

V 医療機関に対する実態調査及びその分析

(1) 調査概要

医療従事者の勤務環境改善の更なる推進施策を検討する際の基礎資料とするため、勤務の現状や勤務環境改善の取組状況等についてのアンケート実態調査を実施した。今年度の調査では、経年比較を可能とする設問を残しつつ、より正確な実態を把握するための設問変更や、勤務医の自己研鑽等に関する設問追加を行った。

(調査概要)

調査対象	全国の全病院、有床診療所およびその職員
調査票の種類と 主な調査内容	施設票（病院票・有床診療所票）、職員票（医師票・看護職票・コメディカル票）の全5種類 ■施設票（病院票・有床診療所票） 勤務環境改善の取組状況、勤改センターの認知状況等について ■職員票（医師票・看護職票・コメディカル票） 労働時間・休日休暇・当直や夜勤等の勤務の現状、勤務環境改善の取組の評価等について
回答対象者	■施設票（病院票・有床診療所票） 施設管理者等の勤務環境改善の取組状況等を把握している方 ■医師票 当直・夜勤を行っている、フルタイム勤務の正規職員である医師（病院長その他の管理職及び研修医は除く） ■看護職票 病棟にて夜勤を行っている、フルタイム勤務の正規職員である看護職（看護部長その他の管理職は除く） ■コメディカル票 フルタイム勤務の正規職員であるコメディカル
1病院あたりの 回答数	病床規模ごとに回答者・回答人数を選定した。 (20～299床) 医師票：10名程度、看護職：5名程度、施設票1名 (300～399床) 医師票：15名程度、看護職：10名程度、施設票1名 (400～499床) 医師票：20名程度、看護職：15名程度、施設票1名 (500床以上) 医師票：20名程度、看護職：20名程度、施設票1名
回答方法	施設票、職員票ともにWeb回答の形式とした。（なお、昨年度回答のあった施設票については、昨年度の回答内容が反映されているWEBの仕様とした）
調査期間	2022年10月17日～11月30日

回収数（回収率）	病院票：1,587（19.4%）（昨年度 1,768、一昨年度 1,245） 有床診療所票：843（16.6%）（昨年度 879、一昨年度 742） 医師票：5,093（昨年度 5,870、一昨年度 4,908） 看護職票：11,826（昨年度 12,318、一昨年度 10,194） コメディカル票：9,756（昨年度 10,096、一昨年度 8,568）
備考	調査票回収について： 昨年度と比較し、全調査票で回収数が下回った。回収数が減少した要因として、今年度は本調査以外にも医療機関に対する各種アンケートが多く実施されており、回答の協力が得られにくい状況下であったことが推察される。 また、本調査は経年で実施しているが、回収サンプルの年齢構成や勤務施設の属性等の変化により、調査結果の経年比較を行う際は留意して解釈する必要がある。



WEB 調査画面のトップページ（病院票の例）



WEB 調査 回答画面（医師票の例）

(2) 調査方法

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

加えて、回収率向上の方策として、下記の対応を実施した。

① 調査票のダウンロード機能搭載

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

② 医療関係団体、病院グループへの案内

医療関係団体や病院グループへの案内を実施した。

③ 未回答施設への再案内状発送、リマインドメール送信

調査期間中の 11 月 3 日時点での未回答施設に対して、再案内状発送による調査リマインドを行った。さらに今年度は、昨年度回答があった施設で、回答期限 1 週間前時点で回答がない施設に対して、メール送信による調査リマインドを行った。

④ 調査期間の延長

当初、調査終了日は 11 月 11 日を予定していたが、調査終了日直前に回答数が増加していた実態を踏まえて、厚生労働省と協議の上、11 月 30 日まで期間延長することとした。併せて、調査画面に期間延長の案内を表示した。

(3) 分析の視点と結果

調査結果について、各調査票の単純集計のほか、主に病院票と医師票の結果を組み合わせる様々な分析を実施した。なお、それぞれの調査票ごとの結果概要や個別の設問の調査結果は巻末に参考資料として掲載した。

(調査結果要約)

分析項目	結果要約
①回答属性	<ul style="list-style-type: none"> 病院票・有床診療所票ともに既存（昨年度から引き続き回答を得た医療機関）が過半数を超えている（病院票：既存 57.8%、新規 42.2%、有床診療所票：既存 52.0%、新規 48.0%）
②経年調査から見た傾向・今年度の特徴	<ul style="list-style-type: none"> 医師の時間外労働時間は、昨年度までは増加傾向であったが、病院調査では横ばい、有床診療所調査・医師調査では減少傾向にある。2024年4月からの医師の時間外・休日労働時間の上限規制を前に、医師の長時間労働抑制が徐々に進みつつあることがうかがえる。 年5日の年次有給休暇取得義務化以降、医師、看護師及びコメディカルの全職種において、年次有給休暇を5日以上取得した割合が増加している。「いきサポ」「勤改センター」の認知度は令和4年度に大きく向上している。（国の法整備・施策が着実に医療現場の勤務環境改善の取組に寄与していることがうかがえる）
③勤務環境に関する現状認識・取組（病院調査と医師調査の比較より）	<ul style="list-style-type: none"> 定期的に管理職や経営陣と勤務環境改善について話し合う機会が多い医師ほど、時間外・休日労働時間の上限規制の時期・内容を把握し、すでに自らの働き方を見直し始めていることが分かった。管理職や経営陣が勤務環境改善に積極的に関与することが、医師の意識変化に寄与することが示唆される。 病院が取組んでいると認知しているにも関わらず、医師には認知されていない傾向にある取組として、取組認知の差が大きい順に、健康支援「産業医の選任と職員への周知」（60.6%）、仕事と子育て・介護の両立支援「介護短時間勤務制度の導入」（43.8%）、キャリア形成支援「施設外研修への参加支援」（41.5%）が挙げられた。 医師が「効果が高い」と回答した取組には、効果が高い順に、勤務負担軽減「補助職（医師事務作業補助者、看護補助者等）の配置」（43.8%）、労働時間管理「年次有給休暇をはじめとする休暇の取得促進」（38.3%）、仕事と子育て・介護の両立支援「院内保育所等の整備」（33.6%）が挙げられた。
④年代別の違いについて	<ul style="list-style-type: none"> 年代が低いほど、医師の1か月間の時間外・休日労働時間数や宿直1回あたりの平均実労働時間数は長い傾向がある。いずれの年代も「時間外労働を減らしたい」との回答が「減らしたくない」を大幅に上回るが、年代が低い医師ほど「時間外労働を減らしたい」割合が多く、勤務環境改善を「重要な課題」と捉えている割合も多い。年代によって仕事への意識、希望する働き方等に差があることが考えられるため、若い年代とマネジメント層との意識のギャップを認識しつつ、勤務環境の改善を行っていくことが求められる。

⑤職種間での違いについて	<ul style="list-style-type: none"> 看護職の1か月間の時間外・休日労働時間数は、45時間以下の割合が80.8%であるが、看護職の7割以上が時間外労働を減らしたい意向であり、また働き方全般の満足度は職種別で最も低くなっている。医師から看護職、コメディカルへのタスクシフトが進みつつあるが、全職種の業務負担のバランスを考え、調整しながら進めることが重要と考えられる。
⑥時間外労働に起因する要因について	<ul style="list-style-type: none"> 医師の時間外労働時間削減の取組施策の一つとしてタスクシフト・シェアの取組があるが、比較的病床規模が大きいと「複数主治医制の実施」、「休日・時間外当番医制の実施」の取組が進みつつも「医師事務作業補助者の導入」と比べると取組の割合は少ない。医師同士のタスクシェアを推進することも重要と考えられる。
⑦職員の満足度を向上させる取組について（取組内容の視点から）	<ul style="list-style-type: none"> 職員（全職種共通）の満足度を向上させる取組には、カテゴリごとに、健康支援「健康教育や身体的健康対策」、仕事と子育て・介護の両立支援「治療との両立支援」、職員のいじめ・ハラスメント対策「研修の実施や参加支援」、風土・環境整備「仮眠室や休憩室の整備」、人材の定着化「職員の希望を把握した配置等の配慮」が挙げられた。 医師は、宿直明けの業務負担軽減や、宿直明けを休みとする施策により、満足度が向上することが分かった。医療の安全・質向上に繋げるためにも、医療機関は宿直明けの負担軽減策を講じることが求められる。
⑧職員の満足度を向上させる取組について（取組の展開方法の視点から）	<ul style="list-style-type: none"> 勤務環境改善施策の取組数が多いほど、職員の満足度が高まる傾向にあるため、単一の取組ではなく、複数の取組を行うことが重要であると考えられる。
⑨いきサポ・勤改センターの認知度と勤務環境改善の取組状況	<ul style="list-style-type: none"> 「いきサポ」においては、勤務環境改善を重要な課題と捉え、実際に改善に取り組んでいる医療機関ほど活用度合いが高まっている。 医療機関全体の「勤改センター」の認知度は高まっているが、勤務環境改善が必要であるにもかかわらず利用が進んでいない医療機関も一定数存在する可能性がある。今後は勤務環境改善が必要な医療機関へのアプローチがより求められると思われる。

① 回答属性について

【分析結果】

- ・ 施設票において、既存（昨年度から引き続き回答を得た施設）と新規（今年度新たに回答を得た施設）の割合は、病院票：既存 57.8%、新規 42.2%、有床診療所票：既存 52.0%、新規 48.0%であった。（図 V. 1. -V. 2）
- ・ 病床数別では、病院票は 500 床以上 10.1%、400 床以上 500 床未満 6.2%、300 床以上 400 床未満 9.6%、200 床以上 300 床未満 12.2%、100 床以上 200 床未満 31.6%、100 床未満が 30.4%であった。全国の病床数別病院数（令和 3 年）と比較すると、病院票は 500 床以上の割合が 5.3%多く、100 床未満の割合は 5.7%少ない。有床診療所票は、10-19 床 73.1%、1-9 床 26.9%であった。全国の病床数別有床診療所数（令和 3 年）と比較すると、概ね病床数別の割合は近似している。（病院調査-3、有床診療所調査-4、表 V. 1.）

表 V.1. 病床数別の病院数・有床診療所数

	病院票 (令和 4 年) n=1,587	全国の病床数別病院数 (令和 3 年) * 1 n=8,205
500 床以上	10.1%	4.8%
400 床以上 500 床未満	6.2%	4.5%
300 床以上 400 床未満	9.6%	8.2%
200 床以上 300 床未満	12.2%	12.6%
100 床以上 200 床未満	31.6%	33.9%
100 床未満	30.4%	36.1%
	100%	100%

	有床診療所票 (令和 4 年) n=843	全国の病床数別有床診療所数 (令和 3 年) * 1 n=6,169
10-19 床	73.1%	71.2%
1-9 床	26.9%	28.8%
	100%	100%

*1 出所：厚生労働省「医療施設(動態)調査・病院報告の概況」(令和 3 年)

- ・ 医療機能別では、病院票：高度急性期 6.9%、急性期 46.3%、回復期 14.9%、慢性期 31.9%、有床診療所票：高度急性期 0.4%、急性期 69.6%、回復期 14.0%、慢性期 16.0%であった。（病院調査-7、有床診療所調査-5）
- ・ 職員票において、年代別では、医師：20 代 8.5%、30 代 31.1%、40 代 29.6%、50 代 18.3%、60 代 12.5%、看護職：20 代 23.6%、30 代 23.4%、40 代 31.2%、50 代 18.9%、60 代 2.9%、コメディカル：20 代 21.7%、30 代 31.6%、40 代 28.4%、50 代 15.6%、60 代 2.8%であった。（医師調査-2、看護職調査-2、コメディカル調査-2）
- ・ また、性別については、医師：男性 74.4%、女性 24.7%、その他 0.8%、看護職：男性

11.6%、女性 87.8%、その他 0.6%、コメディカル：男性 46.5%、女性 52.5%、その他 0.9%であった。（医師調査－3、看護職調査－4、コメディカル調査－4）

【考察】

- ・ 施設票において、病院票・有床診療所票ともに既存（昨年度から引き続き回答を得た施設）が過半数を超えているが、新規（今年度新たに回答を得た施設）も含まれるため、経年変化の結果を解釈する際には留意が必要である。なお、医療機能別の割合については過去調査で大きな変化は見られない。
- ・ 職員票においては、令和2年度以降、20代・30代など比較的若手の職員からの回答割合が高い傾向にある。令和2年度以降、調査方法をWEB調査としており、スマートフォン等から回答できる仕様としていることが要因の一つとして考えられる。併せて、調査結果の経年比較では、令和2年度以降若手職員の回答割合が増加していることも考慮する必要がある。

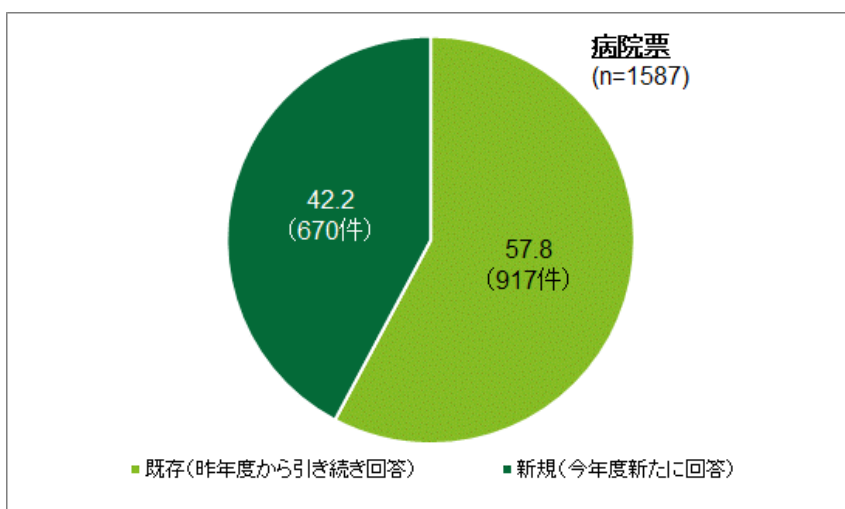


図 V.1. 病院調査における既存回答と新規回答の割合

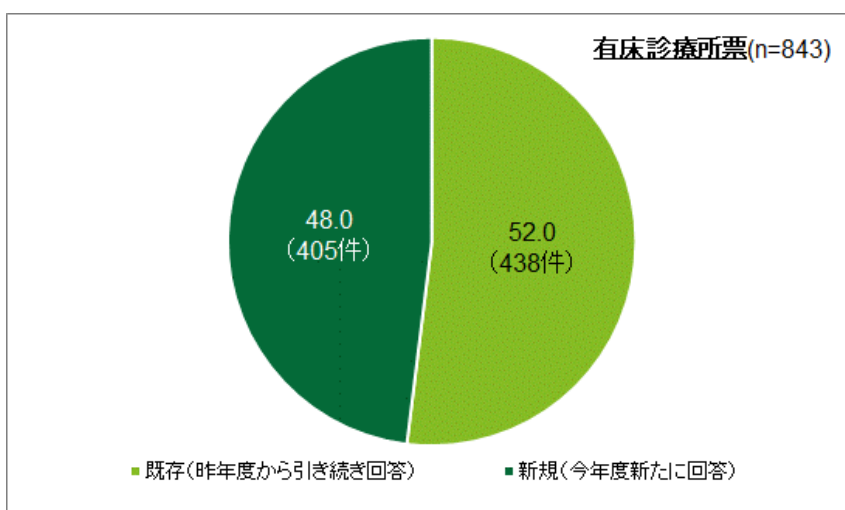


図 V.2. 有床診療所調査における既存回答と新規回答の割合

② 経年調査から見た傾向・今年度の特徴について

【分析結果】

- ・フルタイム勤務正規職員の医師の月平均時間外労働時間数は、病院調査では平成 30 年度以降（令和 2 年度を除き）、横ばい傾向となっている。有床診療所調査では、令和元年度以降、月平均時間外労働時間数が 0 時間超の割合が増加するなど、長くなる傾向がみられたが、令和 4 年度にはその割合が減少している。職員から回答を集める医師調査においては、平成 28 年度から令和 3 年度まで 1 か月間の時間外・休日労働時間数が 80 時間超の割合が増加するなど、長くなる傾向がみられたが、令和 4 年度は 80 時間超の割合が減少している。（病院調査－18、有床診療所調査－18、医師調査－16）
- ・フルタイム勤務正規職員の看護職の月平均時間外労働時間数は、病院調査では平成 30 年度以降増加傾向にある。有床診療所調査では、令和 2 年度以降、月平均時間外労働時間数が 0 時間超の割合が増加傾向にあるが、令和 4 年度は 10 時間超の割合が減少している。（病院調査－19、有床診療所調査－19）
- ・コメディカルのうち月平均時間外労働時間数が最も長い職種は事務であり、令和元年度以降同様の傾向である。（病院調査－20）
- ・医師の年次有給休暇取得日数は、令和元年度の年 5 日取得義務化以降、4 日以下の割合が減少し、5 日以上の割合が増加している。看護職の年次有給休暇取得日数は、令和 2 年度に「5～8 日」の割合が大きく増加し、令和 2 年度以降「9～12 日」「13～20 日」の割合が増加傾向にある。コメディカルの年次有給休暇取得日数は、令和元年度の年 5 日取得義務化以降、4 日以下の割合が減少し、5 日以上の割合が増加している。※令和 2 年度調査で、令和元年度の年次有給休暇取得日数を聞いている。（図 V. 3.－V. 5）
- ・勤務環境に関する取組状況は、昨年度から大きな進展は見られない。（病院調査－49、有床診療所調査－45）
- ・令和 4 年度の「いきサポ」の認知度は、病院調査・有床診療所調査とも昨年度より高くなっており、認知度が高まっていることがうかがえる。（病院調査－67、有床診療所調査－57）
- ・令和 4 年度の「勤改センター」の認知度は、病院調査・有床診療所調査とも昨年度より高くなっており、利用意向について、病院調査では「利用したい」などの積極的な回答割合が増加しているが、有床診療所調査では大きな変化は見られない。（病院調査－71, 72、有床診療所調査－61, 62）

【考察】

- ・時間外労働時間について、医師は昨年度までは増加傾向であったが、病院調査では横ばい、有床診療所調査・医師調査では長時間労働が減少傾向にある。2024 年 4 月からの医師の時間外・休日労働時間の上限規制を前に、医師の長時間労働抑制が徐々に進みつつあることがうかがえる。なお、令和 2 年度以降、職員票において 20 代・30 代から回答割合が増えており、回答集団の特性を考慮する必要がある。時間外労働の推移については、今後も継続して実態を把握していくことが求められる。

- 年5日の有給休暇取得義務化以降、年次有給休暇を5日以上取得した者の割合は、医師、看護師、コメディカルの全職種において、増加している。また、「いきサポ」「勤改センター」の認知度は令和4年度に向上しており、国の法整備・施策が着実に医療現場の勤務環境改善の取組に寄与していることがうかがえる。ただし、年次有給休暇は4日以下の割合が依然として一定認められる点にも留意が必要である。今後も医療機関においては、より一層の勤務環境の改善が期待される。

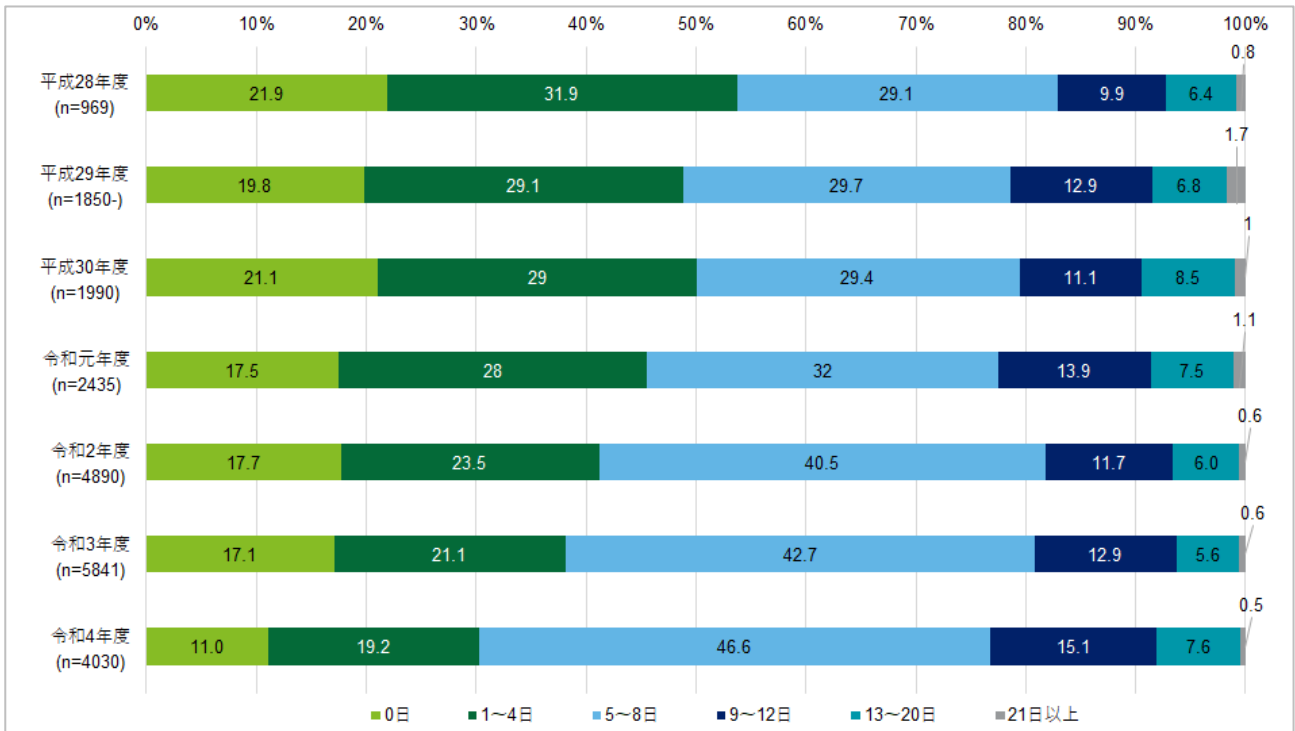


図 V.3. 年次有給休暇の取得日数（医師調査－27）

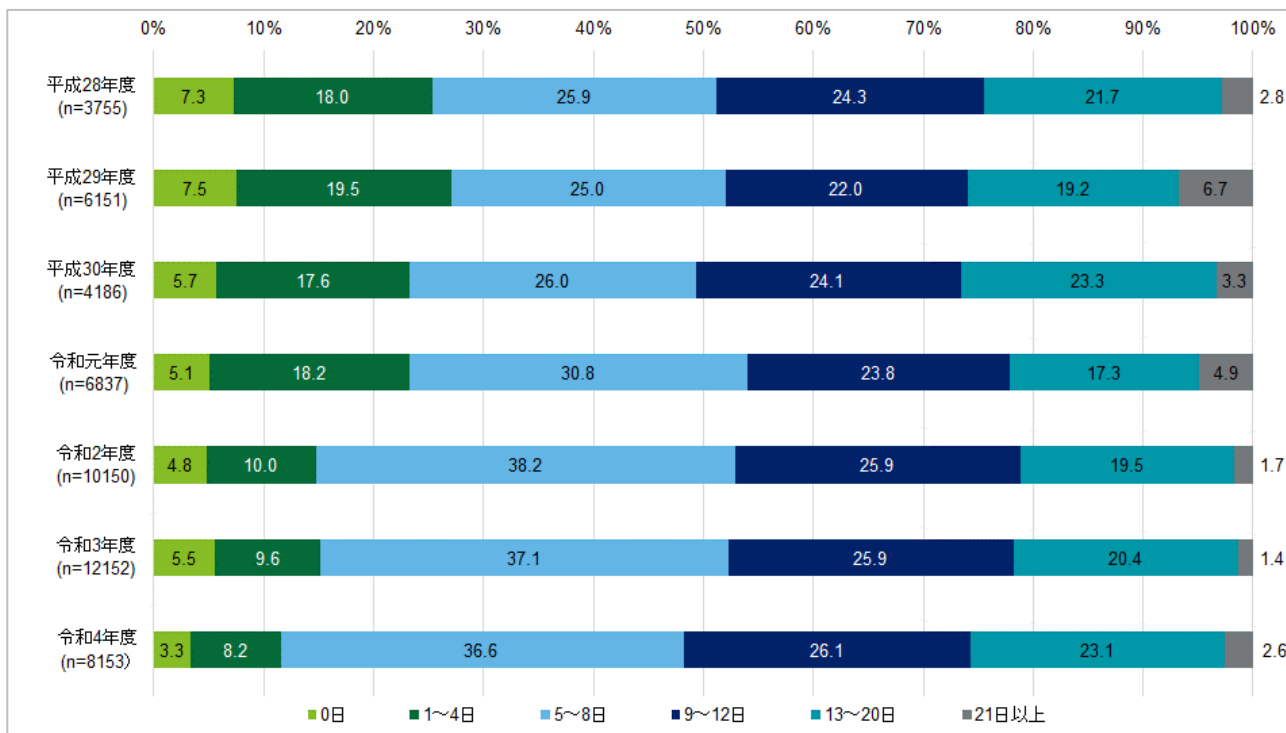


図 V.4. 年次有給休暇の取得日数（看護職調査-27）

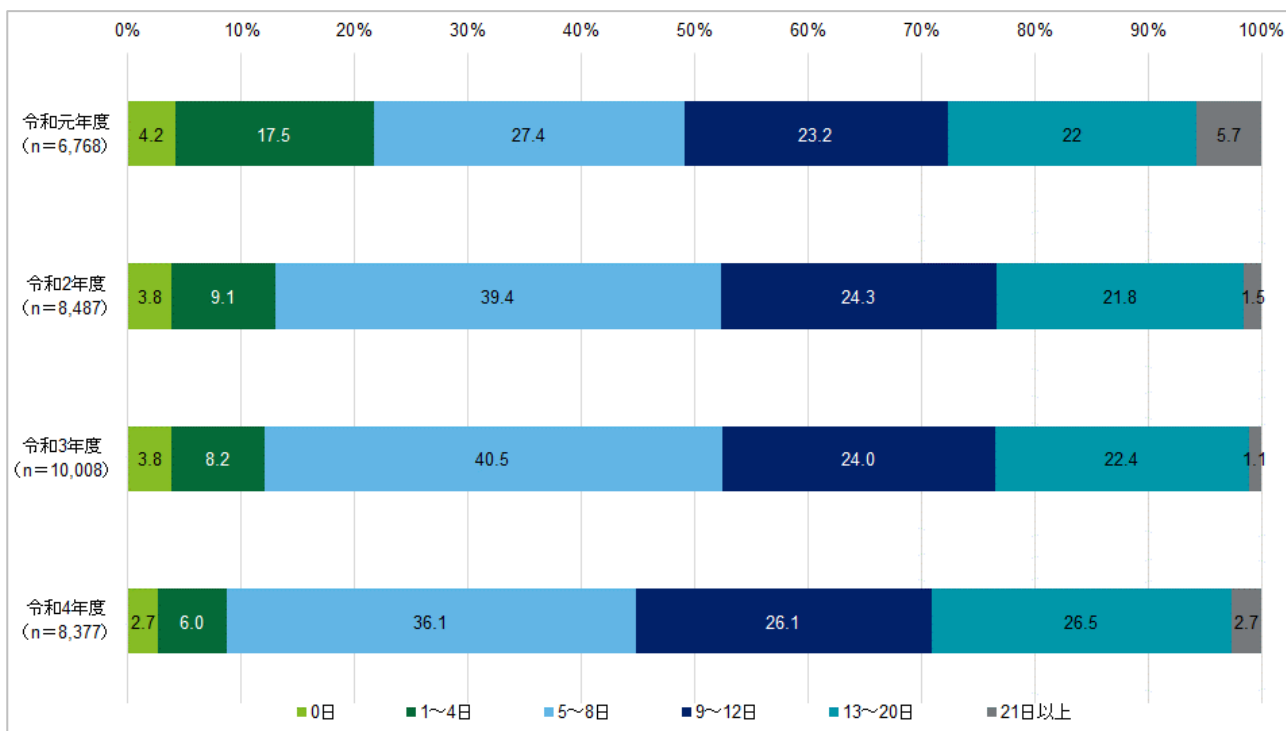


図 V.5. 年次有給休暇の取得日数（コメディカル調査-27）

③ 勤務環境に関する現状認識・取組（病院調査と医師調査の比較より）

【分析結果】

- ・ 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」と「やや重要な課題である」を合わせた割合は病院調査では 89.2%であったのに対し、医師調査では 78.5%であった。施設側よりも勤務医の方が勤務環境改善を重要と認識している割合が低かった。一方、勤務環境改善について管理職や経営陣と話し合う機会がある医師ほど、自らの働き方を見直し始めていることがわかった。（図 V. 6. - 8.）
- ・ 勤務環境改善の取組について、病院調査と医師調査における「取組んでいる」と回答された割合の差が最も大きい取組（取組認知の差分）を分析した。取組認知の差分が大きい順に、健康支援「産業医の選任と職員への周知」（60.6%）、仕事と子育て・介護の両立支援「介護短時間勤務制度の導入」（43.8%）、キャリア形成支援「施設外研修への参加支援」（41.5%）が挙げられた。（表 V. 2.）
- ・ 医師調査において勤務環境改善に「取組んでいる」と回答されたうち、医師が「効果が高い」と回答した割合が最も大きい取組を分析した。効果が高い順に、勤務負担軽減「補助職（医師事務作業補助者、看護補助者等）の配置」（43.8%）、労働時間管理「年次有給休暇をはじめとする休暇の取得促進」（38.3%）、仕事と子育て・介護の両立支援「院内保育所等の整備」（33.6%）が挙げられた（表 V. 2.）

【考察】

- ・ 定期的に管理職や経営陣と勤務環境改善について話し合う機会が多い医師ほど、時間外・休日労働時間の上限規制の時期・内容を把握し、自らの働き方を見直し始めていることが分かった。勤務環境改善を重要な課題と捉えている割合は病院調査より医師調査の方が低いが、管理職や経営陣が勤務環境改善に積極的に関与することにより、医師の意識変化に寄与することが示唆される。
- ・ 表 V. 2. の取組認知の差分が大きい取組に記載された取組は、病院が取組んでいると認知しているにも関わらず、医師には認知されていない傾向にある取組が挙げられているといえる。後述するが、勤務環境改善の取組は職員の満足度向上につながるものであるため、勤務環境改善の取組を進めるにあたっては、ただ取組を開始するだけではなく、職員への周知も十分に行いながら進めていくことが重要である。なお、病院調査と医師調査との間で突合を行った上での分析ではなく全体の傾向を示すデータであり、必ずしも自病院の個別の取組が認知されていない、自院の勤務医から効果が高いと思われていないわけではないことに留意されたい。

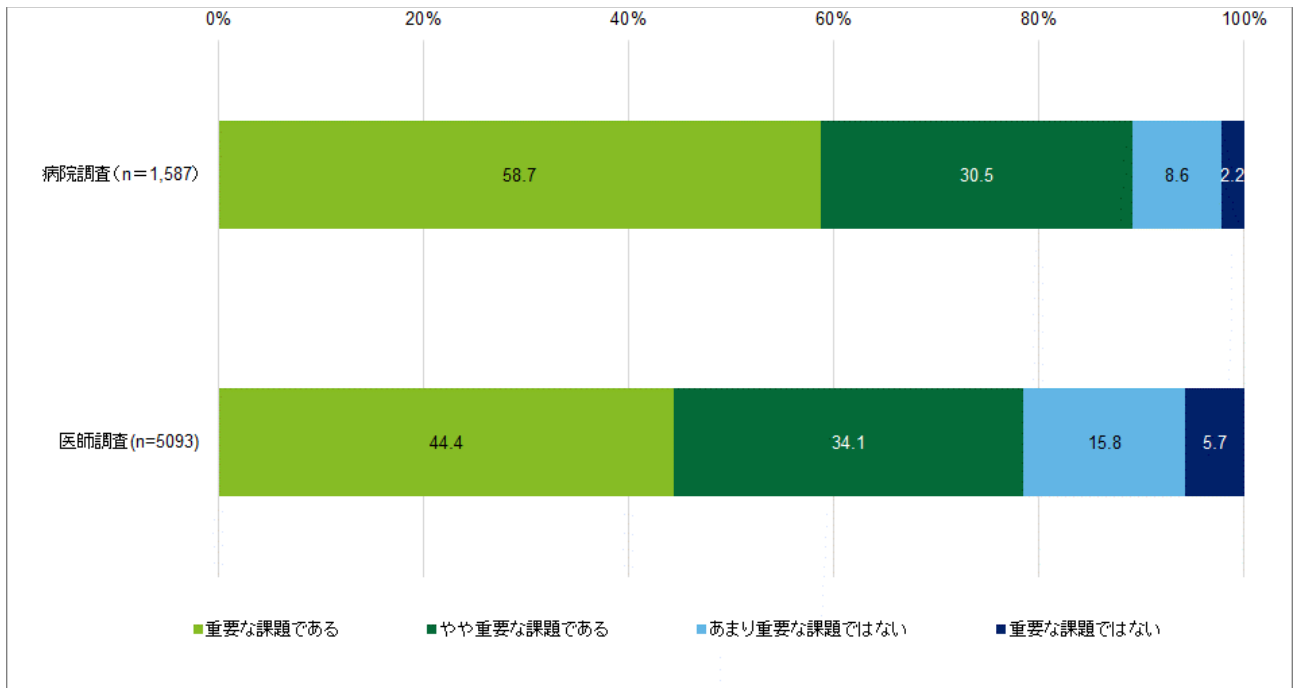


図 V.6. 勤務環境改善に関する現状認識（病院調査と医師調査）

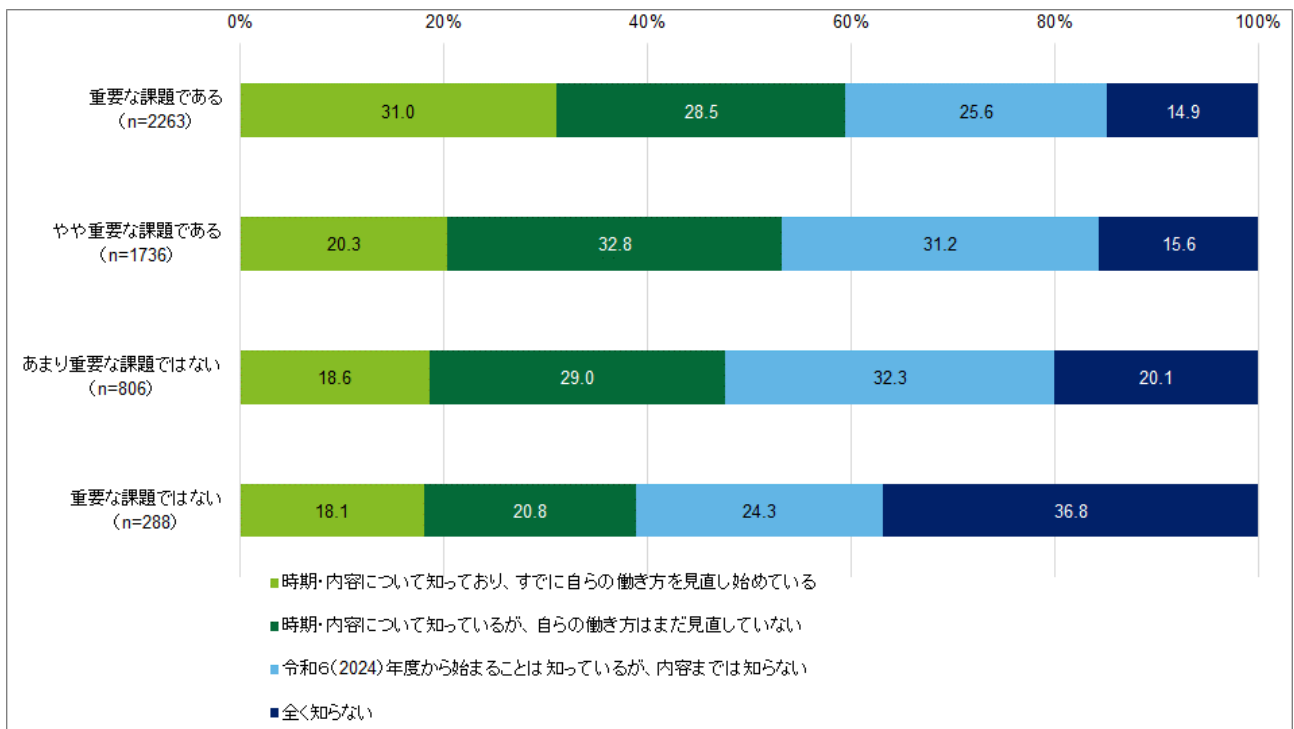


図 V.7. 勤務環境改善に関する現状認識と時間外労働上限規制の認知度（医師調査）

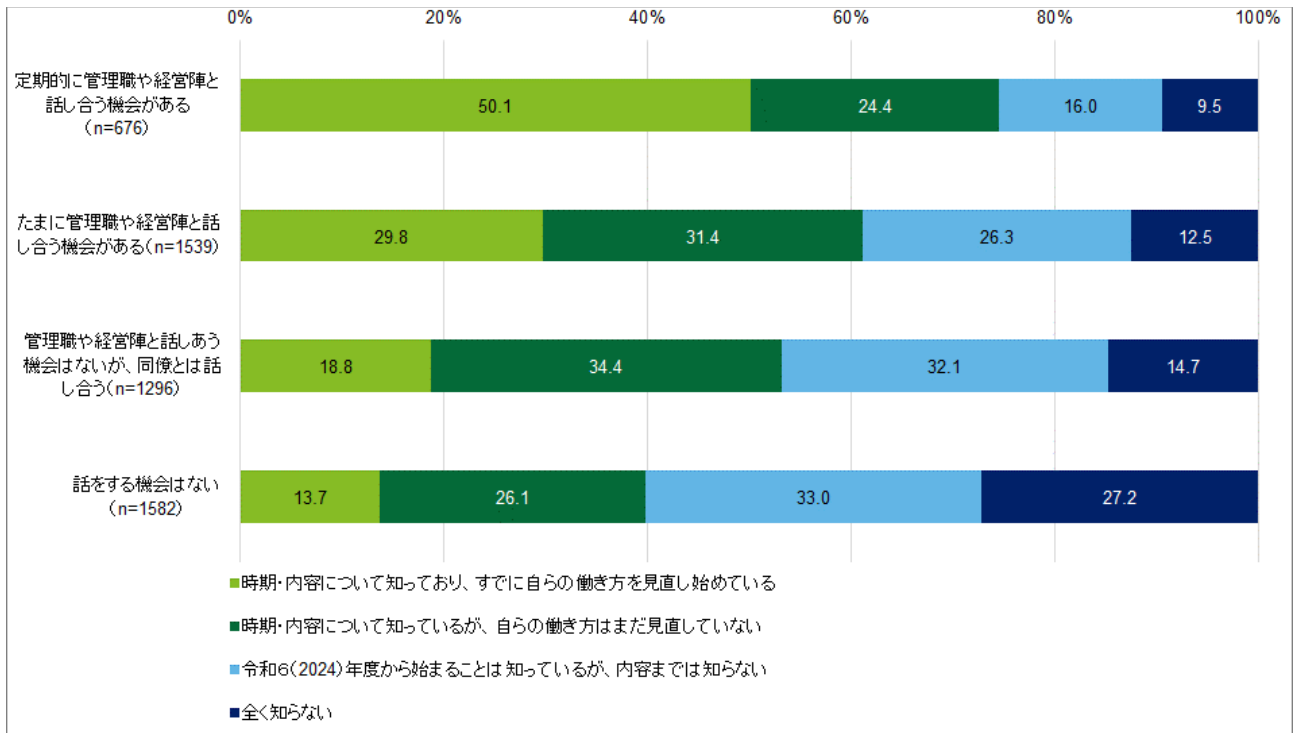


図 V.8. 勤務環境改善について話し合う機会と時間外労働上限規制の認知度 (医師調査)

表 V.2. 勤務環境改善の取組認知の差分が大きい取組、効果が高い取組（病院調査・医師調査）

カテゴリ	【病院調査・医師調査の比較】 取組認知の差分が大きい取組 病院調査と医師調査における「取組んでいる」と回答された割合の差が最も大きい取組（％）は取組認知の差分の割合	【医師調査】 効果が高い取組 医師が「効果が高い」と回答した割合が最も大きい取組（％）は効果が高いと回答された割合
労働時間管理	夜勤・交代制勤務の勤務間隔の適切な管理（39.3％）	年次有給休暇をはじめとする休暇の取得促進（38.3％）
勤務負担の軽減	当直（宿直・日直）明けの勤務者に対する配慮（28.7％）	補助職（医師事務作業補助者、看護補助者等）の配置（43.8％）
健康支援	産業医の選任と職員への周知（60.6％）	病気休職者向けの職場復帰支援プログラムの整備（19.9％）
仕事と子育て・介護の両立支援	介護短時間勤務制度の導入（43.8％）	院内保育所等の整備（33.6％）
職員のいじめ・ハラスメント対策	対応窓口の設置（25.3％）	研修の実施や参加支援（15.1％）
風土・環境整備	仮眠室・休憩室等の整備（25.6％）	仮眠室・休憩室等の整備（21.7％）
人材の定着化	職員の希望を把握した配置等の配慮（29.4％）	複数主治医制の採用（27.4％）
キャリア形成支援	施設外研修への参加支援（41.5％）	学会参加時の勤務免除等の措置（30.4％）
休業後のキャリア形成支援	短時間正職員制度や有期契約職員制度の導入（28.5％）	産休・育休復帰後のキャリア形成支援（21.2％）

④ 年代別の違いについて

【分析結果】

- ・ 医師の1か月間の時間外・休日労働時間数は、年代が低いほど45時間超の割合が多く、比較的長時間外労働時間が長いと考えられる結果となった。（図 V. 9.）
- ・ 医師の宿直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）は、年代が低いほど2時間を超えると回答した割合が多く、年代が低いほど平均実労働時間数が長いと考えられる結果となった。（図 V. 10.）
- ・ 医師の時間外労働削減の希望については、いずれの年代も「減らしたい」が30%を超えるが、20代、30代、40代は「減らしたい」が50%超となっており、年代が低いほど時間外労働時間を「減らしたい」意向があることが分かった。（図 V. 11.）
- ・ また、勤務環境改善に関する現状認識については、20代、30代、40代は「重要な課題である」と「やや重要な課題である」を合わせた割合が80%超となっており、年代が低いほど勤務環境改善を重要な課題と捉えていることが分かった。（図 V. 12.）

【考察】

- ・ 上述のとおり、年代が低いほど、医師の1か月間の時間外・休日労働時間数や宿直1回あたりの平均実労働時間数は長い傾向がある。また、年代が低い医師ほど「時間外労働を減らしたい」との意向が強く、勤務環境改善を重要な課題と捉えている。年代によって仕事への意識、希望する働き方等に差があることが考えられるため、若い年代とマネジメント層との意識のギャップを認識しつつ、勤務環境の改善を行っていくことが求められる。

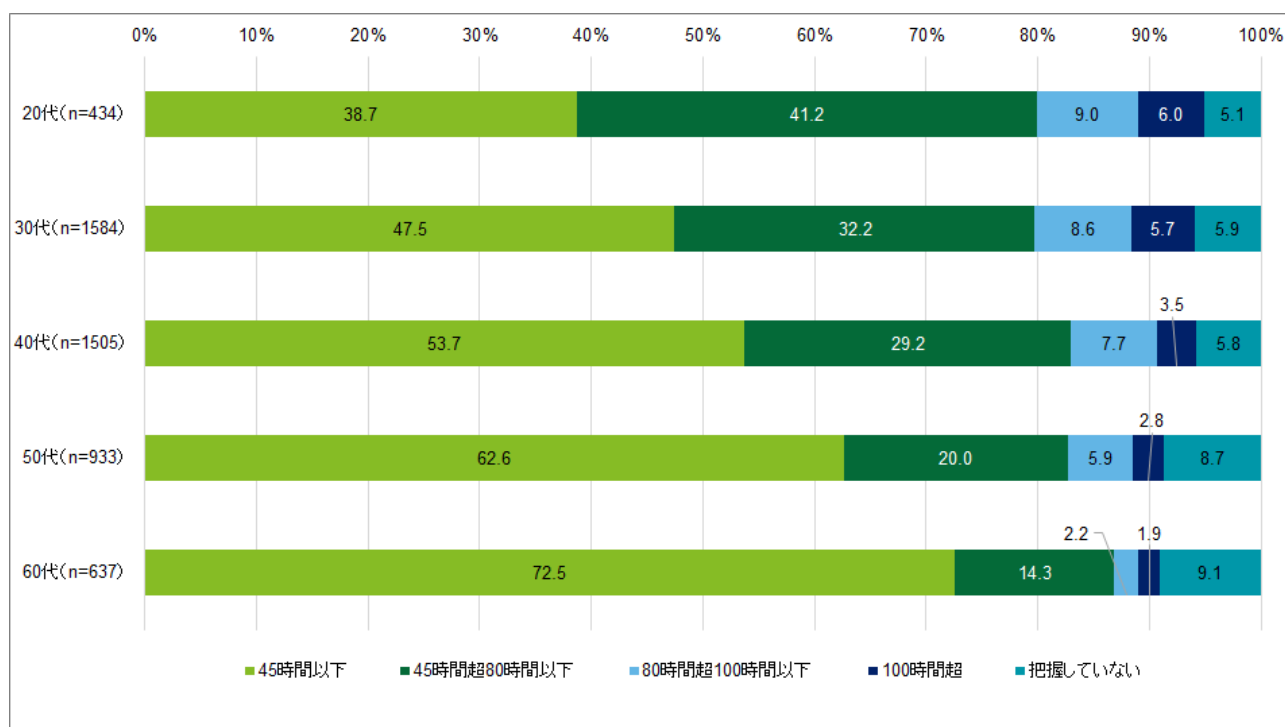


図 V.9. 年代別の1か月間の時間外・休日労働時間数（医師調査）

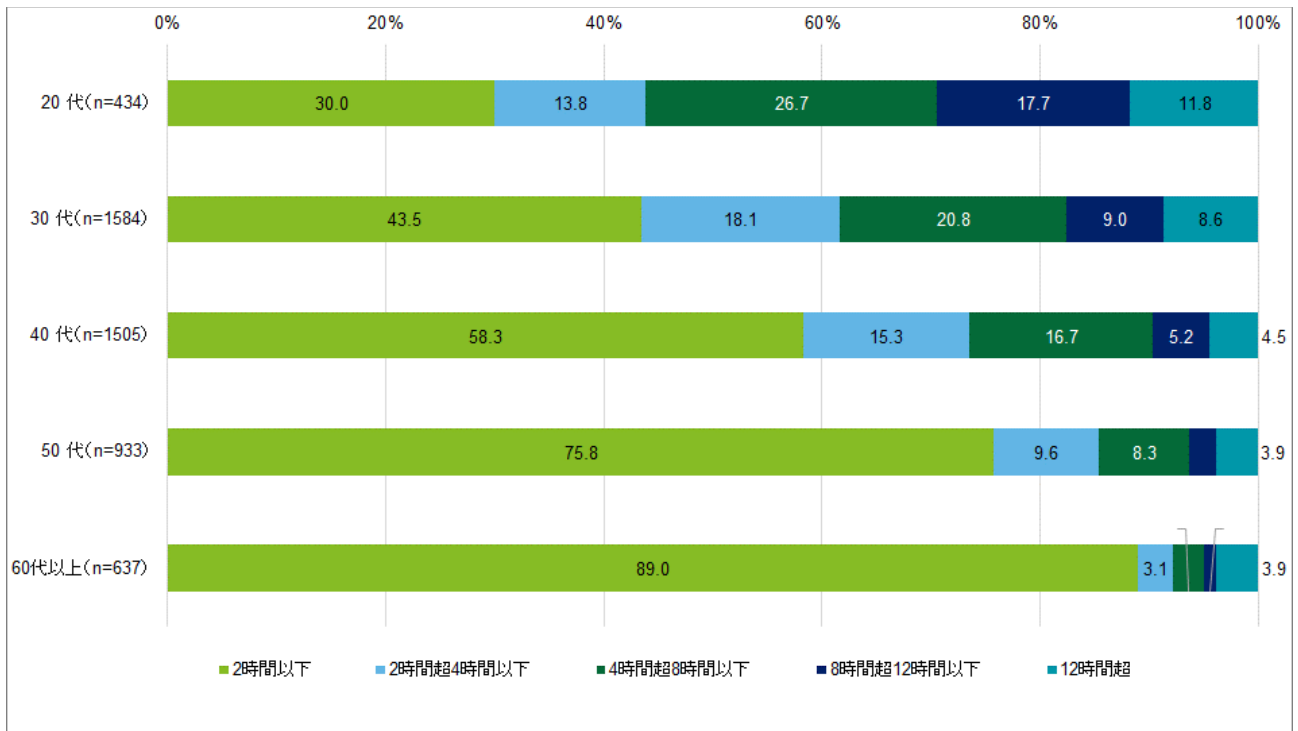


図 V.10. 年代別の宿直 1 回あたりの平均実労働時間数 (医師調査)

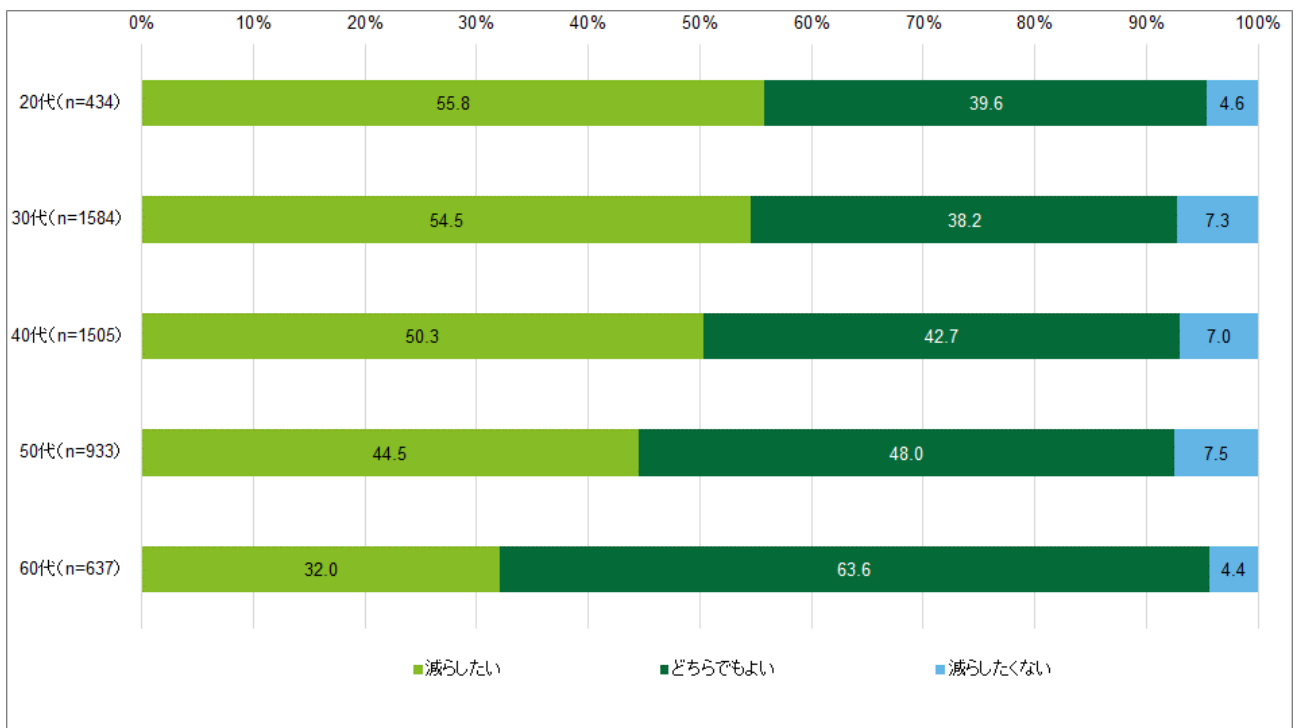


図 V.11. 年代別の時間外労働削減の希望 (医師調査)

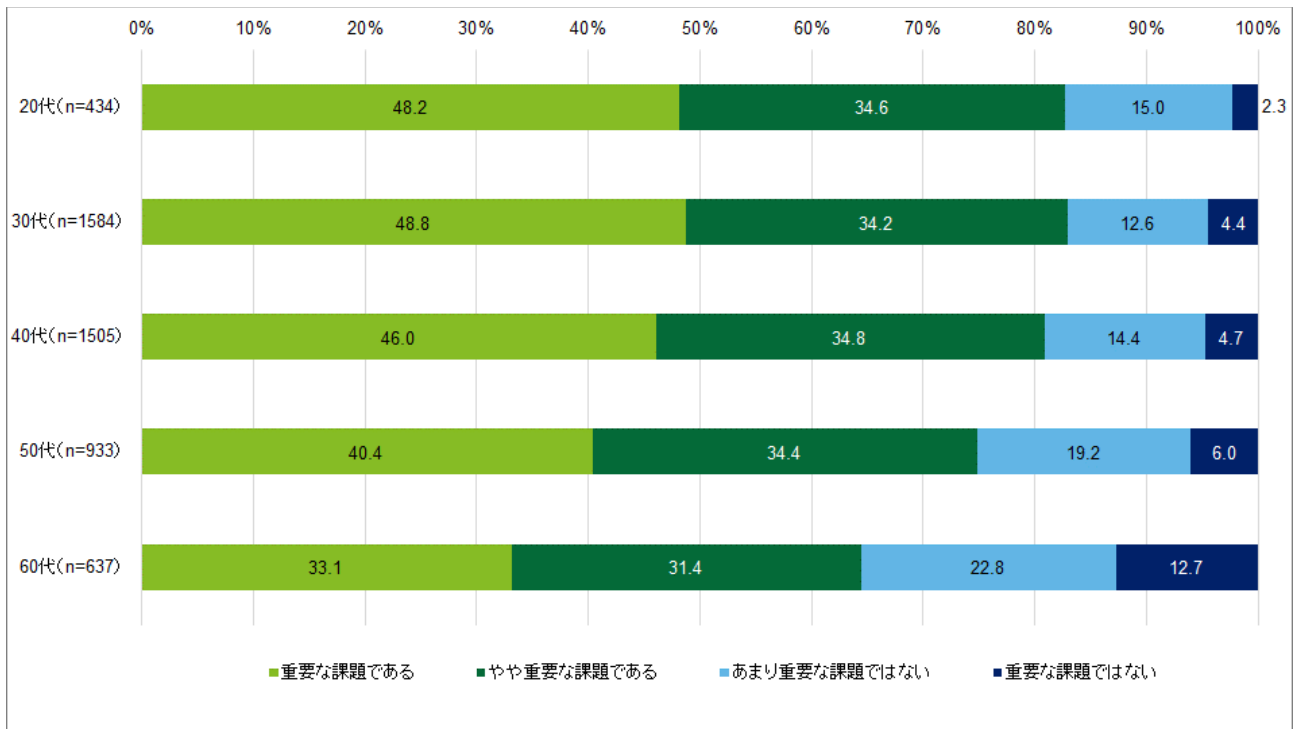


図 V.12. 年代別の勤務環境に関する現状認識（医師調査）

⑤ 職種間での違いについて

【分析結果】

- ・ 職種別の1か月の時間外・休日労働時間数における45時間超の割合は、医師は45.5%、看護職は19.2%、コメディカルは8.8%であった。(図V.13.)
- ・ 職種別の時間外労働削減希望における「減らしたい」の割合は、看護職は74%、医師、コメディカルは50%弱であった。(図V.14.)
- ・ 職種別の勤務環境に関する現状認識について、「重要な課題である」と「やや重要な課題である」を合わせた割合は、医師は78.5%、看護職は83.6%、コメディカルは73.0%であった。(図V.15.)
- ・ 職種別の働き方全般の満足度について、「満足」と「どちらかという満足」を合わせた割合は、医師は49.1%、看護職は25.1%、コメディカルは41.4%であった。(図V.16.)

【考察】

- ・ 看護職の1か月の時間外・休日労働時間数は、45時間以下の割合が80.8%であるが、看護職の7割以上が時間外労働を減らしたい意向であり、勤務環境改善を重要な課題と認識している割合も職種間で最も多かった。また、働き方全般の満足度は、看護職が職種別で最も低くなっている。医師から看護職、コメディカルへのタスクシフトが進みつつあるが、全職種の業務負担のバランスを考え、調整しながら進めることが重要と考えられる。

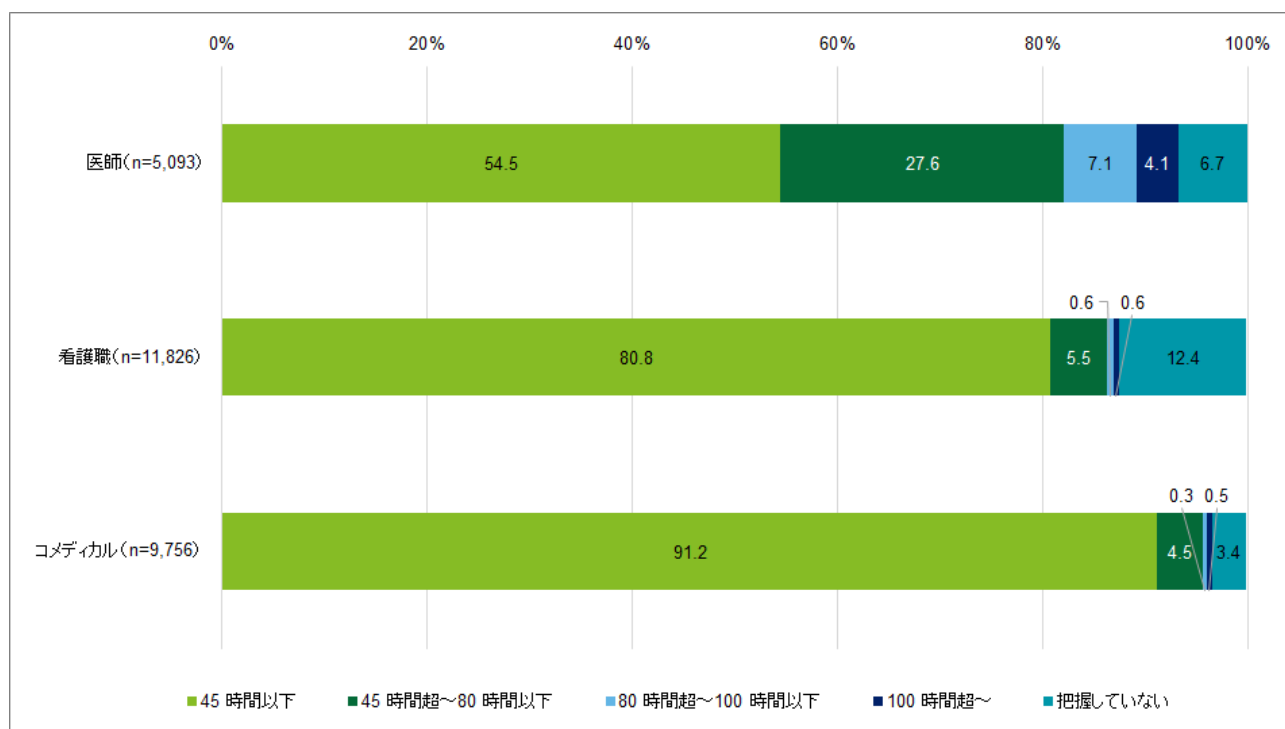


図 V.13. 職種別の1か月の時間外・休日労働時間数

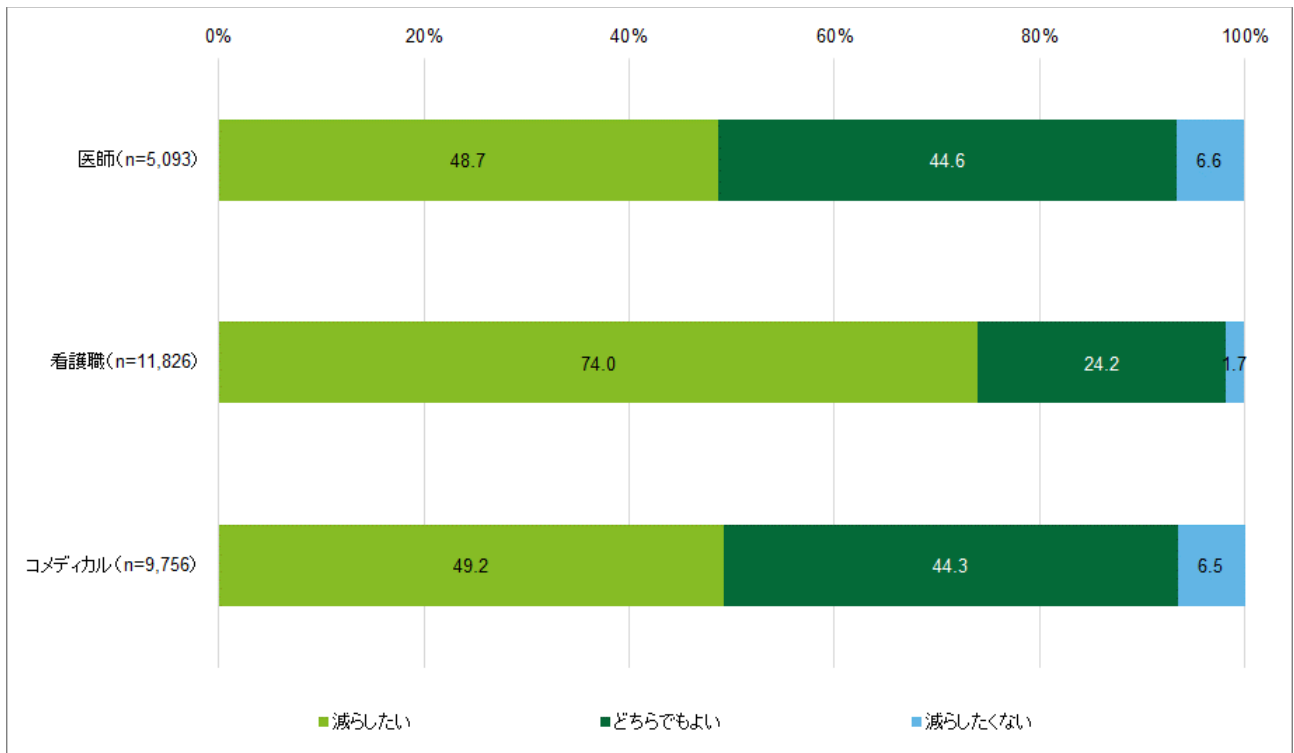


図 V.14. 職種別の時間外労働削減の希望

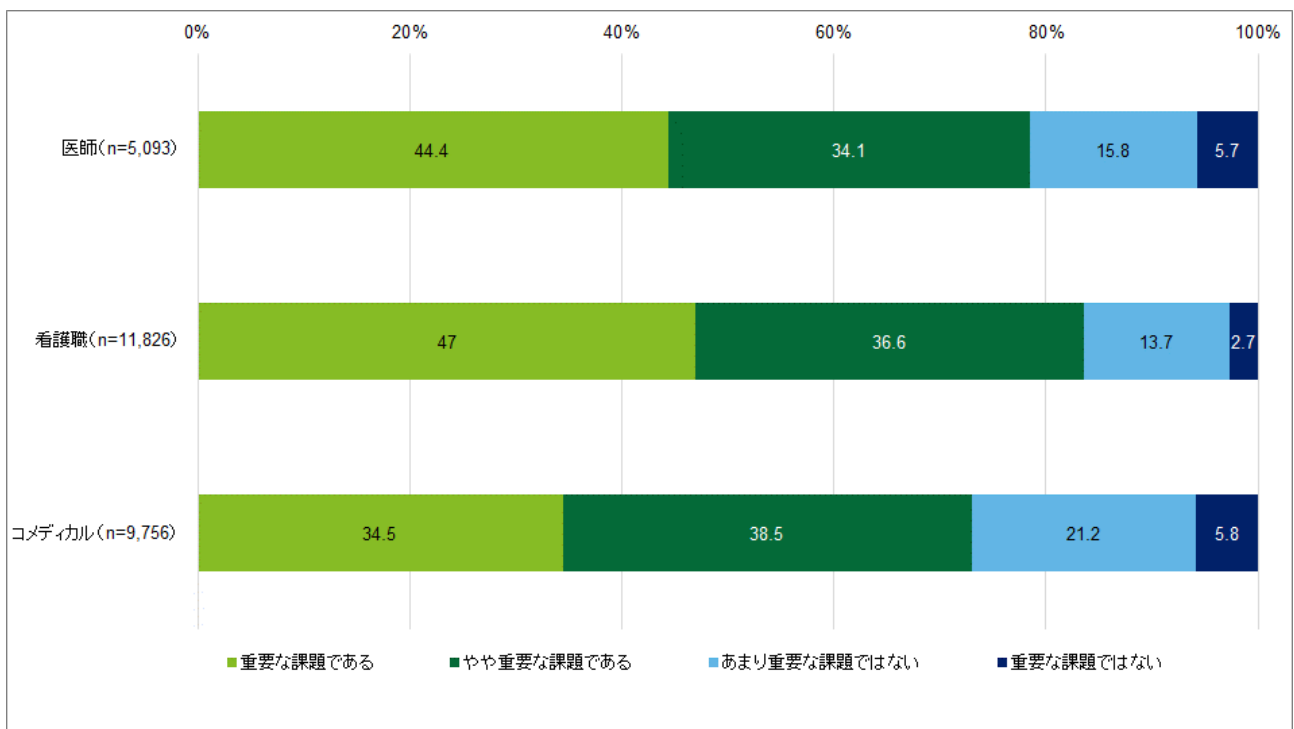


図 V.15. 職種別の勤務環境に関する現状認識

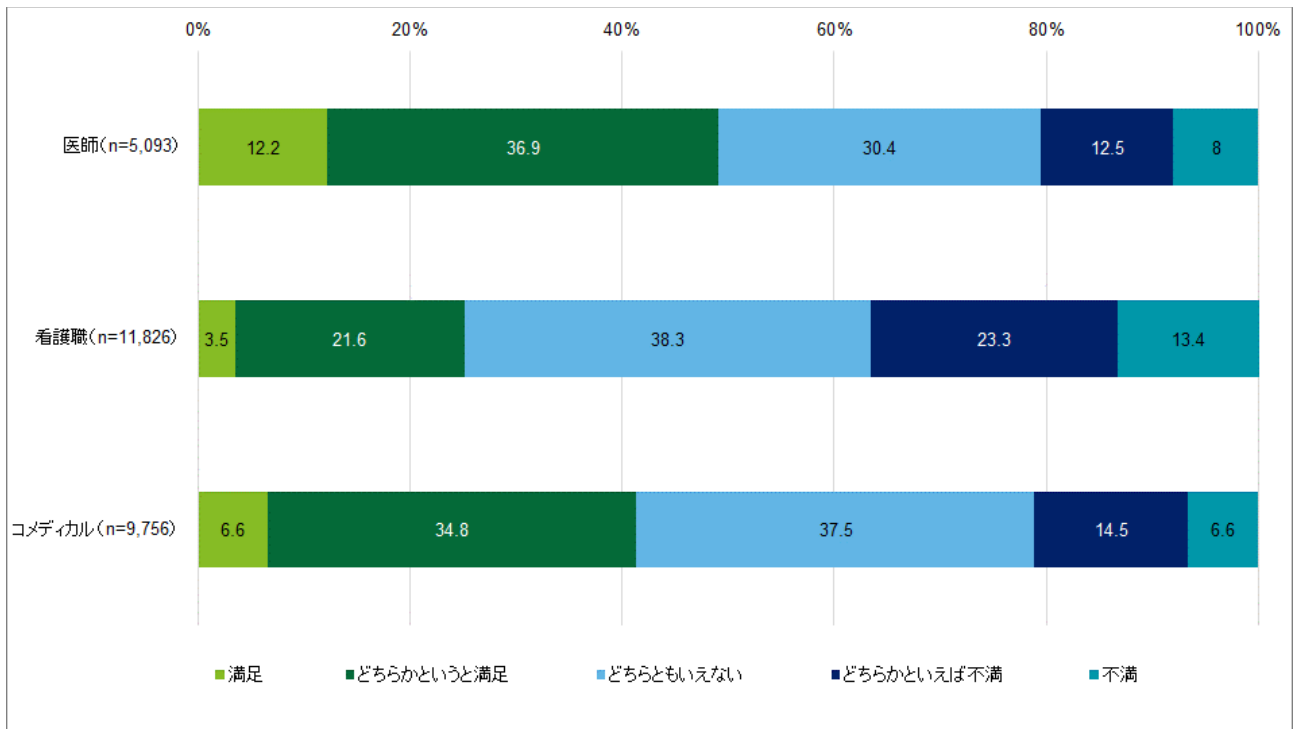


図 V.16. 職種別の働き方全般の満足度

⑥ 時間外労働に起因する要因について

【分析結果】

- ・ 医師の病床数別の1か月間の時間外・休日労働時間数は、病床規模が大きいほど45時間超の割合が多く、比較的長時間外労働時間が長い結果となった。(図 V. 17.)
- ・ 病床数別のタスクシフト・シェアの取組状況については、医師事務作業補助者の導入が多く取り組まれているが、200床以上の病院は「複数主治医制の実施」が10%前後、「休日・時間外当番医制の実施」が15%前後取り組まれている。(図 V. 18.)
- ・ 勤務医の研鑽に関する考え方や手続きについては、病床規模が大きいほど既に整備されている割合が多かった。また、医療機能別では高度急性期は「研鑽ルールがある」と「検討中」を合わせた割合は98.2%であった。(図 V. 19. -20.)
- ・ 勤務医の研鑽に関する考え方や手続きが示されていない病院では、時間外労働時間を時間外労働どおり申告していない(と医師が認識している)割合が高いことが分かった。(図 V. 21.)

【考察】

- ・ 医師の時間外労働時間削減の取組の一つとしてタスクシフト・シェアがあるが、比較的病床規模が大きい病院は「複数主治医制の実施」、「休日・時間外当番医制の実施」の取組は進みつつある。しかし、「医師事務作業補助者の導入」と比べると取組の割合は少ない。医師同士のタスクシェアを推進することも重要と考えられる。
- ・ 病床規模が大きいほど勤務医の研鑽に関する考え方や手続きが示されているが、示されていない医療機関では、医師が時間外労働時間を時間外労働どおりに申告していない割合が高かった。本来、労働時間に該当する業務であるにも関わらず自己研鑽と認識している場合や、自己研鑽であるにも関わらず労働時間と認識しているケースも想定されるため、労働時間の適正把握のためには勤務医の研鑽の考え方、手続きを明確にすることが求められる。

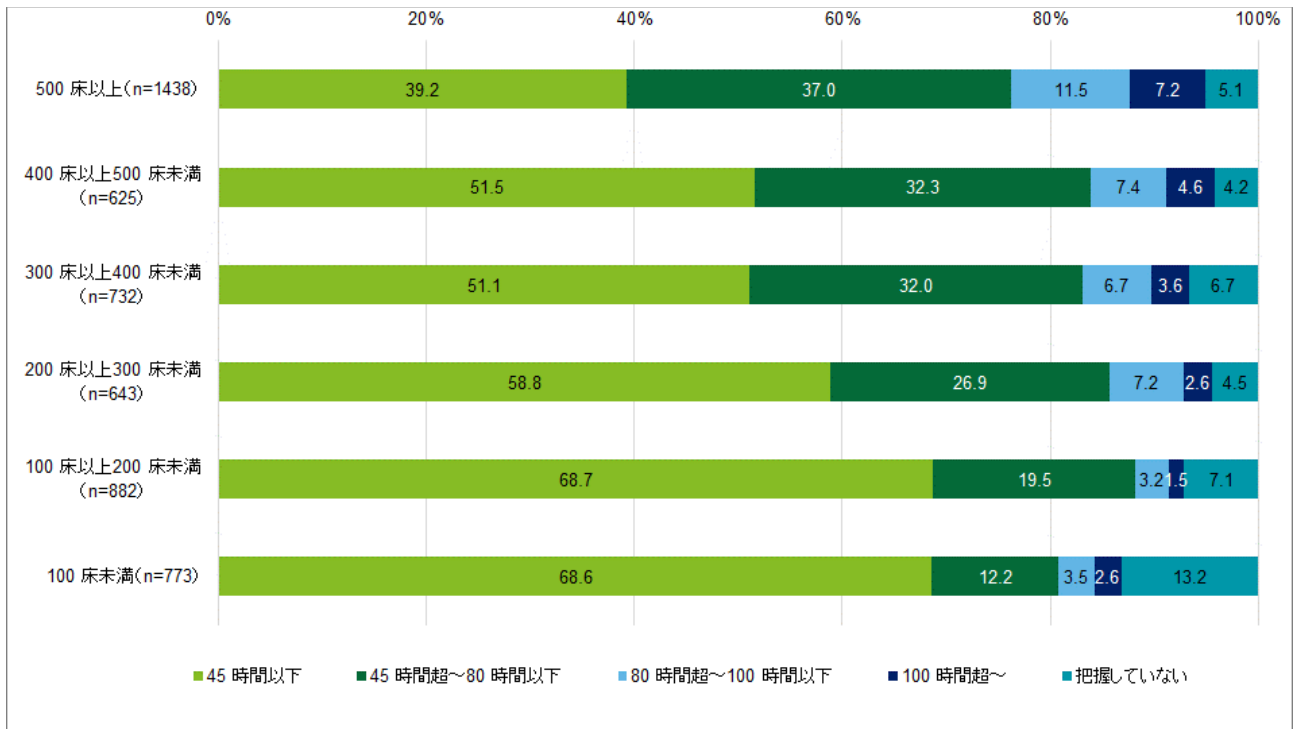


図 V.17. 病床数別の 1 か月間の時間外・休日労働時間数 (医師調査)

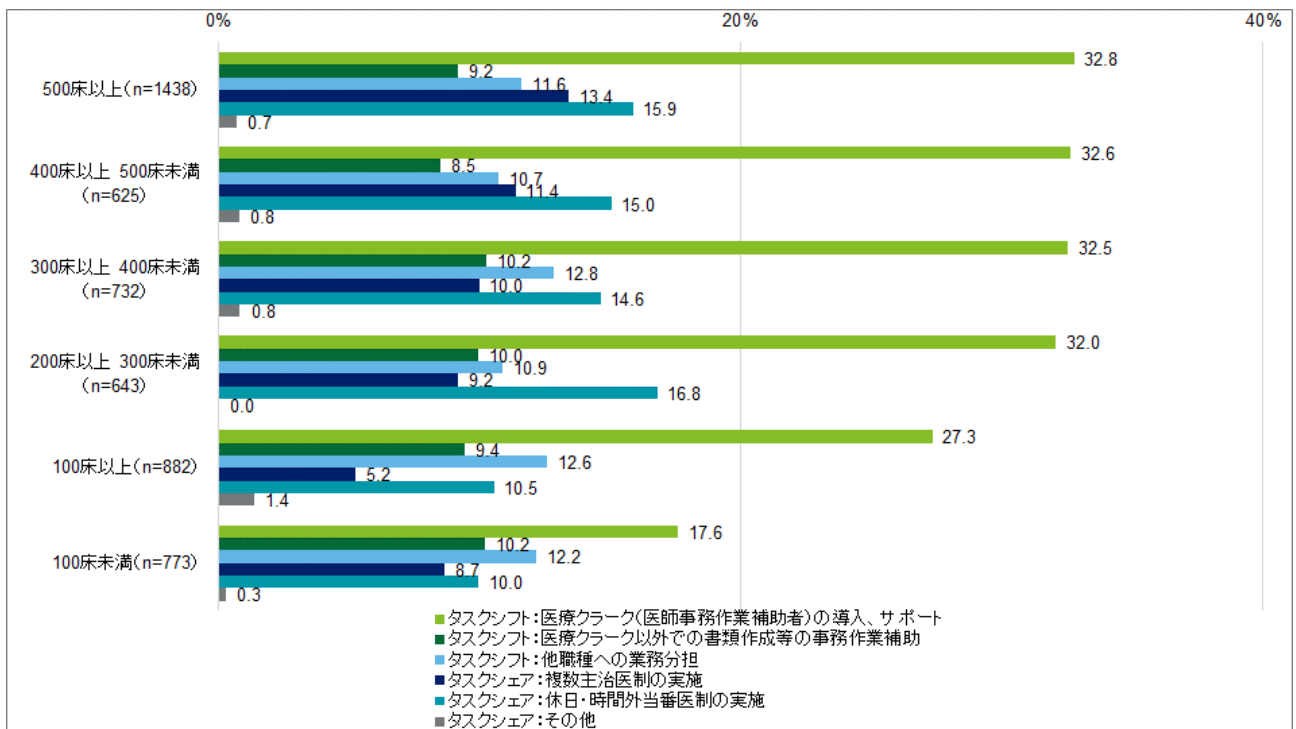


図 V.18. 病床数別のタスクシフト・シェアの取組状況 (医師調査)

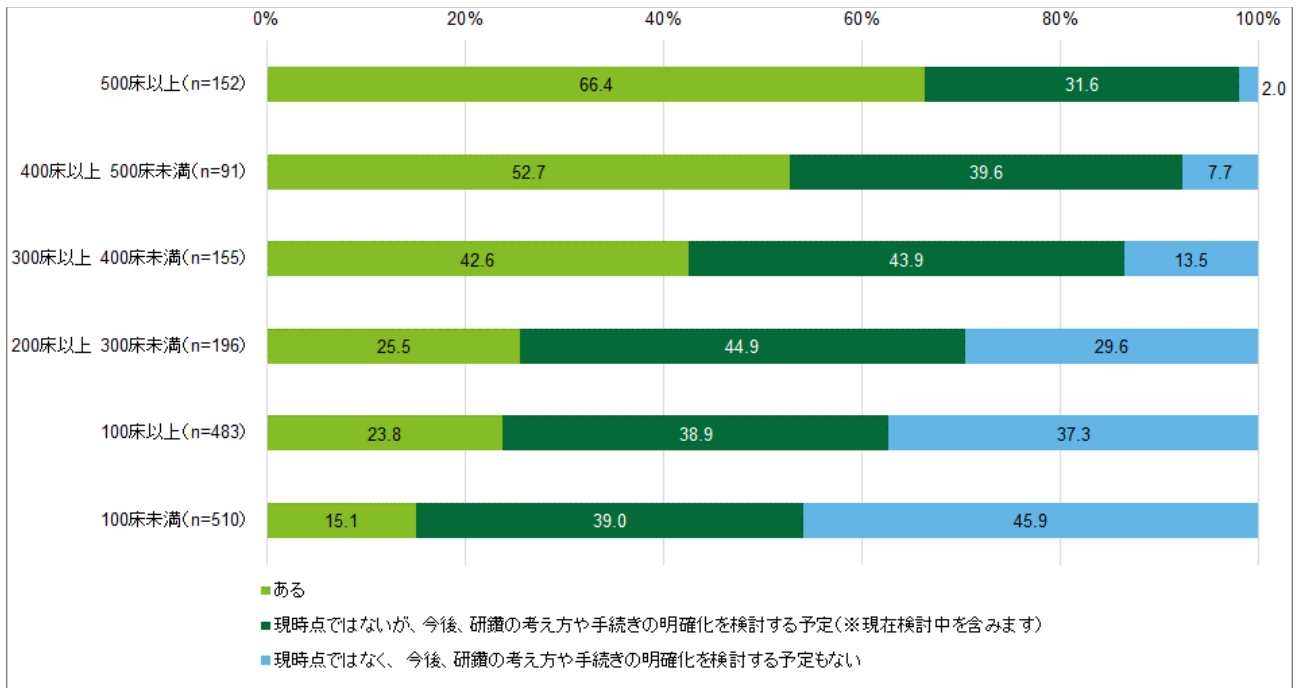


図 V.19. 病床数別の研鑽の考え方・手続きの検討状況（医師調査）

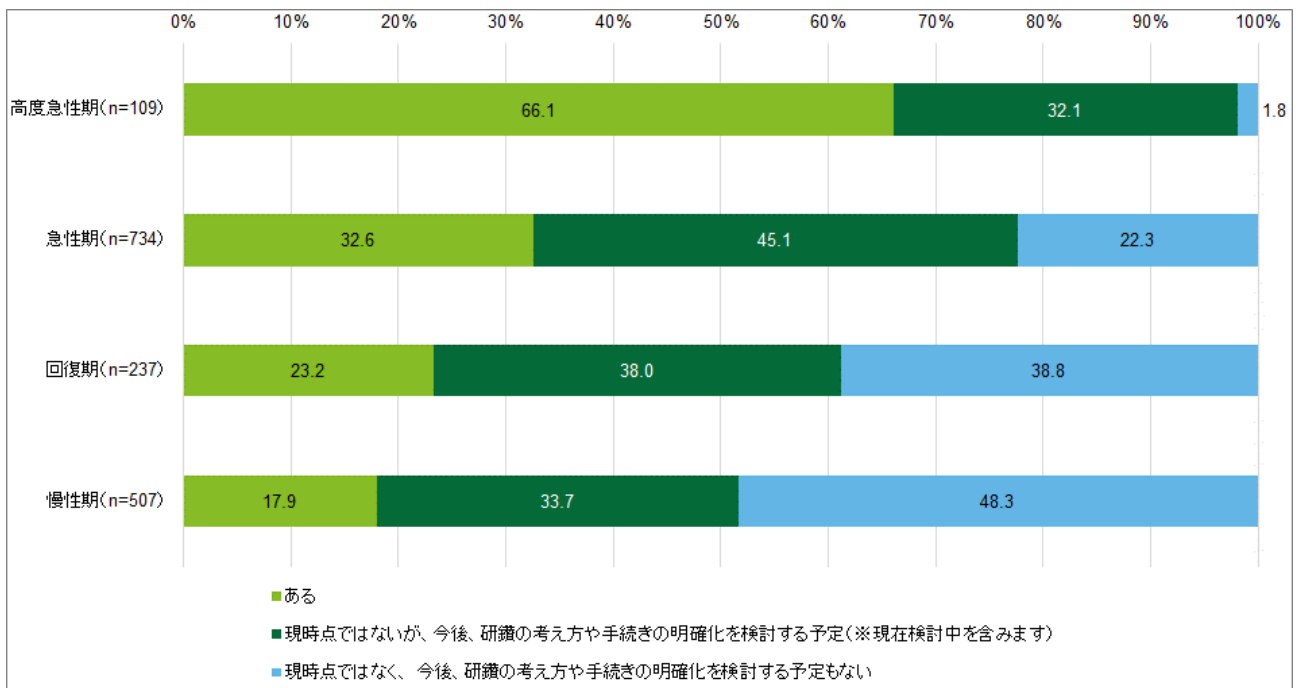


図 V.20. 医療機能別の研鑽の考え方・手続きの検討状況（医師調査）

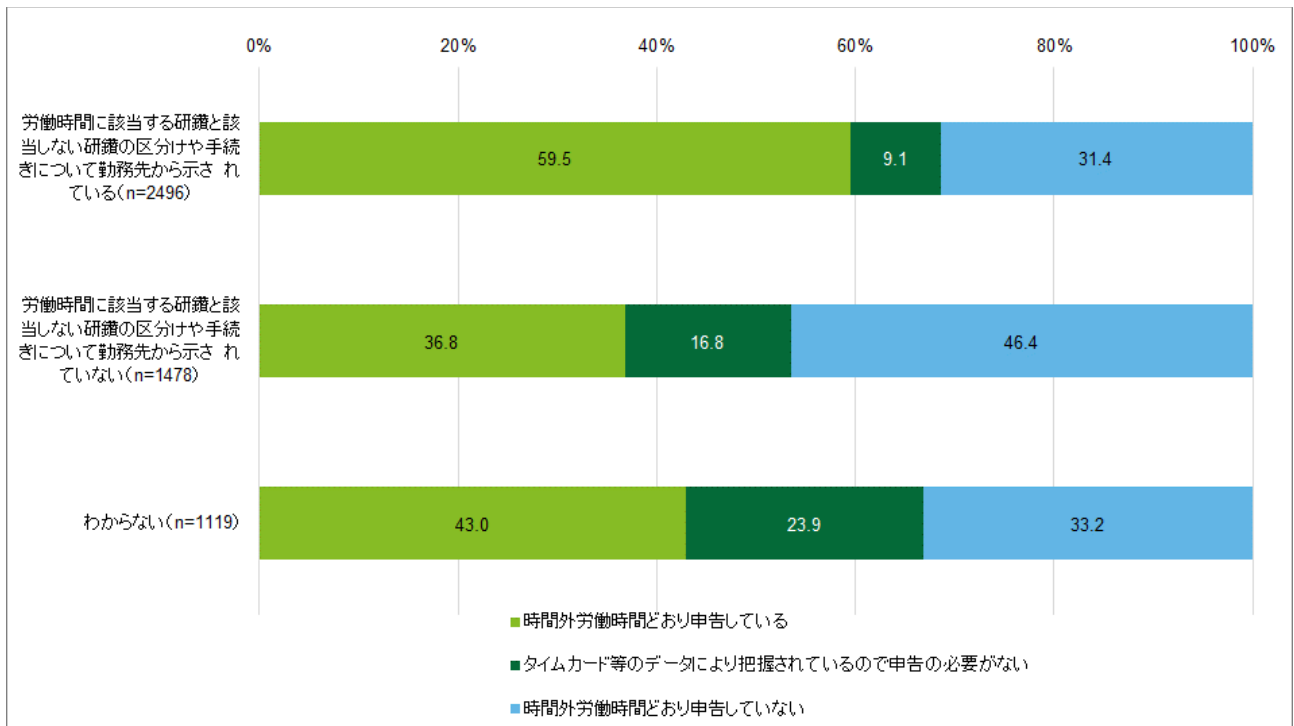


図 V.21. 研鑽の考え方・手続きの検討状況と時間外労働の申告状況（医師調査）

⑦ 職員の満足度を向上させる取組について（取組内容の視点から）

【分析結果】

- ・ カテゴリごとの取組内容と勤務環境全般に関する満足度についての相関分析を実施した結果、全職種を通じて、下記の取組が最も満足度向上に寄与する結果となった。仕事と子育て・介護の両立支援「治療との両立支援」以外は、昨年度から引き続き最も満足度向上に寄与する取組に挙がっている。（表 V. 3.）

健康支援：「健康教育や身体的健康対策」

仕事と子育て・介護の両立支援：「治療との両立支援」

職員のいじめ・ハラスメント対策：「研修の実施や参加支援」

風土・環境整備：「仮眠室や休憩室の整備」

人材の定着化：「職員の希望を把握した配置等の配慮」

- ・ 医師は宿直明けに業務負担軽減、短時間勤務、勤務無し（休み）等の施策を講じた場合、満足度が向上することが分かった。（図 V. 22.）

【考察】

- ・ 全職種を通じて、最も満足度向上に寄与する取組が優先的に検討する取組であるといえる。特に、健康支援「健康教育や身体的健康対策」、職員のいじめ・ハラスメント対策「研修の実施や参加支援」、風土・環境整備「仮眠室・休憩室の整備」、人材の定着化「職員の希望を把握した配置等の配慮」は昨年度から引き続きカテゴリ別の満足度向上に寄与する取組に挙がっており、満足度向上において重要な取組であることがうかがえる。
- ・ 労働時間管理のカテゴリでは、昨年度はいずれの職種も「時間外労働の削減」が最も満足度向上に寄与する取組であったが、令和4年度は、医師が「夜勤・交代制勤務の勤務間隔の適切な管理」、看護職・コメディカルは「年次有給休暇をはじめとする休暇の取得促進」に変わっている。時間外労働削減が徐々に進みつつある中で、「働き方」より「休み方」に満足度向上のポイントが移っている可能性がある。また、「治療との両立支援」は令和4年度に追加した設問であるが、いずれの職種も最も満足度向上に寄与することが分かった。
- ・ 宿直明けの業務負担軽減や、宿直明けを休みとする施策により、満足度は一定程度向上することが分かった。医療の安全・質向上に繋げるためにも、医療機関は宿直明けの負担軽減策を講じることが求められる。

表 V.3. 職員の満足度向上に特に寄与する勤務環境改善の取組（職種別）

カテゴリ	医師	看護職	コメディカル
労働時間管理	<u>夜勤・交代制勤務の勤務間隔の適切な管理</u> (令和3年度：時間外労働の削減)	<u>年次有給休暇をはじめとする休暇の取得促進</u> (令和3年度：時間外労働の削減)	
勤務負担軽減	<u>夜間・オンコール等に対する給与・手当等の処遇</u>		<u>チーム医療や多職種連携による負担軽減</u> (令和3年度：夜間・オンコール等に対する給与・手当等の処遇)
健康支援	<u>健康教育や身体的健康対策</u>		
仕事と子育て・介護の両立支援	<u>治療との両立支援</u> (令和3年度：法定以上の育児休業支援等の導入)	<u>治療との両立支援</u> (令和3年度：男性職員への育児休業の取得促進)	
職員のいじめ・ハラスメント等対策	<u>研修の実施や参加支援</u>		
風土・環境整備の取組	<u>仮眠室・休憩室の整備</u>		
人材の定着化	<u>職員の希望を把握した配置等の配慮</u>		
キャリア形成支援	<u>施設外研修への参加支援</u> (令和3年度：学会参加者への措置)	<u>キャリア形成支援の視点による人事ローテーション</u> (令和3年度：施設外研修への参加支援)	<u>施設外研修への参加支援</u> (令和3年度：施設外研修への参加支援)
休業後のキャリア形成支援	<u>短時間正職員制度や有期契約職員制度の導入</u> (令和3年度：産休・育休復帰後のキャリア形成支援)	<u>産休・育休復帰後のキャリア形成支援</u>	

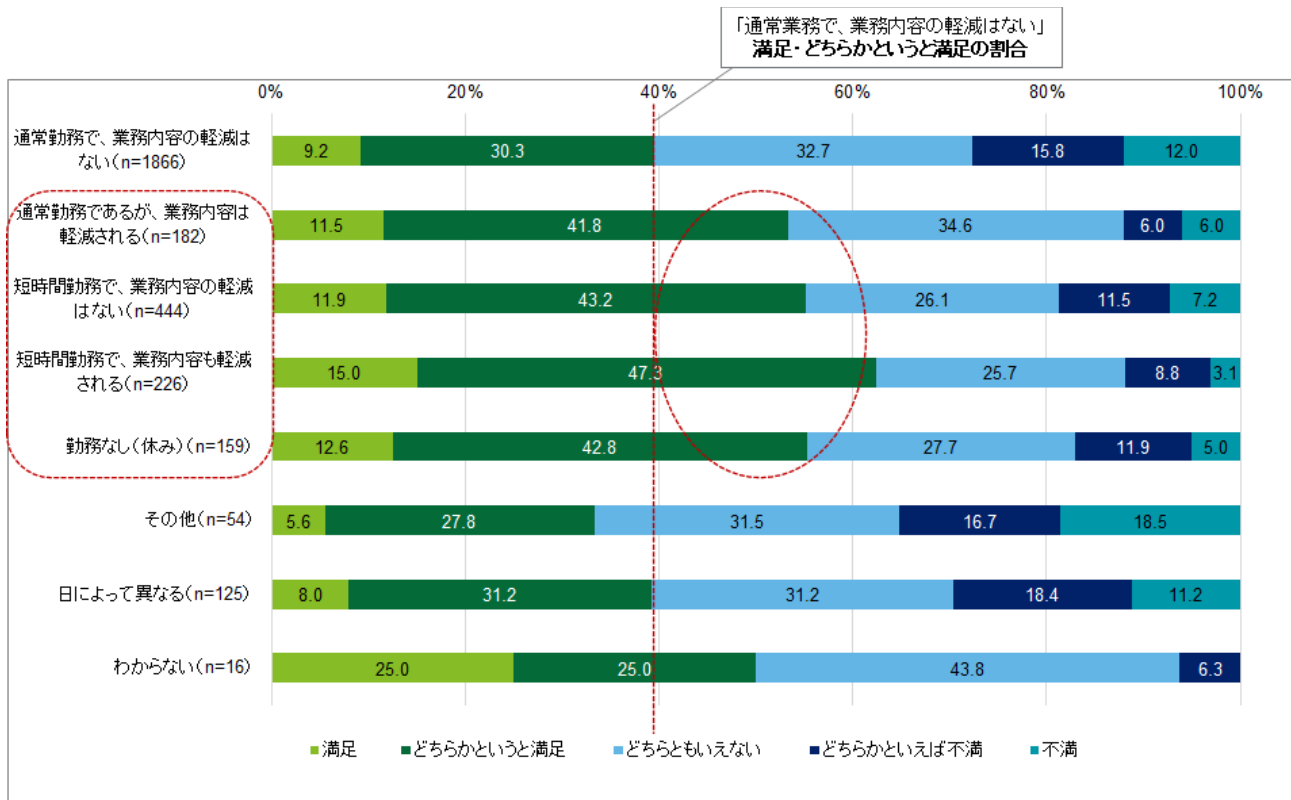


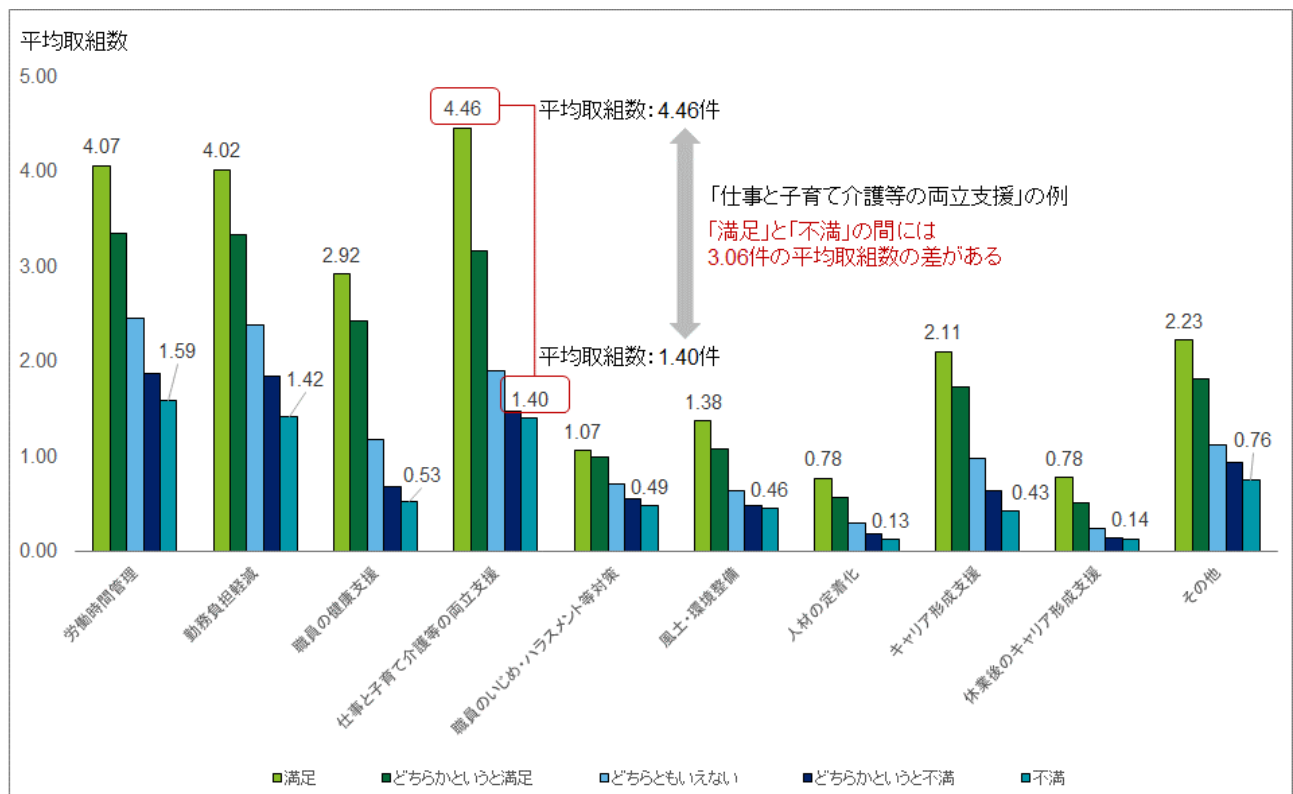
図 V.22. 宿直明けの勤務割と働き方全般の満足度 (医師調査)

⑧ 職員の満足度を向上させる取組について（取組内容の展開方法の視点から）

- ・ 勤務環境改善の各施策の取組内容の効果とは別の視点として、カテゴリごとの勤務環境改善施策の平均取組数と職員の満足度の関係性を分析した。
- ・ 平均取組数と満足度の関係について、いずれの職種も勤務環境改善施策の取組数が多いほど職員の満足度が高くなる結果となった。（図 V. 23. - 25.）

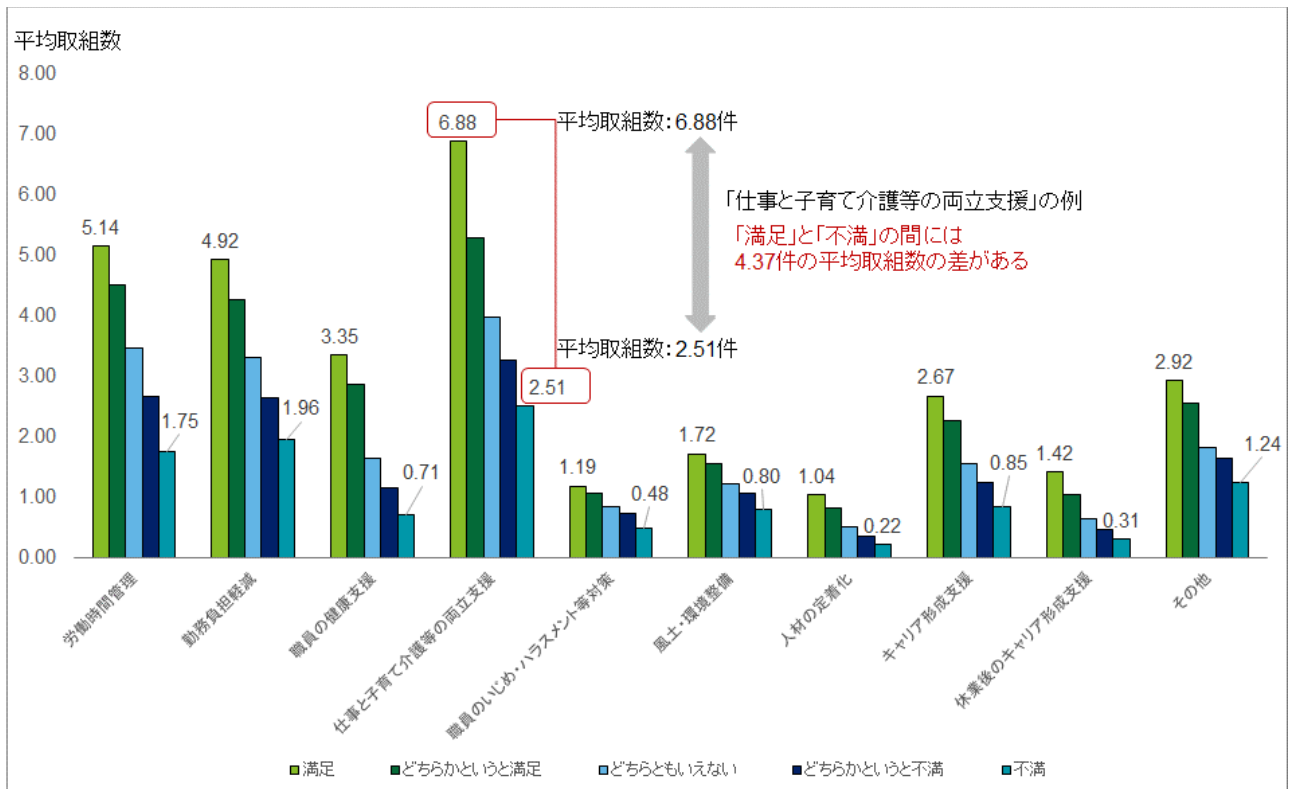
【考察】

- ・ 勤務環境改善施策の取組数が多いほど、職員の満足度が高まる傾向にあるため、単一の取組ではなく、複数の取組を行うことが重要であると考えられる。



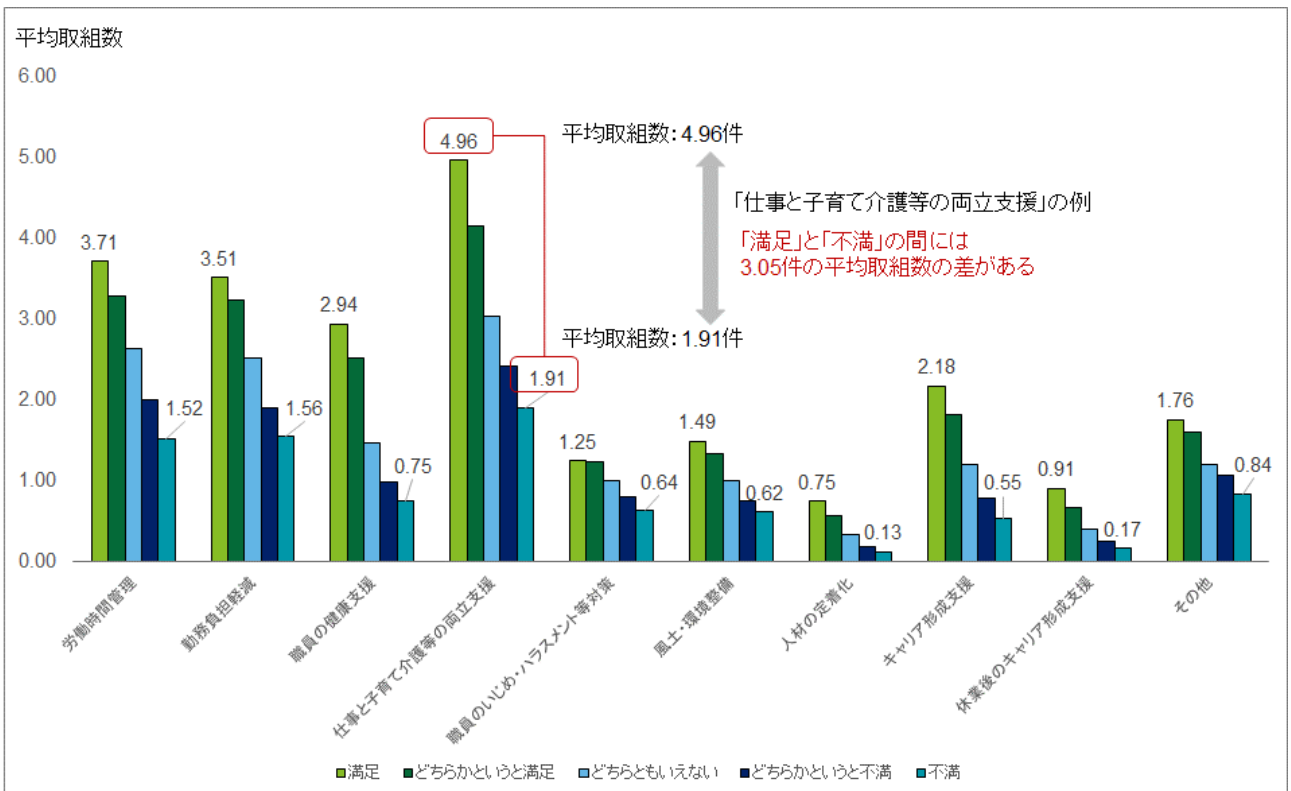
* 満足度と取組数のクロス集計。満足度別にカテゴリごとの取組数の平均を集計した。（例：「労働時間管理」カテゴリでは、調査項目の 8 件の取組のうち、回答者の勤務先で取り組んでいるものを調査した。「満足」と回答している医師の勤務先では、取組数は 4.07 件であり、「不満」と回答した医師の勤務先の取組数は、1.59 件にとどまっている。）

図 V.23. カテゴリごとの勤務環境改善の取組数と満足度（医師調査）



*満足度と取組数のクロス集計。満足度別にカテゴリごとの取組数の平均を集計した。(例:「労働時間管理」カテゴリでは、調査項目の8件の取組のうち、回答者の勤務先で取り組んでいるものを調査した。「満足」と回答している看護職の勤務先では、取組数は5.14件であり、「不満」と回答した看護職の勤務先の取組数は、1.75件にとどまっている。)

図 V.24. カテゴリごとの勤務環境改善の取組数と満足度 (看護職調査)



*満足度と取組数のクロス集計。満足度別にカテゴリごとの取組数の平均を集計した。(例:「労働時間管理」カテゴリでは、調査項目の8件の取組のうち、回答者の勤務先で取り組んでいるものを調査した。「満足」と回答しているコメディカルの勤務先では、取組数は3.71件であり、「不満」と回答したコメディカルの勤務先の取組数は、1.52件にとどまっている。)

図 V.25. カテゴリごとの勤務環境改善の取組数と満足度 (コメディカル調査)

⑨ いきサポ・勤改センターの認知度と勤務環境改善の取組状況

【分析結果】

- ・ 勤務環境改善を重要な課題として捉えている医療機関や勤務環境改善に取り組んでいる医療機関ほど、「いきサポ」の認知度は高い結果となった。（図 V. 26. -27）
- ・ 病床規模が大きいほど勤改センターの認知度は高く、利用にも積極的である。勤改センターの利用を考えていない理由として、300床未満の病院は「利用する余裕・体制がないため」との回答が多く、300床以上の病院は「効果が不明なため」との回答が300床未満の病院と比べて多い結果となった。（図 V. 28. -30）

【考察】

- ・ ②で前述のとおり、昨年度までは、経年で「いきサポ」「勤改センター」の認知度に大きな変化はなかったが、令和4年度に双方とも認知度が大きく向上した。「いきサポ」においては、勤務環境改善を重要な課題と捉え、実際に改善に取り組んでいる医療機関ほど活用度合いが高まっているといえる。
- ・ 勤改センターの利用を考えていない理由として、病床規模が小さいほど「利用する余裕・体制がないため」と回答し、大きいほど「効果が不明なため」と回答している。医療機関全体の「勤改センター」の認知度は高まっているが、勤務環境改善が必要であるにもかかわらず利用が進んでいない医療機関も一定数存在する可能性がある。今後は勤務環境改善が必要な医療機関へのアプローチがより求められると思われる。

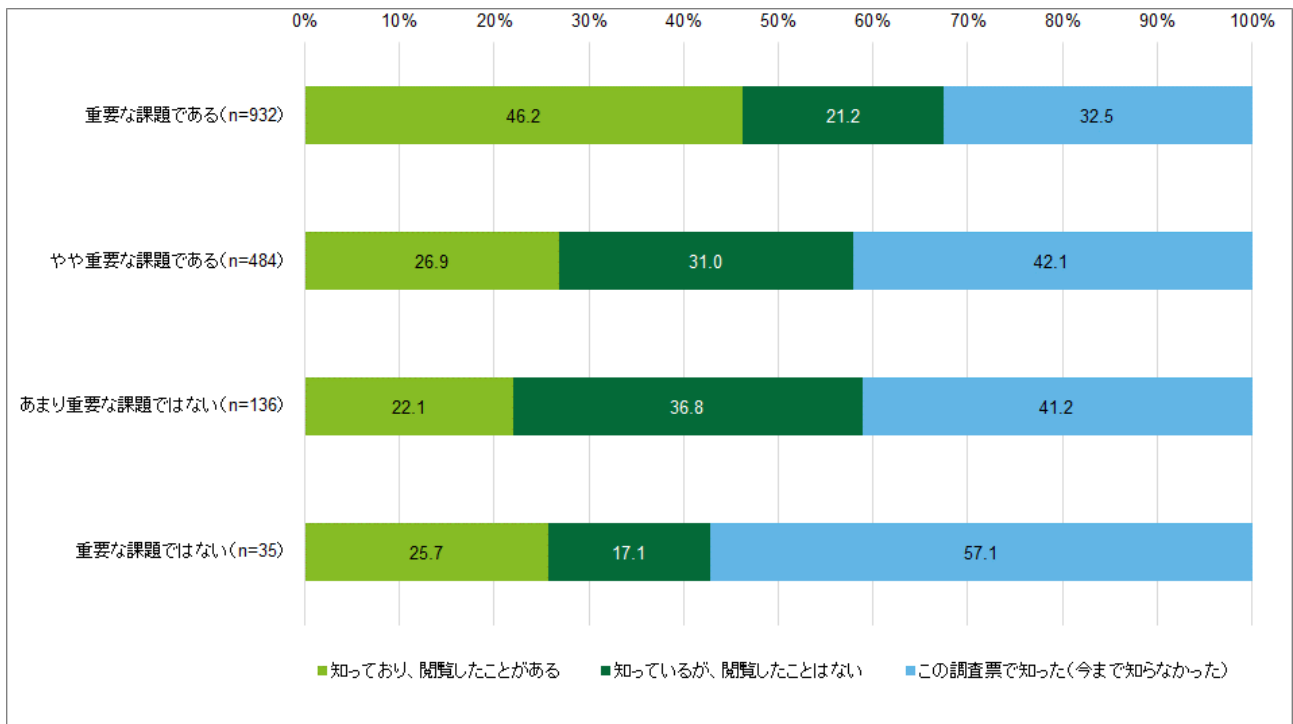


図 V.26. 勤務環境改善の現状認識と「いきサポ」の認知度

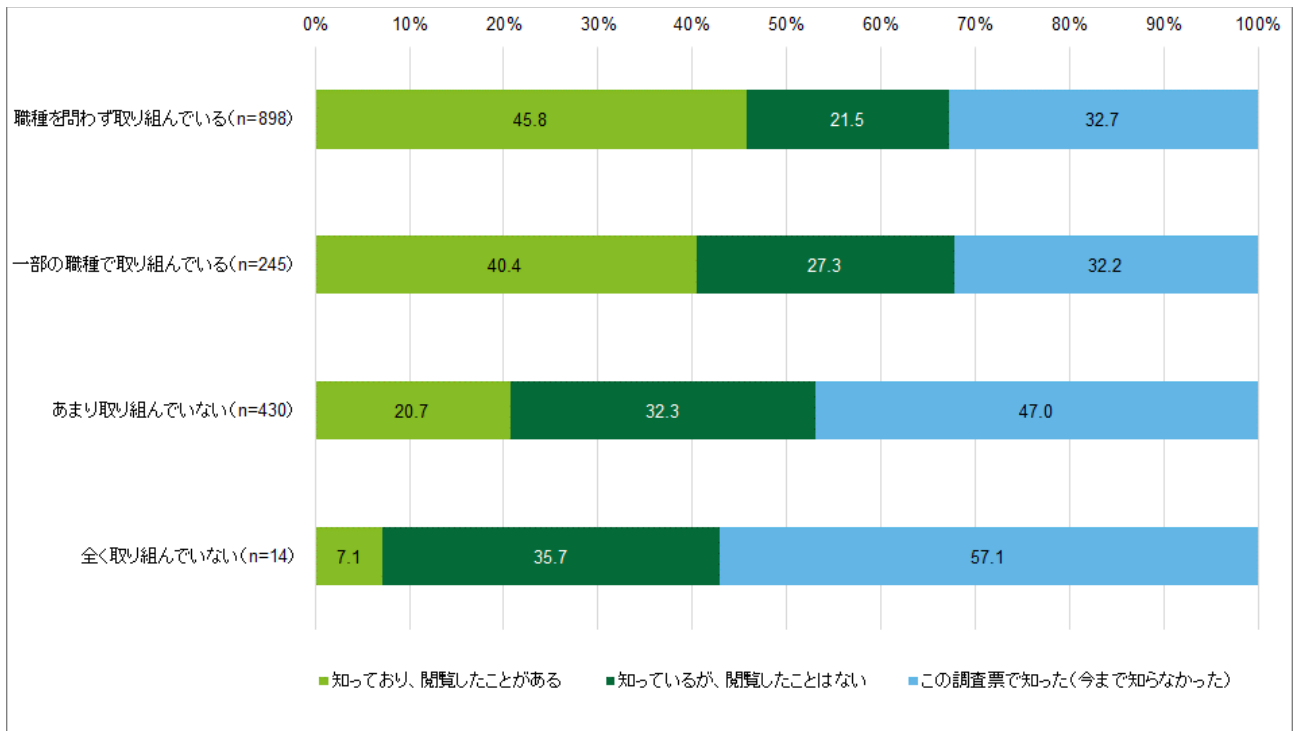


図 V.27. 勤務環境改善の取組状況と「いきサポ」の認知度

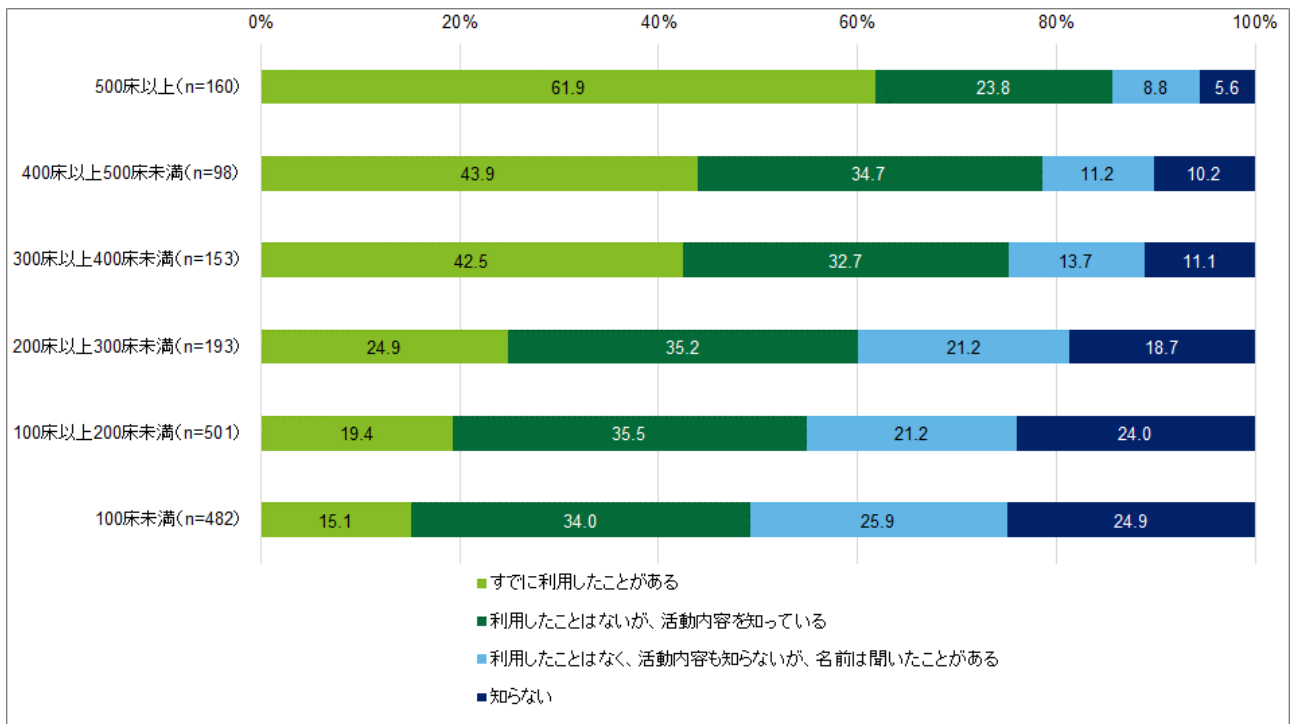


図 V.28. 病床数別の「勤改センター」の認知度

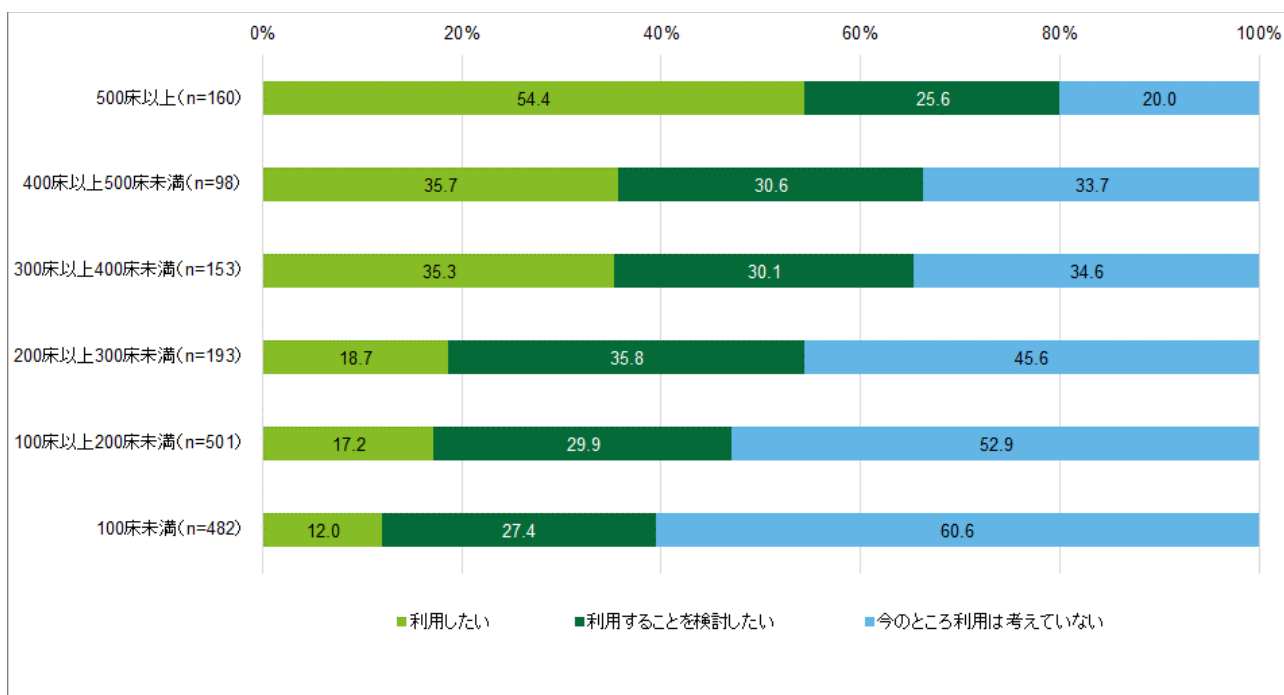


図 V.29. 病床数別の「勤改センター」の利用意向

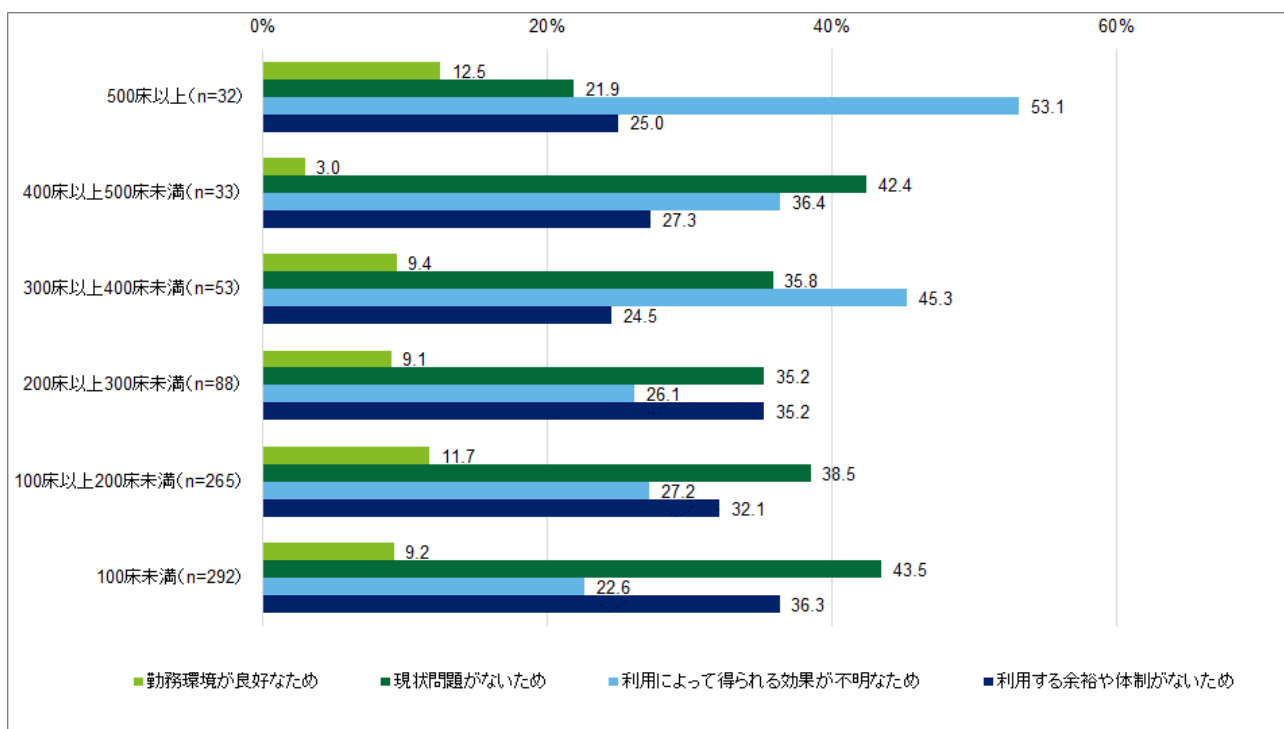


図 V.30. 病床数別の「勤改センター」の利用意向
 (「今のところ利用は考えていない」理由)

參考資料

医療機関に対する実態調査及びその分析 クロス集計結果

※報告書本編に未掲載のデータを掲載。

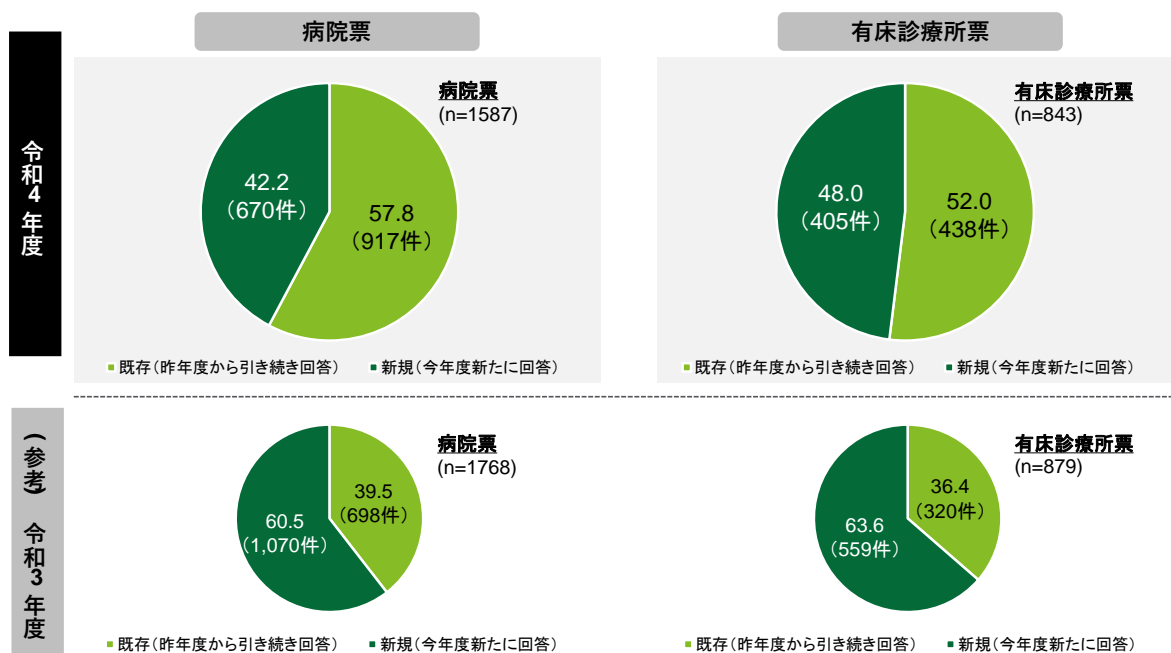
項目	結果要約
回答属性	<ul style="list-style-type: none"> 令和4年度は、既存先（昨年度から引き続き回答）からの回答が半数以上を占める。 医療機能は「急性期」の割合が多く、開設主体は400床未満は「医療法人」の割合が多い。
勤務環境に関する現状認識・取組（病院調査と医師調査の比較より）	<p>※ 【医師票・看護職票・コメディカル票】報告書本編の「③勤務環境に関する現状認識・取組（病院調査と医師調査の比較より）」の分析データを掲載</p> <ul style="list-style-type: none"> 【医師票】令和6（2024）年度から始まる勤務医の時間外労働上限規制について、20代のみ「時期・内容を知っており働き方を見直し始めている」割合が20%未満となっている。 【病院票】勤務環境改善について「重要な課題だが、十分取り組んでいない」と認識している病院は356件あり、内訳は200床未満の急性期・慢性期病院が比較的多い。
年代別の違いについて	<ul style="list-style-type: none"> 【医師票】20代、30代、40代は時間外労働を「減らしたい」が50%超となっており、年代が低いほど時間外労働時間を「減らしたい」意向がうかがえる。 【医師票】時間外労働を減らしたくない理由「その他」の記述回答は、主に「業務量の多さ」「達成感・生きがい」「給与が不十分」である 【医師票】時間外労働時間の理由は、いずれの年代も「患者対応・ケア」の割合が最も多い。次に30代は「緊急対応」、30代以外は「事務作業」が多い。 【医師票】宿直勤務の労働密度は年代が高いほど低く、宿直明けの勤務割は、年代が高いほど「通常業務で業務軽減なし」が多い。 【医師票】宿直明けの勤務割は、年代が高いほど「通常業務で業務軽減なし」が多い。 【病院票】副業・兼業の把握において、病床規模が小さいほど「自己申告」「把握していない」「認めていない」の割合が多い。 【病院票・医師票】病床規模が大きいほど、病院は副業・兼業先、労働時間の実績まで把握している割合が多く、医師においても病床規模が大きいほど実際の労働時間まで届け出ている。

<p>時間外労働に起因する要因について</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 【医師票】 時間外労働時間どおりに申告していない割合に年代別の違いはない。申告しない理由は、60代以外は「残業として認められない業務だから」が最も多い。 ・ 【医師票】 医療機能別では、「高度急性期」「急性期」の時間外労働時間が比較的長い。 ・ 【病院票】 500床未満の病院に勤務する医師は、病床規模が大きくなるほど「客観的な記録の活用による管理」が多くなる。 ・ 【病院票】 病床規模が大きいほど、「ICカード」、「勤怠管理システム」の導入割合が多いが、職種間の違い（特に、医師とその他職種）はみられない。 ・ 【病院票】 時間外手当の支払い方法において、病床規模別の違いはみられない。医師は病床規模が小さい場合に固定残業制が採用されている傾向がみられる。 ・ 【医師票】 勤務医の研鑽ルールが示されていない病院では、「客観的な記録に基づく支払い」の割合が低く、「固定残業制」「時間外労働手当の支払いがない」割合が高い。 ・ 【医師票】 「タイムレコーダー等による客観的な管理」と比べて、「担当者の現認」「職員の自己申告」の場合は時間外労働時間どおりに申告していない割合が多い。 ・ 【医師票】 時間外労働時間が長くなるにつれて、「睡眠不足」、「健康ではない」との回答の割合が多くなる。 ・ 【医師票】 タスクシフト・シェアの取組状況については、いずれの年代も「医療クラークの導入・サポート」との回答が多い。医療機能別では、高度急性期のタスクシェアが他の医療機能より進んでいる。 ・ 【医師票】 救急科、心臓血管外科は、他科と比べて「複数主治医制」の導入が進んでいる。
<p>職員の満足度を向上させる取組について（取組内容の視点から）</p>	<p>※ 【医師票・看護職票・コメディカル票】 報告書本編の「⑦職員の満足度を向上させる取組について（取組内容の視点から）」の分析データを掲載</p>
<p>いきサポ・勤改センターの認知度と勤務環境改善の取組状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 【病院票】 「いきサポ」を閲覧したことがある病院は、9割超が「参考になる」と回答している。 ・ 【病院票】 開設主体別では、「公的」「社保」の認知度が高い。 ・ 【病院票】 医療機能別で、「いきサポ」の認知経路に違いはない。 ・ 【病院票】 「高度急性期」「急性期」「回復期」「慢性期」の順に、勤改センターの認知度・利用意向が高い。

回答属性について

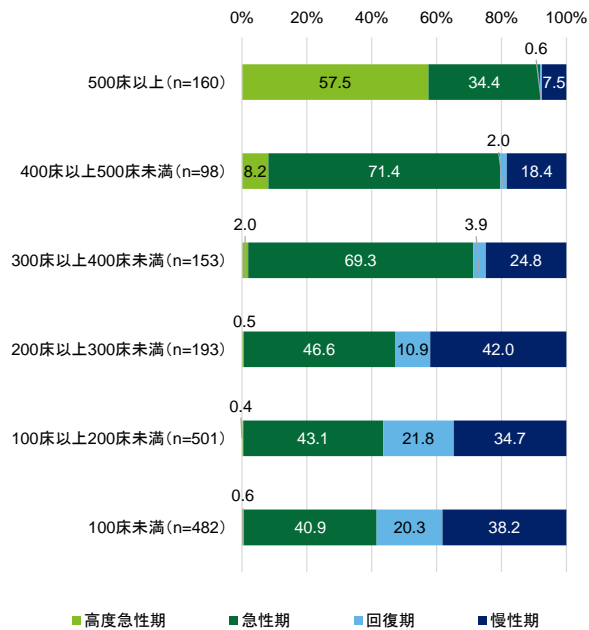
令和4年度は、既存先(昨年度から引き続き回答)からの回答が半数以上を占める

回答 新規/既存

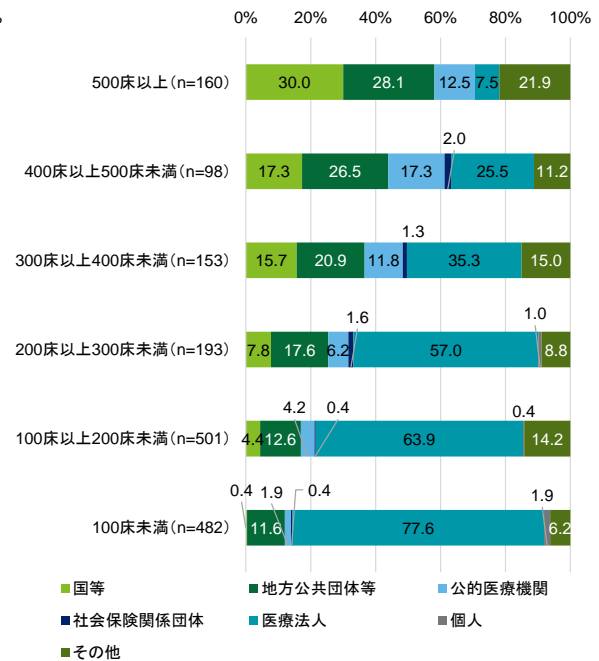


【病院票】医療機能は「急性期」の割合が多く、開設主体は400床未満は「医療法人」の割合が多い

【病院票】病床数別_医療機能



【病院票】病床数別_開設主体



勤務環境に関する現状認識・取組 (病院調査と医師調査の比較より)

【労働時間管理】

「夜勤・交代制勤務の勤務間隔の適切な管理」が取組認知の差分が最も大きい

- ・ 病院調査と医師調査は回答者が異なるため、「取組認知に差分がある取組は、自病院の医師の認知度が低い」という結果を必ずしも示すものではないことに留意が必要である

労働時間管理

取組を認知していると回答した医師のうち、取組の効果が高いと認識する割合

	病院: 取り組んでいる(%)	医師: 取り組んでいる(%)	取組認知の差分	医師が効果が高いと認識する割合
➢ 時間外労働時間の削減に取り組んでいる	70.9	58.2	12.7	26.7
➢ 1回当たりの最長勤務時間の削減に取り組んでいる	35.3	38.1	-2.8	23.3
➢ 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	91.9	70.5	21.4	38.3
➢ 夜勤負担の軽減(夜勤明けの早帰りの推進、夜勤者の配置人数の見直し、夜勤回数の制限、仮眠時間の確保等)を行っている	61.7	37.1	24.6	29.6
➢ 夜勤専従者への配慮(夜勤の時間・回数の制限等)を行っている	43.8	27.8	16.0	24.0
➢ 夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している	67.0	27.7	39.3	24.3
➢ 労働時間設定改善に関する労使間の話し合いの機会を設けている	30.9	20.3	10.6	19.3
➢ 勤務間インターバル制度を導入している	11.5	4.9	6.6	23.2

【勤務負担軽減】

「当直(宿直・日直)明けの勤務者に対する配慮」が取組認知の差分が最も大きい

- ・ 病院調査と医師調査は回答者が異なるため、「取組認知に差分がある取組は、自病院の医師の認知度が低い」という結果を必ずしも示すものではないことに留意が必要である

勤務負担軽減

取組を認知していると回答した医師のうち、取組の効果が高いと認識する割合

	病院: 取り組んでいる(%)	医師: 取り組んでいる(%)	取組認知の差分	医師が効果が高いと認識する割合
➢ 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	81.5	56.2	25.3	43.8
➢ 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	54.1	28.6	25.5	30.3
➢ 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)	72.3	43.6	28.7	38.0
➢ 夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・手当等の処遇を充実・改善している	58.5	35.5	23.0	29.6
➢ 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	61.8	36.0	25.8	32.9
➢ 電子カルテやデジタル端末等のICT、IOT技術を活用した業務効率化・省力化に取り組んでいる	61.7	34.6	27.1	27.2
➢ 地域の医療機関との連携(オープンシステム、外来機能の分担等)を推進している	25.5	18.1	7.4	30.9
➢ テレワーク・在宅勤務の制度を整備している	7.2	7.3	-0.1	20.0

【職員の健康支援】

「産業医を選任し、職員に周知している」が取組認知の差分が最も大きい

- ・ 病院調査と医師調査は回答者が異なるため、「取組認知に差分がある取組は、自病院の医師の認知度が低い」という結果を必ずしも示すものではないことに留意が必要である

職員の健康支援

取組を認知していると回答した医師のうち、取組の効果が高いと認識する割合

	病院: 取り組んでいる(%)	医師: 取り組んでいる(%)	取組認知の差分	医師が効果が高いと認識する割合
➢ 職員の健康教育や身体的健康対策(生活習慣病対策等)に取り組んでいる	51.5	47.0	4.5	19.1
➢ 職員のメンタルヘルス教育研修を実施している	51.5	36.3	15.2	13.7
➢ 「心の健康づくり計画」を策定し、組織的・計画的にメンタルヘルス対策の取組を行っている	28.8	21.6	7.2	16.0
➢ 腰痛対策や眼精疲労対策等に関する作業管理・作業環境管理に取り組んでいる	33.4	13.0	20.4	18.9
➢ 産業医を選任し、職員に周知している	90.9	30.3	60.6	16.5
➢ 病気休職者向けの職場復帰支援プログラム(リワークプログラム等)を設けている	23.3	11.6	11.7	19.9

【仕事子育て・介護の両立支援】

「介護短時間勤務制度の導入」が取組認知の差分が最も大きい

- ・ 病院調査と医師調査は回答者が異なるため、「取組認知に差分がある取組は、自病院の医師の認知度が低い」という結果を必ずしも示すものではないことに留意が必要である

仕事子育て・介護の両立支援 1/2

取組を認知していると回答した医師のうち、取組の効果が高いと認識する割合

	病院: 取り組んでいる(%)	医師: 取り組んでいる(%)	取組認知の差分	医師が効果が高いと認識する割合
➢ 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	37.2	16.8	20.4	16.9
➢ 法定以上の育児休業制度、子の看護休暇制度(男性職員・女性職員ともに対象)を導入している	42.7	20.0	22.7	22.1
➢ 院内保育所や提携保育所等を整備している	52.5	43.0	9.5	33.6
➢ 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	29.0	22.1	6.9	28.6
➢ 院内や近隣に学童保育を整備している	6.9	13.6	-6.7	23.7
➢ 学童期の子どもを有する職員に対する支援制度を設けている	14.7	11.5	3.2	20.5
➢ 本人の希望に応じて、子育て中の医師の当直を免除している	40.7	38.6	2.1	32.1
➢ 介護短時間勤務制度を導入している	54.9	11.1	43.8	16.8

(前頁参照)

- ・ 病院調査と医師調査は回答者が異なるため、「取組認知に差分がある取組は、自病院の医師の認知度が低い」という結果を必ずしも示すものではないことに留意が必要である

仕事子育て・介護の両立支援 2/2

取組を認知していると回答した医師のうち、取組の効果が高いと認識する割合

	病院: 取り組んでいる(%)	医師: 取り組んでいる(%)	取組認知の差分	医師が効果が高いと認識する割合
➢ 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	9.2	20.6	17.1
➢ 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	25.4	11.7	13.7	25.3
➢ 子育て・介護等を行っている職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度を整備している	54.5	19.1	35.4	30.5
➢ 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	14.9	7.9	7.0	21.0
➢ 子育て・介護その他の事情により退職した職員に対する再雇用の制度を設けている	16.3	10.8	5.5	20.1
➢ 子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスに関する相談窓口の設置や専門スタッフの配置を行っている	14.1	8.4	5.7	18.9
➢ 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	15.8	3.5	12.3	20.3
➢ 治療との両立支援の制度・取組を実施している	11.3	10.5	0.8	20.9

「職員へのいじめ・ハラスメントの対応窓口設置」「院内の仮眠室・休憩室等の整備」「配置や業務面の配慮」が取組認知の差分が最も大きい

- ・ 病院調査と医師調査は回答者が異なるため、「取組認知に差分がある取組は、自病院の医師の認知度が低い」という結果を必ずしも示すものではないことに留意が必要である

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

取組を認知していると回答した医師のうち、取組の効果が高いと認識する割合

	病院: 取り組んでいる(%)	医師: 取り組んでいる(%)	取組認知の差分	医師が効果が高いと認識する割合
職員のいじめ・ハラスメント等対策				
➢ 職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している	74.2	48.9	25.3	14.5
➢ 職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力・クレームへの対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている	50.1	33.7	16.4	15.1
➢ 職員の働く満足度の調査を行っている	34.0	32.7	1.3	13.6
風土・環境整備				
➢ 職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している	68.6	43.0	25.6	21.7
➢ 職員の地域活動への支援(ボランティア活動支援等)を実施している	18.8	10.5	8.3	16.1
人材の定着化				
➢ 定期的職員の希望を把握し、配置や業務面の配慮をしている	51.5	22.1	29.4	20.5
➢ 複数主治医制を採用している	18.8	20.8	-2.0	27.4

「施設外研修への参加支援」「復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入」が取組認知の差分が最も大きい

- ・ 病院調査と医師調査は回答者が異なるため、「取組認知に差分がある取組は、自病院の医師の認知度が低い」という結果を必ずしも示すものではないことに留意が必要である

取組を認知していると回答した医師のうち、取組の効果が高いと認識する割合

キャリア形成支援／休業後のキャリア形成支援

	病院： 取り組んでいる(%)	医師： 取り組んでいる(%)	取組認知の差分	医師が効果が高いと認識する割合	
➢ 施設外の研修への参加を支援している	83.9	42.4	41.5	28.8	
キャリア形成支援	➢ 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	60.9	48.2	12.7	30.4
	➢ すべての職員のキャリア形成支援のために、研修や子育てとの両立支援等に関する相談窓口の設置、情報提供等が実施されている	15.7	10.4	5.3	20.8
	➢ 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	29.2	8.5	20.7	21.2
	➢ 専門資格の取得を支援する制度を設けている	59.4	27.2	32.2	28.2
休業後のキャリア形成支援	➢ 産休・育休復帰後のキャリア形成の支援(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	21.5	14.7	6.8	21.2
	➢ 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	45.0	16.5	28.5	18.3
	➢ 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	9.4	8.4	20.0

「定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる」が取組認知の差分が最も大きい

- ・ 病院調査と医師調査は回答者が異なるため、「取組認知に差分がある取組は、自病院の医師の認知度が低い」という結果を必ずしも示すものではないことに留意が必要である

