

參考資料

1. 医療機関に対する実態調査及びその分析 単純集計結果

【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：16.8時間、看護職：10.0時間である。医師の月平均時間外労働時間数はほぼ横ばい、看護職の月平均時間外労働時間は増加傾向にある。(参照：16.17)
- ✓ 医師の最長連続勤務時間について、令和元年度以降、13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。(参照：22)
- ✓ 労働時間の管理方法について、いずれの職種においても、半数以上がタイムレコーダーや勤怠管理システム等の客観的な情報を活用している。なお、医師の労働時間および時間外労働時間の管理は、他職種と比較すると客観的な情報の活用割合が低い。(参照：15.21)

<休日・休暇>

- ✓ 医師の有給休暇取得率は、20%未満の割合が減少し30%以上割合が増加している。看護職についても50%未満の割合が減少し50%以上の割合が増加している。医師・看護職いずれにおいても有給休暇取得率は増加傾向にある。(参照：35.36)

<育児休業制度>

- ✓ 在職中に本人または配偶者が出産した医師の数は男女間に大きな差は見られないが、育児休業を実際に開始したかについては男女間で乖離がある。(参照：38.39)
- ✓ 医師の育児休業取得の課題として、「代替要員の確保」を指摘する病院が多い。(参照：40)

<勤務環境改善の取組>

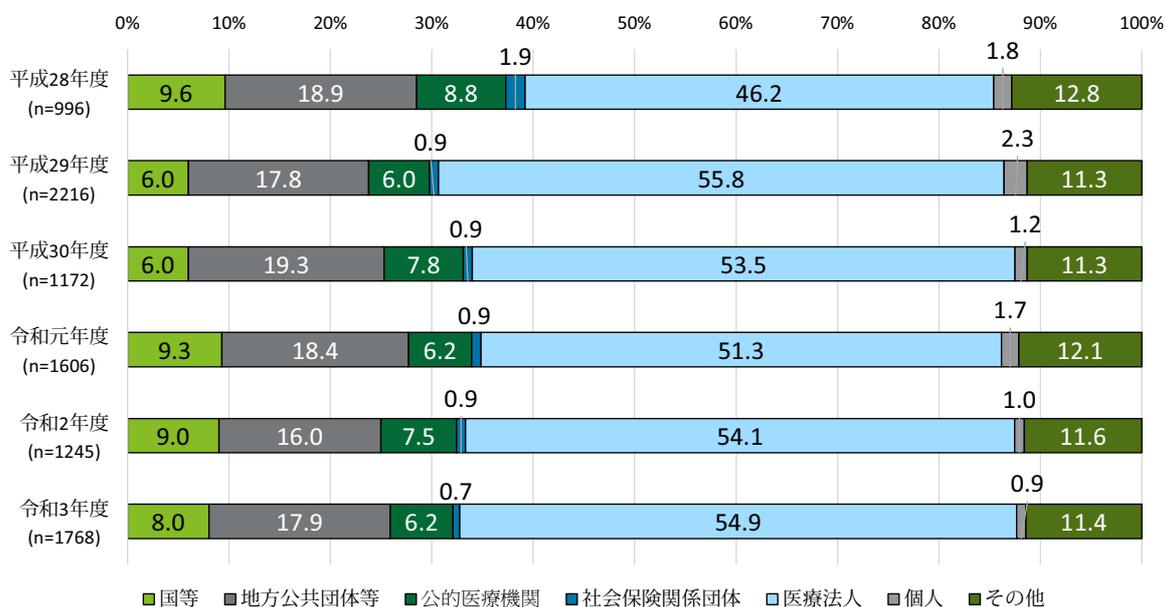
- ✓ 医療従事者の勤務環境に関する取組状況は、平成29年度以降、大きな改善は見られない。(参照：47)
- ✓ 医療従事者の勤務環境改善に取り組んでいない理由として、昨年度と同様に「人員や時間に余裕がない」ことを指摘する病院が多い。(参照：50)

<いきサポ・医療勤務環境改善支援センター>

- ✓ 「いきサポ」の認知度は平成30年度以降大きな変化は見られないが、閲覧したことがある割合は増加している。(参照：65)
- ✓ 「医療勤務環境改善支援センター」の認知度は向上傾向にあり、利用意向についても前向きな回答が増加している。(参照：69.70)

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)

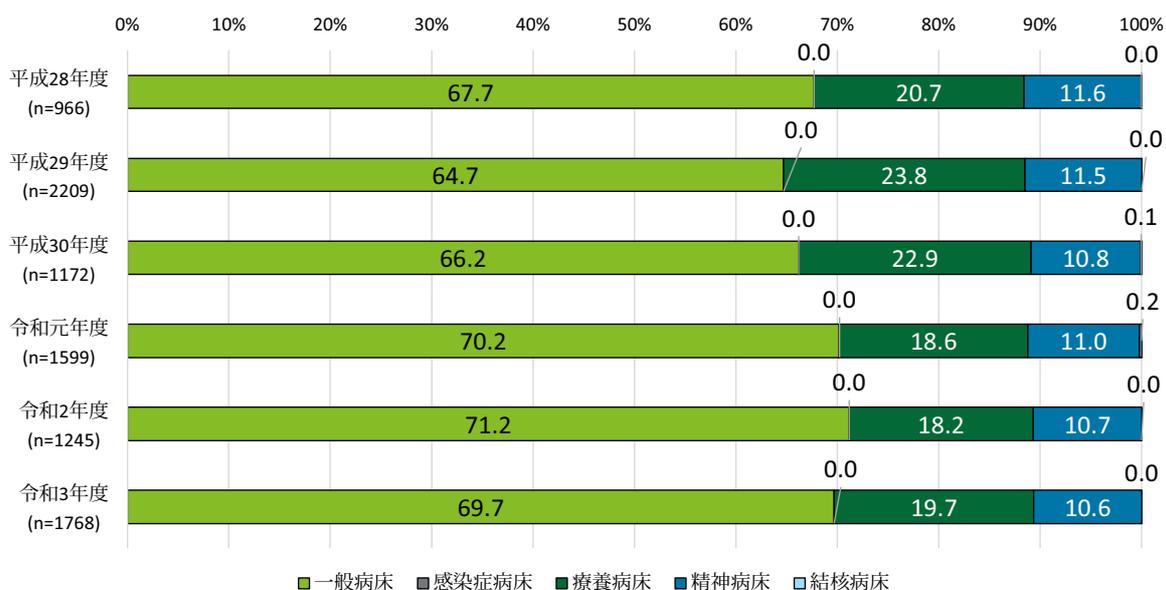
- ▶ 開設主体について、多い順に、「医療法人」(54.9%)、「地方公共団体等」(17.9%)、「国等」(8.7%)となっている。
- ▶ 過去の調査結果と同様の傾向であり、大きな変化は見られない。



病院調査-1

問2. 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)

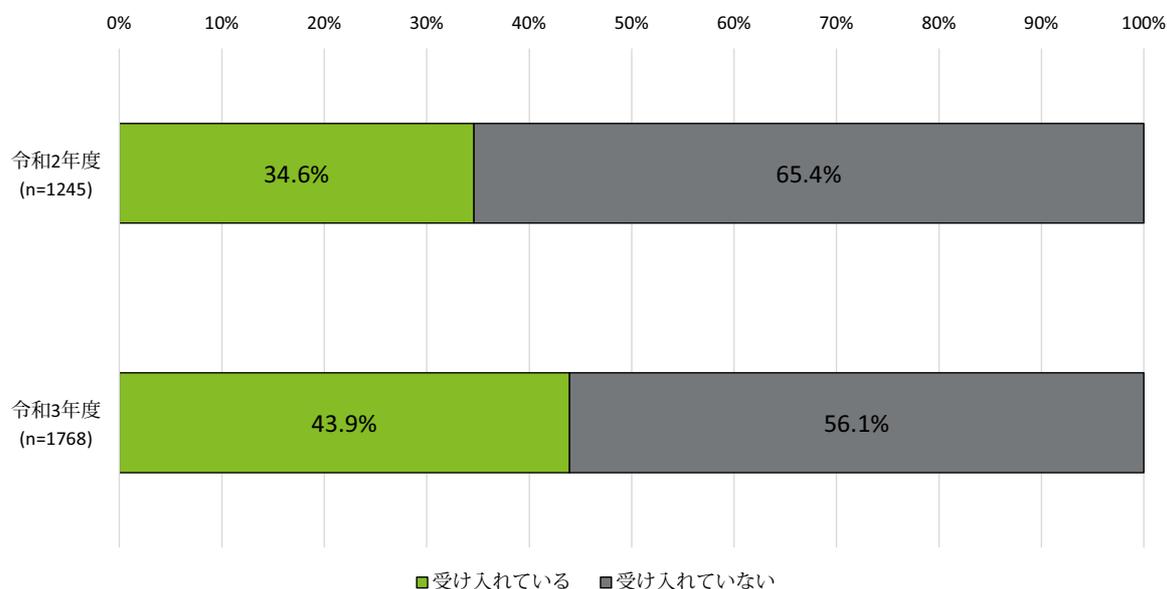
- ▶ 病床区分については、多い順に、「一般病床」(69.7%)、「療養病床」(19.7%)、「精神病棟」(10.6%)となっている。
- ▶ 過去の調査結果と同様の傾向であり、大きな変化は見られない。



病院調査-2

問3. 新型コロナウイルス感染症患者の受入れを行っていますか。(令和3年6月時点。帰国者・接触者相談センター等から紹介のあった疑い例の患者を含む) (該当するもの1つにチェックをしてください)

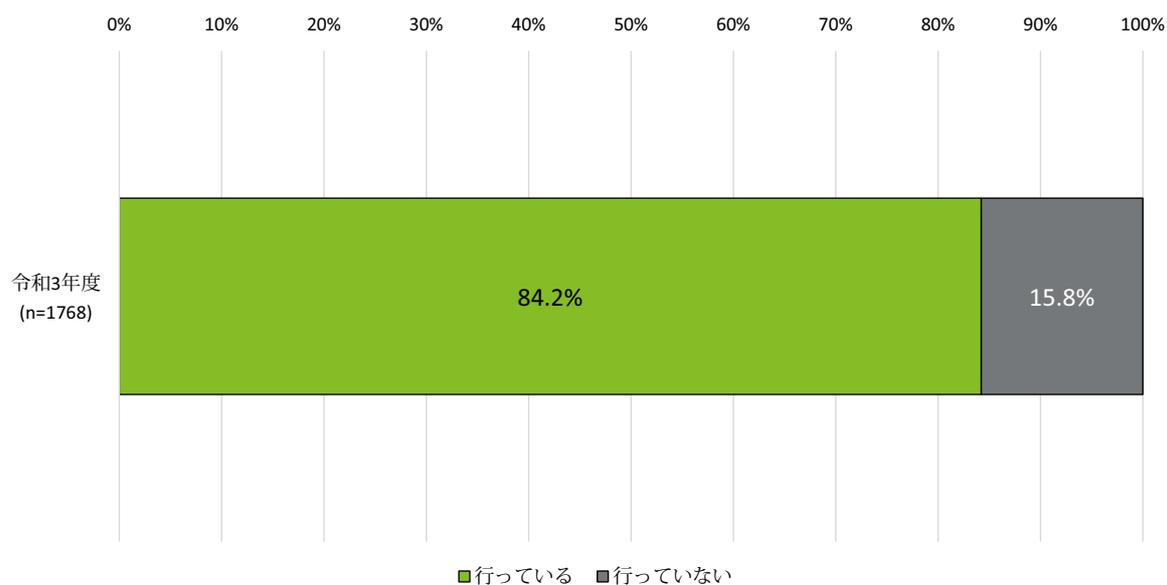
- ▶ 新型コロナウイルス感染症患者を「受け入れている」病院は43.9%、「受け入れていない」病院は56.1%である。
- ▶ 令和2年度調査と比較すると、「受け入れている」と回答した病院の割合が増加している。



病院調査-3

問4. 貴院において、COVID-19ワクチン接種業務(自院勤務者への接種は含まず)を行っていますか。(令和3年6月時点) (該当するもの1つにチェックをしてください)

- ▶ COVID-19ワクチン接種業務について、「行っている」病院が84.2%、「行っていない」病院は15.8%である。

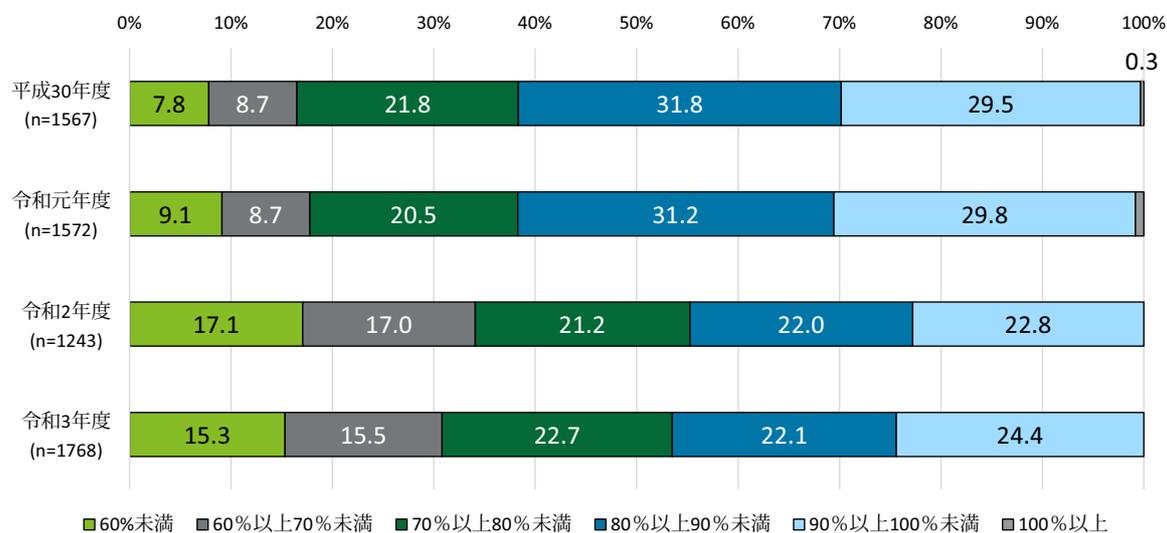


病院調査-4

問5. 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、「90%以上100%未満」(24.4%)、「70%以上80%未満」(22.7%)、「90%以上100%未満」(22.1%)が上位を占める。
- 令和2年度までは病床利用率が低下する傾向にあったが、令和3年度調査では病床利用率の減少傾向が頭打ちの結果となっている。

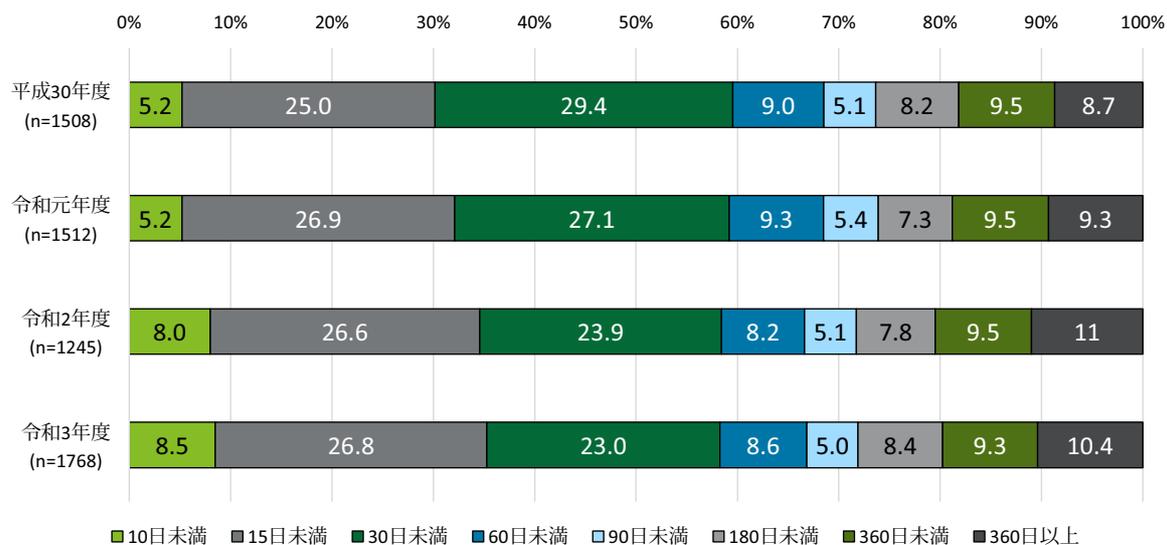


病院調査-5

問5. 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

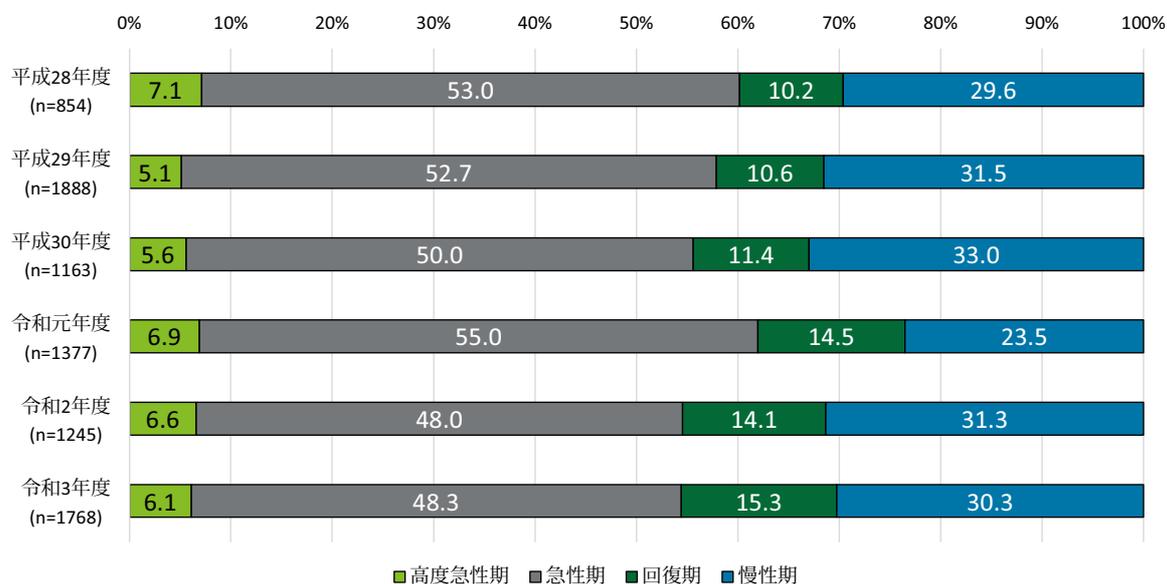
- 平均在院日数は、「15日未満」(26.8%)、「30日未満」(23.0%)、「360日以上」(10.4%)が上位を占める。
- 過去調査と比較すると、「10日未満」の割合が増加しているのが特徴的である。



病院調査-6

問6. 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)

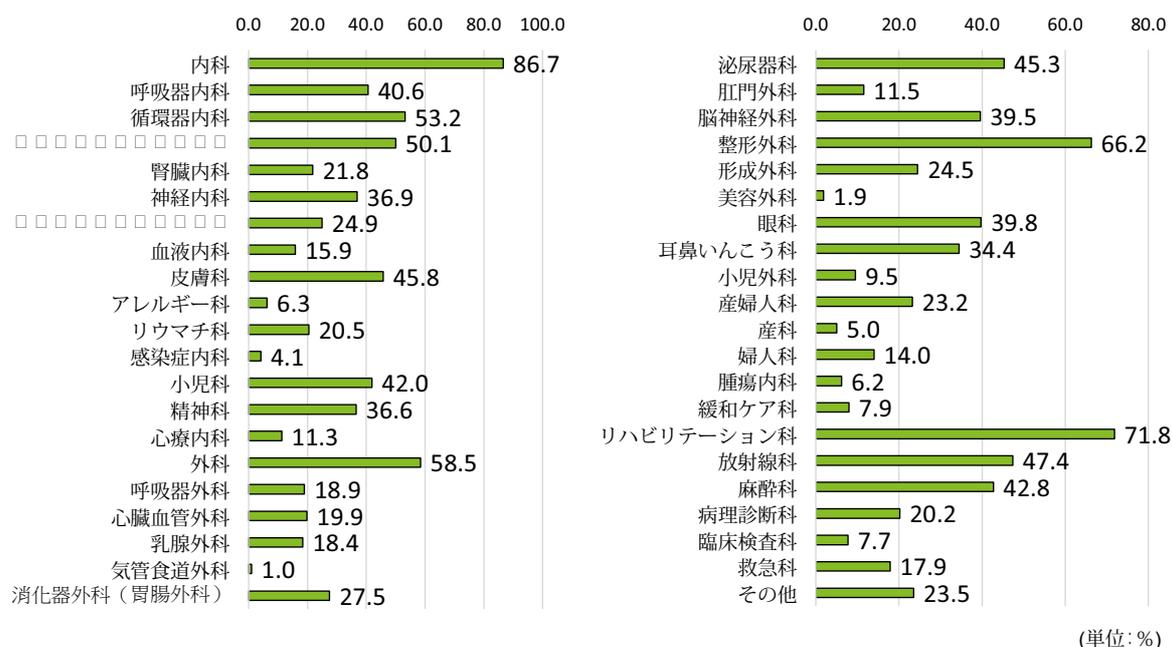
➤ 医療機能については、多い順に、「急性期」(48.3%)、「慢性期」(30.3%)、「回復期」(15.3%)、「高度急性期」(6.1%)となっている。



病院調査-7

問7. 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」(86.7%)、「リハビリテーション科」(71.8%)、「整形外科」(66.2%)が上位3科目となっている。



病院調査-8

問8. 令和3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)

➤ 現在の職員数の平均は、全体で401.0人(フルタイム正規職員数306.4人、短時間勤務正規職員数24.6人)、医師63.6人(フルタイム正規職員数36.6人、短時間勤務正規職員数5.4人)、看護職181.1人(フルタイム正規職員数159.3人、短時間勤務正規職員数10.1人)であった。

令和2年度

	①職員数 (正規職員・非正規職員を含む)	②:①のうち、フルタイムの正規職員数	③:①のうち、短時間勤務の正規職員数
全体	401.0	306.4	24.6
医師数	63.6	36.6	5.4
看護職数	181.1	159.3	10.1

(参考) 令和元年度

	①職員数 (正規職員・非正規職員を含む)	②:①のうち、フルタイムの正規職員数	③:①のうち、短時間勤務の正規職員数
全体	416.2	317.8	26.0
医師数	69.0	38.8	7.6
看護職数	186.7	163.8	10.3

(単位:人)

病院調査-9

問9. 令和2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34.8人で、過去調査と大きな変化はない。

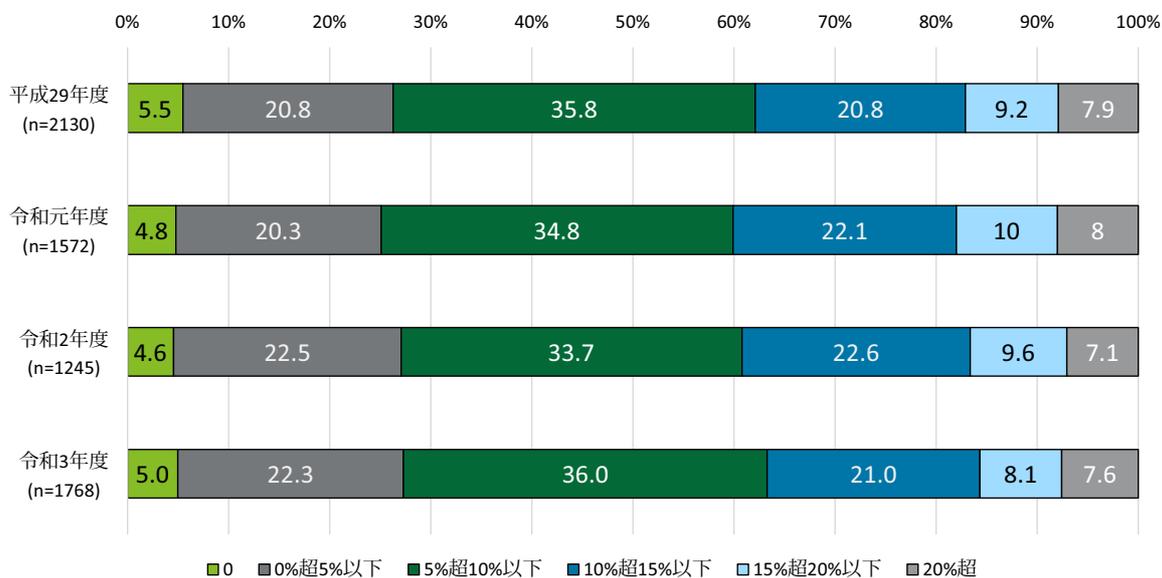
➤ 夜間勤務を行わない期間が1か月以上あった看護職員数の職員数に対する割合は19.2%で、看護職員の約5人に1人は夜間勤務を行わない期間が1か月以上あることを示している。

	(a)1年間に夜間勤務を行わない期間が1か月以上あった看護職員数(人)	(b)職員数:看護職(人)	a/b(%)
令和元年度 (n=1512)	36.3	176.6	20.5
令和2年度 (n=1245)	34.9	186.7	18.7
令和3年度 (n=1767)	34.8	181.1	19.2

病院調査-10

問10. 令和2年度の1年間における正規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」(36.0%)、「0%超5%以下」(22.3%)、「10%超20%以下」(22.5%)が上位を占める。
- 過去調査と比べて、特徴的な傾向は見られない。

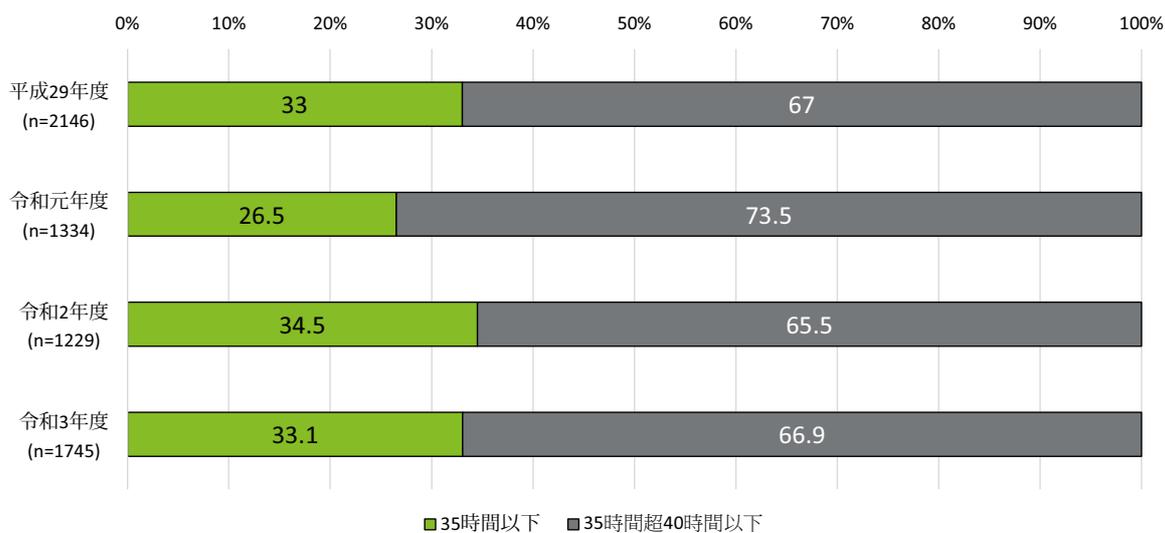


病院調査-11

問11. 就業規則等で定められたフルタイム勤務の医師及び看護職の週所定労働時間数(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)を教えてください。(令和3年6月30日時点)(数字を入力)

医師の週所定労働時間数

- フルタイム医師の週所定労働時間数は、「35時間以下」が33.1%、「35時間超40時間以下」が66.9%である。平均値は、36.3時間である。

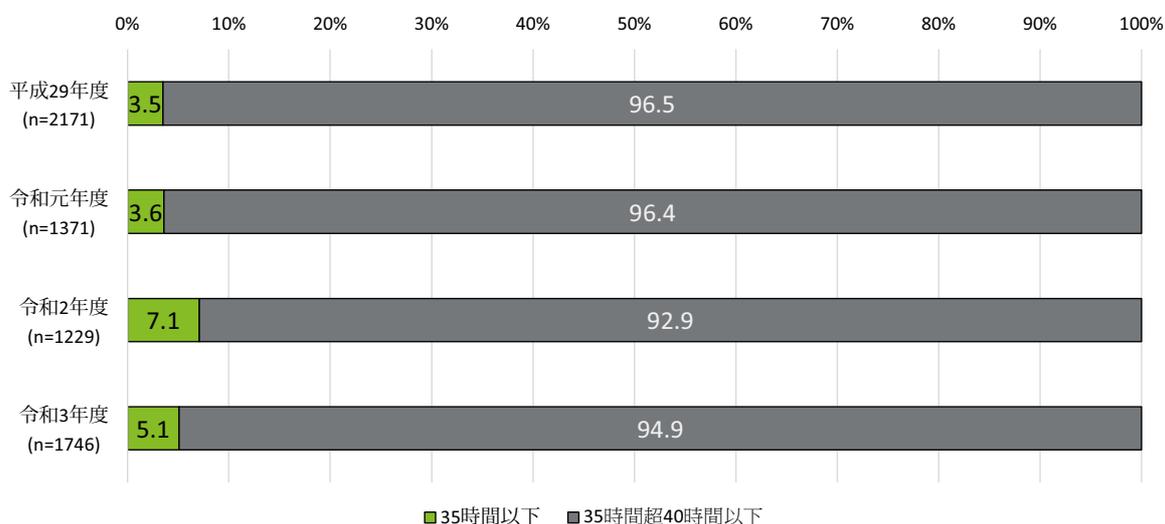


病院調査-12

問11. 就業規則等で定められたフルタイム勤務の医師及び看護職の週所定労働時間数(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)を教えてください。(令和3年6月30日時点)(数字を入力)

看護職の週所定労働時間数

▶ フルタイム看護職の週所定労働時間数は、「35時間以下」が5.1%、「35時間超40時間以下」が94.9%である。平均値は38.4時間である。



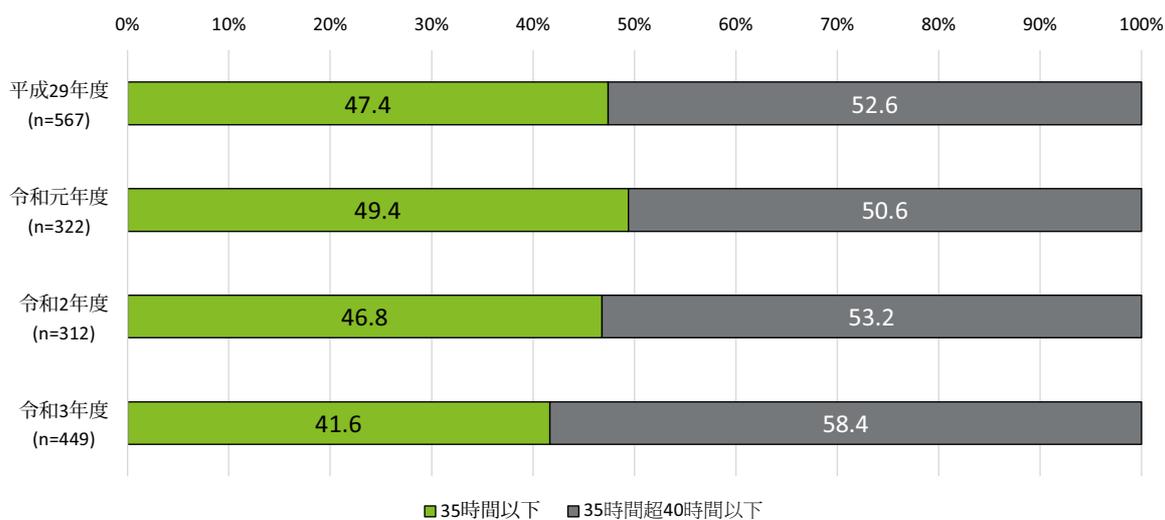
病院調査-13

問11. 就業規則等で定められたフルタイム勤務の医師及び看護職の週所定労働時間数(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)を教えてください。(令和3年6月30日時点)(数字を入力)

夜勤専従看護職の週所定労働時間数

▶ フルタイム勤務の夜勤専従看護職の週所定労働時間数は、「35時間以下」が41.6%、「35時間超40時間以下」が58.4%である。平均値は28.7時間である。

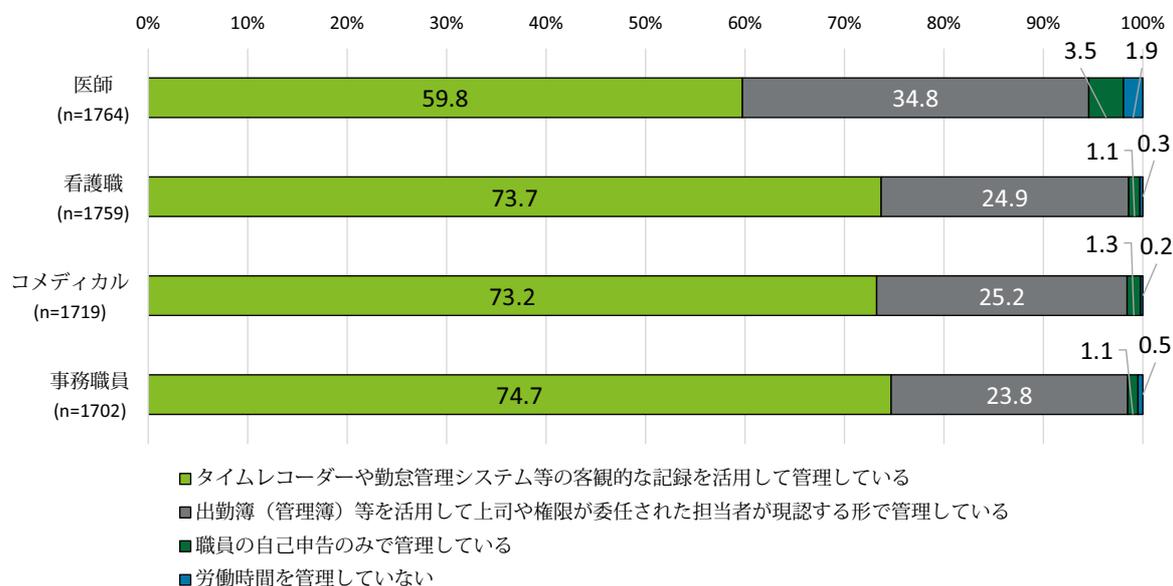
▶ 令和元年度以降、「35時間以下」と回答する割合が減少傾向にある。



病院調査-14

問12. 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)

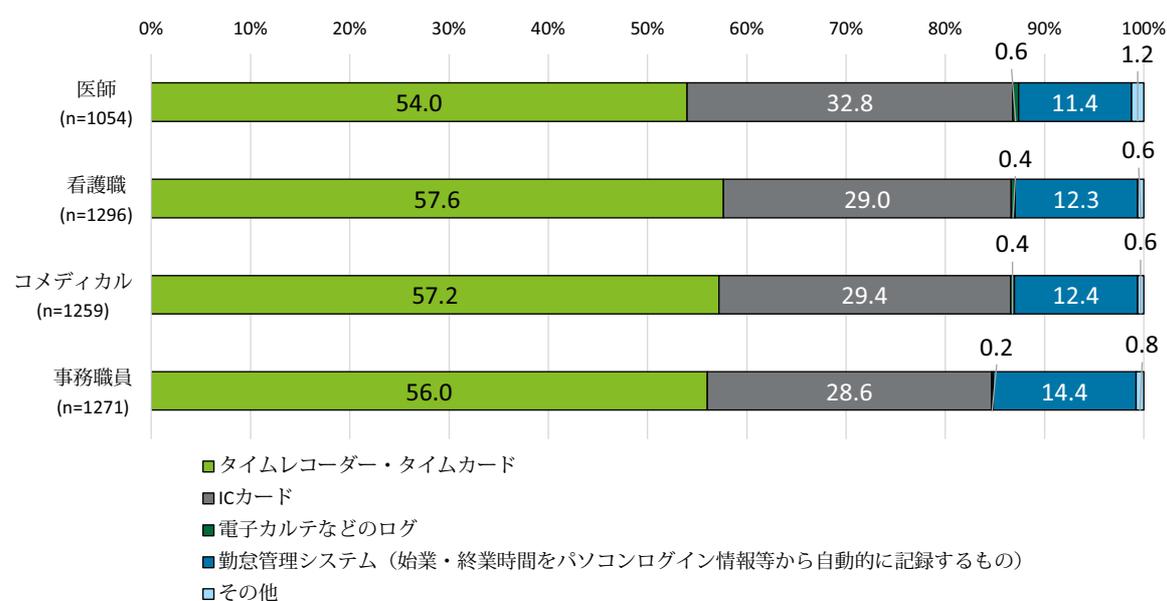
- ▶ 労働時間の管理方法は、「タイムレコーダーや勤怠管理システム等」、「出勤簿(管理簿等)」、「自己申告」の順に多い。
- ▶ 医師は、他職種に比べ「出勤簿(管理簿)等」「自己申告」の割合が高く、「タイムレコーダーや勤怠管理システム等」の割合が低いのが特徴的である。



病院調査-15

問12-1. 問12で「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」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)

- ▶ 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。
- ▶ 職種間で大きな差は見られない。

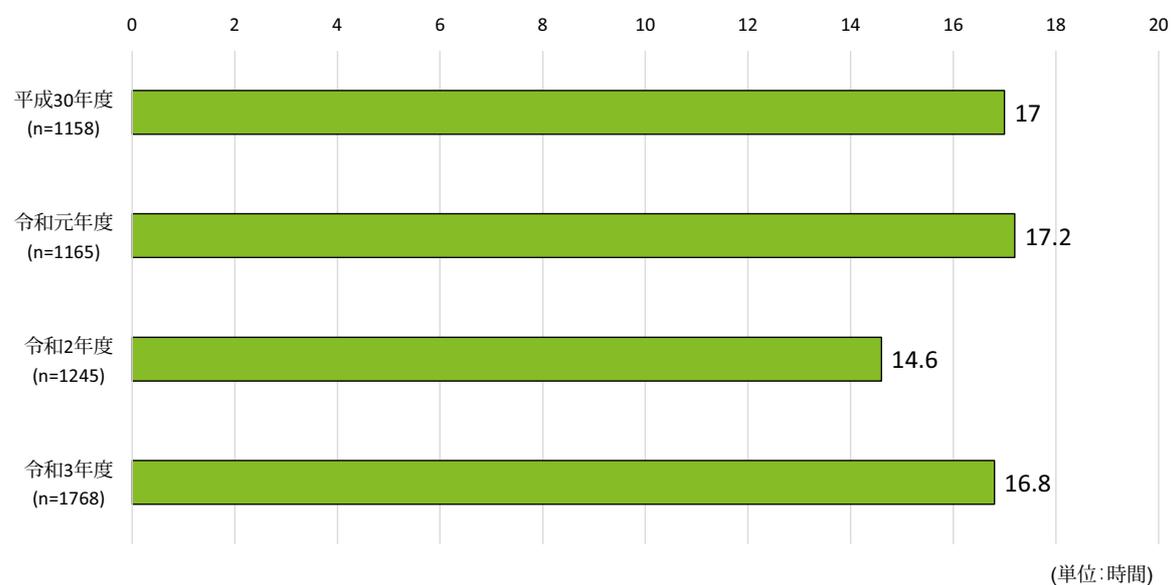


病院調査-16

問13. 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、16.8時間であった。



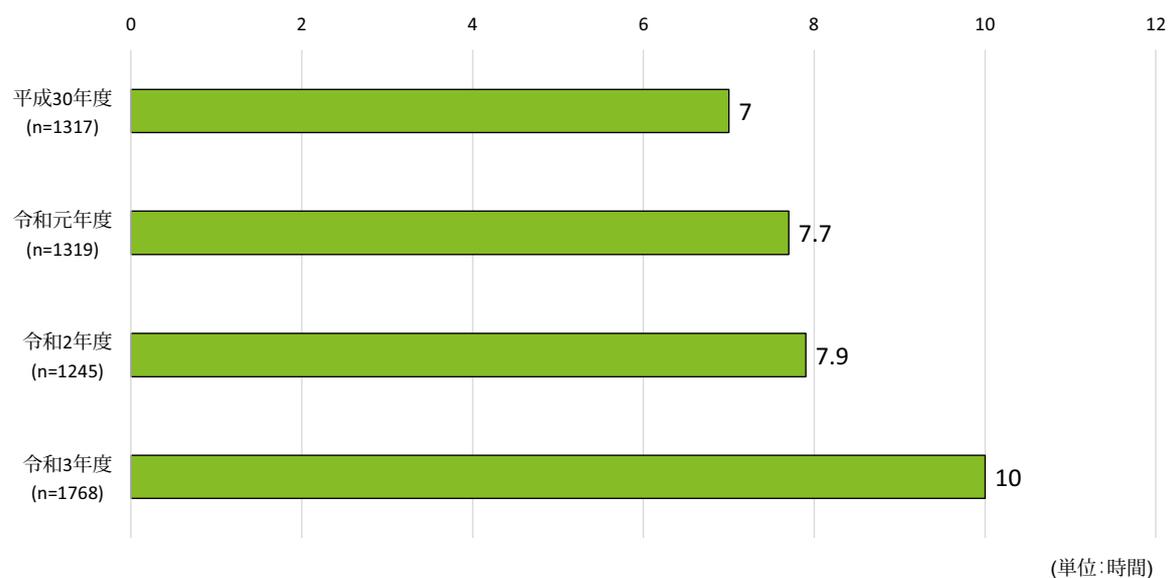
病院調査-17

問13. 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、10時間であった。

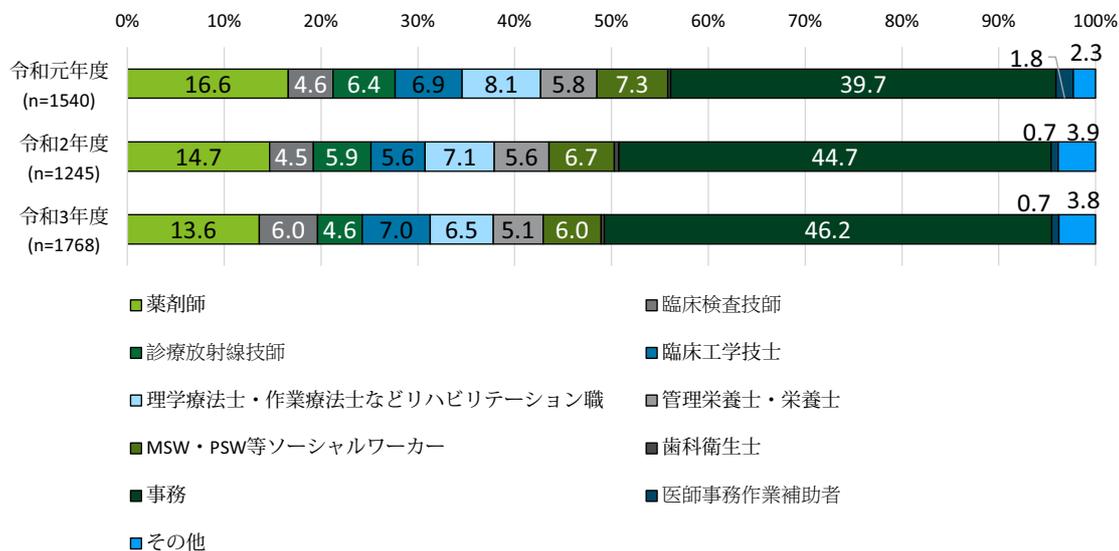
▶ 平成30年度調査以降、年々増加傾向にある。



病院調査-18

問14. フルタイム勤務正規職員のコメディカルのうち月平均時間外労働時間（令和2年度）が最も長い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）

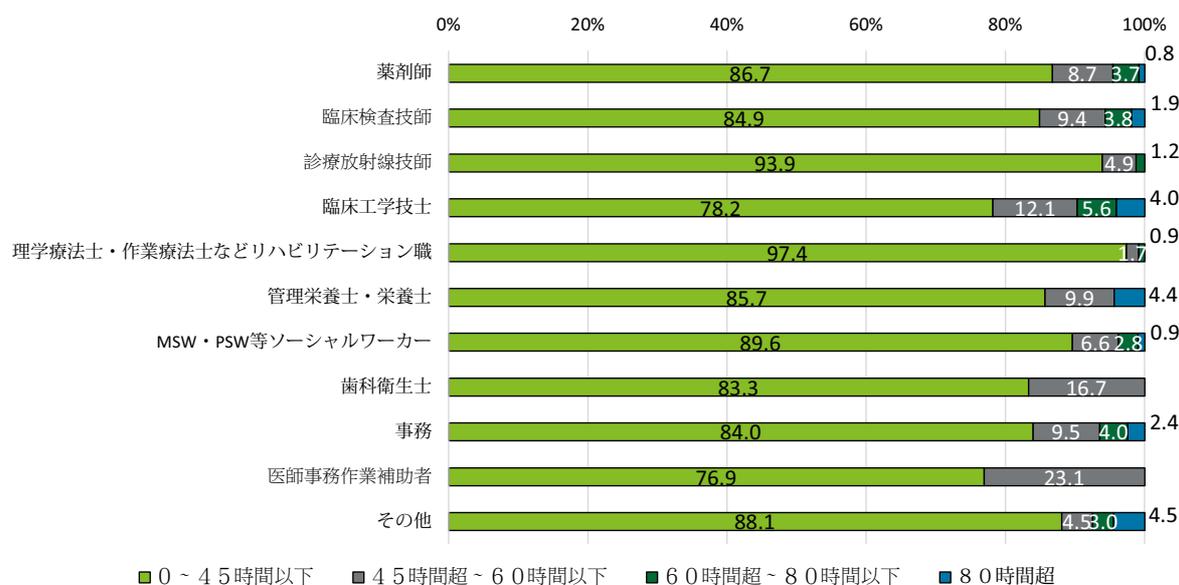
- ▶ フルタイム勤務正規職員のコメディカルのうち、月平均時間外労働時間が最も長い職種は、多い順に「事務」（46.2%）、「薬剤師」（13.7%）、「臨床工学技士」（7.0%）、「理学療法士・作業療法士などリハビリテーション職」（6.5%）であった。
- ▶ 令和元年度以降、「事務職」と回答する割合が年々増加しており、事務職の業務負荷が大きくなっていることがうかがえる。



病院調査-19

問14-1. 問14で回答した職種の、最も長い月平均時間外労働時間（令和2年度）（該当するもの1つにチェックをしてください）

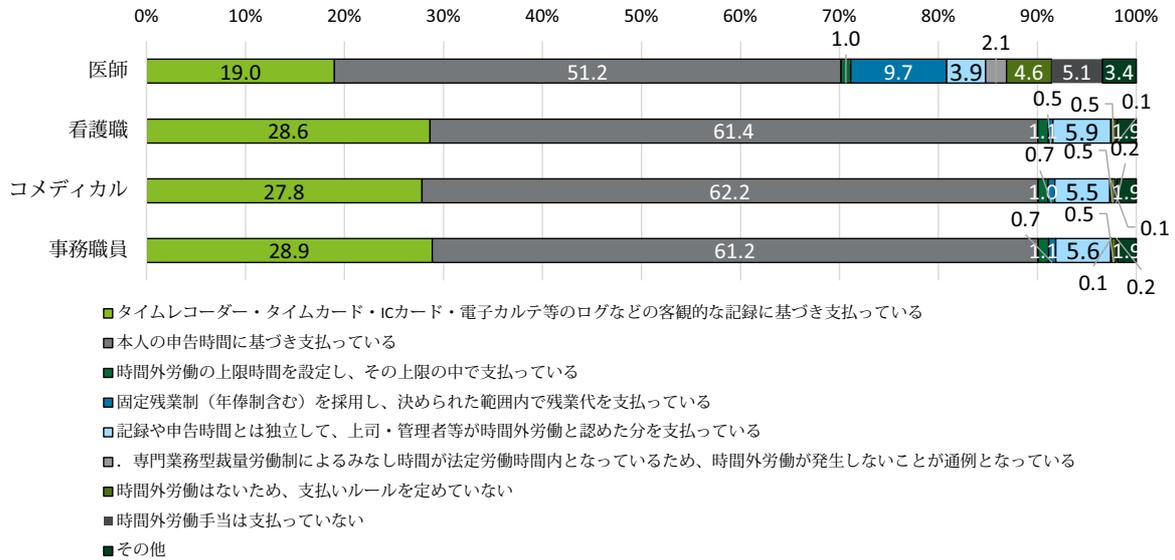
- ▶ 月平均時間外労働時間が最も長いフルタイム勤務正規職員のコメディカルの時間外労働時間について、「0～45時間以下」の割合が最も高いのは「理学療法士・作業療法士などリハビリテーション職」、「0～45時間以下」の割合が低く、「60時間超～80時間以下」「80時間超」の割合が高いのは「臨床工学技士」である。



病院調査-20

問15. 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のが特徴的である。

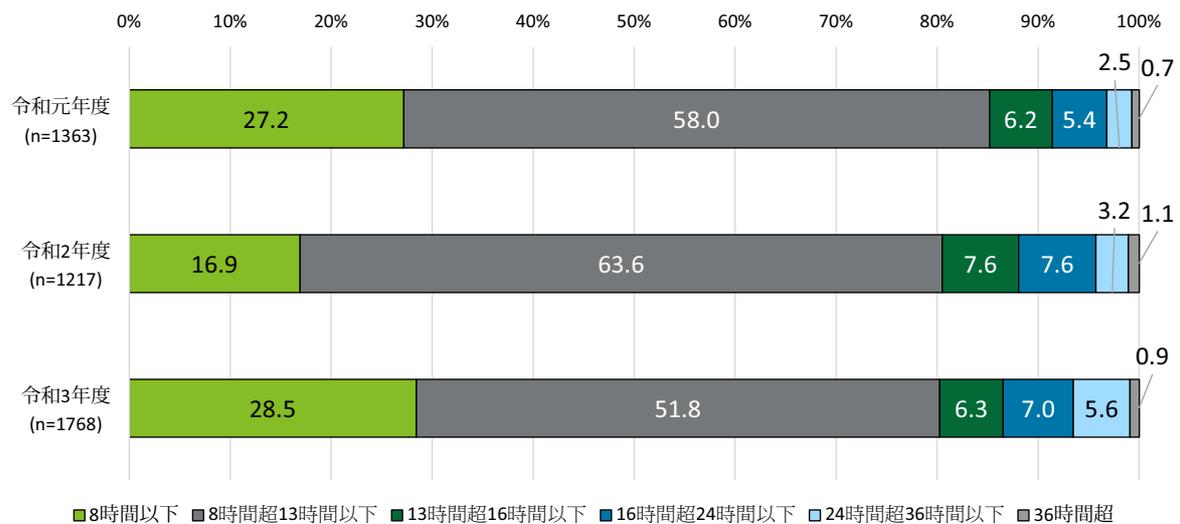


病院調査-21

問16. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の令和3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

- ▶ 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」が51.8%で最多であり、続いて「8時間以下」が28.5%となっている。平均値は、10.9時間である。
- ▶ 令和元年度以降、「8時間以下」「8時間超13時間以下」を合わせた割合は減少傾向にある。

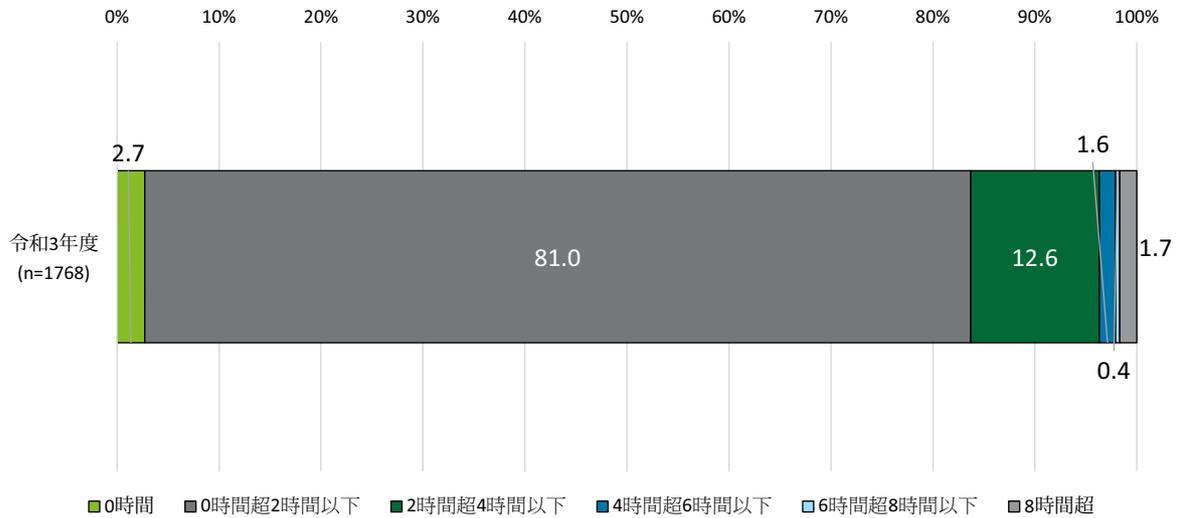


病院調査-22

問16. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の令和3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」が81.0%で最多であり、続いて「2時間超4時間以下」が12.6%となっている。平均値は、1.4時間である。

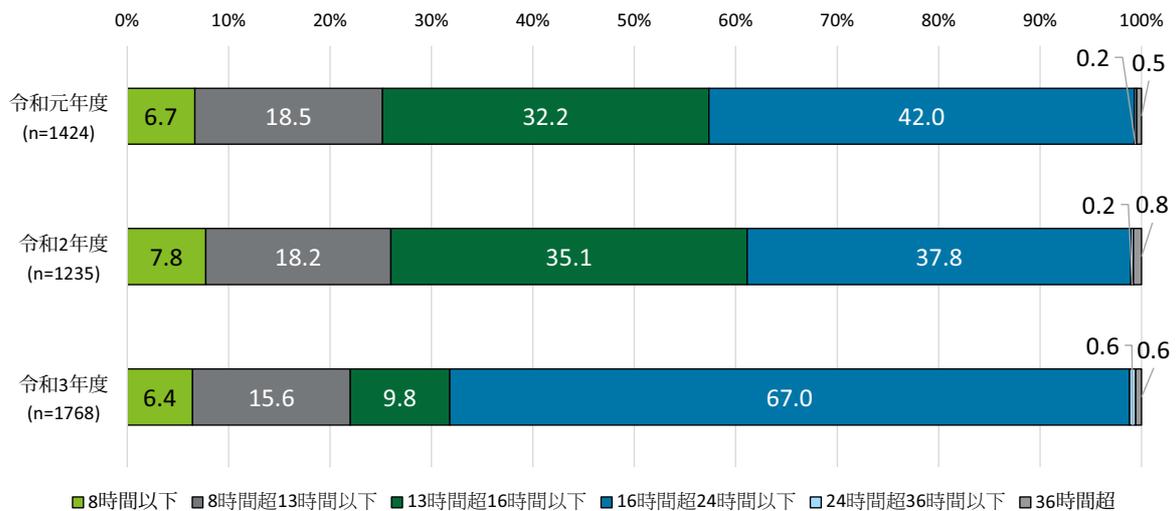


病院調査-23

問16. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の令和3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

➤ 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」が67.0%で最多であり、続いて「8時間超13時間以下」が15.6%、「13時間超16時間以下」が9.8%となっている。平均値は14.8時間である。

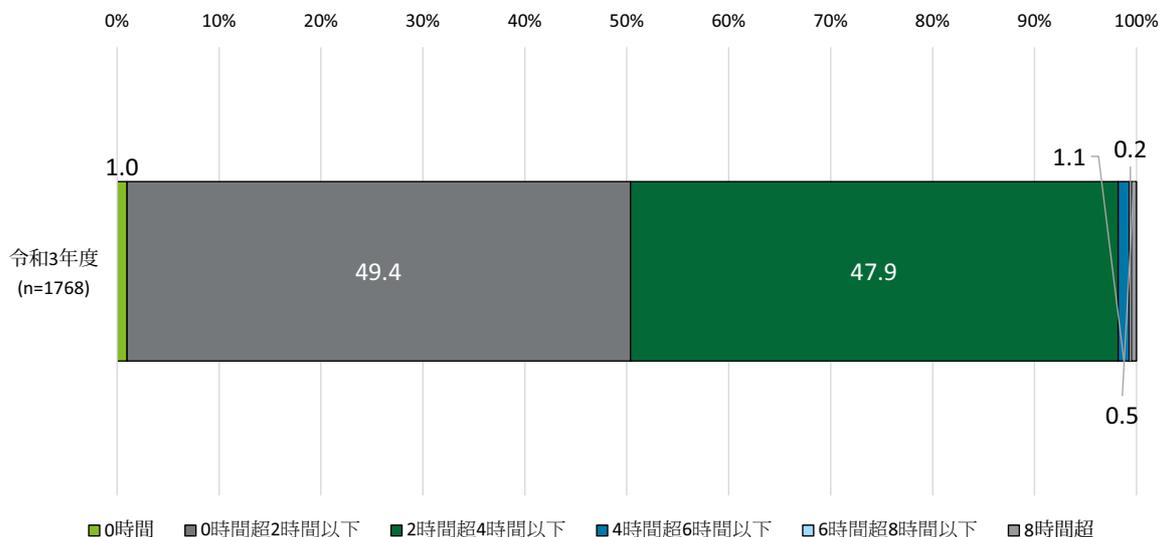


病院調査-24

問16. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の令和3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」が49.4%で最多であり、続いて「2時間超4時間以下」が47.9%となっている。平均値は、1.7時間である。

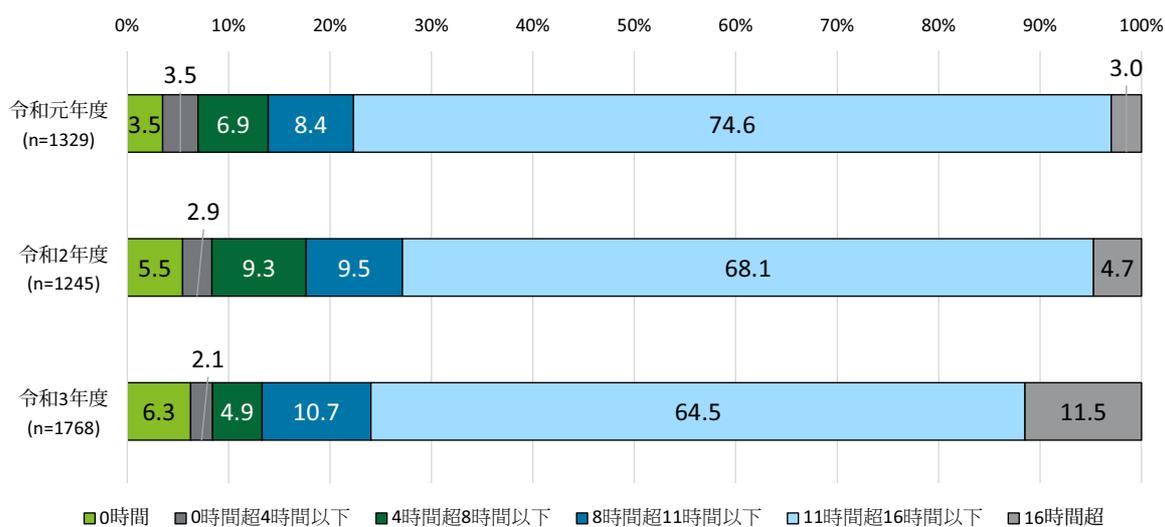


病院調査-25

問17. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の令和3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

➤ 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は、「11時間超16時間以下」が64.5%で最多であり、続いて「16時間超」が11.5%となっている。平均値は12.6時間である。

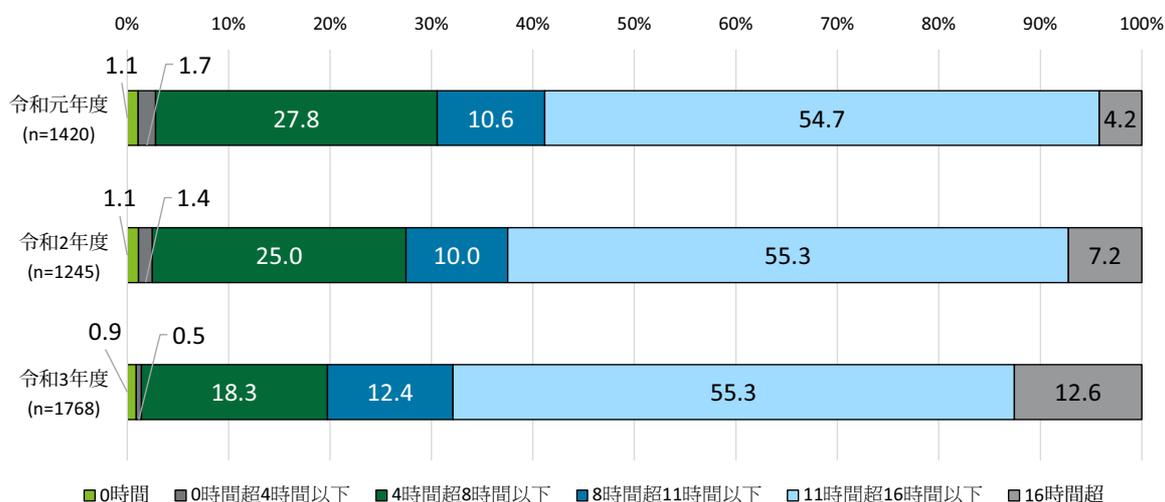


病院調査-26

問17. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の令和3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

- 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は、「11時間超16時間以下」が55.3%で最多であり、続いて「4時間超8時間以下」が18.3%、「8時間超11時間以下」が12.4%となっている。平均値は12.8時間である。
- 「11時間超16時間以下」と「16時間超」の割合が増加しており、勤務間の時間は長くなっている傾向がうかがえる。

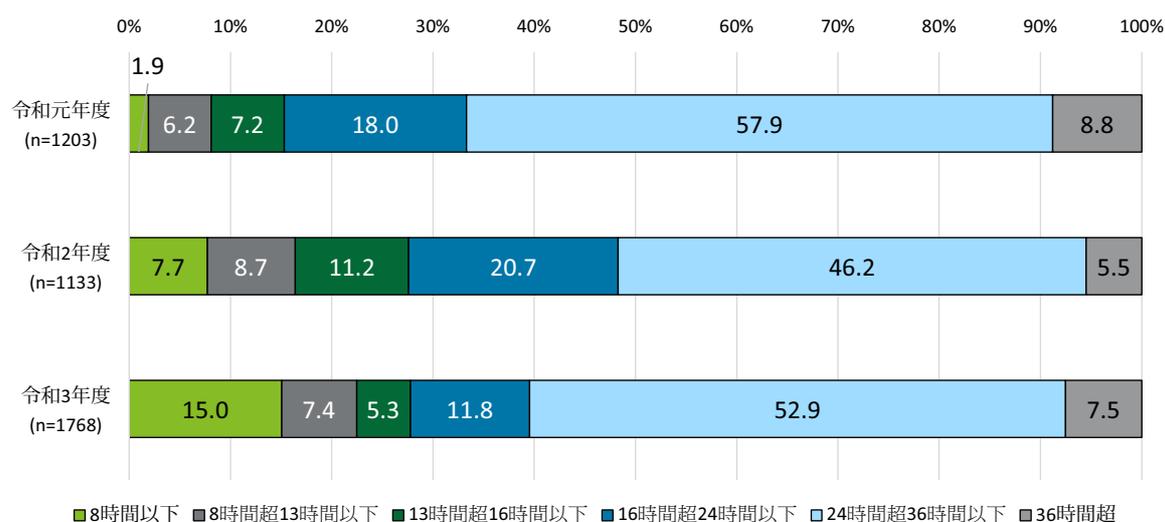


病院調査-27

問18. フルタイム勤務正規職員の医師の令和3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

- 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」が52.9%で最多であり、続いて「8時間以下」が15.0%、「16時間超24時間以下」が11.8%となっている。平均値は23.5時間である。

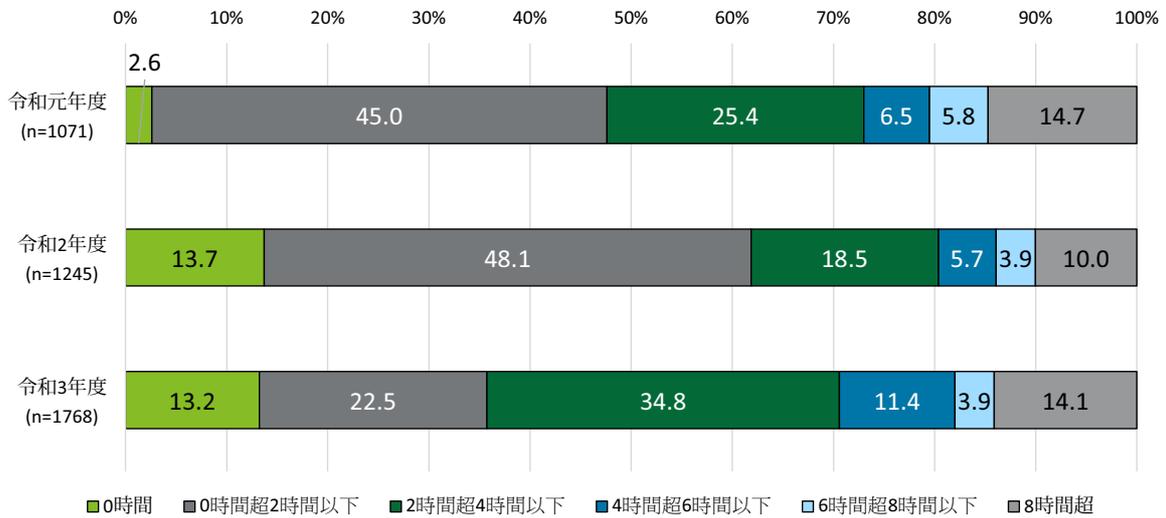


病院調査-28

問18. フルタイム勤務正規職員の医師の令和3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

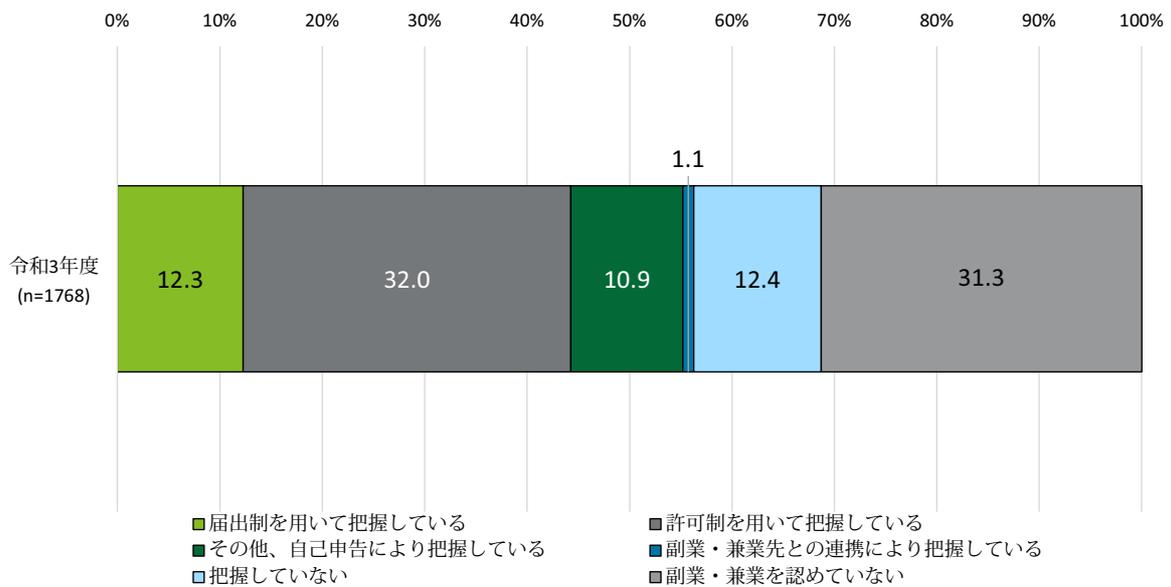
➤ 医師の当直時の休憩時間は、「2時間超4時間以下」が34.8%で最多であり、続いて「0時間超2時間以下」が22.5%、「8時間超」が14.1%となっている。平均値は3.7時間である。



病院調査-29

問19. 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、職員の副業・兼業を把握していますか。(主として該当するもの1つにチェックをしてください)

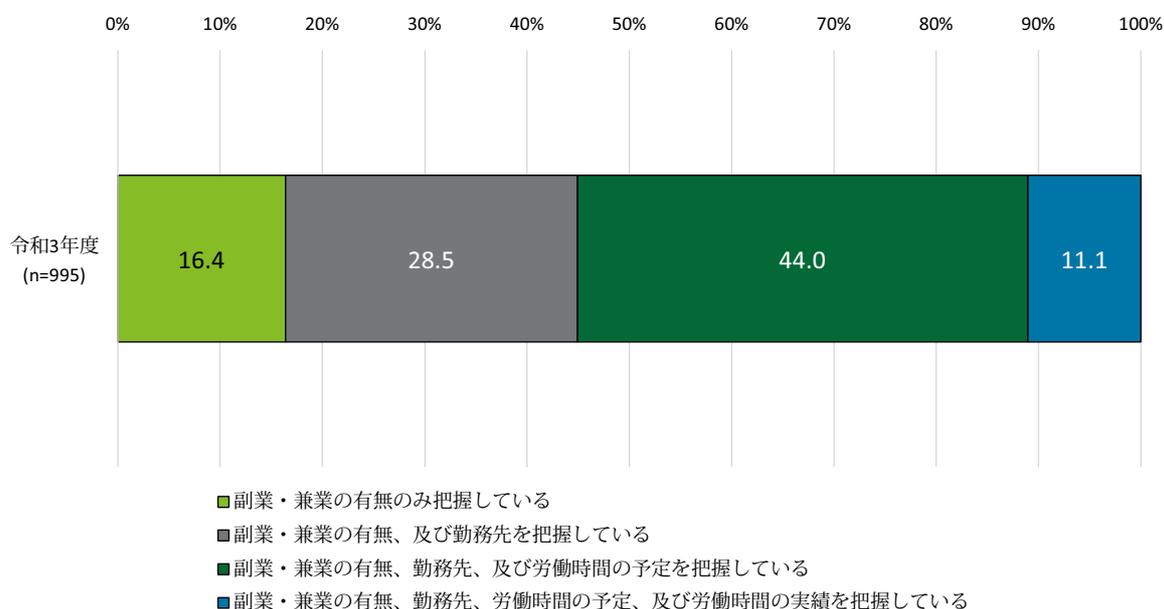
➤ 職員の副業・兼業について、「許可制を用いて把握している」が32.0%、「届け出制を用いて把握している」が12.3%、「その他、自己申告により把握している」が26.2%であった。「把握していない」は12.4%、「副業・兼業を認めていない」は31.3%であった。



病院調査-30

問19-1. 問19で、「1. 届け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。(該当するもの1つにチェックをしてください)

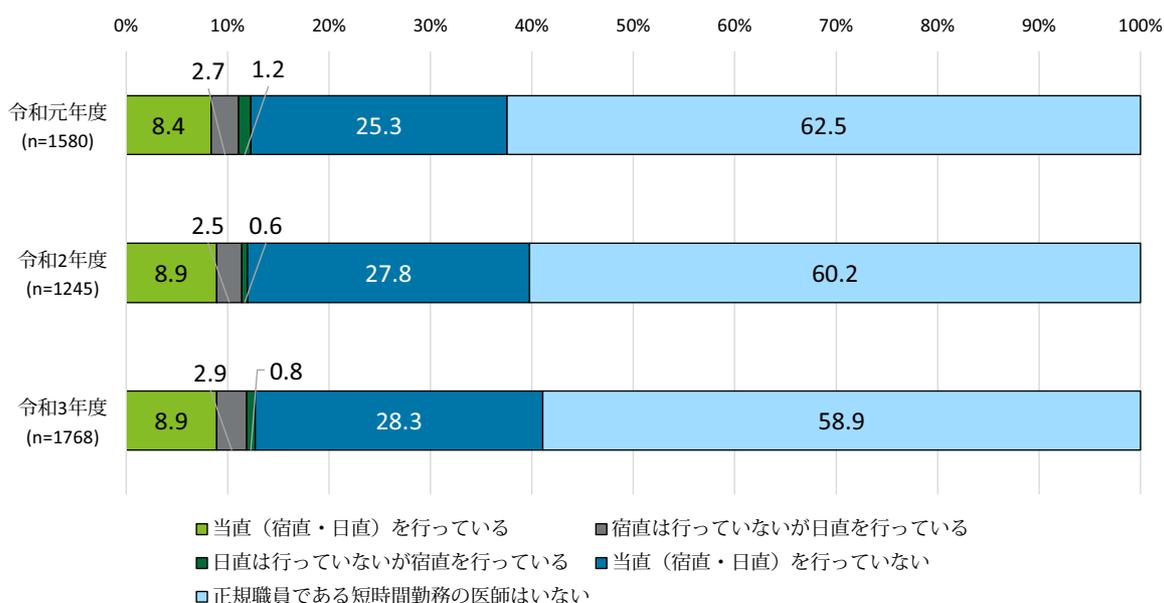
➤ 職員の副業・兼業について、「副業・兼業の有無、勤務先、及び労働時間の予定」が44.0%で最多であり、続いて「副業・兼業の有無、及び勤務先」が28.5%、「副業・兼業の有無のみ」が16.4%となっている。



病院調査-31

問20. 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。(該当するもの1つにチェックをしてください)

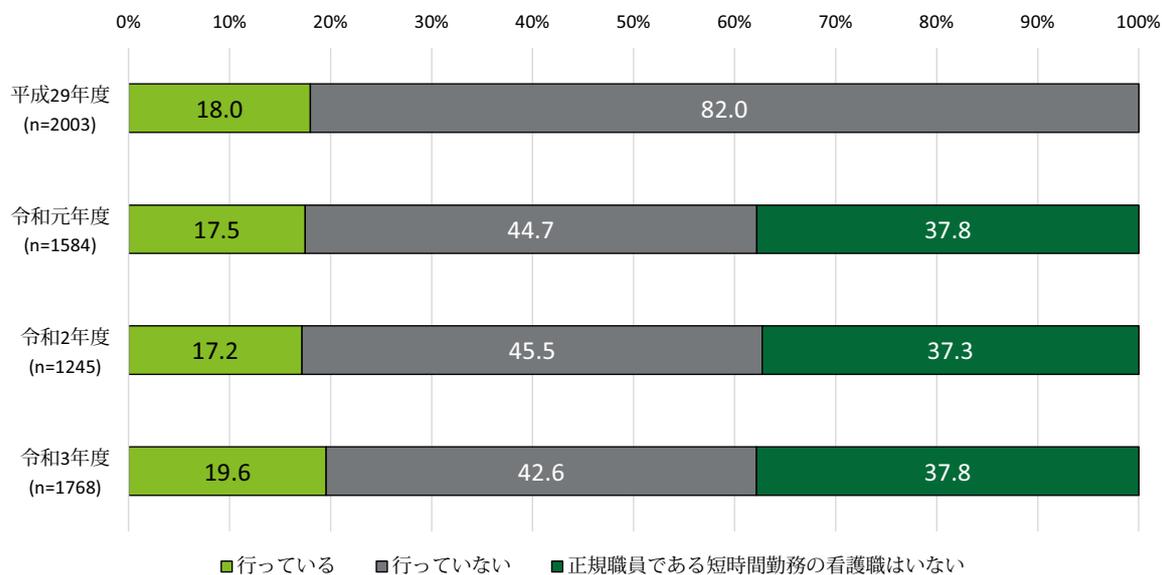
➤ 短時間勤務の医師の当直(宿直・日直)について、「正規職員である短時間勤務の医師はいない」が58.9%で最多であり、短時間勤務の医師がいるうち、「当直(宿直・日直)を行っていない」が28.3%、「当直(宿直・日直)を行っている」が8.9%であった。



病院調査-32

問21. 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。(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」が37.8%で最多であり、短時間勤務の看護師がいるうち、「行っている」が19.6%、「行っていない」が42.6%であった。

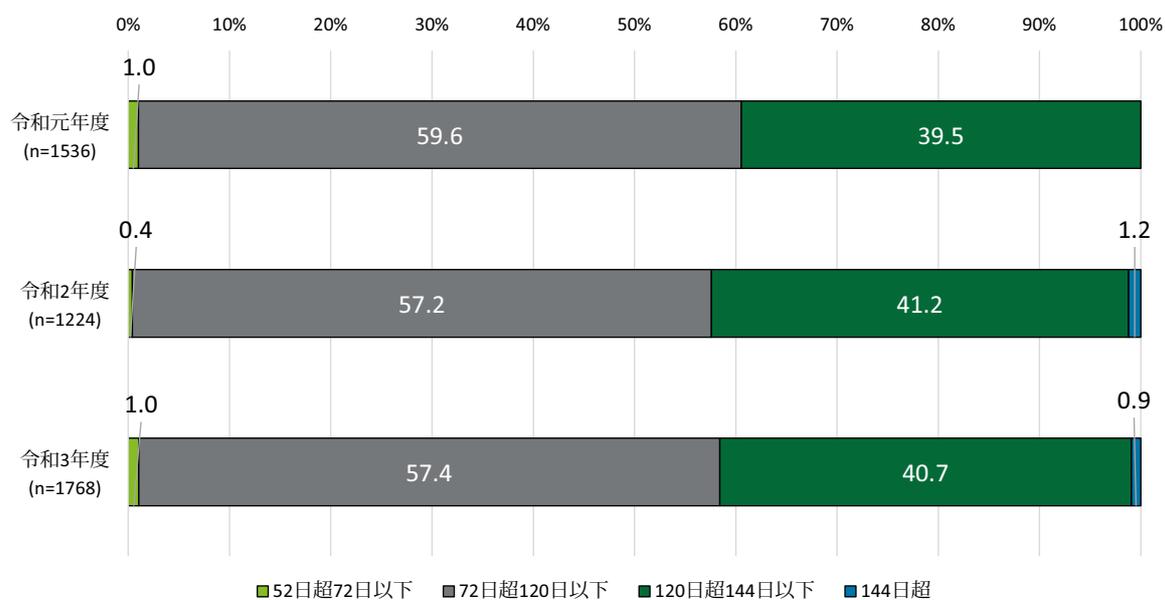


(単位: %)

病院調査-33

問22. 令和2年度の年間所定休日日数を教えてください。(数字を入力)

➤ 年間所定休日日数は、「72日超120日以下」が57.4%で最多であり、続いて「120日超144日以下」が40.7%になっている。

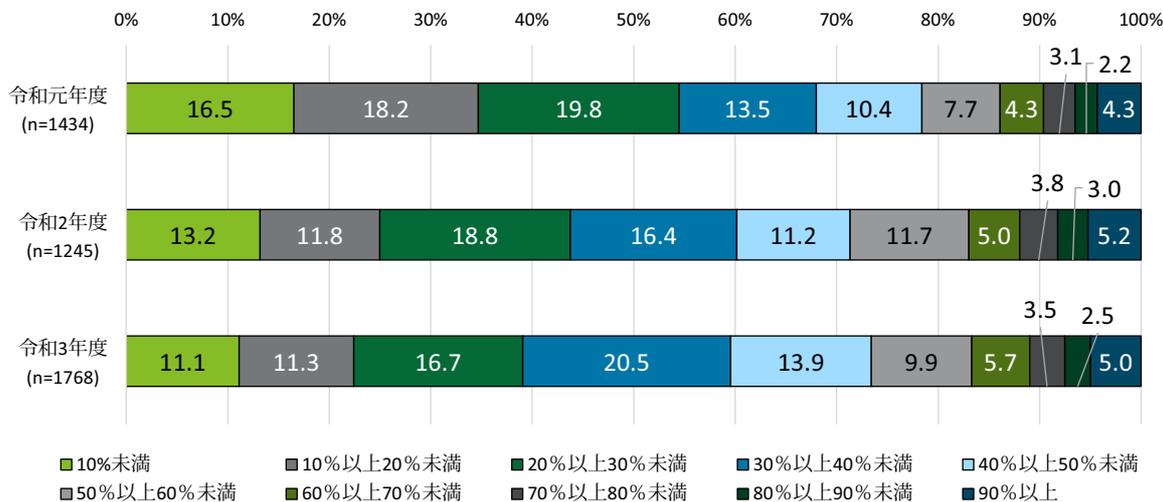


病院調査-34

問23. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の、令和2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」が20.5%で最多であり、続いて「20%以上30%未満」が16.7%、「40%以上50%未満」が13.9%となっている。
- 経年で比較すると、「10%未満」および「10%以上20%未満」の割合が減少しており、30%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。

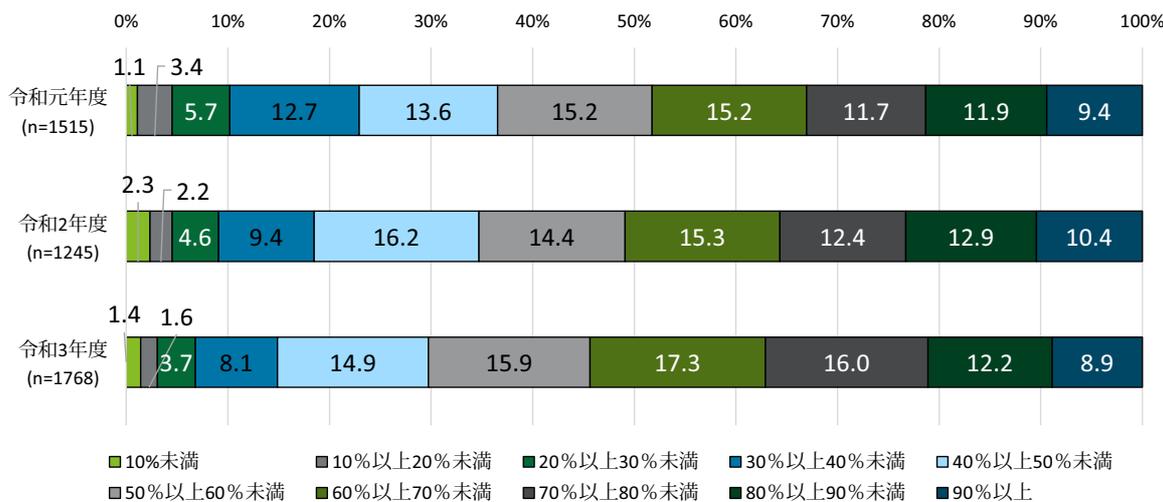


病院調査-35

問23. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の、令和2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

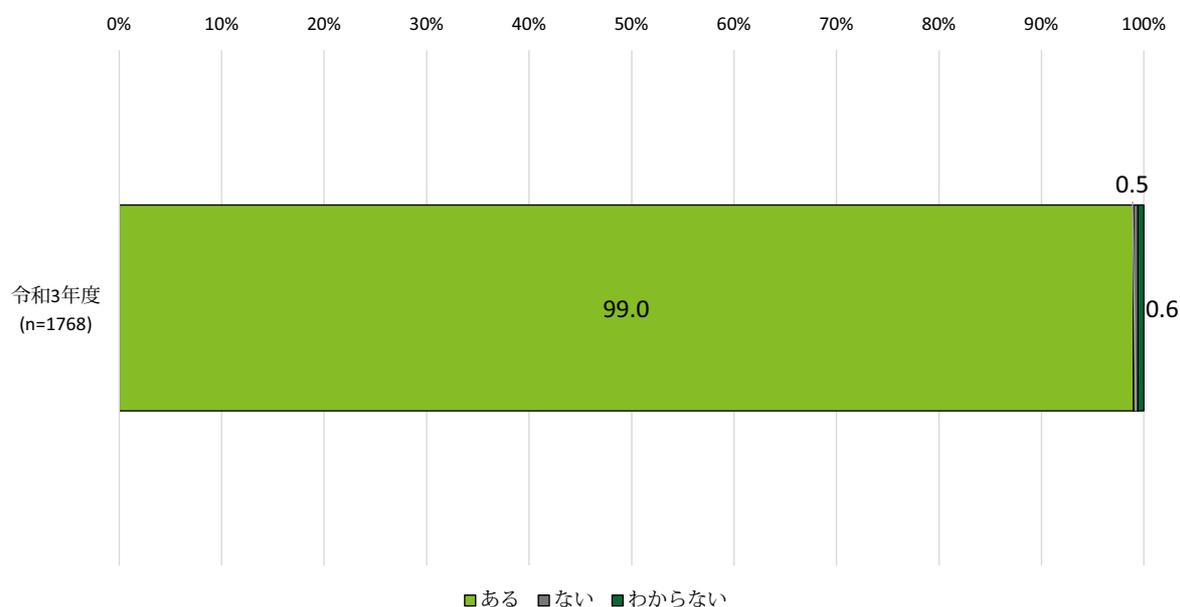
- 看護職の年次有給休暇取得率は、「60%以上70%未満」が17.3%で最多であり、続いて「80%以上90%未満」が16.0%、「50%以上60%未満」が15.9%となっている。
- 経年で比較すると、50%未満の割合が減少しており、50%以上の割合が増加していることから、有給休暇取得率が向上していることがうかがえる。



病院調査-36

問24. 育児休業制度に関する規定の有無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)

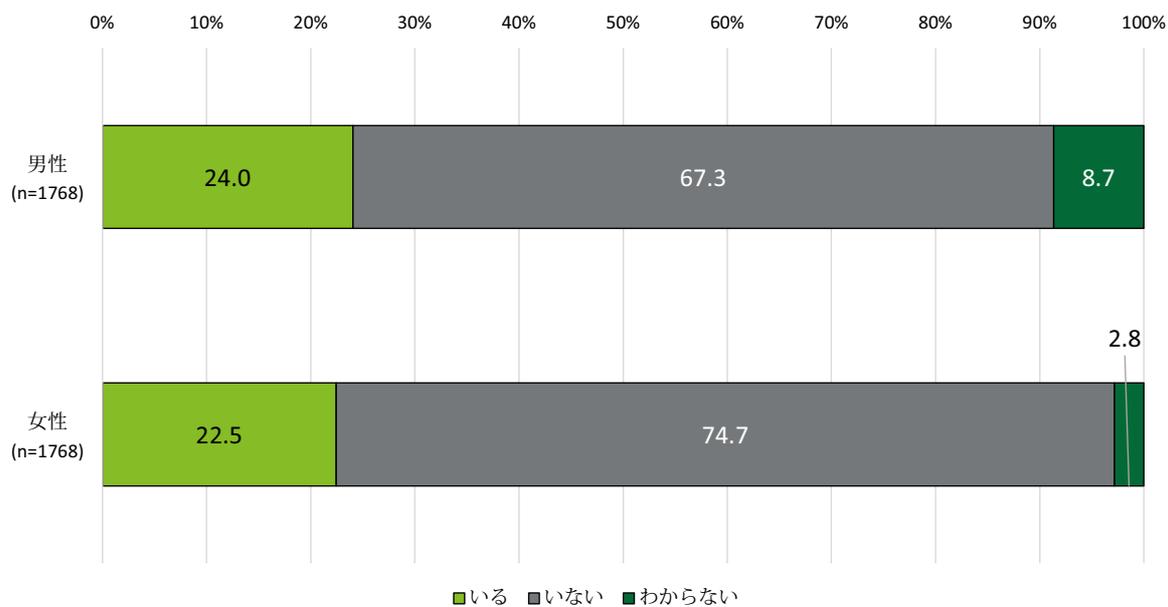
▶ 育児休業制度に関する規定について「ある」が99.0%となっており、ほぼ全ての病院で育児休業制度に関する規定がある。



病院調査-37

問25. 令和元年8月1日から令和2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)

▶ 令和元年8月1日から令和2年7月31日までに、本人または配偶者が出産した医師の有無について、男性は24.0%、女性は22.5%となっている。

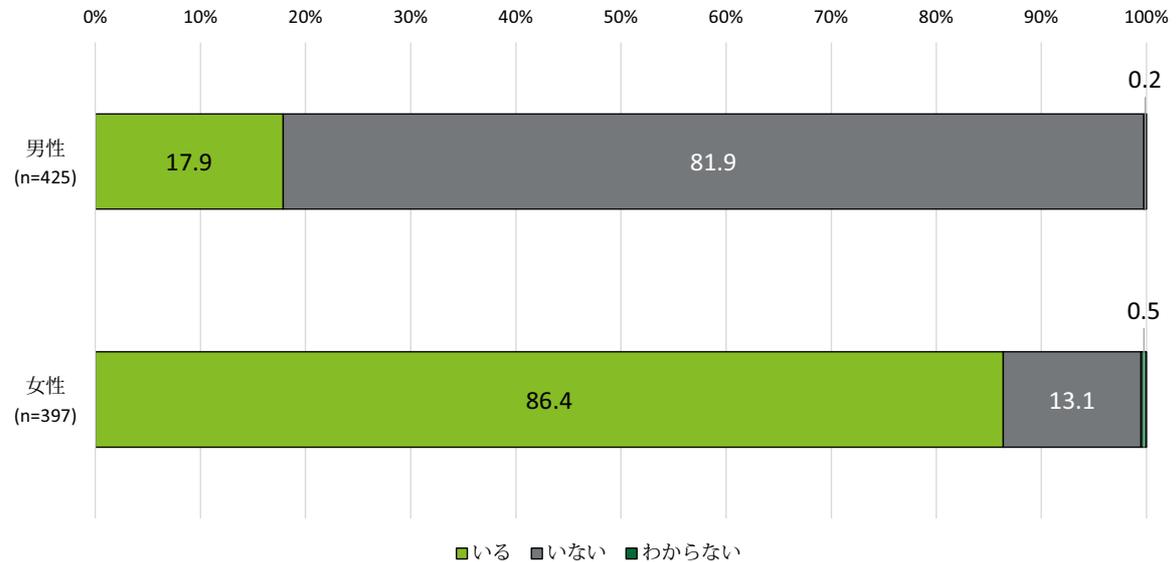


病院調査-38

問25-1. 問25「令和元年8月1日から令和2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。」で「1. いる」と回答した方に伺います。

問25に該当する医師のうち、令和3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)

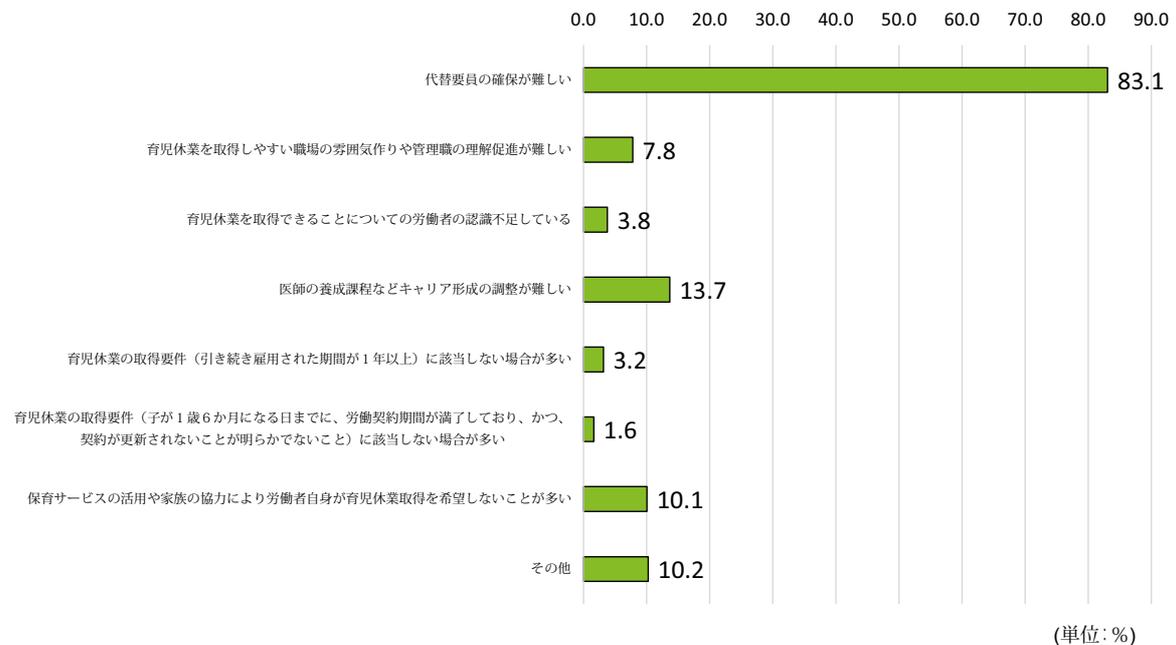
➤ 令和元年8月1日から令和2年7月31日までに、本人または配偶者が出席した医師のうち、育児休業を開始した医師は、男性が17.9%、女性は86.4%となっている。対象者の育児休業取得には男女に差が見られる。



病院調査-39

問26. 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)

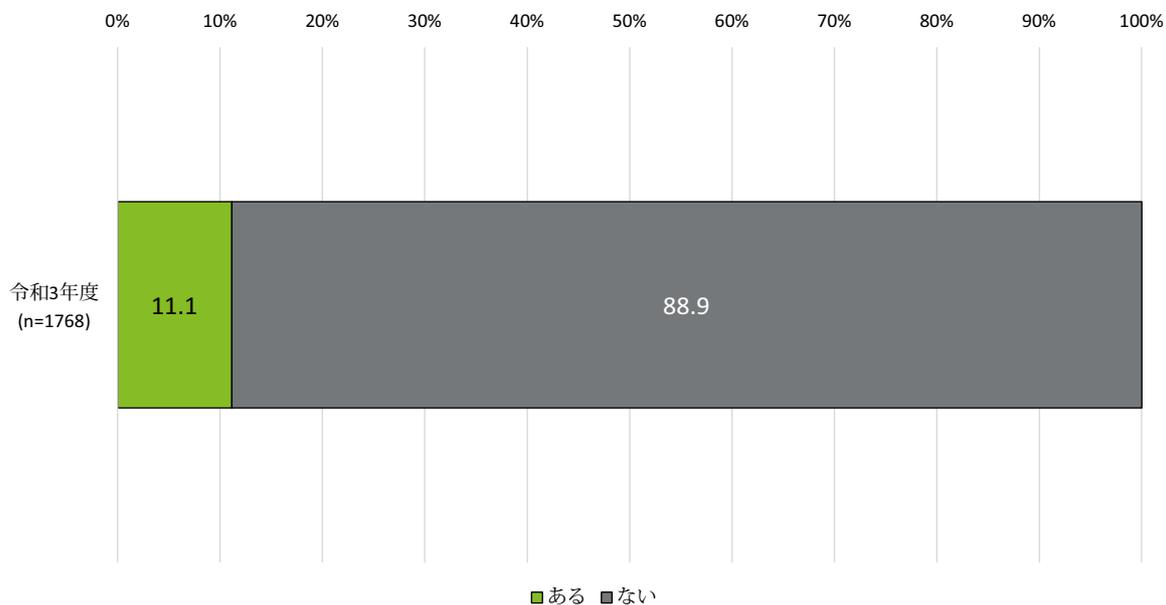
➤ 医師の育児休業取得に関する課題について、「代替要員の確保」が83.1%と最も多く、「医師の養成課程などキャリア形成の調整」(13.7%)、「労働者自身が育児休業取得を希望しないことが多い」(10.1%)と続く。



