



日医発第1419号（健Ⅰ）  
令和4年10月18日

都道府県医師会

担当理事(産業保健・医師の働き方) 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、本会産業保健分野並びに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4年度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」の検討委員会においては、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及び労働基準局労働条件政策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にアクセスして令和4年11月11日(金)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4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 4 年 10 月 14 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  
労働基準局労働条件政策課

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 4 年度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」の検討委員会においては、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。

【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 坪井 宏徳  
医療勤務環境改善調整官 高橋 直人

代表 03-5253-1111 （内線 4409）

FAX 03-3591-9072

e-mail : takahashi-naoto@mhlw.go.jp

令和4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（予定）

令和4年10月17日から令和4年11月11日（金）

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、医療勤務環境改善のポータルサイト「いきいき働く医療機関サポートWeb（※）」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

勤務環境改善への取組状況について確認する。（去年度とほぼ同様の調査項目）

6 調査結果の活用

調査結果は委託事業において検討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、上記ポータルサイトにも掲載する。

いきいき働く医療機関サポート Web ↓



令和4年10月11日

病院長 様



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

## 病院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

拝啓 清涼の候、ますますご清祥のこととお喜び申し上げます。

新型コロナウイルス流行下、最前線で治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いただきたく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10月施行の改正医療法において各医療機関が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たことを受け、医療従事者の勤務環境を改善し、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ため、厚生労働省では医療機関における勤務環境改善の取組を支援・促進しています。

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、医療勤務環境改善の取組支援について検討を行うとともに、病院に対する支援の必要性についても検討を行ってきたところです。平成27年度から病院を対象として調査を開始し、入院機能を有する医療機関の勤務環境改善の取組状況を包括的に把握するため、平成29年度から有床診療所にも調査対象を拡大し、勤務環境改善の取組状況や勤務実態を把握するアンケート調査を実施しています。

より一層の医療勤務環境改善の施策推進のため、本調査の趣旨をご理解賜り、ご協力くださいますようお願い申し上げます。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、病院票については病院を特定させていただいております。

なお、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。

については、添付の実施要領をご確認の上、アンケート調査票にご記入いただき、令和4年11月11日(金)までに回答用ウェブサイトにアクセスして回答をお願い申し上げます。

なお、ご不明な点につきましては、お手数ですが、本調査事務局までお尋ねくださいますようお願い申し上げます。

最後に、貴院の勤務環境改善の取組が医療の質の向上となりますことを祈念いたします。

敬具

※過去のアンケート調査結果は、「いきいき働く医療機関サポート Web (いきサポ)」でご覧いただけます。

(別添3)

令和4年10月11日

院長 様



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

## 有床診療所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

拝啓 清涼の候、ますますご清祥のこととお喜び申し上げます。

新型コロナウイルス流行下、最前線で治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変な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いただきたく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10月施行の改正医療法において各医療機関が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たことを受け、医療従事者の勤務環境を改善し、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ため、厚生労働省では医療機関における勤務環境改善の取組を支援・促進しています。

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、医療勤務環境改善の取組支援について検討を行うとともに、診療所に対する支援の必要性についても検討を行ってきたところです。平成27年度から病院を対象として調査を開始し、入院機能を有する医療機関の勤務環境改善の取組状況を包括的に把握するため、平成29年度から有床診療所に調査対象を拡大し、勤務環境改善の取組状況や勤務実態を把握するアンケート調査を実施しています。

より一層の医療勤務環境改善の施策推進のため、本調査の趣旨をご理解賜り、ご協力くださいますようお願い申し上げます。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、有床診療所票については有床診療所を特定させていただいております。

なお、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。

については、添付の実施要領をご確認の上、アンケート調査票にご記入いただき、令和4年11月11日(金)までに回答用ウェブサイトにアクセスして回答をお願い申し上げます。