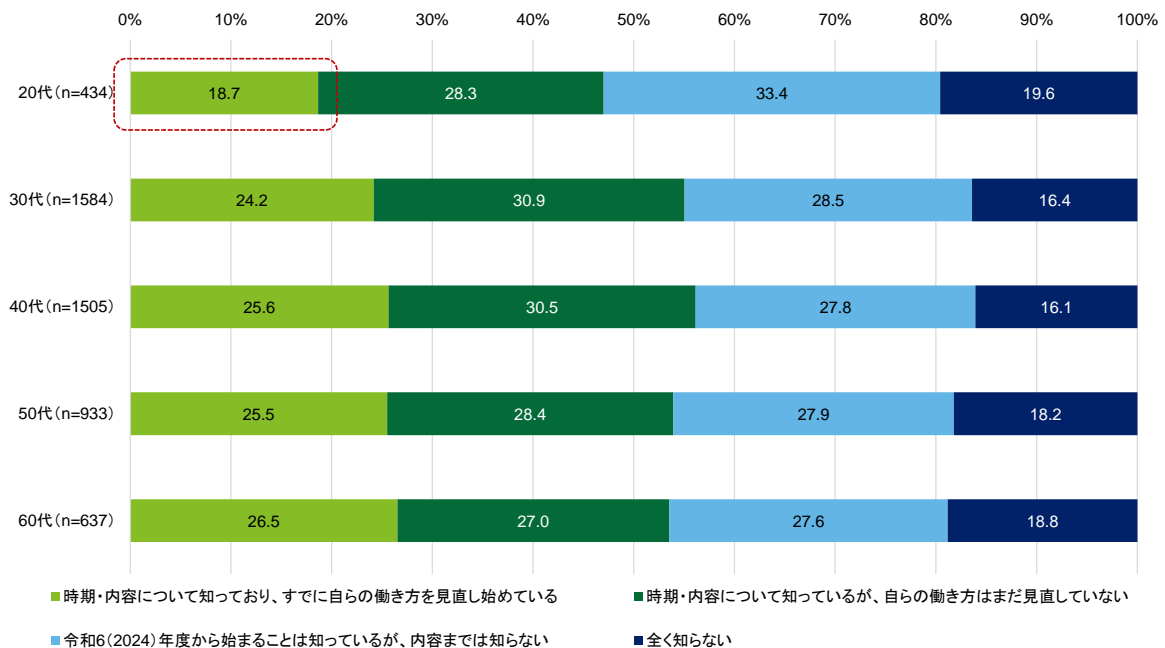
取組を認知していると回答した医師のうち、取組の効果が高いと認識する割合

その他

	病院： 取り組んでいる(%)	医師： 取り組んでいる(%)	取組認知の差分	医師が効果が高いと認識する割合
➢ 患者満足度の調査を行っている	63.8	48.9	14.9	14.8
➢ 子育て等により配慮を受ける職員とその他の職員の公平感に留意した制度を設けている	12.6	16.1	-3.5	18.0
➢ 定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	86.5	31.3	55.2	24.4
➢ 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	32.8	20.4	12.4	22.7
➢ 通常診療時間外の病状説明は避けるなど患者家族に働き方改革の理解を求めている	31.8	29.4	2.4	28.2
➢ その他	0.9	0.8	0.1	20.9

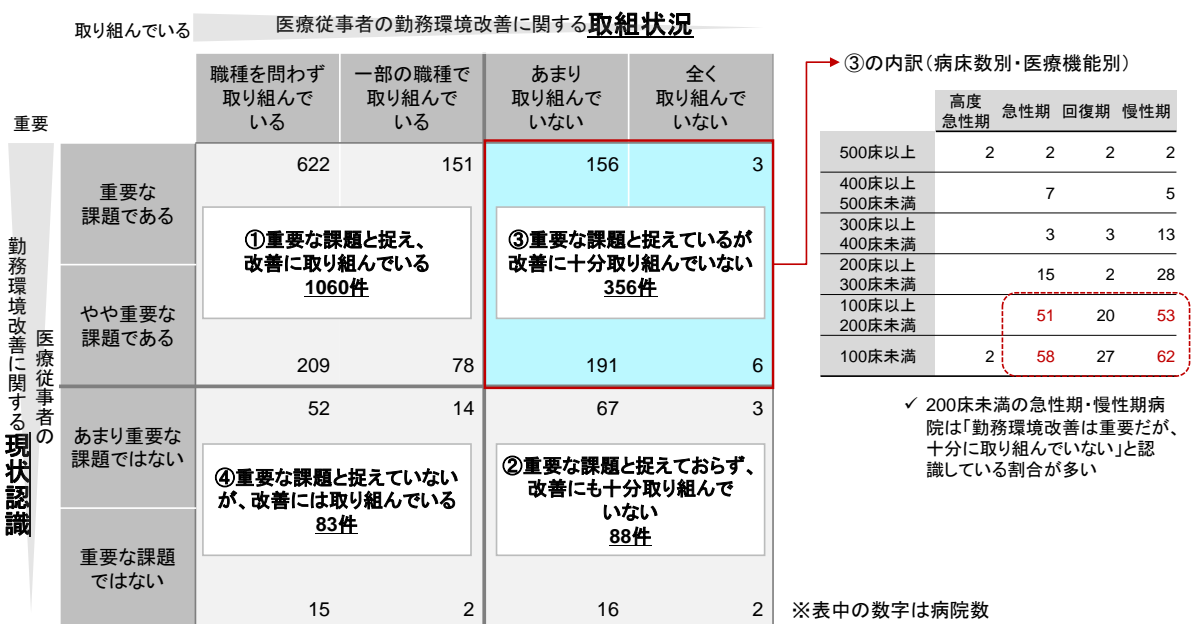
令和6(2024)年度から始まる勤務医の時間外労働上限規制について、20代のみ「時期・内容を知っており働き方を見直し始めている」割合が20%未満となっている

年代別_時間外労働上限規制の認知度(医師票 問26)



勤務環境改善について「重要な課題だが、十分取り組んでいない」と認識している病院は356件あり、内訳は200床未満の急性期・慢性期病院が比較的多い

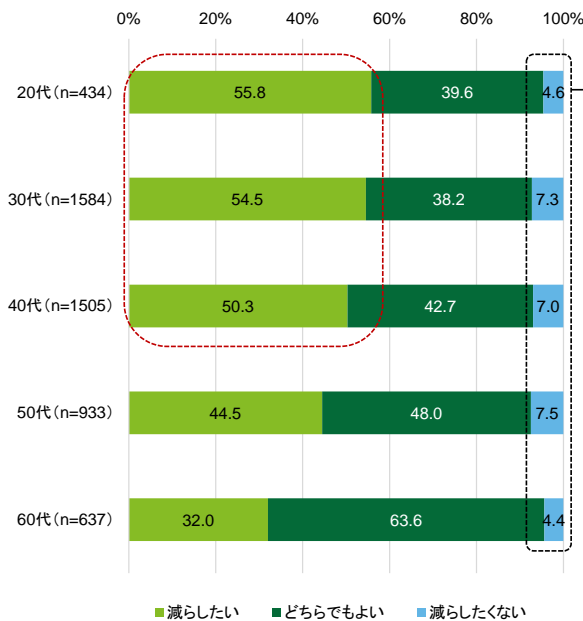
勤務環境改善の現状認識(病院票 問29)_勤務環境改善に関する取り組み状況(病院票 問35)



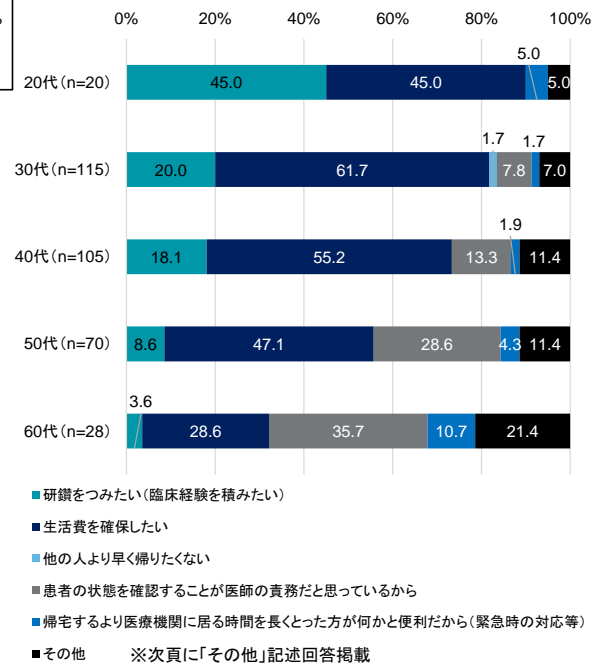
年代別の違いについて

20代、30代、40代は時間外労働を「減らしたい」が50%超となっており、年代が低いほど時間外労働時間を「減らしたい」意向がうかがえる

年代別_時間外労働(医師票 問25)



“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)



時間外労働を減らしたくない理由「その他」の記述回答は、主に「業務量の多さ」「達成感・生きがい」「給与が不十分」である

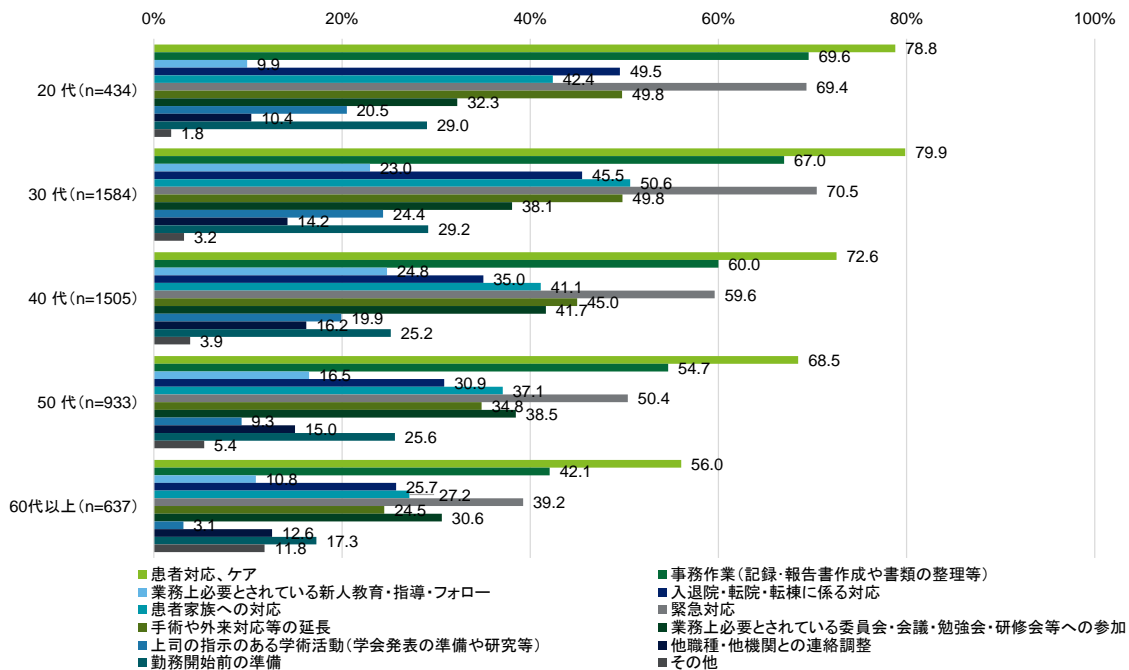
年代別_時間外労働(医師票 問25)

- ・ 類似回答でカテゴリ分けを行い、重複回答は集約
- ・ 記述回答は、原文のまま掲載

カテゴリ	医師票 問25 “減らしたくない”理由 “その他”記述回答	年代	キャリア	診療科	病床数
業務量の多さ ※「減らしたくても、現状減らせない」状況にあるため、「減らしたくない」と回答していると推察	・ 時間内に業務を終えるのが困難だから	20代	5年未満	リハビリテーション科	100床以上200床未満
	・ 仕事が終わらない	40代	20年未満	精神科	200床以上300床未満
	・ 業務上必要	50代	20年以上	救急科	500床以上
	・ 書類の確認などに必要	60代以上	20年未満	整形外科	200床以上300床未満
	・ 医療は時間外労働しないと成立しない	30代	20年未満	整形外科	100床未満
	・ 人員の問題で減らすことができず、患者に不利益が起こることになるから	40代	20年未満	小児科	500床以上
達成感・生きがい 「研鑽を積みたい」に類似	・ 役割達成のため	40代	20年以上	内科	500床以上
	・ 楽しく生きがいがいだから。制限がかかることに大きなストレスを感じる	30代	20年未満	精神科	300床以上400床未満
給与が不十分 「生活費を確保したい」に類似	・ 自己研鑽 研究分野	40代	20年未満	感染症内科	500床以上
	・ 脳神経外科であり医師が少なくかつ緊急性の高い科であり、他科は許されているアルバイトなどもできず、働き方改革により給与が生活を担保するに困窮するほど激減しているから	30代	20年未満	脳神経外科	400床以上500床未満
	・ 仕事量が減っていないのに、時間外が削られ、結果サービス残業が増えている。	50代	20年以上	循環器内科	300床以上400床未満
	・ 給与が不十分なので減らしたくないが、もっと基本給を増額するのであればしたくない	40代	20年未満	泌尿器科	500床以上
その他	・ 時間外手当がなくなると労働環境が劣悪以外の何物でもないから	30代	20年未満	緩和ケア科	300床以上400床未満
	・ 新しく科を立ち上げたので	50代	20年以上	脳神経外科	200床以上300床未満
	・ 早朝出勤が可能	50代	20年以上	放射線科	100床以上200床未満
	・ 時間外ではなく、正当な勤務時間として扱ってほしいから	30代	5年未満	産婦人科	300床以上400床未満
	・ 時間外労働は少ないなめ	40代	20年未満	整形外科	100床以上200床未満
	・ 管理者だから	50代	20年未満	内科	100床未満

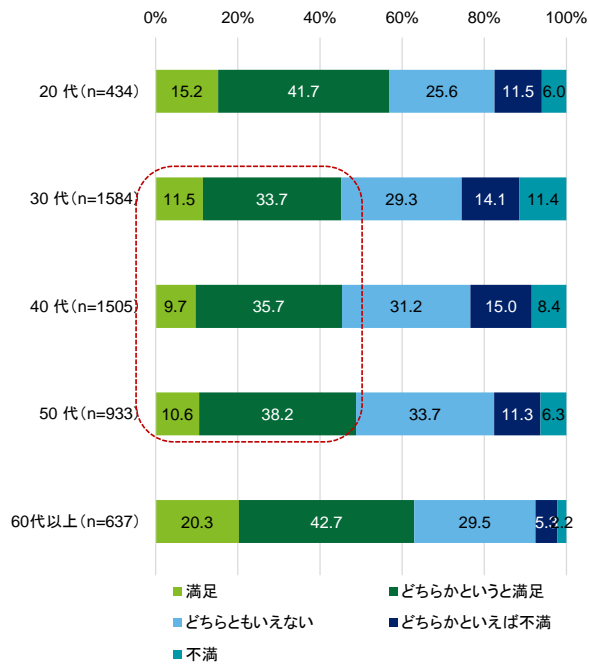
時間外労働時間の理由は、いずれの年代も「患者対応・ケア」の割合が最も多い。次に30代は「緊急対応」、30代以外は「事務作業」が多い

年代別_時間外労働時間の理由(医師票 問15)

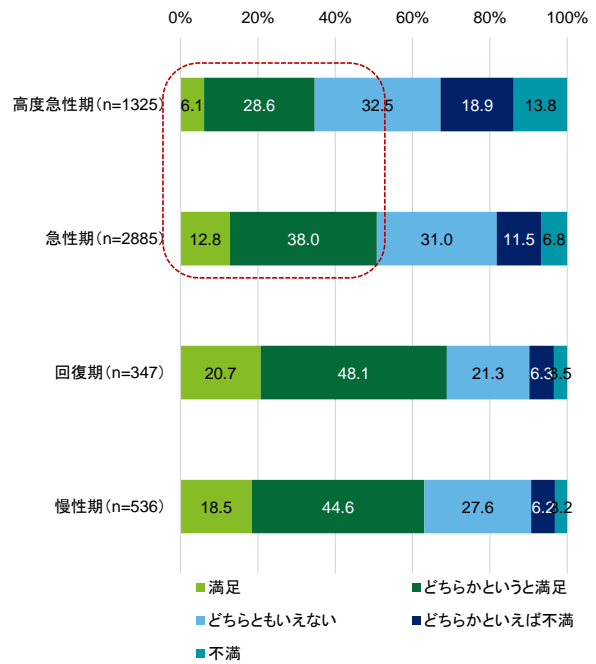


年代別では30代、40代、50代の満足度がやや低い。医療機能別では高度急性期、急性期の満足度が低い

年代別__働き方全般に関する満足度 (医師票 問31-1)

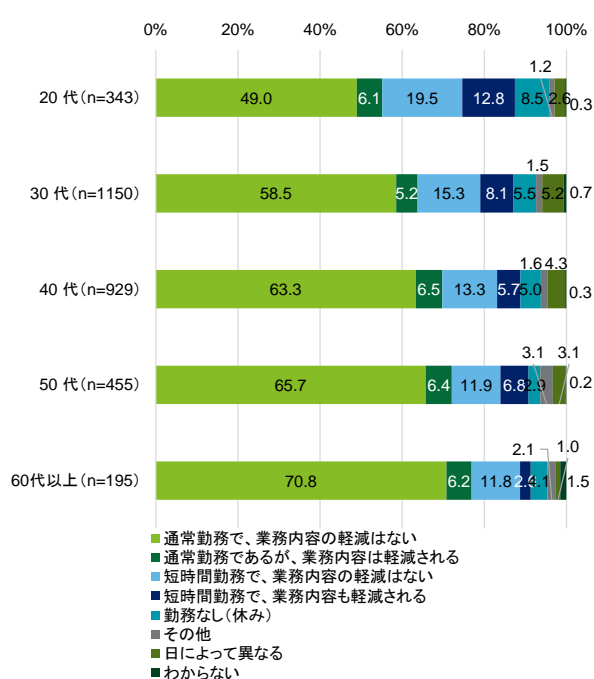


医療機能別__働き方全般に関する満足度 (医師票 問31-1)

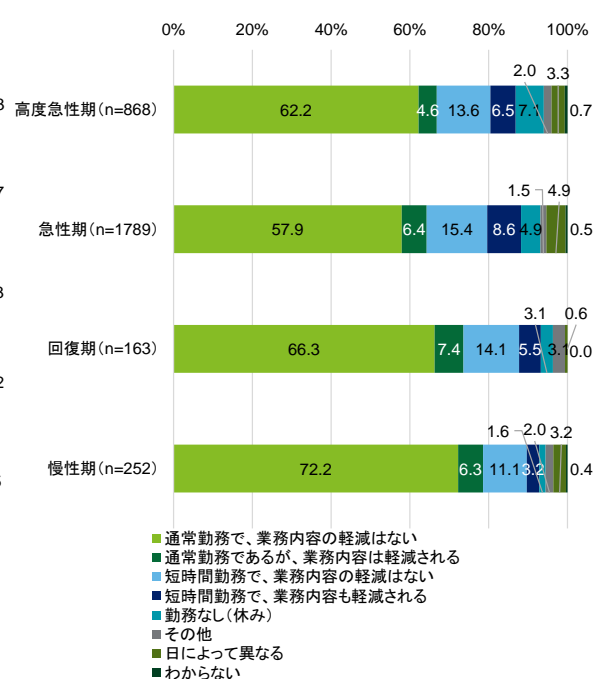


宿直明けの勤務割は、年代が高いほど「通常業務で業務軽減なし」が多い

年代別__宿直明けの勤務割 (医師票 問21-2)

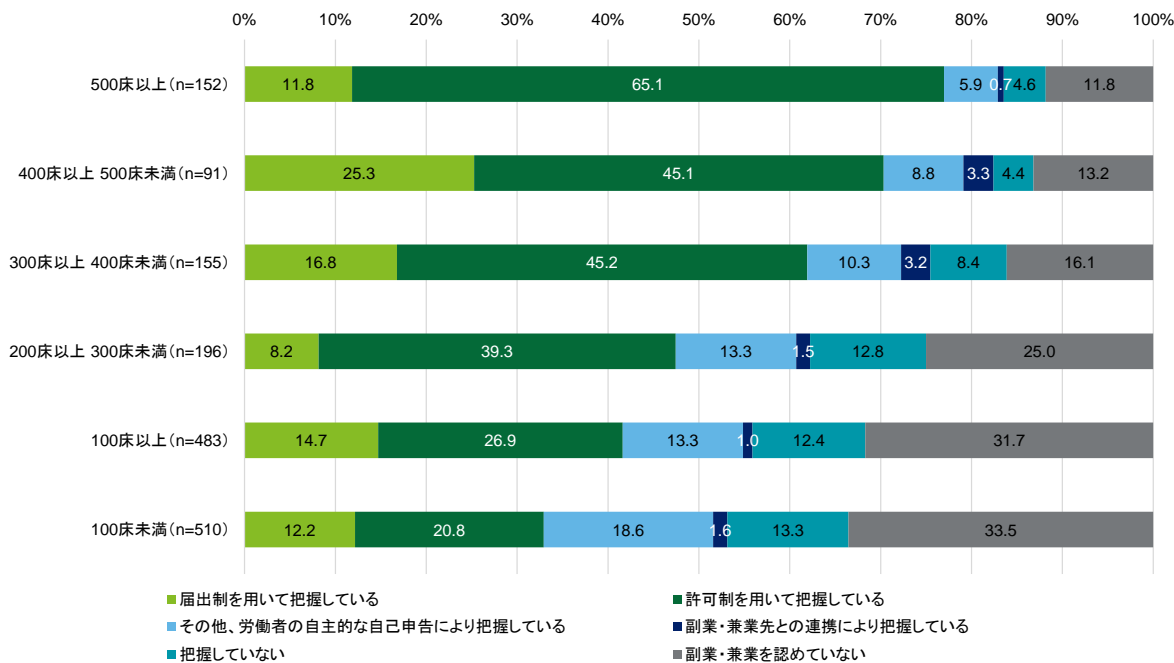


医療機能別__宿直明けの勤務割 (医師票 問21-2)



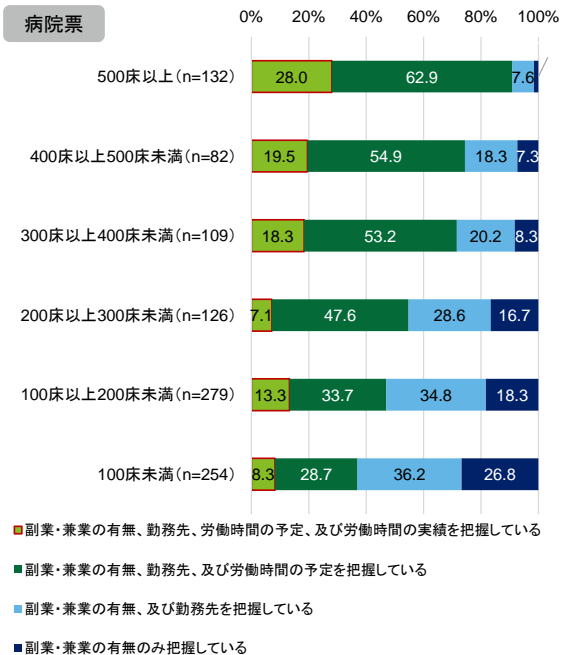
病床規模が小さいほど「自己申告」「把握していない」「認めていない」の割合が多い

病床数別__副業・兼業の把握(病院票 問18)

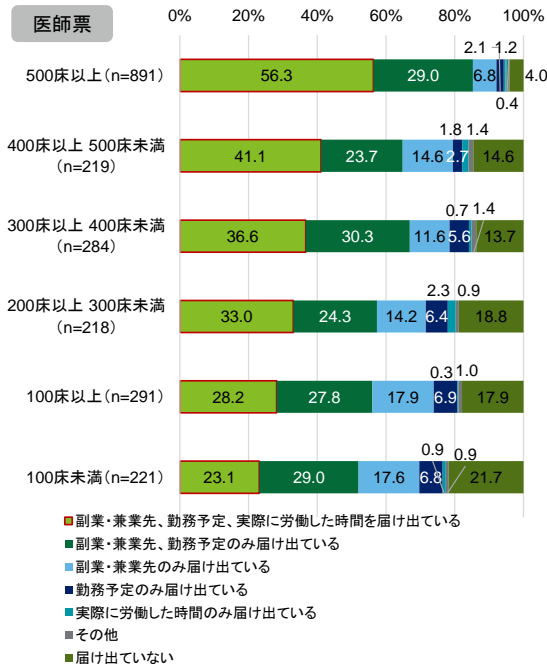


病床規模が大きいほど、病院は副業・兼業先、労働時間の実績まで把握している割合が多く、医師においても病床規模が大きいほど実際の労働時間まで届け出ている

病床数別__副業・兼業の把握(病院票 問18-1)



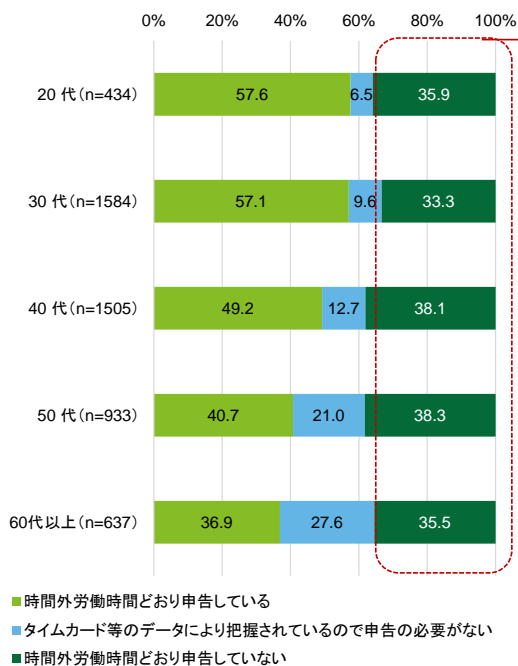
病床数別__副業・兼業の届出(医師票 問20)



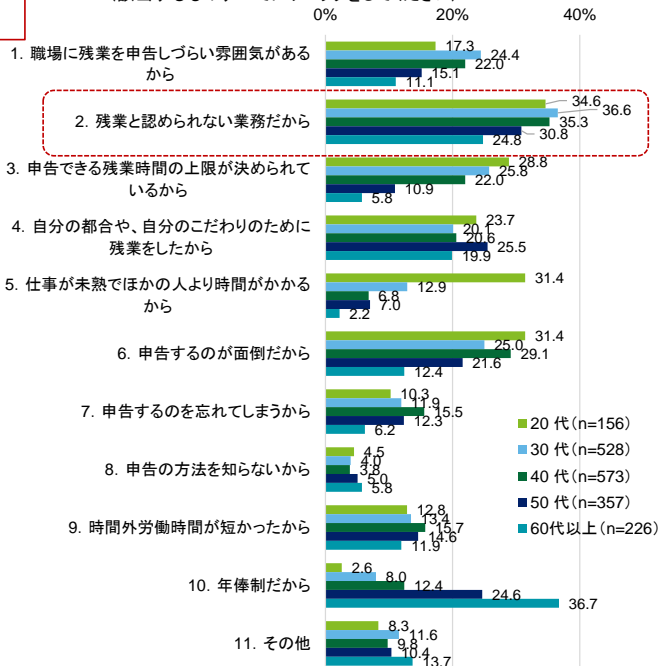
時間外労働に起因する要因について

時間外労働時間どおりに申告していない割合に年代別の違いはない。申告しない理由は、60代以外は「残業と認められない業務だから」が最も多い

年代別_時間外労働時間の申告(医師票 問16)

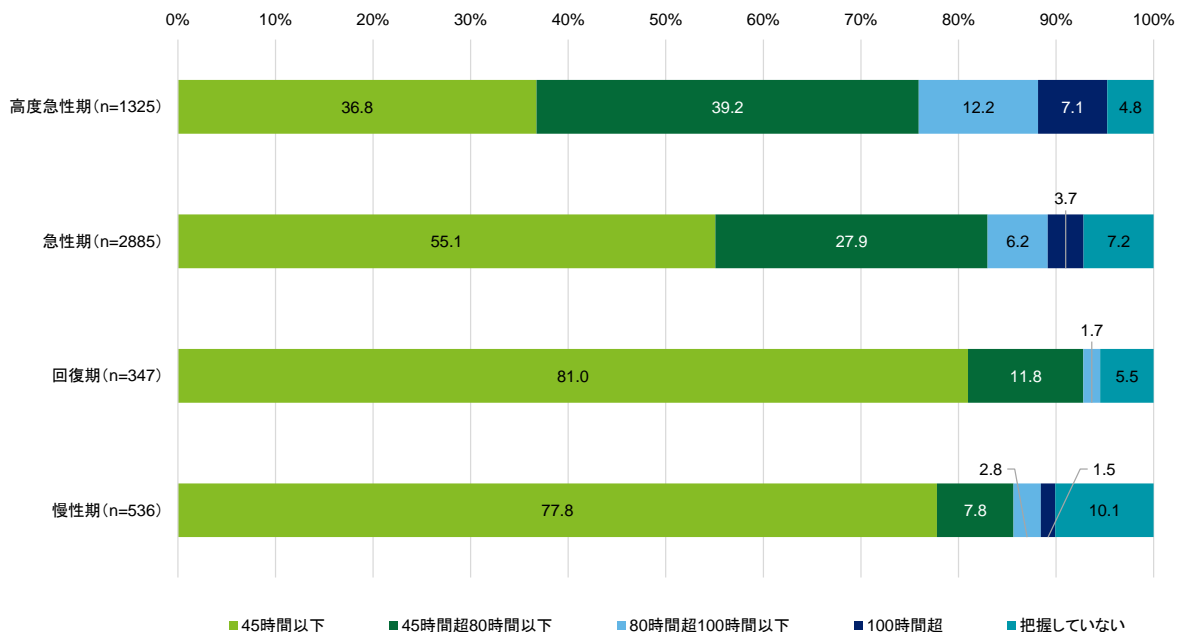


時間外労働時間どおり申告しない理由を教えてください。
 (該当するものすべてにチェックをしてください)



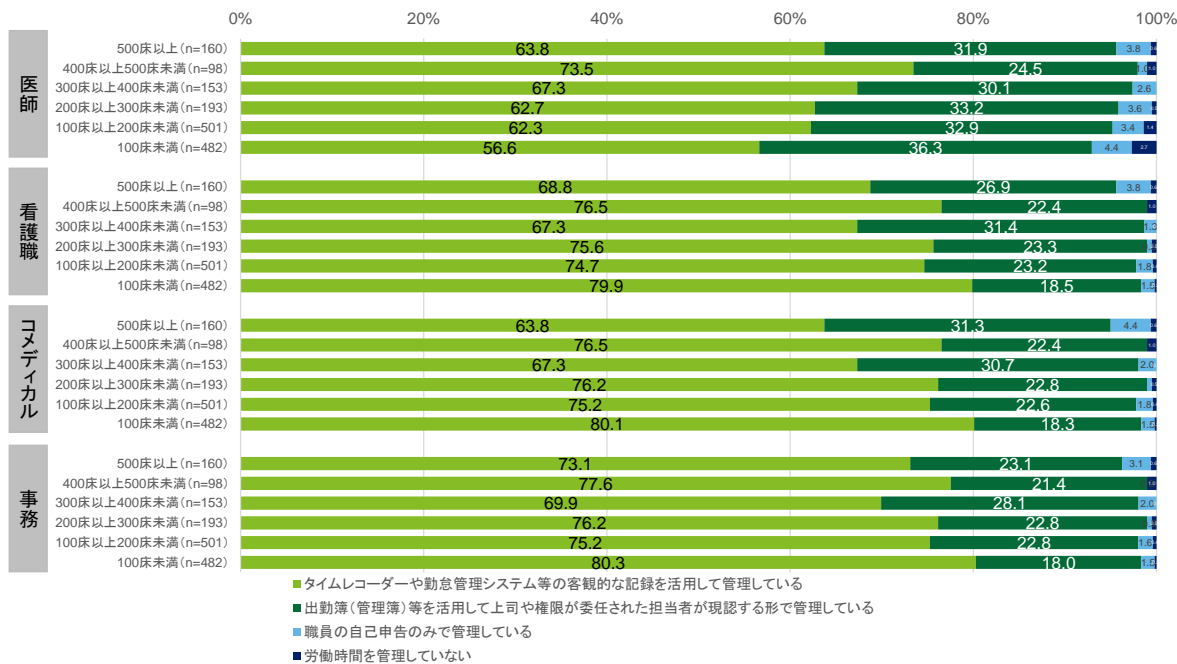
医療機能別では、「高度急性期」「急性期」の時間外労働時間が比較的長い

医療機能別__月平均時間外労働時間(医師票 問8・問12)



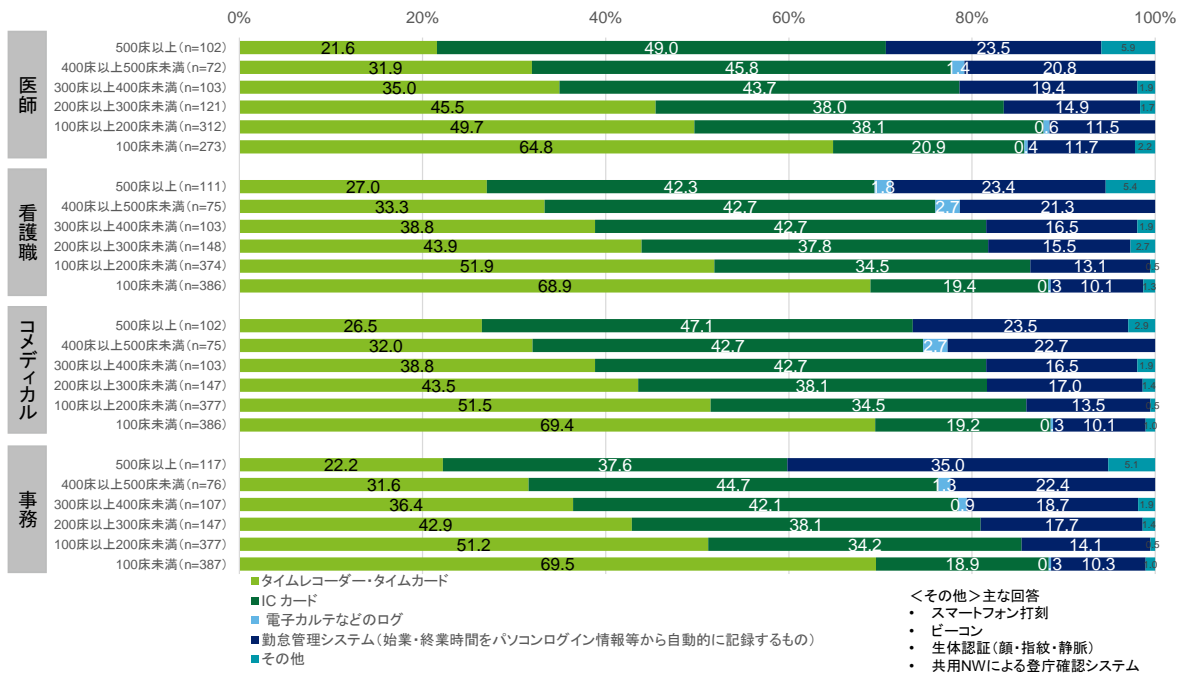
500床未満の病院に勤務する医師は、病床規模が大きくなるほど「客観的な記録の活用による管理」が多くなる

病床数別__勤怠管理の方法(病院票 問11)



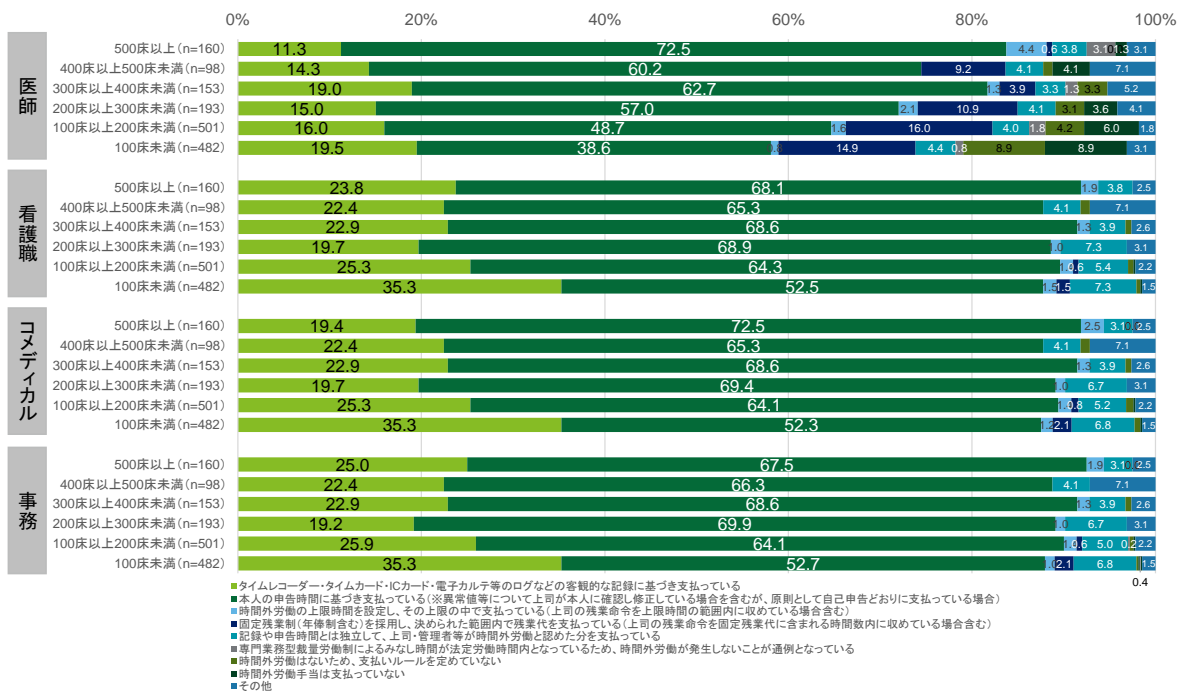
病床規模が大きいほど、「ICカード」、「勤怠管理システム」の導入割合が多いが、職種間の違い(特に、医師とその他職種)はみられない

病床数別_勤怠管理の方法(病院票 問11-1)



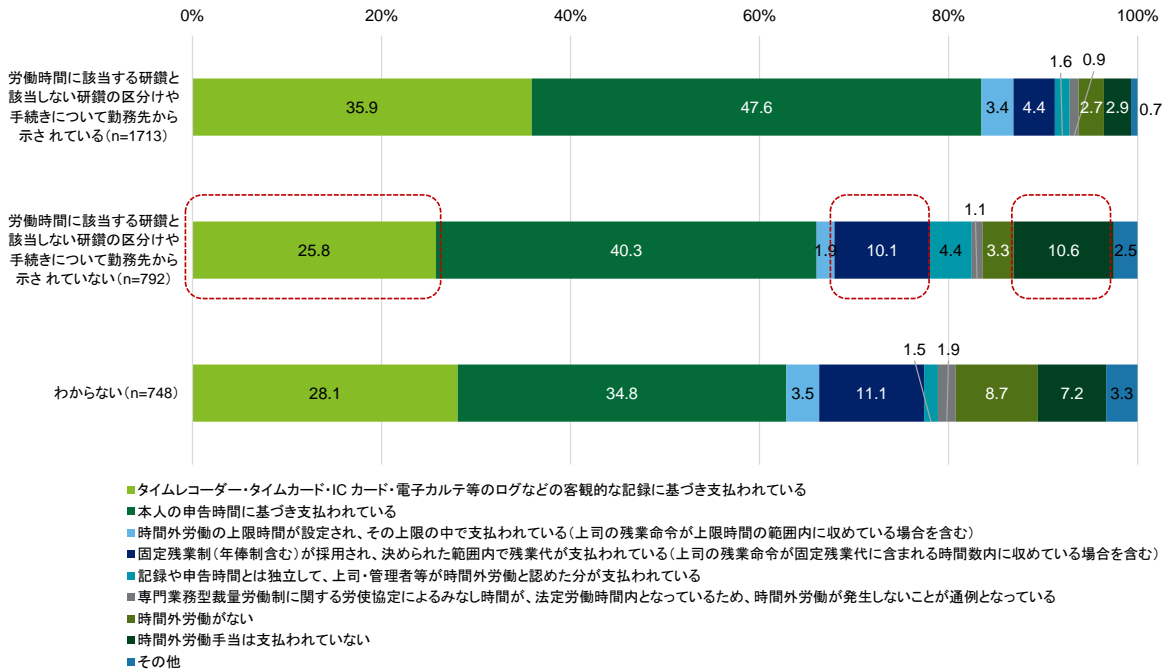
時間外手当の支払い方法において、病床規模別の違いはみられない。医師は病床規模が小さい場合に固定残業制が採用されている傾向がみうけられる

病床数別_時間外手当の支払い(病院票 問14)



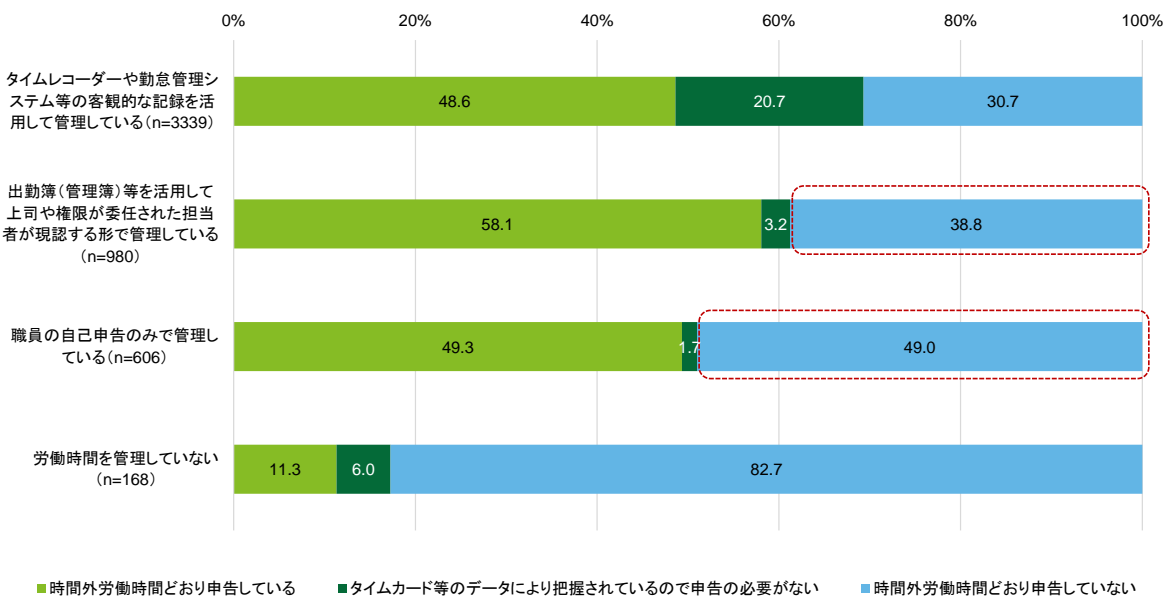
【医師】勤務医の研鑽ルールが示されていない病院では、「客観的な記録に基づく支払い」の割合が低く、「固定残業制」「時間外労働手当の支払いがない」割合が高い

自己研鑽_時間外労働手当の支払い
(医師票 問11-2、17)



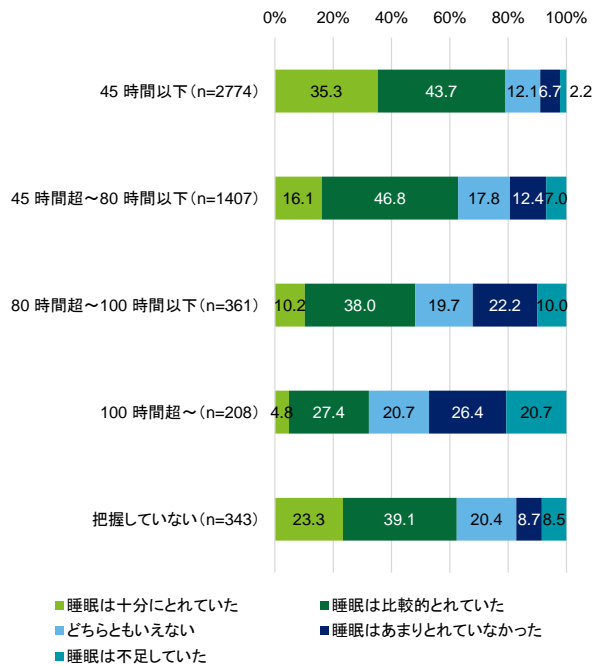
【医師】「タイムレコーダー等による客観的な管理」と比べて、「担当者の現認」「職員の自己申告」の場合は時間外労働時間どおりに申告していない割合が多い

労働時間の管理方法_時間外労働時間の申告
(医師票 問11、16)

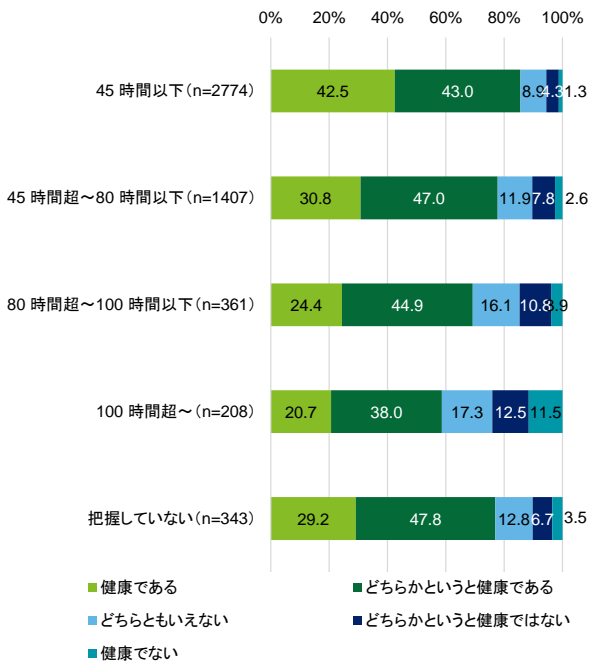


時間外労働時間が長くなるにつれて、「睡眠不足」、「健康ではない」との回答の割合が多くなる

月時間外労働時間__睡眠状況(医師票 問24)

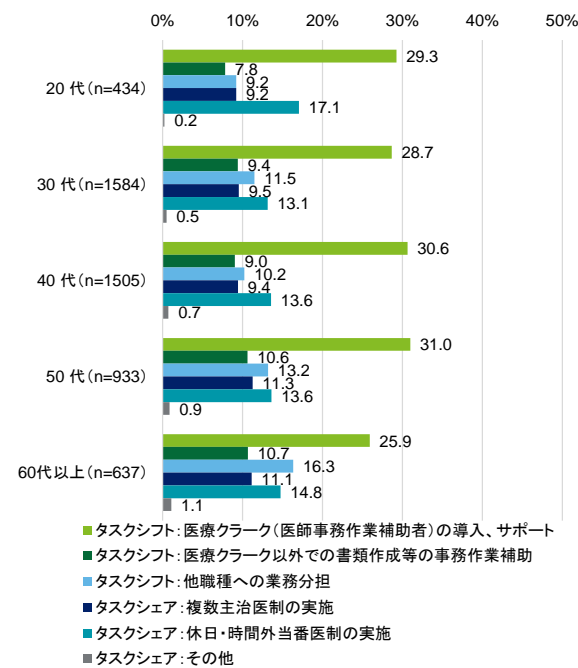


月時間外労働時間__健康状況(医師票 問26)

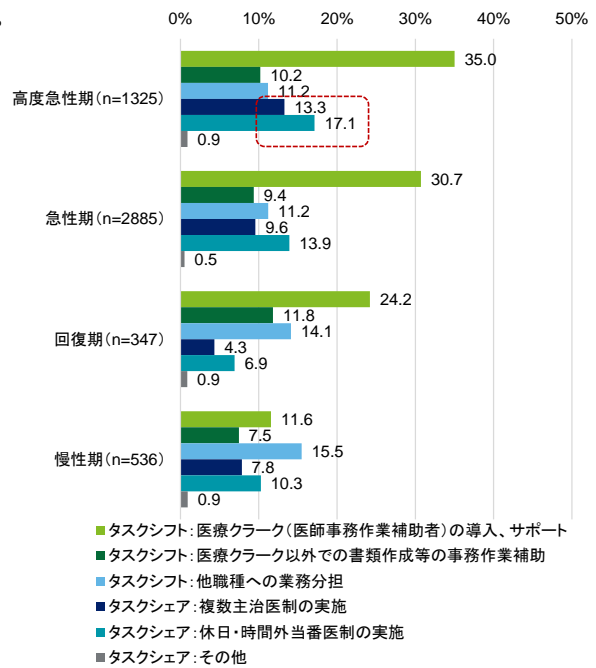


いずれの年代も「医療クラークの導入・サポート」との回答が多い。医療機能別では、高度急性期のタスクシェアが他の医療機能より進んでいる

取り組んでいるタスクシフト・シェア(医師票 問31 13・15)



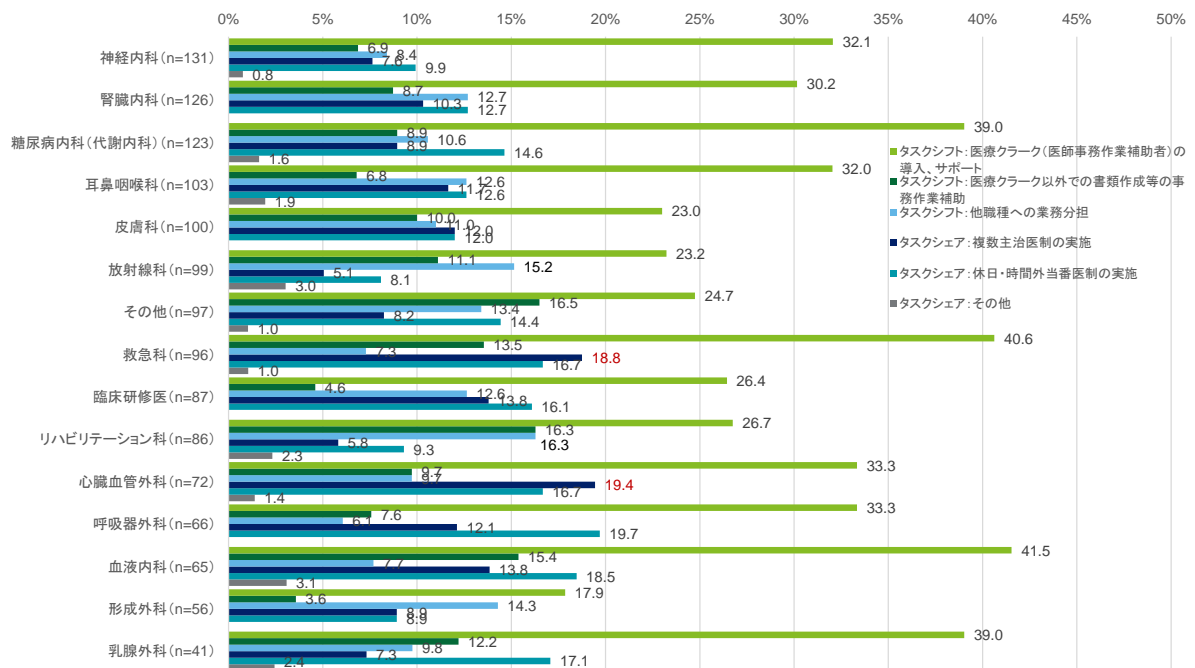
<タスクシェア:その他>主な回答
 ・ 専攻医と負担分配、外勤医師の雇用
 ・ 地域連携バス
 ・ MCの導入、特定看護師制度、病院救命士の活用



救急科、心臓血管外科は、他科と比べて「複数主治医制」の導入が進んでいる

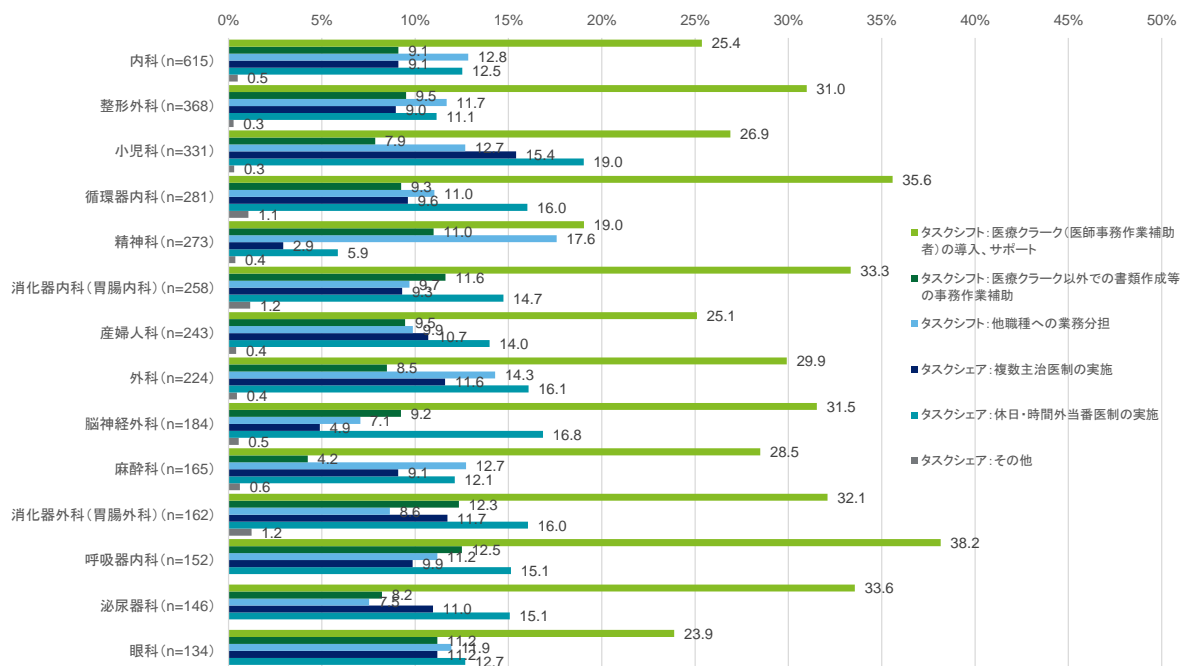
取り組んでいるタスクシフト・シェア(医師票 問31 13・15)

※n>30の診療科のみ掲載



取り組んでいるタスクシフト・シェア(医師票 問31 13・15)

※n>30の診療科のみ掲載



職員の満足度を向上させる取組について (取組内容の視点から)

各カテゴリごとに満足度が最も高い取組みを分析した。労働時間管理では医師は適切な勤務間隔、看護師・コメディカルは休暇の取得促進が満足度向上に寄与する

職員の満足度向上に特に寄与する勤務環境改善の取組(職種別)

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

カテゴリ	医師	看護職	コメディカル
■ 労働時間管理	✓ 夜勤・交代制勤務の勤務間隔の適切な管理	✓ 年次有給休暇をはじめとする休暇の取得促進	✓ 年次有給休暇をはじめとする休暇の取得促進
■ 勤務負担軽減	✓ 夜間・オンコール等に対する給与・手当等の処遇	✓ 夜間・オンコール等に対する給与・手当等の処遇	✓ チーム医療や多職種連携による負担軽減
■ 健康支援	✓ 健康教育や身体的健康対策	✓ 健康教育や身体的健康対策	✓ 健康教育や身体的健康対策
■ 仕事と子育て・介護の両立支援	✓ 治療との両立支援	✓ 治療との両立支援	✓ 治療との両立支援
■ 職員のいじめ・ハラスメント等対策	✓ 研修の実施や参加支援	✓ 研修の実施や参加支援	✓ 研修の実施や参加支援
■ 風土・環境整備の取組	✓ 仮眠室や休憩室の整備	✓ 仮眠室や休憩室の整備	✓ 仮眠室や休憩室の整備
■ 人材の定着化	✓ 職員の希望を把握した配置等の配慮	✓ 職員の希望を把握した配置等の配慮	✓ 職員の希望を把握した配置等の配慮
■ キャリア形成支援	✓ 施設外研修への参加支援	✓ キャリア形成支援の視点による人事ローテーション	✓ 施設外研修への参加支援
■ 休業後のキャリア形成支援	✓ 短時間正職員制度や有期契約職員制度の導入	✓ 産休・育休復帰後のキャリア形成支援	✓ 産休・育休復帰後のキャリア形成支援

【医師】

医師調査

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

労働時間管理の取組と働き方全般に関する満足度の関係(医師調査)

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%
1. 時間外労働時間の削減に取り組んでいる	-0.215	0.038	-5.716	0.000	-0.289	-0.141
2. 1回当たりの最長勤務時間の削減に取り組んでいる	-0.132	0.041	-3.195	0.001	-0.213	-0.051
3. 年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している	-0.137	0.035	-3.934	0.000	-0.205	-0.069
4. 夜勤負担の軽減(夜勤明けの早帰りの推進、夜勤者の配置人数の見直し、夜勤回数の制限、仮眠時間の確保等)を行っている	-0.045	0.040	-1.137	0.255	-0.123	0.033
5. 夜勤専従者への配慮(夜勤の時間・回数の制限等)を行っている	-0.071	0.048	-1.463	0.144	-0.166	0.024
6. 夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している	-0.271	0.048	-5.620	0.000	-0.365	-0.176
7. 労働時間設定改善に関する労使間の話し合いの機会を設けている	-0.147	0.049	-3.027	0.002	-0.243	-0.052
8. 勤務間インターバル制度※9を導入している	-0.019	0.074	-0.260	0.795	-0.164	0.126

勤務負担軽減の取組と働き方全般に関する満足度の関係(医師調査)

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%
9. 補助職(医師事務作業補助者、看護補助者等)を配置している	0.093	0.033	2.815	0.005	0.028	0.158
10. 正職員について多様な勤務形態(短時間勤務、短日勤務、交代制勤務、変形労働制、フレックスタイム制など)を活用している	-0.208	0.038	-5.534	0.000	-0.281	-0.134
11. 当直(宿直・日直)明けの勤務者に対する配慮を行っている(連続当直を行わない、当直明けに日勤を入れない等)	-0.179	0.032	-5.553	0.000	-0.242	-0.116
12. 夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・手当等の処遇を充実・改善している	-0.349	0.035	-10.094	0.000	-0.416	-0.281
13. チーム医療や多職種連携(業務分担・連携の強化等・タスクシフト※10により負担軽減を図っている)	-0.219	0.037	-5.910	0.000	-0.292	-0.146
14. 電子カルテやタブレット端末等のICT、IOT技術を活用した業務効率化・省力化に取り組んでいる	-0.233	0.035	-6.628	0.000	-0.302	-0.164
15. タスクシェア※11による負担軽減を図っている	0.038	0.045	0.852	0.394	-0.050	0.127
16. 地域の医療機関との連携(オープンシステム、外来機能の分担等)を推進している	-0.137	0.046	-2.958	0.003	-0.227	-0.046
17. テレワーク・在宅勤務の制度を整備している	0.114	0.065	1.747	0.081	-0.014	0.241

【医師】

医師調査

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

職員の健康支援に関する取組と健康支援に関する満足度の関係(医師調査)

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%
18. 職員の健康教育や身体的健康対策(生活習慣病対策等)に取り組んでいる	-0.483	0.029	-16.697	0.000	-0.540	-0.427
19. 職員のメンタルヘルス教育研修を実施している	-0.142	0.033	-4.340	0.000	-0.206	-0.078
20. 「心の健康づくり計画」を策定し、組織的・計画的にメンタルヘルス対策の取組を行っている	-0.204	0.040	-5.148	0.000	-0.282	-0.127
21. 腰痛対策や眼精疲労対策等に関する作業管理・作業環境管理に取り組んでいる	-0.174	0.048	-3.657	0.000	-0.267	-0.081
22. 産業医を選任し、職員に周知している	-0.104	0.030	-3.451	0.001	-0.164	-0.045
23. 病気休職者向けの職場復帰支援プログラム(リワークプログラム等)を設けている	-0.137	0.049	-2.777	0.005	-0.234	-0.040

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

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%
24. 男性職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけている	-0.201	0.044	-4.563	0.000	-0.287	-0.114
25. 法定以上の育児休業制度、子の看護休暇制度(男性職員・女性職員ともに対象)を導入している	-0.255	0.043	-5.945	0.000	-0.339	-0.171
26. 院内保育所や提携保育所等を整備している	0.032	0.033	0.964	0.335	-0.033	0.097
27. 保育サービス(病児保育や夜間預かり保育等)を実施している	-0.029	0.041	-0.708	0.479	-0.111	0.052
28. 院内や近隣に学童保育を整備している	0.035	0.049	0.719	0.472	-0.061	0.131
29. 学童期の子どもを有する職員に対する支援制度を設けている	-0.065	0.057	-1.130	0.259	-0.178	0.048
30. 本人の希望に応じて、子育て中の医師の当直を免除している	-0.075	0.033	-2.273	0.023	-0.140	-0.010
31. 介護短時間勤務制度を導入している	-0.097	0.061	-1.580	0.114	-0.217	0.023
32. 法定※12以上の介護休業制度、介護休暇制度(男性職員・女性職員ともに対象)を導入している	0.074	0.080	0.931	0.352	-0.082	0.231
33. 法定※12以上の子育て・介護中の職員に対する夜勤・時間外労働免除(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	-0.034	0.067	-0.501	0.616	-0.165	0.098
34. 子育て・介護等を行っている職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度を整備している	-0.276	0.045	-6.120	0.000	-0.365	-0.188
35. 保育・介護サービス利用料の補助制度(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	0.146	0.082	1.775	0.076	-0.015	0.306
36. 子育て・介護その他の事情により退職した職員に対する再雇用の制度を設けている	-0.123	0.064	-1.930	0.054	-0.247	0.002
37. 子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスに関する相談窓口の設置や専門スタッフの配置を行っている	0.045	0.076	0.590	0.555	-0.104	0.193
38. その他の子育て・介護との両立支援の制度・取組(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	0.200	0.091	2.197	0.028	0.022	0.378
39. 治療との両立支援の制度・取組を実施している	-0.344	0.062	-5.582	0.000	-0.465	-0.223

【医師】

医師調査

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

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

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%
40. 職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している	-0.187	0.035	-5.318	0.000	-0.256	-0.118
41. 職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力・クレームへの対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている	-0.317	0.037	-8.525	0.000	-0.390	-0.244

風土・環境整備の取組と働きやすさに関する満足度の関係(医師調査)

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%
42. 職員の働く満足度の調査を行っている	-0.285	0.032	-8.849	0.000	-0.348	-0.222
43. 職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している	-0.368	0.030	-12.290	0.000	-0.426	-0.309
44. 職員の地域活動への支援(ボランティア活動支援等)を実施している	-0.302	0.049	-6.121	0.000	-0.399	-0.205

人材の定着化の取組と働きやすさに関する満足度の関係(医師調査)

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%
45. 定期的に職員の希望を把握し、配置や業務面の配慮をしている	-0.679	0.034	-19.679	0.000	-0.746	-0.611
46. 複数主治医制を採用している	-0.203	0.035	-5.775	0.000	-0.273	-0.134

【医師】

医師調査

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

キャリア形成支援の取組と働きがい全般に関する満足度の関係(医師調査)

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%
47. 施設外の研修への参加を支援している	-0.302	0.030	-10.108	0.000	-0.360	-0.243
48. 学会への参加者に対し、勤務を免除する、通常勤務の時間を短くするなどの措置をとっている	-0.220	0.029	-7.579	0.000	-0.277	-0.163
49. すべての職員のキャリア形成支援のために研修や子育てとの両立支援等に関する相談窓口の設置、情報提供等が実施されている	-0.177	0.054	-3.309	0.001	-0.282	-0.072
50. 法人内での人事ローテーションが、キャリア形成支援の視点から適切に実施されている	-0.126	0.059	-2.148	0.032	-0.242	-0.011
51. 専門資格の取得を支援する制度を設けている	-0.191	0.034	-5.619	0.000	-0.257	-0.124

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

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%
52. 産休・育休復帰後のキャリア形成の支援(業務経験や研修等の機会の付与、産休・育休経験者による相談対応等)を行っている	-0.211	0.047	-4.482	0.000	-0.303	-0.119
53. 復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている	-0.307	0.044	-7.014	0.000	-0.392	-0.221
54. 産休・育休中の職員の円滑な復職の支援(e-learning、実技実習、託児所を併設した勉強会等)を行っている	-0.248	0.057	-4.369	0.000	-0.359	-0.137

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

【看護職】

看護職調査

労働時間管理の取組と働き方全般に関する満足度の関係(看護職調査)

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%
1. 時間外労働時間の削減に取り組んでいる	-0.187	0.023	-8.208	0.000	-0.231	-0.142
2. 1回当たりの最長勤務時間の削減に取り組んでいる	-0.056	0.024	-2.373	0.018	-0.103	-0.010
3. 年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している	-0.319	0.020	-15.560	0.000	-0.359	-0.279
4. 夜勤負担の軽減(夜勤明けの早帰りの推進、夜勤者の配置人数の見直し、夜勤回数の制限、仮眠時間の確保等)を行っている	-0.214	0.023	-9.160	0.000	-0.260	-0.168
5. 夜勤専従者への配慮(夜勤の時間・回数の制限等)を行っている	-0.049	0.024	-2.029	0.043	-0.096	-0.002
6. 夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している	-0.295	0.022	-13.125	0.000	-0.339	-0.251
7. 労働時間設定改善に関する労使間の話し合いの機会を設けている	-0.114	0.027	-4.240	0.000	-0.167	-0.061
8. 勤務間インターバル制度※9を導入している	0.108	0.030	3.626	0.000	0.050	0.167

勤務負担軽減の取組と働き方全般に関する満足度の関係(看護職調査)

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%
9. 補助職(医師事務作業補助者、看護補助者等)を配置している	0.099	0.022	4.609	0.000	0.057	0.142
10. 正職員について多様な勤務形態(短時間勤務、短日勤務、交代制勤務、変形労働制、フレックスタイム制など)を活用している	-0.137	0.021	-6.463	0.000	-0.178	-0.095
11. 当直(宿直・日直)明けの勤務者に対する配慮を行っている(連続当直を行わない、当直明けに日勤を入れない等)	-0.272	0.020	-13.541	0.000	-0.311	-0.233
12. 夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・手当等の処遇を充実・改善している	-0.356	0.022	-15.885	0.000	-0.400	-0.312
13. チーム医療や多職種連携(業務分担・連携の強化等・タスクシフト※10により負担軽減を図っている)	-0.258	0.024	-10.947	0.000	-0.304	-0.212
14. 電子カルテやタブレット端末等のICT、IOT技術を活用した業務効率化・省力化に取り組んでいる	-0.044	0.021	-2.075	0.038	-0.085	-0.002
15. タスクシェアによる負担軽減を図っている	-0.012	0.029	-0.401	0.688	-0.068	0.045
16. 地域の医療機関との連携(オープンシステム、外来機能の分担等)を推進している	-0.072	0.028	-2.605	0.009	-0.127	-0.018
17. テレワーク・在宅勤務の制度を整備している	0.068	0.042	1.615	0.106	-0.015	0.151

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

【看護職】

看護職調査

職員の健康支援に関する取組と健康支援に関する満足度の関係(看護職調査)

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%
18. 職員の健康教育や身体的健康対策(生活習慣病対策等)に取り組んでいる	-0.454	0.018	-24.979	0.000	-0.490	-0.418
19. 職員のメンタルヘルス教育研修を実施している	-0.163	0.020	-8.008	0.000	-0.203	-0.123
20. 「心の健康づくり計画」を策定し、組織的・計画的にメンタルヘルス対策の取組を行っている	-0.104	0.024	-4.388	0.000	-0.151	-0.058
21. 腰痛対策や眼精疲労対策等に関する作業管理・作業環境管理に取り組んでいる	-0.245	0.026	-9.284	0.000	-0.297	-0.193
22. 産業医を選任し、職員に周知している	-0.041	0.021	-1.957	0.050	-0.082	0.000
23. 病休退職者向けの職場復帰支援プログラム(リワークプログラム等)を設けている	-0.058	0.024	-2.373	0.018	-0.106	-0.010

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

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%
24. 男性職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけている	-0.084	0.024	-3.454	0.001	-0.132	-0.036
25. 法定以上の育児休業制度、子の看護休暇制度(男性職員・女性職員ともに対象)を導入している	-0.128	0.022	-5.834	0.000	-0.171	-0.085
26. 院内保育所や提携保育所等を整備している	0.127	0.021	6.007	0.000	0.086	0.168
27. 保育サービス(病児保育や夜間預かり保育等)を実施している	0.021	0.025	0.823	0.410	-0.028	0.070
28. 院内や近隣に学童保育を整備している	0.017	0.034	0.496	0.620	-0.050	0.083
29. 学童期の子どもを有する職員に対する支援制度を設けている	-0.046	0.031	-1.496	0.135	-0.107	0.014
30. 本人の希望に応じて、子育て中の職員の当直を免除している	-0.132	0.021	-6.303	0.000	-0.173	-0.091
31. 介護短時間勤務制度を導入している	0.015	0.027	0.565	0.572	-0.038	0.069
32. 法定※10以上の介護休業制度、介護休暇制度(男性職員・女性職員ともに対象)を導入している	-0.002	0.029	-0.074	0.941	-0.059	0.055
33. 法定※10以上の子育て・介護中の職員に対する夜勤・時間外労働免除(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	-0.039	0.029	-1.322	0.186	-0.097	0.019
34. 子育て・介護等を行っている職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度を整備している	-0.178	0.023	-7.624	0.000	-0.224	-0.132
35. 保育・介護サービス利用料の補助制度(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	0.014	0.038	0.358	0.720	-0.061	0.089
36. 子育て・介護その他の事情により退職した職員に対する再雇用の制度を設けている	-0.101	0.031	-3.213	0.001	-0.162	-0.039
37. 子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスに関する相談窓口の設置や専門スタッフの配置を行っている	-0.150	0.040	-3.780	0.000	-0.228	-0.072
38. その他の子育て・介護との両立支援の制度・取組(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	0.019	0.046	0.408	0.684	-0.072	0.110
39. 治療との両立支援の制度・取組を実施している	-0.260	0.033	-7.849	0.000	-0.325	-0.195

【看護職】

看護職調査

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

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

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%
40. 職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している	-0.192	0.022	-8.534	0.000	-0.236	-0.148
41. 職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力・クレームへの対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている	-0.308	0.024	-13.078	0.000	-0.354	-0.262

風土・環境整備の取組と働きやすさに関する満足度の関係(看護職調査)

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%
42. 職員の働く満足度の調査を行っている	-0.058	0.020	-2.994	0.003	-0.097	-0.020
43. 職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している	-0.425	0.020	-21.682	0.000	-0.464	-0.387
44. 職員の地域活動への支援(ボランティア活動支援等)を実施している	-0.308	0.026	-11.642	0.000	-0.360	-0.256

人材の定着化の取組と働きやすさに関する満足度の関係(看護職調査)

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%
45. 定期的に職員の希望を把握し、配置や業務面の配慮をしている	-0.585	0.020	-29.921	0.000	-0.623	-0.547
46. 複数主治医制を採用している	-0.198	0.026	-7.687	0.000	-0.249	-0.148

【看護職】

看護職調査

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

キャリア形成支援の取組と働きがい全般に関する満足度の関係(看護職調査)

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%
47. 施設外の研修への参加を支援している	-0.214	0.020	-10.549	0.000	-0.254	-0.174
48. 学会への参加者に対し、勤務を免除する、通常勤務の時間を短くするなどの措置をとっている	-0.193	0.022	-8.875	0.000	-0.235	-0.150
49. すべての職員のキャリア形成支援のために研修や子育てとの両立支援等に関する相談窓口の設置、情報提供等が実施されている	-0.187	0.029	-6.509	0.000	-0.243	-0.130
50. 法人内での人事ローテーションが、キャリア形成支援の視点から適切に実施されている	-0.244	0.030	-8.109	0.000	-0.303	-0.185
51. 専門資格の取得を支援する制度を設けている	-0.041	0.021	-1.967	0.049	-0.081	0.000

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

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%
52. 産休・育休復帰後のキャリア形成の支援(業務経験や研修等の機会の付与、産休・育休経験者による相談対応等)を行っている	-0.228	0.025	-9.040	0.000	-0.278	-0.179
53. 復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている	-0.213	0.022	-9.563	0.000	-0.256	-0.169
54. 産休・育休中の職員の円滑な復職の支援(e-learning、実技実習、託児所を併設した勉強会等)を行っている	-0.197	0.027	-7.284	0.000	-0.250	-0.144

【コメディカル】

コメディカル調査

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

労働時間管理の取組と働き方全般に関する満足度の関係(コメディカル調査)

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%
1. 時間外労働時間の削減に取り組んでいる	-0.241	0.024	-10.045	0.000	-0.288	-0.194
2. 1回当たりの最長勤務時間の削減に取り組んでいる	-0.109	0.024	-4.433	0.000	-0.157	-0.061
3. 年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している	-0.409	0.025	-16.587	0.000	-0.457	-0.361
4. 夜勤負担の軽減(夜勤明けの早帰りの推進、夜勤者の配置人数の見直し、夜勤回数の制限、仮眠時間の確保等)を行っている	-0.025	0.032	-0.774	0.439	-0.088	0.038
5. 夜勤専従者への配慮(夜勤の時間・回数の制限等)を行っている	-0.078	0.036	-2.166	0.030	-0.148	-0.007
6. 夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している	-0.070	0.032	-2.169	0.030	-0.133	-0.007
7. 労働時間設定改善に関する労使間の話し合いの機会を設けている	-0.133	0.029	-4.577	0.000	-0.190	-0.076
8. 勤務間インターバル制度※8を導入している	0.071	0.054	1.316	0.188	-0.035	0.177

勤務負担軽減の取組と働き方全般に関する満足度の関係(コメディカル調査)

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%
9. 補助職(医師事務作業補助者、看護補助者等)を配置している	0.016	0.022	0.708	0.479	-0.027	0.058
10. 正職員について多様な勤務形態(短時間勤務、短日勤務、交代制勤務、変形労働制、フレックスタイム制など)を活用している	-0.166	0.023	-7.230	0.000	-0.210	-0.121
11. 当直(宿直・日直)明けの勤務者に対する配慮を行っている(連続当直を行わない、当直明けに日勤を入れない等)	-0.008	0.023	-0.342	0.732	-0.054	0.038
12. 夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・手当等の処遇を充実・改善している	-0.166	0.026	-6.324	0.000	-0.218	-0.115
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)	-0.225	0.025	-9.026	0.000	-0.273	-0.176
14. 電子カルテやタブレット端末等のICT、IOT技術を活用した業務効率化・省力化に取り組んでいる	-0.111	0.022	-5.051	0.000	-0.154	-0.068
15. タスクシェアによる負担軽減を図っている	-0.094	0.029	-3.227	0.001	-0.152	-0.037
16. 地域の医療機関との連携(オープンシステム、外来機能の分担等)を推進している	-0.041	0.030	-1.389	0.165	-0.100	0.017
17. テレワーク・在宅勤務の制度を整備している	-0.029	0.052	-0.547	0.584	-0.131	0.074

【コメディカル】

コメディカル調査

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

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

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%
18. 職員の健康教育や身体的健康対策(生活習慣病対策等)に取り組んでいる	-0.435	0.019	-22.888	0.000	-0.473	-0.398
19. 職員のメンタルヘルス教育研修を実施している	-0.163	0.020	-8.112	0.000	-0.202	-0.123
20. 「心の健康づくり計画」を策定し、組織的・計画的にメンタルヘルス対策の取組を行っている	-0.173	0.023	-7.440	0.000	-0.218	-0.127
21. 腰痛対策や眼精疲労対策等に関する作業管理・作業環境管理に取り組んでいる	-0.146	0.026	-5.610	0.000	-0.197	-0.095
22. 産業医を選任し、職員に周知している	-0.088	0.018	-4.812	0.000	-0.124	-0.052
23. 病気休職者向けの職場復帰支援プログラム(リワークプログラム等)を設けている	-0.391	0.055	-7.116	0.000	-0.499	-0.283

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

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%
24. 男性職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけている	-0.198	0.023	-8.609	0.000	-0.243	-0.153
25. 法定※9以上の育児休業制度、子の看護休暇制度(男性職員・女性職員ともに対象)を導入している	-0.097	0.023	-4.211	0.000	-0.143	-0.052
26. 院内保育所や提携保育所等を整備している	0.040	0.021	1.905	0.057	-0.001	0.082
27. 保育サービス(病児保育や夜間預かり保育等)を実施している	-0.012	0.026	-0.447	0.655	-0.064	0.040
28. 院内や近隣に学童保育を整備している	0.056	0.035	1.597	0.110	-0.013	0.124
29. 学童期の子どもを有する職員に対する支援制度を設けている	-0.082	0.032	-2.542	0.011	-0.146	-0.019
30. 本人の希望に応じて、子育て中の職員の当直を免除している	-0.053	0.023	-2.349	0.019	-0.098	-0.009
31. 介護短時間勤務制度を導入している	-0.009	0.028	-0.321	0.748	-0.064	0.046
32. 法定※9以上の介護休業制度、介護休暇制度(男性職員・女性職員ともに対象)を導入している	0.045	0.033	1.367	0.172	-0.020	0.110
33. 法定※9以上の子育て・介護中の職員に対する夜勤・時間外労働免除(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	-0.085	0.035	-2.420	0.016	-0.154	-0.016
34. 子育て・介護等を行っている職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度を整備している	-0.168	0.025	-6.715	0.000	-0.217	-0.119
35. 保育・介護サービス利用料の補助制度(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	0.028	0.042	0.674	0.501	-0.054	0.110
36. 子育て・介護その他の事情により退職した職員に対する再雇用の制度を設けている	-0.077	0.038	-2.035	0.042	-0.152	-0.003
37. 子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスに関する相談窓口の設置や専門スタッフの配置を行っている	-0.141	0.044	-3.191	0.001	-0.228	-0.055
38. その他の子育て・介護との両立支援の制度・取組(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	0.072	0.057	1.255	0.210	-0.040	0.184
39. 治療との両立支援の制度・取組を実施している	-0.234	0.037	-6.350	0.000	-0.306	-0.162

【コメディカル】

コメディカル調査

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

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

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%
40. 職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している	-0.162	0.023	-7.048	0.000	-0.207	-0.117
41. 職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力・クレームへの対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている	-0.315	0.023	-13.959	0.000	-0.360	-0.271

風土・環境整備の取組と働きやすさに関する満足度の関係(コメディカル調査)

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%
42. 職員の働く満足度の調査を行っている	-0.201	0.020	-9.912	0.000	-0.240	-0.161
43. 職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している	-0.320	0.020	-16.108	0.000	-0.359	-0.281
44. 職員の地域活動への支援(ボランティア活動支援等)を実施している	-0.237	0.027	-8.634	0.000	-0.291	-0.183

人材の定着化の取組と働きやすさに関する満足度の関係(コメディカル調査)

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%
45. 定期的に職員の希望を把握し、配置や業務面の配慮をしている	-0.563	0.021	-26.379	0.000	-0.605	-0.521
46. 複数主治医制を採用している	-0.157	0.032	-4.874	0.000	-0.220	-0.094

【コメディカル】

コメディカル調査

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

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

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%
47. 施設外の研修への参加を支援している	-0.271	0.020	-13.767	0.000	-0.309	-0.232
48. 学会への参加者に対し、勤務を免除する、通常勤務の時間を短くするなどの措置をとっている	-0.196	0.020	-9.633	0.000	-0.236	-0.156
49. すべての職員のキャリア形成支援のために研修や子育てとの両立支援等に関する相談窓口の設置、情報提供等が実施されている	-0.156	0.034	-4.566	0.000	-0.223	-0.089
50. 法人内での人事ローテーションが、キャリア形成支援の視点から適切に実施されている	-0.206	0.034	-6.090	0.000	-0.272	-0.139
51. 専門資格の取得を支援する制度を設けている	-0.183	0.022	-8.258	0.000	-0.226	-0.139

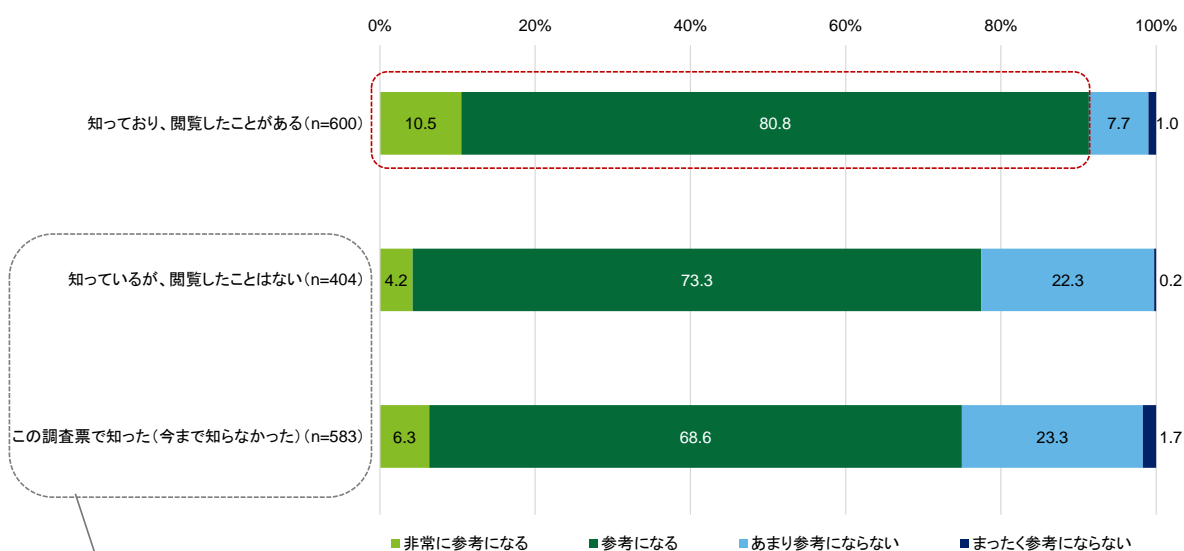
休業後のキャリア形成支援の取組と働きがい全般に関する満足度の関係(コメディカル調査)

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%
52. 産休・育休復帰後のキャリア形成の支援(業務経験や研修等の機会の付与、産休・育休経験者による相談対応等)を行っている	-0.297	0.030	-9.820	0.000	-0.356	-0.238
53. 復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている	-0.205	0.023	-9.110	0.000	-0.249	-0.161
54. 産休・育休中の職員の円滑な復職の支援(e-learning、実技実習、託児所を併設した勉強会等)を行っている	-0.231	0.034	-6.707	0.000	-0.298	-0.163

いきサポ・勤改センターの認知度と勤務環境改善の取組状況

「いきサポ」を閲覧したことがある病院は、9割超が「参考になる」と回答している

「いきサポ」の認知度_「いきサポ」の感想(病院票 問35、問35-1)

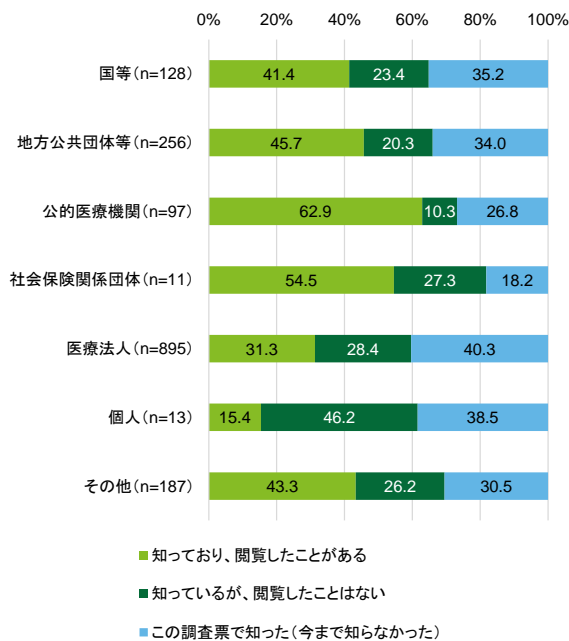


※令和3年度より、問35で「知っているが、閲覧したことはない」「この調査票で知った(今まで知らなかった)」と回答した場合にも、「いきサポ」にアクセスしてもらい問35-1を回答してもらう構成とした。

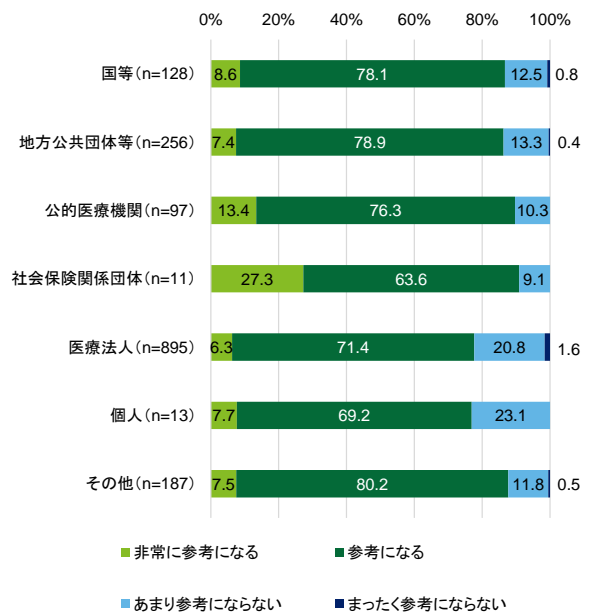
開設主体別では、「公的」「社保」の認知度が高い

いきサポ
勤改センター

開設主体別「いきサポ」の認知度(病院票 問35)



開設主体別「いきサポ」の感想(病院票 問35-1)

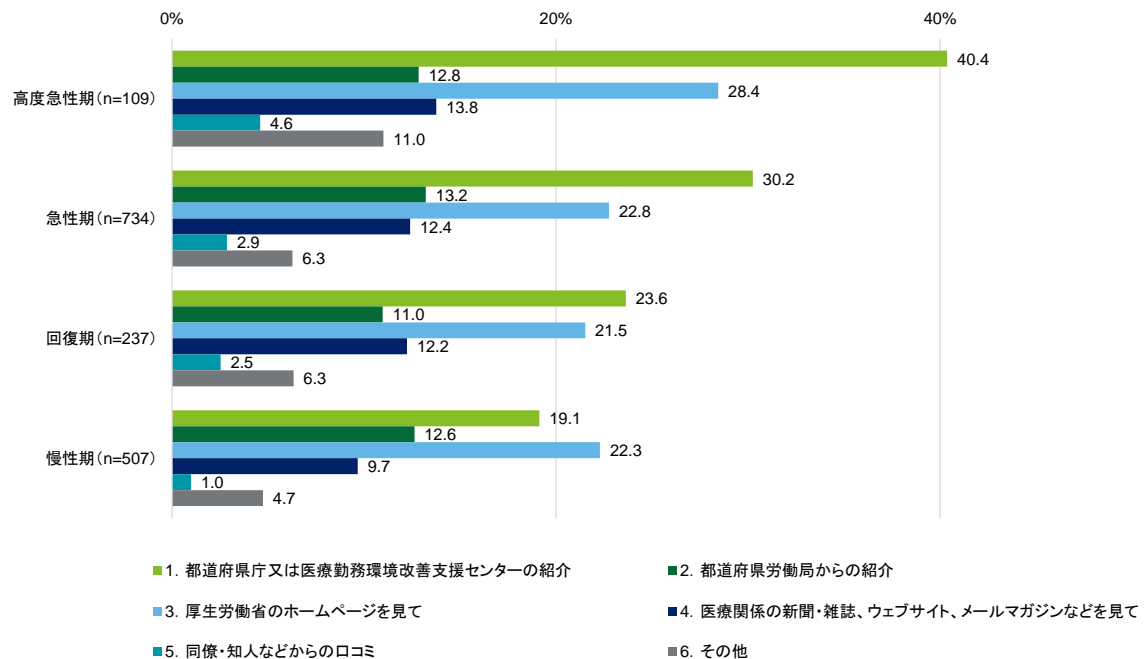


※令和3年度より、問35で「知っているが、閲覧したことはない」「この調査票で知った(今まで知らなかった)」と回答した場合にも、「いきサポ」にアクセスしてもらい問35-1を回答してもらった構成とした。

医療機能別で、「いきサポ」の認知経路に違いはない

いきサポ
勤改センター

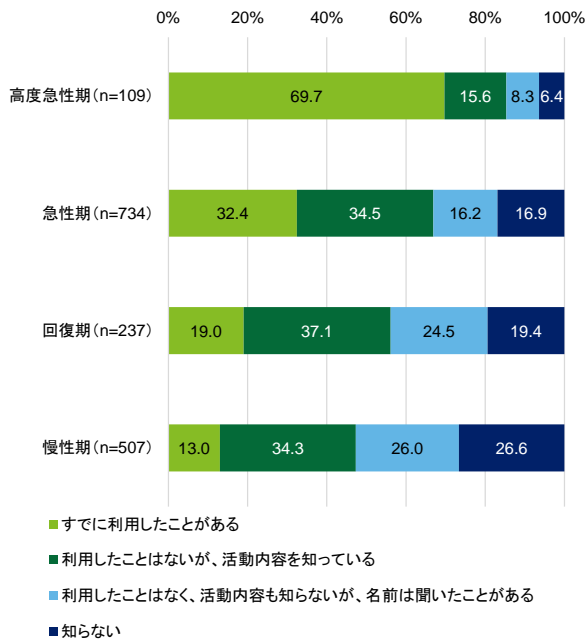
医療機能別「いきサポ」の認知経路(病院票 問35-4)



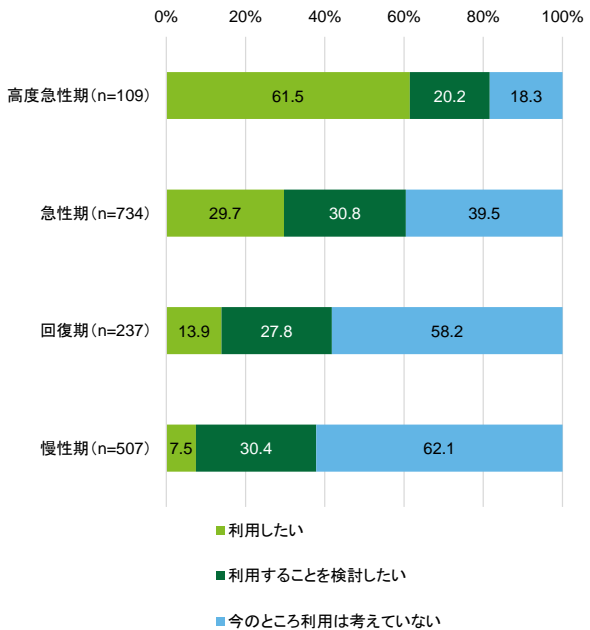
「高度急性期」「急性期」「回復期」「慢性期」の順に、勤改センターの認知度・利用意向が高い

いきサポ
勤改センター

医療機能別「勤改センター」の認知度(病院票 問38)



医療機能別「勤改センター」の利用意向(病院票 問39)

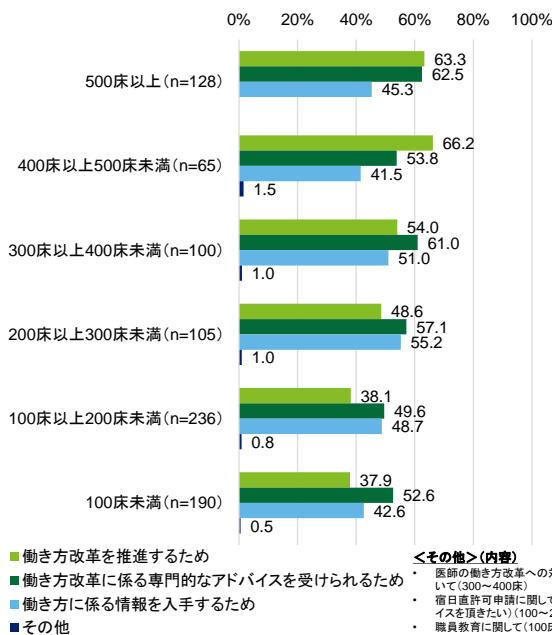


勤改センターの利用を考えていない医療機関は、病床規模が大きいほど「効果が不明なため」と回答し、小さいほど「利用する余裕・体制がないため」との回答が多い

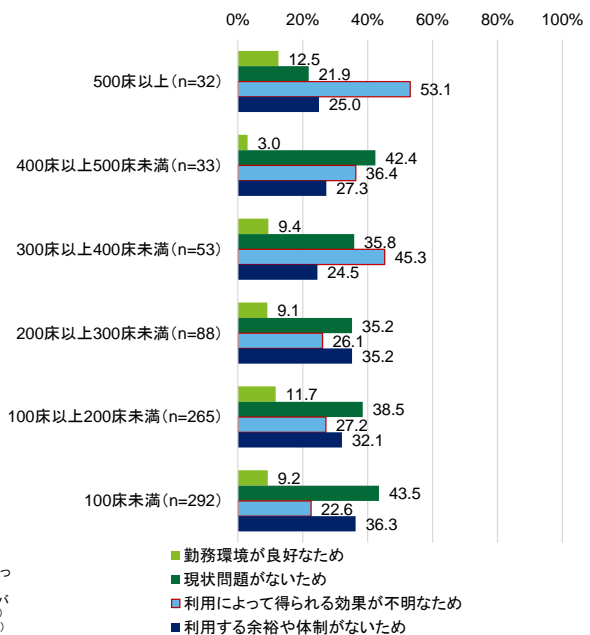
いきサポ
勤改センター

病床数別「勤改センター」の利用意向 理由(病院票 問40)

1. 利用したい
2. 利用することを検討したい(複数回答)



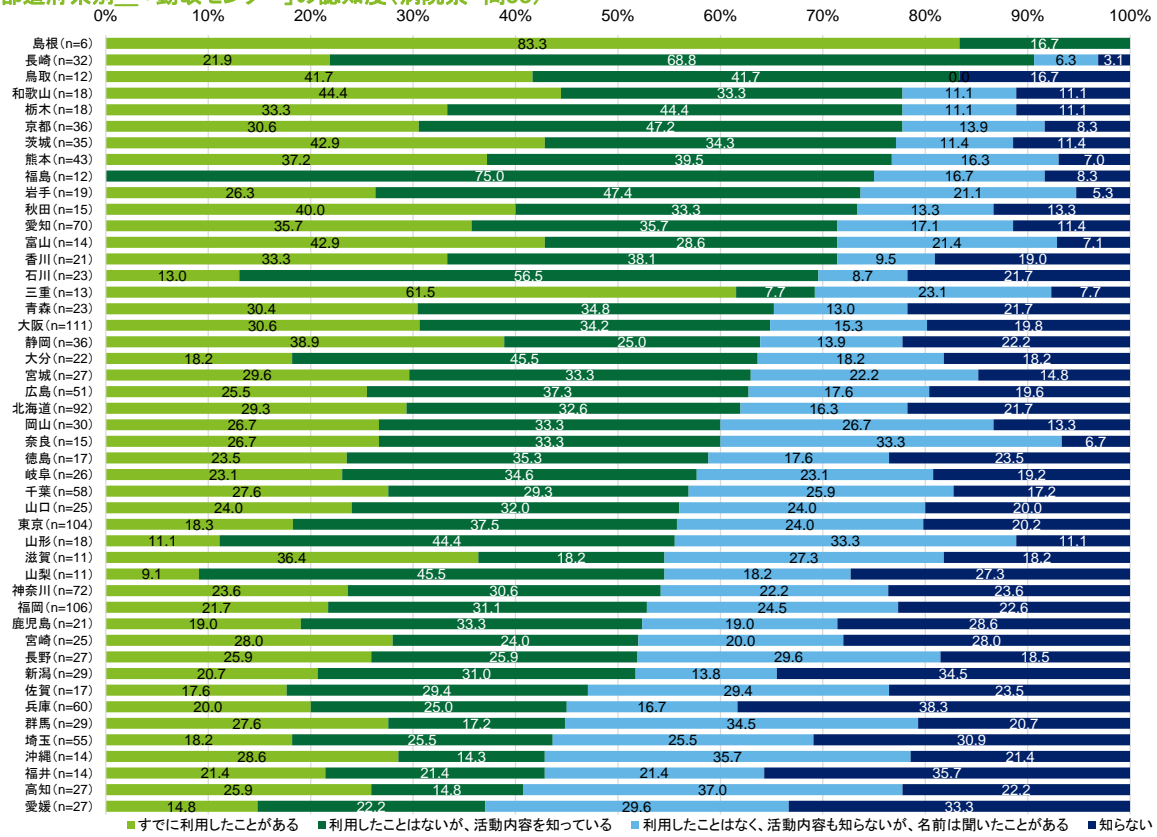
3. 今のところ利用は考えていない(複数回答)



<その他>(内容)
 ・ 医師の働き方改革への対応について(300~400床)
 ・ 曜日直許申請に関して(アドバイスを受けたい)(100~200床)
 ・ 職員教育に関して(100床未満)

都道府県別「勤改センター」の認知度(病院票 問38)

いきサポ
勤改センター



【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：17.9時間、看護師：10.8時間である。医師の月平均時間外労働時間数は平成30年度以降（令和2年度を除き）、横ばい傾向となっている。看護職の月平均時間外労働時間数は増加傾向にある。（参照：18,19）
- ✓勤務医の研鑽について、現時点で「研鑽の考え方や手続きが明確になっている」は28.8%、「今後検討予定」は39.5%となっている。（参照：17）

<休日・休暇>

- ✓有給休暇取得率について、令和元年度以降、医師は20%未満の割合が減少し、30%以上の割合が増加している。看護職は「20%以上40%未満」の割合が減少し、「60%以上70%未満」の割合が増加している。医師・看護職とも有給休暇取得率は増加傾向にあるといえる。（参照：36,37）

<育児休業制度>

- ✓令和4年4月・10月の育児・休業法の改正について93.4%が知っており、法改正の認知度は高いことがうかがえる。（参照：39）
- ✓育児休業取得には男女差が見られるが、男性の育児休業取得者の割合は17.9%（令和3年度）から26.1%（令和4年度）へ増加傾向にある。（参照：41）
- ✓医師の育児休業取得の課題として、「代替要員の確保」を指摘する医療機関が多い。（参照：42）

<勤務環境改善の取組>

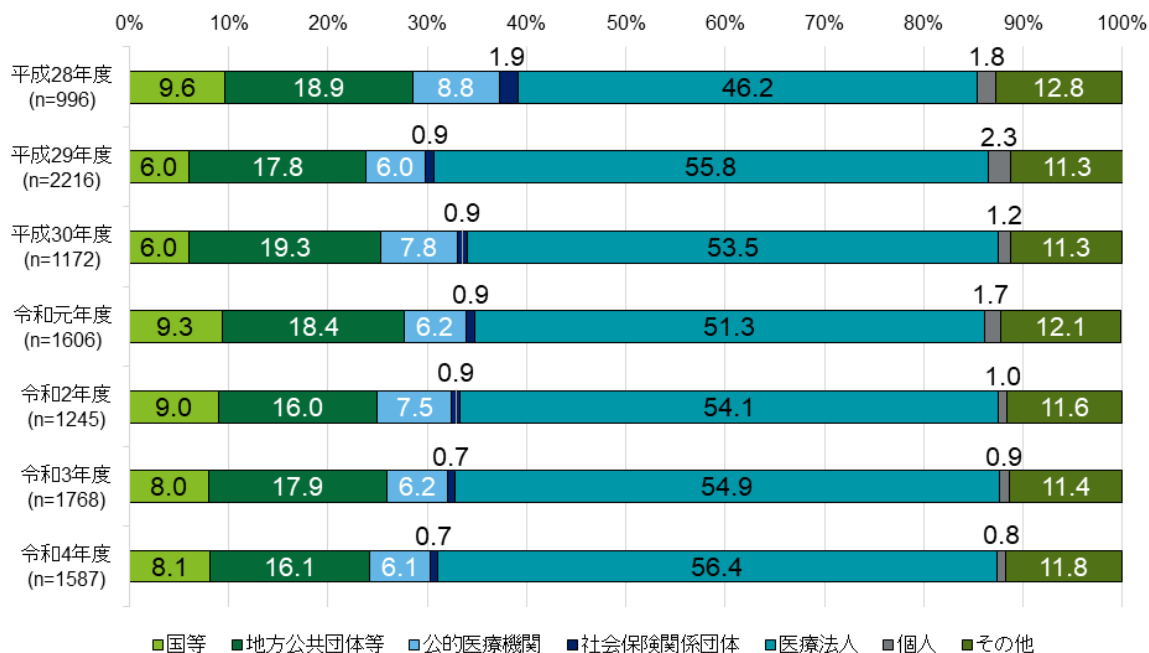
- ✓医療従事者の勤務環境に関する取組状況は、平成29年度以降、大きな改善は見られない。（参照：49）
- ✓勤務環境改善が重要だと認識していない理由は「現状で問題がないため」が多く、取り組んでいない理由は「人員や時間に余裕がないため」が多い。（参照：48,52）

<いきサポ・医療勤務環境改善支援センター>

- ✓「いきサポ」を「知っている」割合は、前年度より約12%高くなっており、認知度が高まっていることがうかがえる。（参照：67）
- ✓「医療勤務環境改善支援センター」を「すでに利用したことがある」、「利用したことはないが、活動内容を知っている」割合が増加しており、認知度の向上がうかがえる。利用意向についても前向きな回答が増加している。（参照：71,72）

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」(56.4%)、「地方公共団体等」(16.1%)、「国等」(8.1%)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。

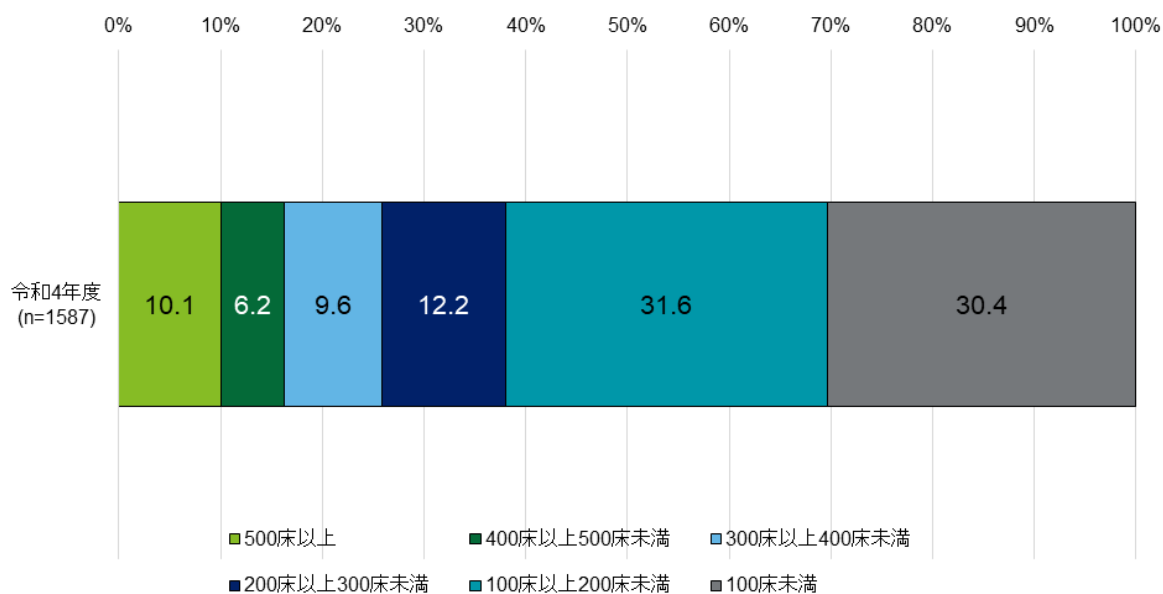


病院調査 2

問2. 病院全体の病床数を教えてください。

R4年度新規設問

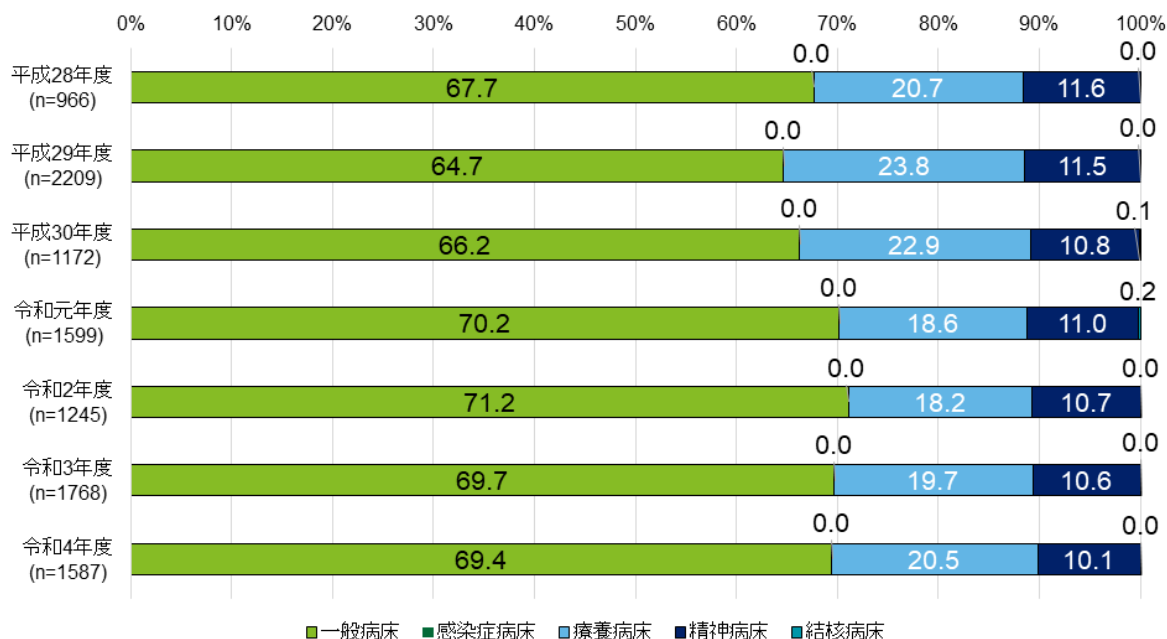
- ▶ 病床数は、多い順に、「100床以上200床未満」(31.6%)、「100床未満」(30.4%)、「100床以上200床未満」(12.2%)となっている。



病院調査 3

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

- ▶ 病床区分については、多い順に、「一般病床」(69.4%)、「療養病床」(20.5%)、「精神病床」(10.1%)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。

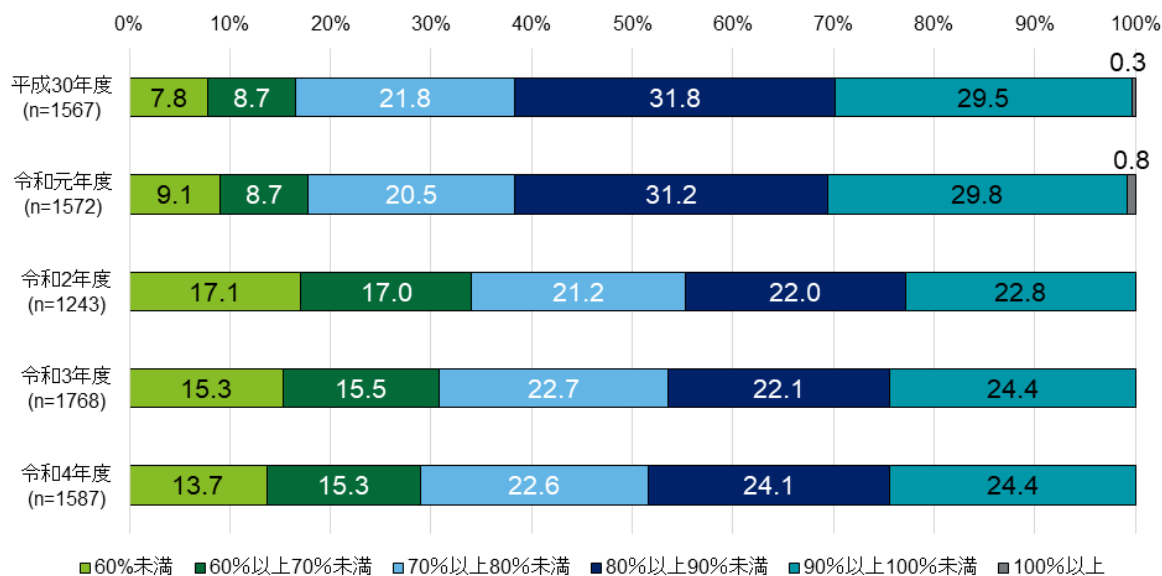


病院調査 4

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

病床利用率

- ▶ 病床利用率は、「90%以上100%未満」(24.4%)、「80%以上90%未満」(24.1%)、「70%以上80%未満」(22.6%)が上位を占める。
- ▶ 令和2年度以降は、60%以上の割合が増加しており、病床利用率は緩やかな改善傾向にある。

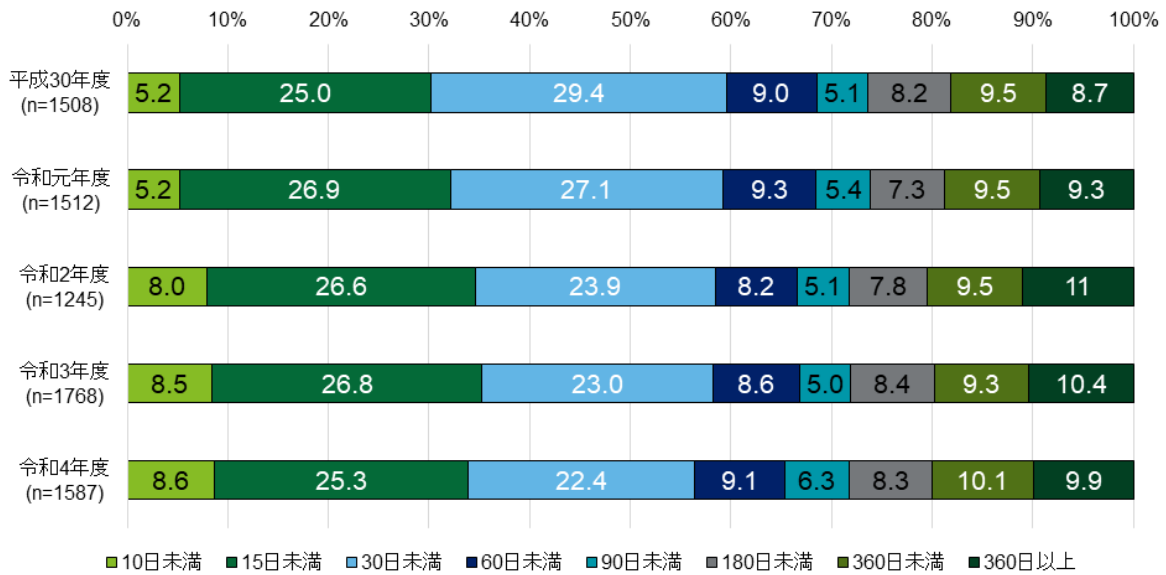


病院調査 5

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

平均在院日数

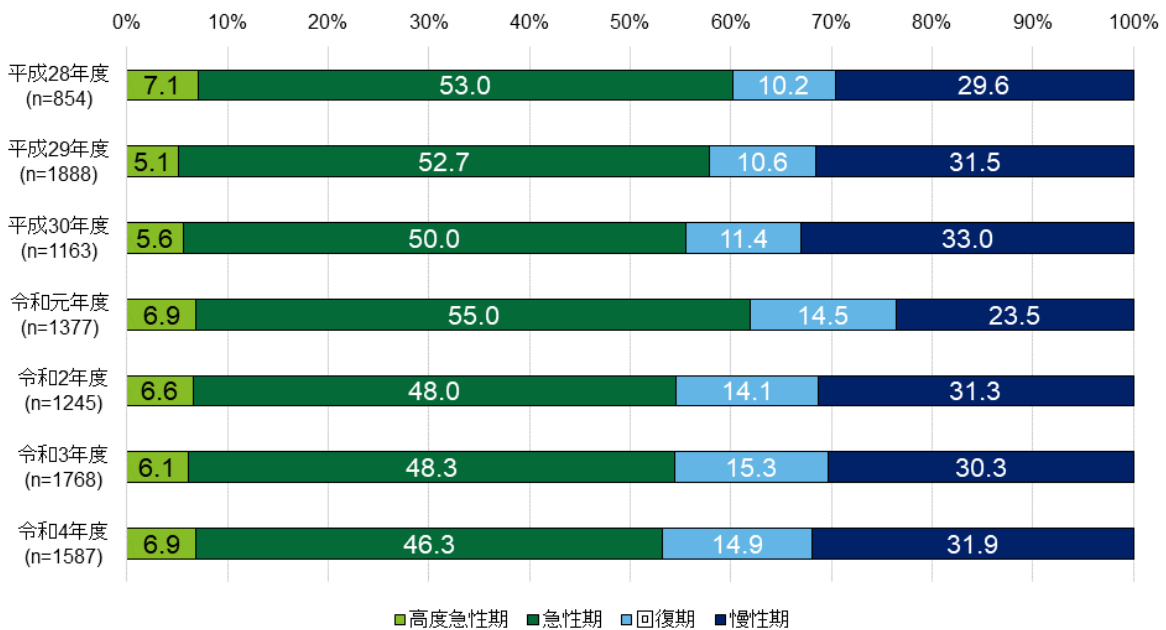
▶ 平均在院日数は、「15日未満」(25.3%)、「30日未満」(22.4%)が上位を占める。



病院調査 6

問5. 医療機能のうち、病床数が最も多い機能を教えてください。(該当するもの1つにチェックをしてください)

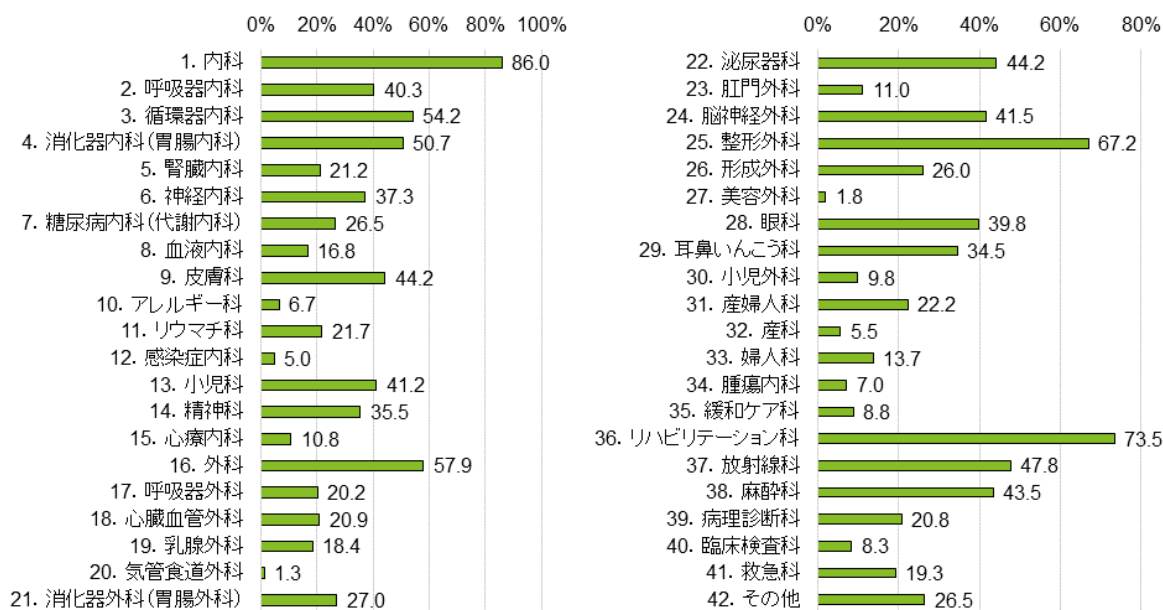
▶ 医療機能については、多い順に、「急性期」(46.3%)、「慢性期」(31.9%)、「回復期」(14.9%)、「高度急性期」(6.9%)となっている。



病院調査 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」(86.0%)、「リハビリテーション科」(73.5%)、「整形外科」(67.2%)が上位3科目となっている。



病院調査 8

問7. 令和4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))
 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)

▶ 令和4年度の職員数の平均は、全体で413.7人(フルタイム正規職員数317.2人、短時間勤務正規職員数26.1人)、医師69.2人(フルタイム正規職員数40.0人、短時間勤務正規職員数6.5人)、看護職185.1人(フルタイム正規職員数163.8人、短時間勤務正規職員数10.6人)であった。

令和4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	413.7	317.2	26.1
医師	69.2	40.0	6.5
看護職	185.1	163.8	10.6

(参考)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	401.0	306.4	24.6
医師	63.6	36.6	5.4
看護職	181.1	159.3	10.1

病院調査 9

問8. 令和3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)

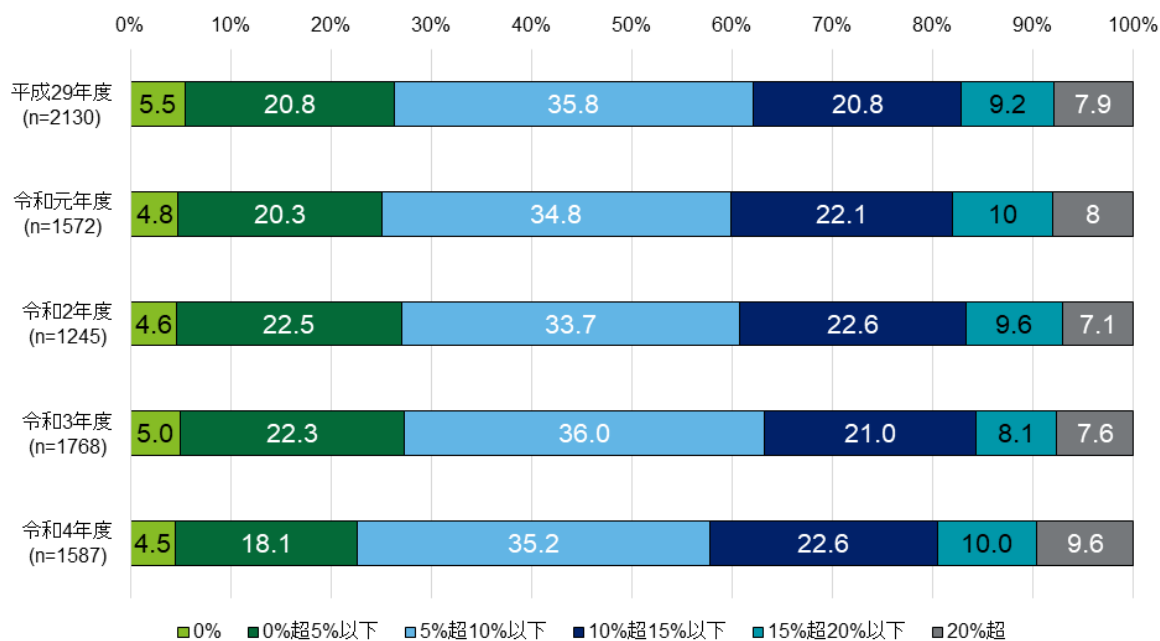
- ▶ 1年間に夜間勤務を行わない期間が1か月以上あった看護職員数の平均は38.3人であった。
- ▶ 夜間勤務を行わない期間が1か月以上あった看護職員数の職員数に対する割合は20.7%で、看護職員の約5人に1人は夜間勤務を行わない期間が1か月以上あることを示している。

	(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
令和4年度 (n=1587)	38.3	185.1	20.7

病院調査 10

問9. 令和3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」(35.2%)、「10%超15%以下」(22.6%)、「0%超5%以下」(18.1%)が上位を占める。

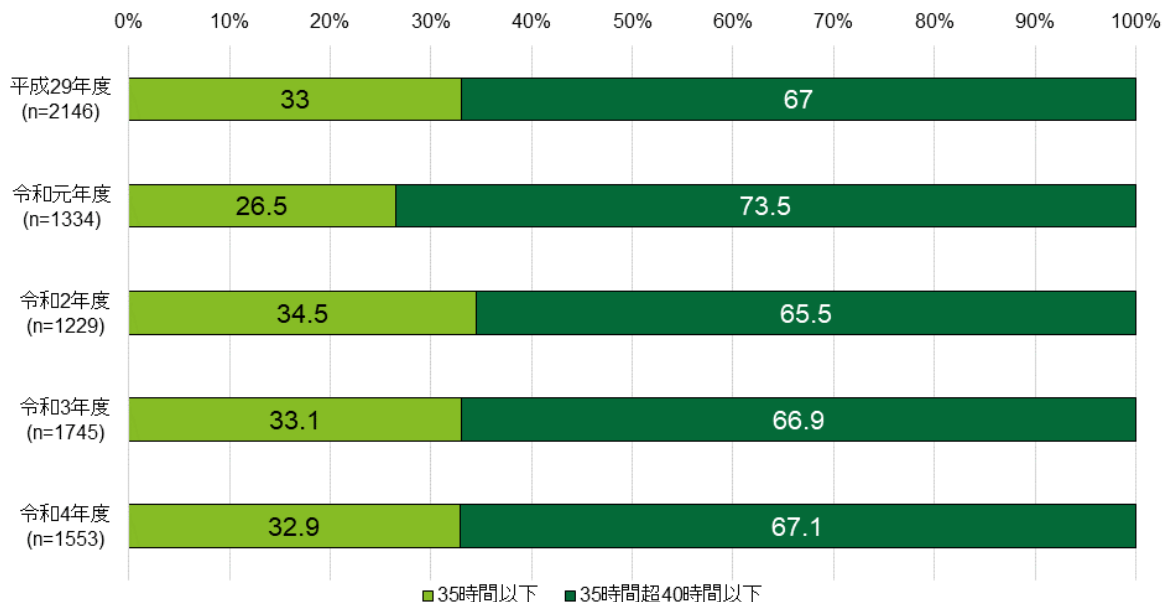


病院調査 11

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4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32.9%、「35時間超40時間以下」が67.1%である。平均値は、36.4時間である。

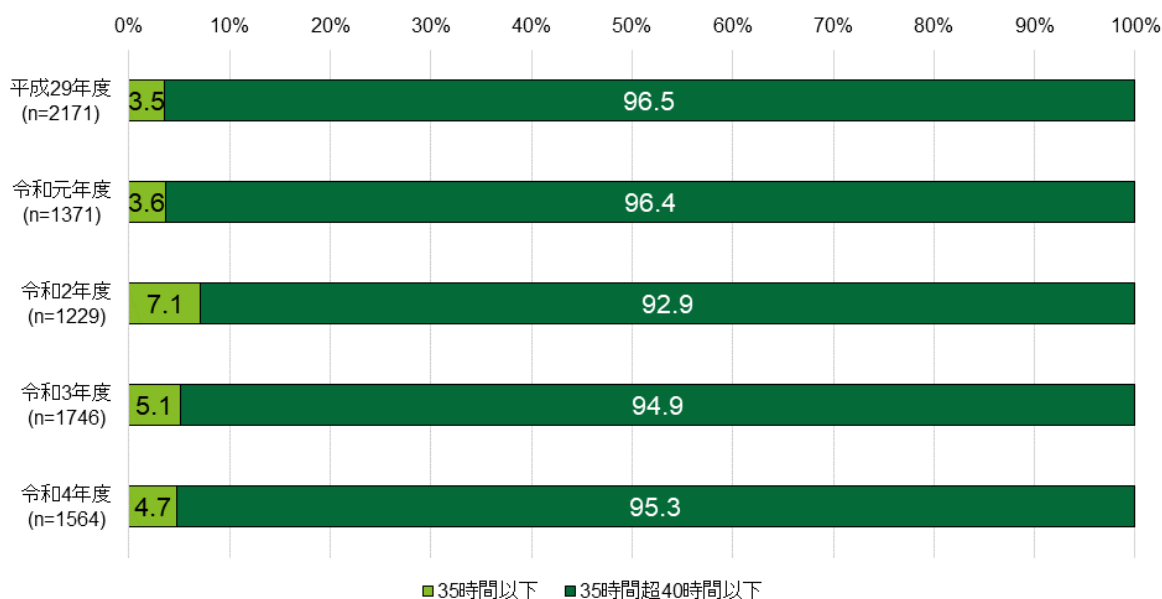


病院調査 12

問10-1. 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4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4.7%、「35時間超40時間以下」が95.3%である。平均値は38.3時間である。

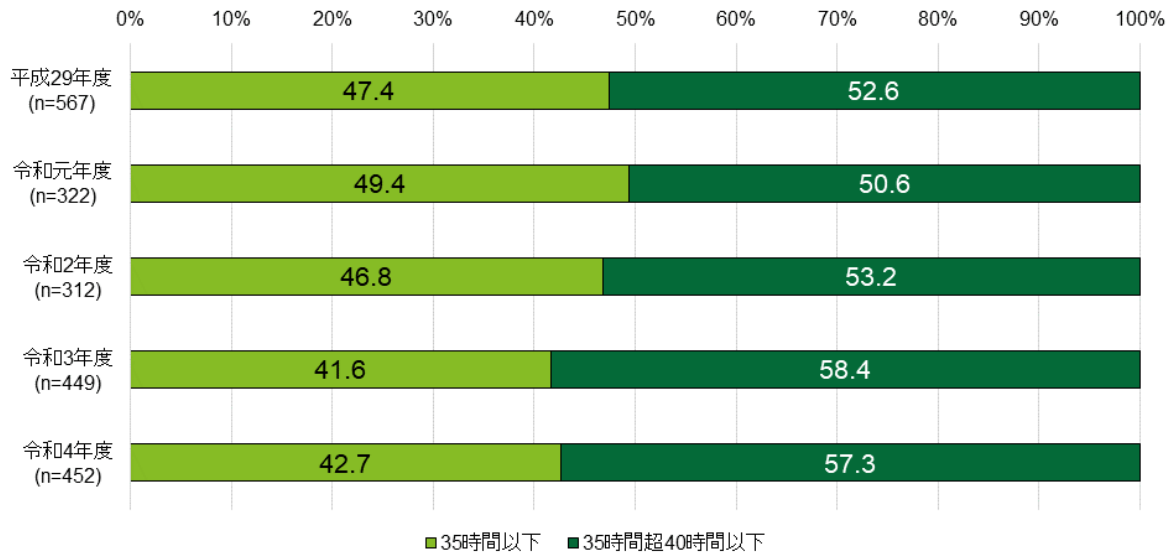


病院調査 13

問10-2. 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4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

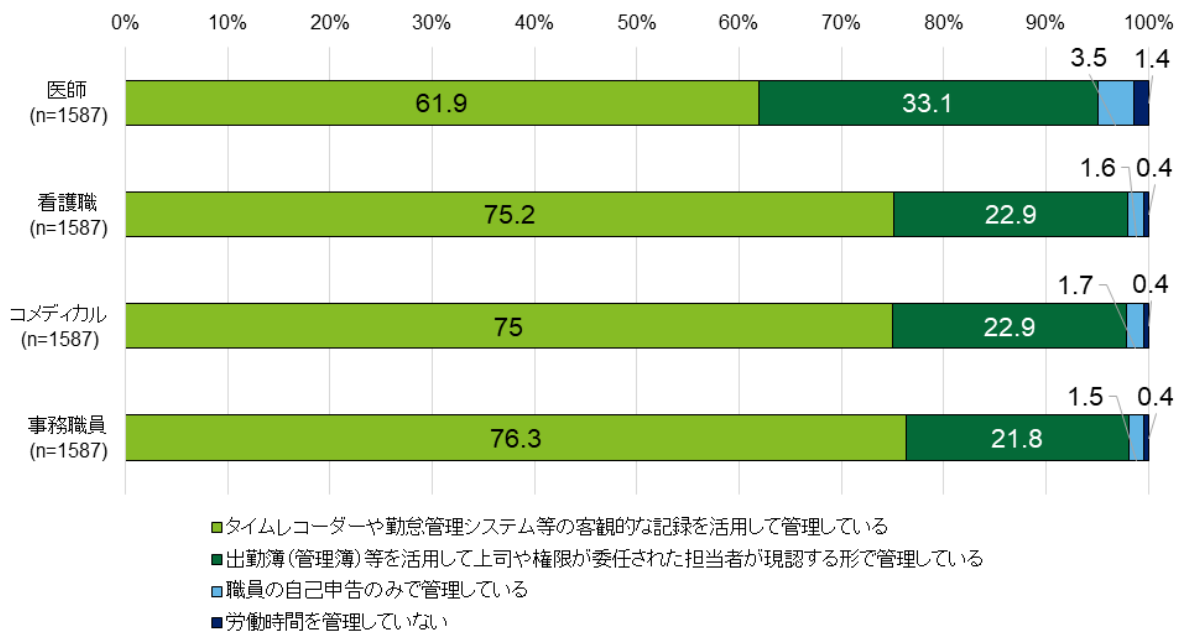
▶ フルタイム勤務の夜勤専従看護職の週所定労働時間数は、「35時間以下」が42.7%、「35時間超40時間以下」が57.3%である。平均値は33.4時間である。



病院調査 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)

▶ 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。

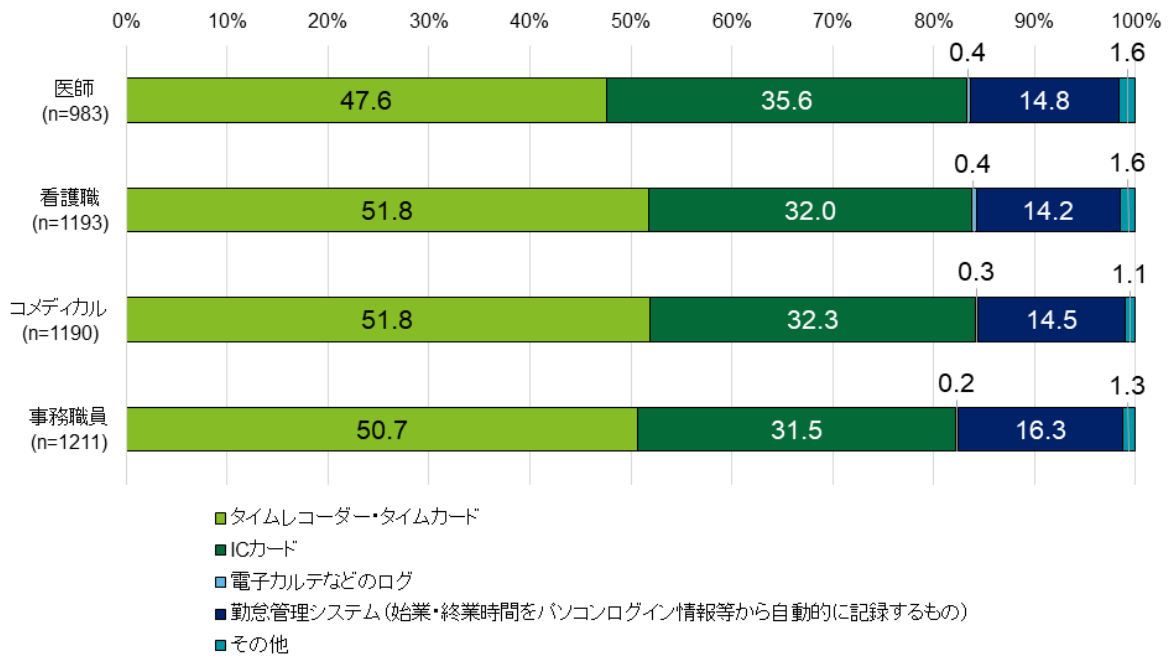


病院調査 15

問11-1. 問11で1. と回答した方にお聞きします。

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

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

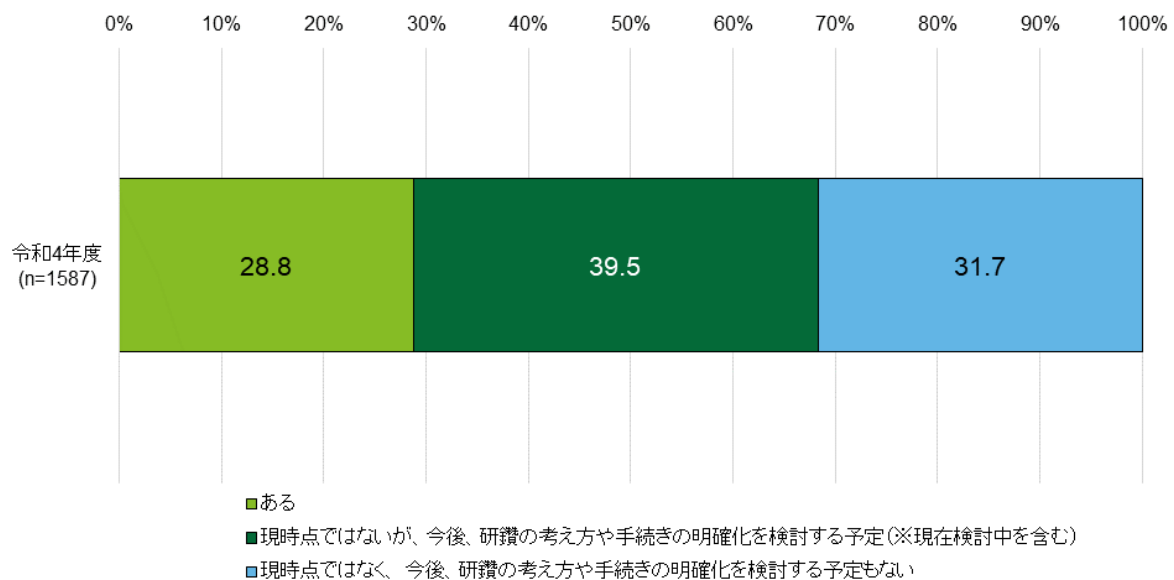


病院調査 16

問11-2. 勤務医の研鑽について、労働時間に該当する研鑽と該当しない研鑽の分けに関する考え方や手続きがありますか。

R4年度新規設問

▶ 勤務医の自己研鑽について、現時点で「研鑽の考え方や手続きが明確になっている」は28.8%、「今後検討予定」は39.5%となっている
▶ 「検討する予定もない」は31.7%となっている

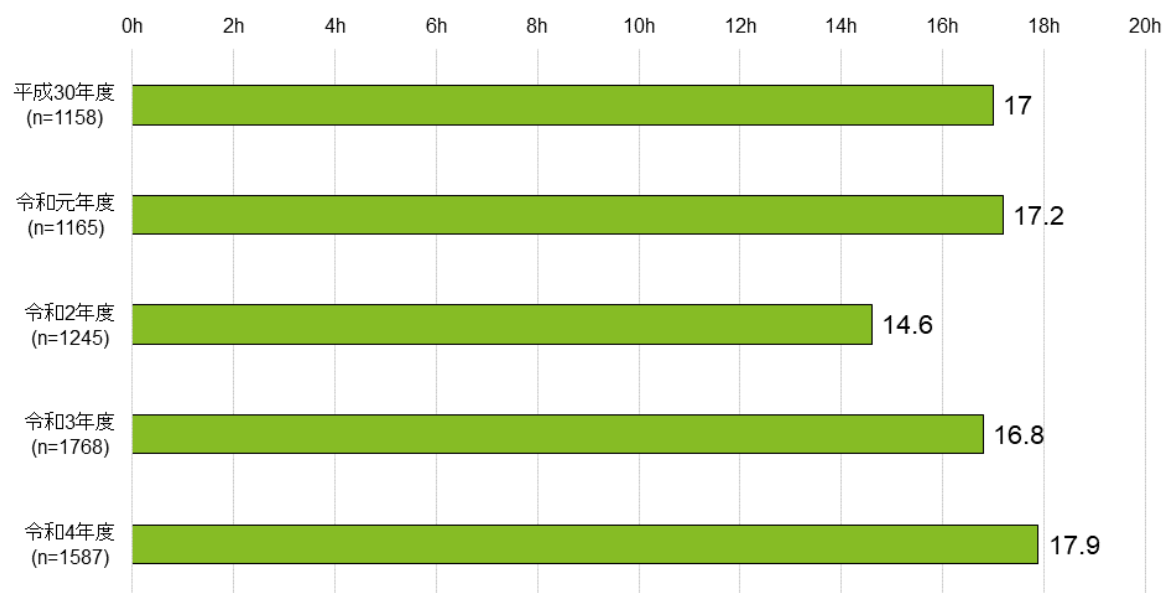


病院調査 17

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)

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、17.9時間であった。
- ▶ 平成30年度以降(令和2年度を除き)、横ばい傾向となっている

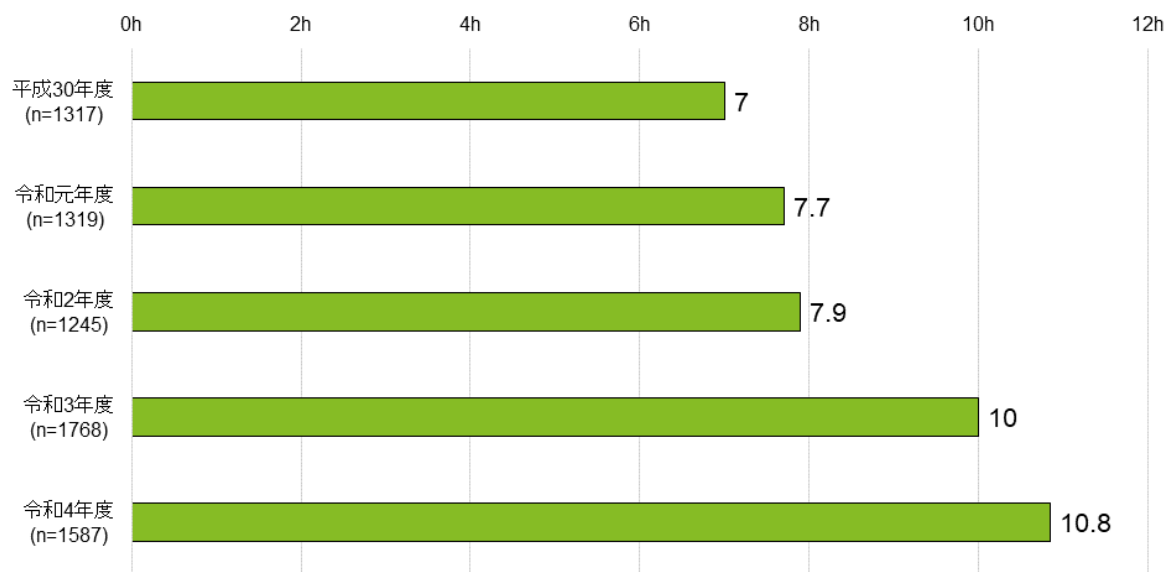


病院調査 18

問12-1. 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

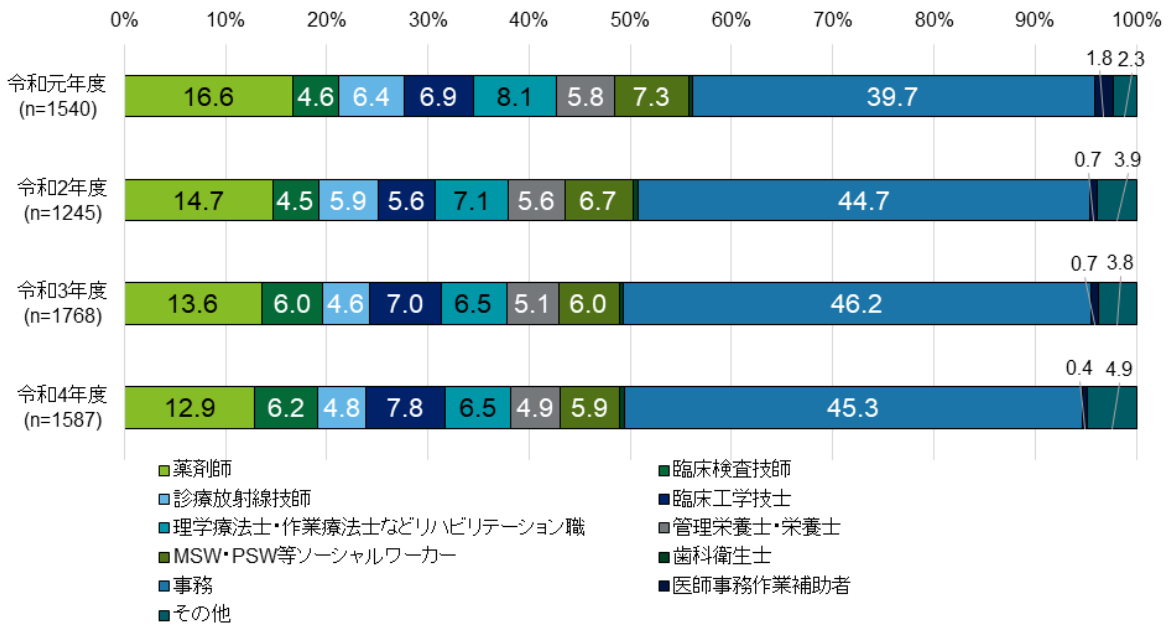
- ▶ フルタイム勤務看護職の月平均時間外労働時間数は、10.8時間であった。
- ▶ 平成30年度調査以降、増加傾向にある。



病院調査 19

問13. 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3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)