病院調査-40

問27. 有期雇用労働者について、法定の育児休業取得要件を満たさない場合でも育児休業を取得可能とする独自の制度はありますか。

▶ 法定の育児休業取得要件を満たさない有期雇用労働者が育児休業を取得できる制度の有無について、「ある」と回答したのは(11.1%)にとどまり、「ない」と回答した病院がほとんどを占める(88.9%)

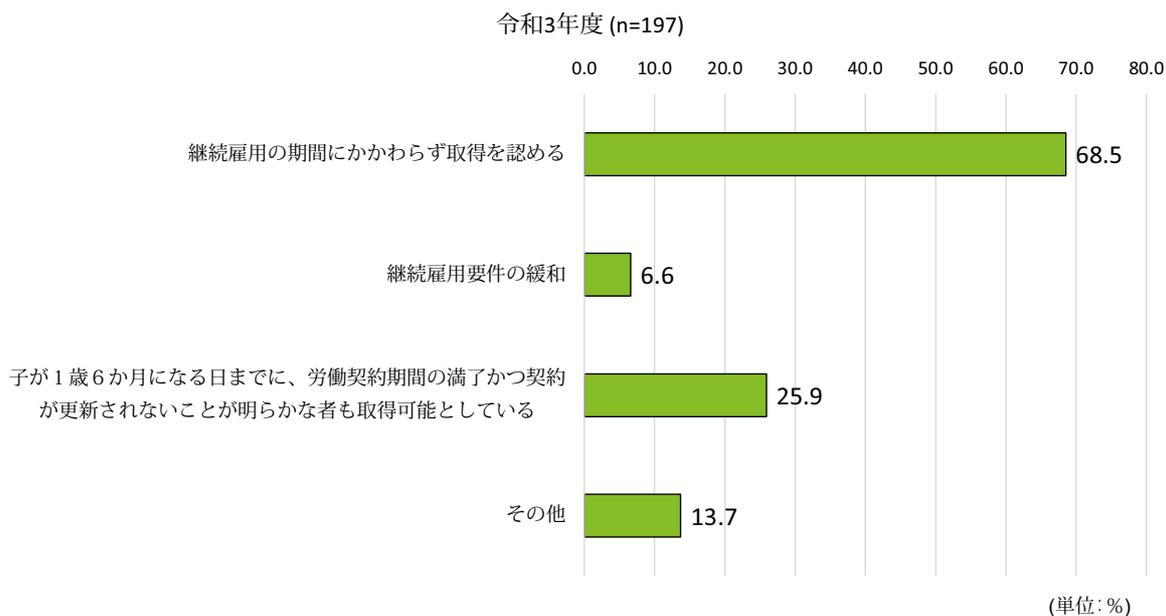


病院調査-41

問27-1. 問27「有期雇用労働者について、法定の育児休業取得要件を満たさない場合でも育児休業を取得可能とする独自の制度はありますか。」で「1. ある」と回答した方に伺います。

有期雇用労働者に対する独自の育児休業取得要件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。)

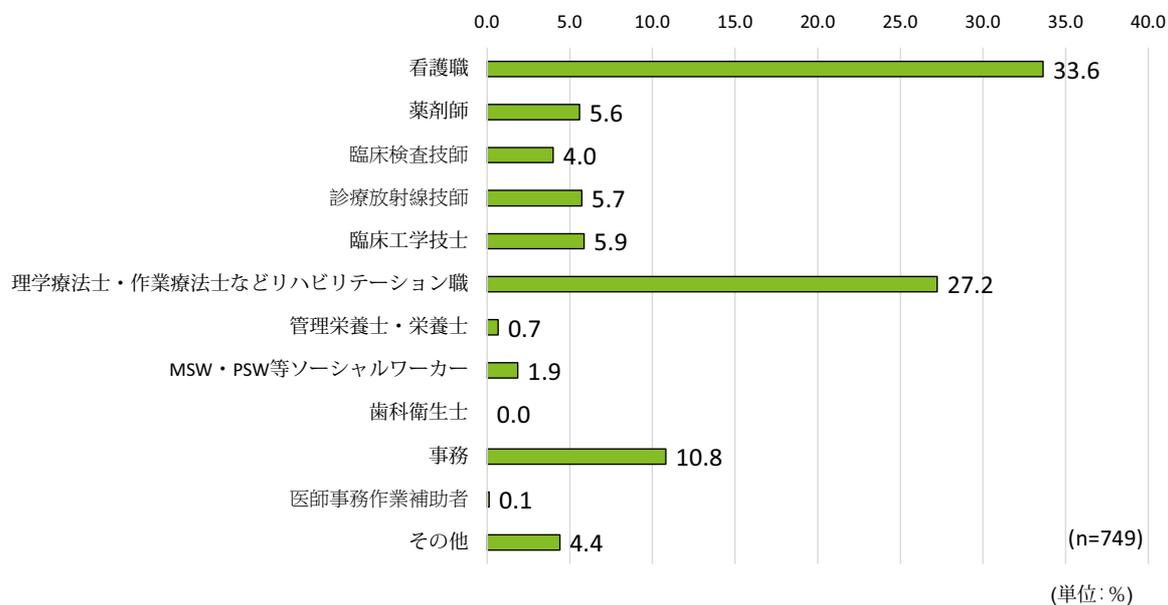
▶ 有期雇用労働者に対する独自の育児休業取得要件について、「継続雇用の期間に関わらず取得を認める」(68.5%)が最も多く、「子が1歳6か月になる日までに、労働契約期間の満了かつ契約が更新されないことが明らかな者も取得可能」(25.9%)と続く。



病院調査-42

問28. 医師以外の職種で、令和2年度に育児休業を取得した男性職員は何人か教えてください。(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)

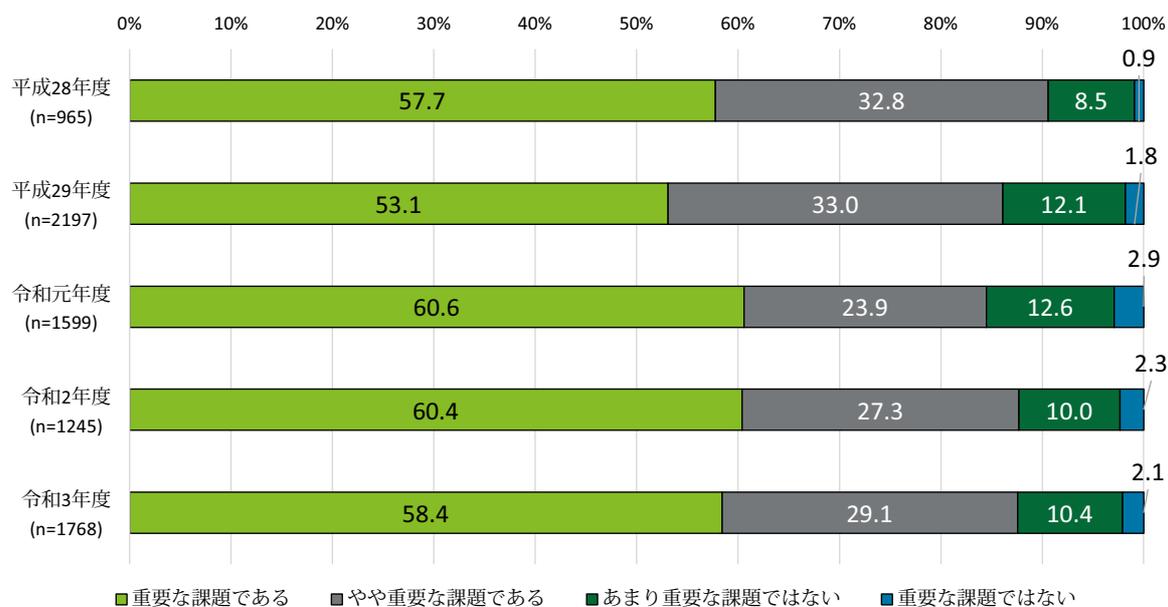
➤ 医師以外の職種で育児休業を取得した男性職員の職種は、「看護職」(33.6%)が最も多く、「理学療法士・作業療法士などリハビリテーション職」(27.2%)、「事務」(10.8%)と続く。



病院調査-43

問29. 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」が58.4%が最多であり、「やや重要な課題である」が29.1%と続いている。

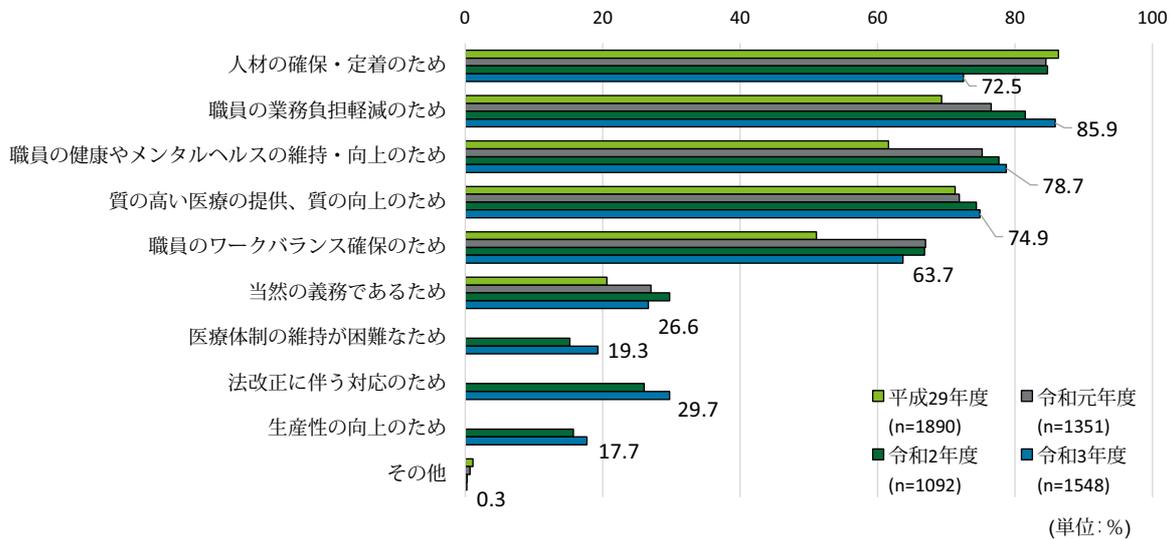


病院調査-44

問29-1. 問29「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」で「1. 重要な課題である」又は「2. やや重要な課題である」と回答した病院にお尋ねします。問29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、「職員の業務負担軽減のため」が85.9%と最多であり、続いて、「職員の健康やメンタルヘルスの維持・向上のため」(78.7%)、「質の高い医療の提供、質の向上のため」(74.9%)となっている。
- ▶ 「職員の業務負担軽減のため」、「質の高い医療の提供、質の向上のため」、「職員の健康やメンタルヘルスの維持・向上のため」との回答は、過去3年で増加傾向にある。

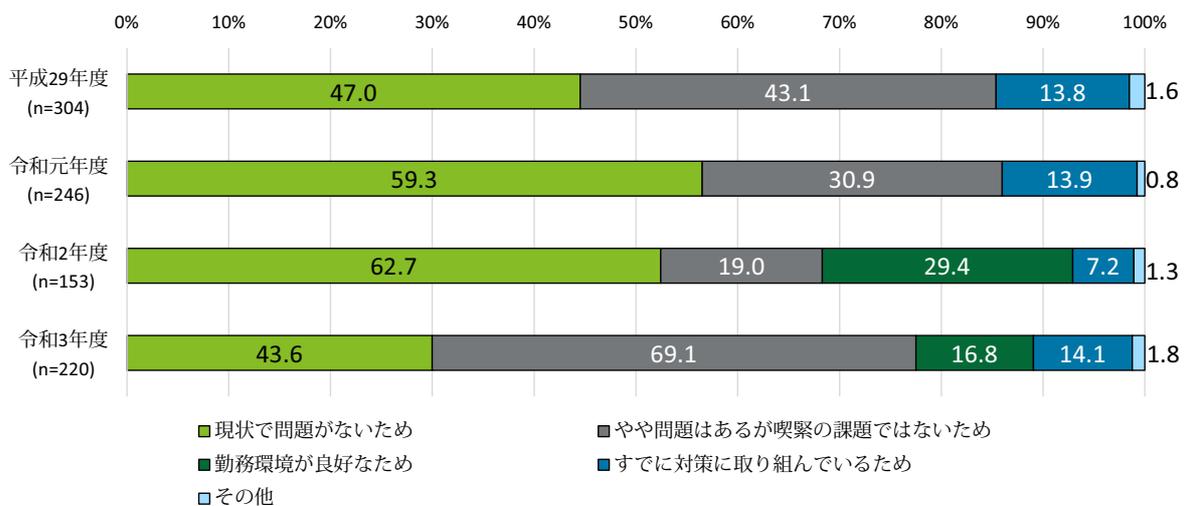


病院調査-45

問29-2. 問29「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」で「3. あまり重要な課題ではない」又は「4. 重要な課題ではない」と回答した病院にお尋ねします。問29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

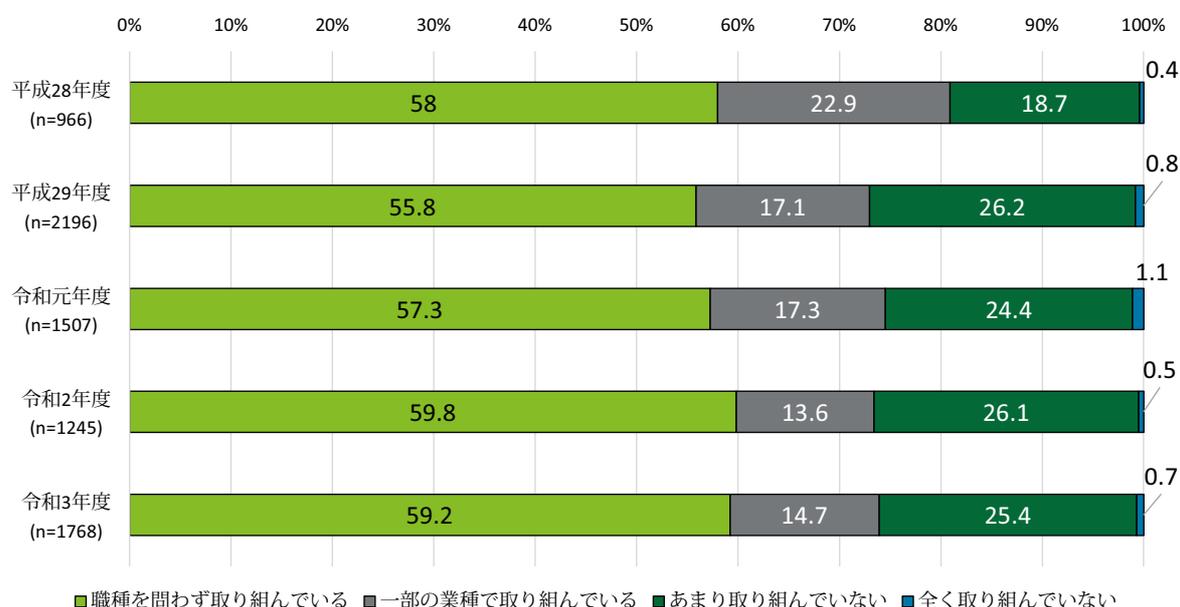
- ▶ 勤務環境改善が重要だと認識していない理由としては、「やや問題はあるが喫緊の課題ではないため」が69.1%と最多であり、続いて、「現状で問題がないため」43.6%となっている。
- ▶ 今年度調査では、「やや問題はあるが喫緊の課題ではないため」と回答する割合が高いことが特徴的である。



病院調査-46

問30. 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)

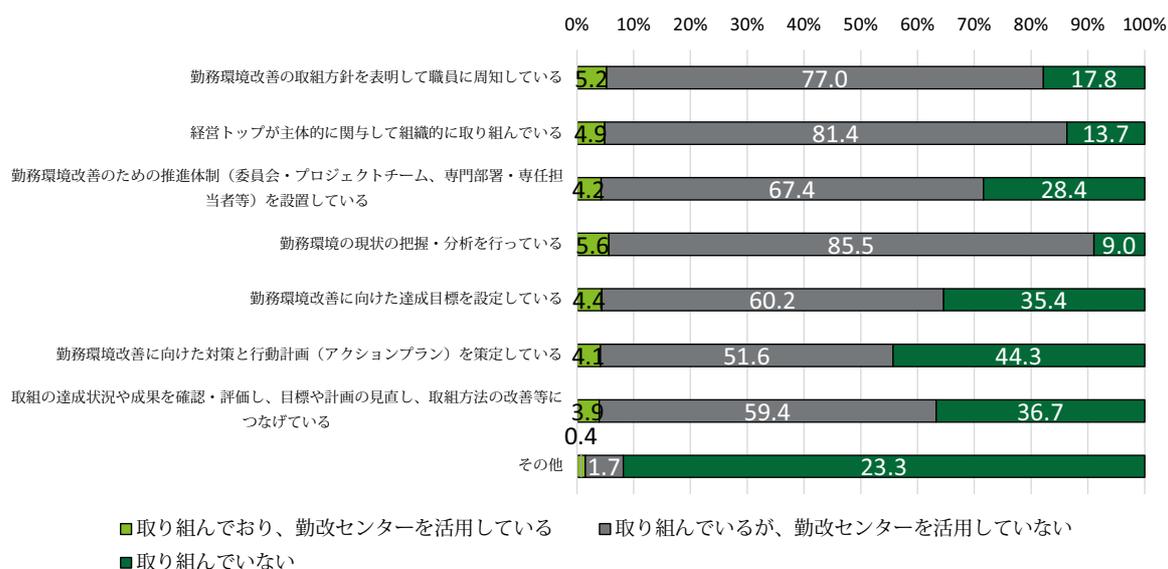
- 勤務環境に関する取組状況について、「職種を問わず取り組んでいる」が59.2%、「一部の業種で取り組んでいる」が14.7%となっている。
- 「職種を問わず取り組んでいる」と「一部の業種で取り組んでいる」を合わせた割合は、平成29年度以降大きな変化はない。



病院調査-47

問31. 問30「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。」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)

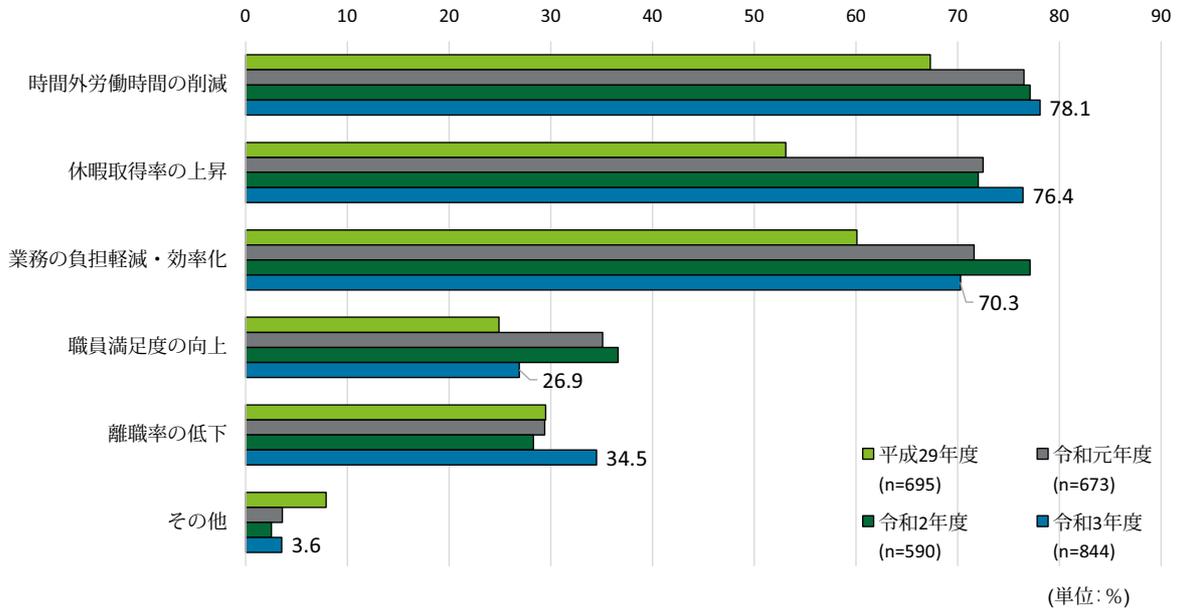
- 勤務環境に関する具体的な取り組み様態について、最も取組率の高いものは「勤務環境の現状の把握・分析を行っている」であり、最も取組率の低いものは、「勤務環境改善に向けた対策と行動計画(アクションプラン)を策定している」となっている。(「その他」を除く)
- 支援センターの活用は、「勤務環境改善の取組方針を表明して職員に周知している」を除き、5%未満にとどまっている。



病院調査-48

問31-1. 問31の項目5「勤務環境改善に向けた達成目標を設定している」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)

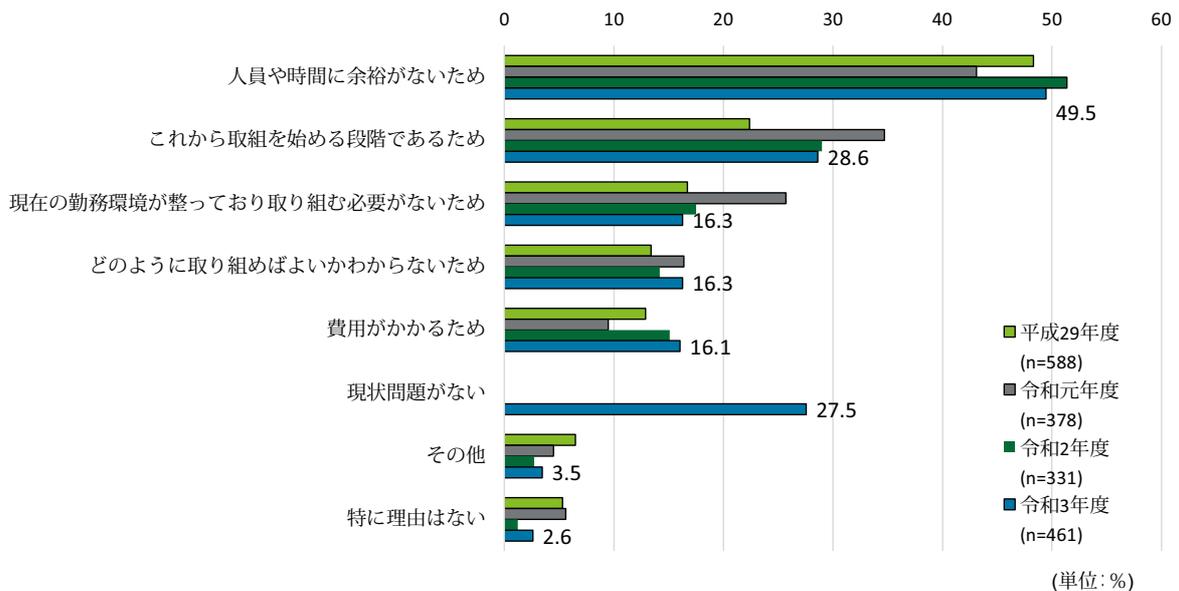
- 勤務環境改善に関する取組の目標について、「時間外労働時間の削減」が78.1%で最多であり、続いて、「休暇取得率の上昇」が76.4%、「業務の負担軽減・効率化」が70.3%と続いている。
- 特に「業務の負担軽減・効率化」「休暇取得率の向上」については、目標設定の項目として年々増加している。



病院調査-49

問32. 問30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」が49.5%で最多であり、続いて、「これから取組を始める段階であるため」が28.6%、「現在の勤務環境が整っており取り組む必要がないため」が16.3%と続いている。
- 前年と比較して「これから取組を始める段階であるため」が減少している。一方、「どのように取り組めばよいか分からないため」「費用がかかるため」が増加している。



病院調査-50

問33. 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

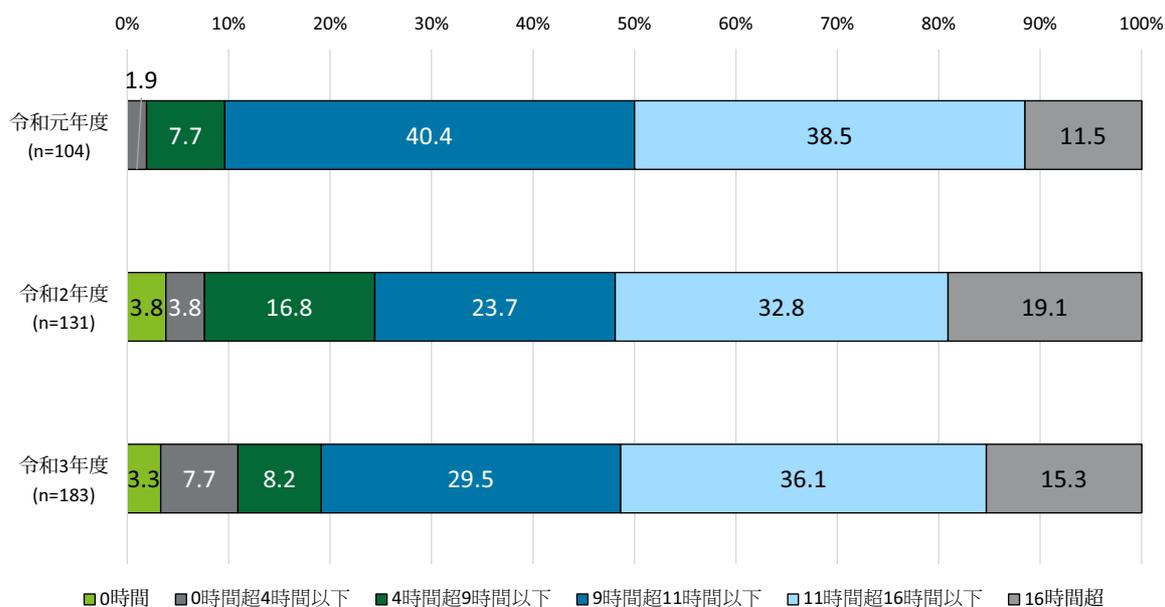
▶ 労働時間管理について、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している」(92.3%/79.6%)、最も低いものは、「勤務間インターバル制度を導入している」(10.4%/5.1%)である。

	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	84.4%	59.7%
2 1回当たりの最長勤務時間の削減に取り組んでいる	36.3%	14.5%
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	92.3%	79.6%
4 夜勤負担の軽減(夜勤明けの早帰りの推進、夜勤者の配置人数の見直し、夜勤回数の制限、仮眠時間の確保等)を行っている	62.7%	31.2%
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	43.8%	20.4%
6 夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している	67.4%	31.6%
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	31.2%	9.4%
8 勤務間インターバル制度を導入している	10.4%	5.1%

病院調査-51

「8. 勤務間インターバル制度を導入している」で「取り組んでいる」と回答した方は、インターバルの時間を記入してください。

▶ 勤務間インターバルの時間は、多い順に「11時間超～16時間以下」(36.1%)、「9時間超～11時間以下」(29.5%)、「16時間超」(15.3%)となっている。平均値は14.4時間である。



病院調査-52

「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」で「取り組んでいる」と回答した方は、令和3年6月30日現在の補助職の人数を記入してください。

▶ 医療事務作業補助者と看護補助者の人数の平均は、それぞれ医療事務作業補助者9.5人、看護補助者26.3人であった。

令和3年度調査

	人数 (平均)	調査数
医療事務作業補助者	9.5人	1,449
看護補助者	26.3人	1,449

(参考) 令和2年度調査

	人数 (平均)	調査数
医療事務作業補助者	9.1人	1,012
看護補助者	26.1人	1,012

問33. 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、そのうち効果が高いと評価できる取組を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

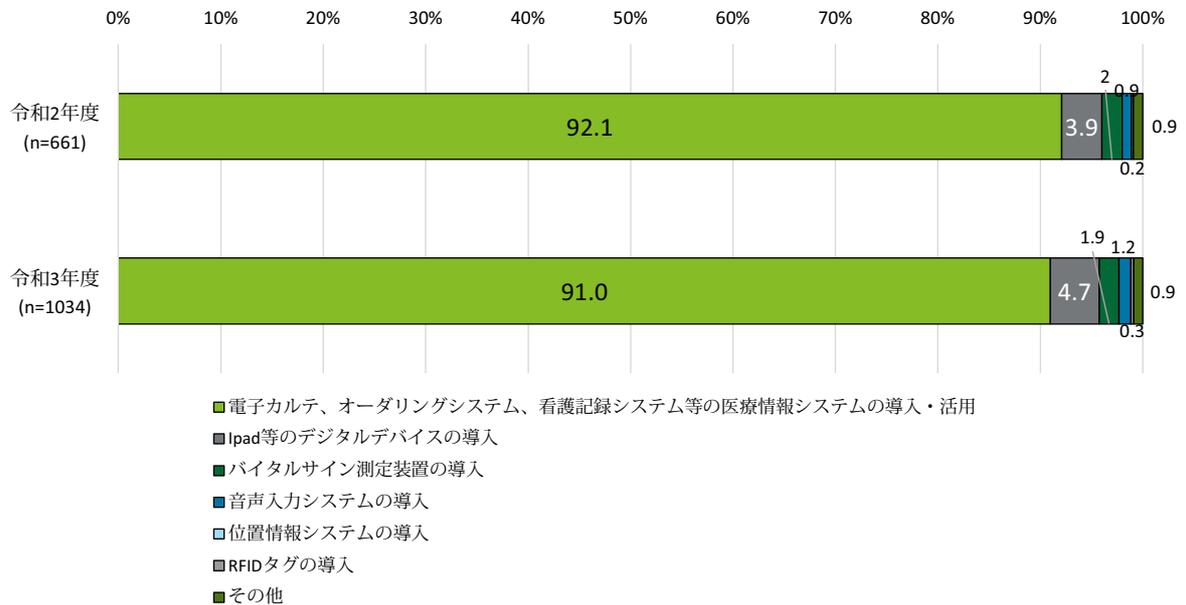
勤務負担軽減

▶ 勤務負担軽減について、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「補助職（医師事務作業補助者、看護補助者等）を配置している」（82.0％／72.3％）、最も低いものは、「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」（27.0％／8.1％）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	82.0%	72.3%
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	54.7%	32.7%
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）	70.3%	43.7%
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	57.2%	21.7%
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	59.8%	29.0%
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	58.5%	31.2%
15 募集・採用を強化するための取組を実施している	49.5%	15.8%
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	27.0%	8.1%

「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」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」が92.1%と、ほとんどの病院から評価されている。



病院調査-55

問33. 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、そのうち効果が高いと評価できる取組を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

職員の健康支援

➤ 職員の健康支援について、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「職員に健康診断を受診するよう働きかけている」(98.0%/71.9%)、最も低いものは、「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」(30.3%/7.9%)である。

	取り組んでいる (%)	効果が高い (%)
17 職員に健康診断を受診するよう働きかけている	98.0%	71.9%
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	84.0%	39.0%
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	52.3%	15.8%
20 職員のメンタルヘルス教育研修を実施している	52.9%	15.5%
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	30.3%	7.9%
22 長時間労働者に対する面接指導を実施している	48.3%	13.6%
23 職業感染(結核・インフルエンザ等呼吸器感染、HBV、HCV、HIVの針刺し切創対策、ワクチン等)に取り組んでいる	92.3%	57.2%
24 有害化学物質(抗がん剤、エチレンオキシド、キシレン、ホルムアルデヒドの取扱い等)のばく露予防に取り組んでいる	44.3%	12.9%
25 作業管理・作業環境対策(腰痛対策や眼精疲労対策等)に取り組んでいる	35.6%	8.4%
26 産業医を選任し、職員に周知している	90.2%	36.1%

病院調査-56

問33. 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、そのうち効果が高いと評価できる取組を教えてください。(該当するものすべてにチェックをしてください)

仕事と子育て・介護等の両立支援

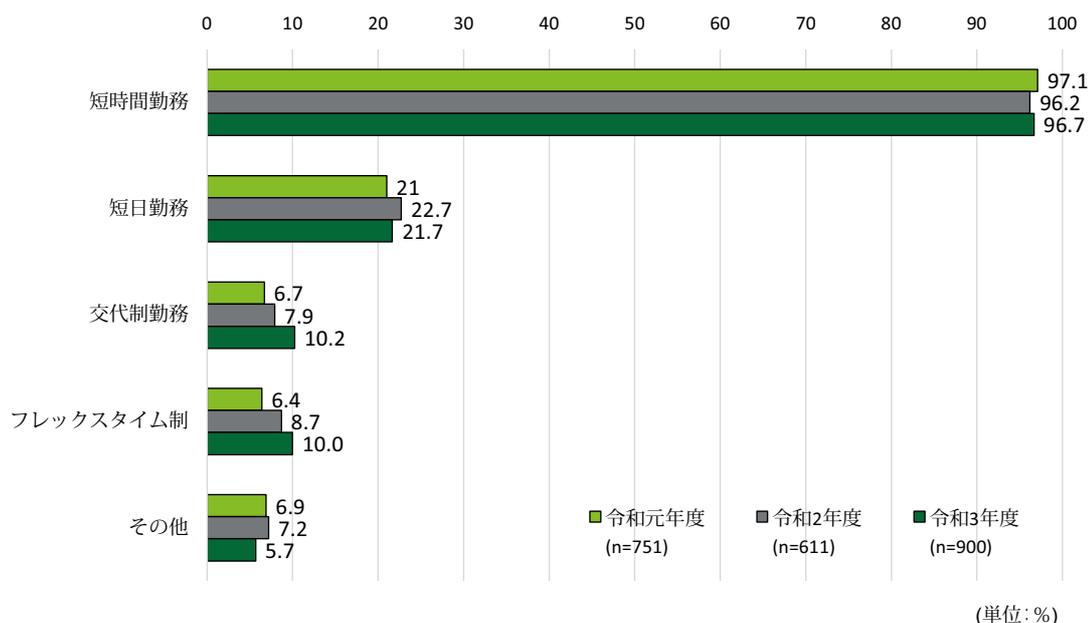
- ▶ 仕事と子育て・介護等の両立支援について、取り組んでいる割合が最も高いものは「介護短時間勤務制度を導入している」(55.3%)、最も低いものは、「院内や近隣に学童保育を整備している」(6.4%)である。
- ▶ 効果が高いと感じている割合が高いものは、「院内保育所や提携保育所等を整備している」(41.5%)、最も低いものは「院内や近隣に学童保育を整備している」(3.5%)である。(「その他」を除く)

	取り組んでいる (%)	効果が高い (%)
27 男性職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけている	23.8%	6.3%
28 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	44.5%	28.4%
29 院内保育所や提携保育所等を整備している	50.6%	41.5%
30 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	27.9%	19.3%
31 院内や近隣に学童保育を整備している	6.4%	3.5%
32 学童期の子どもを有する職員に対する支援制度を設けている	15.4%	8.6%
33 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	38.7%	16.3%
34 介護短時間勤務制度を導入している	55.3%	9.4%
35 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	29.8%	8.6%
36 法定以上の子育て・介護中の職員に対する夜勤・時間外労働免除(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	25.2%	9.5%
37 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	50.9%	23.0%
38 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	14.6%	6.1%
39 子育て・介護その他の事情により退職した職員に対する再雇用の制度を設けている	17.3%	3.6%
40 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	13.4%	3.6%
41 その他の子育て・介護との両立支援の制度・取組(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	9.4%	3.4%

病院調査-57

「37. 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」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96.7%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」(21.7%)、「交代制勤務」(10.2%)、「フレックスタイム制」(10.0%)となっている。



病院調査-58

問33. 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」(75.9%/23.8%)が、「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」(52.3%/13.2%)に比べ、取り組んでいる割合/効果が高いと評価できる割合が共に高い結果であった。

		取り組んでいる (%)	効果が高い (%)
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	75.9%	23.8%
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	52.3%	13.2%

病院調査-59

問33. 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」(72.9%/19.8%)、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」(20.2%/2.9%)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共に、「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」(52.8%/17.2%)が、「複数主治医制を採用している」(17.8%/5.2%)に比べ高い結果であった。

		取り組んでいる (%)	効果が高い (%)
44	職員の働く満足度の調査を行っている	35.5%	10.6%
風土・環境整備	45 職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している	72.9%	19.8%
	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)	45.8%	16.5%
	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	20.2%	2.9%
人材の定着化	48 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	52.8%	17.2%
	49 複数主治医制を採用している	17.8%	5.2%

病院調査-60

問33. 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」(83.3%/44.0%)、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」(14.4%/3.4%)である。

	取り組んでいる (%)	効果が高い (%)
50 施設外の研修への参加を支援している	83.3%	44.0%
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	59.5%	21.8%
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	14.4%	3.4%
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	27.8%	6.3%
54 専門資格の取得を支援する制度を設けている	58.5%	24.3%

病院調査-61

問33. 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」(47.0%/17.2%)である。
▶ 取り組んでいる割合が最も低いものは、「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」(17.8%)、効果が高いと評価できる割合が最も低いものは、「産休・育休復帰後のキャリア形成の支援 (業務経験や研修等の機会の付与、産休・育休経験者による相談対応等)を行っている」(4.5%)である。

	取り組んでいる (%)	効果が高い (%)
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	21.4%	4.5%
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	47.0%	17.2%
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	17.8%	5.3%

病院調査-62

問33. 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

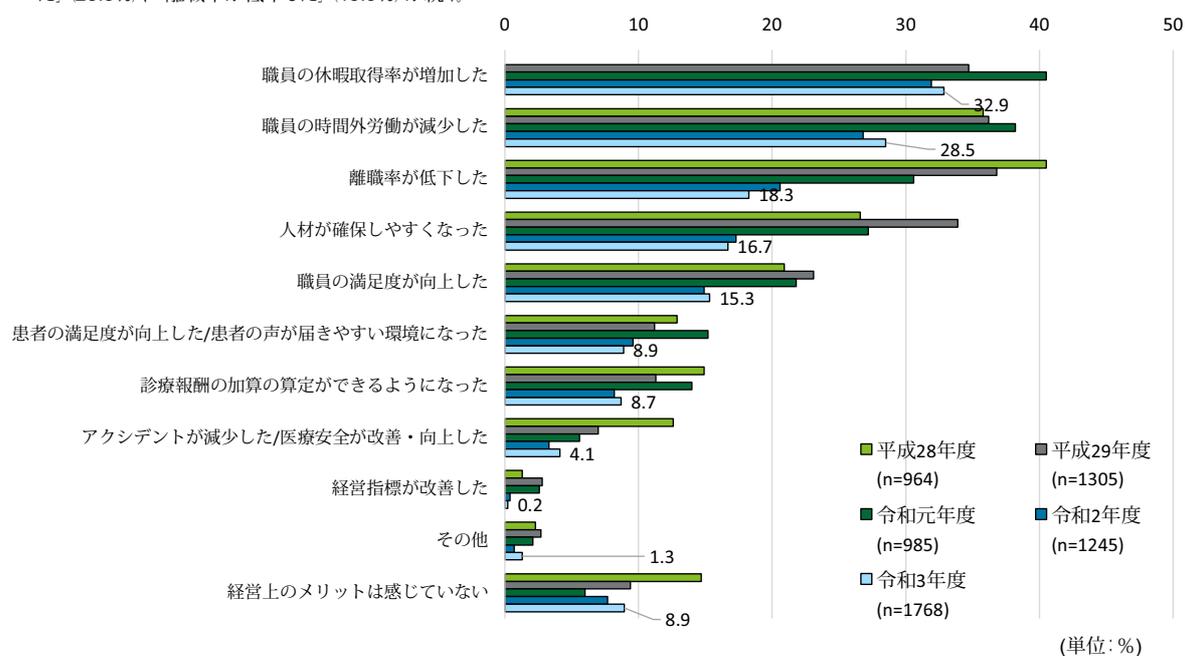
➤ その他、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる」(86.1%／49.8%)、最も低いものは、「子育て等により配慮を受ける職員とその他の職員の公平感に留意した制度を設けている」(13.6%／2.4%)である。

	取り組んでいる (%)	効果が高い (%)
58 患者満足度の調査を行っている	63.3%	25.0%
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	13.6%	2.4%
60 定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	86.1%	49.8%
61 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	34.2%	9.6%
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	30.9%	8.6%
63 その他	0.6%	0.3%

病院調査－63

問34. 問33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33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)

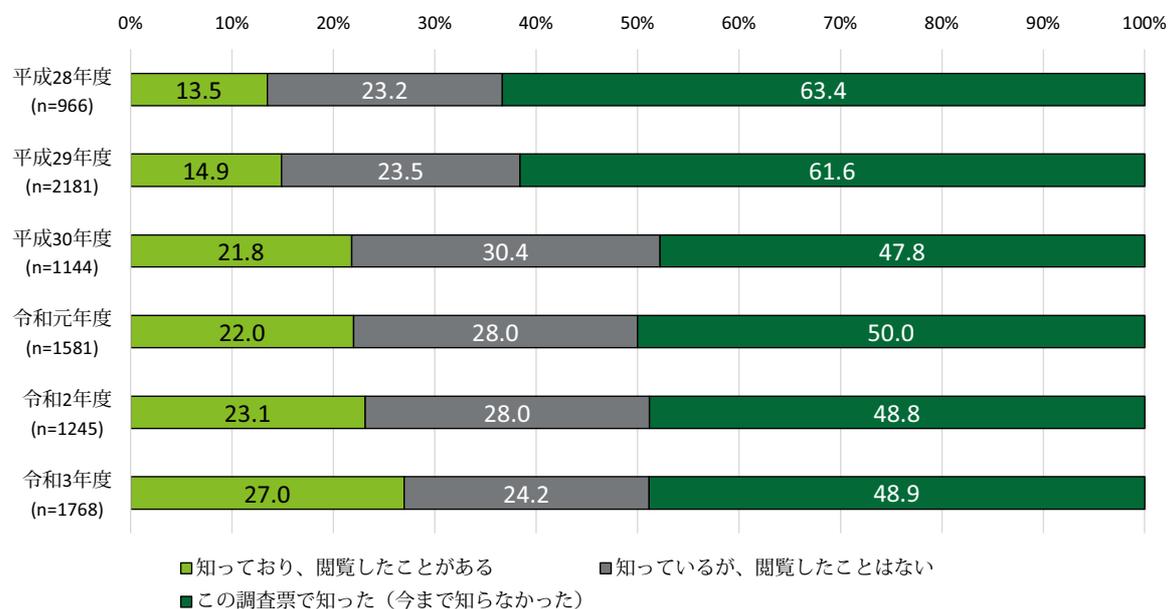
➤ 勤務環境に関する取組の経営上のメリットについて、「職員の休暇取得率が増加した」が32.9%で最も多く、「職員の時間外労働が減少した」(28.5%)、「離職率が低下した」(18.3%)が続く。



病院調査－64

問35. あなたは、「いきサポ」をご存じでしたか。(該当するもの1つにチェックをしてください)

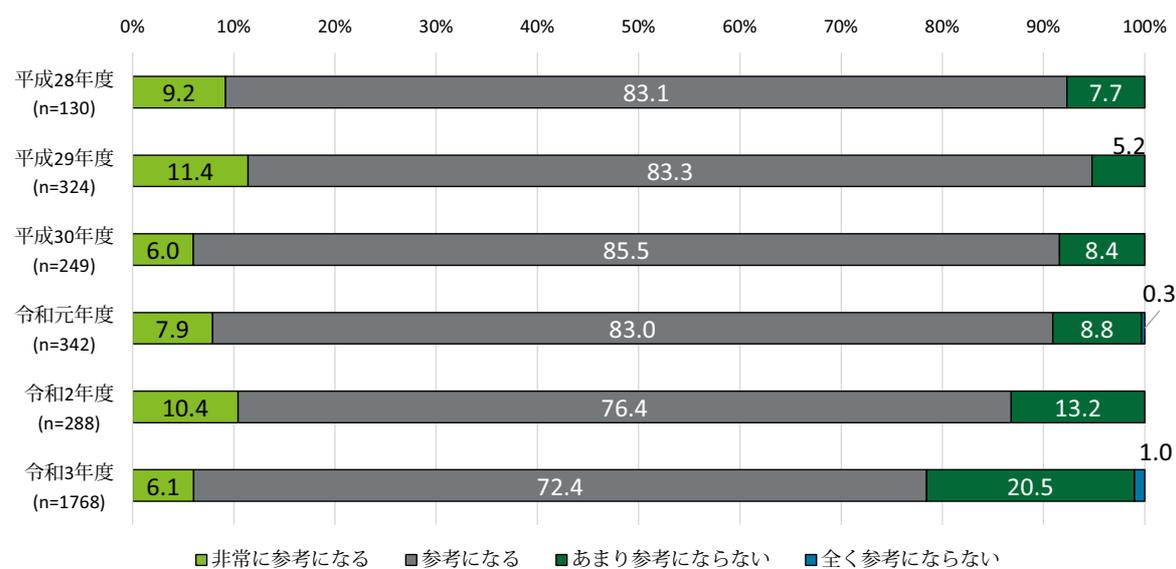
- ▶ 「いきサポ」の認知度について、「この調査票で知った(今まで知らなかった)」が48.9%である。
- ▶ 「知っており、閲覧したことがある」と「知っているが、閲覧したことはない」を合わせた割合は、平成30年度からほぼ横ばいである。



病院調査-65

問35-1. 「いきサポ」をご覧になったご感想をお聞かせください。(該当するもの1つにチェックをしてください)

- ▶ 「いきサポ」の感想について、「参考になる」が72.4%で最も多い。
- ▶ 「あまり参考にならない」の割合が増加しているが、令和3年度より設問の対象者を拡大したことが影響していると考えられる。

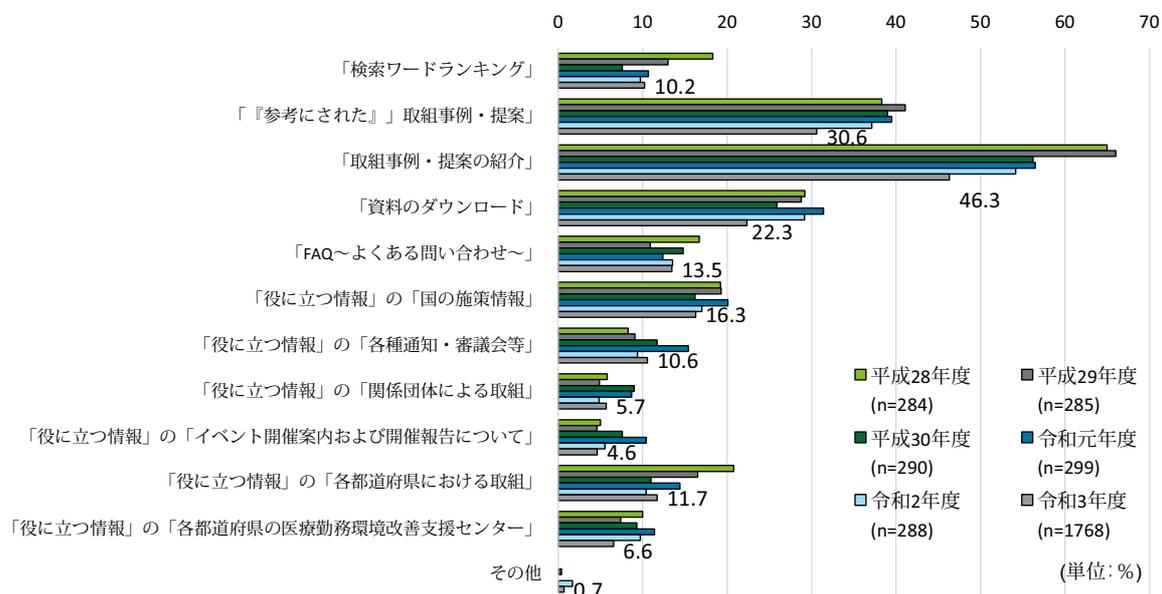


※令和3年度より、問35で「知っているが、閲覧したことはない」「この調査票で知った(今まで知らなかった)」と回答した場合にも、「いきサポ」にアクセスしてもらい本設問を回答してもらった構成とした。

病院調査-66

問35-2. 「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」が46.3%で最も多く、「参考にされた取組事例・提案」(30.6%)、「資料のダウンロード」(22.3%)と続く。

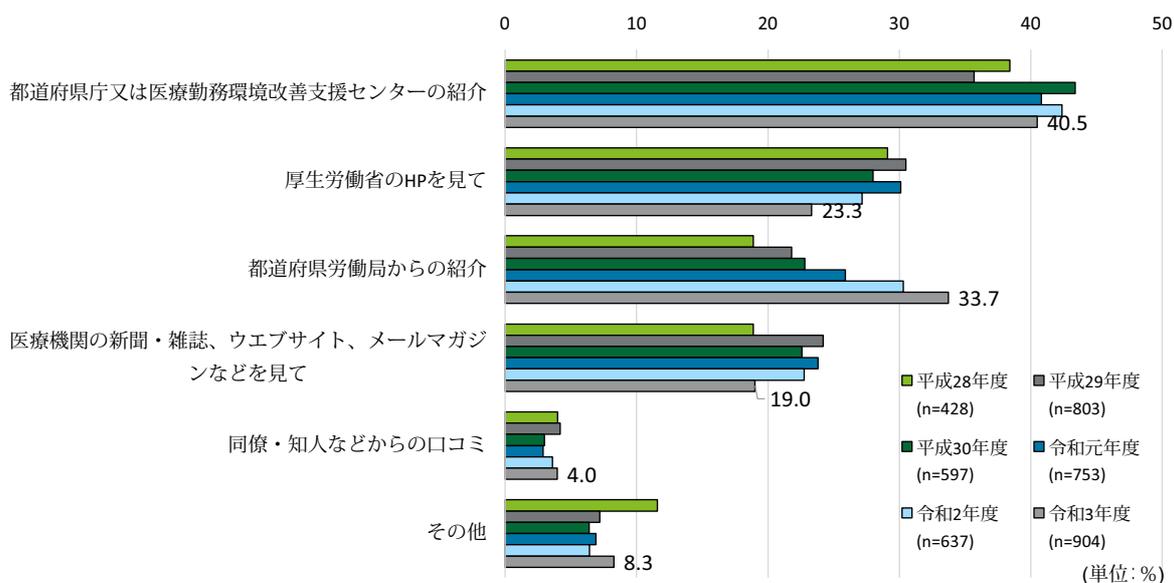


※令和3年度より、問35で「知っているが、閲覧したことはない」「この調査票で知った(いままで知らなかった)」と回答した場合にも、「いきサポ」にアクセスしてもらい本設問を回答してもらった構成とした。

病院調査-67

問35-4. 問35で「1. 知っており、閲覧したことがある」もしくは「2. 知っているが、閲覧したことはない」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、「都道府県庁又は医療勤務環境改善支援センターの紹介」が40.5%で最も多く、次いで「都道府県労働局からの紹介」(33.7%)、「厚生労働省HPを見て」(23.3%)となっている。
➤ 「都道府県労働局からの紹介」は、年々増加傾向にある。

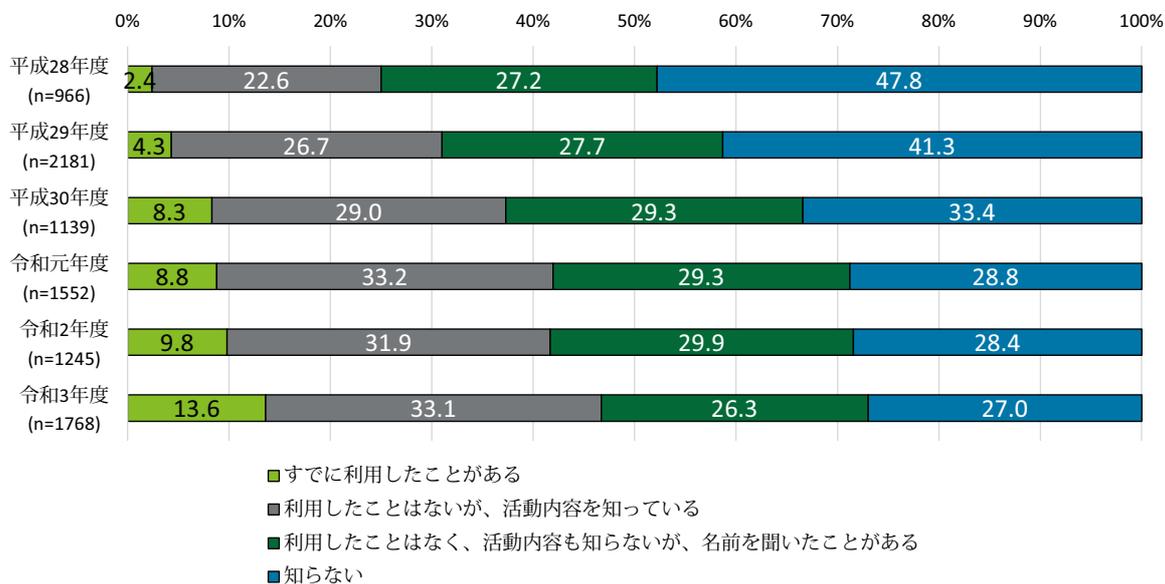


※令和3年度より、問35で「知っているが、閲覧したことはない」と回答した場合にも、「いきサポ」にアクセスしてもらい本設問を回答してもらった構成とした。

病院調査-68

問38. 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)

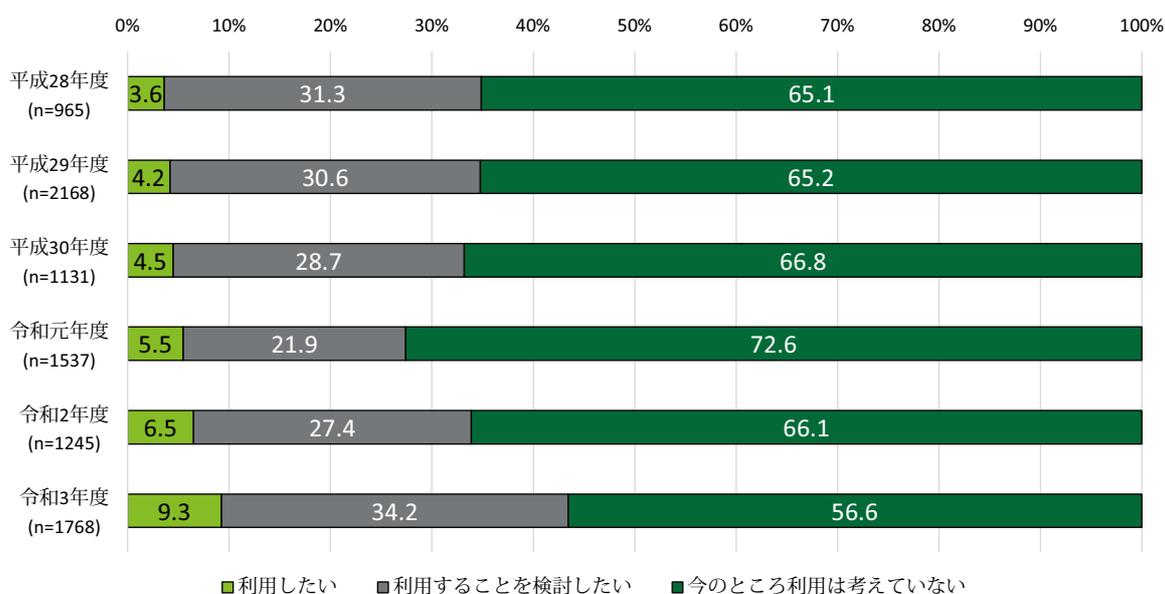
▶ 「医療勤務環境改善支援センター」の認知度について、「すでに利用したことがある」が13.6%であり、利用したことはないとの回答が59.4%、「知らない」が27.0%である。「すでに利用したことがある」や「利用したことはないが、活動内容を知っている」の割合が増加しており、認知度の向上がうかがえる。



病院調査-69

問39. 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」(9.3%)、「利用することを検討したい」(34.2%)、「今のところ利用は考えていない」(56.6%)と、過去調査と比べて勤改センターの利用について積極的な結果となった。

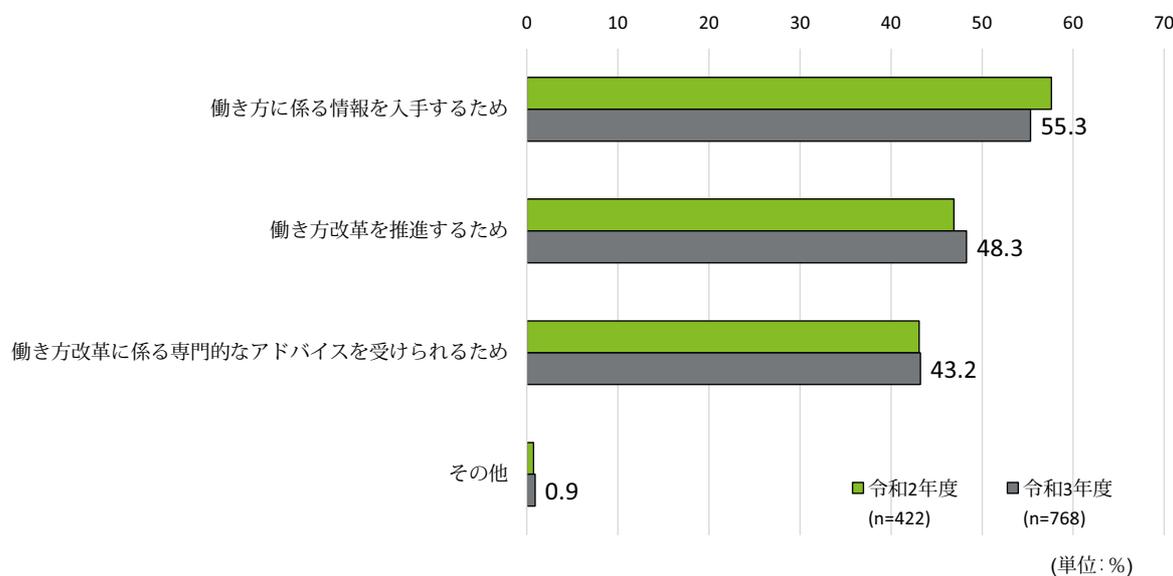


病院調査-70

問40. 問39「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」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、「働き方に係る情報を入手するため」(55.3%)が最も多く、「働き方改革を推進するため」(48.3%)、「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」(43.2%)と続く。

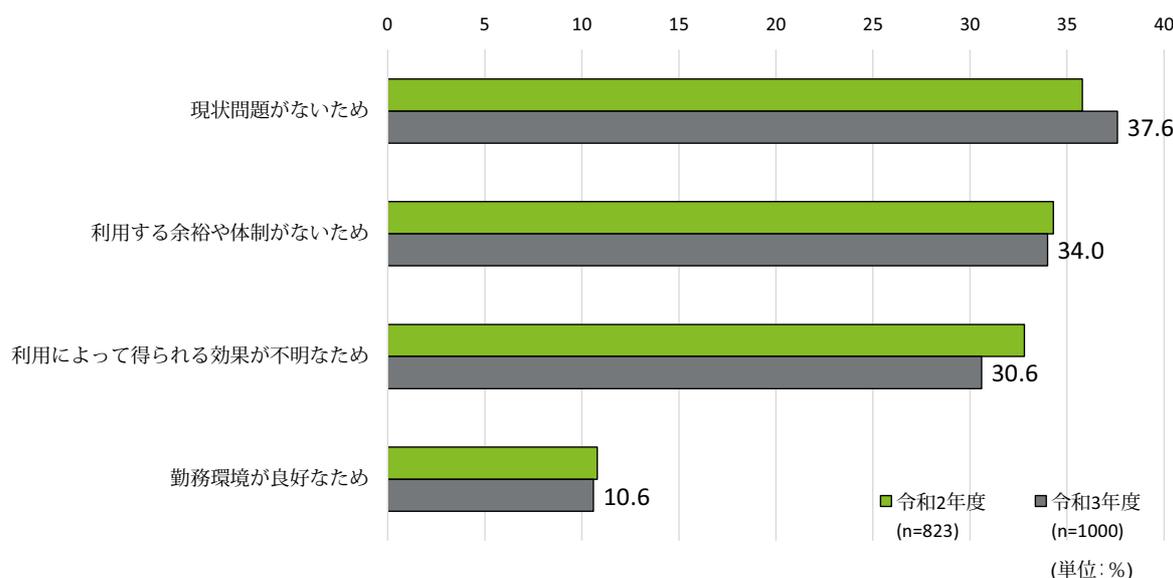


病院調査-71

問40. 問39「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」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

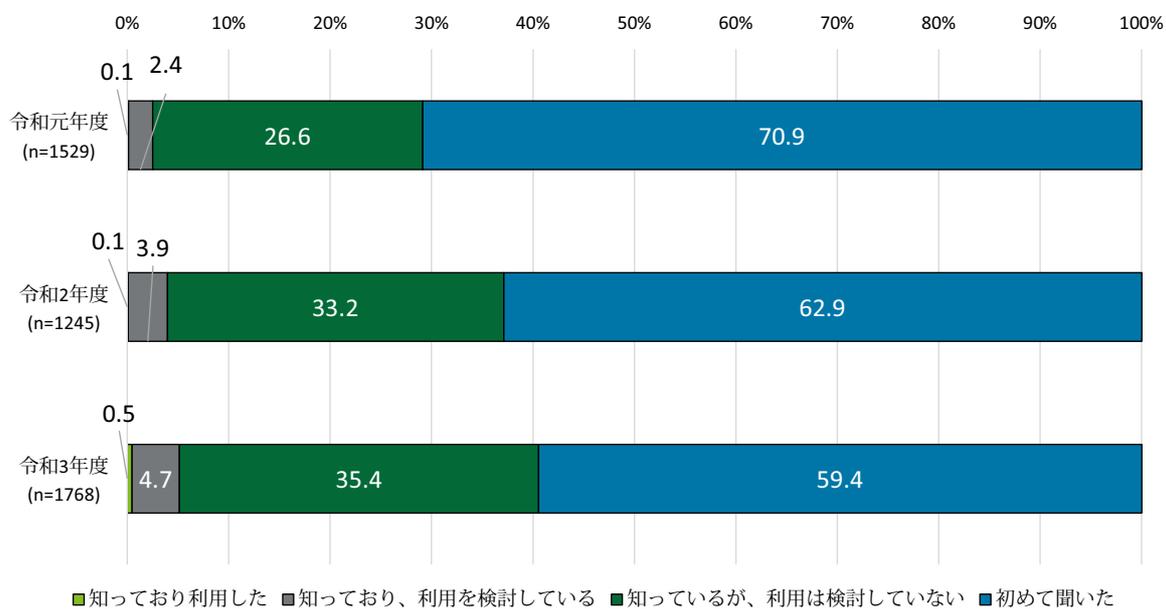
➤ 医療勤務環境改善支援センターの利用を考えていない理由について、「現状問題がないため」(37.6%)が最も多く、「利用する余裕や体制がないため」(34.2%)と続く。



病院調査-72

問41. 平成31年4月から一定の条件を満たせば医師・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、特別償却をすることができます。この取組をご存じでしたか。(該当するもの1つにチェックをしてください)

➤ 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特別償却の取組みについて、知っているとの回答は5.2%にとどまり、前年度(4.0%)に比べて微増しているが、依然認知度は低い。



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：37.9時間、看護職：30.9時間であり、医師・看護職ともに時間外労働時間数は増加傾向にある。(参照：17.18)
- ✓ 最長連続勤務時間の平均は、医師：9.3時間、看護師：12.4時間となっており、医師の最長連続勤務時間は短縮の兆しが見られる。(参照：20.21)

<休日・休暇>

- ✓ 医師の有給休暇取得率は、依然として低く取得率10%未満が半数を超える。看護職についても50%未満の割合が減少し50%以上の割合が増加している。看護職においては有給休暇取得率は増加傾向にある。(参照：31.32)

<育児休業制度>

- ✓ 在職中に本人または配偶者が出産した医師の数は男女間に大きな差は見られず、育児休業を実際に開始したかについても男女間で差はあるものの、病院勤務医ほど顕著ではない(男女とも取得していない割合が高い)。(参照：34.35)
- ✓ 医師の育児休業取得の課題として、「代替要員の確保」を指摘する有床診療所が多い。(参照：36)

<勤務環境改善の取組>

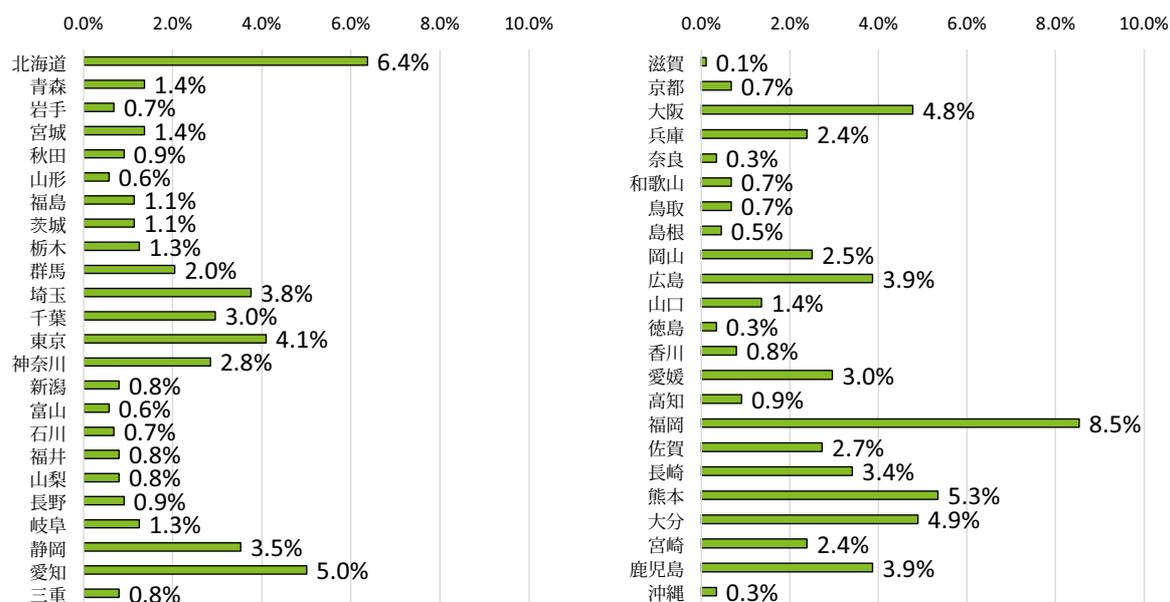
- ✓ 医療従事者の勤務環境改善に関する現状認識として、重要な課題と認識する割合が増加傾向にある一方で、実際の取組状況はあまり進んでいない。(参照：40.43)
- ✓ 医療従事者の勤務環境改善にあまり又は全く取り組んでいない理由として、人員や時間に余裕がないことを指摘する有床診療所が多い。(参照：46)

<いきサポ・医療勤務環境改善支援センター>

- ✓ 「いきサポ」の認知度は平成30年度以降大きな変化は見られないが、閲覧したことがある割合は増加している。(参照：55)
- ✓ 「医療勤務環境改善支援センター」の認知度は頭打ち状態にあり、利用意向についても前向きな回答の増加は見られない。(参照：59.60)

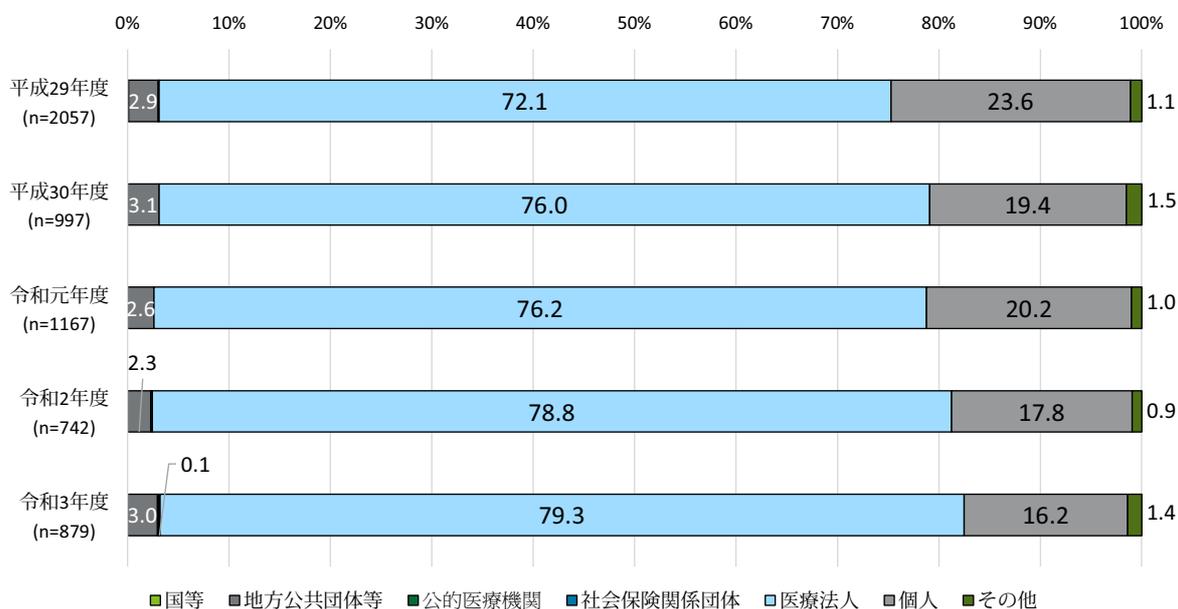
所在地

- 所在地については、多い順に、「福岡」(8.5%)、「北海道」(6.4%)、「熊本」(5.3%)、「愛知」(5.0%)、「大分」(4.9%)であり、九州地方での回答率が比較的高い。



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」(79.3%)、「個人」(16.2%)、「地方公共団体等」(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。



有床診療所調査-2

問2. 医療機能を教えてください。(該当するもの1つにチェックをしてください)

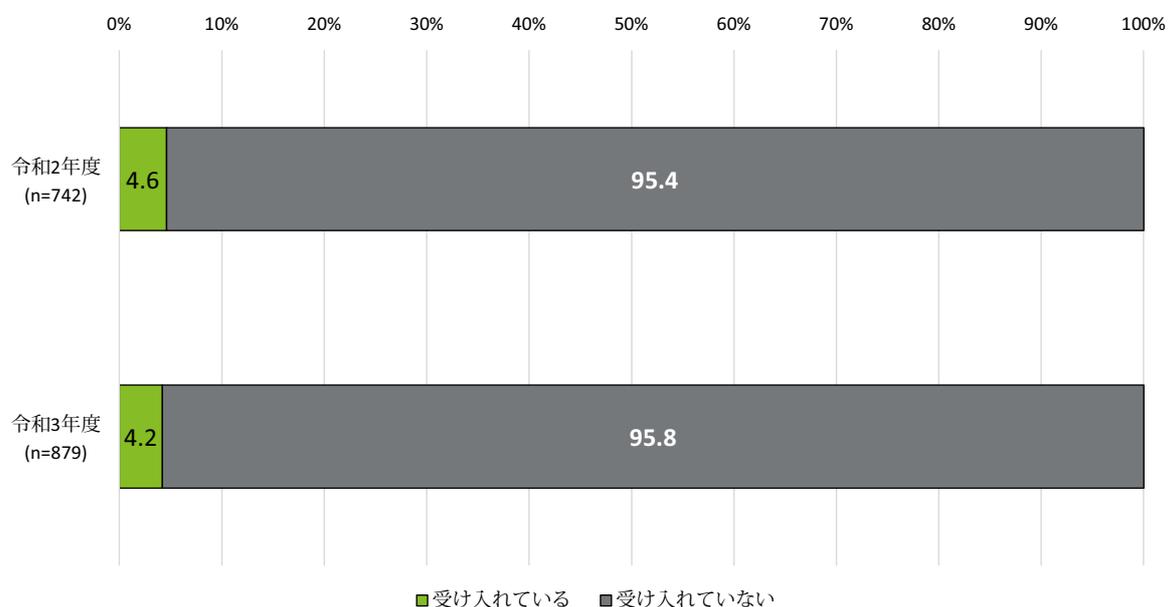
- 医療機能については、多い順に、「急性期」(67.8%)、「慢性期」(16.4%)、「回復期」(15.4%)、「高度急性期」(0.5%)となっている。
- 過去の調査結果と同様の傾向であり、大きな変化は見られない。



有床診療所調査-3

問3. 新型コロナウイルス感染症患者の受入れを行っていますか。(令和3年6月時点。帰国者・接触者相談センター等から紹介のあった疑い例の患者を含む) (該当するもの1つにチェックをしてください)

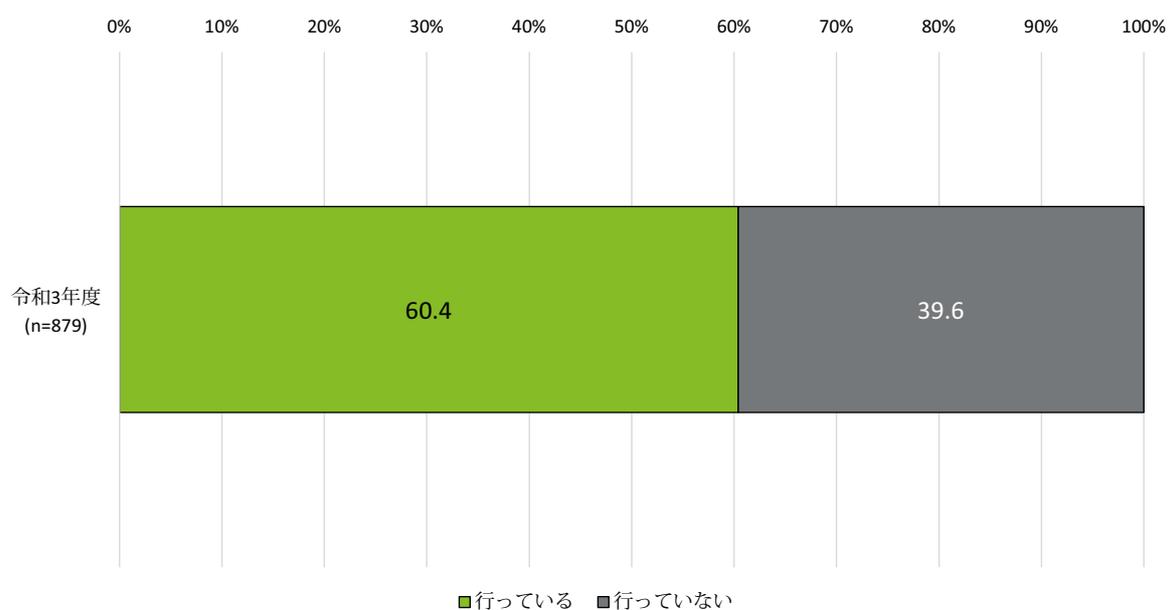
▶ 新型コロナウイルス感染症患者を「受け入れている」医療機関は4.2%、「受け入れていない」医療機関は95.8%と、新型コロナウイルス患者を受け入れていない医療機関がほとんどである。



有床診療所調査-4

問4. 貴診療所においてCOVID-19ワクチン接種業務(自診療所勤務者への接種は含まず)を行っていますか。(令和3年6月時点) (該当するもの1つにチェックをしてください)

▶ COVID-19ワクチン接種業務を「行っている」医療機関は60.4%、「行っていない」医療機関は39.6%となっている。

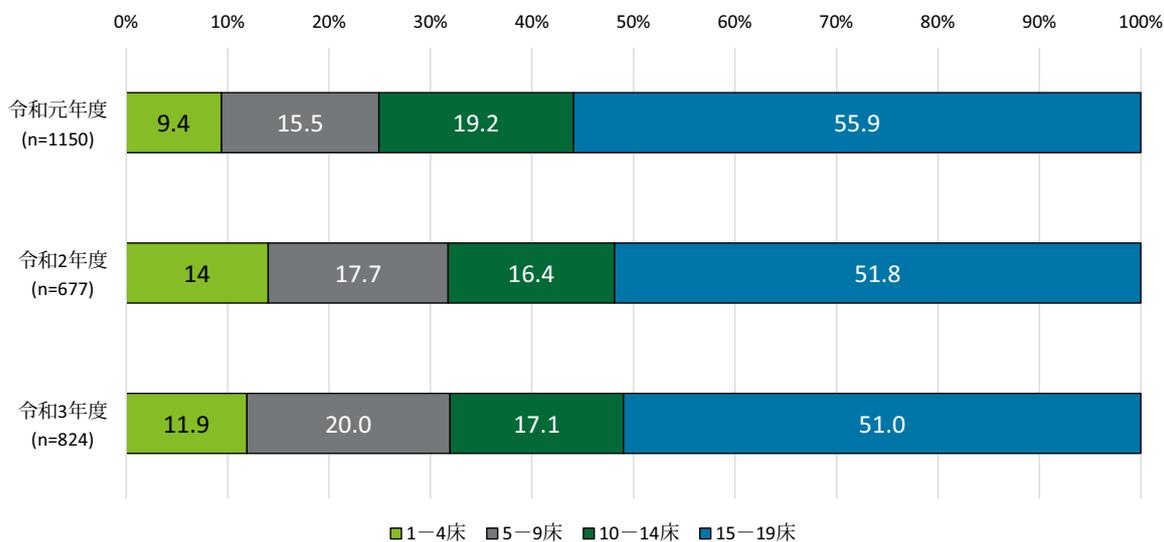


有床診療所調査-5

問5. 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、「15～19床」51.0%、「5～9床」20.0%、「10～14床」17.1%が上位を占める。
- 過去調査と比較すると、「1～4床」や「5～9床」の割合が増えており、稼働病床数の減少傾向が特徴的である。



有床診療所調査-6

問5. 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、6.9人であり、平成30年度以降減少傾向となっている。

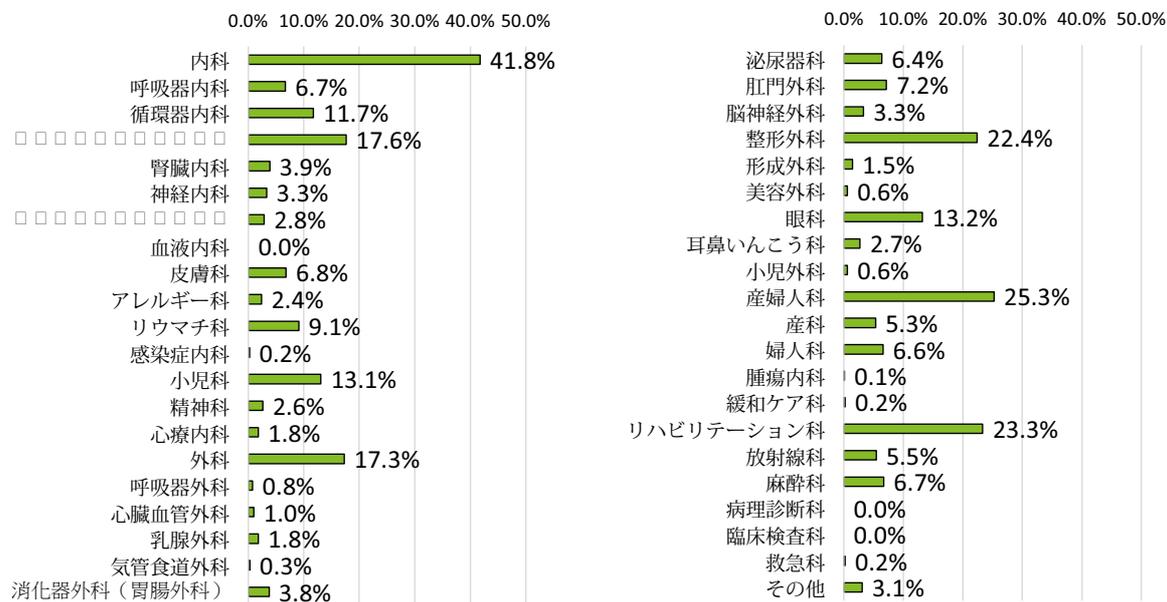


(単位:人)

有床診療所調査-7

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」(41.8%)、「産婦人科」(25.3%)、「リハビリテーション科」(23.3%)が上位3科目を占める。



有床診療所調査-8

問7. 令和3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))・②①のうち、フルタイム勤務の正規職員数
③①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27.6人(フルタイム正規職員数18.3人、短時間勤務正規職員数5.5人)、医師2.5人(フルタイム正規職員数0.9人、短時間勤務正規職員数1.0人)、看護職12.5人(フルタイム正規職員数9.0人、短時間勤務正規職員数2.3人)であった。

令和3年度

		①職員数	②:①のうち、フルタイムの正規職員数	③:①のうち、短時間勤務の正規職員数
全体	全体	27.6	18.3	5.5
医師	医師	2.5	0.9	1.0
看護職	看護職	12.5	9.0	2.3

(参考) 令和2年度

		①職員数	②:①のうち、フルタイムの正規職員数	③:①のうち、短時間勤務の正規職員数
全体	全体	27.8	2.7	12.0
医師	医師	18.5	0.8	8.7
看護職	看護職	5.7	1.1	2.2

(単位:人)

有床診療所調査-9

問8. 令和2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）

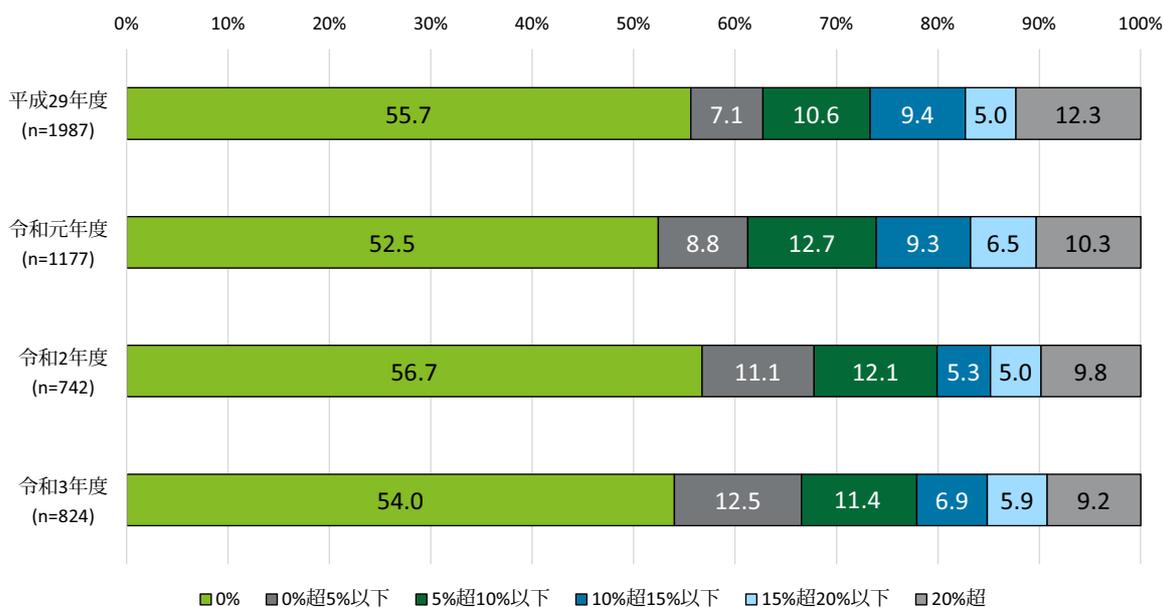
- 1年間に夜間勤務を行わない期間が1か月以上あった看護職員数の平均は2.90人で、昨年度からは増加して令和元年度と同水準である。
- 看護職の職員数が減少しているため、職員数に対する割合は23.2%で、令和元年度と同水準である。

	(a)1年間に夜間勤務を行わない期間が1か月以上あった看護職員数(人)	(b)職員数:看護職(人)	a/b(%)
令和元年度 (n=1106)	2.89	13.7	21.1
令和2年度 (n=742)	2.58	5.7	45.3
令和3年度	2.90	12.5	23.2

有床診療所調査-10

問9. 令和2年度の1年間における正規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、「0%」が54.0%であり、続いて、「0%超5%以下」12.5%、「5%超10%以下」11.4%が上位を占める。

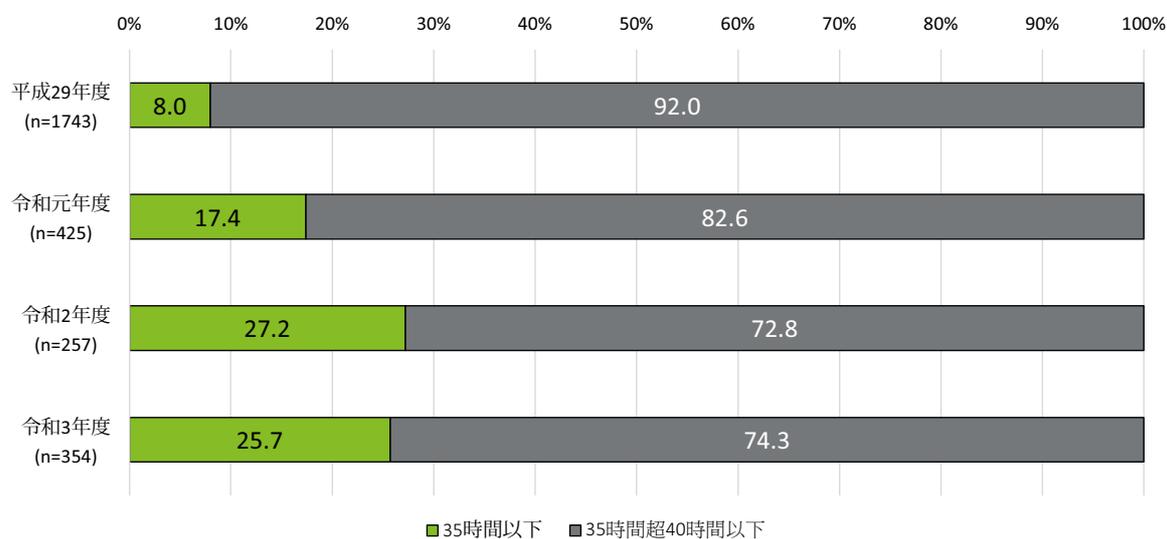


有床診療所調査-11

問10. 就業規則等で定められたフルタイム勤務の医師及び看護職の週所定労働時間数(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)を教えてください。(令和3年6月30日時点)(数字を入力)

医師の週所定労働時間数

- ▶ フルタイム医師の週所定労働時間数は、「35時間以下」が25.7%、「35時間超40時間以下」が74.3%である。平均値は、38.5時間である。
- ▶ 過去調査からの傾向として、「35時間以下」の割合が増加、「35時間超40時間以下」の割合が減少しており、前年度と同じ傾向である。

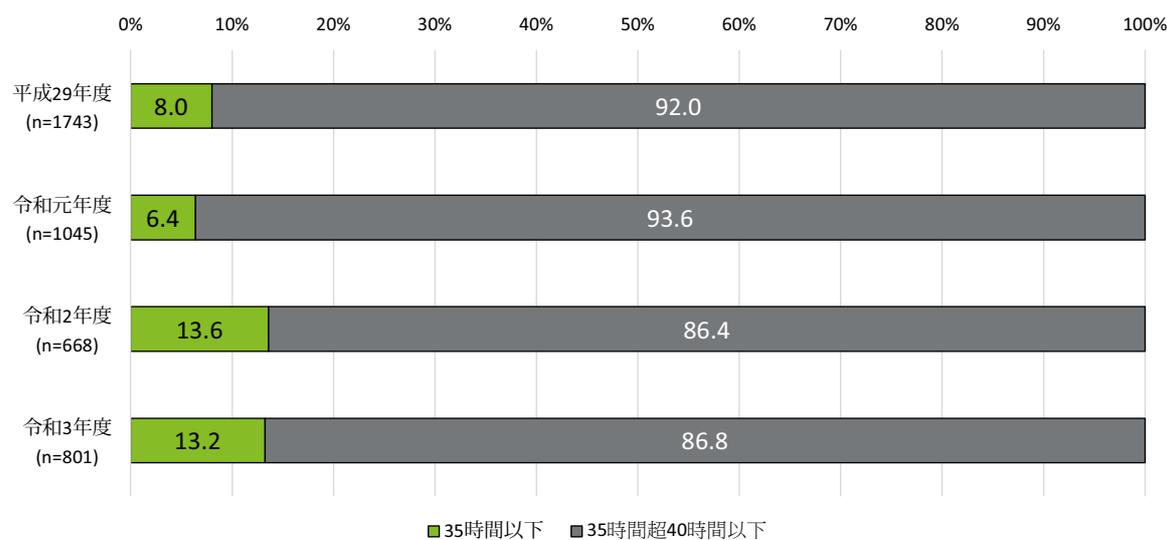


有床診療所調査-12

問10. 就業規則等で定められたフルタイム勤務の医師及び看護職の週所定労働時間数(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)を教えてください。(令和3年6月30日時点)(数字を入力)

看護職の週所定労働時間数

- ▶ フルタイム看護職の週所定労働時間数は、「35時間以下」が13.2%、「35時間超40時間以下」が86.8%である。平均値は38.0時間である。

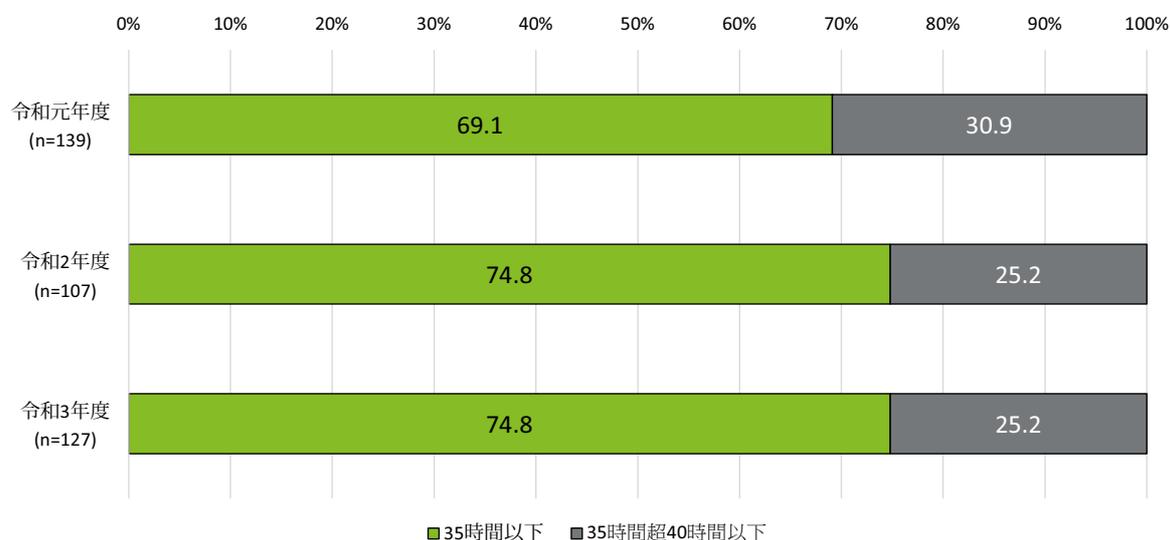


有床診療所調査-13

問10. 就業規則等で定められたフルタイム勤務の医師及び看護職の週所定労働時間数 (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) を教えてください。(令和3年6月30日時点) (数字を入力)

夜勤専従看護職の週所定労働時間数

▶ フルタイム勤務の夜勤専従看護職の週所定労働時間数は、「35時間以下」が74.8%、「35時間超40時間以下」が25.2%である。平均値は14.9時間であり、前年度と同じ割合であった。

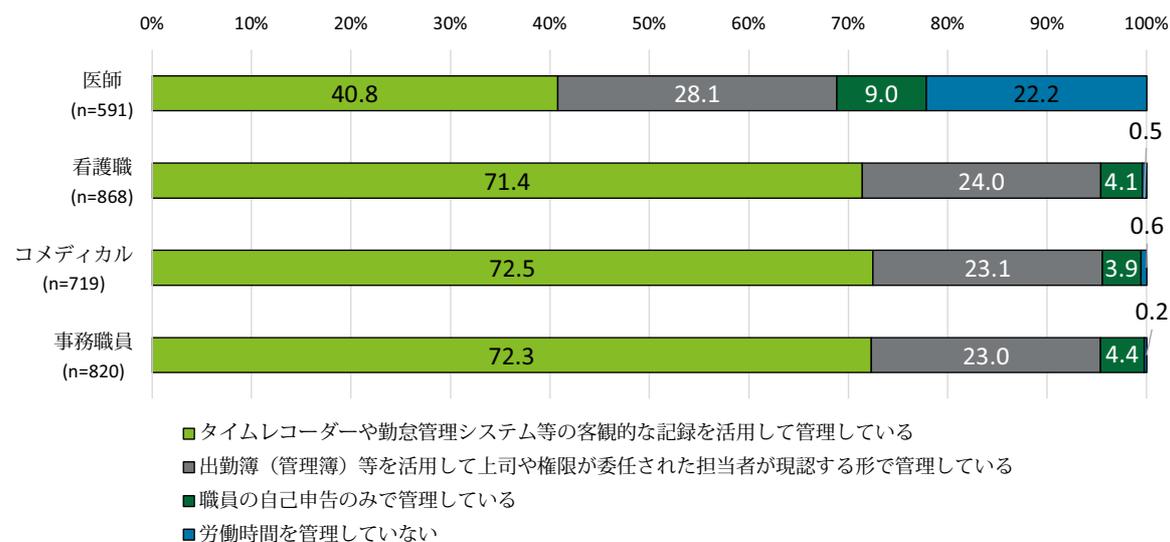


有床診療所調査-14

問11. 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

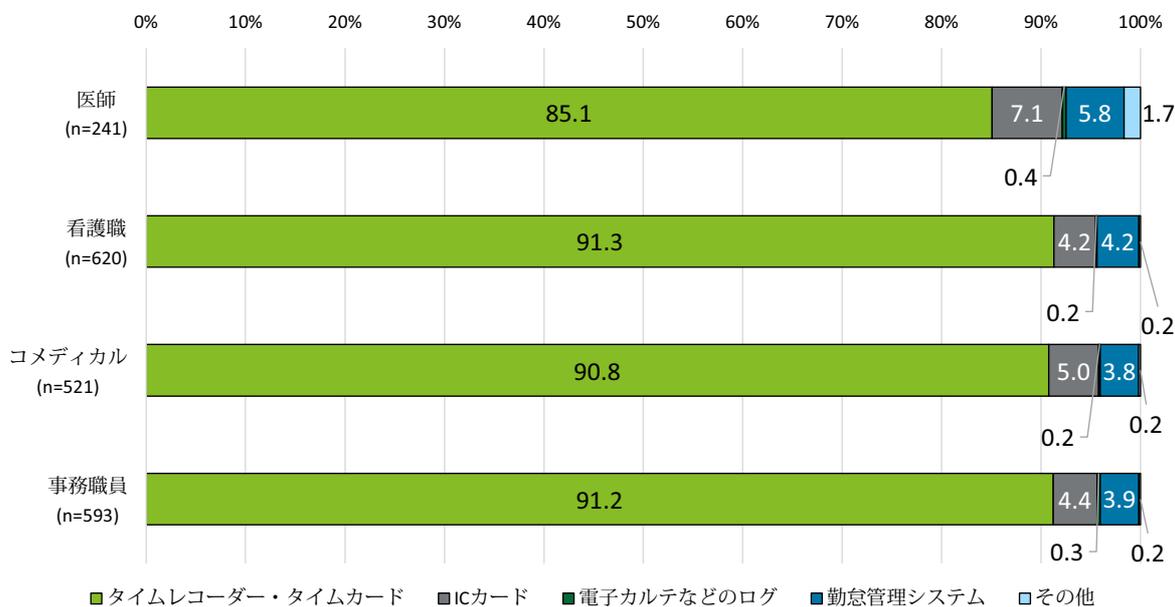
▶ 医師の労働時間管理方法において、「労働時間を管理していない」が22.2%を占めるのが特徴的である。
▶ 看護職、コメディカル、事務職員のほとんどがシステムで管理しているが、出勤簿、自己申告の割合は病院より多い。



