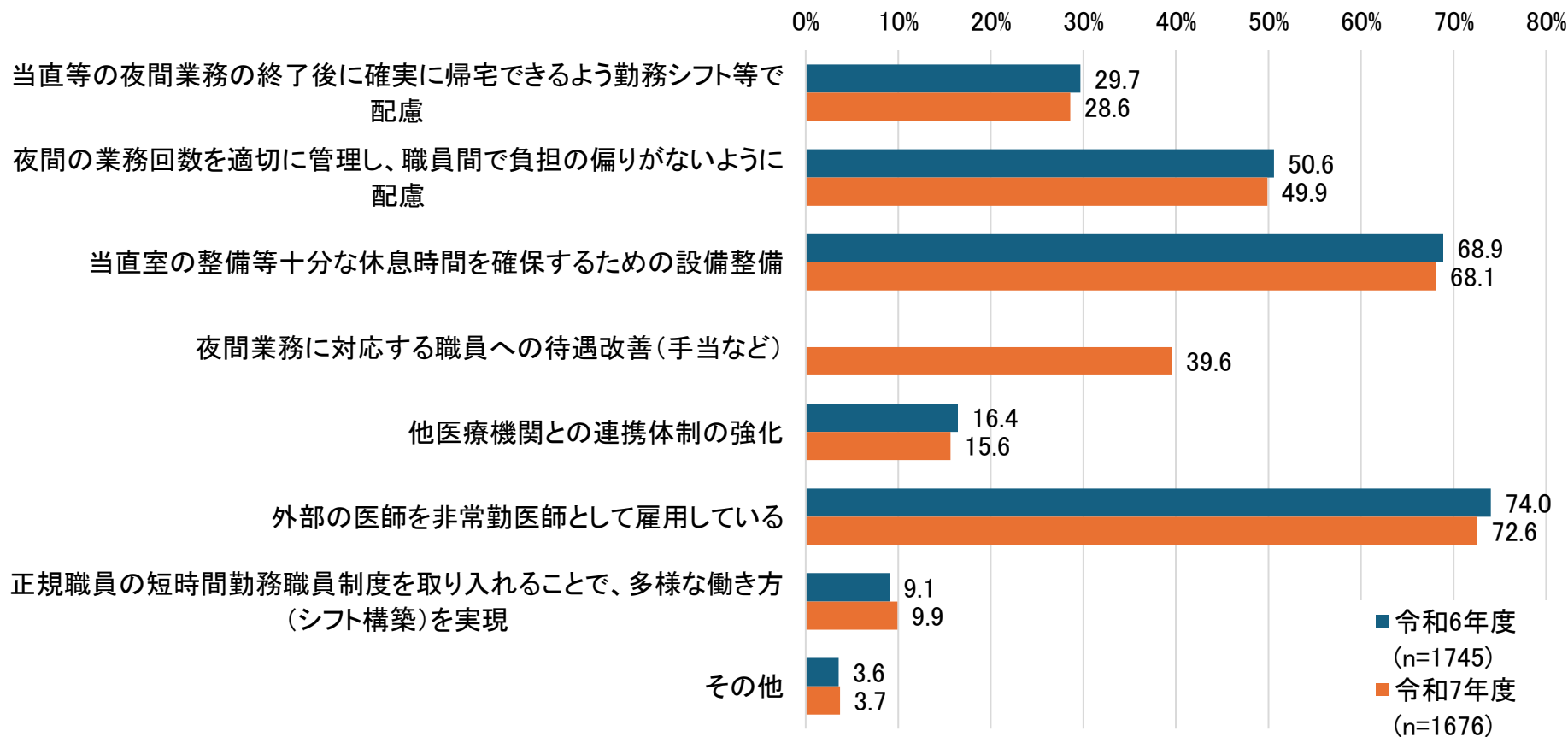
▶ 看護職員の副業・兼業については、「副業・兼業の有無、勤務先、及び労働時間の予定を把握している」（40.1%）が最多である。



- 副業・兼業の有無のみ把握している
- 副業・兼業の有無、及び勤務先を把握している
- 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
- 副業・兼業の有無、勤務先、労働時間の予定、及び労働時間の実績を把握している

問10. 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）

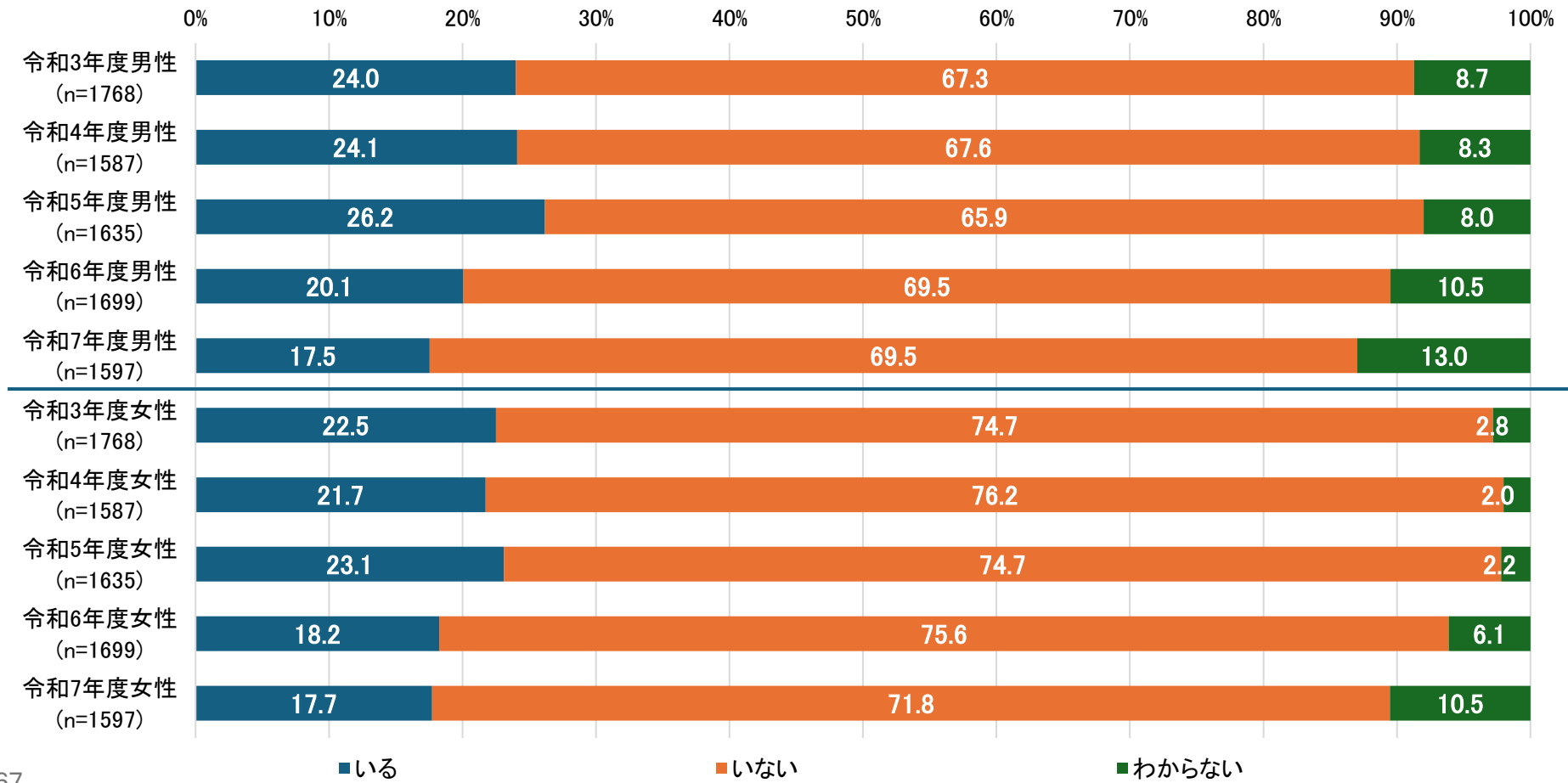
- 医師の夜間の業務体制構築のための取組については、「外部の医師を非常勤医師として雇用している」（72.6%）が最多で、「当直室の整備等十分な休息時間を確保するための設備整備」（68.1%）、「夜間の業務回数を適切に管理し、職員間で負担の偏りがないように配慮」（49.9%）が続く。
 ※令和7年度より「夜間業務に対応する職員への待遇改善（手当など）」を選択肢に追加。また「正規職員の短時間勤務職員制度を取り入れている」を「正規職員の短時間勤務職員制度を取り入れることで、多様な働き方（シフト構築）を実現」に変更した。



問11. 令和5年8月1日から令和6年7月31日までの期間で、在職中に本人または配偶者が出産した職員及び、そのうち令和7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）

医師における本人または配偶者の出産

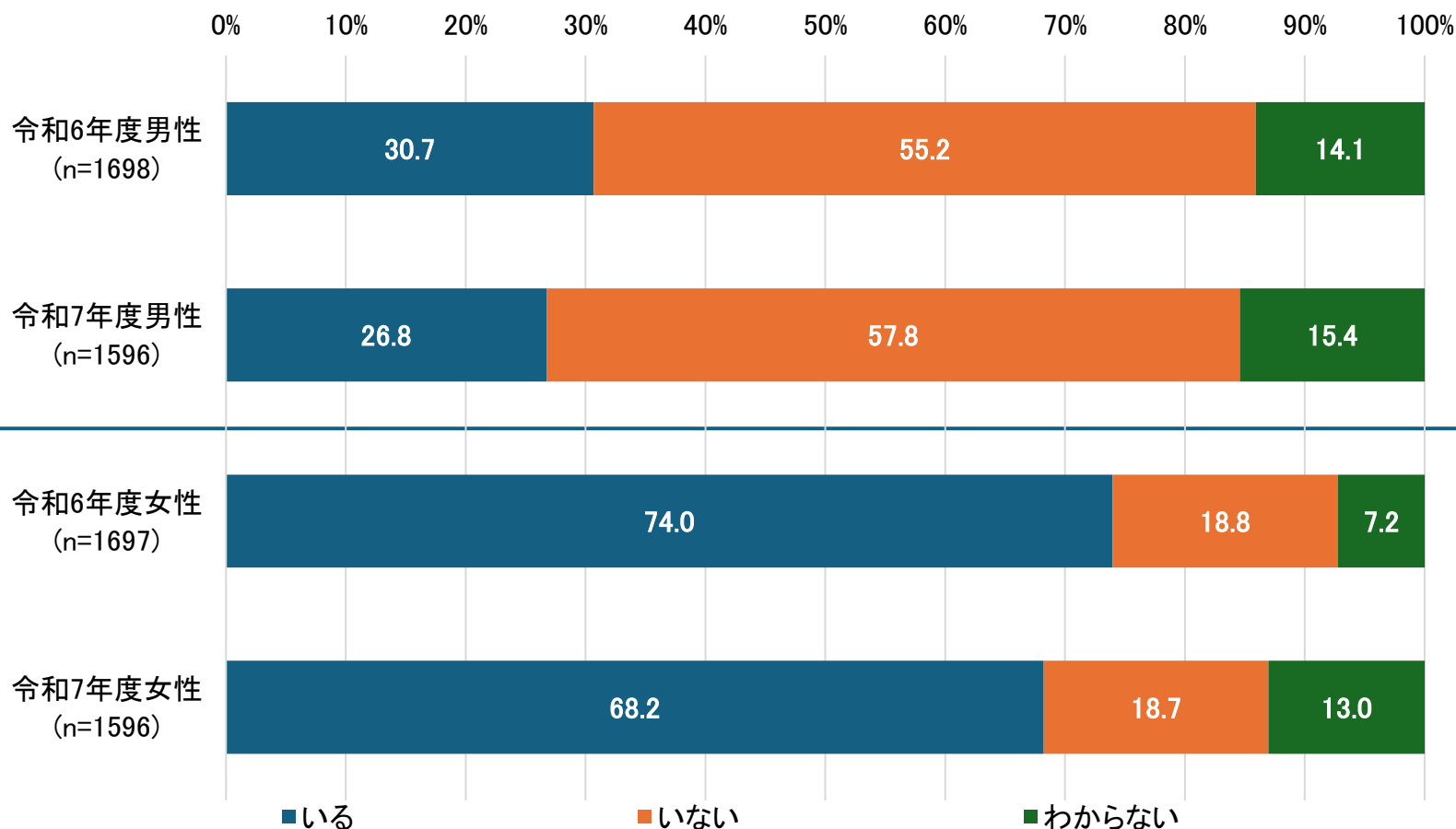
➤ 令和5年8月1日から令和6年7月31日までの期間で本人または配偶者が出産し、令和7年8月1日までの期間に育児休業を取得した医師は、男性は17.5%、女性は17.7%となっている。



問11. 令和5年8月1日から令和6年7月31日までの期間で、在職中に本人または配偶者が出産した職員及び、そのうち令和7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）

看護職員における本人または配偶者の出産

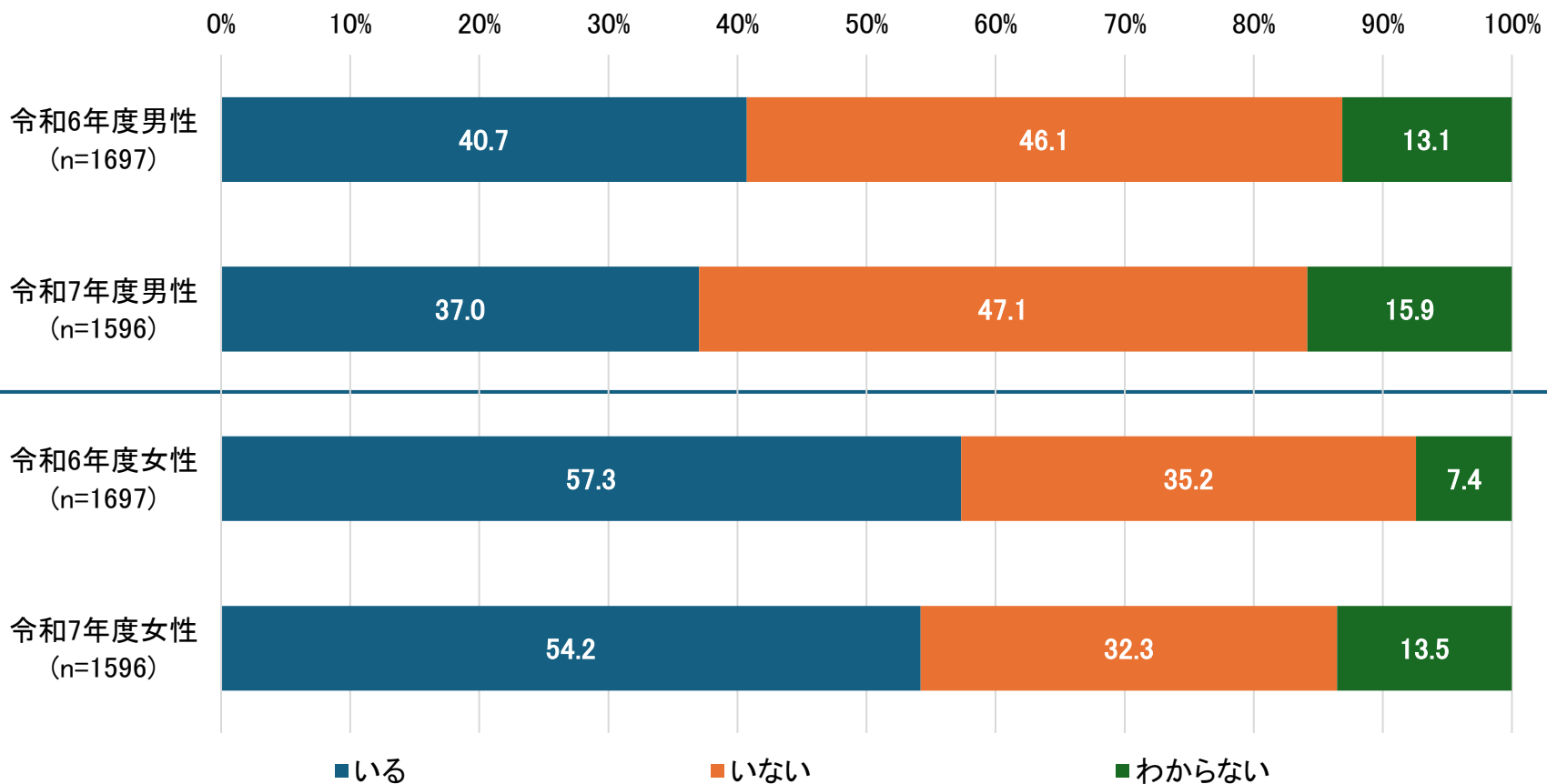
➤ 令和5年8月1日から令和6年7月31日までの期間で本人または配偶者が出産し、令和7年8月1日までの期間に育児休業を取得した看護職員は、男性は26.8%、女性は68.2%となっている。



問11. 令和5年8月1日から令和6年7月31日までの期間で、在職中に本人または配偶者が出産した職員及び、そのうち令和7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）

コメディカル職員における本人または配偶者の出産

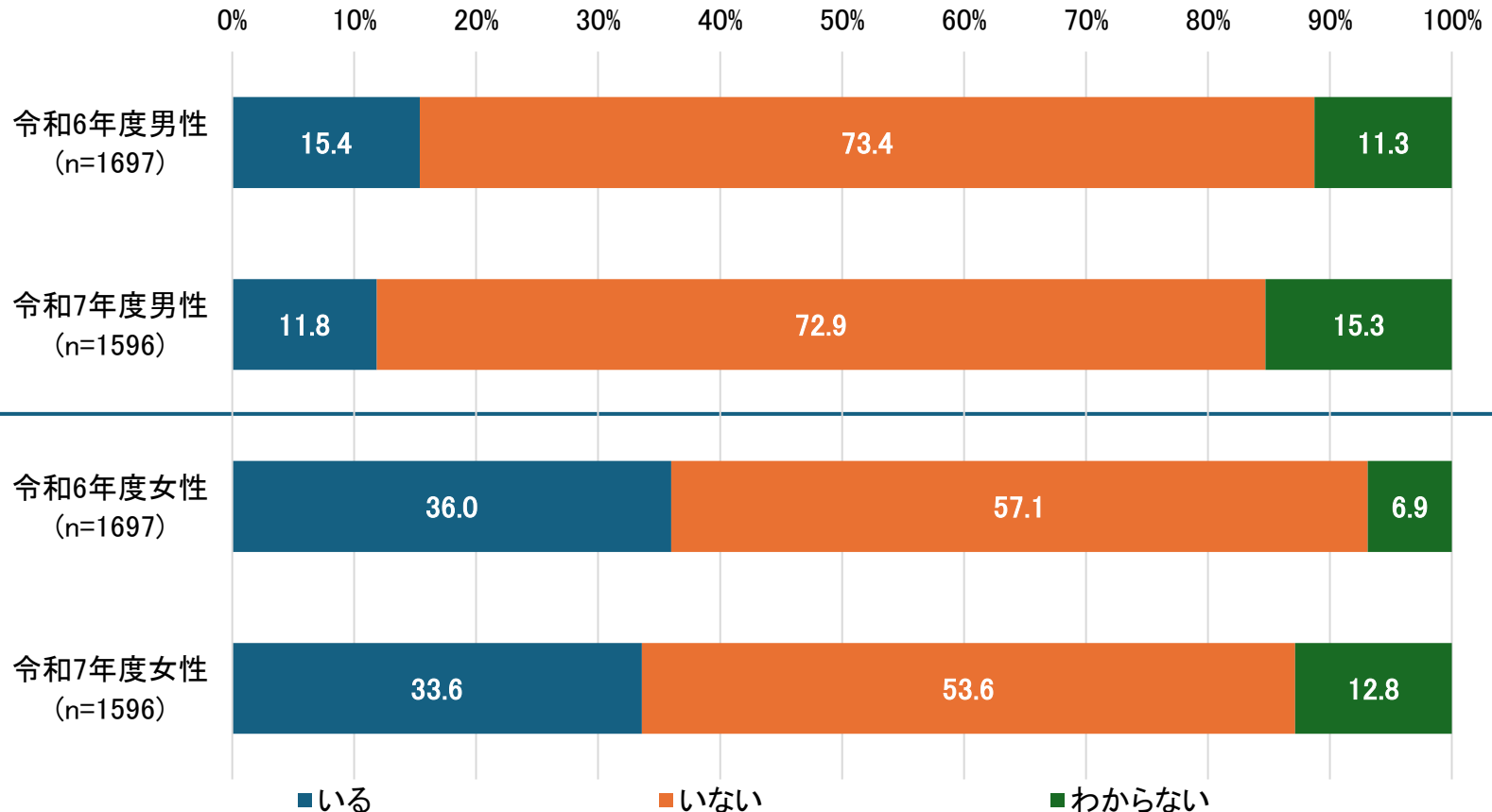
➤ 令和5年8月1日から令和6年7月31日までの期間で本人または配偶者が出産し、令和7年8月1日までの期間に育児休業を取得したコメディカル職員は、男性は37.0%、女性は54.2%となっている。



問11. 令和5年8月1日から令和6年7月31日までの期間で、在職中に本人または配偶者が出産した職員及び、そのうち令和7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）

事務職員における本人または配偶者の出産

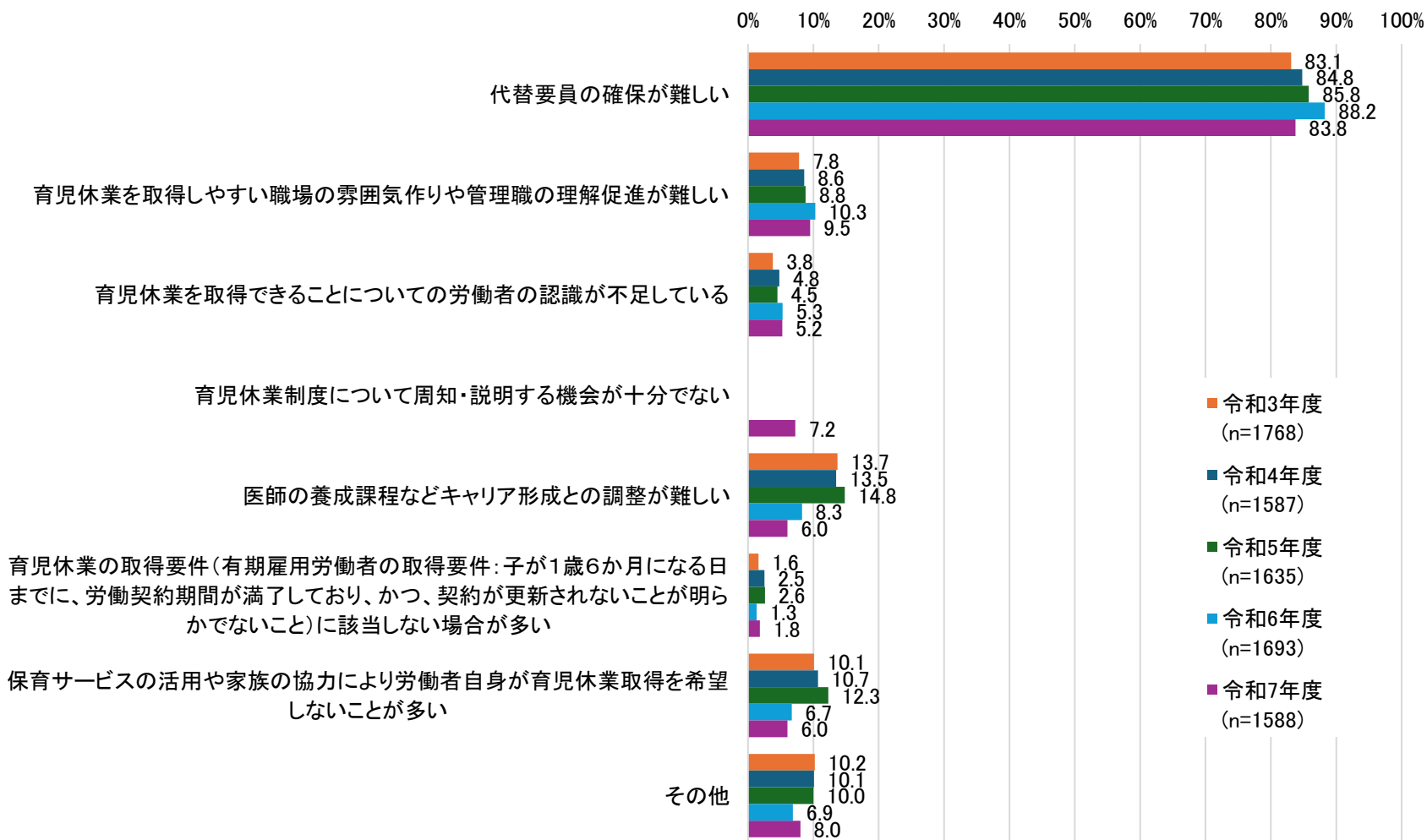
- 令和5年8月1日から令和6年7月31日までの期間で本人または配偶者が出産し、令和7年8月1日までの期間に育児休業を取得した事務職員は、男性は11.8%、女性は33.6%となっている。



問12. 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」（83.8%）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」（9.5%）、「育児休業制度について周知・説明する機会が十分でない」（7.2%）と続く。

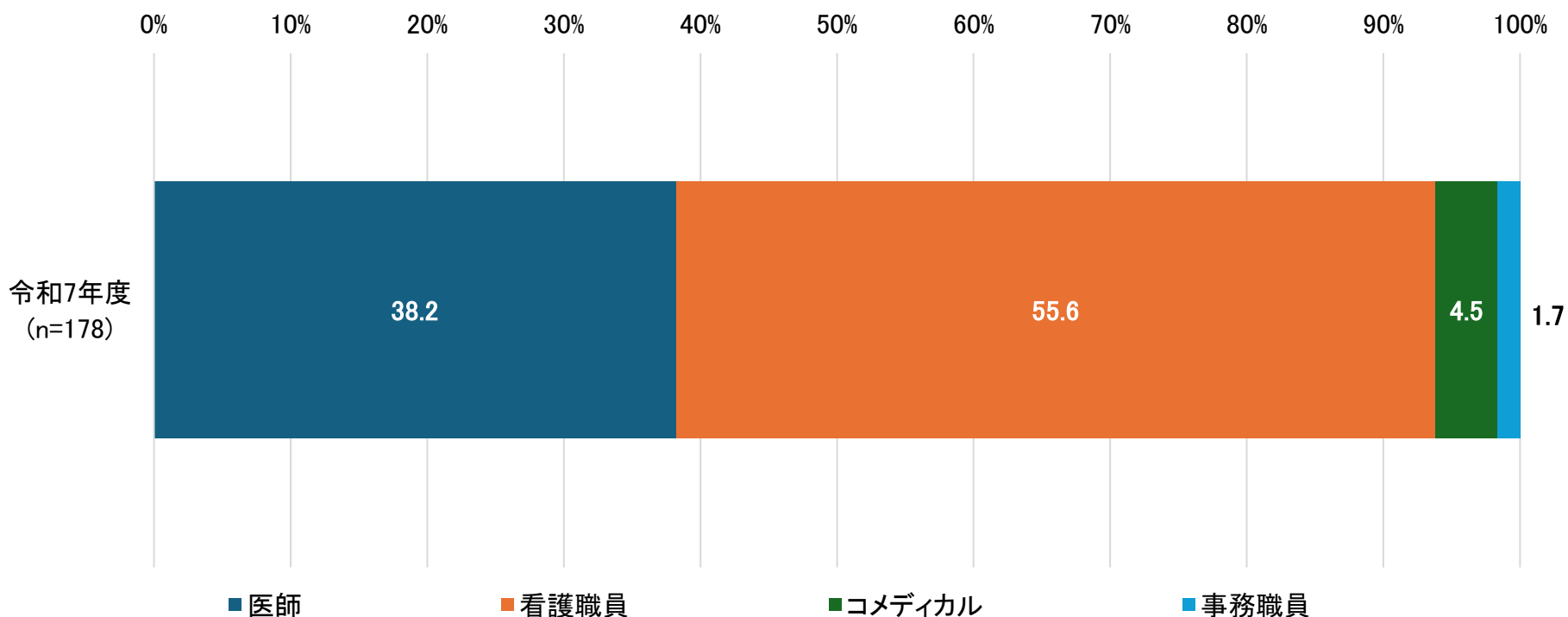
※令和7年度より「育児休業制度について周知・説明する機会が十分でない」を選択肢に追加



問13-1. 実施している取組の対象職種のうち、最も重点を置いている職種を教えてください。

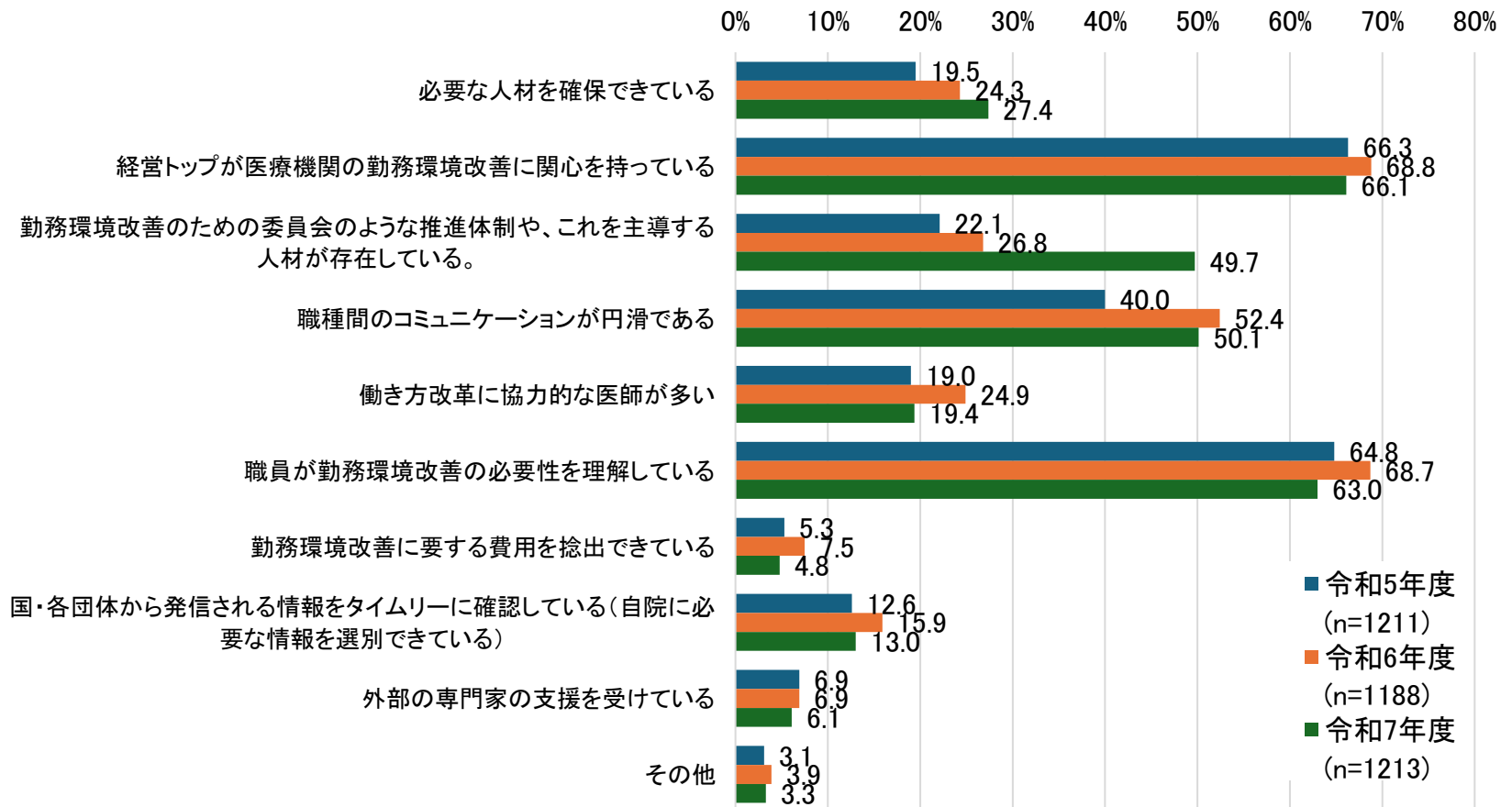
R7年度新規設問

- 実施している取組の対象職種のうち、最も重点を置いている職種は、「看護職員」(55.6%)が最多で、「医師」(38.2%)、「コメディカル」(4.5%)、「事務職員」(1.7%)と続く。



問13-2. 問13-1. 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」と回答した方に伺います。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」（66.1%）が最多で、「職員が勤務環境改善の必要性を理解している」（63.0%）、「職種間のコミュニケーションが円滑である」（50.1%）と続く。

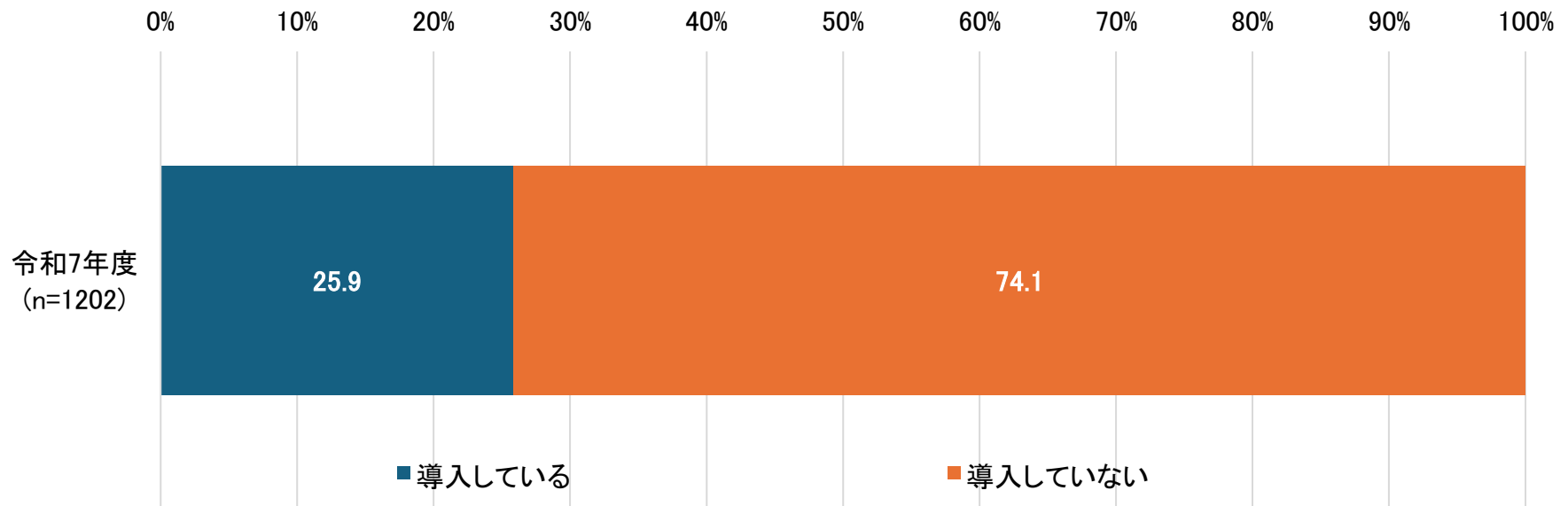


問14-1. 問13-1. で「1. 職種を問わず取り組んでいる」又は「2. 一部の職種で取り組んでいる」と回答した方に伺います。職員の勤務環境改善の具体的な取組態様について教えてください。（各項目について該当するもの1つにチェックをしてください）

勤務環境改善マネジメントシステムを導入している

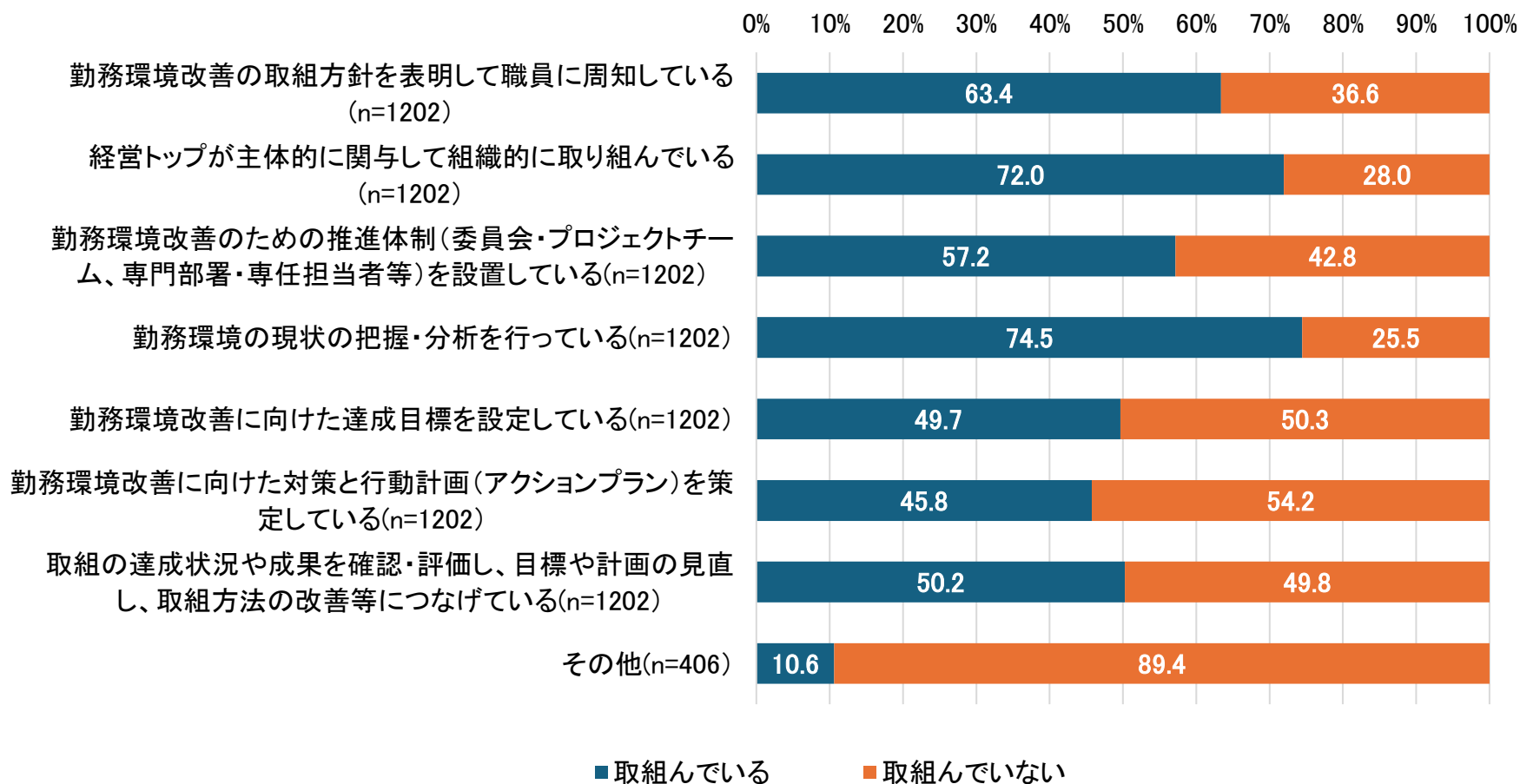
R7年度新規設問

- 勤務環境改善マネジメントシステムの導入については、「導入している」は25.9%、「導入していない」は74.1%であった。



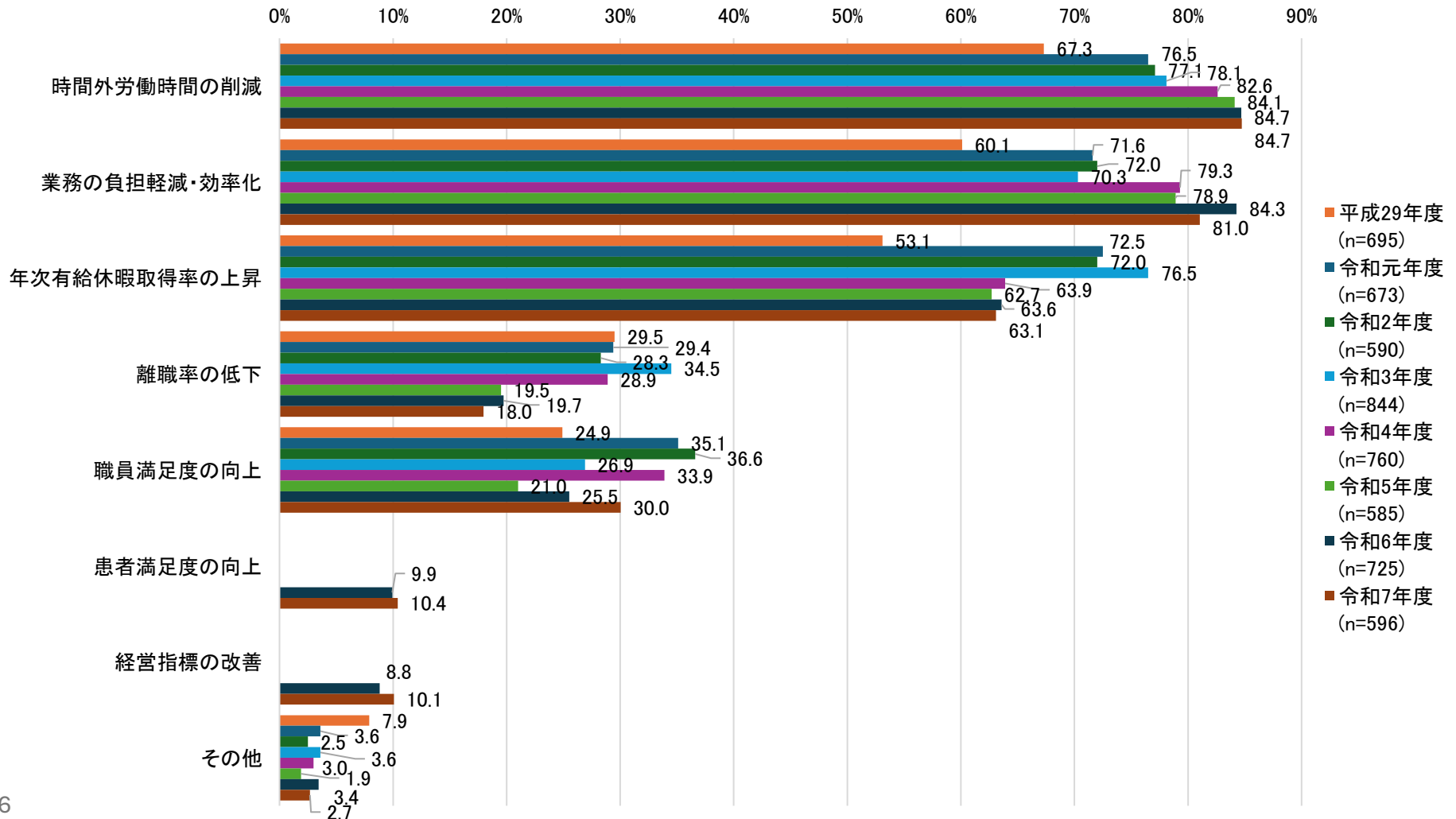
問14-1. 問13-1で「1. 職種を問わず取り組んでいる」又は「2. 一部の職種で取り組んでいる」と回答した方に伺います。職員の勤務環境改善の具体的な取組態様について教えてください。（各項目について該当するもの1つにチェックをしてください）

- 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」（74.5%）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」（45.8%）となっている。（「その他」を除く）



問14-2. 問14-1の項目5に取り組んでいると回答した方に伺います。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」（81.0%）、「年次有給休暇取得率の上昇」（63.1%）と続く。



問15-1. 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」（85.3％／47.0％）。取り組んでいる割合が最も低いものは、「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」（29.9％）、効果が高いと評価できる割合が最も低いものは「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」（15.3％）

	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	83.9%	36.6%
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	44.8%	15.3%
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	85.3%	47.0%
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	60.7%	21.6%
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	52.3%	17.4%
夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している	68.3%	20.7%
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	29.9%	15.8%
勤務間インターバル制度を導入している	30.3%	17.5%

問15-1. 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」（76.9％／43.5％）。取り組んでいる割合が最も低いものは「テレワーク・在宅勤務の制度を整備している」（8.3％）、効果が高いと評価できる割合が最も低いものは「募集・採用を強化するための取組を実施している」（13.4％）

	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	76.9%	43.5%
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、フレックスタイム制など）を活用している	56.0%	27.4%
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）	69.7%	26.2%
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	58.6%	23.6%
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	37.9%	20.2%
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	61.7%	27.9%
募集・採用を強化するための取組を実施している	52.5%	13.4%
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	25.0%	15.6%
テレワーク・在宅勤務の制度を整備している	8.3%	19.7%

問15-1. 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が最も高いものは「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」（64.3%）、効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「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」（19.5%）
- ▶ 取り組んでいる割合が最も低いものは「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」（23.7%）、効果が高いと評価できる割合が最も低いものは「職員の健康教育や身体的健康対策（生活習慣病対策等）に取り組んでいる」（12.1%）

	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	64.3%	16.3%
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	45.4%	12.1%
職員のメンタルヘルス教育研修を実施している	46.1%	17.6%
「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	26.8%	15.6%
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	23.7%	17.5%
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	29.1%	19.5%

問15-1. 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」（70.5%）、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」（30.3%）、取り組んでいる割合が最も低いものは、「院内や近隣に学童保育を整備している」（7.0%）、効果が高いと評価できる割合が最も低いものは「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」（12.8%）

	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	49.4%	17.8%
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	47.6%	19.0%
院内保育所や提携保育所等を整備している	39.7%	30.3%
保育サービス（病児保育や夜間預かり保育等）を実施している	23.7%	23.2%
院内や近隣に学童保育を整備している	7.0%	19.9%
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	13.6%	19.1%
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	58.6%	23.4%
短時間勤務等の措置（短時間勤務制度等）を導入している	70.5%	27.1%
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	43.7%	13.4%

問15-1. 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」（70.5%）、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」（30.3%）、取り組んでいる割合が最も低いものは、「院内や近隣に学童保育を整備している」（7.0%）、効果が高いと評価できる割合が最も低いものは「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」（12.8%）

	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	38.3%	12.8%
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	47.2%	17.1%
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	15.8%	15.5%
子育て・介護その他の事情により退職した職員に対する再雇用の制度を設けている	19.8%	13.2%
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	21.4%	15.7%
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	14.7%	13.1%
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	24.8%	12.9%
治療との両立支援の制度・取組を実施している	21.4%	13.4%

問15-1. 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）

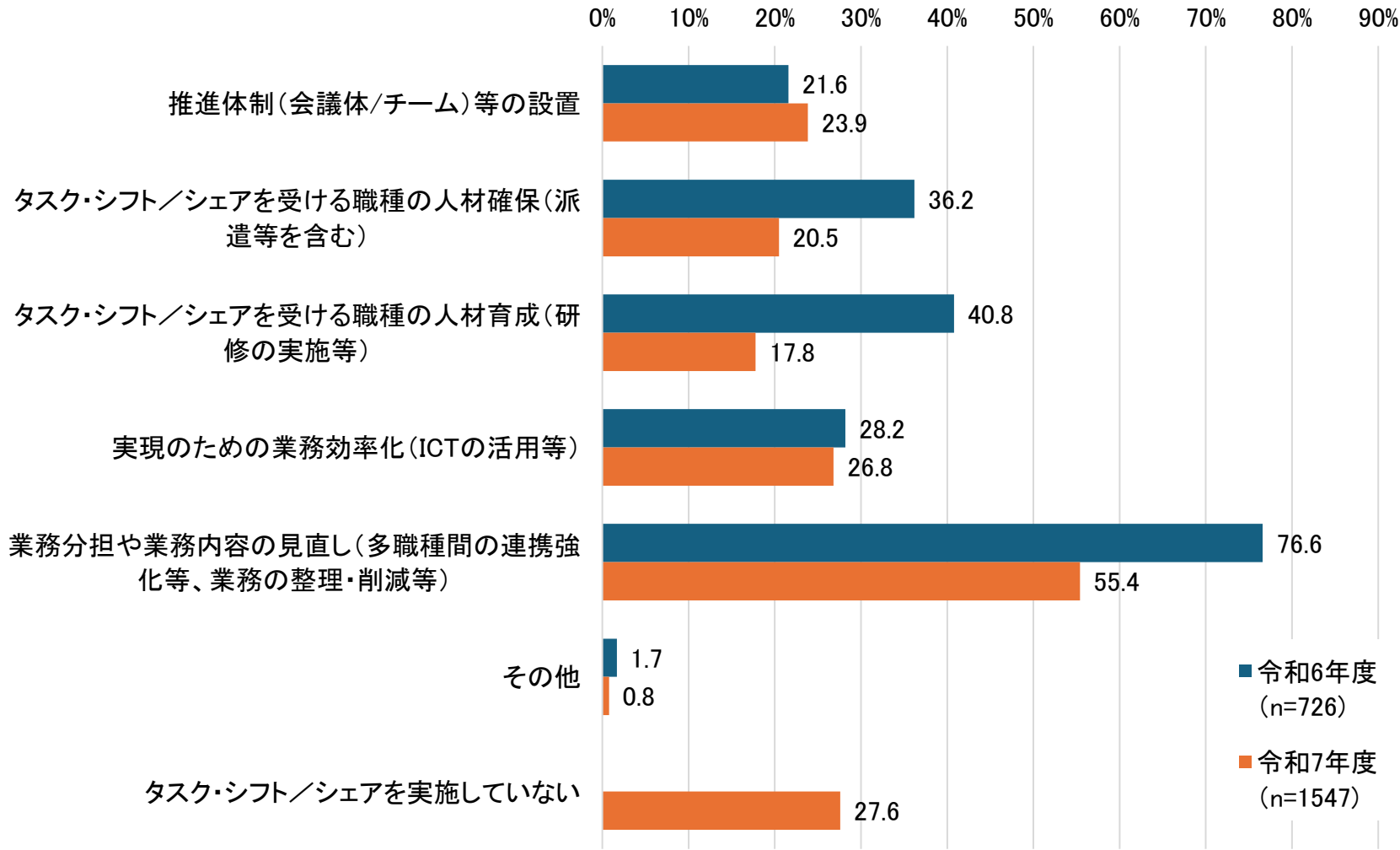
キャリア形成支援

- ▶ 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「施設外の研修への参加を支援している」（60.2％／21.5％）、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」（18.5％／14.5％）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	60.2%	21.5%
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	44.3%	15.0%
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	18.5%	14.5%
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	24.2%	17.2%

問15-2. タスク・シフト／シェアを実施している医療機関に伺います。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）。

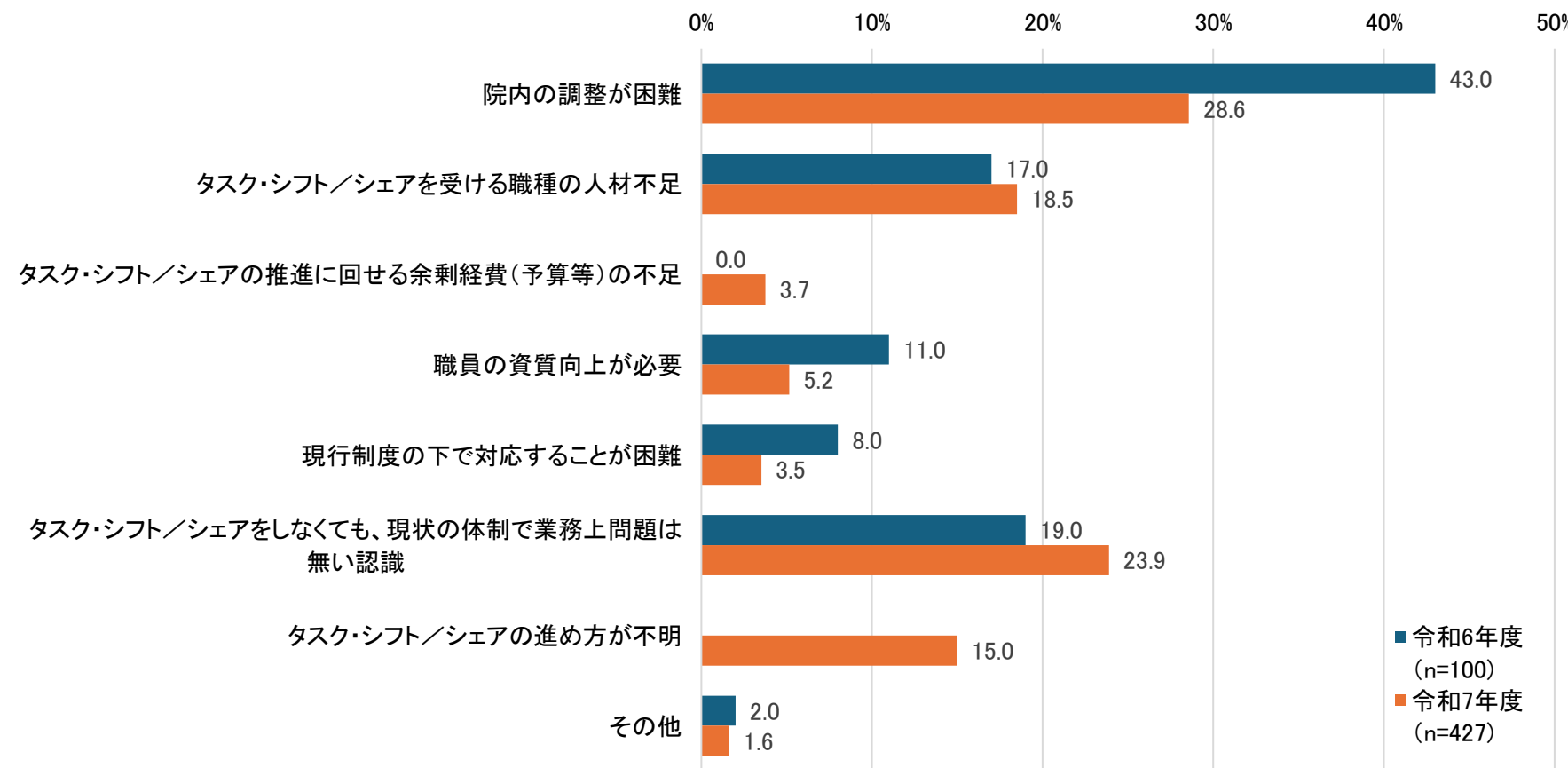
➤ タスク・シフト／シェアを実施する際に行っている工夫は、「業務分担や業務内容の見直し」が55.4%で最も多く、「実現のための業務効率化」が26.8%、「推進体制等の設置」が23.9%であった。
 ※令和7年度より「タスク・シフト／シェアを実施していない」を選択肢に追加



問15-3. 問15-2. で7. に回答した方に伺います。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。（主として該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ タスク・シフト／シェアを実施していない理由については、「院内の調整が困難」が28.6%と最多で、「タスク・シフト／シェアをしなくても、現状の体制で業務上問題は無い認識」が23.9%、「タスク・シフト／シェアを受ける職種の人材不足」が18.5%であった。

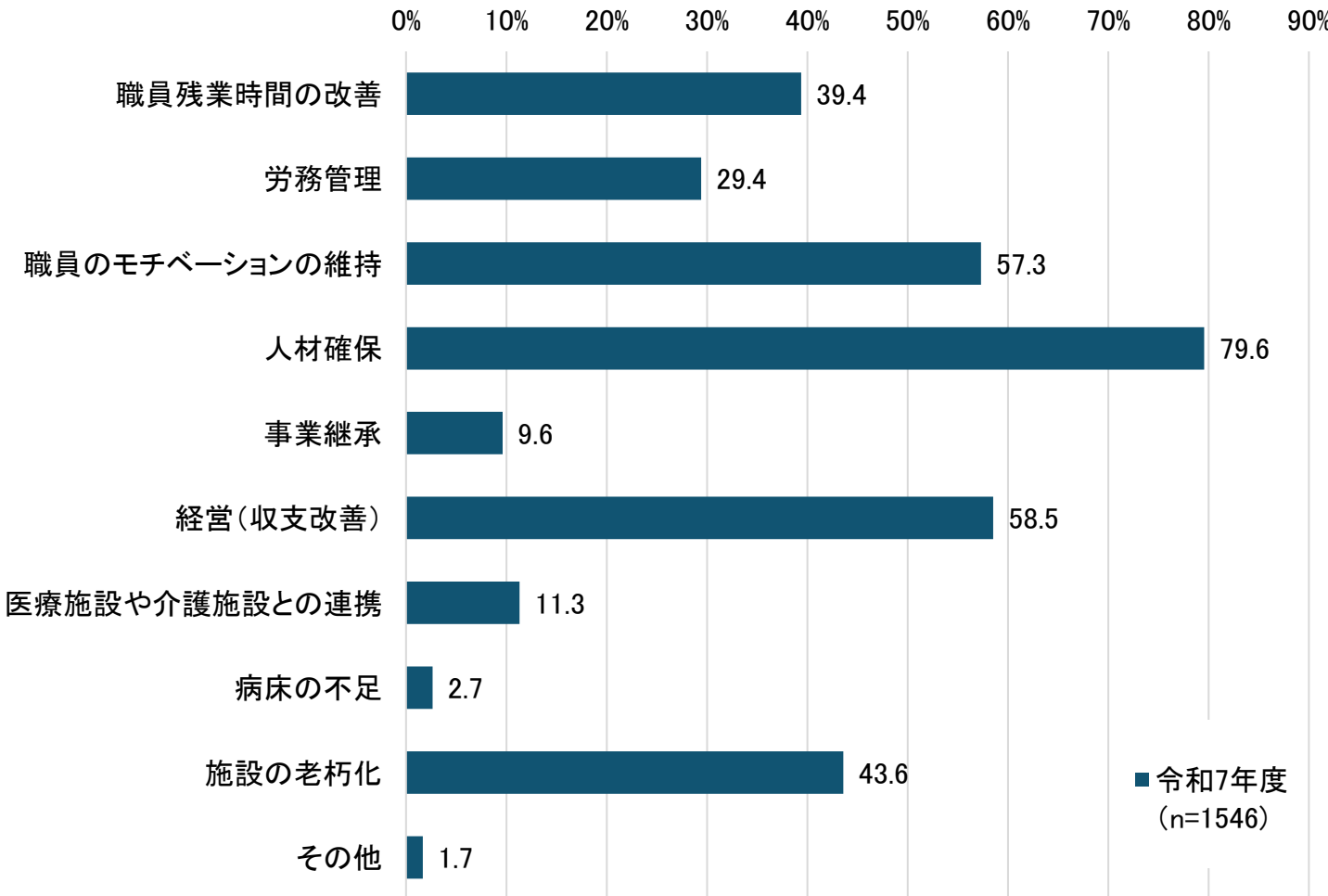
※選択肢のうち、「タスク・シフト/シェアを進める上で費用面に問題がある」は令和7年度にて「タスク・シフト／シェアの推進に回せる余剰経費（予算等）の不足」に変更、「タスク・シフト/シェアをしなくても業務上問題は無いと認識している」は「タスク・シフト／シェアをしなくても、現状の体制で業務上問題は無い認識」に変更、令和7年度より「タスク・シフト／シェアの進め方が不明」を追加



問16-1. 貴院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）

R7年度新規設問

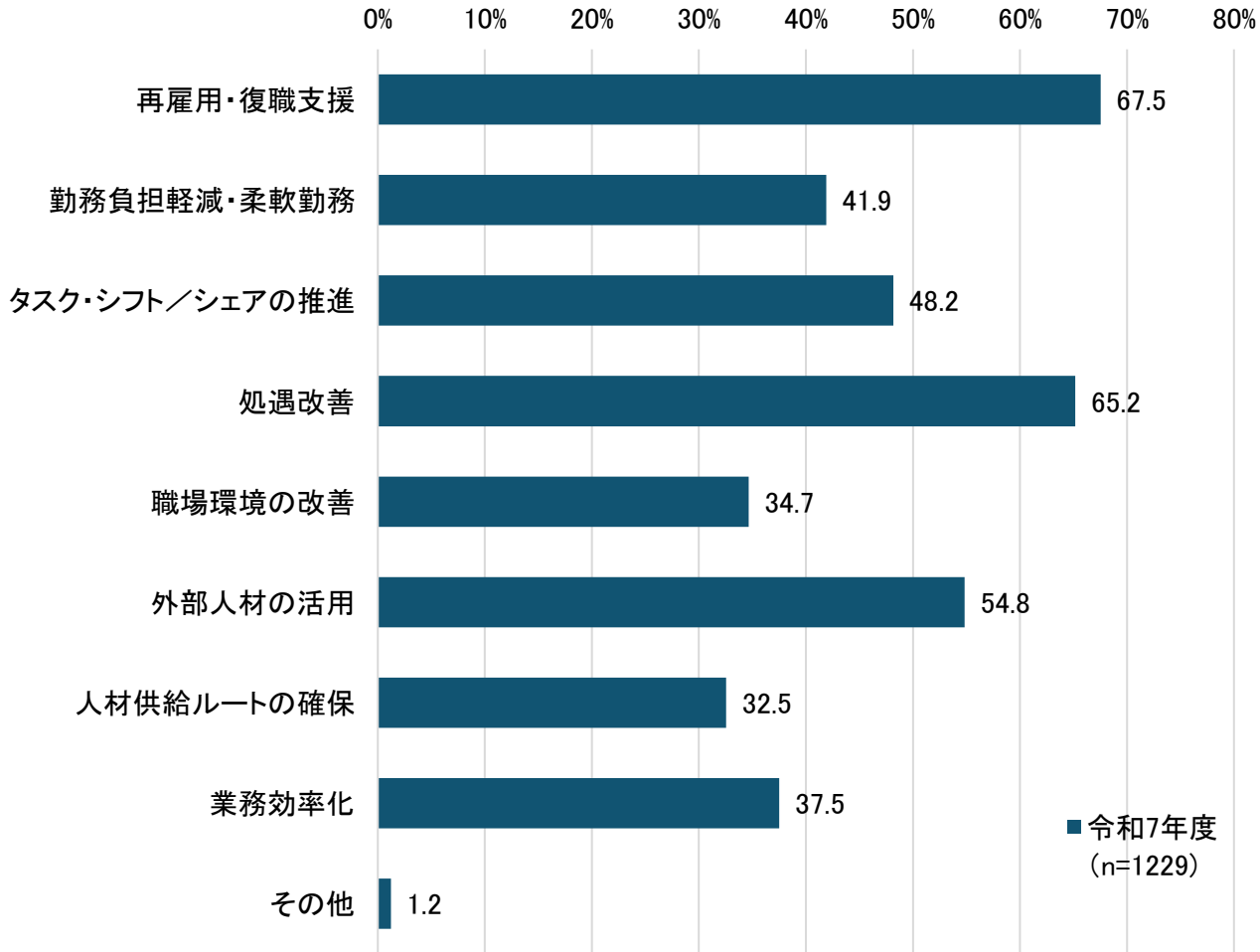
▶ 病院における課題について、「人材確保」が79.6%と最も多く、「経営（収支改善）」が58.5%、「職員のモチベーションの維持」が57.3%と続く。



問16-2. 問16-1. で4. に回答した方に伺います。
人材の不足に関する課題に対して、実施している対策を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

R7年度新規設問

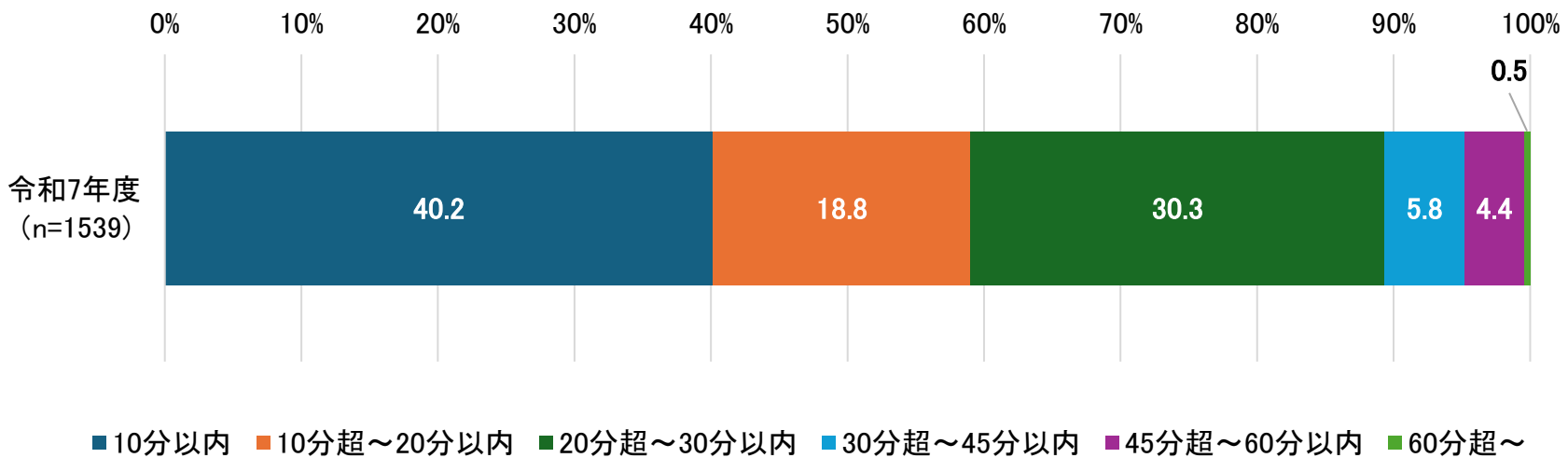
➤ 人材確保に関する課題に対して実施している対策については、「再雇用・復職支援」が67.5%と最も多く、「処遇改善」が65.2%、「外部人材の活用」が54.8%と続く。



問17. 1回あたりの面接指導の実施のために確保している面接時間について該当するものを教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

R7年度新規設問

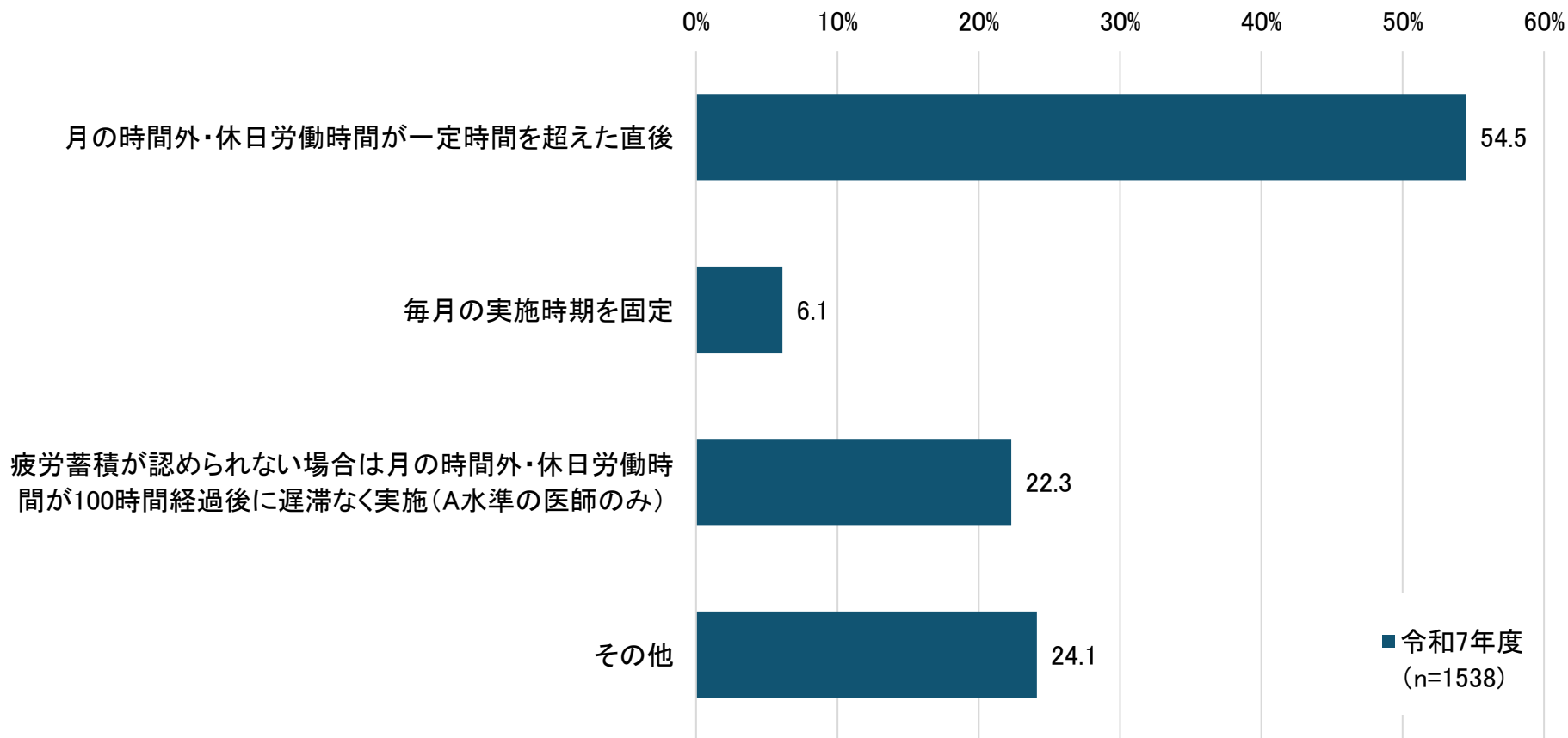
➤ 1回あたりの面接指導の実施のために確保している面接時間は、「10分以内」が40.2%と最多で、次いで「20分超～30分以内」が30.3%、「10分超～20分以内」が18.8%と続く。



問18. 面接指導実施時期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）

R7年度新規設問

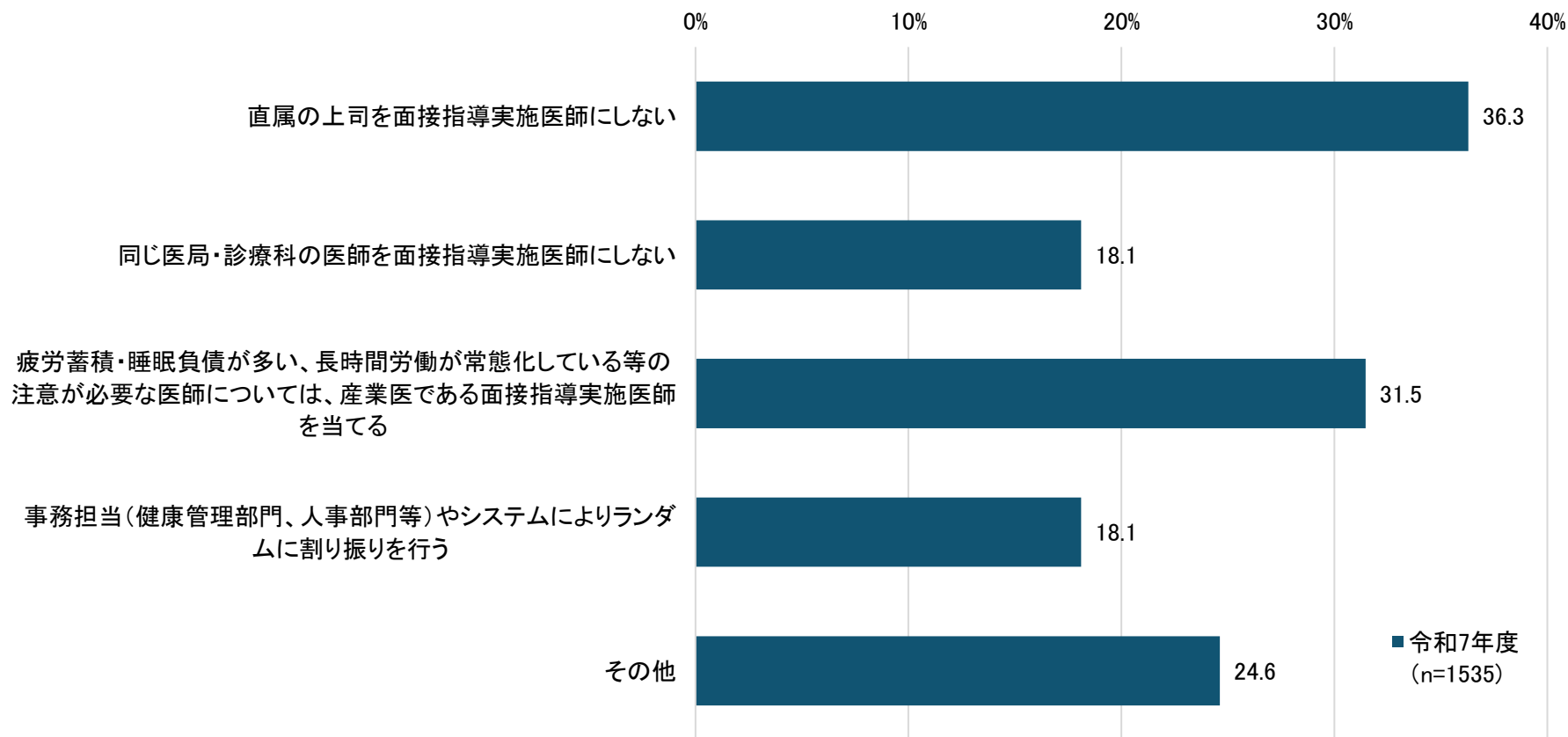
- ▶ 面接指導実施時期については、「月の時間外・休日労働時間が一定時間を超えた直後」が54.5%、「疲労蓄積が認められない場合は月の時間外・休日労働時間が100時間経過後に遅滞なく実施（A水準の医師のみ）」が22.3%、「毎月の実施時期を固定」が6.1%であった。（その他は除く）



問19. 面接指導対象医師と面接指導実施医師のマッチング方法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）

R7年度新規設問

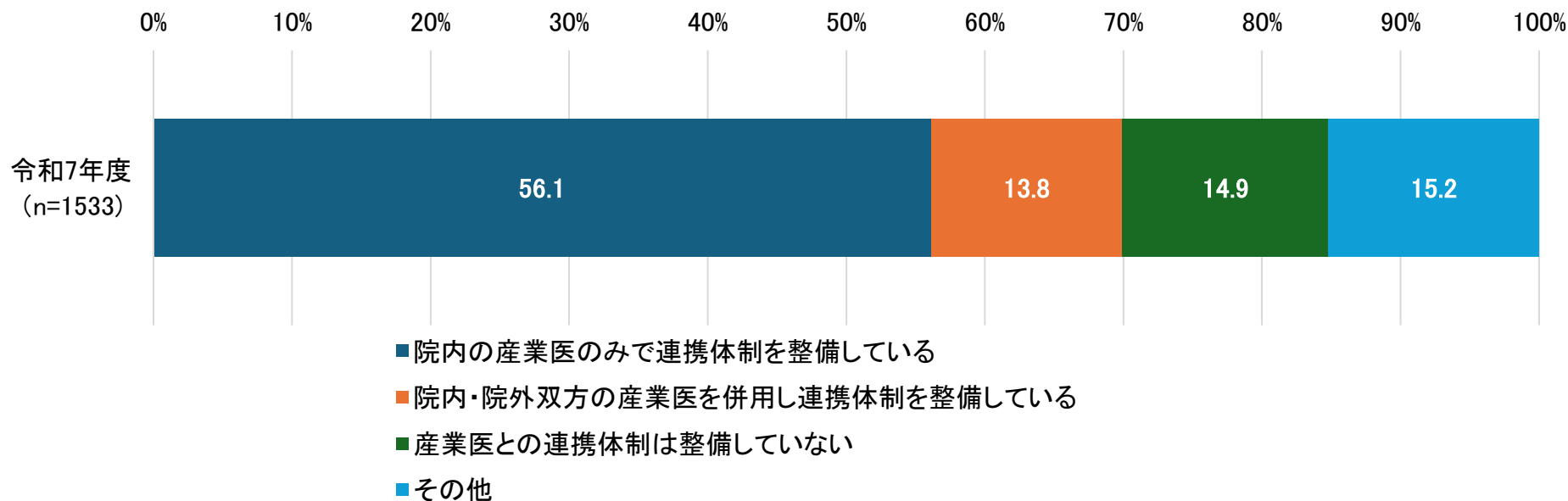
- 面接指導対象医師と面接指導実施医師のマッチング方法については、「直属の上司を面接指導実施医師にしない」が36.3%、「疲労蓄積・睡眠負債が多い、長時間労働が常態化している等の注意が必要な医師については、産業医である面接指導実施医師を当てる」が31.5%、「同じ医局・診療科の医師を面接指導実施医師にしない」「事務担当（健康管理部門、人事部門等）やシステムによりランダムに割り振りを行う」がそれぞれ18.1%であった。



問20. 面接指導実施医師と産業医との連携体制（産業医から面接指導実施医師への助言等の体制）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）

R7年度新規設問

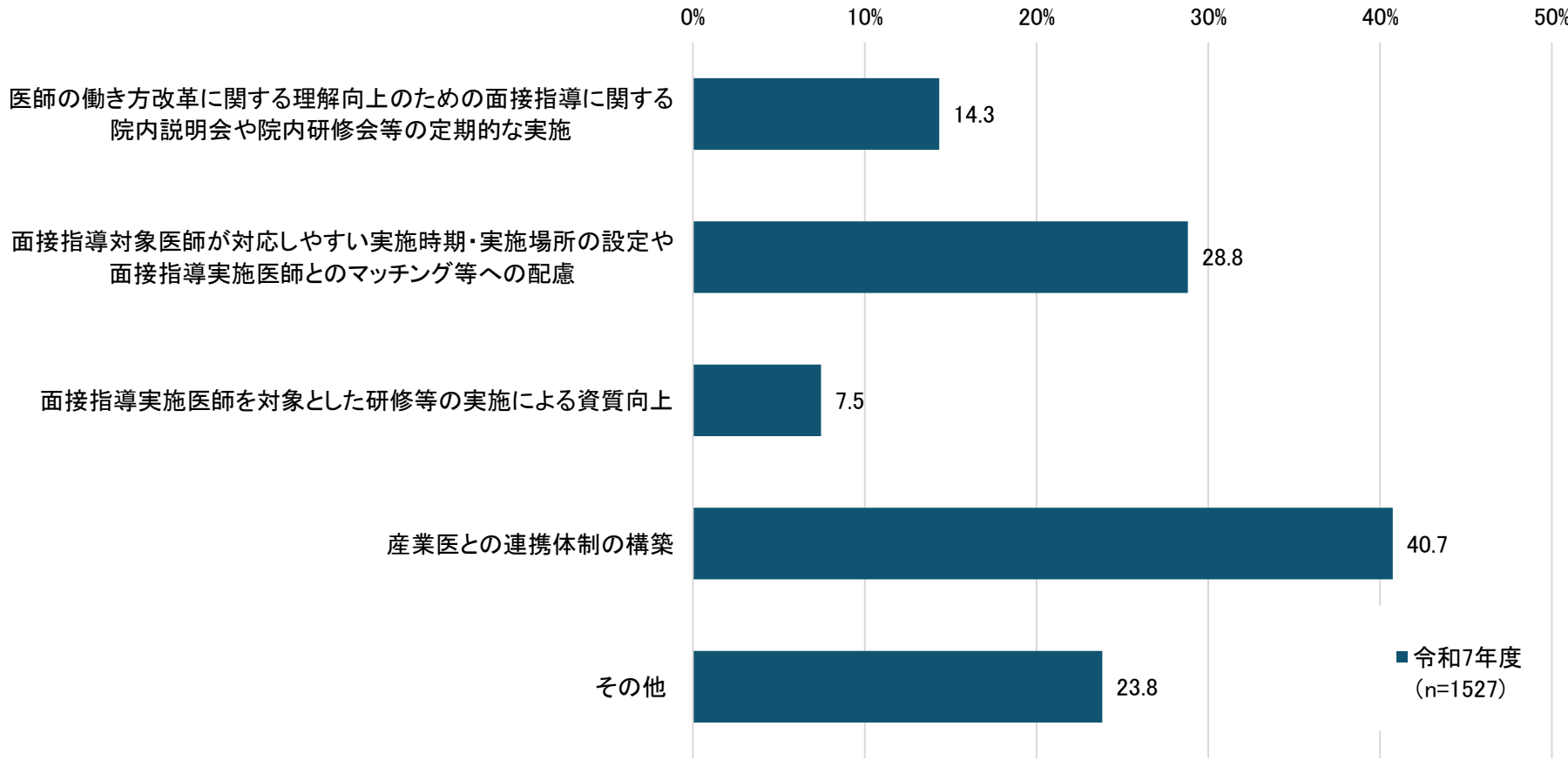
- 面接指導実施医師と産業医との連携体制（産業医から面接指導実施医師への助言等の体制）については、「院内の産業医のみで連携体制を整備している」が56.1%、「院内・院外双方の産業医を併用し連携体制を整備している」が13.8%、「産業医との連携体制は整備していない」が14.9%、「その他」が15.2%であった。



問21. 面接指導対象医師が適時の面接指導を円滑に受けられるために行っている工夫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）

R7年度新規設問

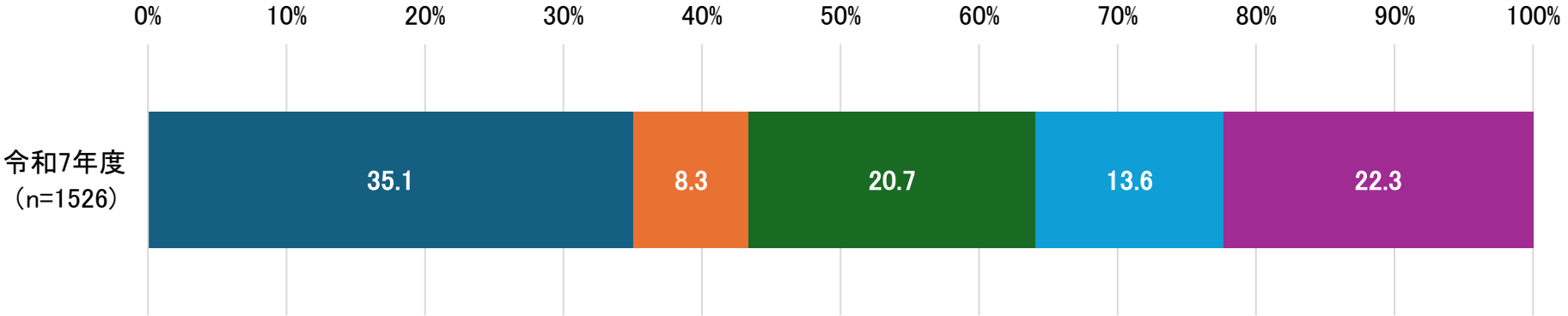
▶ 面接指導対象医師が適時の面接指導を円滑に受けられるために行っている工夫については、「産業医との連携体制の構築」が40.7%、「面接指導対象医師が対応しやすい実施時期・実施場所の設定や面接指導実施医師とのマッチング等への配慮」が28.8%、「医師の働き方改革に関する理解向上のための面接指導に関する院内説明会や院内研修会等の定期的な実施」が14.3%であった。



問22. 勤怠管理システムの導入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）

R7年度新規設問

➤ 勤怠管理システムの導入状況については、「導入しており、勤務間インターバル及び代償休息の可否が確認できる」が35.1%で最多であった。一方で、「導入しておらず、今後も導入予定はない」も22.3%であった。

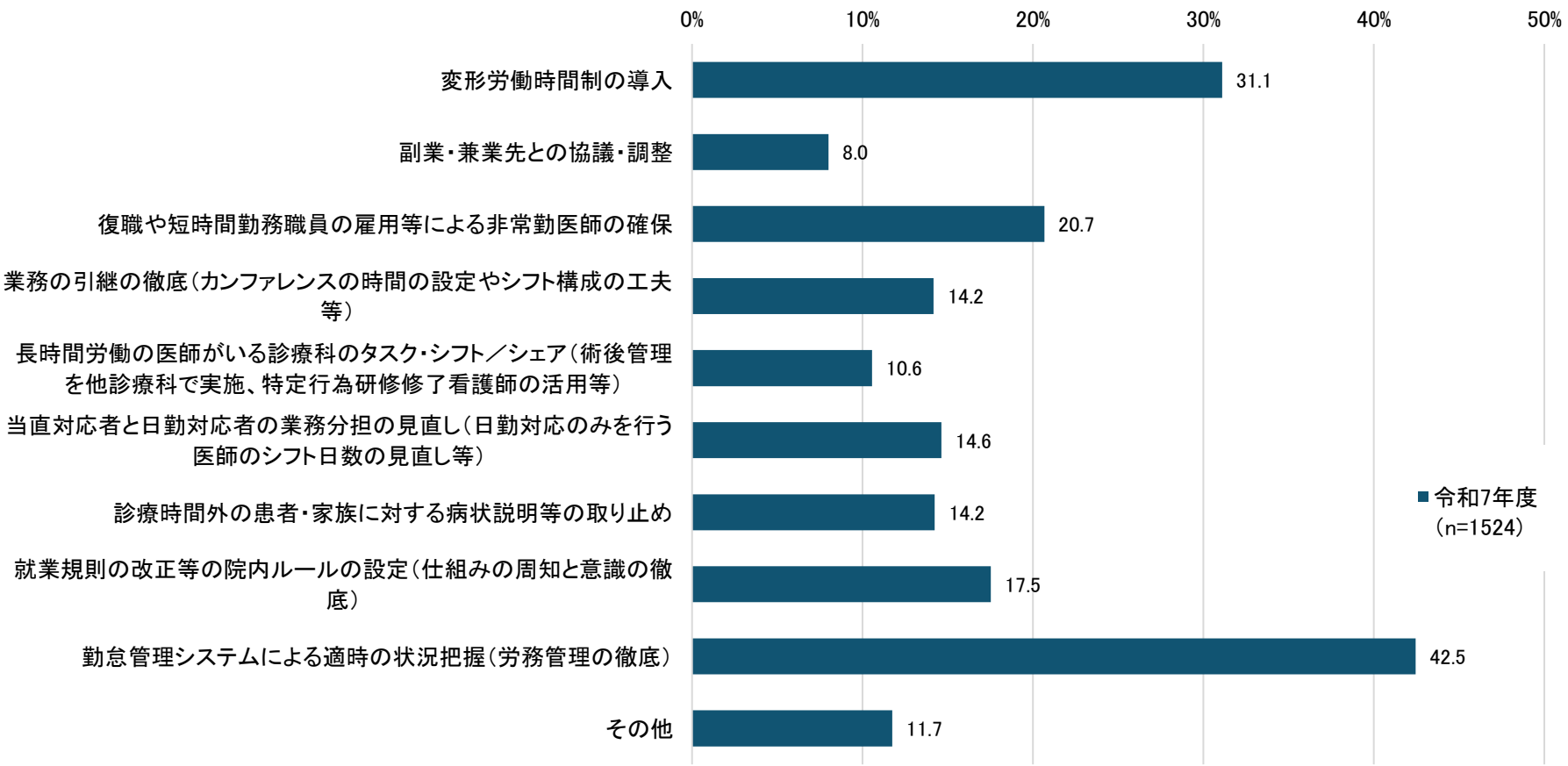


- 導入しており、勤務間インターバル及び代償休息の可否が確認できる
- 導入しており、勤務間インターバル及び代償休息の可否が確認できないが、今後確認可能となる
- 導入しているが、勤務間インターバル及び代償休息の可否が確認できず、今後も確認できる見込みはない
- 導入していないが、今後導入予定である
- 導入しておらず、今後も導入予定はない