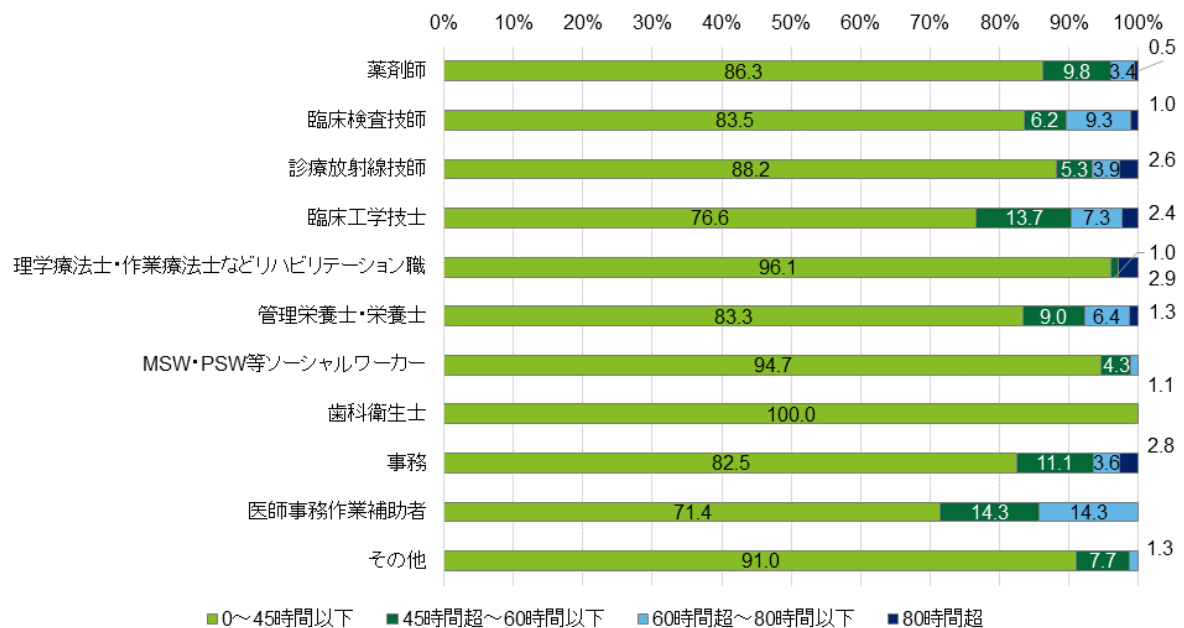
- ▶ 令和4年度のフルタイム勤務正規職員のコメディカルのうち、月平均時間外労働時間が最も長い職種は、多い順に「事務」(45.3%)、「薬剤師」(12.9%)、「臨床工学技士」(7.8%)、「理学療法士・作業療法士などリハビリテーション職」(6.5%)であった。
- ▶ 令和元年度以降、「事務職」と回答する割合が最も多い。



病院調査 20

問13-1. 問13で回答した職種の、最も長い月平均時間外労働時間(令和3年度)(該当するものに1つにチェックをしてください)

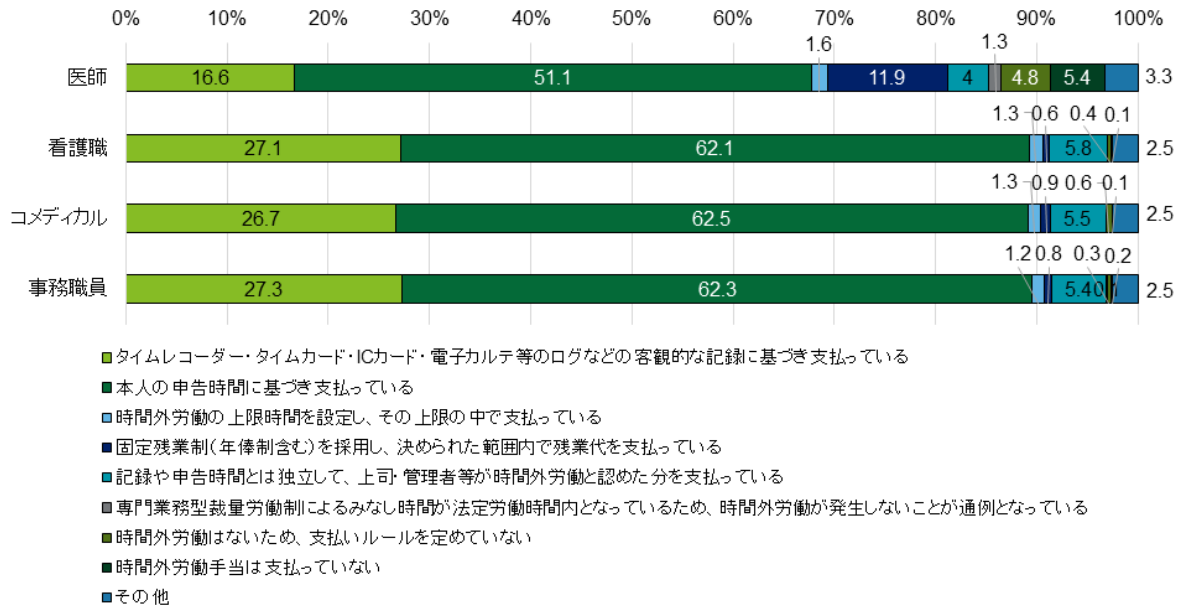
- ▶ 月平均時間外労働時間が最も長いフルタイム勤務正規職員のコメディカルの時間外労働時間について、「0～45時間以下」の割合が最も高いのは「理学療法士・作業療法士などリハビリテーション職」(歯科衛生士除く)、他職種と比べ「0～45時間以下」の割合が低く、「60時間超～80時間以下」「80時間超」の割合が高いのは「医師事務作業補助者」である。



病院調査 21

問14. 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。

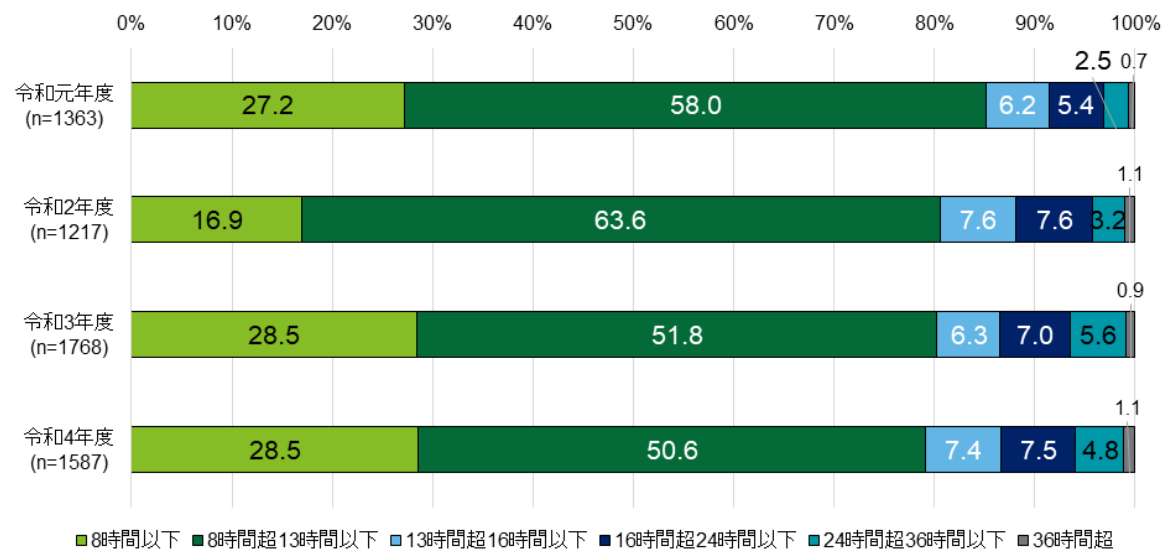


病院調査 22

問15. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の令和4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50.6%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、11.6時間である。

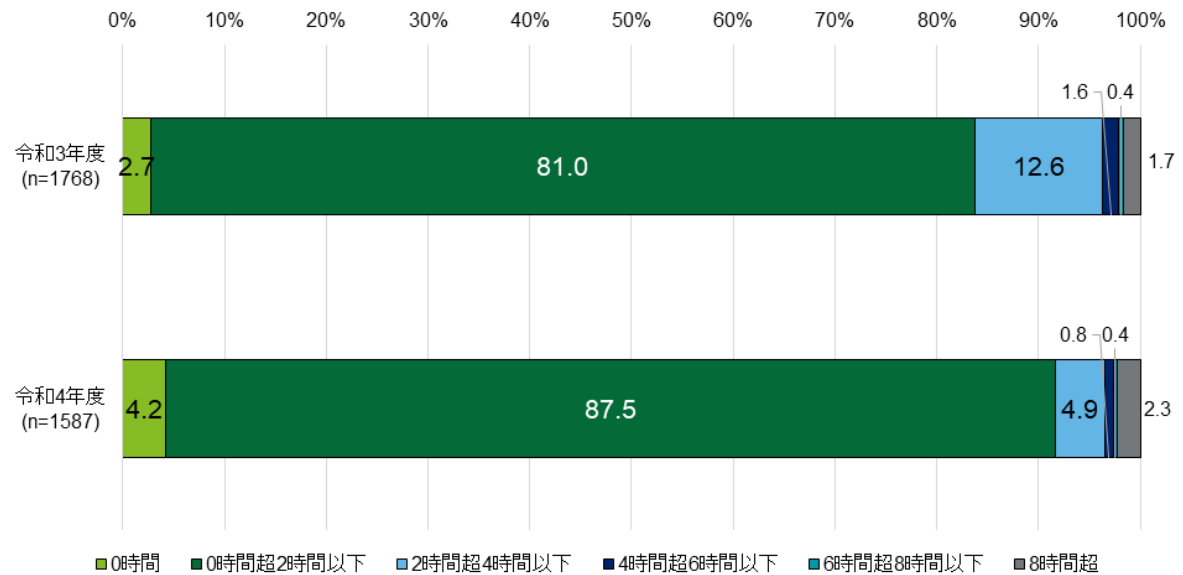


病院調査 23

問15-1. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の令和4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87.5%で最多であり、続いて「2時間超4時間以下」が4.9%となっている。

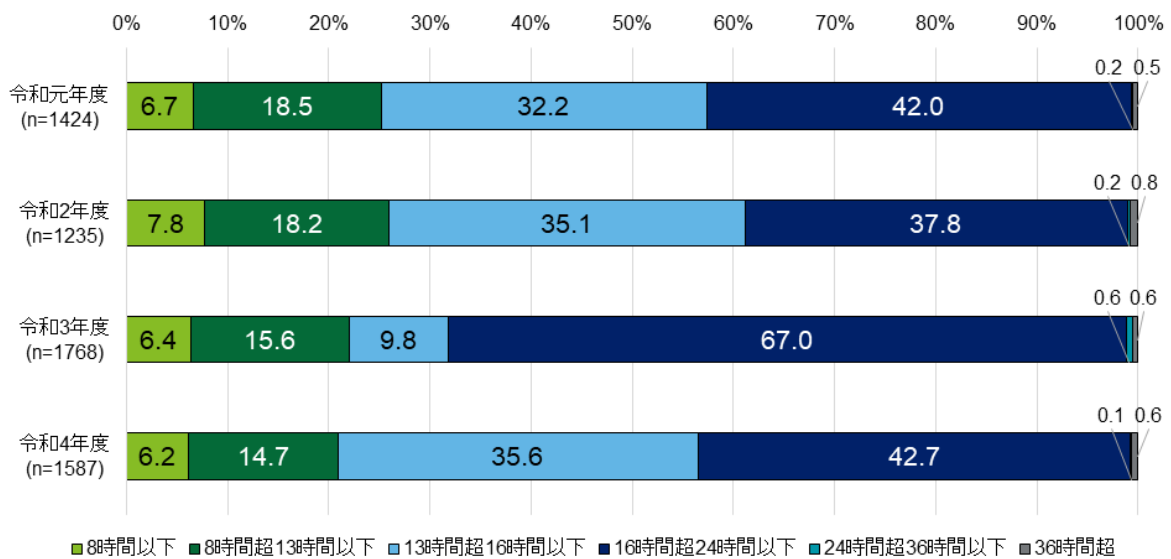


病院調査 24

問15-2. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の令和4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42.7%で最多であり、続いて「13時間超16時間以下」が35.6%、「8時間超13時間以下」が14.7%となっている。平均値は、15.2時間である。

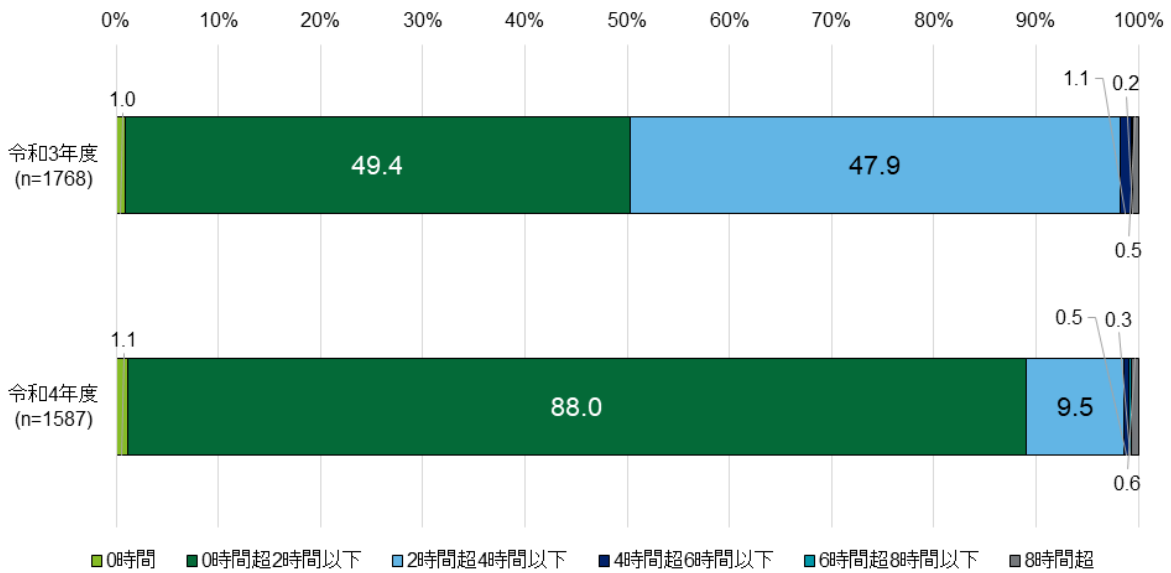


病院調査 25

問15-3. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の令和4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88.0%で最多であり、続いて「2時間超4時間以下」が9.5%となっている。

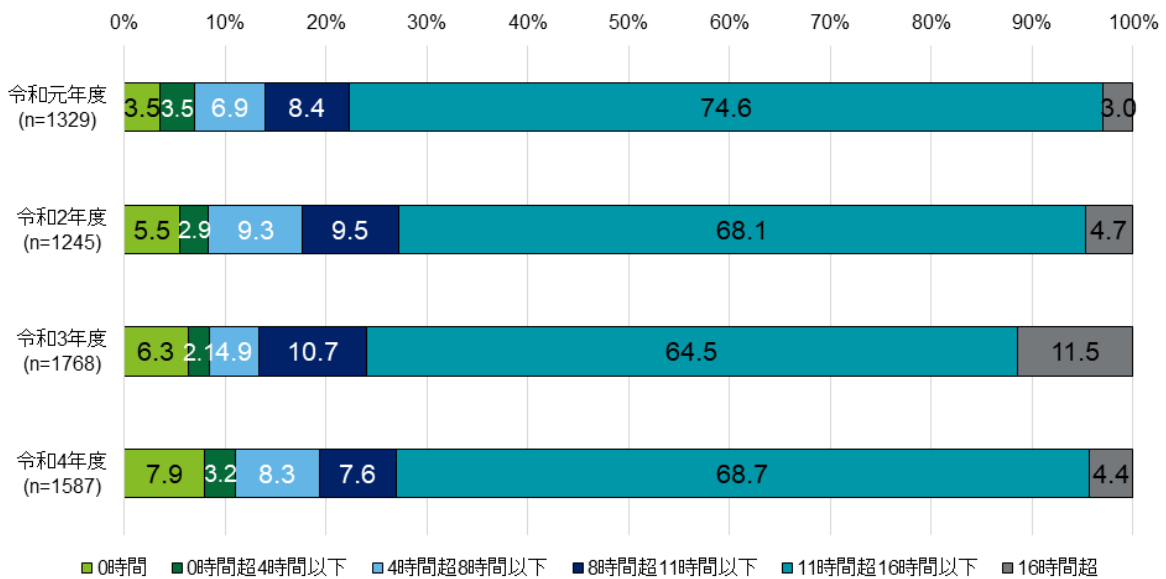


病院調査 26

問16. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の令和4年6月の勤務割における当日の勤務終了から次の勤務開始までの間隔（勤務間インターバル）が最も短い時間を教えてください。（数字を入力）

医師の勤務間隔が最も短い時間

➤ 勤務割における医師の当日の勤務終了から次の勤務開始までの間隔が最も短い時間（勤務間インターバル）は、「11時間超16時間以下」が68.7%で最多であり、続いて「4時間超8時間以下」が8.3%となっている。平均値は、12.58時間である。

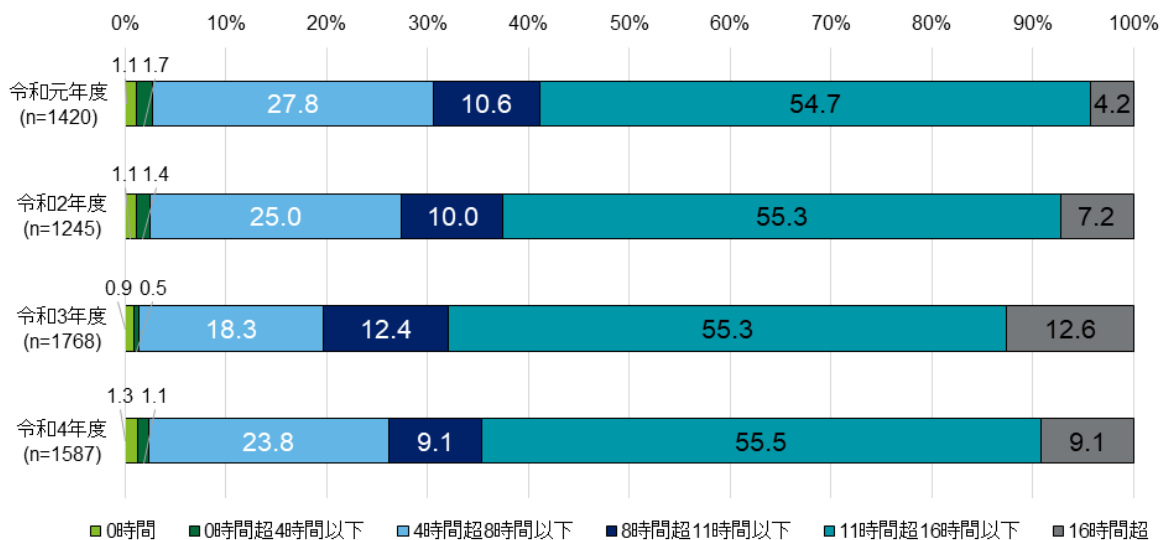


病院調査 27

問16-1. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の令和4年6月の勤務割における当日の勤務終了から次の勤務開始までの間隔(勤務間インターバル)が最も短い時間を教えてください。(数字を入力)

看護職の勤務間隔が最も短い時間

- 勤務割における看護職の当日の勤務終了から次の勤務開始までの間隔が最も短い時間(勤務間インターバル)は、「11時間超16時間以下」が55.5%で最多であり、続いて「4時間超8時間以下」が23.8%となっている。平均値は、13.2時間である。
- 令和3年度までは11時間超の割合が増加し、勤務間の時間が長くなっている傾向がうかがえたが、令和4年度は「4時間超8時間以下」の割合が増加している。

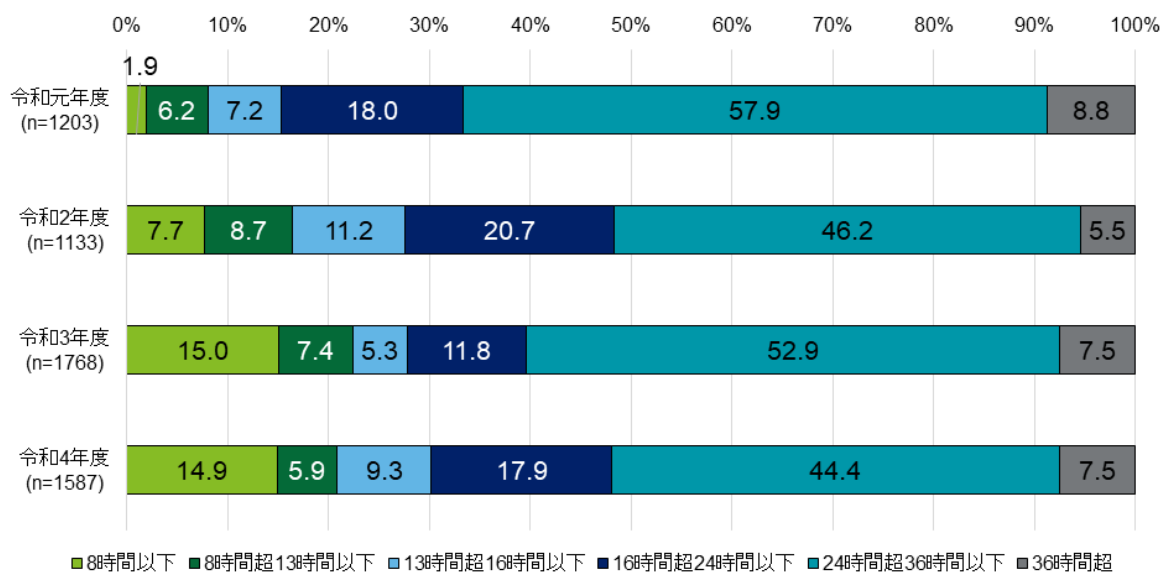


病院調査 28

問17. フルタイム勤務正規職員の医師の令和4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44.4%で最多であり、続いて「16時間超24時間以下」が17.9%、「8時間以下」が14.9%となっている。平均値は、24.0時間である。

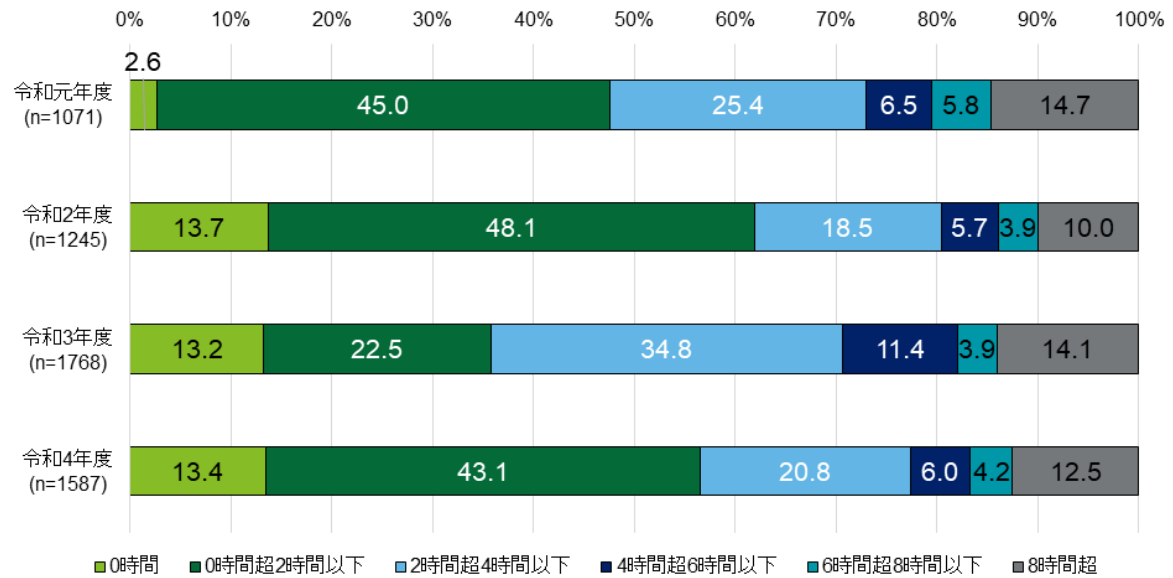


病院調査 29

問17-1. フルタイム勤務正規職員の医師の令和4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

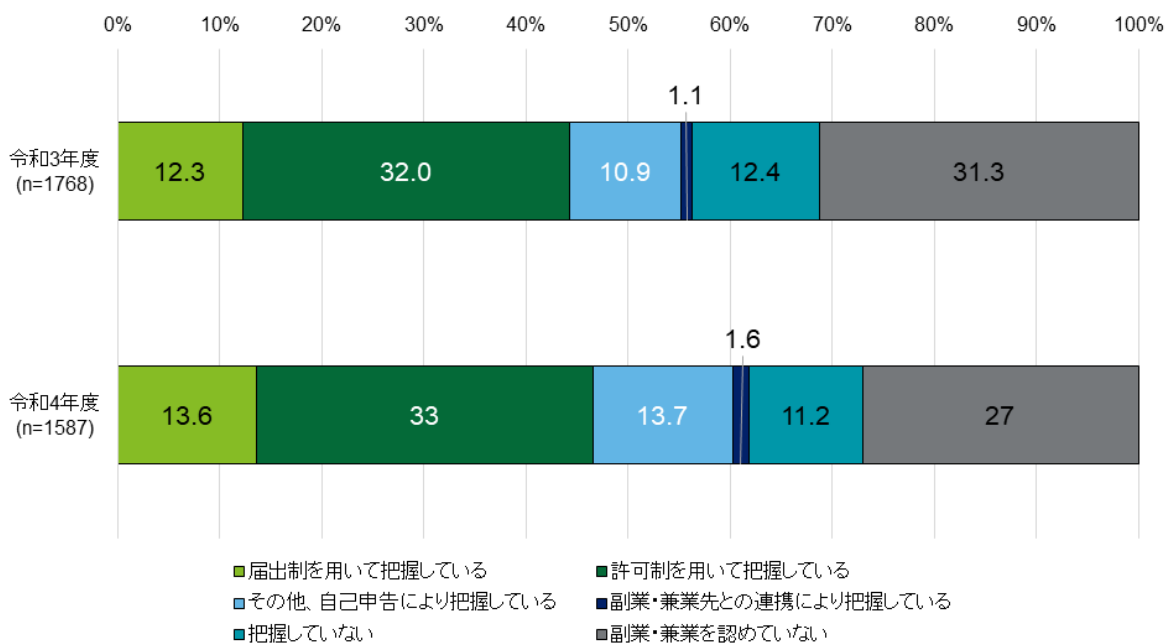
➤ 医師の当直時の休憩時間は、「0時間超2時間以下」が43.1%で最多であり、続いて「2時間超4時間以下」が20.8%、「8時間超」が12.5%となっている。



病院調査 30

問18. 労働基準法上の労働時間に関する規制は、労働者からの申告等により把握された副業・兼業による労働時間を通算して適用されます。これに関連して、職員が副業・兼業を実施しているか否か把握していますか。(主として該当するもの1つにチェックをしてください)

➤ 職員の副業・兼業について、「許可制を用いて把握している」が33%、「その他、自己申告により把握している」が13.7%、「届け出制を用いて把握している」が13.6%であった。「把握していない」は11.2%、「副業・兼業を認めていない」は27%であった。

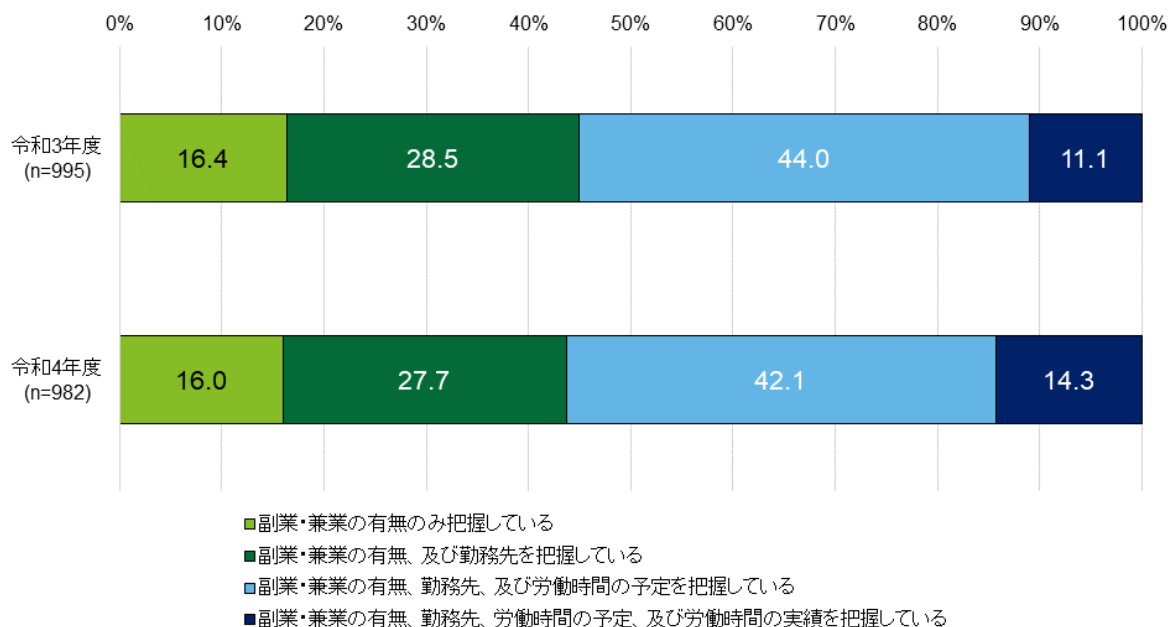


病院調査 31

問18-1. 問18で、1.2.3.4.に回答した方に伺います。

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

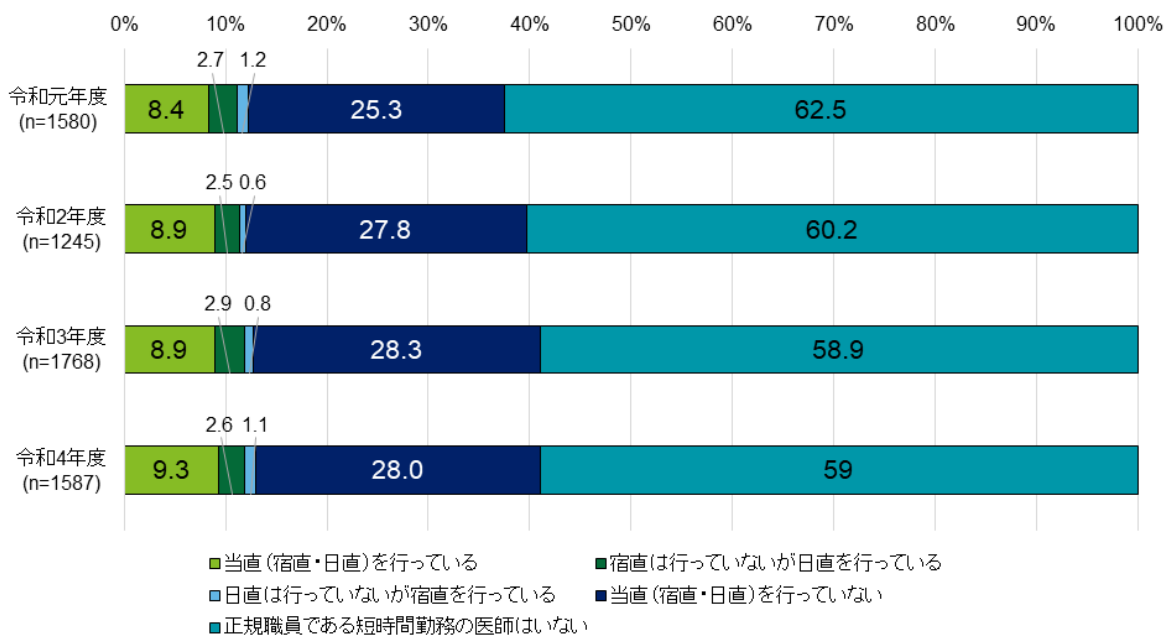
- ▶ 職員の副業・兼業について、「副業・兼業の有無、勤務先、及び労働時間の予定」が42.1%で最多であり、続いて「副業・兼業の有無、及び勤務先」が27.7%となっている。
- ▶ 「労働時間の実績」まで把握している割合は、令和3年度の11.1%から令和4年度は14.3%に増えている。



病院調査 32

問19. 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)

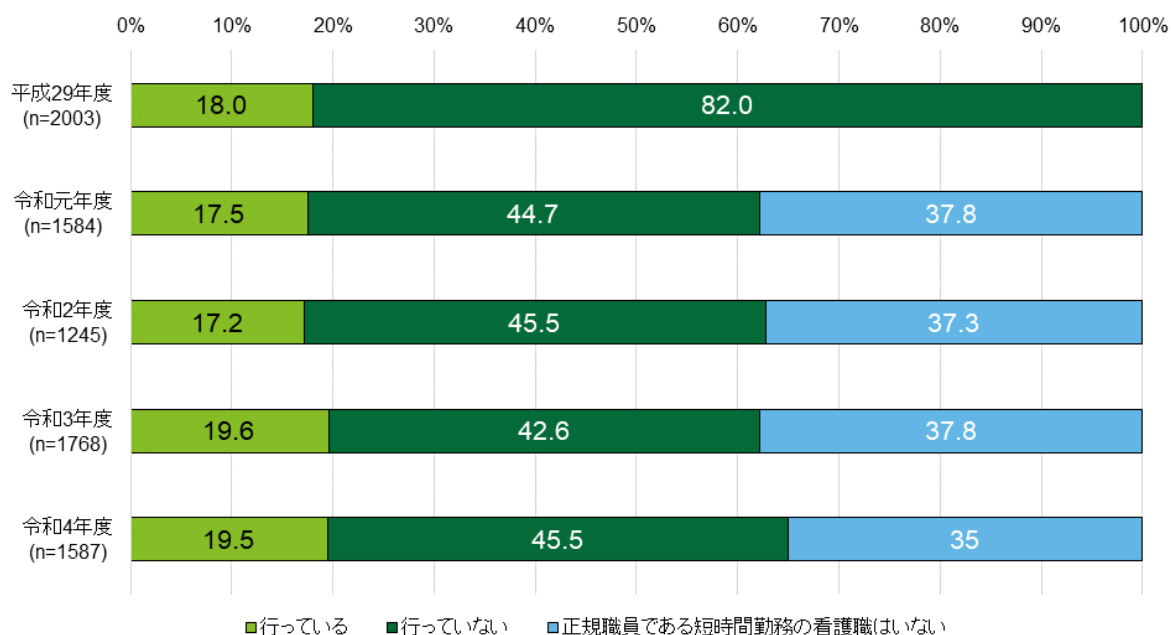
- ▶ 短時間勤務の医師の当直(宿直・日直)について、「正規職員である短時間勤務の医師(はい)」が59%で最多であり、短時間勤務の医師がいるうち、「当直(宿直・日直)を行っていない」が28.0%、「当直(宿直・日直)を行っている」が9.3%であった。



病院調査 33

問20. 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)

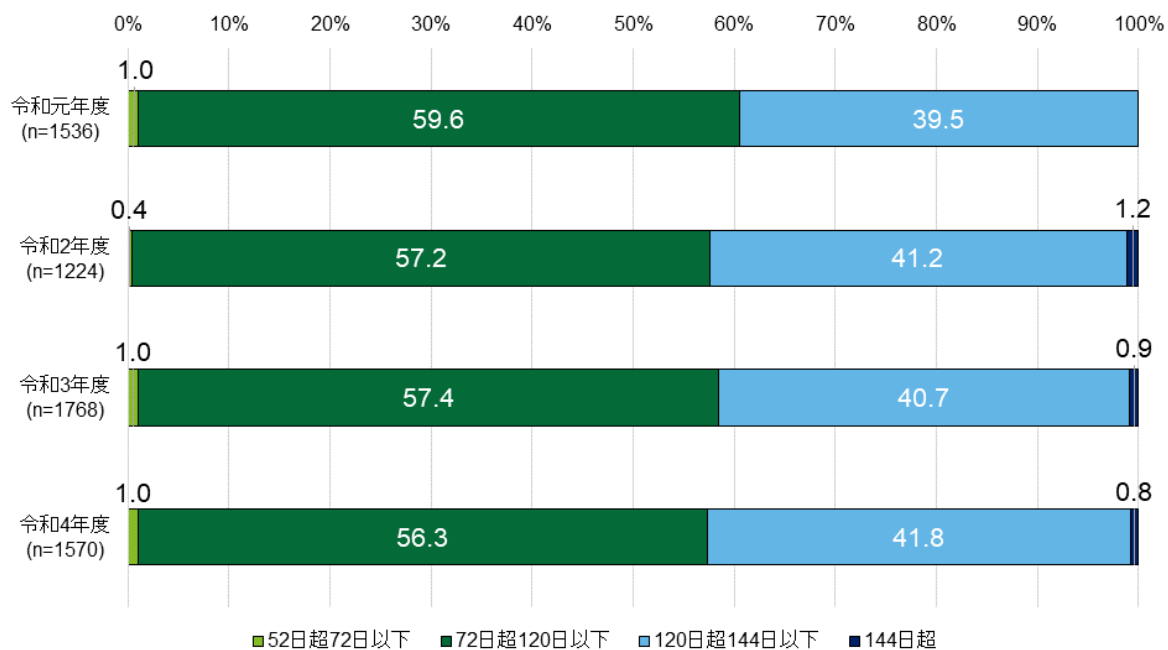
▶ 短時間勤務の看護職の夜勤について、「正規職員である短時間勤務の看護職(はい/いいえ)」が35%で最多であり、短時間勤務の看護師がいるうち、「行っている」が19.5%、「行っていない」が45.5%であった。



病院調査 34

問21. 令和3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56.3%で最多であり、続いて「120日超144日以下」が41.8%になっている。

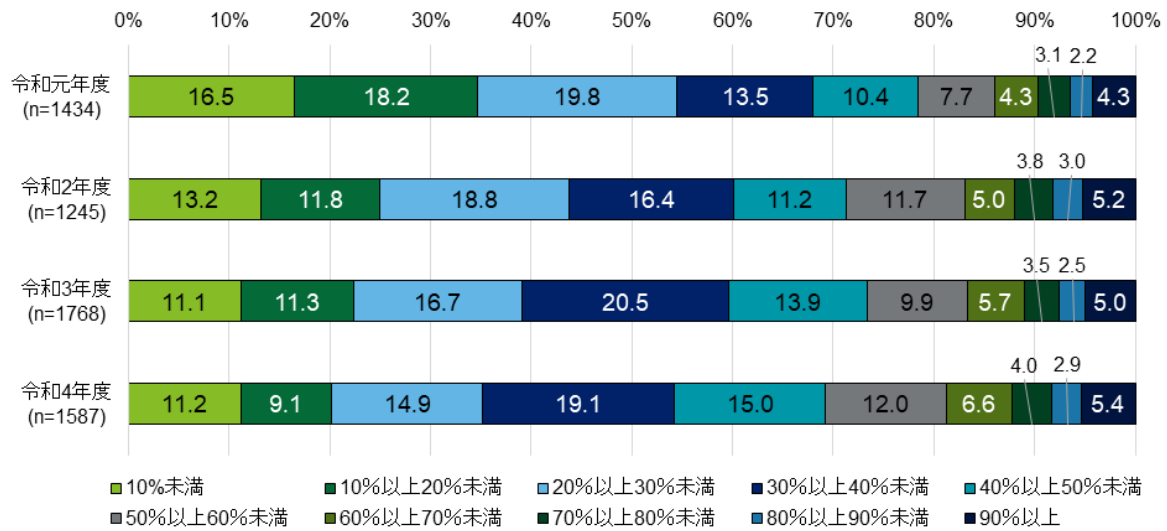


病院調査 35

問22. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の、令和3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19.1%で最多であり、続いて「40%以上50%未満」が15.0%、「20%以上30%未満」が14.9%となっている。
- 令和元年度以降、20%未満の割合が減少し、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。

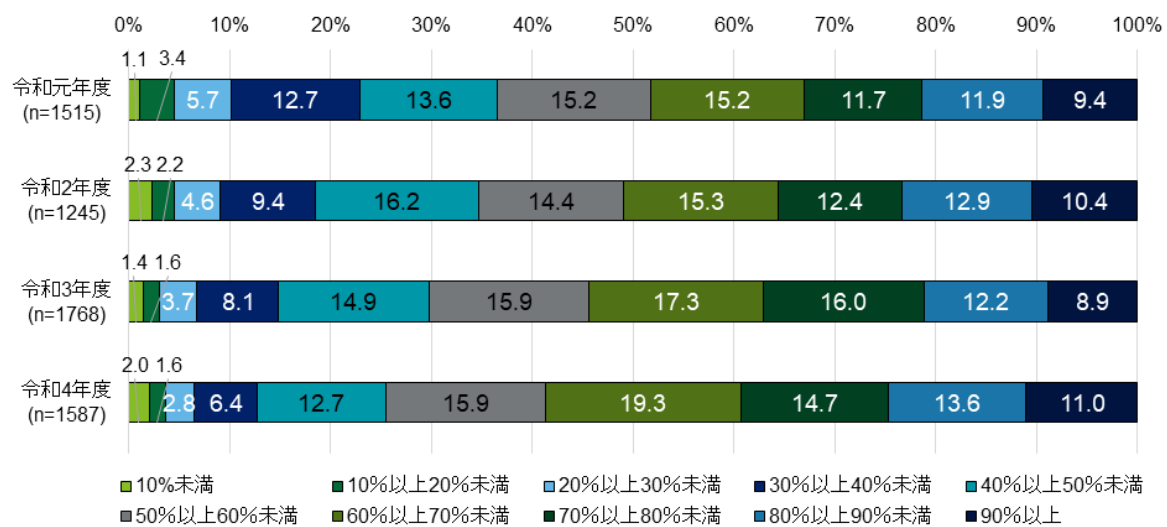


病院調査 36

問22-1. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の、令和3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

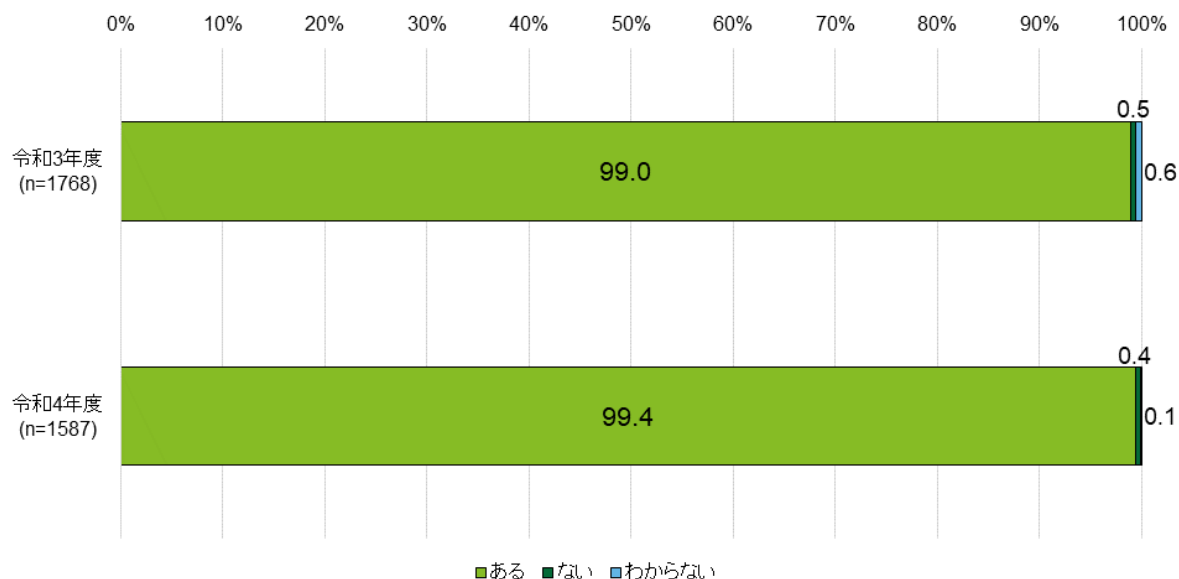
- 看護職の年次有給休暇取得率は、「60%以上70%未満」が19.3%で最多であり、続いて「50%以上60%未満」が15.9%、「70%以上80%未満」が14.7%となっている。
- 令和元年度以降、「20%以上30%未満」「30%以上40%未満」の割合が減少し、「60%以上70%未満」の割合が増加していることから、有給休暇取得率が向上していることがうかがえる。



病院調査 37

問23. 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99.4%となっている。

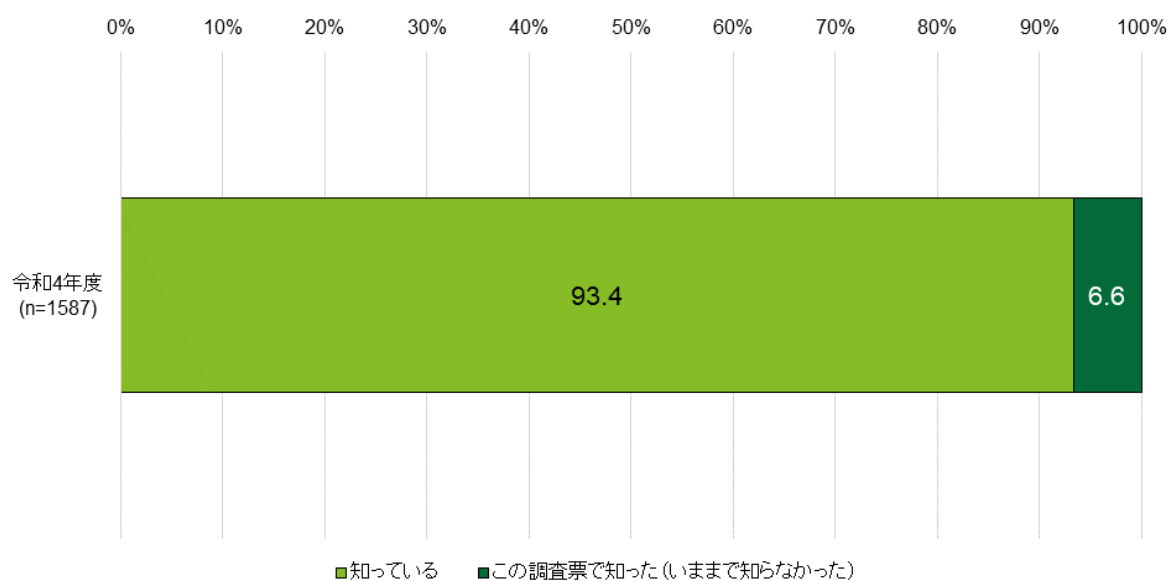


病院調査 38

問24. 令和4年4月・10月の育児・介護休業法の改正についてご存じですか。

R4年度新規設問

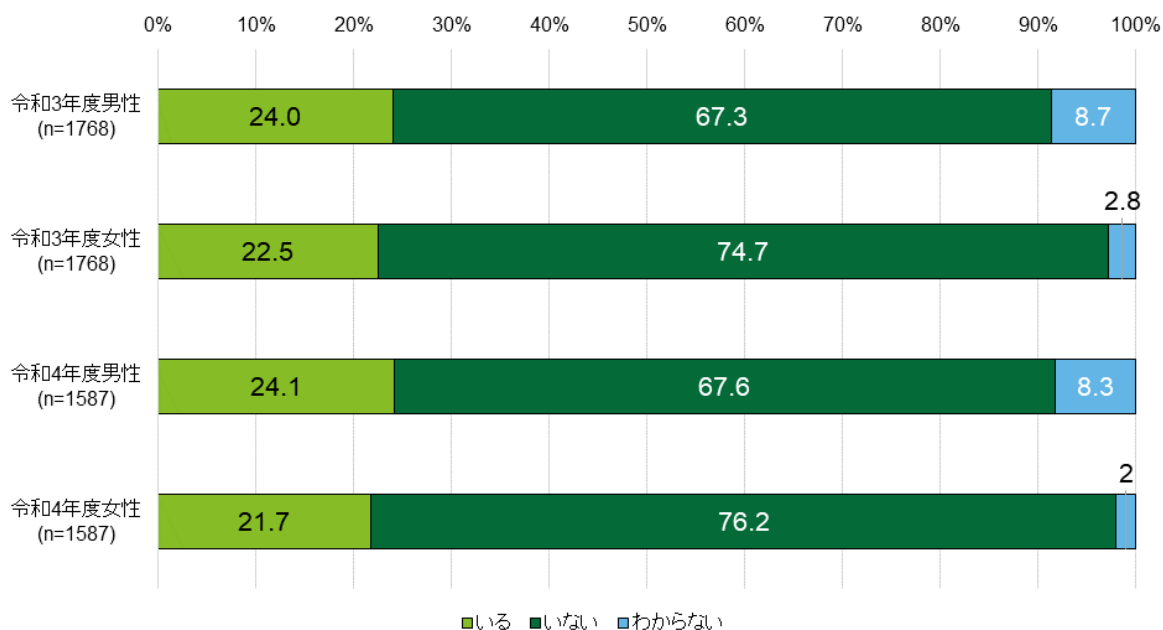
➤ 令和4年4月・10月の育児・休業法の改正について「知っている」が93.4%となっており、法改正の認知度は高いことがうかがえる。



病院調査 39

問25. 令和2年8月1日から令和3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2年8月1日から令和3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24.1%、女性は21.7%となっている。



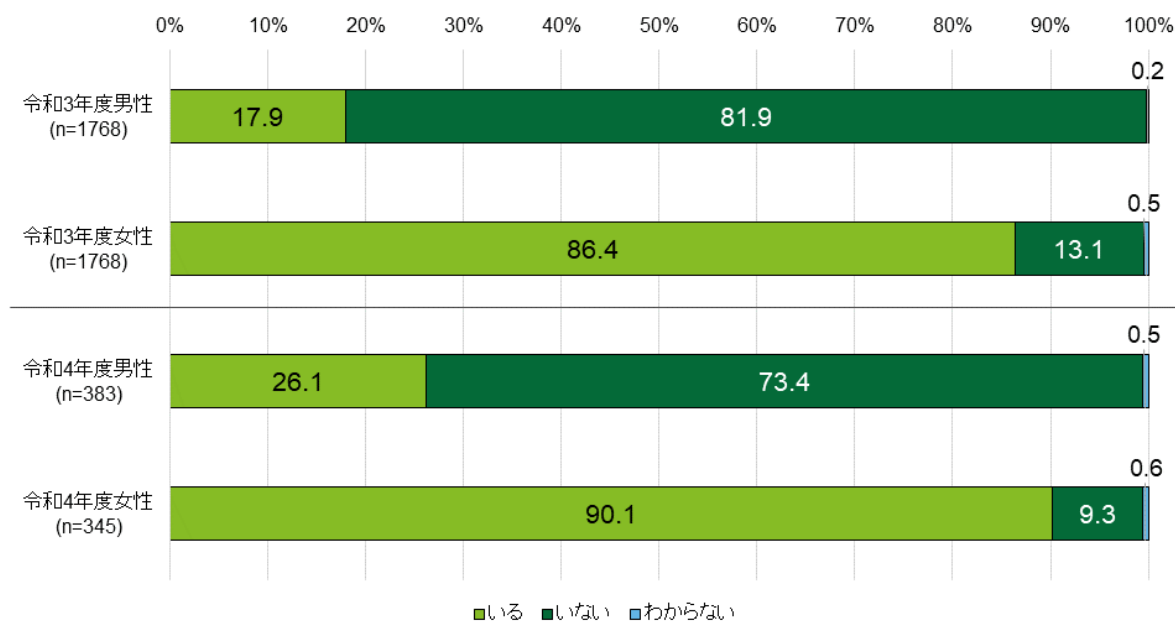
病院調査 40

問25-1. 問25で1. 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4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2年8月1日から令和3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26.1%、女性は90.1%となっている。

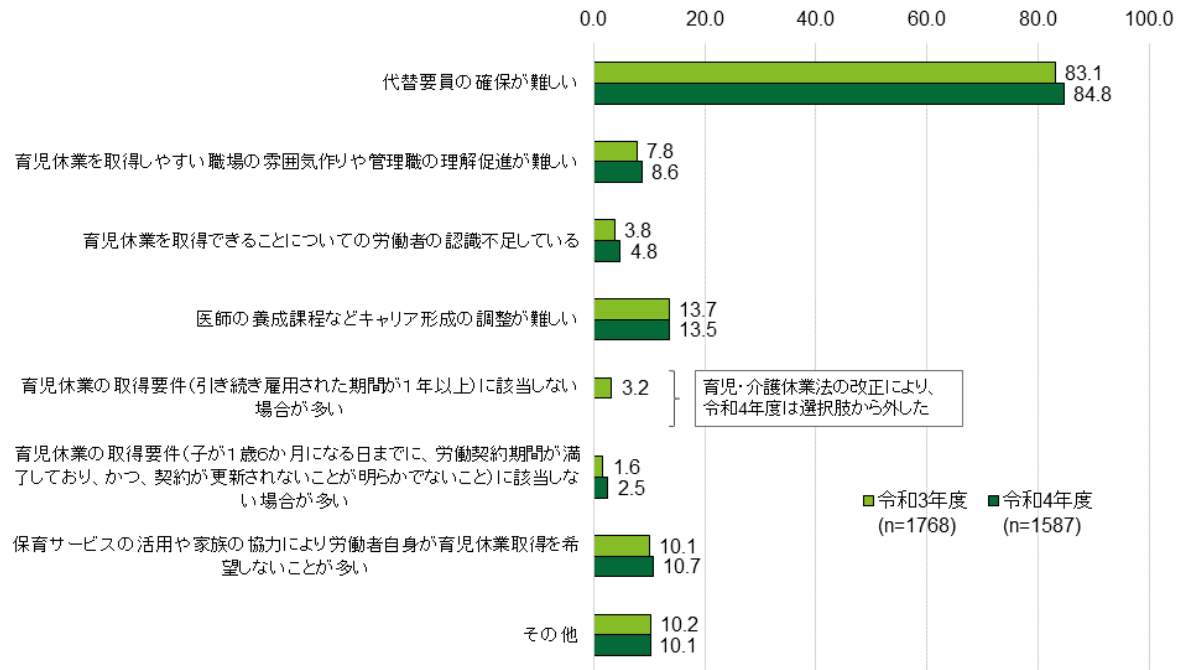
▶ 育児休業取得には男女差が見られるが、男性の育児休業取得者の割合は17.9% (令和3年度) から26.1% (令和4年度) へ増加傾向にある



病院調査 41

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84.8%と最も多く、「医師の養成課程などキャリア形成の調整」(13.5%)、「労働者自身が育児休業取得を希望しないことが多い」(10.7%)と続く。



病院調査 42

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(9.3%)にとどまり、「ない」と回答した病院がほとんどを占める(90.7%)

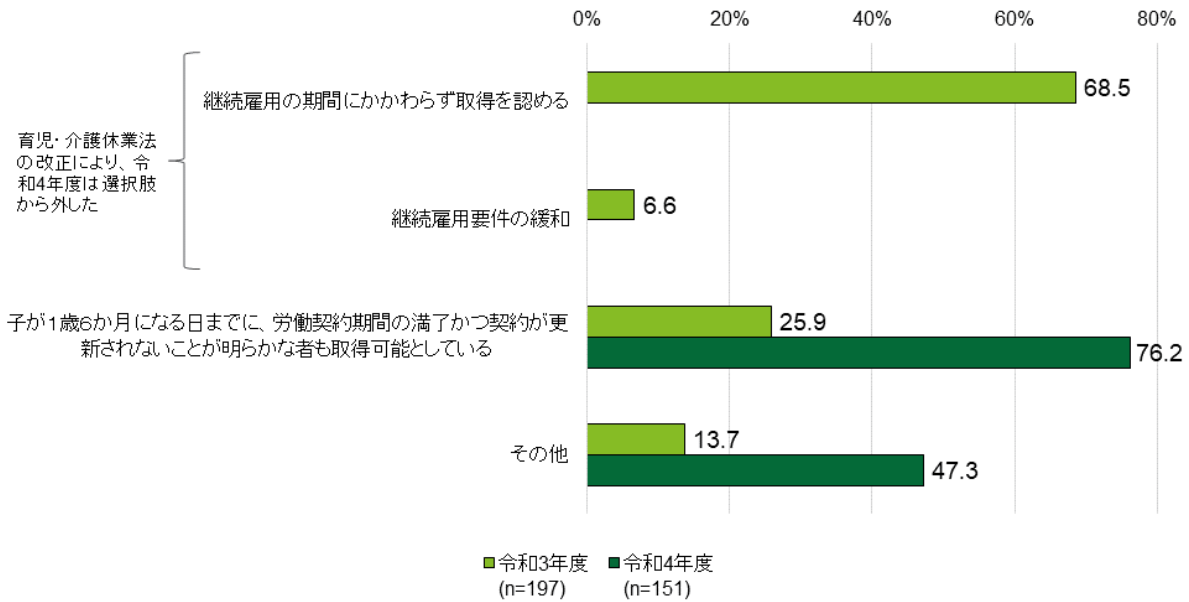


病院調査 43

問27-1. 問27で1. 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。)

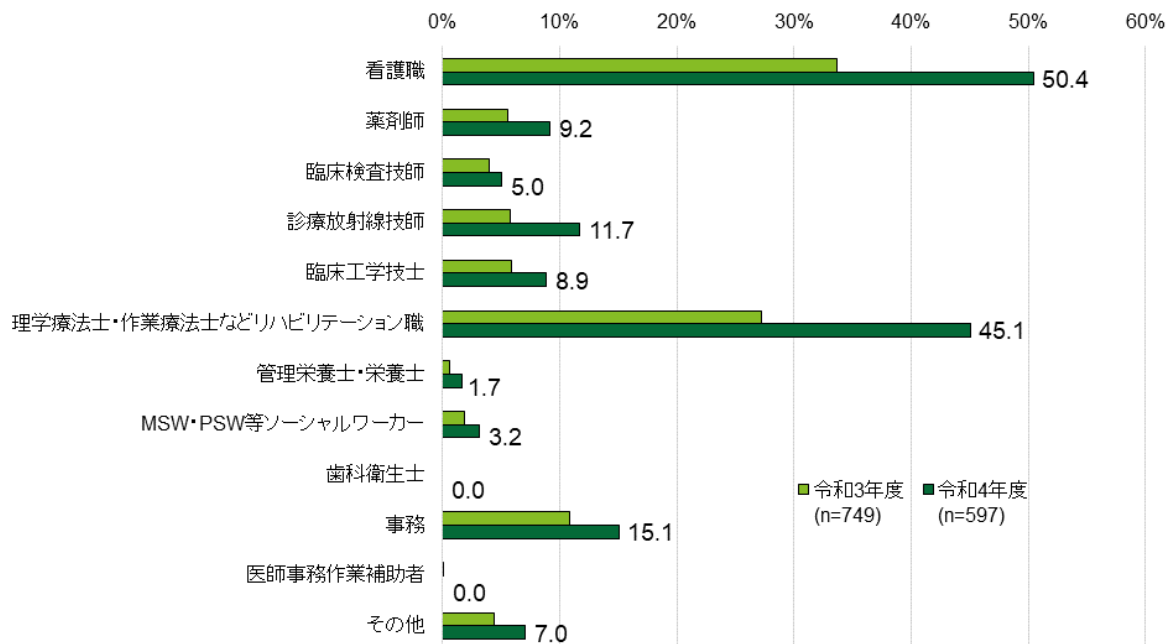
- ▶ 有期雇用労働者に対する独自の育児休業取得要件について、令和4年度は「子が1歳6か月になる日までに、労働契約期間の満了かつ契約が更新されないことが明らかな者も取得可能」(76.2%)の回答が多くなっている



病院調査 44

問28. 医師以外の職種で、令和3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)

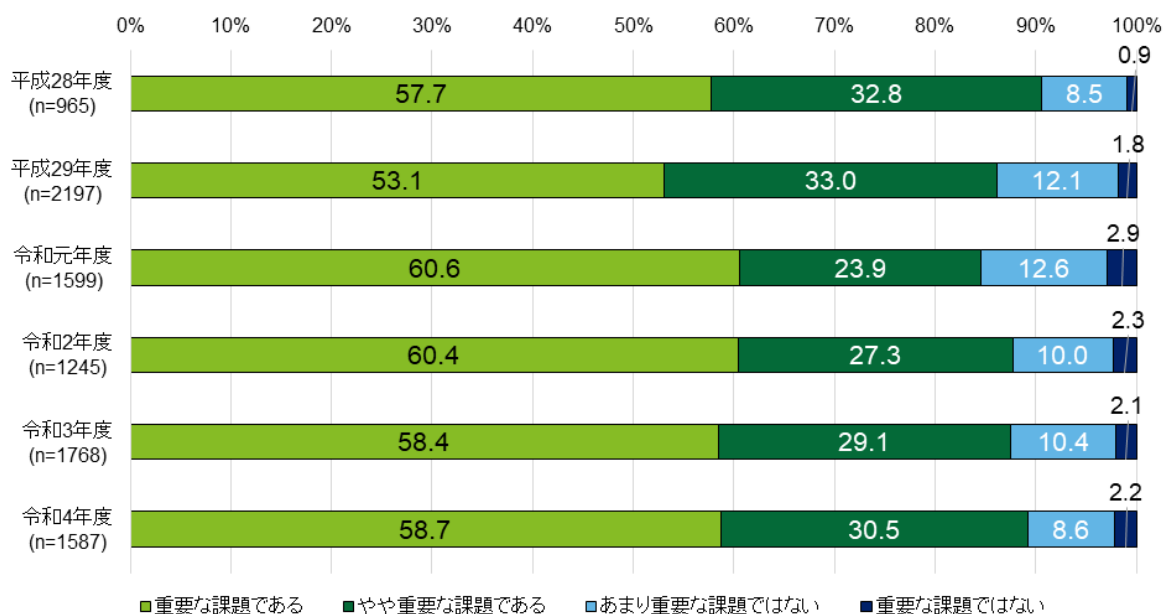
- ▶ 医師以外の職種で育児休業を取得した男性職員の職種は、「看護職」(50.4%)が最も多く、「理学療法士・作業療法士などリハビリテーション職」(45.1%)、「事務」(15.1%)と続く。



病院調査 45

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58.7%が最多であり、「やや重要な課題である」が30.5%と続いている。

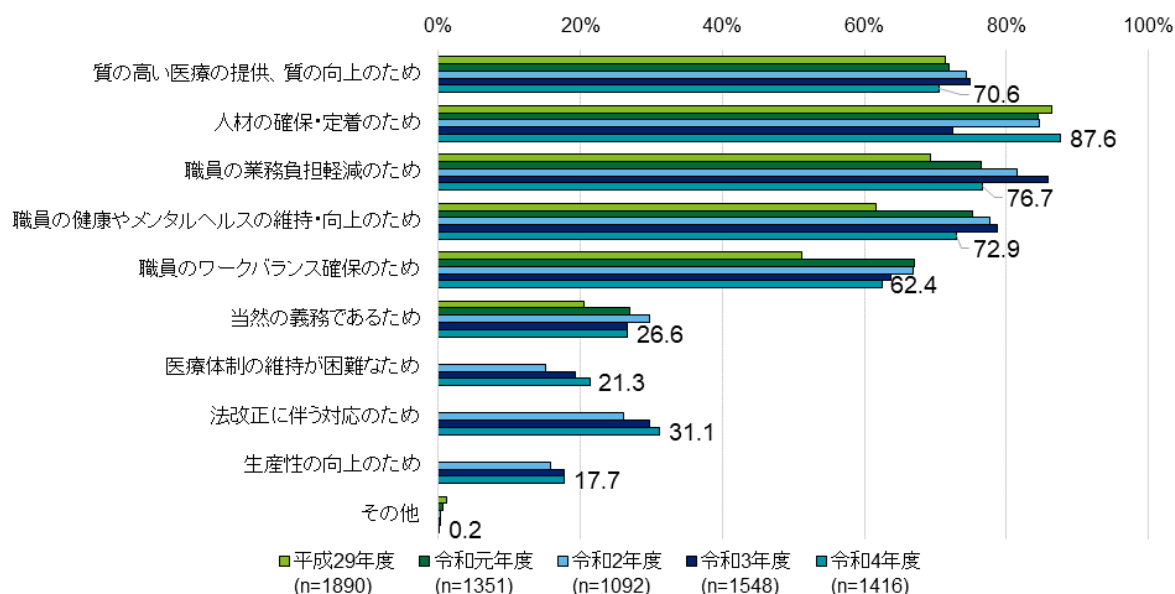


病院調査 46

問29-1. 問29で1. 又は2. 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、「人材の確保・定着のため」が87.6%と最多であり、続いて、「職員の業務負担軽減のため」(76.7%)、「職員の健康やメンタルヘルスの維持・向上のため」(72.9%)となっている。

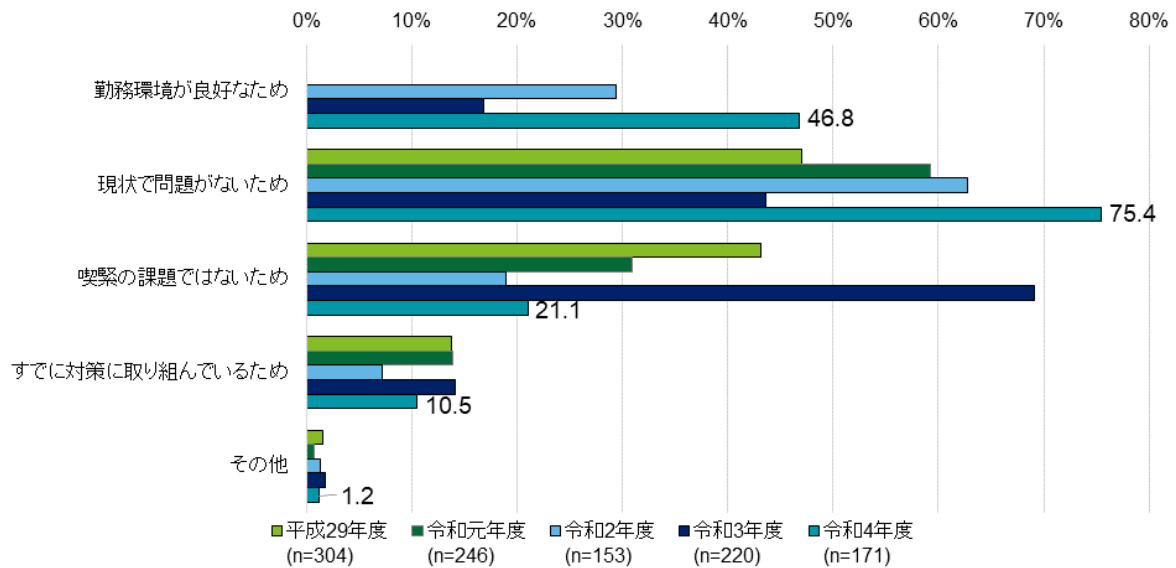


病院調査 47

問29-2. 問29で3. 又は4. 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

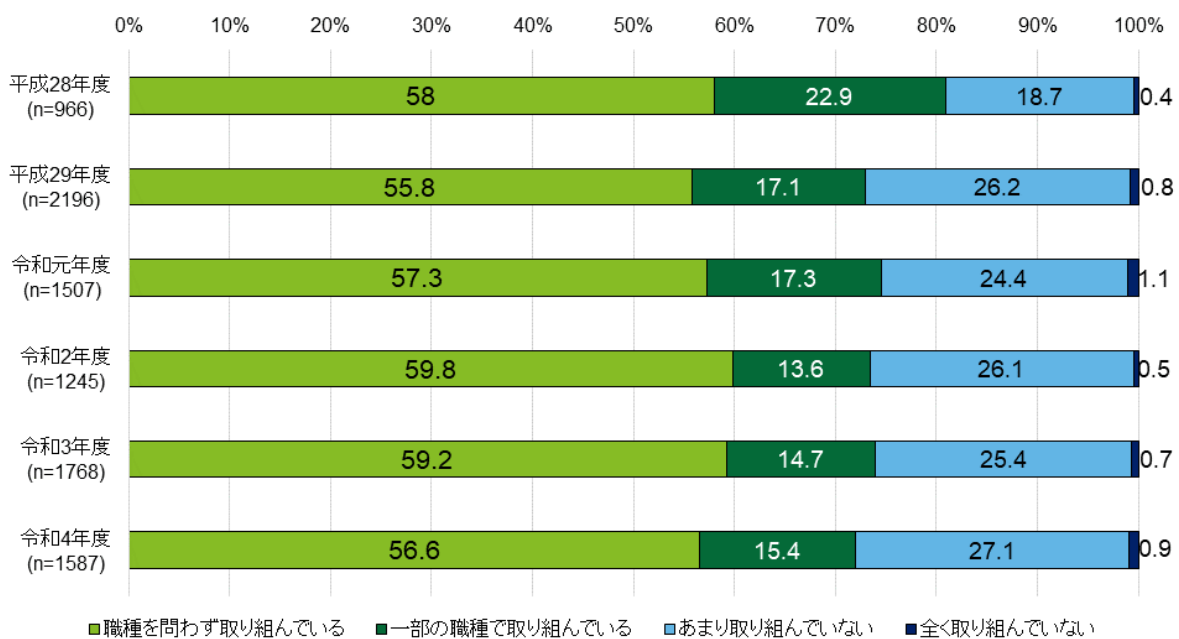
- 勤務環境改善が重要だと認識していない理由としては、「現状で問題がないため」が75.4%と最多であり、続いて、「勤務環境が良好なため」が46.8%となっている。
- 令和4年度調査では、「現状で問題がないため」と回答する割合が高いことが特徴的である。



病院調査 48

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）

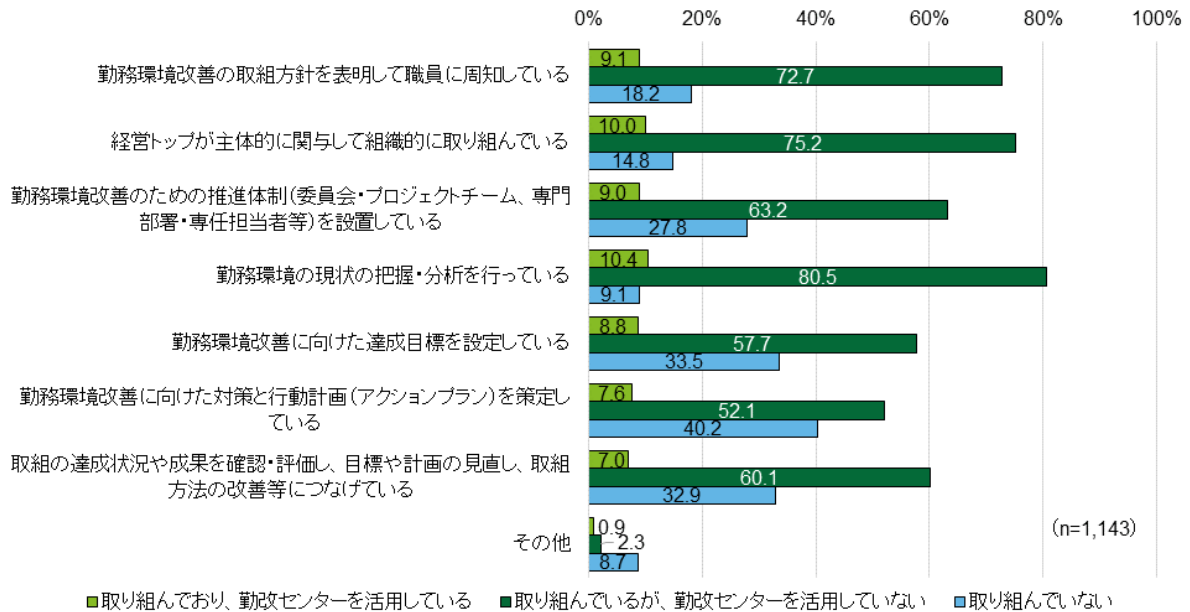
- 勤務環境に関する取組状況について、「職種を問わず取り組んでいる」が56.6%、「一部の職種で取り組んでいる」が15.4%となっている。
- 「職種を問わず取り組んでいる」と「一部の職種で取り組んでいる」を合わせた割合は、平成29年度以降大きな変化はない。



病院調査 49

問31. 問30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)

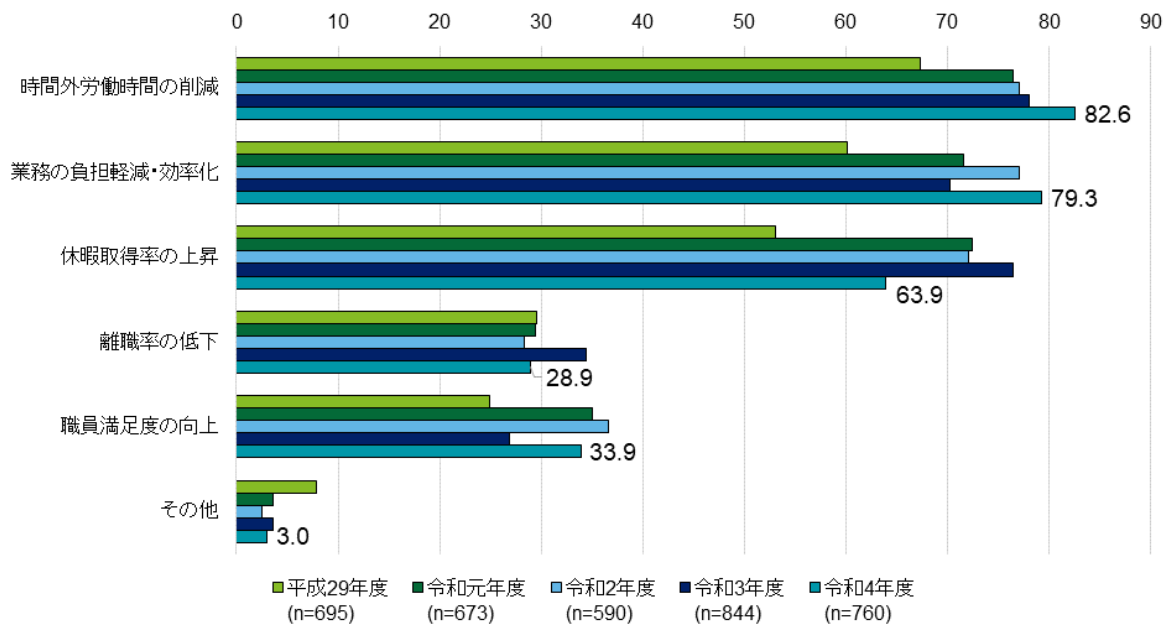
- ▶ 勤務環境に関する具体的な取組態様について、最も取組率の高いものは「勤務環境の現状の把握・分析を行っている」であり、最も取組率の低いものは「勤務環境改善に向けた対策と行動計画(アクションプラン)を策定している」となっている。(「その他」を除く)
- ▶ 勤改センターの活用は、活用度合いが高い取組みであっても10%程度にとどまっている



病院調査 50

問31-1. 問31の項目5に取り組んでいる病院にお尋ねします。どのような目標を設定していますか。(該当するものすべてにチェックをしてください)

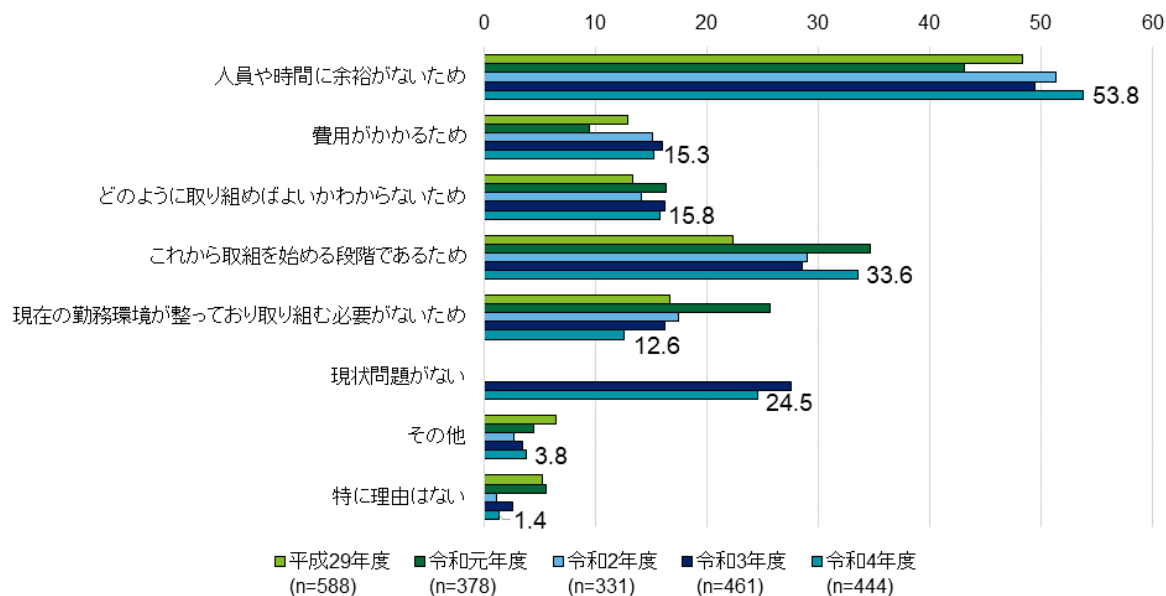
- ▶ 勤務環境改善に関する取組の目標について、「時間外労働時間の削減」が82.6%で最多であり、続いて、「業務の負担軽減・効率化」が79.3%、「休暇取得率の上昇」が63.9%と続いている。
- ▶ 「時間外労働時間の削減」は、年々増加している。



病院調査 51

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53.8%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33.6%、「現状問題がない」が24.5%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」「人員や時間に余裕がないため」が増加している



病院調査 52

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」(91.9%/37.4%)、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」(11.5%/3.2%)である。

	取り組んでいる (%)	効果が高い (%)
時間外労働時間の削減に取り組んでいる	70.9%	24.6%
1回当たりの最長勤務時間の削減に取り組んでいる	35.3%	6.7%
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	91.9%	37.4%
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	61.7%	17.6%
夜勤専従者への配慮(夜勤の時間・回数の制限等)を行っている	43.8%	8.4%
夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している	67.0%	14.0%
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	30.9%	4.5%
勤務間インターバル制度を導入している	11.5%	3.2%

病院調査 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、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

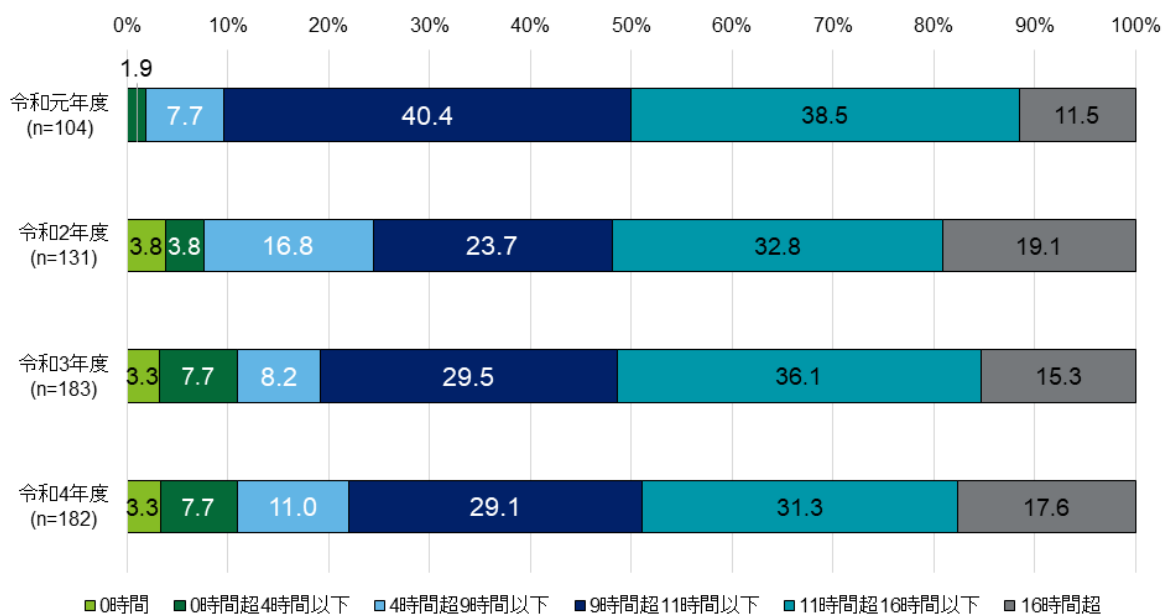
▶ 労働時間管理について、取り組んでいる割合/効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「補助職(医師事務作業補助者、看護補助者等)を配置している」(81.5%/35.7%)、最も低いものは、「テレワーク・在宅勤務の制度を整備している」(7.2%/1.4%)である。

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
補助職(医師事務作業補助者、看護補助者等)を配置している	81.5%	35.7%
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	54.1%	15.2%
当直(宿直・日直)明けの勤務者に対する配慮を行っている(連続当直を行わない、当直明けに日勤を入れやすい等)	72.3%	22.1%
夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・手当等の処遇を充実・改善している	58.5%	11.4%
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	61.8%	15.3%
電子カルテやデジタル端末等のICT、IoT技術を活用した業務効率化・省力化に取り組んでいる	61.7%	17.7%
募集・採用を強化するための取組を実施している	51.3%	7.4%
地域の医療機関との連携(オープンシステム、外来機能の分担等)を推進している	25.5%	3.2%
テレワーク・在宅勤務の制度を整備している	7.2%	1.4%

病院調査 54

問33-2. 8. 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」(31.3%)、「9時間超～11時間以下」(29.1%)、「16時間超」(17.6%)となっている。



病院調査 55

問33-3. 9. で「取り組んでいる」と回答した方は、令和4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10.2人、看護補助者26.6人であった。

令和4年度調査

	人数(平均)	調査数
医療事務作業補助者	10.2人	1,292
看護補助者	26.6人	1,292

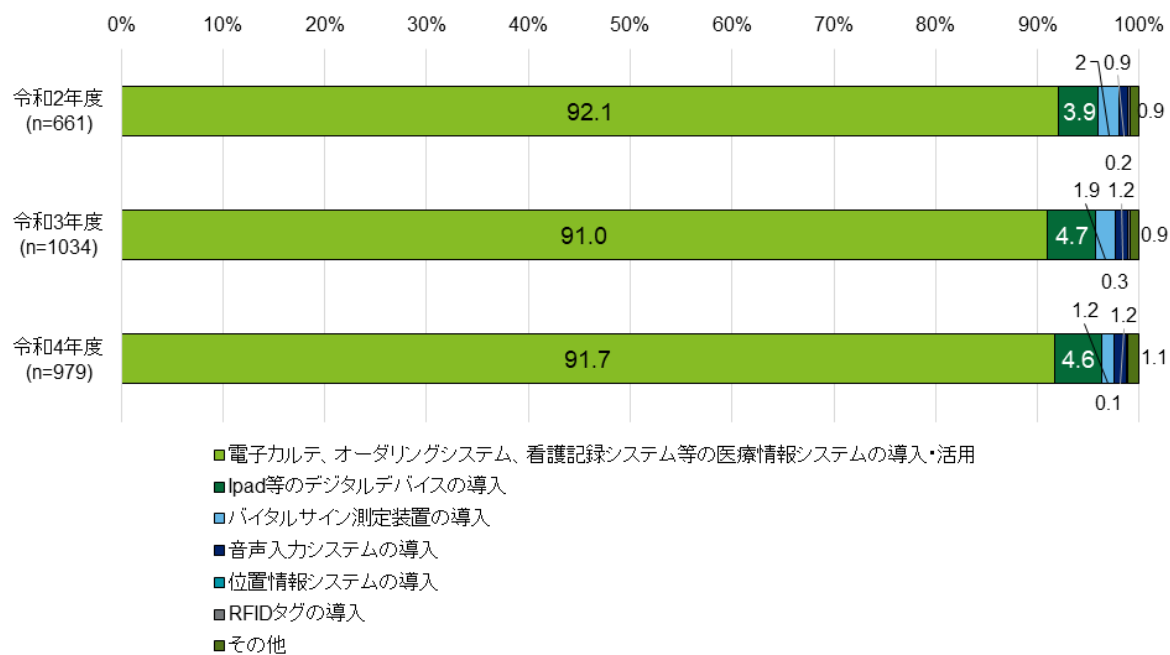
(参考)令和3年度調査

	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

病院調査 56

問33-5. 14. で「取り組んでいる」と回答した方は、導入したもののなかで最も効果が高いと考えられる技術を教えてください。(該当するもの1つにチェックをしてください)

➤ 導入したICT、IOT技術のなかで最も効果が高いと考えられる技術として、「電子カルテ、オーダーリングシステム、看護記録システム等の医療情報システムの導入・活用」が91.7%と、9割以上を占めている



病院調査 57

問33-6. 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」(91.7%/26.0%)、最も低いものは、「病気休職者向けの職場復帰支援プログラム(リワークプログラム等)を設けている」(取り組んでいる割合23.3%)、「心の健康づくり計画」を策定し、組織的・計画的にメンタルヘルス対策の取組を行っている」(効果が低い割合3.5%)である。

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
健康診断の事後措置(医療上の措置、就業上の措置、保健指導等)を実施している	84.1%	18.4%
職員の健康教育や身体的健康対策(生活習慣病対策等)に取り組んでいる	51.5%	7.5%
職員のメンタルヘルス教育研修を実施している	51.5%	7.1%
「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	28.8%	3.5%
長時間労働者に対する面接指導を実施している	50.3%	6.2%
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	91.7%	26.0%
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	42.5%	5.4%
腰痛対策や眼精疲労対策等に関する作業管理・作業環境管理に取り組んでいる	33.4%	3.8%
産業医を選任し、職員に周知している	90.9%	14.9%
病気休職者向けの職場復帰支援プログラム(リワークプログラム等)を設けている	R4年度新規 23.3%	3.8%

病院調査 58

問33-6. 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

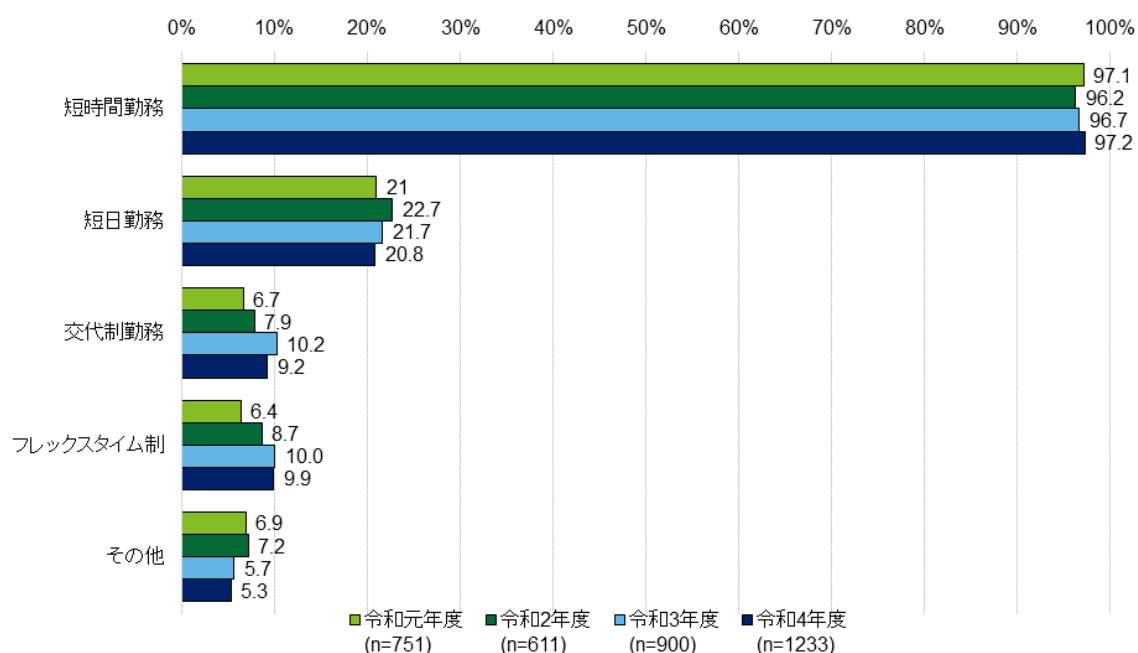
▶ 仕事と子育て・介護等の両立支援について、取り組んでいる割合が最も高いものは「介護短時間勤務制度を導入している」(54.9%)、最も低いものは、「院内や近隣に学童保育を整備している」(6.9%)である。
▶ 効果が高いと感じている割合が高いものは、「院内保育所や提携保育所等を整備している」(20.2%)、最も低いものは「治療との両立支援の制度・取組を実施している」(1.5%)である。(「その他」を除く)

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
男性職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけている	37.2%	4.5%
法定以上の育児休業制度、子の看護休暇制度(男性職員・女性職員ともに対象)を導入している	42.7%	12.3%
院内保育所や提携保育所等を整備している	52.5%	20.2%
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	29.0%	9.0%
院内や近隣に学童保育を整備している	6.9%	1.8%
学童期の子どもを有する職員に対する支援制度を設けている	14.7%	3.6%
本人の希望に応じて、子育て中の医師の当直を免除している	40.7%	7.4%
介護短時間勤務制度を導入している	54.9%	4.5%
法定以上の介護休業制度、介護休暇制度(男性職員・女性職員ともに対象)を導入している	29.8%	3.8%
法定以上の子育て・介護中の職員に対する夜勤・時間外労働免除(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	25.4%	4.5%
子育て・介護等を行っている職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度を整備している	54.5%	11.5%
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	14.9%	3.0%
子育て・介護その他の事情により退職した職員に対する再雇用の制度を設けている	16.3%	1.9%
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	14.1%	1.6%
その他の子育て・介護との両立支援の制度・取組(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	15.8%	2.1%
治療との両立支援の制度・取組を実施している	R4年度新規 11.3%	1.5%

病院調査 59

問33-7. 38. で「取り組んでいる」と回答した方は、整備している制度を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

➤ 子育て・介護等の両立支援のために整備している雇用形態や勤務形態は、「短時間勤務」が97.2%と圧倒的に多い。それ以外の整備状況については「短日勤務」(20.8%)、「フレックスタイム制」(9.9%)、「交代制勤務」(9.2%)となっている。



病院調査 60

問33-9. 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」(74.2%/11.2%)が、取り組んでいる割合／効果とも高い結果であった。

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している	74.2%	11.2%
職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力・クレームへの対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている	50.1%	5.5%

病院調査 61

問33-9. 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」(68.6%/10.1%)、最も低いものは、「職員の地域活動への支援(ボランティア活動支援等)を実施している」(18.8%/1.7%)である。
- ▶ 人材の定着化について、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合は、「定期的職員の希望を把握し、配置や業務面の配慮をしている」(51.5%/7.8%)が、「複数主治医制を採用している」(18.8%/2.6%)に比べ高い結果であった。

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
	34.0%	4.8%
風土・環境整備		
職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している	68.6%	10.1%
院内での職員のコミュニケーションの機会を設定・拡充している(職員旅行、イベント等)	39.6%	7.4%
職員の地域活動への支援(ボランティア活動支援等)を実施している	18.8%	1.7%
人材の定着化		
定期的職員の希望を把握し、配置や業務面の配慮をしている	51.5%	7.8%
複数主治医制を採用している	18.8%	2.6%

病院調査 62

問33-9. 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」(83.9%/20.7%)、最も低いものは、「すべての職員のキャリア形成支援のために、研修や子育てとの両立支援等に関する相談窓口の設置、情報提供等が実施されている」(15.7%/2.0%)である。

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
施設外の研修への参加を支援している	83.9%	20.7%
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	60.9%	9.8%
すべての職員のキャリア形成支援のために、研修や子育てとの両立支援等に関する相談窓口の設置、情報提供等が実施されている	15.7%	2.0%
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	29.2%	3.3%
専門資格の取得を支援する制度を設けている	59.4%	13.0%

病院調査 63

問33-9. 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」(45.0%/8.1%)である。
- ▶ 取り組んでいる割合／効果が最も低いものは、「産休・育休中の職員の円滑な復職の支援(e-learning、実技実習、託児所を併設した勉強会等)を行っている」(17.8%/2.5%)である。

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
産休・育休復帰後のキャリア形成の支援(業務経験や研修等の機会の付与、産休・育休経験者による相談対応等)を行っている	21.5%	3.0%
復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている	45.0%	8.1%
産休・育休中の職員の円滑な復職の支援(e-learning、実技実習、託児所を併設した勉強会等)を行っている	17.8%	2.5%

病院調査 64

問33-9. 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

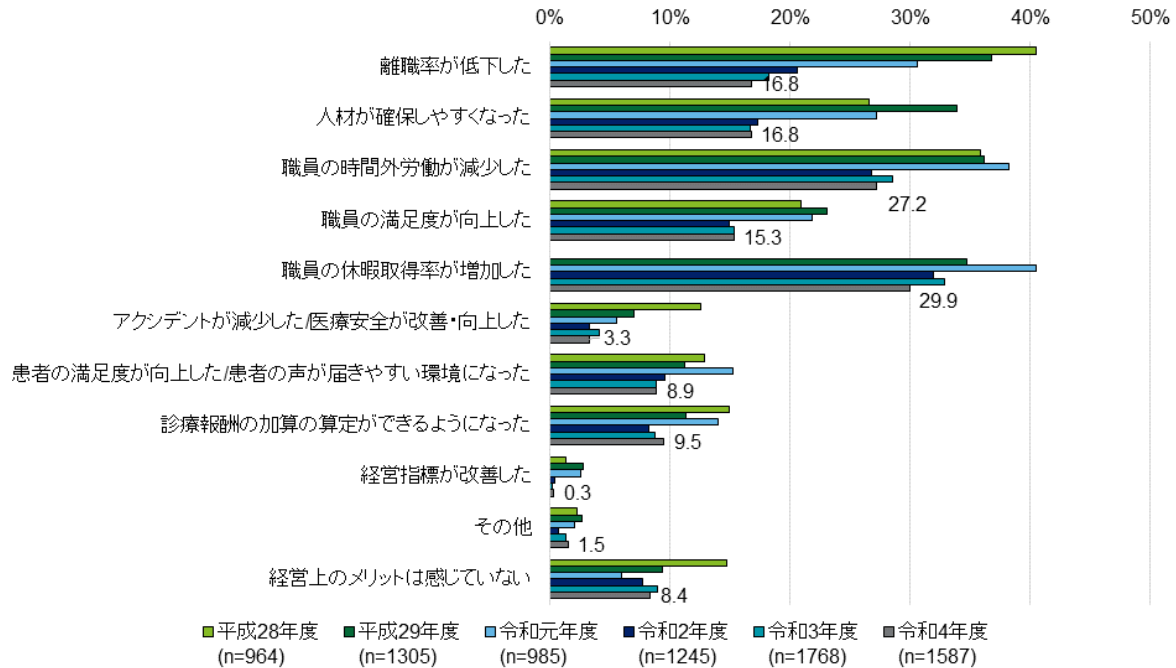
- ▶ その他、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる」(86.5%/24.1%)、最も低いものは、「子育て等により配慮を受ける職員とその他の職員の公平感に留意した制度を設けている」(12.6%/1.4%)である。

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
患者満足度の調査を行っている	63.8%	11.1%
子育て等により配慮を受ける職員とその他の職員の公平感に留意した制度を設けている	12.6%	1.4%
定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	86.5%	24.1%
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している	32.8%	4.9%
通常診療時間外の病状説明は避けるなど患者家族に働き方改革の理解を求めている	31.8%	4.4%
その他	0.9%	0.2%

病院調査 65

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)

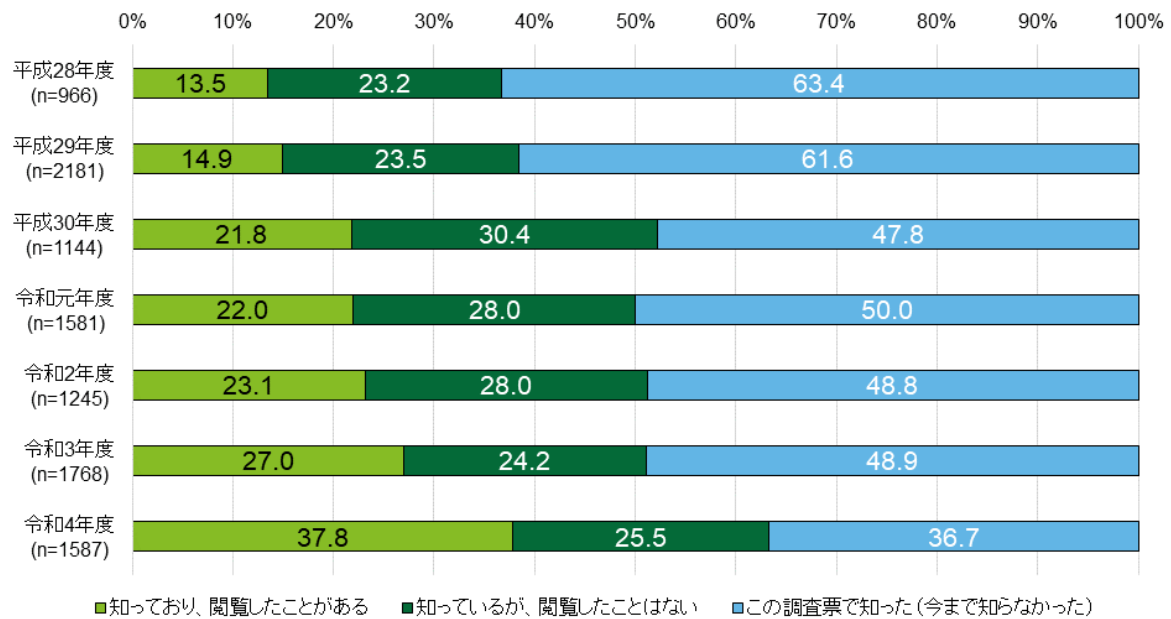
▶ 勤務環境に関する取組の経営上のメリットについて、「職員の休暇取得率が増加した」が29.9%で最も多く、「職員の時間外労働が減少した」(27.2%)が続く。



病院調査 66

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)

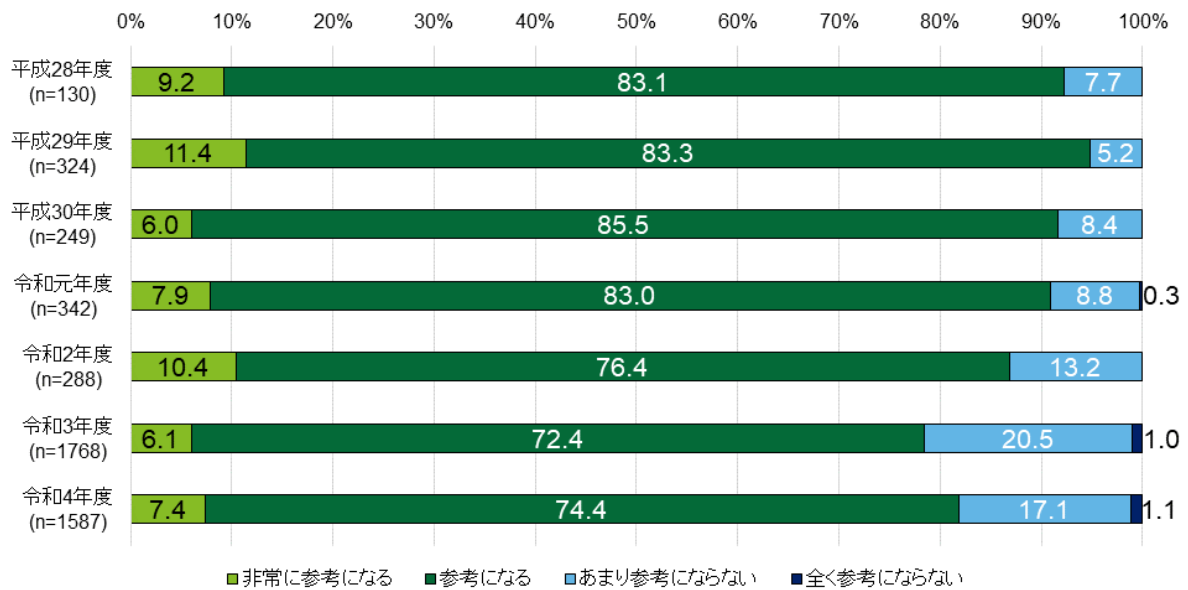
▶ 「いきサポ」の認知度について、「知っており、閲覧したことがある」は37.8%である。
▶ 「知っており、閲覧したことがある」と「知っているが、閲覧したことはない」を合わせた割合は、令和4年度は前年度より約12%高くなっており、認知度が高まっていることがうかがえる。



病院調査 67

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74.4%で最も多い。

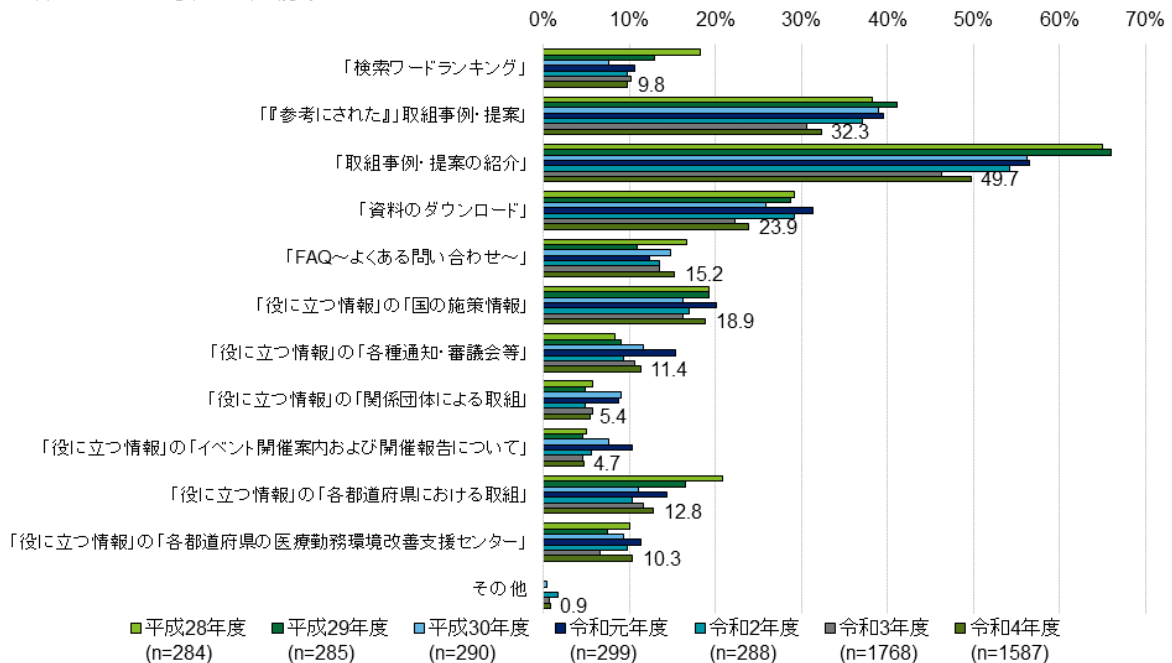


※令和3年度より、問35で「知っているが、閲覧したことはない」「この調査票で知った(いままで知らなかった)」と回答した場合にも、「いきサポ」にアクセスしてもらい本設問を回答してもらった構成とした。

病院調査 68

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)

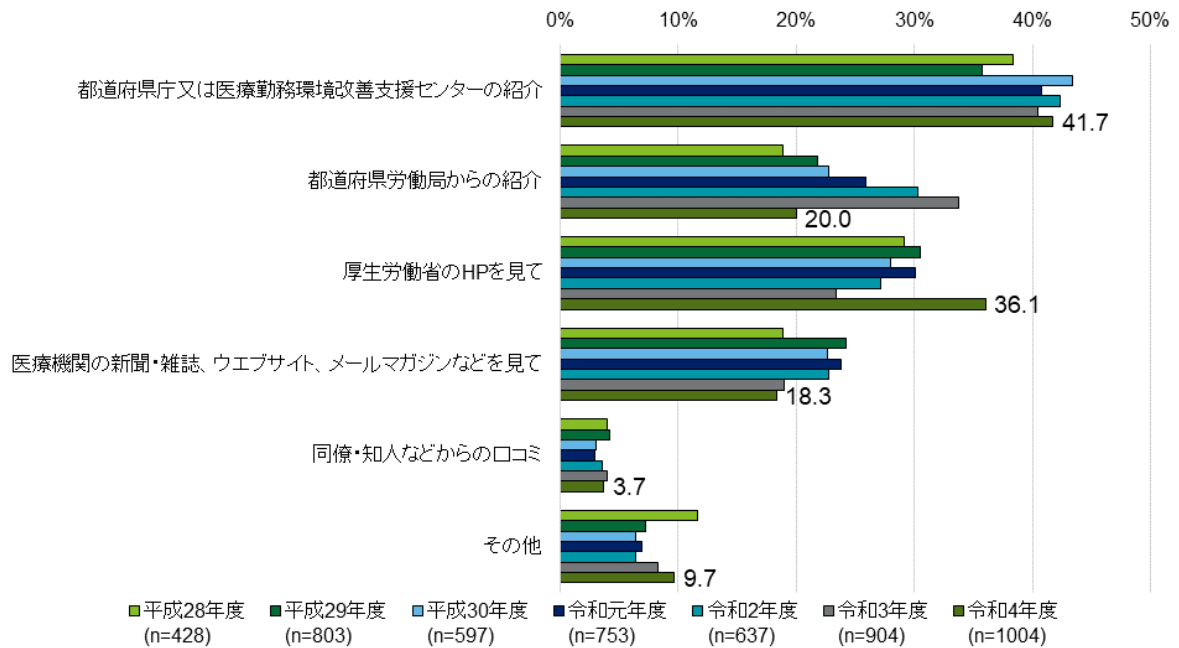
▶ 「いきサポ」で参考になるページについては、「取組事例・提案の紹介」が49.7%で最も多く、「参考にされた取組事例・提案」(32.3%)、「資料のダウンロード」(23.9%)と続く。



病院調査 69

**問35-4. 問35で1. もしくは2. と回答された方にお聞きます。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)**

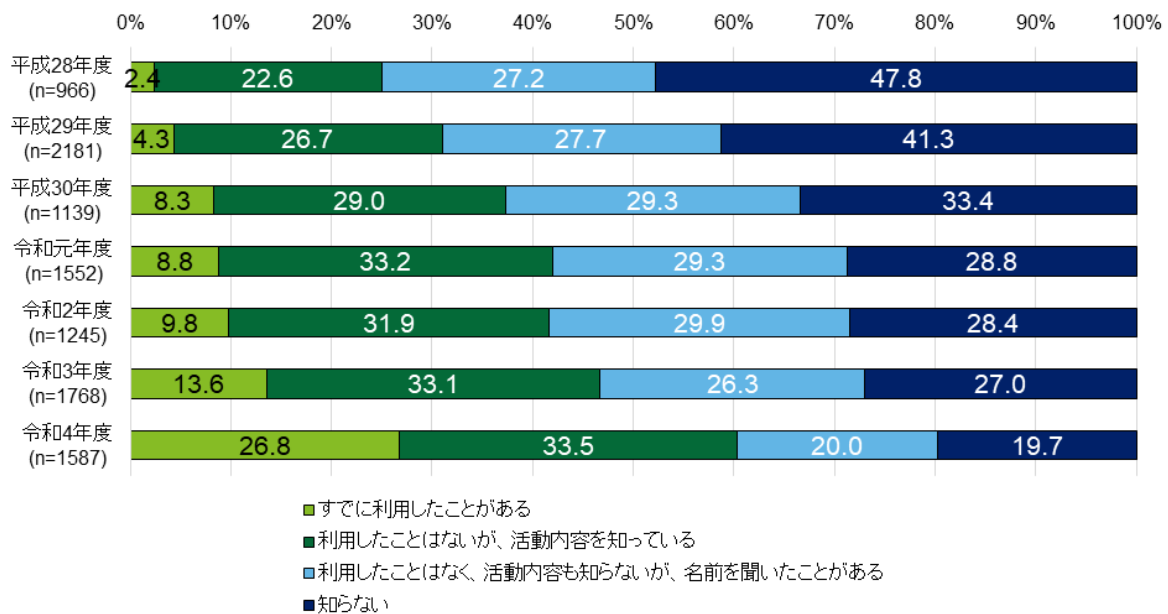
▶ 「いきサポ」の認知経路について、「都道府県庁又は医療勤務環境改善支援センターの紹介」が41.7%で最も多く、次いで「厚生労働省HPを見て」(36.1%)、「都道府県労働局からの紹介」(20.0%)となっている。



病院調査 70

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)

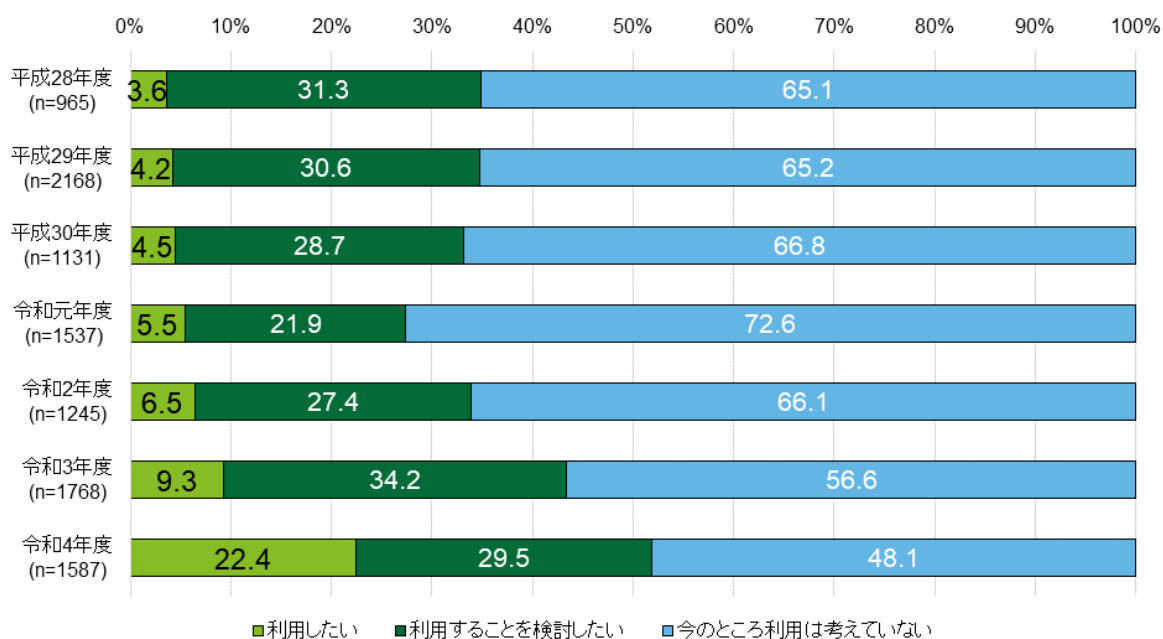
▶ 「医療勤務環境改善支援センター」の認知度について、「すでに利用したことがある」が26.8%であり、利用したことはないとの回答が53.5%、「知らない」が19.7%である。「すでに利用したことがある」や「利用したことはないが、活動内容を知っている」の割合が増加しており、認知度の向上がうかがえる。



病院調査 71

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」(22.4%)との回答が昨年度より13.1%増加している。

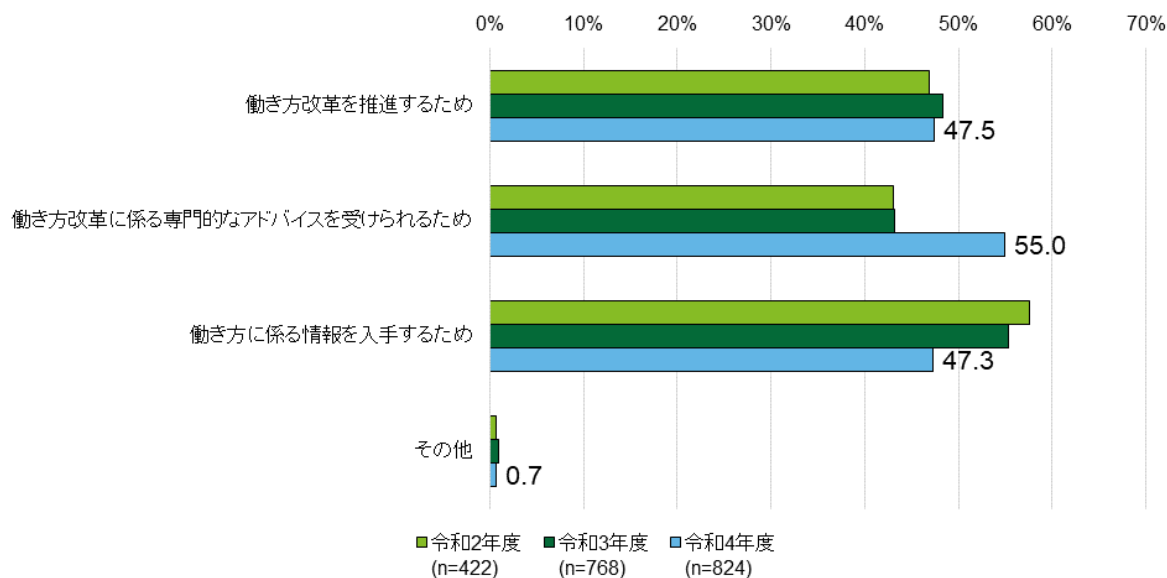


病院調査 72

問40. 問39について、そう考える理由を教えてください。

「利用したい」・「利用することを検討したい」の理由

▶ 医療勤務環境改善支援センターを利用したい/利用することを検討したい理由について、「働き方改革に係る専門的なアドバイスを受けられるため」(55.0%) が最も多く、「働き方改革を推進するため」(47.5%)、「働き方に関する情報を入手するため」(47.3%)と続く。

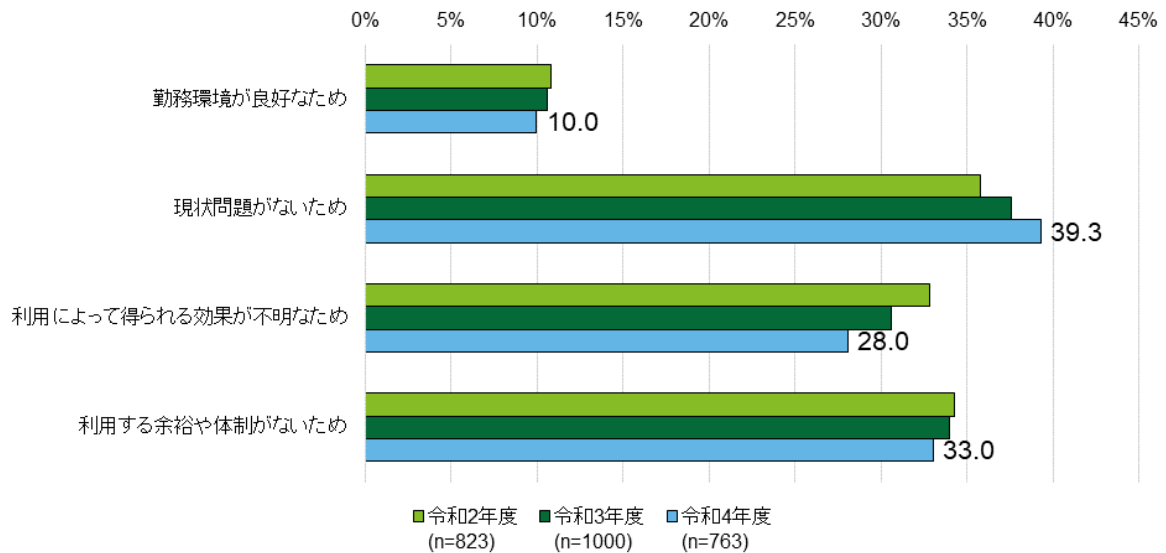


病院調査 73

問40-1. 問39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

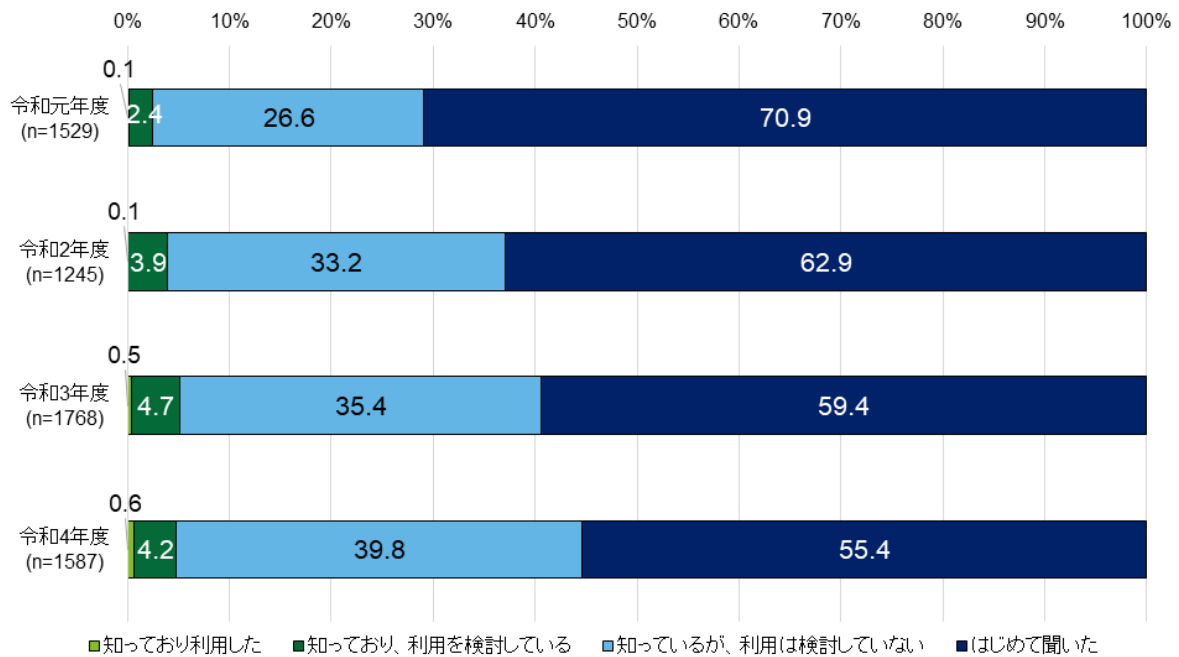
➤ 医療勤務環境改善支援センターの利用をと考えていない理由について、「現状問題がないため」(39.3%)が最も多く、「利用する余裕や体制がないため」が(33.0%)、「利用によって得られる効果が不明なため」(28.0%)が続く。



病院調査 74

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)

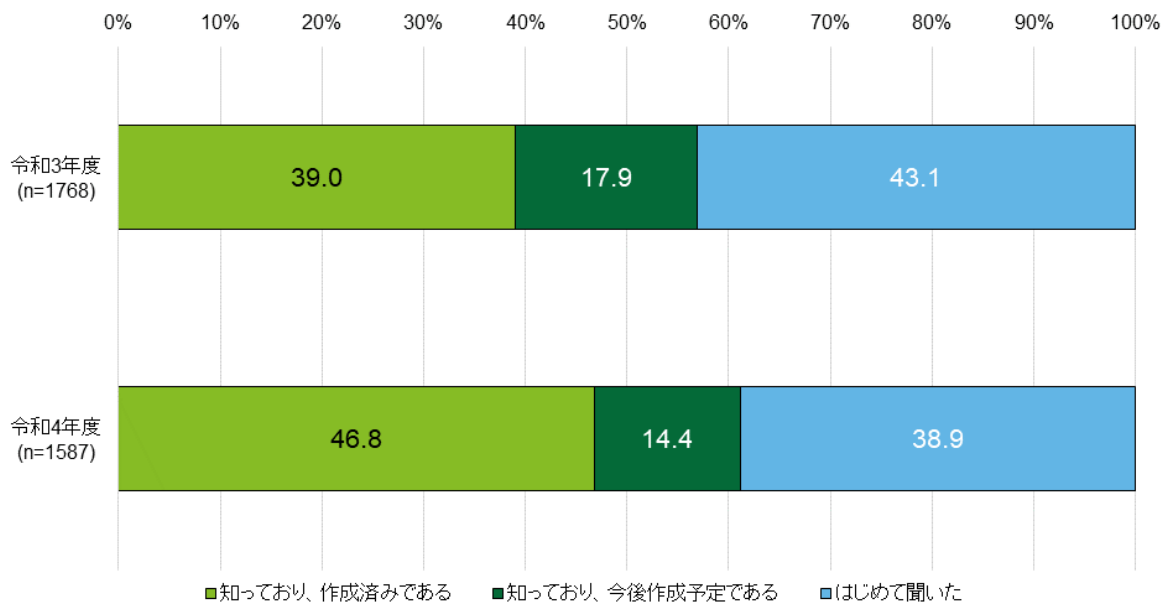
➤ 医師・医療従事者の勤務時間短縮に資する一定の設備の特別償却について、「はじめて聞いた」との回答は55.4%と年々減少しているが、依然認知度は低い。



病院調査 75

問42. 次世代育成支援対策推進法に基づき、常時雇用する従業員が101人以上の事業者は、従業員の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」の作成が必要であることをご存じですか。(該当するもの1つにチェックをしてください)

▶ 「知っており、作成済みである」との回答は、昨年度より増加している。



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：29.4時間、看護職：24.0時間であり、令和3年度と比較すると医師・看護職ともに時間外労働時間数はやや減少傾向にある。(参照：18,19)
- ✓職員の副業・兼業把握については、令和3年度より「把握していない」「副業・兼業を認めていない」の割合が若干減少している。(参照：27)
- ✓勤務医の自己研鑽の考え方・手続きの明確化については「検討する予定はない」(66.1%)が最多となっている。(参照：17)

<休日・休暇>

- ✓有給休暇取得率について、令和元年度以降、医師は10%未満の割合が減少し、「10%以上30%未満」「90%以上」の割合が増加している。看護職は令和2年度以降、「10%未満」「10%以上20%未満」の割合が減少している。医師・看護職とも有給休暇取得率は増加傾向にあるといえる。(参照：32,33)

<育児休業制度>

- ✓女性医師が育児休業を取得した割合は増加しているが、男性医師の割合は減少している。(参照：37)
- ✓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：38)

<勤務環境改善の取組>

- ✓医療従事者の勤務環境改善に関して、「重要な課題」と認識する割合は増加傾向にあるが、実際の取組状況は変化がみられない。(参照：42,45)
- ✓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、「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：48)

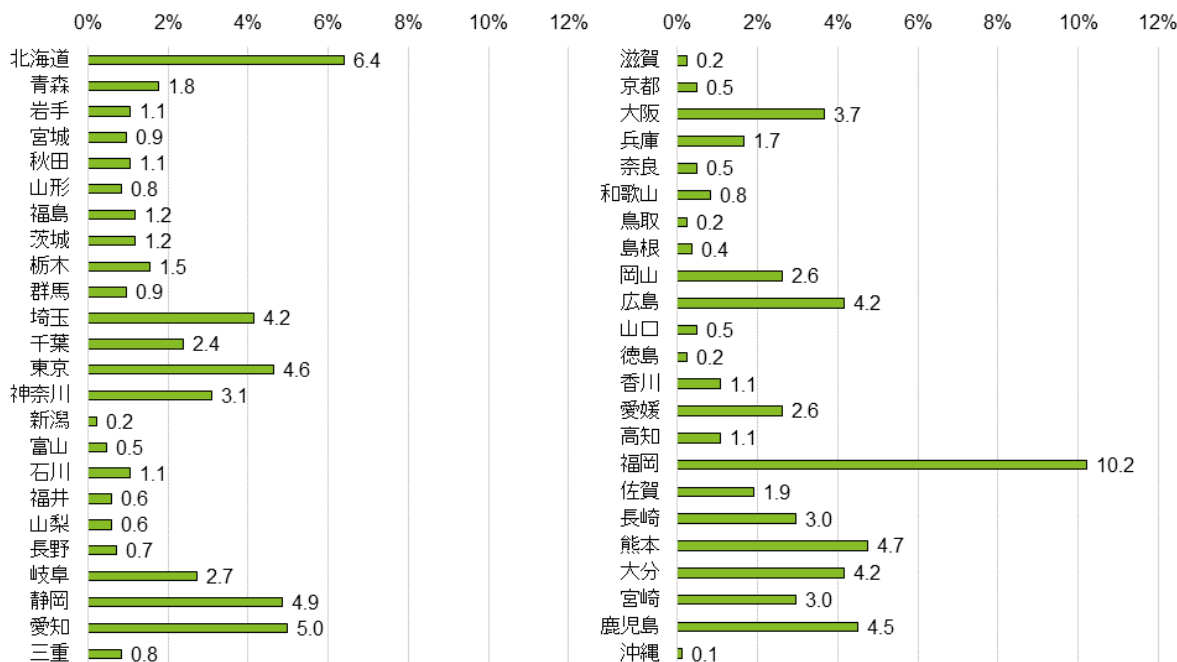
<いきサポ・医療勤務環境改善支援センター>

- ✓「いきサポ」は、「知っており、閲覧したことがある」の割合が増加しており、徐々に認知度が向上していることがうかがえる。(参照：57)
- ✓「医療勤務環境改善支援センター」は、「名前を聞いたことがある」の割合が大きく増加しており、徐々に認知度が向上していることがうかがえる。一方で、利用意向については消極的な結果となっている。(参照：61,62)

有床診療所調査 1

所在地

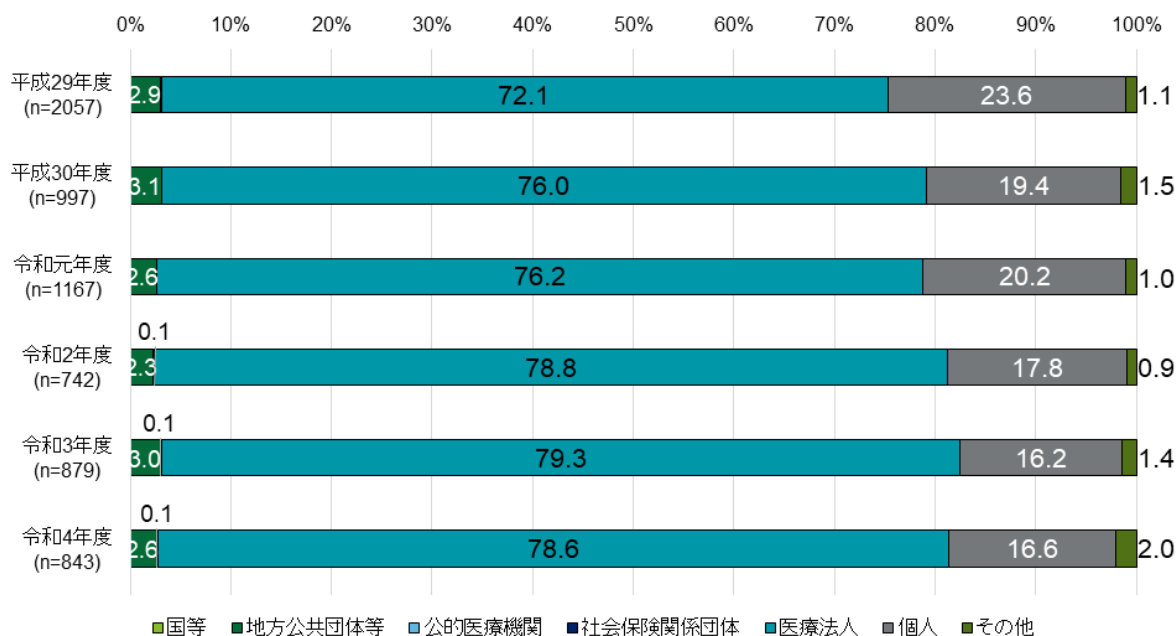
➤ 所在地については、多い順に「福岡」(10.2%)、「北海道」(6.4%)、「愛知」(5.0%)、「静岡」(4.9%)となっている。



有床診療所調査 2

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

- ▶ 開設主体については、多い順に、「医療法人」(78.6%)、「個人」(16.6%)、「地方公共団体等」(2.6%)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。

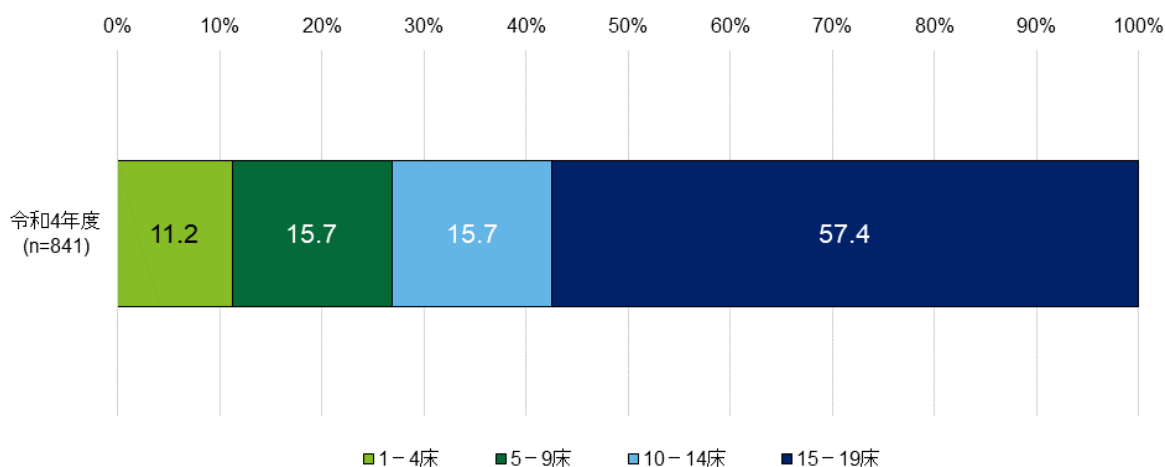


有床診療所調査 3

問2. 病床数を教えてください。

R4年度新規設問

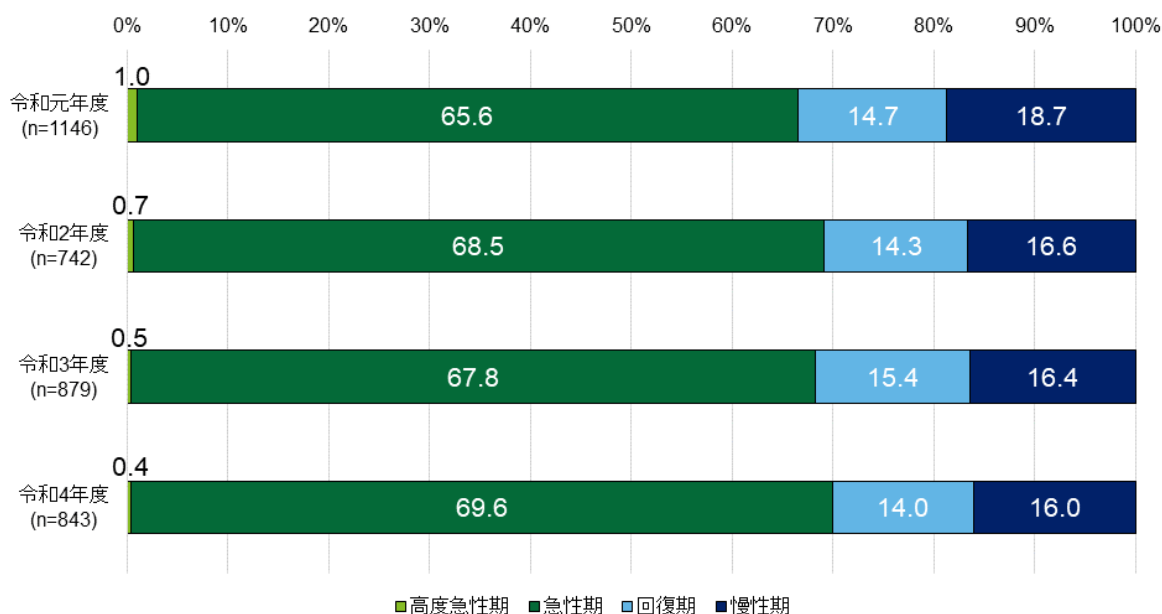
- ▶ 病床数は、「15床-19床」(57.4%)が最多である。



有床診療所調査 4

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

- ▶ 医療機能については、多い順に、「急性期」(69.6%)、「慢性期」(16.0%)、「回復期」(14.0%)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。

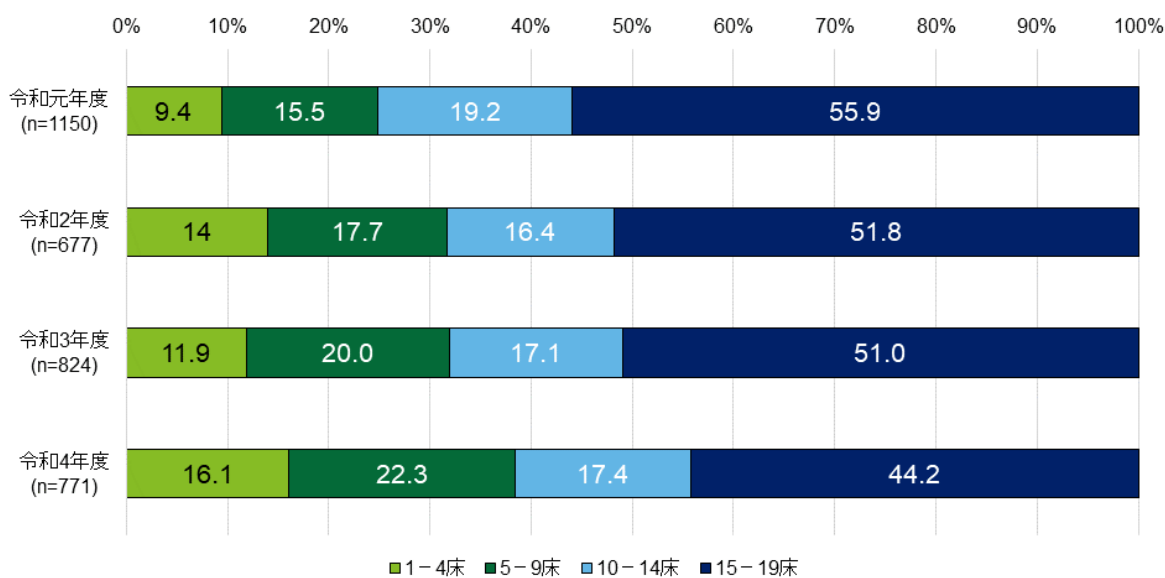


有床診療所調査 5

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

稼働病床数

- ▶ 稼働病床数は、多い順に「15～19床」(44.2%)、「5～9床」(22.3%)、「10～14床」(17.4%)となっている。
- ▶ 過去調査と比較すると、「1～4床」「5～9床」の割合が増加している。

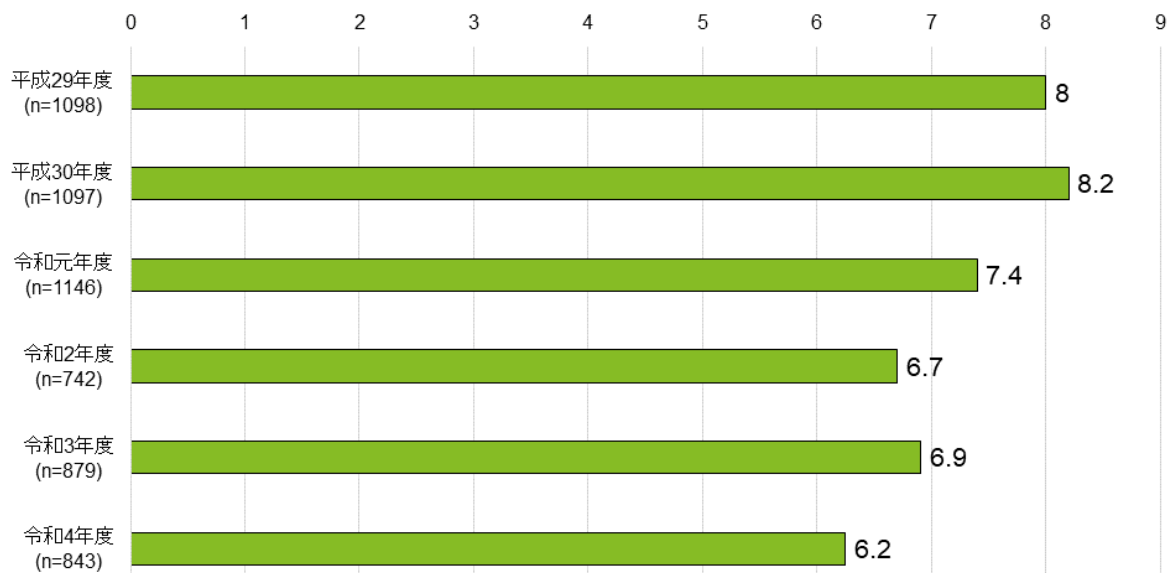


有床診療所調査 6

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

1日平均入院患者数

▶ 1日平均入院患者数は、6.2人であり、平成30年度以降減少傾向となっている。

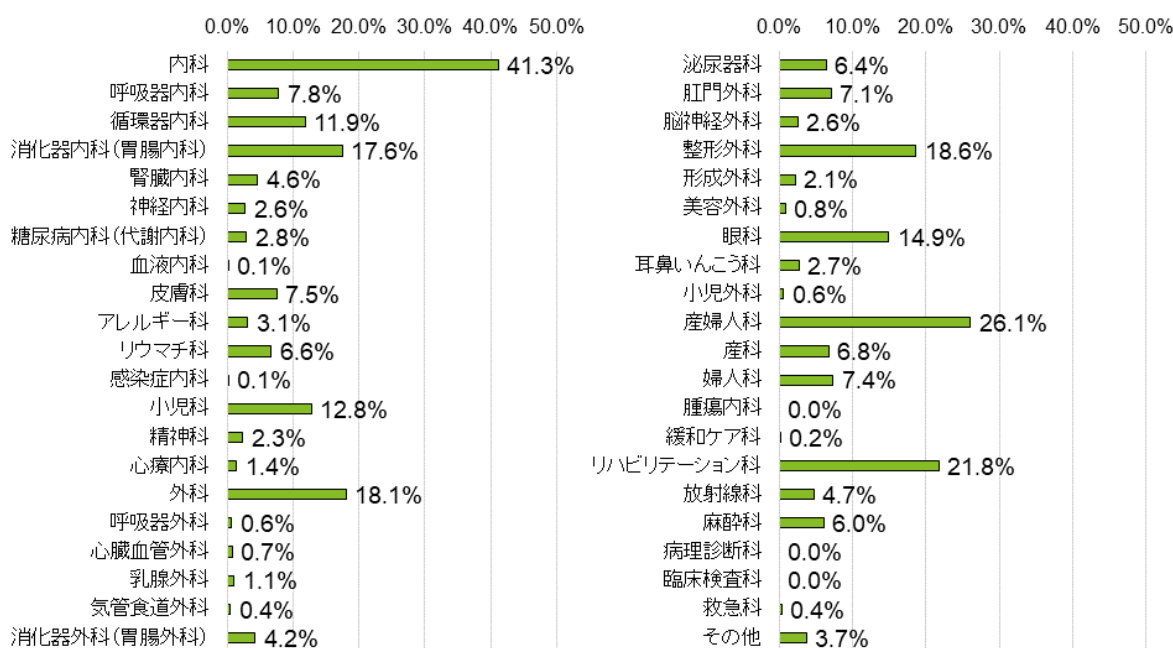


(単位:人)

有床診療所調査 7

問5. 標榜している診療科目を教えてください。(該当するものすべてにチェックをしてください)

▶ 標榜している診療科目の上位3位は、「内科」(41.3%)、「産婦人科」(26.1%)、「リハビリテーション科」(21.8%)となっている。



有床診療所調査 8

問6. 令和4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18.1人、短時間勤務正規職員数5.4人)、医師2.7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12.4人(フルタイム正規職員数8.8人、短時間勤務正規職員数2.4人)であった。

令和4年度

(単位:人)

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

(参考)令和3年度

(単位:人)

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

有床診療所調査 9

問7. 令和3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下さい。(数字を入力)

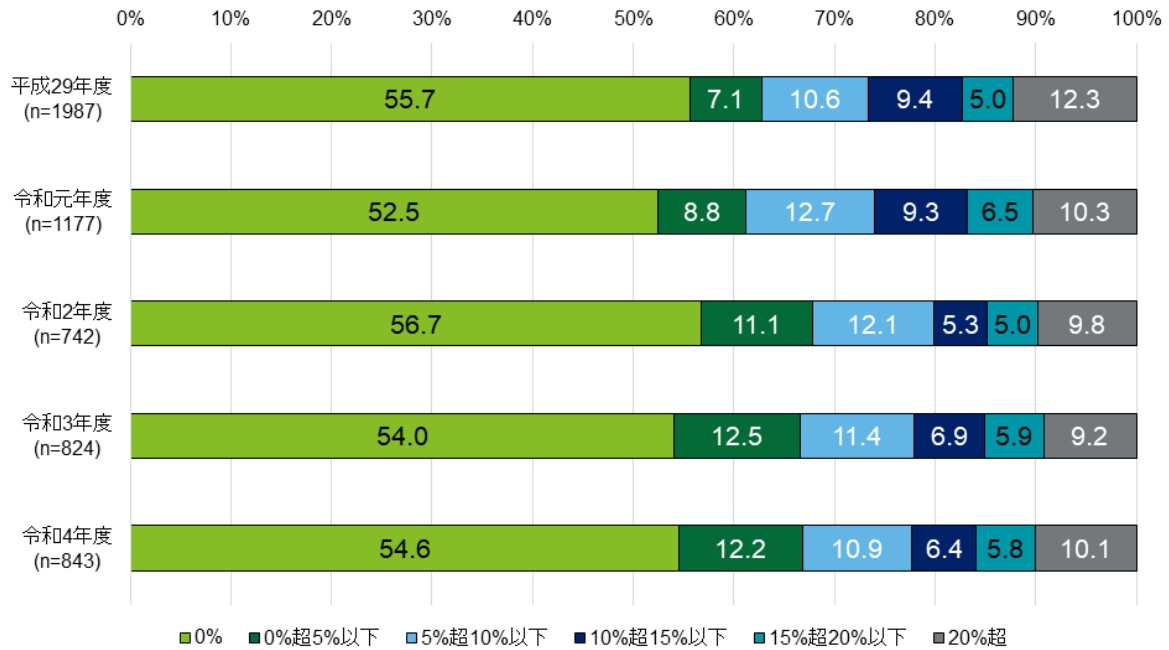
➤1年間に夜間勤務を行わない期間が1か月以上あった看護職員数の平均は3.06人で、令和2年度から増加傾向である。
➤平均職員数に対する割合は24.7%で、令和3年度と同水準である。