有床診療所調査-15

問11-1. 問11で「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」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)

▶ 医師、看護職、コメディカル、事務職員のいずれの職種でも、「タイムレコーダー・タイムカード」で勤務時間を管理している割合が85%を超えている。

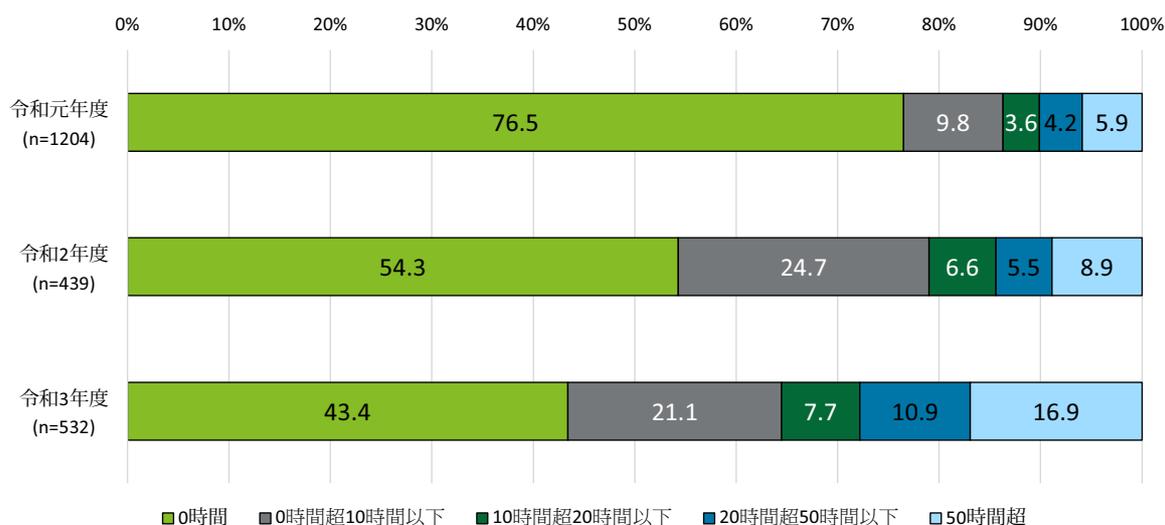


有床診療所調査-16

問12. 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、「0時間」が43.4%、「0時間超10時間以下」が21.1%と上位を占める。平均値は37.9時間である。
 ▶ 令和元年度以降「0時間」が減少し、0時間超の割合が増加していることから、時間外労働時間数の増加がうかがえる。

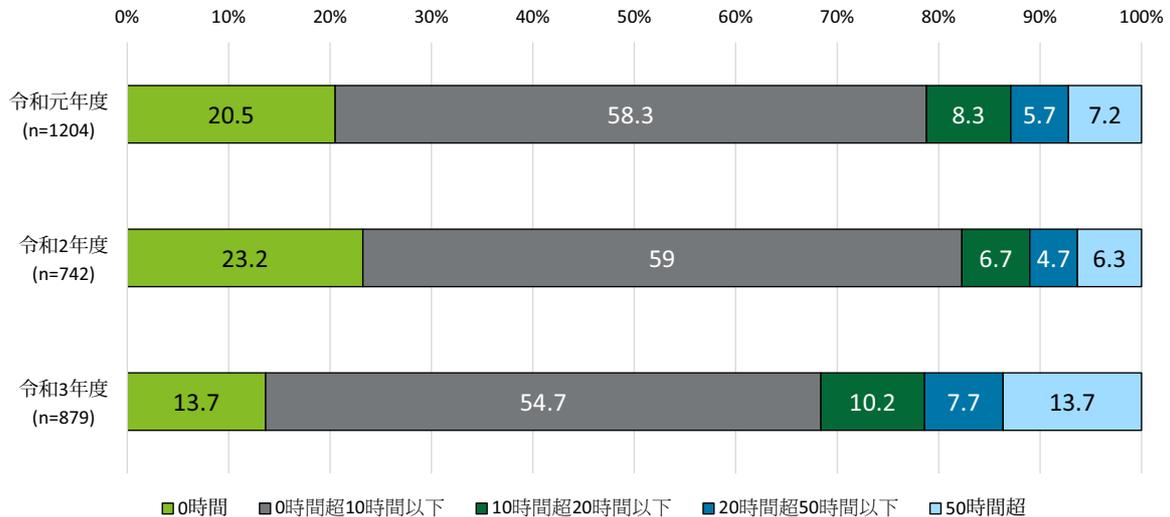


有床診療所調査-17

問12. 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

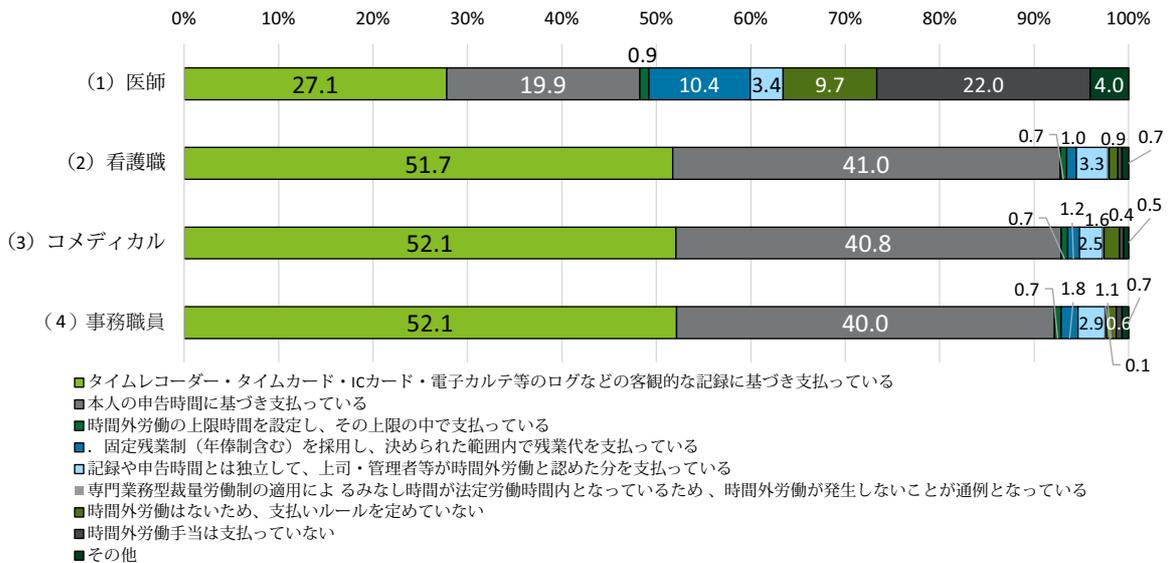
- ▶ フルタイム勤務看護職の月平均時間外労働時間数は、「0時間超10時間以下」が54.7%、「0時間」が13.7%、と上位を占める。平均値は30.9時間である。
- ▶ 前年度と比較し、0時間超の割合が増加していることから、時間外労働時間数の増加がうかがえる。



有床診療所調査-18

問13. 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については、「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27.1%、「支払っていない」が22.0%、「本人の申告時間」が19.9%となっている。
- ▶ 看護職、コメディカル、事務職員の時間外労働手当の根拠については、「タイムレコーダー・タイムカード・ICカード・電子カルテ等」と「本人の申告時間」で90%以上を占めている。

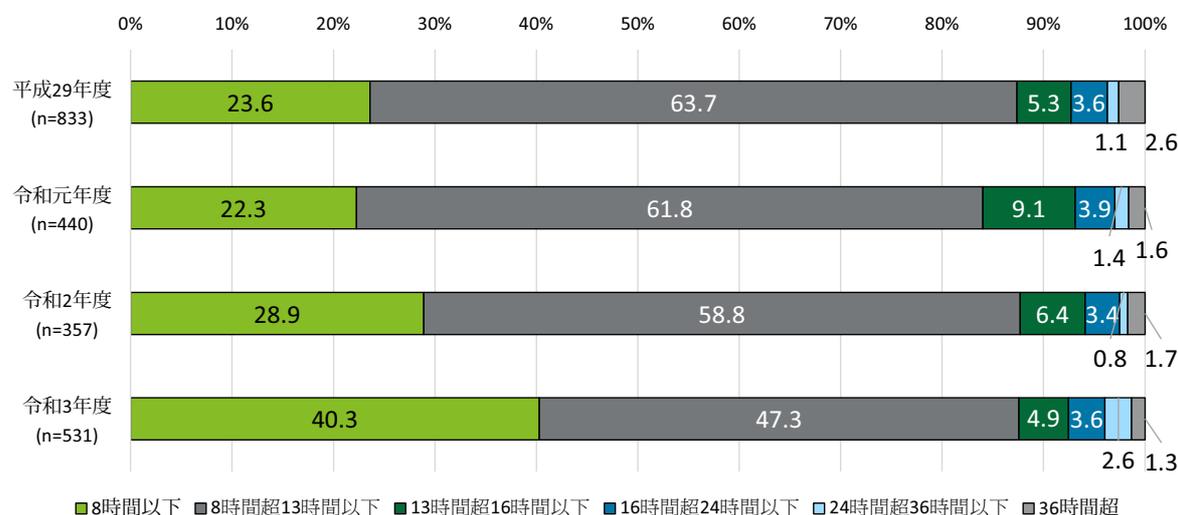


有床診療所調査-19

問14. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の令和3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

- 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」が47.3%で最多であり、続いて「8時間以下」が40.3%となっている。平均値は9.3時間である。
- 「8時間以下」の割合が前年度より増加しており、最長連続勤務時間の短縮の兆しが見られる。

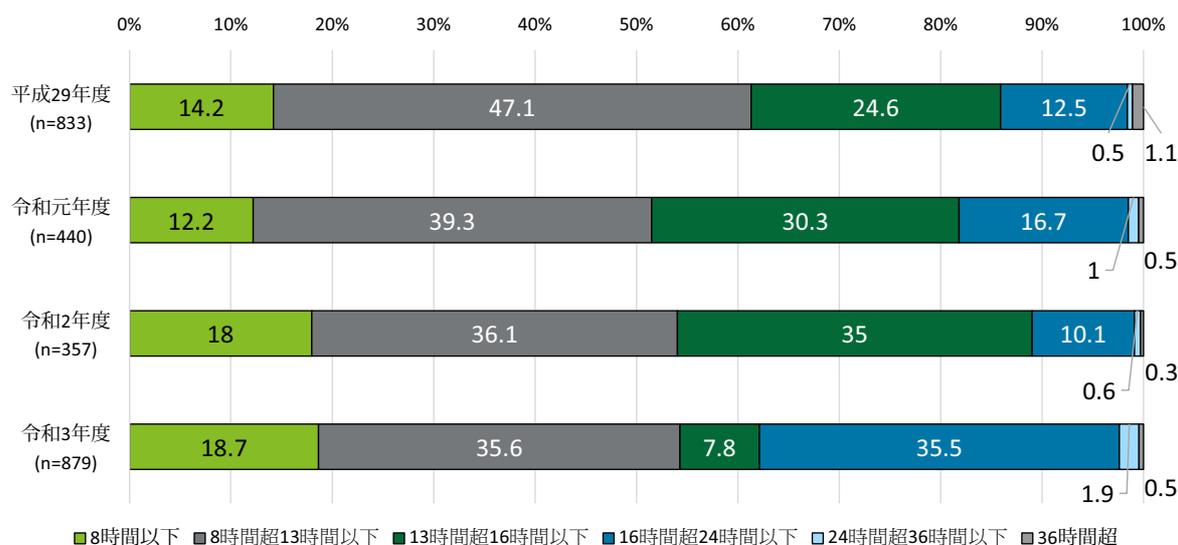


有床診療所調査-20

問14. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の令和3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

- 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」が35.6%で最多であり、続いて「16時間超24時間以下」が35.5%、「8時間超以下」が18.7%となっている。平均値は12.4時間である。

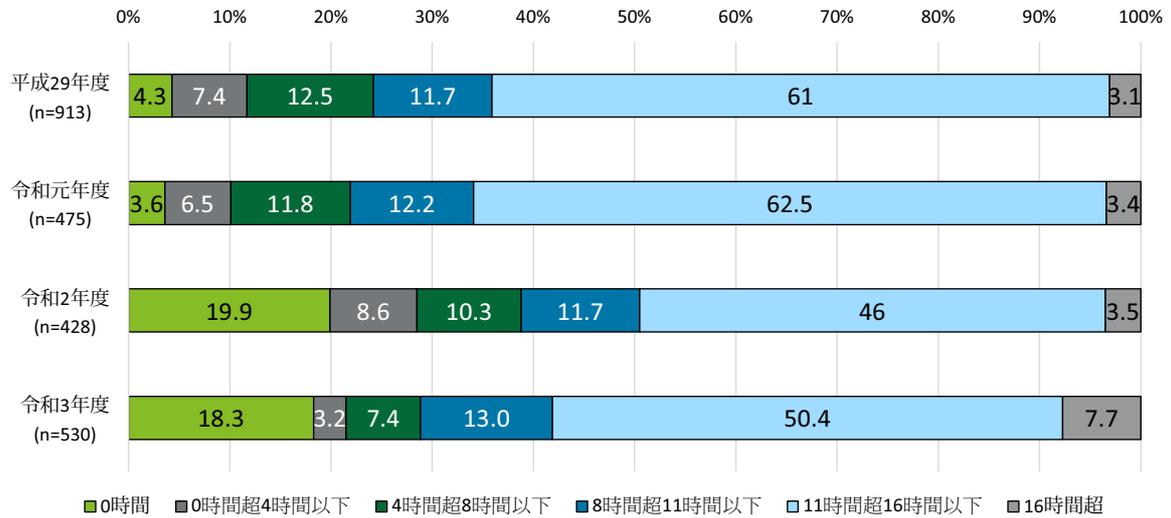


有床診療所調査-21

問15. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の令和3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

- ▶ 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は、「11時間超16時間以下」が50.4%で最多であり、続いて「0時間」が12.5%となっている。平均値は10.4時間である。
- ▶ 前年度と比較すると「0時間」や「0時間超4時間以下」が減少、「11時間超16時間以下」が増加していることから、勤務間隔は長くなっている。

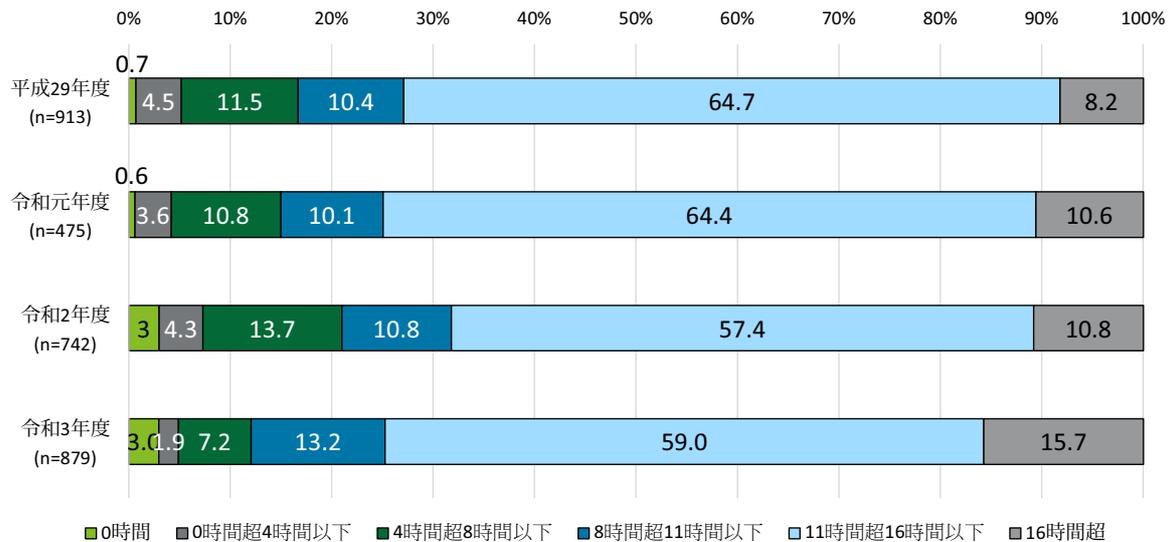


有床診療所調査-22

問15. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の令和3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

- ▶ 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は、「11時間超16時間以下」が59.0%で最多であり、続いて「8時間超11時間以下」が13.2%、「16時間超」が15.7%となっている。平均値は13.4時間である。

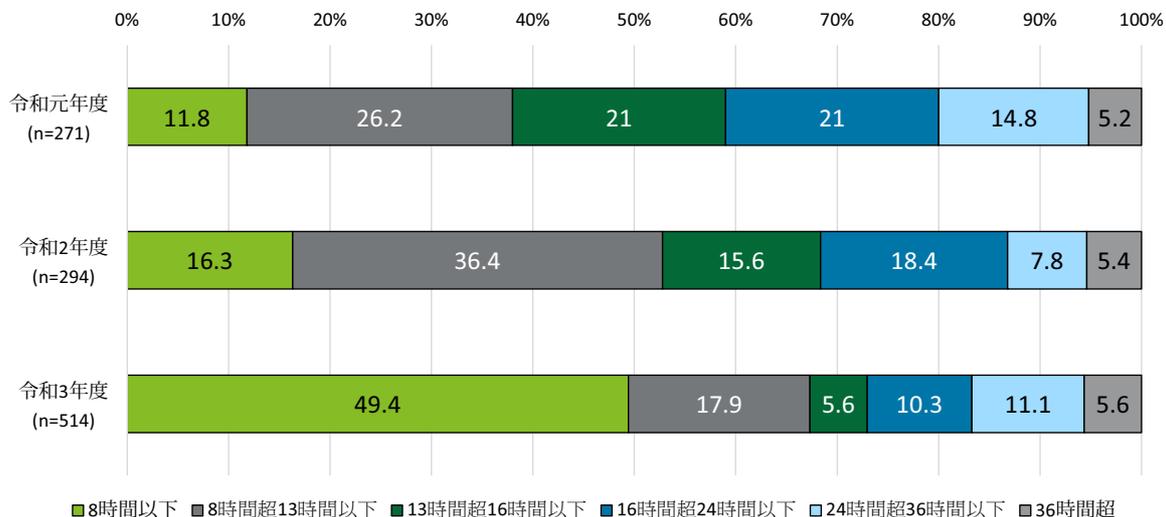


有床診療所調査-23

問16. フルタイム勤務正規職員の医師の令和3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

- 医師の当直時の最長連続勤務時間は、「8時間以下」が49.4%で最多であり、続いて「8時間超13時間以下」が17.9%、「24時間超36時間以下」が11.1%となっている。平均値は11.5時間である。
- 「8時間以下」および「8時間超13時間以下」の割合が増加していることから、最長連続勤務時間の減少傾向がうかがえる。

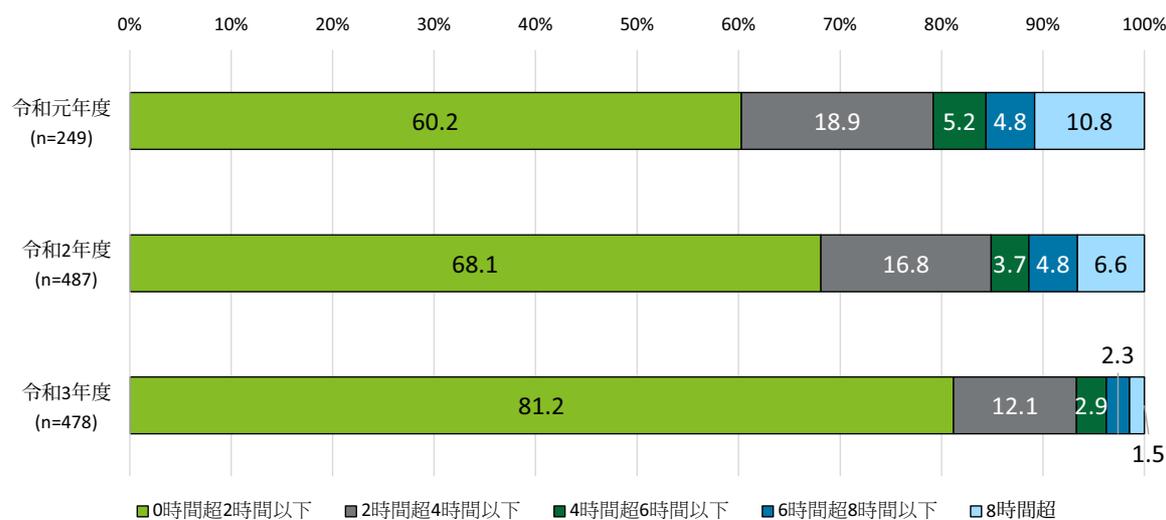


有床診療所調査-24

問16. フルタイム勤務正規職員の医師の令和3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

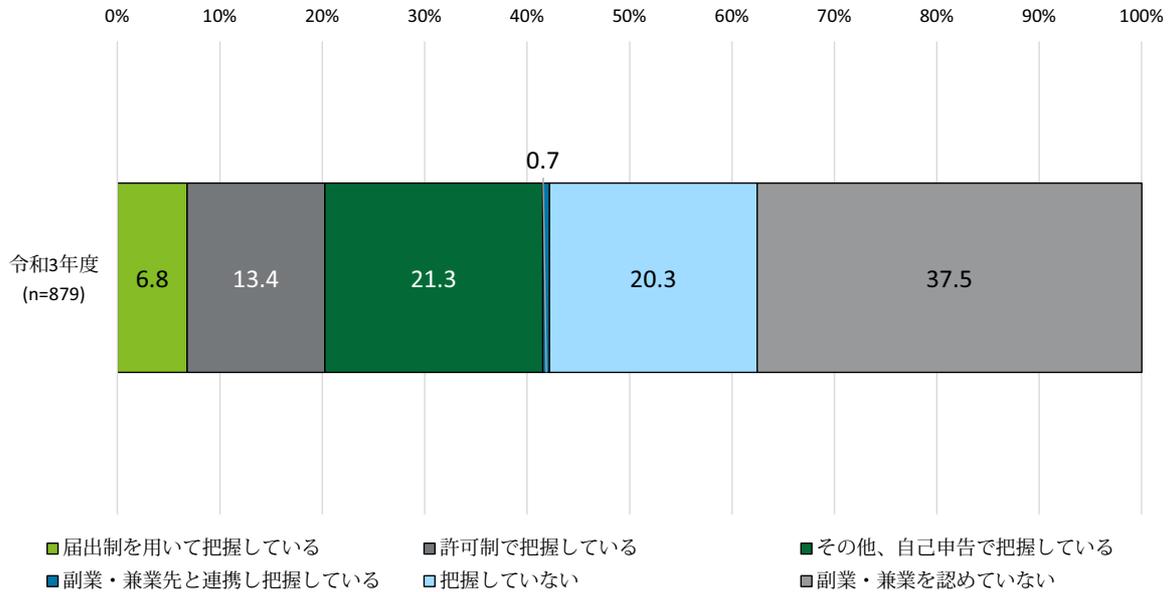
- 医師の当直時の休憩時間は、「0時間超2時間以下」が81.2%で最多であり、続いて「2時間超4時間以下」が12.1%、「4時間超6時間以下」が2.9%となっている。平均値は2.2時間である。
- 「0時間超2時間以下」の割合が増加しており、当直時の休憩時間が確保できなくなっている傾向がうかがえる。



有床診療所調査-25

問17. 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、職員の副業・兼業を把握していますか。(主として該当するもの1つにチェックをしてください)

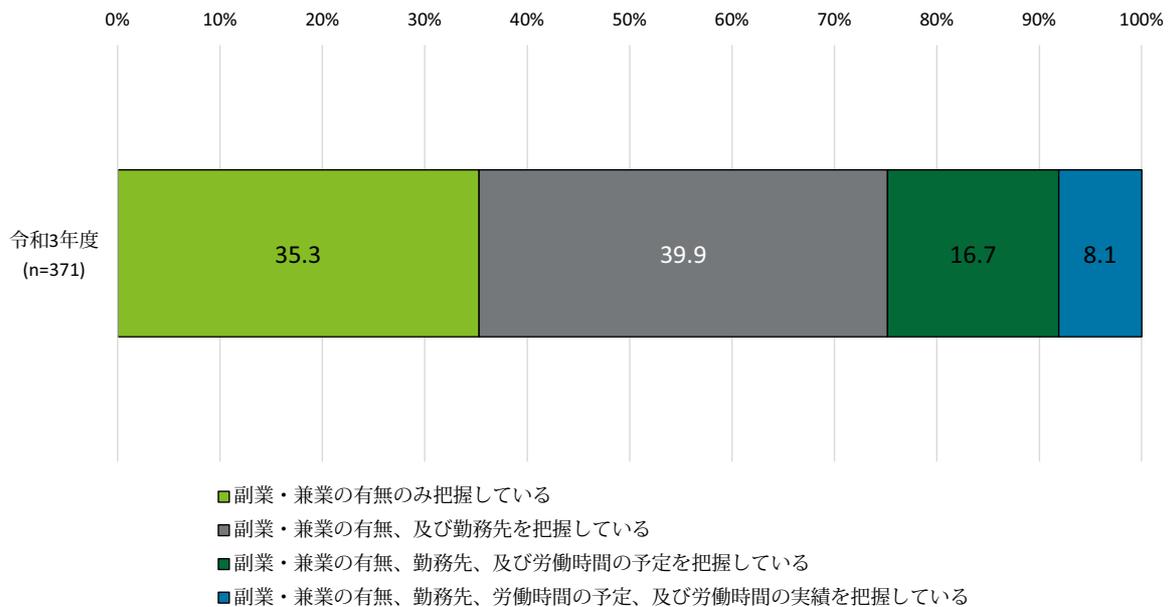
➤ 職員の兼業把握について割合が多い順で、「兼業を禁止している」37.5%、「その他、自己申告で把握している」が21.3%、「把握していない」20.3%であった。



有床診療所調査-26

問17-1. 問17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。(該当するもの1つにチェックをしてください)

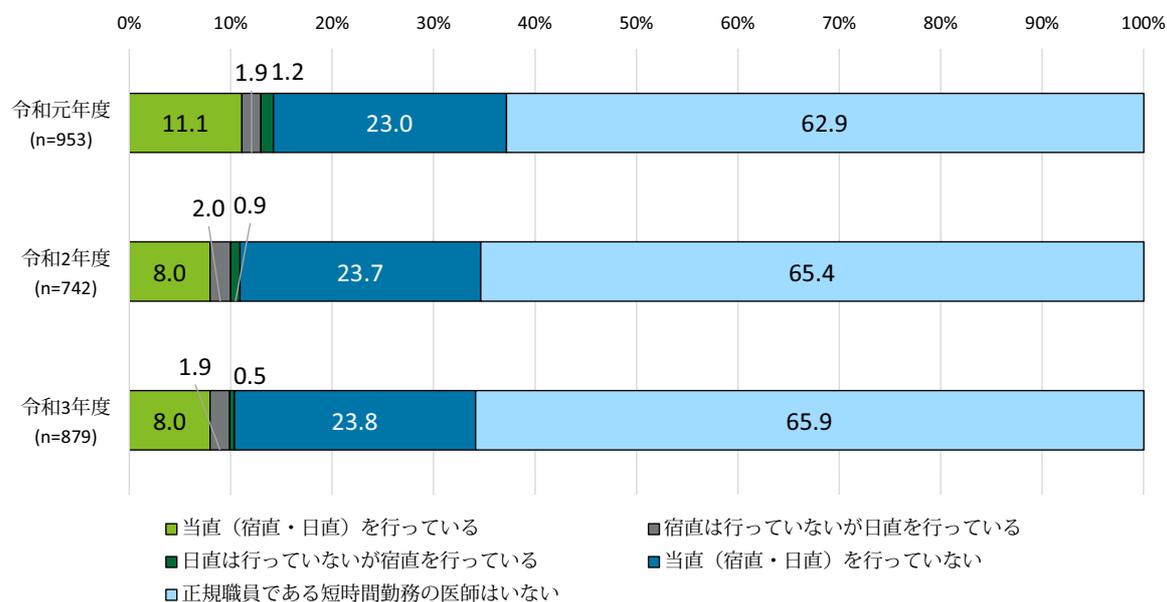
➤ 職員の兼業把握について割合が多い順で、「副業・兼業の有無、及び勤務先」(39.9%)、「副業・兼業の有無のみ」(35.3%)、「副業・兼業の有無、勤務先、及び労働時間の予定」(16.7%)であった。



有床診療所調査-27

問18. 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。（該当するもの1つにチェックをしてください）

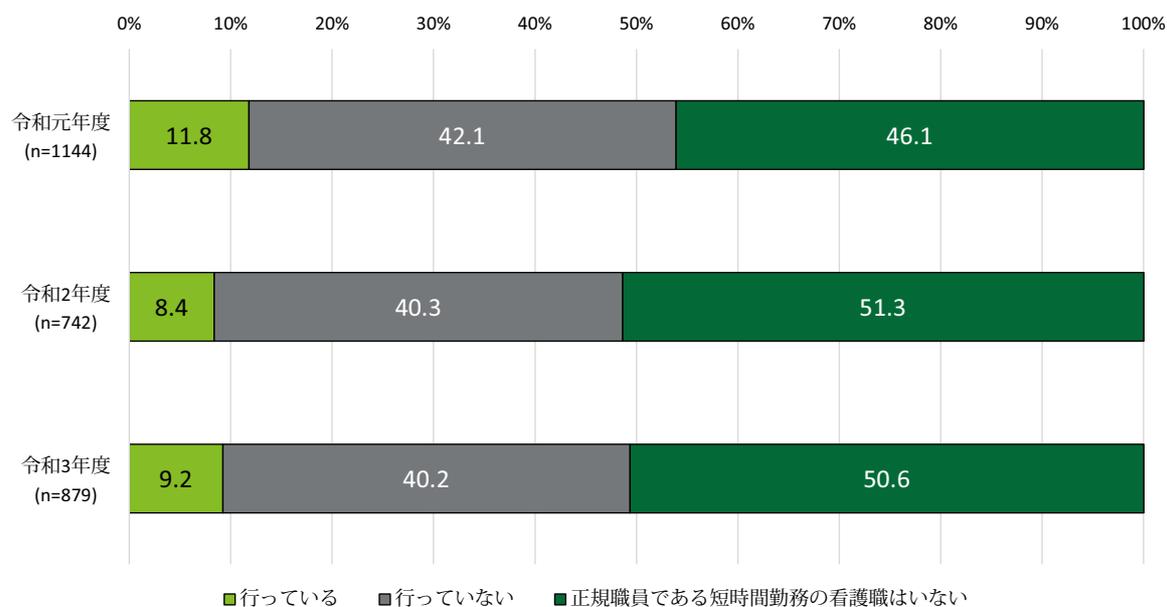
➤ 短時間勤務の医師の当直について、「正規職員である短時間勤務の医師はいない」が65.9%で最多であり、短時間勤務の医師がいるうち、「当直を行っていない」が23.8%、「当直を行っている」が8.0%であった。



有床診療所調査-28

問19. 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。（該当するもの1つにチェックをしてください）

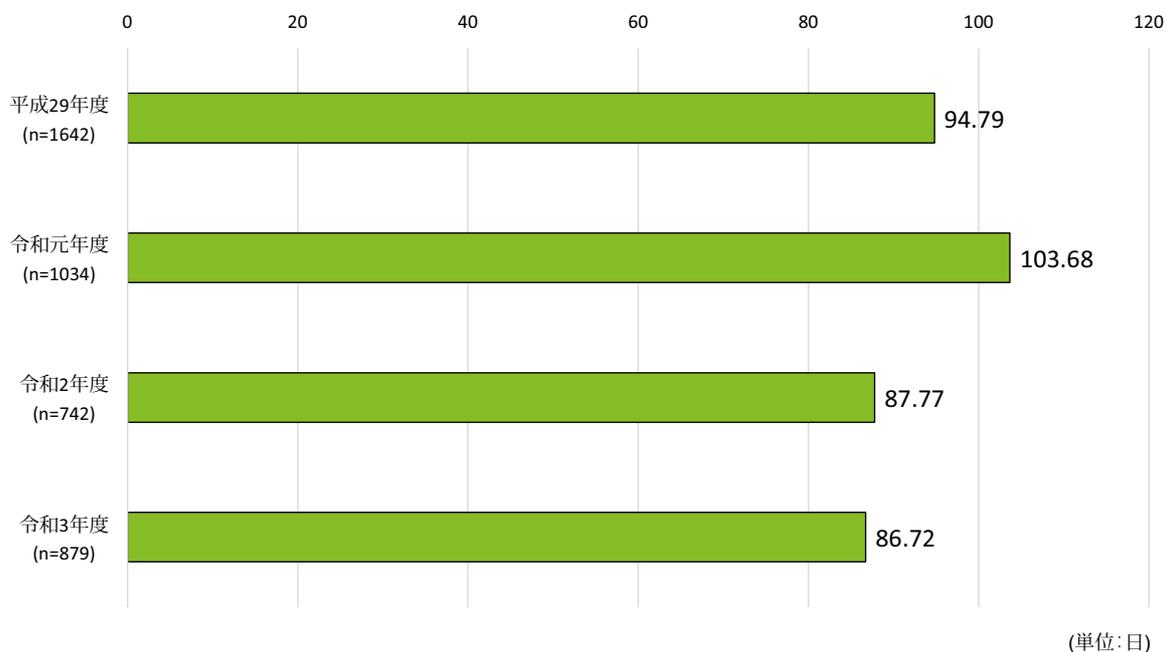
➤ 短時間勤務の看護職の夜勤について、「正規職員である短時間勤務の看護職はいない」が50.6%で最多であり、短時間勤務の看護師がいるうち、「行っている」が9.2%、「行っていない」が40.2%であった。



有床診療所調査-29

問20. 令和2年度の年間所定休日日数を教えてください。(数字を入力)

▶ 年間所定休日日数の平均は、86.72日であった。

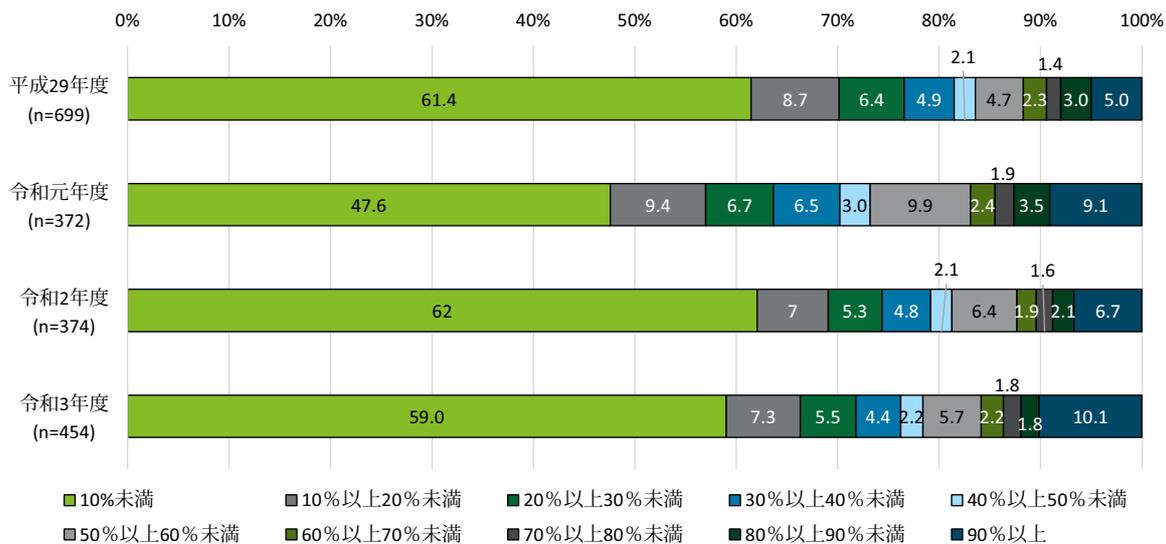


有床診療所調査-30

問21. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の、令和2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、「10%未満」が59.0%で最多であり、続いて「10%以上20%未満」が7.3%、「90%以上」が10.1%となっている。

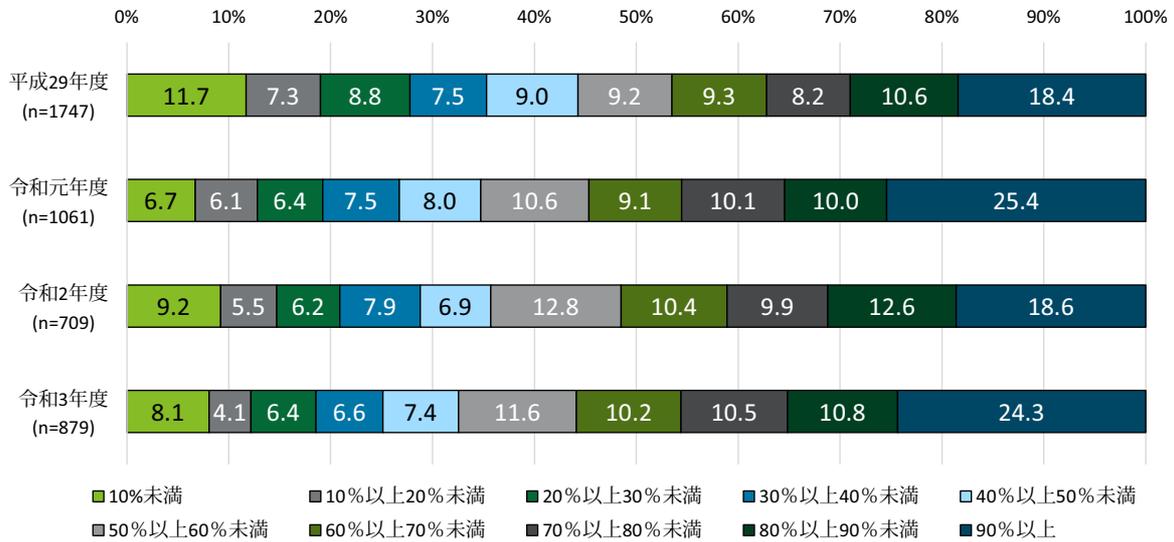


有床診療所調査-31

問21. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の、令和2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、「90%以上」が18.6%で最多であり、続いて「50%以上60%未満」が12.8%、「80%以上90%未満」が12.6%となっている。

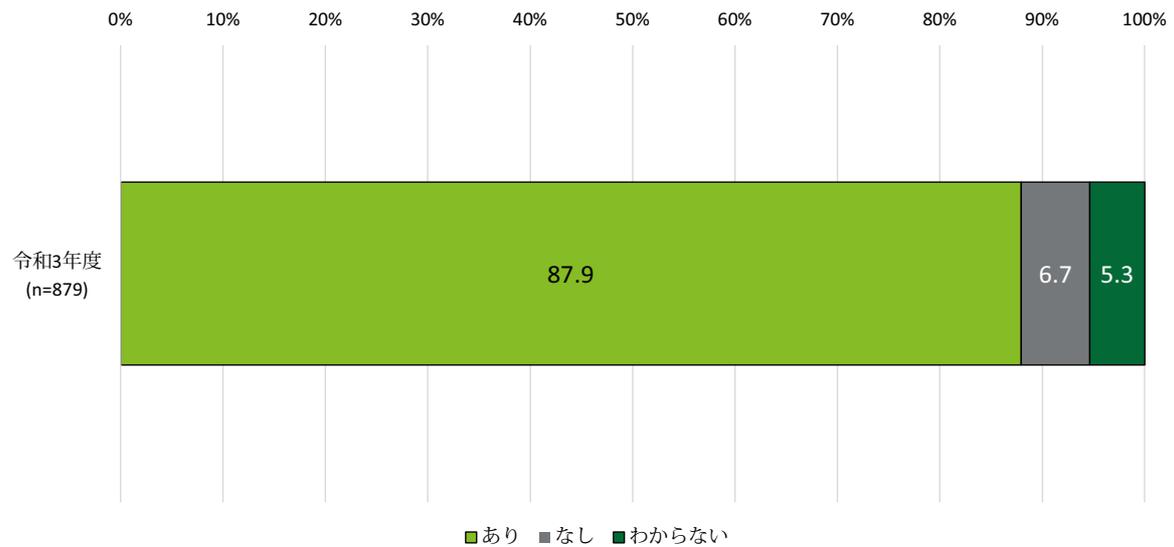


有床診療所調査-32

問22. 育児休業制度に関する規定の有無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)

育児休業制度に関する規定の有無

➤ 育児休業制度に関する規定について、「あり」が87.9%、「なし」が6.7%、「わからない」が5.3%と回答している。



有床診療所調査-33

問23. 令和元年8月1日から令和2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

▶ 本人又は配偶者が出産した医師について、男女とも「いない」が90%を超えている。

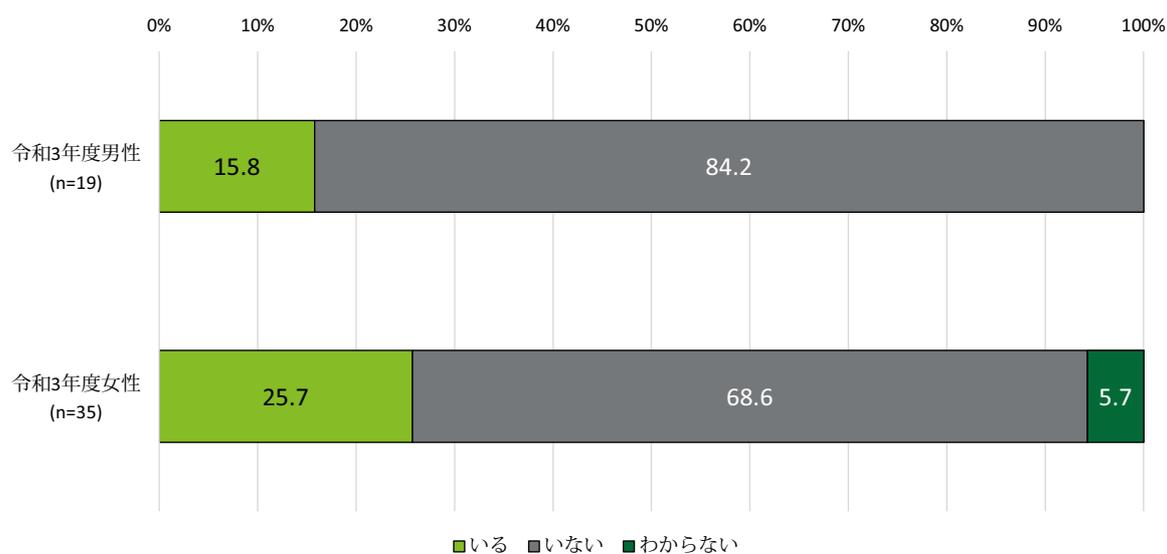


有床診療所調査-34

問23-1. 問23で「1. いる」と回答した方に伺います。
問23に該当する医師のうち、令和3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

▶ 育児休業を開始した男性医師が「いる」と回答した割合が15.8%に対し、女性医師の割合は25.7%である。

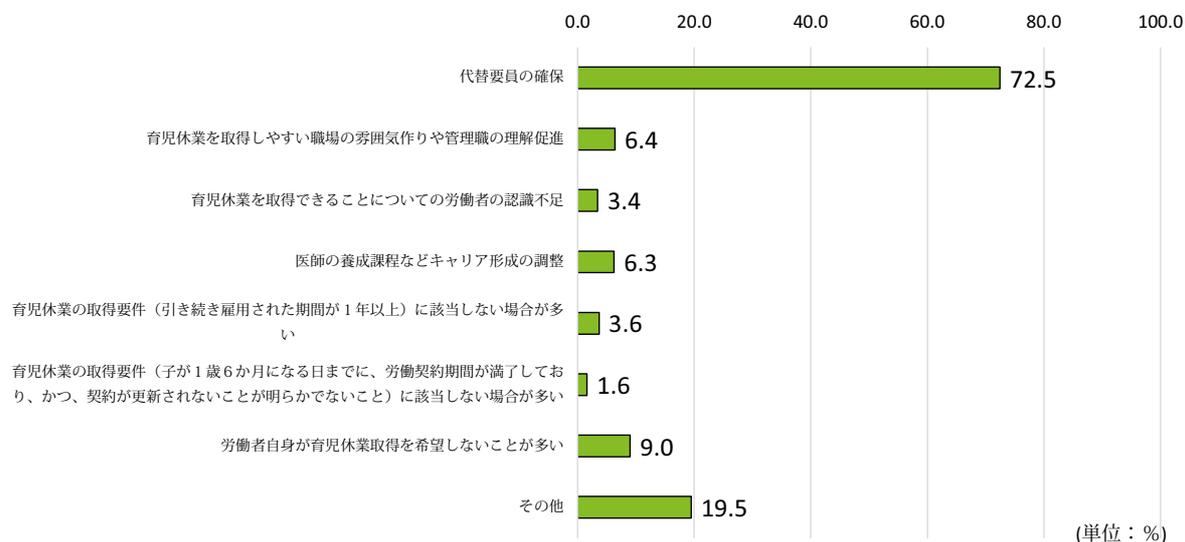


有床診療所調査-35

問24. 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向けた課題について割合が多い順で「代替要員の確保」が72.5%、「その他」が19.5%、「労働者自身が育児休業取得を希望しないことが多い」が9.0%であった。

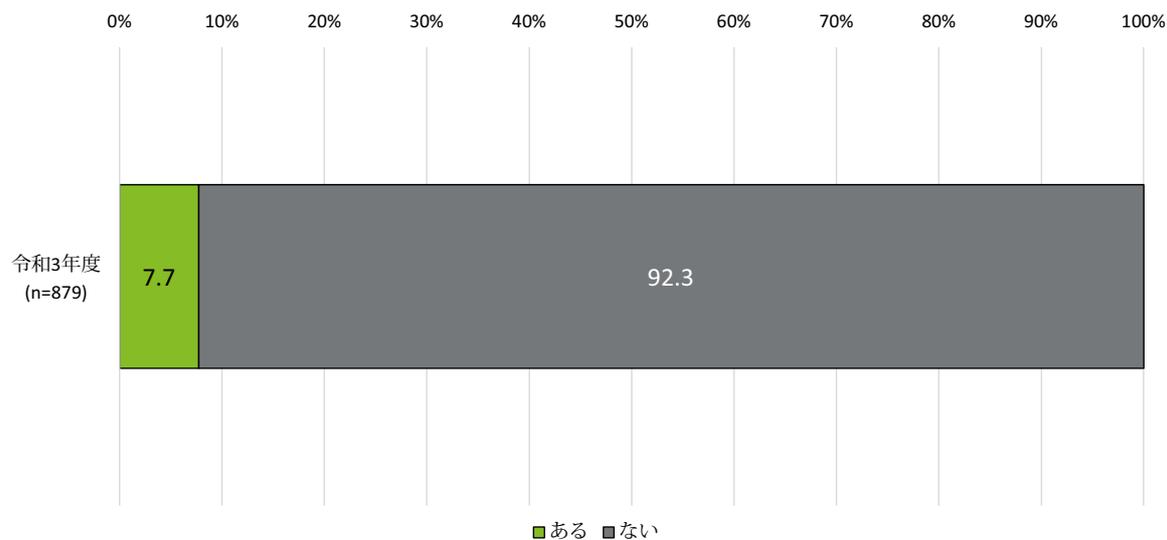


有床診療所調査-36

問25. 有期雇用労働者について、法定の育児休業取得要件を満たさない場合でも育児休業を取得可能とする独自の制度はありますか。

育児休業の制度

➤ 有期雇用労働者について、法定の育児休業取得要件を満たさない場合でも育児休業を取得可能とする独自の制度が「ない」と92.3%が回答した

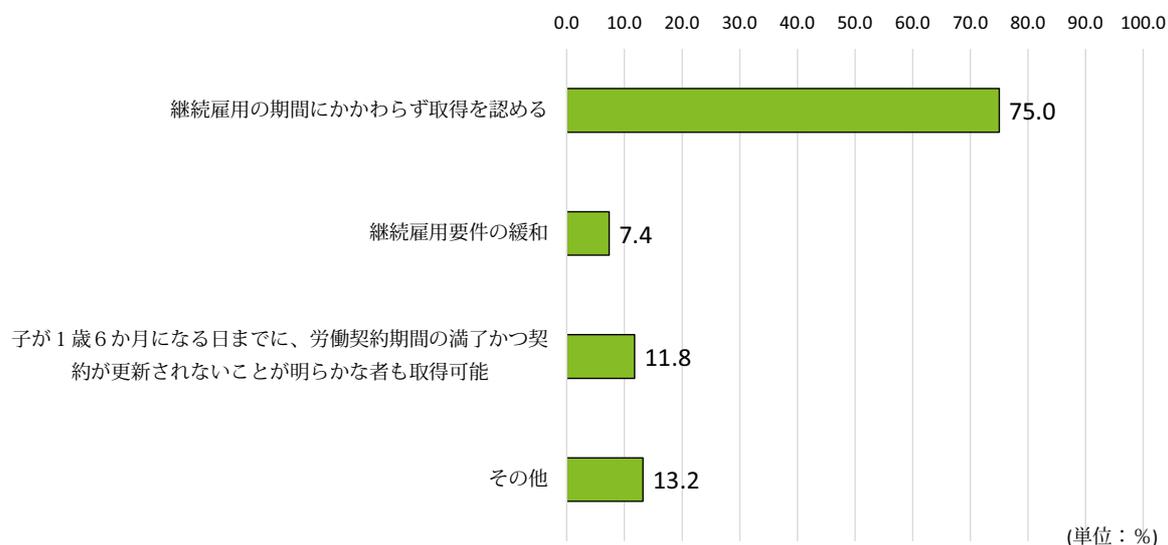


有床診療所調査-37

問25 -1. 問25で「1. ある」と回答した方に伺います。
 有期雇用労働者に対する独自の育児休業取得要件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。)

有期雇用労働者に対する独自の育児休業取得要件

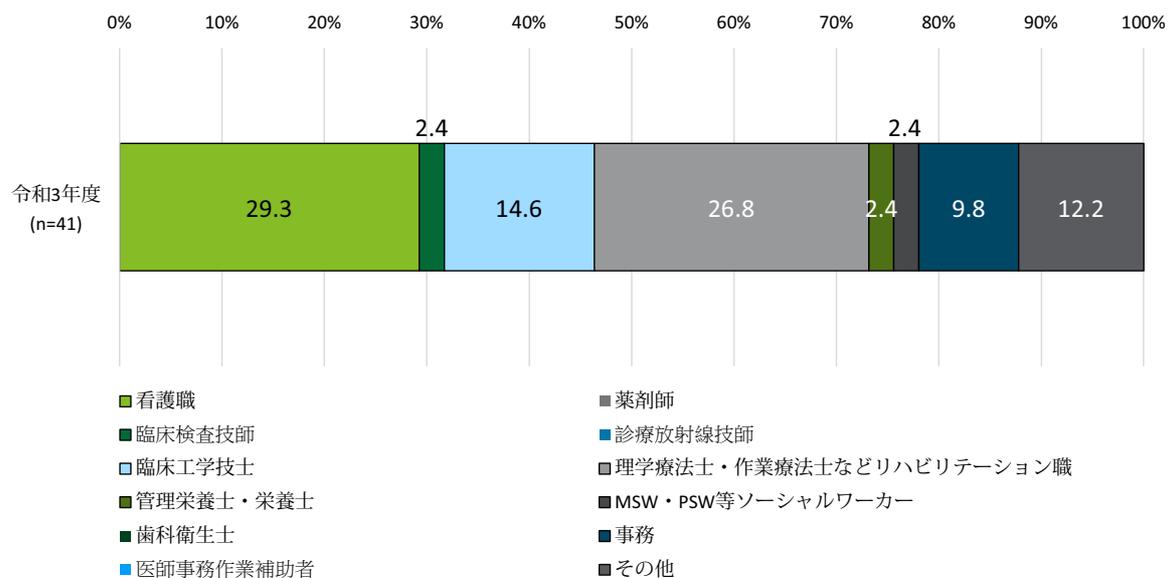
➤ 有期雇用労働者に対する独自の育児休業取得要件について、「雇用の継続期間にかかわらず取得を認める」が75.0%を占める。



有床診療所調査-38

問26. 医師以外の職種で、令和2年度に育児休業を取得した男性職員は何人か教えてください。(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)

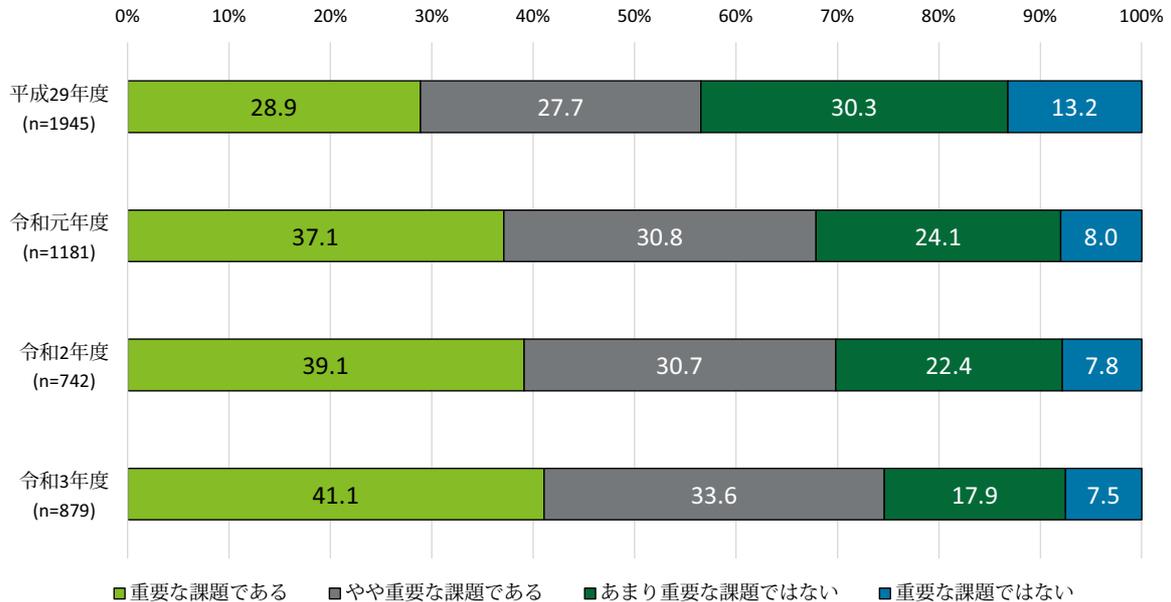
➤ 医師以外の職種で男性が育児休業を取得した割合が高い順で、「看護師」が12人で29.3%、「理学療法士・作業療法士などリハビリテーション職」が11人で26.8%、「臨床工学技士」が6人で14.6%である。



有床診療所調査-39

問27. 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」が41.1%が最多であり、「やや重要な課題である」が33.7%と続いている。
 ➤ 「重要な課題である」と「やや重要な課題である」と回答した割合の合計は、増加傾向にある。

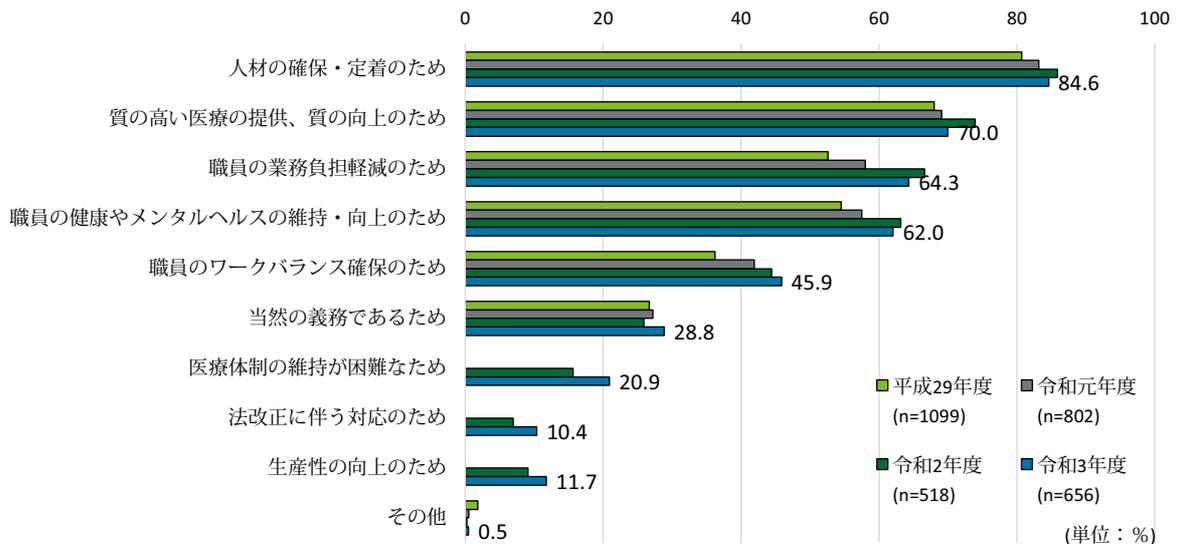


有床診療所調査-40

問27-1. 問27で「1. 重要な課題である」又は「2. やや重要な課題である」と回答した診療所にお尋ねします。問27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」が84.6%と最多であり、続いて、「高い医療の質の提供、質の向上のため」(70.0%)、「職員の業務負担軽減のため」(64.3%)となっている。



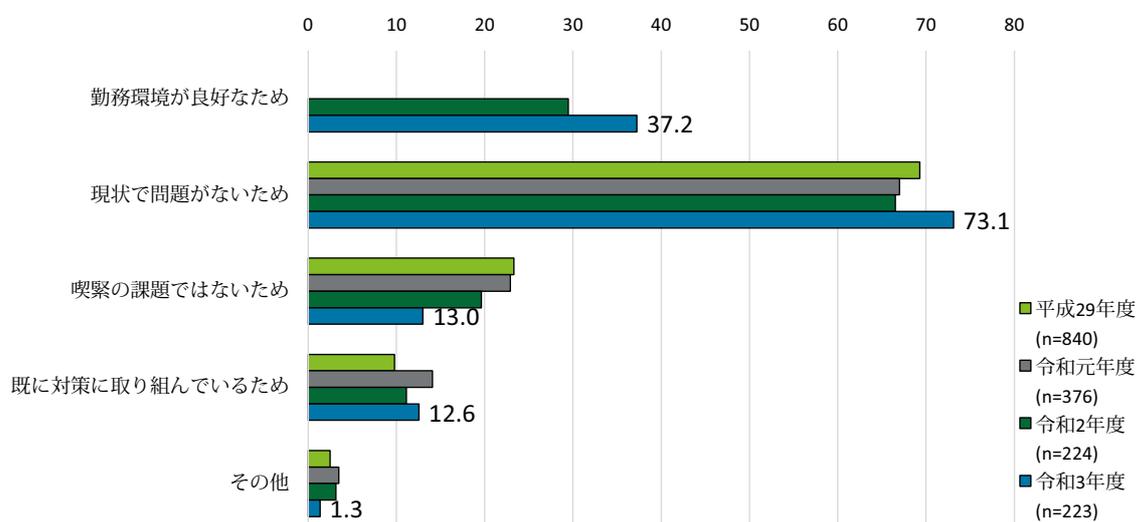
※令和2年度から新たに質問項目として「医療体制の維持が困難なため」「法改正に伴う対応のため」「生産性の向上のため」を追加

有床診療所調査-41

問27-2. 問27で「3. あまり重要な課題ではない」又は「4. 重要な課題ではない」と回答した診療所にお尋ねします。問27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

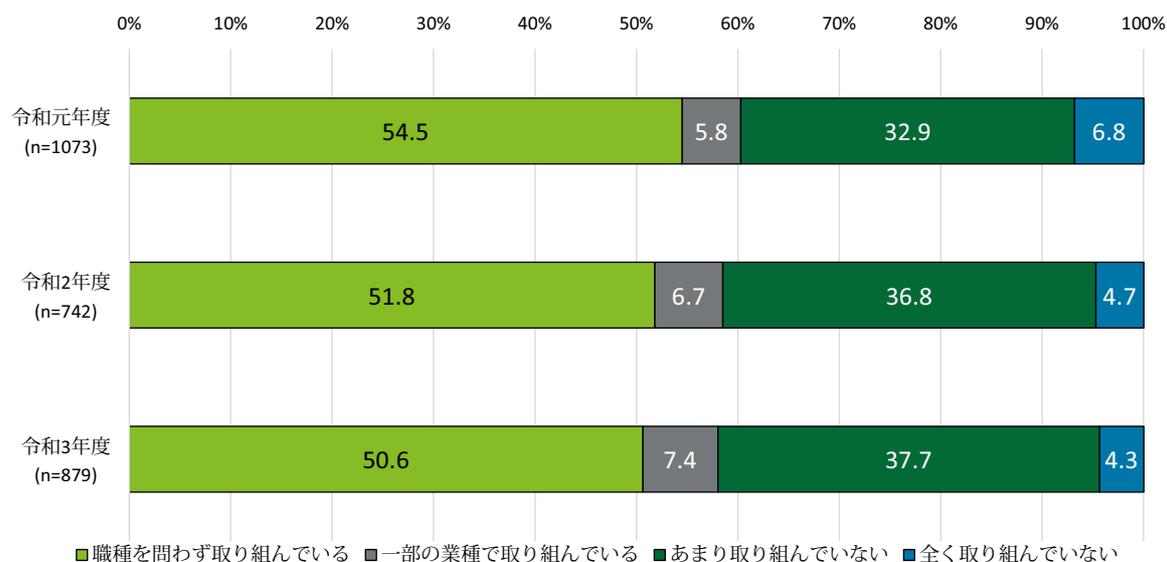
➤ 勤務環境改善が重要だと認識していない理由としては、「現状で問題がないため」が73.1%と最多であり、続いて、「勤務環境が良好なため」(37.2%)となっている。



※令和2年度から新たに質問項目として「勤務環境が良好なため」を追加
有床診療所調査-42

問28. 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)

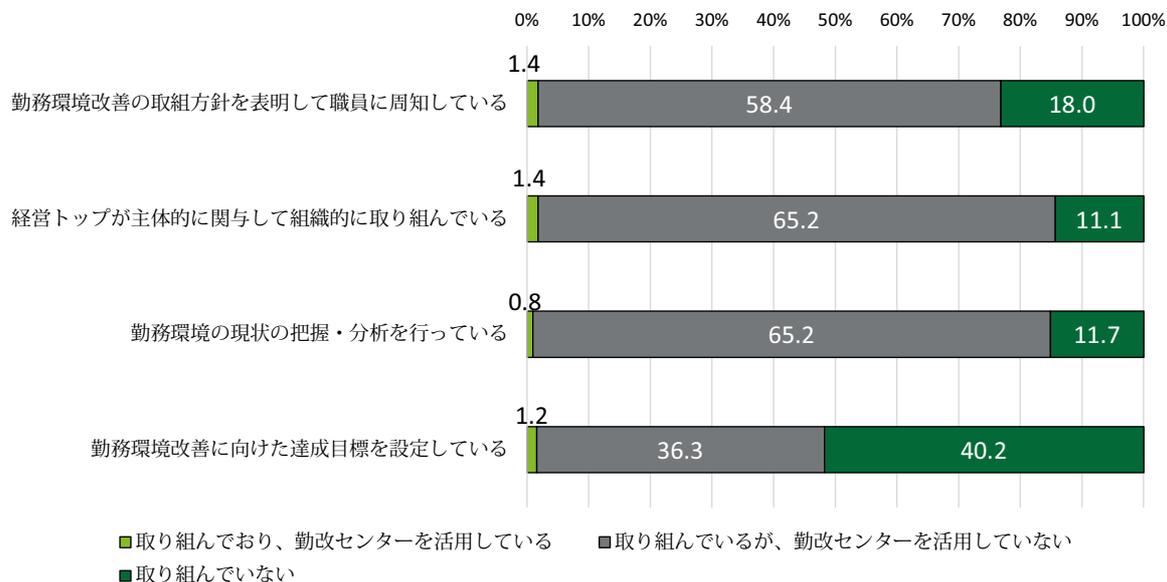
➤ 勤務環境に関する取組状況について、「職種を問わず取り組んでいる」が50.6%、「一部の業種で取り組んでいる」が7.4%となっている。
➤ 「職種を問わず取り組んでいる」と「一部の業種で取り組んでいる」を合わせた割合は微減しており、取組状況に前年度からの大きな変化は見られない。



有床診療所調査-43

問29. 問28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)

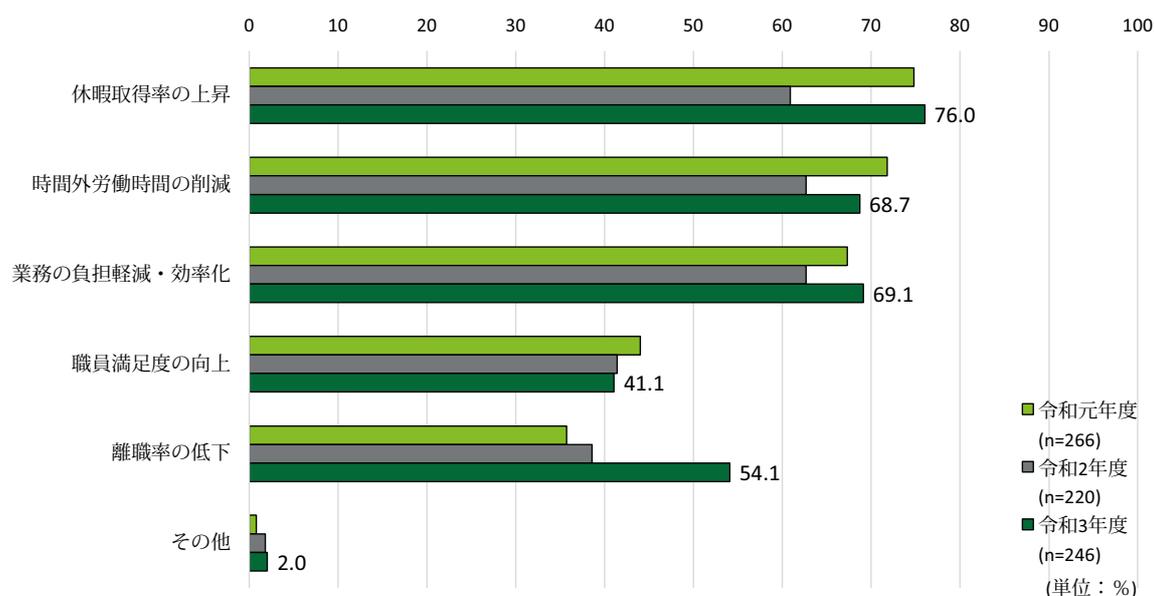
- 勤務環境に関する具体的な取り組み態様について、最も取組率の高いものは「経営トップが主体的に関与して組織的に取り組んでいる」であり、最も取組率の低いものは、「勤務環境改善に向けた達成目標を設定している」となっている。
- 支援センターの活用は、いずれも2%未満にとどまっている。



有床診療所調査-44

問29-1. 問29の項目4「勤務環境改善に向けた達成目標を設定している」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)

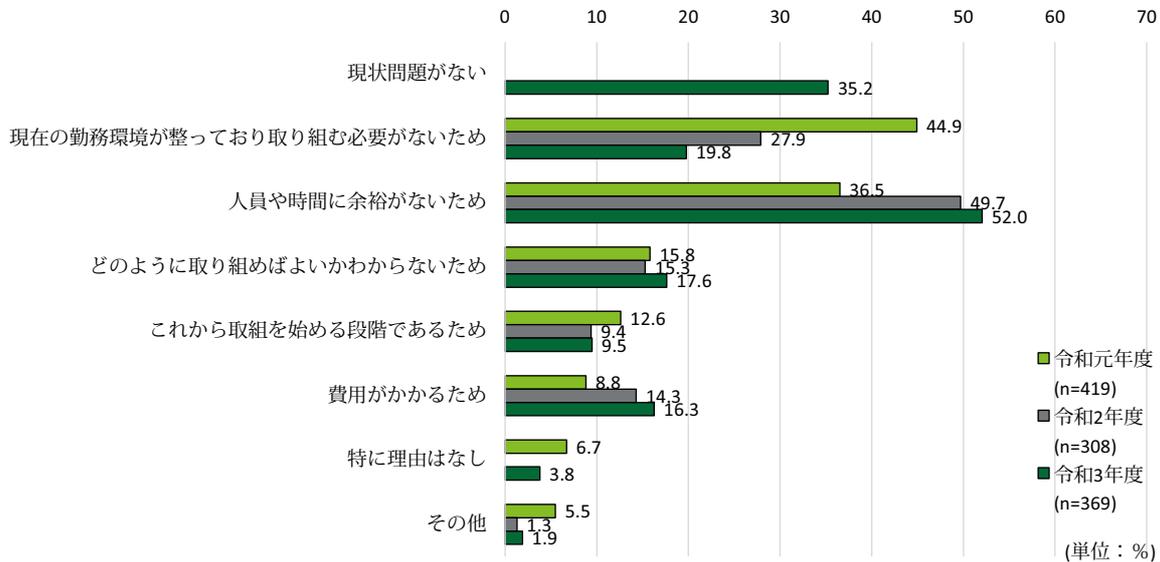
- 勤務環境改善に関する取組の目標について、「休暇取得率の上昇」が76.0%で最多であり、「業務の負担軽減・効率化」が69.1%と続いている。



有床診療所調査-45

問30. 問28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」が52.0%で最多であり、「現状問題がない」が35.2%、「現在の勤務環境が整っており取り組む必要がないため」が27.9%と続いている。
- 「人員や時間に余裕がないため」、「費用がかかるため」の増加が顕著であり、人員や時間、予算等が取組の課題となっていることがうかがえる。



有床診療所調査-46

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、取り組んでいるもの、そのうち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、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している」(85.4%/38.9%)である。
- 取り組んでい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」(10.6%)であり、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」(7.1%)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	53.9%	43.7%
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	85.4%	71.4%
3 勤務間インターバル制度を導入している	12.2%	7.1%
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	36.7%	30.7%
5 法定以上の子育て・介護中の職員に対する夜勤・時間外労働免除(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	39.6%	30.3%
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	45.7%	36.6%
7 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	12.9%	9.6%
8 子育て・介護その他の事情により退職した職員に対する再雇用の制度を設けている	25.8%	13.0%
9 その他の子育て・介護との両立支援の制度・取組(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	10.6%	8.2%
10 職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している	35.8%	13.7%

(n=742)

有床診療所調査-47

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、取り組んでいるもの、そのうち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、取り組んでいる割合/効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している」(85.4%/38.9%)である。
- 取り組んでい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」(10.6%)であり、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」(7.1%)である。

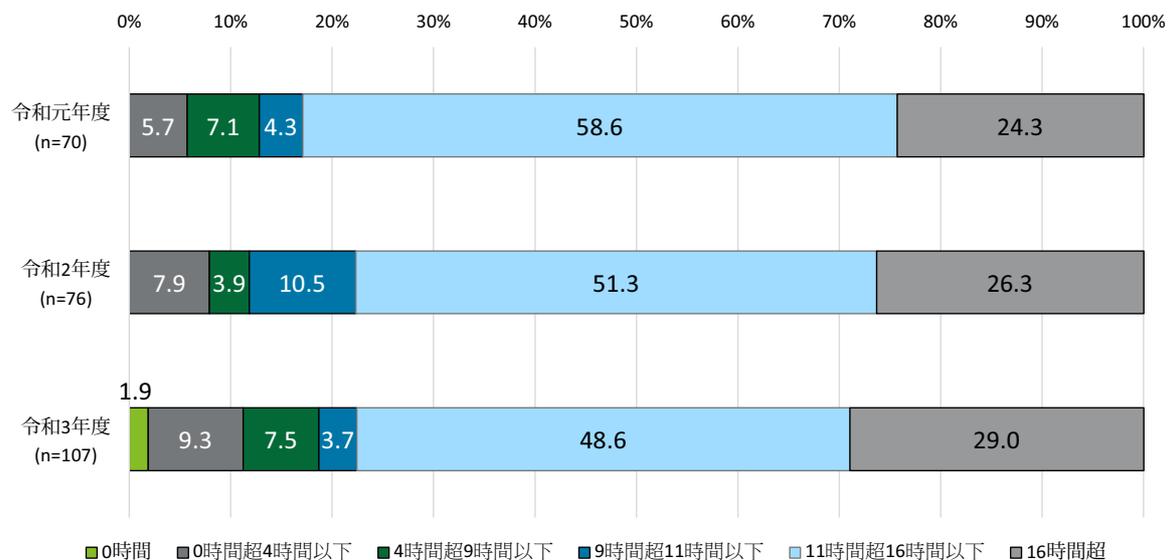
	取り組んでいる (%)	効果が高い (%)
11 職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力・クレームへの対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている	21.8%	9.1%
12 職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している	67.8%	40.5%
13 院内での職員のコミュニケーションの機会を設定・拡充している(職員旅行、イベント等)	47.3%	28.4%
14 定期的職員の希望を把握し、配置や業務面の配慮をしている	32.9%	19.1%
15 施設外の研修への参加を支援している	45.5%	24.8%
16 学会への参加者に対し、勤務を免除する、通常勤務の時間を短くするなどの措置をとっている	37.4%	20.7%
17 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	25.6%	13.4%
18 定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	58.1%	41.2%
19 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	24.9%	10.0%
20 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	20.5%	7.3%

(n=742)

有床診療所調査-48

「3. 勤務間インターバル制度を導入している」で「取り組んでいる」と回答した方は、インターバルの時間を記入してください。

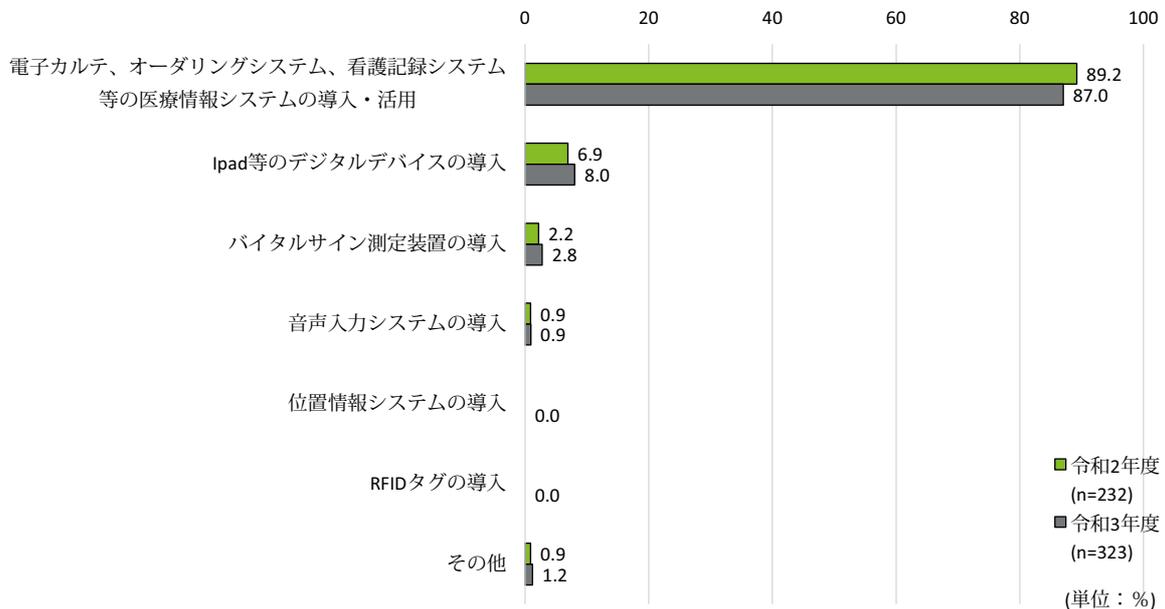
- 勤務間インターバルの時間は、多い順に「11時間超～16時間以下」(48.6%)、「16時間超」(29.0%)、「0時間超～4時間以下」(9.3%)となっている。平均値は16.2時間である。



有床診療所調査-49

「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」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)

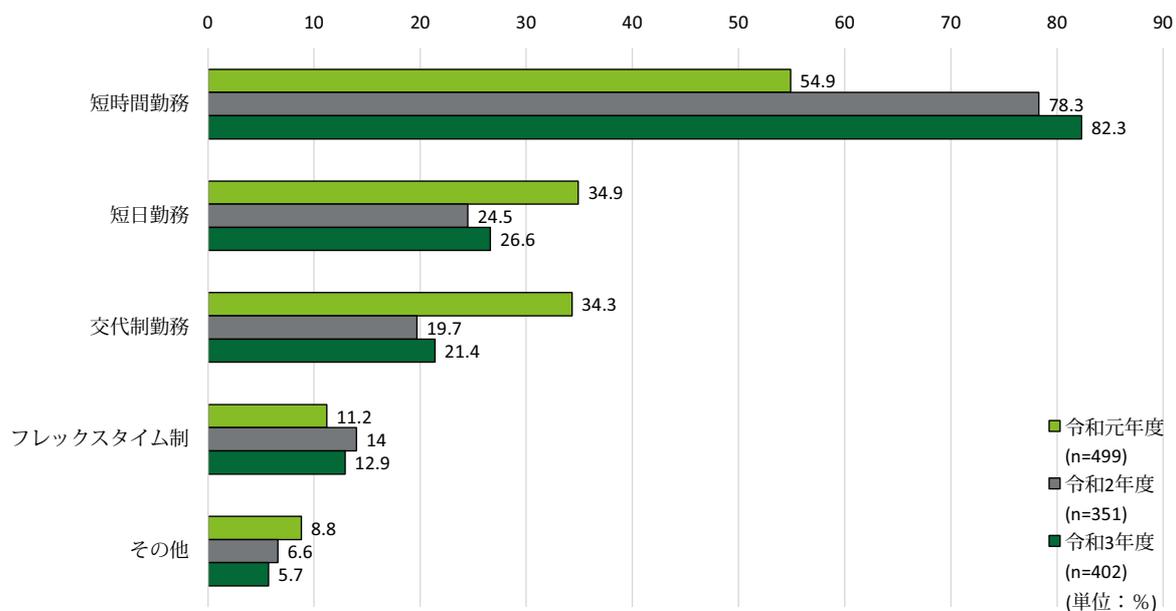
➤ 導入したICT、IOT技術のなかで最も効果が高いと考えられる技術としては、「電子カルテ、オーダーリングシステム、看護記録システム等の医療情報システムの導入・活用」が87.0%と、高い割合を占める。



有床診療所調査-50

「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」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)

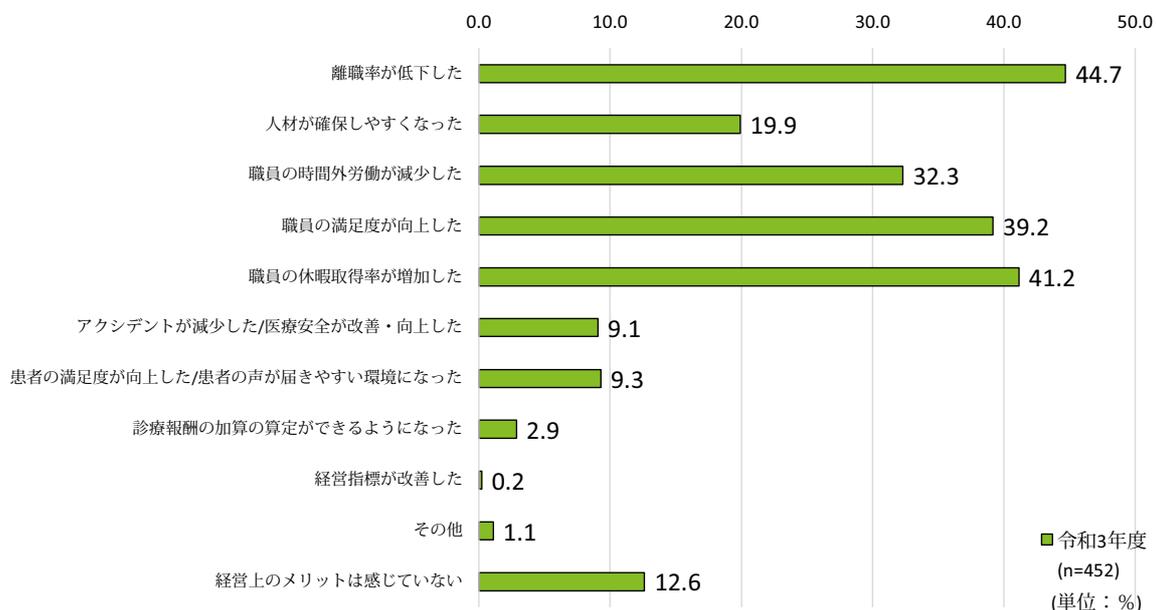
➤ 子育て・介護等の両立支援のために整備している雇用形態や勤務形態は、「短時間勤務」が82.3%と圧倒的に多く、昨年度と比較しても増加している。



有床診療所調査-51

問32. 問31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31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)

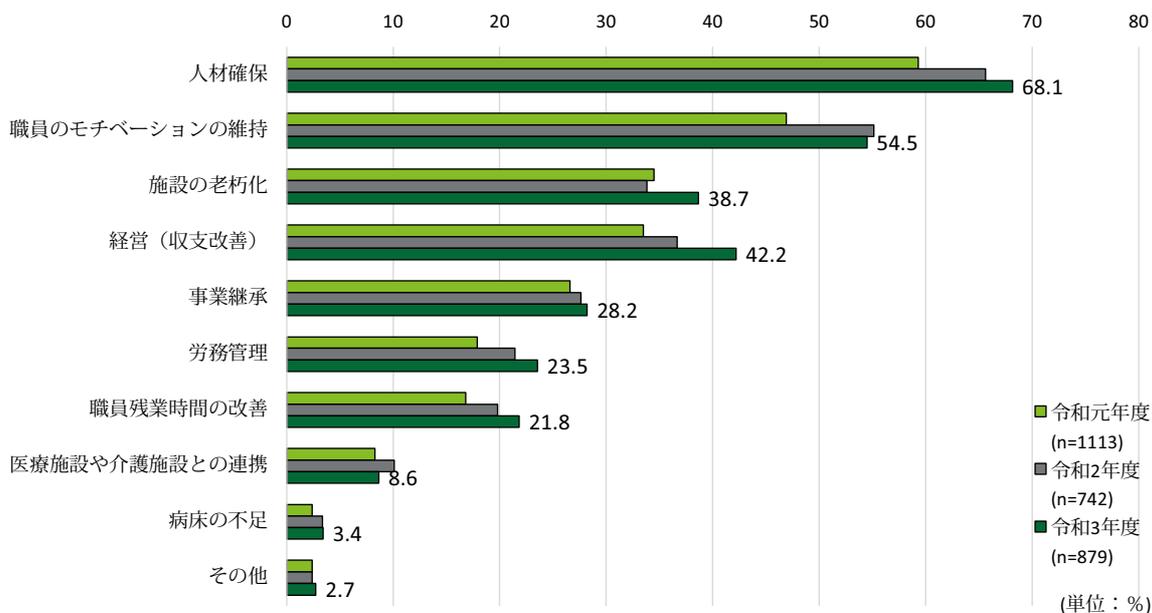
➤ 勤務環境改善の取組の経営上のメリットとして、「離職率が低下した」(44.7%)が最も多く、「職員の休暇取得率が増加した」(41.2%)、「職員の満足度が向上した」(39.2%)、「職員の時間外労働が減少した」(32.2%)と続く。



有床診療所調査-52

問33. 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ください)

➤ 診療所における課題は、「人材確保」が68.1%で最多であり、「職員のモチベーションの維持」(54.5%)、「経営(収支改善)」(42.2%)と続いている。

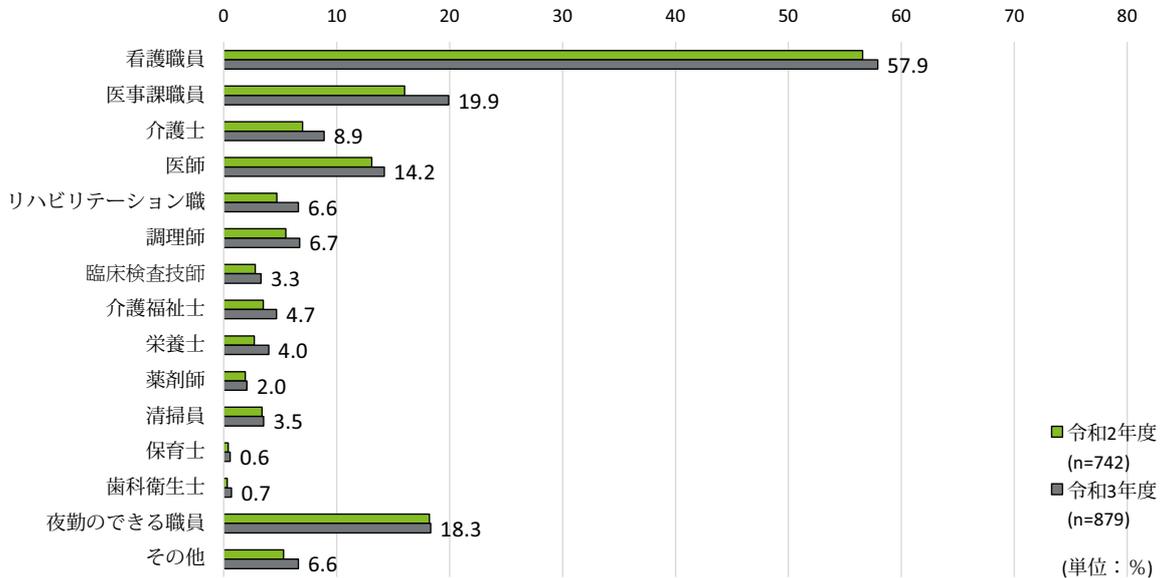


有床診療所調査-53

問33-1. 問33で「4. 人材確保」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)

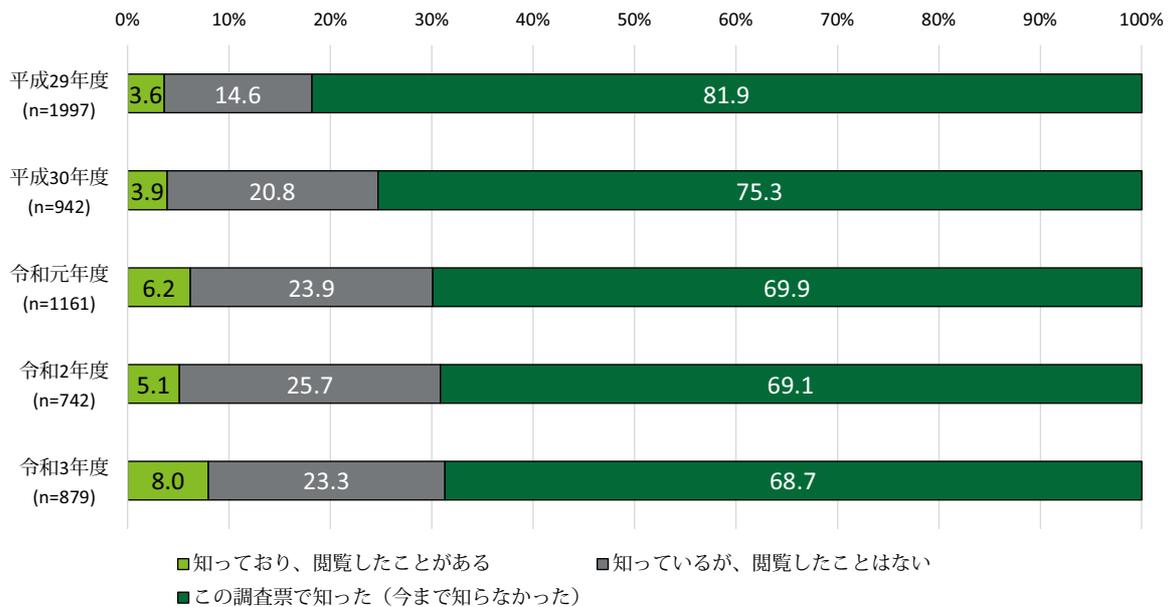
- 人材の確保が課題となっている職種は、「看護師」が57.9%と圧倒的に多く、職種別には「医事課職員」(19.9%)、「医師」(14.2%)と続いている。
- 「夜勤のできる職員」についても、人材の確保が課題となっている。(18.3%)



有床診療所調査-54

問34. あなたは、「いきサポ」をご存じでしたか。(該当するもの1つにチェックをしてください)

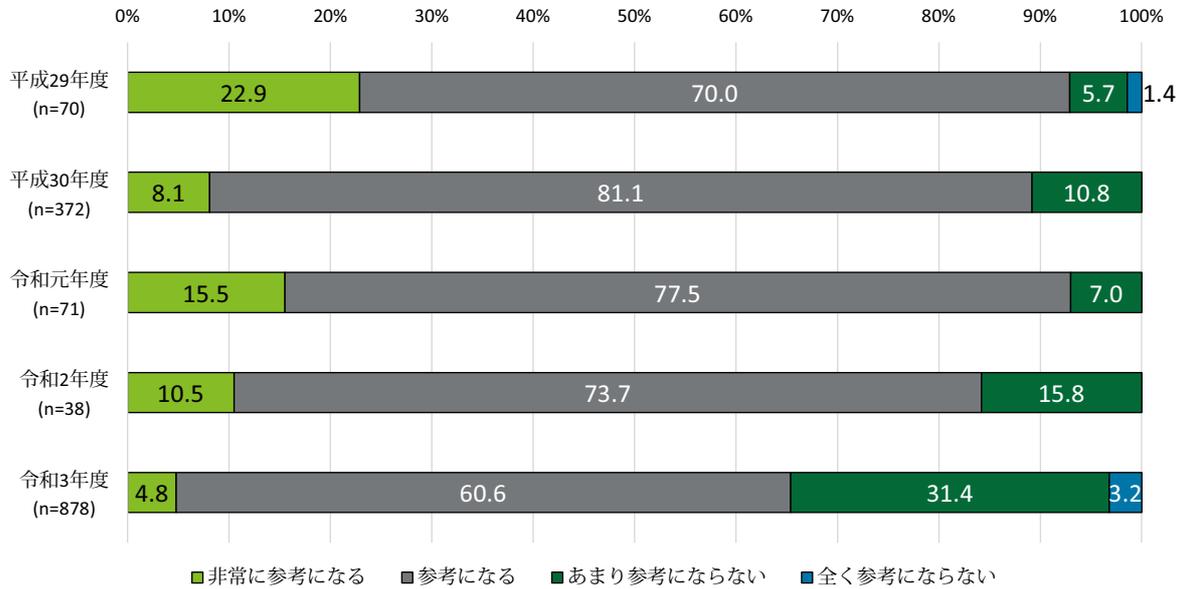
- 「いきサポ」の認知度について、「この調査票で知った(今まで知らなかった)」68.7%である。
- 「知っており、閲覧したことがある」と「知っているが、閲覧したことはない」を合わせた割合は、わずかながら増加傾向にある。



有床診療所調査-55

問34-1. 「いきサポ」をご覧になったご感想をお聞かせください。(該当するもの1つにチェックをしてください)

- ▶ 「いきサポ」の感想について、「参考になる」が73.7%で最も多い。
- ▶ 「非常に参考になる」「参考になる」の割合は減少傾向にあり、「あまり参考にならない」の割合が上昇しており、否定的な感想になっている。

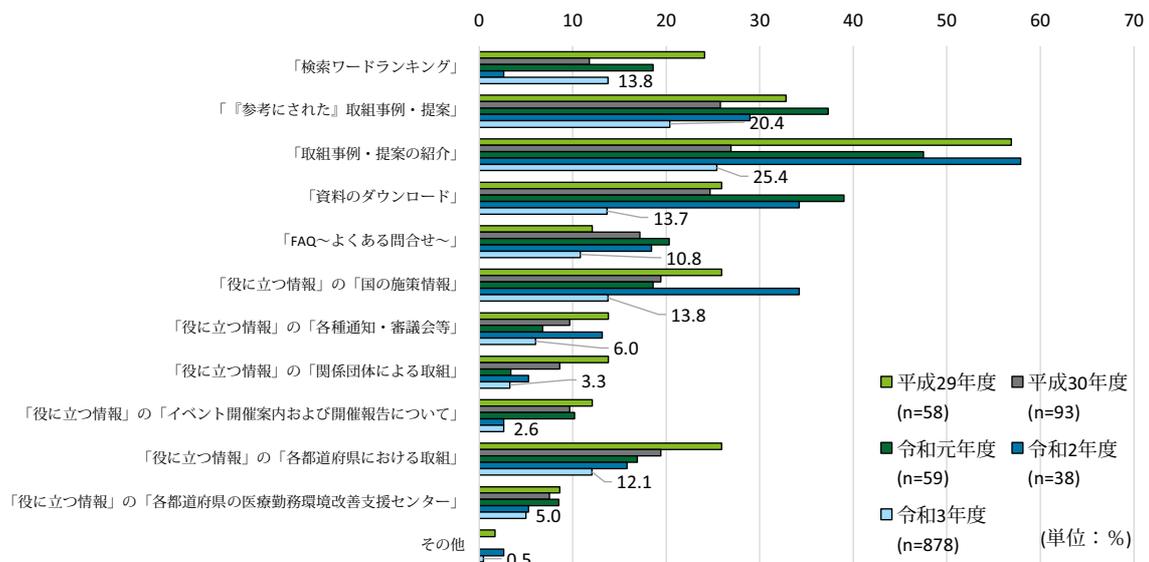


※令和3年度より、問34で「知っているが、閲覧したことはない」「この調査票で知った(いままで知らなかった)」と回答した場合にも、「いきサポ」にアクセスしてもらい本設問を回答してもらった構成とした。