問23-1. 勤務間インターバル及び代償休息の確保のために行ってい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）

R7年度新規設問

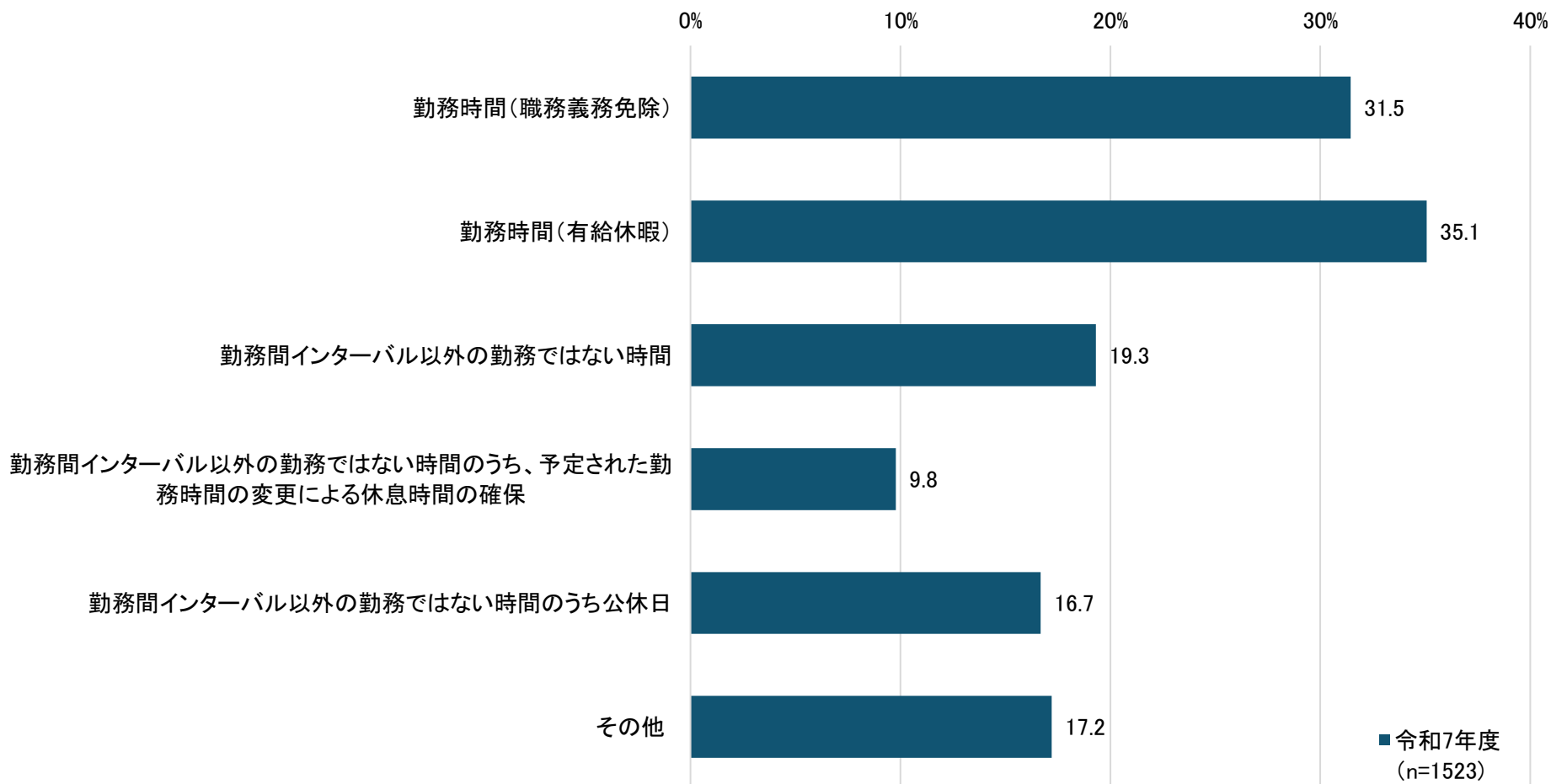
➤ 勤務間インターバル及び代償休息の確保のために行っている取組については、「勤怠管理システムによる適時の状況把握（労務管理の徹底）」が42.5%で最多で、次いで「変形労働時間制の導入」が31.1%、「復職や短時間勤務職員の雇用等による非常勤医師の確保」が20.7%、「就業規則の改正等の院内ルールの設定（仕組みの周知と意識の徹底）」が17.5%であった。



問23-2. 代償休息の時間をどのように確保しているか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）

R7年度新規設問

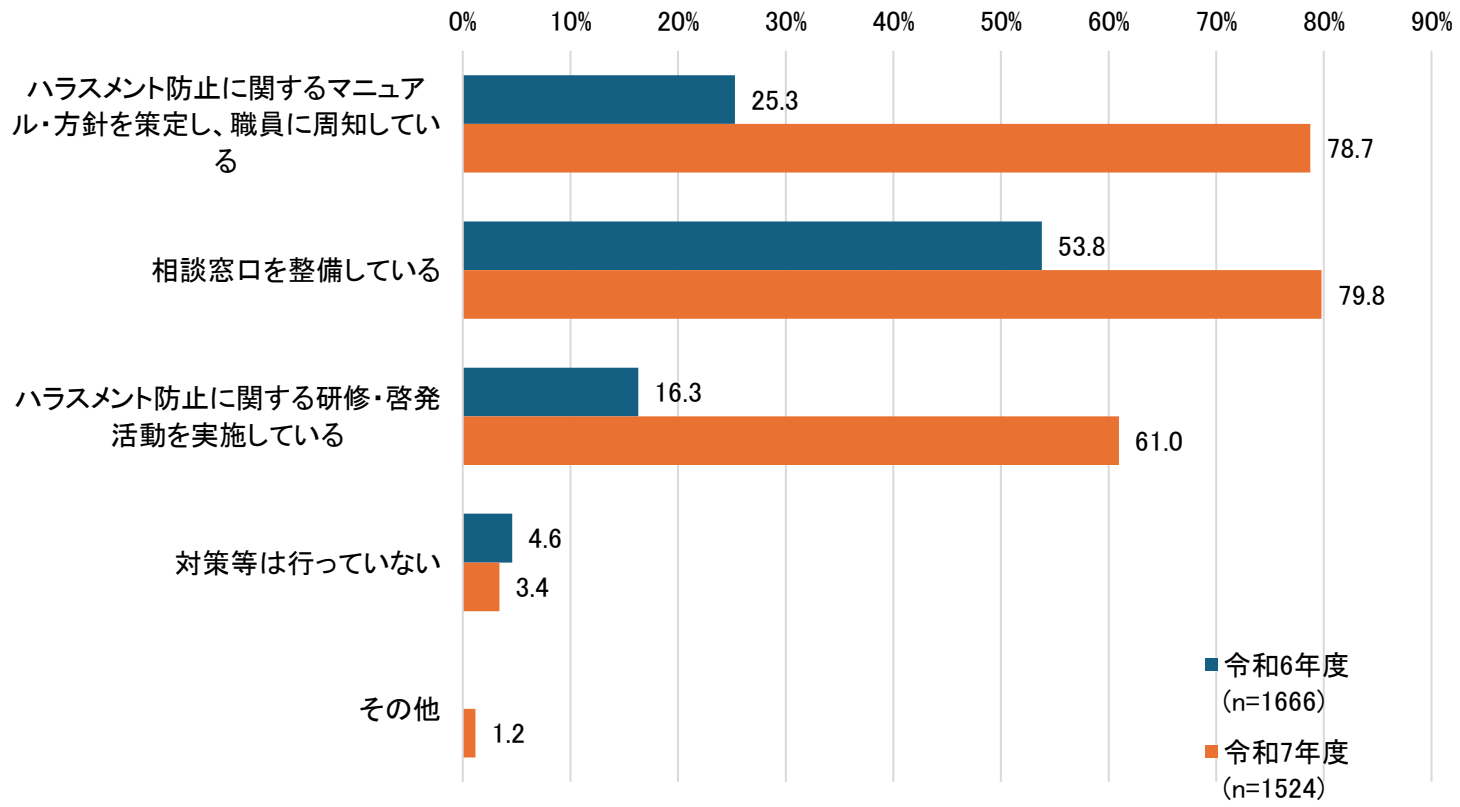
- 代償休息の時間をどのように確保しているかについては、「勤務時間（有給休暇）」が35.1%が最も多く、「勤務時間（職務義務免除）」が31.5%、「勤務間インターバル以外の勤務ではない時間」が19.3%と続く。



問24-1. 職員間のハラスメント（パワーハラスメント／セクシュアルハラスメント）への対策を行っていますか。（該当するものすべてにチェックをしてください）

➤ 職員間のハラスメント（パワーハラスメント／セクシュアルハラスメント）への対策については、「相談窓口を整備している」が79.8%、「ハラスメント防止に関するマニュアル・方針を策定し、職員に周知している」が78.7%、「ハラスメント防止に関する研修・啓発活動を実施している」が61.0%、「対策等を行っていない」が3.4%であった。

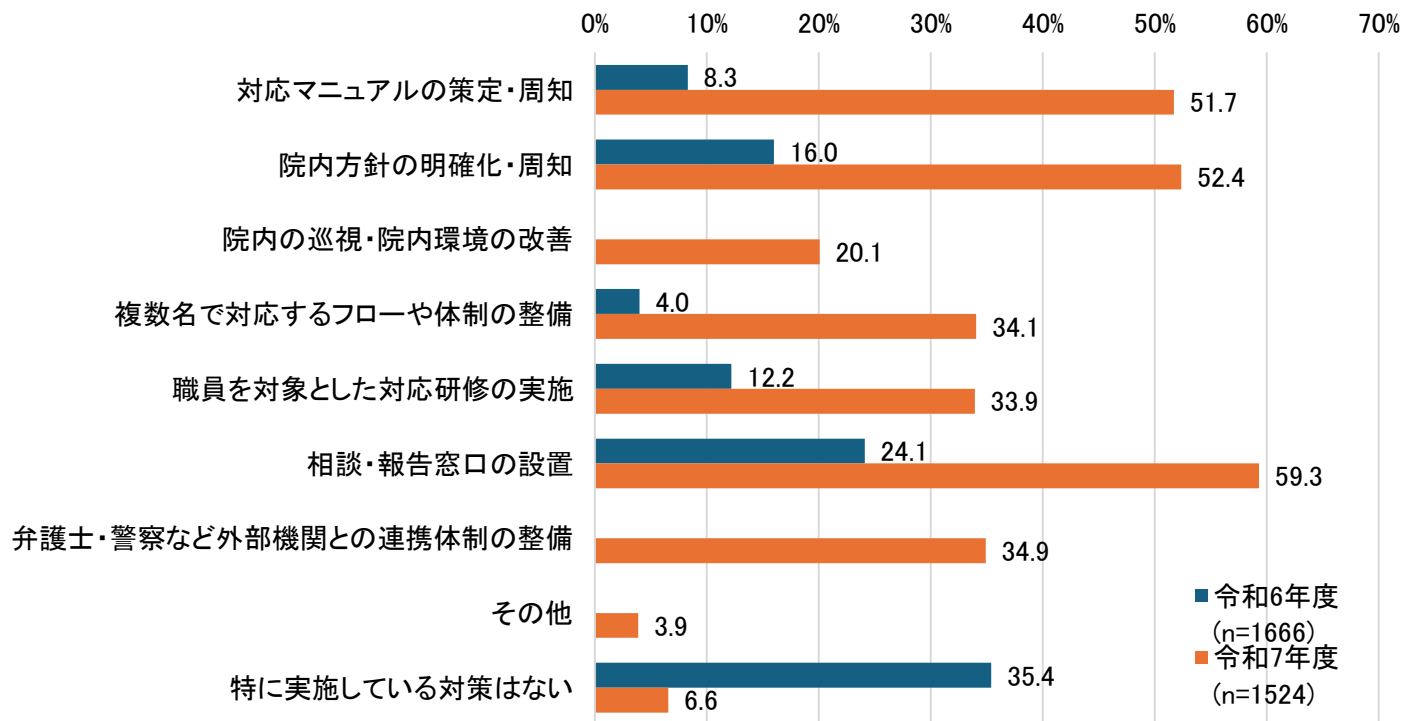
※令和7年度より、「マニュアルを策定して職員に周知している」を「ハラスメント防止に関するマニュアル・方針を策定し、職員に周知している」に、「研修等を実施している」を「ハラスメント防止に関する研修・啓発活動を実施している」に変更。また「その他」の選択肢を追加



問24-2. 患者さんやご家族からのハラスメント（カスタマーハラスメント／ペイシェントハラスメント）に備え、講じている対策を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

- ▶ 患者さんやご家族からのハラスメント（カスタマーハラスメント／ペイシェントハラスメント）に備え、講じている対策については、「相談・報告窓口の設置」が59.3%、「院内方針の明確化・周知」が52.4%、「対応マニュアルの策定・周知」が51.7%であった。

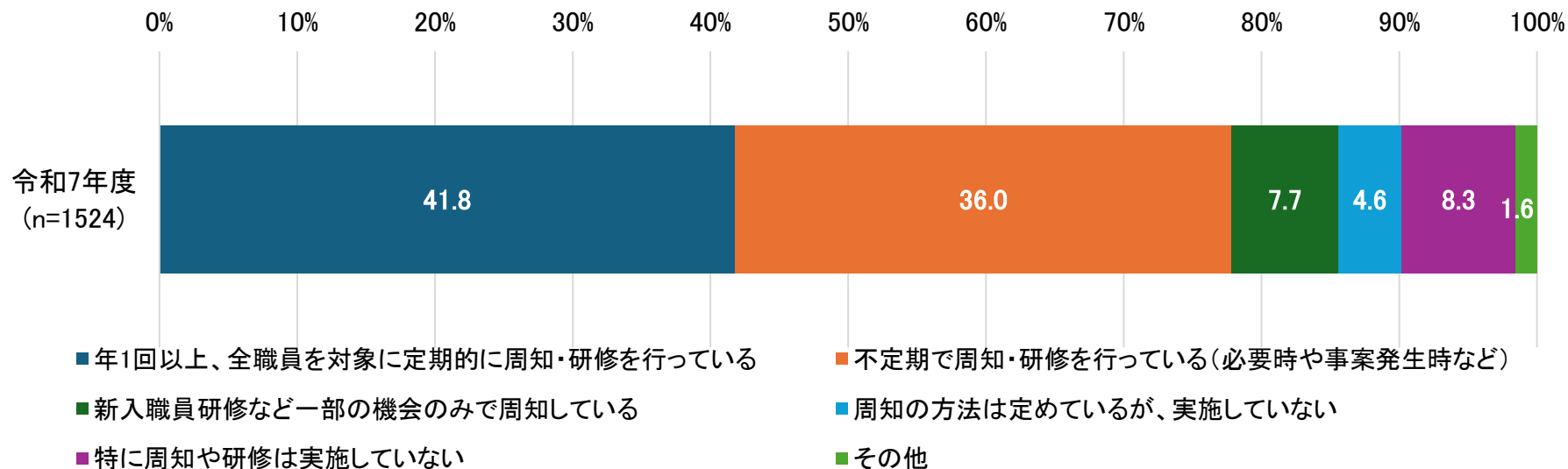
※令和7年度より、「取組方針、基本姿勢を明確に示している（職員向け、来院者向け）」を「院内方針の明確化・周知」に、「マニュアルを策定して職員に周知している」を「対応マニュアルの策定・周知」に、「専門の職員を配置している（各部門の対応体制の明確化、外部事業者への委託等）」を「複数名で対応するフローや体制の整備」に、「研修等を実施している」を「職員を対象とした対応研修の実施」に変更。また、「院内の巡視・院内環境の改善」「弁護士・警察など外部機関との連携体制の整備」の選択肢を追加



問24-3. ハラスメント防止のための取組み（例：マニュアル・方針の策定、相談窓口の設置、研修の実施など）について、職員への周知や啓発の実施頻度を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

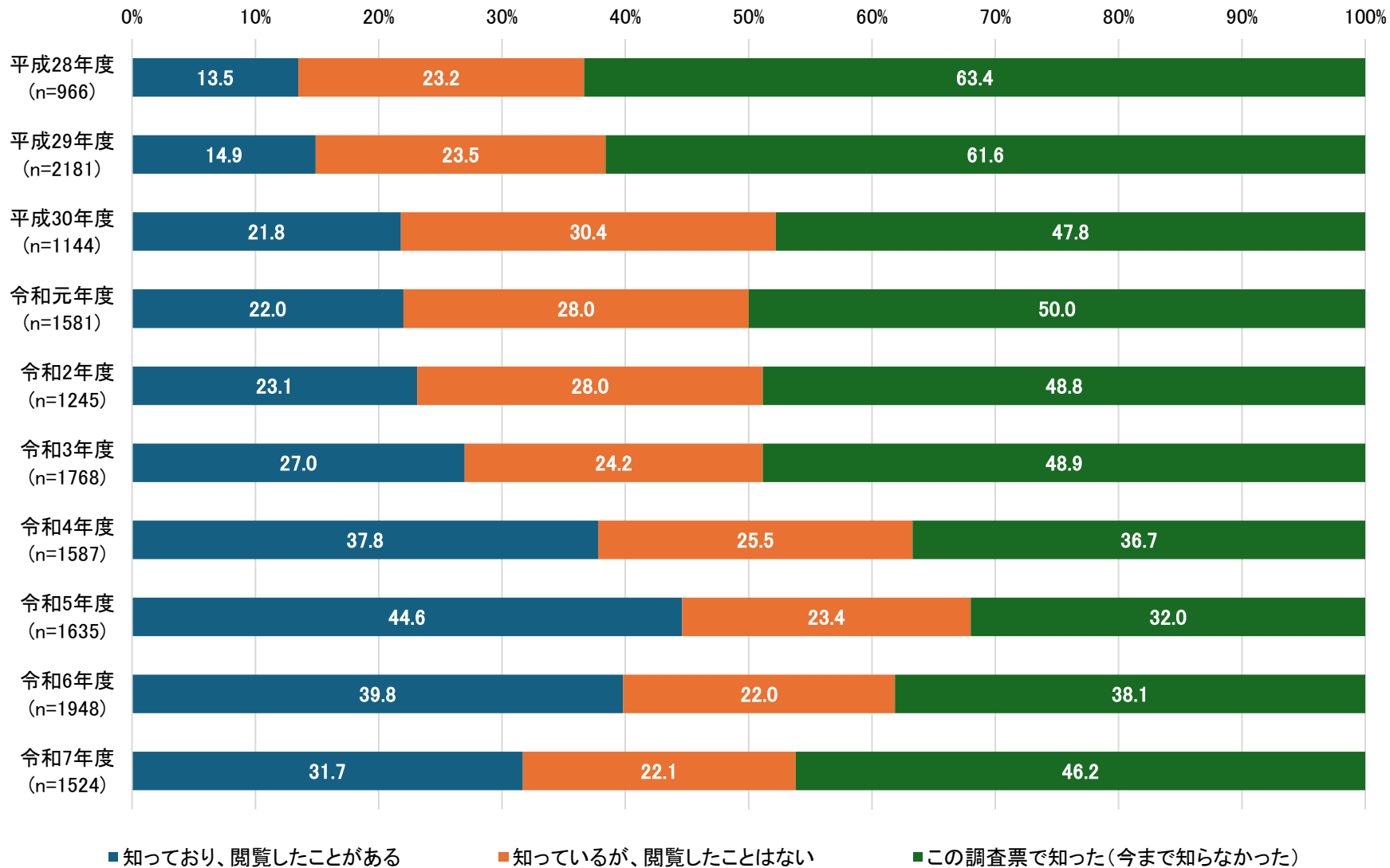
R7年度新規設問

- ハラスメント防止のための取組みにおける職員への周知や啓発の実施頻度については、「年1回以上、全職員を対象に定期的に周知・研修を行っている」が41.8%と最多で、次いで「不定期で周知・研修を行っている（必要時や事案発生時など）」が36.0%であった。一方、「特に周知や研修は実施していない」は8.3%であった。



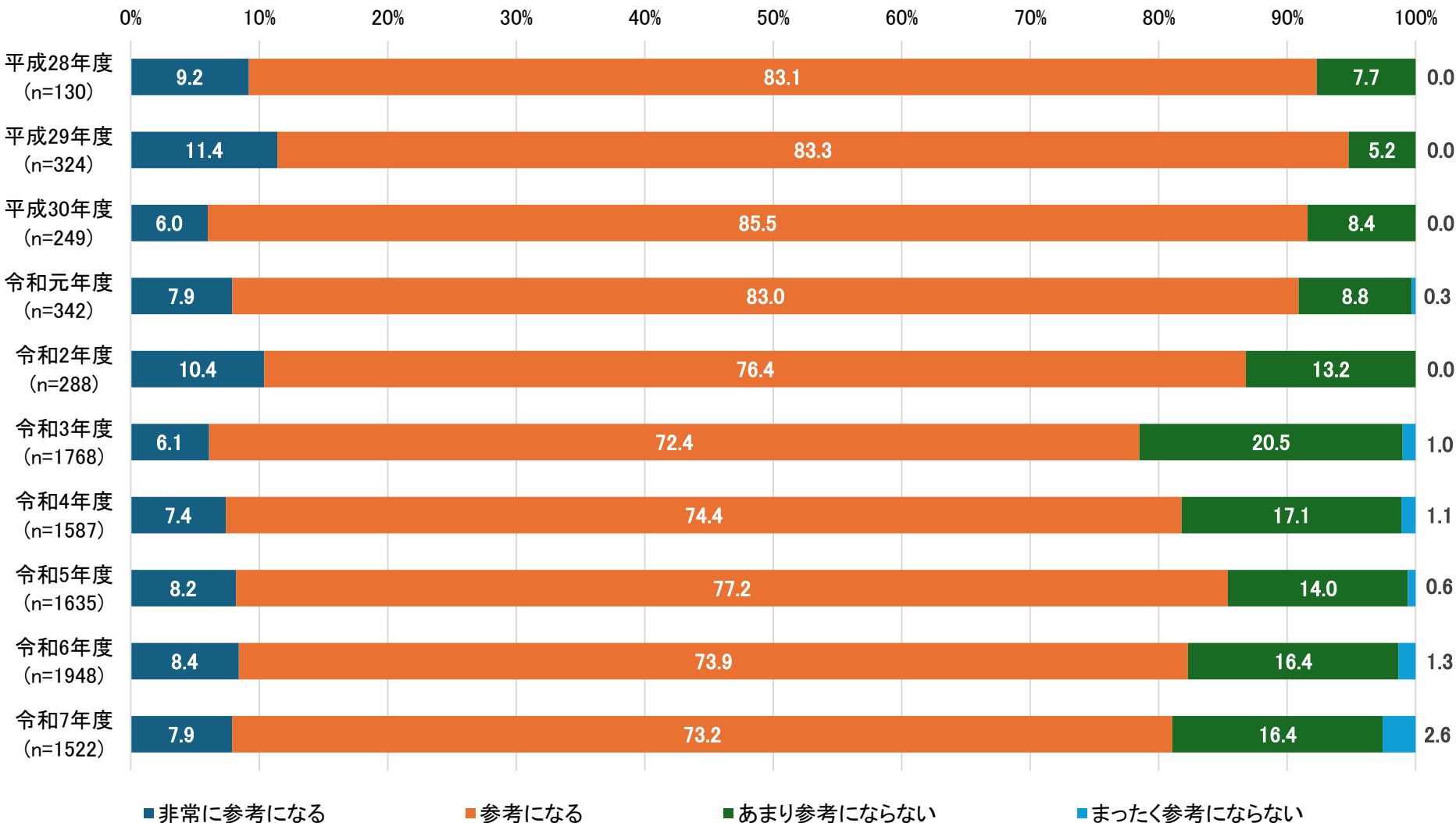
問25-1. あなたは、「いきサポ」をご存じでしたか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

- 「いきサポ」の認知度について、「この調査票で知った（今まで知らなかった）」（46.2%）が最も多く、次いで「知っており、閲覧したことがある」（31.7%）、「知っているが、閲覧したことはない」（22.1%）と続く。



問25-2. 「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）

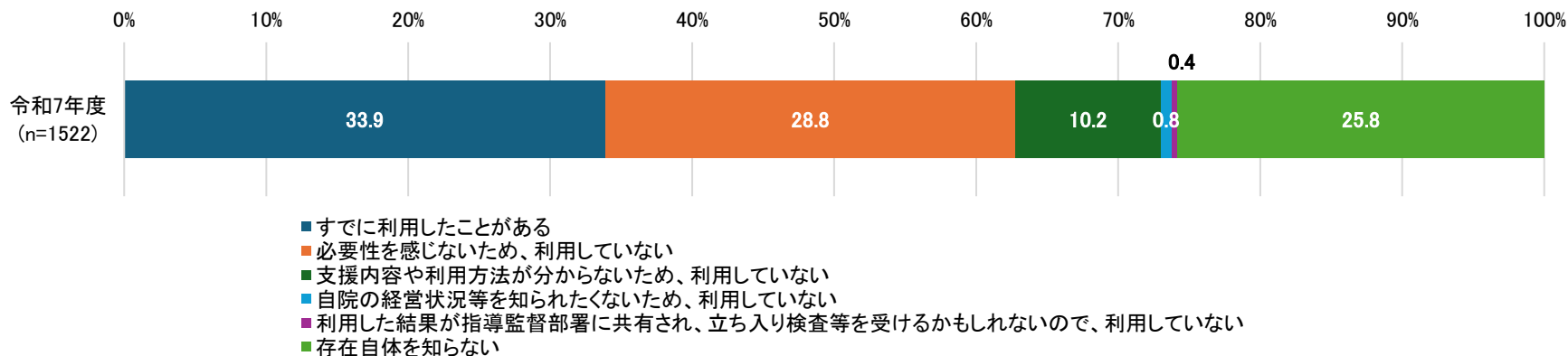
➤ 「いきサポ」の感想について、「非常に参考になる」（7.9%）と「参考になる」（73.2%）を合わせると約8割が「参考になる」という感想を持つ。



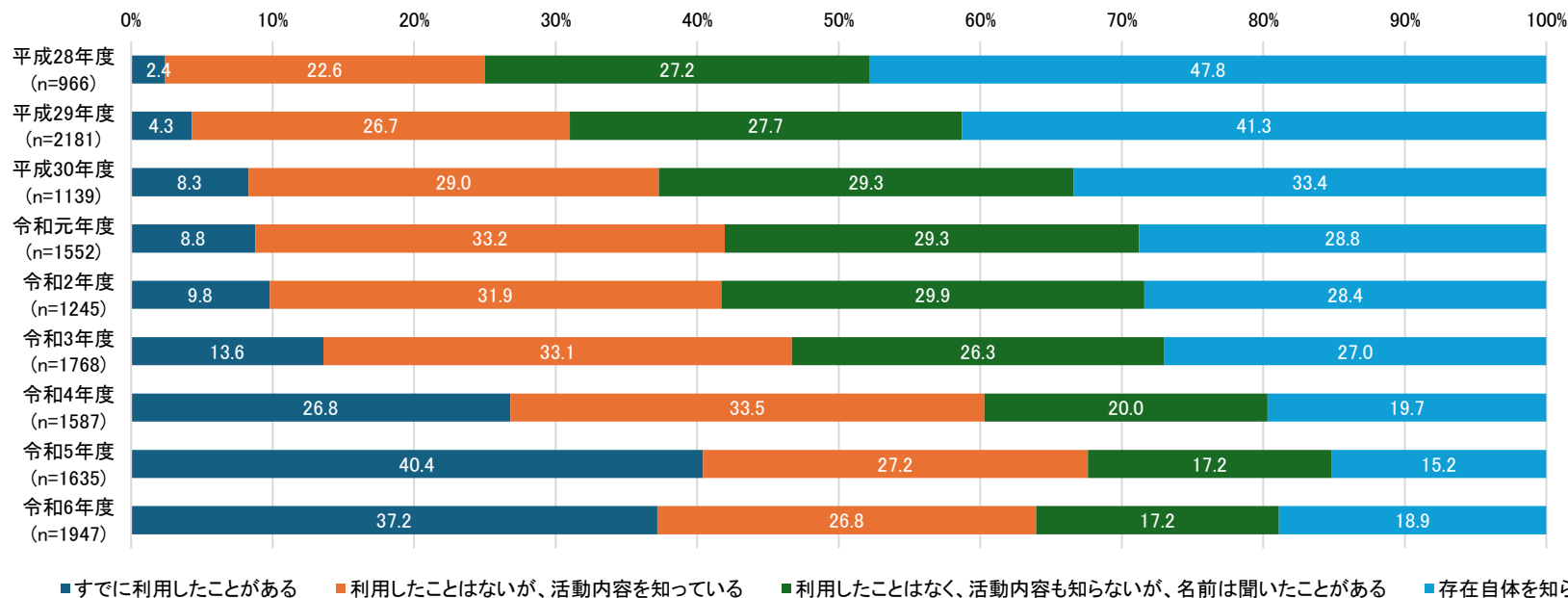
※令和3年度より、問31で「知っているが、閲覧したことはない」「この調査票で知った(いままで知らなかった)」と回答した場合にも、「いきサポ」にアクセスしてもらい本設問を回答してもらった構成とした。

問26. あなたは、「医療勤務環境改善支援センター」を利用したことがありますか。 (該当するもの1つにチェックをしてください)

▶ 「医療勤務環境改善支援センター」の利用経験について、「すでに利用したことがある」(33.9%)が最多となったが、「存在自体を知らない」も25.8%であった。

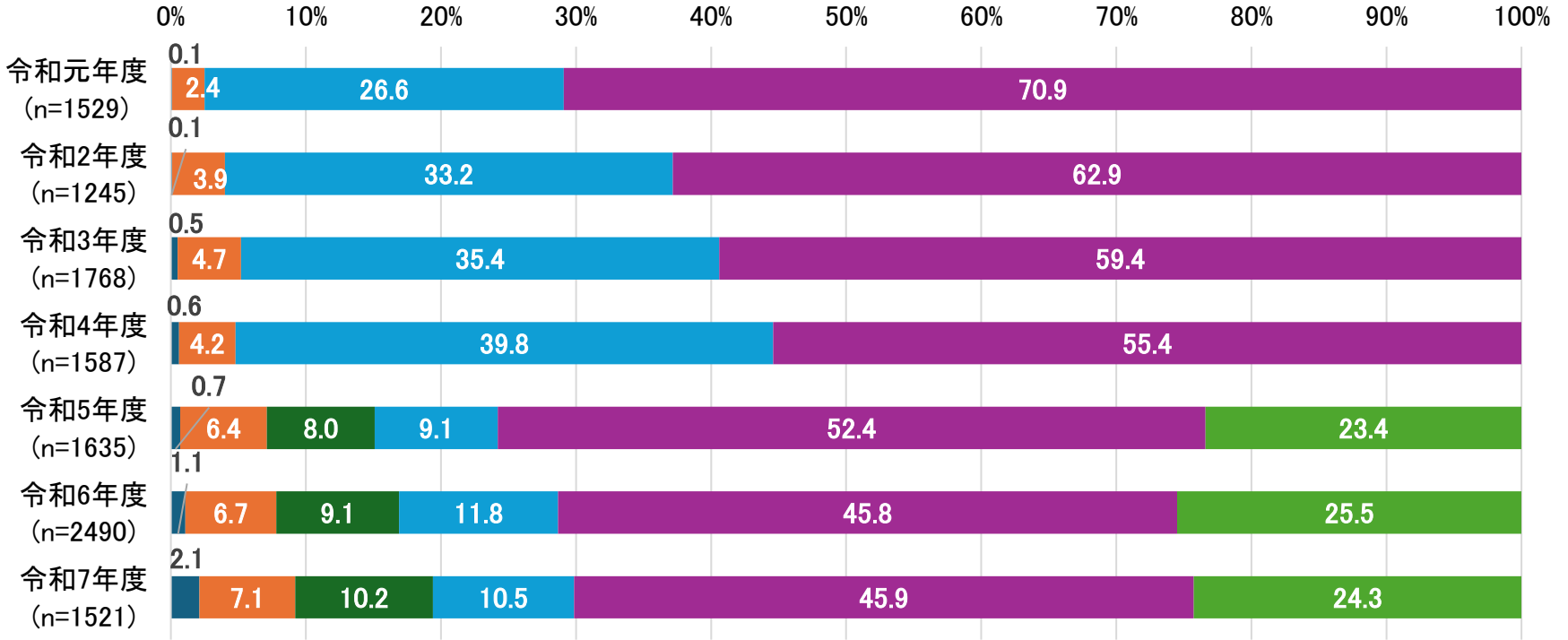


※参考 (令和6年度までの調査結果：認知度)：あなたは、「医療勤務環境改善支援センター」について、ご存じですか。(該当するもの1つにチェックをしてください)



問27. 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お考えですか。（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2.1%、「利用を検討している」が7.1%と、制度の利用を検討もしくは利用している医療機関は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

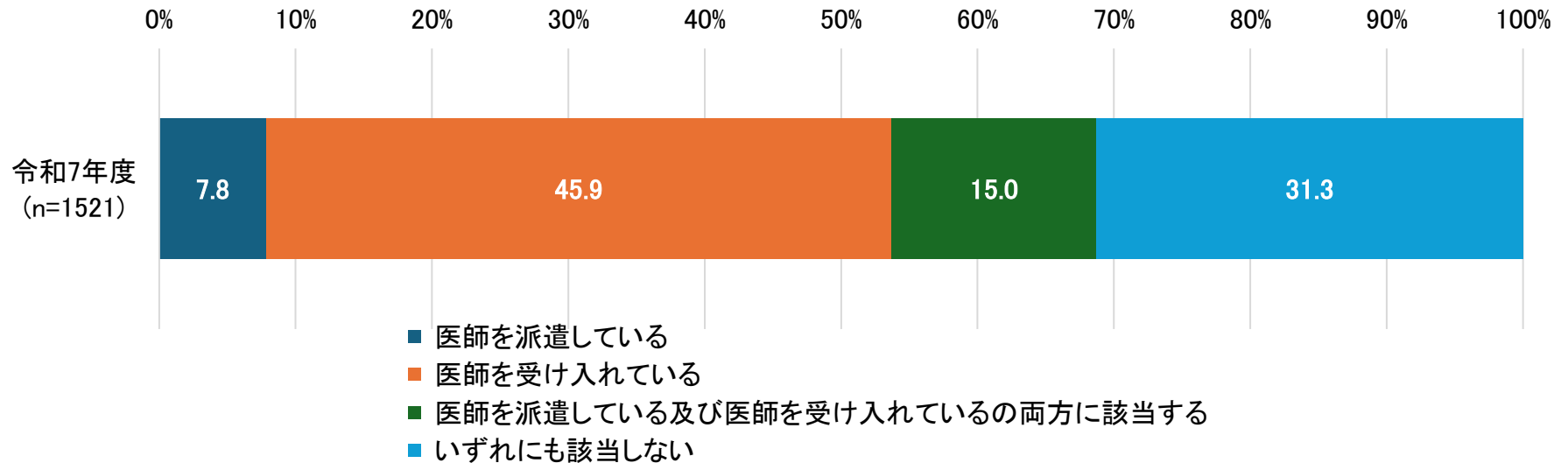


- 知っており、利用した
- 利用を検討している
- 手続きが煩雑であるため、利用は検討していない
- 利用した場合の効果が見込めないため、利用は検討していない
- はじめて聞いた
- その他の理由により、利用は検討していない

問28. 自施設の医師派遣の受け入れ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）

R7年度新規設問

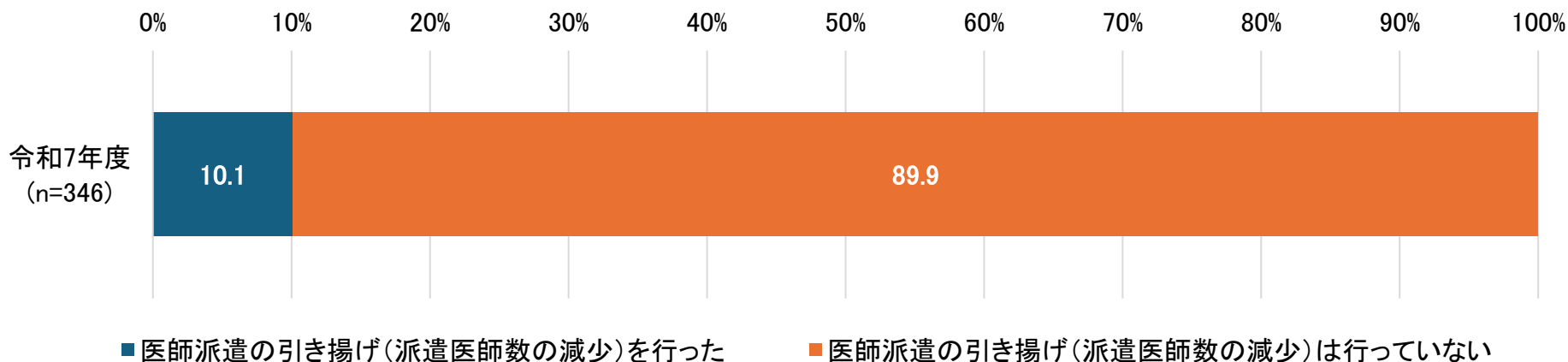
- 自施設の医師派遣の受け入れ状況については、「医師を派遣している」が7.8%、「医師を受け入れている」が45.9%、「医師を受け入れている及び医師を受け入れているの両方に該当する」が15.0%、「いずれにも該当しない」が31.3%であった。



**問29. 問28で1.または3.を選択した場合（医師を派遣している医療機関）
自施設に関わる令和7年4月以降の医師派遣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）**

R7年度新規設問

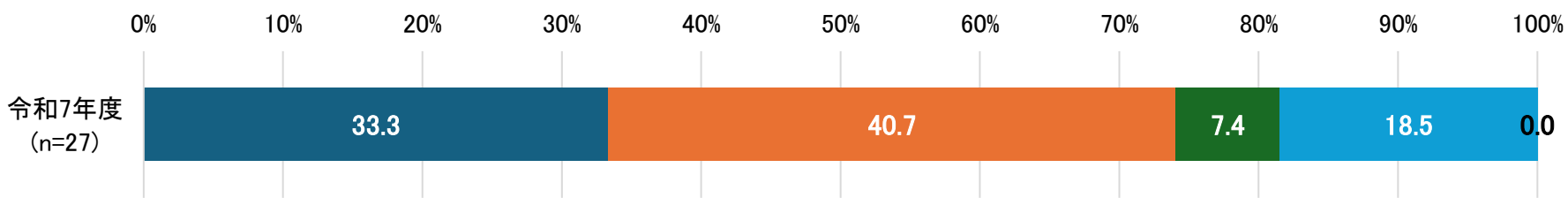
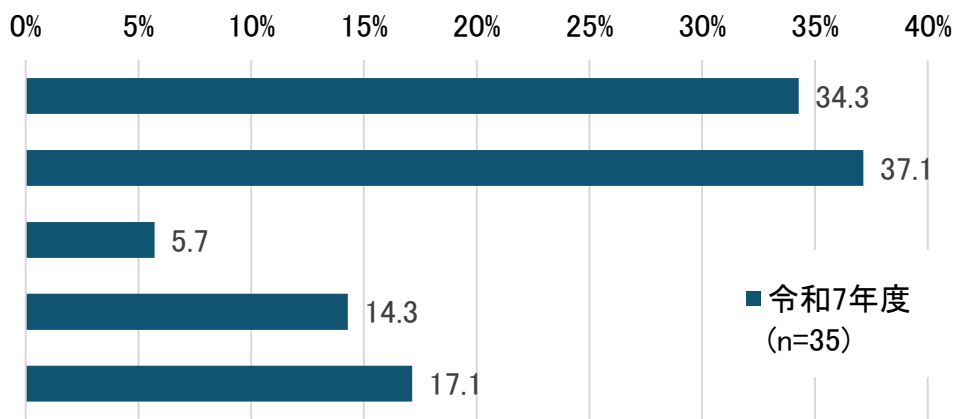
- 医師を派遣している医療機関における自施設に関わる令和7年4月以降の医師派遣の状況については、「医師派遣の引き揚げ（派遣医師数の減少）は行っていない」が89.9%、「医師派遣の引き揚げ（派遣医師数の減少）を行った」が10.1%であった。



問30. 問29.で1.を選択した場合、その要因として当てはまるものを教えてください。
 (該当するものすべてにチェックをしてください) また、複数回答した場合は最も影響が大きいと思うものを教えてください。(該当するもの1つにチェックをしてください)

R7年度新規設問

- 医師派遣の引き揚げ(派遣医師数の減少)を行った場合の要因については、「医師の不足(医師偏在、入局者数等の減少等)」が37.1%、「医師の働き方改革(時間外労働の上限規制等)」が34.3%、「地域医療構想(医療機関の機能分化・連携等)」が5.7%であった。
- 複数選択した中で最も影響が大きい要因は、「医師の不足(医師偏在、入局数等の減少等)」が40.7%で最多であった。

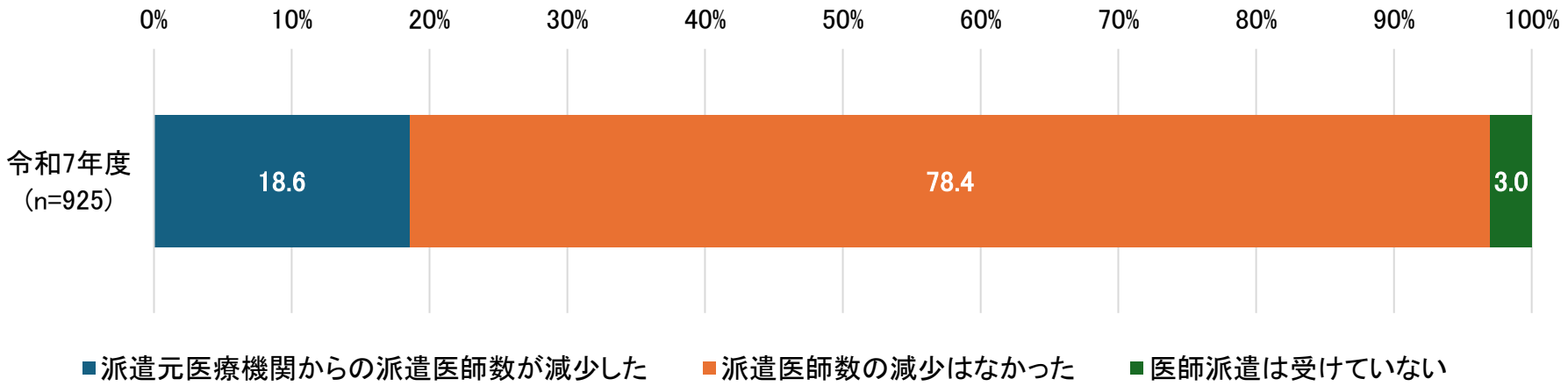


■ 医師の働き方改革(時間外労働の上限規制等) ■ 医師の不足(医師偏在、入局者数等の減少等) ■ 地域医療構想(医療機関の機能分化・連携等)
 ■ その他 ■ わからない

問31. 問28で2.または3.を選択した場合（医師を受け入れている医療機関）
貴院に関わる令和7年4月以降の医師受け入れ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）

R7年度新規設問

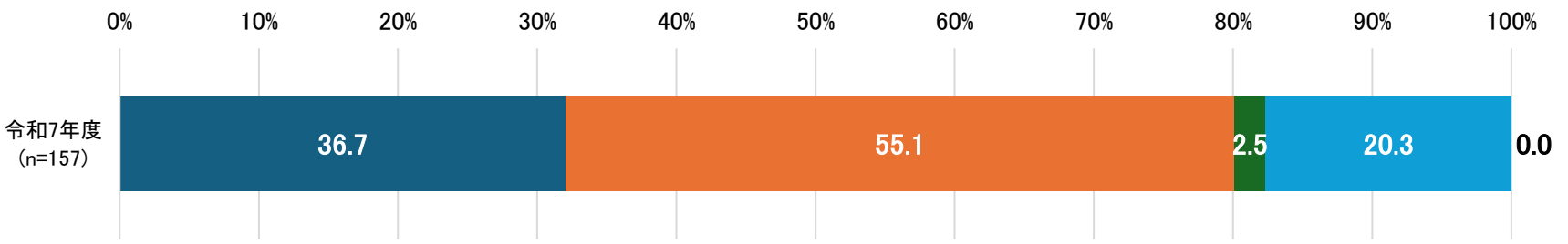
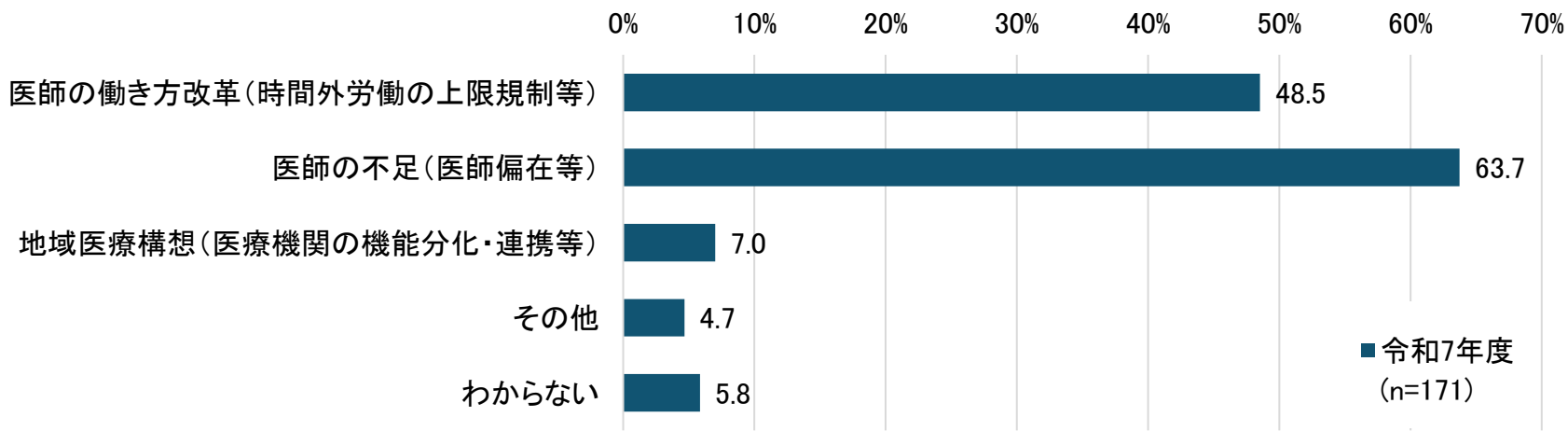
➤ 医師を受け入れている医療機関における令和7年4月以降の医師受け入れ状況については、「派遣元医療機関からの派遣医師数が減少した」が18.6%、「派遣医師数の減少はなかった」が78.4%、「医師派遣は受けていない」が3.0%であった。



問32. 問.31で1.を選択した場合、その要因として当てはまるものを教えてください。
 (該当するものすべてにチェックをしてください) また、複数回答した場合は最も影響
 が大きいと思うものを教えてください。(該当するもの1つにチェックをしてください)

R7年度新規設問

- 派遣元医療機関からの派遣医師数が減少した場合の要因について、「医師の不足(医師偏在等)」が63.7%、「医師の働き方改革(時間外労働の上限規制等)」が48.5%、「地域医療構想(医療機関の機能分化・連携等)」が7.0%であった。
- 複数選択した中で最も影響が大きい要因は、「医師の不足(医師偏在等)」が55.1%で最多であった。

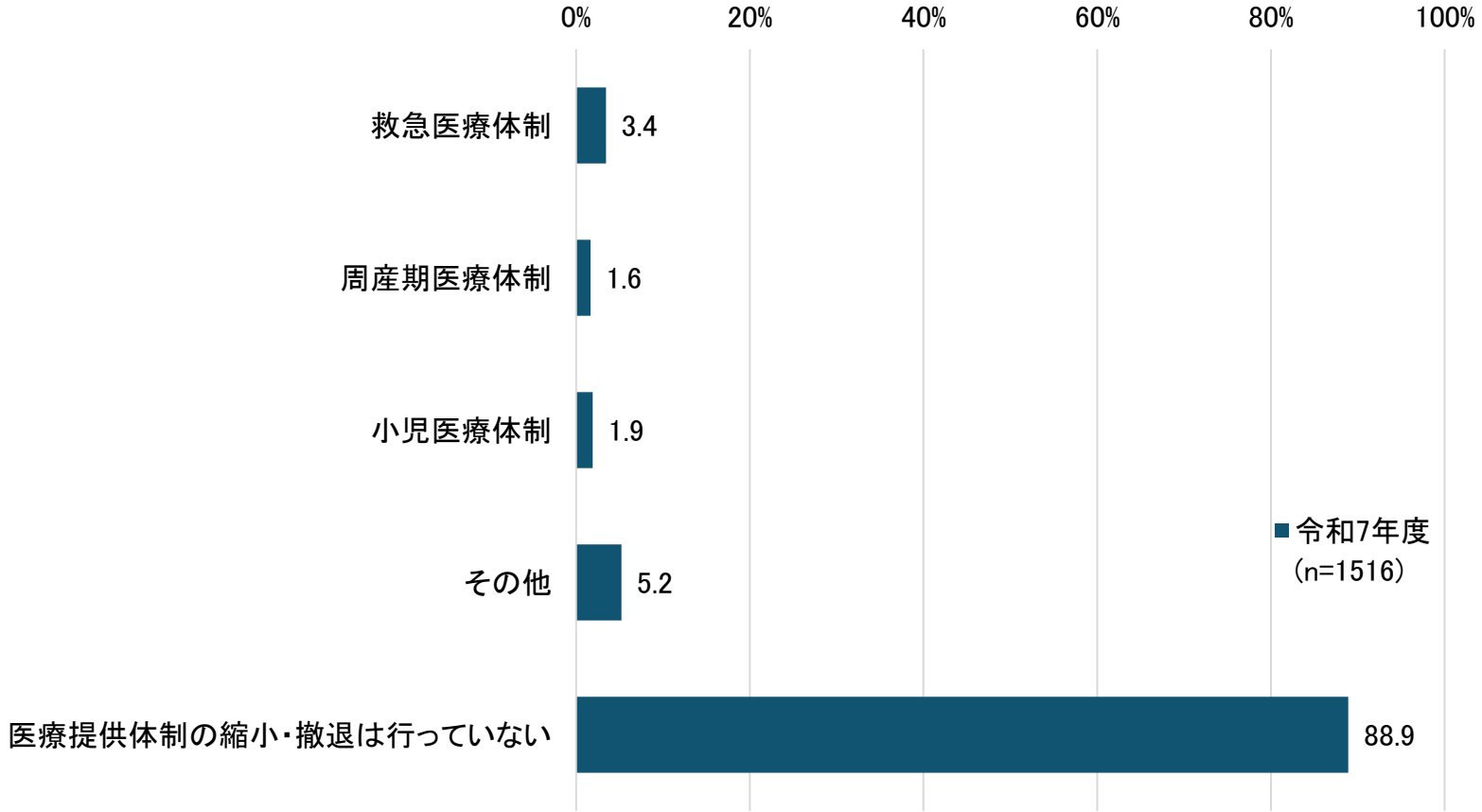


■ 医師の働き方改革(時間外労働の上限規制等) ■ 医師の不足(医師偏在等) ■ 地域医療構想(医療機関の機能分化・連携等) ■ その他 ■ わからない

問33. 令和7年4月以降で貴院における医療提供体制の縮小・撤退を行った場合、その内容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）

R7年度新規設問

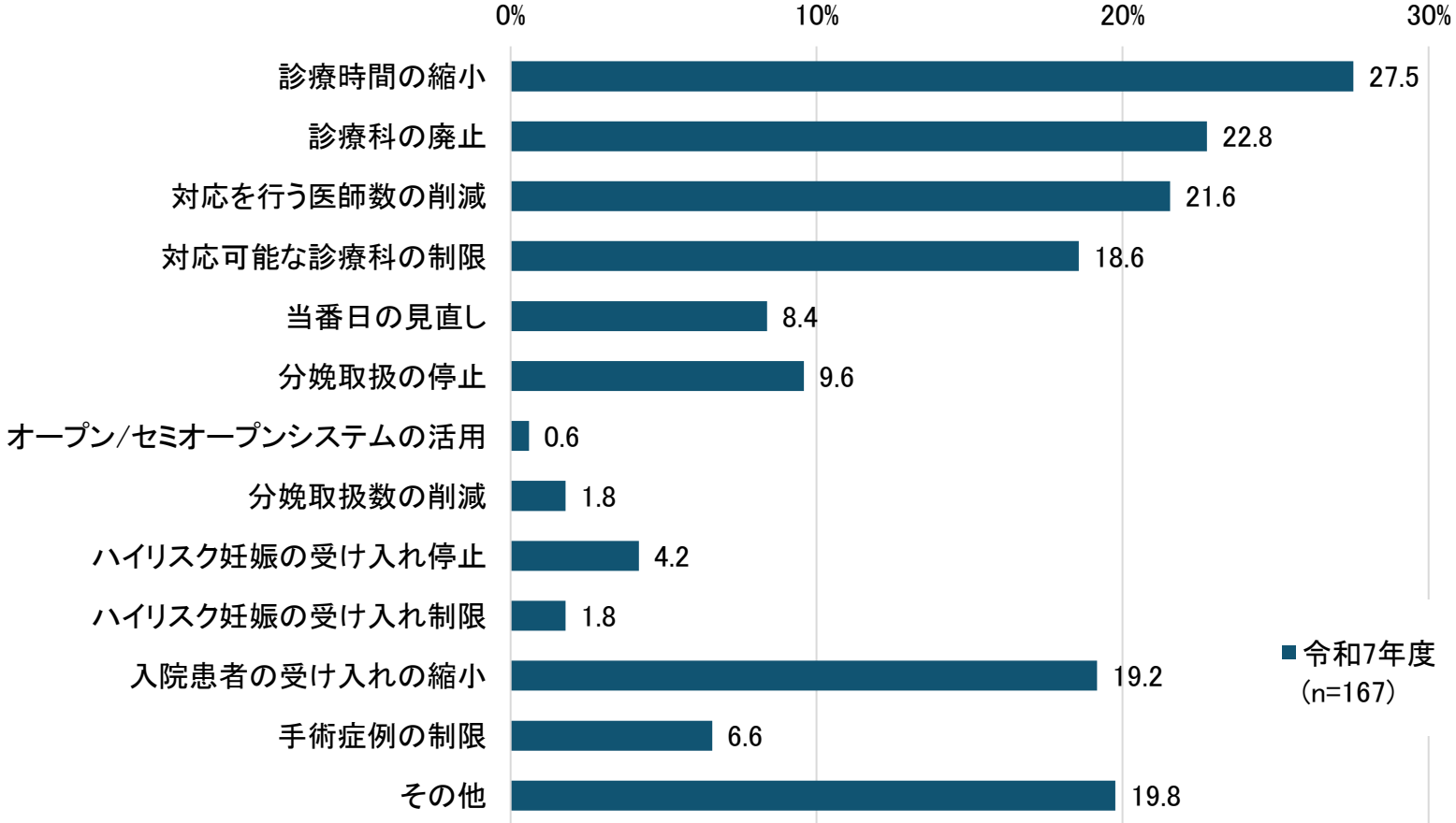
- 医療提供体制の縮小・撤退を行った場合の内容については、「救急医療体制」が3.4%、「周産期医療体制」が1.6%、「小児医療体制」が1.9%、「その他」が5.2%であった。
- 「医療提供体制の縮小・撤退は行っていない」は88.9%と多数を占めた。



問34. 問33で1.2.3.4.を選択した場合、その具体的な内容として該当するものを教えてください。（項目ごとに該当するものすべてにチェックをしてください）

R7年度新規設問

➤ 医療提供体制の縮小・撤退を行った場合の具体的な内容については、「診療時間の縮小」が27.5%と最多で、次いで「診療科の廃止」が22.8%、「対応を行う医師数の削減」が21.6%、「対応可能な診療科の制限」が18.6%であった。（「その他」を除く）

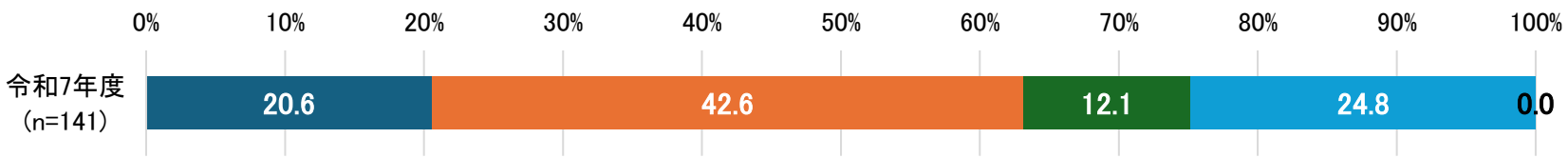
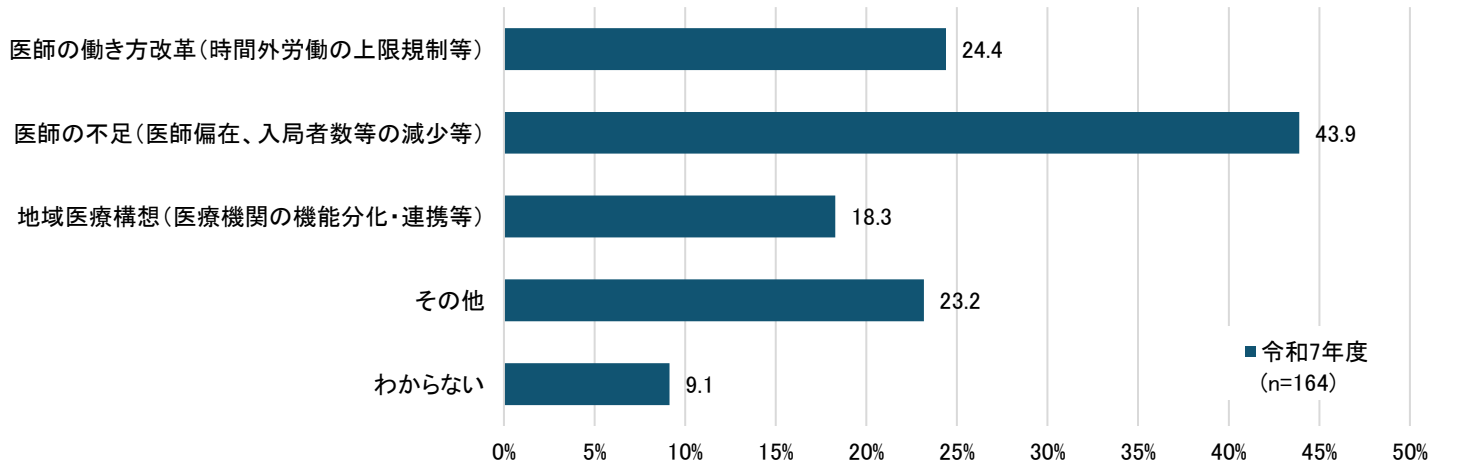


■ 令和7年度 (n=167)

問35. 問34で選択した内容の要因として当てはまるものを教えてください（該当項目ごとに該当するものすべてにチェックをしてください）また、複数回答した場合は最も影響が大きいと思うものを教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

R7年度新規設問

- 医療提供体制の縮小・撤退を行った場合の要因については、「医師の不足（医師偏在、入局者数等の減少等）」が43.9%と最多で、次いで「医師の働き方改革（時間外労働の上限規制等）」が24.4%、「地域医療構想（医療機関の機能分化・連携等）」が18.3%と続く。（「その他」を除く。）
- 複数選択した中で最も影響が大きい要因は、「医師の不足（医師偏在、入局者数等の減少等）」が42.6%で最多であった

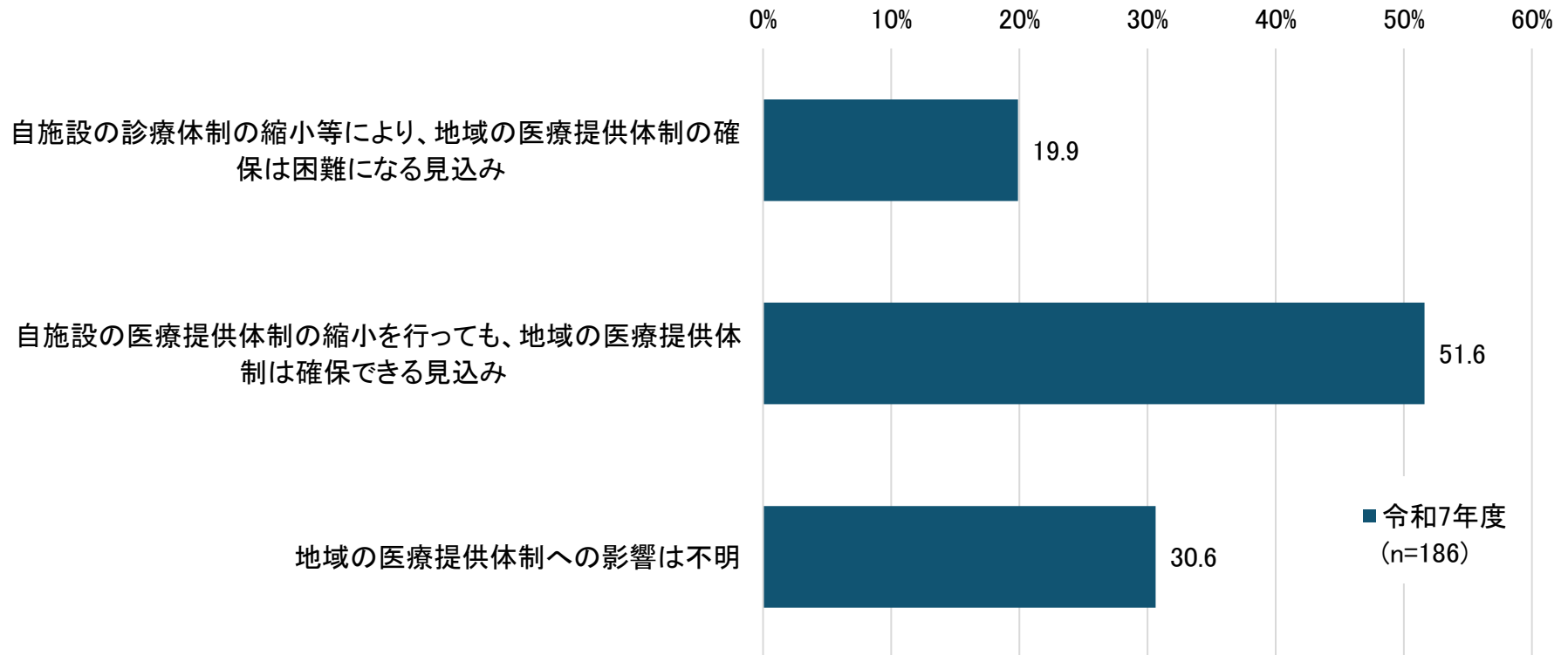


- 医師の働き方改革（時間外労働の上限規制等）
- 医師の不足（医師偏在、入局者数等の減少等）
- 地域医療構想（医療機関の機能分化・連携等）
- その他
- わからない

問36. 令和7年4月以降、自施設の診療体制縮小による、地域の医療提供体制への影響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）

R7年度新規設問

- 診療体制縮小による、地域の医療提供体制への影響については、「自施設の医療提供体制の縮小を行っても、地域の医療提供体制は確保できる見込み」が51.6%、「地域の医療提供体制への影響は不明」が30.6%、「自施設の診療体制の縮小等により、地域の医療提供体制の確保は困難になる見込み」が19.9%であった。



問37. 問36で1.又は3.を選択された、具体的な状況・理由を教えてください。（自由記載）

R7年度新規設問

- 自施設の診療体制の縮小等により、地域の医療提供体制の確保は困難になる見込み、または地域の医療提供体制への影響は不明と考える具体的な状況・理由について挙げられた回答は以下の通り。

< 院内の医療提供体制 >

n=89

<p>患者の受診が困難になる</p>	<ul style="list-style-type: none"> 診療体制縮小により患者の受診が困難になることが予想される 診療科の制限により、外来の患者数が減る 内科医の不足及び看護師不足により新規入院患者の受け入れが困難 精神科救急医療体制の当番日を縮小した際、外来の初診枠を縮小せざるを得ない状況になる 診療体制縮小すれば医療提供は乏しくなる 	<p>5</p>
<p>医師・看護師不足</p>	<ul style="list-style-type: none"> 医師不足が悪化する 看護職員不足に伴う病床休止 どの病院も医師不足が問題となっており、将来にわたり安定した地域医療の確保は難しくなってくると考えられる 産科医が急にいなくなった 産婦人科医不在 常勤医師の不足のため 医師不足により健診事業などを縮小せざるを得ない 	<p>7</p>
<p>その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> 経営状態が悪いため 患者数に増減なし 病床休止から多くの年月が経過しおらず今後、動向をみて対応する 法令遵守 閉院予定 	<p>5</p>

問37. 問36で1.又は3.を選択された、具体的な状況・理由を教えてください。（自由記載）

R7年度新規設問

- 自施設の診療体制の縮小等により、地域の医療提供体制の確保は困難または不明と考える具体的な状況・理由について挙げられた回答は以下の通り。

<地域における施設体制>

n=89

<p>地区内で対応できない診療科がある</p>	<ul style="list-style-type: none"> 一部の診療科においては、地区内の他医療機関で対応ができない診療科があるため 市内で分娩対応施設が無い 市内に精神科病院がないため、移動距離がある為患者への負担が大きい 循環器疾患は他地域に診療依頼することとなる 診療科廃止により患者の疾患によっては病院が遠方になる 地域医療体制の棲み分けが行われており、縮小により受入れ困難が発生する 地域内で乳幼児の診療に対応できる医療機関がない 町内唯一の分娩施設が対応できなくなると、多くの町内の妊婦は隣接する医療圏域での出産を余儀なくされる 当地区に入院施設を有している医療機関がなく、また、休日・時間外に診察可能な医療機関もない 地域の救急医療体制を行っている病院が少ない 近隣の医療機関で受け入れ可能か不明なため 	<p>11</p>
<p>近隣の医療機関で対応できる</p>	<ul style="list-style-type: none"> 近隣にも心臓カテーテル治療ができる病院があるため 他院の縮小による当院への紹介患者の増加、および紹介先の減少が行っている 同じ地域範囲に大学病院があるため 近隣に同科の病院があるため 大学医局からの派遣状況による 他院は救急受入れが充実している 	<p>6</p>
<p>地域の病院施設が少ない</p>	<ul style="list-style-type: none"> 近隣に同様の施設がない 地域に病院施設が少ない 	<p>2</p>
<p>その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> 人口も著しく減少している為 	<p>1</p>

問37. 問36で1.又は3.を選択された、具体的な状況・理由を教えてください。（自由記載）

R7年度新規設問

- 自施設の診療体制の縮小等により、地域の医療提供体制の確保は困難または不明と考える具体的な状況・理由について挙げられた回答は以下の通り。

<不明>

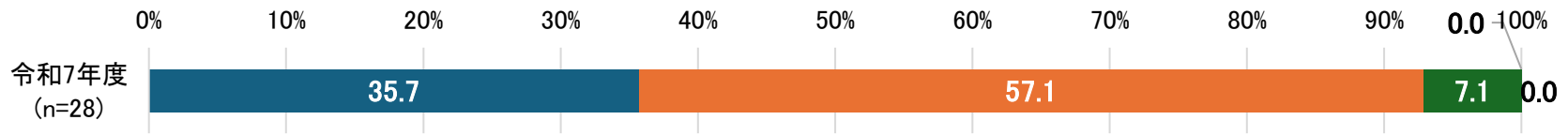
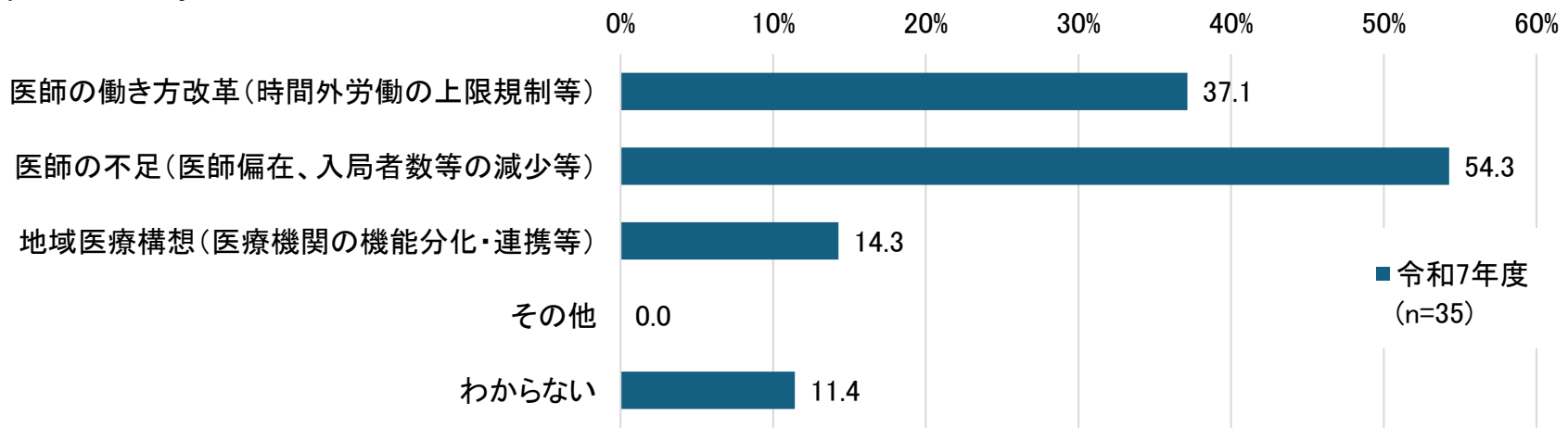
n=89

<p>影響について見通しが見つからない</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 地域の医療提供体制への影響が不明 • 地域の医療体制について認知できていない • 地域の医療提供体制にどこまでの影響があるのかは分かっていない • 具体的に影響については見通せない • 具体的な影響については分からない • 当院の状況に関して、把握できていない • 他の医療機関への影響までは不明 • 中長期の医療体制が医療法改正などにて不透明 • どの程度影響が出ているか指標がない • 町内に民間の小児科クリニックがあり、具体的な影響は不明 • 明確に確認ができない • 予想できない • 外来受診患者数の減少が診療時間減少だけが原因とは限らない • 特にそれに係る調査等は行っていない。 	<p>14</p>
<p>その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 特になし/該当なし等 	<p>38</p>

問38. 問36で1.を選択した場合、その要因として当てはまるものを教えてください。
 (該当するものすべてにチェックをしてください) また、複数回答した場合は最も影響が大きいと思うものを教えてください。(該当するもの1つにチェックをしてください)

R7年度新規設問

- 自施設の診療体制の縮小等により地域の医療提供体制の確保は困難となる要因については、「医師の不足（医師偏在、入局者数等の減少等）」が54.3%と最多で、次いで「医師の働き方改革（時間外労働の上限規制等）」が37.1%、「地域医療構想（医療機関の機能分化・連携等）」が14.3%であった。
- 複数選択した中で最も影響が大きい要因は、「医師の不足（医師偏在、入局者数等の減少等）」が57.1%で最多であった。



- 医師の働き方改革(時間外労働の上限規制等)
- 医師の不足(医師偏在、入局者数等の減少等)
- 地域医療構想(医療機関の機能分化・連携等)
- その他
- わからない

施設票（有床診療所）

有床診療所票

■調査結果サマリー

<労働時間・働き方>

- 勤務医が勤務時間外に行っている研鑽の実態について、「勤務時間外の研鑽については把握していない」（47.9%）が最も多く、把握している場合は「医師からの任意の申告やヒアリングで一部は把握している」（19.9%）の回答が最も多い。（参照：5）
- 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37.9%が最多である。（参照：7）
- 副業・兼業の実施の把握について、医師は「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」診療所が多い。看護職員は「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：8-1,8-2,9-1,9-2）
- 夜間の業務体制を構築するための取組として、医師は「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」が最も多く、「外部の医師を非常勤医師として雇用している」、「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」と続く。（その他を除く）（参照：10）

<育児休業制度>

- 職員の育児休業取得について、令和5年8月1日から令和6年7月31日までの期間で、在職中に本人または配偶者が出産し育児休業を取得した職員について、令和6年度調査と比較して、医師は微減し、看護職員は同率、コメディカルと事務職員は微増した。（参照：11）

<勤務環境改善の取組>

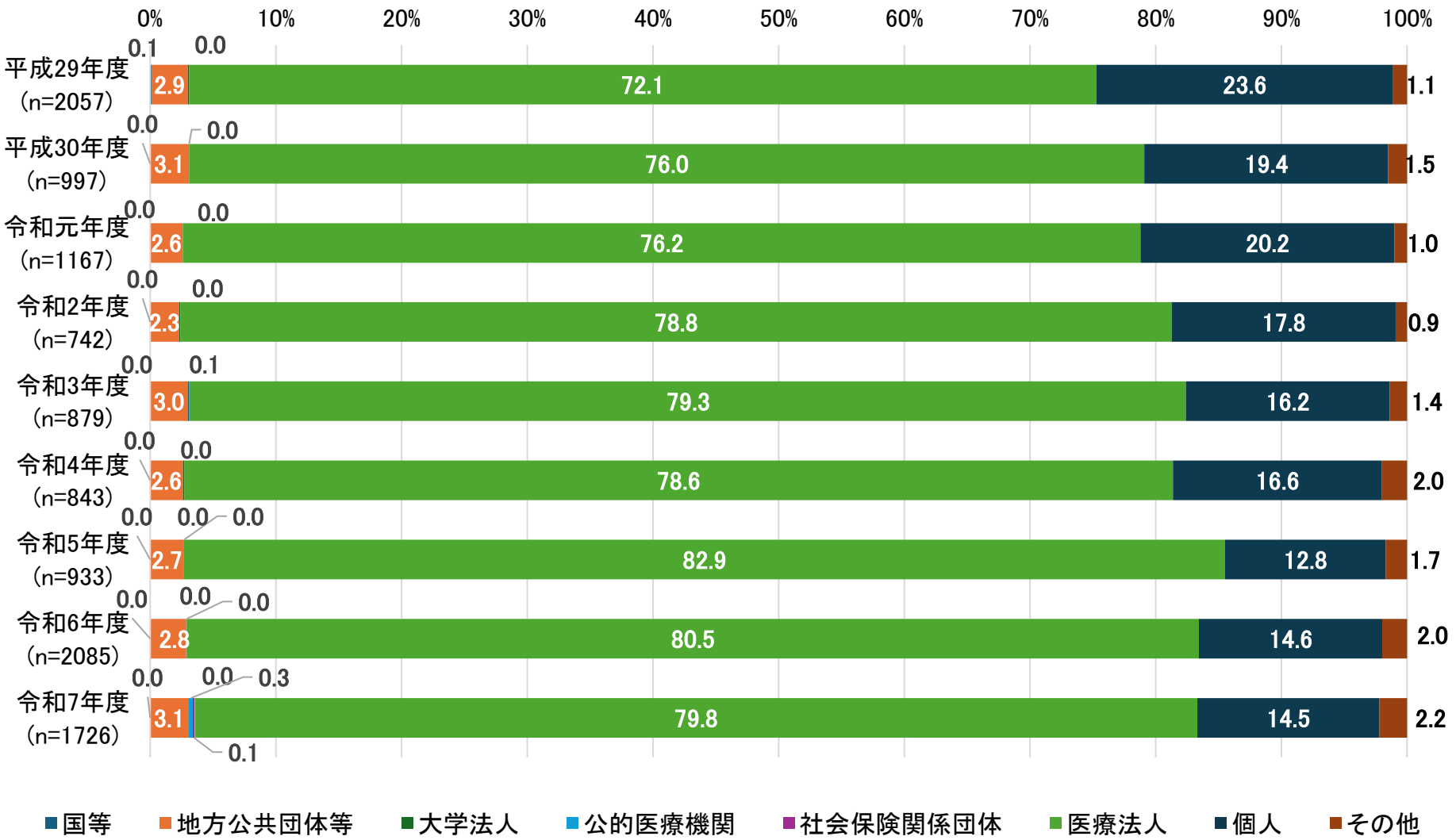
- 勤務環境改善に関する取組の対象職種のうち、最も重点を置いている職種は看護職員（76.3%）が最多で、事務職員（14.5%）、コメディカル（6.6%）、医師（2.6%）と続く。（参照：12-1）
- 勤務環境改善に取り組むことができている要因として、職種間のコミュニケーション、経営トップの関心、職員の勤務環境改善の必要性の理解が重要なポイントとして挙げられている。（参照：12-2）
- 診療所における課題として例年通り「人材確保」が最も多く挙げられ、その課題に対して実施している対策として「処遇改善」「再雇用・復職支援」が多く回答された。（参照：15-1,15-2）
- 職員間のハラスメント及び患者さんやご家族からのハラスメントへの対策について、それぞれ対応マニュアルの策定・周知、院内方針の明確化・周知、相談・報告窓口の設定に関する対策を講じているという回答が多い。（参照：16-1,16-2）

<いきサポ・医療勤務環境改善支援センター>

- 閲覧の経験を問わず「いきサポ」を知っている割合は、令和6年度及び令和7年度では下がったものの平成29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：17-1）
- 「医療勤務環境改善支援センター」の利用状況について、「すでに利用したことがある」は4.5%に留まった。また、「存在自体を知らない」が48.4%であるため、認知度の向上が課題と考えられる。（参照：18）

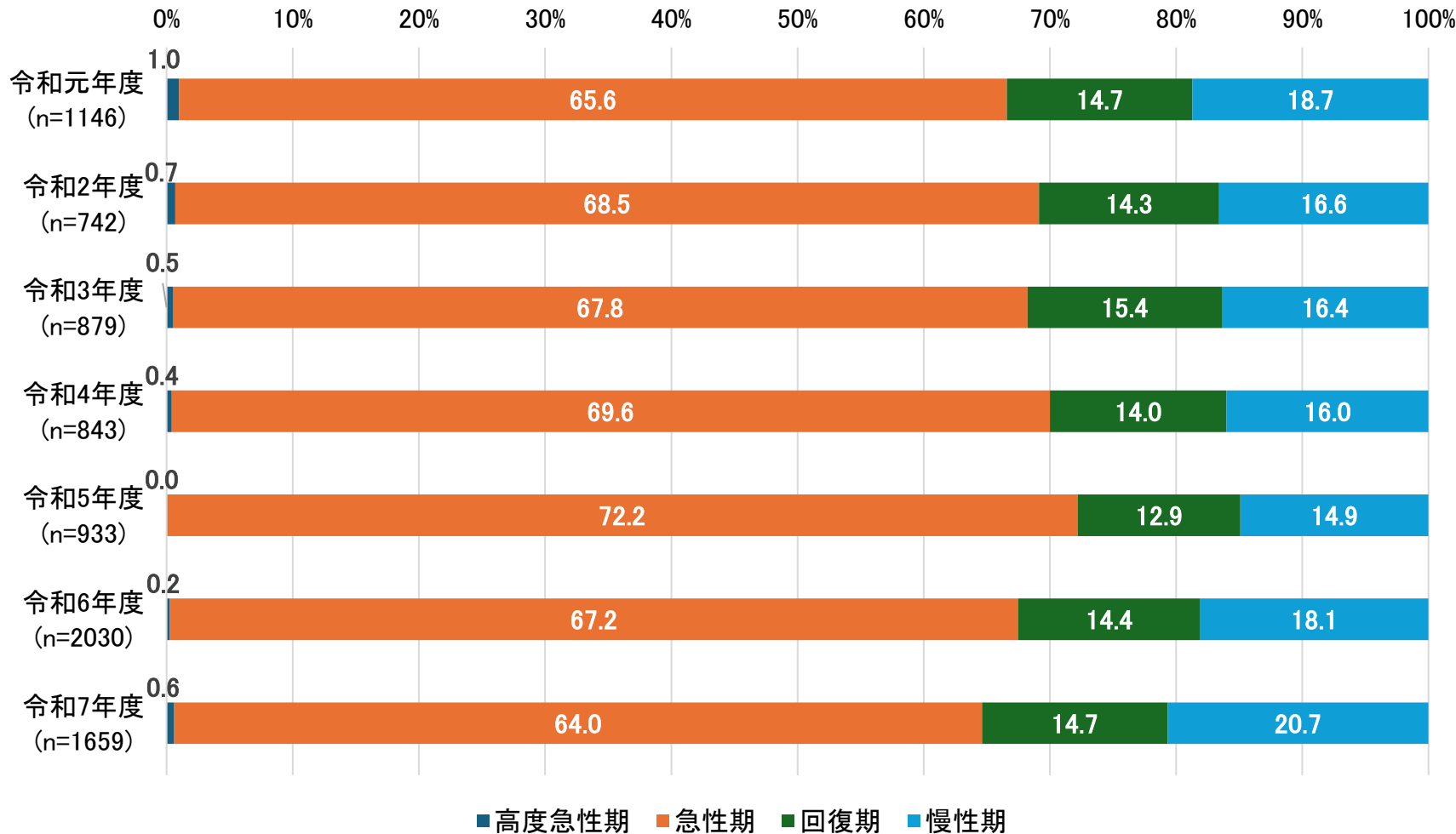
問1. 開設主体を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

- 開設主体について、多い順に「医療法人」（79.8%）、「個人」（14.5%）となっている。
- 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. 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)

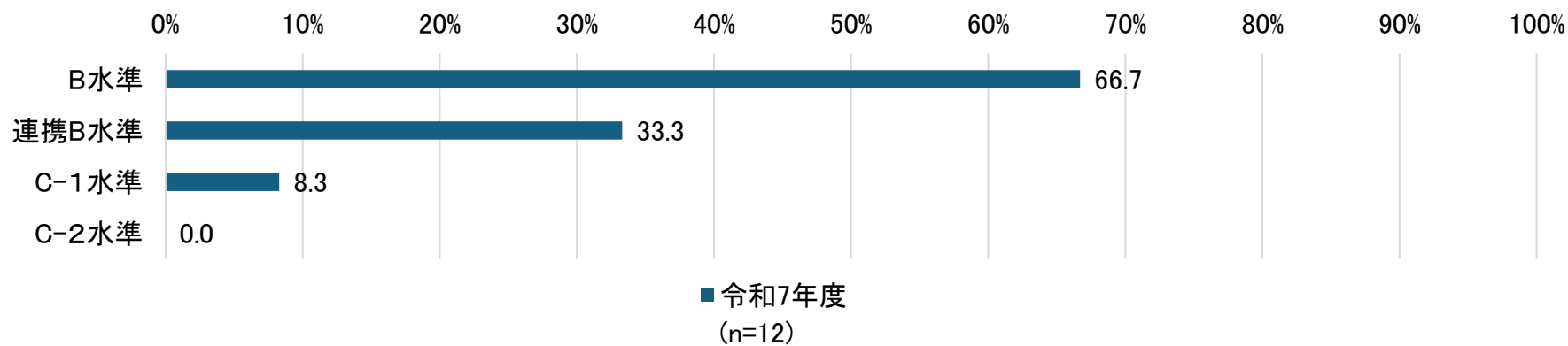
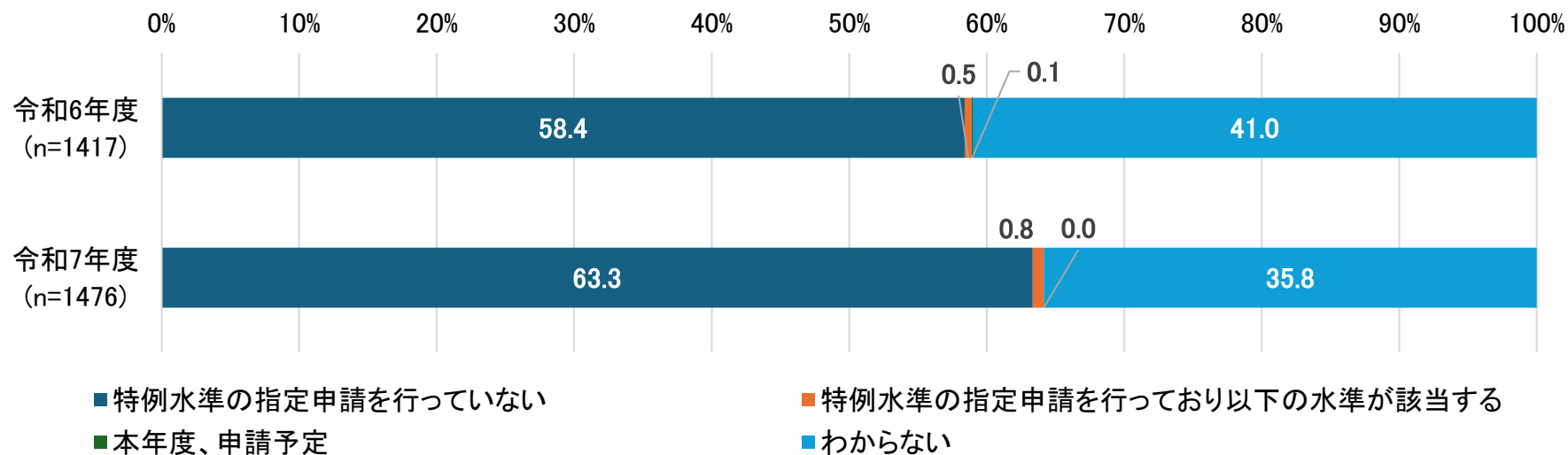
- 医療機能については、多い順に「急性期」(64.0%)、「慢性期」(20.7%)、「回復期」(14.7%)、「高度急性期」(0.6%)となっている。
- 直近3年では「慢性期」の割合が上がっている。



問3.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)

- 特定労務管理対象機関は0.8%で、「特例水準の指定申請を行っていない」が63.3%であった。
- 特定労務管理対象機関の内訳は「B水準」が66.7%で最も多く、次いで「連携B水準」33.3%、「C-1水準」8.3%、「C-2水準」0.0%であった。

