

日医発第1329号（健Ⅲ）
令和6年10月30日

都道府県医師会
医師の働き方改革担当理事 殿

日本医師会
常任理事 城守国斗
(公印省略)

「病院等の勤務環境に関するアンケート調査について（依頼）」の送付について

時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。平素、本会医師の働き方に関し種々ご理解賜わり、厚く御礼申し上げます。

さて、令和6年度厚生労働省委託事業「医療従事者勤務環境改善のための助言及び調査業務」の支援委員会においては、医療従事者の勤務環境改善の更なる推進方策を検討する際の基礎資料とするため、全病院及び全有床診療所を対象とする標記アンケート調査を実施し、病院長及び院長等へアンケート調査への協力依頼を行っているところです。

今般、厚生労働省医政局医事課から本会あてに標記アンケート調査の周知及び回答への協力依頼がございました（別紙依頼文参照）。

本アンケート調査は、全国の全病院、全有床診療所を対象に、施設、医師、看護職、コメディカルに対して実施するものであり、回答者は回答用ウェブサイトアクセスして令和6年12月8日（日）までに回答することとされております（別紙依頼文の別添1「令和6年度 病院等の勤務環境に関するアンケート調査の実施概要」をご覧ください）。

貴会におかれましては、管下の病院及び有床診療所に対して、本アンケート調査の周知及び回答への協力依頼を行っていただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

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ので、念のため、お知らせします。

(別 紙)

事 務 連 絡
令和 6 年 10 月 28 日

公益社団法人 日本医師会 御中

厚生労働省 医政局医事課

病院等の勤務環境に関するアンケート調査について(依頼)

医療従事者の勤務環境改善の推進につきましては、平素よりご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、令和 6 年度厚生労働省委託事業「医療従事者勤務環境改善のための助言及び調査業務」の支援委員会においては、医療従事者の勤務環境改善の更なる推進方策を検討する際の基礎資料とするため、別添 1 のとおり全病院及び全有床診療所を対象として標記アンケート調査を実施し、別添 2 及び別添 3 のとおり病院長及び院長等へアンケート調査への協力依頼を行っているところです。

つきましては、御多忙の折ではございますが、貴会会員各位に対し、医療従事者の皆様の勤務環境改善に向けて貴重な情報となる、標記アンケート調査の周知及び回答への協力依頼を行っていただきたく、何卒よろしくお願い申し上げます。なお、本アンケートは、調査事務局から各医療機関に依頼状が送付されますので、この点申し添えます。

(参考：昨年度アンケート調査結果)

令和 5 年度厚生労働省委託事業「医療分野の勤務環境改善マネジメントシステムに基づく医療機関の取組に対する支援の充実を図るための調査・研究」

https://iryoku-kinmukankyou.mhlw.go.jp/information/report_index

【担当】

医政局医事課

医師・看護師等働き方改革推進官／医療労働企画官 加藤 正嗣

医師等医療従事者働き方改革推進室 篠崎 幹太

代表 03-5253-1111 (内線 4415) FAX 03-3591-9072

e-mail : shinozaki-kanta@mhlw.go.jp

令和6年度 病院等の勤務環境に関するアンケート調査の実施概要

1 目的

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」において、医療従事者の勤務環境改善の更なる推進方策を検討する際の基礎資料とすることを目的として、平成 27 年度から毎年アンケート調査を継続して実施している。

なお、本調査は労働基準監督署による監督指導等を目的とするものではなく、厚生労働省において個別医療機関を識別しての回答の把握はしない。

2 調査対象

全国の全病院、全有床診療所を対象に、①施設（病院・有床診療所の事務部門担当者等）、②医師（管理職でないフルタイム勤務の正規職員）、③看護職（管理職でない夜勤を行っているフルタイム勤務の正規職員）、④コメディカル（管理職でないフルタイムの正規職員（病院勤務のみ））に対して実施する。

3 調査時期

令和6年10月11日から12月8日

4 調査方法

病院長、院長、看護部長及び看護管理者あての回答依頼文、施設票及び医師・看護職・コメディカルの回答用IDを送付する。回答者は、回答依頼文に記載したウェブサイトから回答する。（施設表の入力時に、医療機関毎に昨年度の回答を参考として表示する。）

なお、職員調査票は無記名とする。

5 主な調査項目

医療機関の勤務環境改善への取組状況について確認する。

（昨年度とほぼ同様の調査項目（昨年度のものから設問を若干加除修正））

6 調査結果の活用

調査結果は医師の働き方改革の更なる推進するための基礎資料とするとともに、事業報告書の中で主な調査結果を公表し、下記ポータルサイト（いきいき働く医療機関サポート Web）にも掲載する予定。

いきいき働く医療機関サポート Web ↓



令和6年10月

郵便番号：○○○-○○○○

住所：□□□□□□□□□□□□□□□□

医療機関名：□□□□□□□□□□

管理者 ご担当者 殿

病院（有床診療所）における勤務環境に関するアンケート調査 －調査へのご協力のお願－

厚生労働省委託事業「医療従事者勤務環境改善のための助言及び調査業務」

支援委員会 委員長 酒井 一博

拝啓、

清涼の候、日夜診療にご尽力されている医療従事者の皆様に、心から敬意を表するとともに、深く感謝申し上げます。

お忙しいところ大変恐縮でございますが、本年度も勤務環境改善に関するアンケートにご協力をお願い申し上げます。医療従事者の皆様の勤務環境改善は、安全で質の高い医療の提供や、医療機関の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るとともに、令和6年4月からは医師の働き方改革関連制度が施行されました。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（有床診療所）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。

内容については労働基準監督署等の行政機関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

回答期限：令和6年12月8日（日曜日）

回答方法：原則として調査専用サイトにおけるオンライン回答

※調査専用サイトへのログイン方法や回答方法の詳細は、別添オンライン回答マニュアルをご参照ください。

調査対象：施設票：病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医部門担当者等

医師票：貴院に勤務し、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、その他の管理職は除きます。）

看護職員票：貴院に勤務し、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、看護師長などの管理職は除きます。）

コメディカル票：貴院に勤務し、フルタイム勤務の正規職員であるコメディカル（事務を含む、科長などの管理職は除きます。）

その他：本調査で御回答いただいた情報については、取扱いに十分注意し、統計的に処理するとともに、施策検討以外の目的に使用することはありません。

施設票ログイン情報

| | |
|-----------|--|
| アンケート URL | |
| ログイン ID | |
| パスワード | |

QRコードでも
ログインできます

【参考】過去の調査については以下をご確認下さい。

令和5年度厚生労働省委託事業「医療分野の勤務環境改善マネジメントシステムに基づく医療機関の取組に対する支援の充実を図るための調査・研究」

https://iryoku-kinmukankyou.mhlw.go.jp/information/report_index

（本調査の業務の一部は、株式会社シード・プランニングに委託しております。）

〔調査票の記入方法等についてのお問い合わせ先〕

株式会社シード・プランニング 医療機関における勤務環境に関するアンケート 事務局

担当：渡邊、山本、采本（うねもと）、荒川、大貫

電話：03-6821-5298（受付時間：平日 AM10 時～PM5 時）

メール：kinkai24@seedplanning.co.jp

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

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

問2. 病院全体の病床数を教えてください。

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
|--|--|--|--|

 床

問3. 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4. 令和6年6月30日現在の職員の状況について伺います。

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、看護職員 ^{※3} 数 | () 人 | () 人 | () 人 |
| うち、コメディカル | () 人 | () 人 | () 人 |
| うち、事務職員 | () 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。

※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：本調査での看護職員とは、保健師、助産師、看護師、准看護師を指し、看護補助者は含みません。

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

1. 特例水準の指定申請を行っていない

2. 特例水準の指定申請を行っており以下の水準が該当する

(1. B水準 2. 連携B水準 3. C-1水準 4. C-2水準)

3. 本年度、申請予定

4. わからない

問6. 令和5年度の1年間における正規雇用の職員の離職率^{※4}を教えてください。（数字を入力）

①医師

離職率

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 .

| |
|--|
| |
|--|

 %

新卒（入職1年未満）、既卒（入職1年以上）の離職率を把握されている場合、それぞれの離職率を教えてください。（数字を入力）なお、新卒の入職者が0人の場合は記載頂く必要はありません。

臨床研修修了後の新卒医師（入職1年未満）の離職率

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 .

| |
|--|
| |
|--|

 %

既卒（入職1年以上）の離職率

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 .

| |
|--|
| |
|--|

 %

※4：離職率=令和5年度退職者数÷令和4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看護職員（保、助、看、准）

離職率

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 .

| |
|--|
| |
|--|

 %

新卒（入職1年未満）、既卒（入職1年以上）の離職率を把握されている場合、それぞれの離職率を教えてください。（数字を入力）なお、新卒の入職者が0人の場合は記載頂く必要はありません。

新卒（入職1年未満）の離職率

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 .

| |
|--|
| |
|--|

 %

既卒（入職1年以上）の離職率

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 .

| |
|--|
| |
|--|

 %

※4：離職率=令和5年度退職者数÷令和4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

③コメディカル職員（看護補助者含む）

離職率

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 .

| |
|--|
| |
|--|

 %

新卒（入職1年未満）、既卒（入職1年以上）の離職率を把握されている場合、それぞれの離職率を教えてください。（数字を入力）なお、新卒の入職者が0人の場合は記載頂く必要はありません。

新卒（入職1年未満）の離職率

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 .

| |
|--|
| |
|--|

 %

既卒（入職1年以上）の離職率

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 .

| |
|--|
| |
|--|

 %

※4：離職率=令和5年度退職者数÷令和4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

④事務（クレーク含む）

離職率

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 .

| |
|--|
| |
|--|

 %

新卒（入職1年未満）、既卒（入職1年以上）の離職率を把握されている場合、それぞれの離職率を教えてください。（数字を入力）なお、新卒の入職者が0人の場合は記載頂く必要はございません。

新卒（入職1年未満）の離職率

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 .

| |
|--|
| |
|--|

 %
既卒（入職1年以上）の離職率

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 .