なお、ご不明な点につきましては、お手数ですが、本調査事務局までお尋ねくださいますようお願い申し上げます。

最後に、貴診療所の勤務環境改善の取組が医療の質の向上となりますことを祈念いたします。

敬具

※過去のアンケート調査結果は、「いきいき働く医療機関サポート Web (いきサポ)」でご覧いただけます。

## 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: 30px; height: 20px;"></td><td style="width: 30px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; text-align: center;">.</td><td style="width: 30px; height: 20px;"></td></tr></table> %			.	
			.			
平均在院日数	<table border="1" style="display: inline-table;"><tr><td style="width: 100px; height: 20px;"></td></tr></table> 日					

〈令和4年6月〉	病床利用率	<table border="1" style="display: inline-table;"><tr><td style="width: 30px; height: 20px;"></td><td style="width: 30px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; text-align: center;">.</td><td style="width: 30px; height: 20px;"></td></tr></table> %			.	
			.			
平均在院日数	<table border="1" style="display: inline-table;"><tr><td style="width: 100px; height: 20px;"></td></tr></table> 日					

・ 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<sup>※1</sup>  
 ③ ①のうち、短時間勤務の正規職員数<sup>※2</sup>

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

	①職員数（正規職員・非正規職員を含む）	② ①のうち、フルタイム勤務の正規職員数	③ ①のうち、短時間勤務の正規職員数
全体	( )人	( )人	( )人
うち、医師数	( )人	( )人	( )人
うち、看護職 <sup>※3</sup> 数	( )人	( )人	( )人

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

また、正規職員とは、雇用期間の定めがないものをいう（パート労働者等は除く）。

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

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

**問8. 令和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<sup>※4</sup>を教えてください。（数字を入力）**

人

※4：正規職員に限定し、パート労働者は除きます。また、産休・育休者も除きます。1か月間に少数回でも夜勤を行っている、あるいは当直・オンコールを行っている看護職員は含みません。また、同一の看護職員が令和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9. 令和3年度の1年間における正規看護職の離職率<sup>※5</sup>を教えてください。（数字を入力）**

離職率  .  %

※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

## フルタイム勤務の正規職員について伺います

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〉	週	<input type="text"/>	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	<input type="text"/>	分
〈看護職〉	週	<input type="text"/>	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	<input type="text"/>	分
〈夜勤専従看護職〉 <sup>※6</sup>	週	<input type="text"/>	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	<input type="text"/>	分

※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11. 労働時間<sup>※7</sup>の管理方法を教えてください。（次の(1)～(4)の職種ごとに、主として該当するもの1つにチェックをしてください）

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

※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のことを指します。

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）

- |                    |                                              |
|--------------------|----------------------------------------------|
| 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11>	<問11-1>
(1) 医師	… ( )	( )
(2) 看護職	… ( )	( )
(3) コメディカル <sup>※8</sup>	… ( )	( )
(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<br>( )       |

**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

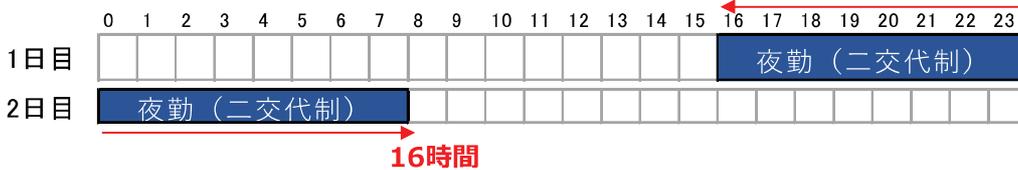


問15. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の令和4年6月の勤務割<sup>※9</sup>における最長連続勤務時間（当直は含まない）とそのうちの休憩時間を教えてください。（数字を入力）

※9：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

〈看護職例〉 最長拘束時間の例：勤務割上16時間



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〉	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〉	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へ
- } →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<sup>※11</sup>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<sup>※12</sup>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<sup>※13</sup>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>