有床診療所調査-56

問34-2. 「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」が25.4%で最も多く、「参考にされた」取組事例・提案(20.4%)、「役に立つ情報」の国の施策情報(13.8%)と続く。
- ▶ 令和3年度調査より、今まで閲覧したことがなかった回答者にも「いきサポ」にアクセスしてもらい回答する構成としたが、「検索ワードランキング」と「参考にされた」取組事例・提案については、例年との差が小さく、関心が高くない人にも参考になると示唆される。



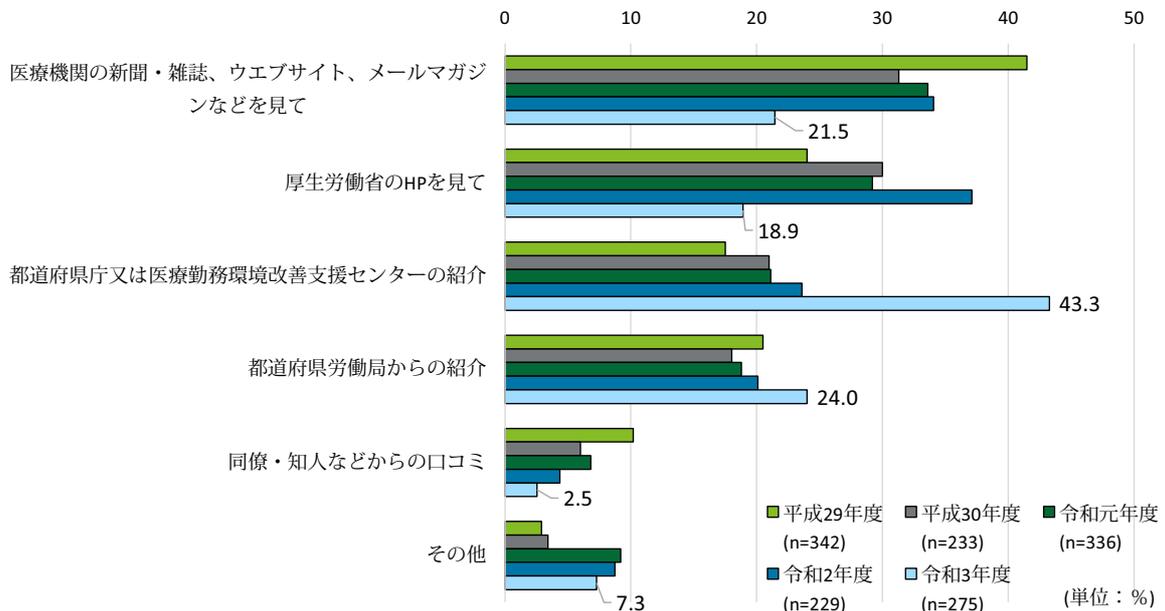
※令和3年度より、問34で「知っているが、閲覧したことはない」「この調査票で知った(いままで知らなかった)」と回答した場合にも、「いきサポ」にアクセスしてもらい本設問を回答してもらった構成とした。

有床診療所調査-57

問34-4. 問34で「1. 知っており、閲覧したことがある」もしくは「2. 知っているが、閲覧したことはない」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、「都道府県庁又は医療勤務環境改善センターの紹介」が43.3%で最も多く、次いで「都道府県労働局からの紹介」(24.0%)、「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」(21.5%)となっている。

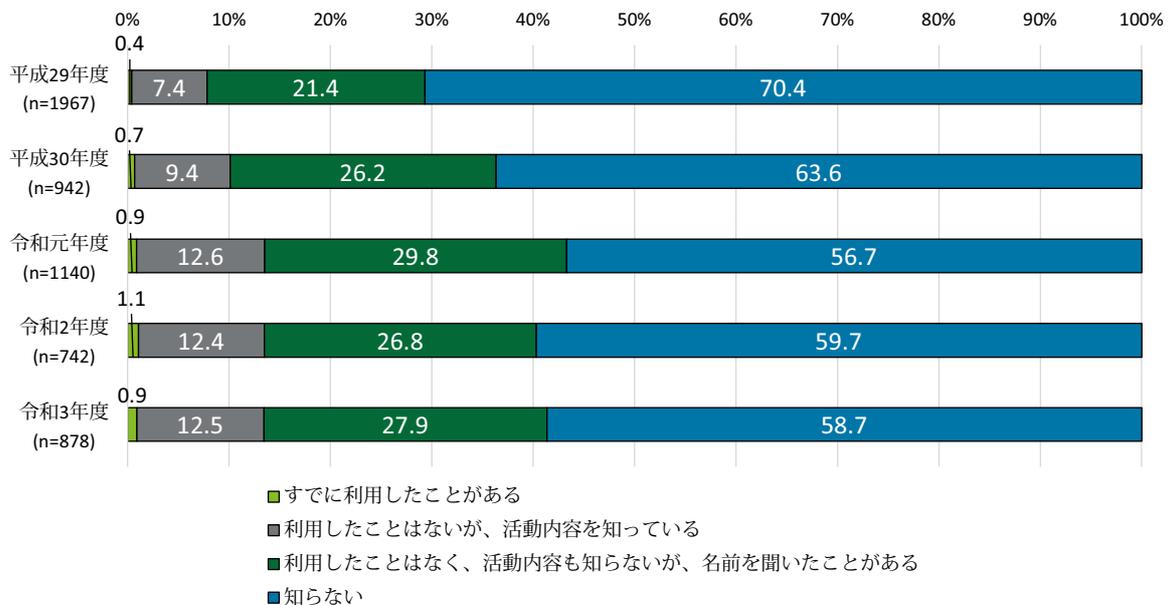


※令和3年度より、問34で「知っているが、閲覧したことはない」と回答した場合にも、「いきサポ」にアクセスしてもらい本設問を回答してもらう構成とした。

有床診療所調査-58

問37. あなたは、「医療勤務環境改善支援センター」を、ご存じですか。(該当するもの1つにチェックをしてください)

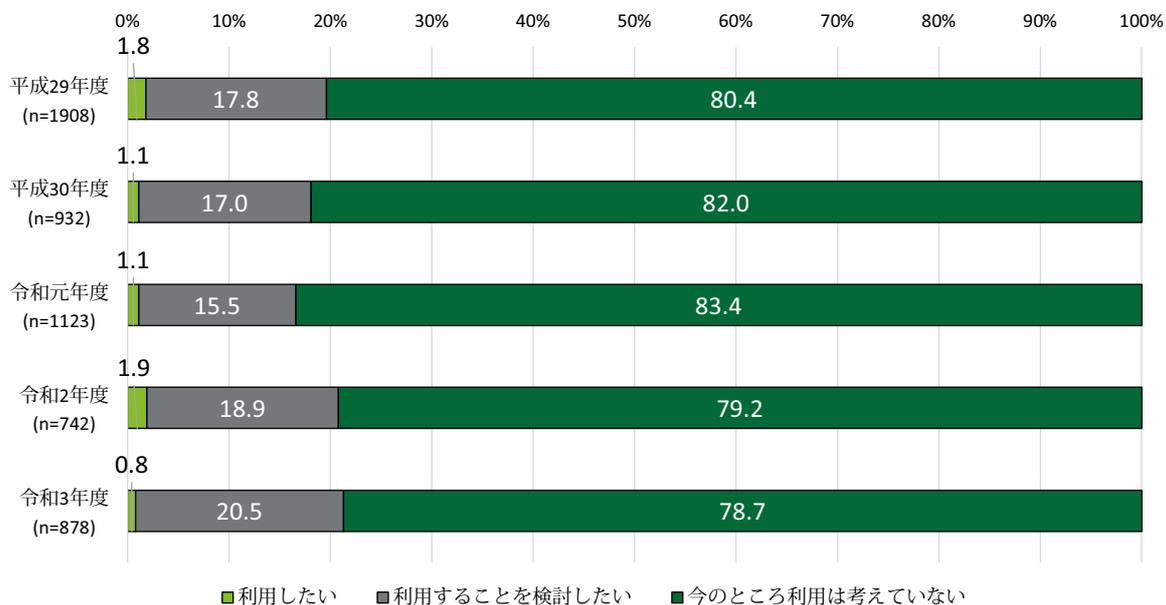
▶ 「医療勤務環境改善支援センター」の認知度について、「すでに利用したことがある」が0.9%であり、利用したことはないとの回答が40.4%、「知らない」が58.7%であり、過去調査から大きな傾向・特徴は見られない。



有床診療所調査-59

問38. 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」、「利用することを検討したい」が21.3%、「今のところ利用は考えていない」が78.7%と、過去調査と同様に消極的な結果となっている。

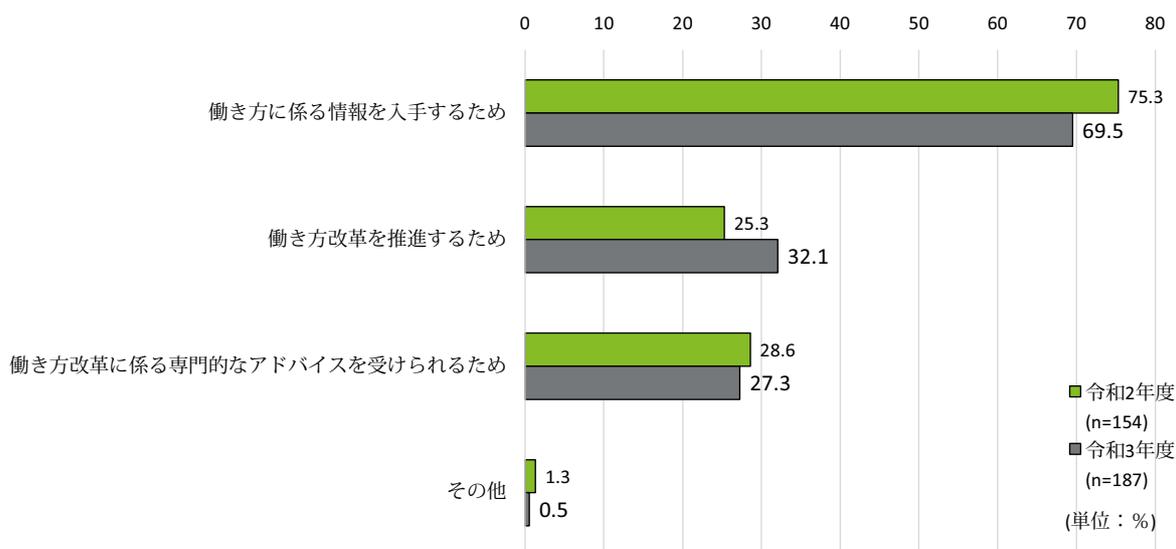


有床診療所調査-60

問39. 問38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、「働き方に係る情報を入手するため」(55.3%)が最も多く、「働き方改革を推進するため」(69.5%)、「働き方改革を推進するため」(32.1%)と続く。

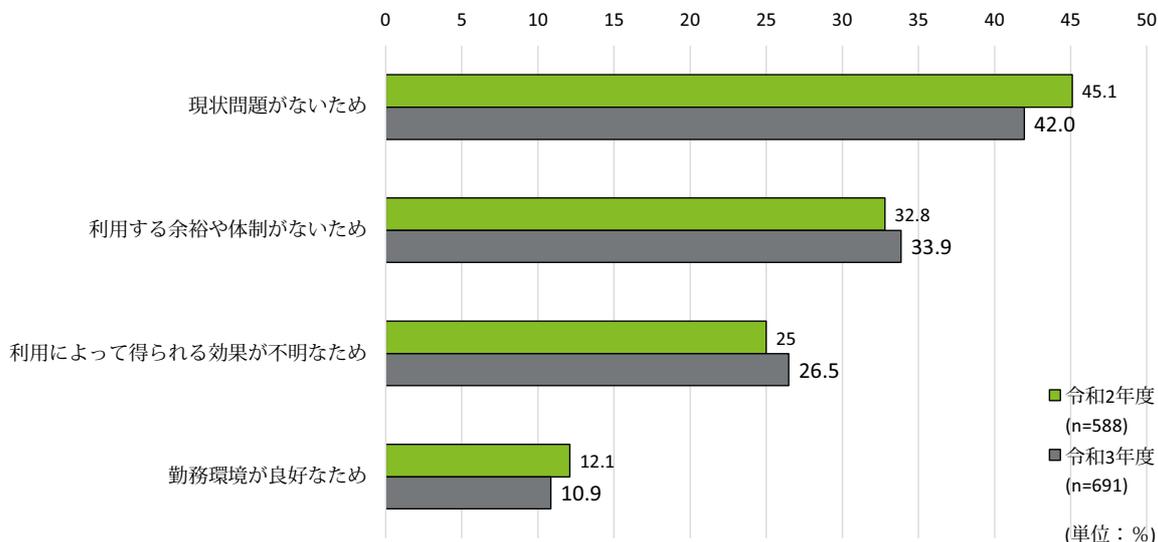


有床診療所調査-61

問39. 問38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

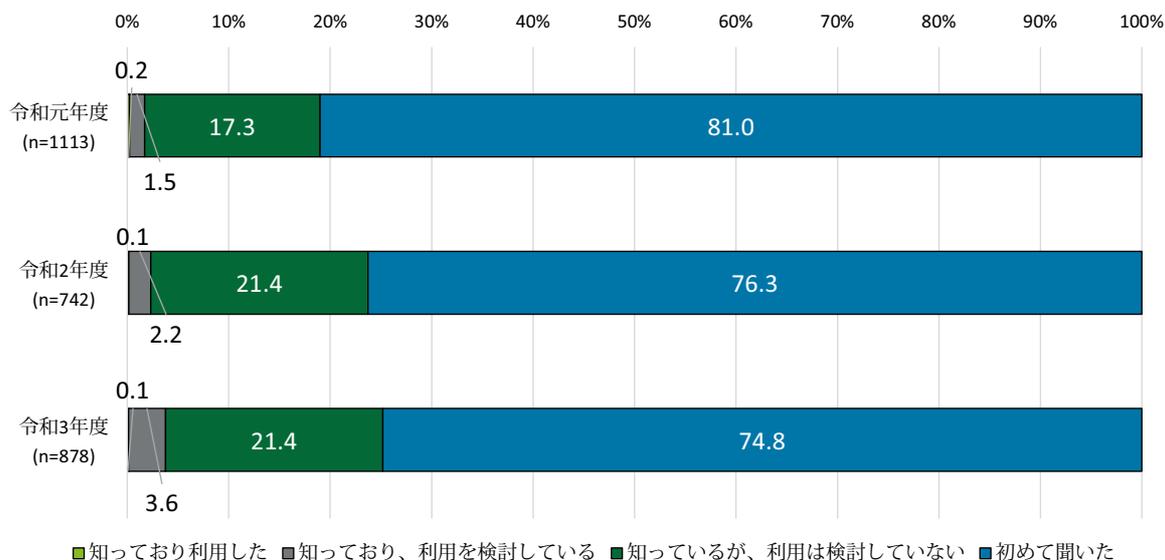
➤ 医療勤務環境改善支援センターの利用を考えていない理由について、「現状問題がないため」(42.0%)が最も多く、「利用する余裕や体制がないため」が(33.9%)と続く。



有床診療所調査-62

問40. 平成31年4月から一定の条件を満たせば医師・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、特別償却をすることができます。この取組をご存じでしたか。(該当するもの1つにチェックをしてください)

➤ 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特別償却の取組みについて、知っているとの回答は3.7%であり、前年度(2.3%)に比べて微増しているが、以前認知度は低い。



有床診療所調査-63

[職員票]

医師調査

■調査結果 サマリー

<属性>

- ✓ 令和2年度以降、年代では30代以下、キャリア年数では5年以下からの回答が増加しており、比較的若年層からの回答が得られる傾向にある。若年層の勤務環境に対する関心の高さが背景にある可能性がある。(調査方法をWEB調査としてスマートフォン等から回答できる仕様としたことも影響がある可能性がある。)併せて、結果の解釈には年代やキャリア年数のバイアスについて考慮する必要がある。(参照:1.5)

<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、[45時間以下]の割合が年々減少しており、月平均時間外労働時間数は増加傾向にある。(参照:16)
- ✓ 労働時間の管理方法について、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6割で、出勤簿等で上司および担当者の現認による管理や自己申告のみによる管理が3割程度存在する。(参照:14)
- ✓ 令和元年度以降、宿直の回数および宿直1回当たりの実労働時間は増加傾向にあり、宿直1回当たりの拘束時間は担当職員間で差が大きい実態がうかがえる。(参照:30.34.35)
- ✓ 宿直明けの勤務割について、業務内容の軽減や短時間勤務等の措置が年々拡充されている。(参照:36)
- ✓ 令和6年度から開始される勤務医の時間外労働時間上限規制について、「時期・内容について知っており、すでに自らの働き方を見直し始めている」については18.3%にとどまり、認知率向上および取組における課題と言える。(参照:52)

<休日・休暇>

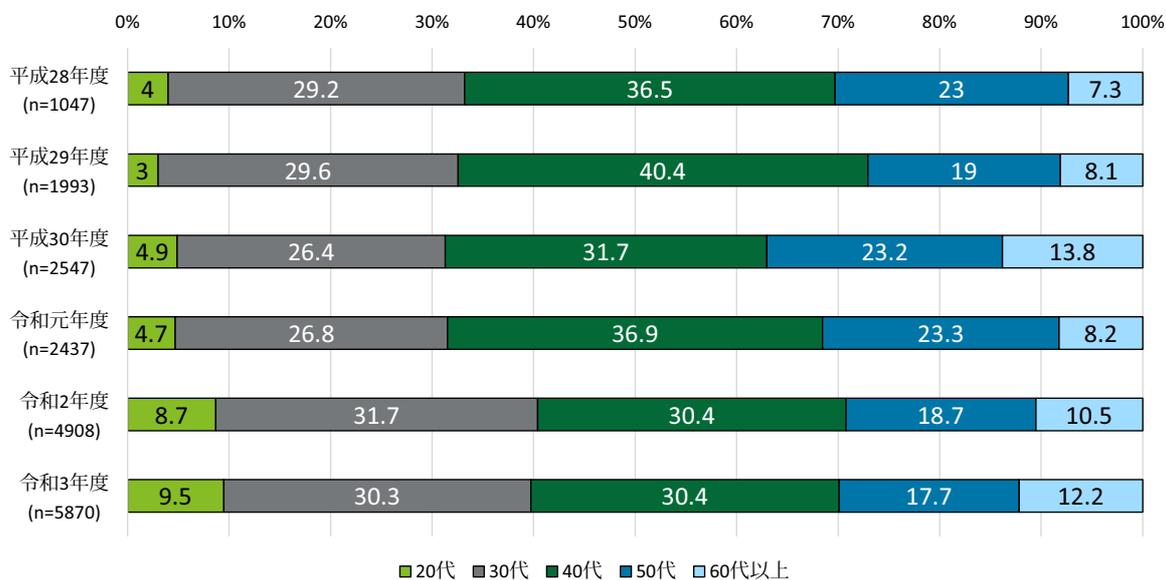
- ✓ 所定休日日数に対して実際に休んだ日数は、令和2年度以降改善が見られ、所定休日と実際の差が減少している。(参照:24.25)
- ✓ 年次有給休暇の取得日数について、4日以下の割合が減少する一方で5日以上の割合が増加しており、取得日数は増加傾向にあるといえる。(参照:27)

<健康状態>

- ✓ 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平成29年度以降、減少傾向にある。睡眠の状況については特段悪化の傾向は見られず、勤務環境等に対する満足度と健康状態の自己評価が関係している可能性がある。(参照:42.45)

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30.4%と最も多く、次いで「30代」(30.3%)、「50代」(17.7%)となっている。
- 令和2年度調査と同様に、令和元年度以前に比べて「20代」、「30代」からの回答が多くなっている。

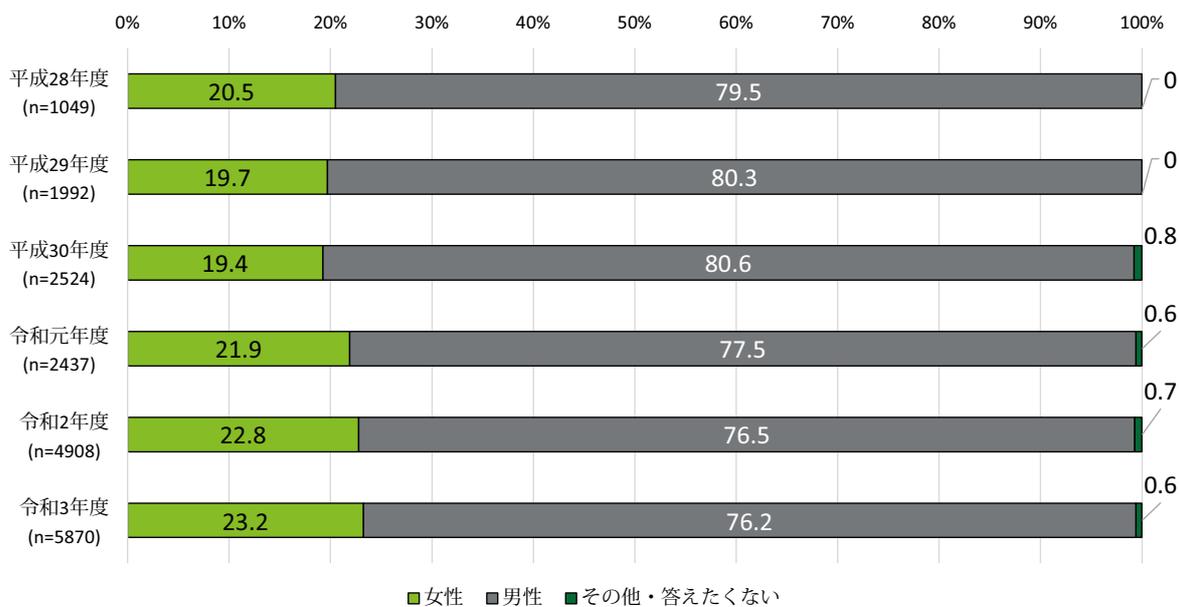


(単位: %)

医師調査-1

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)

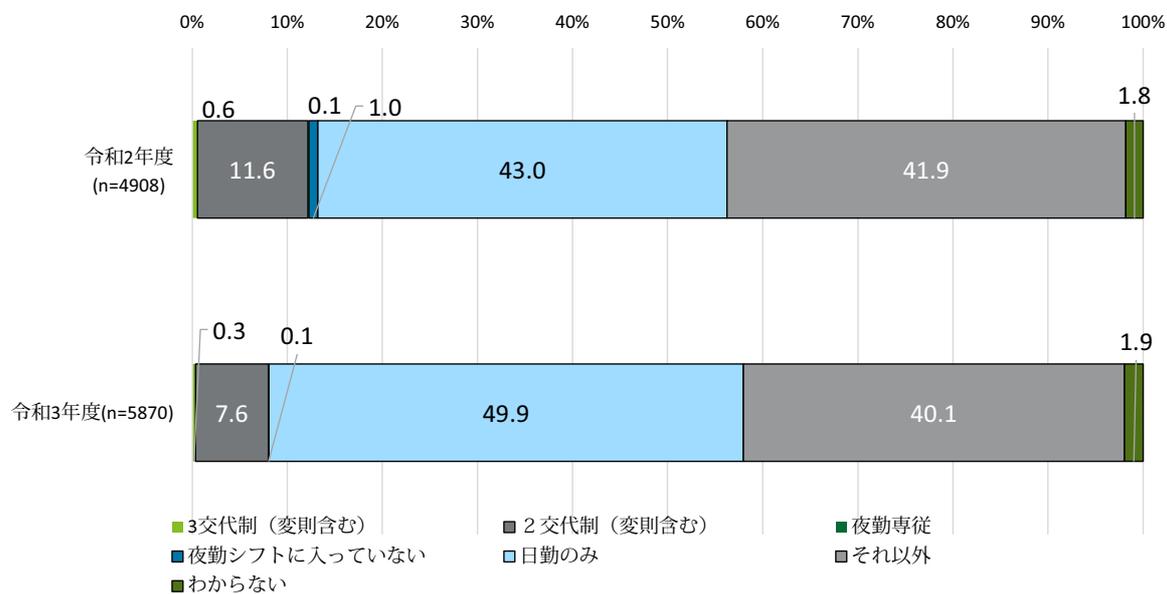
- 「女性」からの回答が23.2%、「男性」からの回答が76.2%、「その他・答えたくない」の回答が0.6%である
- 過去6か年の経年変化で見ると、女性の回答割合がわずかながら増加傾向にある。



医師調査-2

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)

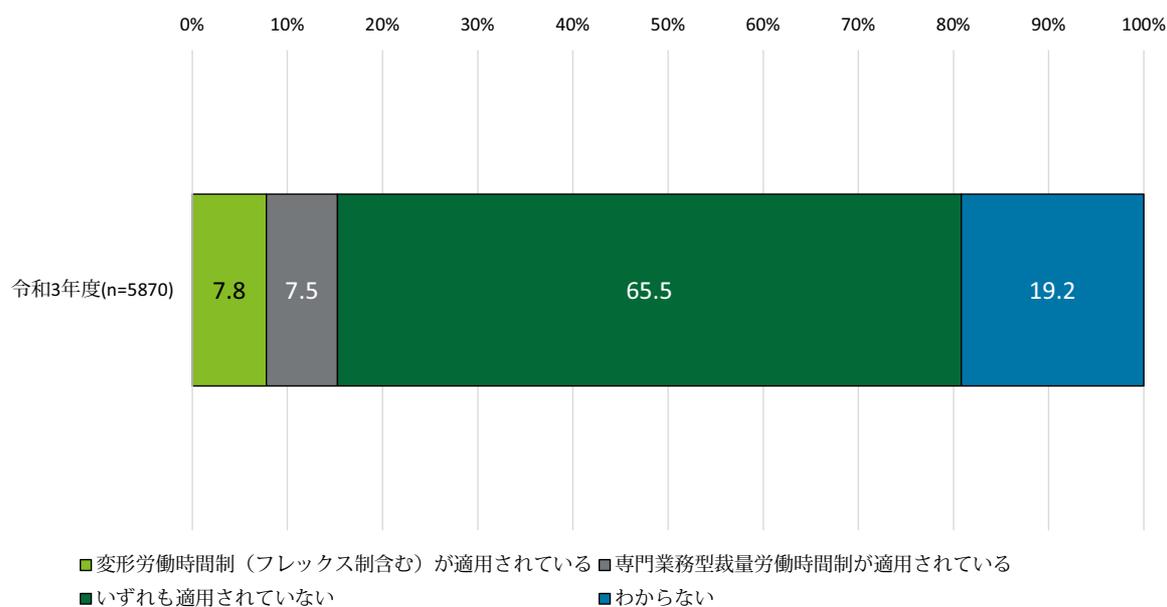
- 「日勤のみ」(49.9%)がもっと多く、次いで「それ以外」(40.1%)、「2交代制(変則含む)」(7.6%)となっている。
- 令和2年度と比較して、「2交代制(変則含む)」が減少し、「日勤のみ」の割合が高くなっている。



医師調査-3

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。

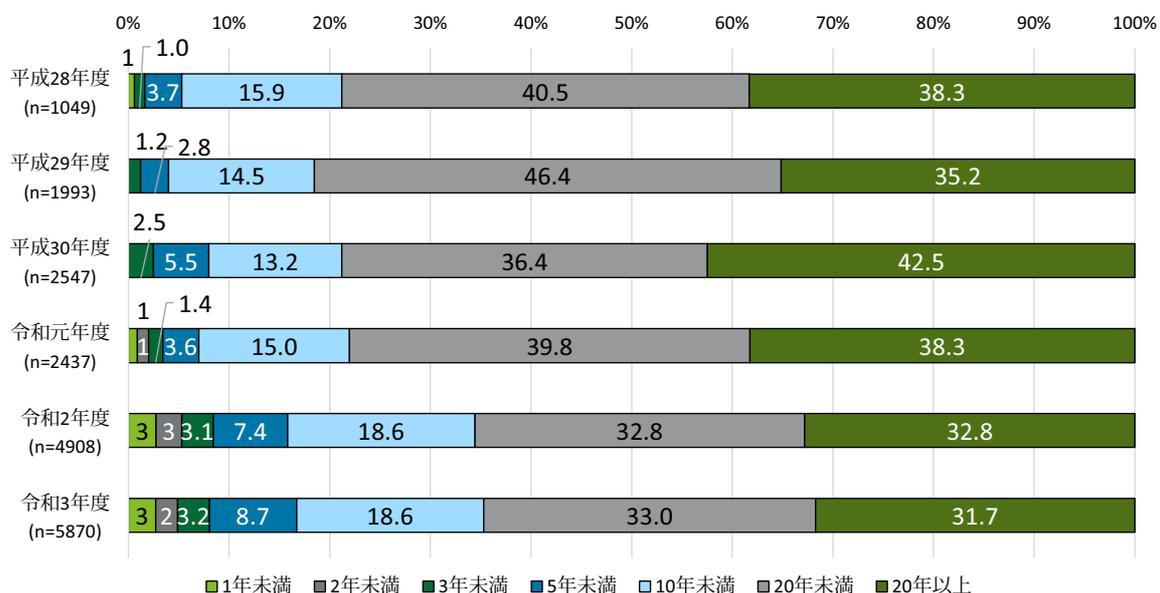
- 変形労働時間制について、「いずれも適用されていない」(65.5%)が最も多く、適用されている場合は「変形労働時間制(フレックス含む)が適用されている」が7.8%、「専門業務型裁量労働時間制が適用されている」が7.5%と同程度である。



医師調査-4

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）

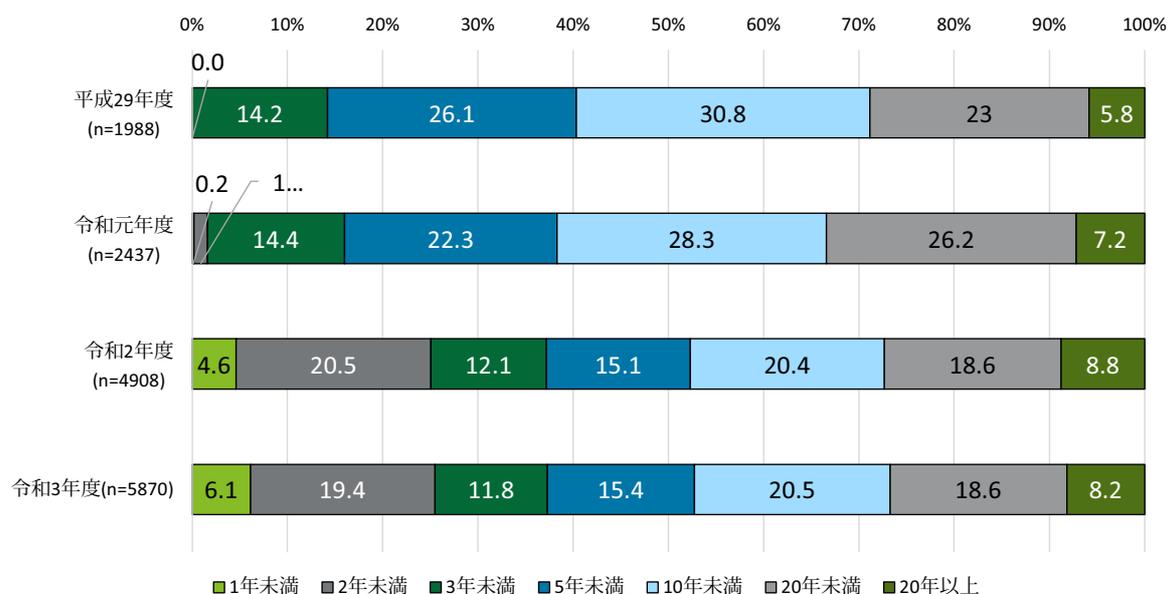
- 通算経験年数について、「20年未満」（33.0%）が最も多く、次いで「20年以上」（31.7%）、「10年未満」（18.6%）となっている。
- 令和2年度調査と同様に、令和元年度以前に比べて10年未満からの回答が多くなっている。



医師調査-5

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）

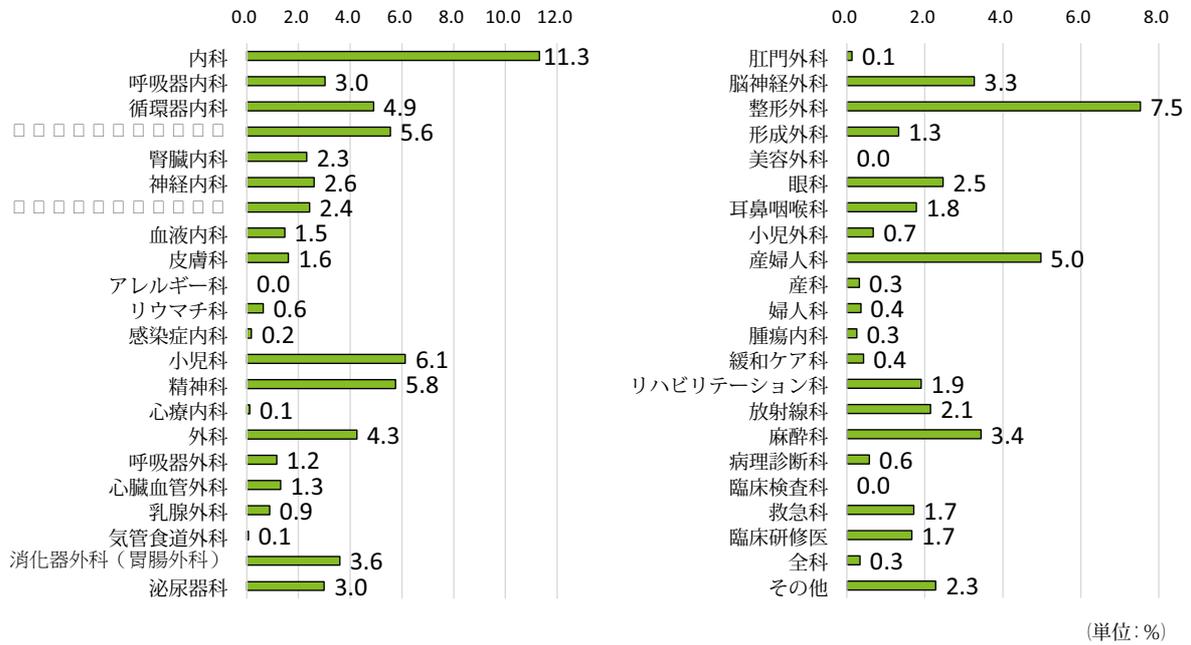
- 現医療機関における勤続年数について、令和2年度調査以降、特に「1年未満」が増加しており、一方で「3年未満」、「5年未満」、「10年未満」の回答が減少している。勤続年数の短い若手医師から多く回答を得ることができた。



医師調査-6

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)

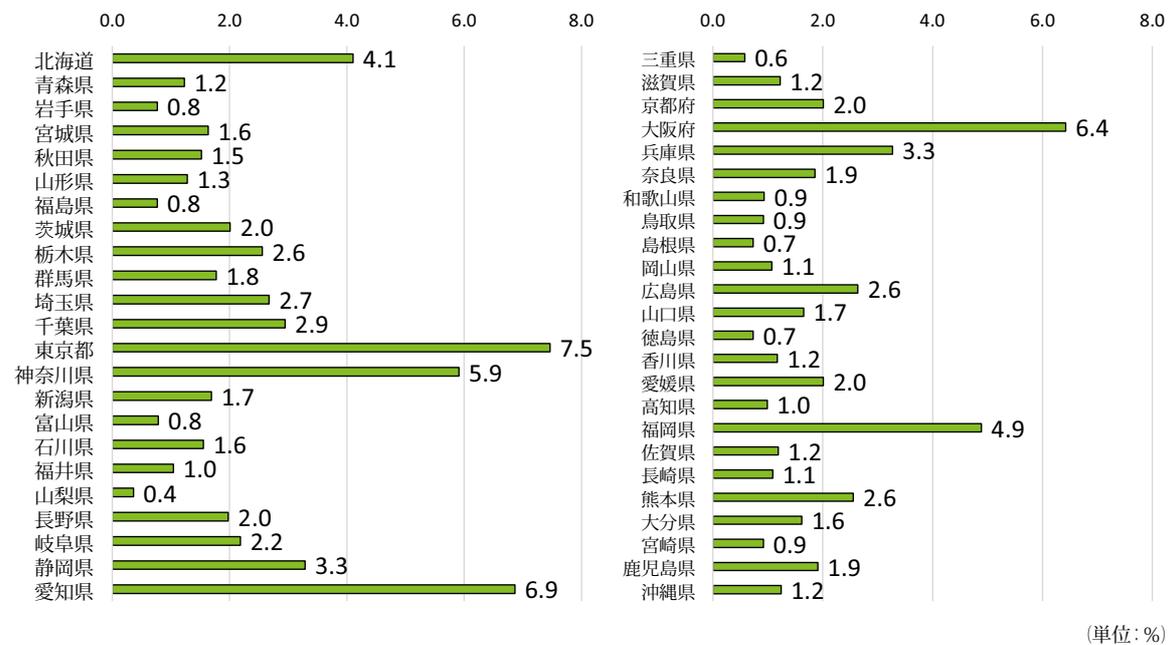
▶ 専門としている診療科目は、「内科」(11.3%)、「整形外科」(7.5%)、「小児科」(6.1%)が上位3科目を占める。



医師調査-7

問7. 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、「東京都」(7.5%)、「愛知県」(6.9%)、「大阪府」(6.4%)が上位3都道府県となっている。



医師調査-8

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)

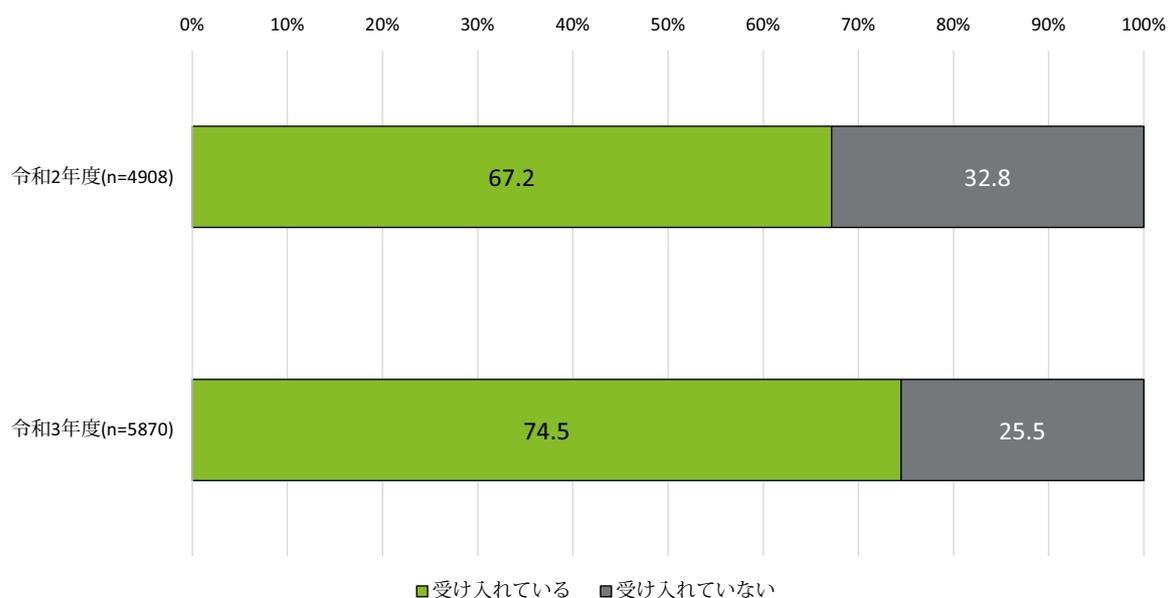
➤ 勤務している病床機能は、「急性期」(56.5%)、「高度急性期」(27.8%)、「慢性期」(9.3%)、「回復期」(6.5%)の順が多い。



医師調査-9

問9. ご勤務先では、新型コロナウイルス感染症患者の受入れを行っていますか。(令和3年6月時点。帰国者・接触者相談センター等から紹介のあった疑い例の患者を含む) (該当するものに1つチェックをしてください)

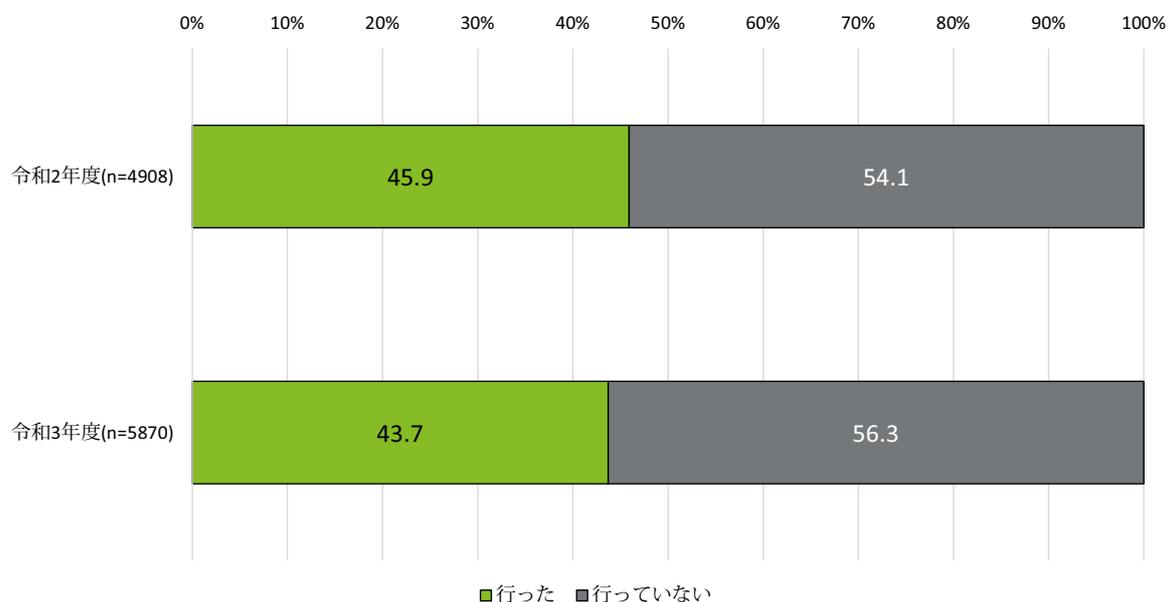
➤ 勤務先の新型コロナ対応は、「受け入れている」が74.5%、「受け入れていない」が25.5%である。
 ➤ 令和2年度調査時と比較すると、勤務先で新型コロナウイルス感染症患者を受け入れている割合が増加している。



医師調査-10

問10. あなたは、新型コロナウイルス感染症患者の診療を令和3年6月中に行いましたか。(帰国者・接触者相談センター等から紹介のあった疑い例の患者を含む) (該当するもの1つにチェックをしてください)

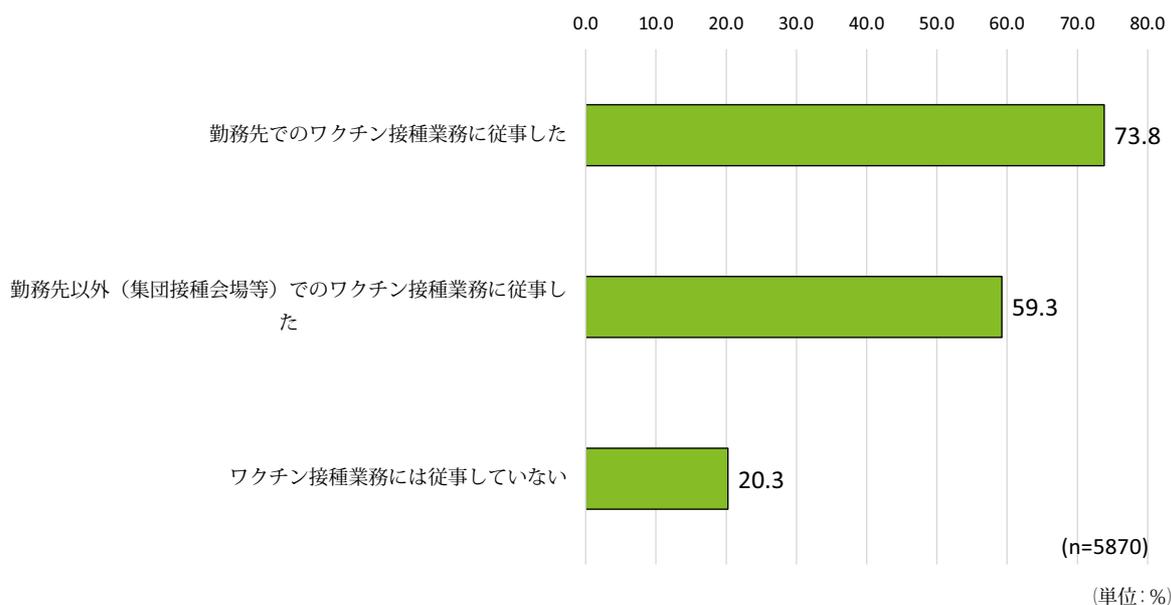
▶ 6月の新型コロナ対応について、「行った」が43.7%、「行っていない」56.3%であり、約半分が新型コロナ対応を行っている回答であった。



医師調査-11

問11. あなたは、新型コロナウイルスのワクチン接種業務(医療従事者への接種を除く)を令和3年6月中に行いましたか。(あてはまるもの全てにチェックをしてください)

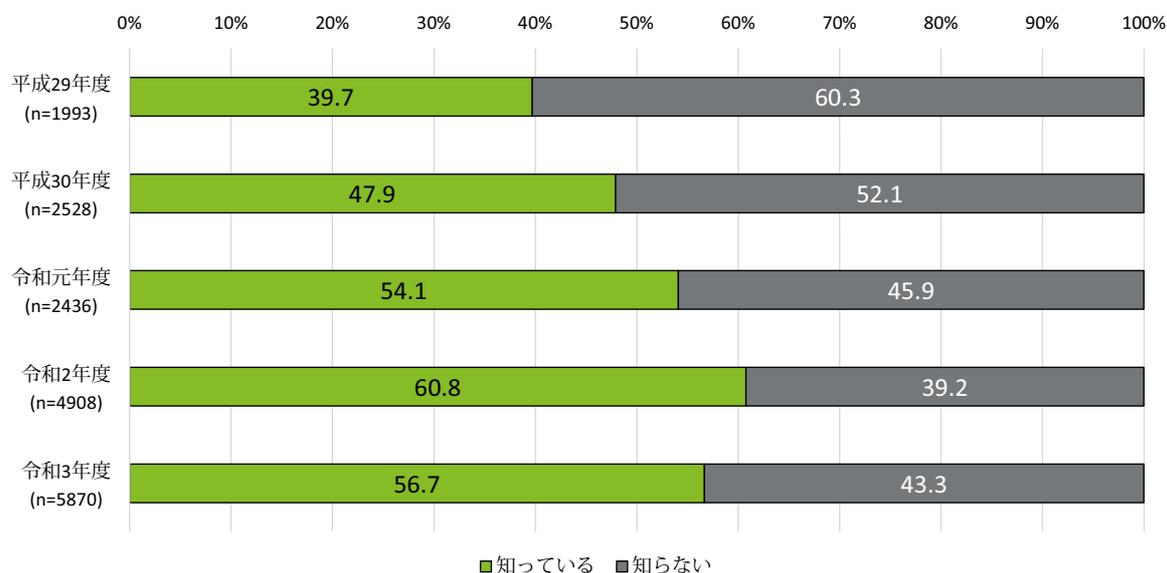
▶ ワクチン接種業務への従事について、「勤務先でのワクチン接種業務に従事した」(73.8%)が最も多く、次いで「勤務先以外(集団接種会場等)でのワクチン接種業務に従事した」が59.3%である。「ワクチン接種業務には従事していない」と回答したのは20.3%であった。



医師調査-12

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

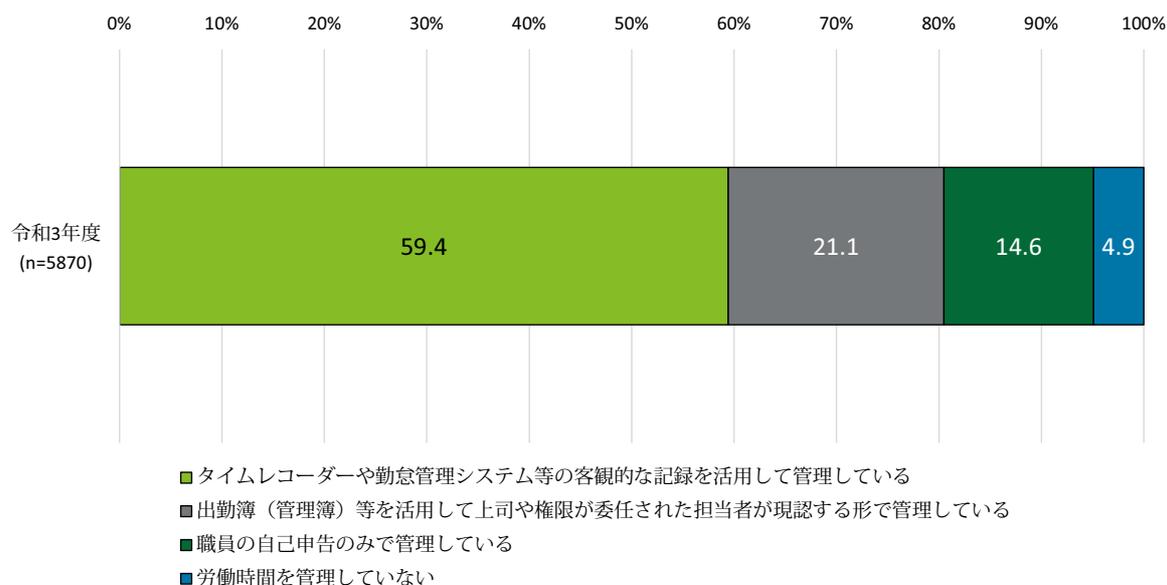
- ▶ 時間外労働時間に関する規定を「知っている」のは56.7%、「知らない」が43.3%である。
- ▶ 令和2年度までは「知っている」の割合が増加傾向にあったが、頭打ちの結果となった。(令和3年度は勤務年数が1年以下の回答者割合が多かったことが影響している可能性がある)



医師調査-13

問13. 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)

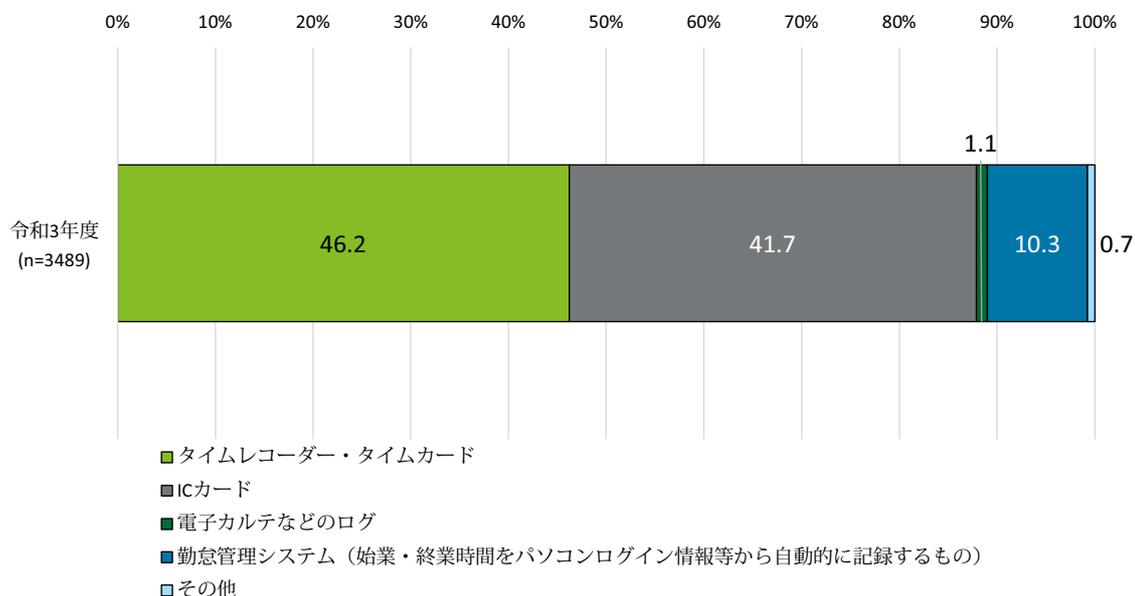
- ▶ 労働時間の管理方法について、「タイムレコーダーや勤怠管理システム等の客観的な記録を活用して管理している」(59.4%)が最多で、「出勤簿(管理簿)等を活用して上司や権限が委任された担当者が現認する形で管理している」(21.1%)、「職員の自己申告のみで管理している」(14.6%)と続く。



医師調査-14

問13-1. 問13で「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」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)

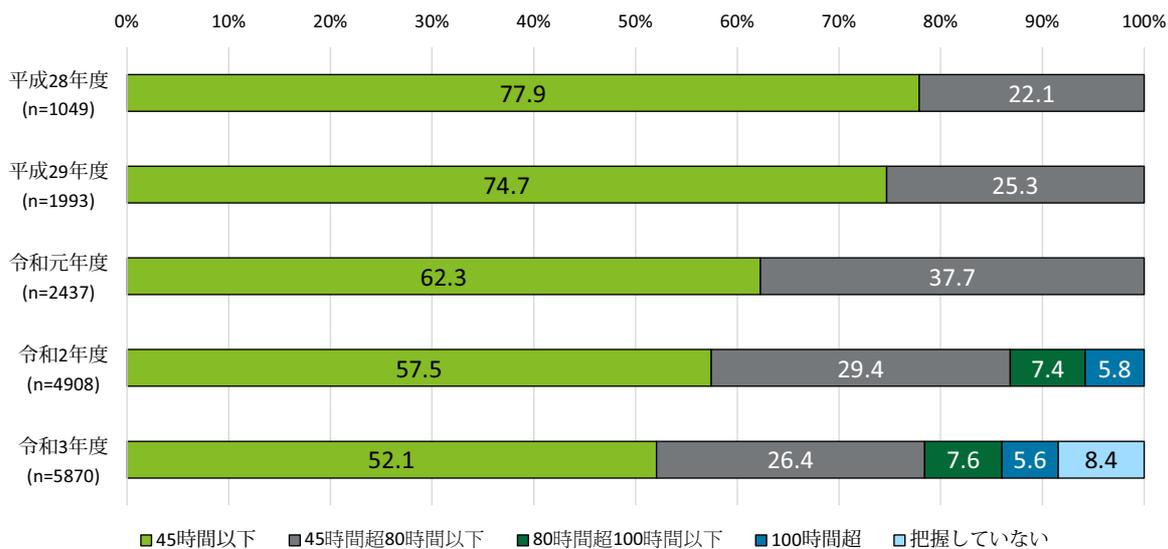
▶ 客観的な記録の活用による労働時間管理のうち、「タイムレコーダー・タイムカード」(46.2%)や「ICカード」(41.7%)で把握する割合がほとんどを占め、「勤怠管理システム(始業・終業時間をパソコンログイン情報等から自動的に記録するもの)」(10.3%)が続く。



医師調査-15

問14. あなたの令和3年6月の1か月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か月の時間外労働時間について、「45時間以下」が52.1%であり、「45時間超80時間以下」(26.4%)が続いている。
 ▶ 令和3年度より「把握していない」との選択肢を追加したが、回答割合は8.4%であった。
 ▶ 「45時間以下」の割合が減少傾向にあり、時間外労働時間が増加していることがうかがえる。



医師調査-16

問15. あなたの令和2年度1年間のおおよその時間外・休日労働時間数(所定労働時間を超えて勤務した時間数と所定の休日に勤務した時間数。残業中の休憩時間など労働していない時間は除く)を教えてください。(該当するもの1つにチェックをしてください)

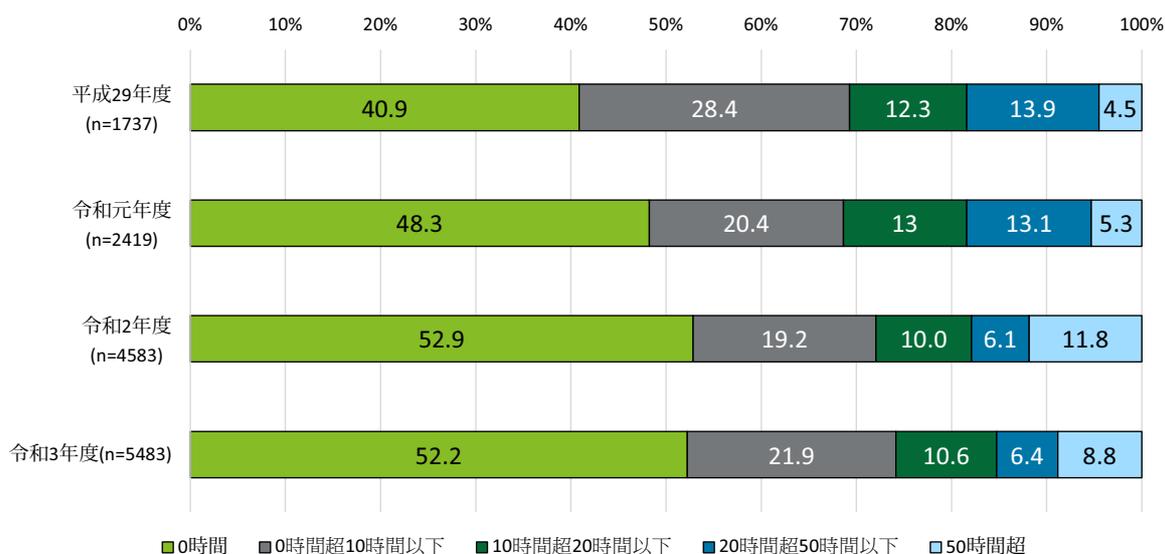
➤ 1年間の時間外労働時間が多い順で「360時間以下」(39.9%)、「360時間超960時間以下」(29.4%)、「960時間超1860時間以下」(9.0%)、「1860時間超」(2.5%)であった。令和3年度より「把握していない」との選択肢を追加したが、回答割合は19.3%であった。



医師調査-17

問16. あなたの令和3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)

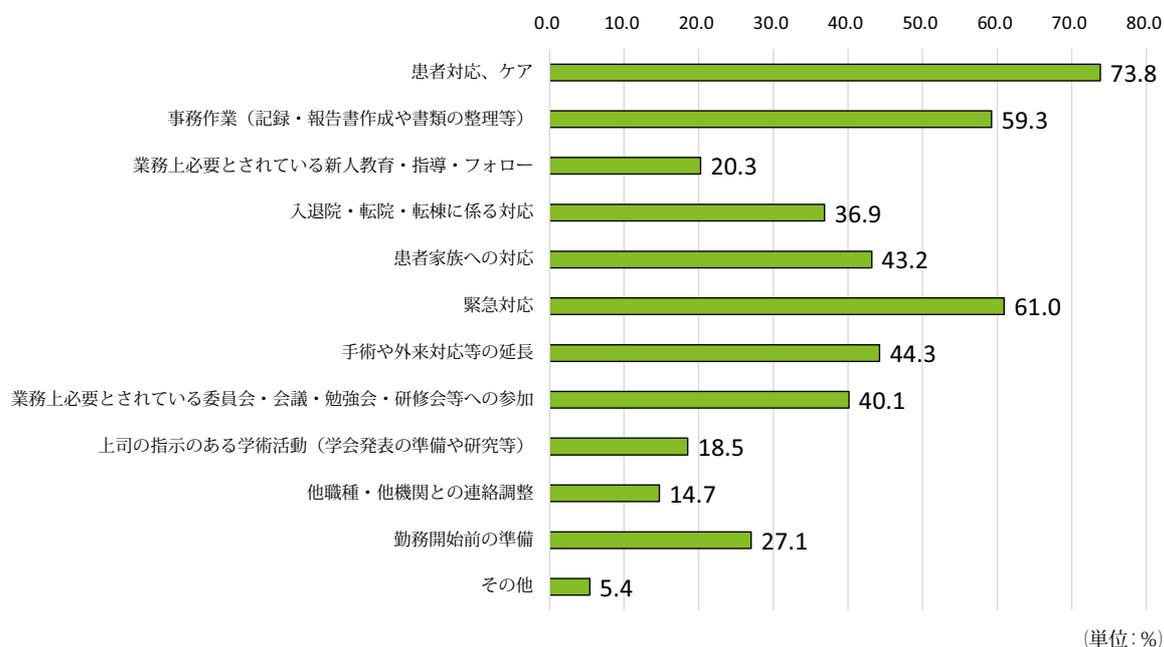
➤ 時間外労働時間のうち申告しなかった時間は多い順で「0時間」(52.2%)、「0時間超10時間以下」(21.9%)、「10時間超20時間以下」(10.6%)、「50時間超」(8.8%)、「20時間超50時間以下」(6.4%)であった。
 ➤ 令和2年度まで「0時間」の割合が増加傾向にあったが、頭打ちとなった。10時間以下の割合は増加している。



医師調査-18

問17. あなたの令和3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)

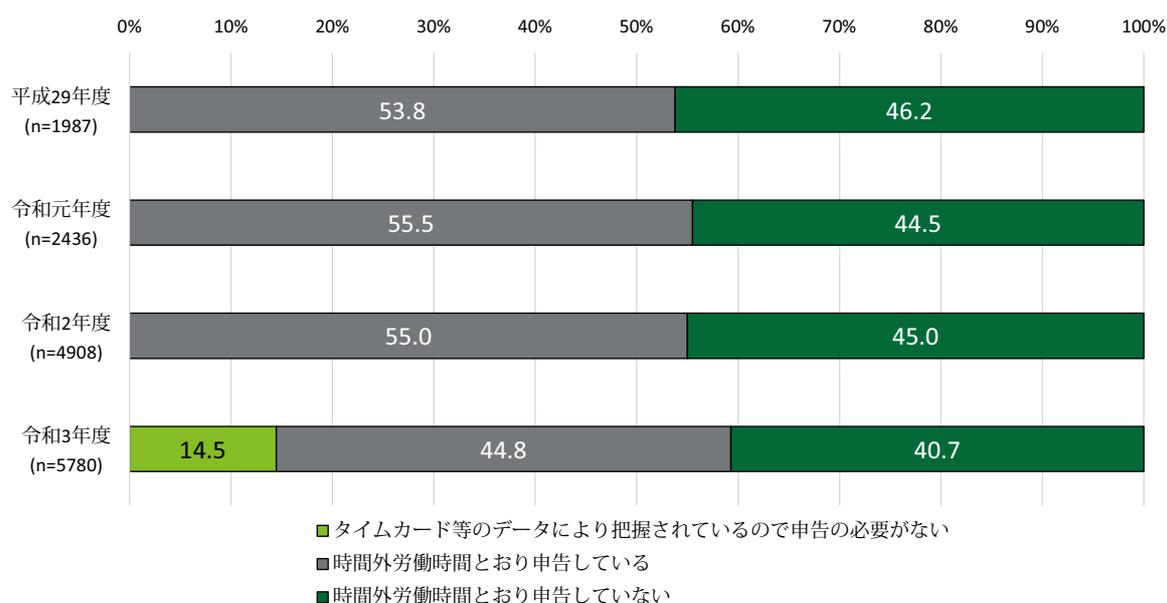
▶ 時間外労働の主な理由は、「患者対応、ケア」が最も多く(73.8%)、「緊急対応」(61.0%)、「事務作業(記録・報告書作成や書類の整理等)」(59.3%)と続く。



医師調査-19

問18. あなたは、普段、時間外労働時間を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)

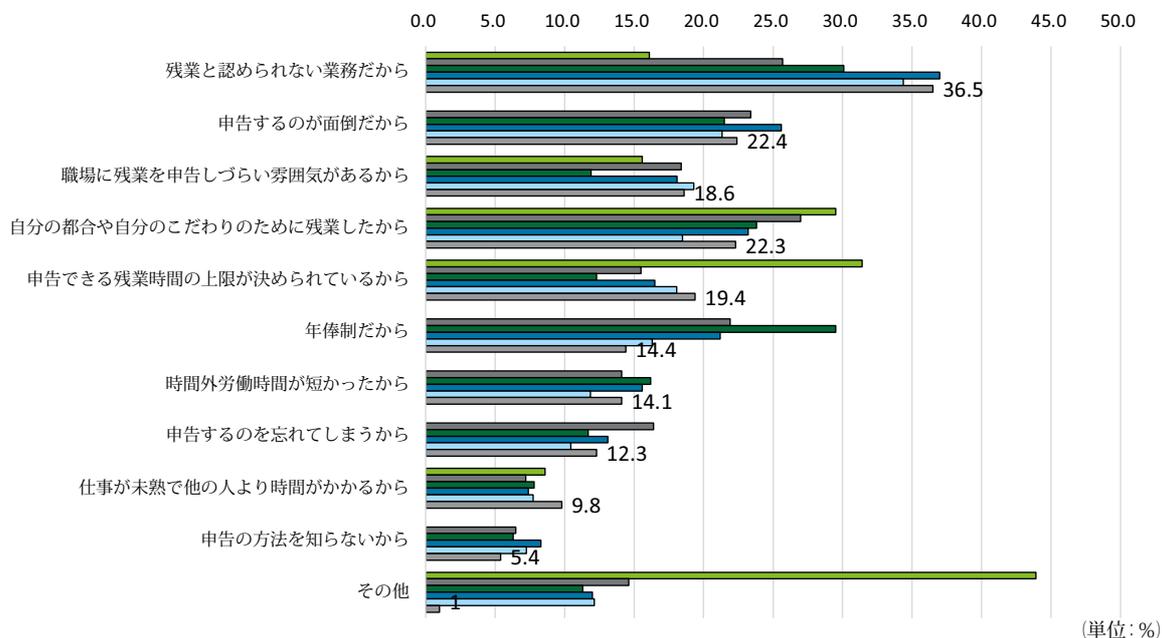
▶ 時間外労働時間の申告については、「時間外労働時間どおり申告している」が44.8%、「時間外労働時間どおり申告していない」が40.7%であった。今年度より追加した「タイムカード等のデータにより把握されているので申告の必要がない」は14.5%であった。



医師調査-20

問18-1. あなたが、時間外労働時間を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)

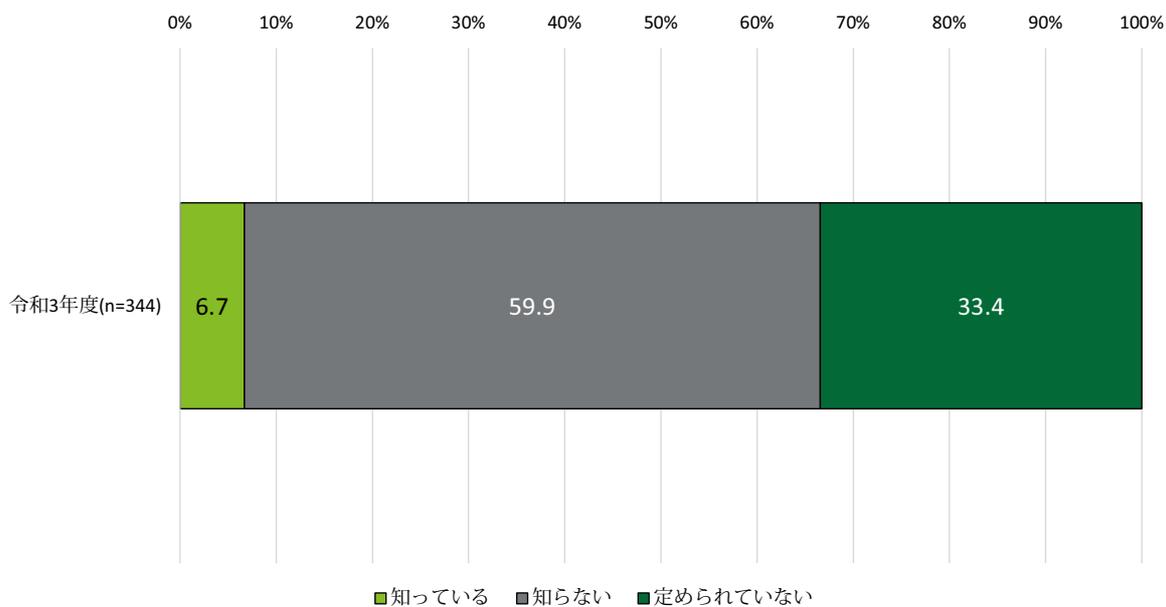
➤ 時間外労働時間を時間外労働時間通りに申告しない理由について、「残業と認められない業務だから」(36.5%)が最も多く、次いで「申告するのが面倒だから」(22.4%)、「自分の都合や自分のこだわりのために残業したから」(22.3%)となっている。



医師調査-21

「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。

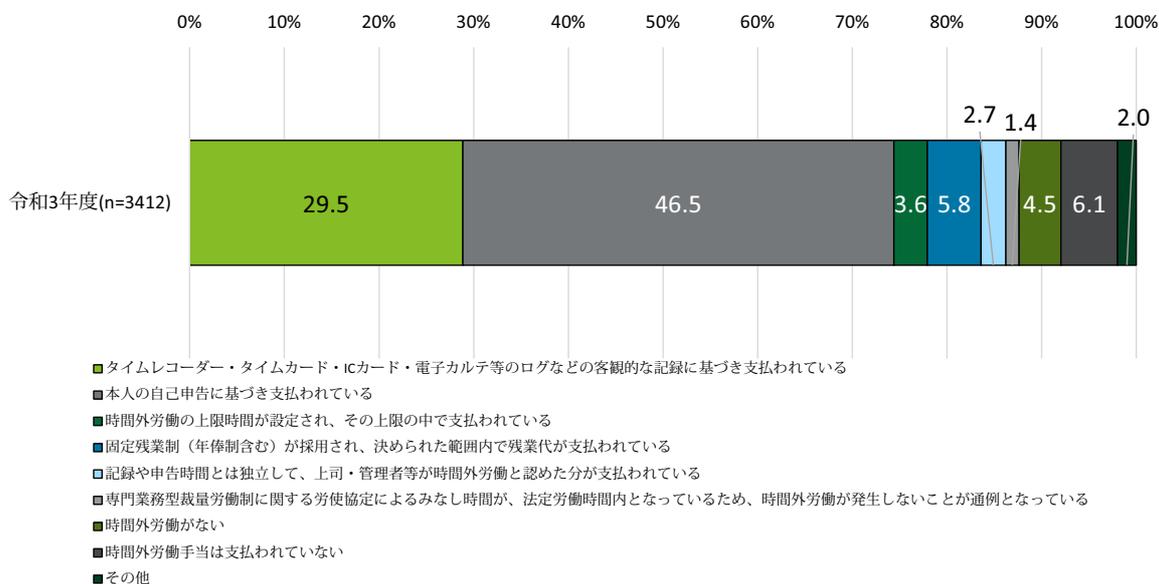
➤ 年俸制の看護職のうち、自身の年俸に何時間分の残業代が含まれているか「知っている」のは6.7%にとどまり、「知らない」(59.9%)が最も多く占める。



医師調査-22

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)

▶ 「本人の自己申告に基づき支払われている」(46.5%)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」(29.5%)が続く。「時間外労働手当は支払われていない」が6.1%となっている。

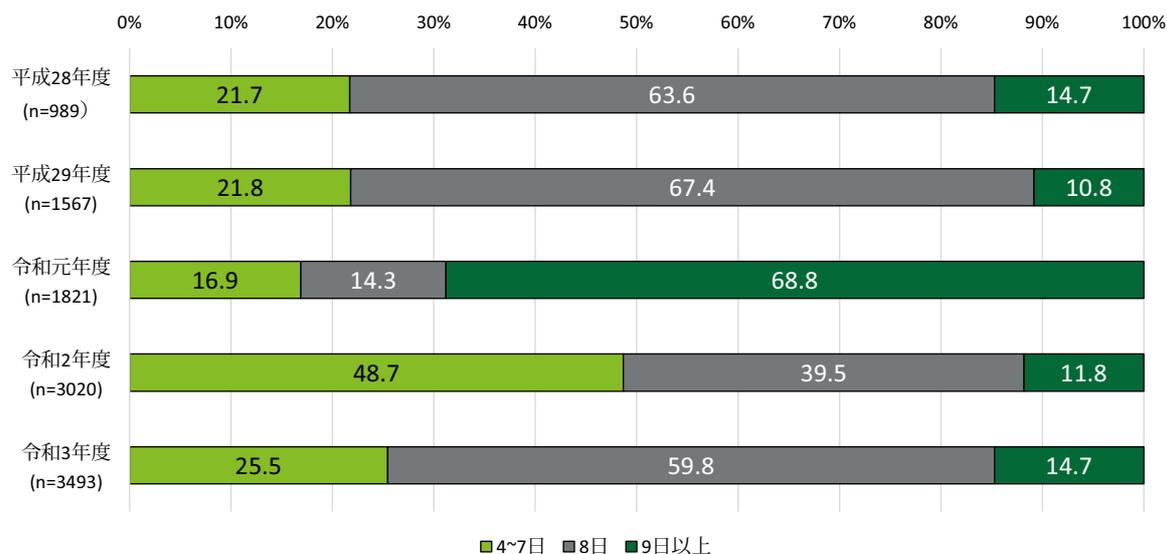


医師調査-23

問20. あなたの令和3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、多い順で「8日」(59.8%)、「4~7日」(25.5%)、「9日以上」(14.7%)である。

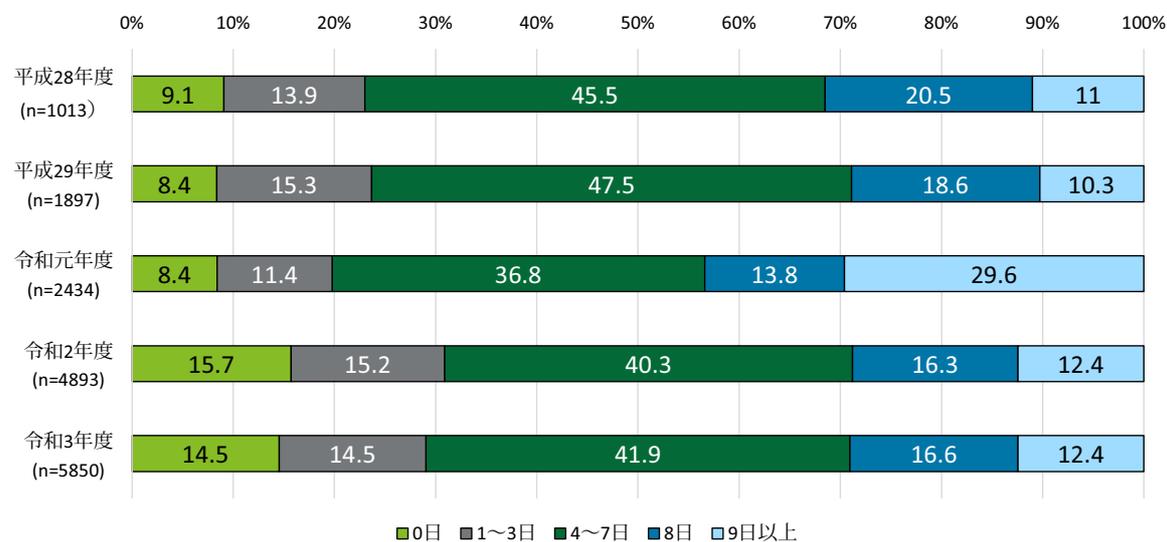


医師調査-24

問20. あなたの令和3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について、「4~7日」(41.9%)が最も多く、次いで「8日」(16.6%)、「0日」(14.5%)となっている。平均値は7.9日である。

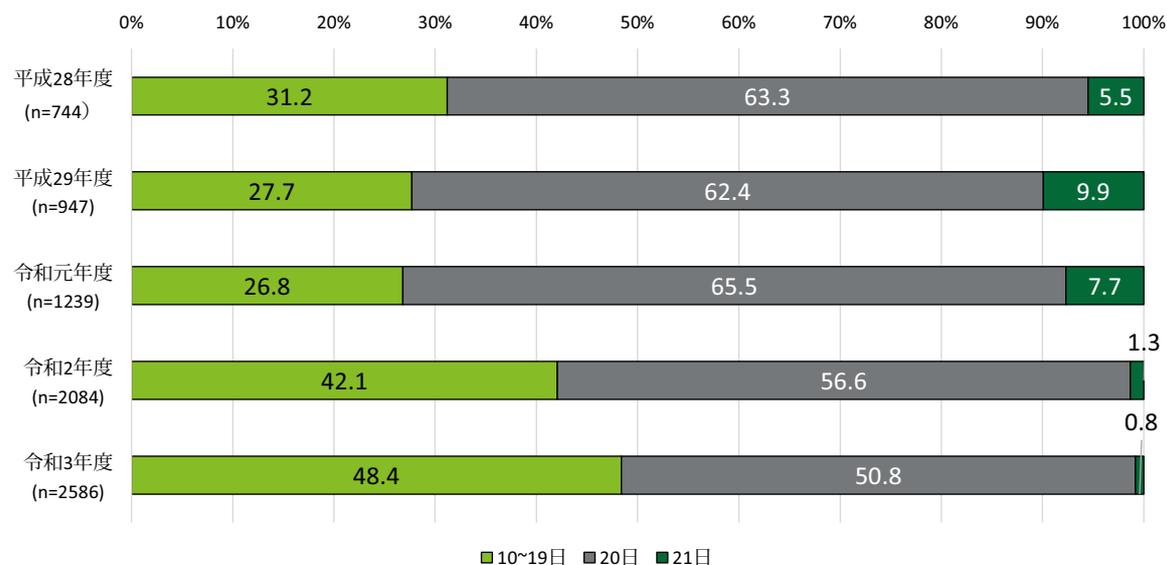


医師調査-25

問21. あなたの令和2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、多い順で「20日」(50.8%)、「10~19日」(48.4%)、「21日」(0.8%)である。

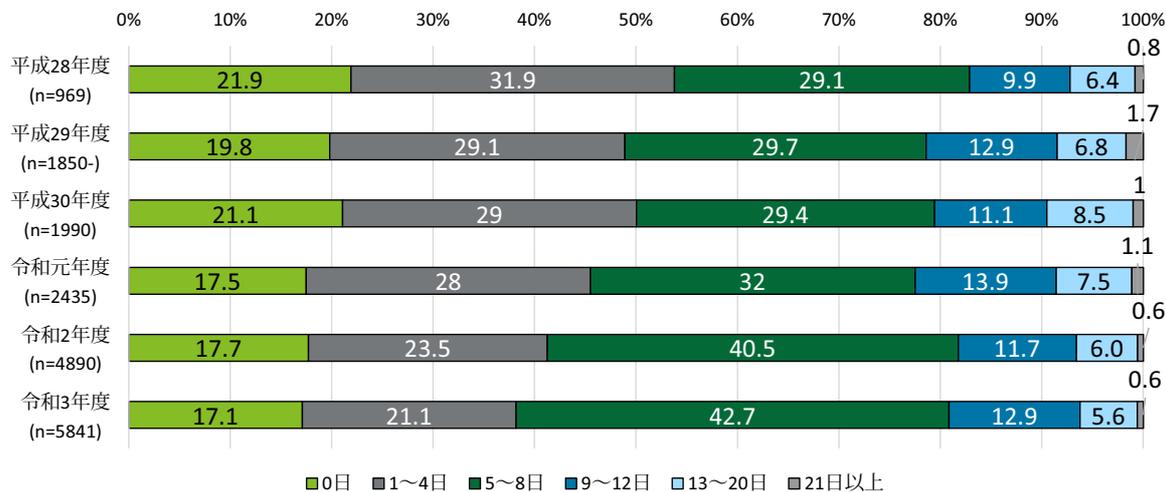


医師調査-26

問21. あなたの令和2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

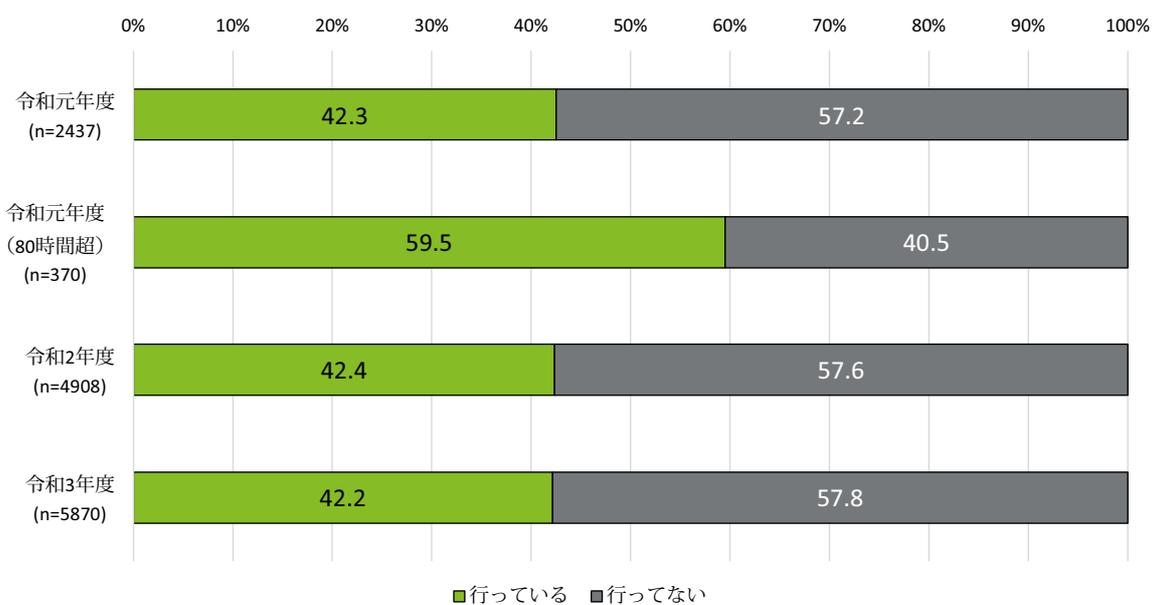
- 取得した年次有給休暇の日数について、「5～8日」と回答した割合は42.7%と最も多く、次いで「1～4日」(21.1%)、「0日」(17.1%)となっている。平均値は5.4日である。
- 経年で比較すると、「0日」および「1～4日」の割合は減少傾向、「5～8日」の割合は増加しており、年次有給休暇の取得日数は増加傾向にある。



医師調査-27

問22. 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)

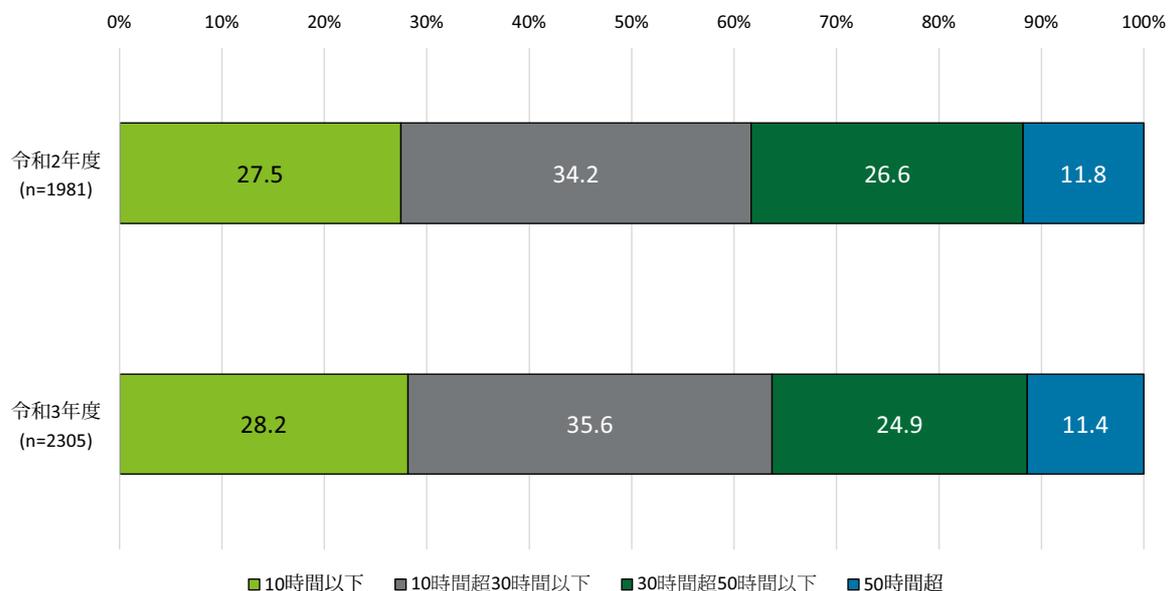
- 勤務先以外での定期的な副業・兼業を「行っている」割合は42.2%であり、「行っていない」割合は57.8%である。



医師調査-28

「1. 行っている」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・兼業先での勤務時間の合計時間は、多い順で「10時間超30時間以下」(35.6%)、「10時間以下」(28.2%)、「30時間超50時間以下」(24.9%)、「50時間超」(11.4%)であった。平均値は27.0時間である。

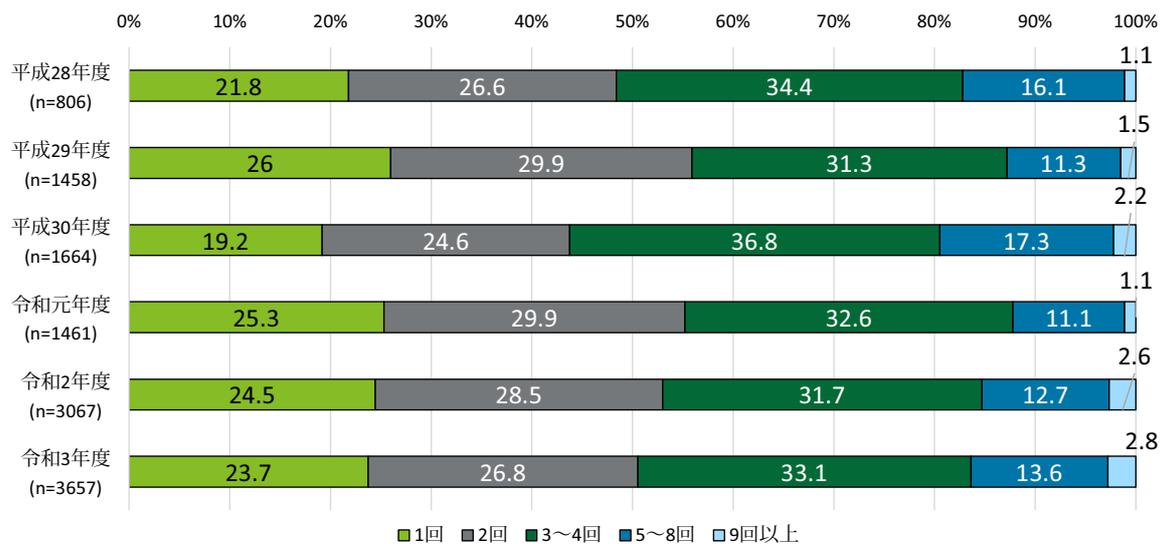


医師調査-29

問23. 令和3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」と回答している割合が33.1%と最も多く、次いで「2回」(26.8%)、1回(23.7%)となっている。
 ➤ 令和元年度以降、「1回」「2回」が減少、「3~4回」「5~8回」が増加しており、宿直回数の増加傾向が見られる。

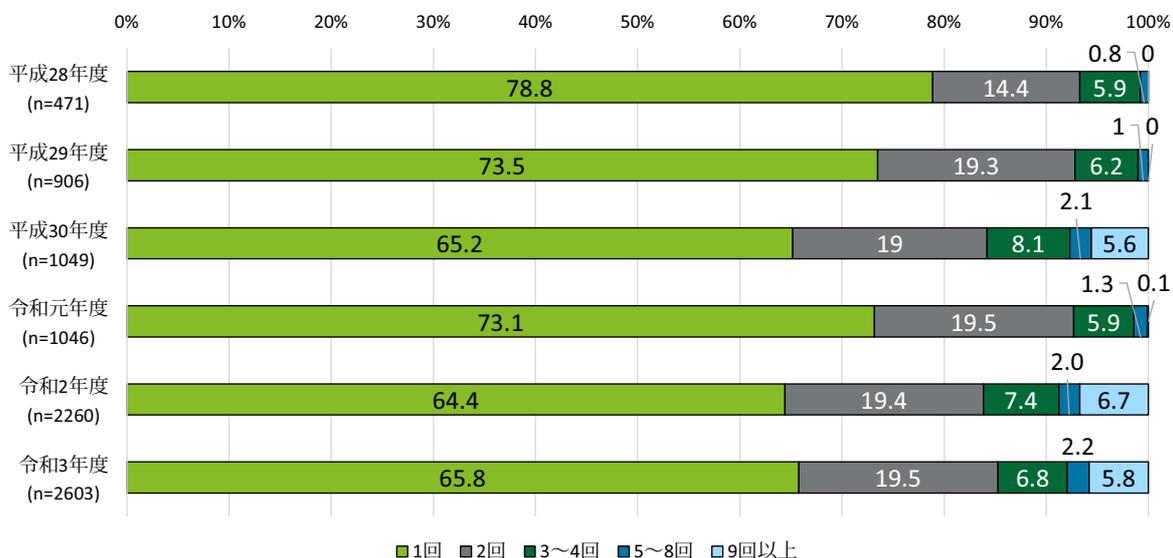


医師調査-30

問23. 令和3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」と回答している割合が65.8%と最も多く、「2回」(19.5%)が続く。

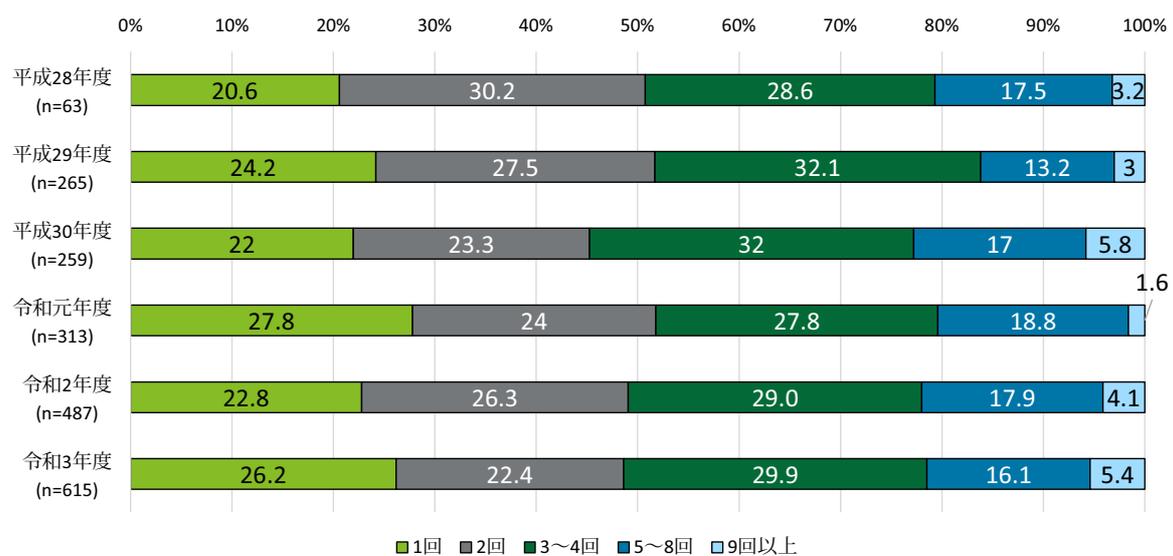


医師調査-31

問23. 令和3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)

夜勤の回数

▶ 1か月の夜勤の回数は、多い順に「3~4回」(29.9%)、「2回」(22.4%)、「1回」(26.2%)、「5~8回」(16.1%)、「9回以上」(5.4%)となっている。

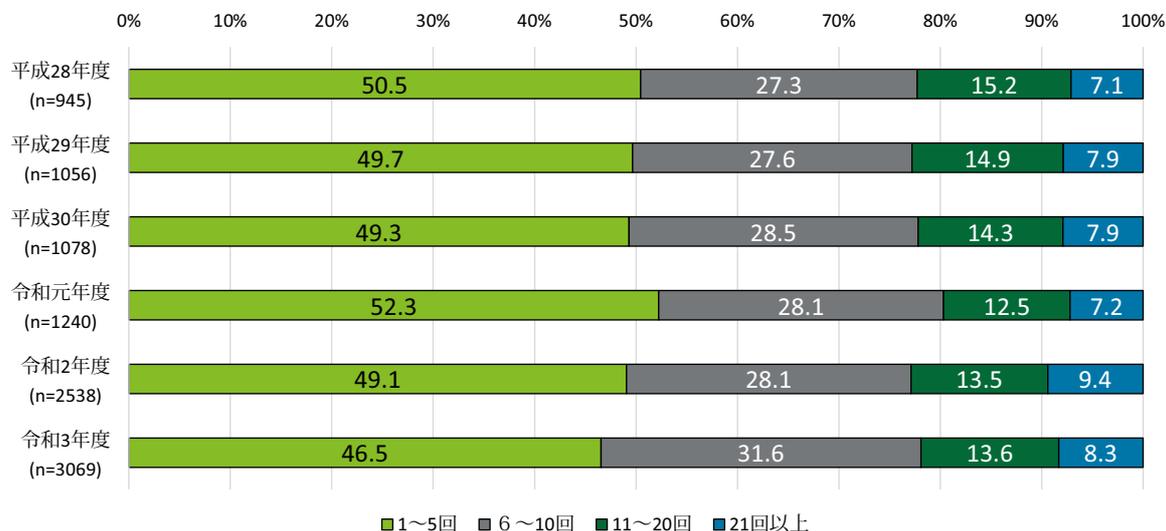


医師調査-32

問23. 令和3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)

オンコールの当番回数

- ▶ 1か月のオンコール回数は、多い順に「1～5回」(46.5%)、「6～10回」(31.6%)、「11回～20回」(13.6%)、「21回以上」(8.3%)となっている。
- ▶ 令和元年度以降、「1回」「2回」が減少、「3～4回」「5～8回」が増加しており、オンコールの当番回数の増加傾向が見られる。