| |
|--|
| |
|--|

 %

※4：離職率=令和5年度退職者数÷令和4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

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

1. 行っている
2. 取組予定
3. 取組を検討中
4. 行っていたがやめた
5. 行っていない

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

1. 人材確保が必要な職種の基本給の増額
2. 人材確保が必要な職種を含めた複数職種の基本給の増額
3. 関連手当の増額（手当の名称： _____ ）
4. 関連手当の新設（手当の名称： _____ ）
5. 減額した手当（ _____ ）

フルタイム勤務の正規職員について伺います

問9. 労働時間^{※5}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

※5：労働時間とは、在院時間ではなく、実労働時間として管理している時間のことを指します。

問9-1. 問9で1. と回答した方にお聞きします。

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

- | | |
|--------------------------|--|
| 1. タイムレコーダー・タイムカード（紙） | 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. タイムレコーダー（ICカード・生体認証等） | 5. ビーコン |
| 3. 電子カルテなどのログ | 6. その他（ ） |

<問9>

<問9-1>

- | | | |
|--------------------------|-------|-----|
| (1) 医師 | … () | () |
| (2) 看護職員 | … () | () |
| (3) コメディカル ^{※6} | … () | () |
| (4) 事務職員 | … () | () |

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

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

1. 研鑽の区分けを明確にするための規程や区分表等があり、運用されている（時間外労働の申請に利用している）
2. 研鑽の区分けを明確にするための規程や区分表等があるが、運用されていない（時間外労働の申請には利用していない）
3. 研鑽の区分けを明確にするための規程や区分表等はない

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

1. 院内に紙媒体を掲示
2. 院内のポータルサイトに掲載
3. ミーティング・研修等の機会に説明
4. 紙媒体を職員に配布
5. 電子メール、ショートメッセージ等を用いて職員に周知
6. その他（ ）

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

| | | | | | | | | | |
|----------|----------|-----|--|--|--|----|--|--|---|
| 〈令和5年6月〉 | 医師 | 月平均 | | | | 時間 | | | 分 |
| | 看護職員 | 月平均 | | | | 時間 | | | 分 |
| | コメディカル職員 | 月平均 | | | | 時間 | | | 分 |
| | 事務職員 | 月平均 | | | | 時間 | | | 分 |
| 〈令和6年6月〉 | 医師 | 月平均 | | | | 時間 | | | 分 |
| | 看護職員 | 月平均 | | | | 時間 | | | 分 |
| | コメディカル職員 | 月平均 | | | | 時間 | | | 分 |
| | 事務職員 | 月平均 | | | | 時間 | | | 分 |

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

<医師>

1. 当直体制の変更（合同当直による当直回数の減少等）
2. 労働時間制度の変更（変形労働時間制等）
3. 主治医制から複数主治医制・チーム制等への変更
4. 医療スタッフの増加
5. 医師事務作業補助者の増加
6. 外来診療時間の変更（外来時間の短縮等）
7. 業務改善による業務効率化（業務内容や実施方法の見直し等）

8. タスクシフト・シェア（特定行為研修看護師の採用・育成など）
9. ICTを活用した業務効率化
10. 組織文化の変化（上位者の声掛けによる早期退勤の促進等）
11. 患者に対する時間内診療等の周知啓発
12. その他（ ）

<看護職員>

1. 勤務体制の変更（シフトの見直し等）
2. 労働時間制度の変更（変形時間労働制等）
3. 医療スタッフの増加
4. 看護補助者の増加
5. 外来診療時間の変更（外来時間の短縮等）
6. 業務改善による業務効率化（業務内容や実施方法の見直し等）
7. タスクシフト・シェア
8. ICTを活用した業務効率化
9. 組織文化の変化（上位者の声掛けによる早期退勤の促進等）
10. 患者に対する時間内診療等の周知啓発
11. その他（ ）

<コメディカル職員>

1. 勤務体制の変更（シフトの見直し等）
2. 労働時間制度の変更（変形時間労働制等）
3. 医療スタッフの増加
4. 外来診療時間の変更（外来時間の短縮等）
5. 業務改善による業務効率化（業務内容や実施方法の見直し等）
6. タスクシフト・シェア
7. ICTを活用した業務効率化
8. 組織文化の変化（上位者の声掛けによる早期退勤の促進等）
9. 患者に対する時間内診療等の周知啓発
10. その他（ ）

<事務職員>

1. 勤務体制の変更（シフトの見直し等）
2. 労働時間制度の変更（変形時間労働制等）
3. 医療スタッフの増加
4. 外来診療時間の変更（外来時間の短縮等）
5. 業務改善による業務効率化（業務内容や実施方法の見直し等）
6. ICTを活用した業務効率化
7. 組織文化の変化（上位者の声掛けによる早期退勤の促進等）
8. 患者に対する時間内診療等の周知啓発
9. その他（ ）

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

<医師>

1. 医療スタッフの減少
2. 院内の診療体制の見直し
3. その他（ ）

<看護職員>

1. 医療スタッフの減少
2. タスク・シフト/シェア
3. 院内の診療体制の見直し
4. その他（ ）

<コメディカル職員>

1. 医療スタッフの減少
2. タスク・シフト/シェア
3. 院内の診療体制の見直し
4. その他（ ）

<事務職員>

1. スタッフの減少
2. タスク・シフト/シェア
3. 院内の診療体制の見直し
4. その他（ ）

〈看護職員例〉 最長拘束時間の例:勤務割上16時間



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

（数字を入力）

〈医師〉 最短 時間 分

〈看護職員〉 最短 時間 分

〈看護職員例〉 最短の例:連続夜勤 8時間



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

〈医師〉 最長 時間 分

 うち、休憩 時間 分

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

1. 医師
2. 看護職員
3. コメディカル
4. 事務職員
5. なし（副業・兼業のルールは院内で規定されていない）

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

1. 届出制を用いて把握している^{※8}
 2. 許可制を用いて把握している^{※8}
 3. その他、労働者の自主的な自己申告により把握している
 4. 副業・兼業先との連携により把握している
 5. 把握していない
 6. 副業・兼業を認めていない
- 問16-1へ
- 問17へ

※8：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。

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

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

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

- 1. 届出制を用いて把握している^{※8}
 - 2. 許可制を用いて把握している^{※8}
 - 3. その他、労働者の自主的な自己申告により把握している
 - 4. 副業・兼業先との連携により把握している
 - 5. 把握していない
 - 6. 副業・兼業を認めていない
- } →問16-3へ
- } →問17へ

※8：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16-3. 問16-2で、1. 2. 3. 4. に回答した方に伺います。

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

- 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

休日・休暇について伺います

問19. フルタイム勤務正規職員の、令和5年度の年次有給休暇取得率^{※9}を教えてください。（数字を入力）

| | | | | | |
|------------|----------------------|---|--|----------------------|---|
| 〈医師〉 | <input type="text"/> | . | | <input type="text"/> | % |
| 〈看護職員〉 | <input type="text"/> | . | | <input type="text"/> | % |
| 〈コメディカル職員〉 | <input type="text"/> | . | | <input type="text"/> | % |
| 〈事務職員〉 | <input type="text"/> | . | | <input type="text"/> | % |

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

育児休業制度について伺います

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

①医師

(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

②看護職員（保、助、看、准）

(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

③コメディカル職員

(男性)

1. いる（人数： 人）
2. いない

(女性)

1. いる（人数： 人）
2. いない

3. わからない

3. わからない

④事務職員

(男性)

1. いる (人数: 人)
2. いない
3. わからない

(女性)

1. いる (人数: 人)
2. いない
3. わからない

問20-1. 問20で1. と回答した方に伺います。

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

①医師

(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

②看護職員(保、助、看、准)

(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

③コメディカル職員

(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

④事務職員(クラーク含む)

(男性)

1. いる (人数: 人)

(女性)

1. いる (人数: 人)

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

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

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

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

（下記の選択肢は、「医療分野の『雇用の質』向上のための勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き（改訂版）」（平成30年3月）に記載している、医療機関の勤務環境の現状把握及び課題抽出のための確認項目を参考に作成しています。）

I 働き方・休み方改善

| 取 組 | | い る 取 り 組 ん で | 効 果 が 高 い |
|--------|---|---------------------------------|-----------------------|
| 労働時間管理 | 1. 時間外労働時間の削減に取り組んでいる | 1 | 2 |
| | 2. 1回当たりの最長連続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 ^{※11} を導入している | 1 | 2 |
| 勤務負担軽減 | 9. 補助職（医師事務作業補助者、看護補助者等）を配置している | 1 | 2 |
| | 10. 正職員について多様な勤務形態（短時間勤務、短日勤務、交代制勤務、フレックスタイム制など）を活用している | 1 | 2 |
| | 11. 当直（宿直・日直）明けの勤務者に対する配慮を行っている（連続当直を行わない、当直明けに日勤を入れない等） | 1 | 2 |

※11：勤務間インターバル制度は、終業時刻から次の始業時刻の間に、一定時間以上の休息時間を確保する仕組みです。

1. で「取り組んでいる」と回答した方は、具体的な取り組み内容を記入してください。
 ()

| 取 組 | | 取 り 組 ん で い る | 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 |

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

はい いいえ

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

はい いいえ

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

1. 医師
2. 看護職員（保健師、助産師、看護師）
3. 特定行為研修修了看護師
4. 薬剤師

5. 診療放射技師
6. 臨床検査技師
7. 臨床工学技士
8. 理学療法士
9. 作業療法士
10. 視能訓練士
11. 言語聴覚士
12. 栄養士、管理栄養士
13. 歯科衛生士、歯科技工士
14. MSW、PSW、ソーシャルワーカー等
15. 医師事務作業補助者、看護補助者
16. 事務職員

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

1. 職員への丁寧な説明（職種毎の説明会の開催等）
2. タスク・シフト/シェアを受ける職種の人材確保
3. タスク・シフト/シェアを受ける職種の人材育成（研修の実施等）
4. ICTを活用した業務効率化
5. 業務分担や業務内容の見直し（複数職種間の連携強化等）
6. その他（ ）

