

## V 令和5年度の実態調査結果

## (1) 調査概要

調査対象	全国の全病院、有床診療所およびその職員
調査票の種類と 主な調査内容	<p>施設票（病院票・有床診療所票）、職員票（医師票・看護職票・コメディカル票）の全5種類</p> <p>■施設票（病院票・有床診療所票） 勤務環境改善の取組状況、勤改センターの認知状況等について</p> <p>■職員票（医師票・看護職票・コメディカル票） 労働時間・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</p>
回答対象者	<p>■施設票（病院票・有床診療所票） 施設管理者等の勤務環境改善の取組状況等を把握している方</p> <p>■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（病院長その他の管理職及び研修医は除く）</p> <p>■看護職票 病棟にて夜勤を行っている、フルタイム勤務の正規職員である看護職（看護部長その他の管理職は除く）</p> <p>■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</p>
1病院あたりの 回答数	<p>病床規模ごとに回答者・回答人数を選定した。</p> <p>(20～299床) 医師票：10名程度、看護職：5名程度、施設票1名</p> <p>(300～399床) 医師票：15名程度、看護職：10名程度、施設票1名</p> <p>(400～499床) 医師票：20名程度、看護職：15名程度、施設票1名</p> <p>(500床以上) 医師票：20名程度、看護職：20名程度、施設票1名</p>
回答方法	施設票、職員票ともにWeb回答の形式とした。（なお、昨年度回答のあった施設票については、昨年度の回答内容が反映されているWEBの仕様とした）
調査期間	令和5年9月25日～11月17日

回収数（回収率）	病院票：1,635（20.1%）（昨年度 1,587） 有床診療所票：933（19.9%）（昨年度 843） 医師票：5,685（昨年度 5,093） 看護職票：12,402（昨年度 11,826） コメディカル票：10,610（昨年度 9,756）
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。



WEB 調査画面のトップページ（病院票の例）



WEB 調査 回答画面（医師票の例）

## (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、下記の対応を実施した。

- 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 医療関係団体、病院グループへの案内  
医療関係団体や病院グループへの案内を実施した。
- ③ 未回答施設への再案内状発送、リマインドメール送信  
調査期間中の 10 月 12 日時点での未回答施設に対して、再案内状発送による調査リマインドを行った。さらに今年度は、昨年度回答があった施設で、回答期限 1 週間前時点で回答がない施設に対して、メール送信による調査リマインドを行った。
- ④ 調査期間の延長  
当初、調査終了日は 10 月 20 日を予定していたが、調査終了日直前に回答数が増加していた実態を踏まえて、厚生労働省と協議の上、11 月 17 日まで期間延長することとした。併せて、調査画面に期間延長の案内を表示した。

## 參考資料

※報告書本編に未掲載のデータを掲載。

## サマリー

1 実態調査\_深堀分析資料

## 「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"> <li>【病院票】医療機能について、500床未満は「急性期」の割合が多く、医療法人は「慢性期」の割合が多い</li> <li>【医師票】若い年代ほど女性の回答割合が多い。主たる勤務先の病床機能は、20～50代は「急性期」が半数以上、20～40代は「高度急性期」が3割超の割合となっている</li> <li>【医師票】労働時間制度について、大学法人は「変形労働時間制」の適用割合が多く、勤務形態別では「いずれも適用されていない」が最も多い</li> </ul>
働き方・勤務状況	労働時間	<ul style="list-style-type: none"> <li>【医師票】病床規模が大きいほど、月45時間超、年360時間を超える時間外労働の割合が多い</li> <li>【医師票】「国等」「地方公共団体等」「大学法人」が開設主体の場合は、月45時間、年360時間を超える時間外労働の割合が多く、他の開設主体と比べて時間外労働時間数が長いと考えられる</li> <li>【医師票】年代が低いほど、月45時間、年360時間を超える時間外労働の割合が多い</li> <li>【医師票】時間外労働時間の理由は、いずれの年代も「患者対応・ケア」の割合が最も多い。次に30～40代は「緊急対応」、20代及び50～60代は「事務作業」が多い</li> <li>【医師票】20～40代は時間外労働を「減らしたい」が50%超となっており、年代が低いほど時間外労働時間を「減らしたい」という意向がうかがえる</li> </ul>
	当直	<ul style="list-style-type: none"> <li>【医師票】宿直中の実働時間は若い年代ほど長い</li> </ul>
	副業・兼業	<ul style="list-style-type: none"> <li>【病院票】病床規模が大きいほど、副業・兼業先の労働時間の実績まで把握が進んでいる</li> <li>【病院票】「国等」「大学法人」「公的医療機関」は、副業・兼業先の労働時間の実績まで把握が進んでいる割合が3割超となっている</li> </ul>
	労働時間管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>【医師票】「時間外労働時間どおりに申告していない」割合に年代別の違いはない。申告しない理由として、60代を除き「残業として認められない業務だから」が最も多い</li> <li>【病院票】医師の勤怠管理の方法は、病床規模が大きいほど「客観的な記録の活用による管理」が多い</li> <li>【病院票】病床規模が大きいほど、勤怠管理の方法は、「ICカード」、「勤怠管理システム」の導入割合が多いが、職種間の違い（特に、医師とその他職種）はみられない</li> <li>【医師票】面接指導実施医師による面接指導義務化の認知状況に年代による差はない。認知経路は、20～40代は「口コミ」、50～60代は「関係学会等」「新聞・雑誌等」が多い</li> </ul>

2 実態調査\_深堀分析資料

## 「休み方」「勤務環境」「職員の満足度」

### サマリー

区分	項目	内容（サマリー）
休み方	休日・休暇	<ul style="list-style-type: none"> <li>【医師票】医師は病床規模が大きいほど、年次有給休暇取得日数が「13日以上」の割合が低くなっている</li> <li>【看護職票】看護職においても病床規模が大きいほど、「13日以上」の割合が低くなっている</li> </ul>
勤務環境	勤務環境に関する現状認識・取組（病院調査と医師調査の比較より）	<ul style="list-style-type: none"> <li>病院調査・医師調査とも回答がある医療機関（該当医師票4,734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</li> <li>「労働時間管理」カテゴリでは、取組認知は「夜勤・交代制勤務の勤務間隔」、効果評価は「時間外労働時間の削減」が病院・医師間で最もギャップが大きい項目に挙げられている</li> <li>※カテゴリ別の一覧表を作成している</li> </ul>
	勤務環境、睡眠・健康状態	<ul style="list-style-type: none"> <li>【医師票】睡眠の状況、健康状態に関わらず「宿直明けの勤務免除・業務負担軽減」「給与・手当等の見直し」が当直の負担軽減・処遇改善に必要と認識されている割合が多い</li> <li>【医師票】当直・夜勤帯の休息場所の環境について、病床規模が大きいほど、「十分に休息できる環境にない」との回答割合が多く、理由として50代以下は「騒音」「清潔さ」「トイレ・シャワーがない」を挙げている</li> <li>【病床別】勤務環境改善の取組後の変化として、「有給休暇の取得率向上」「職種間連携の進展」が多く挙げられているが、500床以上は次いで「ICT導入の進展」が挙げられている</li> <li>【病床別】勤務環境改善の経営上のメリットとして、「時間外労働の減少」「有給休暇の取得率向上」が多く挙げられている</li> </ul>
職員の満足度	職員の満足度	<ul style="list-style-type: none"> <li>【医師票】働き方全般の満足度について、他の年代と比べて30代、40代の満足度がやや低い</li> <li>【医師票】宿直明けに「業務内容軽減」「短時間勤務」「勤務無し（休み）」等の施策を講じた場合には、勤務環境全般の満足度が高い傾向が見受けられる</li> </ul>
	職員の満足度を向上させる取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>【医師票・看護職票・コメディカル票】各カテゴリごとに満足度が最も高い取り組みを分析した。勤務負担軽減では医師・看護職は「夜間・オンコール等に対する給与・手当等の処遇」、コメディカルは「多職種連携等による負担軽減」の取り組みが満足度が高い結果となった</li> <li>※職種・カテゴリ別の一覧表を作成している</li> </ul>

3 実態調査\_深堀分析資料

## 「国の施策」

### 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"> <li>【病院票】病床規模が大きいほど、「いきサポ」の認知度は高い。病床規模に関わらず8割以上が「参考になる」と回答している</li> </ul>
	勤改センター	<ul style="list-style-type: none"> <li>【病院票】病床規模が大きいほど、勤改センターの活動内容まで認知されている割合が多く、利用にも積極的である</li> <li>【病院票】開設主体が「大学法人」「公的医療機関」「地方公共団体等」の病院は、半数以上が勤改センターを利用したことがあり、利用にも積極的である</li> <li>【病院票】勤改センターの利用を考えていない医療機関は、病床規模が大きいほど「効果が不明なため」と回答し、小さいほど「現状問題がないため」との回答が多い</li> <li>【病院票】勤務環境改善に取り組んでいない理由に「どのように取り組めばよいか分からない」「これから取組をはじめると回答している病院の勤改センターの利用意向は半数程度となっている</li> </ul>

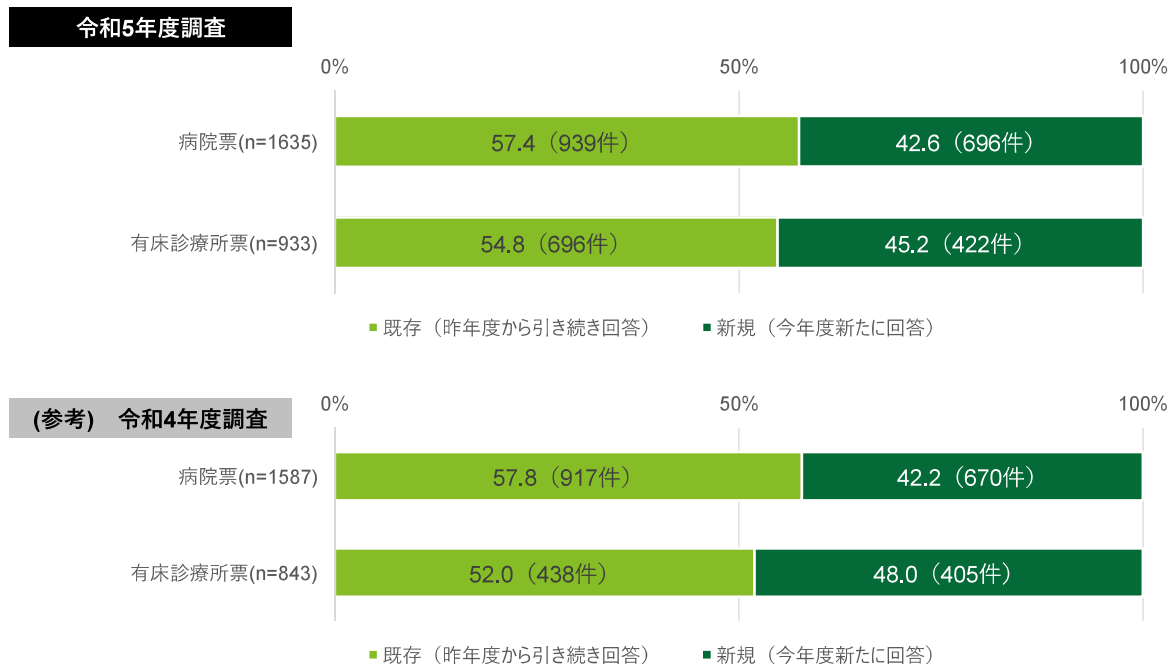
4 実態調査\_深堀分析資料

## 回答属性

5 実態調査\_深堀分析資料

令和5年度調査は、令和4年度調査と同様に既存先（昨年度から引き続き回答）からの回答が半数以上を占める

回答結果 新規／既存

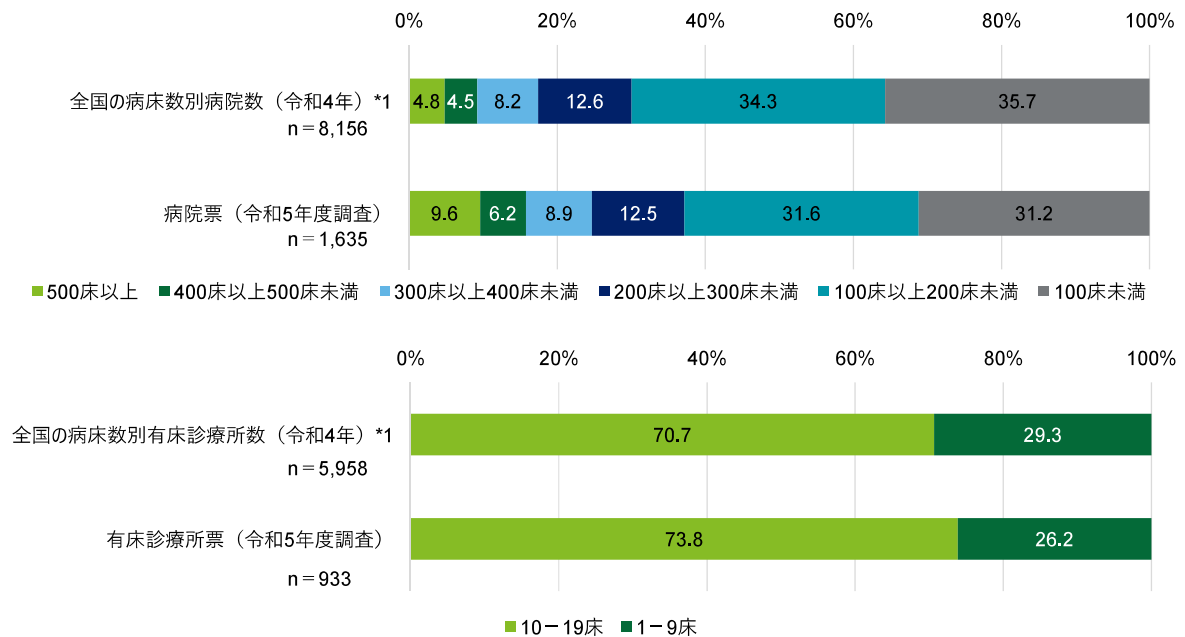


6 実態調査\_深堀分析資料



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

### 全国の病床数別病院数・有床診療所数との比較

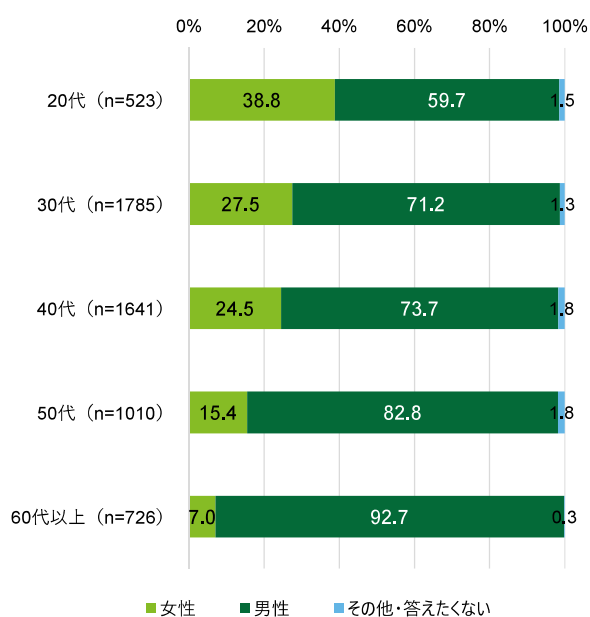


7 実態調査\_深堀分析資料

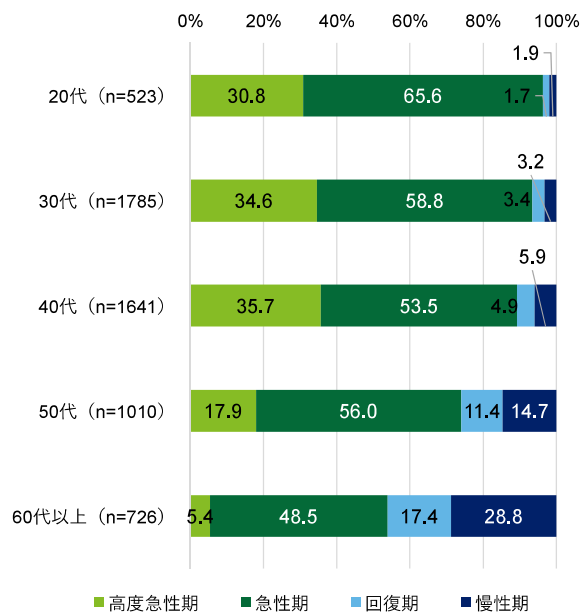
\*1 出所：厚生労働省「医療施設(動態)調査・病院報告の概況」(令和4年)

## 【医師票】若い年代ほど女性の回答割合が多い。主たる勤務先の病床機能は、20～50代は「急性期」が半数以上、20～40代は「高度急性期」が3割超の割合となっている

### 【医師票】年代別\_\_性別



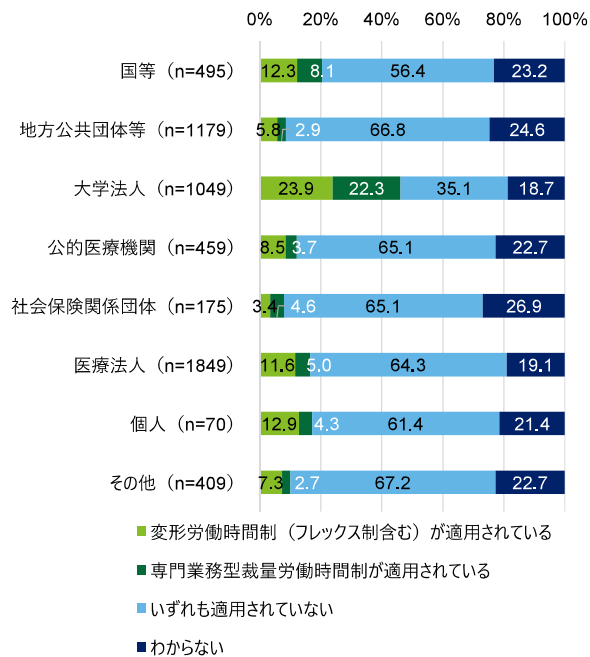
### 【医師票】年代別\_\_主たる勤務先の病床機能



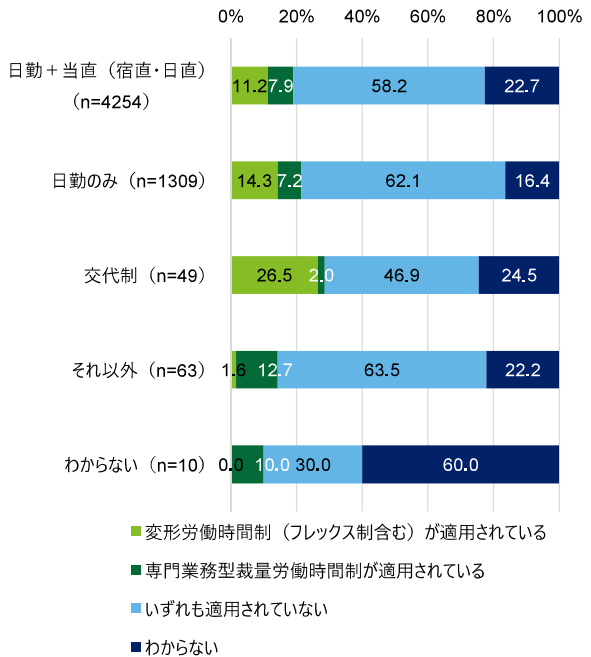
8 実態調査\_深堀分析資料

**【医師票】労働時間制度について、大学法人は「変形労働時間制」の適用割合が多く、勤務形態別では「いずれも適用されていない」が最も多い**

【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



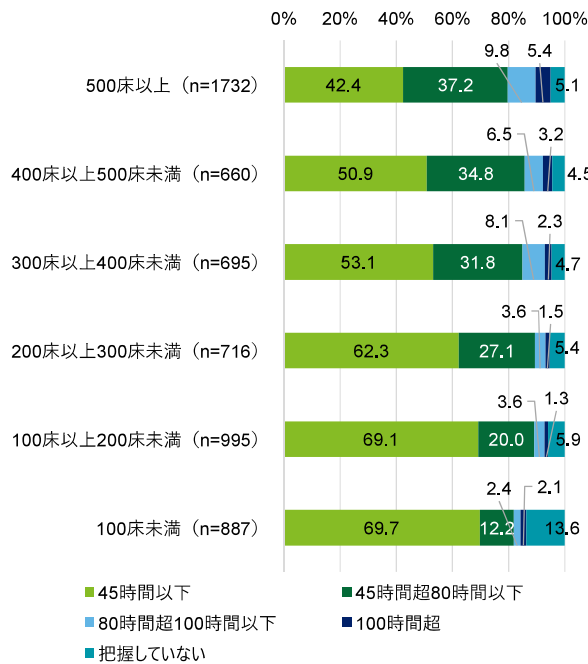
9 実態調査\_深堀分析資料

**働き方・勤務状況**

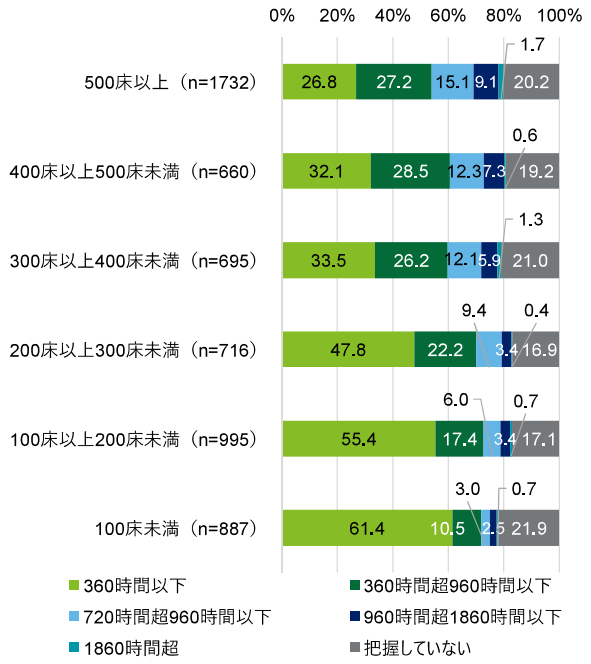
10 実態調査\_深堀分析資料

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

病床数別\_\_月平均時間外労働時間数 (医師票 問13)



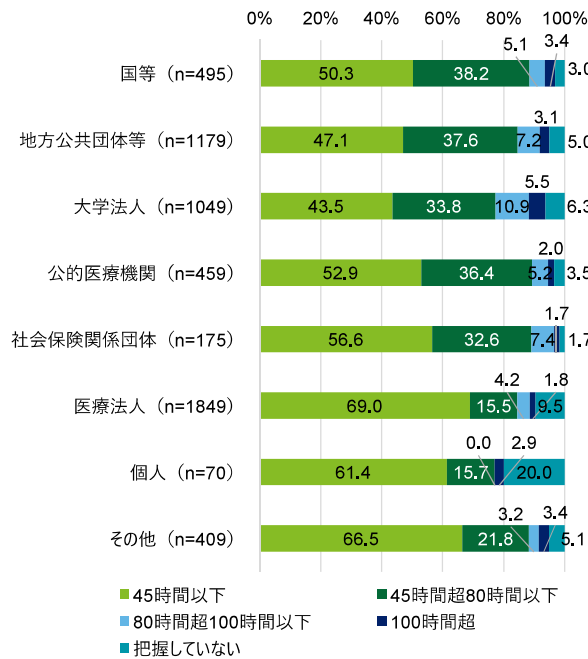
病床数別\_\_年平均時間外労働時間数 (医師票 問15)



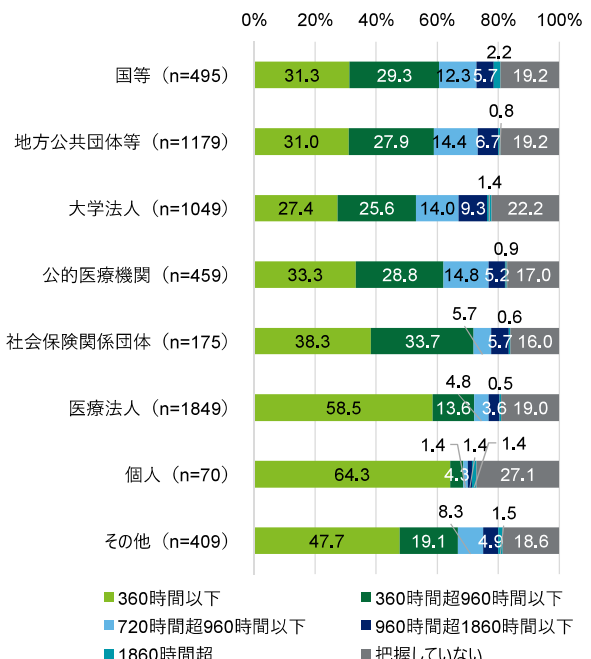
11 実態調査\_深堀分析資料

## 【医師票】「国等」「地方公共団体等」「大学法人」が開設主体の場合は、月45時間、年360時間を超える時間外労働の割合が多く、他の開設主体と比べて時間外労働時間数が長いと考えられる

開設主体別\_\_月平均時間外労働時間 (医師票 問13)



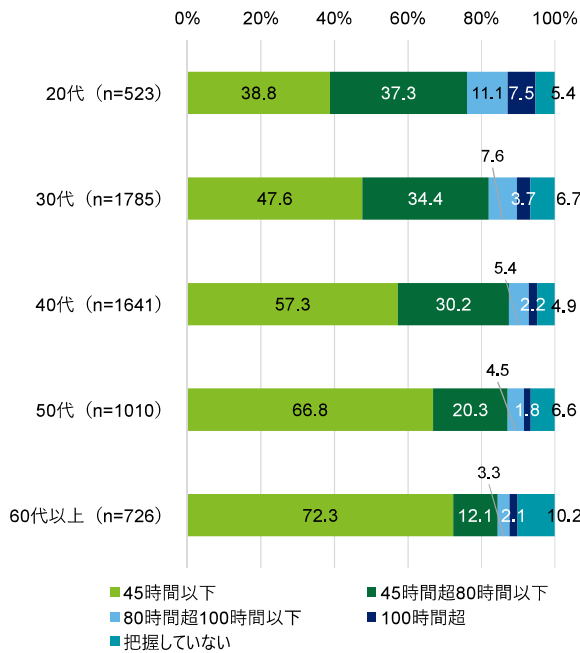
開設主体別\_\_年平均時間外労働時間 (医師票 問15)



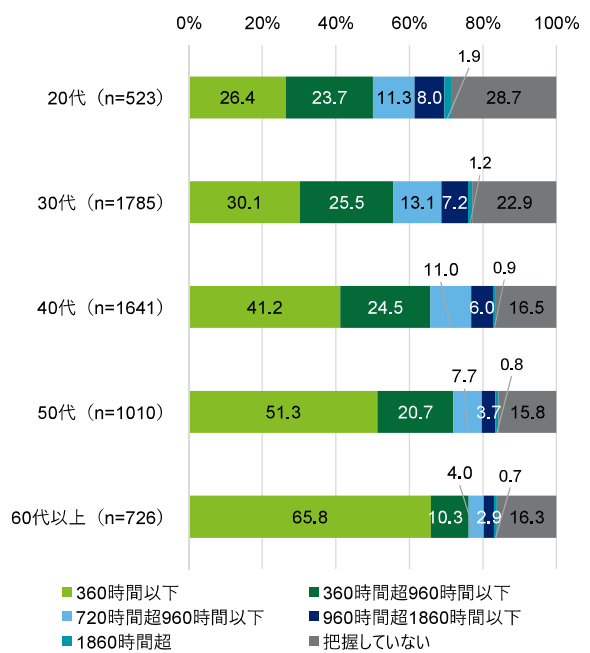
12 実態調査\_深堀分析資料

## 【医師票】年代が低いほど、月45時間、年360時間を超える時間外労働の割合が多い

年代別\_\_月平均時間外労働時間数（医師票 問13）



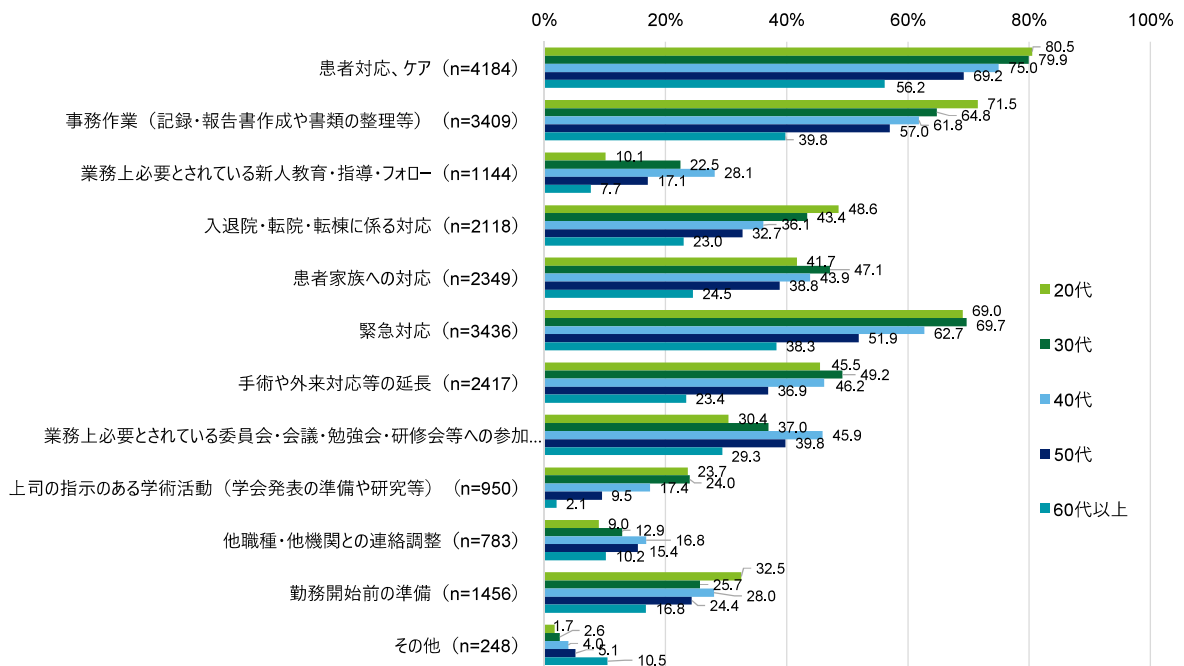
年代別\_\_年平均時間外労働時間数（医師票 問15）



13 実態調査\_深堀分析資料

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

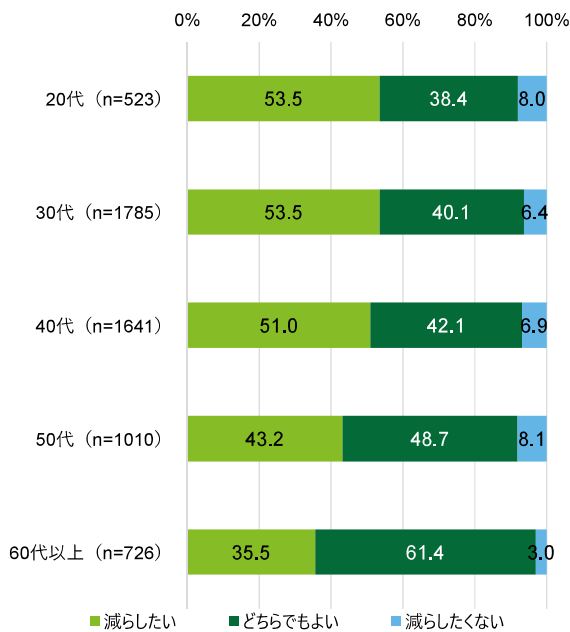
年代別\_\_時間外労働時間の理由（医師票 問16）



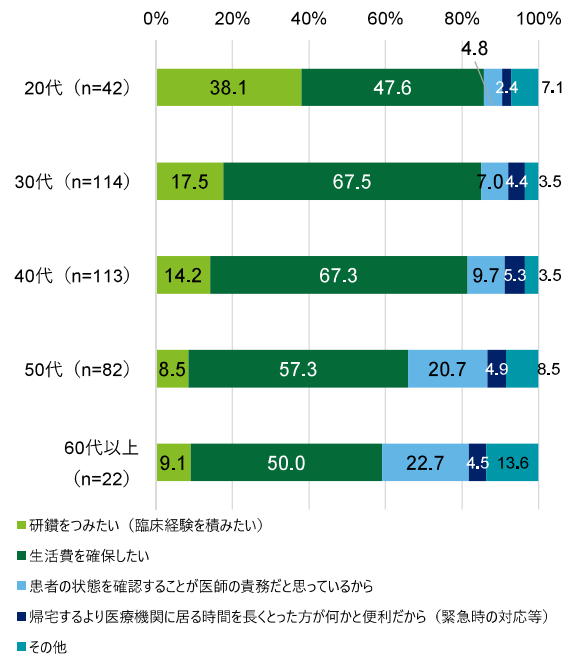
14 実態調査\_深堀分析資料

## 【医師票】20～40代は時間外労働を「減らしたい」が50%超となっており、年代が低いほど時間外労働時間を「減らしたい」という意向がうかがえる

年代別\_時間外労働 (医師票 問24)



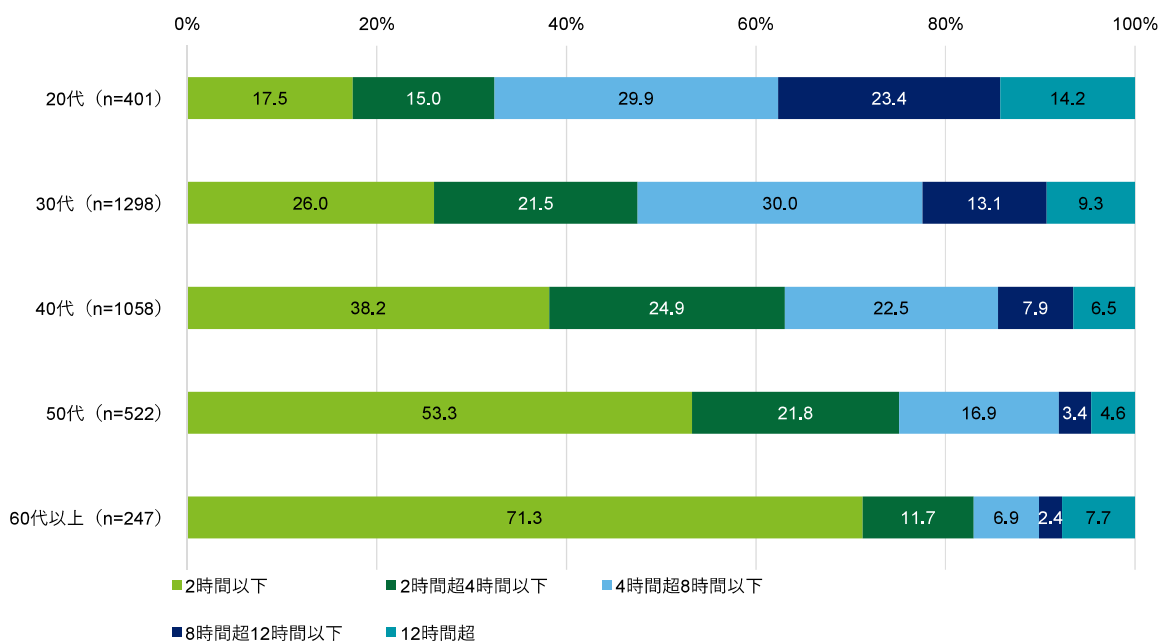
→“減らしたくない”理由を教えてください  
(最もあてはまるもの1つにチェックしてください)



15 実態調査\_深堀分析資料

## 【医師票】宿直中の実働時間は若い年代ほど長い

年代別\_宿直中の実働時間 (医師票 問21-1)

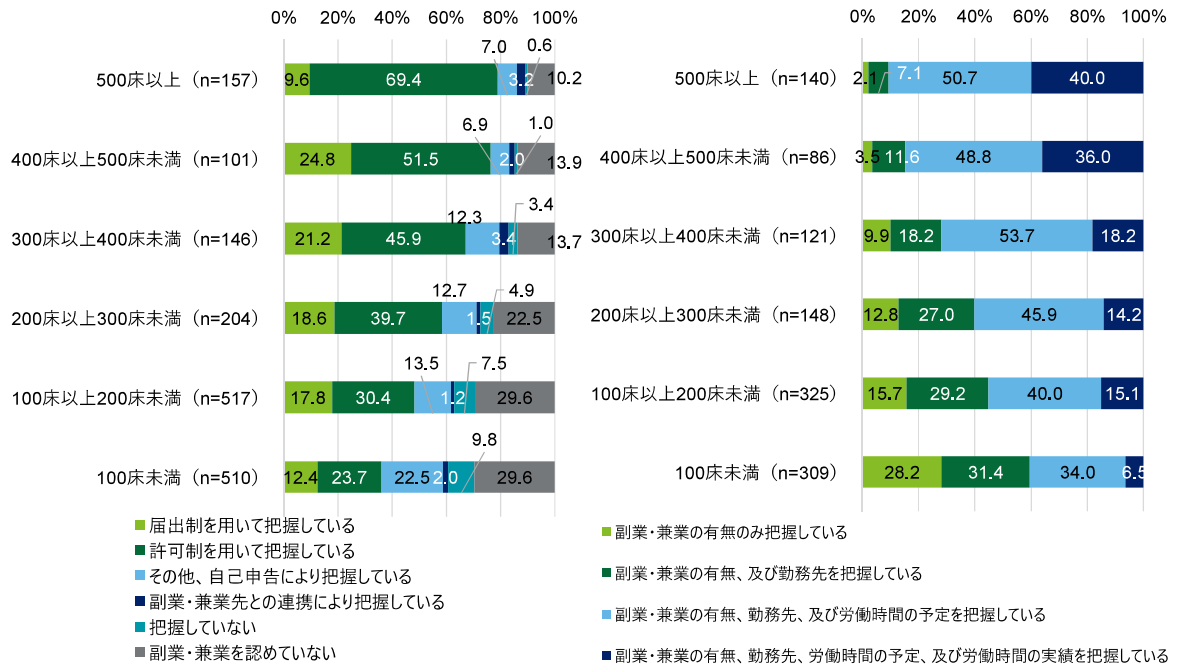


16 実態調査\_深堀分析資料

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

病床数別\_\_副業・兼業の把握 (病院票 問16)

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

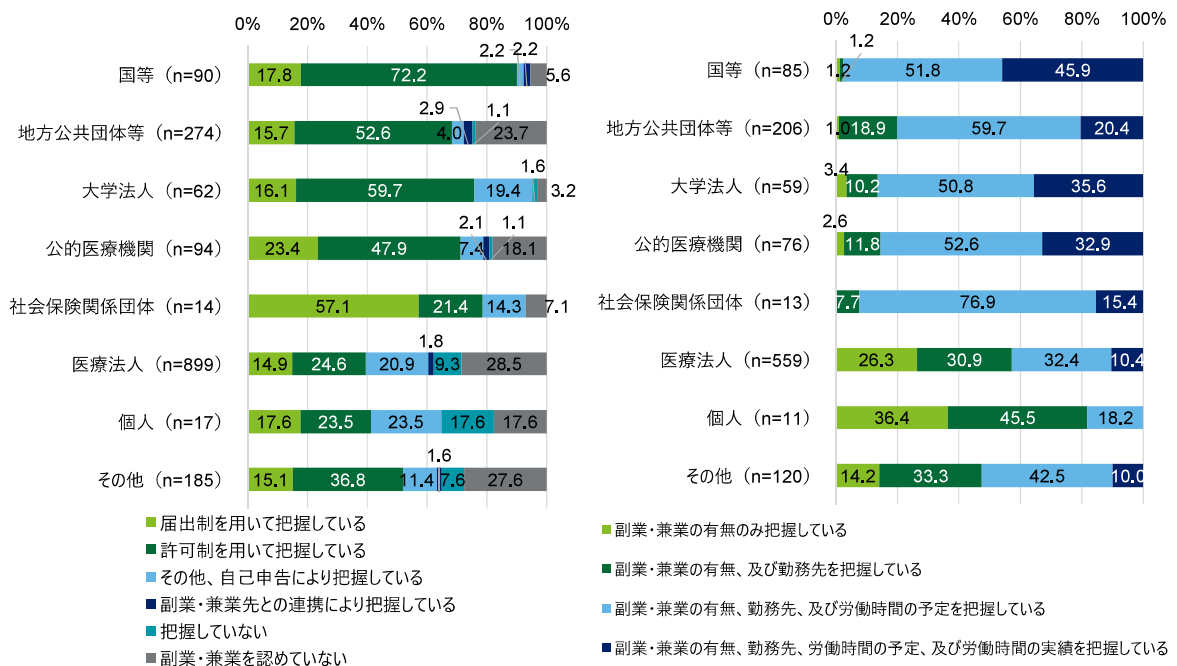


17 実態調査\_深堀分析資料

## 【病院票】開設主体が「国等」「大学法人」「公的医療機関」の病院は、副業・兼業先の労働時間の実績まで把握が進んでいる割合が3割超となっている

病床数別\_\_副業・兼業の把握 (病院票 問16)

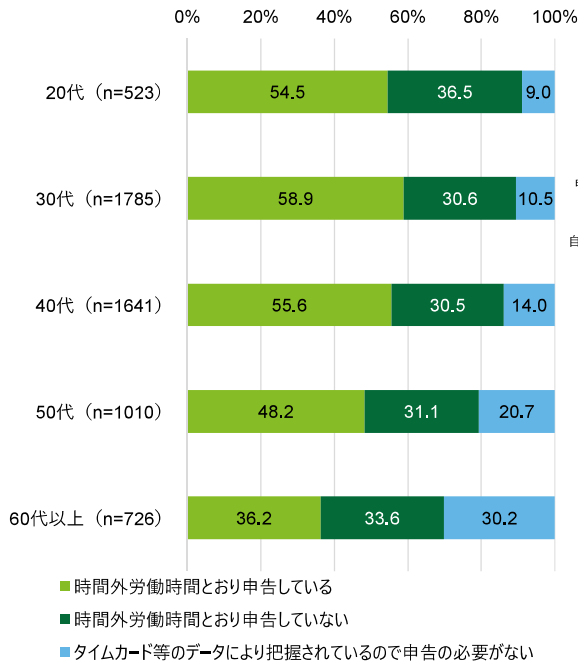
職員の副業・兼業について、どこまで把握していますか。(主として該当するもの1つにチェックをしてください)



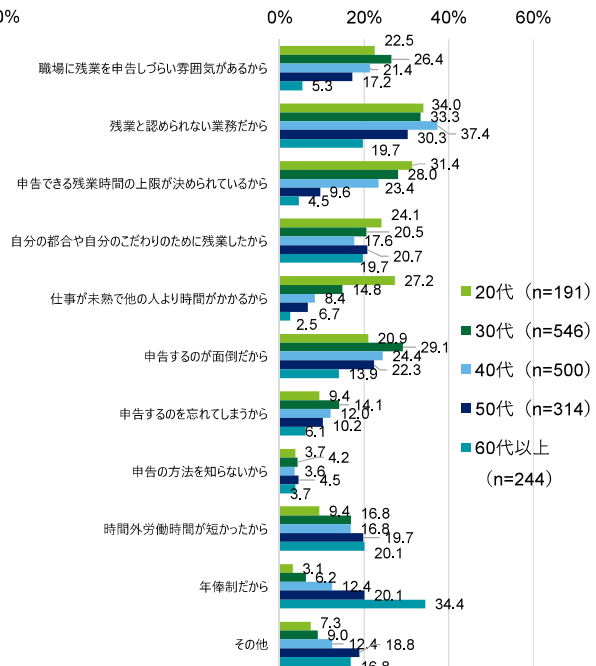
18 実態調査\_深堀分析資料

## 【医師票】「時間外労働時間どおりに申告していない」割合に年代別の違いはない。申告しない理由として、60代を除き「残業として認められない業務だから」が最も多い

年代別\_時間外労働時間の申告 (医師票 問16)



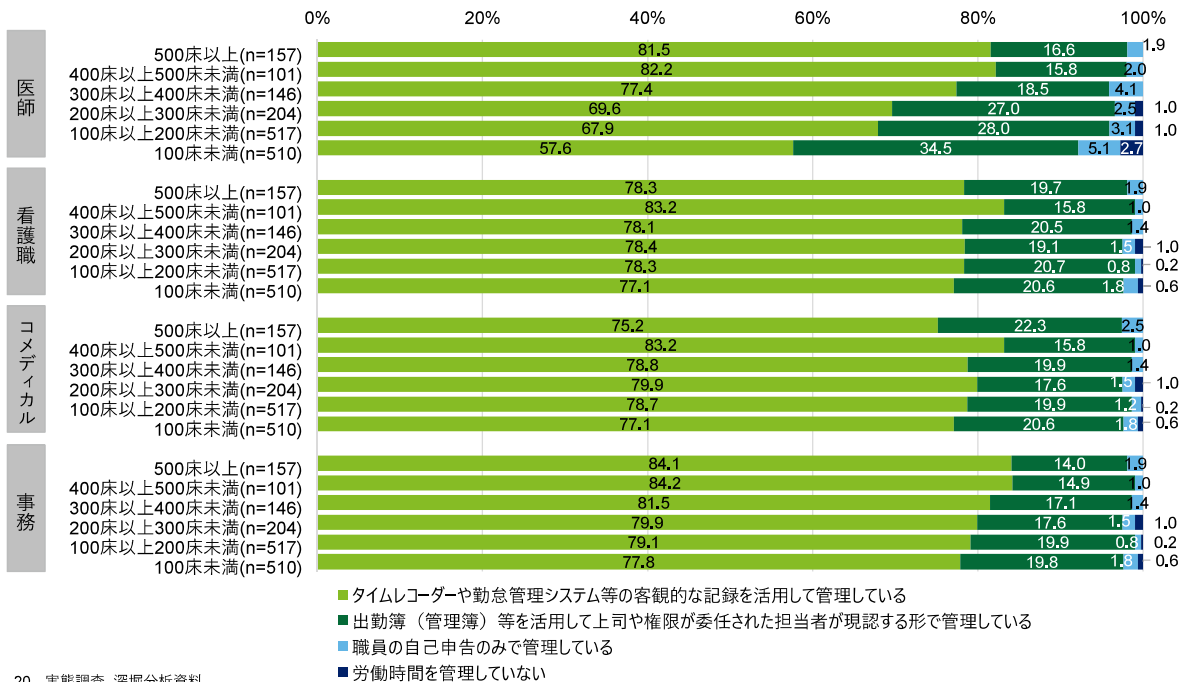
→時間外労働時間どおり申告しない理由を教えてください。(該当するものすべてにチェックをしてください)



19 実態調査\_深堀分析資料

## 【病院票】医師の勤怠管理の方法は、病床規模が大きいほど「客観的な記録の活用による管理」が多い

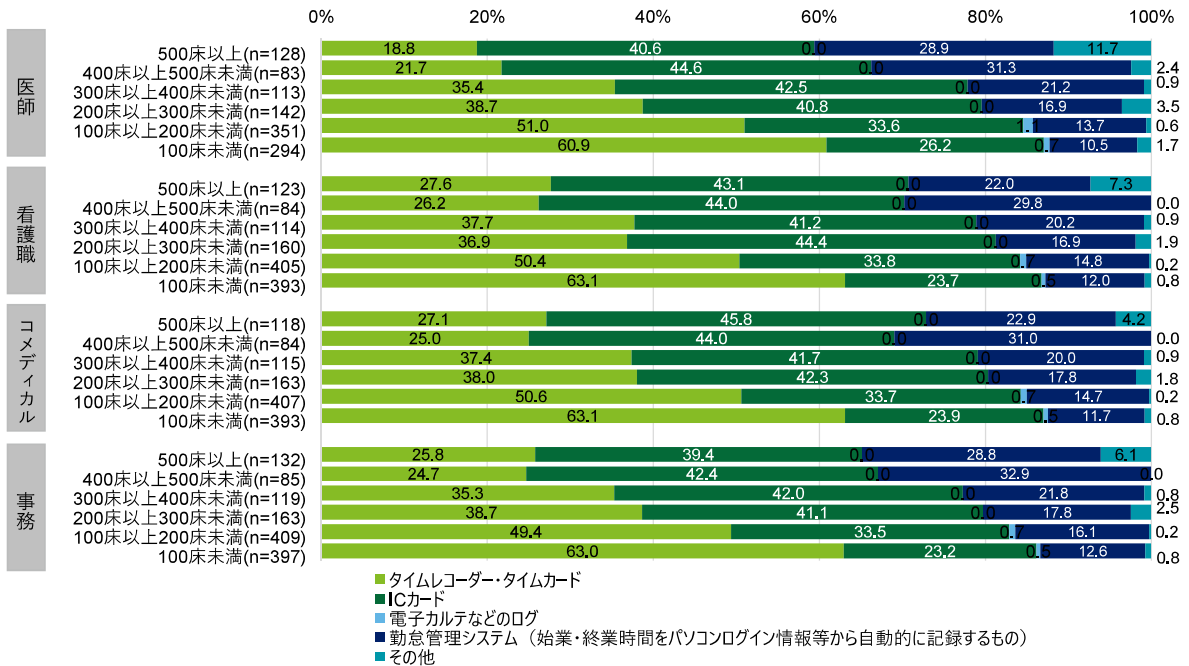
病床数別\_勤怠管理の方法 (病院票 問11)



20 実態調査\_深堀分析資料

**【病院票】病床規模が大きいほど、勤怠管理の方法は、「ICカード」、「勤怠管理システム」の導入割合が多いが、職種間の違い（特に、医師とその他職種）はみられない**

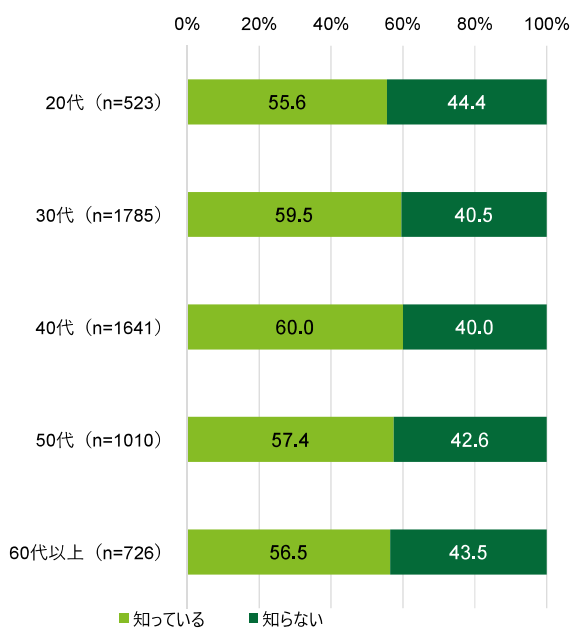
病床数別\_勤怠管理の方法（病院票 問11-1）



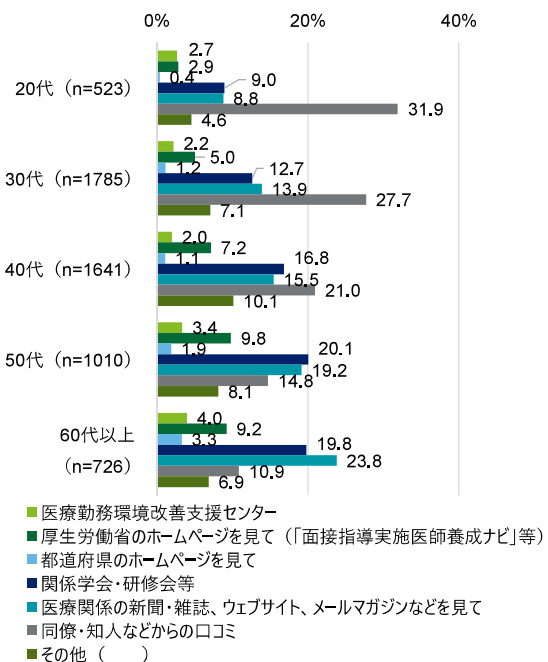
21 実態調査\_深堀分析資料

**【医師票】面接指導実施医師による面接指導義務化の認知状況に年代による差はない。認知経路は、20～40代は「口コミ」、50～60代は「関係学会等」「新聞・雑誌等」が多い**

年代別\_面接指導実施医師の認知（医師票 問13-1）



→「知っている」を回答した場合、どのような経路で知りましたか。  
（該当するものすべてにチェックをしてください）



22 実態調査\_深堀分析資料

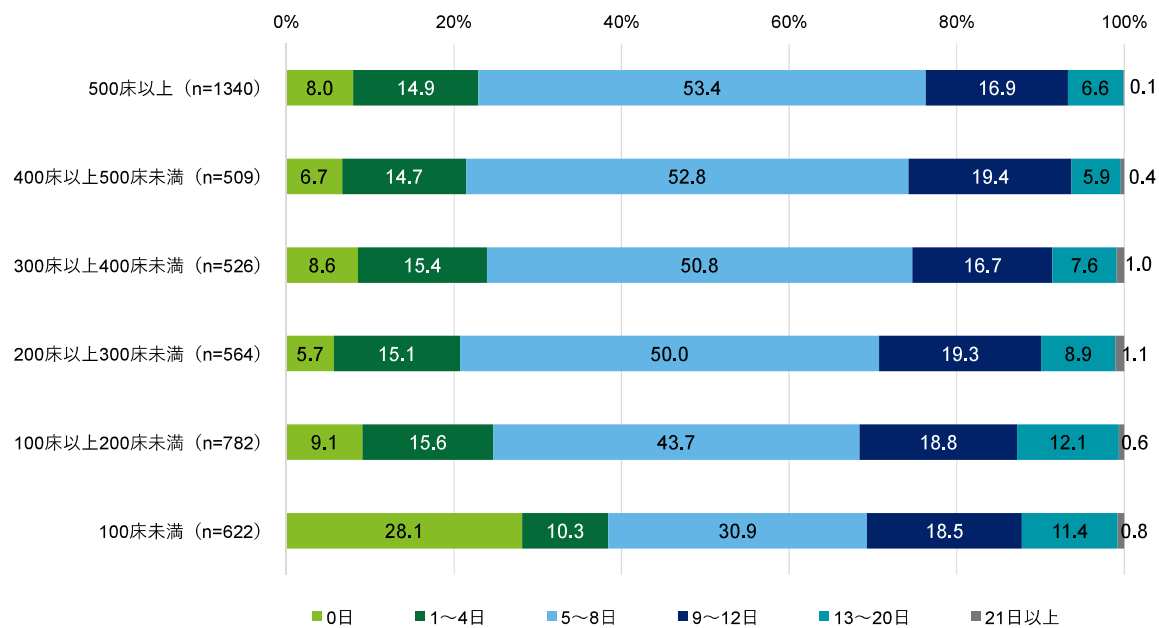


## 休み方

23 実態調査\_深堀分析資料

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

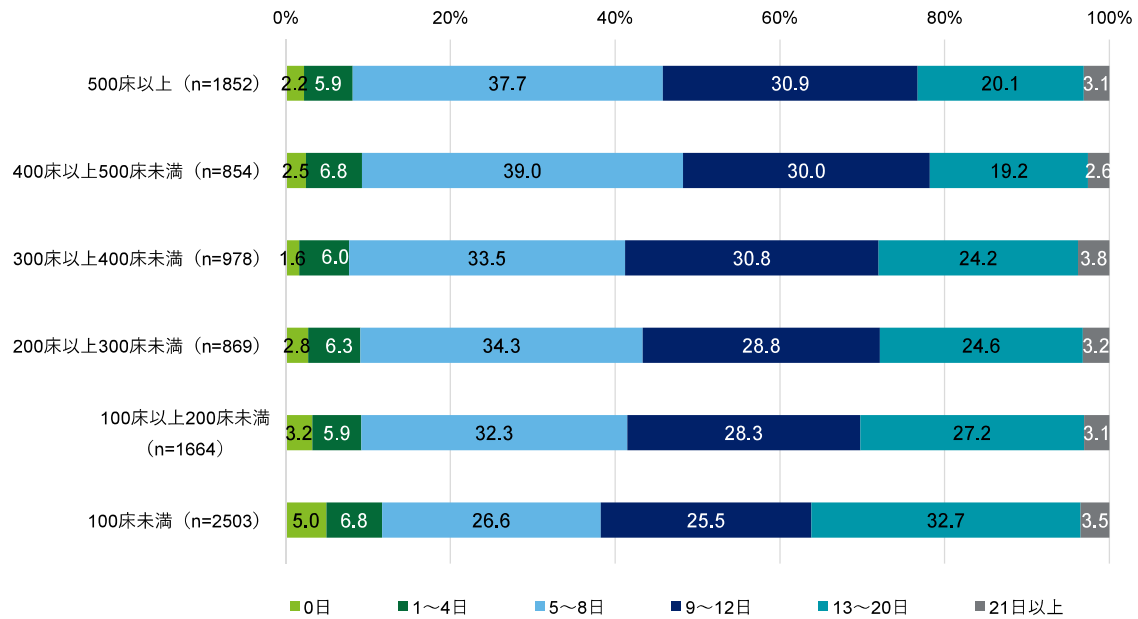
病床数別\_年次有給休暇取得日数（医師票 問19）



24 実態調査\_深堀分析資料

**【看護職票】看護職においても病床規模が大きいほど、「13日以上」の割合が低くなっている**

病床数別\_\_年次有給休暇取得日数（看護職票 問20）



25 実態調査\_深堀分析資料

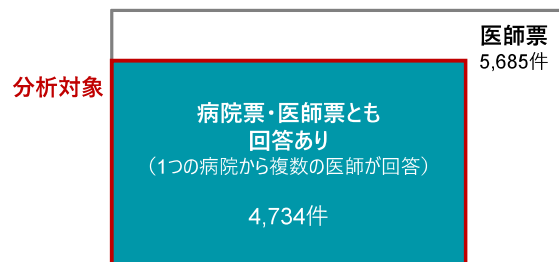
**勤務環境**

26 実態調査\_深堀分析資料

## 【病院票・医師票】病院調査・医師調査とも回答がある医療機関（該当医師票4,734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

### 勤務環境に関する現状認識・取組（病院調査と医師調査の比較より）

- 病院調査・医師調査とも回答がある医療機関（該当医師票4,734件）を対象に、病院・医師間の勤務環境改善の取組、効果の認知のギャップを分析した
  - ・ 勤務環境改善の取組について、病院調査と医師調査における「取組んでいる」と回答された割合の差が最も大きい取組（取組認知の差分）を分析した
  - ・ 病院調査と医師調査で「取組んでいる」と回答されたうち、「効果が高い」と回答された割合の差が最も大きい取組（効果評価の差分）を分析した



令和5年度調査より、医師票のWEB回答欄に「主たる勤務先の医療機関名」を入力する欄を追加したため、病院票・医師票とも回答がある医療機関の絞り込みが可能となっている。（医師個人は匿名である）

27 実態調査\_深堀分析資料

## 「労働時間管理」カテゴリでは、取組認知は「夜勤・交代制勤務の勤務間隔」、効果評価は「時間外労働時間の削減」が病院・医師間で最もギャップが大きい項目に挙げられている

### 勤務環境に関する現状認識・取組（病院調査と医師調査の比較より）

カテゴリ	【病院調査・医師調査の比較】 取組認知の差分が大きい取組 病院調査と医師調査における「取組んでいる」と回答された割合の差が最も大きい取組	【病院調査・医師調査の比較】 効果評価の差分が大きい取組 病院調査と医師調査で「取組んでいる」と回答されたうち、「効果が高い」と回答された割合の差が最も大きい取組
■ 労働時間管理	➢ 夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している	➢ 時間外労働時間の削減に取り組んでいる
■ 勤務負担軽減	➢ 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	➢ 募集・採用を強化するための取組を実施している
■ 健康支援	➢ 産業医を選任している	➢ 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
■ 仕事と子育て・介護の両立支援	➢ 短時間勤務等の措置（短時間勤務制度等）を導入している	➢ 院内保育所や提携保育所等を整備している
■ 職員のいじめ・ハラスメント等対策	➢ 職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している	➢ 職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力・クレームへの対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている
■ 風土・環境整備の取組	➢ 職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している	➢ 職員の地域活動への支援（ボランティア活動支援等）を実施している
■ 人材の定着化	➢ 定期的に職員の希望を把握し、配置や業務面の配慮をしている	➢ 複数主治医制を採用している
■ キャリア形成支援	➢ 施設外の研修への参加を支援している	➢ 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
■ 休業後のキャリア形成支援	➢ 復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている	➢ 産休・育休復帰後のキャリア形成の支援を行っている

28 実態調査\_深堀分析資料

# 取組認知・効果評価の比較 【労働時間管理】

【病院調査・医師調査】取組認知の比較

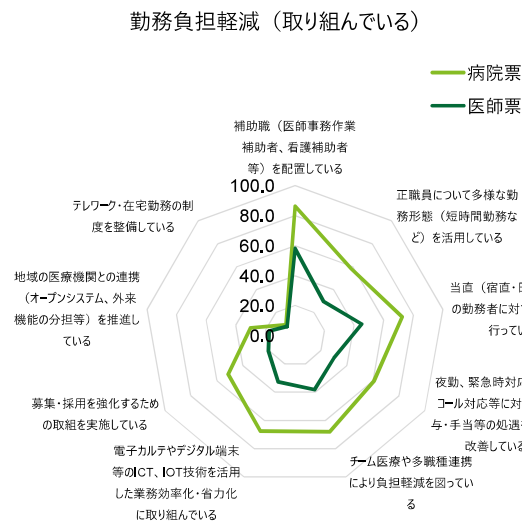


【病院調査・医師調査】効果評価の比較

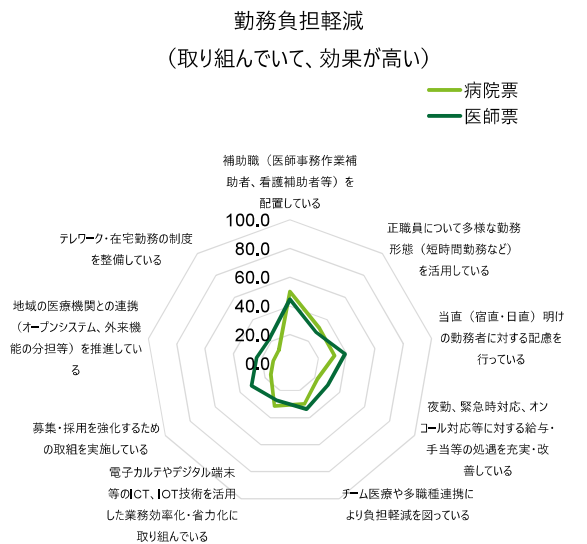


# 取組認知・効果評価の比較 【勤務負担軽減】

【病院調査・医師調査】取組認知の比較

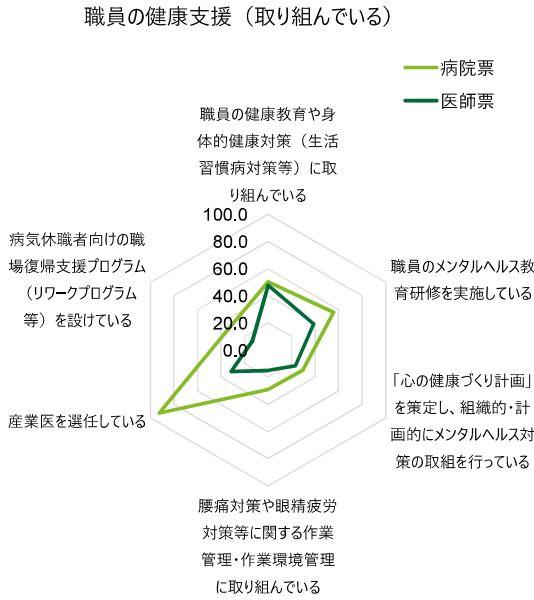


【病院調査・医師調査】効果評価の比較

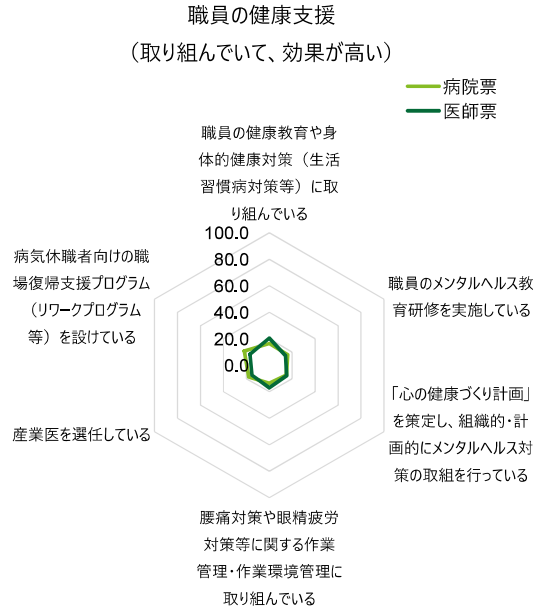


# 取組認知・効果評価の比較 【職員の健康支援】

## 【病院調査・医師調査】取組認知の比較

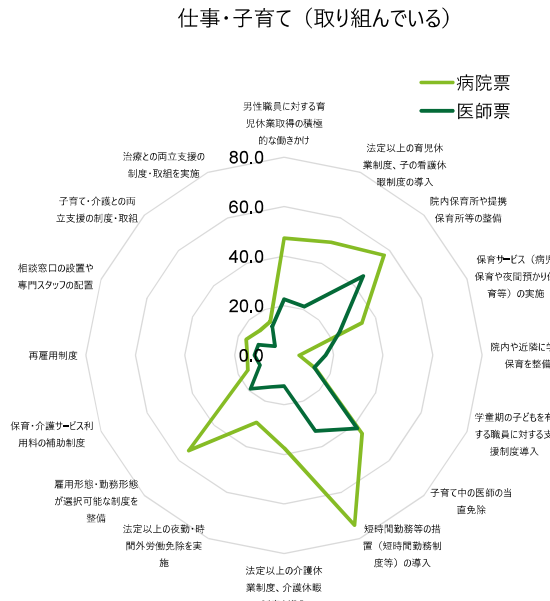


## 【病院調査・医師調査】効果評価の比較

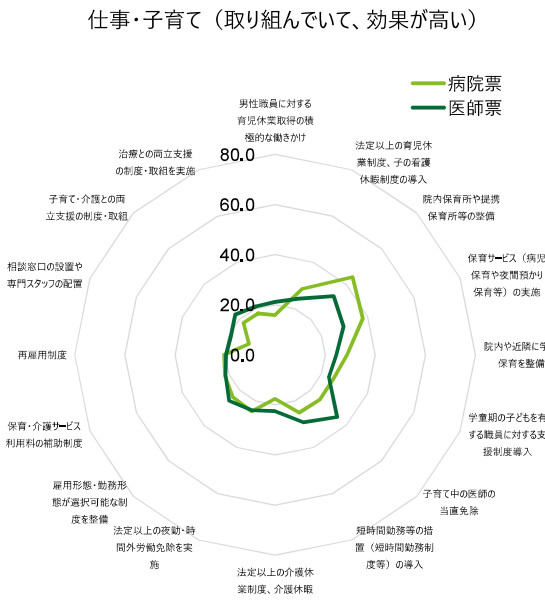


# 取組認知・効果評価の比較 【仕事と子育て・介護の両立支援】

## 【病院調査・医師調査】取組認知の比較



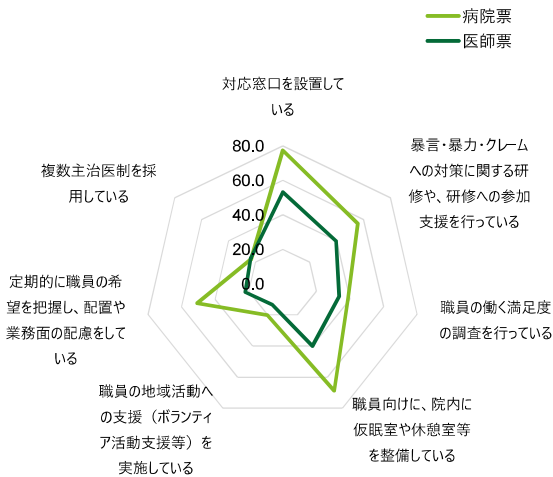
## 【病院調査・医師調査】効果評価の比較



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

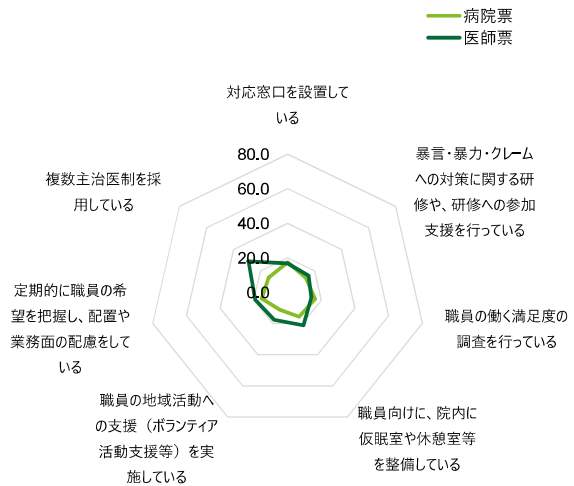
### 【病院調査・医師調査】取組認知の比較

いじめハラスメント/ 風土・環境整備/人材の定着化  
(取り組んでいる)



### 【病院調査・医師調査】効果評価の比較

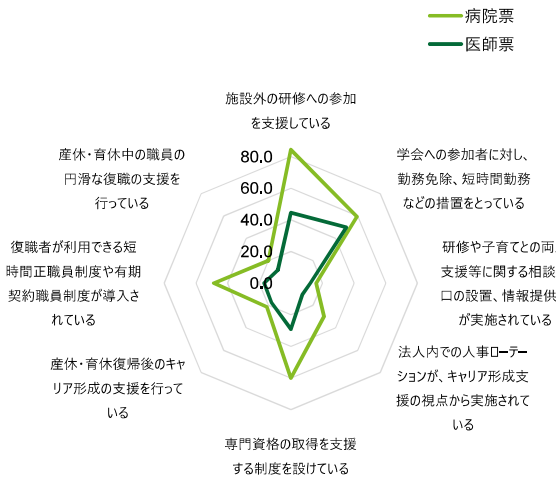
いじめハラスメント/ 風土・環境整備/人材の定着化  
(取り組んでいて、効果が高い)



## 取組認知・効果評価の比較 【キャリア形成/休業後のキャリア形成】

### 【病院調査・医師調査】取組認知の比較

キャリア形成/休業後のキャリア形成  
(取り組んでいる)



### 【病院調査・医師調査】効果評価の比較

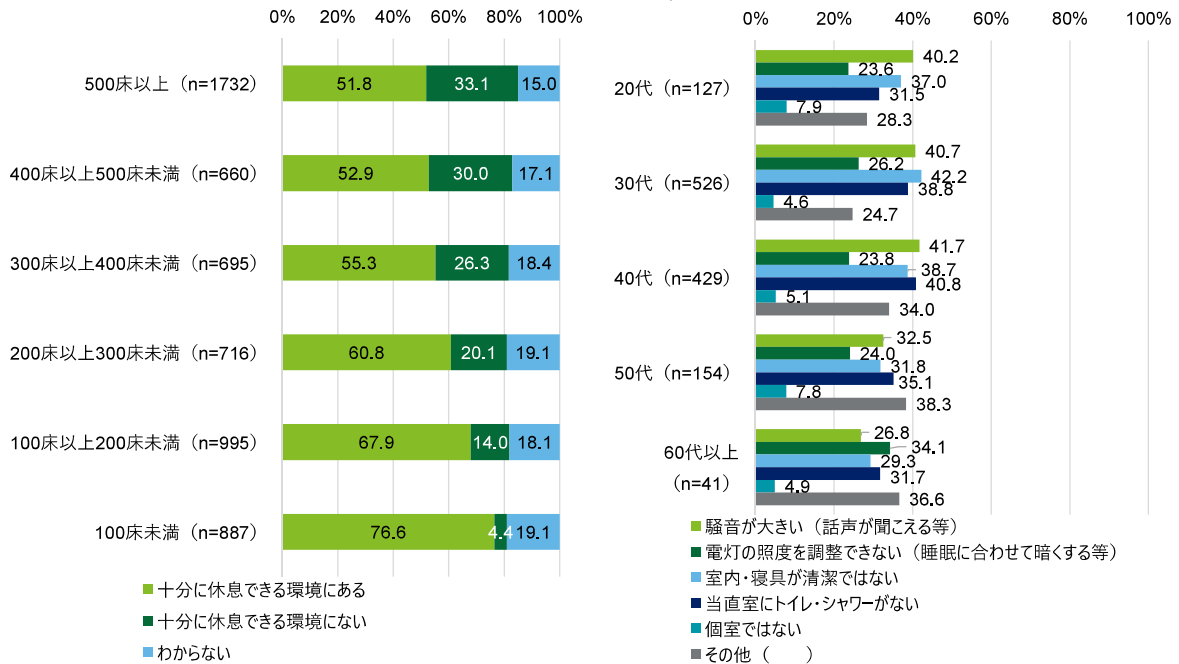
キャリア形成/休業後のキャリア形成  
(取り組んでいて、効果が高い)



**【医師票】当直・夜勤帯の休息場所の環境について、病床規模が大きいほど、「十分に休息できる環境にない」との回答割合が多く、理由として50代以下は「騒音」「清潔さ」「トイレ・シャワーがない」を挙げている**

当直・夜勤の時間帯の休息場所の環境（医師票 問23-1）

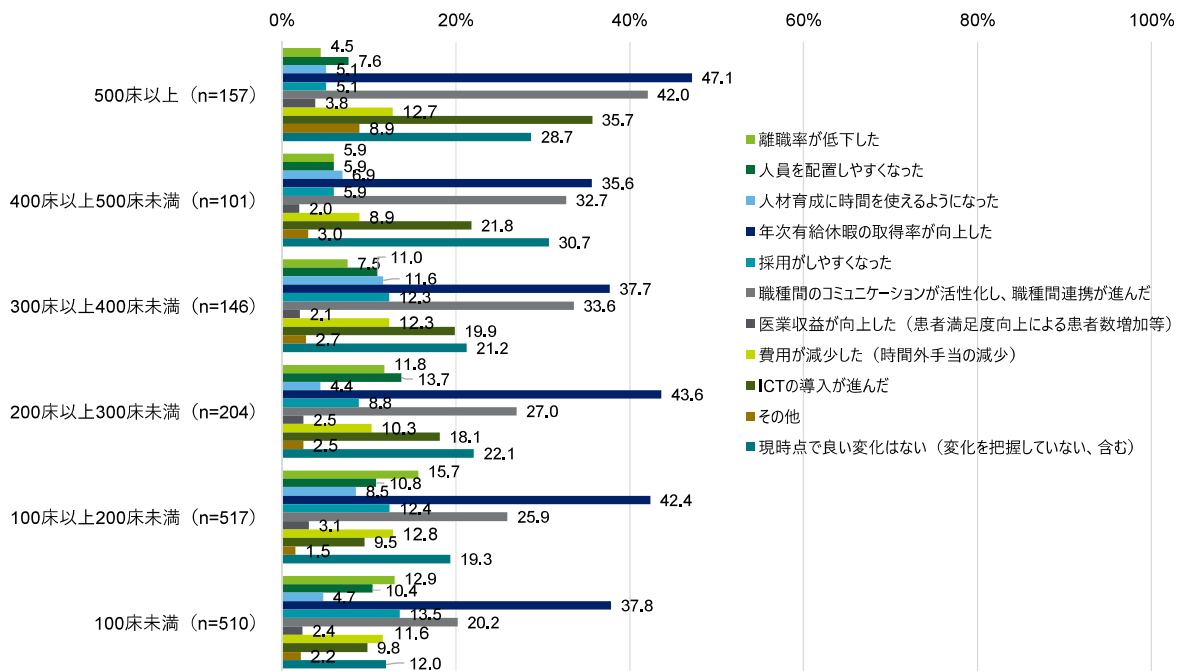
「十分に休息できる環境にない」を回答した場合、「十分に休息できる環境にない」理由を教えてください（主として該当するものすべてにチェックをしてください）



35 実態調査\_深堀分析資料

**【病床別】勤務環境改善の取組後の変化として、「有給休暇の取得率向上」「職種間連携の進展」が多く挙げられているが、500床以上は次いで「ICT導入の進展」が挙げられている**

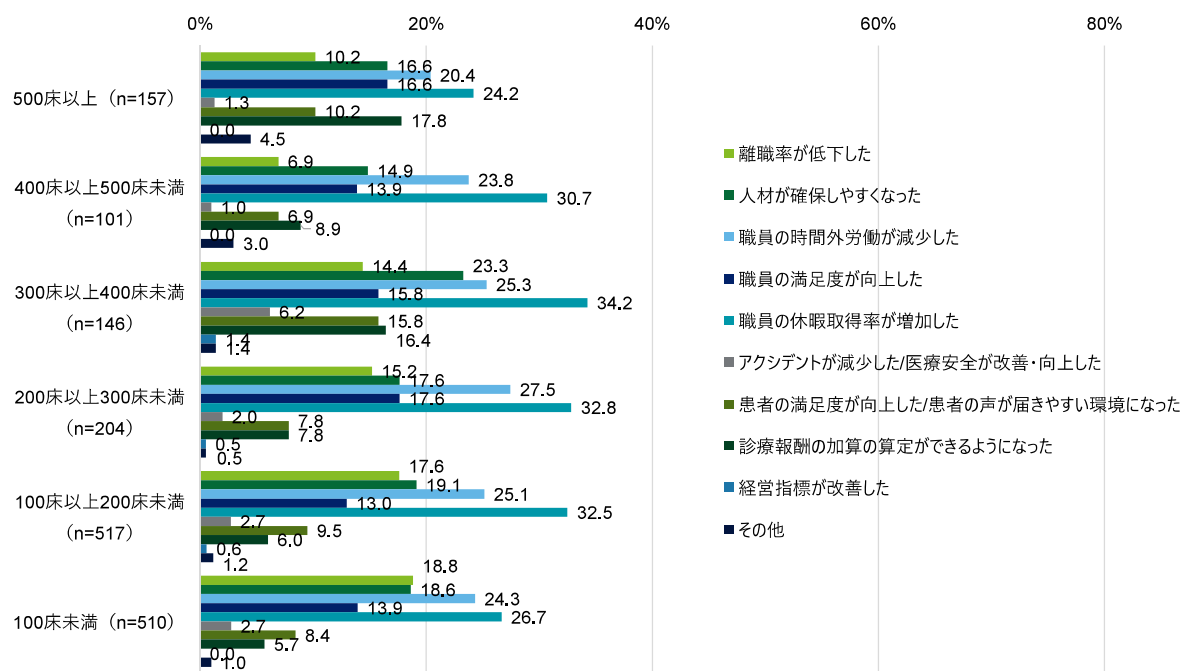
病床数別\_勤務環境改善の取組後の変化（病院票\_問25-3）



36 実態調査\_深堀分析資料

## 【病床別】勤務環境改善の経営上のメリットとして、「時間外労働の減少」「有給休暇の取得率向上」が多く挙げられている

病床数\_経営上のメリット (病院票\_問26)



37 実態調査\_深堀分析資料

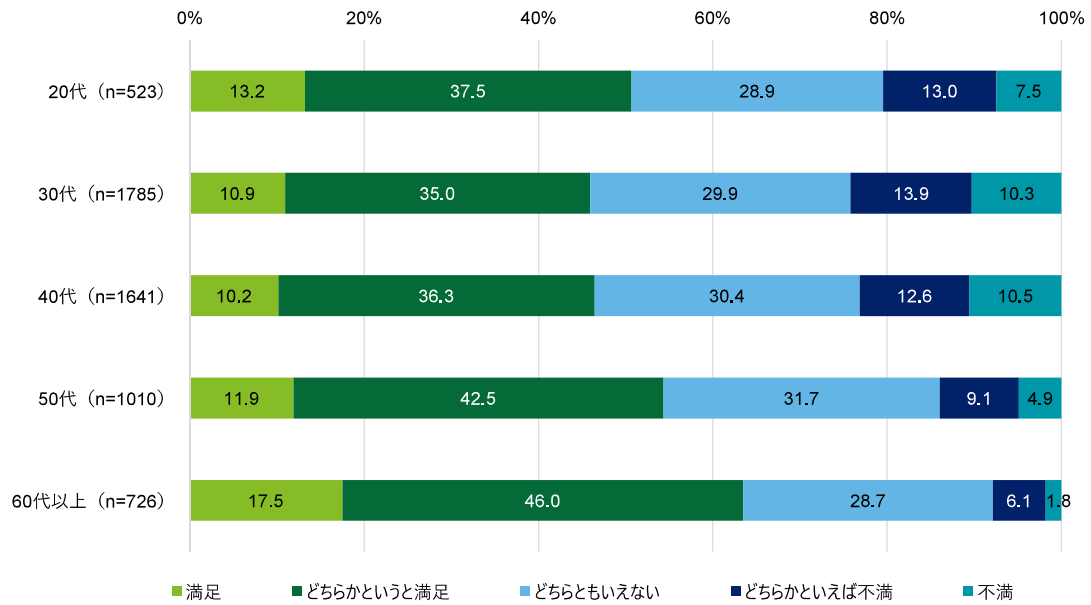
## 職員の満足度

38 実態調査\_深堀分析資料



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

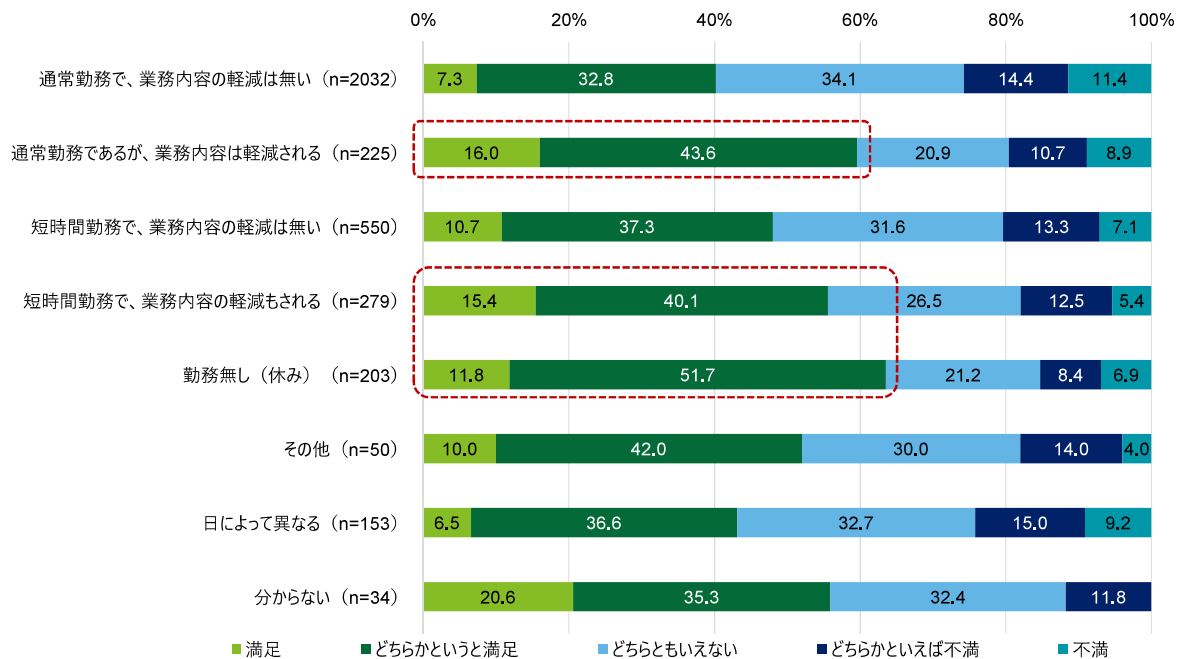
年代別\_働き方全般に関する満足度（医師票 問31-1）



39 実態調査\_深堀分析資料

## 【医師票】宿直明けに「業務内容軽減」「短時間勤務」「勤務無し（休み）」等の施策を講じた場合には、勤務環境全般の満足度が高い傾向が見受けられる

宿直明けの勤務割\_勤務環境全般の満足度（医師票 問29-1）



40 実態調査\_深堀分析資料

【医師票・看護職票・コメディカル票】各カテゴリごとに満足度が最も高い取り組みを分析した。勤務負担軽減では医師・看護職は「夜間・オンコール等に対する給与・手当等の処遇」、コメディカルは「多職種連携等による負担軽減」の取り組みが満足度が高い結果となった。

職員の満足度向上に特に寄与する勤務環境改善の取組（職種別）

分析結果はAppendixに掲載

■ 各カテゴリごとの満足度が最も高い取り組み（各カテゴリごとの取組と満足度の重回帰分析の結果）

カテゴリ	医師	看護職	コメディカル
■ 労働時間管理	➢ 年次有給休暇をはじめとする休暇の取得促進	➢ 年次有給休暇をはじめとする休暇の取得促進	➢ 年次有給休暇をはじめとする休暇の取得促進
■ 勤務負担軽減	➢ 夜間・オンコール等に対する給与・手当等の処遇	➢ 夜間・オンコール等に対する給与・手当等の処遇	➢ チーム医療や多職種連携による負担軽減
■ 健康支援	➢ 職員の健康教育や身体的健康対策（生活習慣病対策等）	➢ 職員の健康教育や身体的健康対策（生活習慣病対策等）	➢ 職員の健康教育や身体的健康対策（生活習慣病対策等）
■ 仕事と子育て・介護の両立支援	➢ 子育て・介護等を行っている職員が雇用形態・勤務形態を選択できる制度	➢ 治療との両立支援	➢ 男性職員の育児休業取得の積極的な働きかけ
■ 職員のいじめ・ハラスメント等対策	➢ ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化、及び職員全体への周知・啓発	➢ ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化、及び職員全体への周知・啓発	➢ ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化、及び職員全体への周知・啓発
■ 風土・環境整備の取組	➢ 仮眠室や休憩室等の整備	➢ 仮眠室や休憩室等の整備	➢ 仮眠室や休憩室等の整備
■ 人材の定着化	➢ 定期的に職員の希望を把握し、配置・業務面を配慮	➢ 定期的に職員の希望を把握し、配置・業務面を配慮	➢ 定期的に職員の希望を把握し、配置・業務面を配慮
■ キャリア形成支援	➢ 施設外の研修への参加支援	➢ キャリア形成支援の視点による人事ローテーション	➢ 施設外の研修への参加支援
■ 休業後のキャリア形成支援	➢ 産休・育休復帰後のキャリア形成の支援	➢ 産休・育休復帰後のキャリア形成の支援	➢ 産休・育休復帰後のキャリア形成の支援

41 実態調査\_深堀分析資料

## 国の施策

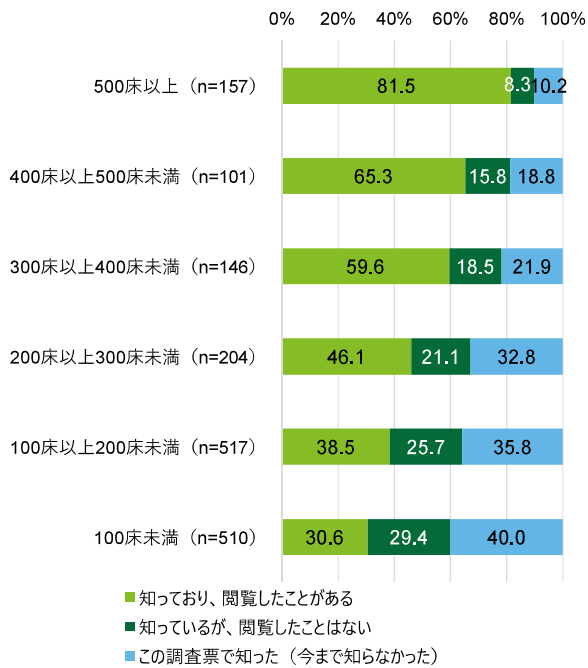
42 実態調査\_深堀分析資料

## 【病院票】病床規模が大きいほど、「いきサポ」の認知度は高い。病床規模に関わらず8割以上が「参考になる」と回答している

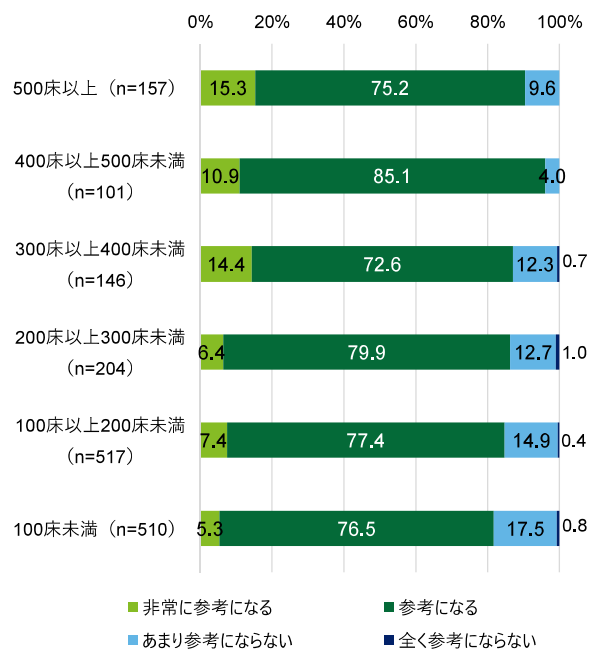
いきサポ

勤改センター

病床数別「いきサポ」の認知度（病院票 問31）



病床数別「いきサポ」の感想（病院票 問31-1）



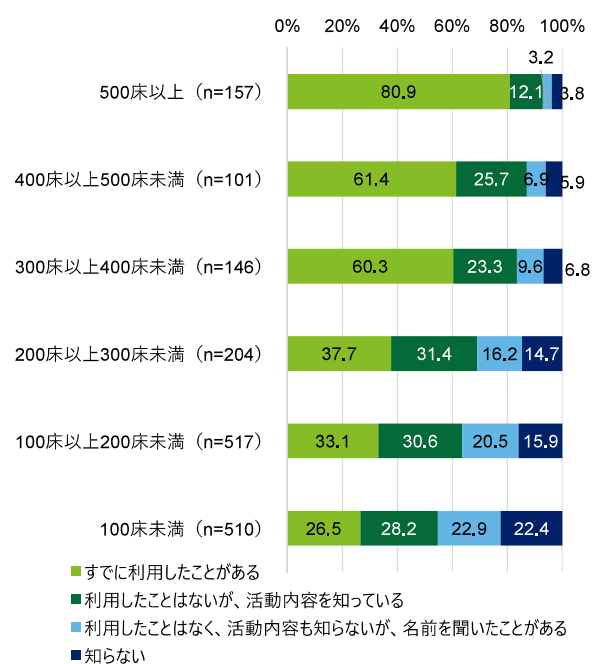
43 実態調査\_深堀分析資料

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

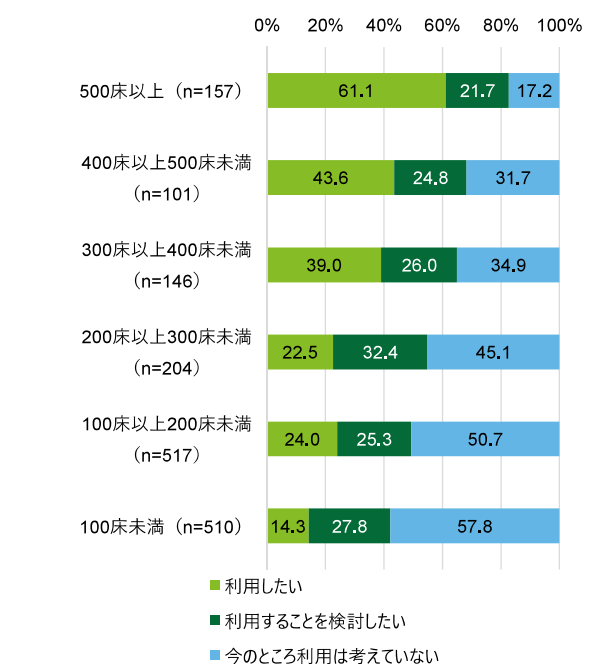
いきサポ

勤改センター

病床数別「勤改センター」の認知度（病院票 問34）



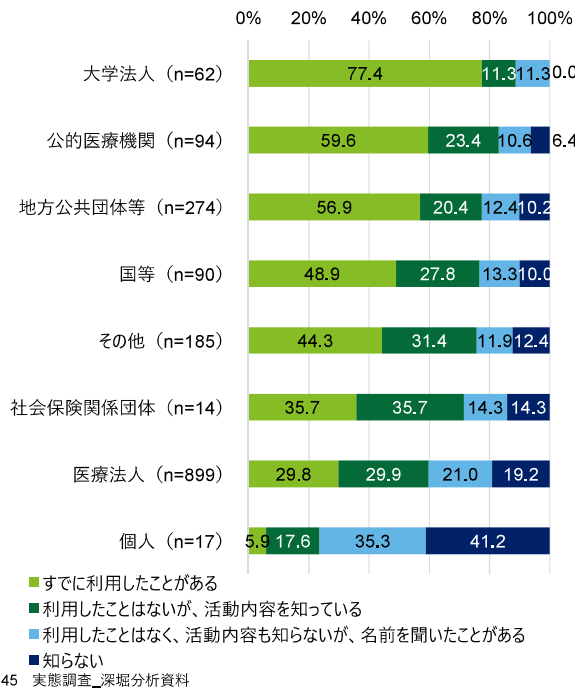
病床数別「勤改センター」の利用意向（病院票 問35）



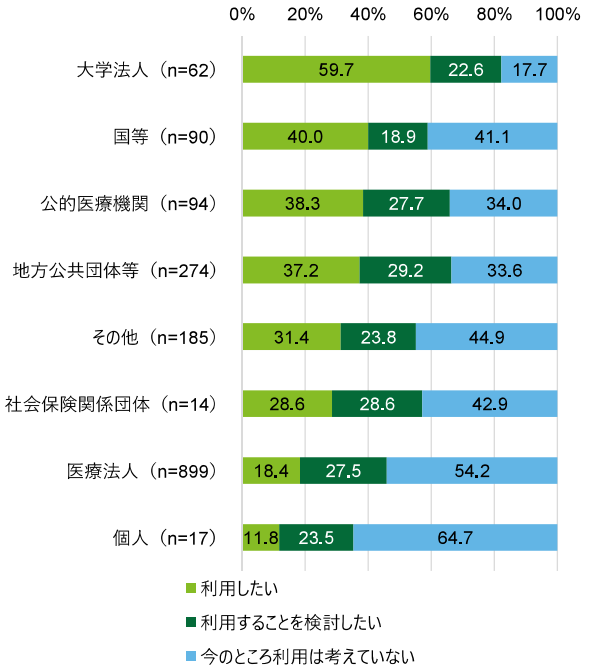
44 実態調査\_深堀分析資料

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

開設主体別「勤改センター」の認知度（病院票 問34）



開設主体別「勤改センター」の利用意向（病院票 問35）



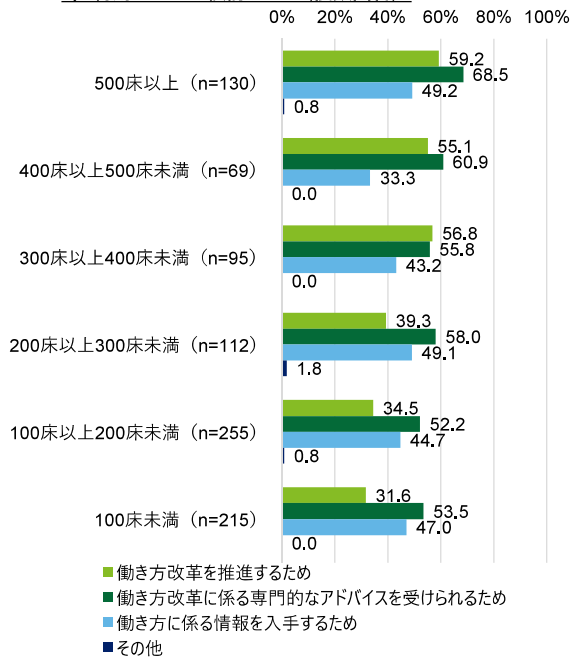
45 実態調査\_深堀分析資料

## 【病院票】勤改センターの利用を考えていない医療機関は、病床規模が大きいほど「効果が不明なため」と回答し、小さいほど「現状問題がないため」との回答が多い

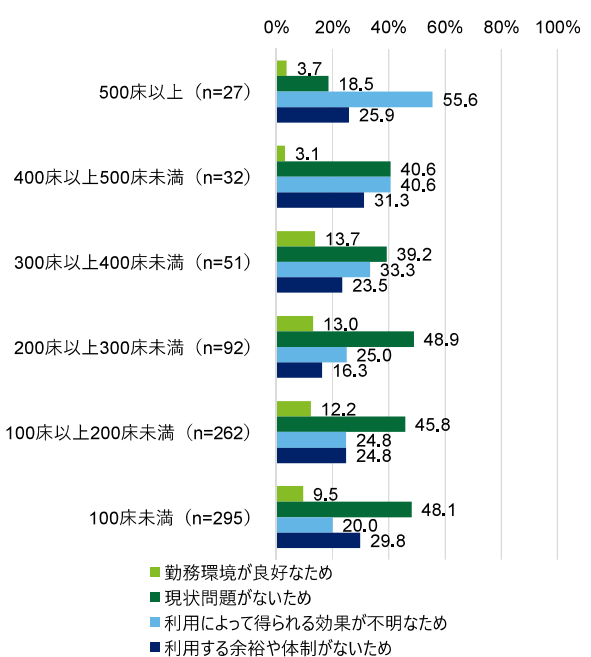
病床数別「勤改センター」の利用意向 理由（病院票 問40）

1. 利用したい

2. 利用することを検討したい（複数回答）



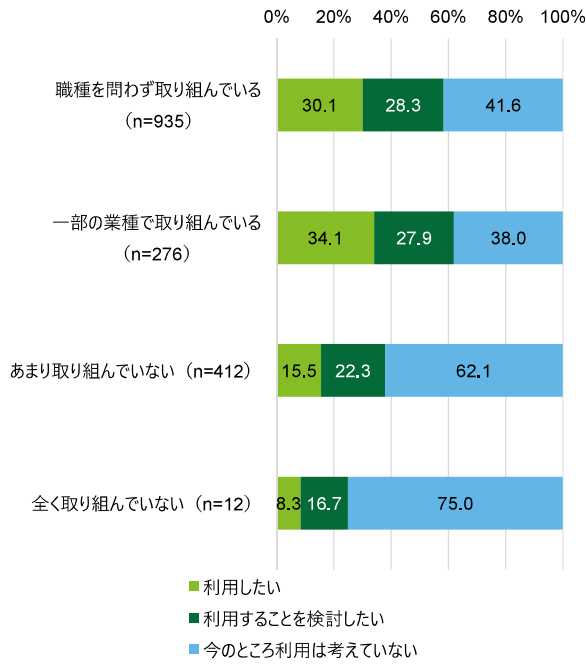
3. 今のところ利用は考えていない（複数回答）



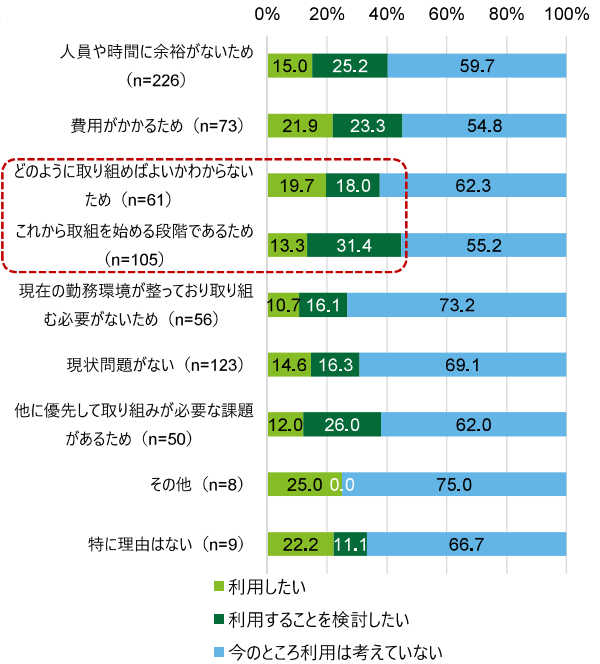
46 実態調査\_深堀分析資料

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

勤務環境改善の取組\_\_ 利用意向 (病院票 問35)

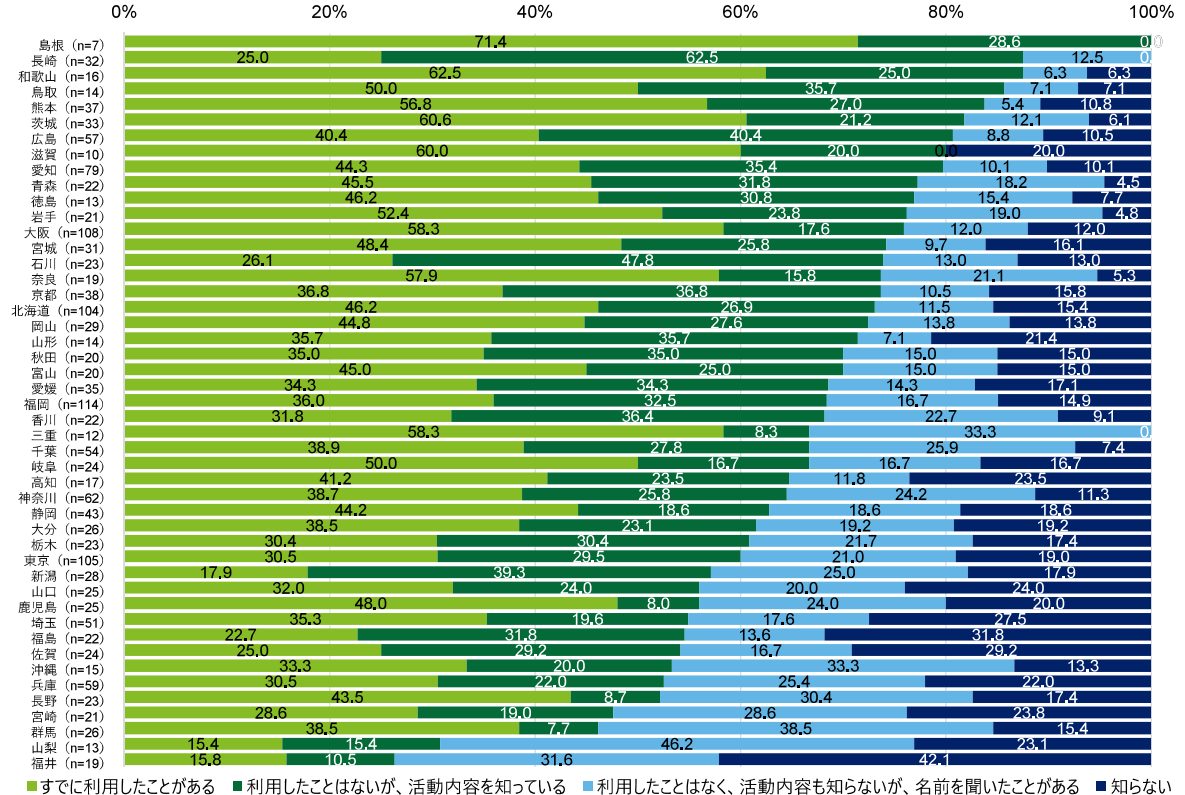


取り組んでいない理由\_\_ 利用意向 (病院票 問35)



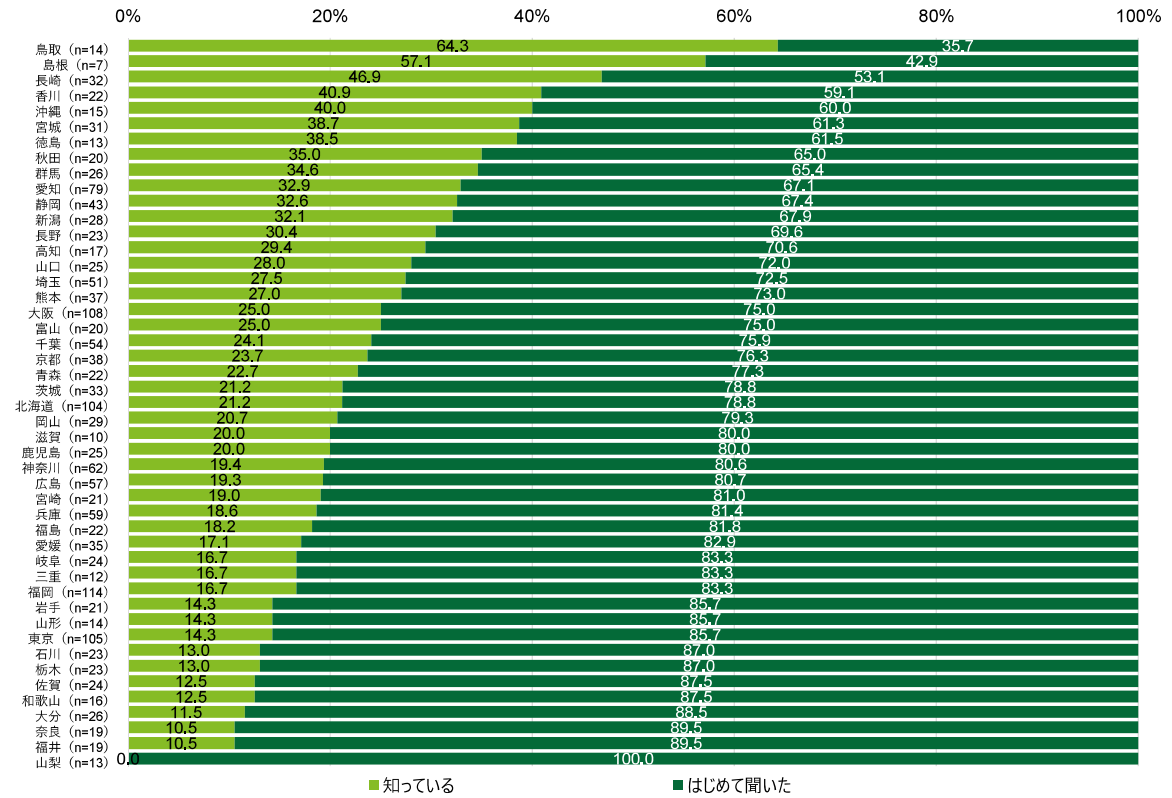
47 実態調査\_深堀分析資料

都道府県別\_\_ 「勤改センター」の認知度 (病院票 問34)



48 実態調査\_深堀分析資料

都道府県別「地域医療介護総合確保基金」の認知度（病院票 問38）



49 実態調査\_深堀分析資料

# Appendix

50 実態調査\_深堀分析資料

各カテゴリごとの取組数と満足度の回帰分析の結果である。本調査における満足度の設問は、「1. 満足、2. どちらかという満足、3. どちらともいえない、4. どちらかという不満足、5. 不満足」という設定となっており、係数がマイナスであるということは、満足度が上がっていることを示している点に留意されたい。

## 【医師】

### 医師調査

#### 労働時間管理の取組と働き方全般に関する満足度の関係（医師調査）

1 (定数)	非標準化係数		標準化係数	t 値	有意確率
	B	標準誤差	ベータ		
1. 時間外労働時間の削減に取り組んでいる	3.188	0.027		118.873	0.000
2. 1回当たりの最長勤務時間の削減に取り組んでいる	-0.244	0.035	-0.109	-7.015	0.000
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	-0.076	0.038	-0.034	-1.994	0.046
4. 夜勤負担の軽減（夜勤明けの早帰りの推進、夜勤者の配置人数の見直し、夜勤回数の制限、仮眠時間の確保等）を行っている	-0.281	0.032	-0.120	-8.814	0.000
5. 夜勤専従者への配慮（夜勤の時間・回数等の制限等）を行っている	-0.083	0.037	-0.037	-2.222	0.026
6. 夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している	-0.083	0.045	-0.035	-1.871	0.061
7. 夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している	-0.262	0.044	-0.110	-5.916	0.000
8. 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	-0.151	0.047	-0.057	-3.205	0.001
9. 勤務間インターバル制度を導入している	0.042	0.049	0.014	0.864	0.388

a. 従属変数 問29-1. 働き方全般に関する満足度

#### 勤務負担軽減の取組と働き方全般に関する満足度の関係（医師調査）

1 (定数)	非標準化係数		標準化係数	t 値	有意確率
	B	標準誤差	ベータ		
9. 補助職（医師事務作業補助者、看護補助者等）を配置している	3.025	0.023		131.844	0.000
10. 正職員について多様な勤務形態（短時間勤務、短日勤務、交代制勤務、変形労働制、フレックスタイム制など）を活用している	0.018	0.031	0.008	0.580	0.562
11. 当直（宿直・日直）明けの勤務者に対する配慮を行っている（連続当直を行わない、当直明けに日勤を入れない等）	-0.197	0.035	-0.084	-5.578	0.000
12. 夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・手当等の処遇を充実・改善している	-0.139	0.031	-0.064	-4.523	0.000
13. チーム医療や多職種連携（業務分担・連携の強化等・タスクシフト※9により負担軽減を図っている）	-0.311	0.036	-0.131	-8.704	0.000
14. タスクシェア※10による負担軽減を図っている	-0.146	0.036	-0.065	-3.993	0.000
15. 電子カルテやタブレット端末等の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	-0.240	0.035	-0.104	-6.844	0.000
16. タスクシェア※10による負担軽減を図っている	-0.184	0.042	-0.088	-4.326	0.000
17. 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	-0.020	0.048	-0.007	-0.421	0.674
18. テレワーク・在宅勤務の制度を整備している	0.150	0.063	0.037	2.387	0.017

a. 従属変数 問29-1. 働き方全般に関する満足度

51 実態調査\_深堀分析資料

各カテゴリごとの取組数と満足度の回帰分析の結果である。本調査における満足度の設問は、「1. 満足、2. どちらかという満足、3. どちらともいえない、4. どちらかという不満足、5. 不満足」という設定となっており、係数がマイナスであるということは、満足度が上がっていることを示している点に留意されたい。

## 【医師】

### 医師調査

#### 職員の健康支援に関する取組と健康支援に関する満足度の関係（医師調査）

1 (定数)	非標準化係数		標準化係数	t 値	有意確率
	B	標準誤差	ベータ		
18. 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	3.120	0.016		189.103	0.000
19. 職員のメンタルヘルス教育研修を実施している	-0.506	0.026	-0.273	-19.293	0.000
20. 「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	-0.133	0.030	-0.069	-4.470	0.000
21. 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	-0.156	0.037	-0.070	-4.258	0.000
22. 産業医を選任し、職員に周知している	-0.147	0.040	-0.058	-3.643	0.000
23. 産業界を連携し、職員に周知している	-0.113	0.027	-0.056	-4.093	0.000
24. 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	-0.153	0.042	-0.056	-3.640	0.000

a. 従属変数 問29-2. 健康支援に関する満足度

#### 仕事と子育て・介護等の両立支援の取組と働きやすさに関する満足度の関係（医師調査）

1 (定数)	非標準化係数		標準化係数	t 値	有意確率
	B	標準誤差	ベータ		
24. 男性職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけている	2.793	0.019		146.404	0.000
25. 法定※11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	-0.227	0.037	-0.093	-6.186	0.000
26. 院内保育所や提携保育所等を整備している	-0.213	0.041	-0.086	-5.184	0.000
27. 院内保育所や提携保育所等を整備している	0.040	0.031	0.020	1.300	0.194
28. 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	0.021	0.039	0.008	0.521	0.602
29. 院内や近隣に学童保育を整備している	0.061	0.045	0.022	1.344	0.179
30. 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	0.188	0.054	0.063	3.468	0.001
31. 本人の希望に応じて、子育て中の医師の当直を免除している	0.009	0.032	0.004	0.268	0.789
32. 短時間勤務等の措置（短時間勤務制度等）を導入している	-0.152	0.035	-0.070	-4.387	0.000
33. 法定※11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	-0.006	0.068	-0.002	-0.095	0.924
34. 法定※11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	-0.037	0.065	-0.013	-0.563	0.573
35. 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	-0.238	0.044	-0.094	-5.451	0.000
36. 保育・介護サービス利用時の補助制度（男性職員・女性職員ともに対象）を実施している	0.017	0.072	0.005	0.240	0.810
37. 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	-0.040	0.059	-0.013	-0.686	0.493
38. 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	0.022	0.068	0.007	0.325	0.745
39. 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	0.103	0.072	0.023	1.431	0.153
40. 治療との両立支援の制度・取組を実施している	-0.160	0.057	-0.053	-2.802	0.005

a. 従属変数 問29-3. 働きやすさに関する満足度

52 実態調査\_深堀分析資料

各カテゴリごとの取組数と満足度の回帰分析の結果である。本調査における満足度の設問は、「1. 満足、2. どちらかというと満足、3. どちらともいえない、4. どちらかというと不満足、5. 不満足」という設定となっており、係数がマイナスであるということは、満足度が上がっていることを示している点に留意されたい。

## 【医師】

### 医師調査

#### 職員のいじめ・ハラスメント等対策と働きやすさに関する満足度の関係（医師調査）

モデル	B	非標準化係数 標準誤差	標準化係数 ベータ	t 値	有意確率	
1 (定数)		2.825	0.019	146.924	0.000	
40. 職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している		-0.129	0.035	-0.064	-3.727	0.000
41. 職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力・クレームへの対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている		-0.210	0.037	-0.101	-5.625	0.000
42. ハラスメントを行ってはならない旨の方針（職場におけるハラスメントの内容含む）を明確化し、管理監督者を含む職員全体に周知・啓発している		-0.222	0.035	-0.108	-6.371	0.000

a. 従属変数 問29-3、働きやすさに関する満足度

#### 風土・環境整備の取組と働きやすさに関する満足度の関係（医師調査）

モデル	B	非標準化係数 標準誤差	標準化係数 ベータ	t 値	有意確率	
1 (定数)		2.874	0.018	163.343	0.000	
43. 職員の働く満足度の調査を行っている		-0.267	0.030	-0.124	-8.824	0.000
44. 職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している		-0.398	0.029	-0.193	-13.925	0.000
45. 職員の地域活動への支援（ボランティア活動支援等）を実施している		-0.277	0.043	-0.093	-6.519	0.000

a. 従属変数 問29-3、働きやすさに関する満足度

#### 人材の定着化の取組と働きやすさに関する満足度の関係（医師調査）

モデル	B	非標準化係数 標準誤差	標準化係数 ベータ	t 値	有意確率	
1 (定数)		2.803	0.015	183.116	0.000	
46. 定期的に職員の希望を把握し、配置や業務面の配慮をしている		-0.672	0.032	-0.281	-21.231	0.000
47. 複数主治医制を採用している		-0.257	0.032	-0.107	-8.050	0.000

a. 従属変数 問29-3、働きやすさに関する満足度

53 実態調査\_深堀分析資料

各カテゴリごとの取組数と満足度の回帰分析の結果である。本調査における満足度の設問は、「1. 満足、2. どちらかというと満足、3. どちらともいえない、4. どちらかというと不満足、5. 不満足」という設定となっており、係数がマイナスであるということは、満足度が上がっていることを示している点に留意されたい。

## 【医師】

### 医師調査

#### キャリア形成支援の取組と働きがい全般に関する満足度の関係（医師調査）

モデル	B	非標準化係数 標準誤差	標準化係数 ベータ	t 値	有意確率	
1 (定数)		2.796	0.018	151.898	0.000	
48. 施設外の研修への参加を支援している		-0.314	0.027	-0.163	-11.514	0.000
49. 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		-0.247	0.027	-0.129	-9.312	0.000
50. 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		-0.066	0.050	-0.022	-1.333	0.183
51. 法人内での人事ローテーションが、キャリア形成支援の視点から適切に実施されている		-0.239	0.054	-0.075	-4.467	0.000
52. 専門資格の取得を支援する制度を設けている		-0.158	0.031	-0.075	-5.089	0.000

a. 従属変数 問29-5、働き甲斐全般に関する満足度

#### 休業後のキャリア形成支援の取組と働きがい全般に関する満足度の関係（医師調査）

モデル	B	非標準化係数 標準誤差	標準化係数 ベータ	t 値	有意確率	
1 (定数)		2.568	0.014	184.946	0.000	
53. 産休・育休復帰後のキャリア形成の支援（業務経験や研修等の機会の付与、産休・育休経験者による相談対応等）を行っている		-0.329	0.042	-0.129	-7.798	0.000
54. 復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている		-0.224	0.041	-0.088	-5.413	0.000
55. 産休・育休中の職員の円滑な復職の支援（e-learning、実技実習、託児所を併設した勉強会等）を行っている		-0.175	0.050	-0.057	-3.471	0.001

a. 従属変数 問29-5、働き甲斐全般に関する満足度

54 実態調査\_深堀分析資料



各カテゴリごとの取組数と満足度の回帰分析の結果である。本調査における満足度の設問は、「1. 満足、2. どちらかというと満足、3. どちらともいえない、4. どちらかというと不満足、5. 不満足」という設定となっており、係数がマイナスであるということは、満足度が上がっていることを示している点に留意されたい。

## 【看護職】

### 看護職調査

#### 労働時間管理の取組と働き方全般に関する満足度の関係（看護職調査）

モデル	B	非標準化係数 標準誤差	標準化係数 ベータ	t 値	有意確率
1 (定数)		3.773	0.018	214.420	0.000
1. 時間外労働時間の削減に取り組んでいる		-0.276	0.022	-12.424	0.000
2. 1回当たりの最長勤務時間の削減に取り組んでいる		-0.058	0.023	-2.566	0.010
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		-0.289	0.020	-14.504	0.000
4. 夜勤負担の軽減（夜勤明けの早帰りの推進、夜勤者の配置人数の見直し、夜勤回数の制限、仮眠時間の確保等）を行っている		-0.270	0.022	-12.043	0.000
5. 夜勤専従者への配慮（夜勤の時間・回数の制限等）を行っている		-0.040	0.023	-1.726	0.084
6. 夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している		-0.237	0.022	-10.980	0.000
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		-0.093	0.028	-3.377	0.001
8. 勤務間インターバル制度を導入している		0.081	0.029	2.841	0.005

a. 従属変数 問31-1. 働き方全般に関する満足度（該当するもの1つにチェックをしてください）

#### 勤務負担軽減の取組と働き方全般に関する満足度の関係（看護職調査）

モデル	B	非標準化係数 標準誤差	標準化係数 ベータ	t 値	有意確率
1 (定数)		3.462	0.017	208.652	0.000
9. 補助職（医師事務作業補助者、看護補助者等）を配置している		0.075	0.021	3.547	0.000
10. 正職員について多様な勤務形態（短時間勤務、短日勤務、交代制勤務、変形労働制、フレックスタイム制など）を活用している		-0.147	0.021	-7.032	0.000
11. 当直（宿直・日直）明けの勤務者に対する配慮を行っている（連続当直を行わない、当直明けに日勤を入れない等）		-0.238	0.020	-11.835	0.000
12. 夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・手当等の処遇を充実・改善している		-0.328	0.024	-13.381	0.000
13. チーム医療や多職種連携（業務分担・連携の強化等・タスクシフト※10により負担軽減を図っている		-0.217	0.025	-8.822	0.000
14. 電子カルテやタブレット端末等の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		-0.077	0.021	-3.608	0.000
15. タスクシェアによる負担軽減を図っている		-0.053	0.027	-1.924	0.054
16. 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		-0.038	0.029	-1.346	0.178
17. テレワーク・在宅勤務の制度を整備している		0.142	0.039	3.657	0.000

a. 従属変数 問31-1. 働き方全般に関する満足度（該当するもの1つにチェックをしてください）

55 実態調査\_深堀分析資料

各カテゴリごとの取組数と満足度の回帰分析の結果である。本調査における満足度の設問は、「1. 満足、2. どちらかというと満足、3. どちらともいえない、4. どちらかというと不満足、5. 不満足」という設定となっており、係数がマイナスであるということは、満足度が上がっていることを示している点に留意されたい。

## 【看護職】

### 看護職調査

#### 職員の健康支援に関する取組と健康支援に関する満足度の関係（看護職調査）

モデル	B	非標準化係数 標準誤差	標準化係数 ベータ	t 値	有意確率
1 (定数)		3.426	0.011	300.016	0.000
18. 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		-0.477	0.017	-27.634	0.000
19. 職員のメンタルヘルス教育研修を実施している		-0.178	0.019	-9.164	0.000
20. 「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		-0.091	0.023	-3.965	0.000
21. 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		-0.170	0.025	-6.758	0.000
22. 産業医を選任し、職員に周知している		-0.074	0.020	-3.718	0.000
23. 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		-0.046	0.023	-1.967	0.049

a. 従属変数 問31-2. 健康支援に関する満足度（該当するもの1つにチェックをしてください）

#### 仕事と子育て・介護等の両立支援の取組と働きやすさに関する満足度の関係（看護職調査）

モデル	B	非標準化係数 標準誤差	標準化係数 ベータ	t 値	有意確率
1 (定数)		3.241	0.015	209.509	0.000
24. 男性職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけている		-0.060	0.022	-2.699	0.007
25. 法定※9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		-0.133	0.022	-6.129	0.000
26. 院内保育所や提携保育所等を整備している		0.160	0.021	7.505	0.000
27. 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		0.005	0.025	0.209	0.834
28. 院内や近隣に学童保育を整備している		0.058	0.034	1.711	0.087
29. 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		-0.093	0.031	-2.969	0.003
30. 本人の希望に応じて、子育て中の職員の当直・オンコールを免除している		-0.133	0.021	-6.254	0.000
31. 短時間勤務等の措置（短時間勤務制度等）を導入している		0.016	0.021	0.766	0.444
32. 法定※9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		0.035	0.027	1.320	0.187
33. 法定※9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		-0.091	0.028	-3.220	0.001
34. 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		-0.159	0.024	-6.689	0.000
35. 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		0.016	0.038	0.423	0.672
36. 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		-0.128	0.031	-4.122	0.000
37. 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		-0.101	0.040	-2.491	0.013
38. 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		0.056	0.044	1.282	0.200
39. 治療との両立支援の制度・取組を実施している		-0.264	0.032	-8.236	0.000

a. 従属変数 問31-3. 働きやすさに関する満足度（該当するもの1つにチェックをしてください）

56 実態調査\_深堀分析資料

各カテゴリごとの取組数と満足度の回帰分析の結果である。本調査における満足度の設問は、「1. 満足、2. どちらかという満足、3. どちらともいえない、4. どちらかという不満足、5. 不満足」という設定となっており、係数がマイナスであるということは、満足度が上がっていることを示している点に留意されたい。

## 【看護職】

### 看護職調査

#### 職員のいじめ・ハラスメント等対策と働きやすさに関する満足度の関係（看護職調査）

モデル		非標準化係数	標準誤差	標準化係数	t 値	有意確率
	B			ベータ		
1 (定数)		3.273	0.013		252.172	0.000
40. 職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している		-0.133	0.022	-0.065	-5.916	0.000
41. 職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力・クレームへの対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている		-0.115	0.024	-0.055	-4.710	0.000
42. ハラスメントを行ってはならない旨の方針（職場におけるハラスメントの内容含む）を明確化し、管理監督者を含む職員全体に周知・啓発している		-0.318	0.023	-0.153	-13.634	0.000

a. 従属変数 問31-3. 働きやすさに関する満足度（該当するもの1つにチェックをしてください）

#### 風土・環境整備の取組と働きやすさに関する満足度の関係（看護職調査）

モデル		非標準化係数	標準誤差	標準化係数	t 値	有意確率
	B			ベータ		
1 (定数)		3.378	0.014		237.125	0.000
43. 職員の働く満足度の調査を行っている		-0.096	0.019	-0.047	-4.995	0.000
44. 職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している		-0.445	0.019	-0.217	-23.710	0.000
45. 職員の地域活動への支援（ボランティア活動支援等）を実施している		-0.268	0.025	-0.101	-10.683	0.000

a. 従属変数 問31-3. 働きやすさに関する満足度（該当するもの1つにチェックをしてください）

#### 人材の定着化の取組と働きやすさに関する満足度の関係（看護職調査）

モデル		非標準化係数	標準誤差	標準化係数	t 値	有意確率
	B			ベータ		
1 (定数)		3.301	0.011		293.432	0.000
46. 定期的に職員の希望を把握し、配置や業務面の配慮をしている		-0.579	0.019	-0.278	-30.583	0.000
47. 複数主治医制を採用している		-0.212	0.025	-0.078	-8.605	0.000

a. 従属変数 問31-3. 働きやすさに関する満足度（該当するもの1つにチェックをしてください）

57 実態調査\_深堀分析資料

各カテゴリごとの取組数と満足度の回帰分析の結果である。本調査における満足度の設問は、「1. 満足、2. どちらかという満足、3. どちらともいえない、4. どちらかという不満足、5. 不満足」という設定となっており、係数がマイナスであるということは、満足度が上がっていることを示している点に留意されたい。

## 【看護職】

### 看護職調査

#### キャリア形成支援の取組と働きがい全般に関する満足度の関係（看護職調査）

モデル		非標準化係数	標準誤差	標準化係数	t 値	有意確率
	B			ベータ		
1 (定数)		3.194	0.014		220.754	0.000
48. 施設外の研修への参加を支援している		-0.230	0.020	-0.114	-11.632	0.000
49. 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		-0.176	0.021	-0.088	-8.547	0.000
50. 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		-0.168	0.028	-0.067	-6.019	0.000
51. 法人内での人事ローテーションが、キャリア形成支援の観点から適切に実施されている		-0.232	0.029	-0.086	-7.884	0.000
52. 専門資格の取得を支援する制度を設けている		-0.028	0.020	-0.014	-1.386	0.166

a. 従属変数 問31-5. 働き甲斐全般に関する満足度（該当するもの1つにチェックをしてください）

#### 休業後のキャリア形成支援の取組と働きがい全般に関する満足度の関係（看護職調査）

モデル		非標準化係数	標準誤差	標準化係数	t 値	有意確率
	B			ベータ		
1 (定数)		3.054	0.010		296.339	0.000
53. 産休・育休復帰後のキャリア形成の支援（業務経験や研修等の機会の付与、産休・育休経験者による相談対応等）を行っている		-0.262	0.025	-0.116	-10.587	0.000
54. 復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている		-0.190	0.021	-0.092	-8.852	0.000
55. 産休・育休中の職員の円滑な復職の支援（e-learning、実技実習、託児所を併設した勉強会等）を行っている		-0.154	0.027	-0.064	-5.815	0.000

a. 従属変数 問31-5. 働き甲斐全般に関する満足度（該当するもの1つにチェックをしてください）

58 実態調査\_深堀分析資料

## 【コメディカル】

### コメディカル調査

各カテゴリごとの取組数と満足度の回帰分析の結果である。本調査における満足度の設問は、「1. 満足、2. どちらかという満足、3. どちらともいえない、4. どちらかという不満、5. 不満」という設定となっており、係数がマイナスであるということは、満足度が上がっていることを示している点に留意されたい。

### 労働時間管理の取組と働き方全般に関する満足度の関係（コメディカル調査）

	非標準化係数		標準化係数		t 値	有意確率
	B	標準誤差	ベータ	標準誤差		
(定数)	3.325	0.021			160.957	0.000
1. 時間外労働時間の削減に取り組んでいる	-0.272	0.023	-0.132		-12.012	0.000
2. 1 回当たりの最長勤務時間の削減に取り組んでいる	-0.127	0.023	-0.063		-5.420	0.000
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	-0.413	0.023	-0.174		-17.955	0.000
4. 夜勤負担の軽減（夜勤明けの早帰りの推進、夜勤者の配置人数の見直し、夜勤回数の制限、仮眠時間の確保等）を行っている	-0.051	0.031	-0.023		-1.645	0.100
5. 夜勤専従者への配慮（夜勤の時間・回数の制限等）を行っている	-0.062	0.035	-0.026		-1.761	0.078
6. 夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している	0.008	0.031	0.004		0.272	0.786
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	-0.164	0.029	-0.066		-5.667	0.000
8. 勤務間インターバル制度を導入している	-0.005	0.038	-0.002		-0.136	0.892

a. 従属変数 問30-1. 働き方全般に関する満足度（該当するもの1つにチェックをしてください）

### 勤務負担軽減の取組と働き方全般に関する満足度の関係（コメディカル調査）

	非標準化係数		標準化係数		t 値	有意確率
	B	標準誤差	ベータ	標準誤差		
(定数)	2.976	0.015			201.150	0.000
9. 補助職（医師事務作業補助者、看護補助者等）を配置している	0.068	0.021	0.035		3.279	0.001
10. 正職員について多様な勤務形態（短時間勤務、短日勤務、交代制勤務、変形労働制、フレックスタイム制など）を活用している	-0.214	0.022	-0.105		-9.757	0.000
11. 当直（宿直・日直）明けの勤務者に対する配慮を行っている（連続当直を行わない、当直明けに日勤を入れたい等）	-0.001	0.023	-0.001		-0.062	0.950
12. 夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・手当等の処遇を充実・改善している	-0.170	0.027	-0.073		-6.265	0.000
13. テーム医療や多職種連携（業務分担・連携の強化等・タスクシフトにより負担軽減を図っている）	-0.247	0.024	-0.121		-10.213	0.000
14. 電子カルテやタブレット端末等の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	-0.102	0.021	-0.052		-4.826	0.000
15. タスクシェアによる負担軽減を図っている	-0.100	0.027	-0.044		-3.665	0.000
16. 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	-0.078	0.030	-0.031		-2.621	0.009
17. テレワーク・在宅勤務の制度を整備している	0.056	0.046	0.013		1.217	0.224

a. 従属変数 問30-1. 働き方全般に関する満足度（該当するもの1つにチェックをしてください）

59 実態調査\_深堀分析資料

## 【コメディカル】

### コメディカル調査

各カテゴリごとの取組数と満足度の回帰分析の結果である。本調査における満足度の設問は、「1. 満足、2. どちらかという満足、3. どちらともいえない、4. どちらかという不満、5. 不満」という設定となっており、係数がマイナスであるということは、満足度が上がっていることを示している点に留意されたい。

### 職員の健康支援に関する取組と健康支援に関する満足度の関係（コメディカル調査）

モデル	非標準化係数		標準化係数		t 値	有意確率
	B	標準誤差	ベータ	標準誤差		
1 (定数)	3.193	0.013			254.495	0.000
18. 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	-0.458	0.018	-0.259		-25.845	0.000
19. 職員のメンタルヘルス教育研修を実施している	-0.159	0.019	-0.089		-8.478	0.000
20. 「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	-0.196	0.022	-0.095		-8.784	0.000
21. 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	-0.173	0.024	-0.071		-7.158	0.000
22. 産業医を選任し、職員に周知している	-0.065	0.017	-0.035		-3.737	0.000
23. 病氣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	-0.343	0.050	-0.063		-6.934	0.000

a. 従属変数 問30-2. 健康支援に関する満足度（該当するもの1つにチェックをしてください）

### 仕事と子育て・介護等の両立支援の取組と働きやすさに関する満足度の関係（コメディカル調査）

モデル	非標準化係数		標準化係数		t 値	有意確率
	B	標準誤差	ベータ	標準誤差		
1 (定数)	2.946	0.016			184.010	0.000
24. 男性職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけている	-0.203	0.021	-0.101		-9.729	0.000
25. 法定※8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	-0.106	0.022	-0.054		-4.723	0.000
26. 院内保育所や提携保育所等を整備している	0.026	0.021	0.014		1.267	0.205
27. 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	-0.038	0.025	-0.017		-1.508	0.131
28. 院内や近隣に学童保育を整備している	0.048	0.033	0.016		1.424	0.154
29. 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	-0.072	0.031	-0.027		-2.311	0.021
30. 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	-0.004	0.022	-0.002		-0.171	0.864
31. 短時間勤務等の措置（短時間勤務制度等）を導入している	-0.050	0.021	-0.026		-2.330	0.020
32. 法定※8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	0.044	0.029	0.020		1.520	0.129
33. 法定※8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	-0.041	0.033	-0.017		-1.267	0.205
34. 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	-0.148	0.025	-0.068		-5.869	0.000
35. 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	-0.030	0.040	-0.010		-0.749	0.454
36. 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	-0.084	0.037	-0.029		-2.297	0.022
37. 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	-0.079	0.043	-0.024		-1.847	0.065
38. 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	0.059	0.053	0.013		1.125	0.260
39. 治療との両立支援の制度・取組を実施している	-0.178	0.034	-0.063		-5.251	0.000

a. 従属変数 問30-3. 働きやすさに関する満足度（該当するもの1つにチェックをしてください）

60 実態調査\_深堀分析資料

## 【コメディカル】

### コメディカル調査

各カテゴリごとの取組数と満足度の回帰分析の結果である。本調査における満足度の設問は、「1. 満足、2. どちらかというと満足、3. どちらともいえない、4. どちらかというと不満足、5. 不満足」という設定となっており、係数がマイナスであるということは、満足度が上がっていることを示している点に留意されたい。

### 職員のいじめ・ハラスメント等対策と働きやすさに関する満足度の関係（コメディカル調査）

モデル	B	非標準化係数		標準化係数		t 値	有意確率
		標準誤差	ベータ	標準誤差	ベータ		
1 (定数)		3.011	0.015			195.232	0.000
40 職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している		-0.120	0.023	-0.060		-5.292	0.000
41 職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力・クレームへの対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている		-0.172	0.023	-0.089		-7.579	0.000
42 ハラスメントを行ってはならない旨の方針（職場におけるハラスメントの内容及び内容を明確化し、管理監督者を含む職員全体に周知・啓発している）		-0.275	0.022	-0.143		-12.405	0.000

a. 従属変数 問30-3、働きやすさに関する満足度（該当するもの1つにチェックをしてください）

### 風土・環境整備の取組と働きやすさに関する満足度の関係（コメディカル調査）

モデル	B	非標準化係数		標準化係数		t 値	有意確率
		標準誤差	ベータ	標準誤差	ベータ		
1 (定数)		2.998	0.014			215.665	0.000
43 職員の働く満足度の調査を行っている		-0.216	0.020	-0.111		-11.080	0.000
44 職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している		-0.284	0.019	-0.148		-14.895	0.000
45 職員の地域活動への支援（ボランティア活動支援等）を実施している		-0.237	0.025	-0.096		-9.450	0.000

a. 従属変数 問30-3、働きやすさに関する満足度（該当するもの1つにチェックをしてください）

### 人材の定着化の取組と働きやすさに関する満足度の関係（コメディカル調査）

モデル	B	非標準化係数		標準化係数		t 値	有意確率
		標準誤差	ベータ	標準誤差	ベータ		
1 (定数)		2.919	0.011			268.261	0.000
46 定期的に職員の希望を把握し、配置や業務面の配慮をしている		-0.554	0.020	-0.269		-27.439	0.000
47 複数主治医制を採用している		-0.187	0.030	-0.062		-6.304	0.000

a. 従属変数 問30-3、働きやすさに関する満足度（該当するもの1つにチェックをしてください）

61 実態調査\_深堀分析資料

## 【コメディカル】

### コメディカル調査

各カテゴリごとの取組数と満足度の回帰分析の結果である。本調査における満足度の設問は、「1. 満足、2. どちらかというと満足、3. どちらともいえない、4. どちらかというと不満足、5. 不満足」という設定となっており、係数がマイナスであるということは、満足度が上がっていることを示している点に留意されたい。

### キャリア形成支援の取組と働きがい全般に関する満足度の関係（コメディカル調査）

モデル	B	非標準化係数		標準化係数		t 値	有意確率
		標準誤差	ベータ	標準誤差	ベータ		
1 (定数)		2.948	0.014			217.220	0.000
48 施設外の研修への参加を支援している		-0.271	0.019	-0.145		-13.971	0.000
49 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		-0.170	0.020	-0.089		-8.522	0.000
50 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		-0.207	0.033	-0.069		-6.351	0.000
51 法人内での人事ローテーションが、キャリア形成支援の観点から適切に実施されている		-0.186	0.032	-0.063		-5.821	0.000
52 専門資格の取得を支援する制度を設けている		-0.134	0.021	-0.065		-6.296	0.000

a. 従属変数 問30-5、働き甲斐全般に関する満足度（該当するもの1つにチェックをしてください）

### 休業後のキャリア形成支援の取組と働きがい全般に関する満足度の関係（コメディカル調査）

モデル	B	非標準化係数		標準化係数		t 値	有意確率
		標準誤差	ベータ	標準誤差	ベータ		
1 (定数)		2.749	0.010			264.440	0.000
53 産休・育休復帰後のキャリア形成の支援（業務経験や研修等の機会の付与、産休・育休経験者による相談対応等）を行っている		-0.266	0.030	-0.100		-8.950	0.000
54 復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている		-0.159	0.023	-0.074		-7.005	0.000
55 産休・育休中の職員の円滑な復職の支援（e-learning、実技実習、託児所を併設した勉強会等）を行っている		-0.229	0.034	-0.074		-6.677	0.000

a. 従属変数 問30-5、働き甲斐全般に関する満足度（該当するもの1つにチェックをしてください）

62 実態調査\_深堀分析資料

## 【施設票】

### 病院調査

#### ■調査結果 サマリー

##### <労働時間・働き方>

- フルタイム勤務正規職員の月平均時間外労働時間は、医師：16.5時間、看護師：9.9時間である。平成30年度調査以降の月平均時間外労働時間数は、医師は月16～18時間（令和2年度を除く）、看護師は月7～10時間前後で推移している。（参照：18,19）
- 令和4年から令和5年にかけて月平均時間外労働時間数が減少した病院では、医師、看護師ともに業務の効率化、タスクシフト・シェア等の勤務環境改善の取り組みが進んだことが時間外労働減少の主な要因となっていた。（参照：20,21）
- フルタイム勤務正規職員のコメディカルのうち、タスクシフト等による役割拡大により、月平均時間外労働時間（令和4年度）が増加した職種は、多い順に「事務」（41.0%）、「薬剤師」（14.3%）であった。（参照：22）

##### <休日・休暇>

- 医師・看護師とも年次有給休暇取得率は上昇傾向にある。医師は、取得率50%以上の割合が高くなっており、看護師は取得率70%以上の割合が高くなっており、医師・看護師ともに年次有給休暇の取得日数が増えていることがうかがえる。（参照：38,39）

##### <育児休業制度>

- 全職種の男性の育児休業取得率は33.0%であった。育児休業の要件を満たした男性職員は平均4.6人、育児休業を取得した男性職員は平均1.5人であった。（参照：43）
- 男性の育児休業を開始した医師は増えており、育児休業取得の環境整備等が徐々に進んでいることがうかがえる。（参照：38,39）