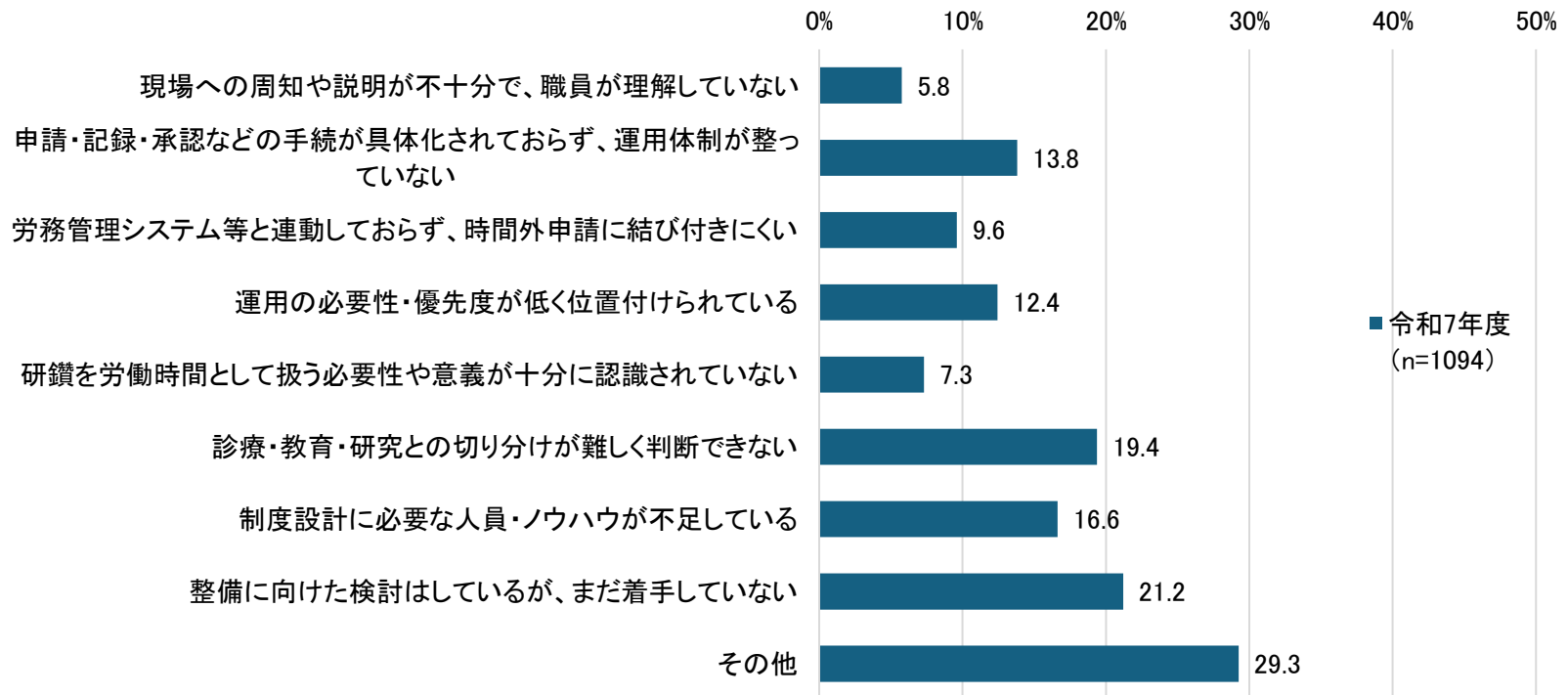


問4. 研鑽の区分けを明確にするための規程や区分表等があるが運用されていない、もしくは、研鑽の区分けを明確にするための規程や区分表等はない理由を教えてください。

(該当するものすべてにチェックをしてください。)

R7年度新規設問

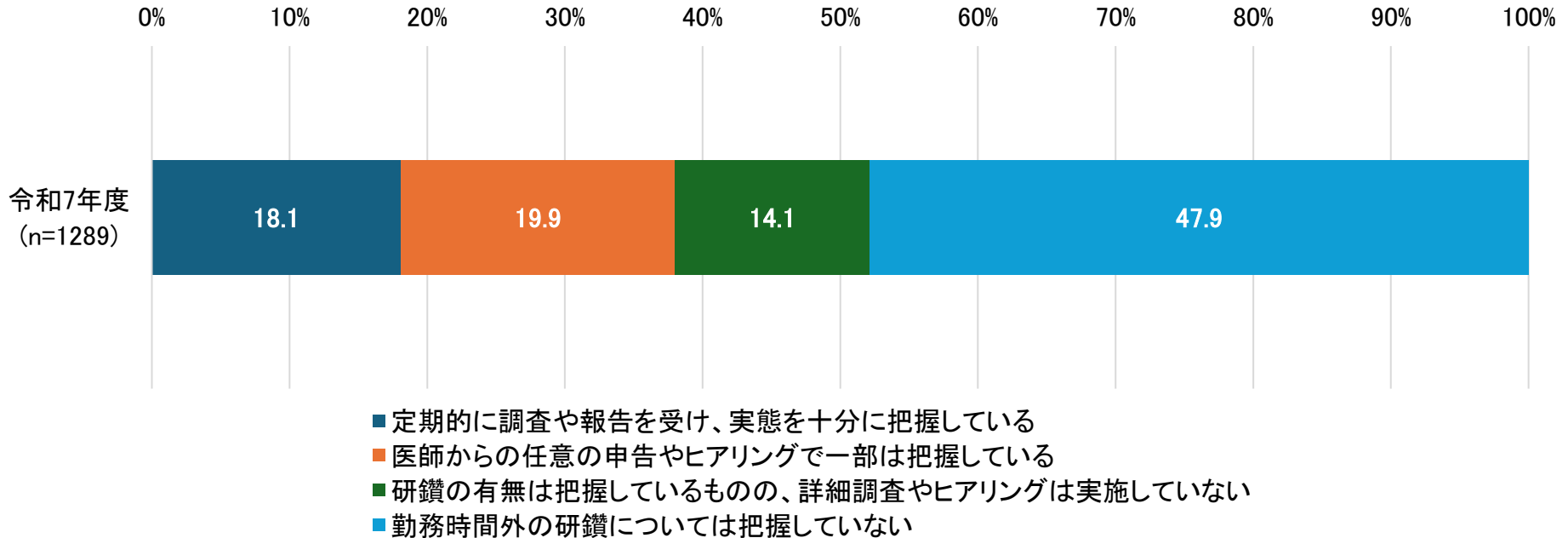
- 研鑽の区分けを明確にするための規程や区分表等はない理由について、その他以外では「整備に向けた検討はしているが、まだ着手していない」が21.2%と最も多く、次いで「診療・教育・研究との切り分けが難しく判断できない」(19.4%)、「制度設計に必要な人員・ノウハウが不足している」(16.6%)が続く。



問5. 勤務医が勤務時間外に行っている研鑽（自己学習、研究、学会活動、技術トレーニング等）の実態について、どの程度把握していますか。 （該当するもの1つにチェックをしてください）

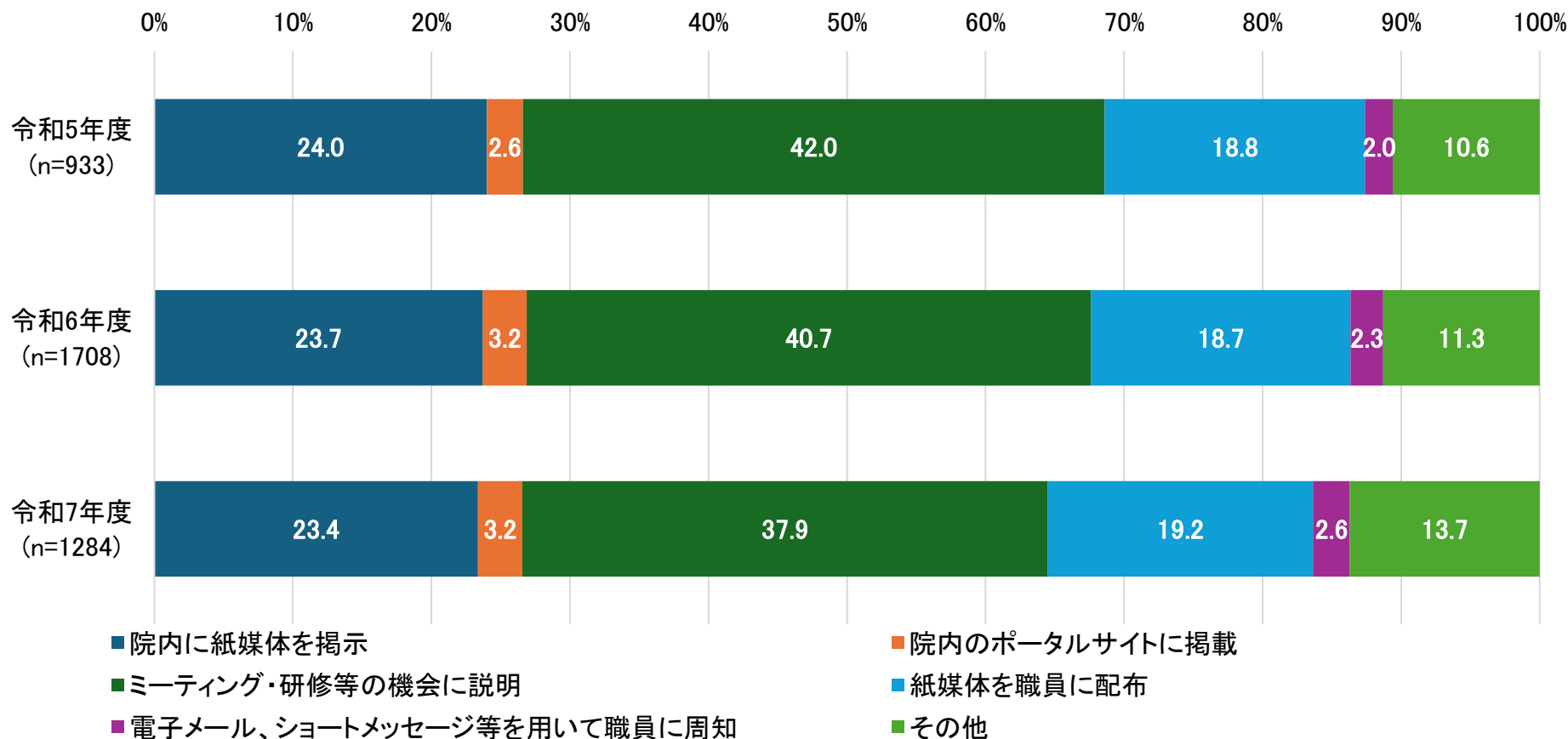
R7年度新規設問

- 勤務医が勤務時間外に行っている研鑽（自己学習、研究、学会活動、技術トレーニング等）の実態についての把握は、「勤務時間外の研鑽については把握していない」（47.9％）の割合が約半数を占めた。次いで「医師からの任意の申告やヒアリングで一部は把握している」（19.9％）、「定期的に調査や報告を受け、実態を十分に把握している」（18.1％）が続く。



問6. 「時間外労働・休日労働に関する協定届（36協定）」の内容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。）

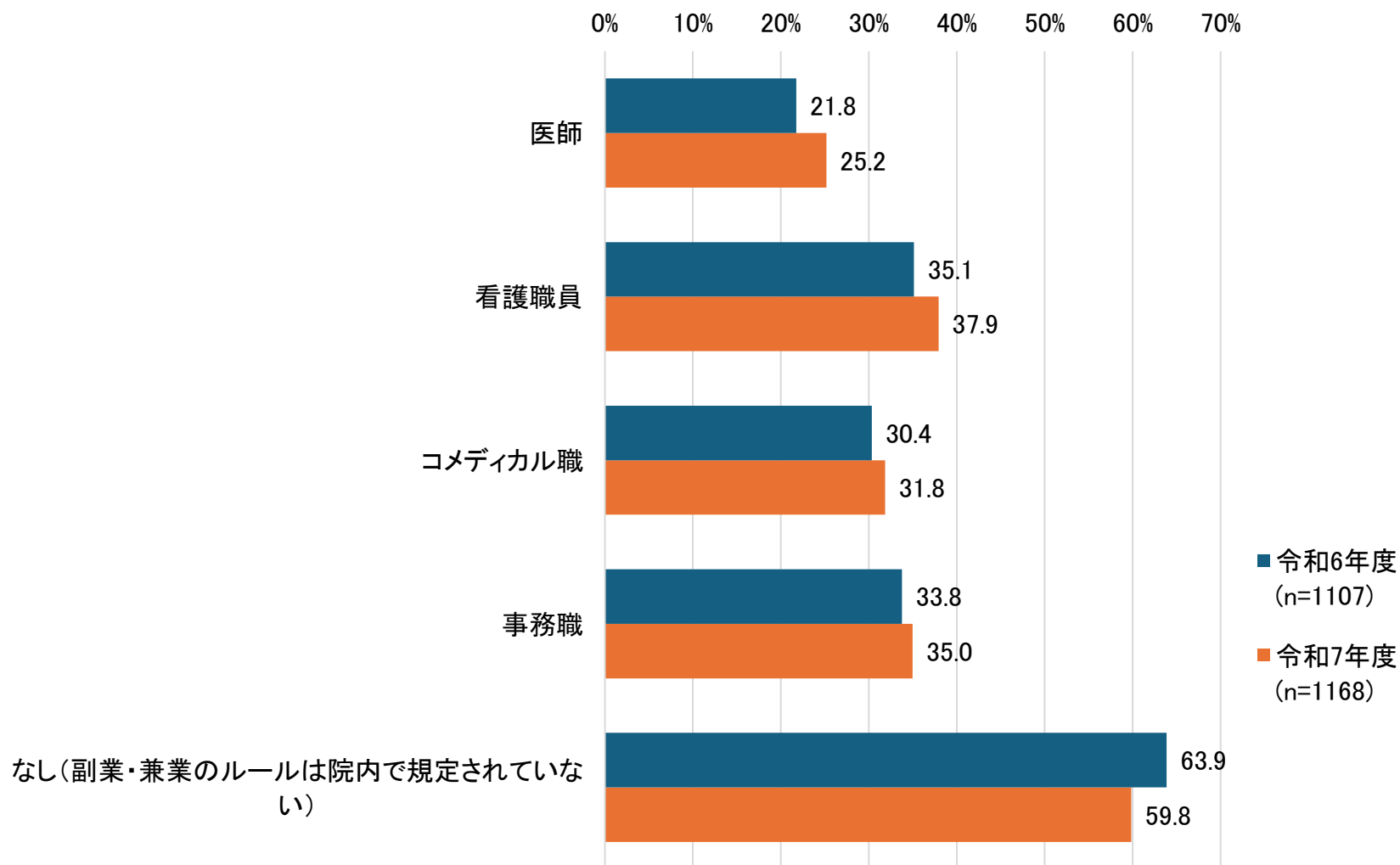
- 「時間外・休日労働に関する協定届（36協定）」の周知方法は、「ミーティング・研修等の機会に説明」（37.9%）、「院内に紙媒体を掲示」（23.4%）、「紙媒体を職員に配布」（19.2%）の順で多く、前年とほぼ同じ傾向であった。



問7. 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。)

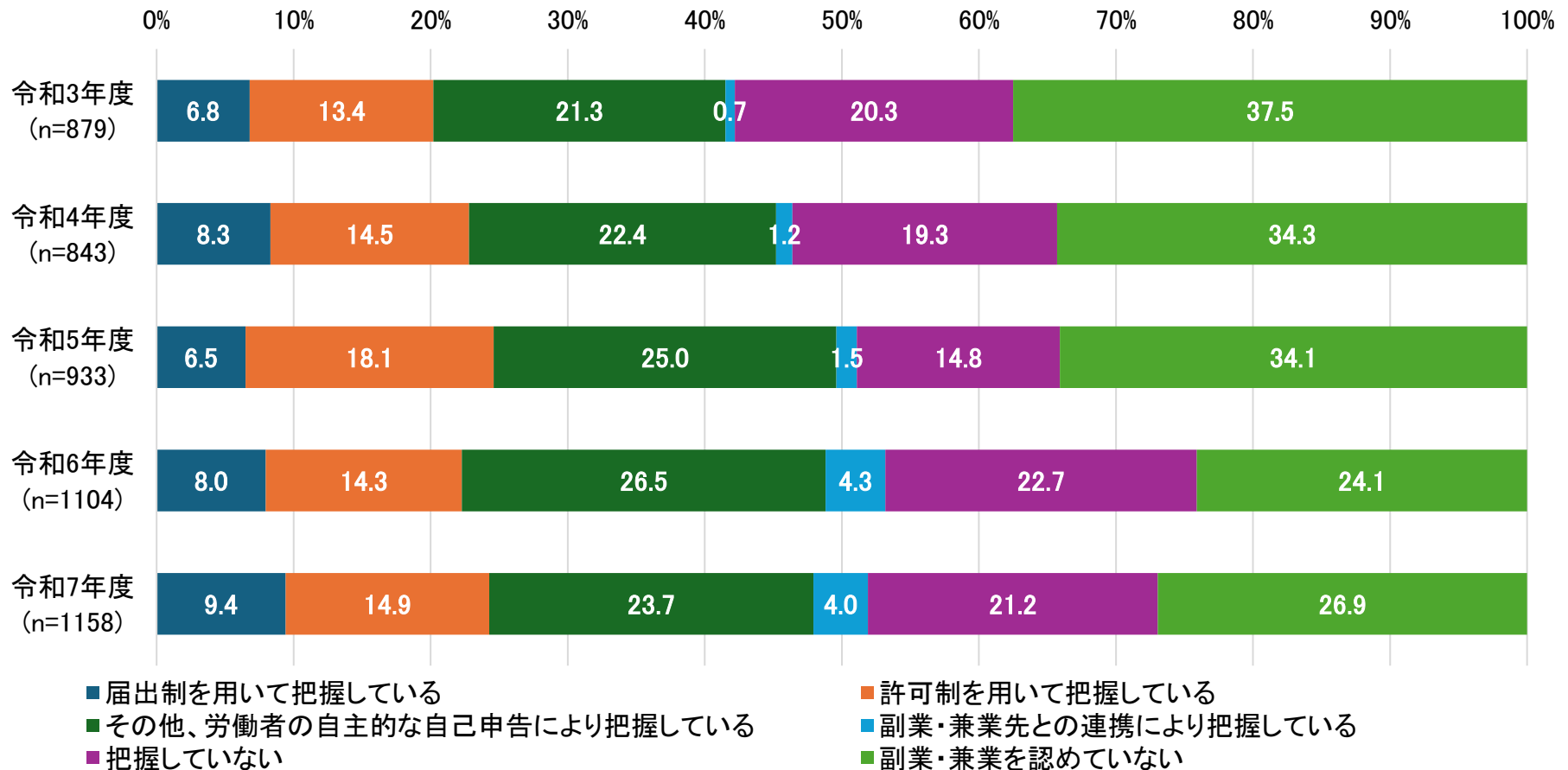
- 副業・兼業のルールが院内で規定されている職種について、「医師」(25.2%)、「看護職員」(37.9%)、「コメディカル」(31.8%)、「事務職員」(35.0%)となっている。



問8-1. 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。

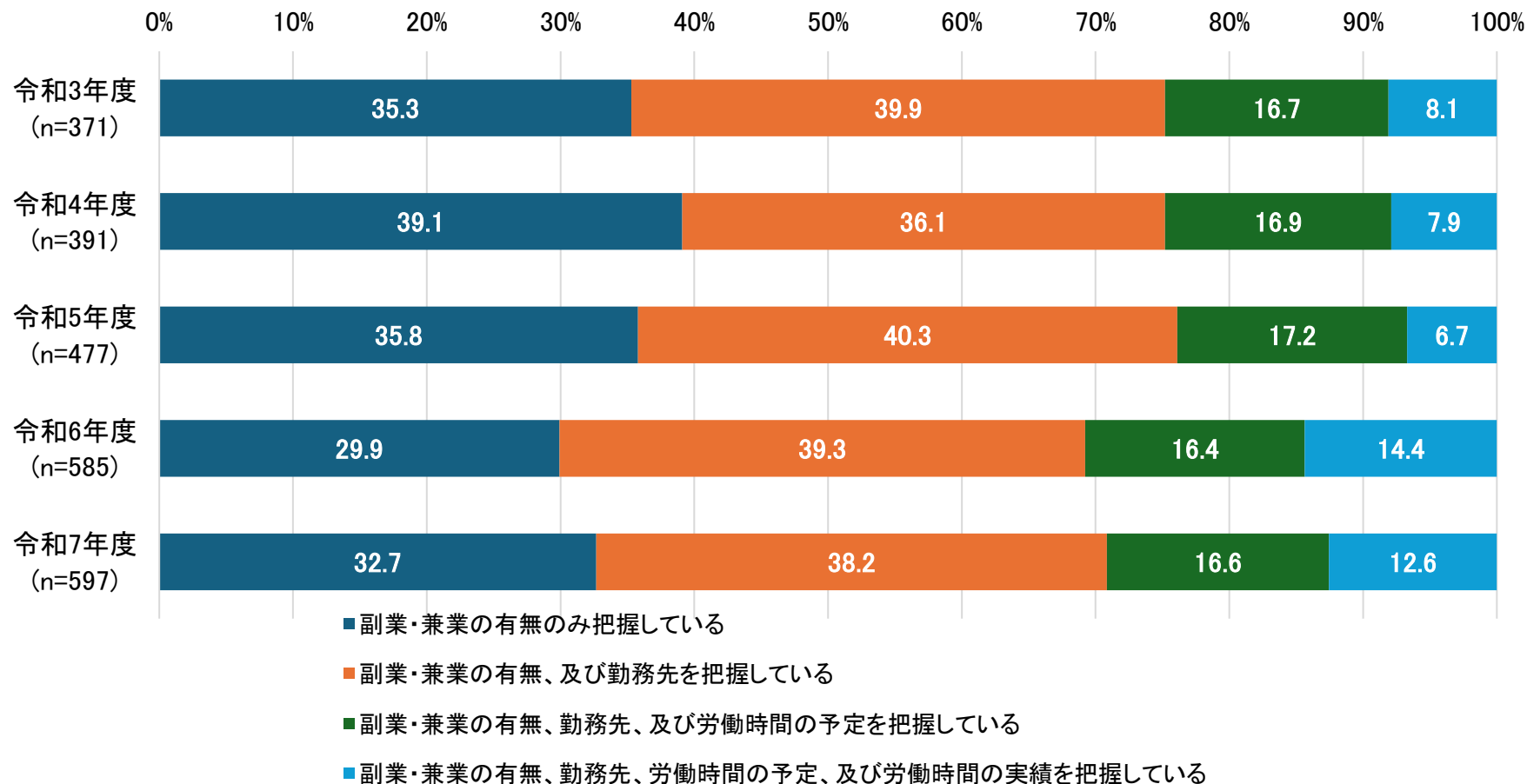
(主として該当するもの1つにチェックをしてください)

- 医師の副業・兼業について、「副業・兼業を認めていない」(26.9%)、「その他、労働者の自主的な自己申告により把握している」(23.7%)、「把握していない」(21.2%)、「許可制を用いて把握している」(14.9%)、「届出制を用いて把握している」(9.4%)、「副業・兼業先との連携により把握している」(4.0%)であった。



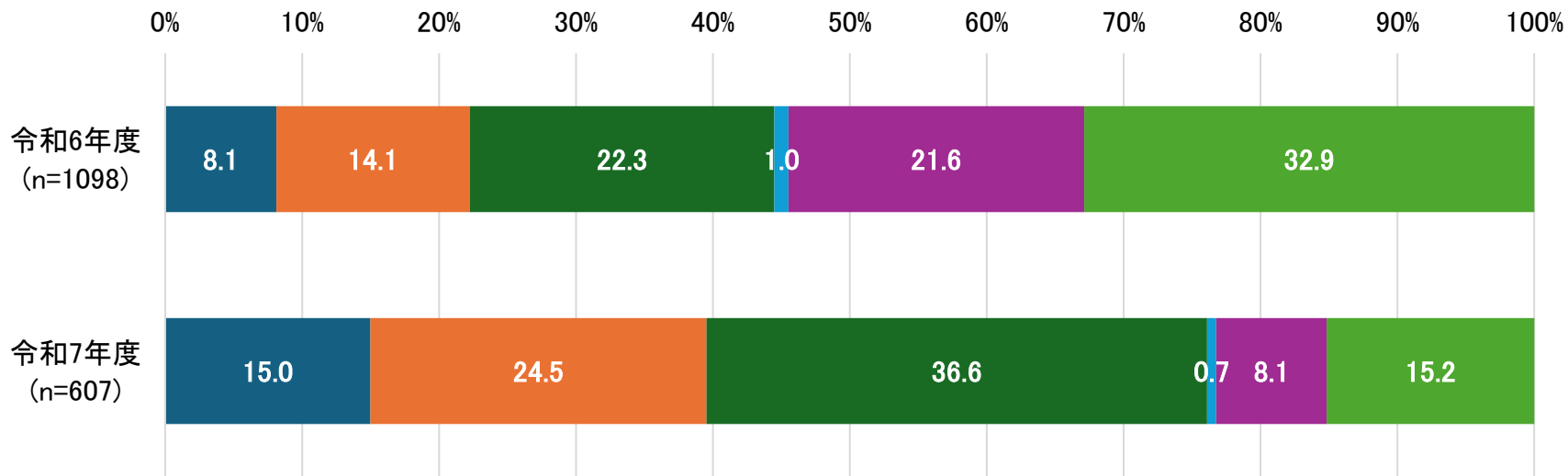
問8-2. 問8-1.で、1. 2. 3. 4. に回答した方に伺います。
医師の副業・兼業について、どこまで把握していますか。
(主として該当するもの1つにチェックをしてください)

➤ 医師の副業・兼業については、「副業・兼業の有無、及び勤務先を把握している」(32.7%)が最多である。



**問9-1. 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)**

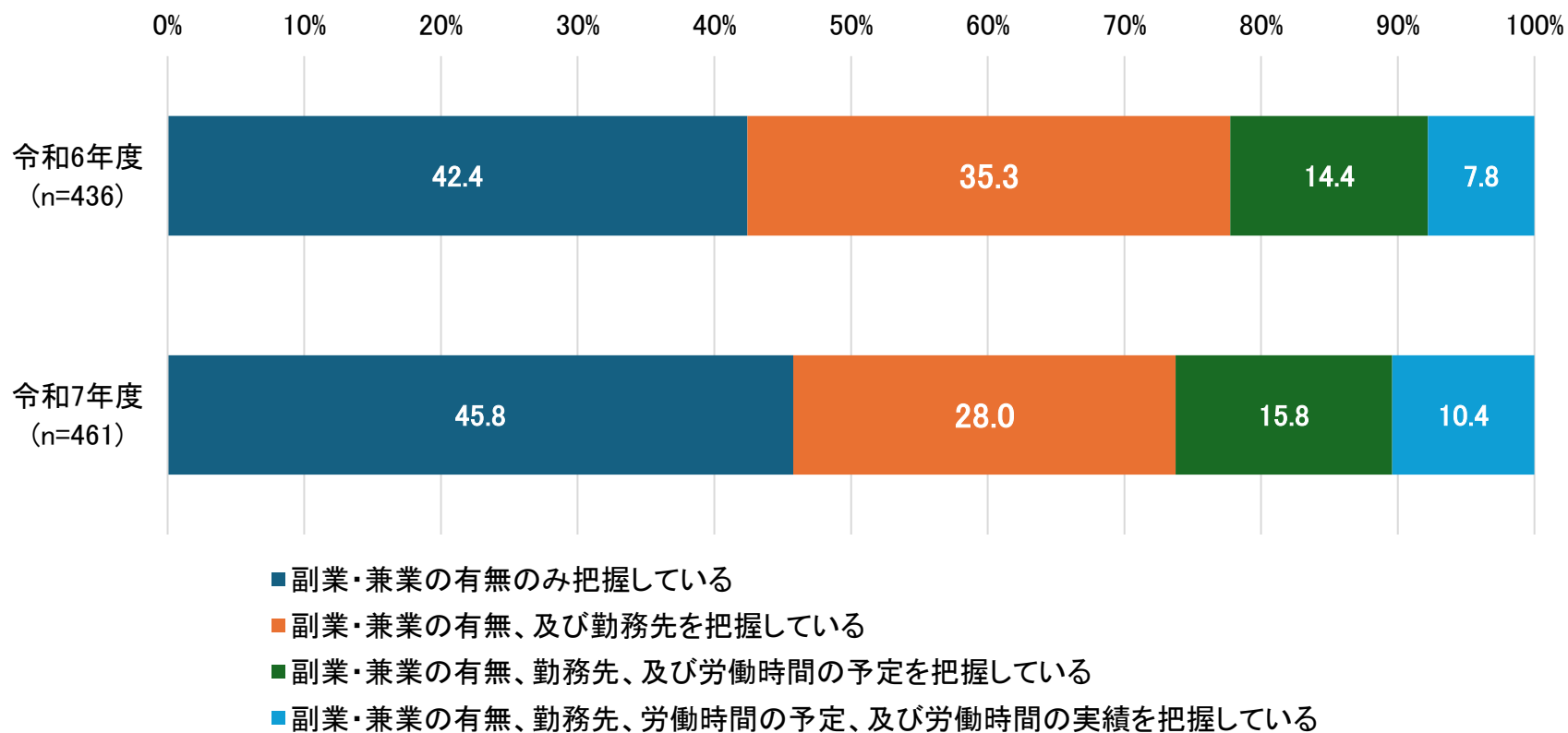
- 看護職員の副業・兼業について、「その他、労働者の自主的な自己申告により把握している」(36.6%)、「許可制を用いて把握している」(24.5%)、「副業・兼業を認めていない」(15.2%)、「届出制を用いて把握している」(15.0%)、「把握していない」(8.1%)、「副業・兼業先との連携により把握している」(0.7%)であった。



- 届出制を用いて把握している
- 許可制を用いて把握している
- その他、労働者の自主的な自己申告により把握している
- 副業・兼業先との連携により把握している
- 把握していない
- 副業・兼業を認めていない

問9-2. 問9-1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)

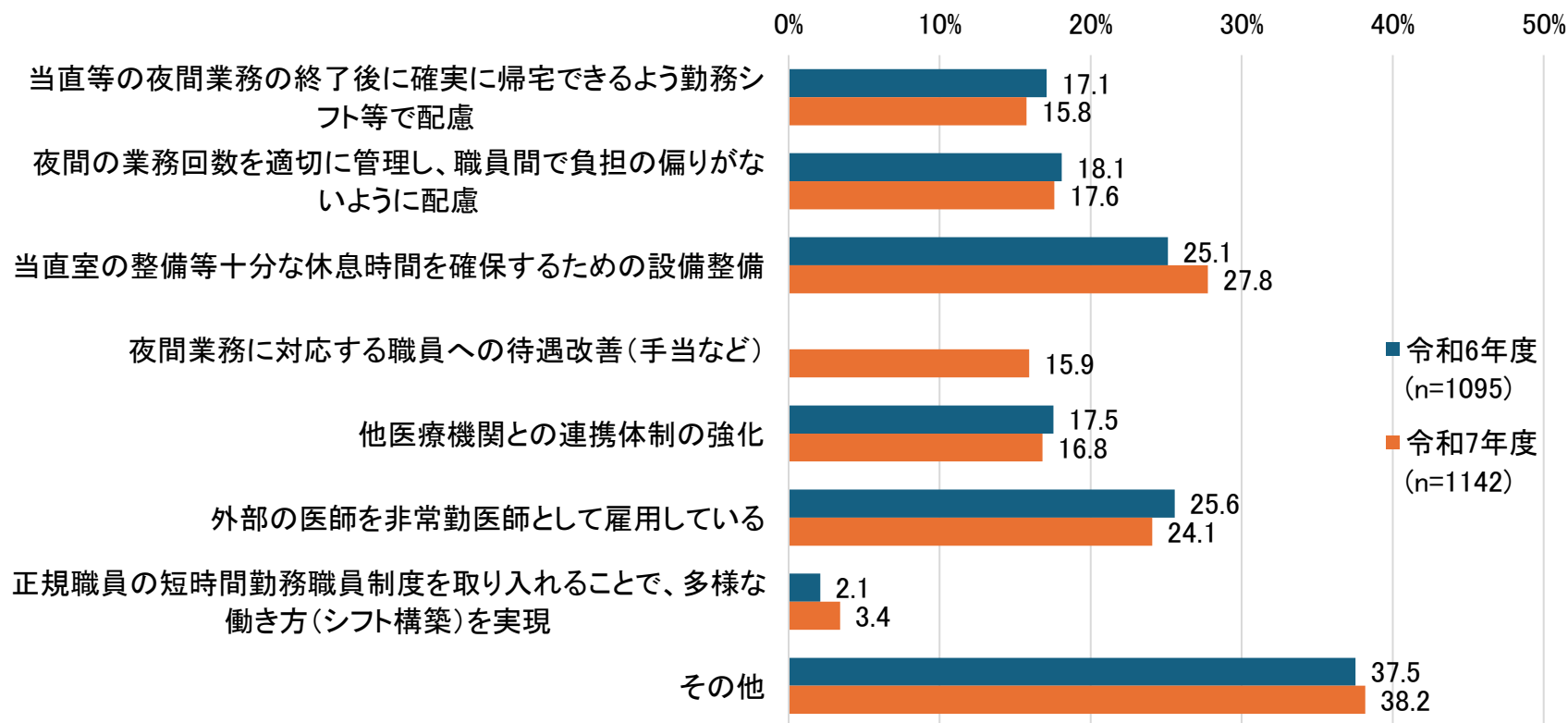
➤ 看護職員の副業・兼業については、「副業・兼業の有無のみ把握している」(45.8%)が最多である。



問10. 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）

- 医師の夜間の業務体制構築のための取組については、「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」（27.8%）が最多で、「外部の医師を非常勤医師として雇用している」（24.1%）、「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」（17.6%）が続く。（その他を除く）

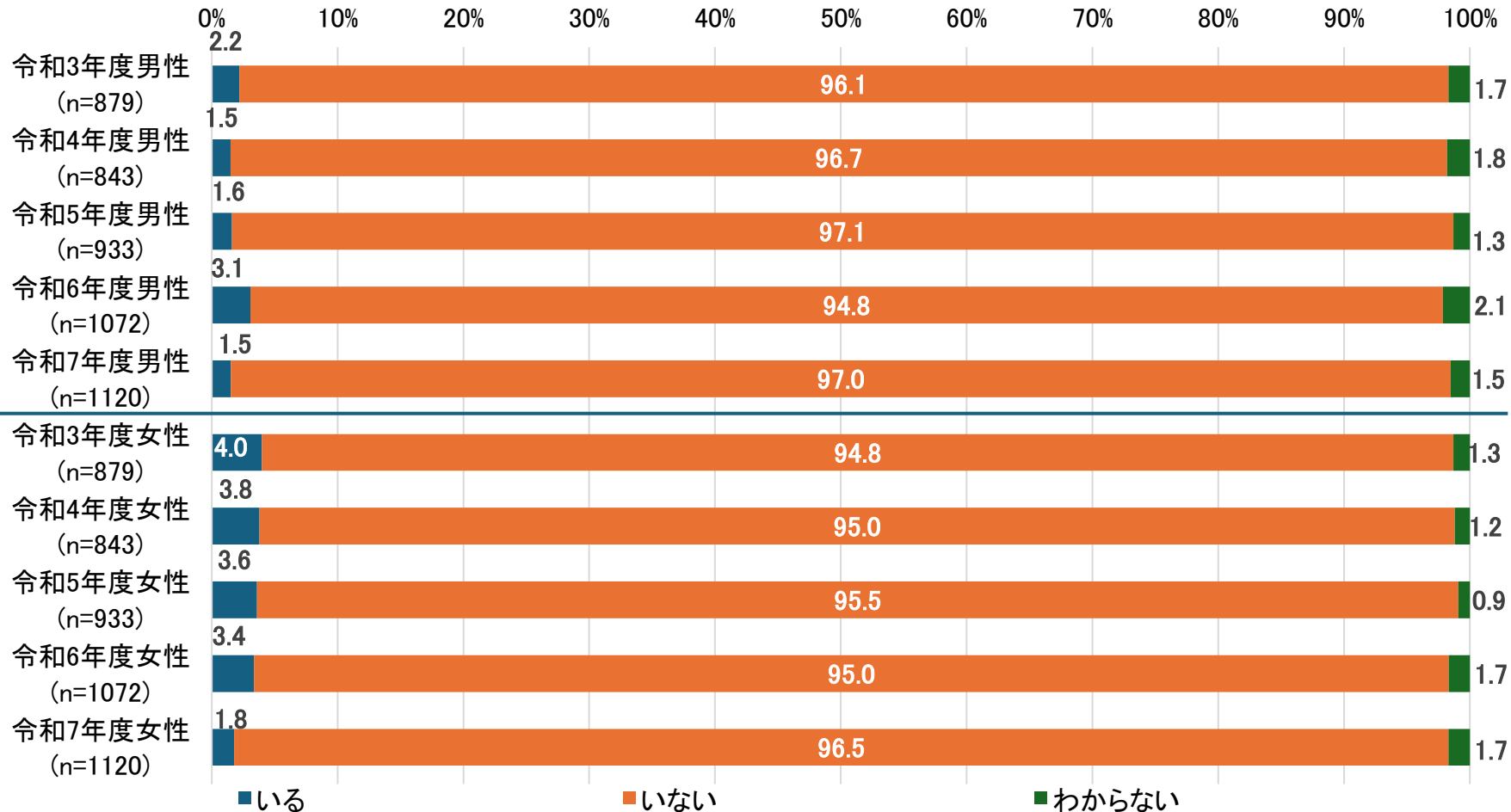
※令和7年度より「夜間業務に対応する職員への待遇改善（手当など）」を選択肢に追加。また「正規職員の短時間勤務職員制度を取り入れている」を「正規職員の短時間勤務職員制度を取り入れることで、多様な働き方（シフト構築）を実現」に変更した。



問11. 令和5年8月1日から令和6年7月31日までの期間で、在職中に本人または配偶者が出産した職員及び、そのうち令和7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）

医師における本人または配偶者の出産

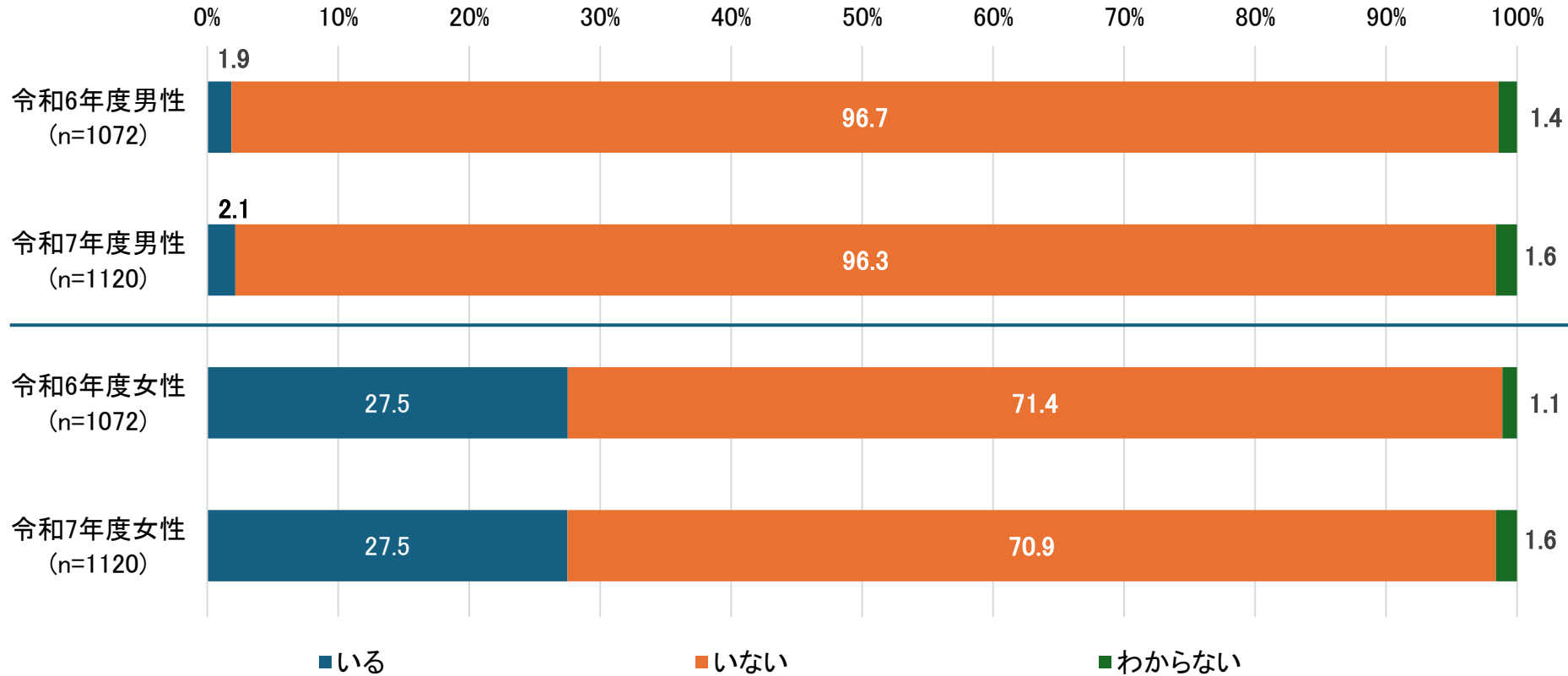
➤ 令和5年8月1日から令6年7月31日まで、本人または配偶者が出産した医師は、男性は1.5%、女性は1.8%となっている。



問11. 令和5年8月1日から令和6年7月31日までの期間で、在職中に本人または配偶者が出産した職員及び、そのうち令和7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）

看護職員における本人または配偶者の出産

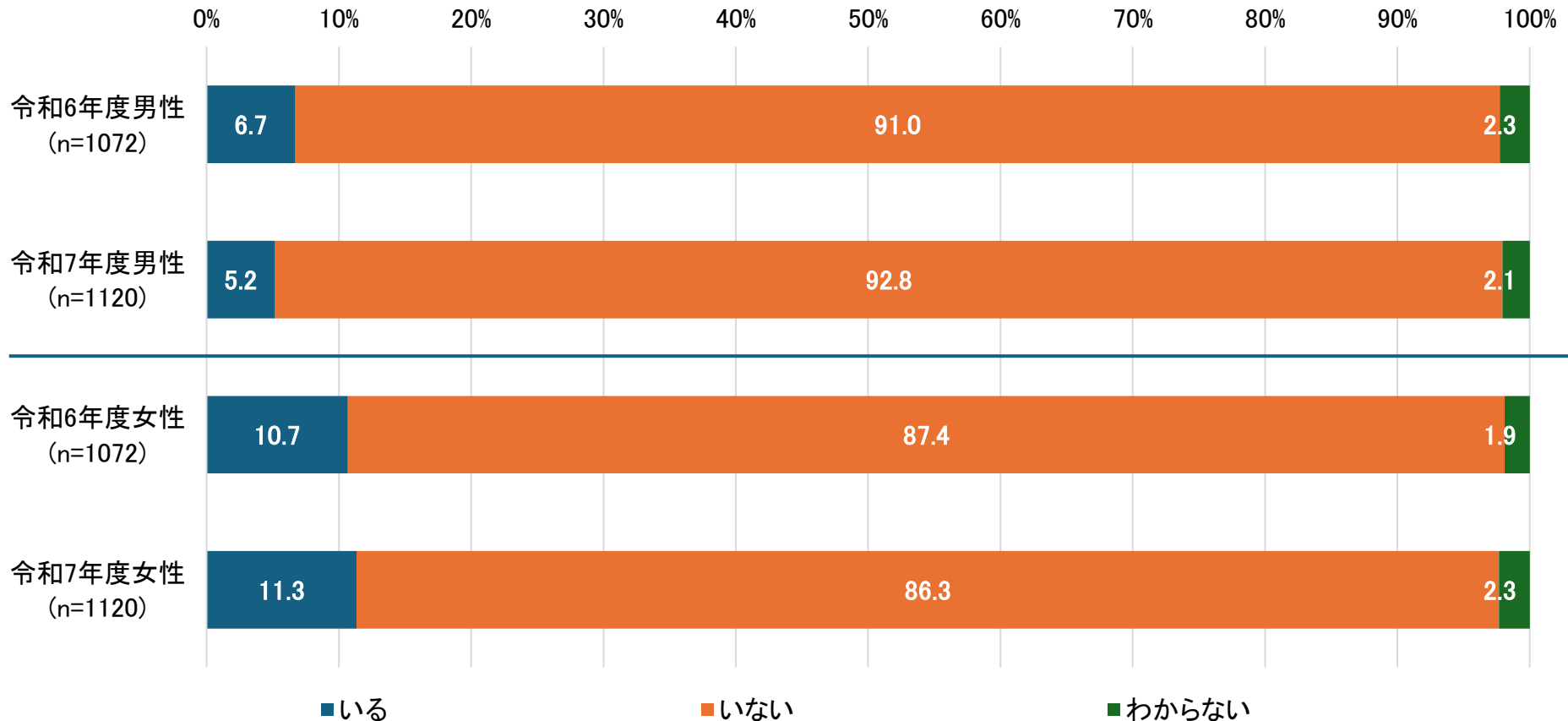
- 令和5年8月1日から令和6年7月31日まで、本人または配偶者が出産した看護職員は、男性は2.1%、女性は27.5%となっている。



問11. 令和5年8月1日から令和6年7月31日までの期間で、在職中に本人または配偶者が出産した職員及び、そのうち令和7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）

comedical職員における本人または配偶者の出産

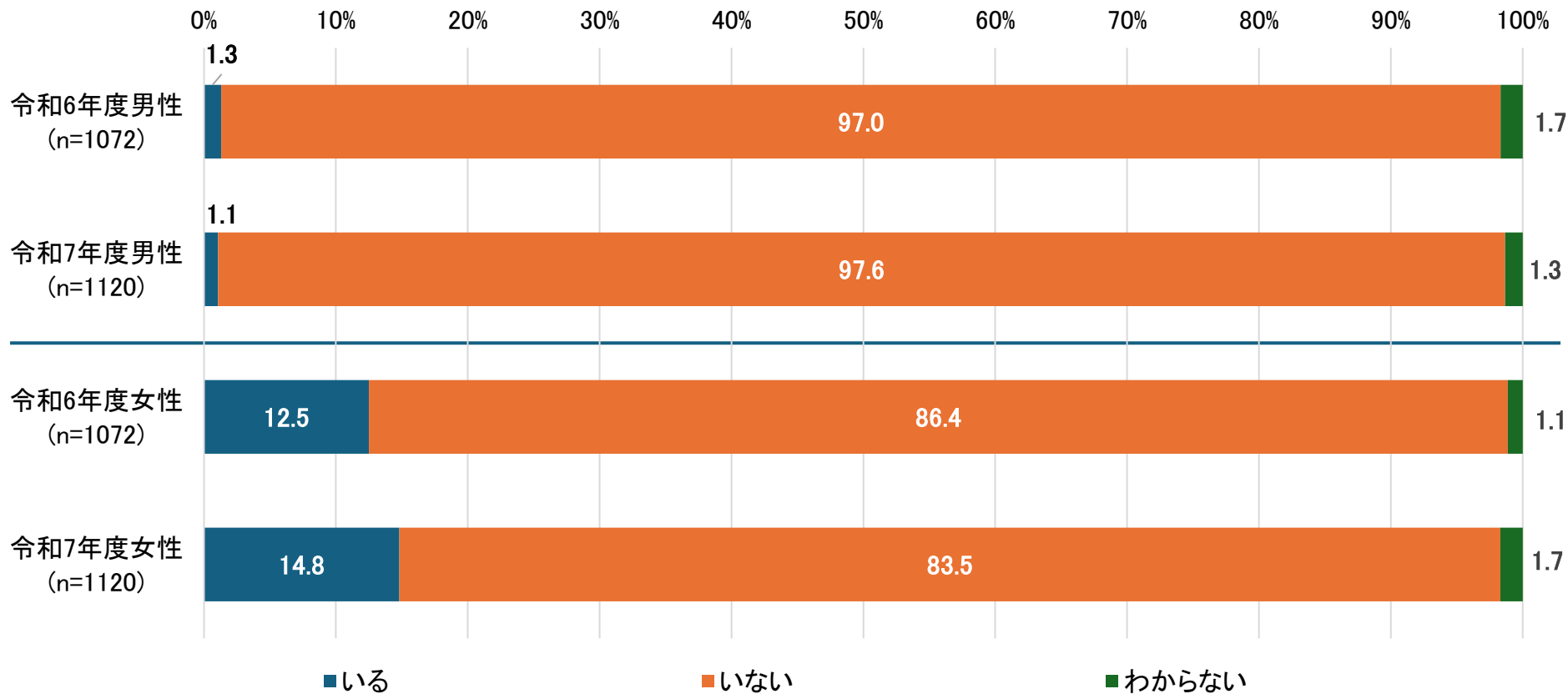
▶ 令和5年8月1日から令和6年7月31日まで、本人または配偶者が出産したcomedical職員は、男性は5.2%、女性は11.3%となっている。



問11. 令和5年8月1日から令和6年7月31日までの期間で、在職中に本人または配偶者が出産した職員及び、そのうち令和7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）

事務職員における本人または配偶者の出産

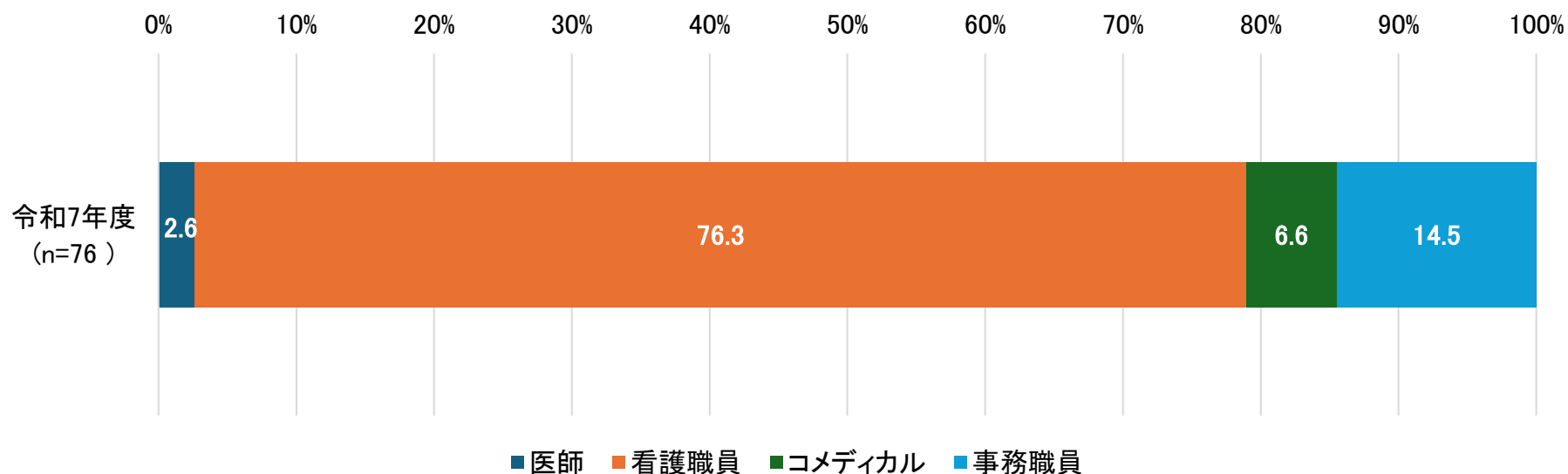
- 令和5年8月1日から令和6年7月31日まで、本人または配偶者が出産した事務職員は、男性は1.1%、女性は14.8%となっている。



問12-1. 実施している取組の対象職種のうち、最も重点を置いている職種を教えてください。

R7年度新規設問

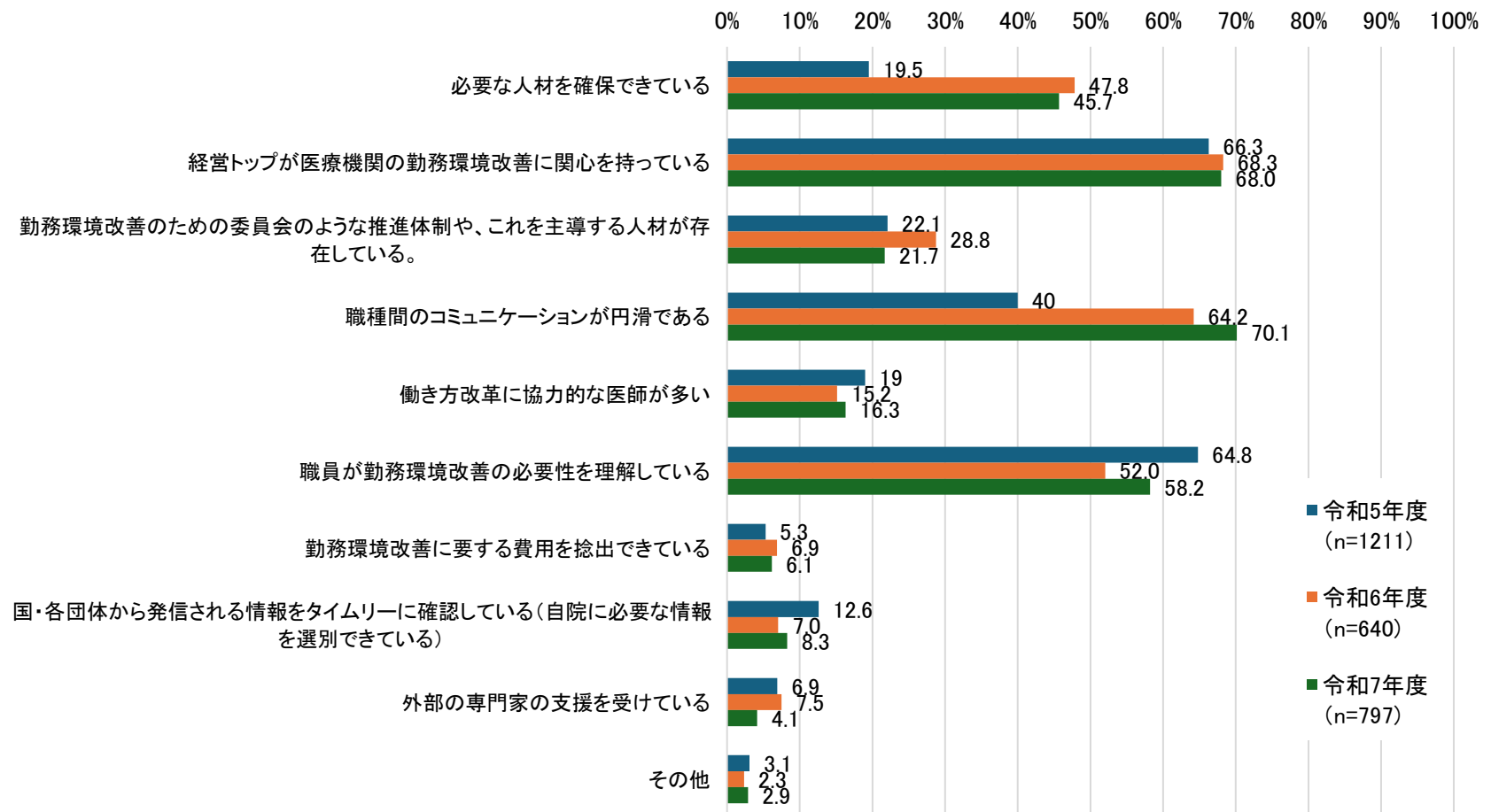
- 実施している取組の対象職種のうち、最も重点を置いている職種は、「看護師」（76.3%）が最多で、「事務職員」（14.5%）、「コメディカル」（6.6%）、「医師」（2.6%）と続く。



問12-2. 問12-1. 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」と回答した方に伺います。取り組むことができています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まする要因については、「職種間のコミュニケーションが円滑である」（70.1%）が最多で、「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」（68.0%）、「職員が勤務環境改善の必要性を理解している」（58.2%）と続く。

※ 令和7年度は、選択肢のうち「事務部門に勤務環境改善をリードできる人材がいる」を「勤務環境改善のための委員会のような推進体制や、これを主導する人材が存在している」に変更

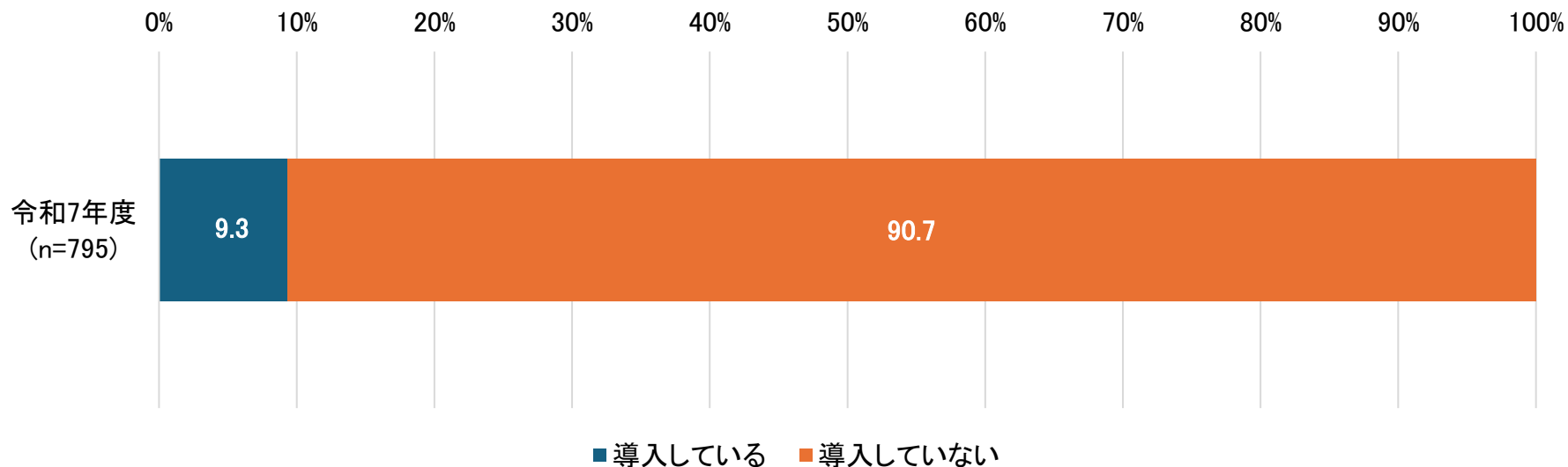


問20-1. 問19-1. で「1. 職種を問わず取り組んでいる」又は「2. 一部の職種で取り組んでいる」と回答した方に伺います。職員の勤務環境改善の具体的な取組態様について教えてください。（主として該当するもの1つにチェックをしてください）

勤務環境改善マネジメントシステムを導入している

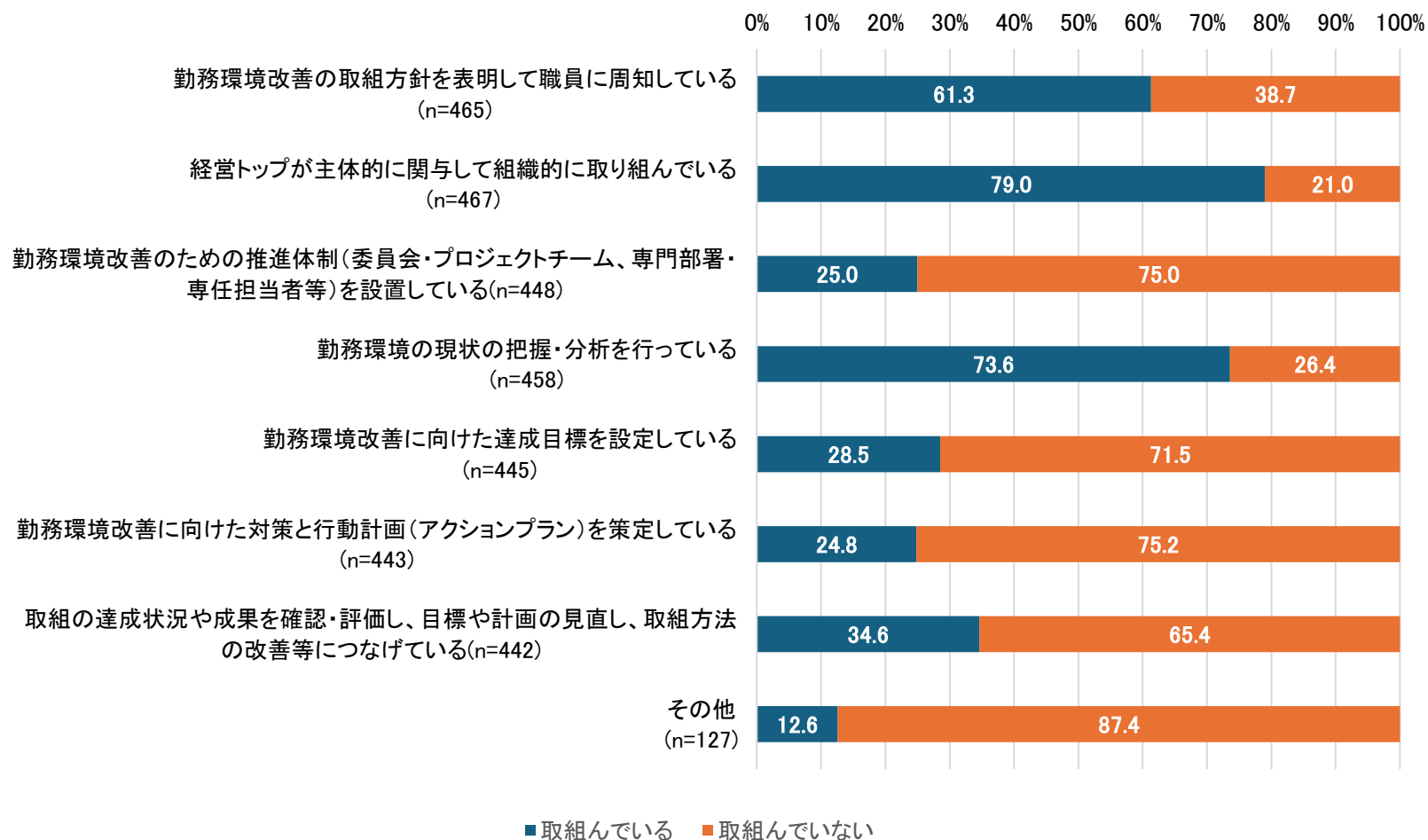
R7年度新規設問

- 勤務環境改善マネジメントシステムの導入については、「導入している」は9.3%、「導入していない」は90.7%であった。



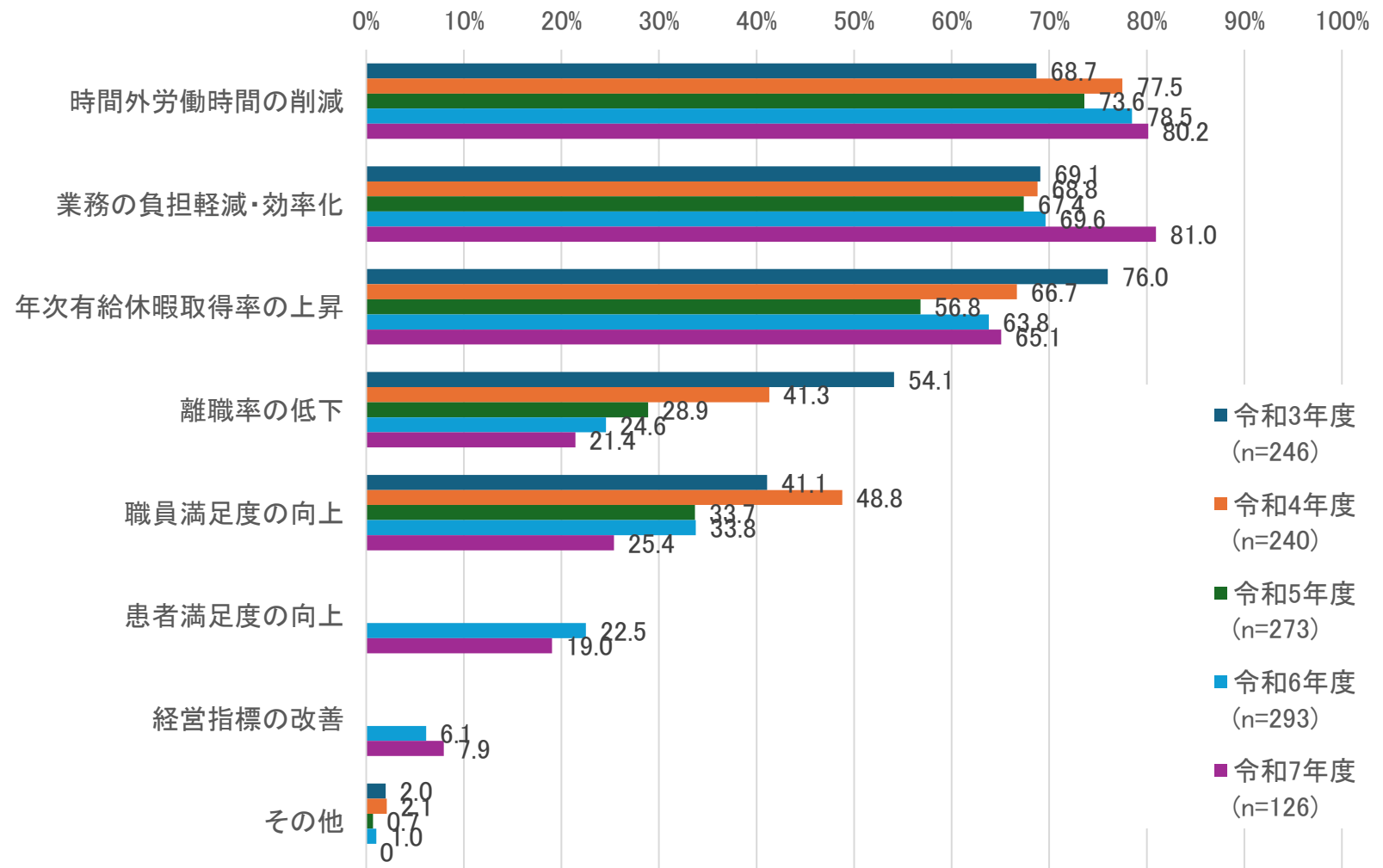
問13-1. 問12-1で「1. 職種を問わず取り組んでいる」又は「2. 一部の職種で取り組んでいる」と回答した方に伺います。職員の勤務環境改善の具体的な取組態様について教えてください。（各項目について該当するもの1つにチェックをしてください）

- 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」（79.0%）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」（24.8%）となっている。（「その他」を除く）



問13-2. 問13-1の項目5に取り組んでいると回答した方に伺います。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「業務の負担軽減・効率化」（81.0%）が最多で、「時間外労働時間の削減」（80.2%）、「年次有給休暇取得率の上昇」（65.1%）と続く。



問14. 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」（88.3％／51.9％）、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」（26.6％／28.1％）

	取り組んでいる （％）	効果が高い（％）
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	88.3%	51.9%
勤務間インターバル制度を導入している	26.6%	28.1%

問14. 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が高いものは「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」（53.6%）で効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「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」（34.2%）であった。一方、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」（5.0%/31.7%）である。

	取り組んでいる（%）	効果が高い（%）
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	49.8%	34.2%
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	53.6%	32.0%
テレワーク・在宅勤務の制度を整備している	5.0%	31.7%

問14. 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」（7.7％／30.8％）

	取り組んでいる （％）	効果が高い（％）
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	7.7%	30.8%

問14. 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

- ▶ 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「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」（49.8％／27.8％）であった。一方、取り組んでいる割合が最も低いものは「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」（13.0％）、効果が高いと評価できる割合が最も低いものは「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制度を設けている」（21.6％）及び「治療との両立支援の制度・取組を実施している」（21.6％）である。

	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	33.8%	25.3%
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	49.8%	27.8%
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	13.0%	27.5%
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	24.4%	21.9%
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	21.4%	21.6%
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	24.8%	22.5%
治療との両立支援の制度・取組を実施している	21.4%	21.6%

問14. 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）

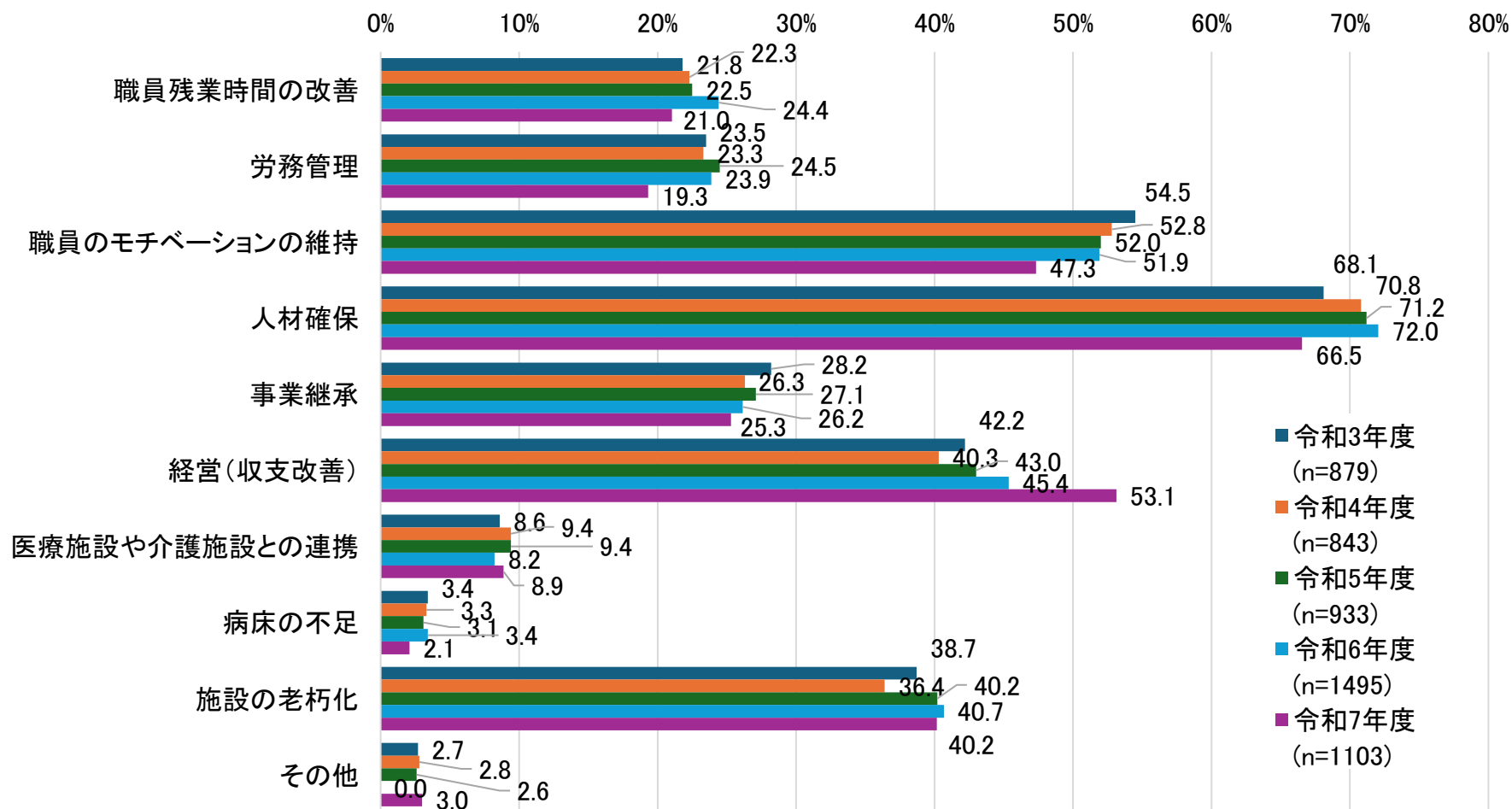
キャリア形成支援

- ▶ 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」（36.3％／24.6％）、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」（34.3％／22.6％）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	36.3%	24.6%
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	34.3%	22.6%

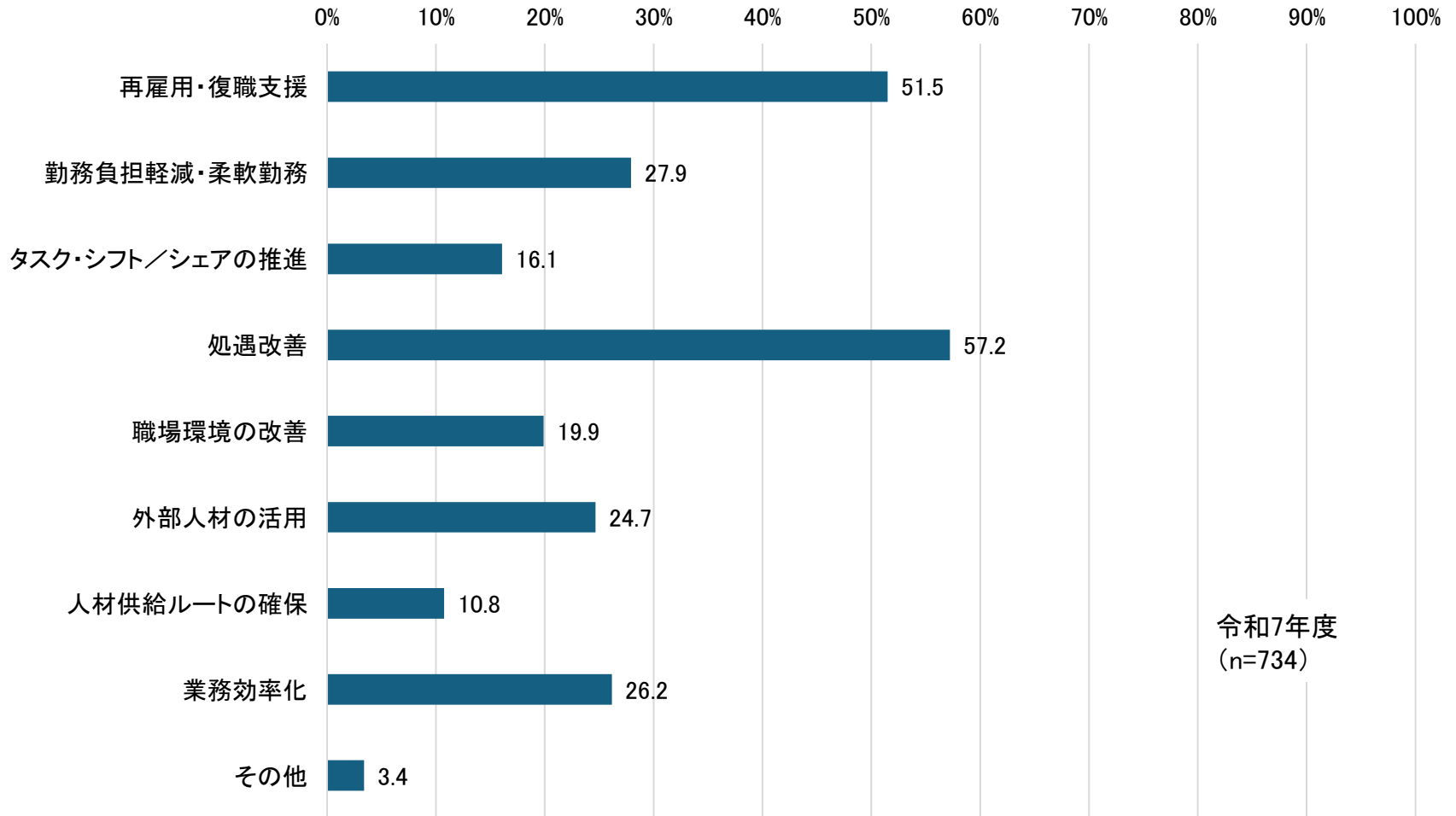
問15-1. 貴診療所における課題として考えられるものは何ですか。 (該当するものすべてにチェックをしてください)

- 診療所における課題については、「人材確保」が66.5%と最多で、「経営（収支改善）」が53.1%、「職員のモチベーションの維持」が47.3%、「施設の老朽化」が40.2%と続く。



問15-2. 問15-1. で4. に回答した方に伺います。人材の不足に関する課題に対して、実施している対策を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

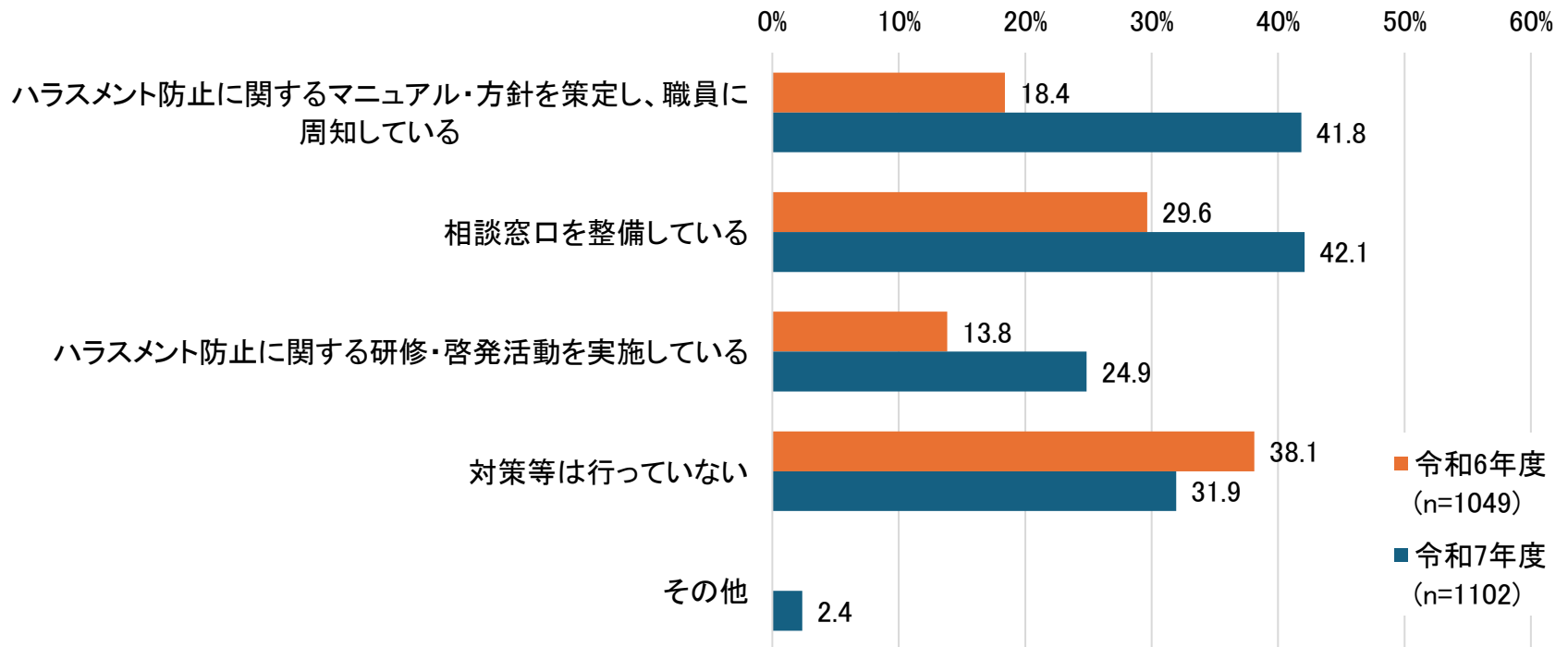
- ▶ 人材の不足に関する課題に対して、実施している対策については、「処遇改善」の57.2%が最多で、「再雇用・復職支援」が51.5%、「勤務負担軽減・柔軟勤務」が27.9%、「業務効率化」が26.2%と続く。



問16-1. 職員間のハラスメント（パワーハラスメント／セクシュアルハラスメント）への対策を行っていますか。（該当するものすべてにチェックをしてください）
例）上司や同僚からの繰り返しの叱責・無視、人格を否定する発言、性的な冗談や身体的接触、交際の強要など。

- 職員間のハラスメント（パワーハラスメント／セクシュアルハラスメント）への対策については、「ハラスメント防止に関するマニュアル・方針を策定し、職員に周知している」が41.8%、「相談窓口を整備している」が42.1%、「ハラスメント防止に関する研修・啓発活動を実施している」が24.9%、「対策は行っていない」が31.9%であった。

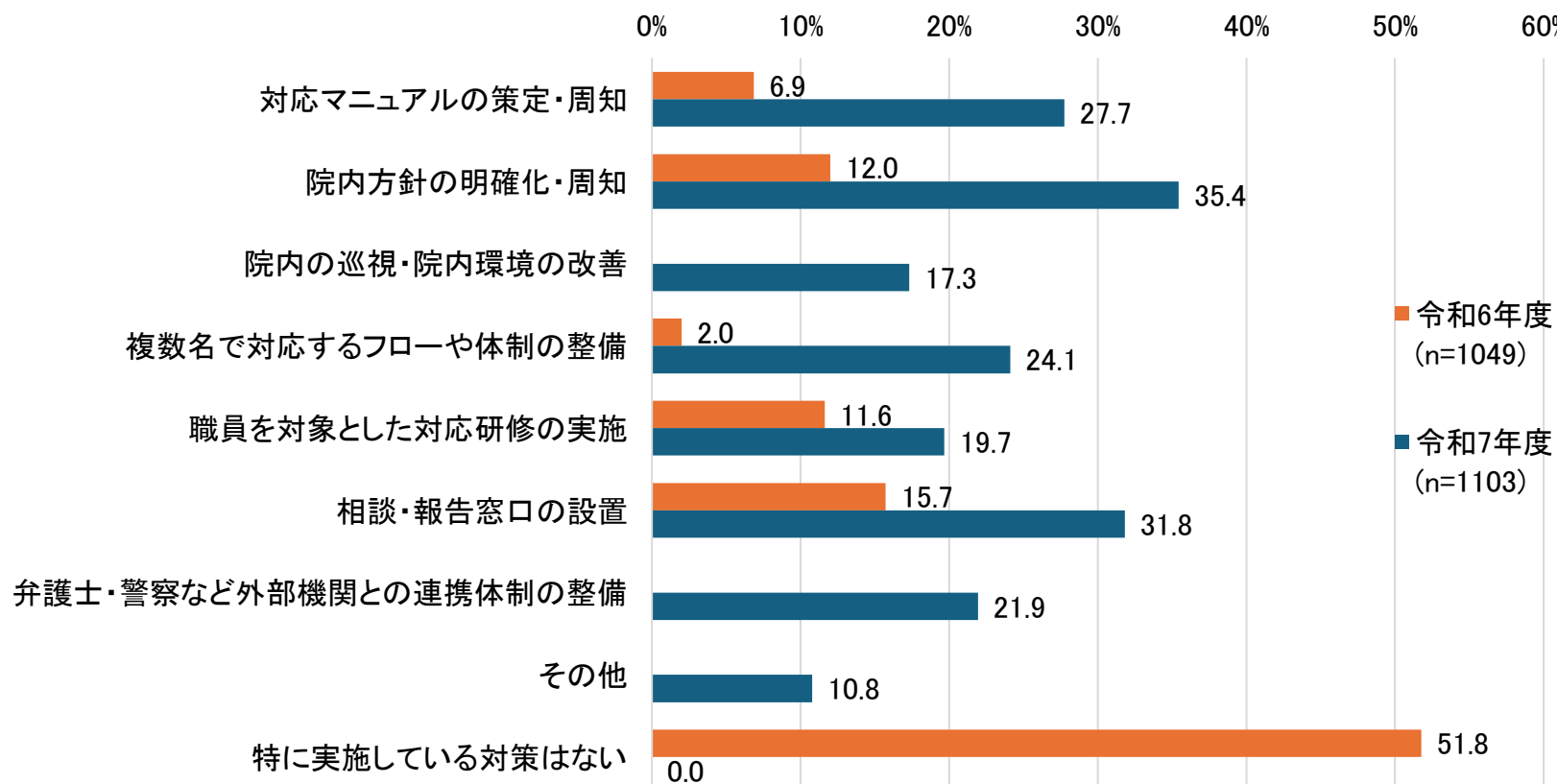
※令和7年度より、「マニュアルを策定して職員に周知している」を「ハラスメント防止に関するマニュアル・方針を策定し、職員に周知している」に、「研修等を実施している」を「ハラスメント防止に関する研修・啓発活動を実施している」に変更。また「その他」を選択肢に追加



問16-2. 患者さんやご家族からのハラスメント（カスタマーハラスメント／ペイシエントハラスメント）に備え、講じている対策を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

- 患者さんやご家族からのハラスメント（カスタマーハラスメント／ペイシエントハラスメント）に備え、講じている対策については、「院内方針の明確化・周知」が35.4%と最も多く、「相談・報告窓口の設置」が31.8%、「対応マニュアルの策定・周知」が27.7%、「複数名で対応するフローや体制の整備」が24.1%であった。

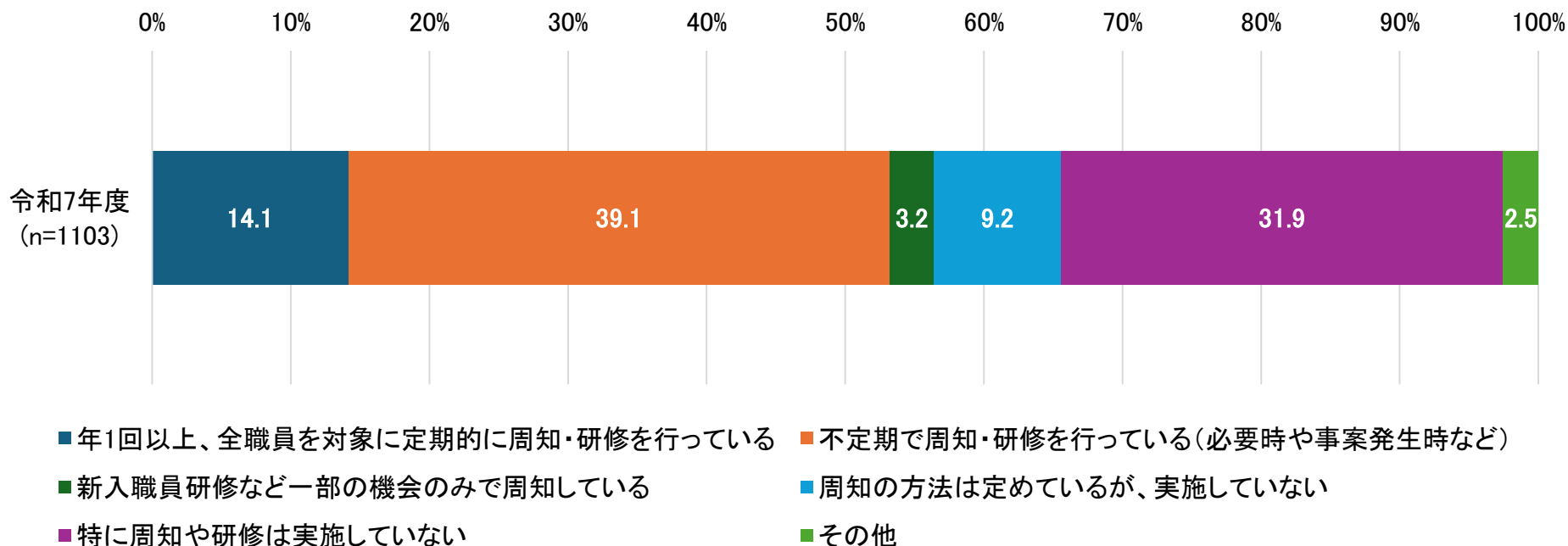
※令和7年度より、「取組方針、基本姿勢を明確に示している（職員向け、来院者向け）」を「院内方針の明確化・周知」に、「マニュアルを策定して職員に周知している」を「対応マニュアルの策定・周知」に、「専門の職員を配置している（各部門の対応体制の明確化、外部事業者への委託等）」を「複数名で対応するフローや体制の整備」に、「研修等を実施している」を「職員を対象とした対応研修の実施」に変更。また、「院内の巡視・院内環境の改善」「弁護士・警察など外部機関との連携体制の整備」の選択肢を追加



問16-3. ハラスメント防止のための取組み（例：マニュアル・方針の策定、相談窓口の設置、研修の実施など）について、職員への周知や啓発の実施頻度を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