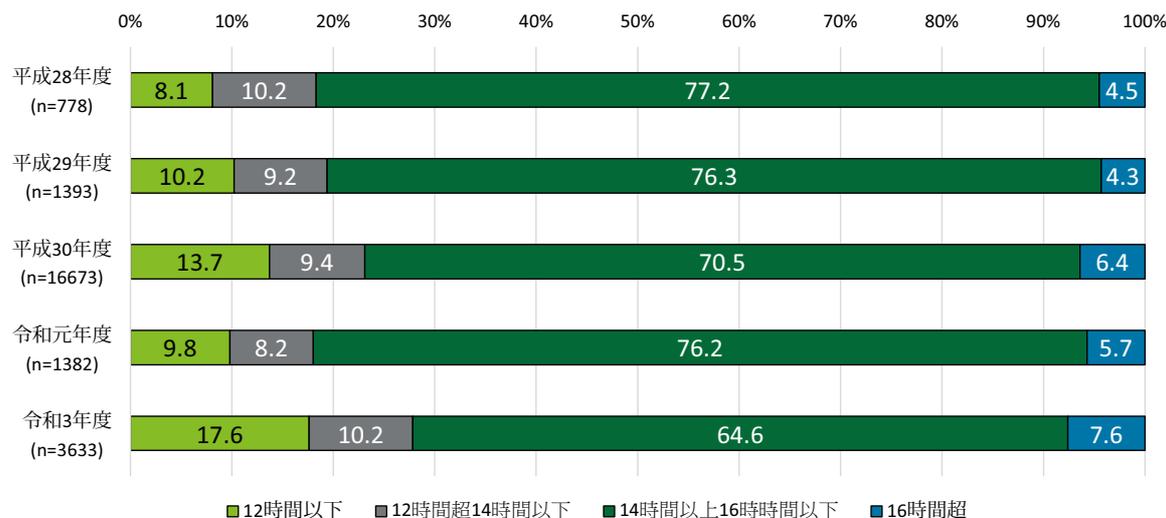
医師調査-33

問23で令和3年6月に宿直を行った方に伺います。

問23-1. 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3年6月の宿直1回あたりの平均実労働時間数 (患者対応など通常勤務時と同様の業務を行った時間数) を教えてください。(数字を入力)

宿直1回あたりの平均拘束時間数

- ▶ 宿直1回あたりの平均拘束時間数は、多い順に「14時間超16時間以下」(64.6%)、「12時間以下」(17.6%)、「12時間超14時間以下」(10.2%)、「16時間超」(7.6%)となっている。平均値は14.7時間である。
- ▶ 「12時間以下」の割合は増加する一方で、「16時間超」の割合も増加しており、職員間で宿直時の拘束時間に差がある実態がうかがえる。



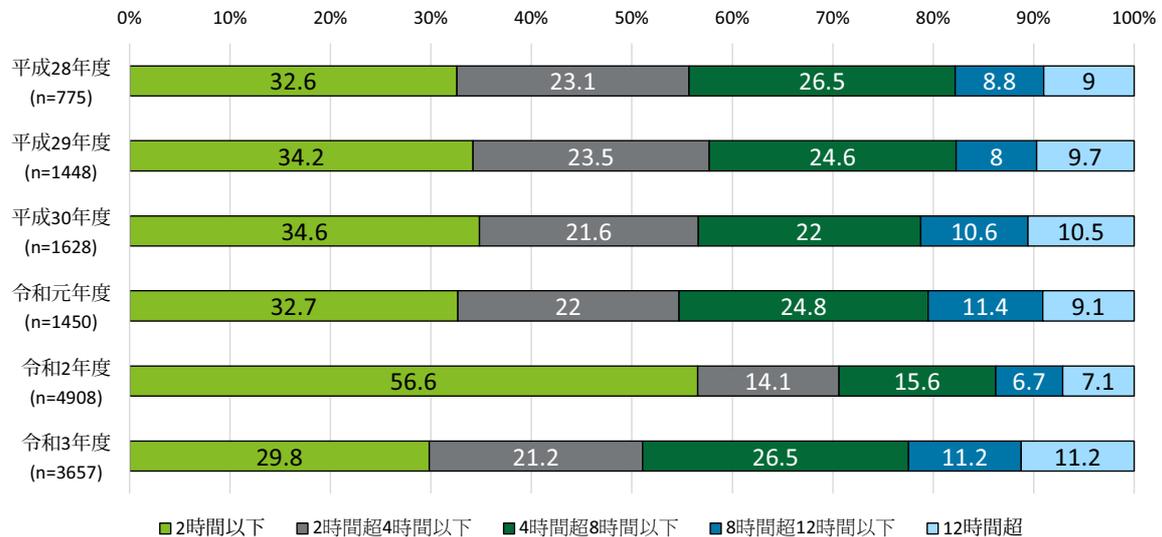
医師調査-34

問23で令和3年6月に宿直を行った方に伺います。

問23-1. 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3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回当たりの平均実労働時間数

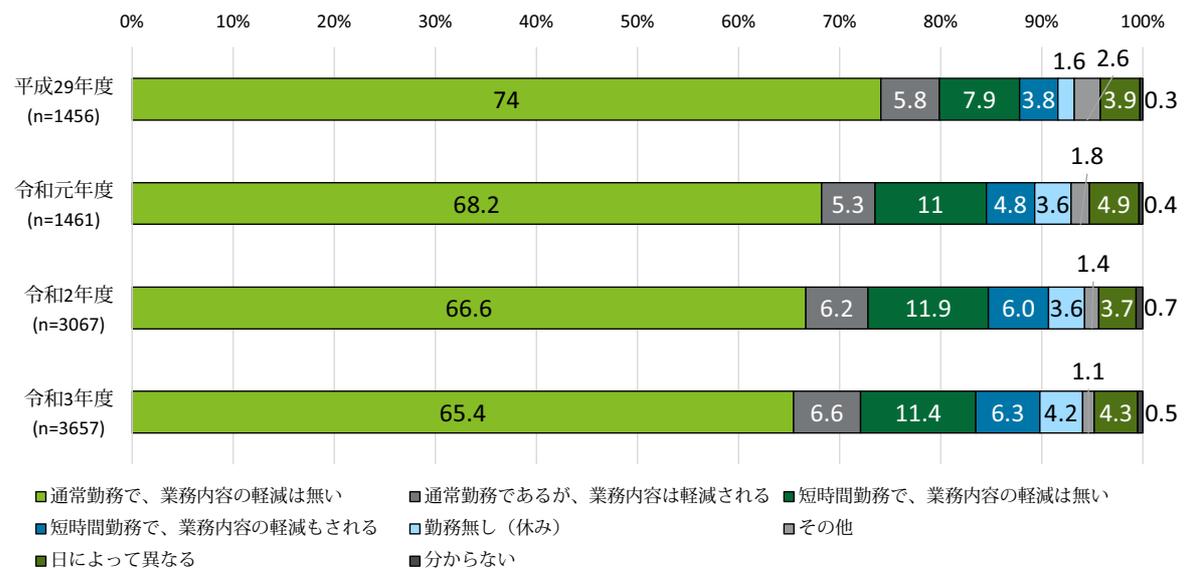
➤ 宿直1回当たりの平均実労働時間数は、「2時間以下」の割合が29.8%であり、「4時間超8時間以下」(26.5%)、「2時間超4時間以下」(21.2%)が続く。4時間以下の割合が減少しており、宿直時の平均実労働時間は増加傾向にある。平均値は6.0時間である。



医師調査-35

問23-2. 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」と回答した割合(65.4%)が最も多く、次いで「短時間勤務で、業務内容の軽減は無い」(11.4%)となっている。
 ➤ 「通常勤務で業務内容の軽減は無い」割合は減少傾向であり、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ことがうかがえる。

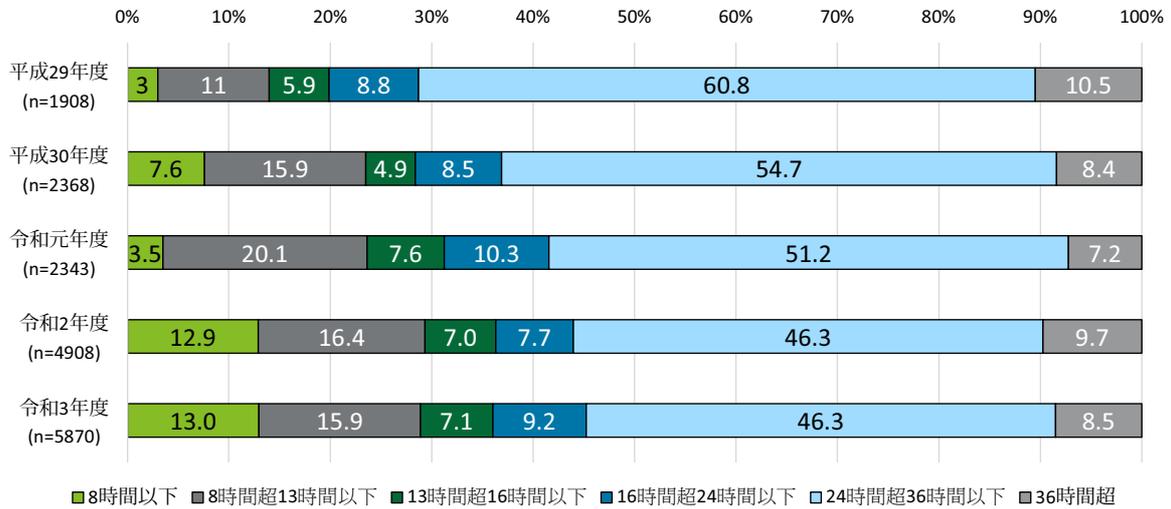


医師調査-36

問24. あなたの令和3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」（46.3%）が最多で、「8時間超13時間以下」（15.9%）が続く。平均値は24.7時間である。
- ▶ 24時間以下の割合が増加し、24時間超の割合が減少していることから、最長拘束時間は減少傾向にあることがうかがえる。

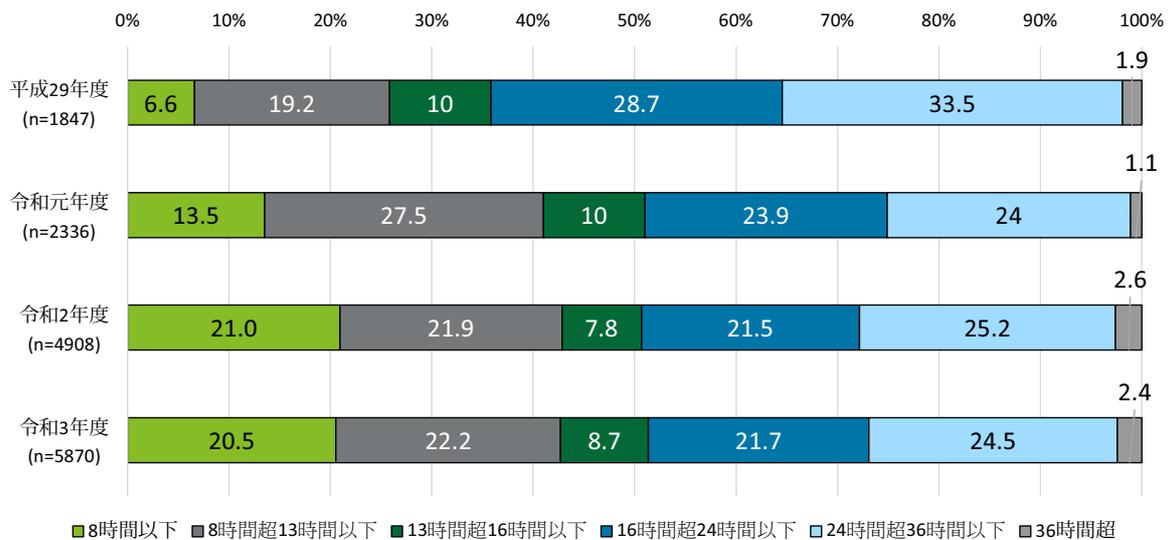


医師調査-37

問24. あなたの令和3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（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、「24時間超36時間以下」（24.5%）が最も多く、次いで、「16時間超24時間以下」（21.7%）となっている。平均値は17.6時間である。

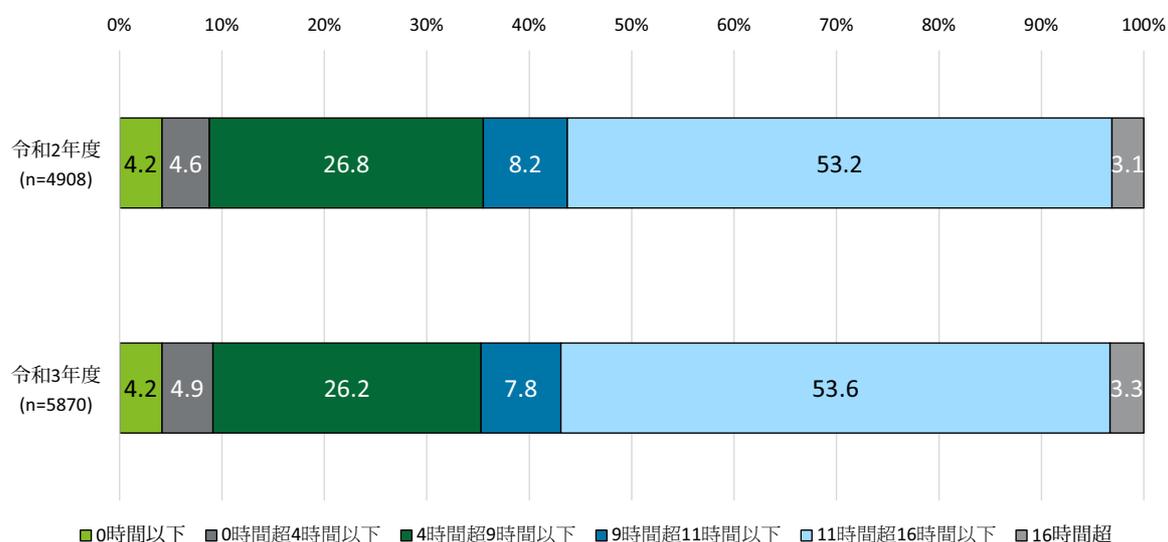


医師調査-38

問25. あなたの令和3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2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

➤ 勤務日の勤務終了から次の勤務開始までの時間が勤務割上最も短い時間は「11時間超16時間以下」の53.6%が最も多く、次いで「4時間超9時間以下」(26.2%)となっている。平均値は11.5時間である。



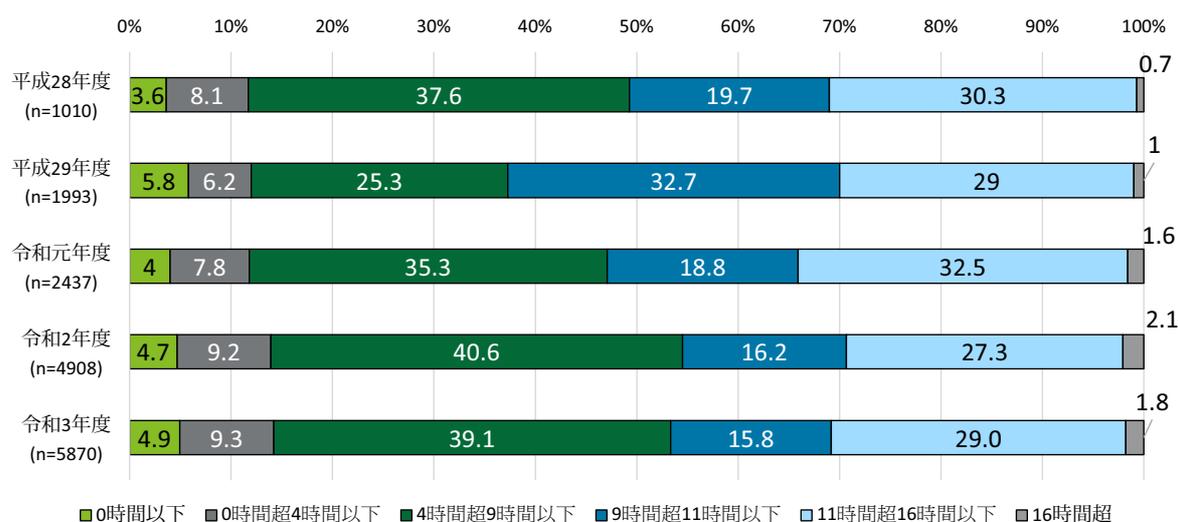
医師調査-39

問25. あなたの令和3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2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、勤務日の勤務終了から次の勤務開始までの時間が最も短い時間のうち、「4時間超9時間以下」の割合が39.1%で最も高く、次いで「11時間超16時間以下」(29.0%)となっている。平均値は9.3時間である。

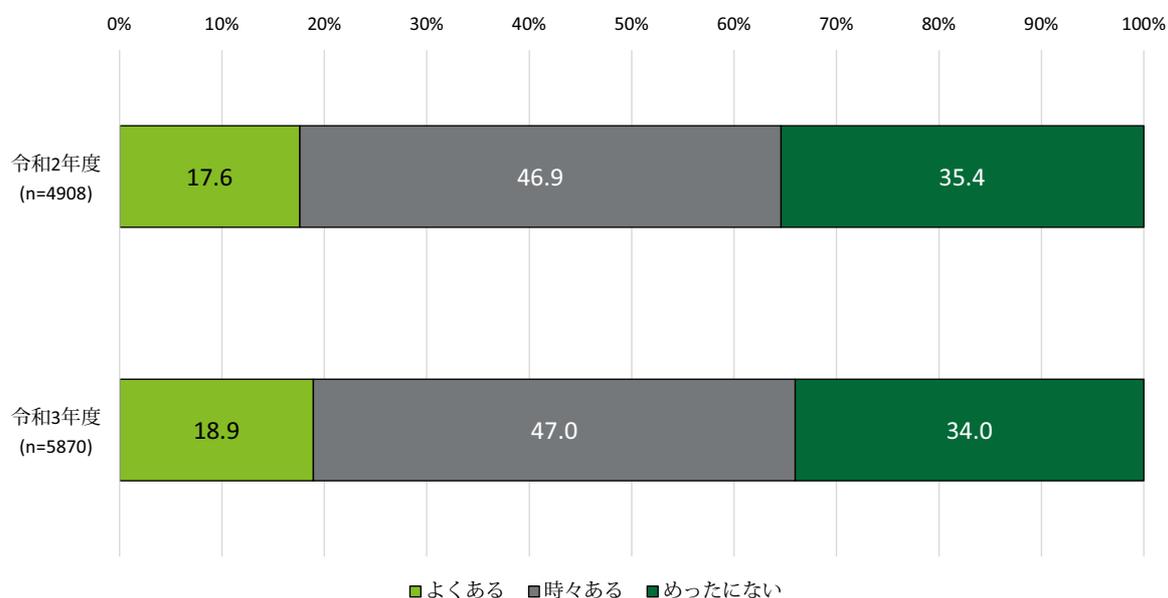
➤ 9時間以下の割合は、平成29年度以降増加傾向にあり、勤務間隔の最短時間が短くなっている傾向がうかがえる。



医師調査-40

問25-1. あなたは、問25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)

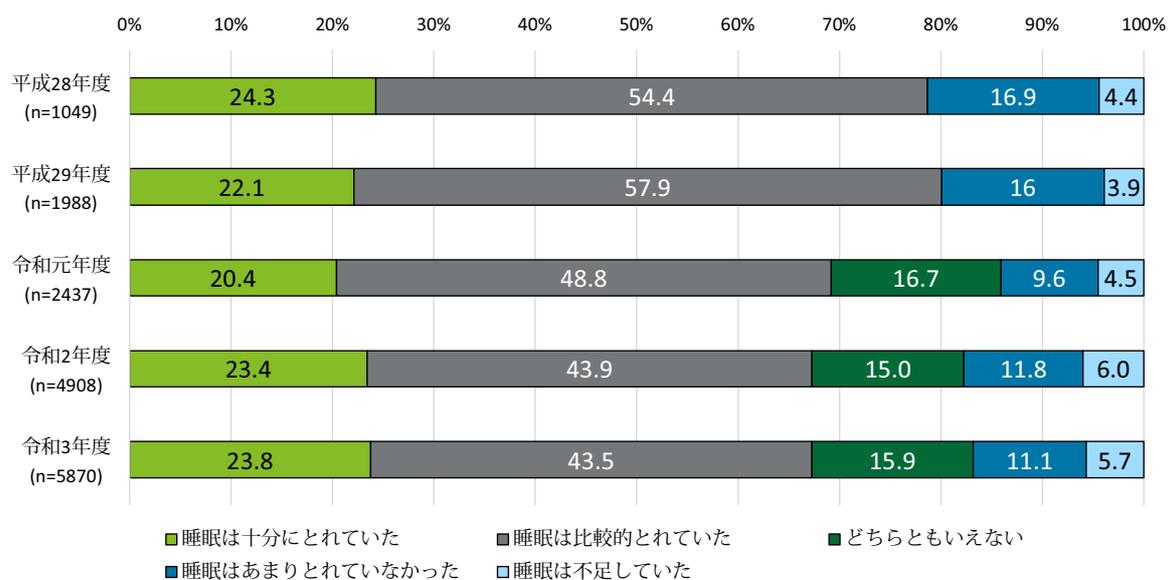
➤ 勤務日の勤務終了から次の勤務開始までの時間が最も短い時間の頻度について、多い順で「時々ある」(47.0%)、「めったにない」(34.0%)、「よくある」(18.9%)であった。



医師調査-41

問26. 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)

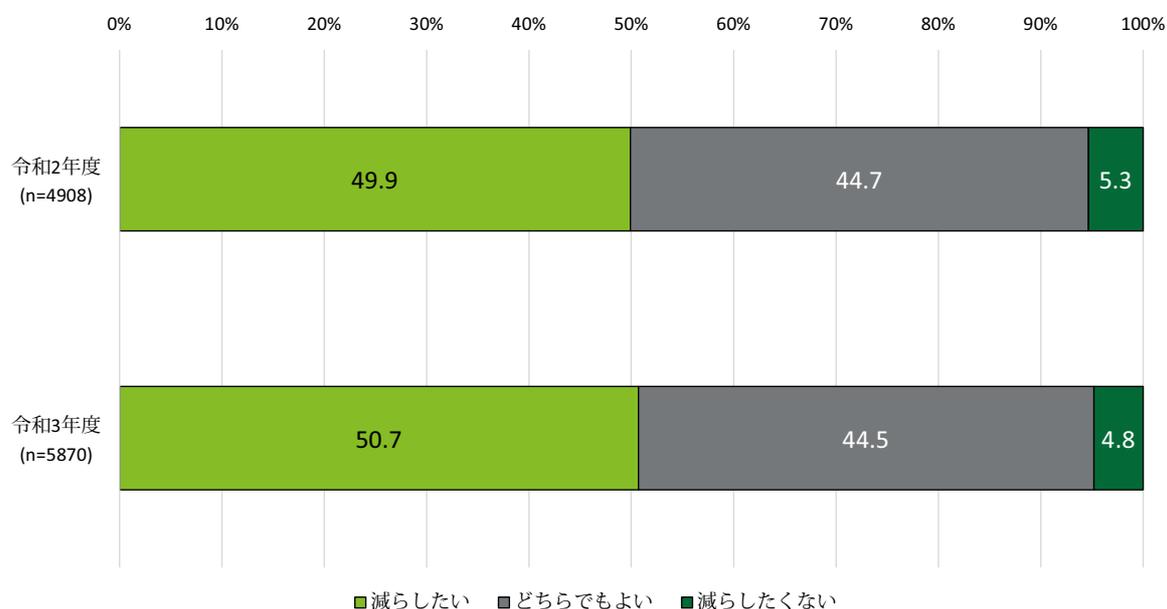
➤ 直近1か月の睡眠状況について、「睡眠は比較的とれていた」(43.5%)が最も多く、次いで「睡眠は十分にとれていた」(23.8%)、「どちらともいえない」(15.9%)が続く。



医師調査-42

問27. 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)

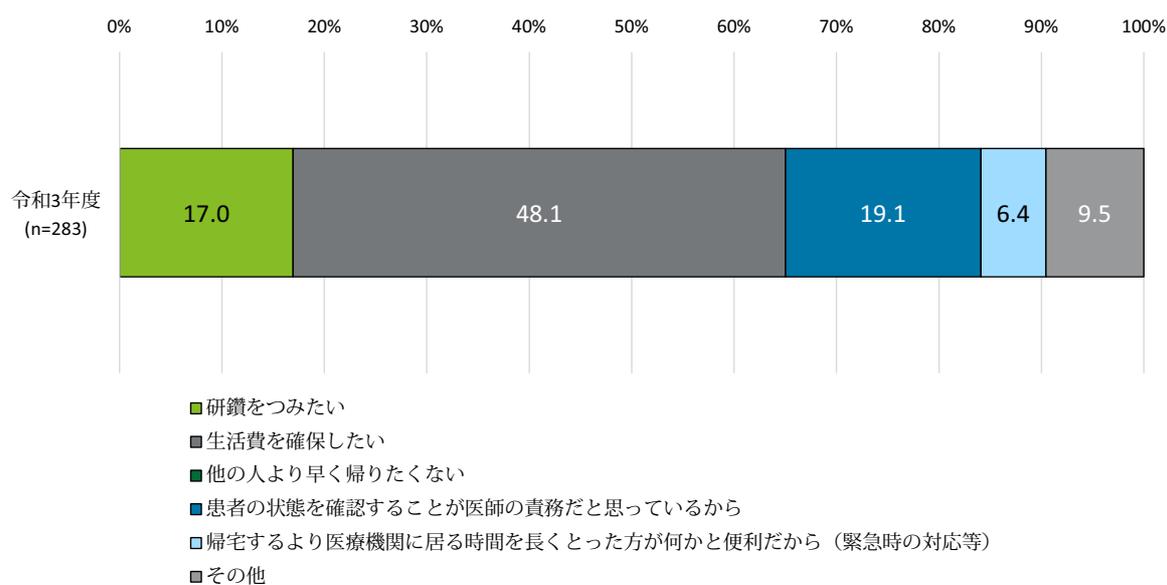
▶ 労働時間の削減希望について、「減らしたい」と回答した割合が50.7%、「どちらでもよい」と回答した割合が44.5%、「減らしたくない」と回答した割合が4.8%であった。



医師調査-43

「3. 減らしたくない」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)

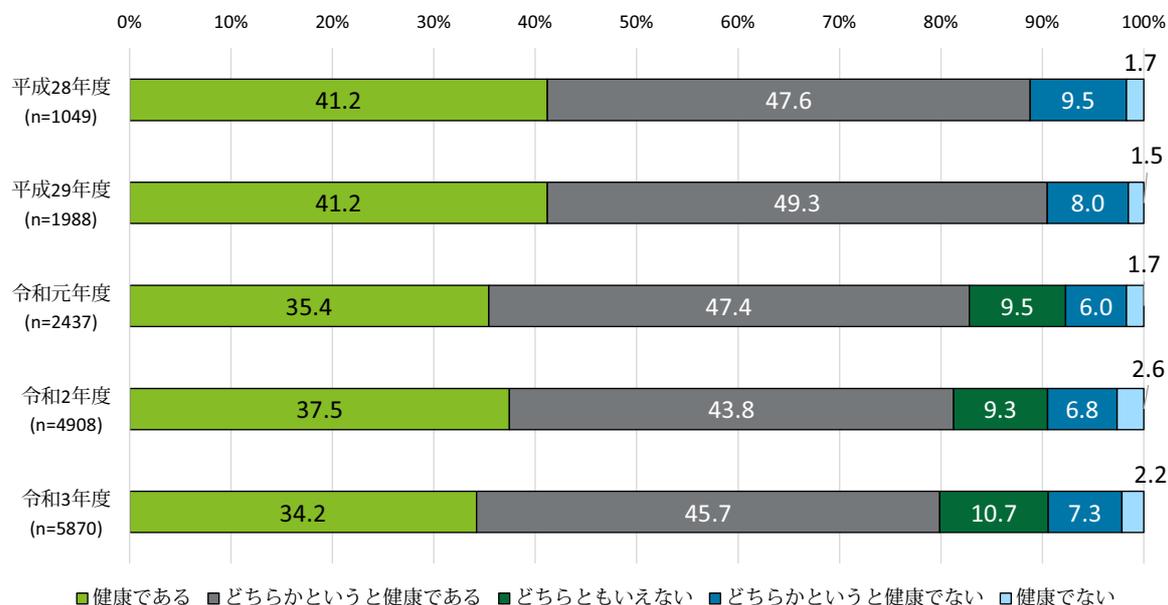
▶ 時間外労働時間を減らしたくない理由のうち、「生活費を確保したい」と回答した割合が48.1%と最も多く、次いで「患者の状態を確認することが医師の責務だと思っているから」(19.1%)、「研鑽をつみたい」(17.0%)と続く。



医師調査-44

問28. 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)

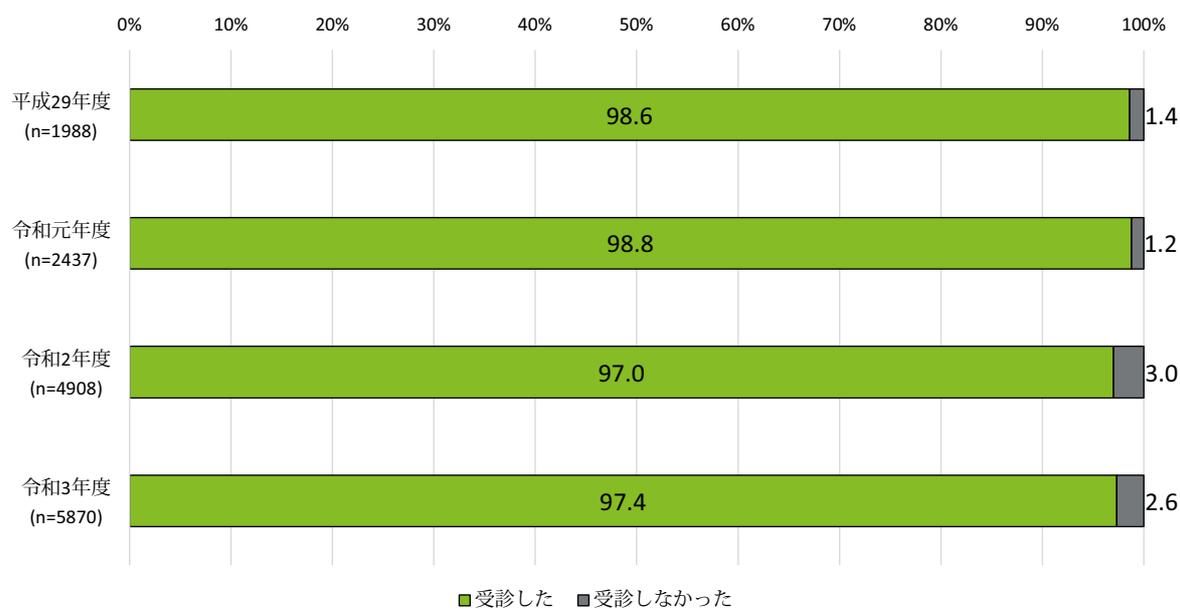
- 現在の健康状況の回答について、「健康である」(34.2%)、「どちらかという健康である」(45.7%)である。
- 上記2つの回答を合わせた割合は調査以来初めて80%を下回り、減少傾向にある。



医師調査-45

問29. あなたは令和2年度に健康診断を受診しましたか。(該当するもの1つにチェックをしてください)

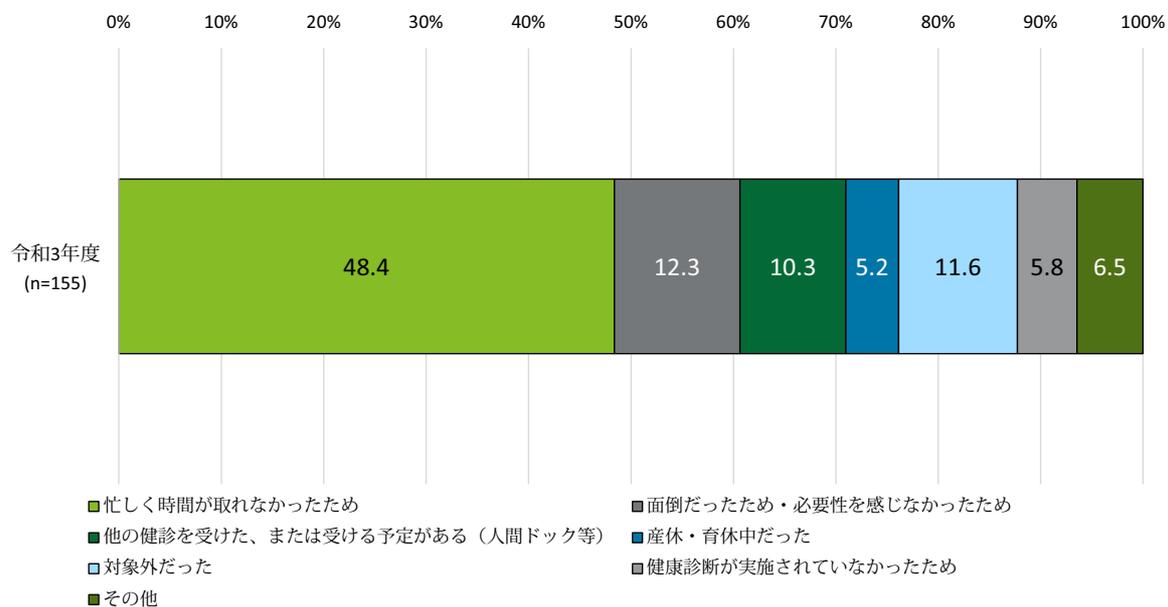
- 健康診断の受診有無について、「受診した」と回答した割合が97.4%であり、ほぼ全ての回答者が健康診断を受診している。



医師調査-46

問29-1. 「2. 受診しなかった」を回答した場合、「受診しなかった」理由を教えてください。(最も当てはまるもの1つにチェックをしてください)

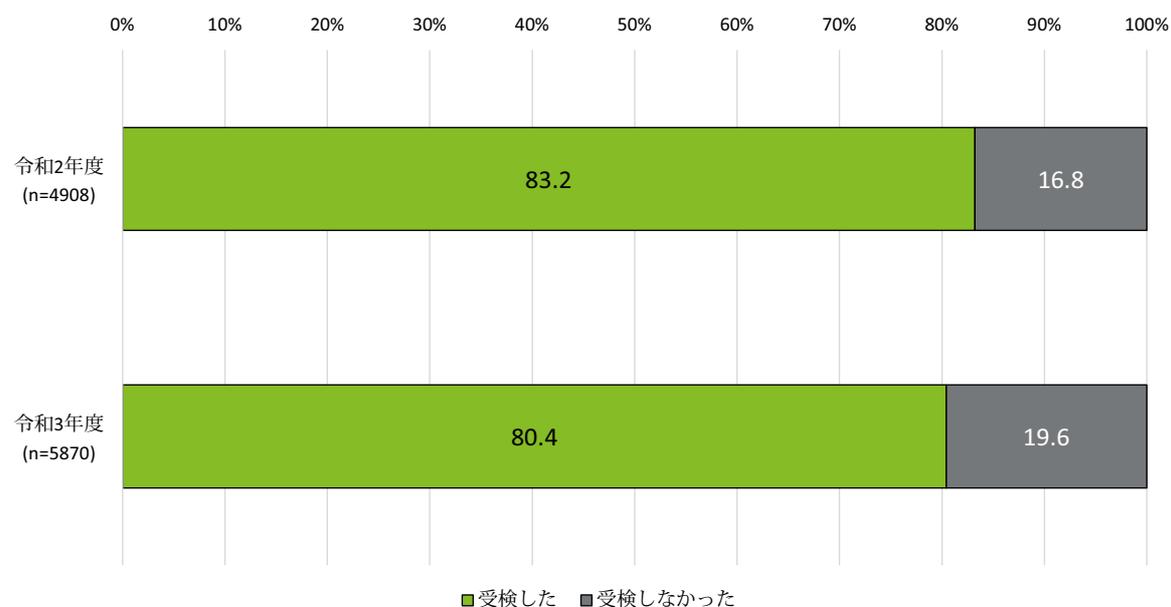
➤ 健康診断を受診しなかった理由について、「忙しく時間が取れなかったため」(48.4%)が最も多く、「面倒だったため・必要性を感じなかったため」(12.3%)、「他の健診を受けた、または受ける予定がある(人間ドック等)」(10.3%)と続く。「対象外だった」(11.6%)を除く



医師調査-47

問30. あなたは令和2年度にストレスチェックを受検しましたか。(該当するもの1つにチェックをしてください)

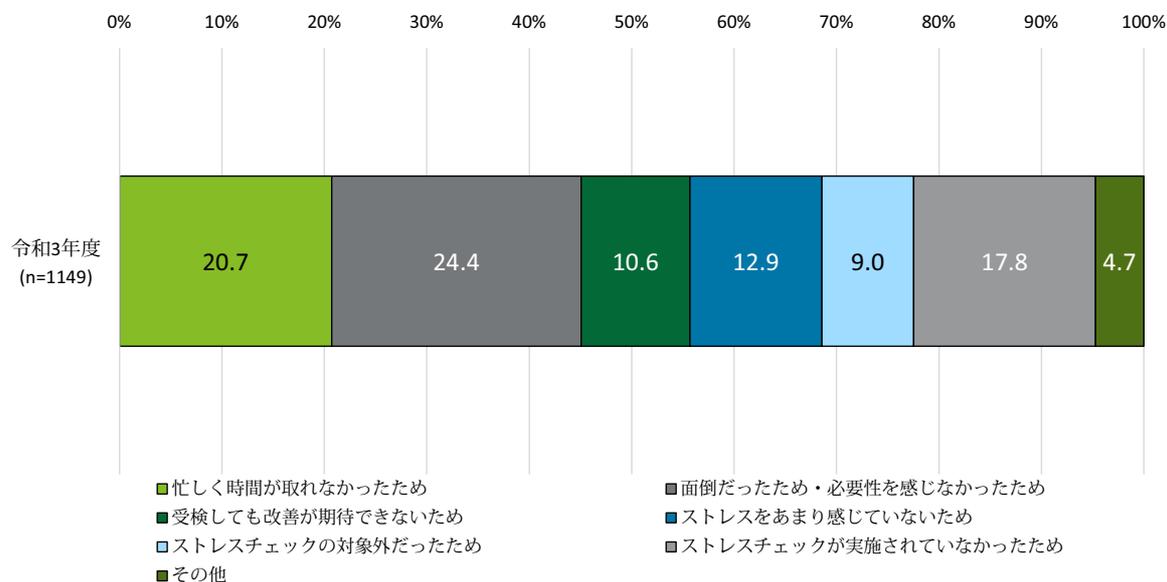
➤ ストレスチェック受検の有無について、「受検した」と回答した割合は80.4%である。



医師調査-48

問30-1. 「2. 受検しなかった」を回答した場合、「受検しなかった」理由を教えてください。(最も当てはまるものにチェックをしてください)

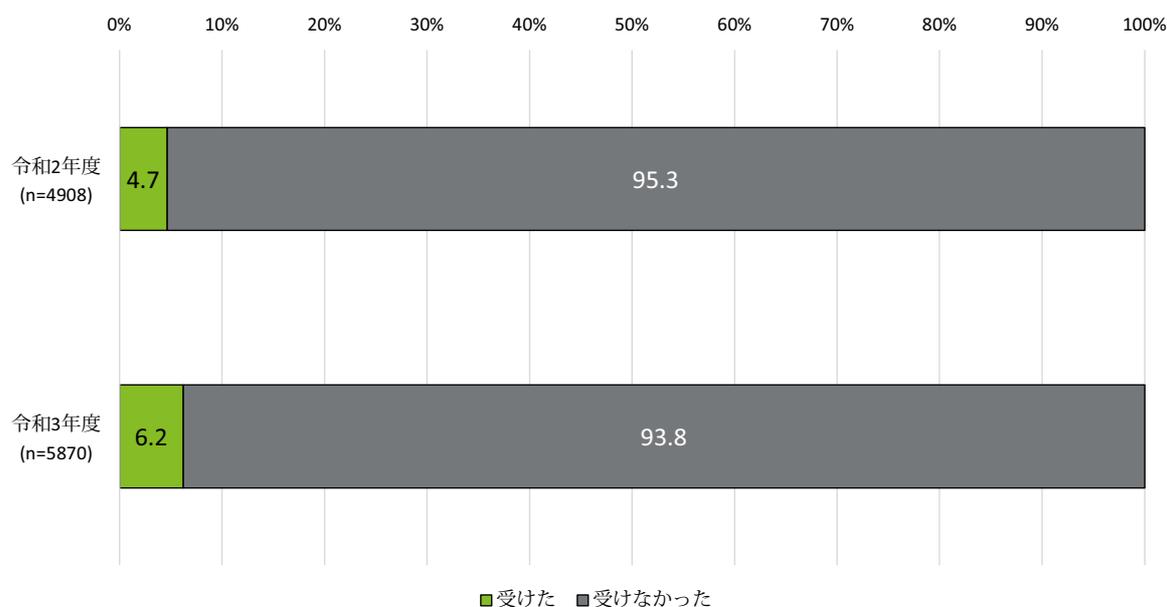
➤ ストレスチェックを受検しなかった理由について、「面倒だったため・必要性を感じなかったため」(24.4%)が最も多く、「忙しく時間が取れなかったため」(20.7%)、「ストレスチェックが実施されていないため」(17.8%)と続く。(「対象外だった」(9.0%)を除く)



医師調査-49

問31. あなたは令和2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)

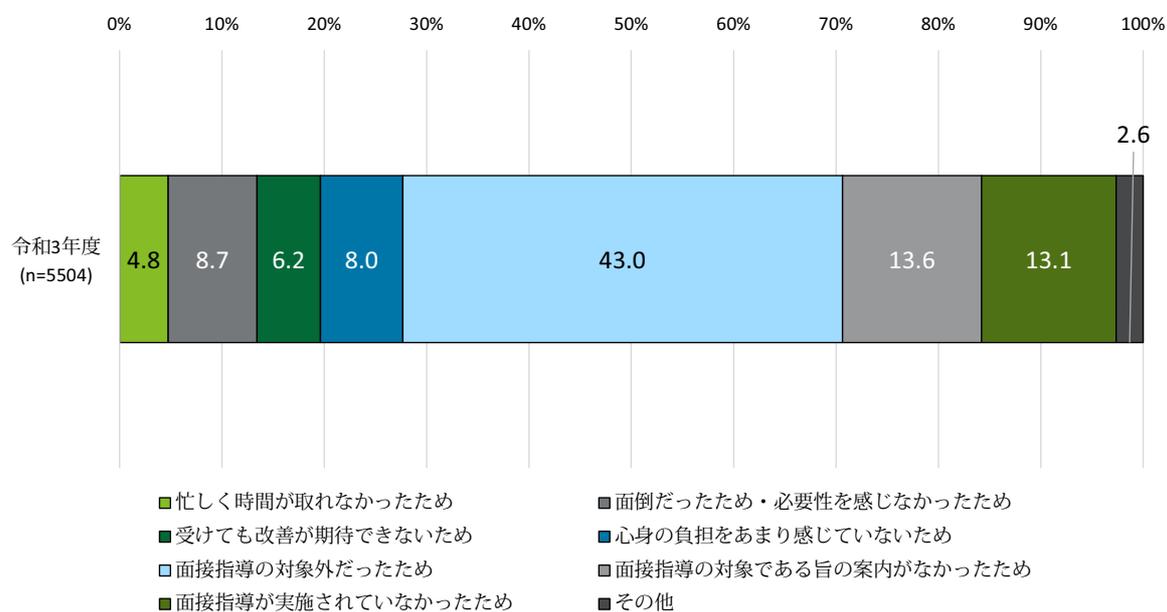
➤ 長時間労働にかかる医師による面接指導の受診有無について、「受けなかった」と回答した割合が93.8%であった。
 ➤ 過去調査と比較すると、「受けた」と回答する割合が微増している。



医師調査-50

問31-1. 「2. 受けなかった」を回答した場合、「受けなかった」理由を教えてください。(最も当てはまるもの一つにチェックをしてください)

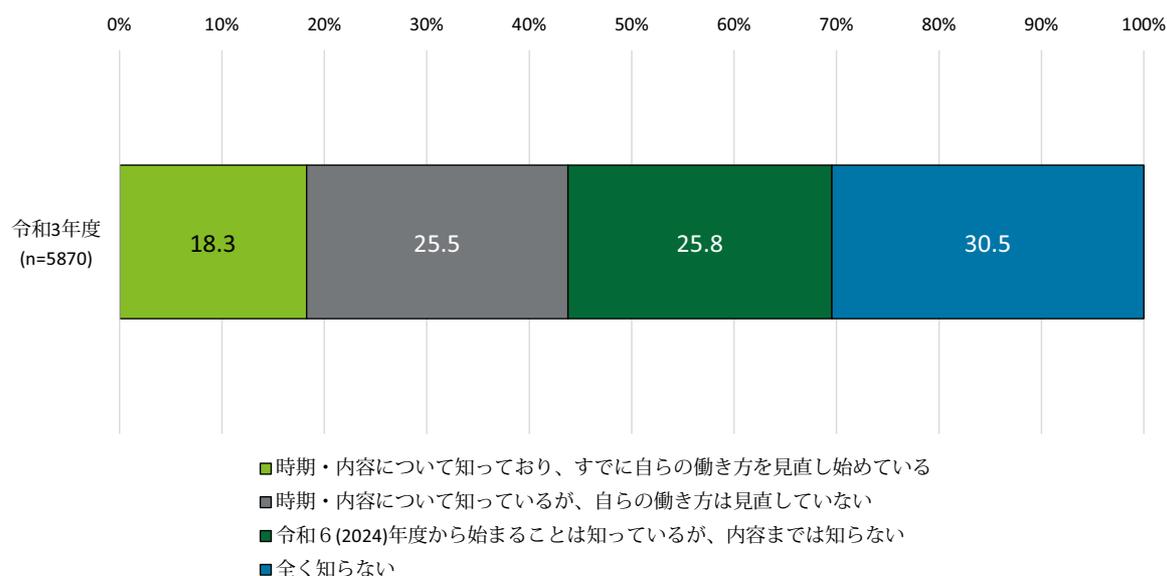
▶ 長時間労働にかかる医師による面接指導を受けなかった理由について、「面接指導の対象外だったため」が43.5%であり、「面接指導の対象である旨の案内がなかったため」が13.6%、「面接指導が実施されていなかったため」が13.1%を占めている。



医師調査-51

問32. 令和6(2024)年4月から、勤務医に対して時間外労働上限規制(時間外・休日労働の上限を原則年960時間以下とすること等)が適用されますが、あなたは、この内容について知っていますか。(該当するもの1つにチェックをしてください)

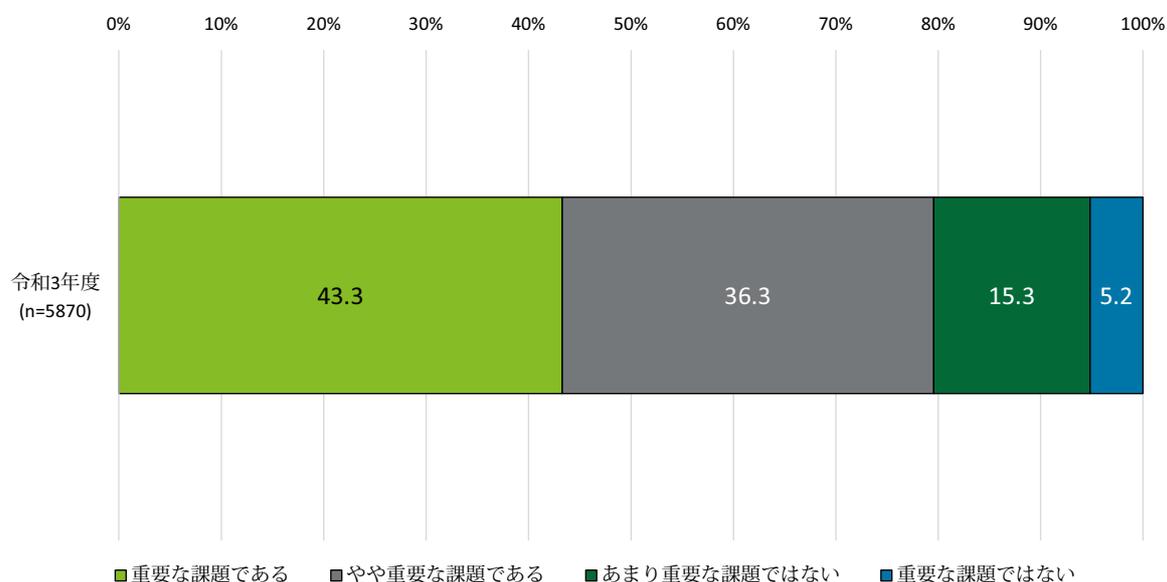
▶ 勤務医に対しての時間外労働上限規制の内容について、「全く知らない」(30.5%)が最多で、「令和6(2024)年度から始まることは知っているが、内容までは知らない」(25.8%)と続く。「時期・内容について知っており、すでに自らの働き方を見直し始めている」については18.3%にとどまっている。



医師調査-52

問33. 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)

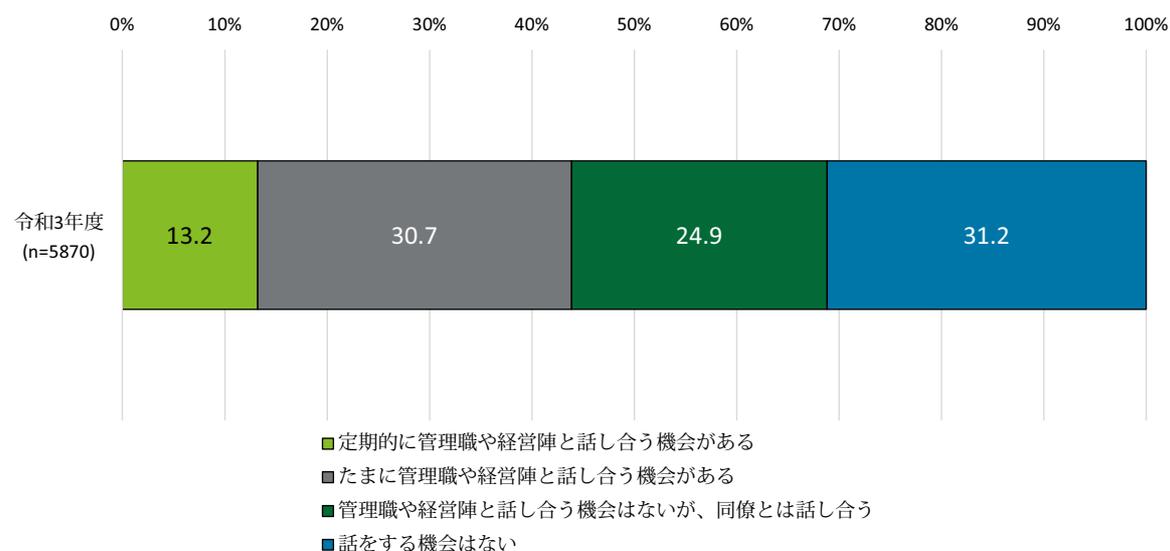
➤ 勤務環境の改善に関する現状認識について、「重要な課題である」が46.3%、「やや重要な課題である」が37.3%であり、80%近くの医師が勤務環境の改善の重要性を認識している。



医師調査-53

問34. 従来より、医療法に基づき、医療機関の管理者は、医療従事者の勤務環境改善に努めなければならないとされており、その実施に当たっては、職員の参画を得ながら、PDCAサイクルにより計画的に取り組むよう指針が示されておりますが、あなたの勤務先の医療機関では、定期的に勤務環境の改善について、話し合う機会がありますか。(該当するもの1つにチェックをしてください)

➤ 勤務先での勤務環境改善に関する話し合いについて、「話をする機会はない」(31.2%)が最多で、「たまに管理職や経営陣と話し合う機会がある」が30.7%、「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」が24.9%と続く。「定期的に管理職や経営陣と話し合う機会がある」は13.2%にとどまっている。



医師調査-54

問35. 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

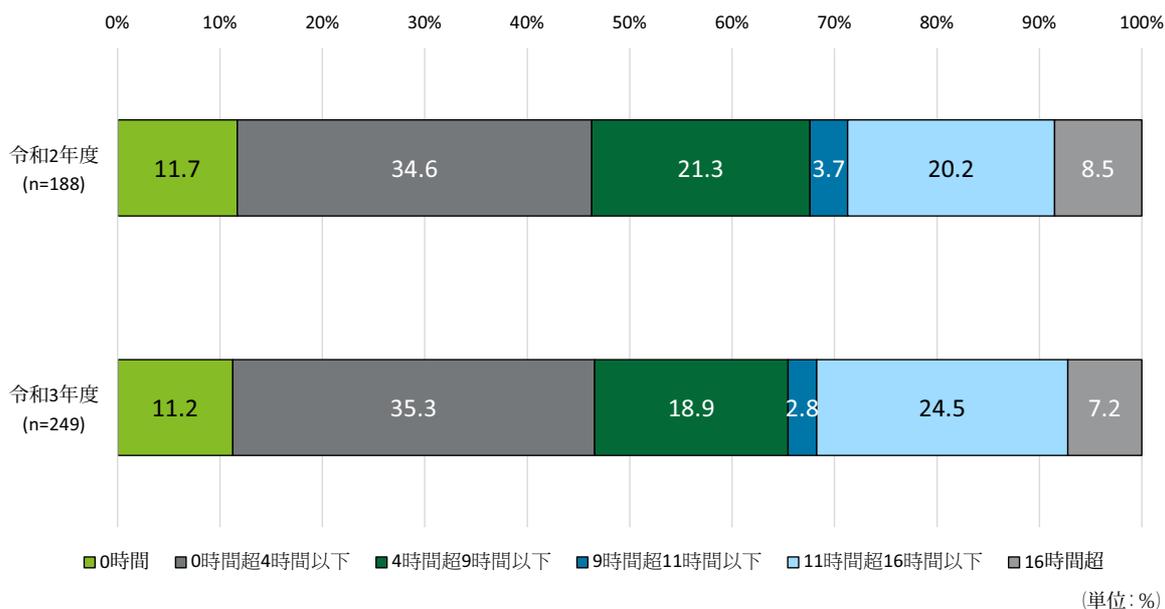
- ▶ 働き方・休み方改善に関する取組のうち、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している」(70.6%/26.9%)である。高く評価されている取組は、いずれも昨年度と同様の結果である。
- ▶ 取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も低いものは、「勤務間インターバル制度を導入している」(4.2%/0.8%)である。

	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	55.5	15.1
2 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	7.8
3 年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している	70.6	26.9
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□数の□直し、夜勤回数の制限、仮眠時間の確保等)を□っている	36.0	10.4
5 夜勤専従者への配慮(夜勤の時間・回数の制限等)を□っている	26.4	6.1
6 夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している	27.0	6.8
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	17.8	3.0
8 勤務間インターバル制度を導入している	4.2	0.8

医師調査-55

「8. 勤務間インターバル制度を導入している」で「取り組んでいる」と回答した方は、インターバルの時間を記入してください。

- ▶ 勤務間インターバルの時間は、多い順に、「0時間超4時間以下」(35.3%)、「11時間超16時間以下」(24.5%)、「4時間超9時間以下」(18.9%)、「0時間」(11.2%)となっている。平均値は7.4時間である。
- ▶ 「11時間超16時間以下」の割合が増加しており、インターバルを十分に確保する取組が広がっている傾向がうかがえる。



医師調査-56

問35. 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

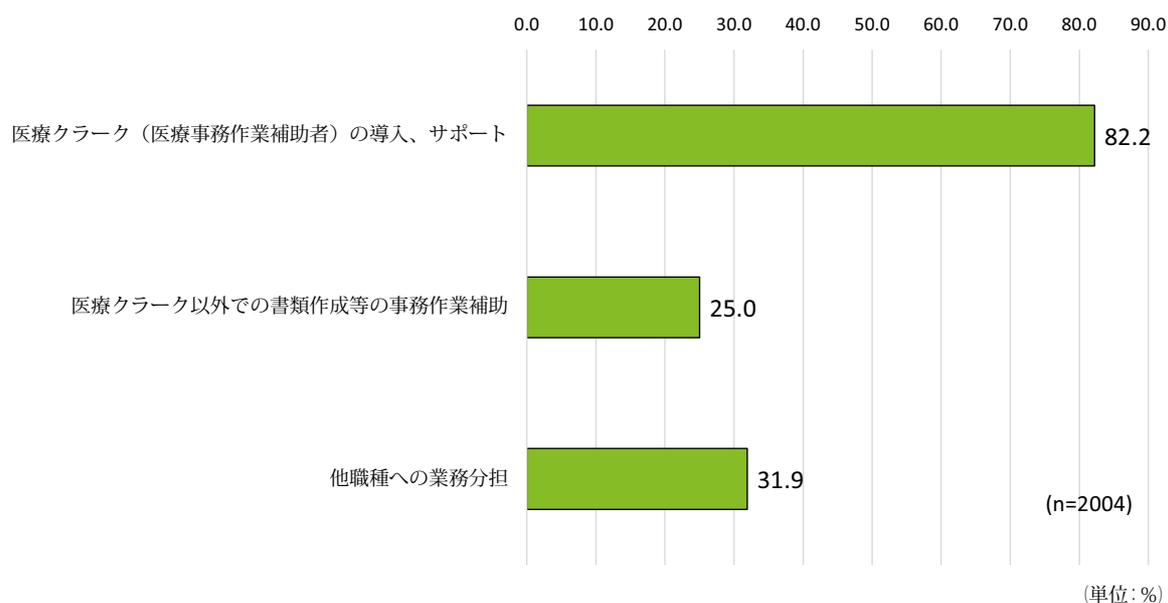
- ▶ 勤務負担軽減に関する取組のうち、取り組んでいる割合が最も高いものは、「補助職（医師事務作業補助者、看護補助者等）を配置している」（58.4%）で、効果が高いと評価できる割合が最も高いものも同様の取組（26.1%）である。
- ▶ 取り組んでいる割合が最も低いものは「タスクシェアによる負担軽減を図っている」（17.7%）で、効果が高いと評価できる割合が最も低いものは「地域の医療機関との連携（オープンシステム、外来機能の分担等）を推進している」（4.5%）である。

	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	58.4	26.1
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、フレックスタイム制など）を活かしている	28.6	8.5
11 当直（宿直・日直）明けの勤務者に対する配慮を□っている（連続当直を□わない、当直明けに日勤を入れない等）	41.7	15.6
12 夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・□当等の処遇を充実・改善している	36.7	9.9
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	34.1	11.7
14 電子カルテやタブレット端末等のICT、IOT技術を活かした業務効率化・省□化に取り組んでいる	35.2	9.7
15 タスクシェアによる負担軽減を図っている	17.7	5.7
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	19.7	4.5

医師調査-57

「13. チーム医療や他職種連携（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」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)

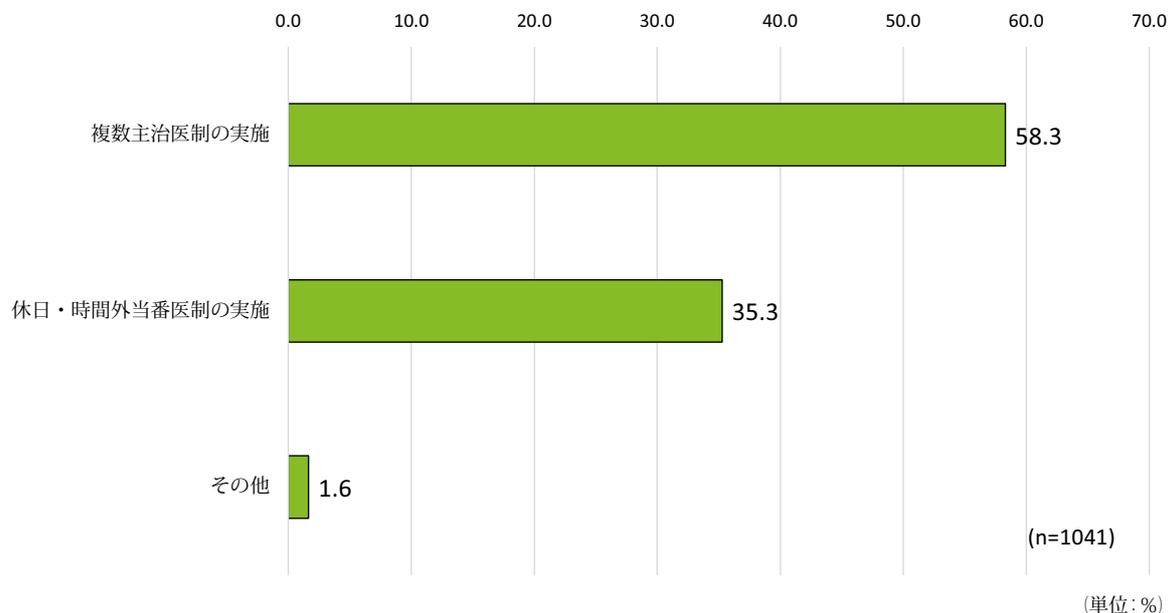
- ▶ タスクシフトの内容は、「医療クラーク（医師事務作業補助者）の導入」（82.2）が最も多く、続いて、「他職種への業務分担」（31.9%）、「医療クラーク以外での書類作成等の事務作業補助」（25.0%）となっている。



医師調査-58

「15. タスクシェアによる負担軽減を図っている」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、「複数主治医制の実施」(58.3%)が最も多く、「休日・時間外当番医制の実施」(35.3%)が続く。

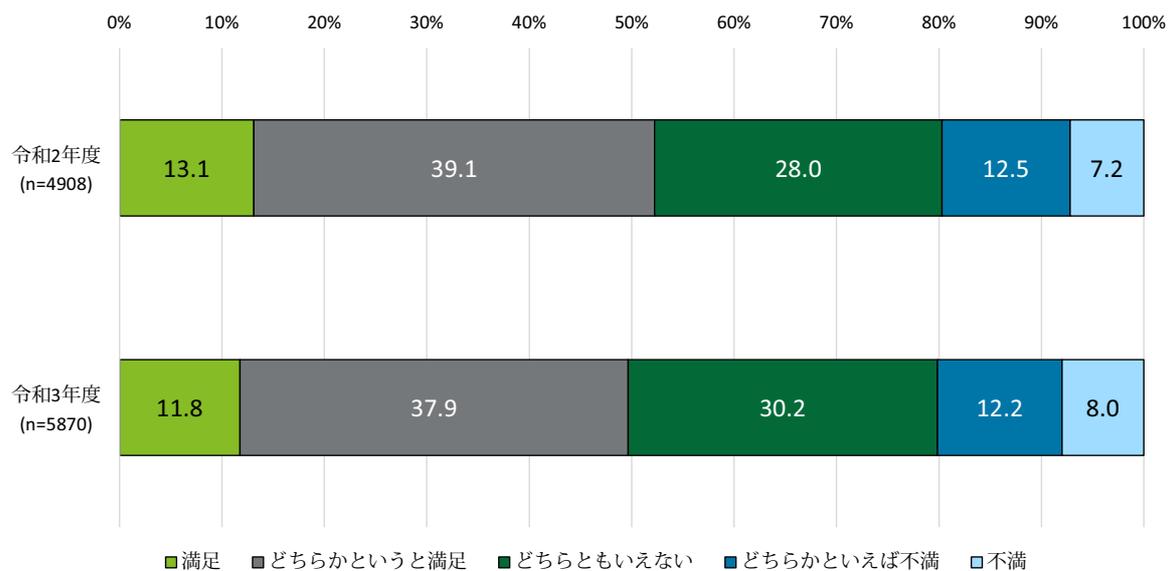


医師調査-59

問35-1. 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」(37.9%)が最も多く、次いで「どちらかともいえない」(30.2%)、「どちらかといえば不満」(12.2%)となっている。

▶ 「満足」及び「どちらかという満足」を合わせた割合は、令和2年度と比較するとわずかながら減少している。



医師調査-60

問35. 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

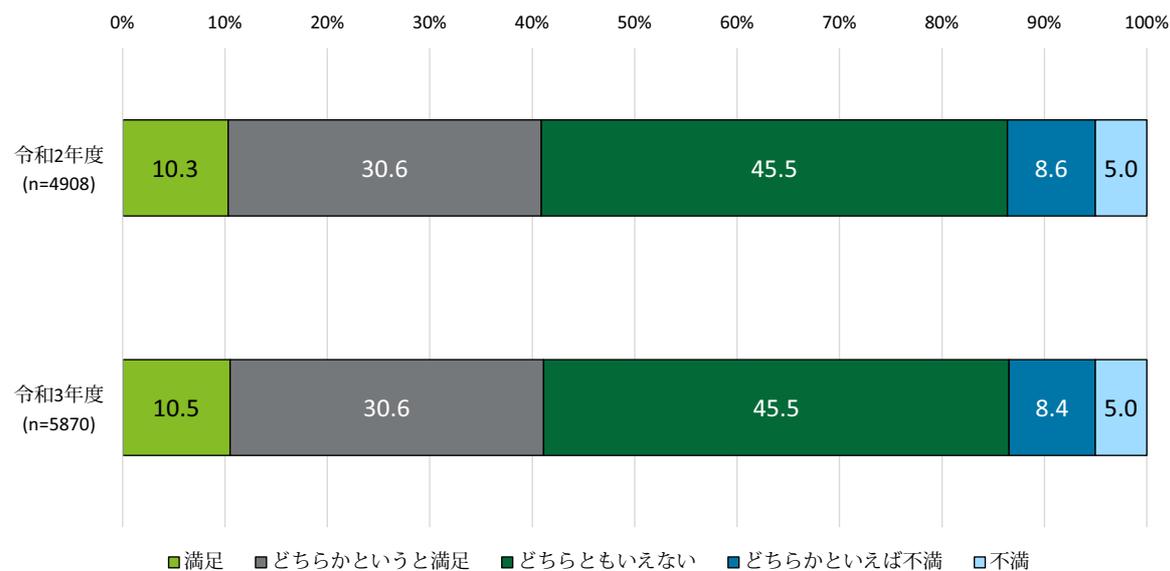
- ▶ 職員の健康支援に関する取組のうち、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「職員の健康教育や□体的健康対策(□活習慣病対策等)に取り組んでいる」(61.9%/12.8%)である。昨年度と同様に高く評価されている。
- ▶ 取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も低いものは、「作業管理・作業環境対策(腰痛対策や眼精疲労対策等)に取り組んでいる」(14.4%/2.3%)である。

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
17 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	61.9	12.8
18 職員の健康教育や□体的健康対策(□活習慣病対策等)に取り組んでいる	41.2	6.8
19 職員のメンタルヘルス教育研修を実施している	35.7	4.5
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□っている	20.9	2.6
21 作業管理・作業環境対策(腰痛対策や眼精疲労対策等)に取り組んでいる	14.4	2.3
22 産業医を選任し、職員に周知している	29.4	4.5

医師調査-61

問35-2. 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」(45.5%)が最も多く、次いで「どちらかという満足」(30.6%)、「どちらかといえば不満」(10.5%)となっている。
- ▶ 「満足」及び「どちらかという満足」を合わせた割合は、令和2年度と比較すると減少している。



医師調査-62

問35. 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

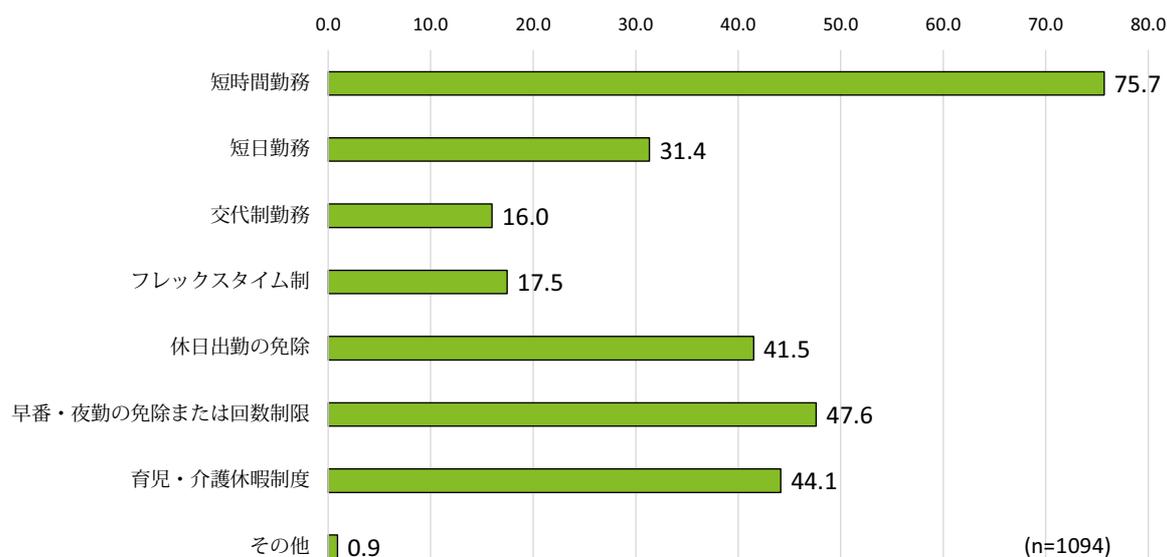
- ▶ 仕事と子育て・介護等の両立支援の取組のうち、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「院内保育所や提携保育所等を整備している」(44.7%/14.5%)である。
- ▶ 取り組んでいる割合最も低いものは「保育・介護サービス利用料の補助制度を実施している」(8.4%)であり、効果が高いと評価できる割合が最も低いものは、「法定以上の介護休業制度、介護休暇制度を導入している」「保育・介護サービス利用料の補助制度を実施している」(ともに1.6%)である。(「その他」を除く)

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
23 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	13.7	3.1
24 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	20.1	4.7
25 院内保育所や提携保育所等を整備している	44.7	14.5
26 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	23.4	6.4
27 院内や近隣に学童保育を整備している	13.6	3.1
28 学童期の子どもを有する職員に対する□援制度を設けている	12.3	2.9
29 本□の希望に応じて、子育て中の医師の当直を免除している	40.0	13.3
30 介護短時間勤務制度を導入している	11.6	1.9
31 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	9.6	1.6
32 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	11.9	3.0
33 子育て・介護等を□っている職員が雇□形態や勤務形態を選択可能な制度を整備している	18.6	5.3
34 保育・介護サービス利用料の補助制度(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	8.4	1.6
35 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□の制度を設けている	11.9	2.7
36 子育て・介護を含む□活面との両□□援・ワークライフバランスに関する相談窓□の設置や専門スタッフの配置を□っている	8.7	1.9
37 その他の子育て・介護との両□□援の制度・取組(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	2.9	0.5

医師調査-63

「33. 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」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75.7%と最も多く、「早番・夜勤の免除または回数制限」(47.6%)、「休日出勤の免除」(41.5%)、「育児・介護休暇制度」(44.1%)と続く。



(単位: %)

医師調査-64

問35. 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」(47.7%/7.4%)、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」(44.0%/9.9%)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」が多く取り組まれ(21.7%)、「複数主治医制を採用されている」が高く評価されている(5.3%)。

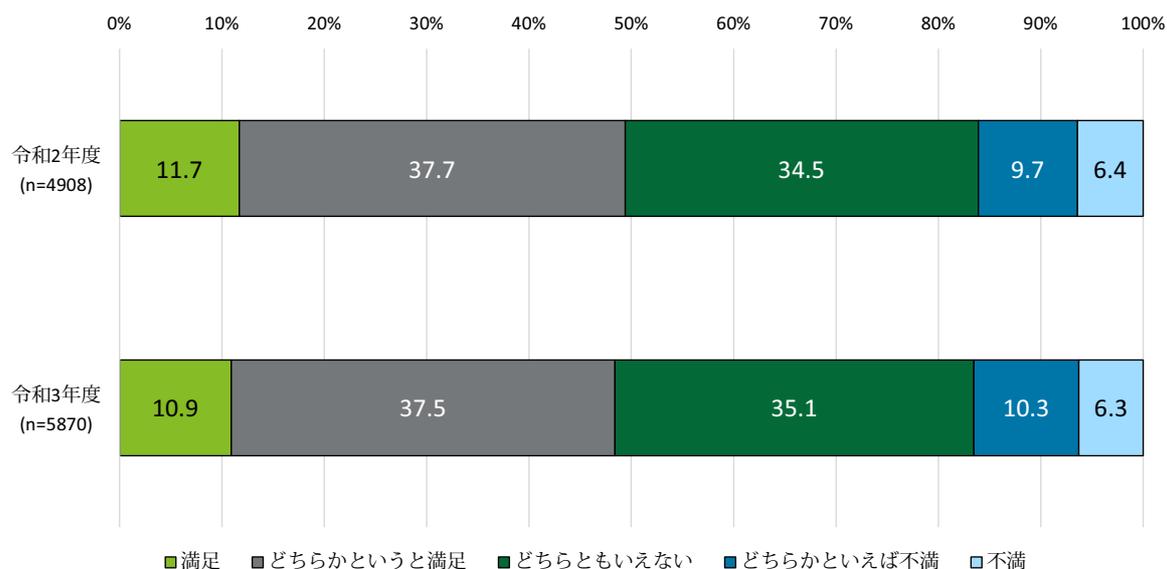
		取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
職員のいじめ・ハラスメント等対策	38 職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している	47.7	7.4
	39 職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力・クレームへの対策に関する研修や、当該研修への職員参加の機会を設けている	31.9	4.6
	40 職員の働く満足度の調査を設けている	29.8	3.8
風土・環境整備	41 職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している	44.0	9.0
	42 職員の地域活動への支援(ボランティア活動の支援等)を実施している	11.1	1.7
人材の定着化	43 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	21.7	4.0
	44 複数主治医制を採用している	21.3	5.3

医師調査-65

問35-3. 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」(37.5%)が最も多く、次いで「どちらともいえない」(35.1%)、「どちらかといえば不満」(10.3%)となっている。

▶ 「満足」及び「どちらかという満足」を合わせた割合は、令和2年度からわずかながら減少している。



医師調査-66

問35. 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」(48.3%/15.0%)、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%/3.6%)が多く取り組まれ評価されている。

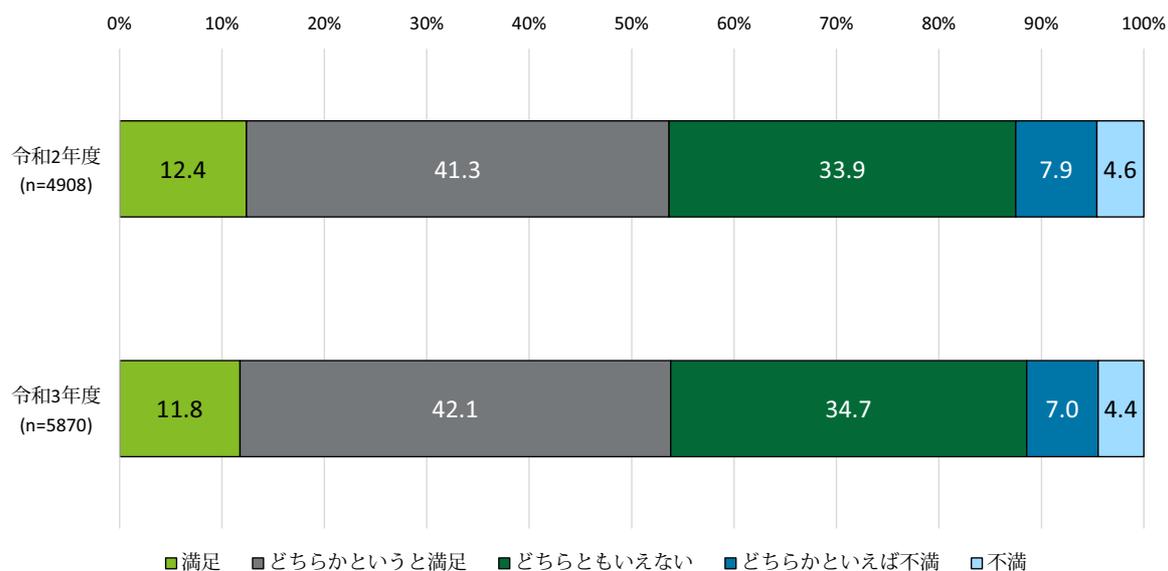
		取り組んでいる (%)	効果が高い (%)
キャリア形成支援	45 施設外の研修への参加を□援している	42.9	12.1
	46 学会への参加者に対し、勤務を免除する、通常勤務の時間を短くするなどの措置をとっている	48.3	15.0
	47 すべての職員のキャリア形成□援のために研修や子育てとの両□□援等に関する相談窓□の設置、情報提供等が実施されている	11.2	2.1
	48 法□内での□事ローテーションが、キャリア形成□援の視点から適切に実施されている	9.3	1.9
	49 専門資格の取得を□援する制度を設けている	28.9	8.6
休業後のキャリア形成支援	50 産休・育休復帰後のキャリア形成の□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□っている	15.2	3.3
	51 復職者が利□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	3.6
	52 産休・育休中の職員の円滑な復職の支援(e-learning、実技実習、託児所を併設した勉強会等)を行っている	10.2	2.0

医師調査-67

問35-4. 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」(42.1%)が最も多く、次いで「どちらかともいえない」(34.7%)となっている。

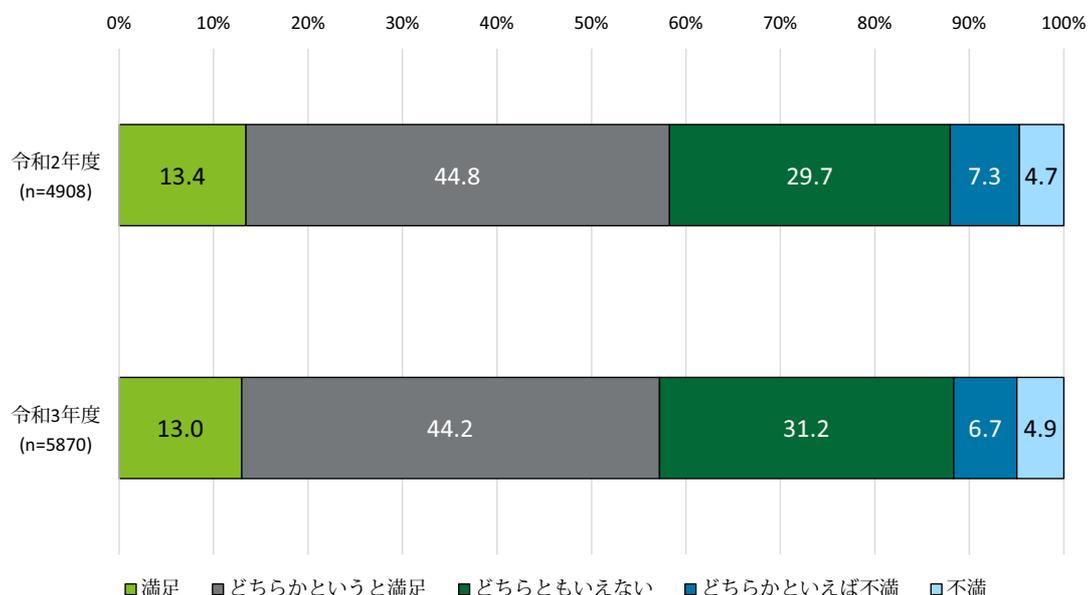
▶ 「満足」及び「どちらかという満足」を合わせた割合は、過去3年でわずがながら増加傾向にある。



医師調査-68

問35-5. 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」(44.2%)が最も多く、次いで「どちらかともいえない」(31.2%)となっている。
- ▶ 「満足」及び「どちらかという満足」を合わせた割合は、令和2年度からわずかながら減少している。



医師調査-69

問35. 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

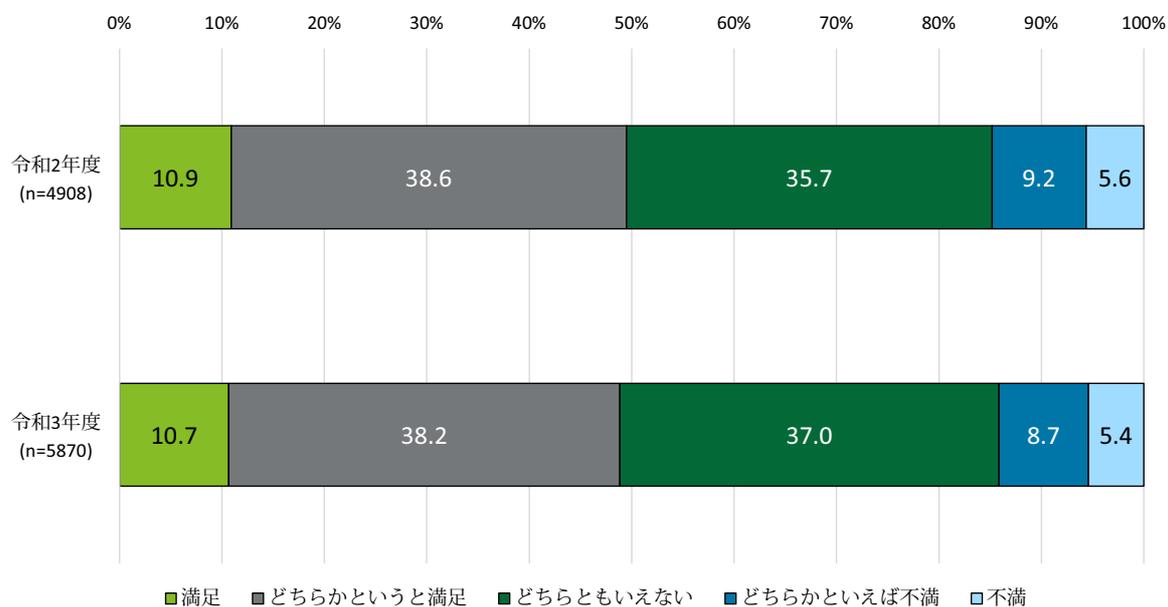
- ▶ その他の取組のうち、取り組んでいる割合が高いと評価できる割合が最も高いものは「患者満足度の調査を□っている」(48.5%)で、効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「患者満足度の調査を行っている」「医師や看護師に対し、賠償保険に加入するよう積極的に働きかけている」(ともに8.1%)である。
- ▶ 取り組んでいる割合が最も低く、効果が高いと評価されている割合が低いものは「通常診療時間外の病状説明は避けるなど患者家族に働き□改□の理解を求めている」(16.4%/3.1%)である。

	取り組んでいる (%)	効果が高い (%)
53 患者満足度の調査を□っている	48.5	8.1
54 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	16.4	3.1
55 定年退職者の再雇□に積極的に取り組んでいる	31.1	7.3
56 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	22.4	5.0
57 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□改□の理解を求めている	28.8	8.1
58 その他	0.7	0.2

医師調査-70

問35-6. 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」(38.2%)が最も多く、次いで「どちらともいえない」(37.0%)となっている。
- 「満足」及び「どちらかという満足」を合わせた割合は、令和2年度と大きな変化はみられない。



看護職調査

■調査結果 サマリー

<属性>

- ✓ 令和元年度以降、キャリア年数5年以下からの回答が増加しており、比較的若年層からの回答が得られる傾向にある。若年層の勤務環境に対する関心の高さが背景にある可能性がある。(令和2年度以降、調査方法をWEB調査としてスマートフォン等から回答できる仕様としたことも影響がある可能性がある。)併せて、結果の解釈には年代やキャリア年数のバイアスについて考慮する必要がある。(参照:6)

<労働時間・働き方>

- ✓ フルタイム勤務正規職員の月平均時間外労働時間について、令和3年度より「把握していない」の選択肢を追加したことにより、「45時間以下」の割合が減少したが、45時間以上の割合は大きく変わっておらず、時間外労働時間の減少傾向は見られない。(参照:17)
- ✓ 労働時間の管理方法について、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6割で、出勤簿等で上司および担当者の現認による管理や自己申告のみによる管理が3割程度存在する。(参照:15)
- ✓ 3交代制・2交代制いずれにおいても、勤割上の平均夜勤時間数よりも、実際の平均夜勤時間数が長い傾向にある。また、勤務割上の勤務間最短時間よりも、実際の勤務間最短時間の方が短い傾向にある。(参照:35.36.39.40)

<休日・休暇>

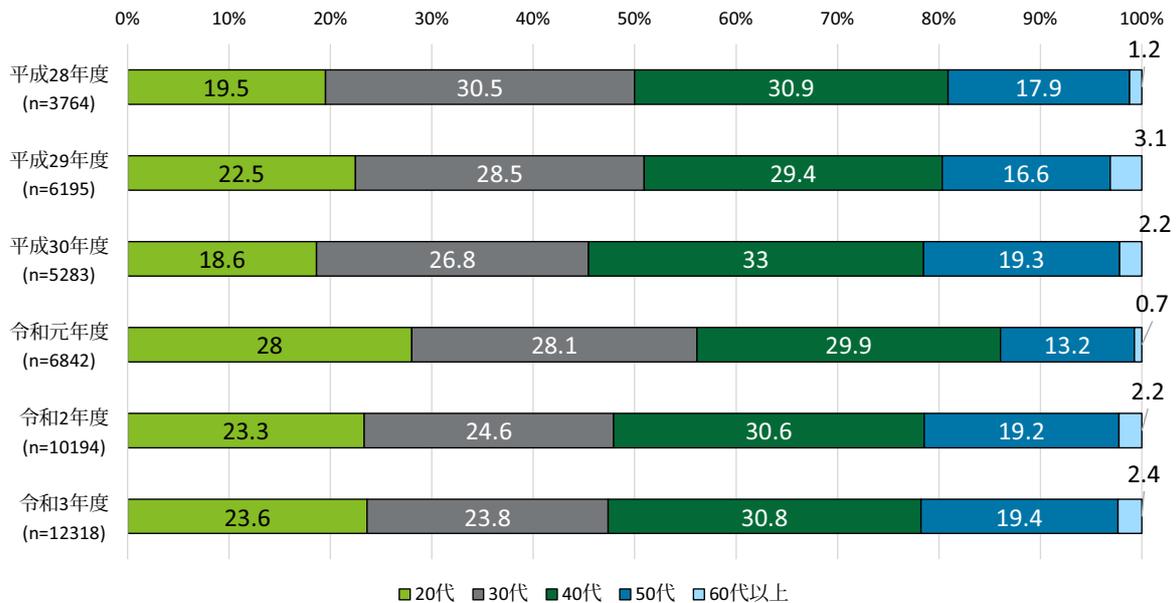
- ✓ 所定休日日数に対して実際に休んだ日数は、「0日」等の割合が増えており、令和2年度以降改善が見られ、実際に業務を休む日数が少ない看護職の割合が増えていることが示唆される。(参照:26)
- ✓ 年次有給休暇の取得日数について、4日以下の割合が減少する一方で5日以上での割合が増加しており、取得日数は増加傾向にあるといえる。(参照:28)

<健康状態>

- ✓ 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平成29年度以降、減少傾向にある。睡眠の状況については特段悪化の傾向は見られず、勤務環境等に対する満足度と健康状態の自己評価が関係している可能性がある。(参照:42.45)

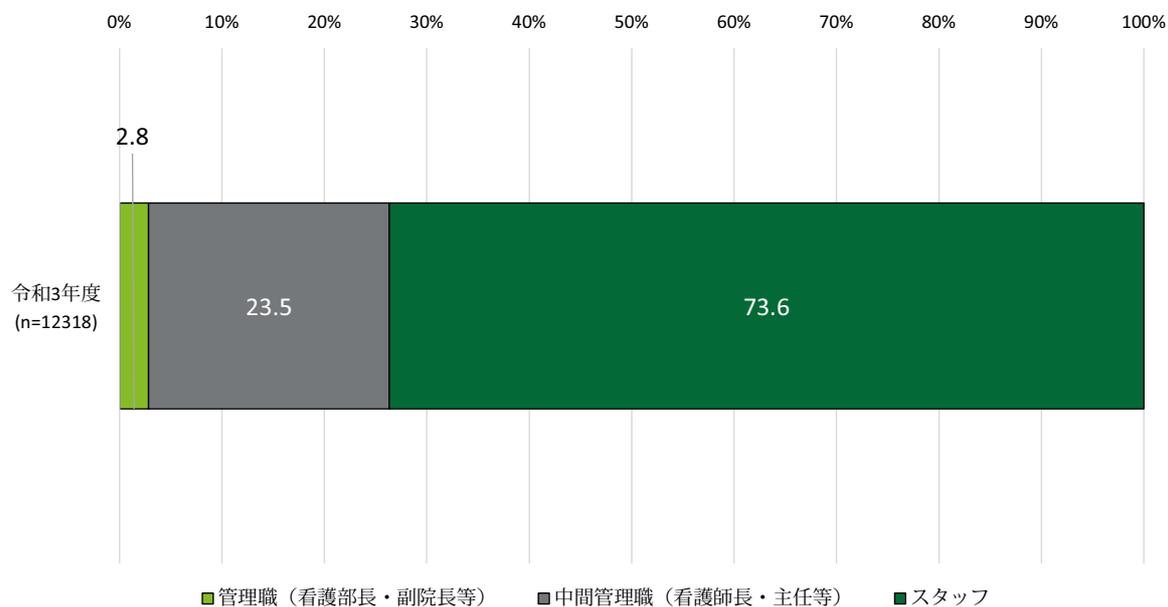
問1. あなたの年齢を教えてください。(該当するもの1つにチェックをしてください)

- 「40代」からの回答が30.8%と最も多く、次いで「30代」(23.8%)、「20代」(23.6%)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。



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)

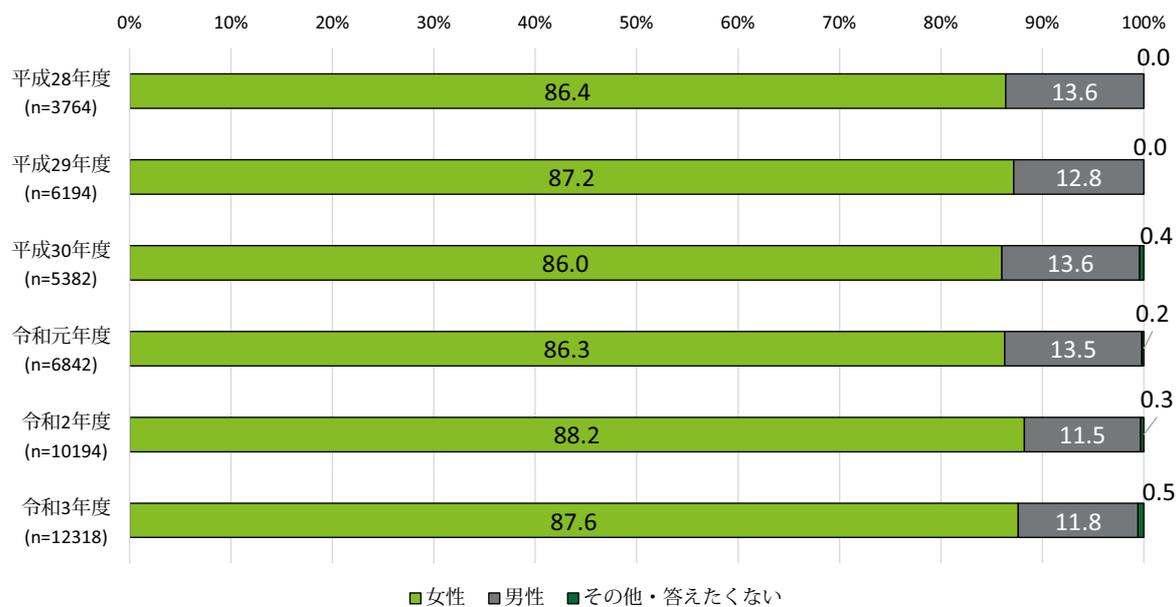
▶ 「スタッフ」からの回答が73.6%と最も多く、次いで「中間管理職(看護師長・主任等)」(23.5%)、「管理職(看護部長・副院長等)」(2.8%)となっている。



看護職調査-2

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)

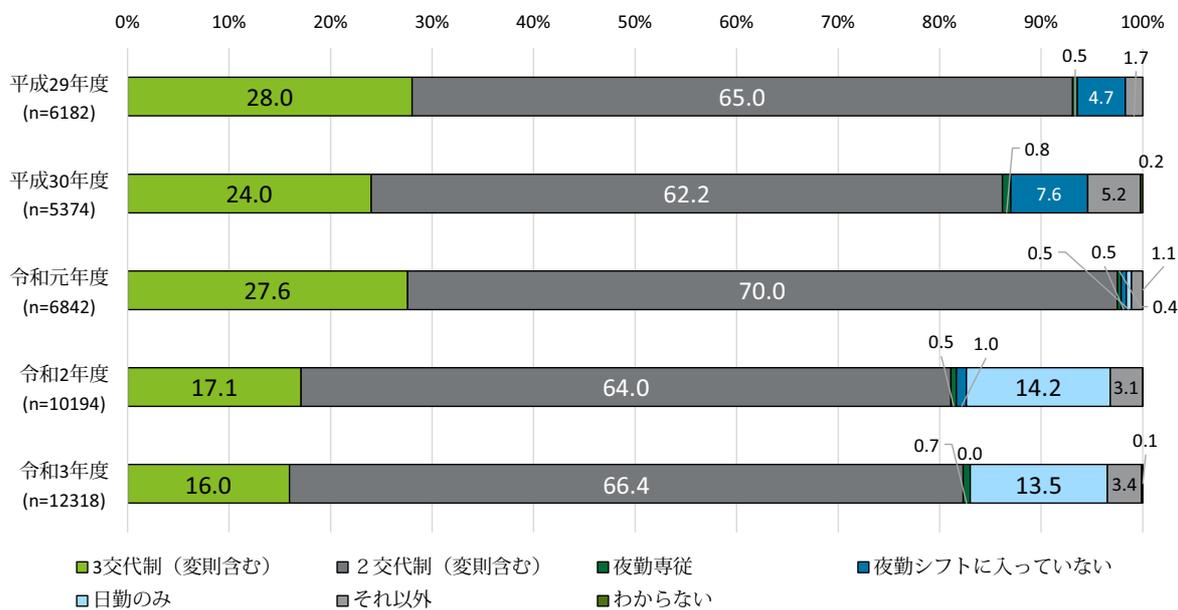
▶ 「女性」からの回答が87.6%、「男性」からの回答が11.8%、「その他・答えたくない」の回答が0.5%である
▶ 過去の調査結果と同様の傾向であり、大きな変化は見られない。



看護職調査-3

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(変則含む)」(66.4%)が最も多く、次いで「3交代制(変則含む)」(16.0%)、「日勤のみ」(13.5%)となっている。
- 令和2年度以降、「日勤のみ」の回答割合が増えており、令和3年度も同様の傾向である。