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

1. 院内の調整が難しい
2. タスク・シフト/シェアを受ける職種の人材不足
3. タスク・シフト/シェアを進める上で費用面に問題がある
4. 職員の資質向上が必要
5. 現行制度の下で対応することが困難
6. タスク・シフト/シェアをしなくても業務上問題は無いと認識している
7. その他（ ）

II 職員の健康支援

| 取 組 | | 取 り 組 ん で い る | 効 果 が 高 い |
|---------------------------------|--|---------------------------------|-----------------------|
| 職 員 の 健 康 支 援 | 18. 健康診断の事後措置（医療上の措置、就業上の措置、保健指導等）を実施している | 1 | 2 |
| | 19. 職員の健康教育や身体的健康対策（生活習慣病対策等）に取り組んでいる | 1 | 2 |
| | 20. 職員のメンタルヘルス教育研修を実施している | 1 | 2 |
| | 21. 「心の健康づくり計画」を策定し、組織的・計画的にメンタルヘルス対策の取組を行っている | 1 | 2 |
| | 22. 長時間労働者に対する面接指導を実施している | 1 | 2 |
| | 23. 腰痛対策や眼精疲労対策等に関する作業管理・作業環境管理に取り組んでいる | 1 | 2 |
| | 24. 産業医を選任している | 1 | 2 |
| | 25. 病気休職者向けの職場復帰支援プログラム（リワークプログラム等）を設けている | 1 | 2 |

Ⅲ 働きやすさ確保のための環境整備

| 取 組 | | 取 り 組 ん で い る | 高 い 効 果 が |
|---------------------------|--|---------------------------------|-----------------------|
| 仕事と子育て・介護等の両立支援 | 26. 男性職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけている | 1 | 2 |
| | 27. 法定 ^{※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 |
| | 28. 院内保育所や提携保育所等を整備している | 1 | 2 |
| | 29. 保育サービス（病児保育や夜間預かり保育等）を実施している | 1 | 2 |
| | 30. 院内や近隣に学童保育を整備している | 1 | 2 |
| | 31. 学童期の子どもを有する職員に対する支援制度を設けている | 1 | 2 |
| | 32. 本人の希望に応じて、子育て中の医師の当直を免除している | 1 | 2 |
| | 33. 短時間勤務等の措置（短時間勤務制度等）を導入している | 1 | 2 |
| | 34. 法定 ^{※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 |
| | 35. 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 |
| | 36. 子育て・介護等を行っている職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度を整備している | 1 | 2 |
| | 37. 保育・介護サービス利用料の補助制度（男性職員・女性職員ともに対象）を実施している | 1 | 2 |
| | 38. 子育て・介護その他の事情により退職した職員に対する再雇用の制度を設けている | 1 | 2 |
| | 39. 子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスに関する相談窓口の設置や専門スタッフの配置を行っている | 1 | 2 |
| | 40. その他の子育て・介護との両立支援の制度・取組（男性職員・女性職員ともに対象）を実施している | 1 | 2 |
| 41. 治療との両立支援の制度・取組を実施している | 1 | 2 | |

※12：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

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

1. 協力の呼びかけをしている
2. 今後協力の呼びかけをしていく予定
3. 協力を呼びかける予定はない

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

1. マニュアルを策定して職員に周知している
2. 相談窓口を整備している
3. 研修等を実施している
4. 対策等は行っていない

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

1. 取組方針、基本姿勢を明確に示している（職員向け、来院者向け）
2. マニュアルを策定して職員に周知している
3. 専門の職員を配置している（各部門の対応体制の明確化、外部事業者への委託等）
4. 相談窓口を設置している
5. 研修等を実施している
6. 対策等は行っていない

IV 働きがいの向上

| 取 組 | | 取 り 組 ん で い る | 効 果 が 高 い |
|--------------|--|---------------------------------|-----------------------|
| キャリア形成支援 | 50. 施設外の研修への参加を支援している | 1 | 2 |
| | 51. 学会への参加者に対し、勤務を免除する、通常勤務の時間を短くするなどの措置をとっている | 1 | 2 |
| | 52. すべての職員のキャリア形成支援のために、研修や子育てとの両立支援等に関する相談窓口の設置、情報提供等が実施されている | 1 | 2 |
| | 53. 法人内での人事ローテーションが、キャリア形成支援の視点から実施されている | 1 | 2 |
| | 54. 専門資格の取得を支援する制度を設けている | 1 | 2 |
| 休業後のキャリア形成支援 | 55. 産休・育休復帰後のキャリア形成の支援（業務経験や研修等の機会の付与、産休・育休経験者による相談対応等）を行っている | 1 | 2 |
| | 56. 復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている | 1 | 2 |
| | 57. 産休・育休中の職員の円滑な復職の支援（e-learning、実技実習、託児所を併設した勉強会等）を行っている | 1 | 2 |

V. その他

| 取 組 | | い る 取 り 組 ん で | 効 果 が 高 い |
|-------------|--|---------------------------------|-----------------------|
| そ の 他 | 58. 患者満足度の調査を行っている | 1 | 2 |
| | 59. 地域における自院の役割や不満などについて、地域住民などに対し満足度調査を行うなど、外部からの客観的な意見を聞くことによる地域における自院の状況・立場を把握する取組等を行っている | 1 | 2 |
| | 60. 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 |
| | 61. 定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる | 1 | 2 |
| | 62. 医師、看護職員に対し、賠償保険に加入するよう積極的に働きかけしている | 1 | 2 |
| | 63. 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 |
| | 64. 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30に進んでください。

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

1. すでに取り組んでいる
2. 予定している
3. 検討中
4. 予定はない

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

1. 院内で地域内の情報連携の仕組みがある（地域連携に取り組む専門部署を設置している等）
2. 夜間・休日の救急対応を輪番制で行っている
3. 状態の落ち着いた患者を高次施設から地域に紹介する業務を行う専門部署がある
4. 診療所医師が救急外来業務に参加している

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

1. 都道府県庁又は医療勤務環境改善支援センターの紹介
2. 都道府県労働局からの紹介
3. 厚生労働省のホームページを見て
4. 医療関係の新聞・雑誌、ウェブサイト、メールマガジンなどを見て
5. 同僚・知人などからの口コミ
6. その他 ()

問33. 「いきサポ」では、医療機関の勤務環境改善の取組を掲載することにより、勤務環境改善に取り組んでいることを広報することができます。貴院の取組で勤務環境改善の効果が高いものを「いきサポ」でご紹介してもよろしいでしょうか。(該当するもの1つにチェックをしてください)

- | |
|-----------------|
| 1. 紹介してもよい |
| 2. 紹介することを検討したい |
| 3. 紹介したくない |

問34. 問33. 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(株式会社シード・プランニング)担当者より、ご連絡させていただきます。なお、いただいた個人情報については、当事業に関するご連絡以外には使用いたしません。

| | |
|---------|--|
| 医療機関名 | |
| ご役職 | |
| お名前 | |
| お電話番号 | |
| メールアドレス | |

医療勤務環境改善支援センターについて伺います

問35. あなたは、「医療勤務環境改善支援センター」※14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

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

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

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

問38. 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、提供不可の場合は下の□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。

回答内容を医療勤務環境改善支援センターへ提供しない ⇒

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。

※稼働病床が0床の場合、回答いただく必要はありません。
※入院を伴わないベッド利用は稼働病床に含みません。

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

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

問2. 病床数を教えてください。

床

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

1. 高度急性期 2. 急性期 3. 回復期 4. 慢性期

医療機能は、病床機能報告の考えと同様です。

高度急性期：急性期の患者に対し、状態の早期安定化に向けて、診療密度が特に高い医療を提供する機能

急性期：急性期の患者に対し、状態の早期安定化に向けて、医療を提供する機能

回復期：急性期を経過した患者への在宅復帰に向けた医療やリハビリテーションを提供する機能等

慢性期：長期にわたり療養が必要な患者を入院させる機能等

問 4. 令和 6 年 6 月 30 日現時点の職員の状況について伺います。

※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、看護職員 ^{※3} 数 | () 人 | ()人 | ()人 |
| うち、コメディカル | () 人 | ()人 | ()人 |
| うち、事務職員 | () 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。

※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：本調査での看護職員とは、保健師、助産師、看護師、准看護師を指し、看護補助者は含みません。

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

1. 特例水準の指定申請を行っていない
2. 特例水準の指定申請を行っており以下の水準が該当する
(1. B水準 2. 連携B水準 3. C-1水準 4. C-2水準)
3. 本年度、申請予定
4. わからない

問6. 令和5年度の1年間における正規雇用の職員の離職率^{※4}を教えてください。(数字を入力)

①医師

離職率

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 .

| |
|--|
| |
|--|

 %

新卒(入職1年未満)、既卒(入職1年以上)の離職率を把握されている場合、それぞれの離職率を教えてください。(数字を入力)なお、新卒の入職者が0人の場合は記載頂く必要はございません。

臨床研修修了後の新卒医師(入職1年未満)の離職率

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 .

| |
|--|
| |
|--|

 %

既卒(入職1年以上)の離職率

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 .

| |
|--|
| |
|--|

 %

※4: 離職率=令和5年度退職者数÷令和4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看護職員(保、助、看、准)

離職率

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 .

| |
|--|
| |
|--|

 %

新卒(入職1年未満)、既卒(入職1年以上)の離職率を把握されている場合、それぞれの離職率を教えてください。(数字を入力)なお、新卒の入職者が0人の場合は記載頂く必要はございません。

新卒(入職1年未満)の離職率

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 .

| |
|--|
| |
|--|

 %

既卒(入職1年以上)の離職率

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 .

| |
|--|
| |
|--|

 %

※4: 離職率=令和5年度退職者数÷令和4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

③ コメディカル職員（看護補助者含む）

離職率

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 .

| |
|--|
| |
|--|

 %

新卒（入職1年未満）、既卒（入職1年以上）の離職率を把握されている場合、それぞれの離職率を教えてください。（数字を入力）なお、新卒の入職者が0人の場合は記載頂く必要はございません。

新卒（入職1年未満）の離職率

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 .

| |
|--|
| |
|--|

 %
既卒（入職1年以上）の離職率

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 .

| |
|--|
| |
|--|

 %

※4：離職率=令和5年度退職者数÷令和4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

④ 事務（クレーク含む）

離職率

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 .