##### <勤務環境改善の取組>

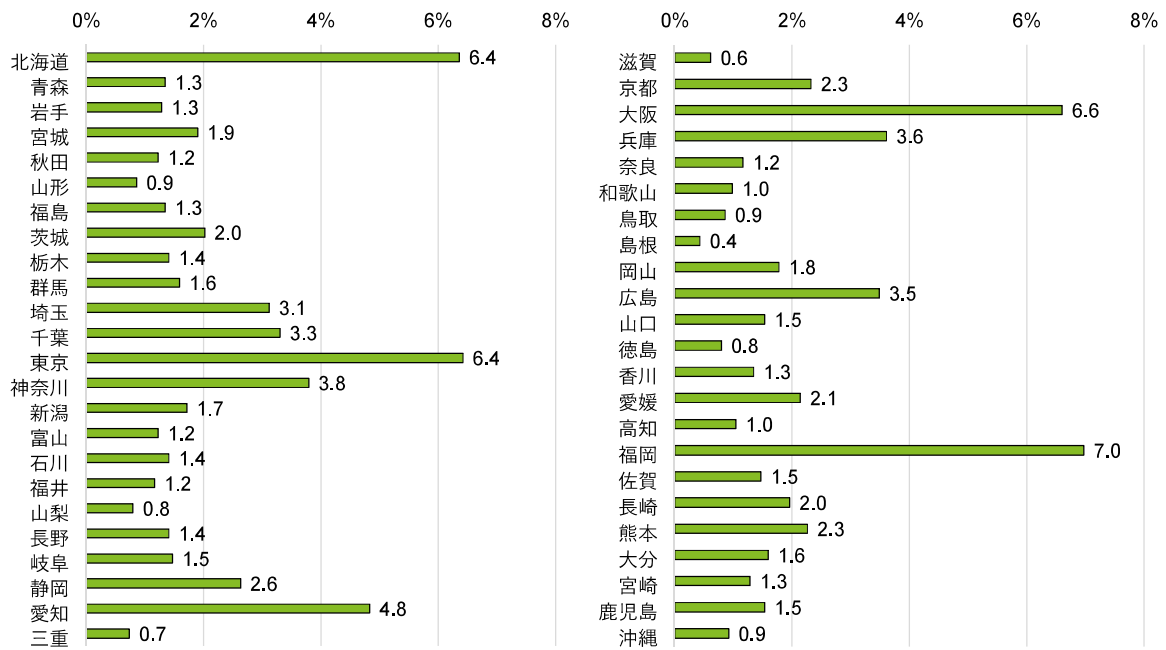
- 勤務環境改善に取り組むことができている要因として、経営トップの関心、職員の理解が重要なポイントとして挙げられている。（参照：51）
- 勤務環境改善の取り組み前後で変化があったこと（良い変化）について、「年次有給取得率が向上した」が最多であった。（参照52）
- 勤務環境改善にあまり又は全く取り組んでいない理由について、「人員や時間に余裕がないため」が最多であった。（参照：53）

##### <いきサポ・医療勤務環境改善支援センター>

- 閲覧の有無を問わず「いきサポ」を知っている割合は、7割に近づいており、着実に認知度が高まっていることがうかがえる。（参照：70）
- 「医療勤務環境改善支援センター」の認知度について、令和4年度より「すでに利用したことがある」との回答が増えており、勤改センターを利用する医療機関が増加していることがうかがえる。（参照：74）

## 所在地

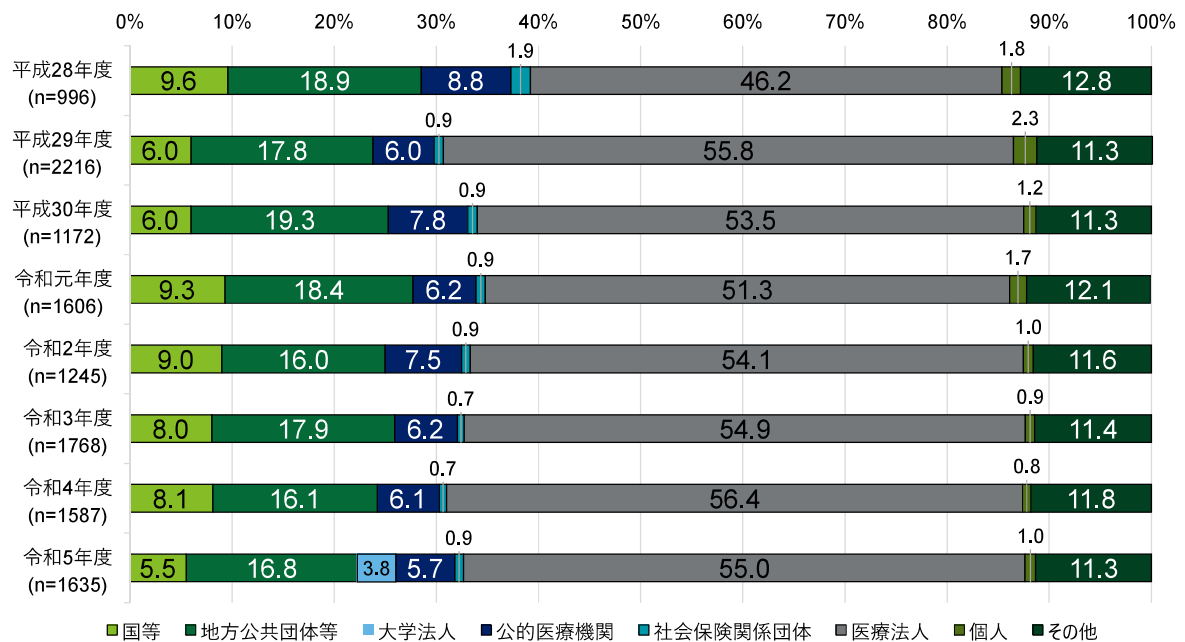
➤ 所在地については、多い順に「福岡」（7.0%）、「大阪」（6.6%）、「北海道」「東京」（6.4%）となっている。



病院調査 2

## 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」（55.0%）、「地方公共団体等」（16.8%）となっている。（「その他」除く）  
 ➤ 過去の調査結果と同様の傾向であり、大きな変化は見られない。

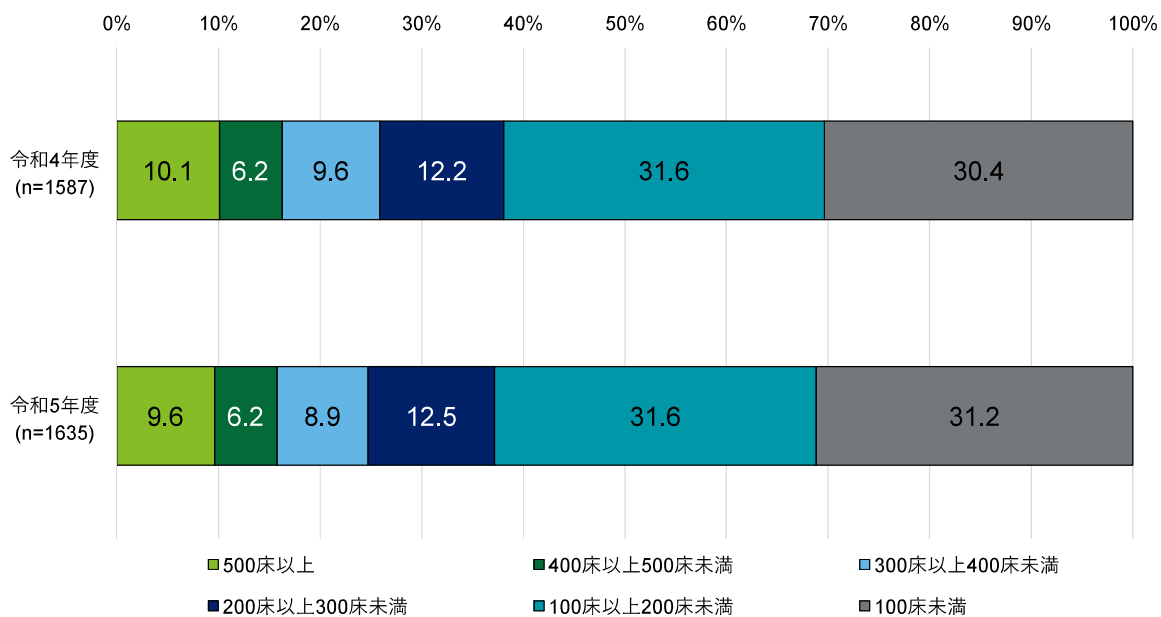


病院調査 3

※令和5年度より、「大学法人」の選択肢を追加した

## 問2. 病院全体の病床数を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 病床数は、多い順に、「100床以上200床未満」（31.6%）、「100床未満」（31.2%）、「200床以上300床未満」（12.5%）となっている。

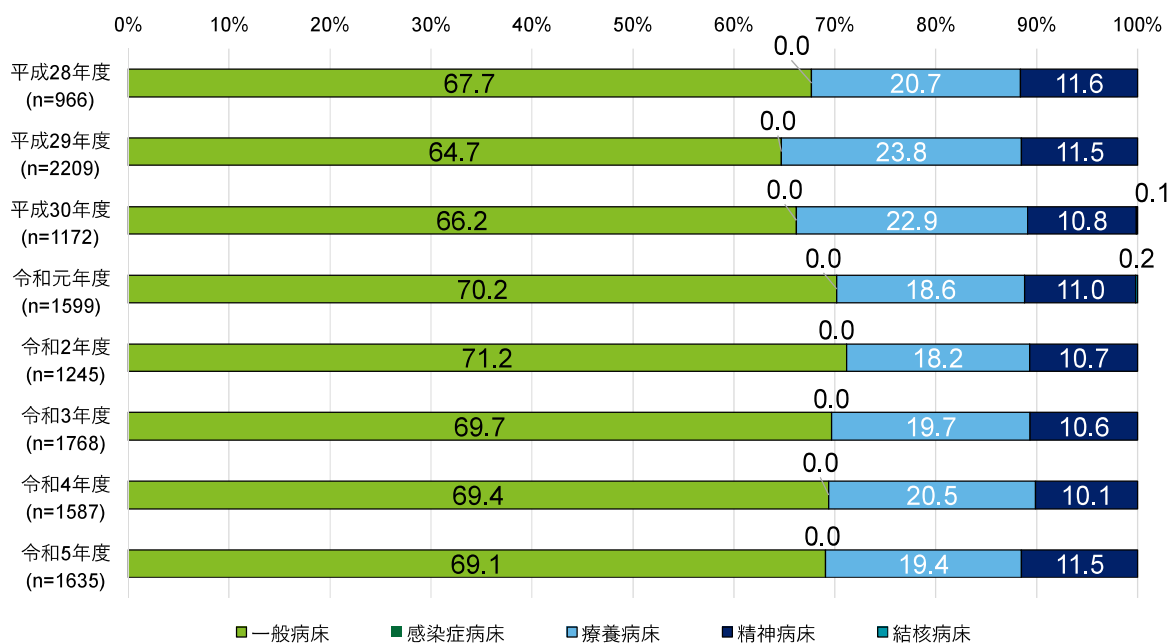


病院調査 4

## 問3. 病床区分のうち、最も多い病床を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 病床区分については、多い順に、「一般病床」（69.1%）、「療養病床」（19.4%）、「精神病棟」（11.5%）となっている。

➤ 過去の調査結果と同様の傾向であり、大きな変化は見られない。

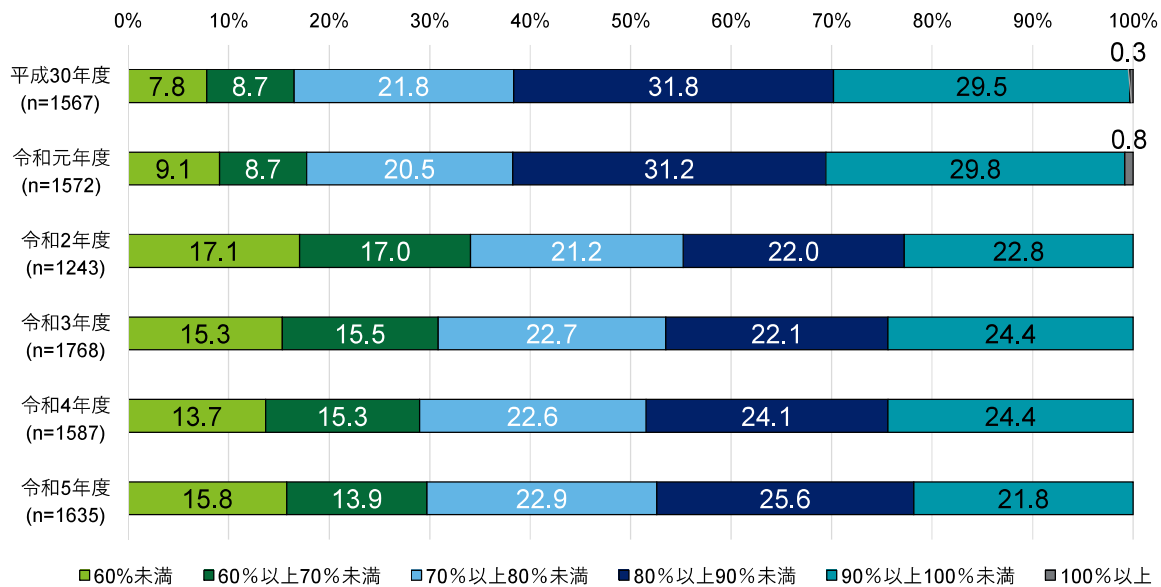


病院調査 5

**問4. 問2で回答した病床区分の病床利用率（小数点第1位まで）と平均在院日数を教えてください。（数字を入力）**

**病床利用率**

- ▶ 病床利用率は、「80%以上90%未満」（25.6%）、「70%以上80%未満」（22.9%）、「90%以上100%未満」（21.8%）が上位を占める。
- ▶ 令和2年度調査以降は、大きな変化は見られない。

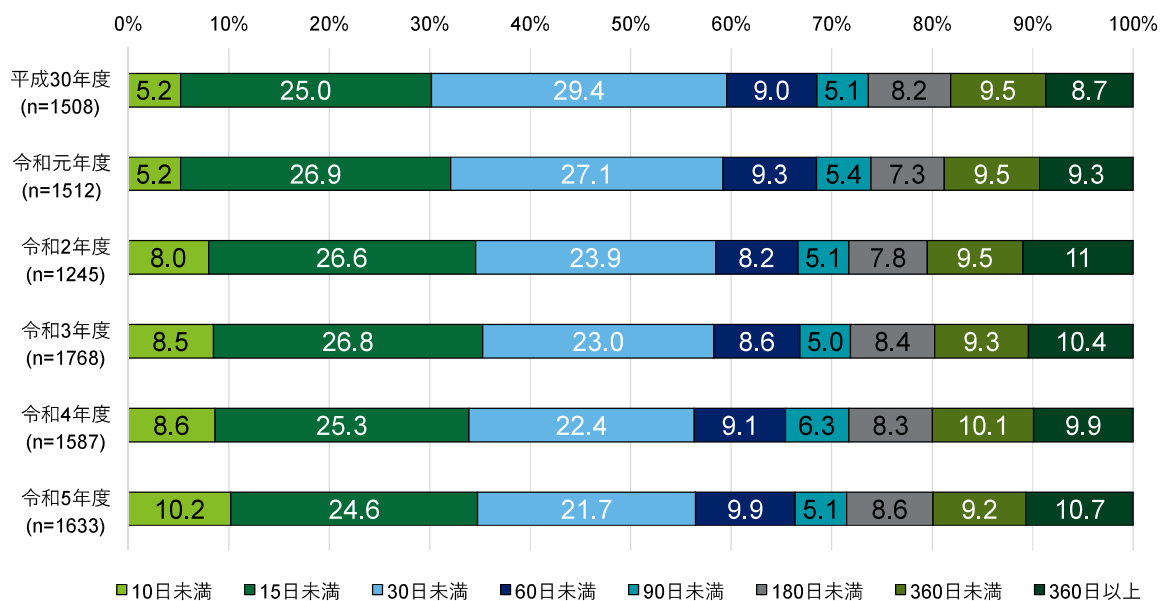


病院調査 6

**問4-1. 問2で回答した病床区分の病床利用率（小数点第1位まで）と平均在院日数を教えてください。（数字を入力）**

**平均在院日数**

- ▶ 平均在院日数は、「15日未満」（24.6%）、「30日未満」（21.7%）が上位を占める。

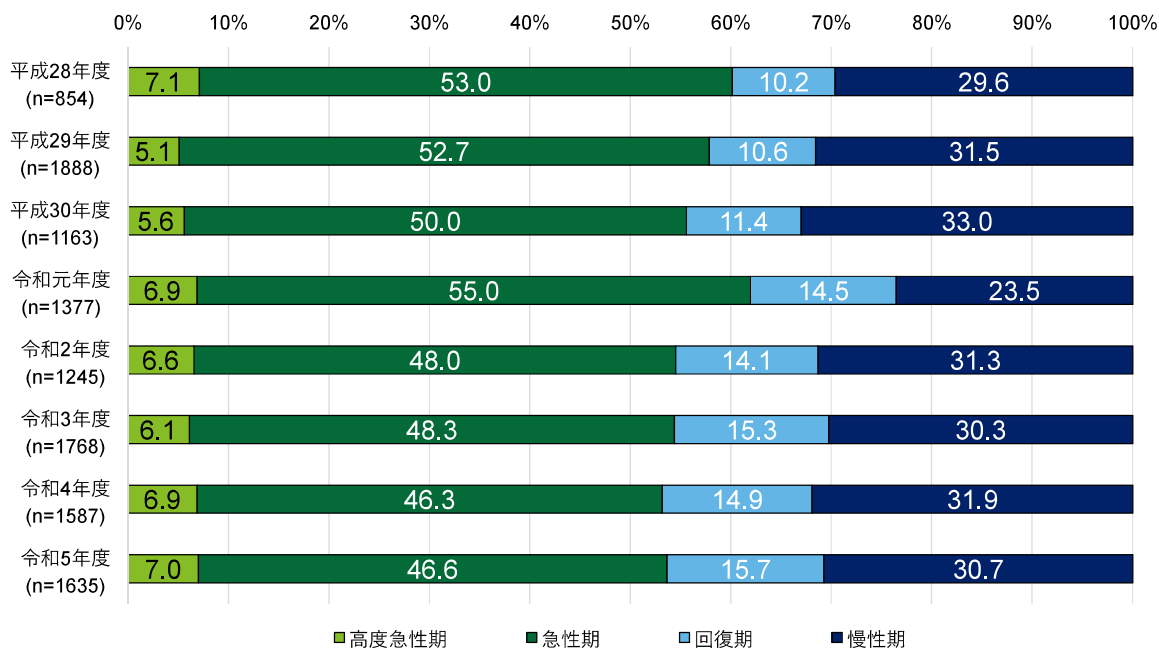


病院調査 7



### 問5. 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）

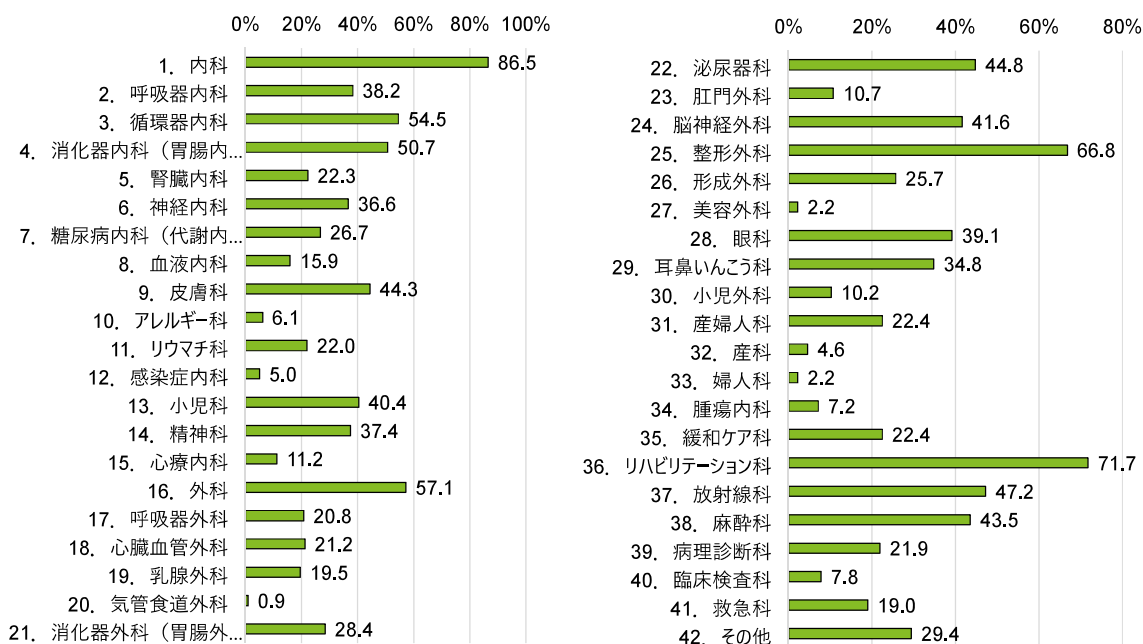
➢ 医療機能については、多い順に、「急性期」（46.6%）、「慢性期」（30.7%）、「回復期」（15.7%）、「高度急性期」（7.0%）となっている。  
 ➢ 令和2年度調査以降は、大きな変化は見られない。



病院調査 8

### 問6. 標榜している診療科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）

➢ 標榜している診療科目は、「内科」（86.5%）、「リハビリテーション科」（71.7%）、「整形外科」（66.8%）が上位3科目となっている。



病院調査 9

問7. 令和5年6月30日現在の職員の状況について伺います。

①職員数（正規職員・非正規職員を含む実人数（常勤換算ではありません））

② ①のうち、フルタイム勤務の正規職員数

③ ①のうち、短時間勤務の正規職員数

を教えてください。（産休・育休・休職など稼働していない職員は除く）（数字を入力）

➤ 令和5年度の職員数の平均は、全体で420.8人（フルタイム平均正規職員数319.8人、短時間勤務平均正規職員数28.0人）、医師71.5人（フルタイム平均正規職員数40.0人、短時間勤務平均正規職員数6.6人）、看護職185.6人（フルタイム平均正規職員数162.0人、短時間勤務平均正規職員数11.4人）であった。

令和5年度

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

（参考）令和4年度

	①平均職員数	②：①のうち、フルタイムの平均正規職員数	③：①のうち、短時間勤務の平均正規職員数
全体	413.7人	317.2人	26.1人
医師	69.2人	40.0人	6.5人
看護職	185.1人	163.8人	10.6人

病院調査 10

問8. 令和4年度の1年間に夜間勤務（三交代の準夜勤・深夜勤、二交代の夜勤）を行わない期間が1か月以上あった看護職員数を教えてください。（数字を入力）

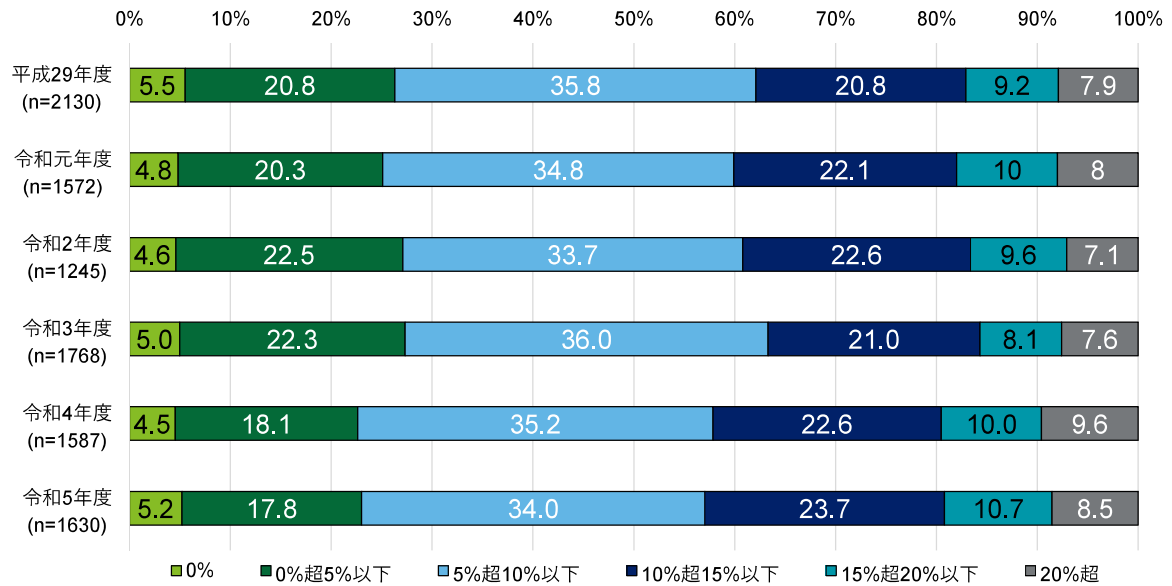
➤ 1年間に夜間勤務を行わない期間が1か月以上あった看護職員数の平均は37.5人であった。  
 ➤ 夜間勤務を行わない期間が1か月以上あった看護職員数の職員数に対する割合は20.2%で、看護職員の約5人に1人は夜間勤務を行わない期間が1か月以上あることを示している。

	(a)1年間に夜間勤務を行わない期間が1か月以上あった平均看護職員数	(b)平均職員数：看護職	(a)/(b)
令和元年度 (n=1512)	36.3人	176.6人	20.5%
令和2年度 (n=1245)	34.9人	186.7人	18.7%
令和3年度 (n=1767)	34.8人	181.1人	19.2%
令和4年度 (n=1587)	38.3人	185.1人	20.7%
令和5年度 (n=1635)	37.5人	185.6人	20.2%

病院調査 11

### 問9. 令和4年度の1年間における正規雇用の看護職の離職率を教えてください。（数字を入力）

- 正規看護職の離職率は、「5%超10%以下」（34.0%）、「10%超15%以下」（23.7%）、「0%超5%以下」（17.8%）が上位を占める。
- 令和4年度調査以降、大きな変化は見られない。



離職率の計算方法：令和4年度退職者数÷令和3年度の平均職員数×100  
 ※平均職員数=(年度初めの在籍職員数+年度末の在籍職員数)÷2

病院調査 12

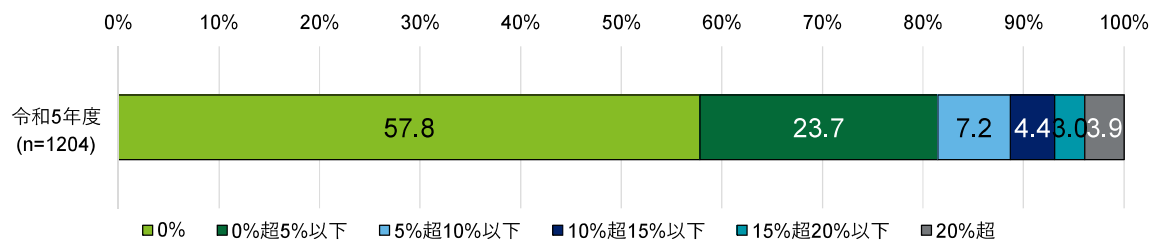
### 問9. 新卒（入職1年未満）、既卒（入職1年以上）の離職率を把握されている場合、それぞれの離職率を教えてください。（数字を入力）

- 正規看護職の新卒（入職1年未満）の離職率は、「0%（離職なし）」（57.8%）、既卒（入職1年以上）の離職率は、「5%超10%以下」（33.5%）が最も多い。

#### 新卒（入職1年未満）の離職率

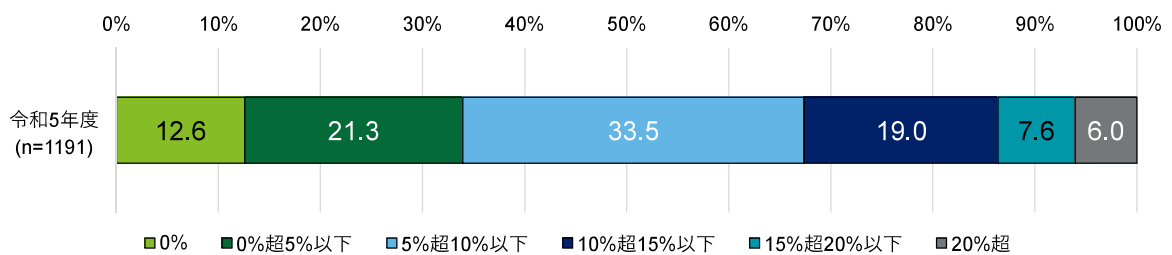
R5年度新規設問

離職率の計算方法：令和4年度退職者数÷令和3年度の平均職員数×100  
 ※平均職員数=(年度初めの在籍職員数+年度末の在籍職員数)÷2



#### 既卒（入職1年以上）の離職率

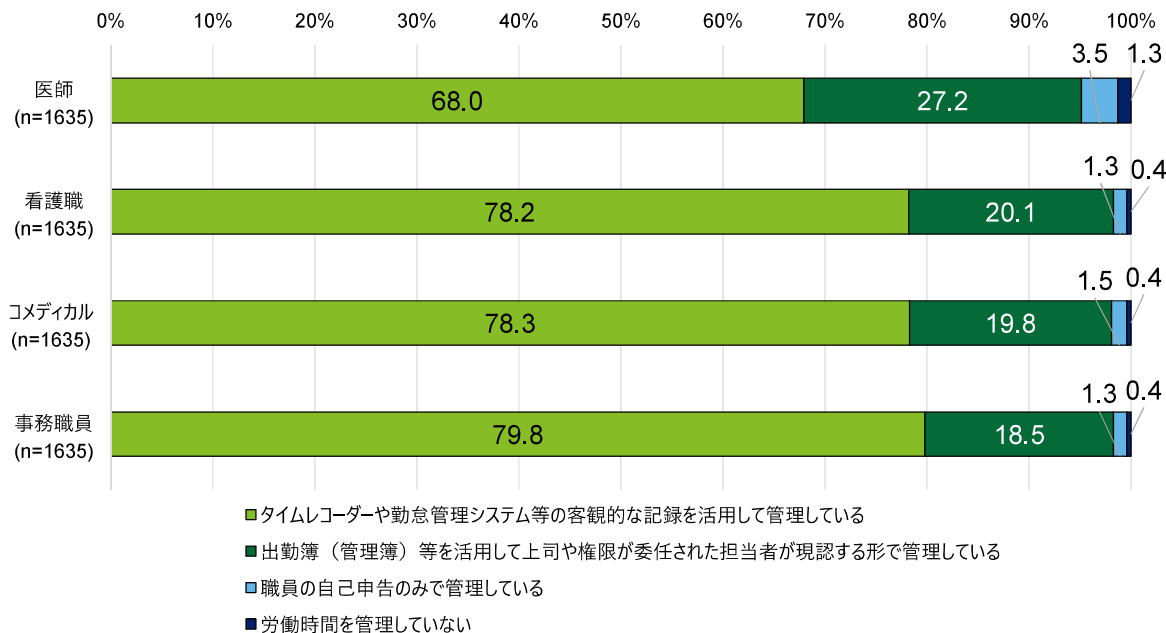
R5年度新規設問



病院調査 13

**問10. 労働時間の管理方法を教えてください。（次の(1)～(4)の職種ごとに、主として該当するもの1つにチェックをしてください）**

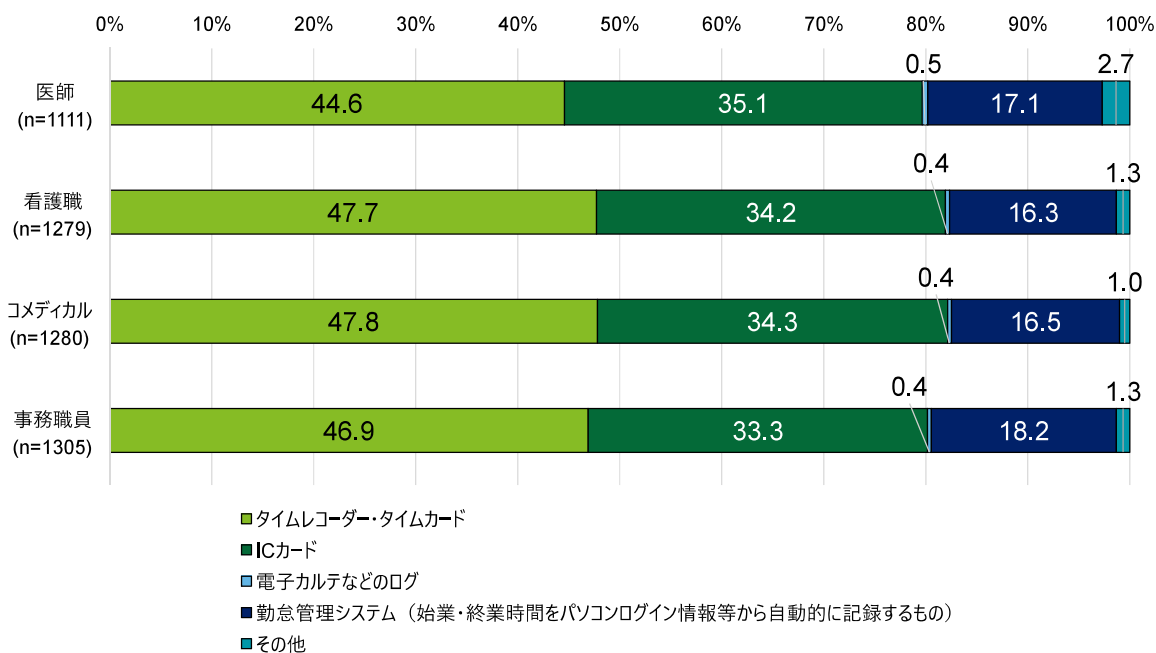
- 労働時間の管理方法は、「タイムレコーダーや勤怠管理システム等」、「出勤簿（管理簿）等」の順に多い。
- 医師は、他職種に比べ「出勤簿（管理簿）等」「自己申告」の割合が高く、「タイムレコーダーや勤怠管理システム等」の割合が低い。



病院調査 14

**問10-1. 問10で1. と回答した方にお聞きます。具体的な管理方法を教えてください。（次の(1)～(4)の職種ごとに、主として該当するもの1つにチェックをしてください）**

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

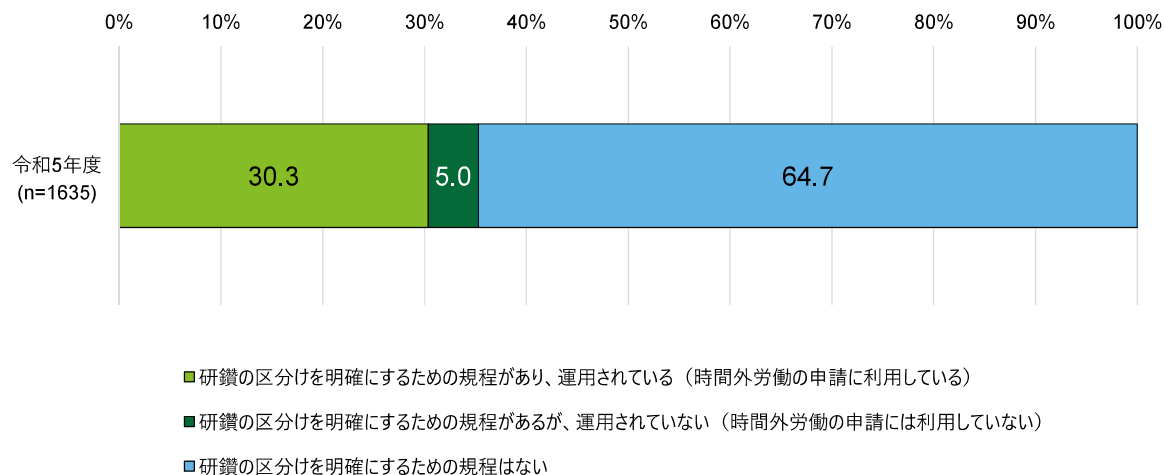


病院調査 15

**問10-2. 勤務医の研鑽について、研鑽の区分け（労働時間に該当する研鑽と該当しない研鑽の区分け）を明確にするための環境の整備状況について教えてください。**

**R5年度新規設問** （該当するものに1つチェックをしてください）

➢ 勤務医の自己研鑽について、現時点で「研鑽の区分けを明確にするための規程があり、運用されている」は30.3%、「研鑽の区分けを明確にするための規程はない」は64.7%となっている。

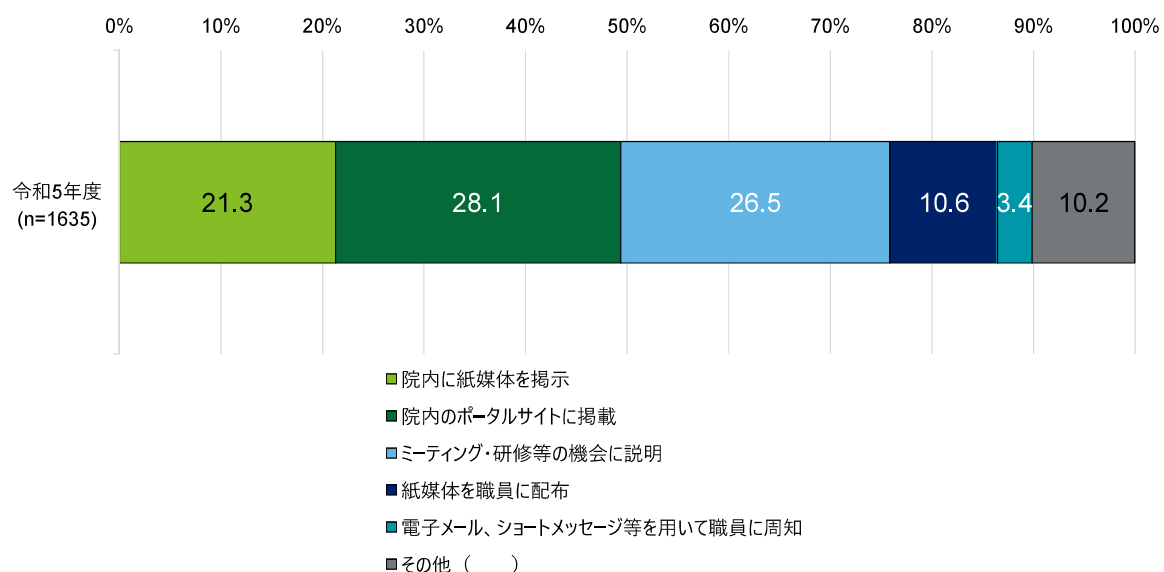


病院調査 16

**問10-3. 「時間外・休日労働に関する協定届（36協定）」を職員に対しどのように周知していますか。（該当するものに1つチェックをしてください）**

**R5年度新規設問**

➢ 「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%）、「ミーティング・研修等の機会に説明」（26.5%）の順に多い。

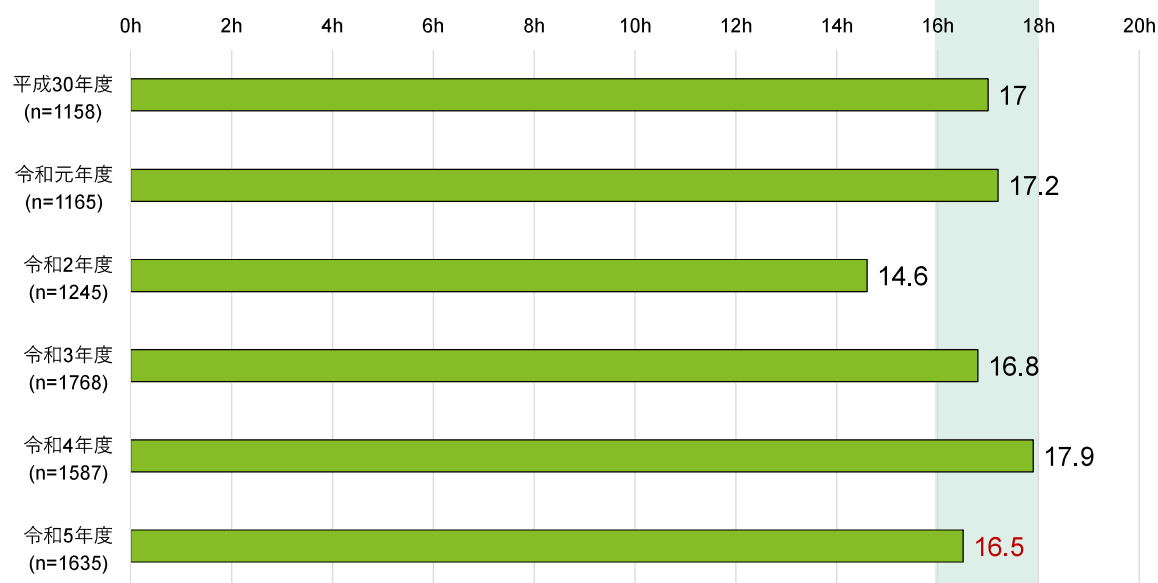


病院調査 17

問11. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の月平均時間外労働時間数を教えてください。  
(数字を入力)

医師の月平均時間外労働時間数

- フルタイム勤務医師の月平均時間外労働時間数は、16.5時間であった。
- 平成30年度調査以降、令和2年度調査を除き、月16～18時間の間で推移している。

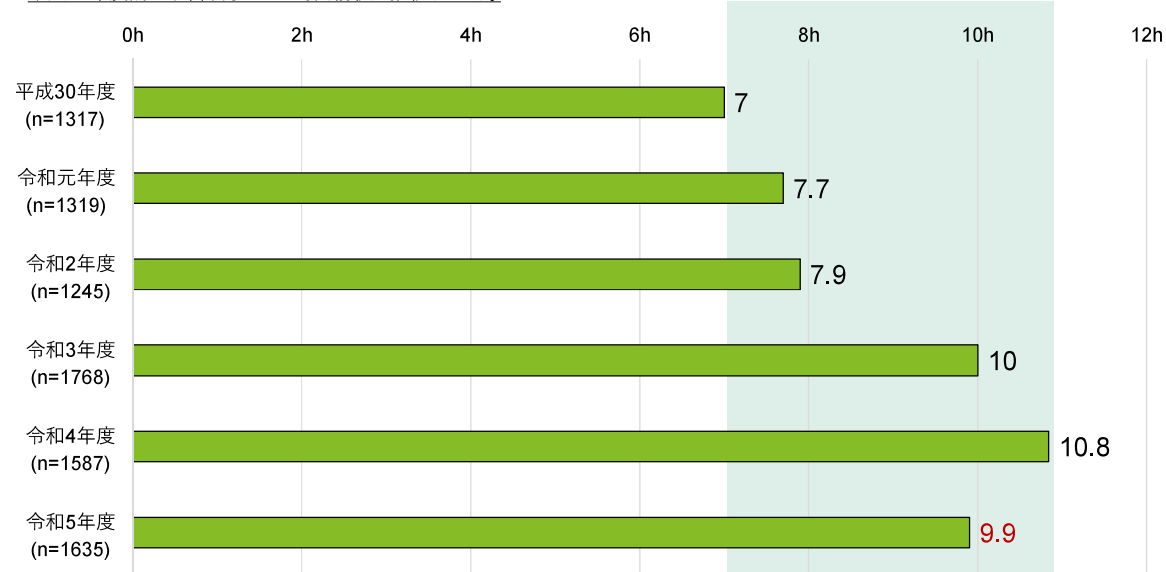


病院調査 18

問11. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の月平均時間外労働時間数を教えてください。  
(数字を入力)

看護職の月平均時間外労働時間数

- フルタイム勤務看護職の月平均時間外労働時間数は、9.9時間であった。
- 平成30年度調査以降、月7～10時間前後で推移している。



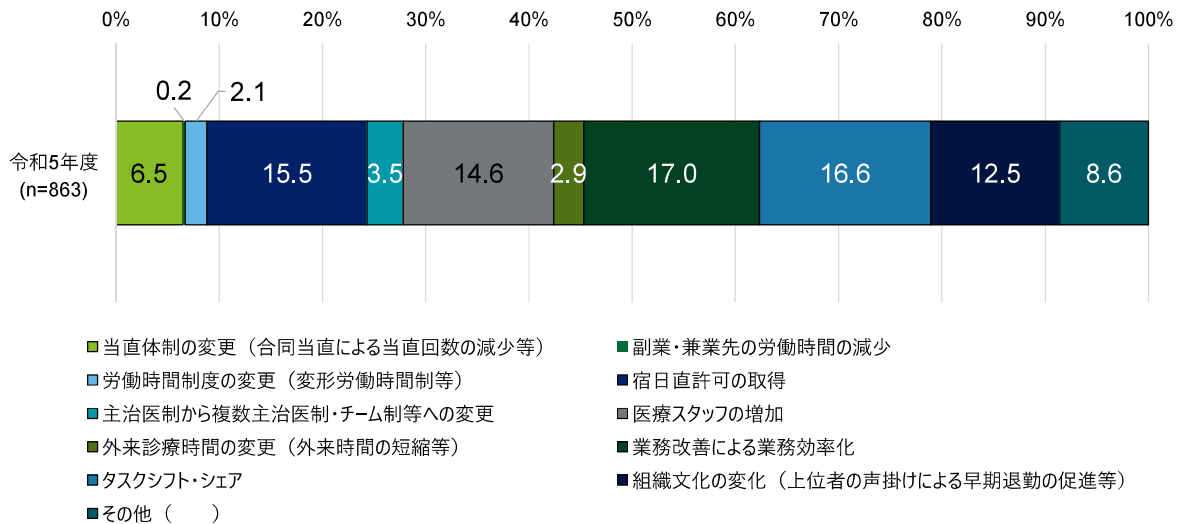
病院調査 19

**問11-1 問11で令和4年から令和5年に月平均時間外労働時間数が減少した病院に伺います。時間外労働時間数減少の主な要因（患者減少等の外部要因は除く）を教えてください。**

R5年度新規設問

**医師の月平均時間外労働時間数減少の要因**

- 月平均時間外労働時間減少の要因について、「業務改善による業務効率化」（17.0%）、「タスクシフト・シェア」（16.6%）、「宿日直許可の取得」（15.5%）、「医療スタッフの増加」（14.6%）が上位を占める。
- 医師においては、業務の効率化、タスクシフト・シェア等の勤務環境改善の取り組みが進んだことが時間外労働減少の要因となっていることがうかがえる。



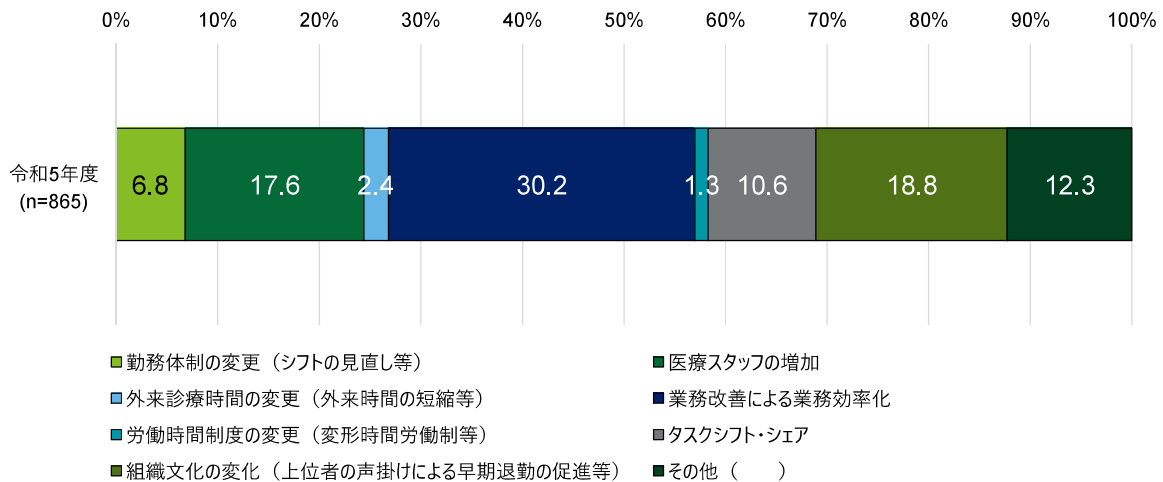
病院調査 20

**問11-1 問11で令和4年から令和5年に月平均時間外労働時間数が減少した病院に伺います。時間外労働時間数減少の主な要因（患者減少等の外部要因は除く）を教えてください。**

R5年度新規設問

**看護職の月平均時間外労働時間数減少の要因**

- 月平均時間外労働時間減少の要因について、「業務改善による業務効率化」（30.2%）、「タスクシフト・シェア」（18.8%）、「医療スタッフの増加」（17.6%）が上位を占める。
- 看護職においては、業務の効率化、タスクシフト・シェア、医療スタッフの増加等の勤務環境改善の取り組みが進んだことが時間外労働減少の主な要因となっていることがうかがえる。



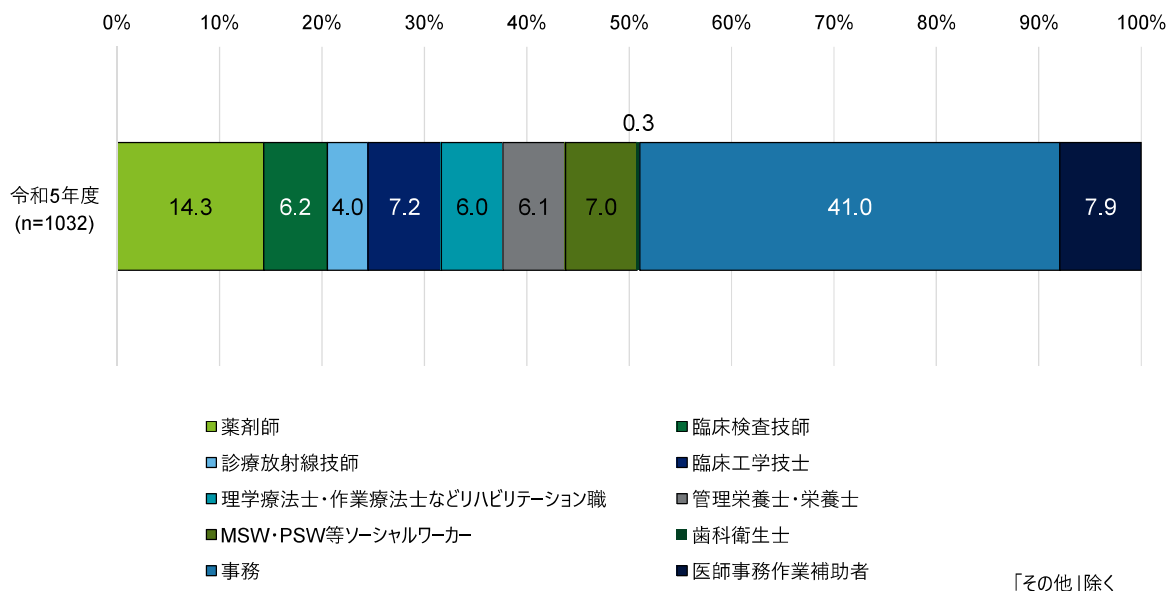
病院調査 21

問12. フルタイム勤務正規職員のコメディカルのうち、タスクシフト等により役割が増加したため、月平均時間外労働時間（令和4年度）が増加した職種及びその時間を教えてください。（該当するものに1つチェックをしてください）

R5年度新規設問

月平均時間外労働時間が増加した職種（コメディカル）

➤ フルタイム勤務正規職員のコメディカルのうち、タスクシフト等による役割拡大により、月平均時間外労働時間（令和4年度）が増加した職種は、多い順に「事務」（41.0%）、「薬剤師」（14.3%）であった。



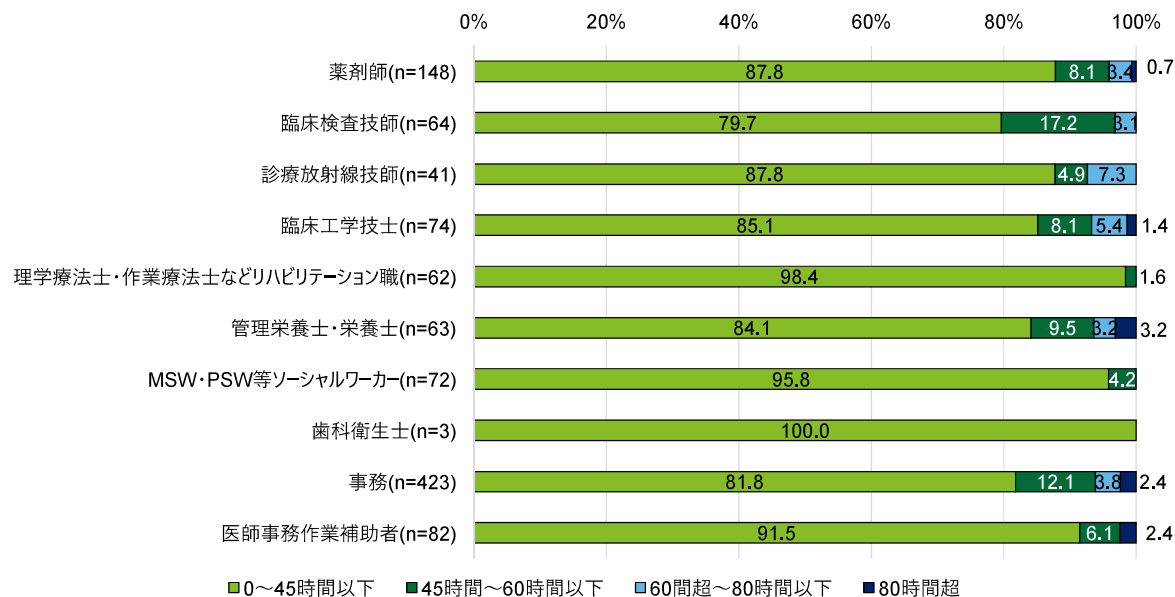
病院調査 22

問12-1. 問12で回答した職種のうち、最も長い月平均時間外労働時間（令和4年度）（該当するもの1つにチェックをしてください）

R5年度新規設問

最も長い月平均時間外労働時間（コメディカル）

➤ 月平均時間外労働時間（令和4年度）が増加したコメディカルのうち、最も長い月平均時間外労働時間については、「臨床検査技師」「事務」における月45時間以上の割合が高くなっている。

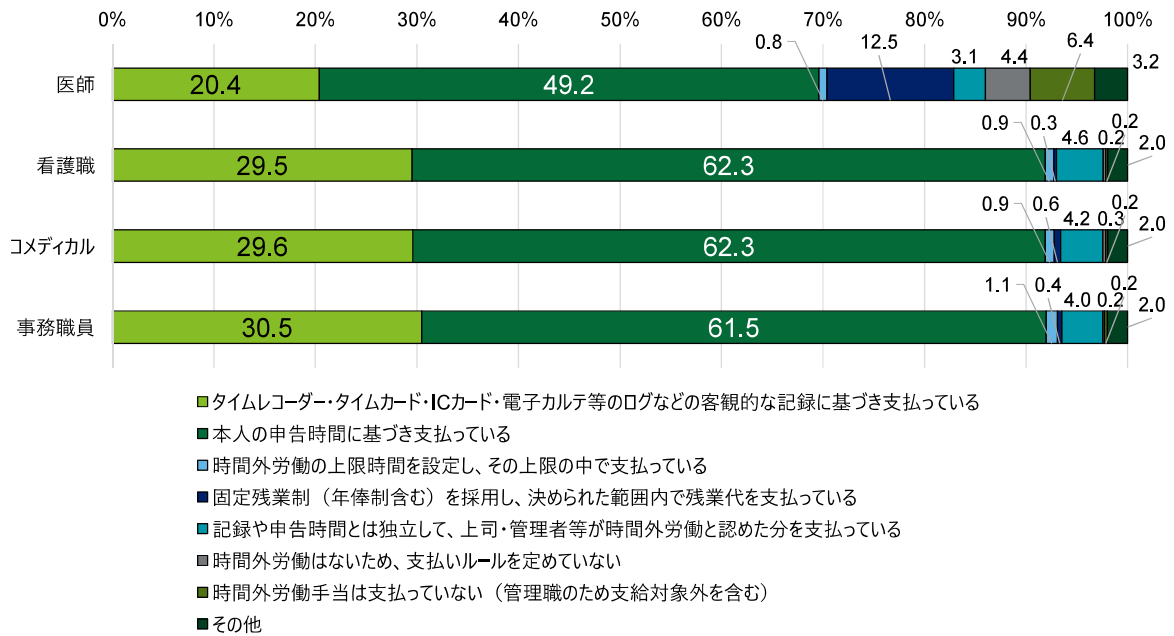


病院調査 23



**問12-2. フルタイム勤務正規職員の時間外労働手当について伺います。何に基づき、時間外労働手当を支払っていますか。（次の(1)～(4)の職種ごとに、主として該当するもの1つにチェックをしてください）**

- 時間外労働手当の根拠については、いずれの職種も、「本人の自己申告」「タイムレコーダー・タイムカード・ICカード・電子カルテ等」が多くを占める。
- 医師は他職種に比べて「固定残業制（年俸制含む）を採用」されている割合が高い。



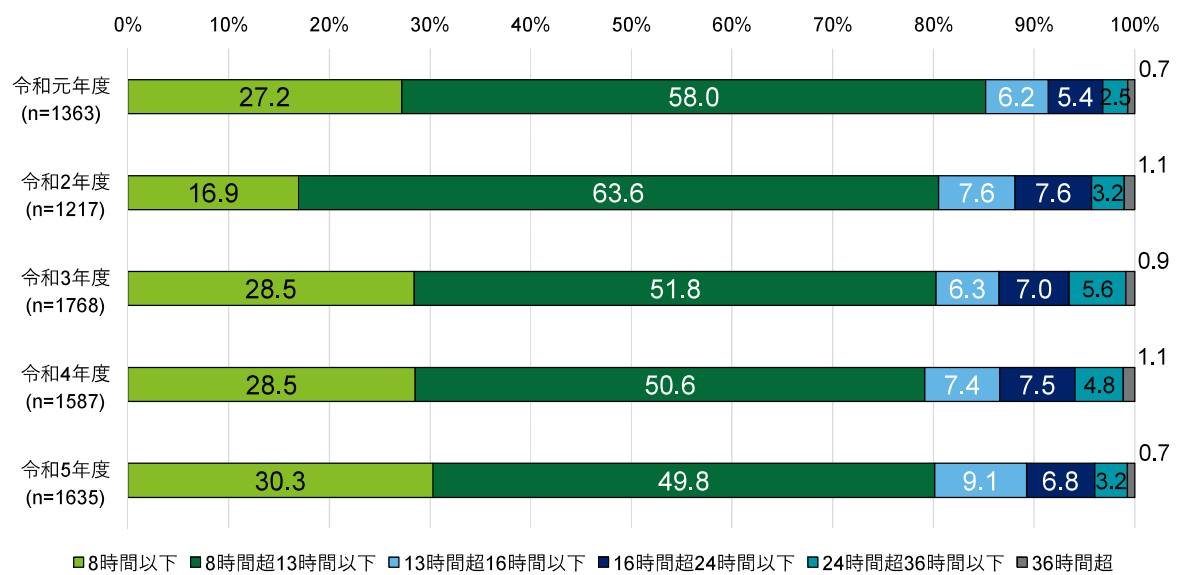
病院調査 24

**問13. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の令和5年6月の勤務割における最長連続勤務時間（当直は含まない）とそのうちの休憩時間を教えてください。（数字を入力）**

**医師の最長連続勤務時間**

平均：10.8時間

- 勤務割における医師の最長連続勤務時間は、「8時間超13時間以下」（49.8%）が最多であり、続いて「8時間以下」（30.3%）となっている。

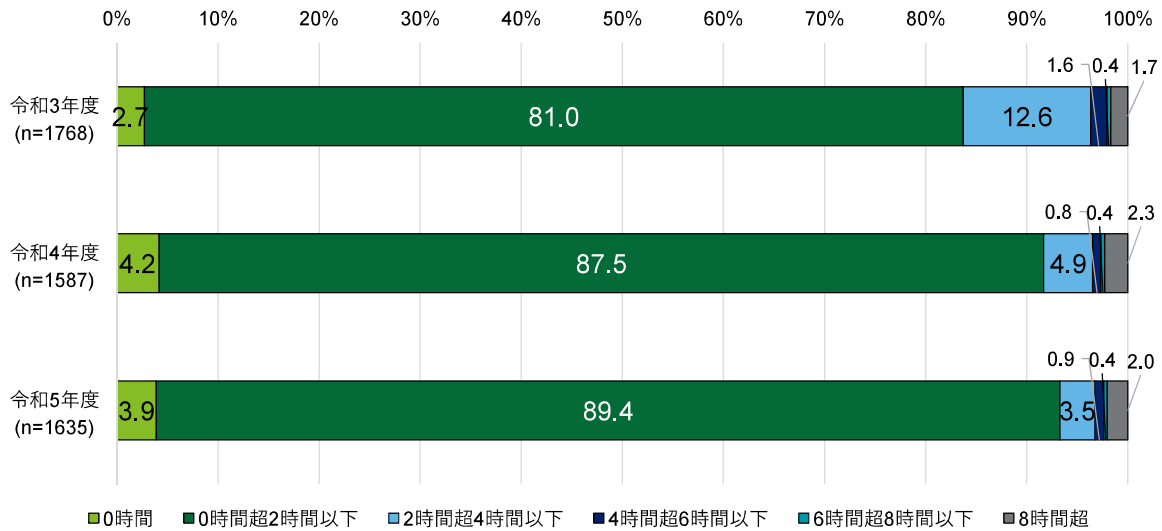


病院調査 25

**問13. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の令和5年6月の勤務割における最長連続勤務時間（当直は含まない）とそのうちの休憩時間を教えてください。（数字を入力）**

**医師の休憩時間**

➤ 勤務割における医師の休憩時間は、「0時間超2時間以下」（89.4%）が最多である。



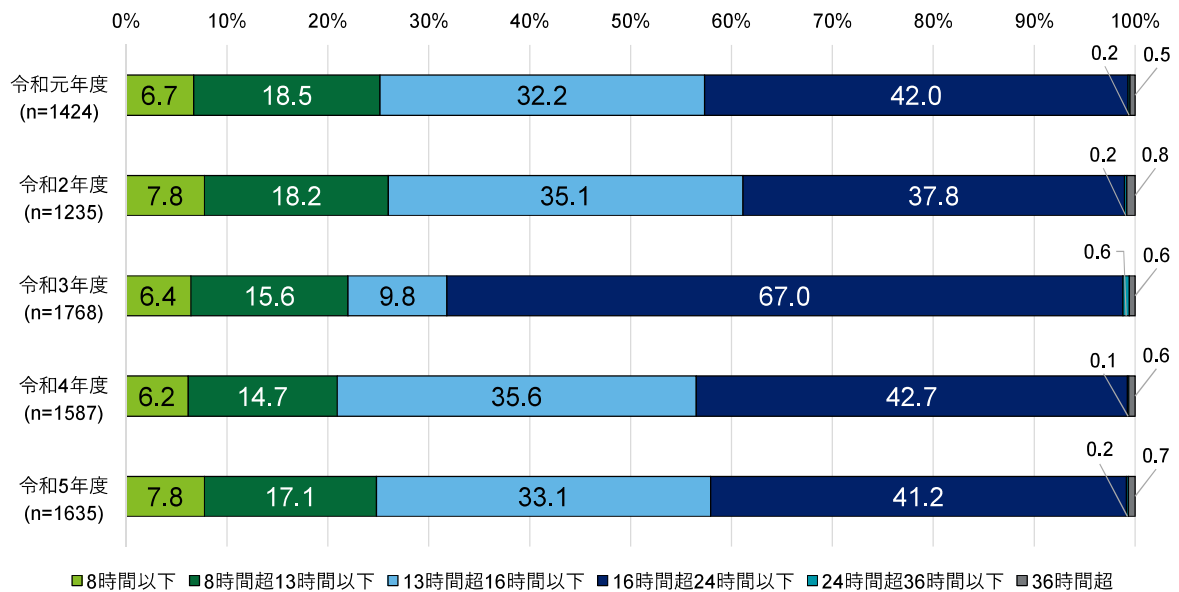
病院調査 26

**問13. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の令和5年6月の勤務割における最長連続勤務時間（当直は含まない）とそのうちの休憩時間を教えてください。（数字を入力）**

**看護職の最長連続勤務時間**

平均：14.7時間

➤ 勤務割における看護職の最長連続勤務時間は、「16時間超24時間以下」（41.2%）が最多であり、続いて「13時間超16時間以下」（33.1%）、「8時間超13時間以下」（17.1%）となっている。

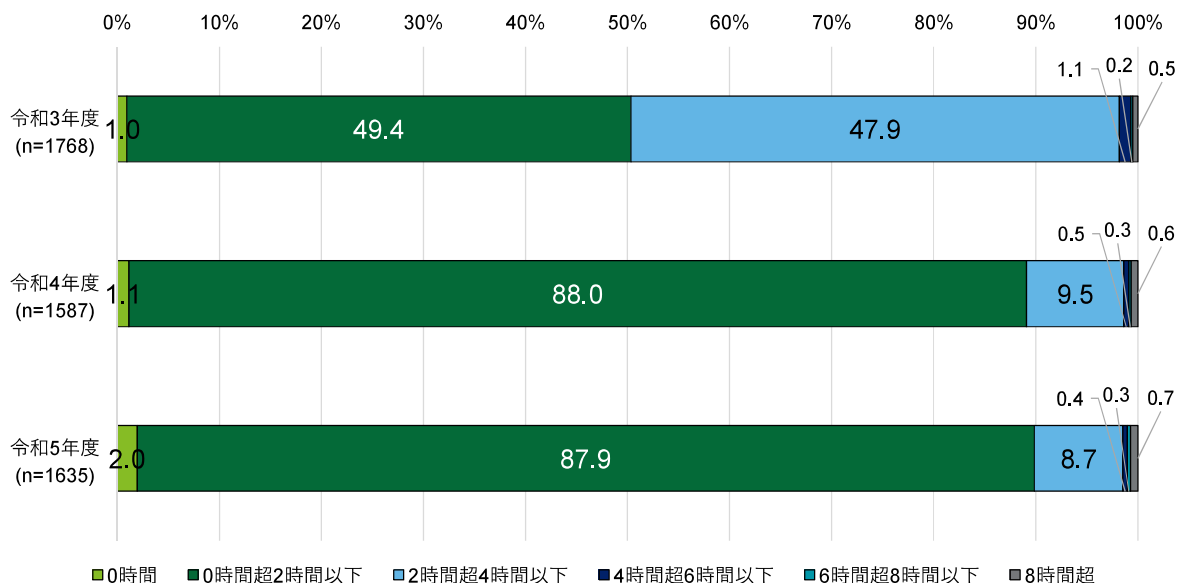


病院調査 27

**問13. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の令和5年6月の勤務割における最長連続勤務時間（当直は含まない）とそのうちの休憩時間を教えてください。（数字を入力）**

**看護職の休憩時間**

➤ 勤務割における看護職の休憩時間は、「0時間超2時間以下」（87.9%）が最多となっている。



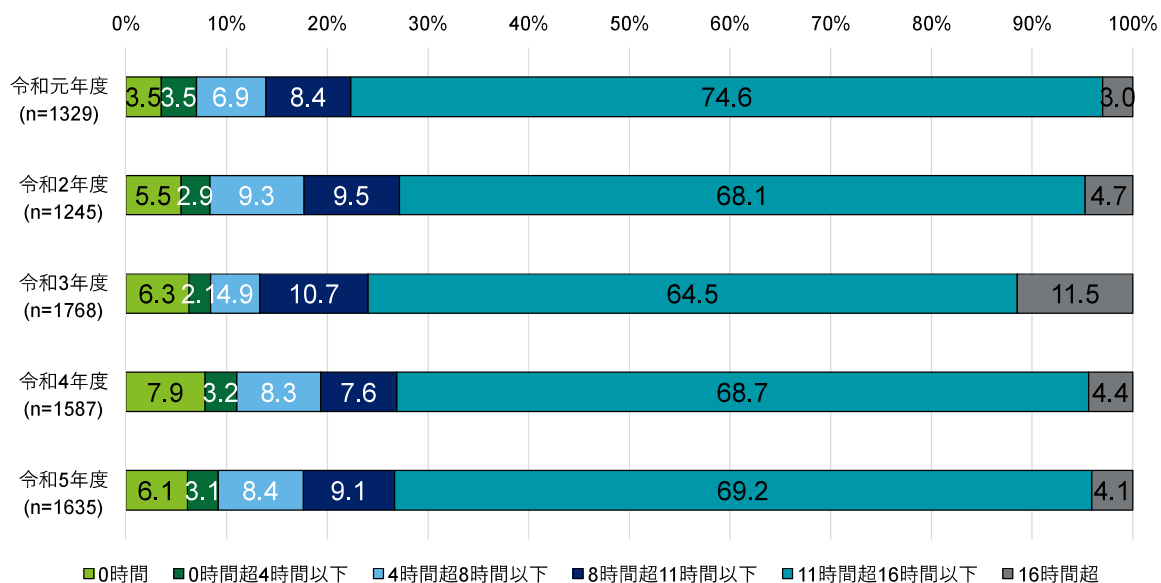
病院調査 28

**問14. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の令和5年6月の勤務割における当日の勤務終了から次の勤務開始までの間隔（勤務間インターバル）が最も短い時間を教えてください。（数字を入力）**

**医師の勤務間隔が最も短い時間**

平均：12.7時間

➤ 勤務割における医師の当日の勤務終了から次の勤務開始までの間隔（勤務間インターバル）は、「11時間超16時間以下」（69.2%）が最多であり、続いて「8時間超11時間以下」（9.1%）となっている。



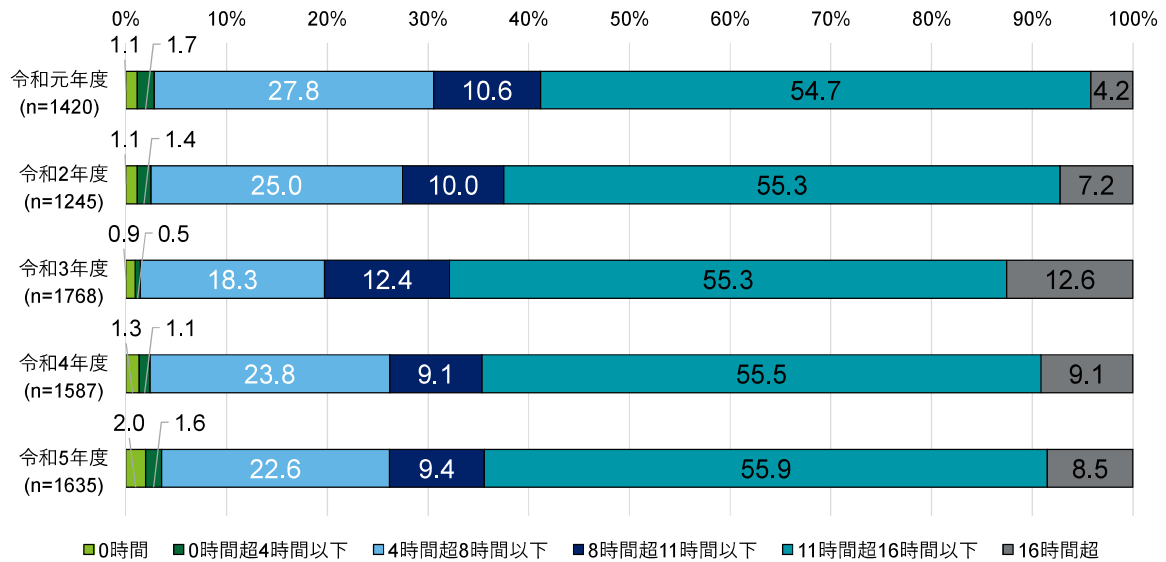
病院調査 29

**問14. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の令和5年6月の勤務割における当日の勤務終了から次の勤務開始までの間隔（勤務間インターバル）が最も短い時間を教えてください。（数字を入力）**

**看護職の勤務間隔が最も短い時間**

平均：12.9時間

- 勤務割における看護職の当日の勤務終了から次の勤務開始までの間隔が最も短い時間（勤務間インターバル）は、「11時間超16時間以下」（55.9%）が最多であり、続いて「4時間超8時間以下」（22.6%）となっている。



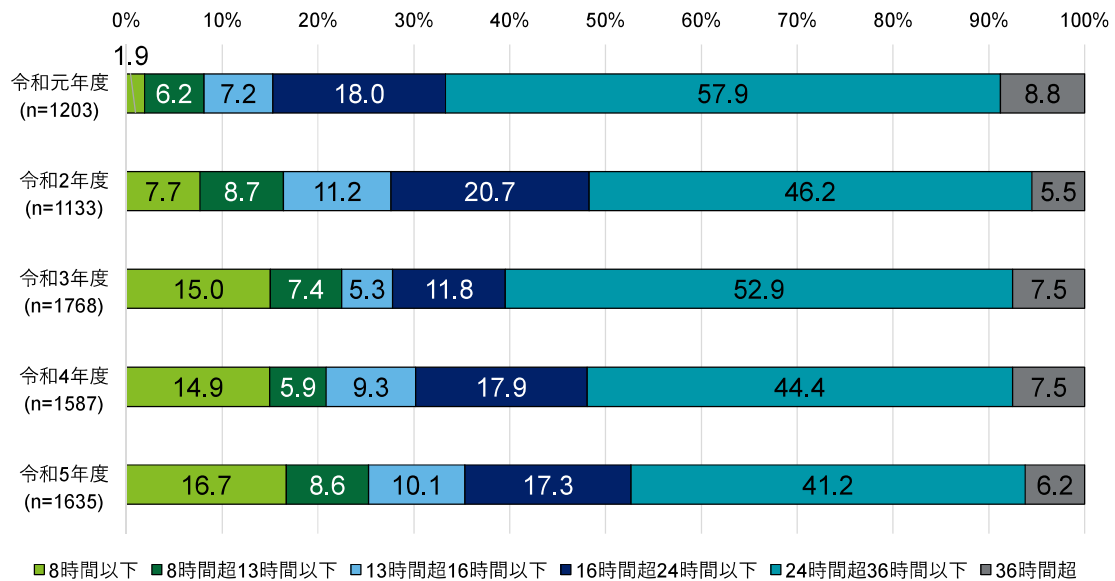
病院調査 30

**問15. フルタイム勤務正規職員の医師の令和5年6月の当直時の最長連続勤務時間（当直前後の勤務時間を含む）とそのうちの休憩時間を教えてください。（数字を入力）**

**医師の当直時の最長連続勤務時間**

平均：22.3時間

- 医師の当直時の最長連続勤務時間は、「24時間超36時間以下」（41.2%）が最多であり、続いて「16時間超24時間以下」（17.3%）、「8時間以下」（16.7%）となっている。
- 令和3年度調査以降、16時間超の割合が低くなっており、当直時の連続勤務時間が短縮傾向にあることがうかがえる。

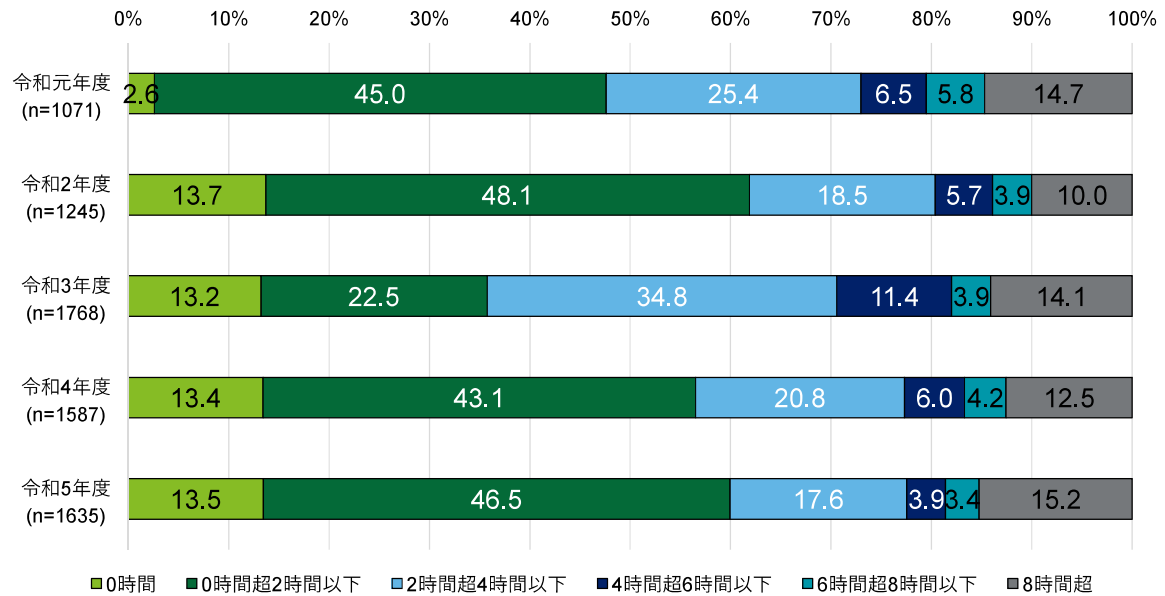


病院調査 31

**問15. フルタイム勤務正規職員の医師の令和5年6月の当直時の最長連続勤務時間（当直前後の勤務時間を含む）とそのうちの休憩時間を教えてください。（数字を入力）**

**医師の当直時の休憩時間**

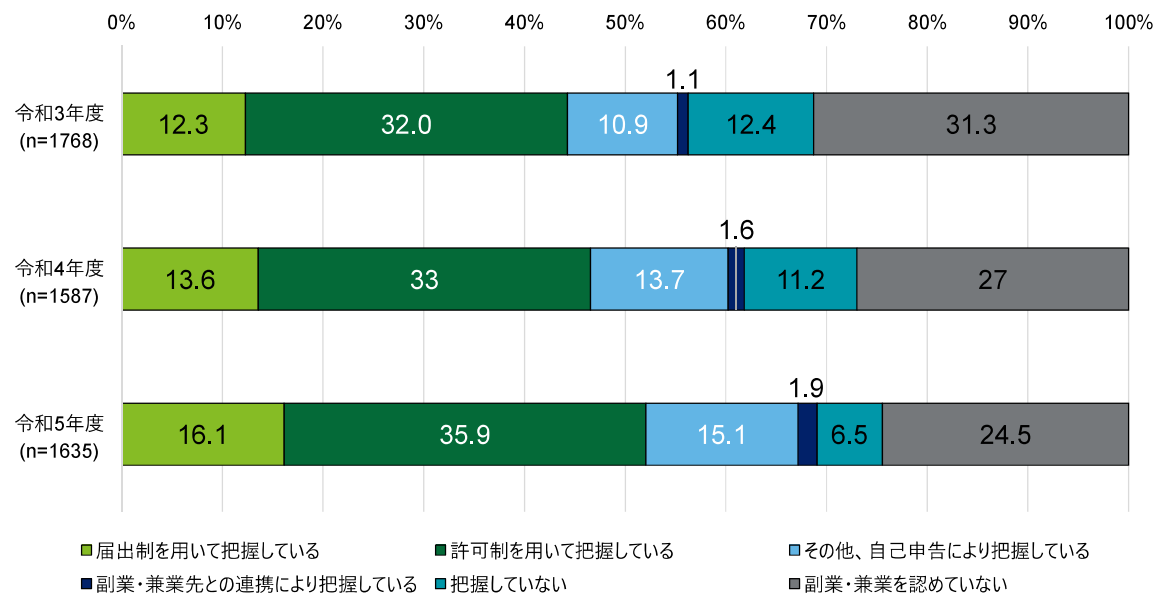
➤ 医師の当直時の休憩時間は、「0時間超2時間以下」（46.5%）が最多であり、続いて「2時間超4時間以下」（17.6%）、「8時間超」（15.2%）となっている。



病院調査 32

**問16. 労働基準法上の労働時間に関する規制は、労働者からの申告等により把握された副業・兼業による労働時間を通算して適用されます。これに関連して、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）**

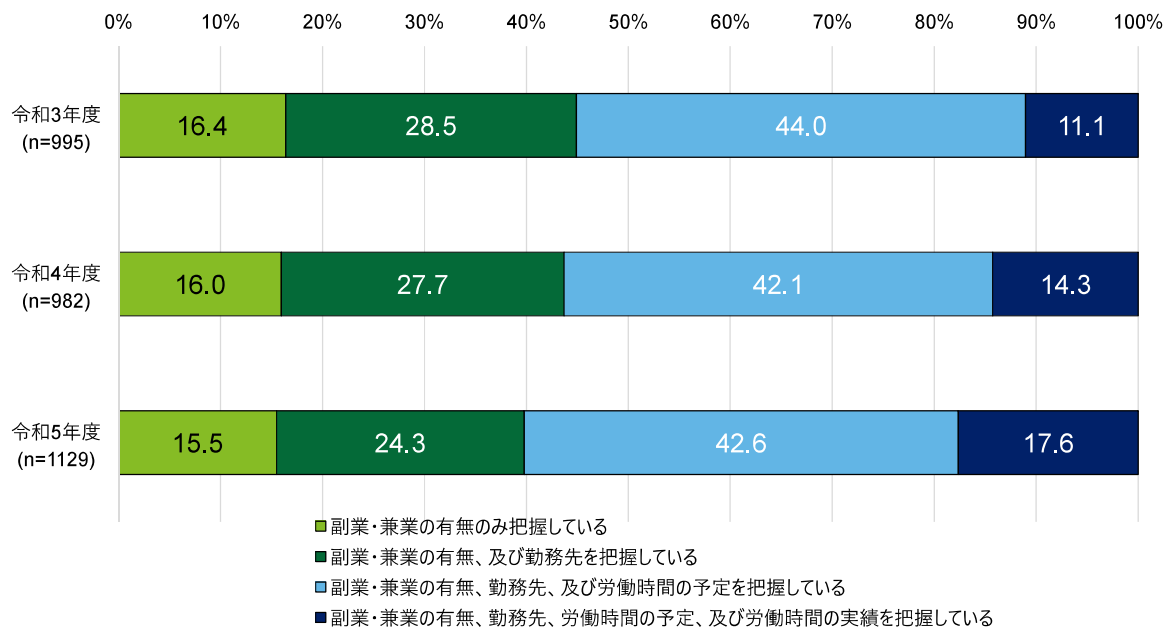
➤ 職員の副業・兼業について、「許可制を用いて把握している」が35.9%、「届け出制を用いて把握している」が16.1%、「その他、自己申告により把握している」が15.1%であった。「把握していない」は6.5%、「副業・兼業を認めていない」は24.5%であった。  
 ➤ 令和3年度調査以降、何らかの手段で副業・兼業を把握している割合が高くなっている。



病院調査 33

**問16-1. 問16で、1. 2. 3. 4. に回答した方に伺います。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）**

➤ 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」（42.6%）が最多である。

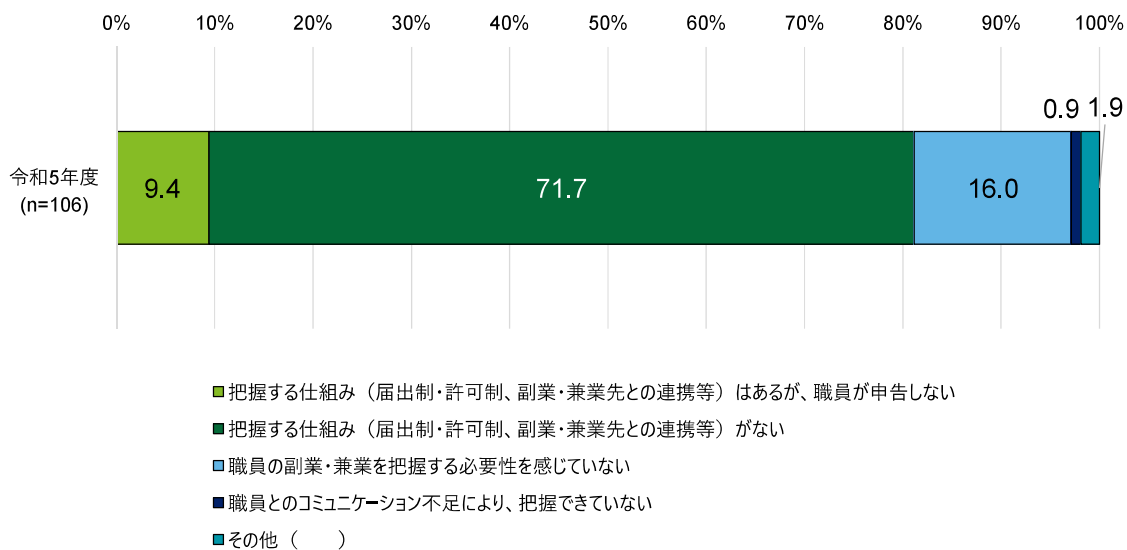


病院調査 34

**問16-2. 問16で、5. と回答した方に伺います。「把握していない」理由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）**

R5年度新規設問

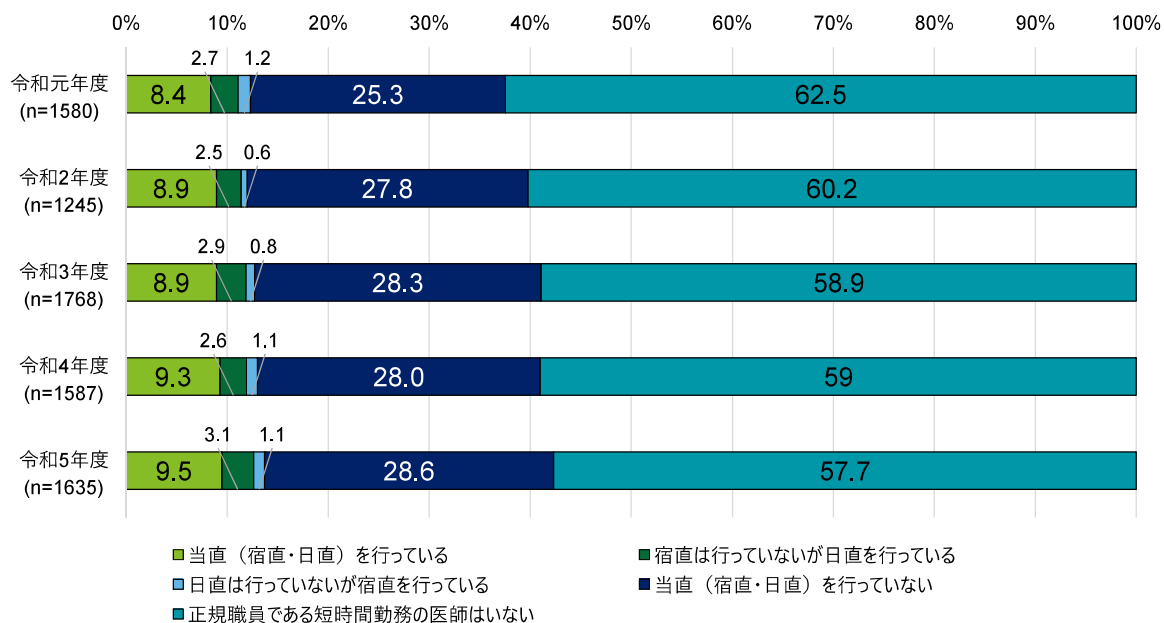
➤ 職員が副業・兼業を実施しているか否かを把握していない理由は、「把握する仕組み（届出制・許可制、副業・兼業先との連携等）がない」（71.7%）が最多である。



病院調査 35

### 問17. 正規職員である短時間勤務の医師も当直（宿直・日直）を行っていますか。（主として該当するもの1つにチェックをしてください）

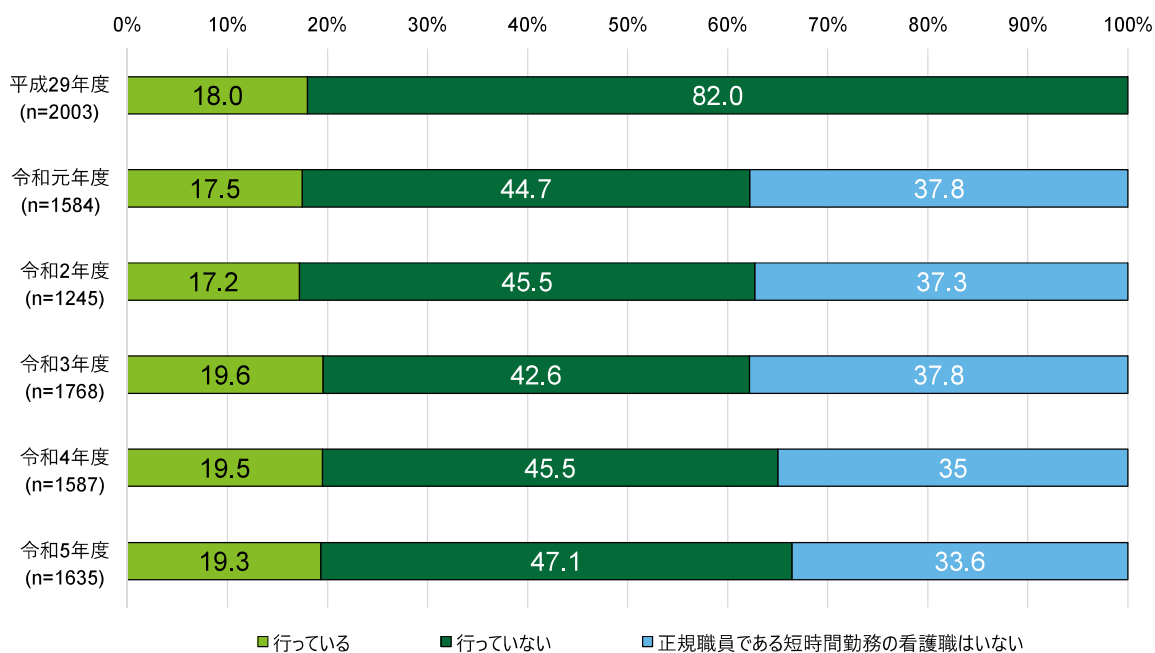
➤ 短時間勤務の医師の当直（宿直・日直）について、「正規職員である短時間勤務の医師はいない」（57.7%）が最多であり、短時間勤務の医師がいる中では、「当直（宿直・日直）を行っていない」（28.6%）が最多であった。



病院調査 36

### 問18. 正規職員である短時間勤務の看護職も夜勤を行っていますか。（主として該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 短時間勤務の看護職の夜勤について、短時間勤務の看護師がいるうち、「行っている」が19.3%、「行っていない」が47.1%であった。

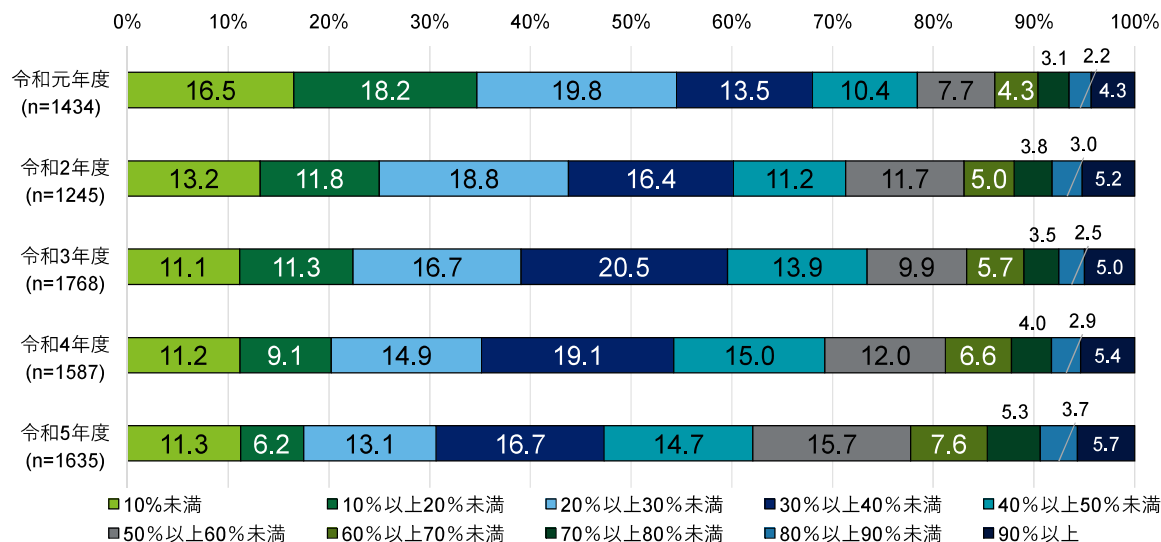


病院調査 37

問19. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の、令和4年度の年次有給休暇取得率を教えてください。（数字を入力）

医師の年次有給休暇取得率

- 医師の年次有給休暇取得率は、「30%以上40%未満」（16.7%）が最多であり、続いて「50%以上60%未満」（15.7%）となっている。
- 令和元年度調査以降、年次有給休暇取得率は上昇傾向にあるが、令和5年度調査は50%以上の割合が高くなっており、年次有給休暇の取得日数が増えていることがうかがえる。

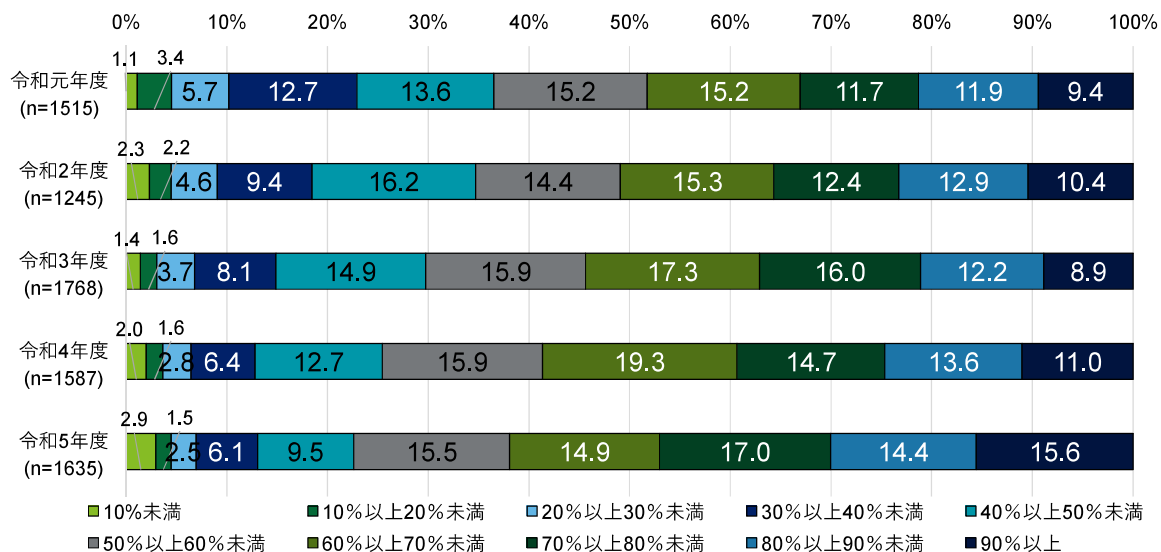


病院調査 38

問19. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の、令和4年度の年次有給休暇取得率を教えてください。（数字を入力）

看護職の年次有給休暇取得率

- 看護職の年次有給休暇取得率は、「70%以上80%未満」（17.0%）が最多であり、続いて「90%以上」（15.6%）となっている。
- 令和元年度調査以降、年次有給休暇取得率は上昇傾向にあるが、令和5年度は70%以上の割合が高くなっており、看護職においても年次有給休暇の取得日数が増えていることがうかがえる。

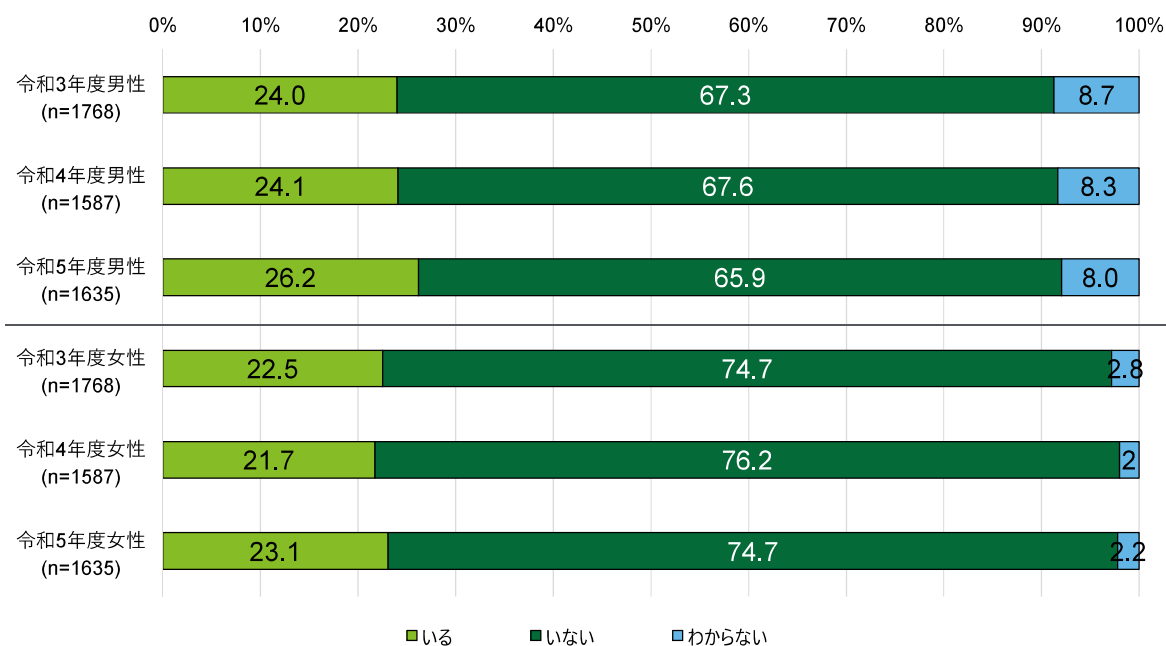


病院調査 39



**問20. 令和3年8月1日から令和4年7月31日までの期間で、在職中に本人又は配偶者が出産した医師がいますか。（男女それぞれについて、該当するもの1つにチェックをした上で、「1. いる」の場合は人数を記載してください）**

➤ 令和3年8月1日から令和4年7月31日までに、本人または配偶者が出産した医師は、男性は26.2%、女性は23.1%となっている。

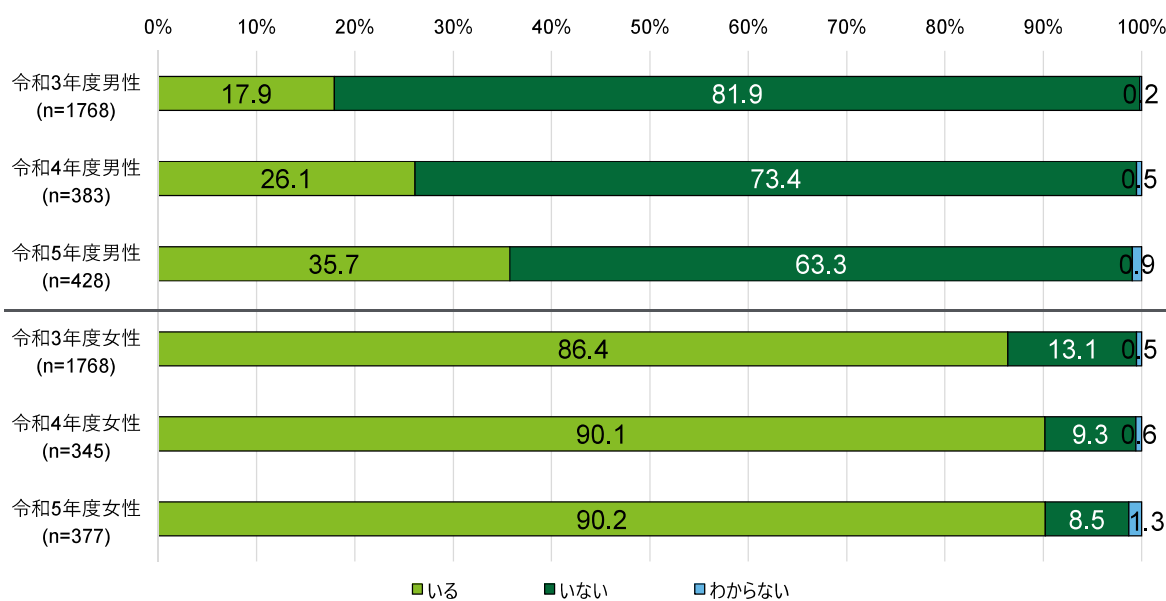


病院調査 40

**問20-1. 問20で1. と回答した方に伺います。**

**問20に該当する医師のうち、令和5年8月1日までの期間に、育児休業を開始した医師はいますか。（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）**

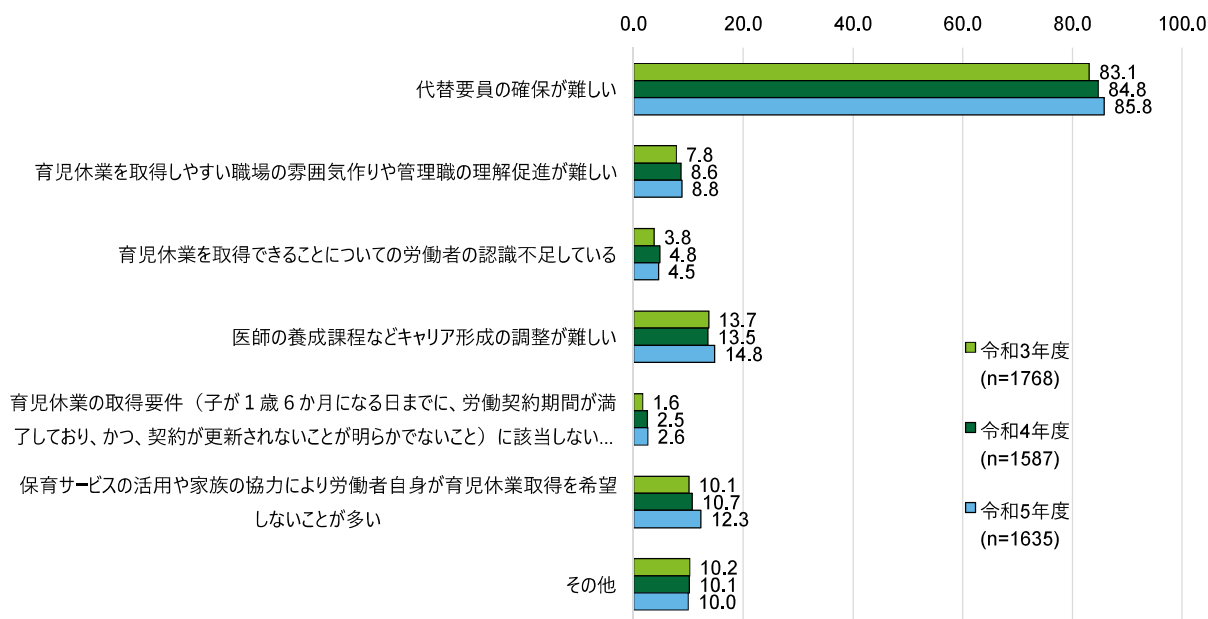
➤ 令和3年8月1日から令和4年7月31日までに本人または配偶者が出席した医師のうち、令和5年8月1日までに育児休業を開始した医師は、男性は35.7%、女性は90.2%であった。  
➤ 令和3年度調査以降、男性の育児休業を開始した医師は増えている。



病院調査 41

**問21. 貴院における医師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）**

➤ 医師の育児休業取得に関する課題について、「代替要員の確保」（85.8%）が最多であり、「医師の養成課程などキャリア形成の調整が難しい」（14.8%）、「労働者自身が育児休業取得を希望しないことが多い」（12.3%）と続く。



病院調査 42

**問22. 医師以外の職種で、令和4年度に育児休業の要件を満たした男性職員の人数及び育児休業を取得した男性職員の人数を教えてください。（数字を入力）  
また、育児休業を取得した男性職員の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）**

➤ 育児休業の要件を満たした男性職員の平均人数は、4.6人、育児休業を取得した男性職員の平均人数は1.5人であり、育児休業取得率は33.0%であった（問20-1の男性の育児休業を開始した医師35.7%と概ね近似する数値となった）

育児休業の要件を満たした男性職員の平均人数 (a)	育児休業を取得した男性職員の平均人数 (b)	育児休業取得率 (b)/(a) (%)
4.6人	1.5人	33.0%

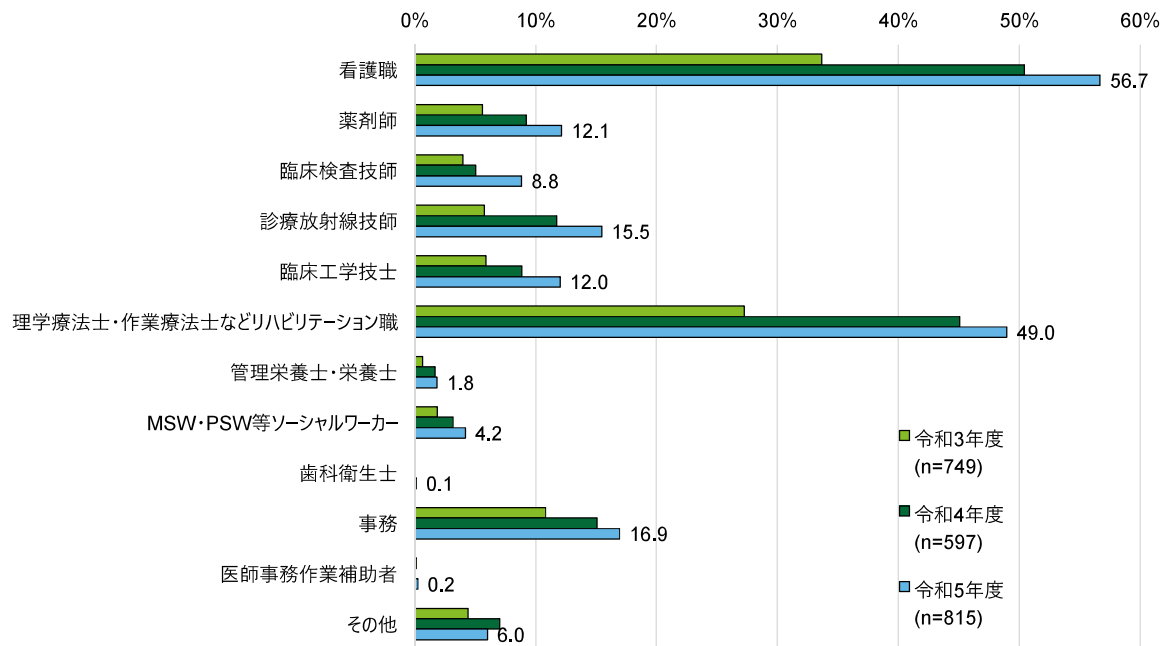
n=1635

病院調査 43

**問22. 医師以外の職種で、令和4年度に育児休業の要件を満たした男性職員の人数及び育児休業を取得した男性職員の人数を教えてください。（数字を入力）**

**また、育児休業を取得した男性職員の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）**

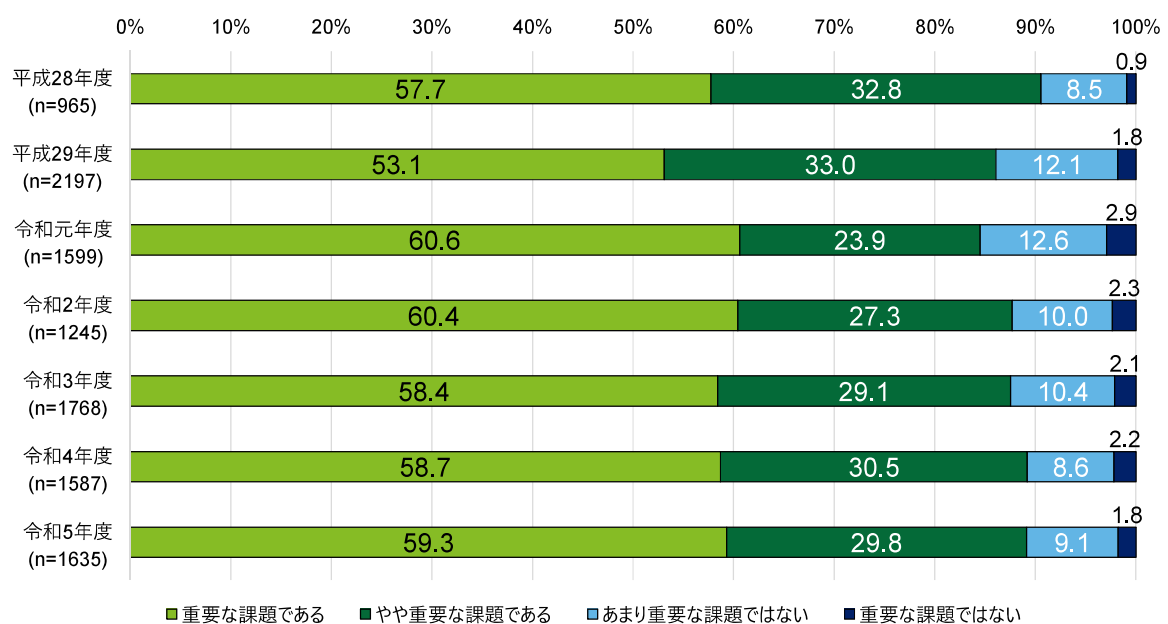
➤ 医師以外の職種で育児休業を取得した男性職員の職種は、「看護職」（56.7%）が最も多く、「理学療法士・作業療法士などリハビリテーション職」（49.0%）、「事務」（16.9%）と続く。



病院調査 44

**問23. 医療従事者の勤務環境改善に関する現状認識として、当てはま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）**

➤ 勤務環境改善に関する現状認識について、「重要な課題である」（59.3%）が最多であり、「やや重要な課題である」（29.8%）と続いている。  
➤ 令和元年度調査以降は、大きな変化は見られない。

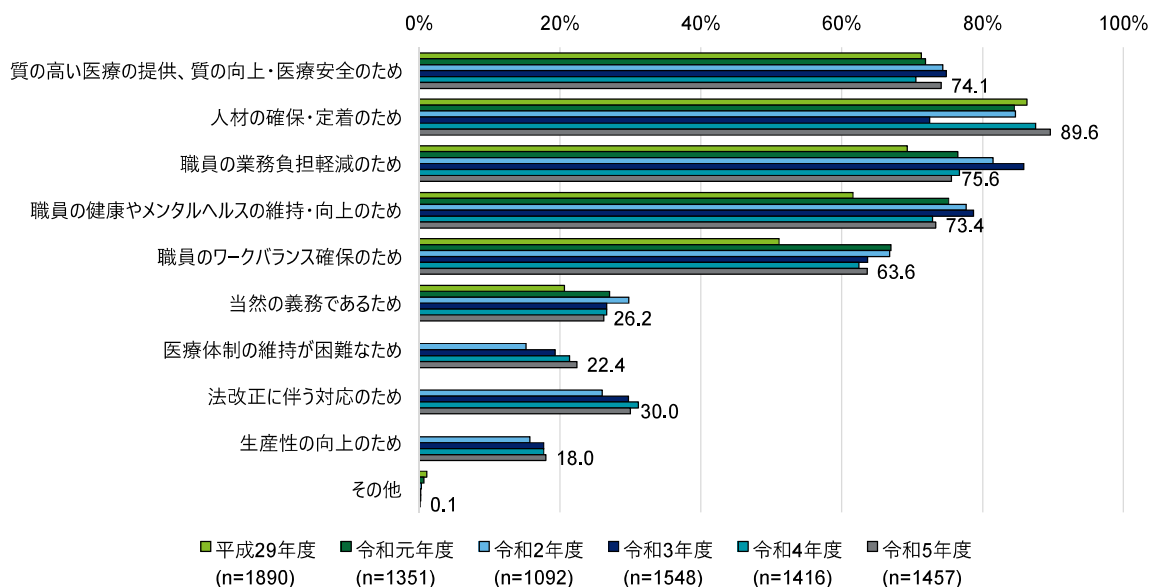


病院調査 45

**問23-1. 問23で1. 又は2. と回答した病院にお尋ねします。問23について、そのように認識する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）**

**医療従事者の勤務環境改善に関し重要だと認識した理由**

➤ 勤務環境改善が重要だと認識した理由としては、「人材の確保・定着のため」（89.6%）が最多であり、続いて、「職員の業務負担軽減のため」（75.6%）、「職員の健康やメンタルヘルスの維持・向上のため」（73.4%）となっている。

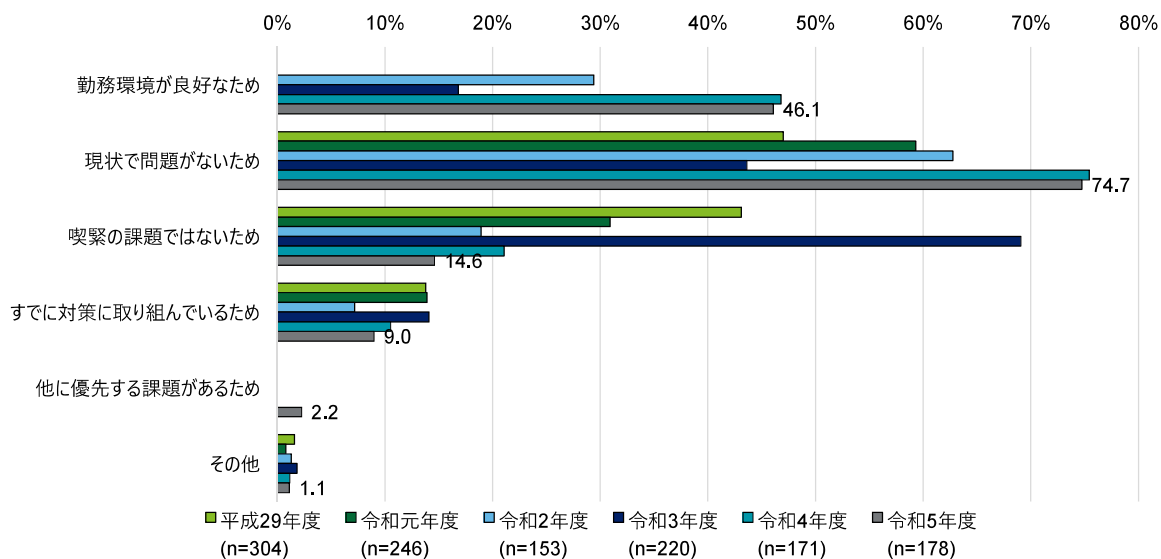


病院調査 46

**問23-2. 問23で3. 又は4. と回答した病院にお尋ねします。問23について、そのように認識する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）**

**医療従事者の勤務環境改善に関し重要だと認識していない理由**

➤ 勤務環境改善が重要だと認識していない理由としては、「現状で問題がないため」（74.7%）が最多であり、続いて「勤務環境が良好なため」（46.1%）となっている。

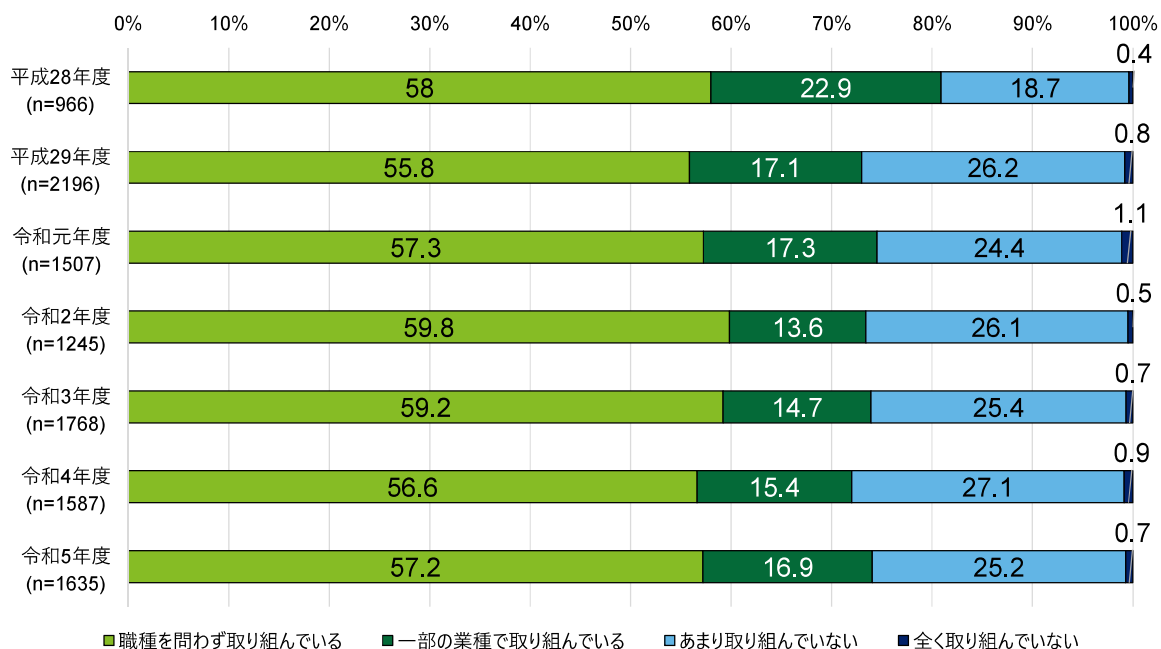


※令和5年度より、「他に優先する課題があるため」の選択肢を追加した

病院調査 47

**問24. 医療従事者の勤務環境改善に関する取組状況について教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）**

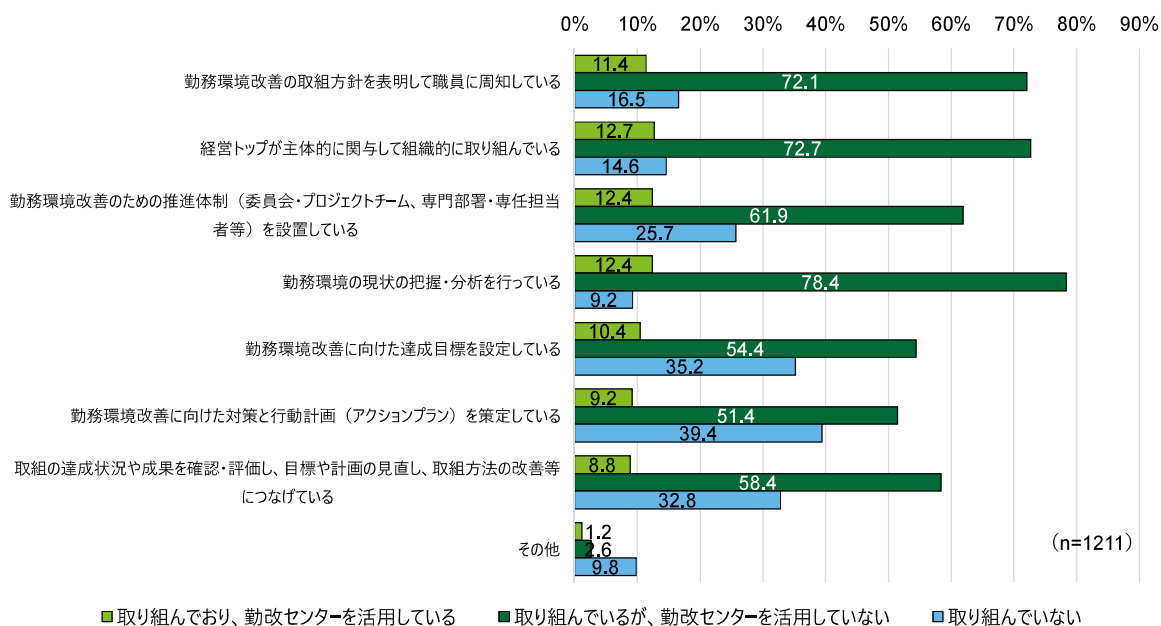
➤ 勤務環境に関する取組状況について、「職種を問わず取り組んでいる」が57.2%、「一部の職種で取り組んでいる」が16.9%となっている。



病院調査 48

**問25. 問24で「1. 職種を問わず取り組んでいる」又は「2. 一部の職種で取り組んでいる」と回答した病院にお尋ねします。医療従事者の勤務環境改善の具体的な取組態様について教えてください。（各項目について該当するもの1つにチェックをしてください）**

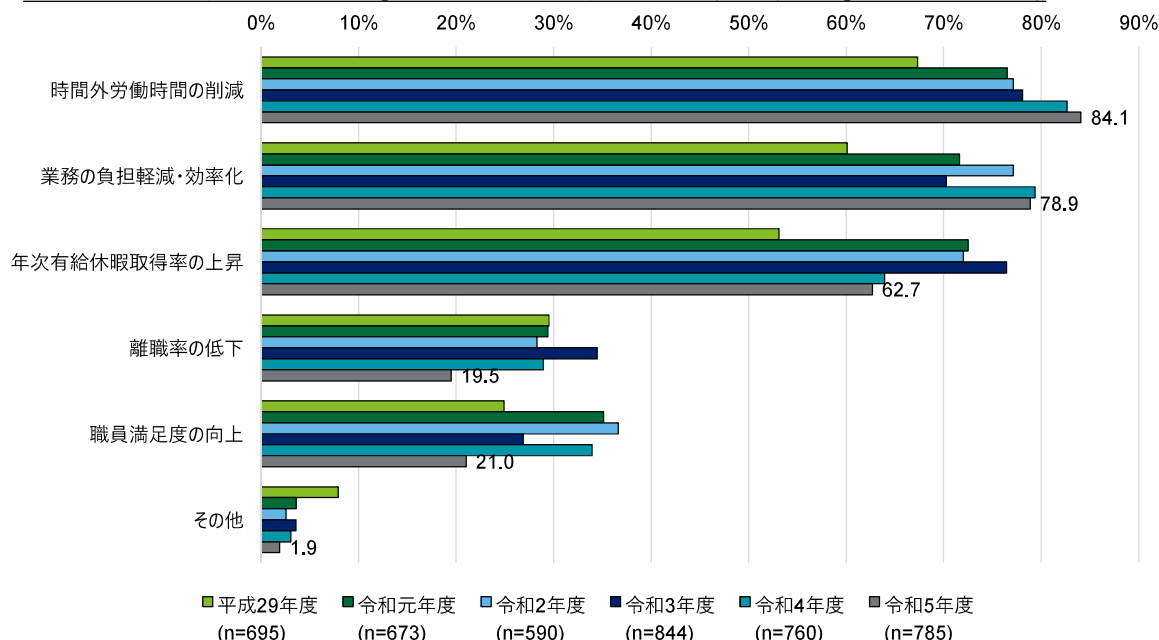
➤ 勤務環境に関する具体的な取り組み態様について、最も取組率の高いものは「勤務環境の現状の把握・分析を行っている」（78.4%）であり、最も取組率の低いものは、「勤務環境改善に向けた対策と行動計画（アクションプラン）を策定している」（51.4%）となっている。（「その他」を除く）



病院調査 49

**問25-1. 問25の項目5に取り組んでいる病院にお尋ねします。どのような目標を設定していますか。  
(該当する優先度が高い上位3つにチェックをしてください)**

- 勤務環境改善に関する取組の目標について、「時間外労働時間の削減」(84.1%)が最多であり、「業務の負担軽減・効率化」(78.9%)、「休暇取得率の上昇」(62.7%)が続く。
- 平成29年度調査以降、「時間外労働の削減」の割合は高くなっているが、「年次有給休暇取得率の上昇」の割合は低くなっている。

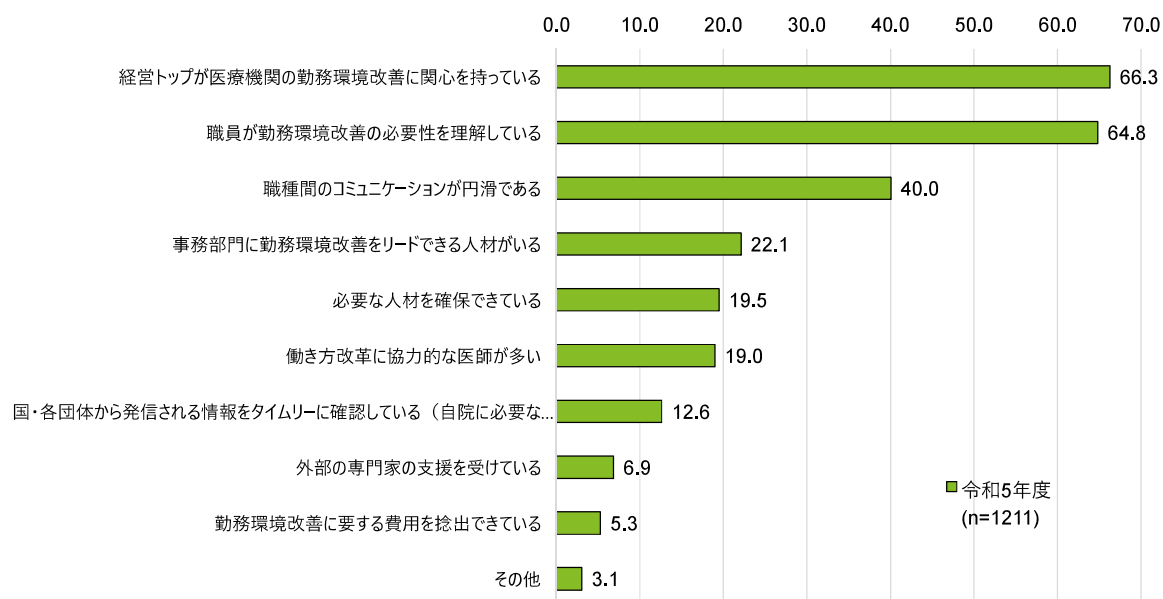


病院調査 50

**問25-2. 問24で「1. 職種を問わず取り組んでいる」又は「2. 一部の職種で取り組んでいる」と回答した病院にお尋ねします。取り組むことができている要因を教えてください。(該当する重要度が高い上位3つにチェックをしてください)**

**R5年度新規設問**

- 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」(66.3%)が最多であり、「職員が勤務環境改善の必要性を理解している」(64.8%)、「職種間のコミュニケーションが円滑である」(40.0%)が続く。
- 勤務環境改善の取り組みを進めるには、経営トップの関心、職員の理解が重要なポイントとなっていることがうかがえる。

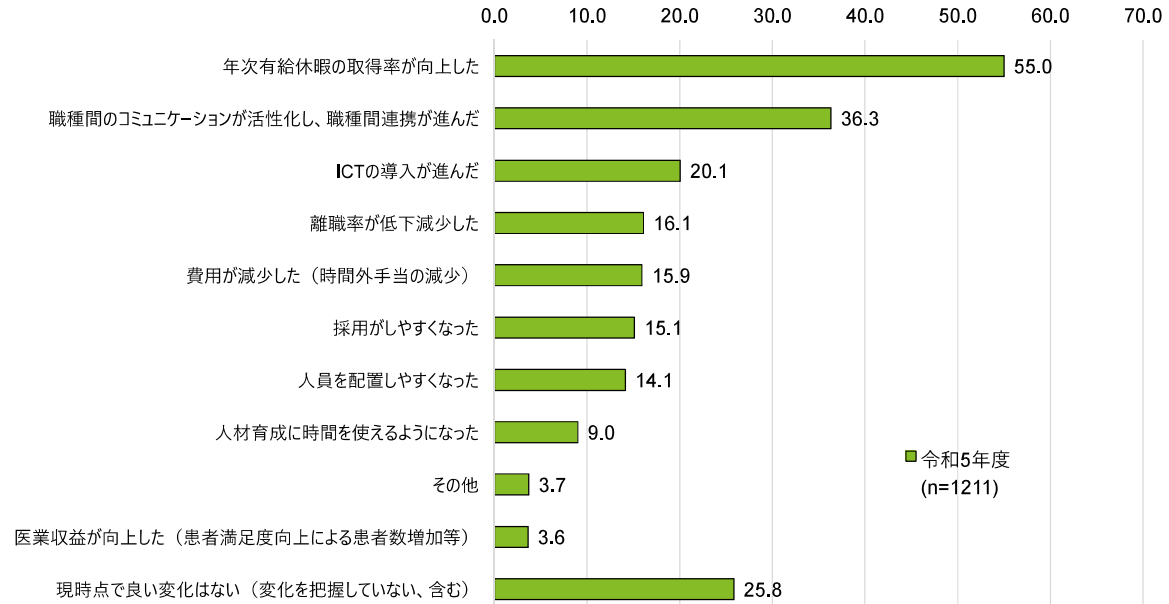


病院調査 51

問25-3. 問24で「1. 職種を問わず取り組んでいる」又は「2. 一部の職種で取り組んでいる」と回答した病院にお尋ねします。取組前・取組後で変化があったこと（良い変化）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）

R5年度新規設問

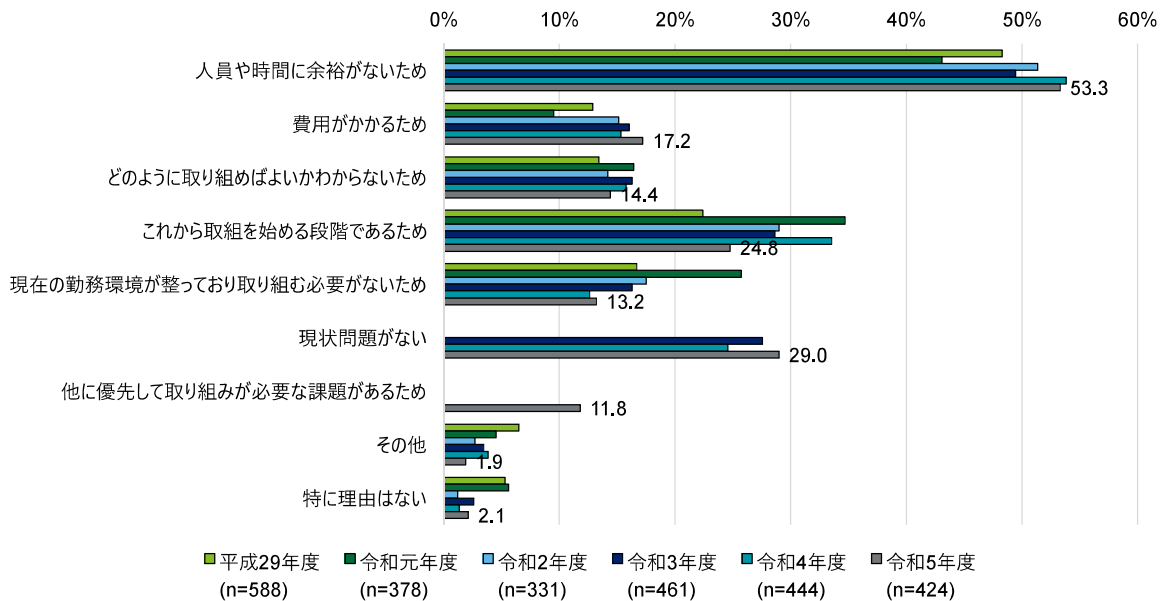
➤ 勤務環境改善の取組前・取組後の変化について、「良い変化があった」回答のうち、「年次有給休暇の取得率が向上した」（55.0%）が最多であり、「職種間のコミュニケーション活性化・職種間連携が進んだ」（36.3%）が続く。「現時点で良い変化はない」は25.8%となっている。



病院調査 52

問26. 問24で「3. あまり取り組んでいない」又は「4. 全く取り組んでいない」と回答した病院にお尋ねします。医療従事者の勤務環境改善にあまり又は全く取り組んでいない理由を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

➤ 勤務環境改善にあまり又は全く取り組んでいない理由について、「人員や時間に余裕がないため」（53.3%）が最多であり、「現状問題がない」（29.0%）、「これから取組を始める段階である」（24.8%）が続く。  
 ➤ 令和5年度は、令和4年度と比較して「これから取組を始める段階であるため」の割合が減少している。



病院調査 53

問27. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、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」（89.7％／39.6％）、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」（14.4％／2.7％）である。

	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	69.1%	25.8%
1回当たりの最長勤務時間の削減に取り組んでいる	34.9%	7.4%
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	89.7%	39.6%
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	59.1%	17.2%
夜勤専従者への配慮（夜勤の時間・回数の制限等）を行っている	44.0%	9.2%
夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している	67.7%	16.3%
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	28.4%	4.2%
勤務間インターバル制度を導入している	14.4%	2.7%

病院調査 54

問27. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、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「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」（82.8％／39.5％）、最も低いものは、「テレワーク・在宅勤務の制度を整備している」（8.1％／0.9％）である。

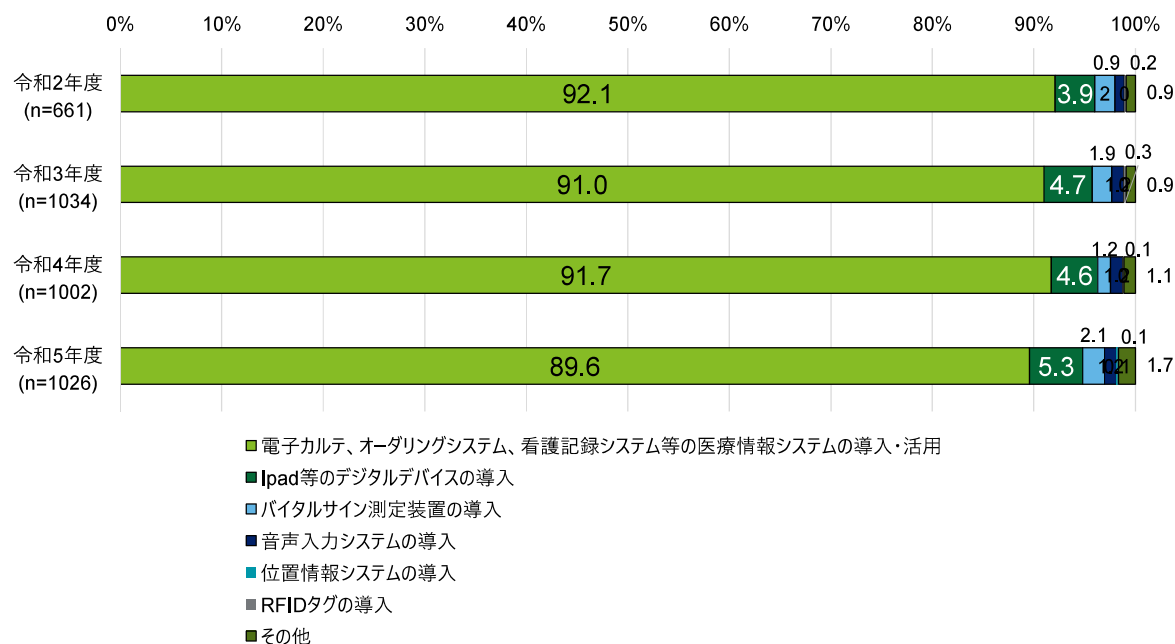
	取り組んでいる（％）	効果が高い（％）
補助職（医師事務作業補助者、看護補助者等）を配置している	82.8%	39.5%
正職員について多様な勤務形態（短時間勤務、短日勤務、交代制勤務、フレックスタイム制など）を活用している	55.8%	18.2%
当直（宿直・日直）明けの勤務者に対する配慮を行っている（連続当直を行わない、当直明けに日勤を入れない等）	71.9%	23.8%
夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・手当等の処遇を充実・改善している	56.6%	12.7%
チーム医療や多職種連携（業務分担・連携の強化等・タスクシフト）により負担軽減を図っている	63.1%	18.7%
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	62.8%	19.7%
募集・採用を強化するための取組を実施している	52.0%	8.9%
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	26.3%	3.5%
テレワーク・在宅勤務の制度を整備している	8.1%	0.9%

病院調査 55



**問27. 14.** で「取り組んでいる」と回答した方は、導入したもののなかで最も効果が高いと考えられる技術を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 導入したICT、IOT技術のなかで最も効果が高いと考えられる技術として、「電子カルテ、オーダーリングシステム、看護記録システム等の医療情報システムの導入・活用」（89.6%）が約9割を占めている



病院調査 56

**問27.** 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、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「産業医を選任し、職員に周知している」（90.7%）、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」（28.5%）である。

➤ 効果が高いと感じている割合が高いものは、「健康診断の事後措置を実施している」（17.9%）、最も低いものは「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」（4.0%）である。

	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	83.9%	17.9%
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	49.1%	8.0%
職員のメンタルヘルス教育研修を実施している	52.5%	8.3%
「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	27.1%	4.0%
長時間労働者に対する面接指導を実施している	48.5%	7.2%
腰痛対策や眼精疲労対策等に関する作業管理・作業環境管理に取り組んでいる	29.4%	3.7%
産業医を選任し、職員に周知している	90.7%	15.8%
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	28.5%	5.3%

病院調査 57

問27. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、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「短時間勤務制度を導入している」（71.1%）、最も低いものは、「院内や近隣に学童保育を整備している」（5.7%）である。
- 効果が高いと感じている割合が高いものは、「院内保育所や提携保育所等を整備している」（22.1%）、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」（2.6%）である。（「その他」を除く）

	取り組んでいる（%）	効果が高い（%）
男性職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけている	44.7%	7.0%
法定以上の育児休業制度、子の看護休暇制度（男性職員・女性職員ともに対象）を導入している	45.4%	13.2%
院内保育所や提携保育所等を整備している	51.1%	22.1%
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	28.7%	10.6%
院内や近隣に学童保育を整備している	5.7%	1.6%
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	13.3%	3.5%
本人の希望に応じて、子育て中の医師の当直を免除している	39.0%	9.1%
短時間勤務制度を導入している	71.1%	17.4%

病院調査 58

問27. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、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）

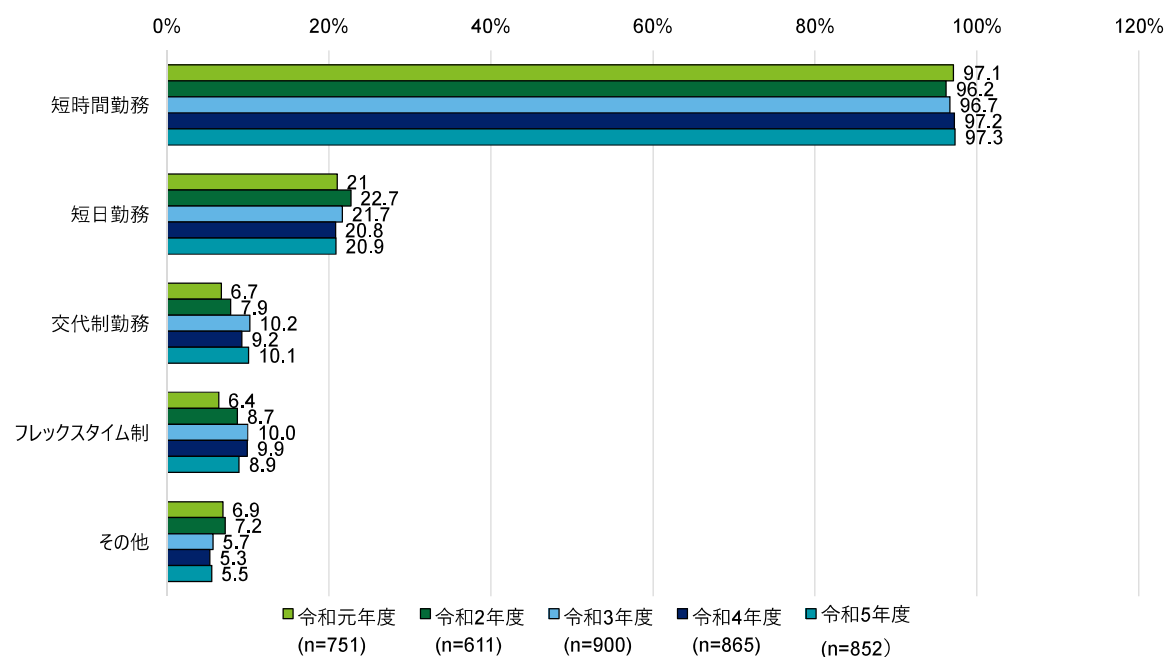
- 仕事と子育て・介護等の両立支援について、取り組んでいる割合が最も高いものは「短時間勤務制度を導入している」（71.1%）、最も低いものは、「院内や近隣に学童保育を整備している」（5.7%）である。
- 効果が高いと感じている割合が高いものは、「院内保育所や提携保育所等を整備している」（22.1%）、最も低いものは「治療との両立支援の制度・取組を実施している」（2.6%）である。（「その他」を除く）