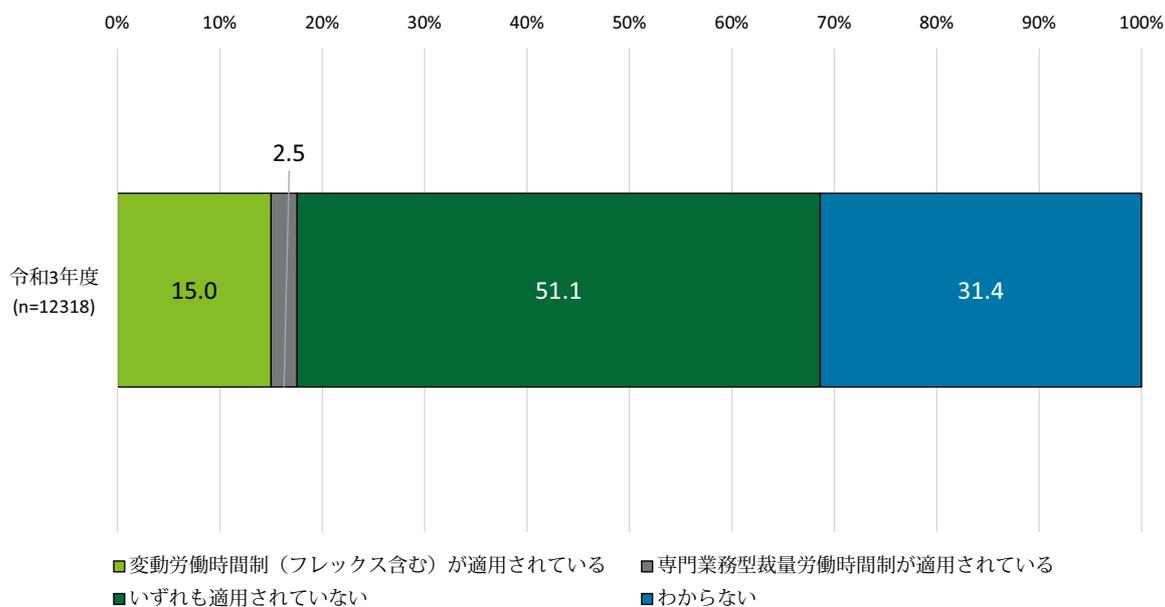


※令和3年度より、「夜勤シフトに入っていない」を選択肢から削除

看護職調査-4

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。

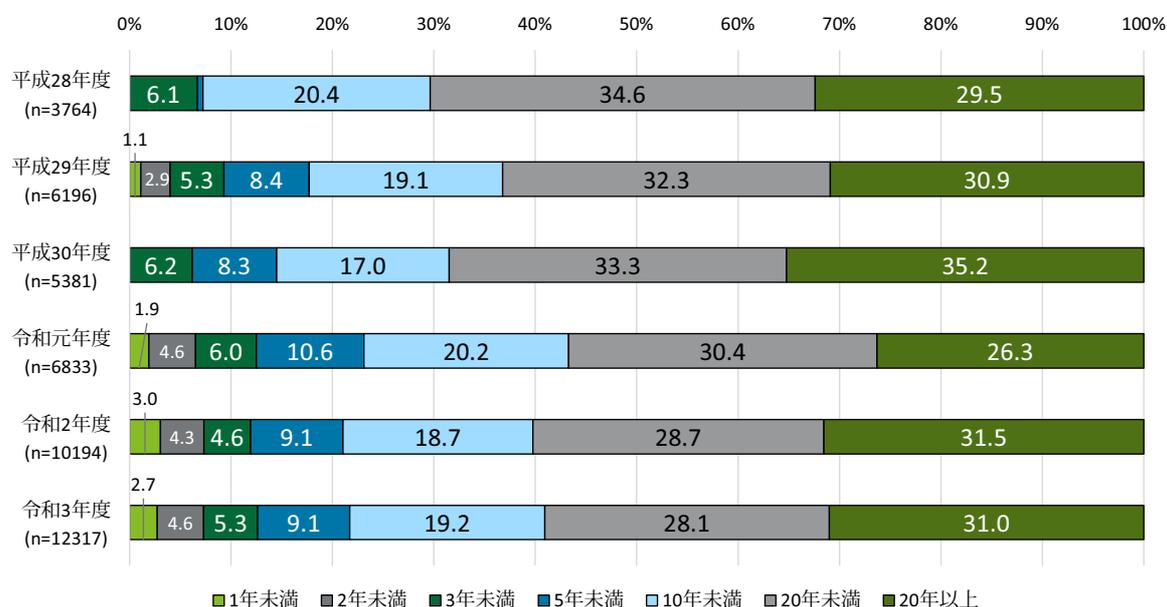
- 変形労働時間制について、「いずれも適用されていない」(51.1%)が最も多く、適用されている場合は「変形労働時間制(フレックス含む)が適用されている」(15.0%)が多くを占める。「わからない」との回答が31.4%である。



看護職調査-5

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）

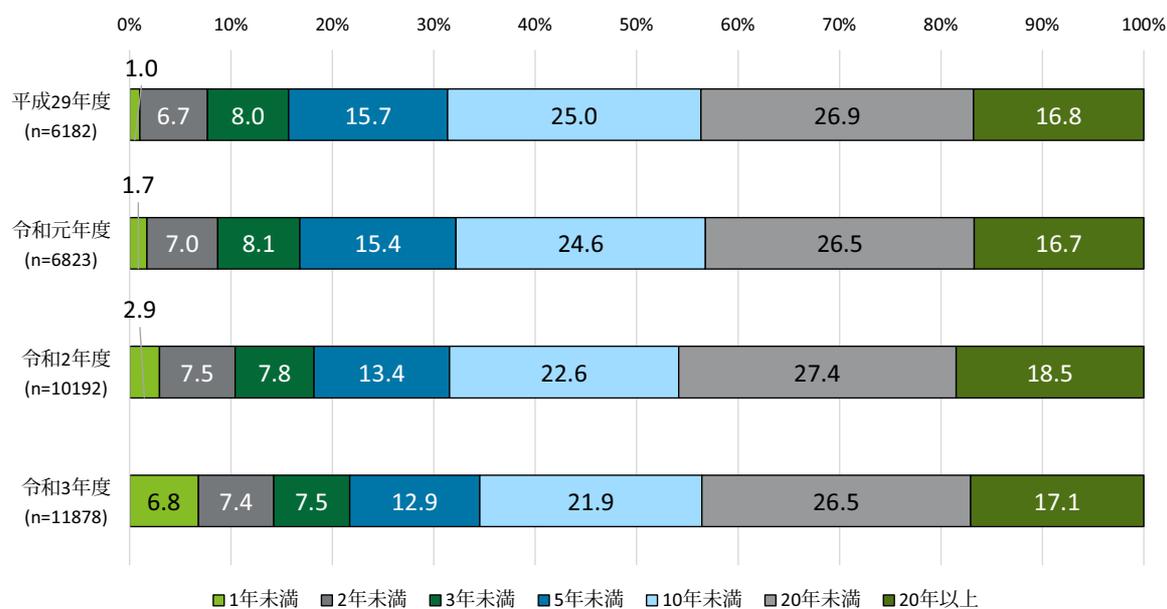
- 通算経験年数について、「20年以上」（31.0%）が最も多く、次いで「20年未満」（28.1%）、「10年未満」（19.2%）となっている。
- 過去の調査結果と同様の傾向であり、大きな変化は見られない。



看護職調査-6

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）

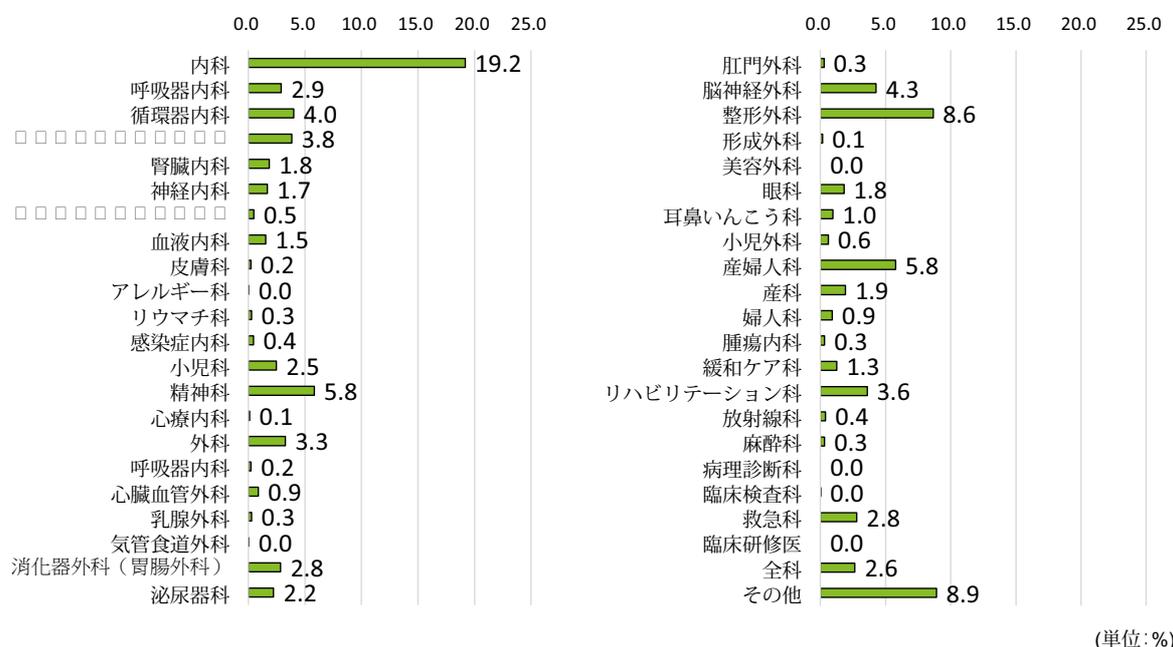
- 現医療機関における勤続年数について、特に「1年未満」が増加しており、一方で「3年未満」、「5年未満」、「10年未満」の回答が減少している。勤続年数の短い若手看護職から多く回答を得ることができた。



看護職調査-7

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」(19.2%)、「整形外科」(8.6%)、「産婦人科」(5.8%)が上位3科目を占める。(「その他」を除く。)

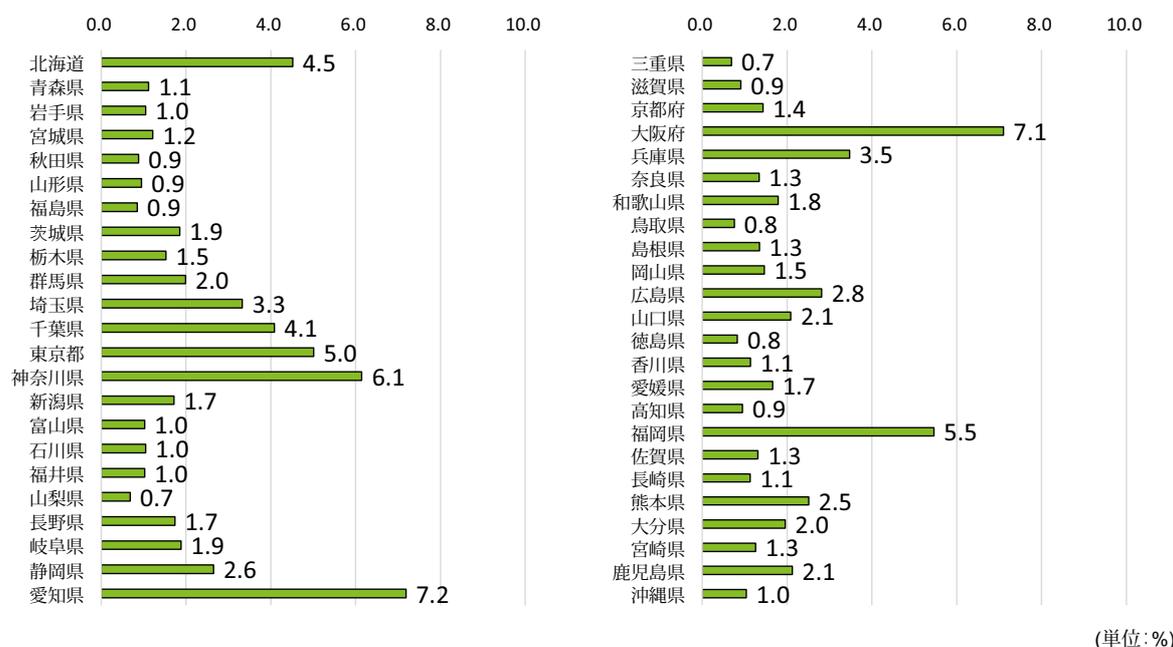


(単位:%)

看護職調査-8

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、「愛知県」(7.2%)、「大阪府」(7.1%)、「神奈川県」(6.1%)が上位3都道府県となっている。

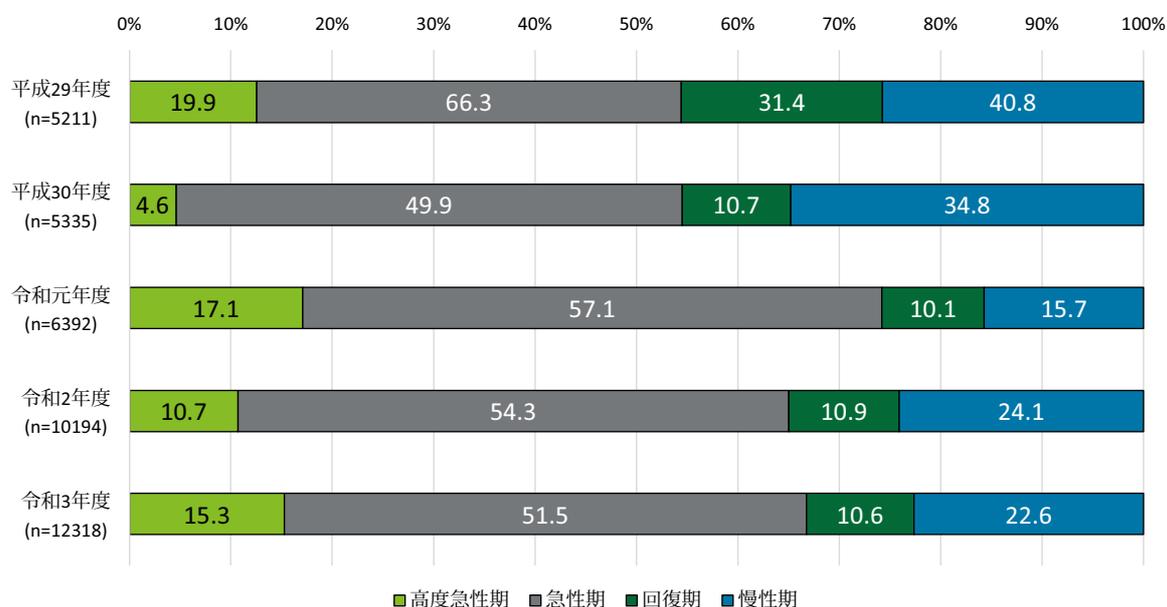


(単位:%)

看護職調査-9

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)

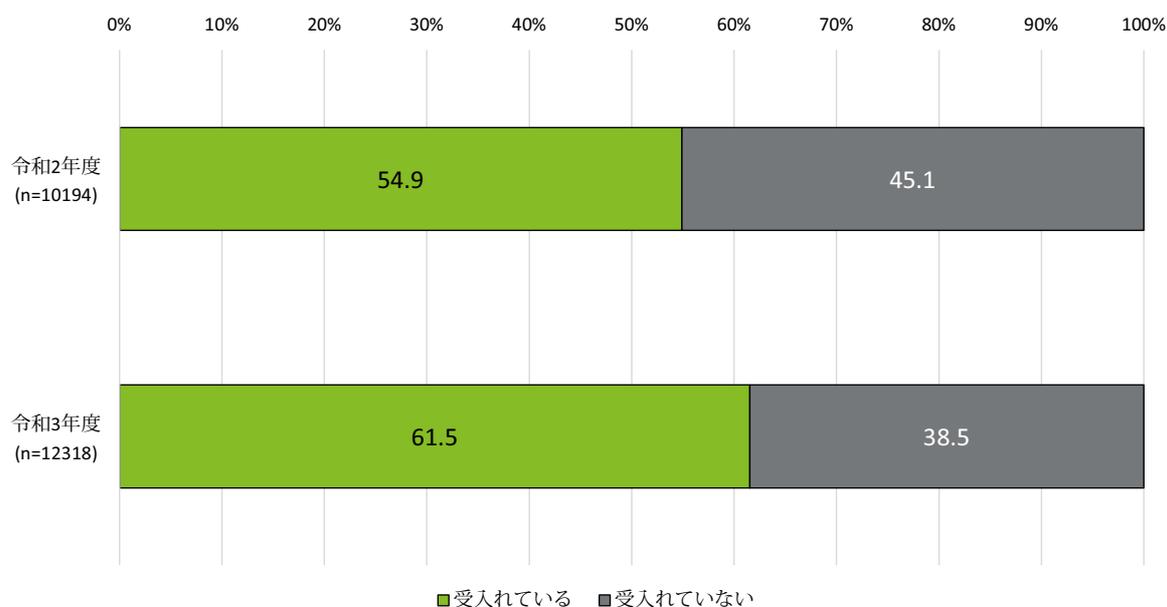
- 勤務している病床機能は、「急性期」(51.5%)、「慢性期」(22.6%)、「高度急性期」(15.3%)、「回復期」(10.6%)の順で多い。
- 例年と同様の傾向であり、大きな変化は見られない。



看護職調査-10

問10. ご勤務先では、新型コロナウイルス感染症患者の受入れを行っていますか。(令和3年6月時点。帰国者・接触者相談センター等から紹介のあった疑い例の患者を含む) (該当するもの1つにチェックをしてください)

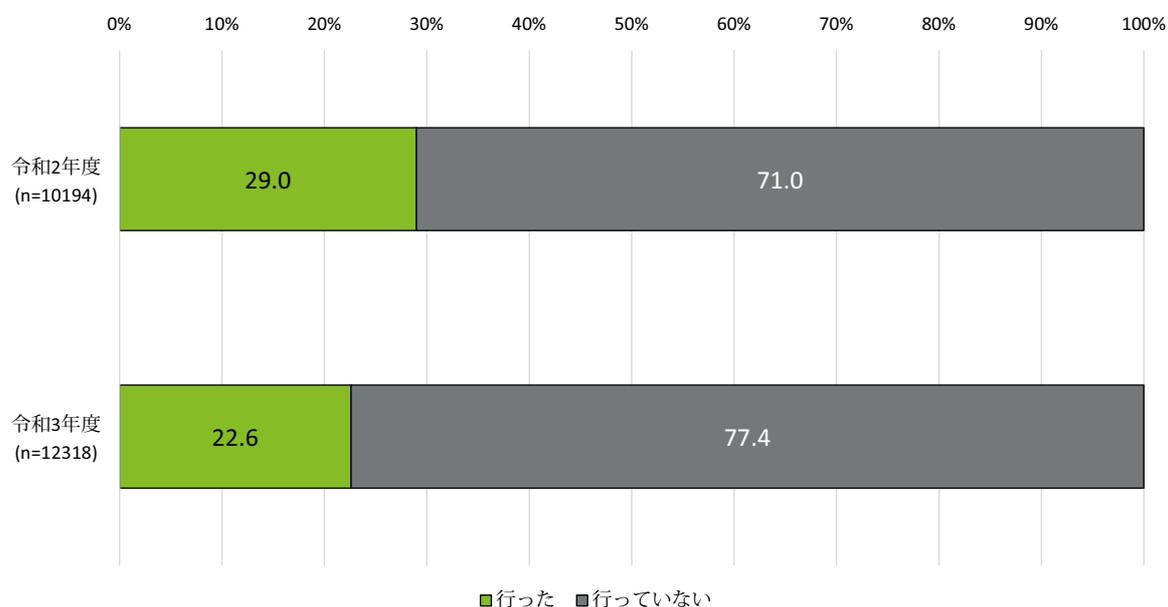
- 勤務先の新型コロナ対応について、「受入れている」が61.5%、「受入れていない」が38.5%である。
- 令和2年度調査時と比較すると、勤務先で新型コロナウイルス感染症患者を受入れている割合が増加している。



看護職調査-11

問11. あなたは、新型コロナウイルス感染症患者のケアを令和3年6月中に行いましたか。(帰国者・接触者相談センター等から紹介のあった疑い例の患者を含む) (該当するもの1つにチェックをしてください)

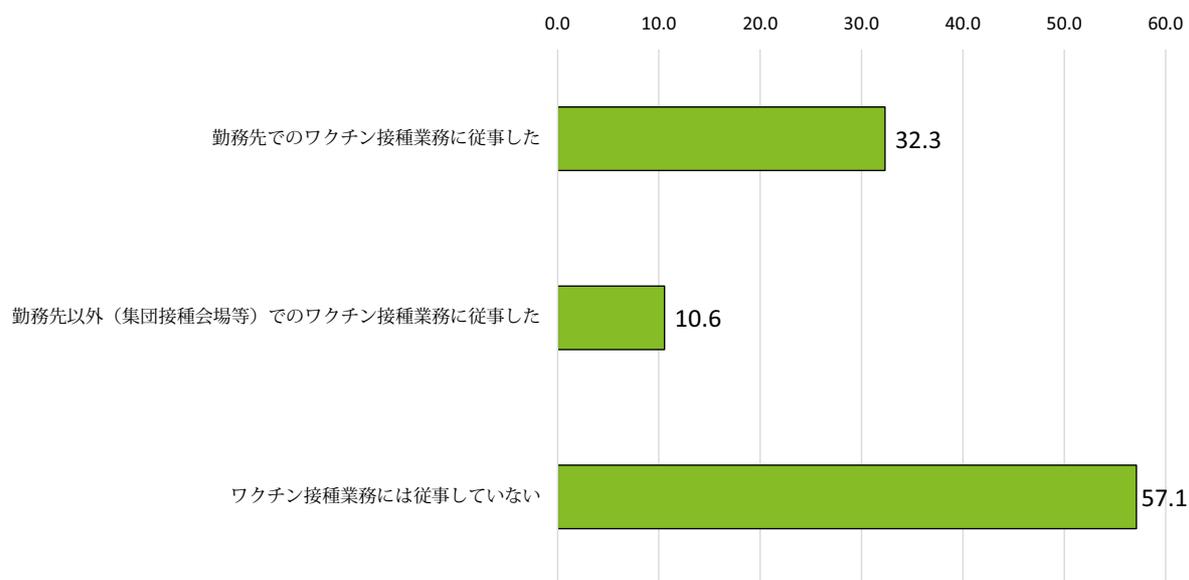
- ▶ 6月の新型コロナ対応について、「行った」が22.6%、「行っていない」が77.4%である。
- ▶ 令和2年度調査時と比較すると、新型コロナウイルス感染症患者のケアを6月に行った割合は減少している。



看護職調査-12

問12. あなたは、新型コロナウイルスのワクチン接種業務 (医療従事者への接種を除く) を令和3年6月中に行いましたか。(あてはまるもの全てにチェックをしてください)

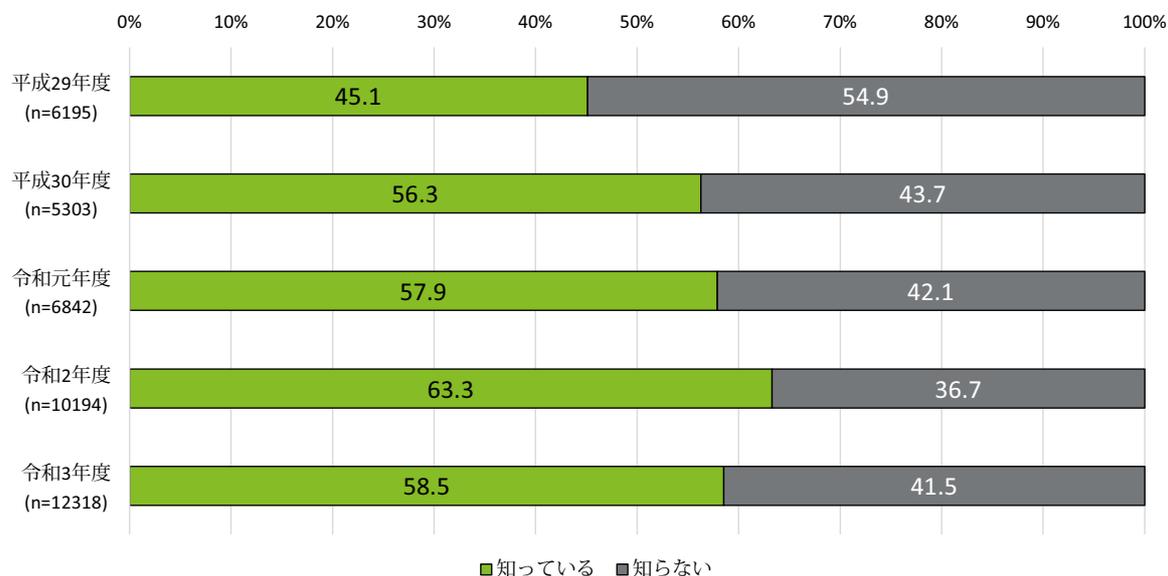
- ▶ ワクチン接種業務への従事について、「ワクチン接種業務には従事していない」(57.1%)が最も多く、次いで「勤務先でのワクチン接種業務に従事した」が32.3%である。「勤務先以外(集団接種会場等)でのワクチン接種業務に従事した」と回答したのは10.6%であった。



看護職調査-13

問13. あなたはご勤務先の就業規則等に記載されている時間外労働時間に関する規程をご存じですか。
(該当するもの1つにチェックをしてください)

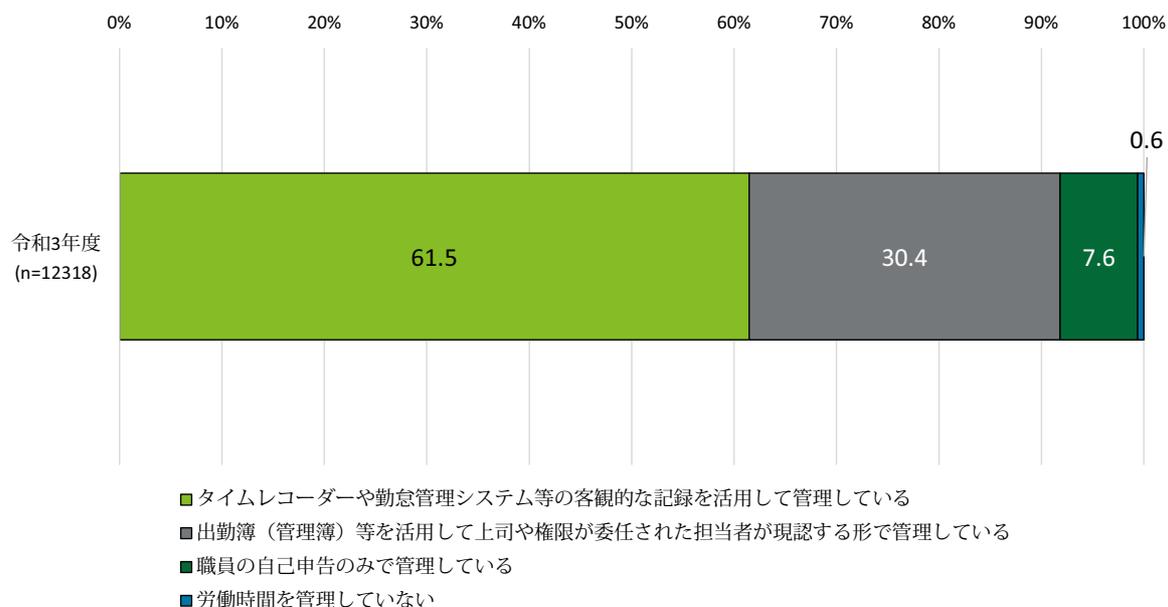
- ▶ 時間外労働時間に関する規定を「知っている」のは58.5%、「知らない」が41.5%である。
- ▶ 令和2年度までは「知っている」の割合が増加傾向にあったが、頭打ちの結果となった。(令和3年度は勤務年数が1年以下の回答者割合が多かったことが影響している可能性がある)



看護職調査-14

問14. 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」の活用が61.5%と最も多く、「出勤簿等を活用して担当者現認」の管理は30.4%である。「職員の自己申告のみ」での管理は7.6%にとどまっている。

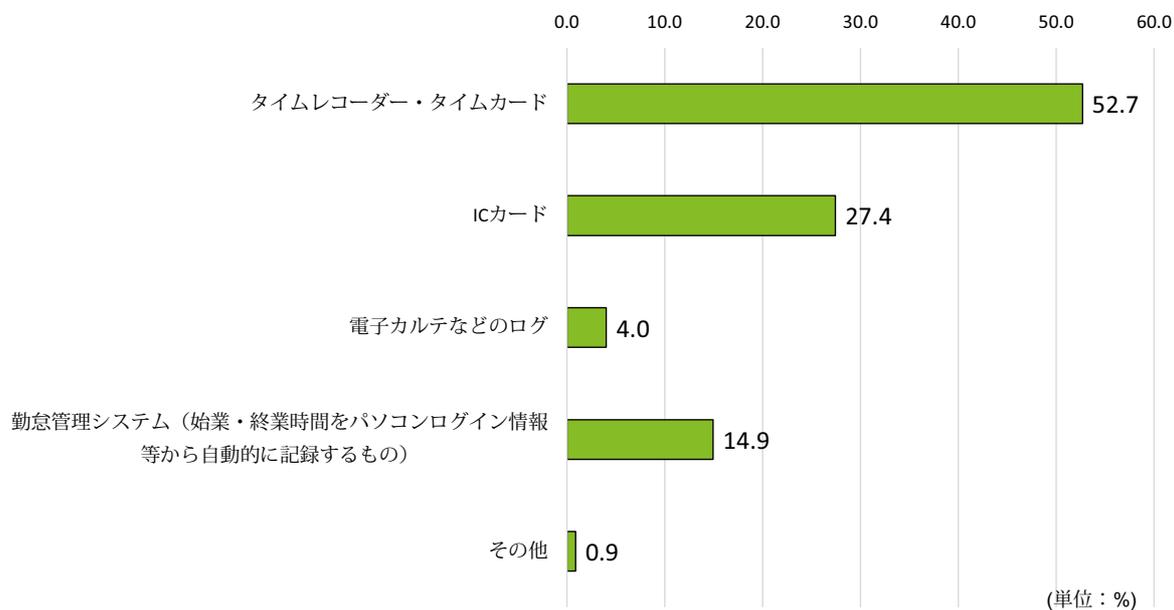


看護職調査-15

問14-1. 問14 労働時間の管理方法で「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」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)

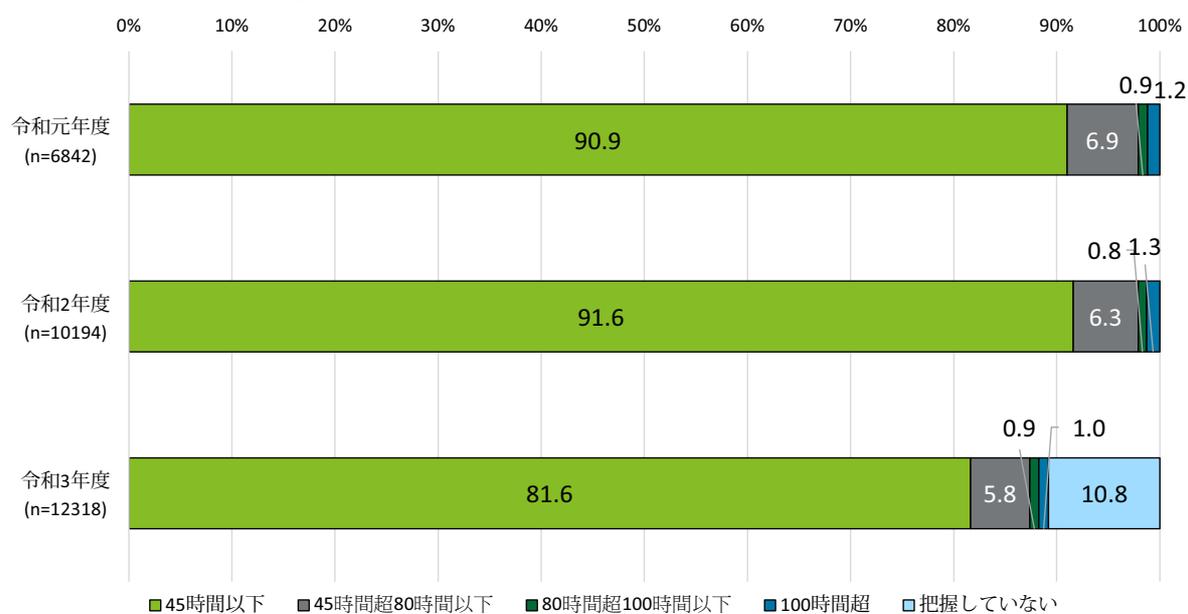
➤ 客観的な記録による管理の方法について、「タイムレコーダー・タイムカード」(52.7%)が最も多く、「ICカード」(27.4%)、「勤怠管理システム(始業・就業時間をパソコンログイン情報等から自動的に記録するもの)」(14.9%)と続く。



看護職調査-16

問15. あなたの令和3年6月の1か月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)

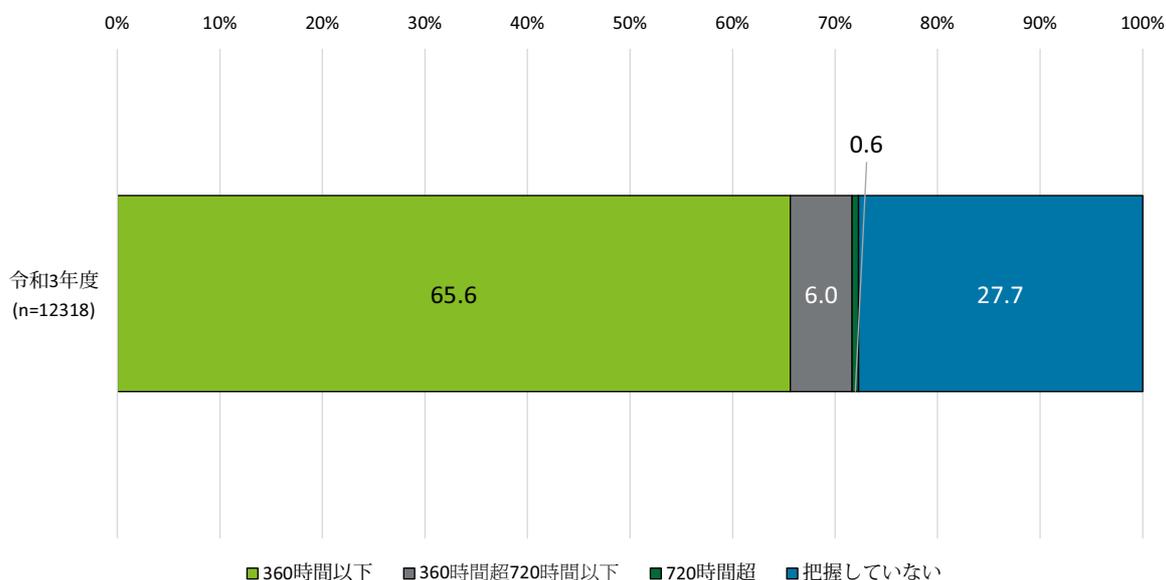
➤ 1か月の時間外労働時間について、「45時間以下」が81.6%と最も多い。
 ➤ 令和3年度より「把握していない」との選択肢を追加したが、回答割合は10.8%であった。



看護職調査-17

問16. あなたの令和2年度1年間のおおよその時間外・休日労働時間数（所定労働時間を超えて勤務した時間数と所定の休日に勤務した時間数。残業中の休憩時間など労働していない時間は除く）を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

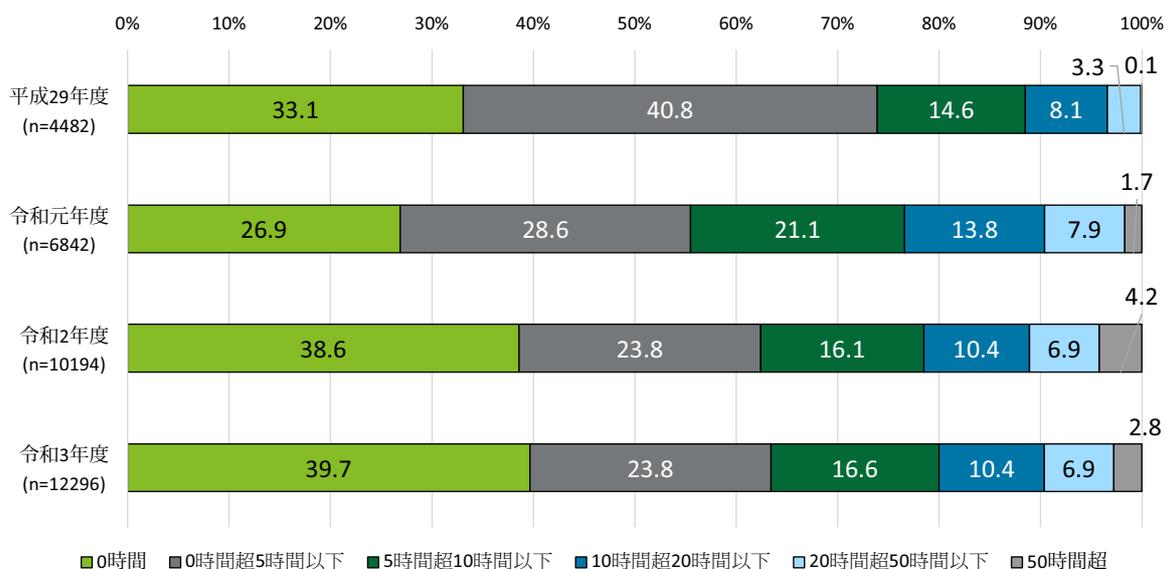
➤ 1年間の時間外労働時間は多い順で「360時間以下」（65.6%）、「360時間超720時間以下」（6.0%）、「720時間超」（0.6%）であった。「把握していない」は27.7%である。



看護職調査-18

問17. あなたの令和3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）

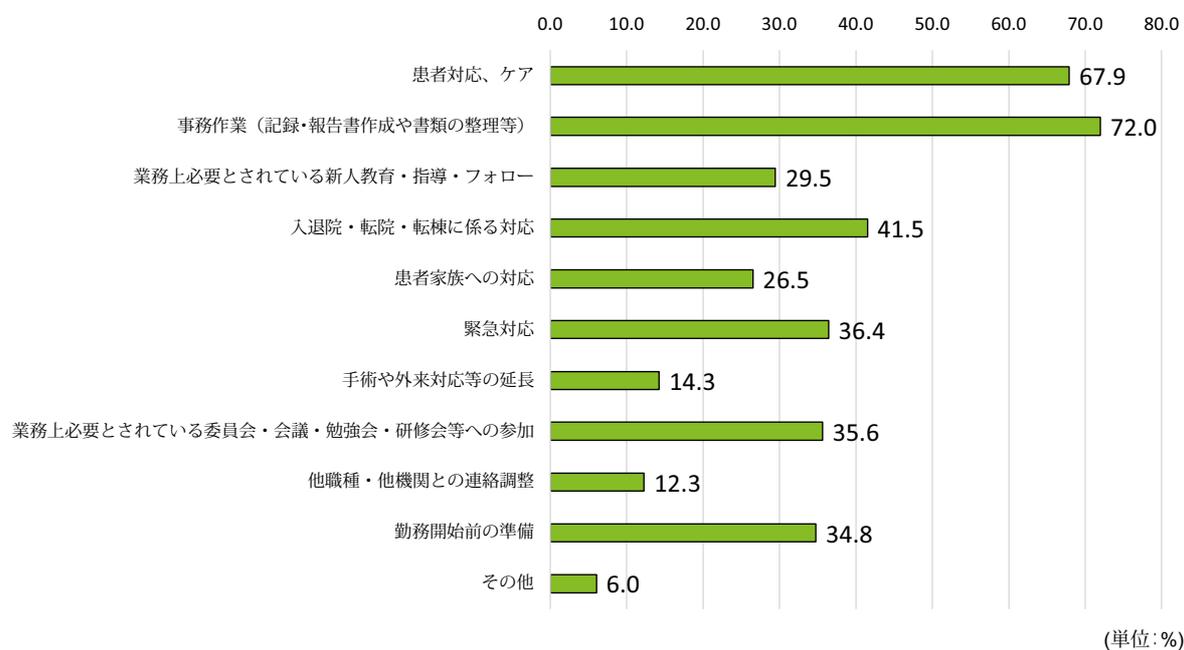
➤ 時間外労働時間のうち申告しなかった時間は多い順で「0時間」（39.7%）、「0時間超5時間以下」（23.8%）、「5時間超10時間以下」（16.6%）、「10時間超20時間以下」（10.4%）、「20時間超50時間以下」（6.9%）であった。
 ➤ 「0時間」の割合が増加傾向にあり、勤務実態に即した申告が増加していることがうかがえる。



看護職調査-19

問18. あなたの令和3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)

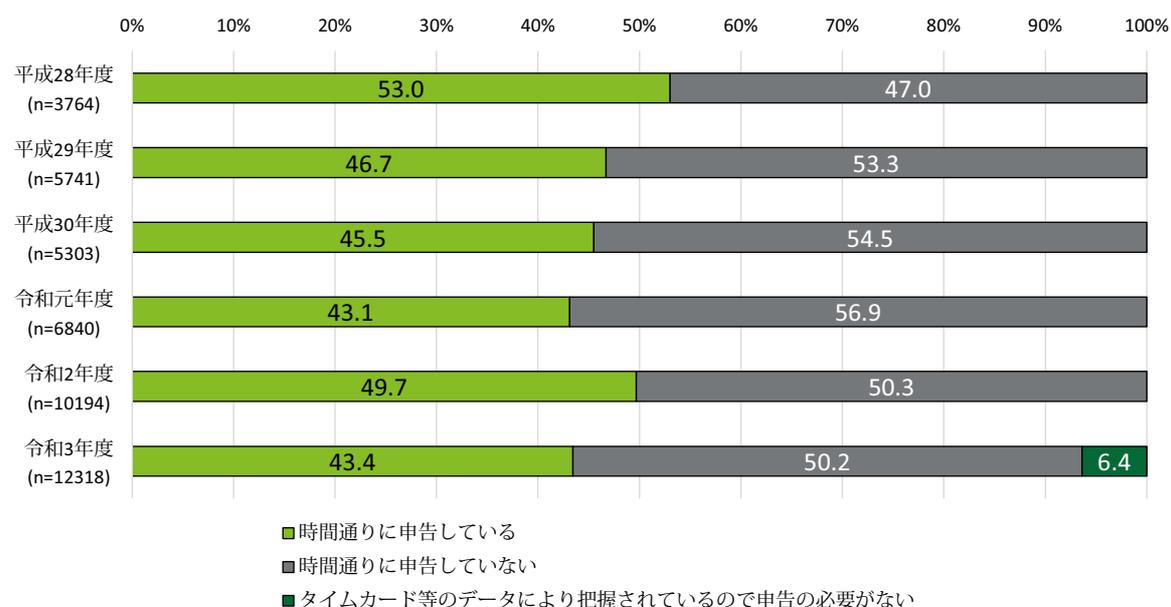
▶ 時間外労働の主な理由は、「事務作業(記録・報告書作成や書類の整理等)」が最も多く(72.0%)、「患者対応、ケア」(67.9%)、「入退院・転院・転棟に係る対応」(41.5%)と続く。



看護職調査-20

問19. あなたは、普段、時間外労働時間を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)

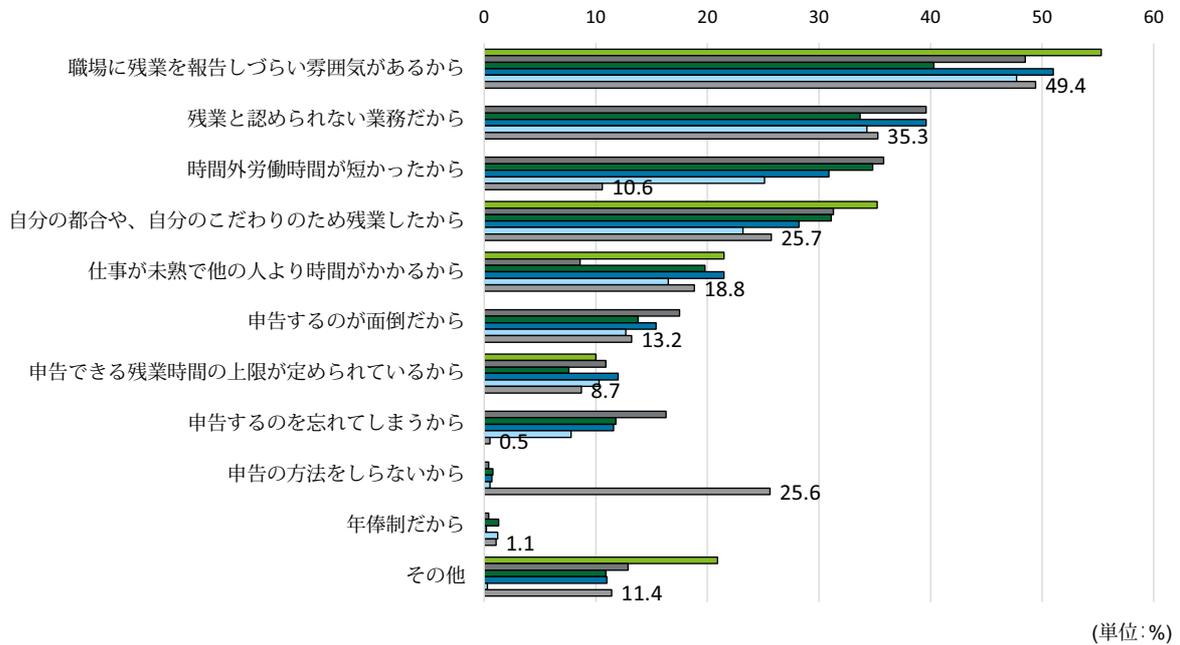
▶ 時間外労働時間の申告については、「時間外労働時間通りに申告している」が43.4%、「時間外労働時間通りに申告していない」が50.2%であった。今年度より追加した「タイムカード等のデータにより把握されているので申告の必要がない」は6.4%であった。



看護職調査-21

問19-1. あなたが、時間外労働時間を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)

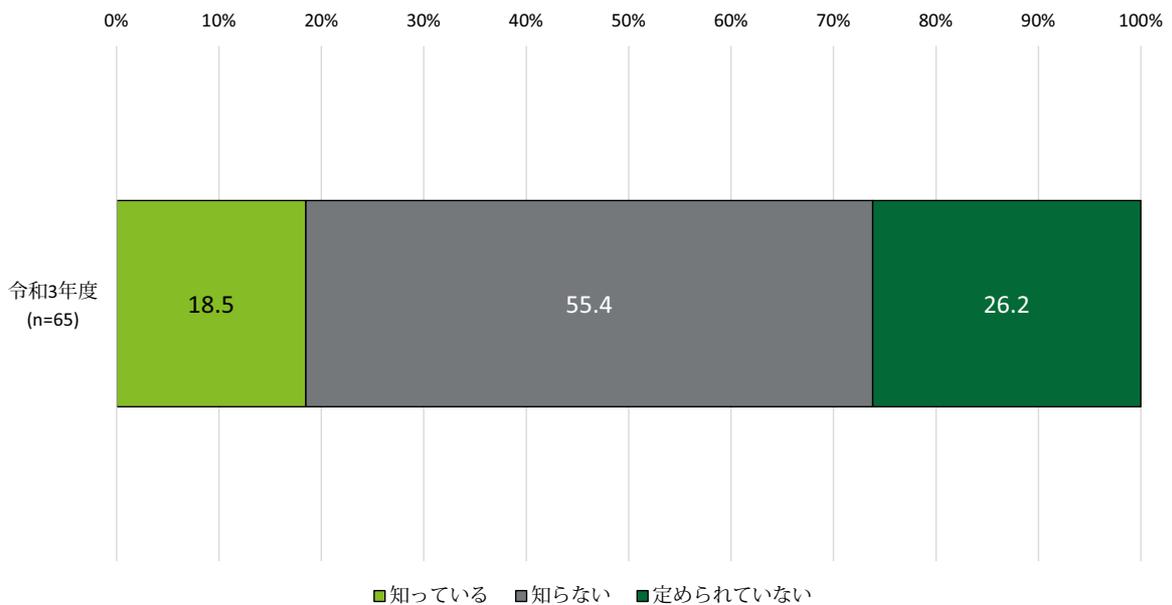
➤ 時間外労働時間を時間外労働時間通りに申告しない理由について、「職場に残業を報告しづらい雰囲気があるから」(49.4%)が最も多く、「残業と認められない業務だから」(35.3%)、「自分の都合や、自分のこだわりのために残業したから」(25.7%)と続く。



看護職調査-22

「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。

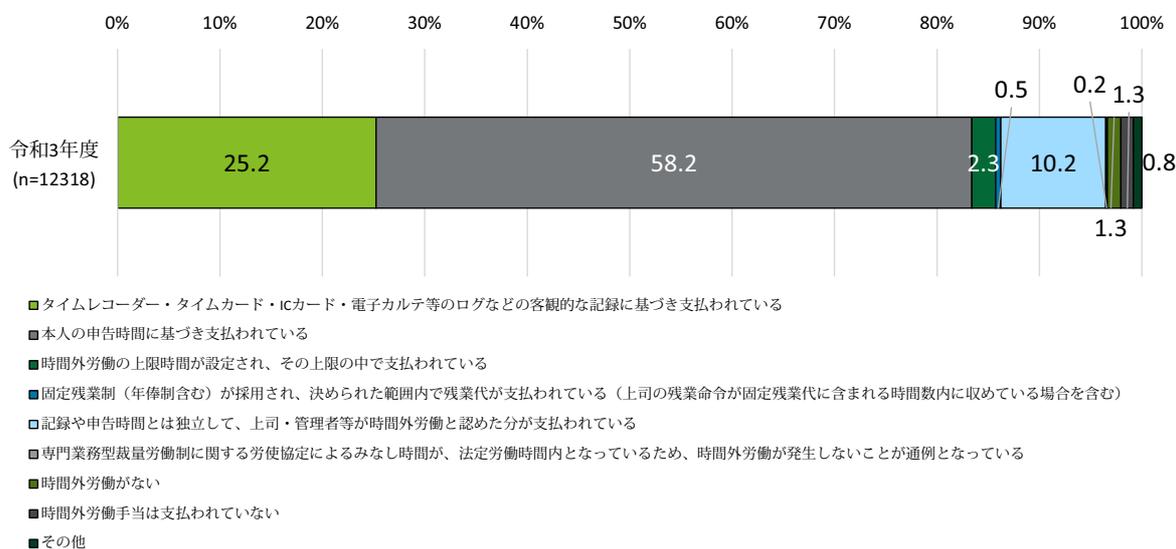
➤ 年俸制の看護職のうち、自身の年俸に何時間分の残業代が含まれているか「知っている」のは18.5%にとどまり、「知らない」(55.4%)が最も多く占める。



看護職調査-23

問20. 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)

▶ 「本人の自己申告に基づき支払われている」(58.2%)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」(25.2%)、「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」(10.2%)と続く。

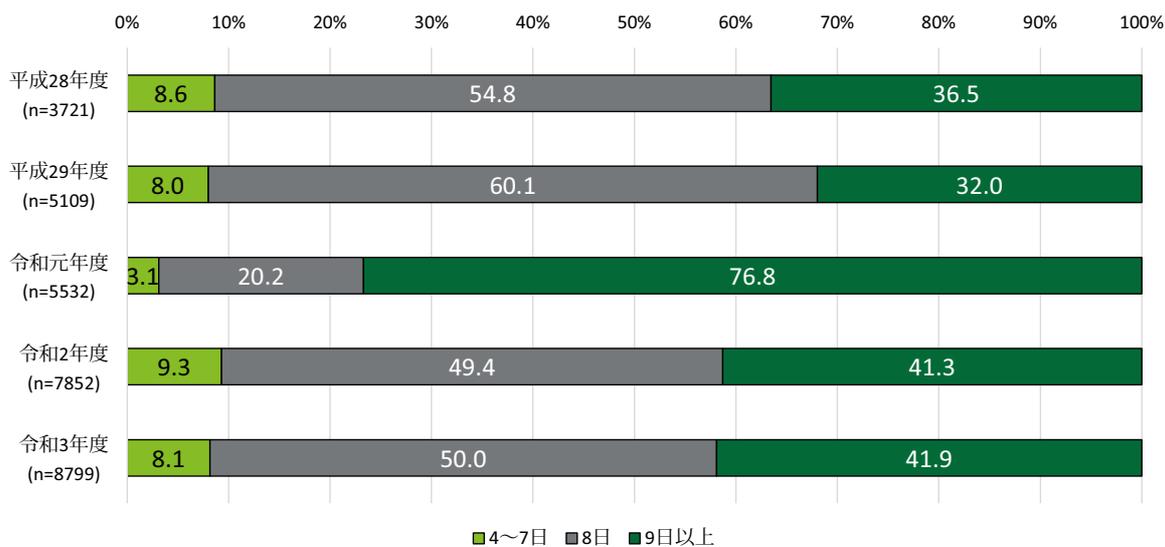


看護職調査-24

問21. あなたの令和3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、多い順で「8日」(50.0%)、「9日以上」(41.9%)、「4~7日」(8.1%)である。

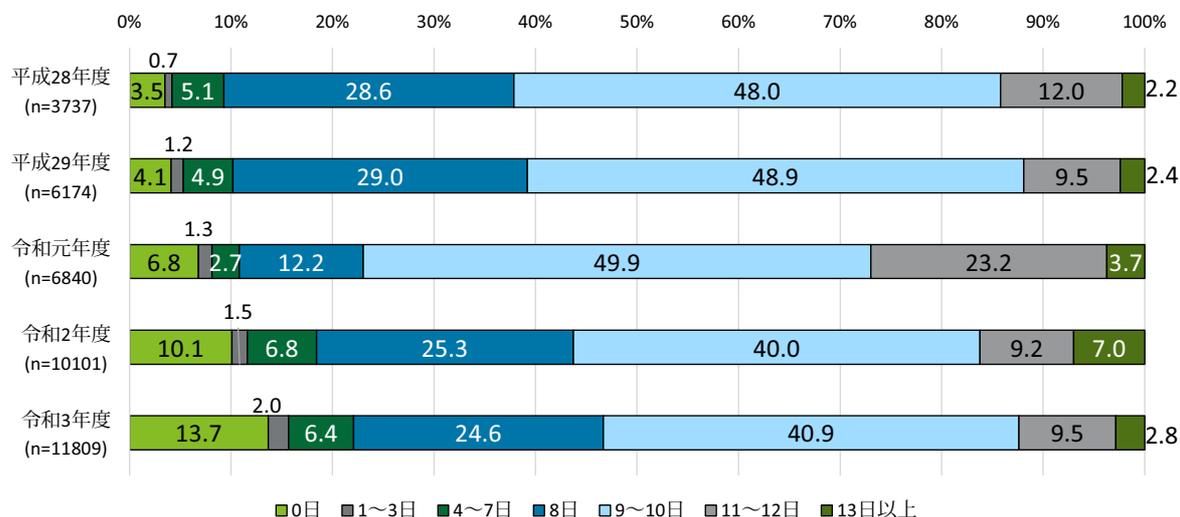


看護職調査-25

問21. あなたの令和3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について、「9～10日」(40.9%)が最も多く、次いで「8日」(24.6%)、「0日」(13.7%)となっている。
- ▶ 「0日」「1～3日」「4～7日」の割合が増加しており、実際に業務を休む日数が少ない看護職の割合が増えている。なお、年次有給休暇の取得については逆の傾向となっている(問22参照)。平均値は19.2日である。

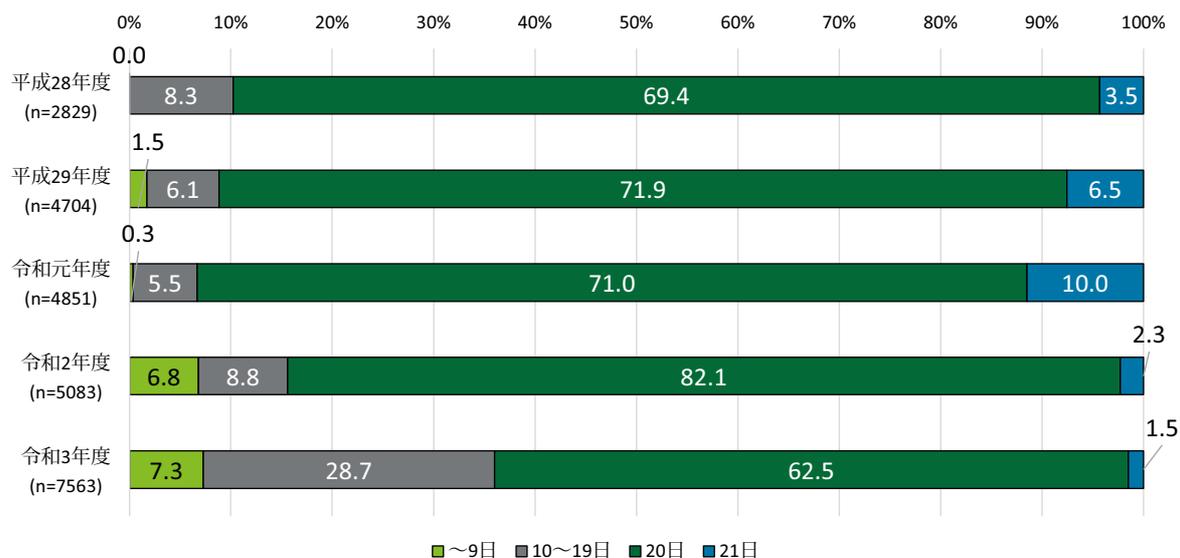


看護職調査-26

問22. あなたの令和2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、多い順で「20日」(62.5%)、「10～19日」(28.7%)、「～9日」(7.3%)である。

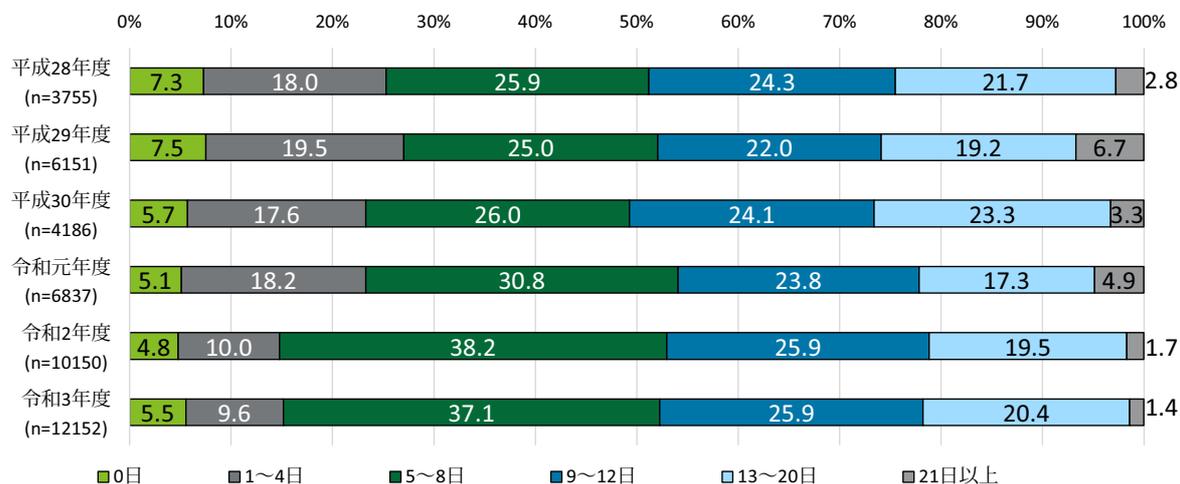


看護職調査-27

問22. あなたの令和2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

- 取得した年次有給休暇の日数について、「5～8日」と回答した割合は37.1%と最も多く、次いで「9～12日」(25.9%)、「13～20日」(20.4%)となっている。平均値は9.5日である。
- 過去調査と比較すると、「0日」および「1～4日」の割合が減少する一方「5～8日」「13～20日」の割合が増加しており、年次有給休暇の取得日数は増加傾向にある。



看護職調査-28

問23. 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)

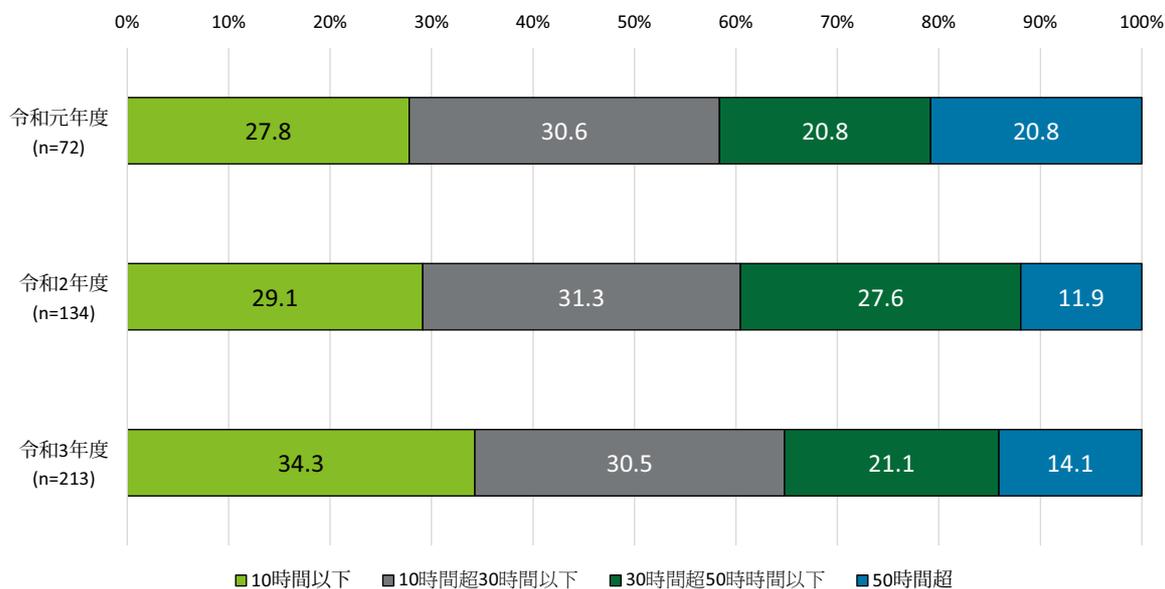
- 勤務先以外での定期的なアルバイトを「行っている」割合は2.1%であり、「行っていない」割合は97.9%である。ほぼすべての看護職は、勤務先以外での定期的な副業・兼業は行っていない。
- 過去調査と比較して、大きな変化は見られない。



看護職調査-29

「1. 行っている」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。

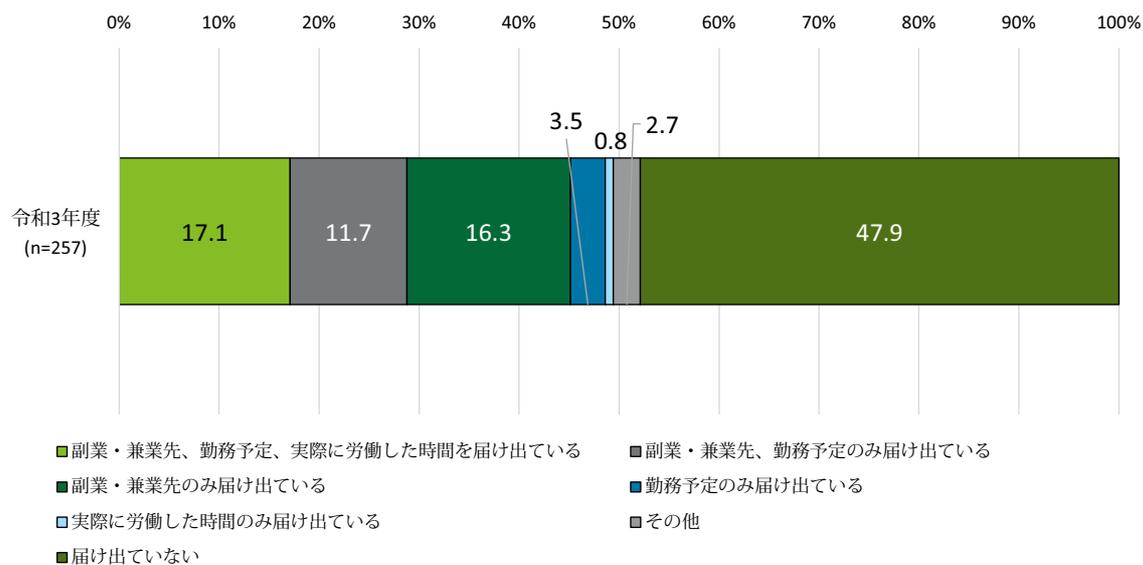
➤ 1か月あたりのアルバイト合計時間は、多い順で「10時間以下」(34.3%)、「10時間超30時間以下」(30.5%)、「30時間超50時間以下」(21.1%)、「50時間超」(14.1%)であった。平均値は27.4時間である。



看護職調査-30

「1. 行っている」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」(47.9%)が最も多い。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」(17.1%)が最も多い。



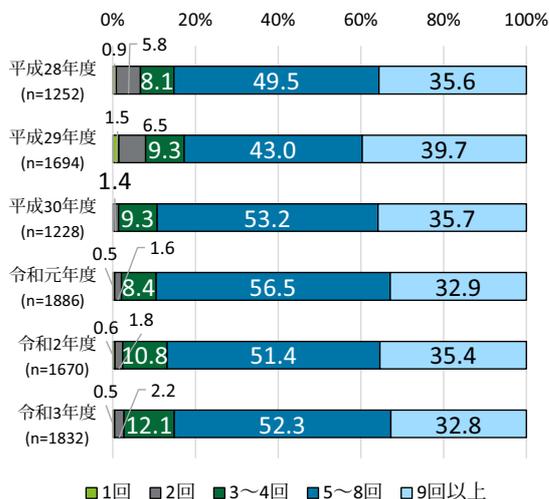
看護職調査-31

問24. 令和3年6月の①夜勤・②オンコールの当番日数を教えてください。なお、令和3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)

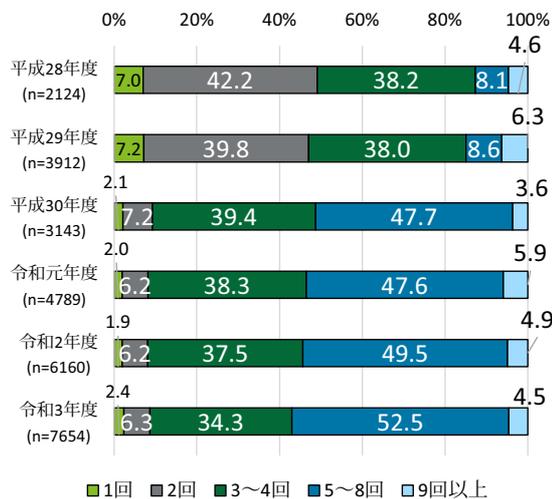
1か月の夜勤の回数

▶ 1か月の夜勤の回数は、3交代制では多い順に「5~8回」(52.3%)、「9回以上」(32.8%)、2交代制では多い順に「5~8回」(52.5%)、「3~4回」(34.3%)となっている。

3交代制



2交代制

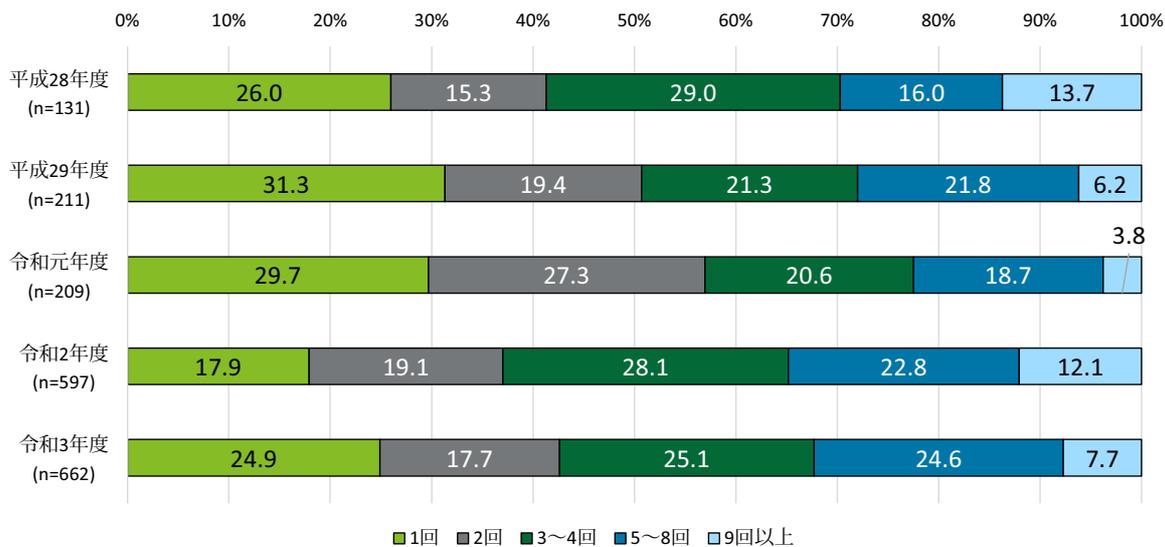


看護職調査-32

問24. 令和3年6月の①夜勤・②オンコールの当番日数を教えてください。なお、令和3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か月のオンコールの回数について、「3~4回」と回答している割合が25.1%と最も多く、「5~8回」(24.6%)が続く。平均は0.3回である。



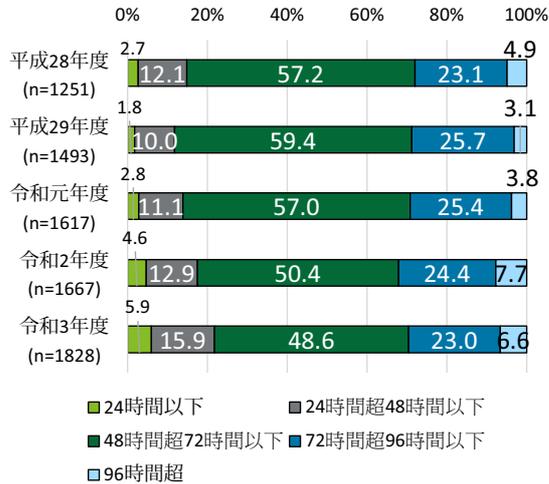
看護職調査-33

問24-1. あなたの令和3年6月の夜勤勤務について伺います。①令和3年6月の1か月間のおおよその総夜勤時間数、及び、問4で回答した主な勤務形態における夜勤の②勤務割上の1回あたりの平均夜勤時間数と③実際の1回あたりの平均夜勤時間数(夜勤を行った際の時間外労働時間を含む。)を教えてください。(数字で入力)

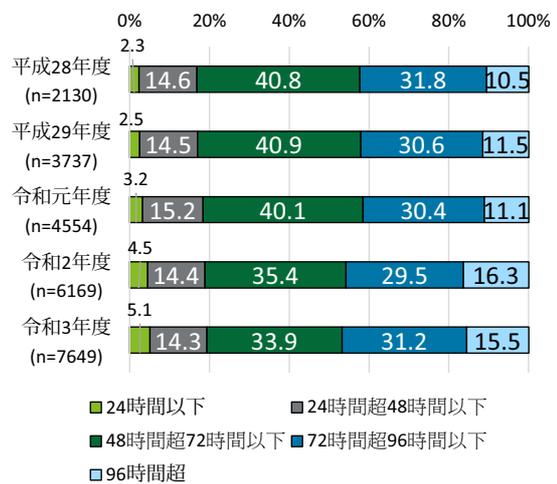
1か月の総夜勤時間数

➤ 1か月の総夜勤時間数は、3交代制では多い順に「48時間超72時間以下」(48.6%)、「72時間超96時間以下」(23.0%)、2交代制では多い順に「48時間超72時間以下」(33.9%)、「72時間超96時間以下」(31.2%)となっている。平均値は、73.2時間である。

3交代制



2交代制



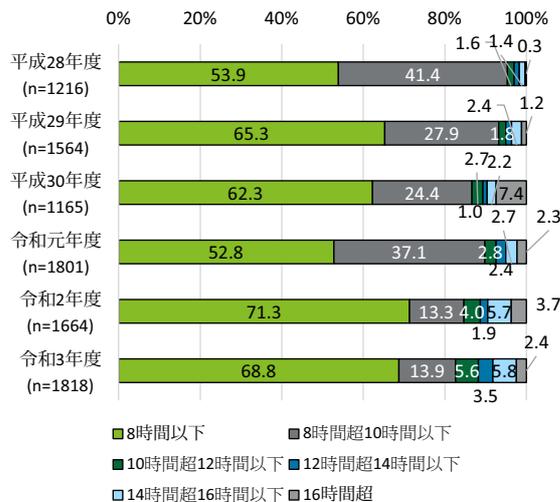
看護職調査-34

問24-1. あなたの令和3年6月の夜勤勤務について伺います。①令和3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)

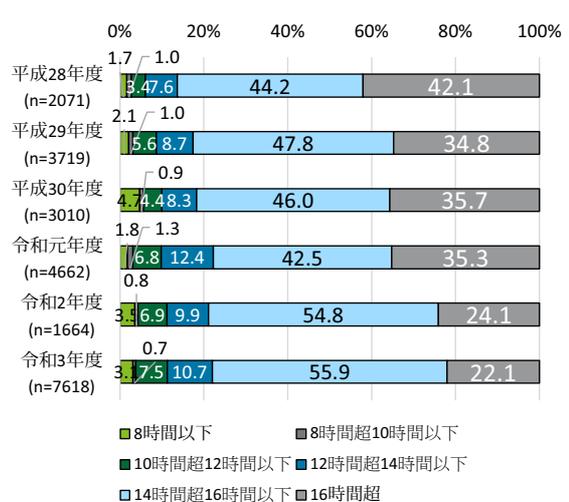
勤務割上の夜勤1回あたり平均夜勤時間数

➤ 勤務割上1回の平均夜勤時間数は、3交代制では多い順に「8時間以下」(68.8%)、「8時間超10時間以下」(13.9%)、2交代制では多い順に「14時間超16時間以下」(55.9%)、「16時間超」(22.1%)となっている。平均値は14.9時間である。

3交代制



2交代制



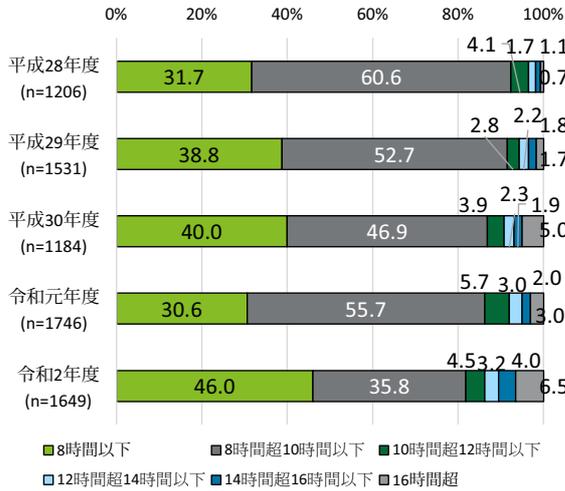
看護職調査-35

問24-1. あなたの令和3年6月の夜勤勤務について伺います。①令和3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)

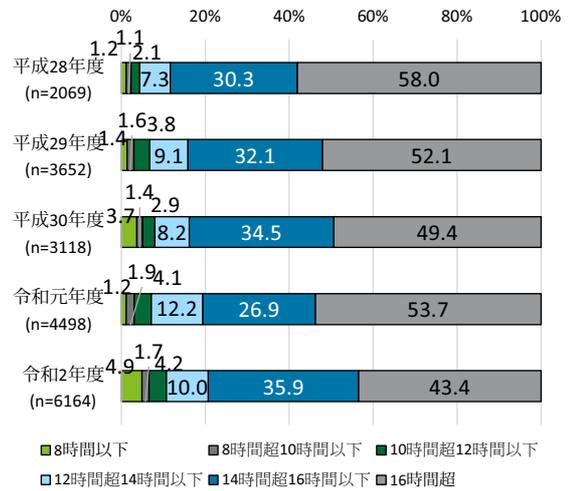
実際の夜勤1回あたり平均夜勤時間数

- 勤務割上1回の平均夜勤時間数は、3交代制では多い順に「8時間以下」(46.0%)、「8時間超10時間以下」(35.8%)、2交代制では多い順に「16時間超」(43.4%)、「14時間超16時間以下」(35.9%)となっている。平均値は2.4時間である。
- 3交代制・2交代制いずれも、勤務割上の平均夜勤時間数よりも実際の平均夜勤時間数が長い傾向にある。

3交代制



2交代制



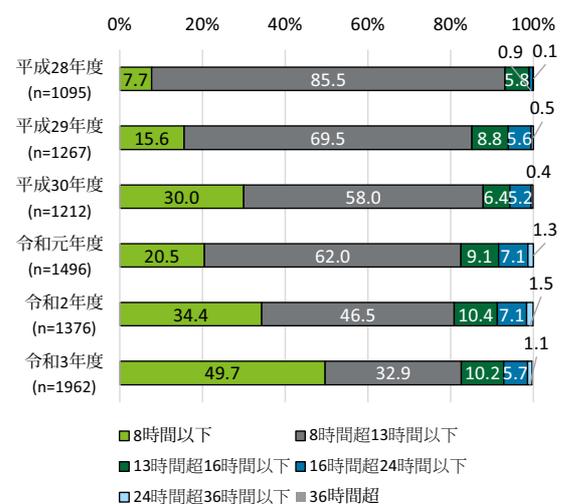
看護職調査-36

問25. あなたの令和3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)

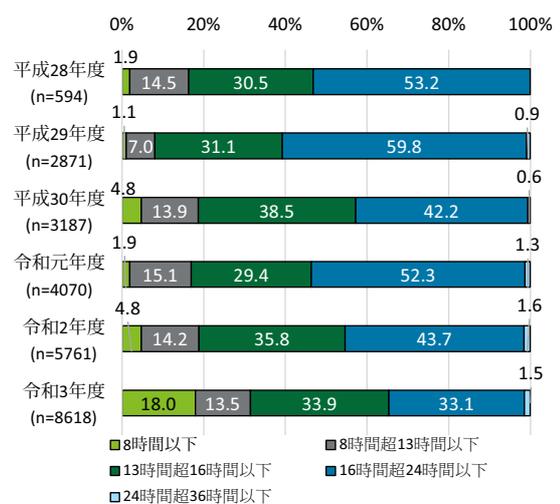
勤務割上の最長拘束時間

- 勤務割上の最長拘束時間数は、3交代制では多い順に「8時間以下」(49.7%)、「8時間超10時間以下」(32.9%)、2交代制では多い順に「13時間超16時間以下」(33.9%)、「16時間超24時間以下」(33.1%)となっている。平均値は14.9時間である。

3交代制



2交代制



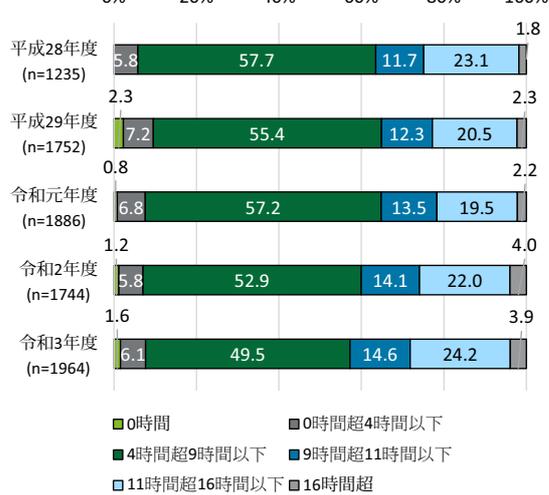
看護職調査-37

問25. あなたの令和3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）

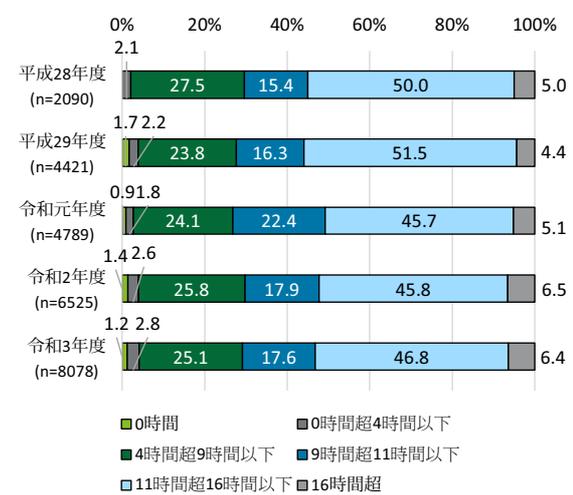
実際の労働時間数

➤ 実際の最長拘束時間数は、3交代制では多い順に「4時間超9時間以下」（49.5%）、「11時間超16時間以下」（24.2%）、2交代制では多い順に「11時間超16時間以下」（46.8%）、「4時間超9時間以下」（25.1%）となっている。平均値は12.0時間である。

3交代制



2交代制



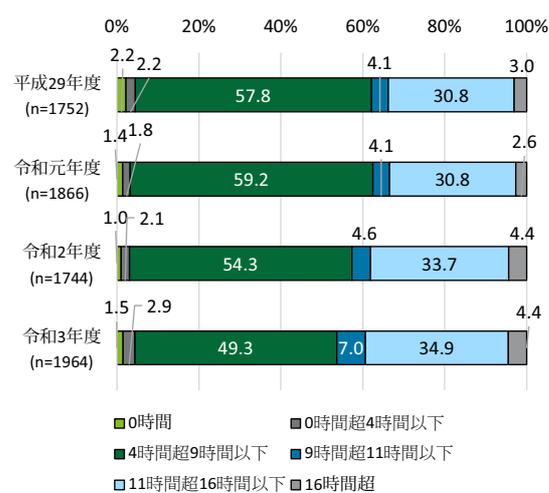
看護職調査-38

問26. あなたの令和3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3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）

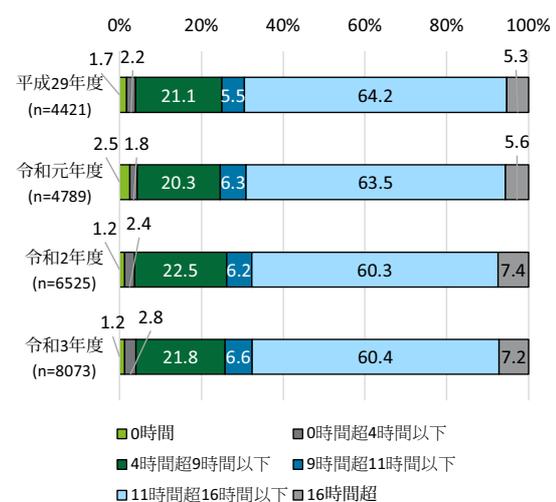
勤務割上の勤務間最短時間

➤ 勤務割上、勤務日の勤務終了から次の勤務開始までの時間が最も短い時間は、3交代制では多い順に「4時間超9時間以下」（49.3%）、「11時間超16時間以下」（34.9%）、2交代制では多い順に「11時間超16時間以下」（60.4%）、「4時間超9時間以下」（21.8%）となっている。平均値は12.9時間である。

3交代制



2交代制



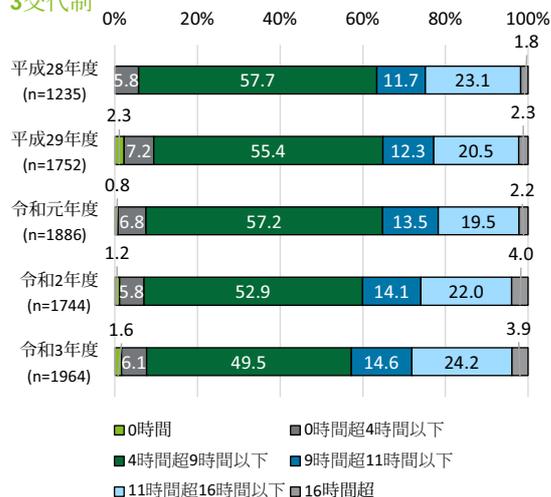
看護職調査-39

問26. あなたの令和3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3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)

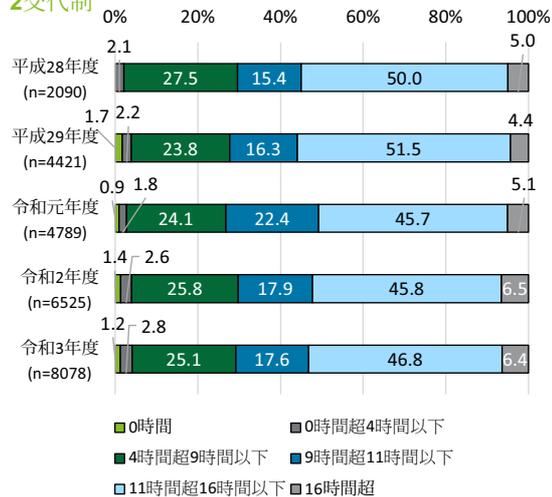
実際の勤務間最短時間

- ▶ 実際の、勤務日の勤務終了から次の勤務開始までの時間が最も短い時間は、3交代制では多い順に「4時間超9時間以下」(49.5%)、「11時間超16時間以下」(24.2%)、2交代制では多い順に「11時間超16時間以下」(46.8%)、「4時間超9時間以下」(25.1%)となっている。
- ▶ 3交代制・2交代制いずれも、勤務割上の間隔よりも実際の間隔の方が短い傾向にある。平均値は11.8時間である。

3交代制



2交代制



看護職調査—40

問26-1. あなたは、問26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)

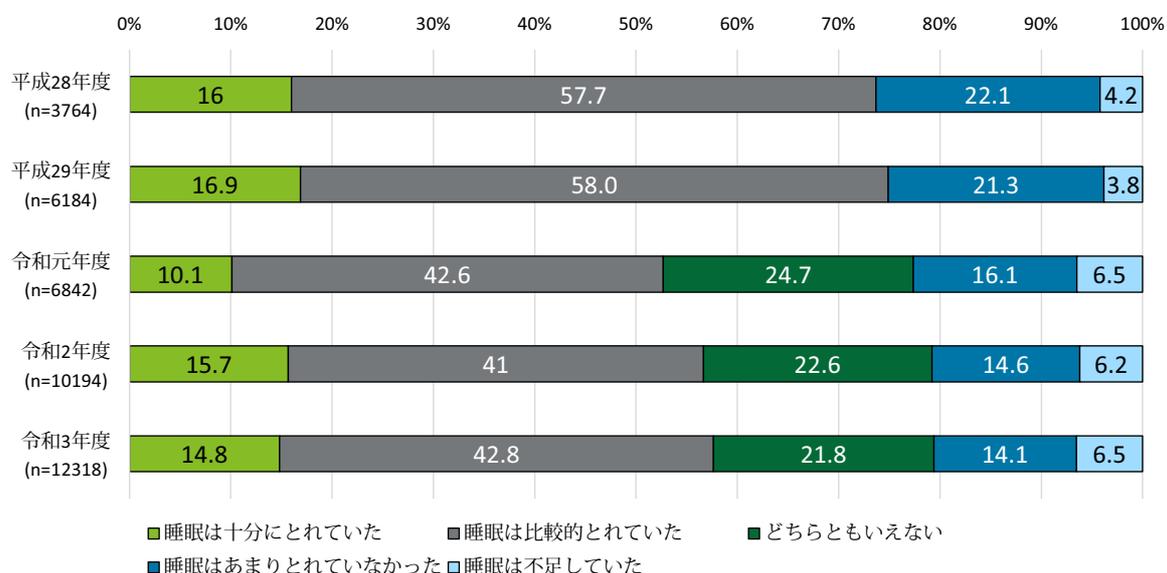
- ▶ 勤務日の勤務終了から次の勤務開始までの時間が最も短い時間の頻度について、多い順で「ときどきある」(45.7%)、「めったにない」(35.3%)、「よくある」(19.0%)であった。



看護職調査—41

問27. あなたのこの1か月間の睡眠の状況について教えてください。(該当するもの1つにチェックをしてください)

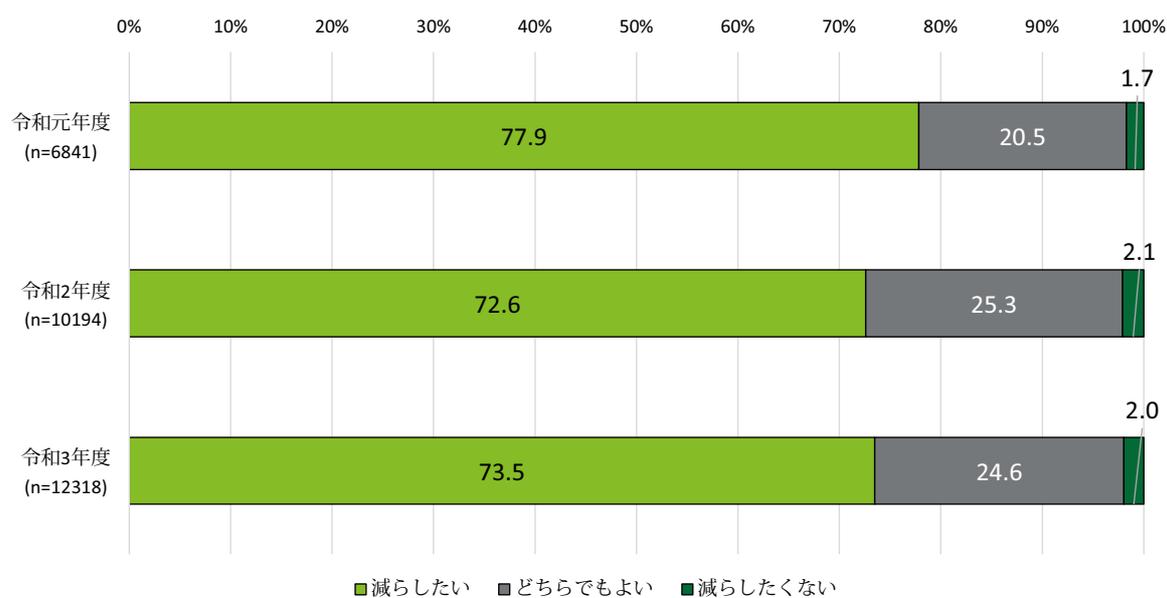
- 直近1か月の睡眠状況について、「睡眠は比較的とれていた」(42.8%)が最も多く、次いで「どちらともいえない」(21.8%)、「睡眠は十分にとれていた」(14.8%)が続く。
- 令和元年度以降、「睡眠は十分にとれていた」や「睡眠は比較的とれていた」とする前向きな回答の割合が増加傾向にある。



看護職調査-42

問28. 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)

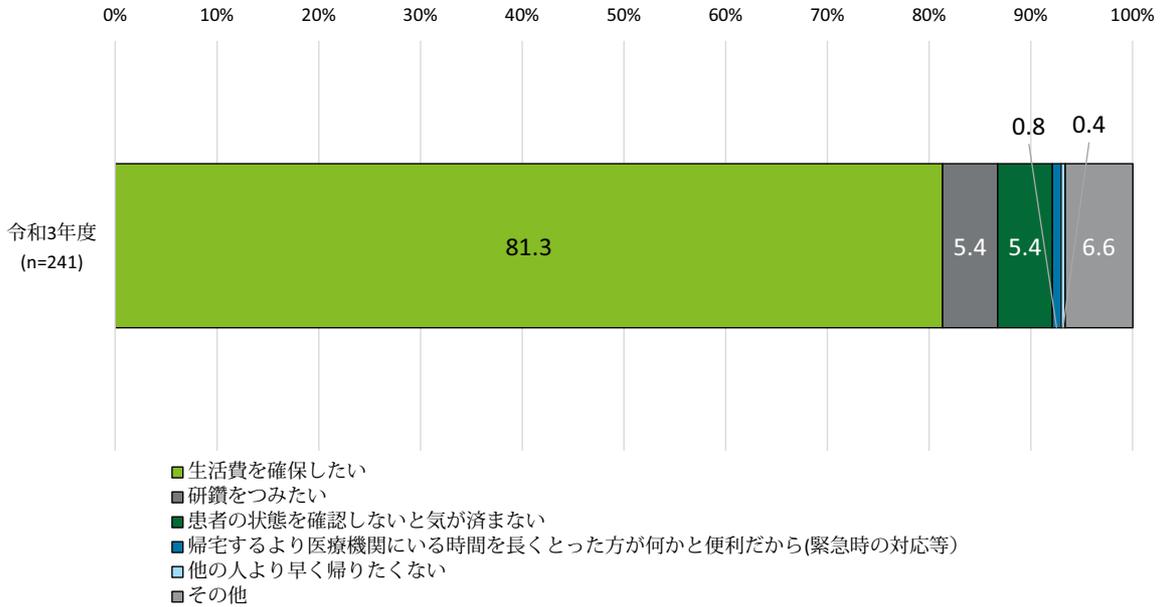
- 労働時間の削減希望について、「減らしたい」と回答した割合が73.5%、「どちらでもよい」と回答した割合が24.6%、「減らしたくない」と回答した割合が2.0%であった。



看護職調査-43

「3. 減らしたくない」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）

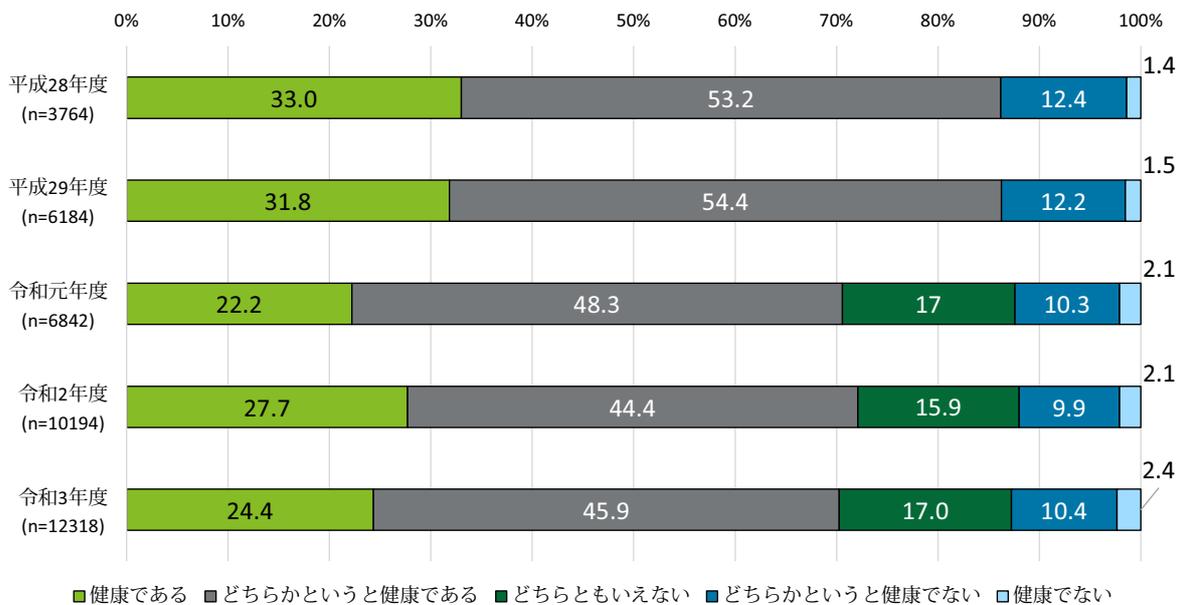
▶ 時間外労働時間を減らしたくない理由のうち、「生活費を確保したい」と回答した割合が81.3%と最も多く、次いで「研鑽をつみたい」「患者の状態を確認しないと気が済まない」（ともに5.4%）が続く。（「その他」を除く）