| |
|--|
| |
|--|

 %

新卒（入職1年未満）、既卒（入職1年以上）の離職率を把握されている場合、それぞれの離職率を教えてください。（数字を入力）なお、新卒の入職者が0人の場合は記載頂く必要はございません。

新卒（入職1年未満）の離職率

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 .

| |
|--|
| |
|--|

 %
既卒（入職1年以上）の離職率

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 .

| |
|--|
| |
|--|

 %

※4：離職率=令和5年度退職者数÷令和4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

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

1. 行っている
2. 取組予定
3. 取組を検討中
4. 行っていたがやめた
5. 行っていない

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

1. 人材確保が必要な職種の基本給の増額
2. 人材確保が必要な職種を含めた複数職種の基本給の増額
3. 関連手当の増額（手当の名称： _____ ）
4. 関連手当の新設（手当の名称： _____ ）
5. 減額した手当（ _____ ）

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. 労働時間^{※5}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

※5：労働時間とは、在院時間ではなく、実労働時間として管理している時間のことを指します。

問 9-1. 問 9 で 1. と回答した方にお聞きします。

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

- | | |
|--------------------------|--|
| 1. タイムレコーダー・タイムカード（紙） | 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. タイムレコーダー（ICカード・生体認証等） | 5. ビーコン |
| 3. 電子カルテなどのログ | 6. その他（ ） |

| | <問 9> | <問 9-1> |
|--------------------------|-------|---------|
| (1) 医師 | … () | () |
| (2) 看護職員 | … () | () |
| (3) コメディカル ^{※6} | … () | () |
| (4) 事務職員 | … () | () |

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

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

1. 研鑽の区分けを明確にするための規程や区分表等があり、運用されている（時間外労働の申請に利用している）
2. 研鑽の区分けを明確にするための規程や区分表等があるが、運用されていない（時間外労働の申請には利用していない）
3. 研鑽の区分けを明確にするための規程や区分表等はない

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

1. 院内に紙媒体を掲示
2. 院内のポータルサイトに掲載
3. ミーティング・研修等の機会に説明
4. 紙媒体を職員に配布
5. 電子メール、ショートメッセージ等を用いて職員に周知
6. その他（ ）

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

| | | | | | | | | | |
|----------|----------|-----|----------------------|----------------------|----------------------|----|----------------------|----------------------|---|
| 〈令和5年6月〉 | 医師 | 月平均 | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | 時間 | <input type="text"/> | <input type="text"/> | 分 |
| | 看護職員 | 月平均 | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | 時間 | <input type="text"/> | <input type="text"/> | 分 |
| | コメディカル職員 | 月平均 | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | 時間 | <input type="text"/> | <input type="text"/> | 分 |
| | 事務職員 | 月平均 | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | 時間 | <input type="text"/> | <input type="text"/> | 分 |

| | | | | | | | | | |
|----------|----------|-----|----------------------|----------------------|----------------------|----|----------------------|----------------------|---|
| 〈令和6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 |
| | 看護職員 | 月平均 | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | 時間 | <input type="text"/> | <input type="text"/> | 分 |
| | コメディカル職員 | 月平均 | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | 時間 | <input type="text"/> | <input type="text"/> | 分 |
| | 事務職員 | 月平均 | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | 時間 | <input type="text"/> | <input type="text"/> | 分 |

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

<医師>

1. 当直体制の変更（合同当直による当直回数の減少等）
2. 労働時間制度の変更（変形労働時間制等）
3. 主治医制から複数主治医制・チーム制等への変更
4. 医療スタッフの増加
5. 医師事務作業補助者の増加
6. 外来診療時間の変更（外来時間の短縮等）
7. 業務改善による業務効率化（業務内容や実施方法の見直し等）
8. タスクシフト・シェア（特定行為研修看護師の採用・育成など）
9. ICTを活用した業務効率化
10. 組織文化の変化（上位者の声掛けによる早期退勤の促進等）
11. 患者に対する時間内診療等の周知啓発
12. その他（ ）

<看護職員>

1. 勤務体制の変更（シフトの見直し等）
2. 労働時間制度の変更（変形時間労働制等）
3. 医療スタッフの増加
4. 看護補助者の増加
5. 外来診療時間の変更（外来時間の短縮等）
6. 業務改善による業務効率化（業務内容や実施方法の見直し等）
7. タスクシフト・シェア
8. ICTを活用した業務効率化
9. 組織文化の変化（上位者の声掛けによる早期退勤の促進等）
10. 患者に対する時間内診療等の周知啓発

1 1. その他 ()

<コメディカル職員>

1. 勤務体制の変更（シフトの見直し等）
2. 労働時間制度の変更（変形時間労働制等）
3. 医療スタッフの増加
4. 外来診療時間の変更（外来時間の短縮等）
5. 業務改善による業務効率化（業務内容や実施方法の見直し等）
6. タスクシフト・シェア
7. ICTを活用した業務効率化
8. 組織文化の変化（上位者の声掛けによる早期退勤の促進等）
9. 患者に対する時間内診療等の周知啓発
10. その他 ()

<事務職員>

1. 勤務体制の変更（シフトの見直し等）
2. 労働時間制度の変更（変形時間労働制等）
3. 医療スタッフの増加
4. 外来診療時間の変更（外来時間の短縮等）
5. 業務改善による業務効率化（業務内容や実施方法の見直し等）
6. ICTを活用した業務効率化
7. 組織文化の変化（上位者の声掛けによる早期退勤の促進等）
8. 患者に対する時間内診療等の周知啓発
9. その他 ()

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

<医師>

1. 医療スタッフの減少
2. 院内の診療体制の見直し
3. その他（ ）

<看護職員>

1. 医療スタッフの減少
2. タスク・シフト/シェア
3. 院内の診療体制の見直し
4. その他（ ）

<コメディカル職員>

1. 医療スタッフの減少
2. タスク・シフト/シェア
3. 院内の診療体制の見直し
4. その他（ ）

<事務職員>

1. スタッフの減少
2. タスク・シフト/シェア
3. 院内の診療体制の見直し
4. その他（ ）

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

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

| | <問 11> | <その他 自由記述> |
|------------|--------|------------|
| (1) 医 師 | … () | () |
| (2) 看護職員 | … () | () |
| (3) コメディカル | … () | () |
| (4) 事務職員 | … () | () |

問 12. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職員の令和6年6月の勤務割^{※7}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）

※7：勤務割・・・シフト表上や勤務計画表上のこと

〈医師〉 最長

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 時間

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 分

うち、休憩

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 時間

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 分

〈看護職員〉 最長

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 時間

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 分

うち、休憩

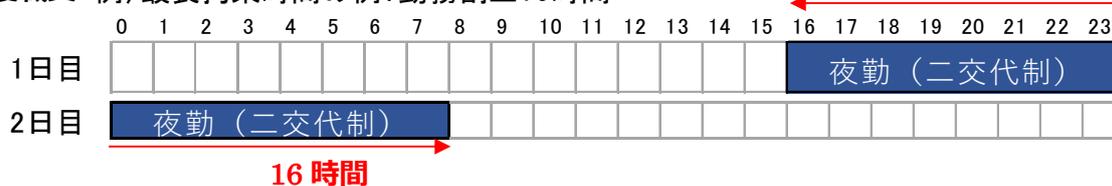
| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 時間

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 分

〈看護職員例〉最長拘束時間の例：勤務割上16時間



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

〈医師〉 最短

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 時間

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 分

〈看護職員〉 最短

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 時間

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 分

〈看護職員例〉 最短の例：連続夜勤 8時間



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

〈医師〉 最長

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 時間

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 分

うち、休憩

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 時間

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 分

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

1. 医師
2. 看護職員
3. コメディカル
4. 事務職員
5. なし（副業・兼業のルールは院内で規定されていない）

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

- | | | |
|--------------------------------|---|-----------|
| 1. 届出制を用いて把握している ^{※8} | } | →問 16-1 へ |
| 2. 許可制を用いて把握している ^{※8} | | |
| 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 | | |

※8：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。

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

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

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

- | | | |
|--------------------------------|---|-----------|
| 1. 届出制を用いて把握している ^{※8} | } | →問 16-3 へ |
| 2. 許可制を用いて把握している ^{※8} | | |
| 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 | | |

※8：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16-3. 問16-2で、1. 2. 3. 4. に回答した方に伺います。

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

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

夜間の業務体制を構築するための取り組みについて伺います

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

1. 当直等の夜間業務の終了後に確実に帰宅できるよう勤務シフト等で配慮
2. 夜間の業務回数を適切に管理し、職員間で負担の偏りがないように配慮
3. 当直室の整備等十分な休息時間を確保するための設備整備
4. 他医療機関との連携体制の強化
5. 外部の医師を非常勤医師として雇用している
6. 正規職員の短時間勤務職員制度を取り入れている
7. その他（）

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

1. 夜間業務の終了後に確実に帰宅できるよう勤務シフト等で配慮
2. 三交代の準夜勤・深夜勤などの勤務シフトの際は翌日の勤務まで時間を開けるなど配慮をしている。
3. 他医療機関との連携体制の強化
4. 夜間の業務回数を適切に管理し、職員間で負担の偏りがないように配慮
5. 休憩室の整備等十分な休息時間を確保するための設備整備

6. 正規職員の短時間勤務職員制度を取り入れている。

7. その他 ()

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. フルタイム勤務正規職員の、令和5年度の年次有給休暇取得率^{※9}を教えてください。(数
字を入力)**

| | | | | | |
|------------|----------------------|---|--|----------------------|---|
| 〈医師〉 | <input type="text"/> | . | | <input type="text"/> | % |
| 〈看護職員〉 | <input type="text"/> | . | | <input type="text"/> | % |
| 〈コメディカル職員〉 | <input type="text"/> | . | | <input type="text"/> | % |
| 〈事務職員〉 | <input type="text"/> | . | | <input type="text"/> | % |

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

育児休業制度について伺います

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

①医師

(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

②看護職員 (保、助、看、准)

(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

③コメディカル職員

(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

④事務職員

(男性)

1. いる (人数: 人)
2. いない
3. わからない

(女性)