	取り組んでいる（%）	効果が高い（%）
法定※13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	32.7%	6.1%
法定※13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	27.6%	6.6%
子育て・介護等を行っている職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度を整備している	52.1%	13.3%
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	15.1%	3.3%
子育て・介護その他の事情により退職した職員に対する再雇用の制度を設けている	16.3%	2.6%
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	14.6%	1.8%
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	12.9%	2.2%
治療との両立支援の制度・取組を実施している	14.8%	2.6%

病院調査 59

問27. 36. で「取り組んでいる」と回答した方は、整備している制度を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

➤ 子育て・介護等の両立支援のために整備している雇用形態や勤務形態は、「短時間勤務」が97.3%と圧倒的に多い。それ以外の整備状況については「短日勤務」（20.9%）、「交代制勤務」（10.1%）、「フレックスタイム制」（8.9%）となっている。



病院調査 60

問27. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、取り組んでいるもの、そのうち、職員の勤務環境改善、満足度の向上に効果が高いと評価できる取組を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

職員のいじめ・ハラスメント等対策

➤ 職員のいじめ・ハラスメント等対策について、「職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している」（75.7% / 12.2%）が、取り組んでいる割合 / 効果とも高い結果であった。

	取り組んでいる (%)	効果が高い (%)
職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している	75.7%	12.2%
職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力・クレームへの対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている	51.9%	7.0%

病院調査 61

問27. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、取り組んでいるもの、そのうち、職員の勤務環境改善、満足度の向上に効果が高いと評価できる取組を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

#### 風土・環境整備／人材の定着化

- 風土・環境整備について、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している」（67.6％／10.7％）、最も低いものは、「職員の地域活動への支援（ボランティア活動支援等）を実施している」（18.5％／1.8％）である。
- 人材の定着化について、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合は、「定期的職員の希望を把握し、配置や業務面の配慮をしている」（49.7％／8.1％）が、「複数主治医制を採用している」（19.8％／2.8％）に比べ高い結果であった。

		取り組んでいる（％）	効果が高い（％）
風土・環境整備	職員の働く満足度の調査を行っている	35.1%	5.4%
	職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している	67.6%	10.7%
	院内での職員のコミュニケーションの機会を設定・拡充している（職員旅行、イベント等）	38.9%	8.1%
	職員の地域活動への支援（ボランティア活動支援等）を実施している	18.5%	1.8%
人材の定着化	定期的職員の希望を把握し、配置や業務面の配慮をしている	49.7%	8.1%
	複数主治医制を採用している	19.8%	2.8%

病院調査 62

問27. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、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」（83.7％／23.1％）、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」（14.6％／1.7％）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	83.7%	23.1%
	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	58.4%	11.8%
	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	14.6%	1.7%
	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	27.6%	3.1%
	専門資格の取得を支援する制度を設けている	57.7%	14.6%

病院調査 63

問27. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、取り組んでいるもの、そのうち、職員の勤務環境改善、満足度の向上に効果が高いと評価できる取組を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

#### 休業後のキャリア形成支援

- 休業後のキャリア形成支援について、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている」（47.7%/9.4%）である。
- 取り組んでいる割合／効果が最も低いものは、「産休・育休中の職員の円滑な復職の支援（e-learning、実技実習、託児所を併設した勉強会等）を行っている」（17.4%/2.9%）である。

	取り組んでいる (%)	効果が高い (%)
産休・育休復帰後のキャリア形成の支援（業務経験や研修等の機会の付与、産休・育休経験者による相談対応等）を行っている	19.6%	2.9%
復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている	47.7%	9.4%
産休・育休中の職員の円滑な復職の支援（e-learning、実技実習、託児所を併設した勉強会等）を行っている	17.4%	2.9%

病院調査 64

問27. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、取り組んでいるもの、そのうち、職員の勤務環境改善、満足度の向上に効果が高いと評価できる取組を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

#### その他

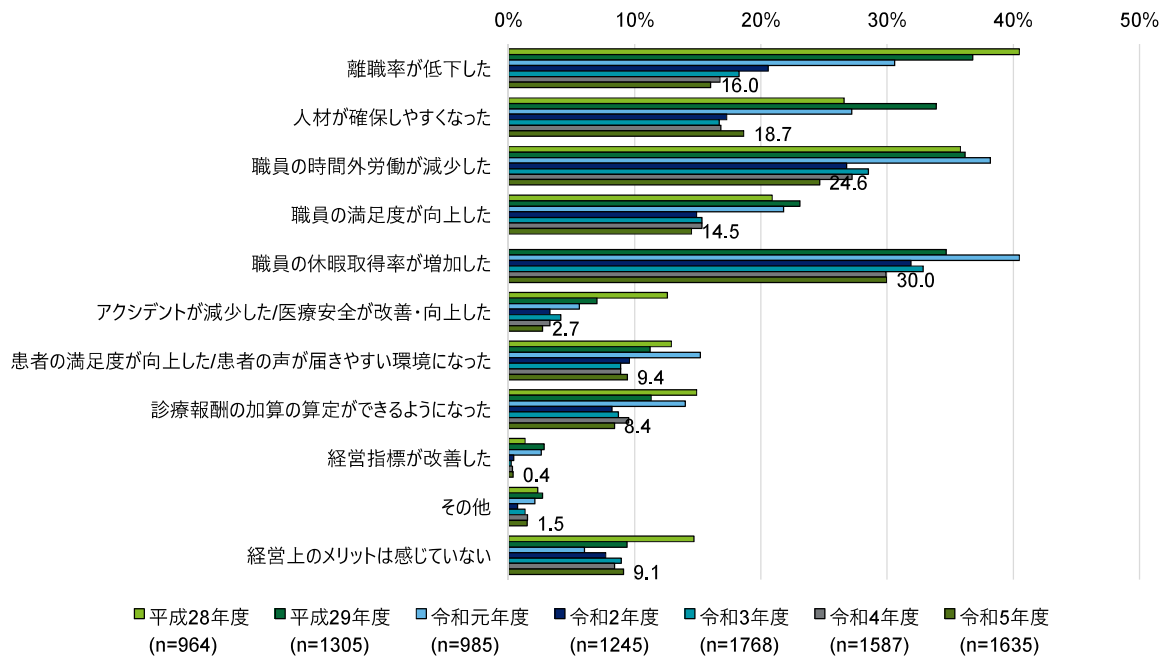
- その他、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる」（87.4%/26.5%）、最も低いものは、「子育て等により配慮を受ける職員とその他の職員の公平感に留意した制度を設けている」（11.6%/1.8%）である。

	取り組んでいる (%)	効果が高い (%)
患者満足度の調査を行っている	62.1%	11.1%
子育て等により配慮を受ける職員とその他の職員の公平感に留意した制度を設けている	11.6%	1.8%
定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	87.4%	26.5%
医師、看護師に対し、賠償保険に加入するよう積極的に働きかけている	31.3%	4.8%
通常診療時間外の病状説明は避けるなど患者家族に働き方改革の理解を求めている	34.1%	4.6%
その他	0.7%	0.2%

病院調査 65

問28. 問27で1つでも「効果が高い」と回答した病院にお尋ねします。問27で回答した勤務環境改善の取組の効果として、どのような経営上のメリットを感じていますか。（該当するものすべてにチェックをしてください）

➤ 勤務環境に関する取組の経営上のメリットについて、「職員の休暇取得率が増加した」（30.0%）が最多であり、「職員の時間外労働が減少した」（24.6%）が続く。

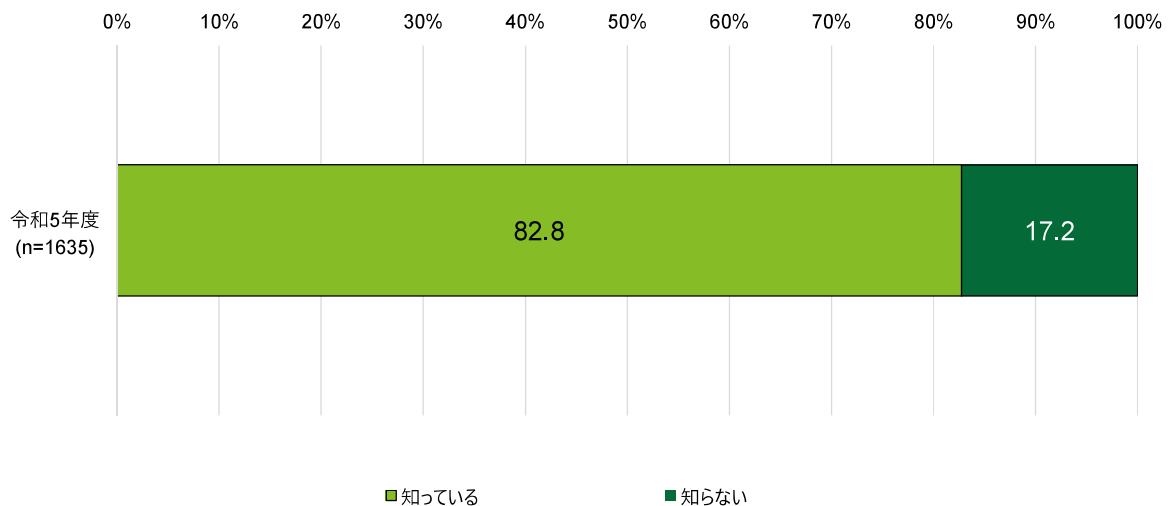


病院調査 66

問29. 令和6年4月以降、月100時間以上の時間外・休日労働が見込まれる医師は、面接指導実施医師による面接指導が義務化される事をご存じですか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

R5年度新規設問

➤ 面接指導実施医師による面接指導が義務化について、「知っている」（82.8%）が8割超を占める。

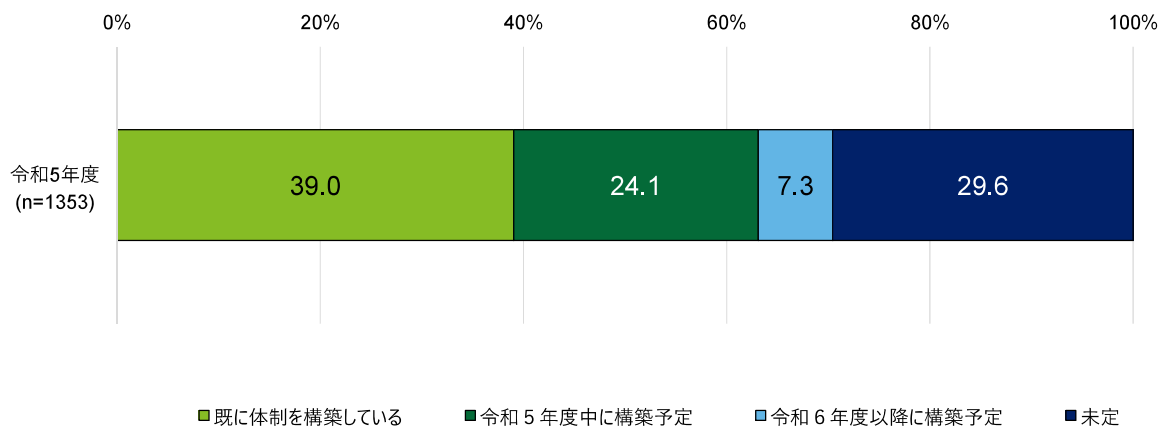


病院調査 67

**問29-1. 問29で「知っている」と回答した方は、現在の準備状況を教えてください。  
(該当するもの1つにチェックをしてください)**

R5年度新規設問

➤ 面接指導実施医師による面接指導が義務化について、「既に体制を構築している」(39.0%)が最多であり、「未定」(29.6%)、「令和5年度中に構築予定」(24.1%)が続く。

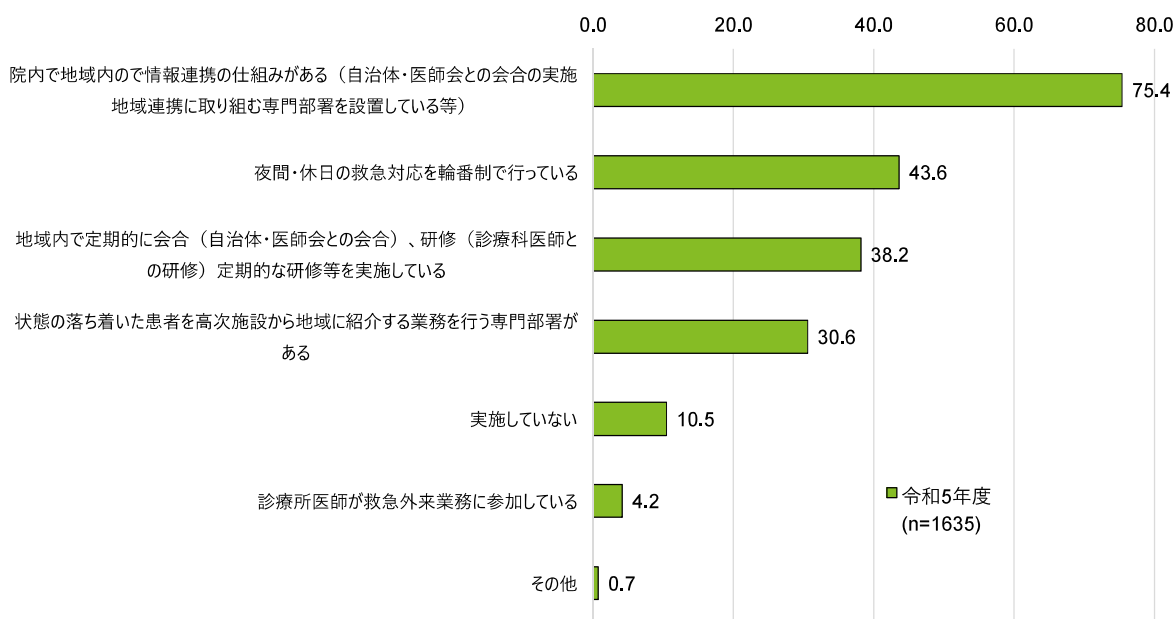


病院調査 68

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

R5年度新規設問

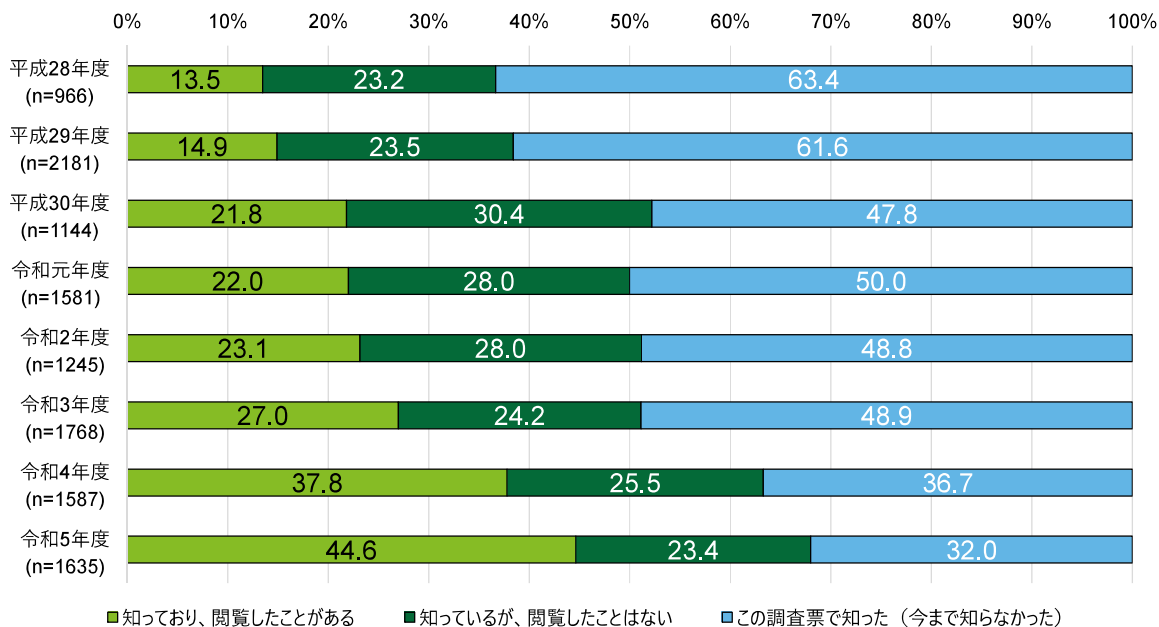
➤ 地域医療連携における取組について、「院内で地域内の情報連携の仕組みがある(自治体・医師会との会合の実施、地域連携に取り組む専門部署を設置している等)」(75.4%)が最多であり、「夜間・休日の救急対応を輪番制で行っている」(43.6%)、「地域内で定期的に会合(自治体・医師会との会合)、研修(診療科医師との研修)定期的な研修等を実施している」(38.2%)が続く。「実施していない」(10.5%)は約1割程度にとどまる



病院調査 69

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

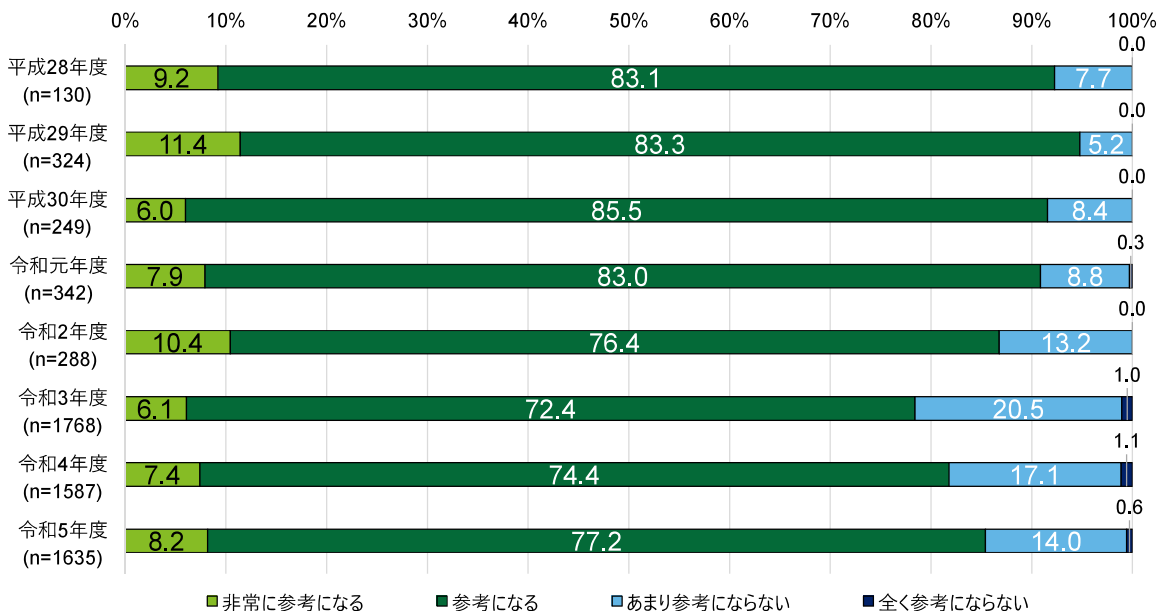
- 「いきサポ」の認知度について、「知っており、閲覧したことがある」（44.6％）が最も多く、「この調査票で知った」（32.0％）が続く。
- 令和4年度調査以降、閲覧の有無を問わず「いきサポ」を知っている割合は、7割に近づいており、認知度が高まっていることがうかがえる。



病院調査 70

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

- 「いきサポ」の感想について、令和3年度調査以降、「非常に参考になる」（8.2％）「参考になる」（77.2％）の割合が高まっている。



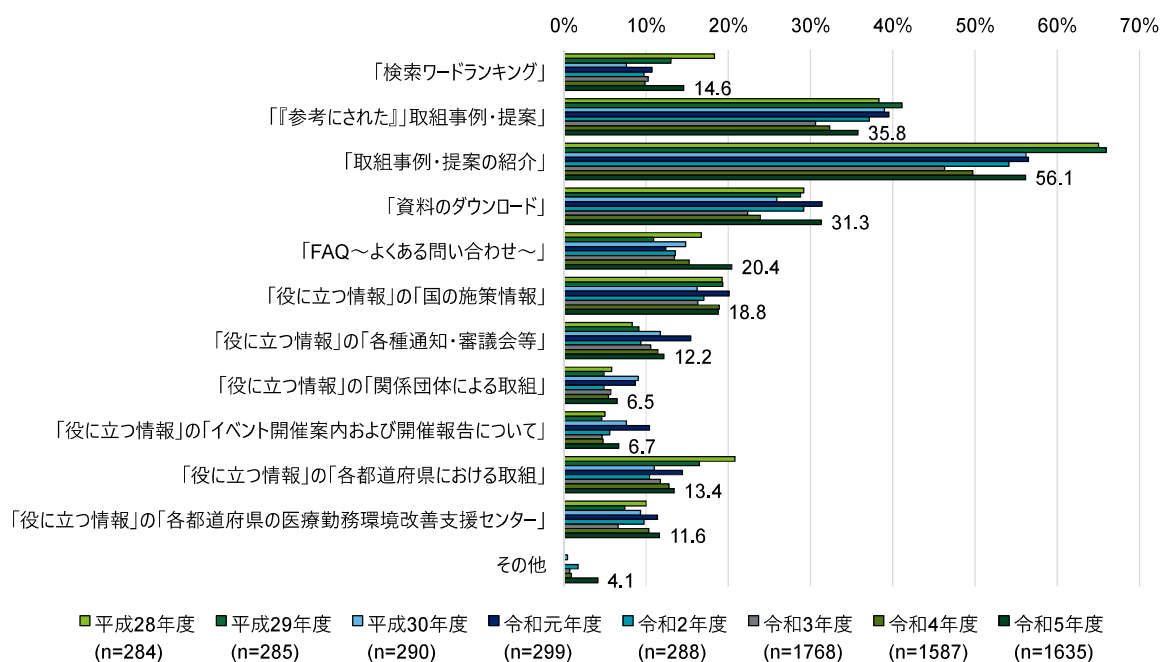
※令和3年度より、問31で「知っているが、閲覧したことはない」「この調査票で知った（今まで知らなかった）」と回答した場合にも、「いきサポ」にアクセスしてもらい本設問を回答してもらった構成とした。

病院調査 71



**問31-2. 「いきサポ」で参考になるページ・情報を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）**

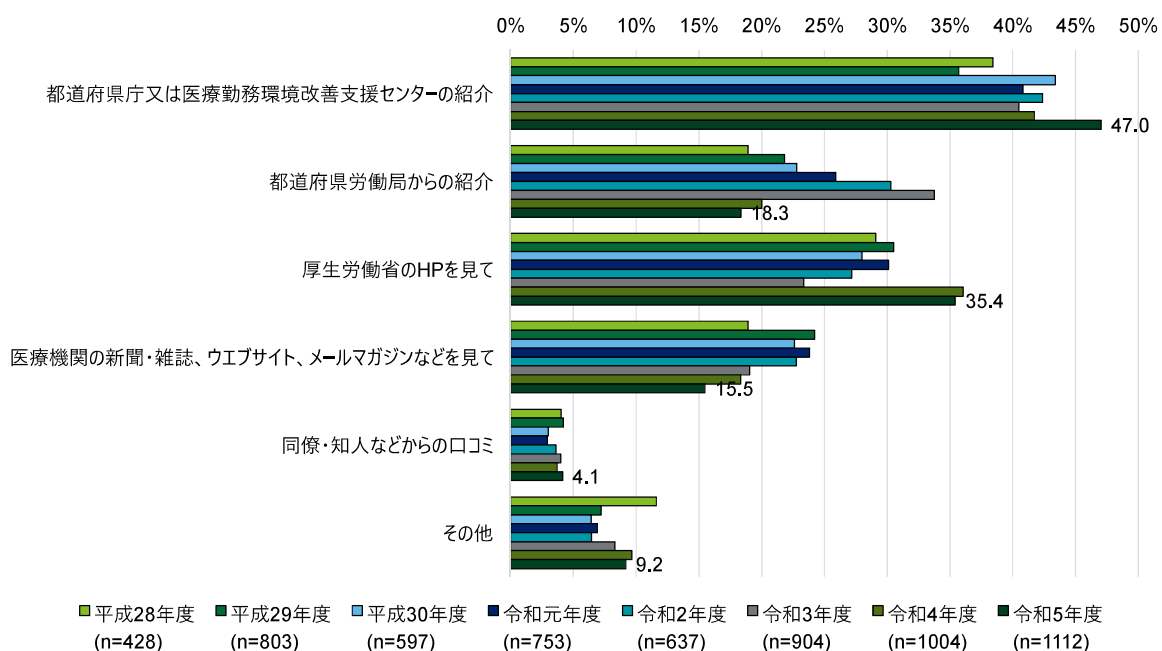
➤ 「いきサポ」で参考になるページについては、「取組事例・提案の紹介」（56.1%）が最も多く、「参考にされた取組事例・提案」（35.8%）、「資料のダウンロード」（31.3%）が続く。



病院調査 72

**問31-3. 問31で1. もしくは2. と回答された方にお聞きします。あなたは、「いきサポ」を何で知りましたか。（該当するものすべてにチェックをしてください）**

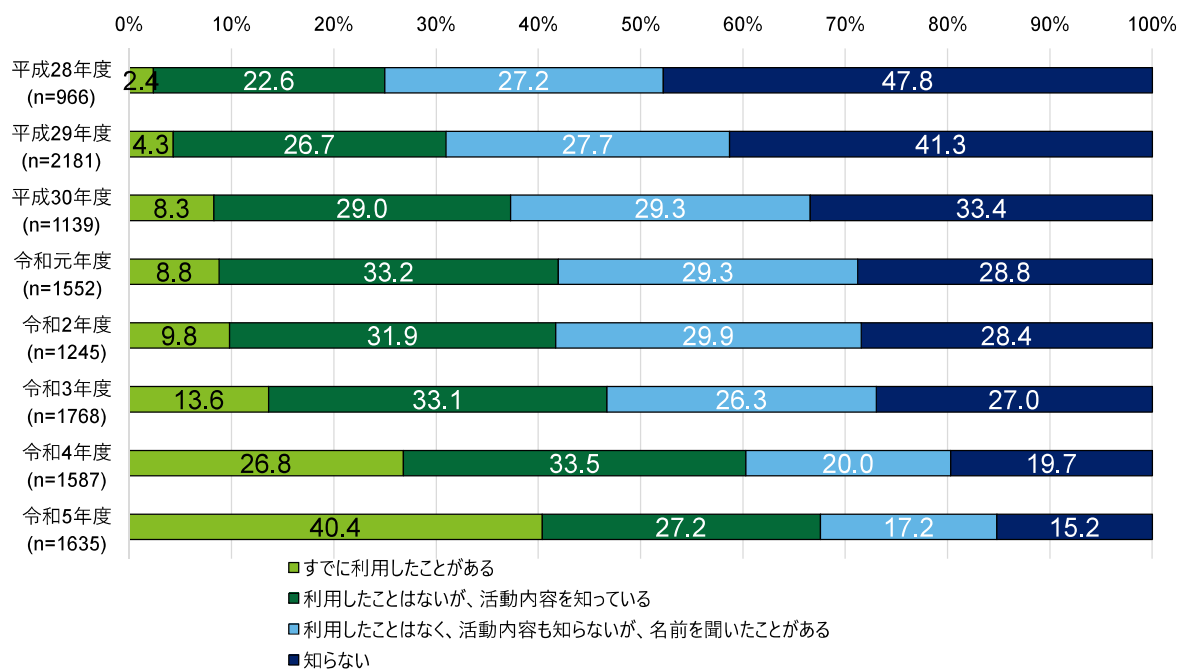
➤ 「いきサポ」の認知経路については、「都道府県庁又は医療勤務環境改善支援センターの紹介」（47.0%）が最も多く、「厚生労働省HPを見て」（35.4%）、「都道府県労働局からの紹介」（18.3%）が続く。



病院調査 73

**問34. あなたは、「医療勤務環境改善支援センター」について、ご存じですか。（該当するもの1つにチェックをしてください）**

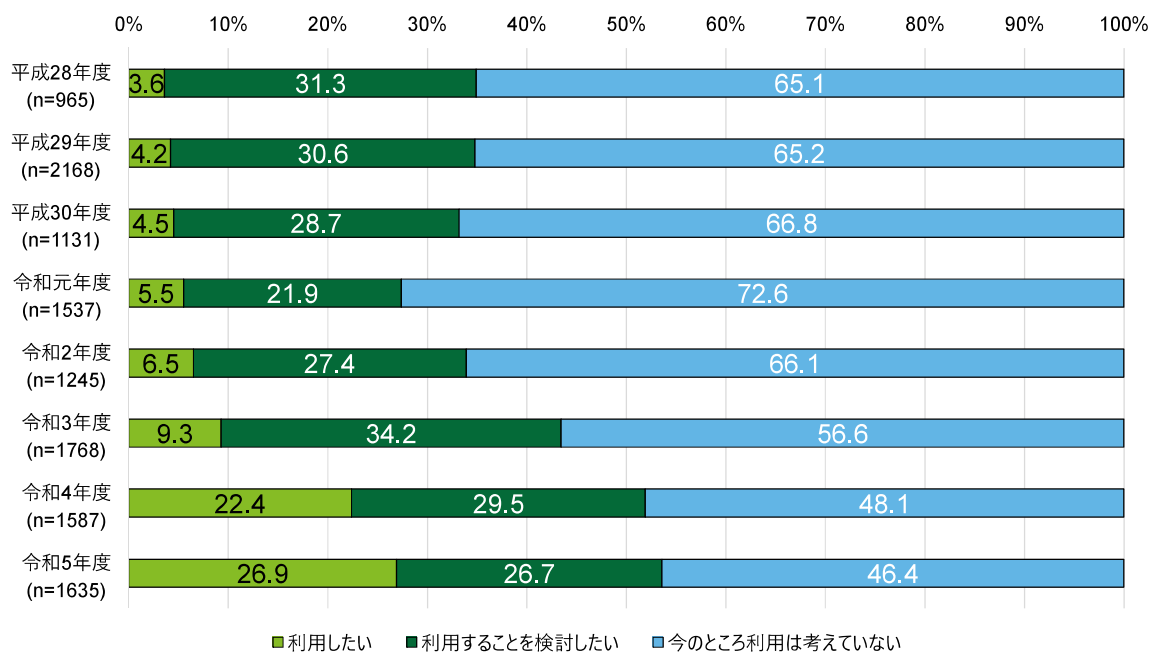
➤ 「医療勤務環境改善支援センター」の認知度について、令和4年度より「すでに利用したことがある」との回答が13.6pt増加している。



病院調査 74

**問35. 今後の「医療勤務環境改善支援センター」の利用についての意向を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）**

➤ 「医療勤務環境改善支援センター」の今後の利用意向について、「利用したい」（26.9%）との回答が昨年度より4.5pt増加している。

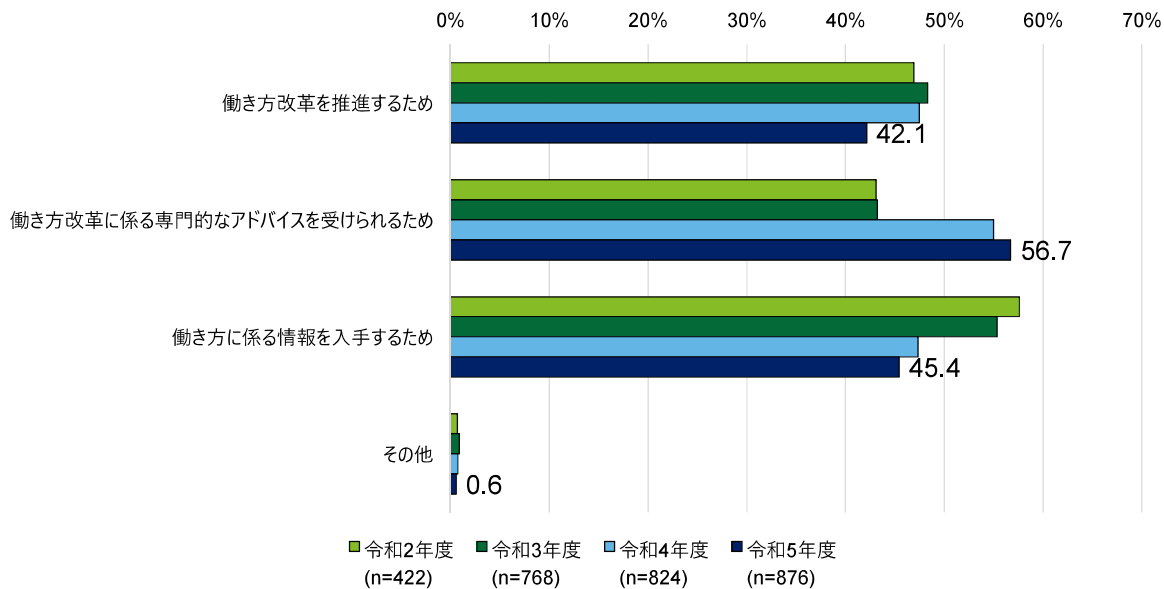


病院調査 75

問36. 問35について、そう考える理由を教えてください。

「利用したい」・「利用することを検討したい」の理由

➤ 医療勤務環境改善支援センターを利用したい／利用することを検討したい理由について、「働き方改革に係る専門的なアドバイスを受けられるため」(56.7%) が最も多く、「働き方に係る情報を入手するため」(45.4%)、「働き方改革を推進するため」(42.1%)が続く。

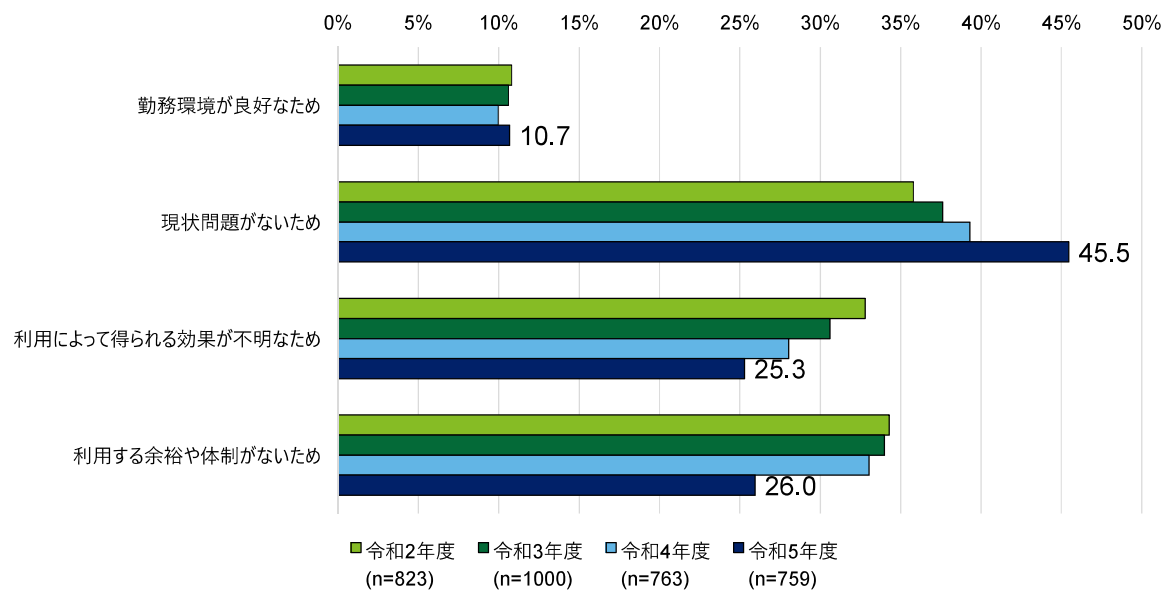


病院調査 76

問36. 問35について、そう考える理由を教えてください。

「今のところ利用は考えていない」の理由

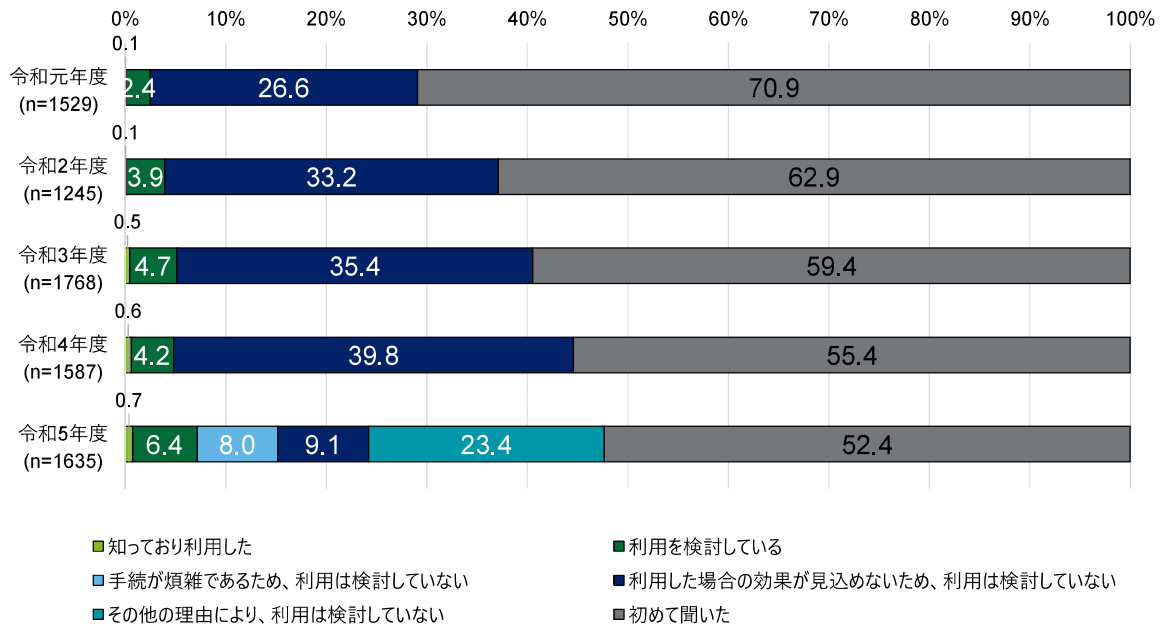
➤ 医療勤務環境改善支援センターの利用を考えていない理由について、「現状問題がないため」(45.5%) が最も多く、「利用する余裕や体制がないため」(26.0%)、「利用によって得られる効果が不明なため」(25.3%)が続く。



病院調査 77

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

➤ 医師・医療従事者の勤務時間短縮に資する一定の設備の特別償却について、「はじめて聞いた」との回答は52.4%と年々減少している。

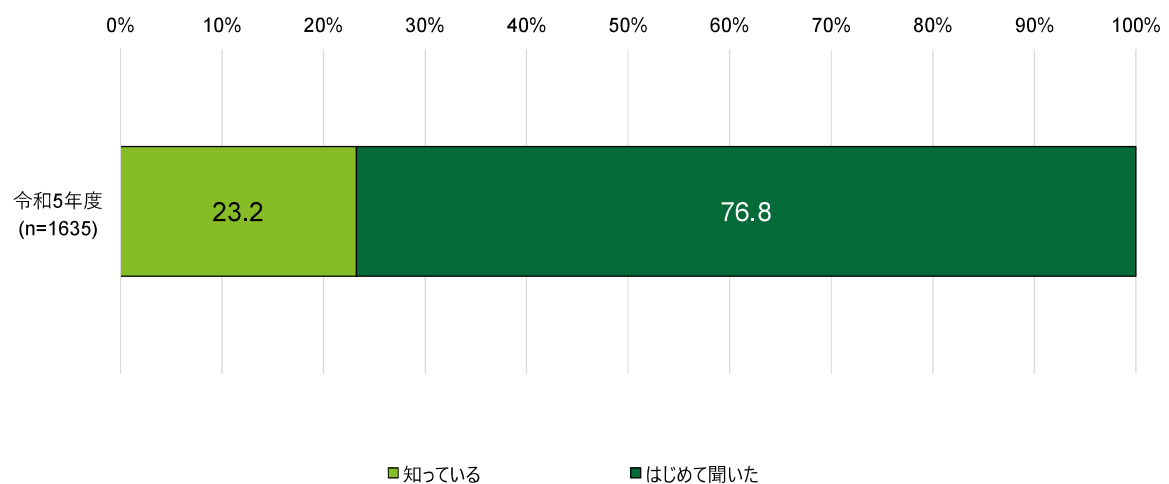


病院調査 78

**問38. 地域医療において特別な役割があり、かつ過酷な勤務環境となっていると都道府県知事が認める医療機関については、一定の要件を満たせば地域医療介護総合確保基金（区分6：勤務医の労働時間短縮の推進）を活用することができます。この制度をご存じですか。（該当するもの1つにチェックしてください）**

R5年度新規設問

➤ 「地域医療介護総合確保基金」について、23.2%が知っていると回答している。



病院調査 79

# 有床診療所調査

## ■調査結果 サマリー

### <労働時間・働き方>

- フルタイム勤務正規職員の月平均時間外労働時間は、医師：25.5時間、看護職：22.9時間である。令和3年度調査以降、医師・看護職とも10時間超の割合が低くなっており、月平均時間外労働時間数は減少傾向にあることがうかがえる。（参照：17,18）
- 令和4年から令和5年にかけて月平均時間外労働時間数が減少した有床診療所では、医師、看護師ともに業務の効率化、医療スタッフの増加等の勤務環境改善の取り組みが進んだことが時間外労働減少の主な要因となっていた。（参照：19,20）
- 医師の当直時の連続勤務時間は、令和3年度調査以降8時間超の割合が低くなっており、減少傾向にあることがうかがえる。（参照：26）

### <休日・休暇>

- 医師・看護職とも年次有給休暇取得率は上昇傾向にある。医師は、20%以上の割合が増加、看護職は70%以上の割合が増加している。（参照：33,34）

### <勤務環境改善の取組>

- 勤務環境改善の取り組み前、取り組み後で変化があったこと（良い変化）について、「年次有給取得率が向上した」が最多であった。（参照：46）
- 勤務環境改善が重要だと認識していない理由について、「現状で問題がないため」が最多であった。（参照：42）
- 勤務環境改善にあまり又は全く取り組んでいない理由について、「人員や時間に余裕がないため」が最多であった。（参照：47）

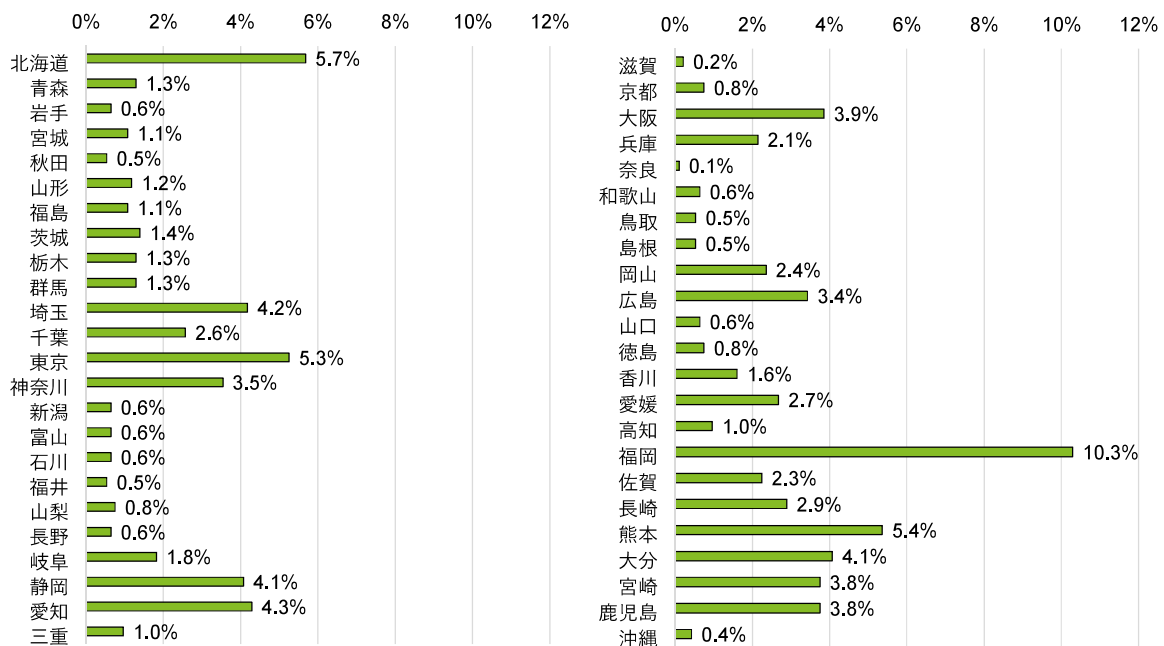
### <いきサポ・医療勤務環境改善支援センター>

- 令和2年度調査以降、閲覧の有無を問わず「いきサポ」を知っている割合は増加しており、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：57）
- 「医療勤務環境改善支援センター」は、「知らない」の割合が年々減少しており、認知度が向上していることがうかがえる。（参照：61,62）

有床診療所調査 1

## 所在地

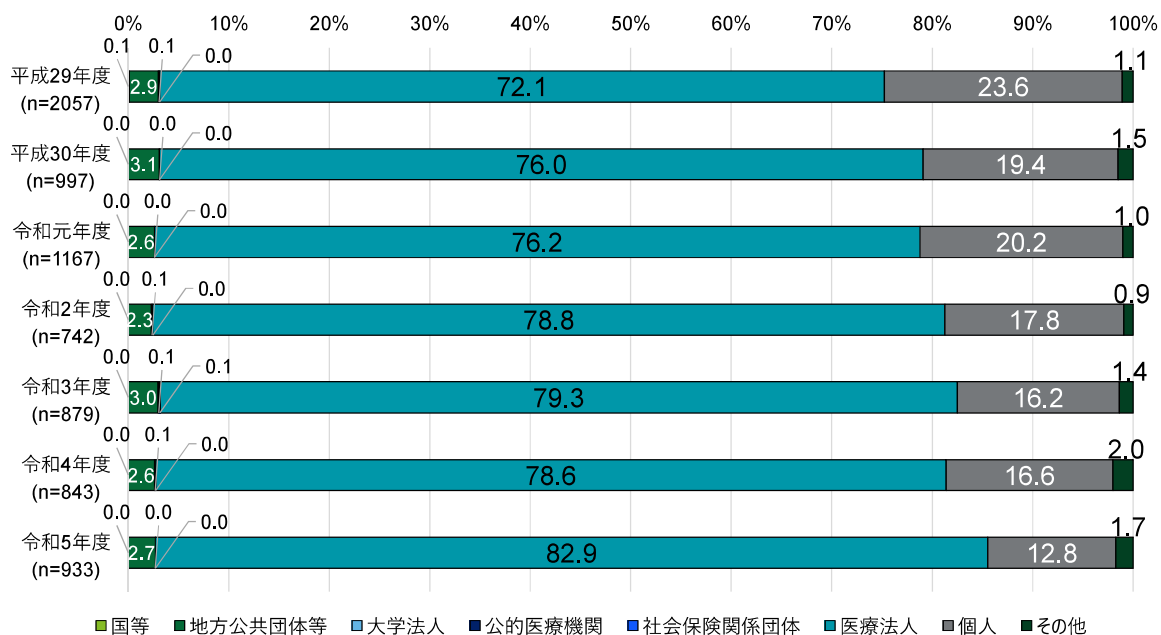
> 所在地については、多い順に「福岡」（10.3%）、「北海道」（5.7%）、「熊本」（5.4%）「東京」（5.3%）となっている。



有床診療所調査 2

## 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）

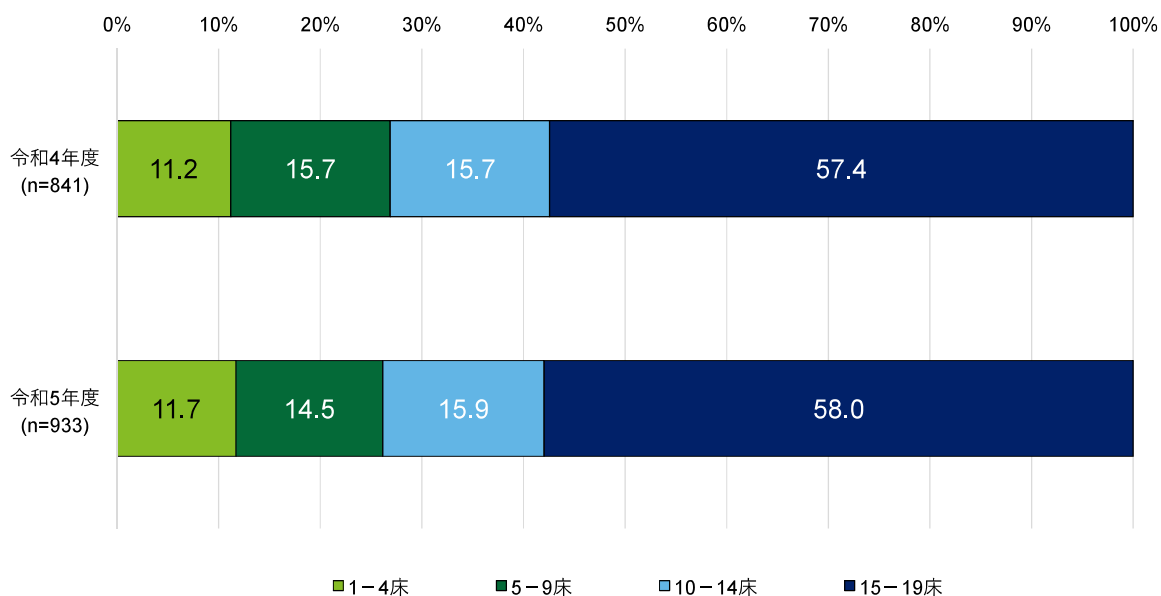
➤ 開設主体については、多い順に「医療法人」（82.9%）、「個人」（12.8%）、「地方公共団体等」（2.7%）となっている。



有床診療所調査 3

## 問2. 病床数を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

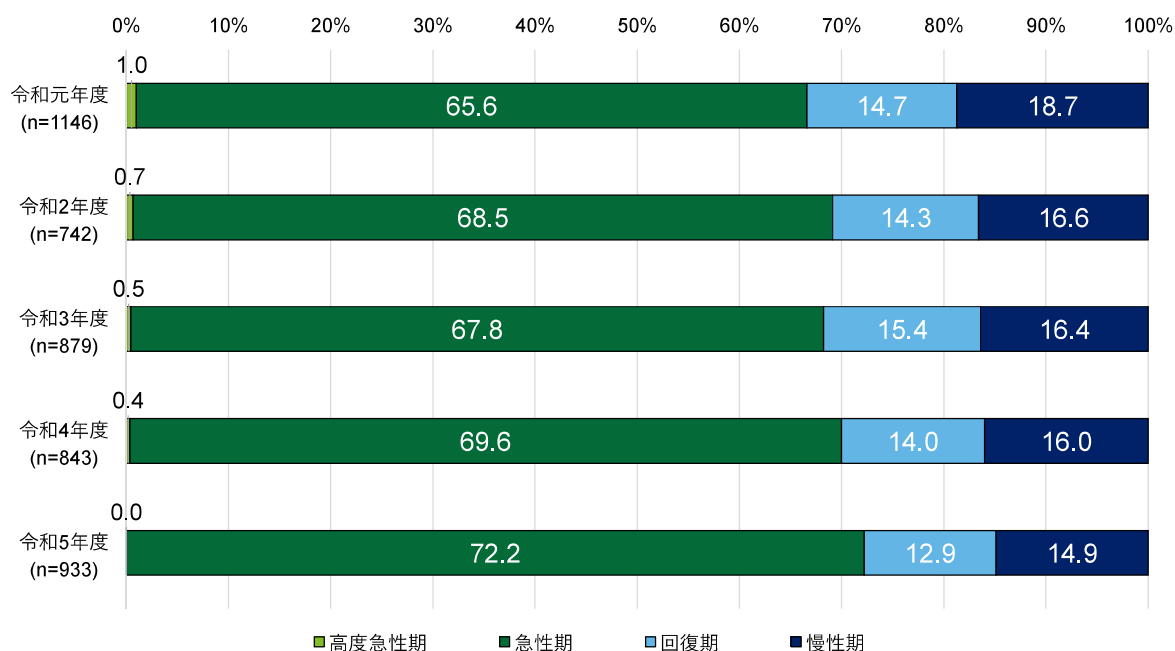
➤ 病床数は、「15床－19床」（58.0%）が最多である。



有床診療所調査 4

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

➤ 医療機能については、多い順に、「急性期」（72.2%）、「慢性期」（14.9%）、「回復期」（12.9%）となっている。

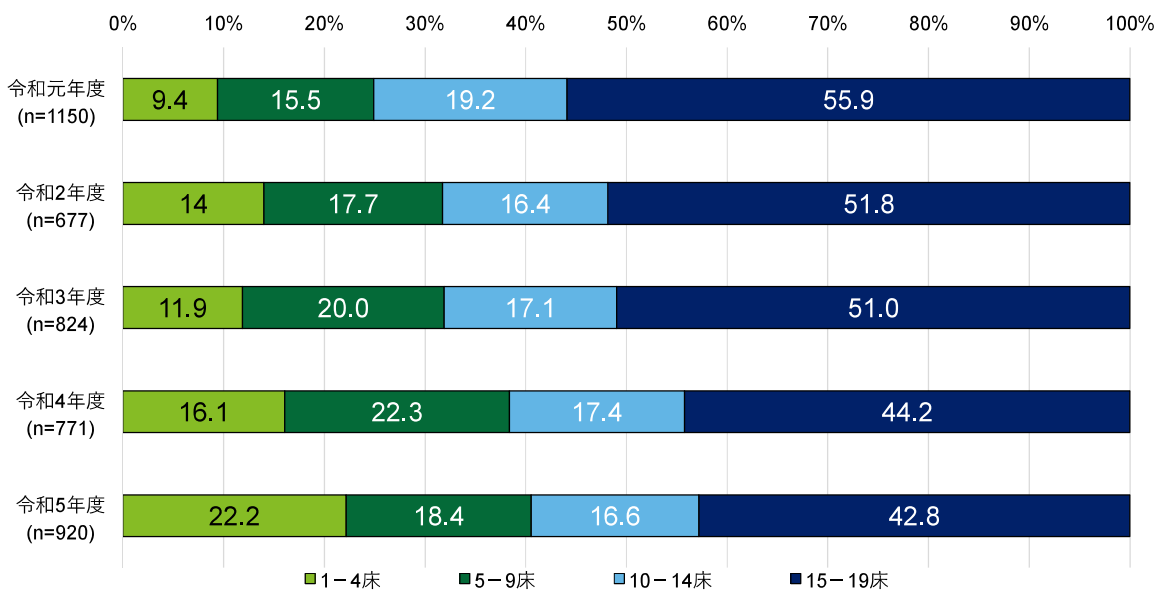


有床診療所調査 5

### 問4. 稼働病床数と1日平均入院患者数（小数点第1位まで）を教えてください。（数字を入力）

#### 稼働病床数

➤ 稼働病床数は、多い順に「15～19床」（42.8%）、「1～4床」（22.2%）、「5～9床」（18.4%）となっている。  
 ➤ 令和3年度調査調査以降、5床以上の割合が低くなっており、稼働病床数が減少傾向にあることがうかがえる。

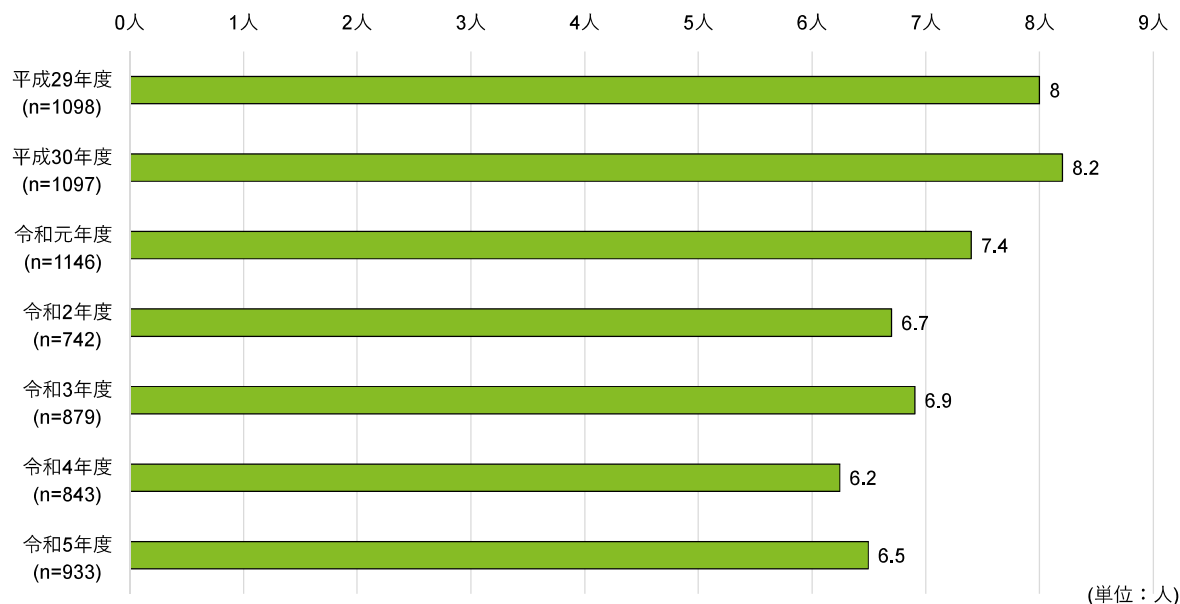


有床診療所調査 6

#### 問4-1. 稼働病床数と1日平均入院患者数（小数点第1位まで）を教えてください。（数字を入力）

##### 1日平均入院患者数

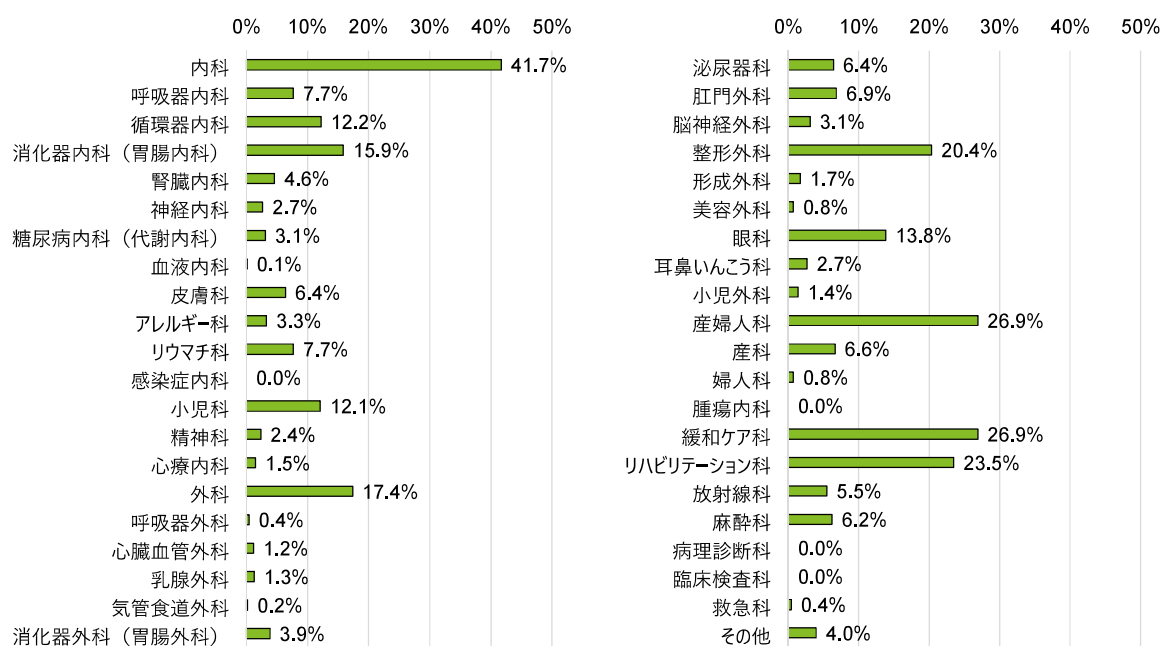
➤ 1日平均入院患者数は、6.5人であり、令和2年度調査調査以降概ね横ばいとなっている。



有床診療所調査 7

#### 問5. 標榜している診療科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）

➤ 標榜している診療科目の上位3位は、「内科」（41.7%）、「産婦人科」・「緩和ケア科」（26.9%）、「リハビリテーション科」（23.5%）となっている。



有床診療所調査 8



問6. 令和5年6月30日現時点の職員の状況について伺います。

- ①職員数（正規職員・非正規職員を含む（常勤換算ではありません））・② ①のうち、フルタイム勤務の正規職員数  
 ③ ①のうち、短時間勤務の正規職員数を教えてください。（産休・育休・休職など稼働していない職員は除く）（数字を入力）

➤ 現在の職員数の平均は、全体で28.9人（フルタイム正規職員数19.5人、短時間勤務正規職員数6.3人）、医師3.2人（フルタイム正規職員数1.2人、短時間勤務正規職員数1.6人）、看護職12.8人（フルタイム正規職員数9.2人、短時間勤務正規職員数2.9人）であった。

令和5年度調査

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

（参考）令和4年度調査

	①平均職員数	②：①のうち、フルタイムの平均正規職員数	③：①のうち、短時間勤務の平均正規職員数
全体	27.6人	18.1人	5.4人
医師	2.7人	0.9人	1.0人
看護職	12.4人	8.8人	2.4人

有床診療所調査 9

問7. 令和4年度の1年間に夜勤務（三交代の準夜勤・深夜勤・二交代の夜勤）を行わない期間が1か月以上あった看護職員数を教えてください。（数字を入力）

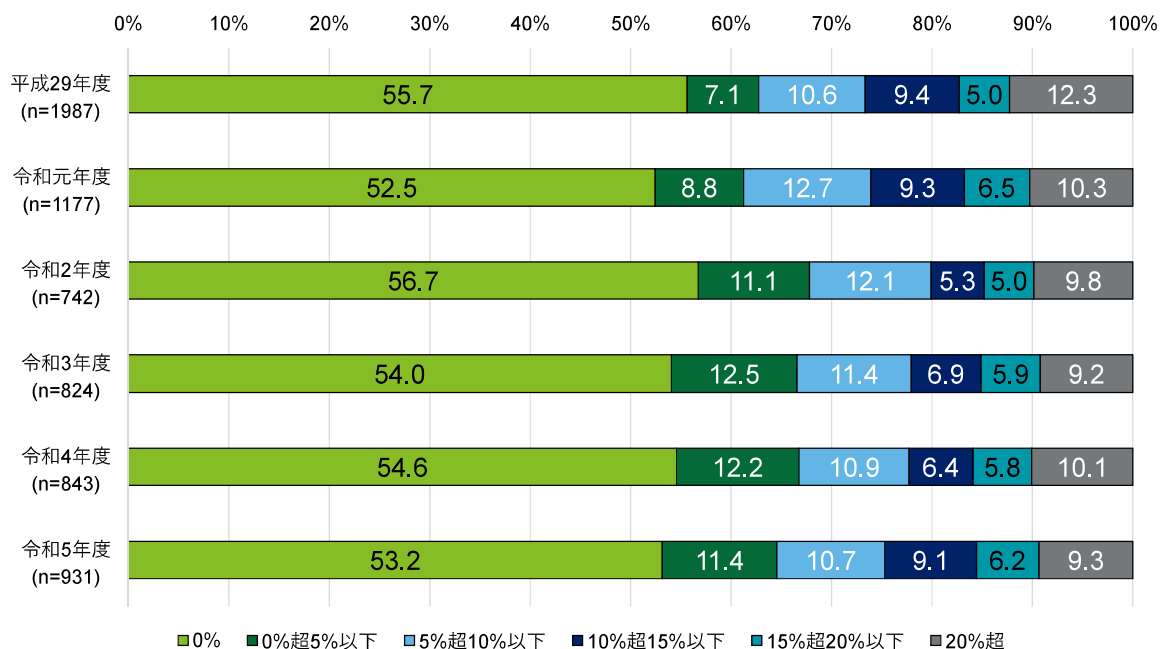
➤ 1年間に夜間勤務を行わない期間が1か月以上あった看護職員数の平均は2.92人、平均職員数に対する割合は22.8%であった。

	(a)1年間に夜間勤務を行わない期間が1か月以上あった平均看護職員数	(b)平均職員数：看護職	a/b(%)
令和元年度調査 (n=1106)	2.89人	13.7人	21.1%
令和2年度調査 (n=742)	2.58人	5.7人	45.3%
令和3年度調査 (n=879)	2.90人	12.5人	23.2%
令和4年度調査 (n=843)	3.06人	12.4人	24.7%
令和5年度調査 (n=933)	2.92人	12.8人	22.8%

有床診療所調査 10

**問8. 令和4年度の1年間における正規雇用の看護職の離職率を教えてください。  
(数字を入力)**

➤ 正規雇用の看護職の離職率は、「0%」（53.2%）が最多であり、続いて「0%超5%以下」11.4%、「5%超10%以下」10.7%となっている。



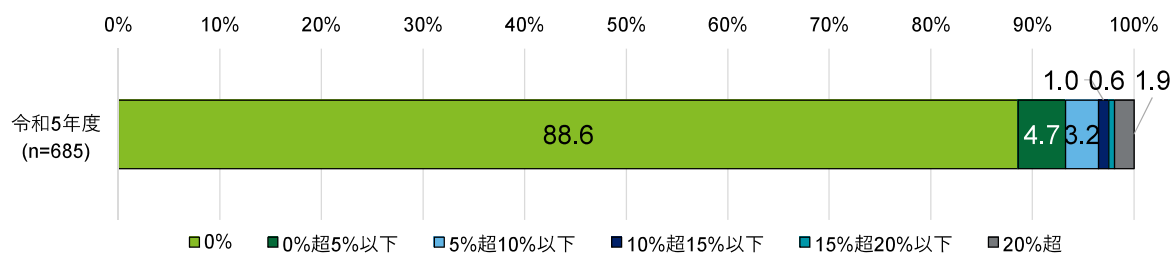
有床診療所調査 11

**問8. 令和4年度の1年間における正規雇用の看護職の離職率を教えてください。  
(数字を入力)**

➤ 正規雇用の看護職の離職率は、新卒（入職1年未満）、既卒（入職1年以上）ともに「0%（離職なし）」が最も多い。

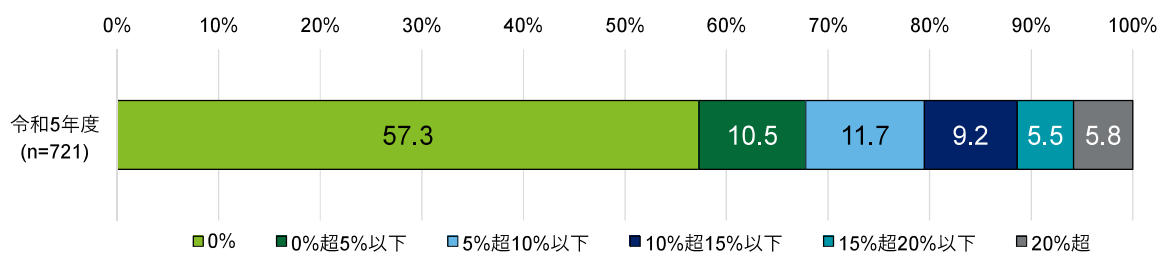
**新卒（入職1年未満）の離職率**

R5年度新規設問



**既卒（入職1年以上）の離職率**

R5年度新規設問

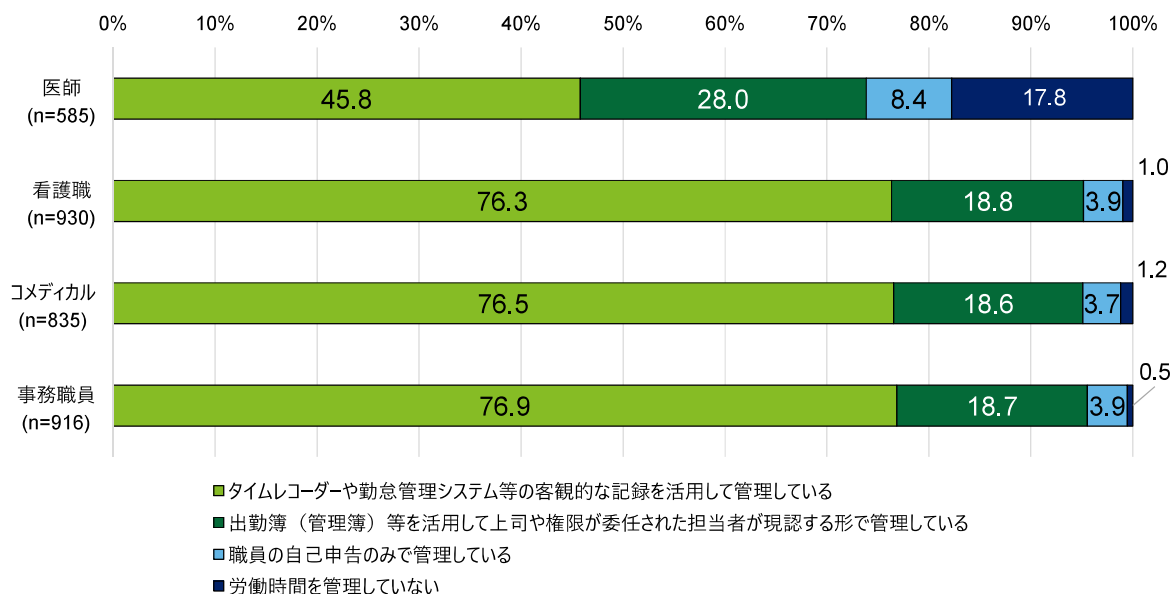


有床診療所調査 12

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

**職種別労働時間管理方法**

- 全職種にて労働時間の管理方法は「タイムレコーダー等の客観的な記録を活用して管理している」割合が最も多い。
- 医師では、「労働時間を管理していない」が17.8%を占めている。

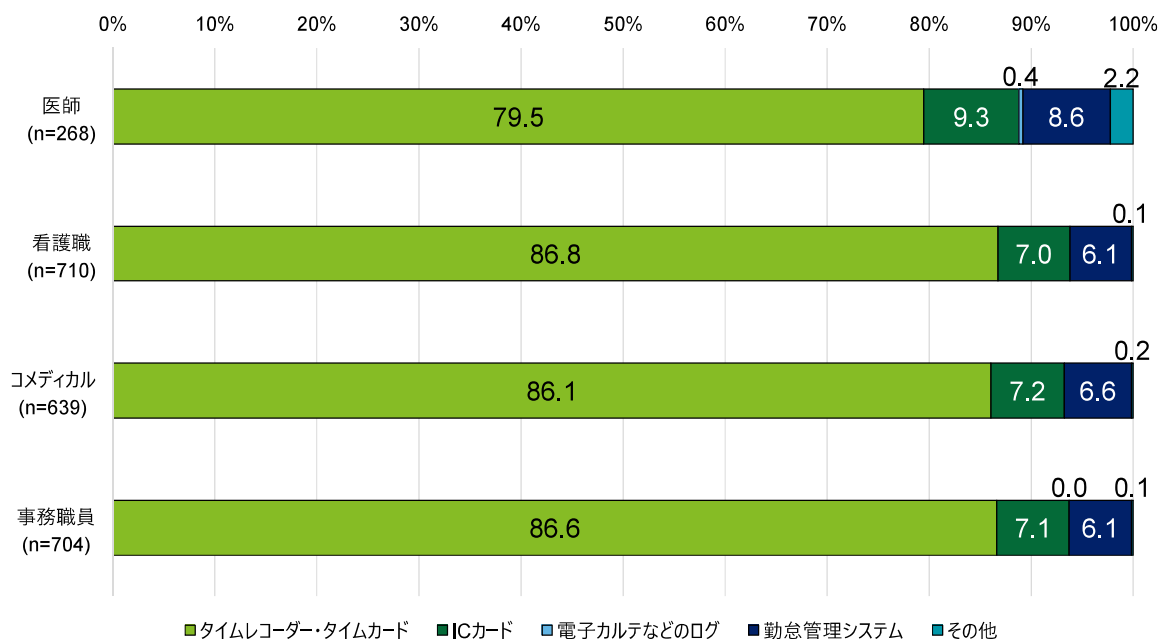


有床診療所調査 13

**問9-1. 問9で1. と回答した方にお聞きます。**

**具体的な管理方法を教えてください。（次の(1)～(4)の職種ごとに、主として該当するもの1つにチェックをしてください）**

- いずれの職種も労働時間の具体的な管理方法として、「タイムレコーダー・タイムカード」を用いている割合が80%近くになっている。

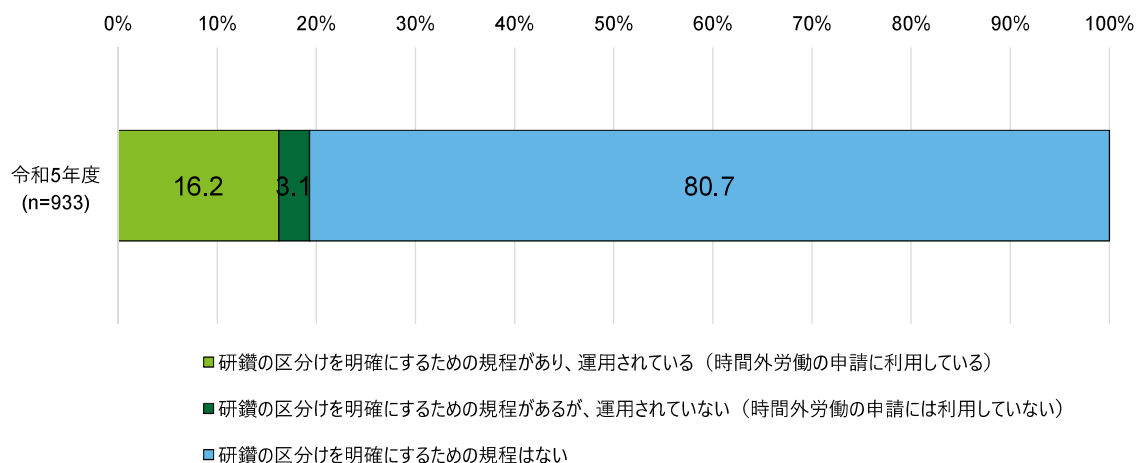


有床診療所調査 14

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

R5年度新規設問

➢ 勤務医の自己研鑽について、現時点で「研鑽の区分けを明確にするための規程があり、運用されている」は16.2%、「研鑽の区分けを明確にするための規程はない」は80.7%となっている。



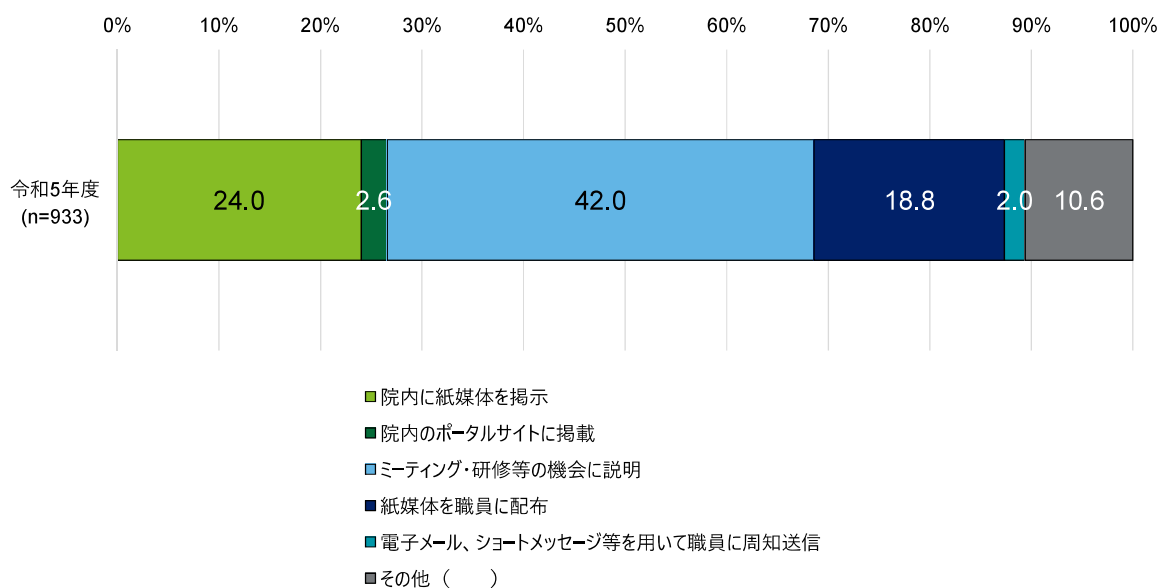
有床診療所調査 15

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

R5年度新規設問

**時間外・休日労働に関する協定届（36協定）**

➢ 「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」（42.0%）、「院内に紙媒体を掲示」（24.0%）の順に多い。



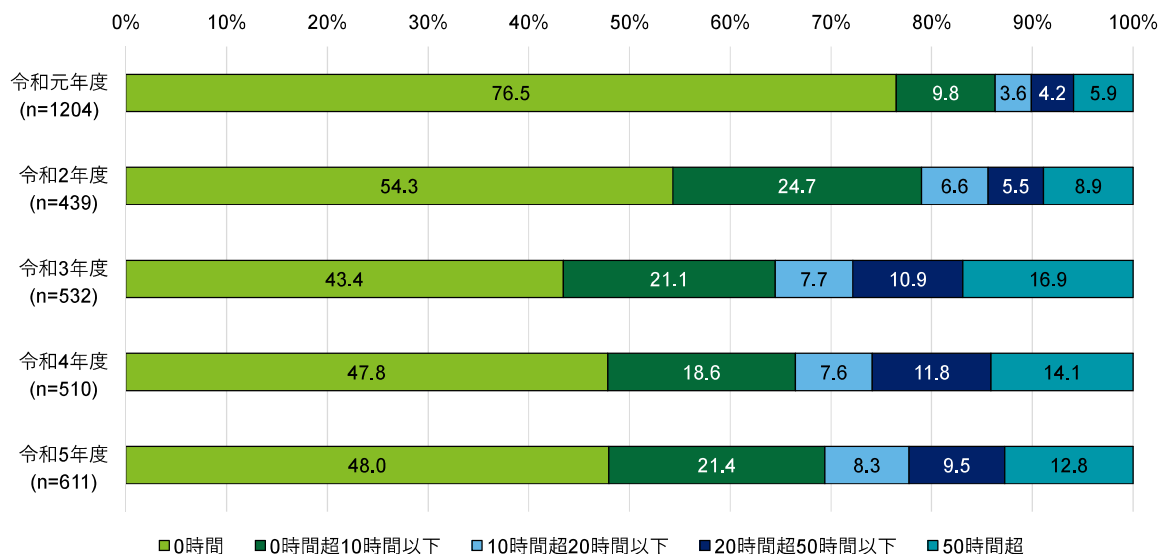
有床診療所調査 16

問10. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の月平均時間外労働時間数を教えてください。  
(数字を入力)

医師の月平均時間外労働時間数

平均：25.5時間

- フルタイム勤務医師の月平均時間外労働時間数は、「0時間」（48.0%）、「0時間超10時間以下」（21.4%）が上位を占める。
- 令和3年度調査以降、10時間超の割合が低くなっており、月平均時間外労働時間数は減少傾向にあることがうかがえる。



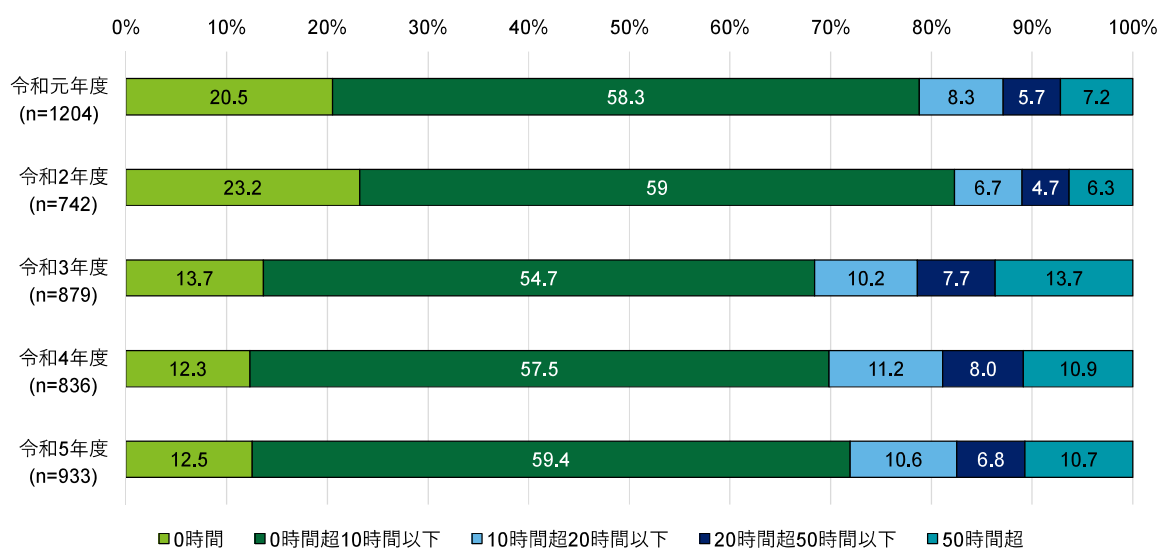
有床診療所調査 17

問10. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の月平均時間外労働時間数を教えてください。  
(数字を入力)

看護職の月平均時間外労働時間数

平均：22.9時間

- フルタイム勤務看護職の月平均時間外労働時間数は、「0時間超10時間以下」（59.4%）、「0時間」（12.5%）が上位を占める。
- 令和3年度調査以降、10時間超の割合が低くなっており、月平均時間外労働時間数は減少傾向にあることがうかがえる。



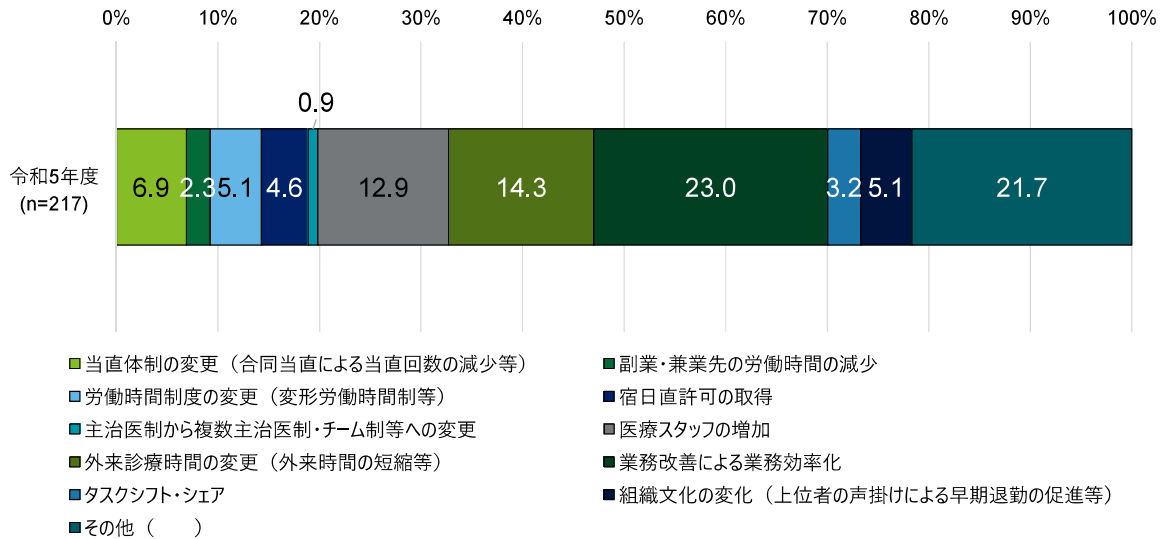
有床診療所調査 18

**問10-1** 問10で令和4年から令和5年に月平均時間外労働時間数が減少した有床診療所に伺います。時間外労働時間数減少の主な要因（患者減少等の外部要因は除く）を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください。）

R5年度新規設問

**医師の月平均時間外労働時間数減少の要因**

- 月平均時間外労働時間減少の要因について、「業務改善による業務効率化」（23.0％）、「外来診療時間の変更」（14.3％）、「医療スタッフの増加」（12.9％）が上位を占める。（「その他」を除く）
- 医師においては、業務の効率化、外来診療時間の変更等の取り組みが進んだことが時間外労働減少の主な要因となっていることがうかがえる。



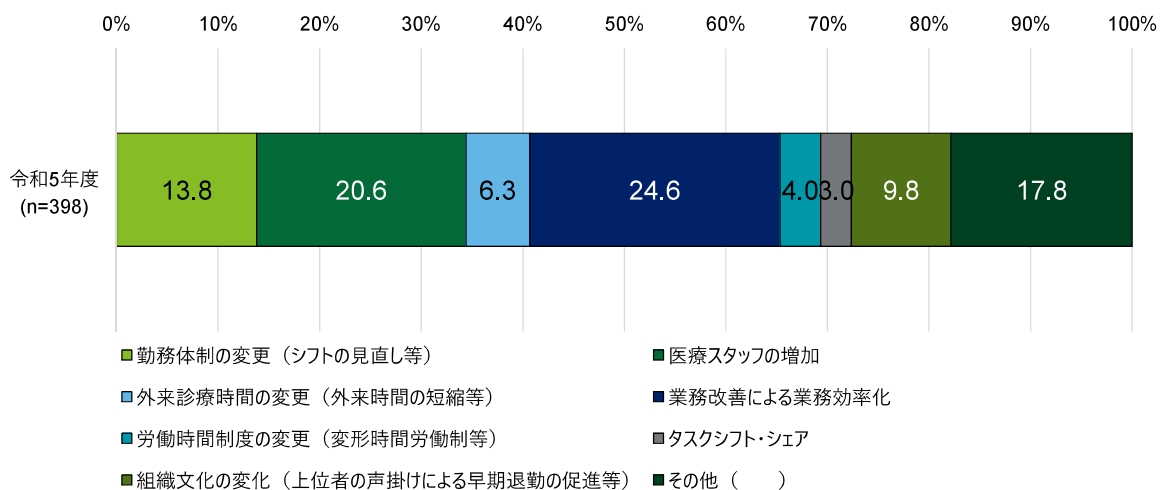
有床診療所調査 19

**問10-1** 問10で令和4年から令和5年に月平均時間外労働時間数が減少した有床診療所に伺います。時間外労働時間数減少の主な要因（患者減少等の外部要因は除く）を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください。）

R5年度新規設問

**看護職の月平均時間外労働時間数減少の要因**

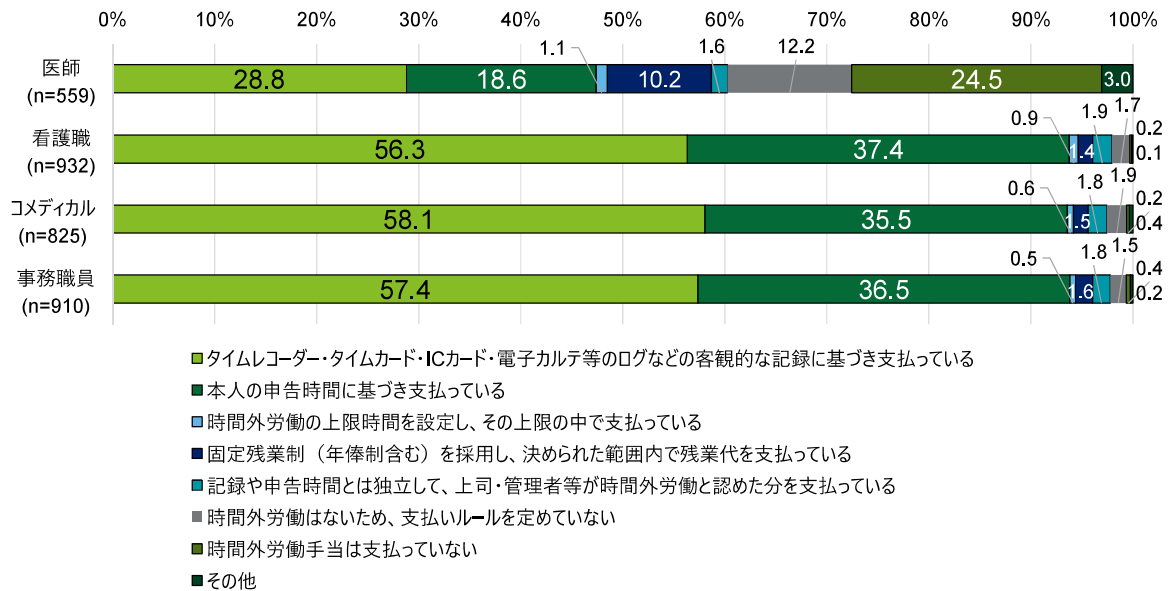
- 月平均時間外労働時間減少の要因について、「業務改善による業務効率化」（24.6％）、「医療スタッフの増加」（20.6％）、「勤務体制の変更」（13.8％）が上位を占める。（「その他」を除く）
- 看護職においては、業務の効率化、医療スタッフの増加等の取り組みが進んだことが時間外労働減少の主な要因となっていることがうかがえる。



有床診療所調査 20

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

- 医師の時間外労働手当の根拠は、多い順に「タイムレコーダー・タイムカード・ICカード・電子カルテ等」(28.8%)、「支払っていない」(24.5%)、「本人の申告時間」(18.6%)となっている。
- 看護職、コメディカル、事務職員は、「タイムレコーダー・タイムカード・ICカード・電子カルテ等」が6割弱、「本人の申告時間」が3割超を占めている。



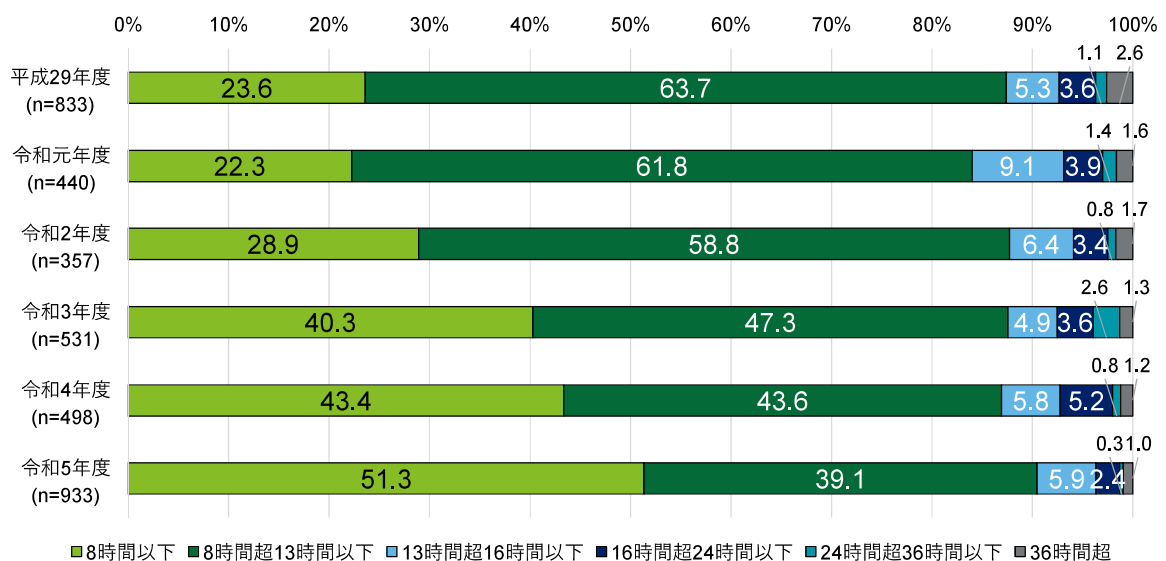
有床診療所調査 21

**問12. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の令和5年6月の勤務割における最長連続勤務時間(当直は含まない)とそのうちの休憩時間を教えてください。(数字を入力)**

**医師の最長連続勤務時間**

平均: 7.2時間

- 勤務割における医師の最長連続勤務時間は、「8時間以下」(51.3%)が最多となっている。
- 令和元年度調査以降、「8時間以下」の割合が増加しており、最長連続勤務時間は短縮傾向にあることがうかがえる。



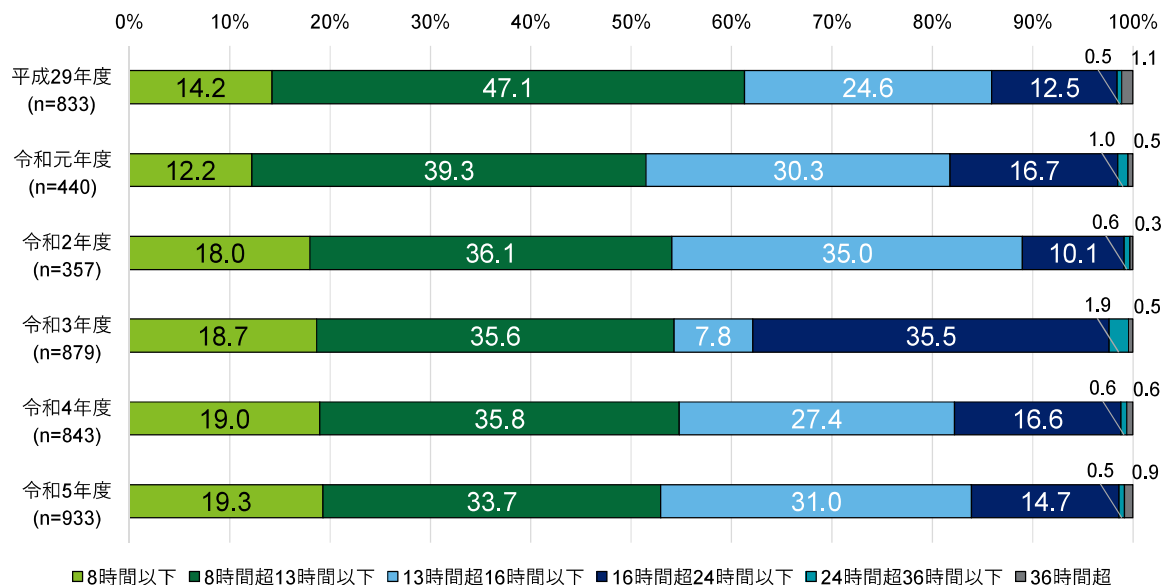
有床診療所調査 22

**問12. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の令和5年6月の勤務割における最長連続勤務時間（当直は含まない）とそのうちの休憩時間を教えてください。（数字を入力）**

**看護職の最長連続勤務時間**

平均：12.3時間

➤ 勤務割における看護職の最長連続勤務時間は、「8時間超13時間以下」（33.7%）、「13時間超16時間以下」（31.0%）となっている。



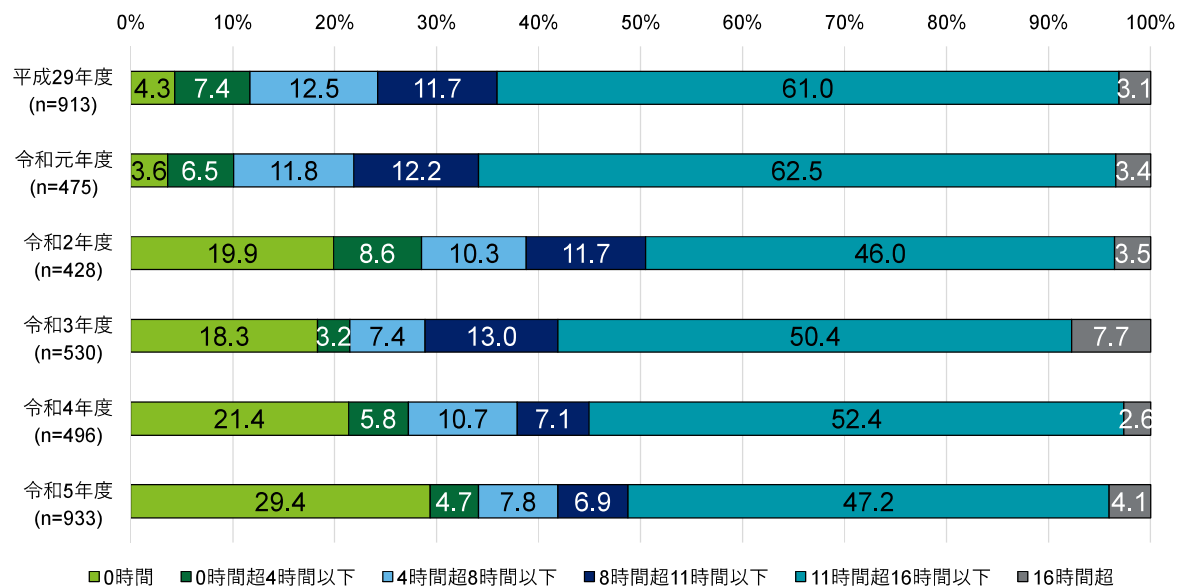
有床診療所調査 23

**問13. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の令和5年6月の勤務割における当日の勤務終了から次の勤務開始までの間隔（勤務間インターバル）が最も短い時間を教えてください。（数字を入力）**

**医師の勤務間隔が最も短い時間**

平均：9.0時間

➤ 勤務割における医師の当日の勤務終了から次の勤務開始までの間隔が最も短い時間（勤務間インターバル）は、「11時間超16時間以下」（47.2%）が最多であり、続いて「0時間」（29.4%）となっている。



有床診療所調査 24

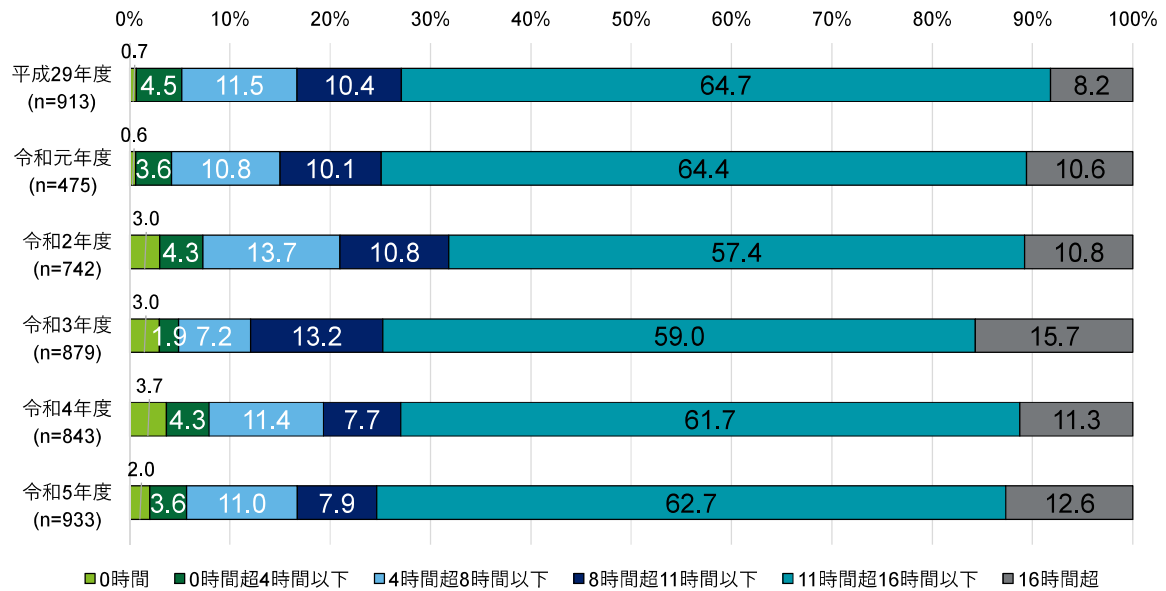


**問13. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の令和5年6月の勤務割における当日の勤務終了から次の勤務開始までの間隔（勤務間インターバル）が最も短い時間を教えてください。（数字を入力）**

**看護職の勤務間隔が最も短い時間**

平均：14.0時間

➤ 勤務割における看護職の当日の勤務終了から次の勤務開始までの間隔が最も短い時間（勤務間インターバル）は、「11時間超16時間以下」（62.7%）が最多となっている。



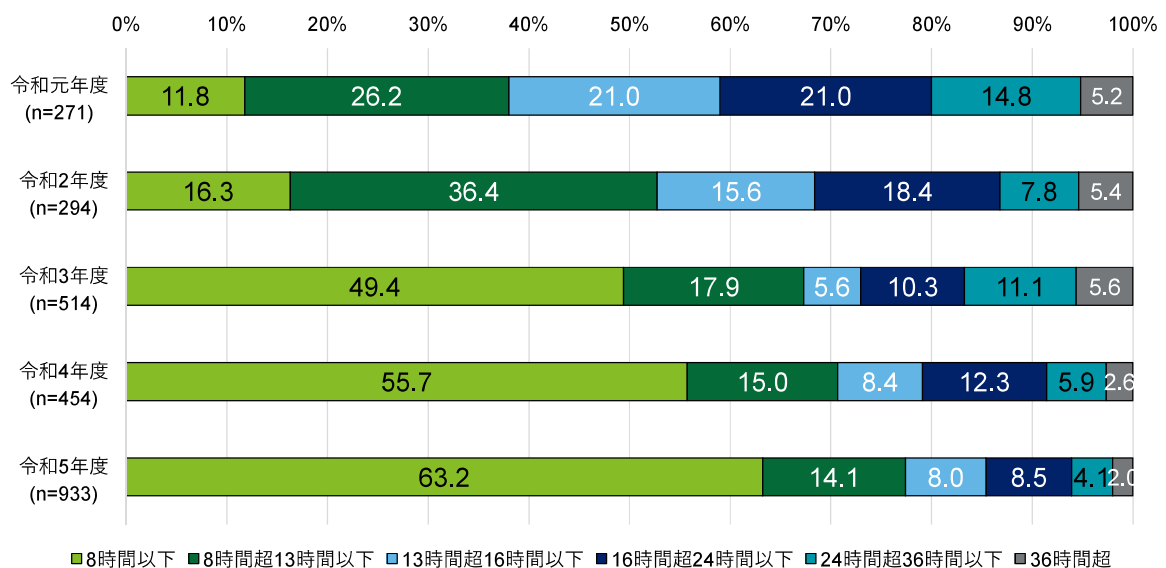
有床診療所調査 25

**問14. フルタイム勤務正規職員の医師の令和5年6月の当直（宿直・日直）時の最長連続勤務時間（当直前後の勤務時間を含む）とそのうちの休憩時間を教えてください。（数字を入力）**

**医師の当直時の最長連続勤務時間**

平均：7.1時間

➤ 医師の当直時の最長連続勤務時間は、「8時間」（63.2%）が最多であり、続いて「8時間超13時間以下」（14.1%）となっている。  
 ➤ 令和3年度調査以降、8時間超の割合が低くなっており、当直時の連続勤務時間が減少傾向にあることがうかがえる。

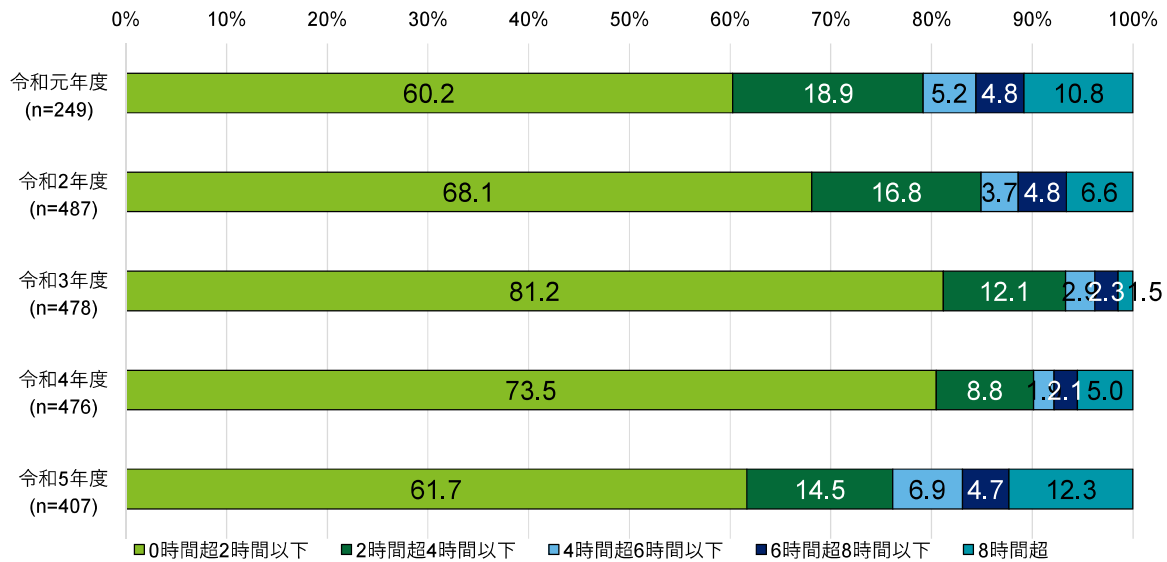


有床診療所調査 26

**問14. フルタイム勤務正規職員の医師の令和5年6月の当直（宿直・日直）時の最長連続勤務時間（当直前後の勤務時間を含む）とそのうちの休憩時間を教えてください。（数字を入力）**

**医師の当直時の休憩時間**

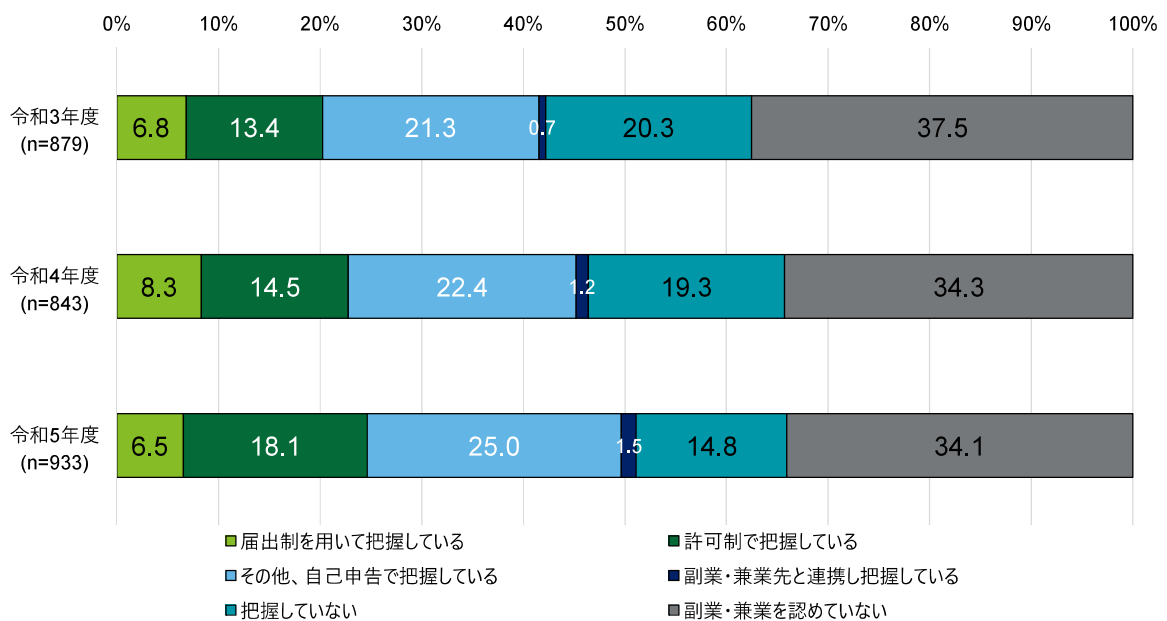
- 医師の当直時の休憩時間は、「0時間超2時間以下」（61.7%）が最多であり、続いて「2時間超4時間以下」（14.5%）、「8時間超」（12.3%）となっている。
- 令和3年度調査以降、「0時間超2時間以下」の割合が低くなっており、当直時の休憩時間が増加傾向にあることがうかがえる。



有床診療所調査 27

**問15. 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、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）**

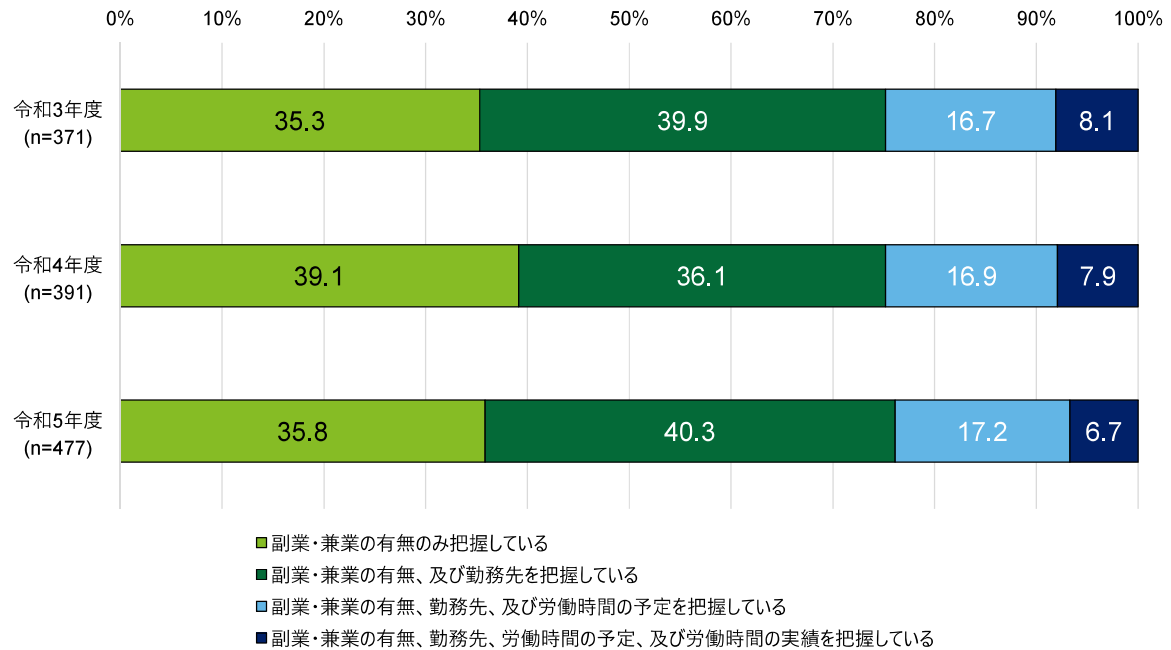
- 職員の副業・兼業について、「副業・兼業を認めていない」（34.1%）が最多で、「その他、自己申告により把握している」（25.0%）、「許可制で把握している」（18.1%）、「把握していない」（6.5%）が続く。
- 令和3年度調査以降、何らかの手段で副業・兼業を把握している割合が高くなっている。



有床診療所調査 28

問15-1. 問15で、「1. 届出制を用いて把握している」「2. 許可制を用いて把握している」「3. その他、自己申告により把握している」「4. 副業・兼業先との連携により把握している」に回答した方に伺います。  
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）

➤ 職員の副業・兼業については、「副業・兼業の有無、及び勤務先の把握」（40.3%）が最多である。

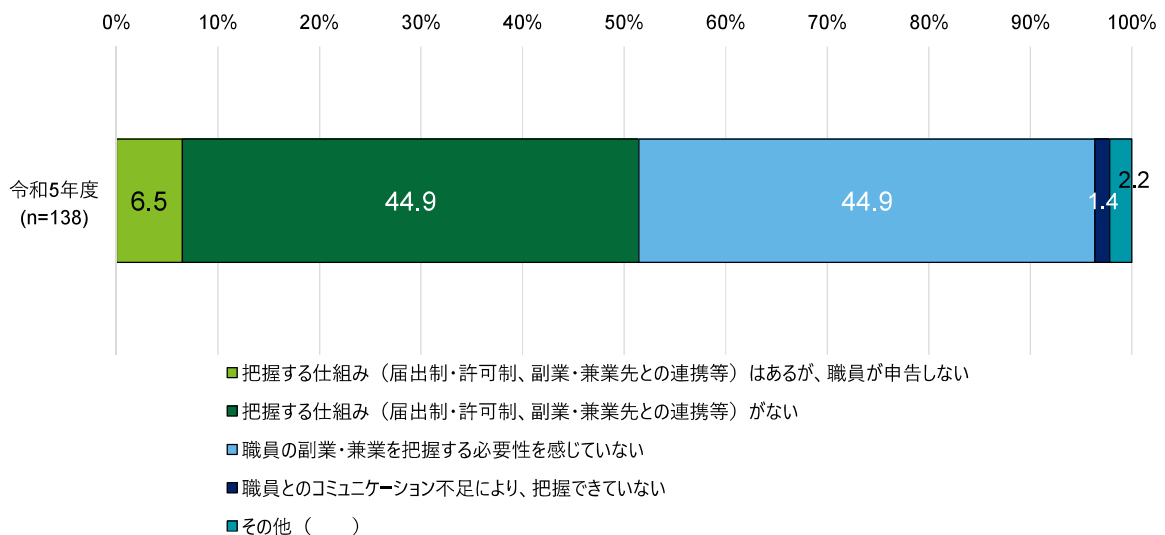


有床診療所調査 29

問15-2. 問15で、5. と回答した方に伺います。  
「把握していない」理由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）

R5年度新規設問

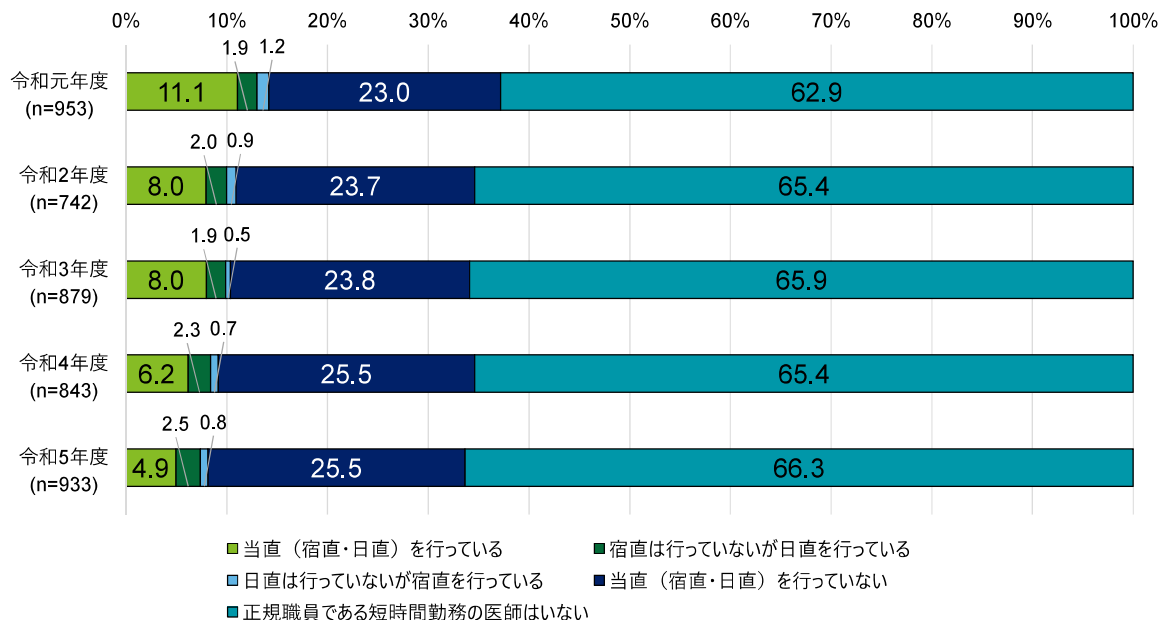
➤ 職員が副業・兼業を実施しているか否かを把握していない理由は、「把握する仕組み（届出制・許可制、副業・兼業先との連携等）がない」「職員の副業・兼業を把握する必要性を感じていない」がそれぞれ44.9%となっている。



有床診療所調査 30

### 問16. 正規職員である短時間勤務の医師も当直（宿直・日直）を行っていますか。（主として該当するもの1つにチェックをしてください）

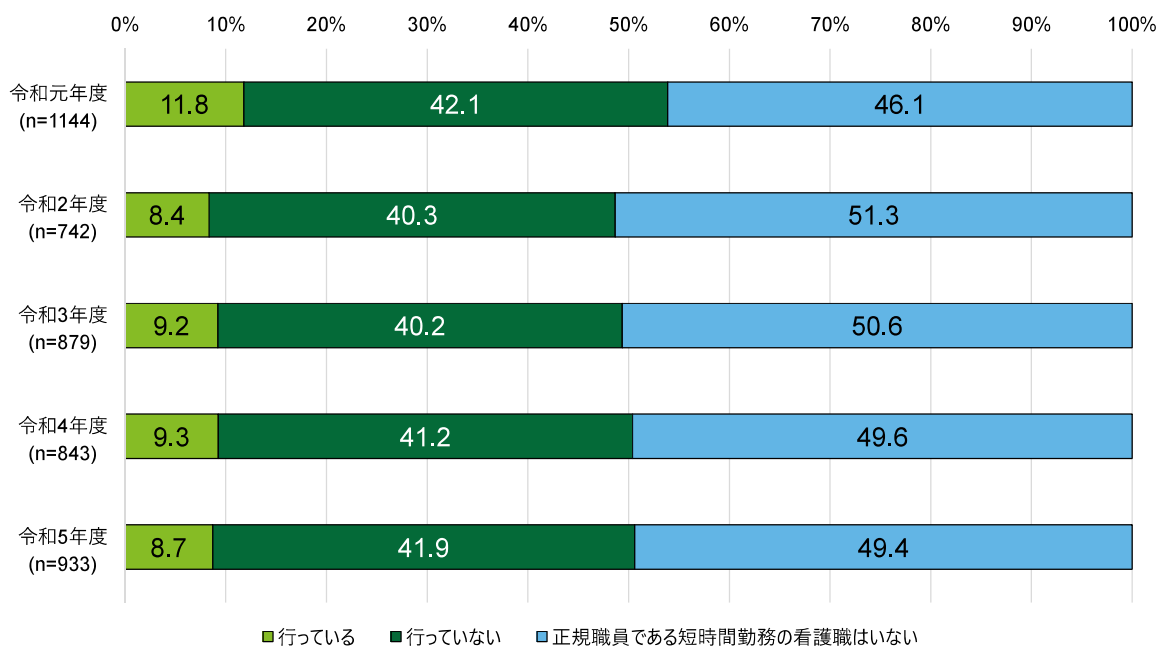
➤ 短時間勤務の医師の当直（宿直・日直）について、「正規職員である短時間勤務の医師はいない」（66.3%）が最多であり、短時間勤務の医師がいる中では、「当直（宿直・日直）を行っていない」（25.5%）が多い。



有床診療所調査 31

### 問17. 正規職員である短時間勤務の看護職も夜勤を行っていますか。（主として該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 短時間勤務の看護職の夜勤について、「正規職員である短時間勤務の看護職はいない」（49.4%）が最多であり、短時間勤務の看護師がいるうち「行っていない」（41.9%）が多い。

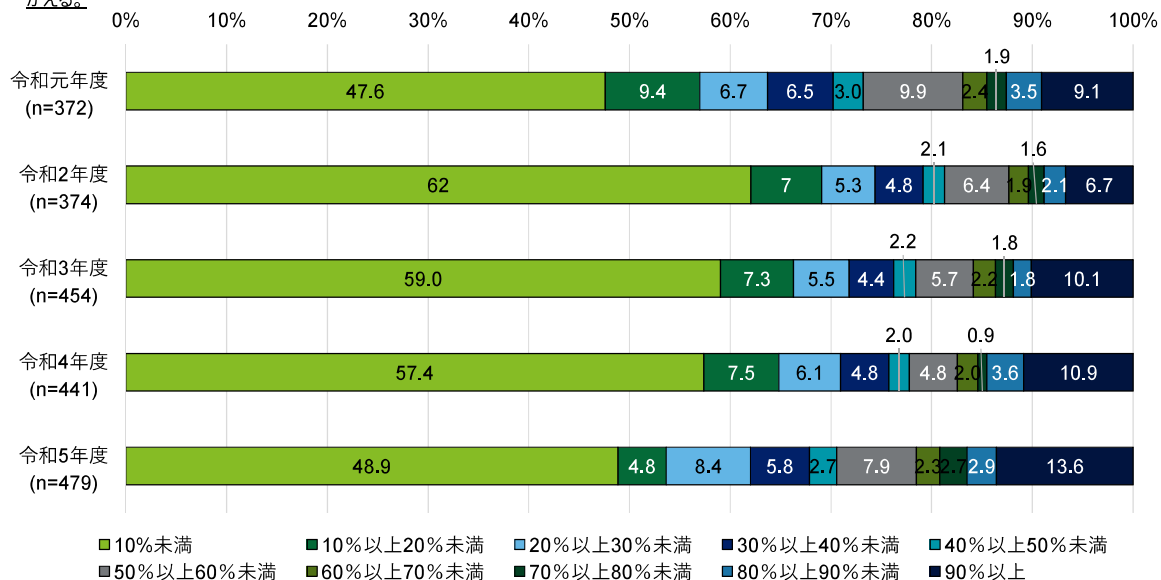


有床診療所調査 32

問18. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の、令和4年度調査の年次有給休暇取得率を教えてください。（数字を入力）

医師の年次有給休暇取得率

- 医師の年次有給休暇取得率は、「10%未満」（48.9%）が最多であり、続いて「90%以上」（13.6%）となっている。
- 令和2年度調査以降、10%未満の割合が減少し、20%以上の割合がそれぞれ増加していることから年次有給休暇取得率は向上していることがうかがえる。

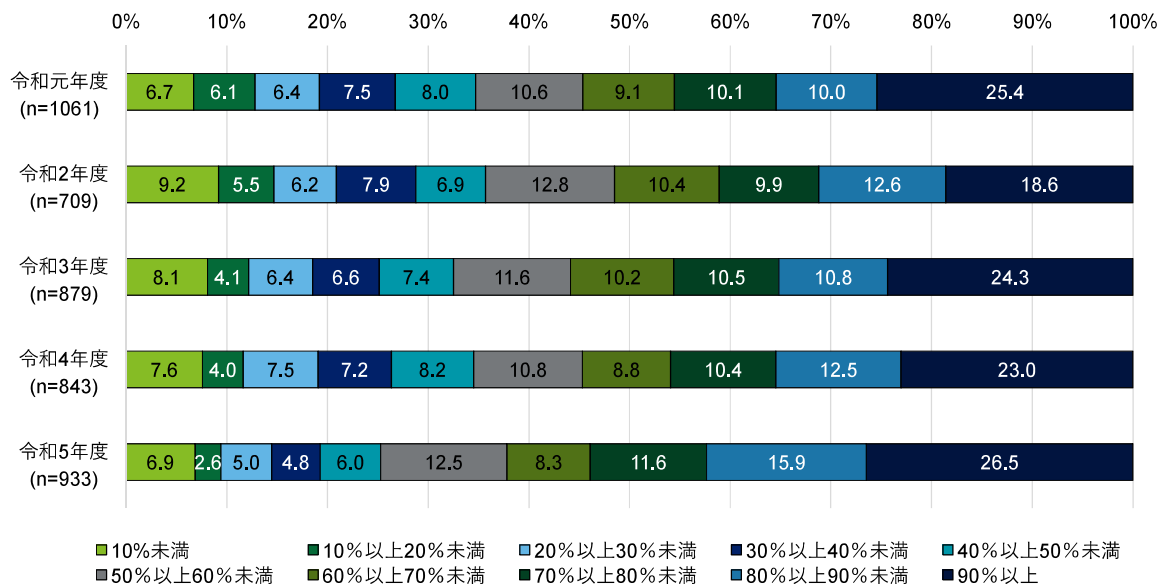


有床診療所調査 33

問18. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の、令和4年度調査の年次有給休暇取得率を教えてください。（数字を入力）

看護職の年次有給休暇取得率

- 看護職の年次有給休暇取得率は、「90%以上」（26.5%）が最多であり、続いて「80%以上90%未満」（15.9%）となっている。
- 令和2年度調査以降、70%以上の割合が増加していることから、有給休暇取得率が向上していることがうかがえる。

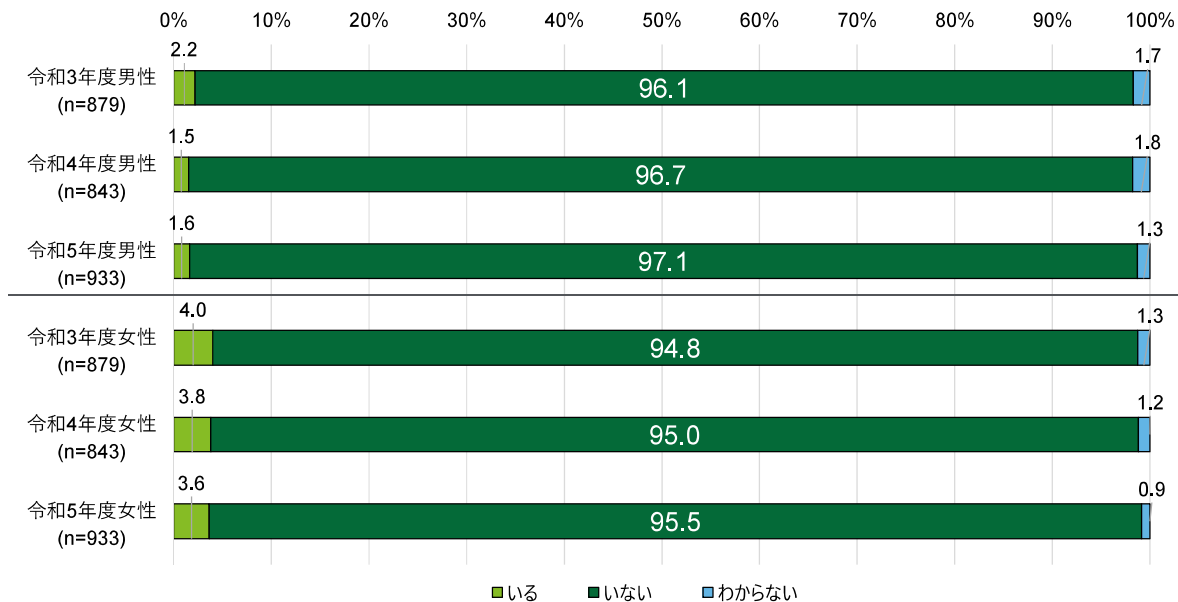


有床診療所調査 34

**問19. 令和3年8月1日から令和4年7月31日までの期間で、在職中に本人又は配偶者が出産した医師がいますか。（男女それぞれについて、該当するもの1つにチェックをした上で、「1. いる」の場合は人数を記載してください）**

**本人又は配偶者が出産した医師の有無**

➤ 令和3年8月1日から令和4年7月31日までに、本人または配偶者が出産した医師は、男性は1.6%、女性は3.6%となっている。



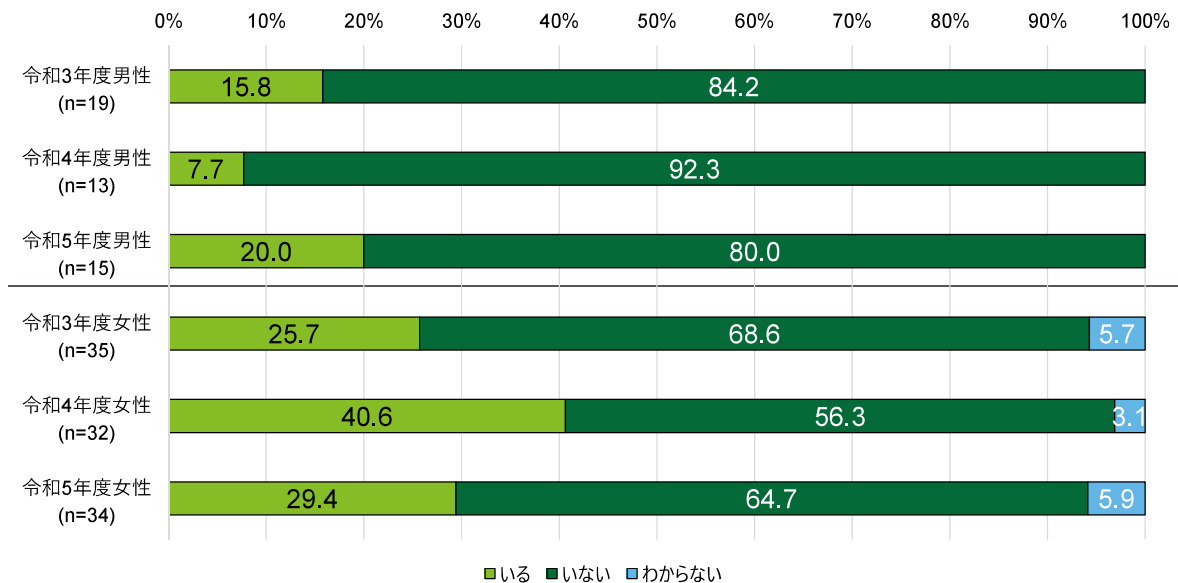
有床診療所調査 35

**問19-1. 問19で1. と回答した方に伺います。**

**問19に該当する医師のうち、令和5年8月1日までの期間に、育児休業を開始した医師はいますか。（男女それぞれについて該当するもの1つにチェックをした上で、「1. いる」の場合は人数を記載してください）**

**育児休業を開始した医師**

➤ 令和3年8月1日から令和4年7月31日までに本人または配偶者が出席した医師のうち、令和5年8月1日までに育児休業を開始した医師は、男性は20.0%、女性は29.4%であった。

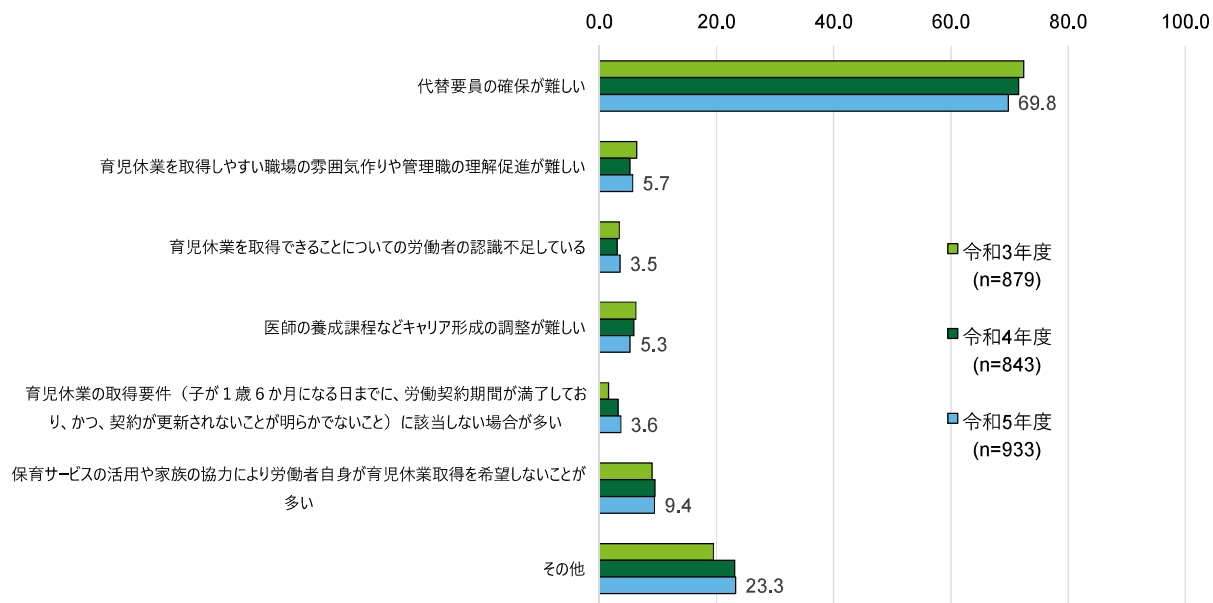


有床診療所調査 36

問20. 貴診療所における医師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)

医師の育児休業取得に向けた課題

➤ 医師の育児休業取得に関する課題は、「代替要員の確保」(69.8%)が最多となっている。



有床診療所調査 37

問21. 医師以外の職種で、令和4年度調査に育児休業の要件を満たした男性職員の人数及び育児休業を取得した男性職員の人数を教えてください。(数字を入力) また、育児休業を取得した男性職員の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)

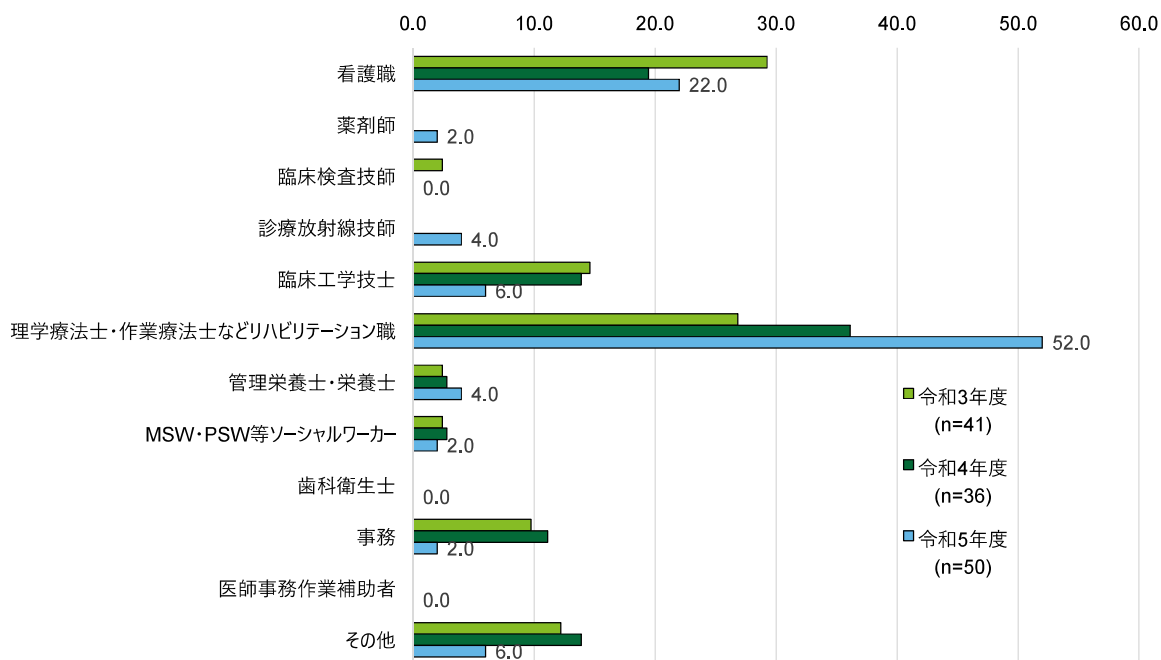
➤ 育児休業の要件を満たした男性職員の平均人数は、0.126人、育児休業を取得した男性職員の平均人数は0.058人であり、育児休業取得率は45.8%であった

育児休業の要件を満たした男性職員の平均人数 (a)	育児休業を取得した男性職員の平均人数 (b)	育児休業取得率 (b)/(a) (%)
0.126人	0.058人	45.8%

有床診療所調査 38

問21. 医師以外の職種で、令和4年度調査に育児休業の要件を満たした男性職員の人数及び育児休業を取得した男性職員  
の人数を教えてください。（数字を入力）また、育児休業を取得した男性職員の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）

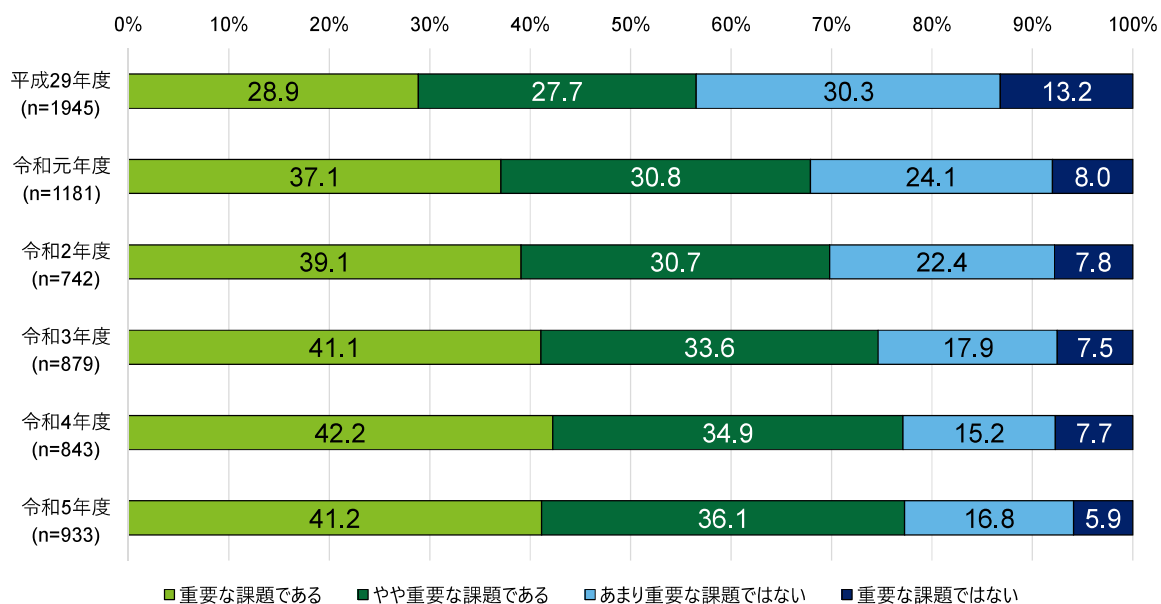
➤ 令和4年度調査に育児休業を取得した医師以外の男性職員の職種は、「理学療法士・作業療法士などリハビリテーション職」（52.0%）が最多で、  
「看護職」（22.0%）が続く。



有床診療所調査 39

問22. 医療従事者の勤務環境改善に関する現状認識として、当てはま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）

➤ 勤務環境改善に関する現状認識について、「重要な課題である」（41.2%）が最多であり、「やや重要な課題である」（36.1%）が続く。  
➤ 平成29年度調査以降、「重要な課題である」と回答した割合は増加傾向にあったが、令和5年度調査は「重要な課題である」と回答した割合が昨  
年度よりやや減少している。