看護職調査-44

問29. 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）

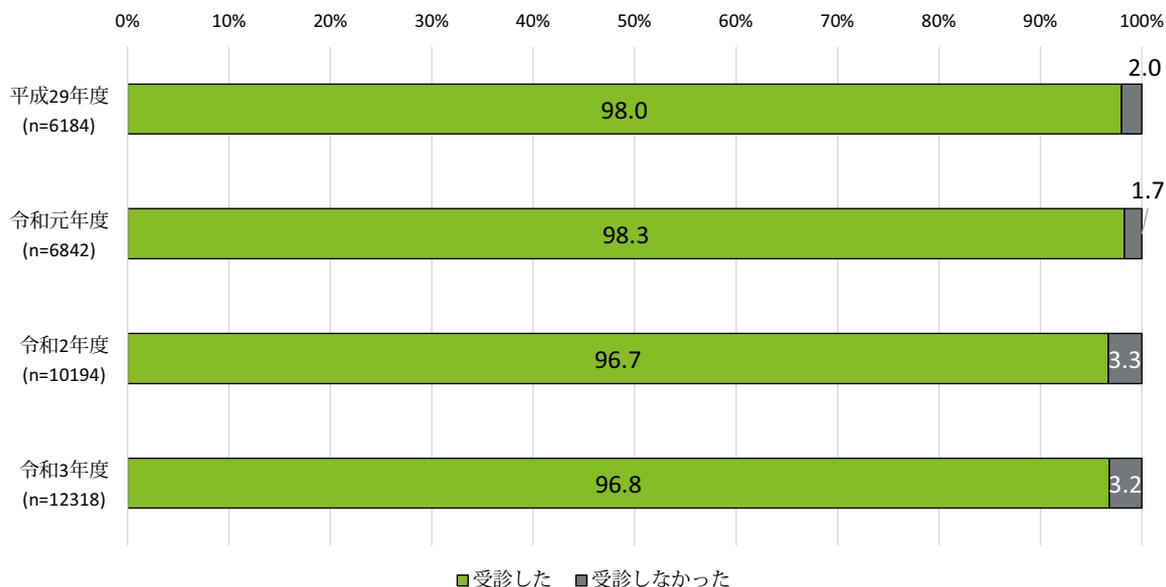
▶ 現在の健康状況の回答について、「健康である」（24.4%）と「どちらかという健康である」（45.9%）で全体の70%以上を占めている。



看護職調査-45

問30. あなたは令和2年度に健康診断を受診しましたか。(該当するもの1つにチェックをしてください)

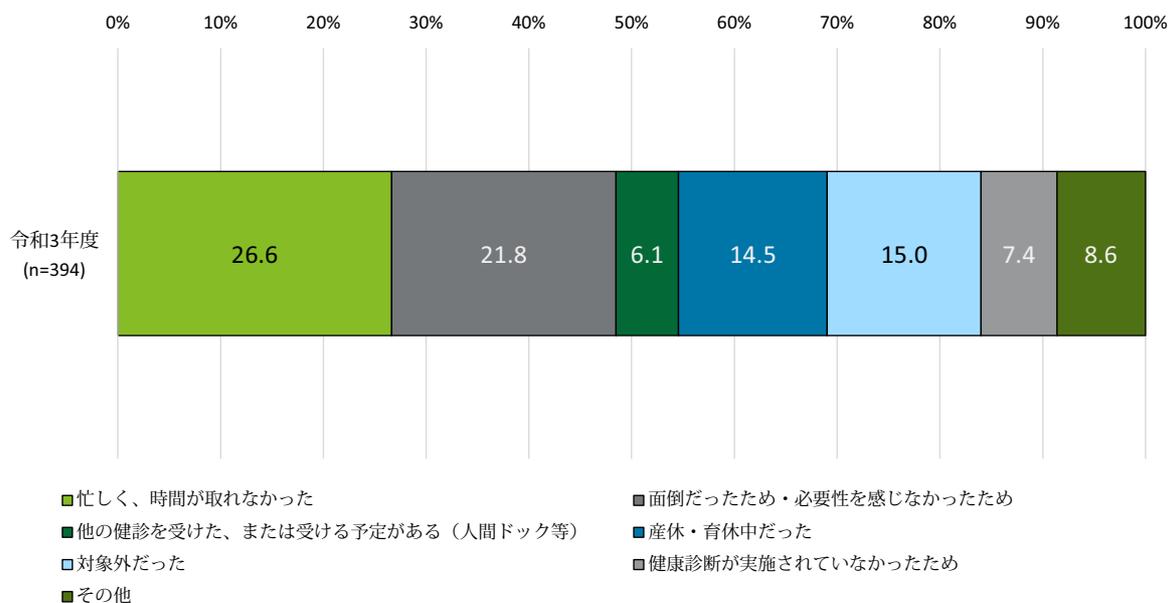
➤ 健康診断の受診有無について、「受診した」と回答した割合が96.8%であり、ほぼ全ての回答者が健康診断を受診している。



看護職調査-46

問30-1. 「2. 受診しなかった」を回答した場合、「受診しなかった」理由を教えてください。(最も当てはまるもの1つにチェックをしてください)

➤ 健康診断を受診しなかった理由について、「忙しく時間が取れなかった」(26.6)と回答した割合が最も多く、続いて「面倒だったため・必要性を感じなかったため」(21.8)となっている。



看護職調査-47

問31. あなたは令和2年度にストレスチェックを受検しましたか。(該当するもの1つにチェックをしてください)

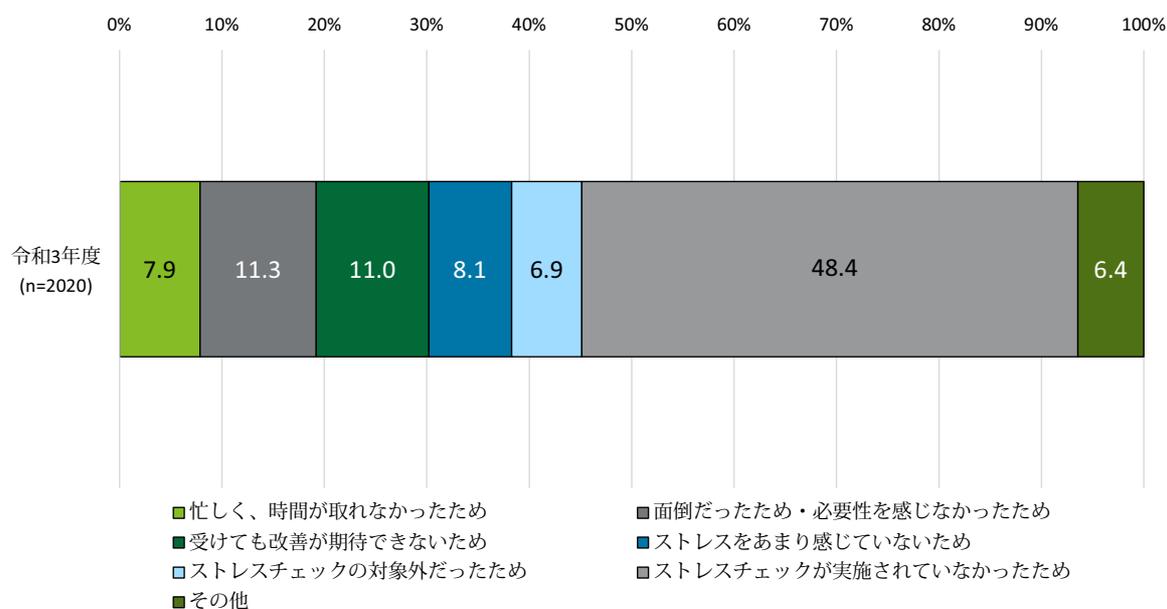
- ストレスチェックの受検について、「受検した」と回答した割合が83.6%である。
- 過去調査と比較すると、「受診した」と回答する割合が減少している。(受検しなかった理由については問31-1参照)



看護職調査-48

問31-1. 「2. 受検しなかった」を回答した場合、「受検しなかった」理由を教えてください。(最も当てはまるもの1つにチェックをしてください)

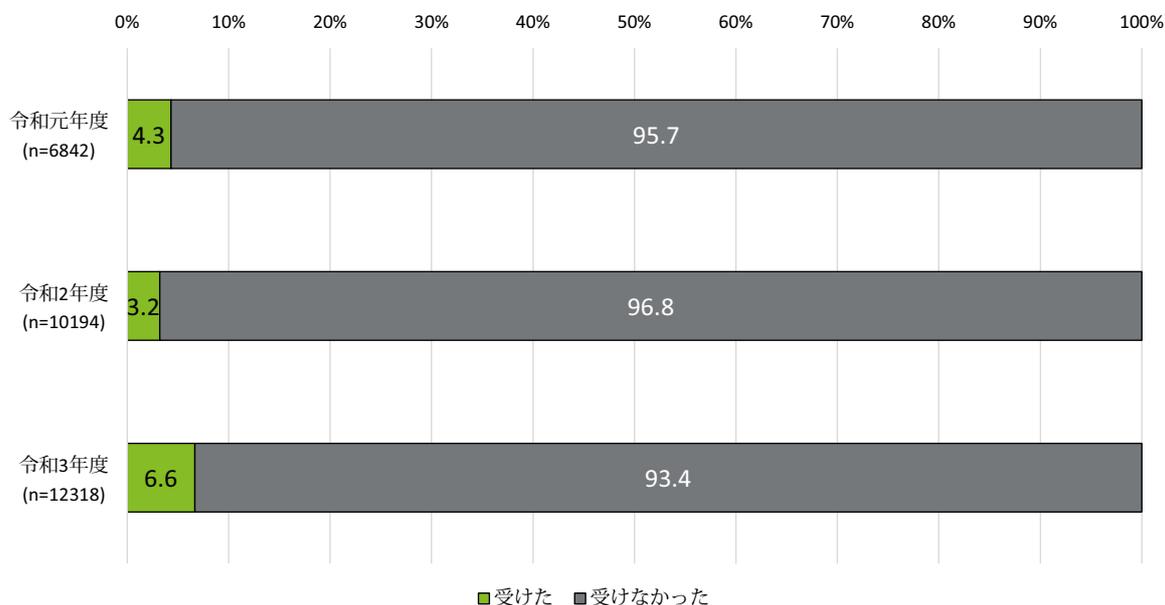
- ストレスチェックを受検しなかった理由について、「ストレスチェックが実施されていないため」(48.4%)と回答した割合が最も多く、約半数を占める。「面倒だったため・必要性を感じなかったため」(11.3%)、「受けても改善が期待できないため」(11.0%)と続く。



看護職調査-49

問32. あなたは令和2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)

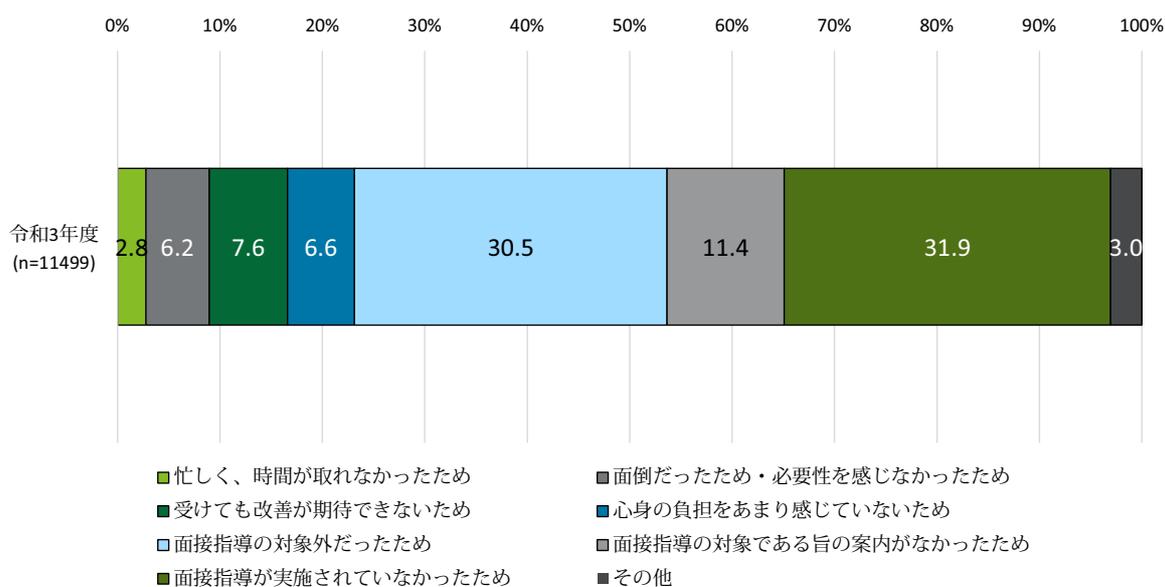
- ▶ 長時間労働にかかる医師による面接指導の受診有無について、「受けなかった」と回答した割合が93.4%であった。
- ▶ 過去調査と比較すると、「受けた」と回答する割合が微増している。



看護職調査-50

問32-1. 「2. 受けなかった」を回答した場合、「受けなかった」理由を教えてください。(最も当てはまるもの一つにチェックをしてください)

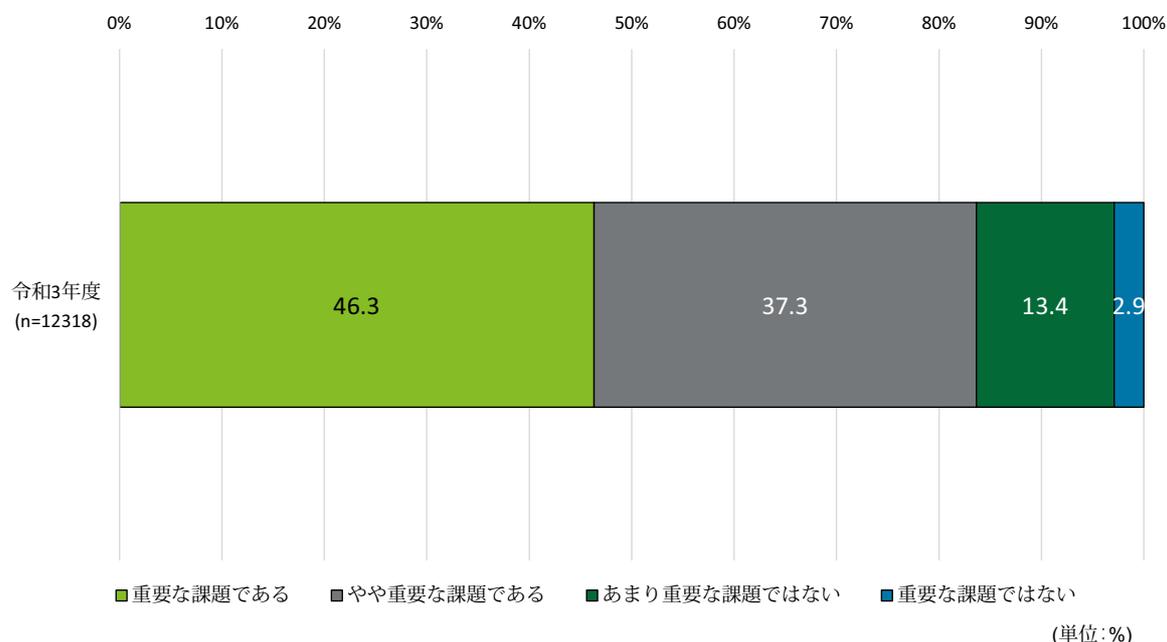
- ▶ 長時間労働にかかる医師による面接指導を受けなかった理由について、「面接指導の対象外だったため」が30.5%であり、「面接指導が実施されていないなかったため」と回答した割合が31.9%であった。



看護職調査-51

問33. 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)

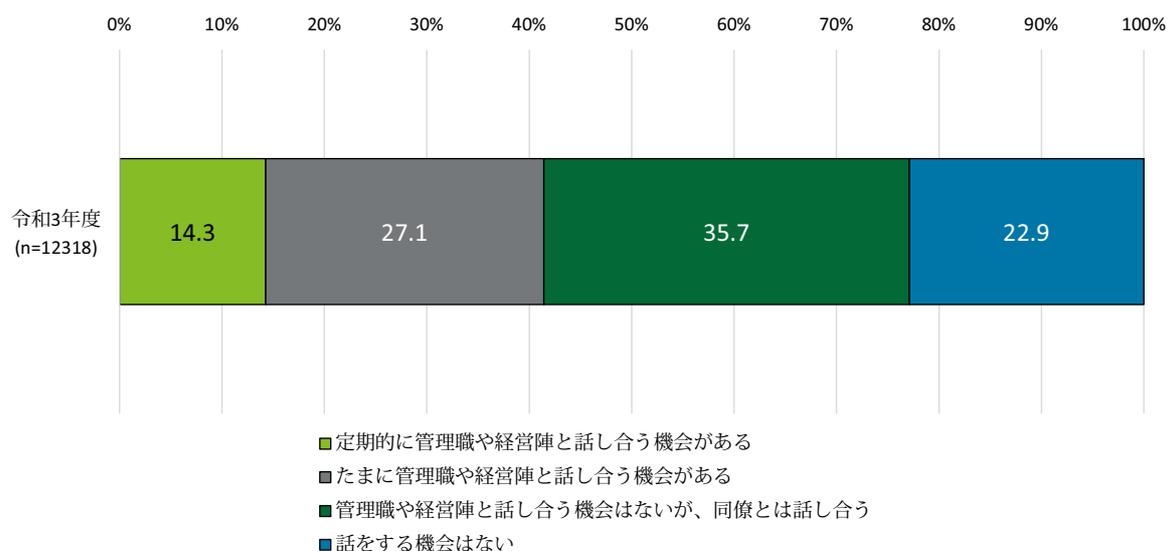
➤ 勤務環境の改善に関する現状認識について、「重要な課題である」が46.3%、「やや重要な課題である」が37.3%であり、80%以上の看護職が勤務環境の改善の重要性を認識している。



看護職調査-52

問34. 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、定期的に勤務環境の改善について、話し合う機会がありますか。(該当するもの1つにチェックをしてください)

➤ 勤務先での勤務環境改善に関する話し合いについて、「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」が35.7%、「たまに管理職や経営陣と話し合う機会がある」が35.7%、「話をする機会はない」が22.9%である。「定期的に管理職や経営陣と話し合う機会がある」は14.3%にとどまっている。



看護職調査-53

問35. 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

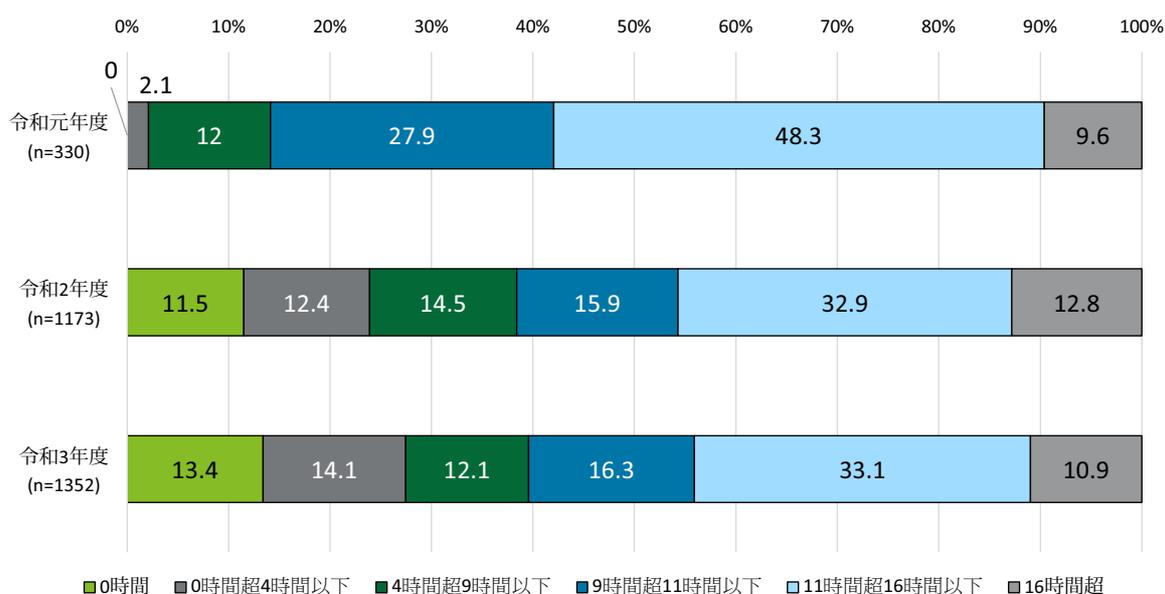
- ▶ 働き方・休み方改善に関する取組のうち、取り組んでいる割合が最も高いものは、「時間外労働時間の削減に取り組んでいる」(68.8%)で、効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している」(21.5%)である。高く評価されている取組は、いずれも昨年度と同様の結果である。
- ▶ 取り組んでいる割合が最も低いものは「勤務間インターバル制度を導入している」(11.3%)で、効果が高いと評価できる割合が最も低いものも同様の取組(3.3%)である。

	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	68.8	13.4
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	7.1
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	68.2	21.5
4 夜勤負担の軽減(夜勤明けの早帰りの推進、夜勤者の配置□数の□直し、夜勤回数の制限、仮眠時間の確保等)を□っている	45.1	9.8
5 夜勤専従者への配慮(夜勤の時間・回数の制限等)を□っている	35.7	7.6
6 夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している	49.3	12.5
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	24.1	3.6
8 勤務間インターバル制度を導入している	11.3	3.3

看護職調査-54

「8. 勤務間インターバル制度を導入している」で「取り組んでいる」と回答した方は、インターバルの時間を記入してください。

- ▶ 勤務間インターバルの時間は、多い順に、「11時間超16時間以下」(33.1%)、「9時間超11時間以下」(16.3%)、「0時間超4時間以下」(14.2%)、「0時間」(13.4%)となっている。平均値は11.1時間である。



看護職調査-55

問35. 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

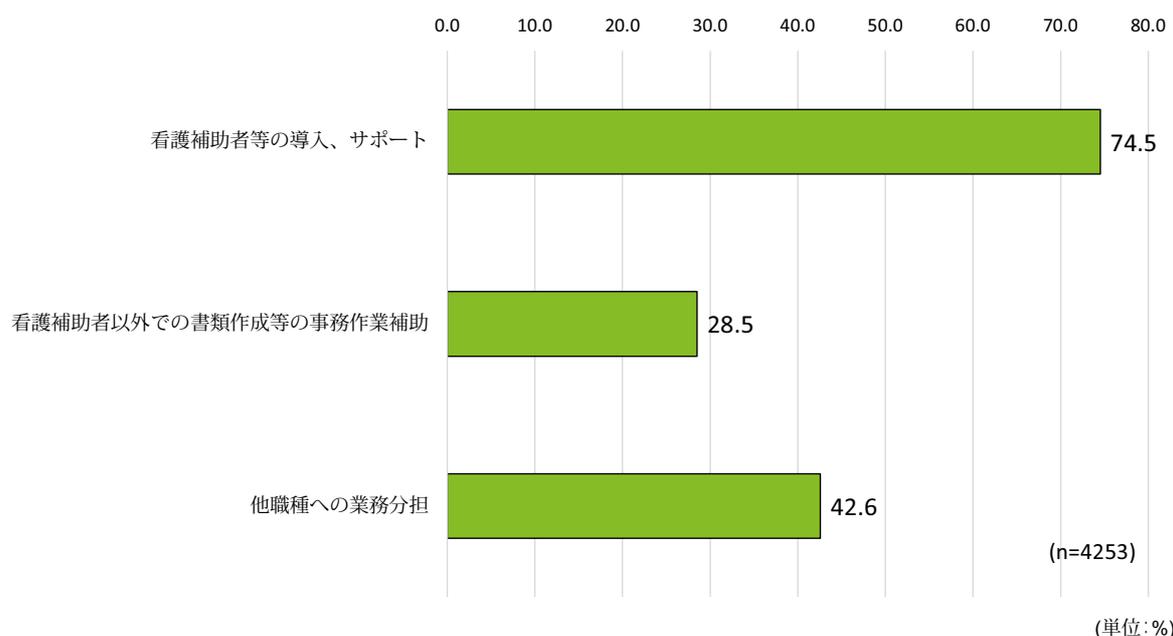
- 勤務負担軽減に関する取組のうち、取り組んでいる割合が最も高いものは、「補助職（医師事務作業補助者、看護補助者等）を配置している」（67.3%）で、効果が高いと評価できる割合が最も高いものも同様の取組（19.9%）である。
- 取り組んでいる割合が最も低いものは「タスクシェアによる負担軽減を図っている」（19.8%）で、効果が高いと評価できる割合が最も低いものも同様の取組（3.4%）である。

	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	67.3	19.9
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）を活かしている	46.5	11.5
11 当直（宿直・日直）明けの勤務者に対する配慮を□している（連続当直を□わない、当直明けに日勤を入れない等）	50.7	15.5
12 夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・□当等の処遇を充実・改善している	33.6	6.5
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	34.5	6.7
14 電子カルテやタブレット端末等のICT、IOT技術を活かした業務効率化・省□化に取り組んでいる	45.0	8.2
15 タスクシェアによる負担軽減を図っている	19.8	3.4
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	25.4	4.0

看護職調査-56

「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」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。

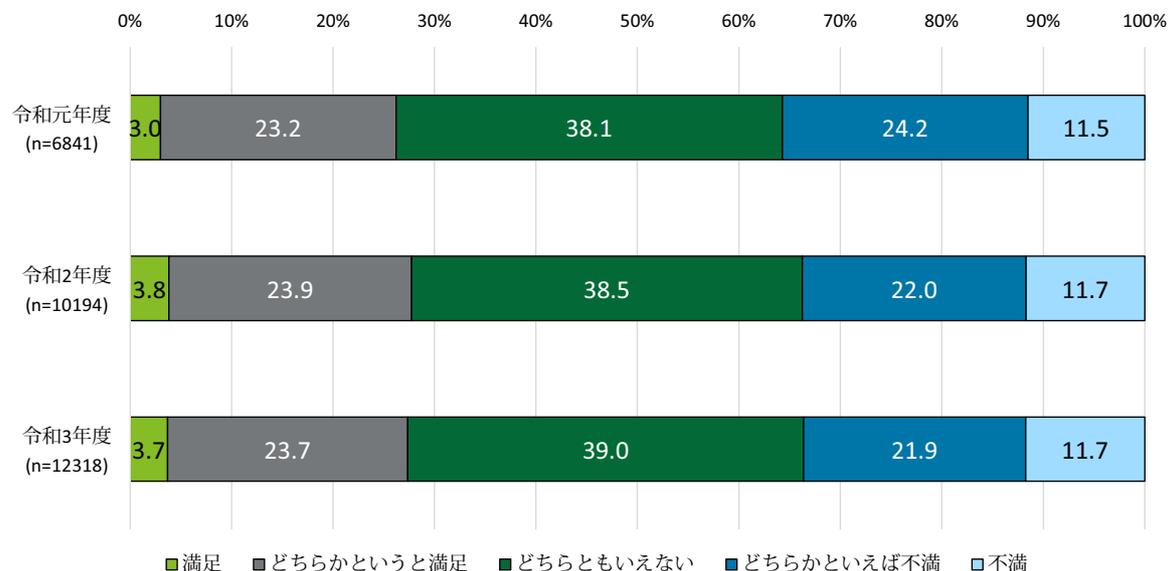
- タスクシフトの内容は、「看護補助者等の導入」（74.5%）が最も多く、続いて、「他職種への業務分担」（42.6%）、「看護補助者以外の書類作成等の事務作業補助」（28.5%）となっている。



看護職調査-57

問35-1. 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、「どちらともいえない」(39.0%)が最も多く、次いで「どちらかという満足」(23.7%)、「どちらかといえば不満」(21.9%)となっている。
- ▶ 「満足」及び「どちらかという満足」を合わせた割合は、過去3年で大きな変化は見られない。



看護職調査-58

問35. 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

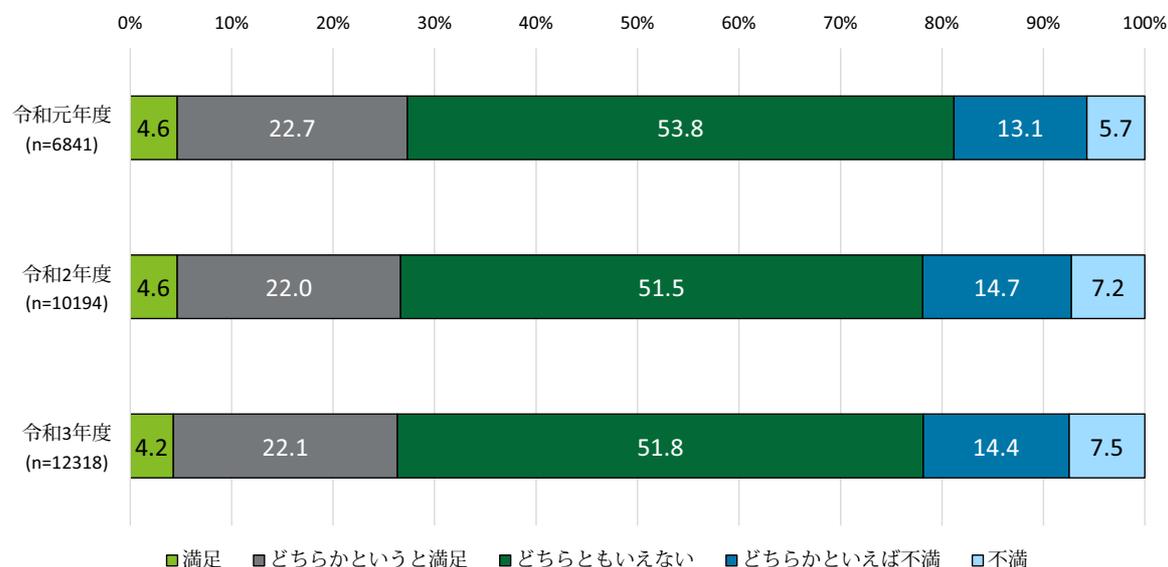
- ▶ 職員の健康支援に関する取組のうち、取り組んでいる割合/効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「健康診断の事後措置(医療上の措置、就業上の措置、保健指導等)を実施している」(66.0%/10.5%)である。昨年度と同様に高く評価されている。
- ▶ 取り組んでいる割合/効果が高いと評価できる割合が最も低いものは、「作業管理・作業環境対策(腰痛対策や眼精疲労対策等)に取り組んでいる」(17.6%/2.2%)である。

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
17 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	66.0	10.5
18 職員の健康教育や□体的健康対策(□活習慣病対策等)に取り組んでいる	42.9	5.8
19 職員のメンタルヘルス教育研修を実施している	39.0	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□っている	24.5	2.5
21 作業管理・作業環境対策(腰痛対策や眼精疲労対策等)に取り組んでいる	17.6	2.2
22 産業医を選任し、職員に周知している	27.8	3.6

看護職調査-59

問35-2. 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」(51.8%)が最も多く、次いで「どちらかという満足」(22.1%)、「どちらかといえば不満」(14.4%)となっている。
- 「満足」及び「どちらかという満足」を合わせた割合は、過去3年でわずかながら減少傾向にある。



看護職調査-60

問35. 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

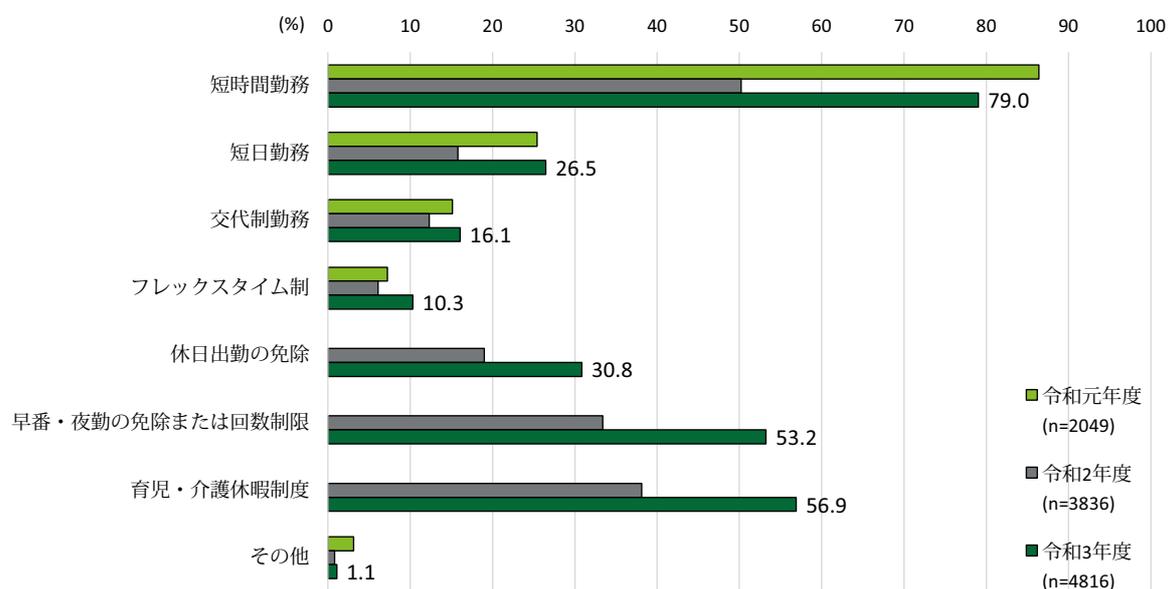
- 仕事と子育て・介護等の両立支援の取組のうち、取り組んでいる割合/効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「院内保育所や提携保育所等を整備している」(50.3%/12.8%)である。
- 取り組んでいる割合/効果が高いと評価できる割合が最も低いものは、「子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスに関する相談窓口の設置や専門スタッフの配置を行っている」(14.2%/2.4%)である。〔「その他」を除く〕

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
23 男性職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけている	20.2	3.9
24 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	46.2	11.0
25 院内保育所や提携保育所等を整備している	50.3	12.8
26 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	29.2	6.6
27 院内や近隣に学童保育を整備している	14.6	3.1
28 学童期の子どもを有する職員に対する育児支援制度を設けている	17.6	3.3
29 本部署の希望に応じて、子育て中の医師の当直を免除している	20.4	3.8
30 介護短時間勤務制度を導入している	24.4	3.5
31 法定以上の介護休業制度、介護休暇制度(男性職員・女性職員ともに対象)を導入している	28.8	4.2
32 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	29.0	5.7
33 子育て・介護等を担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	39.1	9.0
34 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	14.6	2.6
35 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制度を設けている	20.4	3.5
36 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	14.2	2.4
37 その他の子育て・介護との両立支援の制度・取組(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	6.6	1.5

看護職調査-61

33. 「勤務環境の改善に関するあなた自身の現状認識」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79.0%と多い。それ以外の整備状況については、「育児・介護休暇制度」(56.9%)、「早番・夜勤の免除または回数制限」(53.2%)となっている。



(単位: %)

看護職調査-62

問35. 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

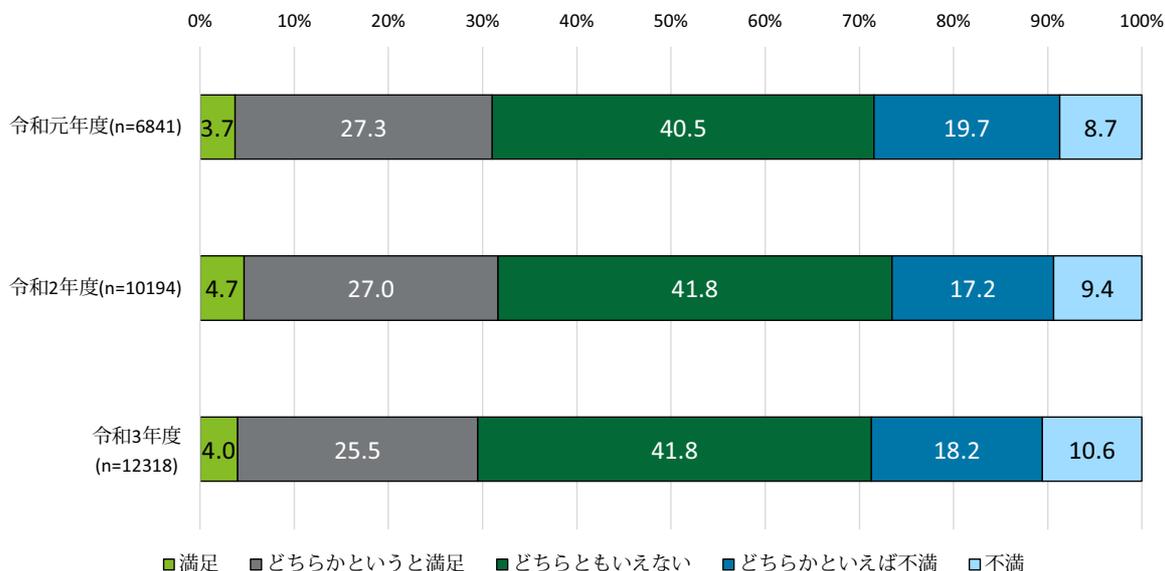
▶ 職員のいじめ・ハラスメント等対策においては、「職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している」(47.9%/4.7%)、風土・環境整備においては「職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している」(61.2%/9.3%)、人材の定着化においては、「定期的に職員の希望を把握し、配置や業務面の配慮をしている」(38.7%/5.1%)が高く評価されている。

		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	38 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	47.9	4.7
	39 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機会を設けている	33.5	3.5
	40 職員の働く満足度の調査を設けている	43.7	4.0
風土・環境整備	41 職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している	61.2	9.3
	42 職員の地域活動への支援(ボランティア活動の支援等)を実施している	17.6	2.1
人材の定着化	43 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	38.7	5.1
	44 複数主治医制を採っている	17.5	2.3

看護職調査-63

問35-3. 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、「どちらともいえない」(41.8%)が最も多く、次いで「どちらかという満足」(27.0%)、「どちらかといえば不満」(17.2%)となっている。
- ▶ 「満足」及び「どちらかという満足」を合わせた割合は、昨年度からわずかながら増加している。



看護職調査-64

問35. 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

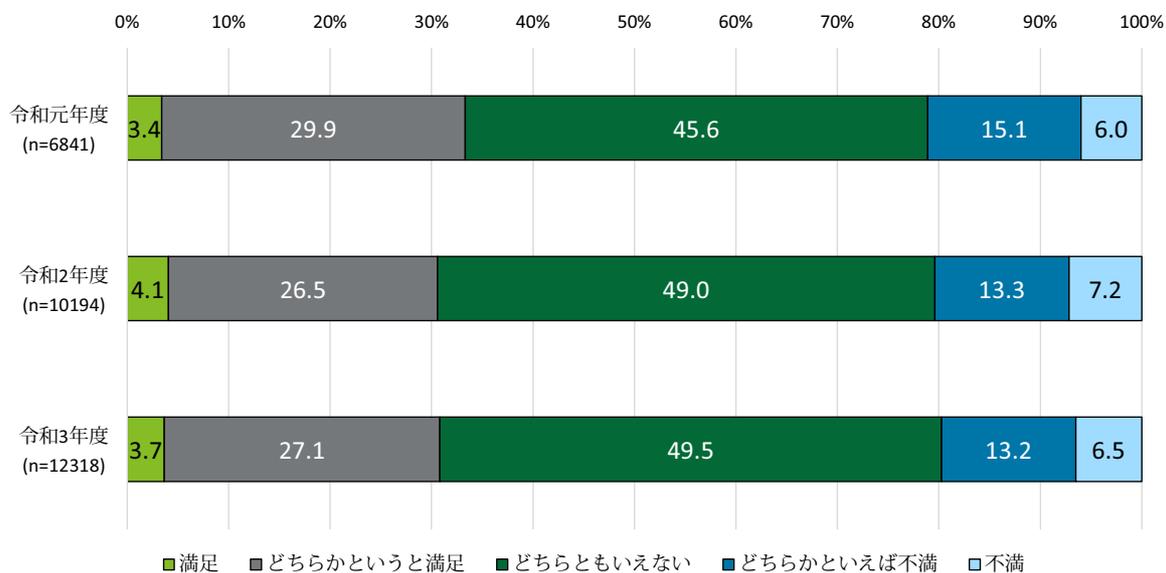
- ▶ 「キャリア形成支援」においては、「施設外の研修への参加を□援している」(64.7%/12.7%)が多く取り組まれ、高く評価されている。
- ▶ 「休業後のキャリア形成支援」においては、「復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている」(31.8%/5.0%)が多く取り組まれ、高く評価されている。

		取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
キャリア形成支援	45 施設外の研修への参加を□援している	64.7	12.7
	46 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	35.3	6.8
	47 すべての職員のキャリア形成□援のために研修や子育てとの両□□援等に関する相談窓□の設置、情報提供等が実施されている	17.3	2.4
	48 法□内での□事ローテーションが、キャリア形成□援の視点から適切に実施されている	14.6	2.1
休業後のキャリア形成支援	49 専門資格の取得を□援する制度を設けている	40.6	7.6
	50 産休・育休復帰後のキャリア形成の□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□っている	24.7	3.5
	51 復職者が利□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	31.8	5.0
	52 復職者が利□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	20.7	3.4

看護職調査-65

問35-4. 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)

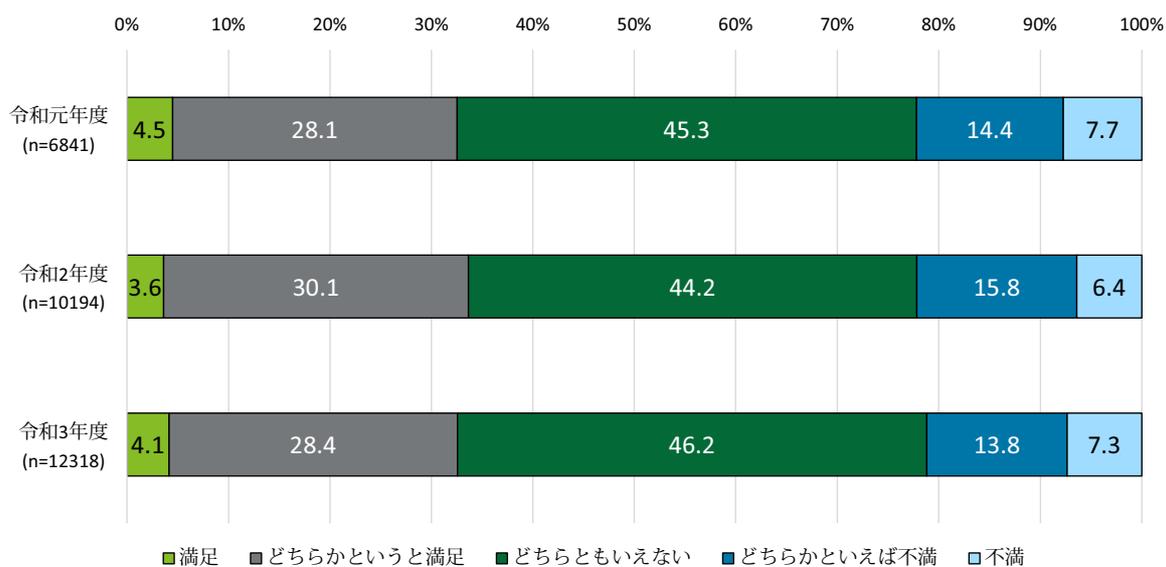
- 仕事の充実感・達成感に関する満足度について、「どちらともいえない」(49.5%)が最も多く、次いで「どちらかという満足」(27.1%)、「どちらかといえば不満」(13.2%)となっている。
- 「満足」及び「どちらかという満足」を合わせた割合は、過去3年でわずがながら減少傾向にある。



看護職調査-66

問35-5. 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」(46.2%)が最も多く、次いで「どちらかという満足」(28.4%)、「どちらかといえば不満」(13.8%)となっている。
- 「満足」及び「どちらかという満足」を合わせた割合は、過去3年で大きな変化はみられない。



看護職調査-67

問35. 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

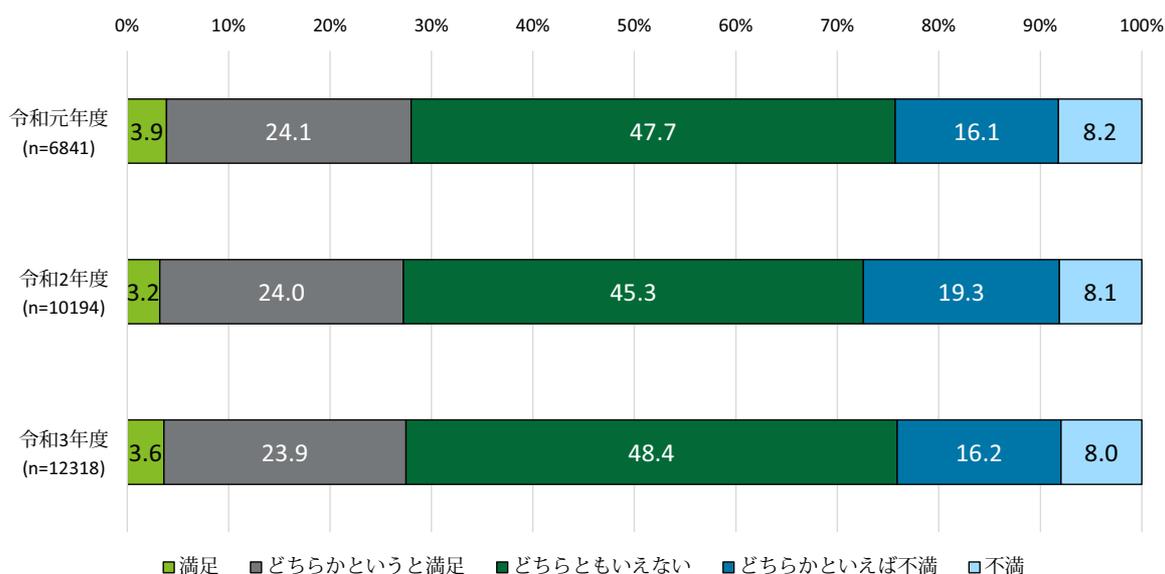
- その他の取組のうち、取り組んでいる割合が高いと評価できる割合が最も高いものは「患者満足度の調査を□っている」(61.1%)で、効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「定年退職者の再雇□に積極的に取り組んでいる」(10.2%)である。いずれも高く評価されているのは昨年度と同様の取組である。
- 取り組んでいる割合が最も低いものは、「通常診療時間外の病状説明は避けるなど患者家族に働き□改□の理解を求めている」(23.6%)、効果が高いと評価できる割合が最も低いものは「子育て等により配慮を受ける職員とその他の職員の公平感に留意した適切な業務分担や処遇となっている」(10.2%)である。

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
53 患者満足度の調査を□っている	61.1	9.4
54 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	26.1	3.9
55 定年退職者の再雇□に積極的に取り組んでいる	48.9	10.2
56 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	36.8	6.6
57 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□改□の理解を求めている	23.6	4.1
58 その他	1.3	0.3

看護職調査-68

問35-6. 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、「どちらともいえない」(48.4%)が最も多く、次いで「どちらかという満足」(23.9%)、「どちらかといえば不満」(16.2%)となっている。
- 「満足」及び「どちらかという満足」を合わせた割合は、過去3年で大きな変化はみられない。



看護職調査-69

コメディカル調査

■調査結果 サマリー

<属性>

- ✓ 職種では「理学療法士・作業療法士などリハビリテーション職」(18.0%)が最も多く、「歯科衛生士」(1.1%)と「医師事務作業補助者」(0.9%)からの回答が少ない。それ以外の職種は10%前後であり、上記2職種を除いて全職種からまんべんなく回答を得た。(参照:4)
- ✓ 「臨床工学技士」、「理学療法士・作業療法士などリハビリテーション職」、「栄養士(管理栄養士含む)」は、他職種に比べて、「20代」「30代」と回答した割合が高い。(参照:1)

<労働時間・働き方>

- ✓ 1年間の時間外・休日労働時間について、「薬剤師」、「臨床検査技師」は、他職種に比べて時間外労働時間が長い傾向にある。(参照:16)
- ✓ 時間外労働時間の申告について、「理学療法士・作業療法士などリハビリテーション職」と「栄養士(管理栄養士含む)」は、他職種に比べて時間外労働を時間通りに申告しなかった時間が多い傾向にある。(参照:18)
- ✓ 「理学療法士・作業療法士などリハビリテーション職」と「医師事務作業補助者」は、他職種に比べて勤務割上の勤務間隔の最短時間と実際の勤務間隔の最短時間の差が大きく、勤務前後の残業が発生する可能性が高いことが示唆される。
- ✓ 労働時間の管理方法について、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7割前後で、出勤簿等で上司および担当者の現認による管理や自己申告のみによる管理が3割程度存在する。(参照:14)

<休日・休暇>

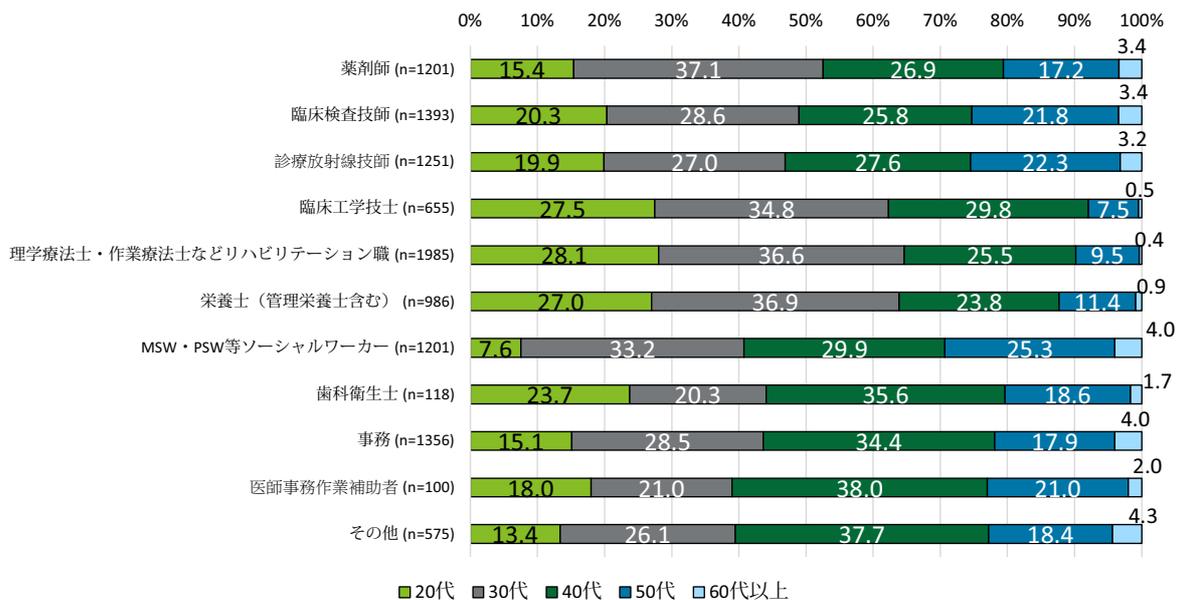
- ✓ 1か月の所定休日日数のうち実際に休んだ日数の平均値は12.4日、年次有給休暇の付与日数のうち、取得日数の平均値は9.5日である。医師と比較すると、休暇の取得率は高い水準にある。(参照:25.27)

<健康状態>

- ✓ 現在の健康状況について、「MSP・PSW等ソーシャルワーカー」「歯科衛生士」は、他職種と比べて「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が低い。(参照:39)
- ✓ 勤務環境全般に関する満足度については、他職種と比べて「臨床工学技士」「MSP・PSW等ソーシャルワーカー」の満足度が低い結果となった。(参照:63)

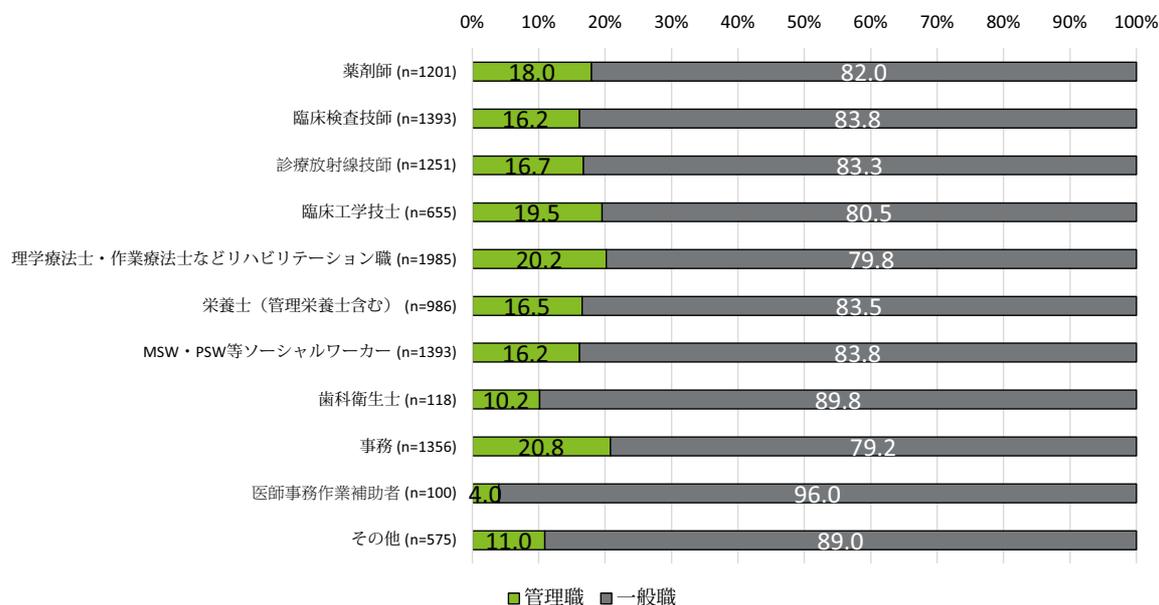
問1. あなたの年齢を教えてください。(該当するもの1つにチェックをしてください)

- 年齢について、いずれの職種も「30代」と回答した割合が多く、「臨床工学技士」と「理学療法士・作業療法士などリハビリテーション職」、「栄養士(管理栄養士含む)」は、他職種に比べて特に「20代」「30代」と回答した割合が高い。



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

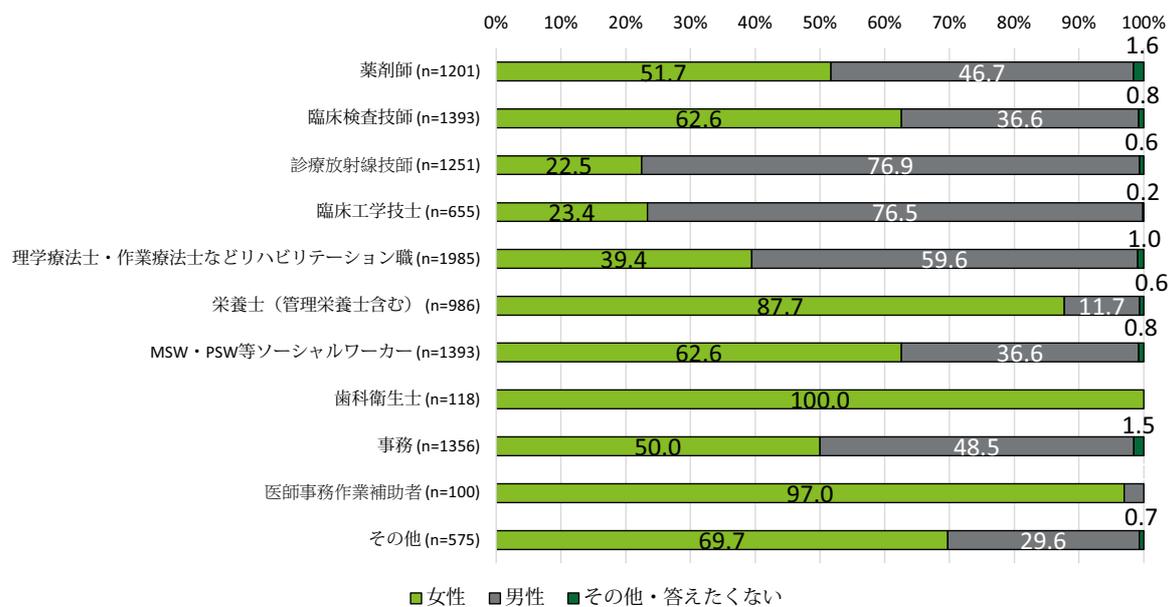
▶ 職位について、いずれの職種も「一般職」が8割近くを占めている。「医師事務作業補助者」は他職種に比べて、管理職の割合が低い。



コメディカル調査-2

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)

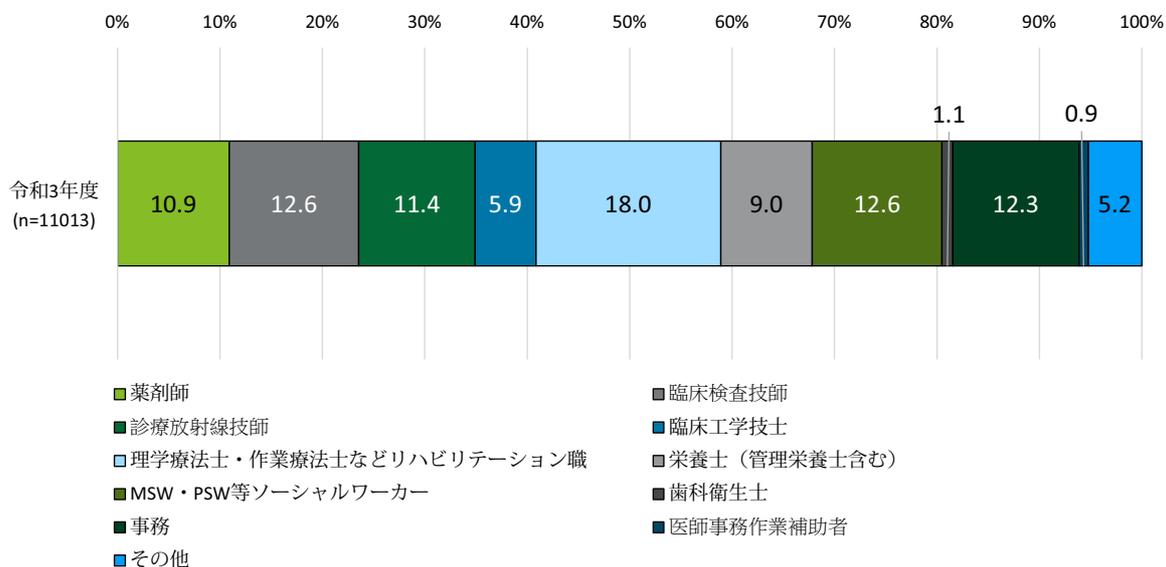
▶ 「栄養士(管理栄養士含む)」、「歯科衛生士」、「医療事務作業補助者」は、他職種に比べて「女性」の割合が高い。
 ▶ 「診療放射線技師」と「臨床工学技士」は、他職種に比べて、「男性」の割合が高い。



コメディカル調査-3

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)

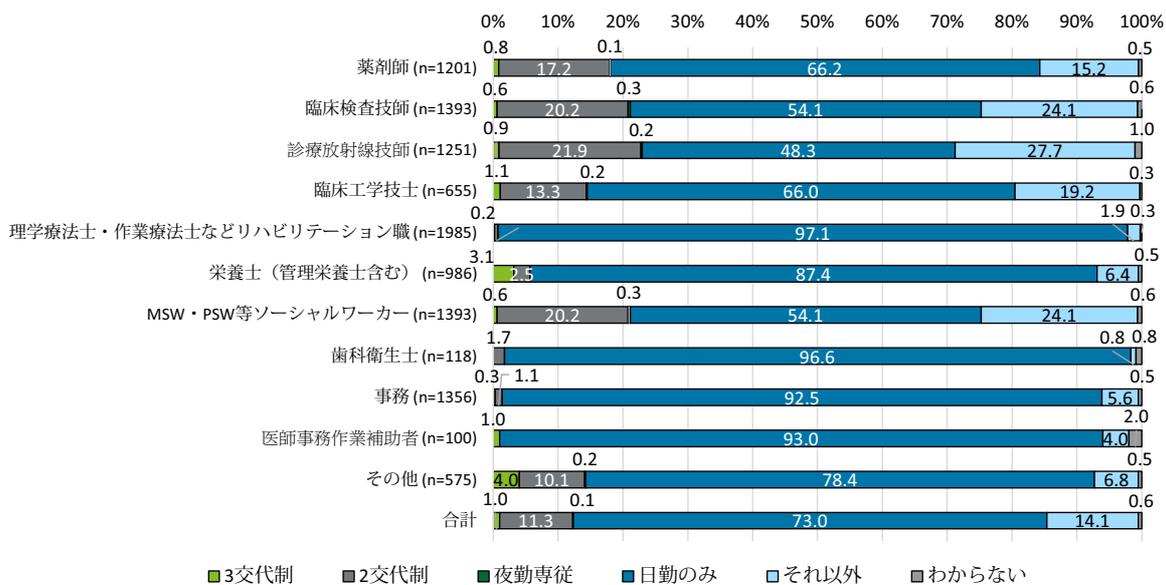
- 「理学療法士・作業療法士などリハビリテーション職」(18.0%)が最も多く、次いで「臨床検査技師」「MSW・PSW等ソーシャルワーカー」(ともに12.6%)、「事務」(12.3%)、「診療放射線技師」(11.4%)の順となっている。
- 回答者の職種の割合は、例年と大きな変化はない。



コメディカル調査-4

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)

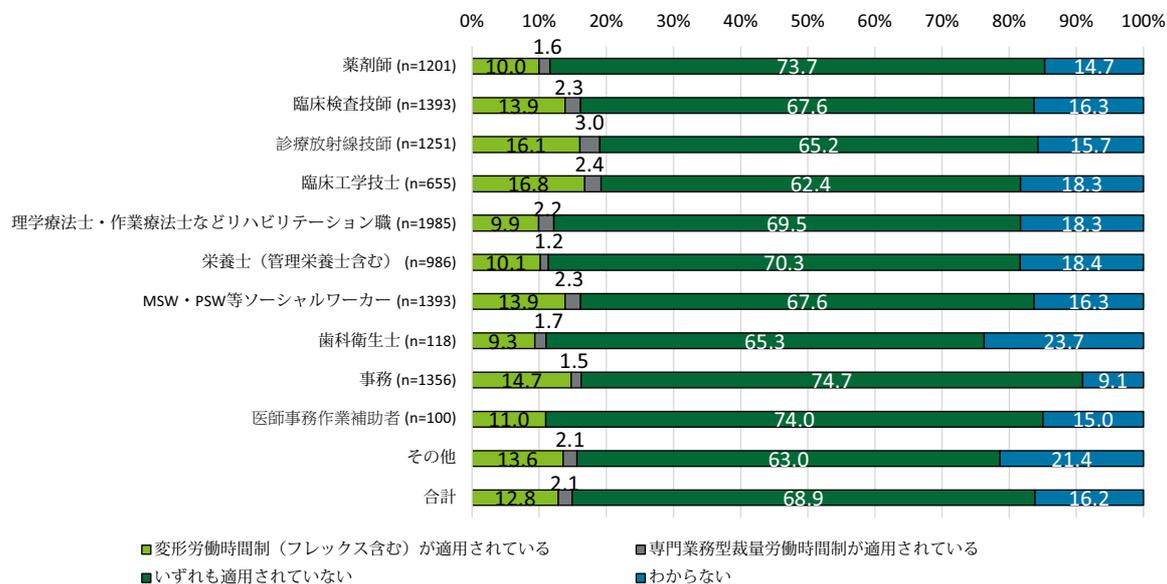
- 勤務形態については、いずれの職種も「日勤のみ」と回答した割合が多い。
- 「薬剤師」、「臨床検査技師」、「診療放射線技師」、「臨床工学技士」、「MSW・PSW等ソーシャルワーカー」は、他職種に比べて、「2交代制」の割合が高い。



コメディカル調査-5

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。

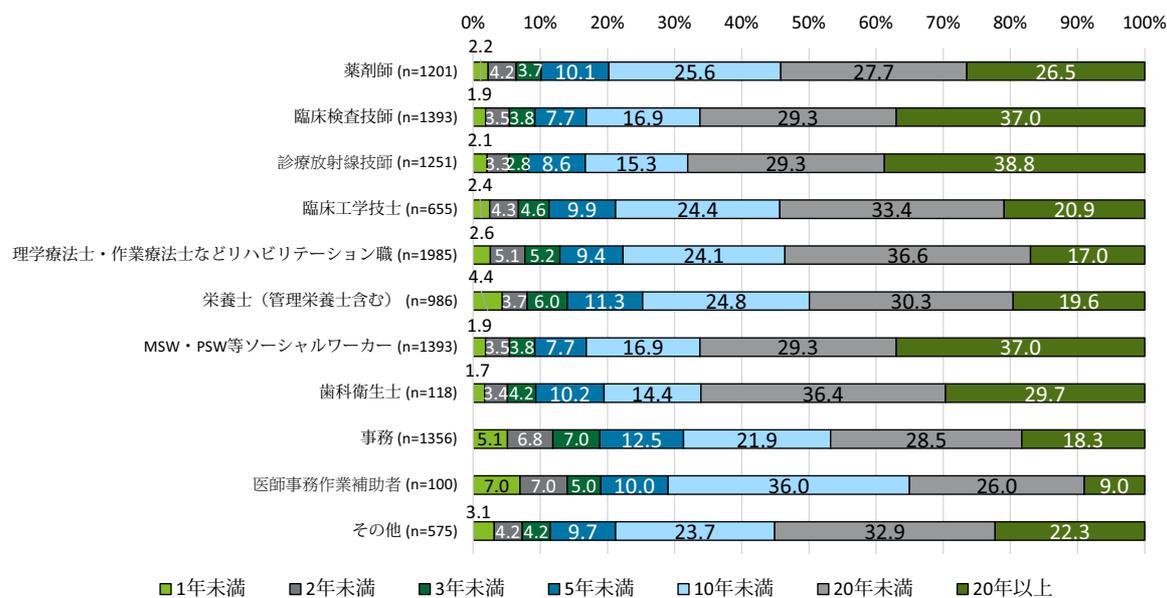
- 変形労働時間制について、いずれの職種も「いずれも適用されていない」と回答した割合が多い。
- 「臨床検査技師」、「診療放射線技師」、「臨床工学技士」、は、他職種に比べて、変形労働時間制および専門業務型裁量労働時間制が適用されている割合が高い。



コメディカル調査-6

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）

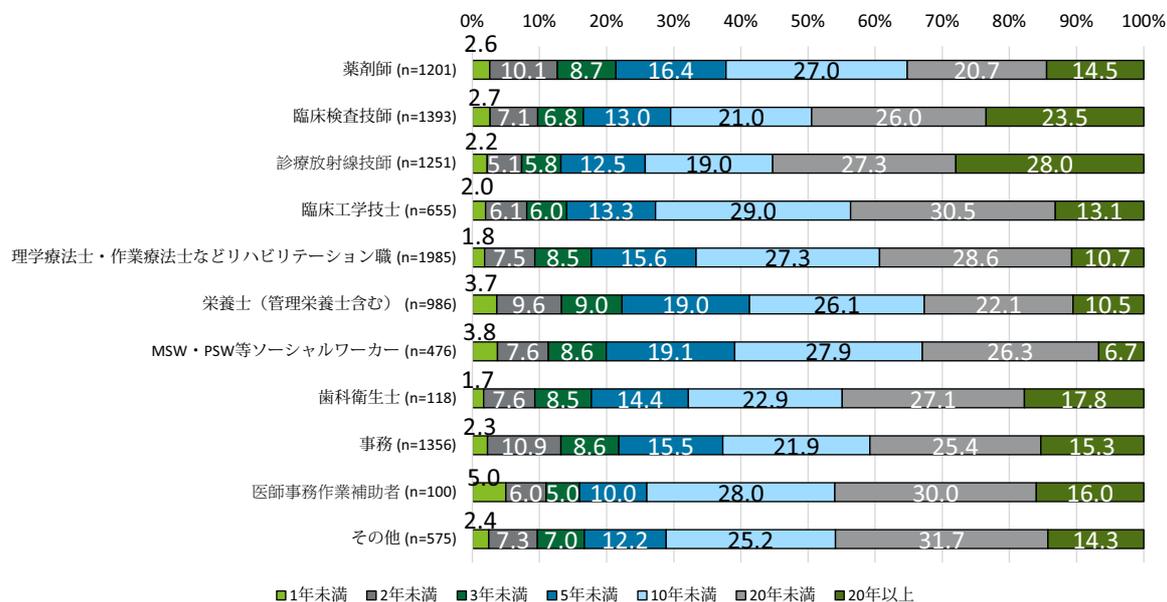
- 現職種におけるキャリア（通算経験年数）については、いずれの職種も「1年未満」「2年未満」と回答した合計の割合が20%を下回っている。



コメディカル調査-7

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)

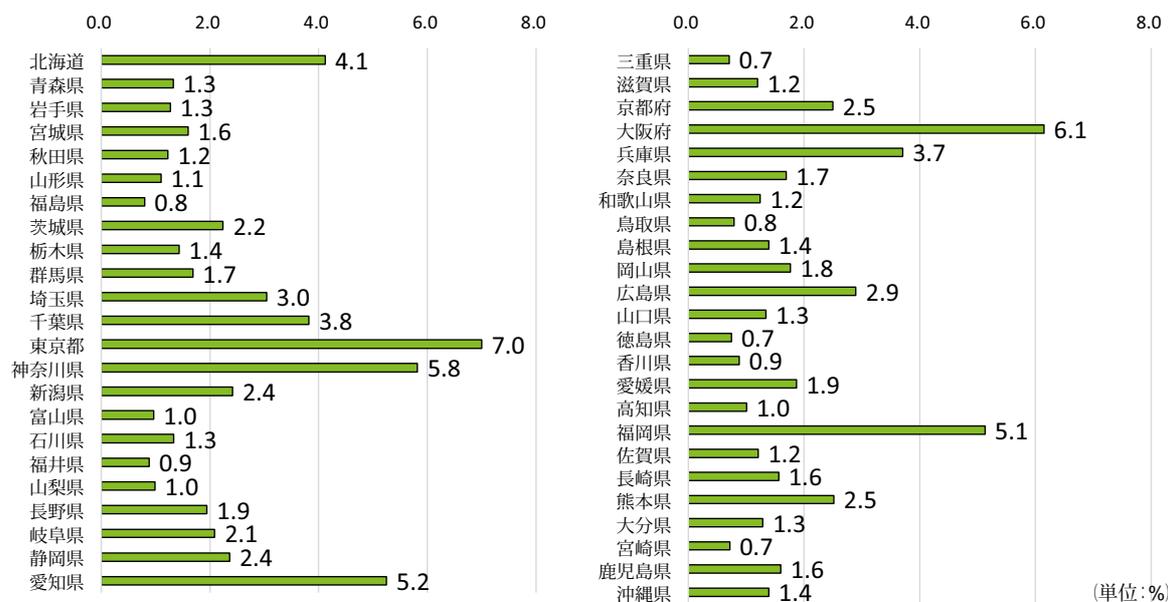
➤ 現医療機関における勤務年数については、「10年未満」「20年未満」と回答した割合が多い傾向にある。



コメディカル調査-8

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)

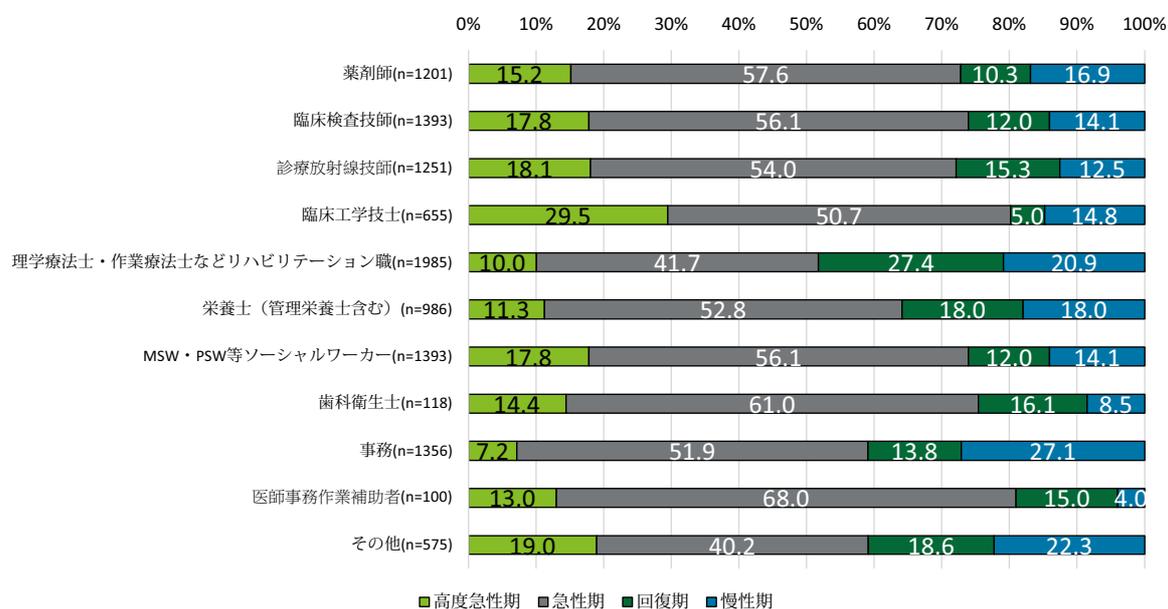
➤ 勤務先の所在地について、多い順に、「東京都」(7.0%)、「大阪府」(6.1%)、「神奈川県」(5.8%)となっている。



コメディカル調査-9

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)

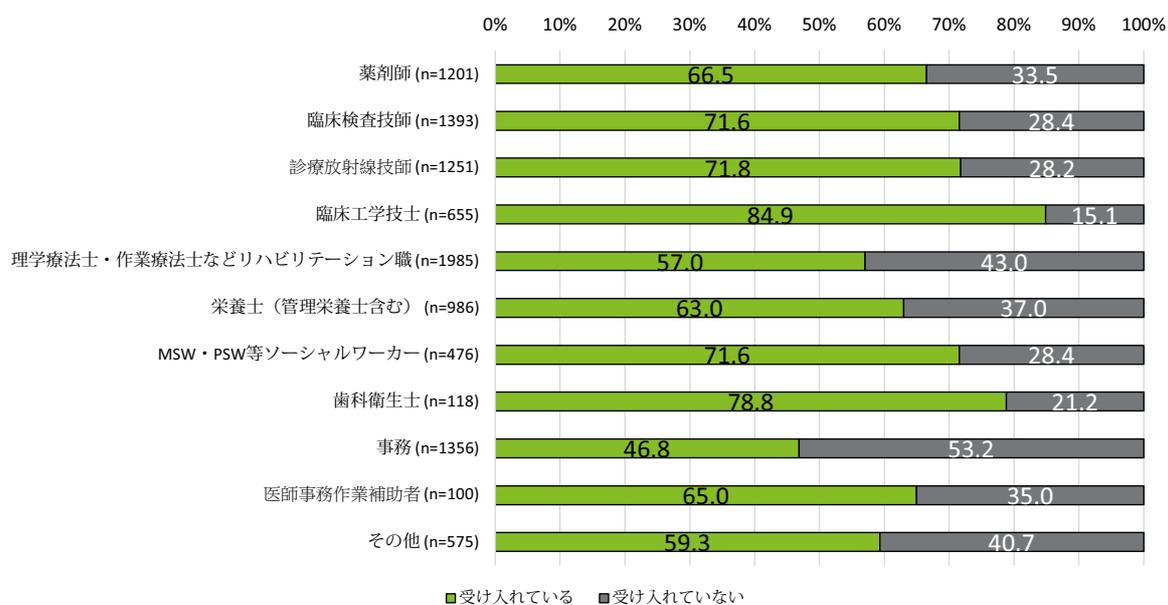
- ▶ 勤務している病床機能について、「急性期」と回答した割合が多い傾向にある。
- ▶ 「臨床工学技士」については、他職種に比べて、「高度急性期」の割合が高い。



コメディカル調査-10

問10. ご勤務先では、新型コロナウイルス感染症患者の受入れを行っていますか。(令和3年6月時点。帰国者・接触者相談センター等から紹介のあった疑い例の患者を含む) (該当するもの1つにチェックをしてください)

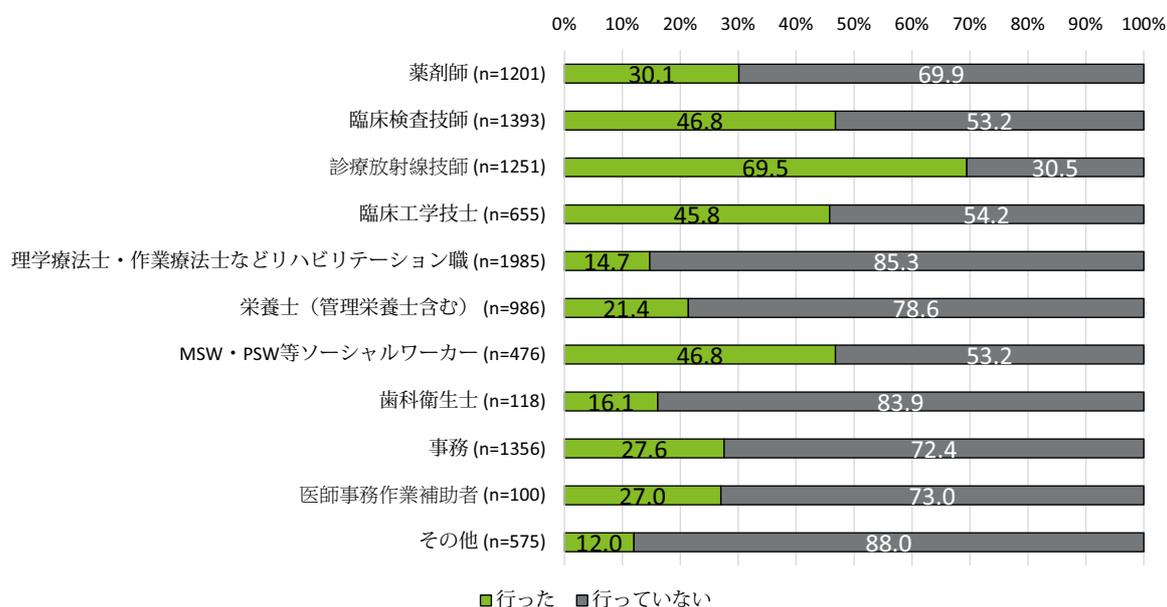
- ▶ 勤務先の新型コロナ対応については、「受け入れている」と回答した割合が多い傾向にある。
- ▶ 「臨床工学技士」、「歯科衛生士」の勤務先では、他職種に比べて、特に新型コロナ対応をしている割合が高い。



コメディカル調査-11

問11. あなたは、新型コロナウイルス感染症患者の対応を令和3年6月中に行いましたか。(帰国者・接触者相談センター等から紹介のあった疑い例の患者を含む) (該当するもの1つにチェックをしてください)

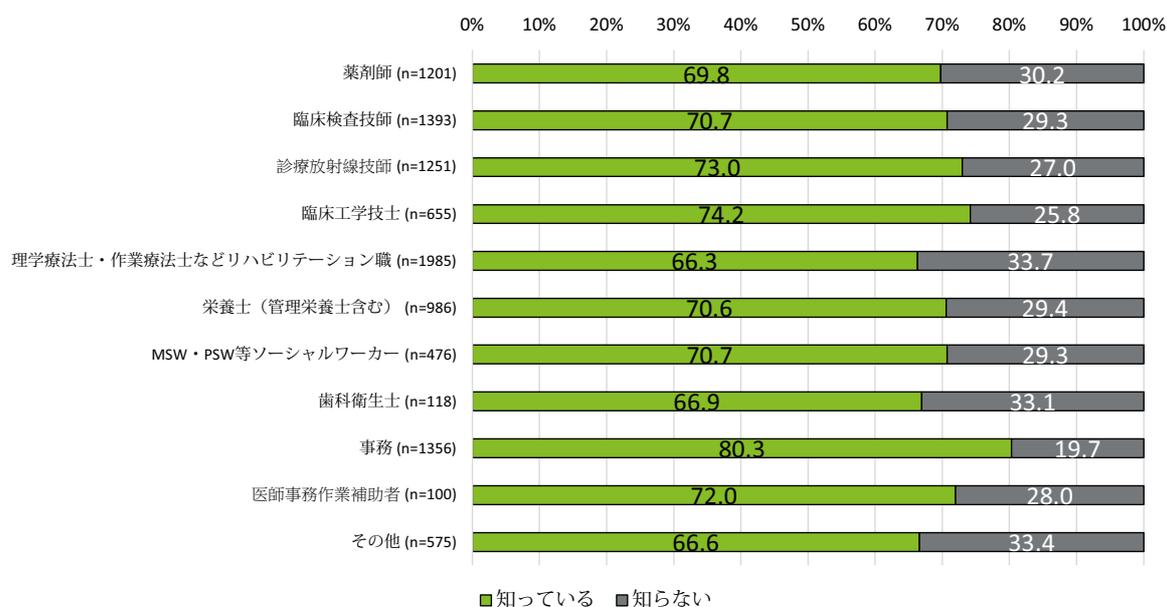
- ▶ コメディカルの多くが新型コロナ対応について、「行っていない」と回答している。
- ▶ 「診療放射線技師」に関しては、新型コロナ対応を「行っている」と回答した割合が69.5%と多かった。



コメディカル調査-12

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

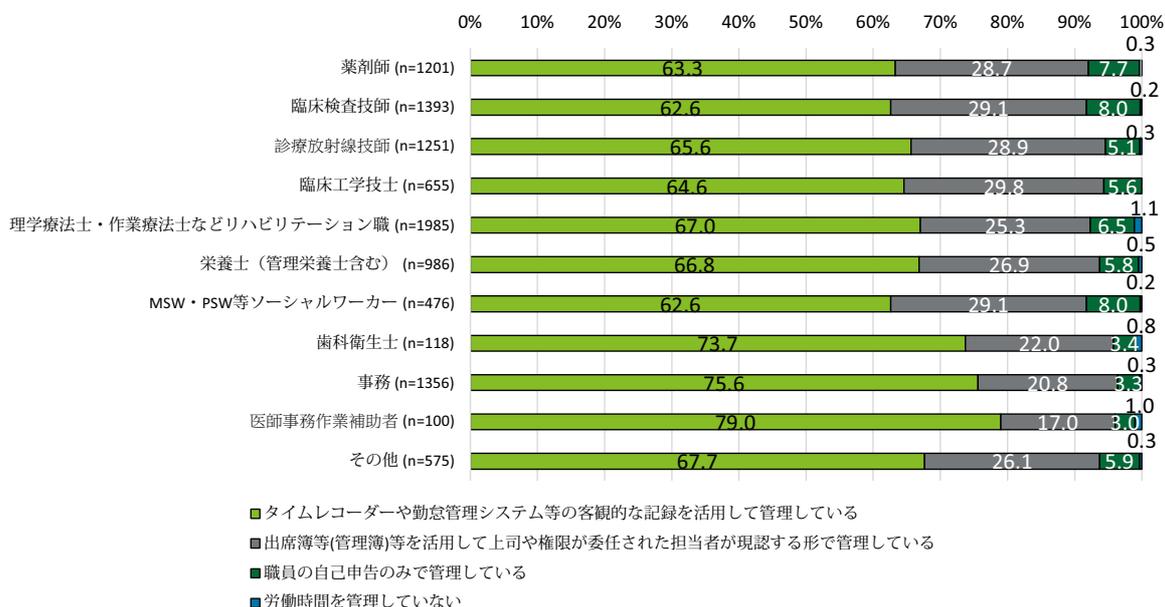
- ▶ 時間外労働時間に関する期待の認知について、「知っている」と回答した割合がいずれの職種でも過半数を超えている。
- ▶ 事務については「知っている」と回答した割合が80.3%と、コメディカルの中で最も多い結果となった。



コメディカル調査-13

問13. 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)

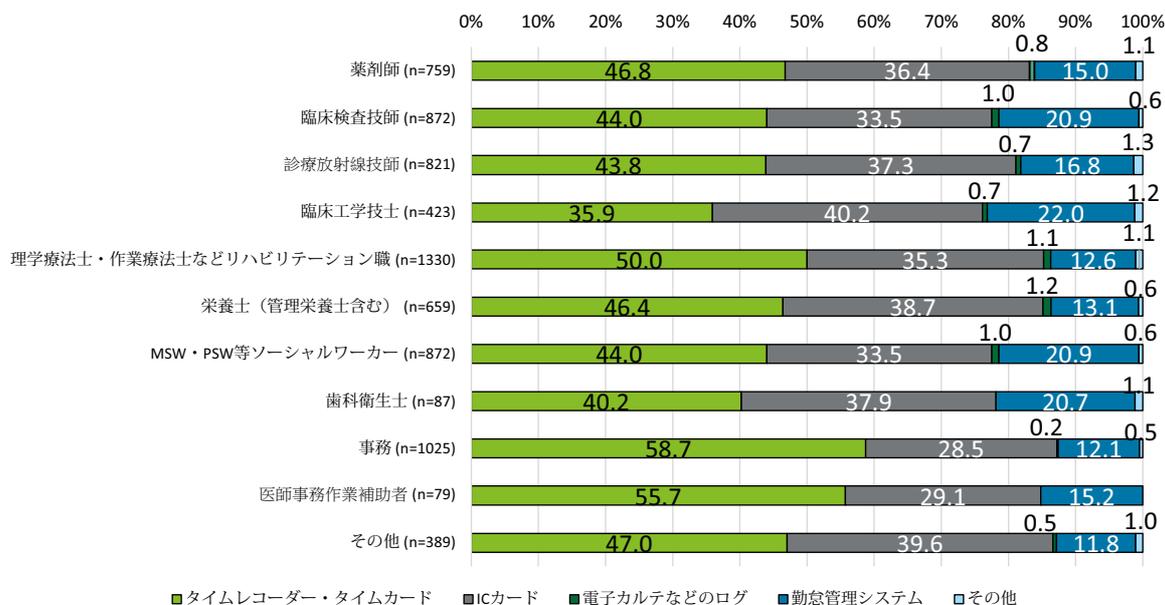
▶ 労働時間の把握方法について、「タイムレコーダーや勤怠管理システム等の客観的な記録を活用して管理している」が最も多く、「出勤簿等を活用して上司や権限が委任された担当者が現認する形で管理している」は3割程度の結果となった。



コメディカル調査-14

問13-1. 問13で「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」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)

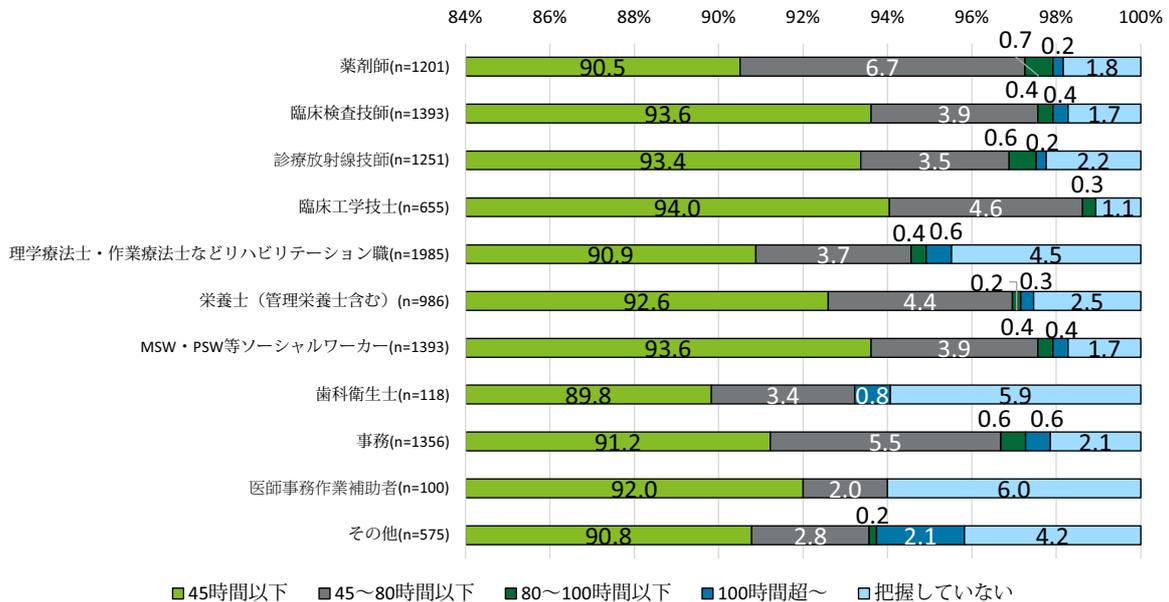
▶ 客観的な記録を活用した労働時間管理のうち、「タイムレコーダー・タイムカード」「ICカード」がほとんどを占め、「勤怠管理システム」が続く。



コメディカル調査-15

問14. あなたの令和3年6月の1か月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）

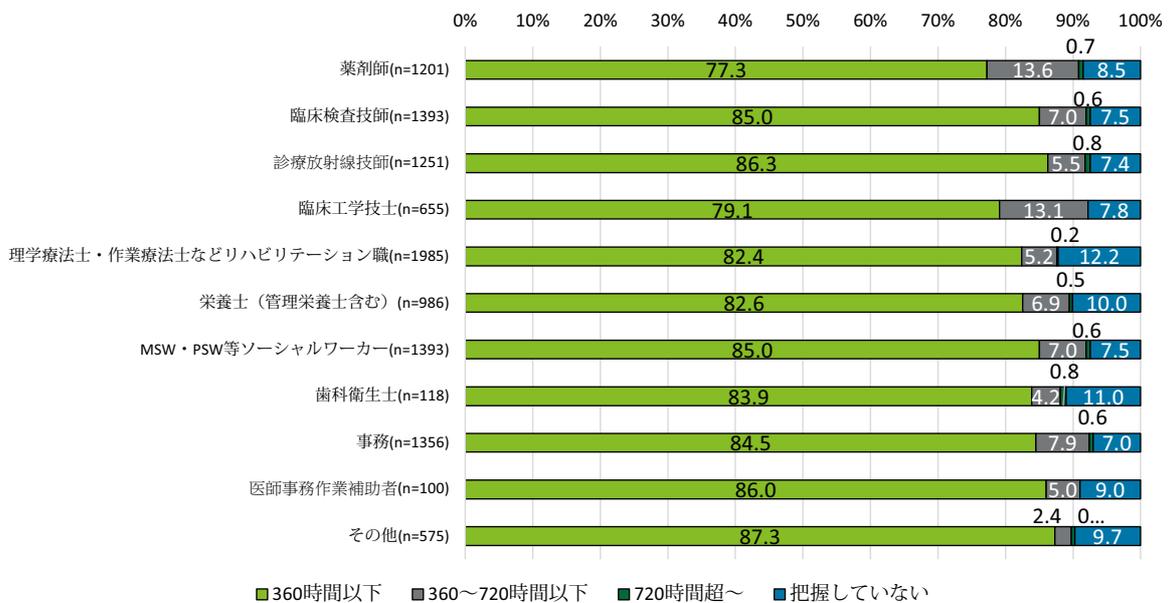
➤ 1か月の時間外労働時間について、すべての職種において「45時間以下」と回答した割合が90%以上であった。



コメディカル調査-16

問15. あなたの令和2年度1年間のおおよその時間外・休日労働時間数（所定労働時間を超えて勤務した時間数と所定の休日に勤務した時間数。残業中の休憩時間など労働していない時間は除く）を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

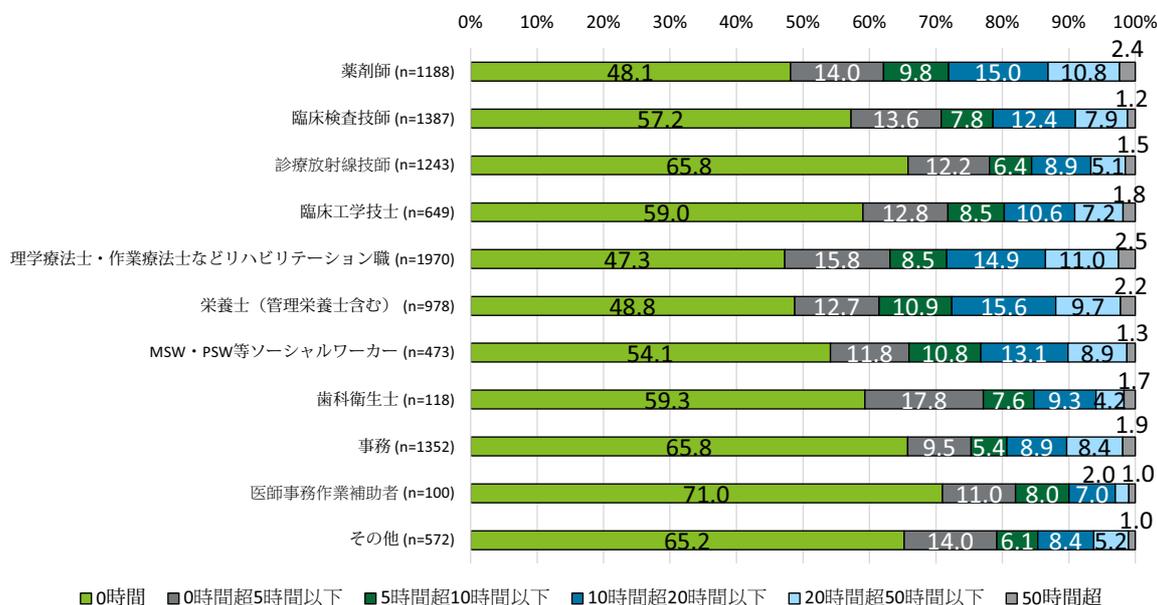
➤ 1年間の時間外労働時間について、すべての職種において「360時間以下」と回答した割合が80%以上である。
 ➤ 「薬剤師」、「臨床検査技師」は、他職種に比べて、360時間超の割合が高い。



コメディカル調査-17

問16. あなたの令和3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)