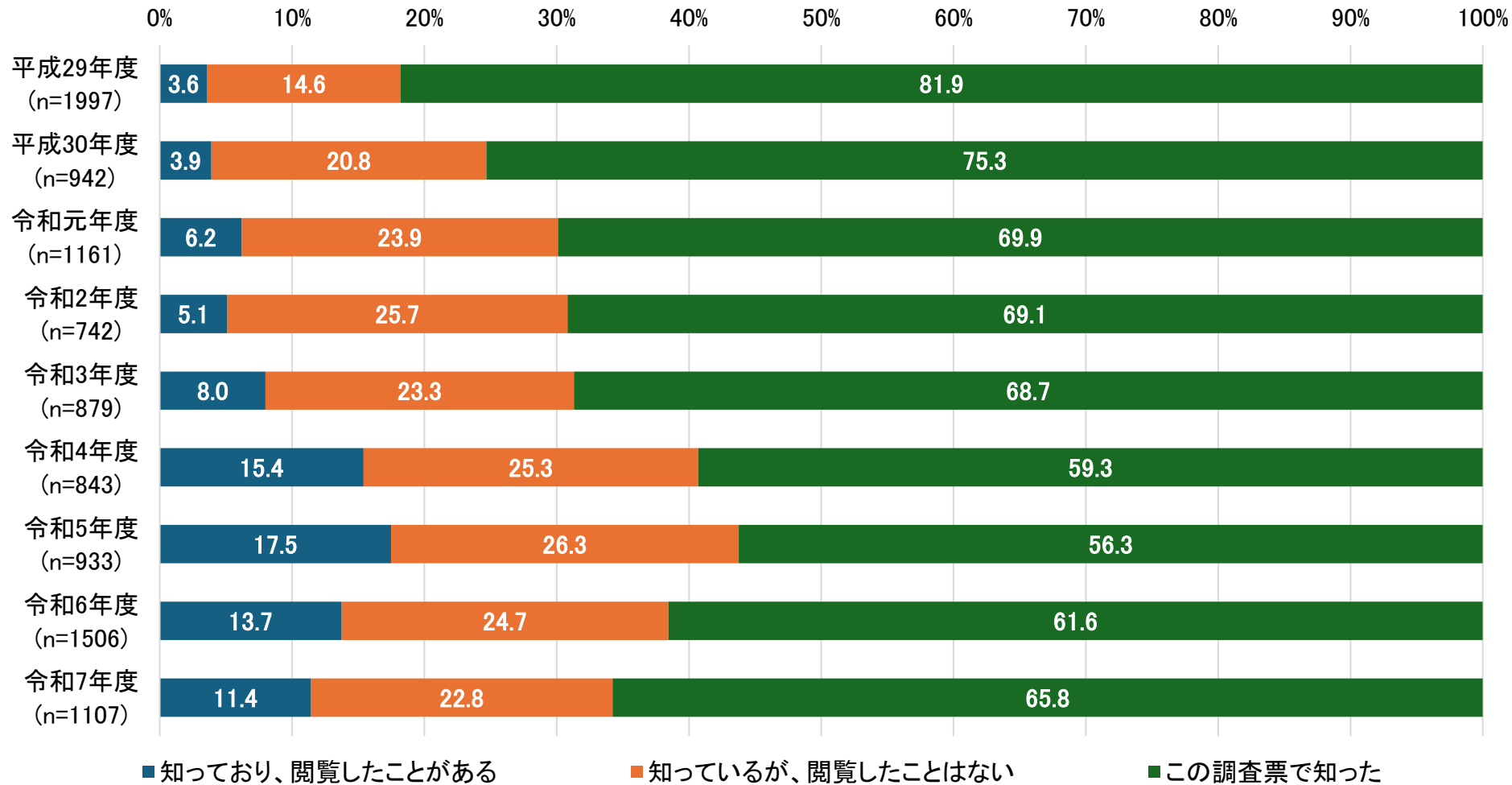
R7年度新規設問

- ▶ ハラスメント防止のための取組みにおける職員への周知や啓発の実施頻度については、「不定期で周知・研修を行っている（必要時や事案発生時など）」が39.1%、「年1回以上、全職員を対象に定期的に周知・研修を行っている」が14.1%、「新入職員研修など一部の機会のみで周知している」が3.2%であったが、「特に周知や研修は実施していない」も31.9%であった。



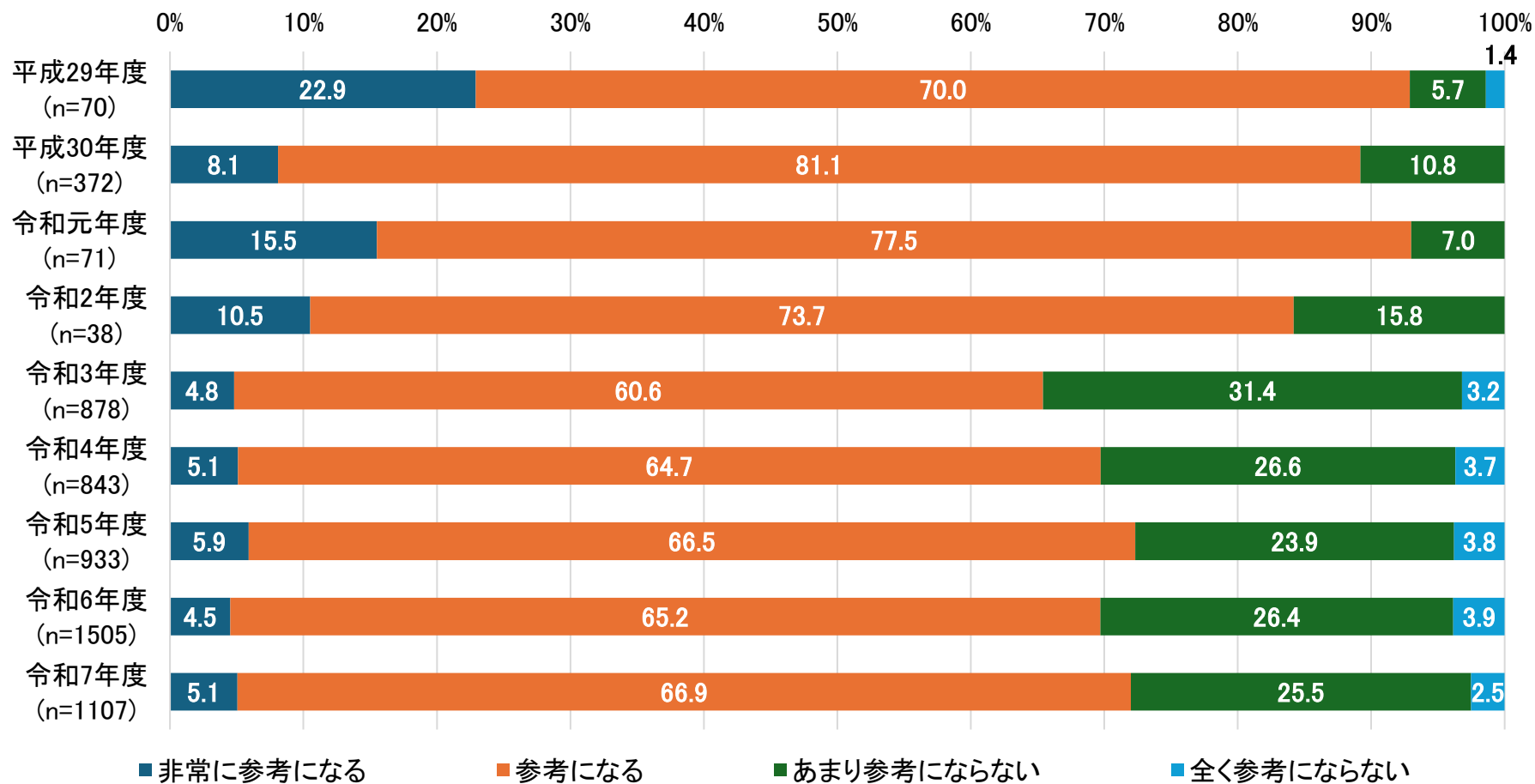
問17-1. あなたは、「いきサポ」をご存じでしたか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

- 「いきサポ」の認知度について、「この調査票で知った」（65.8%）が最も多く、「知っているが、閲覧したことはない」（22.8%）、「知っており、閲覧したことがある」（11.4%）であった。



問17-2. 「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」(5.1%)と「参考になる」(66.9%)を合わせると約7割が「参考になる」という感想を持つ。

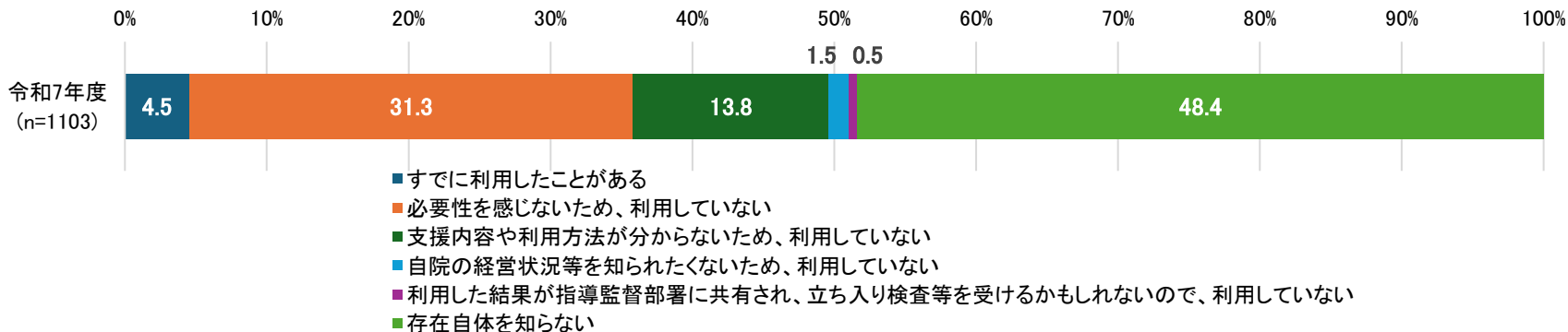


※令和3年度より、問31で「知っているが、閲覧したことはない」「この調査票で知った(いままで知らなかった)」と回答した場合にも、「いきサポ」にアクセスしてもらい本設問を回答してもらう構成とした。

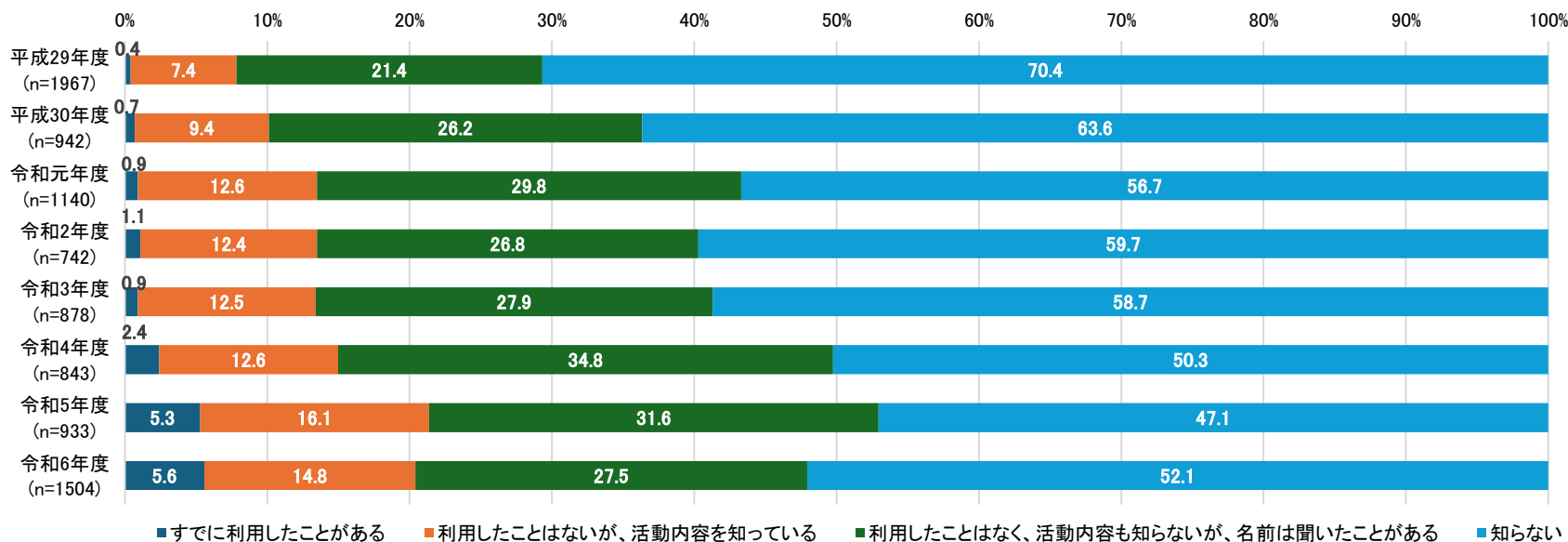
問18. あなたは、「医療勤務環境改善支援センター」を利用したことがありますか。 (該当するもの1つにチェックをしてください)

R7年度新規設問

- 「医療勤務環境改善支援センター」の今後の利用経験について、「すでに利用したことがある」は4.5%に留まり、「存在自体を知らない」は48.4%と最多であった。また、「必要性を感じないため、利用していない」も31.3%となっている。



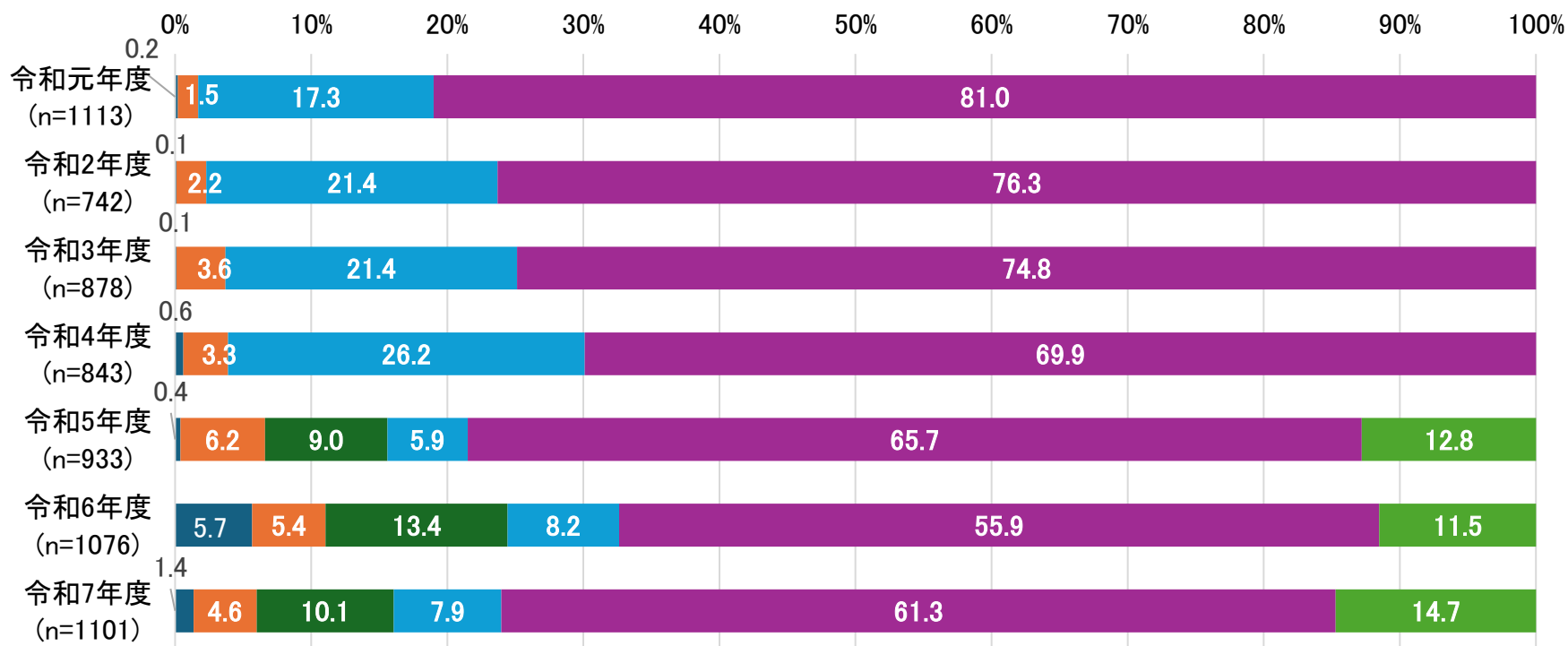
※参考（過去の調査結果：認知度）：あなたは、「医療勤務環境改善支援センター」について、ご存じですか。（該当するもの1つにチェックをしてください）



**問19. 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1.4%、「利用を検討している」が4.6%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



- 知っており、利用した
- 利用を検討している
- 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
- 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
- はじめて聞いた

職員票 (医師)

医師票

■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, 6, 7)
- 年代は「40代」の回答が28.2%と多く、通算経験年数は「20年以上」の回答が40.9%と最も多かった。(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61.3%、「知らない」は38.7%であった。(参照：11-2)
- 医療機関への副業・兼業の届け出において、令和6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6割を超えている。(参照：12-4)
- 1か月の時間外・休日労働時間は、「45時間以下」（76.2%）が最多であった。(参照：13)
- 1か月の宿直回数について「3～4回」（33.5%）が最多で、「1回」（27.0%）、「2回」（25.7%）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：16-1, 16-3)
- 時間外労働を「減らしたい」医師は47.8%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」（58.7%）が最も多く、次いで「患者の状態を確認することが医師の責務だと思っているから」（16.1%）、「研鑽をつみたい（臨床経験を積みたい）」（13.8%）が続く。(参照：18)

<勤務環境改善（職員視点）>

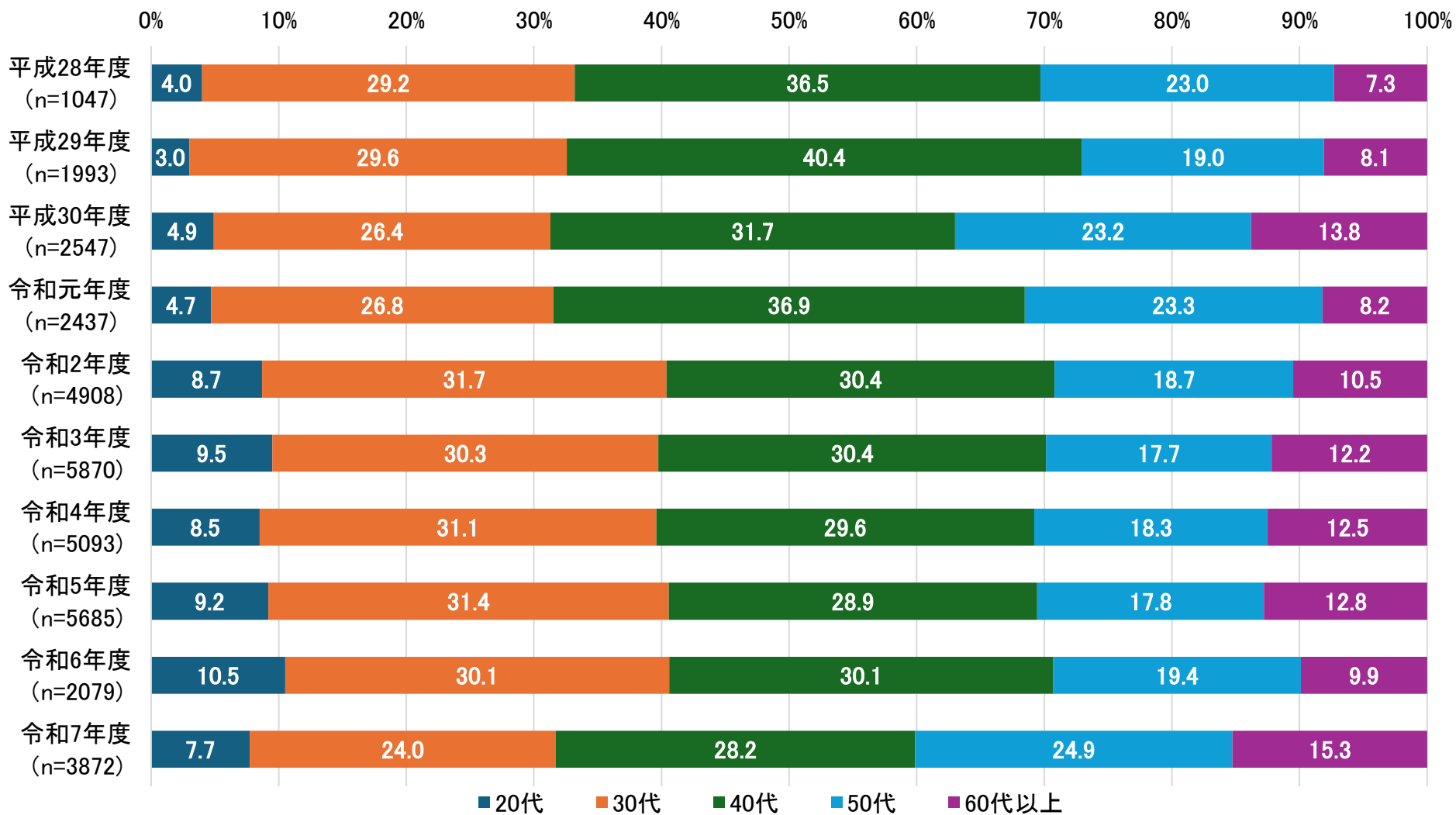
- 当直（宿直・日直）の負担軽減・当直者の処遇改善のために必要なこととして「給与・手当等の見直し（宿日直手当の増額等）」（69.4%）が最も多く、次いで「宿直明けの勤務免除・業務負担軽減」（61.8%）、「当直回数の調整・削減（育児・介護を含む個々の事情や全職員の負担軽減への配慮）」（42.3%）が続く。(参照：16-4)
- 当直・夜勤の時間帯の休息場所の環境について、「十分に休息できる環境にある」（63.6%）が最も多く、次いで「十分に休息できる環境にない」（20.2%）、「わからない」（16.2%）が続く。休息できない理由として、「騒音が大きい（話声が聞こえる等）」（45.4%）が最も多く、次いで「室内・寝具が清潔ではない」（38.7%）「当直室にトイレ・シャワーがない」（38.7%）などが挙げられた。(参照：17-2)
- 現在の健康状況については、「どちらかという健康である」（42.5%）と「健康である」（37.9%）で全体の約8割を占めている。(参照：19)
- 健康支援に関する満足度について、「どちらともいえない」（39.5%）が最も多く、「どちらかという満足」（34.1%）、「満足」（16.0%）が続く。(参照：22)

<ハラスメント対策>

- 職員間のハラスメント（パワーハラスメント・セクシュアルハラスメント）への取り組みについては、「相談・報告窓口が設置されている」が56.3%、「対応マニュアル・方針が策定され、職員に周知されている」が48.9%、「防止のための研修・啓発活動が実施されている」が42.2%であった。(参照：24-2(1))
- 患者さんやご家族からのハラスメント（カスタマーハラスメント／ペイシェントハラスメント）への取り組みについては、「対応マニュアル・指針が策定され、職員に周知されている」が39.8%、「相談・報告窓口が設置されている」が32.5%、「院内方針が明確化・周知されている」が30.4%であった。(参照：24-2(2))

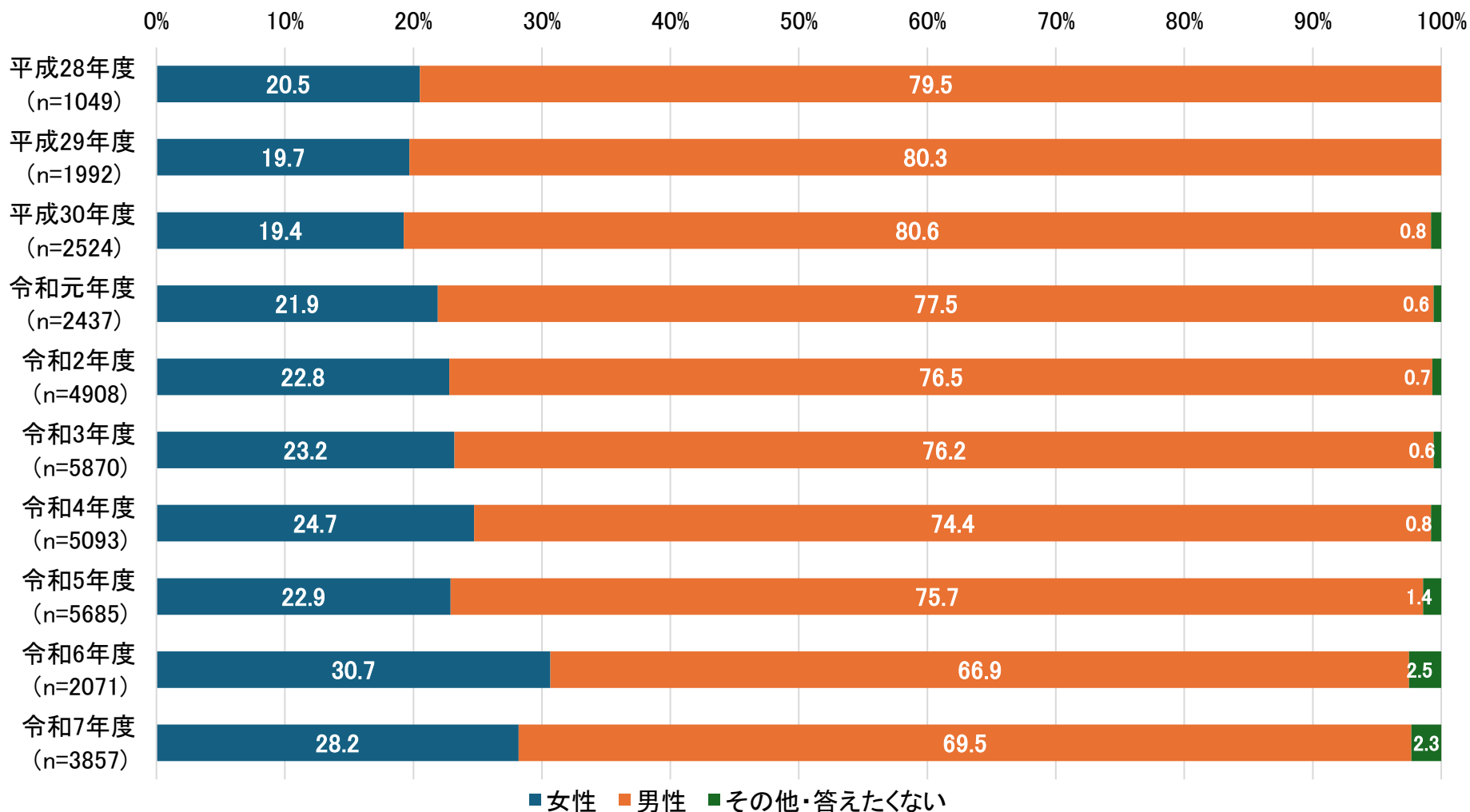
問1. あなたの年齢を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 「40代」の回答が28.2%と多く、次いで「50代」（24.9%）、「30代」（24.0%）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）

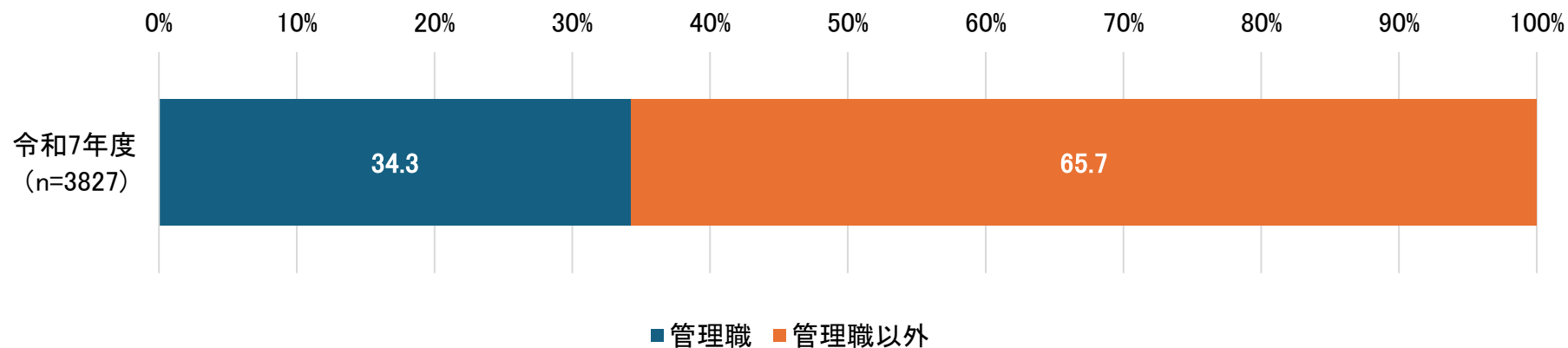
- 「女性」からの回答が28.2%、「男性」からの回答が69.5%、「その他・答えたくない」の回答が2.3%となっている。



問3. あなたの職位を教えてください。（主として該当するもの1つにチェックをしてください）

R7年度新規設問

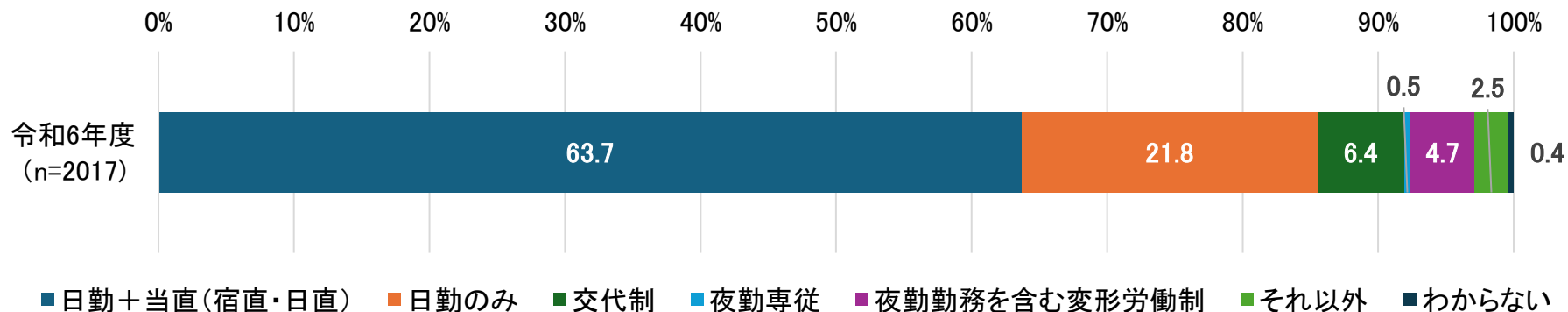
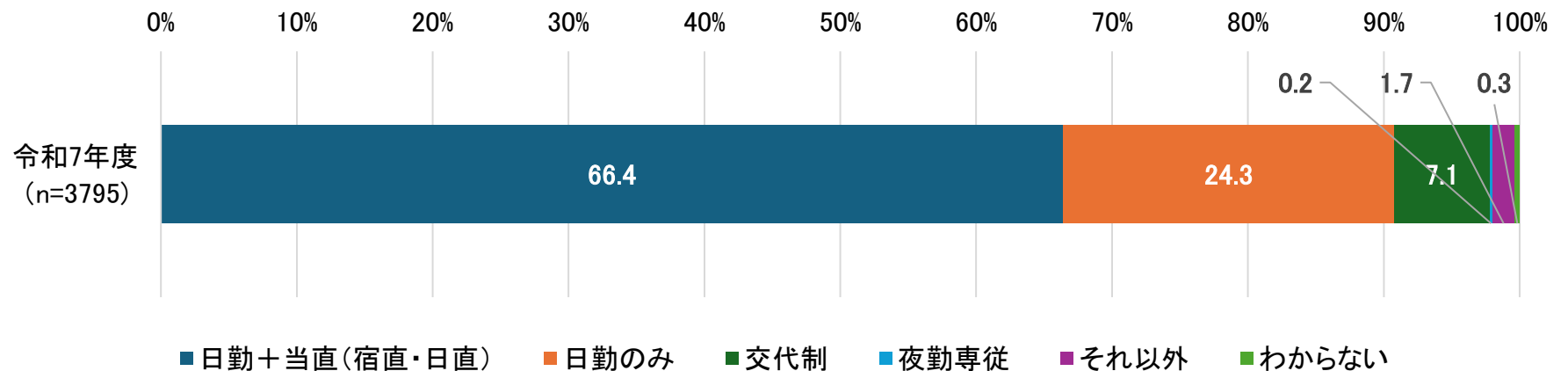
- 「管理職以外」からの回答が65.7%と最も多く、次いで「管理職」（34.3%）となっている。



問4. 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）」（66.4%）が最も多く、次いで「日勤のみ」（24.3%）、「交代制」（7.1%）と続く。

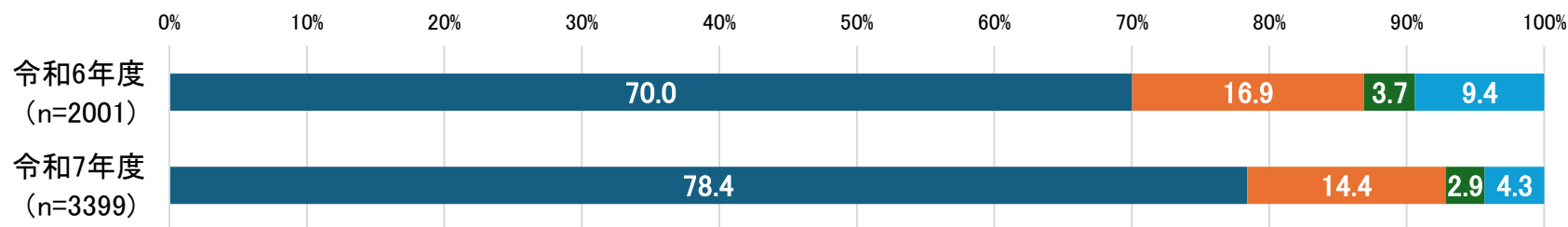
※ 令和7年度より「夜勤勤務を含む変形労働制」を選択肢から削除



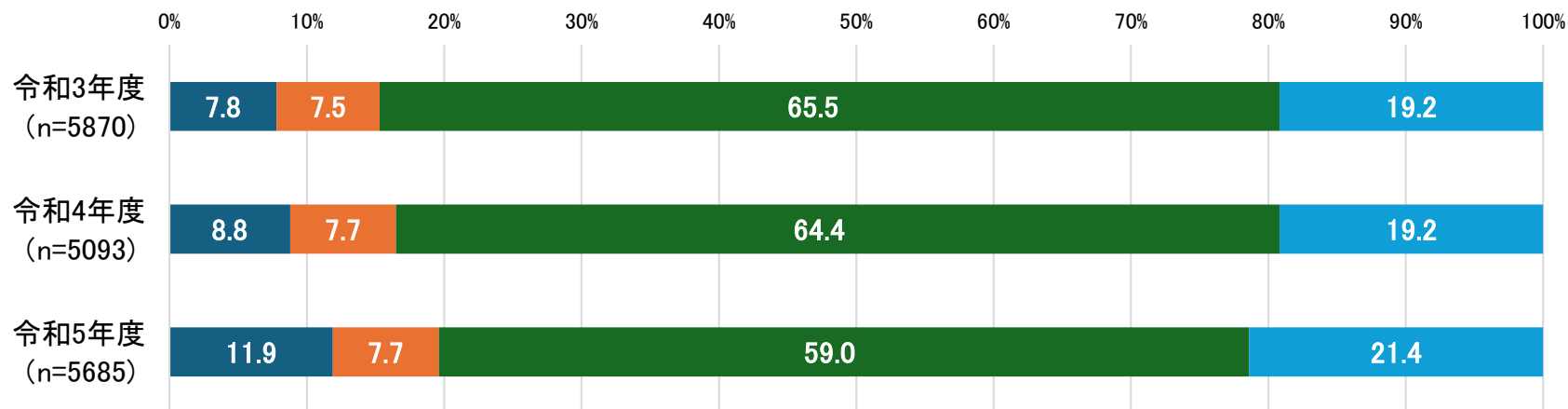
問5.あなたに適用されている労働時間制を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

※管理監督者に該当する方（院長・副院長・部長など）は本項目への回答対象外です。

- 「通常の労働時間制」（78.4%）が最も多く、次いで「変形労働時間制」（14.4%）、「裁量労働制」（4.3%）が続く。



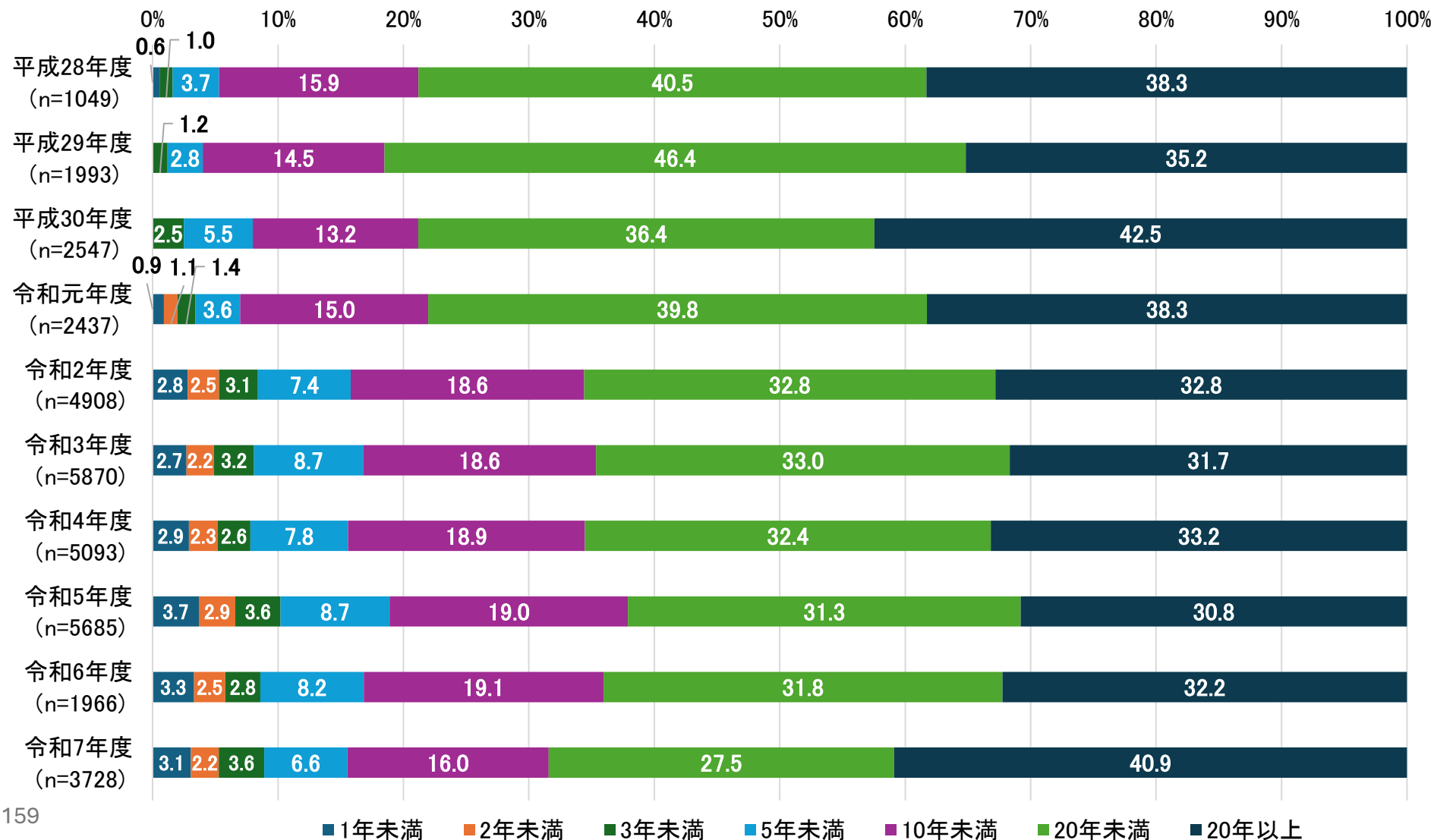
■ 通常の労働時間制 ■ 変形労働時間制 ■ フレックスタイム制 ■ 裁量労働制



■ 変形労働時間制(フレックス含む)が適用されている ■ 専門業務型裁量労働時間制が適用されている
 ■ いずれも適用されていない ■ わからない

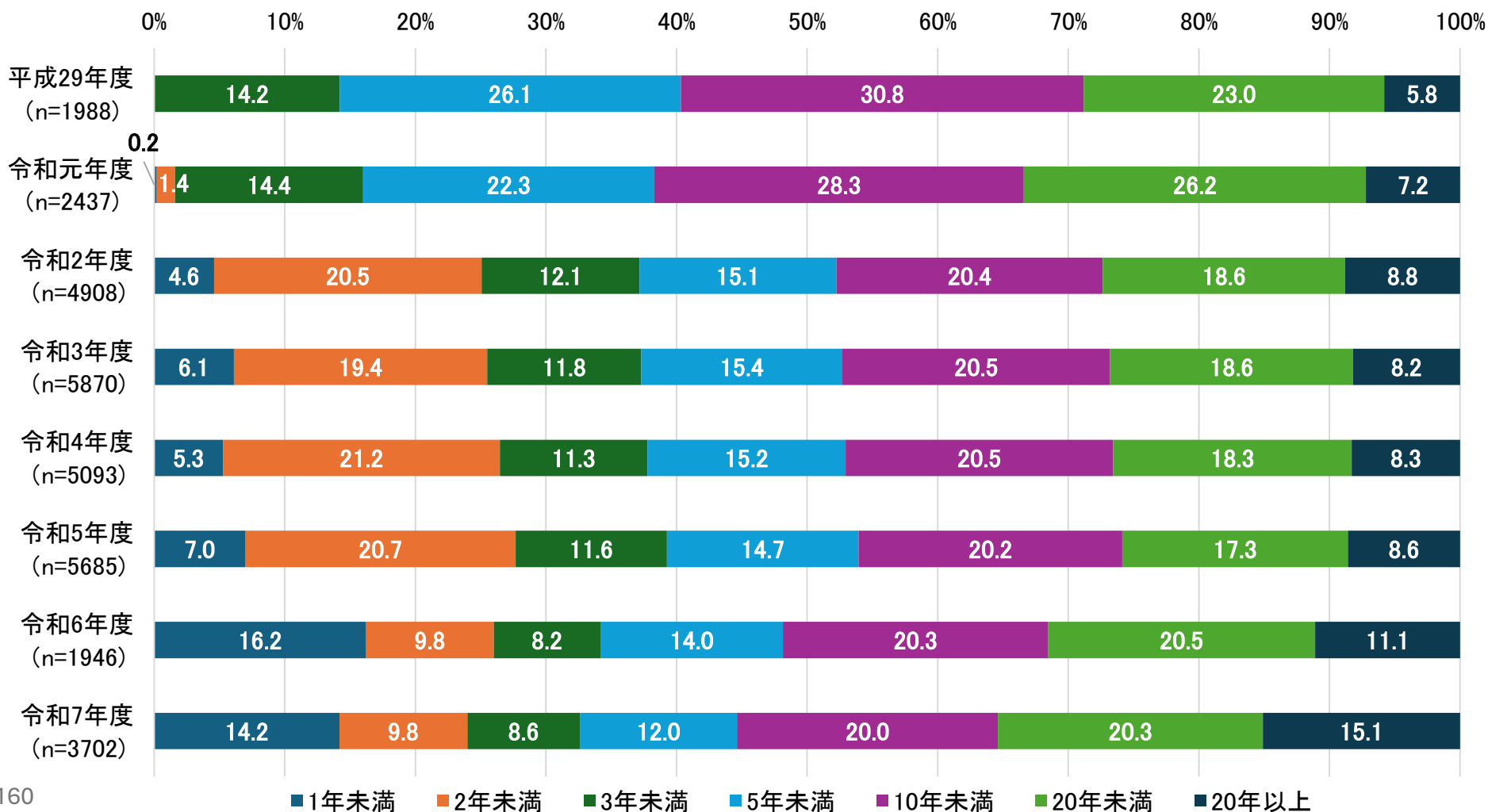
問6. あなたの現職種におけるキャリア（初期研修を含む医師としての通算経験年数）を教えてください。なお、休職をした場合は、その期間は含めず、回答してください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

- 通算経験年数について、「20年以上」（40.9%）が最も多く、次いで「20年未満」（27.5%）、「10年未満」（16.0%）となっている。



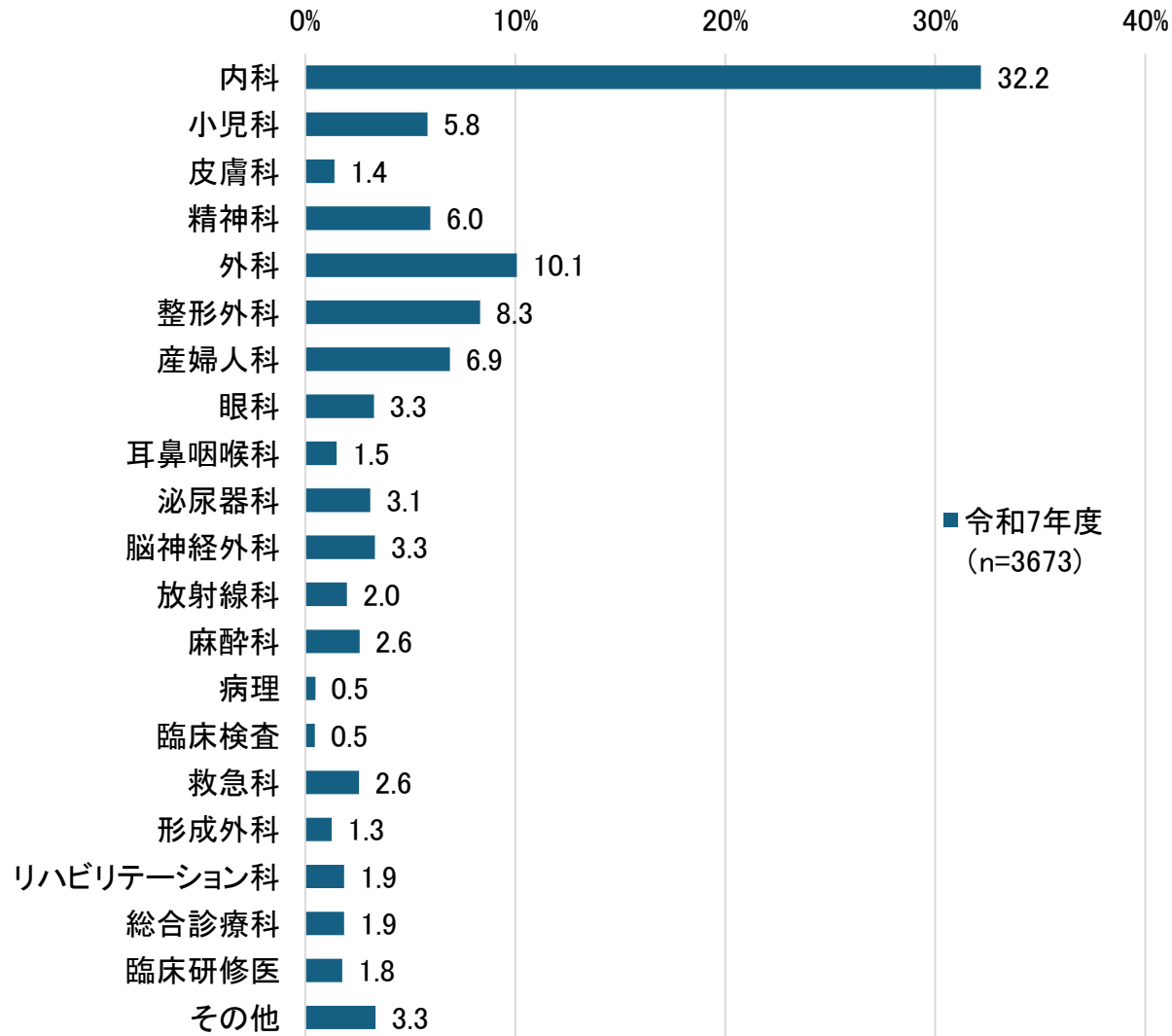
問7. 現在主として勤務する医療機関における、あなたの勤務年数を教えてください。なお、休職をした場合は、その期間は含めず、教えてください。また、現医療機関を一度辞めている場合は、辞める前の勤務年数は含めずに回答してください。（数字を入力）

➤ 現在主として勤務する医療機関における勤続年数について、「20年未満」（20.3%）が最も多く、次いで「10年未満」（20.0%）、「20年以上」（15.1%）となっている。



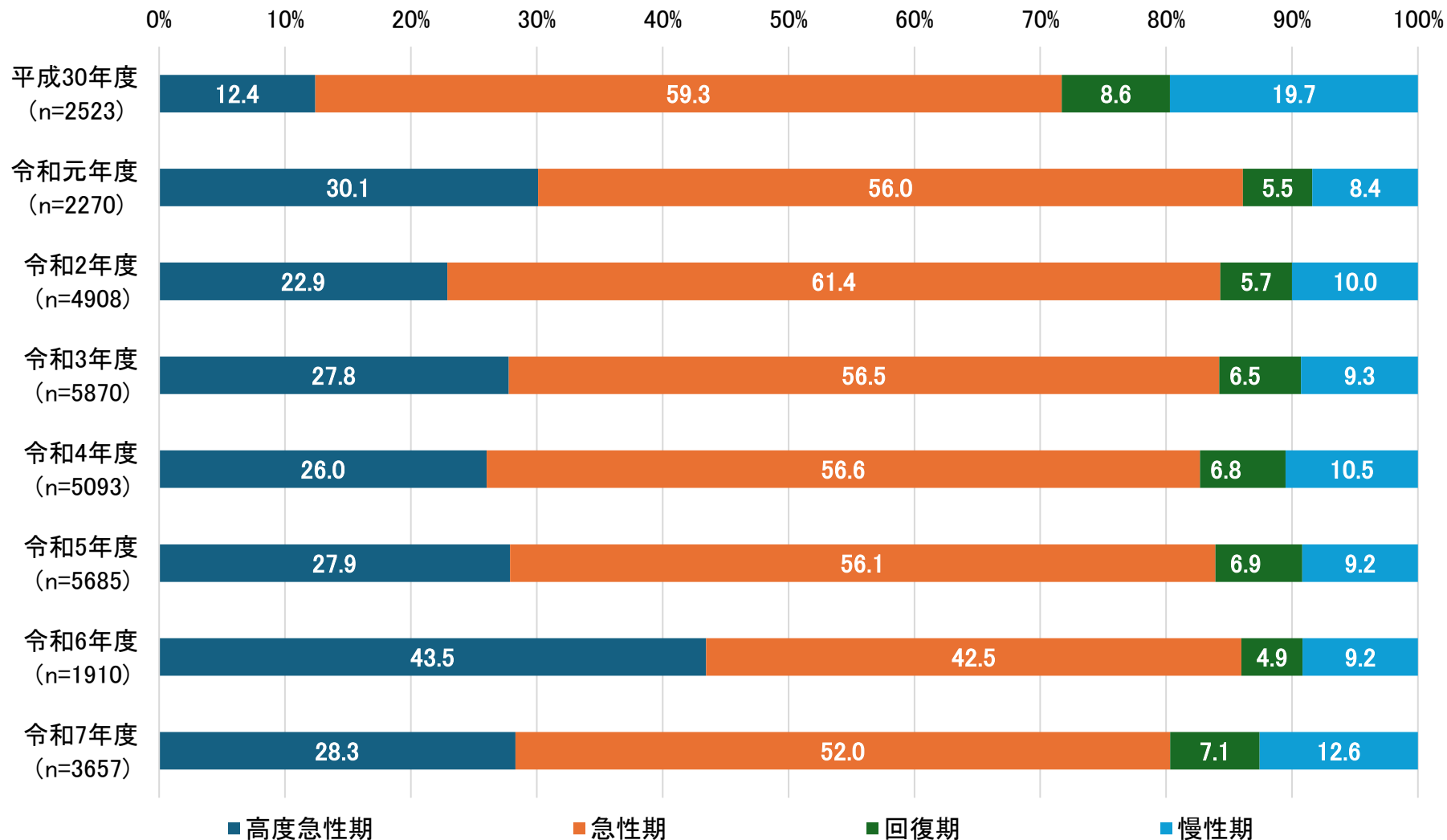
問8. あなたが主として専門としている診療科（最も時間を費やしている診療科）を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

- ▶ 専門としている診療科目は、「内科」（32.2%）、「外科」（10.1%）、「整形外科」（8.3%）が上位3科目を占める。



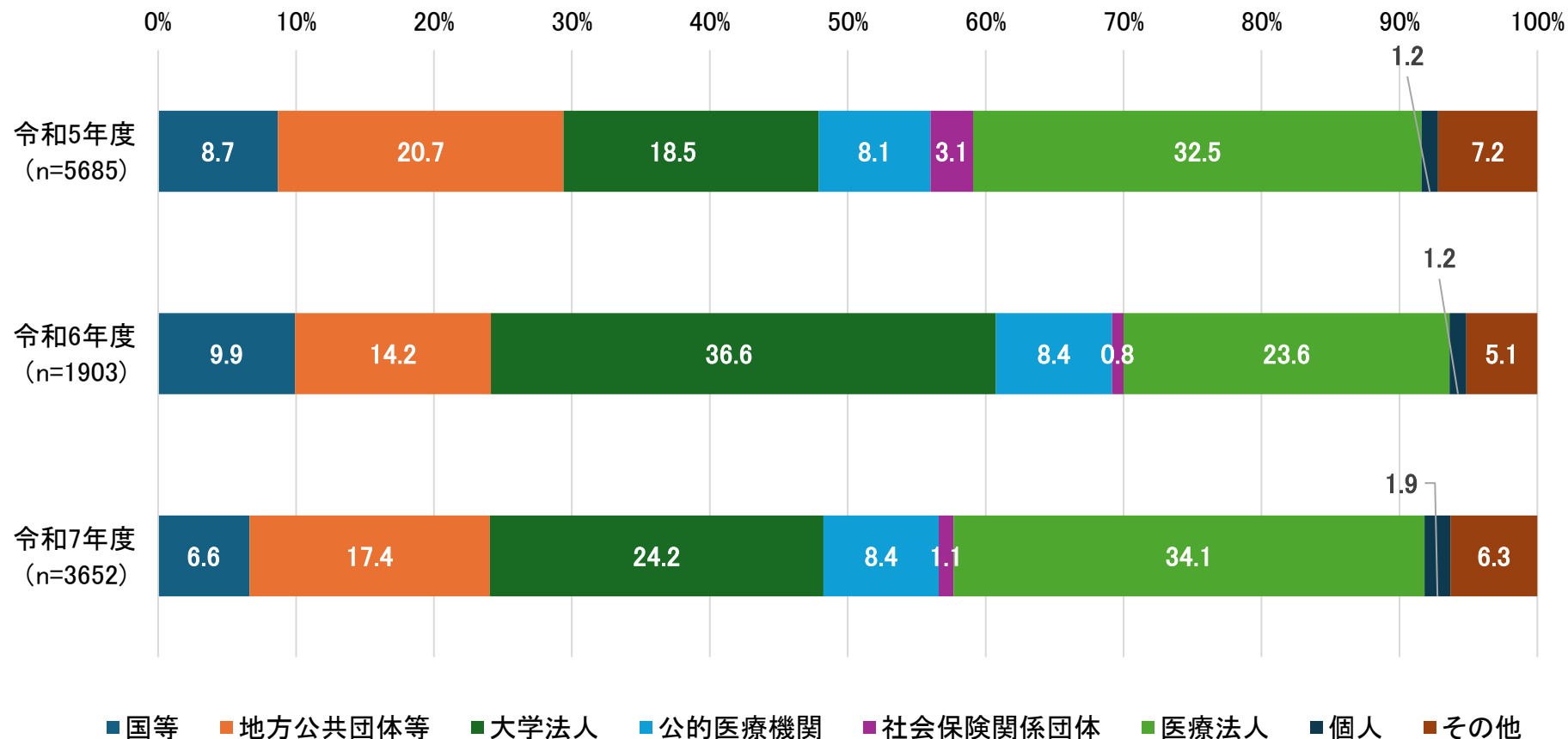
問9. あなたが主として勤務する医療機関の主な病床機能を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

- 勤務する医療機関の主な病床機能は、「急性期」（52.0%）、「高度急性期」（28.3%）、「慢性期」（12.6%）、「回復期」（7.1%）の順が多い。



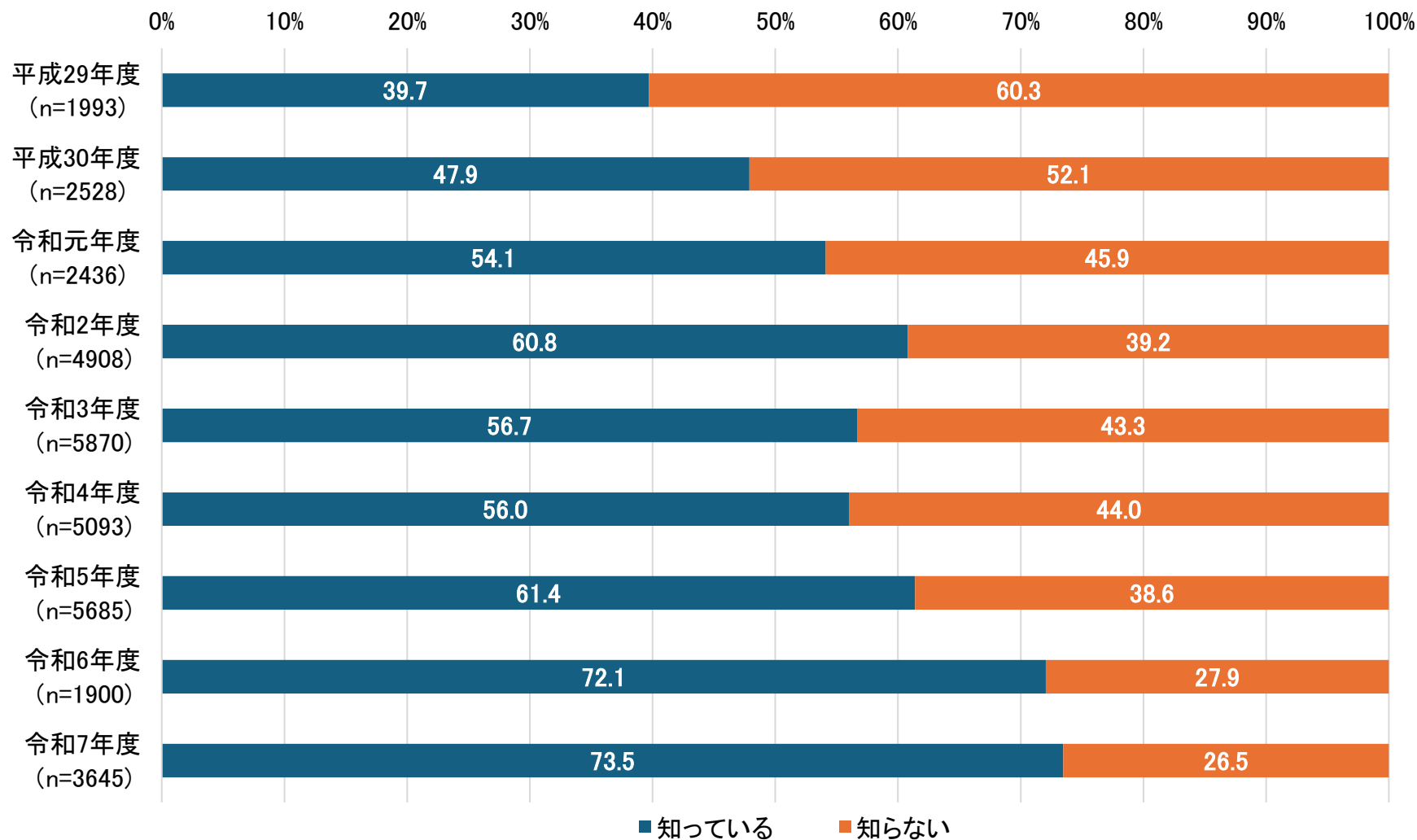
問10. あなたが主として勤務する医療機関の開設主体を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

- 主として勤務する医療機関の開設主体は、「医療法人」（34.1%）、「大学法人」（24.2%）、「地方公共団体等」（17.4%）、「公的医療機関」（8.4%）の順が多い。



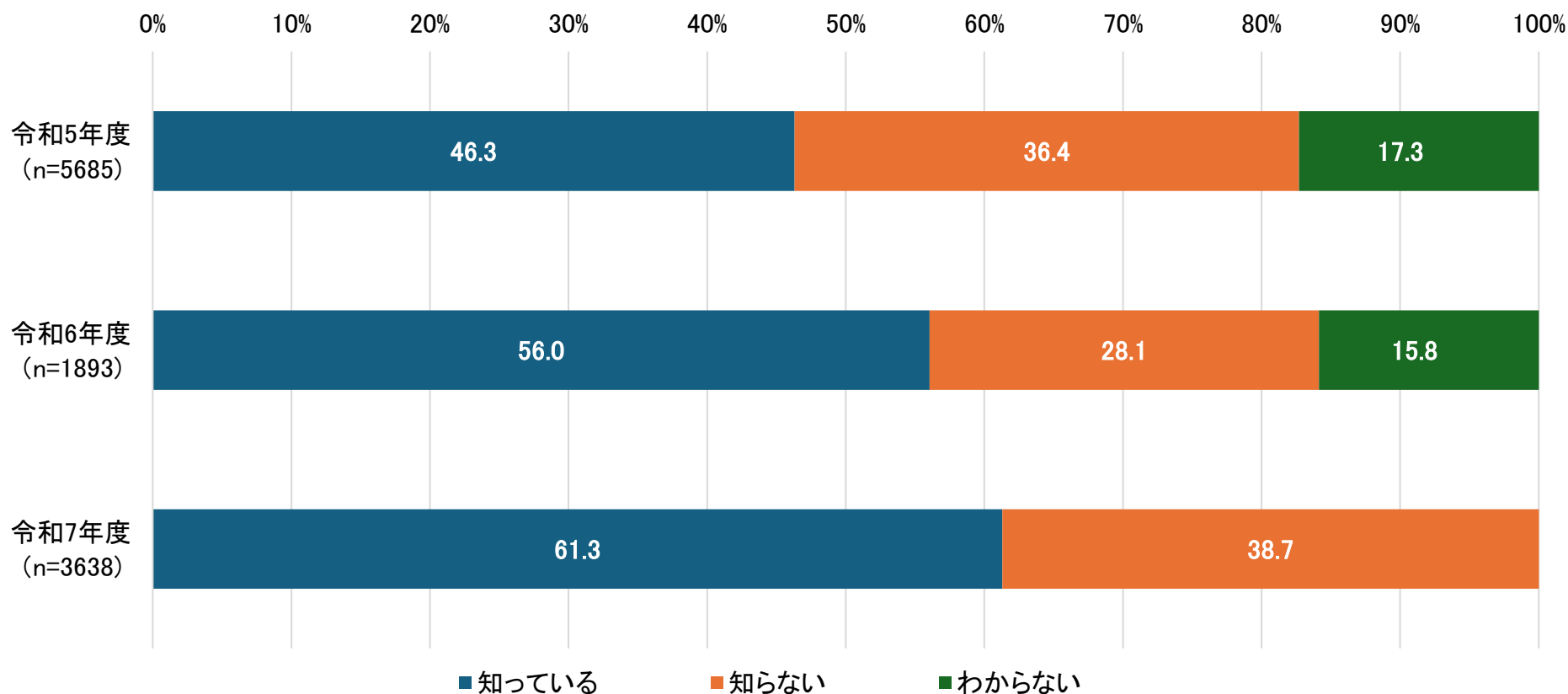
問11-1. あなたは主として勤務する医療機関の就業規則等に記載されている時間外労働時間に関する規程をご存じですか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

- 時間外労働時間に関する規程を「知っている」は73.5%、「知らない」は26.5%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11-2. 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）

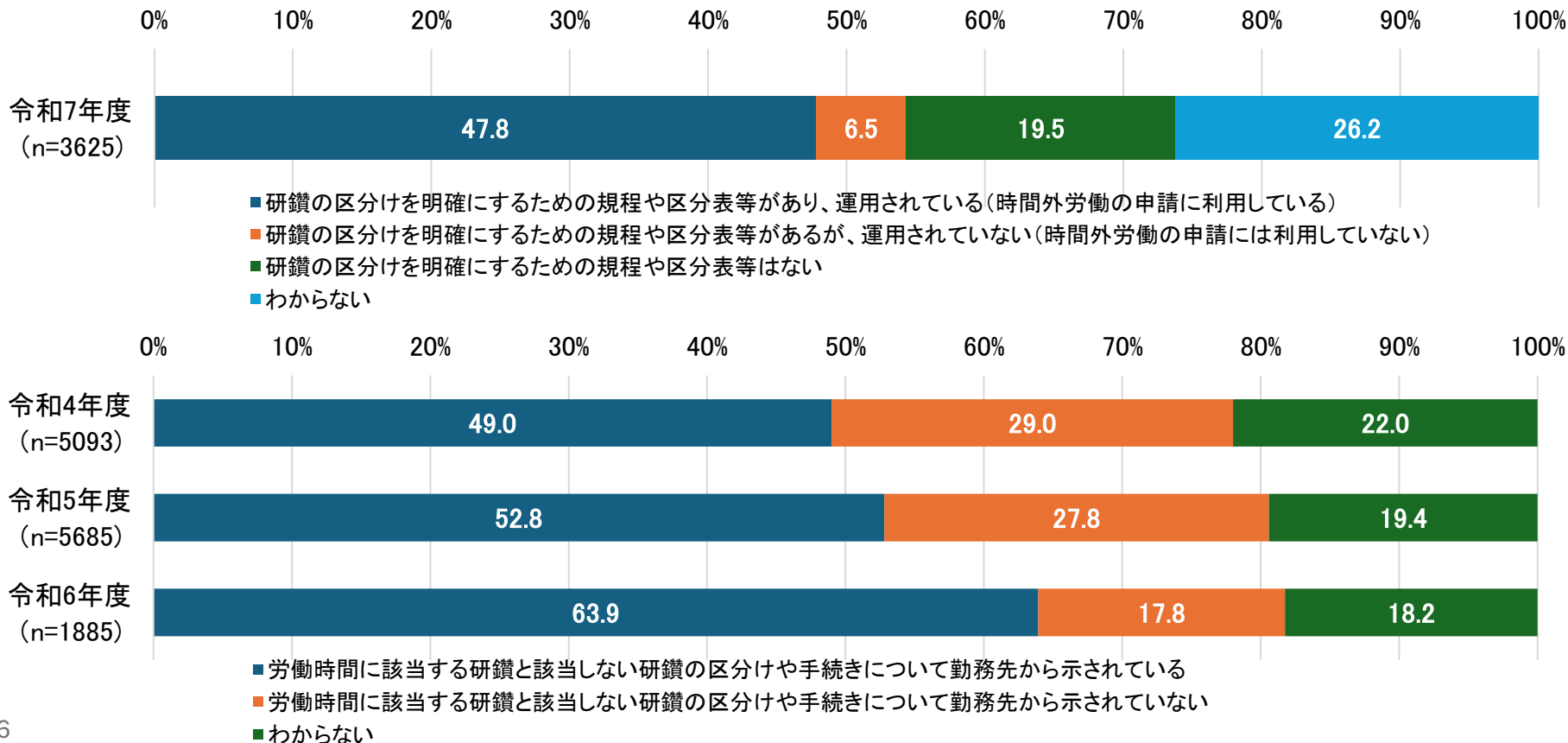
- 時間外・休日労働に関する協定届（36協定）を「知っている」は61.3%、「知らない」は38.7%である。
- 令和5年度調査以降、「知っている」の割合が増加している。
※令和7年度より「わからない」の選択肢を削除



問12-1. あなたが主として勤務する医療機関における、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）

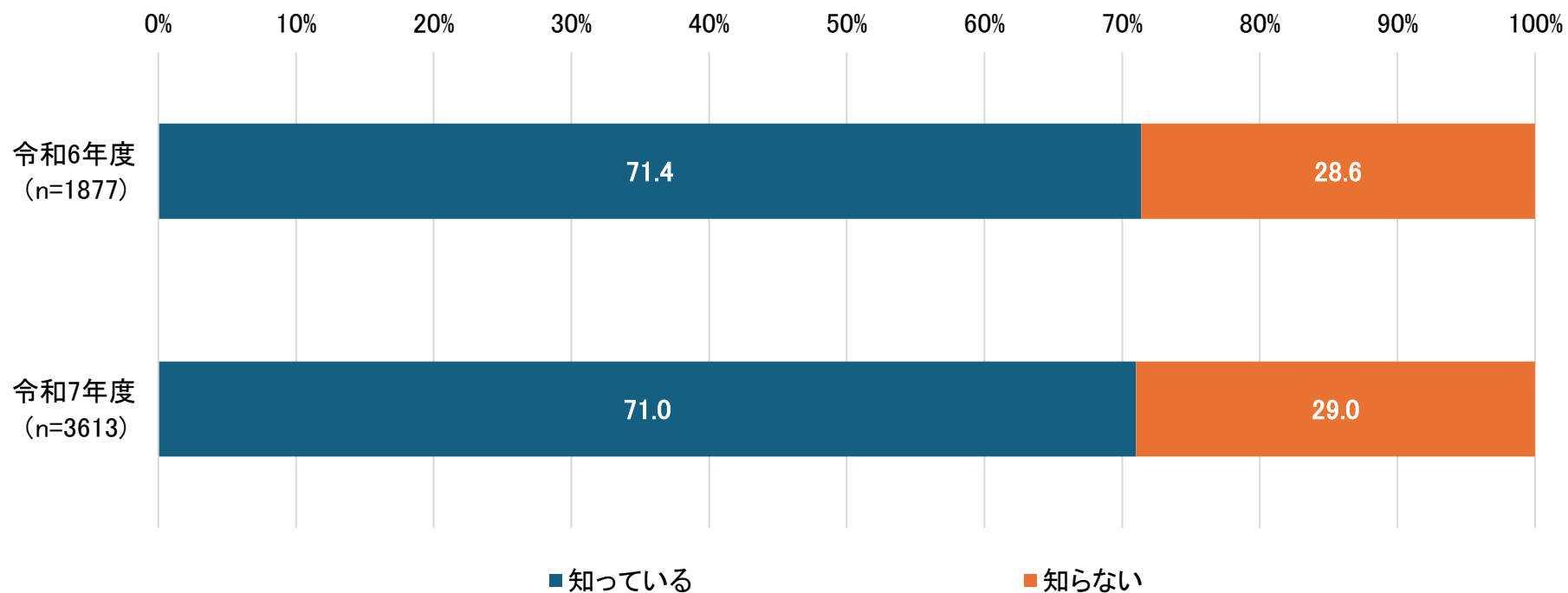
- ▶ 主として勤務する医療機関における研鑽に関する考え方や手続きの有無について、「研鑽の区分けを明確にするための規程や区分表等があり、運用されている（時間外労働の申請に利用している）」（47.8%）が最多で、「研鑽の区分けを明確にするための規程や区分表等はない」（19.5%）が続く。「わからない」は（26.2%）であった。

※令和7年度より「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）」と「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）」、「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」、「わからない」の4つの選択肢に変更



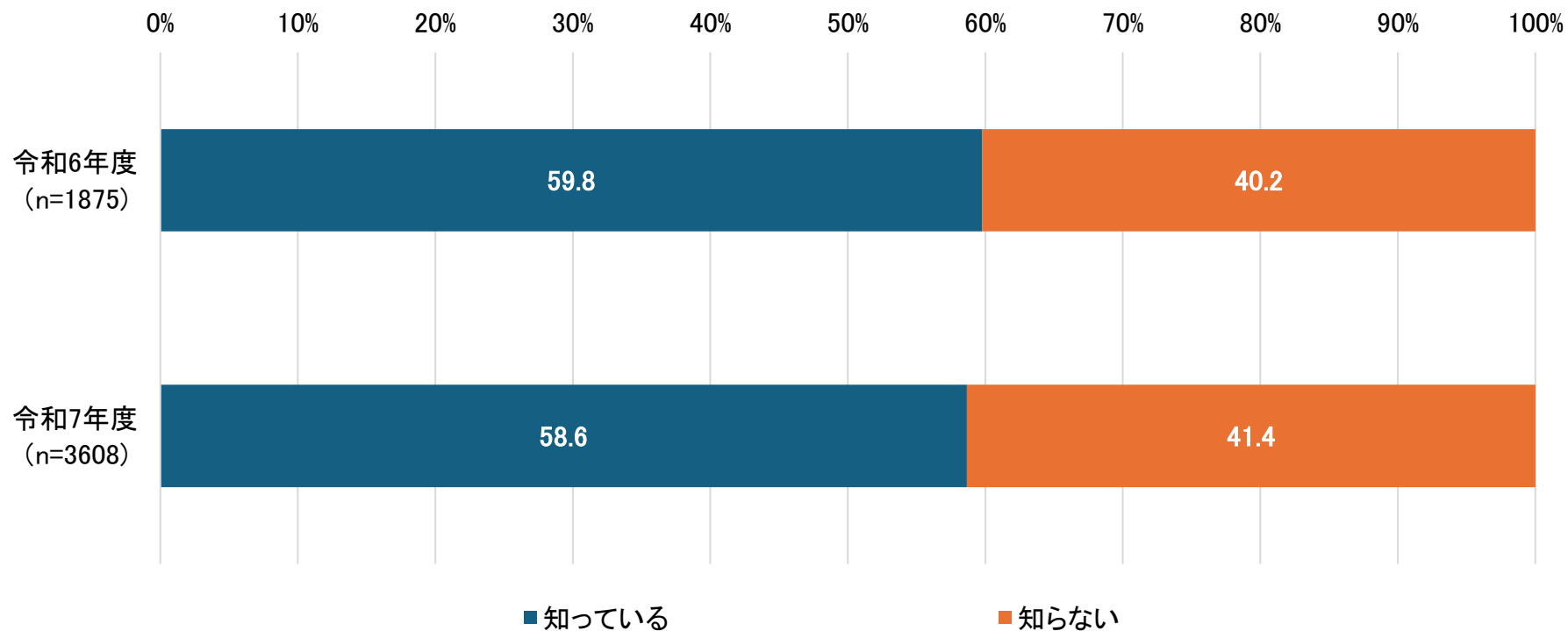
問12-2. あなたの従事している宿日直業務が労働基準法に基づく宿日直許可を得ているかどうかをご存じですか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

- 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「知っている」は71.0%、「知らない」は29.0%である。



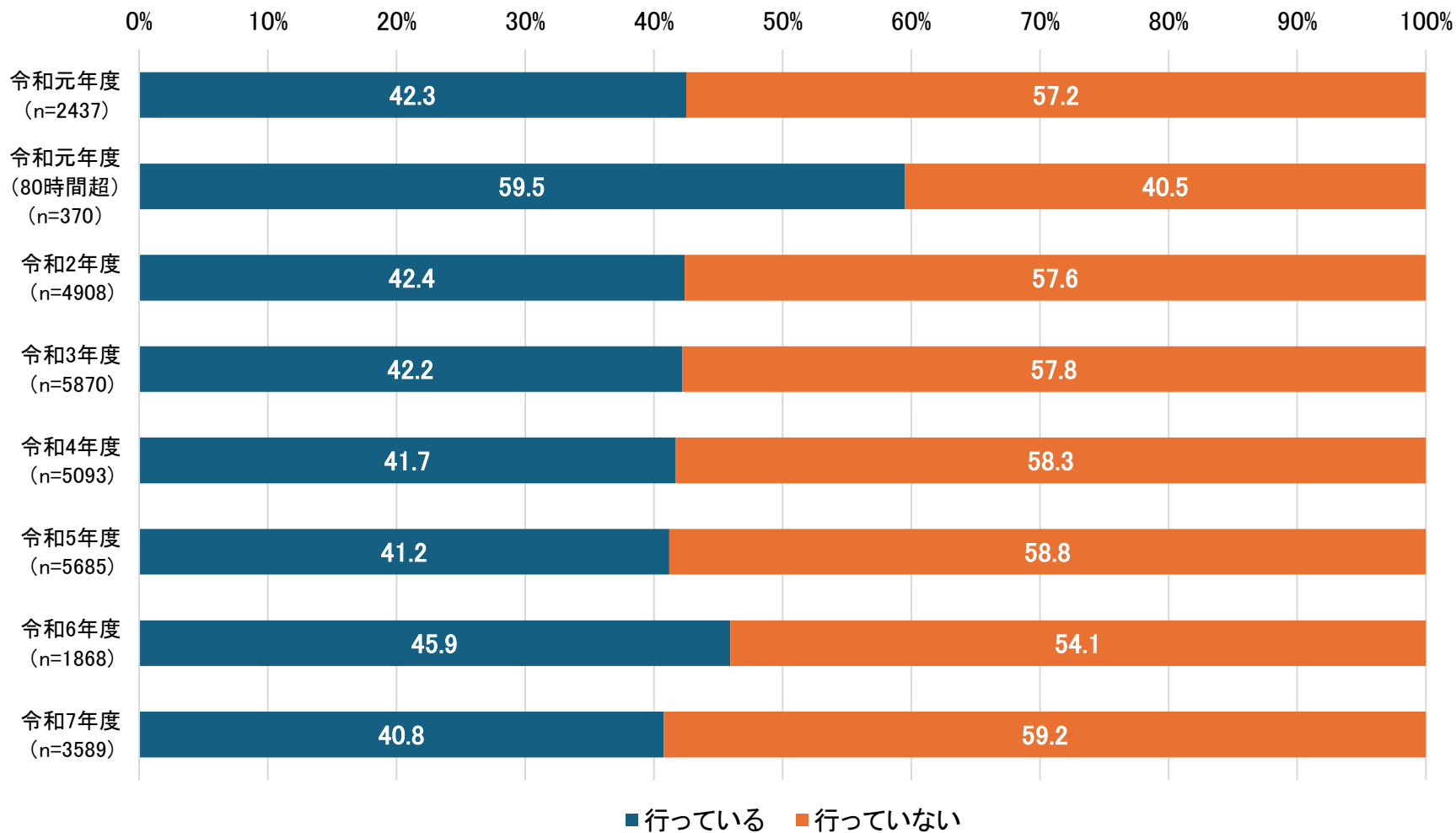
問12-3. 当該許可内容がどのようなものかをご存知ですか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 当該許可内容がどのようなものかを「知っている」は58.6%、「知らない」は41.4%である。



問12-4. あなたは主た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）

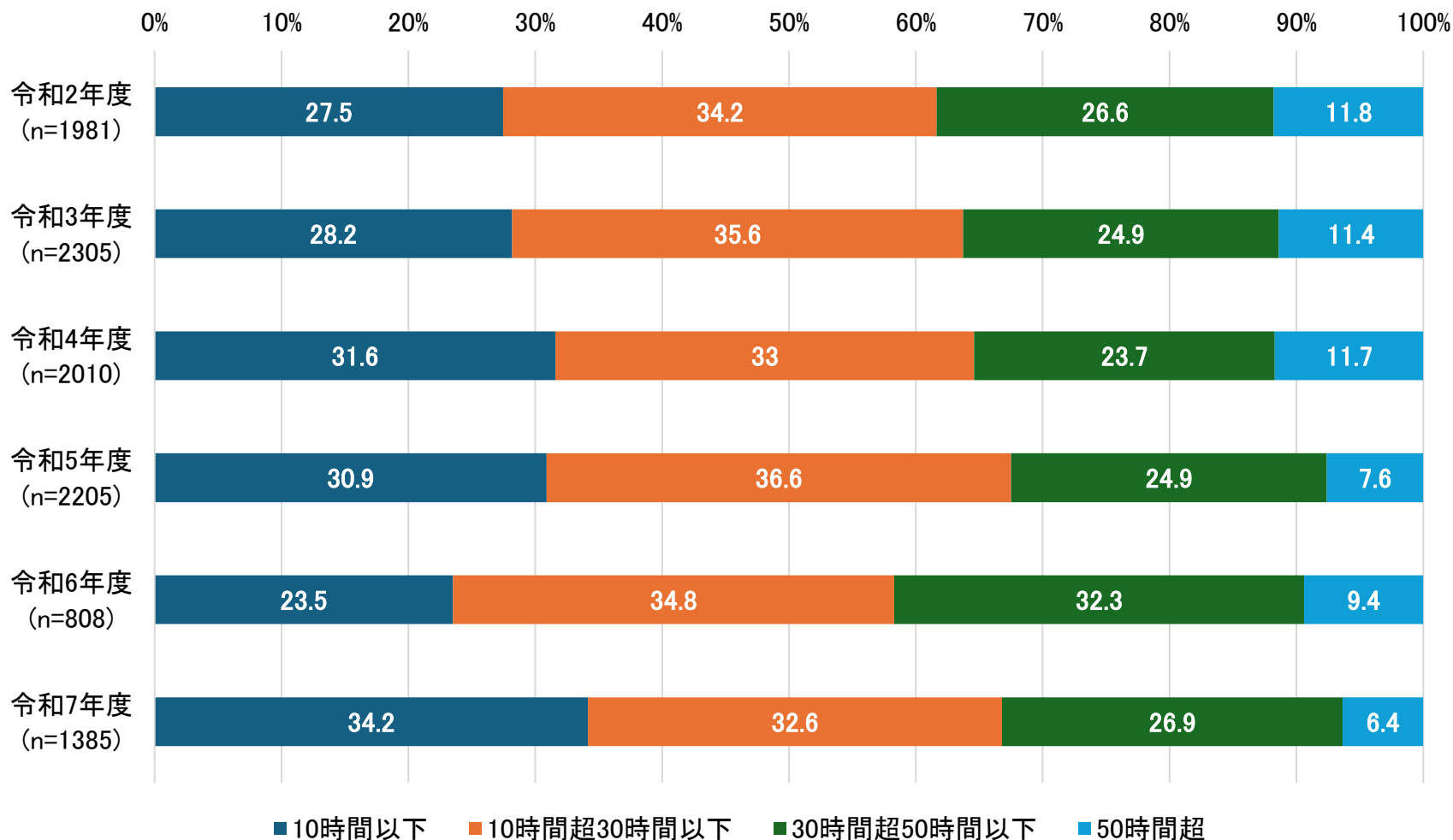
- 主たる勤務先以外で定期的に副業・兼業を「行っている」は40.8%、「行っていない」は59.2%である。
- 令和元年度調査以降、令和7年度の「行っている」の割合は最も少なかった。



問12-4. 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、1か月あたりおよそ何日、合計何時間行っていますか。

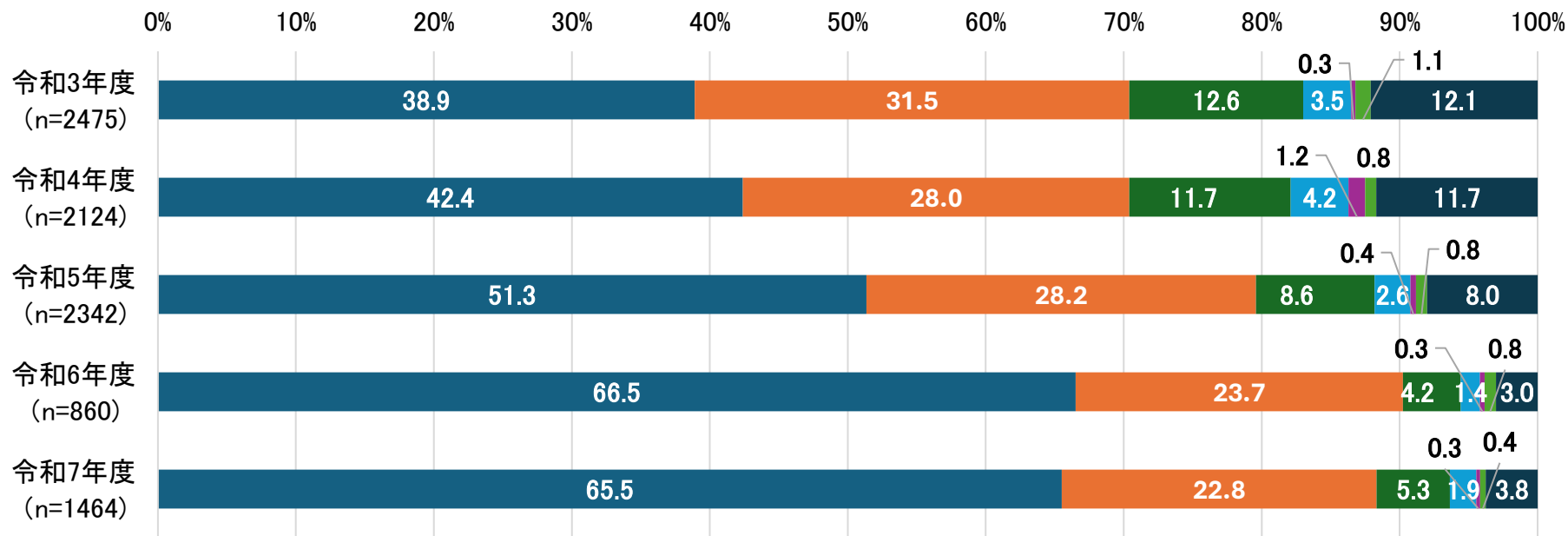
➤ 1か月あたりの副業・兼業合計時間は、多い順に「10時間以下」(34.2%)、「10時間超30時間以下」(32.6%)、「30時間超50時間以下」(26.9%)、「50時間超」(6.4%)であった。



問12-4. 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」（65.5%）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」（22.8%）、「副業・兼業先のみ届け出ている」（5.3%）が続く。
- ▶ 令和6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6割を超えている。