	(a)1年間に夜間勤務を行わない期間が1か月以上あった平均看護職員数(人)	(b)平均職員数: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 (n=879)	2.90	12.5	23.2
令和4年度 (n=843)	3.06	12.4	24.7

有床診療所調査 10

問8. 令和3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54.6%であり、続いて、「0%超5%以下」12.2%、「5%超10%以下」10.9%となっている。

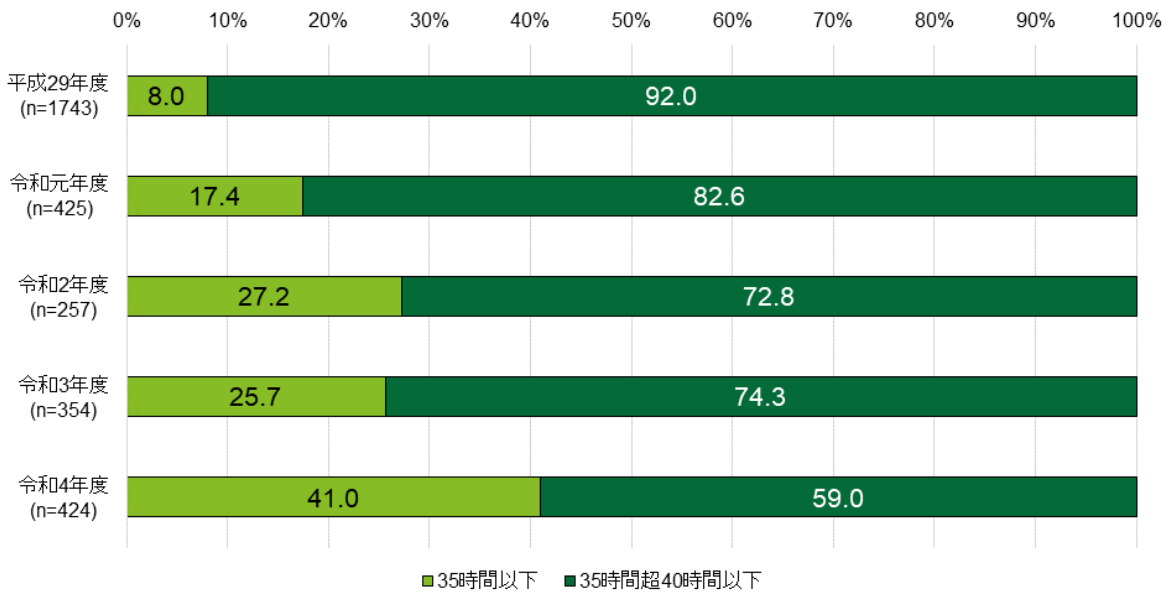


有床診療所調査 11

問9. 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4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41.0%、「35時間超40時間以下」が59.0%である。平均値は、38.8時間である。
▶ 平成29年度以降(令和3年度を除き)、「35時間以下」の割合は増加傾向にある。

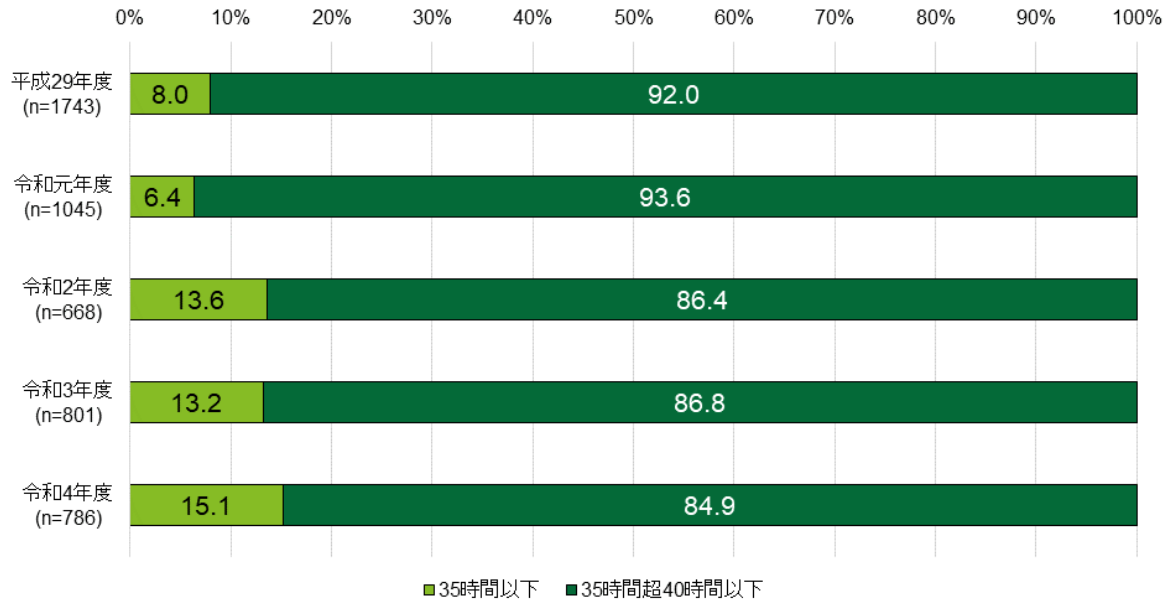


有床診療所調査 12

問9-1. 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4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15.1%、「35時間超40時間以下」が84.9%である。平均値は37.6時間である。

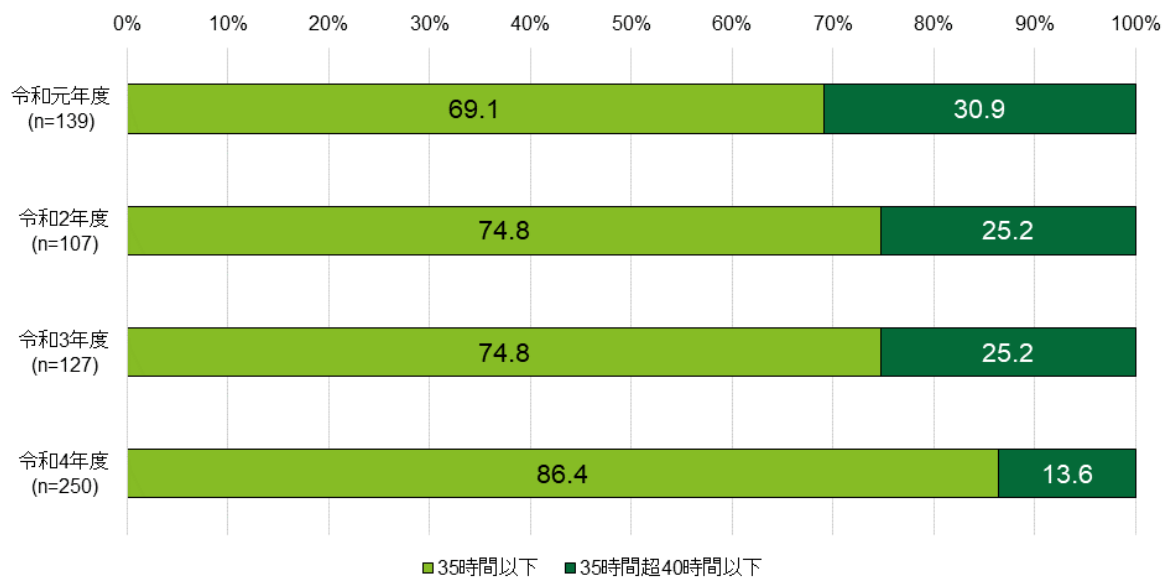


有床診療所調査 13

問9-2. 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4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86.4%、「35時間超40時間以下」が13.6%である。平均値は27.2時間である。

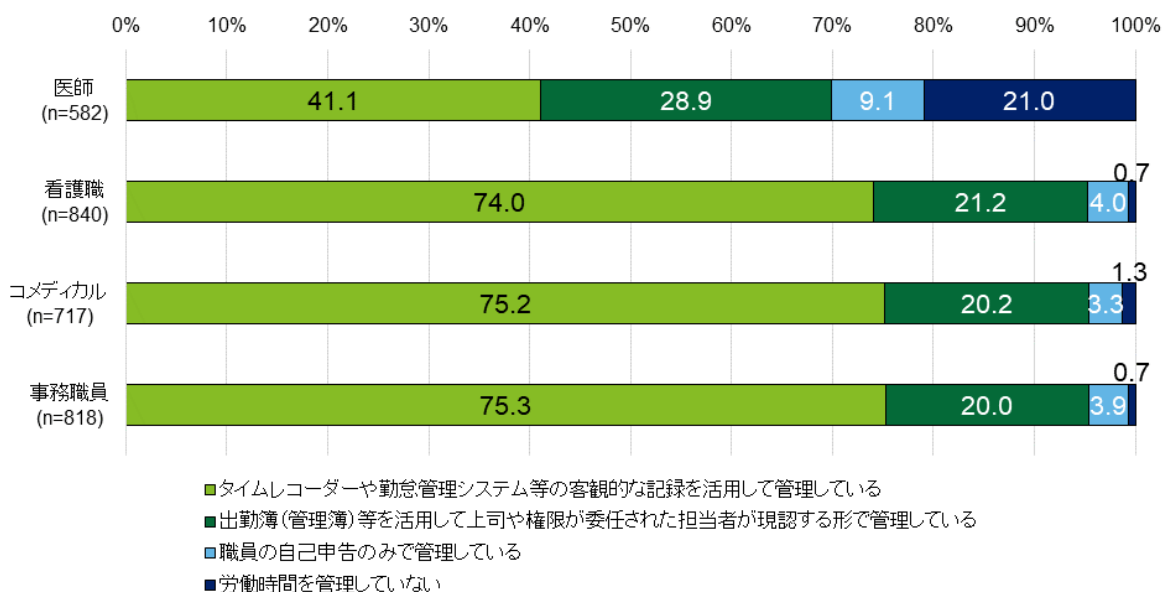


有床診療所調査 14

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

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21.0%を占めるのが特徴的である。
- 看護職、コメディカル、事務職員の約75%はタイムレコーダー等の客観的な記録を活用して管理している。

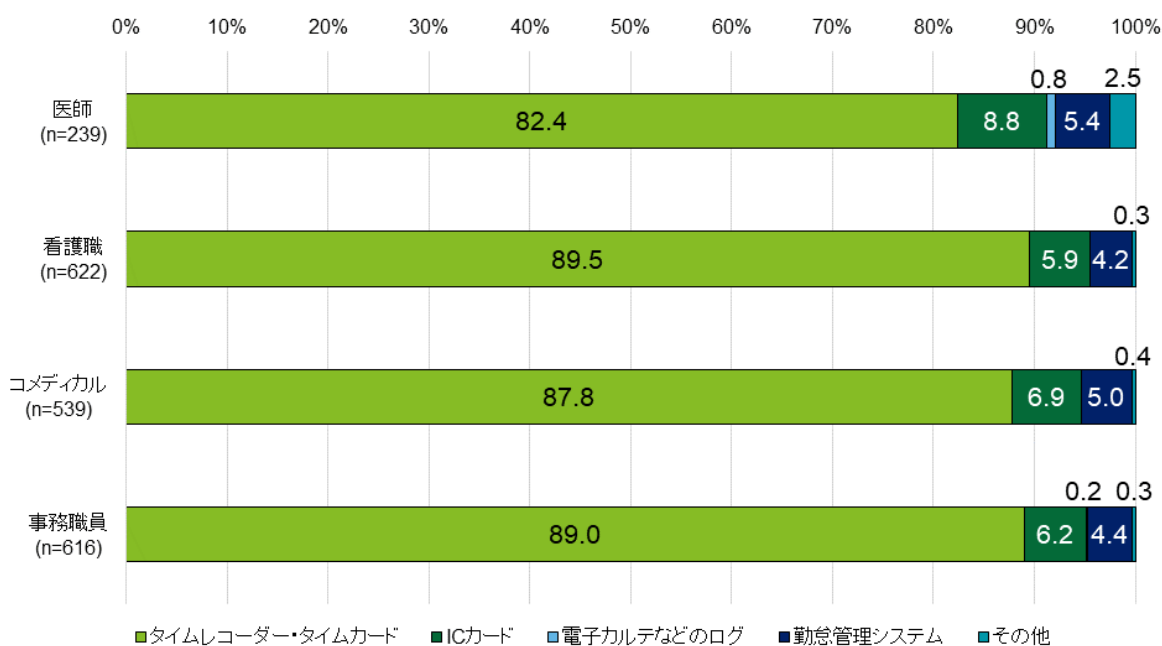


有床診療所調査 15

問10-1. 問10で1. と回答した方にお聞きします。

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

- いずれの職種も「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80%超となっている。病院調査(問11-1)では「タイムレコーダー・タイムカード」は50%程度、「ICカード」は30%程度であり、病院と比べて「タイムレコーダー・タイムカード」の割合が高くなっている。

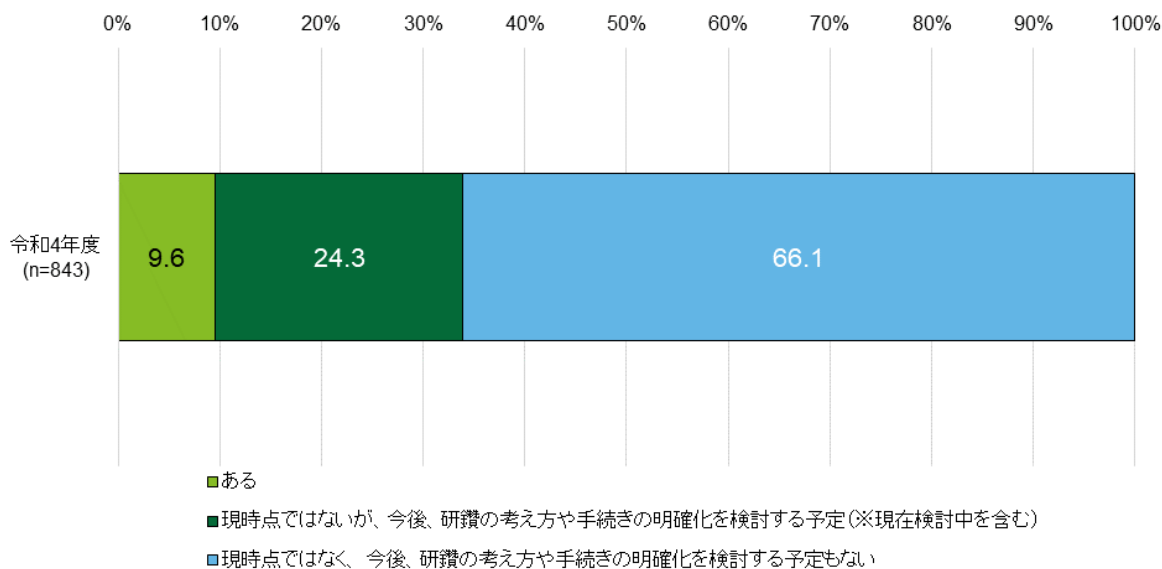


有床診療所調査 16

問10-2. 勤務医の研鑽について、労働時間に該当する研鑽と該当しない研鑽の区分けに関する考え方や手続きがありますか。

R4年度新規設問

➤ 勤務医の自己研鑽の考え方・手続きの明確化については、「検討する予定はない」(66.1%)が最多となっている。



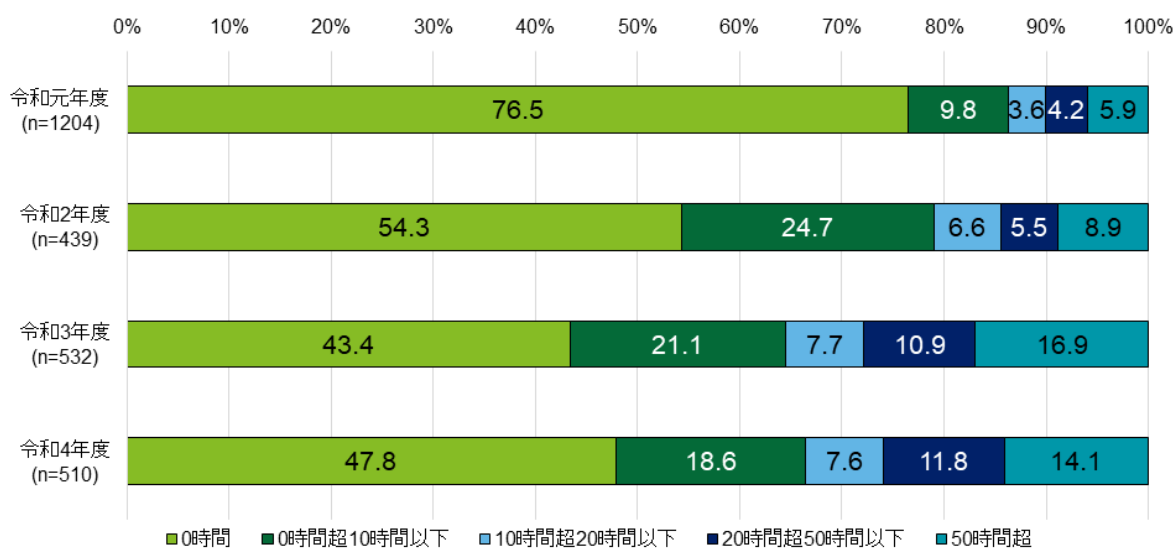
有床診療所調査 17

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

医師の月平均時間外労働時間数

➤ フルタイム勤務医師の月平均時間外労働時間数は、「0時間」が47.8%、「0時間超10時間以下」が18.6%と上位を占める。平均値は29.4時間である。

➤ 令和元年度から令和3年度まで0時間超(時間外労働あり)の割合が増加傾向であったが、令和4年度は0時間超の割合は減少している。

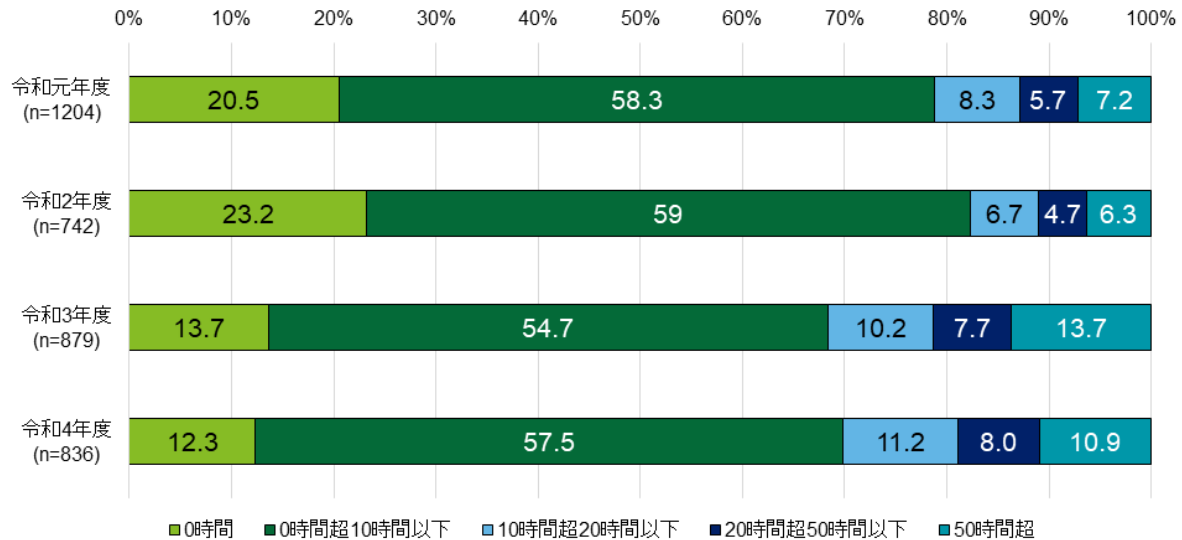


有床診療所調査 18

問11-1. 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

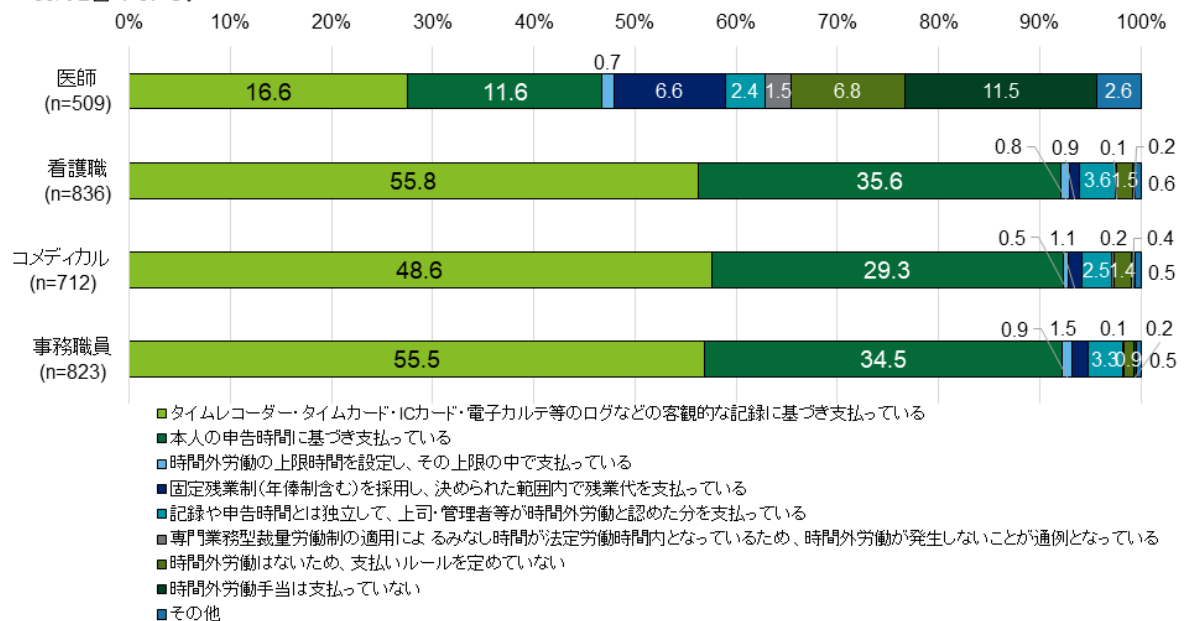
- ▶ フルタイム勤務看護職の月平均時間外労働時間数は、「0時間超10時間以下」が57.5%、「0時間」が12.3%、と上位を占める。平均値は24.0時間である。
- ▶ 令和2年度から令和3年度にかけて50時間超の割合が大きく増加したが、令和4年度は令和3年度と比べて50時間超の割合はやや減少している。



有床診療所調査 19

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

- ▶ 医師の時間外労働手当の根拠は、「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16.6%、「本人の申告時間」が11.6%、「支払っていない」が11.5%となっている。
- ▶ 看護職、コメディカル、事務職員については、「タイムレコーダー・タイムカード・ICカード・電子カルテ等」が約半数、「本人の申告時間」が約30%を占めている。

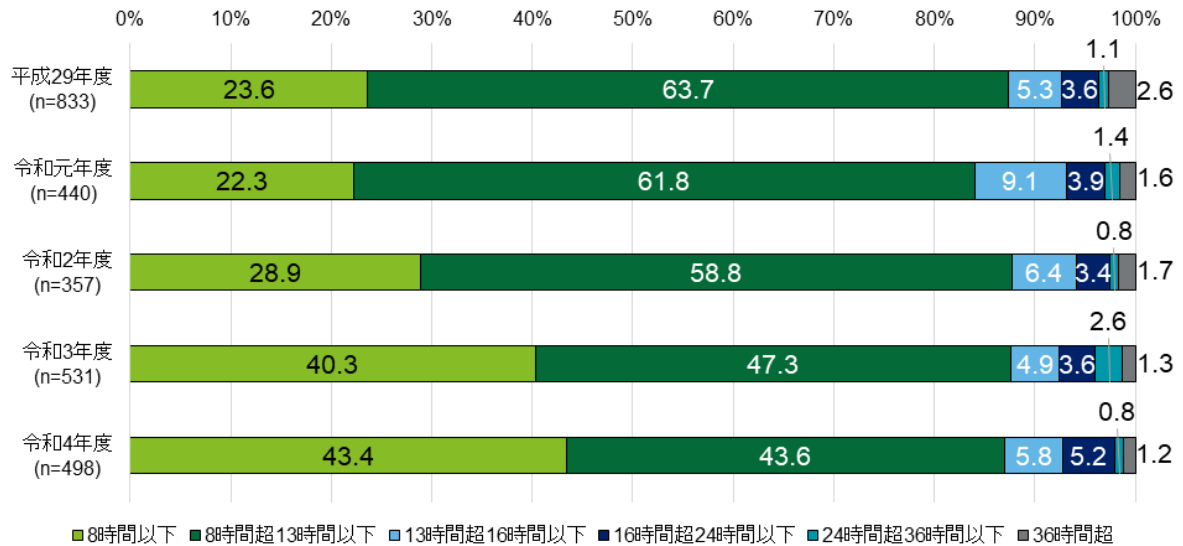


有床診療所調査 20

問13. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の令和4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

- ▶ 勤務割上の医師の最長連続勤務時間は、「8時間超13時間以下」が43.6%と最多であり、続いて「8時間以下」が43.4%となっている。平均値は9.0時間である。
- ▶ 令和元年度より「8時間以下」の割合が増加しており、最長連続勤務時間は短縮傾向にあることがうかがえる。

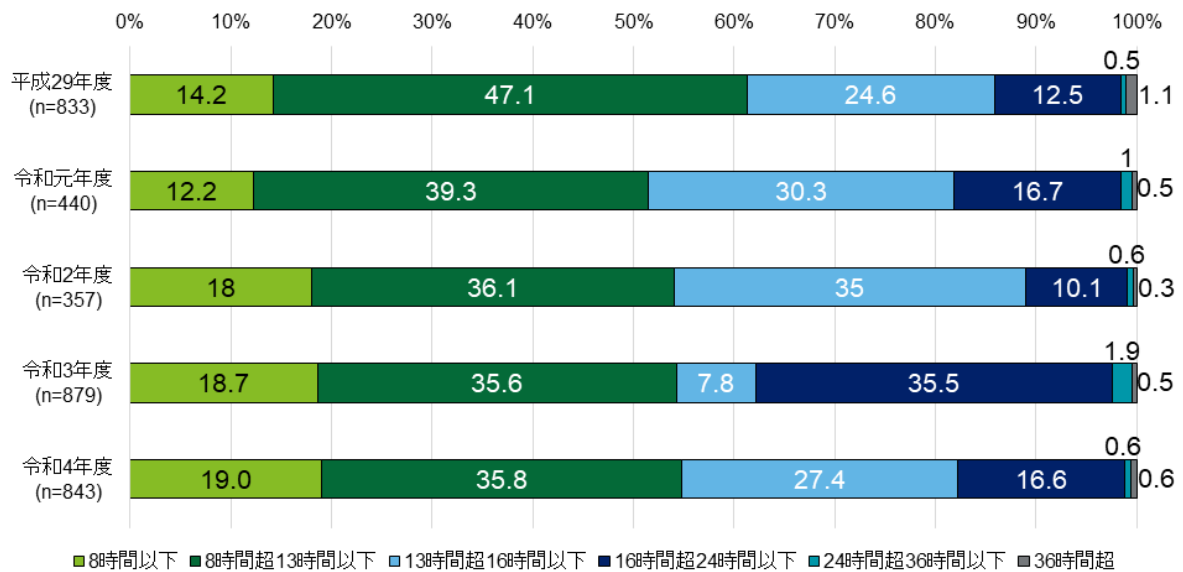


有床診療所調査 21

問13-2. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の令和4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

- ▶ 勤務割上の看護職の最長連続勤務時間は、「8時間超13時間以下」が35.8%で最多であり、続いて「13時間超16時間以下」(27.4%)、「8時間超以下」(19.0%)となっている。平均値は12.1時間である。

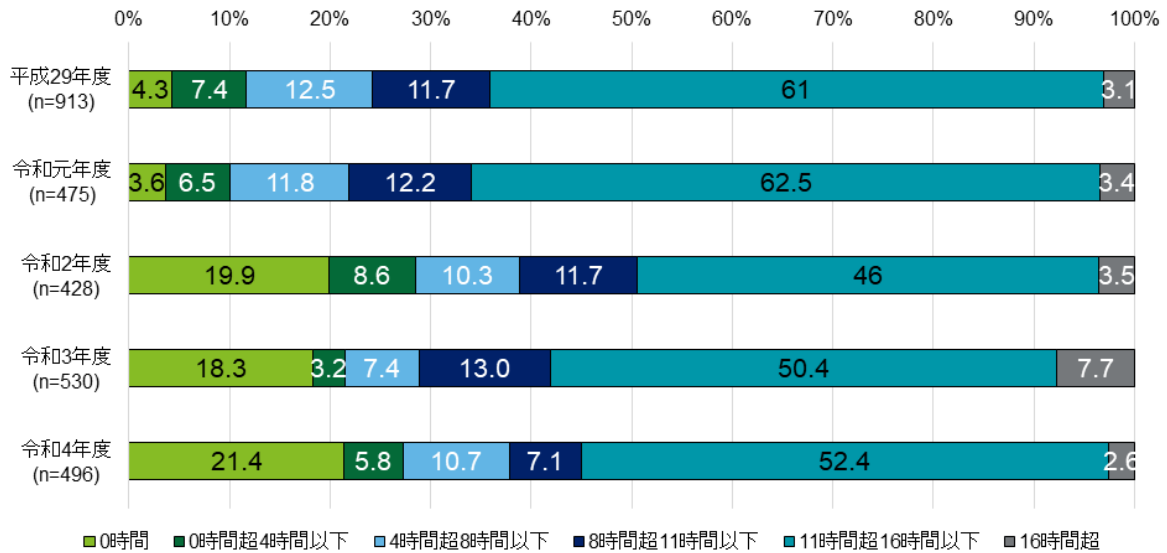


有床診療所調査 22

問14. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の令和4年6月の勤務割における当日の勤務終了から次の勤務開始までの間隔(勤務間インターバル)が最も短い時間を教えてください。(数字を入力)

医師の勤務間隔が最も短い時間

- 勤務割上の医師の勤務間インターバルの最短時間は「11時間超16時間以下」(52.4%)が最多となっている。平均値は10.5時間である。
- 令和元年度以降(令和2年度を除く)、8時間超の割合が減少傾向にある。

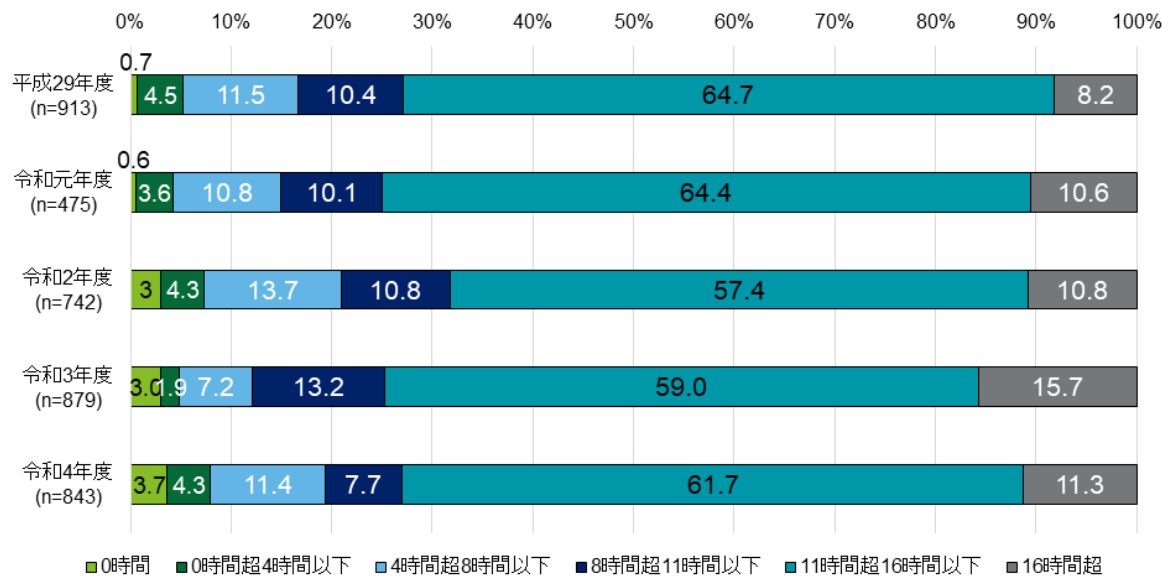


有床診療所調査 23

問14-1. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の令和4年6月の勤務割における当日の勤務終了から次の勤務開始までの間隔(勤務間インターバル)が最も短い時間を教えてください。(数字を入力)

看護職の勤務間隔が最も短い時間

- 勤務割上の看護職の勤務間インターバルの最短時間は「11時間超16時間以下」(61.7%)が最多となっている。平均値は13.7時間である。

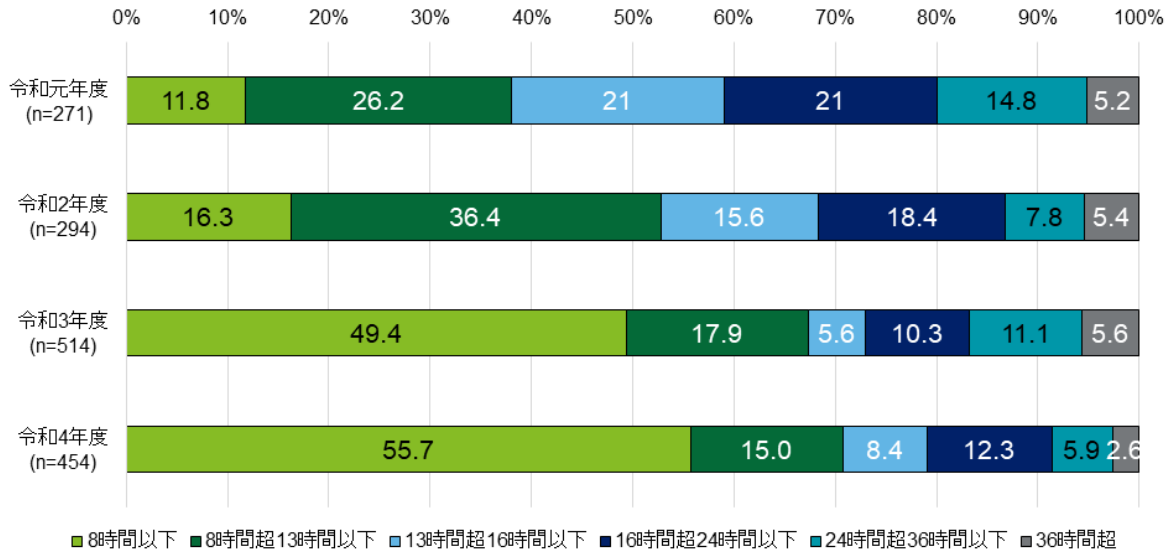


有床診療所調査 24

問15. フルタイム勤務正規職員の医師の令和4年6月の当直(宿直・日直)時の最長連続勤務時間(当直前後の勤務時間を含む)とそのうちの休憩時間を教えてください。(数字を入力)

医師の当直時の最長連続勤務時間

- 医師の当直時の最長連続勤務時間は、「8時間以下」が55.7%と最多であり、続いて「8時間超13時間以下」が15.0%となっている。平均値は9.4時間である。
- 令和元年度以降、8時間超の割合は減少傾向にあり、当直時の最長連続勤務時間は短縮傾向にあることがうかがえる。

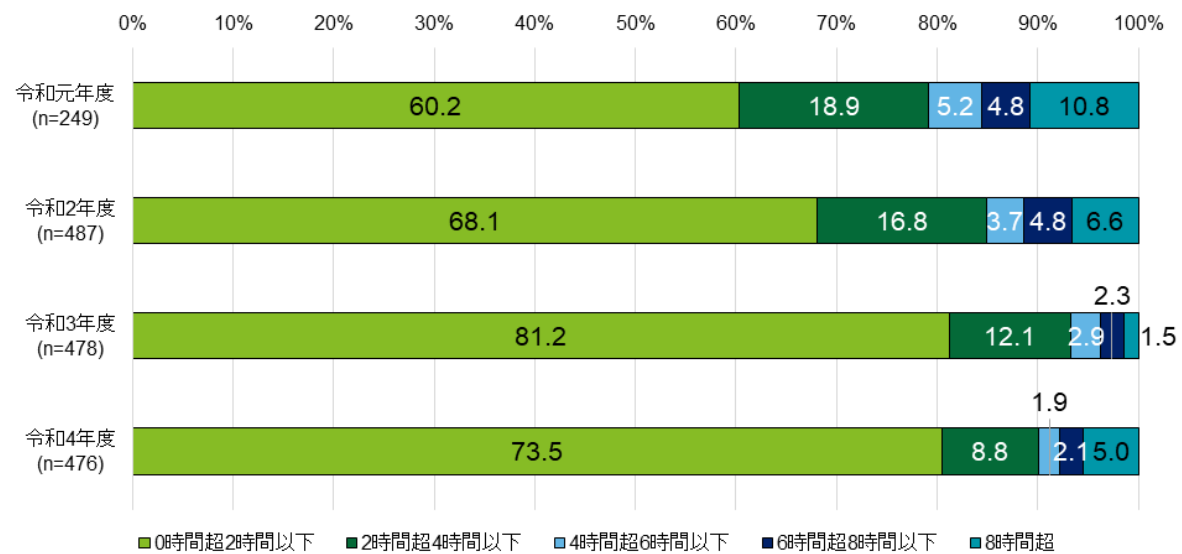


有床診療所調査 25

問15-1. フルタイム勤務正規職員の医師の令和4年6月の当直(宿直・日直)時の最長連続勤務時間(当直前後の勤務時間を含む)とそのうちの休憩時間を教えてください。(数字を入力)

医師の当直時の休憩時間

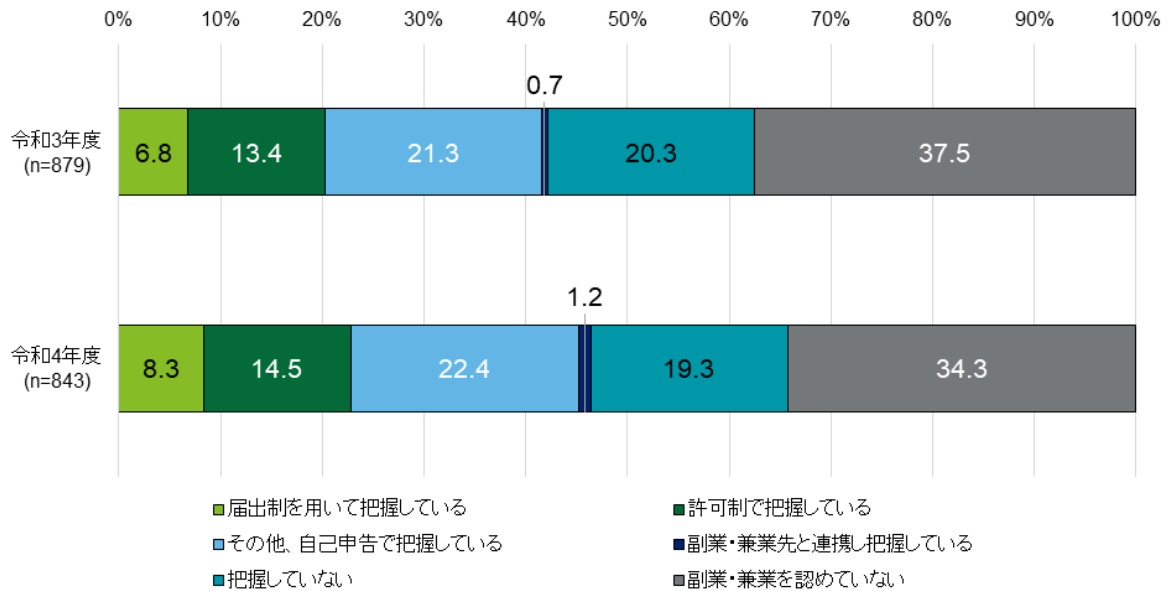
- 医師の当直時の休憩時間は、「0時間超2時間以下」が73.5%と最多であり、続いて「2時間超4時間以下」が8.8%となっている。平均値は2.2時間である。



有床診療所調査 26

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

- ▶ 職員の副業・兼業把握について、多い順に「副業・兼業を認めていない」(34.3%)、「その他、自己申告で把握している」(22.4%)、「把握していない」(19.3%)となっている。
- ▶ 令和3年度より、いずれかの方法で「把握している」割合が増加している。

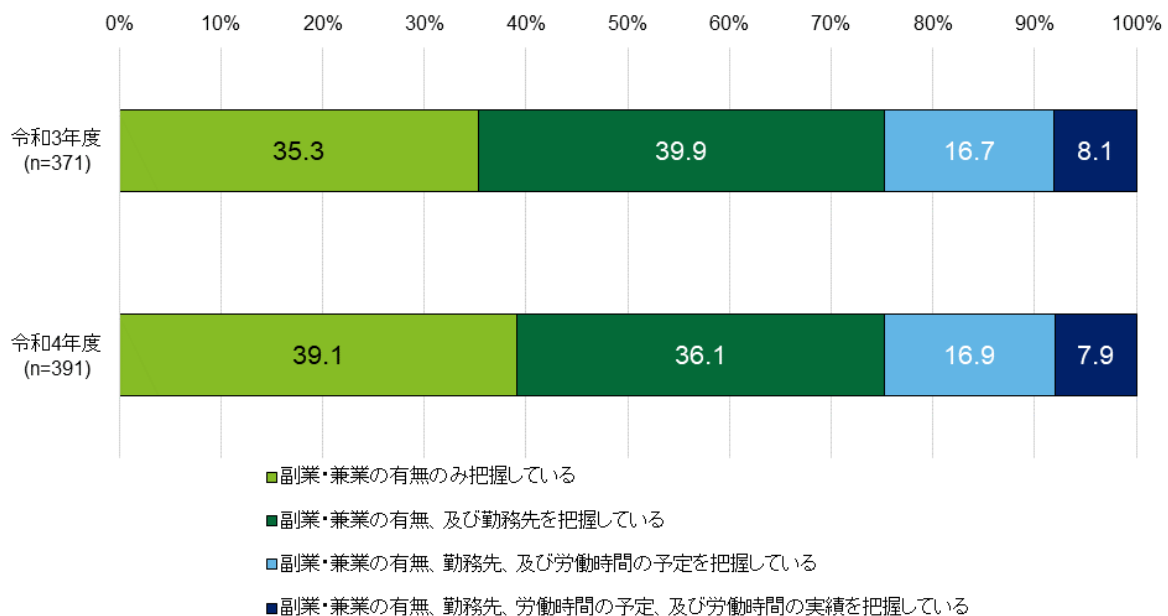


有床診療所調査 27

問16-1. 問16で、「1. 届出制を用いて把握している」「2. 許可制を用いて把握している」「3. その他、自己申告により把握している」「4. 副業・兼業先との連携により把握している」に回答した方に伺います。

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

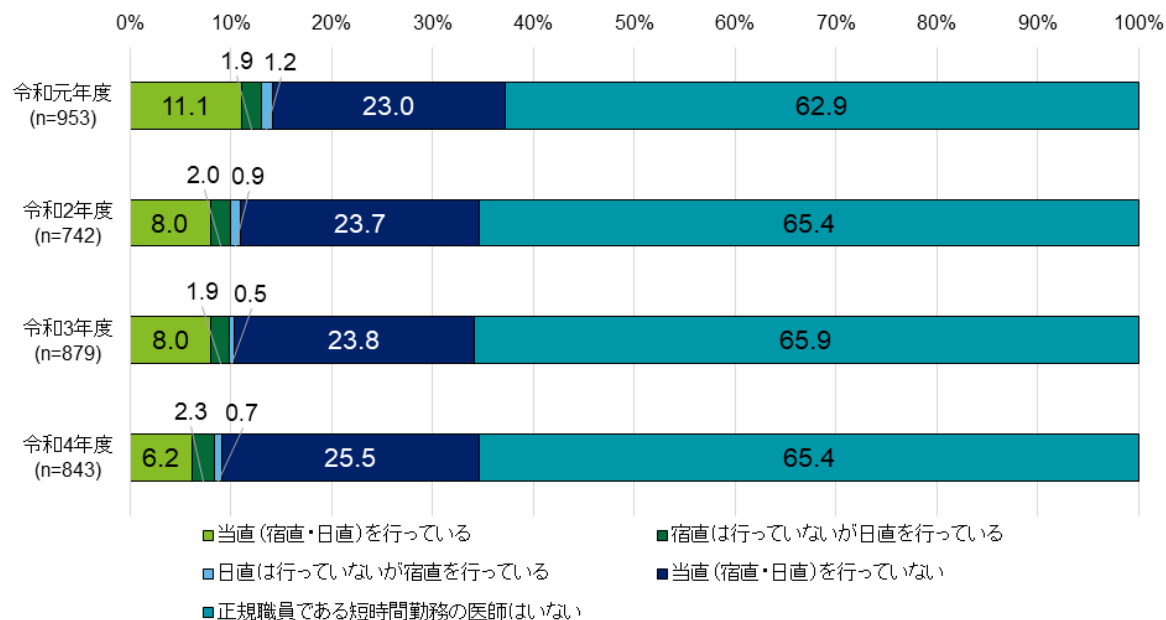
- ▶ 職員の副業・兼業把握の範囲は、多い順に「副業・兼業の有無のみ」(39.1%)、「副業・兼業の有無、及び勤務先」(36.1%)、「副業・兼業の有無、勤務先、及び労働時間の予定」(16.9%)となっている。



有床診療所調査 28

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

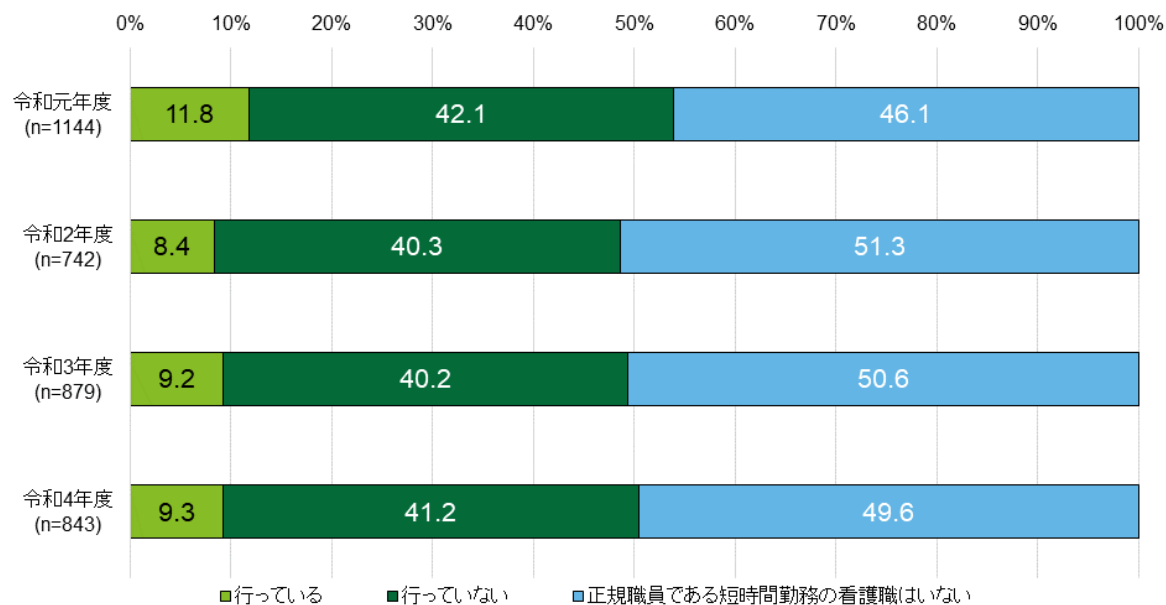
- ▶ 短時間勤務の医師の当直について、「正規職員である短時間勤務の医師(はいいいい)」が65.4%で最多であり、短時間勤務の医師がいるうち、「当直を行っていない」が25.5%、「当直を行っている」が6.2%であった。
- ▶ 令和元年以降、短時間勤務の医師が当直を行っている割合は減少傾向である。



有床診療所調査 29

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

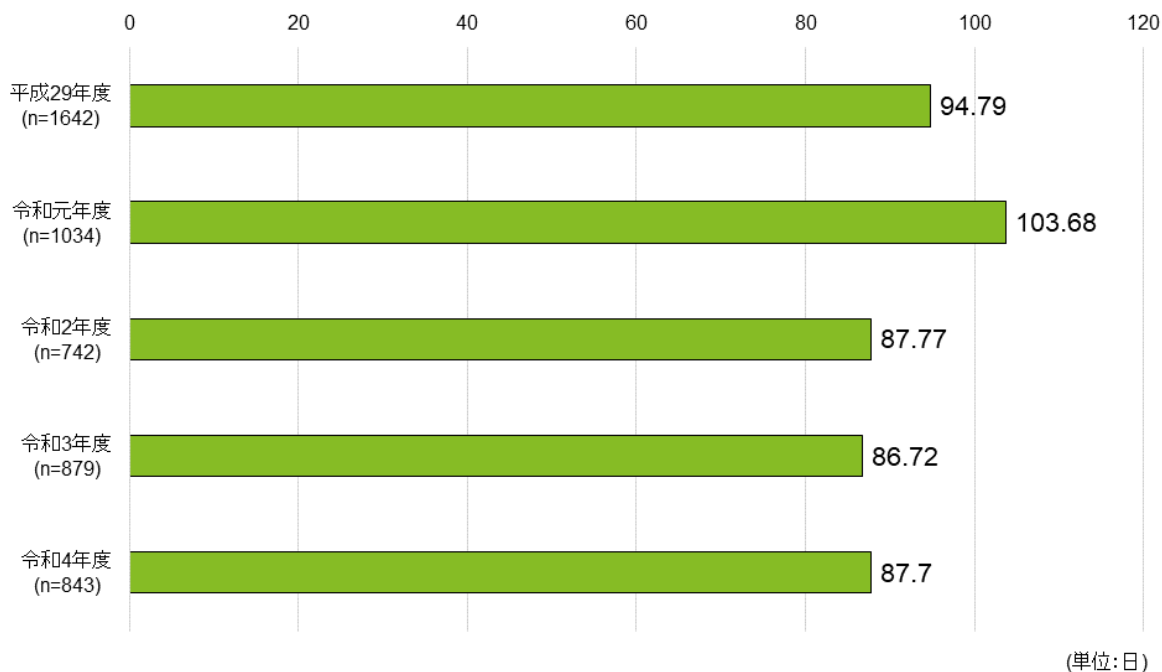
- ▶ 短時間勤務の看護職の夜勤について、「正規職員である短時間勤務の看護職(はいいいい)」が49.6%で最多であり、短時間勤務の看護師がいるうち、「行っている」が9.3%、「行っていない」が41.2%であった。
- ▶ 令和2年度以降、大きな変化はない。



有床診療所調査 30

問19. 令和3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、87.7日であった。

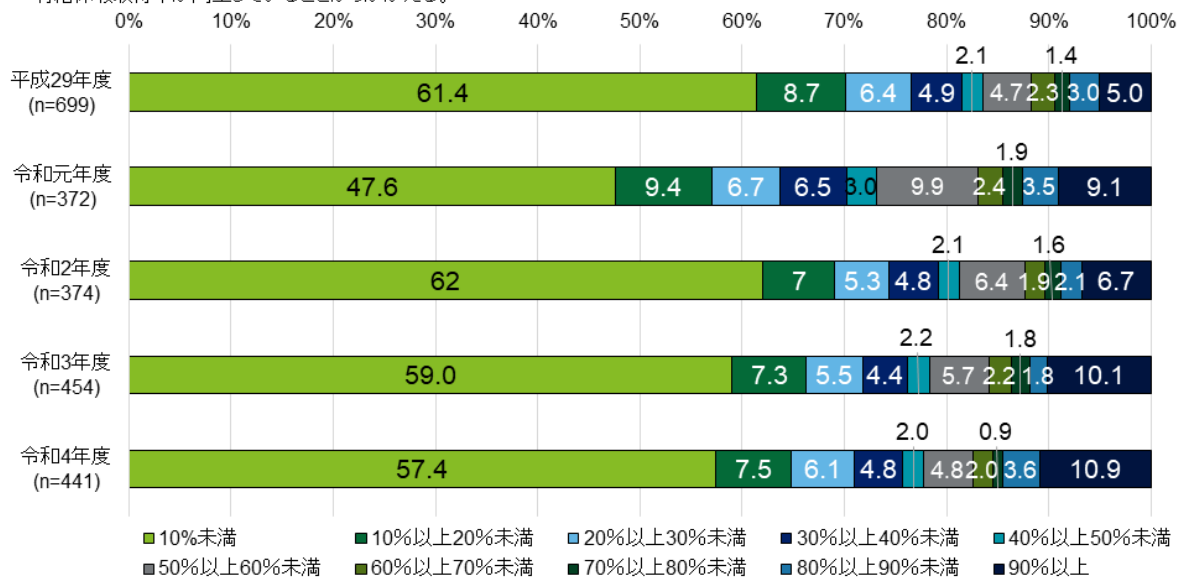


有床診療所調査 31

問20. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の、令和3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」(57.4%)が最多であり、続いて「90%以上」(10.9%)となっている。
 ▶ 経年で比較すると、「10%未満」の割合が減少し、「10%以上20%未満」「20%以上30%未満」「90%以上」の割合が増加していることから、有給休暇取得率が向上していることがうかがえる。

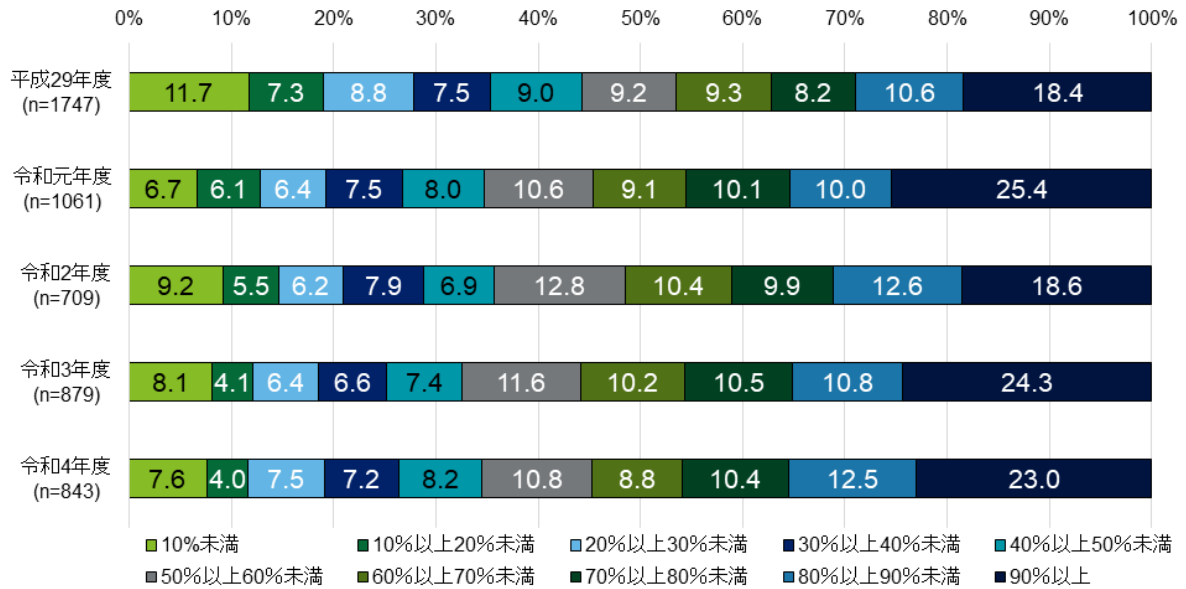


有床診療所調査 32

問20-1. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の、令和3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」(23.0%)が最多であり、続いて「80%以上90%未満」(12.5%)となっている。
- ▶ 令和2年度以降、「10%未満」「10%以上20%未満」の割合が減少していることから、有給休暇取得率が向上していることがうかがえる。

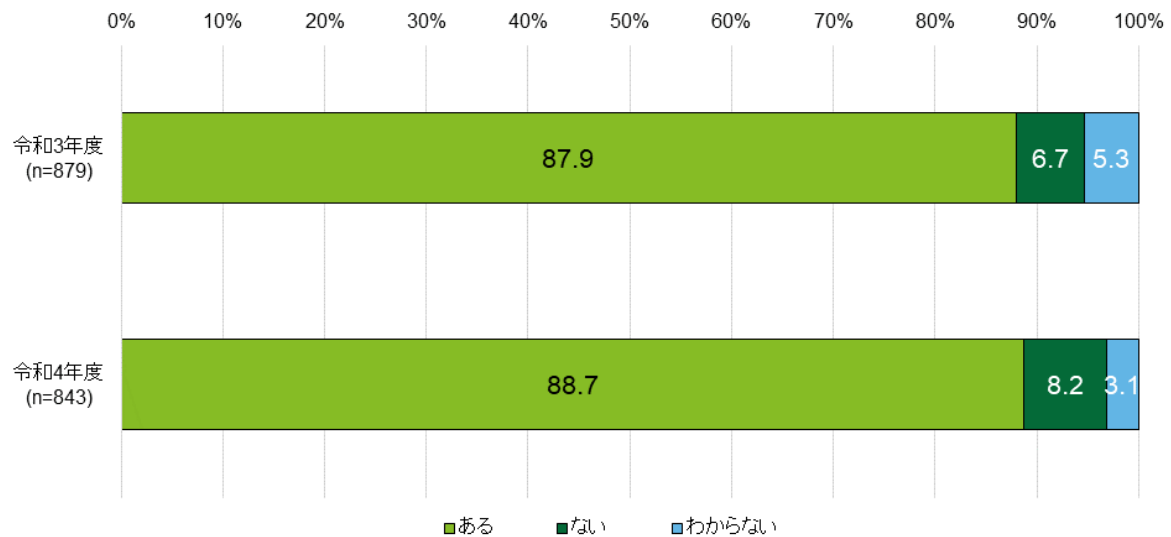


有床診療所調査 33

問21. 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の有無は、「ある」が88.7%となっている。



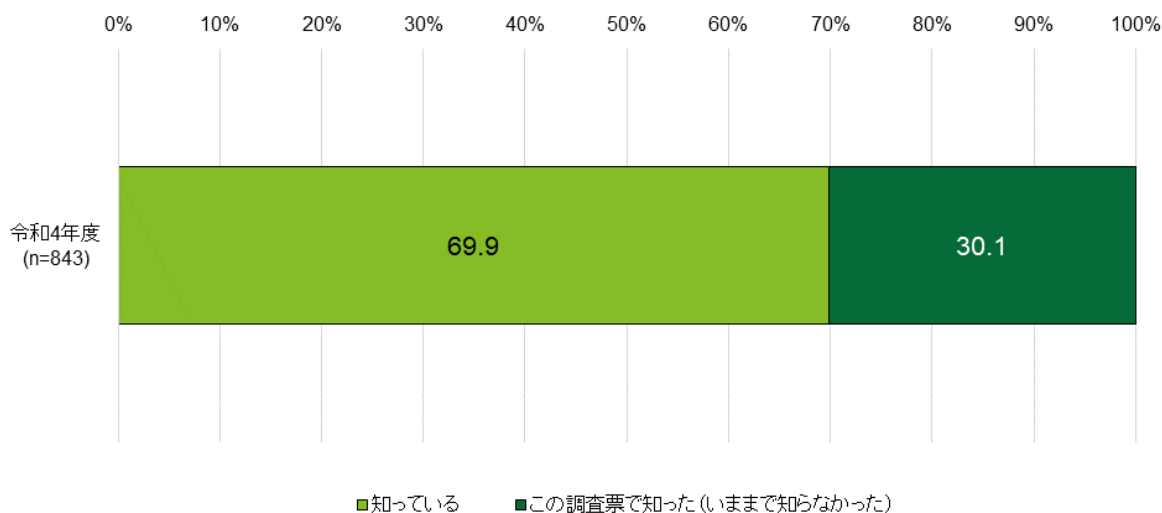
有床診療所調査 34

問22. 令和4年4月・10月の育児・介護休業法の改正についてご存じですか。

R4年度新規設問

育児・介護休業法の改正

➤ 育児・介護休業法の改正について、「知っている」が69.9%、「この調査票で知った(いままで知らなかった)」が30.1%となっている。

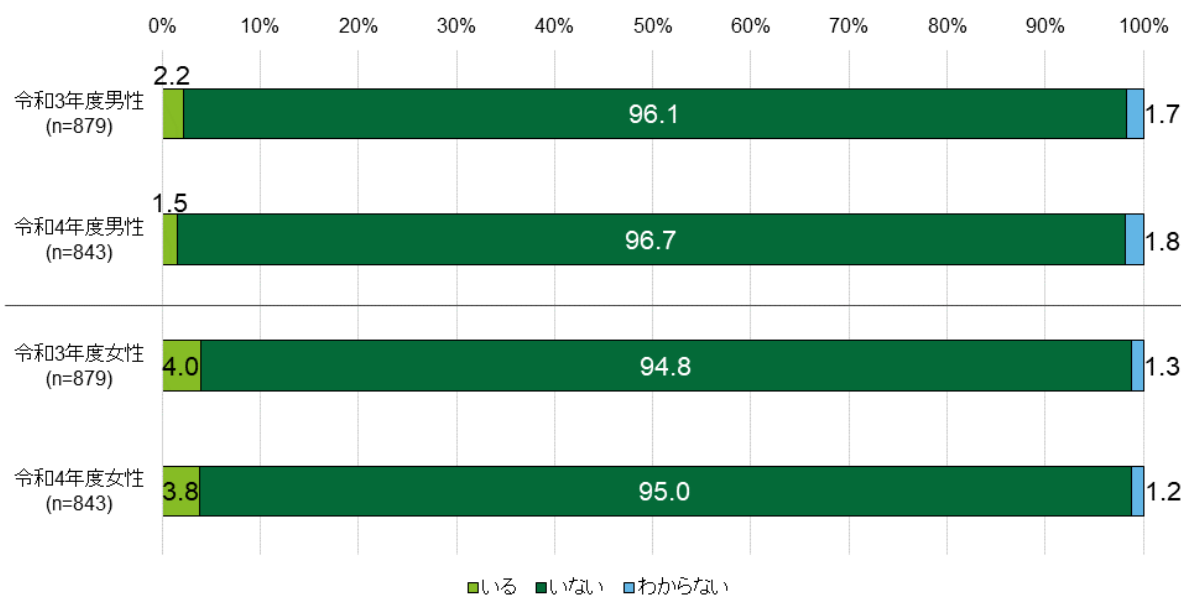


有床診療所調査 35

問23. 令和2年8月1日から令和3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「いはい」が90%を超えている。



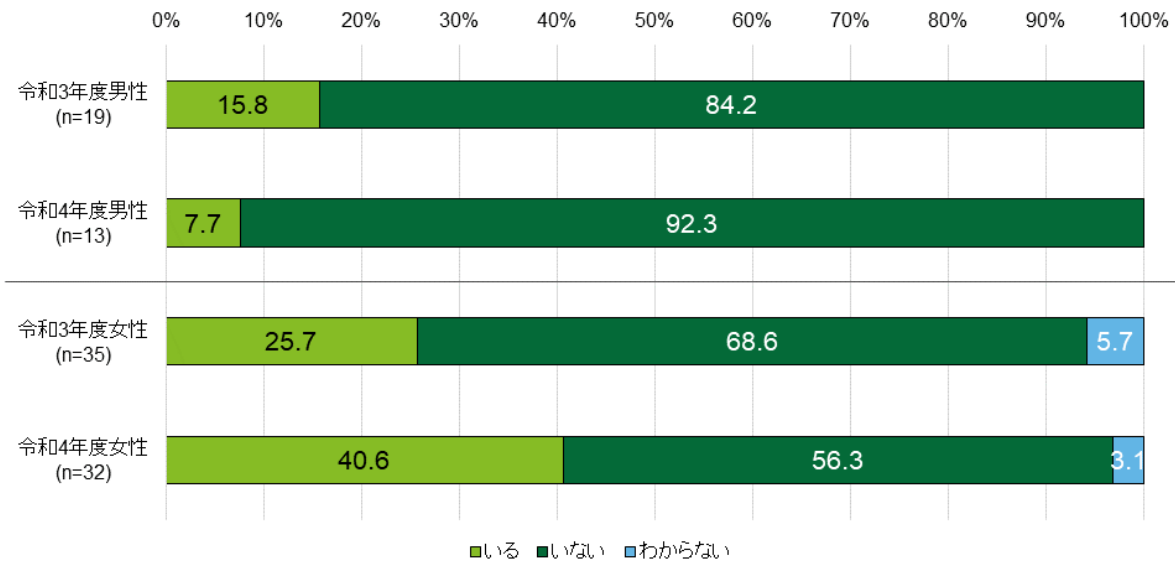
有床診療所調査 36

問23-1. 問23で1. 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4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

- ▶ 問23に該当する医師のうち、令和4年8月1日までの期間に育児休業を開始した医師は、男性が7.7%、女性が40.6%であった。
- ▶ 令和3年度より、女性医師が育児休業を取得した割合は増加しているが、男性医師の割合は減少している。

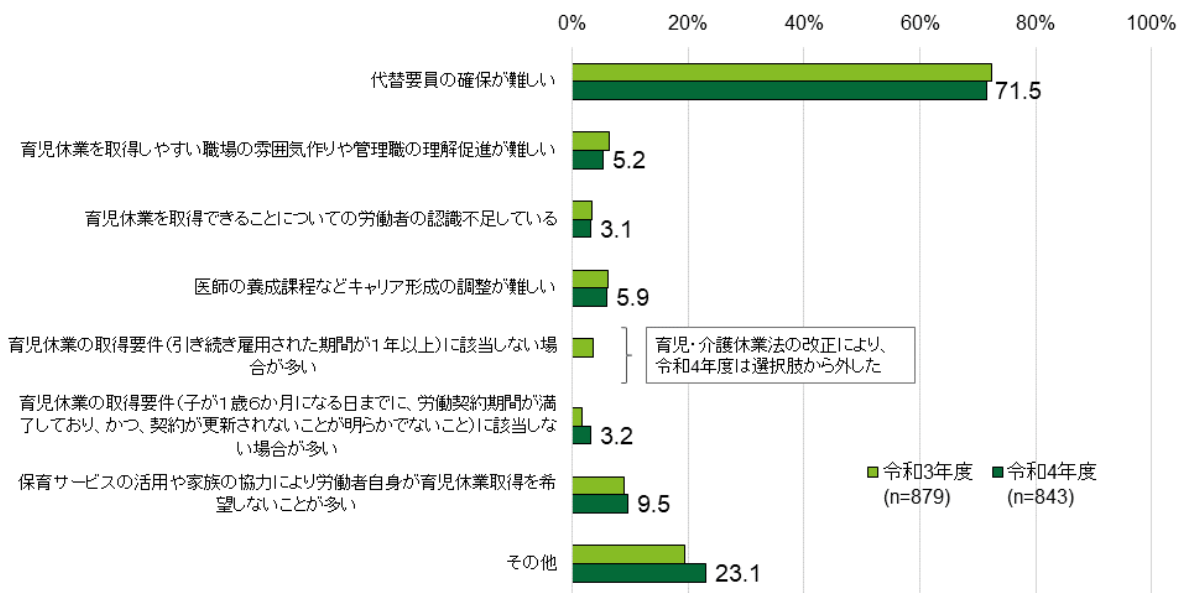


有床診療所調査 37

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71.5%、「その他」が23.1%、「労働者自身が育児休業取得を希望しないことが多い」が9.5%であった。

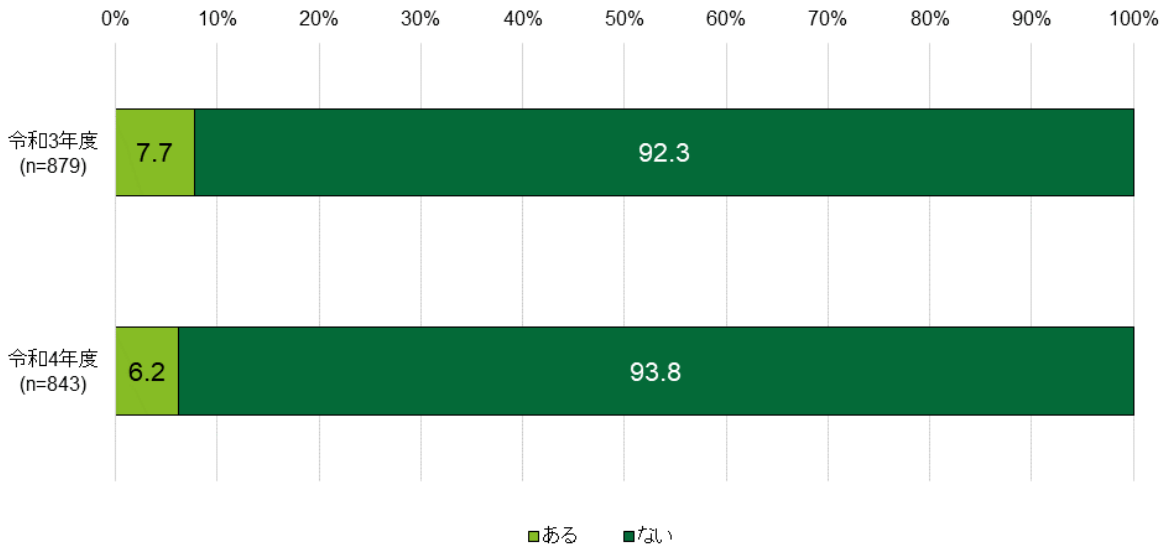


有床診療所調査 38

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

➤ 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6.2%にとどまり、「ない」と回答した病院が93.8%と多くを占めている。

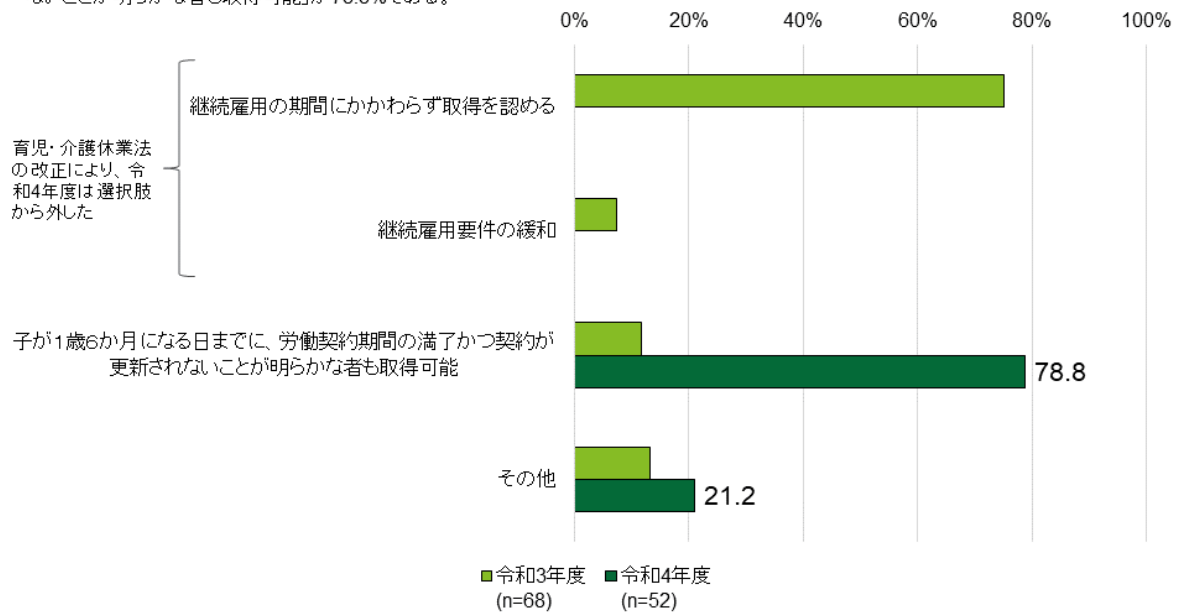


有床診療所調査 39

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

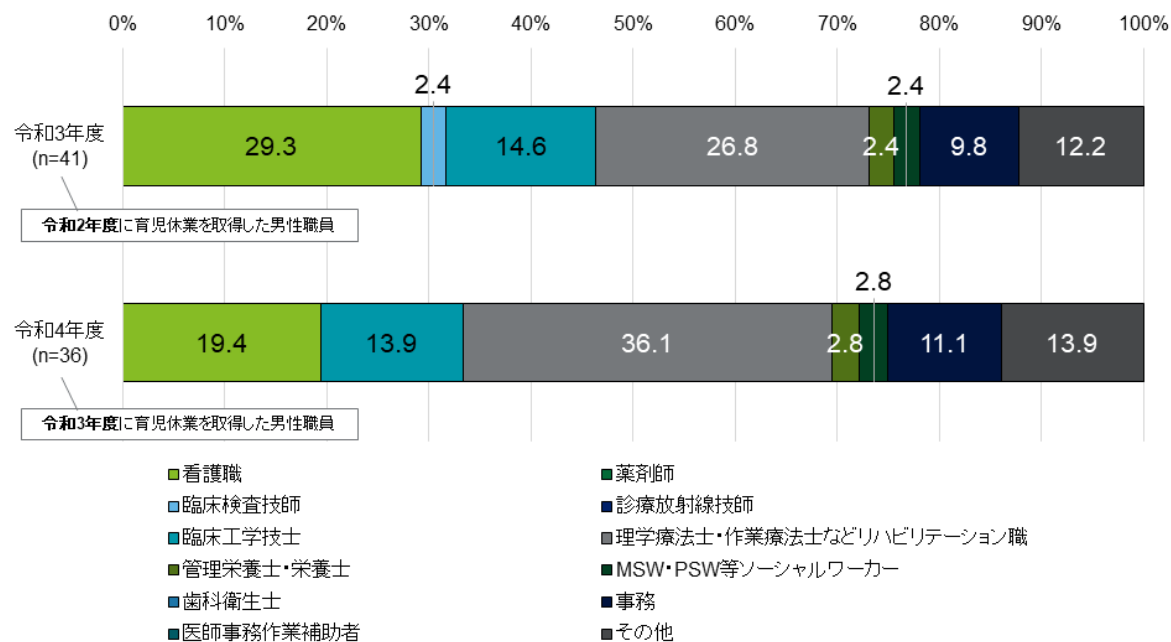
➤ 有期雇用労働者に対する独自の育児休業取得要件について、「子が1歳6か月になる日までに、労働契約期間の満了かつ契約が更新されないことが明らかなる者も取得可能」が78.8%である。



有床診療所調査 40

**問26. 医師以外の職種で、令和3年度に育児休業を取得した男性職員は何人が教えてください。(数字を入力)
また、育児休業を取得した男性職員の職種を教えてください。(該当するものすべてにチェックをしてください)**

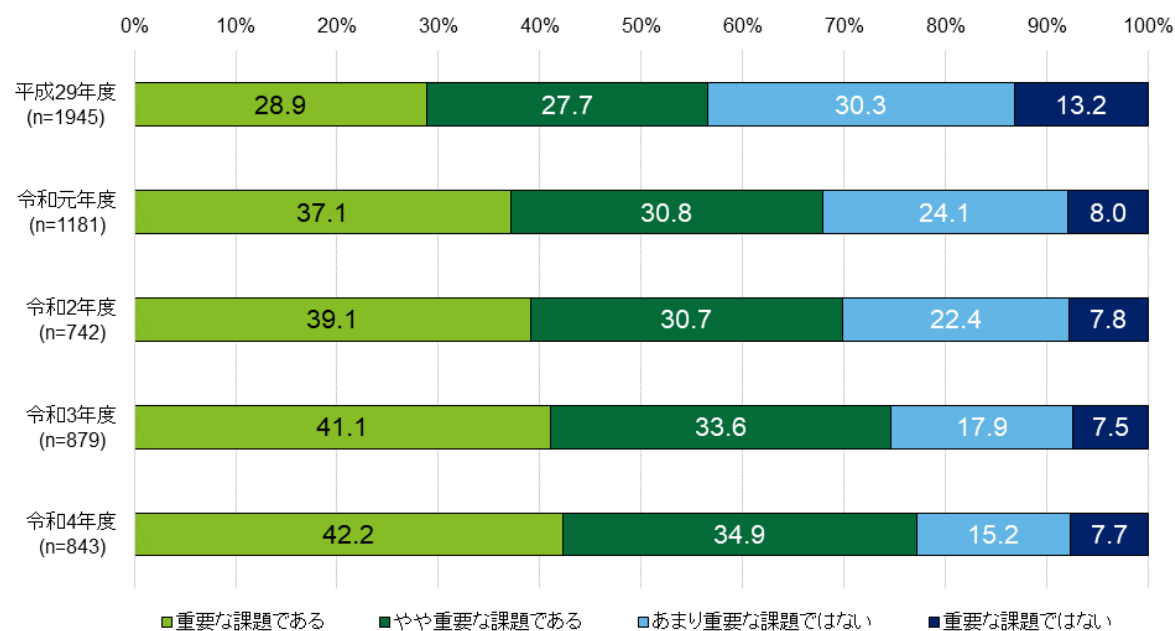
▶ 令和3年度に育児休業を取得した医師以外の男性職員の職種は、多い順に「理学療法士・作業療法士などリハビリテーション職」(36.1%)、「看護職」(19.4%)、「臨床工学技士」(13.9%)であった。(「その他」を除く)



有床診療所調査 41

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」(42.2%)が最多であり、「やや重要な課題である」(34.9%)が続く。
▶ 平成29年度以降、「重要な課題である」と「やや重要な課題である」と回答した割合は、増加傾向である。

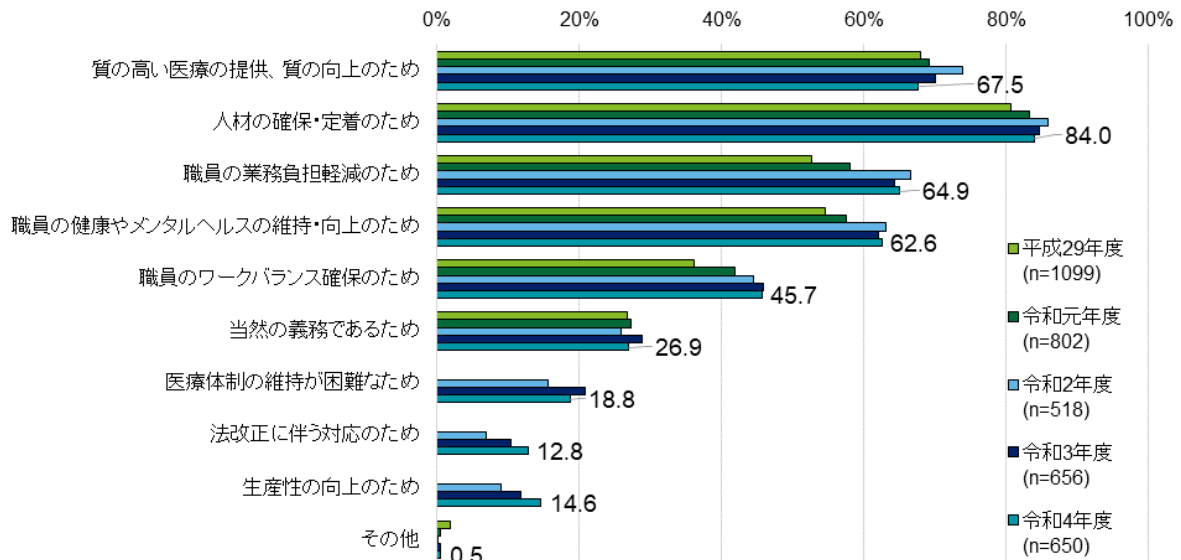


有床診療所調査 42

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」(84.0%)が最多であり、続いて「質の高い医療の提供、質の向上のため」(67.5%)、「職員の業務負担軽減のため」(64.9%)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

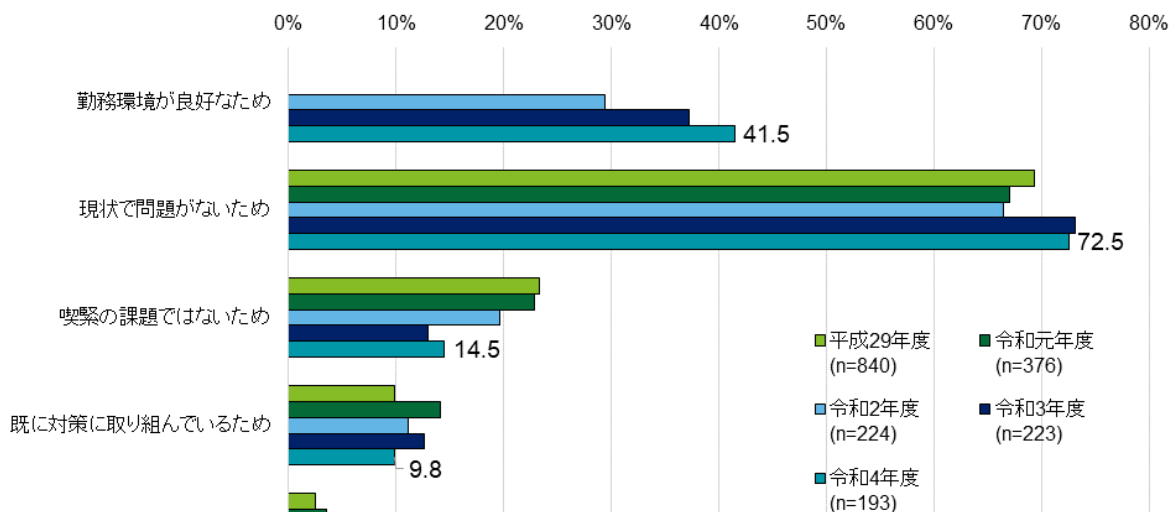
有床診療所調査 43

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」(72.5%)が最多であり、続いて「勤務環境が良好なため」(41.5%)となっている。

➤ 令和2年度以降、「勤務環境が良好なため」の割合が増加している。

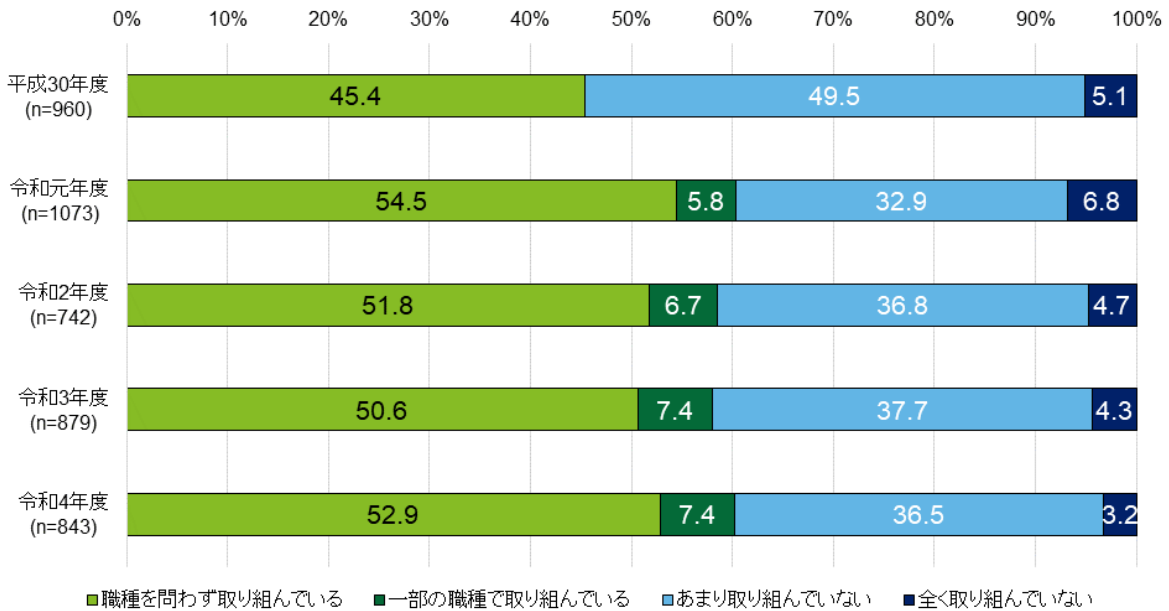


※令和2年度から新たに質問項目として「勤務環境が良好なため」を追加

有床診療所調査 44

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)

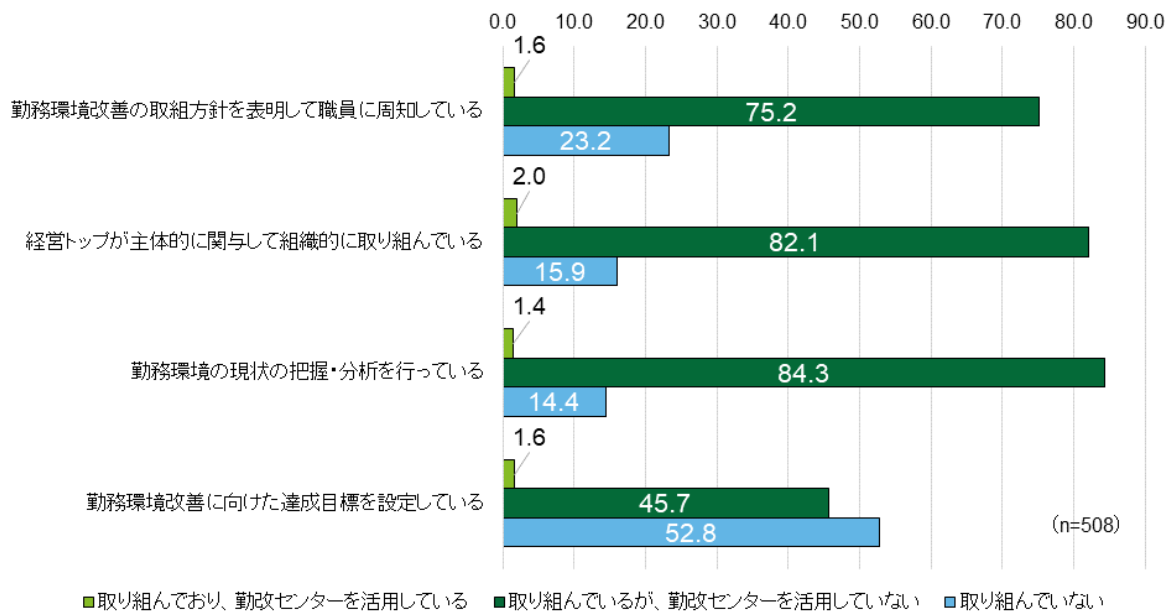
- ▶ 勤務環境に関する取組状況について、多い順に「職種を問わず取り組んでいる」(52.9%)、「一部の業種で取り組んでいる」(7.4%)となっている。
- ▶ 令和元年度以降、取組状況に大きな変化は見られないが、「全く取り組んでいない」割合は減少傾向にある。



有床診療所調査 45

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)

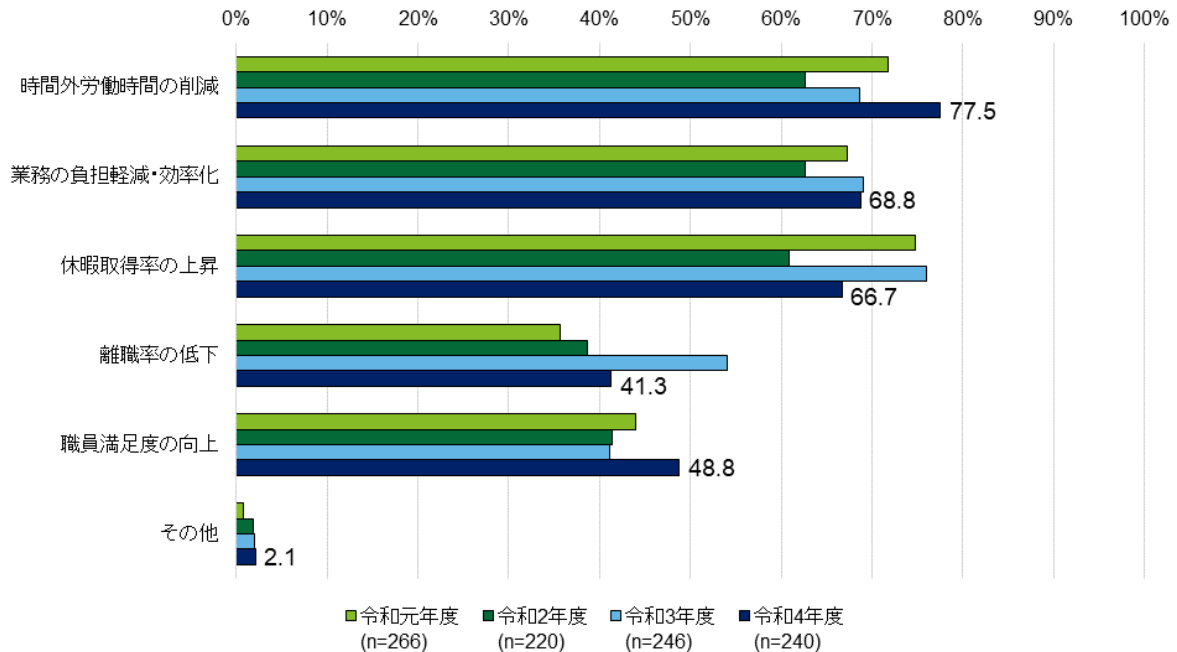
- ▶ 勤務環境に関する具体的な取り組みを行っている有床診療所は、勤改センターを活用せず取り組んでいる割合が多い。勤改センターを活用しながら取り組んでいる割合は2%以下にとどまっている。
- ▶ 「勤務環境改善に向けた達成目標の設定」については、取り組んでいない割合が多い。



有床診療所調査 46

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)

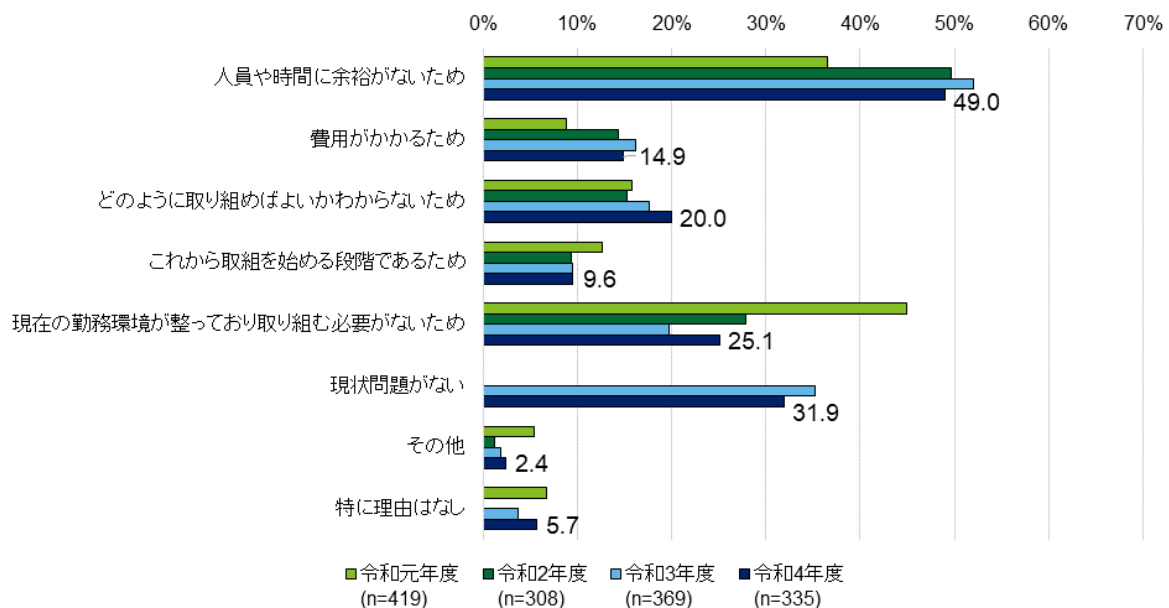
- ▶ 勤務環境改善に関する取組の目標は、「時間外労働時間の削減」(77.5%)が最多であり、「業務の負担軽減・効率化」(68.8%)が続く。
- ▶ 令和4年度は、「休暇取得率の上昇」「離職率の低下」より、「職員満足度の向上」の割合が増加している。



有床診療所調査 47

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は、「人員や時間に余裕がないため」(49.0%)が最多であり、「現状問題が大きい」(31.9%)、「現在の勤務環境が整っており取り組む必要がないため」(25.1%)が続く。
- ▶ 前年と大きな変化はないが、「どのように取り組めばよいかわからないため」(20.0%)、「勤務環境が整っており取り組む必要がないため」(25.1%)の割合が若干増加している。



有床診療所調査 48

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、「取り組んでおり、最も効果が高い」ものは「年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している」(87.5%/36.3%)である。
- ▶ 「取り組みが少なく、最も効果が低い」ものは、「テレワーク・在宅勤務の制度を整備している」(2.7%/0.4%)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	53.7%	21.6%
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	87.5%	36.3%
3 勤務間インターバル制度を導入している	11.9%	3.8%
4 電子カルテやデジタル端末等のICT、IOT技術を活用した業務効率化・省力化に取り組んでいる	40.3%	16.3%
5 テレワーク・在宅勤務の制度を整備している	2.7%	0.4%
6 法定以上の子育て・介護中の職員に対する夜勤・時間外労働免除(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	35.2%	14.4%
7 子育て・介護等を行っている職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度を整備している	46.5%	19.5%
8 保育・介護サービス利用料の補助制度(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	12.6%	5.3%
9 子育て・介護その他の事情により退職した職員に対する再雇用の制度を設けている	26.7%	7.0%
10 その他の子育て・介護との両立支援の制度・取組(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	12.1%	3.9%
11 職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している	36.1%	6.9%
12 職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力・クレームへの対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている	22.3%	5.2%

有床診療所調査 49

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)

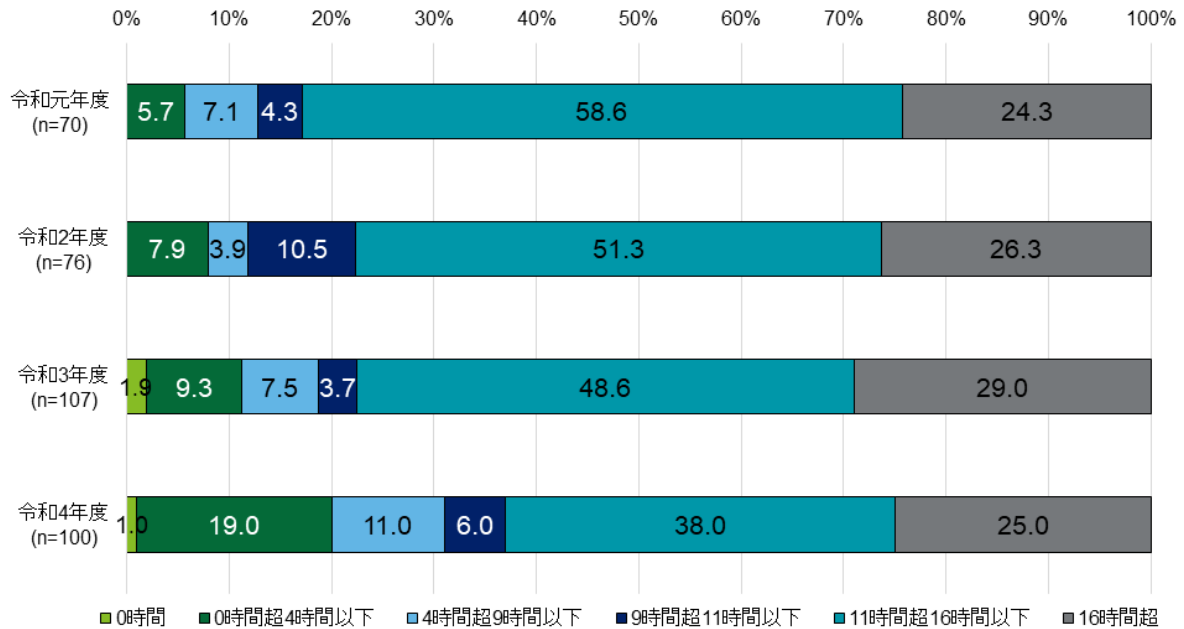
- ▶ 勤務環境改善に関する取組のうち、「取り組んでおり、最も効果が高い」ものは「職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している」(69.2%/21.9%)である。
- ▶ 「取り組みが少なく、最も効果が低い」ものは、「病気休職者向けの職場復帰支援プログラム(リワークプログラム等)を設けている」(4.2%/1.1%)である。

	取り組んでいる (%)	効果が高い (%)
13 職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している	69.2%	21.9%
14 院内での職員のコミュニケーションの機会を設定・拡充している(職員旅行、イベント等)	42.5%	13.6%
15 定期的職員の希望を把握し、配置や業務面の配慮をしている	32.7%	9.3%
16 施設外の研修への参加を支援している	46.3%	12.2%
17 学会への参加者に対し、勤務を免除する、通常勤務の時間を短くするなどの措置をとっている	39.0%	9.6%
18 治療との両立支援の制度・取組を実施している	10.7%	2.5%
19 病気休職者向けの職場復帰支援プログラム(リワークプログラム等)を設けている	4.2%	1.1%
20 復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている	21.9%	5.6%
21 定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	57.1%	20.6%
22 医師、看護師に対し、賠償保険に加入するよう積極的に働きかけている	26.5%	5.9%
23 通常診療時間外の病状説明は避けるなど患者家族に働き方改革の理解を求めている	20.3%	4.7%

有床診療所調査 50

問31-1. 「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。

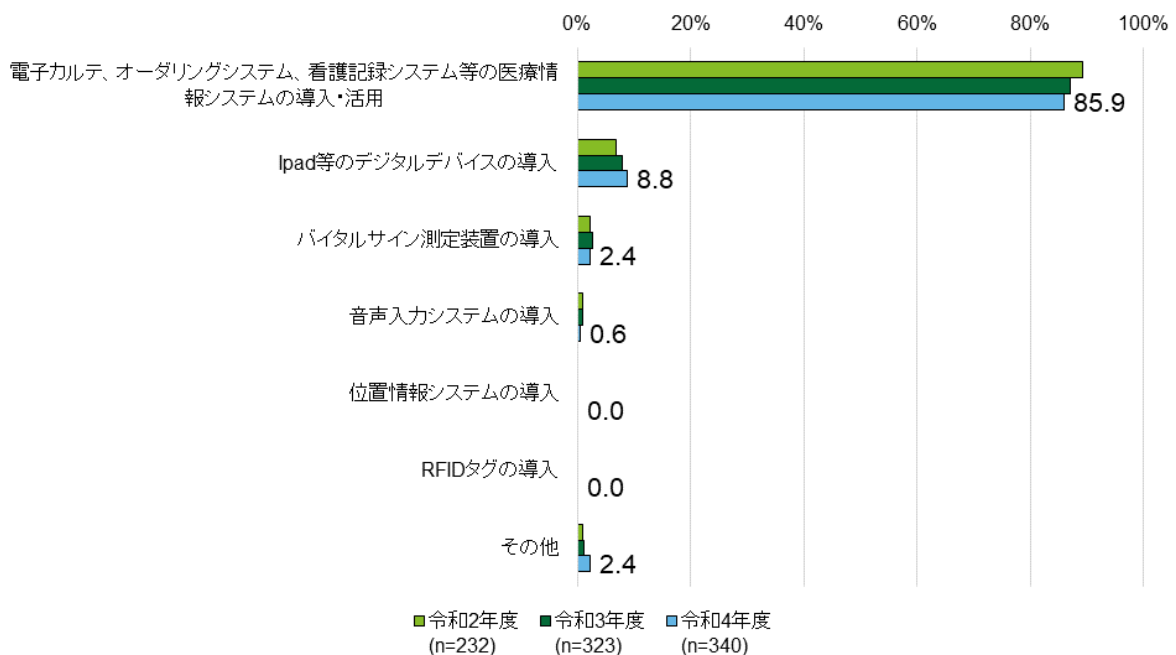
- ▶ 勤務間インターバルの時間は、多い順に「11時間超～16時間以下」(38.0%)、「16時間超」(25.0%)、「0時間超～4時間以下」(19.0%)となっている。平均値は15.5時間である。
- ▶ 令和2年度以降、9時間以下の割合が増加傾向にある。



有床診療所調査 51

問31-2. 「4. 電子カルテやデジタル端末等のICT、IOT技術を活用した業務効率化・省力化に取り組んでいる」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)

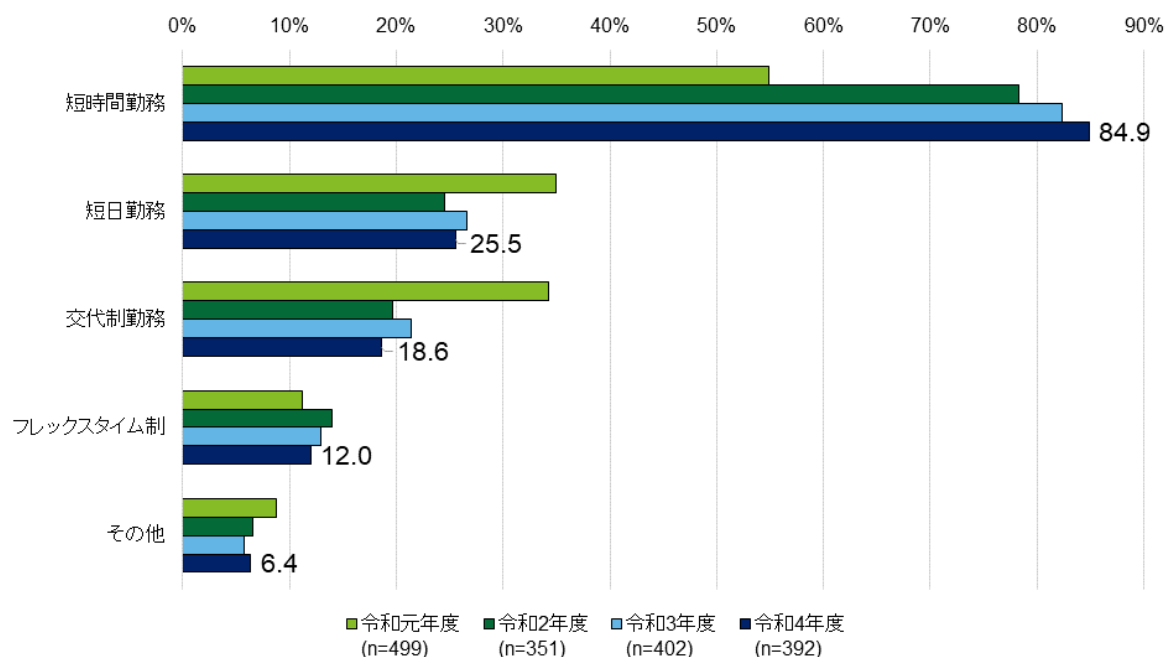
- ▶ 導入したICT、IOT技術のなかで最も効果が高いと考えられる技術としては、「電子カルテ、オーダーリングシステム、看護記録システム等の医療情報システムの導入・活用」(85.9%)が最多となっている。



有床診療所調査 52

問31-3. 「7. 子育て・介護等を行っている職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度を整備している」で「取り組んでいる」と回答した方は整備している制度を教えてください。(該当するものすべてにチェックをしてください)

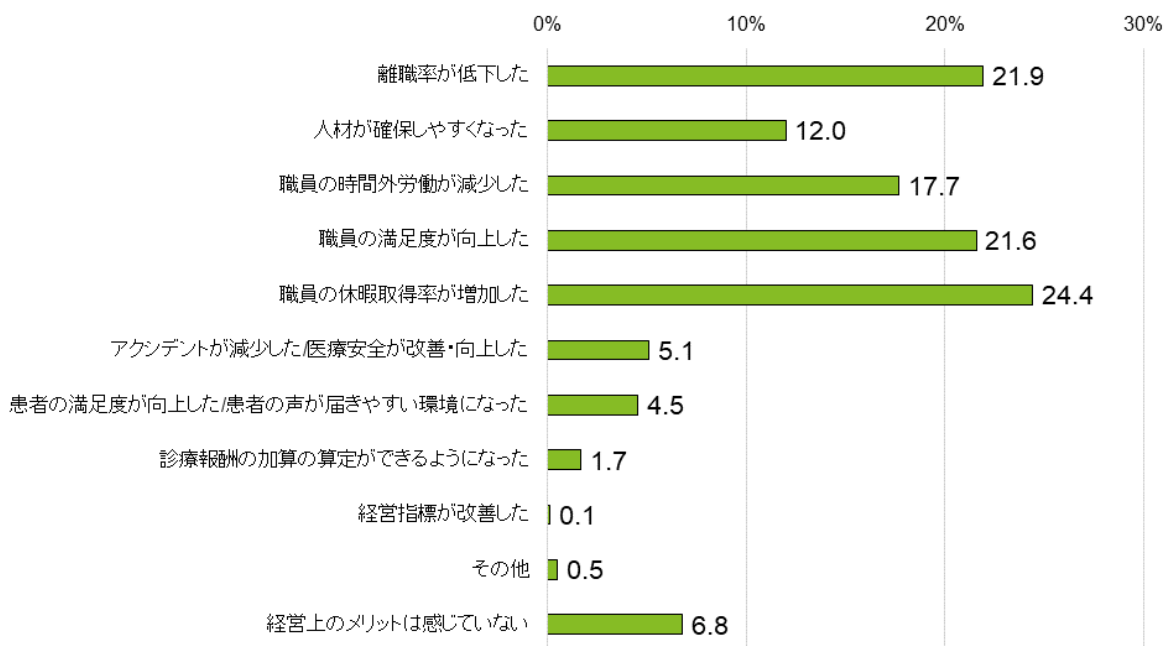
➤ 子育て・介護等の両立支援のために整備している雇用形態や勤務形態は、「短時間勤務」(84.9%)が最多であり、令和元年度以降、増加傾向である。



有床診療所調査 53

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)

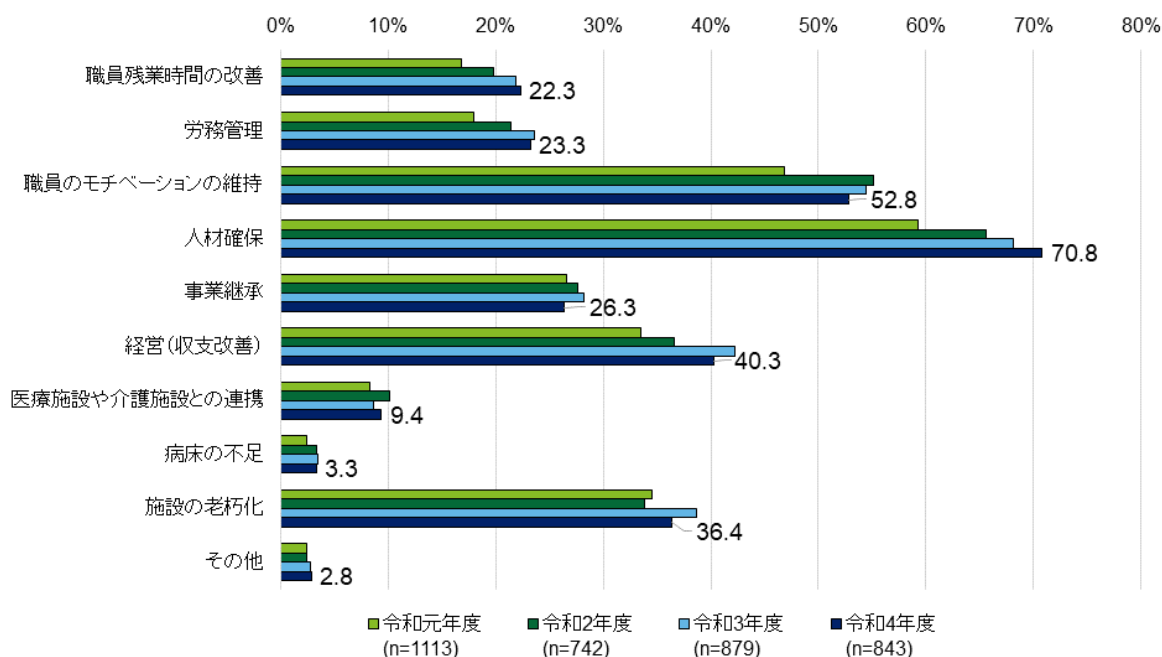
➤ 勤務環境改善の取組の経営上のメリットとして、「職員の休暇取得率が増加した」(24.4%)が最も多く、「離職率が低下した」(21.9%)、「職員の満足度が向上した」(21.6%)、「職員の時間外労働が減少した」(17.7%)と続く。



有床診療所調査 54

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してください)

- ▶ 診療所における課題は、「人材確保」(70.8%)が最多であり、「職員のモチベーションの維持」(52.8%)、「経営(収支改善)」(40.3%)が続く。
- ▶ 令和元年度以降、「人材確保」の割合は増加傾向である。

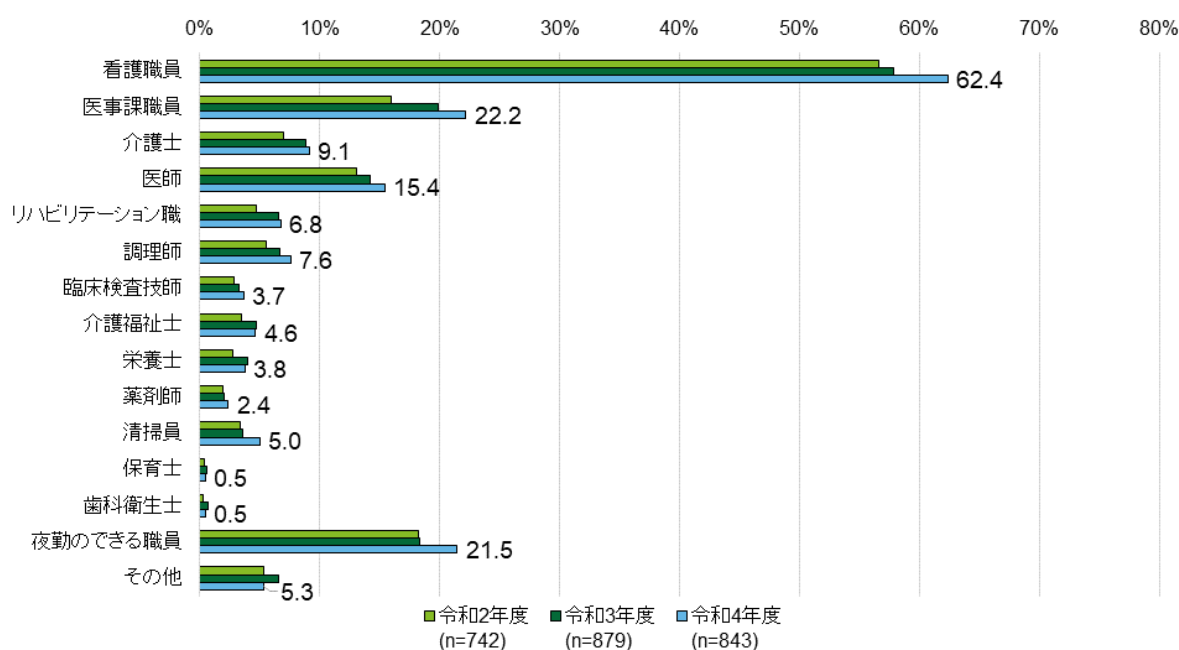


有床診療所調査 55

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)

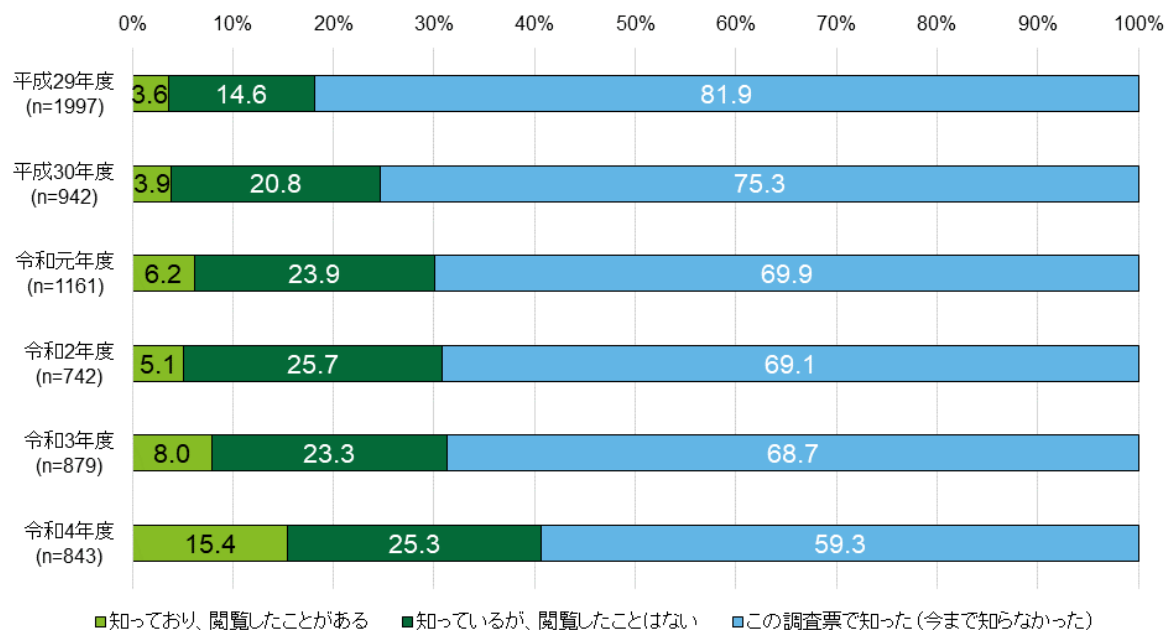
- ▶ 人材の確保が課題となっている職種は、「看護職員」(62.4%)が圧倒的に多く、職種別には「医事課職員」(22.2%)、「医師」(15.4%)が続く。
- ▶ 「夜勤のできる職員」(21.5%)についても、人材の確保が課題となっている。



有床診療所調査 56

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)

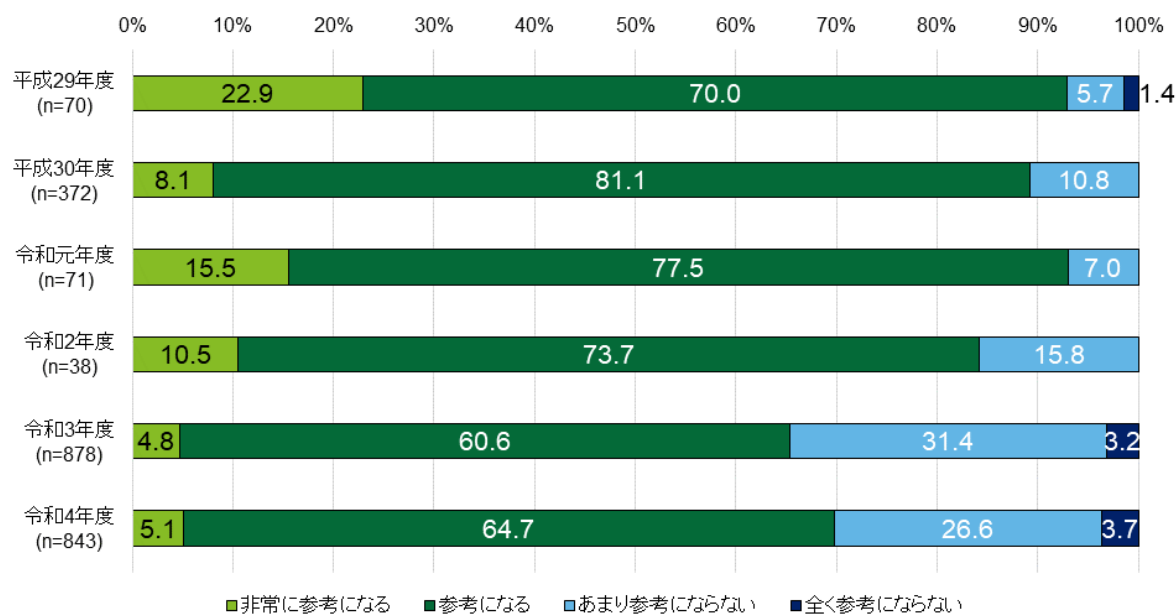
- ▶ 「いきサポ」の認知度については、「この調査票で知った(今まで知らなかった)」(59.3%)が最多である。
- ▶ 「知っており、閲覧したことがある」と「知っているが、閲覧したことはない」を合わせた割合は、令和4年度は前年度より約9.4%高くなっており、認知度が高まっていることがうかがえる。



有床診療所調査 57

問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、「参考にになる」(64.7%)が最多である。

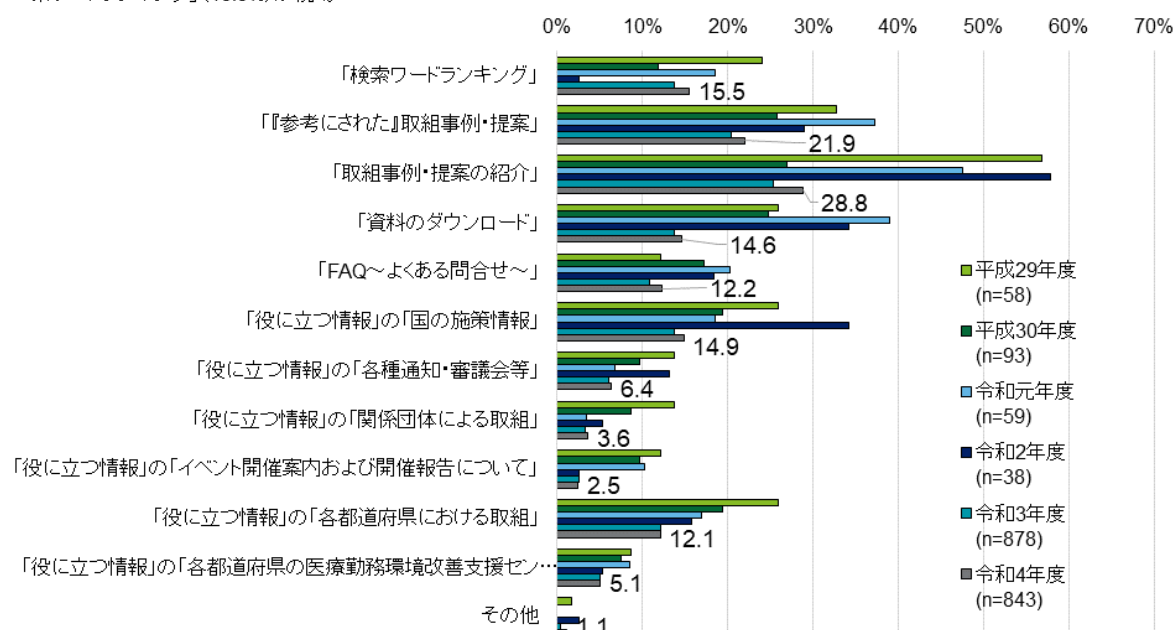


※令和3年度より、問34で「知っているが、閲覧したことはない」「この調査票で知った(今まで知らなかった)」と回答した場合にも、「いきサポ」にアクセスしてもらい本設問を回答してもらった構成とした。

有床診療所調査 58

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」(28.8%)が最多で、「『参考にされた』取組事例・提案」(21.9%)、「検索ワードランキング」(15.5%)が続く。



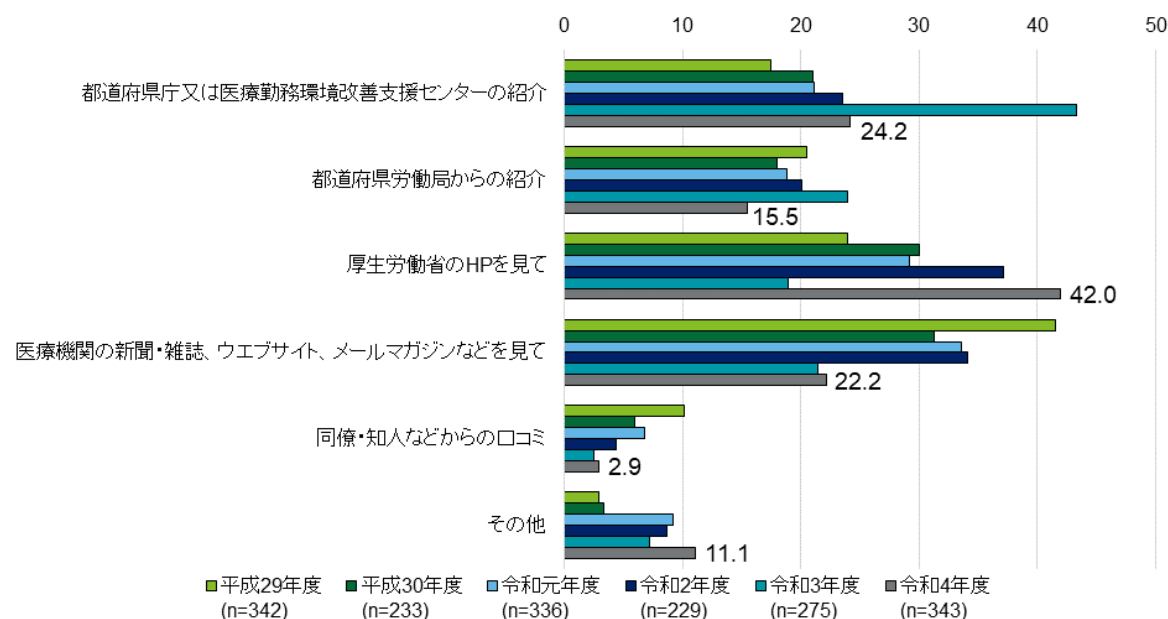
※令和3年度より、問34で「知っているが、閲覧したことはない」「この調査票で知った(いままで知らなかった)」と回答した場合にも、「いきサポ」にアクセスしてもらい本設問を回答してもらった構成とした。

有床診療所調査 59

問34-3. 問34で「1. 知り、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は「厚生労働省のHPを見て」(42.0%)が最多であり、次いで「都道府県庁又は医療勤務環境改善センターの紹介」(24.2%)、「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」(22.2%)が続く。

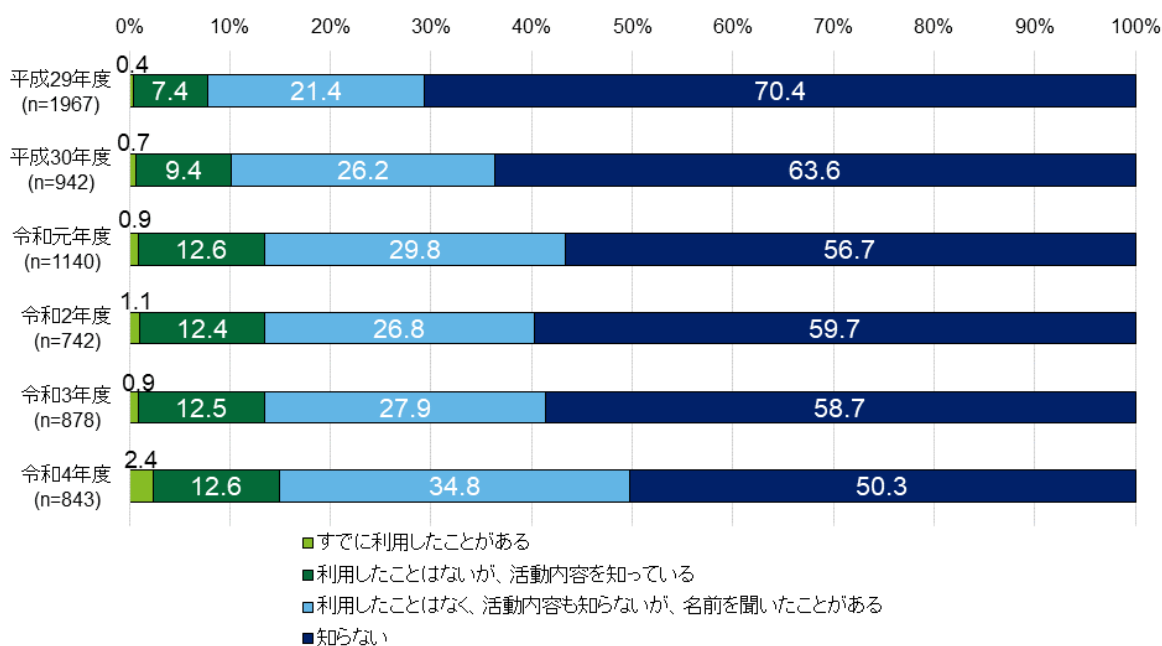


※令和3年度より、問34で「知っているが、閲覧したことはない」と回答した場合にも、「いきサポ」にアクセスしてもらい本設問を回答してもらった構成とした。

有床診療所調査 60

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）

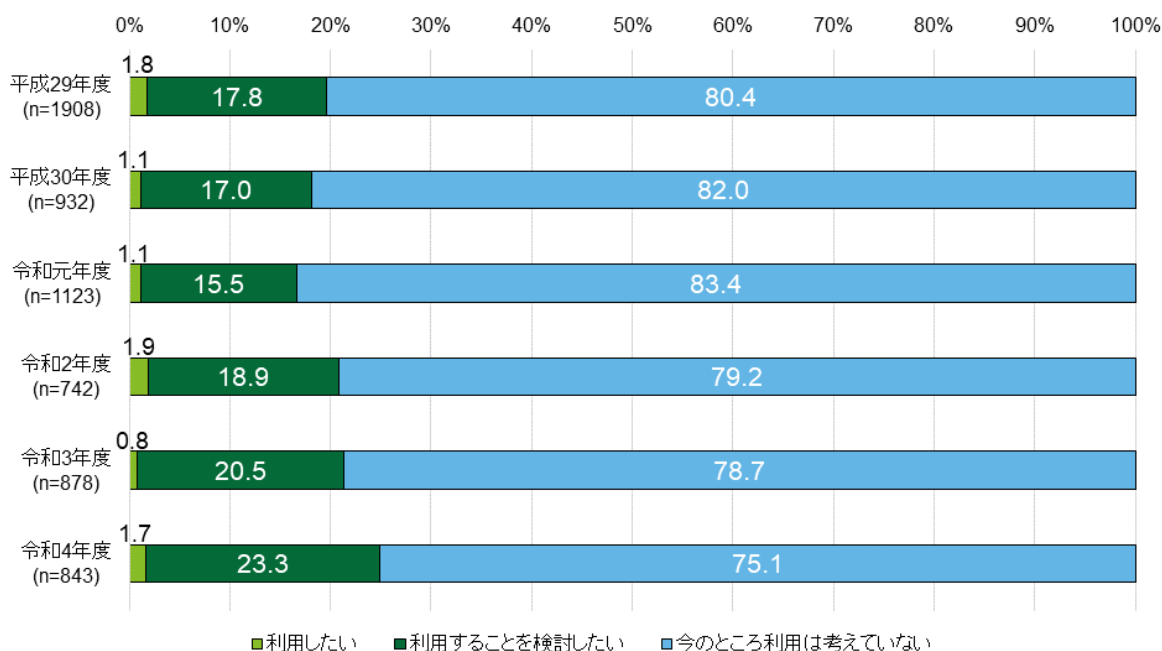
- ▶ 「医療勤務環境改善支援センター」の認知度については、「知らない」(50.3%)が最多である。
- ▶ 平成29年度以降、「利用したことはないが、活動内容を知っている」は微増傾向である。「利用したことはないが、活動内容も知らないが、名前を聞いたことがある」(34.8%)の割合は、令和3年度から令和4年度に6.9%増加している。



有床診療所調査 61

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、令和元年度以降、「利用することを検討したい」は微増傾向であるが、令和4年度の「今のところ利用は考えていない」は75.1%であり、過去調査と同様に利用に消極的な結果となっている。

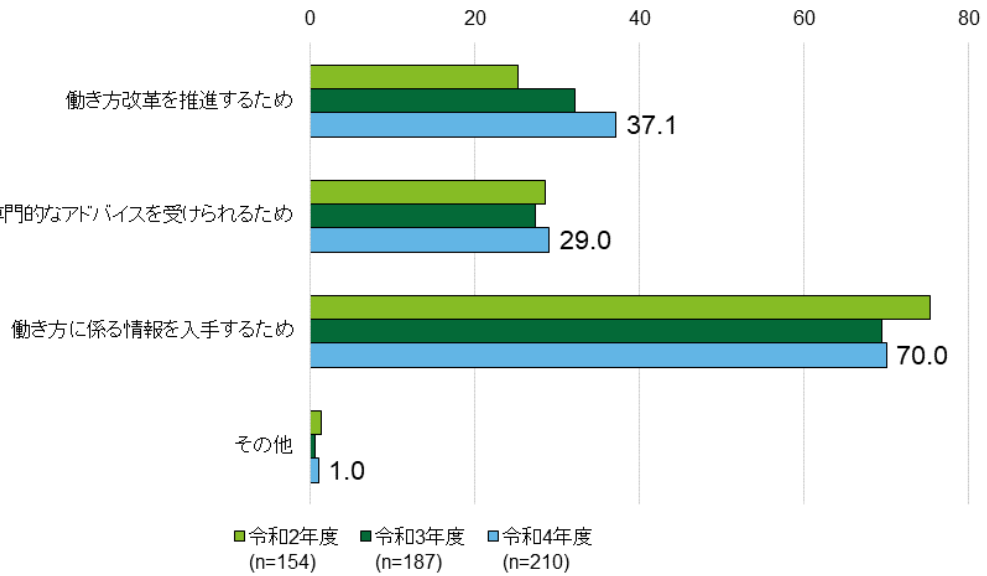


有床診療所調査 62

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、「働き方に関する情報を入手するため」(70.0%)が最多であり、「働き方改革を推進するため」(37.1%)、「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」(29.0%)が続く。

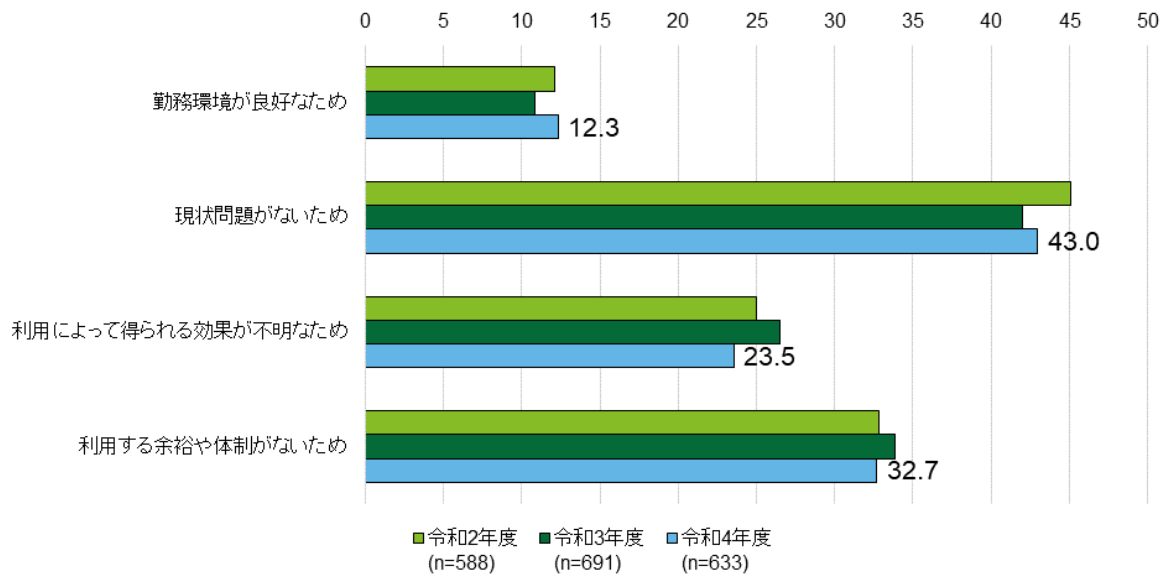


有床診療所調査 63

問39-1. 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

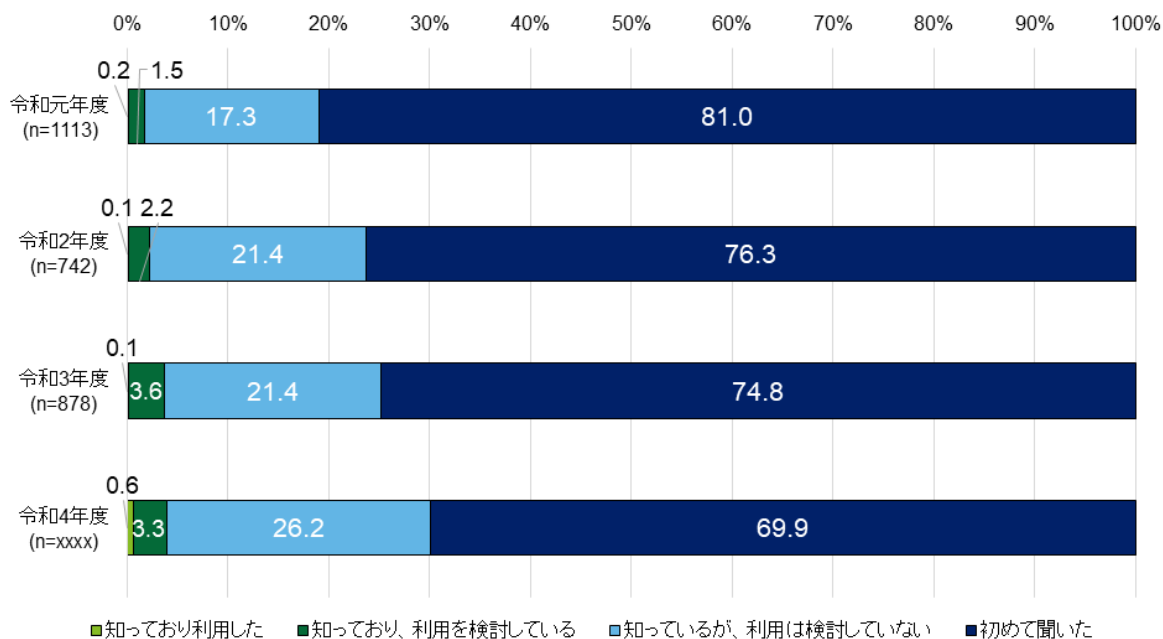
➤ 医療勤務環境改善支援センターの利用を考えていない理由について、「現状問題がけいいため」(43.0%)が最多であり、「利用する余裕や体制がけいいため」(32.7%)が続く。



有床診療所調査 64

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が特別償却できる取り組みについては「初めて聞いた」(69.9%)が最多である。



【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。(参照: 1,6,7)

<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、令和3年度までは「45時間以下」の割合が年々減少していたが、令和4年度は微増となっている。また、令和4年度の80時間超の割合は、令和3年度より減少しているが、全体の13.2%（「把握していない」を除く）を占める。(参照: 16)
- ✓ 勤務している医療機関における研鑽に関する考え方や手続きの有無について、「勤務先から示されている」との回答は49%である。(参照: 15)
- ✓ 勤務先以外での定期的な副業・兼業を「行っている」割合は41.7%であり、令和2年度以降、大きな変化はみられない。副業・兼業合計時間の割合は、令和2年度以降、減少傾向にある。(参照: 28,29)
- ✓ 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: 37)
- ✓ 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、令和3年度調査と比較すると「全く知らない」の割合は30.5%から17.2%に減少し、「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」の割合は18.3%から24.7%に増加している(参照: 49)

<休日・休暇>

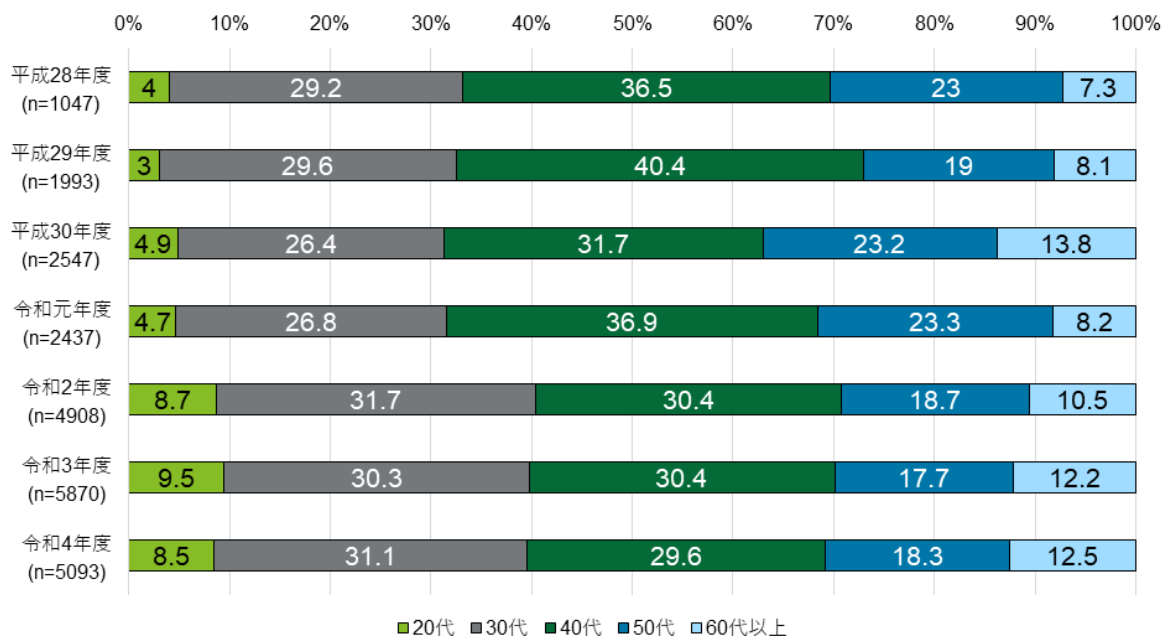
✓ 年次有給休暇の取得日数について、年5日取得義務化以降、「5-8日」の割合が増加しており、取得日数は増加傾向にあるといえる。(参照: 27)

<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令和元年度以降、大きな変化はみられない。睡眠の状況についても特段悪化の傾向はみられない。(参照: 43,46)

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

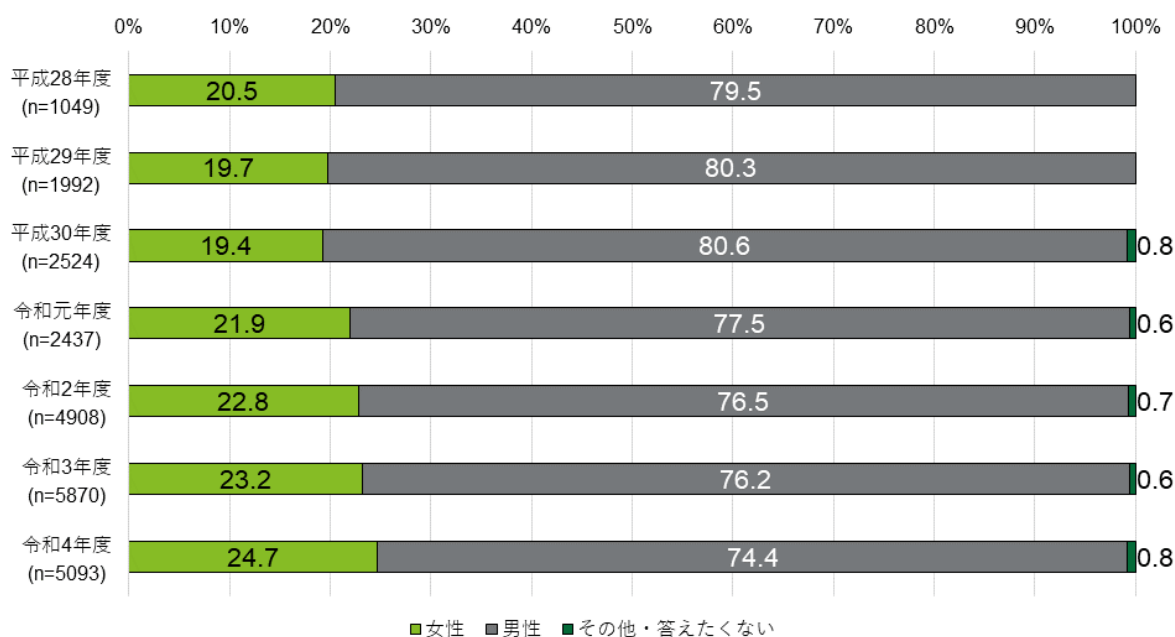
- ▶ 「30代」からの回答が31.1%と最も多く、次いで「40代」(29.6%)、「50代」(18.3%)となっている。
- ▶ 令和2年度以降、「20代」、「30代」からの回答が多くなっている。