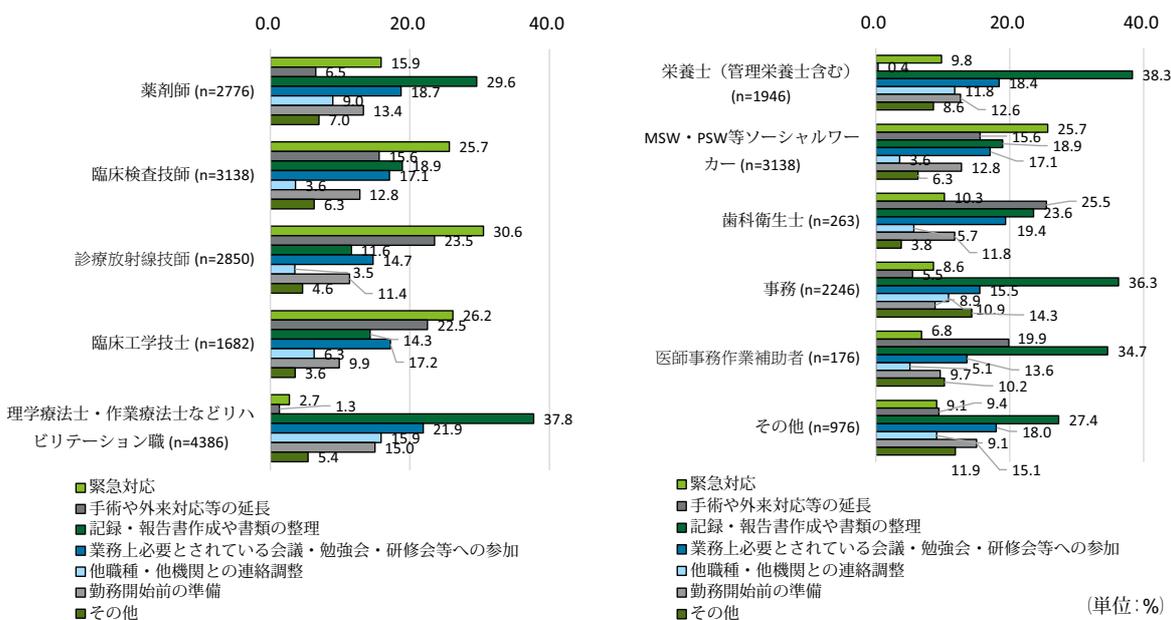
- ▶ 時間外労働時間のうち申告しなかった時間について、「0時間」と「0時間超5時間以下」が半数程度の割合を占めている。
- ▶ 「薬剤師」「理学療法士・作業療法士などリハビリテーション職」「栄養士(管理栄養士含む)」は、申告しなかった時間が多い傾向にある。



コメディカル調査-18

問17. あなたの令和3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)

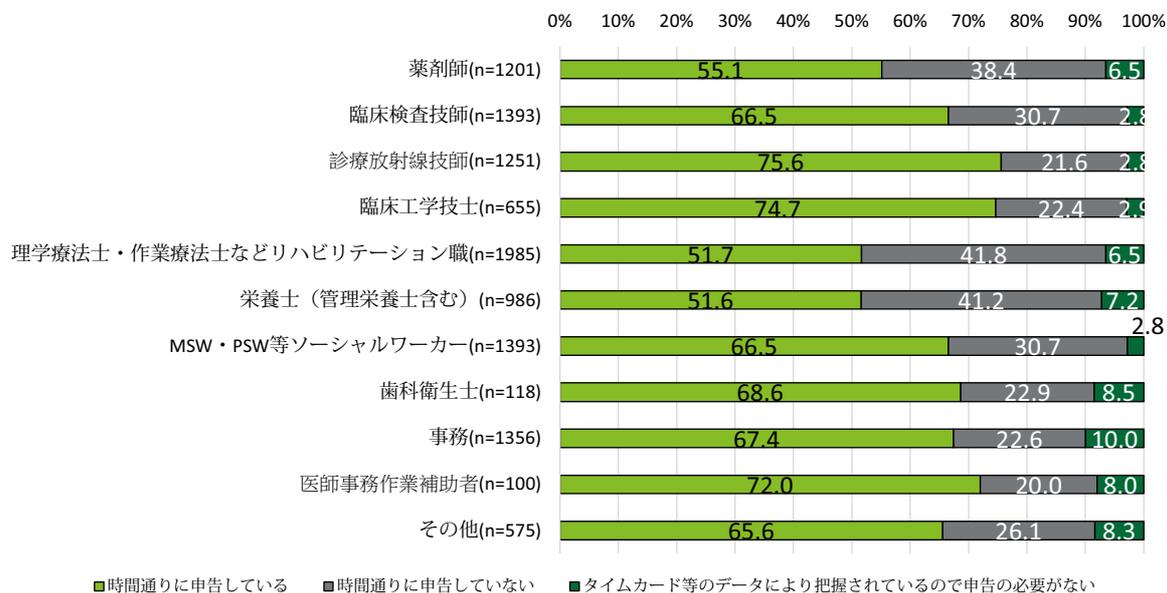
- ▶ 時間外労働の主な理由は「緊急対応」や、「記録・報告書作成や書類の整理」が多い。「薬剤師」「臨床検査技師」「診療放射線技師」については、「緊急対応」が最も多く、それ以外の職種では「記録・報告書作成や書類の整理」が最も多い結果となっている。



コメディカル調査-19

問18. あなたは、普段、時間外労働時間を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)

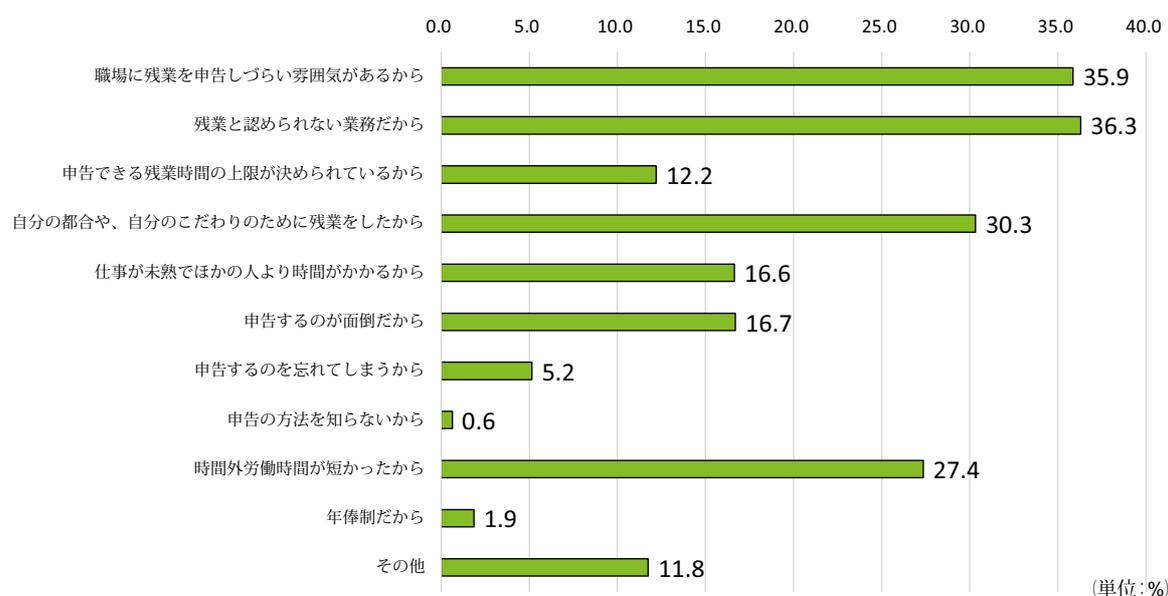
- ▶ すべての職種において、過半数以上の職員が「時間外労働を時間外労働時間通りに申告している」と回答している。
- ▶ 「薬剤師」「理学療法士・作業療法士などリハビリテーション職」「栄養士(管理栄養士含む)」は、「時間外労働時間通りに申告する」の割合が低い。



コメディカル調査-20

問18-1. あなたが、時間外労働時間を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)

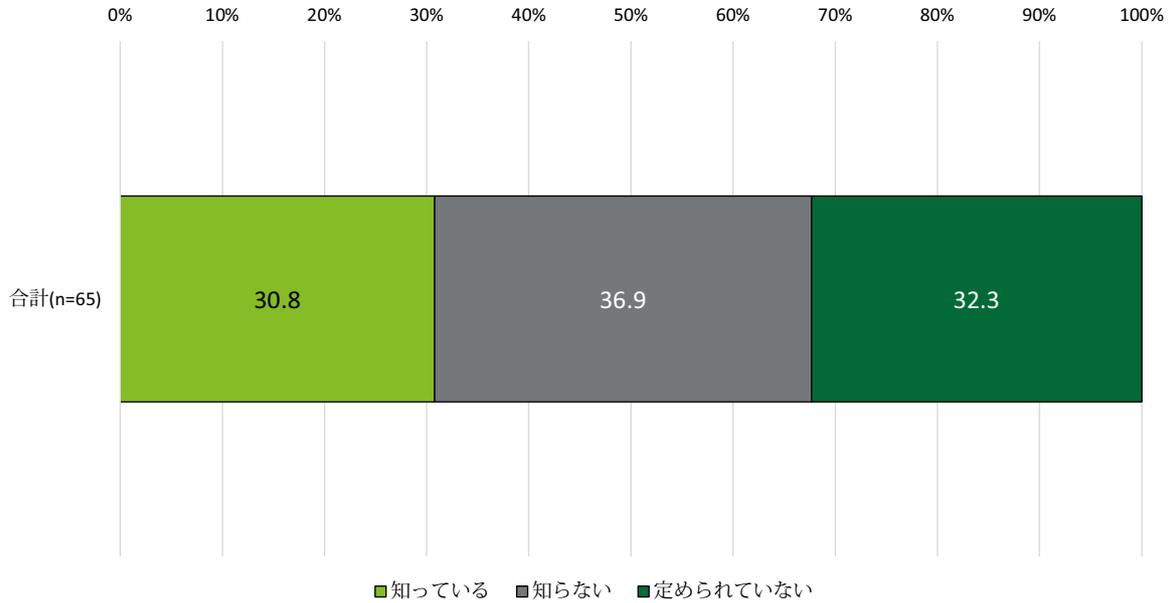
- ▶ 時間外労働時間を時間外労働時間通りに申告しない理由は多い順に「残業と認められない業務だから」(36.3%)、次いで「職場に残業を申告しづらい雰囲気があるから」(35.9%)、「自分の都合や自分のこだわりのために残業をしたから」(30.3%)であった。



コメディカル調査-21

「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。

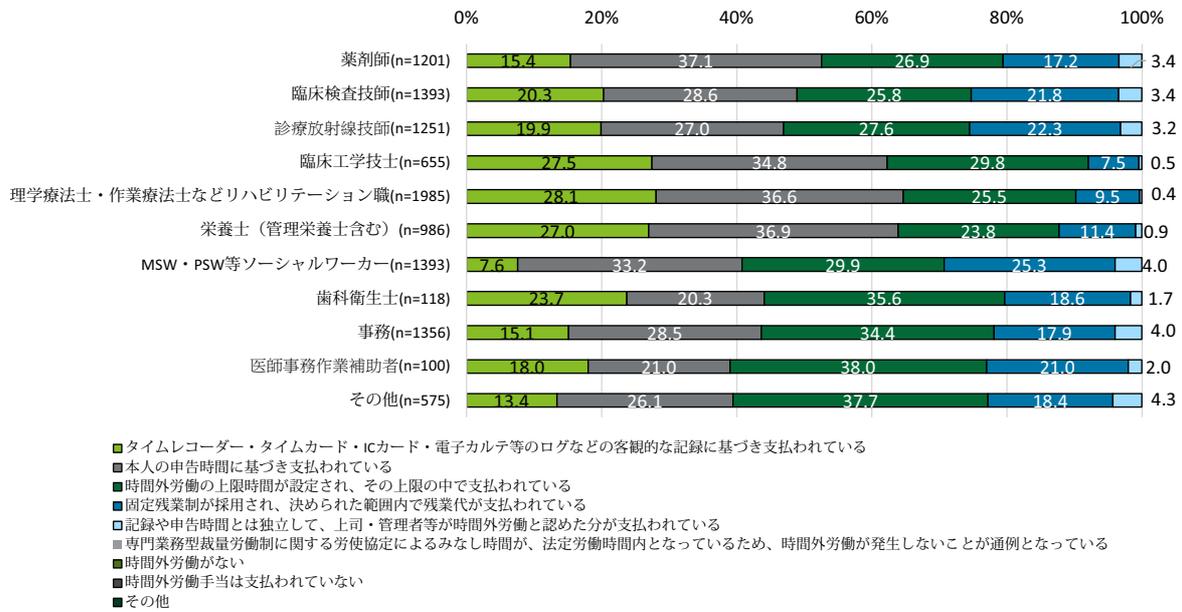
➤ 年俸制が適用されている職員について、自身の年俸に何時間分の残業代が含まれているかについて、「知らない」(36.9%)が最も多く、「知っている」は30.8%であった。(職種別集計ではサンプルが小さくなるため、合計のみ集計した)



コメディカル調査-22

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、「本人の自己申告に基づき支払われている」と「時間外労働時間の上限時間が設定され、その上限の中で支払われている」の割合が多くを占めている。

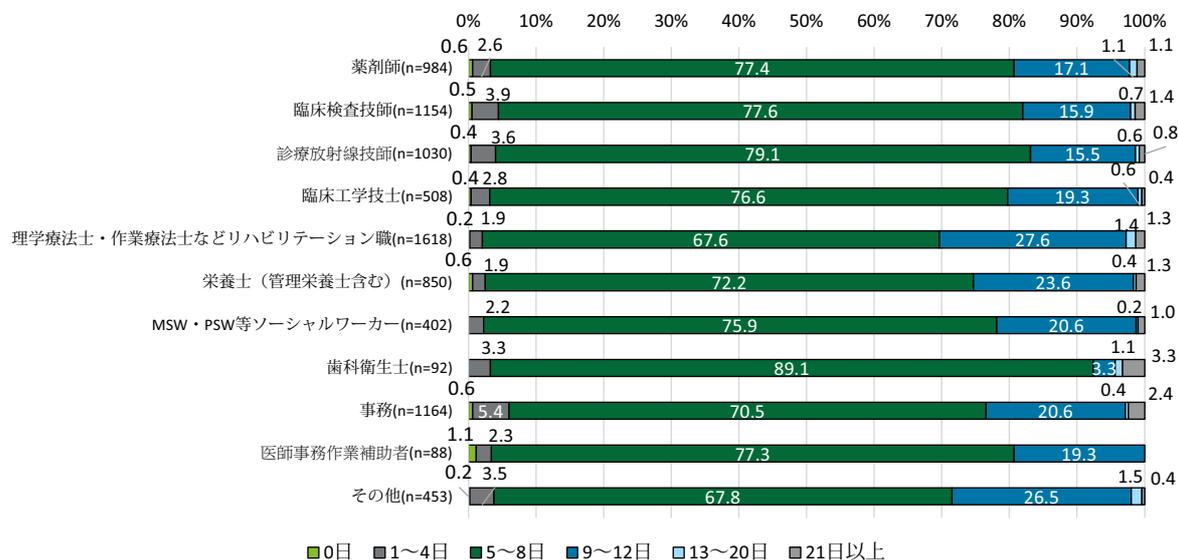


コメディカル調査-23

問20. あなたの令和3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、「5～8日」と回答している割合が多くを占めている。

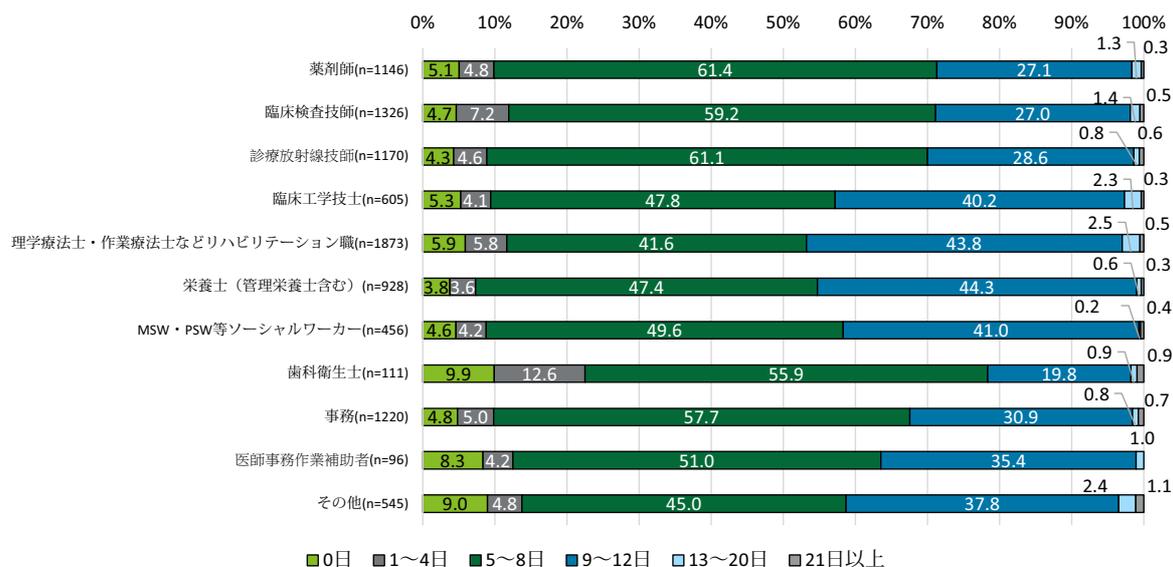


コメディカル調査-24

問20. あなたの令和3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について、「5～8日」と回答している割合が多くを占めているが、所定休日日数よりは低い割合となっている。

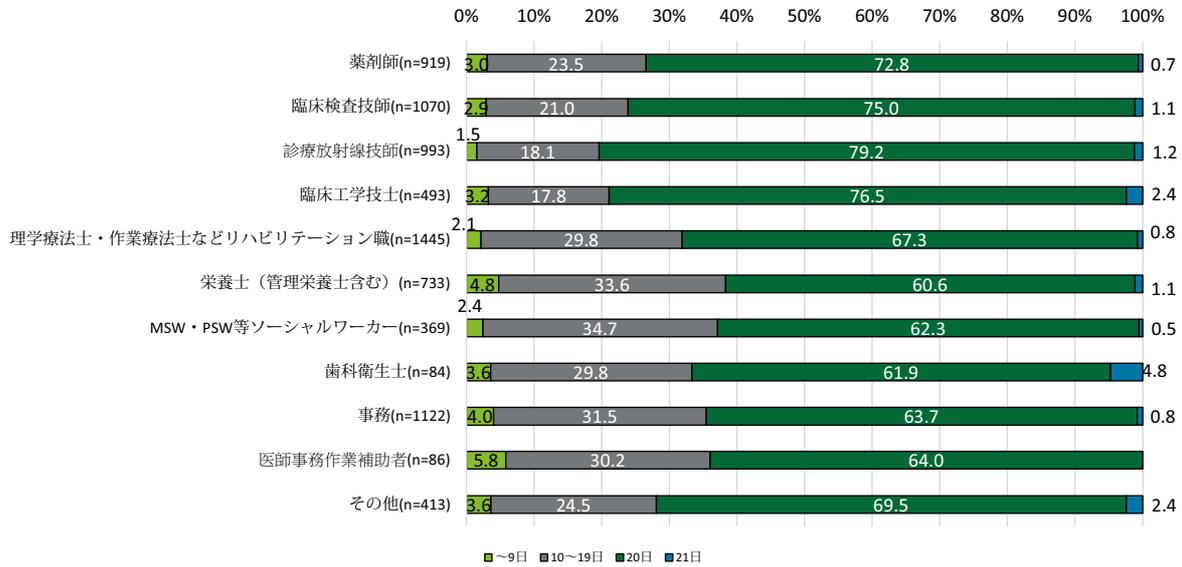


コメディカル調査-25

問21. あなたの令和2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、「10～19日」と「20日」と回答している割合が9割以上を占めている。

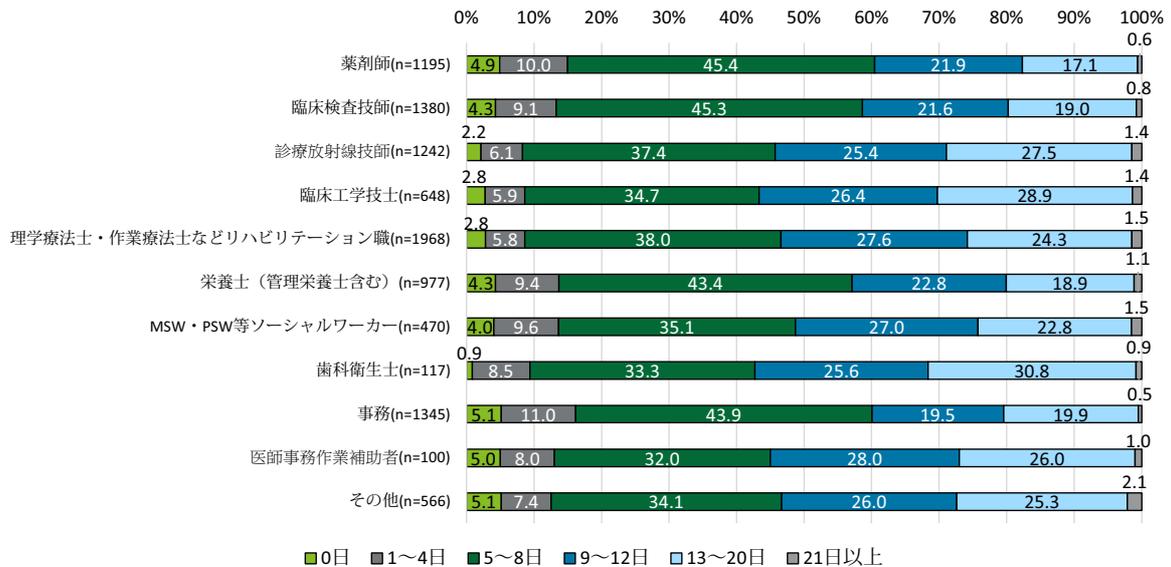


コメディカル調査-26

問21. あなたの令和2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

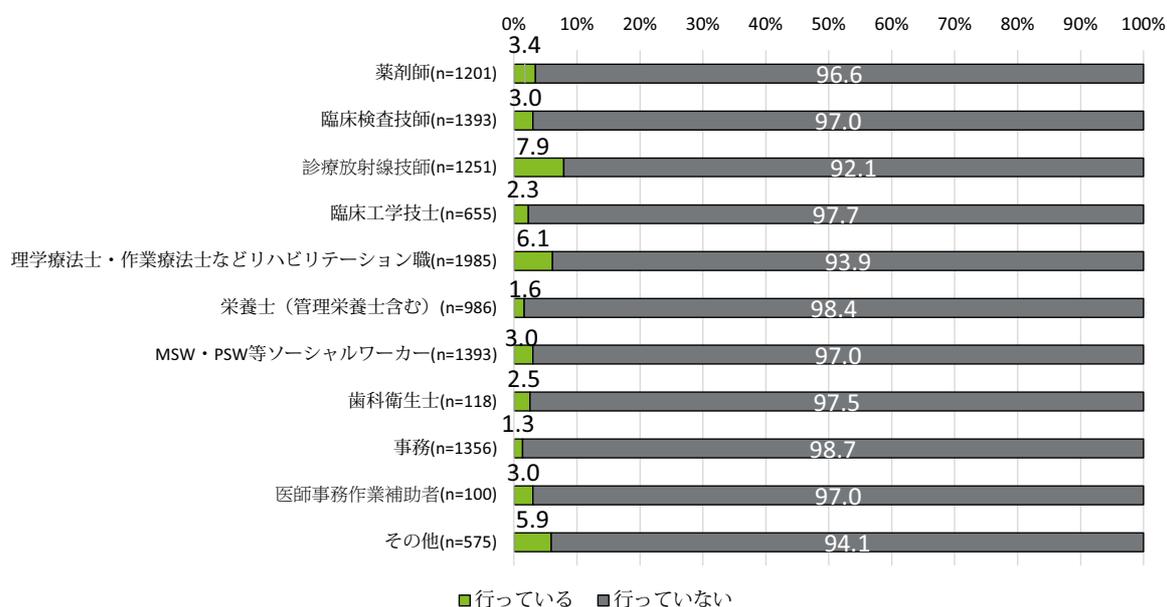
▶ 取得した年次有給休暇の日数について、「5～8日」「9～12日」「13～20日」と回答している割合が多くを占めている。平均値は9.5日である。



コメディカル調査-27

問22. 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)

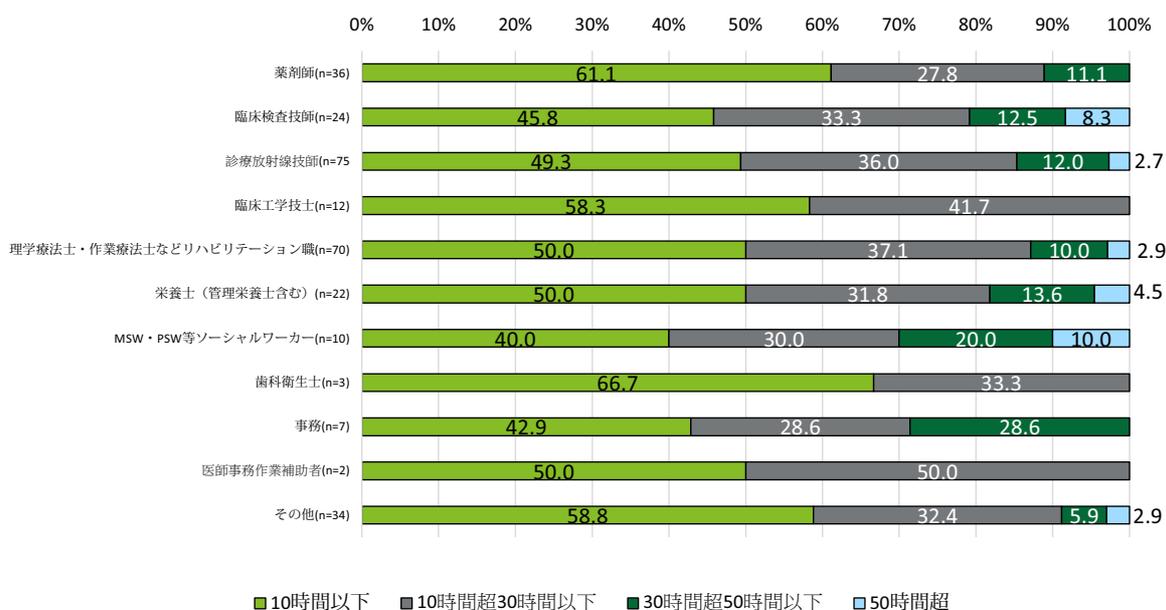
▶ 主とする勤務先以外での定期的なアルバイトについて、全職種の90%以上が「行っていない」と回答している。



コメディカル調査-28

「1.行っている」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。

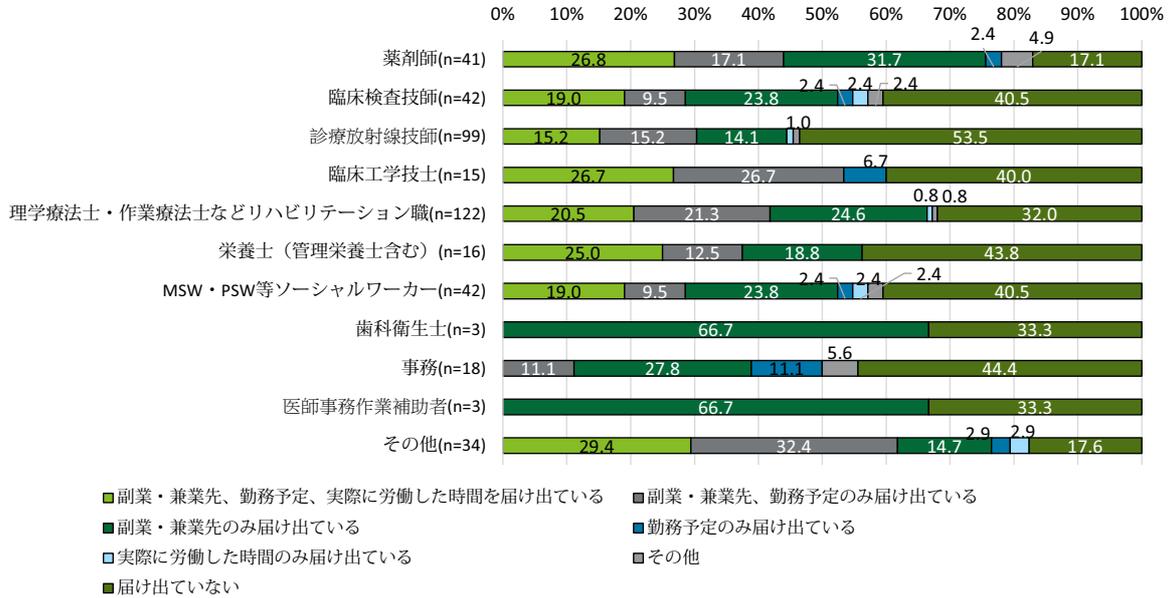
▶ 1か月あたりのアルバイト合計時間について、「10時間以下」「10時間超30時間以下」の回答が多い傾向にある。平均値は14.0時間である。



コメディカル調査-29

「1.行っている」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)

➤ アルバイトを行っていることを主契約の医療機関に届け出ているかについて、「診療放射線技師」「栄養士(管理栄養士含む)」「事務」は、他職種に比べて、「届け出ていない」と回答する割合が高い。

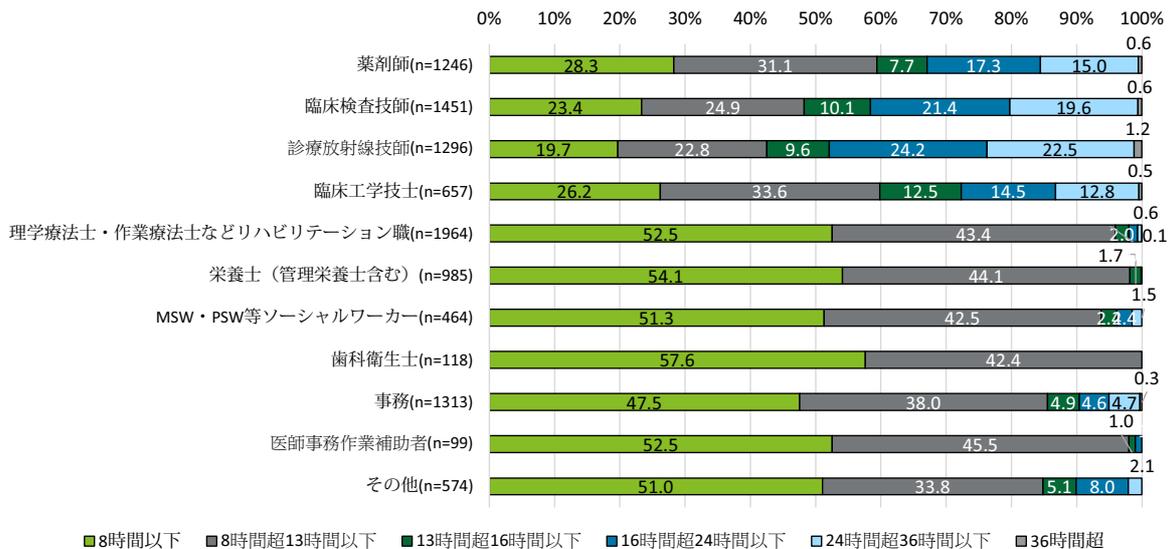


コメディカル調査-30

問23. あなたの令和3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

➤ 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」において、16時間超の拘束時間が多い傾向にある。平均値は11.6時間である。

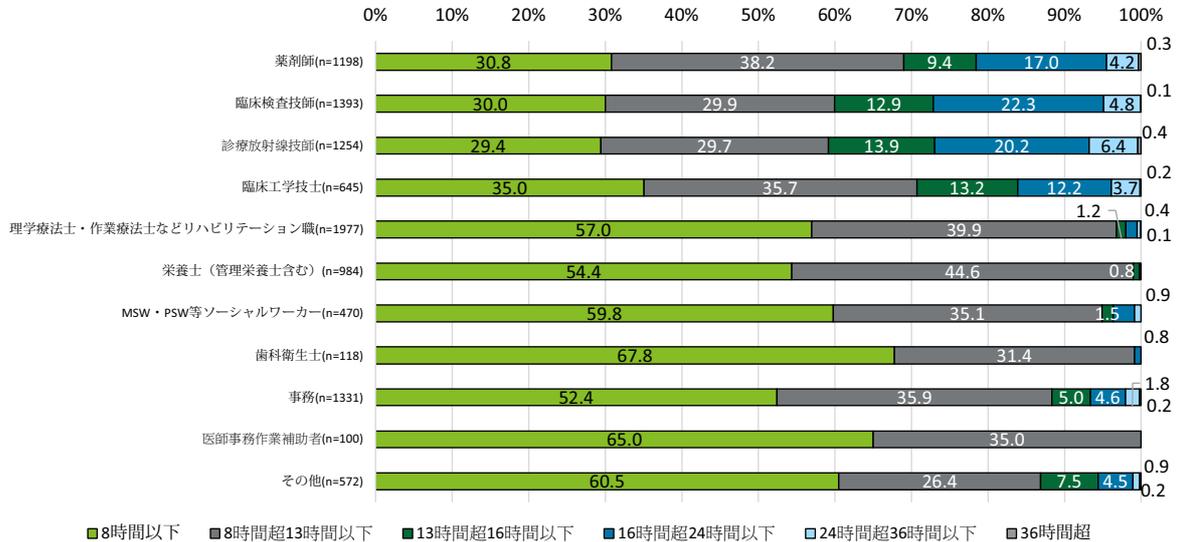


コメディカル調査-31

問23. あなたの令和3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

- ▶ 実際の最長拘束時間について、すべての職種において13時間以下が多くを占める。平均値は10.0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、他職種に比べて、最長拘束時間が長い。

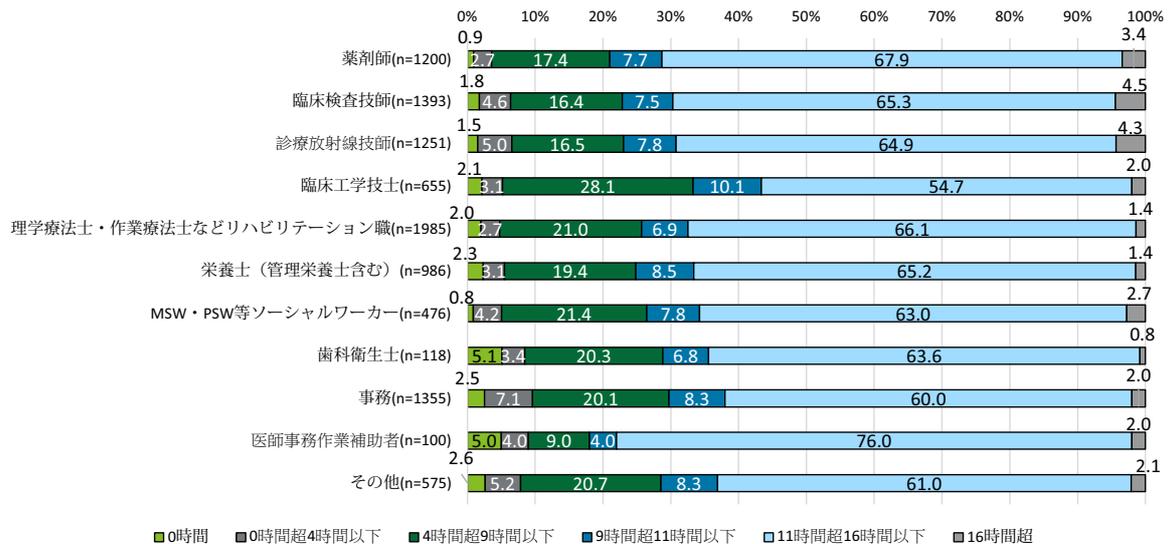


コメディカル調査-32

問24. あなたの令和3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3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

- ▶ いずれの職種においても、勤務日の勤務終了から次の勤務開始までの時間が勤務割上最も短い時間について、「11時間超16時間以下」と回答する割合が多かった。平均値は12.3時間である。

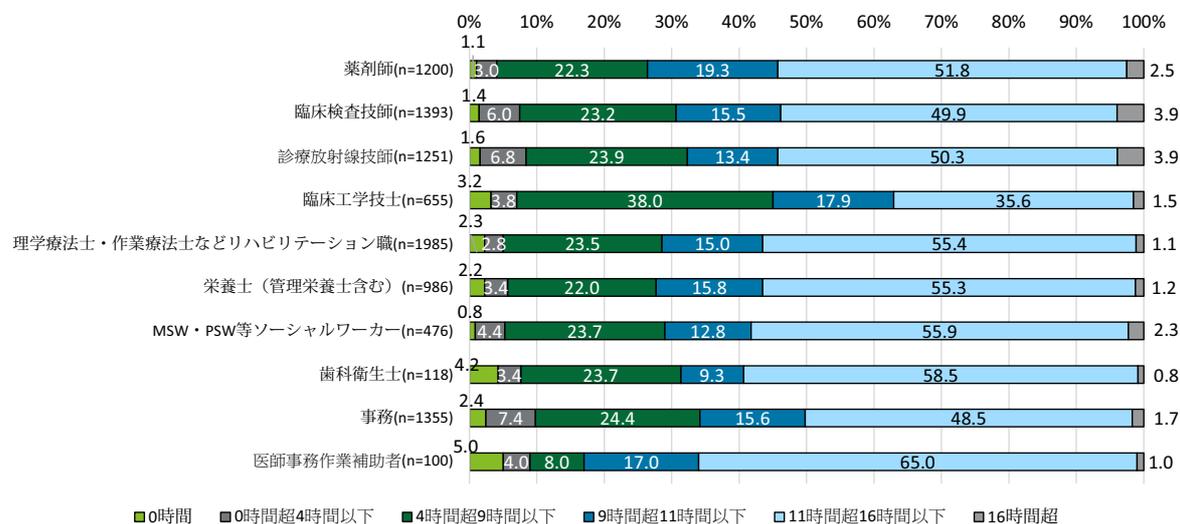


コメディカル調査-33

問24. あなたの令和3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3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

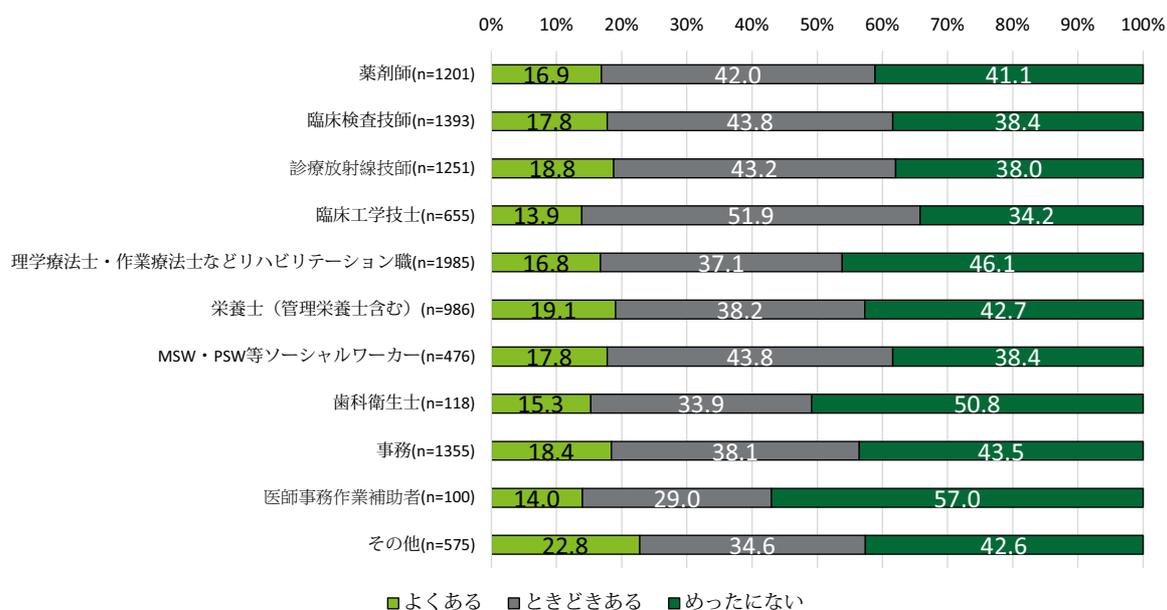
- いずれの職種においても、実際の、勤務日の勤務終了から次の勤務開始までの時間が最も短い時間について、「11時間超16時間以下」と回答する割合が多かった。平均値は12.3時間である。
- 「理学療法士・作業療法士などリハビリテーション職」は、「4時間超9時間以下」と回答する割合が高い。



コメディカル調査-34

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)

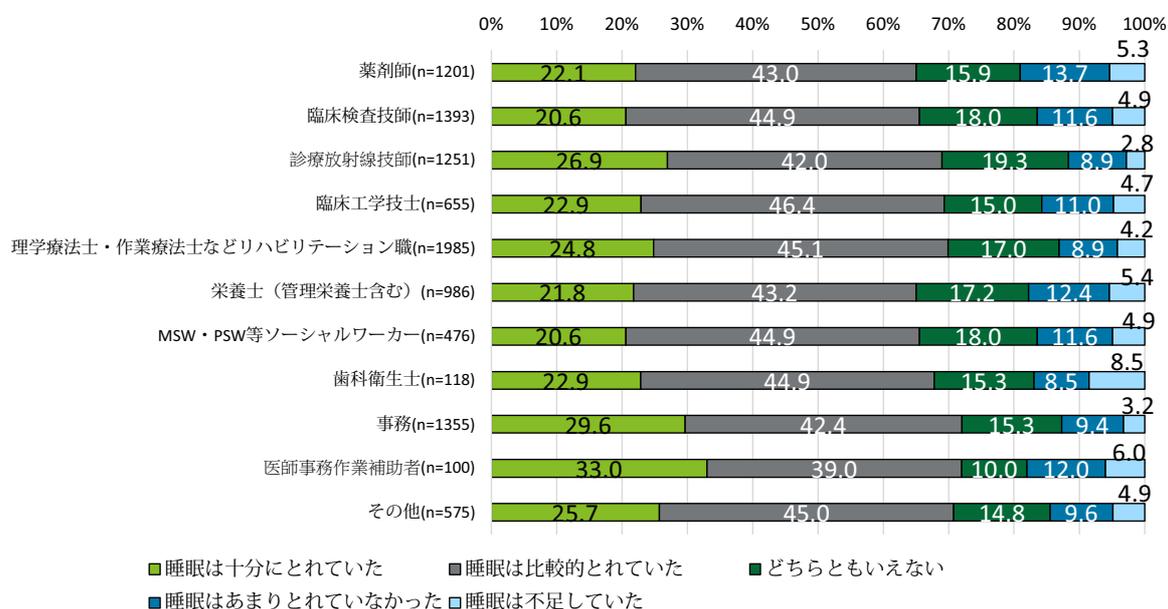
- いずれの職種においても、勤務日の勤務終了から次の勤務開始までの時間が最も短い時間の頻度について、「よくある」と回答する割合が20%以下である。(「その他」を除く)



コメディカル調査-35

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)

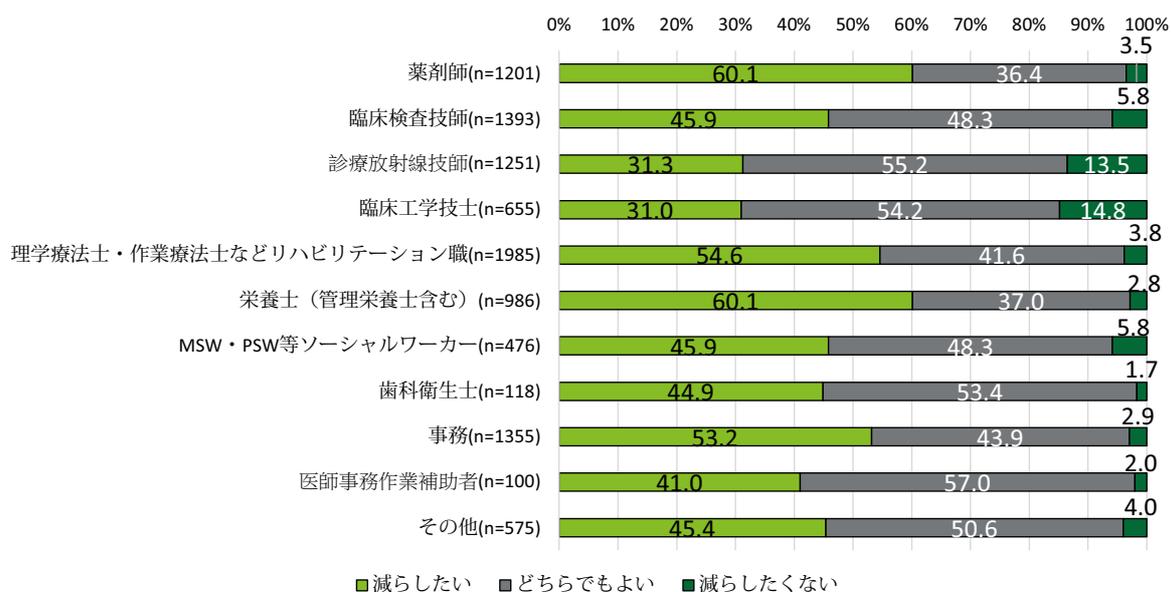
➤ いずれの職種においても、直近1か月の睡眠状況について、「睡眠は十分にとれた」と「睡眠は比較的とれていた」で過半数以上の割合を占めている。



コメディカル調査-36

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)

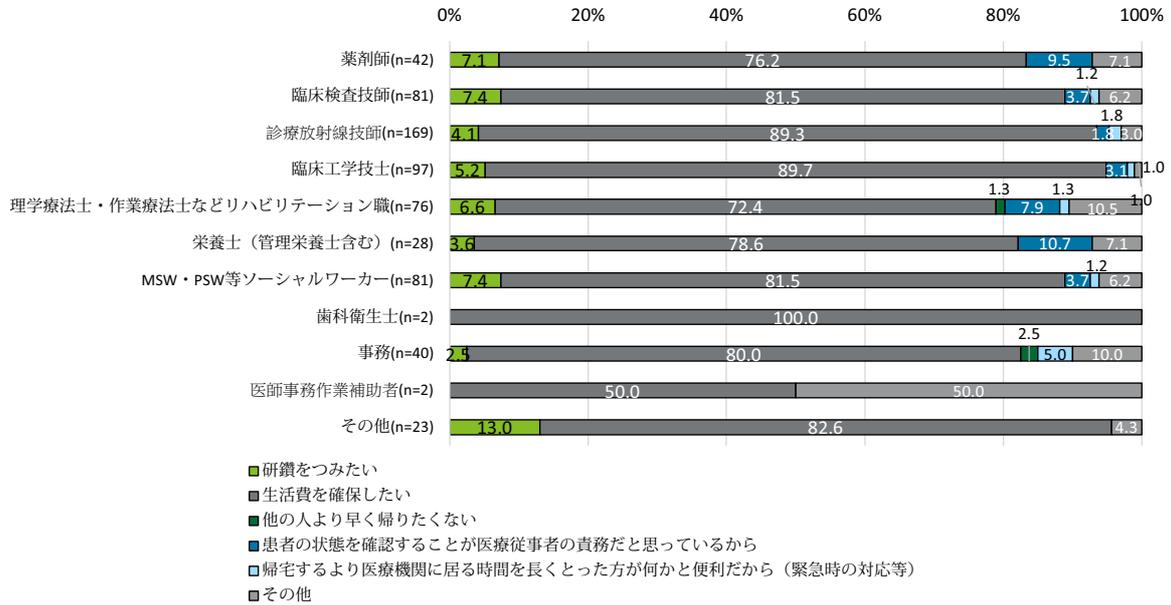
➤ 時間外労働の削減希望について、「診療放射線技師」と「臨床工学士」の「減らしたくない」という回答の割合が、他の職種と比べて高い傾向にある。



コメディカル調査-37

「3. 減らしたくない」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）

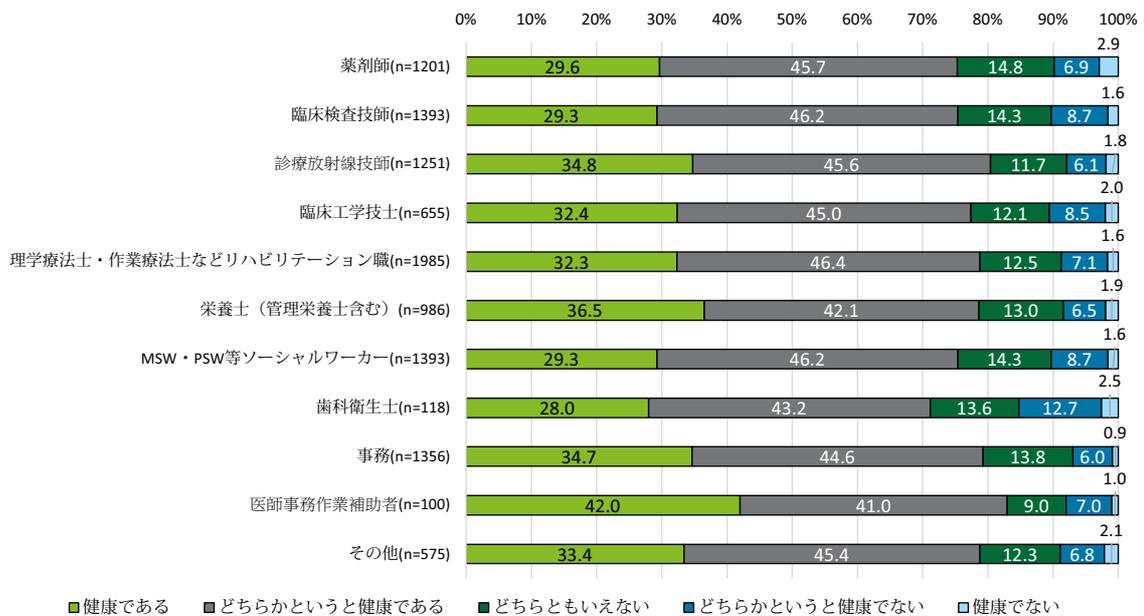
- いずれの職種においても、時間外労働時間を減らしたくない理由について、「生活費を確保したい」の割合が高い。
- 時間外労働を減らしたくない割合の高い「診療放射線技師」と「臨床工学技士」では、特に「生活費を確保したい」の割合が高い。



コメディカル調査-38

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）

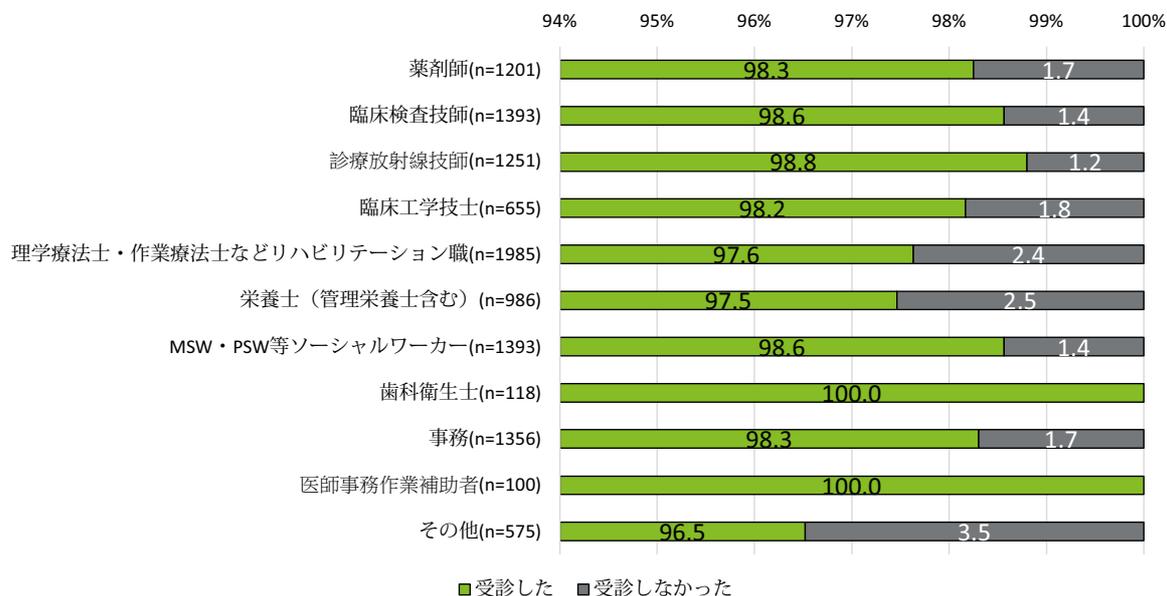
- いずれの職種においても、現在の健康状況について、「健康である」「どちらかという健康である」の割合が8割近くを占める。



コメディカル調査-39

問28. あなたは令和2年度に健康診断を受診しましたか。(該当するもの1つにチェックをしてください)

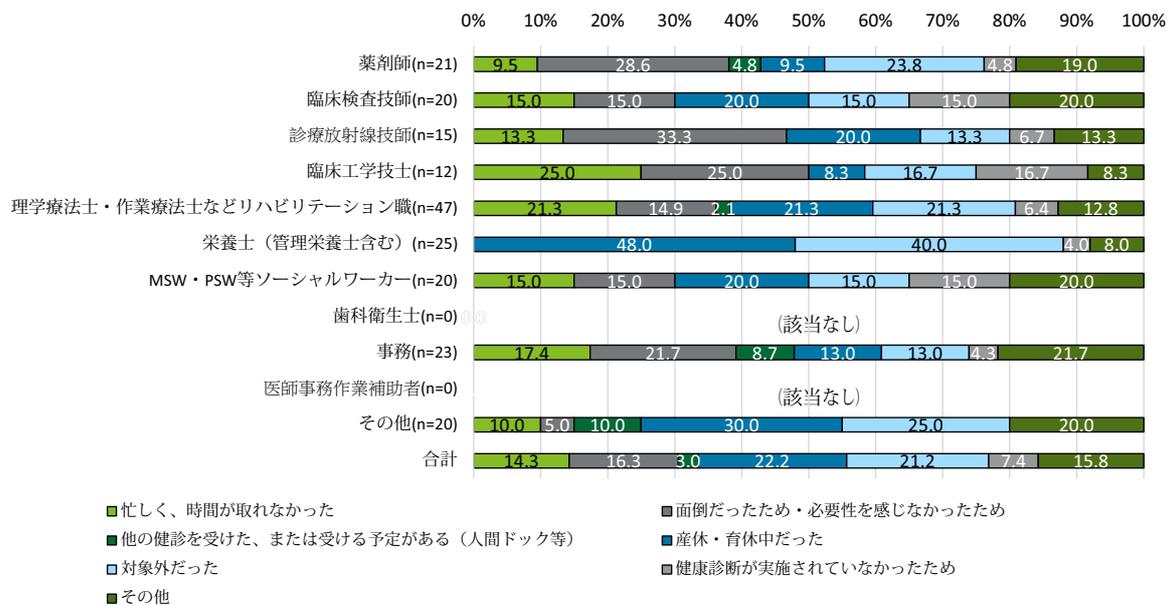
➤ いずれの職種においても、健康診断の受診有無について、「受診した」と回答した割合が90%を超えている。



コメディカル調査-40

問28-1. 「2. 受診しなかった」を回答した場合、「受診しなかった」理由を教えてください。(最も当てはまるもの1つにチェックをしてください)

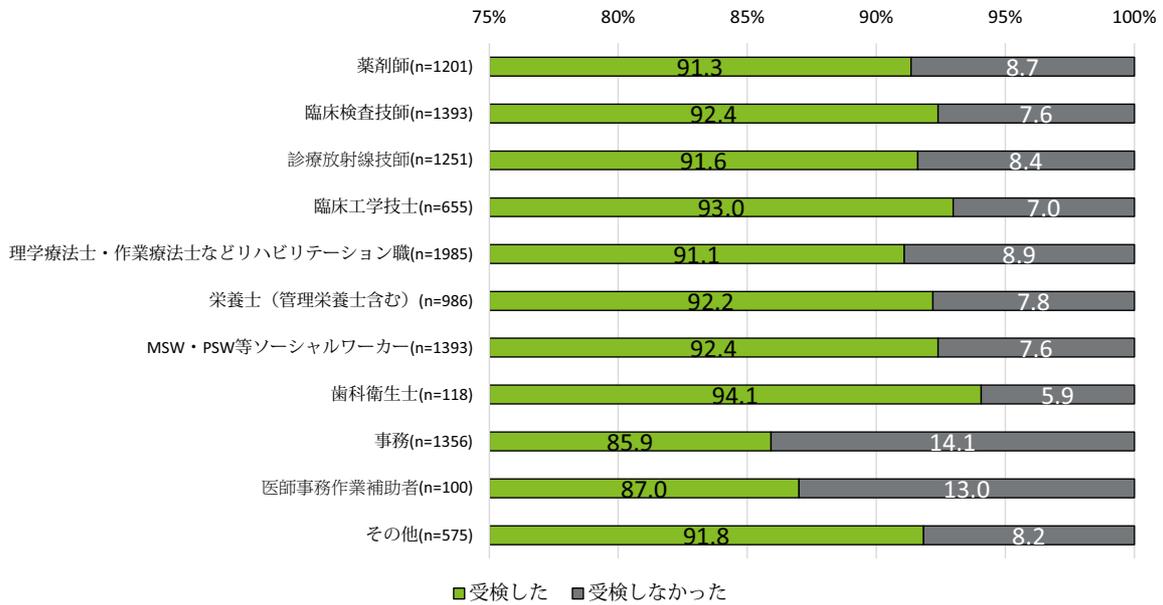
➤ 健康診断を受診しなかった理由について、「面倒だったため・必要性を感じなかったため」、「産休・育休中だった」、「対象外だった」が多くを占める。栄養士については、半数近くが「産休・育休中だった」と回答している。



コメディカル調査-41

問29. あなたは令和2年度にストレスチェックを受検しましたか。(該当するもの1つにチェックをしてください)

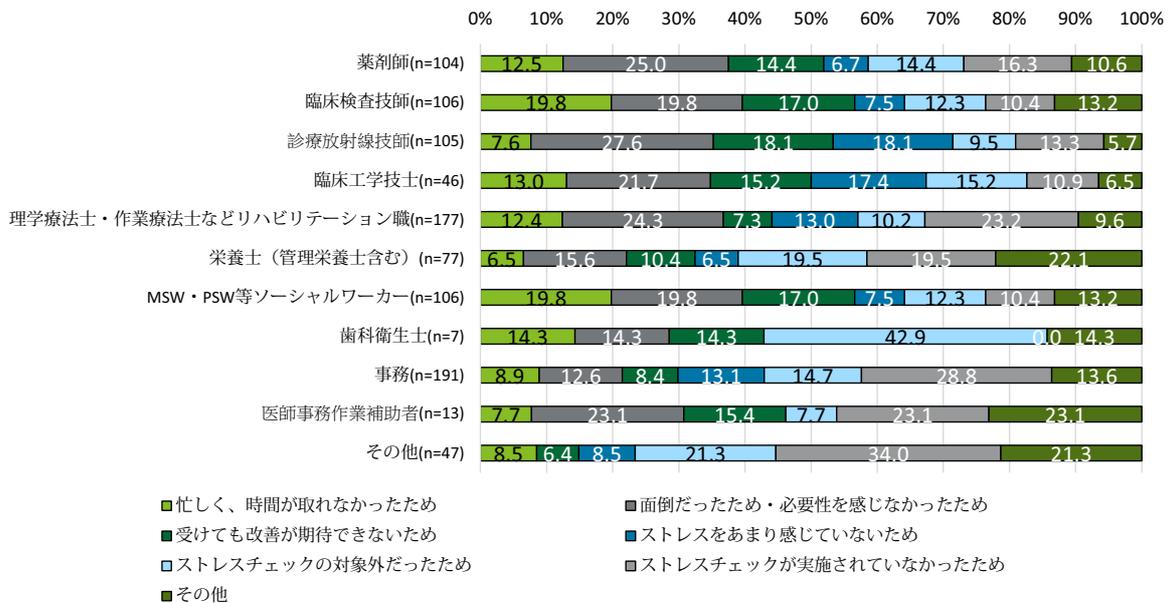
- ストレスチェックの受診有無について、「受診した」と回答した割合が高い。
- 「事務」と「医療事務作業補助者」については、他職種に比べて、「受診しなかった」の割合が高い。



コメディカル調査-42

問29-1. 「2. 受検しなかった」を回答した場合、「受検しなかった」理由を教えてください。(最も当てはまるもの1つにチェックをしてください)

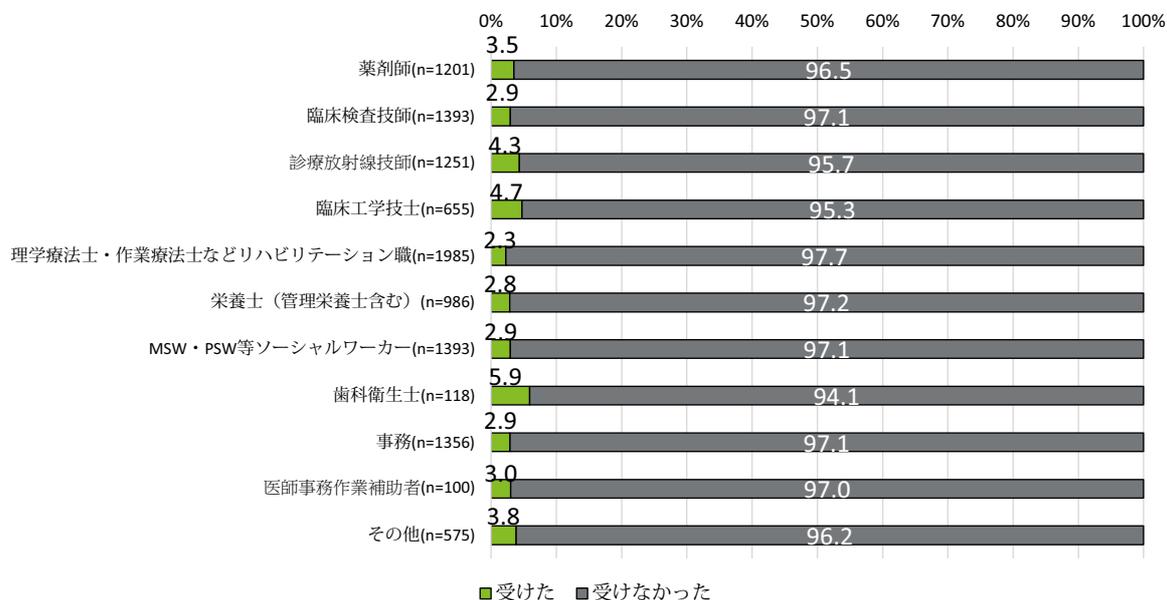
- ストレスチェックを受検しなかった理由について、「薬剤師」「診療放射線技師」「臨床工学技士」については、「面倒だったため・必要性を感じなかったため」が最多である。「臨床検査技師」「MSW・PSW等ソーシャルワーカー」は「忙しく、時間が取れなかったため」が最多である。



コメディカル調査-43

問30. あなたは令和2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)

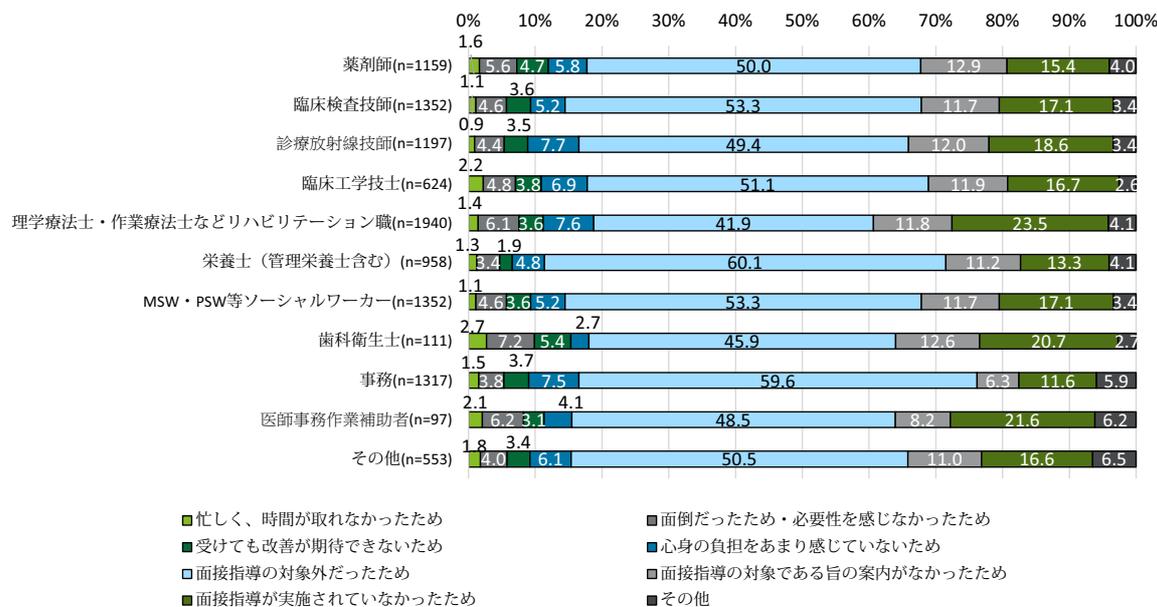
▶ 長時間労働にかかる医師による面接指導の受診有無について、いずれの職種も「受けなかった」と回答した割合が9割以上である。



コメディカル調査-44

問30-1. 「2. 受けなかった」を回答した場合、「受けなかった」理由を教えてください。(最も当てはまるもの一つにチェックをしてください)

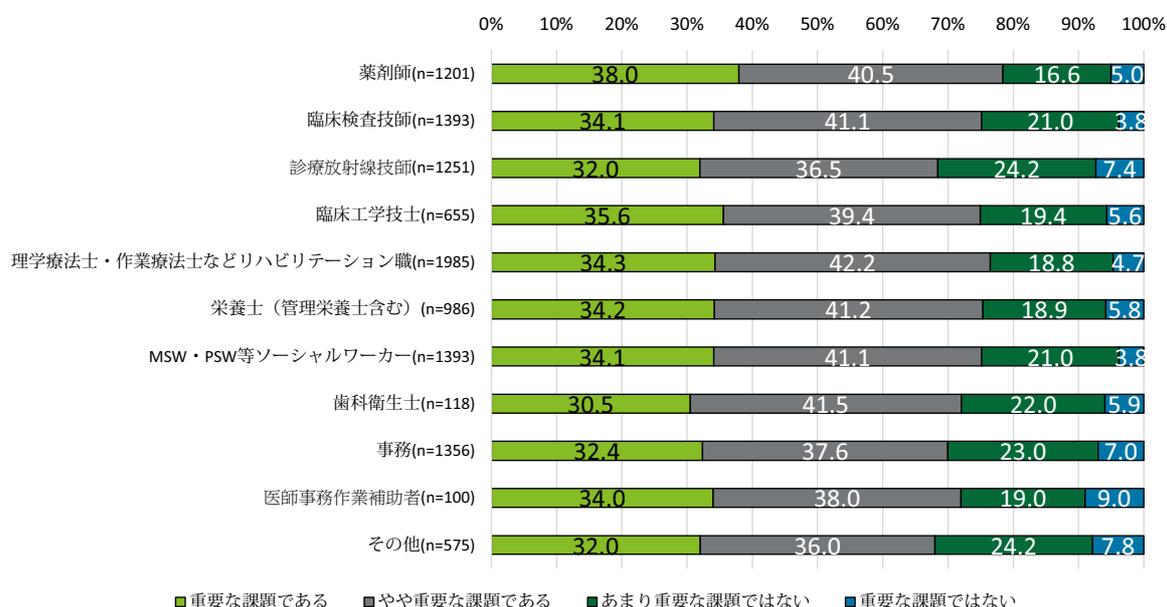
▶ 長時間労働にかかる医師による面接指導を受けなかった理由について、いずれの職種も「面接指導の対象外だったため」が最も多い。



コメディカル調査-45

問31. 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)

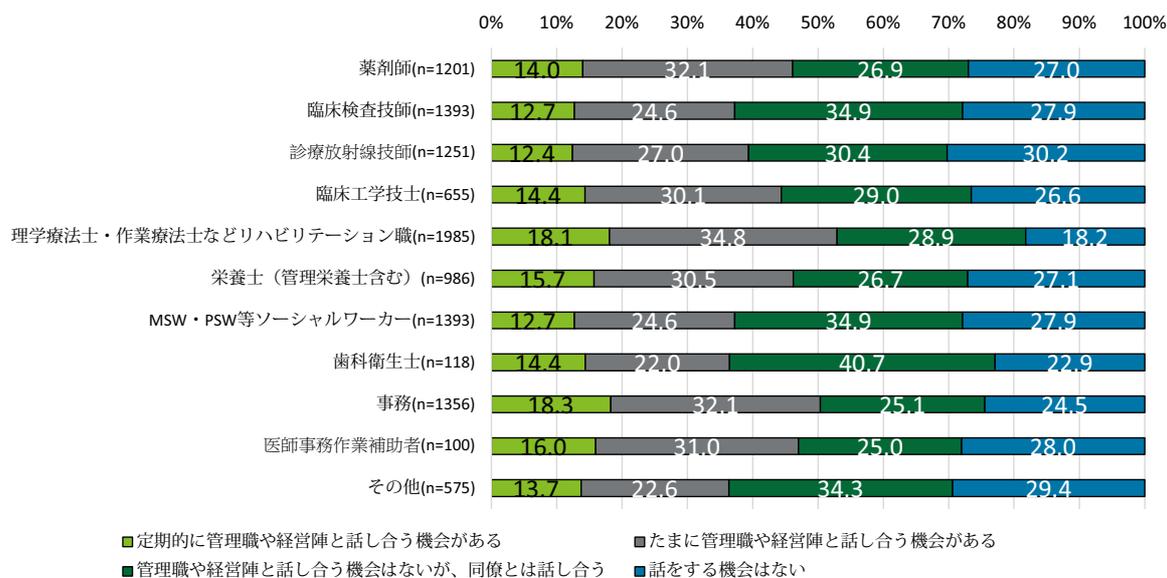
▶ 勤務環境改善に関する現状認識について、いずれの職種も「重要な課題である」「やや重要な課題である」と回答した割合が8割近くを占める。「診療放射線技師」については、他職種に比べて上記2つの回答を合わせた割合が低い。



コメディカル調査-46

問32. 従来より、医療法に基づき、医療機関の管理者は、医療従事者の勤務環境改善に努めなければならないとされており、その実施に当たっては、職員の参画を得ながら、PDCAサイクルにより計画的に取り組むよう指針が示されておりますが、あなたの勤務先の医療機関では、定期的に勤務環境について、話し合う機会がありますか。(該当するもの1つにチェックをしてください)

▶ 勤務環境について話し合う機会について、いずれの職種も「定期的に管理職や経営陣と話し合う機会がある」と回答した割合は2割以下にとどまっている。



コメディカル調査-47

問33. 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

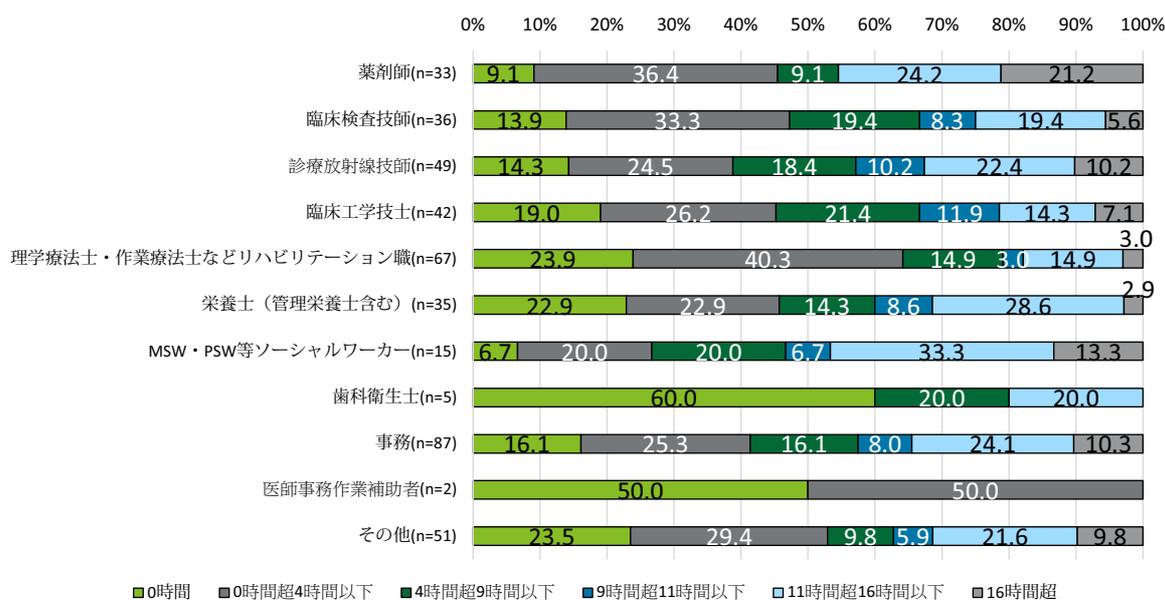
- ▶ 労働時間管理に関する取組のうち、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している」(79.9%/34.3%)である。
- ▶ 取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も低いものは、「勤務間インターバル制度を導入している」(4.0%/1.1%)である。

	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	65.8	17.9
2. 1回当たりの最長勤務時間の削減に取り組んでいる	38.5	8.4
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	79.9	34.3
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□数の□直し、夜勤回数の制限、仮眠時間の確保等)を□っている	26.5	6.4
5. 夜勤専従者への配慮(夜勤の時間・回数の制限等)を□っている	21.8	4.8
6. 夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している	27.6	7.1
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	20.4	3.3
8. 勤務間インターバル制度を導入している	4.0	1.1

コメディカル調査-48

「8. 勤務間インターバル制度を導入している」で「取り組んでいる」と回答した方は、インターバルの時間を記入してください。

- ▶ 勤務間インターバルの時間は、「栄養士(管理栄養士含む)」「MSW・PSW等ソーシャルワーカー」は「11時間超16時間以下」が最も多く、それ以外の職種については「0時間超4時間以下」が最多となっている。(サンプル数の少ない歯科衛生士は除く)



コメディカル調査-49

問33. 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

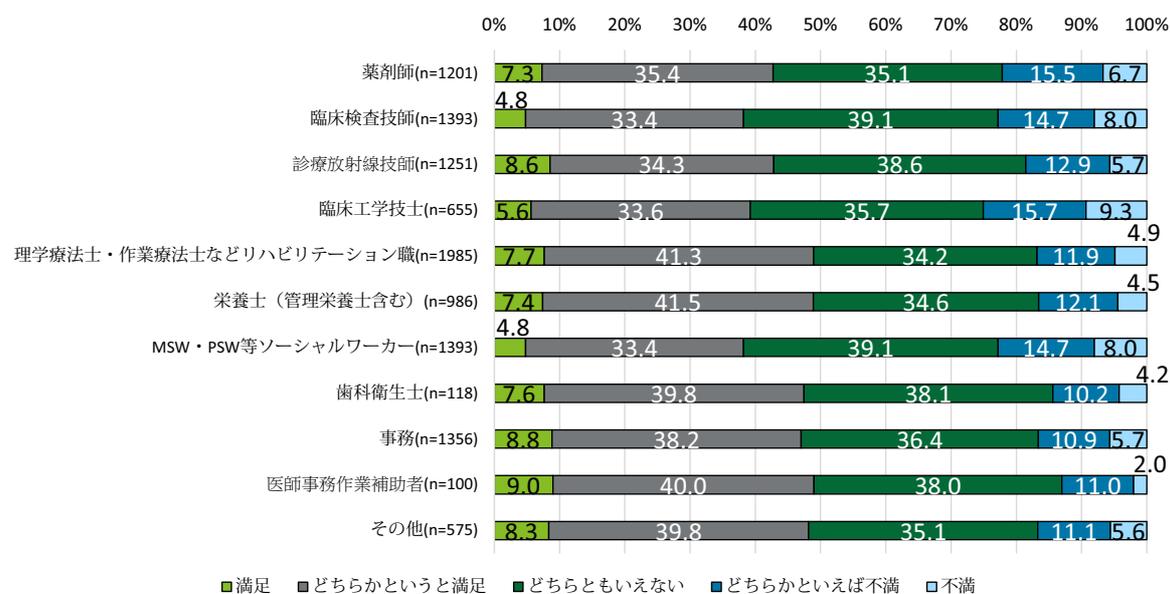
- ▶ 勤務負担軽減に関する取組のうち、取り組んでいる割合/効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「補助職(医師事務作業補助者、看護補助者等を配置している)」(47.3%/16.3%)である。
- ▶ 取り組んでいる割合/効果が高いと評価できる割合が最も低いものは、「タスクシェアによる負担軽減を図っている」(18.9%/3.9%)である。

	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	47.3	16.3
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)を活かしている	35.2	10.4
11. 当直(宿直・日直)明けの勤務者に対する配慮を□している(連続当直を□わない、当直明けに日勤を入れない等)	39.5	14.3
12. 夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・□当等の処遇を充実・改善している	27.8	6.2
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	35.9	7.6
14. 電子カルテやタブレット端末等のICT、IOT技術を活かした業務効率化・省□化に取り組んでいる	44.8	12.5
15. タスクシェアによる負担軽減を図っている	18.9	3.9
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	21.1	4.1

コメディカル調査-50

問33-1. 働き方全般に関しての満足度(該当するもの1つにチェックをしてください)

- ▶ 働き方全般に関しての満足度について、「満足」「どちらかという満足」の回答が4割~5割程度である。
- ▶ 「臨床検査技師」「臨床工学技士」「MSW・PSW等ソーシャルワーカー」は、他職種に比べて前向きな回答の割合が低い。



コメディカル調査-51

問33. 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

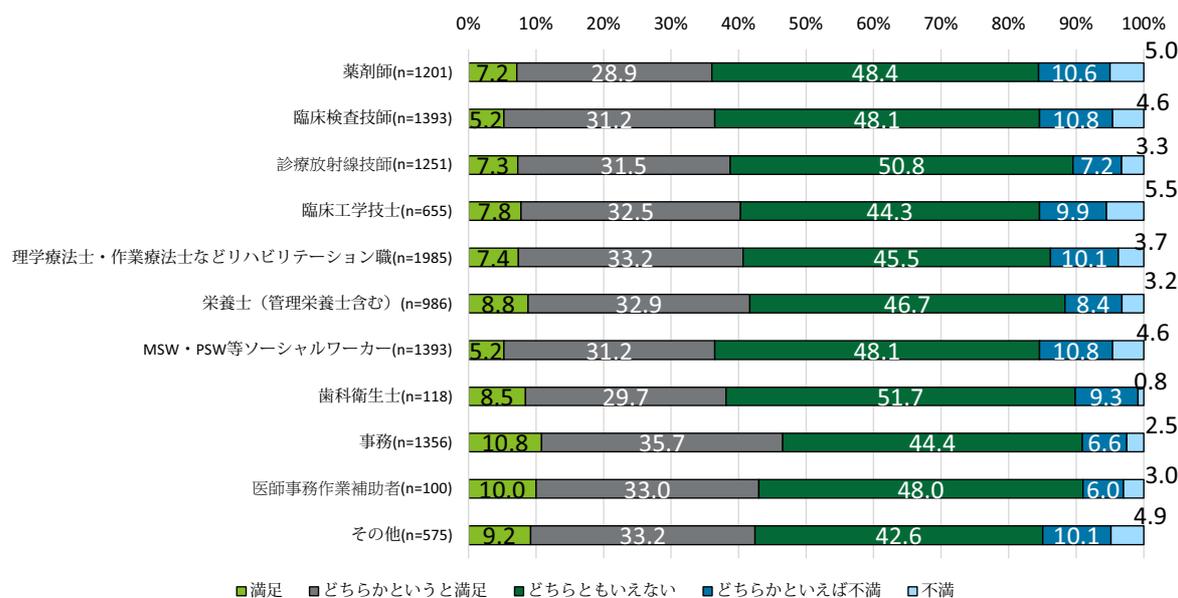
- ▶ 職員の健康支援に関する取組のうち、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「健康診断の事後措置(医療上の措置、就業上の措置、保健指導等)を実施している」(71.6%/15.7%)である。
- ▶ 取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も低いものは、「作業管理・作業環境対策(腰痛対策や眼精疲労対策等)に取り組んでいる」(15.3%/2.1%)である。

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
17. 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	71.6	15.7
18. 職員の健康教育や□体的健康対策(□活習慣病対策等)に取り組んでいる	46.1	7.8
19. 職員のメンタルヘルス教育研修を実施している	43.6	5.8
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□っている	24.4	3.3
21. 作業管理・作業環境対策(腰痛対策や眼精疲労対策等)に取り組んでいる	15.3	2.1
22. 産業医を選任し、職員に周知している	38.8	5.7

コメディカル調査-52

問33-2. 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」と回答した割合は40%程度である。



コメディカル調査-53

問33. 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

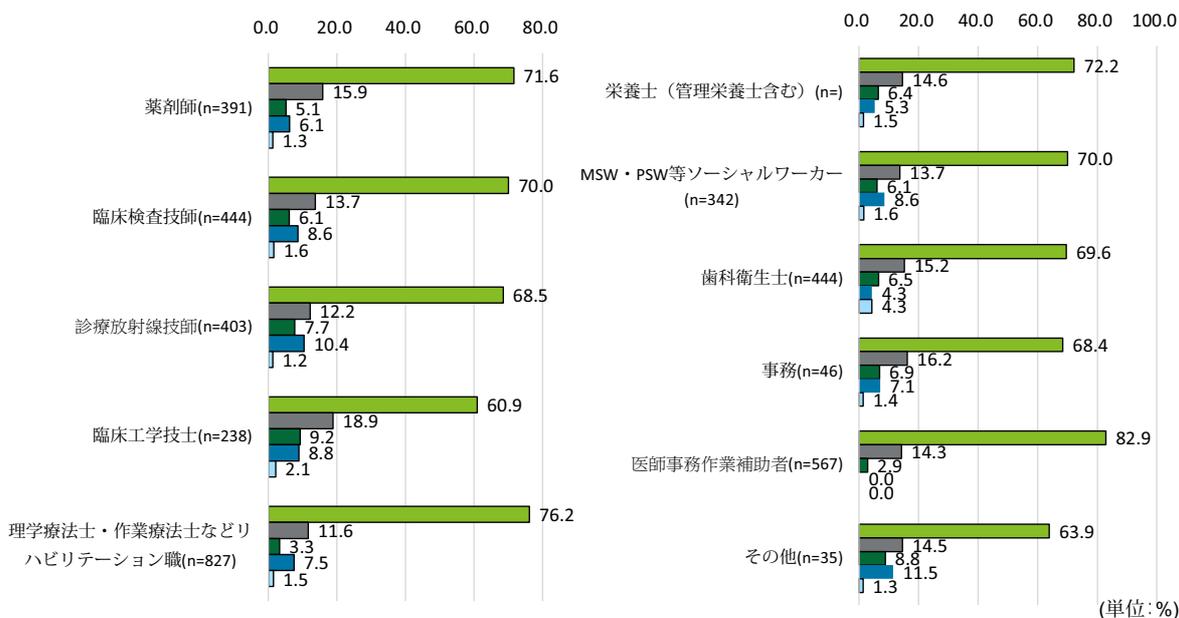
- ▶ 仕事と子育て・介護等の両立支援に関する取組のうち、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「院内保育所や提携保育所等を整備している」(52.2%/15.8%)である。
- ▶ 取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も低いものは、「子育て・介護を含む□活面との両□□援・ワークライフバランスに関する相談窓□の設置や専門スタッフの配置を□っている」(9.3%/1.3%)である。

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
23. 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	19.9	4.4
24. 法定以上の育児休業制度、子の看護休暇制度(男性職員・□性職員ともに対象)を導入している	41.2	11.3
25. 院内保育所や提携保育所等を整備している	52.2	15.8
26. 保育サービス(病児保育や夜間預かり保育等)を実施している	24.6	6.5
27. 院内や近隣に学童保育を整備している	12.5	2.8
28. 学童期の子どもを有する職員に対する□援制度を設けている	15.6	3.4
29. 本□の希望に応じて、子育て中の医師の当直を免除している	15.7	3.1
30. 介護短時間勤務制度を導入している	22.5	3.4
31. 法定以上の介護休業制度、介護休暇制度(男性職員・□性職員ともに対象)を導入している	21.1	3.2
32. 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・□性職員ともに対象)を実施している	20.2	4.4
33. 子育て・介護等を□っている職員が雇□形態や勤務形態を選択可能な制度を整備している	28.0	7.1
34. 保育・介護サービス利□料の補助制度(男性職員・□性職員ともに対象)を実施している	10.4	1.8
35. 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□の制度を設けている	12.5	2.3
36. 子育て・介護を含む□活面との両□□援・ワークライフバランスに関する相談窓□の設置や専門スタッフの配置を□っている	9.3	1.3
37. その他の子育て・介護との両□□援の制度・取組(男性職員・□性職員ともに対象)を実施している	3.2	0.8

コメディカル調査-54

33. 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○)

- ▶ 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6割以上と圧倒的に多い。それ以外の整備状況については、「短日勤務」が次に多い結果となっている。



コメディカル調査-55

問33. 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

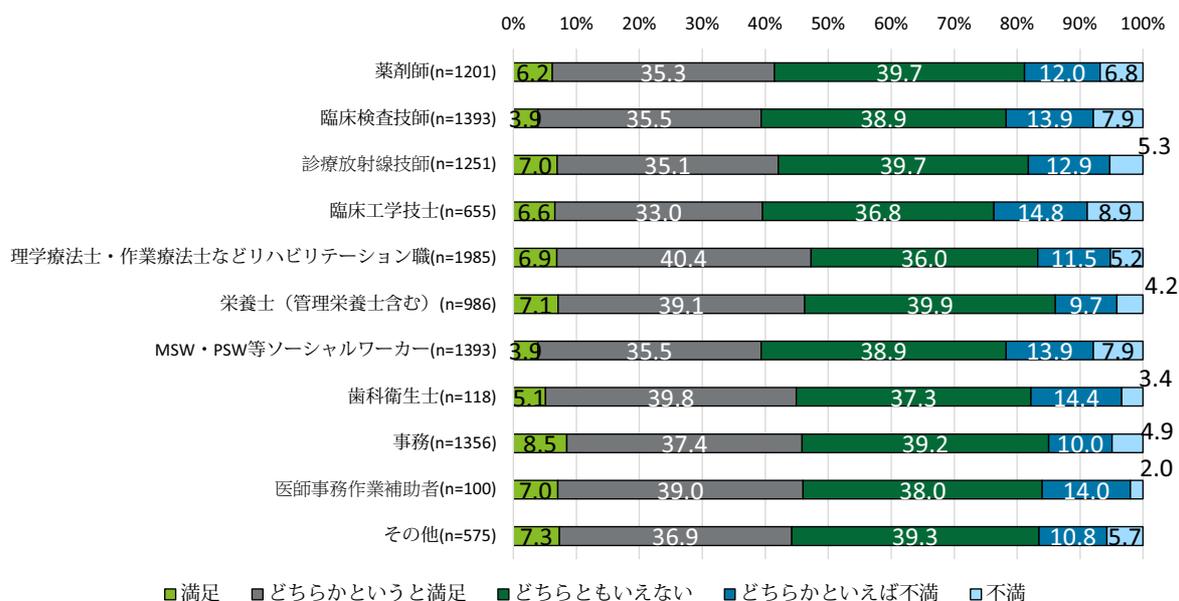
▶ 職員のいじめ・ハラスメント等対策においては、「職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している」(61.1%/7.2%)、風土・環境整備においては「職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している」(51.9%/8.0%)が多く取り組まれ評価されている。人材の定着化においては、「定期的に職員の希望を把握し、配置や業務面の配慮をしている」が多く取り組まれ評価されている(30.3%/4.8%)。

		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	38. 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	61.1	7.2
	39. 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機会を設けている	41.6	5.3
	40. 職員の働く満足度の調査を設けている	39.3	4.4
風土・環境整備	41. 職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している	51.9	8.0
	42. 職員の地域活動への支援(ボランティア活動の支援等)を実施している	17.8	2.5
人材の定着化	43. 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	30.3	4.8
	44. 複数主治医制を採用している	11.3	1.7

コメディカル調査-56

問33-3. 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、いずれの職種においても4割程度である。



コメディカル調査-57

問33. 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

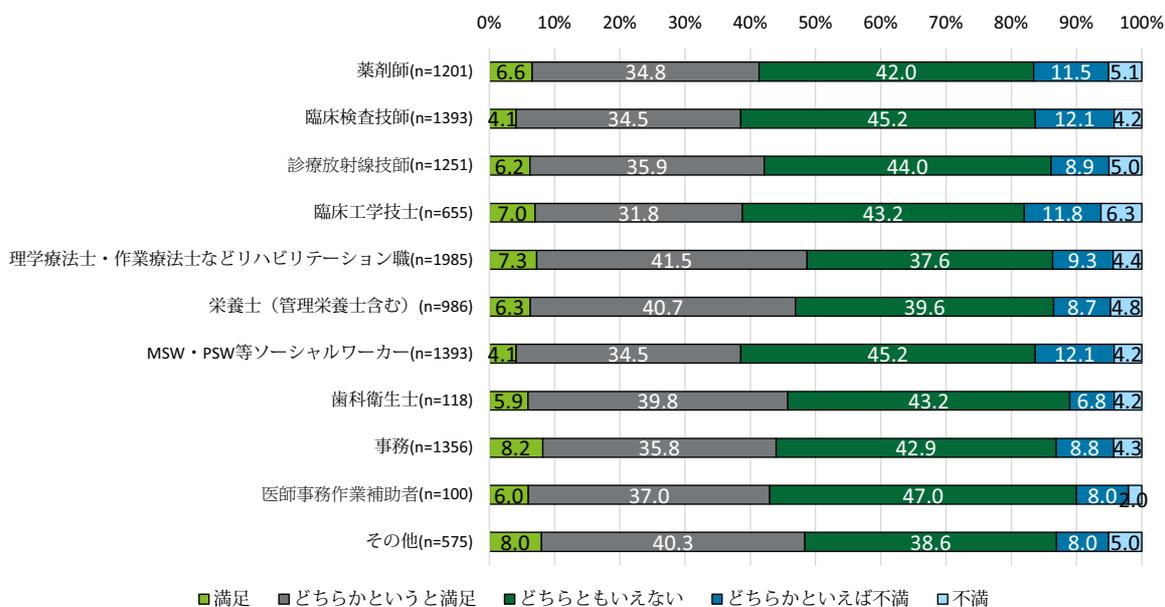
▶ キャリア形成支援においては、「施設外の研修への参加を支援している」(55.8%/13.4%)、休業後のキャリア形成支援においては、「復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている」(27.4%/5.7%)が多く取り組まれ評価されている。

		取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
キャリア形成支援	45. 施設外の研修への参加を□援している	55.8	13.4
	46. 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	39.1	10.3
	47. すべての職員のキャリア形成□援のために研修や子育てとの両□□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	10.3	1.7
	48. 法□内での□事ローテーションが、キャリア形成□援の視点から適切に実施されている	11.0	1.9
休業後のキャリア形成支援	49. 専門資格の取得を□援する制度を設けている	27.5	6.5
	50. 産休・育休復帰後のキャリア形成の□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□っている	14.7	2.7
	51. 復職者が利□できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている	27.4	5.7
	52. 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	11.1	2.3

コメディカル調査-58

問33-4. 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)

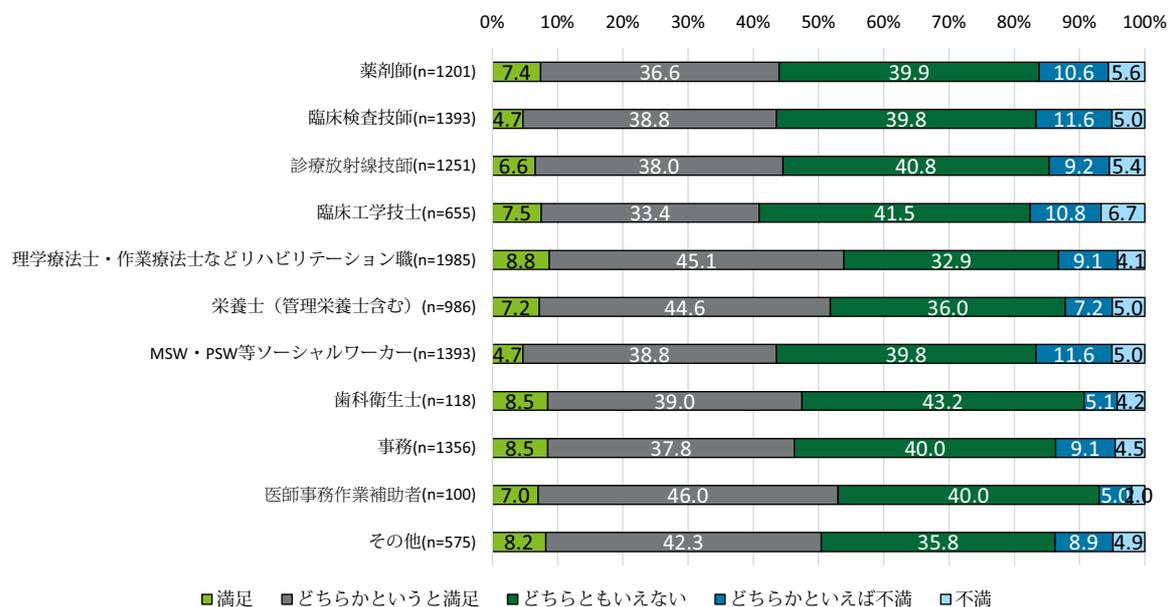
▶ 仕事の充実感・達成感に関する満足度について、「満足」「どちらかという満足」を合わせた割合は、4割~5割程度である。
▶ 「臨床検査技師」「臨床工学技士」「MSW・PSW等ソーシャルワーカー」は他職種に比べて前向きな回答の割合が低い。



コメディカル調査-59

問33-5. 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5割程度である。
- 「臨床検査技師」「MSW・PSW等ソーシャルワーカー」は他職種に比べて前向きな回答の割合が低い。



コメディカル調査-60

問33. 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/効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「患者満足度の調査を□っている」(64.3%/12.2%)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「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」(13.8%/2.5%)である。(「その他」を除く)

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
53. 患者満足度の調査を□っている	64.3	12.2
54. 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	21.6	3.8
55. 定年退職者の再雇□に積極的に取り組んでいる	48.4	11.2
56. 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	13.8	2.6
57. 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□の理解を求めている	13.8	2.5
58. その他	0.8	0.2

コメディカル調査-61

問33-6. 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」「どちらかという満足」を合わせた割合は、いずれの職種においても4割程度である。
- 他職種と比較すると、「臨床工学技士」と「MSW・PSW等ソーシャルワーカー」の満足度が低い結果となっている。