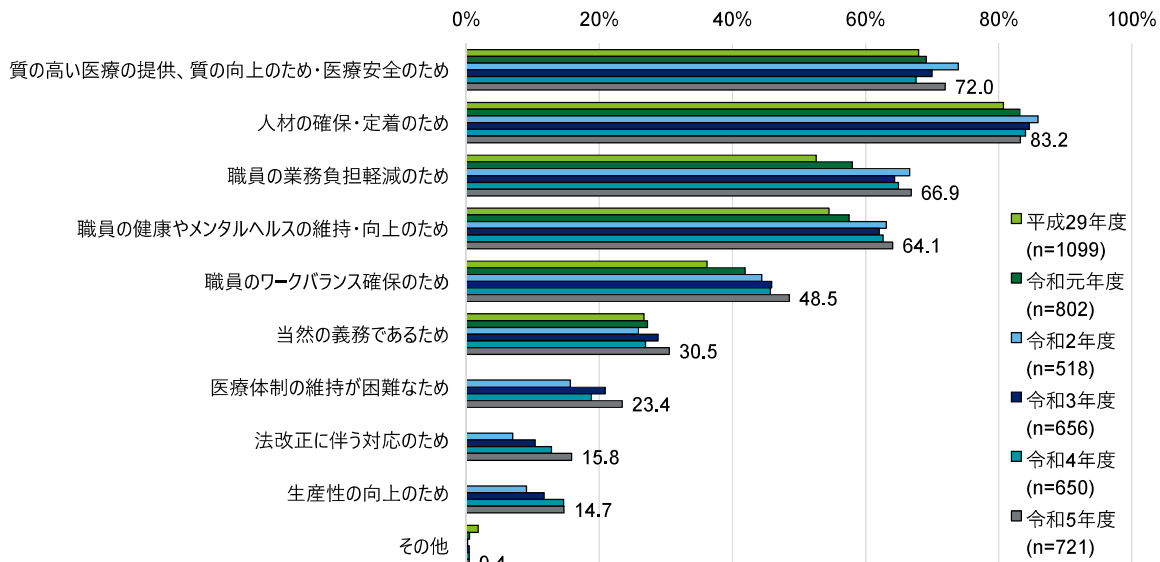
有床診療所調査 40



問22-1. 問22で1. 又は2. と回答した診療所にお尋ねします。問22について、そのように認識する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）

医療従事者の勤務環境改善に関し重要だと認識した理由

➤ 勤務環境改善が重要だと認識した理由としては、「人材の確保・定着のため」（83.2%）が最多であり、続いて「質の高い医療の提供、質の向上のため」（72.0%）、「職員の業務負担軽減のため」（66.9%）となっている。



※令和2年度調査から新たに質問項目として「医療体制の維持が困難なため」「法改正に伴う対応のため」「生産性の向上のため」を追加

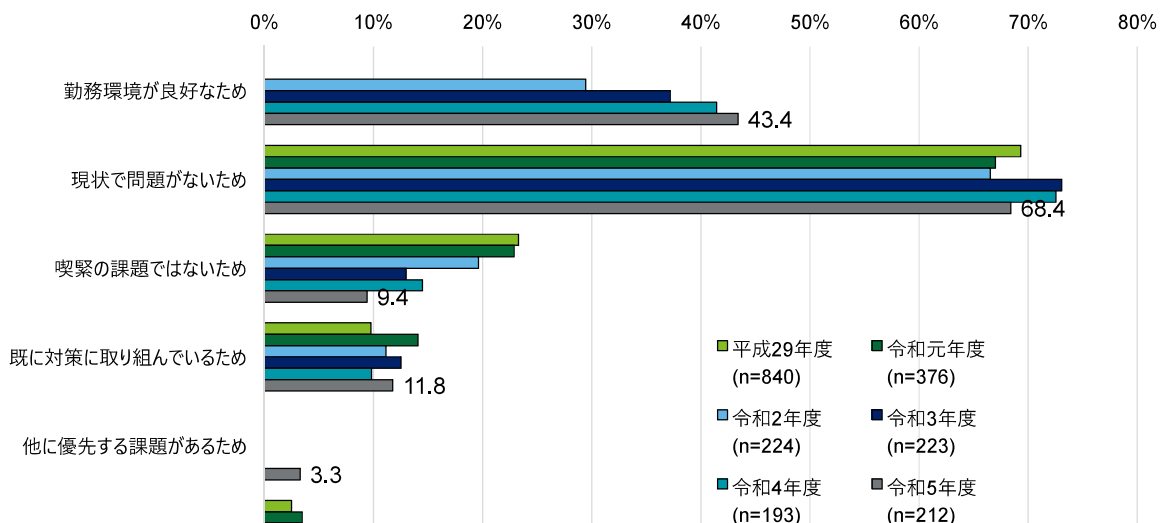
有床診療所調査 41

問22-2. 問22で3. 又は4. と回答した診療所にお尋ねします。問22について、そのように認識する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）

医療従事者の勤務環境改善に関し重要だと認識していない理由

➤ 勤務環境改善が重要だと認識していない理由としては、「現状で問題がないため」（68.4%）が最多であり、続いて「勤務環境が良好なため」（43.4%）となっている。

➤ 令和2年度調査以降、「勤務環境が良好なため」の割合が増加している。

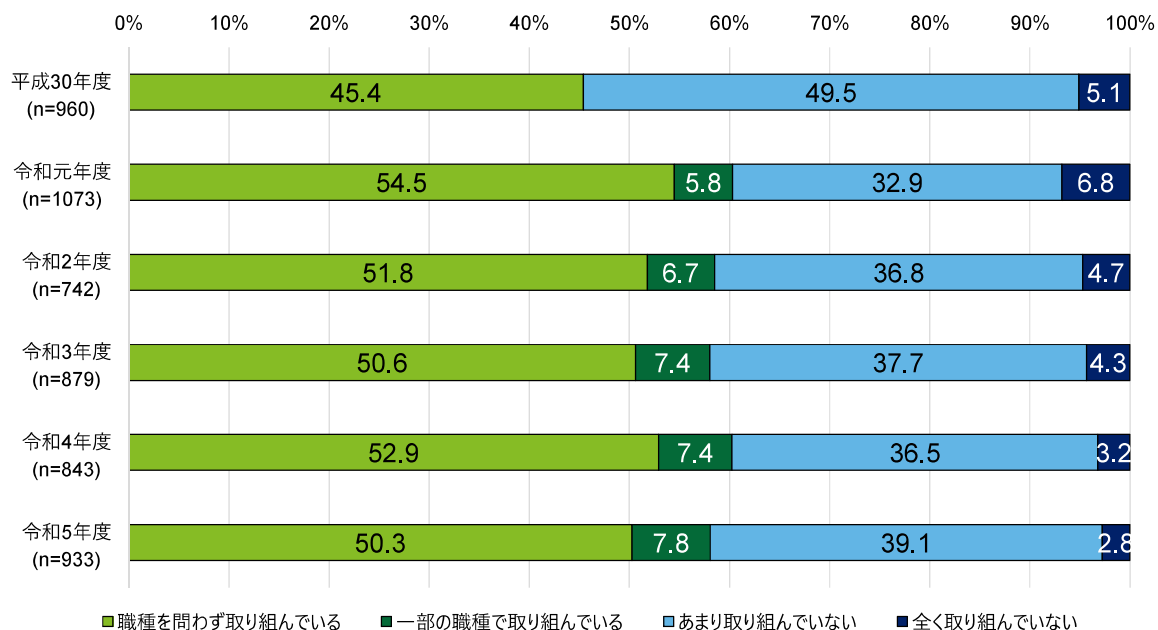


※令和2年度調査より、「勤務環境が良好なため」の選択肢を追加  
※令和5年度調査より、「他に優先する課題があるため」の選択肢を追加

有床診療所調査 42

**問23. 医療従事者の勤務環境改善に関する取組状況について教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）**

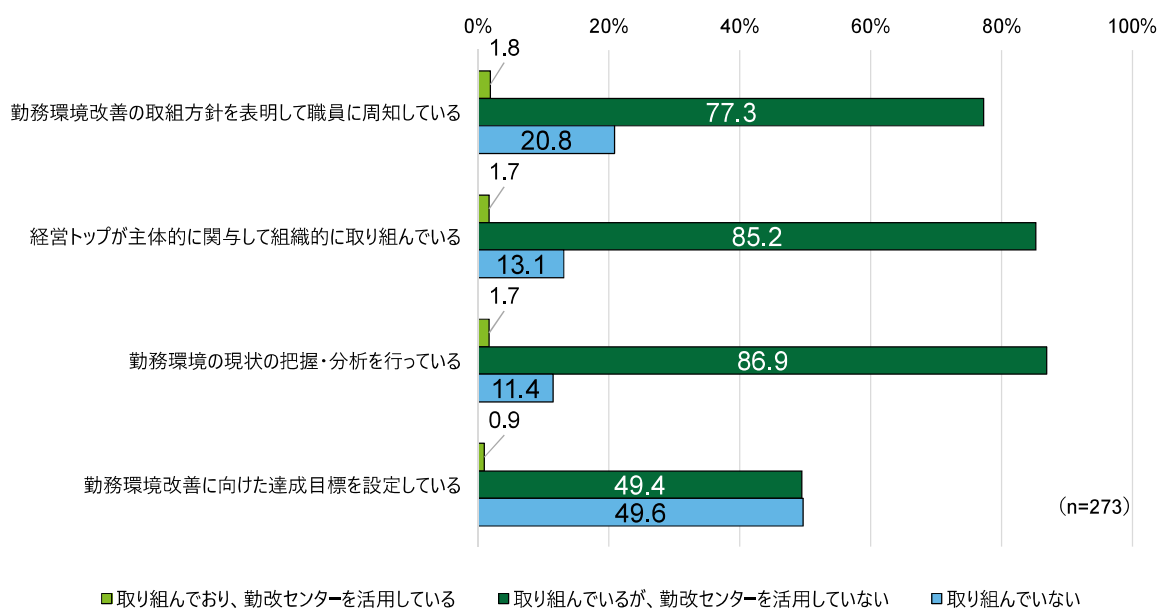
- 勤務環境に関する取組状況について、「職種を問わず取り組んでいる」（50.3%）が最多となっている。
- 令和元年度調査以降、取組状況に大きな変化は見られないが、「全く取り組んでいない」割合は減少傾向にある。



有床診療所調査 43

**問24. 問23で「1. 職種を問わず取り組んでいる」又は「2. 一部の職種で取り組んでいる」と回答した有床診療所にお尋ねします。医療従事者の勤務環境改善の具体的な取組態様について教えてください。（各項目について該当するもの1つにチェックをしてください）**

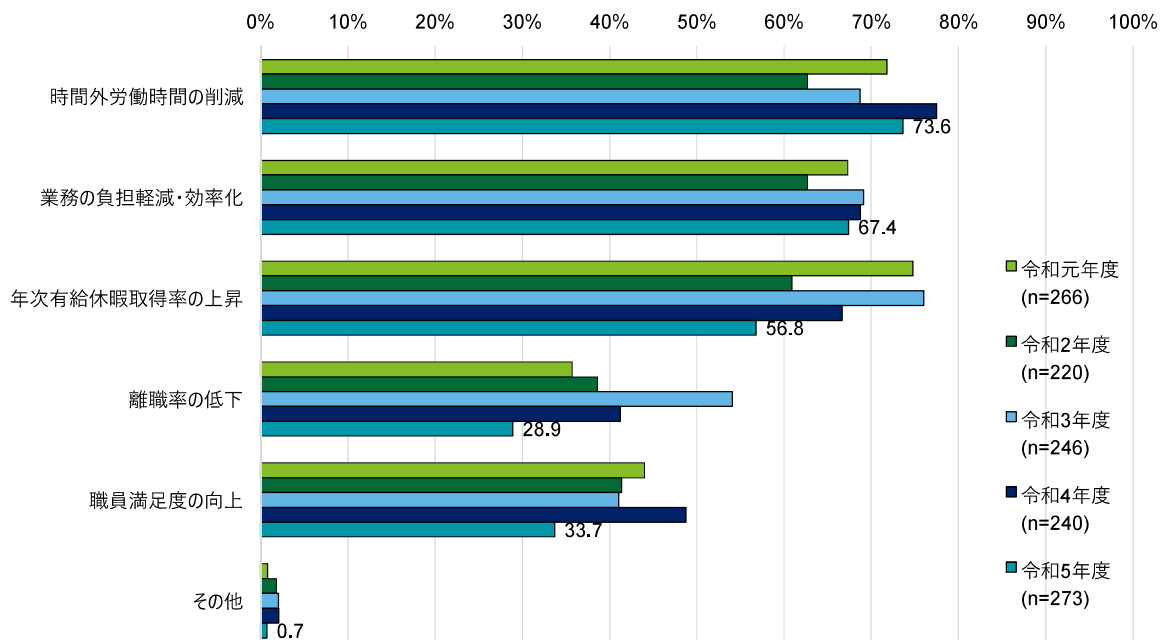
- 勤務環境に関する具体的な取組態様について、最も取組率が高いものは「勤務環境の現状の把握・分析を行っている」（86.9%）であり、最も取組率が低いものは、「勤務環境改善に向けた達成目標を設定している」（49.6%）となっている。



有床診療所調査 44

**問24-1. 問24の項目 4 に取り組んでいる有床診療所にお尋ねします。どのような目標を設定していますか。（該当する優先度が高い上位3つにチェックをしてください）**

➤ 勤務環境改善に関する取組の目標は、「時間外労働時間の削減」（73.6%）が最多であり、「業務の負担軽減・効率化」（67.4%）が続く。

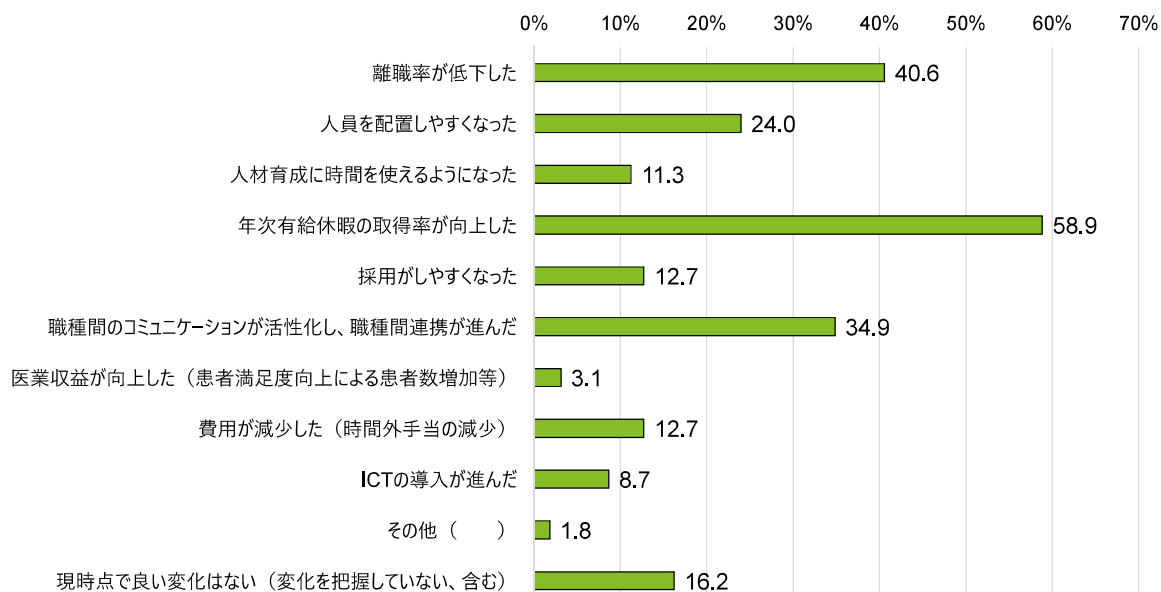


有床診療所調査 45

**問24-3. 問23 で「1. 職種を問わず取り組んでいる」又は「2. 一部の職種で取り組んでいる」と回答した有床診療所にお尋ねします。取組前・取組後で変化があったこと（良い変化）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）**

R5年度新規設問

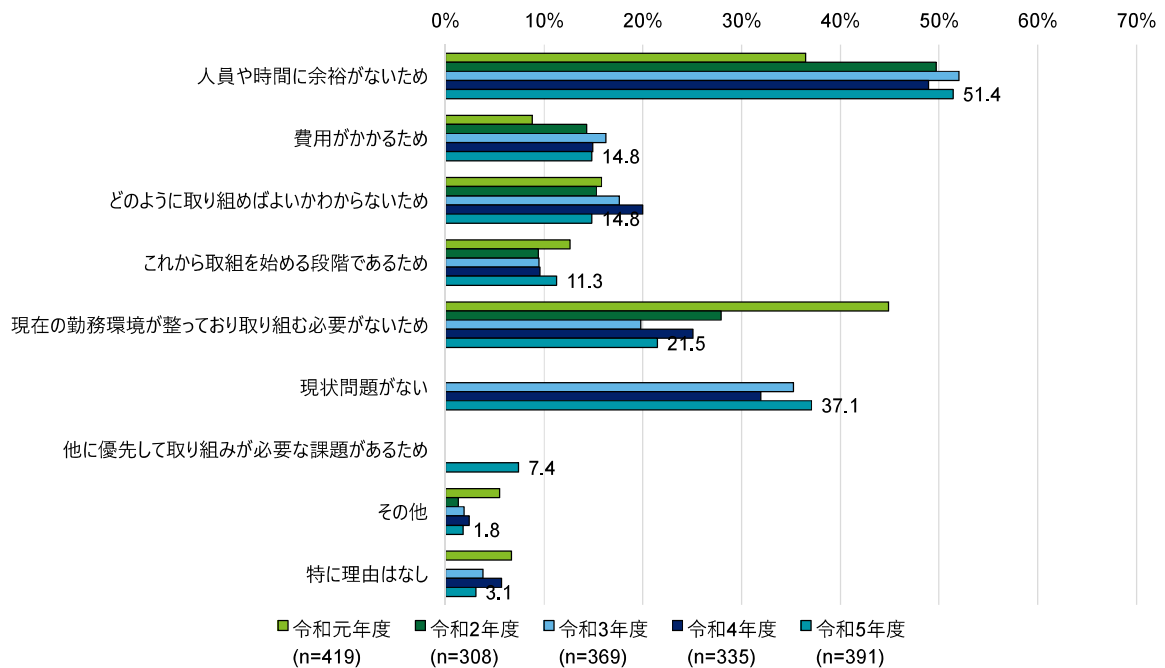
➤ 勤務環境改善の取組前・取組後の変化について、「良い変化があった」回答のうち、「年次有給休暇の取得率が向上した」（58.9%）が最多であり、「職種間のコミュニケーション活性化・職種間連携が進んだ」（34.9%）が続く。「現時点で良い変化はない」は16.2%となっている。



有床診療所調査 46

問25. 問23で「3. あまり取り組んでいない」又は「4. 全く取り組んでいない」と回答した有床診療所にお尋ねします。医療従事者の勤務環境改善にあまり又は全く取り組んでいない理由を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

➤ 勤務環境改善にあまり又は全く取り組んでいない理由について、「人員や時間に余裕がないため」（51.4%）が最多であり、「現状問題がない」（37.1%）、「現在の勤務環境が整っており取り組む必要がないため」（21.5%）が続く。



有床診療所調査 47

問26. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、取り組んでいるもの、そのうち、職員の勤務環境改善、満足度の向上に効果が高いと評価できる取組を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

➤ 勤務環境改善に関する取組のうち、「取り組んでおり、最も効果が高い」ものは「年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している」（86.8%／38.7%）である。  
 ➤ 「取り組みが少なく、最も効果が低い」ものは、「テレワーク・在宅勤務の制度を整備している」（3.6%／0.9%）である。

	取り組んでいる (%)	効果が高い (%)
1 正職員について多様な勤務形態（短時間勤務、短日勤務、交代制勤務、フレックスタイム制など）を活用している	55.1%	23.3%
2 年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している	86.8%	38.7%
3 勤務間インターバル制度を導入している	15.8%	4.4%
4 電子カルテやデジタル端末等のICT、IOT技術を活用した業務効率化・省力化に取り組んでいる	42.2%	16.0%
5 テレワーク・在宅勤務の制度を整備している	3.6%	0.9%
6 法定以上の子育て・介護中の職員に対する夜勤・時間外労働免除（男性職員・女性職員ともに対象）を実施している	33.5%	13.3%
7 子育て・介護等を行っている職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度を整備している	51.1%	21.0%
8 保育・介護サービス利用料の補助制度（男性職員・女性職員ともに対象）を実施している	12.8%	4.8%
9 子育て・介護その他の事情により退職した職員に対する再雇用の制度を設けている	27.7%	8.0%
10 その他の子育て・介護との両立支援の制度・取組（男性職員・女性職員ともに対象）を実施している	11.7%	3.5%
11 職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している	38.4%	7.2%
12 職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力・クレームへの対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている	24.8%	5.4%

有床診療所調査 48

**問26. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、取り組んでいるもの、そのうち、職員の勤務環境改善、満足度の向上に効果が高いと評価できる取組を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）**

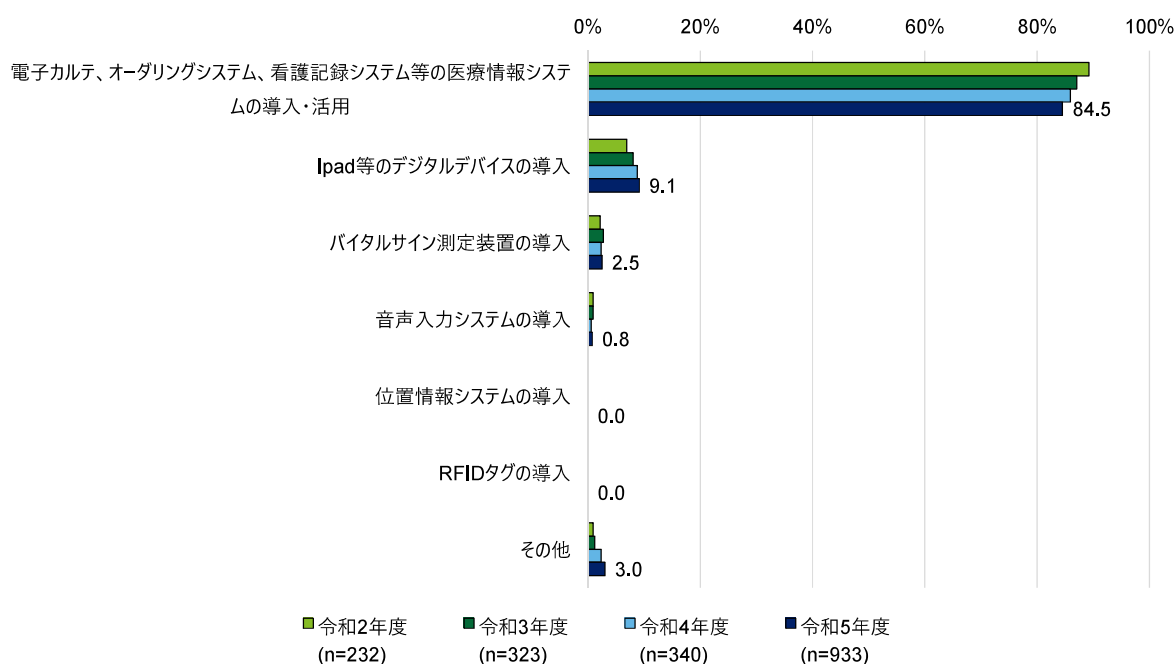
- 勤務環境改善に関する取組のうち、「取り組んでおり、最も効果が高い」ものは「職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している」（69.6%／21.3%）である。
- 「取り組みが少なく、最も効果が低い」ものは、「病気休職者向けの職場復帰支援プログラム（リワークプログラム等）を設けている」（5.1%／1.6%）である。

	取り組んでいる (%)	効果が高い (%)
13 職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している	69.6%	21.3%
14 院内での職員のコミュニケーションの機会を設定・拡充している（職員旅行、イベント等）	43.2%	13.7%
15 定期的職員の希望を把握し、配置や業務面の配慮をしている	34.7%	12.2%
16 施設外の研修への参加を支援している	46.1%	12.5%
17 学会への参加者に対し、勤務を免除する、通常勤務の時間を短くするなどの措置をとっている	37.0%	9.9%
18 治療との両立支援の制度・取組を実施している	14.9%	3.5%
19 病気休職者向けの職場復帰支援プログラム（リワークプログラム等）を設けている	5.1%	1.6%
20 復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている	19.9%	5.8%
21 定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	57.2%	21.0%
22 医師、看護師に対し、賠償保険に加入するよう積極的に働きかけている	24.4%	5.4%
23 通常診療時間外の病状説明は避けるなど患者家族に働き方改革の理解を求めている	17.8%	4.0%

有床診療所調査 49

**問26-4. で「取り組んでいる」と回答した方は、導入したもののなかで最も効果が高いと考えられる技術を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）**

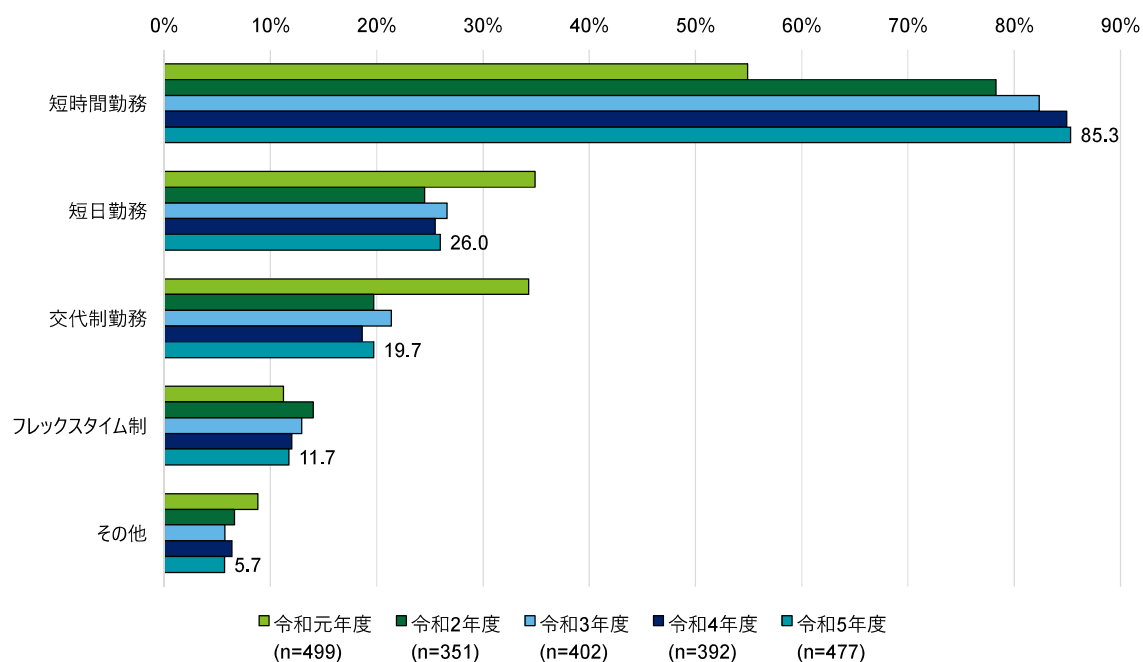
- 導入したICT、IOT技術のなかで最も効果が高いと考えられる技術としては、「電子カルテ、オーダーリングシステム、看護記録システム等の医療情報システムの導入・活用」（84.5%）が最多となっている。



有床診療所調査 50

**問26-7. で「取り組んでいる」と回答した方は整備している制度を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）**

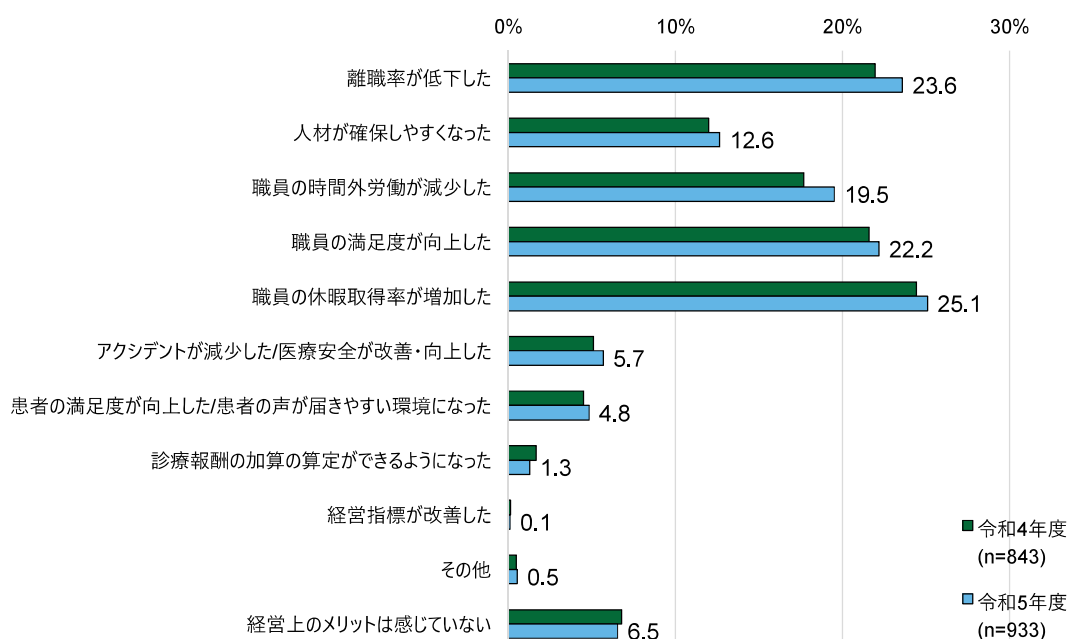
➤ 子育て・介護等の両立支援のために整備している雇用形態や勤務形態は、「短時間勤務」（85.3%）が最多であり、令和元年度調査以降、増加傾向にある。



有床診療所調査 51

**問27. 問26で1つでも「効果が高い」と回答した有床診療所にお尋ねします。問26で回答した勤務環境改善の取組の効果として、どのような経営上のメリットを感じていますか。（該当するものすべてにチェックをしてください）**

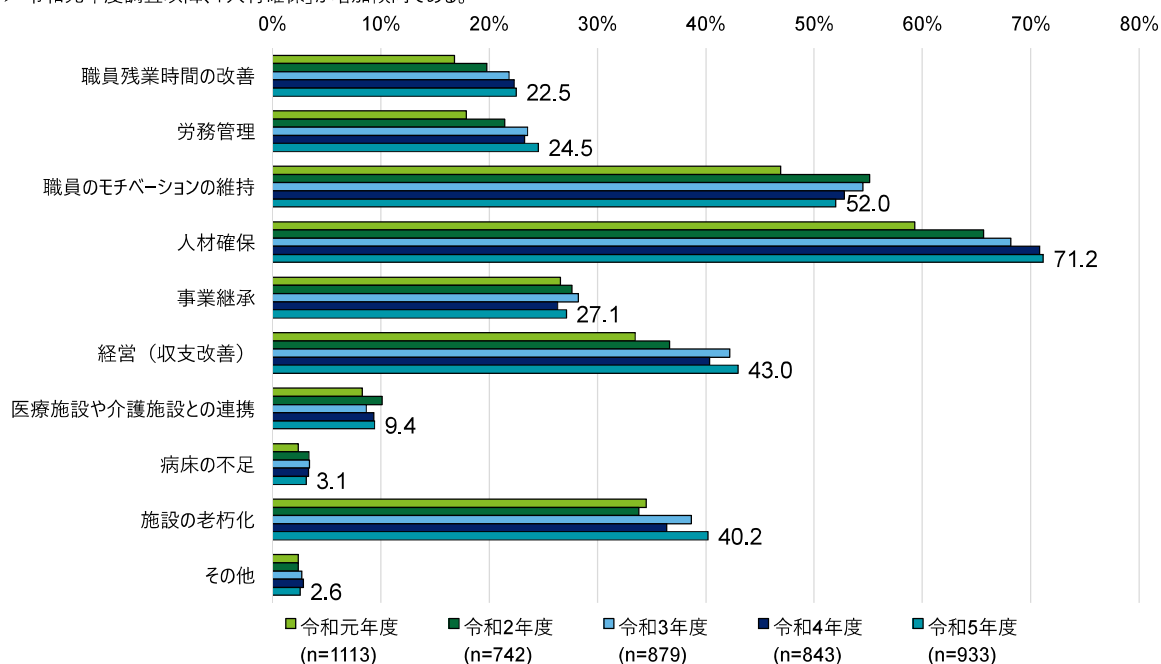
➤ 勤務環境改善の取組の経営上のメリットとして、「職員の休暇取得率が増加した」（25.1%）が最多であり、「離職率が低下した」（23.6%）、「職員の満足度が向上した」（22.2%）、「職員の時間外労働が減少した」（19.5%）が続く。



有床診療所調査 52

**問28. 貴診療所における課題として考えられるものは何ですか。（該当するものすべてにチェックをしてください）**

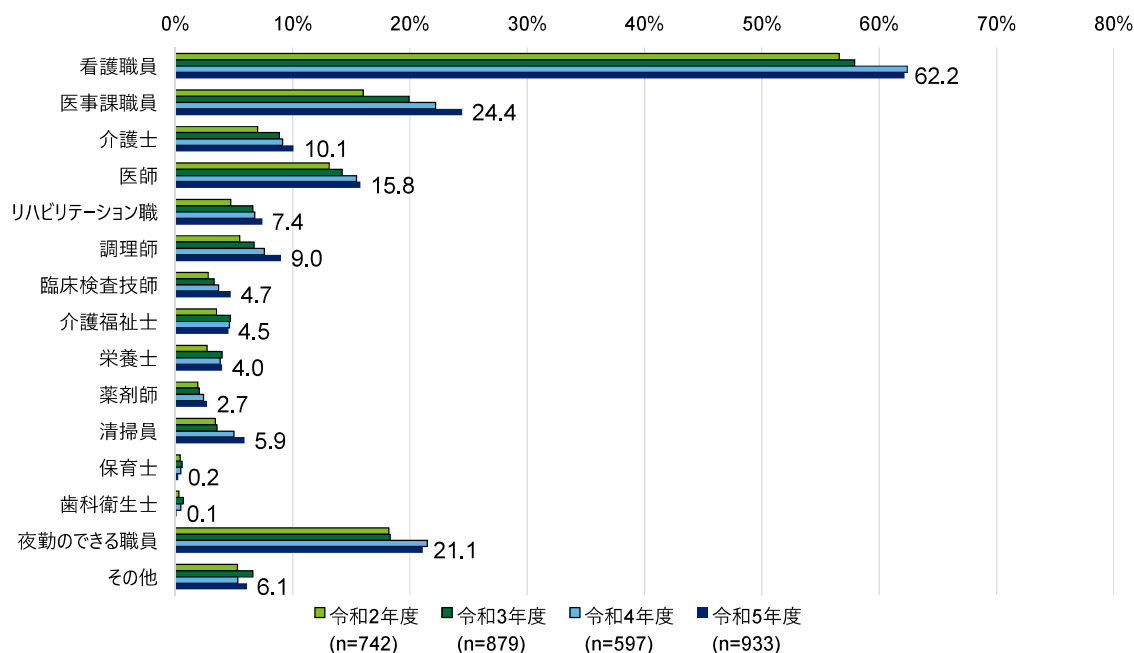
- 診療所における課題は、「人材確保」（71.2%）が最多であり、「職員のモチベーションの維持」（52.0%）、「経営（収支改善）」（43.0%）が続く。
- 令和元年度調査以降、「人材確保」が増加傾向である。



有床診療所調査 53

**問28-1. 問28で4. に回答した方に伺います。貴診療所における人材について、人材の確保が課題となっている職種を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）**

- 人材の確保が課題となっている職種は、「看護職員」（62.2%）が圧倒的に多く、「医事課職員」（24.4%）、「医師」（15.8%）が続く。
- 「夜勤のできる職員」（21.1%）についても、人材の確保が課題となっている。

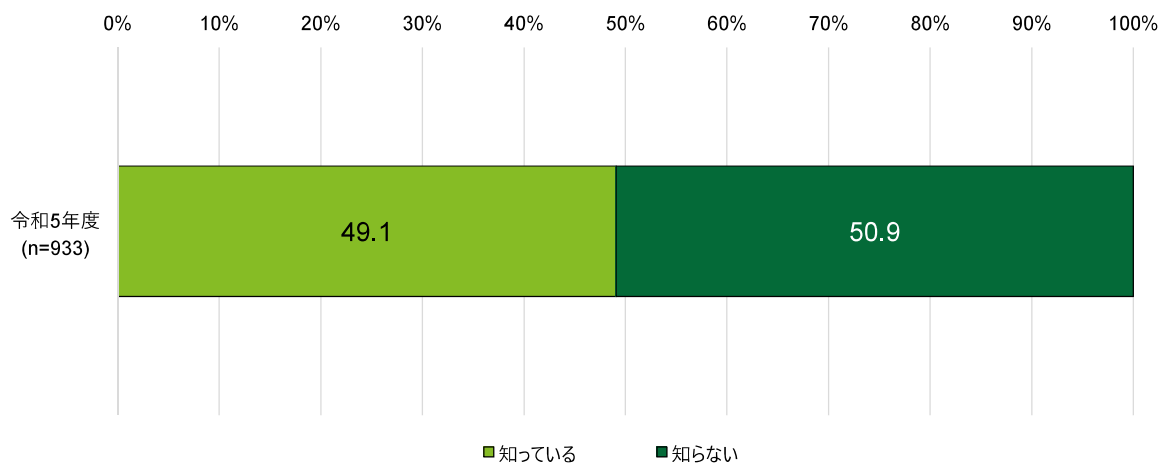


有床診療所調査 54

**問29. 令和6年4月以降、月100時間以上の時間外・休日労働が見込まれる医師は、面接指導実施医師による面接指導が義務化される事をご存じですか。（該当するもの1つにチェックをしてください）**

R5年度新規設問

➤ 面接指導実施医師による面接指導の義務化について、「知っている」（49.1％）が半数程度となっている。

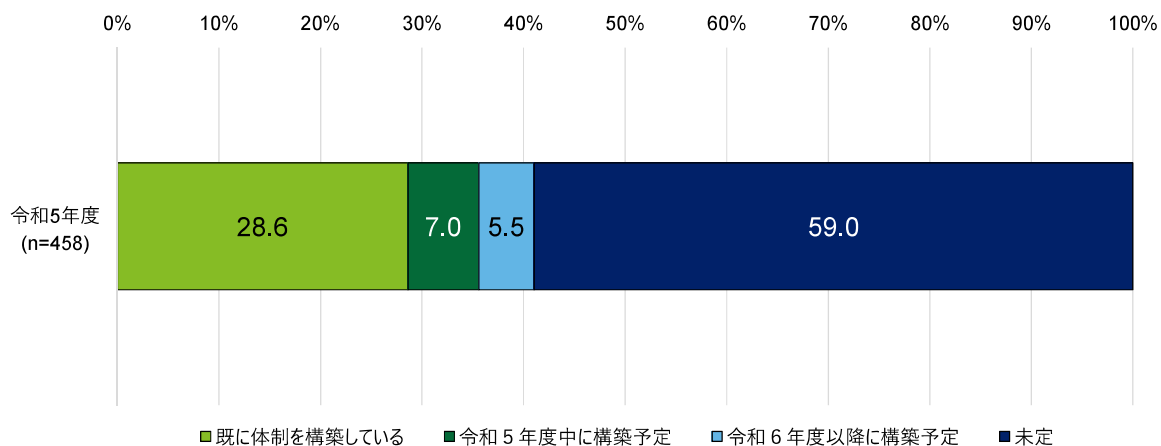


有床診療所調査 55

**問29-1. 問29で「知っている」と回答した方は、現在の準備状況を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）**

R5年度新規設問

➤ 面接指導実施医師による面接指導の義務化に対する準備状況について、「未定」（59.0％）が最多であり、「既に体制を構築している」（28.6％）が続く。

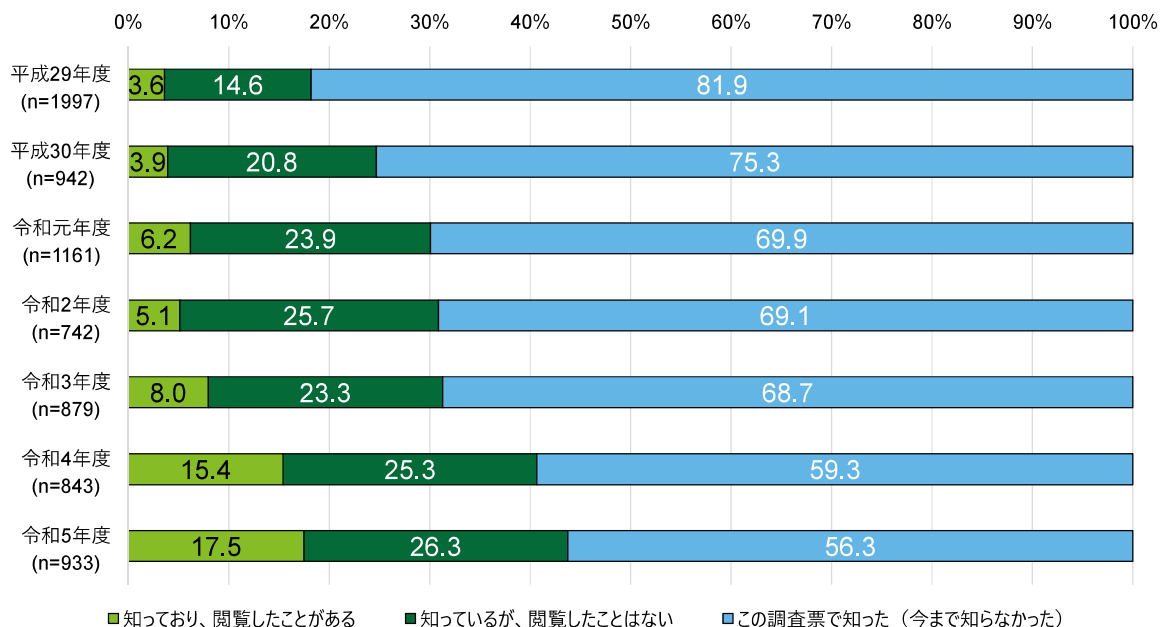


有床診療所調査 56



### 問30. あなたは、「いきサポ」をご存じでしたか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

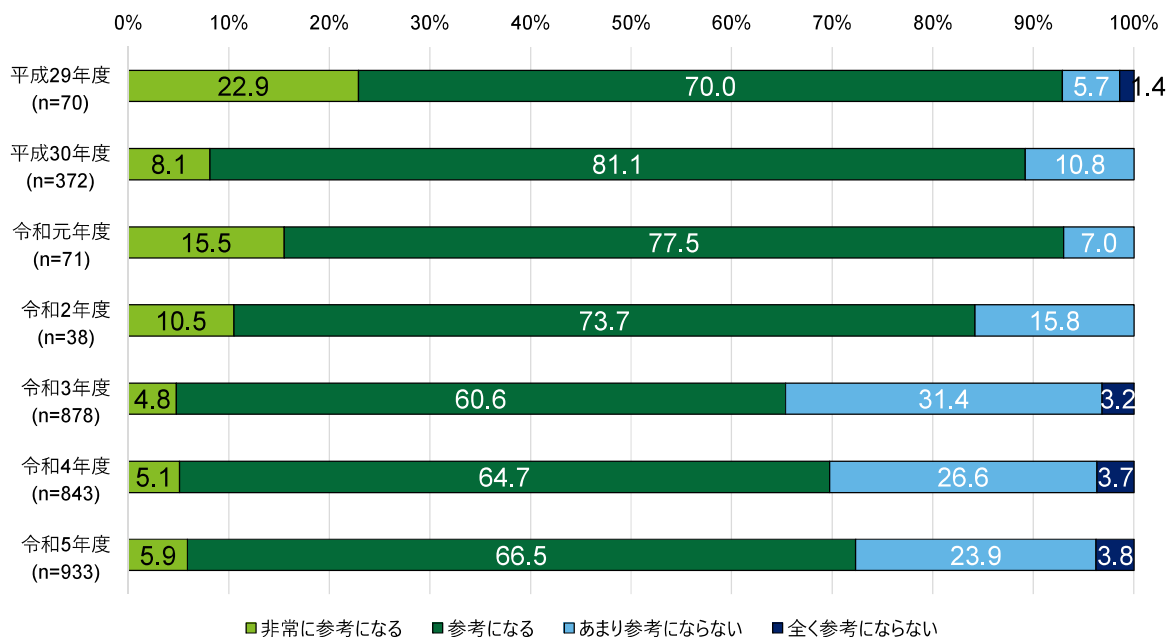
- 「いきサポ」の認知度については、「この調査票で知った（今まで知らなかった）」（56.3%）が最多である。
- 令和2年度調査以降、閲覧の有無を問わず「いきサポ」を知っている割合は増加しており、認知度が高まっていることがうかがえる。



有床診療所調査 57

### 問30-1. 「いきサポ」をご覧になったご感想をお聞かせください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

- 「いきサポ」の感想について、令和3年度調査以降、「非常に参考になる」（5.9%）「参考になる」（66.5%）の割合が高まっている。

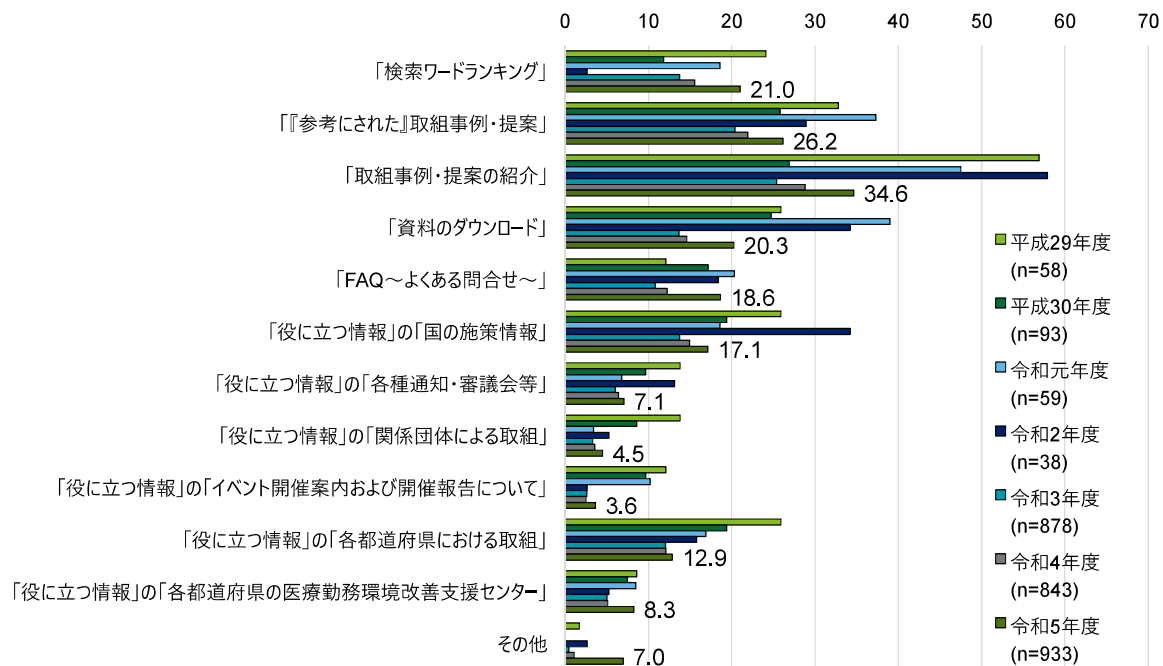


有床診療所調査 58

※令和3年度調査より、問34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（今まで知らなかった）」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30-2. 「いきサポ」で参考になるページ・情報を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）**

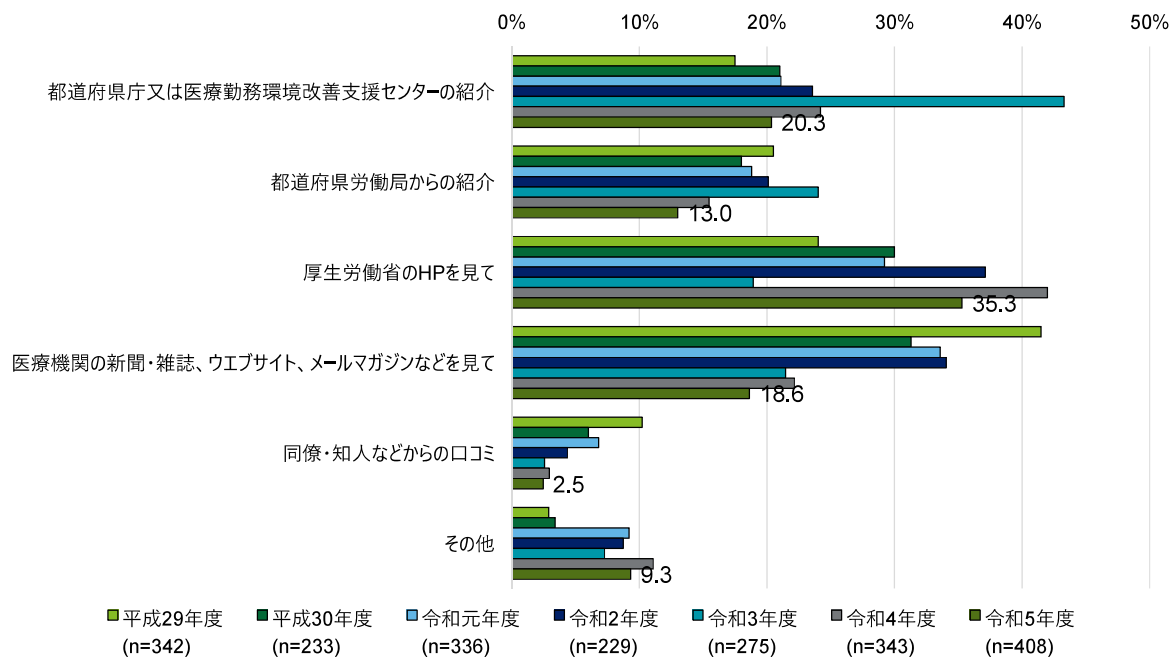
➤ 「いきサポ」で参考になるページについては、「取組事例・提案の紹介」（34.6%）が最多で、「『参考にされた』取組事例・提案」（26.2%）、「検索ワードランキング」（21.0%）が続く。



有床診療所調査 59

**問30-4. 問30で1. もしくは2. と回答された方にお聞きします。  
あなたは、「いきサポ」を何で知りましたか。（該当するものすべてにチェックをしてください）**

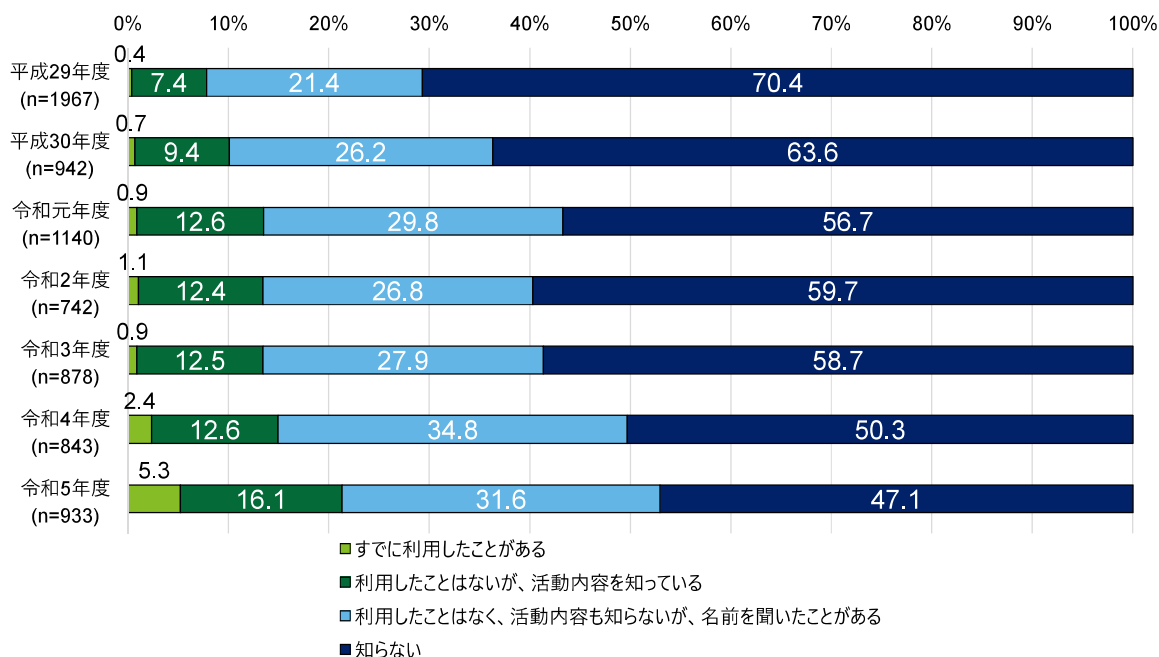
➤ 「いきサポ」の認知経路については「厚生労働省のHPを見て」（35.3%）が最多であり、次いで「都道府県庁又は医療勤務環境改善センターの紹介」（20.3%）、「医療機関の新聞・雑誌、ウェブサイト、メールマガジンなどを見て」（18.6%）が続く。



有床診療所調査 60

**問33. あなたは、「医療勤務環境改善支援センター」について、ご存じですか。（該当するもの1つにチェックをしてください）**

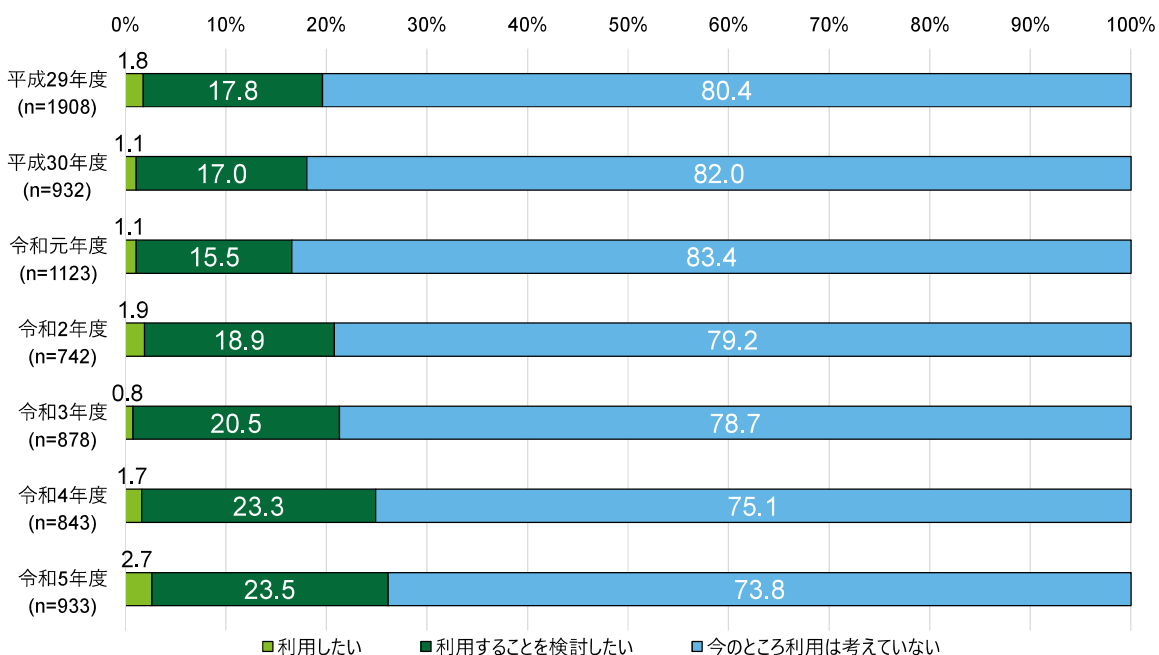
- ▶ 「医療勤務環境改善支援センター」の認知度については、「知らない」（47.1%）が最多である。
- ▶ 令和3年度調査より、「すでに利用したことがある」、「利用したことはないが、活動内容を知っている」が若干増加している。



有床診療所調査 61

**問34. 今後の「医療勤務環境改善支援センター」の利用についての意向を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）**

- ▶ 令和元年度調査以降、「利用したい」、「利用することを検討したい」の割合は微増しているが、7割超が「今のところ利用は考えていない」と回答している。

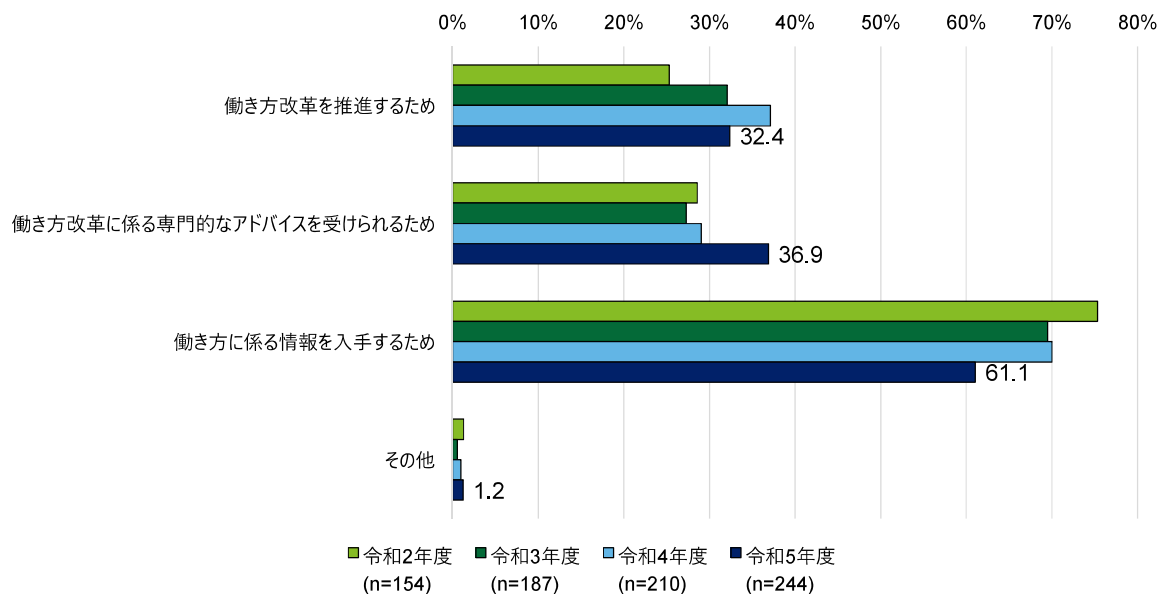


有床診療所調査 62

問35. 問34について、そう考える理由を教えてください。

「利用したい」・「利用することを検討したい」の理由

➤ 医療勤務環境改善支援センターを利用したい／利用することを検討したい理由について、「働き方に関する情報を入手するため」(61.1%)が最多であり、「働き方改革を推進するため」(36.9%)、「働き方改革に係る専門的なアドバイスを受けられるため」(32.4%)が続く。

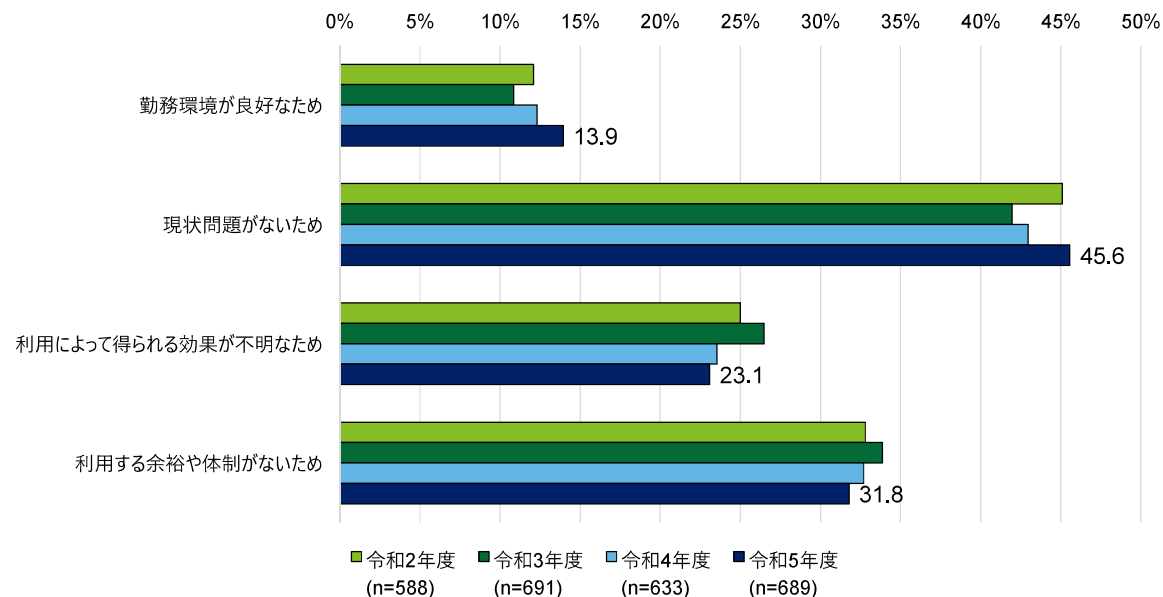


有床診療所調査 63

問35. 問34について、そう考える理由を教えてください。

「今のところ利用は考えていない」の理由

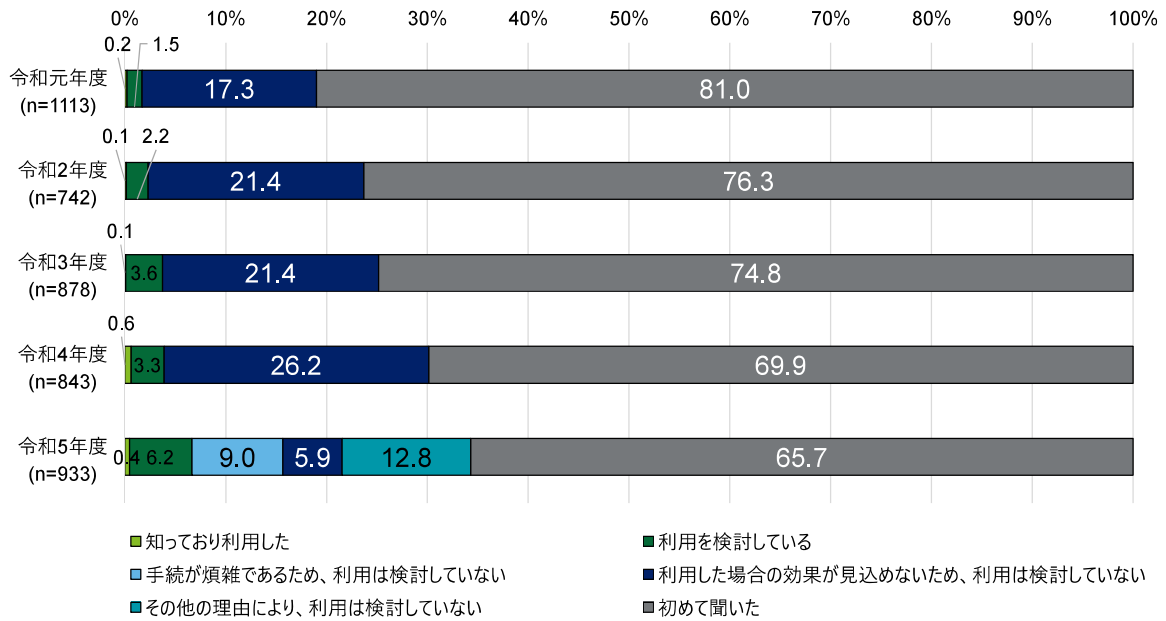
➤ 医療勤務環境改善支援センターの利用を考えていない理由について、「現状問題がないため」(45.6%)が最多であり、「利用する余裕や体制がないため」(31.8%)が続く。



有床診療所調査 64

**問36. 医師・医療従事者の勤務時間短縮に資する一定の設備について、一定の条件を満たせば所得税、法人税に係る特別償却をすることができます。この制度の利用についてどう思われますか。  
(該当するもの1つにチェックをしてください)**

➤ 医師・医療従事者の勤務時間短縮に資する一定の設備が特別償却できる取り組みについては「初めて聞いた」(65.7%)が最多である。



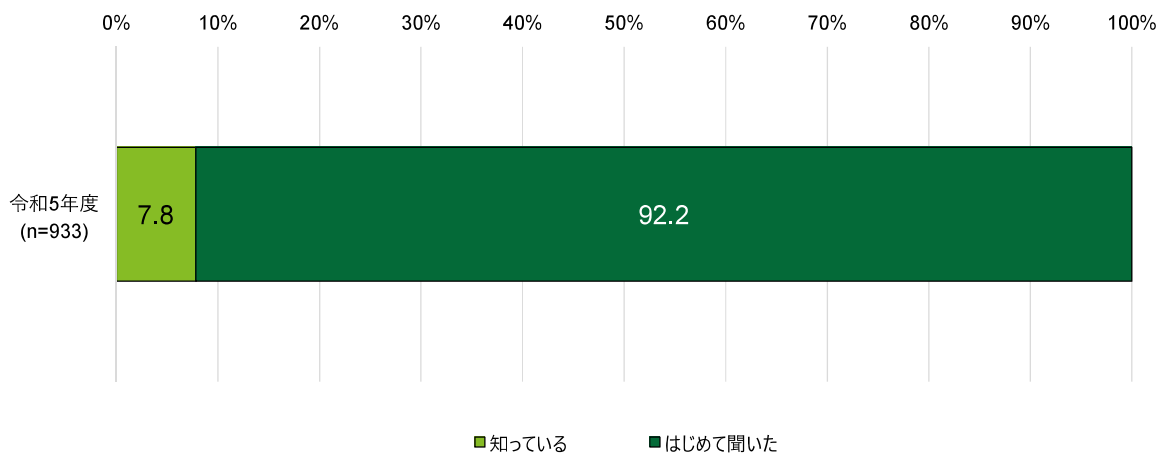
有床診療所調査 65

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

**問37. 地域医療において特別な役割があり、かつ過酷な勤務環境となっていると都道府県知事が認める医療機関については、一定の要件を満たせば地域医療介護総合確保基金（区分6：勤務医の労働時間短縮の推進）を活用することができます。この制度をご存じですか。**

R5年度新規設問

➤ 「地域医療介護総合確保基金」について、7.8%が知っていると回答している。



有床診療所調査 66

## 【職員票】

### 医師調査

#### ■調査結果 サマリー

##### <属性>

- ・令和2年度調査以降、年代、性別、通算経過年数、勤続年数の属性に大きな変化はない。（参照：2,3,6,7）
- ・年代は「30代」「40代」がそれぞれ30%と最も多く、通算経過年数は、「10年以上20年未満」「20年以上」がそれぞれ30%と最も多い。（参照：2,6）

##### <労働時間・働き方>

- ・月の時間外・休日労働時間数において、令和3年度調査以降「80時間超」の割合が低くなっており、時間外・休日労働時間数が減少傾向にあることがうかがえる。（参照：21）
- ・医療機関への副業・兼業の届け出において、主たる勤務先の医療機関等に副業・兼業先のほか「実際の労働時間」まで届け出ている割合が年々高くなっている。（参照：20）
- ・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5割弱となっている。（参照：14）
- ・面接指導実施医師による面接指導義務化を「知っている」のは約6割で、「同僚・知人などからの口コミ」で知るケースが多い。（参照：23,24）
- ・1人当たりの月の宿日直回数は、令和3年度調査以降減少傾向にあり、宿直明けの勤務においては、徐々に業務内容の軽減や短時間勤務等の措置が拡充されている。（参照：41）
- ・時間外労働を減らしたいと考えている医師は5割ほどであり、減らしたくないと考える医師は1割に満たないが、その理由として「生活費を確保したい」が6割を占める。（参照：51,52）

##### <休日・休暇>

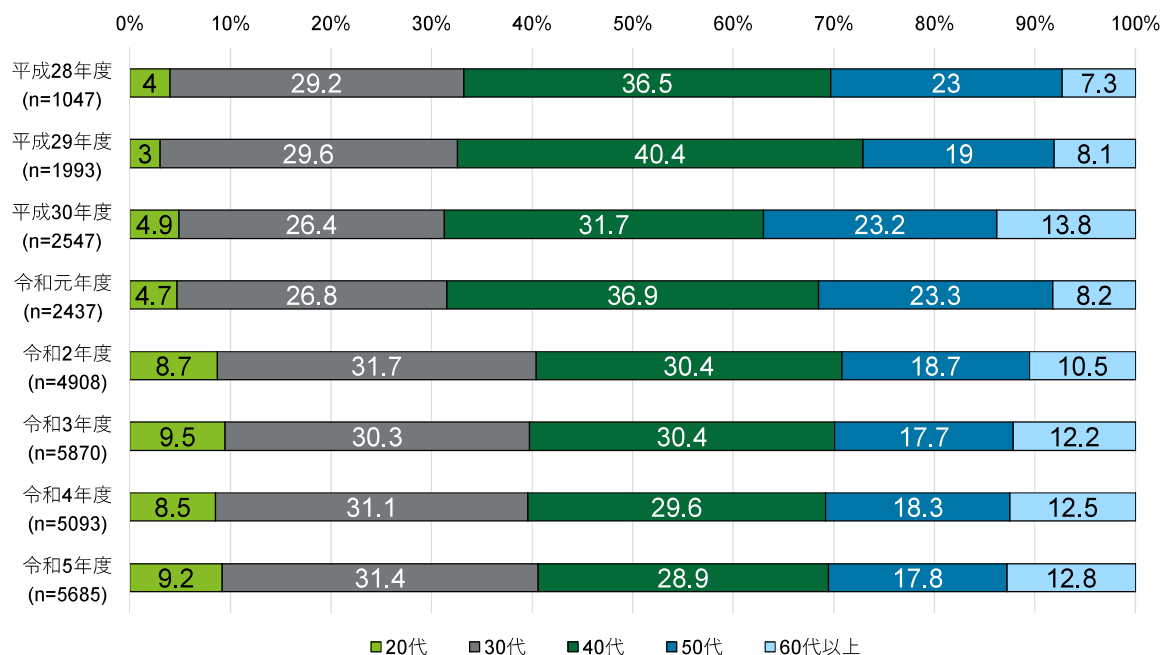
- ・令和元年度以降、取得日数が「5日以上」の割合が高くなっており、年次有給休暇の取得日数が増えていることがうかがえる。一方、取得日数が「4日以下」の医師が25.1%いる。（参照：27）

##### <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、多い順に「宿直明けの勤務免除・業務負担軽減」「給与・手当等の見直し（宿日直手当の増額等）」「当直回数の調整・削減（育児・介護等への配慮）」が挙げられている。（参照：42）
- ・当直・夜勤の時間帯の休息場所の環境について、約2割が「十分に休息できる環境にない」と回答し、その理由として、多い順に「騒音が大きい（話し声が聞こえる等）」「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。（参照：49,50）
- ・働き方全般についての満足度について、約4割が「どちらかという満足」、約3割が「どちらともいえない」と回答している。（参照：61）
- ・現在の健康状況について、「健康である」と「どちらかという健康である」と回答している割合は約8割で、令和元年度調査以降、大きな変化はみられない。（参照：48）

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

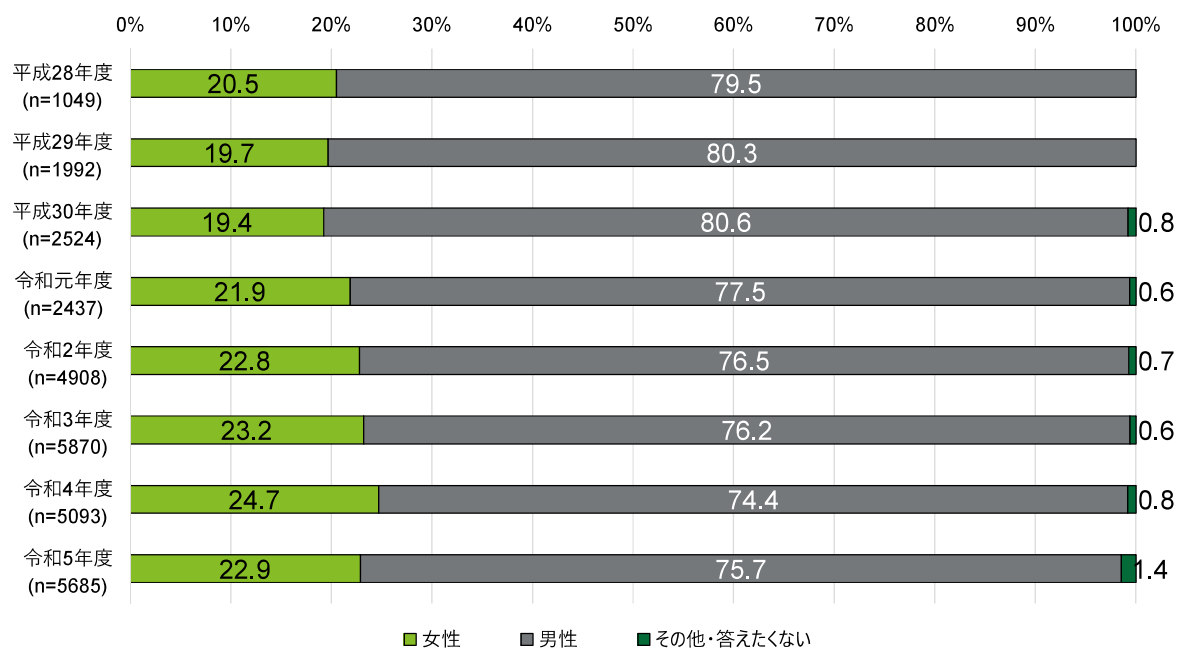
- 「30代」(31.4%)の回答が最も多く、次いで「40代」(28.9%)、「50代」(17.8%)となっている。
- 令和2年度調査以降、大きな変化は見られない。



医師調査 2

## 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22.9%、「男性」からの回答が75.7%、「その他・答えたくない」の回答が1.4%となっている。
- 過去の調査結果と同様の傾向であり、大きな変化は見られない。

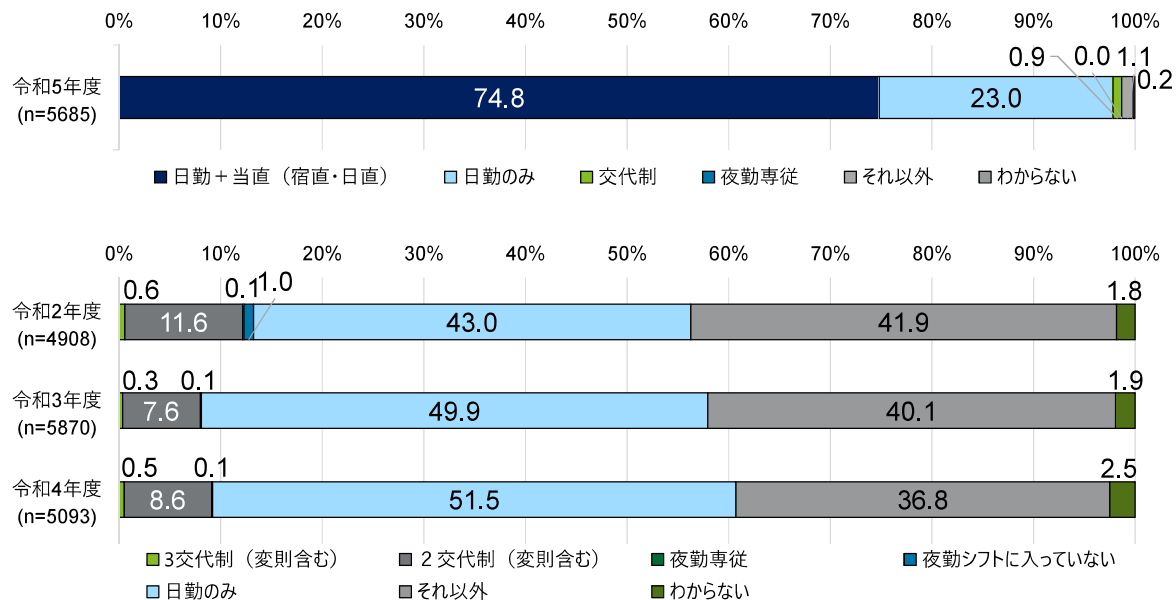


医師調査 3

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

➤ 「日勤+当直（宿直・日直）」（74.8%）が最も多く、次いで「日勤のみ」（23.0%）となっている。

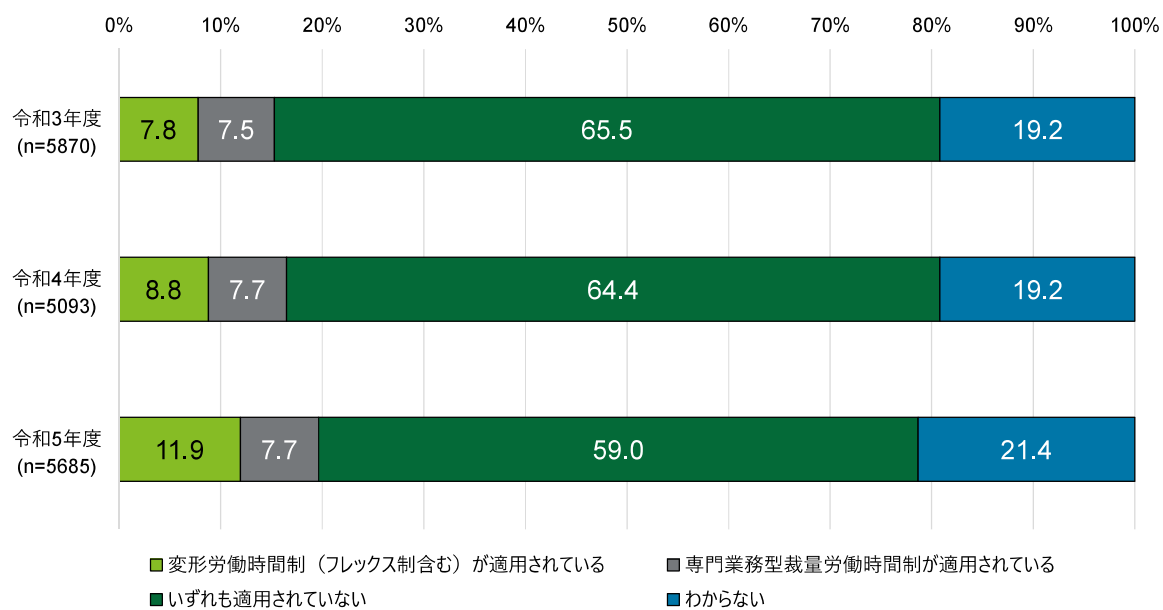
※ 令和5年度は、「日勤+当直（宿直・日直）」の選択肢を追加し、令和2～4年度の「3交代制（変則含む）」、「2交代制（変則含む）」を「交代制」に統合した



医師調査 4

### 問3-1. あなたには、変形労働時間制（フレックス含む）や裁量労働制が適用されていますか。

➤ 「いずれも適用されていない」（59.0%）が最も多い。適用されている場合は、「変形労働時間制（フレックス含む）が適用されている」（11.9%）、「専門業務型裁量労働時間制が適用されている」（7.7%）となっている。

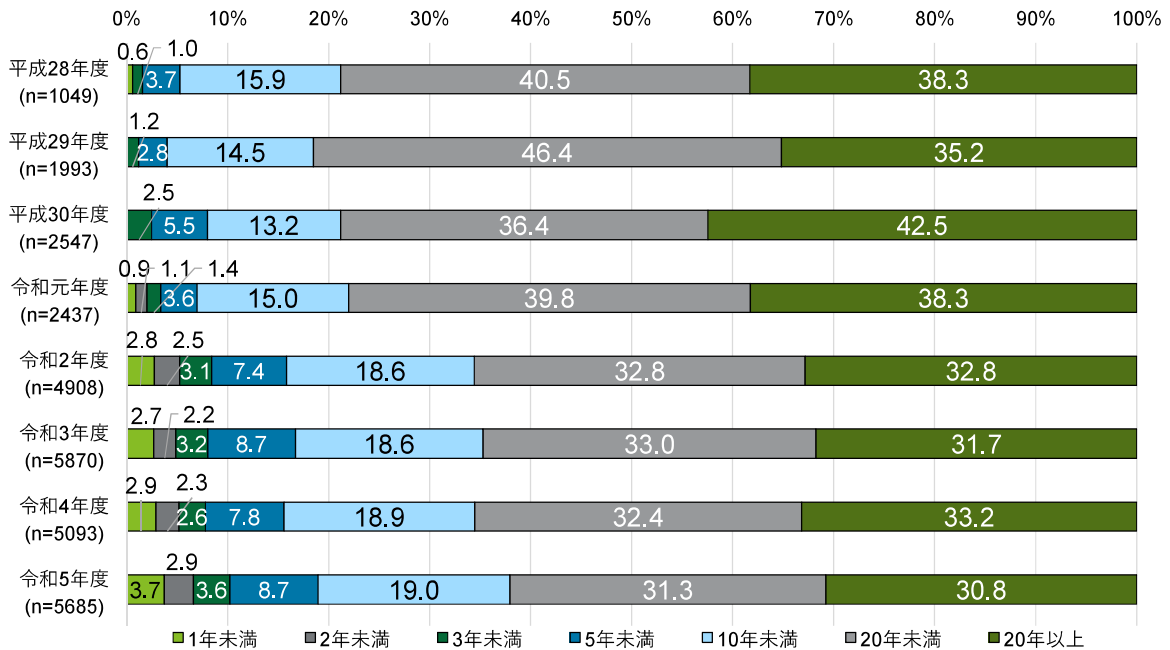


医師調査 5



**問4. あなたの現職種におけるキャリア（通算経験年数）を教えてください。なお、休職をした場合は、その期間は含めず、回答してください。（該当するもの1つにチェックをしてください）**

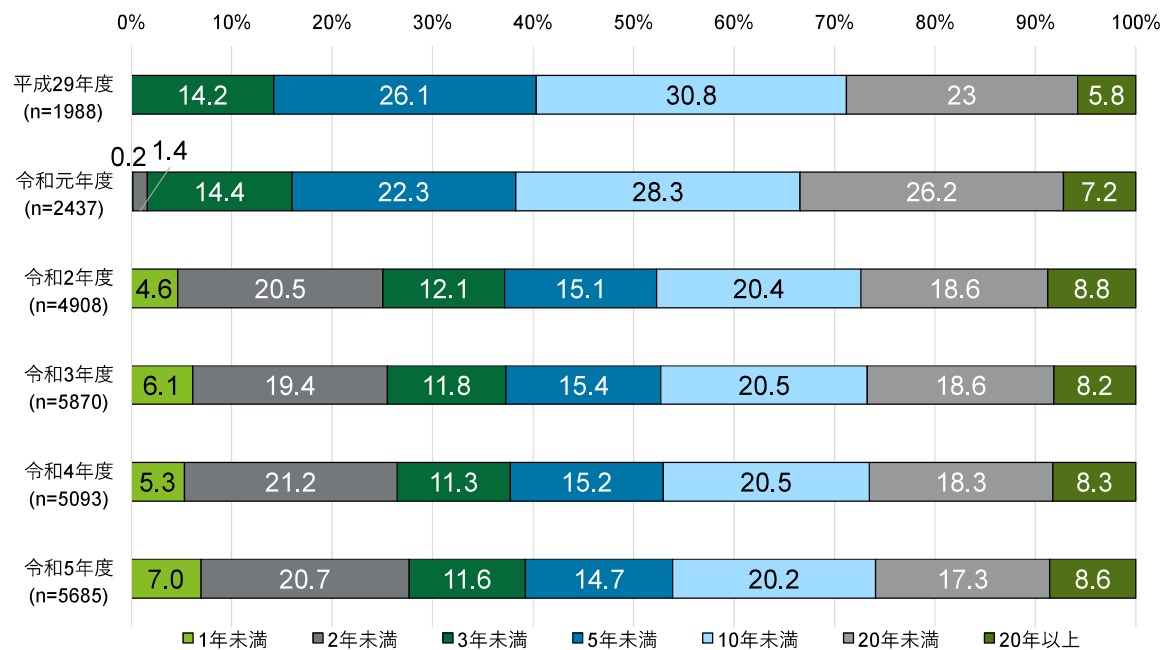
➢ 通算経験年数について、「20年未満」（31.3%）が最も多く、次いで「20年以上」（30.8%）、「10年未満」（19.0%）となっている。



医師調査 6

**問5. 現在勤務する医療機関における、あなたの勤務年数を教えてください。なお、休職をした場合は、その期間は含めず、回答してください。また、現医療機関を一度辞めている場合は、辞める前の勤務年数は含めずに回答してください。（数字を入力）**

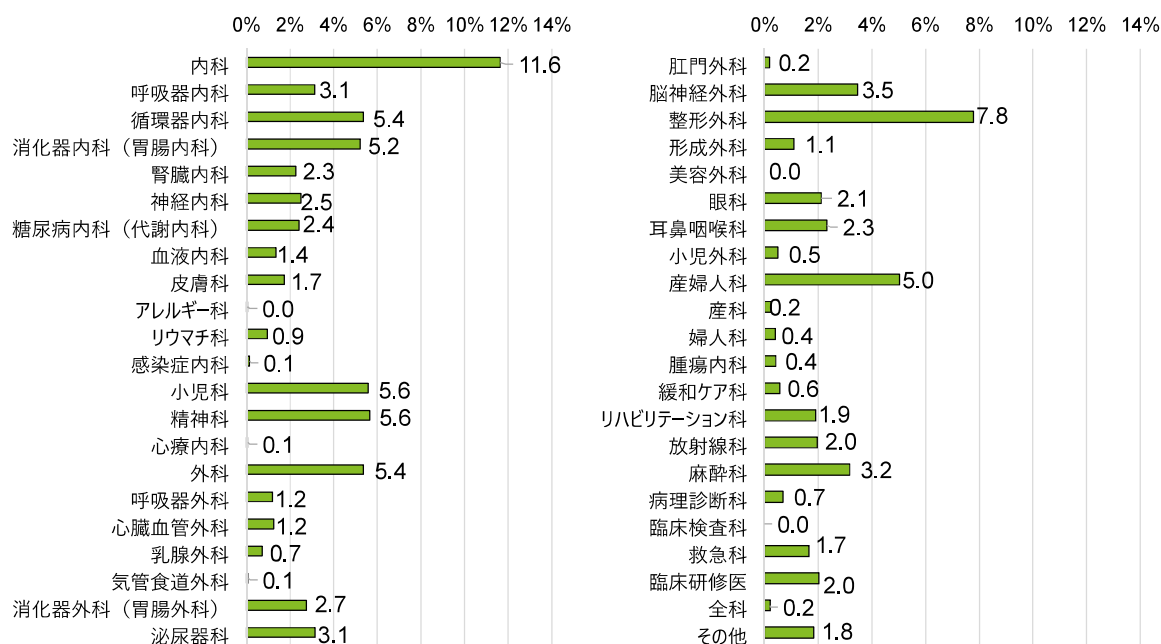
➢ 現医療機関における勤務年数について、「2年未満」（20.7%）が最も多く、次いで「10年未満」（20.2%）、「20年未満」（17.3%）が続く。  
 ➢ 令和2年度調査以降、大きな変化は見られない。



医師調査 7

**問6. あなたが主に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）**

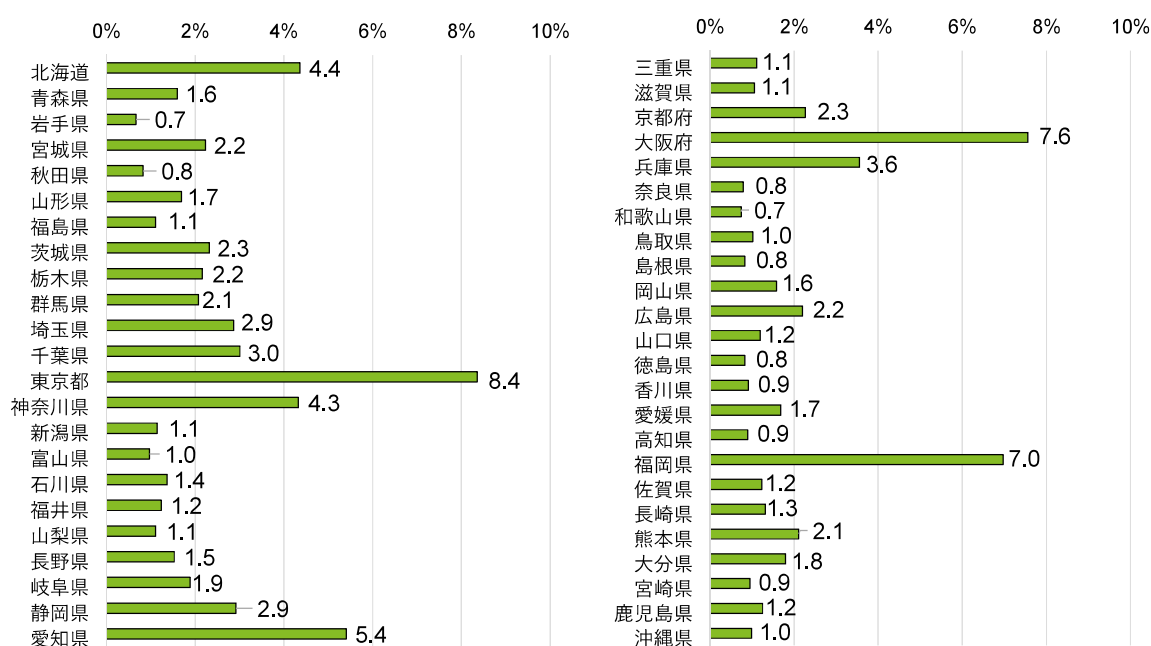
➤ 専門としている診療科目は、「内科」（11.6%）、「整形外科」（7.2%）、「小児科」、「精神科」（5.6%）が上位4科目を占める。



医師調査 8

**問7. 主たるご勤務先の所在地を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）**

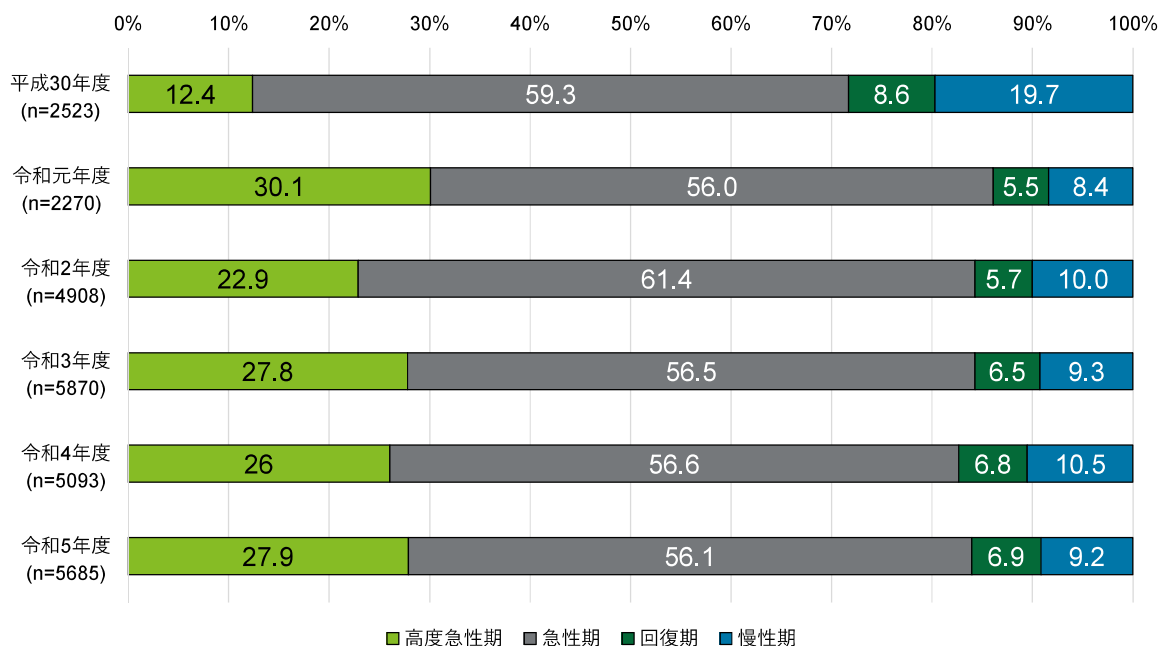
➤ 回答者の主たる勤務先は、「東京都」（8.4%）、「大阪府」（7.6%）、「福岡県」（7.0%）が上位3都道府県となっている。



医師調査 9

**問8. あなたが主に勤務する医療機関の病床機能を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）**

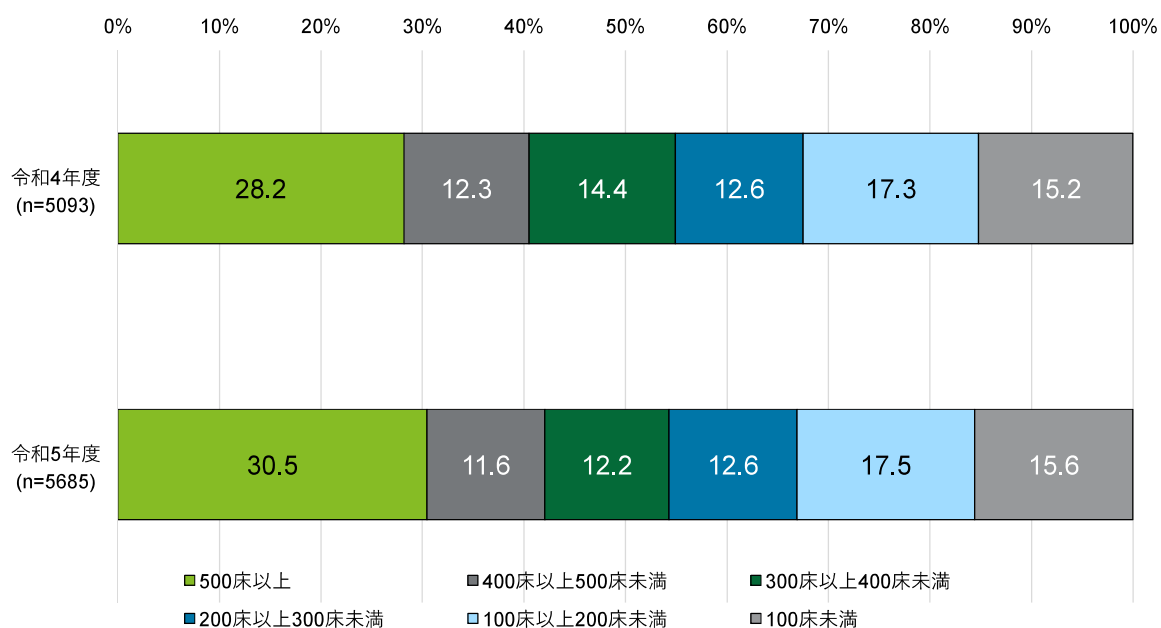
➤ 勤務している医療機関の病床機能は、「急性期」（56.1%）、「高度急性期」（27.9%）、「慢性期」（9.2%）、「回復期」（6.9%）の順が多い。



医師調査 10

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

➤ 勤務している医療機関の病床数は、「500床以上」（30.5%）、「100床以上200床未満」（17.5%）、「100床未満」（15.6%）の順が多い。

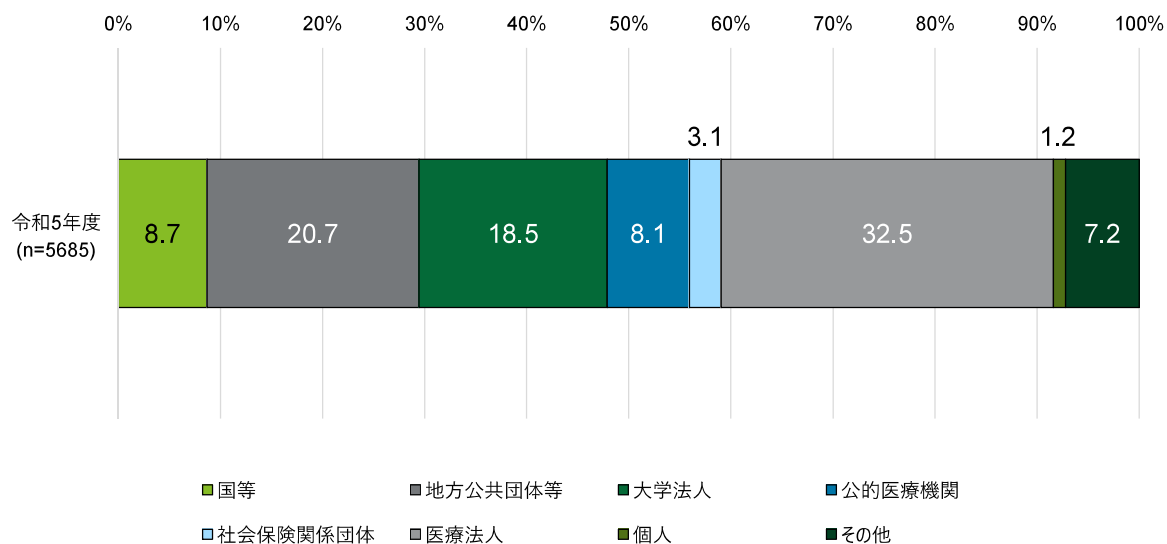


医師調査 11

### 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。

R5年度新規設問

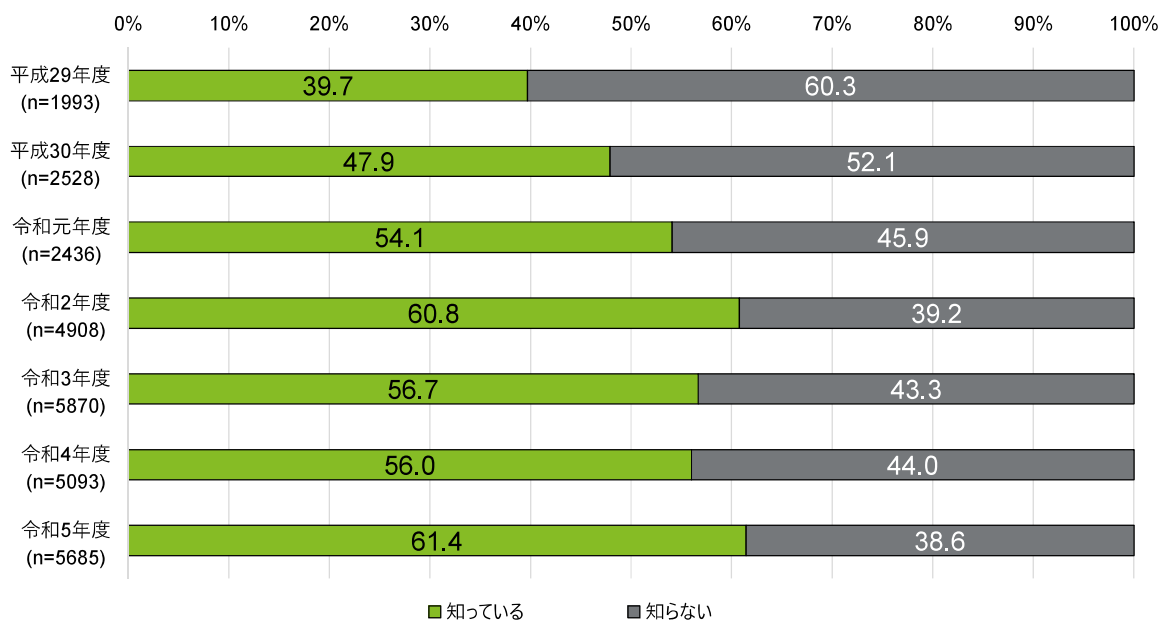
➤ 主として勤務する医療機関の開設主体は、「医療法人」（32.5%）、「地方公共団体等」（20.7%）、「大学法人」（18.5%）の順が多い。



医師調査 12

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

➤ 時間外労働時間に関する規程を「知っている」は61.4%、「知らない」が38.6%である。  
 ➤ 令和2年度までは「知っている」の割合が増加傾向にあったが、令和3年度調査以降は60%前後で推移している。

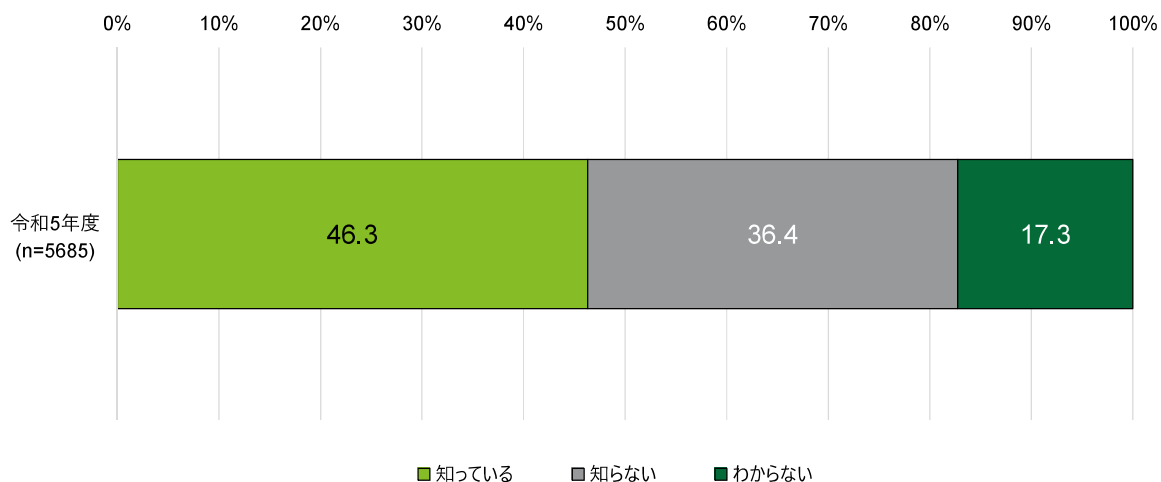


医師調査 13

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

R5年度新規設問

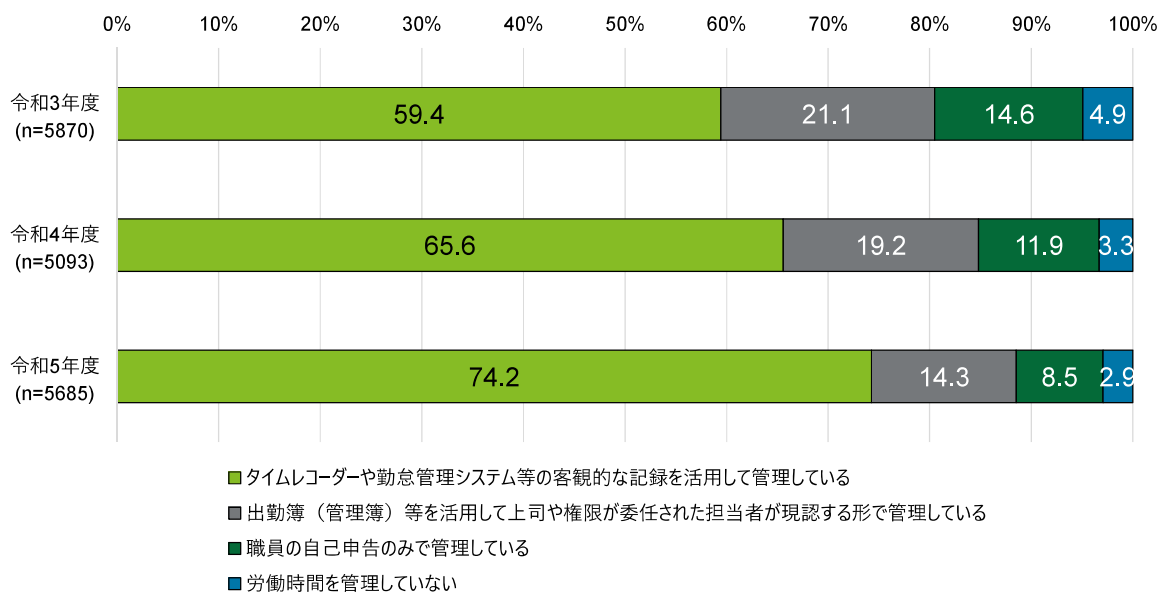
➤ 時間外・休日労働に関する協定届（36協定）を「知っている」は46.3%、「知らない」は36.4%である。



医師調査 14

**問12. 労働時間の把握方法を教えてください。（主として該当するもの1つにチェックをしてください）**

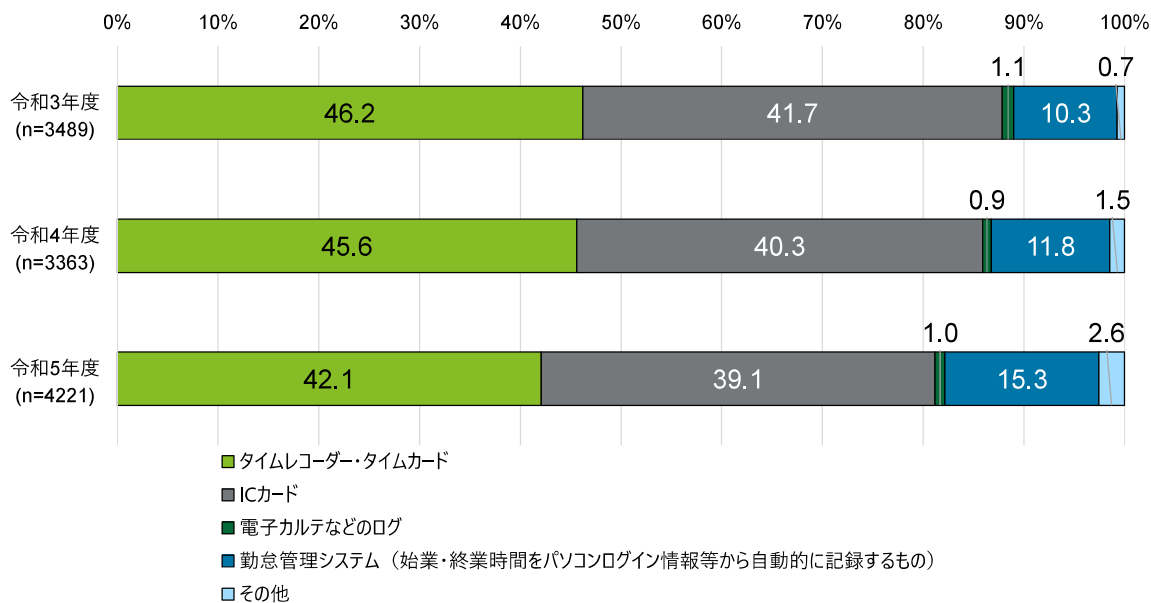
➤ 労働時間の管理方法について、「タイムレコーダーや勤怠管理システム等の客観的な記録を活用して管理している」（74.2%）が最多で、「出勤簿（管理簿）等を活用して上司や権限が委任された担当者が現認する形で管理している」（14.3%）、「職員の自己申告のみで管理している」（8.5%）と続く。



医師調査 15

**問12-1. 問12で1. と回答した方にお聞きします。**  
**具体的な把握方法を教えてください。（主として該当するもの1つにチェックをしてください）**

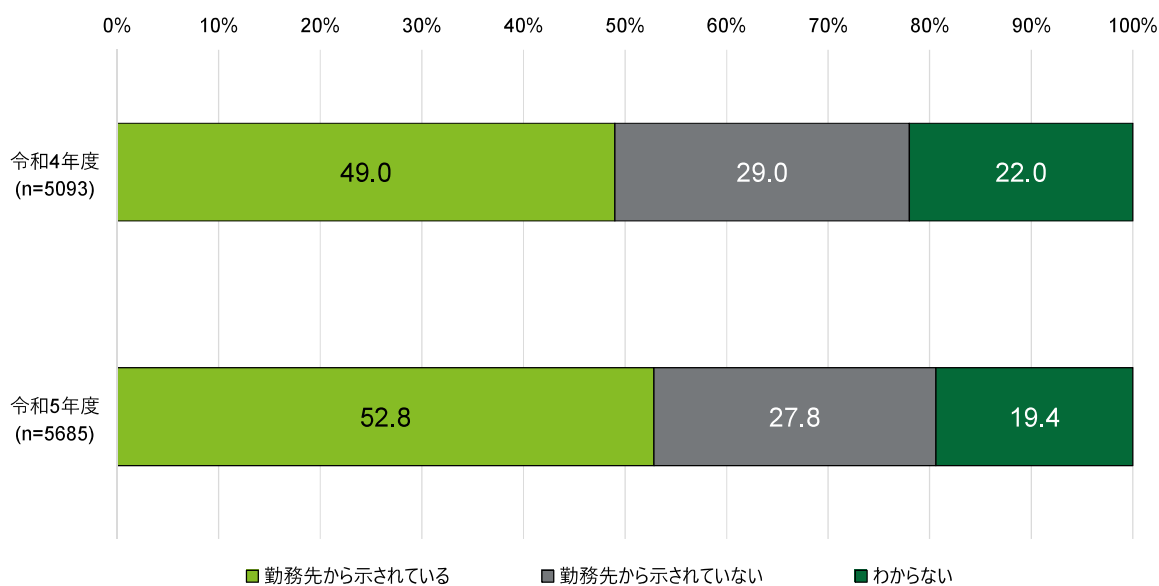
- 客観的な記録の活用による労働時間管理のうち、「タイムレコーダー・タイムカード」（42.1%）や「ICカード」（39.1%）で把握する割合が8割以上を占める。
- 令和5年度は、「勤怠管理システム（始業・終業時間をパソコンログイン情報等から自動的に記録するもの）」（15.3%）の割合が昨年度より若干高くなっている。



医師調査 16

**問12-2. あなたが主に勤務する医療機関における研鑽に関する考え方や手続きの有無について、当てはまるものを選択してください。（主として該当するもの1つにチェックをしてください）**

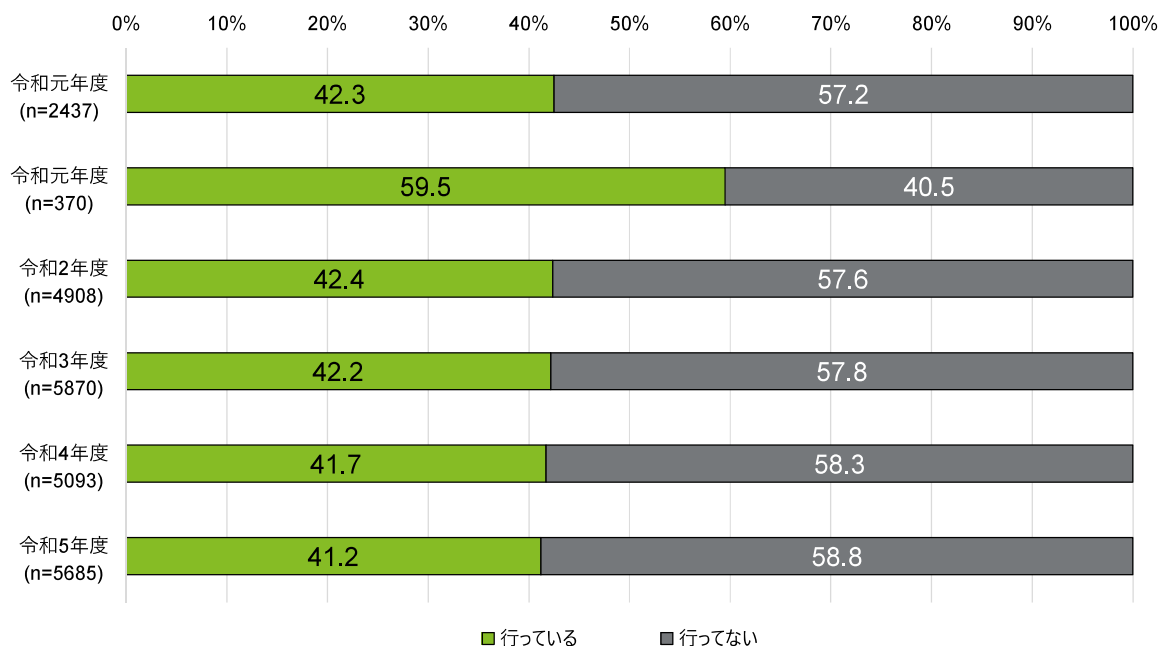
- 勤務している医療機関における研鑽に関する考え方や手続きの有無について、「勤務先から示されている」（52.8%）が最も多く、「勤務先から示されていない」（27.8%）、「わからない」（19.4%）が続く。
- 令和5年度は、「勤務先から示されている」の割合が昨年度より若干高くなっている。



医師調査 17

### 問12-3. あなたは主とする勤務先以外で定期的に副業・兼業を行っていますか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

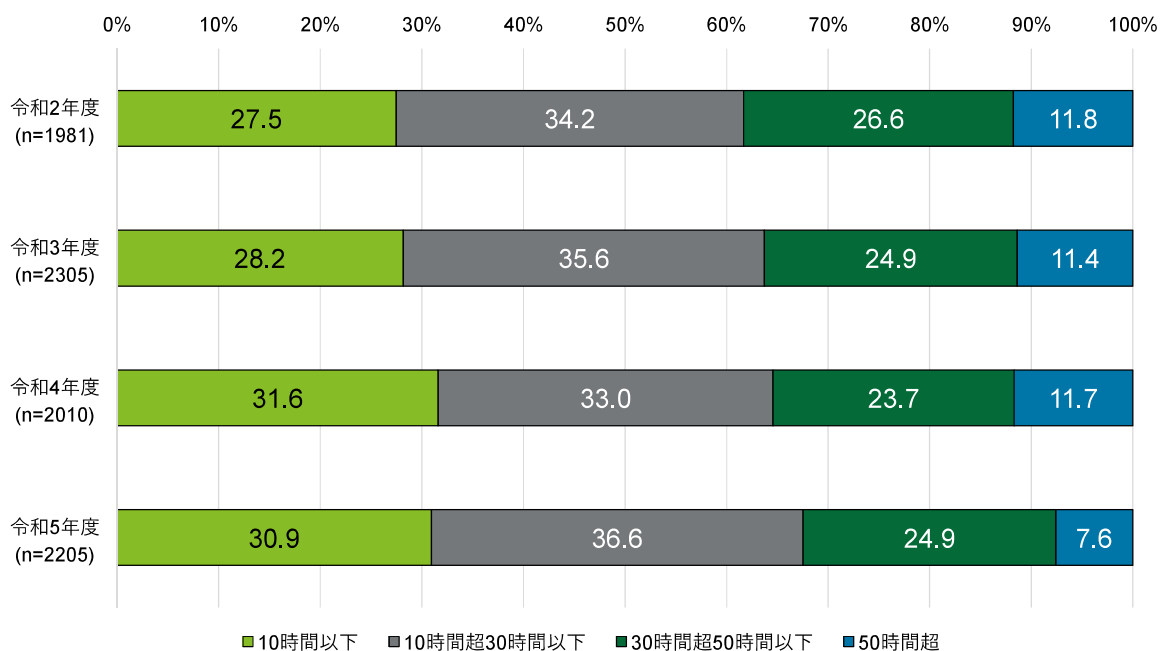
- 勤務先以外での定期的な副業・兼業を「行っている」割合は41.2%であり、「行っていない」割合は58.8%である。
- 令和2年度調査以降、大きな変化は見られない。



医師調査 18

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

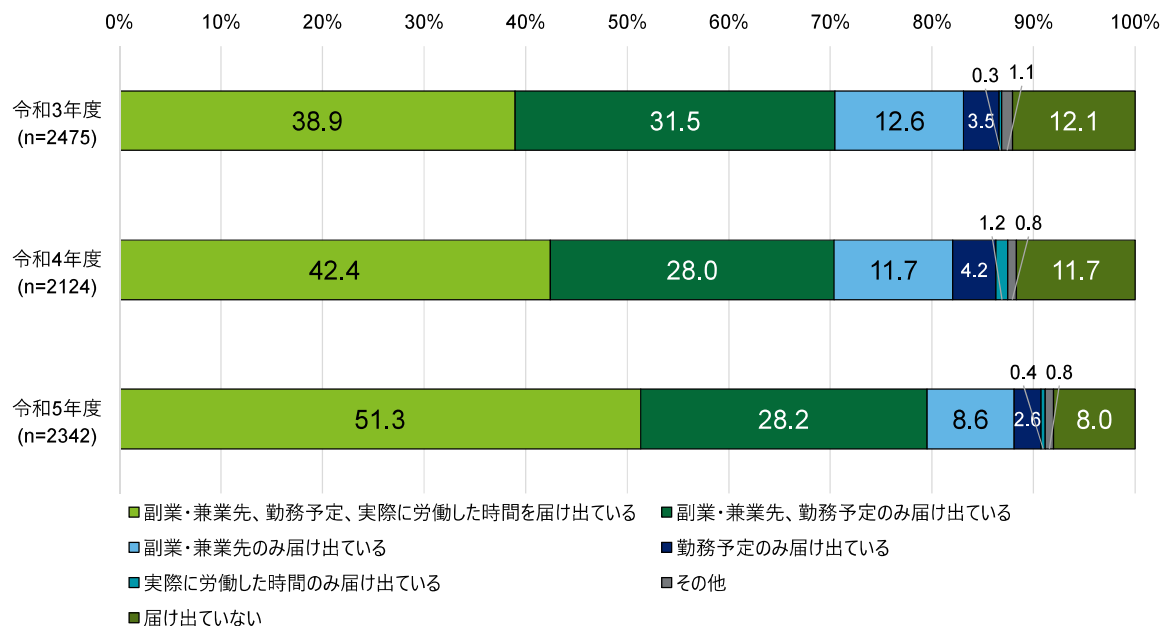
- 1か月あたりの副業・兼業合計時間は、多い順に「10時間超30時間以下」(36.6%)、「10時間以下」(30.9%)、「30時間超50時間以下」(24.9%)、「50時間超」(7.6%)であった。



医師調査 19

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

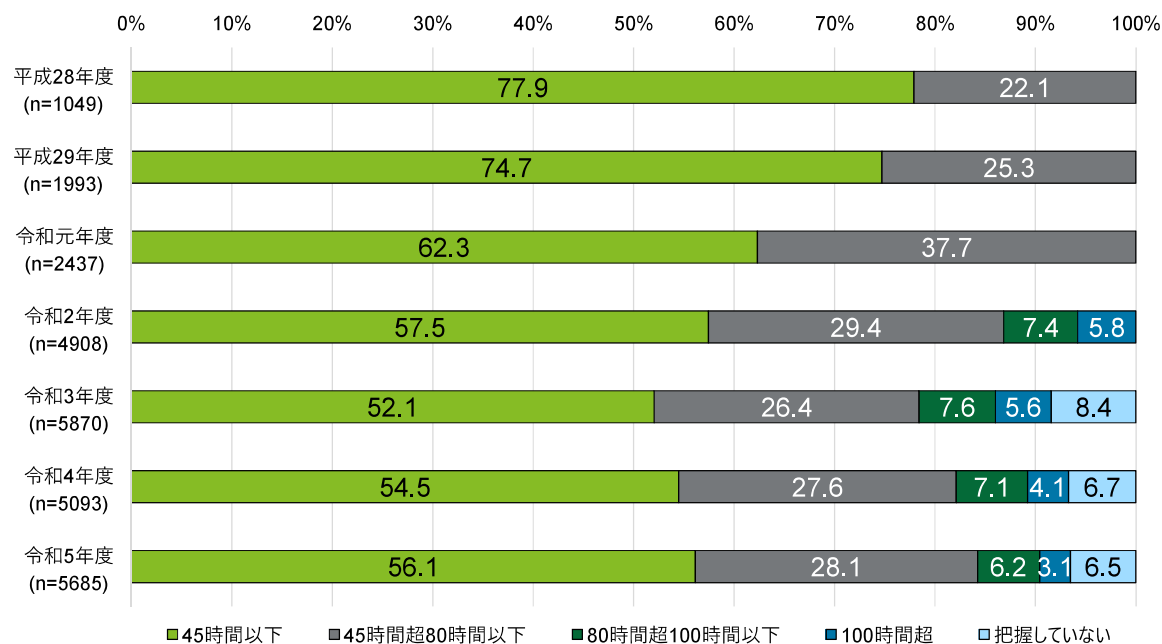
- ▶ 副業・兼業状況の勤務先への届け出については、「副業・兼業先、勤務予定、実際に労働した時間を届け出ている」(51.3%)が最も多く、「副業・兼業先、勤務予定のみ届け出ている」(28.2%)、「副業・兼業先のみ届け出ている」(8.6%)、「届け出ていない」(8.0%)が続く。
- ▶ 令和3年度調査以降、副業・兼業先、勤務予定に加え、「実際に労働した時間」まで届け出ている割合が高くなっている。



医師調査 20

**問13. あなたの令和5年6月の1か月間のおおよその時間外・休日労働時間数（主たる勤務先の所定労働時間を超えて勤務した時間数と所定の休日に勤務した時間数。残業中の休憩時間など労働していない時間は除く。）を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）**

- ▶ 1か月の時間外・休日労働時間数は、「45時間以下」(56.1%)が最も多く、「45時間超80時間以下」(28.1%)が続く。
- ▶ 令和3年度調査以降、「80時間超」の割合が低くなっており、月80時間を超える時間外・休日労働時間数が減少傾向にあることがうかがえる。



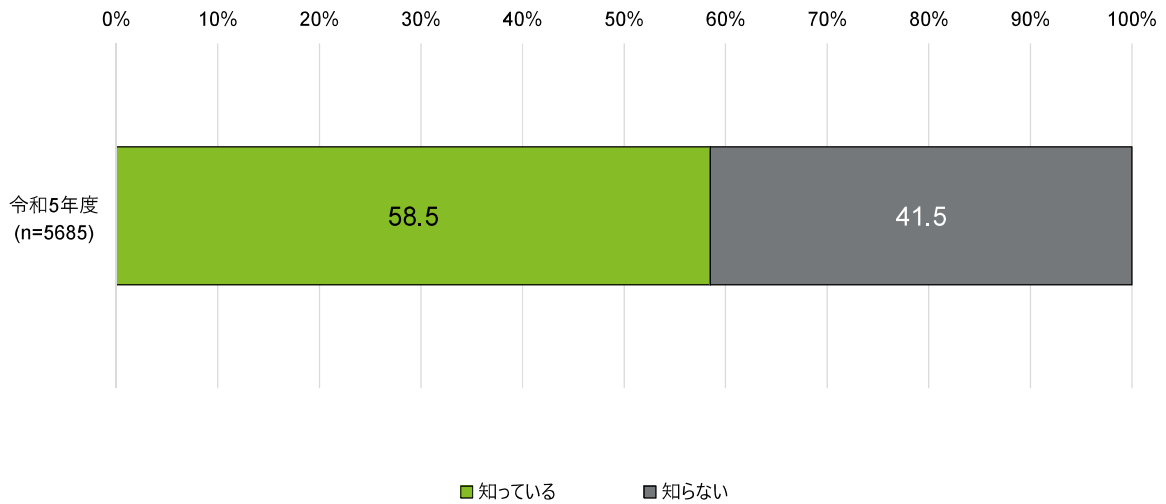
医師調査 21



**問13-1. 令和6年4月以降、月100時間以上の時間外・休日労働が見込まれる医師は、面接指導実施医師による面接指導が義務化される事をご存じですか。（主として該当するもの1つにチェックをしてください）**

R5年度新規設問

➤ 面接指導実施医師による面接指導が義務化される事を「知っている」は58.5%、「知らない」のは41.5%である。

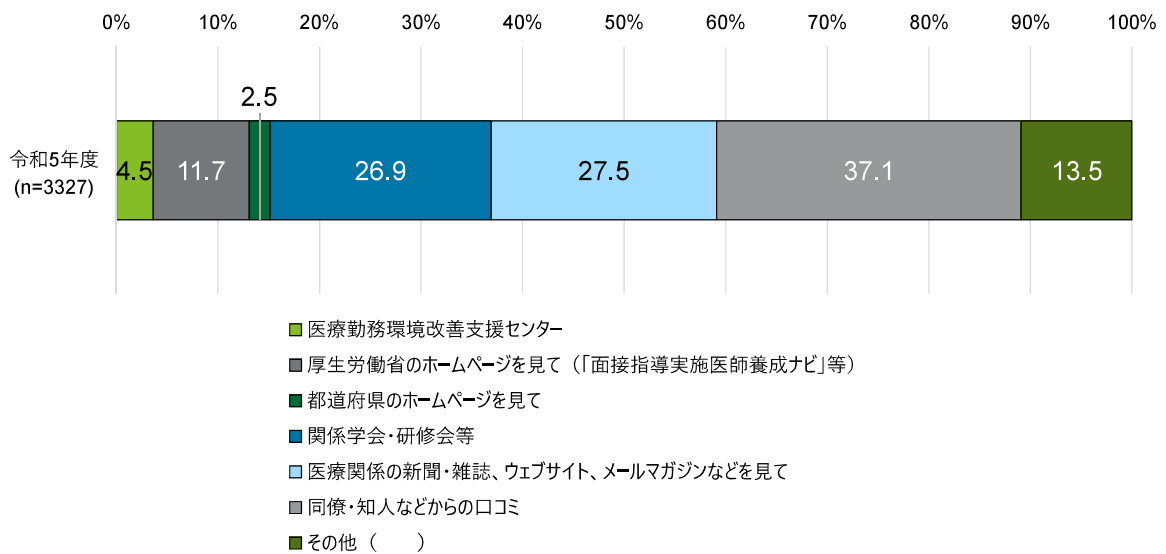


医師調査 22

**1. を回答した場合、どのような経路で知りましたか。（該当するものすべてにチェックをしてください）**

R5年度新規設問

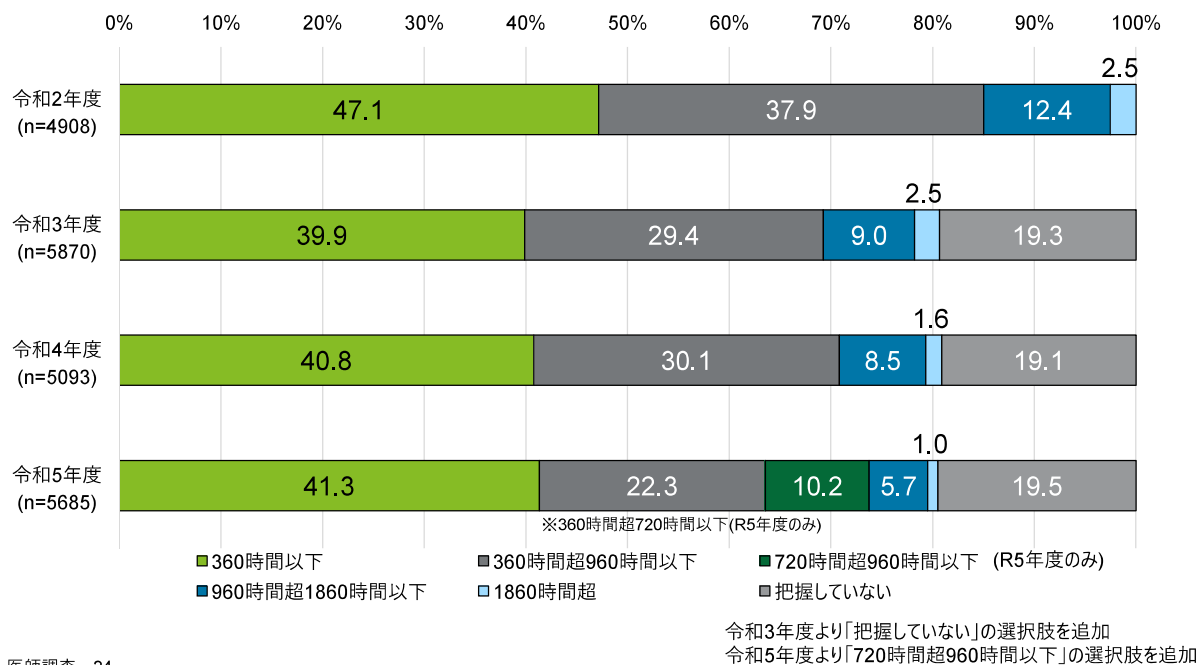
➤ 面接指導実施医師による面接指導が義務化される事を知った経路は、「同僚・知人などからの口コミ」（37.1%）が最も多く、「医学関係の新聞・雑誌、ウェブサイト、メールマガジンなどを見て」（27.5%）、「関係学会・研修会等」（26.9%）が続く。



医師調査 23

**問14. あなたの令和3年度1年間のおおよその時間外・休日労働時間数（所定労働時間を超えて勤務した時間数と所定の休日に勤務した時間数。残業中の休憩時間など労働していない時間は除く）を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）**

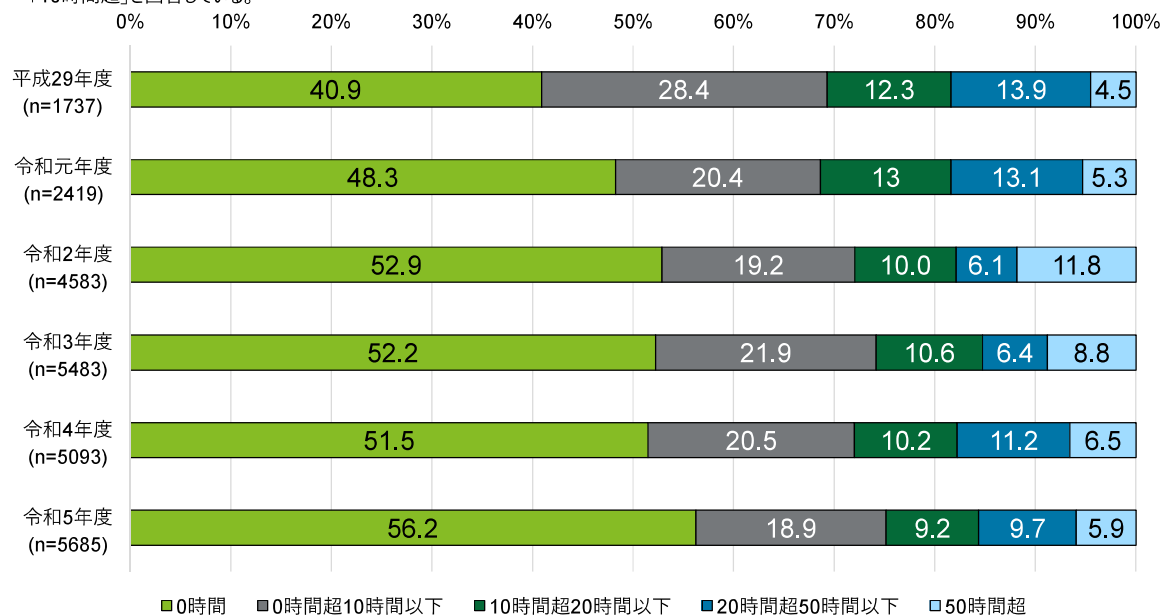
- 1年間の時間外・休日労働時間数は、「360時間以下」（41.3%）が最も多く、「360時間超960時間以下」（22.3%）が続く。
- 令和3年度調査以降、「960時間超」の割合は低くなっており、年960時間を超える時間外・休日労働時間数が減少傾向にあることがうかがえる。



医師調査 24

**問15. あなたの令和5年6月の1か月間のおおよその時間外・休日労働時間数のうち、時間外労働と申告しなかったおおよその時間を教えてください。（すべて申告している場合は0を記入）（数字を入力）**

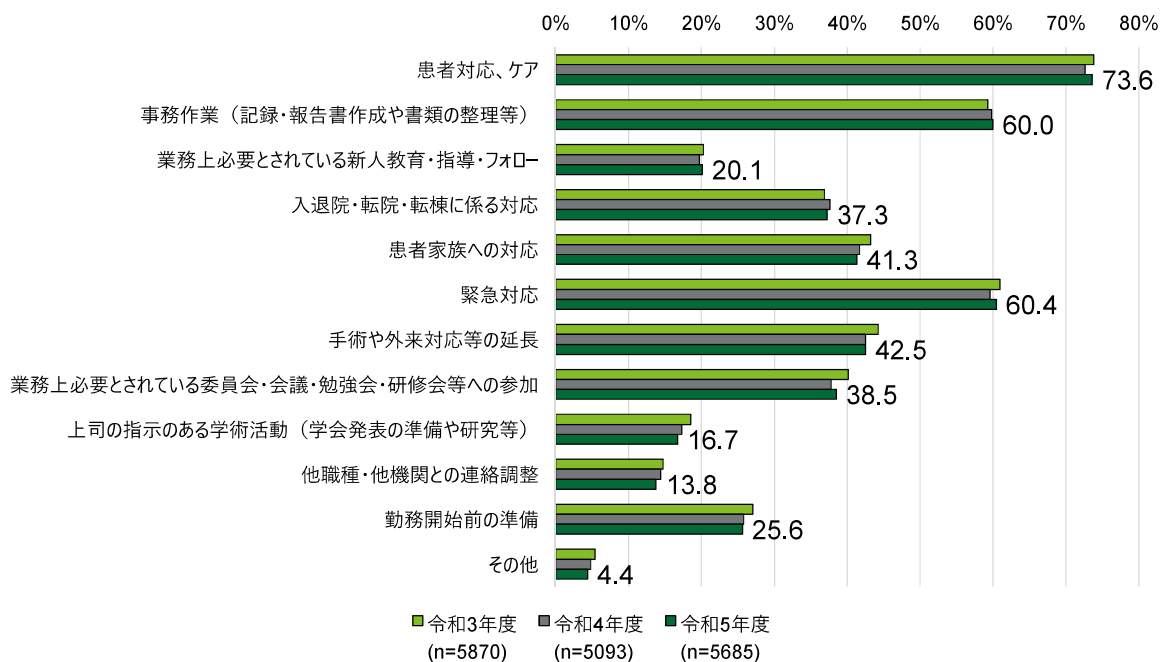
- 月の時間外・休日労働時間数のうち、時間外労働と申告しなかった時間は「0時間」（56.2%）が最も多く、「0時間超10時間以下」（18.9%）「20時間超50時間以下」（9.7%）が続く。
- 令和5年度は「0時間」の回答が微増しており、適切に時間外労働を申告している医師が増えている。しかし、約25%の医師は申告しなかった時間が「10時間超」と回答している。



医師調査 25

**問16. あなたの令和5年6月の1か月間の時間外労働の理由を教えてください。  
(該当するものすべてにチェックをしてください)**

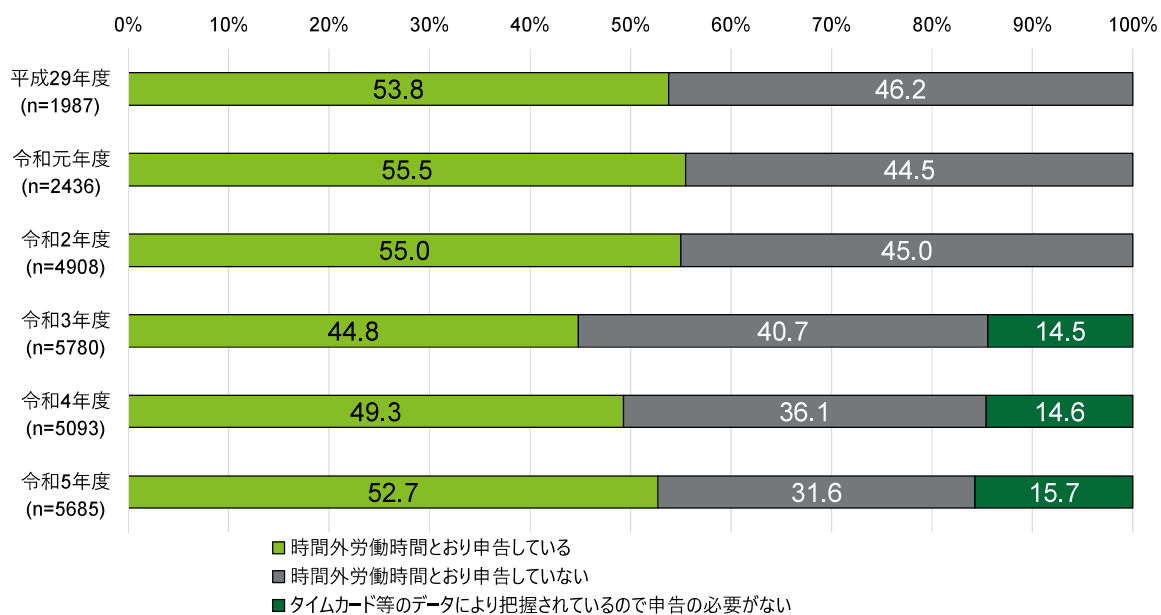
▶ 時間外労働の主な理由は、「患者対応、ケア」が最も多く（73.6%）、「緊急対応」（60.4%）、「事務作業（記録・報告書作成や書類の整理等）」（60.0%）と続く。



医師調査 26

**問17. あなたは、普段、時間外労働時間を実際に行った時間外労働時間どおり申告していますか。  
(該当するもの1つにチェックをしてください)**

▶ 時間外労働時間の申告については、「時間外労働時間とおり申告している」が52.7%、「時間外労働時間とおり申告していない」が31.6%であった。  
▶ 令和3年度調査以降、「時間外労働時間とおり申告している」割合が高くなっている。

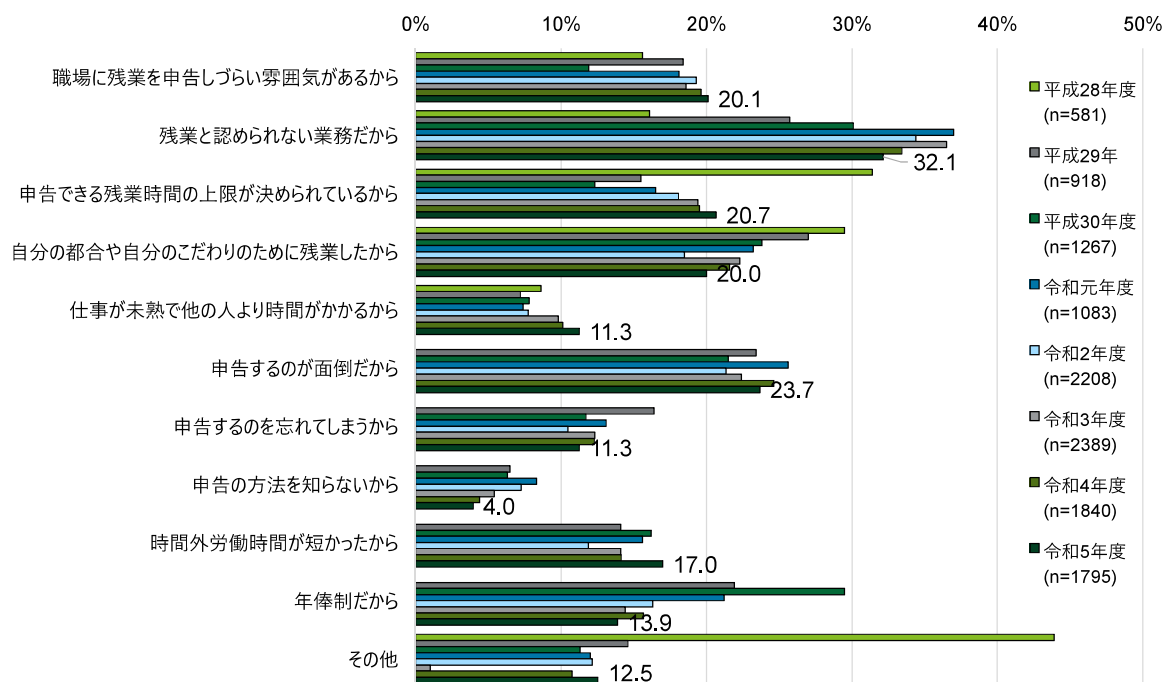


令和3年度より「タイムカード等のデータにより把握されているので申告の必要がない」の選択肢を追加

医師調査 27

### 問17-1. あなたが、時間外労働時間を実際に行った時間外労働時間どおり申告し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）

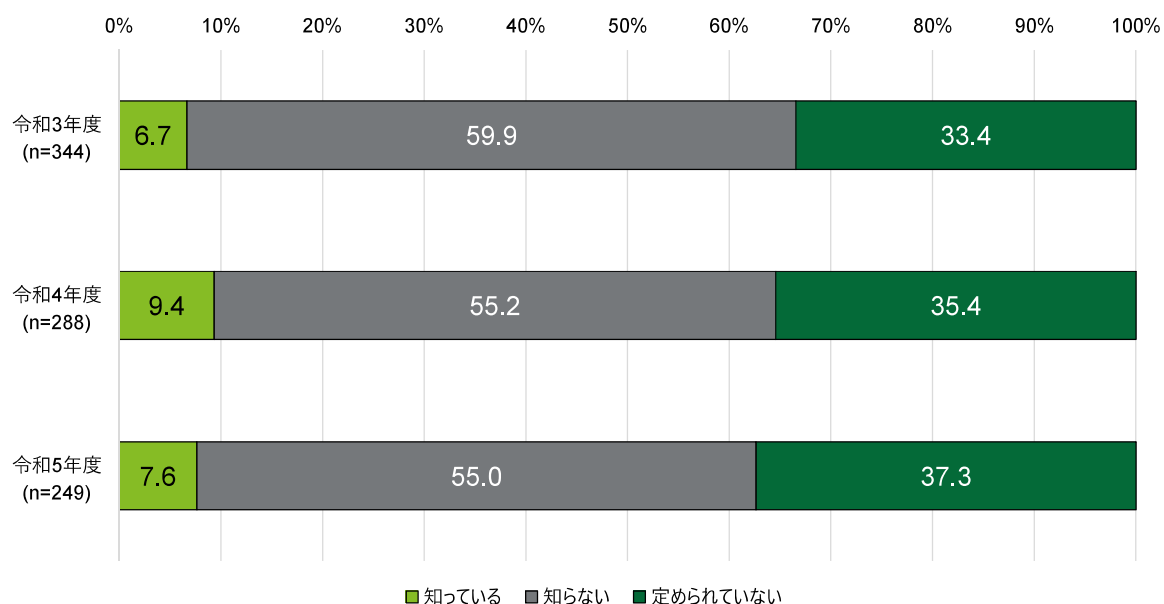
➤ 時間外労働時間を時間外労働時間通りに申告しない理由について、「残業と認められない業務だから」（32.1%）が最も多く、次いで「申告するのが面倒だから」（23.7%）、「申告できる残業時間の上限が決まっているから」（20.7%）となっている。