医師調査 2

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

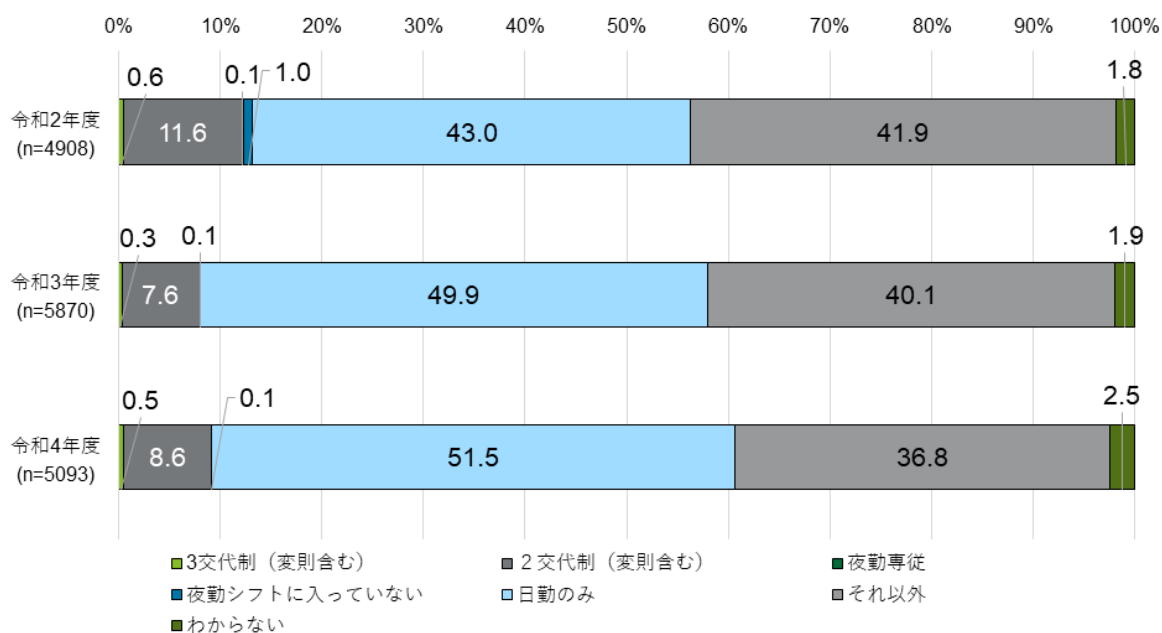
- ▶ 「女性」からの回答が24.7%、「男性」からの回答が74.4%、「その他・答えたくない」の回答が0.8%となっている。
- ▶ 過去7か年の経年変化で見ると、女性の回答割合がわずかながら増加傾向にある。



医師調査 3

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

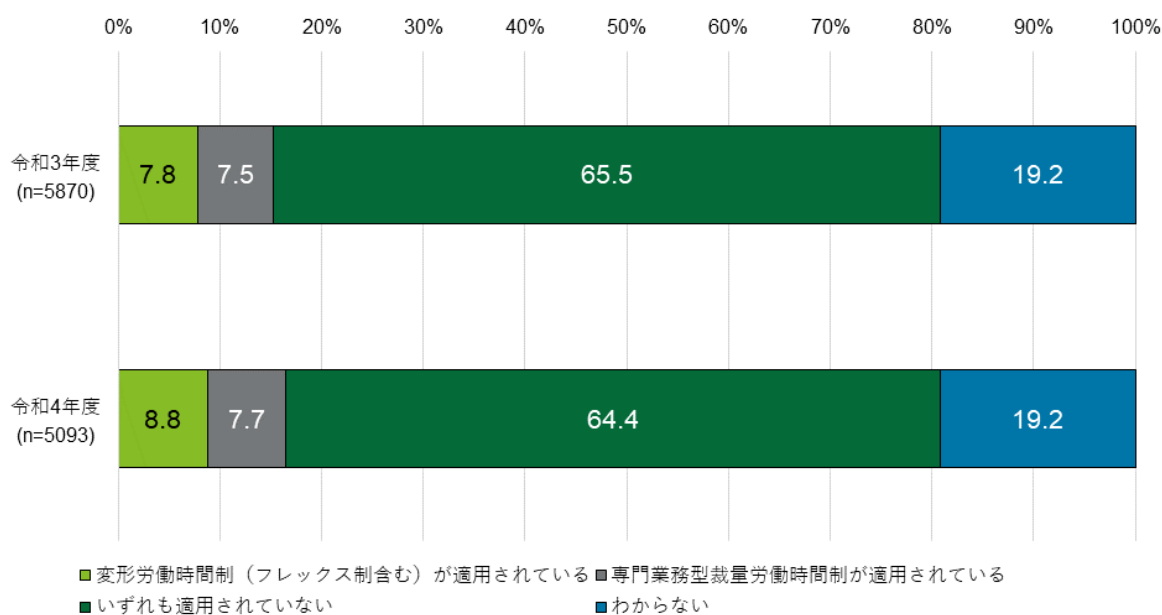
➤ 「日勤のみ」(51.5%)がもっと多く、次いで「それ以外」(36.8%)、「2交代制(変則含む)」(8.6%)となっている。



医師調査 4

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

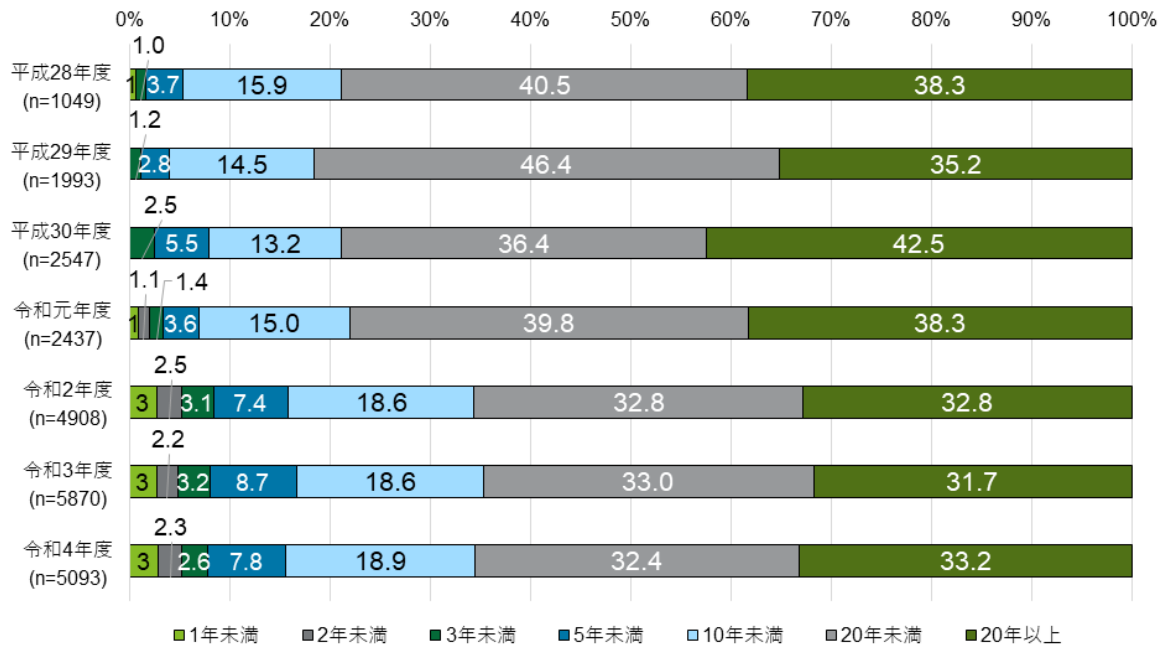
➤ 「いずれも適用されていない」(64.4%)が最も多い。適用されている場合は、「変形労働時間制(フレックス含む)が適用されている」が8.8%、「専門業務型裁量労働時間制が適用されている」が7.7%となっている。



医師調査 5

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

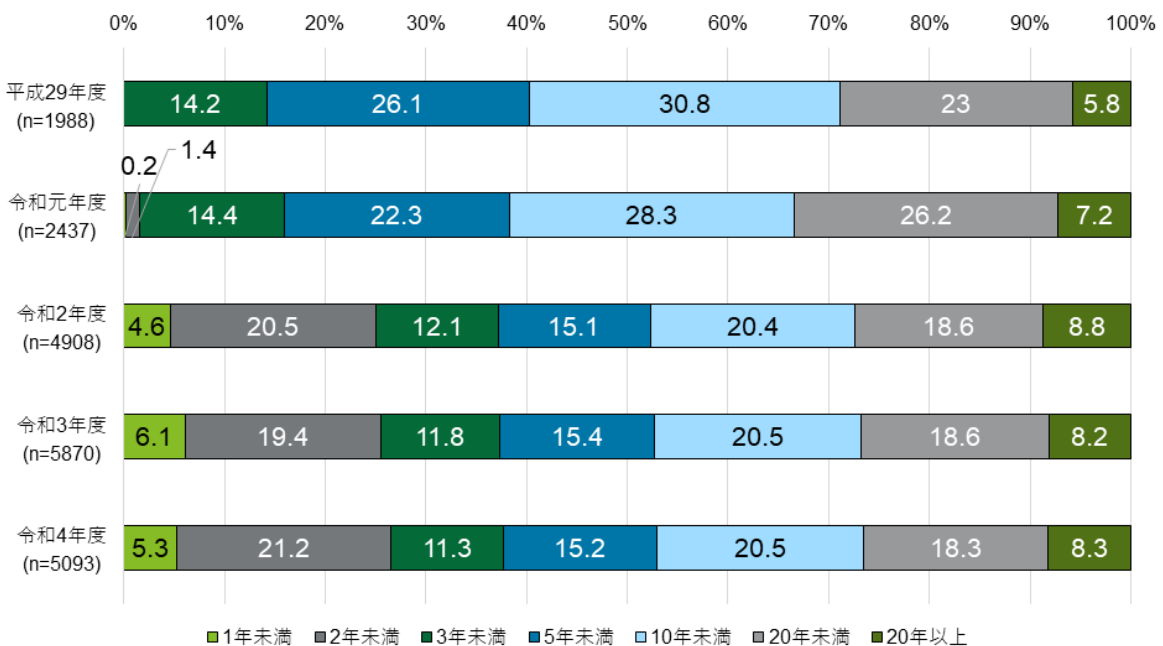
- ▶ 通算経験年数について、「20年以上」(33.2%)が最も多く、次いで「20年未満」(32.4%)、「10年未満」(18.9%)となっている。
- ▶ 令和2年度以降、10年未満からの回答が多くなっている。



医師調査 6

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

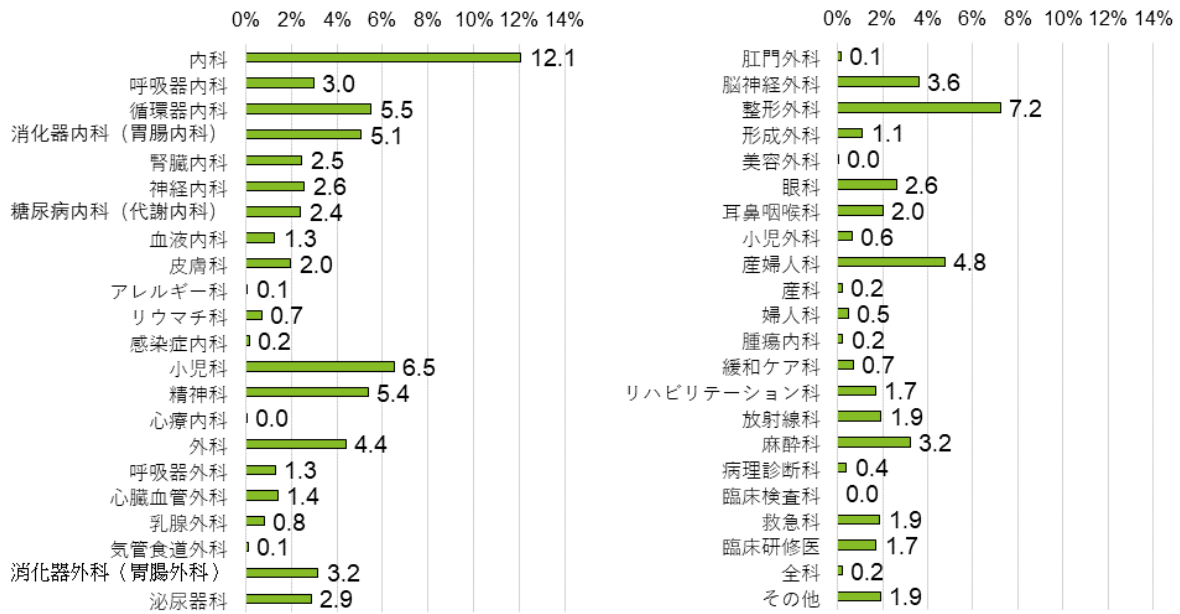
- ▶ 現医療機関における勤務年数について、令和2年度調査以降、「1年未満」、「2年未満」が多くなっている。勤務年数が短い比較的若い医師からの回答が多いと推察される。



医師調査 7

問6. あなたが主に専門としている診療科(最も時間を費やしている診療科)を教えてください。(該当するもの1つにチェックをしてください)

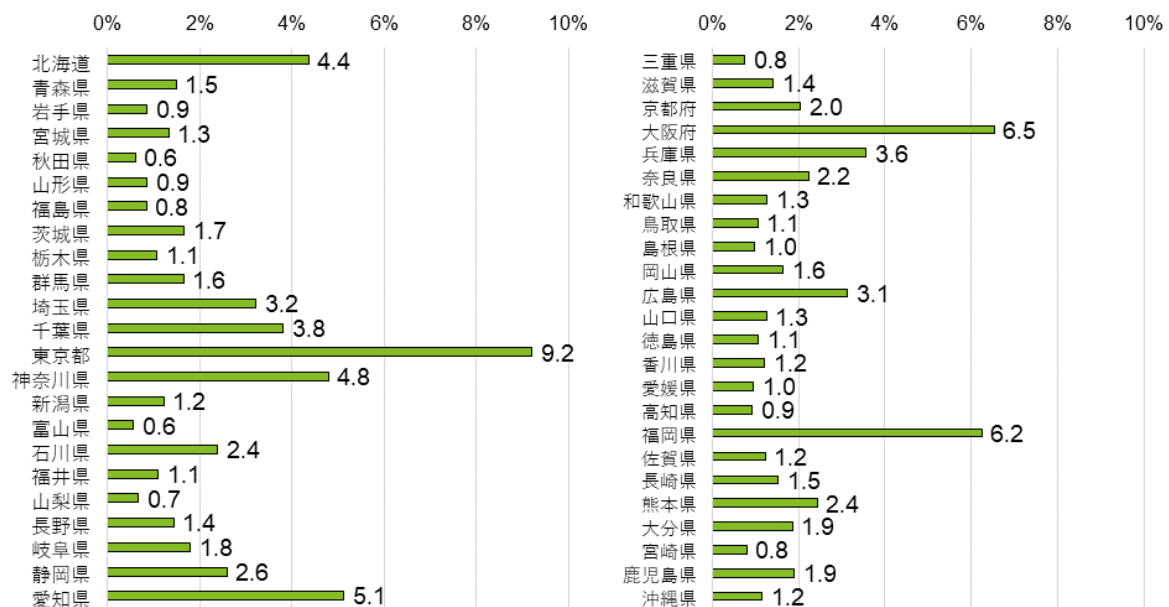
▶ 専門としている診療科目は、「内科」(12.1%)、「整形外科」(7.2%)、「小児科」(6.5%)が上位3科目を占める。



医師調査 8

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

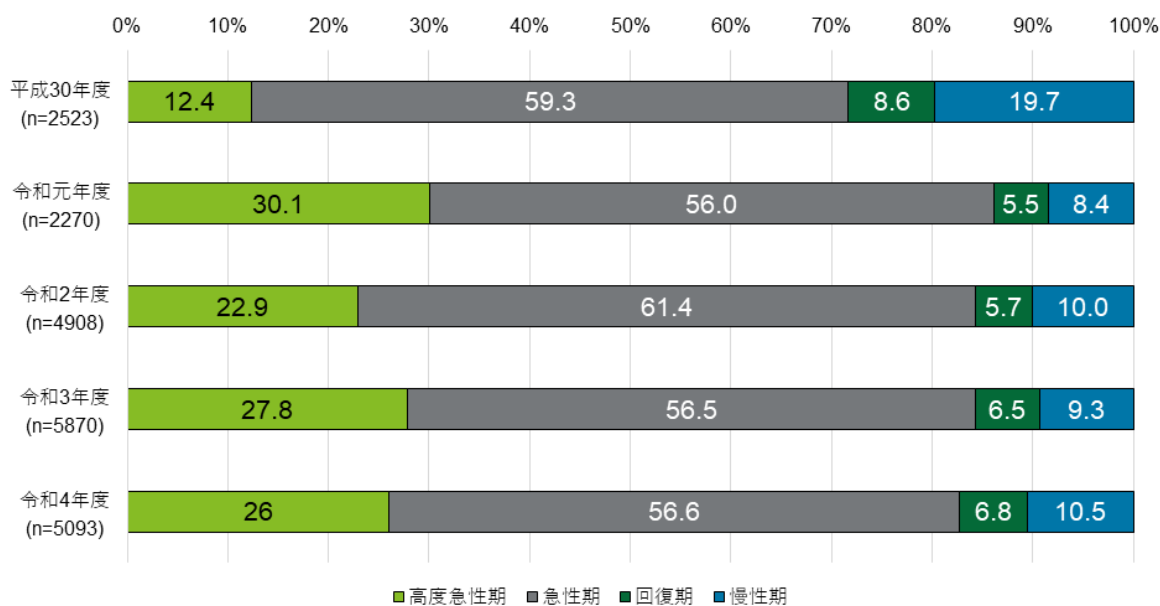
▶ 回答者の主たる勤務先は、「東京都」(9.2%)、「大阪府」(6.5%)、「福岡県」(6.2%)が上位3都道府県となっている。



医師調査 9

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

➤ 勤務している医療機関の病床機能は、「急性期」(56.6%)、「高度急性期」(26%)、「慢性期」(10.5%)、「回復期」(6.8%)の順が多い。

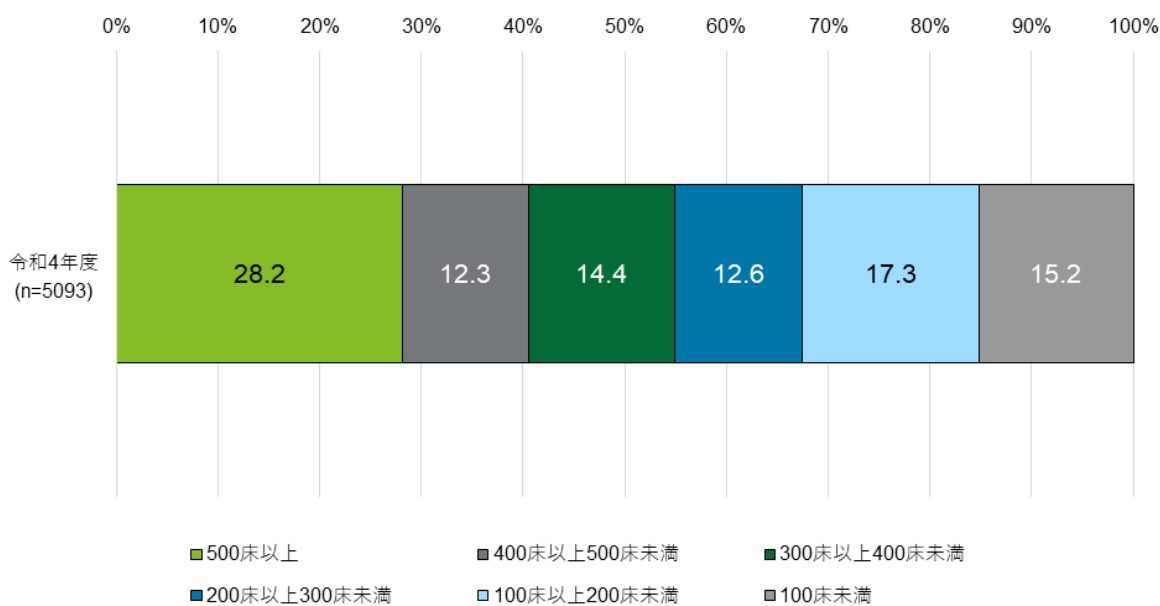


医師調査 10

問9. あなたが主として勤務する医療機関の病床数を教えてください。

R4年度新規設問

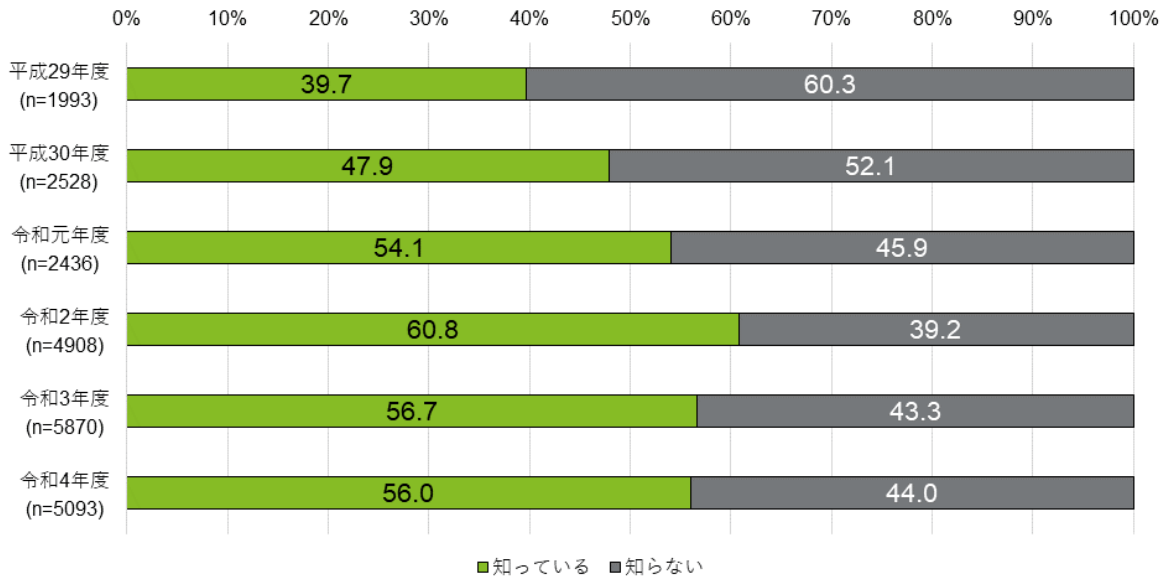
➤ 勤務している医療機関の病床数は、「500床以上」(28.2%)、「100床以上200床未満」(17.3%)、「100床未満」(15.2%)の順が多い。



医師調査 11

問10. あなたは主として勤務するご勤務先の就業規則等に記載されている時間外労働時間に関する規程をご存じですか。(該当するもの1つにチェックをしてください)

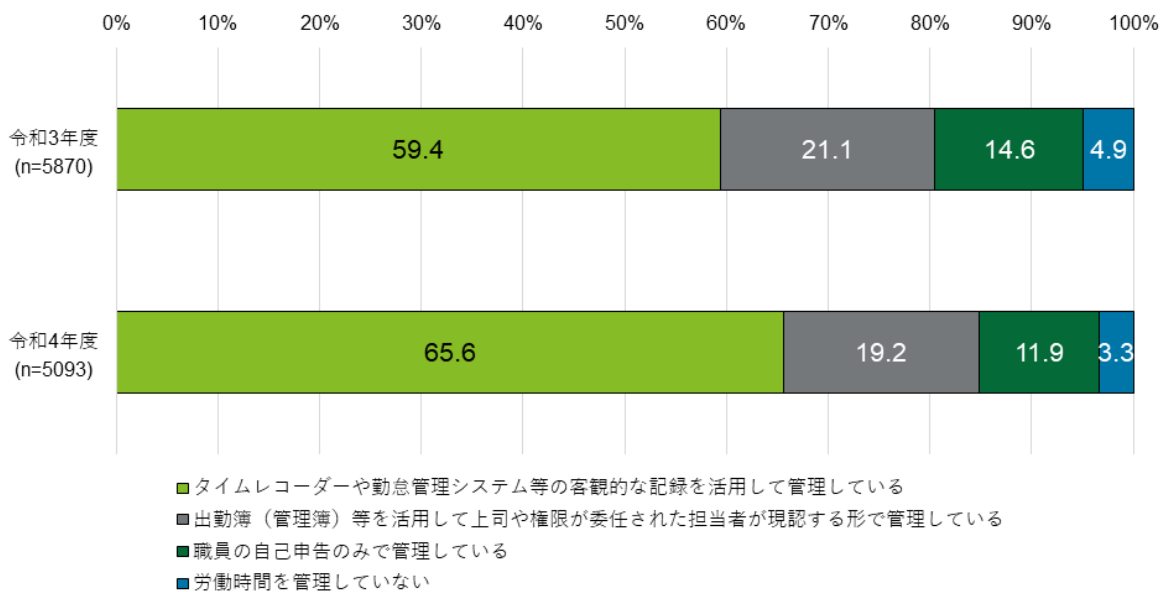
- ▶ 時間外労働時間に関する規定を「知っている」のは56.0%、「知らない」が44.0%である。
- ▶ 令和2年度までは「知っている」の割合が増加傾向にあったが、令和3年度以降は減少傾向である。



医師調査 12

問11. 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」(65.6%)が最多で、「出勤簿(管理簿)等を活用して上司や権限が委任された担当者が現認する形で管理している」(19.2%)、「職員の自己申告のみで管理している」(11.9%)と続く。

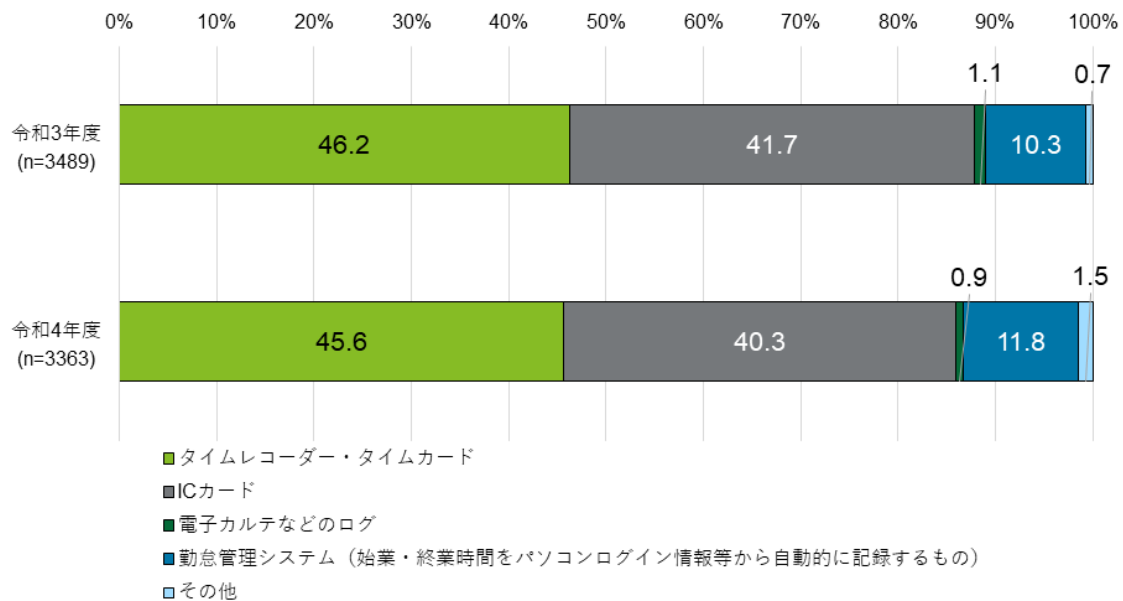


医師調査 13

問11-1. 問11で1. と回答した方にお聞きします。

具体的な管理方法を教えてください。(主として該当するもの1つにチェックをしてください)

▶ 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」(45.6%)や「ICカード」(40.3%)で把握する割合が8割以上を占め、「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)」(11.8%)が続く。

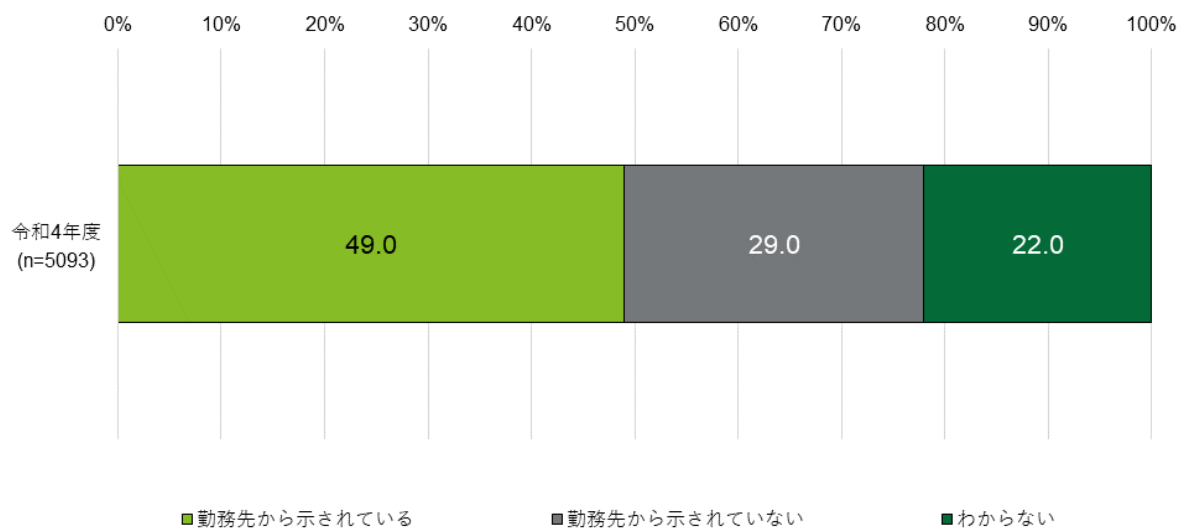


医師調査 14

問11-2. あなたが主に勤務する医療機関における研鑽に関する考え方や手続きの有無について、当てはまるものを選択してください。

R4年度新規設問

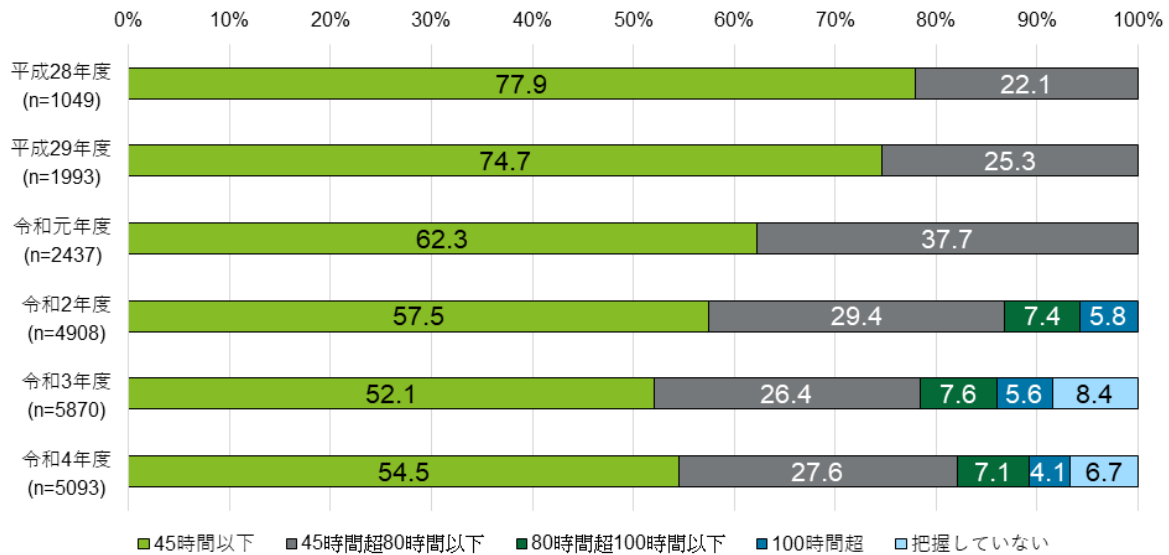
▶ 勤務している医療機関における研鑽に関する考え方や手続きの有無について、「勤務先から示されている」のは49.0%、「勤務先から示されていない」が29.0%、「わからない」が22.0%である。



医師調査 15

問12. あなたの令和4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)

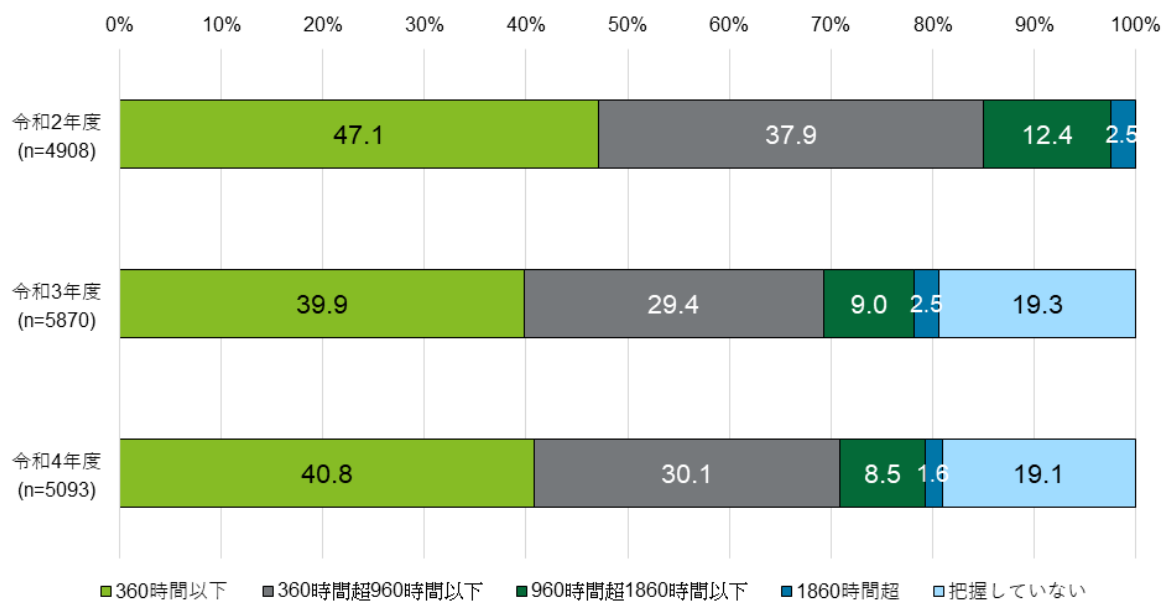
- ▶ 1か月の時間外労働時間について、「45時間以下」が54.5%であり、「45時間超80時間以下」(27.6%)が続いている。
- ▶ 令和3年度までは「45時間以下」の割合が年々減少していたが、令和4年度は微増となっている。令和4年度の80時間超の割合は、令和3年度より減少しているが、全体の13.2%（「把握していない」を除く）を占める。
- ▶ 令和3年度より「把握していない」との選択肢を追加したが、令和4年度の回答割合は6.7%であった。



医師調査 16

問13. あなたの令和3年度1年間のおおよその時間外・休日労働時間数(所定労働時間を超えて勤務した時間数と所定の休日に勤務した時間数。残業中の休憩時間など労働していない時間は除く)を教えてください。(該当するもの1つにチェックをしてください)

- ▶ 1年間の時間外労働時間(多い順で「360時間以下」(40.8%)、「360時間超960時間以下」(30.1%)、「960時間超1860時間以下」(8.5%)、「1860時間超」(1.6%)である。960時間超は僅かながら減少していることがうかがえる。

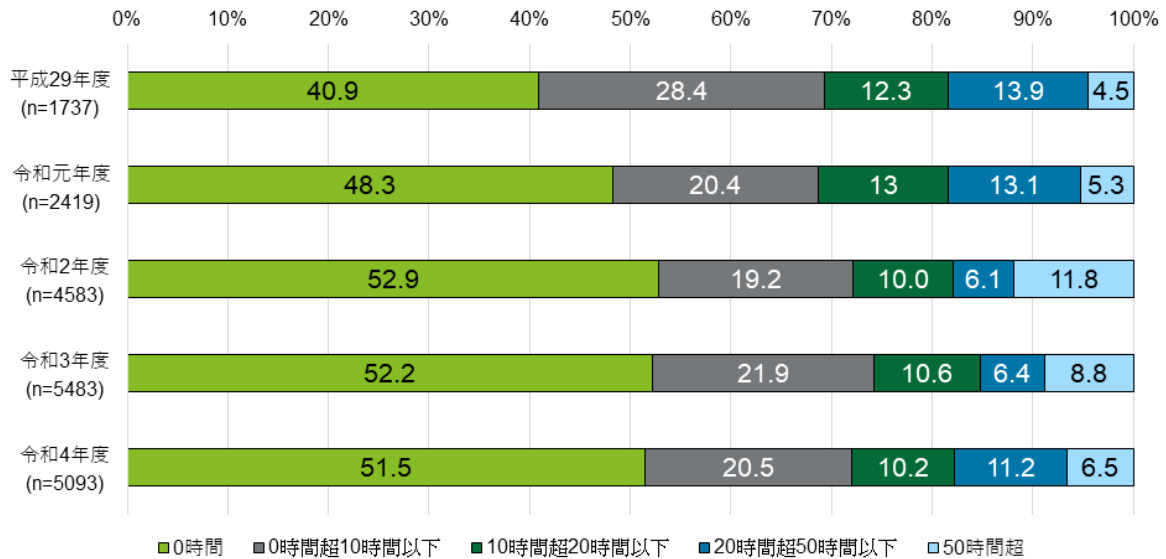


医師調査 17

令和3年度より「把握していない」の選択肢を追加

問14. あなたの令和4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)

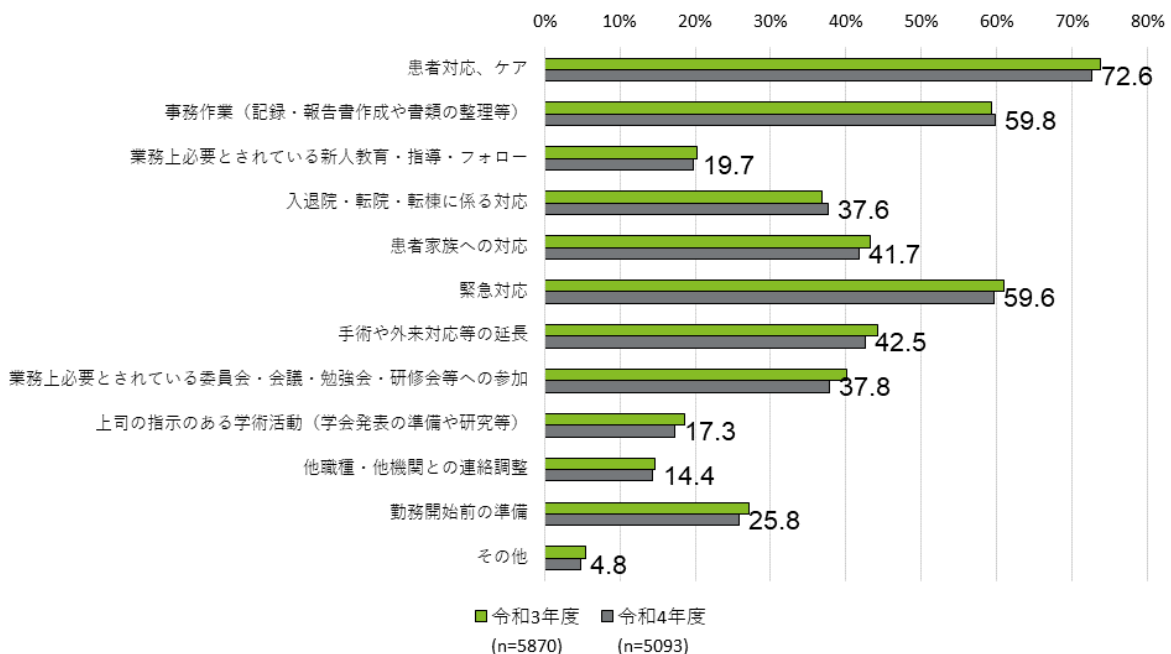
▶ 時間外労働時間のうち申告しなかった時間(多い)順で「0時間」(51.5%)、「0時間超10時間以下」(20.5%)、「10時間超20時間以下」(10.2%)、「20時間超50時間以下」(11.2%)、「50時間超」(6.5%)であった。



医師調査 18

問15. あなたの令和4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)

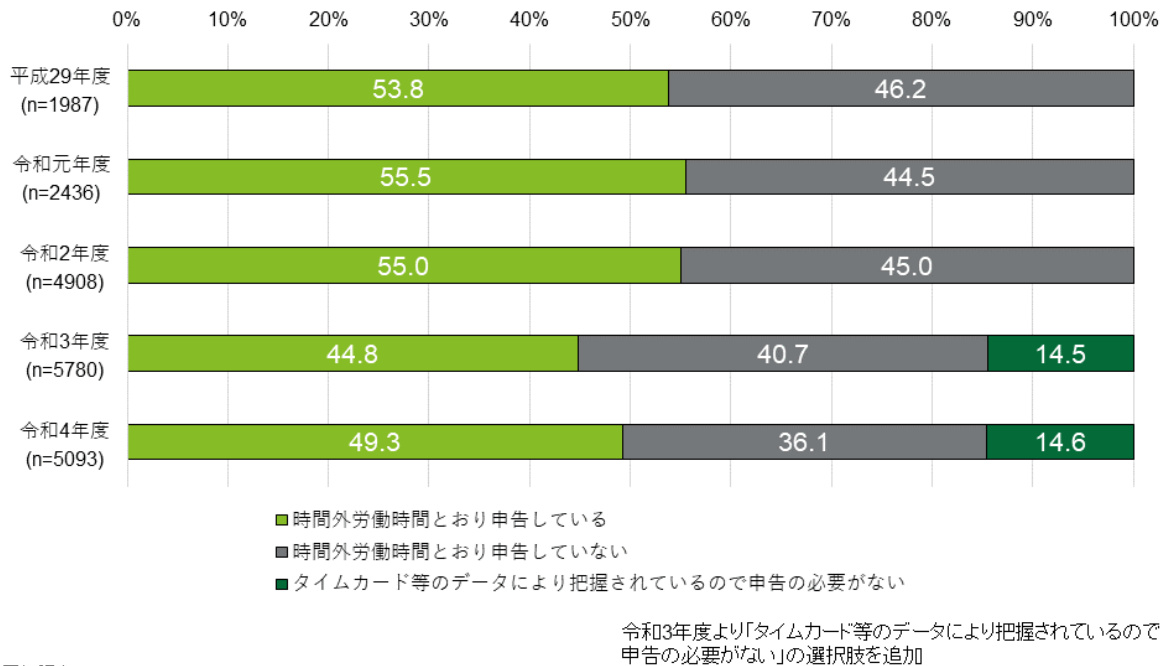
▶ 時間外労働の主な理由は、「患者対応、ケア」が最も多く(72.6%)、「事務作業(記録・報告書作成や書類の整理等)」(59.8%)、「緊急対応」(59.6%)と続く。



医師調査 19

問16. 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)

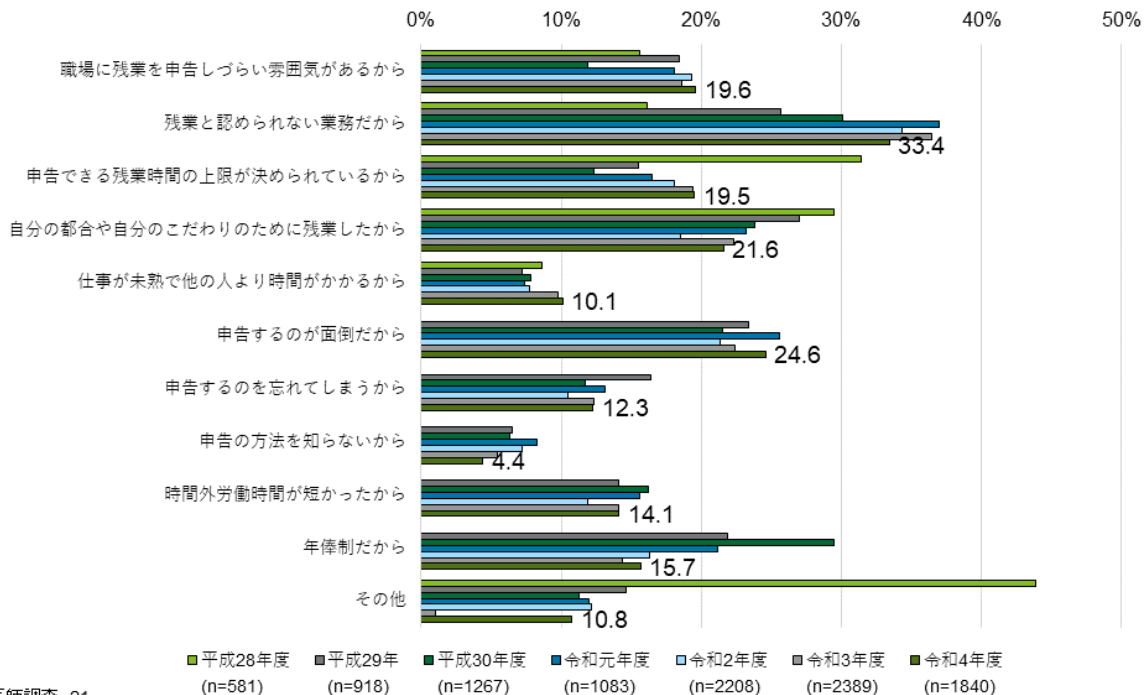
▶ 時間外労働時間の申告については、「時間外労働時間どおり申告している」が49.3%、「時間外労働時間どおり申告していない」が36.1%であった。



医師調査 20

問16-1. 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)

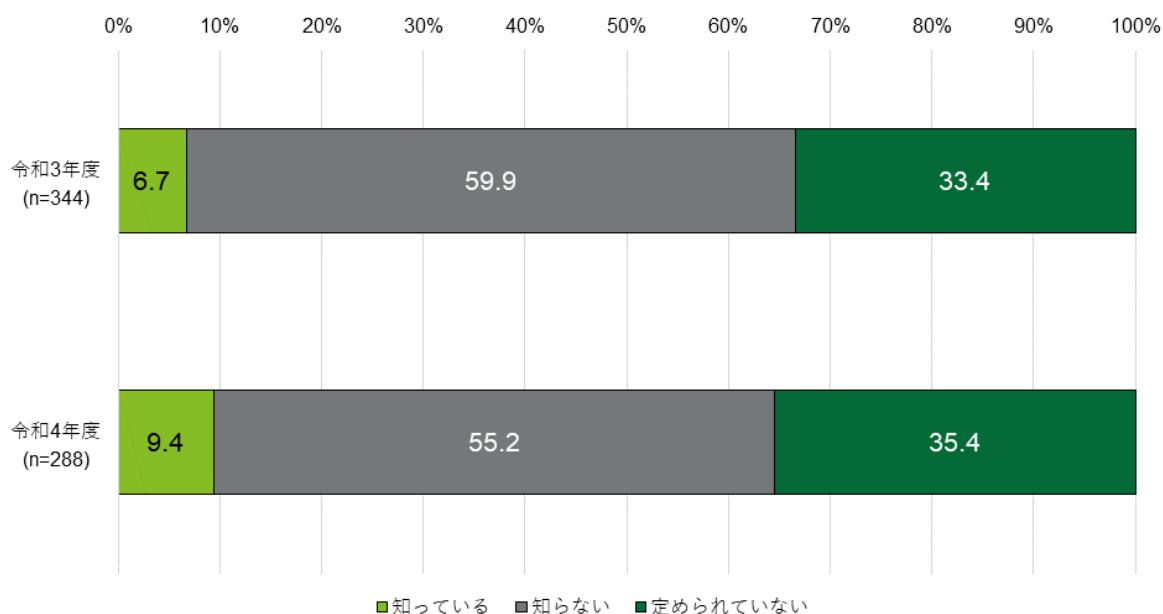
▶ 時間外労働時間を時間外労働時間通りに申告しない理由について、「残業と認められない業務だから」(33.4%)が最も多く、次いで「申告するのが面倒だから」(24.6%)、「自分の都合や自分のこだわりのために残業したから」(21.6%)となっている。



医師調査 21

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

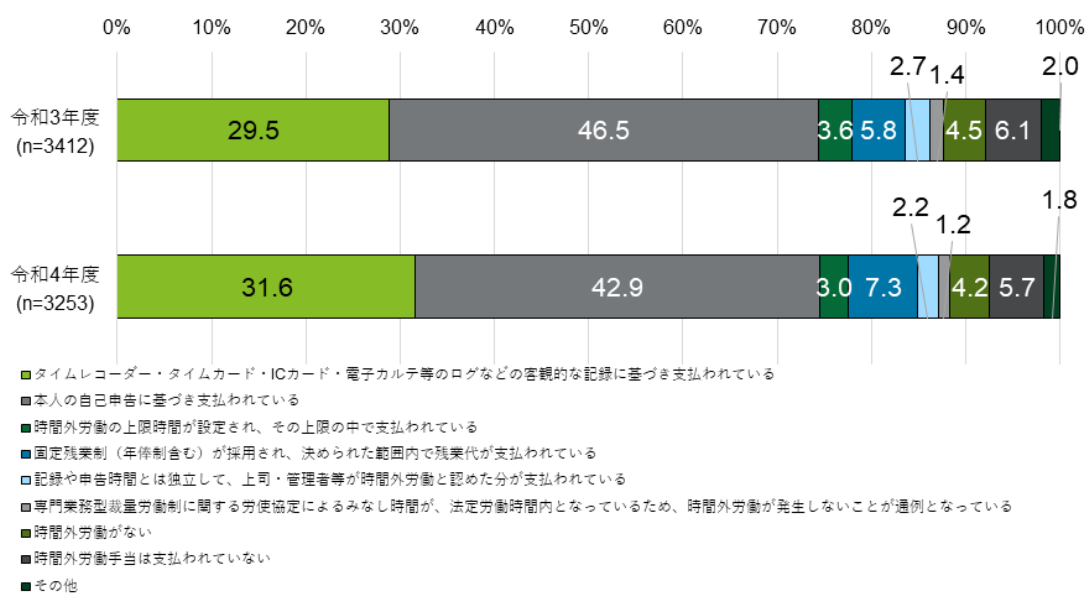
➤ 年俸制の医師のうち、自身の年俸に何時間分の残業代が含まれているか「知っている」のは9.4%にとどまり、「知らない」(55.2%)が最も多く占める。



医師調査 22

問17. 時間外労働手当は、何に基づき支払われていますか。(主として該当するもの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」(42.9%)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」(31.6%)が続く。「時間外労働手当は支払われていない」が5.7%となっている。

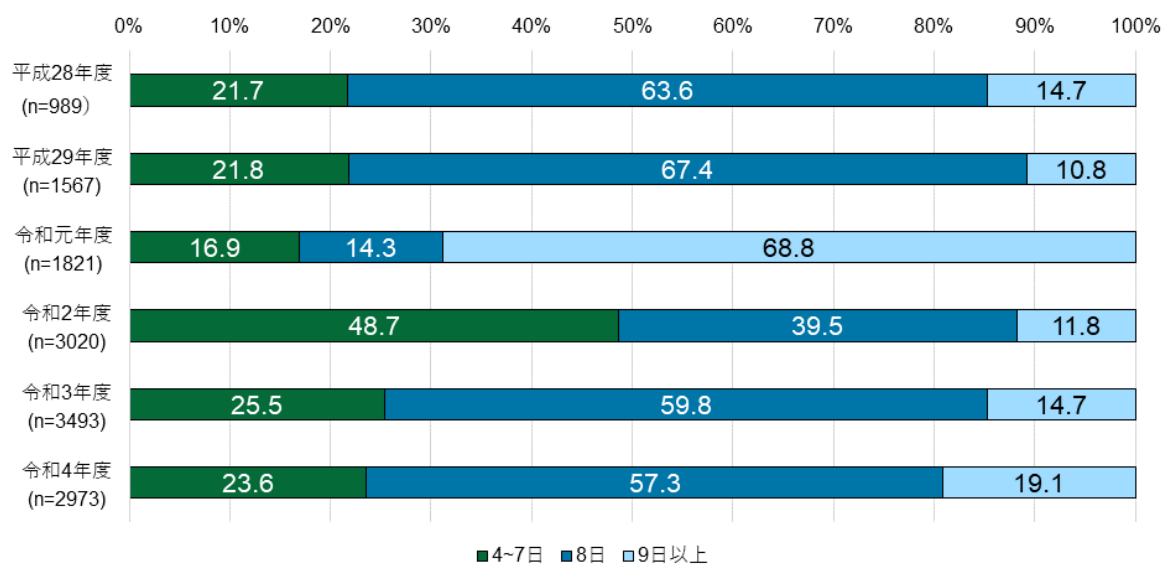


医師調査 23

問18. あなたの令和4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」(57.3%)、「4~7日」(23.6%)、「9日以上」(19.1%)である。

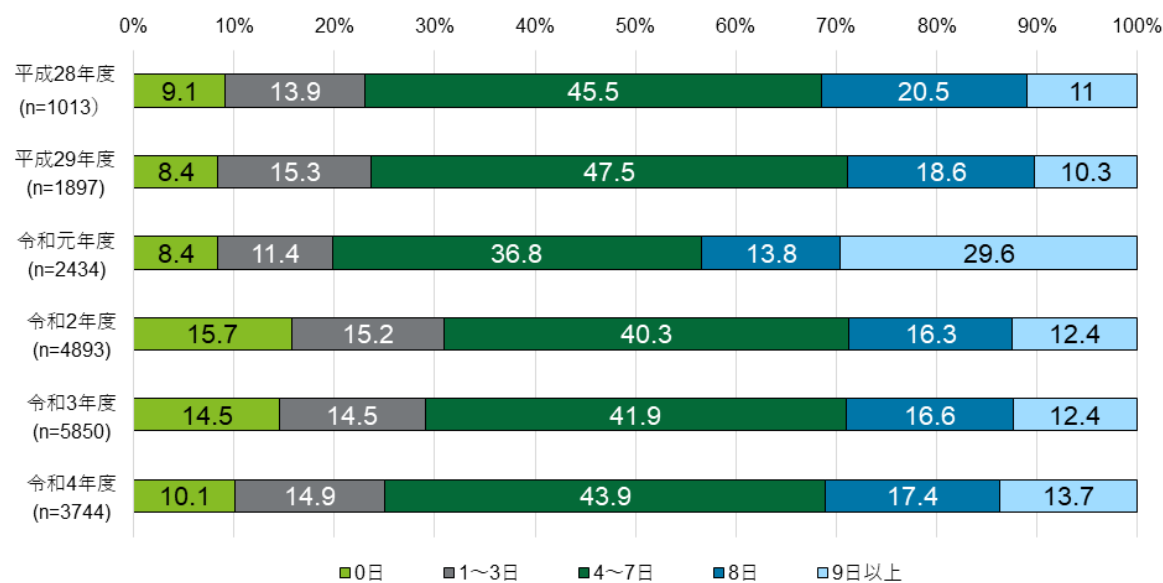


医師調査 24

問18. あなたの令和4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」(43.9%)が最も多く、次いで「8日」(17.4%)、「1~3日」(14.9%)となっている。

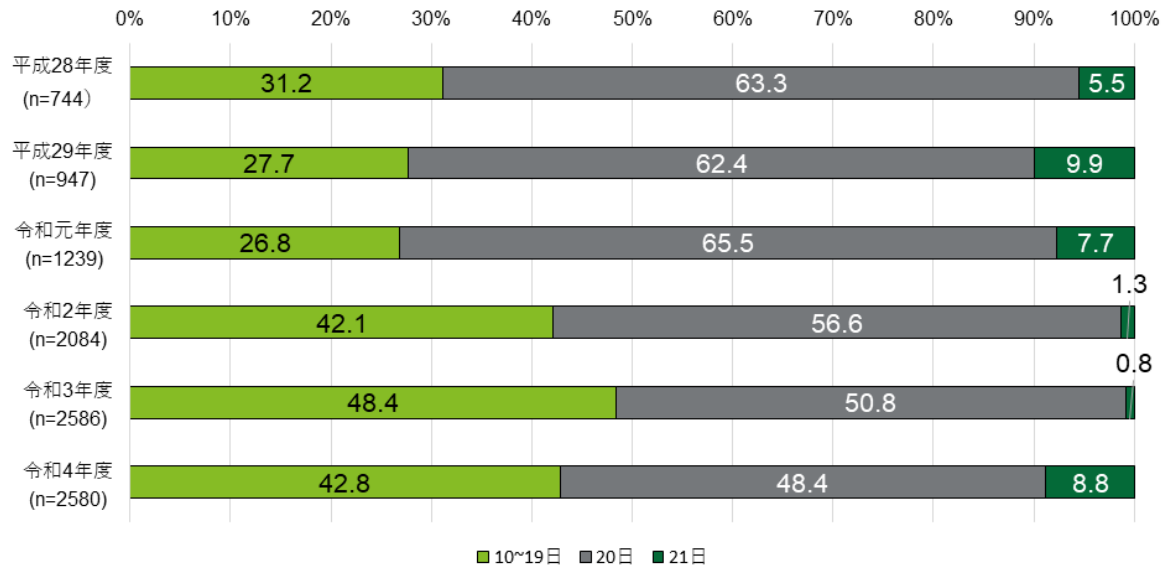


医師調査 25

問19. あなたの令和3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」(48.4%)、「10～19日」(42.8%)、「21日」(8.8%)である。

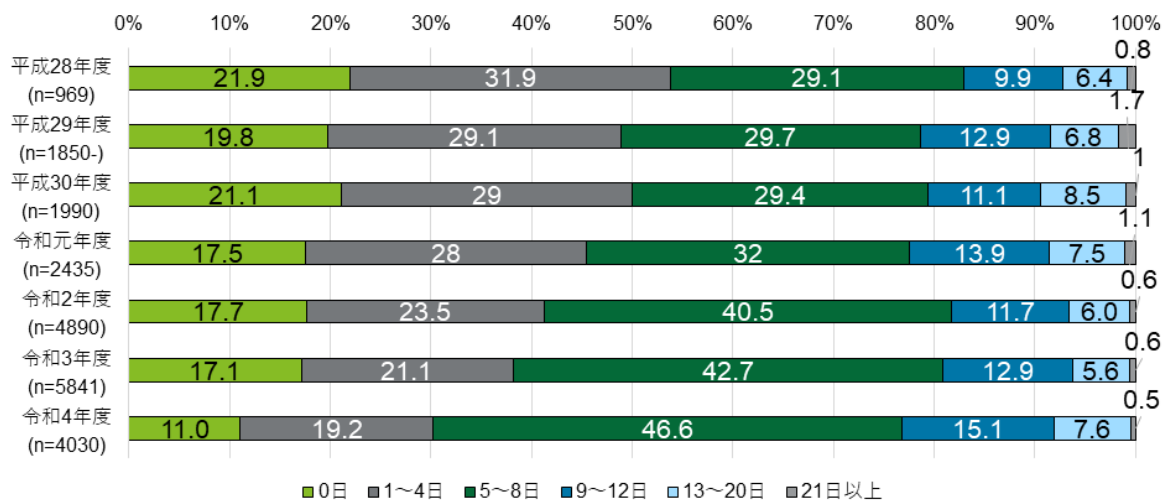


医師調査 26

問19. あなたの令和3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

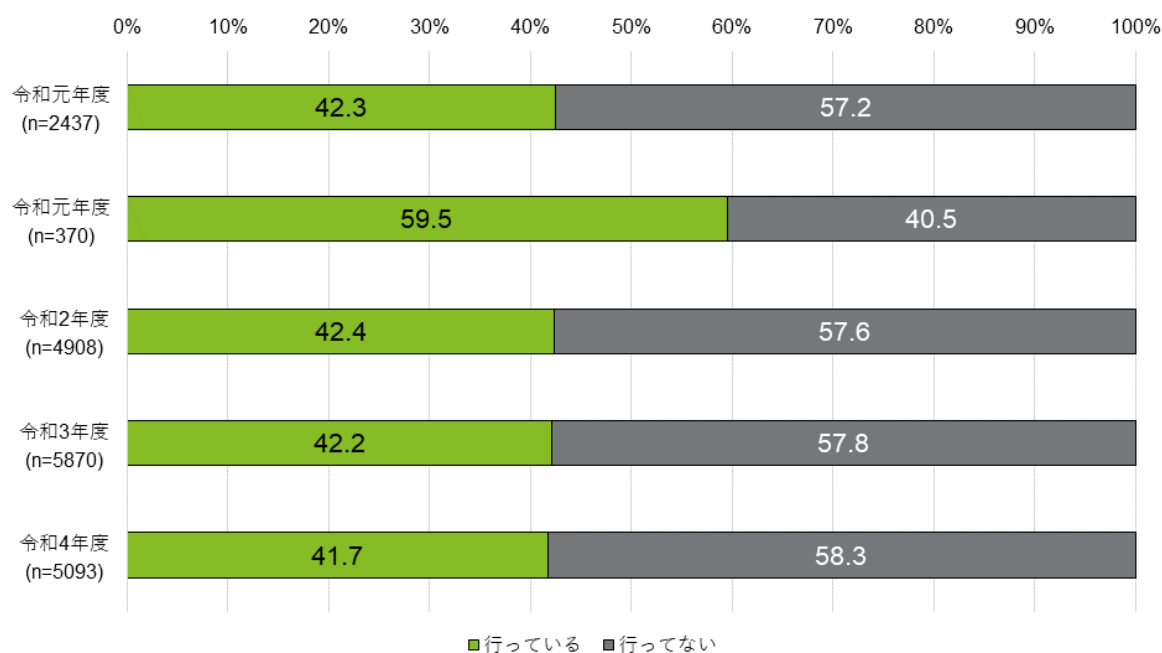
➤ 取得した年次有給休暇の日数について、「5～8日」と回答した割合は46.6%と最も多く、次いで「1～4日」(19.2%)、「9～12日」(15.1%)となっている。
➤ 令和元年度からの年5日取得義務化以降、「5～8日」の割合が増加している。(令和2年度調査で、令和元年度の年次有給休暇取得日数を聞いている)



医師調査 27

問20. あなたは主とする勤務先以外で定期的に副業・兼業を行っていますか。(該当するもの1つにチェックをしてください)

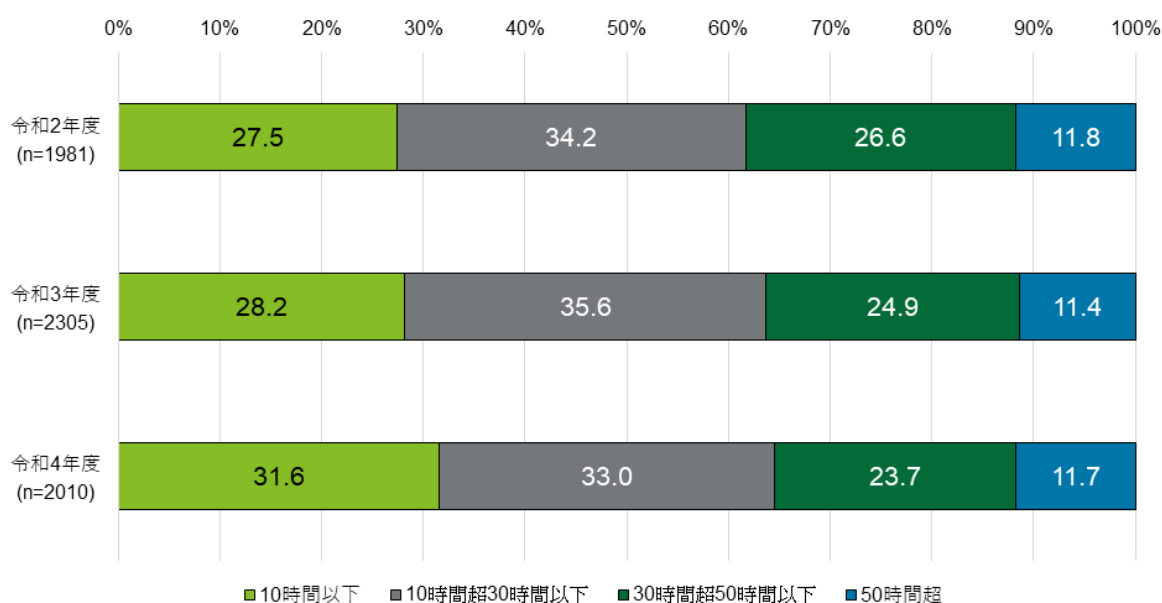
▶ 勤務先以外での定期的な副業・兼業を「行っている」割合は41.7%であり、「行っていない」割合は58.3%である。



医師調査 28

1. を回答した場合は、1か月あたりおよそ何日、合計何時間行っていますか。

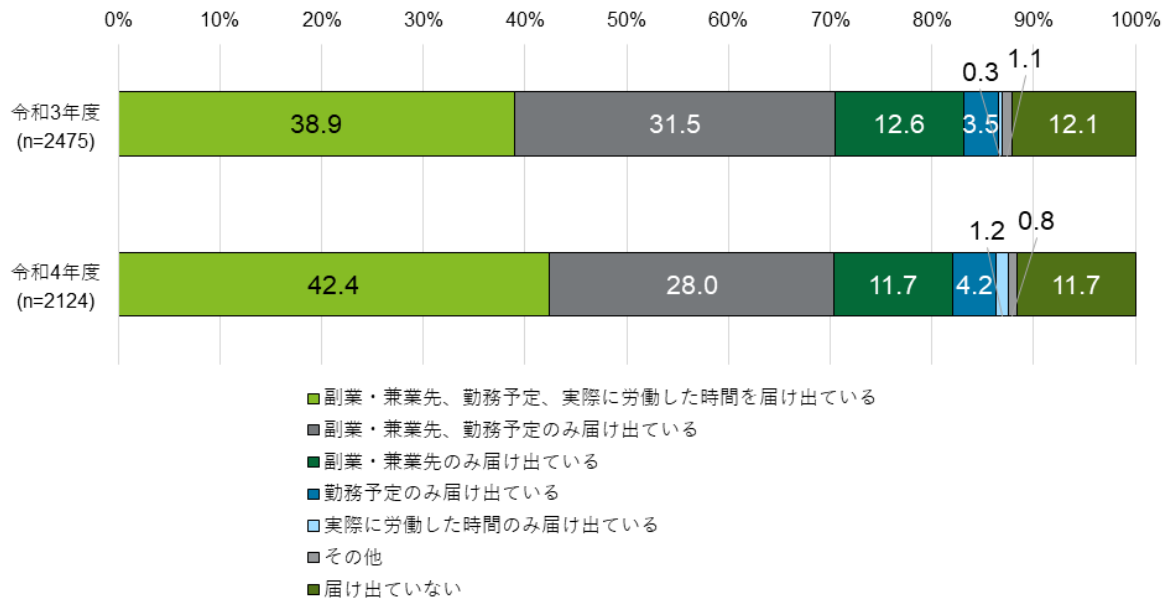
▶ 1か月あたりの副業・兼業合計時間は、多い順で「10時間超30時間以下」(33.0%)、「10時間以下」(31.6%)、「30時間超50時間以下」(23.7%)、「50時間超」(11.7%)であった。平均値は、27.6時間である。



医師調査 29

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

▶ 副業・兼業状況の勤務先への届け出については、多い順で「副業・兼業先、勤務予定、実際に労働した時間を届け出ている」(42.4%)、「副業・兼業先、勤務予定のみ届け出ている」(28.0%)、「副業・兼業先のみ届け出ている」および「届け出ていない」(11.7%)、「勤務予定のみ届け出ている」(4.2%)、「実際に労働した時間のみ届け出ている」(1.2%)、「その他」(0.8%)であった。

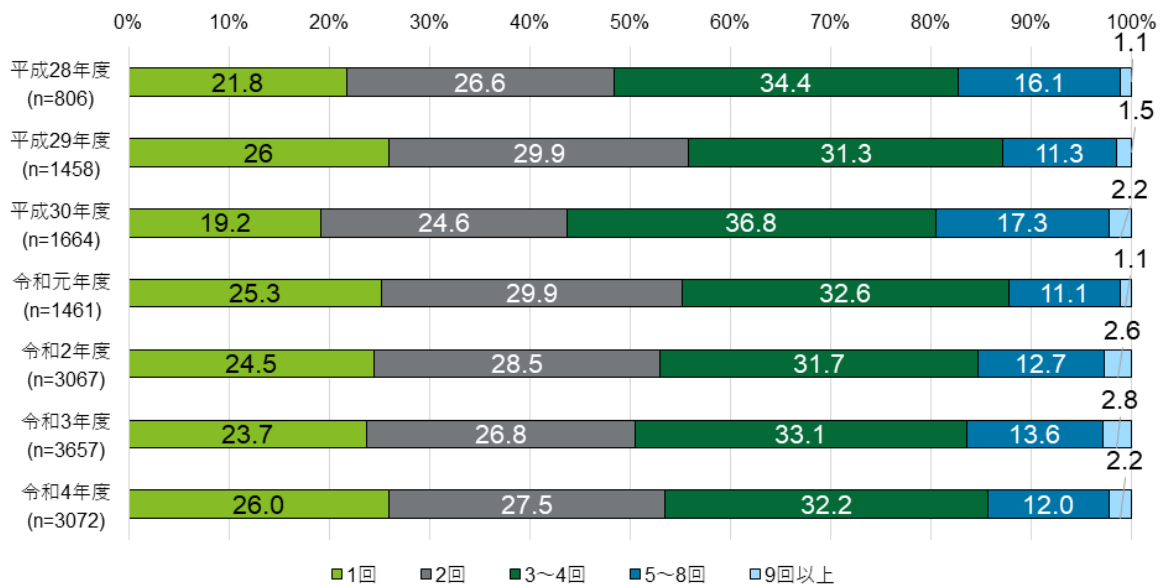


医師調査 30

問21. 主として勤務するご勤務先について令和4年6月の当直(①宿直・②日直)・③夜勤※7(交代制勤務の下で夜間に行った勤務)・④オンコールの当番回数を教えてください。①②③④それぞれについて、該当がない場合には「0(ゼロ)」と回答してください。(数字を入力)

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32.2%と最も多く、次いで「2回」(27.5%)、1回(26.0%)となっている。

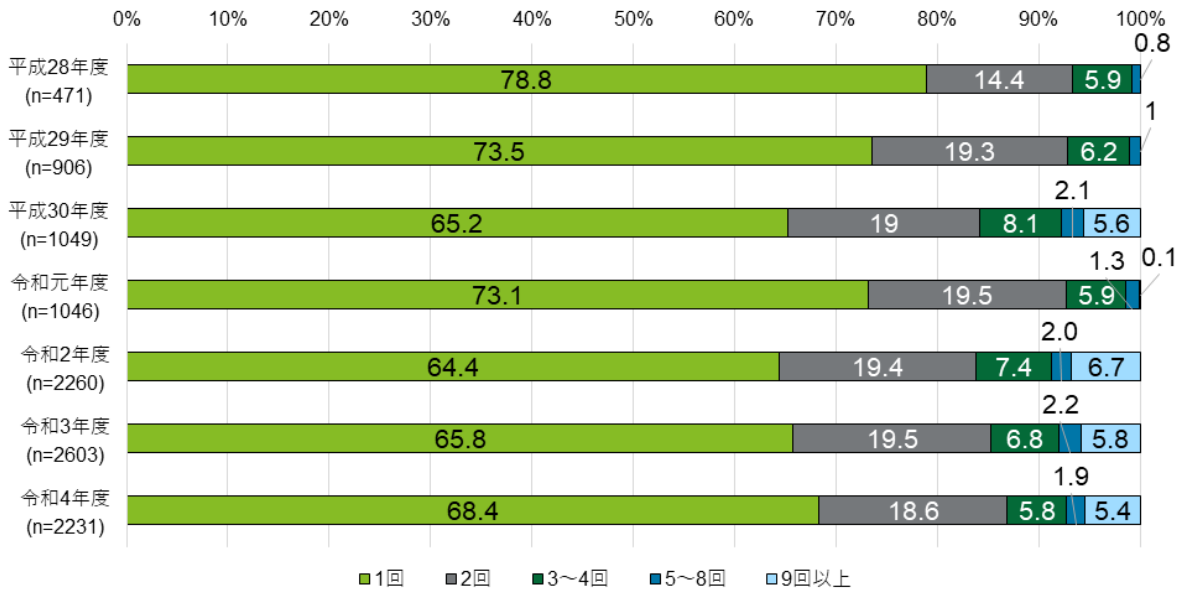


医師調査 31

問21. 主として勤務するご勤務先について令和4年6月の当直(①宿直・②日直)・③夜勤※7(交代制勤務の下で夜間に行った勤務)・④オンコールの当番回数を教えてください。①②③④それぞれについて、該当がない場合には「0(ゼロ)」と回答してください。(数字を入力)

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68.4%と最も多く、「2回」(18.6%)が続く。

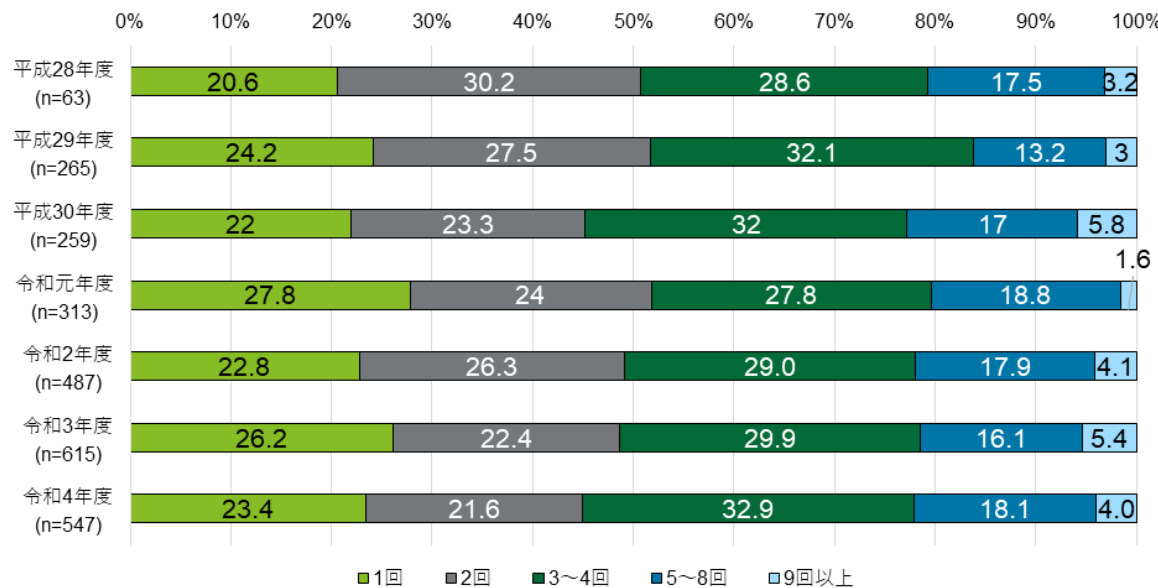


医師調査 32

問21. 主として勤務するご勤務先について令和4年6月の当直(①宿直・②日直)・③夜勤※7(交代制勤務の下で夜間に行った勤務)・④オンコールの当番回数を教えてください。①②③④それぞれについて、該当がない場合には「0(ゼロ)」と回答してください。(数字を入力)

夜勤の回数

➤ 1か月の夜勤の回数は、多い順に「3~4回」(32.9%)、「1回」(23.4%)、「2回」(21.6%)、「5~8回」(18.1%)、「9回以上」(4.0%)となっている。

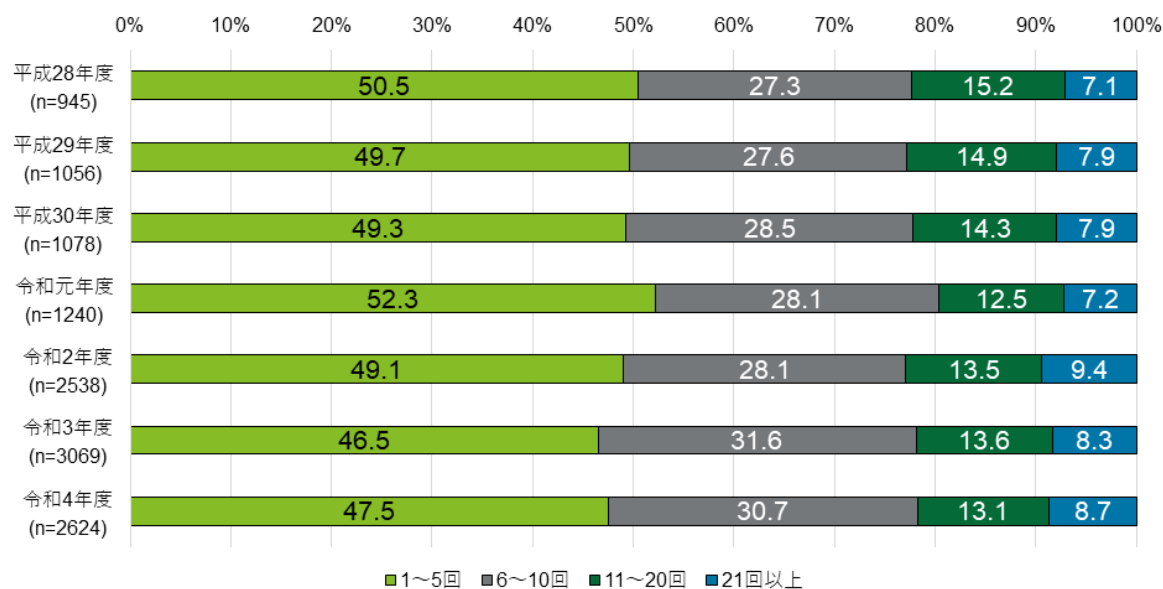


医師調査 33

問21. 主として勤務するご勤務先について令和4年6月の当直(①宿直・②日直)・③夜勤※7(交代制勤務の下で夜間に行った勤務)・④オンコールの当番回数を教えてください。①②③④それぞれについて、該当がない場合には「0(ゼロ)」と回答してください。(数字を入力)

オンコールの当番回数

▶ 1か月のオンコール回数は、多い順に「1～5回」(47.5%)、「6～10回」(30.7%)、「11～20回」(13.1%)、「21回以上」(8.7%)となっている。



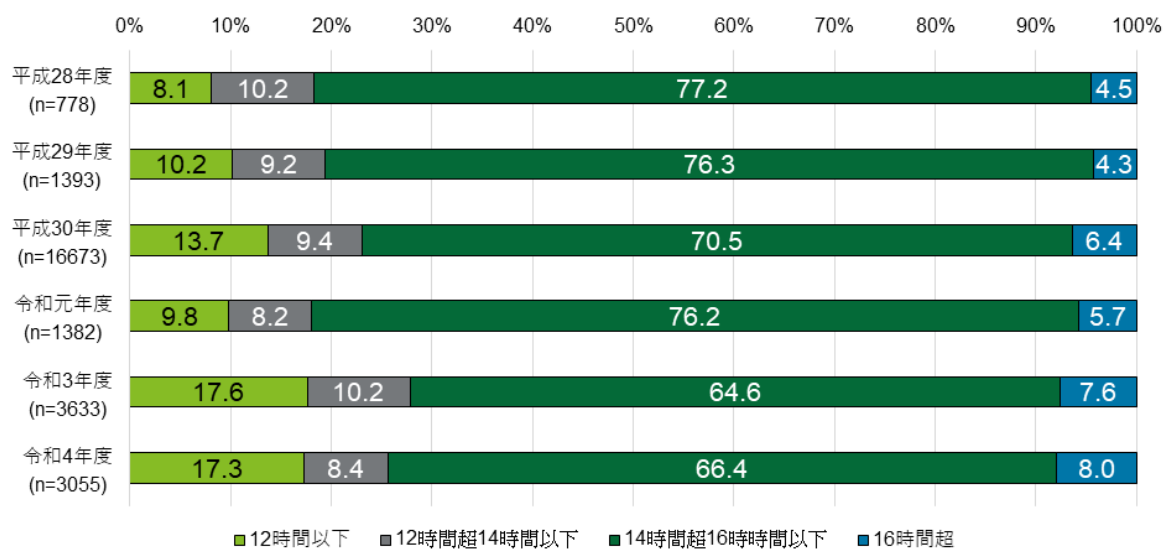
医師調査 34

問21で令和4年6月に宿直を行った方に伺います。

問21-1. 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4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」(66.4%)、「12時間以下」(17.3%)、「12時間超14時間以下」(8.4%)、「16時間超」(8.0%)となっている。



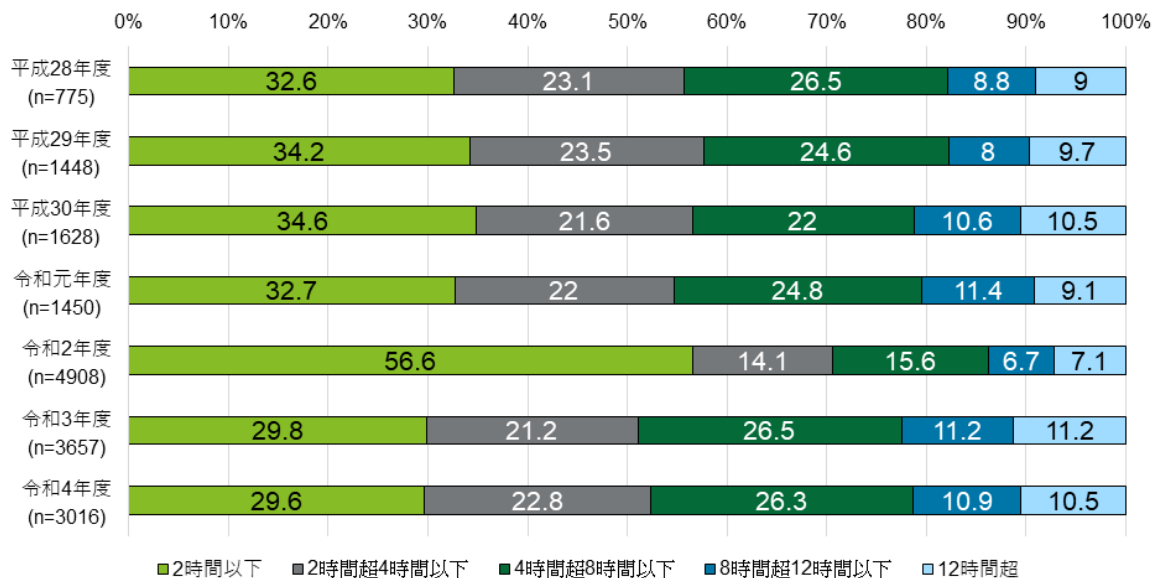
医師調査 35

問21で令和4年6月に宿直を行った方に伺います。

問21-1. 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4年6月の宿直1回あたりの平均実労働時間数(患者対応など通常勤務時と同様の業務を行った時間数)を教えてください。(数字を入力)

宿直1回あたりの平均実労働時間数

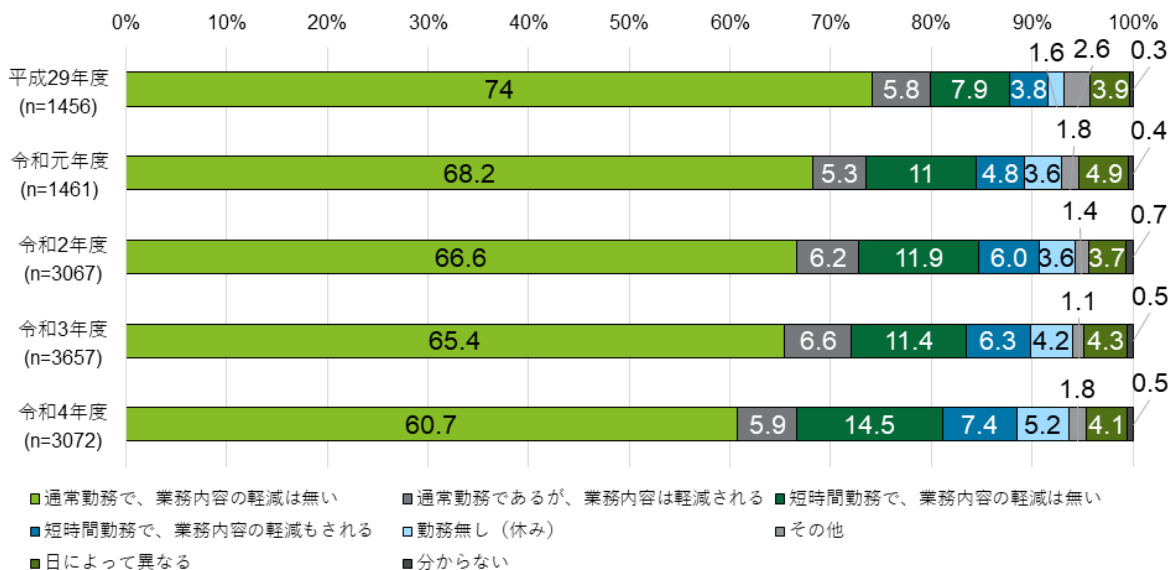
➤ 宿直1回あたりの平均実労働時間数は、「2時間以下」の割合が29.6%であり、「4時間超8時間以下」(26.3%)、「2時間超4時間以下」(22.8%)が続く。



医師調査 36

問21-2. 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(60.7%)が最も多く、次いで「短時間勤務で、業務内容の軽減は無い」(14.5%)となっている。
 ➤ 平成29年度以降、「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、徐々に業務内容の軽減や短時間勤務等の措置が拡充されていることがうかがえる。

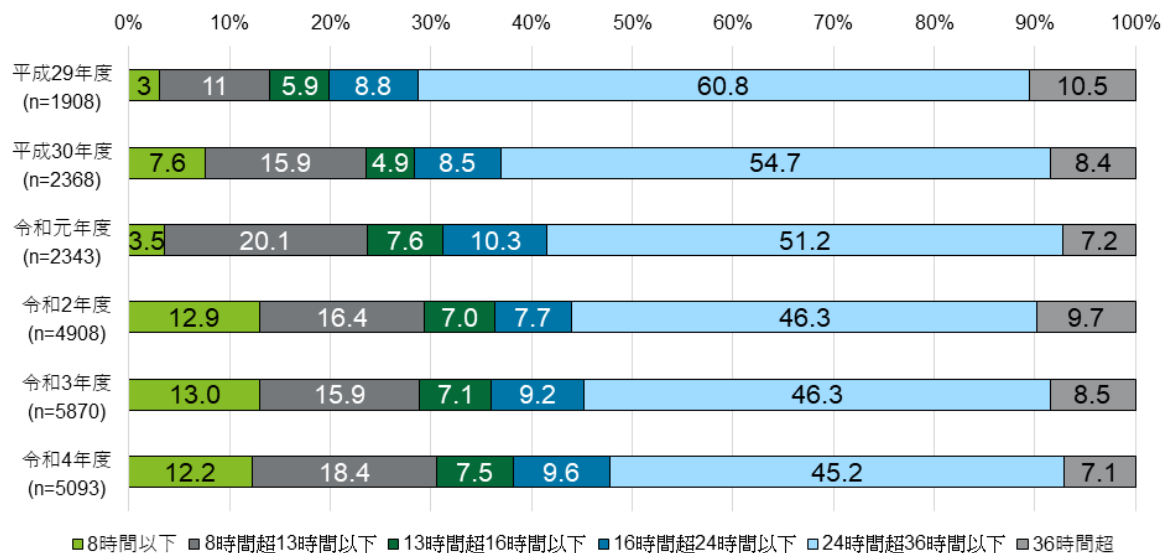


医師調査 37

問22. 主として勤務するご勤務先において、あなたの令和4年6月のある勤務日の勤務の開始から勤務の終了までの時間が最も長い時間(職場に最も長いた時間)について伺います。①当直(宿直・日直)時間を含む、勤務割上の最長拘束時間と②その時の実際の労働時間数(休憩を除く、宿直・日直時における勤務時間を含む)を教えてください。(数字を入力)

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」(45.2%)が最多で、「8時間超13時間以下」(18.4%)が続く。
- ▶ 平成29年度以降、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。

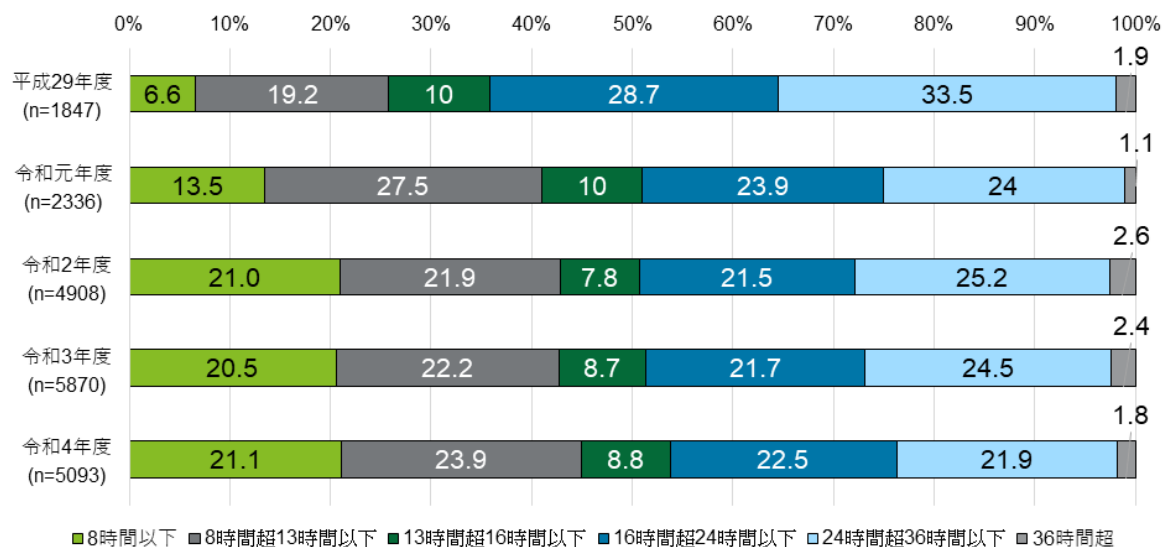


医師調査 38

問22. 主として勤務するご勤務先において、あなたの令和4年6月のある勤務日の勤務の開始から勤務の終了までの時間が最も長い時間(職場に最も長いた時間)について伺います。①当直(宿直・日直)時間を含む、勤務割上の最長拘束時間と②その時の実際の労働時間数(休憩を除く、宿直・日直時における勤務時間を含む)を教えてください。(数字を入力)

実際の労働時間数(休憩を除く、宿直・日直時における勤務時間含む)

- ▶ 実際の労働時間のうち、「8時間超13時間以下」(23.9%)が最も多く、次いで、「16時間超24時間以下」(22.5%)となっている。
- ▶ 令和2年度以降、大きな変化はみられない。

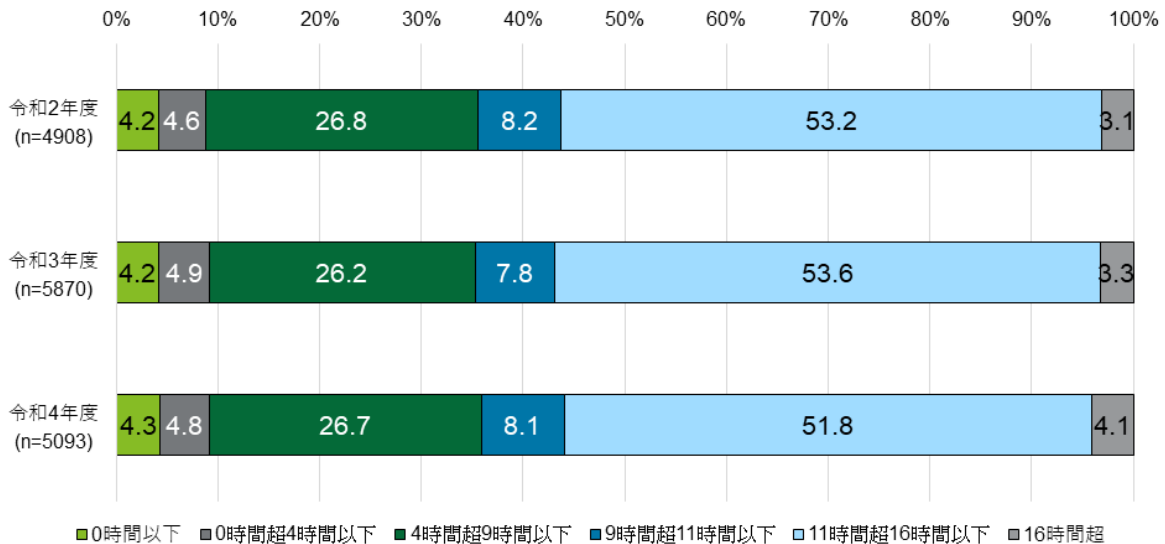


医師調査 39

問23. 主として勤務するご勤務先において、あなたの令和4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51.8%が最も多く、次いで「4時間超9時間以下」(26.7%)となっている。



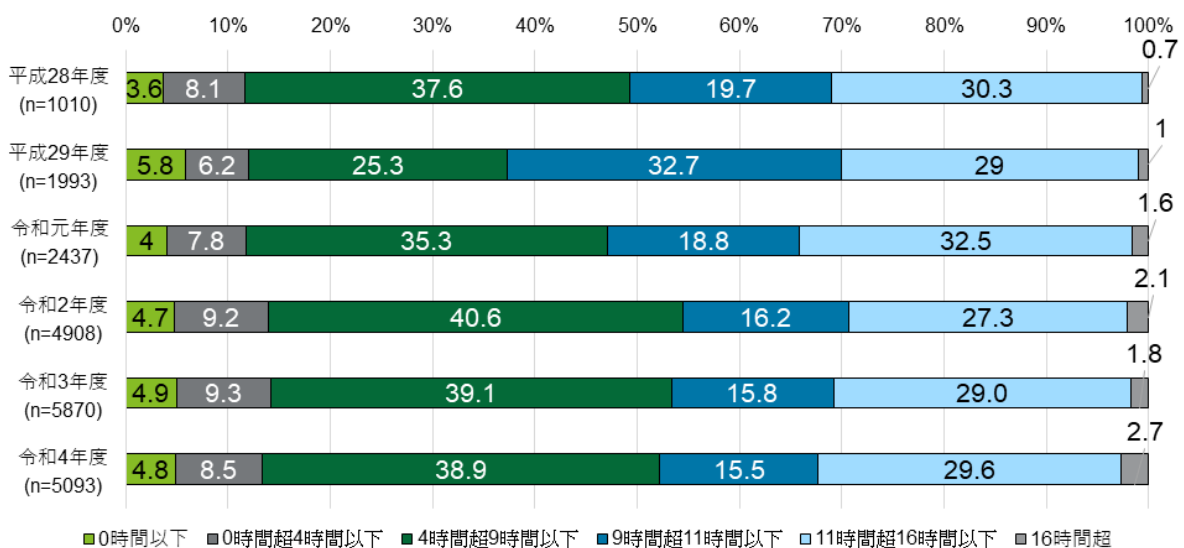
医師調査 40

問23. 主として勤務するご勤務先において、あなたの令和4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38.9%で最も高く、次いで「11時間超16時間以下」(29.6%)となっている。

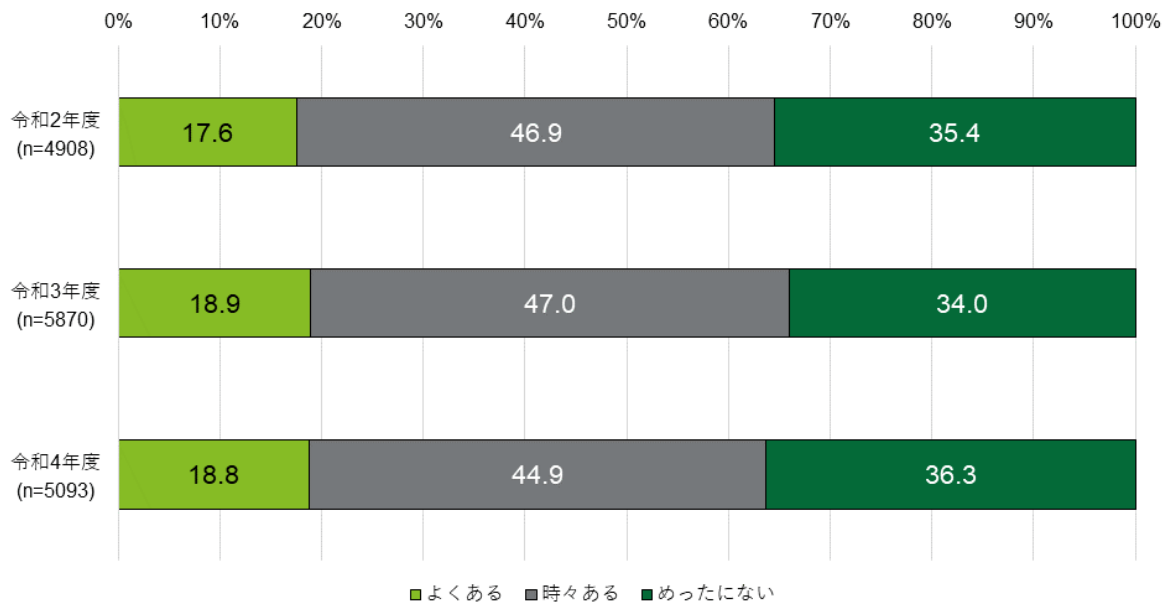
▶ 令和2年度以降、大きな変化はみられない。



医師調査 41

問23-1. 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)

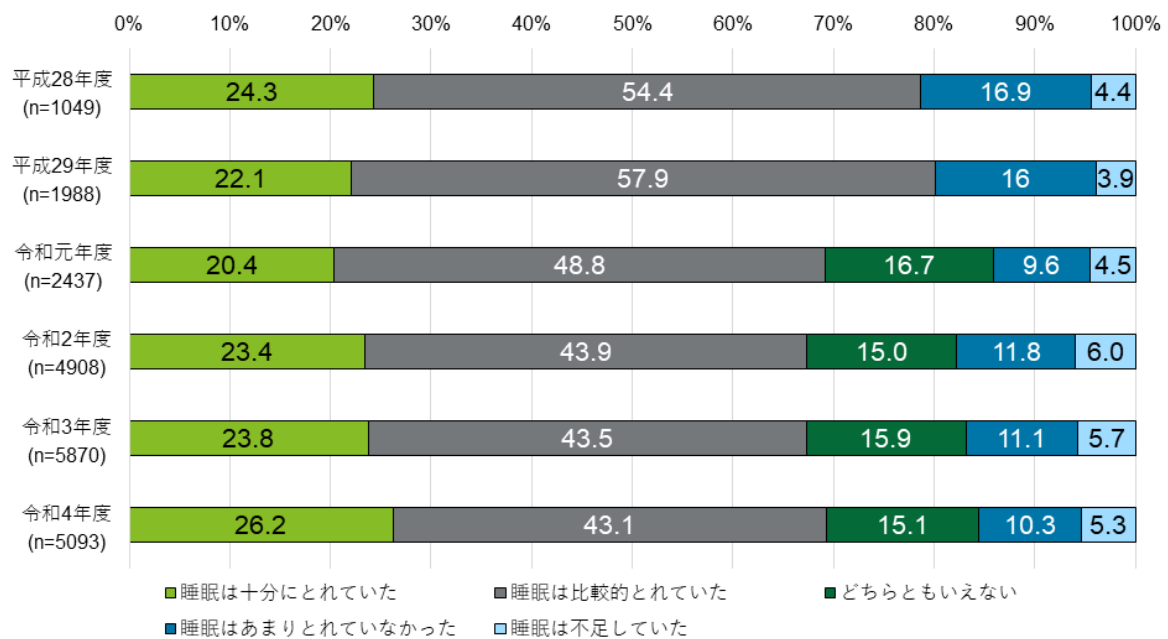
➤ 勤務日の勤務終了から次の勤務開始までの時間が最も短い時間の頻度について、多い順で「時々ある」(44.9%)、「めったにない」(36.3%)、「よくある」(18.8%)であった。



医師調査 42

問24. あなたのこの1か月間の睡眠の状況について教えてください。(該当するもの1つにチェックをしてください)

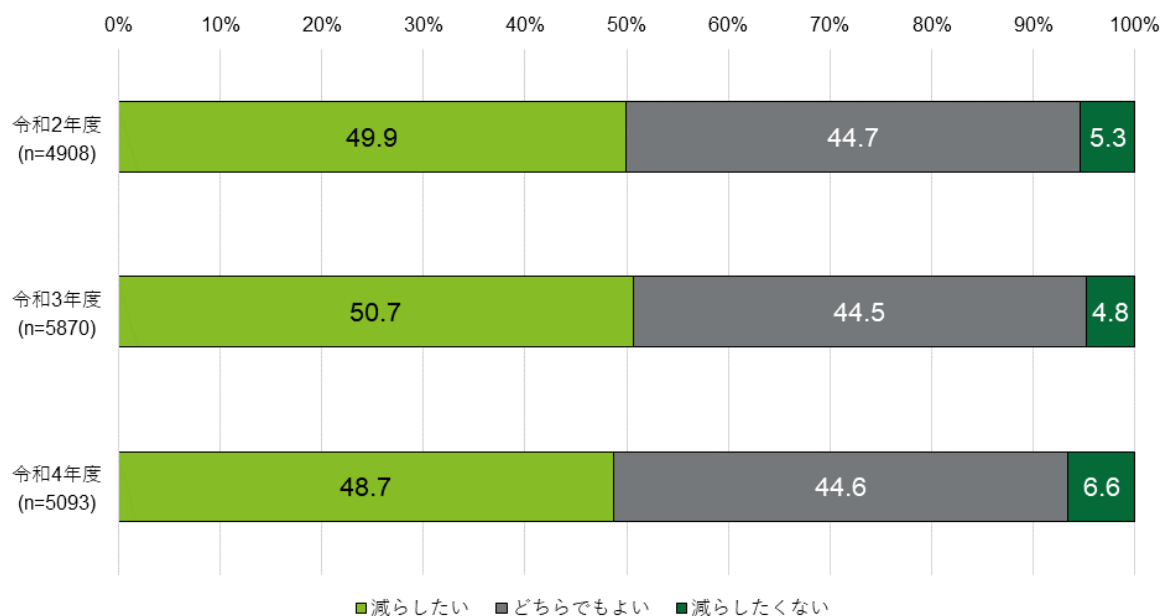
➤ 直近1か月の睡眠状況について、「睡眠は比較的とれていた」(43.1%)が最も多く、次いで「睡眠は十分にとれていた」(26.2%)、「どちらともいえない」(15.1%)が続く。



医師調査 43

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

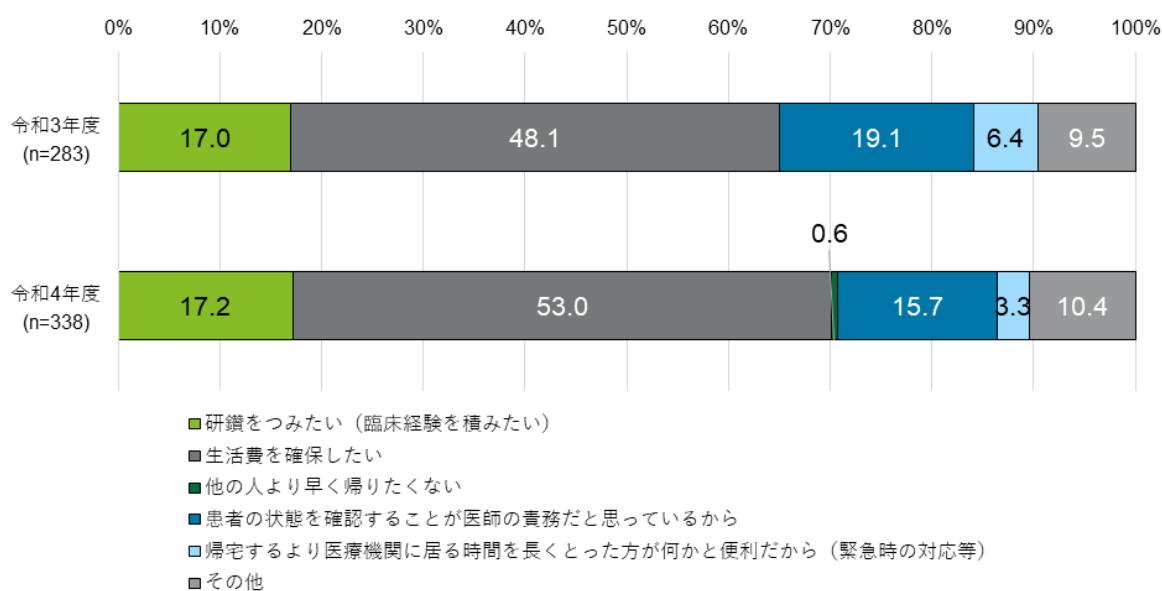
▶ 労働時間の削減希望について、「減らしたい」と回答した割合が48.7%、「どちらでもよい」と回答した割合が44.6%、「減らしたくない」と回答した割合が6.6%であった。



医師調査 44

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

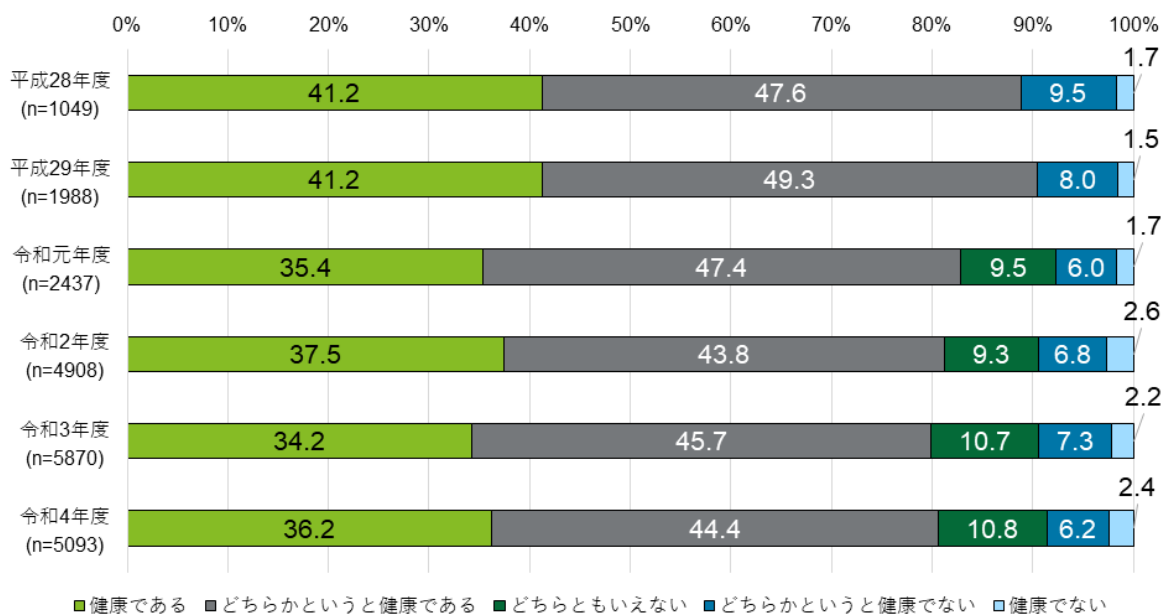
▶ 時間外労働時間を減らしたくない理由のうち、「生活費を確保したい」と回答した割合が53.0%と最も多く、次いで「研鑽をつみたい」(17.2%)、「患者の状態を確認することが医師の責務だと思っているから」(15.7%)と続く。



医師調査 45

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

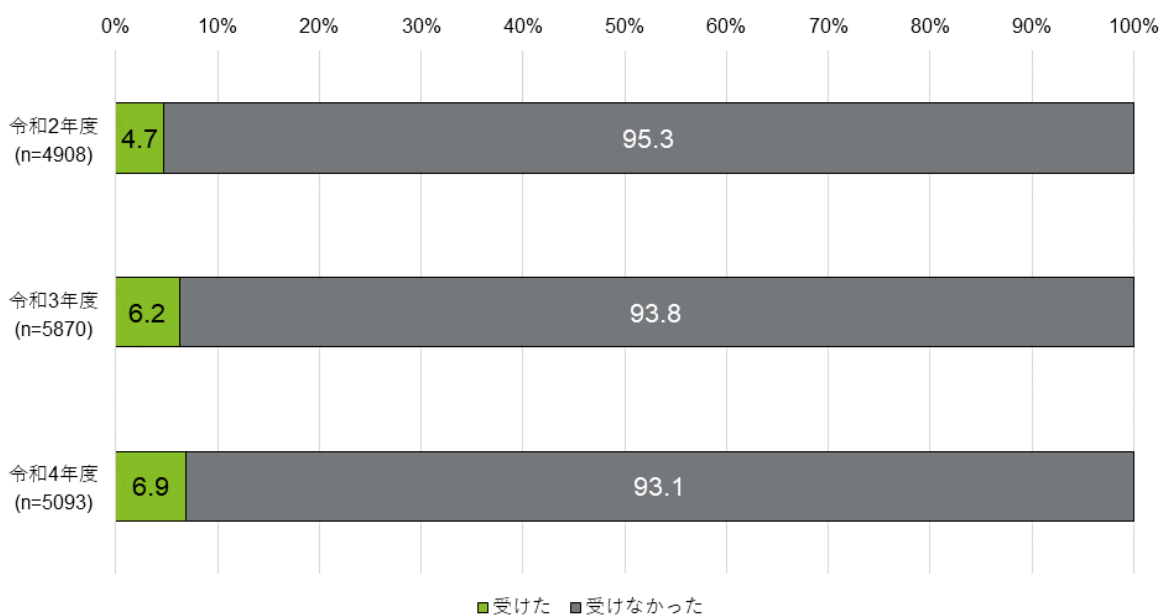
➤ 現在の健康状況について「健康である」と「どちらかという健康である」と回答している割合は、令和元年度以降、大きな変化は見られない。



医師調査 46

問27. あなたは令和3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)

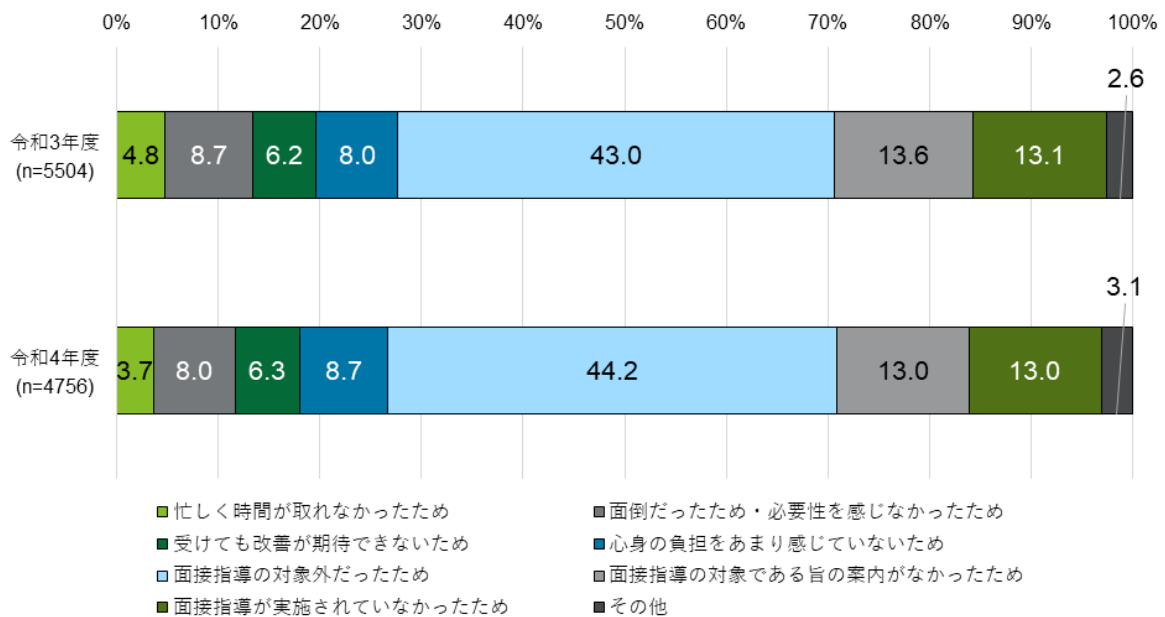
➤ 長時間労働にかかる医師による面接指導の受診有無について、「受けなかった」と回答した割合が93.1%であった。
 ➤ 過去調査と比較すると、「受けた」と回答する割合が微増している。



医師調査 47

問27-1. 2. を回答した場合、“受けなかった”理由を教えてください。(最も当てはまるもの1つにチェックをしてください)

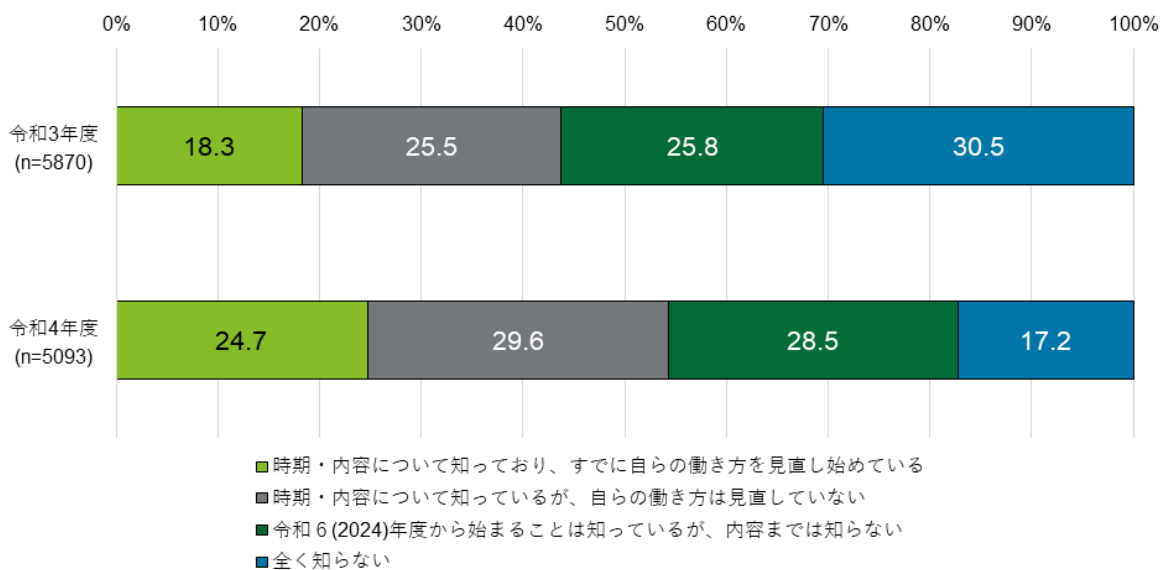
▶ 長時間労働にかかる医師による面接指導を受けなかった理由について、「面接指導の対象外だったため」が44.2%であり、「面接指導の対象である旨の案内がなかったため」および「面接指導が実施されていなかったため」が13.0%であった。



医師調査 48

問28. 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)

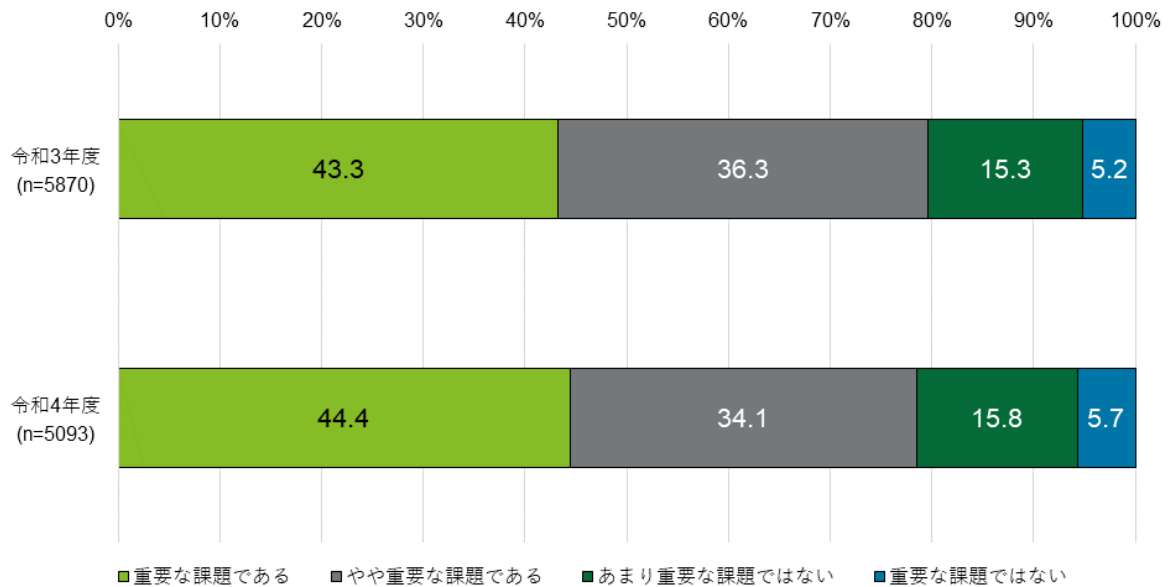
▶ 勤務医に対しての時間外労働上限規制の内容について、「時期・内容について知っているが、自らの働き方は見直していない」(29.6%)が最多で、「令和6(2024)年度から始まることは知っているが、内容までは知らない」(28.5%)、「時期・内容について知っており、すでに自らの働き方を見直し始めている」(24.7%)が続く。
▶ 令和3年度調査と比較すると「全く知らない」の割合は30.5%から17.2%に減少し、「時期・内容について知っており、すでに自らの働き方を見直し始めている」の割合は18.3%から24.7%に増加している。



医師調査 49

問29. 勤務環境の改善に関するあなた自身の現状認識として、当てはまるものを教えてください。(該当するもの1つにチェックをしてください)

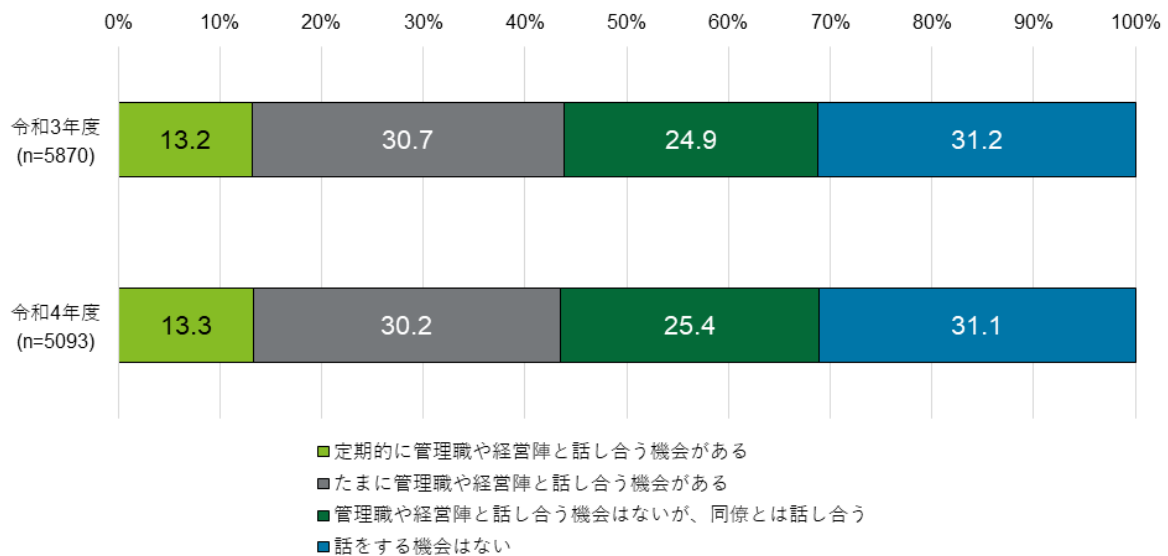
➤ 勤務環境の改善に関する現状認識について、「重要な課題である」が44.4%、「やや重要な課題である」が34.1%であり、80%近くの医師が勤務環境の改善の重要性を認識している。



医師調査 50

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

➤ 勤務先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」(31.1%)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30.2%、「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25.4%と続く。



医師調査 51

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

労働時間管理

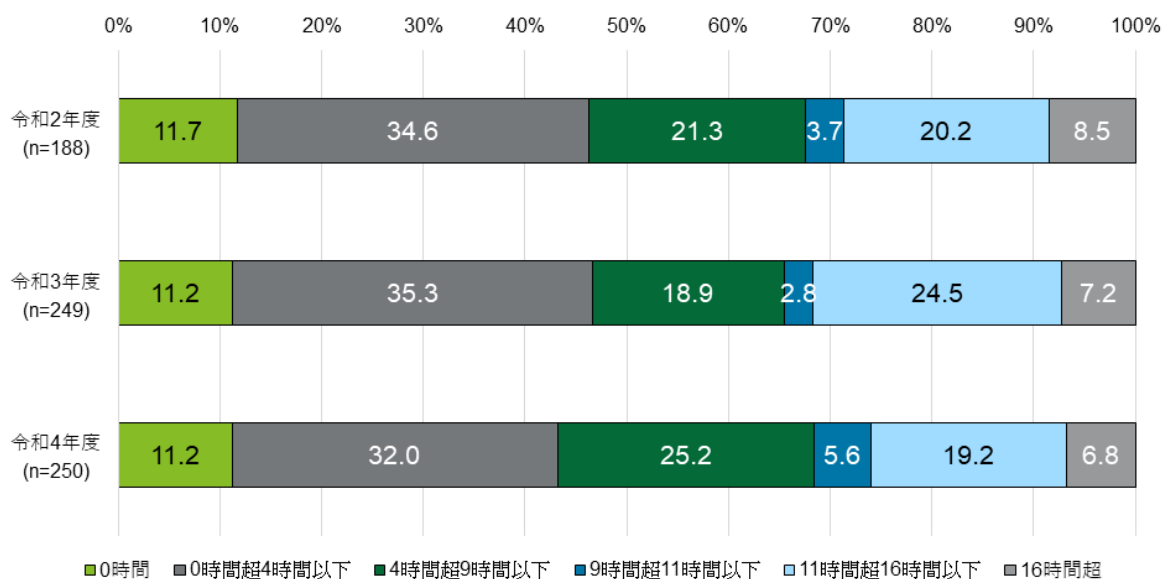
- 働き方・休み方改善に関する取組のうち、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している」(70.5%/27.0%)である。高く評価されている取組は、いずれも昨年度と同様の結果である。
- 取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も低いものは、「勤務間インターバル制度を導入している」(4.9%/1.1%)である。

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
時間外労働時間の削減に取り組んでいる	58.2	15.6
1回当たりの最長勤務時間の削減に取り組んでいる	38.1	8.9
年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している	70.5	27.0
夜勤負担の軽減(夜勤明けの早帰りの推進、夜勤者の配置人数の見直し、夜勤回数の制限、仮眠時間の確保等)を行っている	37.1	11.0
夜勤専従者への配慮(夜勤の時間・回数の制限等)を行っている	27.8	6.7
夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している	27.7	6.8
労働時間設定改善に関する労使間の話し合いの機会を設けている	20.3	3.9
勤務間インターバル制度を導入している	4.9	1.1

医師調査 52

8. 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」(32.0%)、「4時間超9時間以下」(25.2%)、「11時間超16時間以下」(19.2%)、「0時間」(11.2%)となっている。



医師調査 53

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

勤務負担軽減

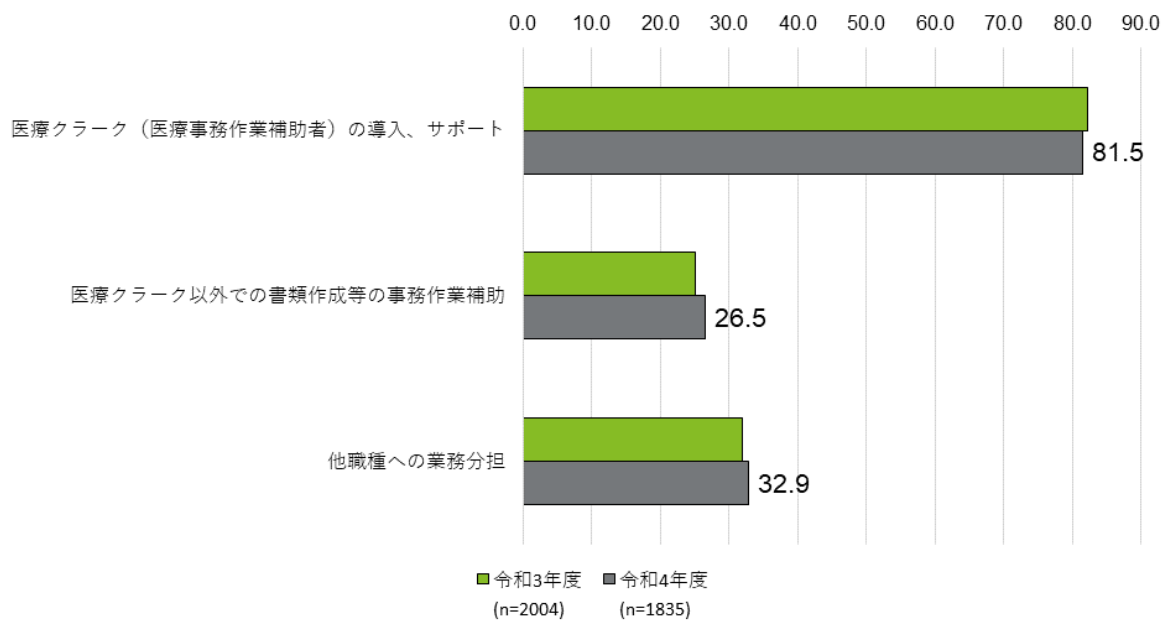
- ▶ 勤務負担軽減に関する取組のうち、取り組んでいる割合が最も高いものは、「補助職（医師事務作業補助者、看護補助者等）を配置している」(56.2%)で、効果が高いと評価できる割合が最も高いものも同様の取組(24.6%)である。
- ▶ 取り組んでいる割合/効果が高いと評価できる割合が最も低いものは、「テレワーク・在宅勤務の制度を整備している」(7.3%/1.7%)である。

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
補助職（医師事務作業補助者、看護補助者等）を配置している	56.2	24.6
正職員について多様な勤務形態（短時間勤務、短日勤務、交代制勤務、変形労働制、フレックスタイム制など）を活用している	28.6	8.7
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）	43.6	16.6
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	35.5	10.5
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	36.0	11.9
電子カルテやタブレット端末等のICT、IOT技術を活用した業務効率化・省力化に取り組んでいる	34.6	9.4
タスクシェアによる負担軽減を図っている	19.4	6.0
地域の医療機関との連携（オープンシステム、外来機能の分担等）を推進している	18.1	3.6
テレワーク・在宅勤務の制度を整備している	7.3	1.7

医師調査 54

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

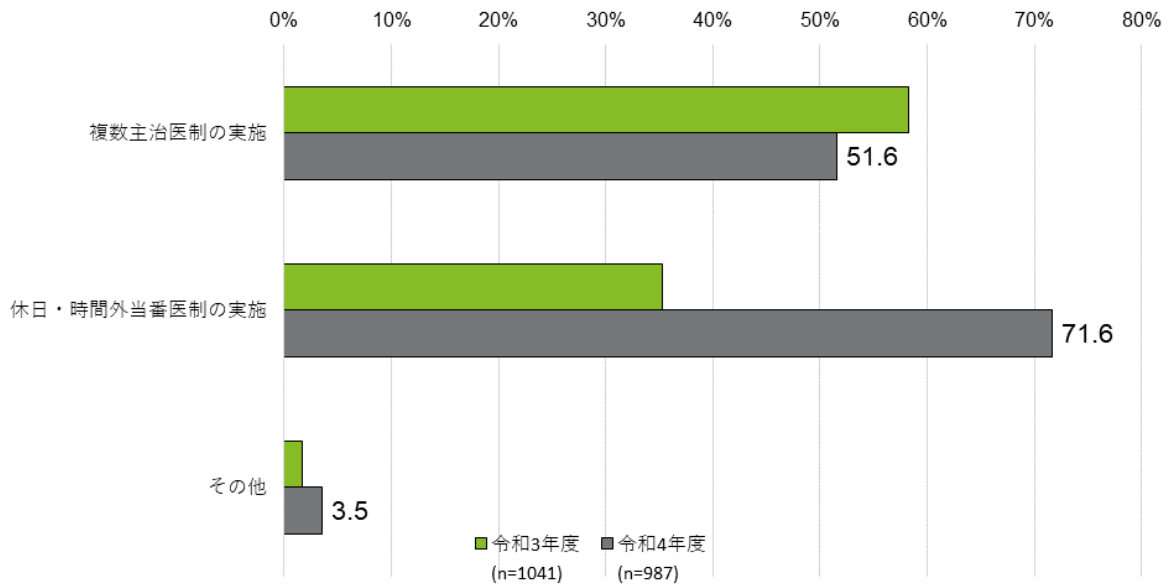
- ▶ タスクシフトの内容は、「医療クラーク(医療事務作業補助者)の導入」(81.5%)が最も多く、続いて、「他職種への業務分担」(32.9%)、「医療クラーク以外での書類作成等の事務作業補助」(26.5%)となっている。



医師調査 55

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

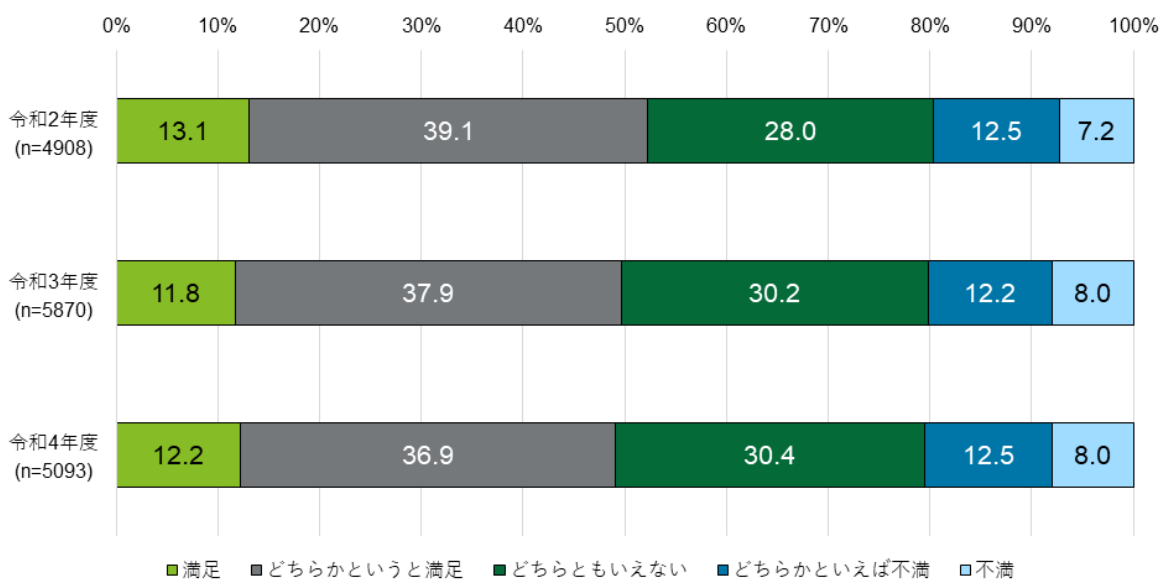
- ▶ タスクシェアの内容は、「休日・時間外当番医制の実施」(71.6%)が最も多く、「複数主治医制の実施」(51.6%)が続く。
- ▶ 令和3年度以降、「休日・時間外当番医制の実施」の割合が高くなっている。



医師調査 56

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

- ▶ 働き方全般に関する満足度について、「どちらかという満足」(36.9%)が最も多く、次いで「どちらともいえない」(30.4%)、「どちらかといえば不満」(12.5%)となっている。



医師調査 57

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

職員の健康支援

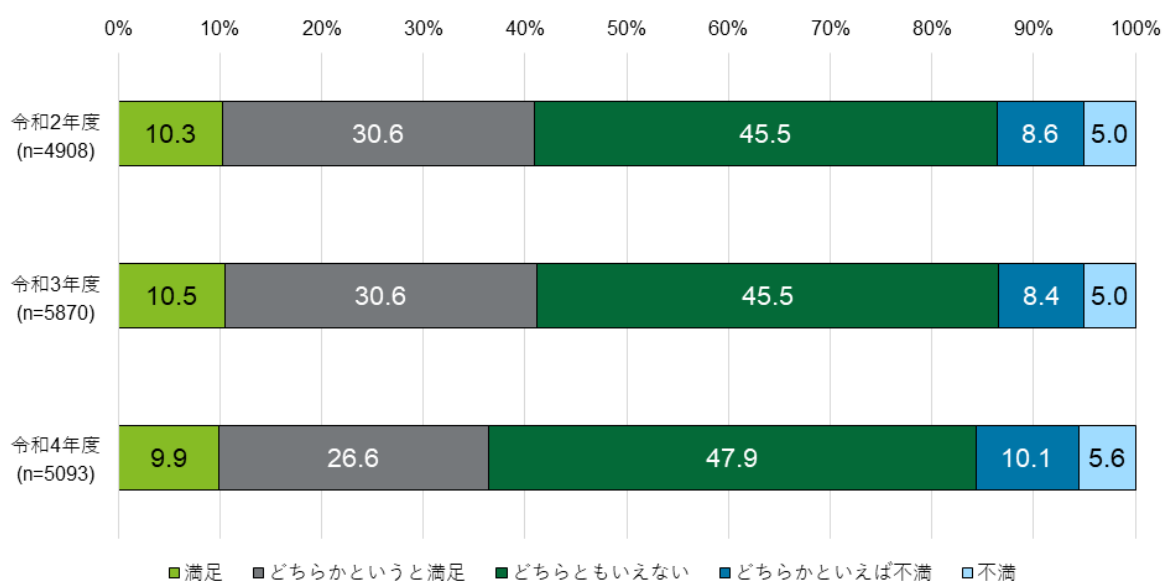
- ▶ 職員の健康支援に関する取組のうち、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「職員の健康教育や身体的健康対策(生活習慣病対策等)に取り組んでいる」(47.0%/9.0%)である。昨年度と同様に高く評価されている。
- ▶ 取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も低いものは、「病気休職者向けの職場復帰支援プログラム(リワークプログラム等)」(11.6%/2.3%)である。

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
職員の健康教育や身体的健康対策(生活習慣病対策等)に取り組んでいる	47.0	9.0
職員のメンタルヘルス教育研修を実施している	36.3	5.0
「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	21.6	3.5
腰痛対策や眼精疲労対策等に関する作業管理・作業環境管理に取り組んでいる	13.0	2.5
産業医を選任し、職員に周知している	30.3	5.0
病気休職者向けの職場復帰支援プログラム(リワークプログラム等)	R4年度新規設問 11.6	2.3

医師調査 58

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

- ▶ 健康支援に関する満足度について、「どちらともいえない」(47.9%)が最も多く、次いで「どちらかという満足」(26.6%)、「どちらかといえば不満」(10.1%)となっている。



医師調査 59

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

仕事と子育て・介護等の両立支援

- ▶ 仕事と子育て・介護等の両立支援の取組のうち、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「院内保育所や提携保育所等を整備している」(43.0%/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」(7.9%)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」「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」(ともに1.6%)である。(「その他」を除く)

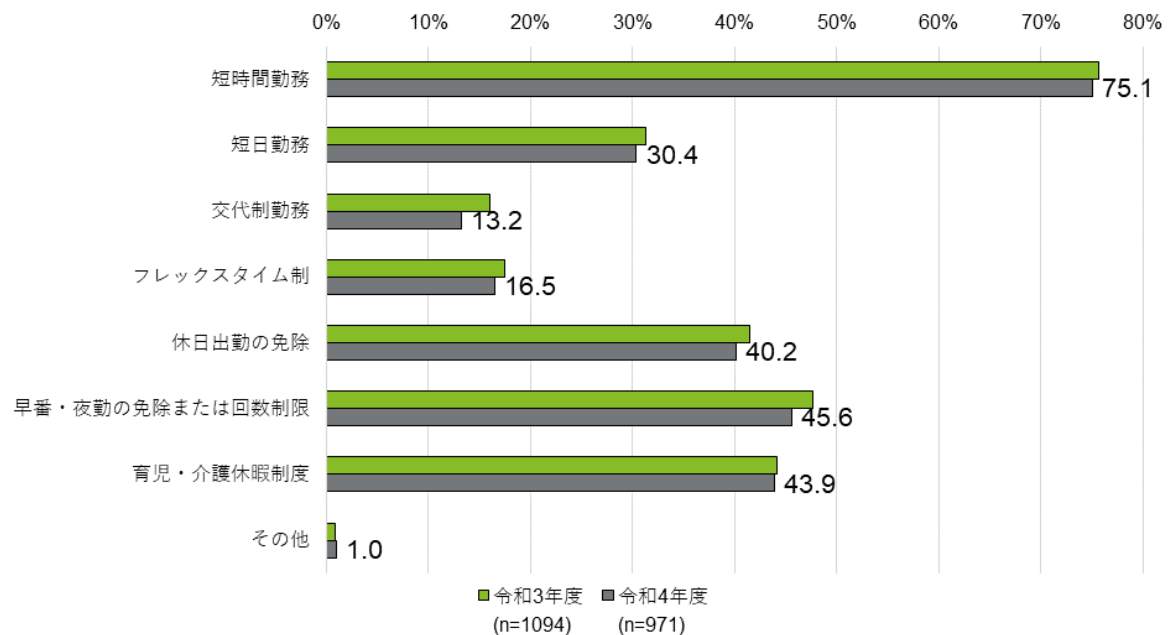
	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
男性職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけている	16.8	2.8
法定以上の育児休業制度、子の看護休暇制度(男性職員・女性職員ともに対象)を導入している	20.0	4.4
院内保育所や提携保育所等を整備している	43.0	14.5
保育サービス(病児保育や夜間預かり保育等)を実施している	22.1	6.3
院内や近隣に学童保育を整備している	13.6	3.2
学童期の子どもを有する職員に対する支援制度を設けている	11.5	2.4
本人の希望に応じて、子育て中の医師の当直を免除している	38.6	12.4
介護短時間勤務制度を導入している	11.1	1.9
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	9.2	1.6
法定以上の子育て・介護中の職員に対する夜勤・時間外労働免除(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	11.7	3.0
子育て・介護等を行っている職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度を整備している	19.1	5.8
保育・介護サービス利用料の補助制度(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	7.9	1.7
子育て・介護その他の事情により退職した職員に対する再雇用の制度を設けている	10.8	2.2
子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスに関する相談窓口の設置や専門スタッフの配置を行っている	8.4	1.6
その他の子育て・介護との両立支援の制度・取組(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	3.5	0.7
治療との両立支援の制度・取組を実施している	10.5	2.2

R4年度新規設問

医師調査 60

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

- ▶ 子育て・介護等の両立支援のために整備している雇用形態や勤務形態は、「短時間勤務」が75.1%と最も多く、「早番・夜勤の免除または回数制限」(45.6%)、「育児・介護休暇制度」(43.9%)、「休日出勤の免除」(40.2%)と続く。



医師調査 61

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

職員のいじめ・ハラスメント対策／風土・環境整備／人材の定着化

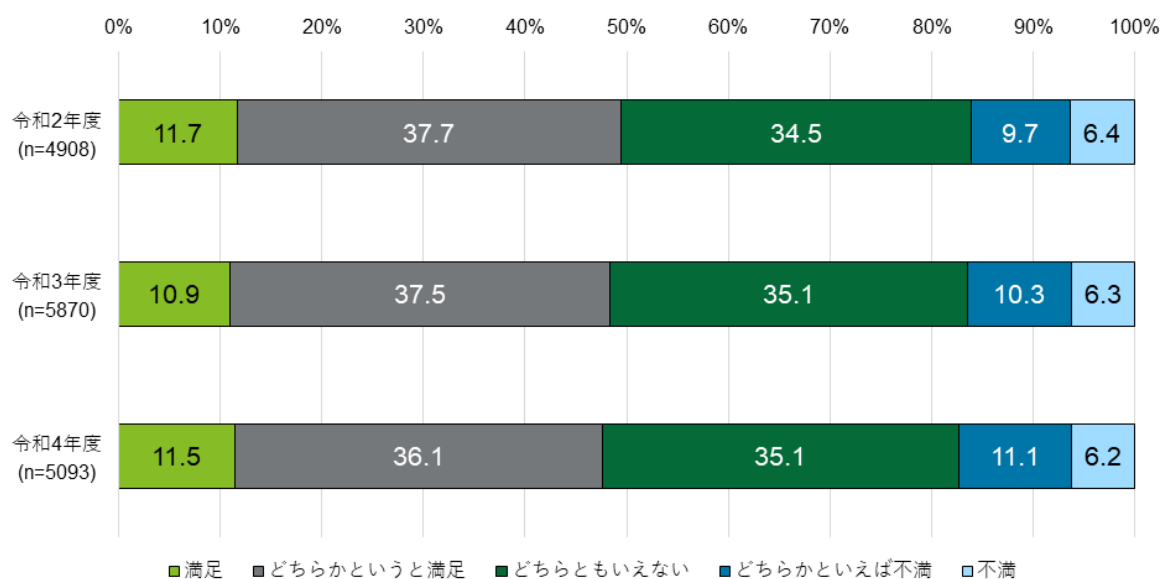
▶ 職員のいじめ・ハラスメント等対策においては、「職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している」(48.9%/7.1%)、風土・環境整備においては「職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している」(43.0%/9.3%)が多く取り組まれ評価されている。人材の定着化においては、「定期的に職員の希望を把握し、配置や業務面の配慮をしている」が多く取り組まれ(22.1%)、「複数主治医制を採用されている」が高く評価されている(5.7%)。