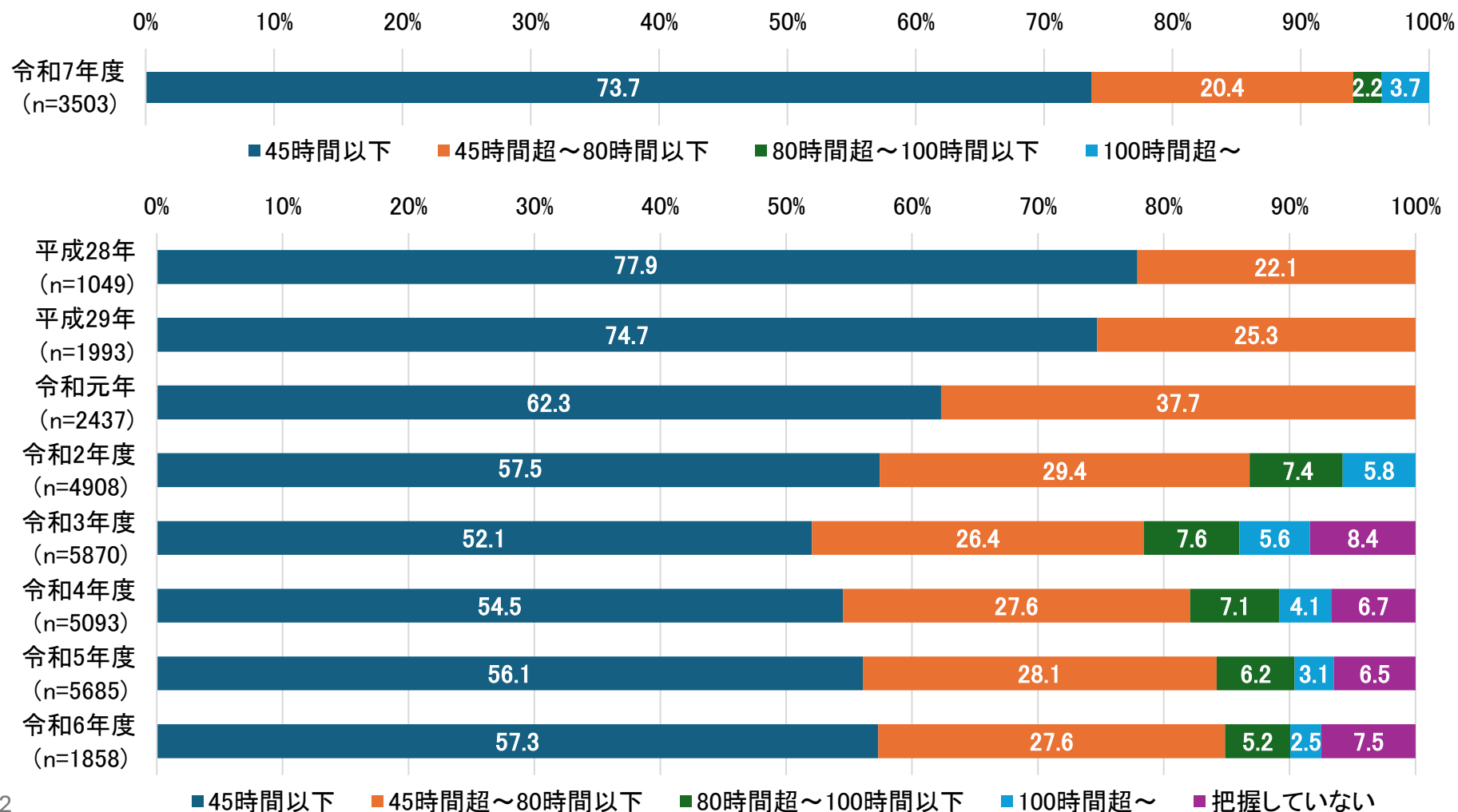


- 副業・兼業先、勤務予定、実際に労働した時間を届け出ている
- 副業・兼業先、勤務予定のみ届け出ている
- 副業・兼業先のみ届け出ている
- 勤務予定のみ届け出ている
- 実際に労働した時間のみ届け出ている
- その他
- 届け出していない

問13. あなたの令和7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。時間外労働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。
（数字を入力）

➤ 1か月の時間外・休日労働時間数は、「45時間以下」（73.7%）が最多で、「45時間超～85時間以下」（20.4%）が続く。

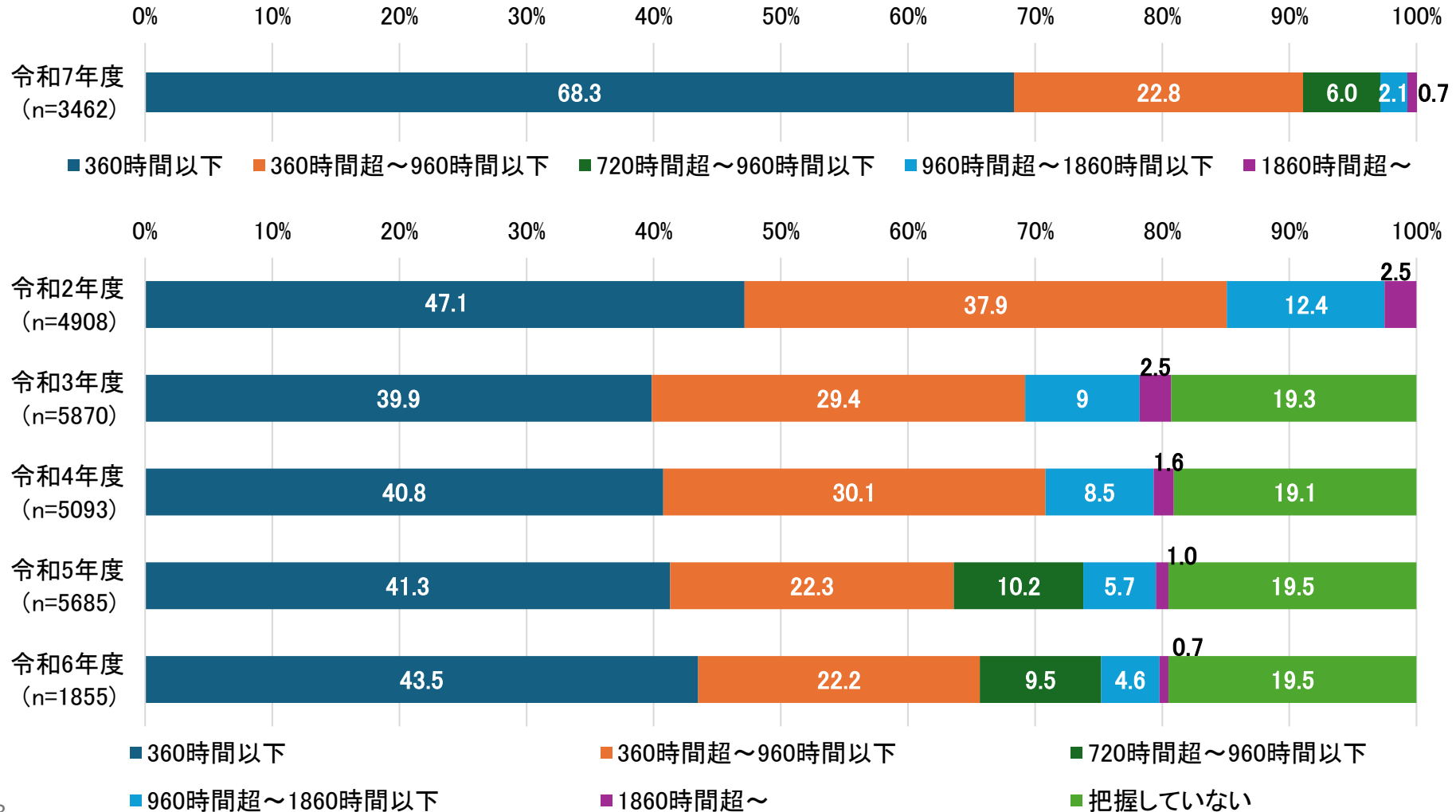
※本年度調査では、設問の回答方法を単一回答から数量回答へ変更



問14. あなたの令和6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。時間外労働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。（数字を入力）

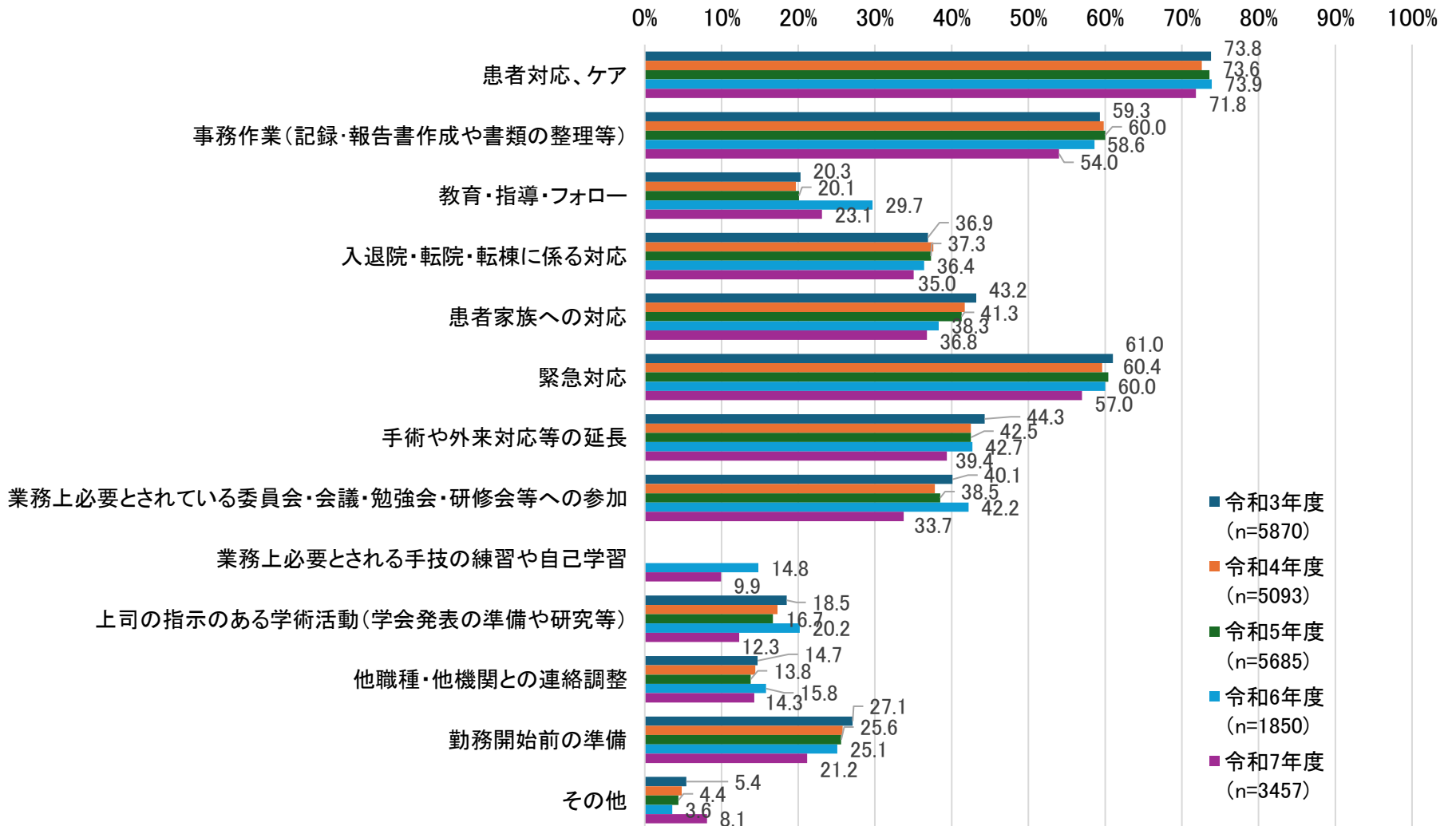
➤ 1年間の時間外・休日労働時間数は、「360時間以下」（68.3%）が最多で、「360時間～960時間以下」（22.8%）が続く。

※本年度調査では、設問の回答方法を単一回答から数量回答へ変更



問15. あなたの令和7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）

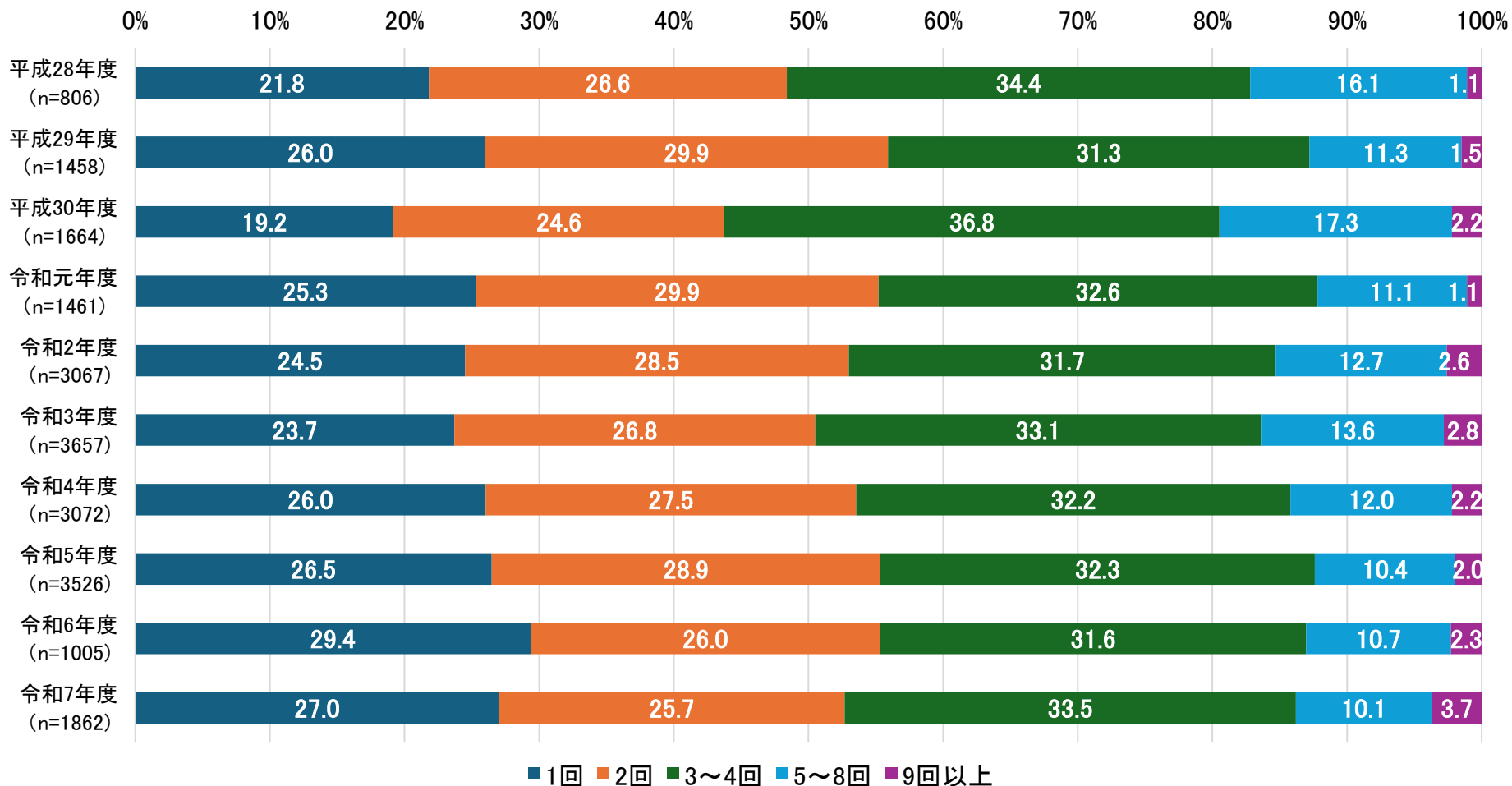
➤ 直近の時間外労働の理由は、「患者対応、ケア」（71.8%）が最も多く、次いで「緊急対応」（57.0%）、「事務作業（記録・報告書作成や書類の整理等）」（54.0%）が続く。



問16-1. あなたの主として勤務する勤務先について、令和7年6月の当直（①宿直・②日直）・③夜勤（交代制勤務や変形労働時間制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

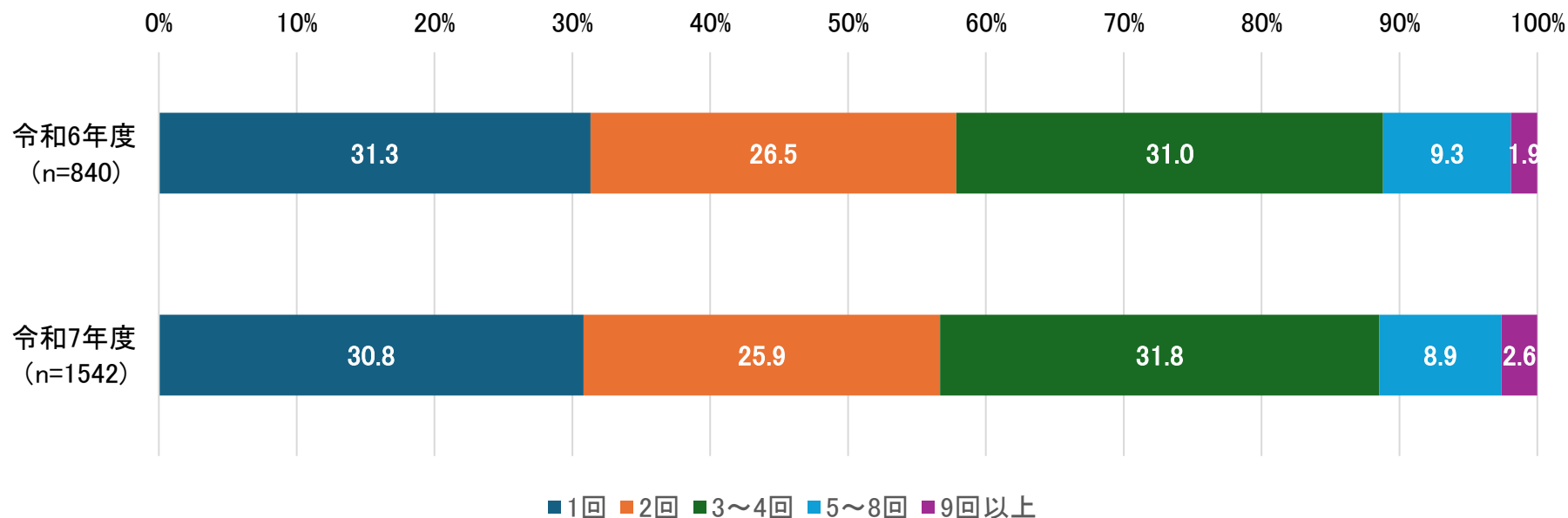
➤ 1か月の宿直回数について「3～4回」（33.5%）が最多で、「1回」（27.0%）、「2回」（25.7%）が続く。



問16-1. あなたの主として勤務する勤務先について、令和7年6月の当直（①宿直・②日直）・③夜勤（交代制勤務や変形労働時間制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

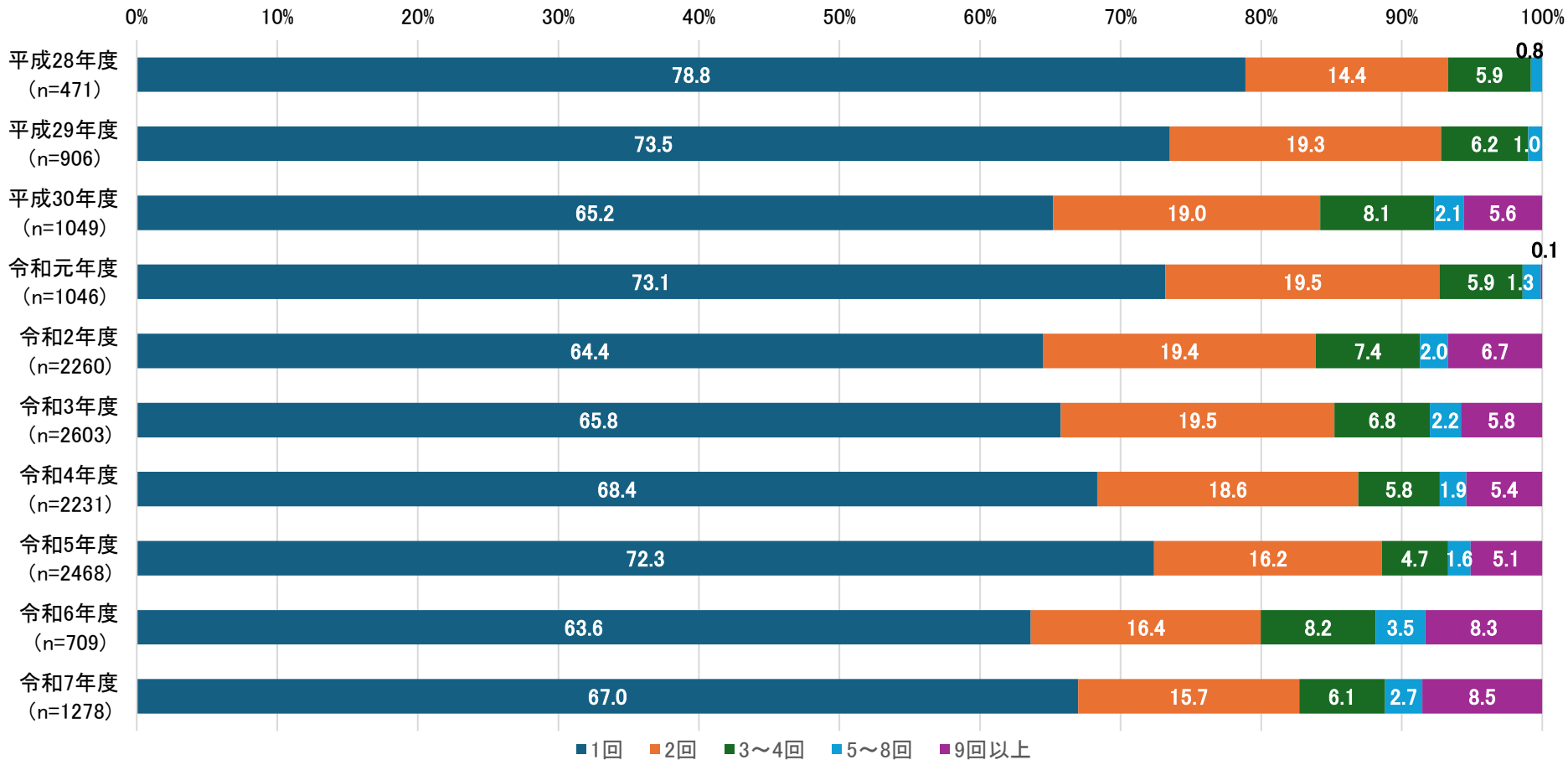
- 1か月の宿日直許可のある宿直の回数について「3～4回」（31.8%）が最多で、「1回」（30.8%）、「2回」（25.9%）が続く。



問16-1. あなたの主として勤務する勤務先について、令和7年6月の当直（①宿直・②日直）・③夜勤（交代制勤務や変形労働時間制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については、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

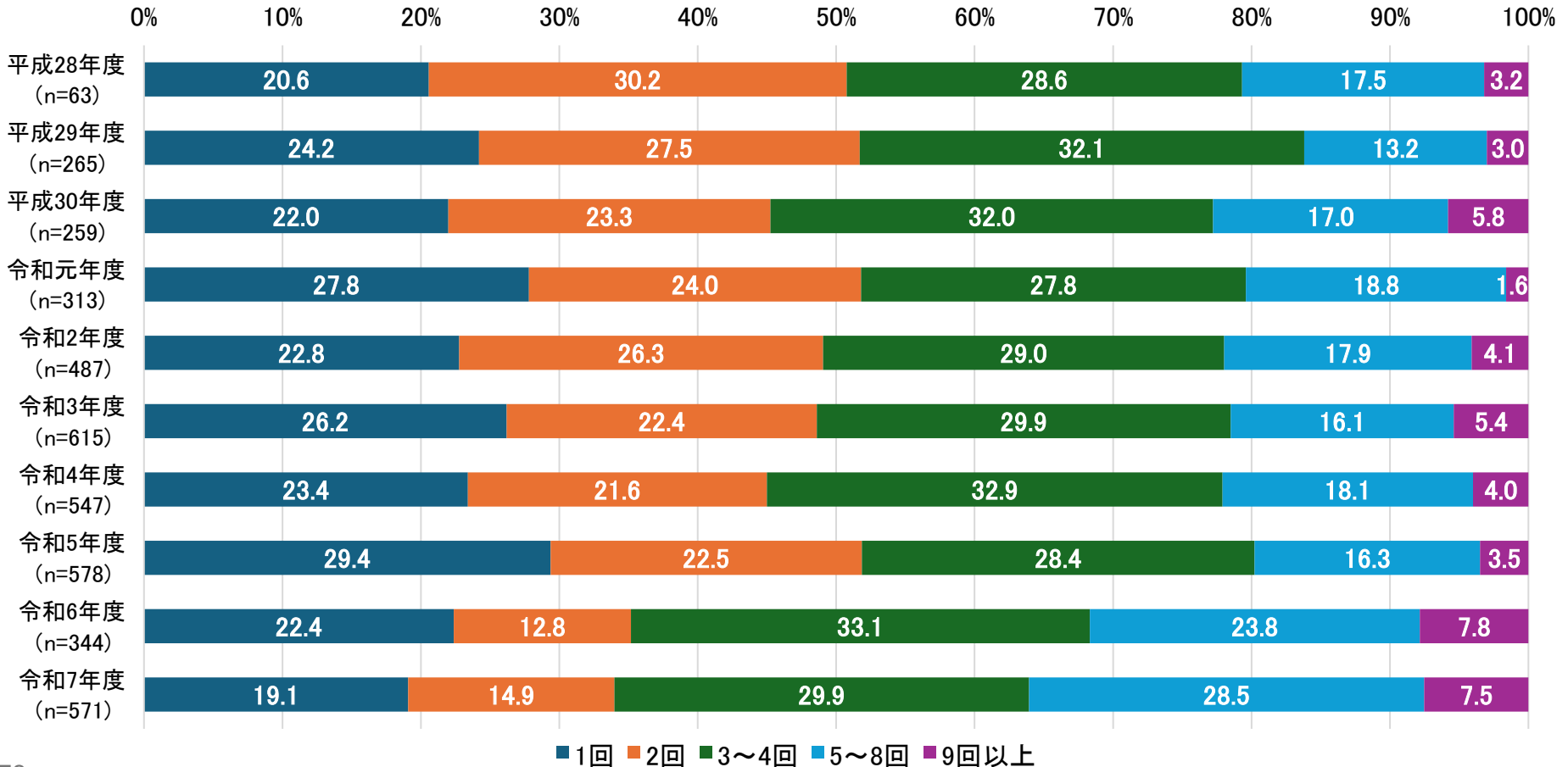
▶ 1か月の日直の回数について「1回」（67.0%）が最多で、「2回」（15.7%）、「9回以上」（8.5%）が続く。



問16-1. あなたの主として勤務する勤務先について、令和7年6月の当直（①宿直・②日直）・③夜勤（交代制勤務や変形労働時間制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

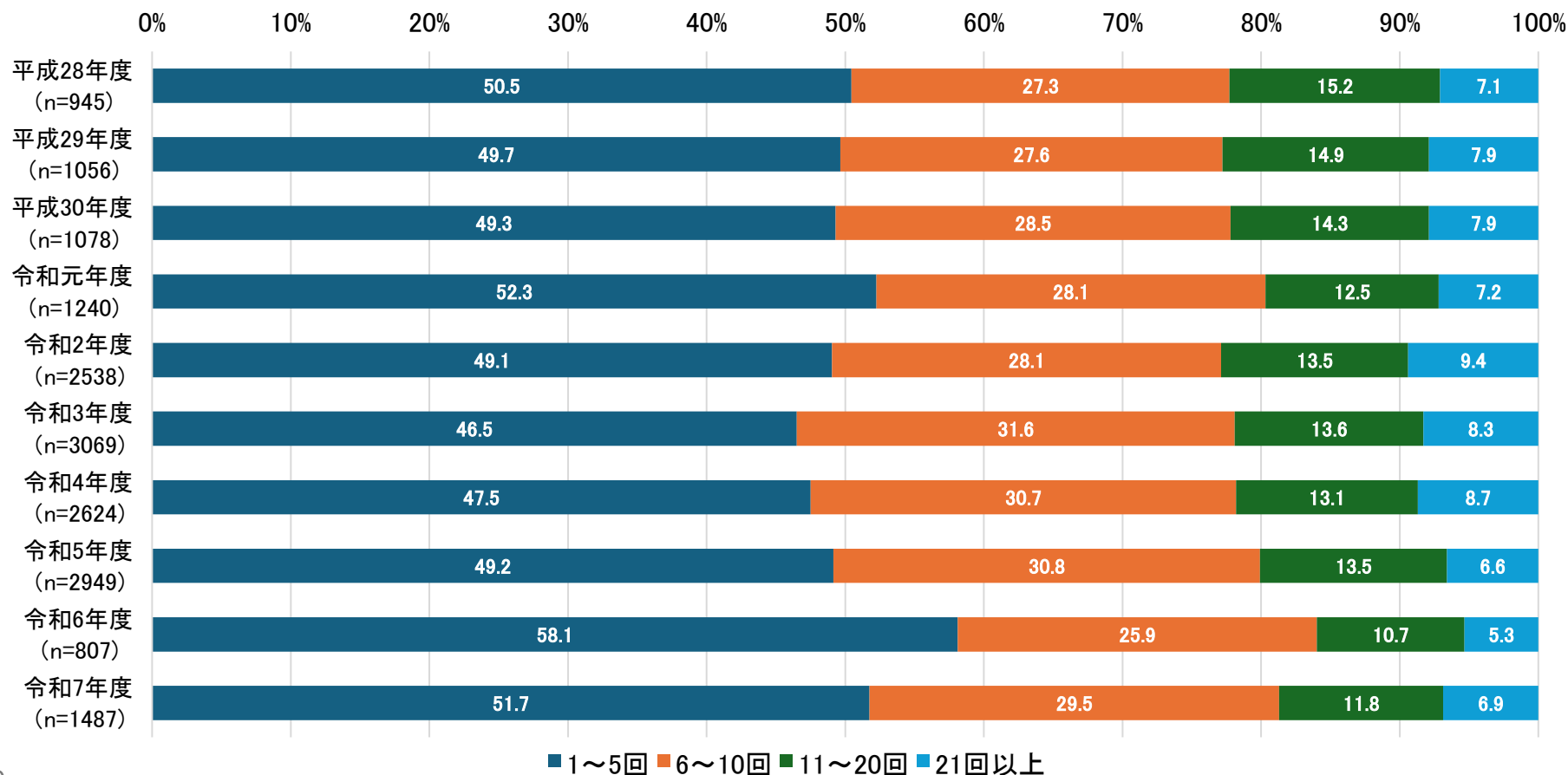
➤ 1か月の夜勤の回数について「3～4回」（29.9%）が最多で、「5～8回」（28.5%）、「1回」（19.1%）が続く。



問16-1. あなたの主として勤務する勤務先について、令和7年6月の当直（①宿直・②日直）・③夜勤（交代制勤務や変形労働時間制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については、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

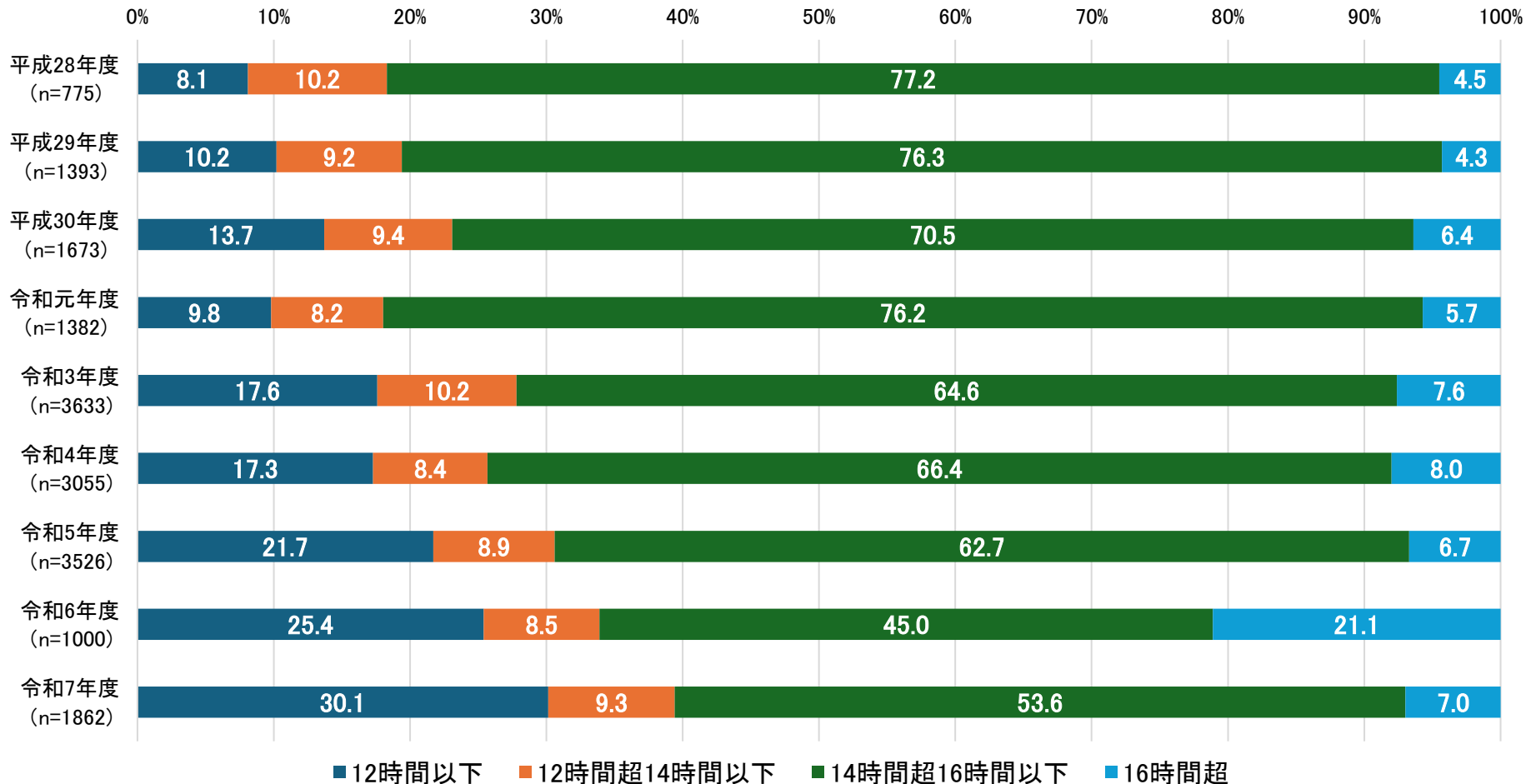
➤ 1か月のオンコールの当番回数について「1～5回」（51.7%）が最多で、「6～10回」（29.5%）、「11～20回」（11.8%）が続く。



問16-2. 問16-1. で令和7年6月に宿直を行った方に伺います。
 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7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

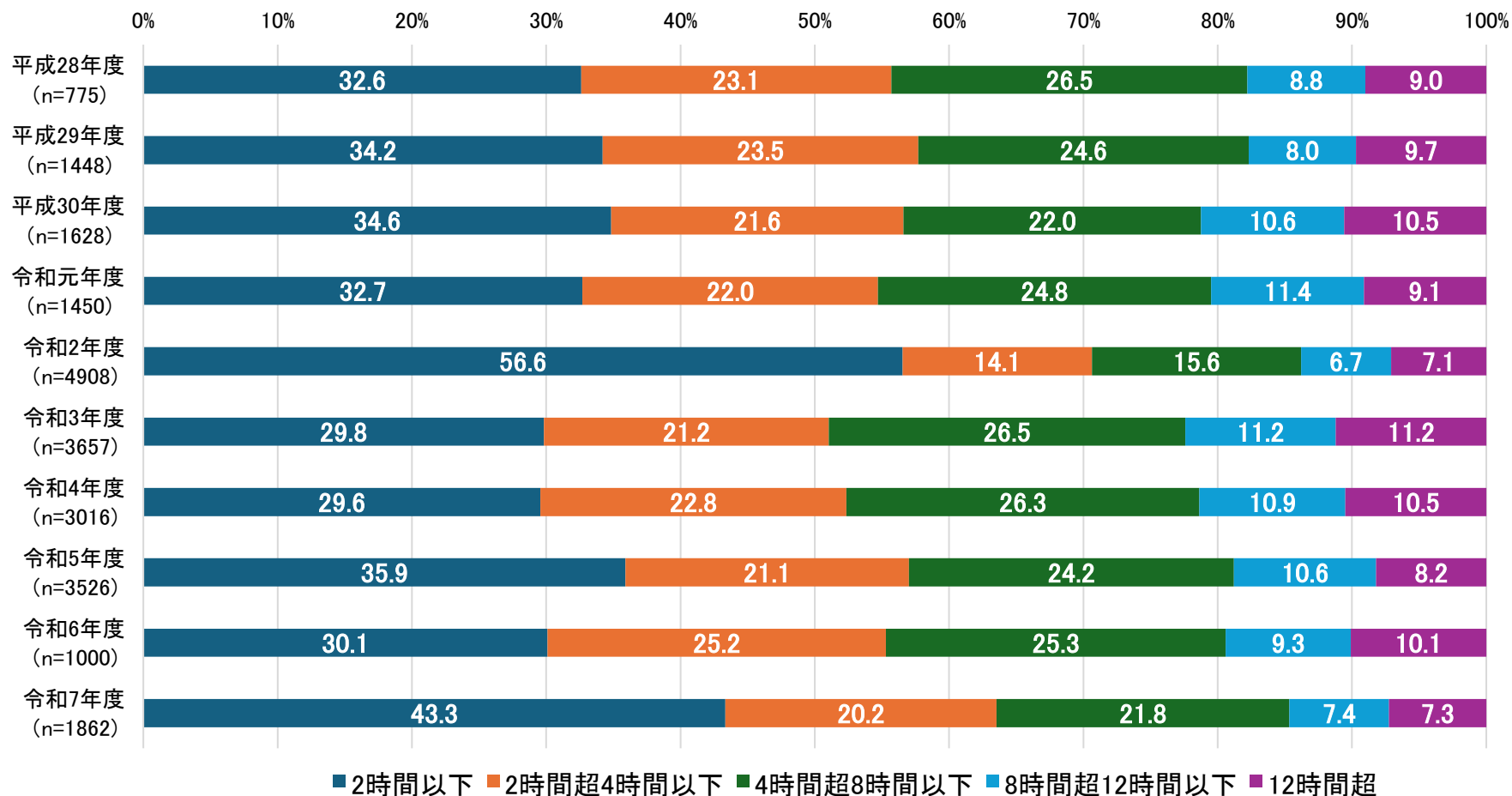
➤ 宿直1回あたりの平均拘束時間数について、「14時間超16時間以下」（53.6%）が最多で、「12時間以下」（30.1%）、「12時間超14時間以下」（9.3%）が続く。



問16-2. 問16-1. で令和7年6月に宿直を行った方に伺います。
 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7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）

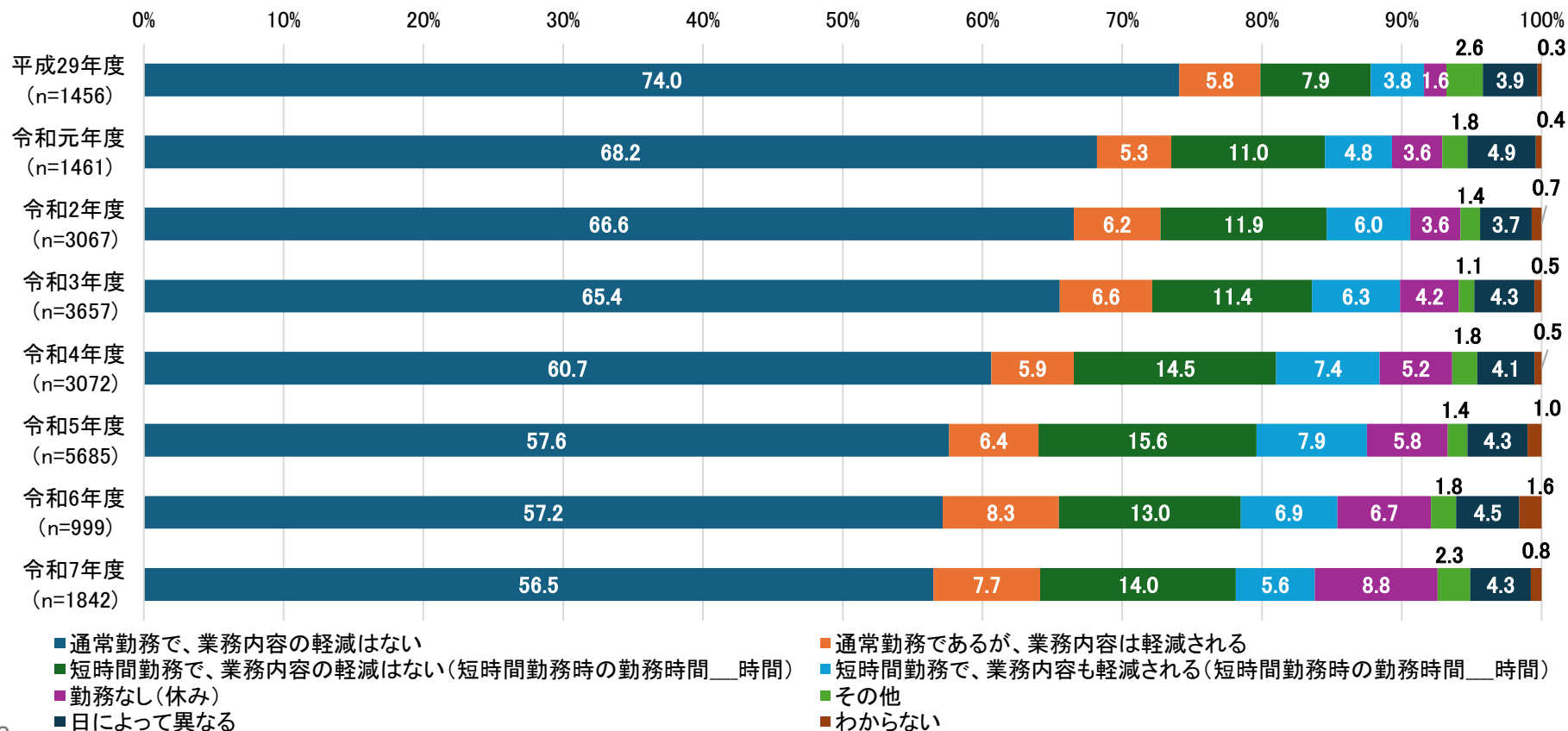
宿直1回あたりの平均実労働時間数

➤ 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」（43.3%）が最多で、「4時間超8時間以下」（21.8%）、「2時間超4時間以下」（20.2%）が続く。



問16-3. 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)また、3もしくは4を回答した方は短時間勤務時の勤務時間数を教えてください。(数字を入力)

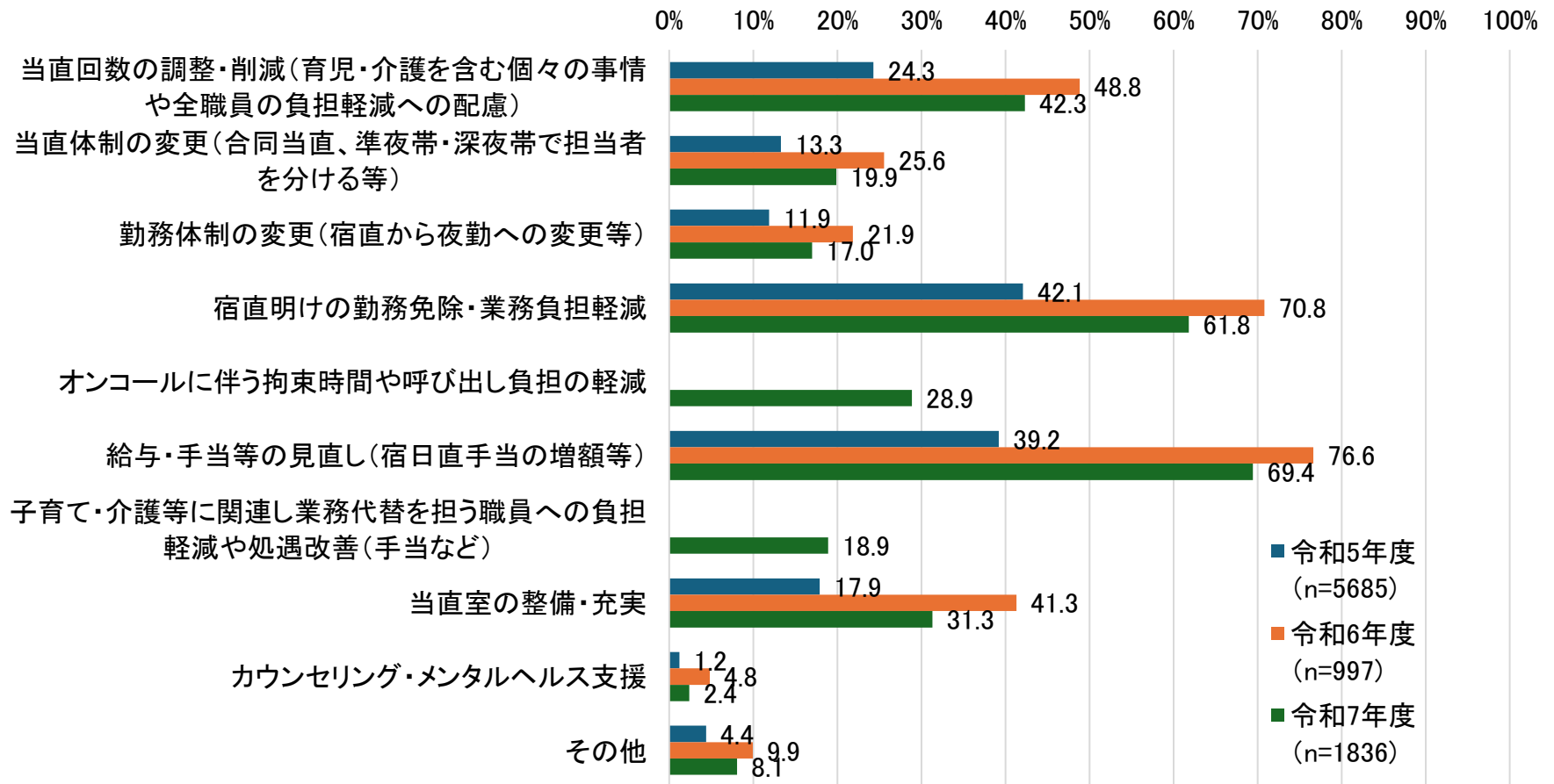
- ▶ 宿直明けの勤務について、「通常勤務で、業務内容の軽減はない」(56.5%)が最多で、「短時間勤務で、業務内容の軽減はない」(14.0%)、「勤務なし(休み)」(8.8%)が続く。
- ▶ 平成29年度以降、「通常勤務で業務内容の軽減はない」の割合は減少傾向にあり、短時間勤務や業務内容の軽減措置が拡充されている。
- ▶ 令和7年度「短時間勤務で、業務内容の軽減はない」と回答した場合の短時間勤務時の勤務時間は平均4時間(n=210)、「短時間勤務で、業務内容も軽減される」と回答した場合の短時間勤務時の勤務時間は平均3.8時間(n=79)であった。



問16_4. 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）

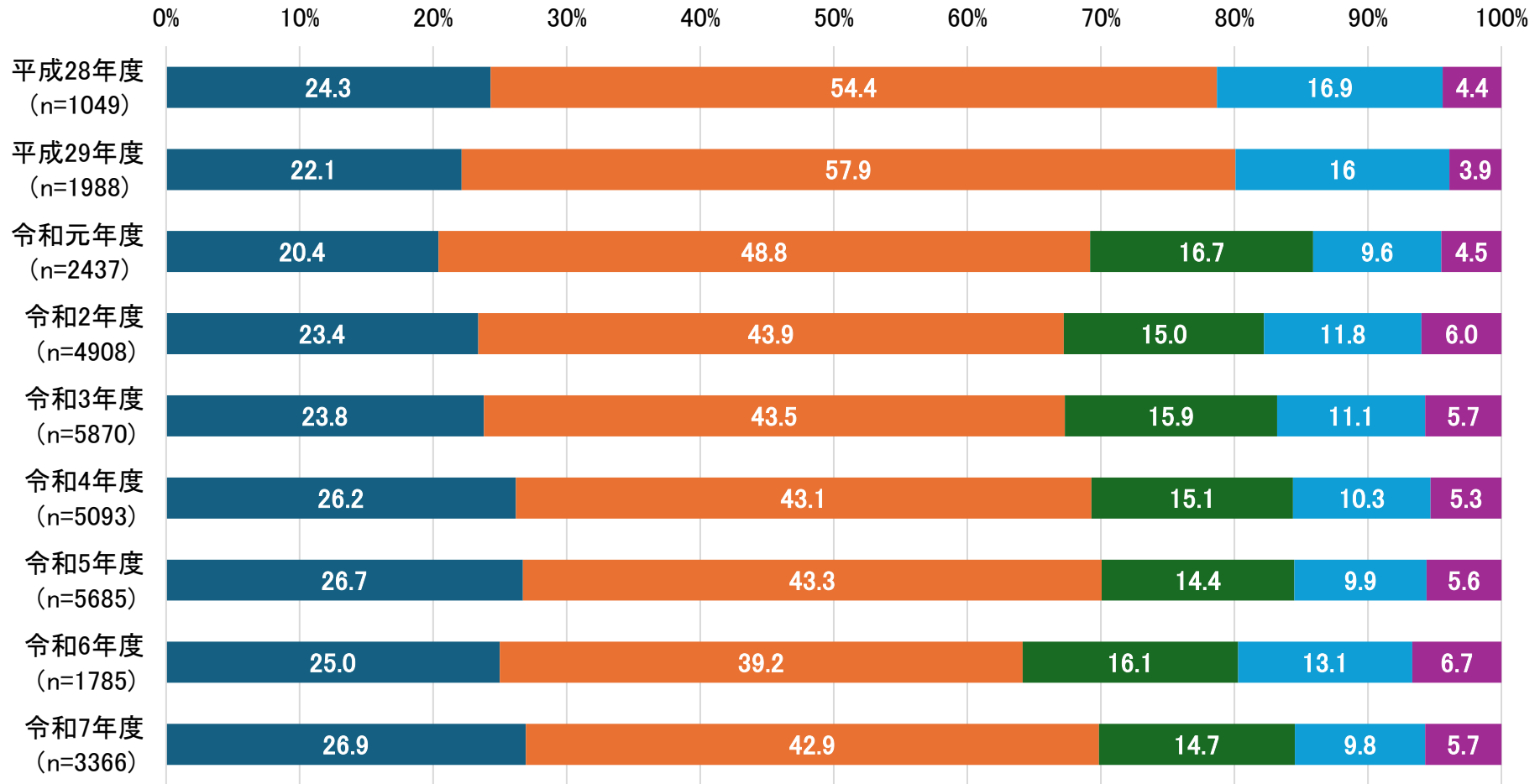
- ▶ 当直（宿直・日直）の負担軽減・当直者の処遇改善のために必要なこととして、「給与・手当等の見直し（宿日直手当の増額等）」（69.4%）が最も多く、次いで「宿直明けの勤務免除・業務負担軽減」（61.8%）、「当直回数の調整・削減（育児・介護を含む個々の事情や全職員の負担軽減への配慮）」（42.3%）が続く。

※令和7年度より「オンコールに伴う拘束時間や呼び出し負担の軽減」と「子育て・介護等に関連し業務代替を担う職員への負担軽減や処遇改善（手当など）」を選択肢に追加



問17-1. 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)

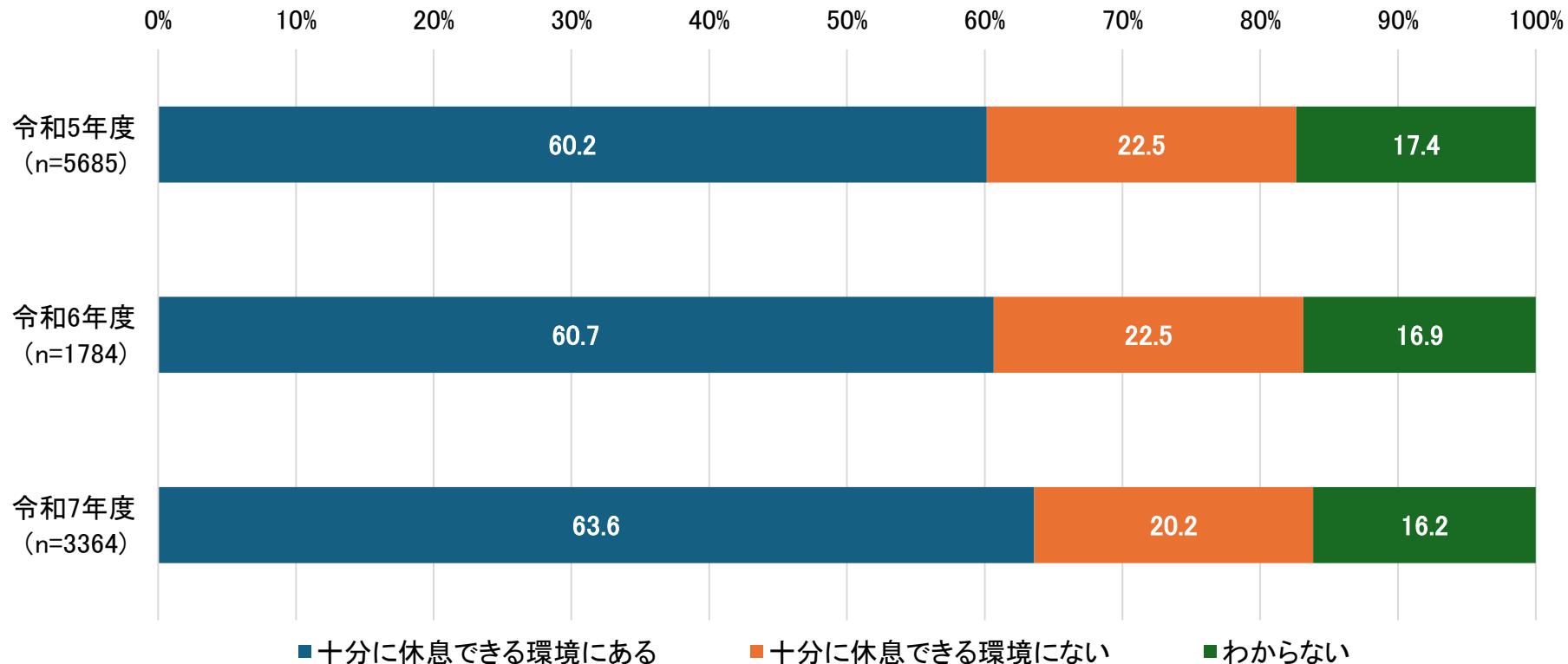
- 直近1か月の睡眠状況について、「睡眠は比較的とれていた」(42.9%)が最も多く、次いで「睡眠は十分にとれていた」(26.9%)、「どちらともいえない」(14.7%)が続く。



■睡眠は十分にとれていた ■睡眠は比較的とれていた ■どちらともいえない ■睡眠はあまりとれていなかった ■睡眠は不足していた

問17-2. 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)

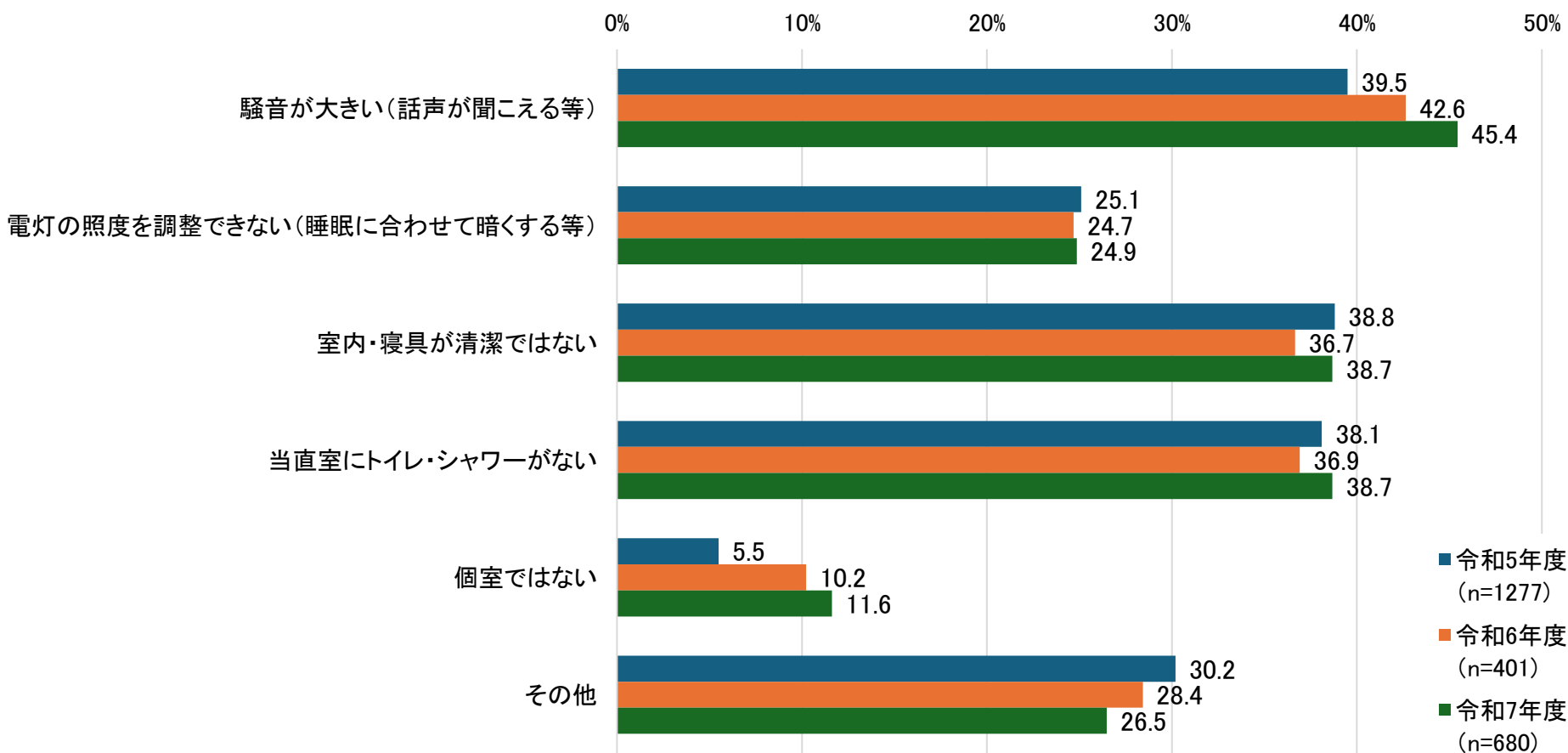
- ▶ 当直・夜勤の時間帯の休息場所の環境について、「十分に休息できる環境にある」(63.6%)が最も多く、次いで「十分に休息できる環境がない」(20.2%)、「わからない」(16.2%)が続く。



問17-2. 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)

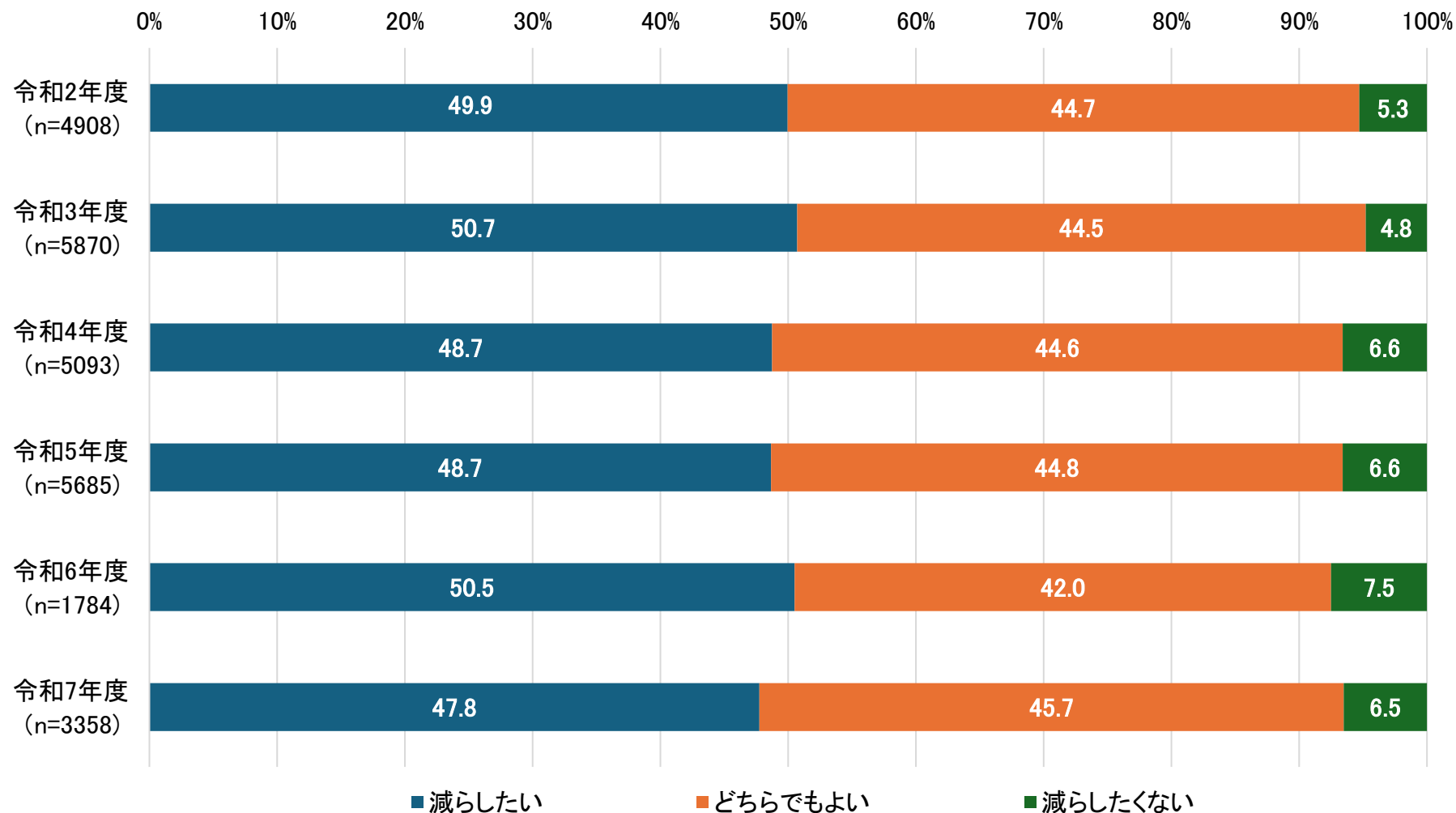
2. を回答した場合、「十分に休息できる環境にない」理由を教えてください。
(該当するものすべてにチェックをしてください)

- 十分に休息できる環境にない理由について、「騒音大きい(話声が聞こえる等)」(45.4%)が最も多く、次いで「室内・寝具が清潔ではない」「当直室にトイレ・シャワーがない」(38.7%)が続く。



問18. 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)

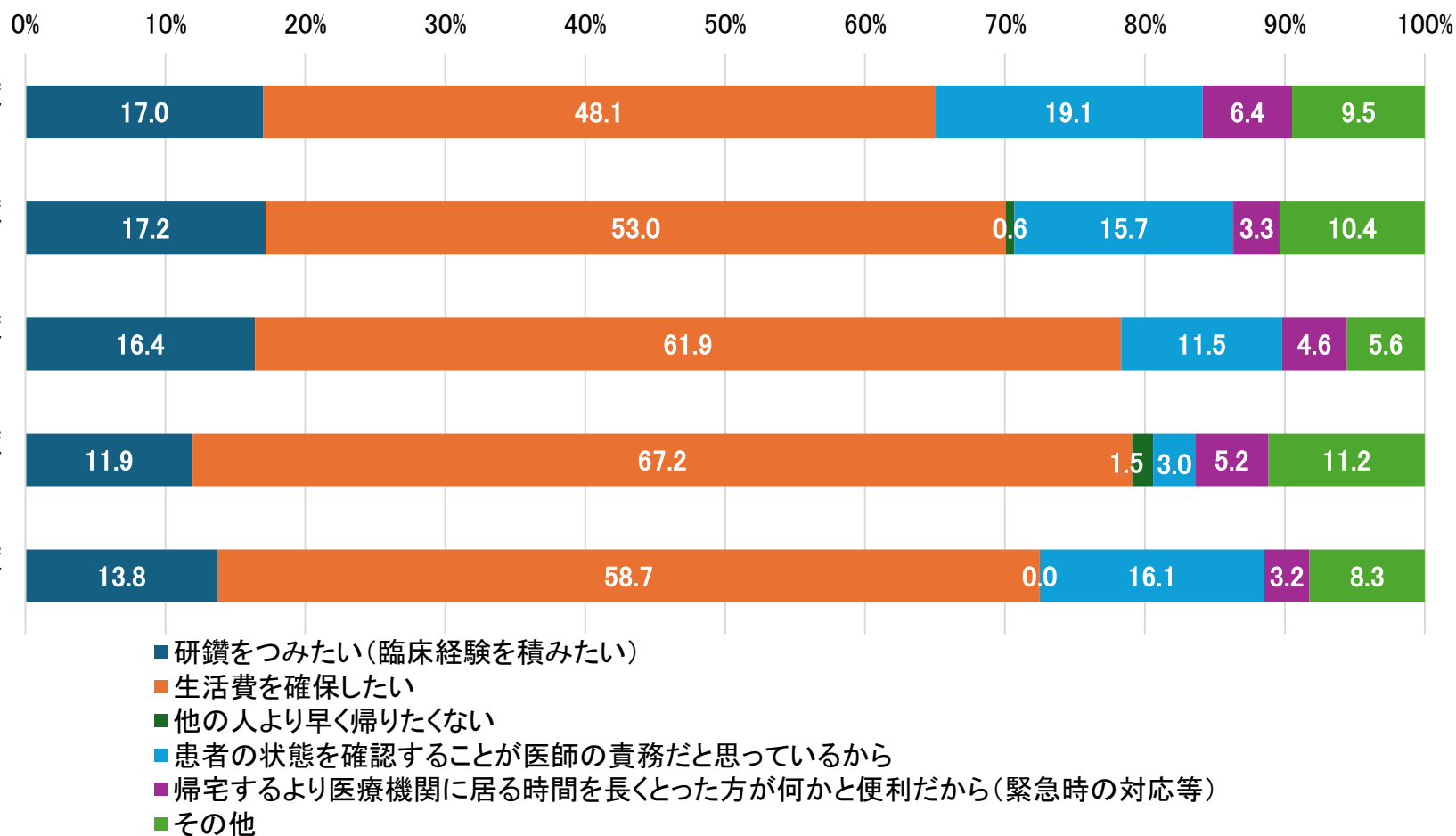
- ▶ 労働時間の削減希望について、「減らしたい」(47.8%)が最も多く、次いで「どちらでもよい」(45.7%)、「減らしたくない」(6.5%)が続く。



問18. 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）

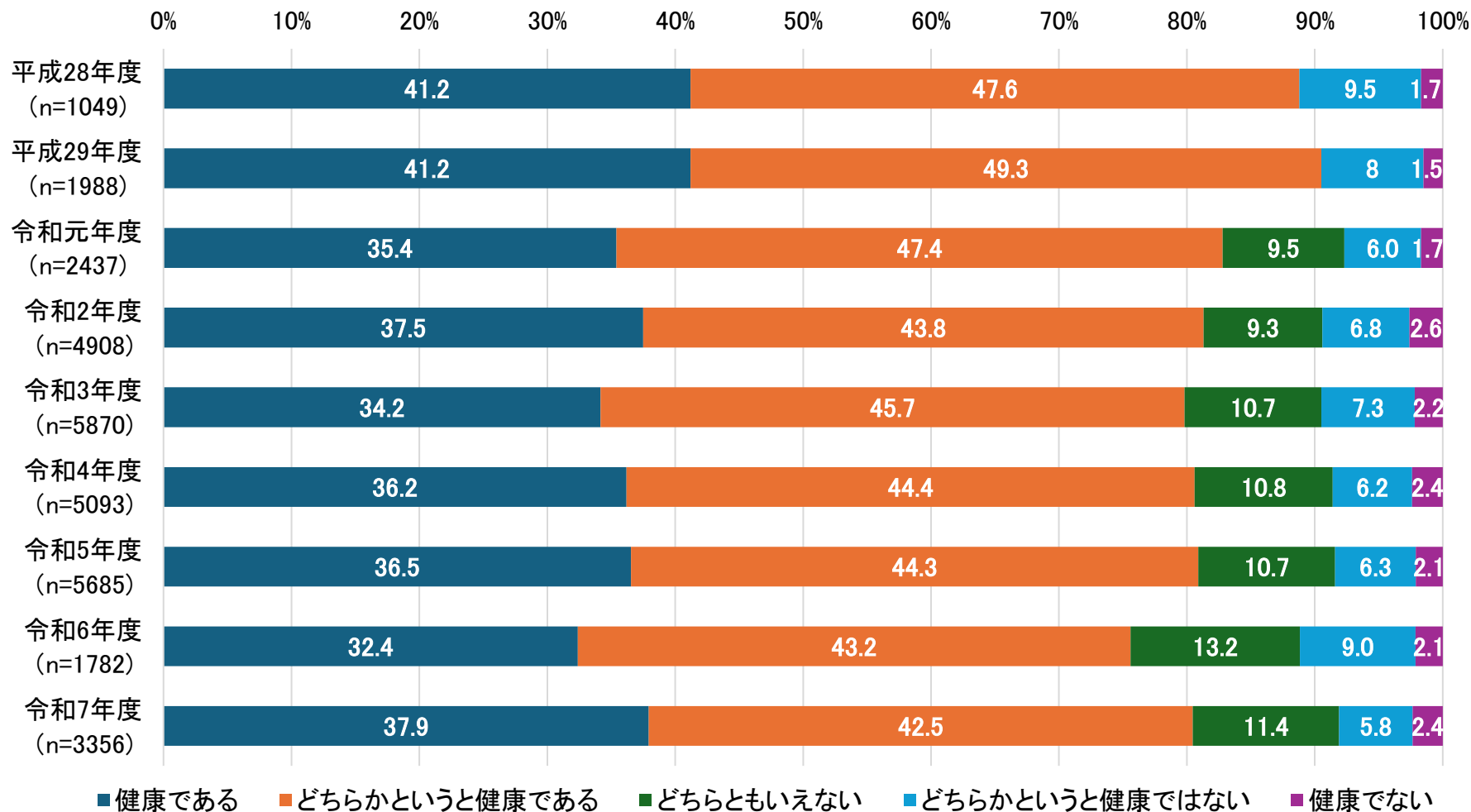
3. を回答した場合、「減らしたくない」理由を教えてください。（主として該当するもの1つにチェックをしてください）

- 労働時間を減らしたくない理由は、「生活費を確保したい」（58.7%）が最も多く、次いで「患者の状態を確認することが医師の責務だと思っているから」（16.1%）、「研鑽をつみたい（臨床経験を積みたい）」（13.8%）が続く。（「その他」は除く）



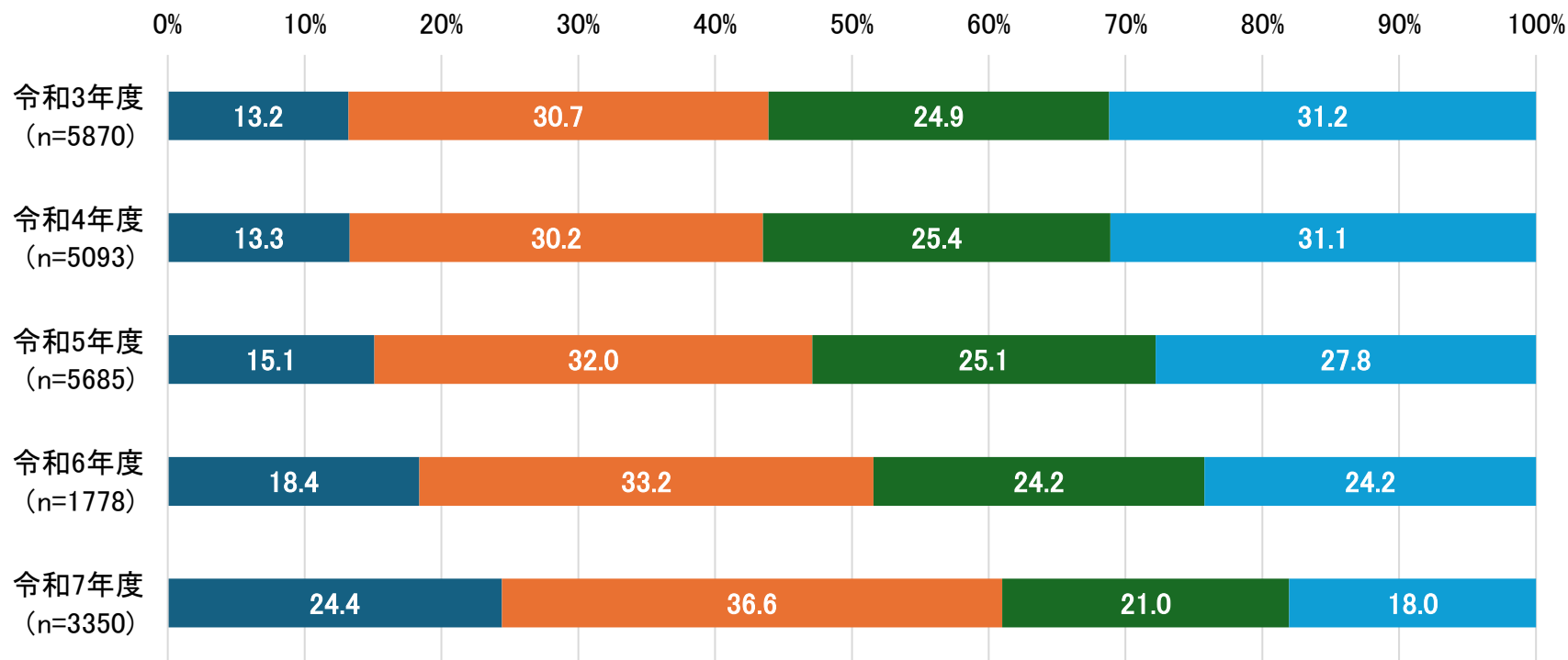
問19. あなたの現在の健康状態について教えてください。 (該当するもの1つにチェックをしてください)

- ▶ 現在の健康状態について、「どちらかという健康である」(42.5%)の割合が最も多く、次いで「健康である」(37.9%)が続く。



問20. 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いますが、あなたが主として勤務する医療機関では、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」（36.6%）の割合が最も多く、次いで「定期的に管理職や経営陣と話し合う機会がある」（24.4%）、「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」（21.0%）が続く。
- 令和3年度調査以降、管理職や経営陣と話し合う機会が増加傾向にある。



- 定期的に管理職や経営陣と話し合う機会がある
- たまに管理職や経営陣と話し合う機会がある
- 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
- 話をする機会はない

問21. 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、あなたが主として勤務する医療機関で取り組んでおり、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）

I 働き方・休み方改善

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」（67.8％／49.5％）、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」（20.8％／8.5％）

	取り組んでいる（％） (n=3321)	効果が高い（％） (n=1979)
時間外労働時間の削減に取り組んでいる	62.9	31.9
1回当たりの最長勤務時間の削減に取り組んでいる	38.1	17.6
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	67.8	49.5
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	36.3	19.9
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	28.3	13.9
夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している	31.8	15.1
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	20.8	8.5
勤務間インターバル制度を導入している	22.4	10.4

問21. 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、あなたが主として勤務する医療機関で取り組んでおり、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）

I 働き方・休み方改善

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」（49.2％／37.0％）、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」（7.3％／7.4％）

	取り組んでいる（％） (n=3321)	効果が高い（％） (n=1979)
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	49.2%	37.0%
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等）を活用している	33.3%	19.2%
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）	42.8%	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	28.1%	16.8%
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	29.8%	19.3%
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	19.8%	10.0%
テレワーク・在宅勤務の制度を整備している	7.3%	7.4%

問21. 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、あなたが主として勤務する医療機関で取り組んでおり、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）

II 職員の健康支援

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」（31.5％／10.0％）、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」（13.5％／6.9％）

	取り組んでいる（％） (n=3321)	効果が高い（％） (n=1979)
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	29.1%	10.9%
職員のメンタルヘルス教育研修を実施している	31.5%	10.0%
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	13.5%	6.9%

問21. 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、あなたが主として勤務する医療機関で取り組んでおり、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）

Ⅲ 働きやすさ確保のための環境整備

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「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」（36.6％／21.1％）。取り組んでいる割合が最も低いものは「院内や近隣に学童保育を整備している」（12.4％）、効果が高いと評価できる割合が最も低いものは「治療との両立支援の制度・取組を実施している」（7.1％）

	取り組んでいる (%) (n=3321)	効果が高い (%) (n=1979)
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	23.4%	12.4%
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	23.6%	11.4%
院内保育所や提携保育所等を整備している	34.4%	19.0%
院内や近隣に学童保育を整備している	12.4%	7.8%
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	15.3%	8.2%
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	36.6%	21.1%
短時間勤務等の措置（短時間勤務制度等）を導入している	29.8%	15.5%
法定以上の介護休業制度、介護休暇制度（男性職員・女性職員ともに対象）を導入している	19.8%	8.2%
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	19.6%	10.5%
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	27.0%	13.8%
子育て・介護等による業務代替を担う職員への負担軽減や処遇の配慮を行っている	22.8%	11.4%
治療との両立支援の制度・取組を実施している	16.6%	7.1%

問21. 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、あなたが主として勤務する医療機関で取り組んでおり、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）

IV 働きがいの向上

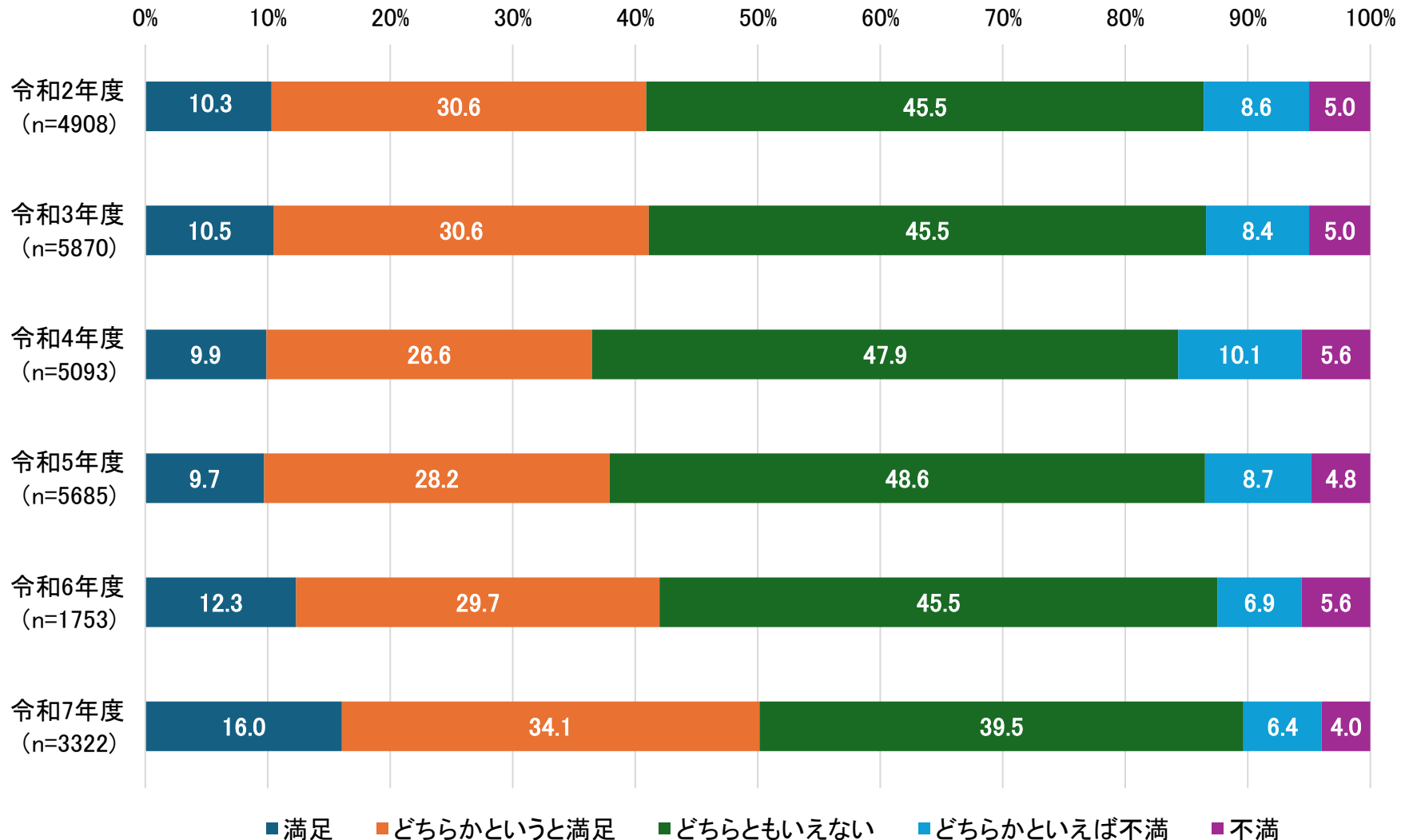
キャリア形成支援

- 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「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」（33.9％／18.7％）、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る」（27.5％／16.1％）

	取り組んでいる (%) (n=3321)	効果が高い (%) (n=1979)
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	33.9%	18.7%
専門資格の取得を支援する制度を設けている	27.5%	16.1%

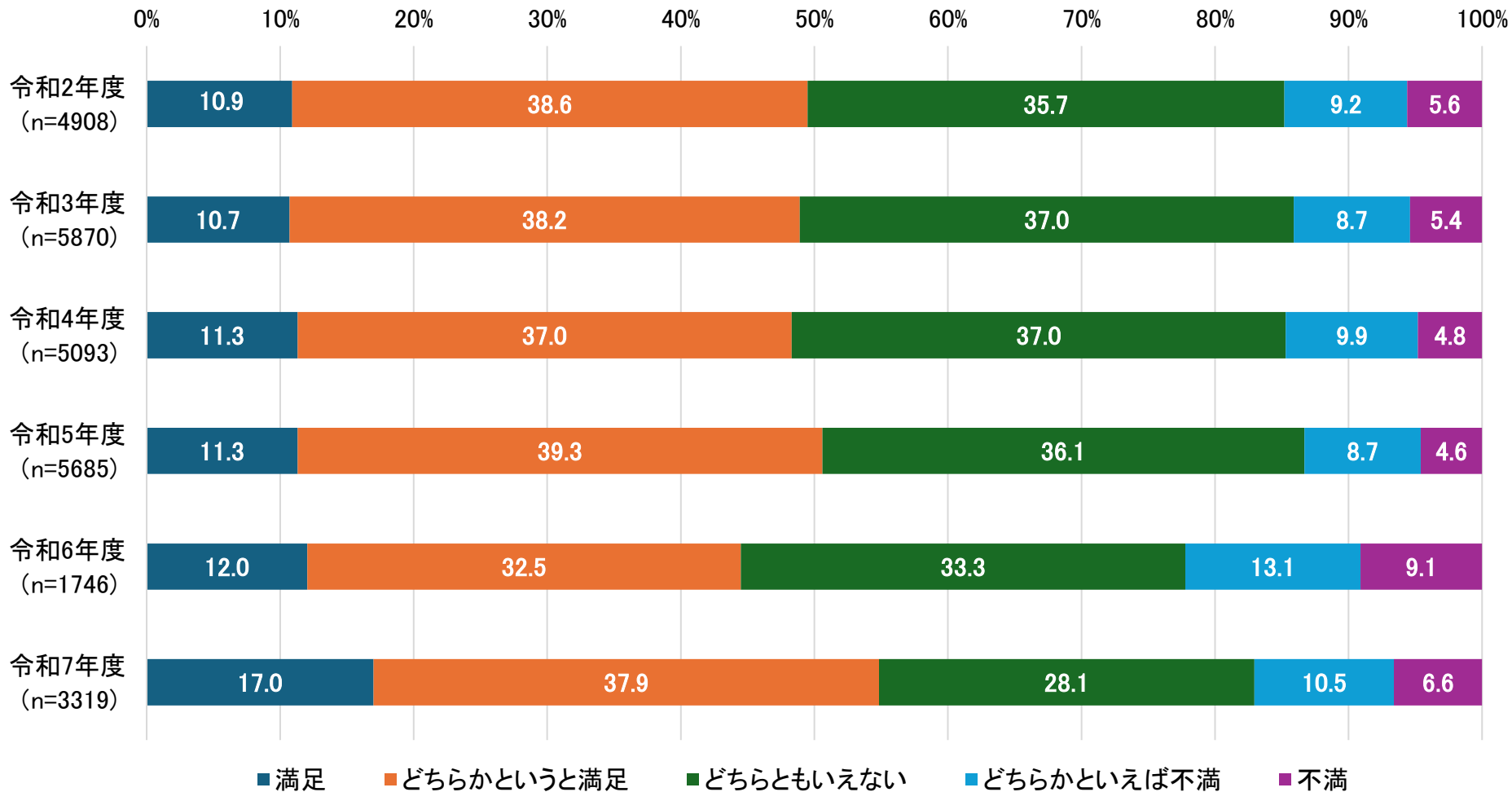
問22. 健康支援に関する満足度を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

- 健康支援に関する満足度について、「どちらともいえない」（39.5%）が最も多く、次いで「どちらかという満足」（34.1%）、「満足」（16.0%）が続く。



問23. 勤務環境全般に関する満足度を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

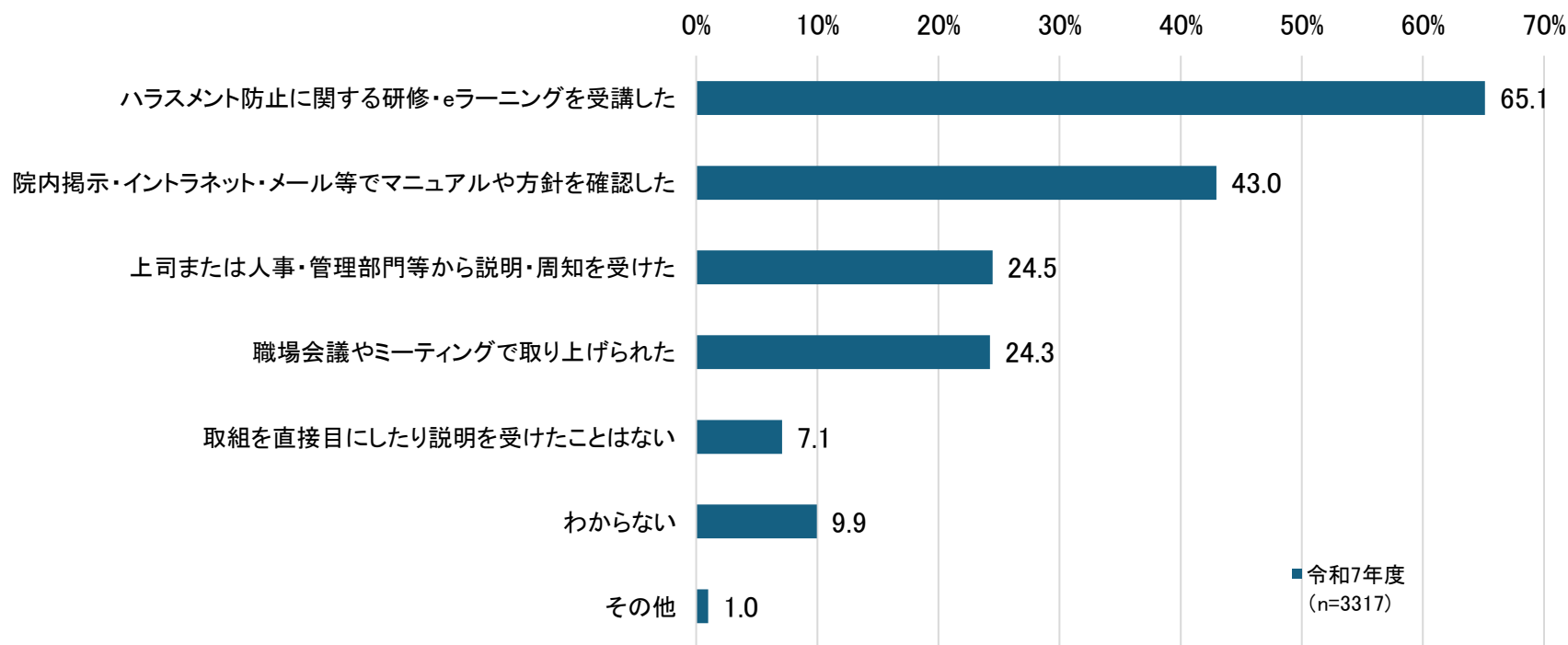
- ▶ 勤務環境全般に関する満足度について、「どちらかという満足」（37.9%）が最も多く、「どちらともいえない」（28.1%）、「満足」（17.0%）が続く。