医師調査 28

### 問17-1. 10.（年俸制だから）を回答した場合は、ご自身の年俸には「何時間分の残業代が含まれているか」ご存じですか。

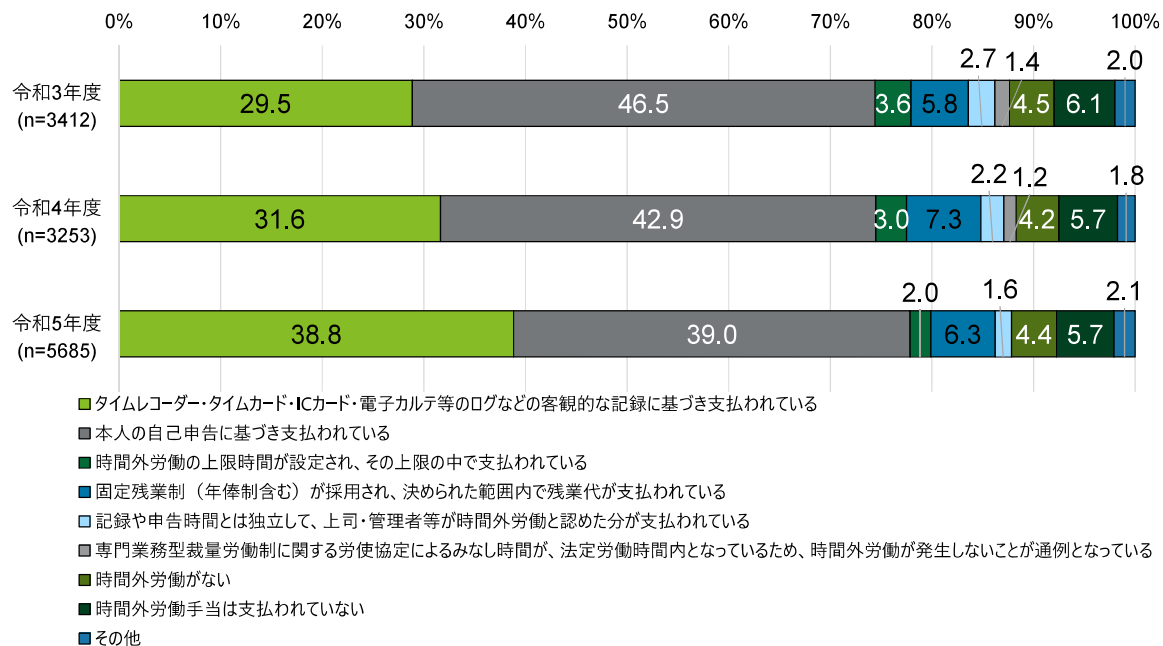
➤ 年俸制の医師のうち、自身の年俸に何時間分の残業代が含まれているか「知っている」のは7.6%にとどまり、「知らない」（55.0%）が最も多く占める。



医師調査 29

### 問17-2. 時間外労働手当は、何に基づき支払われていますか。（主として該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 「本人の自己申告に基づき支払われている」（39.0%）が最も多く、「タイムレコーダー・タイムカード・ICカード・電子カルテシステム等のログなどの客観的な記録に基づき支払われている」（38.8%）が続く。「時間外労働手当は支払われていない」が5.7%となっている。

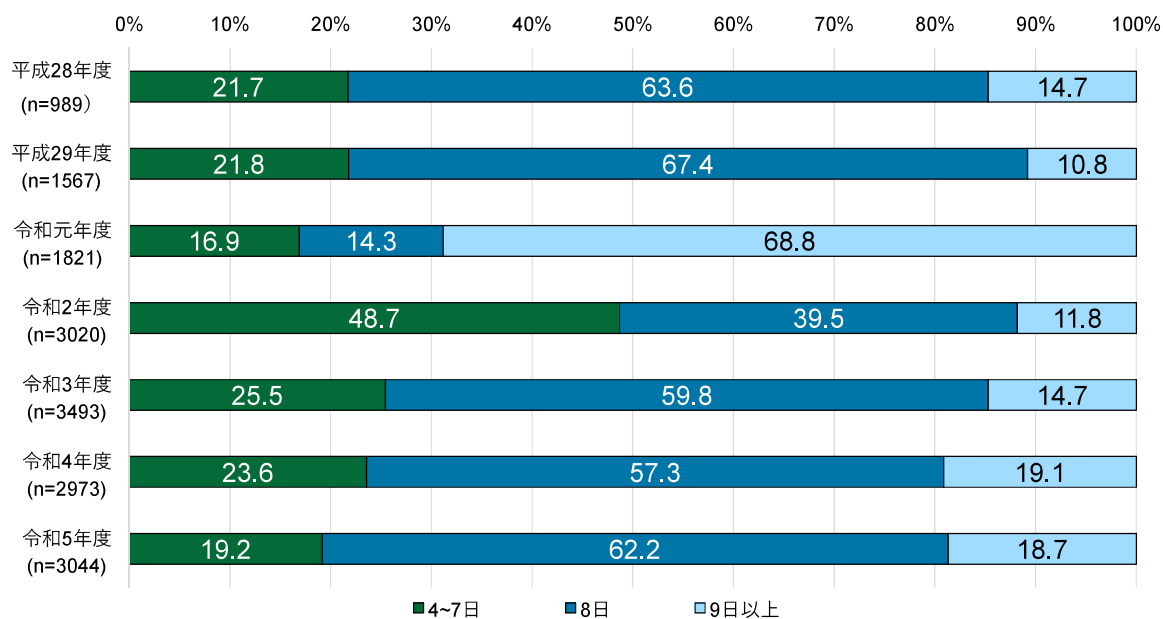


医師調査 30

### 問18. あなたの令和5年6月の①所定休日日数及び②実際に業務を休んだ日数を教えてください。（数字を入力）

#### 所定休日日数

➤ 所定休日日数は、多い順に「8日」（62.2%）、「4～7日」（19.2%）、「9日以上」（18.7%）となっている。

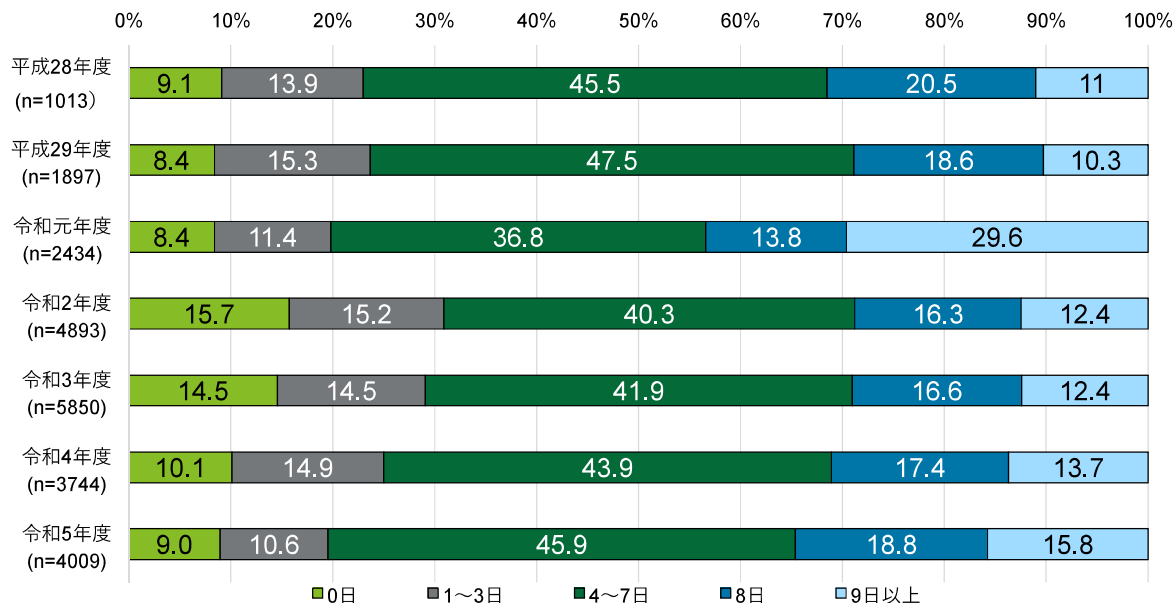


医師調査 31

**問18. あなたの令和5年6月の①所定休日日数及び②実際に業務を休んだ日数を教えてください。  
(数字を入力)**

**実際に業務を休んだ日数**

- 実際に業務を休んだ日数は、「4~7日」(45.9%)が最も多く、次いで「8日」(18.8%)、「9日以上」(15.8%)となっている。
- 令和2年度調査以降、実際に業務を休んだ日数が「4日以上」の割合が高くなっている。

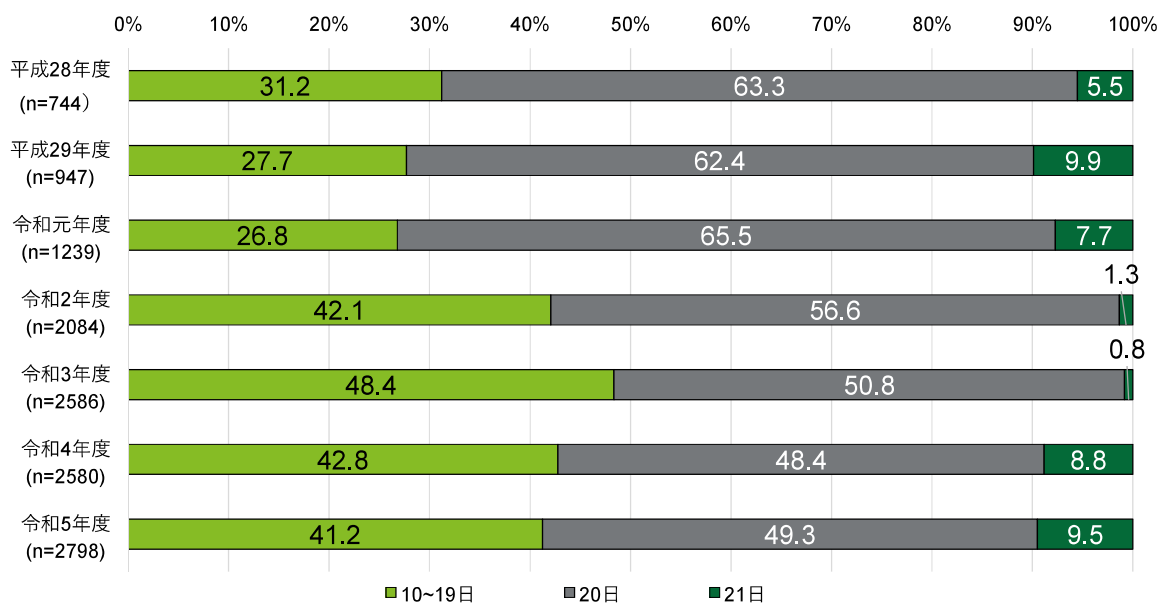


医師調査 32

**問19. あなたの令和4年度の①年次有給休暇の付与日数と②年次有給休暇取得日数を教えてください。  
(数字を入力)**

**年次有給休暇の付与日数**

- 年次有給休暇の付与日数について、多い順に「20日」(49.3%)、「10~19日」(41.2%)、「21日」(9.5%)となっている。
- 令和5年度は昨年度と比べて大きな変化は見られない。

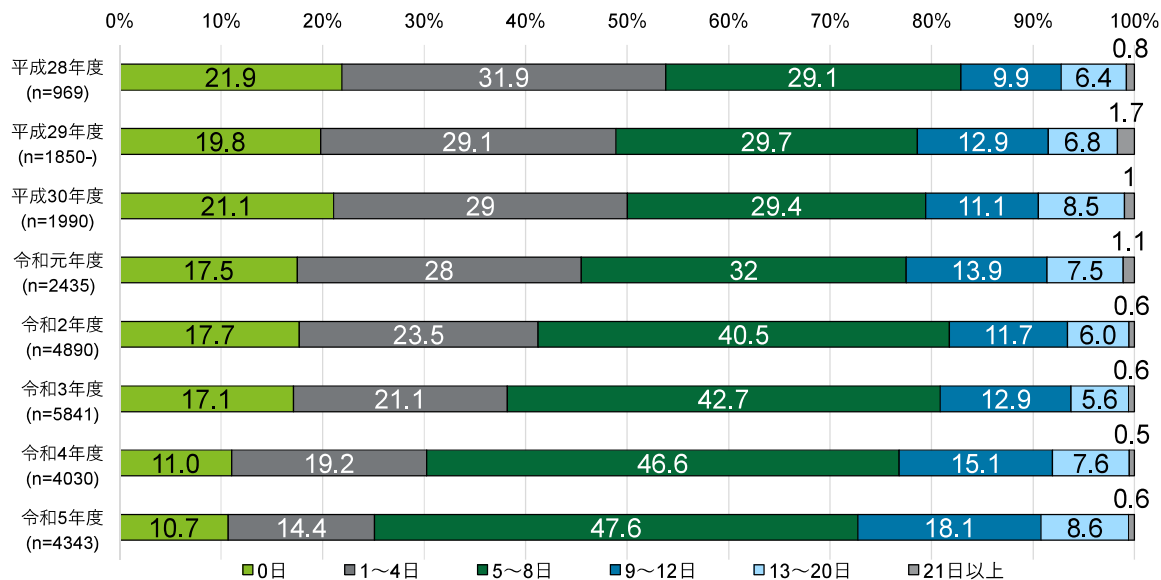


医師調査 33

**問19. あなたの令和4年度の①年次有給休暇の付与日数と②年次有給休暇取得日数を教えてください。（数字を入力）**

**年次有給休暇取得日数**

- 年次有給休暇の取得日数は、「5～8日」（47.6%）が最も多く、次いで「9～12日」（18.1%）、「1～4日」（14.4%）となっている。
- 令和元年度以降、取得日数が「5日以上」の割合が高くなっており、年次有給休暇の取得日数が増えていることがうかがえる。一方、取得日数が「4日以下」の医師が25.1%いる。

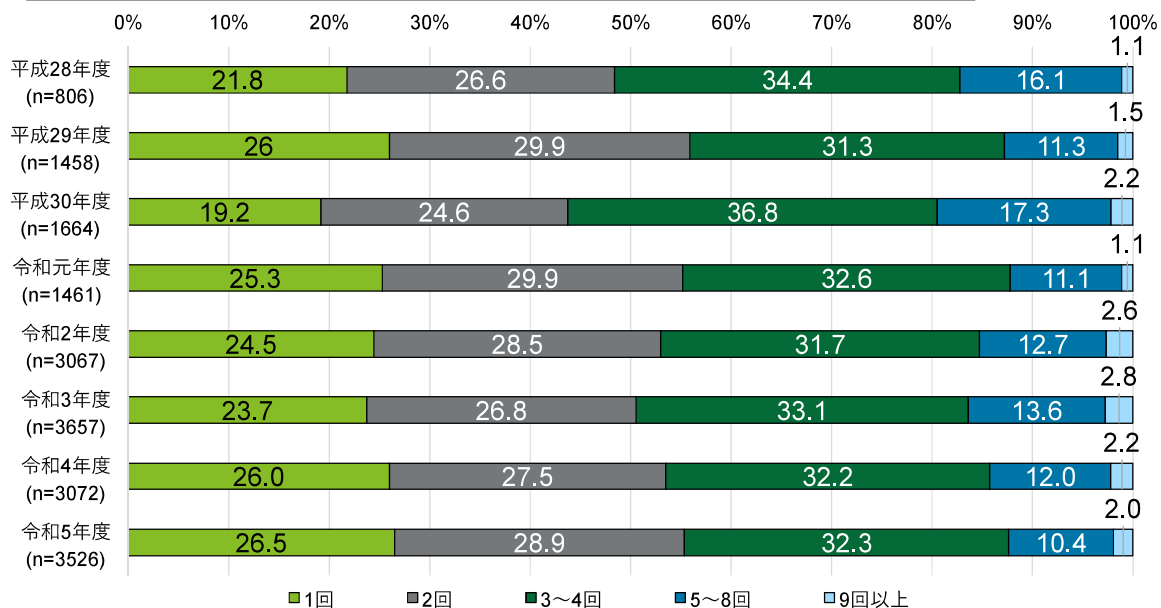


医師調査 34

**問20. 主として勤務するご勤務先について令和5年6月の当直（①宿直・②日直）・③夜勤（交代制勤務の下で夜間に行った勤務）・④オンコールの当番回数を教えてください。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）**

**宿直の回数**

- 1か月の宿直の回数について、「3～4回」（32.3%）と回答している割合が最も多く、次いで「2回」（28.9%）、「1回」（26.5%）となっている。
- 令和3年度調査以降、「5回以上」の割合が低くなっており、月の1人当たりの宿直回数が減少傾向にあることがうかがえる。

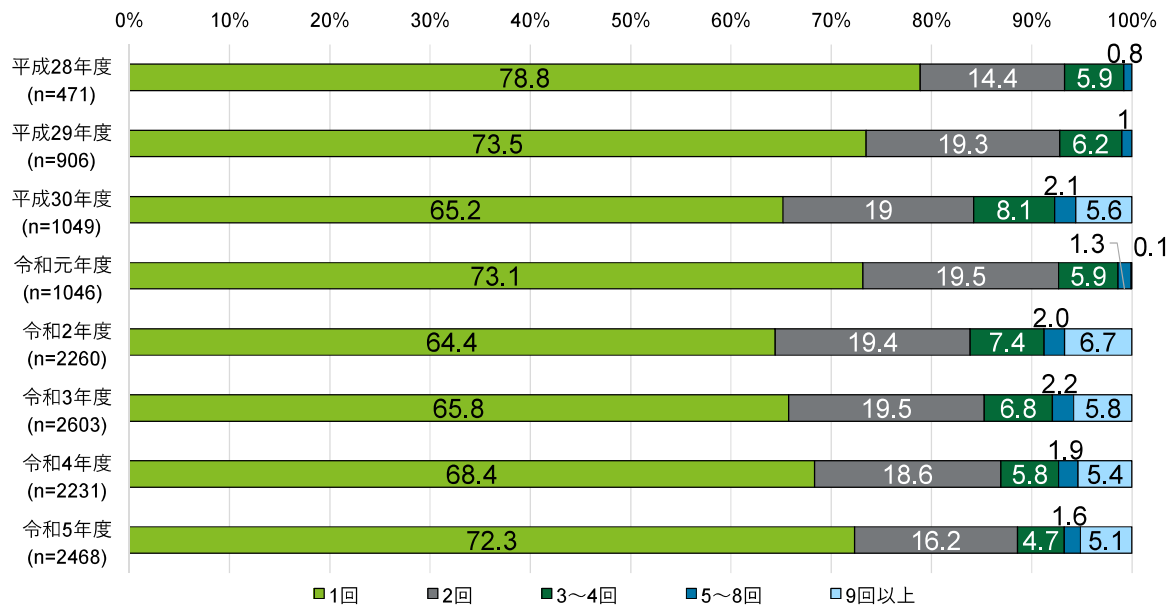


医師調査 35

問20. 主として勤務する勤務先について令和5年6月の当直（①宿直・②日直）・③夜勤（交代制勤務の下で夜間に行った勤務）・④オンコールの当番回数を教えてください。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」（72.3%）と回答している割合が最も多く、「2回」（16.2%）、「9回以上」（5.1%）が続く。
- 令和2年度調査以降、「2回以上」の割合が低くなっており、月の1人当たりの日直回数が減少傾向にあることがうかがえる。

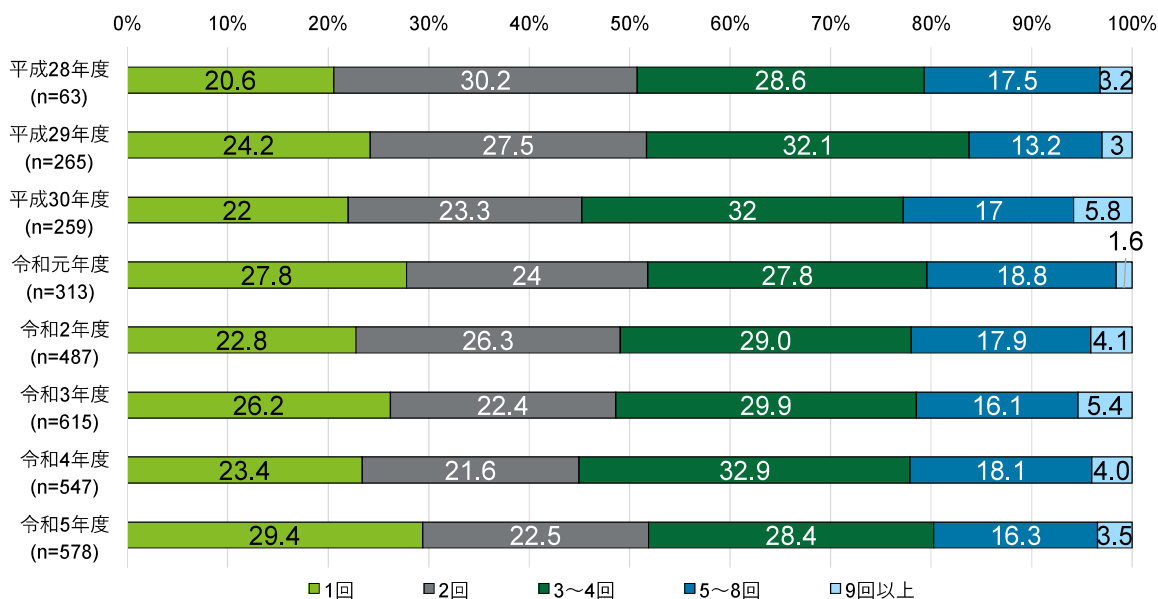


医師調査 36

問20. 主として勤務する勤務先について令和5年6月の当直（①宿直・②日直）・③夜勤\*7（交代制勤務の下で夜間に行った勤務）・④オンコールの当番回数を教えてください。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、「1回」（29.4%）と回答している割合が最も多く、「3~4回」（28.4%）、「2回」（22.5%）が続く。



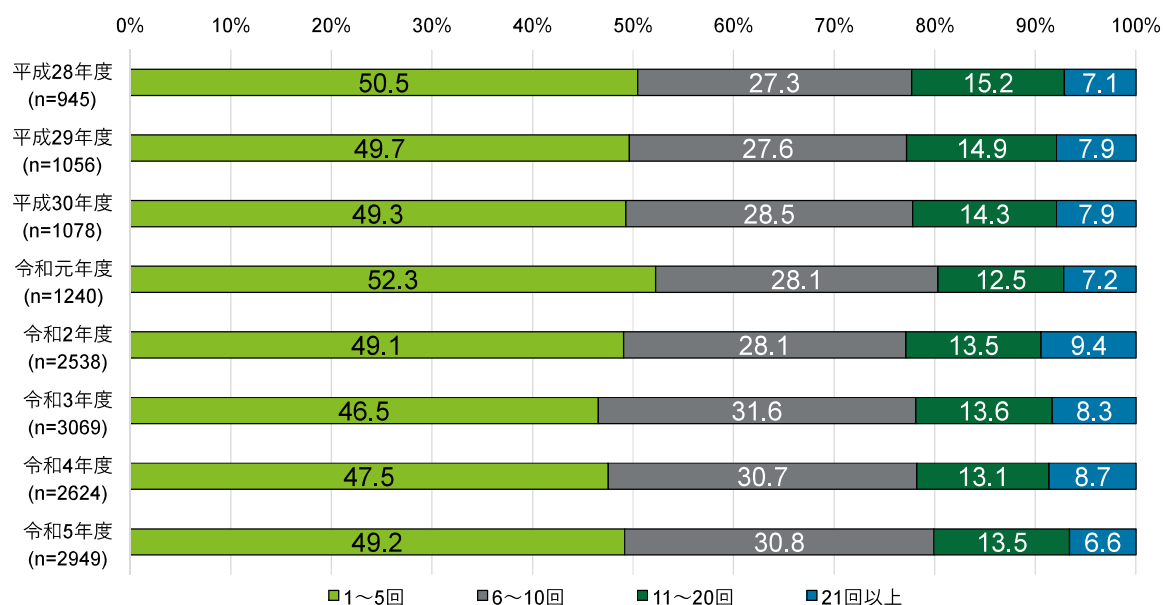
医師調査 37



問20. 主として勤務する勤務先について令和5年6月の当直（①宿直・②日直）・③夜勤\*7（交代制勤務の下で夜間に行った勤務）・④オンコールの当番回数を教えてください。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か月のオンコール回数について、「1～5回」（49.2%）が最も多く、「6～10回」（30.8%）、「11～20回」（13.5%）が続く。



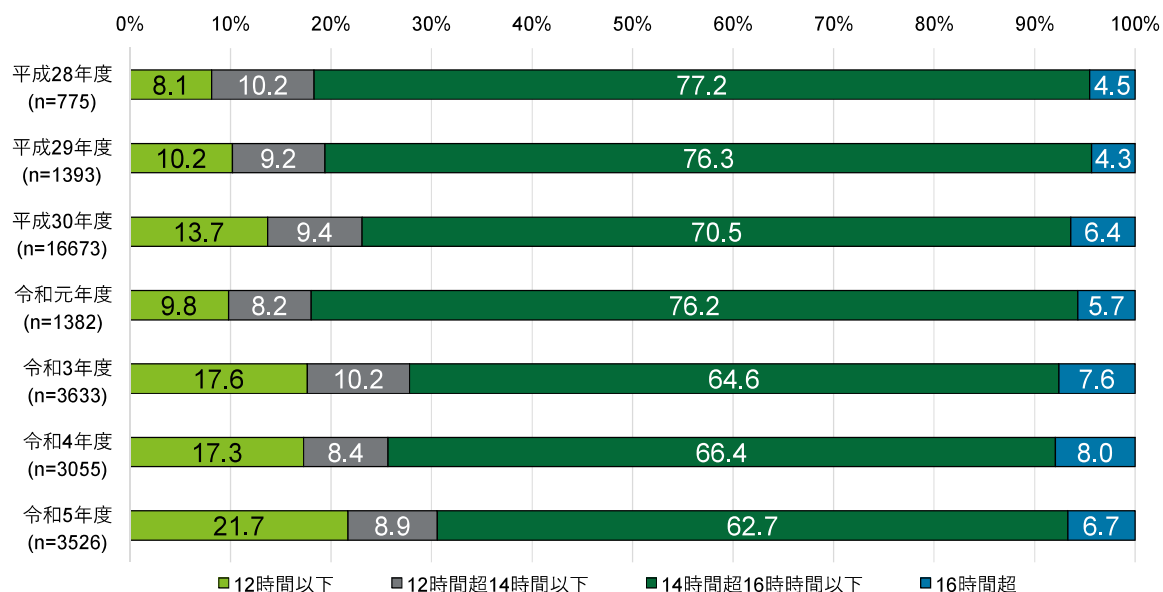
医師調査 38

問20で令和5年6月に宿直を行った方に伺います。

問20-1. 予定されている①宿直1回あたりの平均拘束時間数と②あなたの令和5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回当たりの平均拘束時間数

➤ 宿直1回当たりの平均拘束時間数は、「14時間超16時間以下」（62.7%）が最も多く、「12時間以下」（21.7%）、「12時間超14時間以下」（8.9%）、「16時間超」（6.7%）が続く。



医師調査 39

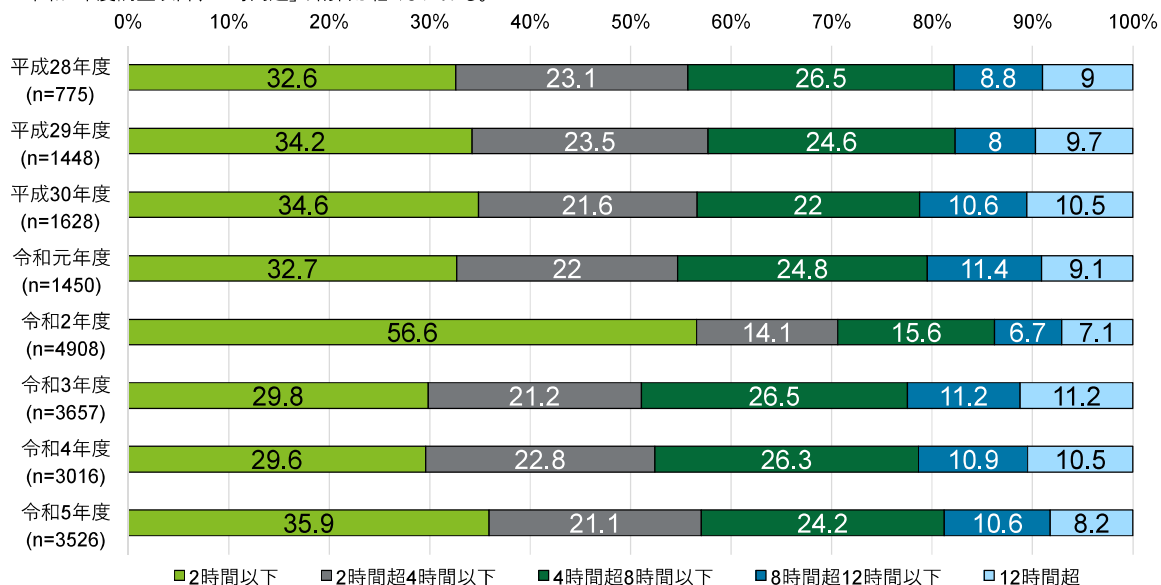
問20で令和5年6月に宿直を行った方に伺います。

問20-1. 予定されている①宿直1回あたりの平均拘束時間数と②あなたの令和5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は、「2時間以下」（35.9%）が最も多く、「4時間超8時間以下」（24.2%）、「2時間超4時間以下」（21.1%）が続く。

➢ 令和3年度調査以降、「4時間超」の割合が低くなっている。

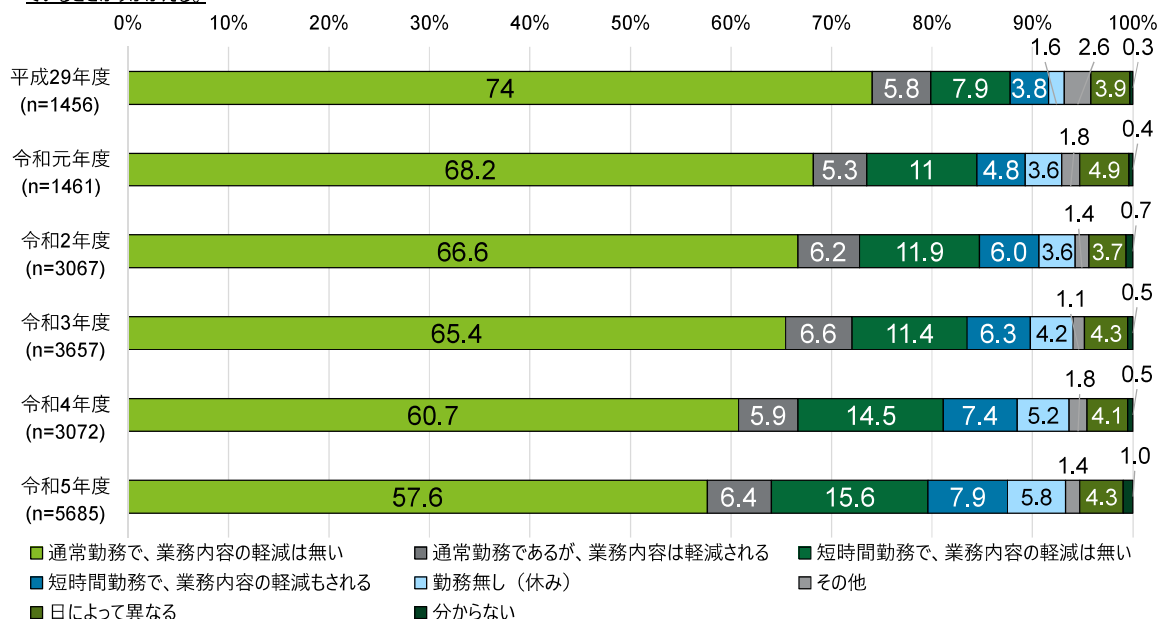


医師調査 40

問20-2. 宿直明けの勤務について、どのような勤務割になっていますか。(該当するもの1つにチェックをしてください)

➢ 宿直明けの勤務割の回答のうち、「通常勤務で、業務内容の軽減は無い」（57.6%）と回答している割合が最も多く、「短時間勤務で、業務内容の軽減は無い」（15.6%）、「短時間勤務で、業務内容の軽減もされる」（7.9%）が続く。

➢ 平成29年度調査以降、「通常勤務で業務内容の軽減は無い」割合が低くなっており、徐々に業務内容の軽減や短時間勤務の措置等が拡充されていることがうかがえる。

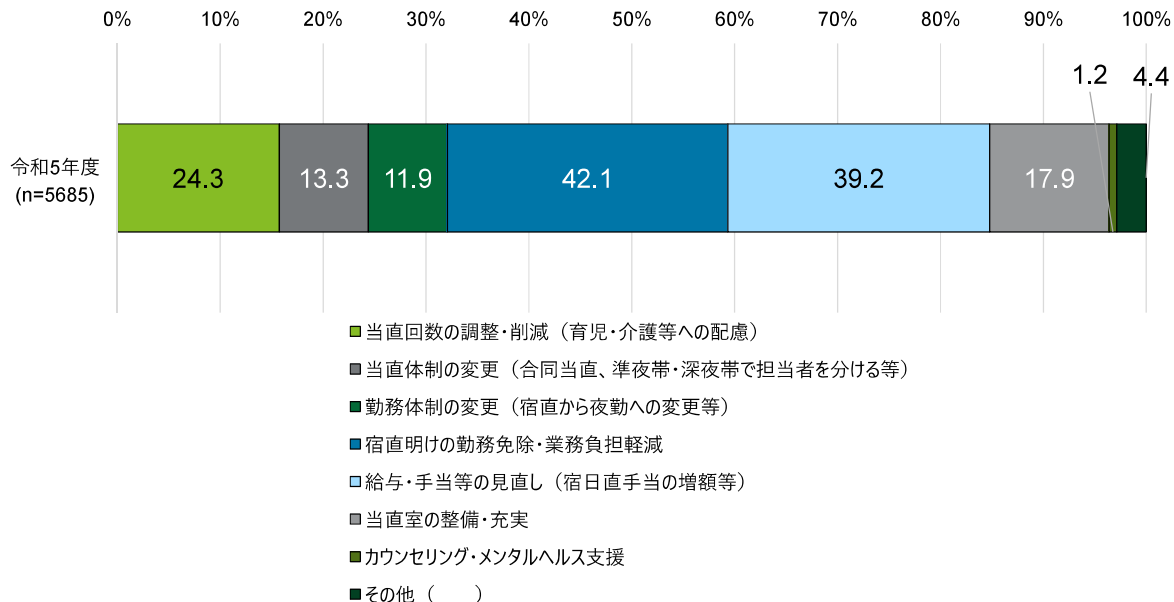


医師調査 41

**問20-3. 当直（宿直・日直）の負担軽減・当直者の処遇改善のためにどのようなことが必要だと思いますか。（該当する重要度が高い上位3つにチェックをしてください）**

R5年度新規設問

➤ 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、「宿直明けの勤務免除・業務負担軽減」（42.1%）が最も多く、「給与・手当等の見直し（宿日直手当の増額等）」（39.2%）、「当直回数の調整・削減（育児・介護等への配慮）」（24.3%）が続く。

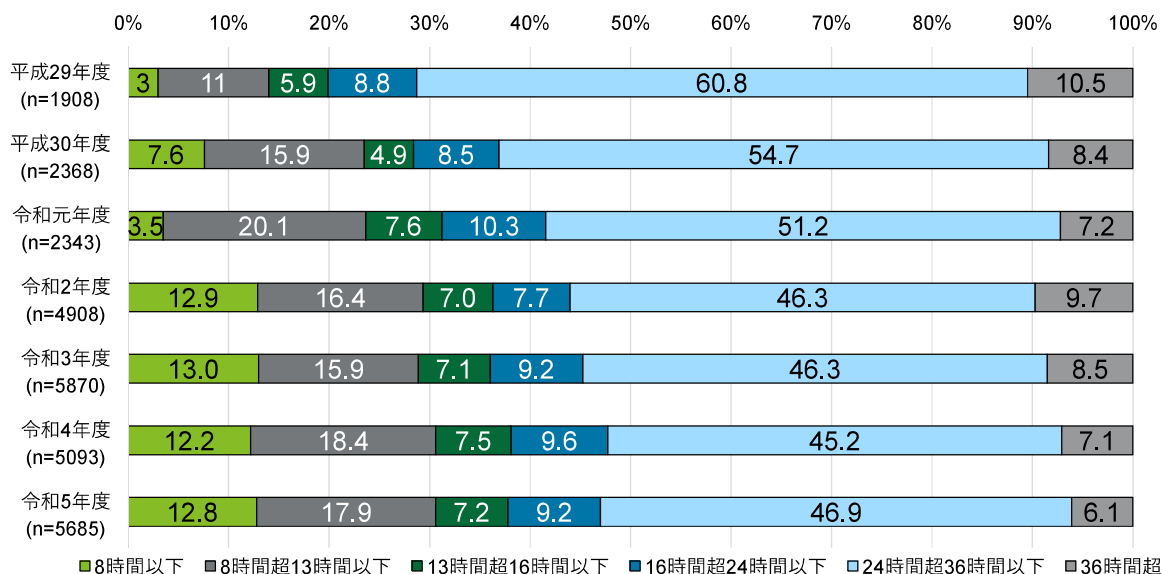


医師調査 42

**問21. 主として勤務するご勤務先において、あなたの令和5年6月のある勤務日の勤務の開始から勤務の終了までの時間が最も長い時間（職場に最も長くいた時間）について伺います。①当直（宿直・日直）時間を含む、勤務割上の最長拘束時間と②その時の実際の労働時間数（休憩を除く、宿直・日直時における勤務時間を含む）を教えてください。（数字を入力）**

**勤務割上の最長拘束時間（当直時間を含む）**

➤ 当直時間を含む、勤務割上の最長拘束時間の回答のうち、「24時間超36時間以下」（46.9%）が最も多く、「8時間超13時間以下」（17.9%）が続く。

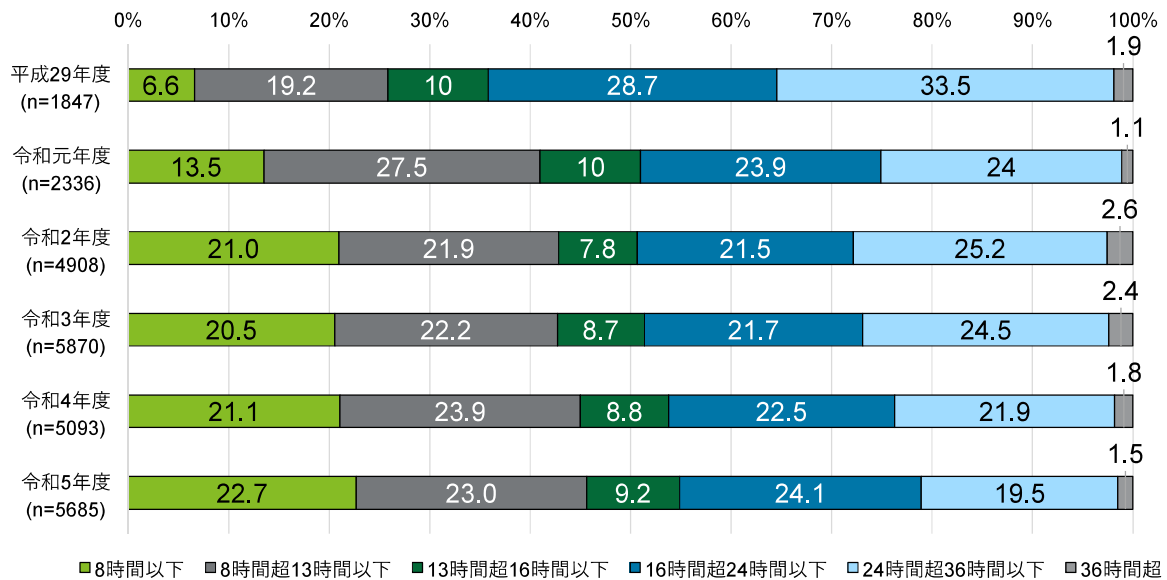


医師調査 43

問21. 主として勤務するご勤務先において、あなたの令和5年6月のある勤務日の勤務の開始から勤務の終了までの時間が最も長い時間（職場に最も長いた時間）について伺います。①当直（宿直・日直）時間を含む、勤務割上の最長拘束時間と②その時の実際の労働時間数（休憩を除く、宿直・日直時における勤務時間を含む）を教えてください。（数字を入力）

実際の労働時間数（休憩を除く、宿直・日直時における勤務時間含む）

➤ 実際の労働時間のうち、「16時間超24時間以下」（24.1%）が最も多く、「8時間超13時間以下」（23.0%）、「8時間以下」（22.7%）が続く。

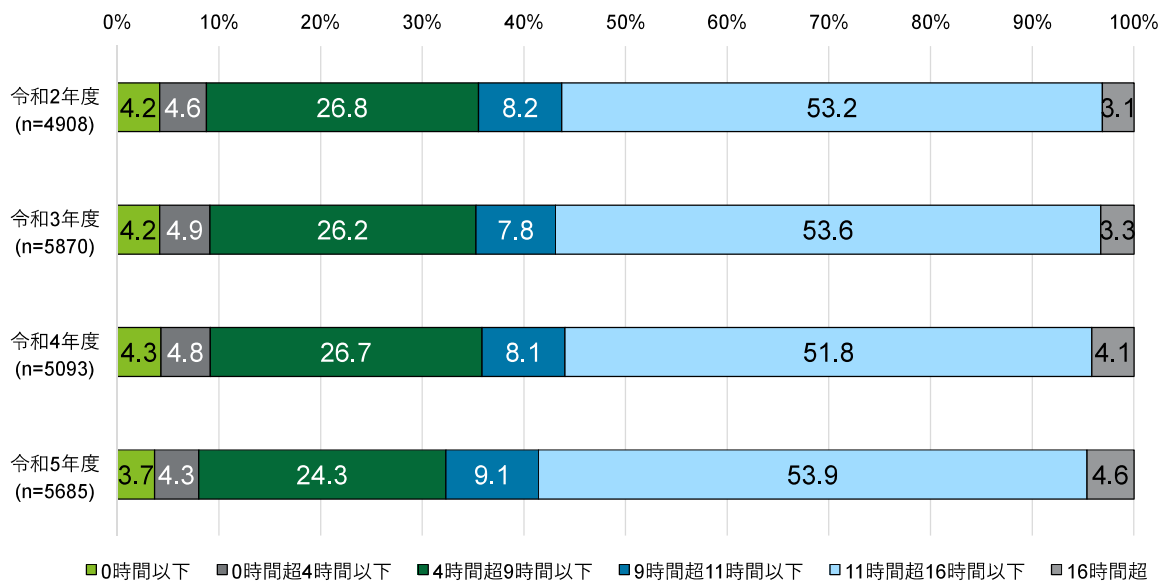


医師調査 44

問22. 主として勤務するご勤務先において、あなたの令和5年6月のある勤務日の勤務（時間外労働を含む。）の終了から次の勤務の開始までの間隔が最も短い時間について伺います。①令和5年6月の勤務割上の最短時間と②実際の最短時間を教えてください。（数字を入力）

勤務割上の勤務間隔最短時間

➤ 勤務割上の勤務間インターバルが最も短い時間のうち「11時間超16時間以下」（53.9%）が最も多く、「4時間超9時間以下」（24.3%）が続く。

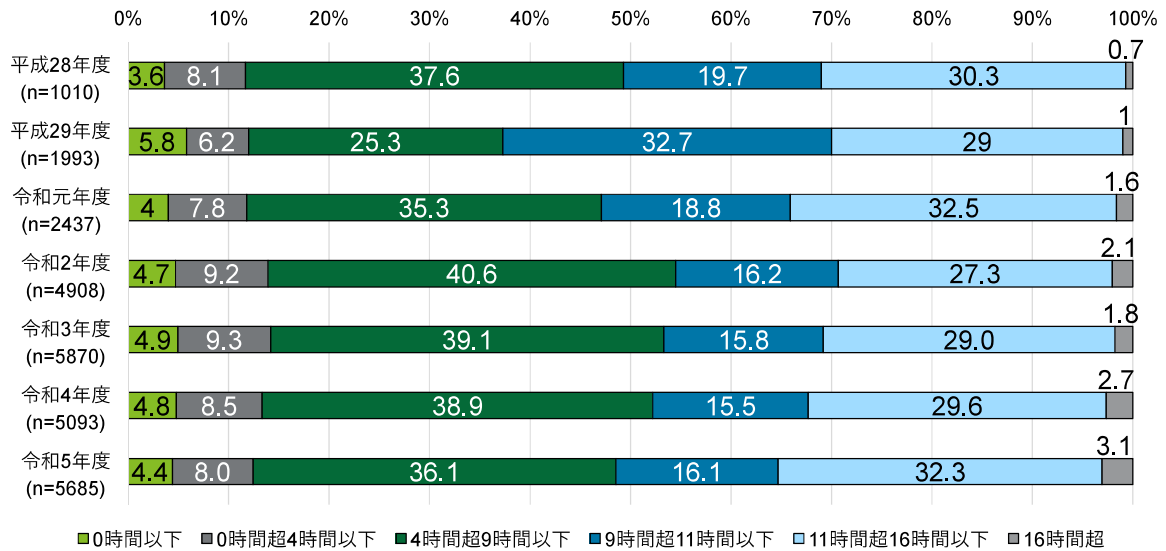


医師調査 45

問22. 主として勤務するご勤務先において、あなたの令和5年6月のある勤務日の勤務（時間外労働を含む。）の終了から次の勤務の開始までの間隔が最も短い時間について伺います。①令和5年6月の勤務割上の最短時間と②実際の最短時間を教えてください。（数字を入力）

実際の勤務間隔最短時間

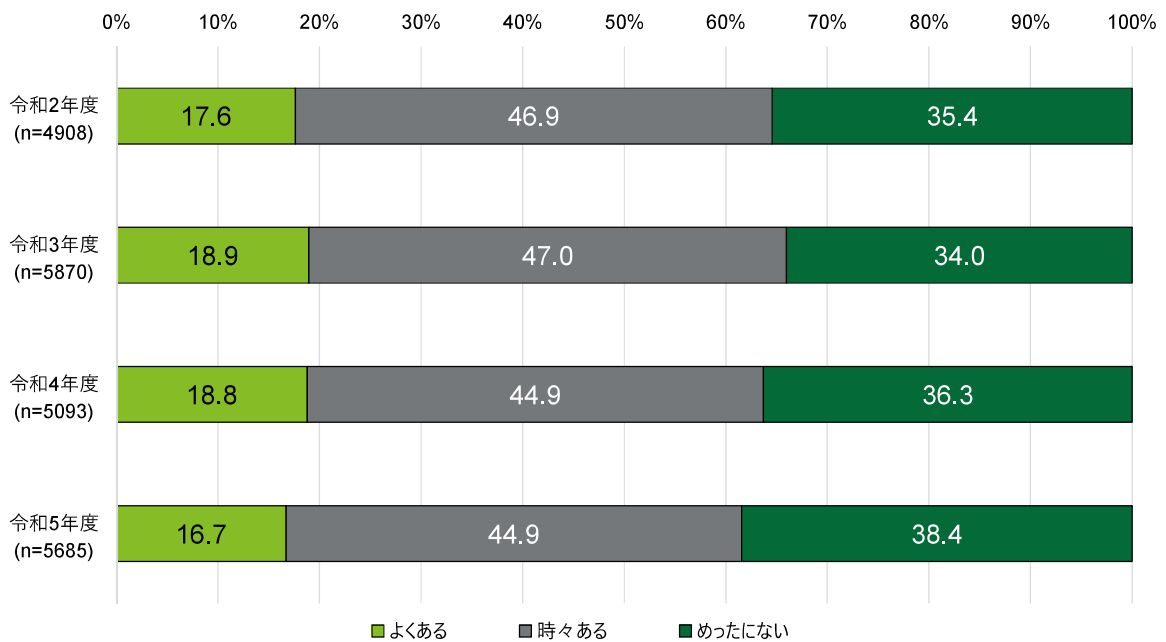
- 実際の勤務間インターバルが最も短い時間のうち、「4時間超9時間以下」（36.1%）が最も多く、「11時間超16時間以下」（32.3%）が続く。
- 令和2年度調査以降、「9時間超」の割合が高くなっており、徐々に勤務間インターバルが長くなっていることがうかがえる。



医師調査 46

問22-1. あなたは、問22で回答したような短い間隔になることが、月にどのくらいありますか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

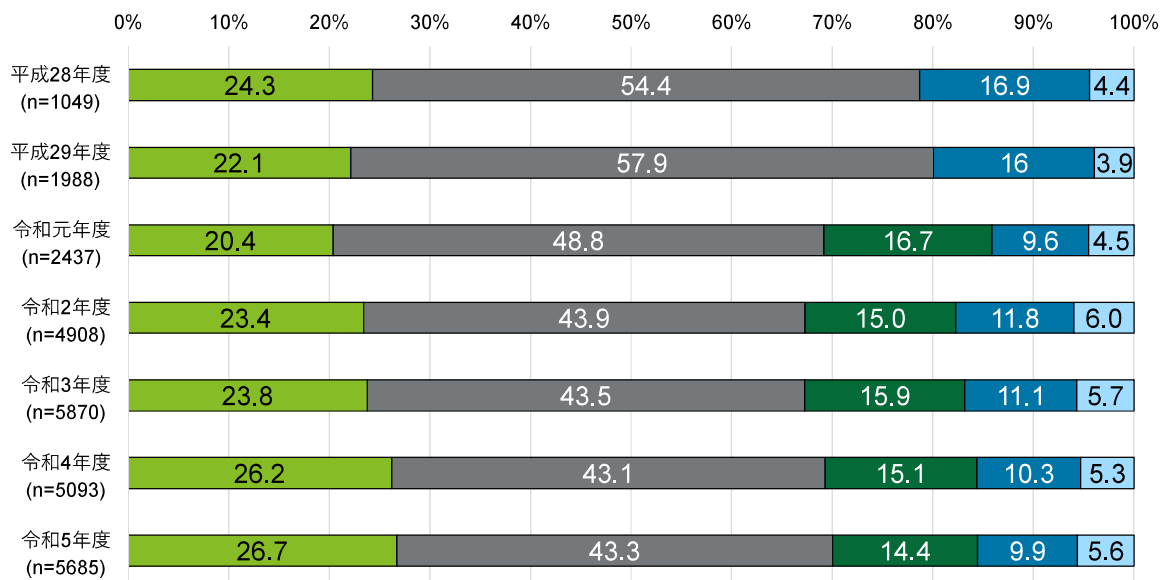
- 勤務間インターバルが最も短い時間の頻度について、「時々ある」（44.9%）が最も多く、「めったにない」（38.4%）、「よくある」（16.7%）が続く。



医師調査 47

**問23. 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」（43.3%）が最も多く、「睡眠は十分にとれていた」（26.7%）、「どちらともいえない」（14.4%）が続く。



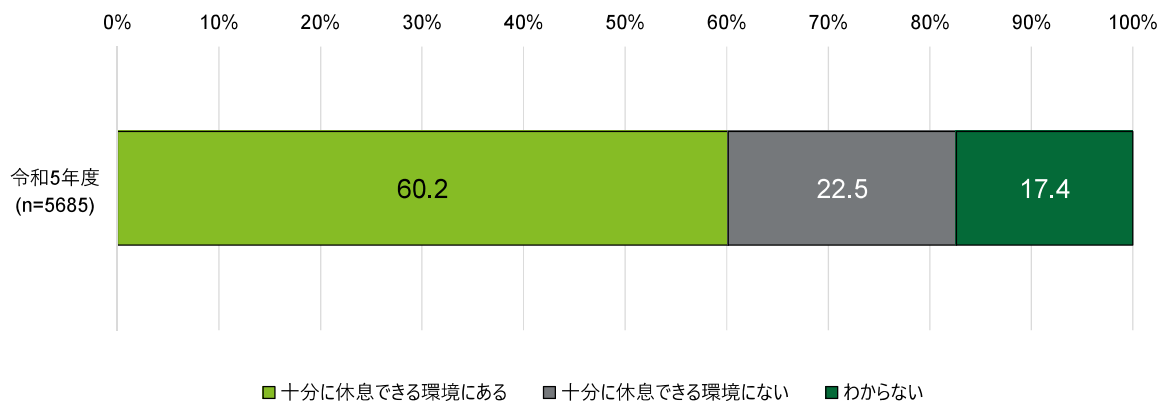
■ 睡眠は十分にとれていた ■ 睡眠は比較的とれていた ■ どちらともいえない ■ 睡眠はあまりとれていなかった ■ 睡眠は不足していた

医師調査 48

**問23-1. 当直・夜勤の時間帯の休息場所の環境について教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）**

R5年度新規設問

➤ 当直・夜勤の時間帯の休息場所の環境について、「十分に休息できる環境にある」（60.2%）が最も多く、「十分に休息できる環境がない」（22.5%）、「わからない」（17.4%）が続く。



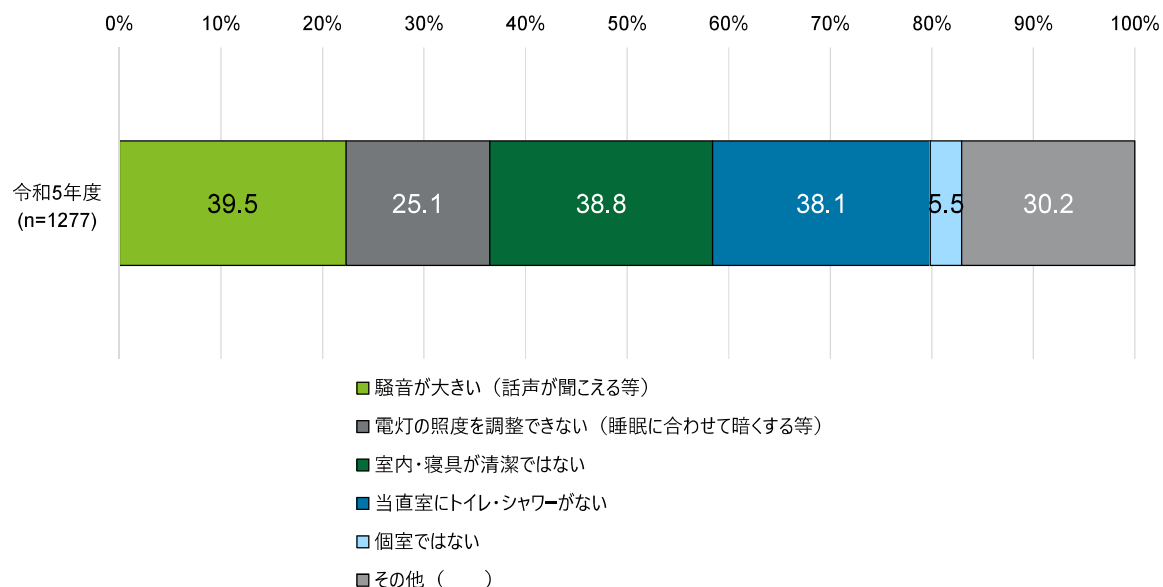
■ 十分に休息できる環境にある ■ 十分に休息できる環境がない ■ わからない

医師調査 49

## 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（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）

R5年度新規設問

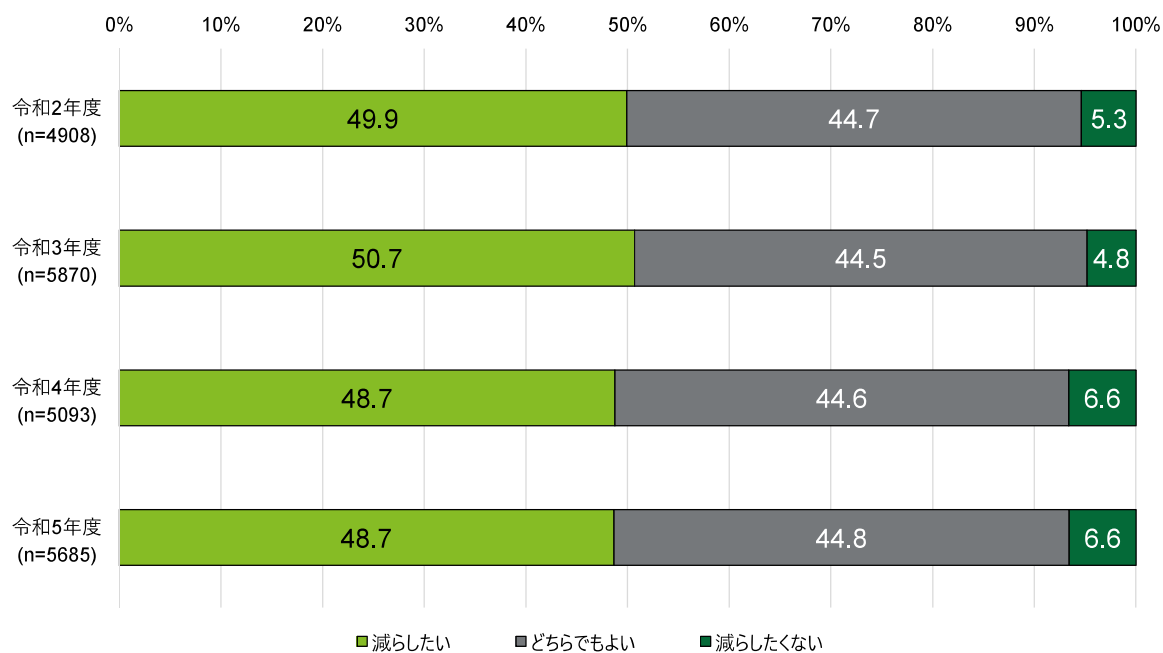
➤ 十分に休息できる環境にない理由について、「騒音が大きい（話声が聞こえる等）」（39.5%）が最も多く、「室内・寝具が清潔ではない」（38.8%）、「当直室にトイレ・シャワーがない」（38.1%）が続く。



医師調査 50

## 問24. 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）

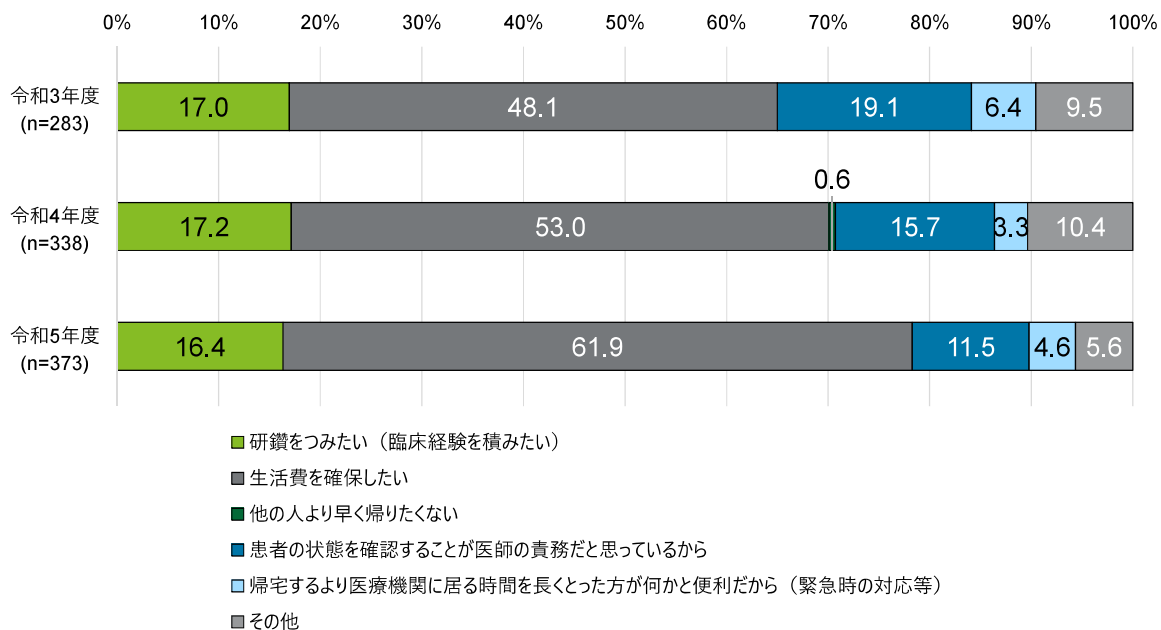
➤ 労働時間の削減希望について、「減らしたい」（48.7%）と回答している割合が最も多く、「どちらでもよい」（44.8%）が続く。「減らしたくない」は6.6%であった。



医師調査 51

### 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（最もあてはまるもの1つにチェックをしてください）

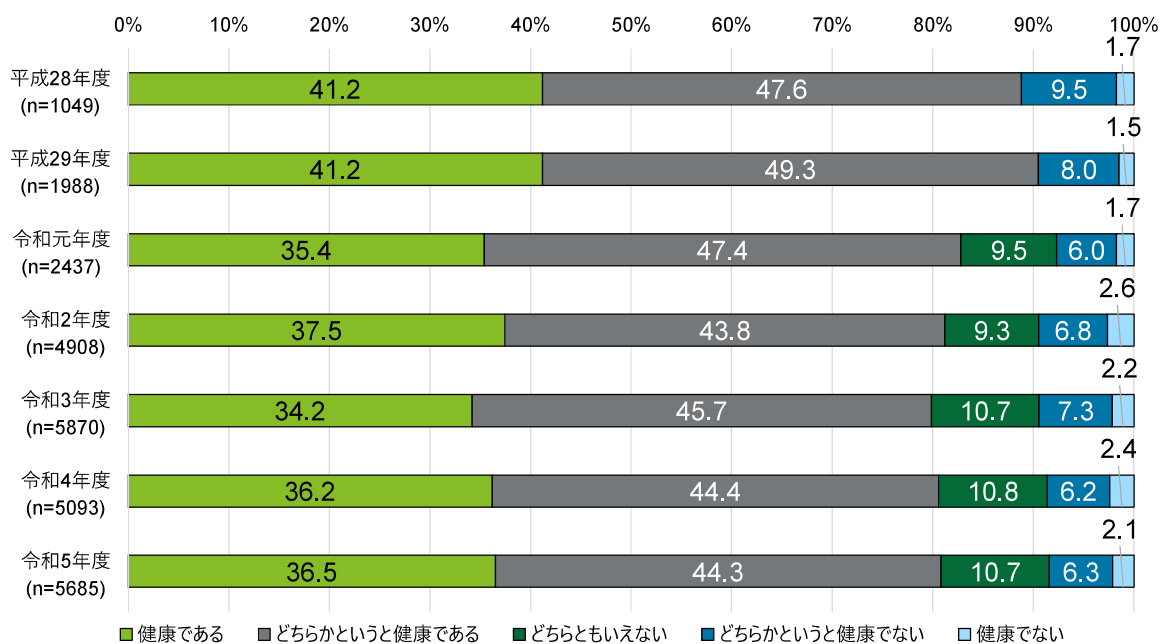
➤ 時間外労働時間を減らしたくない理由のうち、「生活費を確保したい」（61.9%）と回答している割合が最も多く、「研鑽をつみたい」（16.4%）、「患者の状態を確認することが医師の責務だと思っているから」（11.5%）が続く。



医師調査 52

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

➤ 現在の健康状況について、「どちらかという与健康である」（44.3%）の割合が最も多く、「健康である」（36.5%）が続く。  
➤ 令和元年度調査以降、大きな変化は見られない。

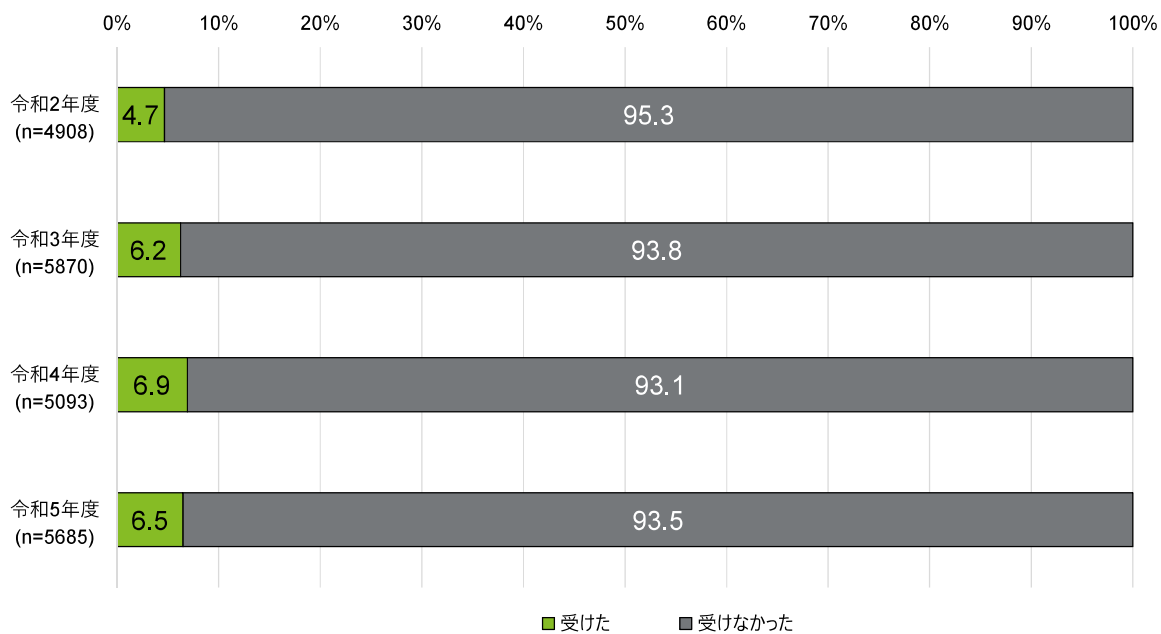


医師調査 53



**問26. あなたは令和4年度に、長時間労働にかかる医師による面接指導を受けましたか。（該当するもの1つにチェックをしてください）**

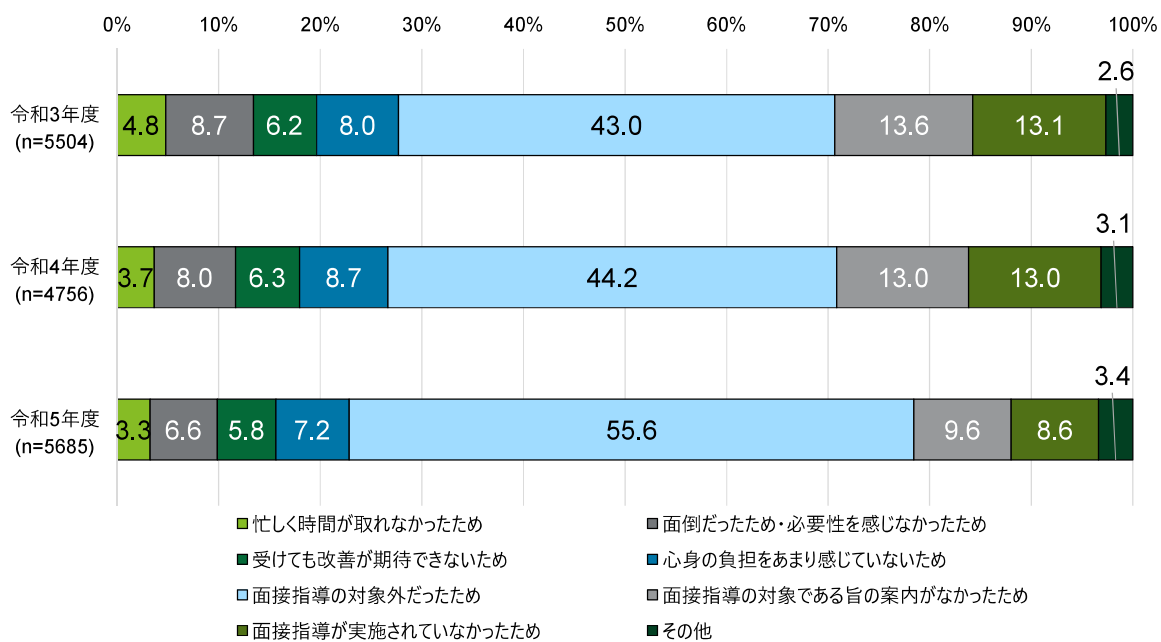
➤ 長時間労働にかかる医師による面接指導の受診有無について、「受けなかった」と回答している割合が93.5%であった。



医師調査 54

**問26-1. 2. を回答した場合、“受けなかった”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）**

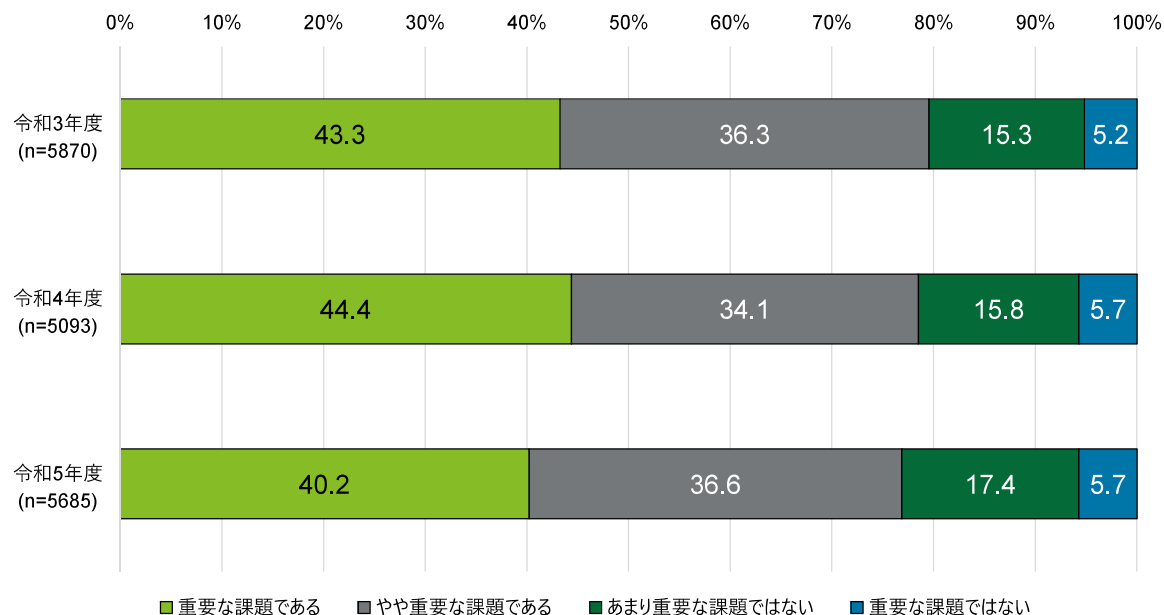
➤ 長時間労働にかかる医師による面接指導を受けなかった理由について、「面接指導の対象外だったため」（55.6%）が最も多く、「面接指導の対象である旨の案内がなかったため」（9.6%）、「面接指導が実施されていなかったため」（8.6%）が続く。



医師調査 55

**問27. 勤務環境の改善に関するあなた自身の現状認識として、当てはま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)**

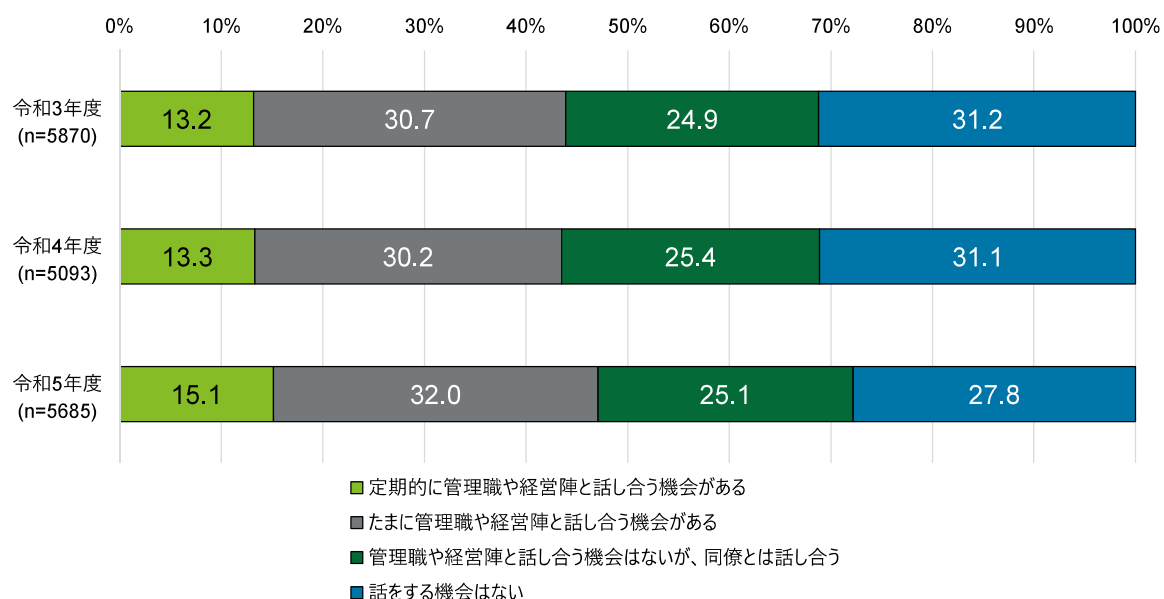
- 勤務環境の改善に関する現状認識について、「重要な課題である」が40.2%、「やや重要な課題である」が36.6%であり、**76.8%の医師が勤務環境改善を重要な課題と認識している。**
- 令和5年度調査では、昨年度調査より「重要な課題である」の割合が低く、「あまり重要な課題ではない」割合が高くなっている。



医師調査 56

**問28. 従来より、医療法に基づき、医療機関の管理者は、医療従事者の勤務環境改善に努めなければならないとされており、その実施に当たっては、職員の参画を得ながら、PDCAサイクルにより計画的に取り組むよう指針が示されておりますが、あなたの勤務先の医療機関では、定期的に勤務環境の改善について、話し合う機会がありますか。(該当するもの1つにチェックをしてください)**

- 勤務先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」(32.0%)が最も多く、「話をする機会はない」(27.8%)、「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」(25.1%)が続く。



医師調査 57

問29. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、ご勤務先で取り組んでおり、あなたが勤務環境改善の効果を感じている項目を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

### 労働時間管理

- 働き方・休み方改善に関する取組のうち、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」（68.9％／26.9％）である。高く評価されている取組は、いずれも昨年度と同様の結果である。
- 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、「勤務間インターバル制度を導入している」（15.3％／3.0％）である。

	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	61.9	16.9
1回当たりの最長勤務時間の削減に取り組んでいる	39.3	9.2
年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している	68.9	26.9
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	38.7	12.4
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	28.8	7.5
夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している	29.4	7.5
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	21.1	4.0
勤務間インターバル制度を導入している	15.3	3.0

医師調査 58

問29. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、ご勤務先で取り組んでおり、あなたが勤務環境改善の効果を感じている項目を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

### 勤務負担軽減

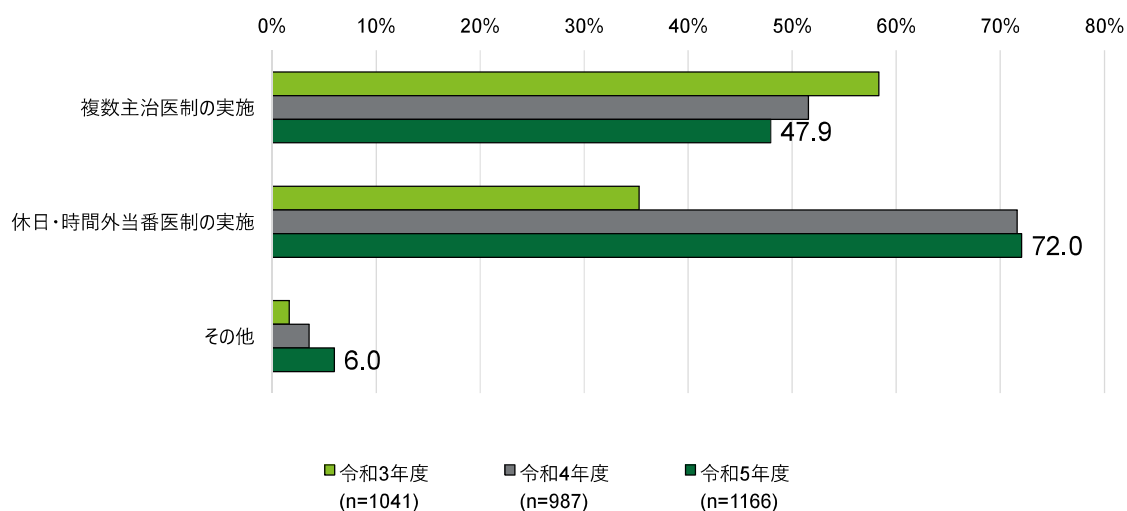
- 勤務負担軽減に関する取組のうち、取り組んでいる割合が最も高いものは、「補助職（医師事務作業補助者、看護補助者等）を配置している」（57.1％）で、効果が高いと評価できる割合が最も高いものも同様の取組（25.0％）である。
- 取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も低いものは、「テレワーク・在宅勤務の制度を整備している」（7.8％／1.7％）である。

	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	25.0
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など）を活用している	30.9	9.2
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）	45.4	17.1
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	30.2	9.2
チーム医療や多職種連携（業務分担・連携の強化等・タスクシフトにより負担軽減を図っている	37.6	12.5
電子カルテやタブレット端末等の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	32.7	9.2
タスクシェアによる負担軽減を図っている	20.5	6.5
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	17.4	4.2
テレワーク・在宅勤務の制度を整備している	7.8	1.7

医師調査 59

**15. で「取り組んでいる」と回答した方は、どのようなタスクシェアを行っていますか。（該当するものすべてにチェックをしてください）**

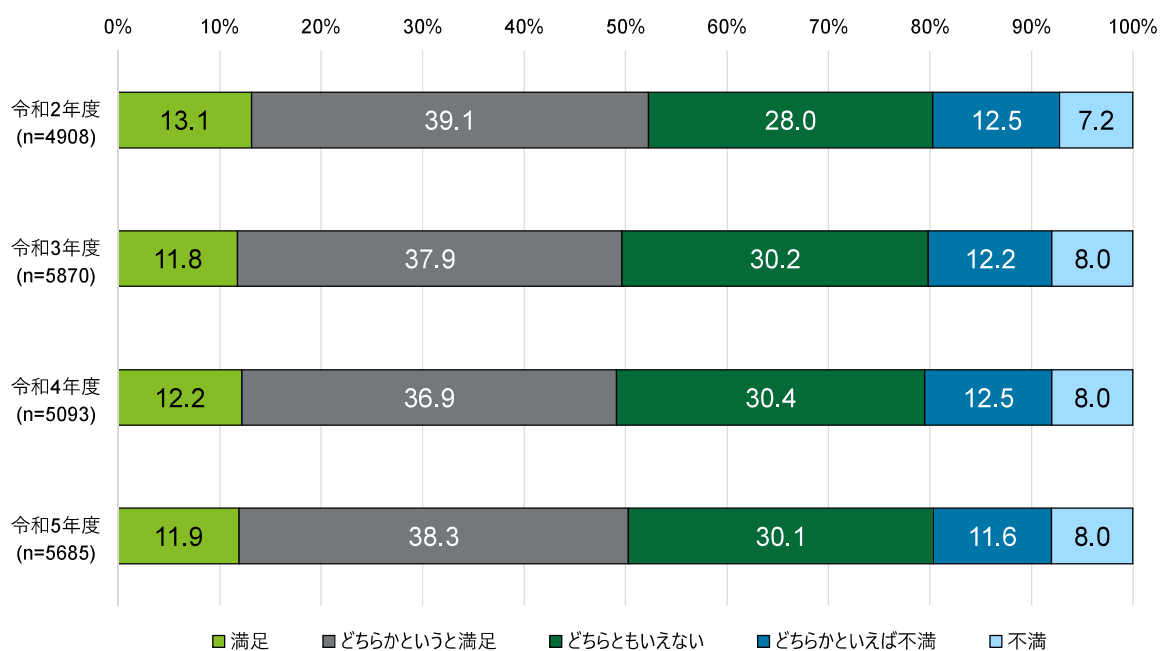
➤ タスクシェアの内容は、「休日・時間外当番医制の実施」（72.0%）が最も多く、「複数主治医制の実施」（47.9%）が続く。



医師調査 60

**問29-1. 働き方全般に関する満足度（該当するもの1つにチェックをしてください）**

➤ 働き方全般に関する満足度について、「どちらかという満足」（38.3%）が最も多く、「どちらともいえない」（30.1%）、「満足」（11.9%）が続く。



医師調査 61

**問29. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、ご勤務先で取り組んでおり、あなたが勤務環境改善の効果を感じている項目を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）**

**職員の健康支援**

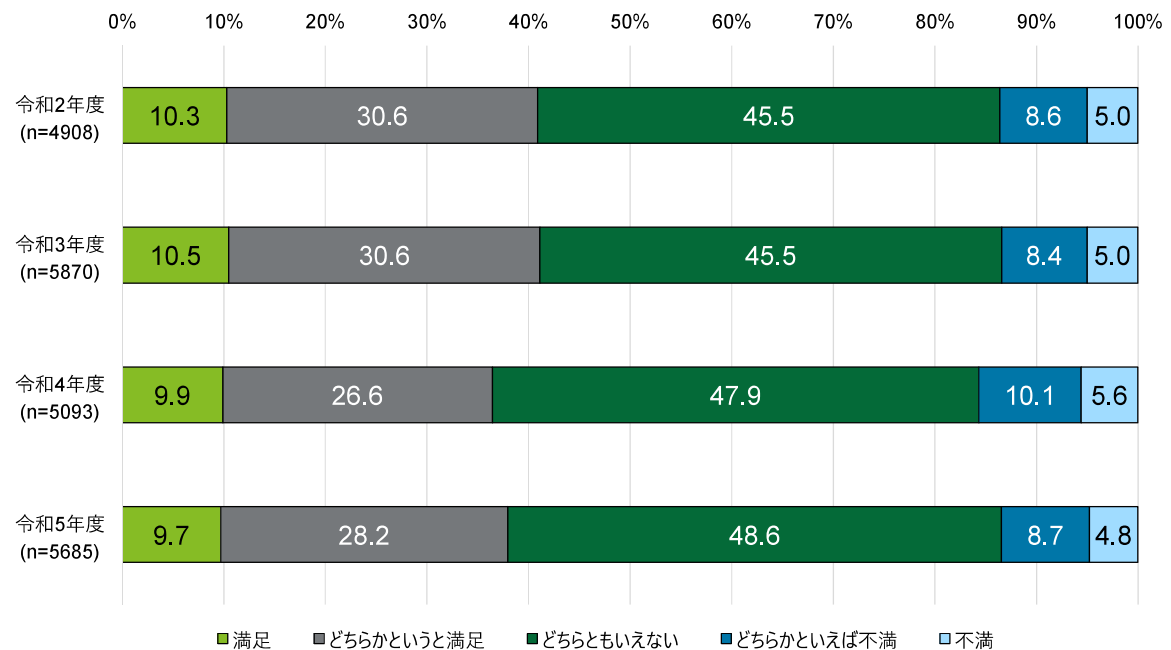
- 職員の健康支援に関する取組のうち、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「職員の健康教育や身体的健康対策（生活習慣病対策等）に取り組んでいる」（49.2％／10.5％）である。昨年度と同様に高く評価されている。
- 取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も低いものは、「病気休職者向けの職場復帰支援プログラム（リワークプログラム等）」（13.4％／2.3％）である。

	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	49.2	10.5
職員のメンタルヘルス教育研修を実施している	37.9	5.5
「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	22.8	3.4
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	15.8	2.7
産業医を選任し、職員に周知している	31.4	5.2
病気休職者向けの職場復帰支援プログラム（リワークプログラム等）	13.4	2.3

医師調査 62

**問29-2. 健康支援に関する満足度（該当するもの1つにチェックをしてください）**

- 健康支援に関する満足度について、「どちらともいえない」（48.6％）が最も多く、「どちらかという満足」（28.2％）、「満足」（9.7％）が続く。



医師調査 63

問29. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、ご勤務先で取り組んでおり、あなたが勤務環境改善の効果を感じている項目を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

### 仕事と子育て・介護等の両立支援（1/2）

- 仕事と子育て・介護等の両立支援の取組のうち、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「院内保育所や提携保育所等を整備している」（42.7%／14.4%）である。
- 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「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」（7.9%／1.2%）である。

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
男性職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけている	22.4	5.0
法定以上の育児休業制度、子の看護休暇制度（男性職員・女性職員ともに対象）を導入している	21.5	5.3
院内保育所や提携保育所等を整備している	42.7	14.4
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	22.6	6.7
院内や近隣に学童保育を整備している	15.3	3.7
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	13.2	3.0
本人の希望に応じて、子育て中の医師の当直を免除している	40.1	14.1
短時間勤務等の措置（短時間勤務制度等）を導入している	33.2	10.0

医師調査 64

問29. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、ご勤務先で取り組んでおり、あなたが勤務環境改善の効果を感じている項目を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

### 仕事と子育て・介護等の両立支援（2/2）

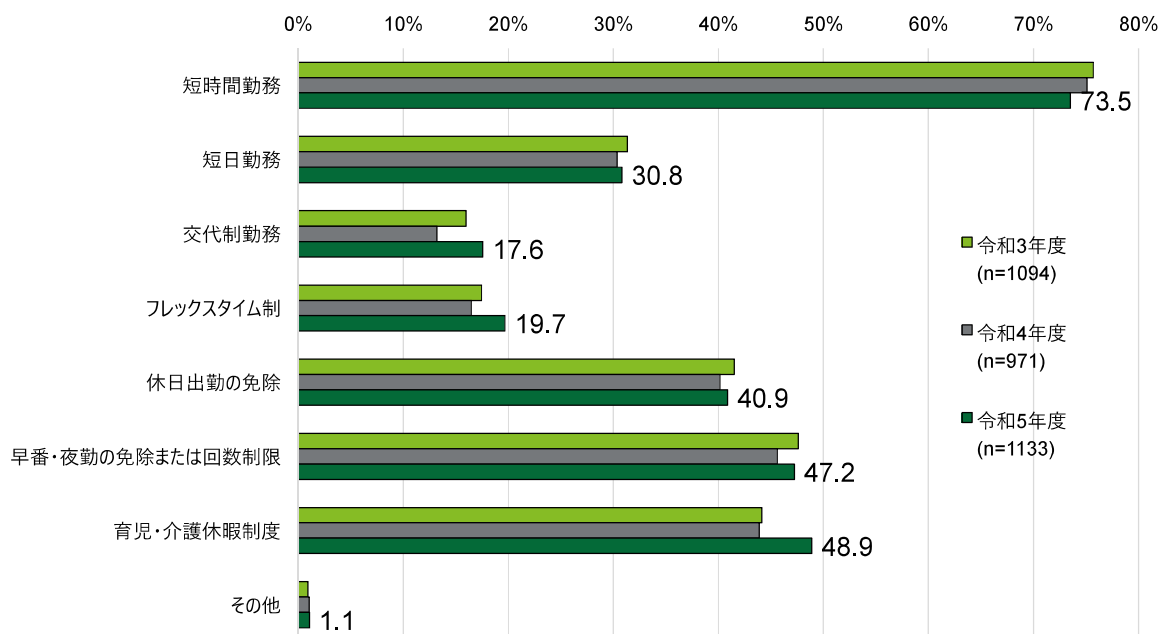
- 仕事と子育て・介護等の両立支援の取組のうち、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「院内保育所や提携保育所等を整備している」（42.7%／14.4%）である。
- 取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も低いものは「その他の子育て・介護との両立支援の制度・取組（男性職員・女性職員ともに対象）を実施している」（5.3%／1.2%）である。

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
法定以上の介護休業制度、介護休暇制度（男性職員・女性職員ともに対象）を導入している	12.6	2.7
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・短時間勤務制度の延長（男性職員・女性職員ともに対象）を実施している	14.2	3.4
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	19.9	5.3
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	10.5	2.3
子育て・介護その他の事情により退職した職員に対する再雇用の制度を設けている	12.9	2.7
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	10.8	2.2
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	5.3	1.2
治療との両立支援の制度・取組を実施している	12.9	2.9

医師調査 65

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

➤ 子育て・介護等の両立支援のために整備している雇用形態や勤務形態は、「短時間勤務」（73.5%）が最も多く、「育児・介護休暇制度」（48.9%）、「早番・夜勤の免除または回数制限」（47.2%）、「休日出勤の免除」（40.9%）が続く。



医師調査 66

### 問29. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、ご勤務先で取り組んでおり、あなたが勤務環境改善の効果を感じている項目を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

#### 職員のいじめ・ハラスメント対策／風土・環境整備／人材の定着化

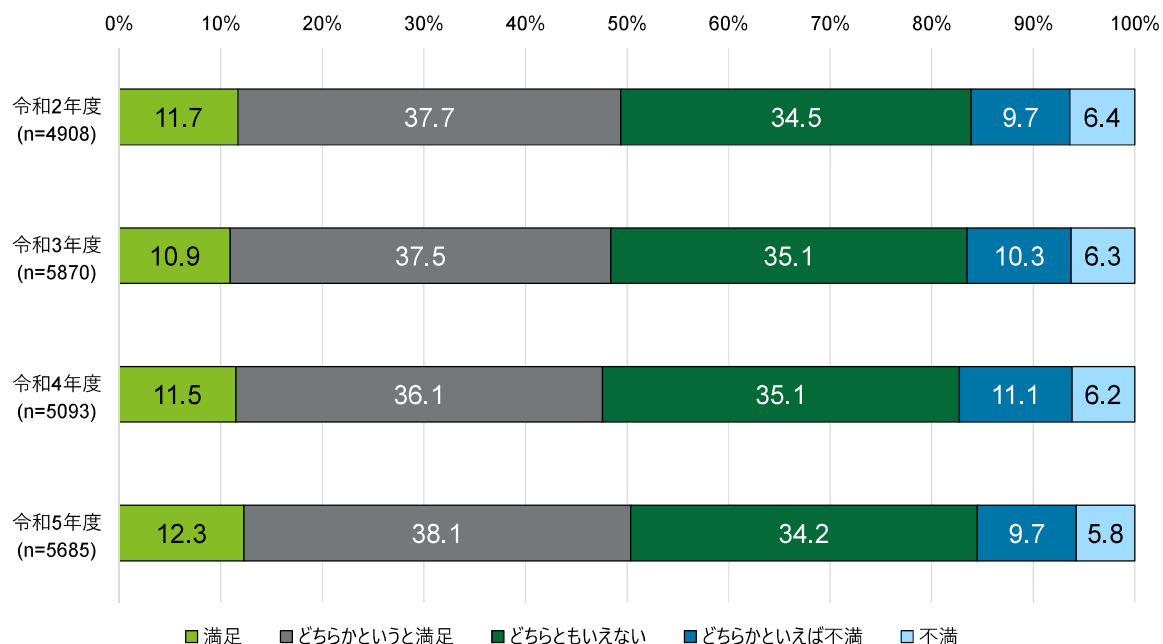
- 職員のいじめ・ハラスメント等対策においては、「職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している」（51.0%／8.8%）、風土・環境整備においては「職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している」（40.3%／9.1%）が多く取り組まれ評価されている。
- 人材の定着化においては、「定期的に職員の希望を把握し、配置や業務面の配慮をしている」（23.5%）が多く取り組まれ、「複数主治医制を採用されている」（6.7%）が高く評価されている。

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している	51.0	8.8
職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力・クレームへの対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている	38.2	6.1
ハラスメントを行ってはならない旨の方針（職場におけるハラスメントの内容含む）を明確化し、管理監督者を含む職員全体に周知・啓発している	41.9	7.6
職員の働く満足度の調査を行っている	33.5	4.9
風土・環境整備 職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している	40.3	9.1
職員の地域活動への支援（ボランティア活動支援等）を実施している	13.5	2.4
人材の定着化 定期的に職員の希望を把握し、配置や業務面の配慮をしている	23.5	4.9
複数主治医制を採用している	22.9	6.7

医師調査 67

### 問29-3. 働きやすさに関する満足度（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 働きやすさに関する満足度について、「どちらかという満足」（38.1%）が最も多く、「どちらともいえない」（34.2%）、「満足」（12.3%）が続く。



医師調査 68

### 問29. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、ご勤務先で取り組んでおり、あなたが勤務環境改善の効果を感じている項目を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

#### キャリア形成支援／休業後のキャリア形成支援

➤ キャリア形成支援においては、「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」（49.4%/16.8%）、休業後のキャリア形成支援においては、「復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている」（17.0%/4.0%）が多く取り組まれ、高く評価されている。

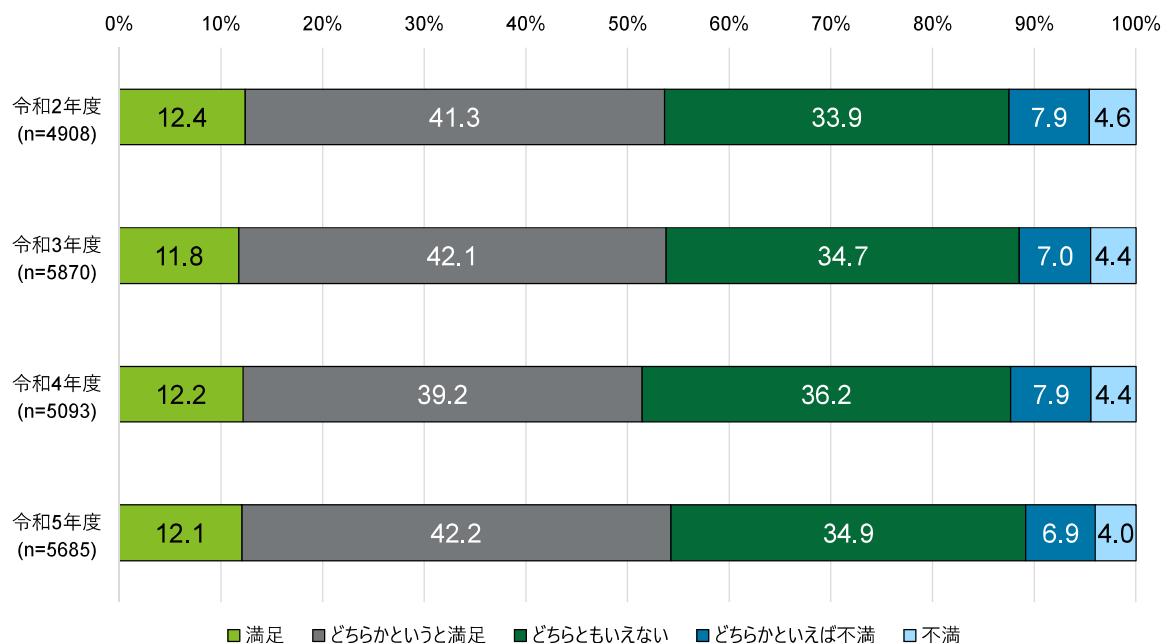
	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
施設外の研修への参加を支援している	44.9	13.4
学会への参加者に対し、勤務を免除する、通常勤務の時間を短くするなどの措置をとっている	49.4	16.8
すべての職員のキャリア形成支援のために研修や子育てとの両立支援等に関する相談窓口の設置、情報提供等が実施されている	11.8	2.4
法人内での人事ローテーションが、キャリア形成支援の視点から適切に実施されている	10.1	2.2
専門資格の取得を支援する制度を設けている	28.7	8.8
産休・育休復帰後のキャリア形成の支援（業務経験や研修等の機会の付与、産休・育休経験者による相談対応等）を行っている	16.9	3.6
復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている	17.0	4.0
産休・育休中の職員の円滑な復職の支援（e-learning、実技実習、託児所を併設した勉強会等）を行っている	11.0	2.2

医師調査 69



### 問29-4. 仕事の充実感・達成感に関する満足度（該当するもの1つにチェックをしてください）

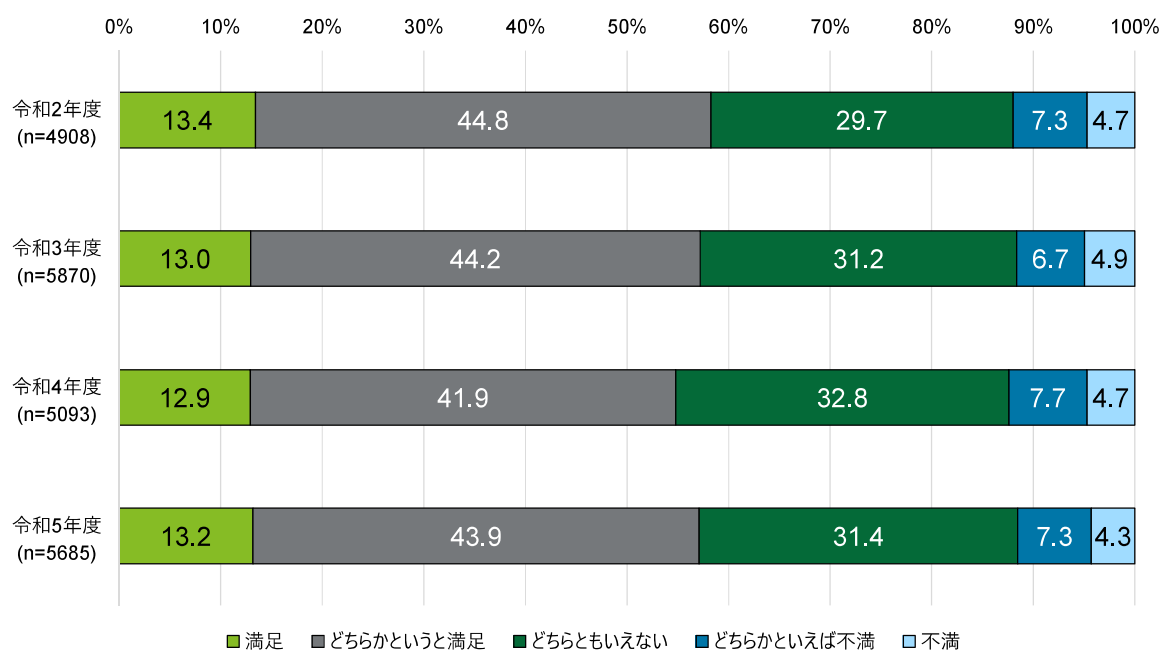
➤ 仕事の充実感・達成感に関する満足度について、「どちらかという満足」（42.2%）が最も多く、「どちらかともいえない」（34.9%）が続く。



医師調査 70

### 問29-5. 働き甲斐全般に関する満足度（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 働き甲斐全般に関する満足度について、「どちらかという満足」（43.9%）が最も多く、「どちらかともいえない」（31.4%）が続く。



医師調査 71

**問29. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、ご勤務先で取り組んでおり、あなたが勤務環境改善の効果を感じている項目を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）**

その他

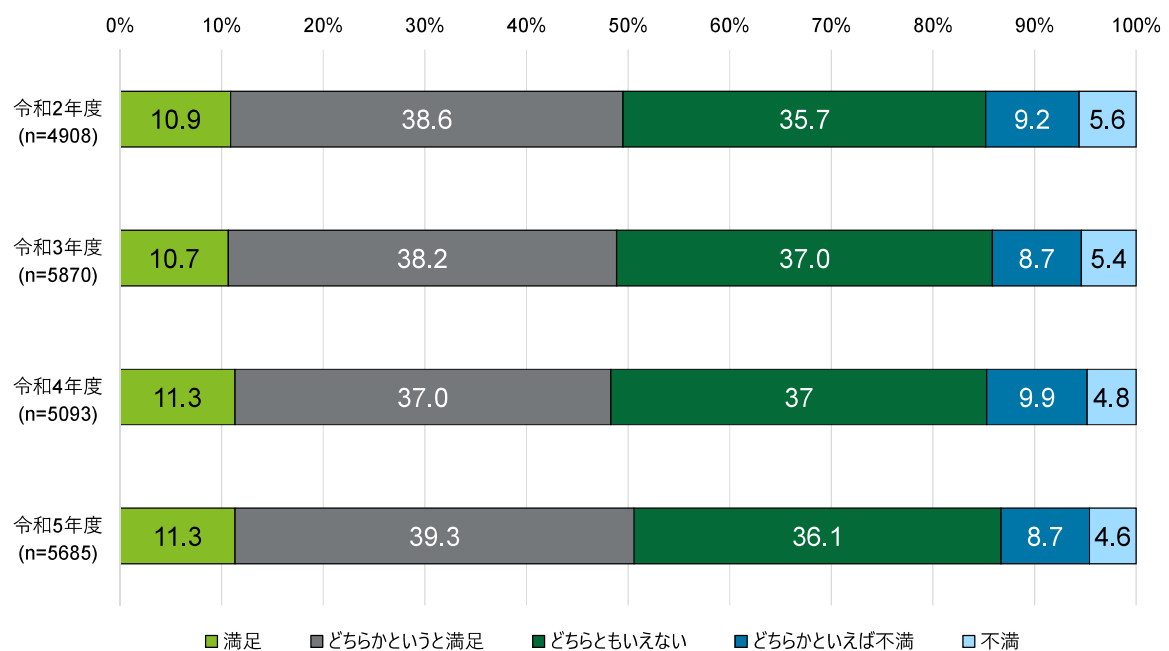
- その他の取組のうち、取り組んでいる割合が高いと評価できる割合が最も高いものは「患者満足度の調査を行っている」（49.5%）で、効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「通常診療時間外の病状説明は避けるなど患者家族に働き方改革の理解を求めている」（9.2%）である。
- 取り組んでいる割合が最も低く、効果が高いと評価されている割合が低いものは「子育て等により配慮を受ける職員とその他の職員の公平感に留意した適切な業務分担や処遇となっている」（17.9%/3.9%）である。（「その他」を除く）

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
患者満足度の調査を行っている	49.5	8.4
子育て等により配慮を受ける職員とその他の職員の公平感に留意した適切な業務分担や処遇となっている	17.9	3.9
定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	32.4	8.0
医師や看護師に対し、賠償保険に加入するよう積極的に働きかけている	21.6	4.7
通常診療時間外の病状説明は避けるなど患者家族に働き方改革の理解を求めている	31.2	9.2
その他	0.8	0.2

医師調査 72

**問29-6. 勤務環境全般に関する満足度（該当するもの1つにチェックをしてください）**

- 勤務環境に関する満足度について、「どちらかという満足」（39.3%）が最も多く、「どちらともいえない」（39.3%）が続く。



医師調査 73

# 看護職調査

## ■調査結果 サマリー

### <属性>

- 令和2年度調査以降、年代、性別、通算経験年数、勤続年数の属性に大きな変化はない。(参照：2,4,7,8)
- 年代は「40代」が最も多く、通算経験年数は、「20年以上」が最も多い。(参照：2,7)

### <労働時間・働き方>

- 月の時間外・休日労働時間数は、「45時間以下」(81.4%)が最も多い。令和3年度調査以降、大きな変化はない。(参照：21)
- 時間外労働の主な理由は、「事務作業(記録・報告書作成や書類の整理等)」が最も多く、次いで「患者対応、ケア」「入退院・転院・転棟に係る対応」となっている。(参照：24)
- 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」のは約3割となっている。(参照：14)
- 1か月の夜勤回数は、3交代制、2交代制とも「5~8回」が最多である。(参照：33)
- 時間外労働を減らしたいと考えている看護職は、7割を超えており、減らしたくないと考えている看護職は2割に満たないがその理由として、「生活費を確保したい」(86.0%)が8割を占める(参照：47,48)

### <休日・休暇>

- 令和元年度以降、年次有給休暇の取得日数が「9日以上」の割合が高くなっており、年次有給休暇の取得日数が増えていることがうかがえる。(参照：32)

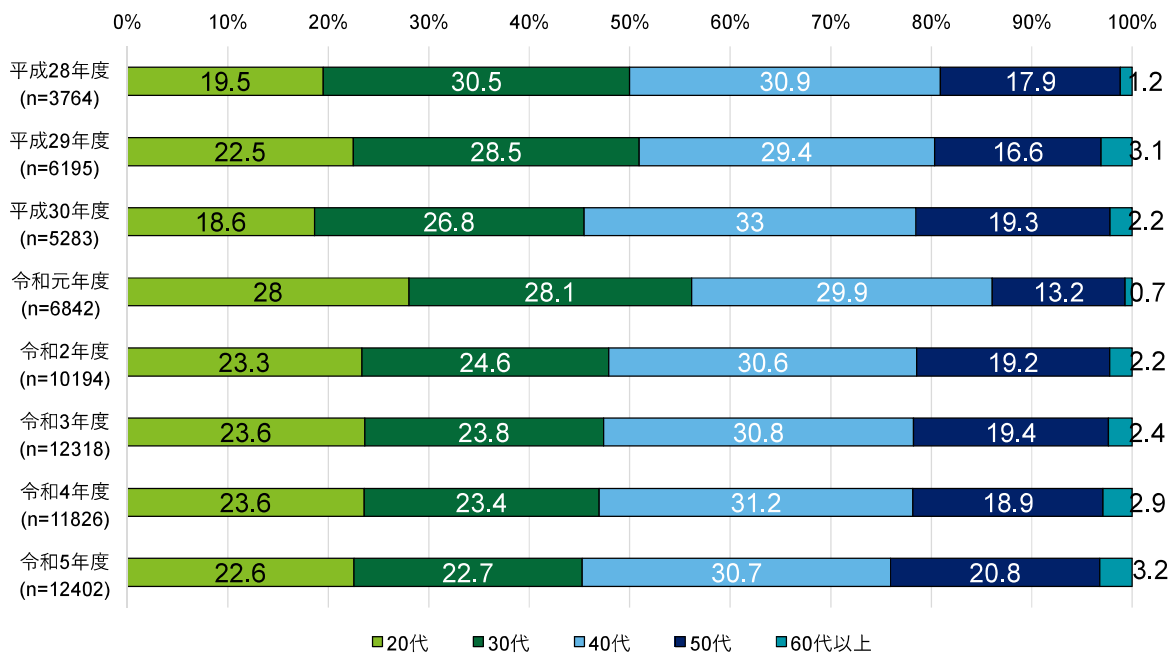
### <勤務環境>

- 当直・夜勤の時間帯の休息場所の環境について、約4割が「十分に休息できる環境にない」と回答し、その理由として、多い順に「騒音が大きい(話し声が聞こえる等)」「当直室にトイレ・シャワーがない」「個室ではない」が挙げられている。(参照：45,46)
- 勤務環境改善について、看護職の80%以上が改善の重要性を認識している。(参照：52)
- 働き方全般についての満足度について、約2割が「どちらかというと満足」、約4割が「どちらともいえない」と回答している。(参照：57)
- 現在の健康状況について、「健康である」と「どちらかというと健康である」の回答が約7割となっている。(参照：49)

看護職調査 1

## 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)

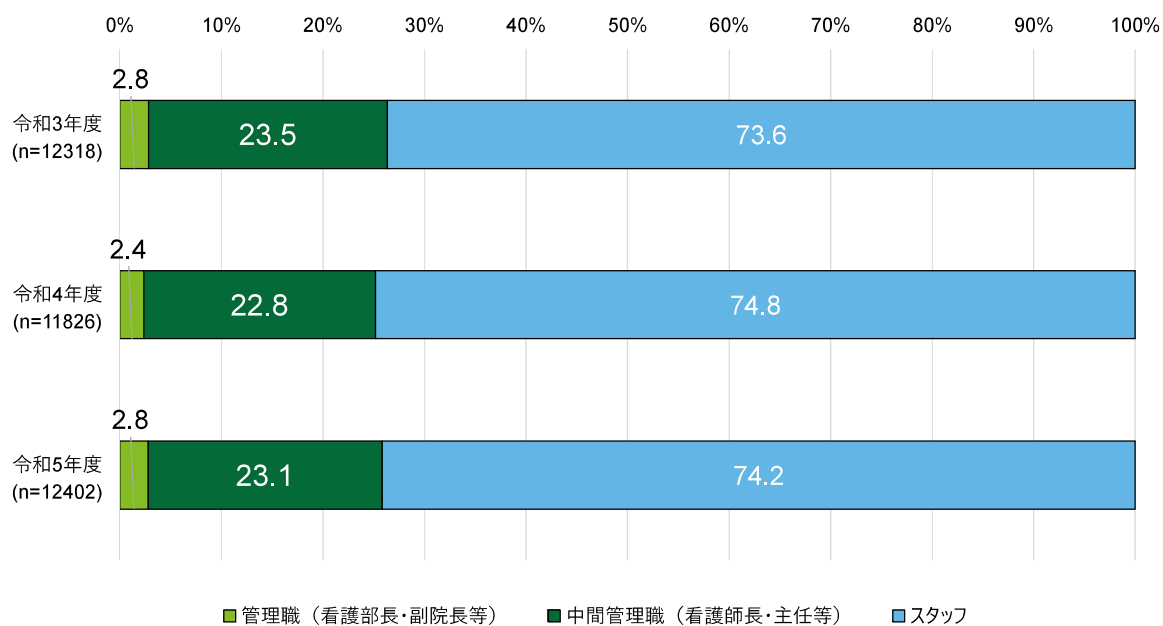
➢ 「40代」からの回答が30.7%と最も多く、次いで「30代」(22.7%)、「20代」(22.6%)となっている。



看護職調査 2

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

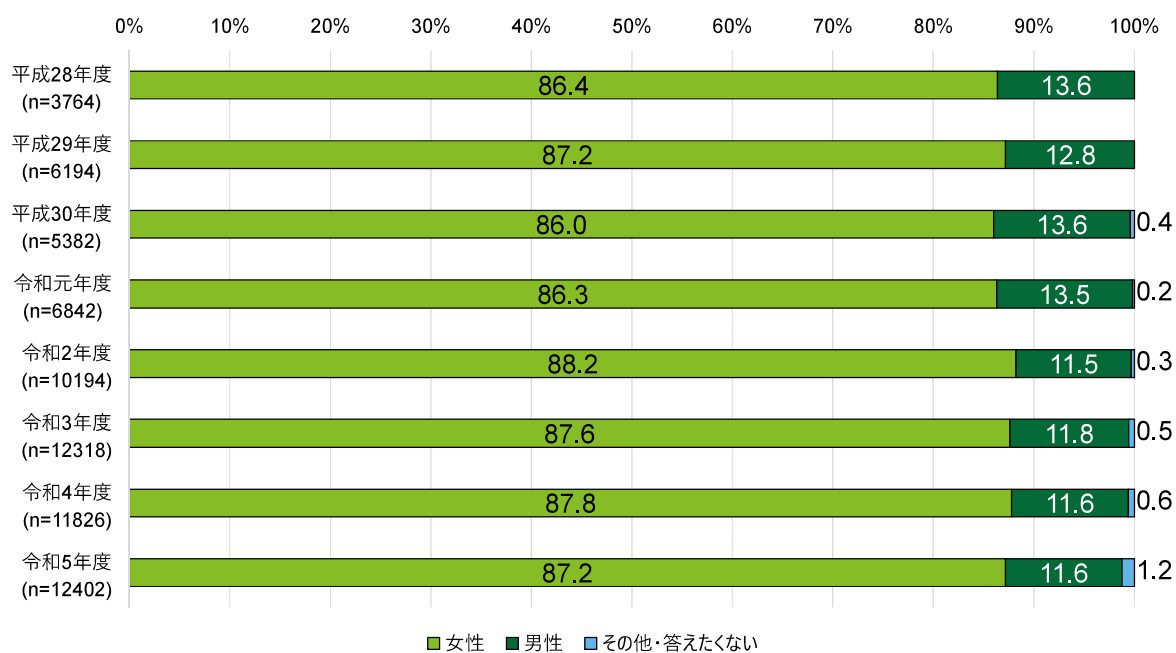
➤ 「スタッフ」からの回答が74.2%と最も多く、次いで「中間管理職（看護師長・主任等）」（23.1%）、「管理職（看護部長・副院長等）」（2.8%）となっている。



看護職調査 3

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

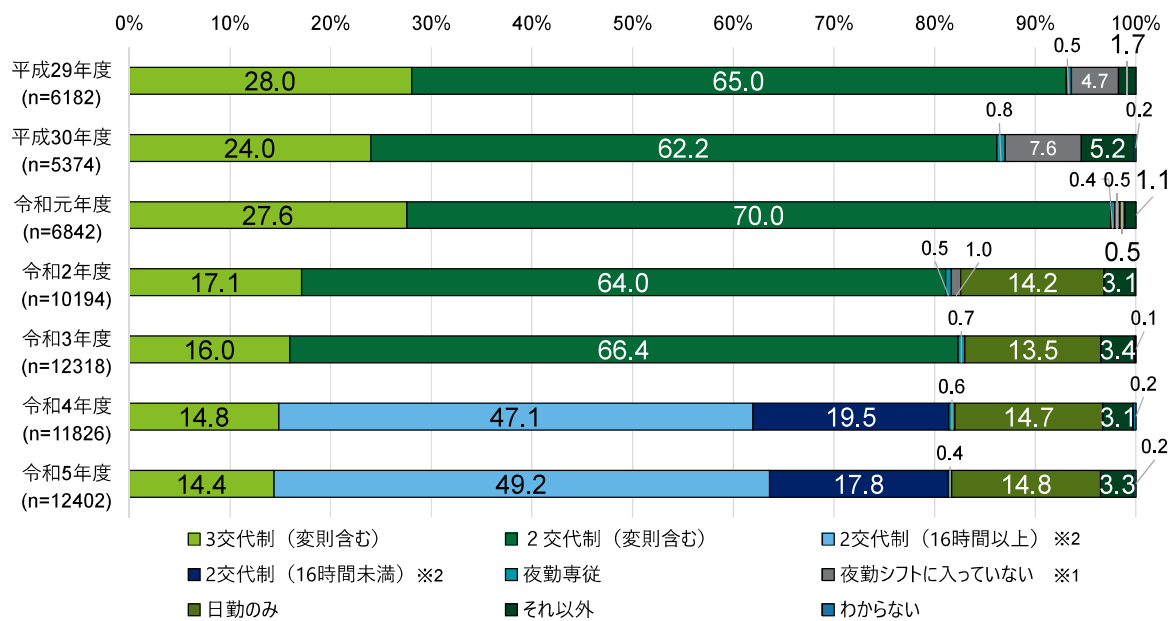
➤ 「女性」からの回答が87.2%、「男性」からの回答が11.6%、「その他・答えたくない」の回答が1.2%である。



看護職調査 4

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

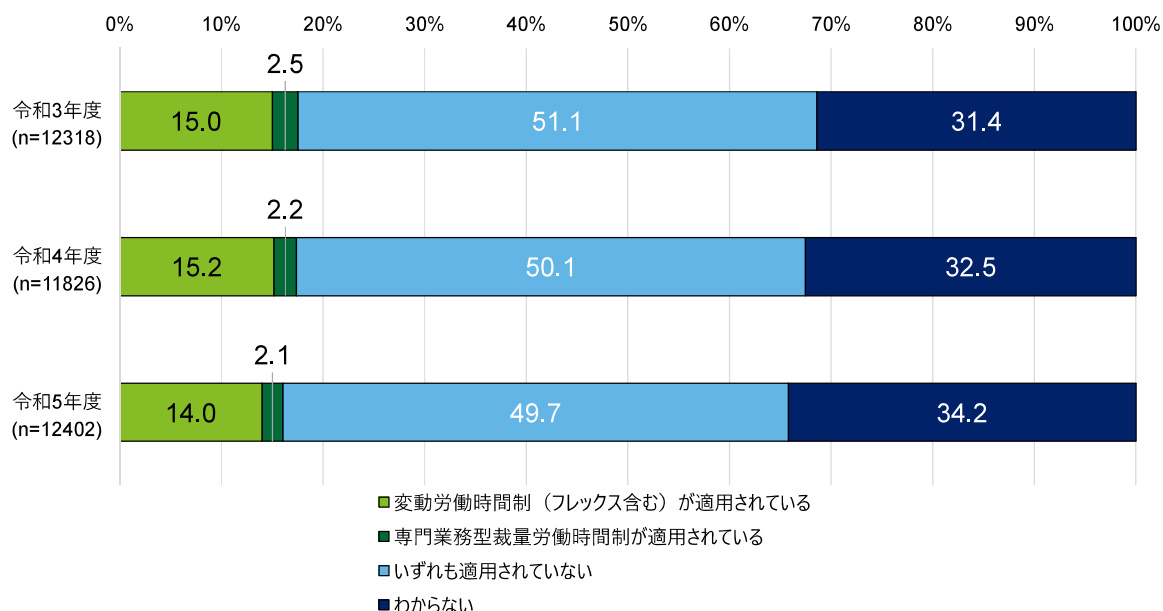
➢ 「2交代制（16時間以上）」（49.2%）が最も多く、次いで「2交代制（16時間未満）」（17.8%）、「日勤のみ」（14.8%）となっている。  
 ➢ 令和2年度調査以降、「3交代制（変則含む）」の割合は減少している。



看護職調査 5

#### 問4-1. あなたには、変形労働時間制（フレックス含む）や裁量労働制が適用されていますか。

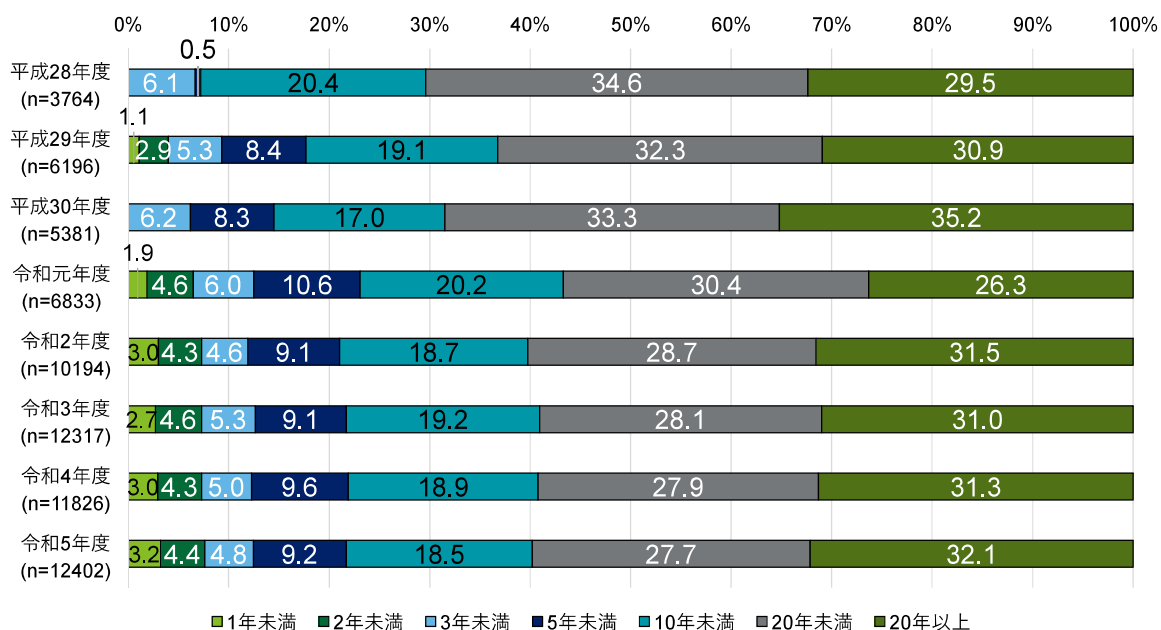
➢ 変形労働時間制について、「いずれも適用されていない」（49.7%）が最も多く、適用されている場合は「変形労働時間制（フレックス含む）が適用されている」（14.0%）が多い。



看護職調査 6

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

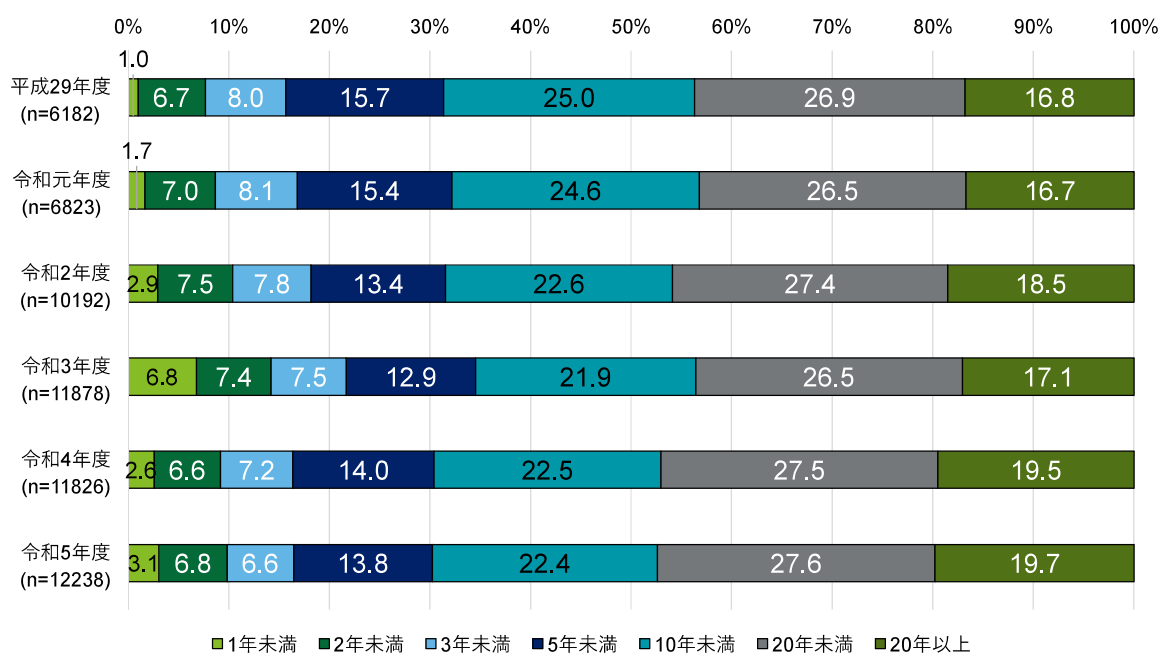
➤ 通算経験年数について、「20年以上」（32.1%）が最も多く、次いで「20年未満」（27.7%）、「10年未満」（18.5%）となっている。



看護職調査 7

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

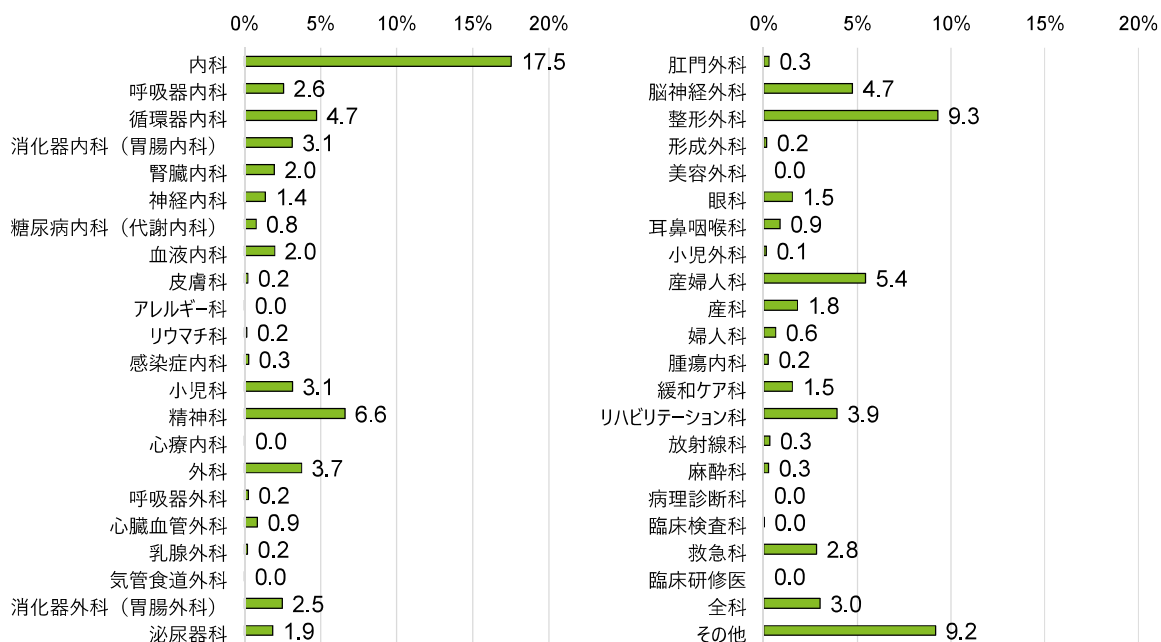
➤ 現医療機関における勤務年数は、「20年未満」（27.6%）が最も多く、次いで「10年未満」（22.4%）となっている。



看護職調査 8

**問7. あなたが主に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）**

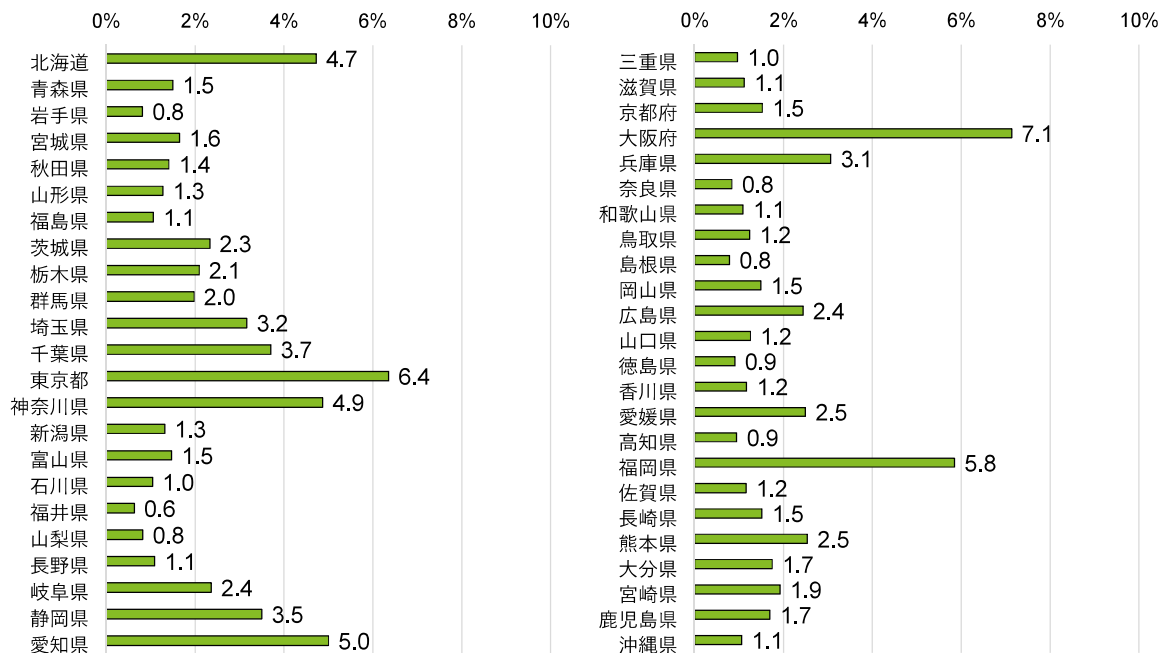
➤ 専門としている診療科目は、「内科」（17.5%）、「整形外科」（9.3%）、「精神科」（6.6%）が上位3科目を占める。（「その他」を除く。）



看護職調査 9

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

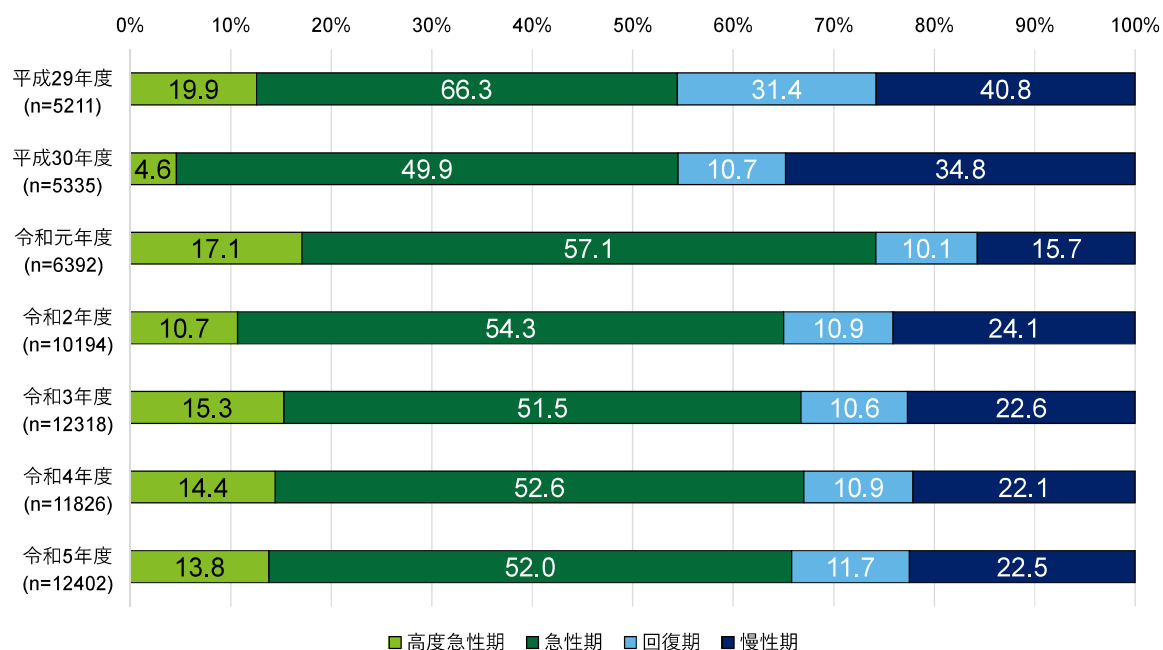
➤ 回答者の主たる勤務先は、「大阪府」（7.1%）、「東京都」（6.4%）、「福岡県」（5.8%）が上位3都道府県となっている。



看護職調査 10

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

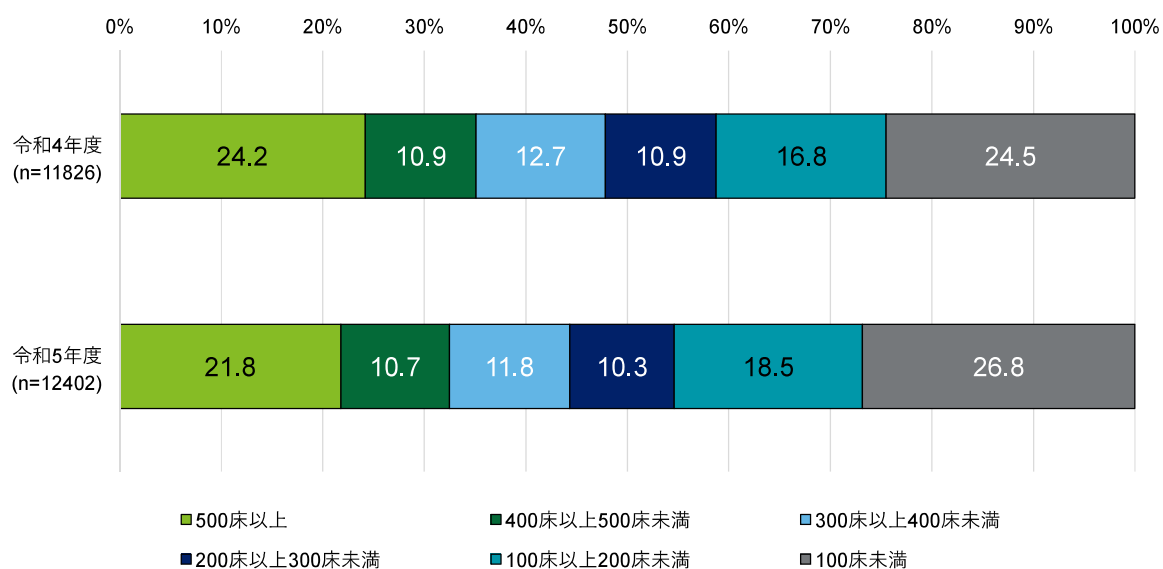
➤ 勤務している病床機能は、「急性期」（52.0%）、「慢性期」（22.5%）、「高度急性期」（13.8%）、「回復期」（11.7%）の順が多い。



看護職調査 11

**問10. あなたが主として勤務する医療機関の病床数を教えてください。**

➤ 病床数は、多い順に、「100床未満」（26.8%）、「500床以上」（21.8%）、「100床以上200床未満」（18.5%）となっている。

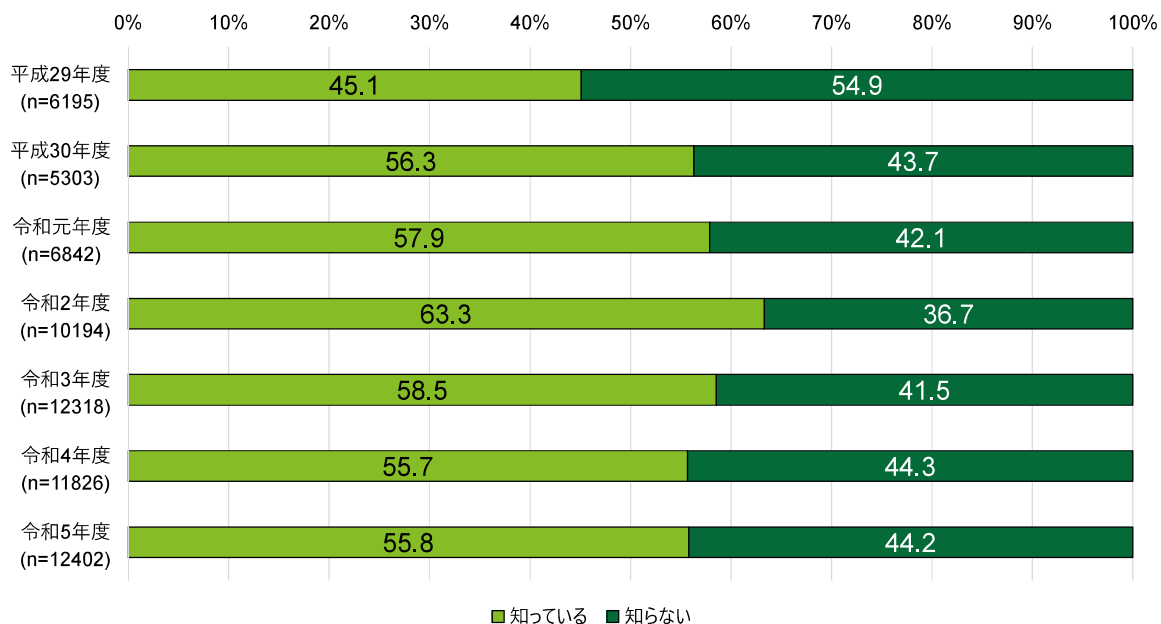


看護職調査 12



**問11. あなたはご勤務先の就業規則等に記載されている時間外労働時間に関する規程をご存じですか。（該当するもの1つにチェックをしてください）**

➤ 時間外労働時間に関する規程を「知っている」は55.8%、「知らない」は44.2%である。

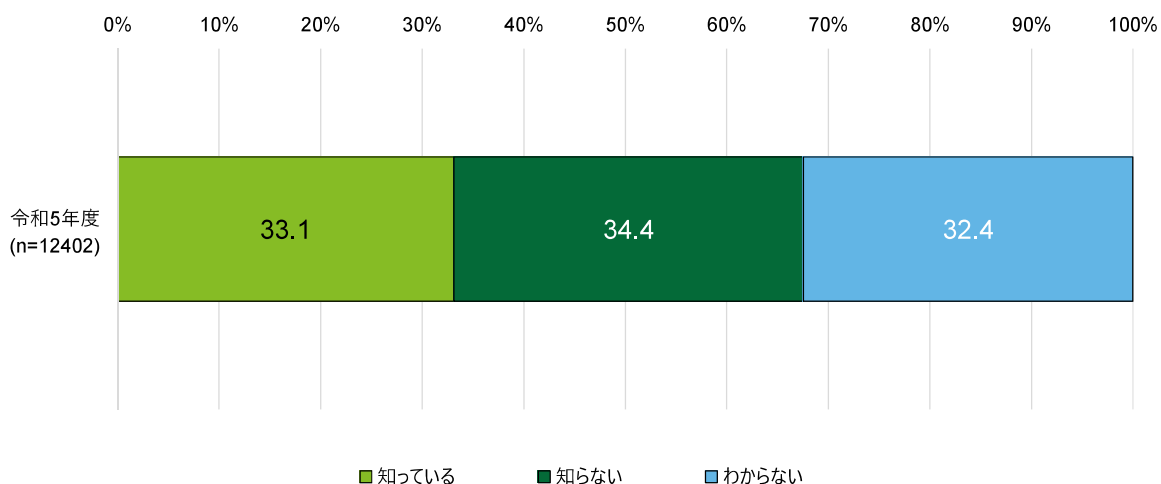


看護職調査 13

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

R5年度新規設問

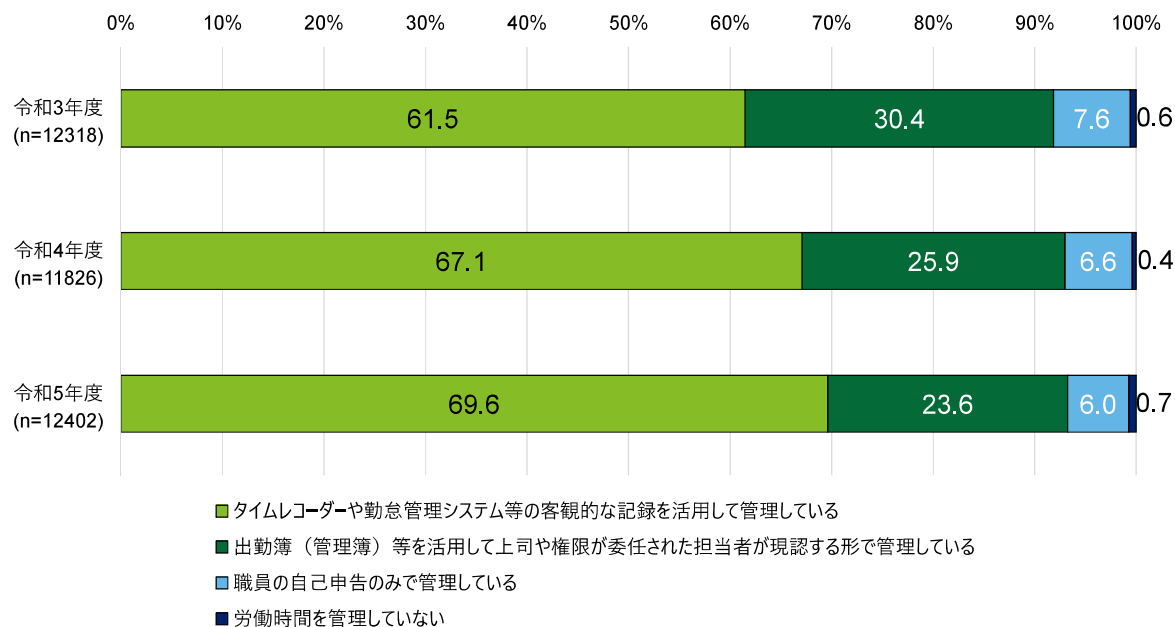
➤ 自らに適用される時間外・休日労働に関する協定届（36協定）を「知っている」のは33.1%である。