		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	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	48.9	7.1
	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	33.7	5.1
	職員の働く満足度の調査を行っている	32.7	4.4
風土・環境整備	職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している	43.0	9.3
	職員の地域活動への支援(ボランティア活動支援等)を実施している	10.5	1.7
人材の定着化	定期的に職員の希望を把握し、配置や業務面の配慮をしている	22.1	4.5
	複数主治医制を採用している	20.8	5.7

医師調査 62

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

▶ 働きやすさに関する満足度について、「どちらかという満足」(36.1%)が最も多く、次いで「どちらともいえない」(35.1%)、「満足」(11.5%)となっている。



医師調査 63

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

キャリア形成支援／休業後のキャリア形成支援

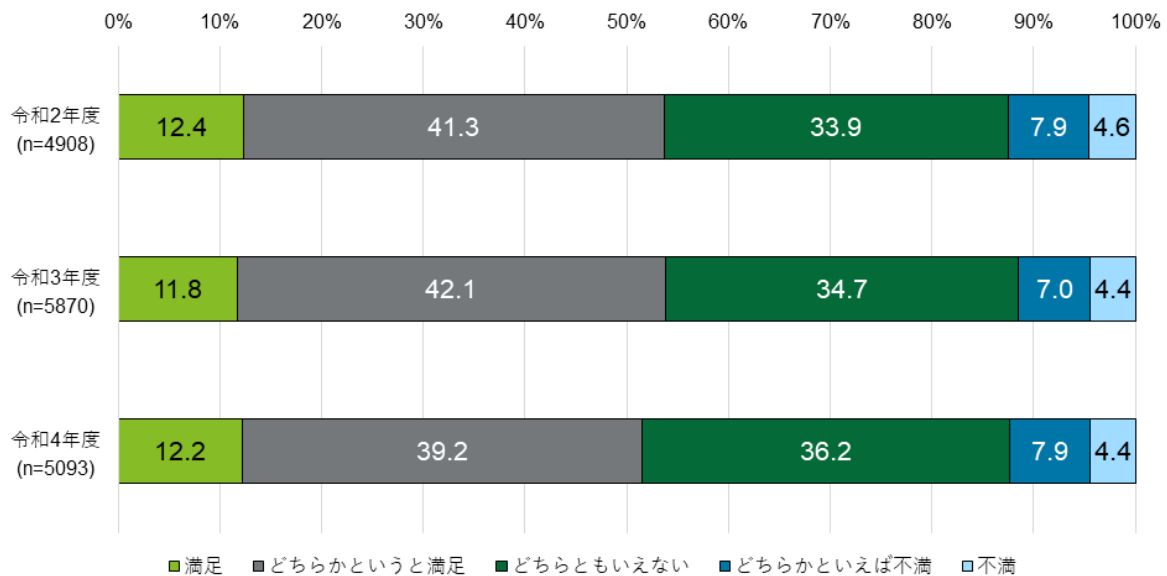
▶ キャリア形成支援においては、「学会への参加者に対し、勤務を免除する、通常勤務の時間を短くするなどの措置をとっている」(48.2%/14.6%)、休業後のキャリア形成支援においては、「復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている」が多く取り込まれ(16.5%)、「産休・育休復帰後のキャリア形成の支援(業務経験や研修等の機会の付与、産休・育休経験者による相談対応等)を行っている」が高く評価されている(3.1%)。

		取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
キャリア形成支援	施設外の研修への参加を支援している	42.4	12.2
	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	48.2	14.6
	すべての職員のキャリア形成支援のために研修や子育てとの両立支援等に関する相談窓口の設置、情報提供等が実施されている	10.4	2.2
	法人内での人事ローテーションが、キャリア形成支援の視点から適切に実施されている	8.5	1.8
	専門資格の取得を支援する制度を設けている	27.2	7.7
休業後のキャリア形成支援	産休・育休復帰後のキャリア形成の支援(業務経験や研修等の機会の付与、産休・育休経験者による相談対応等)を行っている	14.7	3.1
	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	16.5	3.0
	産休・育休中の職員の円滑な復職の支援(e-learning、実技実習、託児所を併設した勉強会等)を行っている	9.4	1.9

医師調査 64

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

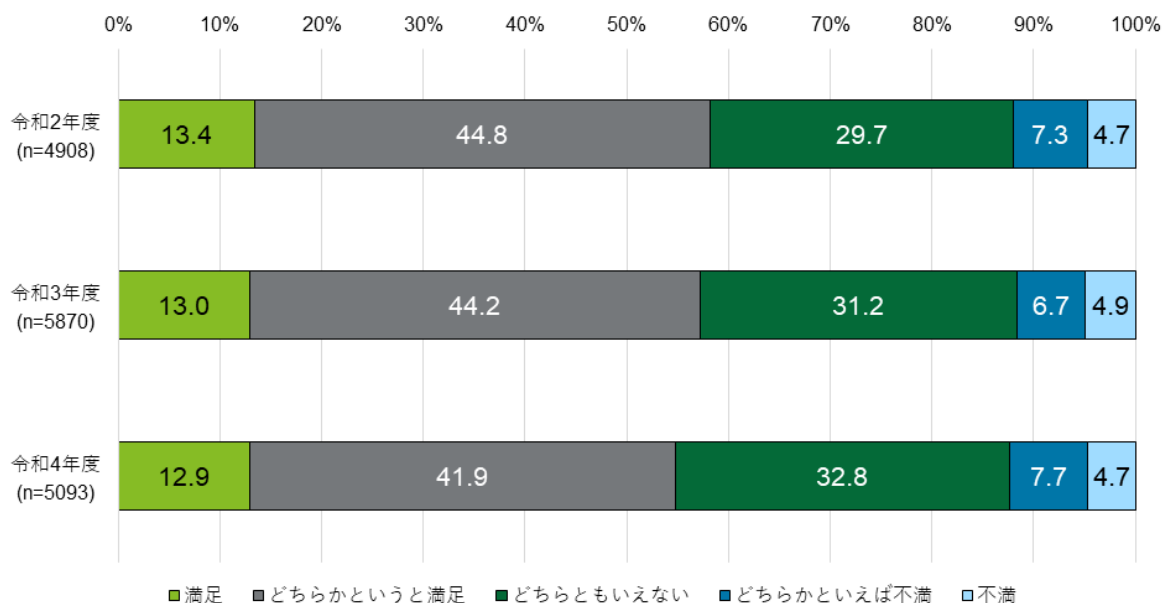
▶ 仕事の充実感・達成感に関する満足度について、「どちらかという満足」(39.2%)が最も多く、次いで「どちらかともいえない」(36.2%)となっている。



医師調査 65

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

▶ 働き甲斐全般に関する満足度について、「どちらかという満足」(41.9%)が最も多く、次いで「どちらかともいえない」(32.8%)となっている。



医師調査 66

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

その他

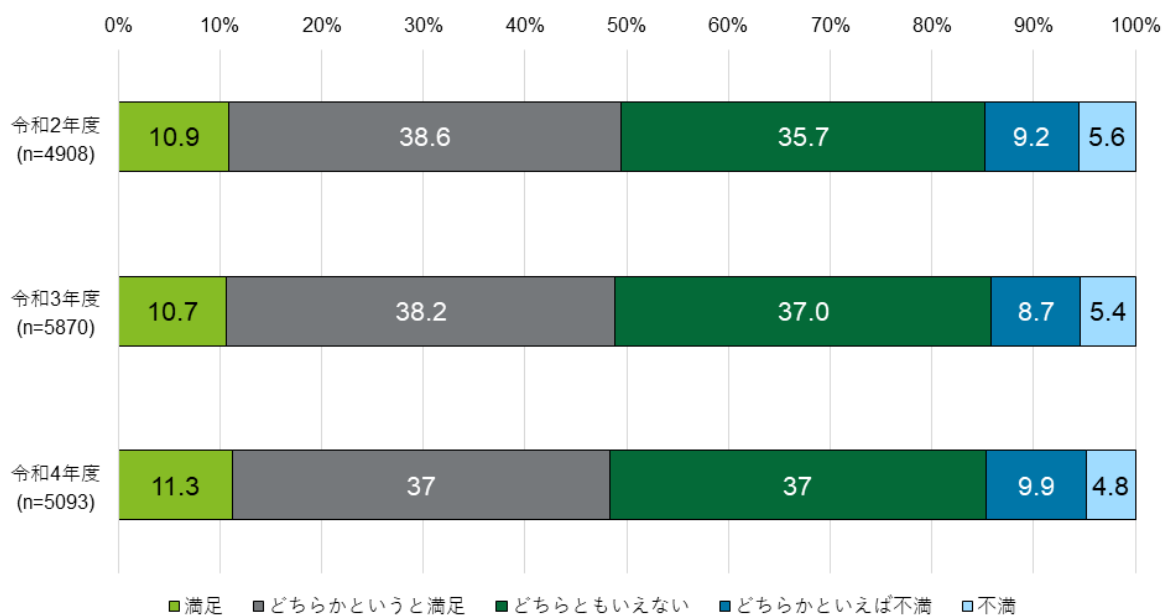
- ▶ その他の取組のうち、取り組んでいる割合が高いと評価できる割合が最も高いものは「患者満足度の調査を行っている」(48.9%)で、効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「通常診療時間外の病状説明は避けるなど患者家族に働き方改革の理解を求めている」(8.3%)である。
- ▶ 取り組んでいる割合が最も低く、効果が高いと評価されている割合が低いものは「子育て等により配慮を受ける職員とその他の職員の公平感に留意した適切な業務分担や処遇となっている」(16.1%/2.9%)である。(「その他」を除く)

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
患者満足度の調査を行っている	48.9	7.2
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	16.1	2.9
定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	31.3	7.6
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	20.4	4.6
通常診療時間外の病状説明は避けるなど患者家族に働き方改革の理解を求めている	29.4	8.3
その他	0.8	0.2

医師調査 67

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

➤ 勤務環境に関する満足度について、「どちらかという満足」、「どちらともいえない」が最も多く(ともに37%)、次いで「満足」(11.3%)となっている。



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年未満からの回答が20%超を占めている(参照: 7)
- ✓ 令和2年度以降、「3交代制(変則含む)」の割合は減少傾向である。(参照: 5)

<労働時間・働き方>

- ✓ 月平均時間外労働時間は、「45時間以下」が約8割を占めており、昨年度と比較して大きな変化はない。(参照: 16)
- ✓ 労働時間の管理方法は、「タイムレコーダー等の客観的な情報の活用による管理」が約7割を占める。具体的な管理方法については、昨年度より「タイムレコーダー・タイムカード」の割合が減少し、「ICカード」「電子カルテなどのログ」「勤怠管理システム」の割合が増加している。(参照: 14,15)
- ✓ 1か月の夜勤回数は、3交代制、2交代制とも「5~8回」が最多であり、過去調査と比較して、大きな変化はみられない。1か月の総夜勤時間の平均は72.5時間である。(参照: 32,34)
- ✓ 勤務間最短時間は、過去調査と比較して大きな変化はみられない。(参照: 39,40)

<休日・休暇>

- ✓ 年次有給休暇の取得日数について、年5日取得義務化以降、「5~8日」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)

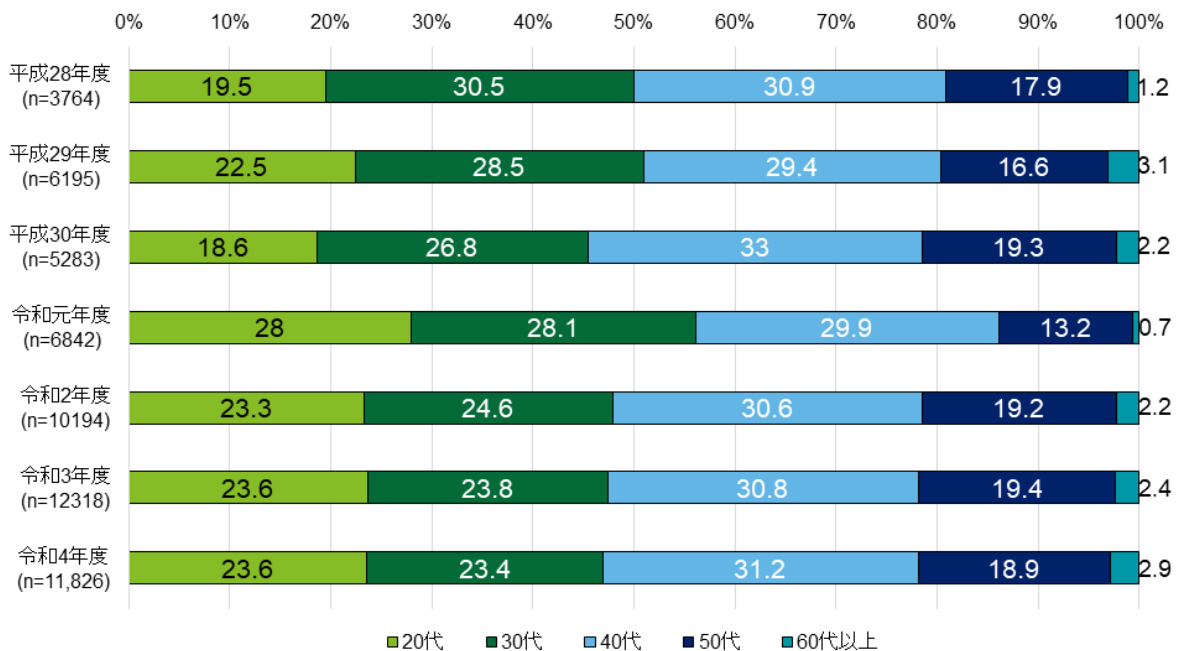
<健康状態>

- ✓ 現在の健康状況は、令和元年度以降大きな変化はみられない。睡眠の状況も令和2年度以降大きな変化はみられない。(参照: 42,45)

看護職調査 1

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

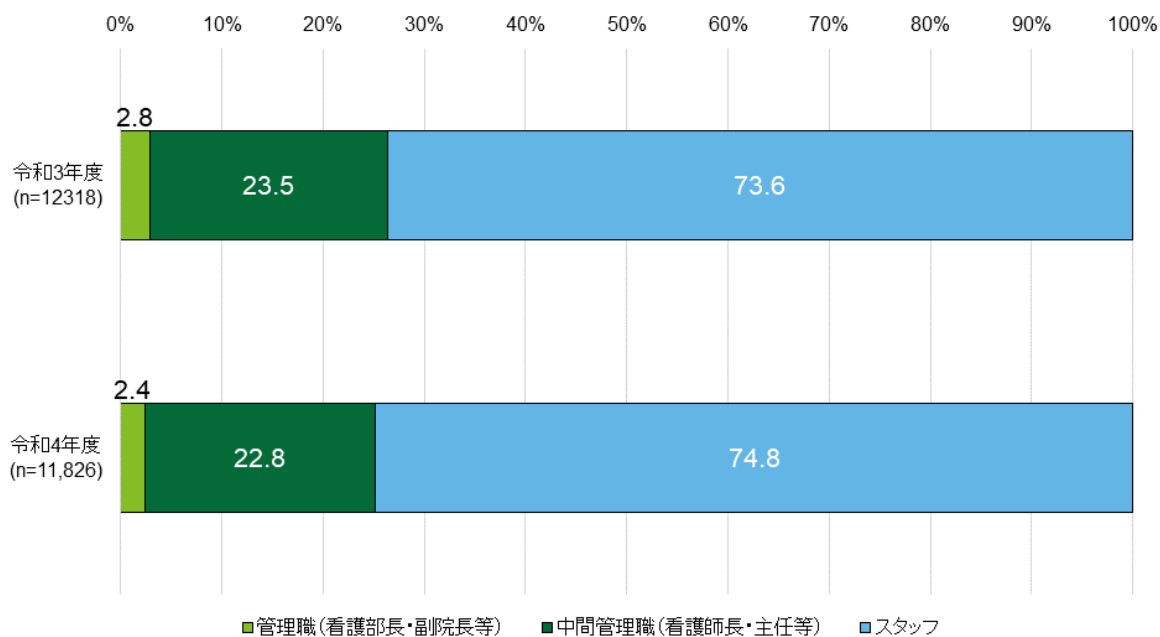
▶ 「40代」からの回答が31.2%と最も多く、次いで「20代」(23.6%)、「30代」(23.4%)となっている。



看護職調査 2

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

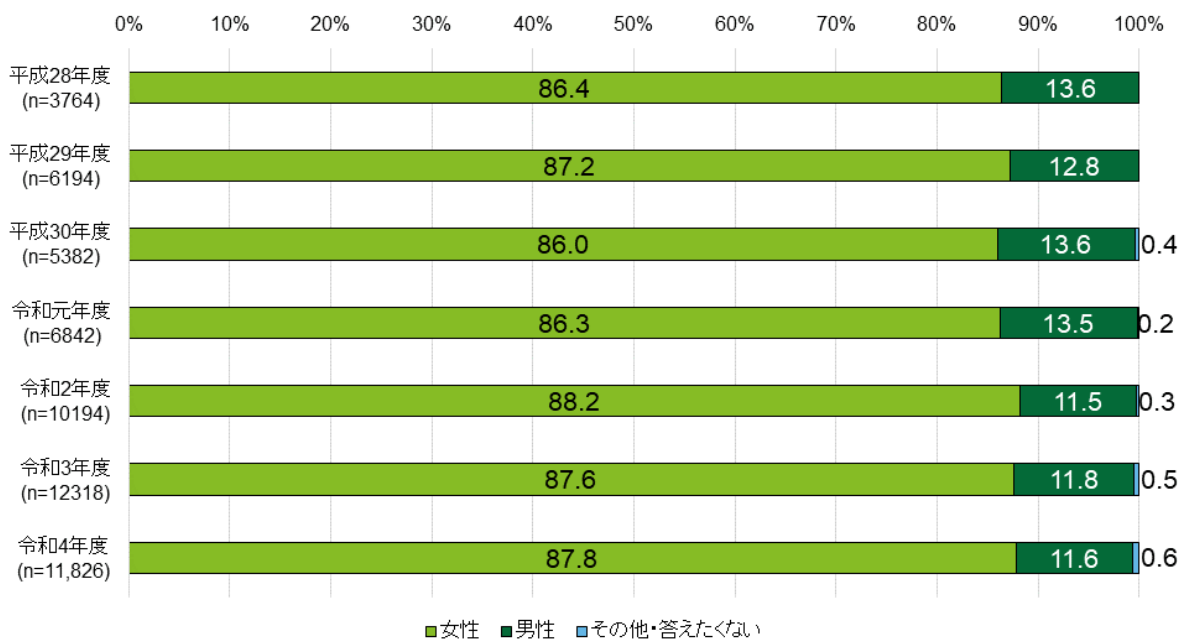
▶ 「スタッフ」からの回答が74.8%と最も多く、次いで「中間管理職(看護師長・主任等)」(22.8%)、「管理職(看護部長・副院長等)」(2.4%)となっている。



看護職調査 3

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

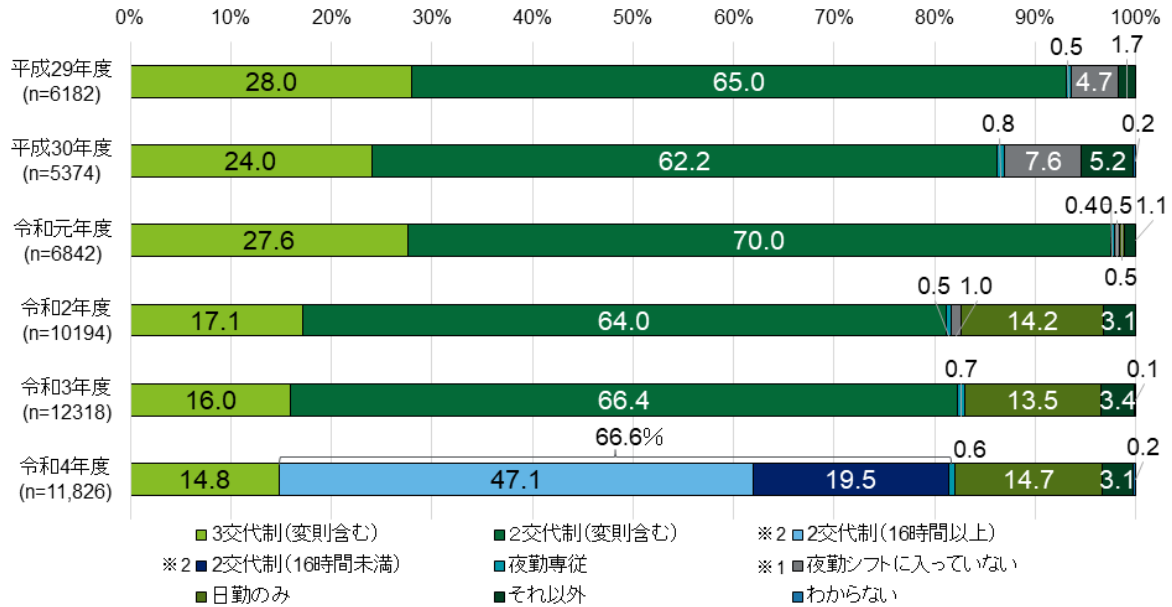
▶ 「女性」からの回答が87.8%、「男性」からの回答が11.6%、「その他・答えたくない」の回答が0.6%である。



看護職調査 4

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

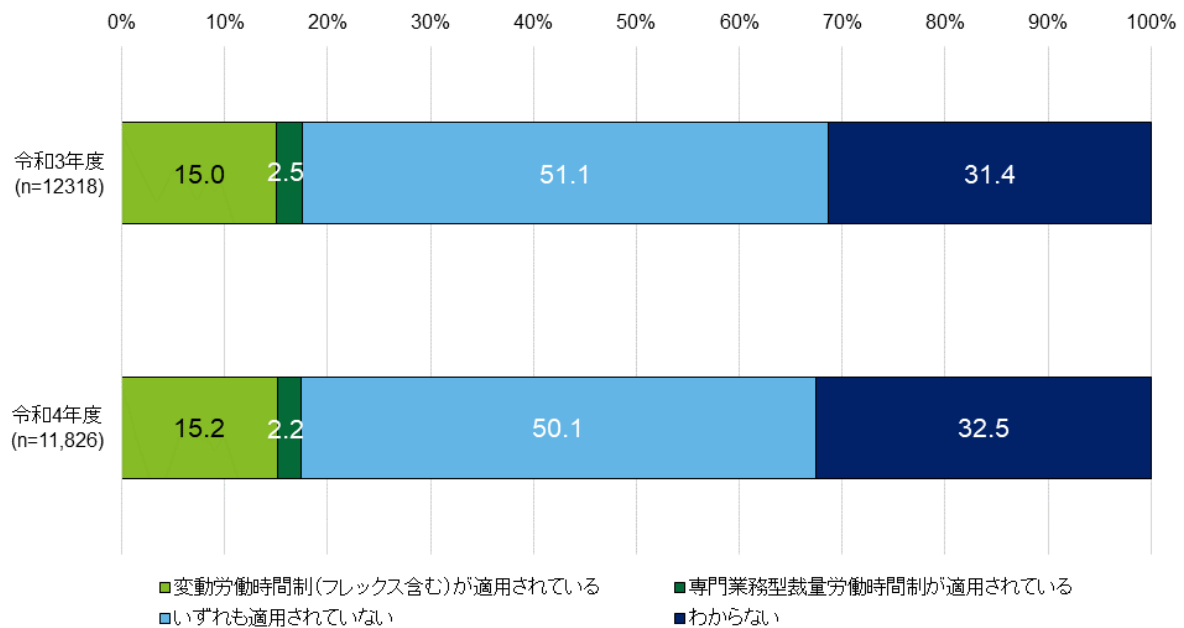
- ▶ 「2交代制(16時間以上)」(47.1%)が最も多く、次いで「2交代制(16時間未満)」(19.5%)、「3交代制(変則含む)」(14.8%)となっている。
- ▶ 令和2年度以降、「3交代制(変則含む)」の割合は減少傾向である。



看護職調査 5

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

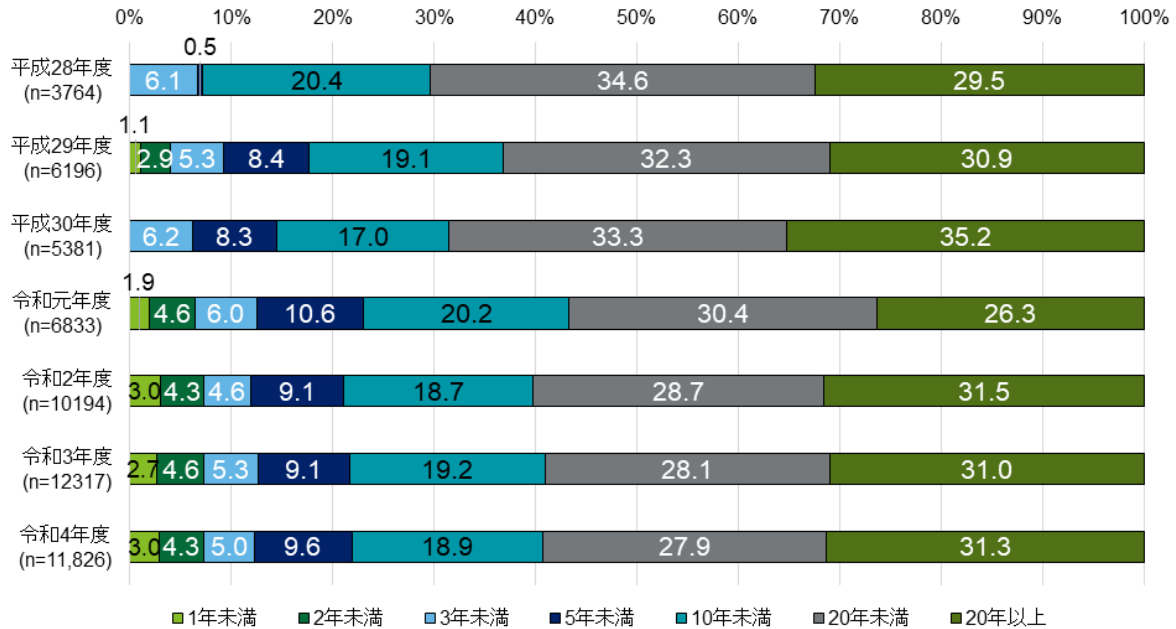
- ▶ 変形労働時間制について、「いずれも適用されていない」(50.1%)が最も多く、適用されている場合は「変形労働時間制(フレックス含む)が適用されている」(15.2%)が多い。



看護職調査 6

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

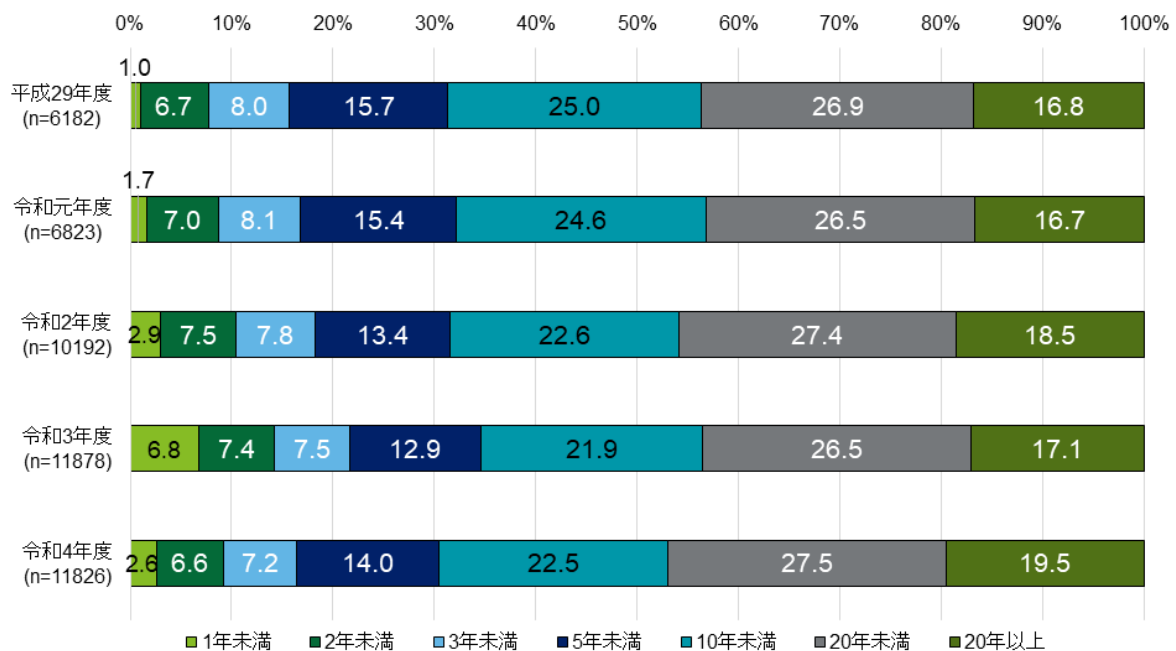
- 通算経験年数について、「20年以上」(31.3%)が最も多く、次いで「20年未満」(27.9%)、「10年未満」(18.9%)となっている。
- 令和元年度以降、キャリア年数5年未満からの回答が20%超を占めている(令和2年度以降、調査方法をWEB調査としてスマートフォン等から回答できる仕様としたことも影響がある可能性がある)



看護職調査 7

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

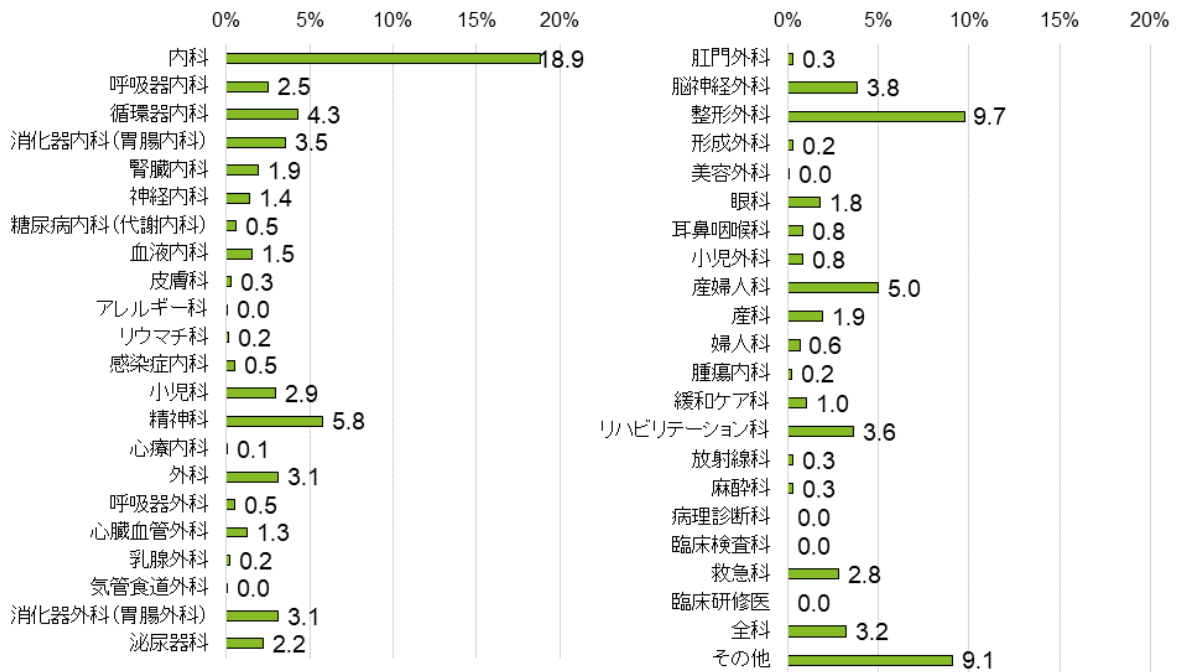
- 現医療機関における勤務年数は、「20年未満」(27.5%)が最も多く、次いで「10年未満」(22.5%)となっている。
- 令和4年度は、昨年度より3年未満の割合が減少している。



看護職調査 8

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

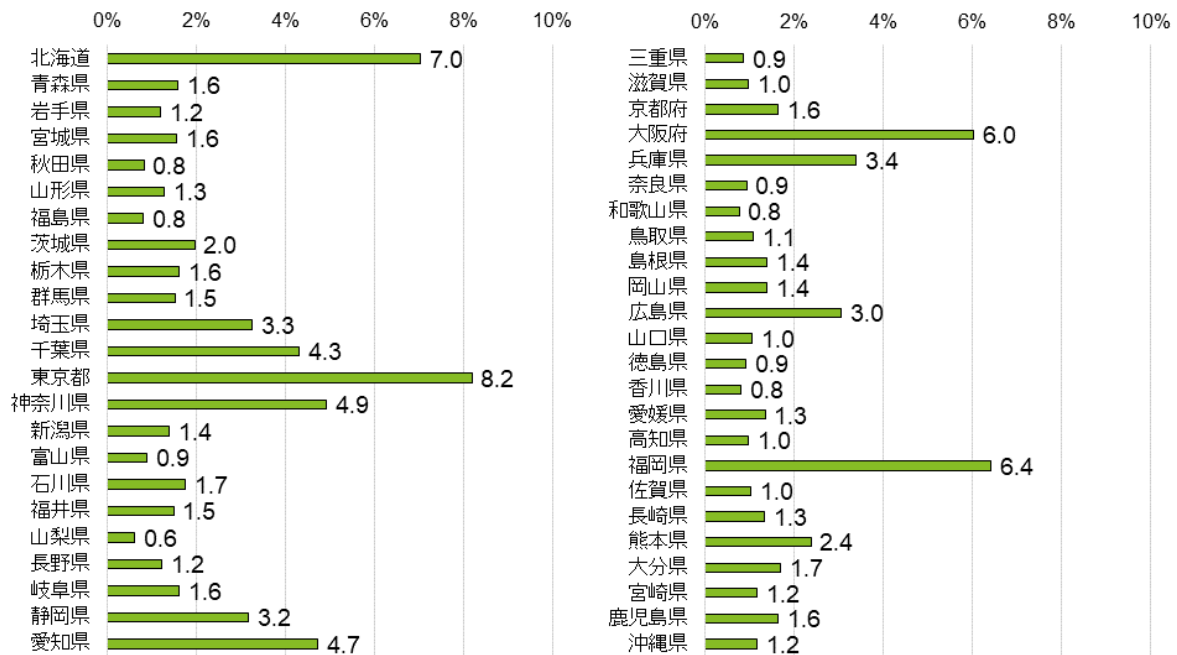
▶ 専門としている診療科目は、「内科」(18.9%)、「整形外科」(9.7%)、「精神科」(5.8%)が上位3科目を占める。(「その他」を除く。)



看護職調査 9

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

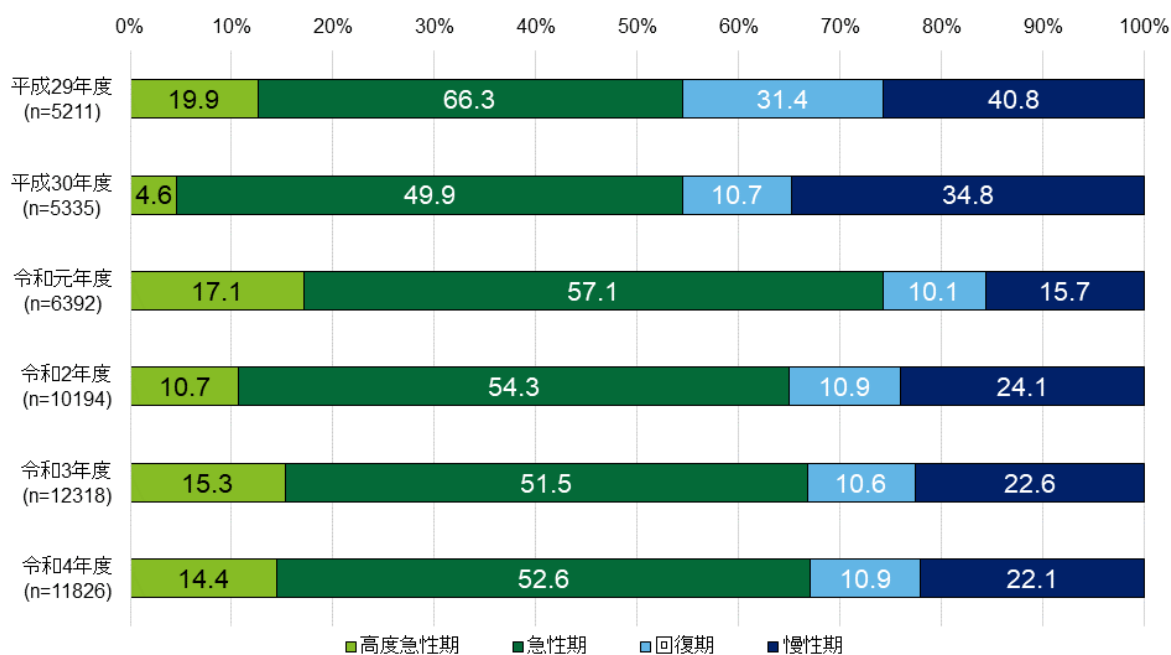
▶ 回答者の主たる勤務先は、「東京都」(8.2%)、「北海道」(7.0%)、「福岡県」(6.4%)が上位3都道府県となっている。



看護職調査 10

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

➤ 勤務している病床機能は、「急性期」(52.6%)、「慢性期」(22.1%)、「高度急性期」(14.4%)、「回復期」(10.9%)の順が多い。

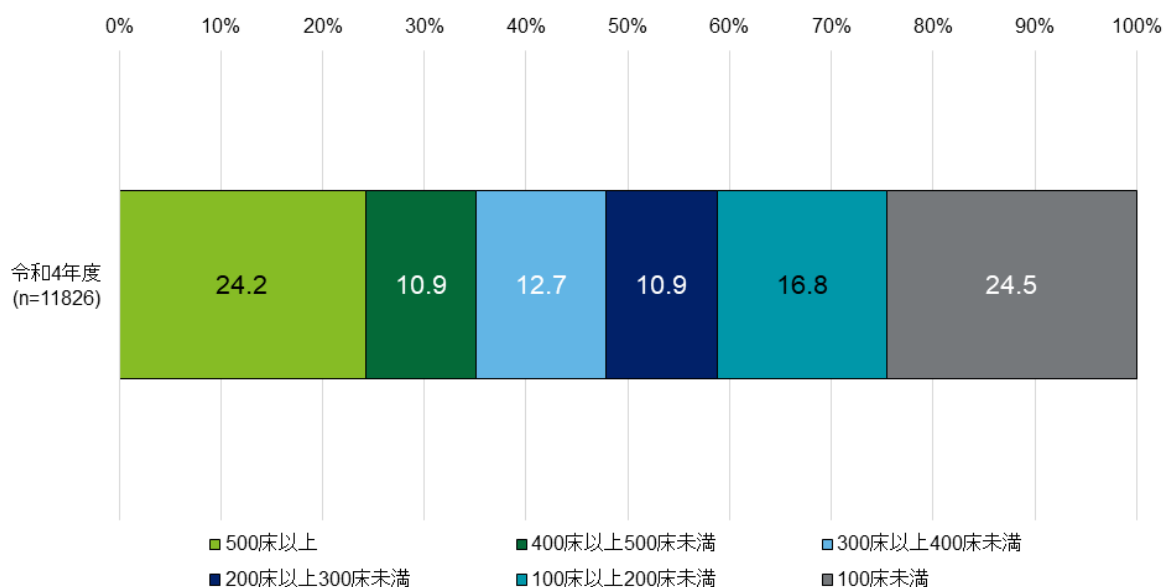


看護職調査 11

問10. あなたが主として勤務する医療機関の病床数を教えてください。

R4年度新規設問

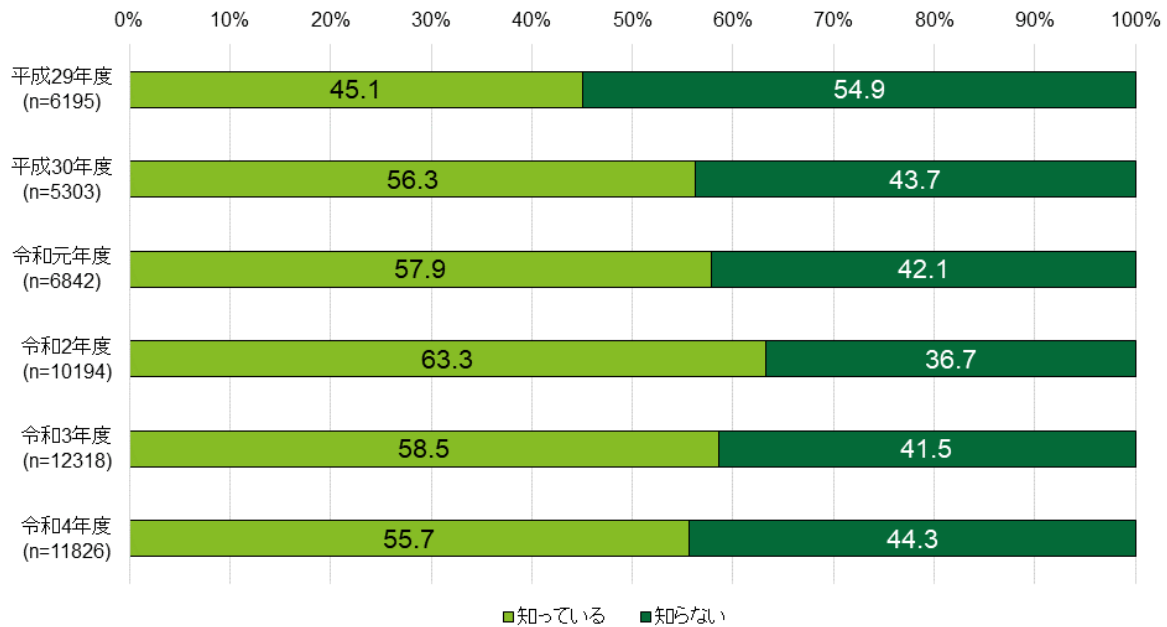
➤ 病床数は、多い順に、「100床未満」(24.5%)、「500床以上」(24.2%)「100床以上200床未満」(16.8%)となっている。



看護職調査 12

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

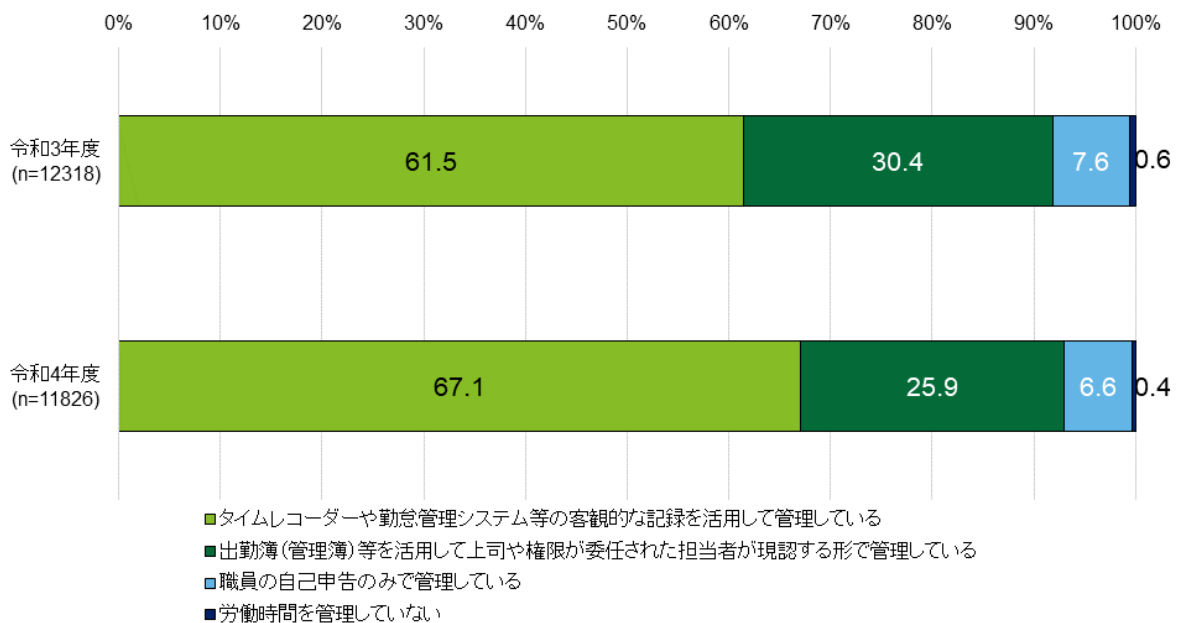
- ▶ 時間外労働時間に関する規定を「知っている」は55.7%、「知らない」は44.3%である。
- ▶ 令和2年度までは「知っている」割合が増加傾向にあったが、令和3年度以降は減少している。



看護職調査 13

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

- ▶ 「タイムレコーダーや勤怠管理システム等の客観的な記録の活用」(67.1%)が最多であり、「出勤簿等を活用した担当者の現認」(25.9%)が続く。
- ▶ 昨年度より「タイムレコーダーや勤怠管理システム等の客観的な記録の活用」の割合が増加している。

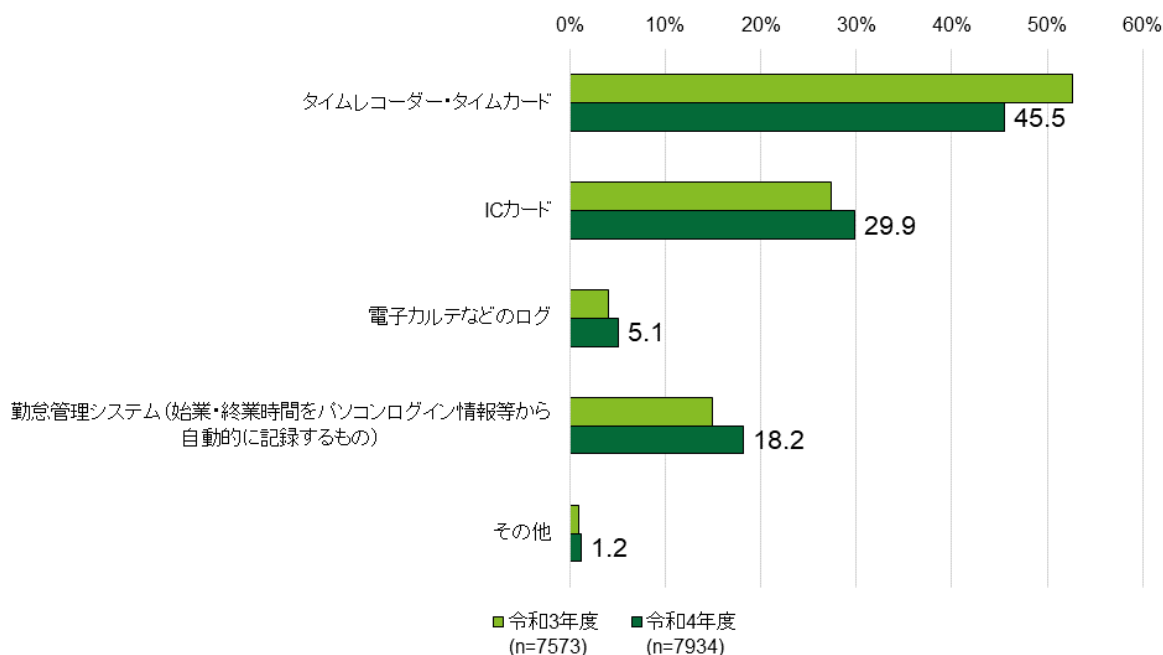


看護職調査 14

問12-1. 問12で1. と回答した方にお聞きします。

具体的な管理方法を教えてください。(主として該当するもの1つにチェックをしてください)

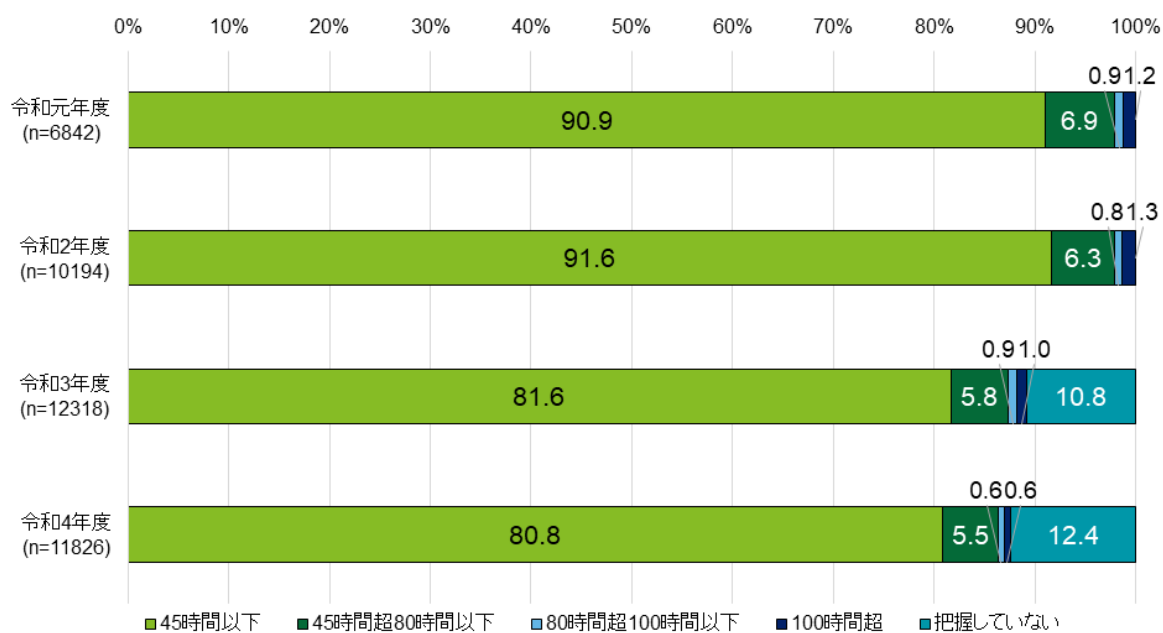
- ▶ 客観的な記録の具体的な管理方法は、「タイムレコーダー・タイムカード」(45.5%)が最多である。
- ▶ 昨年度より、「タイムレコーダー・タイムカード」の割合が減少し、「ICカード」「電子カルテなどのログ」「勤怠管理システム」が増加している。



看護職調査 15

問13. あなたの令和4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)

- ▶ 月平均時間外労働時間は、「45時間以下」(80.8%)が最多である。
- ▶ 昨年度より「把握していない」(12.4%)の割合が増加しているが、大きな変化はない。

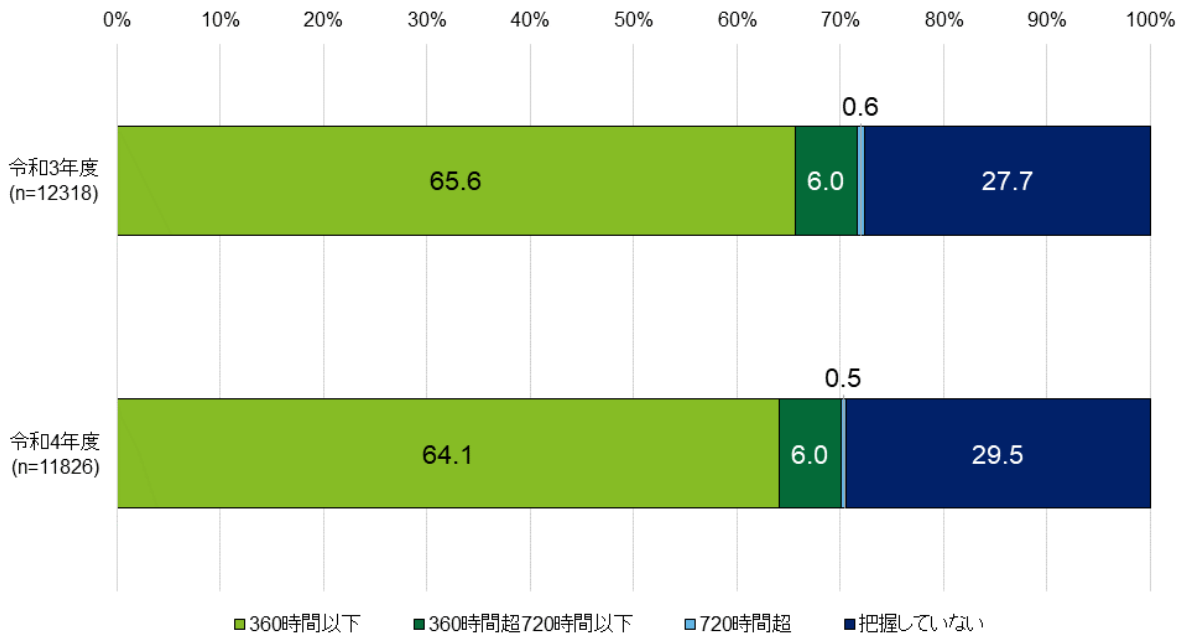


看護職調査 16

※ 令和3年度より「把握していない」の選択肢を追加

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

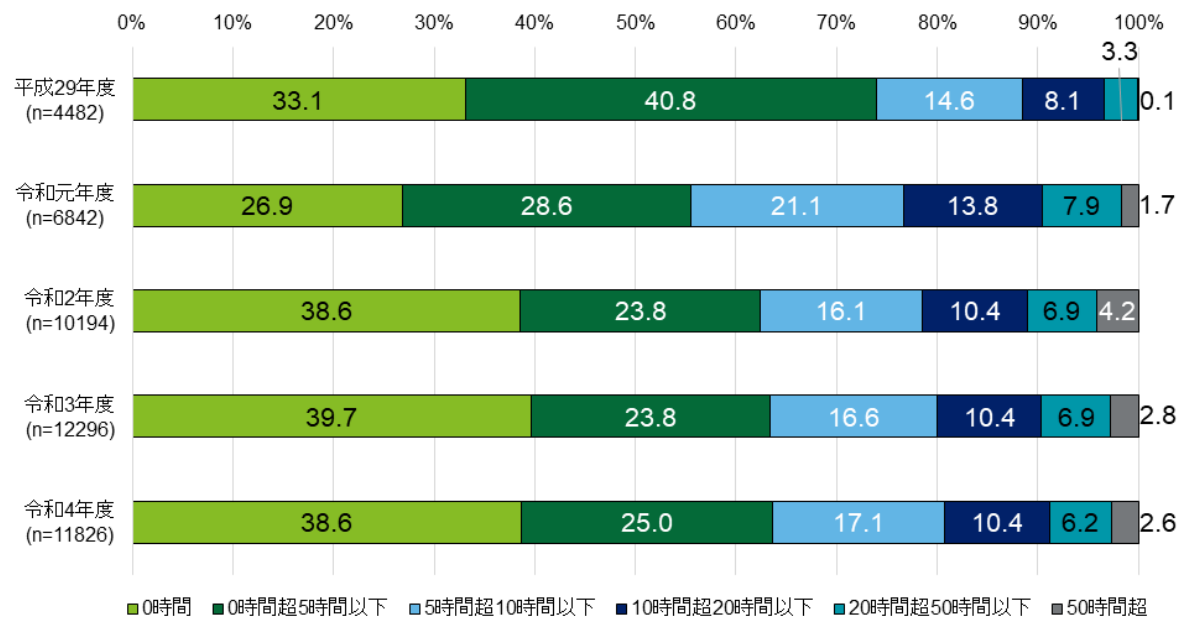
▶ 1年間の時間外労働時間(は多い順に「360時間以下」(64.1%)、「360時間超720時間以下」(6.0%)、「720時間超」(0.5%)であった。「把握していない」は29.5%である。



看護職調査 17

問15. あなたの令和4年6月の1か月間のおおよその時間外・休日労働時間数のうち、時間外労働と申告しなかったおおよその時間を教えてください。(全て申告している場合は0を記入)(数字を入力)

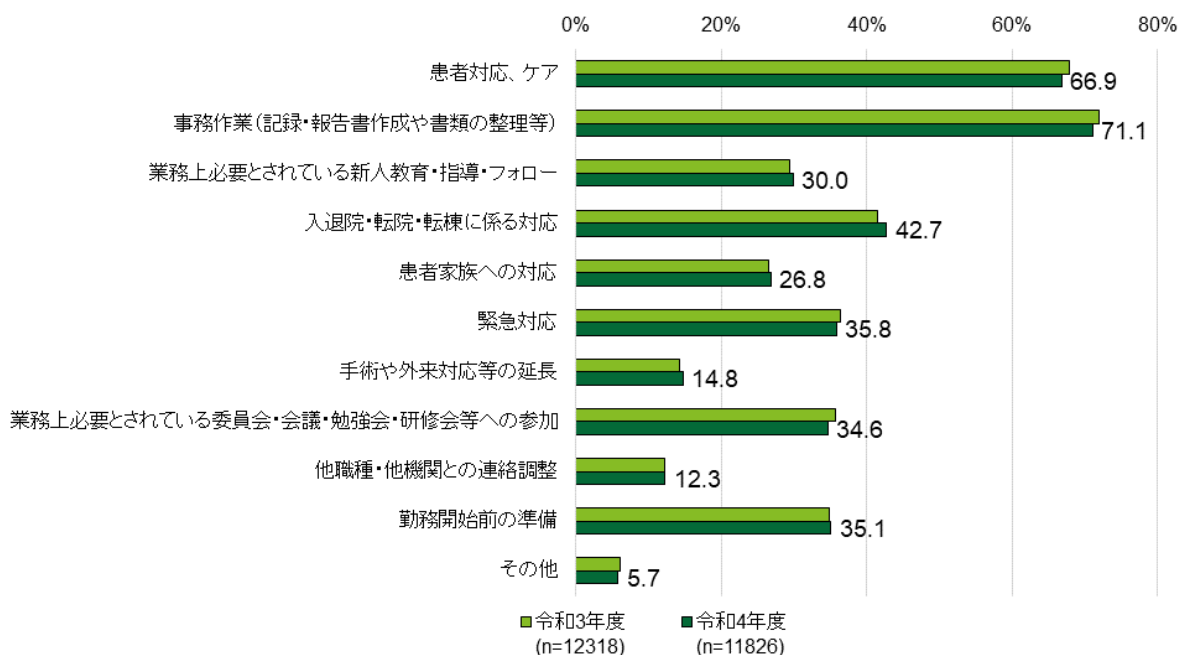
▶ 時間外労働時間のうち申告しなかった時間(は多い順に「0時間」(38.6%)、「0時間超5時間以下」(25.0%)、「5時間超10時間以下」(17.1%)であった。
▶ 令和2年度以降、大きな変化はみられない。



看護職調査 18

問16. あなたの令和4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)

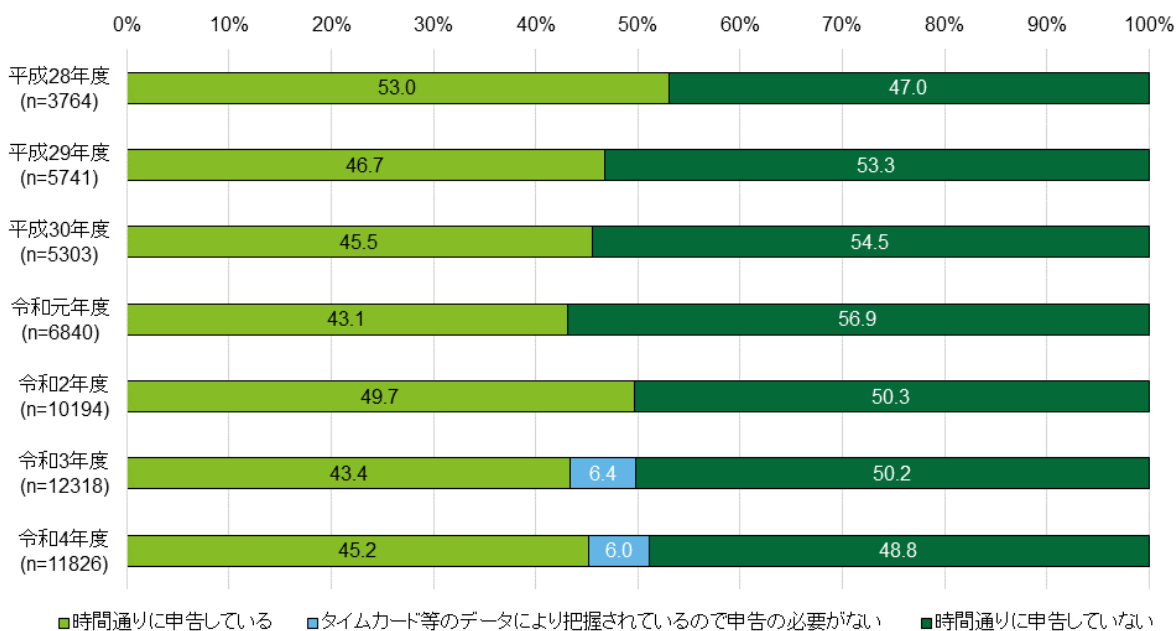
▶ 時間外労働の主な理由は、「事務作業(記録・報告書作成や書類の整理等)」(71.1%)が最多で、「患者対応、ケア」(66.9%)、「入退院・転院・転棟に係る対応」(42.7%)が続く。



看護職調査 19

問17. 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、「時間通りに申告していない」(48.8%)が最多である。
▶ 令和3年度から大きな変化はみられない。

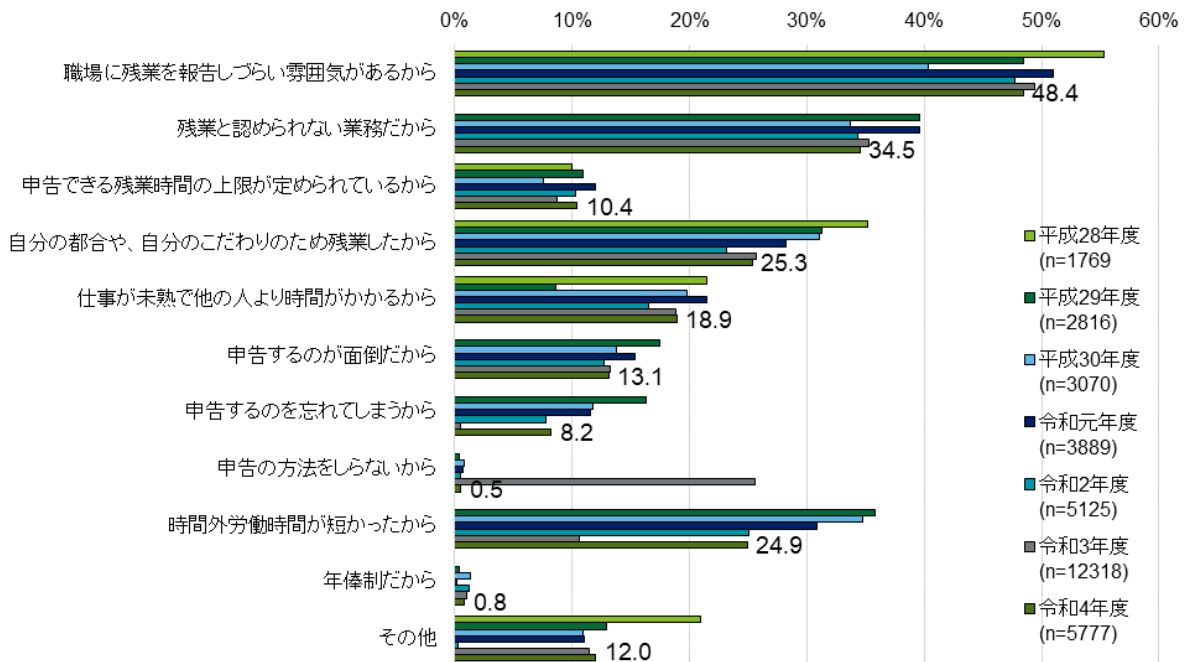


看護職調査 20

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

**問17-1. 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)**

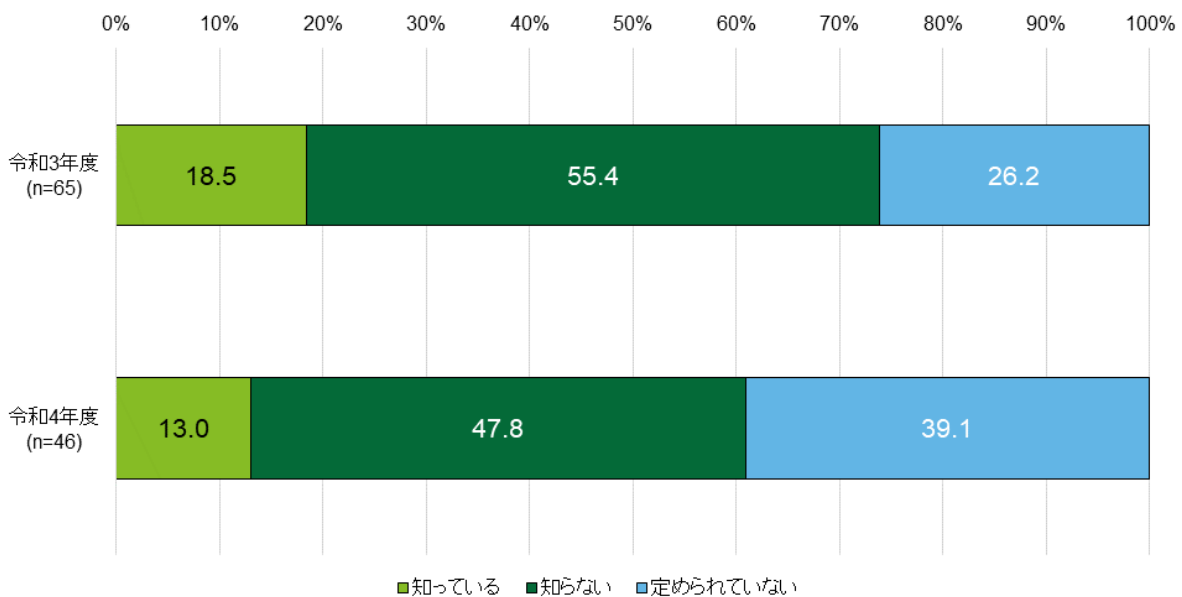
▶ 時間外労働時間を時間外労働時間通りに申告しない理由は、「職場に残業を報告しづらい雰囲気があるから」(48.4%)が最多であり、「残業と認められない業務だから」(34.5%)、「自分の都合や、自分のこだわりのために残業したから」(25.3%)が続く。



看護職調査 21

問17-2. 「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。

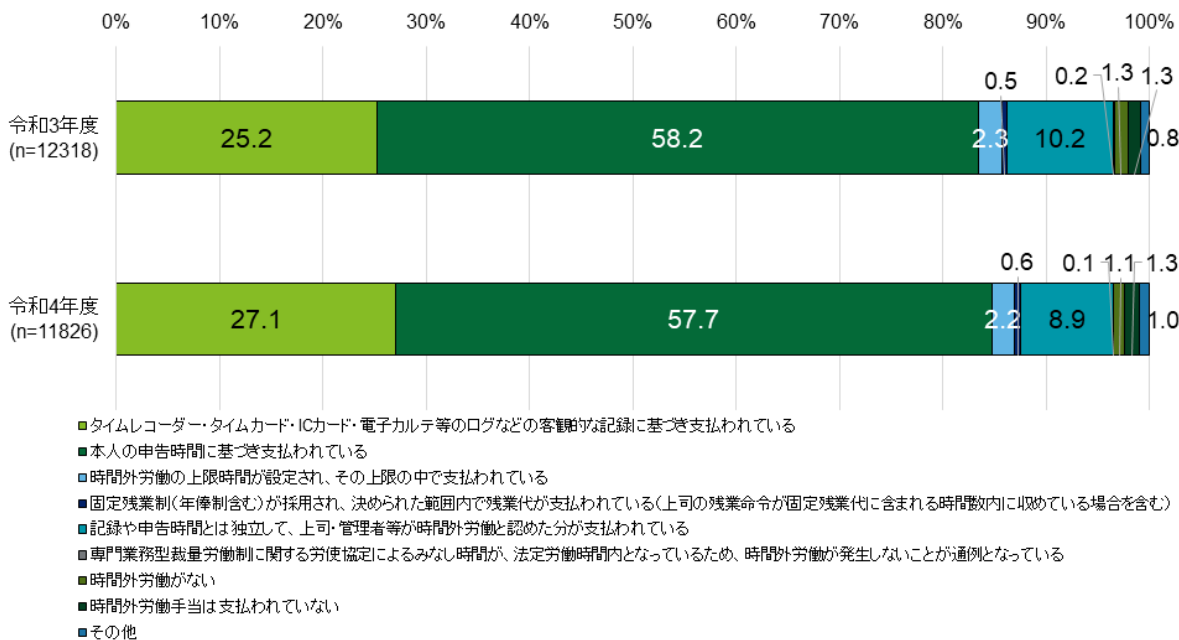
▶ 年俸制の看護職のうち、自身の年俸に何時間分の残業代が含まれているか「知っている」のは13.0%(にとどまり、「知らない」(47.8%)が最多である。



看護職調査 22

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

▶ 「本人の自己申告に基づき支払われている」(57.7%)が最多であり、「タイムレコーダー・タイムカード・ICカード・電子カルテシステム等のログなどの客観的な記録に基づき支払われている」(27.1%)、「記録や申告時間とは独立して、上司・管理者等が時間外労働と認めた分が支払われている」(8.9%)が続く。

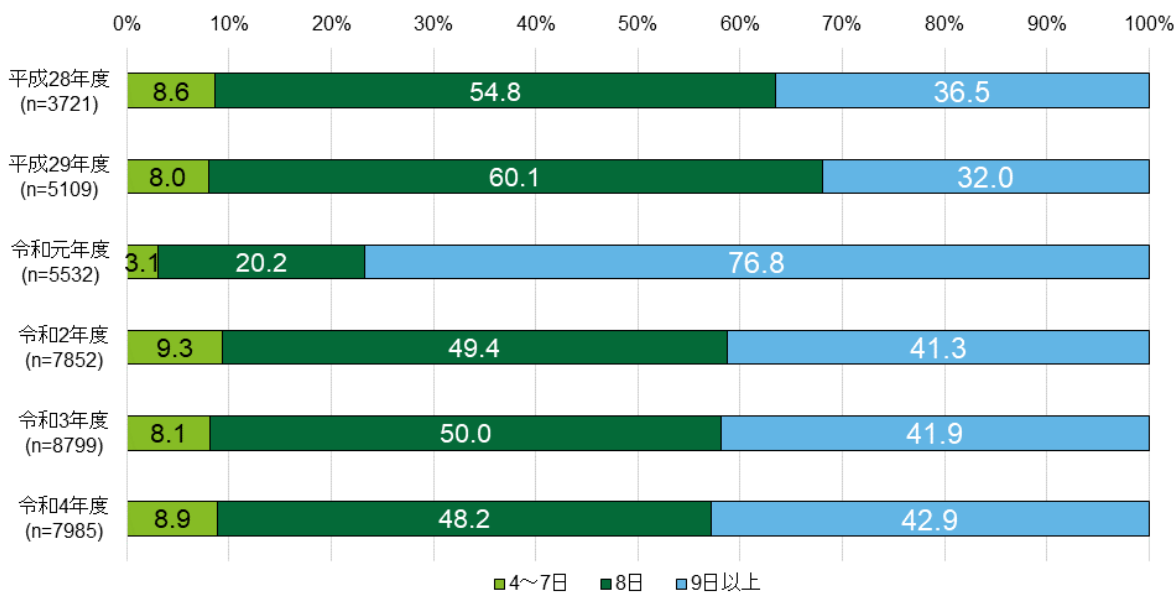


看護職調査 23

問19. あなたの令和4年6月の①所定休日日数及び②実際に業務を休んだ日数を教えてください。(数字を入力)

所定休日日数

▶ 所定休日日数は、多い順に「8日」(48.2%)、「9日以上」(42.9%)、「4~7日」(8.9%)である。
▶ 令和2年度以降、大きな変化はみられない。

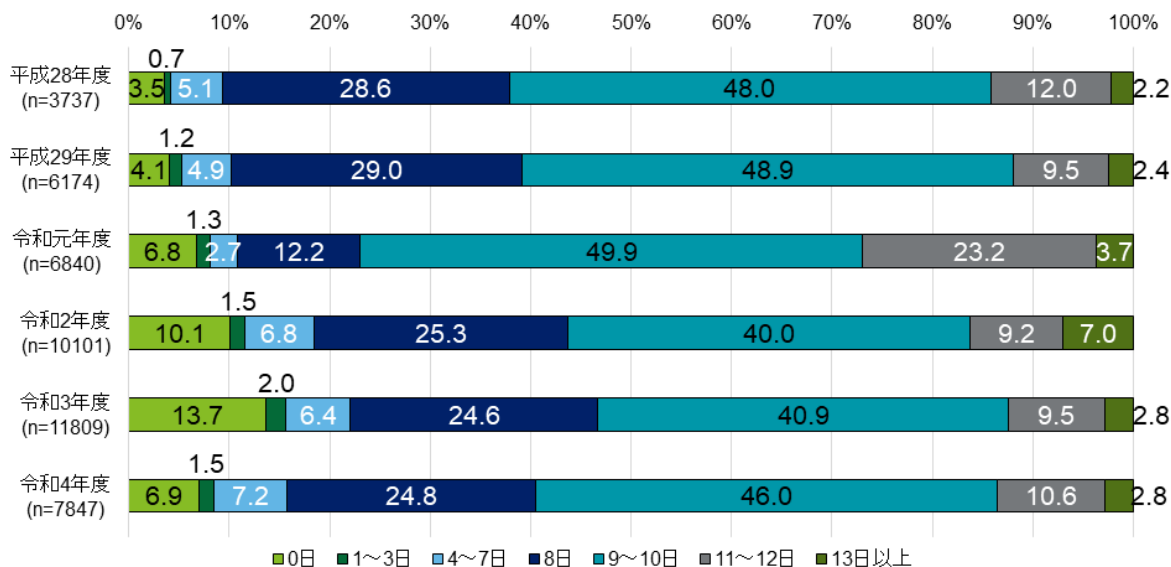


看護職調査 24

問19-1. あなたの令和4年6月の①所定休日日数及び②実際に業務を休んだ日数を教えてください。(数字を入力)

実際に業務を休んだ日数

▶ 実際に業務を休んだ日数は、「9～10日」(46.0%)が最も多く、次いで「8日」(24.8%)、「11～12日」(10.6%)となっている。平均値は8.5日である。

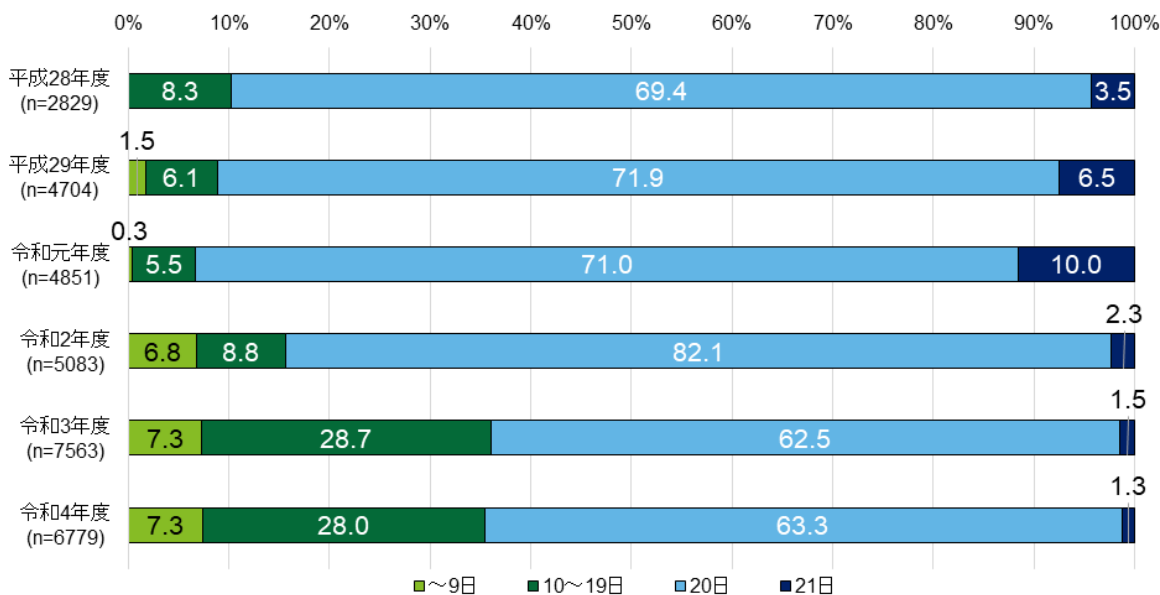


看護職調査 25

問20. あなたの令和3年度の①年次有給休暇の付与日数と②年次有給休暇取得日数を教えてください。(数字を入力)

年次有給休暇の付与日数

▶ 年次有給休暇の付与日数は、多い順に「20日」(63.3%)、「10～19日」(28.0%)、「～9日」(7.3%)である。

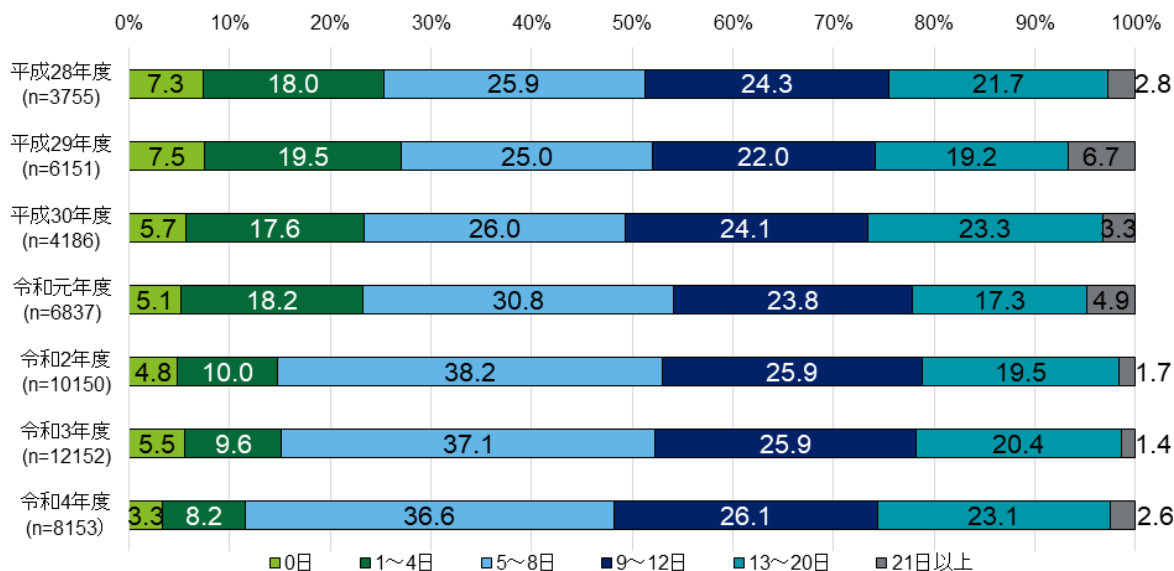


看護職調査 26

問20-1. あなたの令和3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

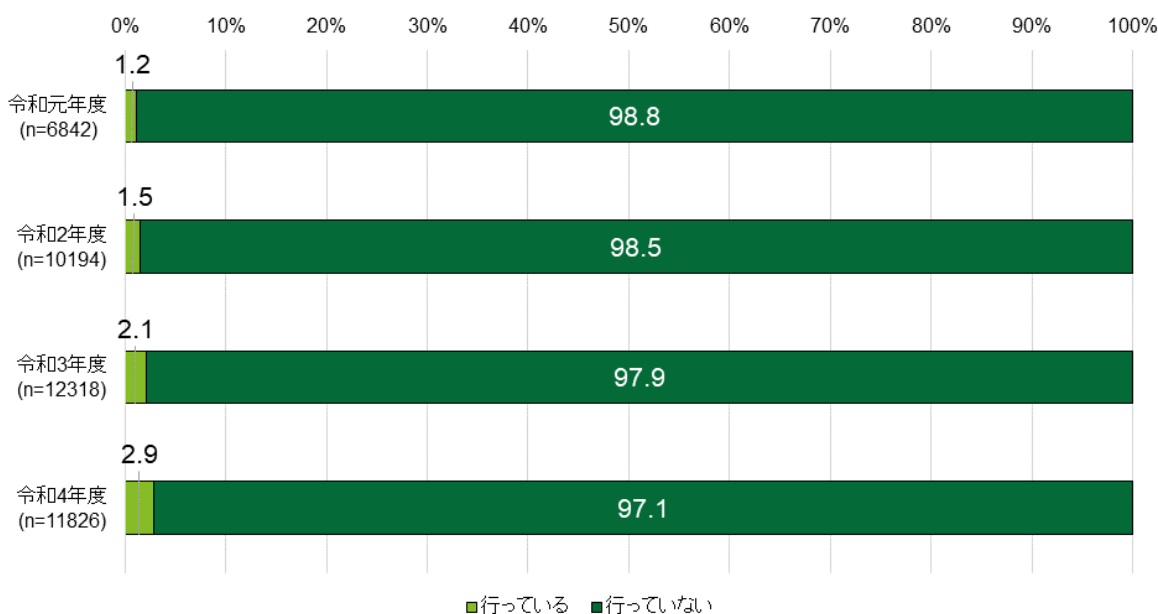
- ▶ 年次有給休暇の取得日数は、「5～8日」(36.6%)が最多で、「9～12日」(26.1%)、「13～20日」(23.1%)が続く。平均値は9.9日である。
- ▶ 令和元年からの年5日取得義務化以降、5日以上の割合が増加しており、有給休暇取得日数は増加傾向にあるといえる。(令和2年度調査で、令和元年度の年次有給休暇取得日数を聞いている)



看護職調査 27

問21. 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)

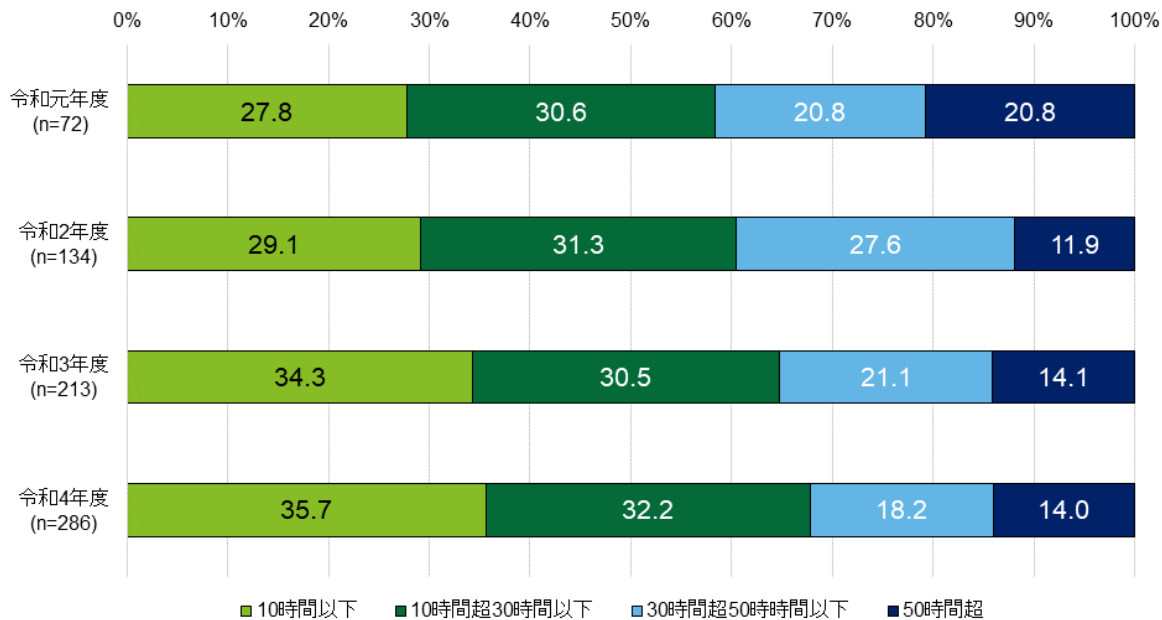
- ▶ 勤務先以外での定期的な副業・兼業を「行っている」割合は2.9%であり、「行っていない」割合は97.1%である。殆どの看護職は、勤務先以外での定期的な副業・兼業は行っていない。
- ▶ 過去調査と比較して、大きな変化は見られない。



看護職調査 28

問21-1. 「1. 行っている」を回答した場合は、1か月あたりおよそ合計何時間行っていますか。

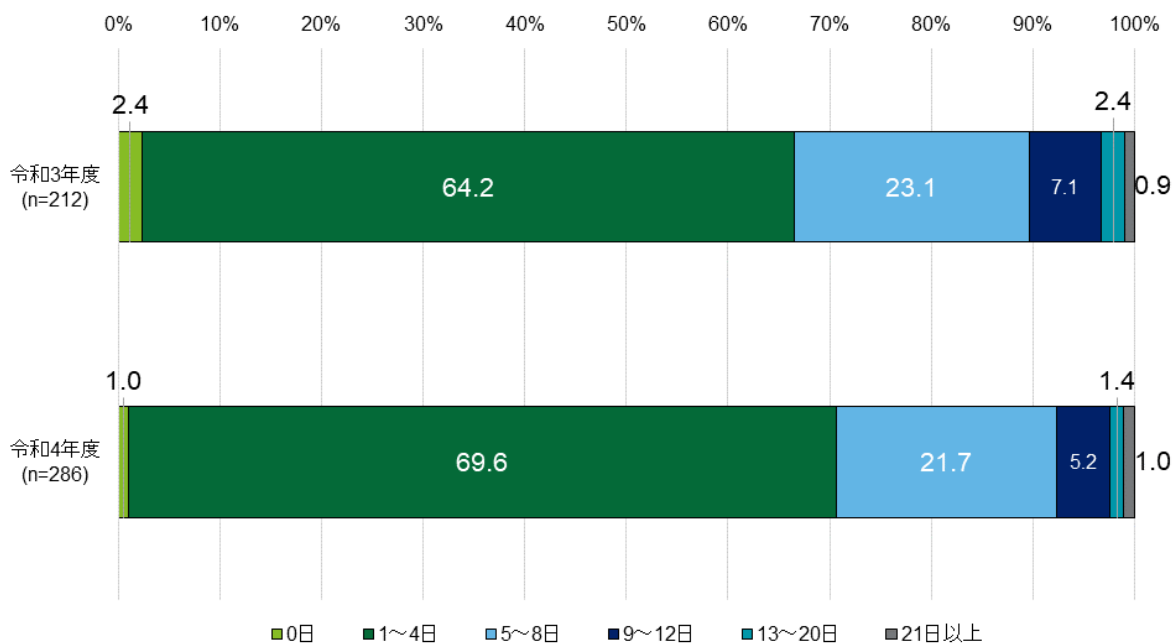
▶ 1か月あたりの副業・兼業合計時間は、多い順に「10時間以下」(35.7%)、「10時間超30時間以下」(32.2%)、「30時間超50時間以下」(18.2%)、「50時間超」(14.0%)であった。平均値は27.2時間である。



看護職調査 29

問21-2. 「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行っていますか。

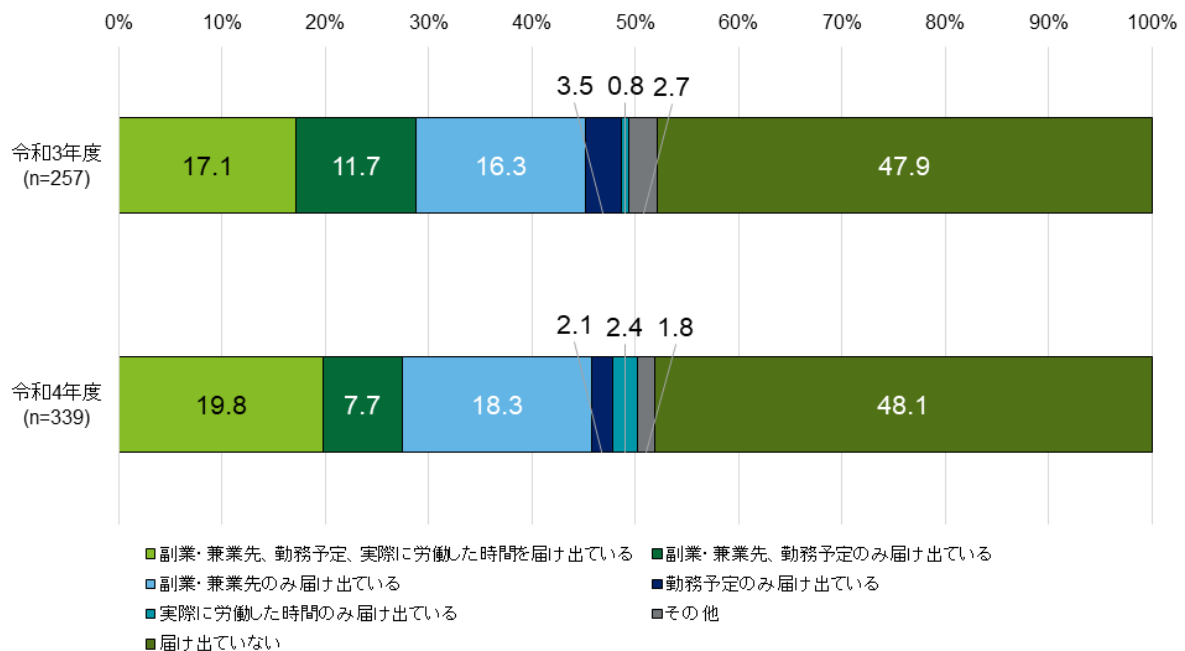
▶ 1か月あたりの副業・兼業合計日数は、「1～4日」(69.6%)が最多であり、「5～8日」(21.7%)が続く。



看護職調査 30

問21-3. 「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」(48.1%)が最多である。届け出ているうち、「副業・兼業先、勤務予定、実際に労働した時間を届け出ている」(19.8%)が最も多い。



看護職調査 31

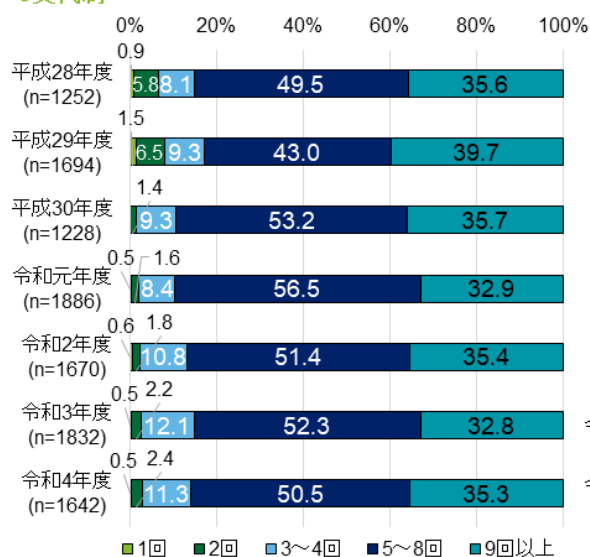
問22. 令和4年6月の①夜勤・②オンコールの当番日数を教えてください。なお、令和4年6月の途中で夜勤専従期間が開始または終了した方は、夜勤専従期間以外の回数を入力して下さい。(夜勤、オンコールの当番がなかった場合は0を記入)(数字を入力)

1か月の夜勤の回数

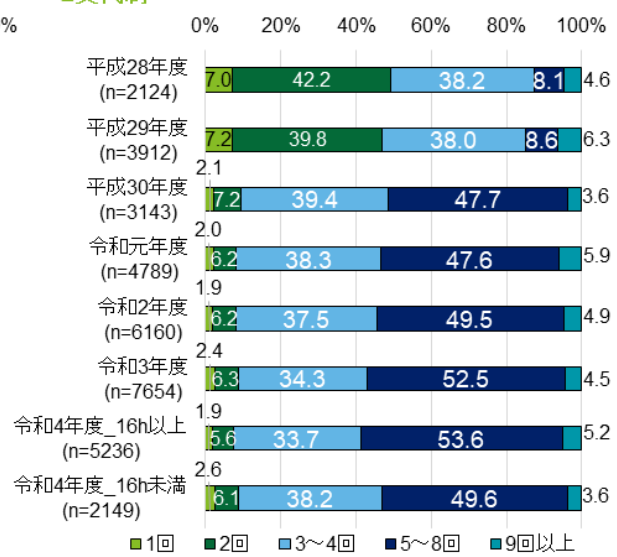
▶ 1か月の夜勤回数は、3交代制は「5~8回」(50.5%)が最多である。2交代制においても「5~8回」(16h以上:53.6%、16h未満:49.6%)が最多となっている。

▶ 過去調査と比較して、3交代制、2交代制とも大きな変化はみられない。

3交代制



2交代制

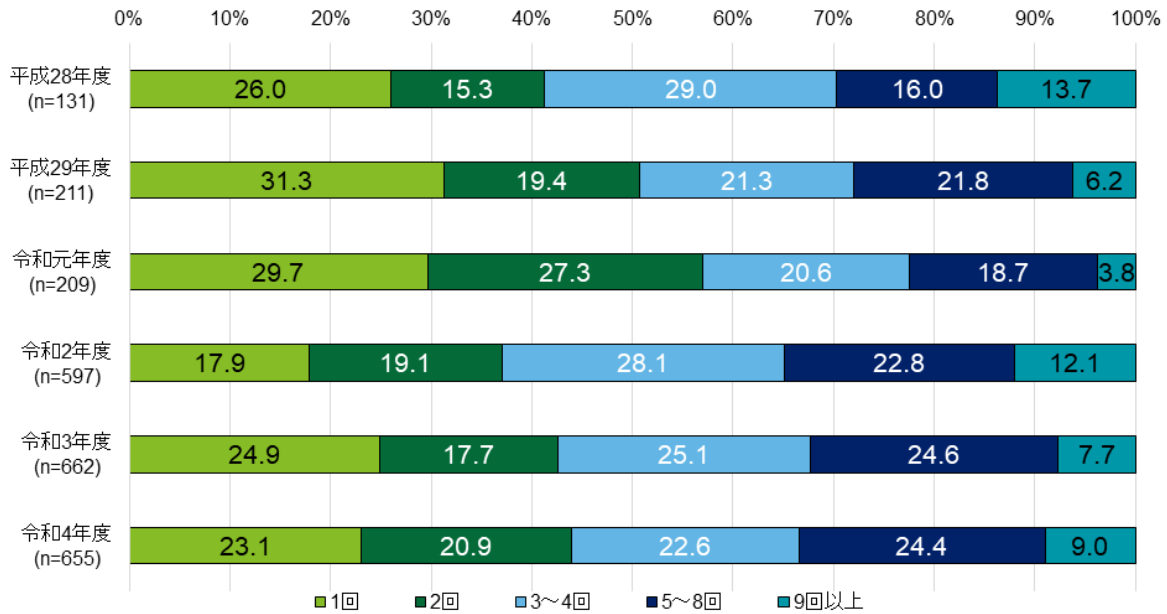


看護職調査 32

問22. 令和4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4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か月のオンコール回数は、「5~8回」(24.4%)最多であり、「1回」(23.1%)、「3~4回」(22.6%)が続く。平均は0.3回である。



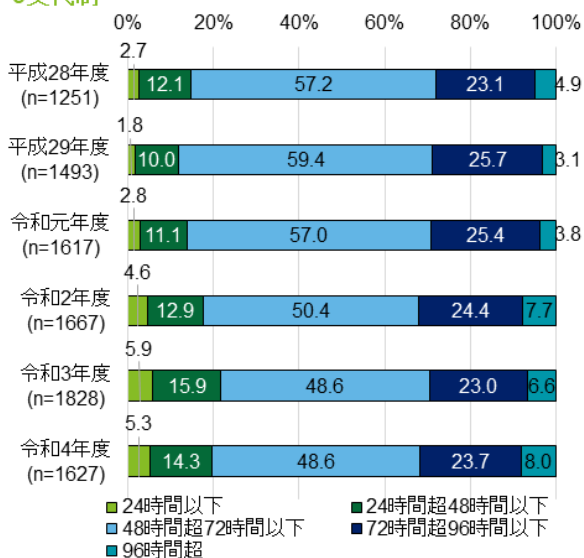
看護職調査 33

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

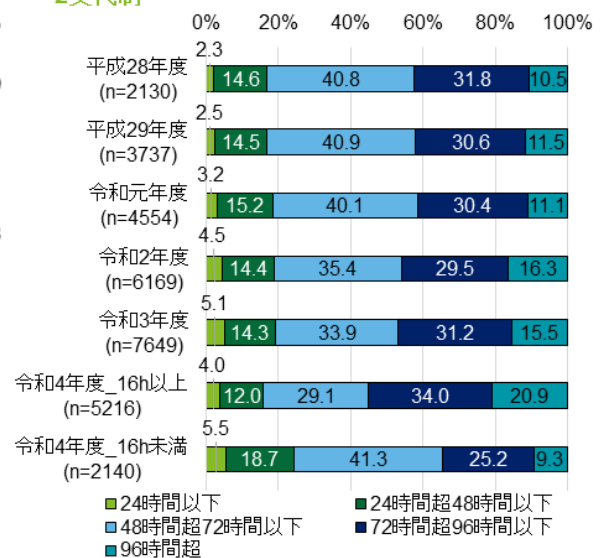
1か月の総夜勤時間数

▶ 1か月の総夜勤時間数は、3交代制は「48時間超72時間以下」(48.6%)が最多となっている。2交代制では、「16h以上」「72時間超96時間以下」(34.0%)、「16h未満」「48時間超72時間以下」(41.3%)が最多となっている。全体の平均値は、72.5時間である。

3交代制



2交代制



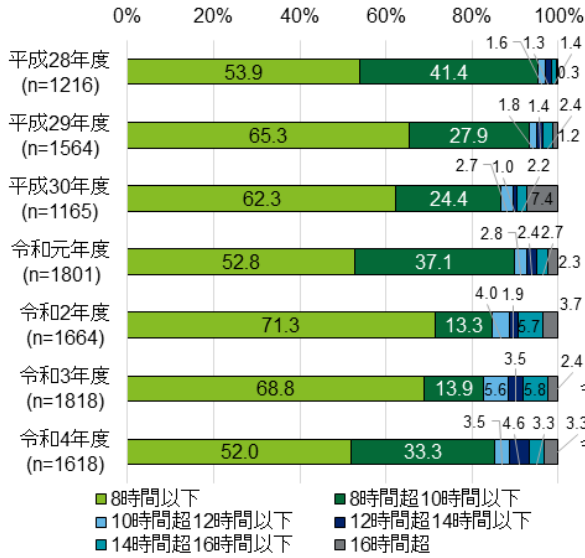
看護職調査 34

問22-1. あなたの令和4年6月の夜勤勤務について伺います。①令和4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)

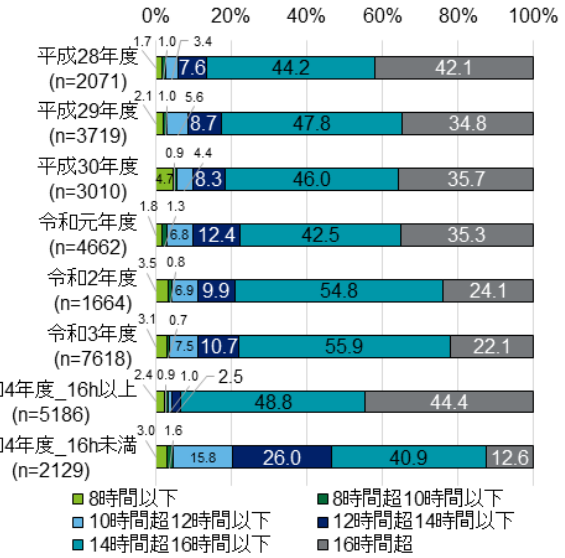
勤務割上の夜勤1回あたり平均夜勤時間数

➤ 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」(52.0%)、「8時間超10時間以下」(33.3%)、2交代制(16h以上)では多い順に「14時間超16時間以下」(48.8%)、「16時間超」(44.4%)となっている。全体の平均値は14.4時間である。

3交代制



2交代制



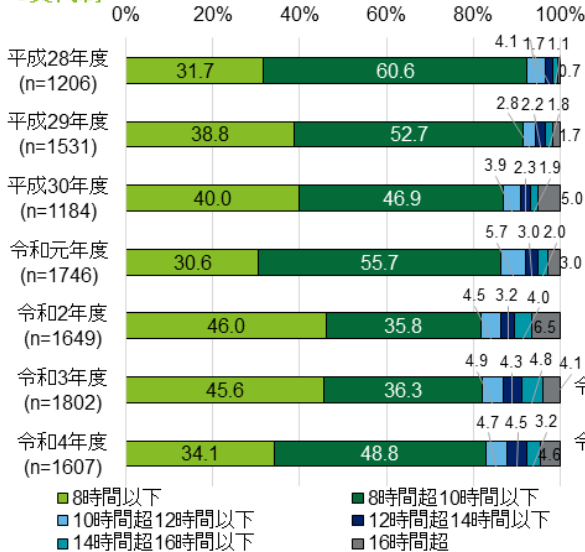
看護職調査 35

問22-1. あなたの令和4年6月の夜勤勤務について伺います。①令和4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)

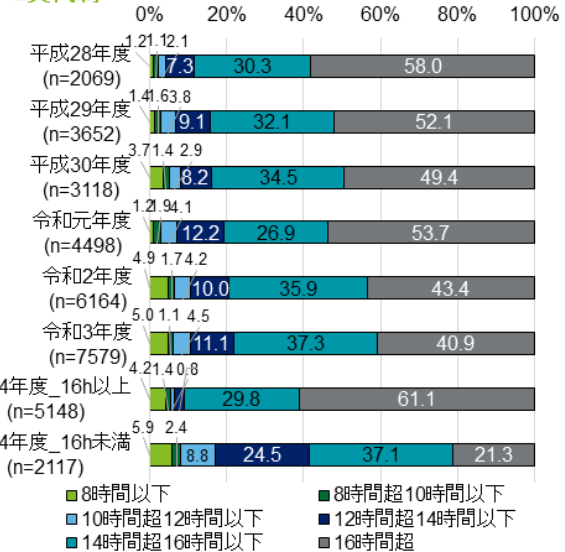
実際の夜勤1回あたり平均夜勤時間数

➤ 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時間超10時間以下」(48.8%)、「8時間以下」(34.1%)、2交代制(16h以上)では多い順に「16時間超」(61.1%)、「14時間超16時間以下」(29.8%)となっている。全体の平均値は14.5時間である。

3交代制



2交代制



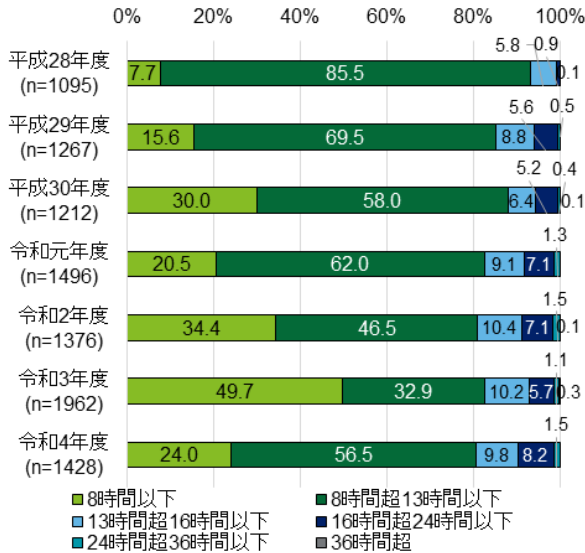
看護職調査 36

問23. あなたの令和4年6月のある勤務日の勤務の開始から勤務の終了までの時間が最も長い時間(職場に最も長い時間)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)

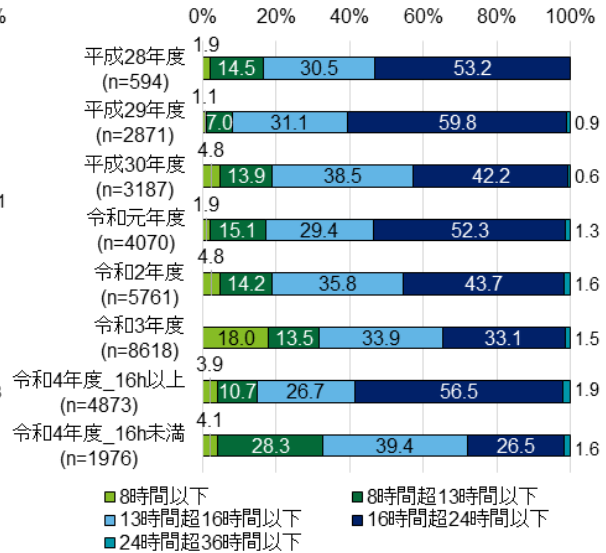
勤務割上の最長拘束時間

➤ 勤務割上の最長拘束時間数は、3交代制は「8時間超13時間以下」(56.5%)が最多となっている。2交代制では、【16h以上】「16時間超24時間以下」(56.5%)、【16h未満】「13時間超16時間以下」(39.4%)が最多となっている。全体の平均値は14.7時間である。

3交代制



2交代制



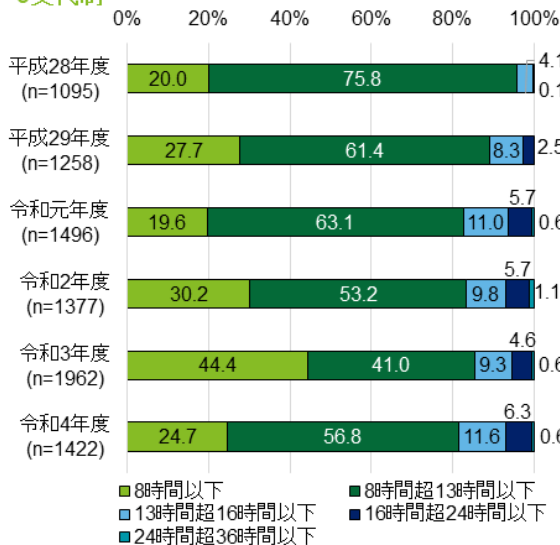
看護職調査 37

問23. あなたの令和4年6月のある勤務日の勤務の開始から勤務の終了までの時間が最も長い時間(職場に最も長い時間)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)

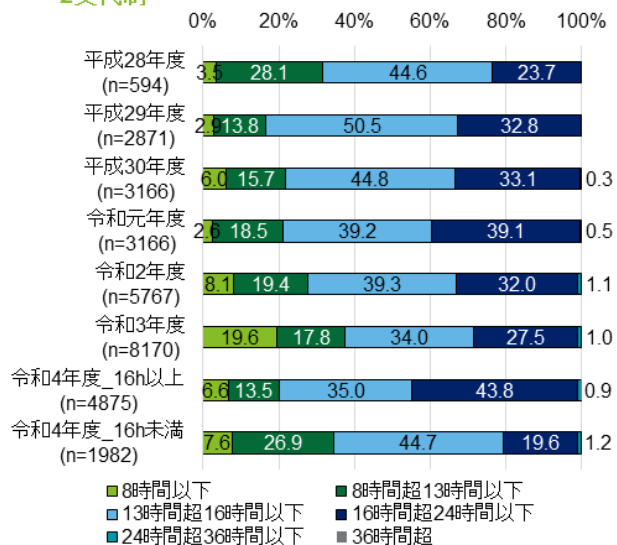
実際の労働時間数

➤ 実際の労働時間数は、3交代制は「8時間超13時間以下」(56.8%)が最多となっている。2交代制では、【16h以上】「16時間超24時間以下」(43.8%)、【16h未満】「13時間超16時間以下」(44.7%)が最多となっている。全体の平均値は13.8時間である。

3交代制



2交代制



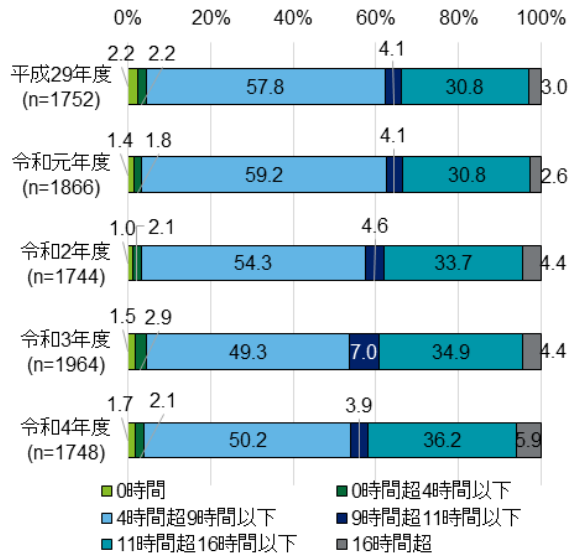
看護職調査 38

問24. あなたの令和4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4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)

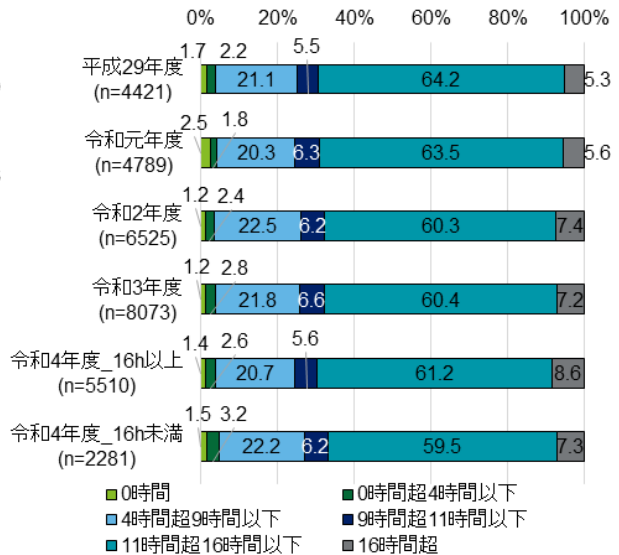
勤務割上の勤務間最短時間

➤ 勤務割上の勤務間最短時間は、3交代制は「4時間超9時間以下」(50.2%)が最多となっている。2交代制は「11時間超16時間以下」(16h以上:61.2%、16h未満:59.5%)が最多となっている。過去調査と比較して、3交代制、2交代制とも大きな変化はない。

3交代制



2交代制



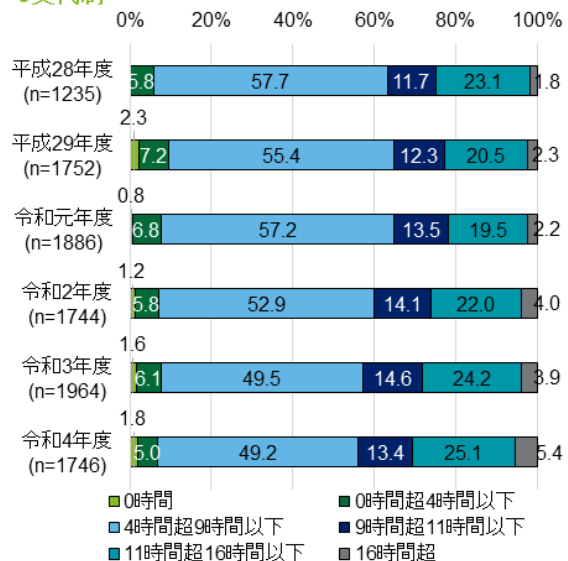
看護職調査 39

問24-1. あなたの令和4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4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)

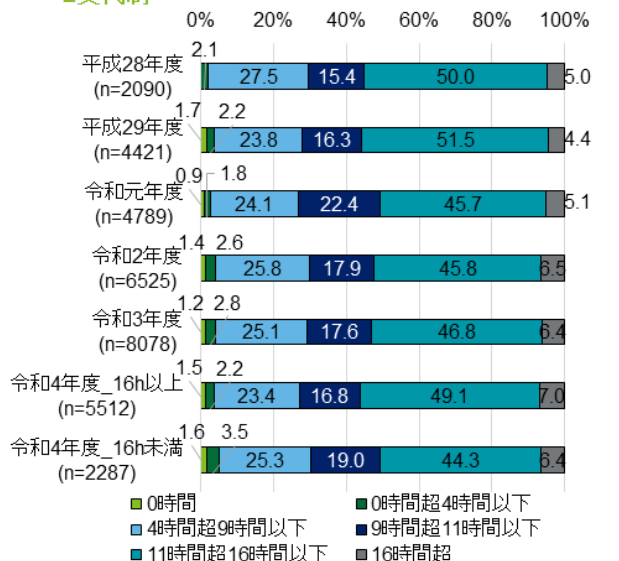
実際の勤務間最短時間

➤ 実際の勤務間最短時間は、3交代制は「4時間超9時間以下」(49.2%)が最多となっている。2交代制は「11時間超16時間以下」(16h以上:49.1%、16h未満:44.3%)が最多となっている。過去調査と比較して、3交代制、2交代制とも大きな変化はみられない。

3交代制



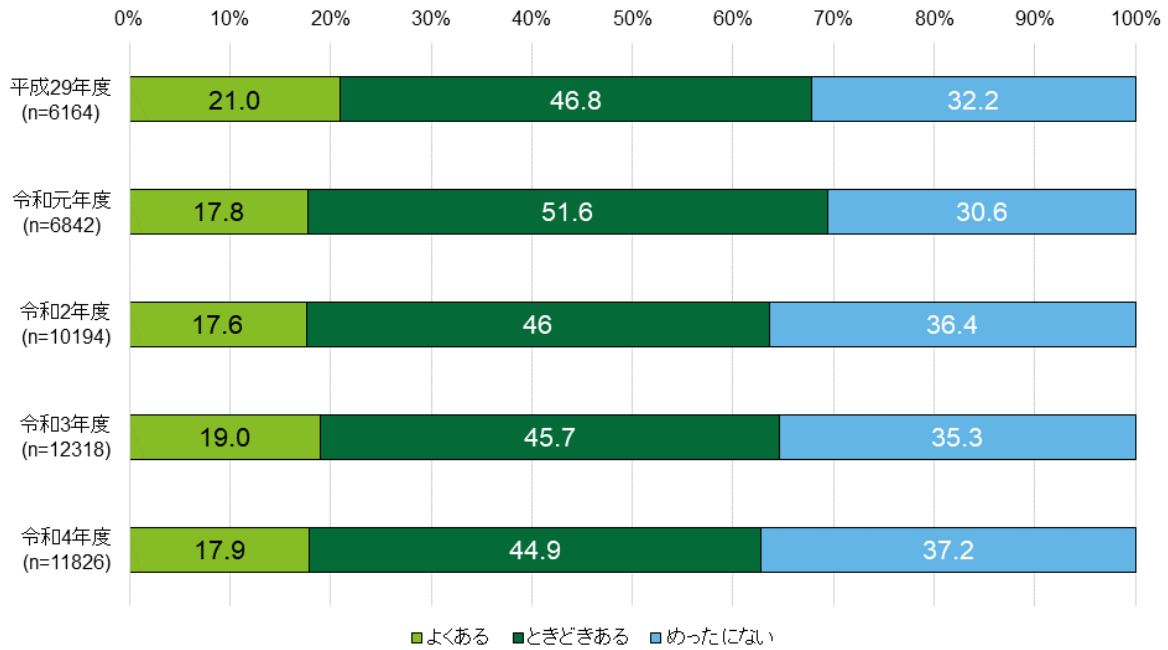
2交代制



看護職調査 40

問24-2. あなたは、問24で回答したような短い間隔になることが、月にどのくらいありますか。(該当するもの1つにチェックをしてください)

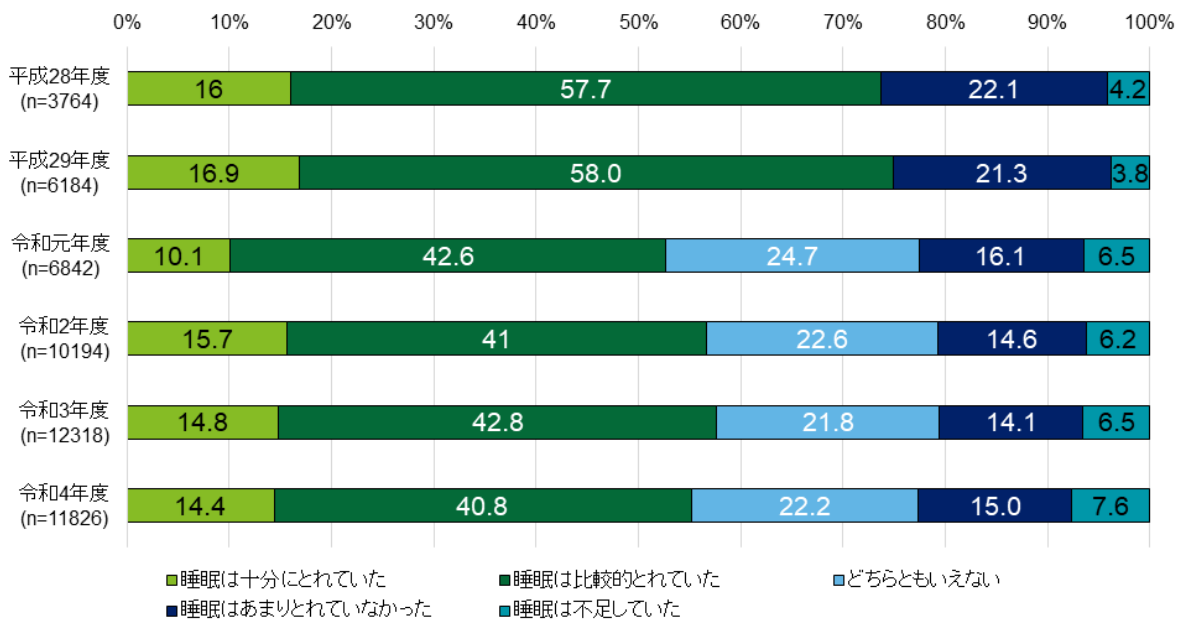
▶ 勤務間最短時間の頻度は、多い順に「ときどきある」(44.9%)、「めったにない」(37.2%)、「よくある」(17.9%)となっている。



看護職調査 41

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

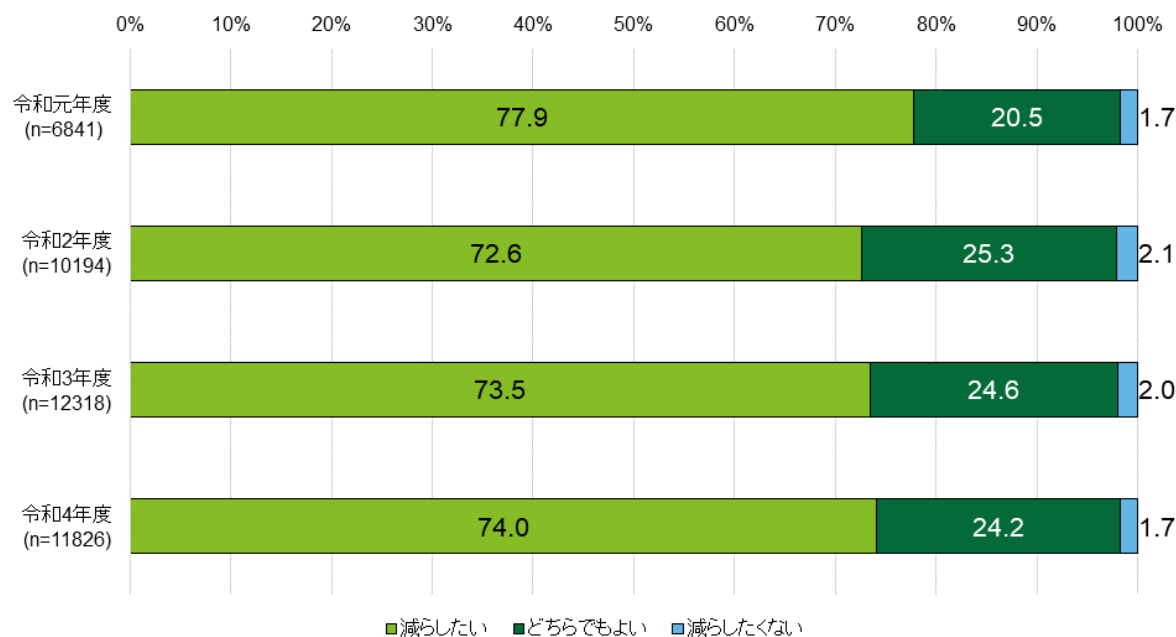
▶ 直近1か月の睡眠状況は、「睡眠は比較的とれていた」(40.8%)が最多で、「どちらともいえない」(22.2%)、「睡眠はあまりとれていなかった」(15.0%)が続く。
▶ 令和2年度以降、大きな変化はみられない。



看護職調査 42

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)

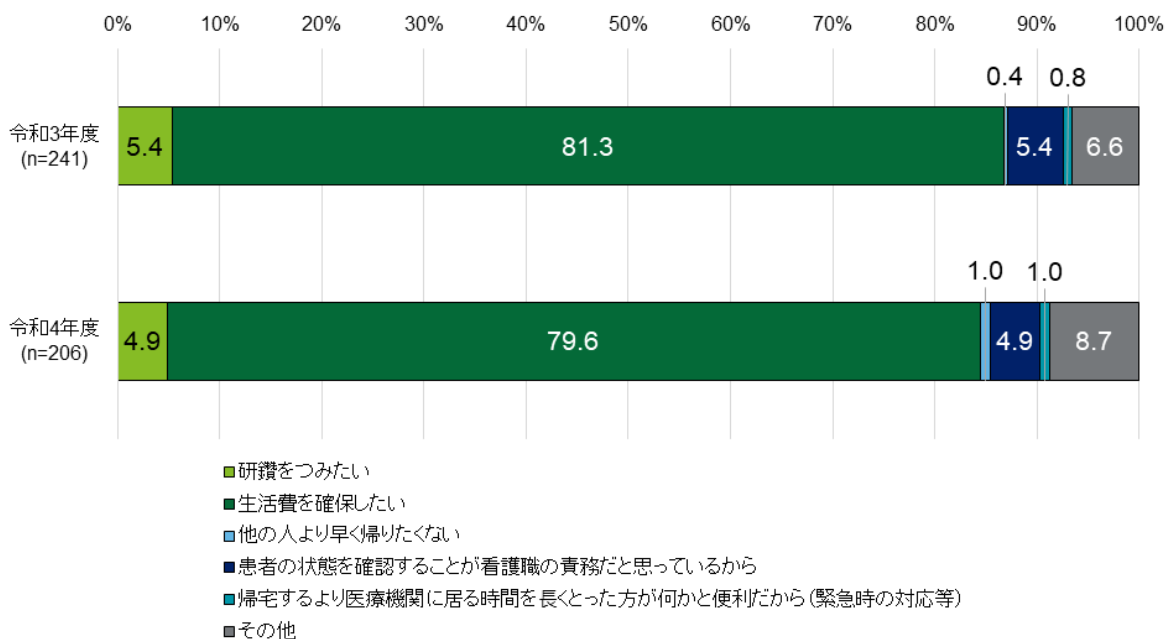
- ▶ 労働時間の削減については、「減らしたい」(74.0%)が最多で、「どちらでもよい」(24.2%)、「減らしたくない」(1.7%)が続く。
- ▶ 令和2年度以降、大きな変化はみられない。



看護職調査 43

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

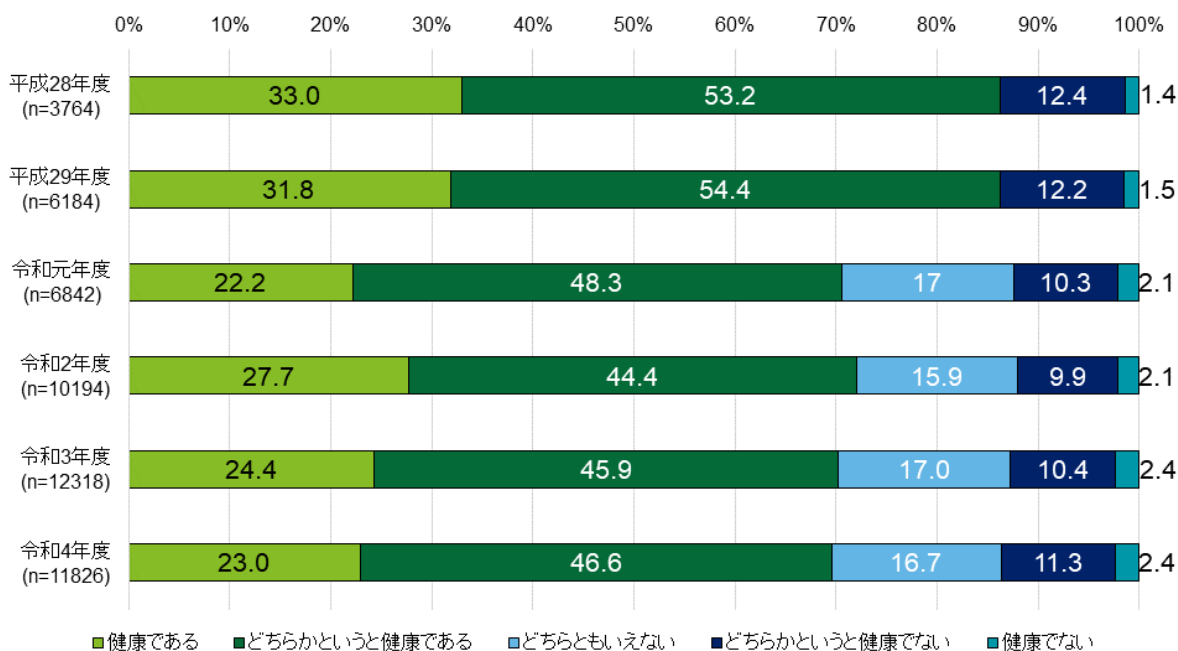
- ▶ 時間外労働時間を減らしたくない理由のうち、「生活費を確保したい」(79.6%)の割合が最多である。次いで「研鑽をつみたい」「患者の状態を確認することが看護職の責務だと思っているから」(ともに4.9%)が続く。「その他」を除く



看護職調査 44

問27. あなたの現在の健康状態について教えてください。(該当するもの1つにチェックをしてください)

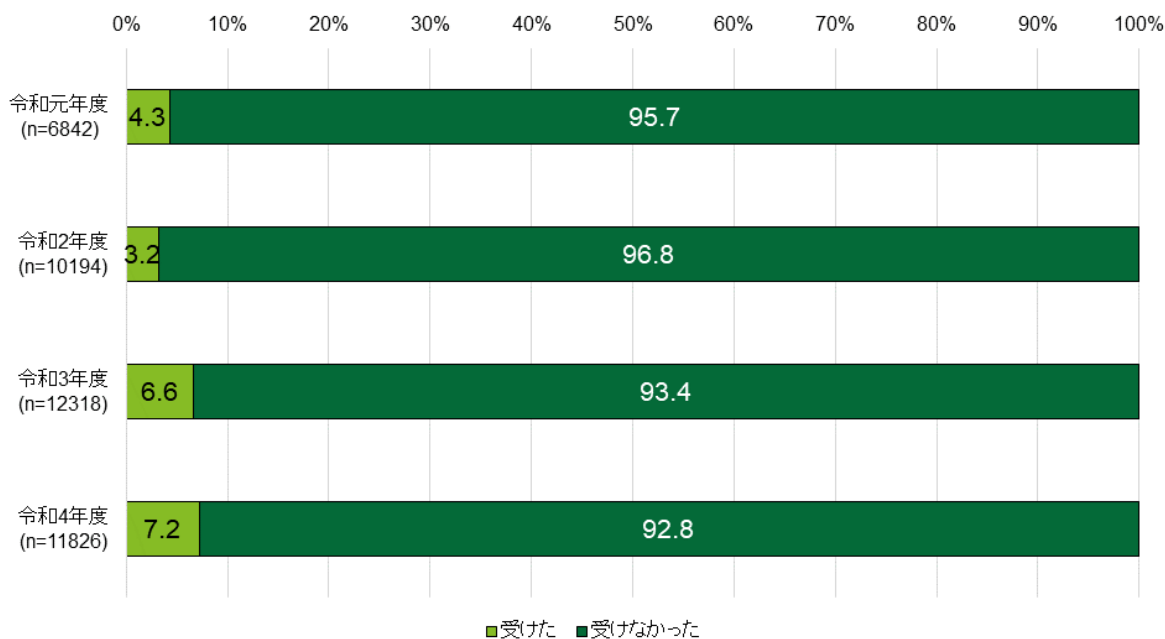
- ▶ 現在の健康状況の回答について、「健康である」(23.0%)と「どちらかという健康である」(46.6%)で全体の約7割を占めている。
- ▶ 令和元年度以降、大きな変化は見られない。



看護職調査 45

問28. あなたは令和3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)

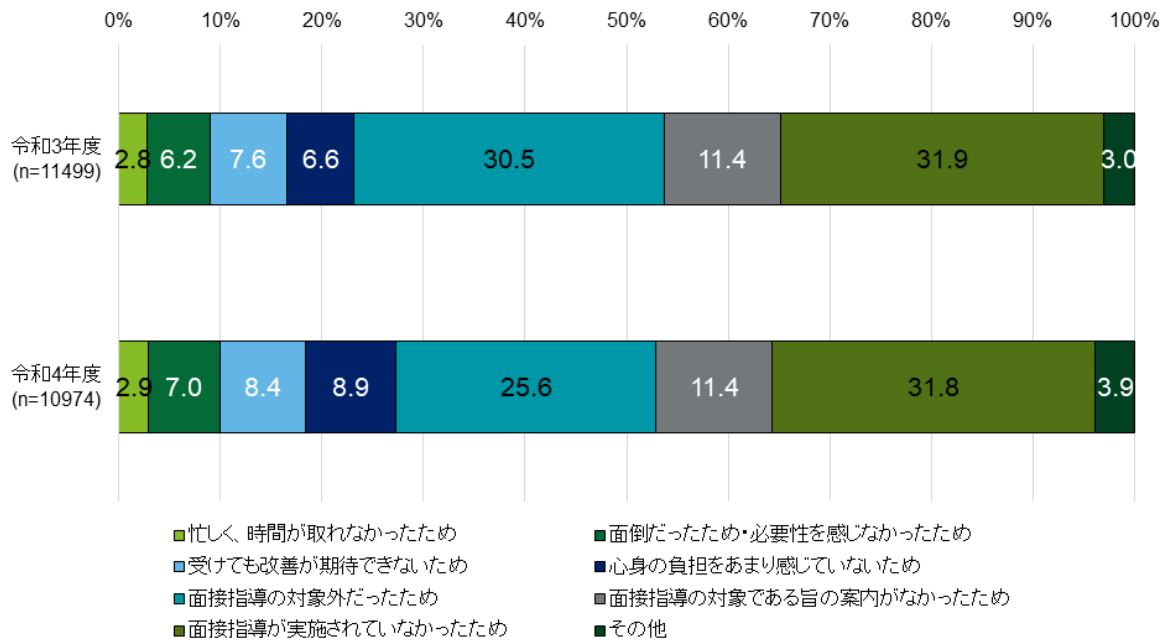
- ▶ 長時間労働にかかる医師による面接指導の受診有無について、「受けなかった」と回答した割合が92.8%であった。
- ▶ 令和3年度以降、「受けた」と回答する割合が微増している。



看護職調査 46

問28-1. 2. を回答した場合、“受けなかった”理由を教えてください。(主として該当するもの1つにチェックをしてください)

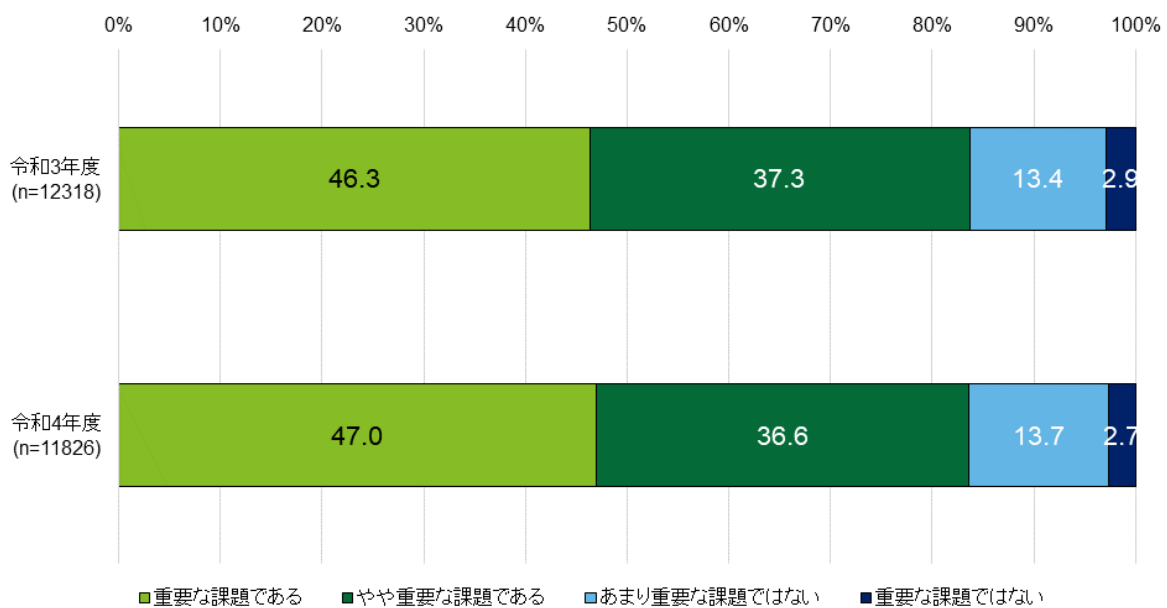
▶ 長時間労働にかかる医師の面接指導を受けなかった理由は、「面接指導が実施されていなかったため」(31.8%)が最多であり、「面接指導の対象外だったため」(25.6%)が続く。



看護職調査 47

問29. 勤務環境の改善に関するあなた自身の現状認識として、当てはまるものを教えてください。(該当するもの1つにチェックをしてください)

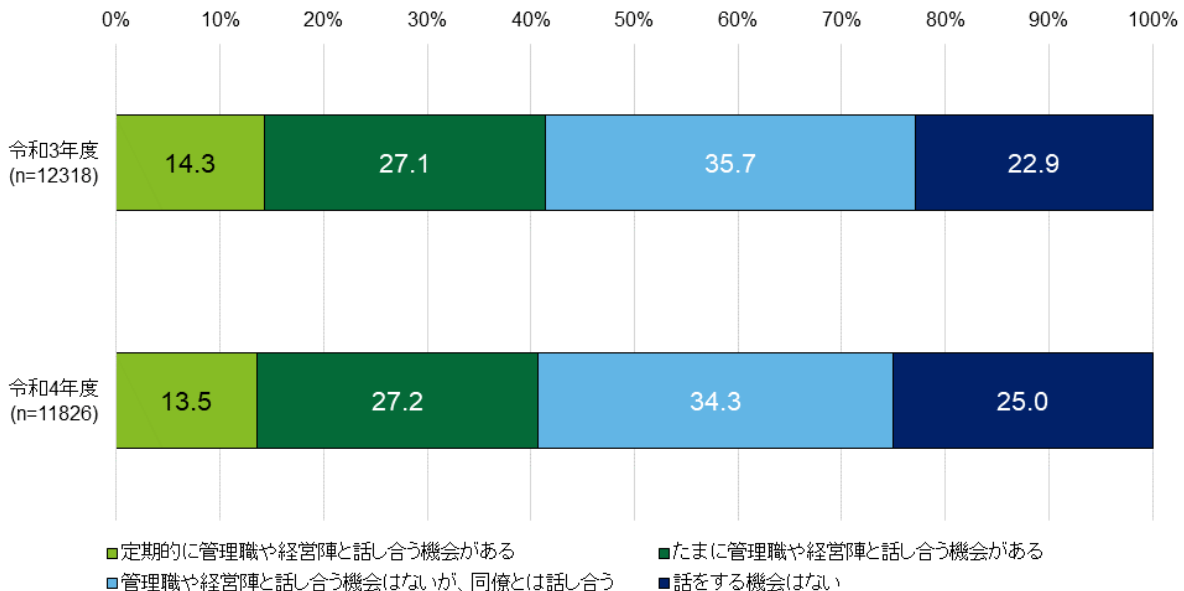
▶ 勤務環境の改善に関する現状認識については「重要な課題である」(47.0%)が最多で、「やや重要な課題である」(36.6%)が続く。
▶ 80%以上の看護職が勤務環境改善の重要性を認識している。



看護職調査 48

問30. 従来より、医療法に基づき、医療機関の管理者は、医療従事者の勤務環境改善に努めなければならないとされており、その実施に当たっては、職員の参画を得ながら、PDCAサイクルにより計画的に取り組むよう指針が示されていますが、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は、「管理職や経営陣と話し合う機会はないが同僚とは話し合う」(34.3%)が最多で、「たまに管理職や経営陣と話し合う機会がある」(27.2%)、「話をする機会はない」(25.0%)が続く。



看護職調査 49

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

労働時間管理

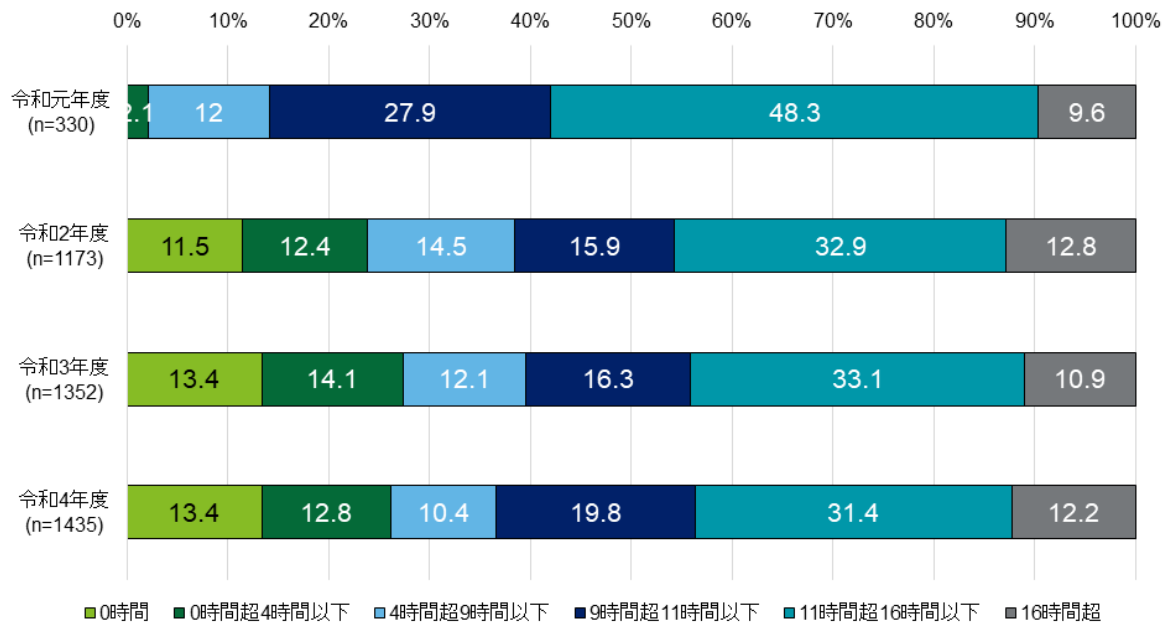
▶ 働き方・休み方改善に関する取組のうち、取り組んでいる割合が最も高いものは、「時間外労働時間の削減に取り組んでいる」(66.3%)で、効果が最も高いものは「年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している」(20.6%)である。
▶ 取り組んでいる割合が最も低いものは「勤務間インターバル制度を導入している」(12.1%)で、効果が最も低いものも同様の取組(3.2%)である。

	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	66.3	11.9
2 1回当たりの最長勤務時間の削減に取り組んでいる	42.3	6.7
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	65.9	20.6
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	42.4	9.9
5 夜勤専従者への配慮(夜勤の時間・回数の制限等)を行っている	33.8	7.9
6 夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している	46.7	11.9
7 労働時間設定改善に関する労使間の話し合いの機会を設けている	23.6	3.4
8 勤務間インターバル制度を導入している	12.1	3.2

看護職調査 50

問31-1. 「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、「11時間超16時間以下」(31.4%)が最多で、「9時間超11時間以下」(19.8%)、「0時間」(13.4%)、「0時間超4時間以下」(12.8%)が続く。平均値は11.0時間である。