問24-1. あなたの勤務先で実施されているハラスメント防止の取組について、あなたがこれまでに参加・確認した機会を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

R7年度新規設問

- ハラスメント防止の取組については、「ハラスメント防止に関する研修・eラーニングを受講した」が65.1%、「院内掲示・イントラネット・メール等でマニュアルや方針を確認した」が43.0%、「上司または人事・管理部門等から説明・周知を受けた」が24.5%、「職場会議やミーティングで取り上げられた」が24.3%であった。

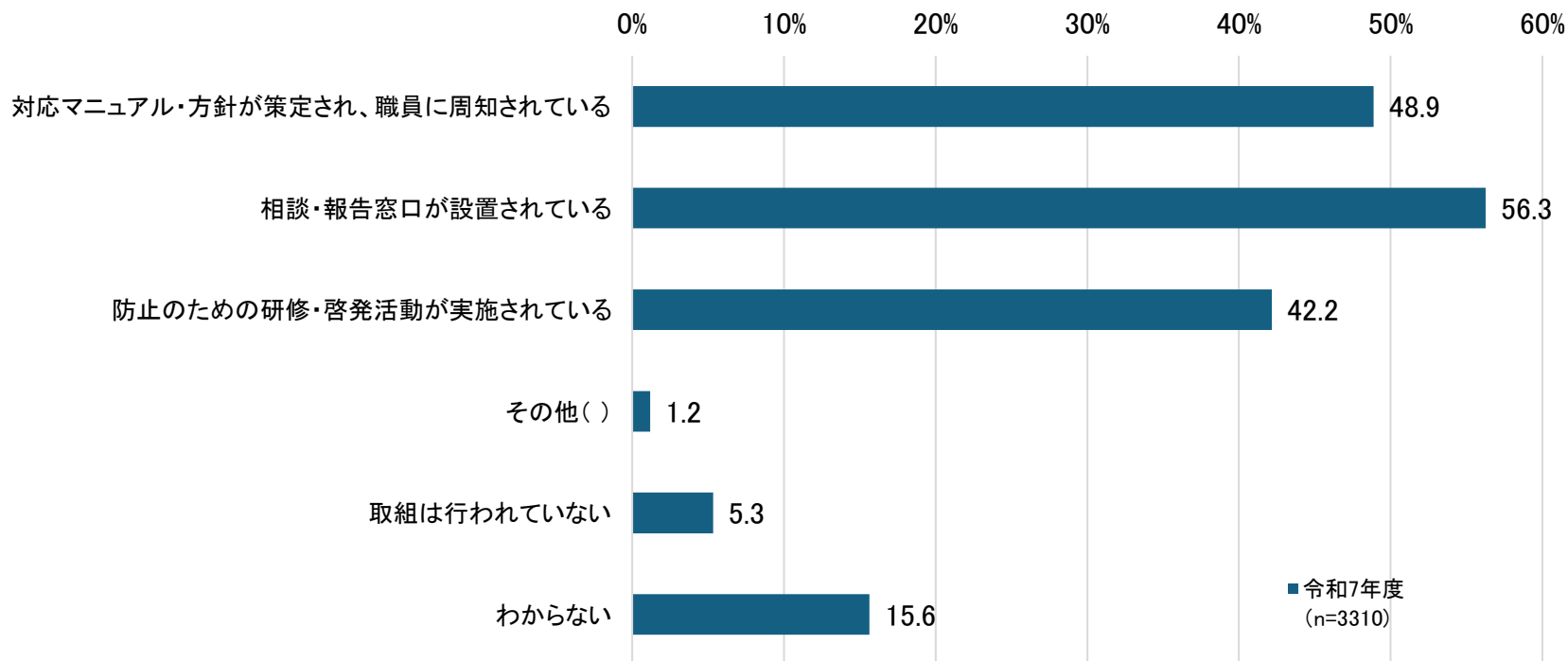


問24-2. あなたの勤務先では、ハラスメント対策としてどのような取組が行われていると認識していますか。（該当するものすべてにチェックをしてください）

(1) 職員間のハラスメント（パワーハラスメント・セクシュアルハラスメント）

R7年度新規設問

- 職員間のハラスメント（パワーハラスメント・セクシュアルハラスメント）への取組については、「相談・報告窓口が設置されている」が56.3%、「対応マニュアル・方針が策定され、職員に周知されている」が48.9%、「防止のための研修・啓発活動が実施されている」が42.2%であった。

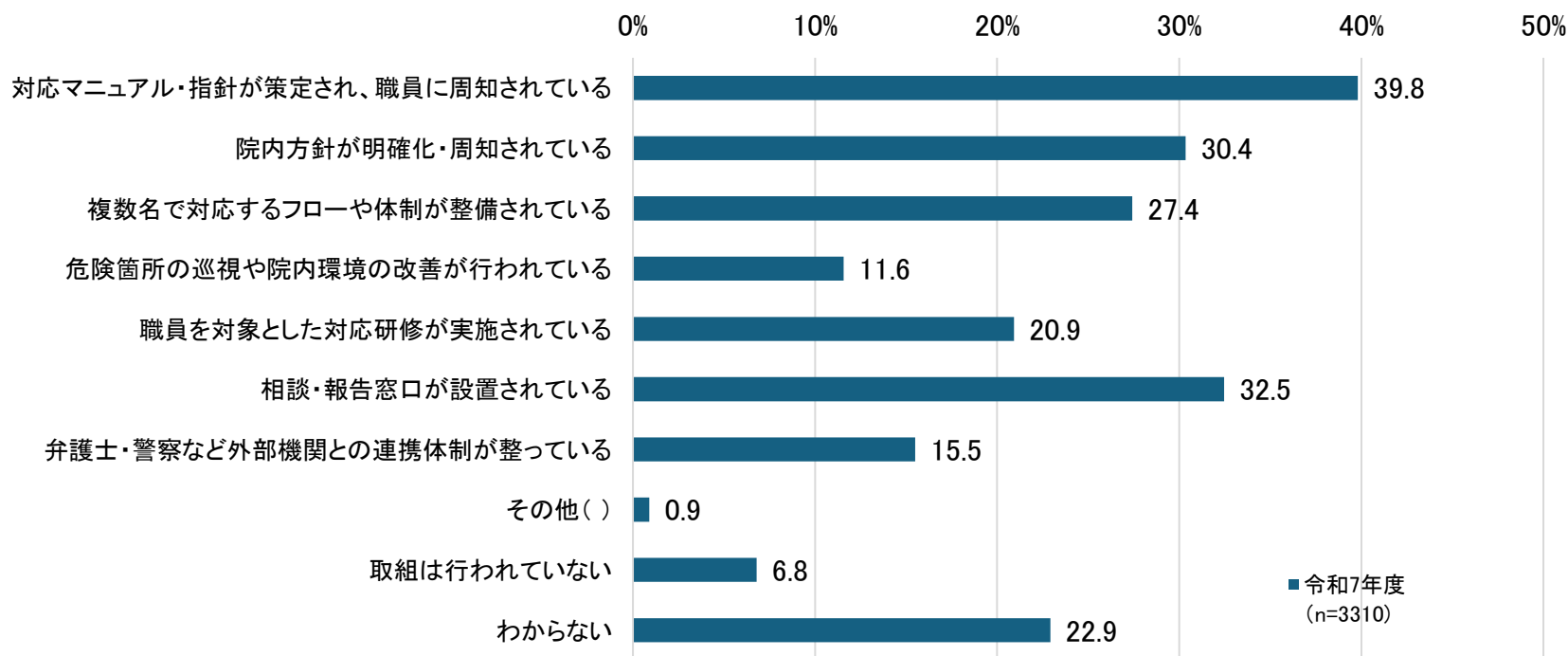


問24-2. あなたの勤務先では、ハラスメント対策としてどのような取組が行われていると認識していますか。（該当するものすべてにチェックをしてください）

(2) 患者さんやご家族からのハラスメント（カスタマーハラスメント／ペイシェントハラスメント）

R7年度新規設問

- ▶ 患者さんやご家族からのハラスメント（カスタマーハラスメント／ペイシェントハラスメント）への取組については、「対応マニュアル・指針が策定され、職員に周知されている」が39.8%、「相談・報告窓口が設置されている」が32.5%、「院内方針が明確化・周知されている」が30.4%であった。



職員票（看護職員）

看護職員票

■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, 6, 7)
- ・ 年代は「40代」からの回答が27.6%と最も多く、通算経験年数は「20年以上」の回答が32.0%と最も多かった。(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40.7%、「知らない」は30.1%であった。（参照：11-2）
- ・ 1か月の時間外・休日労働時間は、「45時間以下」（93.4%）が最多であった。（参照：13）
- ・ 時間外労働の主な理由は、「患者対応、ケア」（71.0%）が最多で、「事務作業（記録・報告書作成や書類の整理等）」（67.5%）、「入退院・転院・転棟に係る対応」（44.4%）が続く。（参照：15）
- ・ 1か月の夜勤の回数について「5～8回」（50.3%）が最多で、「3～4回」（32.0%）、「9回以上」（7.5%）が続く。（参照：16-1）
- ・ 時間外労働時間については、「減らしたい」（70.4%）が最多で、「どちらでもよい」（27.1%）、「減らしたくない」（2.5%）が続く。一方、減らしたくない理由は「生活費を確保したい」（83.8%）が最多で、次いで「患者の状態を確認することが看護師の責務だと思っているから」（5.8%）、「研鑽をつみたい（臨床経験を積みたい）」（4.6%）が続く。（「その他」を除く）（参照：18）

<勤務環境改善（職員視点）>

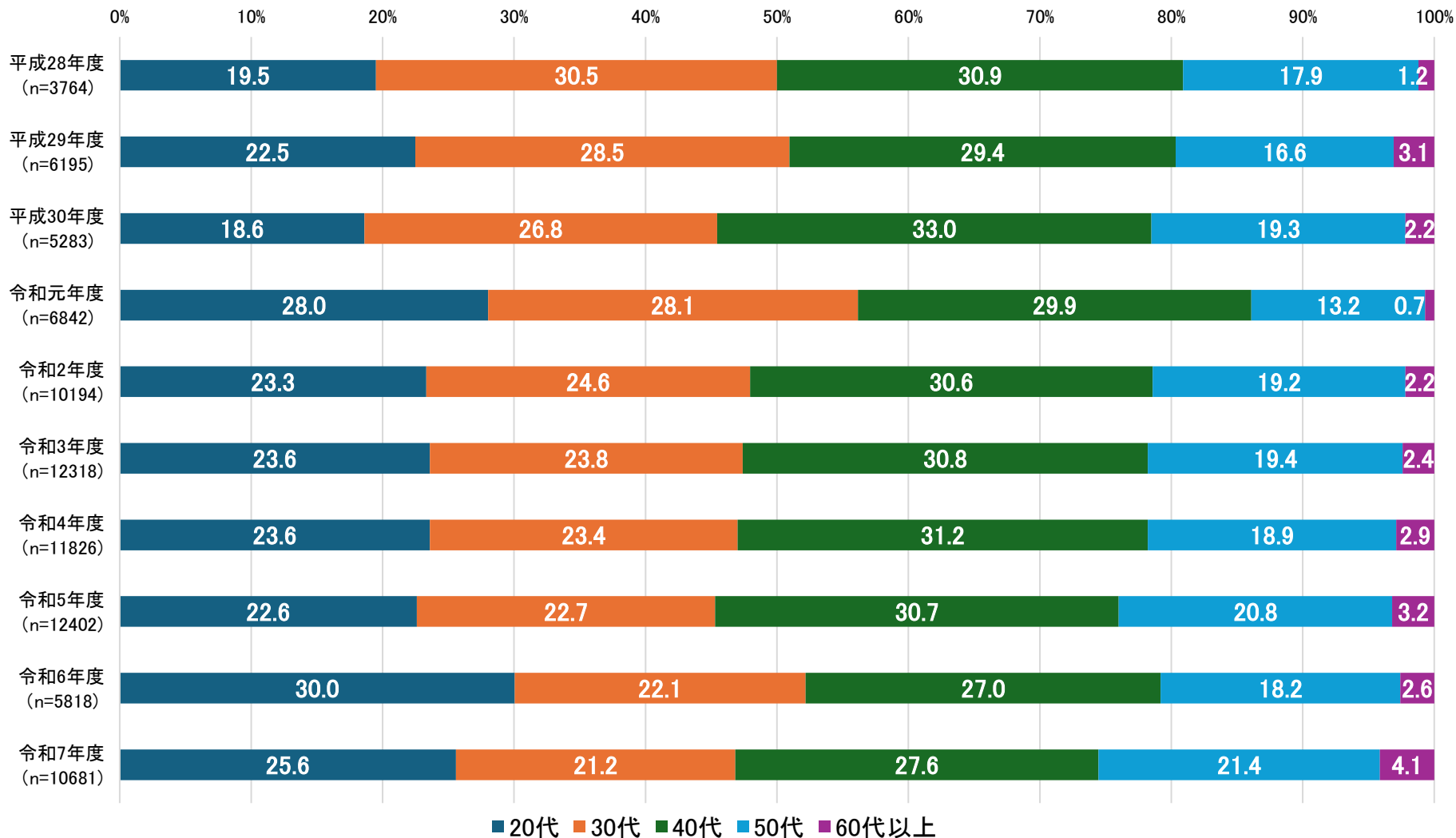
- ・ 当直・夜勤の時間帯の休息場所の環境について「十分に休息できる環境にある」（46.2%）が最多で、「十分に休息できる環境にない」（36.8%）、「わからない」（17.1%）が続く。休息できない理由として、「騒音が大きい（話し声が聞こえる等）」（55.2%）が最多で、「個室ではない」（30.6%）「室内・寝具が清潔ではない」（29.7%）などがあげられた。（参照：17-2）
- ・ 現在の健康状況については、「健康である」（24.3%）と「どちらかという健康である」（47.1%）で全体の約7割を占めている。（参照：19）
- ・ 勤務環境全般に関する満足度については、「どちらともいえない」（37.0%）が最多で、「どちらかという満足」（26.4%）、「どちらかといえば不満」（20.6%）が続く。（参照：23）

<ハラスメント対策>

- ・ 勤務先で行われている職員間のハラスメント（パワーハラスメント・セクシュアルハラスメント）への取組については、「相談・報告窓口が設置されている」が56.5%、「対応マニュアル・方針が策定され、職員に周知されている」が41.9%、「防止のための研修・啓発活動が実施されている」が34.9%であった。（参照：24-2(1)）
- ・ 勤務先で行われている患者さんやご家族からのハラスメント（カスタマーハラスメント／パシエントハラスメント）への取組については、「対応マニュアル・指針が策定され、職員に周知されている」が38.0%、「相談・報告窓口が設置されている」が31.0%、「院内方針が明確化・周知されている」が25.1%であった。（参照：24-2(2)）

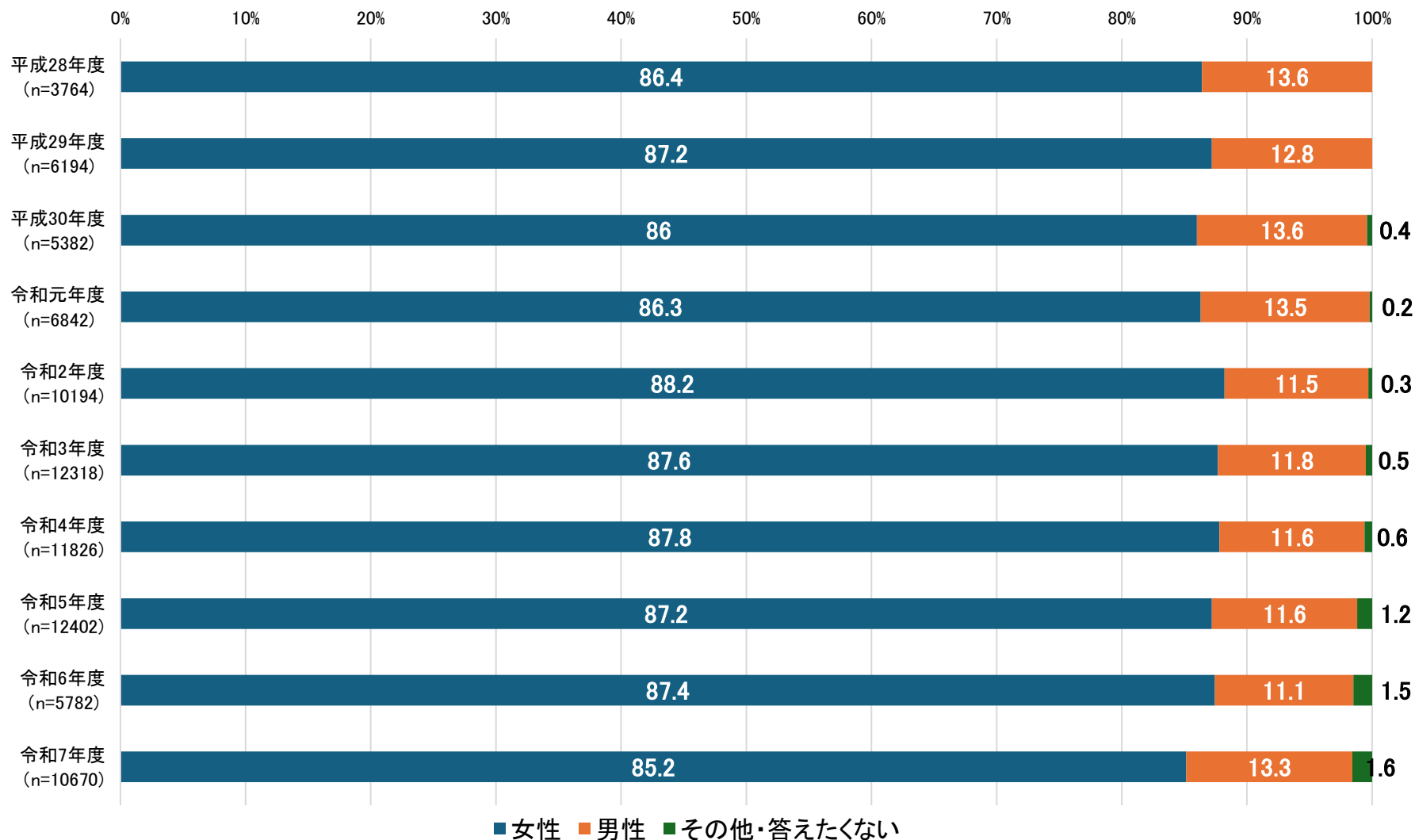
問1. あなたの年齢を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 「40代」の回答が27.6%と多く、次いで「20代」（25.6%）、「50代」（21.4%）となっている。



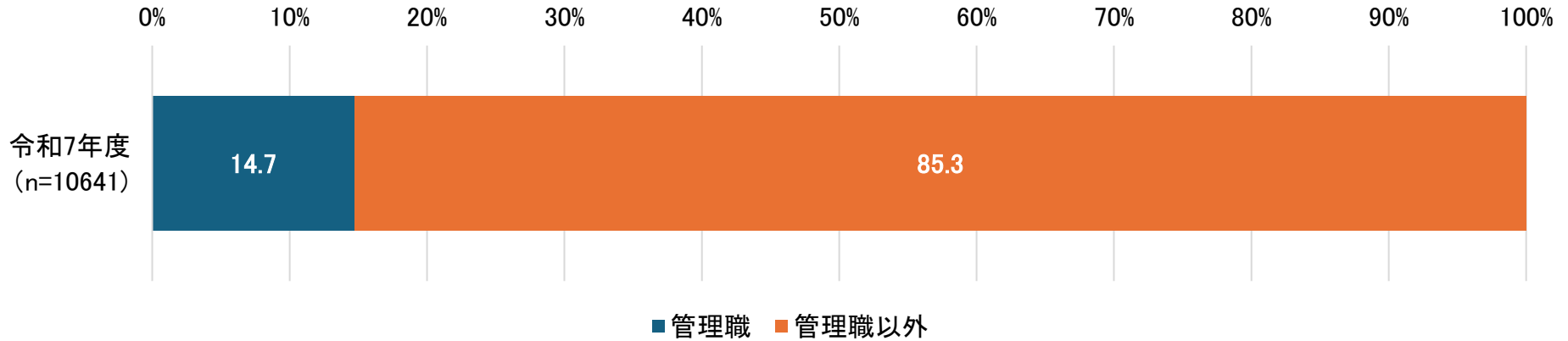
問2. あなたの性別を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

- 「女性」からの回答が85.2%、「男性」からの回答が13.3%、「その他、答えたくない」の回答が1.6%となっている。



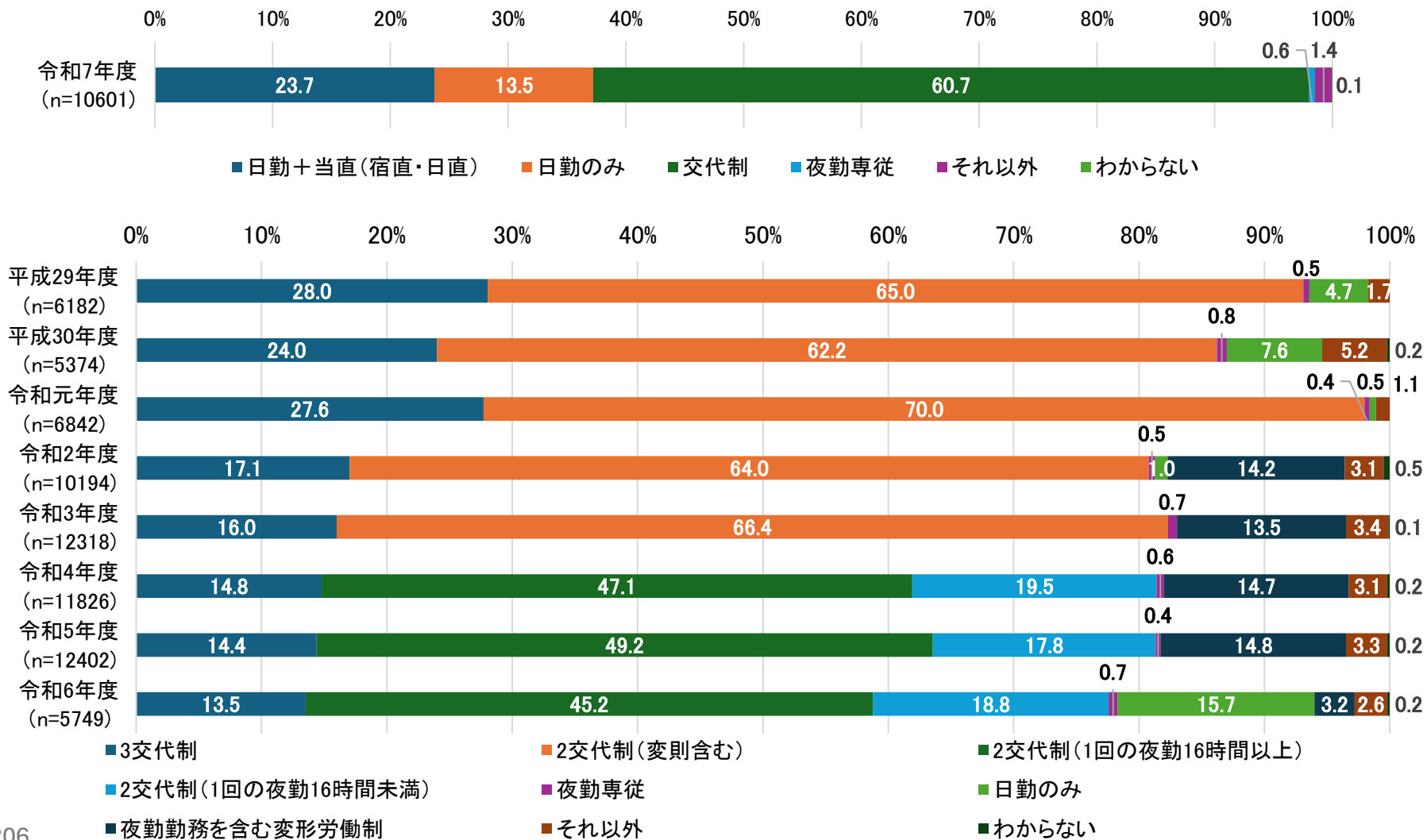
問3. あなたの職位を教えてください。 (該当するもの1つにチェックをしてください)

➤ 「管理職以外」からの回答が85.3%と最も多く、次いで「管理職」(14.7%)となっている。



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）

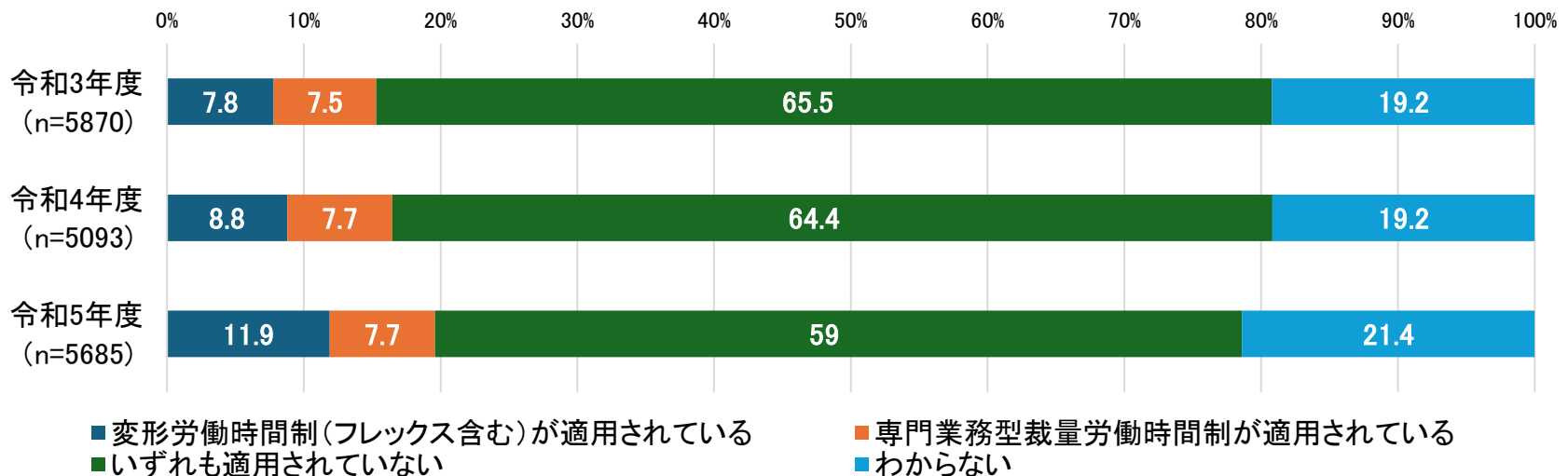
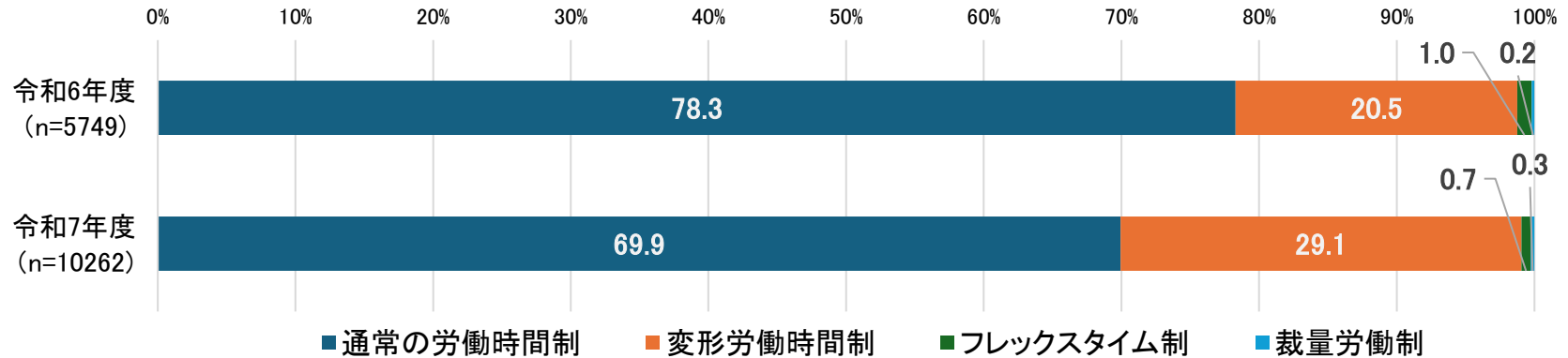
- 「交代制」（60.7%）が最も多く、次いで「日勤+当直（宿直・日直）」（23.7%）、「日勤のみ」（13.5%）と続く。
 （令和7年度は選択肢の変更が生じた）



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。（該当するもの1つにチェックをしてください）

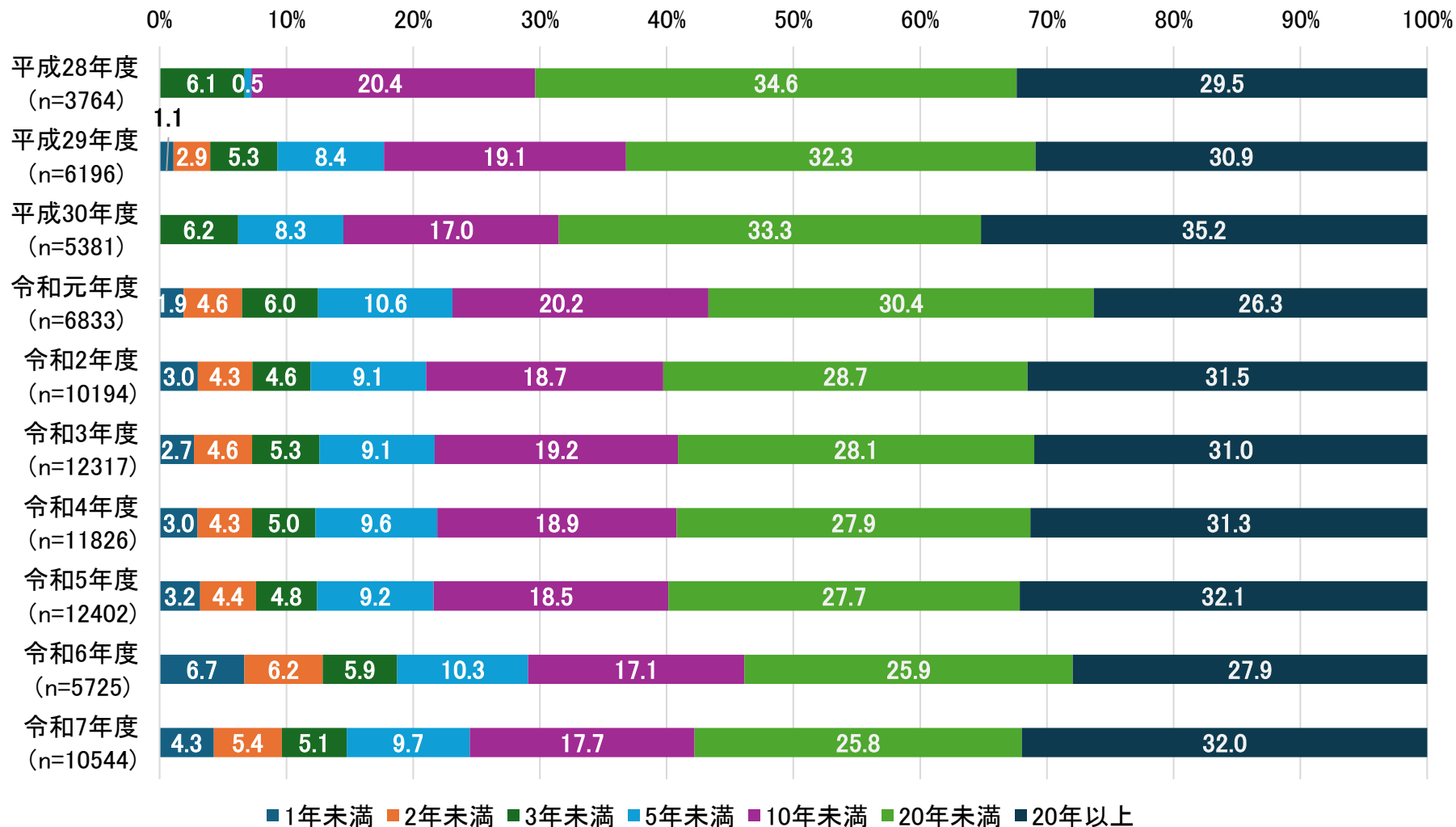
※管理監督者に該当する方（看護部長、副看護部長、看護師長など）は本項目への回答対象外です。

- 「通常の労働時間制」（69.9%）が最も多く、次いで「変形労働制」（29.1%）、「フレックスタイム制」（0.7%）が続く。



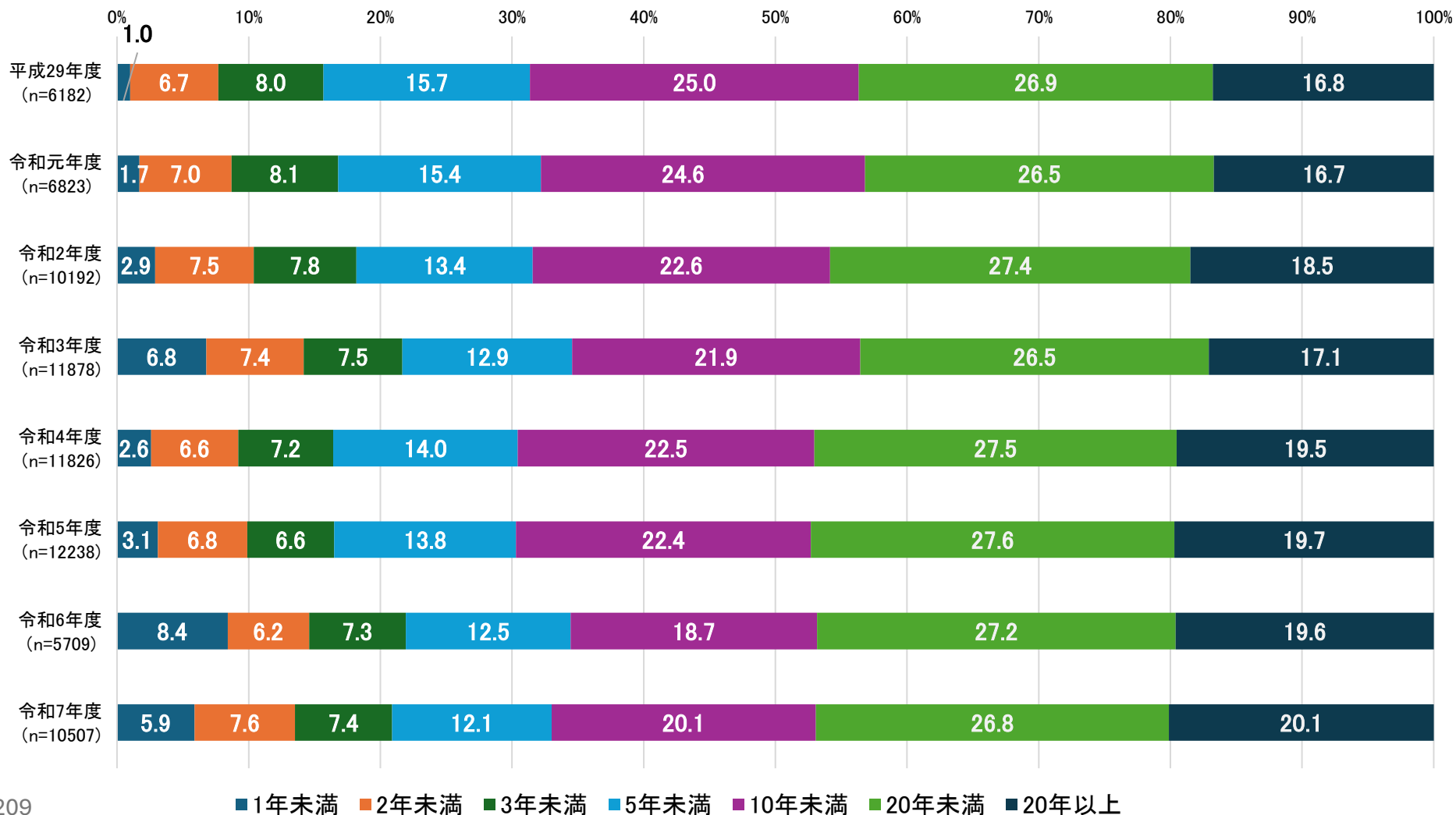
問6. あなたの現職種におけるキャリア（通算経験年数）を教えてください。なお、休職をした場合は、その期間は含めず、教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

- 通算経験年数について、「20年以上」（32.0%）が最も多く、次いで「20年未満」（25.8%）、「10年未満」（17.7%）となっている。



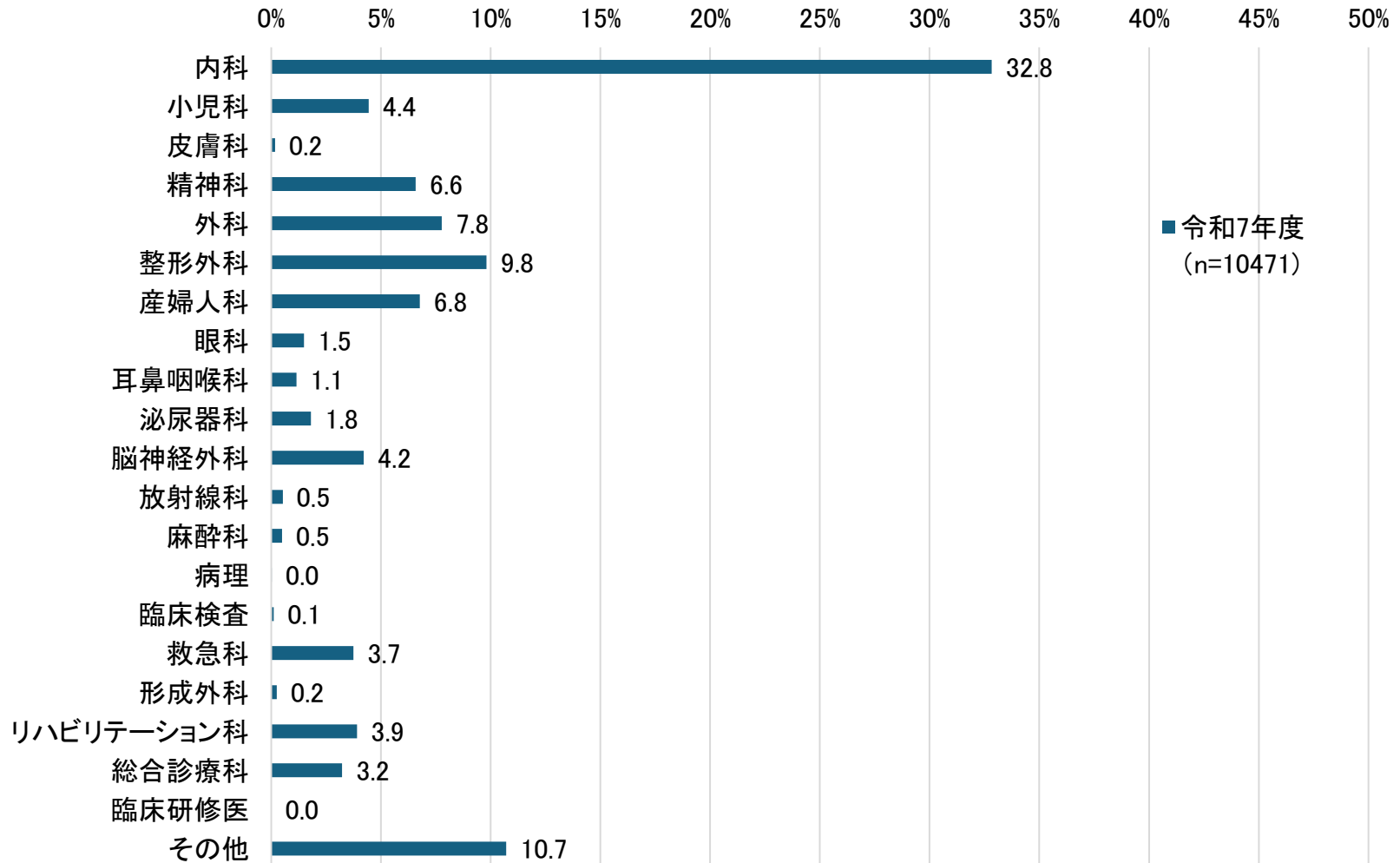
問7. 現在主として勤務する医療機関における、あなたの勤務年数を教えてください。なお、休職をした場合は、その期間は含めず、教えてください。また、現医療機関を一度辞めている場合は、辞める前の勤務年数は含めずに回答してください。（数字を入力）

- 現医療機関における勤務年数について、「20年未満」（26.8%）が最も多く、次いで「10年未満」「20年以上」が（20.1%）、「5年未満」（12.1%）となっている。



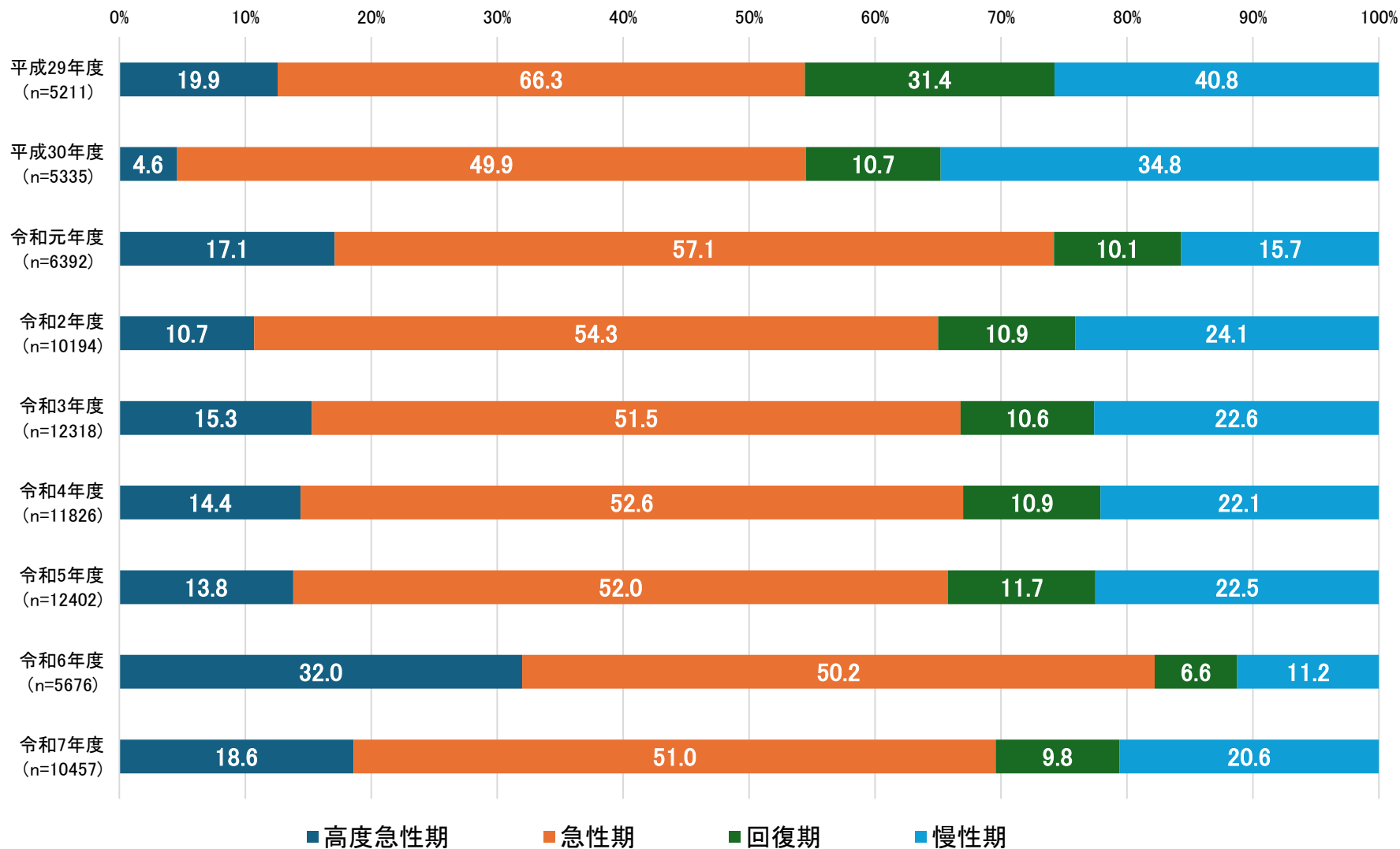
問8. あなたが主として専門としている診療科（最も時間を費やしている診療科）を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

- ▶ 専門としている診療科目は、「内科」（32.8%）、「整形外科」（9.8%）、「外科」（7.8%）が上位3科目を占める（その他を除く）。



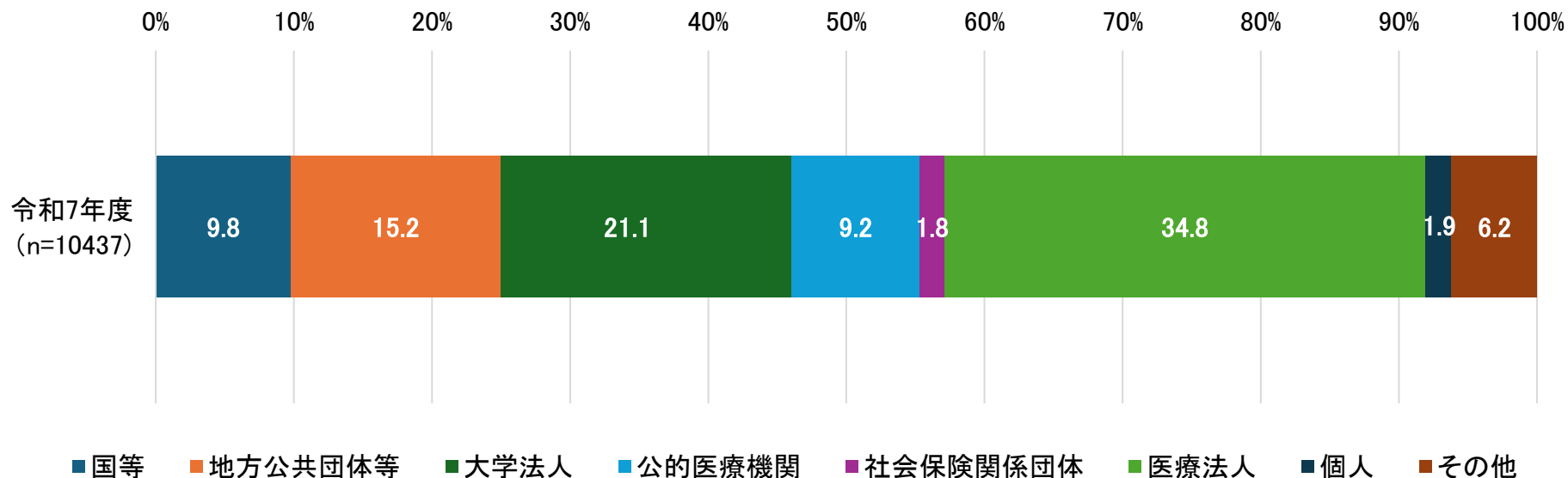
問9. あなたが主として勤務する医療機関の主な病床機能を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

- ▶ 勤務している医療機関の病床機能は、「急性期」（51.0%）、「慢性期」（20.6%）、「高度急性期」（18.6%）、「回復期」（9.8%）の順が多い。



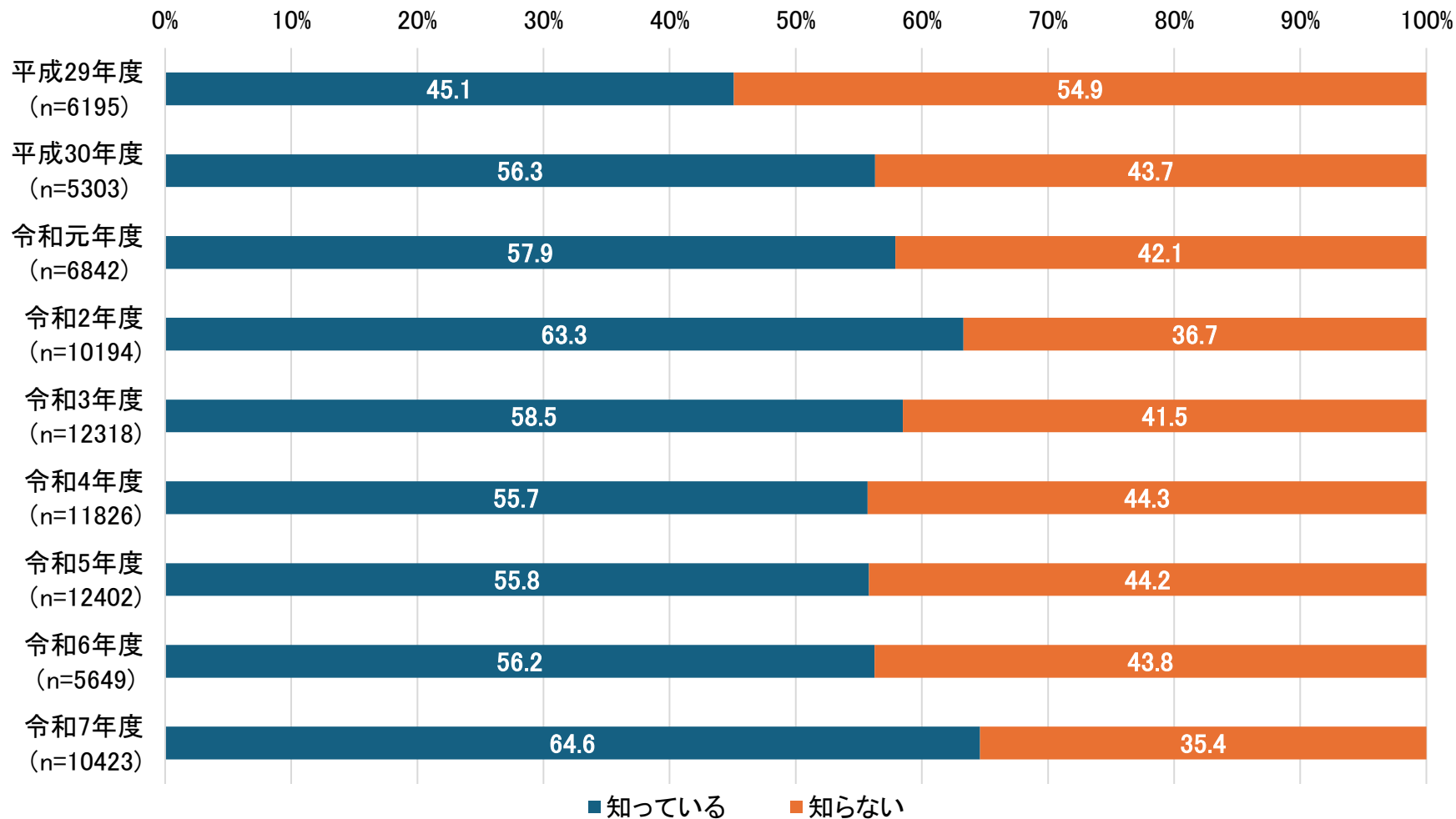
問10. あなたが主として勤務する医療機関の開設主体を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

- 主として勤務する医療機関の開設主体は、「医療法人」（34.8%）、「大学法人」（21.1%）、「地方公共団体等」（15.2%）、「国等」（9.8%）の順が多い。



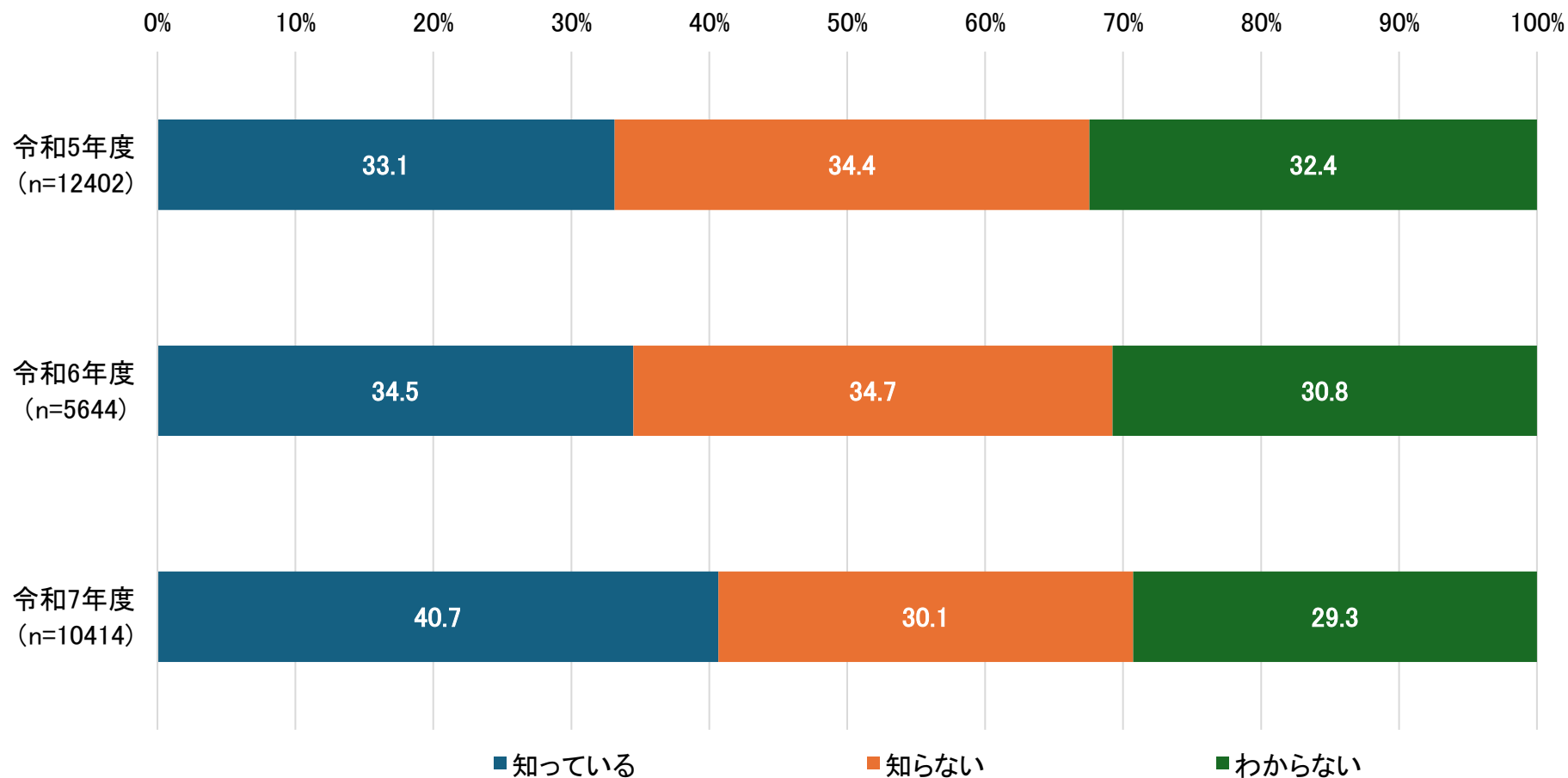
問11-1. あなたは主として勤務する医療機関の就業規則等に記載されている時間外労働時間に関する規程をご存じですか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

- 時間外労働時間に関する規定を「知っている」は64.6%、「知らない」は35.4%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。



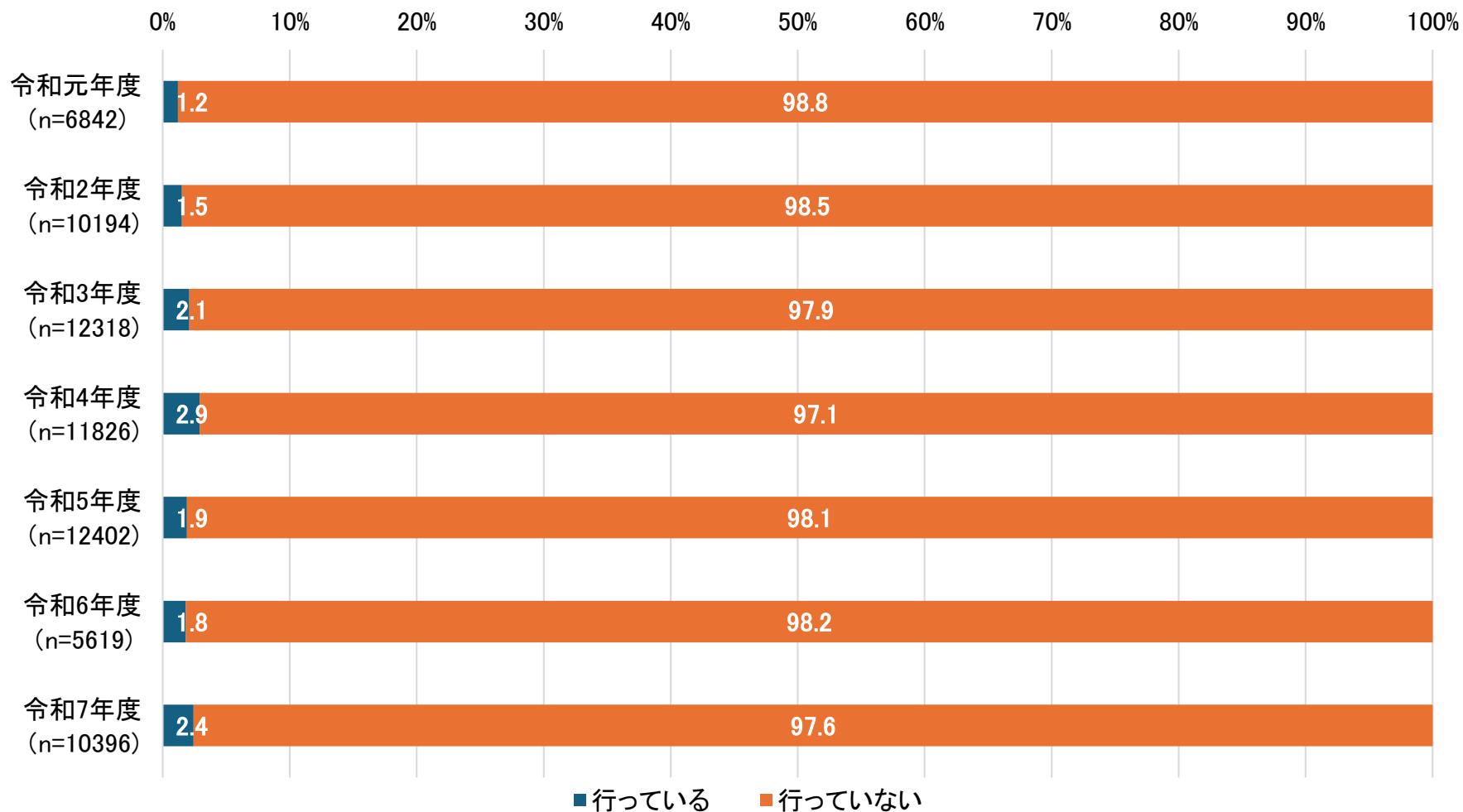
問11-2. 自らに適用される「時間外・休日労働に関する協定届（36協定）」の内容をご存じですか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

- ▶ 時間外・休日労働に関する協定届（36協定）を知っているのは40.7%、「知らない」は30.1%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12. あなたは主た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）

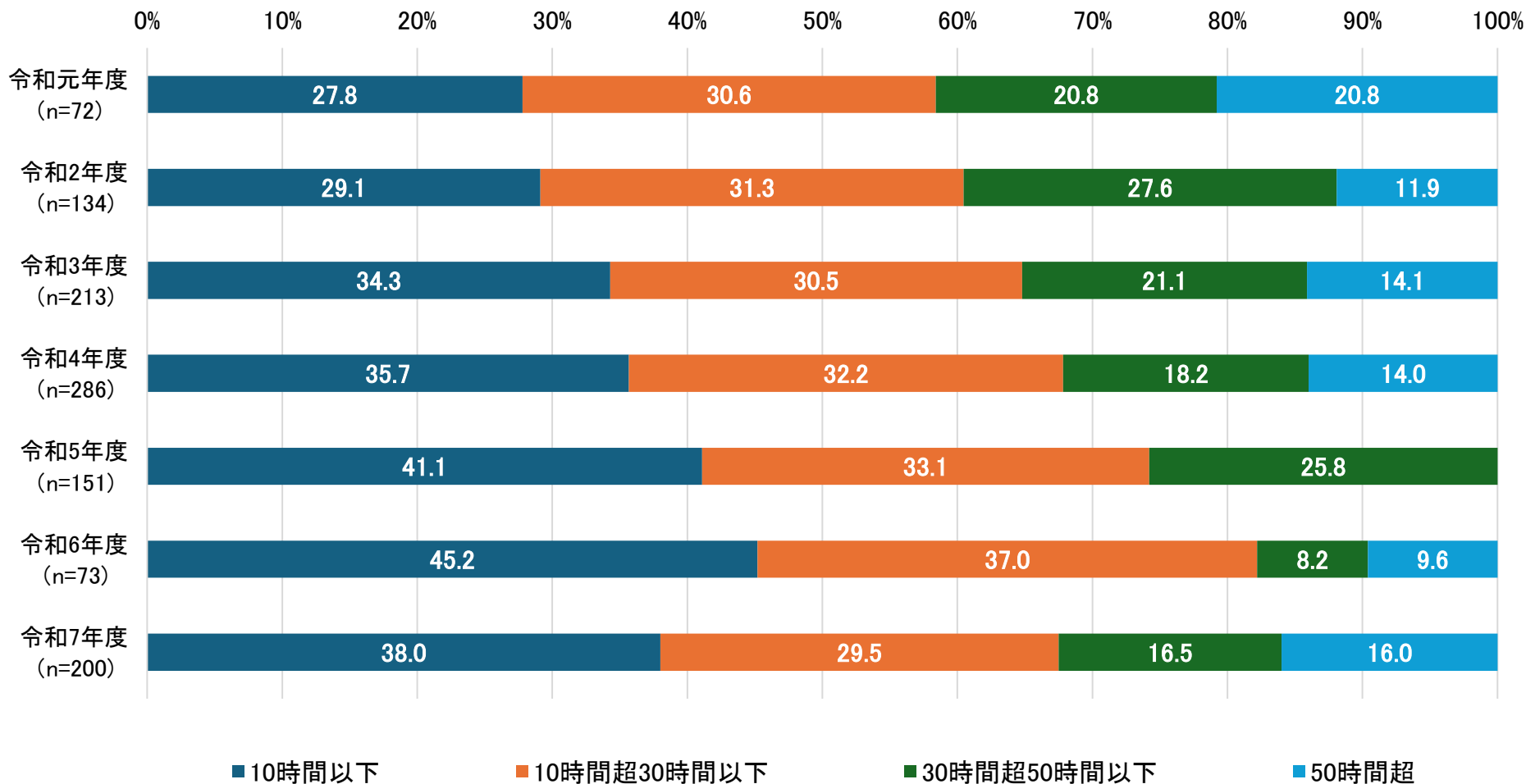
- 勤務先以外での定期的な副業・兼業を「行っていない」割合は97.6%、「行っている」割合は2.4%であった。
- 令和6年度調査に比べて、今回調査では「行っている」が若干増加した。



問12. 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。

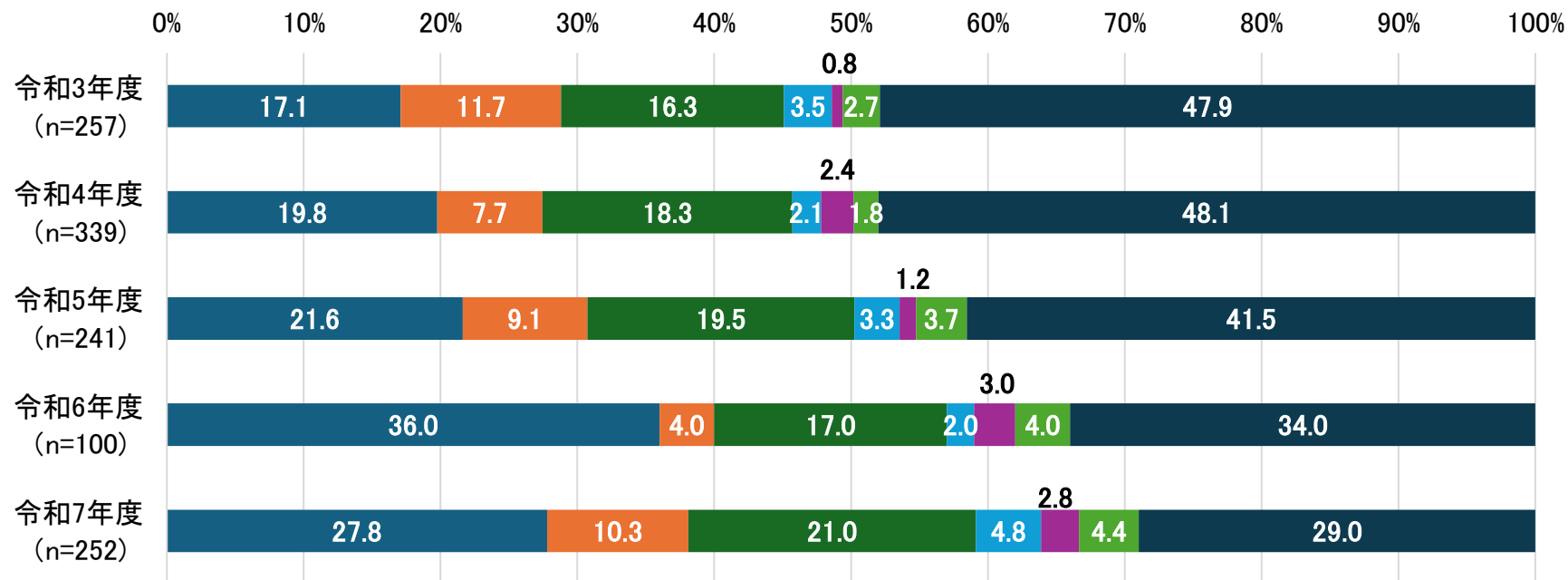
➤ 1か月あたりの副業・兼業を行っている合計時間は、多い順に「10時間以下」（38.0%）、「10時間超30時間以下」（29.5%）、「30時間超50時間以下」（16.5%）であった。



問12. あなたは主た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、「届け出ていない」（29.0%）が最も多く、次いで「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」（27.8%）、「副業・兼業先のみ届け出ている」（21.0%）、「副業・兼業先、勤務予定のみ届け出ている」（10.3%）が続く。
- ▶ 令和4年度調査以降、「届け出ていない」の割合は減少している。

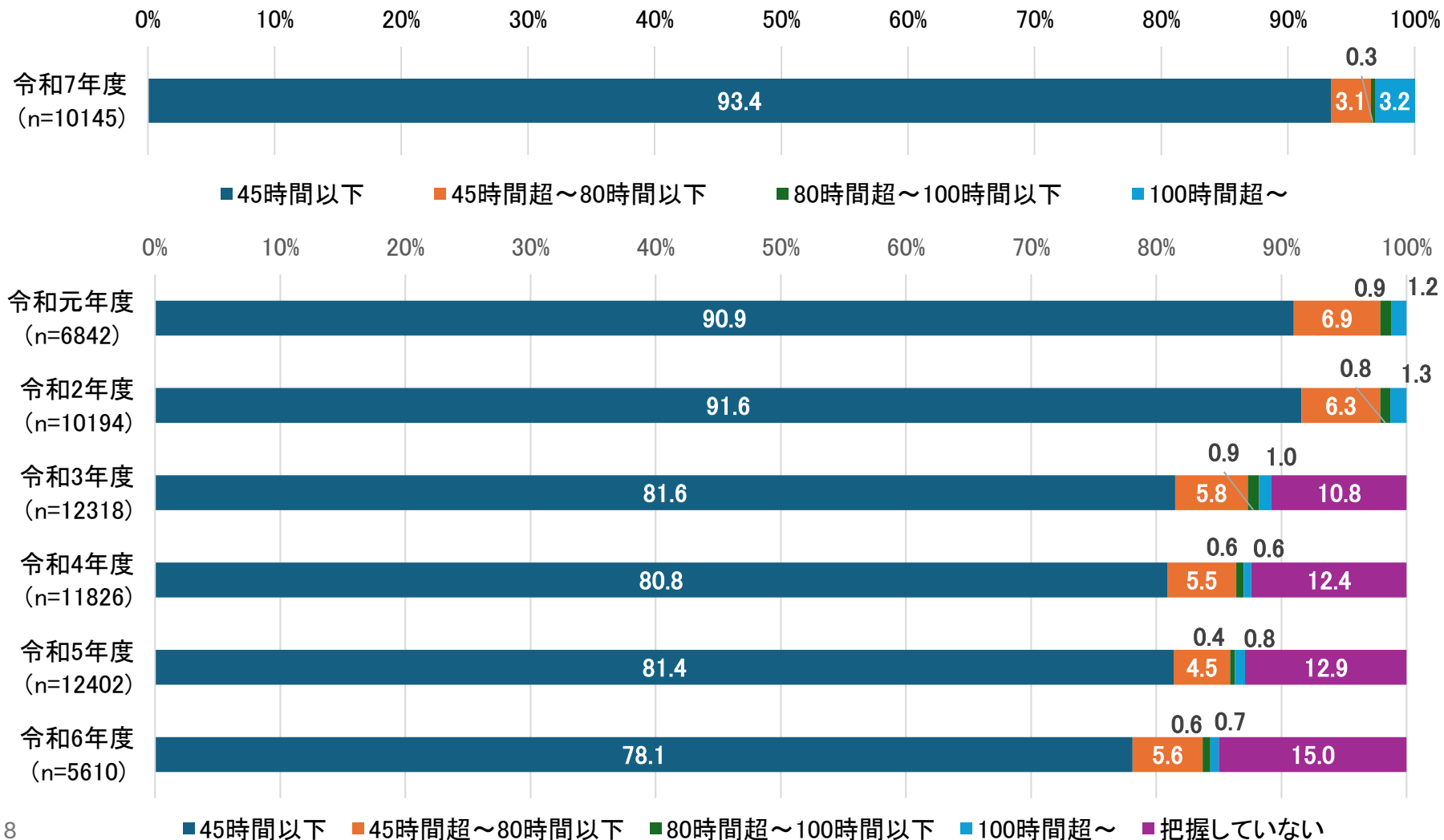


- 副業・兼業先、勤務予定、実際に労働した時間を届け出ている
- 副業・兼業先、勤務予定のみ届け出ている
- 副業・兼業先のみ届け出ている
- 実際に労働した時間のみの届け出
- 勤務予定のみの届け出
- その他
- 届け出ていない

問13. あなたの令和7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。時間外労働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。（数字を入力）

- 1か月の時間外・休日労働時間は、「45時間以下」（93.4%）が最多で、「100時間超〜」（3.2%）、「45時間超〜80時間以下」（3.1%）が続く。

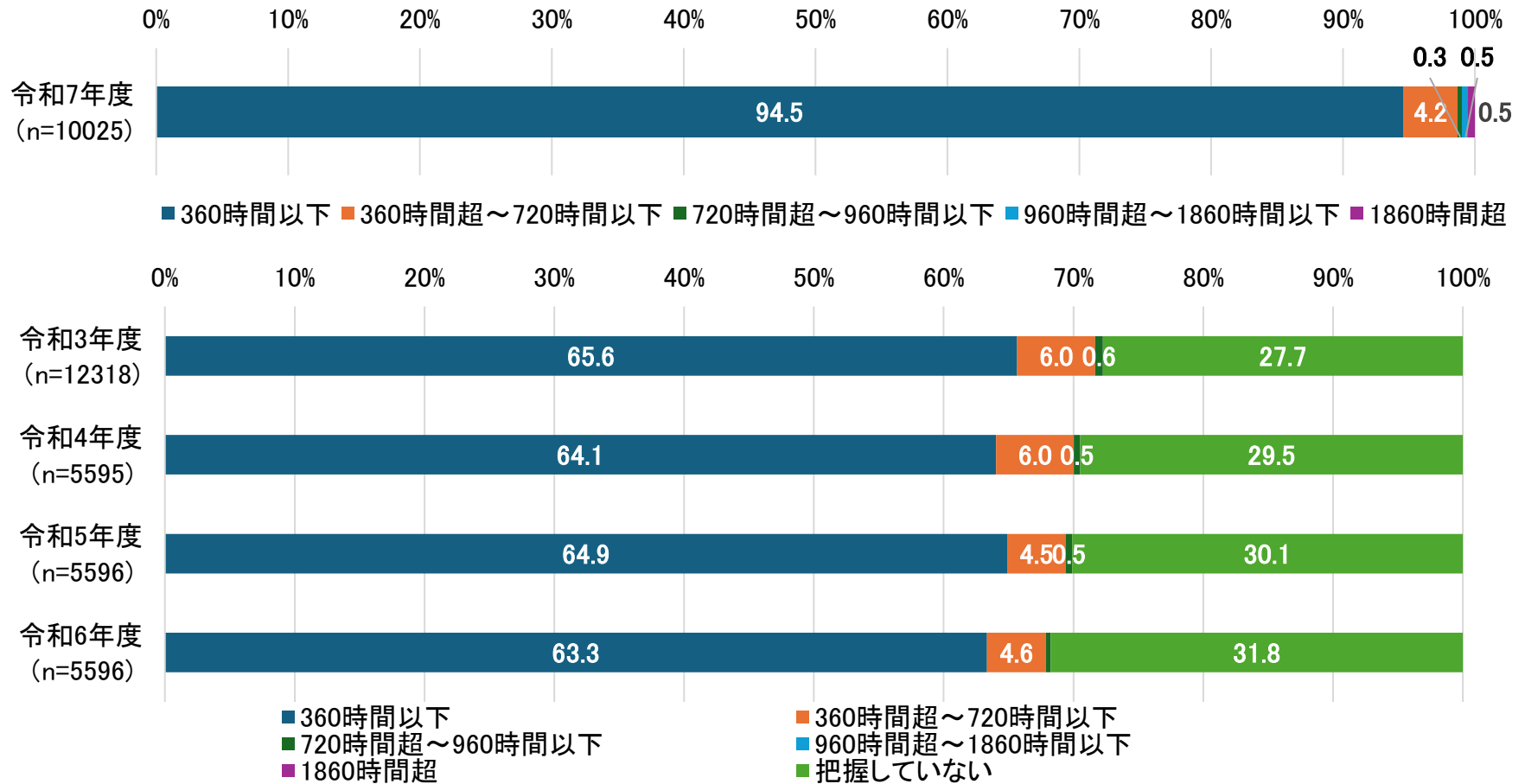
※本年度調査では、設問の回答方法を単一回答から数量回答へ変更したことに留意



問14. あなたの令和6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。時間外労働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。（数字を入力）

➤ 1年間の時間外・休日労働時間数は、「360時間以下」（93.4%）が最多で、「360時間～720時間以下」（3.1%）が続く。

※本年度調査では、設問の回答方法を単一回答から数量回答へ変更したことに留意

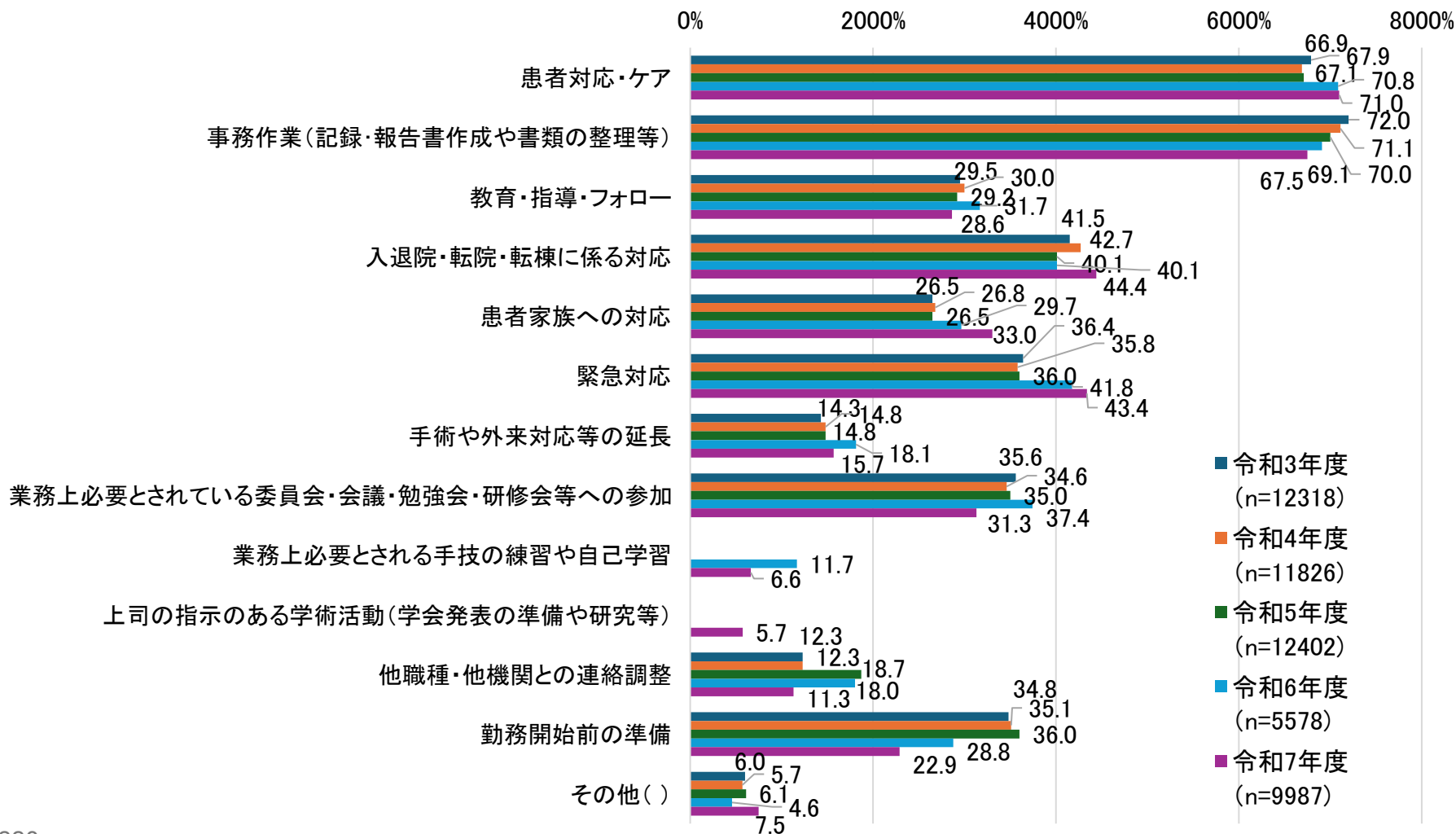


※グラフ左側の年度表記は調査年度を示しており、年次有給取得率の対象期間とは異なる。令和7年度調査は令和6年度1年間の年次有給取得率を対象としている。

問15. あなたの令和7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）

- 直近の時間外労働の理由は、「患者対応、ケア」（71.0%）が最も多く、次いで「事務作業（記録・報告書作成や書類の整理等）」（67.5%）、「入退院・転院・転棟に係る対応」（44.4%）が続く。

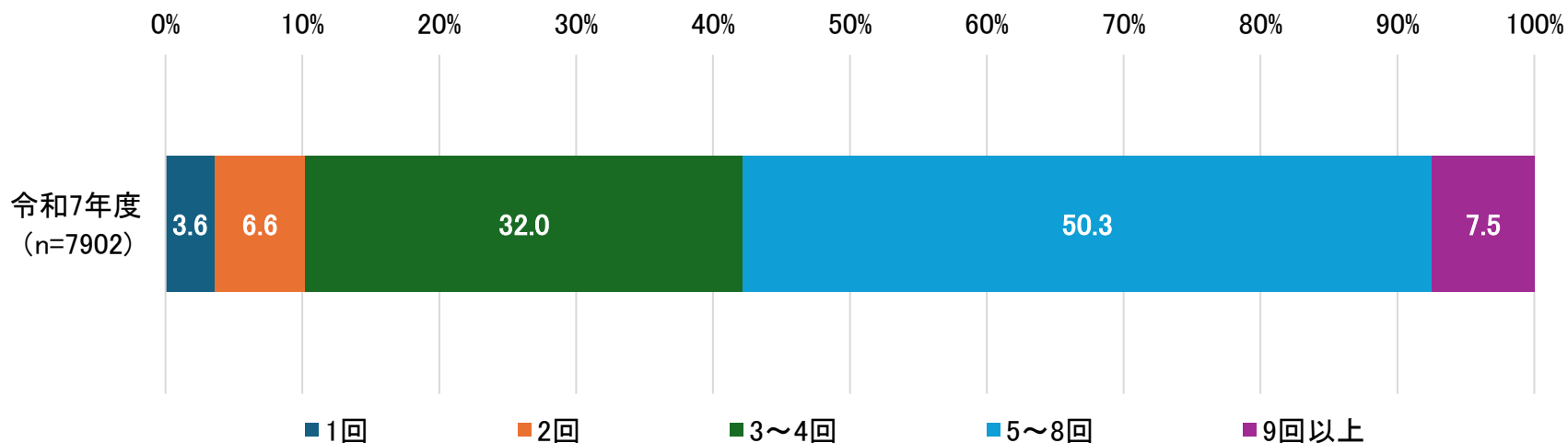
※令和7年度より「上司の指示のある学術活動（学会発表の準備や研究等）」を選択肢に追加



問16-1. あなたの主として勤務する勤務先について、令和7年6月の①夜勤（交代制勤務や変形労働時間制の下で夜間に行った勤務）・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7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）

夜勤の回数

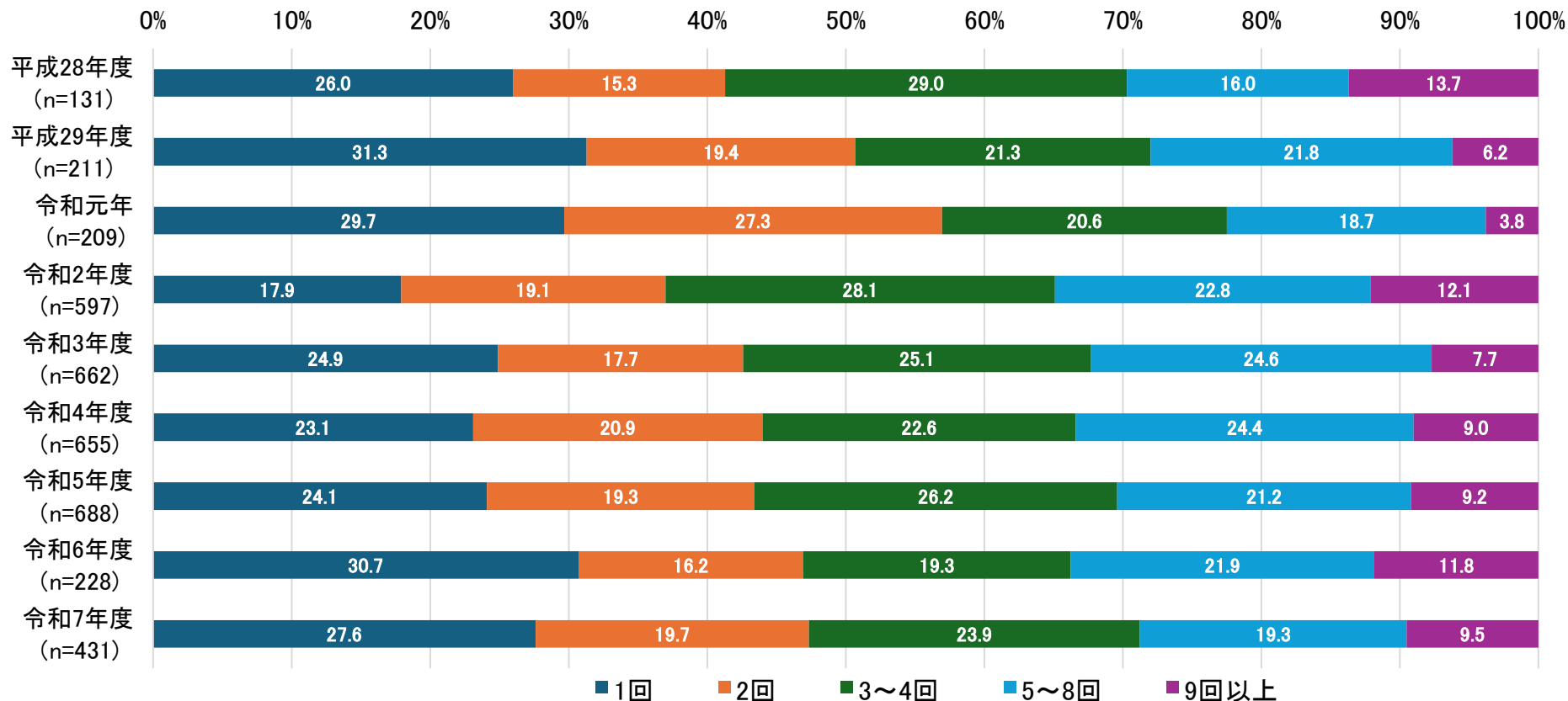
- 1か月の夜勤の回数について「5～8回」（50.3%）が最多で、「3～4回」（32.0%）、「9回以上」（7.5%）が続く。



問16-1. あなたの主として勤務する勤務先について、令和7年6月の①夜勤（交代制勤務や変形労働時間制の下で夜間に行った勤務）・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7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）