1. いる (人数: 人)
2. いない
3. わからない

問 20-1. 問 20 で 1. と回答した方に伺います。

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

①医師

(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

②看護職員 (保、助、看、准)

(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

③コメディカル職員

(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

④事務職員

(男性)

1. いる (人数: 人)
2. いない
3. わからない

(女性)

1. いる (人数: 人)
2. いない
3. わからない

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

1. 代替要員の確保が難しい
2. 育児休業を取得しやすい職場の雰囲気作りや管理職の理解促進が難しい
3. 育児休業を取得できることについての労働者の認識が不足している
4. 医師の養成課程などキャリア形成との調整が難しい
5. 育児休業の取得要件（有期雇用労働者の取得要件：子が1歳6か月になる日までに、労働契約期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと）に該当しない場合が多い^{※11}
6. 保育サービスの活用や家族の協力により労働者自身が育児休業取得を希望しないことが多い
7. その他（ ）

※11：有期契約労働者は、次に該当すれば育児休業制度の対象となります。

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

医療従事者の勤務環境改善の取組について伺います

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

1. 職種を問わず取り組んでいる

→取組の継続年数を教えてください

1. 1 年未満 2. 1 年～3 年未満 3. 3 年～5 年未満 4. 5 年以上

2. 一部の職種で取り組んでいる (最も早く取り組んだ職種 : _____)

→取組の継続年数を教えてください

1. 1 年未満 2. 1 年～3 年未満 3. 3 年～5 年未満 4. 5 年以上

3. あまり取り組んでいない }
4. 全く取り組んでいない } ⇒問 25 へ

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

1. 平成 26 年より前
2. 平成 26 年～28 年頃 (医療法で医療機関の勤務環境改善が位置づけられた後)
3. 平成 29 年～令和 3 年頃 (働き方改革関連法成立後)
4. 令和 4 年～令和 5 年頃

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

1. 平成 26 年より前
2. 平成 26 年～28 年頃 (医療法で医療機関の勤務環境改善が位置づけられた後)
3. 平成 29 年～令和 3 年頃 (働き方改革関連法成立後)
4. 令和 4 年～令和 5 年頃

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

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

1. 時間外労働時間の削減
2. 業務の負担軽減・効率化
3. 年次有給休暇取得率の上昇
4. 離職率の低下
5. 職員満足度の向上
6. 患者満足度の向上
7. 経営指標の改善
8. その他 ()

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

1. 必要な人材を確保できている
2. 経営トップが医療機関の勤務環境改善に関心を持っている
3. 事務部門に勤務環境改善をリードできる人材がいる
4. 職種間のコミュニケーションが円滑である
5. 働き方改革に協力的な医師が多い
6. 職員が勤務環境改善の必要性を理解している
7. 勤務環境改善に要する費用を捻出できている
8. 国・各団体から発信される情報をタイムリーに確認している
(自院に必要な情報を選別できている)
9. 外部の専門家の支援を受けている
10. その他 ()

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

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

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

（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 ^{※10} 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 | 1 |
| 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 ^{※11} 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 |

※10：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

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

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

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

介護休業：要介護家族 1 人につき通算 93 日まで

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

育児・介護のための時間外労働制限：子が小学校就学未満・介護が終了するまで

育児・介護のための深夜業制限：子が小学校就学未満・介護が終了するまで

| 取 組 | い 取 組 ん で | 効 果 が 高 い |
|--|-----------------------|-----------------------|
| 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 | 1 | 2 |
| 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 | 1 | 2 |
| 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 | 1 | 2 |
| 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 | 1 | 2 |
| 11. 職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している | 1 | 2 |
| 12. 職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力・クレームへの対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている | 1 | 2 |
| 13. 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 |
| 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） | 1 | 2 |
| 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 | 1 | 2 |
| 16. 施設外の研修への参加を支援している | 1 | 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 | 1 | 2 |

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

1. 短時間勤務
2. 短日勤務
3. 交代制勤務
4. フレックスタイム制
5. その他（ ）

10. で「取り組んでいる」と回答した方は、具体的にどのような制度・取組か教えてください。（具体的に： ）

| 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、看護職員に対し、賠償保険に加入するよう積極的に働きかけている | 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 26. 自院に来院する患者に診療時間内での受診のお願いなど、医師の働き方改革を進める上での協力の呼びかけはしていますか。（該当するもの 1 つにチェックをしてください）

1. 協力の呼びかけをしている
2. 今後協力の呼びかけをしていく予定
3. 協力を呼びかける予定はない

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

1. マニュアルを策定して職員に周知している
2. 相談窓口を整備している
3. 研修等を実施している
4. 対策等は行っていない

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

1. 取組方針、基本姿勢を明確に示している（職員向け、来院者向け）
2. マニュアルを策定して職員に周知している
3. 専門の職員を配置している（各部門の対応体制の明確化、外部事業者への委託等）

4. 相談窓口を設置している
5. 研修等を実施している
6. 対策等を行っていない

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

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 29-1 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 29-1. 問 29 で 4. に回答した方に伺います。

貴診療所における人材について、人材の確保が課題となっている職種を教えてください。(該当するものすべてにチェックをしてください)

- | | | |
|---------------|-----------|--------------|
| 1. 看護職員 | 6. 調理師 | 11. 清掃員 |
| 2. 医事課職員 | 7. 臨床検査技師 | 12. 保育士 |
| 3. 介護士 | 8. 介護福祉士 | 13. 歯科衛生士 |
| 4. 医師 | 9. 栄養士 | 14. 夜勤のできる職員 |
| 5. リハビリテーション職 | 10. 薬剤師 | 15. その他 () |

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

1. すでに取り組んでいる
2. 予定している
3. 検討中
4. 予定はない

「いきサポ」について伺います

問 31. あなたは、「いきサポ」※12をご存じでしたか。(該当するもの 1つ にチェックをしてください)

1. 知っており、閲覧したことがある ⇒問 31-1 から問 32 にお答えください
2. 知っているが、閲覧したことはない
⇒ 下記の URL から「いきサポ」にアクセスいただき、問 31-1 から問 32 にお答えください
3. この調査票で知った(今まで知らなかった)
⇒ 下記の URL から「いきサポ」にアクセスいただき、問 31-1 から問 31-2 にお答えください

※12:「いきサポ」とは、医療機関の管理者などを対象に、国や都道府県などによる施策や事業などの紹介、医療機関の取組事例の紹介など、医療従事者の勤務環境の改善に役立つ情報を提供するサイト「いきいき働く医療機関サポートWeb」(いきサポ) のことです。

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

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

1. 非常に参考になる
2. 参考になる
3. あまり参考にならない
4. まったく参考にならない

問 31-2. 「いきサポ」で充実してほしい情報があれば教えてください。(特に無ければ未記入で次の設問に進んでください。)

問 32. 問 31 で 1. 又は 2. と回答された方にお聞きします。

あなたは、「いきサポ」を何で知りましたか。(該当するもの すべて にチェックをしてください)

1. 都道府県庁又は医療勤務環境改善支援センターの紹介
2. 都道府県労働局からの紹介
3. 厚生労働省のホームページを見て
4. 医療関係の新聞・雑誌、ウェブサイト、メールマガジンなどを見て

5. 同僚・知人などからの口コミ
6. その他 ()

問 33. 「いきサポ」では、医療機関の勤務環境改善の取組を掲載することにより、勤務環境改善に取り組んでいることを広報することができます。貴診療所の取組で勤務環境改善の効果が高いものを「いきサポ」でご紹介してもよろしいでしょうか。(該当するもの 1つ にチェックをしてください)

- | |
|-----------------|
| 1. 紹介してもよい |
| 2. 紹介することを検討したい |
| 3. 紹介したくない |

問 34. 問 34 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（株式会社シード・プランニング）担当者より、ご連絡させていただきます。なお、いただいた個人情報については、当事業に関するご連絡以外には使用いたしません。

| | |
|---------|--|
| 医療機関名 | |
| ご役職 | |
| お名前 | |
| お電話番号 | |
| メールアドレス | |
| | |

医療勤務環境改善支援センターについて伺います

問 35. あなたは、「医療勤務環境改善支援センター」^{※13}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

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

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

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

問 38. 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、提供不可の場合は下の□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。

回答内容を医療勤務環境改善支援センターへ提供しない ⇒

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。

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

1. 20代 2. 30代 3. 40代 4. 50代 5. 60代以上

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

1. 女性 2. 男性 3. その他・答えたくない

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

1. 日勤+当直 (宿直・日直)
2. 日勤のみ
3. 交代制^{※1}
4. 夜勤専従
5. 夜勤勤務を含む変形労働制^{※1}
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. あなたに適用されている労働時間制を教えてください。

- | | | | |
|---------------------------|--------------------------|----------------------------|----------|
| 1. 通常の労働時間制 ^{※2} | 2. 変形労働時間制 ^{※3} | 3. フレックスタイム制 ^{※4} | 4. 裁量労働制 |
|---------------------------|--------------------------|----------------------------|----------|

※2: 通常の労働時間制とは、1日8時間、週40時間 (法定労働時間) に基づき勤務する形態を指します。

※3: 変形労働時間制とは、一定の期間内を平均し、1週間当たりの労働時間が法定の労働時間を超えない範囲内において労働時間を柔軟に調整する制度であり、1ヶ月単位の変形時間労働制等があります (例: 2交代制勤務で1日の所定労働時間が8時間を超える勤務等)

※4: フレックスタイム制とは一定の期間内についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることができる制度です。

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

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 ※1年に満たない場合は、小数でご記入ください。例：0.4 など

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

1. 高度急性期 2. 急性期 3. 回復期 4. 慢性期

高度急性期：急性期の患者に対し、状態の早期安定化に向けて、診療密度が特に高い医療を提供する機能

急性期：急性期の患者に対し、状態の早期安定化に向けて、医療を提供する機能

回復期：急性期を経過した患者への在宅復帰に向けた医療やリハビリテーションを提供する機能等

慢性期：長期にわたり療養が必要な患者を入院させる機能等

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

1. 500 床以上
2. 400 床以上 500 床未満
3. 300 床以上 400 床未満
4. 200 床以上 300 床未満
5. 100 床以上 200 床未満
6. 100 床未満