看護職調査 51

問31-2. 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

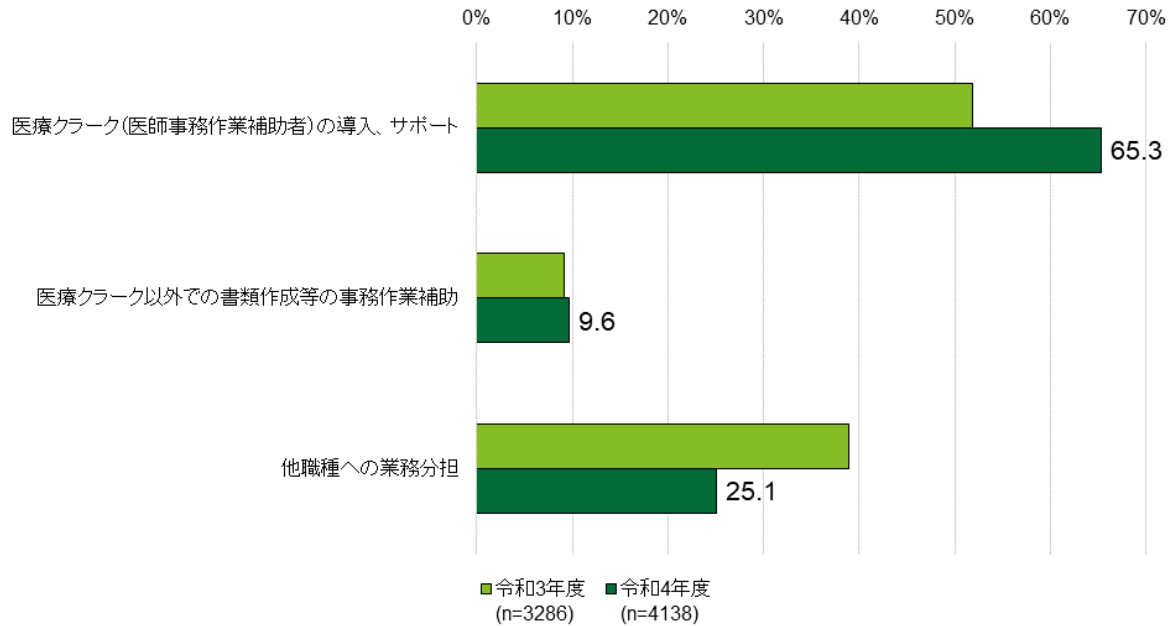
▶ 勤務負担軽減に関する取組のうち、取り組んでいる割合が最も高いものは、「補助職（医師事務作業補助者、看護補助者等）を配置している」(66.7%)で、効果が最も高いものも同様の取組(20.0%)である。
▶ 取り組んでいる割合が最も低いものは「テレワーク・在宅勤務の制度を整備している」(7.4%)で、効果が最も低いものも同様の取組(1.6%)である。

	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	66.7	20.0
10 正職員について多様な勤務形態(短時間勤務、短日勤務、交代制勤務、フレックスタイム制など)を活用している	45.2	11.3
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、当直明けに日動を入れぬ等)	48.8	15.4
12 夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・手当等の処遇を充実・改善している	33.2	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	35.0	6.9
14 電子カルテやタブレット端末等のICT、IoT技術を活用した業務効率化・省力化に取り組んでいる	43.3	8.3
15 タスクシェアによる負担軽減を図っている	21.4	3.6
16 地域の医療機関との連携(オープンシステム、外来機能の分担等)を推進している	22.3	3.6
17 テレワーク・在宅勤務の制度を整備している	7.4	1.6

看護職調査 52

問31-3. 「13. チーム医療や多職種連携(業務分担・連携の強化等・タスクシフト)により負担軽減を図っている」で「取り組んでいる」と回答した方は、どのようなタスクシフトを行っていますか。

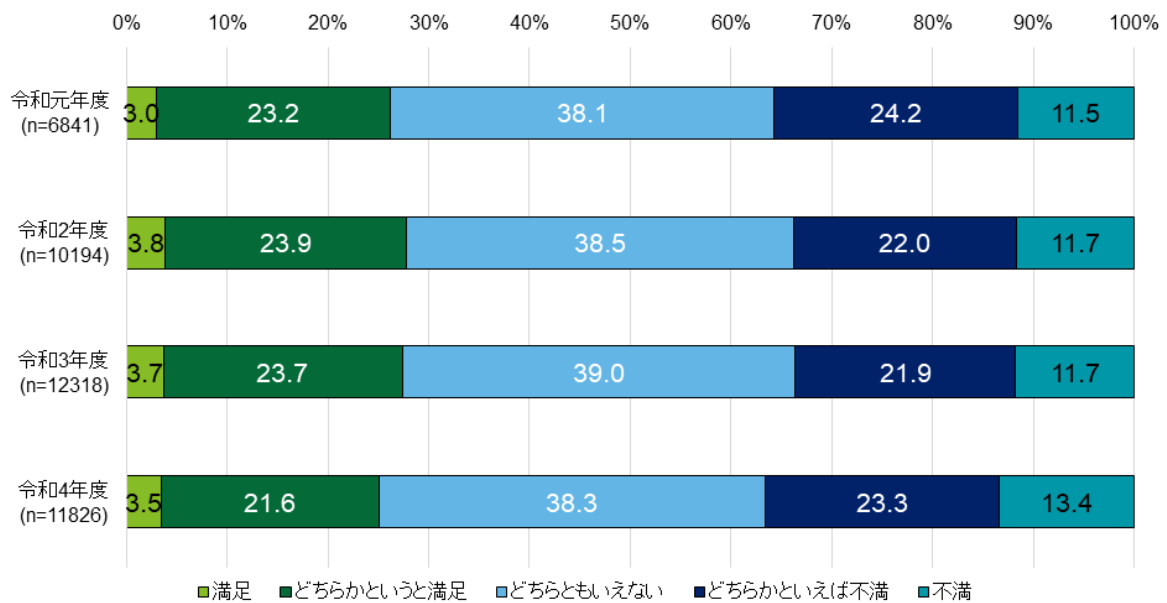
▶ タスクシフトの内容は、「医療クラーク(医師事務作業補助者)の導入、サポート」(65.3%)が最多で、続いて、「他職種への業務分担」(25.1%)、「医療クラーク以外での書類作成等の事務作業補助」(9.6%)となっている。



看護職調査 53

問31-4. 働き方全般に関する満足度(該当するもの1つにチェックをしてください)

▶ 働き方全般に関する満足度については、「どちらともいえない」(38.3%)が最多で、「どちらかといえば不満」(23.3%)、「どちらかという満足」(21.6%)が続く。



看護職調査 54

問31-5. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、ご勤務先で取り組んでおり、あなたが勤務環境改善の効果を感じている項目を教えてください。(該当するものすべてにチェックをしてください)

職員の健康支援

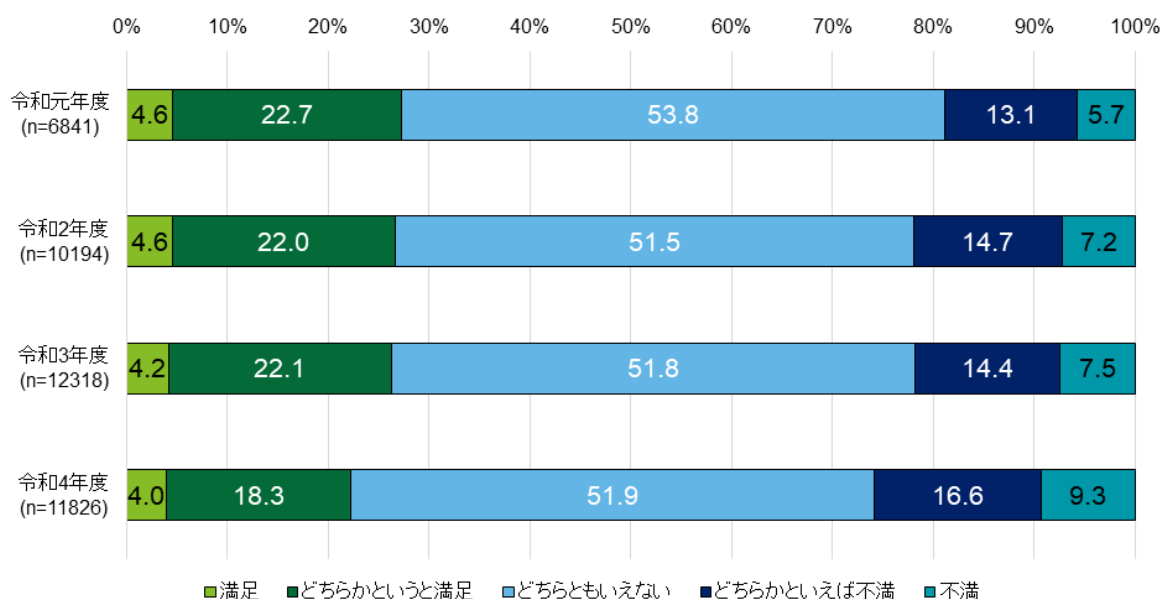
- ▶ 職員の健康支援に関する取組のうち、取り組んでいる割合／効果が最も高いものは「職員の健康教育や身体的健康対策(生活習慣病対策等)に取り組んでいる」(50.6%/7.1%)である。
- ▶ 取り組んでいる割合が最も低いものは、「病気休職者向けの職場復帰支援プログラム(リワークプログラム等)を設けている」(19.1%)、効果が最も低いものは、「腰痛対策や眼精疲労対策等に関する作業管理・作業環境管理に取り組んでいる」(2.2%)である。

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
18 職員の健康教育や身体的健康対策(生活習慣病対策等)に取り組んでいる	50.6	7.1
19 職員のメンタルヘルス教育研修を実施している	38.1	4.1
20 「心の健康づくり計画」を策定し、組織的・計画的にメンタルヘルス対策の取組を行っている	25.2	2.7
21 腰痛対策や眼精疲労対策等に関する作業管理・作業環境管理に取り組んでいる	16.6	2.2
22 産業医を選任し、職員に周知している	26.7	3.3
23 病気休職者向けの職場復帰支援プログラム(リワークプログラム等)を設けている	R4年度新規設問 19.1	2.8

看護職調査 55

問31-6. 健康支援に関する満足度(該当するもの1つにチェックをしてください)

- ▶ 健康支援に関する満足度については「どちらともいえない」(51.9%)が最多で、「どちらかという満足」(18.3%)、「どちらかといえば不満」(16.6%)が続く。
- ▶ 令和4年度は、「満足」「どちらかという満足」の割合がやや減少し、「どちらかといえば不満」「不満」の割合がやや増加している。



看護職調査 56

問31-7. 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

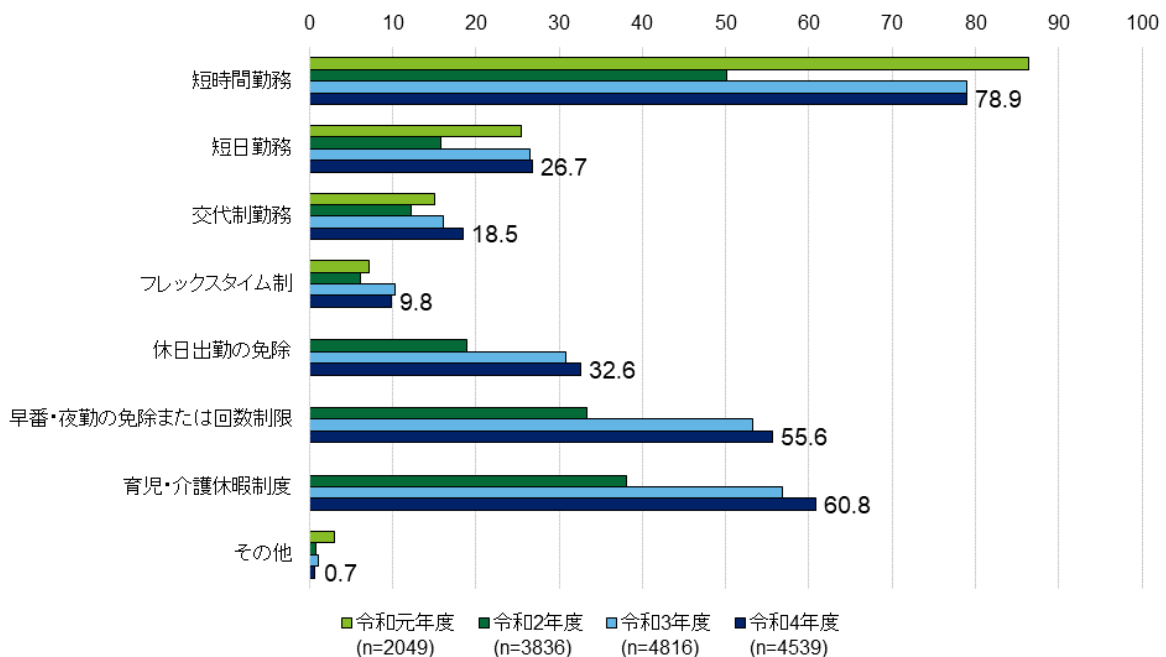
- ▶ 仕事と子育て・介護等の両立支援の取組のうち、取り組んでいる割合が最も高いものは「本人の希望に応じて、子育て中の医師の当直を免除している」「院内保育所や提携保育所等を整備している」(ともに49.0%)である。最も効果が高いものは、「本人の希望に応じて、子育て中の医師の当直を免除している」(12.1%)である。
- ▶ 取り組んでいる割合/効果が最も低いものは、「その他の子育て・介護との両立支援の制度・取組(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している」(6.5%/1.3%)である。(「その他」を除く)

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
24 男性職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかきナている	25.0	5.0
25 法定以上の育児休業制度、子の看護休暇制度(男性職員・女性職員ともに対象)を導入している	45.9	10.3
26 院内保育所や提携保育所等を整備している	49.0	11.9
27 保育サービス(病児保育や夜間預かり保育等)を実施している	27.2	5.9
28 院内や近隣に学童保育を整備している	13.2	2.9
29 学童期の子どもを有する職員に対する支援制度を設けている	16.5	3.5
30 本人の希望に応じて、子育て中の職員の当直を免除している	49.0	12.1
31 介護短時間勤務制度を導入している	24.7	4.0
32 法定以上の介護休業制度、介護休暇制度(男性職員・女性職員ともに対象)を導入している	27.2	4.1
33 法定以上の子育て・介護中の職員に対する夜勤・時間外労働免除(男性・女性職員ともに対象)を実施している	26.9	5.5
34 子育て・介護等を行っている職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度を整備している	36.9	8.4
35 保育・介護サービス利用料の補助制度(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	13.7	2.2
36 子育て・介護その他の事情により退職した職員に対する再雇用の制度を設けている	18.3	3.2
37 子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスに関する相談窓口の設置や専門スタッフの配置を行っている	12.6	1.9
38 その他の子育て・介護との両立支援の制度・取組(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	6.5	1.3
39 治療との両立支援の制度・取組を実施している	16.1	2.7

看護職調査 57

34. 「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」(78.9%)が最多で、「育児・介護休暇制度」(60.8%)、「早番・夜勤の免除または回数制限」(55.6%)が続く。



看護職調査 58

問31-8. 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

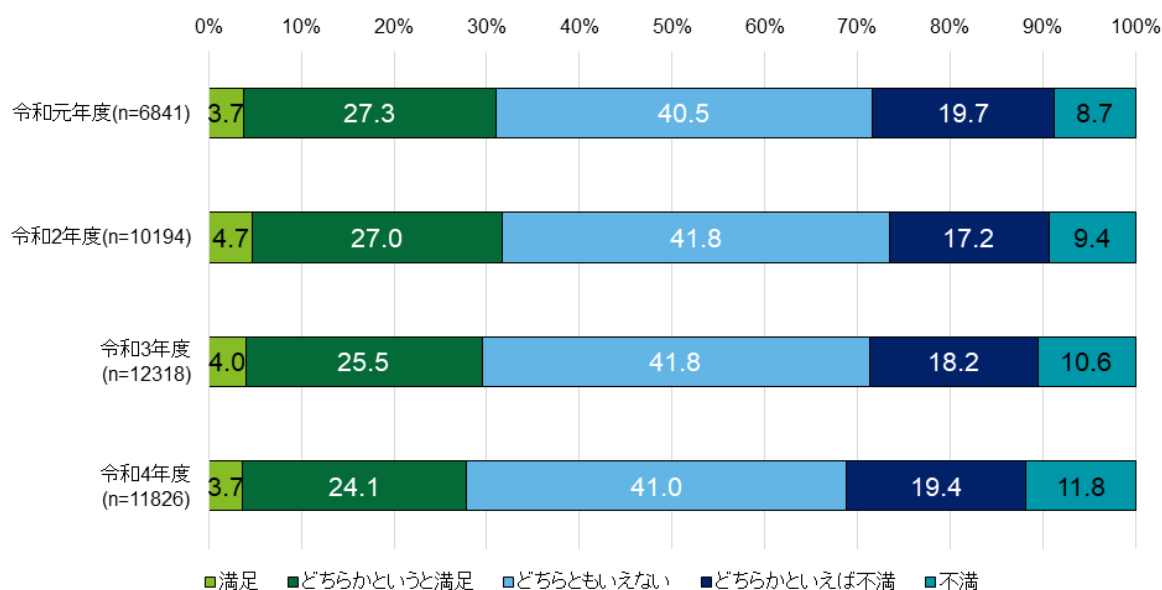
➤ 職員のいじめ・ハラスメント等対策においては、「職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している」(49.3%/5.1%)、風土・環境整備においては「職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している」(60.0%/9.6%)、人材の定着化においては、「定期的に職員の希望を把握し、配置や業務面の配慮をしている」(38.2%/5.1%)が最も取り組んでいる割合が高く、効果が高いと評価されている。

		取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
職員のいじめ・ハラスメント等対策	40 職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している	49.3	5.1
	41 職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力・クレームへの対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている	35.1	3.9
	42 職員の働く満足度の調査を行っている	47.8	4.9
風土・環境整備	43 職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している	60.0	9.6
	44 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	16.3	2.2
人材の定着化	45 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	38.2	5.1
	46 複数主治医制を採用している	16.2	2.5

看護職調査 59

問31-9. 働きやすさに関する満足度(該当するもの1つにチェックをしてください)

➤ 働きやすさに関する満足度については、「どちらともいえない」(41.0%)が最多で、「どちらかという満足」(24.1%)、「どちらかといえば不満」(19.4%)が続く。
 ➤ 令和4年度は、「満足」「どちらかという満足」の割合がやや減少し、「どちらかといえば不満」「不満」の割合がやや増加している。



看護職調査 60

問31-10. 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

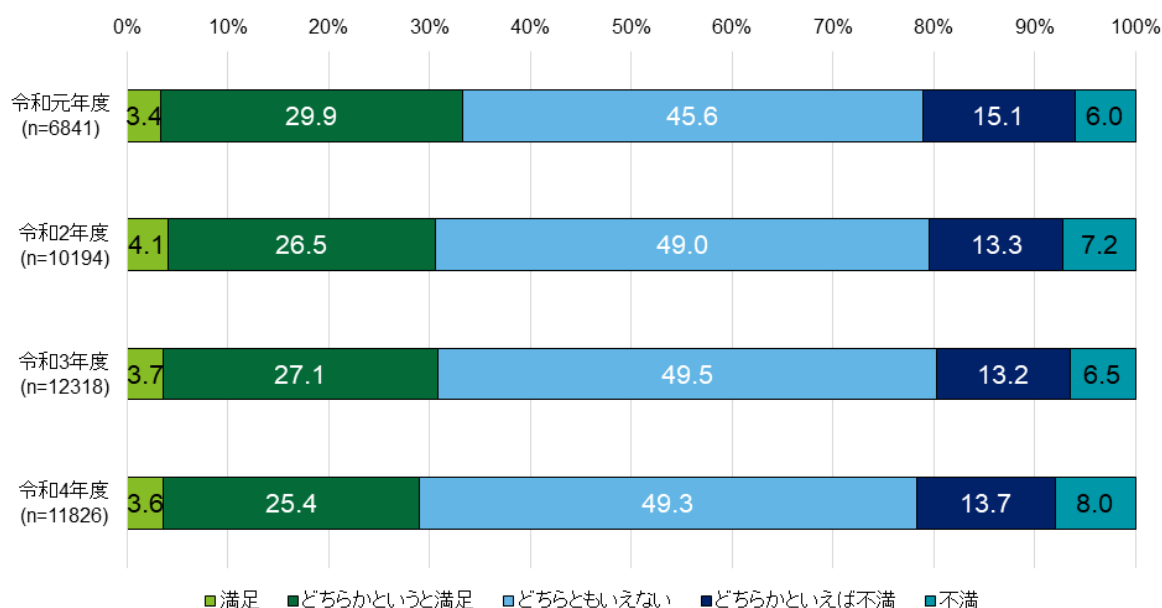
▶ キャリア形成支援においては、「施設外の研修への参加を支援している」(63.0%/12.2%)、休業後のキャリア形成支援においては、「復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている」(29.6%/5.2%)が最も取り組んでいる割合が高く、効果が高いと評価されている。

		取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
キャリア形成支援	47 施設外の研修への参加を支援している	63.0	12.2
	48 学会への参加者に対し、勤務を免除する、通常勤務の時間を短くするなどの措置をとっている	34.3	6.5
	49 すべての職員のキャリア形成支援のために研修や子育てとの両立支援等に関する相談窓口の設置、情報提供等が実施されている	16.7	2.5
	50 法人内での人事ローテーションが、キャリア形成支援の視点から適切に実施されている	14.1	2.1
	51 専門資格の取得を支援する制度を設けている	39.3	7.4
休業後のキャリア形成支援	52 産休・育休復帰後のキャリア形成の支援(業務経験や研修等の機会の付与、産休・育休経験者による相談対応等)を行っている	23.0	3.2
	53 復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている	29.6	5.2
	54 産休・育休中の職員の円滑な復職の支援(e-learning、実技実習、託児所を併設した勉強会等)を行っている	19.3	3.1

看護職調査 61

問31-11. 仕事の充実感・達成感に関する満足度(該当するもの1つにチェックをしてください)

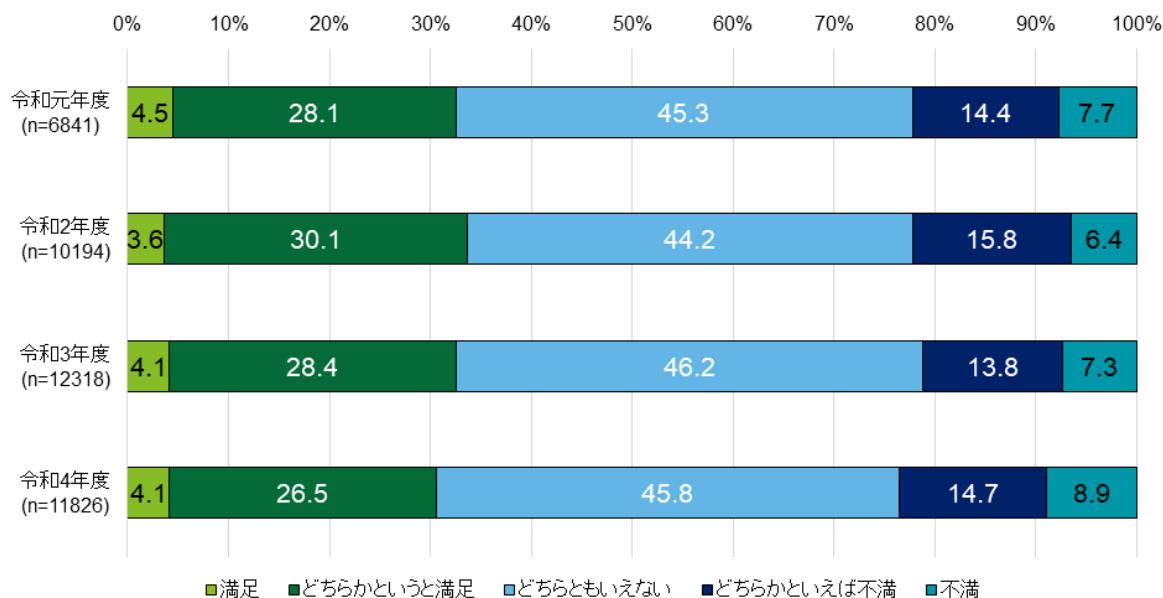
▶ 仕事の充実感・達成感に関する満足度については、「どちらともいえない」(49.3%)が最多で、「どちらかといえば満足」(25.4%)、「どちらかといえば不満」(13.7%)が続く。
▶ 令和4年度は、「満足」「どちらかといえば満足」の割合がやや減少し、「どちらかといえば不満」「不満」の割合がやや増加している。



看護職調査 62

問31-12. 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」(45.8%)が最多で、「どちらかという満足」(26.5%)、「どちらかといえば不満」(14.7%)が続く。
- ▶ 令和4年度は、「どちらかという満足」の割合がやや減少し、「どちらかといえば不満」「不満」の割合がやや増加している。



看護職調査 63

問31-13. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、ご勤務先で取り組んでおり、あなたが勤務環境改善の効果を感じている項目を教えてください。(該当するものすべてにチェックをしてください)

その他

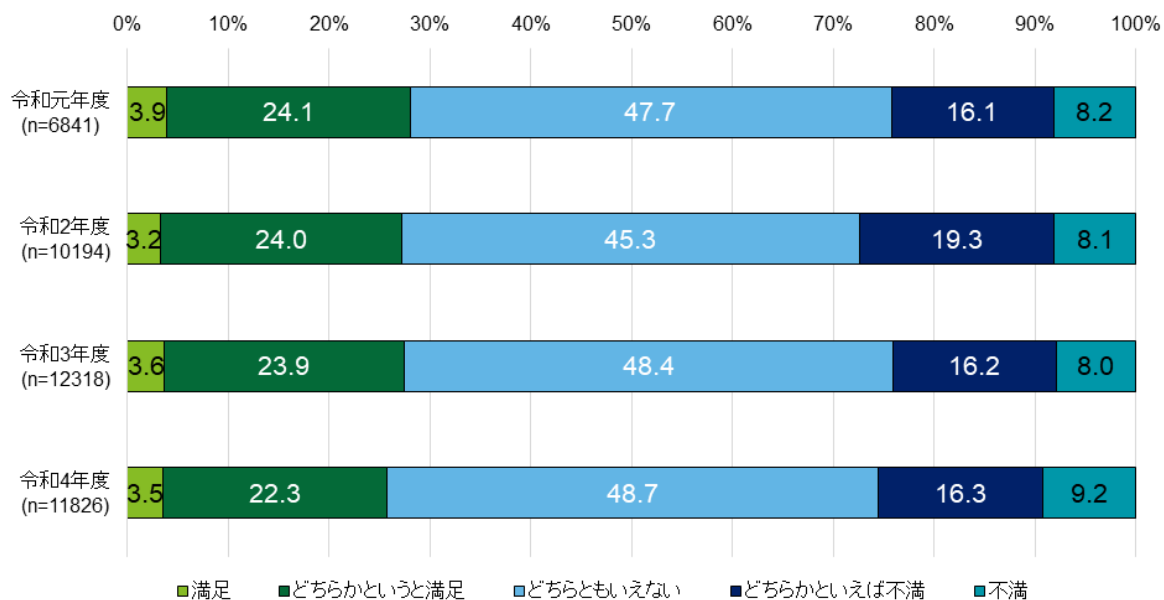
- ▶ その他の取組のうち、取り組んでいる割合が最も高いものは「患者満足度の調査を行っている」(62.5%)で、効果が最も高いものは「定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる」(10.2%)である。
- ▶ 取り組んでいる割合が最も低いものは、「通常診療時間外の病状説明は避けるなど患者家族に働き方改革の理解を求めている」(22.3%)、効果が最も低いものは「子育て等により配慮を受ける職員とその他の職員の公平感に留意した適切な業務分担や処遇となっている」(3.7%)である。

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
55 患者満足度の調査を行っている	62.5	9.2
56 子育て等により配慮を受ける職員とその他の職員の公平感に留意した適切な業務分担や処遇となっている	24.5	3.7
57 定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	48.4	10.2
58 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	35.5	6.8
59 通常診療時間外の病状説明は避けるなど患者家族に働き方改革の理解を求めている	22.3	3.9
60 その他	1.2	0.3

看護職調査 64

問31-14. 勤務環境全般に関する満足度(該当するもの1つにチェックをしてください)

- ▶ 勤務環境に関する満足度については、「どちらともいえない」(48.7%)が最多で、「どちらかという満足」(22.3%)、「どちらかといえは不満」(16.3%)となっている。
- ▶ 令和4年度は、「満足」「どちらかという満足」の割合がやや減少し、「どちらかといえは不満」「不満」の割合がやや増加している。



コメディカル調査

■調査結果 サマリー

<属性>

- ✓ 回答者の職種は「理学療法士・作業療法士などリハビリテーション職」(19.6%)が最も多く、「歯科衛生士」(1.2%)と「医師事務作業補助者」(1.2%)は少ない。令和3年度と比較して「MSW・PSW等ソーシャルワーカー」が少ない。(参照: 5)
- ✓ 「臨床工学技士」「理学療法士・作業療法士などリハビリテーション職」「管理栄養士・栄養士」は、他職種に比べて「20代」「30代」からの回答が多い。(参照: 2)

<労働時間・働き方>

- ✓ 月平均時間外労働時間は、いずれの職種も「45時間以下」の回答が80%以上を占める。(参照: 16)
- ✓ 時間外労働時間の未申告時間については、いずれの職種も5時間以下の割合が60%以上を占めるが、「薬剤師」「理学療法士・作業療法士などリハビリテーション職」「管理栄養士・栄養士」「MSW・PSW等ソーシャルワーカー」は、未申告時間が多い傾向にある。(参照: 18)
- ✓ 労働時間の管理方法は、いずれの職種も「タイムレコーダー等の客観的な情報の活用による管理」が70%程度を占める。(参照: 14)

<休日・休暇>

- ✓ 年次有給休暇の取得日数は、「5~8日」が最多の職種が多く、「臨床工学技士」「歯科衛生士」「医師事務作業補助者」は「13~20日」の割合が多い。コメディカル全体の平均値は10.3日である。(参照: 27)

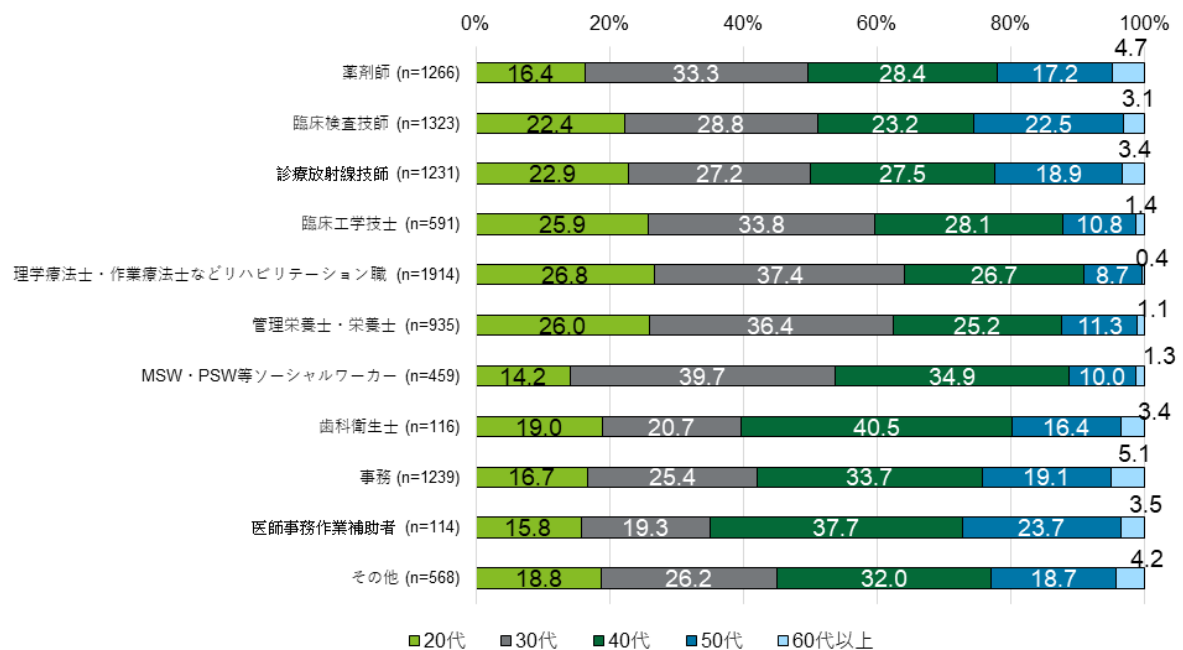
<健康状態>

- ✓ 現在の健康状況について、いずれの職種においても「健康である」「どちらかという健康である」の割合が70%以上を占める。(参照: 39)

コメディカル調査 1

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

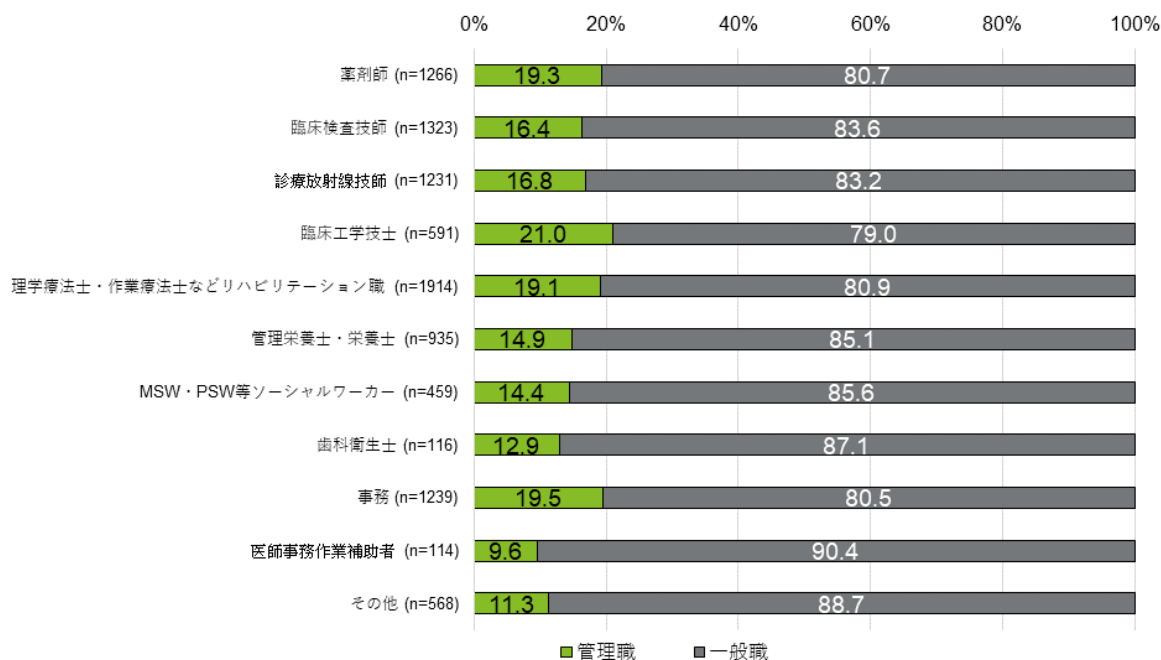
- 「臨床工学技士」「理学療法士・作業療法士などリハビリテーション職」「管理栄養士・栄養士」は、「20代」「30代」の合計が60%を超えており、他職種と比べて若い年代が多い。



コメディカル調査 2

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

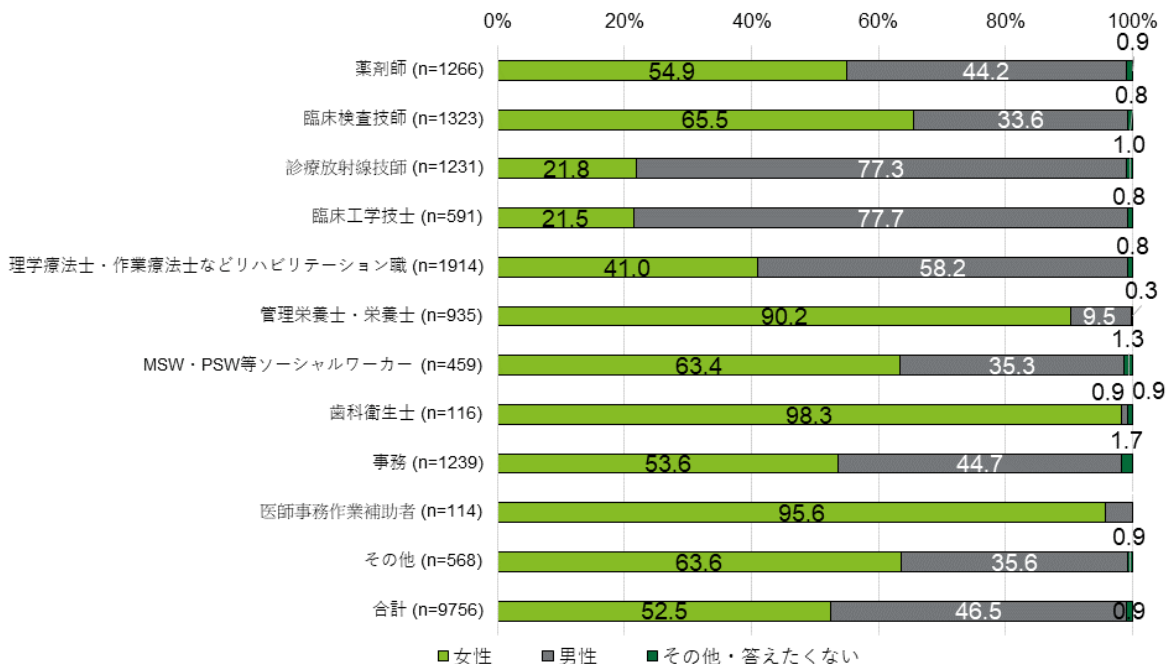
➤ いずれの職種も「一般職」が80%程度を占めている。



コメディカル調査 3

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

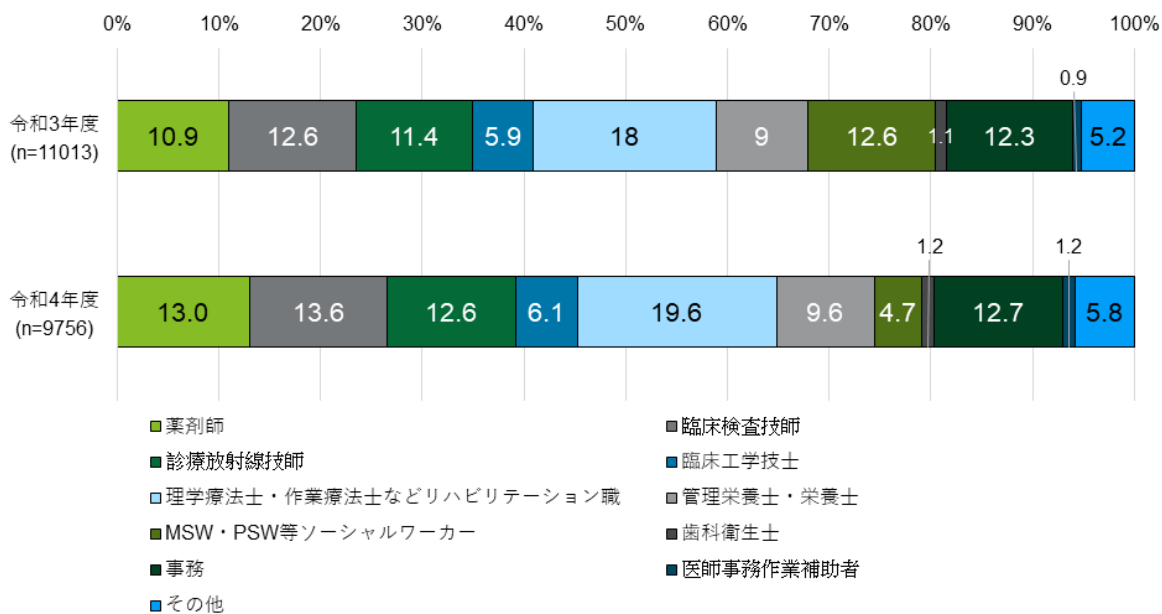
➤ 「管理栄養士・栄養士」、「歯科衛生士」、「医療事務作業補助者」は、「女性」の割合が90%を超えており、他職種と比べて女性が多い。
 ➤ 「診療放射線技師」、「臨床工学技士」は、「男性」の割合が70%を超えており、他職種と比べて男性が多い。



コメディカル調査 4

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

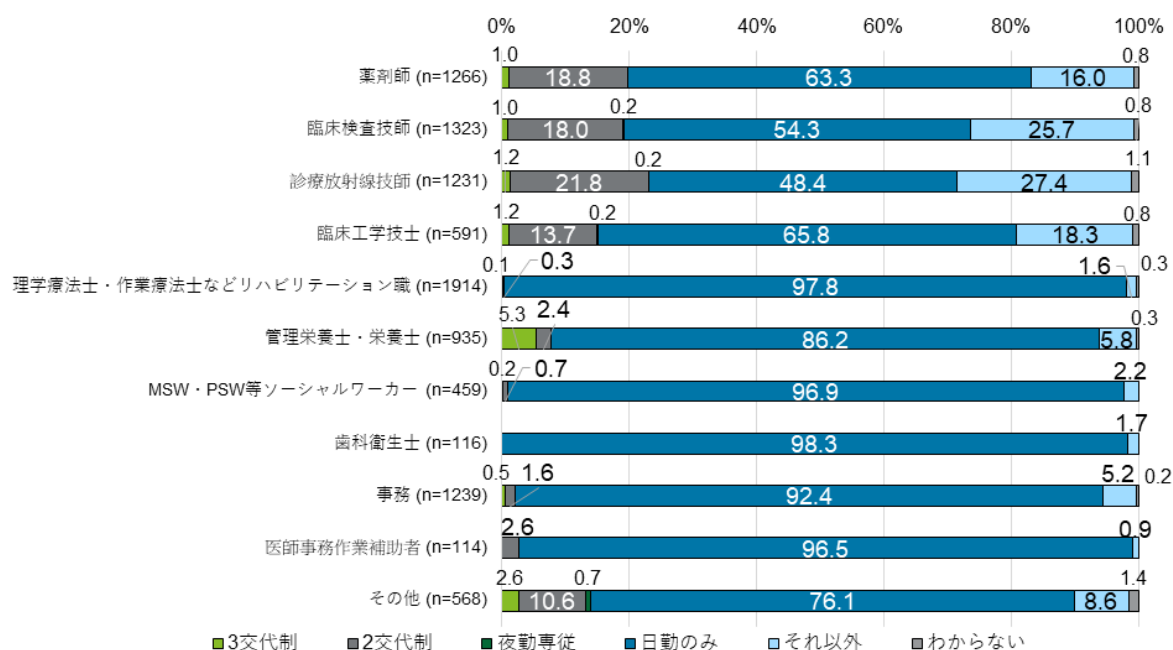
- ▶ 「理学療法士・作業療法士などリハビリテーション職」(19.6%)が最も多く、次いで「臨床検査技師」(13.6%)、「薬剤師」(13.0%)、「事務」(12.7%)の順となっている。
- ▶ 回答者の職種の割合は、令和3年度と比較して「MSW・PSW等ソーシャルワーカー」が少ない。



コメディカル調査 5

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

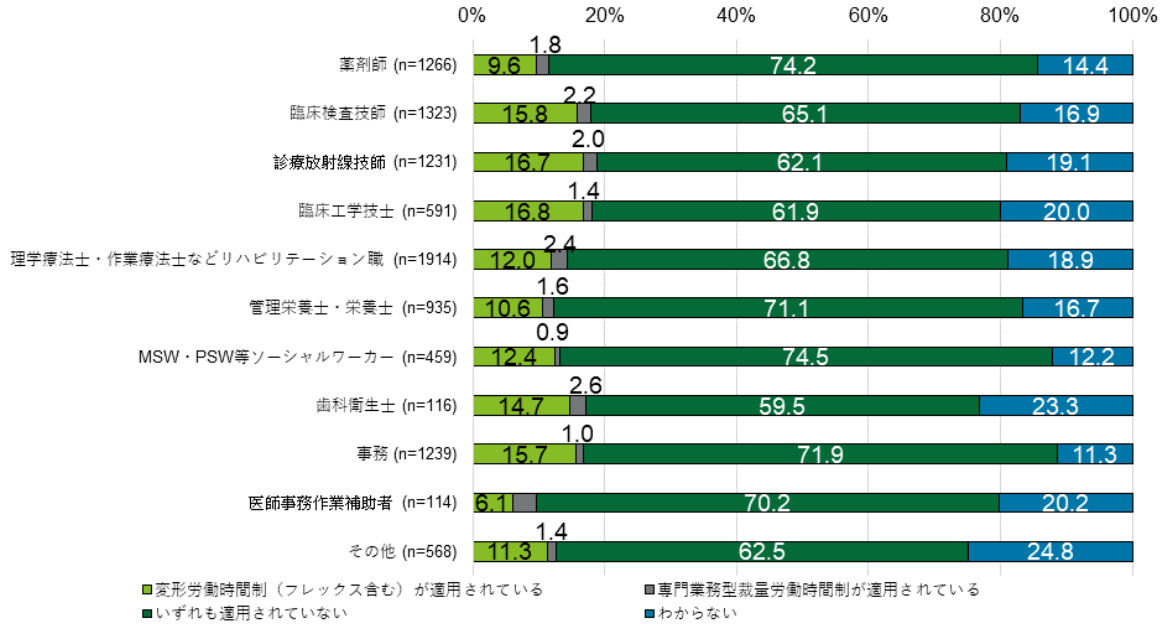
- ▶ 勤務形態については、いずれの職種も「日勤のみ」と回答した割合が多い。



コメディカル調査 6

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

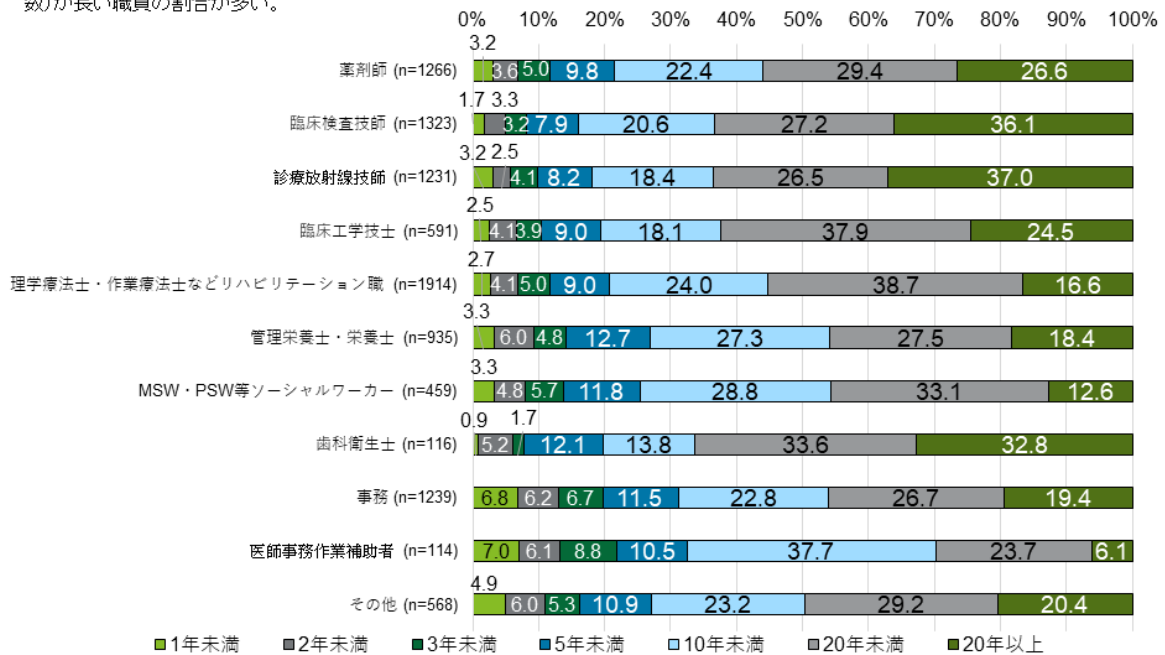
➤ いずれの職種も変形労働時間制(フレックス含む)や裁量労働制が「適用されていない」と回答した割合が多い。



コメディカル調査 7

問6. あなたの現職種におけるキャリア(通算経過年数)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)

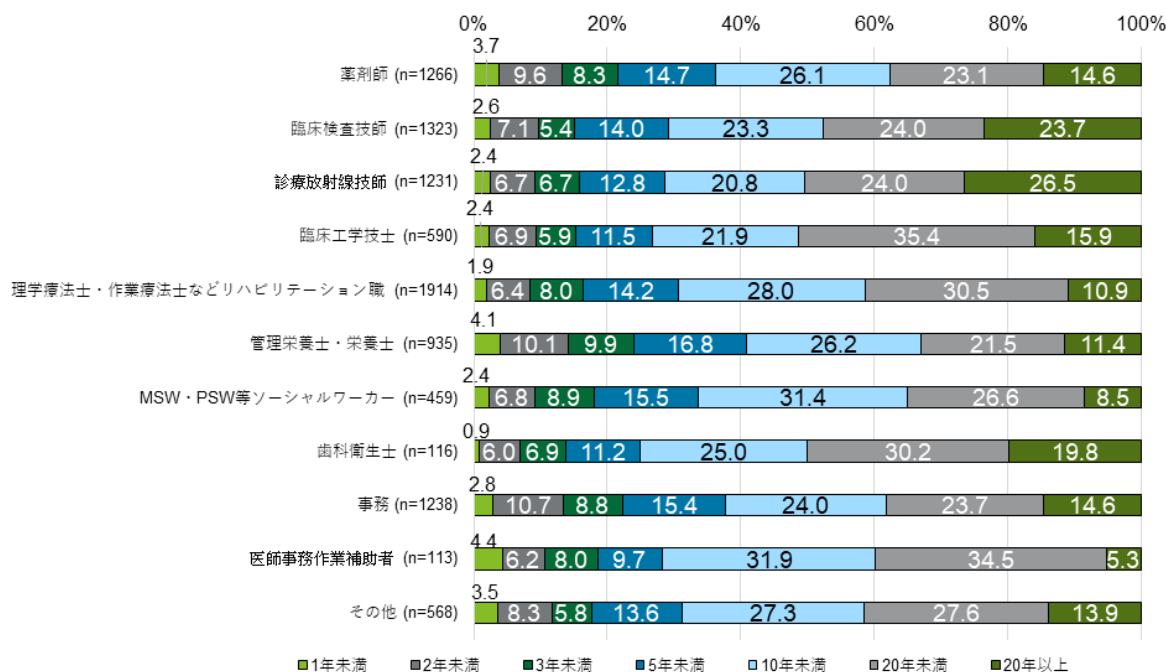
➤ 現職種におけるキャリア(通算経過年数)について、「管理栄養士・栄養士」、「MSW・PSW等ソーシャルワーカー」、「事務」、「医師事務作業補助者」は、10年未満との回答が50%を超える。「その他」を除く
 ➤ 「臨床検査技師」、「診療放射線技師」、「歯科衛生士」は、「20年以上」との回答が30%を超えており、他職種と比べてキャリア(通算経過年数)が長い職員の割合が多い。



コメディカル調査 8

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

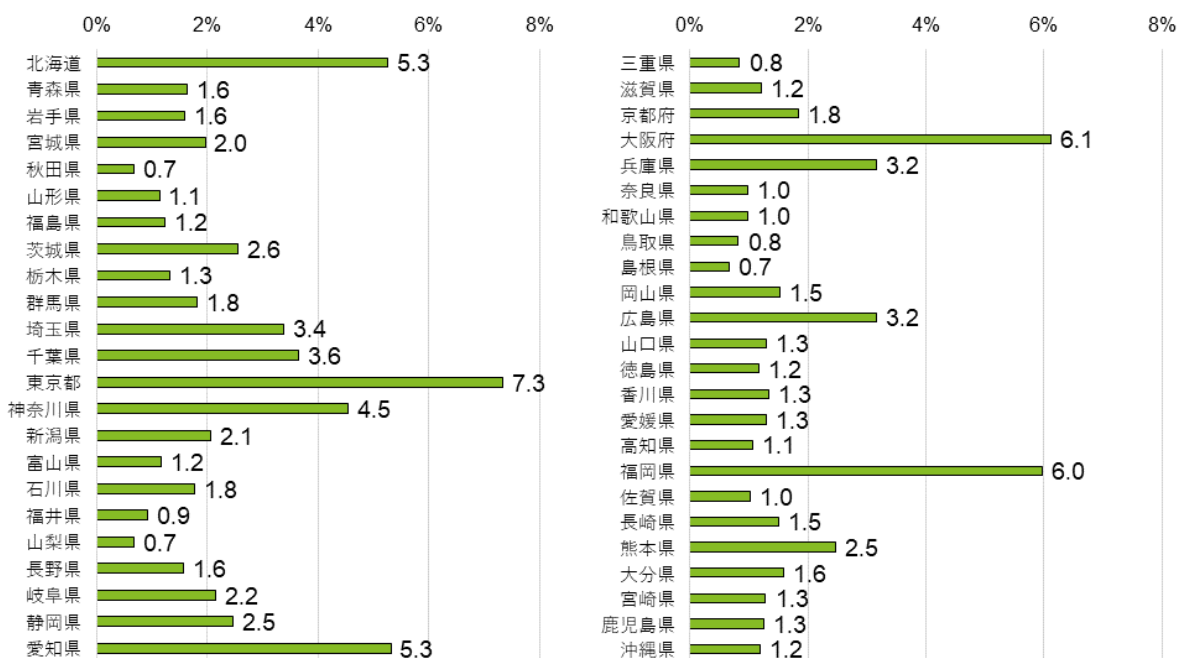
- 現医療機関における勤務年数については、いずれの職種も「10年未満」と回答した割合が多い傾向にある。
- 「臨床検査技師」、「診療放射線技師」は、「20年以上」との回答が20%を超えており、他職種と比べて勤続年数が長い職員の割合が多い。



コメディカル調査 9

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

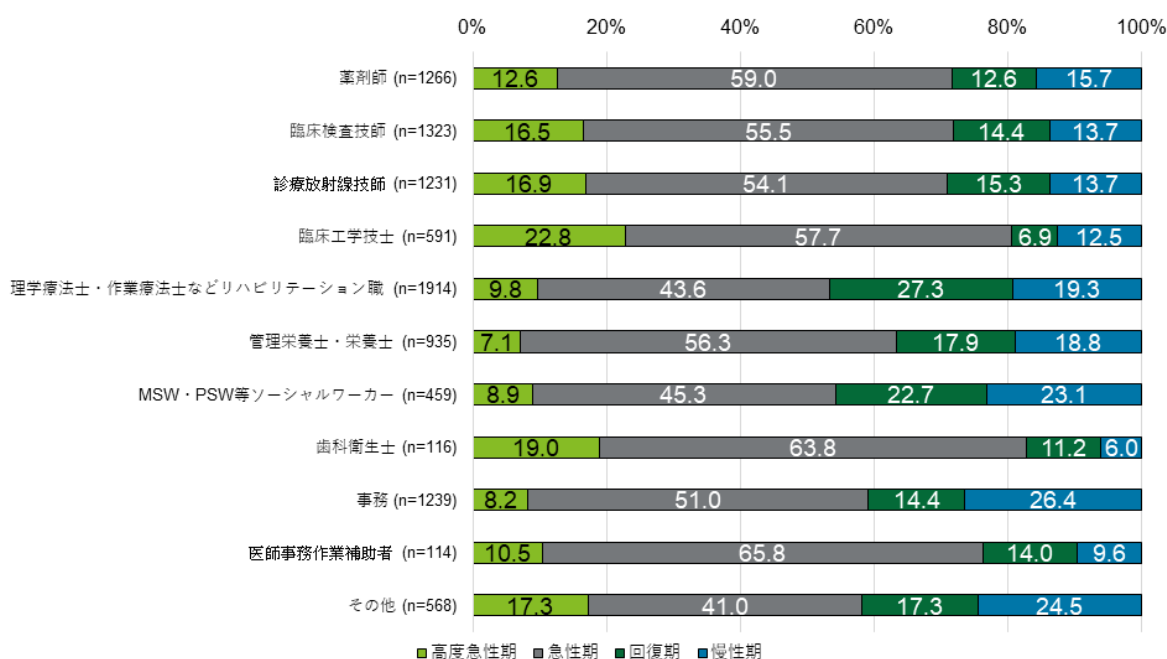
- 勤務先の所在地について、多い順に、「東京都」(7.3%)、「大阪府」(6.1%)、「福岡県」(6.0%)となっている。



コメディカル調査 10

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

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

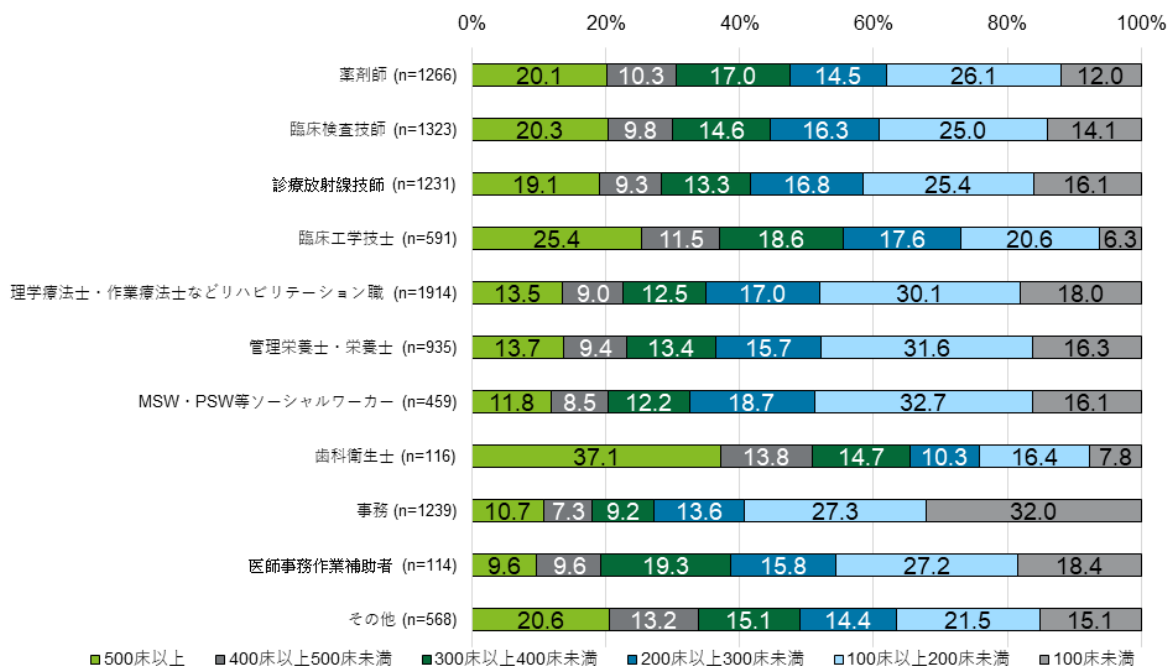


コメディカル調査 11

問10. あなたが主として勤務する医療機関の病床数を教えてください。

R4年度新規設問

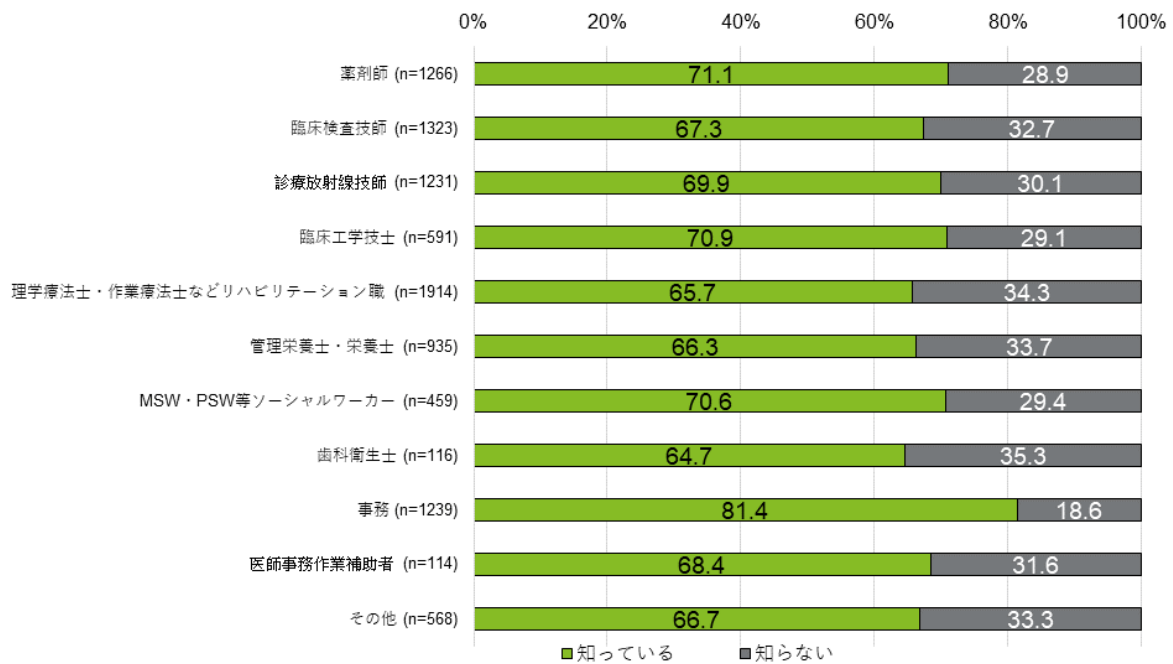
➤ 勤務している医療機関の病床数について、「100床以上200床未満」と回答した職種が多く、臨床工学技士、歯科衛生士は「500床以上」、事務は「100床未満」と回答した割合が多い。



コメディカル調査 12

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

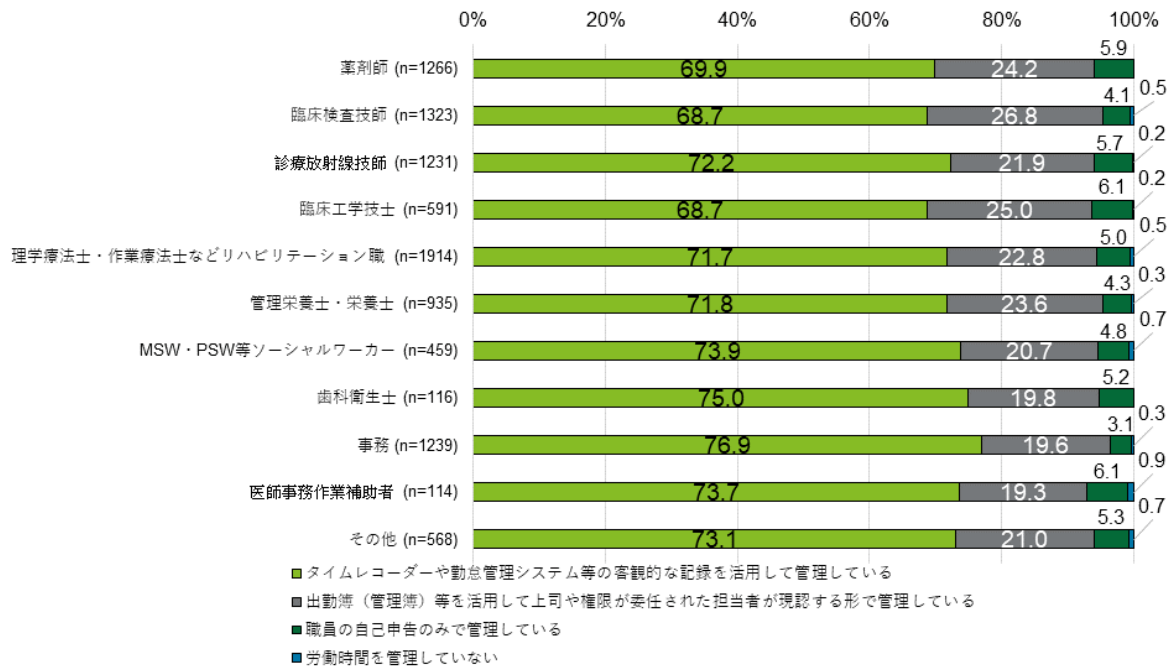
▶ 時間外労働時間に関する規程について、「知っている」と回答した割合がいずれの職種も60%を超えている。



コメディカル調査 13

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

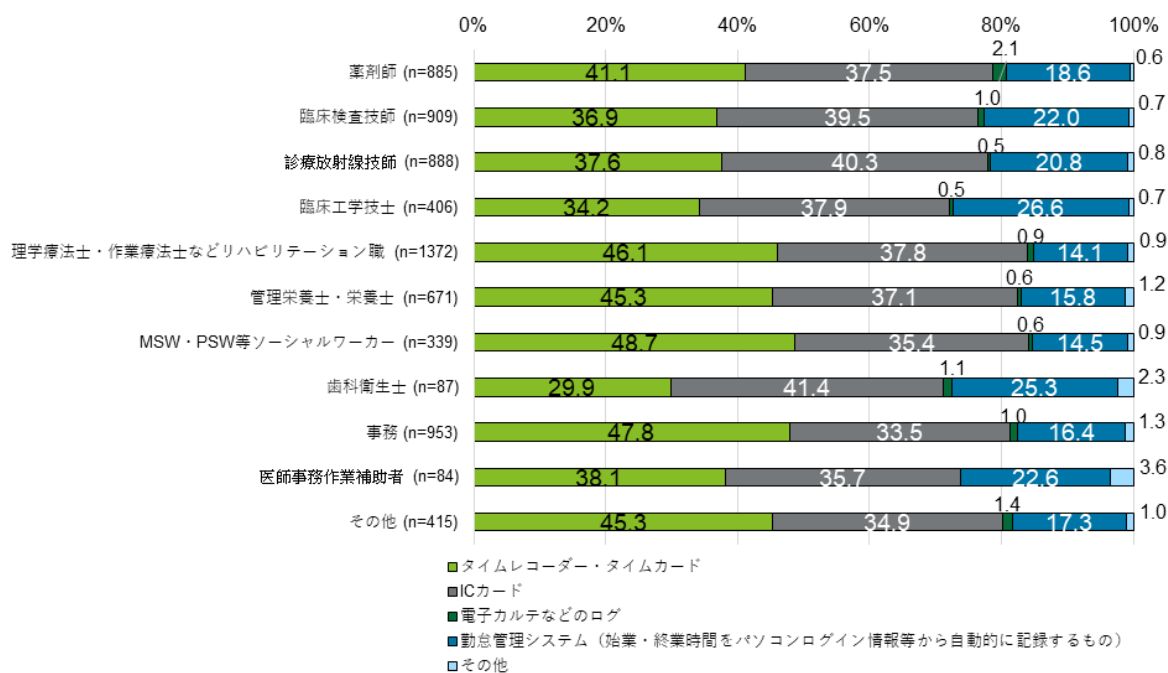
▶ 労働時間の把握方法について、「タイムレコーダーや勤怠管理システム等の客観的な記録を活用して管理している」が最も多く、「出勤簿(管理簿)等を活用して上司や権限が委任された担当者が現認する形で管理している」は20%程度の結果となった。



コメディカル調査 14

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)

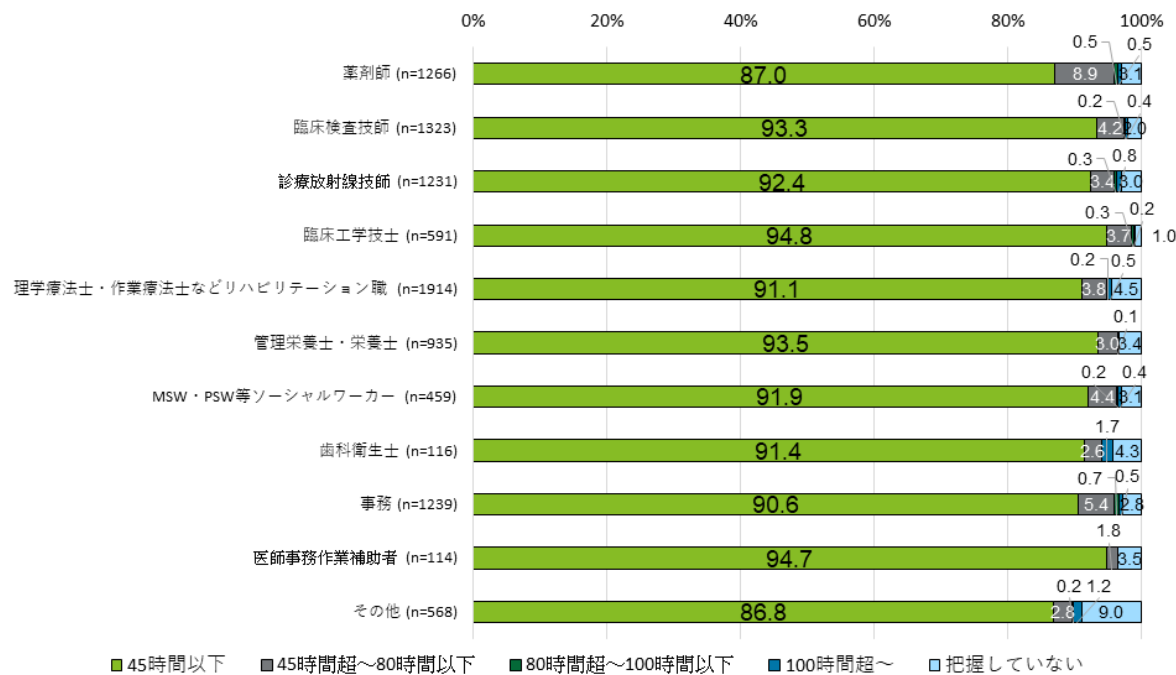
▶ 客観的な記録を活用した労働時間管理のうち、「タイムレコーダー・タイムカード」「ICカード」が大半を占め、次いで「勤怠管理システム」が続く。



コメディカル調査 15

問13. あなたの令和4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)

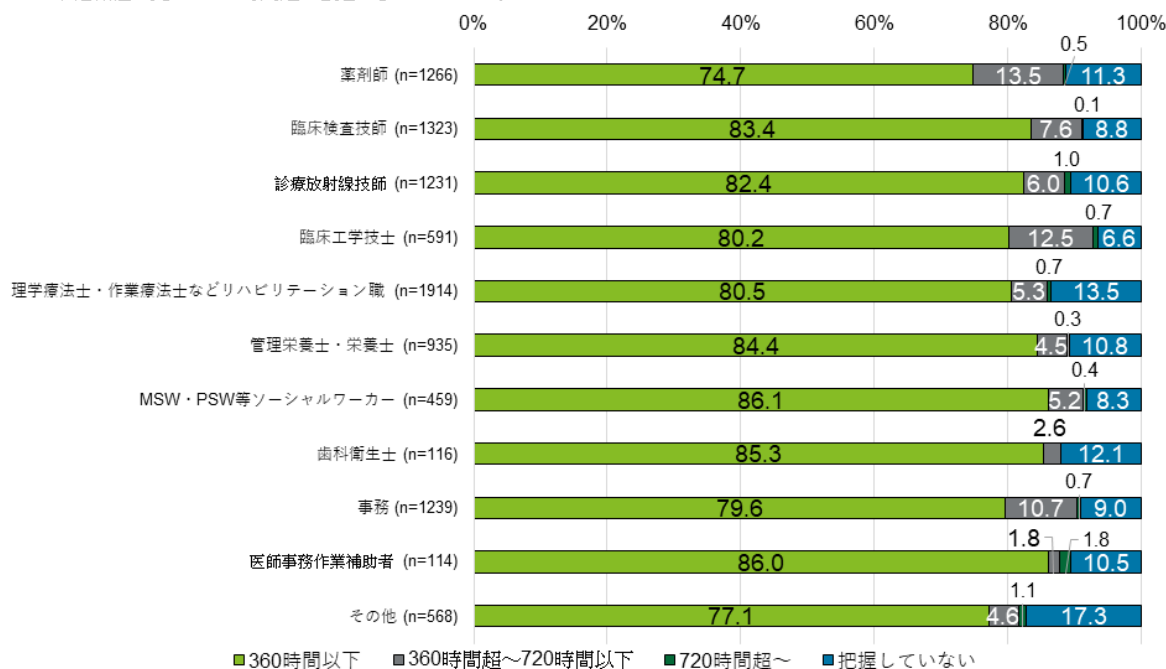
▶ 1か月間の時間外・休日労働時間数は、いずれの職種も「45時間以下」の回答が80%以上を占める。



コメディカル調査 16

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

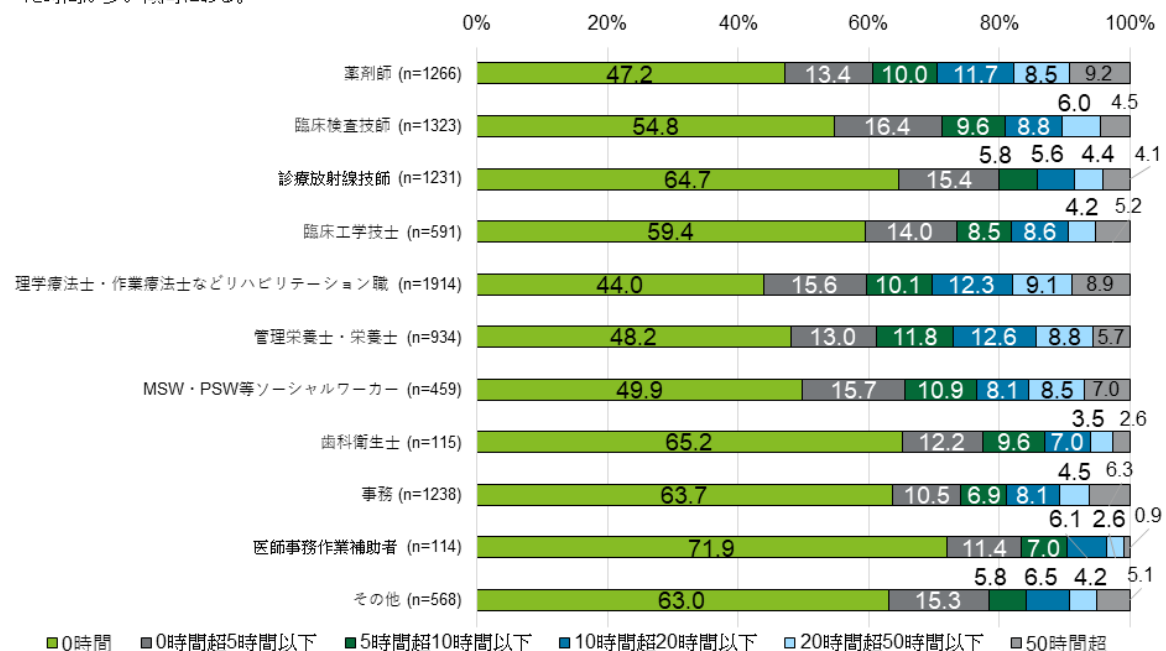
▶ 1年間の時間外・休日労働時間数は、「360時間以下」の回答が80%程度を占める職種が多い。「薬剤師」は360時間超の割合が25.3%であり、他職種に比べて360時間超の割合が多くなっている。



コメディカル調査 17

問15. あなたの令和4年6月の1か月間のおおよその時間外・休日労働時間数のうち、時間外労働と申告しなかったおおよその時間を教えてください。(全て申告している場合は0を記入)(数字を入力)

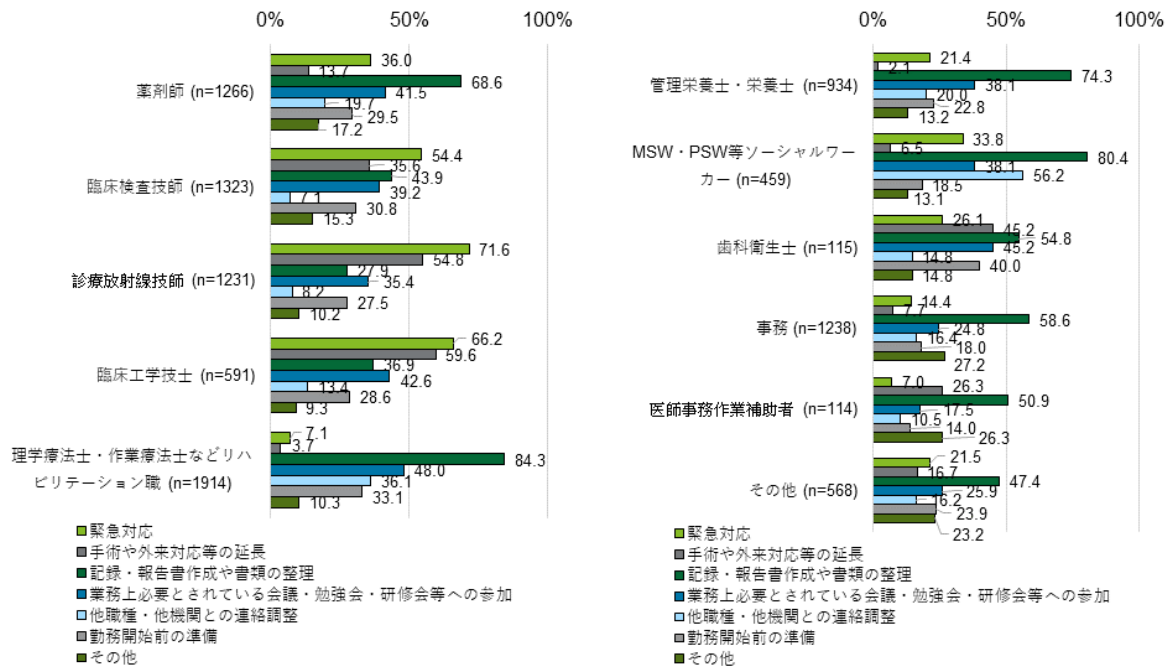
▶ 時間外労働時間のうち申告しなかった時間について、いずれの職種も5時間以下の割合が60%以上を占めている。
▶ 「薬剤師」「理学療法士・作業療法士などリハビリテーション職」「管理栄養士・栄養士」「MSW・PSW等ソーシャルワーカー」は、申告しなかった時間が多い傾向にある。



コメディカル調査 18

問16. あなたの令和4年6月の1か月間の時間外労働の理由を教えてください。(該当するものすべてにチェックをしてください)

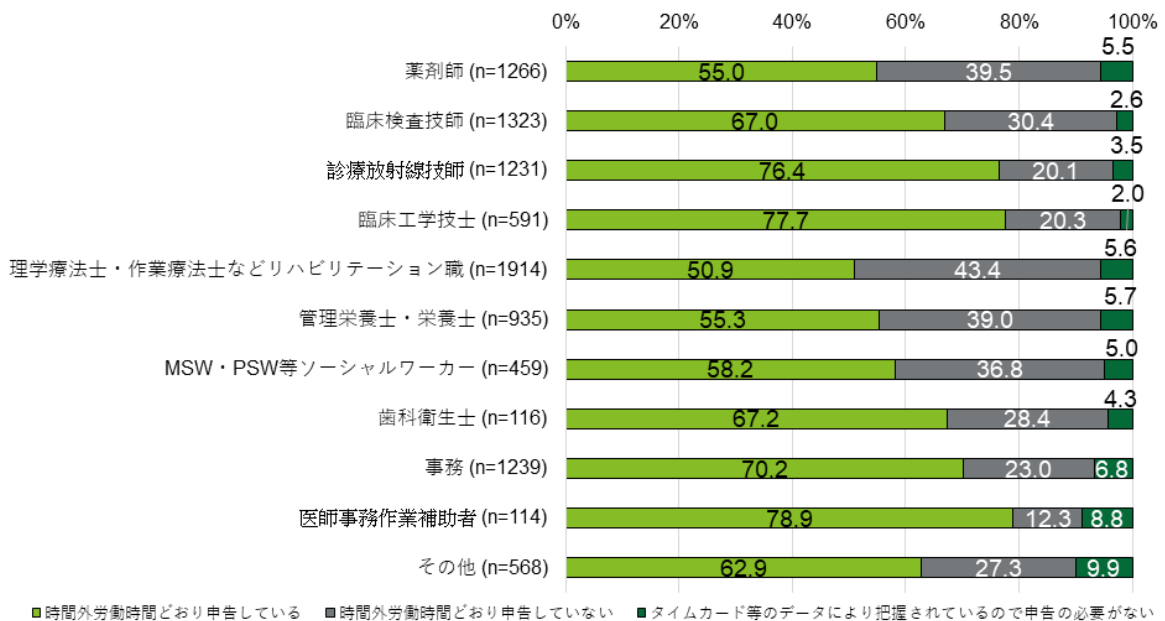
▶ 時間外労働の主な理由は「緊急対応」や「記録・報告書作成や書類の整理」が多い。「臨床検査技師」「診療放射線技師」「臨床工学技士」は「緊急対応」が最も多く、それ以外の職種では「記録・報告書作成や書類の整理」が最も多い結果となっている。



コメディカル調査 19

問17. 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)

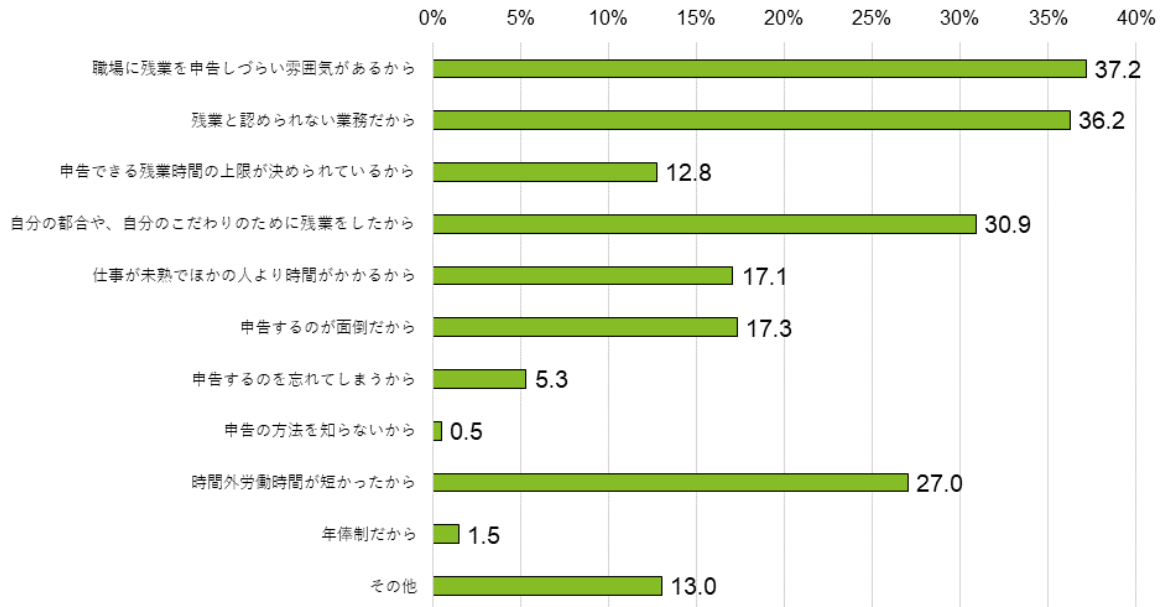
▶ すべての職種において、「時間外労働時間どおり申告している」との回答が50%以上を占める。
 ▶ 「薬剤師」、「理学療法士・作業療法士などリハビリテーション職」、「管理栄養士・栄養士」、「MSW・PSW等ソーシャルワーカー」は、時間外労働時間どおりに申告する割合が60%未満となっている。



コメディカル調査 20

問17-1. 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)

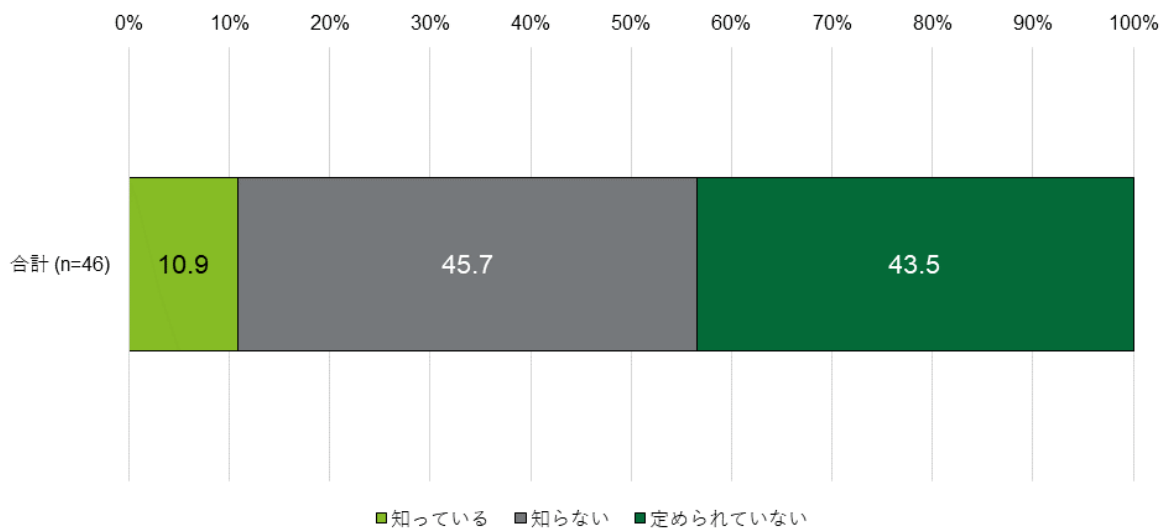
➤ 時間外労働時間を時間どおり申告しない理由は、多い順に「職場に残業を申告しづらい雰囲気があるから」(37.2%)、「残業と認められない業務だから」(36.2%)、「自分の都合や、自分のこだわりのために残業したから」(30.9%)であった。



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。

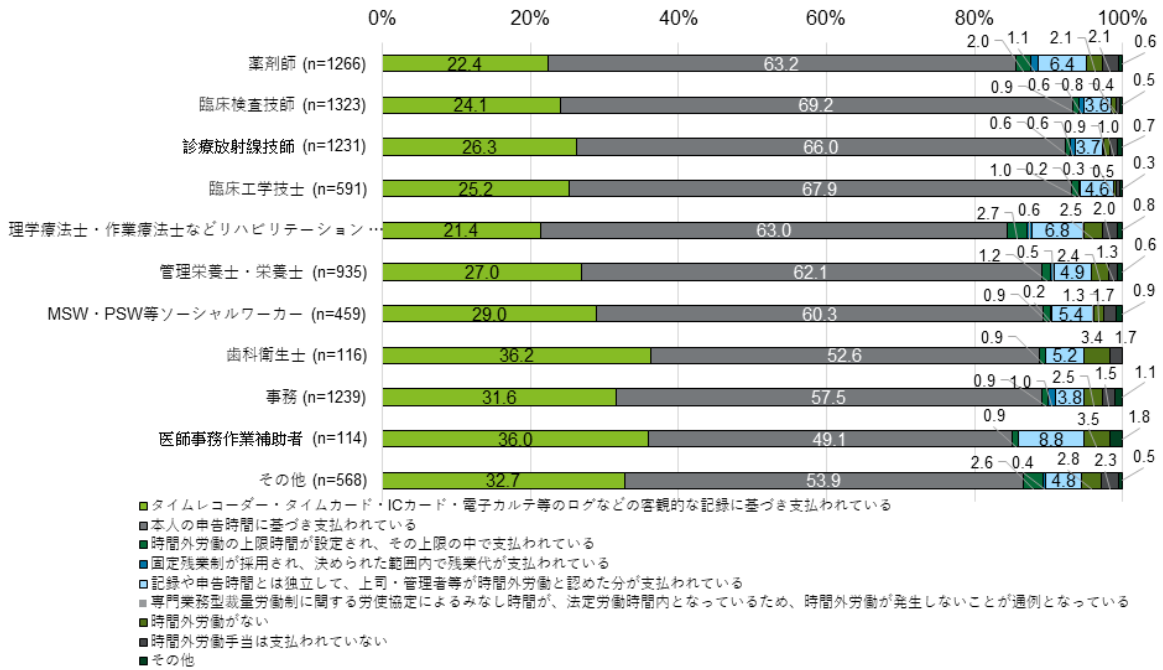
➤ 自身の年俸に何時間分の残業代が含まれているかについて、「知らない」(45.7%)が最も多く、「知っている」は10.9%であった。(職種別集計ではサンプルが小さくなるため、合計のみ集計した)



コメディカル調査 22

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

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

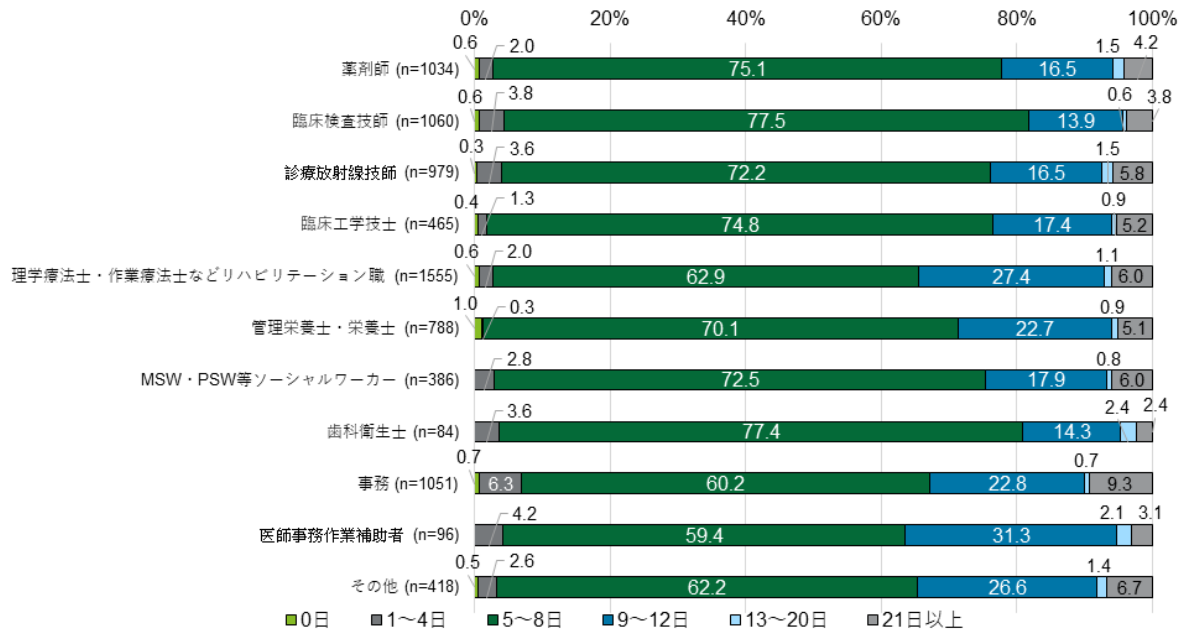


コメディカル調査 23

問19. あなたの令和4年6月の①所定休日日数及び②実際に業務を休んだ日数を教えてください。(数字を入力)

所定休日日数

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

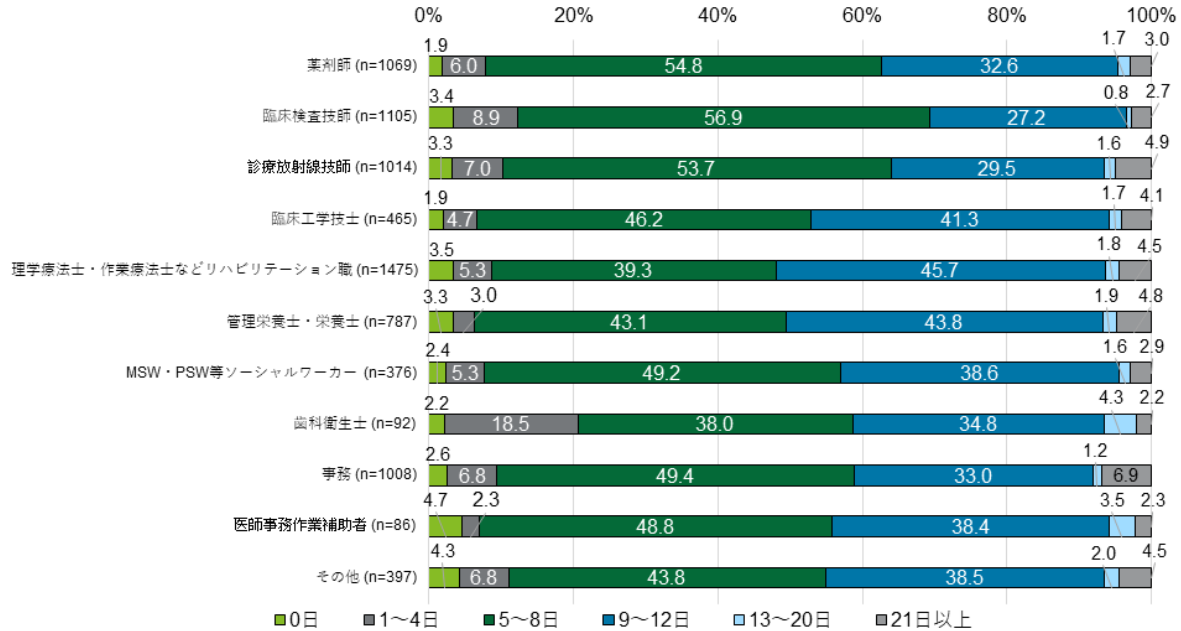


コメディカル調査 24

問19. あなたの令和4年6月の①所定休日日数及び②実際に業務を休んだ日数を教えてください。(数字を入力)

実際に業務を休んだ日数

➤ いずれの職種も「9~12日」の割合が所定休日日数(前頁参照)より多くなっており、実際に業務を休むことができている傾向がうかがえる。

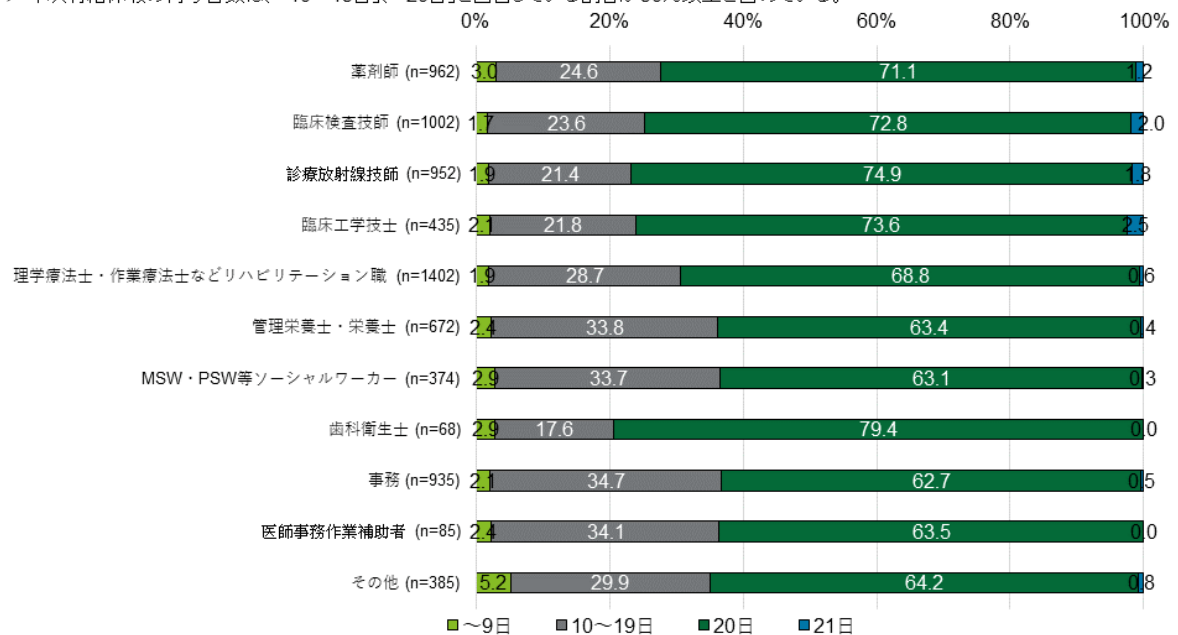


コメディカル調査 25

問20. あなたの令和3年度の①年次有給休暇の付与日数と②年次有給休暇取得日数を教えてください。(数字を入力)

年次有給休暇の付与日数

➤ 年次有給休暇の付与日数は、「10~19日」、「20日」と回答している割合が90%以上を占めている。

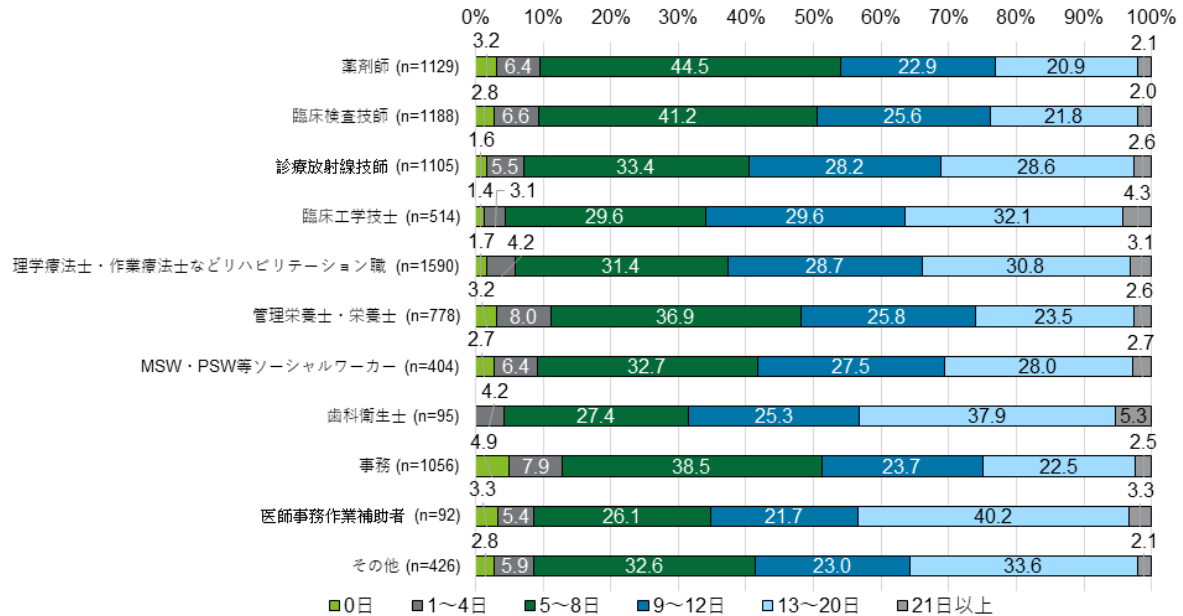


コメディカル調査 26

問20. あなたの令和3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

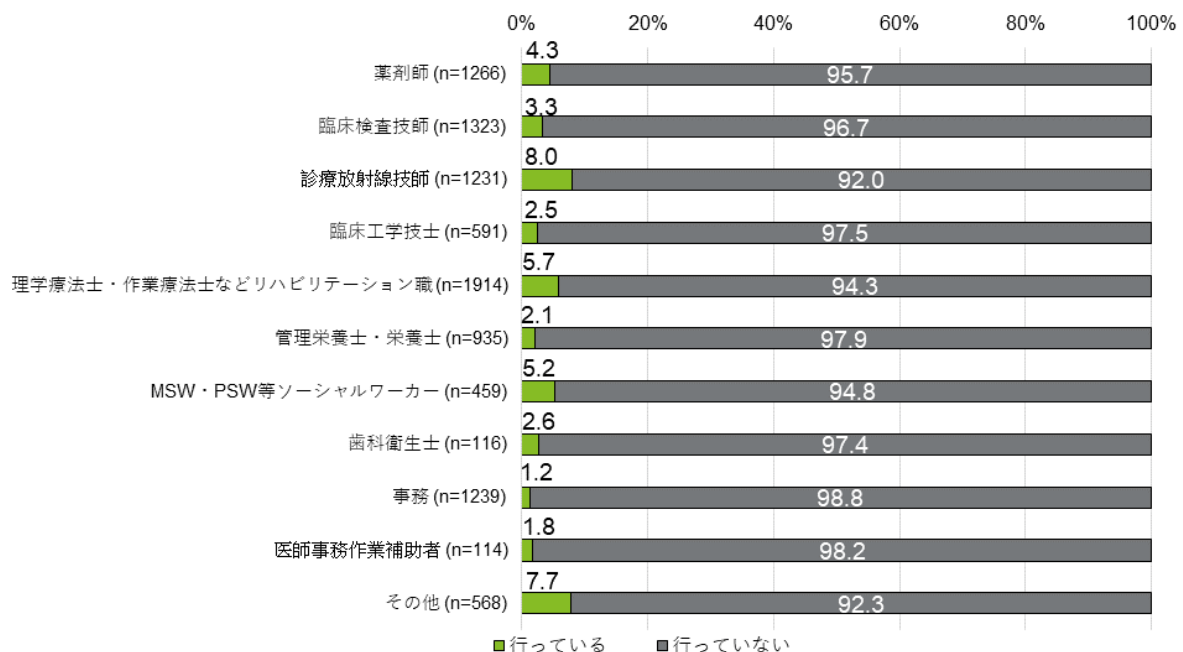
➤ 年次有給休暇の取得日数は、職種別にみると「5~8日」の回答の割合が多い。「臨床工学技士」、「歯科衛生士」、「医師事務作業補助者」は「13~20日」の回答の割合が多い。(「その他」を除く) コメディカル全体の平均値は10.3日である。



コメディカル調査 27

問21. あなたは主とする勤務先以外で定期的に副業・兼業を行っていますか。(該当するもの1つにチェックをしてください)

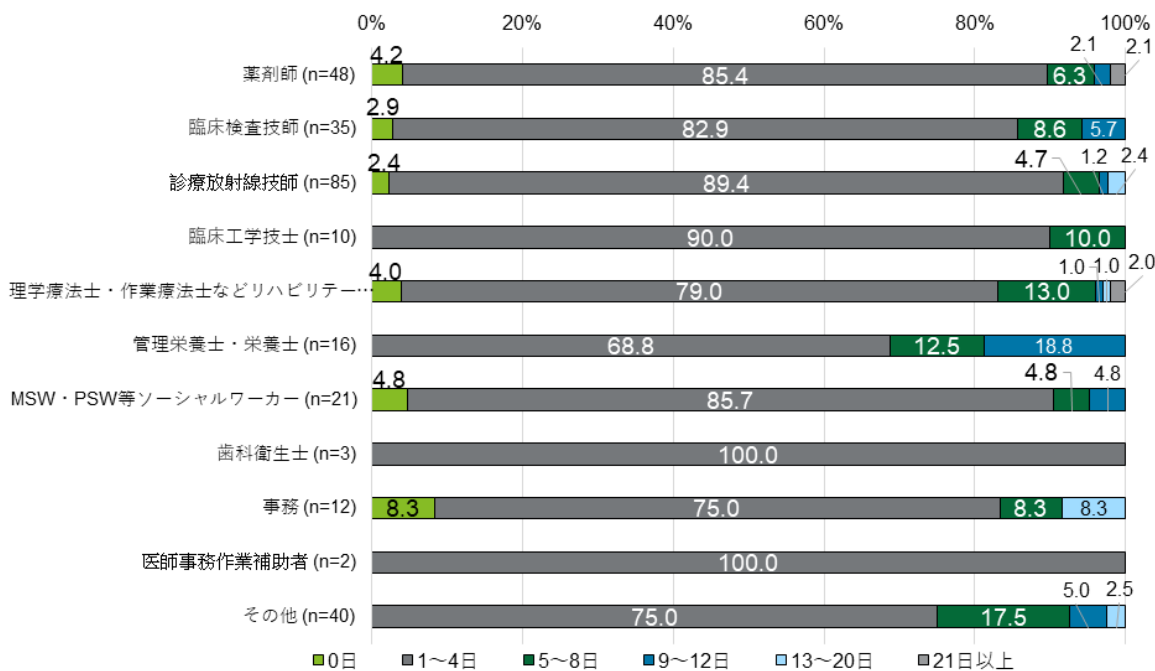
➤ 主とする勤務先以外での定期的な副業・兼業について、全職種の90%以上が「行っていない」と回答している。



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。

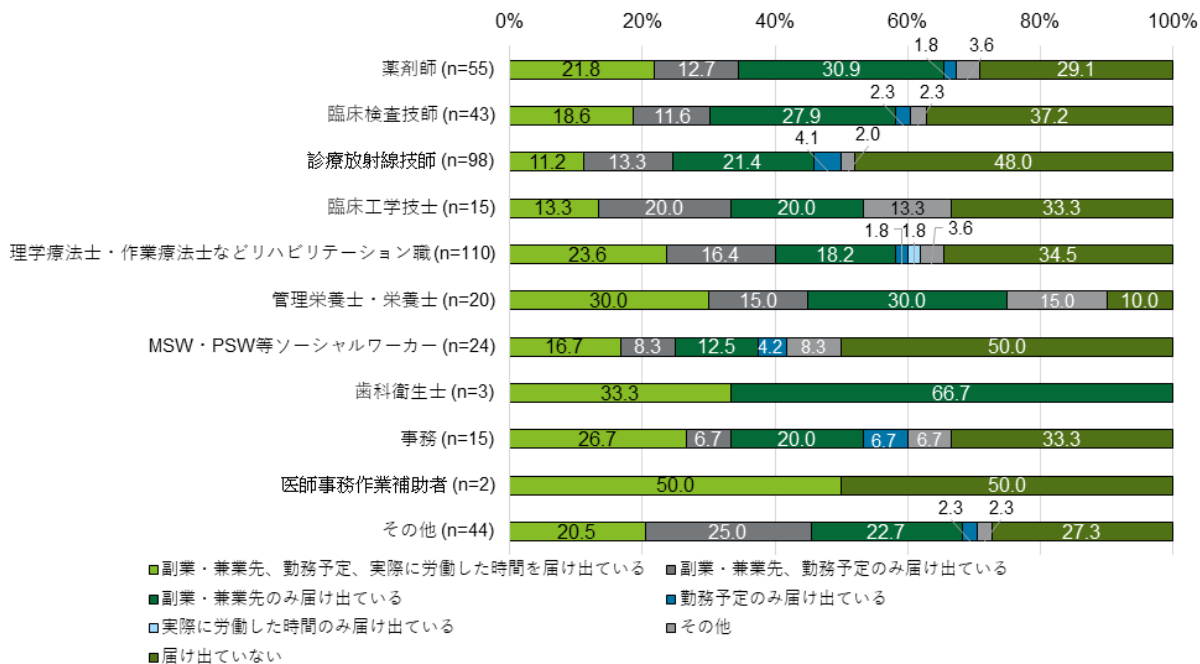
➤ 1か月あたりの副業・兼業合計時間は、「1～4日」の回答が大半を占める。コメディカル全体の平均値は13.8時間である。



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つにチェックしてください)

➤ 副業・兼業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」「MSW・PSW等ソーシャルワーカー」「医師事務作業補助者」は、「届け出ていない」との回答が40%を超えており、他職種に比べて「届け出ていない」割合が多い。

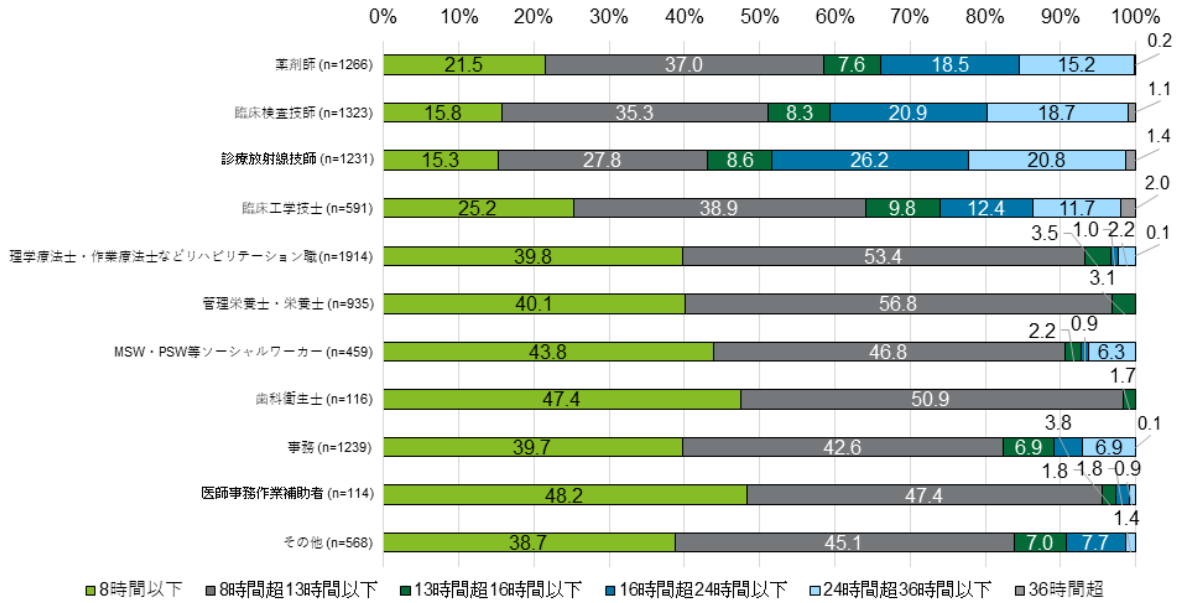


コメディカル調査 30

問22. あなたの令和4年6月のある勤務日の勤務の開始から勤務の終了までの時間が最も長い時間(職場に最も長い時間)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」は、8時間超の割合が多い。コメディカル全体の平均値は11.6時間である。

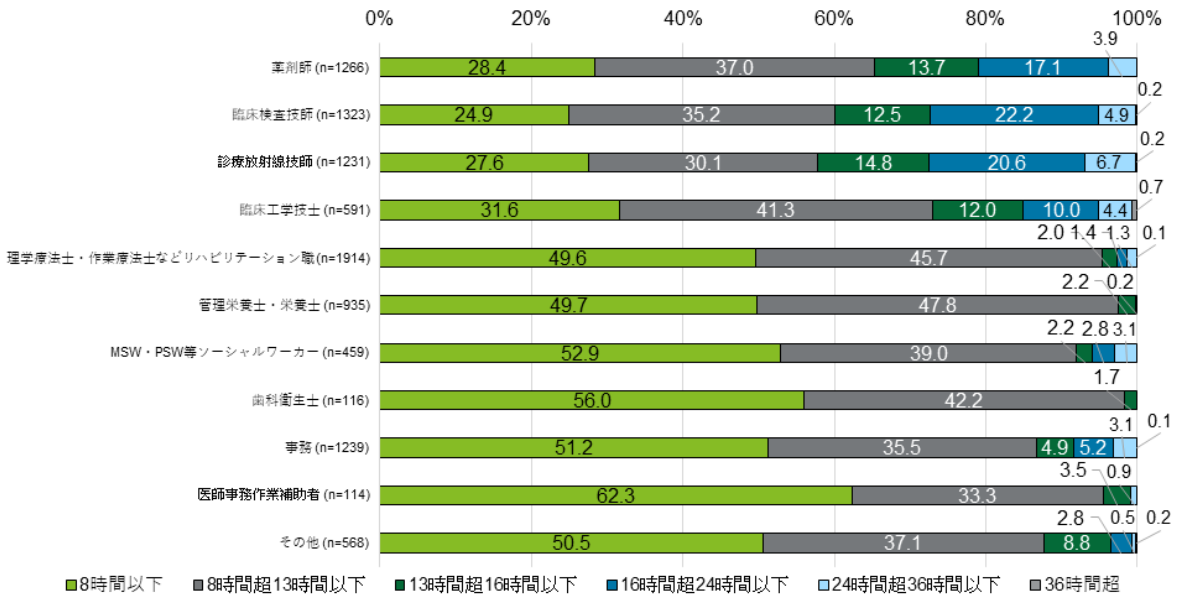


コメディカル調査 31

問22. あなたの令和4年6月のある勤務日の勤務の開始から勤務の終了までの時間が最も長い時間(職場に最も長い時間)について伺います。①当直(宿直・日直)時間を含む、勤務割上の最長拘束時間と②その時の実際の労働時間数(休憩を除く、宿直・日直時における勤務時間を含む)を教えてください。(数字を入力)

実際の労働時間数

➤ コメディカル全体の実際の労働時間数の平均値は9.9時間である。「薬剤師」、「臨床検査技師」、「診療放射線技師」、「臨床工学技士」は、8時間超の割合が80%を超えており、他職種と比べて労働時間が長い割合が多くなっている。

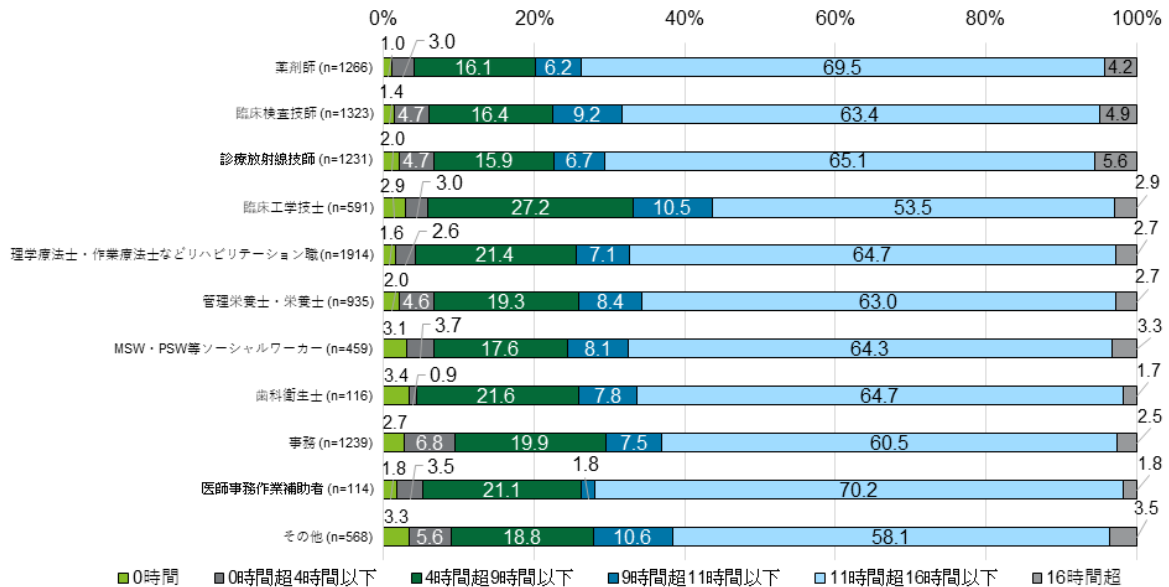


コメディカル調査 32

問23. あなたの令和4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4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、勤務割上の勤務間インターバルの最短時間は、「11時間超16時間以下」と回答する割合が多かった。コメディカル全体の平均値は12.38時間である。

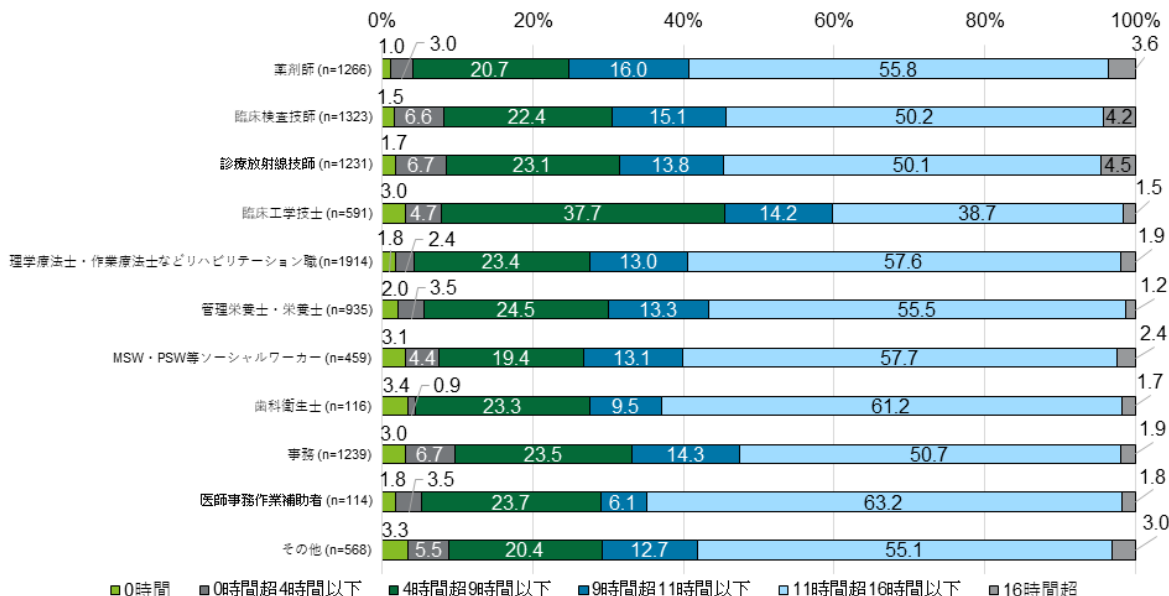


コメディカル調査 33

問23. あなたの令和4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4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

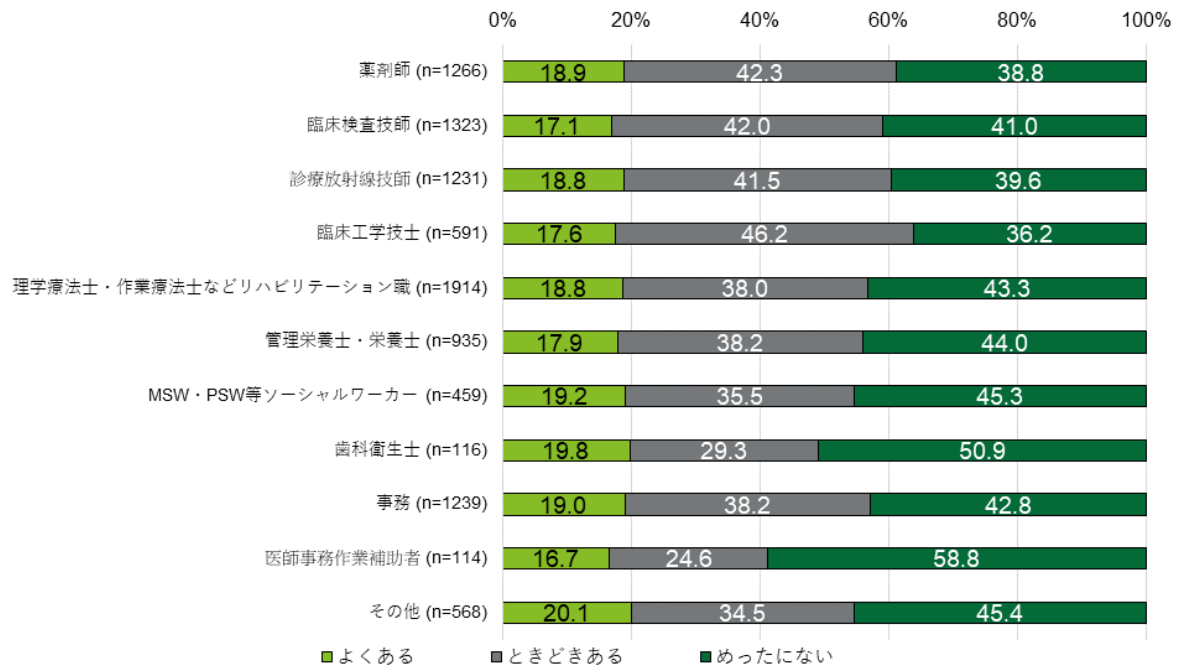
➤いずれの職種においても、実際の勤務間インターバルの最短時間は、「11時間超16時間以下」と回答する割合が多かった。コメディカル全体の平均値は11.2時間である。



コメディカル調査 34

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

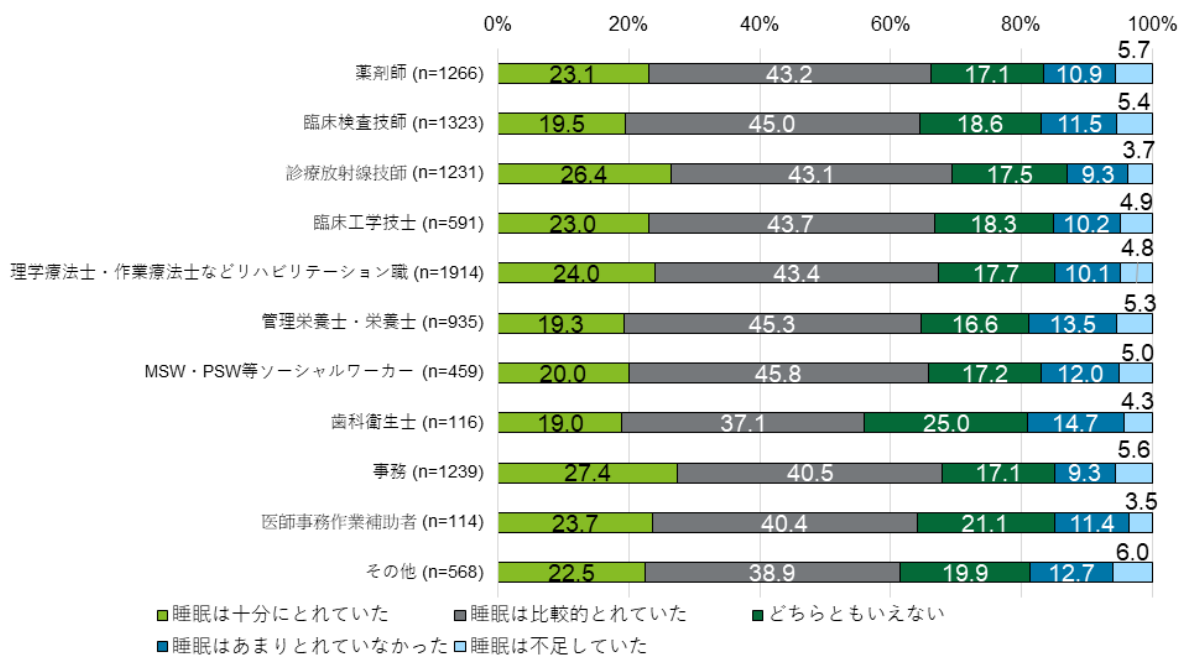
▶ 勤務間インターバルの最短時間が「よくある」と回答する割合は、いずれの職種も20%以下である。(「その他」を除く)



コメディカル調査 35

問24. あなたのこの1か月間の睡眠の状況について教えてください。(該当するもの1つにチェックをしてください)

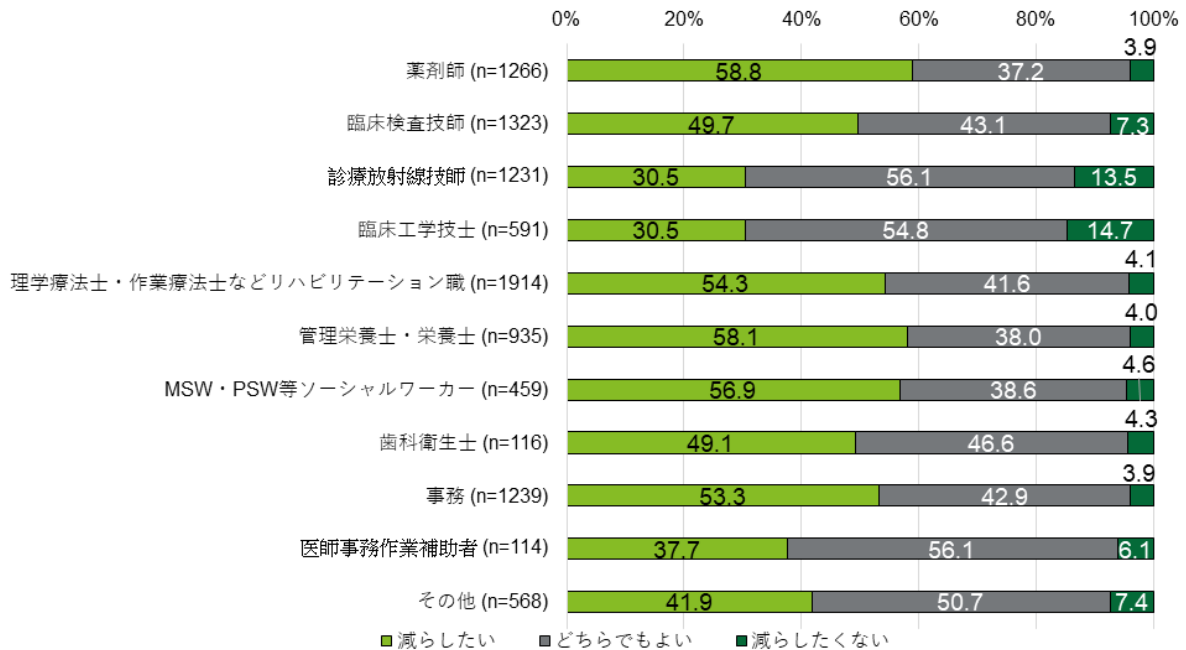
▶ 直近1か月の睡眠状況において、いずれの職種も「睡眠は十分にとれていた」と「睡眠は比較的とれていた」の割合が50%以上を超えている。



コメディカル調査 36

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

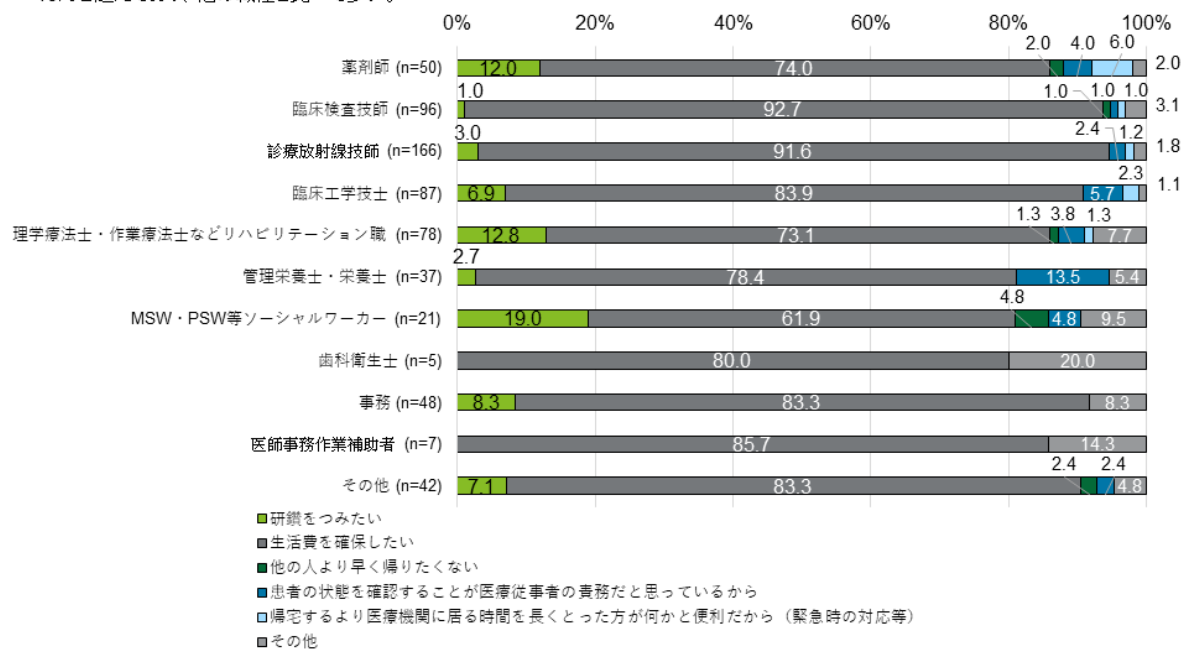
➢ 時間外労働の削減において、「診療放射線技師」、「臨床工学士」は、「減らしたくない」との回答が10%を超えており、他の職種と比べて「減らしたくない」割合が高い。



コメディカル調査 37

「3. 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)

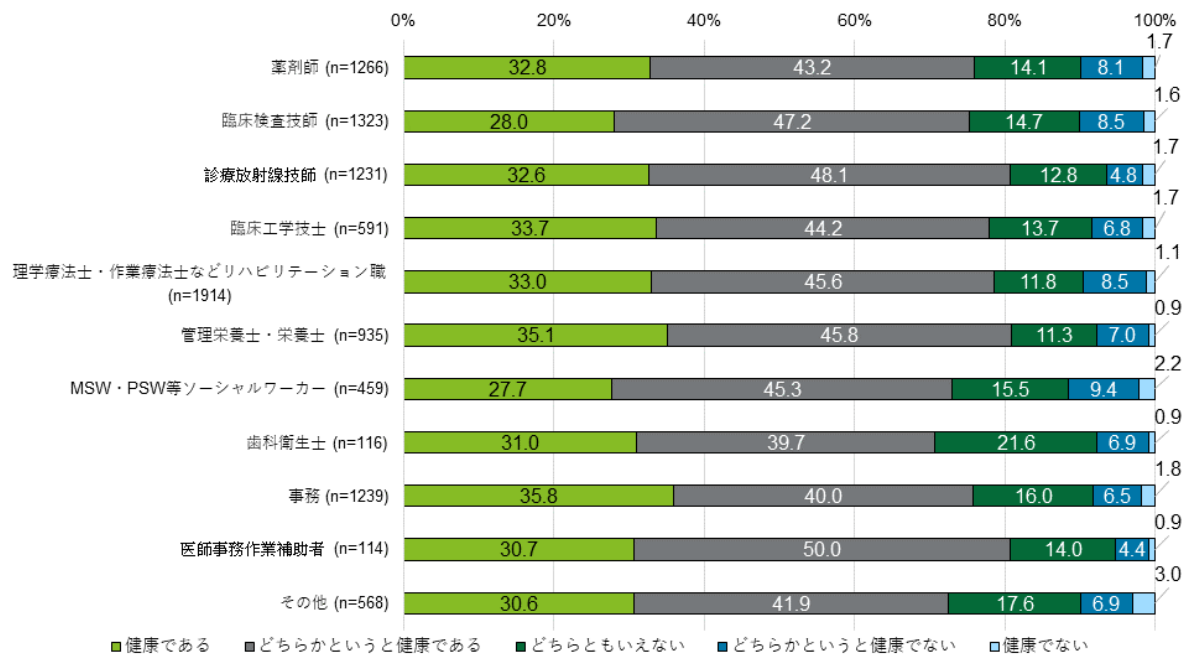
➢ いずれの職種も時間外労働時間を減らしたくない理由は「生活費を確保したい」の割合が多い。
 ➢ 「薬剤師」、「理学療法士・作業療法士などリハビリテーション職」、「MSW・PSW等ソーシャルワーカー」は、「研鑽をつみたい」の割合が10%を超えており、他の職種と比べて多い。



コメディカル調査 38

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

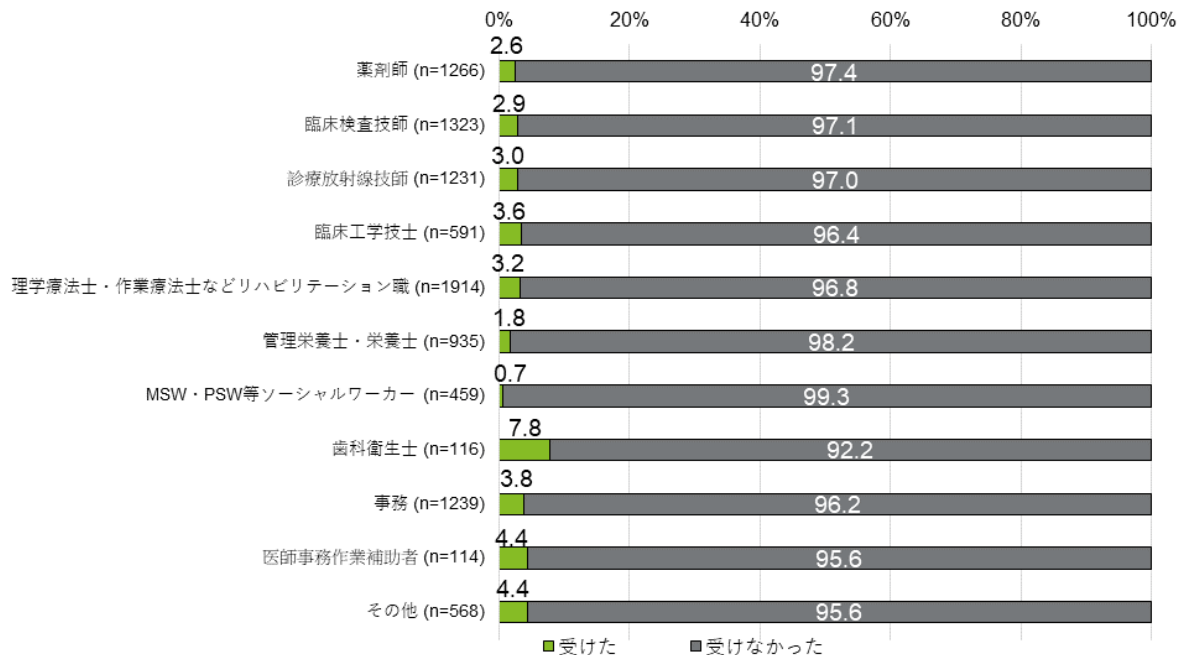
➤ 現在の健康状況について、いずれの職種も「健康である」「どちらかという健康である」の割合が70%以上を占める。



コメディカル調査 39

問27. あなたは令和3年度に、長時間労働にかかる医師による面接指導を受けましたか。(該当するもの1つにチェックをしてください)

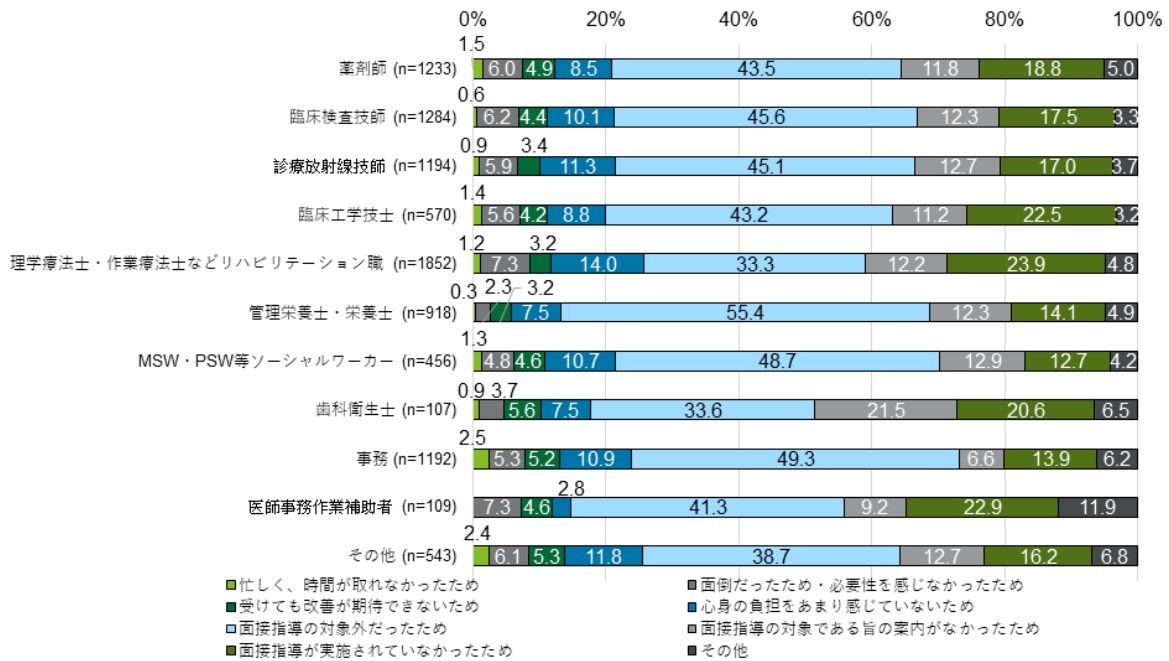
➤ 長時間労働にかかる医師による面接指導の受診有無について、いずれの職種も「受けなかった」と回答した割合が90%以上である。



コメディカル調査 40

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

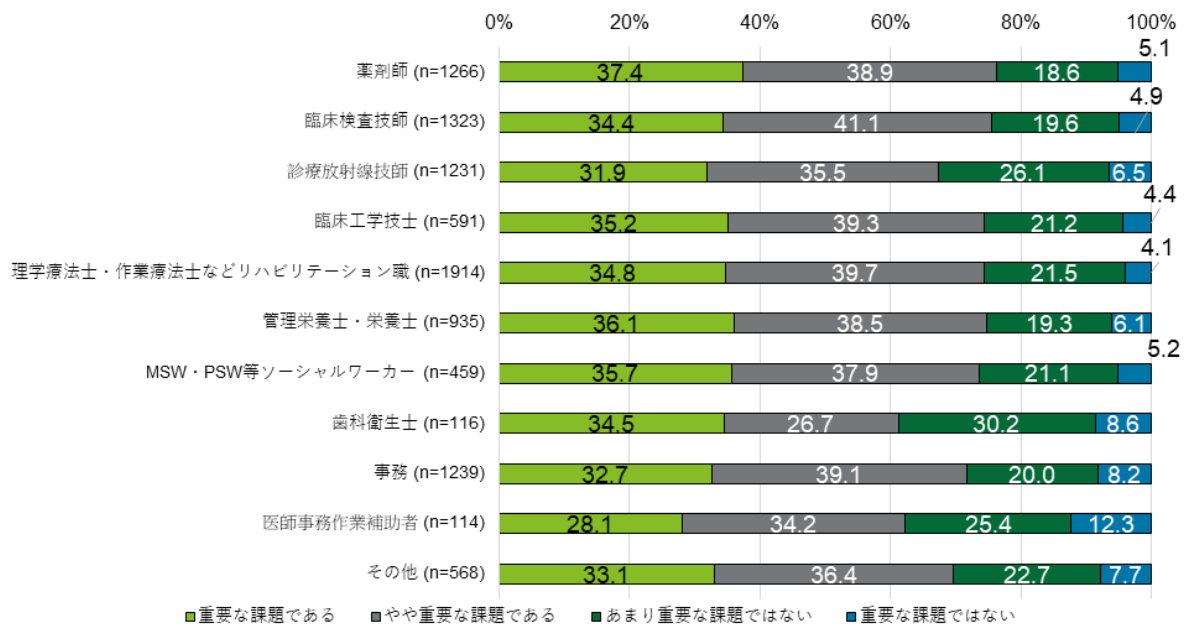
▶ 長時間労働にかかる医師による面接指導を受けなかった理由について、いずれの職種も「面接指導の対象外だったため」が最も多い。



コメディカル調査 41

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

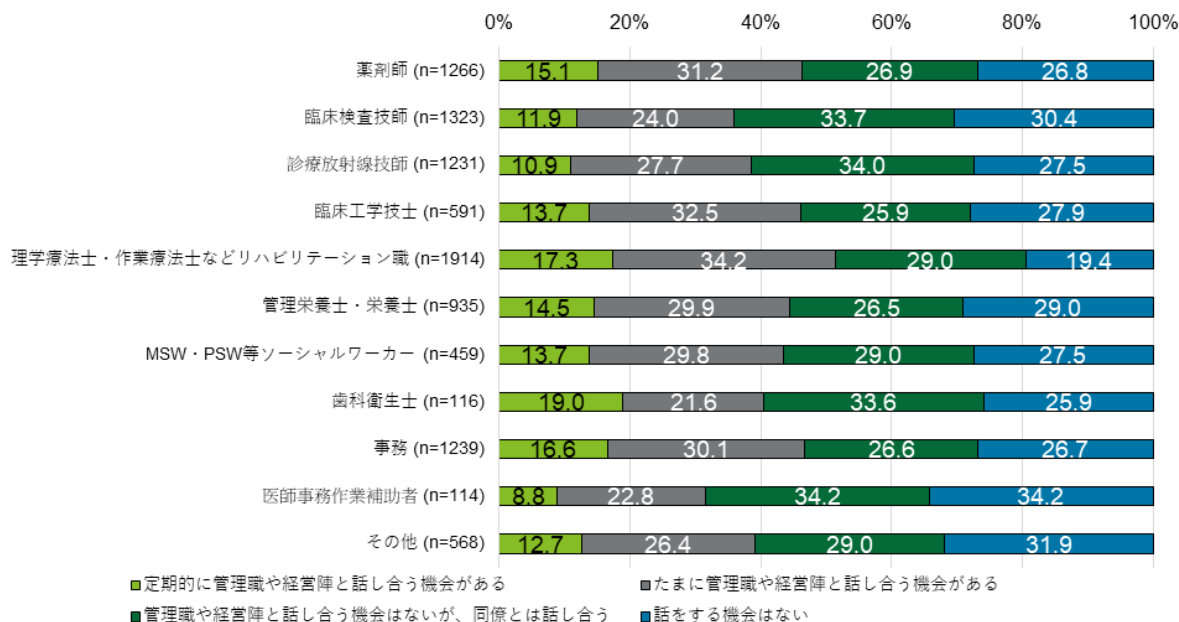
▶ 勤務環境改善に関する現状認識について、いずれの職種も「重要な課題である」「やや重要な課題である」と回答した割合が60%以上を占める。



コメディカル調査 42

問29. 従来より、医療法に基づき、医療機関の管理者は、医療従事者の勤務環境改善に努めなければならないとされており、その実施に当たっては、職員の参画を得ながら、PDCAサイクルにより計画的に取り組むよう指針が示されていますが、あなたの勤務先の医療機関では、定期的に勤務環境について、話し合う機会がありますか。(該当するもの1つにチェックしてください)