オンコールの当番回数

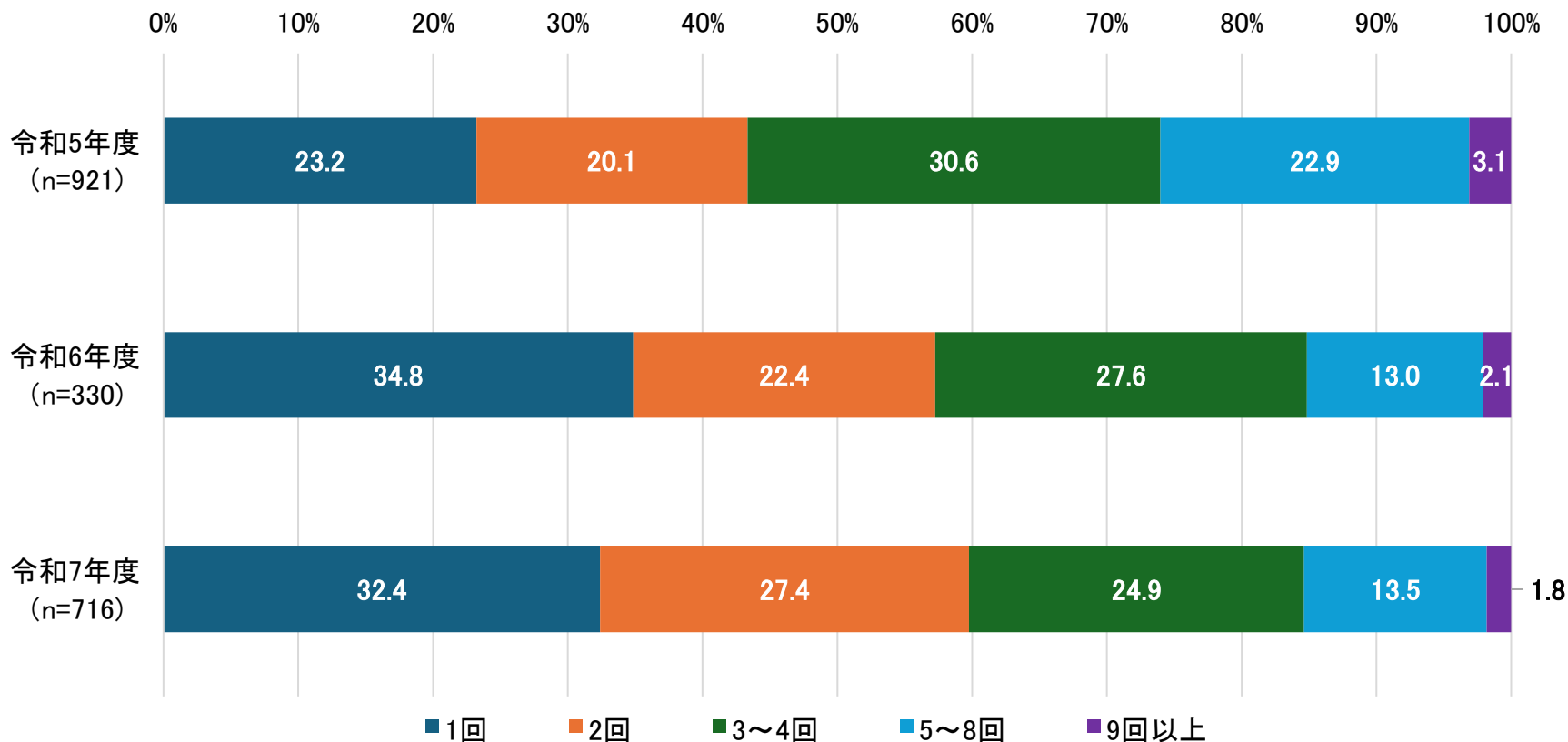
- 1か月のオンコールの当番回数について「1回」（27.6%）が最多で、「3～4回」（23.9%）、「2回」（19.7%）が続く。



問16-1. あなたの主として勤務する勤務先について、令和7年6月の①夜勤（交代制勤務や変形労働時間制の下で夜間に行った勤務）・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7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）

当直（宿直）の回数

➤ 1か月の日直の回数について「1回」（32.4%）が最多で、「2回」（27.4%）、「3～4回」（24.9%）が続く。

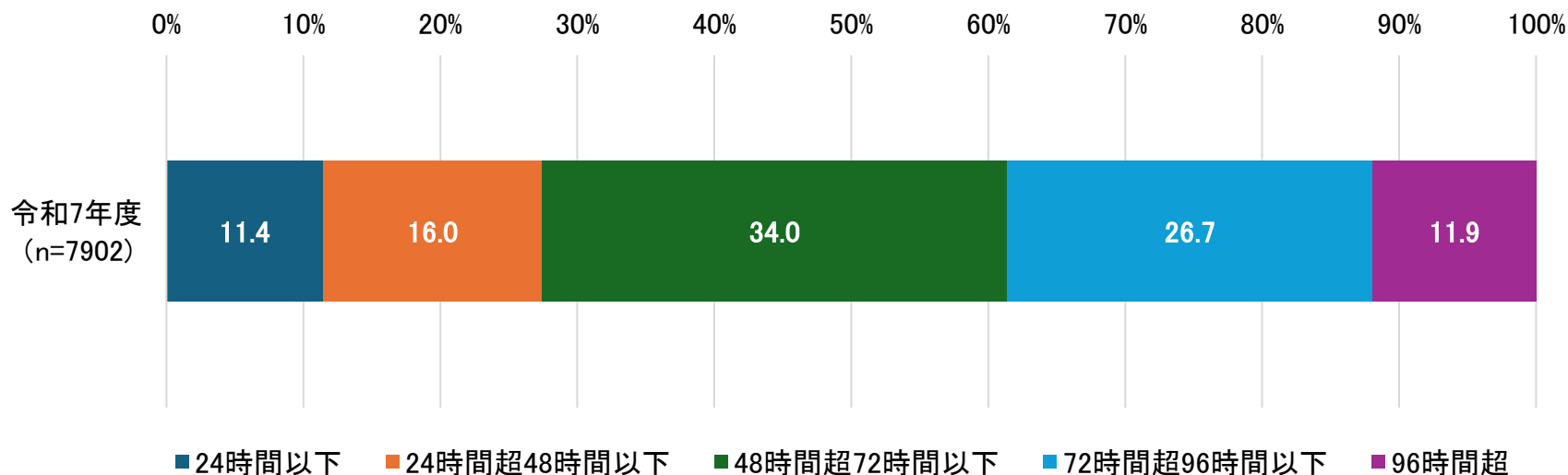


問16-2. あなたの令和7年6月の夜勤勤務について伺います。①令和7年6月の1か月間のおおよその総夜勤時間数、及び、②問4で回答した主な勤務形態における夜勤の勤務割上の1回あたりの平均夜勤時間数と③実際の1回あたりの平均夜勤時間数（夜勤を行った際の時間外労働時間を含む。）を教えてください。（数字で入力）

R7年度新規設問

1か月間のおおよその総夜勤時間数

➤ 1か月の総夜勤時間数について、「48時間超72時間以下」（34.0%）が最多で、「72時間超96時間以下」（26.7%）、「24時間超48時間以下」（16.0%）が続く。



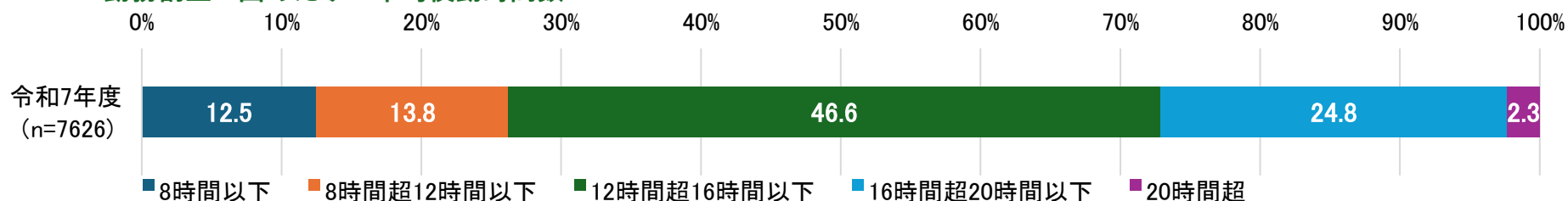
問16-2. あなたの令和7年6月の夜勤勤務について伺います。①令和7年6月の1か月の間のおおよその総夜勤時間数、及び、②問4で回答した主な勤務形態における夜勤の勤務割上の1回あたりの平均夜勤時間数と③実際の1回あたりの平均夜勤時間数（夜勤を行った際の時間外労働時間を含む。）を教えてください。（数字で入力）

R7年度新規設問

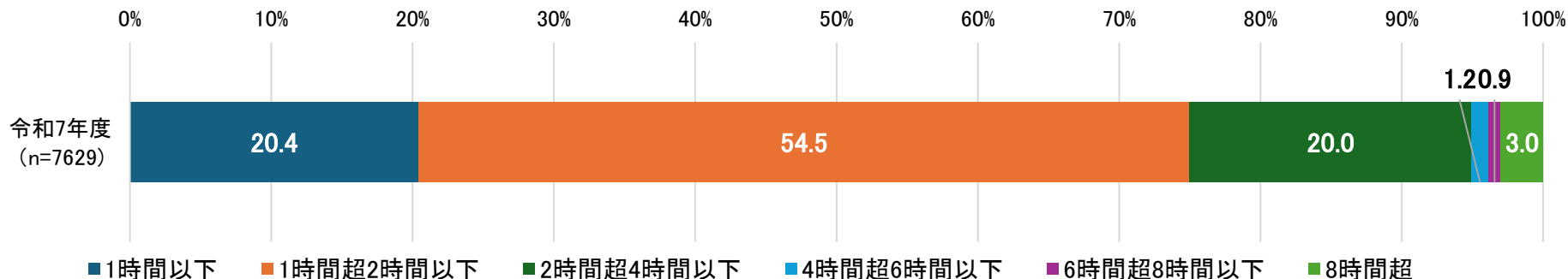
勤務割上1回あたりの平均夜勤時間数と平均休憩・仮眠時間数

- 勤務割上の1回あたりの平均夜勤時間数について、「12時間超16時間以下」（46.6%）が最多で、「16時間超20時間以下」（24.8%）、「8時間超12時間以下」（13.8%）が続く。
- うち、平均休憩・仮眠時間数は「1時間超2時間以下」（54.5%）が最多で、「1時間以下」（20.4%）、「2時間超4時間以下」（20.0%）が続く。

勤務割上1回あたりの平均夜勤時間数



勤務割上1回あたりの平均休憩・仮眠時間数



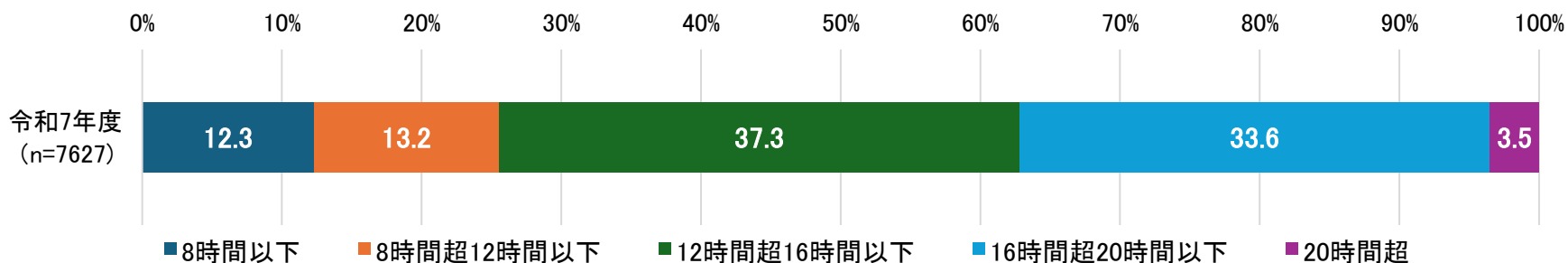
問16-2. あなたの令和7年6月の夜勤勤務について伺います。①令和7年6月の1か月間のおおよその総夜勤時間数、及び、②問4で回答した主な勤務形態における夜勤の勤務割上の1回あたりの平均夜勤時間数と③実際の1回あたりの平均夜勤時間数（夜勤を行った際の時間外労働時間を含む。）を教えてください。（数字で入力）

R7年度新規設問

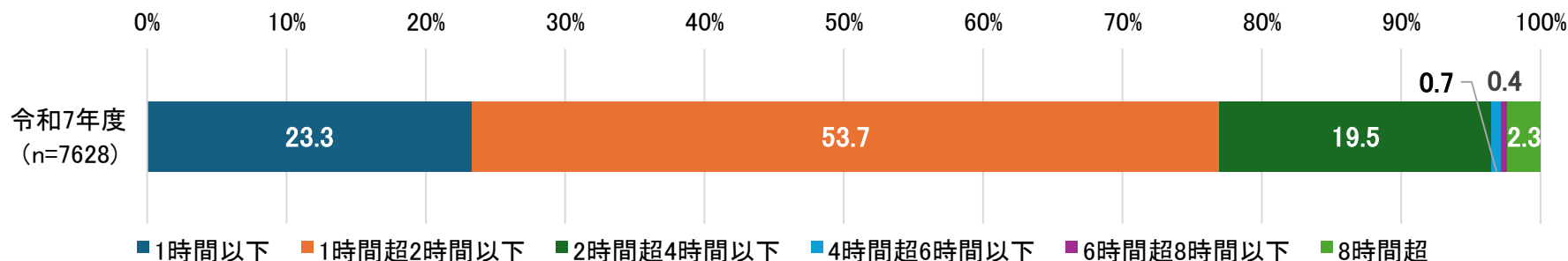
実際の1回あたりの平均夜勤時間数と平均休憩・仮眠時間数

- 実際の1回の平均夜勤時間数について、「12時間超16時間以下」（37.3%）が最多で、「16時間超20時間以下」（33.6%）、「8時間以下」（13.2%）が続く。
- うち、平均休憩・仮眠時間数は「1時間超2時間以下」（53.7%）が最多で、「1時間以下」（23.3%）、「2時間超4時間以下」（19.5%）が続く。

■実際の1回あたりの平均夜勤時間数

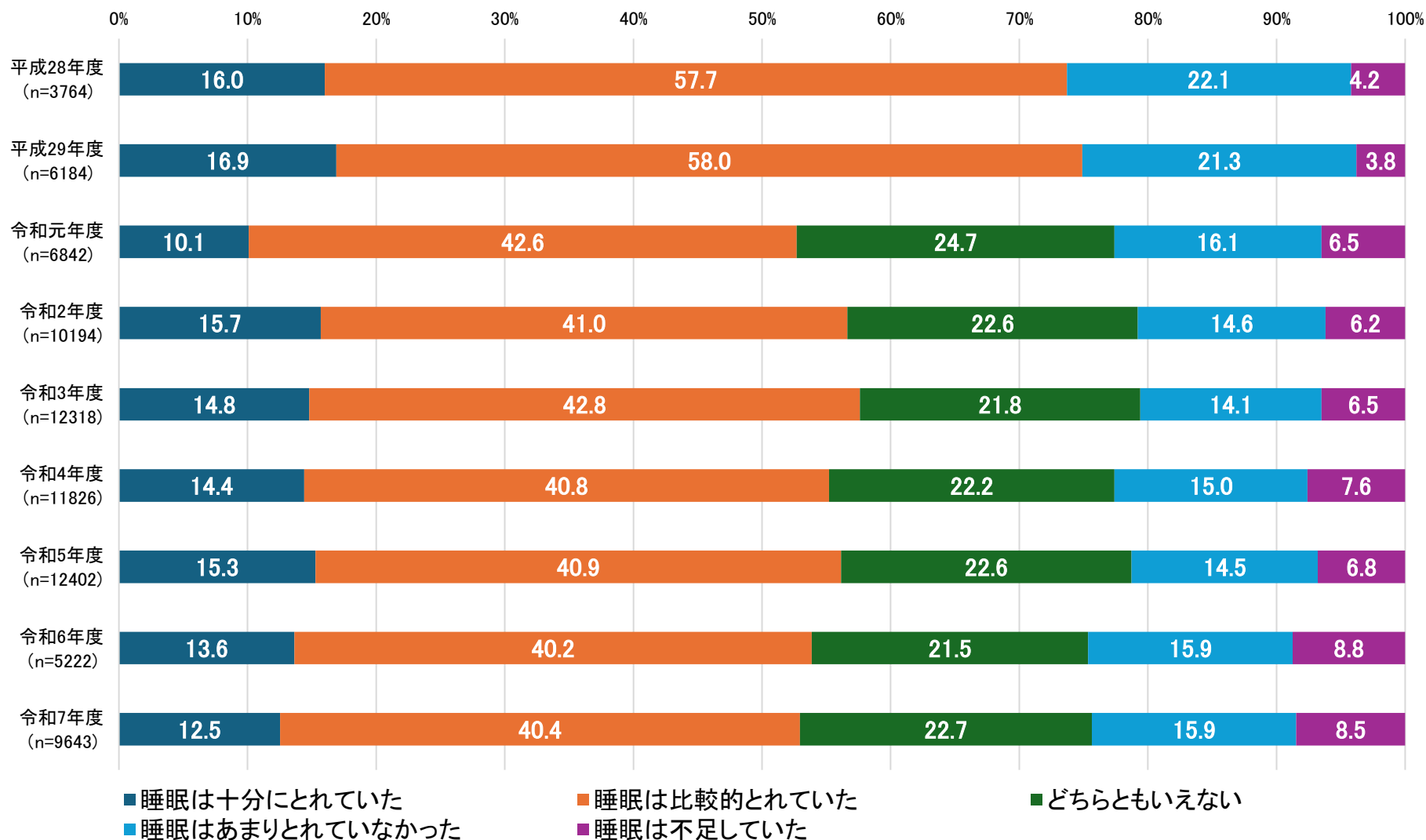


■実際の1回あたりの平均休憩・仮眠時間数



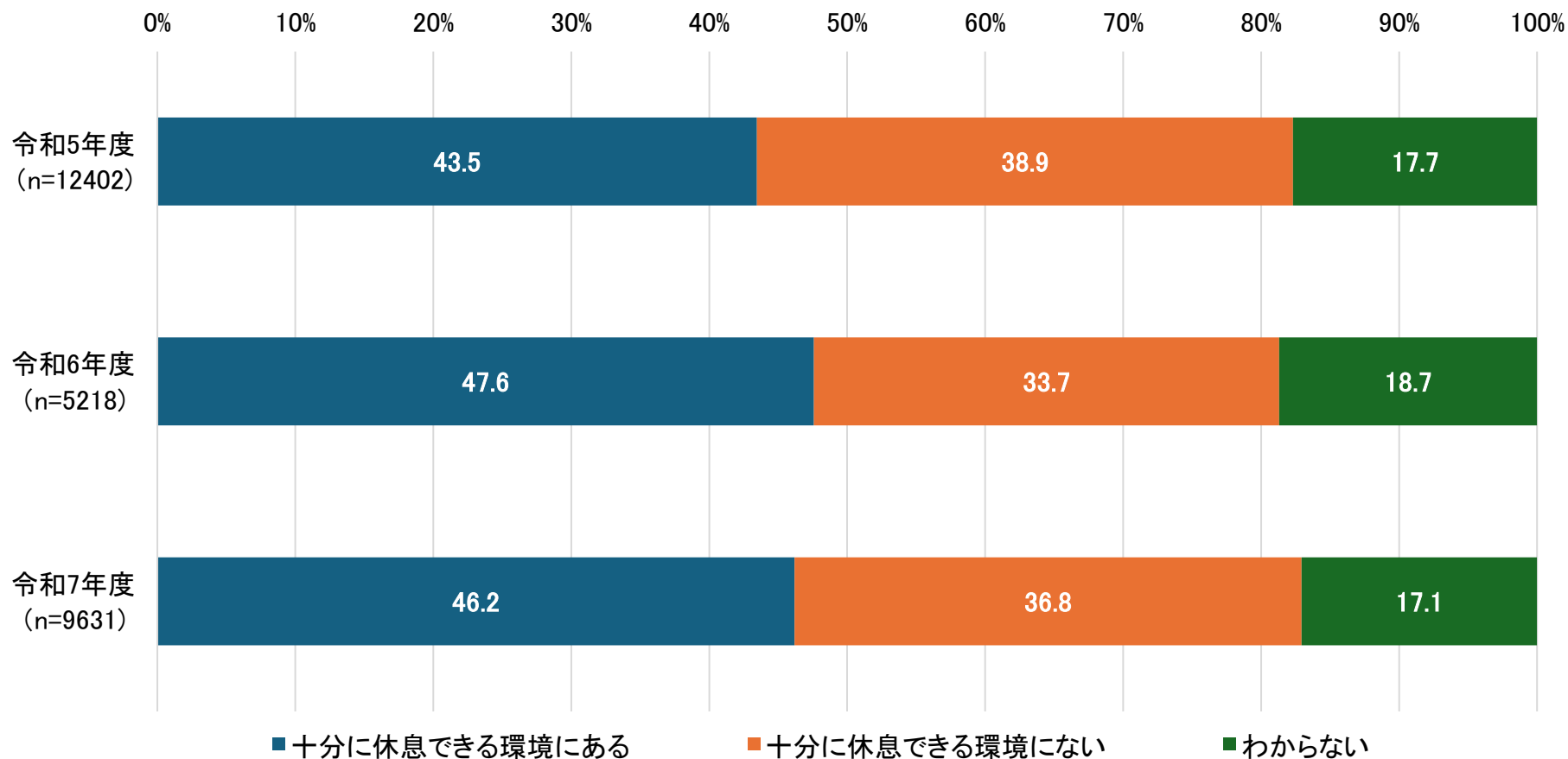
問17-1. あなたのこの1か月間の睡眠の状況について教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 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」（40.4%）が最も多く、次いで「どちらともいえない」（22.7%）、「睡眠はあまりとれていなかった」（15.9%）が続く。



問17-2. 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)

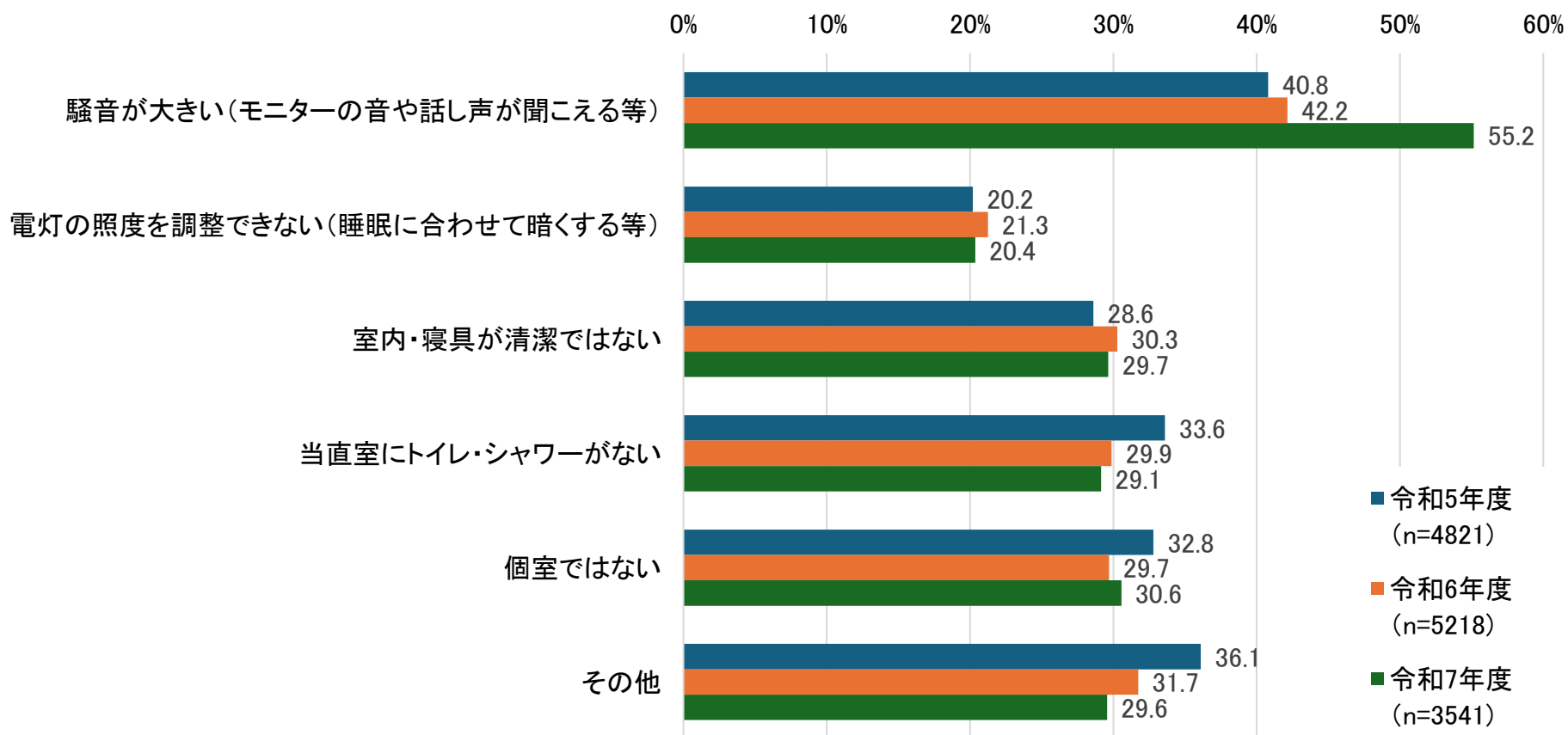
- 当直・夜勤の時間帯の休息場所の環境について、「十分に休息できる環境にある」(46.2%)が最も多く、次いで「十分に休息できる環境にない」(36.8%)、「わからない」(17.1%)が続く。



問17-2. 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）

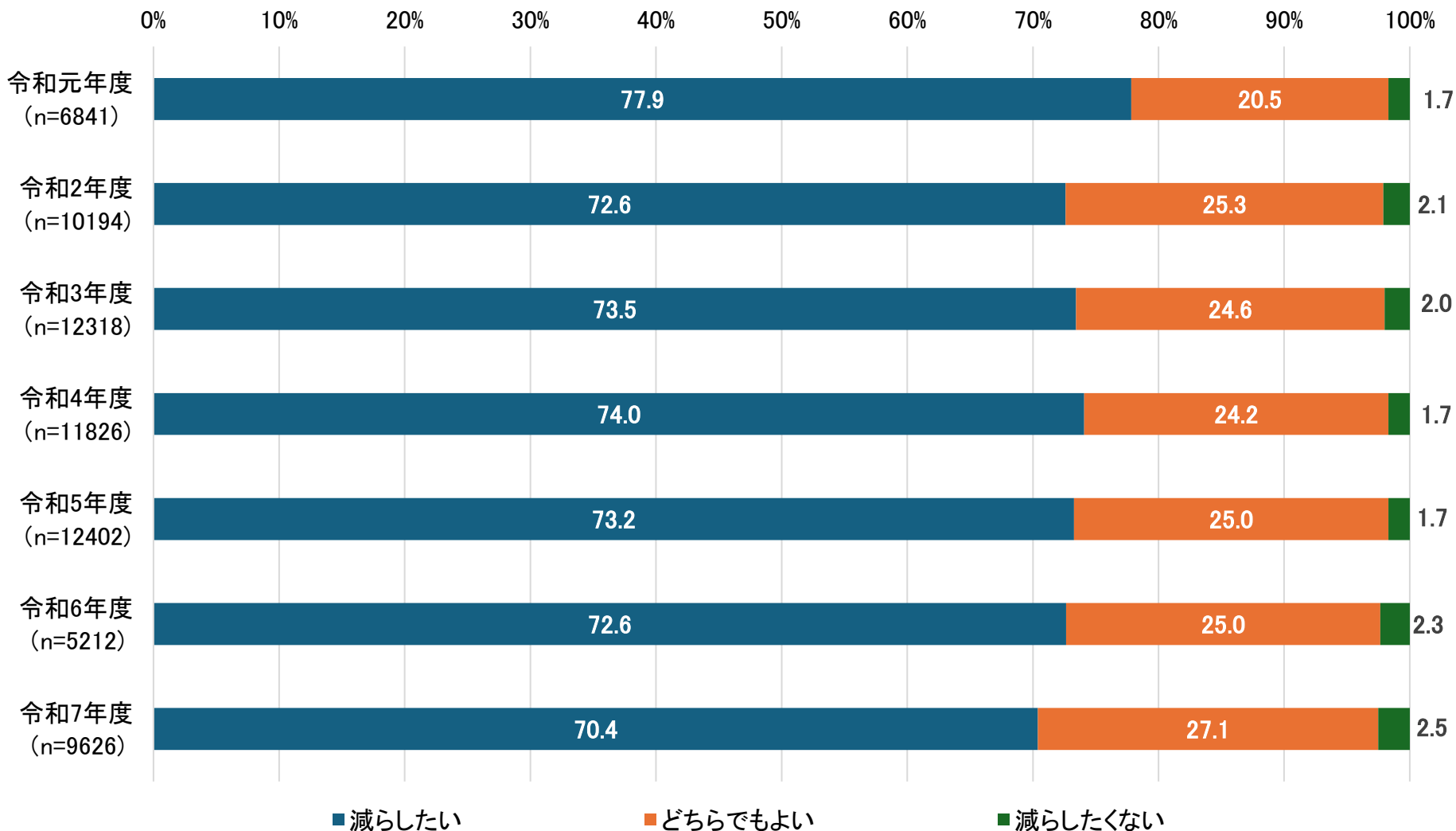
2. を回答した場合、「十分に休息できる環境にない」理由を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

➤ 十分に休息できる環境にない理由について、「騒音大きい（話し声が聞こえる等）」（55.2%）が最も多く、次いで「個室ではない」（30.6%）、「室内・寝具が清潔ではない」（29.7%）が続く。



問18. 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）

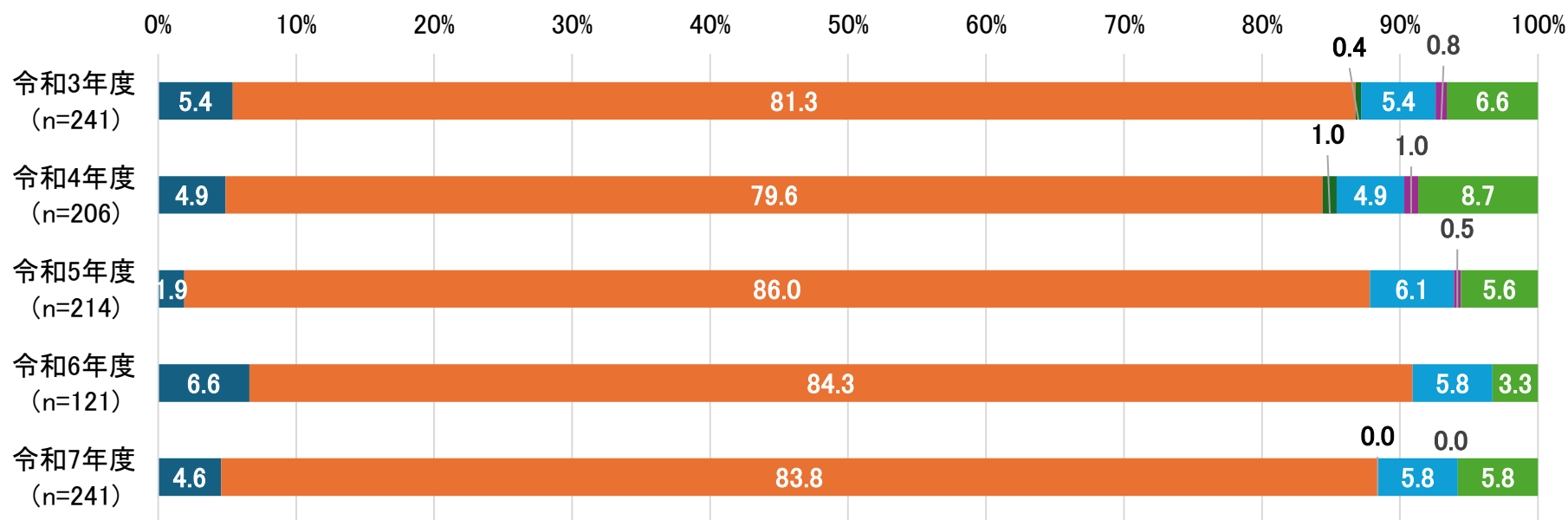
▶ 労働時間の削減希望について、「減らしたい」（70.4%）が最も多く、次いで「どちらでもよい」（27.1%）、「減らしたくない」（2.5%）が続く。



問18. 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）

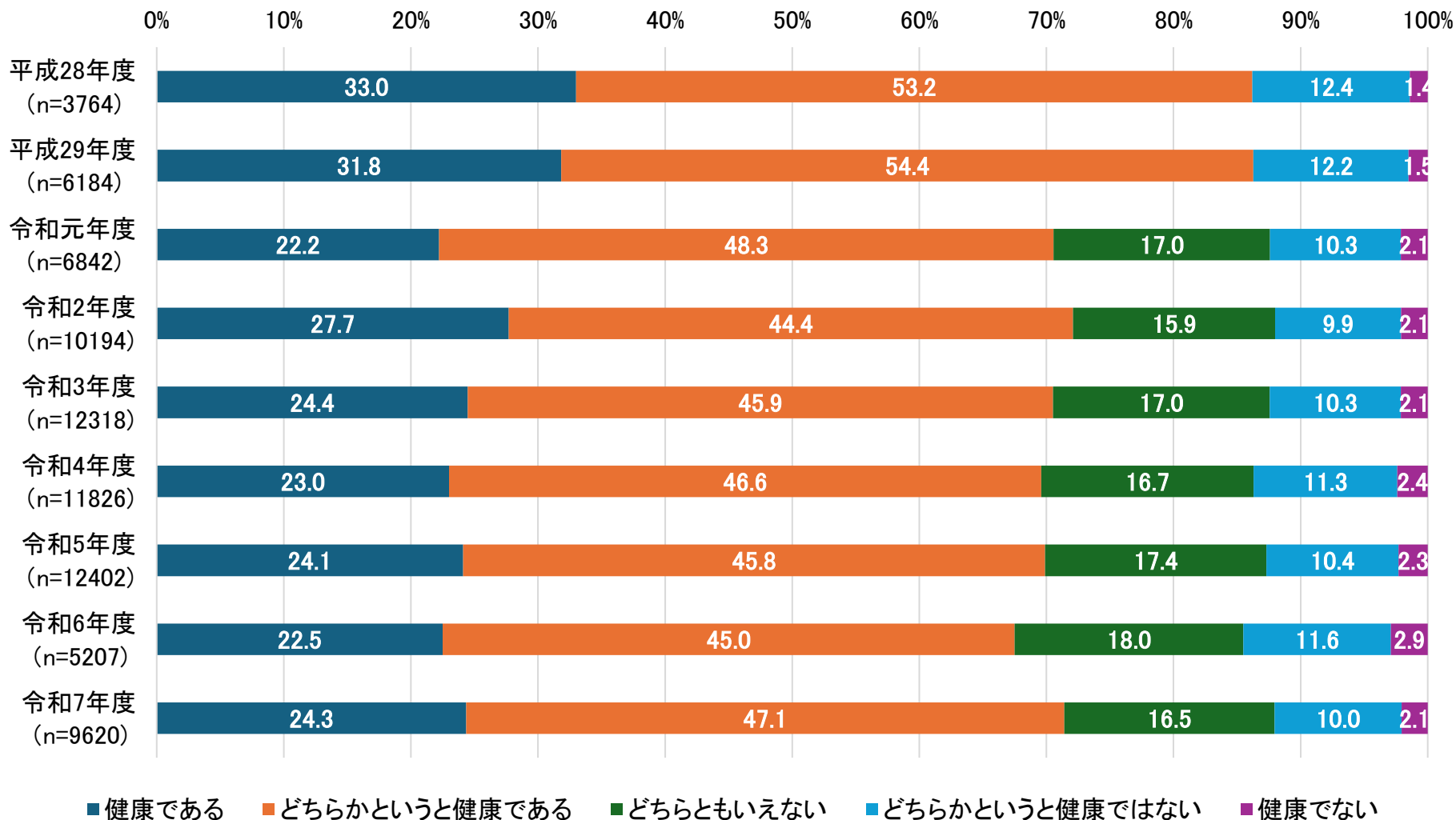
- ▶ 労働時間を減らしたくない理由は、「生活費を確保したい」（83.8%）が最も多く、次いで「患者の状態を確認することが看護師の責務だと思っているから」（5.8%）、「研鑽をつみたい（臨床経験を積みたい）」（4.6%）が続く。（「その他」は除く）



- 研鑽をつみたい(臨床経験を積みたい)
- 生活費を確保したい
- 他の人より早く帰りたくない
- 患者の状態を確認することが看護師の責務だと思っているから
- 帰宅するより医療機関に居る時間を長くとした方が何かと便利だから(緊急時の対応等)
- その他

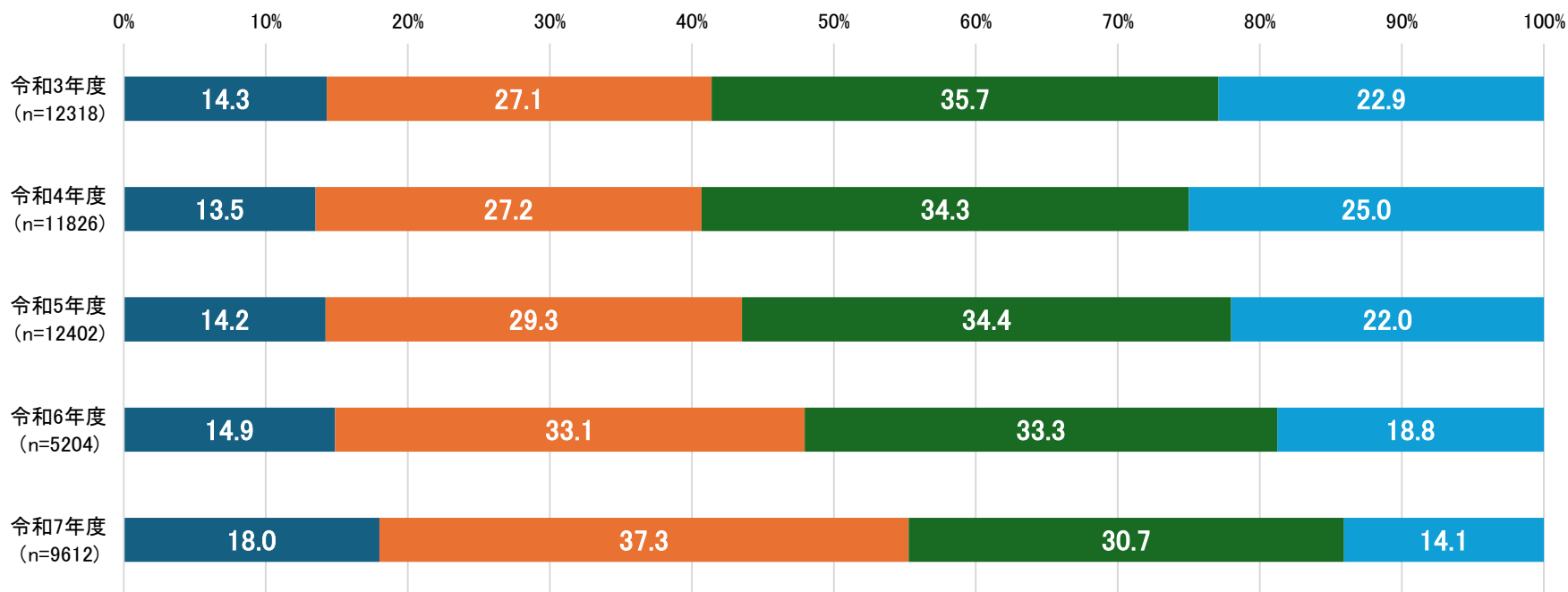
問19. あなたの現在の健康状態について教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 現在の健康状態について、「どちらかという健康である」（47.1%）の割合が最も多く、次いで「健康である」（24.3%）が続く。



問20. 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いますが、あなたが主として勤務する医療機関では、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」（37.3%）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」（30.7%）と「定期的に管理職や経営陣と話し合う機会がある」（18.0%）が続く。



- 定期的に管理職や経営陣と話し合う機会がある
- たまに管理職や経営陣と話し合う機会がある
- 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
- 話をする機会はない

問21. 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、あなたが主として勤務する医療機関で取り組んでおり、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が最も高いものは「時間外労働時間の削減に取り組んでいる」（67.7%）、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」（42.8%）、取り組んでいる割合／効果が最も低いものは、「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」（19.4%/8.4%）

	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	67.7%	28.3%
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	37.7%	14.1%
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	57.2%	42.8%
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	37.0%	18.3%
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	29.2%	14.6%
夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している	43.0%	23.1%
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	19.4%	8.4%
勤務間インターバル制度を導入している	20.0%	13.8%

問21. 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、あなたが主として勤務する医療機関で取り組んでおり、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」（57.1％／39.2％）、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」（6.6％／8.7％）

	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	57.1%	39.2%
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、変形労働制、フレックスタイム制など）を活用している	42.7%	23.9%
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）	38.3%	26.3%
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	24.0%	12.6%
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	23.4%	10.3%
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	20.8%	9.3%
テレワーク・在宅勤務の制度を整備している	6.6%	8.7%

問21. 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、あなたが主として勤務する医療機関で取り組んでおり、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」（33.2%）、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」と「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」（10.8%）。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」（19.3%／9.4%）

	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	30.6%	10.8%
職員のメンタルヘルス教育研修を実施している	33.2%	10.8%
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	19.3%	9.4%

問21. 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、あなたが主として勤務する医療機関で取り組んでおり、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「短時間勤務等の措置（短時間勤務制度等）を導入している」（45.9％／22.5％）。取り組んでいる割合が最も低いものは、「院内や近隣に学童保育を整備している」（12.8％）、効果が高いと評価できる割合が最も低いものは「治療との両立支援の制度・取組を実施している」（8.4％）

	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	30.7%	18.3%
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	38.6%	20.5%
院内保育所や提携保育所等を整備している	38.0%	20.4%
院内や近隣に学童保育を整備している	12.8%	9.2%
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	18.5%	10.9%
短時間勤務等の措置（短時間勤務制度等）を導入している	45.9%	22.5%
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	35.5%	12.8%
法定以上の子育て・介護中の職員に対する夜勤・時間外労働免除（男性職員・女性職員ともに対象）を実施している	31.2%	13.8%
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	37.4%	16.9%
子育て・介護等による業務代替を担う職員への負担軽減や処遇の配慮を行っている	27.4%	12.0%
治療との両立支援の制度・取組を実施している	20.0%	8.4%

問21. 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、あなたが主として勤務する医療機関で取り組んでおり、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）

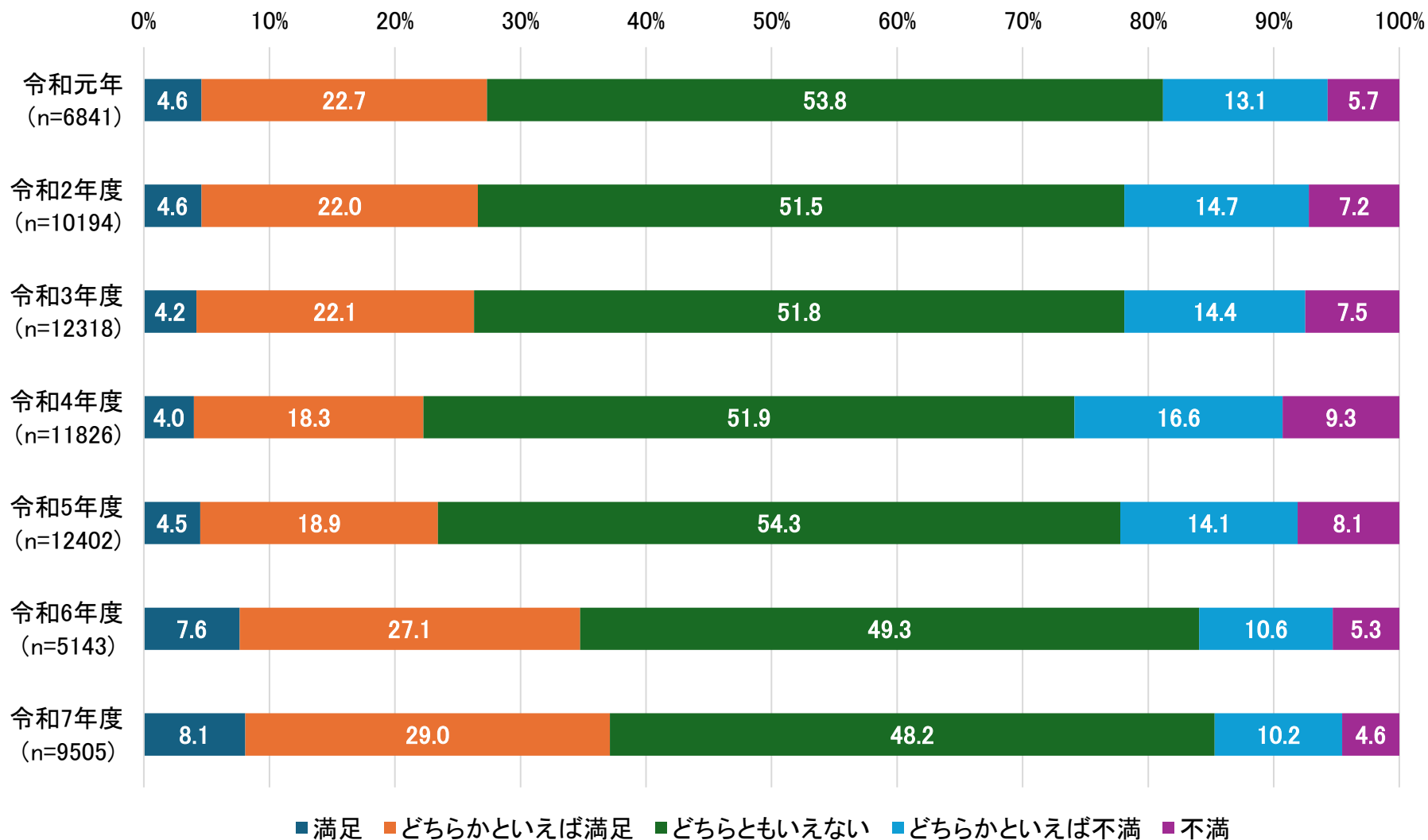
キャリア形成支援

- 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「専門資格の取得を支援する制度を設けている」（37.1％／18.2％）、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」（24.2％／12.5％）

	取り組んでいる（％）	効果が高い（％）
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	24.2%	12.5%
専門資格の取得を支援する制度を設けている	37.1%	18.2%

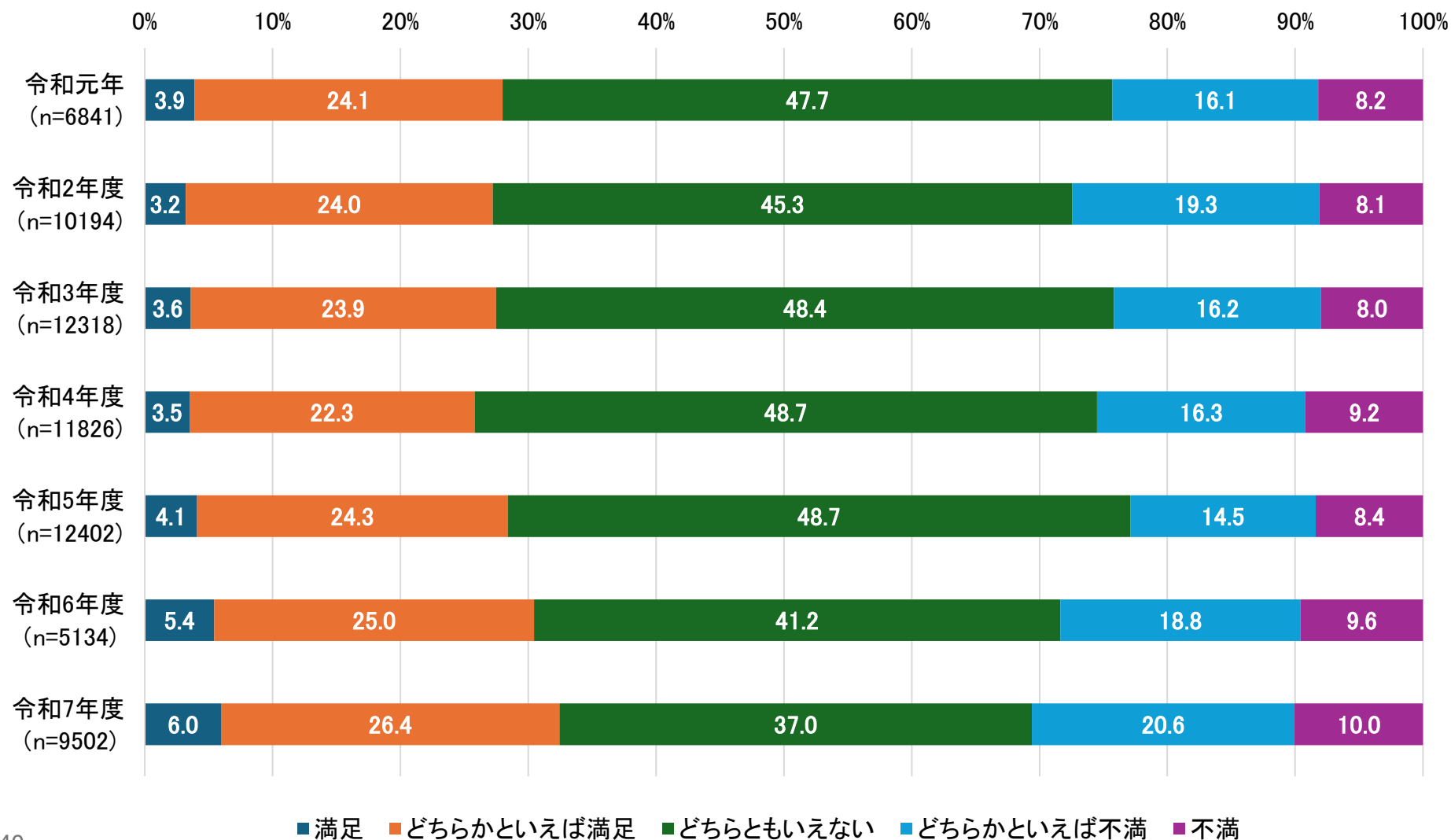
問22. 健康支援に関する満足度を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

- ▶ 健康支援に関する満足度について、「どちらともいえない」（48.2%）が最も多く、次いで「どちらかといえば満足」（29.0%）、「どちらかといえば不満」（10.2%）が続く。



問23. 勤務環境全般に関する満足度を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

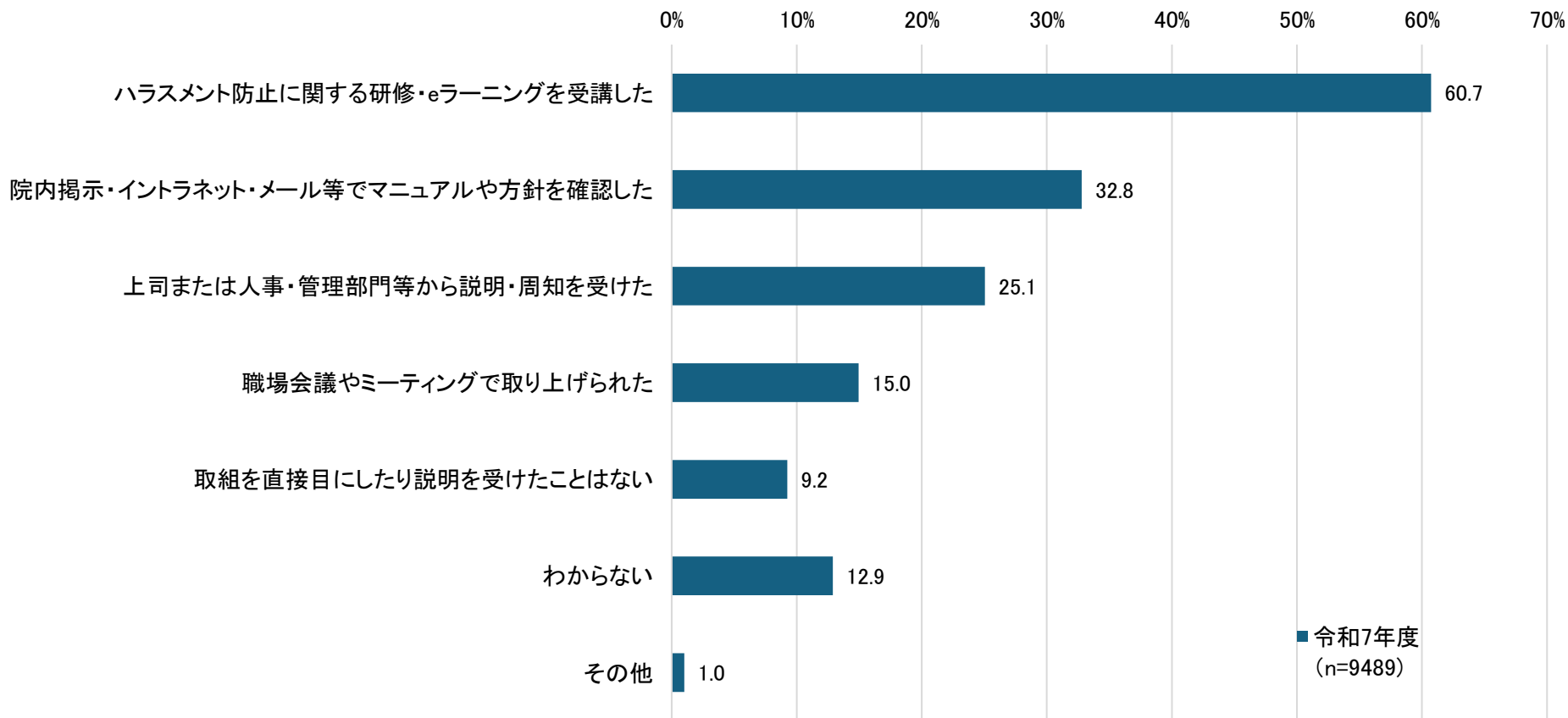
- 勤務環境全般に関する満足度について、「どちらともいえない」（37.0%）が最も多く、「どちらかといえば満足」（26.4%）、「どちらかといえば不満」（20.6%）が続く。



問24-1. あなたの勤務先で実施されているハラスメント防止の取組について、あなたがこれまでに参加・確認した機会を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

R7年度新規設問

- 勤務先で実施されているハラスメント防止の取組については、「ハラスメント防止に関する研修・eラーニングを受講した」が60.7%、「院内掲示・イントラネット・メール等でマニュアルや方針を確認した」が32.8%、「上司または人事・管理部門等から説明・周知を受けた」が25.1%であった。

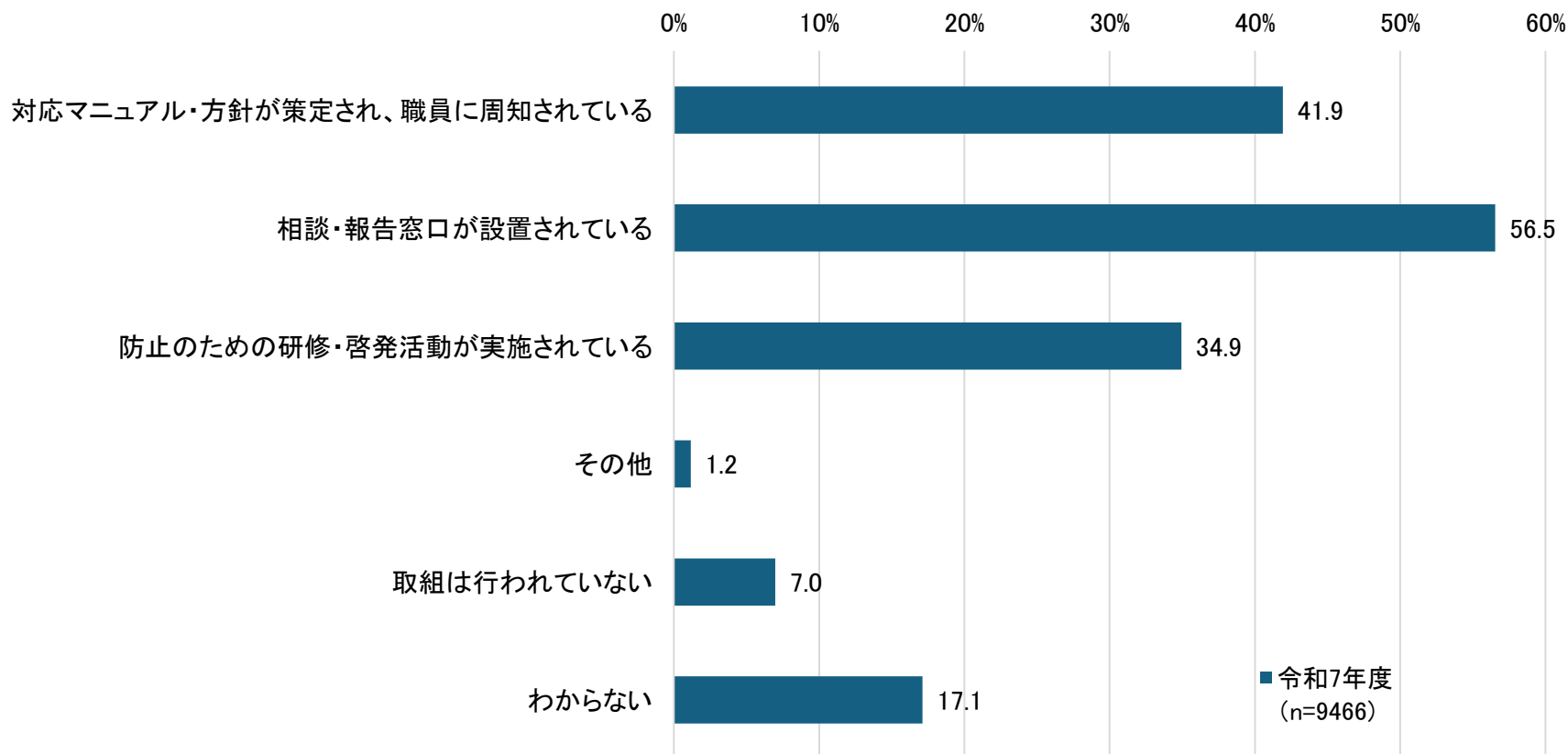


問24-2. あなたの勤務先では、ハラスメント対策としてどのような取組が行われていると認識していますか。（該当するものすべてにチェックをしてください）

(1) 職員間のハラスメント（パワーハラスメント・セクシュアルハラスメント）

R7年度新規設問

- 勤務先で行われている職員間のハラスメント（パワーハラスメント・セクシュアルハラスメント）への取組については、「相談・報告窓口が設置されている」が56.5%、「対応マニュアル・方針が策定され、職員に周知されている」が41.9%、「防止のための研修・啓発活動が実施されている」が34.9%であった。

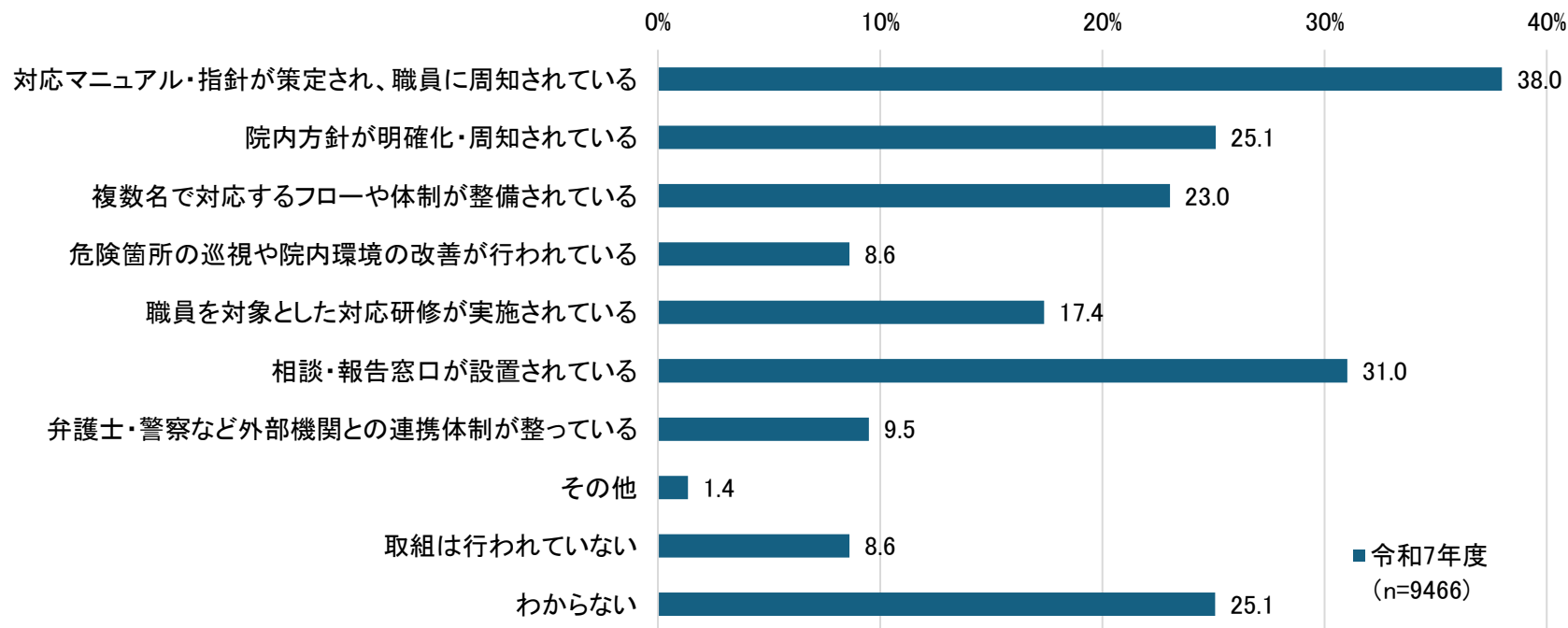


問24-2. あなたの勤務先では、ハラスメント対策としてどのような取組が行われていると認識していますか。（該当するものすべてにチェックをしてください）

(2) 患者さんやご家族からのハラスメント（カスタマーハラスメント／ペイシェントハラスメント）

R7年度新規設問

- 勤務先で行われている患者さんやご家族からのハラスメント（カスタマーハラスメント／ペイシェントハラスメント）への取組については、「対応マニュアル・指針が策定され、職員に周知されている」が38.0%、「相談・報告窓口が設置されている」が31.0%、「院内方針が明確化・周知されている」が25.1%であった。



職員票（コメディカル）

コメディカル票

■調査結果サマリー

<属性>

- 回答者の職種は「理学療法士・作業療法士・言語聴覚士・視能訓練士などリハビリテーション職」(18.2%)が最も多く、次いで、「事務職」(17.3%)、「臨床検査技師」(13.2%)、「薬剤師」(10.6%)の順となっている。(参照：5)
- 「臨床工学技士」、「理学療法士・作業療法士・言語聴覚士・視能訓練士などリハビリテーション職」「管理栄養士・栄養士」「歯科衛生士」は「20代」「30代」の合計が40%を超えており、他職種と比べて若い年代の回答が多い。(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：13)
- 時間外労働の主な理由は、多くの職種で「事務作業（記録・報告書作成や書類の整理等）」の割合が高い。「臨床検査技師」「診療放射線技師」「臨床工学技士」は「緊急対応」の割合が高い。「MSW・PSW等ソーシャルワーカー」は「患者家族への対応」の割合が高い。(参照：15)
- 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」と回答した割合は、「介護福祉士・介護士など介護職」を除いた職種において40%を超えていた。(参照：11-2)
- 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多くの職種で「生活費を確保したい」の割合が高い。(参照：17)

<勤務環境改善（職員視点）>

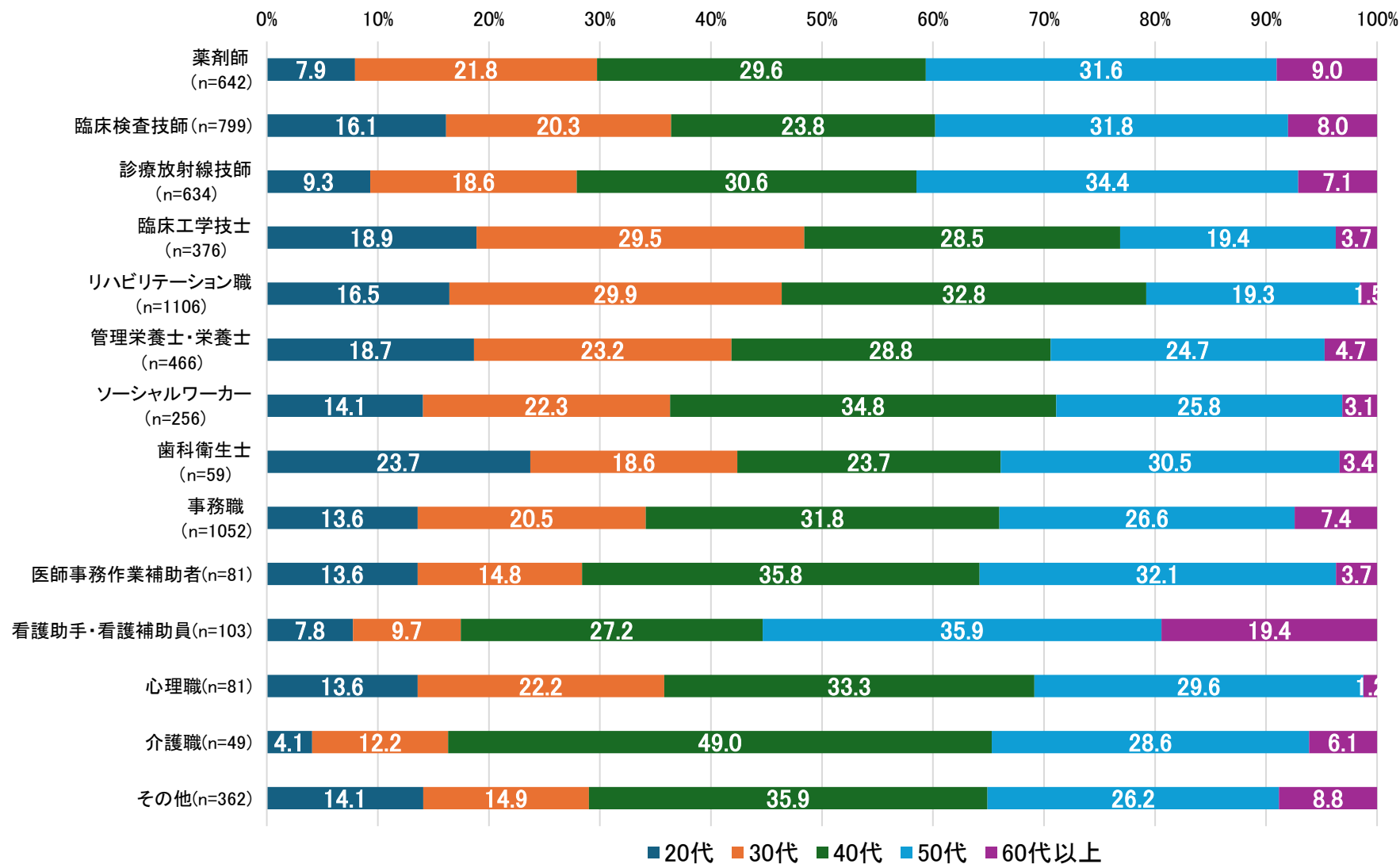
- 現在の健康状態について、「介護福祉士・介護士など介護職」を除く全ての職種で「健康である」「どちらかという健康である」合計の割合が70%を超えている。(参照：18)
- 勤務環境全般に関する満足度について、全ての職種で「満足」「どちらかという満足」の合計が30%以上であった。特に、「事務職」は50%を超えている。(参照：22)

<ハラスメント対策>

- 職員間のハラスメント（パワーハラスメント・セクシュアルハラスメント）対策としての取り組みについては、「相談・報告窓口が設置されている」が多くの職種で最も高い割合となった。(参照：23-2(1))
- 患者さんやご家族からのハラスメント（カスタマーハラスメント／ペイシェントハラスメント）対策の取り組みについては、「対応マニュアル・指針が策定され、職員に周知されている」が多くの職種で最も高い割合となった。(参照：23-2(2))

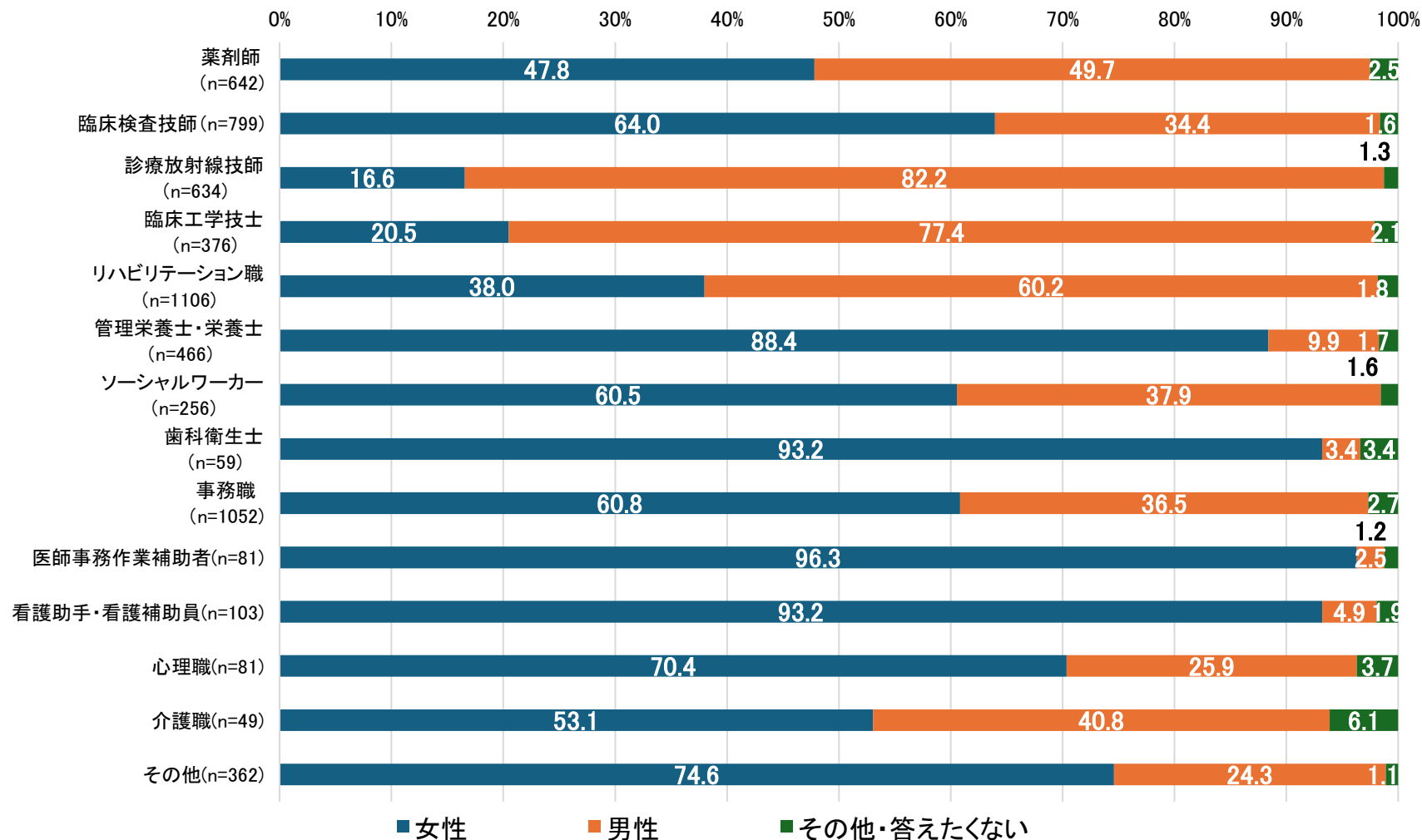
問1. あなたの年齢を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

- 「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」「歯科衛生士」は「20代」「30代」の合計が40%を超えており、他職種と比べて若い年代が多い。



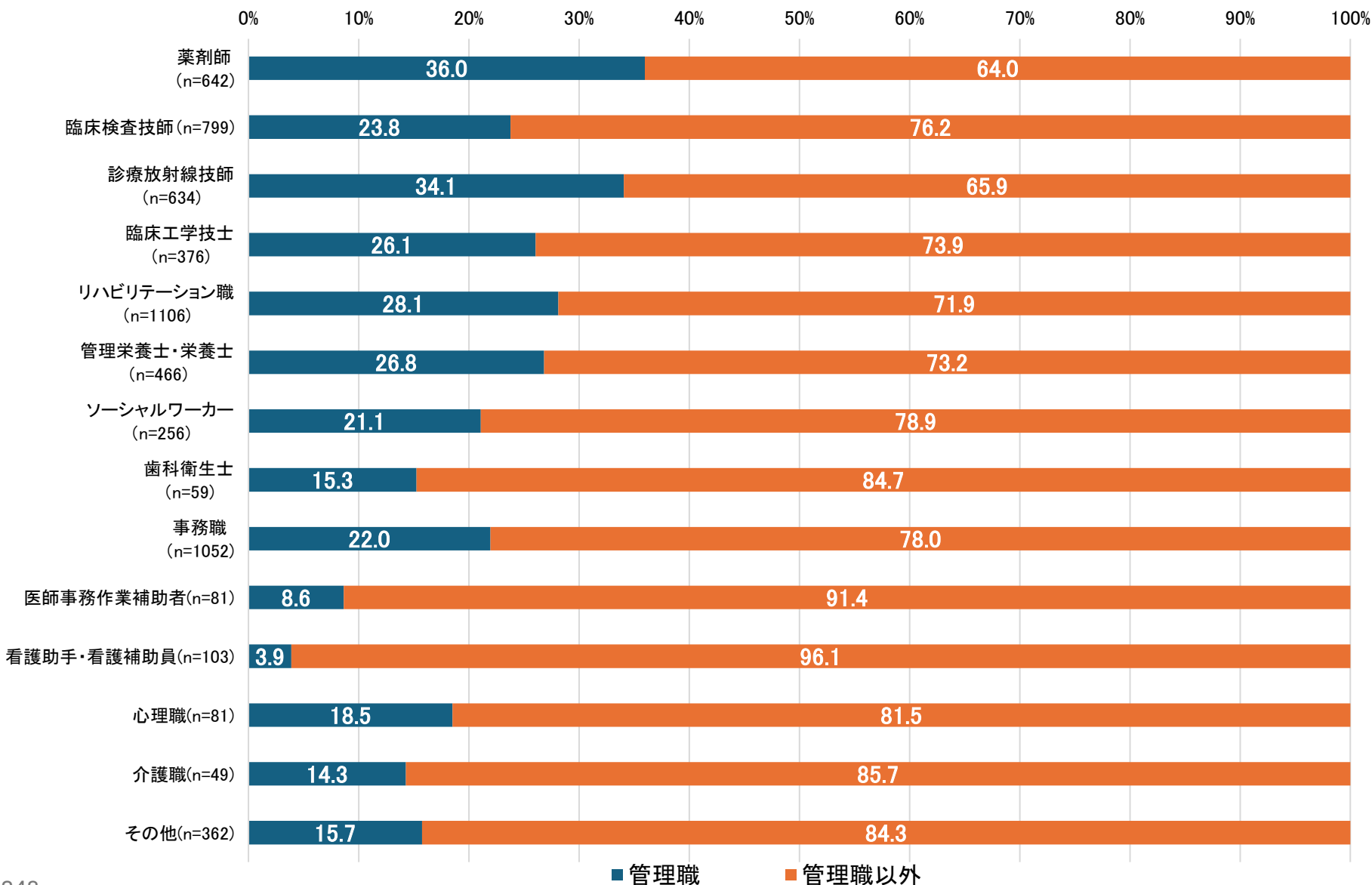
問2. あなたの性別を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

- 「歯科衛生士」、「医療事務作業補助者」、「看護助手・看護補助員」は「女性」の割合が90%を超えており、他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、他職種と比べて男性が多い。



問3. 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）

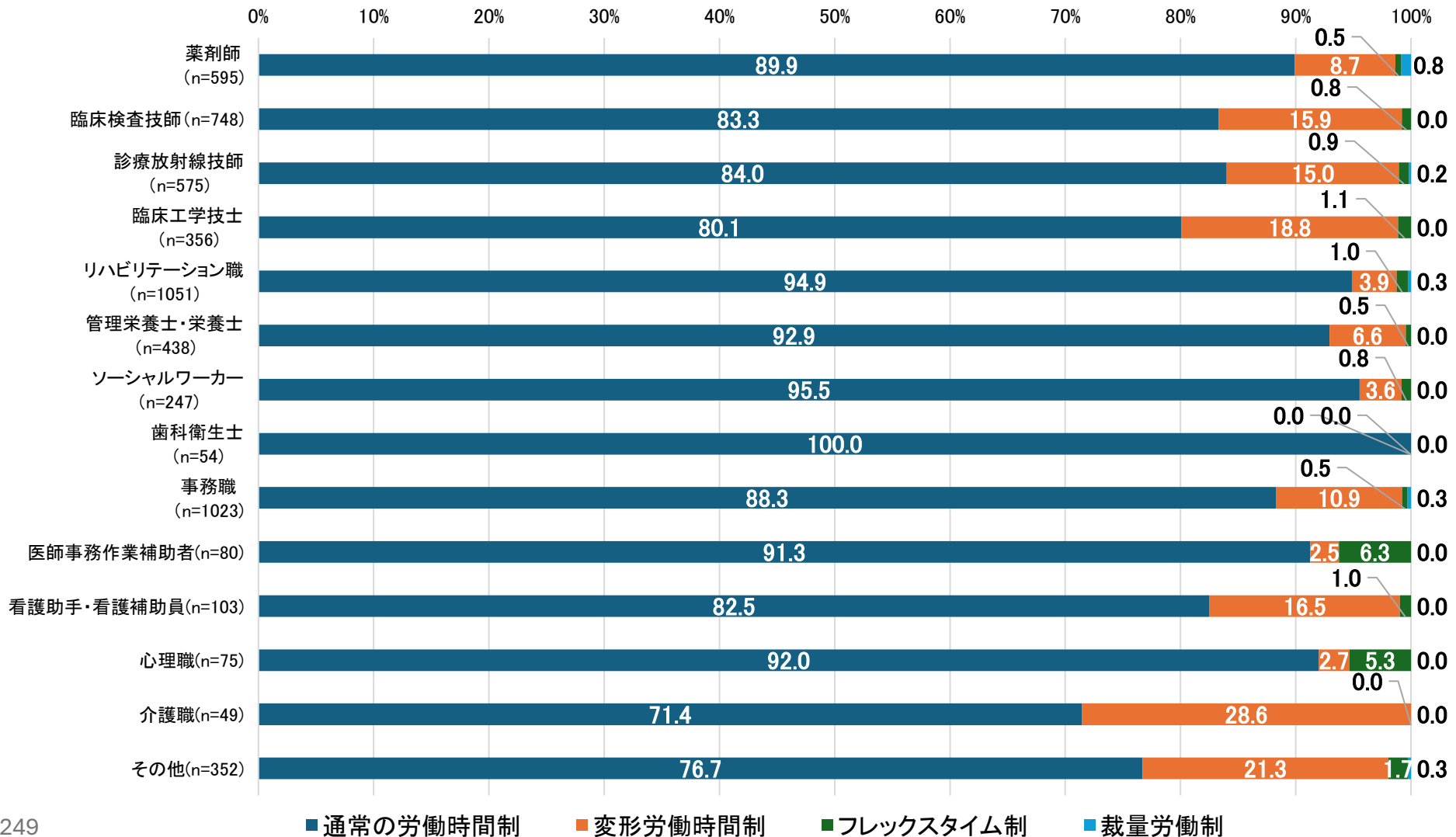
➤ 「薬剤師」「診療放射線技師」以外の職種では「管理職以外」が70%以上を占めている。



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。（該当するもの1つにチェックをしてください）

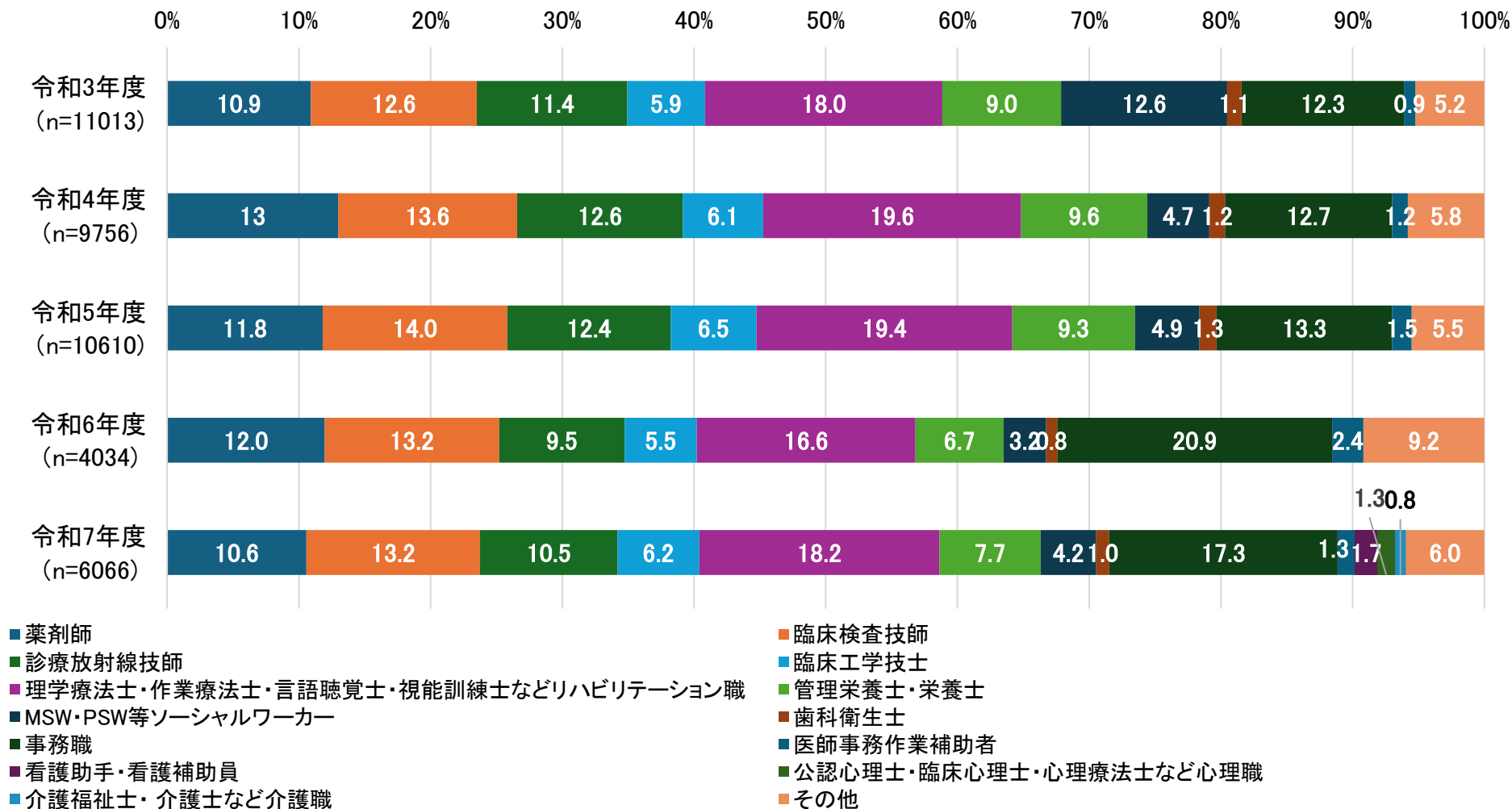
※管理監督者に該当する方（技師長、各部門・科長など）は本項目への回答対象外です。

➤ いずれの職種も「通常の労働時間制」と回答した割合が70%以上を占めている。



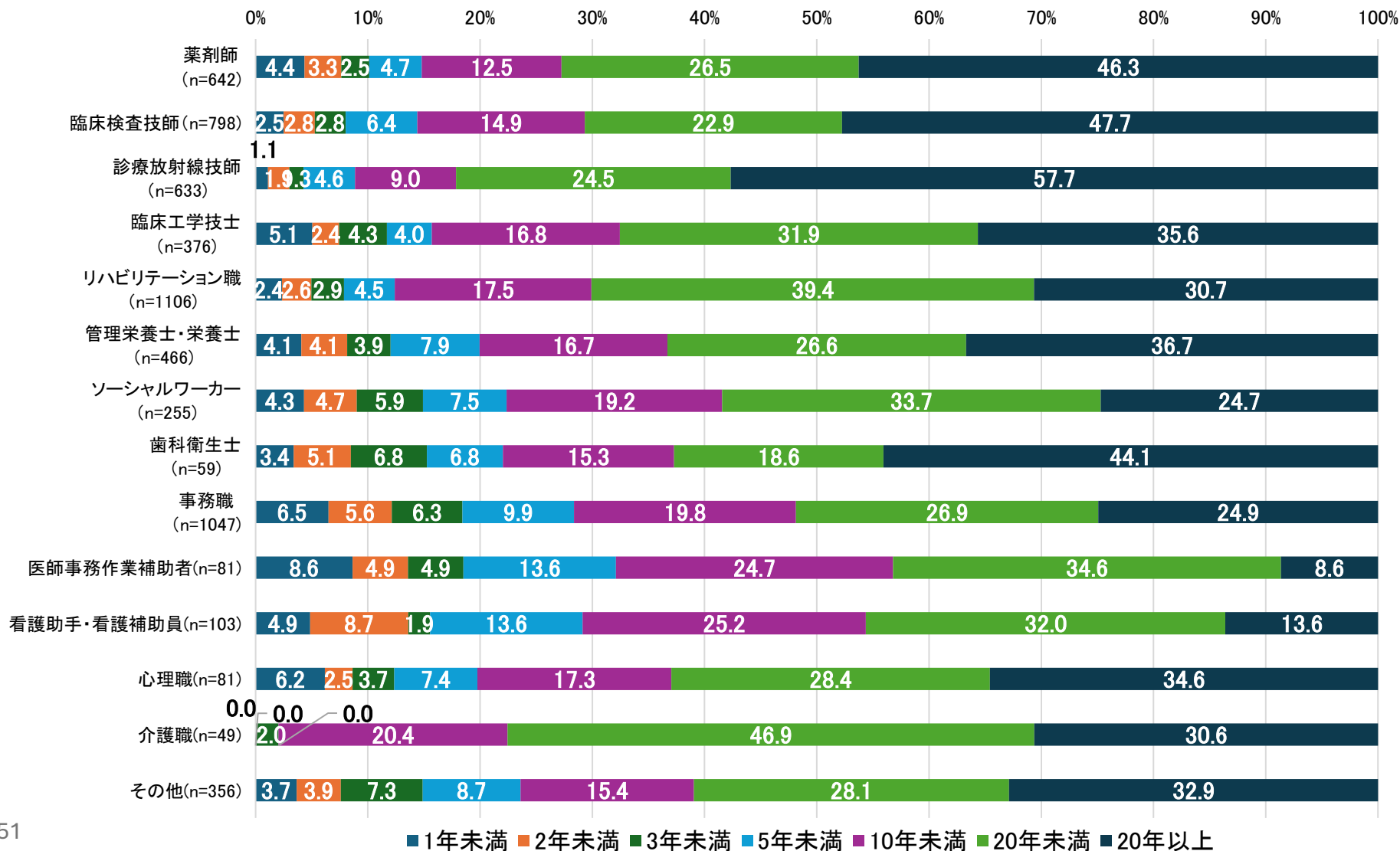
問5. あなたの職種を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

- 「理学療法士・作業療法士・言語聴覚士・視能訓練士などリハビリテーション職」（18.2%）が最も多く、次いで、「事務職」（17.3%）、「臨床検査技師」（13.2%）、「薬剤師」（10.6%）の順となっている。