看護職調査 14

## 問12. 労働時間の管理方法を教えてください。（主として該当するもの1つにチェックをしてください）

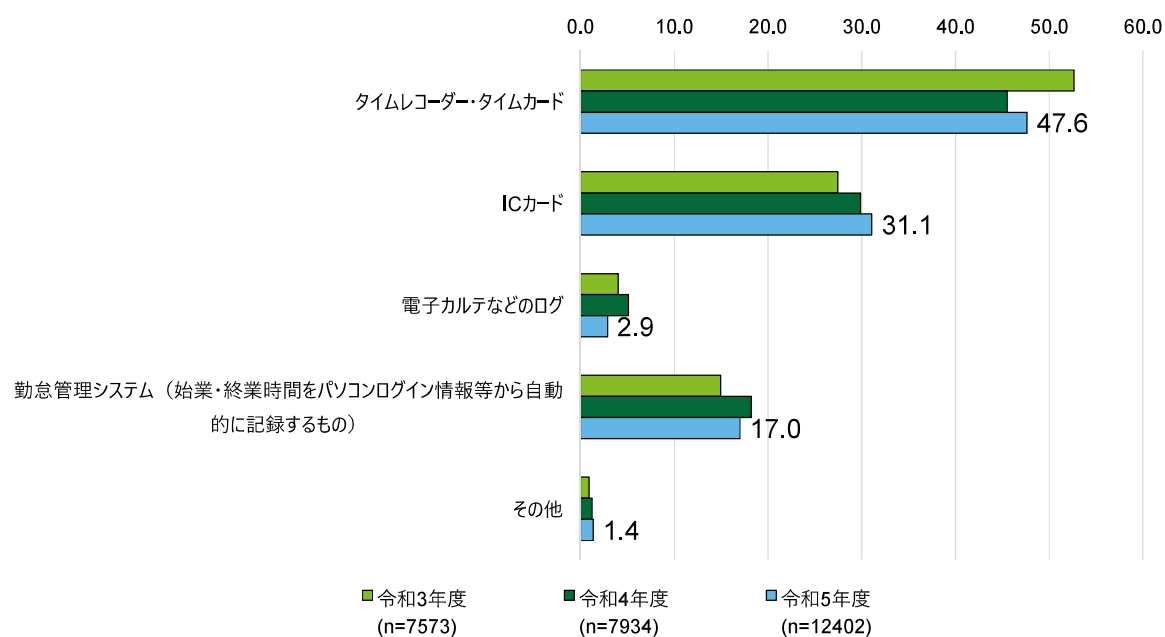
- 「タイムレコーダーや勤怠管理システム等の客観的な記録の活用」（69.6%）が最多であり、「出勤簿等を活用した担当者の現認」（23.6%）が続く。
- 令和3年度調査以降、「タイムレコーダーや勤怠管理システム等の客観的な記録の活用」の割合が増加している。



看護職調査 15

### 問12-1. 問12で1. と回答した方にお聞きします。 具体的な管理方法を教えてください。（主として該当するもの1つにチェックをしてください）

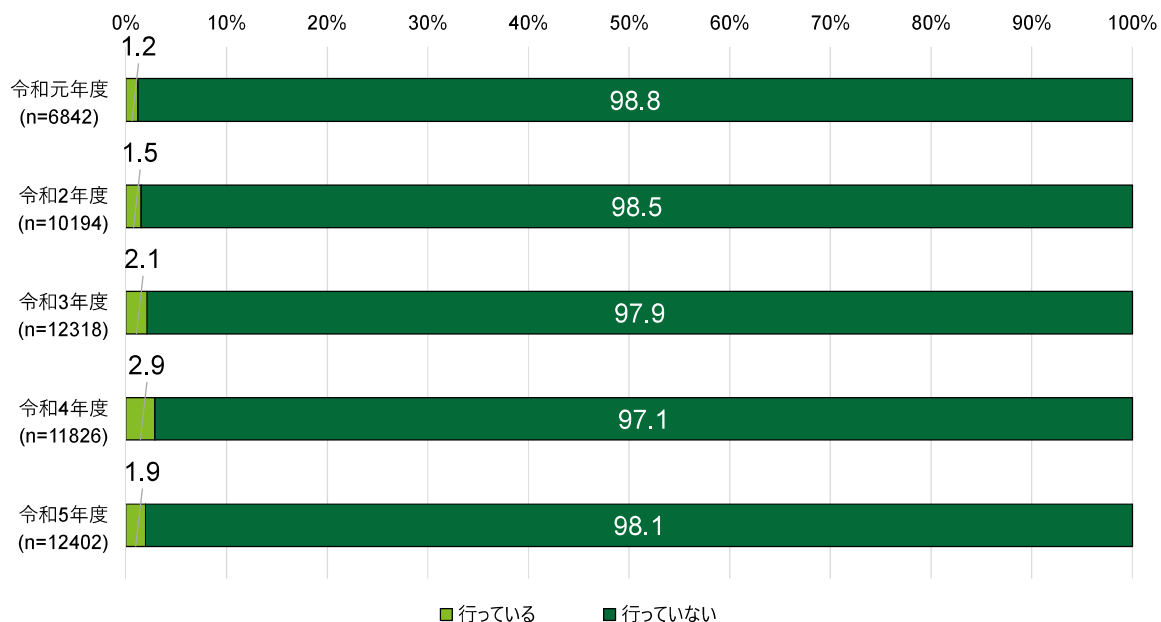
- 労働時間における客観的な記録による具体的な管理方法は、「タイムレコーダー・タイムカード」（47.6%）が最多である。
- 令和3年度以降、「ICカード」による管理は年々増加している。



看護職調査 16

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

➤ 勤務先以外での定期的な副業・兼業を「行っている」割合は1.9%、「行っていない」割合は98.1%である。

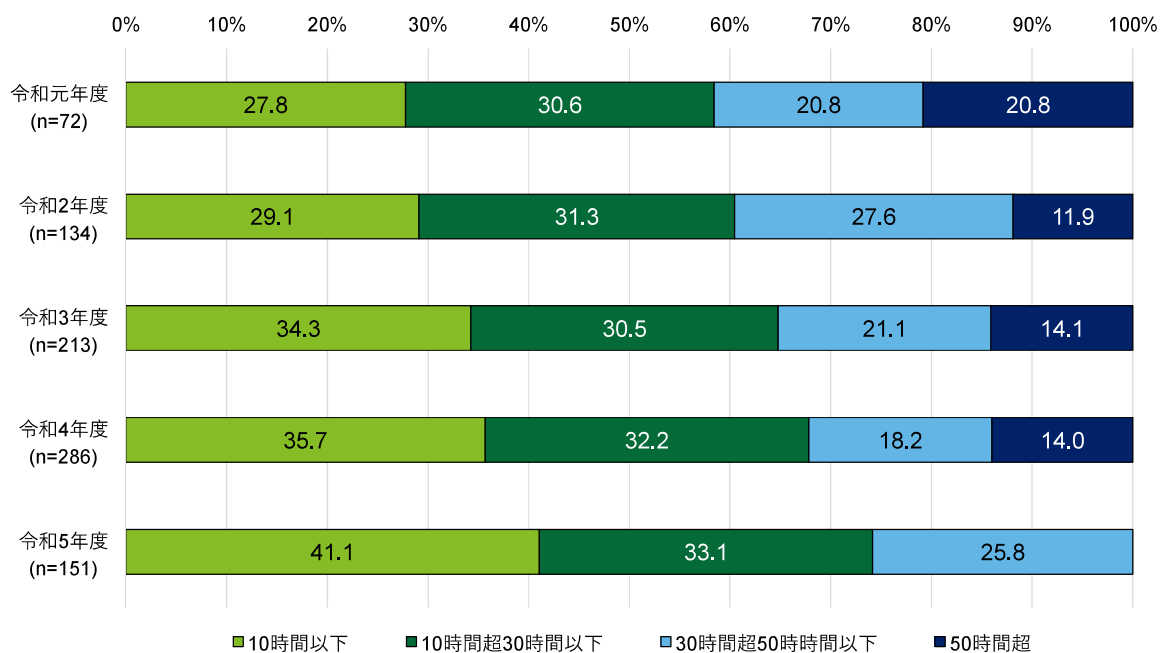


看護職調査 17

**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。**

平均：29.1時間

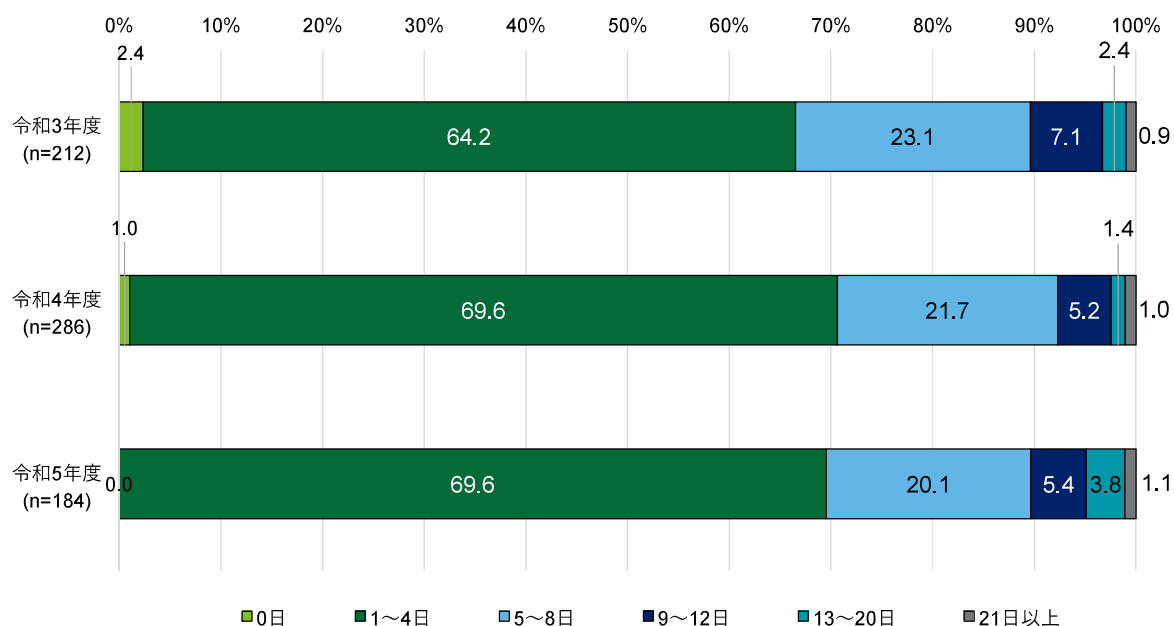
➤ 1か月あたりの副業・兼業合計時間は、「10時間以下」（41.1%）が最多であり、「10時間超30時間以下」（33.1%）が続く。



看護職調査 18

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

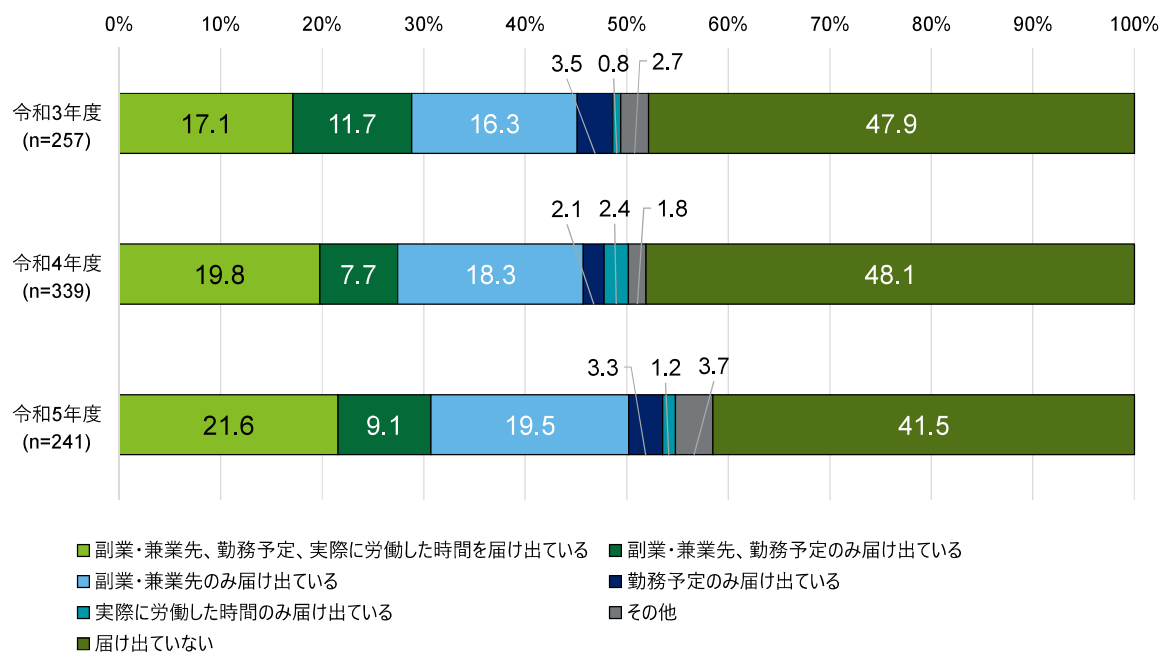
➢ 1か月あたりの副業・兼業合計日数は、「1～4日」（69.6%）が最多であり、「5～8日」（20.1%）が続く。



看護職調査 19

# 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）

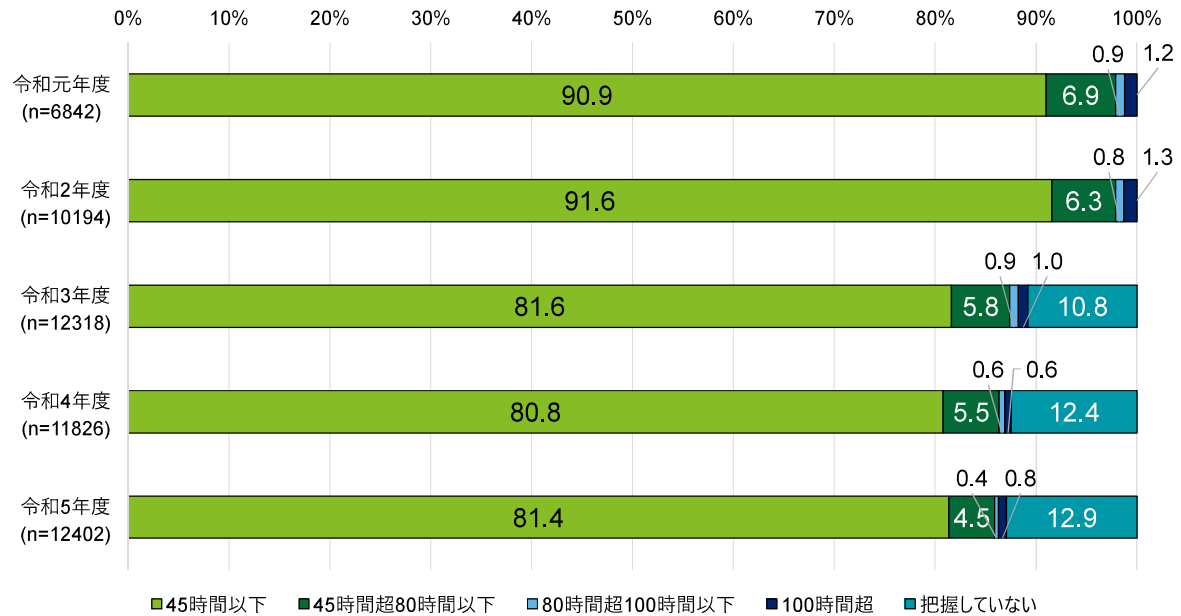
➢ 副業・兼業を行っている看護職のうち、「届け出ていない」（41.5%）が最多である。届け出ているうち、「副業・兼業先、勤務予定、実際に労働した時間を届け出ている」（21.6%）が最も多い。



看護職調査 20

**問14. あなたの令和5年6月の1か月間のおおよその時間外・休日労働時間数（主たる勤務先の所定労働時間を超えて勤務した時間数と所定の休日に勤務した時間数。残業中の休憩時間など労働していない時間は除く）を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）**

- 月平均時間外労働時間は、「45時間以下」（81.4%）が最多であり、「把握していない」（12.9%）が続く。
- 令和3年度調査以降、大きな変化はない。

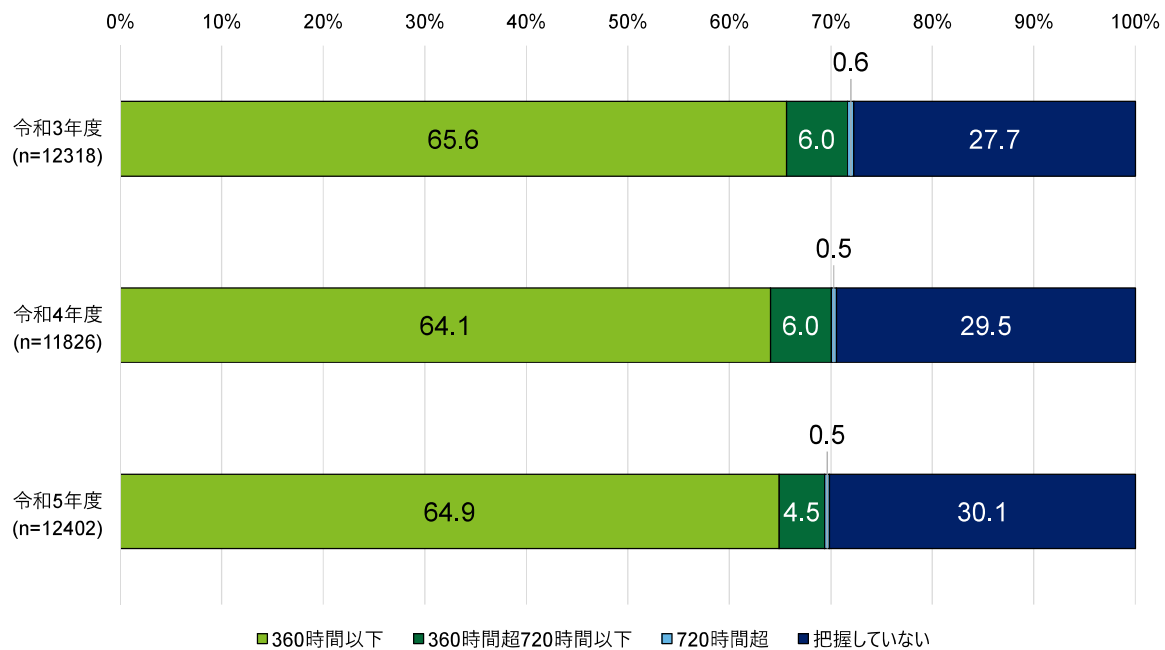


看護職調査 21

※令和3年度調査より「把握していない」の選択肢を追加

**問15. あなたの令和4年度調査1年間のおおよその時間外・休日労働時間数（主たる勤務先の所定労働時間を超えて勤務した時間数と所定の休日に勤務した時間数。残業中の休憩時間など労働していない時間は除く）を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）**

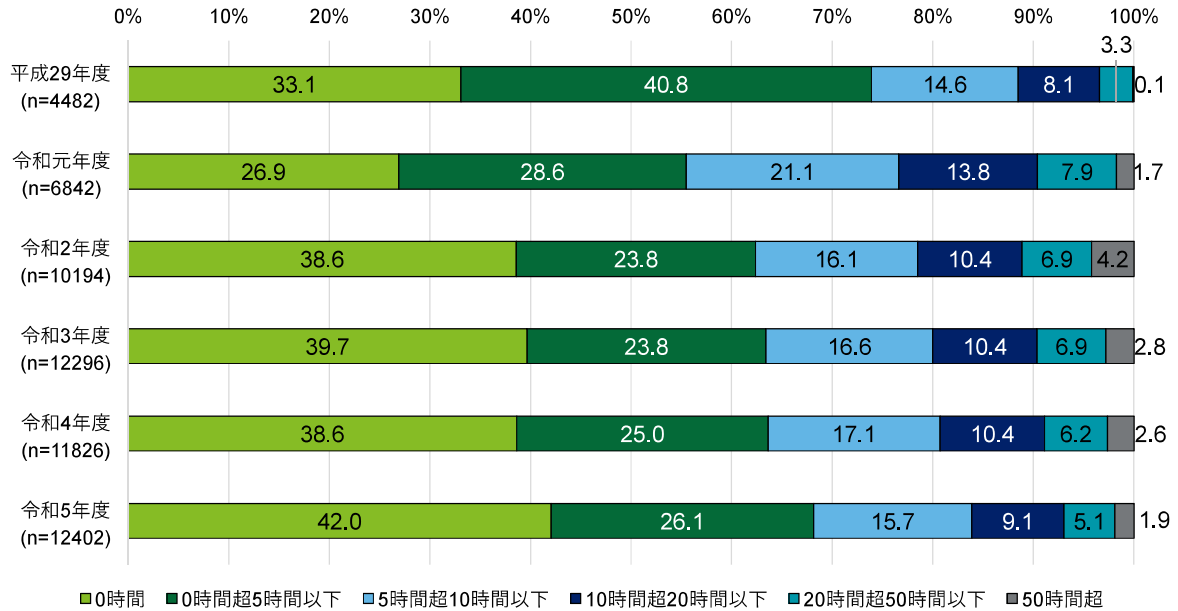
- 1年間の時間外労働時間は、「360時間以下」（64.9%）が最多であり、「把握していない」（30.1%）、「360時間超720時間以下」（4.5%）が続く。



看護職調査 22

**問16. あなたの令和5年6月の1か月間のおおよその時間外・休日労働時間数のうち、時間外労働と申告しなかったおおよその時間を教えてください。（全て申告している場合は0を記入）（数字を入力）**

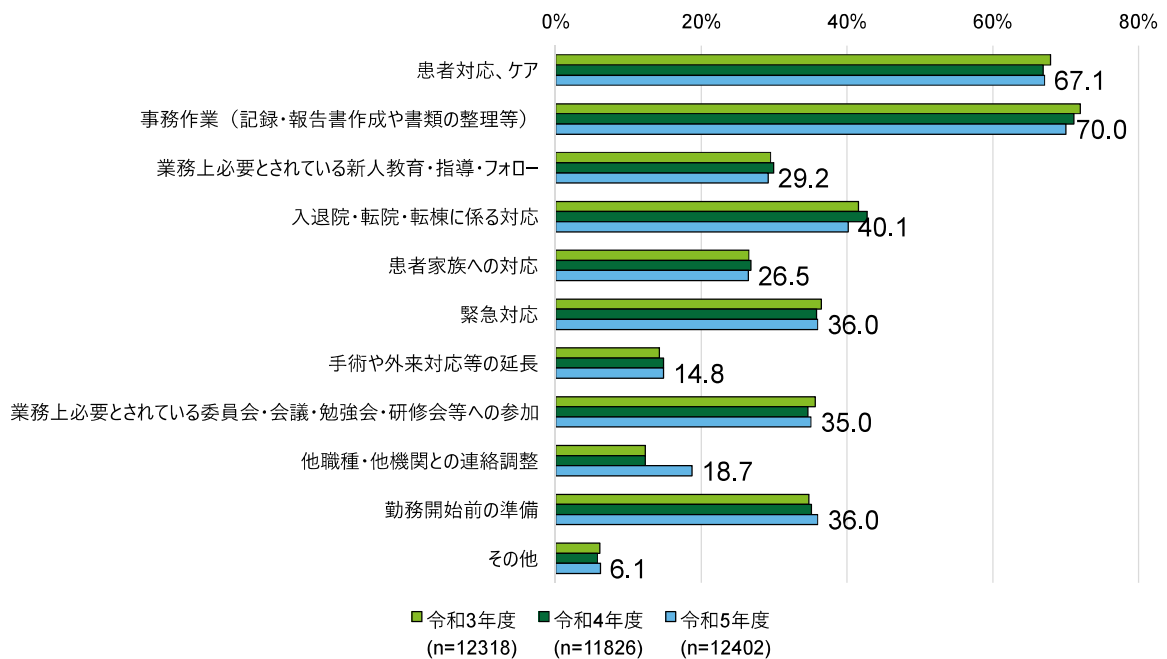
- ▶ 時間外労働時間のうち申告しなかった時間は多い順に「0時間」（42.0%）、「0時間超5時間以下」（26.1%）、「5時間超10時間以下」（15.7%）であった。
- ▶ 令和元年度調査以降、10時間超の割合が低くなっており、未申告時間数が減少傾向にあることがうかがえる。



看護職調査 23

**問17. あなたの令和5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）**

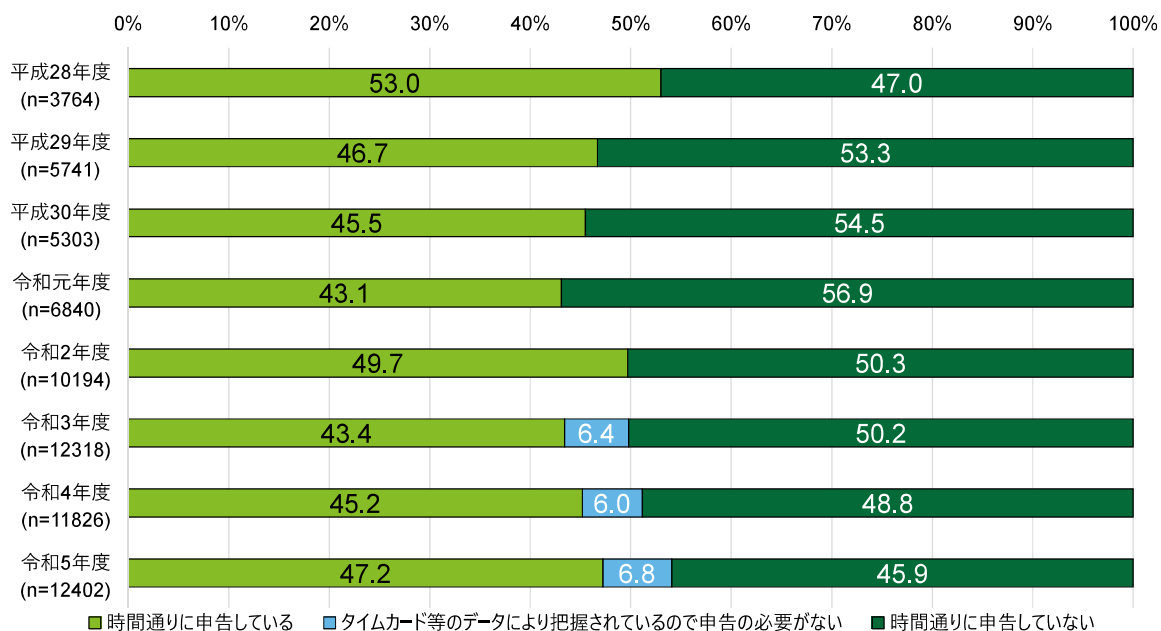
- ▶ 時間外労働の主な理由は、「事務作業（記録・報告書作成や書類の整理等）」（70.0%）が最多で、「患者対応、ケア」（67.1%）、「入退院・転院・転棟に係る対応」（40.1%）が続く。



看護職調査 24

### 問18. あなたは、普段、時間外労働時間を実際に行った時間外労働時間どおり申告していますか。

➤ 時間外労働時間の申告については、「時間通りに申告している」（47.2％）が「時間通りに申告していない」（45.9％）を若干上回る。

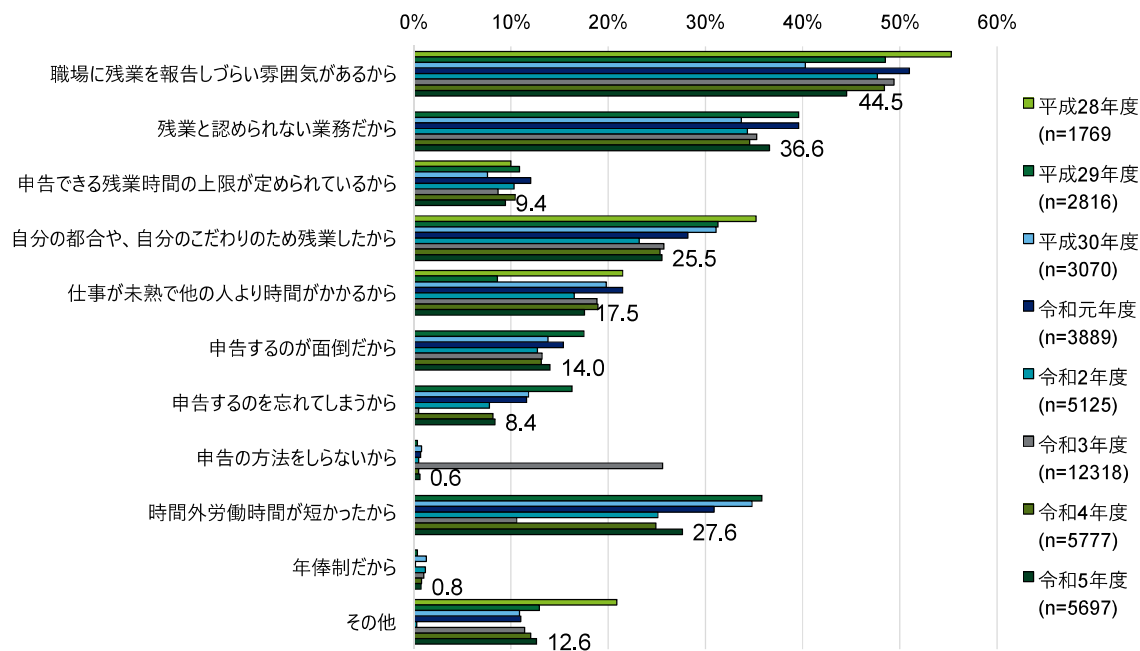


看護職調査 25

※令和3年度調査より「タイムカード等のデータにより把握されているので申告の必要がない」の選択肢を追加

### 問18-1. あなたが、時間外労働時間を実際に行った時間外労働時間どおり申告し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）

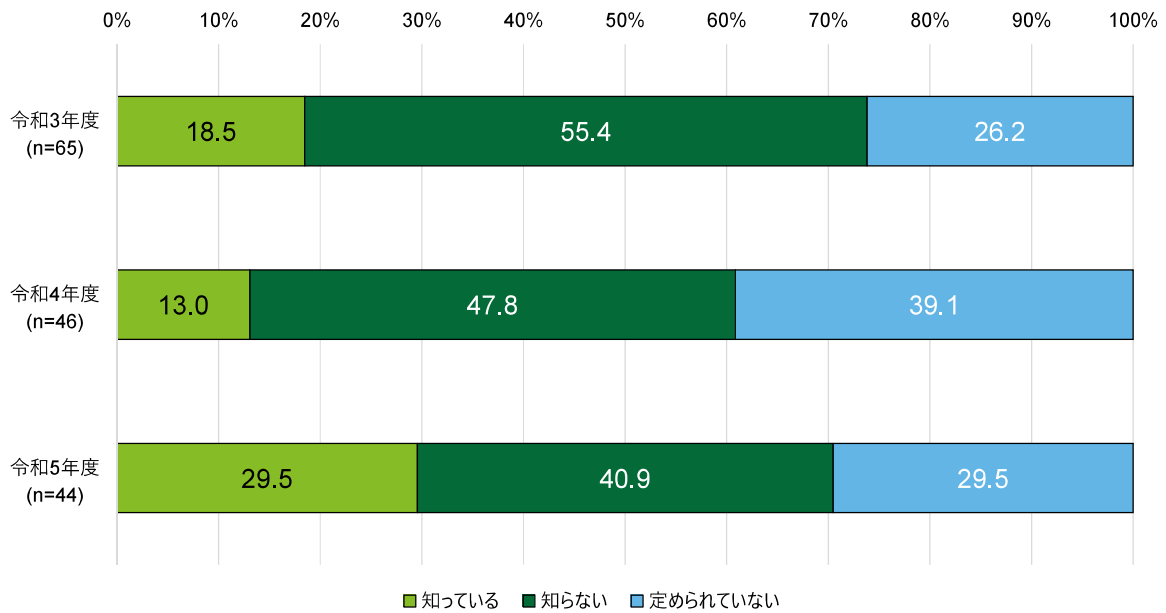
➤ 時間外労働時間を時間外労働時間通りに申告しない理由は、「職場に残業を報告しづらい雰囲気があるから」（44.5％）が最多であり、「残業と認められない業務だから」（36.6％）、「時間外労働時間が短かったから」（27.6％）が続く。



看護職調査 26

## 10. を回答した場合は、ご自身の年俸には「何時間分の残業代が含まれているか」ご存じですか。

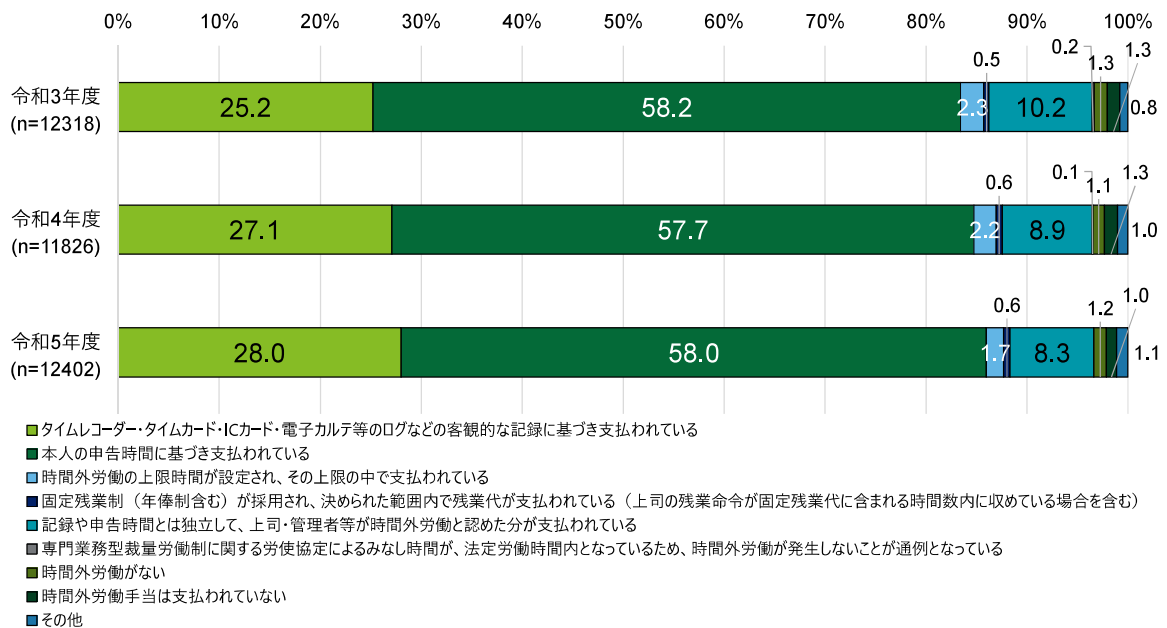
➤ 年俸制の看護職のうち、自身の年俸に何時間分の残業代が含まれているかを「知っている」のは29.5%、「知らない」のは40.9%である。



看護職調査 27

## 問19. 時間外労働手当は、何に基づき支払われていますか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 「本人の申告時間に基づき支払われている」（58.0%）が最多であり、「タイムレコーダー・タイムカード・ICカード・電子カルテシステム等のログなどの客観的な記録に基づき支払われている」（28.0%）、「記録や申告時間とは独立して、上司・管理者等が時間外労働と認めた分が支払われている」（8.3%）が続く。



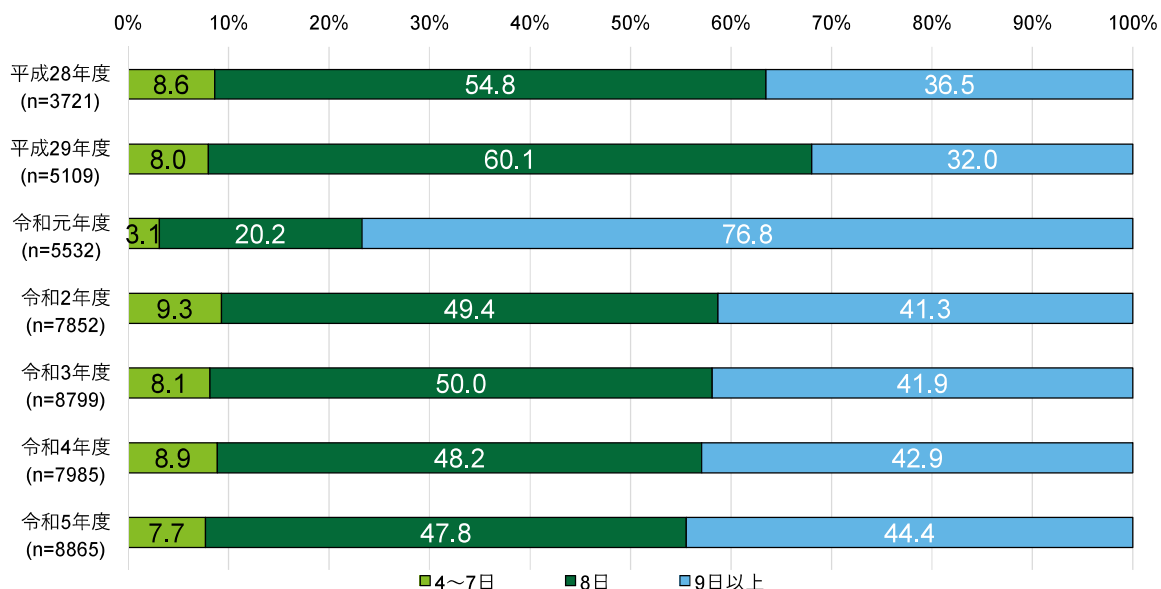
看護職調査 28



問20. あなたの令和5年6月の①所定休日日数及び②実際に業務を休んだ日数を教えてください。  
(数字を入力)

所定休日日数

- 所定休日日数は、多い順に「8日」(47.8%)、「9日以上」(44.4%)、「4~7日」(7.7%)である。
- 令和2年度調査以降、所定休日日数は、「9日以上」の割合が高くなっている。



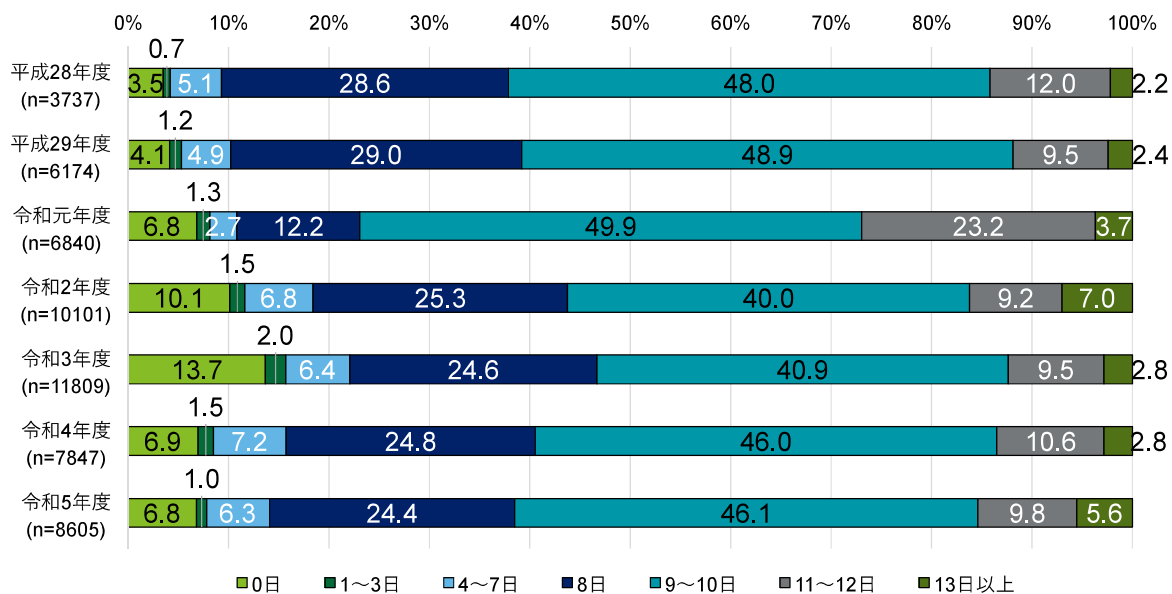
看護職調査 29

問20. あなたの令和5年6月の①所定休日日数及び②実際に業務を休んだ日数を教えてください。  
(数字を入力)

実際に業務を休んだ日数

平均：8.5日

- 実際に業務を休んだ日数は、「9~10日」(46.1%)が最も多く、次いで「8日」(24.4%)、「11~12日」(9.8%)となっている。
- 令和2年度調査以降、「9~10日」の割合が高くなっている。

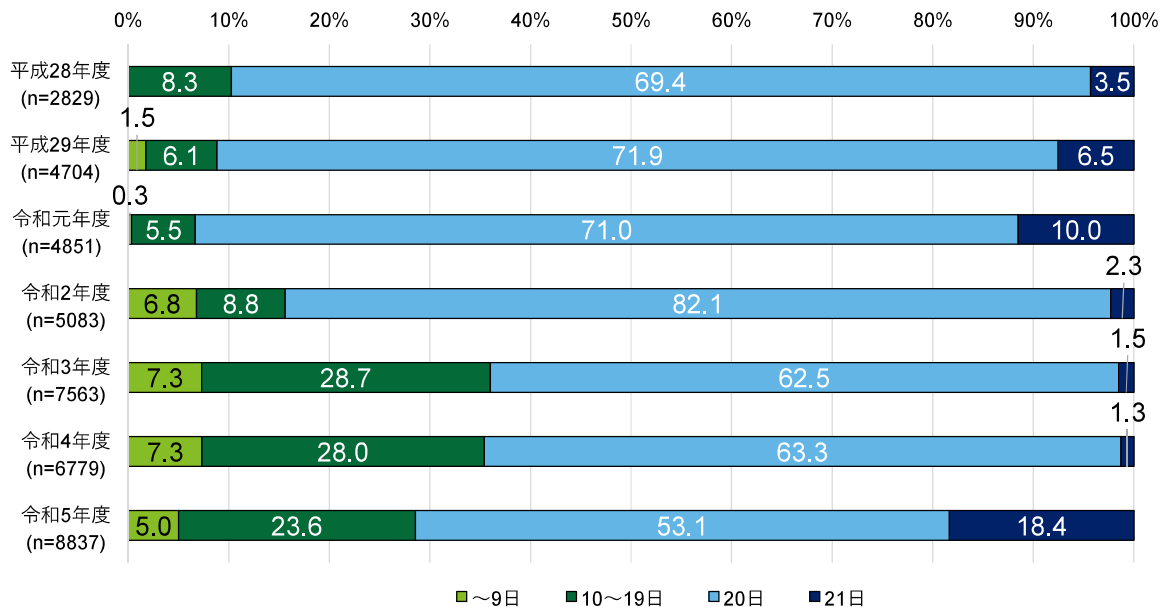


看護職調査 30

問21. あなたの令和4年度調査の①年次有給休暇の付与日数と②年次有給休暇取得日数を教えてください。（数字を入力）

年次有給休暇の付与日数

➤ 年次有給休暇の付与日数は、多い順に「20日」（53.1%）、「10～19日」（23.6%）、「21日」（18.4%）である。



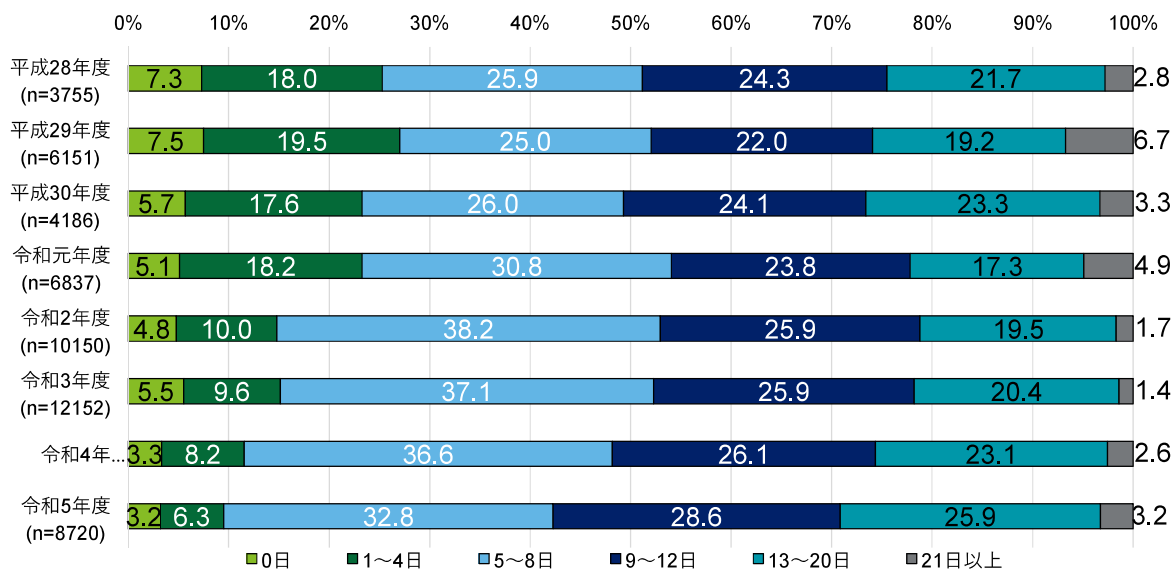
看護職調査 31

問21. あなたの令和4年度調査の①年次有給休暇の付与日数と②年次有給休暇取得日数を教えてください。（数字を入力）

年次有給休暇の取得日数

平均：10.5日

➤ 年次有給休暇の取得日数は、「5～8日」（32.8%）が最多で、「9～12日」（28.6%）、「13～20日」（25.9%）が続く。  
 ➤ 令和元年度調査以降、取得日数が「9日以上」の割合が高くなっており、年次有給休暇の取得日数が増えていることがうかがえる。



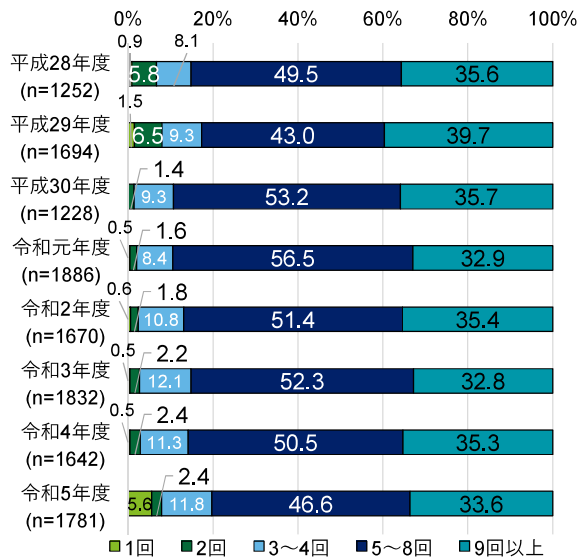
看護職調査 32

問22. 令和5年6月の①夜勤・②オンコール・③当直（宿直）の当番日数を教えてください。なお、令和5年6月の途中で夜勤専従期間が開始または終了した方は、夜勤専従期間以外の回数を入力して下さい。（夜勤、オンコール、当直（宿直）の当番がなかった場合は0を記入）（数字を入力）

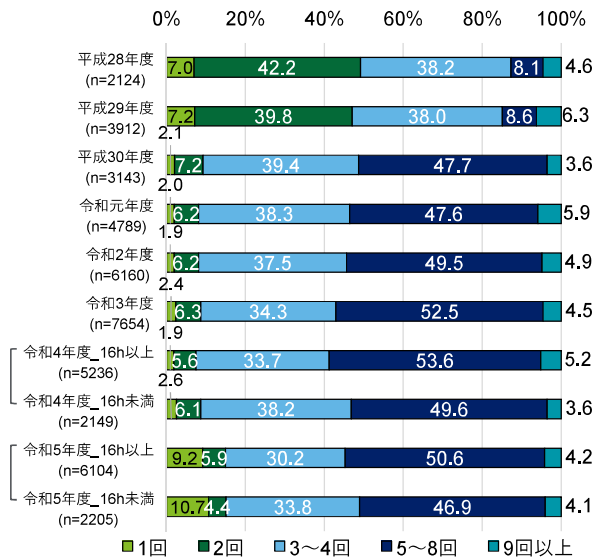
1か月の夜勤回数

➤ 1か月の夜勤回数は、3交代制は「5~8回」（46.6%）が最多である。2交代制においても「5~8回」（16h以上：50.6%、16h未満：49.6%）が最多となっている。

3交代制



2交代制

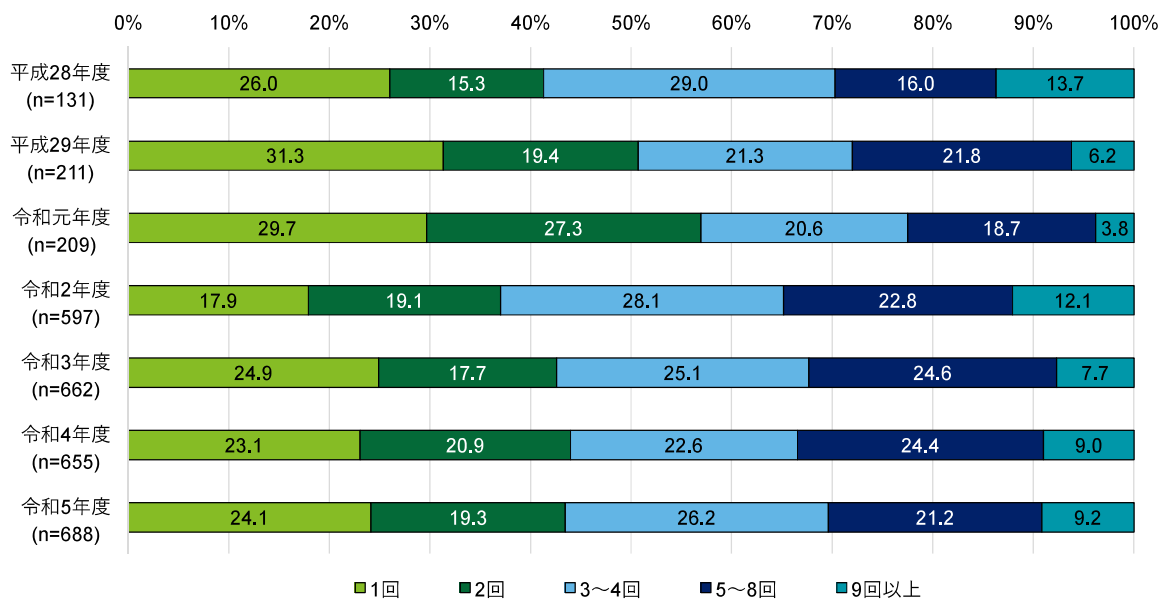


看護職調査 33

問22. 令和5年6月の①夜勤・②オンコール・③当直（宿直）の当番日数を教えてください。なお、令和5年6月の途中で夜勤専従期間が開始または終了した方は、夜勤専従期間以外の回数を入力して下さい。（夜勤、オンコール、当直（宿直）の当番がなかった場合は0を記入）（数字を入力）

1か月のオンコールの回数

➤ 1か月のオンコール回数は、「3~4回」（26.2%）が最多であり、「1回」（23.1%）、「5~8回」（21.2%）が続く。

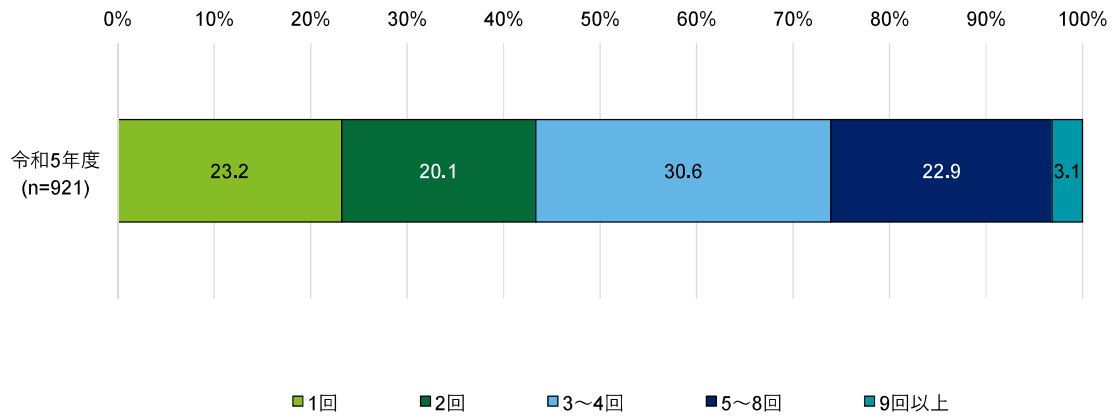


看護職調査 34

問22. 令和5年6月の①夜勤・②オンコール・③当直（宿直）の当番日数を教えてください。なお、令和5年6月の途中で夜勤専従期間が開始または終了した方は、夜勤専従期間以外の回数を入力して下さい。（夜勤、オンコール、当直（宿直）の当番がなかった場合は0を記入）（数字を入力）

1か月の当直回数

➤ 1か月の当直回数は、「3～4回」（30.6%）が最多である。



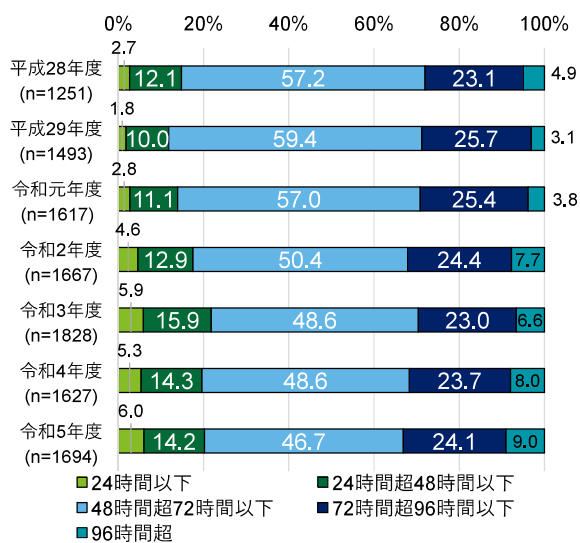
問22-1. あなたの令和5年6月の夜勤勤務について伺います。①令和5年6月の1か月間のおおよその総夜勤時間数、及び、問4で回答した主な勤務形態における夜勤の②勤務割上の1回あたりの平均夜勤時間数と③実際の1回あたりの平均夜勤時間数（夜勤を行った際の時間外労働時間を含む。）を教えてください。（数字で入力）

1か月の総夜勤時間数

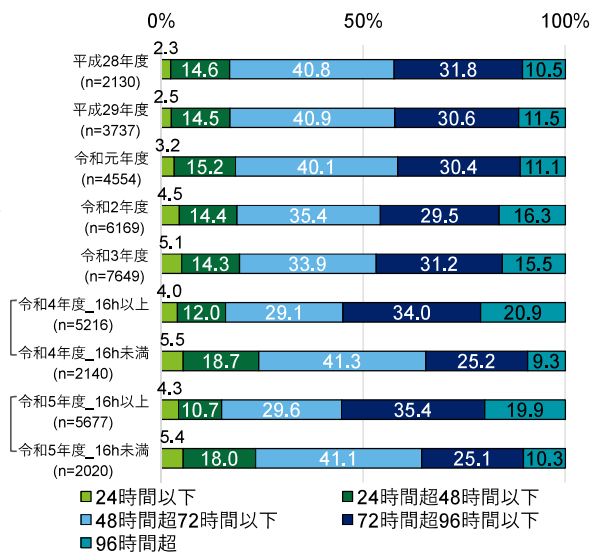
全体平均：72.7時間

➤ 1か月の総夜勤時間数は、3交代制は「48時間超72時間以下」（46.7%）が最多となっている。2交代制では、【16h未満】「72時間超96時間以下」（35.4%）、【16h未満】「48時間超72時間以下」（41.1%）が最多となっている。

3交代制



2交代制



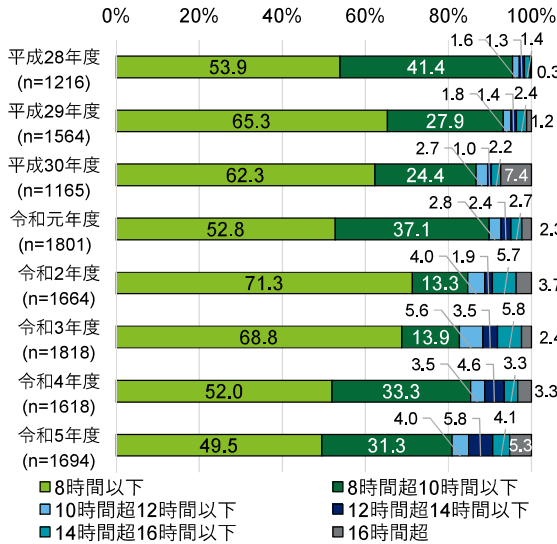
問22-1. あなたの令和5年6月の夜勤勤務について伺います。①令和5年6月の1か月間のおおよその総夜勤時間数、及び、問4で回答した主な勤務形態における夜勤の②勤務割上の1回あたりの平均夜勤時間数と③実際の1回あたりの平均夜勤時間数（夜勤を行った際の時間外労働時間を含む。）を教えてください。（数字で入力）

勤務割上の夜勤1回あたり平均夜勤時間数

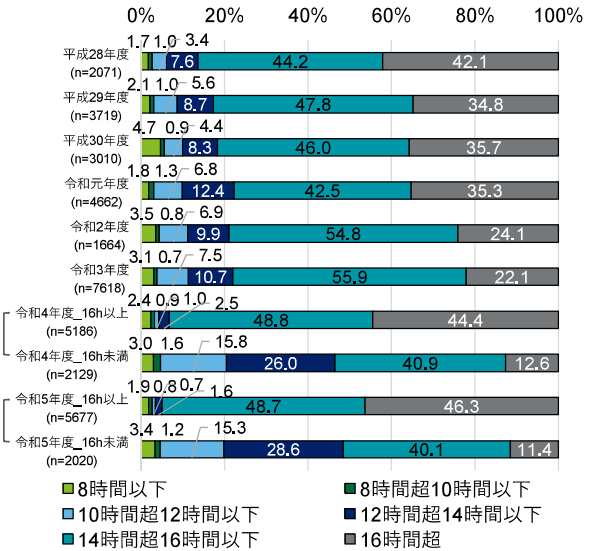
全体平均：14.5時間

➤ 勤務割上1回の平均夜勤時間数は、3交代制は「8時間以下」（49.5%）が最多となっている。2交代制は【16h以上】【14時間超16時間以下】（48.7%）が最多となっている。

3交代制



2交代制



看護職調査 37

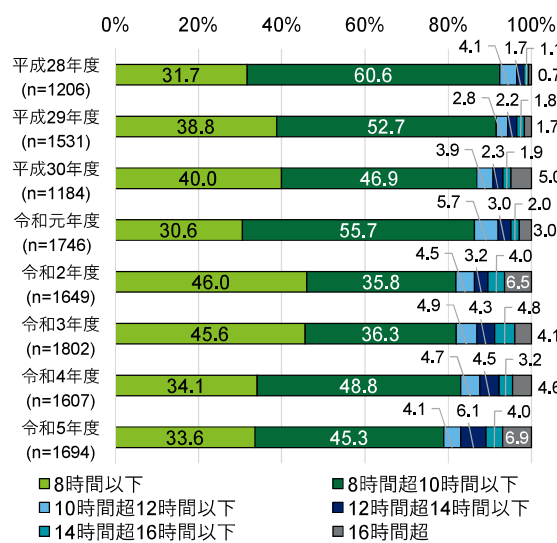
問22-1. あなたの令和5年6月の夜勤勤務について伺います。①令和5年6月の1か月間のおおよその総夜勤時間数、及び、問4で回答した主な勤務形態における夜勤の②勤務割上の1回あたりの平均夜勤時間数と③実際の1回あたりの平均夜勤時間数（夜勤を行った際の時間外労働時間を含む。）を教えてください。（数字で入力）

実際の夜勤1回あたり平均夜勤時間数

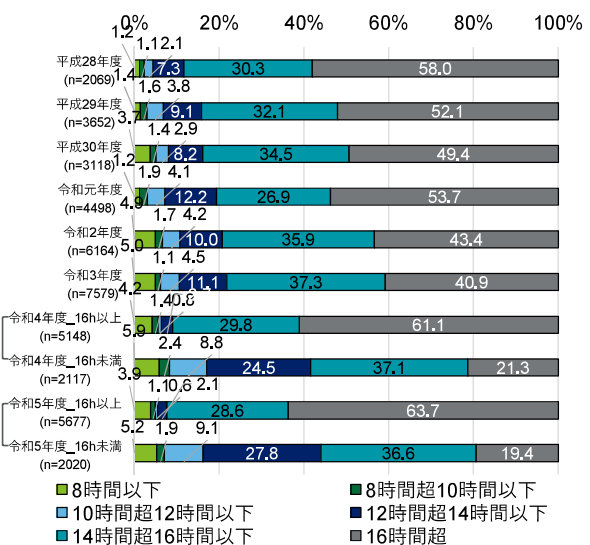
全体平均：14.6時間

➤ 勤務割上1回の平均夜勤時間数は、3交代制は「8時間超10時間以下」（45.3%）が最多となっている。2交代制は、【16h以上】【16時間超】（63.7%）が最多となっている。

3交代制



2交代制



看護職調査 38

問22-1. あなたの令和5年6月の夜勤勤務について伺います。①令和5年6月の1か月間のおおよその総夜勤時間数、及び、問4で回答した主な勤務形態における夜勤の②勤務割上の1回あたりの平均夜勤時間数と③実際の1回あたりの平均夜勤時間数（夜勤を行った際の時間外労働時間を含む。）を教えてください。（数字で入力）

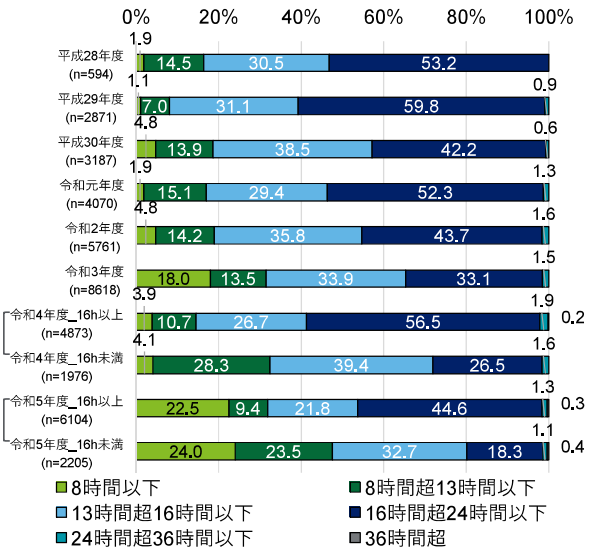
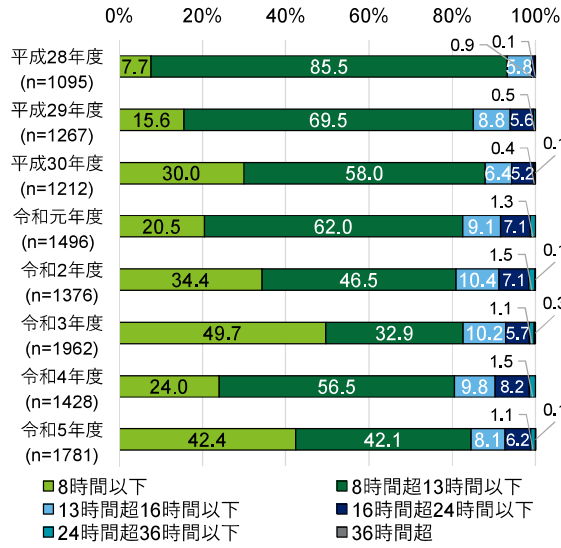
勤務割上の最長拘束時間

全体平均：11.5時間

➤ 勤務割上の最長拘束時間数は、3交代制は「8時間以下」（42.4%）が最多となっている。2交代制では、【16h以上】「16時間超24時間以下」（44.6%）、【16h未満】「13時間超16時間以下」（32.7%）が最多となっている。

3交代制

2交代制



看護職調査 39

問22-1. あなたの令和5年6月の夜勤勤務について伺います。①令和5年6月の1か月間のおおよその総夜勤時間数、及び、問4で回答した主な勤務形態における夜勤の②勤務割上の1回あたりの平均夜勤時間数と③実際の1回あたりの平均夜勤時間数（夜勤を行った際の時間外労働時間を含む。）を教えてください。（数字で入力）

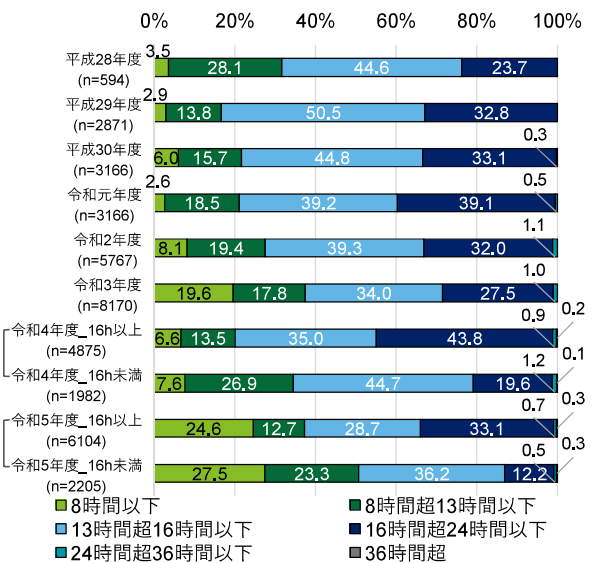
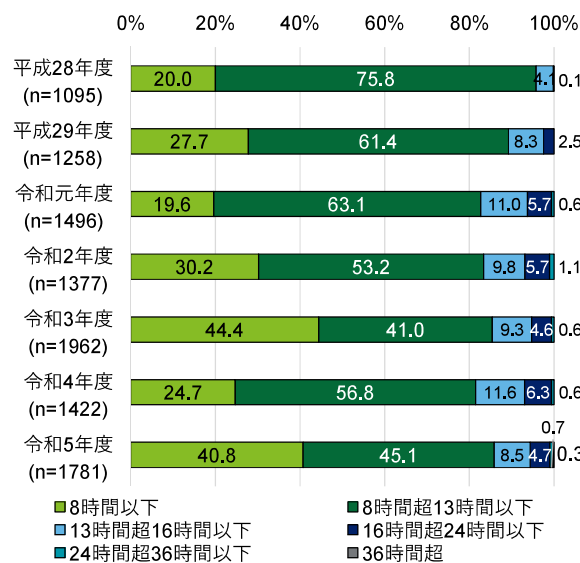
実際の労働時間数

全体平均：10.7時間

➤ 実際の労働時間数は、3交代制は「8時間超13時間以下」（45.1%）が最多となっている。2交代制では、【16h以上】「16時間超24時間以下」（33.1%）、【16h未満】「13時間超16時間以下」（36.2%）が最多となっている。

3交代制

2交代制



看護職調査 40

問24. あなたの令和5年6月のある勤務日の勤務（時間外労働を含む。）の終了から次の勤務の開始までの間隔が最も短い時間について伺います。①令和5年6月の勤務割上の最短時間と②実際の最短時間を教えてください。(数字を入力)

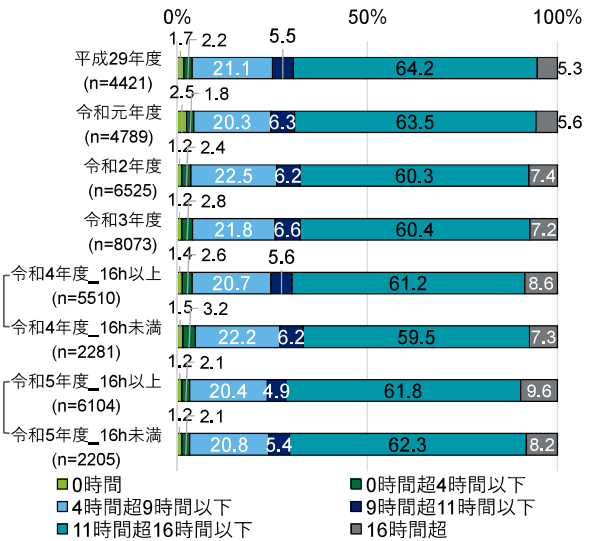
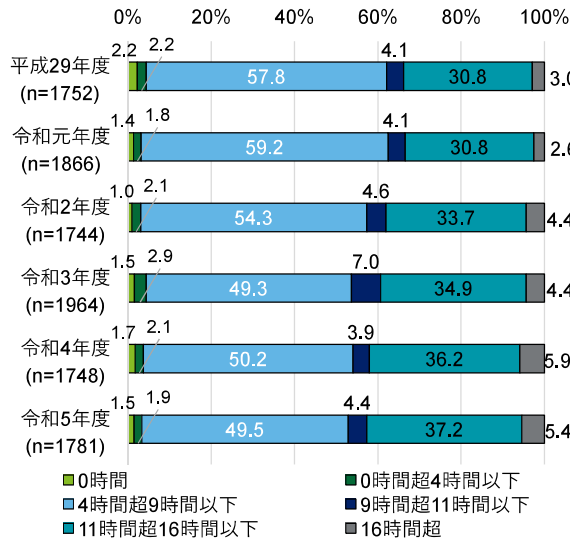
勤務割上の勤務間最短時間

全体平均：12.7時間

➤ 勤務割上の勤務間最短時間は、3交代制は「4時間超9時間以下」（49.5%）が最多となっている。2交代制は「11時間超16時間以下」（16h以上：61.8%、16h未満：62.3%）が最多となっている。

3交代制

2交代制



看護職調査 41

問24. あなたの令和5年6月のある勤務日の勤務（時間外労働を含む。）の終了から次の勤務の開始までの間隔が最も短い時間について伺います。①令和5年6月の勤務割上の最短時間と②実際の最短時間を教えてください。(数字を入力)

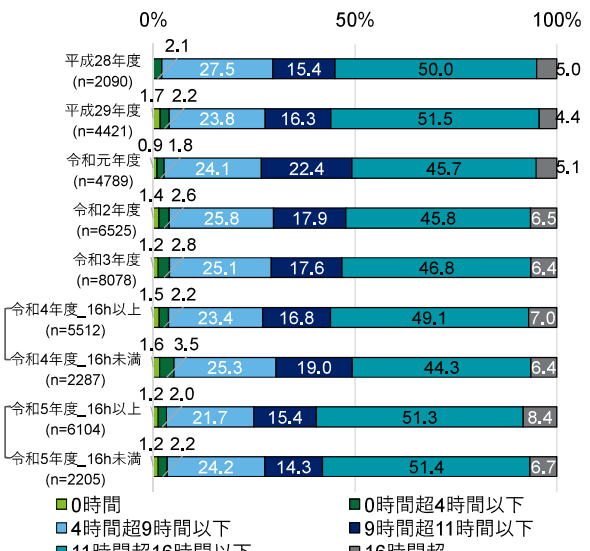
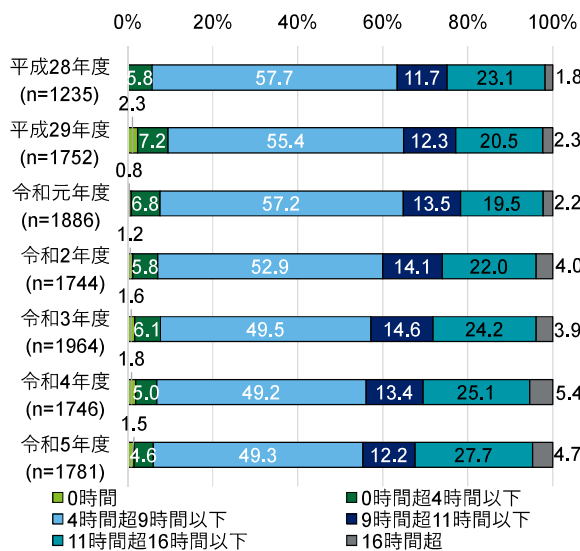
実際の勤務間最短時間

全体平均：11.6時間

➤ 実際の勤務間最短時間は、3交代制は「4時間超9時間以下」（49.3%）が最多となっている。2交代制は「11時間超16時間以下」（16h以上：51.3%、16h未満：51.4%）が最多となっている。

3交代制

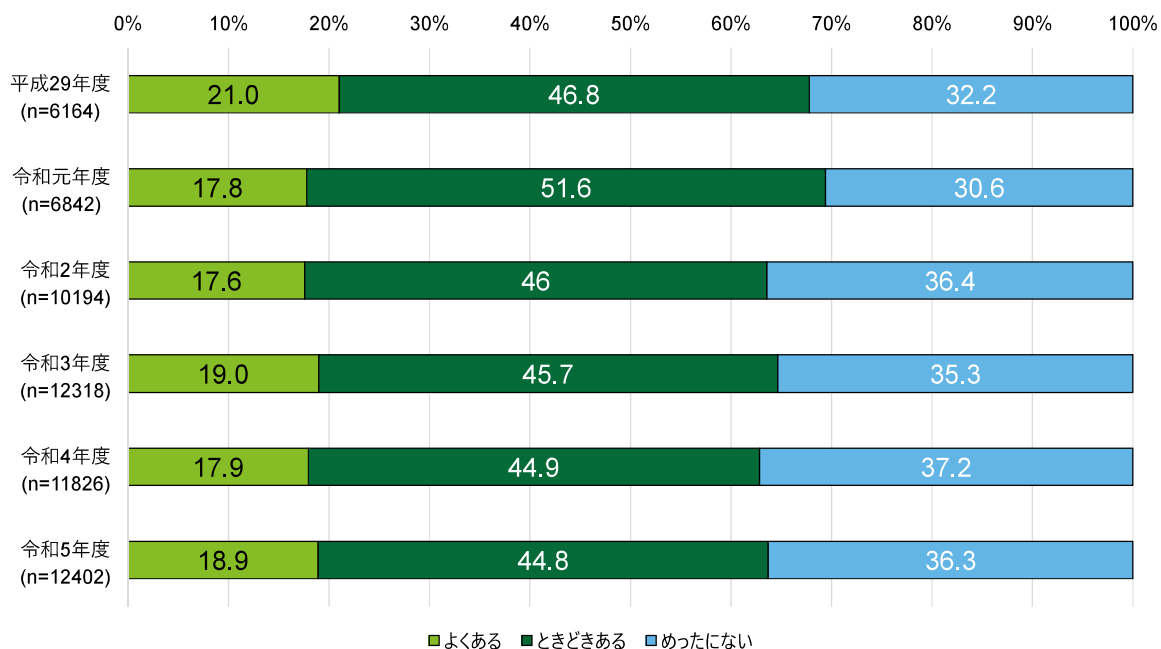
2交代制



看護職調査 42

**問24-1. あなたは、問24で回答したような短い間隔になることが、月にどのくらいありますか。（該当するもの1つにチェックをしてください）**

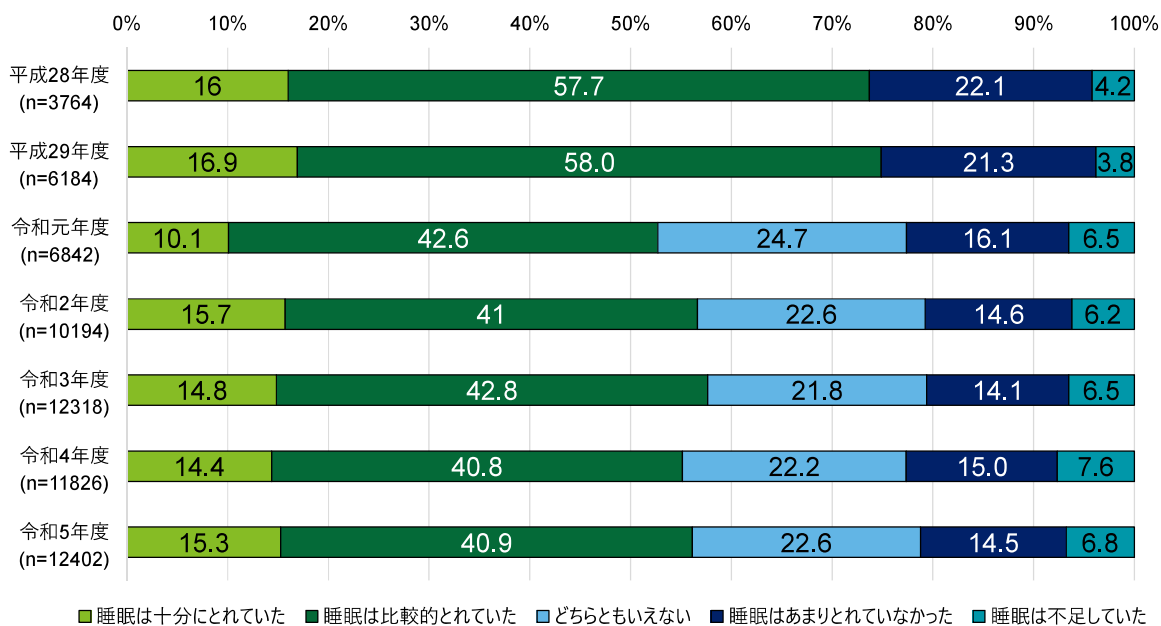
➤ 勤務間最短時間の頻度は、多い順に「ときどきある」（44.8%）、「めったにない」（36.3%）、「よくある」（18.9%）となっている。



看護職調査 43

**問25. あなたのこの1か月間の睡眠の状況について教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）**

➤ 直近1か月の睡眠状況は、「睡眠は比較的とれていた」（40.9%）が最多で、「どちらともいえない」（22.6%）、「睡眠はあまりとれていなかった」（14.5%）が続く。



看護職調査 44

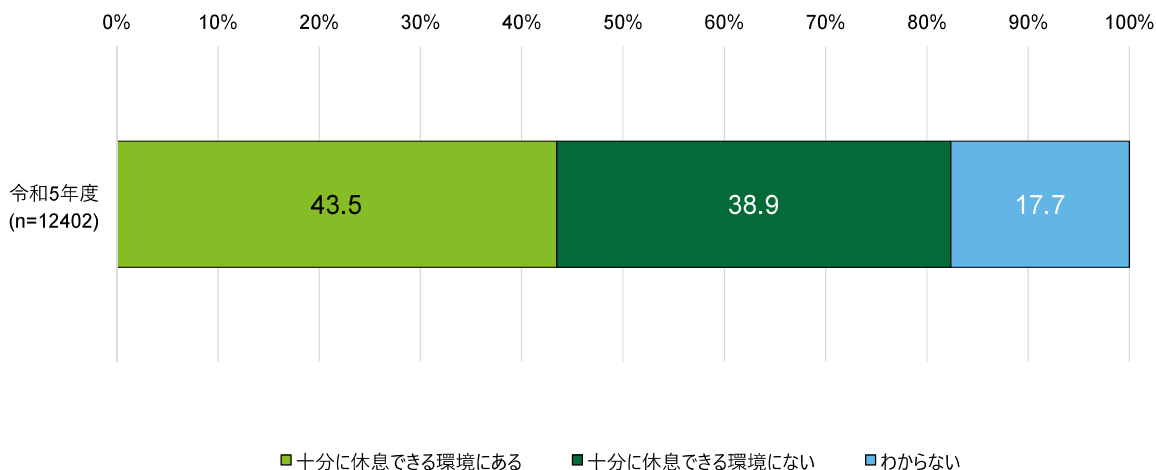


**問25-1. 夜勤・当直の時間帯の休息場所の環境について教えてください。**

**(該当するもの1つにチェックをしてください)**

R5年度新規設問

➤ 夜勤・当直の時間帯の休息場所の環境は、「十分に休息できる環境にある」(43.5%)が最多で、「十分に休息できる環境にない」(38.9%)、「わからない」(17.7%)が続く。

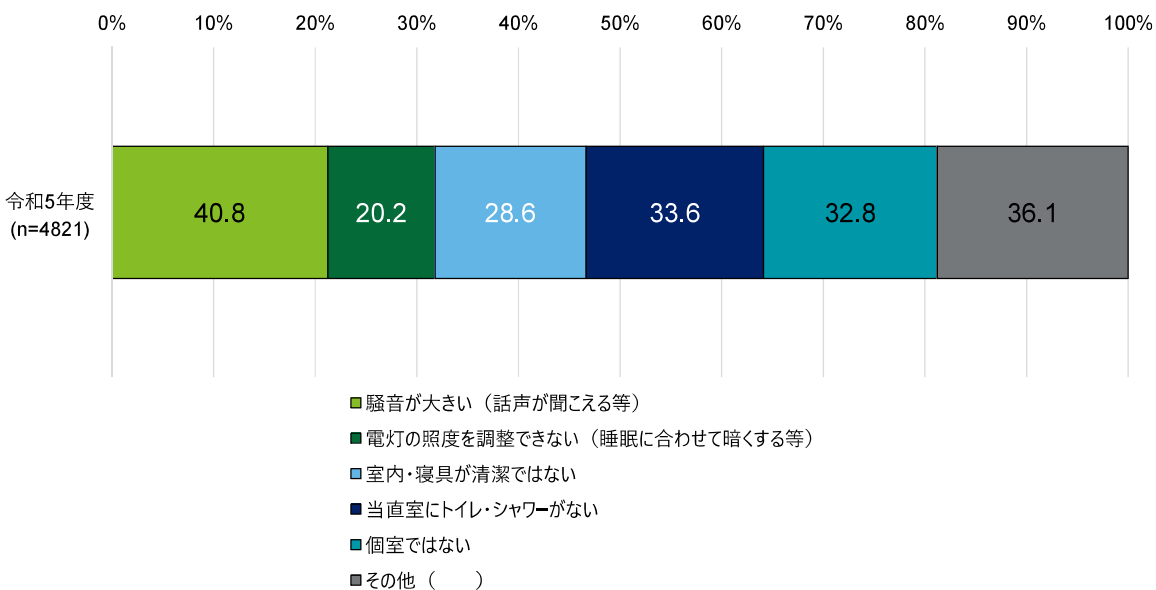


看護職調査 45

**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 (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)**

R5年度新規設問

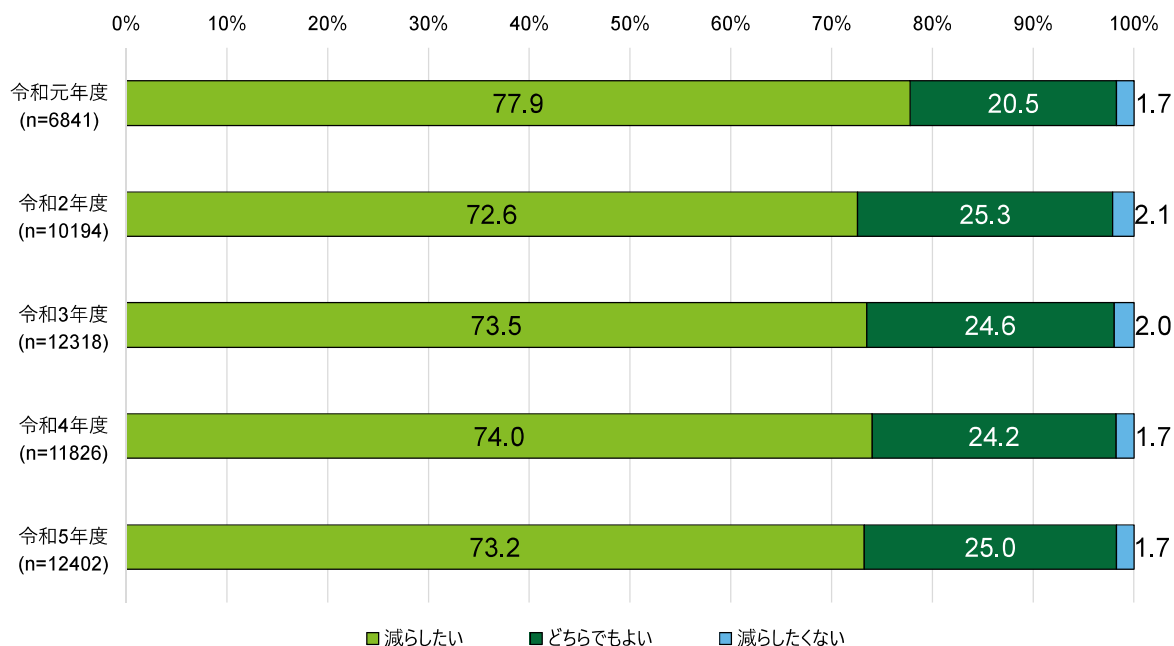
➤ 十分に休息できる環境にない理由は、「騒音大きい(話声が聞こえる等)」(40.8%)が最多で、「当直室にトイレ・シャワーがない」(33.6%)、「個室ではない」(32.8%)が続く。



看護職調査 46

**問26. あなたは時間外労働時間を減らしたいと考えていますか。（該当するもの1つにチェックをしてください）**

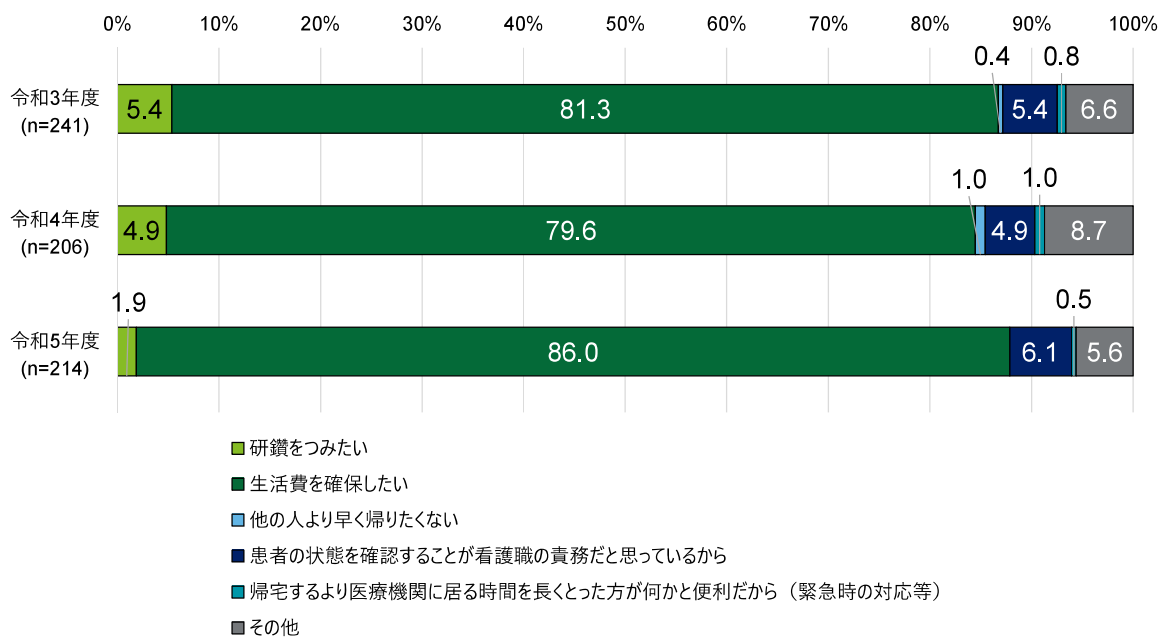
▶ 時間外労働時間については、「減らしたい」（73.2%）が最多で、「どちらでもよい」（25.0%）、「減らしたくない」（1.7%）が続く。



看護職調査 47

**問26-1. 3. を回答した場合、「減らしたくない」理由を教えてください（主として該当するもの1つにチェックをしてください）**

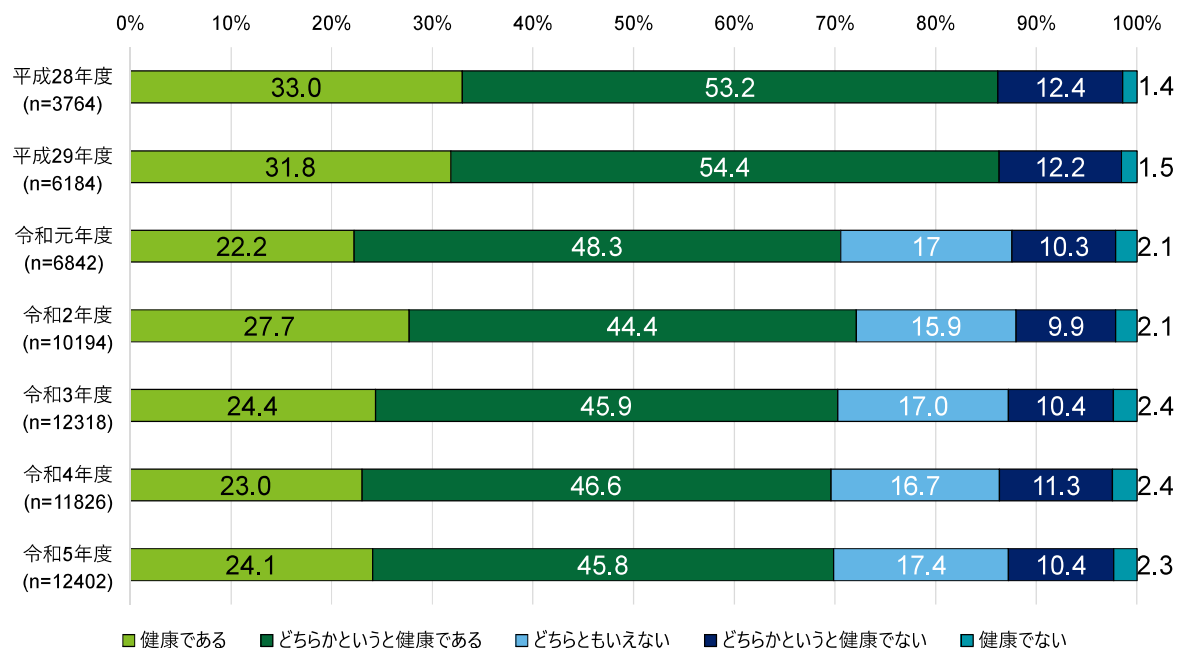
▶ 時間外労働時間を減らしたくない理由のうち、「生活費を確保したい」（86.0%）の割合が最多である。次いで「患者の状態を確認することが看護職の責務だと思っているから」（6.1%）、「研鑽をつみたい」（1.9%）が続く。（「その他」を除く）



看護職調査 48

**問27. 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）**

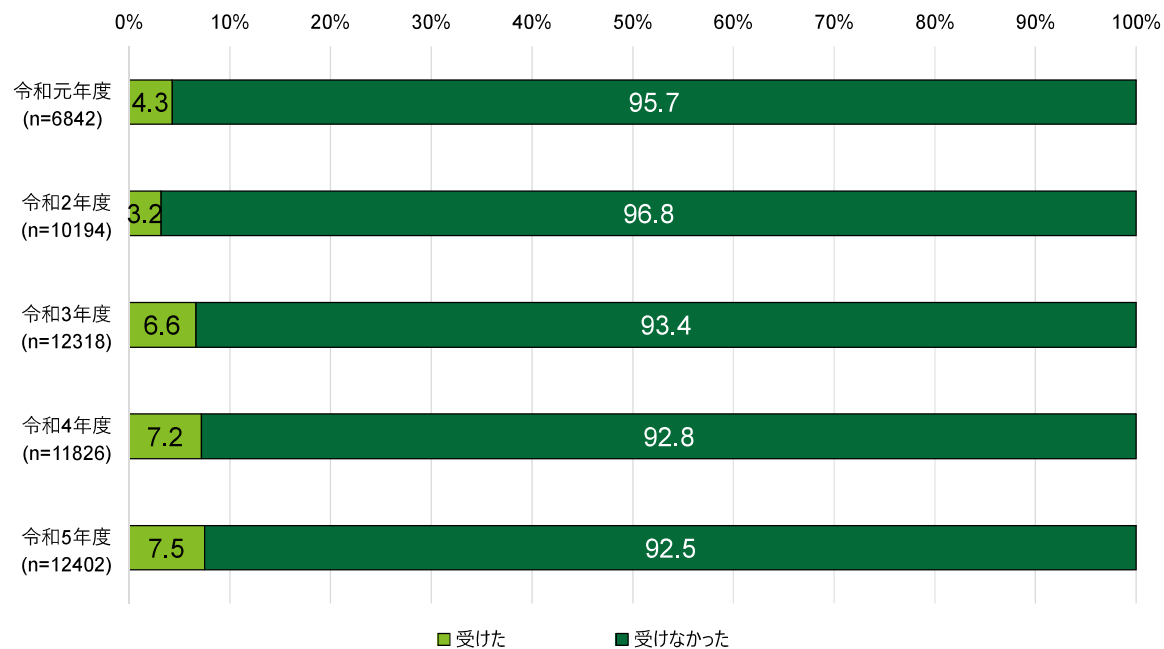
➤ 現在の健康状況の回答について、「健康である」（24.1%）と「どちらかという健康である」（45.8%）で全体の約7割を占めている。



看護職調査 49

**問28. あなたは令和4年度調査に、長時間労働にかかる医師による面接指導を受けましたか。（該当するもの1つにチェックをしてください）**

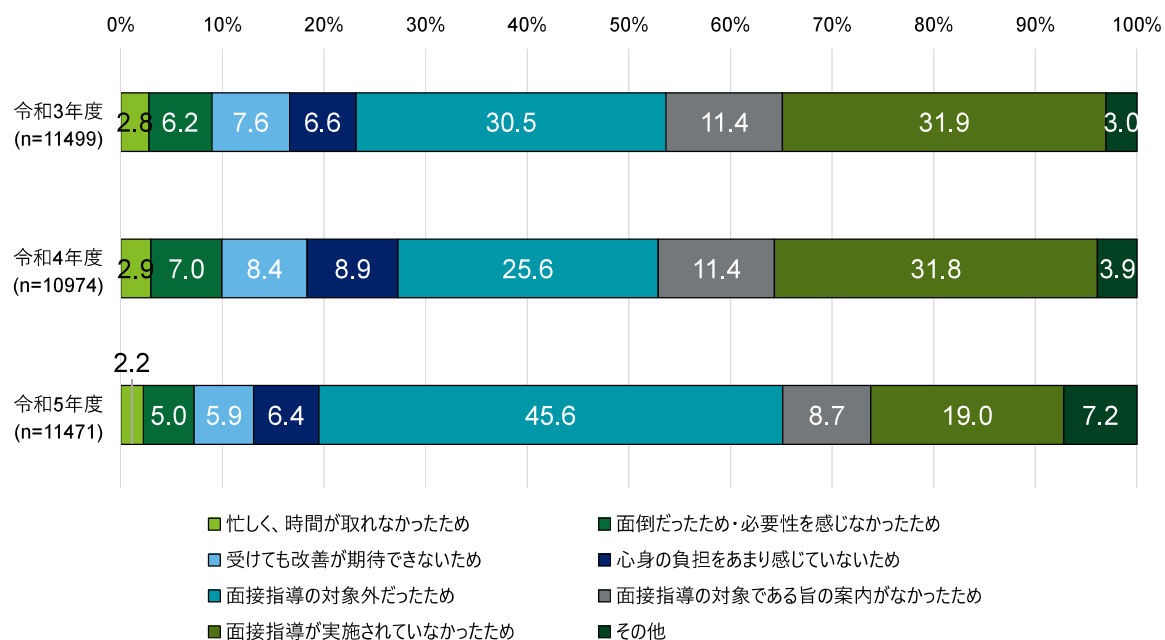
➤ 長時間労働にかかる医師による面接指導の受診有無について、「受けなかった」と回答した割合が92.5%であった。  
 ➤ 令和3年度調査以降、「受けた」と回答する割合が微増している。



看護職調査 50

**問28-1. 2. を回答した場合、“受けなかった”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）**

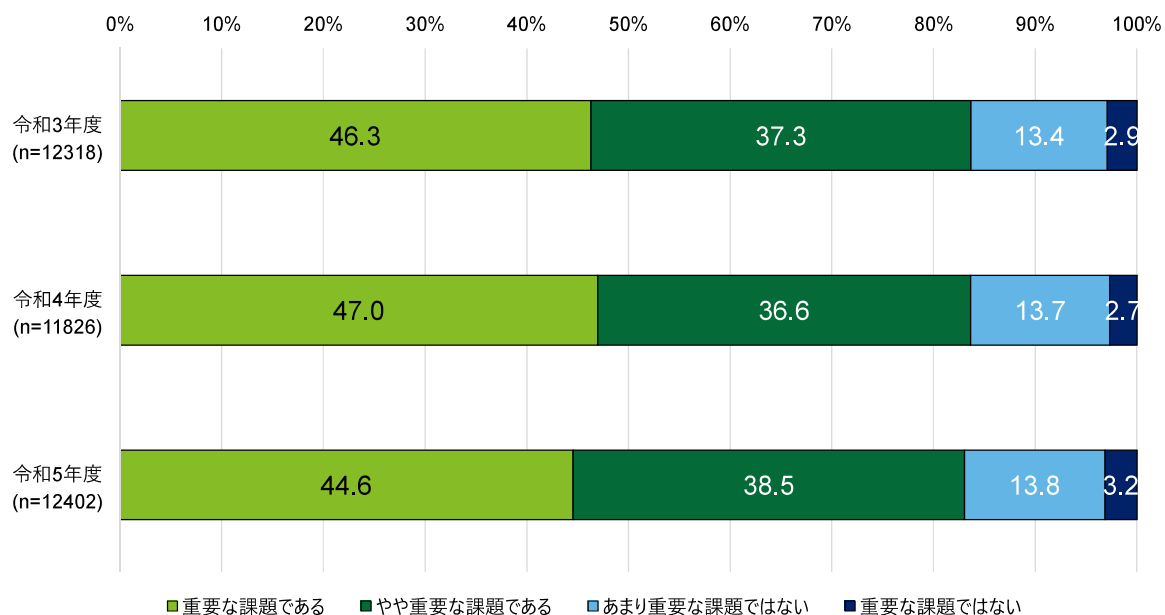
➤ 長時間労働にかかる医師の面接指導を受けなかった理由は、「面接指導の対象外だったため」（45.6%）が最多であり、「面接指導が実施されていないため」（19.0%）が続く。



看護職調査 51

**問29. 勤務環境の改善に関するあなた自身の現状認識として、当てはま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）**

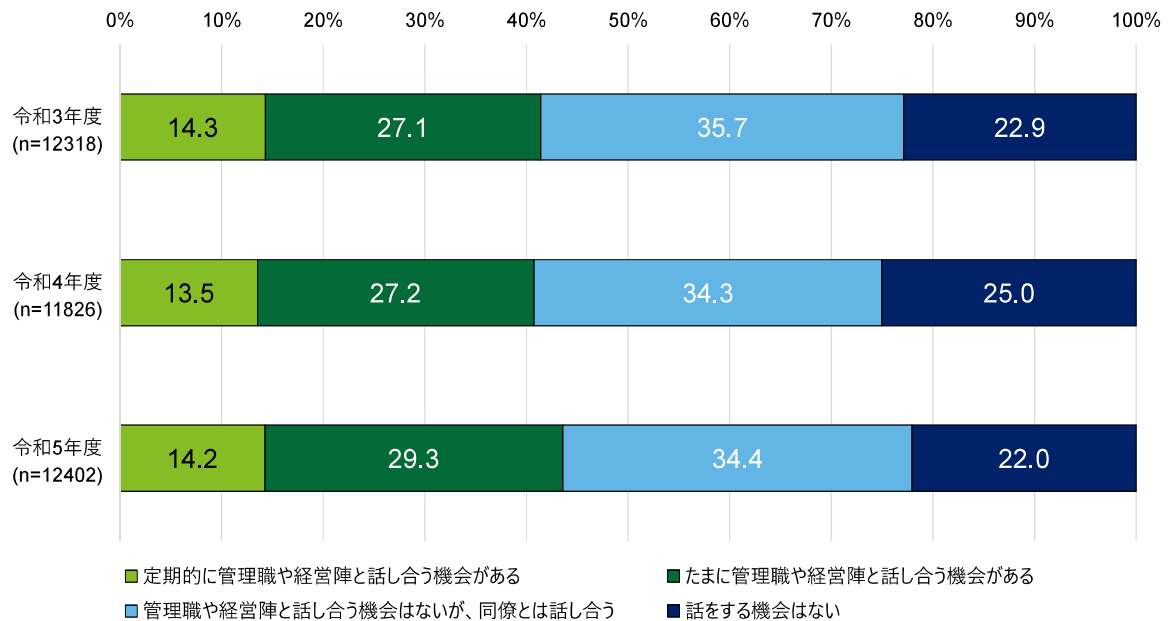
➤ 勤務環境の改善に関する現状認識については「重要な課題である」（44.6%）が最多で、「やや重要な課題である」（38.5%）が続く。  
 ➤ 80%以上の看護職が勤務環境改善の重要性を認識している。



看護職調査 52

問30. 従来より、医療法に基づき、医療機関の管理者は、医療従事者の勤務環境改善に努めなければならないとされており、その実施に当たっては、職員の参画を得ながら、PDCAサイクルにより計画的に取り組むよう指針が示されておりますが、あなたの勤務先の医療機関では、定期的に勤務環境の改善について、話し合う機会がありますか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 勤務先の勤務環境改善に関する話し合いについては、「管理職や経営陣と話し合う機会はないが同僚とは話し合う」（34.4%）が最多で、「たまに管理職や経営陣と話し合う機会がある」（29.3%）、「話をする機会はない」（22.0%）が続く。



看護職調査 53

問31. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、ご勤務先で取り組んでおり、あなたが勤務環境改善の効果を感じている項目を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

#### 労働時間管理

➤ 働き方・休み方改善に関する取組のうち、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」（68.2%）で、効果が最も高いものは「年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している」（20.7%）である。  
 ➤ 取り組んでいる割合が最も低いものは「勤務間インターバル制度を導入している」（17.4%）で、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」、「勤務間インターバル制度を導入している」（3.5%）である。

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
1 時間外労働時間の削減に取り組んでいる	68.2	13.2
2 1回当たりの最長勤務時間の削減に取り組んでいる	44.3	7.3
3 年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している	66.3	20.7
4 夜勤負担の軽減（夜勤明けの早帰りの推進、夜勤者の配置人数の見直し、夜勤回数の制限、仮眠時間の確保等）を行っている	42.8	9.4
5 夜勤専従者への配慮（夜勤の時間・回数の制限等）を行っている	33.8	7.4
6 夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している	47.5	11.9
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	23.0	3.5
8 勤務間インターバル制度を導入している	17.4	3.5

看護職調査 54

問31. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、ご勤務先で取り組んでおり、あなたが勤務環境改善の効果を感じている項目を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

勤務負担軽減

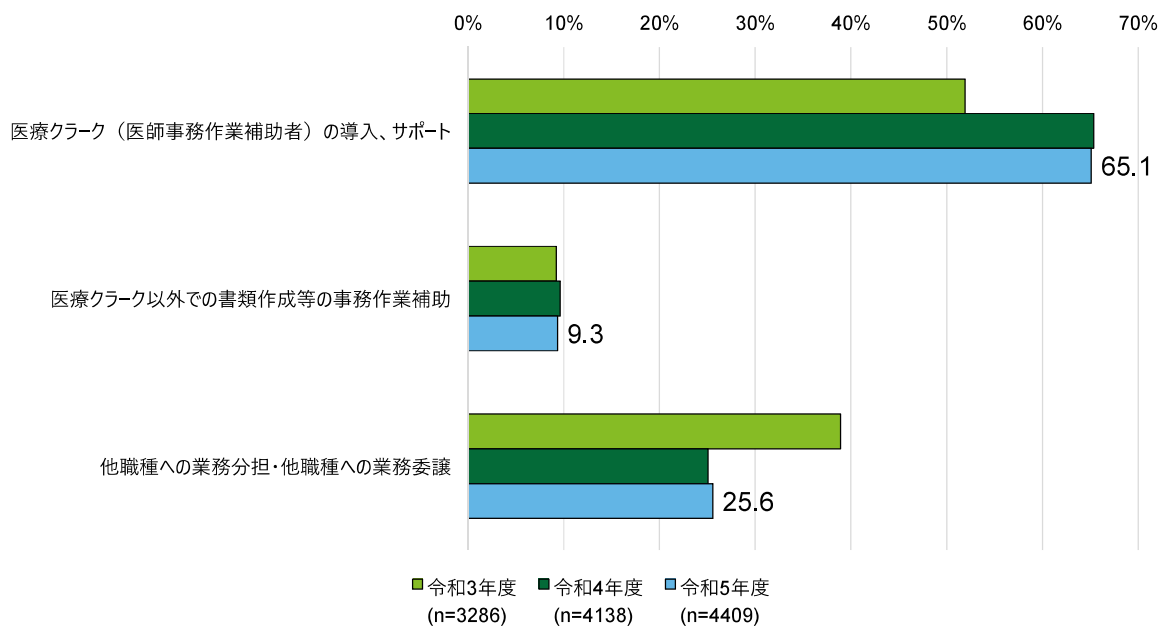
- 勤務負担軽減に関する取組のうち、取り組んでいる割合が最も高いものは、「補助職（医師事務作業補助者、看護補助者等）を配置している」（67.5%）で、効果が最も高いのも同様の取組（20.8%）である。
- 取り組んでいる割合が最も低いものは「テレワーク・在宅勤務の制度を整備している」（9.2%）で、効果が最も低いのも同様の取組（2.2%）である。

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
9 補助職（医師事務作業補助者、看護補助者等）を配置している	67.5	20.8
10 正職員について多様な勤務形態（短時間勤務、短日勤務、交代制勤務、フレックスタイム制など）を活用している	45.1	11.1
11 当直（宿直・日直）明けの勤務者に対する配慮を行っている（連続当直を行わない、当直明けに日勤を入れない等）	47.7	14.2
12 夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・手当等の処遇を充実・改善している	29.0	6.3
13 チーム医療や多職種連携（業務分担・連携の強化等・タスクシフト）により負担軽減を図っている	35.6	6.9
14 電子カルテやタブレット端末等の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	42.6	8.5
15 タスクシェアによる負担軽減を図っている	25.7	4.8
16 地域の医療機関との連携（オープンシステム、外来機能の分担等）を推進している	22.8	3.7
17 テレワーク・在宅勤務の制度を整備している	9.2	2.2

看護職調査 55

13. で「取り組んでいる」と回答した方は、どのようなタスクシフトを行っていますか。

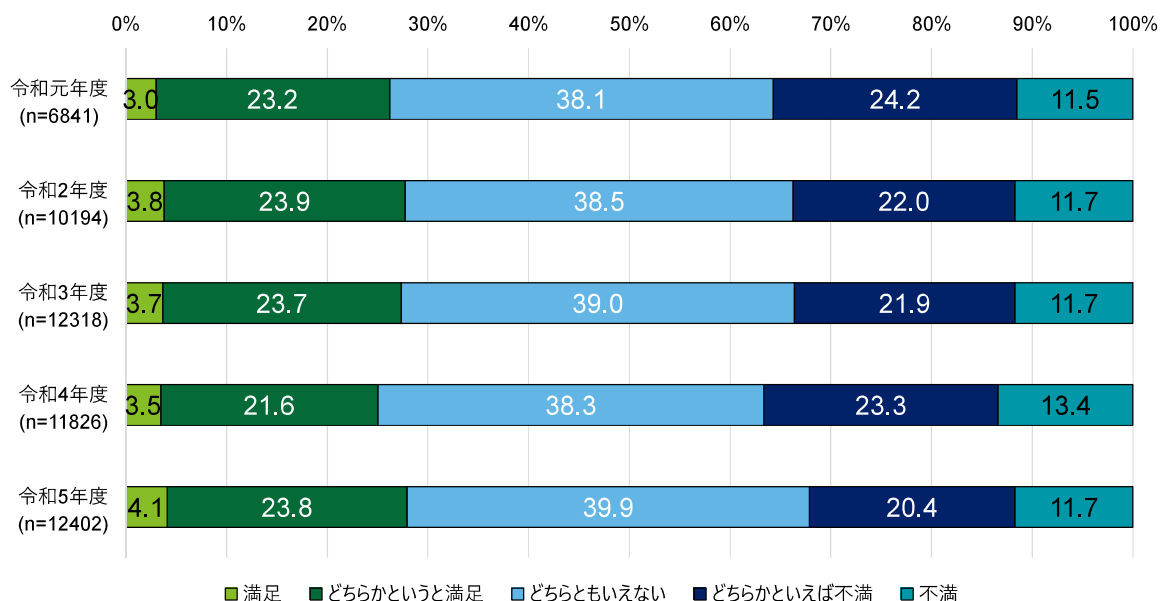
- タスクシフトの内容は、「医療クラーク（医師事務作業補助者）の導入、サポート」（65.1%）が最多で、続いて、「他職種への業務分担」（25.6%）、「医療クラーク以外での書類作成等の事務作業補助」（9.3%）となっている。



看護職調査 56

### 問31-1. 働き方全般に関する満足度（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 働き方全般に関する満足度については、「どちらともいえない」（39.9%）が最多で、「どちらかといえば満足」（23.8%）、「どちらかといえば不満」（20.4%）が続く。



看護職調査 57

### 問31. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、ご勤務先で取り組んでおり、あなたが勤務環境改善の効果を感じている項目を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

#### 職員の健康支援

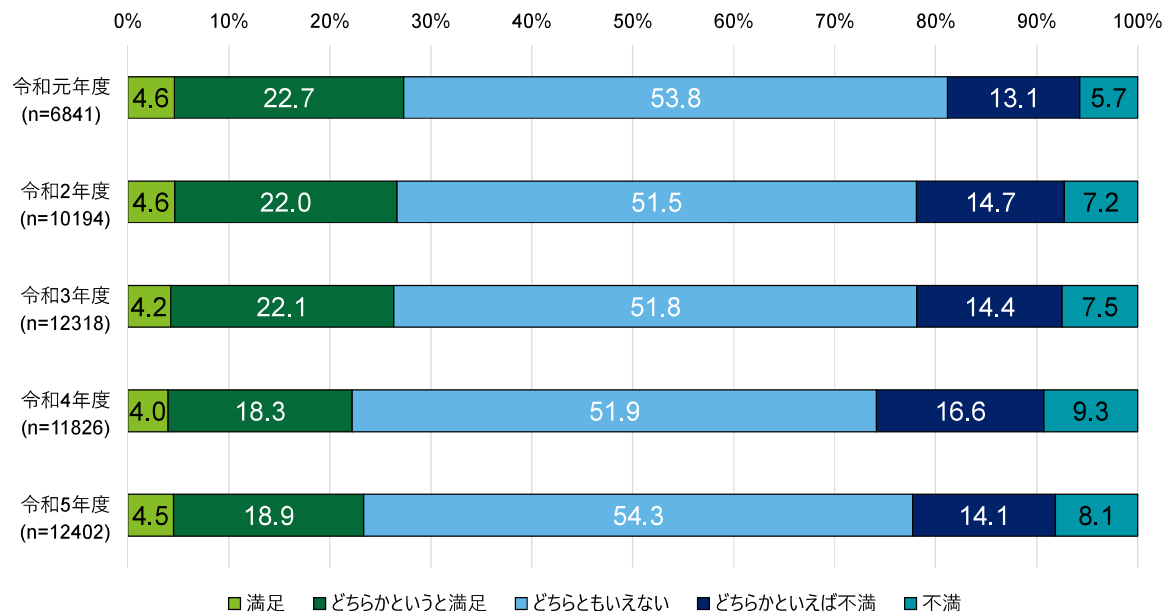
- 職員の健康支援に関する取組のうち、取り組んでいる割合／効果が最も高いものは「職員の健康教育や身体的健康対策（生活習慣病対策等）に取り組んでいる」（51.7%／7.4%）である。
- 取り組んでいる割合／効果が最も低いものは、「腰痛対策や眼精疲労対策等に関する作業管理・作業環境管理に取り組んでいる」（17.6%／2.3%）である。

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
18 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	51.7	7.4
19 職員のメンタルヘルス教育研修を実施している	39.4	4.4
20 「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	26.2	2.8
21 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	17.6	2.3
22 産業医を選任し、職員に周知している	28.3	3.8
23 病気休職者向けの職場復帰支援プログラム（リワークプログラム等）を設けている	20.1	3.2

看護職調査 58

### 問31-2. 健康支援に関する満足度（該当するもの1つにチェックをしてください）

- 健康支援に関する満足度については「どちらともいえない」（54.3%）が最多で、「どちらかという満足」（18.9%）、「どちらかといえば不満」（14.1%）が続く。
- 令和5年度調査は、「満足」「どちらかという満足」の割合がやや増加し、「どちらかといえば不満」「不満」の割合がやや減少している。



看護職調査 59

### 問31. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、ご勤務先で取り組んでおり、あなたが勤務環境改善の効果を感じている項目を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

#### 仕事と子育て・介護等の両立支援

- 仕事と子育て・介護等の両立支援の取組のうち、取り組んでいる割合／効果が最も高いものは「短時間勤務等の措置（短時間勤務制度等）を導入している」（57.6%／14.7%）である。
- 取り組んでいる割合／効果が最も低いものは、「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」（7.7%／1.6%）である。（「その他」を除く）

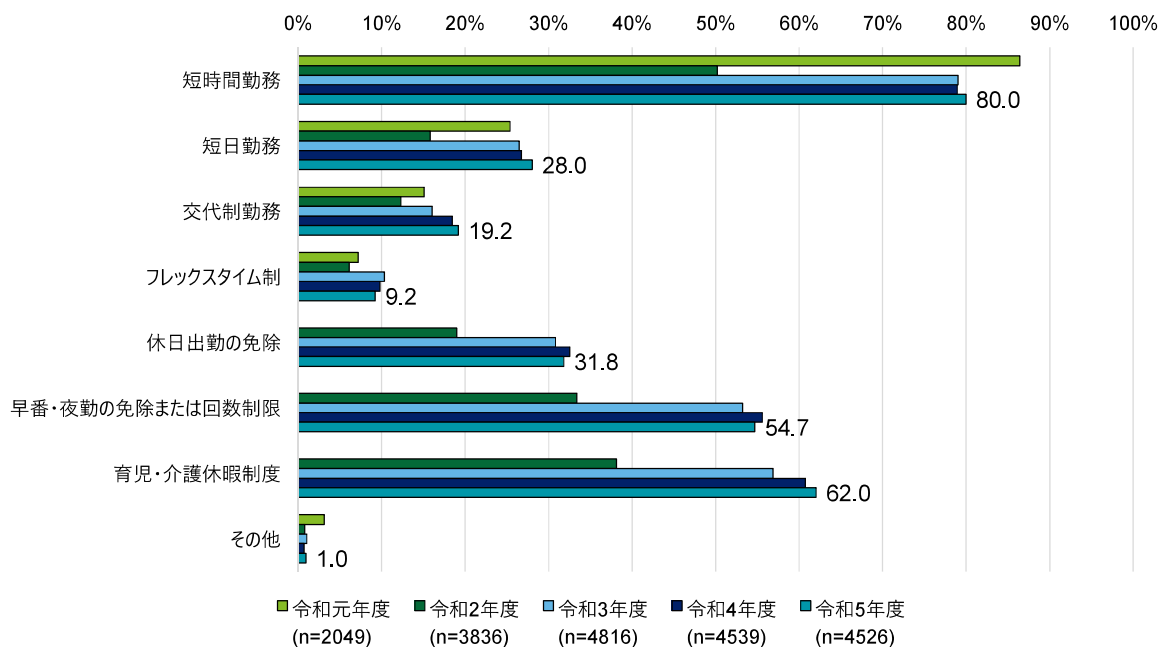
	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
24 男性職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけている	30.4	6.5
25 法定※10以上の育児休業制度、子の看護休暇制度（男性職員・女性職員ともに対象）を導入している	46.2	10.8
26 院内保育所や提携保育所等を整備している	47.0	11.4
27 保育サービス（病児保育や夜間預かり保育等）を実施している	26.6	6.0
28 院内や近隣に学童保育を整備している	13.8	3.0
29 学童期の子どもを有する職員に対する支援制度を設けている	16.6	3.4
30 本人の希望に応じて、子育て中の職員の当直・オンコールを免除している	38.9	9.8
31 短時間勤務等の措置（短時間勤務制度等）を導入している	57.6	14.7
32 法定※10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	32.2	5.5
33 定※10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	29.6	6.2
34 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	36.5	8.3
35 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	14.7	2.6
36 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	19.1	3.4
37 子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスに関する相談窓口の設置や専門スタッフの配置を行っている	13.2	2.2
38 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	7.7	1.6
39 治療との両立支援の制度・取組を実施している	17.7	3.1

看護職調査 60



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

➤ 子育て・介護等の両立支援のために整備している雇用形態や勤務形態は、「短時間勤務」（80.0%）が最多で、「育児・介護休暇制度」（62.0%）、「早番・夜勤の免除または回数制限」（54.7%）が続く。



看護職調査 61

### 問31. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、ご勤務先で取り組んでおり、あなたが勤務環境改善の効果を感じている項目を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

#### 職員のいじめ・ハラスメント等対策／風土・環境整備／人材の定着化

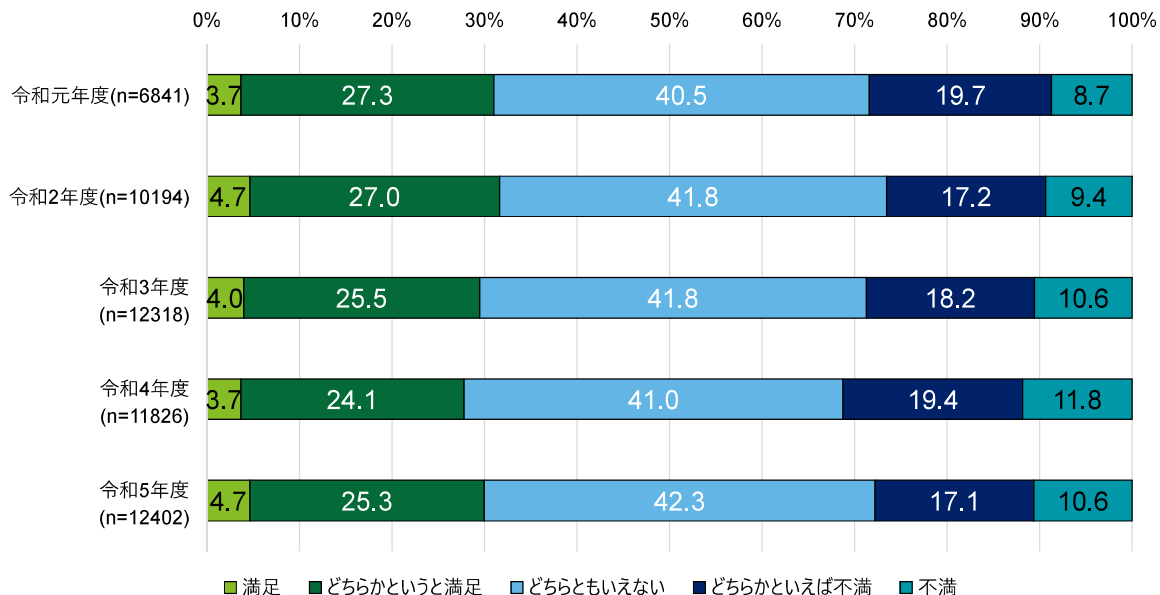
➤ 職員のいじめ・ハラスメント等対策においては、「職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している」（50.0%／5.4%）、風土・環境整備においては「職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している」（56.0%／9.5%）、人材の定着化においては、「定期的に職員の希望を把握し、配置や業務面の配慮をしている」（39.4%／6.1%）が最も取り組んでいる割合が高く、効果が高いと評価されている。

		取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
職員のいじめ・ハラスメント等対策	40 職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している	50.0	5.4
	41 職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力・クレームへの対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている	37.6	4.2
	42 ハラスメントを行ってはならない旨の方針（職場におけるハラスメントの内容含む）を明確化し、管理監督者を含む職員全体に周知・啓発している	39.7	4.8
風土・環境整備	43 職員の働く満足度の調査を行っている	45.3	5.3
	44 職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している	56.0	9.5
	45 職員の地域活動への支援（ボランティア活動支援等）を実施している	17.7	2.5
人材の定着化	46 定期的に職員の希望を把握し、配置や業務面の配慮をしている	39.4	6.1
	47 複数主治医制を採用している	16.9	3.0

看護職調査 62

### 問31-3. 働きやすさに関する満足度（該当するもの1つにチェックをしてください）

- 働きやすさに関する満足度については、「どちらともいえない」（42.3%）が最多で、「どちらかという満足」（25.3%）、「どちらかといえば不満」（17.1%）が続く。
- 令和5年度調査は、「満足」「どちらかという満足」の割合がやや増加し、「どちらかといえば不満」「不満」の割合がやや減少している。



看護職調査 63

### 問31. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、ご勤務先で取り組んでおり、あなたが勤務環境改善の効果を感じている項目を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

#### キャリア形成支援／休業後のキャリア形成支援

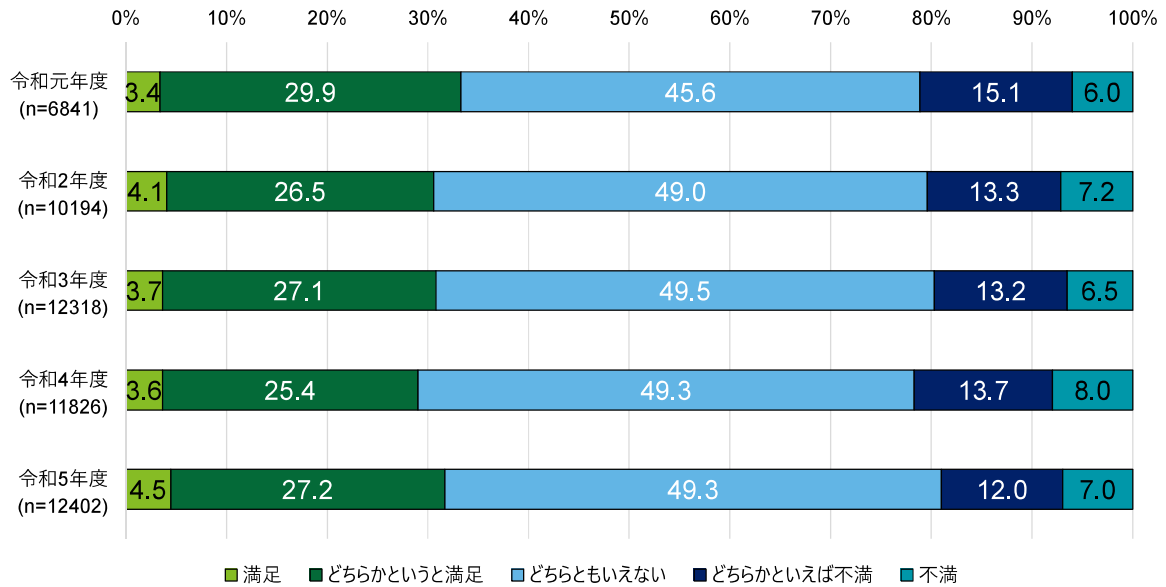
- キャリア形成支援においては、「施設外の研修への参加を支援している」（66.0%／13.4%）、休業後のキャリア形成支援においては、「復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている」（30.5%／5.1%）が最も取り組んでいる割合が高く、効果が高いと評価されている。

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
48 施設外の研修への参加を支援している	66.0	13.4
49 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	35.8	7.3
キャリア形成支援		
50 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	17.5	2.8
51 法人内での人事ローテーションが、キャリア形成支援の視点から適切に実施されている	14.5	2.3
52 専門資格の取得を支援する制度を設けている	39.9	7.7
休業後のキャリア形成支援		
53 産休・育休復帰後のキャリア形成の支援（業務経験や研修等の機会の付与、産休・育休経験者による相談対応等）を行っている	23.3	3.6
54 復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている	30.5	5.1
55 産休・育休中の職員の円滑な復職の支援（e-learning、実技実習、託児所を併設した勉強会等）を行っている	19.4	3.2

看護職調査 64

### 問31-4. 仕事の充実感・達成感に関する満足度（該当するもの1つにチェックをしてください）

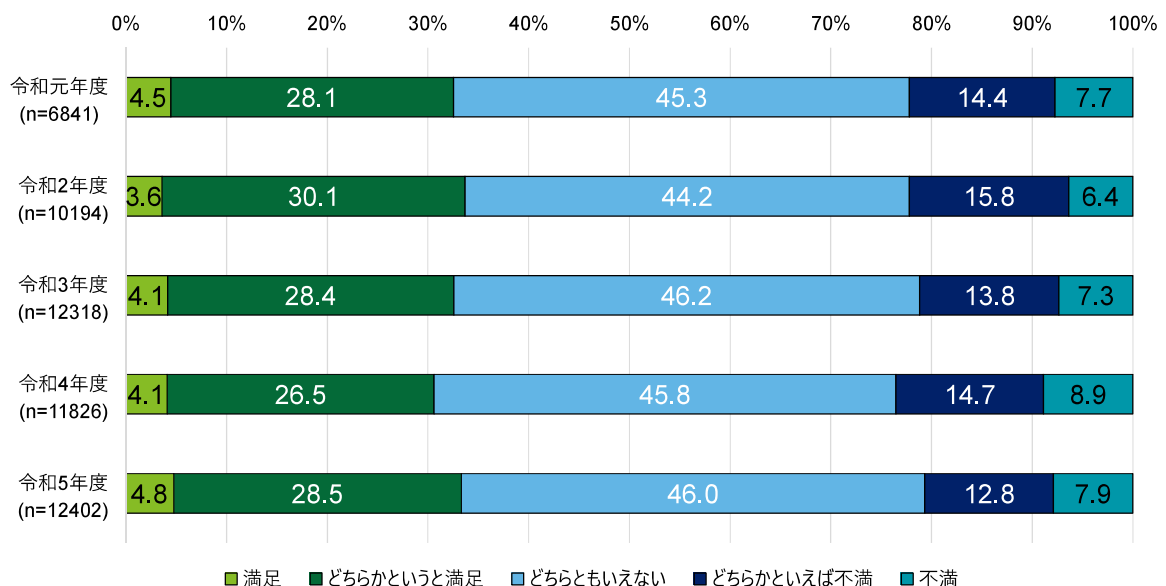
- 仕事の充実感・達成感に関する満足度については、「どちらともいえない」（49.3%）が最多で、「どちらかという満足」（27.2%）、「どちらかといえ  
ば不満」（12.0%）が続く。
- 令和5年度調査は、「満足」「どちらかという満足」の割合がやや増加し、「どちらかといえば不満」「不満」の割合がやや減少している。



看護職調査 65

### 問31-5. 働き甲斐全般に関する満足度（該当するもの1つにチェックをしてください）

- 働き甲斐全般に関する満足度について、「どちらともいえない」（46.0%）が最多で、「どちらかという満足」（28.5%）、「どちらかといえば不満」（12.8%）が続く。
- 令和4年度調査は、「どちらかという満足」の割合がやや増加し、「どちらかといえば不満」「不満」の割合がやや減少している。



看護職調査 66

問31. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、ご勤務先で取り組んでおり、あなたが勤務環境改善の効果を感じている項目を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

その他

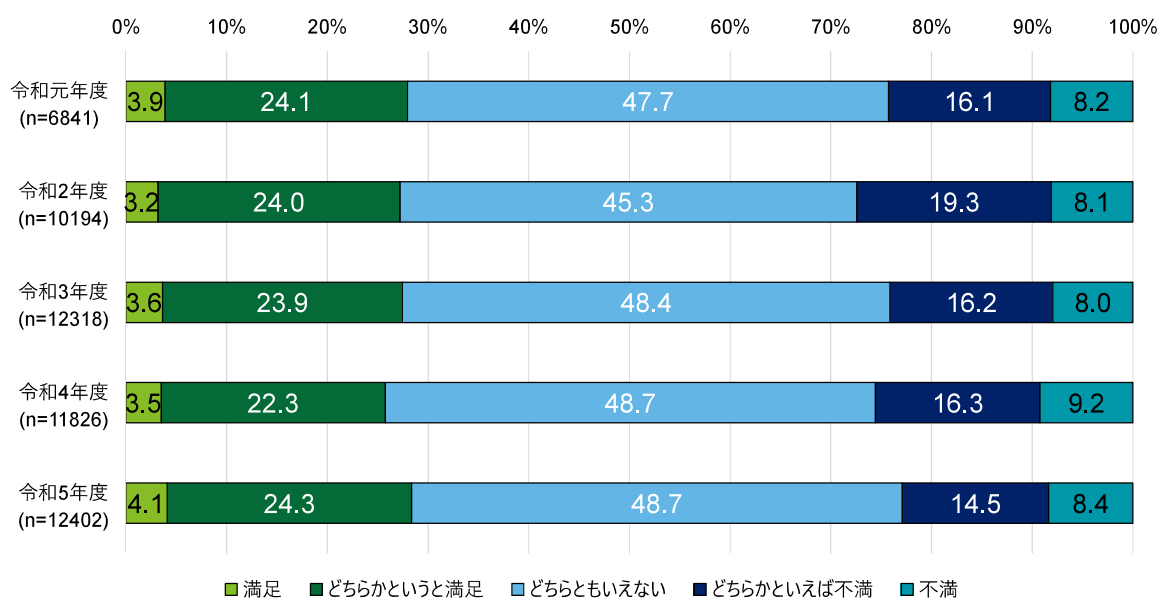
- その他の取組のうち、取り組んでいる割合が最も高いものは「患者満足度の調査を行っている」（61.3%）で、効果が最も高いものは「定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる」（11.0%）である。
- 取り組んでいる／効果の割合が最も低いものは、「通常診療時間外の病状説明は避けるなど患者家族に働き方改革の理解を求めている」（22.3%/4.3%）である。

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
56 患者満足度の調査を行っている	61.3	9.7
57 子育て等により配慮を受ける職員とその他の職員の公平感に留意した適切な業務分担や処遇となっている	26.3	4.5
58 定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	49.8	11.0
59 医師や看護師に対し、賠償保険に加入するよう積極的に働きかけている	32.8	6.1
60 通常診療時間外の病状説明は避けるなど患者家族に働き方改革の理解を求めている	24.7	4.3
61 その他	1.0	0.3

看護職調査 67

問31-6. 勤務環境全般に関する満足度（該当するもの1つにチェックをしてください）

- 勤務環境に関する満足度については、「どちらともいえない」（48.7%）が最多で、「どちらかという満足」（24.3%）、「どちらかといえば不満」（14.5%）となっている。
- 令和5年度調査は、「満足」「どちらかという満足」の割合がやや増加し、「どちらかといえば不満」「不満」の割合がやや減少している。



看護職調査 68

# コメディカル調査

## ■調査結果 サマリー

### <属性>

- 回答者の職種は「理学療法士・作業療法士などリハビリテーション職」（19.4%）が最も多く、「歯科衛生士」（1.3%）と「医師事務作業補助者（1.5%）」は少ない。令和4年度と概ね同様の構成である。（参照：5）
- 「臨床工学技士」「理学療法士・作業療法士などリハビリテーション職」「管理栄養士・栄養士」は、他職種に比べて「20代」「30代」からの回答が多い。（参照：2）

### <労働時間・働き方>

- 月平均時間外労働時間は、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：19）
- 時間外労働の主な理由は、「緊急対応」や「記録・報告書作成や書類の整理」が多い。（参照：22）
- 時間外労働時間の未申告時間については、「薬剤師」「理学療法士・作業療法士などリハビリテーション職」「管理栄養士・栄養士」は、未申告時間が他職種と比べて多い。（参照：21）
- 自らに適用される時間外・休日労働に関する協定届（36協定）の内容について、「知っている」と回答したのは、歯科衛生士を除いた職種において、40%から60%程度である。（参照：14）
- 労働時間の管理方法は、いずれの職種も「タイムレコーダー等の客観的な情報の活用による管理」が70%程度を占める。（参照：15）

### <休日・休暇>

- コメディカル全体の令和4年度の年次有給休暇の平均取得日数は10.8日である。「薬剤師」「臨床検査技師」「管理栄養士・栄養士」「事務」は、「5~8日」と回答した割合が最も多く、診療放射線技師等の他の職種は、「13~20日」と回答した割合が最も多い。（参照：30）

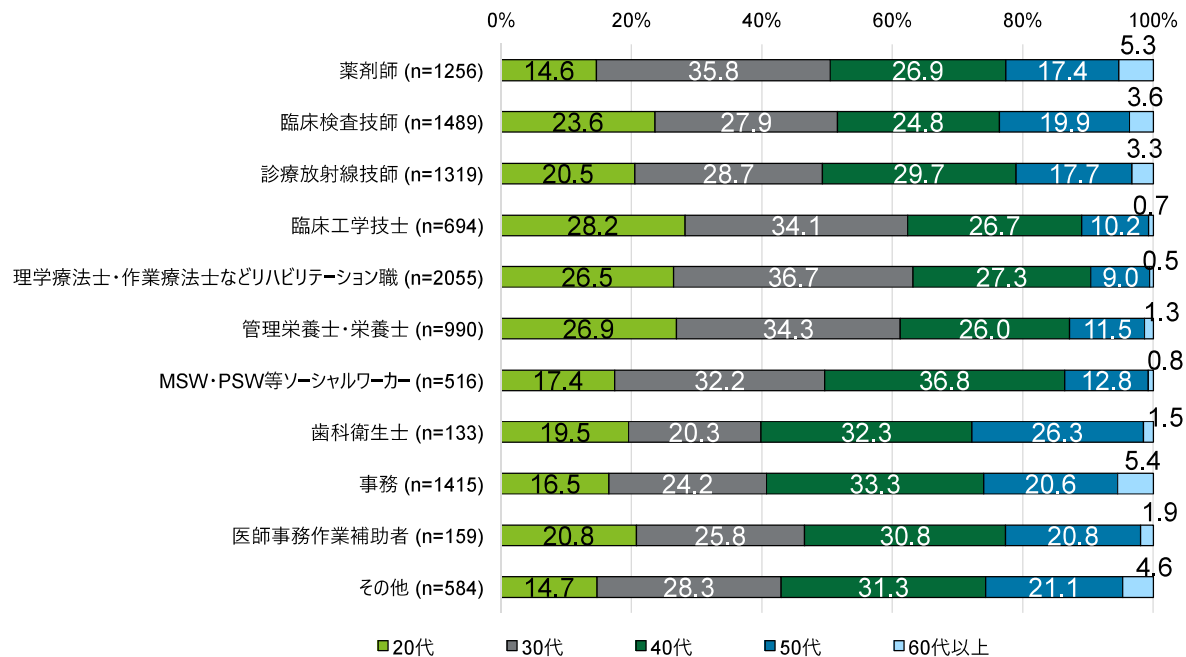
### <勤務環境>

- 現在の健康状況について、いずれの職種においても「健康である」「どちらかという健康である」の割合が70%以上を占める。（参照：39）
- 勤務環境改善について、いずれの職種も「重要な課題である」「やや重要な課題である」を合わせた割合が60%以上を占める。（参照：42）

コメディカル調査 1

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

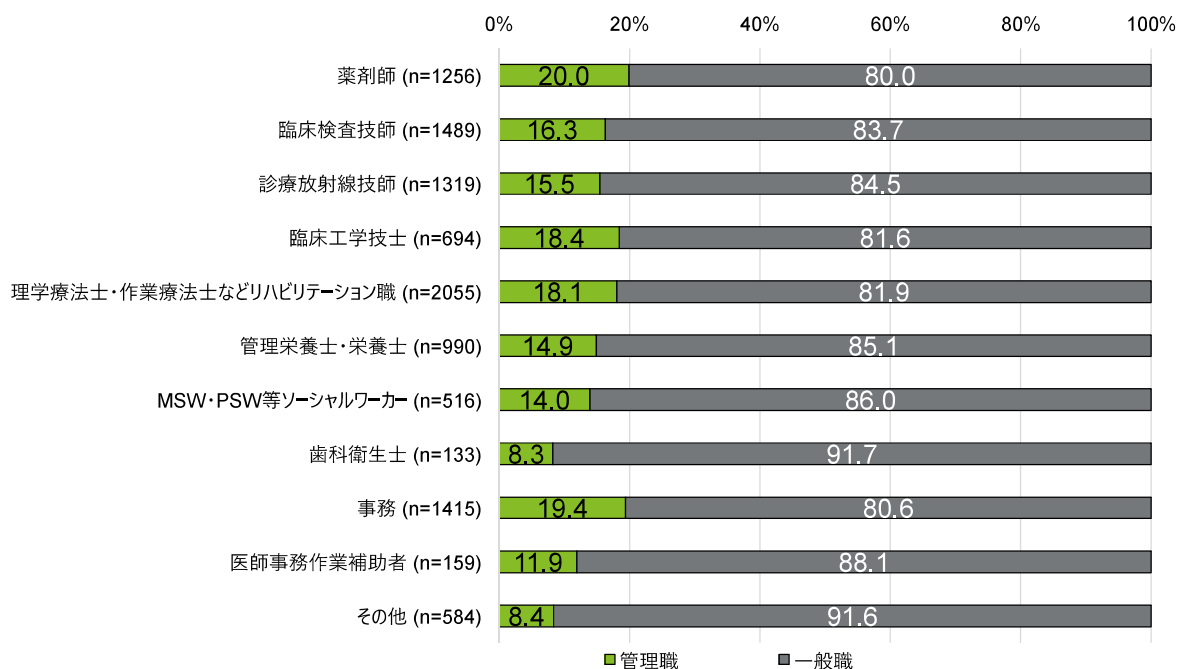
- 「臨床工学技士」「理学療法士・作業療法士などリハビリテーション職」「管理栄養士・栄養士」は、「20代」「30代」の合計が60%を超えており、他職種と比べて若い年代が多い。