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



コメディカル調査 43

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

労働時間管理

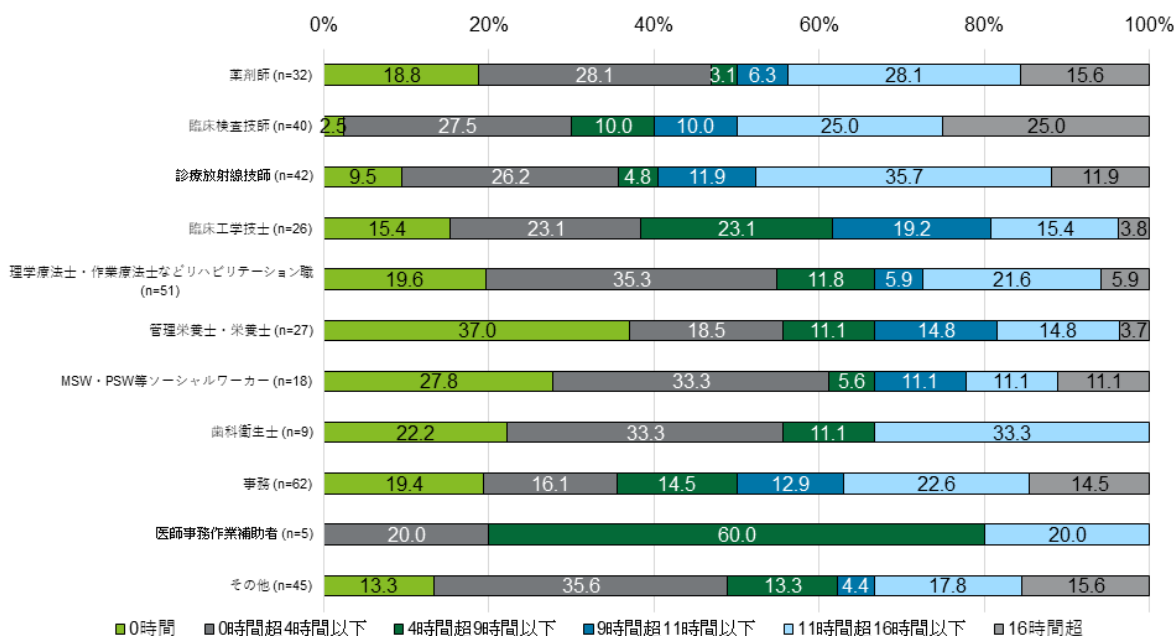
- ▶ 労働時間管理に関する取組のうち、取り組んでいる割合/効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している」(78.6%/33.8%)である。
- ▶ 取り組んでいる割合/効果が高いと評価できる割合が最も低いものは、「勤務間インターバル制度を導入している」(3.8%/0.9%)である。

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
1. 時間外労働の削減に取り組んでいる	64.7	16.8
2. 一回当たりの最長勤務時間の削減に取り組んでいる	38.2	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	78.6	33.8
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	24.9	6.3
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	20.6	4.7
6. 夜勤・交代制勤務の勤務時間を適切に管理している	25.7	6.6
7. 労働時間設定改善に関する労使間の話し合いの機会を設けている	20.2	3.4
8. 勤務間インターバル制度を導入している	3.8	0.9

コメディカル調査 44

「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、「薬剤師」、「臨床検査技師」、「診療放射線技師」、「事務」は9時間超の割合が多い。それ以外の職種は、9時間以下の割合が多い。(サンプル数の少ない歯科衛生士・医師事務作業補助者は除く)



コメディカル調査 45

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

勤務負担軽減

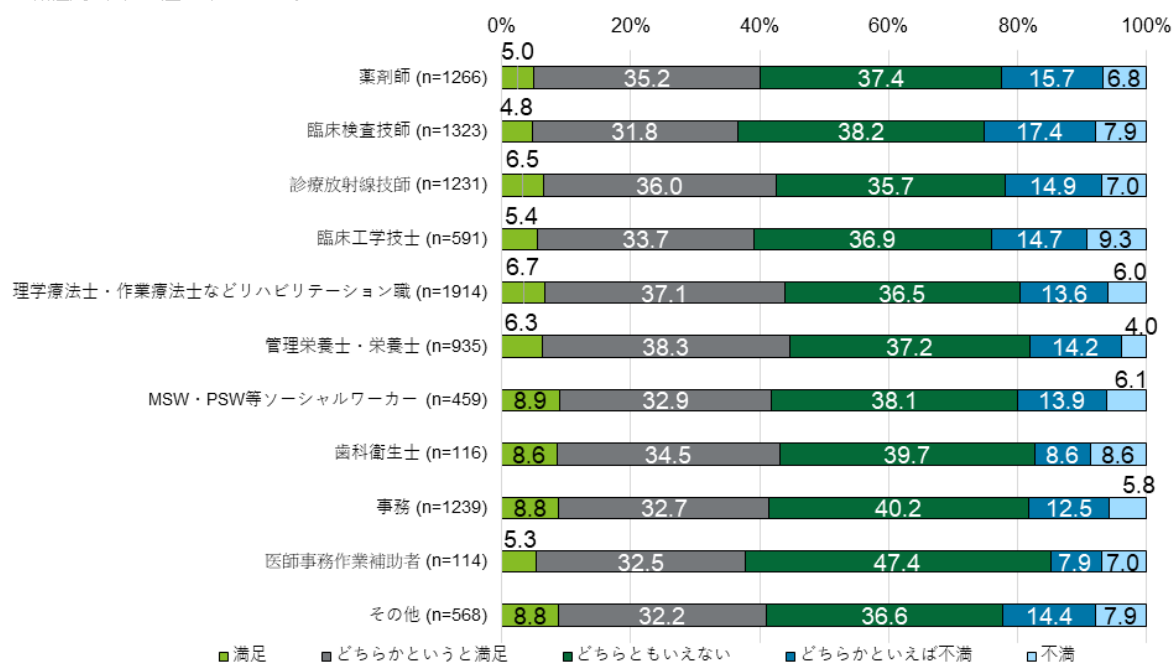
- ▶ 勤務負担軽減に関する取組のうち、取り組んでいる割合／効果が最も高いものは「補助職(医師事務作業補助者、看護補助者等を配置している)」(46.3%/16.0%)である。
- ▶ 取り組んでいる割合／効果が最も低いものは、「テレワーク・在宅勤務の制度を整備している」(4.4%/1.0%)である。

	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	46.3	16.0
10. 正職員について多様な勤務形態(短時間勤務、短日勤務、交代制勤務、変形労働制、フレックスタイム制など)を活用している	34.8	10.3
11. 当直(宿直・日直)明けの勤務者に対する配慮を行っている(連続当直を行わない、当直明けに日勤を入れない等)	35.4	12.7
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	25.4	5.8
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	36.4	7.6
14. 電子カルテやタブレット端末等のICT、IOT技術を活用した業務効率化・省力化に取り組んでいる	45.7	12.7
15. タスクシェアによる負担軽減を図っている	21.0	4.3
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	19.1	3.7
17. テレワーク・在宅勤務の制度を整備している	4.4	1.0

コメディカル調査 46

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

- ▶ 働き方全般に関する満足度は、いずれの職種も「満足」「どちらかという満足」の回答が40%程度を占める。
- ▶ 職種間で大きな差はみられない。



コメディカル調査 47

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

職員の健康支援

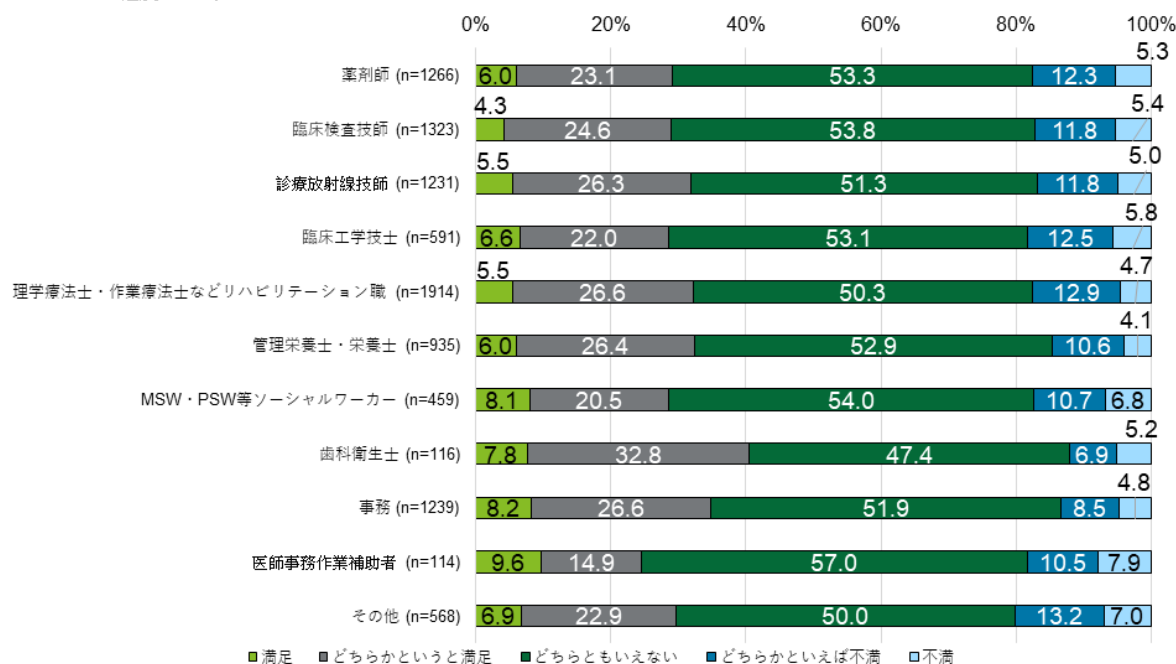
- ▶ 職員の健康支援に関する取組のうち、取り組んでいる割合/効果が最も高いものは「職員の健康教育や身体的健康対策(生活習慣病対策等)に取り組んでいる」(51.3%/9.0%)である。
- ▶ 取り組んでいる割合が最も低いものは「病気休職者向けの職場復帰支援プログラム(リワークプログラム等)を設けている」(2.4%)、効果が最も低いものは「腰痛対策や眼精疲労対策等に関する作業管理・作業環境管理に取り組んでいる」(2.3%)である。

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
18. 職員の健康教育や身体的健康対策(生活習慣病対策等)に取り組んでいる	51.3	9.0
19. 職員のメンタルヘルス教育研修を実施している	42.9	5.3
20. 「心の健康づくり計画」を策定し、組織的・計画的にメンタルヘルス対策の取組を行っている	24.3	2.9
21. 腰痛対策や眼精疲労対策等に関する作業管理・作業環境管理に取り組んでいる	15.0	2.3
22. 産業医を選任し、職員に周知している	37.6	5.3
23. 病気休職者向けの職場復帰支援プログラム(リワークプログラム等)を設けている	2.4	2.4

コメディカル調査 48

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

▶ 健康支援に関する満足度について、「満足」「どちらかという満足」と回答した割合は、「医師事務作業補助者」を除く全ての職種において、30～40%程度である。



コメディカル調査 49

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

仕事と子育て・介護等の両立支援

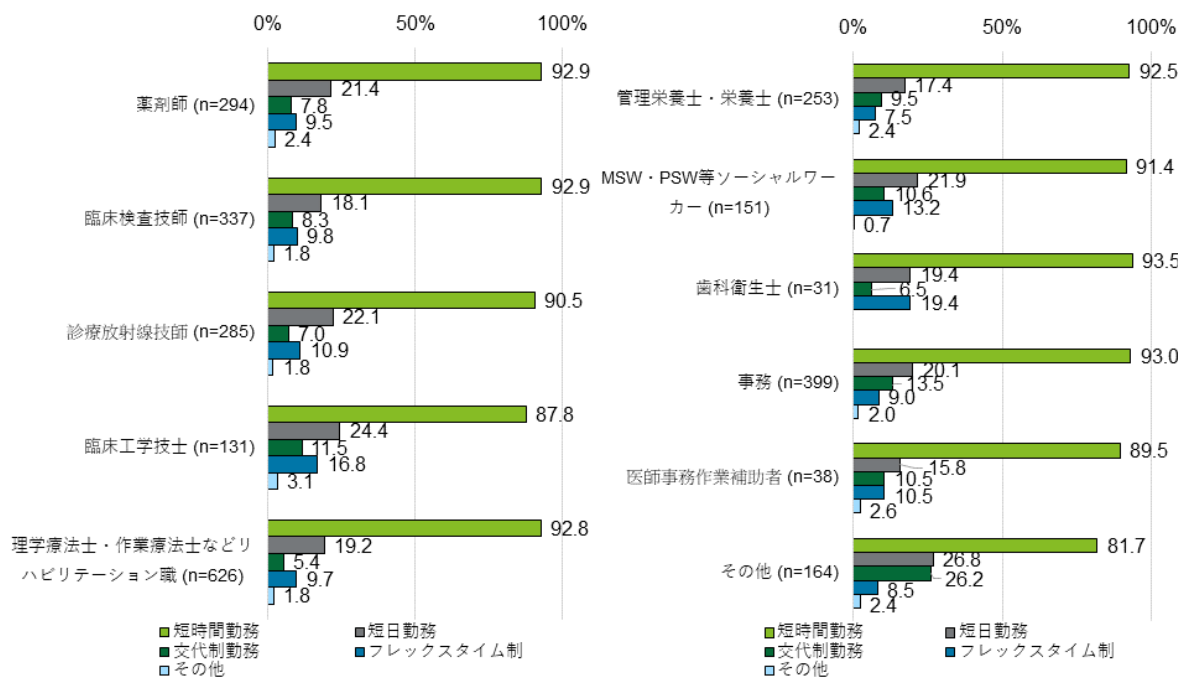
- ▶ 仕事と子育て・介護等の両立支援に関する取組のうち、取り組んでいる割合/効果が最も高いものは「院内保育所や提携保育所等を整備している」(49.7%/16.1%)である。
- ▶ 取り組んでいる割合/効果が最も低いものは、「子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスに関する相談窓口の設置や専門スタッフの配置を行っている」(8.9%/1.5%)である。(「その他」を除く)

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
24. 男性職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけしている	29.2	6.4
25. 法定以上の育児休業制度、子の看護休暇制度(男性職員・女性職員ともに対象)を導入している	38.9	10.7
26. 院内保育所や提携保育所等を整備している	49.7	16.1
27. 保育サービス(病児保育や夜間預かり保育等)を実施している	22.9	6.3
28. 院内や近隣に学童保育を整備している	11.5	3.1
29. 学童期の子どもを有する職員に対する支援制度を設けている	14.2	3.3
30. 本人の希望に応じて、子育て中の医師の当直を免除している	35.5	10.0
31. 介護短時間勤務制度を導入している	22.5	3.5
32. 法定以上の介護休業制度、介護休暇制度(男性職員・女性職員ともに対象)を導入している	20.3	3.0
33. 法定以上の子育て・介護中の職員に対する夜勤・時間外労働免除(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	18.1	3.8
34. 子育て・介護等を行っている職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度を整備している	27.8	7.3
35. 保育・介護サービス利用料の補助制度(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	10.3	2.1
36. 子育て・介護その他の事情により退職した職員に対する再雇用の制度を設けている	11.4	2.1
37. 子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスに関する相談窓口の設置や専門スタッフの配置を行っている	8.9	1.5
38. その他の子育て・介護との両立支援の制度・取組(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	3.8	1.0
39. 治療との両立支援の制度・取組を実施している	12.3	2.2

コメディカル調査 50

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

➤ 子育て・介護等の両立支援のために整備している雇用形態や勤務形態は、いずれの職種も「短時間勤務」が80%以上と圧倒的に多い。



コメディカル調査 51

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

職員のいじめ・ハラスメント等対策／風土・環境整備／人材の定着化

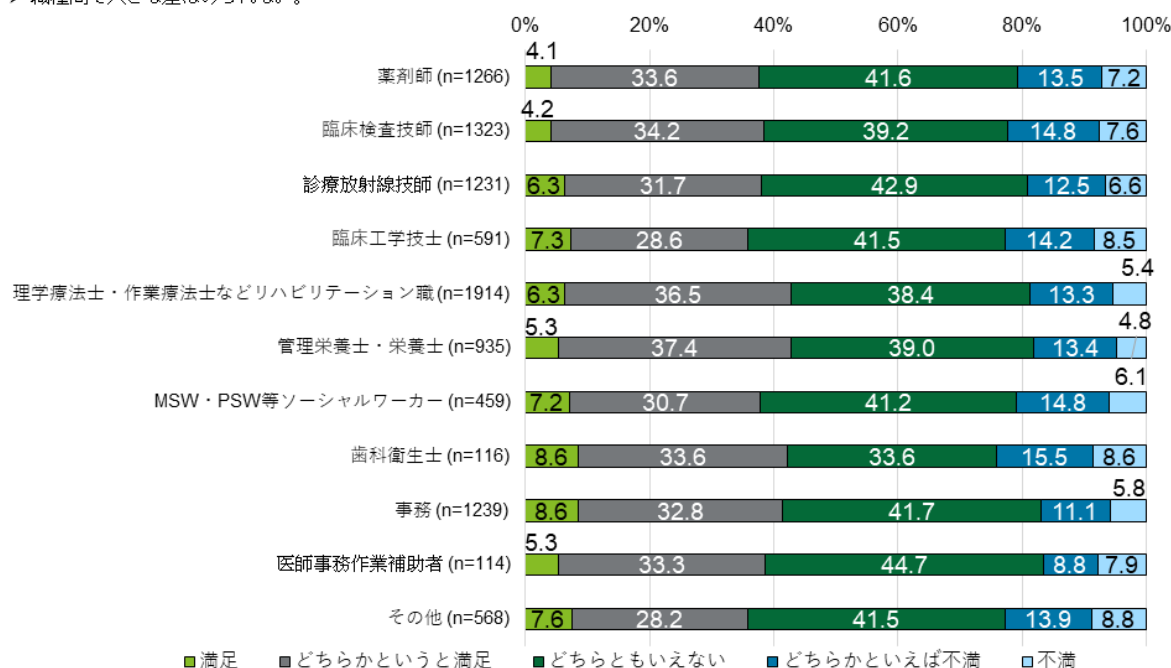
- 職員のいじめ・ハラスメント等対策においては、「職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している」(61.8%/7.6%)、風土・環境整備においては「職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している」(49.1%/7.4%)が多く取り組まれ評価されている。
- 人材の定着化においては、「定期的に職員の希望を把握し、配置や業務面の配慮をしている」(30.5%/5.1%)が多く取り組まれ評価されている。

		取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
職員のいじめ・ハラスメント等対策	40. 職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している	61.8	7.6
	41. 職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力・クレームへの対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている	43.2	5.7
	42. 職員の働く満足度の調査を行っている	43.2	5.0
風土・環境整備	43. 職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している	49.1	7.4
	44. 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	16.2	2.3
人材の定着化	45. 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	30.5	5.1
	46. 複数主治医制を採用している	10.4	1.5

コメディカル調査 52

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

- ▶ 働きやすさに関する満足度について、「満足」「どちらかという満足」を合わせた割合は、いずれの職種も40%程度である。
- ▶ 職種間で大きな差はみられない。



コメディカル調査 53

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

キャリア形成支援/休業後のキャリア形成支援

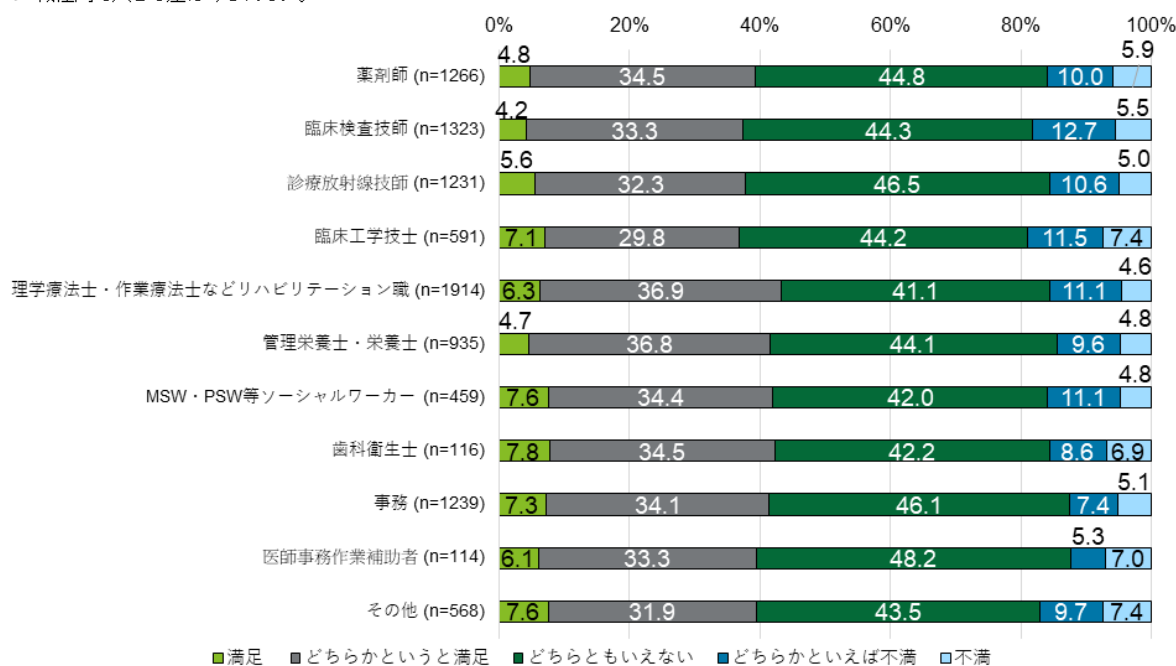
- ▶ キャリア形成支援においては、「施設外の研修への参加を支援している」(53.5%/12.6%)、休業後のキャリア形成支援においては、「復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている」(26.3%/5.2%)が多く取り組まれ評価されている。

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
47. 施設外の研修への参加を支援している	53.5	12.6
48. 学会への参加者に対し、勤務を免除する、通常勤務の時間を短くするなどの措置をとっている	37.6	9.4
キャリア形成支援		
49. すべての職員のキャリア形成支援のために研修や子育てとの両立支援等に関する相談窓口の設置、情報提供等が実施されている	10.2	1.6
50. 法人内での人事ローテーションが、キャリア形成支援の視点から適切に実施されている	10.4	2.0
51. 専門資格の取得を支援する制度を設けている	27.8	6.1
休業後のキャリア形成支援		
52. 産休・育休復帰後のキャリア形成の支援(業務経験や研修等の機会の付与、産休・育休経験者による相談対応等)を行っている	13.9	2.6
53. 復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている	26.3	5.2
54. 産休・育休中の職員の円滑な復職の支援(e-learning、実技実習、託児所を併設した勉強会等)を行っている	10.2	1.9

コメディカル調査 54

問30-4. 仕事の充実感・達成感に関する満足度(該当するもの1つにチェックをしてください)

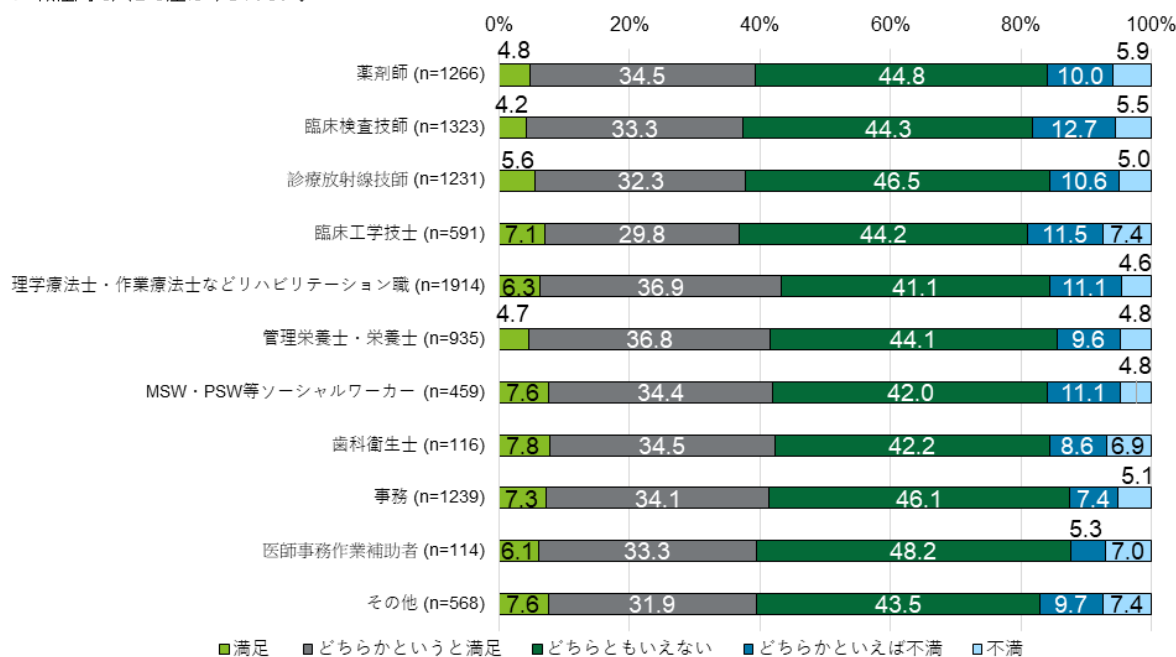
- ▶ 仕事の充実感・達成感に関する満足度について、「満足」「どちらかという満足」を合わせた割合(いずれの職種も40%程度である。
- ▶ 職種間で大きな差はみられない。



コメディカル調査 55

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

- ▶ 働き甲斐全般に関する満足度について、「満足」「どちらかという満足」を合わせた割合(いずれの職種も40%程度である。
- ▶ 職種間で大きな差はみられない。



コメディカル調査 56

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

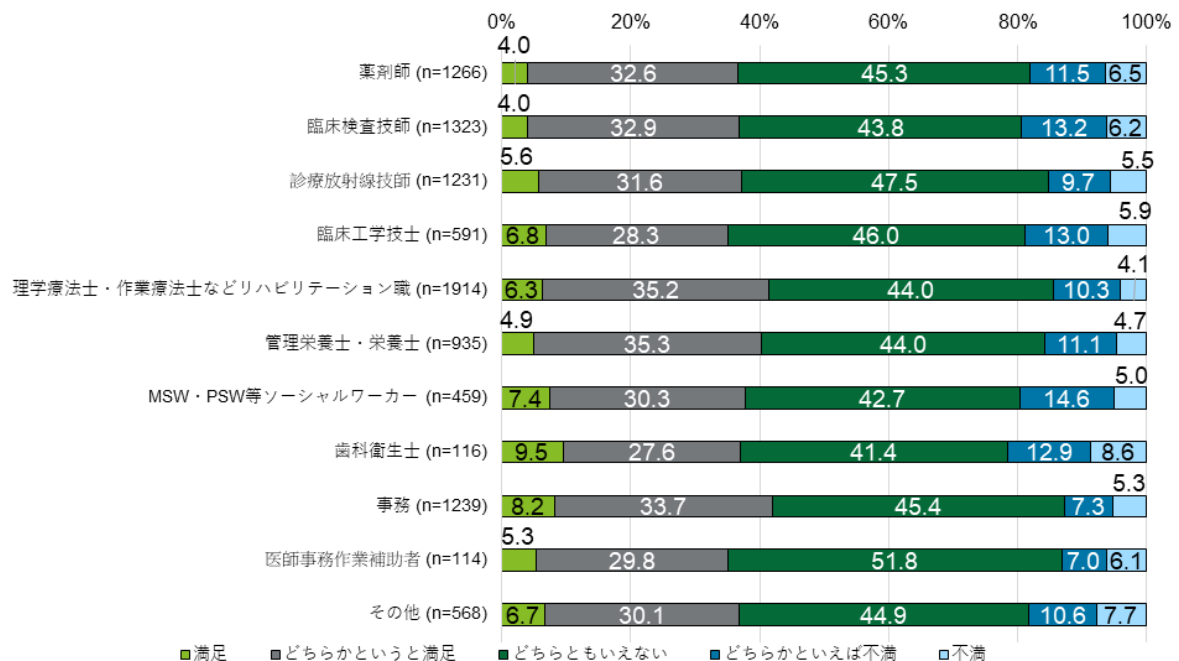
- その他の取組のうち、取り組んでいる割合が最も高いものは「患者満足度の調査を行っている」(62.1%)、効果が最も高いものは「定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる」(11.2%)である。
- 取り組んでいる割合／効果が最も低いものは「子育て等により配慮を受ける職員とその他の職員の公平感に留意した適切な業務分担や処遇となっている」(21.9%/3.7%)である。(「その他」を除く)

	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
55. 患者満足度の調査を行っている	62.1	10.2
56. 子育て等により配慮を受ける職員とその他の職員の公平感に留意した適切な業務分担や処遇となっている	21.9	3.7
57. 定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	48.7	11.2
58. その他	0.8	0.2

コメディカル調査 57

問30-6. 勤務環境全般に関する満足度(該当するもの1つにチェックをしてください)

- 勤務環境全般に関する満足度について、「満足」「どちらかという満足」を合わせた割合は、いずれの職種も30~40%程度である。



コメディカル調査 58



病院の勤務環境に関するアンケート調査

厚生労働省委託事業 「医療勤務環境改善マネジメントシステムに基づく
医療機関の取組に対する支援の充実を図るための調査・研究」検討委員会

委員長 酒井 一博

拝啓 清涼の候、貴院におかれましては COVID-19 流行の中、ご苦勞はいかほどかと拝察致します。
COVID-19 流行の中、日夜診療にご尽力されている医療従事者の皆様に、心から敬意を表するとともに、深く感謝申し上げます。

このような状況下で大変恐縮でございますが、勤務環境改善に関するアンケートにご協力をお願い申し上げます。医療従事者の皆様の勤務環境改善は、安全で質の高い医療の提供や、病院経営の安定化等にも資するものと考えております。

平成 26 年の医療法改正により、各医療機関では医療従事者の勤務環境の改善に取り組むことが努力義務とされました。厚生労働省では、医療従事者の皆様が健康で安心して働けるよう、その勤務環境の改善に取り組む医療機関を支援しています。

その一環として、厚生労働省委託事業における当委員会では、病院における勤務環境改善の取組状況や勤務実態のアンケート調査を実施しています。医療機関の勤務環境等に関して継続的に状況を把握し、医療従事者の勤務環境改善の更なる推進方策等の検討に資するため、今年度もすべての病院を対象に標記アンケート調査を実施します。本アンケート調査は、今後の医療勤務環境改善の施策の方向性の検討等に活用される大変重要なものです。また、本調査の結果を各都道府県の医療勤務環境改善支援センターでより具体的に活用できるようにする等の目的から、識別番号で病院を把握させていただきます。回答内容については労働基準監督署が行う監督指導等に使用されることは一切ありません。

昨年度に引き続き、本年度もアンケート調査は WEB で実施します。昨年度回答がある場合は、回答欄に昨年の回答を表記していますので、変更がある場合に訂正をお願いします。

お忙しいところ誠に恐れ入りますが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力をお願いいたします。

敬具

《記入にあたってのお願い》

1. 貴院の勤務環境改善の取組状況等について把握している事務部門の担当者の方が記入してください。
2. アンケートは令和4年11月11日（金）までにご回答ください。

■ 回答方法

- 1) 途中でWEBブラウザの「戻る」や「更新」ボタンは押さないようにご注意ください。
- 2) 回答開始から1時間以内にお答えください。
※1時間以上離席される場合、必ず画面下部の「一時保存し終了する」を押してください。
- 3) 回答を再開する場合は、本アンケートのログイン画面にアクセスし、再度パスワード（依頼状に記載）を入力してください。途中保存したページから再開することができます。

■ 本調査に関する問合せ先

勤務環境アンケート調査事務局

- ・ 問い合わせ番号：0120-938-799
- ・ 開局期間：11月11日（金）まで
- ・ 開局時間：月曜日～金曜日 10時～17時（土日祝休み）

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

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

問 2. 病院全体の病床数を教えてください。

--	--	--	--

 床

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

※最も多い病床区分の病床数が同数の場合は、一般病床を対象としてください。

- | | | |
|----------|---------|---------|
| 1. 一般病床 | 3. 療養病床 | 5. 結核病床 |
| 2. 感染症病床 | 4. 精神病床 | |

問 4. 問 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）

〈令和3年6月〉	病床利用率	<table border="1" style="display: inline-table;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table> %				
平均在院日数	<table border="1" style="display: inline-table;"><tr><td style="width: 100px; height: 20px;"></td></tr></table> 日					

〈令和4年6月〉	病床利用率	<table border="1" style="display: inline-table;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table> %				
平均在院日数	<table border="1" style="display: inline-table;"><tr><td style="width: 100px; height: 20px;"></td></tr></table> 日					

・ 病床利用率(%) = $\frac{\text{在院患者延数} \times 100}{\text{病床数} \times \text{日数}}$ （日数：年は 365、6 月は 30）

・ 平均在院日数(日) = $\frac{\text{在院患者延数}}{(\text{新入院患者数} + \text{退院患者数}) \times 1/2}$

問 5. 医療機能のうち、病床数が最も多い機能を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

1. 高度急性期 2. 急性期 3. 回復期 4. 慢性期

医療機能は、病床機能報告の考えと同様です。
 高度急性期：急性期の患者に対し、状態の早期安定化に向けて、診療密度が特に高い医療を提供する機能
 急性期：急性期の患者に対し、状態の早期安定化に向けて、医療を提供する機能
 回復期：急性期を経過した患者への在宅復帰に向けた医療やリハビリテーションを提供する機能等
 慢性期：長期にわたり療養が必要な患者を入院させる機能等

問 6. 標榜している診療科目を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

- | | | | |
|----------------|-----------------|-------------|----------------|
| 1. 内科 | 12. 感染症内科 | 23. 肛門外科 | 34. 腫瘍内科 |
| 2. 呼吸器内科 | 13. 小児科 | 24. 脳神経外科 | 35. 緩和ケア科 |
| 3. 循環器内科 | 14. 精神科 | 25. 整形外科 | 36. リハビリテーション科 |
| 4. 消化器内科（胃腸内科） | 15. 心療内科 | 26. 形成外科 | 37. 放射線科 |
| 5. 腎臓内科 | 16. 外科 | 27. 美容外科 | 38. 麻酔科 |
| 6. 神経内科 | 17. 呼吸器外科 | 28. 眼科 | 39. 病理診断科 |
| 7. 糖尿病内科（代謝内科） | 18. 心臓血管外科 | 29. 耳鼻いんこう科 | 40. 臨床検査科 |
| 8. 血液内科 | 19. 乳腺外科 | 30. 小児外科 | 41. 救急科 |
| 9. 皮膚科 | 20. 気管食道外科 | 31. 産婦人科 | 42. その他 |
| 10. アレルギー科 | 21. 消化器外科（胃腸外科） | 32. 産科 | |
| 11. リウマチ科 | 22. 泌尿器科 | 33. 婦人科 | |

問 7. 令和 4 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^{※1}

③ ①のうち、短時間勤務の正規職員数^{※2}

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

	①職員数（正規職員・非正規職員を含む）	② ①のうち、フルタイム勤務の正規職員数	③ ①のうち、短時間勤務の正規職員数
全体	() 人	() 人	() 人

うち、医師数	() 人	() 人	() 人
うち、看護職 ^{※3} 数	() 人	() 人	() 人

※1：フルタイム勤務とは、就業規則等で定められた週所定労働時間数（変形労働時間制の場合は、単位期間における週当たりの平均労働時間数）での勤務をいう（育児等による短時間勤務は除く）

また、正規職員とは、雇用期間の定めがないものをいう（パート労働者等は除く）

※2：短時間勤務とは、フルタイム勤務と比較して、短い週所定労働時間での勤務をいう。

※3：本調査での看護職とは、保健師、助産師、看護師、准看護師を指し、看護助手は含みません。

問 8. 令和 3 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^{※4}を教えてください。（数字を入力）

			人
--	--	--	---

※4：正規職員に限定し、パート労働者は除きます。また、産休・育休者も除きます。1 か月間に少数回でも夜勤を行っている、あるいは当直・オンコールを行っている看護職員は含みません。また、同一の看護職員が令和 3 年度の複数の期間に分けて、夜間勤務を行わなかった場合は 1 名として計算してください。

問 9. 令和 3 年度の 1 年間における正規看護職の離職率^{※5}を教えてください。（数字を入力）

離職率

--	--

 .

--

 %

※5：離職率=令和 3 年度退職者数÷令和 2 年度の平均職員数×100

ただし、平均職員数=(年度初めの在籍職員数+年度末の在籍職員数)÷2

- (2) 看護職 … () ()
- (3) コメディカル※8 … () ()
- (4) 事務職員 … () ()

※8：当調査票でのコメディカルとは、医師及び看護職以外の職員（事務職員除く）を指します。

問 11-2. 勤務医の研鑽について、労働時間に該当する研鑽と該当しない研鑽の区分けに関する考え方や手続きがありますか。

1. ある
2. 現時点ではないが、今後、研鑽の考え方や手続きの明確化を検討する予定
(※現在検討中を含みます)
3. 現時点ではなく、今後、研鑽の考え方や手続きの明確化を検討する予定もない

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)

〈令和3年6月〉	医師	月平均	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	<input type="text"/>	分
	看護職	月平均	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	<input type="text"/>	分
〈令和4年6月〉	医師	月平均	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	<input type="text"/>	分
	看護職	月平均	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	<input type="text"/>	分

問 13. 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3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）

- | | |
|----------------------------|----------------------|
| 1. 薬剤師 | 6. 管理栄養士・栄養士 |
| 2. 臨床検査技師 | 7. MSW・PSW等ソーシャルワーカー |
| 3. 診療放射線技師 | 8. 歯科衛生士 |
| 4. 臨床工学技士 | 9. 事務 |
| 5. 理学療法士・作業療法士などリハビリテーション職 | 10. 医師事務作業補助者 |
| | 11. その他
() |

問 13-1. 問 13 で回答した職種の、最も長い月平均時間外労働時間（令和 3 年度）（該当するもの 1 つにチェックをしてください）

1. 0～45 時間以下
2. 45 時間超～60 時間以下
3. 60 時間超～80 時間以下
4. 80 時間超

問 14. フルタイム勤務正規職員の時間外労働手当について伺います。何に基づき、時間外労働手当を支払っていますか。 (次の(1)~(4)の職種ごとに、主として該当するもの1つにチェックをしてください)

1. タイムレコーダー・タイムカード・ICカード・電子カルテ等のログなどの客観的な記録に基づき支払っている (※異常値等について上司が本人に確認し修正する場合を含むが、原則として客観的な記録どおりに支払っている場合)
2. 本人の申告時間に基づき支払っている (※異常値等について上司が本人に確認し修正している場合を含むが、原則として自己申告どおりに支払っている場合)
3. 時間外労働の上限時間を設定し、その上限の中で支払っている (上司の残業命令を上限時間の範囲内に収めている場合含む)
4. 固定残業制 (年俸制含む) を採用し、決められた範囲内で残業代を支払っている (上司の残業命令を固定残業代に含まれる時間数内に収めている場合含む)
5. 記録や申告時間とは独立して、上司・管理者等が時間外労働と認めた分を支払っている
6. 専門業務型裁量労働制によるみなし時間が法定労働時間内となっているため、時間外労働が発生しないことが通例となっている
7. 時間外労働はないため、支払いルールを定めていない
8. 時間外労働手当は支払っていない
9. その他 ()

<問 14>

- | | |
|------------|-------|
| (1) 医師 | … () |
| (2) 看護職 | … () |
| (3) コメディカル | … () |
| (4) 事務職員 | … () |

問 18. 労働基準法上の労働時間に関する規制は、労働者からの申告等により把握された副業・兼業による労働時間を通算して適用されます。これに関連して、職員が副業・兼業を実施しているか否か把握していますか。（主として該当するもの1つにチェックをしてください）

- 1. 届出制を用いて把握している※10
 - 2. 許可制を用いて把握している※10
 - 3. その他、労働者の自主的な自己申告により把握している
 - 4. 副業・兼業先との連携により把握している
 - 5. 把握していない
 - 6. 副業・兼業を認めていない
- } →問 18-1
- } →問 19 へ

※10：許可制・届出制を併用しどちらが主でもない場合は、許可制を選択してください。

問 18-1. 問 18 で、1. 2. 3. 4. に回答した方に伺います。

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

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

短時間勤務の当直・夜勤について伺います

問 19. 正規職員である短時間勤務の医師も当直（宿直・日直）を行っていますか。（主として該当するもの 1 つにチェックをしてください）

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

問 20. 正規職員である短時間勤務の看護職も夜勤を行っていますか。（主として該当するもの 1 つにチェックをしてください）

1. 行っている
2. 行っていない
3. 正規職員である短時間勤務の看護職はいない

休日・休暇について伺います

問 21. 令和 3 年度の年間所定休日日数^{※11} を教えてください。（数字を入力）

年 日

※11：就業規則に定める職員の所定の休日の合計（年次有給休暇や慶弔休暇は含めない）

問 22. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の、令和 3 年度の年次有給休暇取得率^{※12} を教えてください。（数字を入力）

〈医師〉 . %

〈看護職〉 . %

※12：年次有給休暇取得率(%) = 有給休暇取得日数/各人の付与日数（昨年度からの繰り越し分は含めない）×100

育児休業制度について伺います

問 23. 育児休業制度に関する規定^{※13}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）

1. ある
2. ない
3. わからない

※13：規定とは、貴院内で定められた、就業規則や育児休業に関するその他の規定のことをいいます。

問 24. 令和4年4月・10月の育児・介護休業法の改正についてご存じですか。

1. 知っている
2. この調査票で知った（いままで知らなかった）

【令和4年4月1日施行】

○育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け

○有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

【令和4年10月1日施行】

○男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み『産後パパ育休』の創設

○育児休業の分割取得

詳しくはこちら

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000789715.pdf>

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000789715.pdf>



問 25. 令和 2 年 8 月 1 日から令和 3 年 7 月 31 日までの期間で、在職中に本人又は配偶者が出産した医師がいますか。（男女それぞれについて、該当するもの1つにチェックをした上で、「1. いる」の場合は人数を記載してください）

(男性)

1. いる（人数： 人）
2. いない
3. わからない

(女性)

1. いる（人数： 人）
2. いない
3. わからない

問 25-1. 問 25 で 1. 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 4 年 8 月 1 日までの期間に、育児休業を開始した医師はいますか。（男女それぞれについて該当するもの1つにチェックをした上で、「1. いる」の場合は人数を記載してください）

(男性)

1. いる（人数： 人）
2. いない
3. わからない

(女性)

1. いる（人数： 人）
2. いない
3. わからない

問 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）

1. 代替要員の確保が難しい
2. 育児休業を取得しやすい職場の雰囲気作りや管理職の理解促進が難しい
3. 育児休業を取得できることについての労働者の認識が不足している
4. 医師の養成課程などキャリア形成との調整が難しい
5. 育児休業の取得要件（有期雇用労働者の取得要件②：子が 1 歳 6 か月になる日までに、労働契約期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと）に該当しない場合が多い※14
6. 保育サービスの活用や家族の協力により労働者自身が育児休業取得を希望しないことが多い
7. その他（ ）

※14：有期契約労働者は、次に該当すれば育児休業制度の対象となります。

子が 1 歳 6 か月になる日までに、労働契約期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと

医療従事者の勤務環境改善の取組について伺います

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）

- | | | | |
|---------------|-----------|-----------------|-------------|
| 1. 重要な課題である | } ⇒問 29-1 | 3. あまり重要な課題ではない | } ⇒問 29-2 へ |
| 2. やや重要な課題である | | 4. 重要な課題ではない | |

問 29-1. 問 29 で 1. 又は 2. 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）

- | | |
|---------------------------|------------------|
| 1. 質の高い医療の提供、質の向上のため | 6. 当然の義務であるため |
| 2. 人材の確保・定着のため | 7. 医療体制の維持が困難なため |
| 3. 職員の業務負担軽減のため | 8. 法改正に伴う対応のため |
| 4. 職員の健康やメンタルヘルスの維持・向上のため | 9. 生産性の向上のため |
| 5. 職員のワークライフバランス確保のため | 10. その他
() |

問 29-2. 問 29 で 3. 又は 4. 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）

1. 勤務環境が良好なため
2. 現状で問題がないため
3. 喫緊の課題ではないため
4. 既に対策に取り組んでいるため
5. その他 ()

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)

1. 職種を問わず取り組んでいる

→取組の継続年数を教えてください

1. 1年未満 2. 1年～3年未満 3. 3年～5年未満 4. 5年以上

2. 一部の職種で取り組んでいる(最も早く取り組んだ職種:)

→最も早く取り組んだ職種の取組の継続年数を教えてください

1. 1年未満 2. 1年～3年未満 3. 3年～5年未満 4. 5年以上

3. あまり取り組んでいない }
4. 全く取り組んでいない } →問 32 へ

問 31. 問 30 で「1. 職種を問わず取り組んでいる」又は「2. 一部の職種で取り組んでいる」と回答した病院にお尋ねします。医療従事者の勤務環境改善の具体的な取組態様について教えてください。（各項目について該当するもの1つにチェックをしてください）

本調査における勤改センターとは、「医療勤務環境改善支援センター」のことです。

「医療勤務環境改善支援センター」は、平成26年に改正された医療法の規定に基づき、医療従事者の勤務環境改善に向けた医療機関の取組を総合的・専門的に支援するための機関で、各都道府県に設置されています。

（下記の①～⑦は、「医療分野の『雇用の質』向上のための勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き（改訂版）（平成30年3月）」に記載している、マネジメントシステム導入の7つのステップに対応しています。）

	取り組んでおり、勤改センターを活用している	取り組んでいるが、勤改センターを活用していない	取り組んでいない
①勤務環境改善の取組方針を表明して職員に周知している	1	2	3
②経営トップが主体的に関与して組織的に取り組んでいる	1	2	3
③勤務環境改善のための推進体制（委員会・プロジェクトチーム、専門部署・専任担当者等）を設置している	1	2	3
④勤務環境の現状の把握・分析を行っている	1	2	3
⑤勤務環境改善に向けた達成目標を設定している	1	2	3
⑥勤務環境改善に向けた対策と行動計画（アクションプラン）を策定している	1	2	3
⑦取組の達成状況や成果を確認・評価し、目標や計画の見直し、取組方法の改善等につなげている	1	2	3
⑧その他（ ）	1	2	3

問 31-1. 問 31 の項目 5 に取り組んでいる病院にお尋ねします。どのような目標を設定していますか。(該当するものすべてにチェックをしてください)

1. 時間外労働時間の削減
2. 業務の負担軽減・効率化
3. 休暇取得率の上昇
4. 離職率の低下
5. 職員満足度の向上
6. その他 ()

問 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)

1. 人員や時間に余裕がないため
2. 費用がかかるため
3. どのように取り組めばよいのかわからないため
4. これから取組を始める段階であるため
5. 現在の勤務環境が整っており、取り組む必要がないため
6. 現状問題がないため
7. その他 ()
8. 特に理由はない

取 組		で 取 り 組 ん で い る	い 効 果 が 高 い
勤務負担軽減	12. 夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・手当等の処遇を充実・改善している	1	2
	13. チーム医療や多職種連携（業務分担・連携の強化等・タスクシフト）により負担軽減を図っている	1	2
	14. 電子カルテやデジタル端末等のICT、IOT技術を活用した業務効率化・省力化に取り組んでいる	1	2
	15. 募集・採用を強化するための取組を実施している	1	2
	16. 地域の医療機関との連携（オープンシステム、外来機能の分担 等）を推進している	1	2
	17. テレワーク・在宅勤務の制度を整備している	1	2

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

1. 電子カルテ、オーダリングシステム、看護記録システム等の医療情報システムの導入・活用
2. iPad 等のデジタルデバイスの導入
3. バイタルサイン測定装置の導入
4. 音声入力システムの導入
5. 位置情報システムの導入
6. RFID タグ※16の導入
7. その他（ ）

※16：電波を用いてRFタグのデータを非接触で読み書きができるシステム。患者に正しい医療機器や薬品が使われているかの照合を行い、投薬ミス等の防止に活用できる。

II 職員の健康支援

	取 組	い る 取 り 組 ん で	効 果 が 高 い
職 員 の 健 康 支 援	18. 健康診断の事後措置（医療上の措置、就業上の措置、保健指導等）を実施している	1	2
	19. 職員の健康教育や身体的健康対策（生活習慣病対策等）に取り組んでいる	1	2
	20. 職員のメンタルヘルス教育研修を実施している	1	2
	21. 「心の健康づくり計画」を策定し、組織的・計画的にメンタルヘルス対策の取組を行っている	1	2
	22. 長時間労働者に対する面接指導を実施している	1	2
	23. 職業感染対策（結核・インフルエンザ等の感染症対策、針刺し切創対策、ワクチン接種等）に取り組んでいる	1	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	1	2
	25. 腰痛対策や眼精疲労対策等に関する作業管理・作業環境管理に取り組んでいる	1	2
	26. 産業医を選任している	1	2
	27. 病気休職者向けの職場復帰支援プログラム（リワークプログラム等）を設けている	1	2

Ⅲ 働きやすさ確保のための環境整備

取組		で 取 り 組 ん	高 い 効 果 が
仕事と子育て・ 介護等の 両立支援	28. 男性職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけている	1	2
	29. 法定 ^{※17} 以上の育児休業制度、子の看護休暇制度（男性職員・女性職員ともに対象）を導入している	1	2
	30. 院内保育所や提携保育所等を整備している	1	2
	31. 保育サービス（病児保育や夜間預かり保育等）を実施している	1	2
	32. 院内や近隣に学童保育を整備している	1	2
	33. 学童期の子どもを有する職員に対する支援制度を設けている	1	2
	34. 本人の希望に応じて、子育て中の医師の当直を免除している	1	2
	35. 介護短時間勤務制度を導入している	1	2
	36. 法定 ^{※17} 以上の介護休業制度、介護休暇制度（男性職員・女性職員ともに対象）を導入している	1	2
	37. 法定 ^{※17} 以上の子育て・介護中の職員に対する夜勤・時間外労働免除（男性職員・女性職員ともに対象）を実施している	1	2
	38. 子育て・介護等を行っている職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度を整備している	1	2
	39. 保育・介護サービス利用料の補助制度（男性職員・女性職員ともに対象）を実施している	1	2
	40. 子育て・介護その他の事情により退職した職員に対する再雇用の制度を設けている	1	2
	41. 子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスに関する相談窓口の設置や専門スタッフの配置を行っている	1	2
	42. その他の子育て・介護との両立支援の制度・取組（男性職員・女性職員ともに対象）を実施している	1	2
43. 治療との両立支援の制度・取組を実施している	1	2	

※17：育児・介護休業法に定められた義務的措置の期間等については、下記参照。（最新情報については厚生労働省HPもご確認ください）

育児休業：原則子が1歳未満。ただし、(1)父母ともに休業する場合は1歳2か月未満。(2)保育所に入所できない場合等は1歳6か月未満。(3)それでも保育所に入所できない場合等は2歳未満。

子の看護休暇：小学校就学未満の子1人について1年に5日（子が2人以上の場合は10日）まで

介護休業：要介護家族1人につき通算93日まで

介護休暇：要介護家族1人について1年に5日（要介護家族が2人以上の場合は10日）まで

育児・介護のための時間外労働制限：子が小学校就学未満・介護が終了するまで

育児・介護のための深夜業制限：子が小学校就学未満・介護が終了するまで

IV 働きがいの向上

取 組		い る 取 り 組 ん で	効 果 が 高 い
キャリア形成支援	52. 施設外の研修への参加を支援している	1	2
	53. 学会への参加者に対し、勤務を免除する、通常勤務の時間を短くするなどの措置をとっている	1	2
	54. すべての職員のキャリア形成支援のために、研修や子育てとの両立支援等に関する相談窓口の設置、情報提供等が実施されている	1	2
	55. 法人内での人事ローテーションが、キャリア形成支援の視点から実施されている	1	2
	56. 専門資格の取得を支援する制度を設けている	1	2
休業後のキャリア形成支援	57. 産休・育休復帰後のキャリア形成の支援（業務経験や研修等の機会の付与、産休・育休経験者による相談対応等）を行っている	1	2
	58. 復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている	1	2
	59. 産休・育休中の職員の円滑な復職の支援（e-learning、実技実習、託児所を併設した勉強会等）を行っている	1	2

V. その他

取 組		取 り 組 ん	効 果 が 高 い
そ の 他	60. 患者満足度の調査を行っている	1	2
	61. 子育て等により配慮を受ける職員とその他の職員の公平感に留意した 制度を設けている	1	2
	62. 定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	1	2
	63. 医師、看護職に対し、賠償保険に加入するよう積極的に働きかけている	1	2
	64. 通常診療時間外の病状説明は避けるなど患者家族に働き方改革の理解を求めている	1	2
	65. その他)	1	2

上記の項目で「効果が高い」に該当するものがなければ、問 35に進んでください。

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)

- | | |
|---------------------------------|---------------------------------|
| 1. 離職率が低下した | 7. 患者の満足度が向上した/患者の声が届きやすい環境になった |
| 2. 人材が確保しやすくなった | 8. 診療報酬の算定ができるようになった |
| 3. 職員の時間外労働が減少した | 9. 経営指標が改善した |
| 4. 職員の満足度が向上した | (具体的に：) |
| 5. 職員の休暇取得率が増加した | 10. その他 |
| 6. アクシデントが減少した/
医療安全が改善・向上した | () |
| | 11. 経営上のメリットは感じていない |

「いきサポ」について伺います

問 35. あなたは、「いきサポ」^{※18}をご存じでしたか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

1. 知っており、閲覧したことがある ⇒問 35-1 から問 35-4 にお答えください
2. 知っているが、閲覧したことはない
⇒下記の URL から「いきサポ」にアクセスいただき、問 35-1 から問 35-4にお答えください
3. この調査票で知った（今まで知らなかった）
⇒下記の URL から「いきサポ」にアクセスいただき、問 35-1 から問 35-3にお答えください

※18：「いきサポ」とは、医療機関の管理者などを対象に、国や都道府県などによる施策や事業などの紹介、医療機関の取組

事例の紹介など、医療従事者の勤務環境の改善に役立つ情報を提供するサイト「いきいき働く医療機関サポートWeb」

（いきサポ）のことです。

URL：<https://iryoku-kinmukankyou.mhlw.go.jp/>

問 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）

- | | | |
|-------------|----------------|--------------|
| 1. 非常に参考になる | 3. あまり参考にならない | } ⇒ 問 35-3 へ |
| 2. 参考になる | 4. まったく参考にならない | |

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）

1. 「検索ワードランキング」
2. 「『参考にされた』取組事例・提案」
3. 「取組事例・提案の紹介」
4. 「資料のダウンロード」

問 37. 問 36. にて 1. 又は 2. を選択された場合は、ご連絡先を教えてください。本事業受託者（有限責任監査法人トーマツ）担当者より、ご連絡させていただきます。なお、いただいた個人情報については、当事業に関するご連絡以外には使用いたしません。

医療機関名	
ご役職	
お名前	
お電話番号	
メールアドレス	

問 38. あなたは、「医療勤務環境改善支援センター」※19 について、ご存じですか。（該当するもの 1 つにチェックをしてください）

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

医療勤務環境改善支援センターについて伺います

※19：「医療勤務環境改善支援センター」は、平成26年に改正された医療法の規定に基づき、医療従事者の勤務環境改善に向けた医療機関の取組を総合的・専門的に支援するための機関で各都道府県に設置されています。

問 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）

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

問 40. 問 39 について、そう考える理由を教えてください。

選択した 場合 1・2を	1. 働き方改革を推進するため 2. 働き方改革に係る専門的なアドバイスを受けられるため	3. 働き方に係る情報を入手するため 4. その他 ()
3を 選択した 場合	1. 勤務環境が良好なため 2. 現状問題がないため	3. 利用によって得られる効果が不明なため 4. 利用する余裕や体制がないため

問 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)

1. 知っており、利用した
2. 知っており、利用を検討している
3. 知っているが、利用は検討していない
4. はじめて聞いた

問 42. 次世代育成支援対策推進法に基づき、常時雇用する従業員が 101 人以上の事業者は、従業員の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」の作成が必要であることをご存じですか。(該当するもの 1 つにチェックをしてください)

1. 知っており、作成済みである
2. 知っており、今後作成予定である
3. はじめて聞いた

問 43. 医療従事者の勤務環境改善の更なる推進方策等の検討に資するため、本アンケート調査の病院ごとの回答内容を医療勤務環境改善支援センターへ提供する予定となっておりますが、提供不可の場合は右の□にチェックをつけてください。なお、回答内容については労働基準監督署が行う監督指導等に使用されることは一切ありません。

以上でアンケート調査は終了です。ご協力ありがとうございました。

有床診療所の勤務環境に関するアンケート調査

厚生労働省委託事業 「医療勤務環境改善マネジメントシステムに基づく
医療機関の取組に対する支援の充実を図るための調査・研究」 検討委員会
委員長 酒井 一博

拝啓 清涼の候、貴所におかれましては COVID-19 流行の中、ご苦労はいかほどかと拝察致します。
COVID-19 流行の中、日夜診療にご尽力されている医療従事者の皆様に、心から敬意を表するとともに、深く感謝申し上げます。

このような状況下で大変恐縮でございますが、勤務環境改善に関するアンケートにご協力をお願い申し上げます。医療従事者の皆様の勤務環境改善は、安全で質の高い医療の提供や、医療機関経営の安定化等にも資するものと考えております。

平成 26 年の医療法改正により、各医療機関では医療従事者の勤務環境の改善に取り組むことが努力義務とされました。厚生労働省では、医療従事者の皆様が健康で安心して働けるよう、その勤務環境の改善に取り組む医療機関を支援しています。

その一環として、厚生労働省委託事業における当委員会では、病院を対象に勤務環境改善の取組状況や勤務実態のアンケート調査を実施しています。医療機関の勤務環境等に関して状況を把握し、医療従事者の勤務環境改善の更なる推進方策等の検討に資するため、平成 29 年度からすべての有床診療所も対象にアンケート調査を実施しています。本アンケート調査は、今後の医療勤務環境改善の施策の方向性の検討等に活用される大変重要なものです。また、本調査の結果を各都道府県の医療勤務環境改善支援センターでより具体的に活用できるようにする等の目的から、識別番号で診療所を把握させていただきます。なお、回答内容については労働基準監督署が行う監督指導等に使用されることは一切ありません。

昨年度に引き続き、本年度もアンケート調査は WEB で実施します。昨年度回答がある場合は、回答欄に昨年の回答を表記していますので、変更がある場合に訂正をお願いします。

お忙しいところ誠に恐れ入りますが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力をお願いいたします。

敬具

《記入にあたってのお願い》

1. 所長または貴診療所の勤務環境改善の取組状況等について把握している事務部門の担当者の方が記入してください。
2. アンケートは令和4年11月11日（金）までにご回答ください。

■回答方法

- 1) 途中でWEBブラウザの「戻る」や「更新」ボタンは押さないようご注意ください。
- 2) 回答開始から1時間以内にお答えください。
※1時間以上離席される場合、必ず画面下部の「一時保存し終了する」を押してください。
- 3) 回答を再開する場合は、本アンケートのログイン画面にアクセスし、再度パスワード（依頼状に記載）を入力してください。途中保存したページから再開することができます。

■本調査に関する問合せ先

勤務環境アンケート調査事務局

- ・ 問い合わせ番号：0120-938-799
- ・ 開局期間：11月11日（金）まで
- ・ 開局時間：月曜日～金曜日 10時～17時（土日祝休み）

※稼働病床が0床の場合、回答いただく必要はありません。
※入院を伴わないベッド利用は稼働病床に含みません。

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

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

問 2. 病床数を教えてください。

床

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

1. 高度急性期 2. 急性期 3. 回復期 4. 慢性期

医療機能は、病床機能報告の考えと同様です。

高度急性期：急性期の患者に対し、状態の早期安定化に向けて、診療密度が特に高い医療を提供する機能

急性期：急性期の患者に対し、状態の早期安定化に向けて、医療を提供する機能

回復期：急性期を経過した患者への在宅復帰に向けた医療やリハビリテーションを提供する機能等

慢性期：長期にわたり療養が必要な患者を入院させる機能等

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

〈令和 3 年 6 月〉	稼働病床数	<input type="text"/>	<input type="text"/>	床		
	1 日平均入院患者数	<input type="text"/>	<input type="text"/>	.	<input type="text"/>	人
〈令和 4 年 6 月〉	稼働病床数	<input type="text"/>	<input type="text"/>	床		
	1 日平均入院患者数	<input type="text"/>	<input type="text"/>	.	<input type="text"/>	人

・稼働病床数 = 患者を入院させるために準備していた病床数 - 当該期間に 1 度も入院患者を収容しなかった病床数

・1 日平均入院患者数 = 入院患者延数 / 当該期間日数

問 5. 標榜している診療科目を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

- | | | | |
|-----------------|------------------|-------------|----------------|
| 1. 内科 | 12. 感染症内科 | 23. 肛門外科 | 34. 腫瘍内科 |
| 2. 呼吸器内科 | 13. 小児科 | 24. 脳神経外科 | 35. 緩和ケア科 |
| 3. 循環器内科 | 14. 精神科 | 25. 整形外科 | 36. リハビリテーション科 |
| 4. 消化器内科 (胃腸内科) | 15. 心療内科 | 26. 形成外科 | 37. 放射線科 |
| 5. 腎臓内科 | 16. 外科 | 27. 美容外科 | 38. 麻酔科 |
| 6. 神経内科 | 17. 呼吸器外科 | 28. 眼科 | 39. 病理診断科 |
| 7. 糖尿病内科 (代謝内科) | 18. 心臓血管外科 | 29. 耳鼻いんこう科 | 40. 臨床検査科 |
| 8. 血液内科 | 19. 乳腺外科 | 30. 小児外科 | 41. 救急科 |
| 9. 皮膚科 | 20. 気管食道外科 | 31. 産婦人科 | 42. その他 |
| 10. アレルギー科 | 21. 消化器外科 (胃腸外科) | 32. 産科 | |
| 11. リウマチ科 | 22. 泌尿器科 | 33. 婦人科 | |

問 6. 令和 4 年 6 月 30 日現時点の職員の状況について伺います。

※以下の質問におけるフルタイム勤務正規職員に**院長は含まれません**。

副院長など肩書きがある場合でも管理職ではない場合は、フルタイム勤務正規職員に含みます。

該当者が院長のみの場合は、医師の回答欄は空白のままで結構です。

①職員数（正規職員・非正規職員を含む（常勤換算ではありません））

② ①のうち、フルタイム勤務の正規職員数^{※1}

③ ①のうち、短時間勤務の正規職員数^{※2}

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

	①職員数（正規職員・非正規職員を含む）	② ①のうち、フルタイム勤務の正規職員数	③ ①のうち、短時間勤務の正規職員数
全体	() 人	() 人	() 人
うち、医師数	() 人	() 人	() 人
うち、看護職 ^{※3} 数	() 人	() 人	() 人

※1：フルタイム勤務とは、就業規則等で定められた週所定労働時間数（変形労働時間制の場合は、単位期間における週当たりの平均労働時間数）での勤務をいう（育児等による短時間勤務は除く）。

また、正規職員とは、雇用期間の定めがないものをいう（パート労働者等は除く）。

※2：短時間勤務とは、フルタイム勤務と比較して、短い週所定労働時間での勤務をいう。

※3：本調査での看護職とは、保健師、助産師、看護師、准看護師を指し、看護助手は含みません。

問 7. 令和 3 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^{※4}を教えてください。（数字を入力）

() 人

※4：正規職員に限定し、パート労働者は除きます。また、産休・育休者も除きます。1ヶ月間に少数回でも夜勤を行っている、あるいは当直・オンコールを行っている看護職員は含みません。また、同一の看護職員が令和2年度の複数の期間に分けて、夜間勤務を行わなかった場合は1名として計算してください。

問 8. 令和 3 年度の 1 年間における正規看護職の離職率^{※5}を教えてください。(数字を入力)

離職率 . %

※5：離職率=令和 3 年度退職者数÷令和 2 年度の平均職員数×100

ただし、平均職員数=(年度初めの在籍職員数+年度末の在籍職員数)÷2

以下、フルタイム勤務の正規職員について伺います

※院長は含みません。フルタイム勤務の医師が院長のみである場合は、医師の解答欄は空白のままで結構です。

問 9. 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 4 年 6 月 30 日時点) (数字を入力)

〈医師〉 週 時間 分

〈看護職〉 週 時間 分

〈夜勤専従看護職〉[※] 週 時間 分
6

※6：夜勤専従看護職がいる場合のみ、いない場合は空白で結構です。

問 10. 労働時間^{※7}の管理方法を教えてください。(次の(1)~(4)の職種ごとに、主として該当するもの1つにチェックをしてください)

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

※7：労働時間とは、在院時間ではなく、実労働時間として管理している時間を指します。

問 10-1. 問 10 で 1. と回答した方にお聞きします。

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

- | | |
|--------------------|--|
| 1. タイムレコーダー・タイムカード | 4. 勤怠管理システム（始業・終業時間をパソコンログイン情報等から自動的に記録するもの） |
| 2. IC カード | 5. その他
() |
| 3. 電子カルテなどのログ | |

	<問 10>	<問 10-1>
(1) 医 師	… ()	()
(2) 看護職	… ()	()
(3) コメディカル ^{※8}	… ()	()
(4) 事務職員	… ()	()

※8：当調査票でのコメディカルとは、医師及び看護職以外の職員（事務職員除く）を指します。

問 10-2. 勤務医の研鑽について、労働時間に該当する研鑽と該当しない研鑽の区分けに関する考え方や手続きがありますか。

1. ある
2. 現時点ではないが、今後、研鑽の考え方や手続きの明確化を検討する予定
(※現在検討中を含みます)
3. 現時点ではなく、今後、研鑽の考え方や手続きの明確化を検討する予定もない

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

(数字を入力)

〈令和 3 年 6 月〉	医師	月平均	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	<input type="text"/>	分
	看護職	月平均	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	<input type="text"/>	分
〈令和 4 年 6 月〉	医師	月平均	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	<input type="text"/>	分
	看護職	月平均	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	<input type="text"/>	分

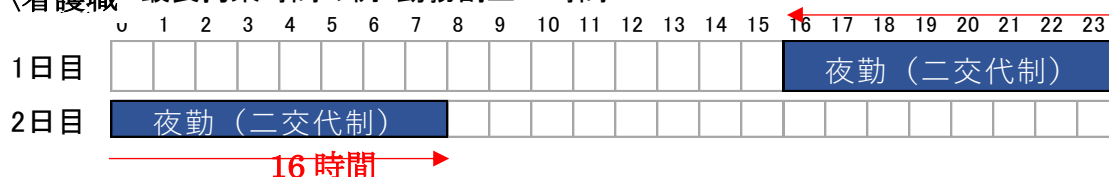
問 13. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の令和 4 年 6 月の勤務割^{※8}における最長連続勤務時間（当直は含まない）とそのうちの休憩時間を教えてください。（数字を入力）

※8：勤務割・・・シフト表上や勤務計画表上のこと

〈医師〉	最長	<input type="text"/>	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	<input type="text"/>	分
	うち、休憩	<input type="text"/>	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	<input type="text"/>	分

〈看護職〉	最長	<input type="text"/>	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	<input type="text"/>	分
	うち、休憩	<input type="text"/>	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	<input type="text"/>	分

〈看護職 最長拘束時間の例：勤務割上16時間

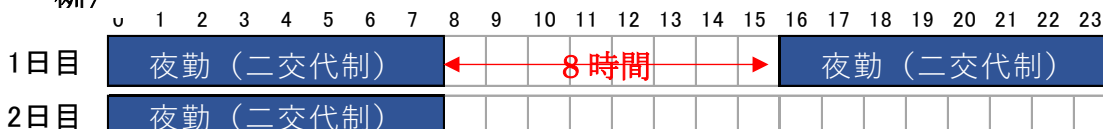


問 14. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の令和 4 年 6 月の勤務割における当日の勤務終了から次の勤務開始までの間隔（勤務間インターバル）が最も短い時間を教えてください。（数字を入力）

〈医師〉	最短	<input type="text"/>	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	<input type="text"/>	分
------	----	----------------------	----------------------	----	----------------------	----------------------	---

〈看護職〉	最短	<input type="text"/>	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	<input type="text"/>	分
-------	----	----------------------	----------------------	----	----------------------	----------------------	---

〈看護職 例〉 最短の例：連続夜勤 8時間



問 15. フルタイム勤務正規職員の医師の令和 4 年 6 月の当直（宿直・日直）時の最長連続勤務時間（当直前後の勤務時間を含む）とそのうちの休憩時間を教えてください。（数字を入力）

〈医師〉	最長	<input type="text"/>	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	<input type="text"/>	分
	うち、休憩	<input type="text"/>	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	<input type="text"/>	分

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

- | | | |
|--------------------------------|---|---------|
| 1. 届出制を用いて把握している※ ⁹ | } | →問 16-1 |
| 2. 許可制を用いて把握している※ ⁹ | | |
| 3. その他、労働者の自主的な自己申告により把握している | | |
| 4. 副業・兼業先との連携により把握している | | |
| 5. 把握していない | } | →問 17 へ |
| 6. 副業・兼業を認めていない | | |

※⁹：許可制・届出制を併用しどちらが主でもない場合は、許可制を選択してください。

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

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

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

短時間勤務の当直・夜勤について伺います

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

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

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

1. 行っている
2. 行っていない
3. 正規職員である短時間勤務の看護職はいない

休日・休暇について伺います

※院長は含みません。フルタイム勤務の医師が院長のみである場合は、医師の解答欄は空白のままで結構です。

問 19. 令和 3 年度の年間所定休日日数^{※10}を教えてください。（数字を入力）

年 日

※10：就業規則に定める職員の所定の休日の合計（年次有給休暇や慶弔休暇は含めない）

問 20. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の、令和 3 年度の年次有給休暇取得率^{※11}を教えてください。（数字を入力）

〈医師〉 . %

〈看護職〉 . %

※11：年次有給休暇取得率(%) = 有給休暇取得日数/各人の付与日数（昨年度からの繰り越し分は含めない）×100

育児休業制度について伺います

問 21. 育児休業制度に関する規定^{※12}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）

1. ある
2. ない
3. わからない

※12：規定とは、貴診療所内で定められた、就業規則や育児休業に関するその他の規定のことをいいます。

問 22. 令和4年4月・10月の育児・介護休業法の改正についてご存じですか。

1. 知っている
2. この調査票で知った（いままで知らなかった）

【令和4年4月1日施行】

○育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け

○有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

【令和4年10月1日施行】

○男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み『産後パパ育休』の創設

○育児休業の分割取得

詳しくはこちら

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000789715.pdf>

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000789715.pdf>



問 23. 令和 2 年 8 月 1 日から令和 3 年 7 月 31 日までの期間で、在職中に本人又は配偶者が出産した医師がいますか。(男女それぞれについて、該当するもの1つにチェックをした上で、「1. いる」の場合は人数を記載してください)

(男性)

1. いる (人数: 人)
2. いない
3. わからない

(女性)

1. いる (人数: 人)
2. いない
3. わからない

問 23-1. 問 23 で 1. 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 4 年 8 月 1 日までの期間に、育児休業を開始した医師はいますか。(男女それぞれについて該当するもの1つにチェックをした上で、「1. いる」の場合は人数を記載してください)

(男性)

1. いる (人数: 人)
2. いない
3. わからない

(女性)

1. いる (人数: 人)
2. いない
3. わからない

問 26. 医師以外の職種で、令和 3 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)

人数：() 人

職種：

- | | |
|--------------------------------|-----------------------|
| 1. 看護職 | 7. 管理栄養士・栄養士 |
| 2. 薬剤師 | 8. MSW・PSW 等ソーシャルワーカー |
| 3. 臨床検査技師 | 9. 歯科衛生士 |
| 4. 診療放射線技師 | 10. 事務 |
| 5. 臨床工学技士 | 11. 医師事務作業補助者 |
| 6. 理学療法士・作業療法士など
リハビリテーション職 | 12. その他() |

医療従事者の勤務環境改善の取組について伺います

問 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)

- | | | | |
|---------------|-----------|-----------------|-----------|
| 1. 重要な課題である | } ⇒問 27-1 | 3. あまり重要な課題ではない | } ⇒問 27-2 |
| 2. やや重要な課題である | | 4. 重要な課題ではない | |

問 27-1. 問 27 で 1. 又は 2. 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)

- | | |
|---------------------------|------------------|
| 1. 質の高い医療の提供、質の向上のため | 6. 当然の義務であるため |
| 2. 人材の確保・定着のため | 7. 医療体制の維持が困難なため |
| 3. 職員の業務負担軽減のため | 8. 法改正に伴う対応のため |
| 4. 職員の健康やメンタルヘルスの維持・向上のため | 9. 生産性の向上のため |
| 5. 職員のワークライフバランス確保のため | 10. その他 () |

問 27-2. 問 27 で 3. 又は 4. 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)

1. 勤務環境が良好なため
2. 現状で問題がないため
3. 喫緊の課題ではないため
4. 既に対策に取り組んでいるため
5. その他 ()

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）

（下記の①～④は、「医療分野の『雇用の質』向上のための勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き（改訂版）」（平成30年3月）に記載している、マネジメントシステム導入のステップに対応しています。）

本調査における勤改センターとは、「医療勤務環境改善支援センター」のことです。

「医療勤務環境改善支援センター」は、平成26年に改正された医療法の規定に基づき、医療従事者の勤務環境改善に向けた医療機関の取組を総合的・専門的に支援するための機関で、各都道府県に設置されています。

	取り組んでおり、勤改センターを活用している	取り組んでいるが、勤改センターを活用していない	取り組んでいない
①勤務環境改善の取組方針を表明して職員に周知している	1	2	3
②経営トップが主体的に関与して組織的に取り組んでいる	1	2	3
③勤務環境の現状の把握・分析を行っている	1	2	3
④勤務環境改善に向けた達成目標を設定している	1	2	3

問 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）

（下記の選択肢は、「医療分野の『雇用の質』向上のための勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き（改訂版）」（平成 30 年 3 月）に記載している、医療機関の勤務環境の現状把握及び課題抽出のための確認項目を参考に作成しています。）

取 組	い 取 り 組 ん で	効 果 が 高 い
1. 正職員について多様な勤務形態（短時間勤務、短日勤務、交代制勤務、フレックスタイム制など）を活用している	1	2
2. 年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している	1	2
3. 勤務間インターバル制度 ^{※14} を導入している	1	2
4. 電子カルテやデジタル端末等のICT、IOT技術を活用した業務効率化・省力化に取り組んでいる	1	2
5. テレワーク・在宅勤務の制度を整備している	1	2
6. 法定以上 ^{※15} の子育て・介護中の職員に対する夜勤・時間外労働免除（男性職員・女性職員ともに対象）を実施している	1	2

※14：前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間以上の休息を確保する制度

※15：育児・介護休業法に定められた義務的措置の期間等については、下記参照。（最新情報については厚生労働省 HP もご確認ください）

育児休業：原則子が 1 歳未満。ただし、(1)父母ともに休業する場合は 1 歳 2 か月未満。(2)保育所に入所できない場合等は 1 歳 6 か月未満。(3)それでも保育所に入所できない場合等は 2 歳未満。

子の看護休暇：小学校就学未満の子 1 人について 1 年に 5 日（子が 2 人以上の場合は 10 日）まで

介護休業：要介護家族 1 人につき通算 93 日まで

介護休暇：要介護家族 1 人について 1 年に 5 日（要介護家族が 2 人以上の場合は 10 日）まで

育児・介護のための時間外労働制限：子が小学校就学未満・介護が終了するまで

育児・介護のための深夜業制限：子が小学校就学未満・介護が終了するまで

3. 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。
() 時間

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

1. 電子カルテ、オーダリングシステム、看護記録システム等の医療情報システムの導入・活用
2. iPad 等のデジタルデバイスの導入
3. バイタルサイン測定装置の導入
4. 音声入力システムの導入
5. 位置情報システムの導入
6. RFID タグ^{※16}の導入
7. その他 ()

※16：電波を用いて RF タグのデータを非接触で読み書きができるシステム。患者に正しい医療機器や薬品が使われているかの照合を行い、投薬ミス等の防止に活用できる。

取 組	い る 取 り 組 ん で	効 果 が 高 い
18. 治療との両立支援の制度・取組を実施している	1	2
19. 病気休職者向けの職場復帰支援プログラム（リワークプログラム等）を設けている	1	2
20. 復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている	1	2
21. 定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	1	2
22. 医師、看護職に対し、賠償保険に加入するよう積極的に働きかけている	1	2
23. 通常診療時間外の病状説明は避けるなど患者家族に働き方改革の理解を求めている	1	2

問 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)

- | | |
|---------------------------------|---------------------------------|
| 1. 離職率が低下した | 7. 患者の満足度が向上した/患者の声が届きやすい環境になった |
| 2. 人材が確保しやすくなった | 8. 診療報酬の加算の算定ができるようになった |
| 3. 職員の時間外労働が減少した | 9. 経営指標が改善した |
| 4. 職員の満足度が向上した | (具体的に：) |
| 5. 職員の休暇取得率が増加した | 10. その他 () |
| 6. アクシデントが減少した/
医療安全が改善・向上した | 11. 経営上のメリットは感じていない |

問 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してください）

1. 職員残業時間の改善
2. 労務管理
3. 職員のモチベーションの維持
4. 人材確保 → 4. と回答した場合は問 33-1 に進んでください
5. 事業継承
6. 経営（収支改善）
7. 医療施設や介護施設との連携
8. 病床の不足
9. 施設の老朽化
10. その他（ ）

問 33-1. 問 33 で 4. に回答した方に伺います。

貴診療所における人材について、人材の確保が課題となっている職種を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

- | | | |
|---------------|-----------|--------------|
| 1. 看護職員 | 6. 調理師 | 11. 清掃員 |
| 2. 医事課職員 | 7. 臨床検査技師 | 12. 保育士 |
| 3. 介護士 | 8. 介護福祉士 | 13. 歯科衛生士 |
| 4. 医師 | 9. 栄養士 | 14. 夜勤のできる職員 |
| 5. リハビリテーション職 | 10. 薬剤師 | 15. その他（ ） |

「いきサポ」について伺います

問 34. あなたは、「いきサポ」^{※17}をご存じでしたか。（該当するもの 1 つにチェックをしてください）

1. 知っており、閲覧したことがある ⇒問 34-1 から問 34-4 にお答えください
2. 知っているが、閲覧したことはない
⇒ 下記の URL から「いきサポ」にアクセスいただき、問 34-1 から問 34-4 にお答えください
3. この調査票で知った（今まで知らなかった）

医療勤務環境改善支援センターについて伺います

問 37. あなたは、「医療勤務環境改善支援センター」※18を、ご存じですか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

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

※18：「医療勤務環境改善支援センター」は、平成26年に改正された医療法の規定に基づき、医療従事者の勤務環境改善に向けた医療機関の取組を総合的・専門的に支援するための機関で、各都道府県に設置されています。

問 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）

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

問 39. 問 38 について、そう考える理由を教えてください。

選 択 し た 場 合 1・2	1. 働き方改革を推進するため 2. 働き方改革に係る専門的なアドバイスを受けられるため	3. 働き方に係る情報を入手するため 4. その他（ ）
3 を 選 択 し た 場 合	1. 勤務環境が良好なため 2. 現状問題がないため	3. 利用によって得られる効果が不明なため 4. 利用する余裕や体制がないため

問 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）

1. 知っており利用した
2. 知っており、利用を検討している
3. 知っているが、利用は検討していない
4. はじめて聞いた

問 41. 医療従事者の勤務環境改善の更なる推進方策等の検討に資するため、本アンケート調査の有床診療所ごとの回答内容を医療勤務環境改善支援センターへ提供する予定となっておりますが、提供不可の場合は右の□にチェックをつけてください。なお、回答内容については労働基準監督署が行う監督指導等に使用されることは一切ありません。

以上でアンケート調査は終了です。ご協力ありがとうございました。

医師の皆様へ

医師の勤務環境に関するアンケート調査へのご協力をお願い

厚生労働省委託事業 「医療勤務環境改善マネジメントシステムに基づく
医療機関の取組に対する支援の充実を図るための調査・研究」 検討委員会
委員長 酒井 一博

拝啓 清涼の候、皆様におかれましては未曾有の災禍の中、ご苦勞はいかほどかと拝察致します。

COVID-19 流行の中、日夜診療にご尽力されている医療従事者の皆様に、心から敬意を表するとともに、深く感謝申し上げます。

このような状況下に大変恐縮でございますが、以下の記載事項をご確認いただき、勤務環境改善に関するアンケートにご協力をお願い申し上げます。

1. アンケート調査の目的とお願い

平成 26 年の医療法改正により、各医療機関では医療従事者の勤務環境の改善に取り組むことが努力義務とされました。厚生労働省では、医療従事者の皆様が健康で安心して働けるよう、その勤務環境の改善に取り組む医療機関を支援しています。

その一環として、厚生労働省委託事業による当委員会では、平成 27 年度から病院の勤務環境改善の取組状況や勤務実態のアンケート調査を実施し、医師の勤務環境の現状を公表するとともに、医療従事者の勤務環境改善の更なる推進方策等の提言を行っています。

今年度も、医療従事者の「働き方・休み方」の現状や勤務環境改善の取組への評価等について継続的に把握するためアンケート調査を実施することとしました。本アンケート調査は、今後の施策の方向性の検討等に活用される大変重要なものです。回答内容については、統計処理の上、公表や都道府県等への情報提供を予定しています。アンケート調査は無記名であり、回答者の特定や、回答者ごとの回答が個別に明らかにされることは一切ありません。

ついては、お忙しいところ誠に恐れ入りますが、令和 4 年 11 月 11 日（金）までに、「2. 回答方法」に従って回答いただきたく、ご協力のほど何とぞよろしくお願いいたします。

2. 回答方法

1) 途中で WEB ブラウザの「戻る」や「更新」ボタンは押さないようにご注意ください。

2) 回答開始から 1 時間以内にお答えください。

※1 時間以上離席される場合、必ず画面下部の「一時保存し終了する」を押してください。

また、「途中再開用のユーザー名」を設定してください。

3) 回答を再開する場合は、本アンケートのログイン画面にアクセスし、「途中再開用のユーザー名」を入力してください。途中保存したページから再開することができます。

3. アンケートの回答期限：令和 4 年 11 月 11 日（金）まで

4. 本件に関する問い合わせ先

勤務環境アンケート調査事務局

- ・ 問い合わせ番号：0120-938-799
- ・ 開局期間：11 月 11 日（金）まで
- ・ 開局時間：月曜日～金曜日 10 時～17 時（土日祝休み）

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

1. 20代 2. 30代 3. 40代 4. 50代 5. 60代以上

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

1. 女性 2. 男性 3. その他・答えたくない

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

1. 3交代制^{※1}
2. 2交代制^{※1}
3. 夜勤専従
4. 日勤のみ
5. それ以外
6. わからない

※1：交代制勤務には24時間を2つのシフトに分ける「2交代制」や「3交代制」があり、また、各シフトの長さがほぼ均一なタイプのほか、変則的なタイプ（夜勤時間9～10時間の変則3交代制、夜勤時間13～16時間の変則2交代制など）があります。

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

1. 変形労働時間制（フレックス含む）^{※2}が適用されている
2. 専門業務型裁量労働時間制^{※3}が適用されている
3. いずれも適用されていない
4. わからない

※2：変形労働時間制とは、一定の期間内での労働時間を柔軟に調整する制度であり、1ヶ月単位の変形労働時間制や1年単位の変形労働時間制があります。

※3：業務の性質上、業務遂行の手段や方法、時間配分等を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある業務として厚生労働省令等によって定められた業務の中から、対象となる業務を労使で定め、労働者を実際にその業務に就かせた場合、労使であらかじめ定めた時間働いたものとみなす制度です。

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

- | | |
|---------|----------|
| 1. 1年未満 | 5. 10年未満 |
| 2. 2年未満 | 6. 20年未満 |
| 3. 3年未満 | 7. 20年以上 |
| 4. 5年未満 | |

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

() 年

問6. あなたが主として専門としている診療科(最も時間を費やしている診療科)を教えてください。(該当するもの1つにチェックをしてください)

- | | | | |
|----------------|-----------------|-------------|----------------|
| 1. 内科 | 12. 感染症内科 | 23. 肛門外科 | 34. 腫瘍内科 |
| 2. 呼吸器内科 | 13. 小児科 | 24. 脳神経外科 | 35. 緩和ケア科 |
| 3. 循環器内科 | 14. 精神科 | 25. 整形外科 | 36. リハビリテーション科 |
| 4. 消化器内科(胃腸内科) | 15. 心療内科 | 26. 形成外科 | 37. 放射線科 |
| 5. 腎臓内科 | 16. 外科 | 27. 美容外科 | 38. 麻酔科 |
| 6. 神経内科 | 17. 呼吸器外科 | 28. 眼科 | 39. 病理診断科 |
| 7. 糖尿病内科(代謝内科) | 18. 心臓血管外科 | 29. 耳鼻いんこう科 | 40. 臨床検査科 |
| 8. 血液内科 | 19. 乳腺外科 | 30. 小児外科 | 41. 救急科 |
| 9. 皮膚科 | 20. 気管食道外科 | 31. 産婦人科 | 42. 臨床研修医 |
| 10. アレルギー科 | 21. 消化器外科(胃腸外科) | 32. 産科 | 43. 全科 |
| 11. リウマチ科 | 22. 泌尿器科 | 33. 婦人科 | 44. その他 |

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

- | | | | | |
|---------|----------|----------|---------|----------|
| 1. 北海道 | 11. 埼玉県 | 21. 岐阜県 | 31. 鳥取県 | 41. 佐賀県 |
| 2. 青森県 | 12. 千葉県 | 22. 静岡県 | 32. 島根県 | 42. 長崎県 |
| 3. 岩手県 | 13. 東京都 | 23. 愛知県 | 33. 岡山県 | 43. 熊本県 |
| 4. 宮城県 | 14. 神奈川県 | 24. 三重県 | 34. 広島県 | 44. 大分県 |
| 5. 秋田県 | 15. 新潟県 | 25. 滋賀県 | 35. 山口県 | 45. 宮崎県 |
| 6. 山形県 | 16. 富山県 | 26. 京都府 | 36. 徳島県 | 46. 鹿児島県 |
| 7. 福島県 | 17. 石川県 | 27. 大阪府 | 37. 香川県 | 47. 沖縄県 |
| 8. 茨城県 | 18. 福井県 | 28. 兵庫県 | 38. 愛媛県 | |
| 9. 栃木県 | 19. 山梨県 | 29. 奈良県 | 39. 高知県 | |
| 10. 群馬県 | 20. 長野県 | 30. 和歌山県 | 40. 福岡県 | |

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

1. 高度急性期 2. 急性期 3. 回復期 4. 慢性期

高度急性期：急性期の患者に対し、状態の早期安定化に向けて、診療密度が特に高い医療を提供する機能

急性期：急性期の患者に対し、状態の早期安定化に向けて、医療を提供する機能

回復期：急性期を経過した患者への在宅復帰に向けた医療やリハビリテーションを提供する機能等

慢性期：長期にわたり療養が必要な患者を入院させる機能等

問 9. あなたが主として勤務する医療機関の病床数を教えてください。

1. 500 床以上
2. 400 床以上 500 床未満
3. 300 床以上 400 床未満
4. 200 床以上 300 床未満
5. 100 床以上 200 床未満
6. 100 床未満

<労働時間について伺います>

問 10. あなたは主として勤務するご勤務先の就業規則等に記載されている時間外労働時間に関する規程をご存じですか。(該当するもの 1 つにチェックをしてください)

1. 知っている
2. 知らない

問 11. 労働時間^{※4}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)

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

※4：労働時間とは、在院時間ではなく、実労働時間として管理されている時間のことを指します。

問 16. 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)

1. 時間外労働時間どおり申告している ⇒問 17 へ
2. 時間外労働時間どおり申告していない ⇒問 16-1 へ
3. タイムカード等のデータにより把握されているので申告の必要がない ⇒問 17 へ

問 16-1. 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)

1. 職場に残業を申告しづらい雰囲気があるから
2. 残業と認められない業務だから
3. 申告できる残業時間の上限が決められているから
4. 自分の都合や、自分のこだわりのために残業をしたから
5. 仕事が未熟でほかの人より時間がかかるから
6. 申告するのが面倒だから
7. 申告するのを忘れてしまうから
8. 申告の方法を知らないから
9. 時間外労働時間が短かったから
10. 年俸制だから
11. その他 ()

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

1. 知っている () 時間
2. 知らない
3. 定められていない

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

1. タイムレコーダー・タイムカード・ICカード・電子カルテ等のログなどの客観的な記録に基づき支払われている（※異常値等について上司が本人に確認し修正する場合を含むが、原則として客観的な記録どおりに支払われている場合）
2. 本人の申告時間に基づき支払われている（※異常値等について上司が本人に確認し修正している場合を含むが、原則として自己申告どおりに支払われている場合）
3. 時間外労働の上限時間が設定され、その上限の中で支払われている（上司の残業命令が上限時間の範囲内に収めている場合を含む）
4. 固定残業制（年俸制含む）が採用され、決められた範囲内で残業代が支払われている（上司の残業命令が固定残業代に含まれる時間数内に収めている場合を含む）
5. 記録や申告時間とは独立して、上司・管理者等が時間外労働と認めた分が支払われている
6. 専門業務型裁量労働制に関する労使協定によるみなし時間が、法定労働時間内となっているため、時間外労働が発生しないことが通例となっている
7. 時間外労働がない
8. 時間外労働手当は支払われていない
9. その他（）

<休日・休暇について伺います>

問 18. あなたの令和 4 年 6 月の①所定休日日数^{※5}及び②実際に業務を休んだ日数を教えてください。（数字を入力）

※5：所定休日日数とは、病院・診療所が就業規則等で定めた休日のことを指します。

①所定休日日数 1. () 日 2. わからない

②実際に業務を休んだ日数 () 日

問 19. あなたの令和 3 年度の①年次有給休暇の付与日数^{※6}と②年次有給休暇取得日数を教えてください。（数字を入力）

※6：年次有給休暇は、下の例のように継続勤務年数に応じて 1 年ごとに付与されるものです。ここでいう付与日数とは、当該年度に新たに付与された年次有給休暇の日数のことで、前年度からの繰越分を含めません。

①あなたに付与された年次有給休暇日数 1. () 日 2. わからない

②あなたが取得した年次有給休暇日数 () 日

【週 4 日以上勤務の場合の例】

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

問 20. あなたは主とする勤務先以外で定期的に副業・兼業を行っていますか。(該当するもの 1 つにチェックをしてください)

1. 行っている 2. 行っていない

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

1. () 日 () 時間 2. わからない

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

1. 副業・兼業先、勤務予定、実際に労働した時間を届け出ている
2. 副業・兼業先、勤務予定のみ届け出ている
3. 副業・兼業先のみ届け出ている
4. 勤務予定のみ届け出ている
5. 実際に労働した時間のみ届け出ている
6. その他 ()
7. 届け出ていない

<当直・夜勤等について伺います>

問 21. 主として勤務するご勤務先について令和 4 年 6 月の当直 (①宿直・②日直) ・③夜勤^{※7}
(交代制勤務の下で夜間に行った勤務) ・④オンコールの当番回数を教えてください。

①②③④それぞれについて、該当がない場合には「0 (ゼロ)」と回答してください。

(数字を入力)

① 宿直	回	③夜勤	回
② 日直	回	④オンコール	回

アラート文：6 月の実施した回数です。30 回を超えることはありません。

※7：夜勤とは法定労働時間内で夜間に勤務することを指しており、宿直（電話の対応や巡回、非常事態に備えての待機など、ほとんど労働する必要のない勤務のこと）とは異なる。

(問 21 で①に 1 以上の数値を入力した場合にのみ問 21-1 から問 21-2 を表示)

問 21 で令和 4 年 6 月に宿直を行った方に伺います。

問 21-1. 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 4 年 6 月の宿直
1 回あたりの平均実労働時間数（患者対応など通常勤務時と同様の業務を行った時間
数）を教えてください。(数字を入力)

① ご勤務先の宿直平均拘束時間数 () 時間 () 分

② 宿直平均実労働時間数 () 時間 () 分

問 21-2. 宿直明けの勤務について、どのような勤務割になっていますか。(該当するもの 1 つに
チェックをしてください)

1. 通常勤務で、業務内容の軽減はない
2. 通常勤務であるが、業務内容は軽減される
3. 短時間勤務で、業務内容の軽減はない
4. 短時間勤務で、業務内容も軽減される
5. 勤務なし (休み)
6. その他 ()
7. 日によって異なる (具体的に :)
8. わからない

問 22. 主として勤務するご勤務先において、あなたの令和 4 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^{※8}の最長拘束時間と②その時の実際の労働時間数（休憩を除く、宿直・日直時における勤務時間を含む）を教えてください。（数字を入力）

- ① 当直（宿直・日直）時間を含む勤務割上の最長拘束時間 約（ ）時間（ ）分
 ② ①の実際の労働時間（休憩を除く、宿直・日直時における勤務時間を含む）
 約（ ）時間（ ）分

※8：シフト表上や勤務計画表上のこと。

①最長拘束時間の例：33時間



② ①における実際の労働時間の例：27時間

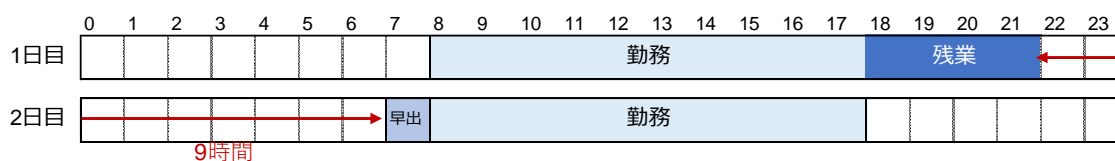
（勤務時間に宿直で実際に休んだ時間と実際の休憩を除き、勤務した時間）



問 23. 主として勤務するご勤務先において、あなたの令和 4 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）

- ① 勤務割上の最短時間 約（ ）時間（ ）分
 ② 実際の最短時間 約（ ）時間（ ）分

②実際の勤務の終了から開始までの最短時間の例：9時間



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

1. よくある
2. ときどきある
3. めったにない

<勤務環境等について伺います>

問 24. あなたのこの 1 か月間の睡眠の状況について教えてください。(該当するもの 1 つにチェックをしてください)

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

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

1. 減らしたい
2. どちらでもよい
3. 減らしたくない

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

- | | |
|-----------------------|---|
| 1. 研鑽をつみたい(臨床経験を積みたい) | 4. 患者の状態を確認することが医師の責務だと思っ
ているから |
| 2. 生活費を確保したい | 5. 帰宅するより医療機関に居る時間を長く
とつた方が何かと便利だから(緊急時の対応等) |
| 3. 他の人より早く帰りたくない | 6. その他() |

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

- | | |
|-----------------|------------------|
| 1. 健康である | 4. どちらかという健康ではない |
| 2. どちらかという健康である | 5. 健康でない |
| 3. どちらともいえない | |

問 27. あなたは令和 3 年度に、長時間労働にかかる医師による面接指導を受けましたか。(該当するもの 1つにチェックをしてください)

1. 受けた
2. 受けなかった

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

1. 忙しく、時間が取れなかったため
2. 面倒だったため・必要性を感じなかったため
3. 受けても改善が期待できないため
4. 心身の負担をあまり感じていないため
5. 面接指導の対象外だったため
6. 面接指導の対象である旨の案内がなかったため
7. 面接指導が実施されていなかったため
8. その他 ()

問 28. 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）

1. 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
2. 時期・内容について知っているが、自らの働き方はまだ見直していない
3. 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
4. 全く知らない

問 29. 勤務環境の改善に関するあなた自身の現状認識として、当てはまるものを教えてください。（該当するもの 1 つにチェックをしてください）

1. 重要な課題である
2. やや重要な課題である
3. あまり重要な課題ではない
4. 重要な課題ではない

問 30. 従来より、医療法に基づき、医療機関の管理者は、医療従事者の勤務環境改善に努めなければならないとされており、その実施に当たっては、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）

1. 定期的に管理職や経営陣と話し合う機会がある
2. たまに管理職や経営陣と話し合う機会がある
3. 管理職や経営陣と話しあう機会はないが、同僚とは話し合う
4. 話をする機会はない

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

I 働き方・休み方改善

取 組		い取る組んで	効果が高い
労働時間管理	1. 時間外労働時間の削減に取り組んでいる	1	2
	2. 1回当たりの最長勤務時間の削減に取り組んでいる	1	2
	3. 年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している	1	2
	4. 夜勤負担の軽減（夜勤明けの早帰りの推進、夜勤者の配置人数の見直し、夜勤回数の制限、仮眠時間の確保等）を行っている	1	2
	5. 夜勤専従者への配慮（夜勤の時間・回数の制限等）を行っている	1	2
	6. 夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している	1	2
	7. 労働時間設定改善に関する労使間の話し合いの機会を設けている	1	2
	8. 勤務間インターバル制度 ^{※9} を導入している	1	2
勤務負担軽減	9. 補助職（医師事務作業補助者、看護補助者等）を配置している	1	2
	10. 正職員について多様な勤務形態（短時間勤務、短日勤務、交代制勤務、変形労働制、フレックスタイム制など）を活用している	1	2
	11. 当直（宿直・日直）明けの勤務者に対する配慮を行っている（連続当直を行わない、当直明けに日勤を入れない等）	1	2

8. 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。
⇒（ ）時間

※9：前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間以上の休息を確保する制度

勤務負担軽減	12. 夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・手当等の処遇を充実・改善している	1	2
	13. チーム医療や多職種連携（業務分担・連携の強化等・タスクシフト※10）により負担軽減を図っている	1	2
	14. 電子カルテやタブレット端末等のICT、IOT技術を活用した業務効率化・省力化に取り組んでいる	1	2
	15. タスクシェア※11による負担軽減を図っている	1	2
	16. 地域の医療機関との連携（オープンシステム、外来機能の分担等）を推進している	1	2
	17. テレワーク・在宅勤務の制度を整備している	1	2

※10：例）医師が行っていた事務的作業を医師事務作業補助者がサポートするようになった

※11：例）複数主治医制を導入した

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

1. 医療クラーク（医師事務作業補助者）の導入、サポート
2. 医療クラーク以外での書類作成等の事務作業補助
3. 他職種への業務分担

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

1. 複数主治医制の実施
2. 休日・時間外当番医制の実施
3. その他（ ）

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

1. 満足
2. どちらかという満足
3. どちらともいえない
4. どちらかといえば不満
5. 不満

II 職員の健康支援

取 組		い取り組んで	効果が高い
職員の健康支援	18. 職員の健康教育や身体的健康対策（生活習慣病対策等）に取り組んでいる	1	2
	19. 職員のメンタルヘルス教育研修を実施している	1	2
	20. 「心の健康づくり計画」を策定し、組織的・計画的にメンタルヘルス対策の取組を行っている	1	2
	21. 腰痛対策や眼精疲労対策等に関する作業管理・作業環境管理に取り組んでいる	1	2
	22. 産業医を選任し、職員に周知している	1	2
	23. 病気休職者向けの職場復帰支援プログラム(リワークプログラム等)を設けている	1	2

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

1. 満足
2. どちらかという満足
3. どちらともいえない
4. どちらかといえば不満
5. 不満

Ⅲ 働きやすさ確保のための環境整備

取 組		い 取 る 組 ん で	効 果 が 高 い
仕事と子育て・介護等の両立支援	24. 男性職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけている	1	2
	25. 法定 ^{※12} 以上の育児休業制度、子の看護休暇制度（男性職員・女性職員ともに対象）を導入している	1	2
	26. 院内保育所や提携保育所等を整備している	1	2
	27. 保育サービス（病児保育や夜間預かり保育等）を実施している	1	2
	28. 院内や近隣に学童保育を整備している	1	2
	29. 学童期の子どもを有する職員に対する支援制度を設けている	1	2
	30. 本人の希望に応じて、子育て中の医師の当直を免除している	1	2
	31. 介護短時間勤務制度を導入している	1	2
	32. 法定 ^{※12} 以上の介護休業制度、介護休暇制度（男性職員・女性職員ともに対象）を導入している	1	2
	33. 法定 ^{※12} 以上の子育て・介護中の職員に対する夜勤・時間外労働免除（男性職員・女性職員ともに対象）を実施している	1	2
	34. 子育て・介護等を行っている職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度を整備している	1	2
	35. 保育・介護サービス利用料の補助制度（男性職員・女性職員ともに対象）を実施している	1	2
	36. 子育て・介護その他の事情により退職した職員に対する再雇用の制度を設けている	1	2
	37. 子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスに関する相談窓口の設置や専門スタッフの配置を行っている	1	2
	38. その他の子育て・介護との両立支援の制度・取組（男性職員・女性職員ともに対象）を実施している	1	2
39. 治療との両立支援の制度・取組を実施している	1	2	

職員へのいじめ・ハラスメント対策	40. 職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している	1	2
	41. 職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力・クレームへの対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている	1	2
風土・環境整備	42. 職員の働く満足度の調査を行っている	1	2
	43. 職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している	1	2
	44. 職員の地域活動への支援（ボランティア活動支援等）を実施している	1	2
人材の定着化	45. 定期的に職員の希望を把握し、配置や業務面の配慮をしている	1	2
	46. 複数主治医制を採用している	1	2

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

1. 満足
2. どちらかという満足
3. どちらともいえない
4. どちらかといえば不満
5. 不満

IV 働きがいの向上

取組		い取り組んで	効果が高い
キャリア形成支援	47. 施設外の研修への参加を支援している	1	2
	48. 学会への参加者に対し、勤務を免除する、通常勤務の時間を短くするなどの措置をとっている	1	2
	49. すべての職員のキャリア形成支援のために研修や子育てとの両立支援等に関する相談窓口の設置、情報提供等が実施されている	1	2
	50. 法人内での人事ローテーションが、キャリア形成支援の視点から適切に実施されている	1	2
	51. 専門資格の取得を支援する制度を設けている	1	2
休業後のキャリア形成支援	52. 産休・育休復帰後のキャリア形成の支援（業務経験や研修等の機会の付与、産休・育休経験者による相談対応等）を行っている	1	2
	53. 復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている	1	2
	54. 産休・育休中の職員の円滑な復職の支援（e-learning、実技実習、託児所を併設した勉強会等）を行っている	1	2

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

1. 満足
2. どちらかという満足
3. どちらともいえない
4. どちらかといえば不満
5. 不満

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

1. 満足
2. どちらかという満足
3. どちらともいえない
4. どちらかといえば不満
5. 不満

V. その他

取 組		い 取 り 組 ん で	効 果 が 高 い
そ の 他	55. 患者満足度の調査を行っている	1	2
	56. 子育て等により配慮を受ける職員とその他の職員の公平感に留意した適切な業務分担や処遇となっている	1	2
	57. 定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	1	2
	58. 医師や看護師に対し、賠償保険に加入するよう積極的に働きかけている	1	2
	59. 通常診療時間外の病状説明は避けるなど患者家族に働き方改革の理解を求めている	1	2
	60. その他()	1	2

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

1. 満足
2. どちらかという満足
3. どちらともいえない
4. どちらかといえば不満
5. 不満

以上でアンケート調査は終了です。
ご協力ありがとうございました。

看護職の皆様へ

看護職の勤務環境に関するアンケート調査へのご協力をお願い

厚生労働省委託事業 「医療勤務環境改善マネジメントシステムに基づく
医療機関の取組に対する支援の充実を図るための調査・研究」検討委員会
委員長 酒井 一博

拝啓 清涼の候、皆様におかれましては未曾有の災禍の中、ご苦勞はいかほどかと拝察致します。

COVID-19 流行の中、日夜診療にご尽力されている医療従事者の皆様に、心から敬意を表するとともに、深く感謝申し上げます。

このような状況下に大変恐縮でございますが、以下の記載事項をご確認いただき、勤務環境改善に関するアンケートにご協力をお願い申し上げます。

1. アンケート調査の目的とお願い

平成 26 年の医療法改正により、各医療機関では医療従事者の勤務環境の改善に取り組むことが努力義務とされました。厚生労働省では、医療従事者の皆様が健康で安心して働けるよう、その勤務環境の改善に取り組む医療機関を支援しています。

その一環として、厚生労働省委託事業による当委員会では、平成 27 年度から病院の勤務環境改善の取組状況や勤務実態のアンケート調査を実施し、看護職の皆様の勤務環境の現状を公表するとともに、医療従事者の勤務環境改善の更なる推進方策等の提言を行っています。

今年度も、医療従事者の「働き方・休み方」の現状や勤務環境改善の取組への評価等について継続的に把握するためアンケート調査を実施することとしました。本アンケート調査は、今後の施策の方向性の検討等に活用される大変重要なものです。回答内容については、統計処理の上、公表や都道府県等への情報提供を予定しています。アンケート調査は無記名であり、回答者の特定や、回答者ごとの回答が個別に明らかにされることは一切ありません。

ついては、お忙しいところ誠に恐れ入りますが、令和 4 年 11 月 11 日（金）までに、「2. 回答方法」に従って回答いただきたく、ご協力のほど何とぞよろしくお願いいたします。

2. 回答方法

- (1) 途中で WEB ブラウザの「戻る」や「更新」ボタンは押さないようにご注意ください。
- (2) 回答開始から 1 時間以内にお答えください。
※1 時間以上離席される場合、必ず画面下部の「一時保存し終了する」を押してください。
また、「途中再開用のユーザー名」を設定してください。
- (3) 回答を再開する場合は、本アンケートのログイン画面にアクセスし、「途中再開用のユーザー名」を入力してください。途中保存したページから再開することができます。

3. アンケートの回答期限：令和 4 年 11 月 11 日（金）まで

4. 本件に関する問い合わせ先

勤務環境アンケート調査事務局

- ・ 問い合わせ番号：0120-938-799
- ・ 開局期間：11 月 11 日（金）まで
- ・ 開局時間：月曜日～金曜日 10 時～17 時（土日祝休み）

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

1. 20代
2. 30代
3. 40代
4. 50代
5. 60代以上

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

1. 管理職（看護部長・副院長等）
2. 中間管理職（看護師長・主任等）
3. スタッフ

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

1. 女性
2. 男性
3. その他・答えたくない

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

1. 3交代制^{※1}
2. 2交代制（16時間以上）^{※1}
3. 2交代制（16時間未満）^{※1}
4. 夜勤専従
5. 日勤のみ
6. それ以外
7. わからない

※1：交代制勤務には24時間を2つのシフトに分ける「2交代制」や「3交代制」があり、また、各シフトの長さがほぼ均一なタイプのほか、変則的なタイプ（夜勤時間9～10時間の変則3交代制、夜勤時間13～16時間の変則2交代制など）があります。

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

1. 変形労働時間制（フレックス含む）※²が適用されている
2. 専門業務型裁量労働時間制※³が適用されている
3. いずれも適用されていない
4. わからない

※2：変形労働時間制とは、一定の期間内での労働時間を柔軟に調整する制度であり、1ヶ月単位の変形労働時間制や1年単位の変形労働時間制があります。

※3：業務の性質上、業務遂行の手段や方法、時間配分等を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある業務として厚生労働省令等によって定められた業務の中から、対象となる業務を労使で定め、労働者を実際にその業務に就かせた場合、労使であらかじめ定めた時間働いたものとみなす制度です。

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

- | | |
|---------|----------|
| 1. 1年未満 | 5. 10年未満 |
| 2. 2年未満 | 6. 20年未満 |
| 3. 3年未満 | 7. 20年以上 |
| 4. 5年未満 | |

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

() 年

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

- | | | | |
|-----------------|------------------|-------------|----------------|
| 1. 内科 | 12. 感染症内科 | 23. 肛門外科 | 34. 腫瘍内科 |
| 2. 呼吸器内科 | 13. 小児科 | 24. 脳神経外科 | 35. 緩和ケア科 |
| 3. 循環器内科 | 14. 精神科 | 25. 整形外科 | 36. リハビリテーション科 |
| 4. 消化器内科 (胃腸内科) | 15. 心療内科 | 26. 形成外科 | 37. 放射線科 |
| 5. 腎臓内科 | 16. 外科 | 27. 美容外科 | 38. 麻酔科 |
| 6. 神経内科 | 17. 呼吸器外科 | 28. 眼科 | 39. 病理診断科 |
| 7. 糖尿病内科 (代謝内科) | 18. 心臓血管外科 | 29. 耳鼻いんこう科 | 40. 臨床検査科 |
| 8. 血液内科 | 19. 乳腺外科 | 30. 小児外科 | 41. 救急科 |
| 9. 皮膚科 | 20. 気管食道外科 | 31. 産婦人科 | 42. 臨床研修医 |
| 10. アレルギー科 | 21. 消化器外科 (胃腸外科) | 32. 産科 | 43. 全科 |
| 11. リウマチ科 | 22. 泌尿器科 | 33. 婦人科 | 44. その他 |

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

- | | | | | |
|---------|----------|----------|---------|----------|
| 1. 北海道 | 11. 埼玉県 | 21. 岐阜県 | 31. 鳥取県 | 41. 佐賀県 |
| 2. 青森県 | 12. 千葉県 | 22. 静岡県 | 32. 島根県 | 42. 長崎県 |
| 3. 岩手県 | 13. 東京都 | 23. 愛知県 | 33. 岡山県 | 43. 熊本県 |
| 4. 宮城県 | 14. 神奈川県 | 24. 三重県 | 34. 広島県 | 44. 大分県 |
| 5. 秋田県 | 15. 新潟県 | 25. 滋賀県 | 35. 山口県 | 45. 宮崎県 |
| 6. 山形県 | 16. 富山県 | 26. 京都府 | 36. 徳島県 | 46. 鹿児島県 |
| 7. 福島県 | 17. 石川県 | 27. 大阪府 | 37. 香川県 | 47. 沖縄県 |
| 8. 茨城県 | 18. 福井県 | 28. 兵庫県 | 38. 愛媛県 | |
| 9. 栃木県 | 19. 山梨県 | 29. 奈良県 | 39. 高知県 | |
| 10. 群馬県 | 20. 長野県 | 30. 和歌山県 | 40. 福岡県 | |

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

1. 高度急性期 2. 急性期 3. 回復期 4. 慢性期

高度急性期：急性期の患者に対し、状態の早期安定化に向けて、診療密度が特に高い医療を提供する機能

急性期：急性期の患者に対し、状態の早期安定化に向けて、医療を提供する機能

回復期：急性期を経過した患者への在宅復帰に向けた医療やリハビリテーションを提供する機能等

慢性期：長期にわたり療養が必要な患者を入院させる機能等

問 10. あなたが主として勤務する医療機関の病床数を教えてください。

1. 500 床以上
2. 400 床以上 500 床未満
3. 300 床以上 400 床未満
4. 200 床以上 300 床未満
5. 100 床以上 200 床未満
6. 100 床未満

<労働時間について伺います>

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

1. 知っている
2. 知らない

問 12. 労働時間の管理方法^{※4}を教えてください。（主として該当するもの 1つ にチェックをしてください）

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

※4：労働時間とは、在院時間ではなく、実労働時間として管理されている時間のことを指します。

問 17. 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）

1. 時間外労働時間どおり申告している ⇒問 18 へ
2. 時間外労働時間どおり申告していない ⇒問 17-1 へ
3. タイムカード等のデータにより把握されているので申告の必要がない ⇒問 18 へ

問 17-1. 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）

1. 職場に残業を申告しづらい雰囲気があるから
2. 残業と認められない業務だから
3. 申告できる残業時間の上限が決められているから
4. 自分の都合や、自分のこだわりのために残業をしたから
5. 仕事が未熟でほかの人より時間がかかるから
6. 申告するのが面倒だから
7. 申告するのを忘れてしまうから
8. 申告の方法を知らないから
9. 時間外労働時間が短かったから
10. 年俸制だから
11. その他

()

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

1. 知っている () 時間
2. 知らない
3. 定められていない

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

1. タイムレコーダー・タイムカード・ICカード・電子カルテ等のログなどの客観的な記録に基づき支払われている(※異常値等について上司が本人に確認し修正する場合を含むが、原則として客観的な記録どおりに支払われている場合)
2. 本人の申告時間に基づき支払われている(※異常値等について上司が本人に確認し修正している場合を含むが、原則として自己申告どおりに支払われている場合)
3. 時間外労働の上限時間が設定され、その上限の中で支払われている(上司の残業命令が上限時間の範囲内に収めている場合を含む)
4. 固定残業制(年俸制含む)が採用され、決められた範囲内で残業代が支払われている(上司の残業命令が固定残業代に含まれる時間数内に収めている場合を含む)
5. 記録や申告時間とは独立して、上司・管理者等が時間外労働と認めた分が支払われている
6. 専門業務型裁量労働制に関する労使協定によるみなし時間が、法定労働時間内となっているため、時間外労働が発生しないことが通例となっている
7. 時間外労働がない
8. 時間外労働手当は支払われていない
9. その他
()

問 21. あなたは主とする勤務先以外で定期的に副業・兼業を行っていますか。(該当するもの 1 つにチェックをしてください)

1. 行っている 2. 行っていない

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

1. ()日 ()時間 2. わからない

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

1. 副業・兼業先、勤務予定、実際に労働した時間を届け出ている
2. 副業・兼業先、勤務予定のみ届け出ている
3. 副業・兼業先のみ届け出ている
4. 勤務予定のみ届け出ている
5. 実際に労働した時間のみ届け出ている
6. その他 ()
7. 届け出ていない

問 23. あなたの令和 4 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^{※8}の最長拘束時間と②その時の実際の労働時間数（休憩を除く、宿直・日直時における勤務時間を含む）を教えてください。（数字を入力）

- ① 当直（宿直・日直）時間を含む勤務割上の最長拘束時間 約（ ）時間（ ）分
 ② ①の実際の労働時間（休憩を除く、宿直・日直時における勤務時間を含む）
 約（ ）時間（ ）分

※8：シフト表上や勤務計画表上のこと。

①最長拘束時間の例：33時間



② ①における実際の労働時間の例：27時間

（勤務時間に宿直で実際に休んだ時間と実際の休憩を除き、勤務した時間）

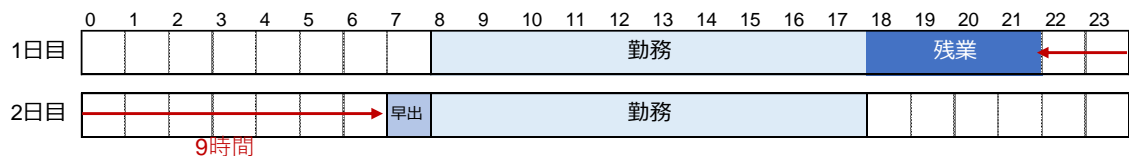


問

24. あなたの令和 4 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 4 年 6 月の勤務割上の最短時間と②実際の最短時間を教えてください。（数字を入力）

- ① 勤務割上の最短時間 約（ ）時間（ ）分
 ② 実際の最短時間 約（ ）時間（ ）分

②実際の勤務の終了から開始までの最短時間の例：9時間



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

1. よくある
2. ときどきある
3. めったにない

問 28. あなたは令和 3 年度に、長時間労働にかかる医師による面接指導を受けましたか。(該当するもの 1 つにチェックをしてください)

1. 受けた
2. 受けなかった

問 28-1. 2. を回答した場合、"受けなかった"理由を教えてください。(主として該当するもの 1 つにチェックをしてください)

1. 忙しく、時間が取れなかったため
2. 面倒だったため・必要性を感じなかったため
3. 受けても改善が期待できないため
4. 心身の負担をあまり感じていないため
5. 面接指導の対象外だったため
6. 面接指導の対象である旨の案内がなかったため
7. 面接指導が実施されていなかったため
8. その他 ()

問 29. 勤務環境の改善に関するあなた自身の現状認識として、当てはまるものを教えてください。(該当するもの 1 つにチェックをしてください)

1. 重要な課題である
2. やや重要な課題である
3. あまり重要な課題ではない
4. 重要な課題ではない

問 30. 従来より、医療法に基づき、医療機関の管理者は、医療従事者の勤務環境改善に努めなければならないとされており、その実施に当たっては、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)

1. 定期的に管理職や経営陣と話し合う機会がある
2. たまに管理職や経営陣と話し合う機会がある
3. 管理職や経営陣と話しあう機会はないが、同僚とは話し合う
4. 話をする機会はない

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

I 働き方・休み方改善

取 組		い 取 る 組 ん で	効 果 が 高 い
労働時間管理	1. 時間外労働時間の削減に取り組んでいる	1	2
	2. 1回当たりの最長勤務時間の削減に取り組んでいる	1	2
	3. 年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している	1	2
	4. 夜勤負担の軽減（夜勤明けの早帰りの推進、夜勤者の配置人数の見直し、夜勤回数の制限、仮眠時間の確保等）を行っている	1	2
	5. 夜勤専従者への配慮（夜勤の時間・回数の制限等）を行っている	1	2
	6. 夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している	1	2
	7. 労働時間設定改善に関する労使間の話し合いの機会を設けている	1	2
	8. 勤務間インターバル制度 ^{※9} を導入している	1	2
勤務負担軽減	9. 補助職（医師事務作業補助者、看護補助者等）を配置している	1	2
	10. 正職員について多様な勤務形態（短時間勤務、短日勤務、交代制勤務、変形労働制、フレックスタイム制など）を活用している	1	2
	11. 当直（宿直・日直）明けの勤務者に対する配慮を行っている（連続当直を行わない、当直明けに日勤を入れない等）	1	2

8. 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。**

⇒ () 時間

※9：前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間以上の休息を確保する制度

勤務負担軽減	12. 夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・手当等の処遇を充実・改善している	1	2
	13. チーム医療や多職種連携（業務分担・連携の強化等・タスクシフト）により負担軽減を図っている	1	2
	14. 電子カルテやタブレット端末等のICT、IOT技術を活用した業務効率化・省力化に取り組んでいる	1	2
	15. タスクシェアによる負担軽減を図っている	1	2
	16. 地域の医療機関との連携（オープンシステム、外来機能の分担等）を推進している	1	2
	17. テレワーク・在宅勤務の制度を整備している	1	2

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

1. 看護補助者等の導入、サポート
2. 看護補助者以外での書類作成等の事務作業補助
3. 他職種への業務分担

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

1. 満足
2. どちらかという満足
3. どちらともいえない
4. どちらかといえば不満
5. 不満

II 職員の健康支援

取 組		取 り 組 ん で い	効 果 が 高 い
職 員 の 健 康 支 援	18. 職員の健康教育や身体的健康対策（生活習慣病対策等）に取り組んでいる	1	2
	19. 職員のメンタルヘルス教育研修を実施している	1	2
	20. 「心の健康づくり計画」を策定し、組織的・計画的にメンタルヘルス対策の取組を行っている	1	2
	21. 腰痛対策や眼精疲労対策等に関する作業管理・作業環境管理に取り組んでいる	1	2
	22. 産業医を選任し、職員に周知している	1	2
	23. 病気休職者向けの職場復帰支援プログラム（リワークプログラム等）を設けている	1	2

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

1. 満足
2. どちらかという満足
3. どちらともいえない
4. どちらかといえば不満
5. 不満

Ⅲ 働きやすさ確保のための環境整備

取 組		い取り組んで	効果が高い
仕事と子育て・介護等の両立支援	24. 男性職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけている	1	2
	25. 法定 ^{※10} 以上の育児休業制度、子の看護休暇制度（男性職員・女性職員ともに対象）を導入している	1	2
	26. 院内保育所や提携保育所等を整備している	1	2
	27. 保育サービス（病児保育や夜間預かり保育等）を実施している	1	2
	28. 院内や近隣に学童保育を整備している	1	2
	29. 学童期の子どもを有する職員に対する支援制度を設けている	1	2
	30. 本人の希望に応じて、子育て中の職員の当直を免除している	1	2
	31. 介護短時間勤務制度を導入している	1	2
	32. 法定 ^{※10} 以上の介護休業制度、介護休暇制度（男性職員・女性職員ともに対象）を導入している	1	2
	33. 法定 ^{※10} 以上の子育て・介護中の職員に対する夜勤・時間外労働免除（男性職員・女性職員ともに対象）を実施している	1	2
	34. 子育て・介護等を行っている職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度を整備している	1	2
	35. 保育・介護サービス利用料の補助制度（男性職員・女性職員ともに対象）を実施している	1	2
	36. 子育て・介護その他の事情により退職した職員に対する再雇用の制度を設けている	1	2
	37. 子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスに関する相談窓口の設置や専門スタッフの配置を行っている	1	2
	38. その他の子育て・介護との両立支援の制度・取組（男性職員・女性職員ともに対象）を実施している	1	2
39. 治療との両立支援の制度・取組を実施している	1	2	

ハラスメント等対策 職員のいじめ・	40. 職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している	1	2
	41. 職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力・クレームへの対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている	1	2
風土・環境整備	42. 職員の働く満足度の調査を行っている	1	2
	43. 職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している	1	2
	44. 職員の地域活動への支援（ボランティア活動支援等）を実施している	1	2
人材の定着化	45. 定期的に職員の希望を把握し、配置や業務面の配慮をしている	1	2
	46. 複数主治医制を採用している	1	2

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

1. 満足
2. どちらかという満足
3. どちらともいえない
4. どちらかといえば不満
5. 不満

IV 働きがいの向上

取組		る取り組んでい	効果が高い
キャリア形成支援	47. 施設外の研修への参加を支援している	1	2
	48. 学会への参加者に対し、勤務を免除する、通常勤務の時間を短くするなどの措置をとっている	1	2
	49. すべての職員のキャリア形成支援のために研修や子育てとの両立支援等に関する相談窓口の設置、情報提供等が実施されている	1	2
	50. 法人内での人事ローテーションが、キャリア形成支援の視点から適切に実施されている	1	2
	51. 専門資格の取得を支援する制度を設けている	1	2
休業後のキャリア形成支援	52. 産休・育休復帰後のキャリア形成の支援（業務経験や研修等の機会の付与、産休・育休経験者による相談対応等）を行っている	1	2
	53. 復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている	1	2
	54. 産休・育休中の職員の円滑な復職の支援（e-learning、実技実習、託児所を併設した勉強会等）を行っている	1	2

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

1. 満足
2. どちらかという満足
3. どちらともいえない
4. どちらかといえば不満
5. 不満

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

1. 満足
2. どちらかという満足
3. どちらともいえない
4. どちらかといえば不満
5. 不満

V. その他

取 組		い 取 組 ん で	効 果 が 高 い
そ の 他	55. 患者満足度の調査を行っている	1	2
	56. 子育て等により配慮を受ける職員とその他の職員の公平感に留意した適切な業務分担や処遇となっている	1	2
	57. 定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	1	2
	58. 医師や看護職に対し、賠償保険に加入するよう積極的に働きかけている	1	2
	59. 通常診療時間外の病状説明は避けるなど患者家族に働き方改革の理解を求めている	1	2
	60. その他 ()	1	2

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

1. 満足
2. どちらかという満足
3. どちらともいえない
4. どちらかといえば不満
5. 不満

以上でアンケート調査は終了です。
ご協力ありがとうございました。

コメディカルの皆様へ

コメディカルの勤務環境に関するアンケート調査へのご協力をお願い

厚生労働省委託事業 「医療勤務環境改善マネジメントシステムに基づく
医療機関の取組に対する支援の充実を図るための調査・研究」 検討委員会
委員長 酒井 一博

拝啓 清涼の候、皆様におかれましては未曾有の災禍の中、ご苦労はいかほどかと拝察致します。

COVID-19 流行の中、日夜診療にご尽力されている医療従事者の皆様に、心から敬意を表するとともに、深く感謝申し上げます。

このような状況下に大変恐縮でございますが、以下の記載事項をご確認いただき、勤務環境改善に関するアンケートにご協力をお願い申し上げます。

1. アンケート調査の目的とお願い

平成 26 年の医療法改正により、各医療機関では医療従事者の勤務環境の改善に取り組むことが努力義務とされました。厚生労働省では、医療従事者の皆様が健康で安心して働けるよう、その勤務環境の改善に取り組む医療機関を支援しています。

その一環として、厚生労働省委託事業による当委員会では、平成 27 年度から病院の勤務環境改善の取組状況や勤務実態のアンケート調査を実施し、コメディカルの皆様の勤務環境の現状を公表するとともに、医療従事者の勤務環境改善の更なる推進方策等の提言を行っています。

今年度も、医療従事者の「働き方・休み方」の現状や勤務環境改善の取組への評価等について継続的に把握するためアンケート調査を実施することとしました。本アンケート調査は、今後の施策の方向性の検討等に活用される大変重要なものです。回答内容については、統計処理の上、公表や都道府県等への情報提供を予定しています。アンケート調査は無記名であり、回答者の特定や、回答者ごとの回答が個別に明らかにされることはありません。

ついては、お忙しいところ誠に恐れ入りますが、令和 4 年 11 月 11 日（金）までに、「2. 回答方法」に従って回答いただきたく、ご協力のほど何とぞよろしくお願いいたします。

2. 回答方法

- (1) 途中で WEB ブラウザの「戻る」や「更新」ボタンは押さないようにご注意ください。
- (2) 回答開始から 1 時間以内にお答えください。
※1 時間以上離席される場合、必ず画面下部の「一時保存し終了する」を押してください。
また、「途中再開用のユーザー名」を設定してください。
- (3) 回答を再開する場合は、本アンケートのログイン画面にアクセスし、「途中再開用のユーザー名」を入力してください。途中保存したページから再開することができます。

3. アンケートの回答期限：令和 4 年 11 月 11 日（金）まで

4. 本件に関する問い合わせ先

勤務環境アンケート調査事務局

- ・ 問い合わせ番号：0120-938-799
- ・ 開局期間：11 月 11 日（金）まで
- ・ 開局時間：月曜日～金曜日 10 時～17 時（土日祝休み）

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

1. 3交代制^{※1}
2. 2交代制^{※1}
3. 夜勤専従
4. 日勤のみ
5. それ以外
6. わからない

※1：交代制勤務には24時間を2つのシフトに分ける「2交代制」や「3交代制」があり、また、各シフトの長さがほぼ均一なタイプのほか、変則的なタイプ（夜勤時間9～10時間の変則3交代制、夜勤時間13～16時間の変則2交代制など）があります。

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

1. 変形労働時間制（フレックス含む）^{※2}が適用されている
2. 専門業務型裁量労働時間制^{※3}が適用されている
3. いずれも適用されていない
4. わからない

※2：変形労働時間制とは、一定の期間内での労働時間を柔軟に調整する制度であり、1ヶ月の単位変形労働時間制や1年単位の変形労働時間制があります。

※3：業務の性質上、業務遂行の手段や方法、時間配分等を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある業務として厚生労働省令等によって定められた業務の中から、対象となる業務を労使で定め、労働者を実際にその業務に就かせた場合、労使であらかじめ定めた時間働いたものとみなす制度です。

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

- | | |
|---------|----------|
| 1. 1年未満 | 5. 10年未満 |
| 2. 2年未満 | 6. 20年未満 |
| 3. 3年未満 | 7. 20年以上 |
| 4. 5年未満 | |

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

() 年

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

- | | | | | |
|---------|----------|----------|---------|----------|
| 1. 北海道 | 11. 埼玉県 | 21. 岐阜県 | 31. 鳥取県 | 41. 佐賀県 |
| 2. 青森県 | 12. 千葉県 | 22. 静岡県 | 32. 島根県 | 42. 長崎県 |
| 3. 岩手県 | 13. 東京都 | 23. 愛知県 | 33. 岡山県 | 43. 熊本県 |
| 4. 宮城県 | 14. 神奈川県 | 24. 三重県 | 34. 広島県 | 44. 大分県 |
| 5. 秋田県 | 15. 新潟県 | 25. 滋賀県 | 35. 山口県 | 45. 宮崎県 |
| 6. 山形県 | 16. 富山県 | 26. 京都府 | 36. 徳島県 | 46. 鹿児島県 |
| 7. 福島県 | 17. 石川県 | 27. 大阪府 | 37. 香川県 | 47. 沖縄県 |
| 8. 茨城県 | 18. 福井県 | 28. 兵庫県 | 38. 愛媛県 | |
| 9. 栃木県 | 19. 山梨県 | 29. 奈良県 | 39. 高知県 | |
| 10. 群馬県 | 20. 長野県 | 30. 和歌山県 | 40. 福岡県 | |

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

1. 高度急性期 2. 急性期 3. 回復期 4. 慢性期

高度急性期：急性期の患者に対し、状態の早期安定化に向けて、診療密度が特に高い医療を提供する機能

急性期：急性期の患者に対し、状態の早期安定化に向けて、医療を提供する機能

回復期：急性期を経過した患者への在宅復帰に向けた医療やリハビリテーションを提供する機能等

慢性期：長期にわたり療養が必要な患者を入院させる機能等

問 10. あなたが主として勤務する医療機関の病床数を教えてください。

1. 500 床以上
2. 400 床以上 500 床未満
3. 300 床以上 400 床未満
4. 200 床以上 300 床未満
5. 100 床以上 200 床未満
6. 100 床未満

問 17. 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）

1. 時間外労働時間どおり申告している ⇒問 18 へ
2. 時間外労働時間どおり申告していない ⇒問 17-1 へ
3. タイムカード等のデータにより把握されているので申告の必要がない ⇒問 18 へ

問 17-1. 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）

1. 職場に残業を申告しづらい雰囲気があるから
2. 残業と認められない業務だから
3. 申告できる残業時間の上限が決められているから
4. 自分の都合や、自分のこだわりのために残業をしたから
5. 仕事が未熟でほかの人より時間がかかるから
6. 申告するのが面倒だから
7. 申告するのを忘れてしまうから
8. 申告の方法を知らないから
9. 時間外労働時間が短かったから
10. 年俸制だから
11. その他
()

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

1. 知っている () 時間
2. 知らない
3. 定められていない

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

1. タイムレコーダー・タイムカード・ICカード・電子カルテ等のログなどの客観的な記録に基づき支払われている（※異常値等について上司が本人に確認し修正する場合を含むが、原則として客観的な記録どおりに支払われている場合）
2. 本人の申告時間に基づき支払われている（※異常値等について上司が本人に確認し修正している場合を含むが、原則として自己申告どおりに支払われている場合）
3. 時間外労働の上限時間が設定され、その上限の中で支払われている（上司の残業命令が上限時間の範囲内に収めている場合を含む）
4. 固定残業制（年俸制含む）が採用され、決められた範囲内で残業代が支払われている（上司の残業命令が固定残業代に含まれる時間数内に収めている場合を含む）
5. 記録や申告時間とは独立して、上司・管理者等が時間外労働と認めた分が支払われている
6. 専門業務型裁量労働制に関する労使協定によるみなし時間が、法定労働時間内となっているため、時間外労働が発生しないことが通例となっている
7. 時間外労働がない
8. 時間外労働手当は支払われていない
9. その他
()

問 21. あなたは主とする勤務先以外で定期的に副業・兼業を行っていますか。(該当するもの 1 つにチェックをしてください)

1. 行っている 2. 行っていない

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

1. () 日 () 時間 2. わからない

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

1. 副業・兼業先、勤務予定、実際に労働した時間を届け出ている
2. 副業・兼業先、勤務予定のみ届け出ている
3. 副業・兼業先のみ届け出ている
4. 勤務予定のみ届け出ている
5. 実際に労働した時間のみ届け出ている
6. その他 ()
7. 届け出ていない

<当直・夜勤等について伺います>

問 22. あなたの令和 4 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^{※7}の最長拘束時間と②その時の実際の労働時間数（休憩を除く、宿直・日直時における勤務時間を含む）を教えてください。（数字を入力）

- ①当直（宿直・日直）時間を含む勤務割上の最長拘束時間 約（ ）時間（ ）分
 ②①の実際の労働時間（休憩を除く、宿直・日直時における勤務時間を含む）
 約（ ）時間（ ）分

※7：シフト表上や勤務計画表上のこと。

①最長拘束時間の例：33時間



② ①における実際の労働時間の例：27時間

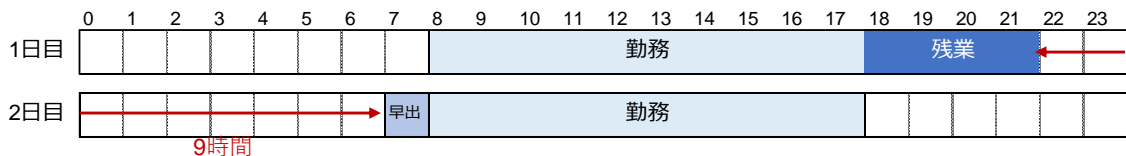
（勤務時間に宿直で実際に休んだ時間と実際の休憩を除き、勤務した時間）



問 23. あなたの令和 4 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 4 年 6 月の勤務割上の最短時間と②実際の最短時間を教えてください。（数字を入力）

- ①勤務割上の最短時間 約（ ）時間（ ）分
 ②実際の最短時間 約（ ）時間（ ）分

②実際の勤務の終了から開始までの最短時間の例：9時間



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

1. よくある
2. ときどきある
3. めったにない

<勤務環境等について伺います>

問 24. あなたのこの1か月間の睡眠の状況について教えてください。**(該当するもの 1つにチェックをしてください)**

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

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

1. 減らしたい
2. どちらでもよい
3. 減らしたくない

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

- | | |
|------------------|---|
| 1. 研鑽をつみたい | 4. 患者の状態を確認することが医療従事者の責務だと思っているから |
| 2. 生活費を確保したい | 5. 帰宅するより医療機関に居る時間を長くとした方が何かと便利だから(緊急時の対応等) |
| 3. 他の人より早く帰りたくない | 6. その他 () |

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

- | | |
|-----------------|------------------|
| 1. 健康である | 4. どちらかという健康ではない |
| 2. どちらかという健康である | 5. 健康でない |
| 3. どちらともいえない | |

問 27. あなたは令和 3 年度に、長時間労働にかかる医師による面接指導を受けましたか。(該当するもの 1つにチェックをしてください)

- | | |
|--------|-----------|
| 1. 受けた | 2. 受けなかった |
|--------|-----------|

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

1. 忙しく、時間が取れなかったため
2. 面倒だったため・必要性を感じなかったため
3. 受けても改善が期待できないため
4. 心身の負担をあまり感じていないため
5. 面接指導の対象外だったため
6. 面接指導の対象である旨の案内がなかったため
7. 面接指導が実施されていなかったため
8. その他 ()

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

1. 重要な課題である
2. やや重要な課題である
3. あまり重要な課題ではない
4. 重要な課題ではない

問 29. 従来より、医療法に基づき、医療機関の管理者は、医療従事者の勤務環境改善に努めなければならないとされており、その実施に当たっては、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）

1. 定期的に管理職や経営陣と話し合う機会がある
2. たまに管理職や経営陣と話し合う機会がある
3. 管理職や経営陣と話しあう機会はないが、同僚とは話し合う
4. 話をする機会はない

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

I 働き方・休み方改善

取 組		い取る組んで	効果が高い
労働時間管理	1. 時間外労働時間の削減に取り組んでいる	1	2
	2. 1 回当たりの最長勤務時間の削減に取り組んでいる	1	2
	3. 年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している	1	2
	4. 夜勤負担の軽減（夜勤明けの早帰りの推進、夜勤者の配置人数の見直し、夜勤回数の制限、仮眠時間の確保等）を行っている	1	2
	5. 夜勤専従者への配慮（夜勤の時間・回数の制限等）を行っている	1	2
	6. 夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している	1	2
	7. 労働時間設定改善に関する労使間の話し合いの機会を設けている	1	2
	8. 勤務間インターバル制度 ^{※8} を導入している	1	2
勤務負担軽減	9. 補助職（医師事務作業補助者、看護補助者等）を配置している	1	2
	10. 正職員について多様な勤務形態（短時間勤務、短日勤務、交代制勤務、変形労働制、フレックスタイム制など）を活用している	1	2
	11. 当直（宿直・日直）明けの勤務者に対する配慮を行っている（連続当直を行わない、当直明けに日勤を入れない等）	1	2

8. 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。**

⇒ () 時間

※8：前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間以上の休息を確保する制度

勤務負担軽減	12. 夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・手当等の処遇を充実・改善している	1	2
	13. チーム医療や多職種連携（業務分担・連携の強化等・タスクシフト）により負担軽減を図っている	1	2
	14. 電子カルテやタブレット端末等のICT、IOT技術を活用した業務効率化・省力化に取り組んでいる	1	2
	15. タスクシェアによる負担軽減を図っている	1	2
	16. 地域の医療機関との連携（オープンシステム、外来機能の分担等）を推進している	1	2
	17. テレワーク・在宅勤務の制度を整備している	1	2

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

1. 満足
2. どちらかという満足
3. どちらともいえない
4. どちらかといえば不満
5. 不満

II 職員の健康支援

取 組		い取り組んで	効果が高い
職員の健康支援	18. 職員の健康教育や身体的健康対策（生活習慣病対策等）に取り組んでいる	1	2
	19. 職員のメンタルヘルス教育研修を実施している	1	2
	20. 「心の健康づくり計画」を策定し、組織的・計画的にメンタルヘルス対策の取組を行っている	1	2
	21. 腰痛対策や眼精疲労対策等に関する作業管理・作業環境管理に取り組んでいる	1	2
	22. 産業医を選任し、職員に周知している	1	2
	23. 病気休職者向けの職場復帰支援プログラム（リワークプログラム等）を設けている	1	2

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

1. 満足
2. どちらかという満足
3. どちらともいえない
4. どちらかといえば不満
5. 不満

Ⅲ 働きやすさ確保のための環境整備

取 組		い取り組んで	効果が高い
仕事と子育て・介護等の両立支援	24. 男性職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけている	1	2
	25. 法定 ^{※9} 以上の育児休業制度、子の看護休暇制度（男性職員・女性職員ともに対象）を導入している	1	2
	26. 院内保育所や提携保育所等を整備している	1	2
	27. 保育サービス（病児保育や夜間預かり保育等）を実施している	1	2
	28. 院内や近隣に学童保育を整備している	1	2
	29. 学童期の子どもを有する職員に対する支援制度を設けている	1	2
	30. 本人の希望に応じて、子育て中の職員の当直を免除している	1	2
	31. 介護短時間勤務制度を導入している	1	2
	32. 法定 ^{※9} 以上の介護休業制度、介護休暇制度（男性職員・女性職員ともに対象）を導入している	1	2
	33. 法定 ^{※9} 以上の子育て・介護中の職員に対する夜勤・時間外労働免除（男性職員・女性職員ともに対象）を実施している	1	2
	34. 子育て・介護等を行っている職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度を整備している	1	2
	35. 保育・介護サービス利用料の補助制度（男性職員・女性職員ともに対象）を実施している	1	2
	36. 子育て・介護その他の事情により退職した職員に対する再雇用の制度を設けている	1	2
	37. 子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスに関する相談窓口の設置や専門スタッフの配置を行っている	1	2
	38. その他の子育て・介護との両立支援の制度・取組（男性職員・女性職員ともに対象）を実施している	1	2
39. 治療との両立支援の制度・取組を実施している	1	2	

ハラスメント等の対策 職員のいじめ・	40. 職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している	1	2
	41. 職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力・クレームへの対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている	1	2
風土・環境整備	42. 職員の働く満足度の調査を行っている	1	2
	43. 職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している	1	2
	44. 職員の地域活動への支援（ボランティア活動支援等）を実施している	1	2
人材の定着化	45. 定期的に職員の希望を把握し、配置や業務面の配慮をしている	1	2
	46. 複数主治医制を採用している	1	2

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

1. 満足
2. どちらかという満足
3. どちらともいえない
4. どちらかといえば不満
5. 不満

IV 働きがいの向上

取組		い取る組んで	効果が高い
キャリア形成支援	47. 施設外の研修への参加を支援している	1	2
	48. 学会への参加者に対し、勤務を免除する、通常勤務の時間を短くするなどの措置をとっている	1	2
	49. すべての職員のキャリア形成支援のために研修や子育てとの両立支援等に関する相談窓口の設置、情報提供等が実施されている	1	2
	50. 法人内での人事ローテーションが、キャリア形成支援の視点から適切に実施されている	1	2
	51. 専門資格の取得を支援する制度を設けている	1	2
休業後のキャリア形成支援	52. 産休・育休復帰後のキャリア形成の支援（業務経験や研修等の機会の付与、産休・育休経験者による相談対応等）を行っている	1	2
	53. 復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている	1	2
	54. 産休・育休中の職員の円滑な復職の支援（e-learning、実技実習、託児所を併設した勉強会等）を行っている	1	2

問 30-4. 仕事の充実感・達成感に関する満足度（該当するもの 1 つにチェックをしてください）

1. 満足
2. どちらかという満足
3. どちらともいえない
4. どちらかといえば不満
5. 不満

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

1. 満足
2. どちらかという満足
3. どちらともいえない
4. どちらかといえば不満
5. 不満

V. その他

取 組		取 り 組 ん で	効 果 が 高 い
そ の 他	55. 患者満足度の調査を行っている	1	2
	56. 子育て等により配慮を受ける職員とその他の職員の公平感に留意した適切な業務分担や処遇となっている	1	2
	57. 定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	1	2
	58. その他 ()	1	2

問 30-6. 勤務環境全般に関する満足度（該当するもの 1 つにチェックをしてください）

1. 満足
2. どちらかという満足
3. どちらともいえない
4. どちらかといえば不満
5. 不満

以上でアンケート調査は終了です。
ご協力ありがとうございました。