問 11. あなたが主として勤務する医療機関の開設主体を教えてください。

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

＜労働時間について伺います＞

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

1. 知っている
2. 知らない

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

1. 知っている
2. 知らない
3. わからない

問13. 労働時間^{※5}の把握方法を教えてください。(主として該当するもの 1 つにチェックをしてください)

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

※5：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 13-1. 問 13 で 1. と回答した方にお聞きします。

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

1. タイムレコーダー・タイムカード (紙)
2. タイムレコーダー (ICカード・生体認証等)
3. 電子カルテなどのログ
4. 勤怠管理システム (始業・終業時間をパソコンログイン情報等から自動的に記録するもの)
5. その他 ()

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

1. 労働時間に該当する研鑽と該当しない研鑽の区分けや手続きについて勤務先から示されている
2. 労働時間に該当する研鑽と該当しない研鑽の区分けや手続きについて勤務先から示されていない
3. わからない

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

1. 知っている
2. 知らない

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

1. 知っている
2. 知らない

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

1. 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. 月あたり () 日 () 時間
2. わからない

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

1. 副業・兼業先、勤務予定、実際に労働した時間を届け出ている
2. 副業・兼業先、勤務予定のみ届け出ている
3. 副業・兼業先のみ届け出ている
4. 勤務予定のみ届け出ている
5. 実際に労働した時間のみ届け出ている
6. その他 ()
7. 届け出ていない

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

1. 45 時間以下
2. 45 時間超～80 時間以下
3. 80 時間超～100 時間以下
4. 100 時間超～
5. 把握していない

※令和 6 年度以降、月 100 時間以上の時間外・休日労働が見込まれる医師は、面接指導実施医師による面接指導を受ける必要があります

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

1. 360 時間以下
2. 360 時間超～720 時間以下
3. 720 時間超～960 時間以下
4. 960 時間超～1860 時間以下
5. 1860 時間超～
6. 把握していない

問 16. あなたの令和 6 年 6 月の 1 か月間の時間外労働の理由を教えてください。

（該当するもの すべてにチェックをしてください）

1. 患者対応、ケア
2. 事務作業（記録・報告書作成や書類の整理等）
3. 教育・指導・フォロー
4. 入退院・転院・転棟に係る対応
5. 患者家族への対応
6. 緊急対応
7. 手術や外来対応等の延長
8. 業務上必要とされている委員会・会議・勉強会・研修会等への参加
9. 業務上必要とされる手技の練習や自己学習

- 10. 上司の指示のある学術活動（学会発表の準備や研究等）
- 11. 他職種・他機関との連絡調整
- 12. 勤務開始前の準備
- 13. その他（ ）

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. 時間外労働がない
- 7. 時間外労働手当は支払われていない
- 8. その他（ ）

<休日・休暇について伺います>

問 18. あなたの令和 6 年 6 月の①所定休日日数^{※6}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)

※6：所定休日日数とは、病院・診療所が就業規則等で定めた休日（公休）のことを指します。

- ①所定休日日数 1. () 日 2. わからない
 ②実際に業務を休んだ日数 () 日

<当直・夜勤等について伺います>

問 19. 主として勤務する勤務先について令和 6 年 6 月の当直（①宿直・②日直）・③夜勤^{※7}（交代勤務の下で夜間に行った勤務）・④オンコールの当番回数を教えてください。ただし、①②について、宿日直許可のある宿直、日直については当該回数の内数としてください。また、①②③④それぞれについて、該当がない場合には「0（ゼロ）」と回答してください。(数字を入力)

| | | | |
|------|-----------------------|---------|---|
| ① 宿直 | 回 (うち宿日直許可のある宿直 回) | ③夜勤 | 回 |
| ② 日直 | 回 (うち宿日直許可のある日直 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 19 で①に 1 以上の数値を入力した場合にのみ問 19-1 から問 19-3 を表示)

問 19 で令和 6 年 6 月に宿直を行った方に伺います。

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

- ① ご勤務先の宿直時の平均拘束時間数 () 時間 () 分
 ② 宿直時の平均実労働時間数 () 時間 () 分

問 19-2. 宿直明けの勤務について、どのような勤務割になっていますか。(該当するもの 1 つにチェックをしてください)

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

1. 当直回数の調整・削減（育児・介護等への配慮）
2. 当直体制の変更（合同当直、準夜帯・深夜帯で担当者を分ける等）
3. 勤務体制の変更（宿直から夜勤への変更等）
4. 宿直明けの勤務免除・業務負担軽減
5. 給与・手当等の見直し（宿日直手当の増額等）
6. 当直室の整備・充実
7. カウンセリング・メンタルヘルス支援
8. その他（ ）

<勤務環境等について伺います>

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

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 20-1. 当直・夜勤の時間帯の休息場所の環境について教えてください。

(該当するもの 1つにチェックをしてください)

1. 十分に休息できる環境にある
2. 十分に休息できる環境にない
3. わからない

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

1. 騒音が大きい(話声が聞こえる等)
2. 電灯の照度を調整できない(睡眠に合わせて暗くする等)
3. 室内・寝具が清潔ではない
4. 当直室にトイレ・シャワーがない
5. 個室ではない
6. その他 ()

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

1. 減らしたい
2. どちらでもよい
3. 減らしたくない

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

- | | |
|-----------------------|---|
| 1. 研鑽をつみたい(臨床経験を積みたい) | 4. 患者の状態を確認することが医師の責務だと思っているから |
| 2. 生活費を確保したい | 5. 帰宅するより医療機関に居る時間を長くとした方が何かと便利だから(緊急時の対応等) |
| 3. 他の人より早く帰りたくない | 6. その他 () |

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

- | | |
|--------------|----------|
| 1. よくある | 4. あまりない |
| 2. 少しある | 5. ない |
| 3. どちらともいえない | |

問 23. 問 22で「1. よくある」又は「2. 少しある」と回答した方にお尋ねします。具体的にどのような点で感じるかを教えてください。
()

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

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

つにチェックをしてください)

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合う機会はないが、同僚とは話し合う
4. 話をする機会はない

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

I 働き方・休み方改善

| 取 組 | | い取るり組んで | 効果が高い |
|--------|---|---------|-------|
| 労働時間管理 | 1. 時間外労働時間の削減に取り組んでいる | 1 | 2 |
| | 2. 1 回当たりの最長勤務時間の削減に取り組んでいる | 1 | 2 |
| | 3. 年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している | 1 | 2 |
| | 4. 夜勤負担の軽減（夜勤明けの早帰りの推進、夜勤者の配置人数の見直し、夜勤回数の制限、仮眠時間の確保等）を行っている | 1 | 2 |
| | 5. 夜勤専従者への配慮（夜勤の時間・回数の制限等）を行っている | 1 | 2 |
| | 6. 夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している | 1 | 2 |
| | 7. 労働時間設定改善に関する労使間の話し合いの機会を設けている | 1 | 2 |
| | 8. 勤務間インターバル制度を導入している | 1 | 2 |
| 勤務負担軽減 | 9. 補助職（医師事務作業補助者、看護補助者等）を配置している | 1 | 2 |
| | 10. 正職員について多様な勤務形態（短時間勤務、短日勤務、交代制勤務、変形労働制、フレックスタイム制など）を活用している | 1 | 2 |
| | 11. 当直（宿直・日直）明けの勤務者に対する配慮を行っている（連続当直を行わない、当直明けに日勤を入れない等） | 1 | 2 |

| | | | |
|--------|--|---|---|
| 勤務負担軽減 | 12. 夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・手当等の処遇を充実・改善している | 1 | 2 |
| | 13. 複数主治医制の導入などによるチーム医療の促進や多職種連携（業務分担・連携の強化等・タスクシフト ^{※8} ）により負担軽減を図っている | 1 | 2 |
| | 14. 地域の医療機関との連携（オープンシステム、外来機能の分担等）を推進している | 1 | 2 |
| | 15. テレワーク・在宅勤務の制度を整備している | 1 | 2 |

※8：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

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

1. 医師
2. 看護職員（保健師、助産師、看護師）
3. 特定行為研修修了看護師
4. 薬剤師
5. 診療放射技師
6. 臨床検査技師
7. 臨床工学技士
8. 理学療法士
9. 作業療法士
10. 視能訓練士
11. 言語聴覚士
12. 栄養士、管理栄養士
13. 歯科衛生士、歯科技工士
14. MSW、PSW、ソーシャルワーカー等
15. 医師事務作業補助者、
16. 看護補助者
15. 事務職員

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 | 16. 職員の健康教育や身体的健康対策（生活習慣病対策等）に取り組んでいる | 1 | 2 |
| | 17. 職員のメンタルヘルス教育研修を実施している | 1 | 2 |
| | 18. 産業医を選任し、職員に周知している | 1 | 2 |
| | 19. 長時間労働の医師に対する面接指導実施体制を充実させている（面接指導実施医師の手厚い配置、産業医との連携体制の構築等） | 1 | 2 |
| | 20. 病気休職者向けの職場復帰支援プログラム（リワークプログラム等）を設けている | 1 | 2 |

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

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 | 21. 全職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけている | 1 | 2 |
| | 22. 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 |
| | 23. 院内保育所や提携保育所等を整備している | 1 | 2 |
| | 24. 院内や近隣に学童保育を整備している | 1 | 2 |
| | 25. 学童期の子どもを有する職員に対する支援制度を設けている | 1 | 2 |
| | 26. 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 |
| | 27. 短時間勤務等の措置（短時間勤務制度等）を導入している | 1 | 2 |
| | 28. 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 |
| | 29. 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 |
| | 30. 子育て・介護等を行っている職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度を整備している | 1 | 2 |
| | 31. 治療との両立支援の制度・取組を実施している | | |

※9：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

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

1. 短時間勤務
2. 短日勤務
3. 交代制勤務
4. フレックスタイム制
5. 休日出勤の免除
6. 早番・夜勤の免除または回数制限
7. 育児・介護休暇制度
8. その他 ()

| | | | |
|----------------------|--|---|---|
| ハラスメント等対策 職員のいじめ・ | 31. 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 |
| | 32. 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 | 33. 職員の働く満足度の調査を行っている | 1 | 2 |
| | 34. 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 |