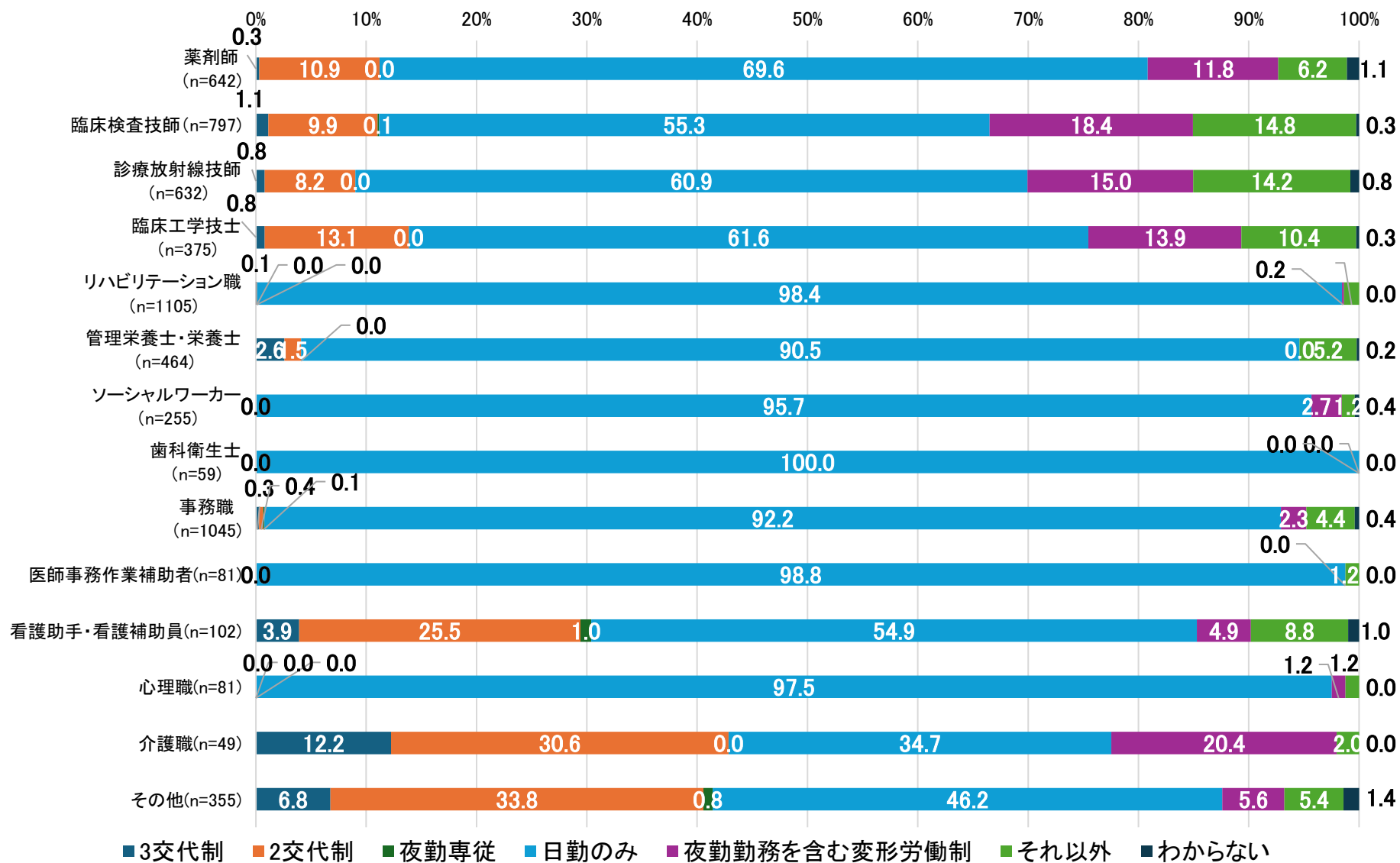
問6. あなたの現職種におけるキャリア（通算経験年数）を教えてください。なお、休職をした場合は、その期間は含めず、回答してください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 「診療放射線技師」、「介護福祉士・介護士など介護職」は「20年以上」の回答が60%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7. 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）

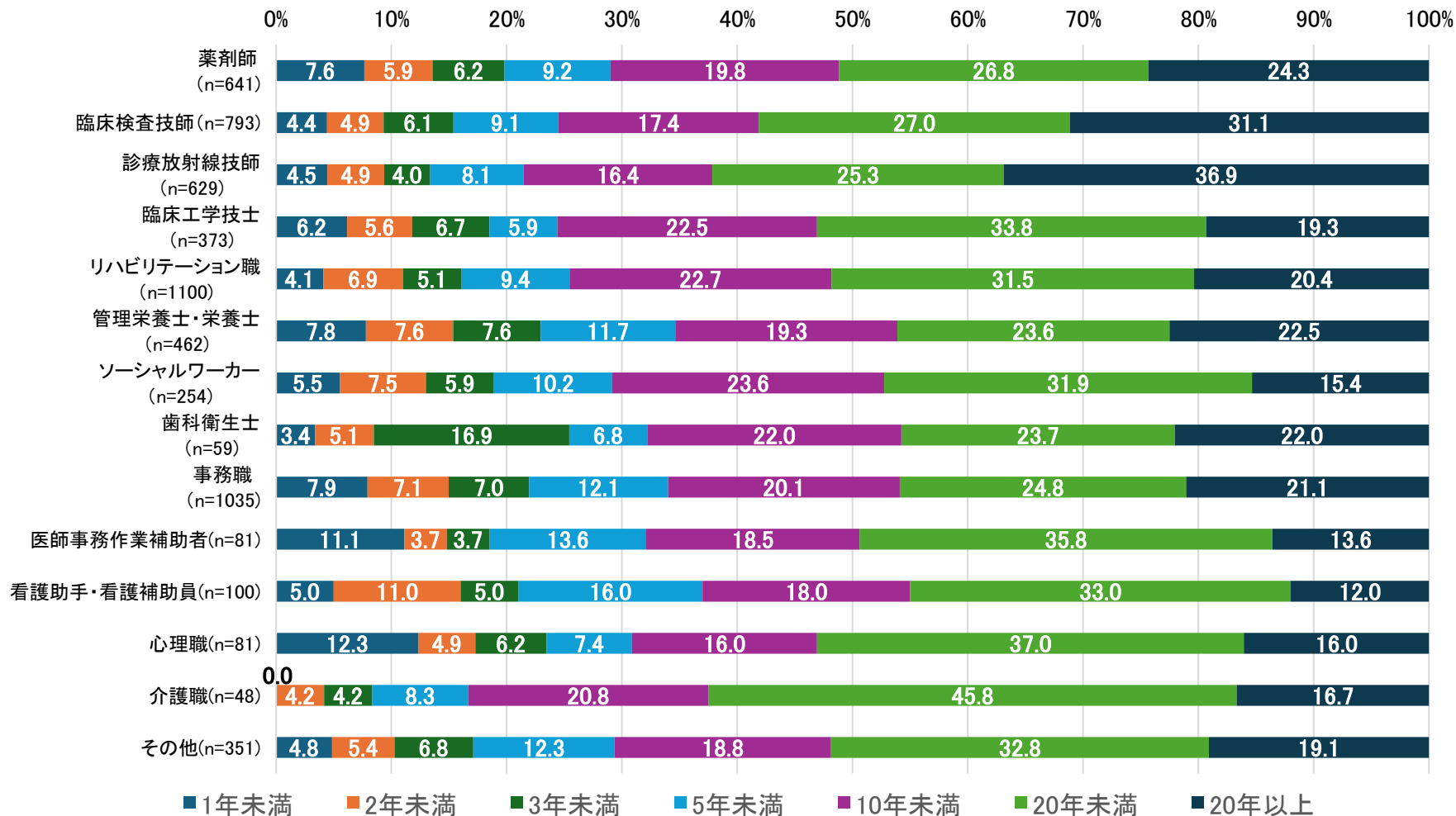
➤ 勤務形態については、いずれの職種も「日勤のみ」と回答した割合が5割以上で最も高い（その他を除く）。



問8. 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。

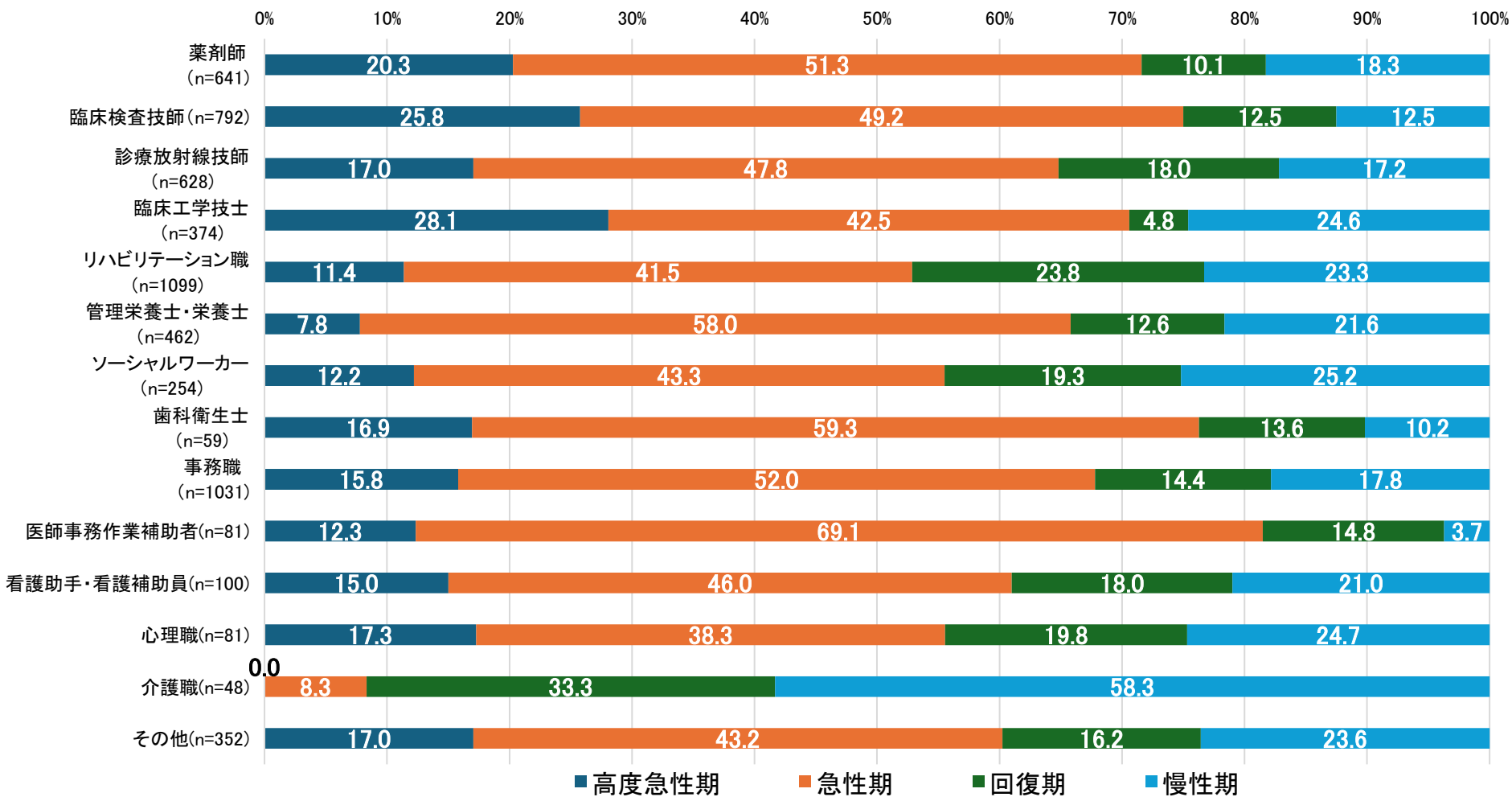
(数字を入力)

- 現医療機関における勤務年数は、多くの職種において「20年未満」と回答した割合が高い。(60%以上)
- 「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、他職種と比べて勤続年数が長い職員の割合が高い。



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）

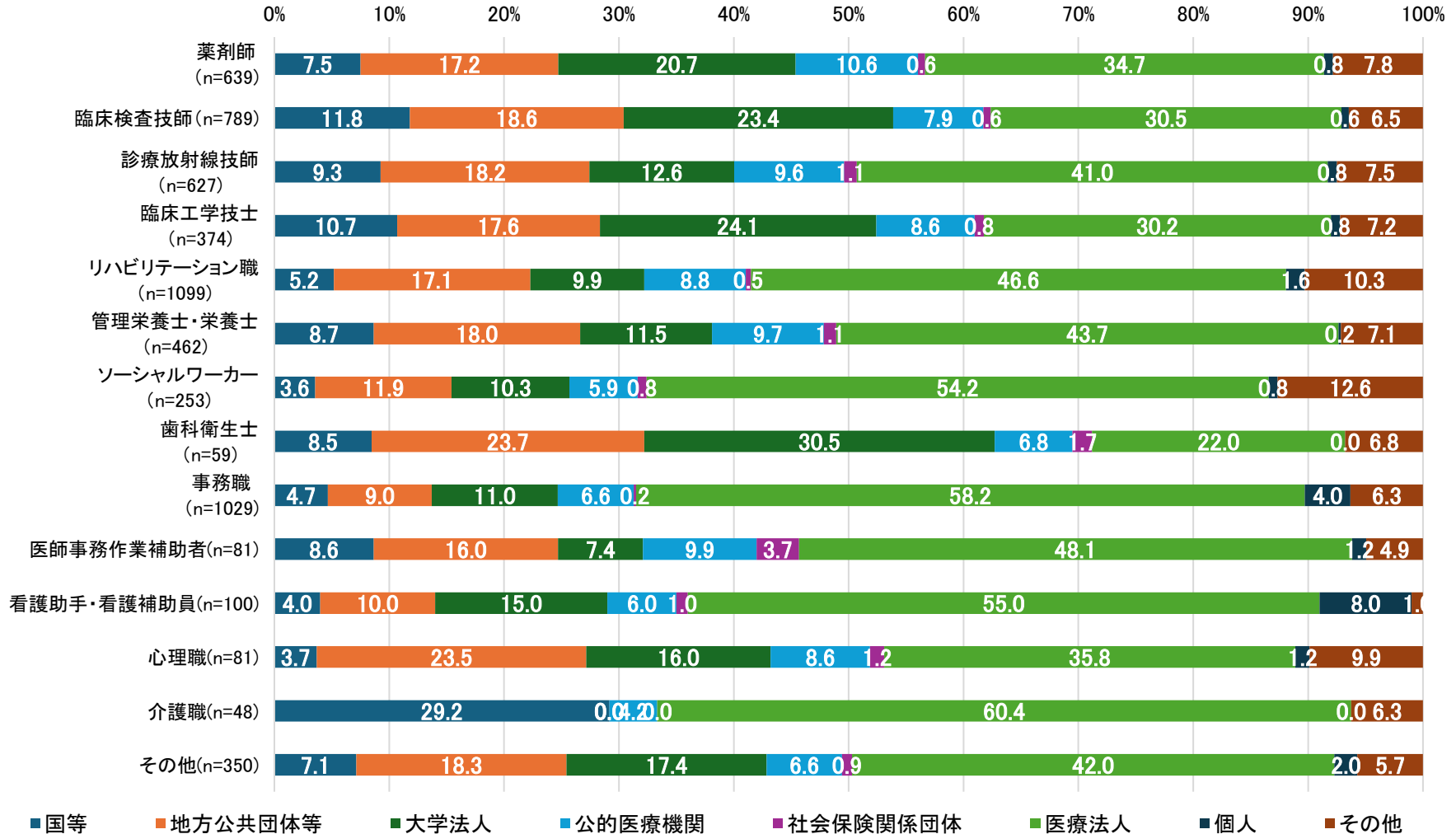
- 勤務している医療機関の主な病床機能について、「介護職」以外は「急性期」と回答した割合が最も高かった。



問10. 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。（該当するもの1つにチェックをしてください）

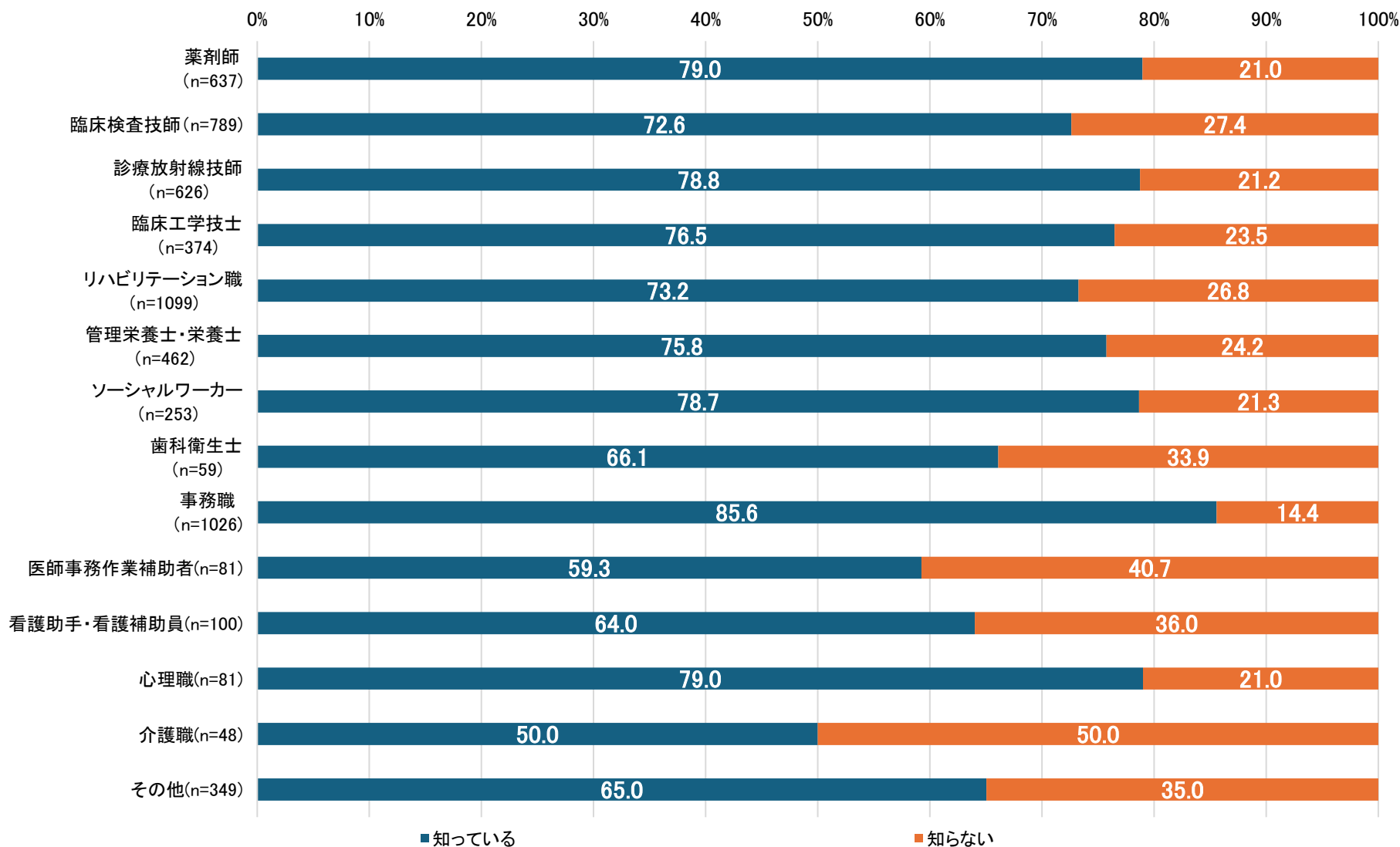
R7年度新規設問

- 主として勤務する医療機関の開設主体は、「医療法人」が高い傾向にあり、「歯科衛生士」を除いた職種において30%を超えていた。「地方公共団体等」や「大学法人」の割合も高い。



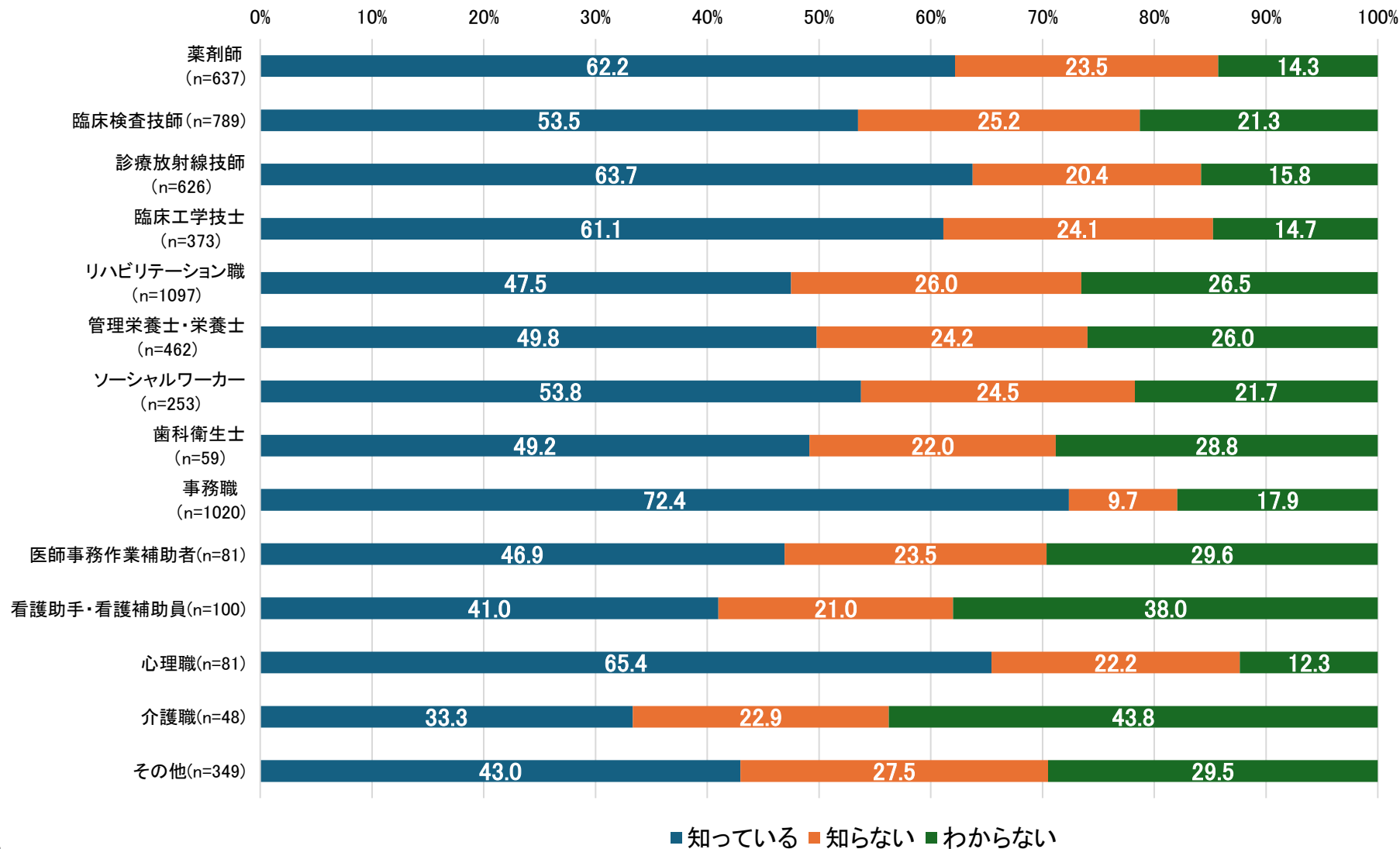
問11-1. あなたは主として勤務する医療機関の就業規則等に記載されている時間外労働時間に関する規程をご存じですか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 時間外労働時間に関する規定について「知っている」と回答した割合はいずれの職種も50%を超えていた。



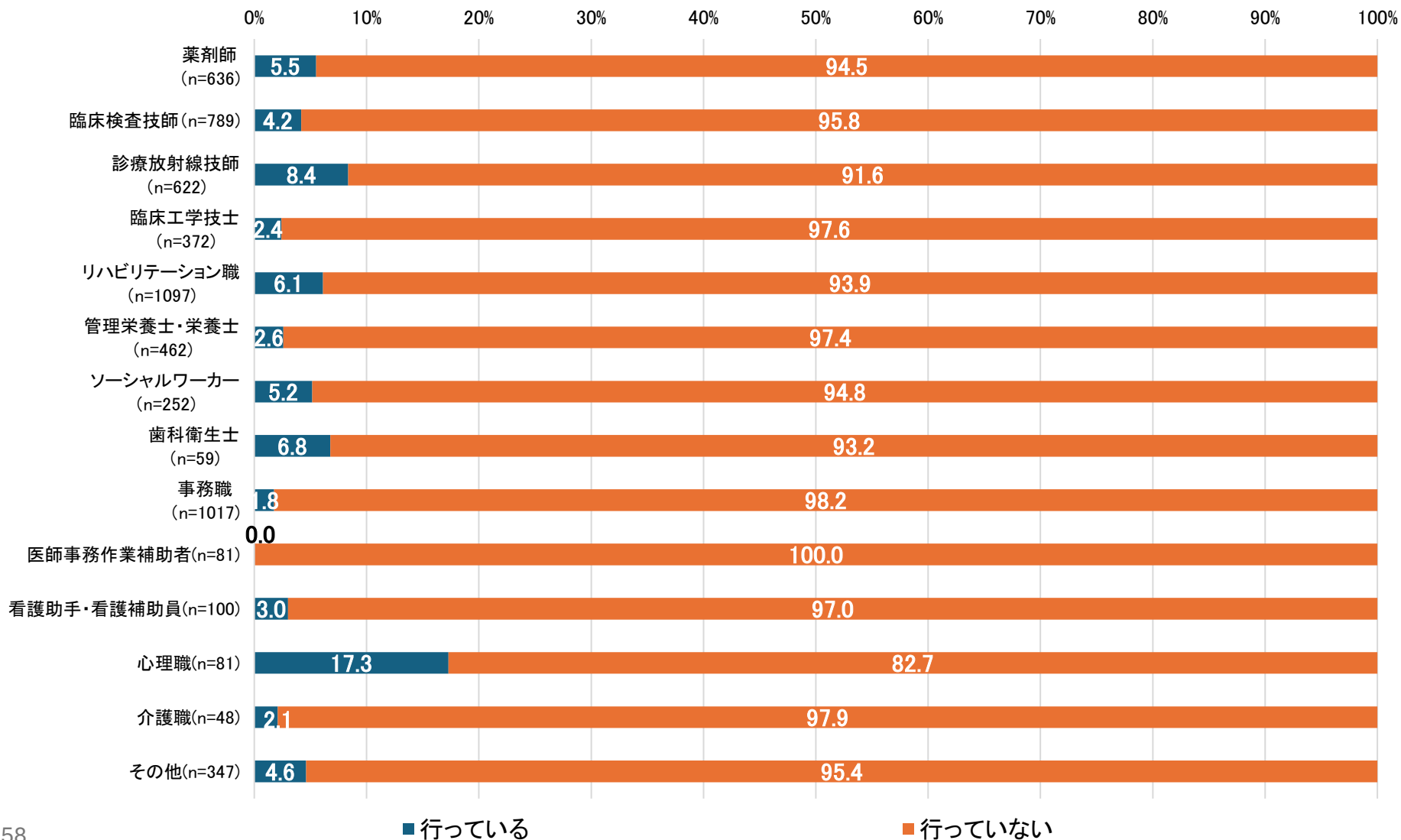
問11-2. 自らに適用される「時間外・休日労働に関する協定届（36協定）」の内容をご存じですか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

- 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」と回答した割合は、「介護職」を除いた職種において40%を超えていた。



問12. あなたは主た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、「心理職」を除く職種で90%以上が「行っていない」と回答している。

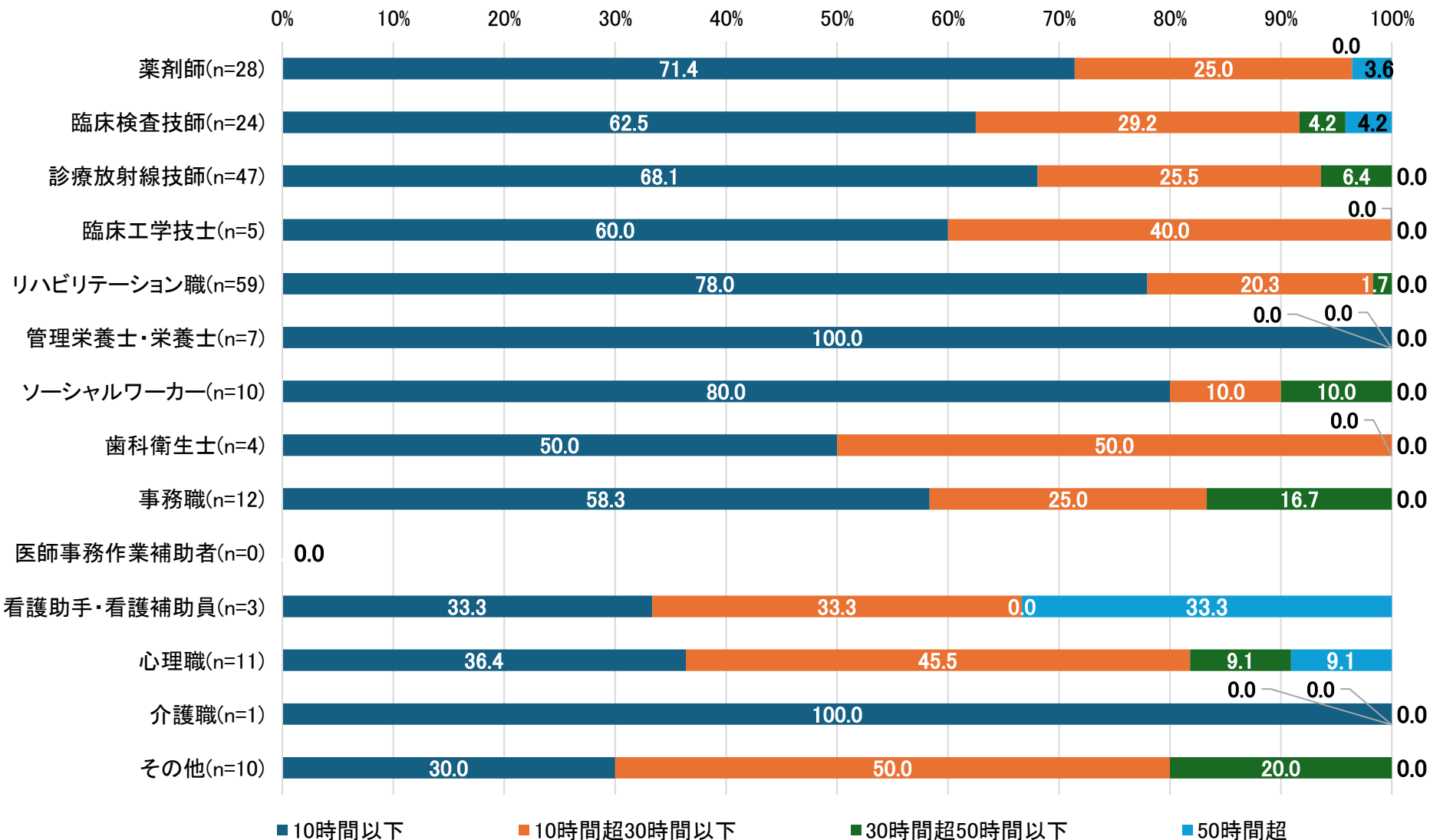


問12. あなたは主たる勤務先以外で定期的に副業・兼業を行っていますか。

(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か月間の副業・兼業の合計時間数は、いずれの職種も「10時間以下」と回答した割合が高い傾向にある。
(その他を除く)

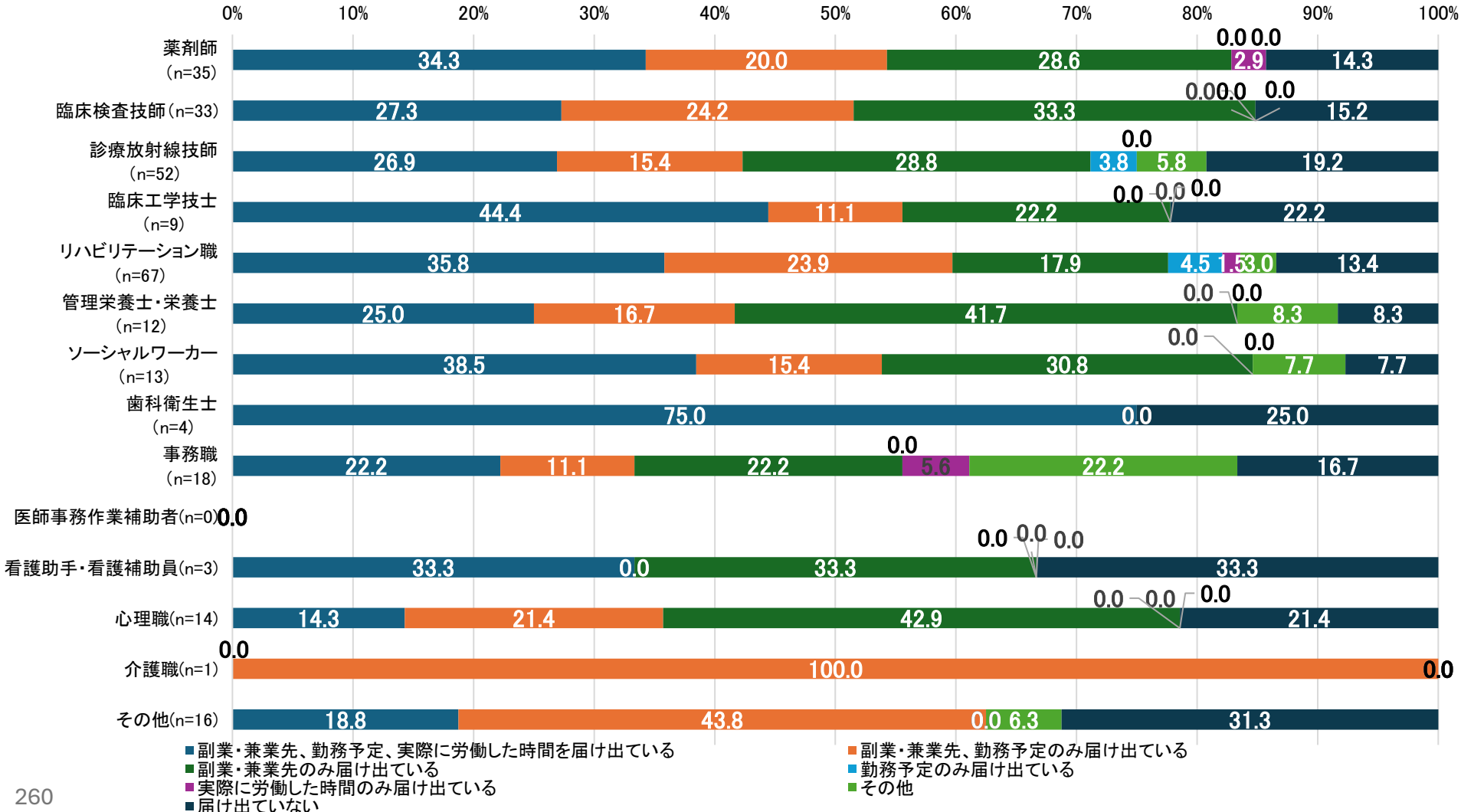


問12. あなたは主たる勤務先以外で定期的に副業・兼業を行っていますか。

(該当するもの1つにチェックをしてください)

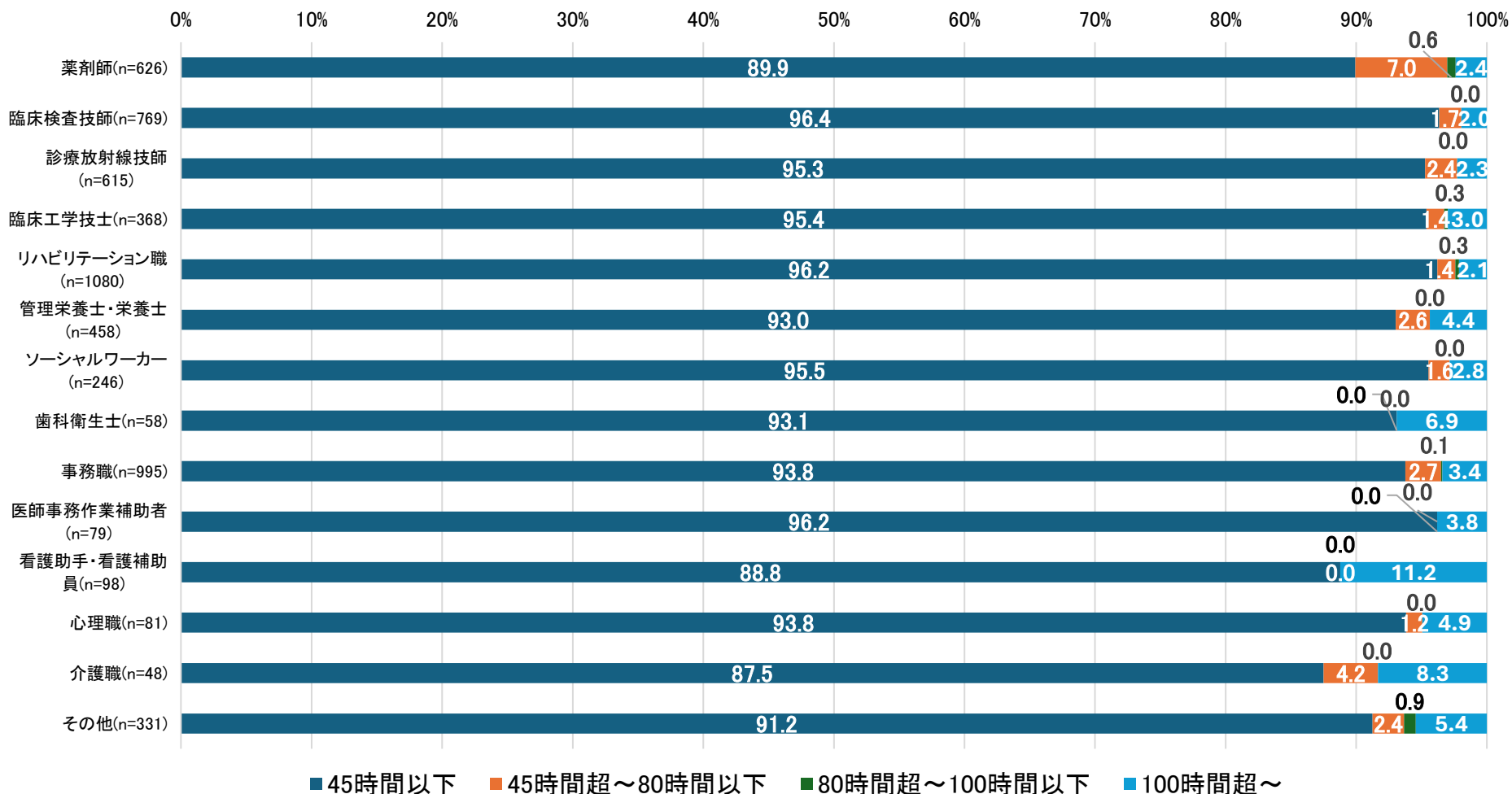
→1. を回答した場合、副業・兼業を行っていることを主たる勤務先の医療機関等に届け出ていますか。(該当するもの1つにチェックをしてください)

- ▶ 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るかについて、「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」が30%を超える職種は「薬剤師」「臨床工学技士」「リハビリテーション職」「ソーシャルワーカー」「歯科衛生士」「看護助手・看護補助員」であった。(母数に留意が必要)



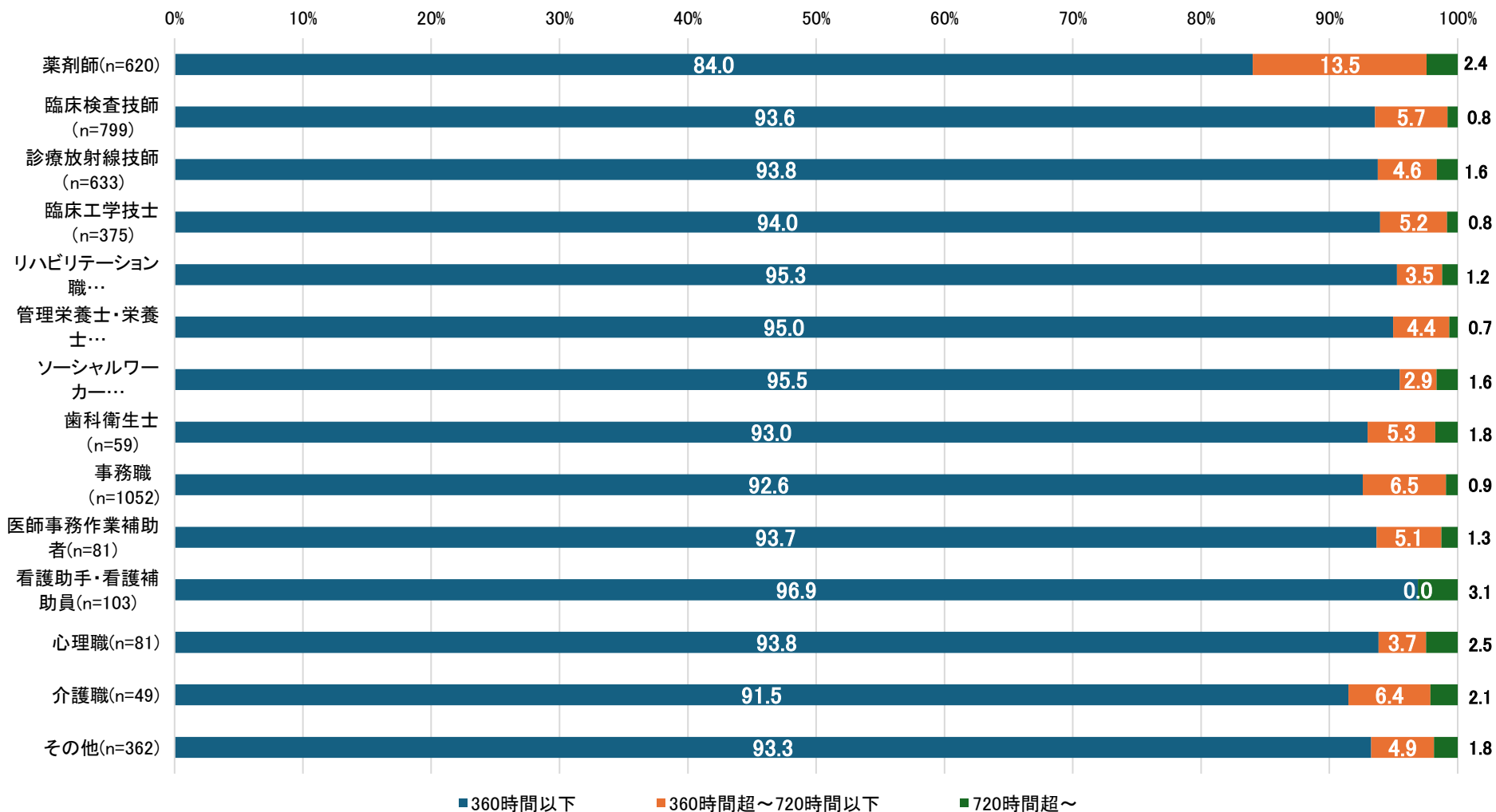
問13. あなたの令和7年6月の1か月間のおおよその時間外・休日労働時間数（主たる勤務先の所定労働時間を超えて勤務した時間数と所定の休日に勤務した時間数。時間外労働中の休憩時間など労働していない時間は除く）を教えてください。（数字を入力）

➤ 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。



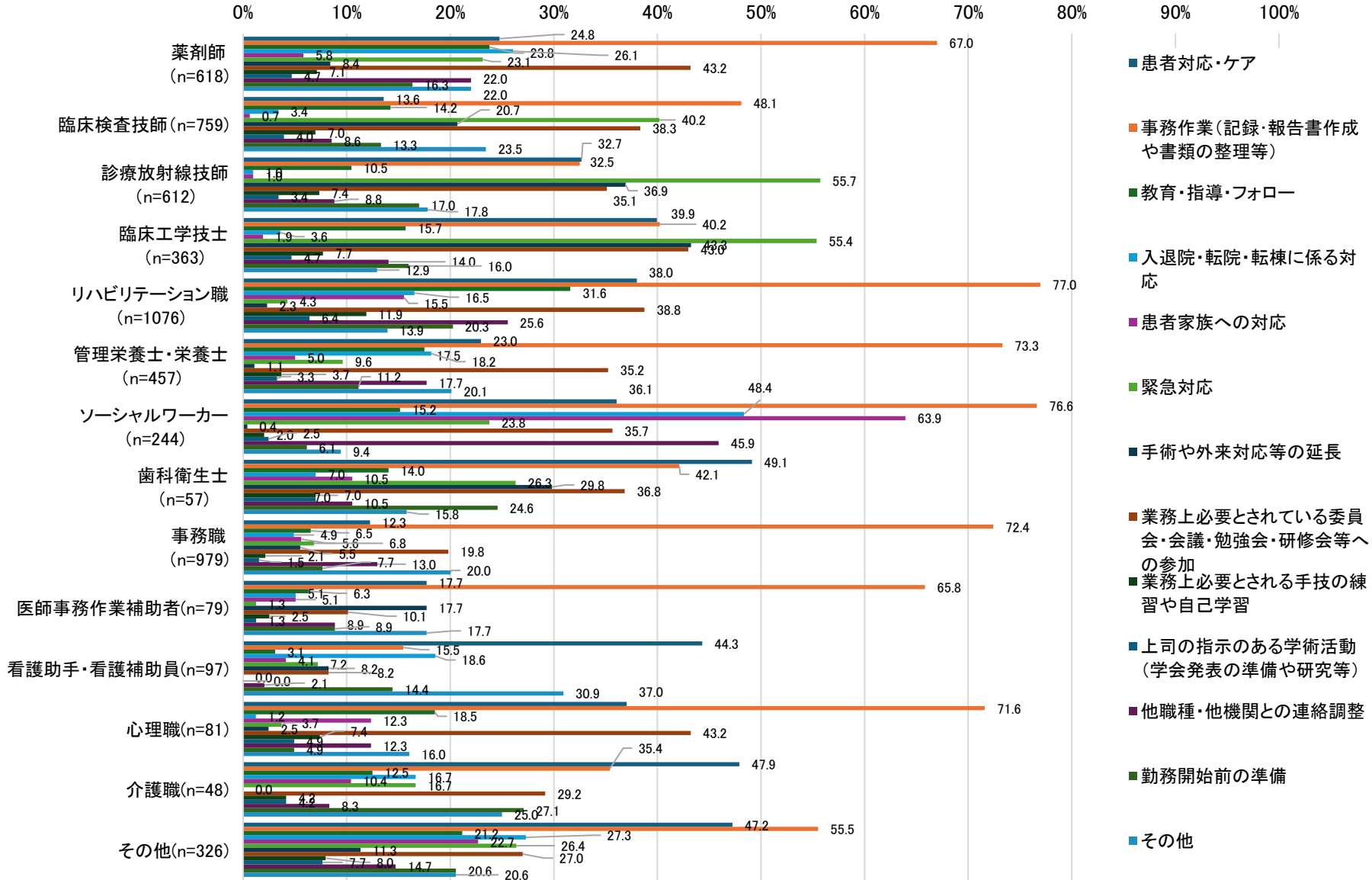
問14. あなたの令和6年度1年間のおおよその時間外・休日労働時間数（所定労働時間を超えて勤務した時間数と所定の休日に勤務した時間数。時間外労働中の休憩時間など労働していない時間は除く）を教えてください。（数字を入力）

▶ 1年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「360時間以下」の回答が80%以上を占める。



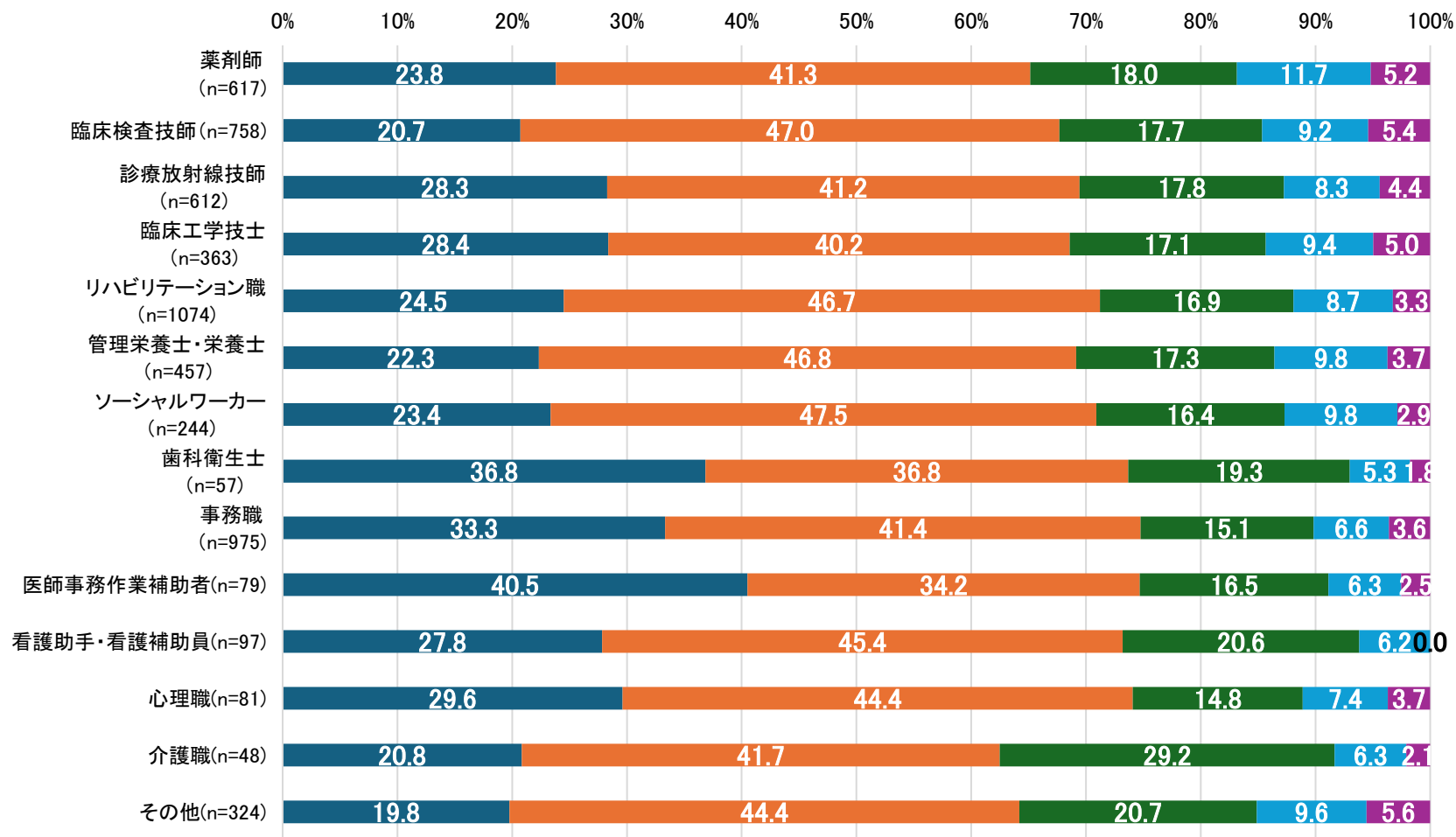
問15. あなたの令和7年6月の1か月間の時間外労働の理由を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

▶ 時間外労働の主な理由は、多くの職種で「事務作業（記録・報告書作成や書類の整理等）」の割合が高い。「臨床検査技師」「診療放射線技師」「臨床工学技士」は「緊急対応」の割合が高い。「MSW・PSW等ソーシャルワーカー」は「患者家族への対応」の割合が高い。



問16. 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）

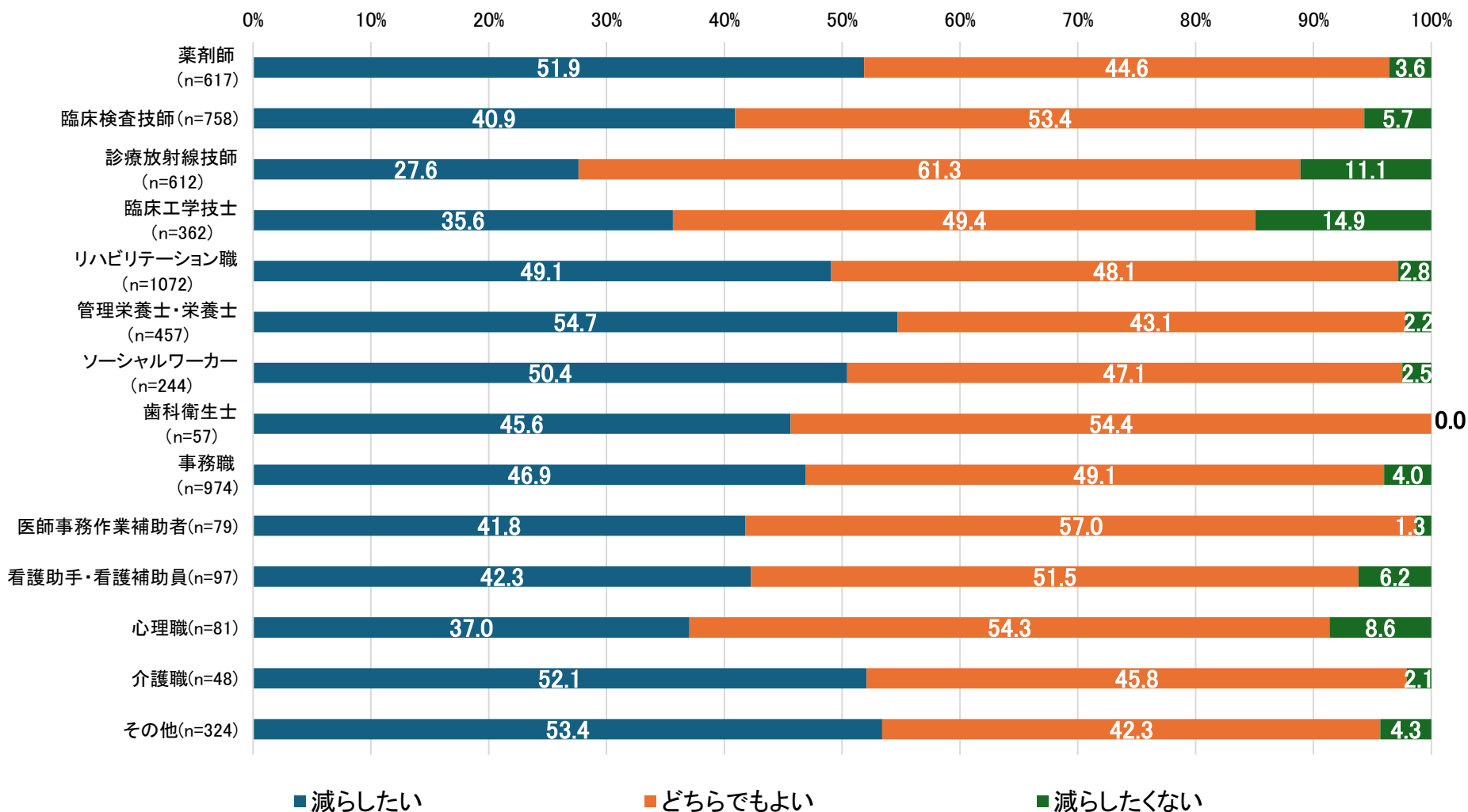
- ▶ 直近1か月の睡眠状況において、いずれの職種も「睡眠は十分にとれていた」と「睡眠は比較的とれていた」を合わせた割合が60%を超えている。



■ 睡眠は十分にとれていた ■ 睡眠は比較的とれていた ■ どちらともいえない ■ 睡眠はあまりとれていなかった ■ 睡眠は不足していた

問17. 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）

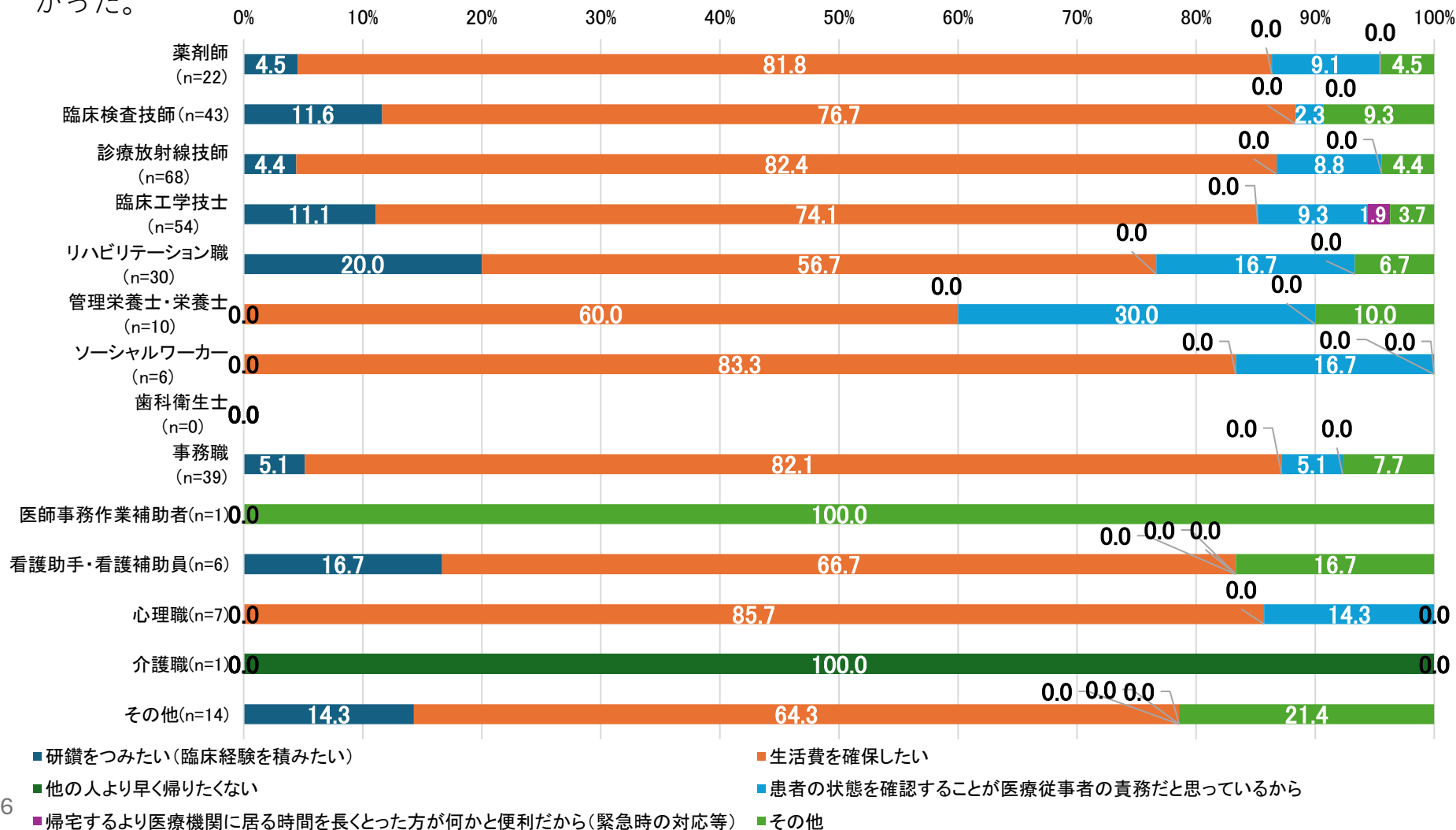
➤ 労働時間の削減希望について、「診療放射線技師」「臨床工学技士」「公認心理師・臨床心理士・心理療法師など心理職」を除いて「減らしたい」の割合が40%を超えている。



問17. 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）

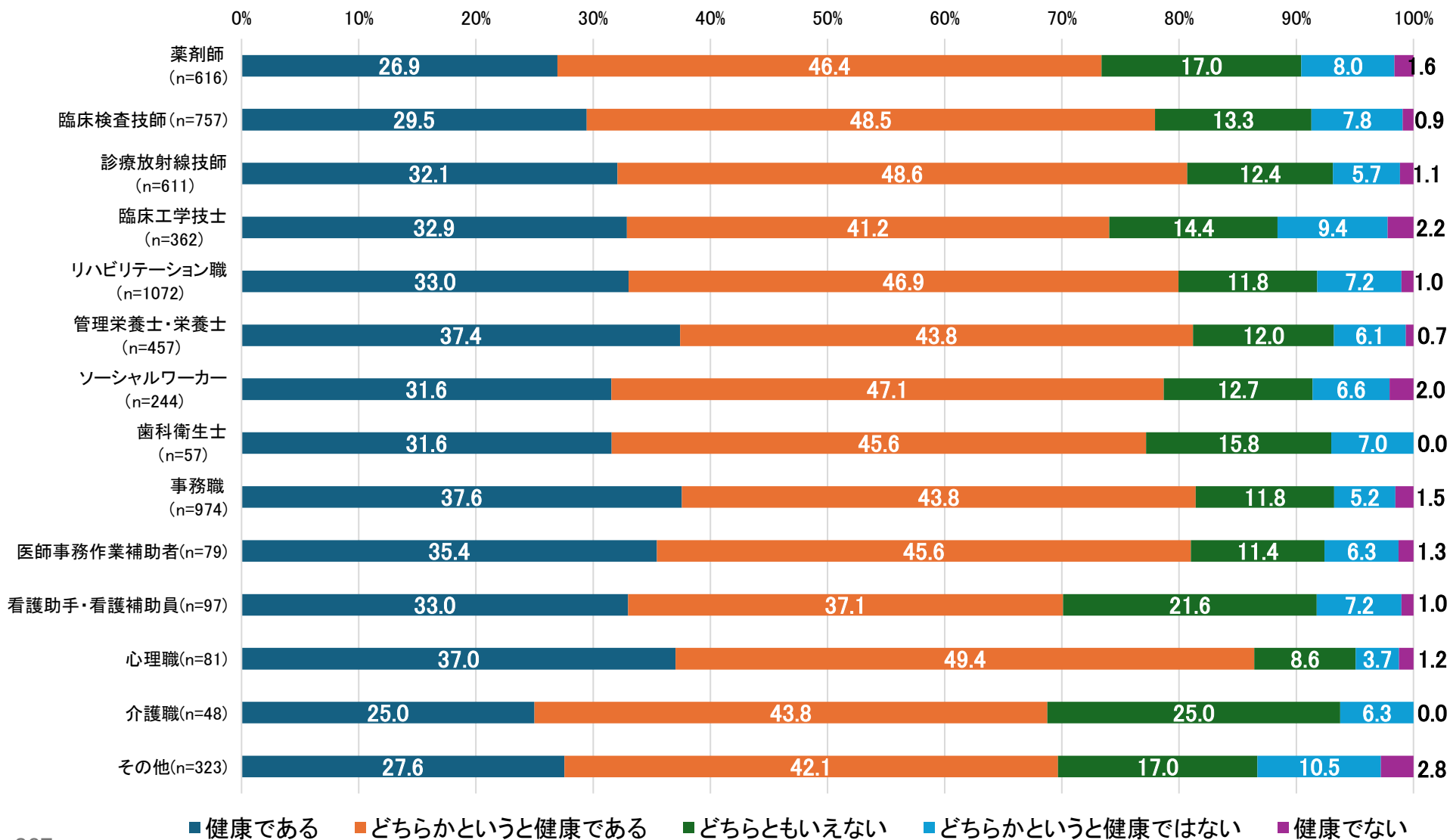
3. を回答した場合、「減らしたくない」理由を教えてください。（主として該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 労働時間を減らしたくない理由は、多くの職種で「生活費を確保したい」が高い。また、「理学療法士・作業療法士などリハビリテーション職」では「研鑽をつみたい（臨床経験を積みたい）」が20.0%と高かった。



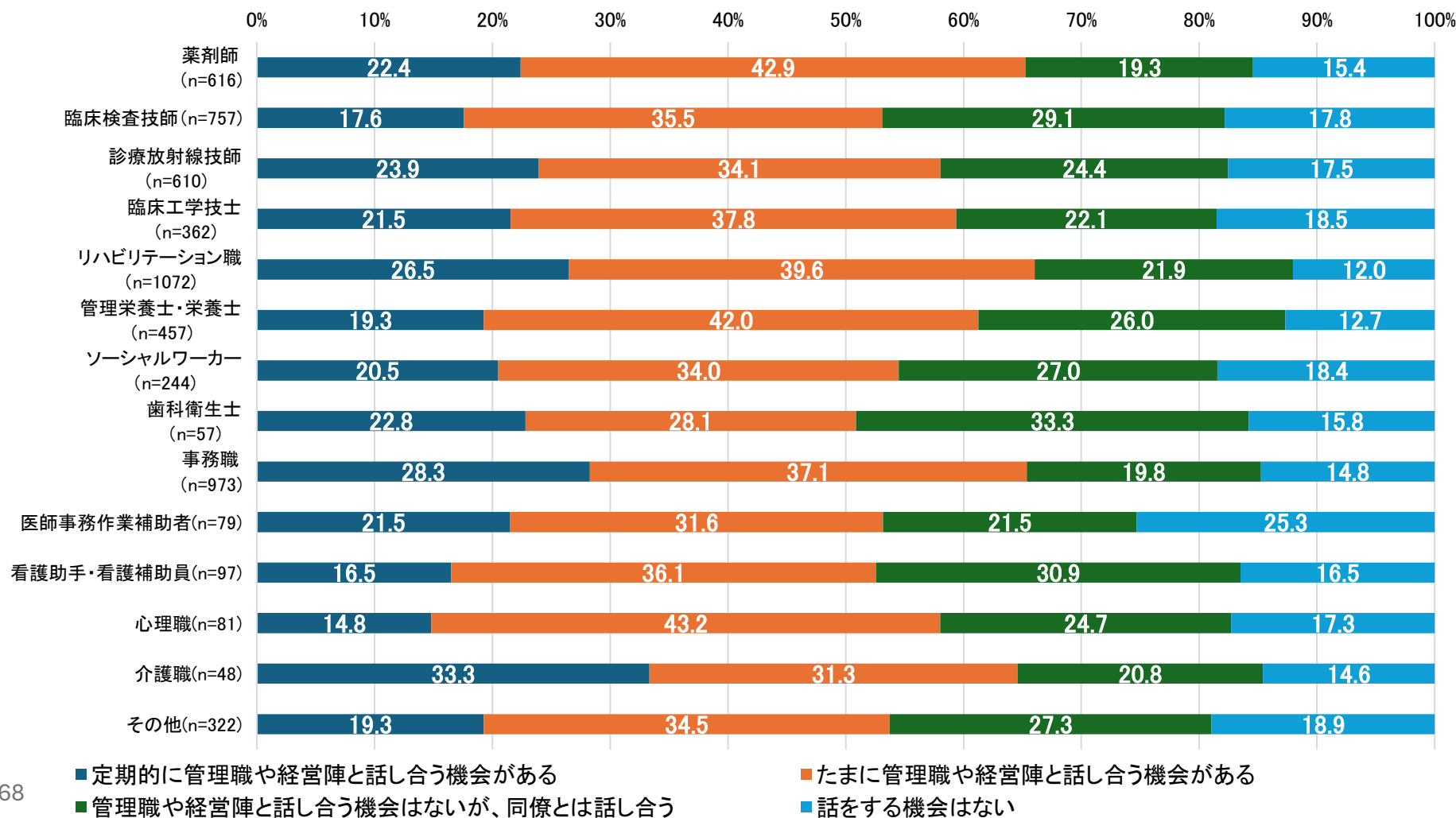
問18. あなたの現在の健康状態について教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

- ▶ 現在の健康状態について、「介護福祉士・介護士など介護職」を除く全ての職種で「健康である」「どちらかという健康である」合計の割合が70%を超えている。（その他を除く）



問19. 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いますが、あなたが主として勤務する医療機関では、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、「定期的に管理職や経営陣と話し合う機会がある」「たまに管理職や経営陣と話し合う機会がある」の合計の割合が全ての職種で50%以上であった。



問20. 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、あなたが主として勤務する医療機関で取り組んでおり、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」（72.2％／62.5％）、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」（10.1％／5.9％）

	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	64.6%	32.0%
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	34.3%	14.4%
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	72.2%	62.5%
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	21.5%	10.7%
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	18.8%	8.0%
夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している	22.9%	10.6%
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	17.0%	6.6%
勤務間インターバル制度を導入している	10.1%	5.9%

問20. 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、あなたが主として勤務する医療機関で取り組んでおり、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」（41.9％／27.3％）、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」（4.1％／4.9％）

	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	41.9%	27.3%
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	35.1%	20.9%
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）	31.0%	19.0%
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	19.8%	10.5%
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	19.3%	9.2%
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	17.1%	7.4%
テレワーク・在宅勤務の制度を整備している	4.1%	4.9%

問20. 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、あなたが主として勤務する医療機関で取り組んでおり、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」（32.8%）、効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「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」（11.7%）
- 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」（14.2%/6.3%）

	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	31.4%	11.7%
職員のメンタルヘルス教育研修を実施している	32.8%	10.0%
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	14.2%	6.3%

問20. 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、あなたが主として勤務する医療機関で取り組んでおり、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「短時間勤務等の措置（短時間勤務制度等）を導入している」（45.5％／24.2％）、取り組んでいる割合が最も低いものは、「院内や近隣に学童保育を整備している」（8.9％）、効果が高いと評価できる割合が最も低いものは、「治療との両立支援の制度・取組を実施している」（6.8％）

	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	31.5%	19.7%
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	37.6%	21.1%
院内保育所や提携保育所等を整備している	35.3%	20.5%
院内や近隣に学童保育を整備している	8.9%	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	15.8%	9.5%
短時間勤務等の措置（短時間勤務制度等）を導入している	45.5%	24.2%
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	33.3%	12.5%
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	24.5%	11.4%
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	33.0%	16.4%
子育て・介護等による業務代替を担う職員への負担軽減や処遇の配慮を行っている	22.5%	12.0%
治療との両立支援の制度・取組を実施している	15.7%	6.8%

問20. 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、あなたが主として勤務する医療機関で取り組んでおり、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）

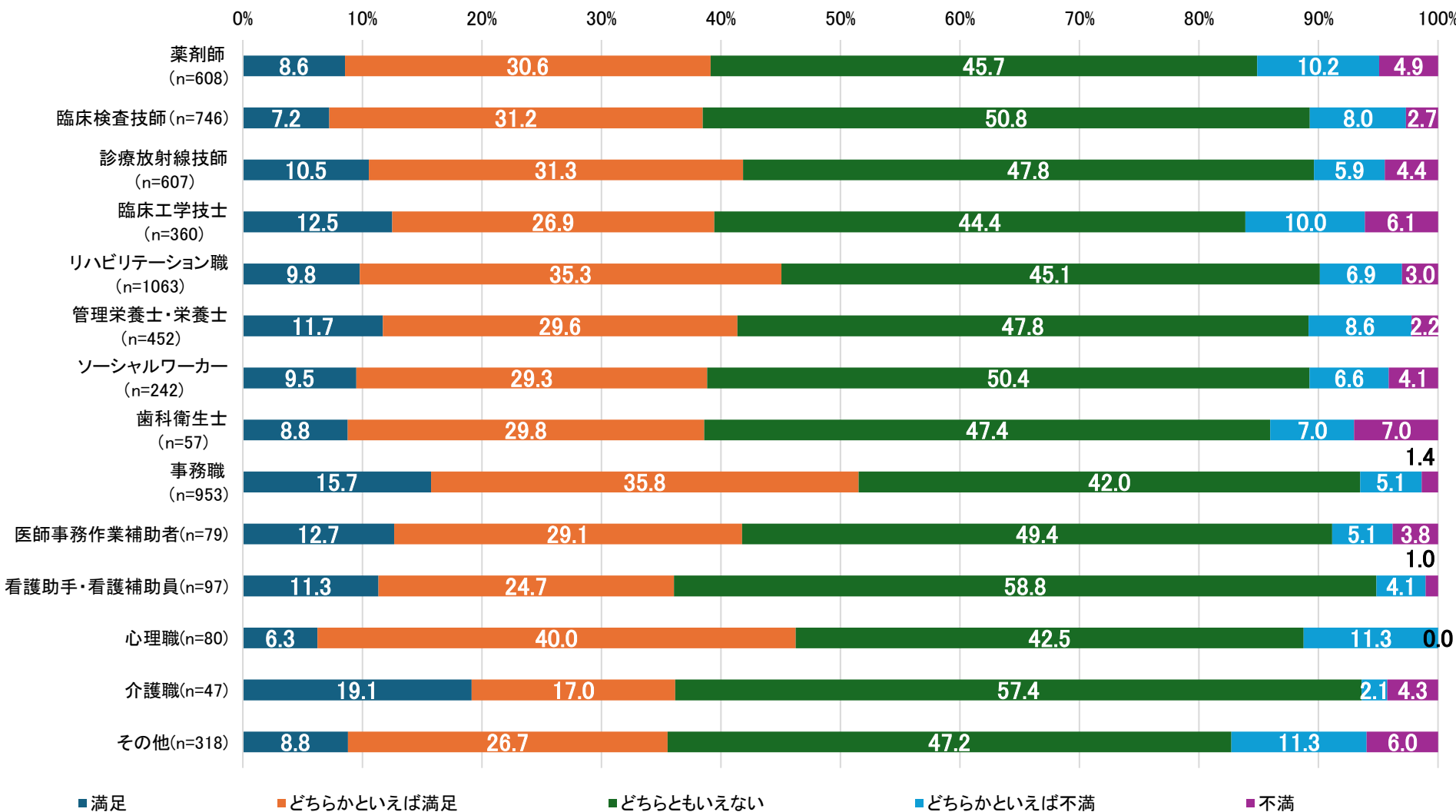
キャリア形成支援

- ▶ キャリア形成について、取り組んでいる割合が高いものは「専門資格の取得を支援する制度を設けている」（27.5%）、効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「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」（13.8%）

	取り組んでいる（%）	効果が高い（%）
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	24.1%	13.8%
専門資格の取得を支援する制度を設けている	27.5%	13.7%

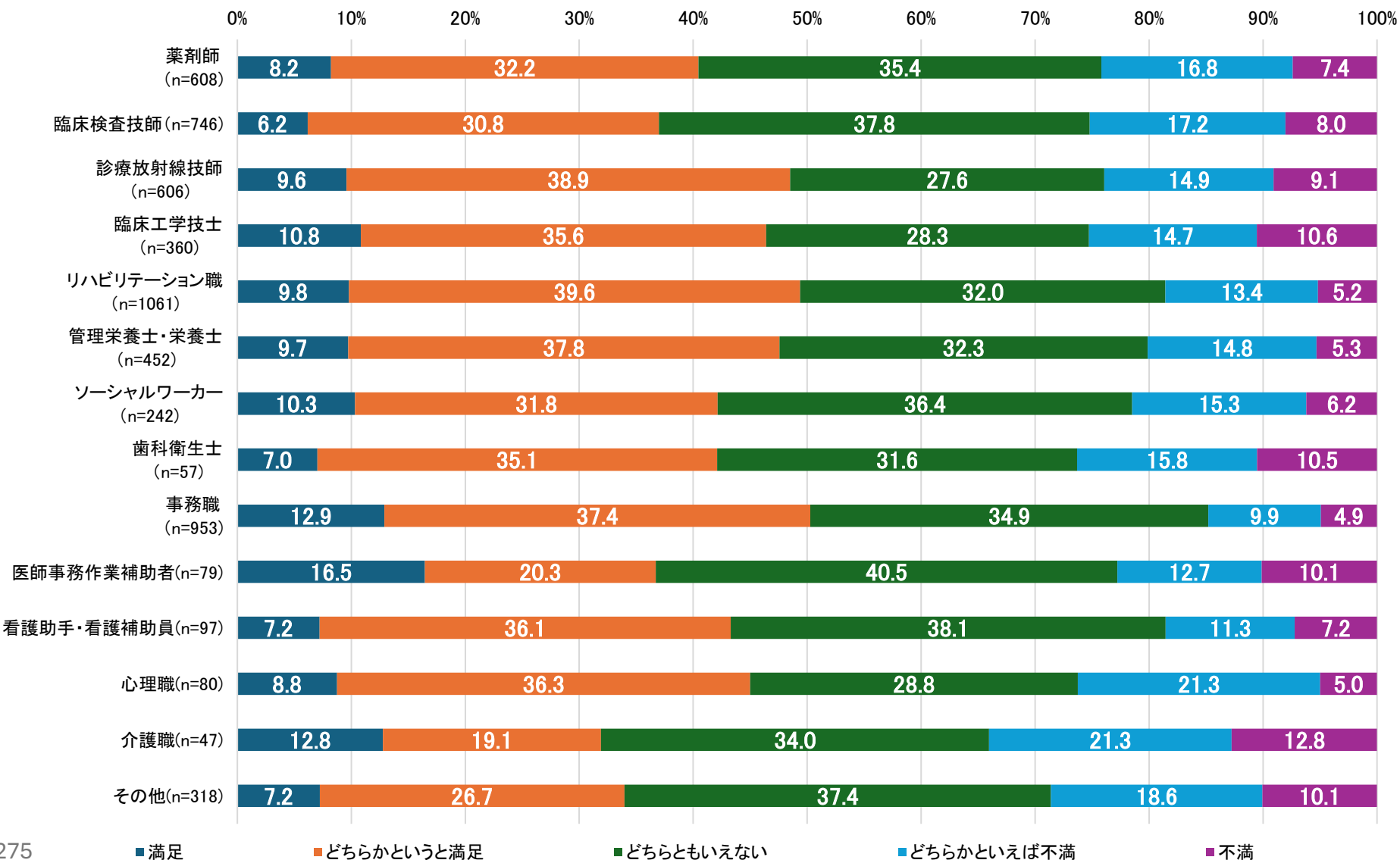
問21. 健康支援に関する満足度を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

- ▶ 健康支援に関する満足度について、全ての職種で「どちらともいえない」が最も多かった。「満足」「どちらかといえば満足」の合計は30%以上であった。特に、「事務職」は50%を超えている。



問22. 勤務環境全般に関する満足度を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

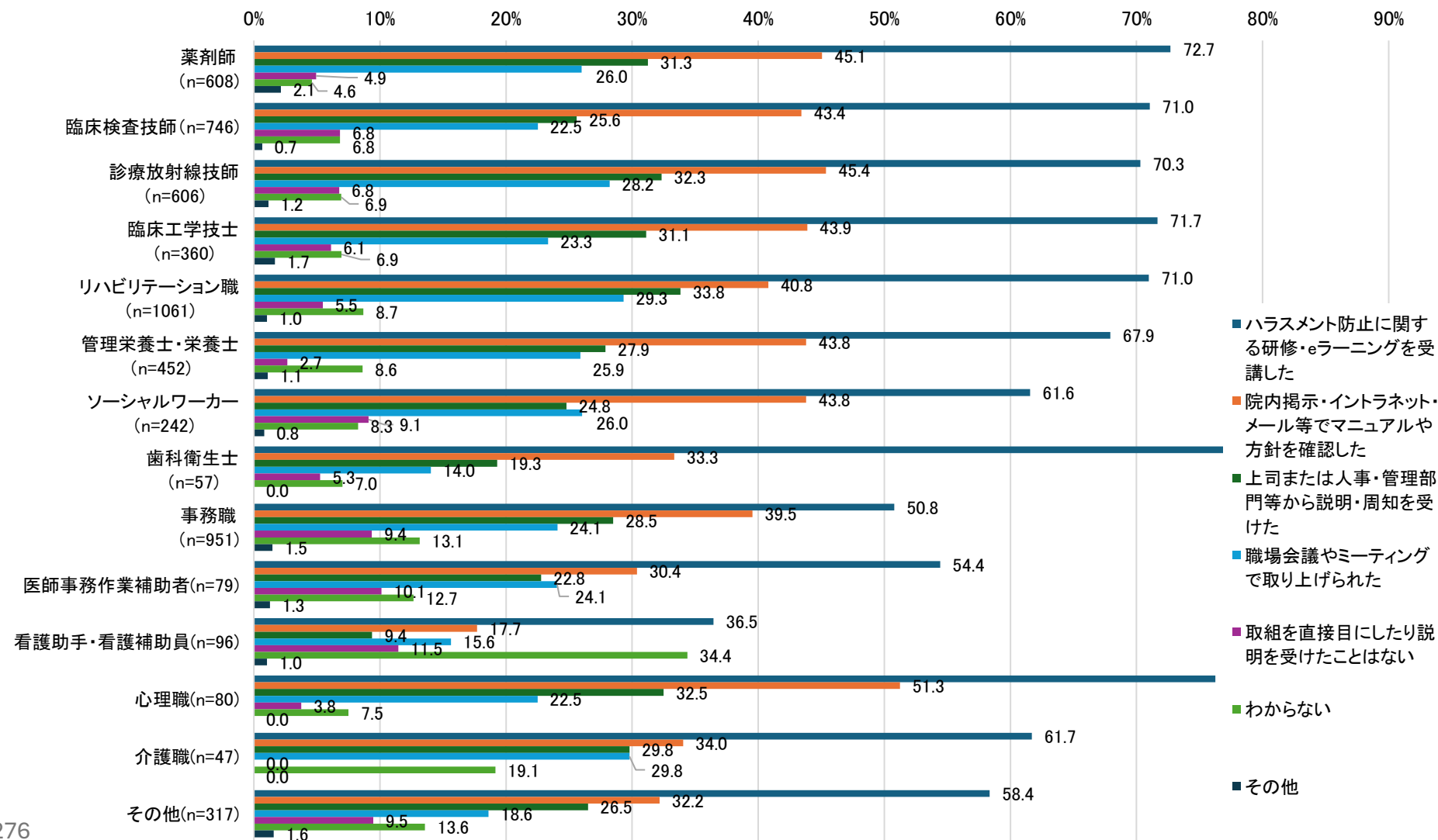
- 勤務環境全般に関する満足度について、「臨床検査技師」「医療事務作業補助者」「介護福祉士・介護など介護職」を除く職種で「満足」「どちらかという満足」の合計が40%以上であった。（その他を除く）特に、「事務職」は50%を超えている。



問23-1. あなたの勤務先で実施されているハラスメント防止の取組について、あなたがこれまでに参加・確認した機会を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

R7年度新規設問

- 勤務先で実施されているハラスメント防止の取組については、「ハラスメント防止に関する研修・eラーニングを受講した」が多く職種で最も高い割合となった。

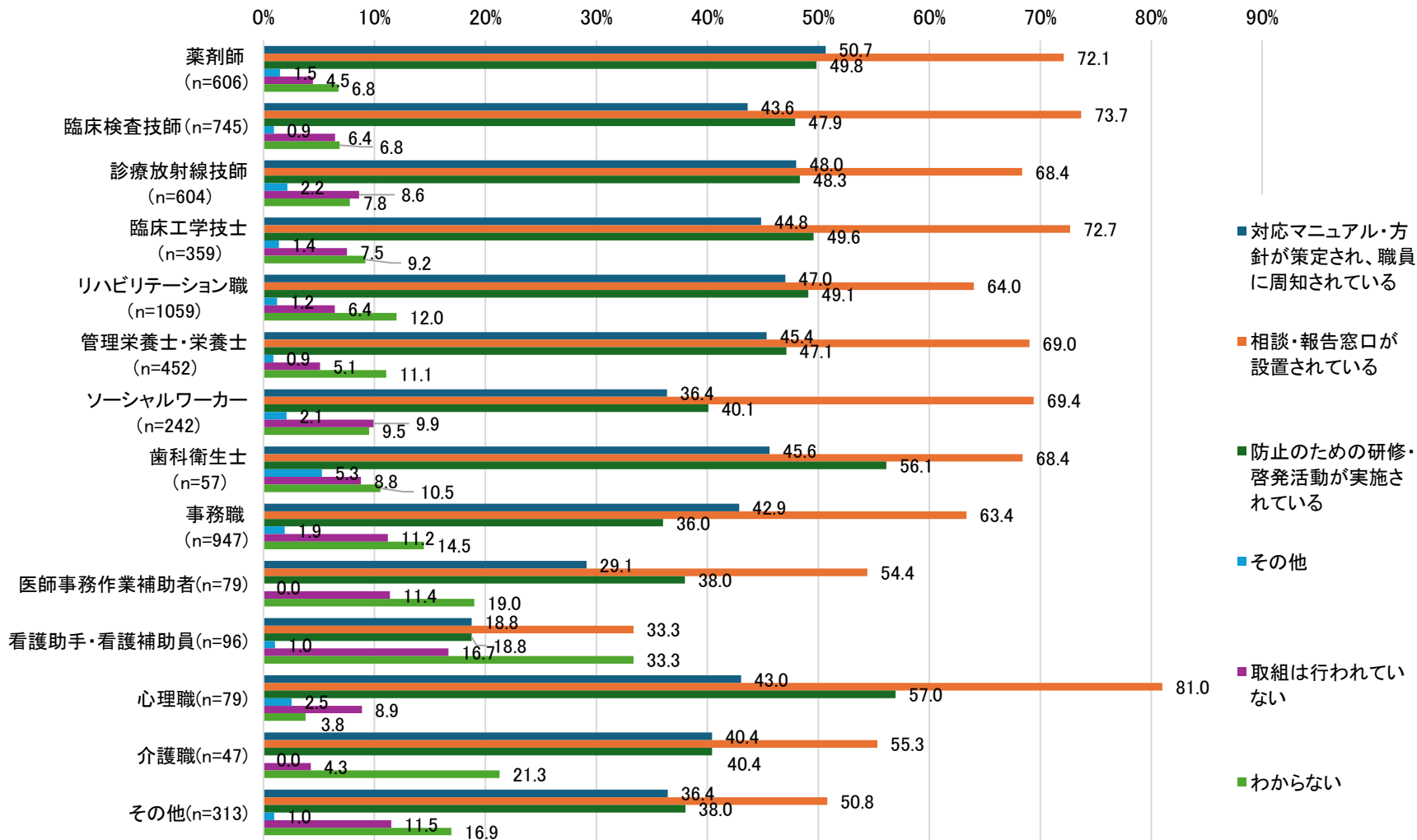


問23-2. あなたの勤務先では、ハラスメント対策としてどのような取組が行われていると認識していますか。（該当するものすべてにチェックをしてください）

(1) 職員間のハラスメント（パワーハラスメント・セクシュアルハラスメント）

R7年度新規設問

➤ 職員間のハラスメント（パワーハラスメント・セクシュアルハラスメント）対策としての取り組みについては、「相談・報告窓口が設置されている」が多くの職種で最も高い割合となった。



問23-2. あなたの勤務先では、ハラスメント対策としてどのような取組が行われている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）

(2) 患者さんやご家族からのハラスメント（カスタマーハラスメント／ペイシエントハラスメント）

R7年度新規設問

➤ 患者さんやご家族からのハラスメント（カスタマーハラスメント／ペイシエントハラスメント）対策の取り組みについては、「対応マニュアル・指針が策定され、職員に周知されている」が多く職種で最も高い割合となった。