コメディカル調査 2

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

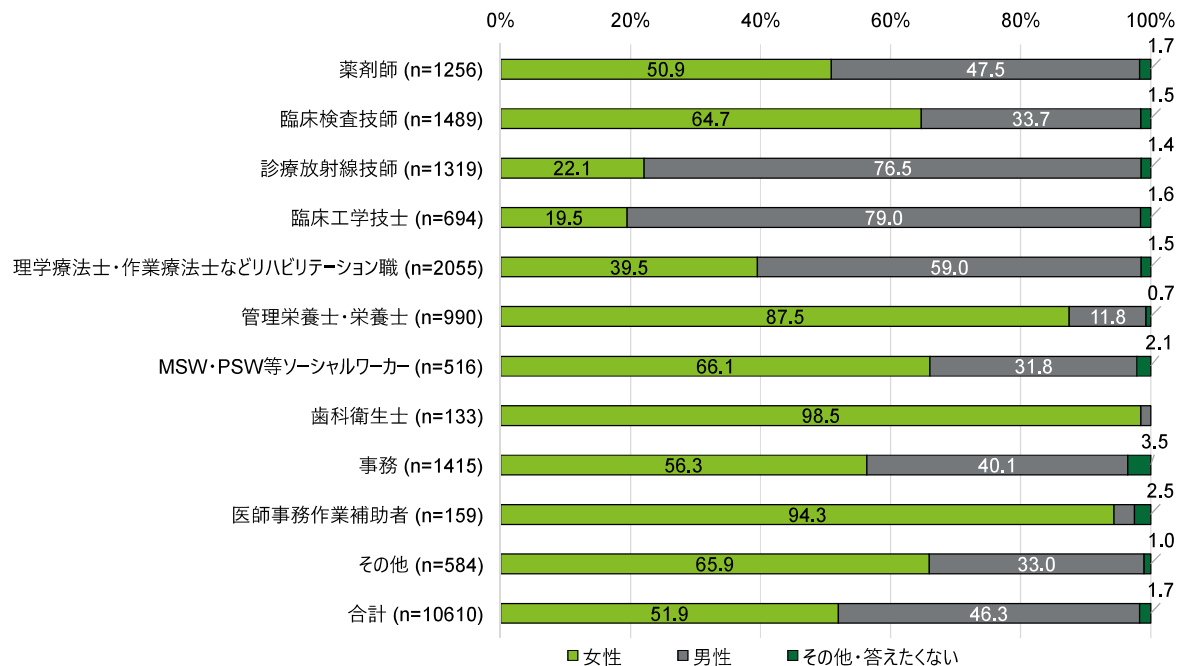
➤ いずれの職種も「一般職」が80%程度を占めている。



コメディカル調査 3

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

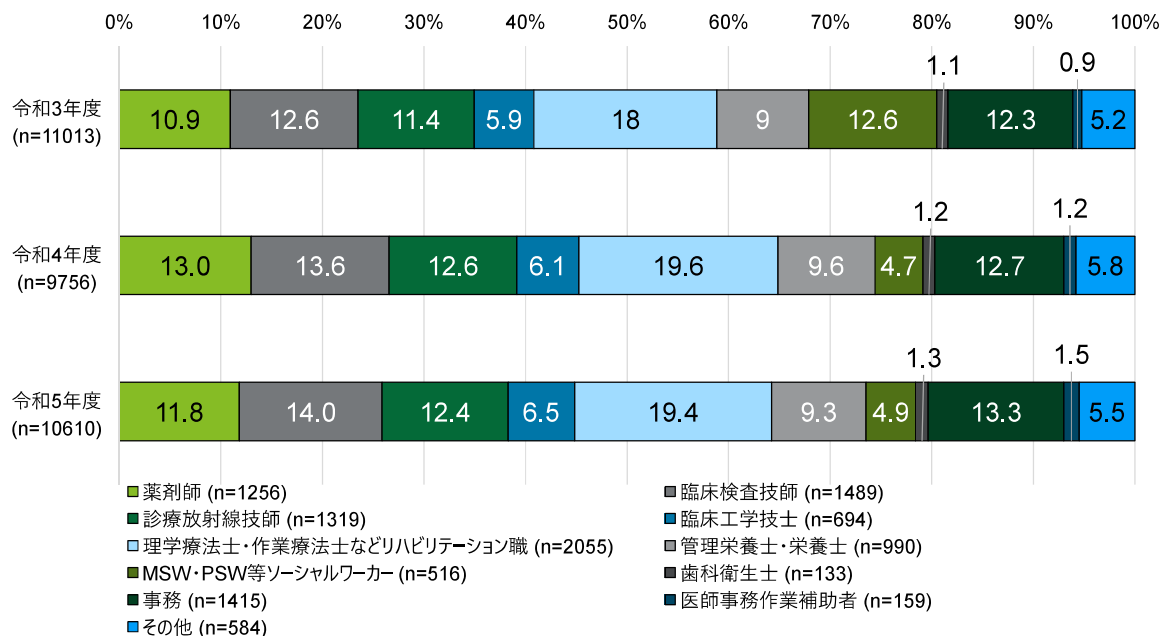
➤ 「管理栄養士・栄養士」、「歯科衛生士」、「医療事務作業補助者」は、「女性」の割合が80~90%となっており、他職種と比べて女性が多い。  
 ➤ 「診療放射線技師」、「臨床工学技士」は、「男性」の割合が70%を超えており、他職種と比べて男性が多い。



コメディカル調査 4

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

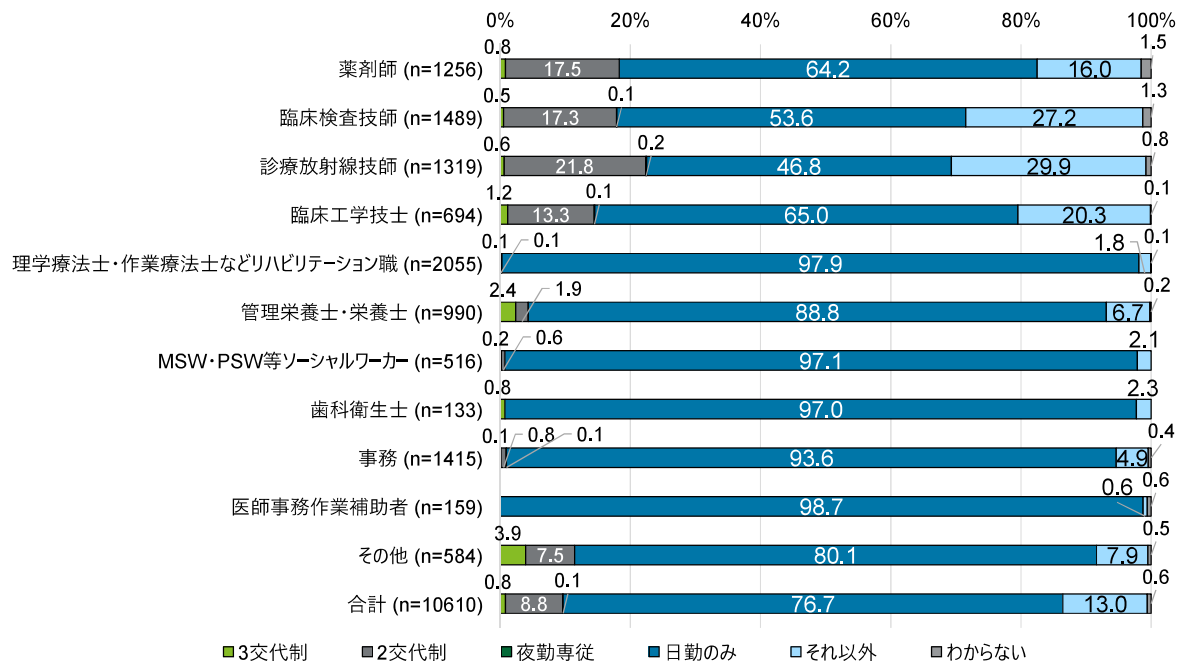
➤ 「理学療法士・作業療法士などリハビリテーション職」（19.4%）が最も多く、次いで「臨床検査技師」（14.0%）、「事務」（13.3%）、「診療放射線技師」（12.4%）の順となっている。



コメディカル調査 5

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

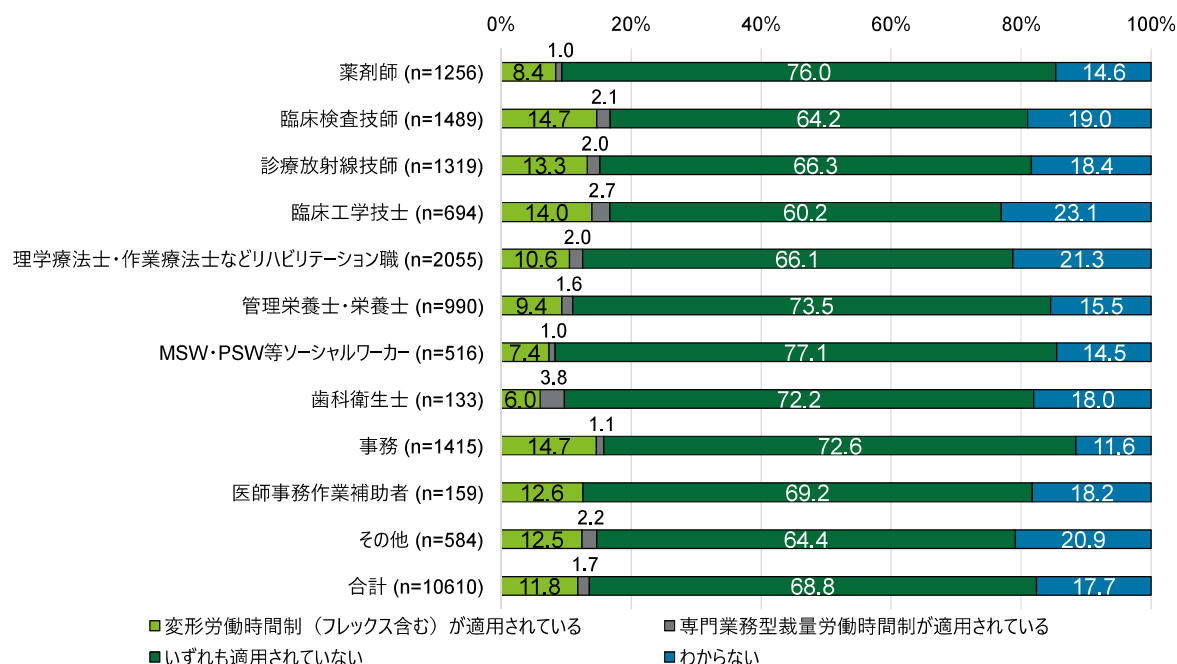
➤ 勤務形態については、いずれの職種も「日勤のみ」と回答した割合が多い。



コメディカル調査 6

### 問5-1. あなたには、変形労働時間制（フレックス含む）や裁量労働制が適用されていますか。

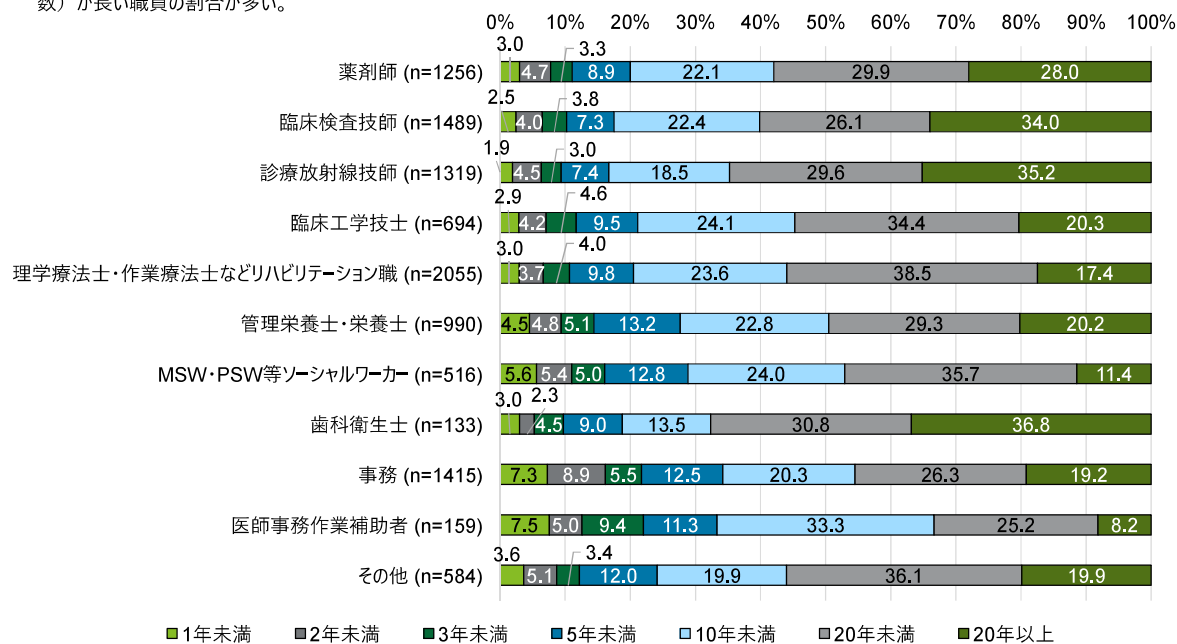
➢ いずれの職種も変形労働時間制（フレックス含む）や裁量労働制が「適用されていない」と回答した割合が多い。



コメディカル調査 7

### 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）

➢ 現職種におけるキャリア（通算経験年数）について、「管理栄養士・栄養士」、「MSW・PSW等ソーシャルワーカー」、「事務」、「医師事務作業補助者」は、10年未満との回答が50%を超える。（「その他」を除く）  
 ➢ 「臨床検査技師」、「診療放射線技師」、「歯科衛生士」は、「20年以上」との回答が30%を超えており、他職種と比べてキャリア（通算経験年数）が長い職員の割合が多い。

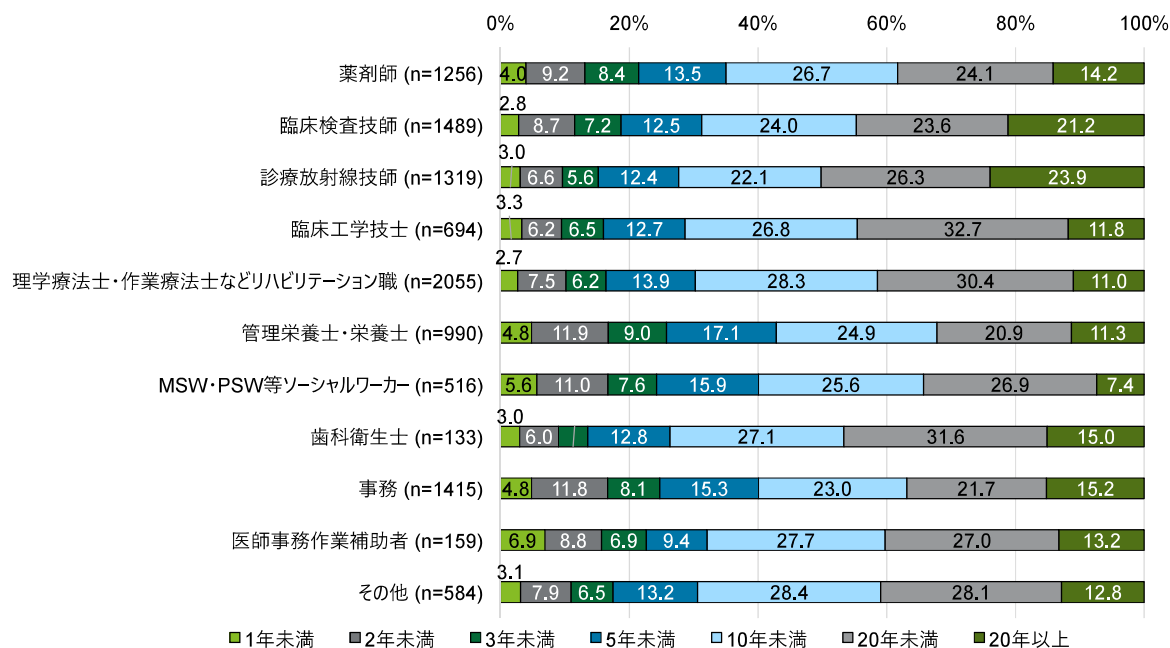


コメディカル調査 8



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

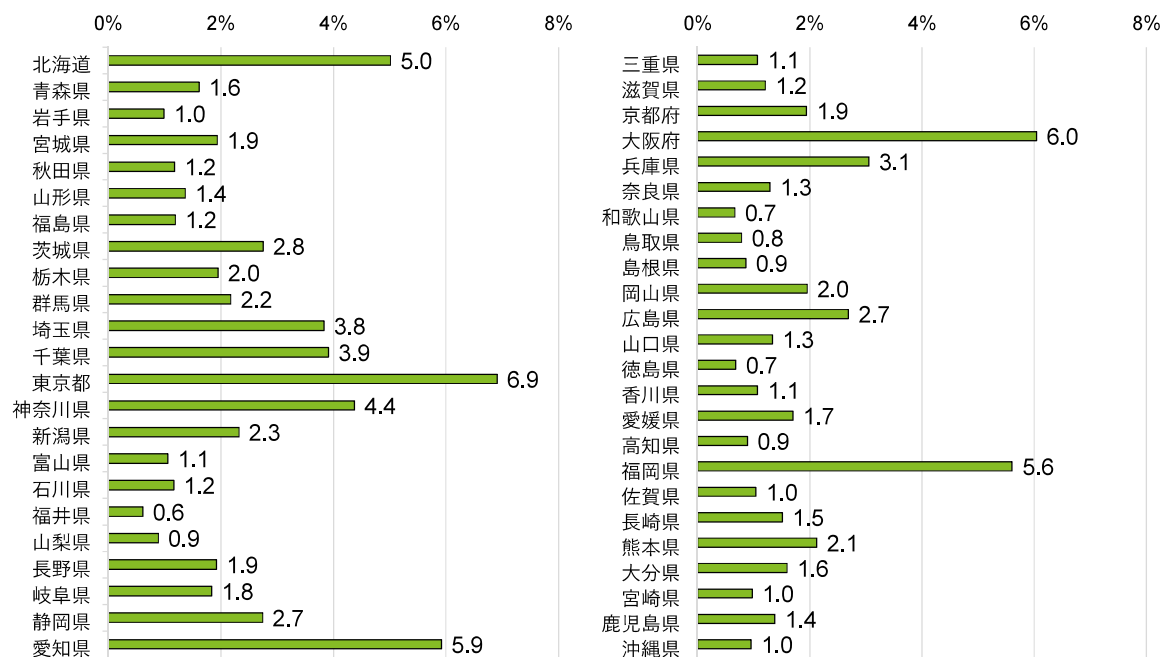
- 現医療機関における勤務年数については、いずれの職種も「10年未満」、「20年未満」と回答した割合が多い傾向にある。
- 「臨床検査技師」、「診療放射線技師」は、「20年以上」との回答が20%を超えており、他職種と比べて勤務年数が長い職員の割合が多い。



コメディカル調査 9

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

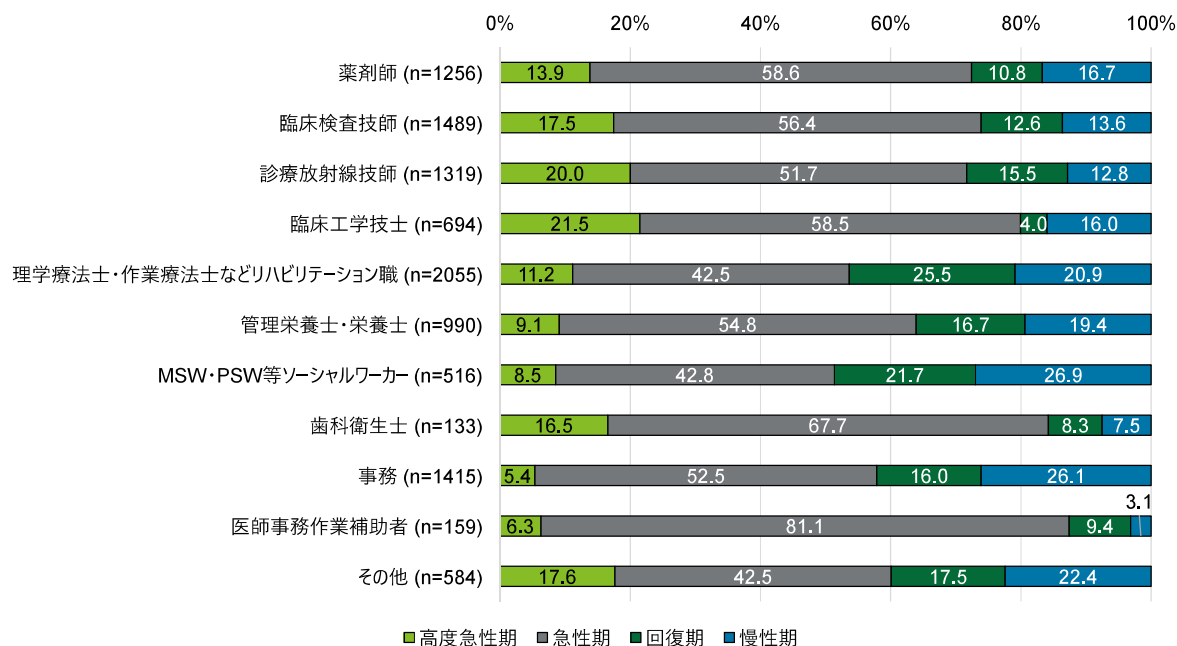
- 勤務先の所在地について、多い順に、「東京都」（6.9%）、「大阪府」（6.0%）、「愛知県」（5.9%）となっている。



コメディカル調査 10

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

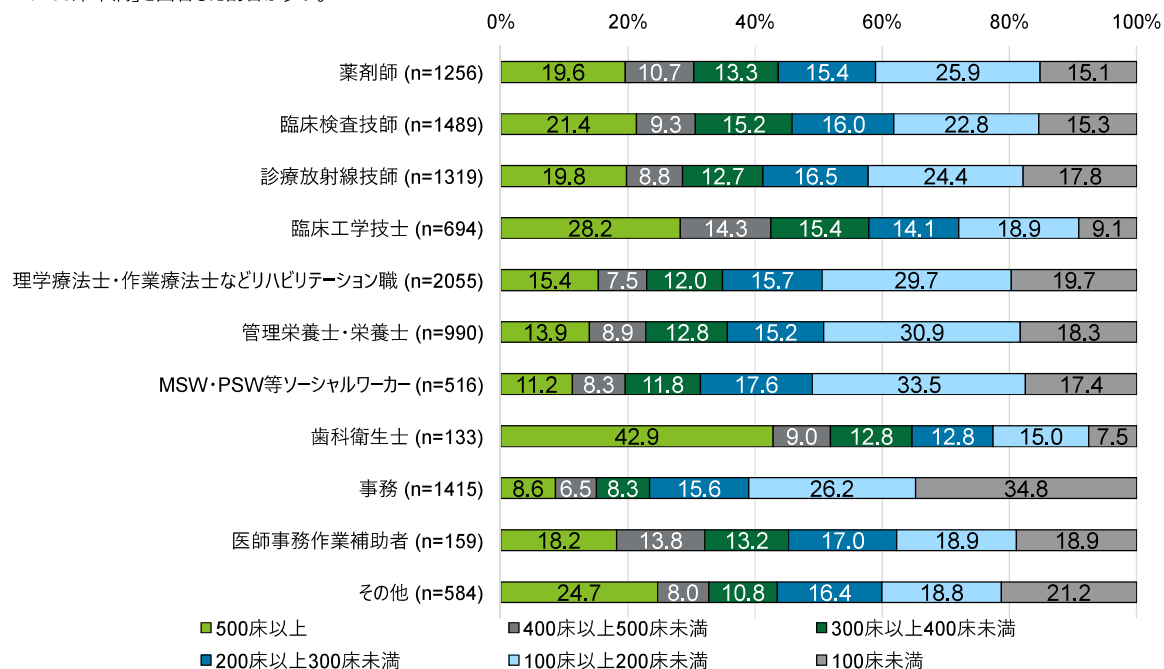
➤ 勤務している病床機能について、いずれの職種も「急性期」と回答した割合が多い。



コメディカル調査 11

**問10. あなたが主として勤務する医療機関の病床数を教えてください。**

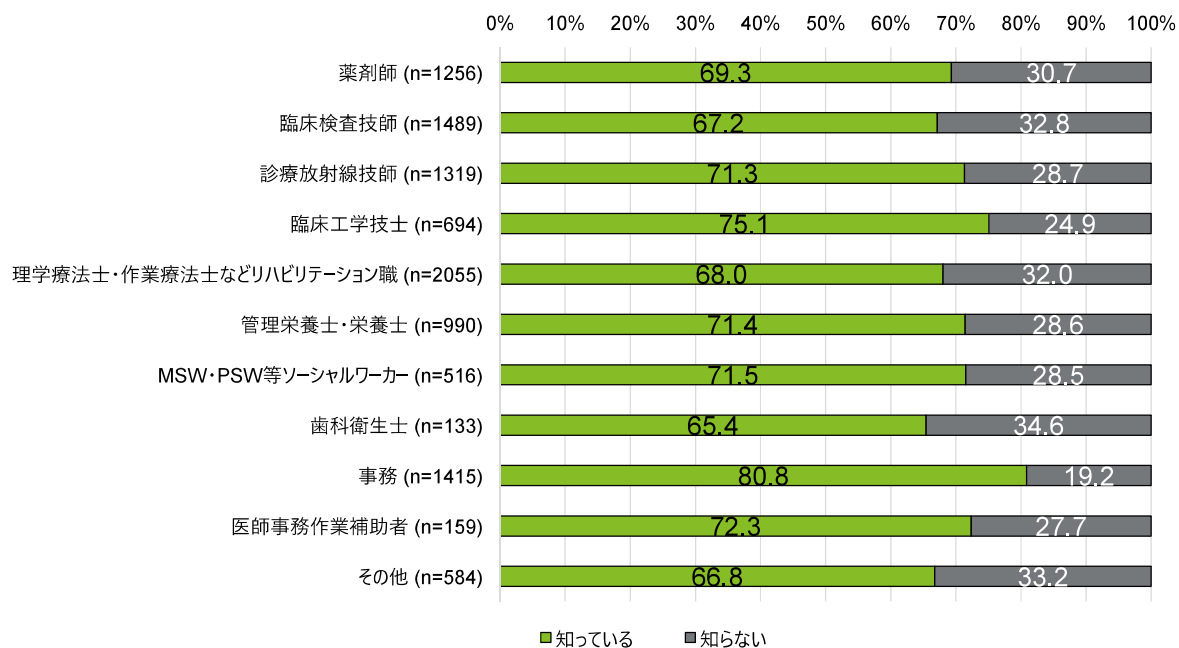
➤ 勤務している医療機関の病床数について、「100床以上200床未満」と回答した職種が多く、臨床工学技士、歯科衛生士は「500床以上」、事務は「100床未満」と回答した割合が多い。



コメディカル調査 12

**問11. あなたはご勤務先の就業規則等に記載されている時間外労働時間に関する規程をご存じですか。（該当するもの1つにチェックをしてください）**

➤ 時間外労働時間に関する規程について、「知っている」と回答した割合がいずれの職種も60%を超えている。

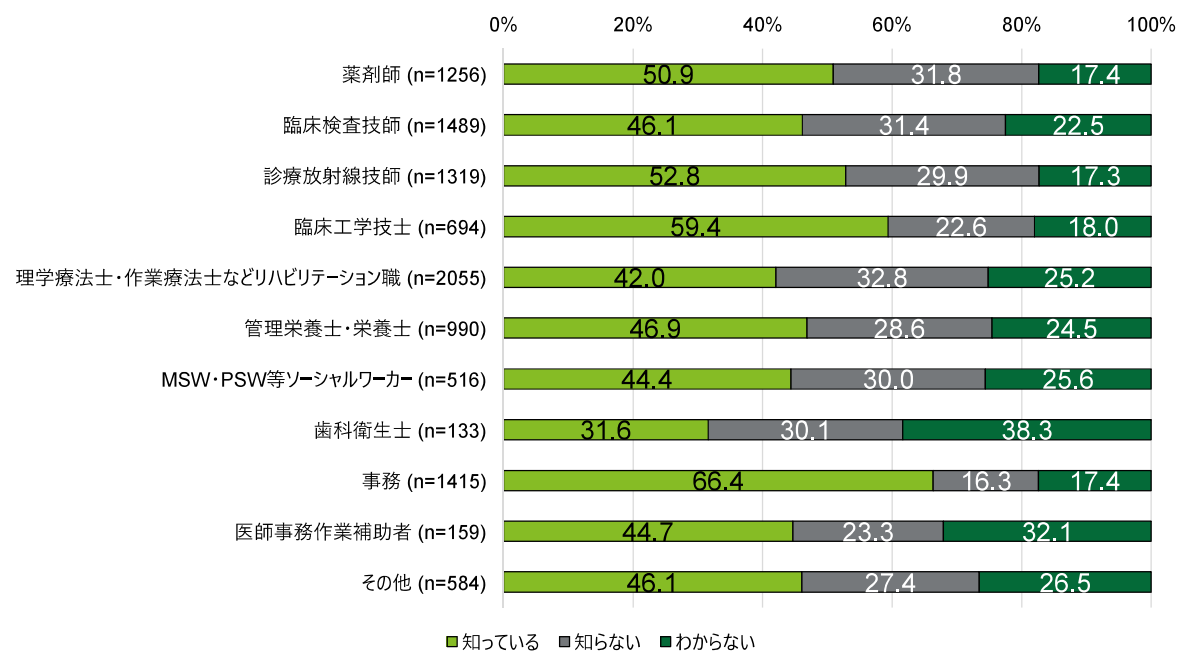


コメディカル調査 13

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

R5年度新規設問

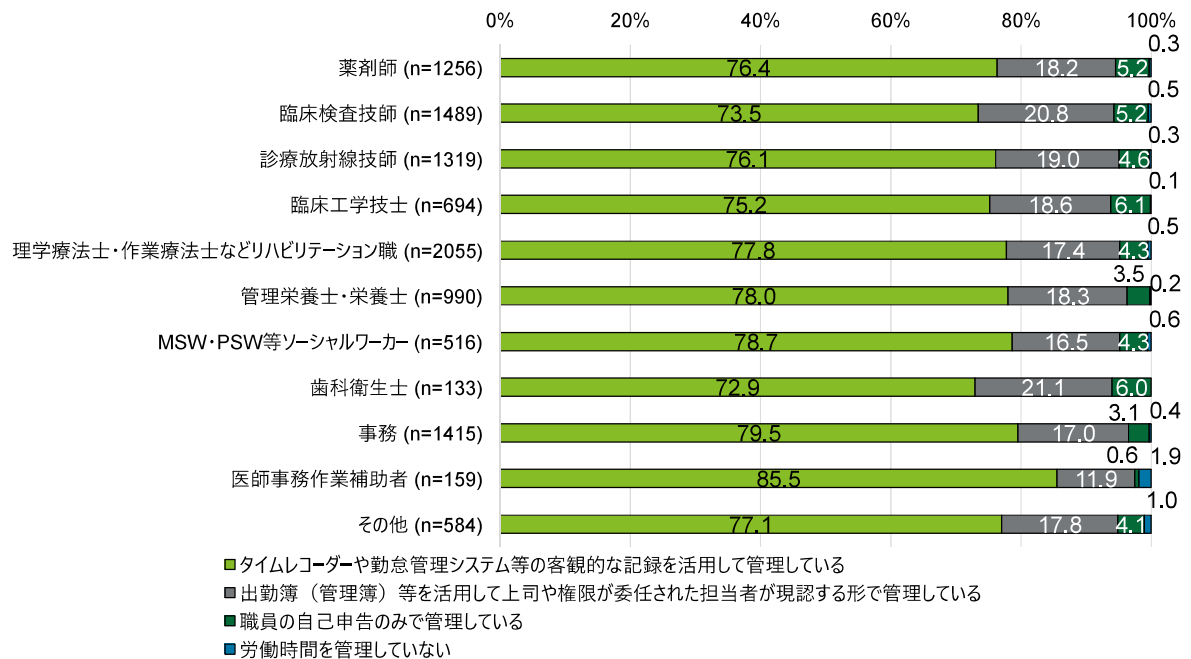
➤ 自らに適用される時間外・休日労働に関する協定届（36協定）の内容について、「知っている」と回答したのは、歯科衛生士を除いた職種において、40%から60%程度である。



コメディカル調査 14

## 問12. 労働時間の把握方法を教えてください。（主として該当するもの1つにチェックをしてください）

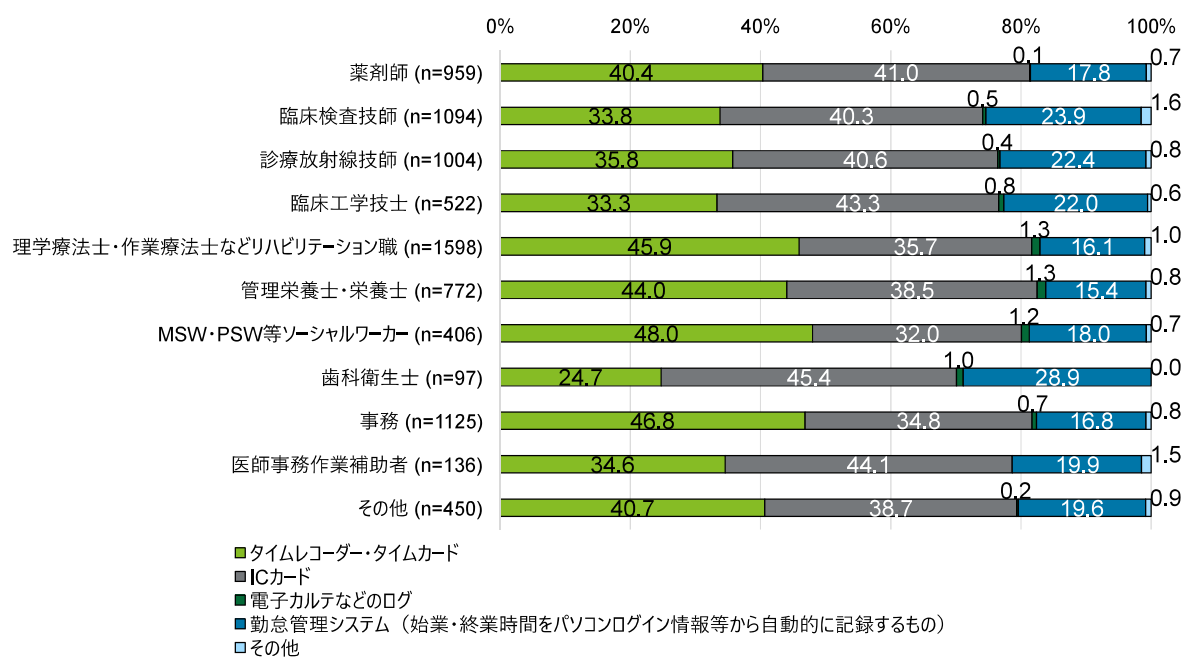
▶ 労働時間の把握方法について、「タイムレコーダーや勤怠管理システム等の客観的な記録を活用して管理している」が最も多く、「出勤簿（管理簿）等を活用して上司や権限が委任された担当者が現認する形で管理している」は20%程度の結果となった。



コメディカル調査 15

### 問12-1. 問12で1. と回答した方にお聞きします。 具体的な把握方法を教えてください。（主として該当するもの1つにチェックをしてください）

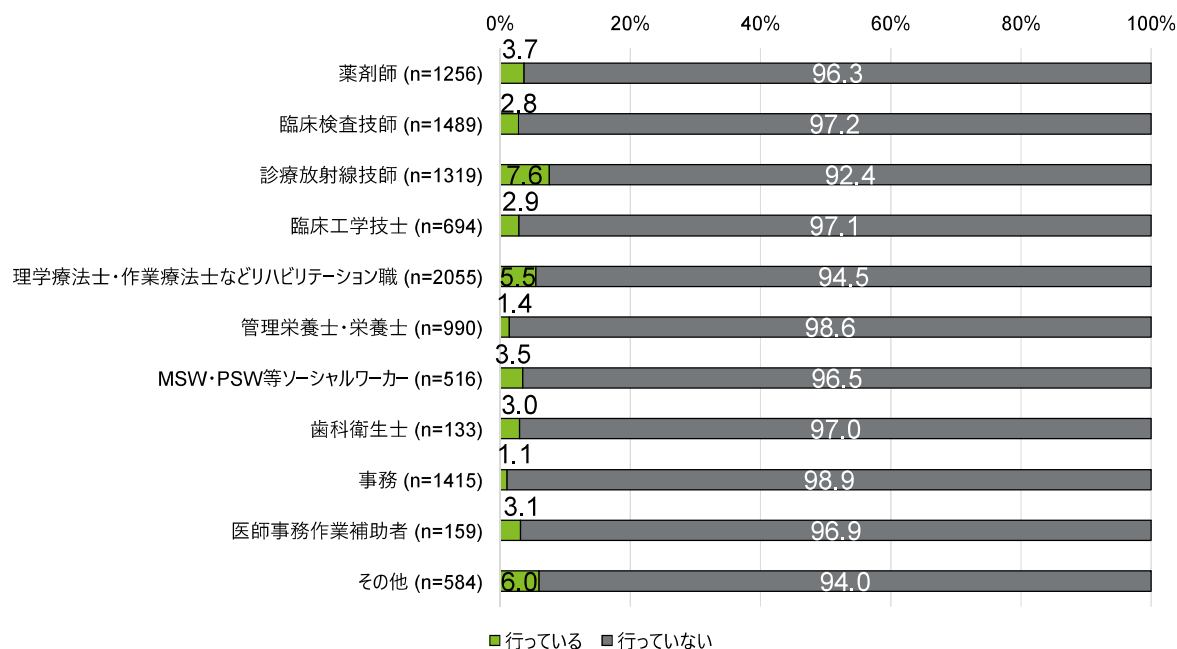
▶ 客観的な記録を活用した労働時間管理のうち、「タイムレコーダー・タイムカード」「ICカード」が大半を占め、「勤怠管理システム」が続く。



コメディカル調査 16

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

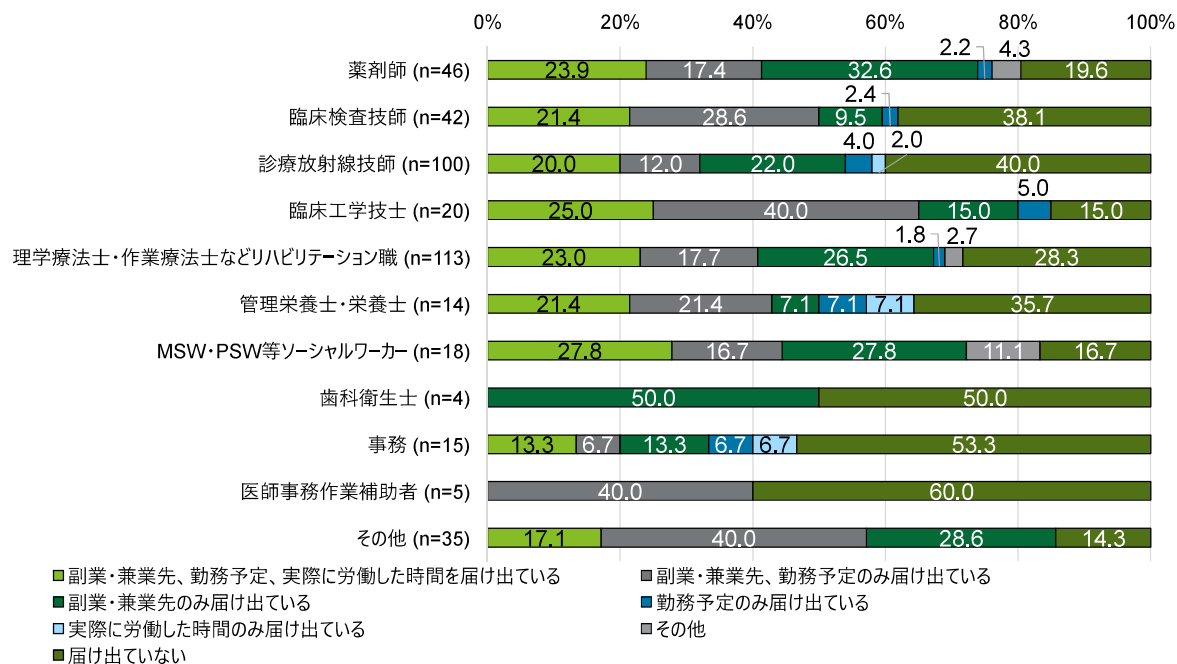
➤ 主とする勤務先以外での定期的な副業・兼業について、全職種90%以上が「行っていない」と回答している。



コメディカル調査 17

**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）**

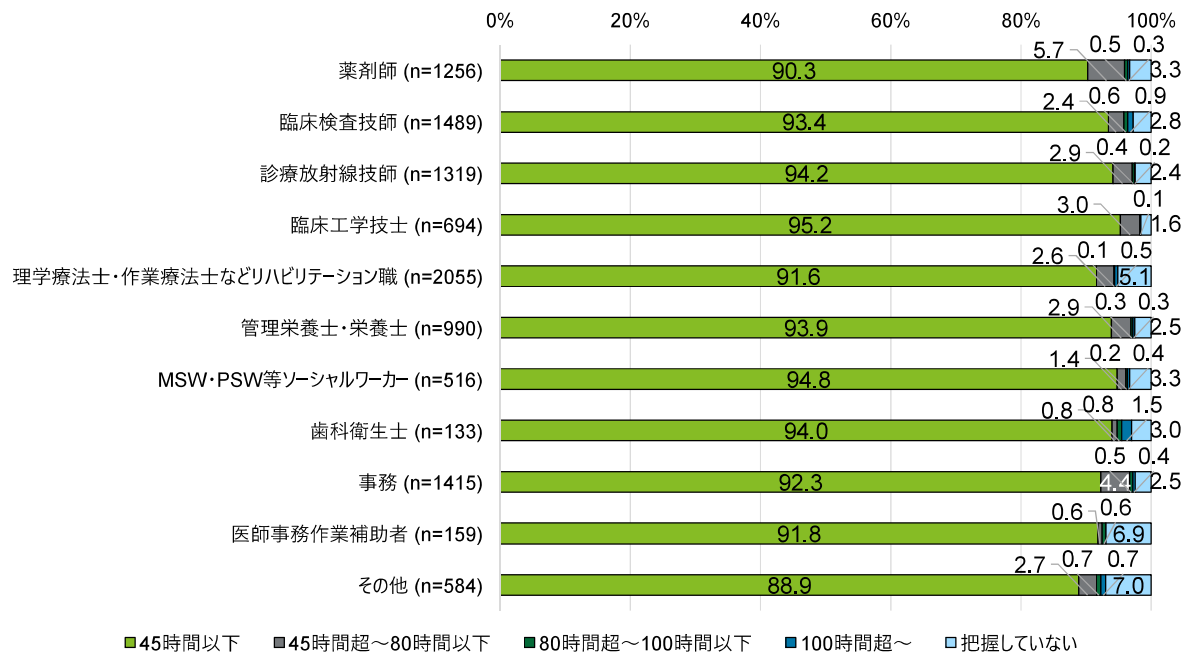
➤ 副業・兼業を行っていることを主たる勤務先の医療機関に届け出ているかについて、「診療放射線技師」「歯科衛生士」「事務」「医師事務作業補助者」は、「届け出ていない」との回答が40%を超えており、他職種に比べて「届け出ていない」割合が多い。



コメディカル調査 18

問14. あなたの令和5年6月の1か月間のおおよその時間外・休日労働時間数（主たる勤務先の所定労働時間を超えて勤務した時間数と所定の休日に勤務した時間数。残業中の休憩時間など労働していない時間は除く）を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

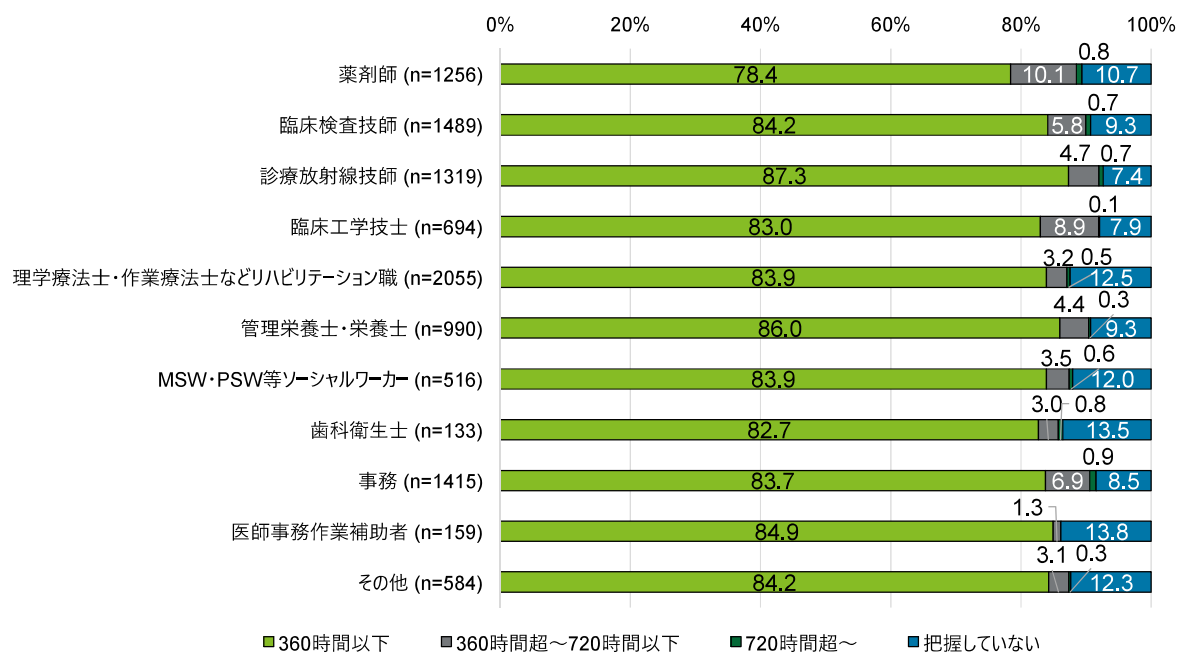
➤ 1か月間の時間外・休日労働時間数は、いずれの職種も「45時間以下」の回答が80%以上を占める。



コメディカル調査 19

問15. あなたの令和4年度1年間のおおよその時間外・休日労働時間数（主たる勤務先の所定労働時間を超えて勤務した時間数と所定の休日に勤務した時間数。残業中の休憩時間など労働していない時間は除く）を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

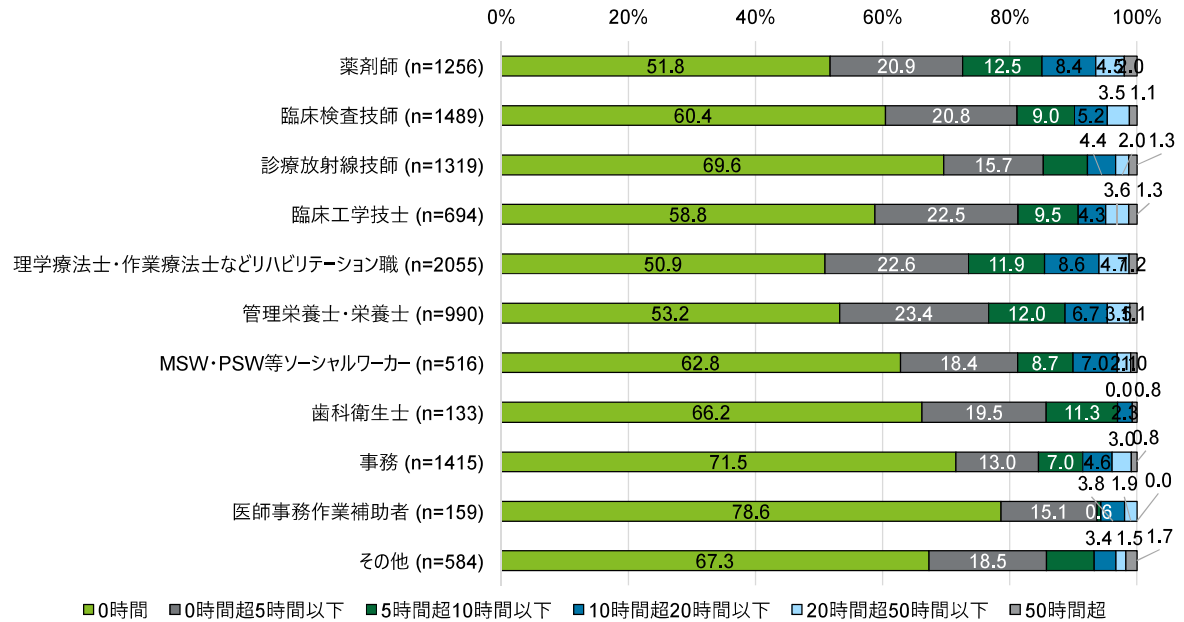
➤ 1年間の時間外・休日労働時間数は、「360時間以下」の回答が80%程度を占める職種が多い。



コメディカル調査 20

**問16. あなたの令和5年6月の1か月間のおおよその時間外・休日労働時間数のうち、時間外労働と申告しなかったおおよその時間を教えてください。（全て申告している場合は0を記入）（数字を入力）**

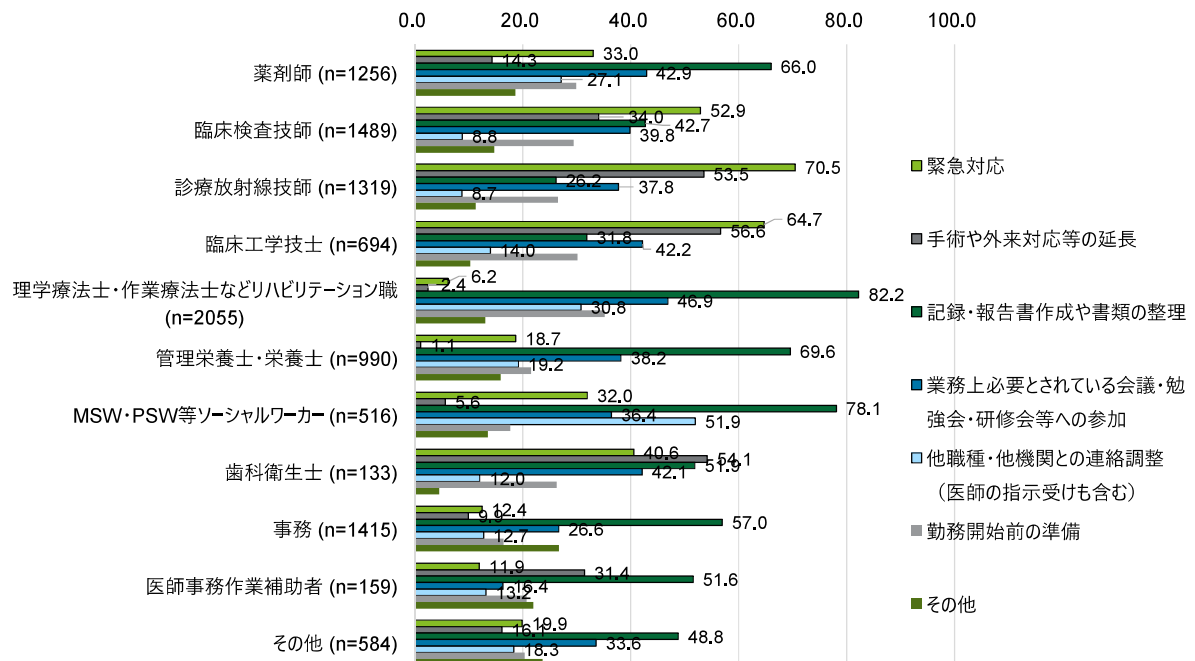
- ▶ 時間外労働時間のうち申告しなかった時間について、いずれの職種も5時間以下の割合が60%以上を占めている。
- ▶ 「薬剤師」「理学療法士・作業療法士などリハビリテーション職」「管理栄養士・栄養士」は、申告しなかった時間の割合が他職種と比べて多い。



コメディカル調査 21

**問17. あなたの令和5年6月の1か月間の時間外労働の理由を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）**

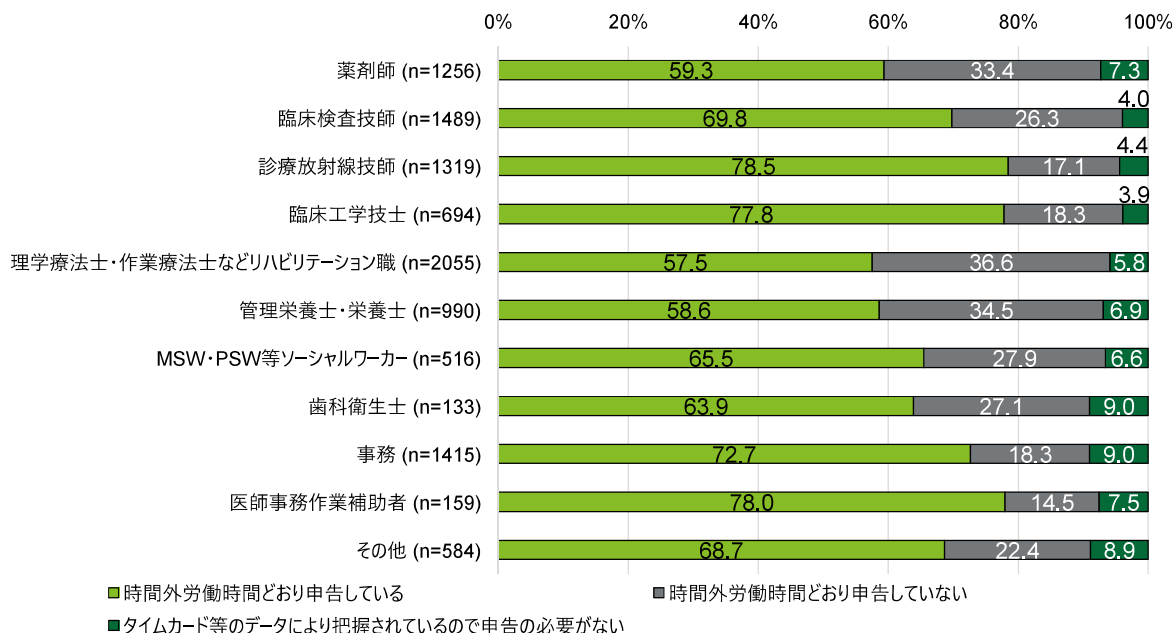
- ▶ 時間外労働の主な理由は「緊急対応」や「記録・報告書作成や書類の整理」が多い。「臨床検査技師」「診療放射線技師」「臨床工学技士」は「緊急対応」が最も多く、それ以外の職種では「記録・報告書作成や書類の整理」が最も多い結果となっている。



コメディカル調査 22

**問18. あなたは、普段、時間外労働時間を実際に行った時間外労働時間どおり申告していますか。  
（該当するもの1つにチェックをしてください）**

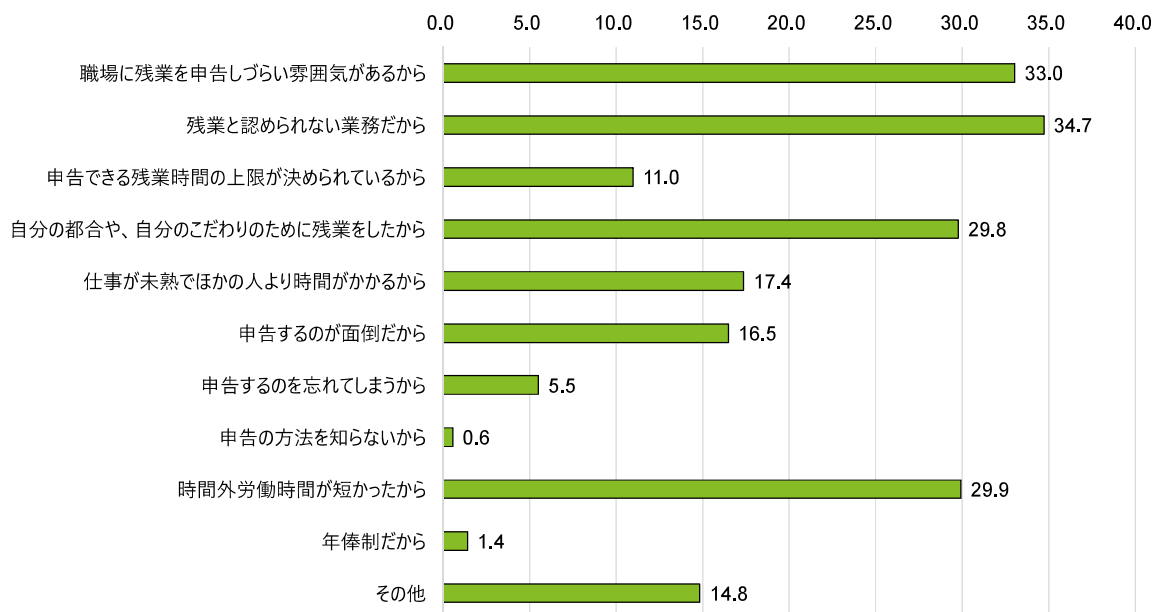
- すべての職種において、「時間外労働時間どおり申告している」との回答が50%以上を占める。
- 「薬剤師」、「理学療法士・作業療法士などリハビリテーション職」、「管理栄養士・栄養士」は、時間外労働時間どおりに申告していない割合が他職種と比べて多い。



コメディカル調査 23

**問18-1. あなたが、時間外労働時間を実際に行った時間外労働時間どおり申告し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）**

- 時間外労働時間を時間どおり申告しない理由は、多い順に「残業と認められない業務だから」（34.7%）、「職場に残業を申告しづらい雰囲気があるから」（33.0%）、「時間外労働が短かったから」（29.9%）、「自分の都合や、自分のこだわりのために残業したから」（29.8%）であった。

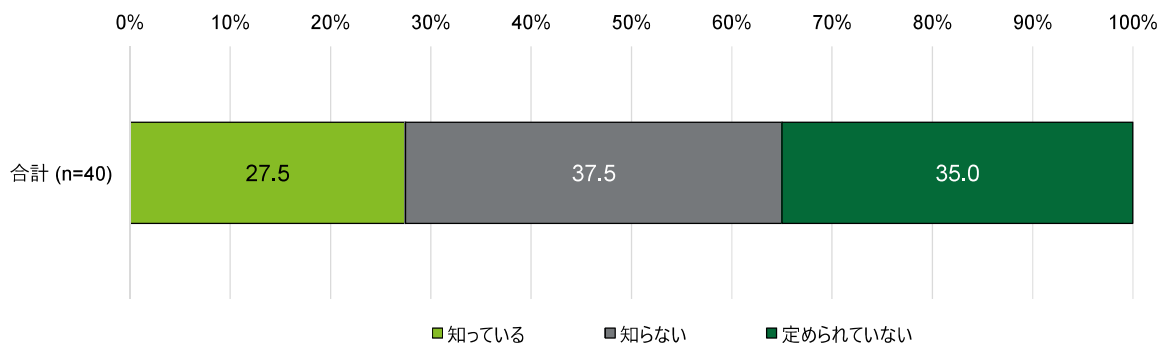


コメディカル調査 24



## 10. を回答した場合は、ご自身の年俸には「何時間分の残業代が含まれているか」ご存じですか。

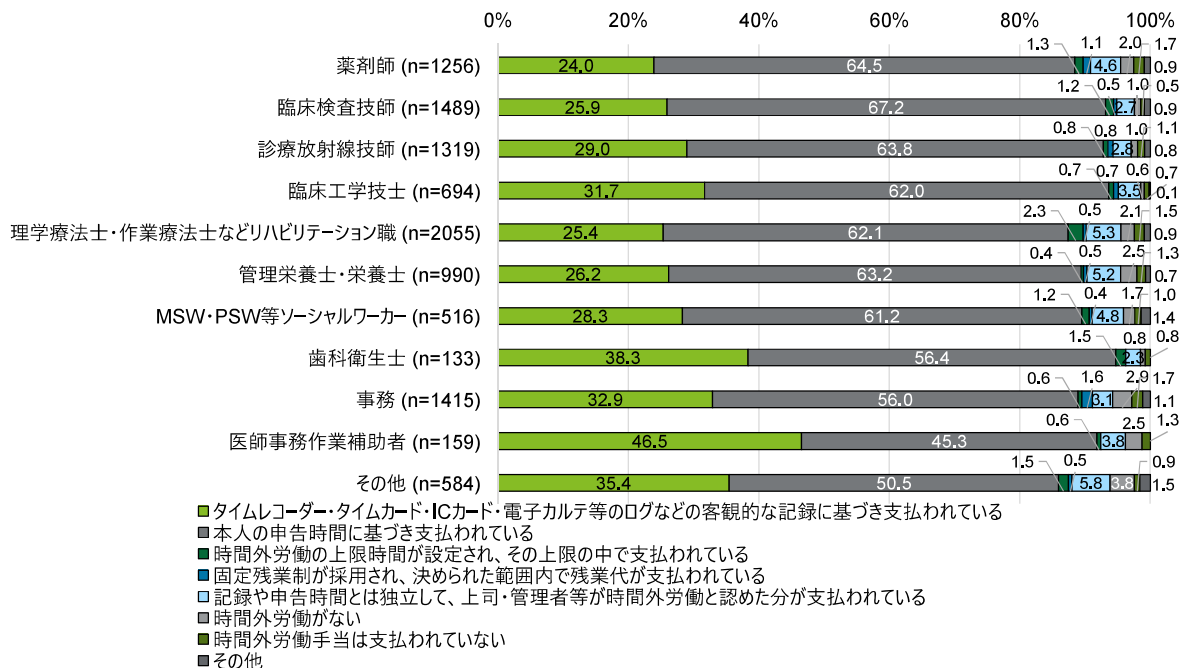
➤ 自身の年俸に何時間分の残業代が含まれているかについて、「知らない」（37.5%）が最も多く、「知っている」は27.5%であった。（職種別集計ではサンプルが小さくなるため、合計のみ集計した）



コメディカル調査 25

## 問19. 時間外労働手当は、何に基づき支払われていますか。（主として該当するもの1つにチェックをしてください）

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

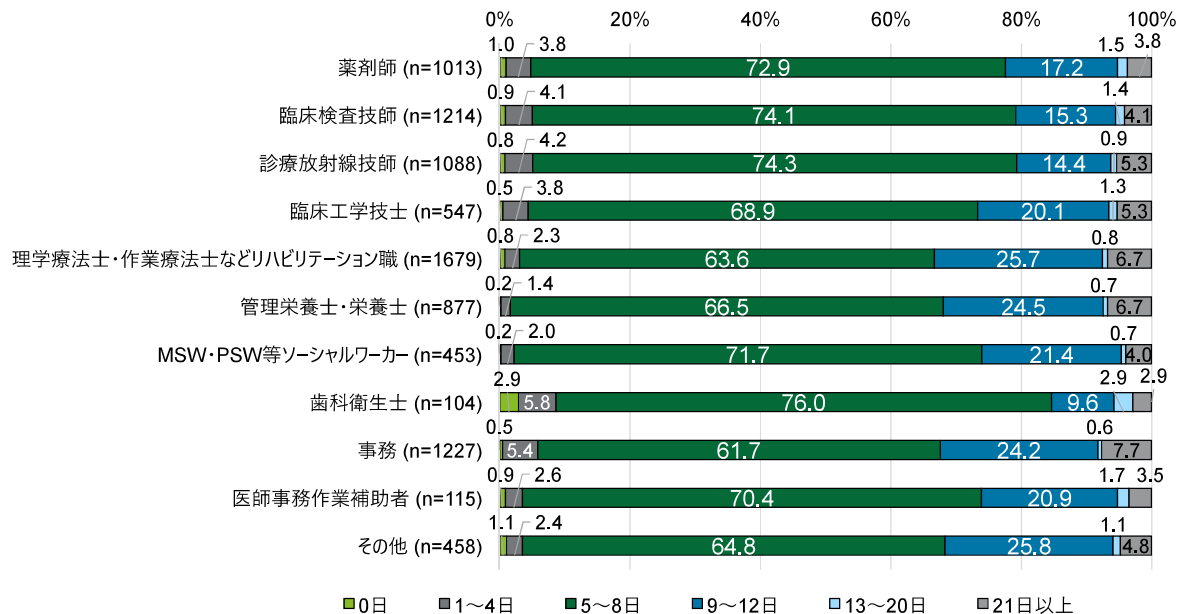


コメディカル調査 26

問20. あなたの令和5年6月の①所定休日日数及び②実際に業務を休んだ日数を教えてください。  
(数字を入力)

所定休日日数

➤ 所定休日日数について、いずれの職種も「5～8日」との回答が60%以上を占めている。

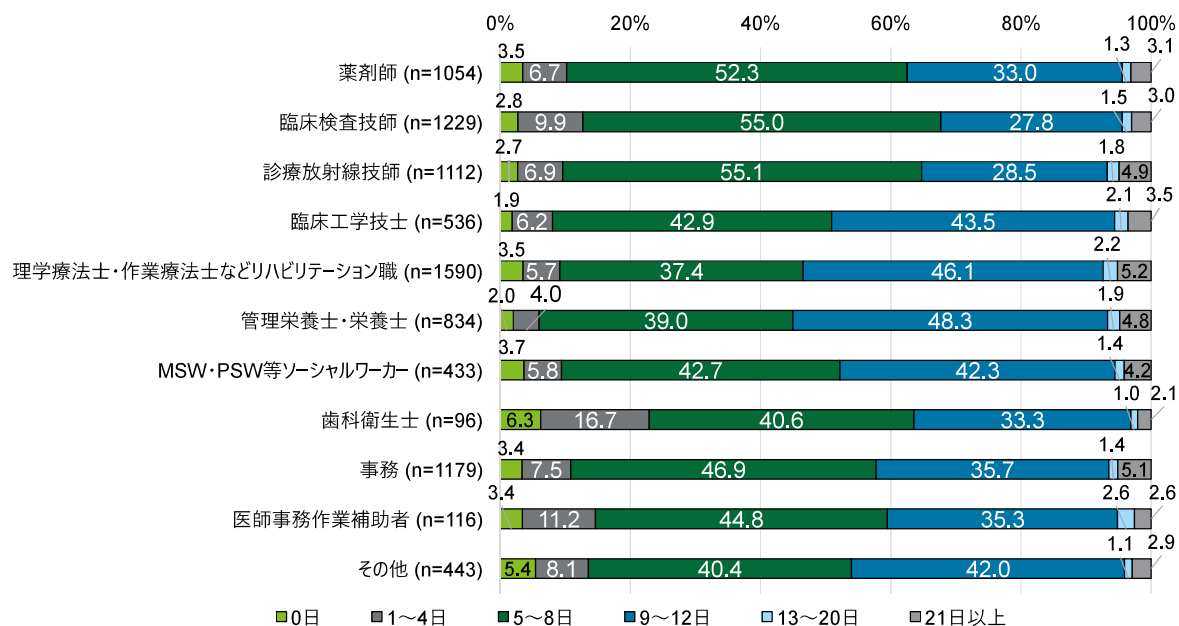


コメディカル調査 27

問20. あなたの令和5年6月の①所定休日日数及び②実際に業務を休んだ日数を教えてください。  
(数字を入力)

実際に業務を休んだ日数

➤ いずれの職種も「9～12日」の割合が所定休日日数（前頁参照）より多くなっている。

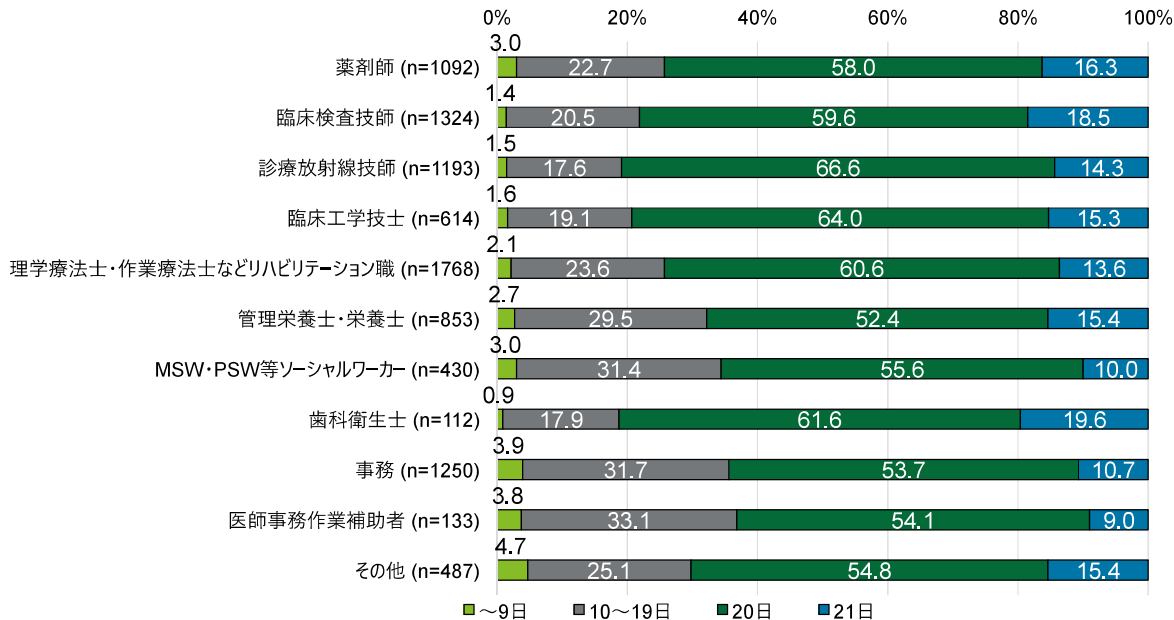


コメディカル調査 28

問21. あなたの令和4年度の①年次有給休暇の付与日数と②年次有給休暇取得日数を教えてください。(数字を入力)

年次有給休暇の付与日数

➤ 年次有給休暇の付与日数は、「10～19日」、「20日」と回答している割合が70%以上を占めている。



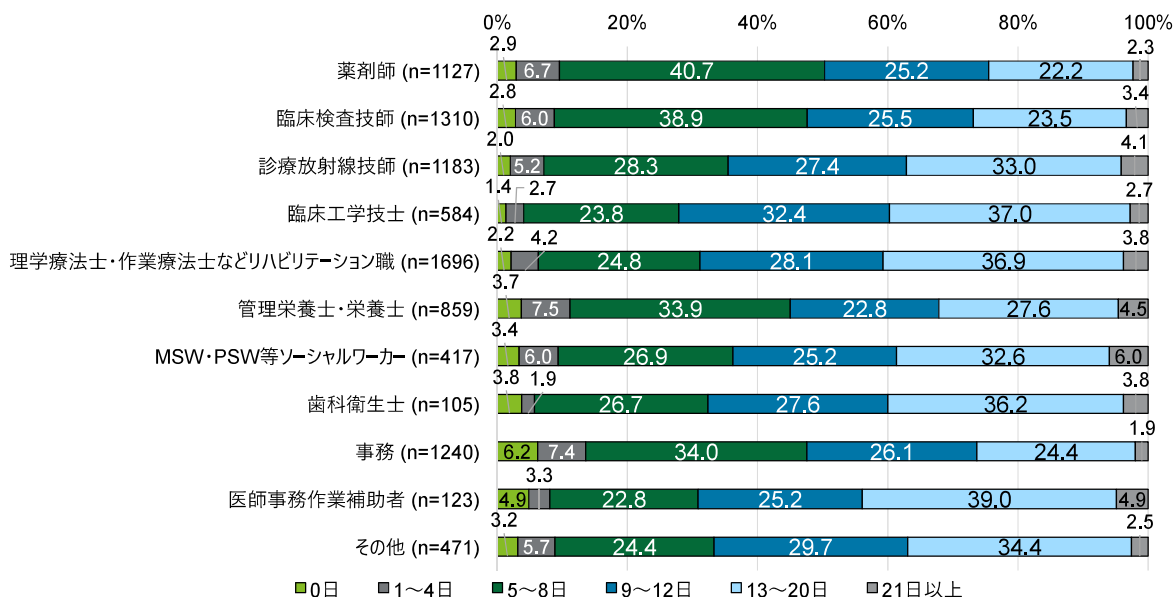
コメディカル調査 29

問21. あなたの令和4年度の①年次有給休暇の付与日数と②年次有給休暇取得日数を教えてください。(数字を入力)

年次有給休暇の取得日数

コメディカル全体平均：10.8日

➤ 年次有給休暇の取得日数について、「薬剤師」、「臨床検査技師」、「管理栄養士・栄養士」「事務」は、「5～8日」と回答した割合が最も多く、診療放射線技師等の他の職種は、「13～20日」と回答した割合が最も多い。コメディカル全体の平均は10.8日である。



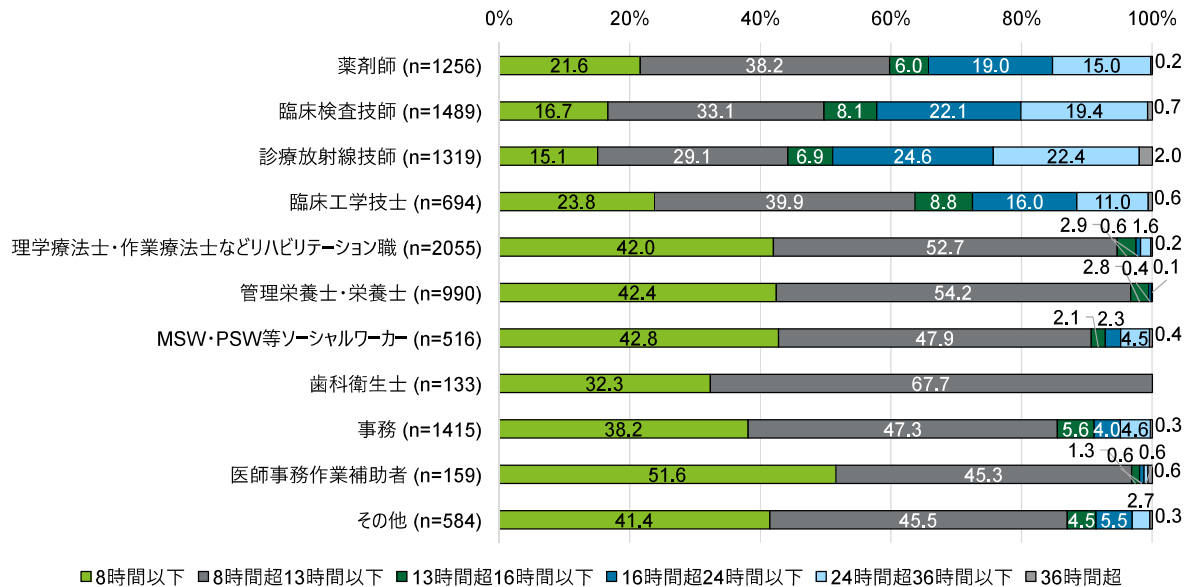
コメディカル調査 30

問22. あなたの令和5年6月のある勤務日の勤務の開始から勤務の終了までの時間が最も長い時間（職場に最も長くいた時間）について伺います。①当直（宿直・日直）時間を含む、勤務割上の最長拘束時間と②その時の実際の労働時間数（休憩を除く、宿直・日直時における勤務時間を含む）を教えてください。（数字を入力）

勤務割上の最長拘束時間

コメディカル全体平均：11.5時間

➤ 勤務割上の最長拘束時間について、「薬剤師」、「臨床検査技師」、「診療放射線技師」、「臨床工学技士」は、他職種と比べ、8時間超の割合が多い。



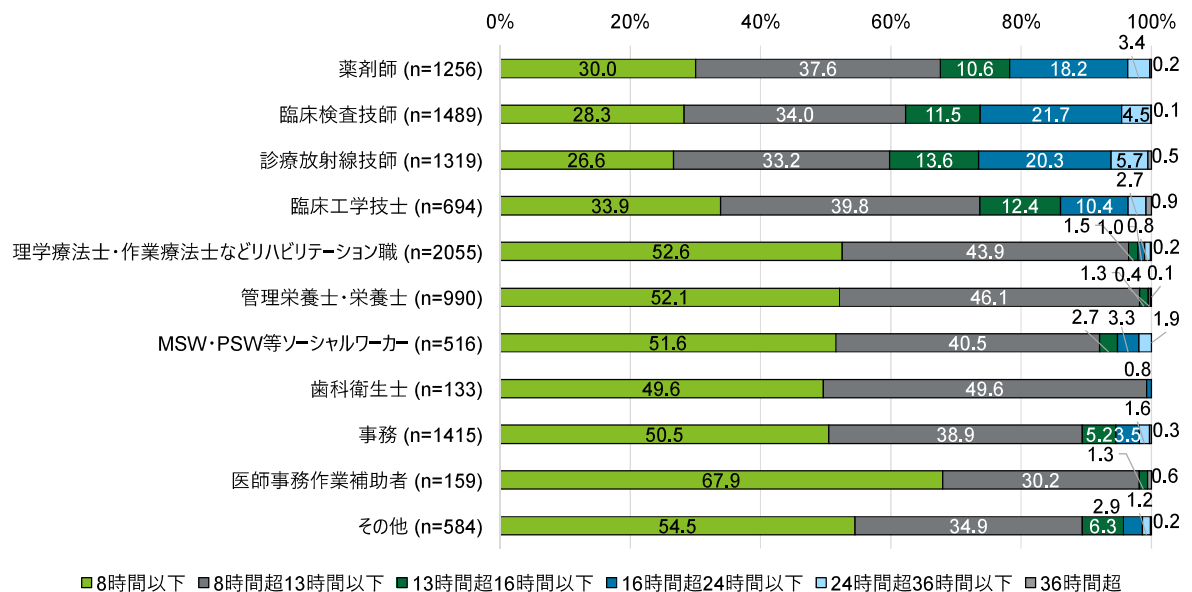
コメディカル調査 31

問22. あなたの令和5年6月のある勤務日の勤務の開始から勤務の終了までの時間が最も長い時間（職場に最も長くいた時間）について伺います。①当直（宿直・日直）時間を含む、勤務割上の最長拘束時間と②その時の実際の労働時間数（休憩を除く、宿直・日直時における勤務時間を含む）を教えてください。（数字を入力）

実際の労働時間数

コメディカル全体平均：9.7時間

➤ コメディカル全体の実際の労働時間数の平均値は9.7時間である。「薬剤師」、「臨床検査技師」、「診療放射線技師」、「臨床工学技士」は、8時間超の割合が60%を超えており、他職種と比べて労働時間が長い割合が多くなっている。



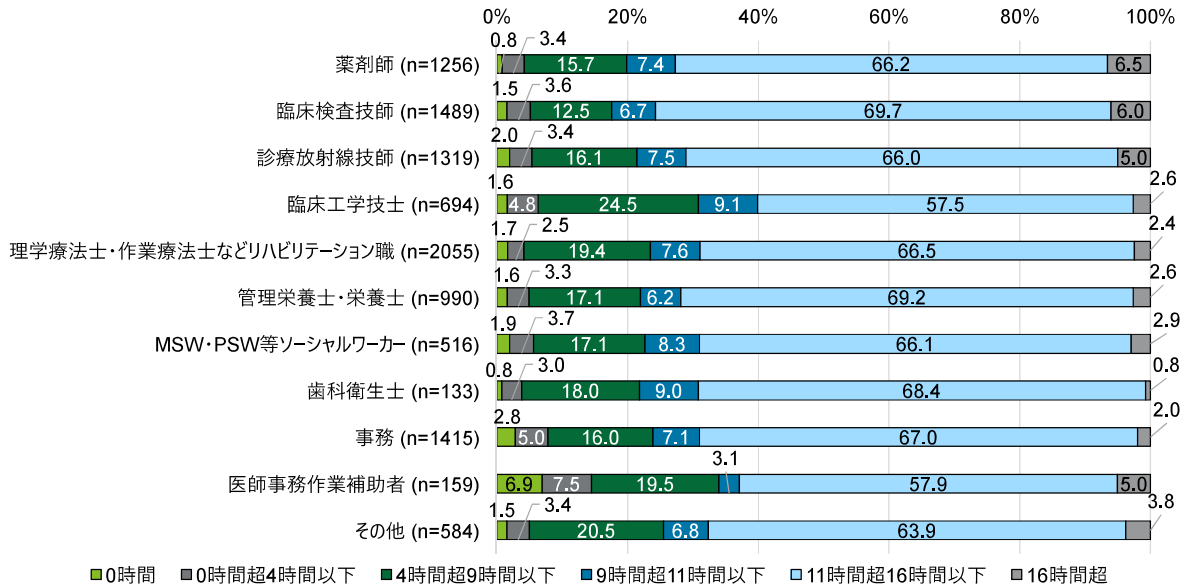
コメディカル調査 32

問23. あなたの令和5年6月のある勤務日の勤務（時間外労働を含む。）の終了から次の勤務の開始までの間隔が最も短い時間について伺います。①令和5年6月の勤務割上の最短時間と②実際の最短時間を教えてください。(数字を入力)

勤務割上の勤務間隔の最短時間

コメディカル全体平均：12.6時間

➢ いずれの職種においても、勤務割上の勤務間インターバルの最短時間は、「11時間超16時間以下」と回答する割合が多かった。



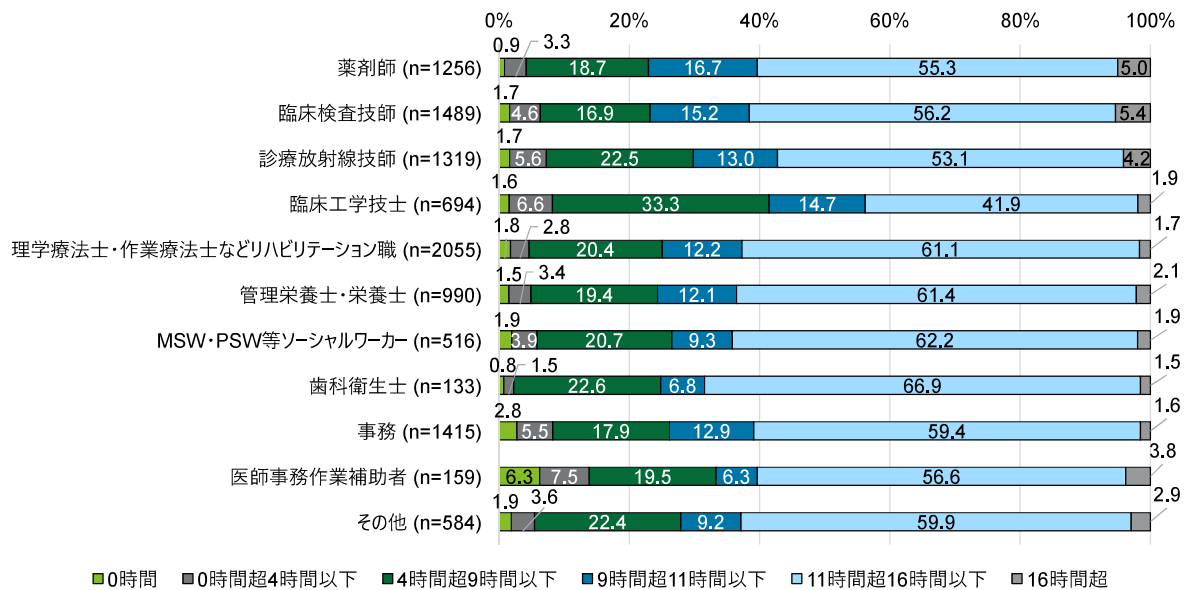
コメディカル調査 33

問23. あなたの令和5年6月のある勤務日の勤務（時間外労働を含む。）の終了から次の勤務の開始までの間隔が最も短い時間について伺います。①令和5年6月の勤務割上の最短時間と②実際の最短時間を教えてください。(数字を入力)

実際の勤務間隔の最短時間

コメディカル全体平均：11.5時間

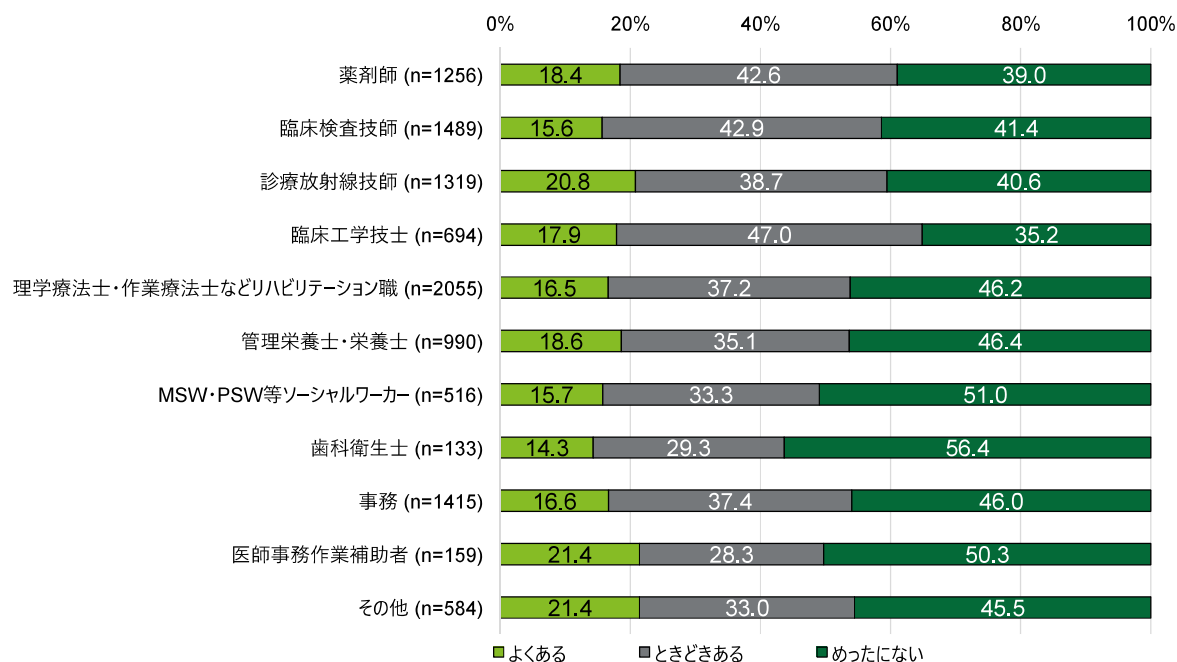
➢ いずれの職種においても、実際の勤務間インターバルの最短時間は、「11時間超16時間以下」と回答する割合が多かった。



コメディカル調査 34

**問23-1. あなたは、問23で回答したような短い間隔になることが、月にどのくらいありますか。（該当するもの1つにチェックをしてください）**

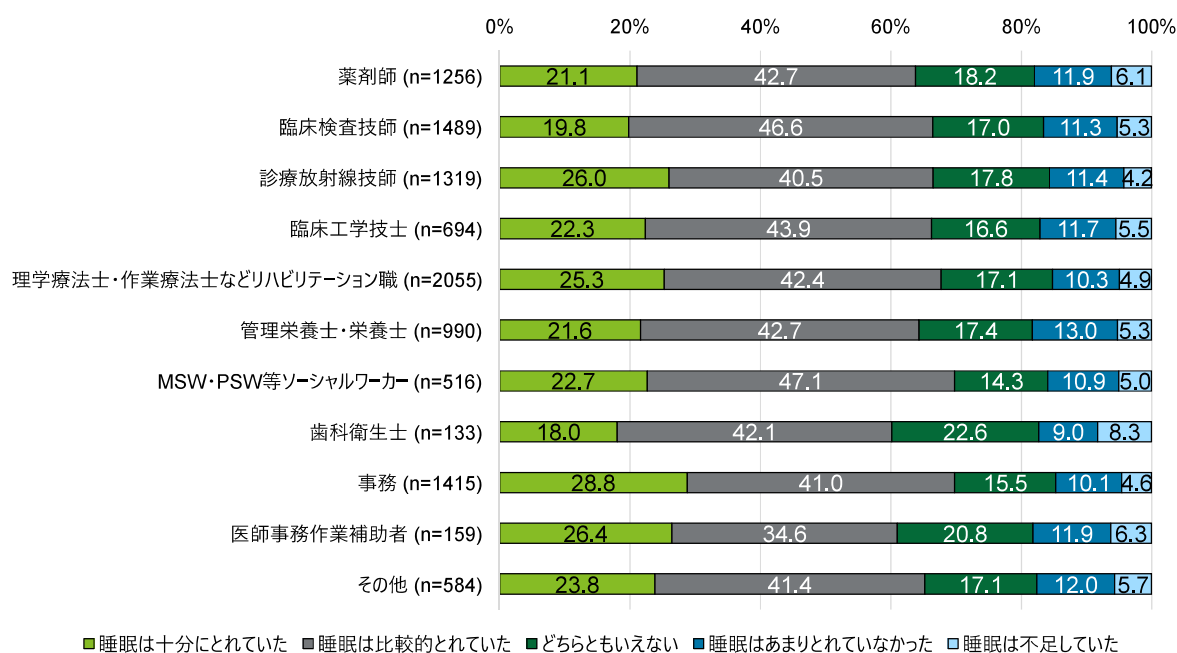
➤ 勤務間インターバルの最短時間が「よくある」と回答する割合は、20%以下の職種が多い。（「その他」を除く）



コメディカル調査 35

**問24. 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）**

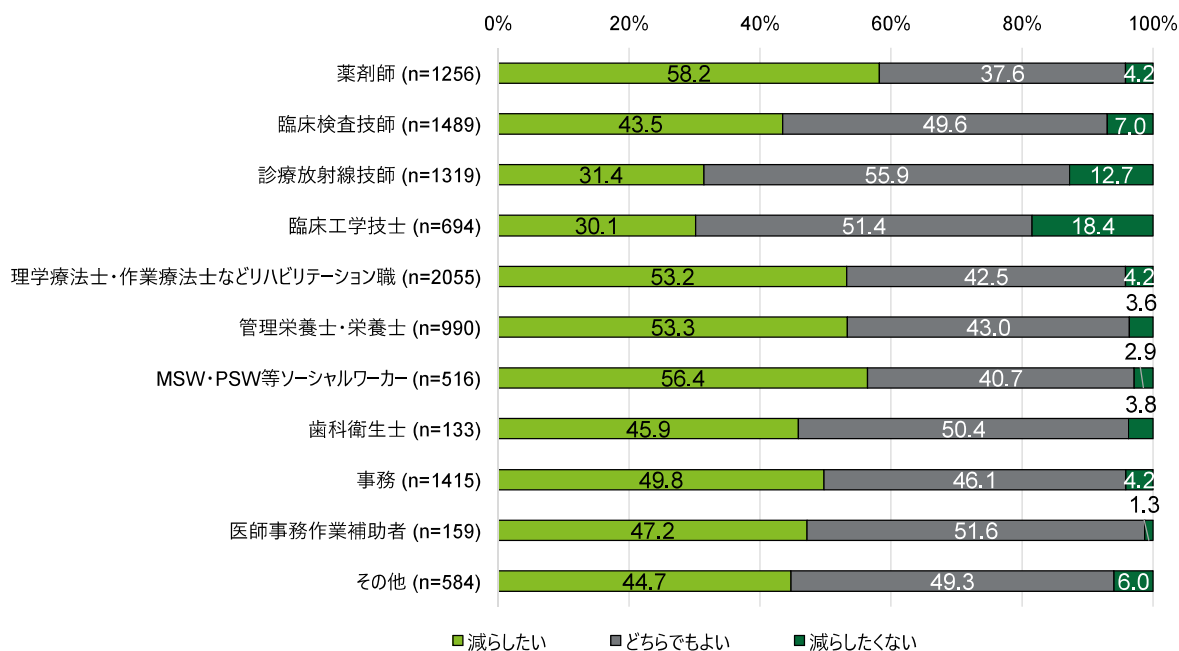
➤ 直近1か月の睡眠状況において、いずれの職種も「睡眠は十分にとれた」と「睡眠は比較的とれていた」の割合が50%を超えている。



コメディカル調査 36

**問25. あなたは時間外労働時間を減らしたいと考えていますか。（該当するもの1つにチェックをしてください）**

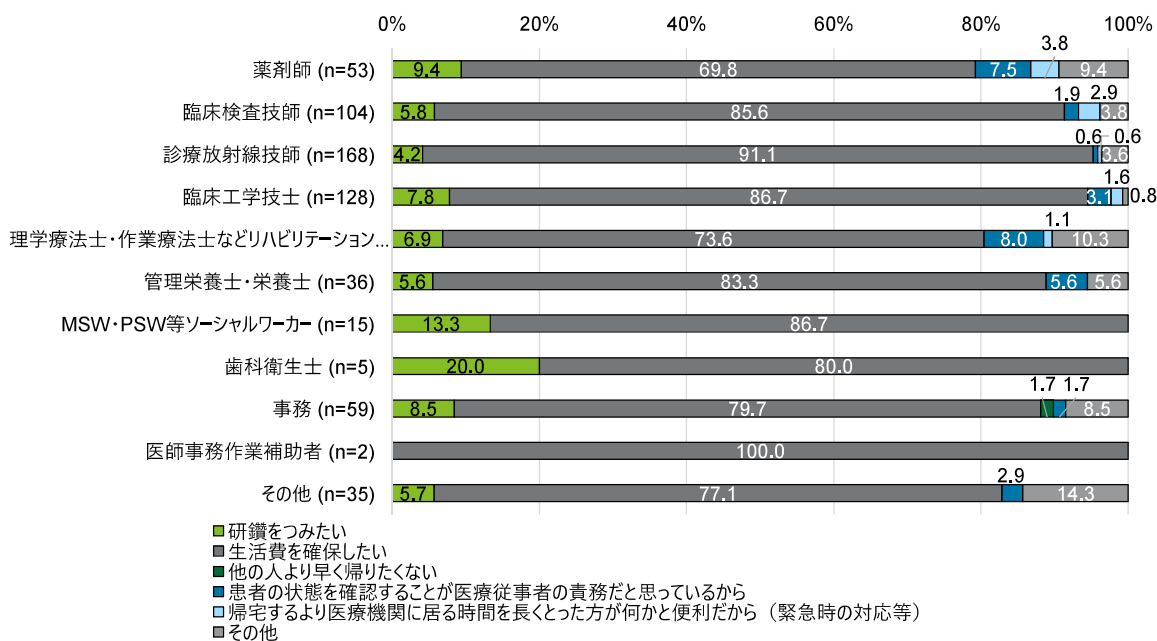
➤ 時間外労働時間について、「診療放射線技師」、「臨床工学技士」は、「減らしたくない」との回答が10%を超えており、他の職種と比べて「減らしたくない」割合が高い。



コメディカル調査 37

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

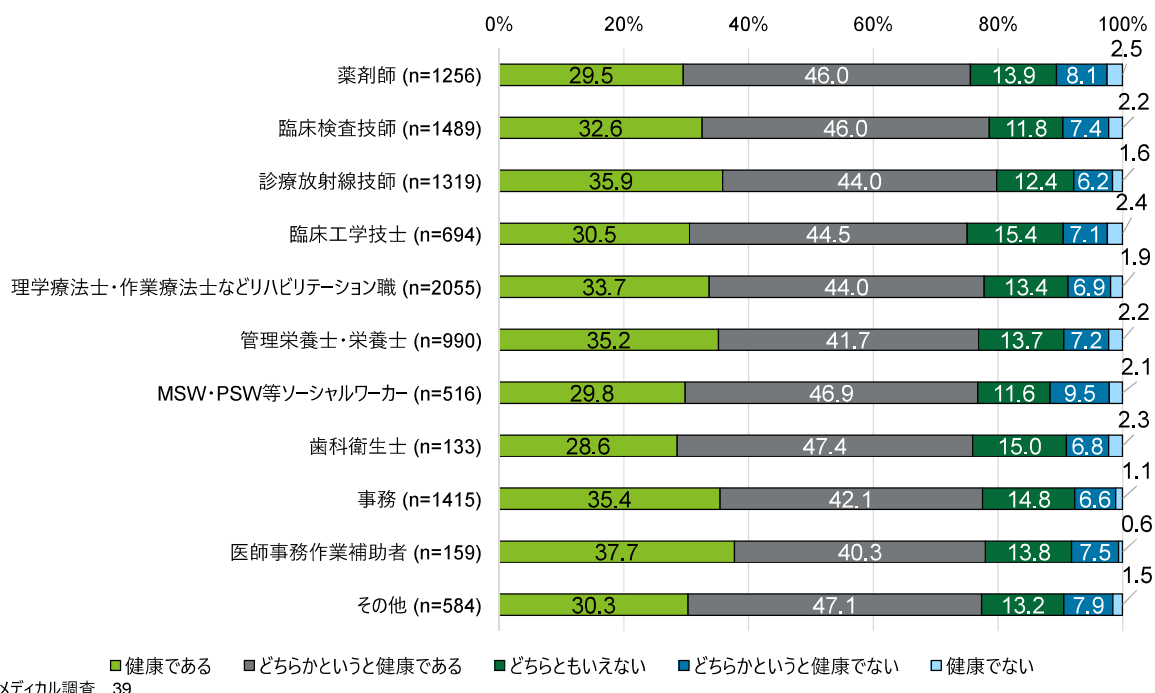
➤ いずれの職種も時間外労働時間を減らしたくない理由は「生活費を確保したい」の割合が多い。  
 ➤ 「MSW・PSW等ソーシャルワーカー」、「歯科衛生士」は、「研鑽をつみたい」の割合が10%を超えており、他の職種と比べて「研鑽をつみたい」の割合が高い。



コメディカル調査 38

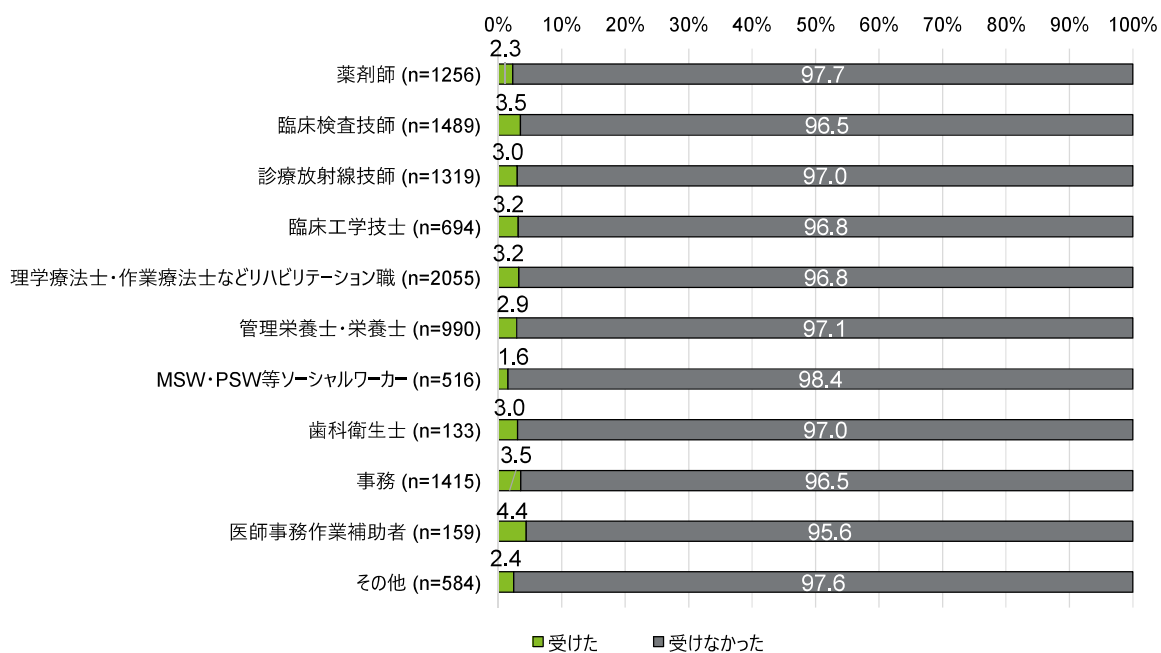
**問26. あなたの現在の健康状態について教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）**

➤ 現在の健康状況について、いずれの職種も「健康である」「どちらかという健康である」の割合が70%以上を占める。



**問27. あなたは令和4年度に、長時間労働にかかる医師による面接指導を受けましたか。（該当するもの1つにチェックをしてください）**

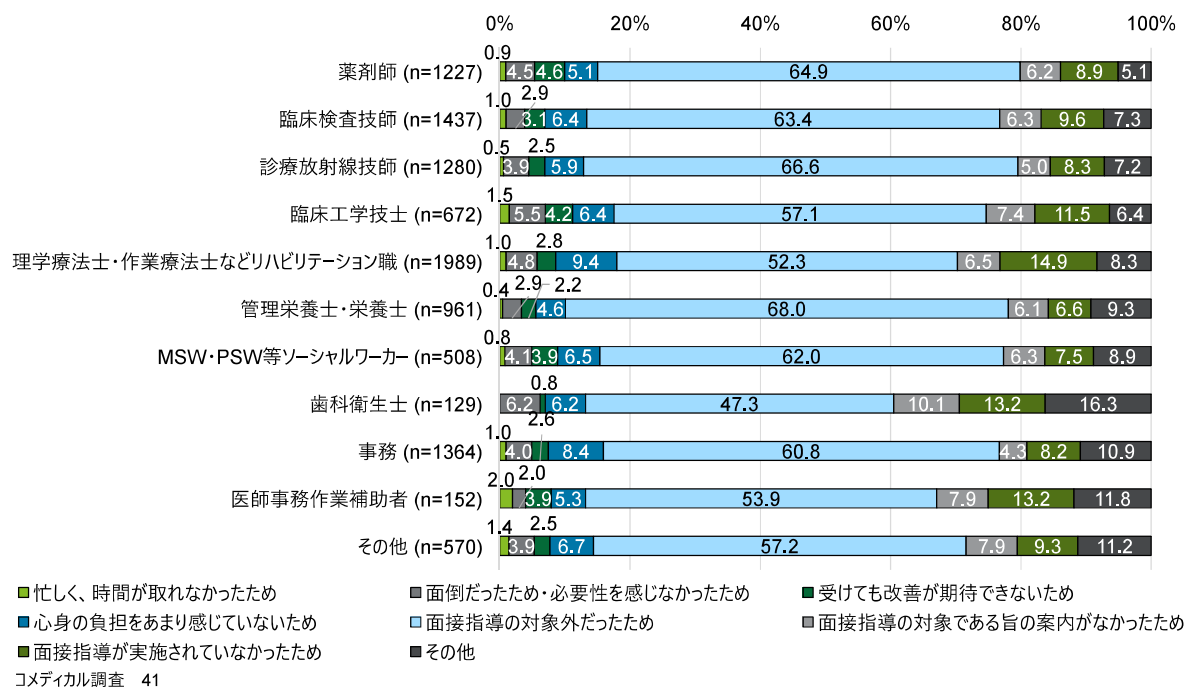
➤ 長時間労働にかかる医師による面接指導の受診有無について、いずれの職種も「受けなかった」と回答した割合が90%以上である。





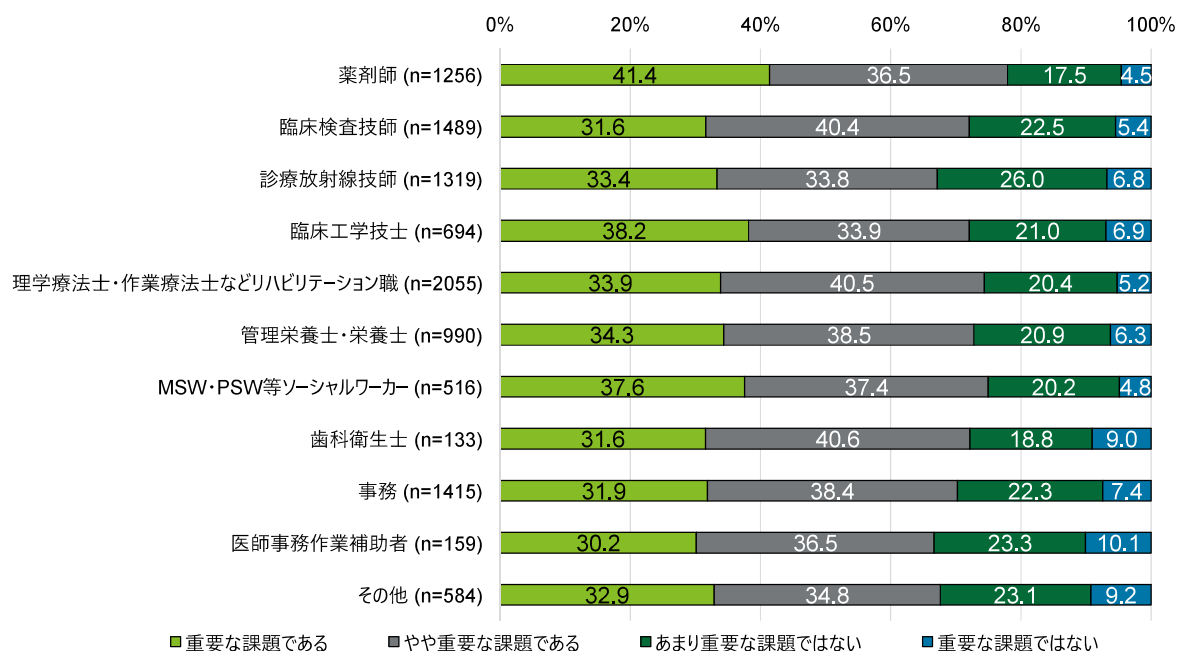
**問27-1. 2. を回答した場合、"受けなかった"理由を教えてください。（主として該当するもの1つにチェックをしてください）**

➤ 長時間労働にかかる医師による面接指導を受けなかった理由について、いずれの職種も「面接指導の対象外だったため」が最も多い。



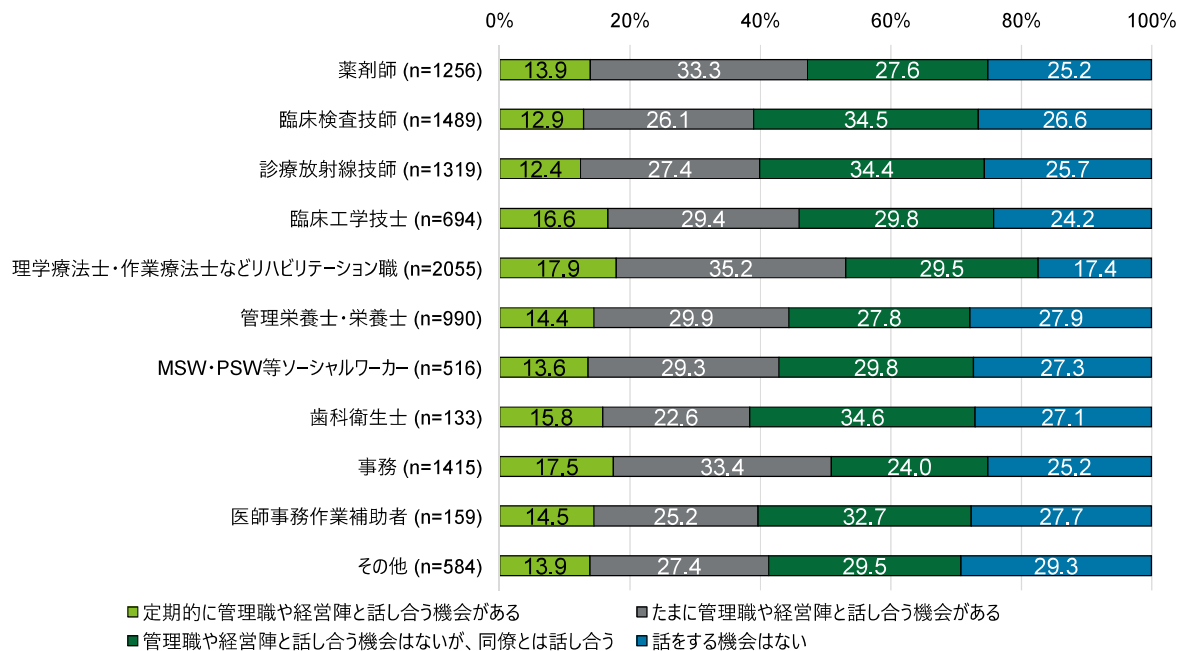
**問28. 勤務環境の改善に関するあなた自身の現状認識として、当てはまるものを教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）**

➤ 勤務環境改善に関する現状認識について、いずれの職種も「重要な課題である」「やや重要な課題である」を合わせた割合が60%以上を占める。



問29. 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、あなたの勤務先の医療機関では、定期的に勤務環境について、話し合う機会がありますか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

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



コメディカル調査 43

問30. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、ご勤務先で取り組んでおり、あなたが勤務環境改善の効果を感じている項目を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

### 労働時間管理

➤ 労働時間管理に関する取組のうち、取り組んでいる割合／効果が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」（77.8%／34.2%）である。  
 ➤ 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、「勤務間インターバル制度を導入している」（10.0%／1.8%）である。

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
1. 時間外労働の削減に取り組んでいる	65.0	17.8
2. 一回当たりの最長勤務時間の削減に取り組んでいる	38.0	9.0
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	77.8	34.2
4. 夜勤負担の軽減（夜勤明けの早帰りの推進、夜勤者の配置人数の見直し、夜勤回数の制限、仮眠時間の確保等）を行っている	25.0	5.9
5. 夜勤専従者への配慮（夜勤の時間・回数の制限等）を行っている	21.1	4.9
6. 夜勤・交代制勤務の勤務時間を適切に管理している	25.7	6.6
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	19.5	3.6
8. 勤務間インターバル制度を導入している	10.0	1.8

コメディカル調査 44

問30. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、ご勤務先で取り組んでおり、あなたが勤務環境改善の効果を感じている項目を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

勤務負担軽減

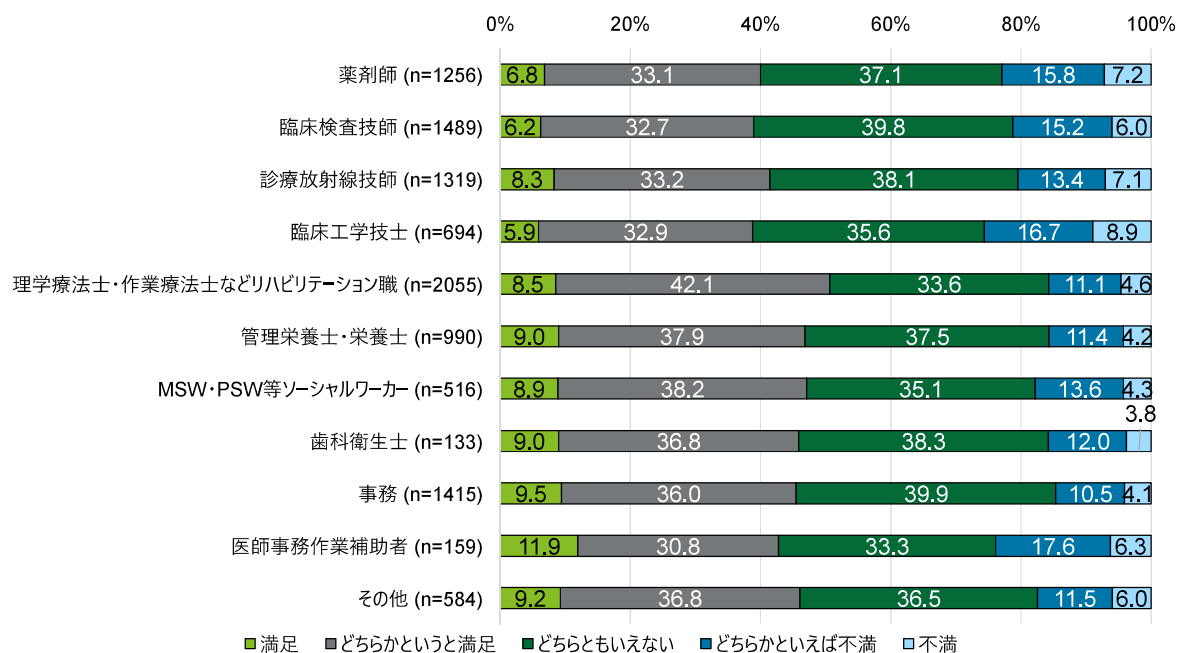
- 勤務負担軽減に関する取組のうち、取り組んでいる割合／効果が最も高いものは「補助職（医師事務作業補助者、看護補助者等を配置している）」（47.4％／17.1％）である。
- 取り組んでいる割合／効果が最も低いものは、「テレワーク・在宅勤務の制度を整備している」（5.6％／1.3％）である。

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
9. 補助職（医師事務作業補助者、看護補助者等）を配置している	47.4	17.1
10. 正職員について多様な勤務形態（短時間勤務、短日勤務、交代制勤務、変形労働制、フレックスタイム制など）を活用している	35.9	11.2
11. 当直（宿直・日直）明けの勤務者に対する配慮を行っている（連続当直を行わない、当直明けに日勤を入れない等）	35.0	12.3
12. 夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・手当等の処遇を充実・改善している	23.4	5.7
13. チーム医療や多職種連携（業務分担・連携の強化等・タスクシフト）により負担軽減を図っている	35.8	8.5
14. 電子カルテやタブレット端末等の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	44.3	12.8
15. タスクシェアによる負担軽減を図っている	24.2	5.0
16. 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	18.7	4.0
17. テレワーク・在宅勤務の制度を整備している	5.6	1.3

コメディカル調査 45

問30-1. 働き方全般に関する満足度（該当するもの1つにチェックをしてください）

- 働き方全般に関する満足度について、「満足」「どちらかという満足」を合わせた割合は、職種によって違いはあるが40％～50％程度である。



コメディカル調査 46

問30. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、ご勤務先で取り組んでおり、あなたが勤務環境改善の効果を感じている項目を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

### 職員の健康支援

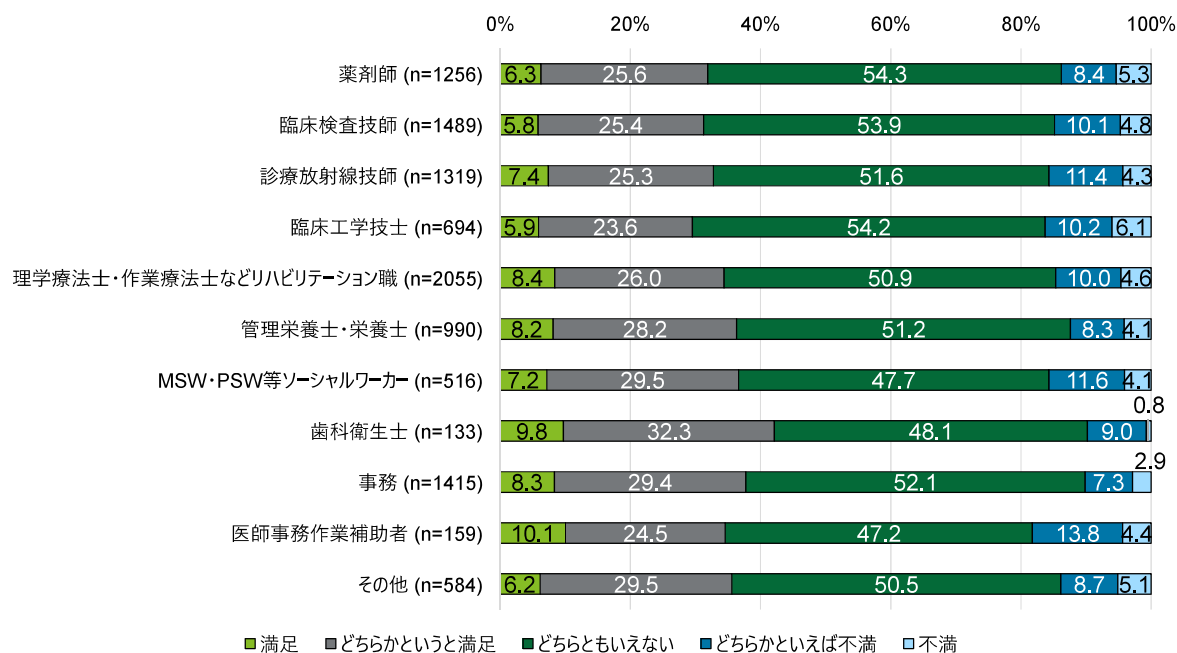
- 職員の健康支援に関する取組のうち、取り組んでいる割合／効果が最も高いものは「職員の健康教育や身体的健康対策（生活習慣病対策等）に取り組んでいる」（53.0％／10.1％）である。
- 取り組んでいる割合が最も低いものは「病気休職者向けの職場復帰支援プログラム（リワークプログラム等）を設けている」（2.7％）、効果が最も低いものは「腰痛対策や眼精疲労対策等に関する作業管理・作業環境管理に取り組んでいる」（2.2％）である。

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
18. 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	53.0	10.1
19. 職員のメンタルヘルス教育研修を実施している	44.3	6.0
20. 「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	24.4	3.4
21. 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	15.8	2.2
22. 産業医を選任し、職員に周知している	37.9	5.5
23. 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	2.7	2.7

コメディカル調査 47

### 問30-2. 健康支援に関する満足度（該当するもの1つにチェックをしてください）

- 健康支援に関する満足度について、「満足」「どちらかという満足」を合わせた割合は、職種によって違いはあるが30％～40％程度である。



コメディカル調査 48

問30. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、ご勤務先で取り組んでおり、あなたが勤務環境改善の効果を感じている項目を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

仕事と子育て・介護等の両立支援

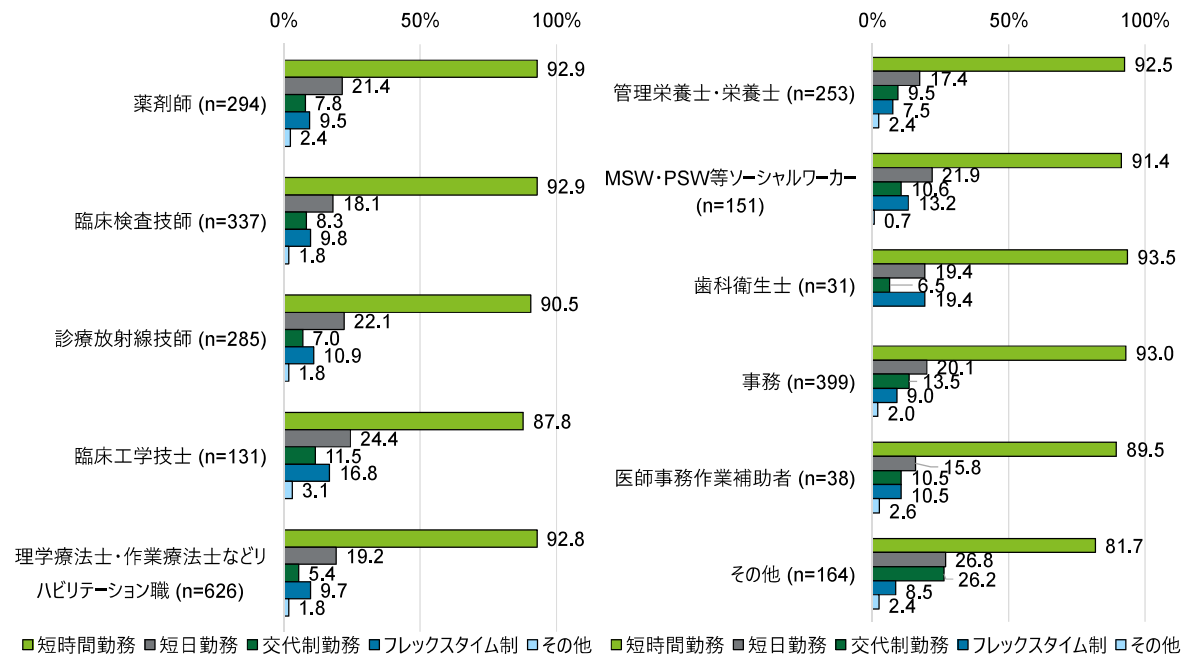
- 仕事と子育て・介護等の両立支援に関する取組のうち、取り組んでいる割合／効果が最も高いものは「短時間勤務等の措置（短時間勤務制度等）を導入している」（53.8%/17.6%）である。
- 取り組んでいる割合／効果が最も低いものは、「子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスに関する相談窓口の設置や専門スタッフの配置を行っている」（9.6%/1.8%）である。（「その他」を除く）

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
24. 男性職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけている	35.8	10.0
25. 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	41.9	12.8
26. 院内保育所や提携保育所等を整備している	49.5	16.1
27. 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	23.1	6.7
28. 院内や近隣に学童保育を整備している	12.2	3.5
29. 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	14.7	3.7
30. 本人の希望に応じて、子育て中の医師の当直を免除している	36.0	11.1
31. 短時間勤務等の措置（短時間勤務制度等）を導入している	53.8	17.6
32. 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	26.2	5.6
33. 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	20.8	5.1
34. 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	26.9	7.4
35. 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	11.3	2.6
36. 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	12.2	2.5
37. 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	9.6	1.8
38. 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	4.4	1.1
39. 治療との両立支援の制度・取組を実施している	13.6	2.7

コメディカル調査 49

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

- 子育て・介護等の両立支援のために整備している雇用形態や勤務形態は、いずれの職種も「短時間勤務」が80%以上と非常に多い。



コメディカル調査 50

問30. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、ご勤務先で取り組んでおり、あなたが勤務環境改善の効果を感じている項目を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

職員のいじめ・ハラスメント等対策／風土・環境整備／人材の定着化

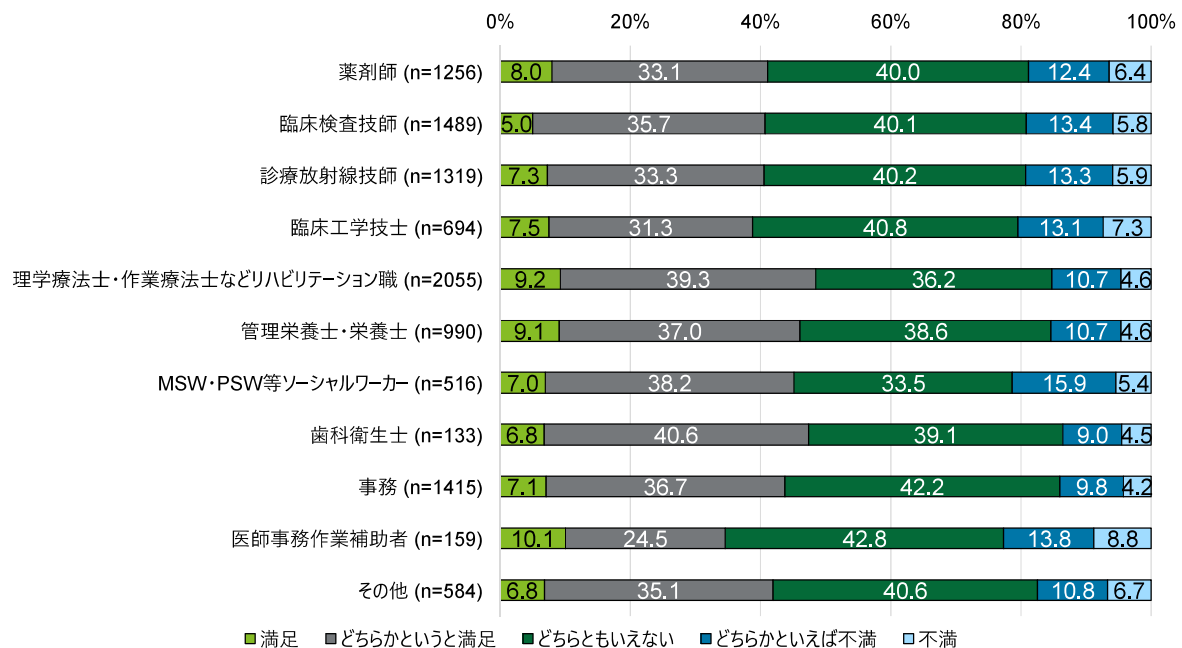
- 職員のいじめ・ハラスメント等対策においては、「職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している」（63.2%/8.2%）、風土・環境整備においては「職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している」（49.7%/8.3%）が多く取り組まれ評価されている。
- 人材の定着化においては、「定期的に職員の希望を把握し、配置や業務面の配慮をしている」（32.0%/5.6%）が多く取り組まれ評価されている。

		取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
職員のいじめ・ハラスメント等対策	40. 職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している	63.2	8.2
	41. 職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力・クレームへの対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている	45.7	6.1
	42. ハラスメントを行ってはならない旨の方針（職場におけるハラスメントの内容含む）を明確化し、管理監督者を含む職員全体に周知・啓発している	49.1	7.0
風土・環境整備	43. 職員の働く満足度の調査を行っている	42.6	5.7
	44. 職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している	49.7	8.3
人材の定着化	45. 職員の地域活動への支援（ボランティア活動支援等）を実施している	18.4	3.0
	46. 定期的に職員の希望を把握し、配置や業務面の配慮をしている	32.0	5.6
	47. 複数主治医制を採用している	11.4	2.0

コメディカル調査 51

問30-3. 働きやすさに関する満足度（該当するもの1つにチェックをしてください）

- 働きやすさに関する満足度について、「満足」「どちらかという満足」を合わせた割合は、いずれの職種も40%前後である。



コメディカル調査 52

問30. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、ご勤務先で取り組んでおり、あなたが勤務環境改善の効果を感じている項目を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

キャリア形成支援／休業後のキャリア形成支援

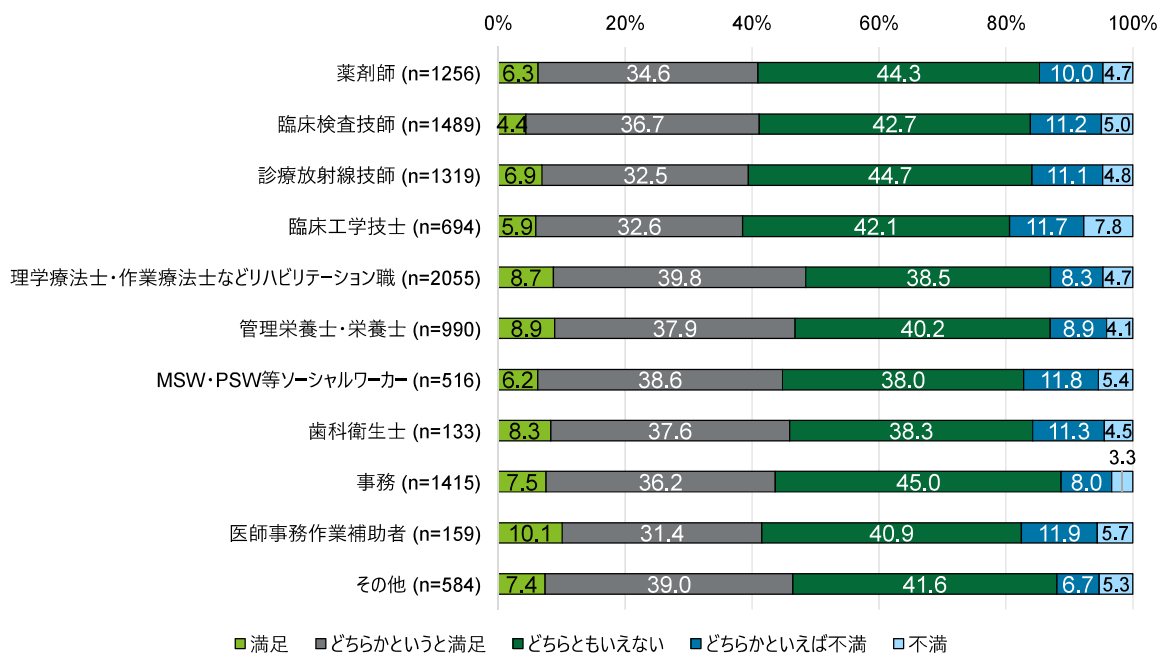
➤ キャリア形成支援においては、「施設外の研修への参加を支援している」（56.0%/14.6%）、休業後のキャリア形成支援においては、「復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている」（25.2%/5.2%）が多く取り組まれ評価されている。

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
47. 施設外の研修への参加を支援している	56.0	14.6
48. 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	38.8	10.6
キャリア形成支援 49. 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	10.7	1.9
50. 法人内での人事ローテーションが、キャリア形成支援の視点から適切に実施されている	11.0	2.2
51. 専門資格の取得を支援する制度を設けている	28.6	7.2
休業後のキャリア形成支援 52. 産休・育休復帰後のキャリア形成の支援（業務経験や研修等の機会の付与、産休・育休経験者による相談対応等）を行っている	14.1	2.8
53. 復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている	25.2	5.2
54. 産休・育休中の職員の円滑な復職の支援（e-learning、実技実習、託児所を併設した勉強会等を行っている）	9.9	1.9

コメディカル調査 53

問30-4. 仕事の充実感・達成感に関する満足度（該当するもの1つにチェックをしてください）

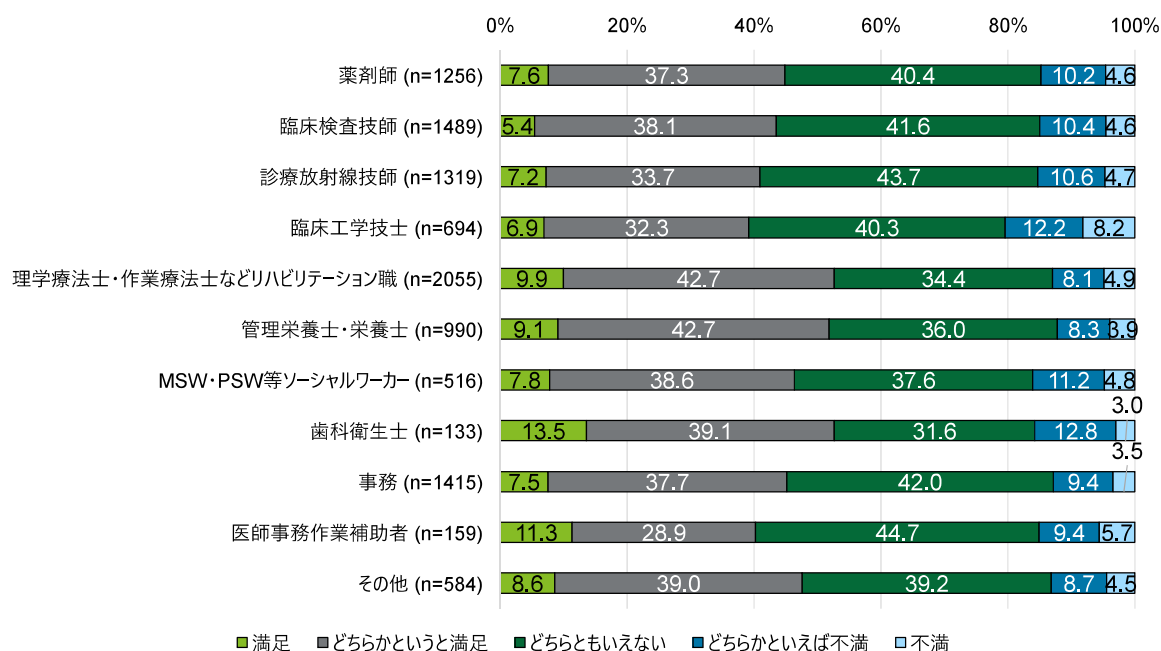
➤ 仕事の充実感・達成感に関する満足度について、「満足」「どちらかという満足」を合わせた割合はいずれの職種も40%前後である。



コメディカル調査 54

### 問30-5. 働き甲斐全般に関する満足度（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 働き甲斐全般に関する満足度について、「満足」「どちらかという満足」を合わせた割合は、職種によって違いはあるが40%～50%程度である。



コメディカル調査 55

### 問30. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、ご勤務先で取り組んでおり、あなたが勤務環境改善の効果を感じている項目を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

- その他の取組のうち、取り組んでいる割合が最も高いものは「患者満足度の調査を行っている」（61.4%）、効果が最も高いものは「定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる」（12.0%）である。
- 取り組んでいる割合／効果が最も低いものは「子育て等により配慮を受ける職員とその他の職員の公平感に留意した適切な業務分担や処遇となっている」（23.0%/4.4%）である。（「その他」を除く）

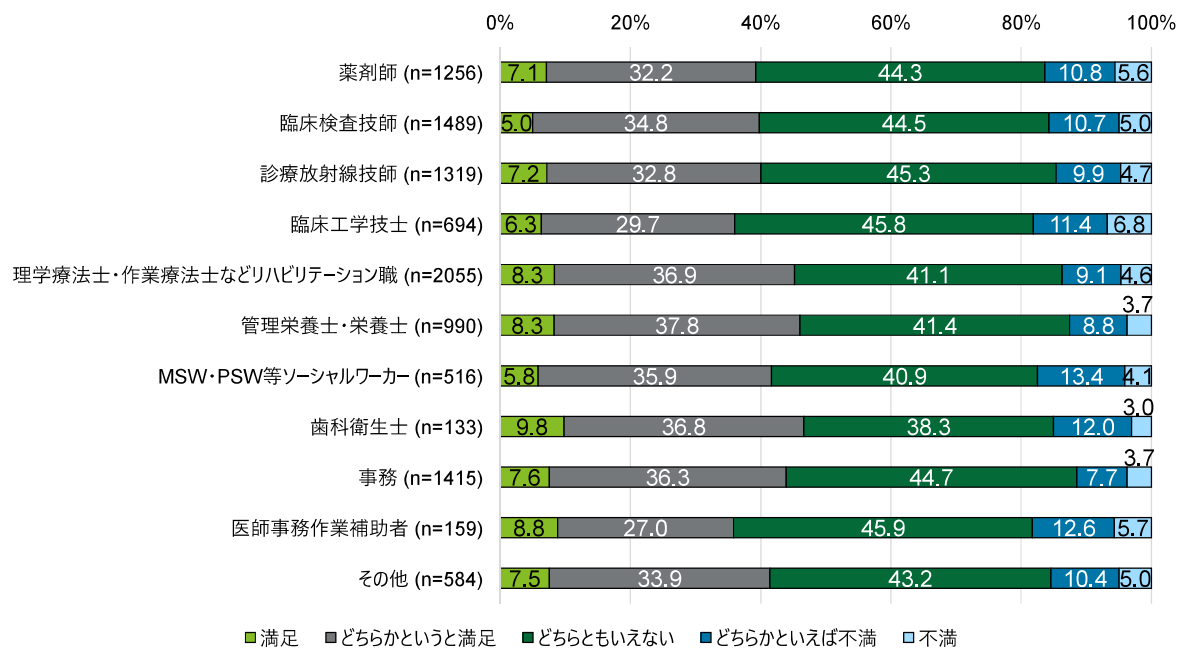
	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
55. 患者満足度の調査を行っている	61.4	11.4
56. 子育て等により配慮を受ける職員とその他の職員の公平感に留意した適切な業務分担や処遇となっている	23.0	4.4
57. 定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	49.3	12.0
58. その他	0.7	0.1

コメディカル調査 56



### 問30-6. 勤務環境全般に関する満足度（該当するもの1つにチェックをしてください）

➤ 勤務環境全般に関する満足度について、「満足」「どちらかというと満足」を合わせた割合は、いずれの職種も40%前後である。





## 病院の勤務環境に関するアンケート調査

厚生労働省委託事業 「医療勤務環境改善マネジメントシステムに基づく

医療機関の取組に対する支援の充実を図るための調査・研究」検討委員会

委員長 酒井 一博

拝啓 清涼の候、日夜診療にご尽力されている医療従事者の皆様に、心から敬意を表するとともに、深く感謝申し上げます。

お忙しいところ大変恐縮でございますが、本年度も勤務環境改善に関するアンケートにご協力をお願い申し上げます。医療従事者の皆様の勤務環境改善は、安全で質の高い医療の提供や、病院経営の安定化等にも資するものと考えております。

平成 26 年の医療法改正により、各医療機関では医療従事者の勤務環境の改善に取り組むことが努力義務とされました。厚生労働省では、医療従事者の皆様が健康で安心して働けるよう、その勤務環境の改善に取り組む医療機関を支援しています。

その一環として、厚生労働省委託事業における当委員会では、病院における勤務環境改善の取組状況や勤務実態のアンケート調査を実施しています。医療機関の勤務環境等に関して継続的に状況を把握し、医療従事者の勤務環境改善の更なる推進方策等の検討に資するため、今年度もすべての病院を対象に標記アンケート調査を実施します。本アンケート調査は、今後の医療勤務環境改善の施策の方向性の検討等に活用される大変重要なものです。また、本調査の結果を各都道府県の医療勤務環境改善支援センターでより具体的に活用できるようにする等の目的から、識別番号で病院を把握させていただきます。回答内容については労働基準監督署が行う監督指導等に使用されることは一切ありません。

昨年度に引き続き、本年度もアンケート調査は WEB で実施します。昨年度回答がある場合は、回答欄に昨年の回答を表記していますので、変更がある場合に訂正をお願いします。

お忙しいところ誠に恐れ入りますが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力をお願いいたします。

敬具

### 《記入にあたってのお願い》

1. 貴院の勤務環境改善の取組状況等について把握している事務部門の担当者の方が記入してください。
2. アンケートは令和5年10月20日（金）までにご回答ください。

### ■回答方法

- 1) 途中でWEBブラウザの「戻る」や「更新」ボタンは押さないようにご注意ください。
- 2) 回答開始から1時間以内にお答えください。  
※1時間以上離席される場合、必ず画面下部の「一時保存し終了する」を押してください。
- 3) 回答を再開する場合は、本アンケートのログイン画面にアクセスし、再度パスワード（依頼状に記載）を入力してください。途中保存したページから再開することができます。

### ■本調査に関する問合せ先

勤務環境アンケート調査事務局

- ・ 問い合わせ番号：0120-990-755
- ・ 開局期間：10月20日（金）まで
- ・ 開局時間：月曜日～金曜日 10時～17時（土日祝休み）

昨年度の調査結果を取りまとめたものは以下のリンク先の報告書に掲載しております。

令和4年度厚生労働省委託事業

「医療分野の勤務環境改善マネジメントシステムに基づく医療機関の取組に対する支援の充実を図るための調査・研究」

[https://iryoin-kinmukankyou.mhlw.go.jp/information/new\\_itaku2022](https://iryoin-kinmukankyou.mhlw.go.jp/information/new_itaku2022)

**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）**

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（日赤、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）

**問2. 病院全体の病床数を教えてください。**

--	--	--	--

 床

**問3. 病床区分のうち、最も多い病床を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）**

※最も多い病床区分の病床数が同数の場合は、一般病床を対象としてください。

- |          |         |         |
|----------|---------|---------|
| 1. 一般病床  | 3. 療養病床 | 5. 結核病床 |
| 2. 感染症病床 | 4. 精神病床 |         |