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 | 35. 施設外の研修への参加を支援している | 1 | 2 |
| | 36. 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 |
| | 37. 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 | 38. 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 |
| | 39. 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 |
| | 40. 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 | | 取り組んで いる | 効果が高い |
|-----|--|-------------|-------|
| その他 | 41. 患者満足度の調査を行っている | 1 | 2 |
| | 42. 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 |
| | 43. 地域における自院の役割や不満などについて、地域住民などに対し満足度調査を行うなど、外部からの客観的な意見を聞くことによる地域における自院の状況・立場を把握する取組等を行っている | 1 | 2 |
| | 44. 定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる | 1 | 2 |
| | 45. 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 26-2. 勤務環境全般に関する満足度（該当するもの 1 つにチェックをしてください）

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。

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 (1回の夜勤 16時間以上) ^{※1}
3. 2交代制 (1回の夜勤 16時間未満) ^{※1}
4. 夜勤専従
5. 日勤のみ
6. 夜勤勤務を含む変形労働制^{※1}
7. それ以外
8. 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. あなたに適用されている労働時間制を教えてください。

- | | | | |
|---------------------------|--------------------------|----------------------------|----------|
| 1. 通常の労働時間制 ^{※2} | 2. 変形労働時間制 ^{※3} | 3. フレックスタイム制 ^{※4} | 4. 裁量労働制 |
|---------------------------|--------------------------|----------------------------|----------|

※2：通常の労働時間制とは、1日8時間、週40時間（法定労働時間）に基づき勤務する形態を指します。

※3：変形労働時間制とは、一定の期間内を平均し、1週間当たりの労働時間が法定の労働時間を超えない範囲内において労働時間を柔軟に調整する制度であり、1ヶ月単位の変形時間労働制等があります（例：2交代制勤務で1日の所定労働時間が8時間を超える勤務等）

※4 フレックスタイム制とは一定の期間内についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることができる制度です。

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、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 ※1年に満たない場合は、小数でご記入ください。 例：0.4 など

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

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

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

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

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

1. 知っている
2. 知らない

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

1. 知っている
2. 知らない
3. わからない

問 13. 労働時間の把握方法^{※5}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

※5: 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 13-1. 問 13 で 1. と回答した方にお聞きします。

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

1. タイムレコーダー・タイムカード(紙)
2. タイムレコーダー(ICカード・生体認証等)
3. 電子カルテなどのログ
4. 勤怠管理システム(始業・終業時間をパソコンログイン情報等から自動的に記録するもの)
5. その他()

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

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. 月あたり()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 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. 時間外労働がない
7. 時間外労働手当は支払われていない
8. その他 ()

＜休日・休暇について伺います＞

問 19. あなたの令和6年6月の①所定休日日数^{※6}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)

※6：所定休日日数とは病院・診療所が就業規則等で定めた休日（公休）のことを指します。

- ①所定休日日数 1. () 日 2. わからない
 ②実際に業務を休んだ日数 () 日

＜夜勤等について伺います＞

問 20. 令和6年6月の①夜勤^{※7}・②オンコール・③当直（宿直）の当番日数を教えてください。なお、令和6年6月の途中で夜勤専従期間が開始または終了した方は、夜勤専従期間以外の回数を入力して下さい。(夜勤、オンコール、当直（宿直）の当番がなかった場合は0を記入) (数字を入力)

| | | | |
|----------|---|---------|---|
| ① 夜勤 | 回 | ② オンコール | 回 |
| ③ 当直（宿直） | 回 | | |

アラート文：①、②いずれも6月に実施した回数を記入してください。回数は30回を超えることはありません。

※7：夜勤とは法定労働時間内で夜間に勤務することを指しており、宿直（電話の対応や巡回、非常事態に備えての待機など、ほとんど労働する必要のない勤務のこと）とは異なる。

(問 20 で①に 1 以上の数値を入力した場合にのみ問 20-1 を表示)

問 20-1. あなたの令和6年6月の夜勤勤務について伺います。①令和6年6月の1か月間のおおよその総夜勤時間数、及び、問 4 で回答した主な勤務形態における夜勤の②勤務割上^{※8}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 1か月間のおおよその総夜勤時間数 () 時間 () 分
 ②勤務割上 1 回の平均夜勤時間数 () 時間 () 分
 うち、平均休憩・仮眠時間数 () 時間 () 分
 ③実際の 1 回の平均夜勤時間数 () 時間 () 分
 うち、平均休憩・仮眠時間数 () 時間 () 分

※8：シフト表上や勤務計画表上のこと。

<勤務環境等について伺います>

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

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 21-1. 夜勤・当直の時間帯の休息場所の環境について教えてください。

(該当するもの 1 つにチェックをしてください)

1. 十分に休息できる環境にある
2. 十分に休息できる環境にない
3. わからない

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

1. 騒音が大きい(話声が聞こえる等)
2. 電灯の照度を調整できない(睡眠に合わせて暗くする等)
3. 室内・寝具が清潔ではない
4. 当直室にトイレ・シャワーがない
5. 個室ではない
6. その他 ()

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

1. 減らしたい
2. どちらでもよい
3. 減らしたくない

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

- | | |
|------------------|--|
| 1. 研鑽をつみたい | 4. 患者の状態を確認することが看護職員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 23. 働き方改革関連制度の施行前と比較して勤務環境の改善がなされていると感じることがありますか。(該当するもの 1 つにチェックをしてください)

- | | |
|--------------|----------|
| 1. よくある | 4. あまりない |
| 2. 少しある | 5. ない |
| 3. どちらともいえない | |

問 24. 問 23 で「1. よくある」又は「2. 少しある」と回答した方にお尋ねします。具体的にどのような点で感じるかを教えてください。
()

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

- | | |
|-----------------|------------------|
| 1. 健康である | 4. どちらかという健康ではない |
| 2. どちらかという健康である | 5. 健康でない |
| 3. どちらともいえない | |

問 26. 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合う機会はないが、同僚とは話し合う
4. 話をする機会はない

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

I 働き方・休み方改善

| 取 組 | | い 取 る 組 ん で | 効 果 が 高 い |
|--------|---|----------------------------|-----------------------|
| 労働時間管理 | 1. 時間外労働時間の削減に取り組んでいる | 1 | 2 |
| | 2. 1回当たりの最長勤務時間の削減に取り組んでいる | 1 | 2 |
| | 3. 年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している | 1 | 2 |
| | 4. 夜勤負担の軽減（夜勤明けの早帰りの推進、夜勤者の配置人数の見直し、夜勤回数の制限、仮眠時間の確保等）を行っている | 1 | 2 |
| | 5. 夜勤専従者への配慮（夜勤の時間・回数の制限等）を行っている | 1 | 2 |
| | 6. 夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している | 1 | 2 |
| | 7. 労働時間設定改善に関する労使間の話し合いの機会を設けている | 1 | 2 |
| | 8. 勤務間インターバル制度を導入している | 1 | 2 |
| 勤務負担軽減 | 9. 補助職（医師事務作業補助者、看護補助者等）を配置している | 1 | 2 |
| | 10. 正職員について多様な勤務形態（短時間勤務、短日勤務、交代制勤務、変形労働制、フレックスタイム制など）を活用している | 1 | 2 |
| | 11. 当直（宿直・日直）明けの勤務者に対する配慮を行っている（連続当直を行わない、当直明けに日勤を入れない等） | 1 | 2 |

| | | | |
|--------|---|---|---|
| 勤務負担軽減 | 12. 夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・手当等の処遇を充実・改善している | 1 | 2 |
| | 13. 複数主治医制の導入などによるチーム医療の促進や多職種連携（業務分担・連携の強化等・タスクシフト）により負担軽減を図っている | 1 | 2 |
| | 14. 地域の医療機関との連携（オープンシステム、外来機能の分担等）を推進している | 1 | 2 |
| | 15. 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、どのような職種とタスク・シフト/シェアを行っていますか。

（該当するものすべてにチェックをしてください）

1. 医師
2. 薬剤師
3. 診療放射技師
4. 臨床検査技師
5. 臨床工学技士
6. 理学療法士
7. 作業療法士
8. 視能訓練士
9. 言語聴覚士
10. 栄養士、管理栄養士
11. 歯科衛生士、歯科技工士
12. MSW、PSW、ソーシャルワーカー等
13. 医師事務作業補助者
14. 看護補助者
15. 事務職員

II 職員の健康支援

| 取 組 | | 取り組んでいる | 効果が高い |
|---------|---|---------|-------|
| 職員の健康支援 | 16. 職員の健康教育や身体的健康対策（生活習慣病対策等）に取り組んでいる | 1 | 2 |
| | 17. 職員のメンタルヘルス教育研修を実施している | 1 | 2 |
| | 18. 産業医を選任し、職員に周知している | 1 | 2 |
| | 19. 長時間労働の看護職員に対する面接指導実施体制を充実させている | 1 | 2 |
| | 20. 病気休職者向けの職場復帰支援プログラム（リワークプログラム等）を設けている | 1 | 2 |

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

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 | 21. 全職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけている | 1 | 2 |
| | 22. 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 |
| | 23. 院内保育所や提携保育所等を整備している | 1 | 2 |
| | 24. 院内や近隣に学童保育を整備している | 1 | 2 |
| | 25. 学童期の子どもを有する職員に対する支援制度を設けている | 1 | 2 |
| | 26. 本人の希望に応じて、子育て中の職員の当直・オンコールを免除している | 1 | 2 |
| | 27. 短時間勤務等の措置（短時間勤務制度等）を導入している | 1 | 2 |
| | 28. 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 |
| | 29. 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 |
| | 30. 子育て・介護等を行っている職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度を整備している | 1 | 2 |
| | 31. 治療との両立支援の制度・取組を実施している | 1 | 2 |