**問4. 問3で回答した病床区分の病床利用率（小数点第1位まで）と平均在院日数を教えてください。（数字を入力）**

〈令和4年6月〉	病床利用率	<table border="1" style="display: inline-table;"><tr><td style="width: 30px; height: 20px;"></td><td style="width: 30px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; text-align: center;">.</td><td style="width: 30px; height: 20px;"></td></tr></table> %			.	
			.			
平均在院日数	<table border="1" style="display: inline-table;"><tr><td style="width: 100px; height: 20px;"></td></tr></table> 日					

〈令和5年6月〉	病床利用率	<table border="1" style="display: inline-table;"><tr><td style="width: 30px; height: 20px;"></td><td style="width: 30px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; text-align: center;">.</td><td style="width: 30px; height: 20px;"></td></tr></table> %			.	
			.			
平均在院日数	<table border="1" style="display: inline-table;"><tr><td style="width: 100px; height: 20px;"></td></tr></table> 日					

・病床利用率(%) =  $\frac{\text{在院患者延数} \times 100}{\text{病床数} \times \text{日数}}$  (日数：年は365、6月は30)

・平均在院日数(日) =  $\frac{\text{在院患者延数}}{(\text{新入院患者数} + \text{退院患者数}) \times 1/2}$

**問5. 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）**

1. 高度急性期      2. 急性期      3. 回復期      4. 慢性期

医療機能は、病床機能報告の考えと同様です。  
 高度急性期：急性期の患者に対し、状態の早期安定化に向けて、診療密度が特に高い医療を提供する機能  
 急性期：急性期の患者に対し、状態の早期安定化に向けて、医療を提供する機能  
 回復期：急性期を経過した患者への在宅復帰に向けた医療やリハビリテーションを提供する機能等  
 慢性期：長期にわたり療養が必要な患者を入院させる機能等

**問6. 標榜している診療科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）**

- |                |                 |             |                |
|----------------|-----------------|-------------|----------------|
| 1. 内科          | 12. 感染症内科       | 23. 肛門外科    | 34. 腫瘍内科       |
| 2. 呼吸器内科       | 13. 小児科         | 24. 脳神経外科   | 35. 緩和ケア科      |
| 3. 循環器内科       | 14. 精神科         | 25. 整形外科    | 36. リハビリテーション科 |
| 4. 消化器内科（胃腸内科） | 15. 心療内科        | 26. 形成外科    | 37. 放射線科       |
| 5. 腎臓内科        | 16. 外科          | 27. 美容外科    | 38. 麻酔科        |
| 6. 神経内科        | 17. 呼吸器外科       | 28. 眼科      | 39. 病理診断科      |
| 7. 糖尿病内科（代謝内科） | 18. 心臓血管外科      | 29. 耳鼻いんこう科 | 40. 臨床検査科      |
| 8. 血液内科        | 19. 乳腺外科        | 30. 小児外科    | 41. 救急科        |
| 9. 皮膚科         | 20. 気管食道外科      | 31. 産婦人科    | 42. その他        |
| 10. アレルギー科     | 21. 消化器外科（胃腸外科） | 32. 産科      |                |
| 11. リウマチ科      | 22. 泌尿器科        | 33. 婦人科     |                |

**問7. 令和5年6月30日現在の職員の状況について伺います。**

①職員数（正規職員・非正規職員を含む実人数（常勤換算ではありません））

② ①のうち、フルタイム勤務の正規職員数<sup>※1</sup>

③ ①のうち、短時間勤務の正規職員数<sup>※2</sup>

を教えてください。（産休・育休・休職など稼働していない職員は除く）（数字を入力）

	①職員数（正規職員・非正規職員を含む）	② ①のうち、フルタイム勤務の正規職員数	③ ①のうち、短時間勤務の正規職員数
全体	( ) 人	( ) 人	( ) 人
うち、医師数	( ) 人	( ) 人	( ) 人
うち、看護職 <sup>※3</sup> 数	( ) 人	( ) 人	( ) 人

※1：フルタイム勤務とは、就業規則等で定められた週所定労働時間数（変形労働時間制の場合は、単位期間における

週当たりの平均労働時間数)での勤務をいう(育児等による短時間勤務は除く)

また、正規職員とは、雇用期間の定めがないものをいう(パート労働者等は除く)

※2:短時間勤務とは、フルタイム勤務と比較して、短い週所定労働時間での勤務をいう。

※3:本調査での看護職とは、保健師、助産師、看護師、准看護師を指し、看護助手は含みません。

**問8. 令和4年度の1年間に夜間勤務(三交代の準夜勤・深夜勤、二交代の夜勤)を行わない期間が1か月以上あった看護職員数<sup>※4</sup>を教えてください。(数字を入力)**

人

※4:正規職員に限定し、パート労働者は除きます。また、産休・育休者も除きます。1か月間に少数回でも夜勤を行っている、あるいは当直・オンコールを行っている看護職員は含みません。また、同一の看護職員が令和4年度の複数の期間に分けて、夜間勤務を行わなかった場合は1名として計算してください。

**問9. 令和4年度の1年間における正規雇用の看護職の離職率<sup>※5</sup>を教えてください。(数字を入力)**

離職率  .  %

新卒(入職1年未満)、既卒(入職1年以上)の離職率を把握されている場合、それぞれの離職率を教えてください。(数字を入力)

新卒(入職1年未満)の離職率  .  %  
既卒(入職1年以上)の離職率  .  %

※5:離職率=令和4年度退職者数÷令和3年度の平均職員数×100

ただし、平均職員数=(年度初めの在籍職員数+年度末の在籍職員数)÷2

## フルタイム勤務の正規職員について伺います

問10. 労働時間<sup>※6</sup>の管理方法を教えてください。(次の(1)~(4)の職種ごとに、主として該当するもの1つにチェックをしてください)

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

※6：労働時間とは、在院時間ではなく、実労働時間として管理している時間のことを指します。

問10-1. 問10で1. と回答した方にお聞きします。

具体的な管理方法を教えてください。(次の(1)~(4)の職種ごとに、主として該当するもの1つにチェックをしてください)

1. タイムレコーダー・タイムカード
2. ICカード
3. 電子カルテなどのログ
4. 勤怠管理システム（始業・終業時間をパソコンログイン情報等から自動的に記録するもの）
5. その他（ ）

<問10>

<問10-1>

- |                          |       |     |
|--------------------------|-------|-----|
| (1) 医師                   | … ( ) | ( ) |
| (2) 看護職                  | … ( ) | ( ) |
| (3) コメディカル <sup>※7</sup> | … ( ) | ( ) |
| (4) 事務職員                 | … ( ) | ( ) |

※7：当調査票でのコメディカルとは、医師及び看護職以外の職員（事務職員除く）を指します。

問10-2. 勤務医の研鑽について、研鑽の区分け（労働時間に該当する研鑽と該当しない研鑽の区分け）を明確にするための環境の整備状況について教えてください。（該当するものに1つチェックをしてください）

1. 研鑽の区分けを明確にするための規程があり、運用されている  
（時間外労働の申請に利用している）
2. 研鑽の区分けを明確にするための規程があるが、運用されていない  
（時間外労働の申請には利用していない）
3. 研鑽の区分けを明確にするための規程はない

問10-3. 「時間外・休日労働に関する協定届（36協定）」を職員に対しどのように周知していますか。（該当するものに1つチェックをしてください）

1. 院内に紙媒体を掲示
2. 院内のポータルサイトに掲載
3. ミーティング・研修等の機会に説明
4. 紙媒体を職員に配布
5. 電子メール、ショートメッセージ等を用いて職員に周知
6. その他（ ）

問11. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の月平均時間外労働時間数を教えてください。

（数字を入力）

〈令和4年6月〉	医師	月平均	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	<input type="text"/>	分
	看護職	月平均	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	<input type="text"/>	分
〈令和5年6月〉	医師	月平均	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	<input type="text"/>	分
	看護職	月平均	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	<input type="text"/>	分

問11-1 問11で令和4年から令和5年に月平均時間外労働時間数が減少した病院に伺います。

時間外労働時間数減少の主な要因（患者減少等の外部要因は除く）を教えてください。

（該当するものすべてにチェックをしてください。）

※ 月平均時間外労働時間数が減少していない、または変化がない病院は「次へ」をクリックして先に進んでください。

<医師>

1. 当直体制の変更（合同当直による当直回数の減少等）
2. 副業・兼業先の労働時間の減少
3. 労働時間制度の変更（変形労働時間制等）
4. 宿日直許可の取得
5. 主治医制から複数主治医制・チーム制等への変更
6. 医療スタッフの増加
7. 外来診療時間の変更（外来時間の短縮等）
8. 業務改善による業務効率化
9. タスクシフト・シェア
10. 組織文化の変化（上位者の声掛けによる早期退勤の促進等）
11. その他（ ）



<看護師>

1. 勤務体制の変更（シフトの見直し等）
2. 医療スタッフの増加
3. 外来診療時間の変更（外来時間の短縮等）
4. 業務改善による業務効率化
5. 労働時間制度の変更（変形時間労働制等）
6. タスクシフト・シェア
7. 組織文化の変化（上位者の声掛けによる早期退勤の促進等）
8. その他（ ）

**問12. フルタイム勤務正規職員のコメディカルのうち、タスクシフト等により役割が増加したため、月平均時間外労働時間（令和4年度）が増加した職種及びその時間を教えてください。（該当するものに1つチェックをしてください）**

- |                            |                      |
|----------------------------|----------------------|
| 1. 薬剤師                     | 6. 管理栄養士・栄養士         |
| 2. 臨床検査技師                  | 7. MSW・PSW等ソーシャルワーカー |
| 3. 診療放射線技師                 | 8. 歯科衛生士             |
| 4. 臨床工学技士                  | 9. 事務                |
| 5. 理学療法士・作業療法士などリハビリテーション職 | 10. 医師事務作業補助者        |
|                            | 11. その他<br>( )       |

**問12-1. 問12で回答した職種のうち、最も長い月平均時間外労働時間（令和4年度）（該当するものの1つにチェックをしてください）**

1. 0～45時間以下
2. 45時間超～60時間以下
3. 60時間超～80時間以下
4. 80時間超

**問12-2. フルタイム勤務正規職員の時間外労働手当について伺います。何に基づき、時間外労働手当を支払っていますか。（次の(1)～(4)の職種ごとに、主として該当するもの1つにチェックをしてください）**

1. タイムレコーダー・タイムカード・ICカード・電子カルテ等のログなどの客観的な記録に基づき支払っている（※異常値等について上司が本人に確認し修正する場合を含むが、原則として客観的な記録どおりに支払っている場合）
2. 本人の申告時間に基づき支払っている（※異常値等について上司が本人に確認し修正している場合を含むが、原則として自己申告どおりに支払っている場合）
3. 時間外労働の上限時間を設定し、その上限の中で支払っている（上司の残業命令を上限時間の範囲内に収めている場合含む）
4. 固定残業制（年俸制含む）を採用し、決められた範囲内で残業代を支払っている（上司の残業命令を固定残業代に含まれる時間数内に収めている場合含む）
5. 記録や申告時間とは独立して、上司・管理者等が時間外労働と認めた分を支払っている
6. 時間外労働はないため、支払いルールを定めていない
7. 時間外労働手当は支払っていない（管理職のため支給対象外を含む）
8. その他

	＜問12-2＞	＜その他	自由記述＞
(1) 医師	… (     )	(     )	
(2) 看護職	… (     )	(     )	
(3) コメディカル	… (     )	(     )	
(4) 事務職員	… (     )	(     )	

**問13. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の令和5年6月の勤務割<sup>※8</sup>における最長連続勤務時間（当直は含まない）とそのうちの休憩時間を教えてください。（数字を入力）**

※8：勤務割・・・シフト表上や勤務計画表上のこと

〈医師〉	最長			時間			分
	うち、休憩			時間			分
〈看護職〉	最長			時間			分
	うち、休憩			時間			分

〈看護職例〉 最長拘束時間の例:勤務割上16時間

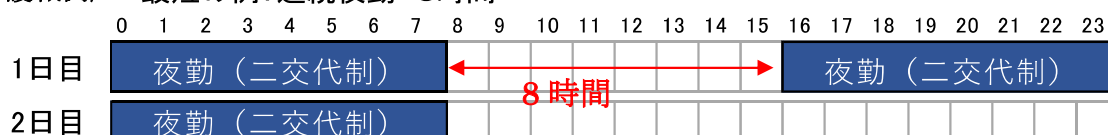


問14. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の令和5年6月の勤務割における当日の勤務終了から次の勤務開始までの間隔（勤務間インターバル）が最も短い時間を教えてください。（数字を入力）

〈医師〉                    最短                      時間                      分

〈看護職〉                    最短                      時間                      分

〈看護職例〉 最短の例:連続夜勤 8時間



問15. フルタイム勤務正規職員の医師の令和5年6月の当直時の最長連続勤務時間（当直前後の勤務時間を含む）とそのうちの休憩時間を教えてください。（数字を入力）

〈医師〉                    最長                      時間                      分  
                                   うち、休憩                      時間                      分

**問16. 労働基準法上の労働時間に関する規制は、労働者からの申告等により把握された副業・兼業による労働時間を通算して適用されます。これに関連して、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）**

- 1. 届出制を用いて把握している※9
  - 2. 許可制を用いて把握している※9
  - 3. その他、労働者の自主的な自己申告により把握している
  - 4. 副業・兼業先との連携により把握している
  - 5. 把握していない
  - 6. 副業・兼業を認めていない
- } →問 16-1  
          ~  
          } →問 16-2  
          } →問 17 ~

※9：許可制・届出制を併用しどちらが主でもない場合は、許可制を選択してください。

**問16-1. 問16で、1. 2. 3. 4. に回答した方に伺います。**

**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）**

- 1. 副業・兼業の有無のみ把握している
- 2. 副業・兼業の有無、及び勤務先を把握している
- 3. 副業・兼業の有無、勤務先、及び労働時間の予定を把握している
- 4. 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16-2. 問16で、5. と回答した方に伺います。**

**「把握していない」理由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）**

- 1. 把握する仕組み（届出制・許可制、副業・兼業先との連携等）はあるが、職員が申告しない
- 2. 把握する仕組み（届出制・許可制、副業・兼業先との連携等）がない
- 3. 職員の副業・兼業を把握する必要性を感じていない
- 4. 職員とのコミュニケーション不足により、把握できていない
- 5. その他（ ）

**短時間勤務の当直・夜勤について伺います**

問17. 正規職員である短時間勤務の医師も当直（宿直・日直）を行っていますか。（主として該当するもの1つにチェックをしてください）

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

問18. 正規職員である短時間勤務の看護職も夜勤を行っていますか。（主として該当するもの1つにチェックをしてください）

1. 行っている
2. 行っていない
3. 正規職員である短時間勤務の看護職はいない

**休日・休暇について伺います**

問19. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の、令和4年度の年次有給休暇取得率<sup>※10</sup>を教えてください。（数字を入力）

〈医師〉             .  %

〈看護職〉         .  %

※10：年次有給休暇取得率(%) = 有給休暇取得日数/各人の付与日数（昨年度からの繰り越し分は含めない）×100

## 育児休業制度について伺います

問20. 令和3年8月1日から令和4年7月31日までの期間で、在職中に本人又は配偶者が出産した医師がいますか。（男女それぞれについて、該当するもの1つにチェックをした上で、「1. いる」の場合は人数を記載してください）

(男性)

1. いる（人数： 人）
2. いない
3. わからない

(女性)

1. いる（人数： 人）
2. いない
3. わからない

問20-1. 問20で1. と回答した方に伺います。

問20に該当する医師のうち、令和5年8月1日までの期間に、育児休業を開始した医師はいますか。（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）

(男性)

1. いる（人数： 人）
2. いない
3. わからない

(女性)

1. いる（人数： 人）
2. いない
3. わからない

問21. 貴院における医師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）

1. 代替要員の確保が難しい
2. 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
3. 育児休業を取得できることについての労働者の認識が不足している
4. 医師の養成課程などキャリア形成との調整が難しい
5. 育児休業の取得要件（有期雇用労働者の取得要件：子が1歳6か月になる日までに、労働契約期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと）に該当しない場合が多い※11
6. 保育サービスの活用や家族の協力により労働者自身が育児休業取得を希望しないことが多い
7. その他（ ）

※11：有期契約労働者は、次に該当すれば育児休業制度の対象となります。  
子が1歳6か月になる日までに、労働契約期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと

問22. 医師以外の職種で、令和4年度に育児休業の要件を満たした男性職員の人数及び育児休業を取得した男性職員の人数を教えてください。（数字を入力）

また、育児休業を取得した男性職員の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）

育児休業の要件を満たした男性職員の人数：（            ）人

育児休業を取得した男性職員の人数：（            ）人

職種：

- |                                |                       |
|--------------------------------|-----------------------|
| 1. 看護職                         | 7. 管理栄養士・栄養士          |
| 2. 薬剤師                         | 8. MSW・PSW 等ソーシャルワーカー |
| 3. 臨床検査技師                      | 9. 歯科衛生士              |
| 4. 診療放射線技師                     | 10. 事務                |
| 5. 臨床工学技士                      | 11. 医師事務作業補助者         |
| 6. 理学療法士・作業療法士など<br>リハビリテーション職 | 12. その他（            ） |

**医療従事者の勤務環境改善の取組について伺います**

問23. 医療従事者の勤務環境改善に関する現状認識として、当てはま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)

- |               |                |                 |             |
|---------------|----------------|-----------------|-------------|
| 1. 重要な課題である   | } ⇒問 23-1<br>へ | 3. あまり重要な課題ではない | } ⇒問 23-2 へ |
| 2. やや重要な課題である |                | 4. 重要な課題ではない    |             |

問23-1. 問23で1. 又は2. と回答した病院にお尋ねします。問23について、そのように認識する

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)

- |                               |                  |
|-------------------------------|------------------|
| 1. 質の高い医療の提供、<br>質の向上・医療安全のため | 6. 当然の義務であるため    |
| 2. 人材の確保・定着のため                | 7. 医療体制の維持が困難なため |
| 3. 職員の業務負担軽減のため               | 8. 法改正に伴う対応のため   |
| 4. 職員の健康やメンタルヘルスの維持・向<br>上のため | 9. 生産性の向上のため     |
| 5. 職員のワークライフバランス確保のため         | 10. その他<br>( )   |

問23-2. 問23で3. 又は4. と回答した病院にお尋ねします。問23について、そのように認識する

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)

1. 勤務環境が良好なため
2. 現状で問題がないため
3. 喫緊の課題ではないため
4. 既に対策に取り組んでいるため
5. 他に優先する課題があるため
6. その他 ( )





問25. 問24で「1. 職種を問わず取り組んでいる」又は「2. 一部の職種で取り組んでいる」と回答した病院にお尋ねします。医療従事者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）

本調査における勤改センターとは、「医療勤務環境改善支援センター」のことです。

「医療勤務環境改善支援センター」は、平成26年に改正された医療法の規定に基づき、医療従事者の勤務環境改善に向けた医療機関の取組を総合的・専門的に支援するための機関で、各都道府県に設置されています。

（下記の①～⑦は、「医療分野の『雇用の質』向上のための勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き（改訂版）（平成30年3月）に記載している、マネジメントシステム導入の7つのステップに対応しています。）

	取り組んでおり、勤改センターを活用している	取り組んでいるが、勤改センターを活用していない	取り組んでいない
①勤務環境改善の取組方針を表明して職員に周知している	1	2	3
②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	1	2	3
③勤務環境改善のための推進体制（委員会・プロジェクトチーム、専門部署・専任担当者等）を設置している	1	2	3
④勤務環境の現状の把握・分析を行っている	1	2	3
⑤勤務環境改善に向けた達成目標を設定している	1	2	3
⑥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	1	2	3
⑦取組の達成状況や成果を確認・評価し、目標や計画の見直し、取組方法の改善等につなげている	1	2	3
⑧その他（ ）	1	2	3

**問25-1. 問25の項目5に取り組んでいる病院にお尋ねします。どのような目標を設定していますか。（該当する優先度が高い上位3つにチェックをしてください）**

1. 時間外労働時間の削減
2. 業務の負担軽減・効率化
3. 年次有給休暇取得率の上昇
4. 離職率の低下
5. 職員満足度の向上
6. その他（ ）

**問25-2. 問24で「1. 職種を問わず取り組んでいる」又は「2. 一部の職種で取り組んでいる」と回答した病院にお尋ねします。取り組むことができている要因を教えてください。（該当する重要度が高い上位3つにチェックをしてください）**

1. 必要な人材を確保できている
2. 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
3. 事務部門に勤務環境改善をリードできる人材がいる
4. 職種間のコミュニケーションが円滑である
5. 働き方改革に協力的な医師が多い
6. 職員が勤務環境改善の必要性を理解している
7. 勤務環境改善に要する費用を捻出できている
8. 国・各団体から発信される情報をタイムリーに確認している  
（自院に必要な情報を選別できている）
9. 外部の専門家の支援を受けている
10. その他（ ）

問25-3. 問24で「1. 職種を問わず取り組んでいる」又は「2. 一部の職種で取り組んでいる」と回答した病院にお尋ねします。取組前・取組後で変化があったこと（良い変化）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）

1. 離職率が低下した
2. 人員を配置しやすくなった
3. 人材育成に時間を使えるようになった
4. 年次有給休暇の取得率が向上した
5. 採用がしやすくなった
6. 職種間のコミュニケーションが活性化し、職種間連携が進んだ
7. 医業収益が向上した（患者満足度向上による患者数増加等）
8. 費用が減少した（時間外手当の減少）
9. ICTの導入が進んだ
10. その他（ ）
11. 現時点で良い変化はない（変化を把握していない、含む）

問26. 問24で「3. あまり取り組んでいない」又は「4. 全く取り組んでいない」と回答した病院にお尋ねします。医療従事者の勤務環境改善にあまり又は全く取り組んでいない理由を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

1. 人員や時間に余裕がないため
2. 費用がかかるため
3. どのように取り組めばよいのかわからないため
4. これから取組を始める段階であるため
5. 現在の勤務環境が整っており、取り組む必要がないため
6. 現状問題がないため
7. 他に優先して取り組みが必要な課題があるため
8. その他（ ）
9. 特に理由はない

問27. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、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)

(下記の選択肢は、「医療分野の『雇用の質』向上のための勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き(改訂版)(平成30年3月)」に記載している、医療機関の勤務環境の現状把握及び課題抽出のための確認項目を参考に作成しています。)

I 働き方・休み方改善

取 組		い 取 り 組 ん で	効 果 が 高 い
労働時間管理	1. 時間外労働時間の削減に取り組んでいる	1	2
	2. 1回当たりの最長勤務時間の削減に取り組んでいる	1	2
	3. 年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している	1	2
	4. 夜勤負担の軽減（夜勤明けの早帰りの推進、夜勤者の配置人数の見直し、夜勤回数の制限、仮眠時間の確保等）を行っている	1	2
	5. 夜勤専従者への配慮（夜勤の時間・回数の制限等）を行っている	1	2
	6. 夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している	1	2
	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	1	2
	8. 勤務間インターバル制度 <sup>※15</sup> を導入している	1	2
勤務負担軽減	9. 補助職（医師事務作業補助者、看護補助者等）を配置している	1	2
	10. 正職員について多様な勤務形態（短時間勤務、短日勤務、交代制勤務、フレックスタイム制など）を活用している	1	2
	11. 当直（宿直・日直）明けの勤務者に対する配慮を行っている（連続当直を行わない、当直明けに日勤を入れない等）	1	2

1. で「取り組んでいる」と回答した方は、具体的な取り組み内容を記入してください。  
( )

取 組		で 取 り 組 ん で い る	い 効 果 が 高 い
勤務負担軽減	12. 夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・手当等の処遇を充実・改善している	1	2
	13. チーム医療や多職種連携（業務分担・連携の強化等・タスクシフト）により負担軽減を図っている	1	2
	14. 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	1	2
	15. 募集・採用を強化するための取組を実施している	1	2
	16. 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	1	2
	17. テレワーク・在宅勤務の制度を整備している	1	2

**14. で「取り組んでいる」と回答した方は、導入したものの中で最も効果が高いと考えられる技術を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）**

1. 電子カルテ、オーダリングシステム、看護記録システム等の医療情報システムの導入・活用
2. iPad等のデジタルデバイスの導入
3. バイタルサイン測定装置の導入
4. 音声入力システムの導入
5. 位置情報システムの導入
6. RFIDタグ<sup>※12</sup>の導入
7. その他（                      ）

※12：電波を用いてRFタグのデータを非接触で読み書きができるシステム。患者に正しい医療機器や薬品が使われているかの照合を行い、投薬ミス等の防止に活用できる。

## II 職員の健康支援

取 組		い る 取 り 組 ん で	効 果 が 高 い
職 員 の 健 康 支 援	18. 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	1	2
	19. 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	1	2
	20. 職員のメンタルヘルス教育研修を実施している	1	2
	21. 「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	1	2
	22. 長時間労働者に対する面接指導を実施している	1	2
	23. 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	1	2
	24. 産業医を選任している	1	2
	25. 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	1	2

### Ⅲ 働きやすさ確保のための環境整備

取組		で 取 り 組 ん	高 い 効 果 が
仕事と子育て・介護等の両立支援	26. 男性職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけている	1	2
	27. 法定 <sup>※13</sup> 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	1	2
	28. 院内保育所や提携保育所等を整備している	1	2
	29. 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	1	2
	30. 院内や近隣に学童保育を整備している	1	2
	31. 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	1	2
	32. 本人の希望に応じて、子育て中の医師の当直を免除している	1	2
	33. 短時間勤務等の措置（短時間勤務制度等）を導入している	1	2
	34. 法定 <sup>※13</sup> 以上の介護休業制度、介護休暇制度（男性職員・女性職員ともに対象）を導入している	1	2
	35. 法定 <sup>※13</sup> 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	1	2
	36. 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	1	2
	37. 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	1	2
	38. 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	1	2
	39. 子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスに関する相談窓口の設置や専門スタッフの配置を行っている	1	2
	40. 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	1	2
41. 治療との両立支援の制度・取組を実施している	1	2	

※13：育児・介護休業法に定められた義務的措置の期間等については、下記参照。（最新情報については厚生労働省HPもご確認ください）

育児休業：原則子が1歳未満。ただし、(1)父母ともに休業する場合は1歳2か月未満。(2)保育所に入所できない場合等は1歳6か月未満。(3)それでも保育所に入所できない場合等は2歳未満。

子の看護休暇：小学校就学未満の子1人について1年に5日（子が2人以上の場合は10日）まで

介護休業：要介護家族1人につき通算93日まで

介護休暇：要介護家族1人について1年に5日（要介護家族が2人以上の場合は10日）まで

育児・介護のための時間外労働制限：子が小学校就学未満・介護が終了するまで

育児・介護のための深夜業制限：子が小学校就学未満・介護が終了するまで



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

1. 短時間勤務
2. 短日勤務
3. 交代制勤務
4. フレックスタイム制
5. その他（ ）

40. で「取り組んでいる」と回答した方は、具体的にどのような制度・取組が教えてください。

（具体的に： ）

	取 組	い る 取 り 組 ん で	効 果 が 高 い
職 員 の い じ め ・ ハ ラ ス メ ン ト 等 対 策	42. 職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している	1	2
	43. 職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力・クレームへの対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている	1	2
風 土 ・ 環 境 整 備	44. 職員の働く満足度の調査を行っている	1	2
	45. 職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している	1	2
	46. 院内での職員のコミュニケーションの機会を設定・拡充している（職員旅行、イベント等）	1	2
	47. 職員の地域活動への支援（ボランティア活動支援等）を実施している	1	2
人 材 の 定 着 化	48. 定期的に職員の希望を把握し、配置や業務面の配慮をしている	1	2
	49. 複数主治医制を採用している	1	2

#### Ⅳ 働きがいの向上

取 組		い る 取 り 組 ん で	効 果 が 高 い
キャリア形成支援	50. 施設外の研修への参加を支援している	1	2
	51. 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	1	2
	52. 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	1	2
	53. 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	1	2
	54. 専門資格の取得を支援する制度を設けている	1	2
休業後のキャリア形成支援	55. 産休・育休復帰後のキャリア形成の支援（業務経験や研修等の機会の付与、産休・育休経験者による相談対応等）を行っている	1	2
	56. 復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている	1	2
	57. 産休・育休中の職員の円滑な復職の支援（e-learning、実技実習、託児所を併設した勉強会等）を行っている	1	2

V. その他

取 組		で 取 り 組 ん で い る	効 果 が 高 い
そ の 他	58. 患者満足度の調査を行っている	1	2
	59. 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	1	2
	60. 定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	1	2
	61. 医師、看護職に対し、賠償保険に加入するよう積極的に働きかけている	1	2
	62. 通常診療時間外の病状説明は避けるなど患者家族に働き方改革の理解を求めている	1	2
	63. その他 )	1	2

上記の項目で「効果が高い」に該当するものがなければ、問29に進んでください。

**問28. 問27で1つでも「効果が高い」と回答した病院にお尋ねします。問27で回答した勤務環境改善の取組の効果として、どのような経営上のメリットを感じていますか。（該当するものすべてにチェックをしてください）**

- |                                 |                                 |
|---------------------------------|---------------------------------|
| 1. 離職率が低下した                     | 7. 患者の満足度が向上した/患者の声が届きやすい環境になった |
| 2. 人材が確保しやすくなった                 | 8. 診療報酬の加算の算定ができるようになった         |
| 3. 職員の時間外労働が減少した                | 9. 経営指標が改善した                    |
| 4. 職員の満足度が向上した                  | (具体的に： )                        |
| 5. 職員の休暇取得率が増加した                | 10. その他                         |
| 6. アクシデントが減少した/<br>医療安全が改善・向上した | ( )                             |
|                                 | 11. 経営上のメリットは感じていない             |

**問29. 令和6年4月以降、月100時間以上の時間外・休日労働が見込まれる医師は、面接指導実施医師による面接指導が義務化される事をご存じですか。（該当するもの1つにチェックをしてください）**

1. 知っている
2. 知らない

**問29-1. 問29で「知っている」と回答した方は、現在の準備状況を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）**

1. 既に体制を構築している
2. 令和5年度中に構築予定
3. 令和6年度以降に構築予定
4. 未定

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

1. 院内で地域内の情報連携の仕組みがある（地域連携に取り組む専門部署を設置している等）
2. 夜間・休日の救急対応を輪番制で行っている
3. 状態の落ち着いた患者を高次施設から地域に紹介する業務を行う専門部署がある
4. 診療所医師が救急外来業務に参加している
5. 地域内で定期的に会合（自治体・医師会との会合）、研修（診療科医師との研修）等を実施している
6. 実施していない
7. その他（ ）

## 「いきサポ」について伺います

問31. あなたは、「いきサポ」※14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）

1. 知っており、閲覧したことがある ⇒問31-1から問31-4にお答えください
2. 知っているが、閲覧したことはない  
⇒下記のURLから「いきサポ」にアクセスいただき、問31-1から問31-4にお答えください
3. この調査票で知った（今まで知らなかった）  
⇒下記のURLから「いきサポ」にアクセスいただき、問31-1から問31-3にお答えください

※14：「いきサポ」とは、医療機関の管理者などを対象に、国や都道府県などによる施策や事業などの紹介、医療機関の取組事例の紹介など、医療従事者の勤務環境の改善に役立つ情報を提供するサイト「いきいき働く医療機関サポートWeb」（いきサポ）のことです。

URL：<https://iryoku-kinmukankyou.mhlw.go.jp/>

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

- |             |                |              |
|-------------|----------------|--------------|
| 1. 非常に参考になる | 3. あまり参考にならない  | } ⇒ 問 31-3 へ |
| 2. 参考になる    | 4. まったく参考にならない |              |

問31-2. 「いきサポ」で参考になるページ・情報を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

1. 「検索ワードランキング」
2. 「『参考にされた』取組事例・提案」
3. 「取組事例・提案の紹介」
4. 「資料のダウンロード」
5. 「FAQ ～よくある問合せ～」
6. 「役に立つ情報」の「国の施策情報」
7. 「役に立つ情報」の「各種通知・審議会等」
8. 「役に立つ情報」の「関係団体による取組」
9. 「役に立つ情報」の「イベント開催案内および開催報告について」
10. 「役に立つ情報」の「各都道府県における取組」
11. 「役に立つ情報」の「各都道府県の医療勤務環境改善支援センター」
12. その他（ ）

問31-3. 「いきサポ」で充実してほしい情報があれば教えてください。（特に無ければ未記入で次の設問に進んでください。）

--

問31-4. 問31で1. もしくは2. と回答された方にお聞きします。あなたは、「いきサポ」を何で知りましたか。（該当するものすべてにチェックをしてください）

1. 都道府県庁又は医療勤務環境改善支援センターの紹介
2. 都道府県労働局からの紹介
3. 厚生労働省のホームページを見て
4. 医療関係の新聞・雑誌、ウェブサイト、メールマガジンなどを見て
5. 同僚・知人などからの口コミ
6. その他（ ）

問32. 「いきサポ」では、医療機関の勤務環境改善の取組を掲載することにより、勤務環境改善に取り組んでいることを広報することができます。貴院の取組で勤務環境改善の効果が高いものを「いきサポ」でご紹介してもよろしいでしょうか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

- |                 |
|-----------------|
| 1. 紹介してもよい      |
| 2. 紹介することを検討したい |
| 3. 紹介したくない      |

問33. 問32. にて1. 又は2. を選択された場合は、ご連絡先を教えてください。本事業受託者（有限責任監査法人トーマツ）担当者より、ご連絡させていただきます。なお、いただいた個人情報については、当事業に関するご連絡以外には使用いたしません。

医療機関名	
ご役職	
お名前	
お電話番号	
メールアドレス	

## 医療勤務環境改善支援センターについて伺います

問34. あなたは、「医療勤務環境改善支援センター」※15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）

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

※15：「医療勤務環境改善支援センター」は、平成26年に改正された医療法の規定に基づき、医療従事者の勤務環境改善に向けた医療機関の取組を総合的・専門的に支援するための機関で各都道府県に設置されています。

問35. 今後の「医療勤務環境改善支援センター」の利用についての意向を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

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

問36. 問35について、そう考える理由を教えてください。

選択した 場合	1・2を	1. 働き方改革を推進するため 2. 働き方改革に係る専門的なアドバイスを受けられるため	3. 働き方に係る情報を入手するため 4. その他（                          ）
場合	3を選択した	1. 勤務環境が良好なため 2. 現状問題がないため	3. 利用によって得られる効果が不明なため 4. 利用する余裕や体制がないため

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

1. 知っており、利用した
2. 利用を検討している
3. 手続きが煩雑であるため、利用は検討していない
4. 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
5. その他の理由により、利用は検討していない。
6. はじめて聞いた

**問38. 地域医療において特別な役割があり、かつ過酷な勤務環境となっていると都道府県知事が認める医療機関については、一定の要件を満たせば地域医療介護総合確保基金（区分6：勤務医の労働時間短縮の推進）を活用することができます。この制度をご存じですか。（該当するもの1つにチェックをしてください）**

1. 知っている
2. はじめて聞いた

**問39. 医療従事者の勤務環境改善の更なる推進方策等の検討に資するため、本アンケート調査の病院ごとの回答内容を医療勤務環境改善支援センターへ提供する予定となっていますが、提供不可の場合は右の□にチェックをつけてください。なお、回答内容については労働基準監督署が行う監督指導等に使用されることは一切ありません。**

以上でアンケート調査は終了です。ご協力ありがとうございました。



## 有床診療所の勤務環境に関するアンケート調査

厚生労働省委託事業 「医療勤務環境改善マネジメントシステムに基づく  
医療機関の取組に対する支援の充実を図るための調査・研究」検討委員会  
委員長 酒井 一博

拝啓 清涼の候、日夜診療にご尽力されている医療従事者の皆様に、心から敬意を表するとともに、深く感謝申し上げます。

お忙しいところ大変恐縮でございますが、本年度も勤務環境改善に関するアンケートにご協力をお願い申し上げます。医療従事者の皆様の勤務環境改善は、安全で質の高い医療の提供や、医療機関経営の安定化等にも資するものと考えております。

平成 26 年の医療法改正により、各医療機関では医療従事者の勤務環境の改善に取り組むことが努力義務とされました。厚生労働省では、医療従事者の皆様が健康で安心して働けるよう、その勤務環境の改善に取り組む医療機関を支援しています。

その一環として、厚生労働省委託事業における当委員会では、病院を対象に勤務環境改善の取組状況や勤務実態のアンケート調査を実施しています。医療機関の勤務環境等に関して状況を把握し、医療従事者の勤務環境改善の更なる推進方策等の検討に資するため、平成 29 年度からすべての有床診療所も対象にアンケート調査を実施しています。本アンケート調査は、今後の医療勤務環境改善の施策の方向性の検討等に活用される大変重要なものです。また、本調査の結果を各都道府県の医療勤務環境改善支援センターでより具体的に活用できるようにする等の目的から、識別番号で診療所を把握させていただきます。なお、回答内容については労働基準監督署が行う監督指導等に使用されることは一切ありません。

昨年度に引き続き、本年度もアンケート調査は WEB で実施します。昨年度回答がある場合は、回答欄に昨年の回答を表記していますので、変更がある場合に訂正をお願いします。

お忙しいところ誠に恐れ入りますが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力をお願いいたします。

敬具

## 《記入にあたってのお願い》

1. 所長または貴診療所の勤務環境改善の取組状況等について把握している事務部門の担当者の方が記入してください。
2. アンケートは令和5年10月20日（金）までにご回答ください。

### ■回答方法

- 1) 途中でWEBブラウザの「戻る」や「更新」ボタンは押さないようにご注意ください。
- 2) 回答開始から1時間以内にお答えください。  
※1時間以上離席される場合、必ず画面下部の「一時保存し終了する」を押してください。
- 3) 回答を再開する場合は、本アンケートのログイン画面にアクセスし、再度パスワード（依頼状に記載）を入力してください。途中保存したページから再開することができます。

### ■本調査に関する問合せ先

勤務環境アンケート調査事務局

- ・ 問い合わせ番号：0120-990-755
- ・ 開局期間：10月20日（金）まで
- ・ 開局時間：月曜日～金曜日 10時～17時（土日祝休み）

昨年度の調査結果を取りまとめたものは以下のリンク先の報告書に掲載しております。

令和4年度厚生労働省委託事業

「医療分野の勤務環境改善マネジメントシステムに基づく医療機関の取組に対する支援の充実を図るための調査・研究」

[https://iryoin-kinmukankyou.mhlw.go.jp/information/new\\_itaku2022](https://iryoin-kinmukankyou.mhlw.go.jp/information/new_itaku2022)

※稼働病床が0床の場合、回答いただく必要はありません。  
※入院を伴わないベッド利用は稼働病床に含みません。

**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）**

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（日赤、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）

**問2. 病床数を教えてください。**

床

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

1. 高度急性期
2. 急性期
3. 回復期
4. 慢性期

医療機能は、病床機能報告の考えと同様です。

高度急性期：急性期の患者に対し、状態の早期安定化に向けて、診療密度が特に高い医療を提供する機能

急性期：急性期の患者に対し、状態の早期安定化に向けて、医療を提供する機能

回復期：急性期を経過した患者への在宅復帰に向けた医療やリハビリテーションを提供する機能等

慢性期：長期にわたり療養が必要な患者を入院させる機能等

**問 4. 稼働病床数と 1 日平均入院患者数（小数点第 1 位まで）を教えてください。（数字を入力）**

〈令和 4 年 6 月〉 稼働病床数   床

1 日平均入院患者数   .  人

〈令和 5 年 6 月〉 稼働病床数   床

1 日平均入院患者数   .  人

・ 稼働病床数 = 患者を入院させるために準備していた病床数 - 当該期間に 1 度も入院患者を収容しなかった病床数

・ 1 日平均入院患者数 = 入院患者延数 / 当該期間日数

**問 5. 標榜している診療科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）**

- |                |                 |             |                |
|----------------|-----------------|-------------|----------------|
| 1. 内科          | 12. 感染症内科       | 23. 肛門外科    | 34. 腫瘍内科       |
| 2. 呼吸器内科       | 13. 小児科         | 24. 脳神経外科   | 35. 緩和ケア科      |
| 3. 循環器内科       | 14. 精神科         | 25. 整形外科    | 36. リハビリテーション科 |
| 4. 消化器内科（胃腸内科） | 15. 心療内科        | 26. 形成外科    | 37. 放射線科       |
| 5. 腎臓内科        | 16. 外科          | 27. 美容外科    | 38. 麻酔科        |
| 6. 神経内科        | 17. 呼吸器外科       | 28. 眼科      | 39. 病理診断科      |
| 7. 糖尿病内科（代謝内科） | 18. 心臓血管外科      | 29. 耳鼻いんこう科 | 40. 臨床検査科      |
| 8. 血液内科        | 19. 乳腺外科        | 30. 小児外科    | 41. 救急科        |
| 9. 皮膚科         | 20. 気管食道外科      | 31. 産婦人科    | 42. その他        |
| 10. アレルギー科     | 21. 消化器外科（胃腸外科） | 32. 産科      |                |
| 11. リウマチ科      | 22. 泌尿器科        | 33. 婦人科     |                |

**問 6. 令和 5 年 6 月 30 日現時点の職員の状況について伺います。**

※以下の質問におけるフルタイム勤務正規職員に院長は含まれません。

副院長など肩書きがある場合でも管理職ではない場合は、フルタイム勤務正規職員に含みます。

該当者が院長のみの場合は、医師の回答欄は空白のままです。

①職員数（正規職員・非正規職員を含む（常勤換算ではありません））

② ①のうち、フルタイム勤務の正規職員数<sup>※1</sup>

③ ①のうち、短時間勤務の正規職員数<sup>※2</sup>

を教えてください。（産休・育休・休職など稼働していない職員は除く）（数字を入力）

	①職員数（正規職員・非正規職員を含む）	② ①のうち、フルタイム勤務の正規職員数	③ ①のうち、短時間勤務の正規職員数
全体	( ) 人	( ) 人	( ) 人
うち、医師数	( ) 人	( ) 人	( ) 人
うち、看護職 <sup>※3</sup> 数	( ) 人	( ) 人	( ) 人

※1：フルタイム勤務とは、就業規則等で定められた週所定労働時間数（変形労働時間制の場合は、単位期間における週当たりの平均労働時間数）での勤務をいう（育児等による短時間勤務は除く）。

また、正規職員とは、雇用期間の定めがないものをいう（パート労働者等は除く）。

※2：短時間勤務とは、フルタイム勤務と比較して、短い週所定労働時間での勤務をいう。

※3：本調査での看護職とは、保健師、助産師、看護師、准看護師を指し、看護助手は含みません。

**問 7. 令和 4 年度の 1 年間に夜勤務（三交代の準夜勤・深夜勤・二交代の夜勤）を行わない期間が 1 か月以上あった看護職員数<sup>※4</sup>を教えてください。（数字を入力）**

( ) 人

※4：正規職員に限定し、パート労働者は除きます。また、産休・育休者も除きます。1ヶ月間に少数回でも夜勤を行っている、あるいは当直・オンコールを行っている看護職員は含みません。また、同一の看護職員が令和4年度の複数の期間に分けて、夜間勤務を行わなかった場合は1名として計算してください。

**問 8. 令和 4 年度の 1 年間における正規雇用の看護職の離職率<sup>※5</sup>を教えてください。**

(数字を入力)

離職率   .  %

新卒（入職1年未満）、既卒（入職1年以上）の離職率を把握されている場合、それぞれの離職率を教えてください。（数字を入力）

新卒（入職1年未満）の離職率   .  %



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

1. 研鑽の区分けを明確にするための規程があり、運用されている（時間外労働の申請に利用している）
2. 研鑽の区分けを明確にするための規程があるが、運用されていない（時間外労働の申請には利用していない）
3. 研鑽の区分けを明確にするための規程はない

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

1. 院内に紙媒体を掲示
2. 院内のポータルサイトに掲載
3. ミーティング・研修等の機会に説明
4. 紙媒体を職員に配布
5. 電子メール、ショートメッセージ等を用いて職員に周知
6. その他（ ）

問 10. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の月平均時間外労働時間数を教えてください。（数字を入力）

〈令和 4 年 6 月〉	医師	月平均	<input type="text"/>	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	<input type="text"/>	分
	看護職	月平均	<input type="text"/>	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	<input type="text"/>	分
〈令和 5 年 6 月〉	医師	月平均	<input type="text"/>	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	<input type="text"/>	分
	看護職	月平均	<input type="text"/>	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	<input type="text"/>	分

**問 10-1 問 10 で令和 4 年から令和 5 年に月平均時間外労働時間数が減少した有床診療所に伺います。時間外労働時間数減少の主な要因（患者減少等の外部要因は除く）を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください。）**

※ 月平均時間外労働時間数が減少していない、または変化がない有床診療所は「次へ」をクリックして先に進んでください。

<医師>

1. 当直体制の変更（合同当直による当直回数の減少等）
2. 副業・兼業先の労働時間の減少
3. 労働時間制度の変更（変形労働時間制等）
4. 宿日直許可の取得
5. 主治医制から複数主治医制・チーム制等への変更
6. 医療スタッフの増加
7. 外来診療時間の変更（外来時間の短縮等）
8. 業務改善による業務効率化
9. タスクシフト・シェア
10. 組織文化の変化（上位者の声掛けによる早期退勤の促進等）
11. その他（ ）

<看護師>

1. 勤務体制の変更（シフトの見直し等）
2. 医療スタッフの増加
3. 外来診療時間の変更（外来時間の短縮等）
4. 業務改善による業務効率化
5. 労働時間制度の変更（変形時間労働制等）
6. タスクシフト・シェア
7. 組織文化の変化（上位者の声掛けによる早期退勤の促進等）
8. その他（ ）



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

1. タイムレコーダー・タイムカード・ICカード・電子カルテ等のログなどの客観的な記録に基づき支払っている（※異常値等について上司が本人に確認し修正する場合を含むが、原則として客観的な記録どおりに支払っている場合）
2. 本人の申告時間に基づき支払っている（※異常値等について上司が本人に確認し修正している場合を含むが、原則として自己申告どおりに支払っている場合）
3. 時間外労働の上限時間を設定し、その上限の中で支払っている（上司の残業命令を上限時間の範囲内に収めている場合含む）
4. 固定残業制（年俸制含む）を採用し、決められた範囲内で残業代を支払っている（上司の残業命令を固定残業代に含まれる時間数内に収めている場合含む）
5. 記録や申告時間とは独立して、上司・管理者等が時間外労働と認めた分を支払っている
6. 時間外労働はないため、支払いルールを定めていない
7. 時間外労働手当は支払っていない（管理職のため支給対象外を含む）
8. その他

	＜問 11＞	＜その他 自由記述＞
(1) 医師	… (     )	(     )
(2) 看護職	… (     )	(     )
(3) コメディカル	… (     )	(     )
(4) 事務職員	… (     )	(     )

問 12. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の令和 5 年 6 月の勤務割<sup>※8</sup>における最長連続勤務時間（当直は含まない）とそのうちの休憩時間を教えてください。（数字を入力）

※8：勤務割・・・シフト表上や勤務計画表上のこと

〈医師〉 最長 

--	--

 時間 

--	--

 分

うち、休憩 

--	--

 時間 

--	--

 分

〈看護職〉 最長 

--	--

 時間 

--	--

 分

うち、休憩 

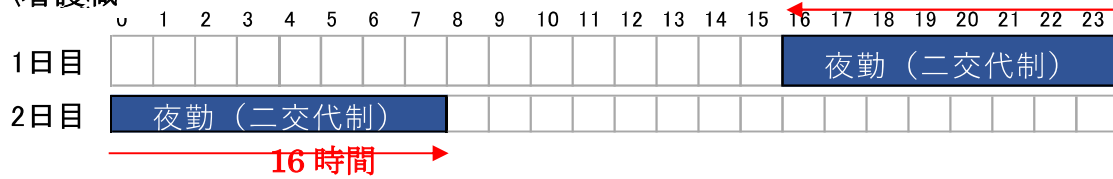
--	--

 時間 

--	--

 分

〈看護職〉 最長拘束時間の例：勤務割上16時間



問 13. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の令和 5 年 6 月の勤務割における当日の勤務終了から次の勤務開始までの間隔（勤務間インターバル）が最も短い時間を教えてください。（数字を入力）

〈医師〉 最短 

--	--

 時間 

--	--

 分

〈看護職〉 最短 

--	--

 時間 

--	--

 分

〈看護職例〉 最短の例：連続夜勤 8時間



問 14. フルタイム勤務正規職員の医師の令和 5 年 6 月の当直（宿直・日直）時の最長連続勤務時間（当直前後の勤務時間を含む）とそのうちの休憩時間を教えてください。（数字を入力）

〈医師〉 最長 

--	--

 時間 

--	--

 分

うち、休憩 

--	--

 時間 

--	--

 分

**問 15. 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、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)**

- 1. 届出制を用いて把握している<sup>※9</sup>
  - 2. 許可制を用いて把握している<sup>※9</sup>
  - 3. その他、労働者の自主的な自己申告により把握している
  - 4. 副業・兼業先との連携により把握している
  - 5. 把握していない
  - 6. 副業・兼業を認めていない
- 問 15-1
- 問 15-2 へ
- 問 16 へ

※9：許可制・届出制を併用しどちらが主でもない場合は、許可制を選択してください。

**問 15-1. 問 15 で、1. 2. 3. 4. に回答した方に伺います。**

**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)**

- 1. 副業・兼業の有無のみ把握している
- 2. 副業・兼業の有無、及び勤務先を把握している
- 3. 副業・兼業の有無、勤務先、及び労働時間の予定を把握している
- 4. 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15-2. 問15で、5. と回答した方に伺います。**

**「把握していない」理由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)**

- 2. 把握する仕組み(届出制・許可制、副業・兼業先との連携等)はあるが、職員が申告しない
- 2. 把握する仕組み(届出制・許可制、副業・兼業先との連携等)がない
- 3. 職員の副業・兼業を把握する必要性を感じていない
- 4. 職員とのコミュニケーション不足により、把握できていない
- 5. その他( )

**短時間勤務の当直・夜勤について伺います**

問 16. 正規職員である短時間勤務の医師も当直（宿直・日直）を行っていますか。（主として該当するもの 1 つにチェックをしてください）

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

問 17. 正規職員である短時間勤務の看護職も夜勤を行っていますか。（主として該当するもの 1 つにチェックをしてください）

1. 行っている
2. 行っていない
3. 正規職員である短時間勤務の看護職はいない

**休日・休暇について伺います**

※院長は含みません。フルタイム勤務の医師が院長のみである場合は、医師の解答欄は空白のまま  
で結構です。

問 18. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の、令和 4 年度の年次有給休暇取得率<sup>※10</sup>を教えてください。（数字を入力）

〈医師〉             .  %  
〈看護職〉         .  %

※10：年次有給休暇取得率(%) = 有給休暇取得日数 / 各人の付与日数（昨年度からの繰り越し分は含めない） × 100

**育児休業制度について伺います**

問 19. 令和 3 年 8 月 1 日から令和 4 年 7 月 31 日までの期間で、在職中に本人又は配偶者が出産した医師がいますか。(男女それぞれについて、該当するもの 1 つにチェックをした上で、「1. いる」の場合は人数を記載してください)

(男性)

1. いる (人数: 人)
2. いない
3. わからない

(女性)

1. いる (人数: 人)
2. いない
3. わからない

問 19-1. 問 19 で 1. と回答した方に伺います。

問 19 に該当する医師のうち、令和 5 年 8 月 1 日までの期間に、育児休業を開始した医師はいますか。(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)

(男性)

1. いる (人数: 人)
2. いない
3. わからない

(女性)

1. いる (人数: 人)
2. いない
3. わからない

**問 20. 貴診療所における医師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)**

1. 代替要員の確保が難しい
2. 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
3. 育児休業を取得できることについての労働者の認識が不足している
4. 医師の養成課程などキャリア形成との調整が難しい
5. 育児休業の取得要件（有期雇用労働者の取得要件：子が1歳6か月になる日までに、労働契約期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと）に該当しない場合が多い※11
6. 保育サービスの活用や家族の協力により労働者自身が育児休業取得を希望しないことが多い
7. その他（）

※11：有期契約労働者は、次に該当すれば育児休業制度の対象となります。

子が1歳6か月になる日までに、労働契約期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと

問 21. 医師以外の職種で、令和 4 年度に育児休業の要件を満たした男性職員の人数及び育児休業を取得した男性職員の人数を教えてください。(数字を入力)

また、育児休業を取得した男性職員の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)

育児休業の要件を満たした男性職員の人数：(            ) 人

育児休業を取得した男性職員の人数：(            ) 人

職種：

- |                            |                       |
|----------------------------|-----------------------|
| 1. 看護職                     | 7. 管理栄養士・栄養士          |
| 2. 薬剤師                     | 8. MSW・PSW 等ソーシャルワーカー |
| 3. 臨床検査技師                  | 9. 歯科衛生士              |
| 4. 診療放射線技師                 | 10. 事務                |
| 5. 臨床工学技士                  | 11. 医師事務作業補助者         |
| 6. 理学療法士・作業療法士などリハビリテーション職 | 12. その他(            ) |

**医療従事者の勤務環境改善の取組について伺います**

問 22. 医療従事者の勤務環境改善に関する現状認識として、当てはま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)

- |               |           |                 |           |
|---------------|-----------|-----------------|-----------|
| 1. 重要な課題である   | } ⇒問 22-1 | 3. あまり重要な課題ではない | } ⇒問 22-2 |
| 2. やや重要な課題である |           | 4. 重要な課題ではない    |           |

問 22-1. 問 22 で 1. 又は 2. と回答した診療所にお尋ねします。問 22 について、そのように認識する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)

- |                                  |                  |
|----------------------------------|------------------|
| 1. 質の高い医療の提供、質の向上のため・<br>医療安全のため | 6. 当然の義務であるため    |
| 2. 人材の確保・定着のため                   | 7. 医療体制の維持が困難なため |
| 3. 職員の業務負担軽減のため                  | 8. 法改正に伴う対応のため   |
| 4. 職員の健康やメンタルヘルスの維持・向<br>上のため    | 9. 生産性の向上のため     |
| 5. 職員のワークライフバランス確保のため            | 10. その他 ( )      |

問 22-2. 問 22 で 3. 又は 4. と回答した診療所にお尋ねします。問 22 について、そのように認識する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)

1. 勤務環境が良好なため
2. 現状で問題がないため
3. 喫緊の課題ではないため
4. 既に対策に取り組んでいるため
5. 他に優先する課題があるため
6. その他 ( )



問 23. 医療従事者の勤務環境改善に関する取組状況について教えてください。(該当するもの 1 つにチェックをしてください)

1. 職種を問わず取り組んでいる

→取組の継続年数を教えてください

1. 1年未満      2. 1年～3年未満      3. 3年～5年未満      4. 5年以上

2. 一部の職種で取り組んでいる(最も早く取り組んだ職種: \_\_\_\_\_)

→取組の継続年数を教えてください

1. 1年未満      2. 1年～3年未満      3. 3年～5年未満      4. 5年以上

3. あまり取り組んでいない }  
4. 全く取り組んでいない } ⇒問 25 へ

問 24. 問 23 で「1. 職種を問わず取り組んでいる」又は「2. 一部の職種で取り組んでいる」と回答した有床診療所にお尋ねします。医療従事者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)

(下記の①～④は、「医療分野の『雇用の質』向上のための勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き(改訂版)」(平成30年3月)に記載している、マネジメントシステム導入のステップに対応しています。)

本調査における勤改センターとは、「医療勤務環境改善支援センター」のことです。

「医療勤務環境改善支援センター」は、平成26年に改正された医療法の規定に基づき、医療従事者の勤務環境改善に向けた医療機関の取組を総合的・専門的に支援するための機関で、各都道府県に設置されています。

	取り組んでおり、勤改センターを活用している	取り組んでいるが、勤改センターを活用していない	取り組んでいない
①勤務環境改善の取組方針を表明して職員に周知している	1	2	3
②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	1	2	3
③勤務環境の現状の把握・分析を行っている	1	2	3
④勤務環境改善に向けた達成目標を設定している	1	2	3

問 24-1. 問 24 の項目 4 に取り組んでいる有床診療所にお尋ねします。どのような目標を設定していますか。(該当する優先度が高い上位3つにチェックをしてください)

1. 時間外労働時間の削減
2. 業務の負担軽減・効率化
3. 年次有給休暇取得率の上昇
4. 離職率の低下
5. 職員満足度の向上
6. その他 ( )

問24-2. 問23 で「1. 職種を問わず取り組んでいる」又は「2. 一部の職種で取り組んでいる」と回答した有床診療所にお尋ねします。取り組むことができてい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)

1. 必要な人材を確保できている
2. 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
3. 事務部門に勤務環境改善をリードできる人材がいる
4. 職種間のコミュニケーションが円滑である
5. 働き方改革に協力的な医師が多い
6. 職員が勤務環境改善の必要性を理解している
7. 勤務環境改善に要する費用を捻出できている
8. 国・各団体から発信される情報をタイムリーに確認している  
(自院に必要な情報を選別できている)
9. 外部の専門家の支援を受けている
10. その他 ( )

問24-3. 問23 で「1. 職種を問わず取り組んでいる」又は「2. 一部の職種で取り組んでいる」と回答した有床診療所にお尋ねします。取組前・取組後で変化があったこと(良い変化)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)

1. 離職率が低下した
2. 人員を配置しやすくなった
3. 人材育成に時間を使えるようになった
4. 年次有給休暇の取得率が向上した
5. 採用がしやすくなった
6. 職種間のコミュニケーションが活性化し、職種間連携が進んだ
7. 医業収益が向上した(患者満足度向上による患者数増加等)

8. 費用が減少した（時間外手当の減少）
9. ICTの導入が進んだ
10. その他（ ）
11. 現時点で良い変化はない（変化を把握していない、含む）

**問 25. 問 23 で「3. あまり取り組んでいない」又は「4. 全く取り組んでいない」と回答した有床診療所にお尋ねします。医療従事者の勤務環境改善にあまり又は全く取り組んでいない理由を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）**

1. 人員や時間に余裕がないため
2. 費用がかかるため
3. どのように取り組めばよいのかわからないため
4. これから取組を始める段階であるため
5. 現在の勤務環境が整っており、取り組む必要がないため
6. 現状問題がないため
7. 他に優先して取り組みが必要な課題があるため
8. その他（ ）
9. 特に理由はない

**問 26. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、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)**

(下記の選択肢は、「医療分野の『雇用の質』向上のための勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き(改訂版)」(平成30年3月)に記載している、医療機関の勤務環境の現状把握及び課題抽出のための確認項目を参考に作成しています。)

取 組	い 取 り 組 ん で	効 果 が 高 い
1. 正職員について多様な勤務形態(短時間勤務、短日勤務、交代制勤務、フレックスタイム制など)を活用している	1	2
2. 年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している	1	2
3. 勤務間インターバル制度 <sup>※12</sup> を導入している	1	2
4. 電子カルテやデジタル端末等のICT、IOT技術を活用した業務効率化・省力化に取り組んでいる	1	2
5. テレワーク・在宅勤務の制度を整備している	1	2
6. 法定以上 <sup>※13</sup> 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	1	2

※12：前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間以上の休息を確保する制度

※13：育児・介護休業法に定められた義務的措置の期間等については、下記参照。(最新情報については厚生労働省 HP もご確認ください)

育児休業：原則子が1歳未満。ただし、(1)父母ともに休業する場合は1歳2か月未満。(2)保育所に入所できない場合等は1歳6か月未満。(3)それでも保育所に入所できない場合等は2歳未満。

子の看護休暇：小学校就学未満の子1人について1年に5日(子が2人以上の場合は10日)まで

介護休業：要介護家族1人につき通算93日まで

介護休暇：要介護家族1人について1年に5日(要介護家族が2人以上の場合は10日)まで

育児・介護のための時間外労働制限：子が小学校就学未満・介護が終了するまで

育児・介護のための深夜業制限：子が小学校就学未満・介護が終了するまで

4. で「取り組んでいる」と回答した方は、導入したもののなかで最も効果が高いと考えられる技術を教えてください。(該当するもの 1 つにチェックをしてください)

1. 電子カルテ、オーダリングシステム、看護記録システム等の医療情報システムの導入・活用
2. iPad 等のデジタルデバイスの導入
3. バイタルサイン測定装置の導入
4. 音声入力システムの導入
5. 位置情報システムの導入
6. RFID タグ※<sup>14</sup>の導入
7. その他 ( )

※14：電波を用いて RF タグのデータを非接触で読み書きができるシステム。患者に正しい医療機器や薬品が使用されているかの照合を行い、投薬ミス等の防止に活用できる。



取 組	い る 取 り 組 ん で	効 果 が 高 い
18. 治療との両立支援の制度・取組を実施している	1	2
19. 病気休職者向けの職場復帰支援プログラム（リワークプログラム等）を設けている	1	2
20. 復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている	1	2
21. 定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	1	2
22. 医師、看護職に対し、賠償保険に加入するよう積極的に働きかけている	1	2
23. 通常診療時間外の病状説明は避けるなど患者家族に働き方改革の理解を求めている	1	2

**問 27. 問 26 で 1 つでも「効果が高い」と回答した有床診療所にお尋ねします。問 26 で回答した勤務環境改善の取組の効果として、どのような経営上のメリットを感じていますか。（該当するものすべてにチェックをしてください）**

- |                                 |                                 |
|---------------------------------|---------------------------------|
| 1. 離職率が低下した                     | 7. 患者の満足度が向上した/患者の声が届きやすい環境になった |
| 2. 人材が確保しやすくなった                 | 8. 診療報酬の加算の算定ができるようになった         |
| 3. 職員の時間外労働が減少した                | 9. 経営指標が改善した                    |
| 4. 職員の満足度が向上した                  | (具体的に： )                        |
| 5. 職員の休暇取得率が増加した                | 10. その他 ( )                     |
| 6. アクシデントが減少した/<br>医療安全が改善・向上した | 11. 経営上のメリットは感じていない             |



**問 28. 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)**

1. 職員残業時間の改善
2. 労務管理
3. 職員のモチベーションの維持
4. 人材確保 → 4. と回答した場合は問 28-1 に進んでください
5. 事業継承
6. 経営(収支改善)
7. 医療施設や介護施設との連携
8. 病床の不足
9. 施設の老朽化
10. その他 ( )

**問 28-1. 問 28 で 4. に回答した方に伺います。**

**貴診療所における人材について、人材の確保が課題となっている職種を教えてください。(該当するものすべてにチェックをしてください)**

- |               |           |              |
|---------------|-----------|--------------|
| 1. 看護職員       | 6. 調理師    | 11. 清掃員      |
| 2. 医事課職員      | 7. 臨床検査技師 | 12. 保育士      |
| 3. 介護士        | 8. 介護福祉士  | 13. 歯科衛生士    |
| 4. 医師         | 9. 栄養士    | 14. 夜勤のできる職員 |
| 5. リハビリテーション職 | 10. 薬剤師   | 15. その他 ( )  |

**問 29. 令和 6 年 4 月以降、月 100 時間以上の時間外・休日労働が見込まれる医師は、面接指導実施医師による面接指導が義務化される事をご存じですか。(該当するもの 1 つ にチェックをしてください)**

1. 知っている
2. 知らない

**問 29-1. 問 29 で「知っている」と回答した方は、現在の準備状況を教えて下さい。(該当するもの 1 つ にチェックをしてください)**

1. 既に体制を構築している
2. 令和 5 年度中に構築予定
3. 令和 6 年度以降に構築予定
4. 未定

## 「いきサポ」について伺います

問 30. あなたは、「いきサポ」<sup>※15</sup>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)

1. 知っており、閲覧したことがある ⇒問 30-1 から問 30-4 にお答えください
2. 知っているが、閲覧したことはない  
⇒ 下記の URL から「いきサポ」にアクセスいただき、問 30-1 から問 30-4 にお答えください
3. この調査票で知った (今まで知らなかった)  
⇒ 下記の URL から「いきサポ」にアクセスいただき、問 30-1 から問 30-3 にお答えください

※15: 「いきサポ」とは、医療機関の管理者などを対象に、国や都道府県などによる施策や事業などの紹介、医療機関の取組事例の紹介など、医療従事者の勤務環境の改善に役立つ情報を提供するサイト「いきいき働く医療機関サポートWeb」(いきサポ) のことです。

URL : <https://iryoin-kinmukankyou.mhlw.go.jp/>

問 30-1. 「いきサポ」をご覧になったご感想をお聞かせください。(該当するもの 1つにチェックをしてください)

- |             |                |             |
|-------------|----------------|-------------|
| 1. 非常に参考になる | 3. あまり参考にならない  | } ⇒問 30-3 へ |
| 2. 参考になる    | 4. まったく参考にならない |             |

問 30-2. 「いきサポ」で参考になるページ・情報を教えてください。(該当するもの すべて にチェックをしてください)

1. 「検索ワードランキング」
2. 「『参考にされた』取組事例・提案」
3. 「取組事例・提案の紹介」
4. 「資料のダウンロード」
5. 「FAQ ～よくある問合せ～」
6. 「役に立つ情報」の「国の施策情報」
7. 「役に立つ情報」の「各種通知・審議会等」
8. 「役に立つ情報」の「関係団体による取組」
9. 「役に立つ情報」の「イベント開催案内および開催報告について」
10. 「役に立つ情報」の「各都道府県における取組」
11. 「役に立つ情報」の「各都道府県の医療勤務環境改善支援センター」
12. その他 ( )

問 30-3. 「いきサポ」で充実してほしい情報があれば教えてください。(特に無ければ未記入で次の設問に進んでください。)

--

問 30-4. 問 30 で 1. もしくは 2. と回答された方にお聞きします。

あなたは、「いきサポ」を何で知りましたか。(該当するものすべてにチェックをしてください)

1. 都道府県庁又は医療勤務環境改善支援センターの紹介
2. 都道府県労働局からの紹介
3. 厚生労働省のホームページを見て
4. 医療関係の新聞・雑誌、ウェブサイト、メールマガジンなどを見て
5. 同僚・知人などからの口コミ
6. その他 ( )

問 31. 「いきサポ」では、医療機関の勤務環境改善の取組を掲載することにより、勤務環境改善に取り組んでいることを広報することができます。貴診療所の取組で勤務環境改善の効果が高いものを「いきサポ」でご紹介してもよろしいでしょうか。(該当するもの1つにチェックをしてください)

1. 紹介してもよい
2. 紹介することを検討したい
3. 紹介したくない

問 32. 問 31 にて 1. 又は 2. を選択された場合は、ご連絡先を教えてください。本事業受託者(有限責任監査法人トーマツ)担当者より、ご連絡させていただきます。なお、いただいた個人情報については、当事業に関するご連絡以外には使用いたしません。

医療機関名	
ご役職	
お名前	
お電話番号	
メールアドレス	

**医療勤務環境改善支援センターについて伺います**

問 33. あなたは、「医療勤務環境改善支援センター」※16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)

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

※16：「医療勤務環境改善支援センター」は、平成26年に改正された医療法の規定に基づき、医療従事者の勤務環境改善に向けた医療機関の取組を総合的・専門的に支援するための機関で、各都道府県に設置されています。

問 34. 今後の「医療勤務環境改善支援センター」の利用についての意向を教えてください。(該当するもの1つにチェックをしてください)

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

問 35. 問 34 について、そう考える理由を教えてください。

選 択 し た 場 合 1・2	1. 働き方改革を推進するため 2. 働き方改革に係る専門的なアドバイスを受けられるため	3. 働き方に係る情報を入手するため 4. その他 ( )
3 を 選 択 し た 場 合	1. 勤務環境が良好なため 2. 現状問題がないため	3. 利用によって得られる効果が不明なため 4. 利用する余裕や体制がないため

**問36. 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）**

1. 知っており、利用した
2. 利用を検討している
3. 手続きが煩雑であるため、利用は検討していない
4. 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
5. その他の理由により、利用は検討していない。
6. はじめて聞いた

**問 37. 地域医療において特別な役割があり、かつ過酷な勤務環境となっていると都道府県知事が認める医療機関については、一定の要件を満たせば地域医療介護総合確保基金（区分6：勤務医の労働時間短縮の推進）を活用することができます。この制度をご存じですか。**

1. 知っている
2. はじめて聞いた

**問 38. 医療従事者の勤務環境改善の更なる推進方策等の検討に資するため、本アンケート調査の有床診療所ごとの回答内容を医療勤務環境改善支援センターへ提供する予定となっておりますが、提供不可の場合は右の□にチェックをつけてください。なお、回答内容については労働基準監督署が行う監督指導等に使用されることは一切ありません。**

以上でアンケート調査は終了です。ご協力ありがとうございました。

医師の皆様へ

## 医師の勤務環境に関するアンケート調査へのご協力のお願い

厚生労働省委託事業 「医療勤務環境改善マネジメントシステムに基づく  
医療機関の取組に対する支援の充実を図るための調査・研究」検討委員会  
委員長 酒井 一博

拝啓 清涼の候、日夜診療にご尽力されている医療従事者の皆様に、心から敬意を表するとともに、深く感謝申し上げます。

お忙しいところ大変恐縮でございますが、以下の記載事項をご確認いただき、勤務環境改善に関するアンケートにご協力をお願い申し上げます。

### 1. アンケート調査の目的とお願い

平成 26 年の医療法改正により、各医療機関では医療従事者の勤務環境の改善に取り組むことが努力義務とされました。厚生労働省では、医療従事者の皆様が健康で安心して働けるよう、その勤務環境の改善に取り組む医療機関を支援しています。

その一環として、厚生労働省委託事業による当委員会では、平成 27 年度から病院の勤務環境改善の取組状況や勤務実態のアンケート調査を実施し、医師の勤務環境の現状を公表するとともに、医療従事者の勤務環境改善の更なる推進方策等の提言を行っています。

今年度も、医療従事者の「働き方・休み方」の現状や勤務環境改善の取組への評価等について継続的に把握するためアンケート調査を実施することとしました。本アンケート調査は、今後の施策の方向性の検討等に活用される大変重要なものです。回答内容については、統計処理の上、公表や都道府県等への情報提供を予定しています。アンケート調査は無記名であり、回答者の特定や、回答者ごとの回答が個別に明らかにされることは一切ありません。

については、お忙しいところ誠に恐れ入りますが、令和 5 年 10 月 20 日（金）までに、「2. 回答方法」に従って回答いただきたく、ご協力のほど何とぞよろしくお願いいたします。

## 2. 回答方法

1) 途中で WEB ブラウザの「戻る」や「更新」ボタンは押さないようにご注意ください。

2) 回答開始から 1 時間以内にお答えください。

※1 時間以上離席される場合、必ず画面下部の「一時保存し終了する」を押してください。

また、「途中再開用のユーザー名」を設定してください。

3) 回答を再開する場合は、本アンケートのログイン画面にアクセスし、「途中再開用のユーザー名」を入力してください。途中保存したページから再開することができます。

## 3. アンケートの回答期限：令和 5 年 10 月 20 日（金）まで

## 4. 本件に関する問い合わせ先

勤務環境アンケート調査事務局

- ・ 問い合わせ番号：0120-990-755
- ・ 開局期間：10月20日（金）まで
- ・ 開局時間：月曜日～金曜日 10 時～17 時（土日祝休み）

昨年度の調査結果を取りまとめたものは以下のリンク先の報告書に掲載しております。

令和 4 年度厚生労働省委託事業

「医療分野の勤務環境改善マネジメントシステムに基づく医療機関の取組に対する支援の充実を図るための調査・研究」

[https://iryoku-kinmukankyou.mhlw.go.jp/information/new\\_itaku2022](https://iryoku-kinmukankyou.mhlw.go.jp/information/new_itaku2022)

**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)**

1. 20代    2. 30代    3. 40代    4. 50代    5. 60代以上

**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)**

1. 女性    2. 男性    3. その他・答えたくない

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

1. 日勤+当直(宿直・日直)  
2. 日勤のみ  
3. 交代制  
4. 夜勤専従  
5. それ以外  
6. わからない

※1: 交代制勤務には24時間を2つのシフトに分ける「2交代制」や「3交代制」があり、また、各シフトの長さがほぼ均一なタイプのほか、変則的なタイプ(夜勤時間9~10時間の変則3交代制、夜勤時間13~16時間の変則2交代制など)があります。

**問 3-1. あなたには、変形労働時間制(フレックス含む)や裁量労働制が適用されていますか。**

1. 変形労働時間制(フレックス含む)<sup>※2</sup>が適用されている  
2. 専門業務型裁量労働時間制<sup>※3</sup>が適用されている  
3. いずれも適用されていない  
4. わからない

※2: 変形労働時間制とは、一定の期間内での労働時間を柔軟に調整する制度であり、1ヶ月単位の変形労働時間制や1年単位の変形労働時間制があります。

※3: 業務の性質上、業務遂行の手段や方法、時間配分等を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある業務として厚生労働省令等によって定められた業務の中から、対象となる業務を労使で定め、労働者を実際にその業務に就かせた場合、労使であらかじめ定めた時間働いたものとみなす制度です。

**問 4. 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)**

- |         |          |
|---------|----------|
| 1. 1年未満 | 5. 10年未満 |
| 2. 2年未満 | 6. 20年未満 |
| 3. 3年未満 | 7. 20年以上 |
| 4. 5年未満 |          |



問5. 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)

(            ) 年

問6. 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)

- |                |                 |             |                |
|----------------|-----------------|-------------|----------------|
| 1. 内科          | 12. 感染症内科       | 23. 肛門外科    | 34. 腫瘍内科       |
| 2. 呼吸器内科       | 13. 小児科         | 24. 脳神経外科   | 35. 緩和ケア科      |
| 3. 循環器内科       | 14. 精神科         | 25. 整形外科    | 36. リハビリテーション科 |
| 4. 消化器内科(胃腸内科) | 15. 心療内科        | 26. 形成外科    | 37. 放射線科       |
| 5. 腎臓内科        | 16. 外科          | 27. 美容外科    | 38. 麻酔科        |
| 6. 神経内科        | 17. 呼吸器外科       | 28. 眼科      | 39. 病理診断科      |
| 7. 糖尿病内科(代謝内科) | 18. 心臓血管外科      | 29. 耳鼻いんこう科 | 40. 臨床検査科      |
| 8. 血液内科        | 19. 乳腺外科        | 30. 小児外科    | 41. 救急科        |
| 9. 皮膚科         | 20. 気管食道外科      | 31. 産婦人科    | 42. 臨床研修医      |
| 10. アレルギー科     | 21. 消化器外科(胃腸外科) | 32. 産科      | 43. 全科         |
| 11. リウマチ科      | 22. 泌尿器科        | 33. 婦人科     | 44. その他        |

問7. 主たるご勤務先の所在地を教えてください。(該当するもの1つにチェックをしてください)

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

**問 8. あなたが主として勤務する医療機関の病床機能を教えてください。(該当するもの 1 つにチェックをしてください)**

1. 高度急性期      2. 急性期      3. 回復期      4. 慢性期

高度急性期：急性期の患者に対し、状態の早期安定化に向けて、診療密度が特に高い医療を提供する機能

急性期：急性期の患者に対し、状態の早期安定化に向けて、医療を提供する機能

回復期：急性期を経過した患者への在宅復帰に向けた医療やリハビリテーションを提供する機能等

慢性期：長期にわたり療養が必要な患者を入院させる機能等

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

1. 500 床以上  
2. 400 床以上 500 床未満  
3. 300 床以上 400 床未満  
4. 200 床以上 300 床未満  
5. 100 床以上 200 床未満  
6. 100 床未満

**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。**

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 (日赤、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)



**問 12-2. あなたが主に勤務する医療機関における研鑽に関する考え方や手続きの有無について、当てはまるものを選択してください。(主として該当するもの 1つ にチェックをしてください)**

1. 労働時間に該当する研鑽と該当しない研鑽の区分けや手続きについて勤務先から示されている
2. 労働時間に該当する研鑽と該当しない研鑽の区分けや手続きについて勤務先から示されていない
3. わからない

**問 12-3. 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. 行っている
2. 行っていない

→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. (      ) 日 (      ) 時間
2. わからない

→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)

1. 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
2. 副業・兼業先、勤務予定のみ届け出ている
3. 副業・兼業先のみ届け出ている
4. 勤務予定のみ届け出ている
5. 実際に労働した時間のみ届け出ている
6. その他 (                      )
7. 届け出ていない

問 13. あなたの令和 5 年 6 月の 1 か月間のおおよその時間外・休日労働時間数（主たる勤務先の所定労働時間を超えて勤務した時間数と所定の休日に勤務した時間数。残業中の休憩時間など労働していない時間は除く。）を教えてください。（該当するもの 1 つ にチェックをしてください）

1. 45 時間以下
2. 45 時間超～80 時間以下
3. 80 時間超～100 時間以下
4. 100 時間超～
5. 把握していない

※令和 6 年度以降、月 100 時間以上の時間外・休日労働が見込まれる医師は、面接指導実施医師による面接指導を受ける必要があります

問 13-1. 令和 6 年 4 月以降、月 100 時間以上の時間外・休日労働が見込まれる医師は、面接指導実施医師による面接指導が義務化される事をご存じですか。（主として該当するもの 1 つ にチェックをしてください）

1. 知っている
2. 知らない

→ 1. を回答した場合、どのような経路で知りましたか。

（該当するもの すべて にチェックをしてください）

1. 医療勤務環境改善支援センター
2. 厚生労働省のホームページを見て（「[面接指導実施医師養成ナビ](#)」等）
3. 都道府県のホームページを見て
4. 関係学会・研修会等
5. 医療関係の新聞・雑誌、ウェブサイト、メールマガジンなどを見て
6. 同僚・知人などからの口コミ
7. その他（ ）



**問 17. あなたは、普段、時間外労働時間を実際に行った時間外労働時間どおり申告して  
いますか。(該当するもの 1つにチェックをしてください)**

1. 時間外労働時間どおり申告している ⇒問 17-2 へ
2. 時間外労働時間どおり申告していない ⇒問 17-1 へ
3. タイムカード等のデータにより把握されているので申告の必要がない ⇒問 17-2 へ

**問 17-1. あなたが、時間外労働時間を実際に行った時間外労働時間どおり申告しない理由を教え  
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)**

1. 職場に残業を申告しづらい雰囲気があるから
2. 残業と認められない業務だから
3. 申告できる残業時間の上限が決められているから
4. 自分の都合や、自分のこだわりのために残業をしたから
5. 仕事が未熟でほかの人より時間がかかるから
6. 申告するのが面倒だから
7. 申告するのを忘れてしまうから
8. 申告の方法を知らないから
9. 時間外労働時間が短かったから
10. 年俸制だから
11. その他 ( )

**→10. を回答した場合は、ご自身の年俸には「何時間分の残業代が含まれているか」ご  
存じですか。**

1. 知っている ( ) 時間
2. 知らない
3. 定められていない

**問 17-2. 時間外労働手当は、何に基づき支払われていますか。(主として該当するもの 1つ にチェックをしてください)**

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



<休日・休暇について伺います>

問 18. あなたの令和 5 年 6 月の①所定休日日数<sup>※5</sup>及び②実際に業務を休んだ日数を教えてください。(数字を入力)

※5：所定休日日数とは、病院・診療所が就業規則等で定めた休日（公休）のことを指します。

- ①所定休日日数 1. ( ) 日 2. わからない  
②実際に業務を休んだ日数 ( ) 日

問 19. あなたの令和 4 年度の①年次有給休暇の付与日数<sup>※6</sup>と②年次有給休暇取得日数を教えてください。(数字を入力)

※6：年次有給休暇は、下の例のように継続勤務年数に応じて 1 年ごとに付与されるものです。ここでいう付与日数とは、当該年度に新たに付与された年次有給休暇の日数のことで、前年度からの繰越分を含めません。

- ①あなたに付与された年次有給休暇日数 1. ( ) 日 2. わからない  
②あなたが取得した年次有給休暇日数 ( ) 日

【週 4 日以上勤務の場合の例】

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

<当直・夜勤等について伺います>

問 20. 主として勤務するご勤務先について令和 5 年 6 月の当直 (①宿直・②日直)・③夜勤<sup>※7</sup>

(交代制勤務の下で夜間に行った勤務)・④オンコールの当番回数を教えてください。①

②③④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)

① 宿直	回	③夜勤	回
② 日直	回	④ オンコール	回

アラート文：6 月の実施した回数です。30 回を超えることはありません。

※7：夜勤とは法定労働時間内で夜間に勤務することを指しており、宿直（電話の対応や巡回、非常事態に備えての待機など、ほとんど労働する必要のない勤務のこと）とは異なる。

(問 20 で①に 1 以上の数値を入力した場合にのみ問 20-1 から問 20-3 を表示)

問 20 で令和 5 年 6 月に宿直を行った方に伺います。

問 20-1. 予定されている①宿直 1 回あたりの平均拘束時間数と②あなたの令和 5 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)

① ご勤務先の宿直平均拘束時間数 ( ) 時間 ( ) 分

② 宿直平均実労働時間数 ( ) 時間 ( ) 分

問 20-2. 宿直明けの勤務について、どのような勤務割になっていますか。(該当するもの 1 つにチェックをしてください)

1. 通常勤務で、業務内容の軽減はない
2. 通常勤務であるが、業務内容は軽減される
3. 短時間勤務で、業務内容の軽減はない
4. 短時間勤務で、業務内容も軽減される
5. 勤務なし (休み)
6. その他 ( )
7. 日によって異なる (具体的に: )
8. わからない

問 20-3. 当直（宿直・日直）の負担軽減・当直者の処遇改善のためにどのようなことが必要だと思いますか。（該当する重要度が高い上位3つにチェックをしてください）

1. 当直回数の調整・削減（育児・介護等への配慮）
2. 当直体制の変更（合同当直、準夜帯・深夜帯で担当者を分ける等）
3. 勤務体制の変更（宿直から夜勤への変更等）
4. 宿直明けの勤務免除・業務負担軽減
5. 給与・手当等の見直し（宿日直手当の増額等）
6. 当直室の整備・充実
7. カウンセリング・メンタルヘルス支援
8. その他（ ）

問 21. 主として勤務するご勤務先において、あなたの令和5年6月のある勤務日の勤務の開始から勤務の終了までの時間が最も長い時間（職場に最も長くいた時間）について伺います。①当直（宿直・日直）時間を含む、勤務割上<sup>※8</sup>の最長拘束時間と②その時の実際の労働時間数（休憩を除く、宿直・日直時における勤務時間を含む）を教えてください。（数字を入力）

- ① 当直（宿直・日直）時間を含む勤務割上の最長拘束時間 約（ ）時間（ ）分
- ② ①の実際の労働時間（休憩を除く、宿直・日直時における勤務時間を含む）  
約（ ）時間（ ）分

※8：シフト表上や勤務計画表上のこと。

①最長拘束時間の例：33時間



② ①における実際の労働時間の例：27時間

（勤務時間に宿直で実際に休んだ時間と実際の休憩を除き、勤務した時間）

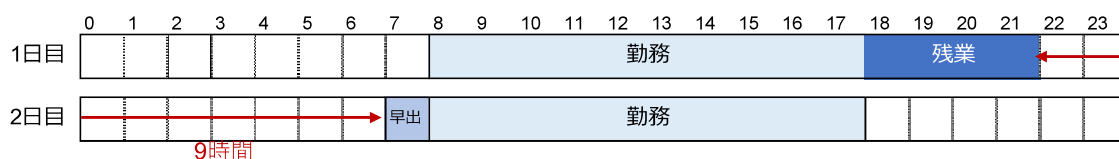


問 22. 主として勤務するご勤務先において、あなたの令和 5 年 6 月のある勤務日の勤務（時間外労働を含む。）の終了から次の勤務の開始までの間隔が最も短い時間について伺います。①令和 5 年 6 月の勤務割上の最短時間と②実際の最短時間を教えてください。（数字を入力）

① 勤務割上の最短時間 約（ ）時間（ ）分

② 実際の最短時間 約（ ）時間（ ）分

②実際の勤務の終了から開始までの最短時間の例：9時間



問 22-1. あなたは、問 22 で回答したような短い間隔になることが、月にどのくらいありますか。（該当するもの 1 つにチェックをしてください）

1. よくある
2. ときどきある
3. めったにない

<勤務環境等について伺います>

問 23. 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）

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

問 23-1. 当直・夜勤の時間帯の休息場所の環境について教えてください。

(該当するもの 1 つにチェックをしてください)

1. 十分に休息できる環境にある
2. 十分に休息できる環境にない
3. わからない

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(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)

1. 騒音が大きい(話声が聞こえる等)
2. 電灯の照度を調整できない(睡眠に合わせて暗くする等)
3. 室内・寝具が清潔ではない
4. 当直室にトイレ・シャワーがない
5. 個室ではない
6. その他( )

問 24. 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)

1. 減らしたい
2. どちらでもよい
3. 減らしたくない

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)

- |                       |   |
|-----------------------|---|
| 1. 研鑽をつみたい(臨床経験を積みたい) | 4. 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              |
| 2. 生活費を確保したい          | 5. 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) |
| 3. 他の人より早く帰りたくない      | 6. その他( )                                   |

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

- |                 |                  |
|-----------------|------------------|
| 1. 健康である        | 4. どちらかという健康ではない |
| 2. どちらかという健康である | 5. 健康でない         |
| 3. どちらともいえない    |                  |

問 26. あなたは令和 4 年度に、長時間労働にかかる医師による面接指導を受けましたか。(該当するもの 1つにチェックをしてください)

1. 受けた
2. 受けなかった

問 26-1. 2. を回答した場合、"受けなかった"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)

1. 忙しく、時間が取れなかったため
2. 面倒だったため・必要性を感じなかったため
3. 受けても改善が期待できないため
4. 心身の負担をあまり感じていないため
5. 面接指導の対象外だったため
6. 面接指導の対象である旨の案内がなかったため
7. 面接指導が実施されていなかったため
8. その他 ( )

**問 27. 勤務環境の改善に関するあなた自身の現状認識として、当てはま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)**

1. 重要な課題である
2. やや重要な課題である
3. あまり重要な課題ではない
4. 重要な課題ではない

**問 28. 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、その実施にあたっては、職員の参画を得ながら、PDCA サイクルにより計画的に取り組むよう指針が示されておりますが、あなたの勤務先の医療機関では、定期的に勤務環境の改善について、話し合う機会がありますか。(該当するもの 1 つにチェックをしてください)**

1. 定期的に管理職や経営陣と話し合う機会がある
2. たまに管理職や経営陣と話し合う機会がある
3. 管理職や経営陣と話しあう機会はないが、同僚とは話し合う
4. 話をする機会はない

問 29. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、ご勤務先で取り組んでおり、あなたが勤務環境改善の効果を感じている項目を教えてください。(該当するものすべてにチェックをしてください)

I 働き方・休み方改善

取 組		い取る組んで	効果が高い
労働時間管理	1. 時間外労働時間の削減に取り組んでいる	1	2
	2. 1回当たりの最長勤務時間の削減に取り組んでいる	1	2
	3. 年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している	1	2
	4. 夜勤負担の軽減（夜勤明けの早帰りの推進、夜勤者の配置人数の見直し、夜勤回数の制限、仮眠時間の確保等）を行っている	1	2
	5. 夜勤専従者への配慮（夜勤の時間・回数の制限等）を行っている	1	2
	6. 夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している	1	2
	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	1	2
	8. 勤務間インターバル制度を導入している	1	2
勤務負担軽減	9. 補助職（医師事務作業補助者、看護補助者等）を配置している	1	2
	10. 正職員について多様な勤務形態（短時間勤務、短日勤務、交代制勤務、変形労働制、フレックスタイム制など）を活用している	1	2
	11. 当直（宿直・日直）明けの勤務者に対する配慮を行っている（連続当直を行わない、当直明けに日勤を入れない等）	1	2



勤務負担軽減	12. 夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・手当等の処遇を充実・改善している	1	2
	13. チーム医療や多職種連携（業務分担・連携の強化等・タスクシフト※9）により負担軽減を図っている	1	2
	14. 電子カルテやタブレット端末等の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	1	2
	15. タスクシェア※10による負担軽減を図っている	1	2
	16. 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	1	2
	17. テレワーク・在宅勤務の制度を整備している	1	2

※9：例）医師が行っていた事務的作業を医師事務作業補助者がサポートするようになった

※10：例）複数主治医制を導入した

**13. で「取り組んでいる」と回答した方は、どのようなタスクシフトを行っていますか。（該当するものすべてにチェックをしてください）**

1. 医療クラーク（医師事務作業補助者）の導入、サポート
2. 医療クラーク以外での書類作成等の事務作業補助
3. 他職種への業務分担

**15. で「取り組んでいる」と回答した方は、どのようなタスクシェアを行っていますか。（該当するものすべてにチェックをしてください）**

1. 複数主治医制の実施
2. 休日・時間外当番医制の実施
3. その他（            ）

**問 29-1. 働き方全般に関する満足度（該当するもの 1 つにチェックをしてください）**

1. 満足
2. どちらかという満足
3. どちらともいえない
4. どちらかといえば不満
5. 不満

## II 職員の健康支援

取 組		い取り組んで	効果が高い
職員の健康支援	18. 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	1	2
	19. 職員のメンタルヘルス教育研修を実施している	1	2
	20. 「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	1	2
	21. 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	1	2
	22. 産業医を選任し、職員に周知している	1	2
	23. 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	1	2

### 問 29-2. 健康支援に関する満足度（該当するもの 1つ にチェックをしてください）

1. 満足
2. どちらかという満足
3. どちらともいえない
4. どちらかといえば不満
5. 不満

### Ⅲ 働きやすさ確保のための環境整備

取 組		い取り組んで	効果が高い
仕事と子育て・介護等の両立支援	24. 男性職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけている	1	2
	25. 法定 <sup>※11</sup> 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	1	2
	26. 院内保育所や提携保育所等を整備している	1	2
	27. 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	1	2
	28. 院内や近隣に学童保育を整備している	1	2
	29. 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	1	2
	30. 本人の希望に応じて、子育て中の医師の当直を免除している	1	2
	31. 短時間勤務等の措置（短時間勤務制度等）を導入している	1	2
	32. 法定 <sup>※11</sup> 以上の介護休業制度、介護休暇制度（男性職員・女性職員ともに対象）を導入している	1	2
	33. 法定 <sup>※11</sup> 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	1	2
	34. 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	1	2
	35. 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	1	2
	36. 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	1	2
	37. 子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスに関する相談窓口の設置や専門スタッフの配置を行っている	1	2
	38. 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	1	2
39. 治療との両立支援の制度・取組を実施している	1	2	

※11：育児・介護休業法に定められた義務的措置の期間等については、下記参照。（最新情報については厚生労働省 HP もご確認ください）

育児休業：原則子が1歳未満。ただし、(1)父母ともに休業する場合は1歳2か月未満。(2)保育所に入所できない場合等は1歳6か月未満。(3)それでも保育所に入所できない場合等は2歳未満。

子の看護休暇：小学校就学未満の子1人について1年に5日（子が2人以上の場合は10日）まで

介護休業：要介護家族1人につき通算93日まで

介護休暇：要介護家族1人について1年に5日（要介護家族が2人以上の場合は10日）まで

育児・介護のための時間外労働制限：子が小学校就学未満・介護が終了するまで

育児・介護のための深夜業制限：子が小学校就学未満・介護が終了するまで

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

- |                            |                    |              |              |
|----------------------------|--------------------|--------------|--------------|
| 1. 短時間勤務                   | 2. 短日勤務            | 3. 交代制勤務     | 4. フレックスタイム制 |
| 5. 休日出勤の免除                 | 6. 早番・夜勤の免除または回数制限 | 7. 育児・介護休暇制度 |              |
| 8. その他（                  ） |                    |              |              |

**38. で「取り組んでいる」と回答した方は、具体的にどのような制度・取組か教えてください。**

⇒（具体的に：    ）

ハラスメント等対策 職員のいじめ・	40. 職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している	1	2
	41. 職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力・クレームへの対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている	1	2
	42. ハラスメントを行ってはならない旨の方針（職場におけるハラスメントの内容含む）を明確化し、管理監督者を含む職員全体に周知・啓発している	1	2
風土・環境整備	43. 職員の働く満足度の調査を行っている	1	2
	44. 職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している	1	2
	45. 職員の地域活動への支援（ボランティア活動支援等）を実施している	1	2
人材の定着化	46. 定期的に職員の希望を把握し、配置や業務面の配慮をしている	1	2
	47. 複数主治医制を採用している	1	2

**問 29-3. 働きやすさに関する満足度（該当するもの 1つにチェックをしてください）**

1. 満足
2. どちらかという満足
3. どちらともいえない
4. どちらかといえば不満
5. 不満

#### IV 働きがいの向上

取組		い取り組んで	効果が高い
キャリア形成支援	48. 施設外の研修への参加を支援している	1	2
	49. 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	1	2
	50. 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	1	2
	51. 法人内での人事ローテーションが、キャリア形成支援の視点から適切に実施されている	1	2
	52. 専門資格の取得を支援する制度を設けている	1	2
休業後のキャリア形成支援	53. 産休・育休復帰後のキャリア形成の支援（業務経験や研修等の機会の付与、産休・育休経験者による相談対応等）を行っている	1	2
	54. 復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている	1	2
	55. 産休・育休中の職員の円滑な復職の支援（e-learning、実技実習、託児所を併設した勉強会等）を行っている	1	2

#### 問 29-4. 仕事の充実感・達成感に関する満足度（該当するもの 1 つにチェックをしてください）

1. 満足
2. どちらかという満足
3. どちらともいえない
4. どちらかといえば不満
5. 不満

#### 問 29-5. 働き甲斐全般に関する満足度（該当するもの 1 つにチェックをしてください）

1. 満足
2. どちらかという満足
3. どちらともいえない
4. どちらかといえば不満
5. 不満

V. その他

取 組		い 取 り 組 ん で	効 果 が 高 い
そ の 他	56. 患者満足度の調査を行っている	1	2
	57. 子育て等により配慮を受ける職員とその他の職員の公平感に留意した適切な業務分担や処遇となっている	1	2
	58. 定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	1	2
	59. 医師や看護師に対し、賠償保険に加入するよう積極的に働きかけている	1	2
	60. 通常診療時間外の病状説明は避けるなど患者家族に働き方改革の理解を求めている	1	2
	61. その他 ( )	1	2

問 29-6. 勤務環境全般に関する満足度 (該当するもの 1つにチェックをしてください)

1. 満足
2. どちらかという満足
3. どちらともいえない
4. どちらかといえば不満
5. 不満

以上でアンケート調査は終了です。  
ご協力ありがとうございました。

看護職の皆様へ

## 看護職の勤務環境に関するアンケート調査へのご協力のお願い

厚生労働省委託事業 「医療勤務環境改善マネジメントシステムに基づく  
医療機関の取組に対する支援の充実を図るための調査・研究」検討委員会  
委員長 酒井 一博

拝啓 清涼の候、日夜診療にご尽力されている医療従事者の皆様に、心から敬意を表するとともに、深く感謝申し上げます。

お忙しいところ大変恐縮でございますが、以下の記載事項をご確認いただき、勤務環境改善に関するアンケートにご協力をお願い申し上げます。

### 1. アンケート調査の目的とお願い

平成 26 年の医療法改正により、各医療機関では医療従事者の勤務環境の改善に取り組むことが努力義務とされました。厚生労働省では、医療従事者の皆様が健康で安心して働けるよう、その勤務環境の改善に取り組む医療機関を支援しています。

その一環として、厚生労働省委託事業による当委員会では、平成 27 年度から病院の勤務環境改善の取組状況や勤務実態のアンケート調査を実施し、看護職の皆様の勤務環境の現状を公表するとともに、医療従事者の勤務環境改善の更なる推進方策等の提言を行っています。

今年度も、医療従事者の「働き方・休み方」の現状や勤務環境改善の取組への評価等について継続的に把握するためアンケート調査を実施することとしました。本アンケート調査は、今後の施策の方向性の検討等に活用される大変重要なものです。回答内容については、統計処理の上、公表や都道府県等への情報提供を予定しています。アンケート調査は無記名であり、回答者の特定や、回答者ごとの回答が個別に明らかにされることは一切ありません。

については、お忙しいところ誠に恐れ入りますが、令和 5 年 10 月 20 日（金）までに、「2. 回答方法」に従って回答いただきたく、ご協力のほど何とぞよろしくお願いいたします。



## 2. 回答方法

4) 途中で WEB ブラウザの「戻る」や「更新」ボタンは押さないようご注意ください。

5) 回答開始から 1 時間以内にお答えください。

※1 時間以上離席される場合、必ず画面下部の「一時保存し終了する」を押してください。

また、「途中再開用のユーザー名」を設定してください。

6) 回答を再開する場合は、本アンケートのログイン画面にアクセスし、「途中再開用のユーザー名」を入力してください。途中保存したページから再開することができます。

## 3. アンケートの回答期限：令和 5 年 10 月 20 日（金）まで

## 4. 本件に関する問い合わせ先

勤務環境アンケート調査事務局

- ・ 問い合わせ番号：0120-990-755
- ・ 開局期間：10月20日（金）まで
- ・ 開局時間：月曜日～金曜日 10 時～17 時（土日祝休み）

昨年度の調査結果を取りまとめたものは以下のリンク先の報告書に掲載しております。

令和 4 年度厚生労働省委託事業

「医療分野の勤務環境改善マネジメントシステムに基づく医療機関の取組に対する支援の充実を図るための調査・研究」

[https://iryoku-kinmukankyou.mhlw.go.jp/information/new\\_itaku2022](https://iryoku-kinmukankyou.mhlw.go.jp/information/new_itaku2022)

**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)**

1. 20代
2. 30代
3. 40代
4. 50代
5. 60代以上

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

1. 管理職（看護部長・副院長等）
2. 中間管理職（看護師長・主任等）
3. スタッフ

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

1. 女性
2. 男性
3. その他・答えたくない

**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)**

1. 3交代制<sup>※1</sup>
2. 2交代制（1回の夜勤 16時間以上）<sup>※1</sup>
3. 2交代制（1回の夜勤 16時間未満）<sup>※1</sup>
4. 夜勤専従
5. 日勤のみ
6. それ以外
7. わからない

※1：交代制勤務には24時間を2つのシフトに分ける「2交代制」や「3交代制」があり、また、各シフトの長さがほぼ均一なタイプのほか、変則的なタイプ（夜勤時間9～10時間の変則3交代制、夜勤時間13～16時間の変則2交代制など）があります。

**問 4-1. あなたには、変形労働時間制（フレックス含む）や裁量労働制が適用されていますか。**

**（該当するもの 1 つにチェックをしてください）**

1. 変形労働時間制（フレックス含む）※<sup>2</sup>が適用されている
2. 専門業務型裁量労働時間制※<sup>3</sup>が適用されている
3. いずれも適用されていない
4. わからない

※2：変形労働時間制とは、一定の期間内での労働時間を柔軟に調整する制度であり、1ヶ月単位の変形労働時間制や1年単位の変形労働時間制があります。

※3：業務の性質上、業務遂行の手段や方法、時間配分等を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある業務として厚生労働省令等によって定められた業務の中から、対象となる業務を労使で定め、労働者を実際にその業務に就かせた場合、労使であらかじめ定めた時間働いたものとみなす制度です。

**問 5. 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）**

- |         |          |
|---------|----------|
| 1. 1年未満 | 5. 10年未満 |
| 2. 2年未満 | 6. 20年未満 |
| 3. 3年未満 | 7. 20年以上 |
| 4. 5年未満 |          |

問 6. 現医療機関における、あなたの勤務年数を教えてください。なお、退職をした場合は、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)

(            ) 年

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

- |                |                 |             |                |
|----------------|-----------------|-------------|----------------|
| 1. 内科          | 12. 感染症内科       | 23. 肛門外科    | 34. 腫瘍内科       |
| 2. 呼吸器内科       | 13. 小児科         | 24. 脳神経外科   | 35. 緩和ケア科      |
| 3. 循環器内科       | 14. 精神科         | 25. 整形外科    | 36. リハビリテーション科 |
| 4. 消化器内科(胃腸内科) | 15. 心療内科        | 26. 形成外科    | 37. 放射線科       |
| 5. 腎臓内科        | 16. 外科          | 27. 美容外科    | 38. 麻酔科        |
| 6. 神経内科        | 17. 呼吸器外科       | 28. 眼科      | 39. 病理診断科      |
| 7. 糖尿病内科(代謝内科) | 18. 心臓血管外科      | 29. 耳鼻いんこう科 | 40. 臨床検査科      |
| 8. 血液内科        | 19. 乳腺外科        | 30. 小児外科    | 41. 救急科        |
| 9. 皮膚科         | 20. 気管食道外科      | 31. 産婦人科    | 42. 臨床研修医      |
| 10. アレルギー科     | 21. 消化器外科(胃腸外科) | 32. 産科      | 43. 全科         |
| 11. リウマチ科      | 22. 泌尿器科        | 33. 婦人科     | 44. その他        |

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

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

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

1. 高度急性期      2. 急性期      3. 回復期      4. 慢性期

高度急性期：急性期の患者に対し、状態の早期安定化に向けて、診療密度が特に高い医療を提供する機能

急性期：急性期の患者に対し、状態の早期安定化に向けて、医療を提供する機能

回復期：急性期を経過した患者への在宅復帰に向けた医療やリハビリテーションを提供する機能等

慢性期：長期にわたり療養が必要な患者を入院させる機能等

問10. あなたが主として勤務する医療機関の病床数を教えてください。

(該当するもの 1 つにチェックをしてください)

1. 500 床以上  
2. 400 床以上 500 床未満  
3. 300 床以上 400 床未満  
4. 200 床以上 300 床未満  
5. 100 床以上 200 床未満  
6. 100 床未満

<労働時間について伺います>

問 11. あなたはご勤務先の就業規則等に記載されている時間外労働時間に関する規程をご存じですか。(該当するもの 1 つにチェックをしてください)

1. 知っている  
2. 知らない

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

1. 知っている  
2. 知らない  
3. わからない

問 12. 労働時間の把握方法<sup>※4</sup>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)

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

※4: 労働時間とは、在院時間ではなく、実労働時間として管理されている時間のことを指します。

問 12-1. 問 12 で 1. と回答した方にお聞きします。

具体的な把握方法を教えてください。(主として該当するもの 1 つにチェックをしてください)

1. タイムレコーダー・タイムカード
2. ICカード
3. 電子カルテなどのログ
4. 勤怠管理システム(始業・終業時間をパソコンログイン情報等から自動的に記録するもの)
5. その他( )

問 13. 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. 行っている
2. 行っていない

→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. ( ) 日 ( ) 時間
2. わからない

→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)

1. 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
2. 副業・兼業先、勤務予定のみ届け出ている
3. 副業・兼業先のみ届け出ている
4. 勤務予定のみ届け出ている
5. 実際に労働した時間のみ届け出ている
6. その他( )
7. 届け出ていない

**問 14. あなたの令和 5 年 6 月の 1 か月間のおおよその時間外・休日労働時間数（主たる勤務先の所定労働時間を超えて勤務した時間数と所定の休日に勤務した時間数。残業中の休憩時間など労働していない時間は除く）を教えてください。（該当するもの 1 つ にチェックをしてください）**

1. 45 時間以下
2. 45 時間超～80 時間以下
3. 80 時間超～100 時間以下
4. 100 時間超～
5. 把握していない

**問 15. あなたの令和 4 年度 1 年間のおおよその時間外・休日労働時間数（主たる勤務先の所定労働時間を超えて勤務した時間数と所定の休日に勤務した時間数。残業中の休憩時間など労働していない時間は除く）を教えてください。（該当するもの 1 つ にチェックをしてください）**

1. 360 時間以下
2. 360 時間超～720 時間以下
3. 720 時間超～
4. 把握していない

**問 16. あなたの令和 5 年 6 月の 1 か月間のおおよその時間外・休日労働時間数のうち、時間外労働と申告しなかったおおよその時間を教えてください。（全て申告している場合は 0 を記入）（数字を入力）**

おおよそ（        ）時間を申告していない

**問 17. あなたの令和 5 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）**

1. 患者対応、ケア
2. 事務作業（記録・報告書作成や書類の整理等）
3. 業務上必要とされている新人教育・指導・フォロー
4. 入退院・転院・転棟に係る対応
5. 患者家族への対応
6. 緊急対応
7. 手術や外来対応等の延長
8. 業務上必要とされている委員会・会議・勉強会・研修会等への参加





問 19. 時間外労働手当は、何に基づき支払われていますか。(該当するもの 1 つにチェックをしてください)

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

<休日・休暇について伺います>

問 20. あなたの令和 5 年 6 月の①所定休日日数<sup>※5</sup>及び②実際に業務を休んだ日数を教えてください。(数字を入力)

※5：所定休日日数とは病院・診療所が就業規則等で定めた休日（公休）のことを指します。

①所定休日日数 1. ( ) 日 2. わからない

②実際に業務を休んだ日数 ( ) 日

問 21. あなたの令和 4 年度の①年次有給休暇の付与日数<sup>※6</sup>と②年次有給休暇取得日数を教えてください。(数字を入力)

※6：年次有給休暇は、下の例のように継続勤務年数に応じて 1 年ごとに付与されるものです。ここでいう付与日数とは、当該年度に新たに付与された年次有給休暇の日数のことで、前年度からの繰越分を含めません。

①あなたに付与された年次有給休暇日数 1. ( ) 日 2. わからない

②あなたが取得した年次有給休暇日数 ( ) 日

【週 4 日以上勤務の場合の例】

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

<夜勤等について伺います>

問 22. 令和 5 年 6 月の①夜勤<sup>※7</sup>・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 5 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）

③ 夜勤	回	④ オンコール	回
③ 当直（宿直）	回		

アラート文：①、②、③いずれも 6 月に実施した回数を記入してください。回数は 30 回を超えることはありません。

※7：夜勤とは法定労働時間内で夜間に勤務することを指しており、宿直（電話の対応や巡回、非常事態に備えての待機など、ほとんど労働する必要のない勤務のこと）とは異なる。

（問 22 で①に 1 以上の数値を入力した場合にのみ問 22-1 を表示）

問 22-1. あなたの令和 5 年 6 月の夜勤勤務について伺います。①令和 5 年 6 月の 1 か月間のおおよその総夜勤時間数、及び、問 4 で回答した主な勤務形態における夜勤の②勤務割上<sup>※8</sup>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）

- ①1 か月間のおおよその総夜勤時間数 ( ) 時間 ( ) 分
- ②勤務割上 1 回の平均夜勤時間数 ( ) 時間 ( ) 分  
うち、平均休憩・仮眠時間数 ( ) 時間 ( ) 分
- ③実際の 1 回の平均夜勤時間数 ( ) 時間 ( ) 分  
うち、平均休憩・仮眠時間数 ( ) 時間 ( ) 分

※8：シフト表上や勤務計画表上のこと。

問 23. あなたの令和 5 年 6 月のある勤務日の勤務の開始から勤務の終了までの時間が最も長い時間（職場に最も長くいた時間）について伺います。①当直（宿直・日直）時間を含む、勤務割上<sup>※8</sup>の最長拘束時間と②その時の実際の労働時間数（休憩を除く、宿直・日直時における勤務時間を含む）を教えてください。（数字を入力）

- ① 当直（宿直・日直）時間を含む勤務割上の最長拘束時間 約（ ）時間（ ）分  
 ② ①の実際の労働時間（休憩を除く、宿直・日直時における勤務時間を含む）  
 約（ ）時間（ ）分

※8：シフト表上や勤務計画表上のこと。

①最長拘束時間の例：33時間



② ①における実際の労働時間の例：27時間

（勤務時間に宿直で実際に休んだ時間と実際の休憩を除き、勤務した時間）

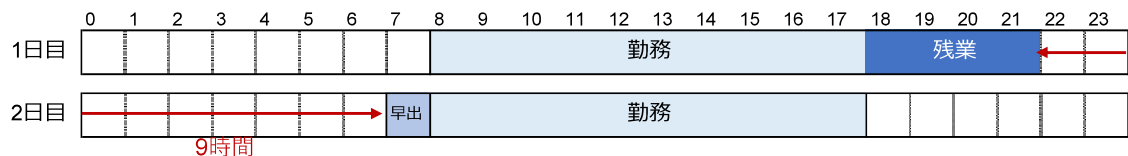


問

24. あなたの令和 5 年 6 月のある勤務日の勤務（時間外労働を含む。）の終了から次の勤務の開始までの間隔が最も短い時間について伺います。①令和 5 年 6 月の勤務割上の最短時間と②実際の最短時間を教えてください。（数字を入力）

- ① 勤務割上の最短時間 約（ ）時間（ ）分  
 ② 実際の最短時間 約（ ）時間（ ）分

②実際の勤務の終了から開始までの最短時間の例：9時間



問 24-1. あなたは、問 24 で回答したような短い間隔になることが、月にどのくらいありますか。（該当するもの 1 つにチェックをしてください）

1. よくある
2. ときどきある
3. めったにない

**<勤務環境等について伺います>**

**問 25. 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)**

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

**問 25-1. 夜勤・当直の時間帯の休息場所の環境について教えてください。(該当するもの 1 つにチェックをしてください)**

1. 十分に休息できる環境にある
2. 十分に休息できる環境にない
3. わからない

**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(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)**

1. 騒音が大きい(話声が聞こえる等)
2. 電灯の照度を調整できない(睡眠に合わせて暗くする等)
3. 室内・寝具が清潔ではない
4. 当直室にトイレ・シャワーがない
5. 個室ではない
6. その他 ( )

問 26. 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)

1. 減らしたい
2. どちらでもよい
3. 減らしたくない

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)

- |                  |   |
|------------------|---|
| 1. 研鑽をつみたい       | 4. 患者の状態を確認することが看護職の責務だ<br>と思っているから             |
| 2. 生活費を確保したい     | 5. 帰宅するより医療機関に居る時間を長く<br>とつた方が何かと便利だから(緊急時の対応等) |
| 3. 他の人より早く帰りたくない | 6. その他( )                                       |

問 27. 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)

- |                 |                  |
|-----------------|------------------|
| 1. 健康である        | 4. どちらかという健康ではない |
| 2. どちらかという健康である | 5. 健康でない         |
| 3. どちらともいえない    |                  |

問 28. あなたは令和 4 年度に、長時間労働にかかる医師による面接指導を受けましたか。(該当するもの 1 つにチェックをしてください)

1. 受けた
2. 受けなかった

※時間外・休日労働が月 80 時間を超えた者が対象となります。

**問 28-1. 2. を回答した場合、"受けなかった"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)**

1. 忙しく、時間が取れなかったため
2. 面倒だったため・必要性を感じなかったため
3. 受けても改善が期待できないため
4. 心身の負担をあまり感じていないため
5. 面接指導の対象外だったため
6. 面接指導の対象である旨の案内がなかったため
7. 面接指導が実施されていなかったため
8. その他 ( )

**問 29. 勤務環境の改善に関するあなた自身の現状認識として、当てはま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)**

1. 重要な課題である
2. やや重要な課題である
3. あまり重要な課題ではない
4. 重要な課題ではない

**問 30. 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、その実施にあたっては、職員の参画を得ながら、PDCA サイクルにより計画的に取り組むよう指針が示されておりますが、あなたの勤務先の医療機関では、定期的に勤務環境の改善について、話し合う機会がありますか。(該当するもの 1 つにチェックをしてください)**

1. 定期的に管理職や経営陣と話し合う機会がある
2. たまに管理職や経営陣と話し合う機会がある
3. 管理職や経営陣と話しあう機会はないが、同僚とは話し合う
4. 話をする機会はない

問 31. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、ご勤務先で取り組んでおり、あなたが勤務環境改善の効果を感じている項目を教えてください。(該当するものすべてにチェックをしてください)

I 働き方・休み方改善

取 組		い取る り組 んで	効果 が高 い
労働時間管理	1. 時間外労働時間の削減に取り組んでいる	1	2
	2. 1 回当たりの最長勤務時間の削減に取り組んでいる	1	2
	3. 年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している	1	2
	4. 夜勤負担の軽減（夜勤明けの早帰りの推進、夜勤者の配置人数の見直し、夜勤回数の制限、仮眠時間の確保等）を行っている	1	2
	5. 夜勤専従者への配慮（夜勤の時間・回数の制限等）を行っている	1	2
	6. 夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している	1	2
	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	1	2
	8. 勤務間インターバル制度を導入している	1	2
勤務負担軽減	9. 補助職（医師事務作業補助者、看護補助者等）を配置している	1	2
	10. 正職員について多様な勤務形態（短時間勤務、短日勤務、交代制勤務、変形労働制、フレックスタイム制など）を活用している	1	2
	11. 当直（宿直・日直）明けの勤務者に対する配慮を行っている（連続当直を行わない、当直明けに日勤を入れない等）	1	2



勤務負担軽減	12. 夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・手当等の処遇を充実・改善している	1	2
	13. チーム医療や多職種連携（業務分担・連携の強化等・タスクシフト）により負担軽減を図っている	1	2
	14. 電子カルテやタブレット端末等の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	1	2
	15. タスクシェアによる負担軽減を図っている	1	2
	16. 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	1	2
	17. テレワーク・在宅勤務の制度を整備している	1	2

13. で「取り組んでいる」と回答した方は、どのようなタスクシフトを行っていますか。

1. 看護補助者等の導入、サポート
2. 看護補助者以外での書類作成等の事務作業補助
3. 他職種への業務分担・他職種への業務委譲

問 31-1. 働き方全般に関する満足度（該当するもの 1 つにチェックをしてください）

1. 満足
2. どちらかという満足
3. どちらともいえない
4. どちらかといえば不満
5. 不満

## II 職員の健康支援

取 組		取 り 組 ん で い	効 果 が 高 い
職 員 の 健 康 支 援	18. 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	1	2
	19. 職員のメンタルヘルス教育研修を実施している	1	2
	20. 「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	1	2
	21. 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	1	2
	22. 産業医を選任し、職員に周知している	1	2
	23. 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	1	2

### 問 31-2. 健康支援に関する満足度（該当するもの 1 つにチェックをしてください）

1. 満足
2. どちらかという満足
3. どちらともいえない
4. どちらかといえば不満
5. 不満

### Ⅲ 働きやすさ確保のための環境整備

取 組		い取り組んで	効果が高い
仕事と子育て・介護等の両立支援	24. 男性職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけている	1	2
	25. 法定 <sup>※9</sup> 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	1	2
	26. 院内保育所や提携保育所等を整備している	1	2
	27. 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	1	2
	28. 院内や近隣に学童保育を整備している	1	2
	29. 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	1	2
	30. 本人の希望に応じて、子育て中の職員の当直・オンコールを免除している	1	2
	31. 短時間勤務等の措置（短時間勤務制度等）を導入している	1	2
	32. 法定 <sup>※9</sup> 以上の介護休業制度、介護休暇制度（男性職員・女性職員ともに対象）を導入している	1	2
	33. 法定 <sup>※9</sup> 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	1	2
	34. 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	1	2
	35. 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	1	2
	36. 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	1	2
	37. 子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスに関する相談窓口の設置や専門スタッフの配置を行っている	1	2
	38. 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	1	2
39. 治療との両立支援の制度・取組を実施している	1	2	



ハラスメント等対策 職員のいじめ・	40. 職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している	1	2
	41. 職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力・クレームへの対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている	1	2
	42. ハラスメントを行ってはならない旨の方針（職場におけるハラスメントの内容含む）を明確化し、管理監督者を含む職員全体に周知・啓発している	1	2
風土・環境整備	43. 職員の働く満足度の調査を行っている	1	2
	44. 職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している	1	2
	45. 職員の地域活動への支援（ボランティア活動支援等）を実施している	1	2
人材の定着化	46. 定期的に職員の希望を把握し、配置や業務面の配慮をしている	1	2
	47. 複数主治医制を採用している	1	2

**問 31-3. 働きやすさに関する満足度（該当するもの 1つにチェックをしてください）**

1. 満足
2. どちらかという満足
3. どちらともいえない
4. どちらかといえば不満
5. 不満

#### IV 働きがいの向上

取組		る取り組んでい	効果が高い
キャリア形成支援	48. 施設外の研修への参加を支援している	1	2
	49. 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	1	2
	50. 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	1	2
	51. 法人内での人事ローテーションが、キャリア形成支援の視点から適切に実施されている	1	2
	52. 専門資格の取得を支援する制度を設けている	1	2
休業後のキャリア形成支援	53. 産休・育休復帰後のキャリア形成の支援（業務経験や研修等の機会の付与、産休・育休経験者による相談対応等）を行っている	1	2
	54. 復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている	1	2
	55. 産休・育休中の職員の円滑な復職の支援（e-learning、実技実習、託児所を併設した勉強会等）を行っている	1	2

問 31-4. 仕事の充実感・達成感に関する満足度（該当するもの 1 つにチェックをしてください）

1. 満足
2. どちらかという満足
3. どちらともいえない
4. どちらかといえば不満
5. 不満

問 31-5. 働き甲斐全般に関する満足度（該当するもの 1 つにチェックをしてください）

1. 満足
2. どちらかという満足
3. どちらともいえない
4. どちらかといえば不満
5. 不満

V. その他

取 組		い 取 組 ん で	効 果 が 高 い
そ の 他	56. 患者満足度の調査を行っている	1	2
	57. 子育て等により配慮を受ける職員とその他の職員の公平感に留意した適切な業務分担や処遇となっている	1	2
	58. 定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	1	2
	59. 医師や看護職に対し、賠償保険に加入するよう積極的に働きかけている	1	2
	60. 通常診療時間外の病状説明は避けるなど患者家族に働き方改革の理解を求めている	1	2
	61. その他 ( )	1	2

問 31-6. 勤務環境全般に関する満足度（該当するもの 1 つにチェックをしてください）

1. 満足
2. どちらかという満足
3. どちらともいえない
4. どちらかといえば不満
5. 不満

以上でアンケート調査は終了です。  
ご協力ありがとうございました。

コメディカルの皆様へ

## コメディカルの勤務環境に関するアンケート調査へのご協力をお願い

厚生労働省委託事業 「医療勤務環境改善マネジメントシステムに基づく  
医療機関の取組に対する支援の充実を図るための調査・研究」検討委員会

委員長 酒井 一博

拝啓 清涼の候、日夜診療にご尽力されている医療従事者の皆様に、心から敬意を表するとともに、深く感謝申し上げます。

お忙しいところ大変恐縮でございますが、以下の記載事項をご確認いただき、勤務環境改善に関するアンケートにご協力をお願い申し上げます。

### 1. アンケート調査の目的とお願い

平成 26 年の医療法改正により、各医療機関では医療従事者の勤務環境の改善に取り組むことが努力義務とされました。厚生労働省では、医療従事者の皆様が健康で安心して働けるよう、その勤務環境の改善に取り組む医療機関を支援しています。

その一環として、厚生労働省委託事業による当委員会では、平成 27 年度から病院の勤務環境改善の取組状況や勤務実態のアンケート調査を実施し、コメディカルの皆様の勤務環境の現状を公表するとともに、医療従事者の勤務環境改善の更なる推進方策等の提言を行っています。

今年度も、医療従事者の「働き方・休み方」の現状や勤務環境改善の取組への評価等について継続的に把握するためアンケート調査を実施することとしました。本アンケート調査は、今後の施策の方向性の検討等に活用される大変重要なものです。回答内容については、統計処理の上、公表や都道府県等への情報提供を予定しています。アンケート調査は無記名であり、回答者の特定や、回答者ごとの回答が個別に明らかにされることは一切ありません。

については、お忙しいところ誠に恐れ入りますが、令和 5 年 10 月 20 日（金）までに、「2. 回答方法」に従って回答いただきたく、ご協力のほど何とぞよろしくお願いいたします。



## 2. 回答方法

1) 途中で WEB ブラウザの「戻る」や「更新」ボタンは押さないようにご注意ください。

2) 回答開始から 1 時間以内にお答えください。

※1 時間以上離席される場合、必ず画面下部の「一時保存し終了する」を押してください。

また、「途中再開用のユーザー名」を設定してください。

3) 回答を再開する場合は、本アンケートのログイン画面にアクセスし、「途中再開用のユーザー名」を入力してください。途中保存したページから再開することができます。

3. アンケートの回答期限：令和 5 年 10 月 20 日（金）まで

## 4. 本件に関する問い合わせ先

勤務環境アンケート調査事務局

- ・ 問い合わせ番号：0120-990-755
- ・ 開局期間：10月20日（金）まで
- ・ 開局時間：月曜日～金曜日 10 時～17 時（土日祝休み）

昨年度の調査結果を取りまとめたものは以下のリンク先の報告書に掲載しております。

令和 4 年度厚生労働省委託事業

「医療分野の勤務環境改善マネジメントシステムに基づく医療機関の取組に対する支援の充実を図るための調査・研究」

[https://iryoin-kinmukankyou.mhlw.go.jp/information/new\\_itaku2022](https://iryoin-kinmukankyou.mhlw.go.jp/information/new_itaku2022)

**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)**

1. 20代
2. 30代
3. 40代
4. 50代
5. 60代以上

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

1. 管理職
2. 一般職

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

1. 女性
2. 男性
3. その他・答えたくない

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

1. 薬剤師
2. 臨床検査技師
3. 診療放射線技師
4. 臨床工学技士
5. 理学療法士・作業療法士などリハビリテーション職
6. 管理栄養士・栄養士
7. MSW・PSW 等ソーシャルワーカー
8. 歯科衛生士
9. 事務職
10. 医師事務作業補助者
11. その他 ( )

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

1. 3交代制<sup>※1</sup>
2. 2交代制<sup>※1</sup>
3. 夜勤専従
4. 日勤のみ
5. それ以外
6. わからない

※1：交代制勤務には24時間を2つのシフトに分ける「2交代制」や「3交代制」があり、また、各シフトの長さがほぼ均一なタイプのほか、変則的なタイプ（夜勤時間9～10時間の変則3交代制、夜勤時間13～16時間の変則2交代制など）があります。

**問 5-1. あなたには、変形労働時間制（フレックス含む）や裁量労働制が適用されていますか。  
（該当するもの 1つにチェックをしてください）**

1. 変形労働時間制（フレックス含む）<sup>※2</sup>が適用されている
2. 専門業務型裁量労働時間制<sup>※3</sup>が適用されている
3. いずれも適用されていない
4. わからない

※2：変形労働時間制とは、一定の期間内での労働時間を柔軟に調整する制度であり、1ヶ月の単位変形労働時間制や1年単位の変形労働時間制があります。

※3：業務の性質上、業務遂行の手段や方法、時間配分等を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある業務として厚生労働省令等によって定められた業務の中から、対象となる業務を労使で定め、労働者を実際にその業務に就かせた場合、労使であらかじめ定めた時間働いたものとみなす制度です。

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）

- |         |          |
|---------|----------|
| 1. 1年未満 | 5. 10年未満 |
| 2. 2年未満 | 6. 20年未満 |
| 3. 3年未満 | 7. 20年以上 |
| 4. 5年未満 |          |

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

(            ) 年

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

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

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

1. 高度急性期      2. 急性期      3. 回復期      4. 慢性期

高度急性期：急性期の患者に対し、状態の早期安定化に向けて、診療密度が特に高い医療を提供する機能

急性期：急性期の患者に対し、状態の早期安定化に向けて、医療を提供する機能

回復期：急性期を経過した患者への在宅復帰に向けた医療やリハビリテーションを提供する機能等

慢性期：長期にわたり療養が必要な患者を入院させる機能等

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

1. 500 床以上
2. 400 床以上 500 床未満
3. 300 床以上 400 床未満
4. 200 床以上 300 床未満
5. 100 床以上 200 床未満
6. 100 床未満

＜労働時間について伺います＞

問 11. あなたはご勤務先の就業規則等に記載されている時間外労働時間に関する規程をご存じですか。(該当するもの 1つ にチェックをしてください)

1. 知っている
2. 知らない

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

1. 知っている
2. 知らない
3. わからない

問12. 労働時間<sup>※4</sup>の把握方法を教えてください。(主として該当するもの1つ にチェックをしてください)

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

※4：労働時間とは、在院時間ではなく、実労働時間として管理されている時間のことを指します。

問 12-1. 問 12 で 1. と回答した方にお聞きします。

具体的な把握方法を教えてください。(主として該当するもの 1つ にチェックをしてください)

1. タイムレコーダー・タイムカード
2. I Cカード
3. 電子カルテなどのログ
4. 勤怠管理システム（始業・終業時間をパソコンログイン情報等から自動的に記録するもの）
5. その他（）

**問 13. 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. 行っている                      2. 行っていない

**→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. (      ) 日 (      ) 時間                      2. わからない

**→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)**

1. 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  
2. 副業・兼業先、勤務予定のみ届け出ている  
3. 副業・兼業先のみ届け出ている  
4. 勤務予定のみ届け出ている  
5. 実際に労働した時間のみ届け出ている  
6. その他 (                      )  
7. 届け出ていない

**問 14. あなたの令和 5 年 6 月の 1 か月間のおおよその時間外・休日労働時間数（主たる勤務先の所定労働時間を超えて勤務した時間数と所定の休日に勤務した時間数。残業中の休憩時間など労働していない時間は除く）を教えてください。(該当するもの 1 つにチェックをしてください)**

1. 45 時間以下  
2. 45 時間超～80 時間以下  
3. 80 時間超～100 時間以下  
4. 100 時間超～  
5. 把握していない

**問 15. あなたの令和 4 年度 1 年間のおおよその時間外・休日労働時間数（主たる勤務先の所定労働時間を超えて勤務した時間数と所定の休日に勤務した時間数。残業中の休憩時間など労働していない時間は除く）を教えてください。(該当するもの 1 つにチェックをしてください)**

1. 360 時間以下  
2. 360 時間超～720 時間以下

3. 720 時間超～
4. 把握していない

**問 16. あなたの令和 5 年 6 月の 1 か月間のおおよその時間外・休日労働時間数のうち、時間外労働と申告しなかったおおよその時間を教えてください。(全て申告している場合は 0 を記入) (数字を入力)**

おおよそ (              ) 時間を申告していない

**問 17. あなたの令和 5 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)**

1. 緊急対応
2. 手術や外来対応等の延長
3. 記録・報告書作成や書類の整理
4. 業務上必要とされている会議・勉強会・研修会等への参加
5. 他職種・他機関との連絡調整 (医師の指示受けも含む)
6. 勤務開始前の準備
7. その他 (具体的に                                      )



**問 18. あなたは、普段、時間外労働時間を実際に行った時間外労働時間どおり申告していますか。(該当するもの 1 つにチェックをしてください)**

1. 時間外労働時間どおり申告している ⇒問 19 へ
2. 時間外労働時間どおり申告していない ⇒問 18-1 へ
3. タイムカード等のデータにより把握されているので申告の必要がない ⇒問 19 へ

**問 18-1. あなたが、時間外労働時間を実際に行った時間外労働時間どおり申告し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)**

1. 職場に残業を申告しづらい雰囲気があるから
2. 残業と認められない業務だから
3. 申告できる残業時間の上限が決められているから
4. 自分の都合や、自分のこだわりのために残業をしたから
5. 仕事が未熟でほかの人より時間がかかるから
6. 申告するのが面倒だから
7. 申告するのを忘れてしまうから
8. 申告の方法を知らないから
9. 時間外労働時間が短かったから
10. 年俸制だから
11. その他( )

**→10. を回答した場合は、ご自身の年俸には「何時間分の残業代が含まれているか」ご存じですか。**

1. 知っている( )時間
2. 知らない
3. 定められていない

**問 19. 時間外労働手当は、何に基づき支払われていますか。(主として該当するもの 1 つにチェックをしてください)**

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

<休日・休暇について伺います>

問 20. あなたの令和 5 年 6 月の①所定休日日数<sup>※5</sup>及び②実際に業務を休んだ日数を教えてください。(数字を入力)

※5：所定休日日数とは病院・診療所が就業規則等で定めた休日（公休）のことを指します。

- ①所定休日日数 1. ( ) 日 2. わからない  
②実際に業務を休んだ日数 ( ) 日

問 21. あなたの令和 4 年度の①年次有給休暇の付与日数<sup>※6</sup>と②年次有給休暇取得日数を教えてください。(数字を入力)

※6：年次有給休暇の付与日数とは、下の例のように継続勤務年数に応じて 1 年ごとに付与されるものです。  
ここでいう付与日数とは、当該年度に新たに付与された年次有給休暇の日数のことで、前年度からの繰越分を含めません。

- ①あなたに付与された年次有給休暇日数 1. ( ) 日 2. わからない  
②あなたが取得した年次有給休暇日数 ( ) 日

【週 4 日以上勤務の場合の例】

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

<当直・夜勤等について伺います>

問 22. あなたの令和 5 年 6 月のある勤務日の勤務の開始から勤務の終了までの時間が最も長い時間（職場に最も長くいた時間）について伺います。①当直（宿直・日直）時間を含む、勤務割上<sup>※7</sup>の最長拘束時間と②その時の実際の労働時間数（休憩を除く、宿直・日直時における勤務時間を含む）を教えてください。（数字を入力）

- ①当直（宿直・日直）時間を含む勤務割上の最長拘束時間 約（ ）時間（ ）分  
 ②①の実際の労働時間（休憩を除く、宿直・日直時における勤務時間を含む）  
 約（ ）時間（ ）分

※7：シフト表上や勤務計画表上のこと。

①最長拘束時間の例：33時間



② ①における実際の労働時間の例：27時間

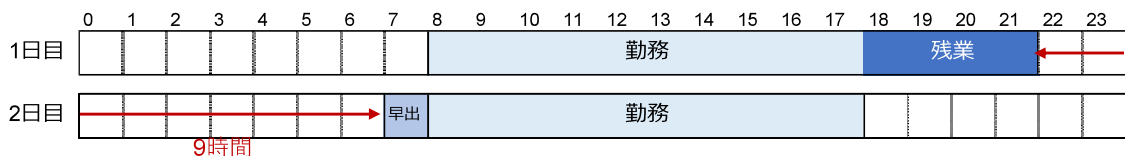
（勤務時間に宿直で実際に休んだ時間と実際の休憩を除き、勤務した時間）



問 23. あなたの令和 5 年 6 月のある勤務日の勤務（時間外労働を含む。）の終了から次の勤務の開始までの間隔が最も短い時間について伺います。①令和 5 年 6 月の勤務割上の最短時間と②実際の最短時間を教えてください。（数字を入力）

- ①勤務割上の最短時間 約（ ）時間（ ）分  
 ②実際の最短時間 約（ ）時間（ ）分

②実際の勤務の終了から開始までの最短時間の例：9時間



問 23-1. あなたは、問 23 で回答したような短い間隔になることが、月にどのくらいありますか。(該当するもの 1 つにチェックをしてください)

1. よくある
2. ときどきある
3. めったにない

<勤務環境等について伺います>

問 24. 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)

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

問 25. 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)

1. 減らしたい
2. どちらでもよい
3. 減らしたくない

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)

- |                  |   |
|------------------|---|
| 1. 研鑽をつみたい       | 4. 患者の状態を確認することが医療従事者の責務だと思っているから           |
| 2. 生活費を確保したい     | 5. 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) |
| 3. 他の人より早く帰りたくない | 6. その他( )                                   |

**問 26. 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)**

- |                 |                  |
|-----------------|------------------|
| 1. 健康である        | 4. どちらかという健康ではない |
| 2. どちらかという健康である | 5. 健康でない         |
| 3. どちらともいえない    |                  |

**問 27. あなたは令和 4 年度に、長時間労働にかかる医師による面接指導を受けましたか。(該当するもの 1つにチェックをしてください)**

1. 受けた
2. 受けなかった

※時間外・休日労働が月 80 時間を超えた者が対象となります。

**問 27-1. 2. を回答した場合、"受けなかった"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)**

1. 忙しく、時間が取れなかったため
2. 面倒だったため・必要性を感じなかったため
3. 受けても改善が期待できないため
4. 心身の負担をあまり感じていないため
5. 面接指導の対象外だったため
6. 面接指導の対象である旨の案内がなかったため
7. 面接指導が実施されていなかったため
8. その他 ( )

**問 28. 勤務環境の改善に関するあなた自身の現状認識として、当てはま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)**

1. 重要な課題である
2. やや重要な課題である
3. あまり重要な課題ではない
4. 重要な課題ではない

**問 29. 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、その実施にあたっては、職員の参画を得ながら、PDCA サイクルにより計画的に取り組むよう指針が示されておりますが、あなたの勤務先の医療機関では、定期的に勤務環境について、話し合う機会がありますか。(該当するもの 1 つにチェックをしてください)**

1. 定期的に管理職や経営陣と話し合う機会がある
2. たまに管理職や経営陣と話し合う機会がある
3. 管理職や経営陣と話しあう機会はないが、同僚とは話し合う
4. 話をする機会はない

問 30. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、ご勤務先で取り組んでおり、あなたが勤務環境改善の効果を感じている項目を教えてください。(該当するものすべてにチェックをしてください)

I 働き方・休み方改善

取 組		い取る組んで	効果が高い
労働時間管理	1. 時間外労働時間の削減に取り組んでいる	1	2
	2. 1 回当たりの最長勤務時間の削減に取り組んでいる	1	2
	3. 年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している	1	2
	4. 夜勤負担の軽減（夜勤明けの早帰りの推進、夜勤者の配置人数の見直し、夜勤回数の制限、仮眠時間の確保等）を行っている	1	2
	5. 夜勤専従者への配慮（夜勤の時間・回数の制限等）を行っている	1	2
	6. 夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している	1	2
	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	1	2
	8. 勤務間インターバル制度を導入している	1	2
勤務負担軽減	9. 補助職（医師事務作業補助者、看護補助者等）を配置している	1	2
	10. 正職員について多様な勤務形態（短時間勤務、短日勤務、交代制勤務、変形労働制、フレックスタイム制など）を活用している	1	2
	11. 当直（宿直・日直）明けの勤務者に対する配慮を行っている（連続当直を行わない、当直明けに日勤を入れない等）	1	2



勤務負担軽減	12. 夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・手当等の処遇を充実・改善している	1	2
	13. チーム医療や多職種連携（業務分担・連携の強化等・タスクシフト）により負担軽減を図っている	1	2
	14. 電子カルテやタブレット端末等の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	1	2
	15. タスクシェアによる負担軽減を図っている	1	2
	16. 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	1	2
	17. テレワーク・在宅勤務の制度を整備している	1	2

**問 30-1. 働き方全般に関する満足度（該当するもの 1 つにチェックをしてください）**

1. 満足
2. どちらかという満足
3. どちらともいえない
4. どちらかといえば不満
5. 不満

## II 職員の健康支援

取 組		い取り 組んで	効果が高い
職員の健康支援	18. 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	1	2
	19. 職員のメンタルヘルス教育研修を実施している	1	2
	20. 「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	1	2
	21. 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	1	2
	22. 産業医を選任し、職員に周知している	1	2
	23. 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	1	2

### 問 30-2. 健康支援に関する満足度（該当するもの 1 つにチェックをしてください）

1. 満足
2. どちらかという満足
3. どちらともいえない
4. どちらかといえば不満
5. 不満

### Ⅲ 働きやすさ確保のための環境整備

取 組		い取り組んで	効果が高い
仕事と子育て・介護等の両立支援	24. 男性職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけている	1	2
	25. 法定 <sup>※8</sup> 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	1	2
	26. 院内保育所や提携保育所等を整備している	1	2
	27. 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	1	2
	28. 院内や近隣に学童保育を整備している	1	2
	29. 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	1	2
	30. 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	1	2
	31. 短時間勤務等の措置（短時間勤務制度等）を導入している	1	2
	32. 法定 <sup>※8</sup> 以上の介護休業制度、介護休暇制度（男性職員・女性職員ともに対象）を導入している	1	2
	33. 法定 <sup>※8</sup> 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	1	2
	34. 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	1	2
	35. 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	1	2
	36. 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	1	2
	37. 子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスに関する相談窓口の設置や専門スタッフの配置を行っている	1	2
	38. 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	1	2
39. 治療との両立支援の制度・取組を実施している	1	2	

※8：育児・介護休業法に定められた義務的措置の期間等については、下記参照。(最新情報については厚生労働省 HP もご確認ください)

育児休業：原則子が1歳未満。ただし、(1)父母ともに休業する場合は1歳2か月未満。(2)保育所に入所できない場合等は1歳6か月未満。(3)それでも保育所に入所できない場合等は2歳未満。

子の看護休暇：小学校就学未満の子1人について1年に5日（子が2人以上の場合は10日）まで

介護休業：要介護家族1人につき通算93日まで

介護休暇：要介護家族1人について1年に5日（要介護家族が2人以上の場合は10日）まで

育児・介護のための時間外労働制限：子が小学校就学未満・介護が終了するまで

育児・介護のための深夜業制限：子が小学校就学未満・介護が終了するまで

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

1. 短時間勤務
2. 短日勤務
3. 交代制勤務
4. フレックスタイム制
5. その他（                 ）

**38. で「取り組んでいる」と回答した方は、具体的にどのような制度・取組か教えてください。**

⇒（具体的に：   ）

ハラスメント等対策 職員のいじめ・	40. 職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している	1	2
	41. 職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力・クレームへの対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている	1	2
	42. ハラスメントを行ってはならない旨の方針（職場におけるハラスメントの内容含む）を明確化し、管理監督者を含む職員全体に周知・啓発している	1	2
風土・環境整備	43. 職員の働く満足度の調査を行っている	1	2
	44. 職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している	1	2
	45. 職員の地域活動への支援（ボランティア活動支援等）を実施している	1	2
人材の定着化	46. 定期的に職員の希望を把握し、配置や業務面の配慮をしている	1	2
	47. 複数主治医制を採用している	1	2

**問 30-3. 働きやすさに関する満足度（該当するもの 1 つにチェックをしてください）**

1. 満足
2. どちらかという満足
3. どちらともいえない
4. どちらかといえば不満
5. 不満

#### IV 働きがいの向上

取組		い取る組んで	効果が高い
キャリア形成支援	48. 施設外の研修への参加を支援している	1	2
	49. 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	1	2
	50. 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	1	2
	51. 法人内での人事ローテーションが、キャリア形成支援の視点から適切に実施されている	1	2
	52. 専門資格の取得を支援する制度を設けている	1	2
キャリア形成後の支援	53. 産休・育休復帰後のキャリア形成の支援（業務経験や研修等の機会の付与、産休・育休経験者による相談対応等）を行っている	1	2
	54. 復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている	1	2
	55. 産休・育休中の職員の円滑な復職の支援（e-learning、実技実習、託児所を併設した勉強会等）を行っている	1	2

問 30-4. 仕事の充実感・達成感に関する満足度（該当するもの 1 つにチェックをしてください）

1. 満足
2. どちらかという満足
3. どちらともいえない
4. どちらかといえば不満
5. 不満

問 30-5. 働き甲斐全般に関する満足度（該当するもの 1 つにチェックをしてください）

1. 満足
2. どちらかという満足
3. どちらともいえない
4. どちらかといえば不満
5. 不満

V. その他

取 組		い 取 り 組 ん で	効 果 が 高 い
そ の 他	56. 患者満足度の調査を行っている	1	2
	57. 子育て等により配慮を受ける職員とその他の職員の公平感に留意した適切な業務分担や処遇となっている	1	2
	58. 定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	1	2
	59. その他 ( )	1	2

問 30-6. 勤務環境全般に関する満足度 (該当するもの 1 つにチェックをしてください)

1. 満足
2. どちらかという満足
3. どちらともいえない
4. どちらかといえば不満
5. 不満

以上でアンケート調査は終了です。  
ご協力ありがとうございました。