※9：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

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

1. 短時間勤務 2. 短日勤務 3. 交代制勤務 4. フレックスタイム制
 5. 休日出勤の免除 6. 早番・夜勤の免除または回数制限 7. 育児・介護休暇制度
 8. その他 ()

| | | | |
|----------------------|--|---|---|
| ハラスメント等対策 職員のいじめ・ | 32. 職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している | 1 | 2 |
| | 33. 職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力・クレームへの対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている | 1 | 2 |
| 風土・環境整備 | 34. 職員の働く満足度の調査を行っている | 1 | 2 |
| | 35. 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 |

IV 働きがいの向上

| 取組 | | 取り組んでいる | 効果が高い |
|--------------|---|---------|-------|
| キャリア形成 | 36. 施設外の研修への参加を支援している | 1 | 2 |
| | 37. 学会への参加者に対し、勤務を免除する、通常勤務の時間を短くするなどの措置をとっている | 1 | 2 |
| | 38. 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 | 39. 産休・育休復帰後のキャリア形成の支援（業務経験や研修等の機会の付与、産休・育休経験者による相談対応等）を行っている | 1 | 2 |
| | 40. 復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている | 1 | 2 |
| | 41. 産休・育休中の職員の円滑な復職の支援（e-learning、実技実習、託児所を併設した勉強会等）を行っている | 1 | 2 |

V. その他

| 取 組 | | 取 り 組 ん で | 効 果 が 高 い |
|-------------|---|-----------------------|-----------------------|
| そ の 他 | 42. 患者満足度の調査を行っている | 1 | 2 |
| | 43. 子育て等により配慮を受ける職員とその他の職員の公平感に留意した適切な業務分担や処遇となっている | 1 | 2 |
| | 44. 定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる | 1 | 2 |
| | 45. 通常診療時間外の病状説明は避けるなど患者家族に働き方改革の理解を求めている | 1 | 2 |

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

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。

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

1. 20代
2. 30代
3. 40代
4. 50代
5. 60代以上

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

1. 管理職
2. 一般職

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

1. 女性
2. 男性
3. その他・答えたくない

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

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

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

1. 3交代制^{※1}
2. 2交代制^{※1}
3. 夜勤専従
4. 日勤のみ
5. 夜勤勤務を含む変形労働制^{※1}
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 6. あなたに適用されている労働時間制を教えてください。

| | | | |
|---------------------------|--------------------------|----------------------------|----------|
| 1. 通常の労働時間制 ^{※2} | 2. 変形労働時間制 ^{※3} | 3. フレックスタイム制 ^{※4} | 4. 裁量労働制 |
|---------------------------|--------------------------|----------------------------|----------|

※2: 通常の労働時間制とは、1日8時間、週40時間(法定労働時間)に基づき勤務する形態を指します。

※3: 変形労働時間制とは、一定の期間内を平均し、1週間当たりの労働時間が法定の労働時間を超えない範囲内において労働時間を柔軟に調整する制度であり、1ヶ月単位の変形時間労働制等があります(例: 2交代制勤務で1日の所定労働時間が8時間を超える勤務等)

※4: フレックスタイム制とは一定の期間内についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることができる制度です。

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

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

() 年 ※1年に満たない場合は、小数でご記入ください。 例: 0.4 など

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

- | | | | | |
|---------|----------|----------|---------|----------|
| 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 10. あなたが主として勤務する主な医療機関の病床機能を教えて下さい。(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11. あなたが主として勤務する医療機関の病床数を教えてください。(該当するもの 1つにチェックをしてください)

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

1. 知っている
2. 知らない

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

1. 知っている
2. 知らない
3. わからない

問13. 労働時間^{※5}の把握方法を教えてください。(主として該当するもの 1つにチェックをしてください)

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

※5: 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 13-1. 問 13 で 1. と回答した方にお聞きします。

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

1. タイムレコーダー・タイムカード(紙)
2. タイムレコーダー(ICカード・生体認証等)
3. 電子カルテなどのログ
4. 勤怠管理システム(始業・終業時間をパソコンログイン情報等から自動的に記録するもの)
5. その他()

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

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

1. 45 時間以下
2. 45 時間超～80 時間以下
3. 80 時間超～100 時間以下
4. 100 時間超～
5. 把握していない

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

1. 360 時間以下
2. 360 時間超～720 時間以下
3. 720 時間超～
4. 把握していない

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

1. 緊急対応
2. 手術や外来対応等の延長
3. 記録・報告書作成や書類の整理
4. 業務上必要とされている会議・勉強会・研修会等への参加
5. 他職種・他機関との連絡調整（医師の指示受けも含む）
6. 勤務開始前の準備
7. その他（具体的に _____ ）

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

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

<休日・休暇について伺います>

問 19. あなたの令和 6 年 6 月の①所定休日日数※6 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)

※6: 所定休日日数とは病院・診療所が就業規則等で定めた休日(公休)のことを指します。

- ①所定休日日数 1. () 日 2. わからない
②実際に業務を休んだ日数 () 日

<勤務環境等について伺います>

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

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

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った方が何かと便利だから(緊急時の対応等) |
| 3. その他の人より早く帰りたくない | 6. その他() |

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

- | | |
|--------------|----------|
| 1. よくある | 4. あまりない |
| 2. 少しある | 5. ない |
| 3. どちらともいえない | |

問 23. 問 22で「1. よくある」又は「2. 少しある」と回答した方にお尋ねします。具体的にどのような点で感じるかを教えてください。

()

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

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

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合う機会はないが、同僚とは話し合う
4. 話をする機会はない

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

I 働き方・休み方改善

| 取 組 | | い取る組んで | 効果が高い |
|--------|---|--------|-------|
| 労働時間管理 | 1. 時間外労働時間の削減に取り組んでいる | 1 | 2 |
| | 2. 1 回当たりの最長勤務時間の削減に取り組んでいる | 1 | 2 |
| | 3. 年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している | 1 | 2 |
| | 4. 夜勤負担の軽減（夜勤明けの早帰りの推進、夜勤者の配置人数の見直し、夜勤回数の制限、仮眠時間の確保等）を行っている | 1 | 2 |
| | 5. 夜勤専従者への配慮（夜勤の時間・回数の制限等）を行っている | 1 | 2 |
| | 6. 夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している | 1 | 2 |
| | 7. 労働時間設定改善に関する労使間の話し合いの機会を設けている | 1 | 2 |
| | 8. 勤務間インターバル制度を導入している | 1 | 2 |
| 勤務負担軽減 | 9. 補助職（医師事務作業補助者、看護補助者等）を配置している | 1 | 2 |
| | 10. 正職員について多様な勤務形態（短時間勤務、短日勤務、交代制勤務、変形労働制、フレックスタイム制など）を活用している | 1 | 2 |
| | 11. 当直（宿直・日直）明けの勤務者に対する配慮を行っている（連続当直を行わない、当直明けに日勤を入れない等） | 1 | 2 |

| | | | |
|--------|---|---|---|
| 勤務負担軽減 | 12. 夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・手当等の処遇を充実・改善している | 1 | 2 |
| | 13. 複数主治医制の導入などによるチーム医療の促進や多職種連携（業務分担・連携の強化等・タスクシフト）により負担軽減を図っている | 1 | 2 |
| | 14. 地域の医療機関との連携（オープンシステム、外来機能の分担等）を推進している | 1 | 2 |
| | 15. テレワーク・在宅勤務の制度を整備している | 1 | 2 |

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 | 16. 職員の健康教育や身体的健康対策（生活習慣病対策等）に取り組んでいる | 1 | 2 |
| | 17. 職員のメンタルヘルス教育研修を実施している | 1 | 2 |
| | 18. 産業医を選任し、職員に周知している | 1 | 2 |
| | 19. 長時間労働の職員に対する面接指導実施体制を充実させている | 1 | 2 |
| | 20. 病気休職者向けの職場復帰支援プログラム(リワークプログラム等)を設けている | 1 | 2 |

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

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 | 21. 全職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけている | 1 | 2 |
| | 22. 法定 ^{※7} 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 |
| | 23. 院内保育所や提携保育所等を整備している | 1 | 2 |
| | 24. 院内や近隣に学童保育を整備している | 1 | 2 |
| | 25. 学童期の子どもを有する職員に対する支援制度を設けている | 1 | 2 |
| | 26. 本人の希望に応じて、子育て中の職員の当直を免除している | 1 | 2 |
| | 27. 短時間勤務等の措置（短時間勤務制度等）を導入している | 1 | 2 |
| | 28. 法定 ^{※7} 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 |
| | 29. 法定 ^{※7} 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 |
| | 30. 子育て・介護等を行っている職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度を整備している | 1 | 2 |
| | 31. 治療との両立支援の制度・取組を実施している | 1 | 2 |

※7：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

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

1. 短時間勤務
2. 短日勤務
3. 交代制勤務
4. フレックスタイム制
5. その他（ ）

| | | | |
|--------------------------|--|---|---|
| ハラスメント等対策 職員 のいじめ・ | 32. 職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している | 1 | 2 |
| | 33. 職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力・クレームへの対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている | 1 | 2 |
| 風土・環境整備 | 34. 職員の働く満足度の調査を行っている | 1 | 2 |
| | 35. 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 |

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 | 36. 施設外の研修への参加を支援している | 1 | 2 |
| | 37. 学会への参加者に対し、勤務を免除する、通常勤務の時間を短くするなどの措置をとっている | 1 | 2 |
| | 38. 専門資格の取得を支援する制度を設けている | 1 | 2 |
| キャリア形成後の支援 | 39. 産休・育休復帰後のキャリア形成の支援（業務経験や研修等の機会の付与、産休・育休経験者による相談対応等）を行っている | 1 | 2 |
| | 40. 復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている | 1 | 2 |
| | 41. 産休・育休中の職員の円滑な復職の支援（e-learning、実技実習、託児所を併設した勉強会等）を行っている | 1 | 2 |

V. その他

| 取 組 | | 取 り 組 ん で | 効 果 が 高 い |
|-------------|---|-----------------------|-----------------------|
| そ の 他 | 42. 患者満足度の調査を行っている | 1 | 2 |
| | 43. 子育て等により配慮を受ける職員とその他の職員の公平感に留意した適切な業務分担や処遇となっている | 1 | 2 |
| | 44. 定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる | 1 | 2 |

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

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。