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)          | (女性)          |
|---------------|---------------|
| 1. いる (人数: 人) | 1. いる (人数: 人) |
| 2. いない        | 2. いない        |
| 3. わからない      | 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)          | (女性)          |
|---------------|---------------|
| 1. いる (人数: 人) | 1. いる (人数: 人) |
| 2. いない        | 2. いない        |
| 3. わからない      | 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

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。

1. ある
2. ない

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。）

1. 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としている。
2. その他（                      ）

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）

人数：（              ）人

職種：

- |                                |                         |
|--------------------------------|-------------------------|
| 1. 看護職                         | 7. 管理栄養士・栄養士            |
| 2. 薬剤師                         | 8. MSW・PSW等ソーシャルワーカー    |
| 3. 臨床検査技師                      | 9. 歯科衛生士                |
| 4. 診療放射線技師                     | 10. 事務                  |
| 5. 臨床工学技士                      | 11. 医師事務作業補助者           |
| 6. 理学療法士・作業療法士など<br>リハビリテーション職 | 12. その他（              ） |

**医療従事者の勤務環境改善の取組について伺います**

問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へ | 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)

(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<br>( )   |

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)

(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）

（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		取り組んでいる	効果が高い
労働時間管理	1. 時間外労働時間の削減に取り組んでいる	1	2
	2. 1回当たりの最長勤務時間の削減に取り組んでいる	1	2
	3. 年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している	1	2
	4. 夜勤負担の軽減（夜勤明けの早帰りの推進、夜勤者の配置人数の見直し、夜勤回数の制限、仮眠時間の確保等）を行っている	1	2
	5. 夜勤専従者への配慮（夜勤の時間・回数の制限等）を行っている	1	2
	6. 夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している	1	2
	7. 労働時間設定改善に関する労使間の話し合いの機会を設けている	1	2
	8. 勤務間インターバル制度 <sup>※15</sup> を導入している	1	2
勤務負担軽減	9. 補助職（医師事務作業補助者、看護補助者等）を配置している	1	2
	10. 正職員について多様な勤務形態（短時間勤務、短日勤務、交代制勤務、フレックスタイム制など）を活用している	1	2
	11. 当直（宿直・日直）明けの勤務者に対する配慮を行っている（連続当直を行わない、当直明けに日勤を入れない等）	1	2

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

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. 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。

医師事務作業補助者（ ）人、看護補助者（ ）人

※15：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

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

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

1. 電子カルテ、オーダーリングシステム、看護記録システム等の医療情報システムの導入・活用
2. iPad等のデジタルデバイスの導入
3. バイタルサイン測定装置の導入
4. 音声入力システムの導入
5. 位置情報システムの導入
6. RFIDタグ<sup>\*16</sup>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	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. 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	い る 取 り 組 ん で	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 <sup>※17</sup> 以上の育児休業制度、子の看護休暇制度（男性職員・女性職員ともに対象）を導入している	1	2
	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 <sup>※17</sup> 以上の介護休業制度、介護休暇制度（男性職員・女性職員ともに対象）を導入している	1	2
	37. 法定 <sup>※17</sup> 以上の子育て・介護中の職員に対する夜勤・時間外労働免除（男性職員・女性職員ともに対象）を実施している	1	2
	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		取 り 組 ん で い る	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 で い る	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. 診療報酬の加算の算定ができるようになった         |
| 3. 職員の時間外労働が減少した                | 9. 経営指標が改善した                    |
| 4. 職員の満足度が向上した                  | (具体的に： )                        |
| 5. 職員の休暇取得率が増加した                | 10. その他                         |
| 6. アクシデントが減少した/<br>医療安全が改善・向上した | ( )                             |
|                                 | 11. 経営上のメリットは感じていない             |







**問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、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）

※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   床

1 日平均入院患者数   .  人

〈令和 4 年 6 月〉 稼働病床数   床

1 日平均入院患者数   .  人

・稼働病床数 = 患者を入院させるために準備していた病床数 - 当該期間に 1 度も入院患者を収容しなかった病床数

・1 日平均入院患者数 = 入院患者延数 / 当該期間日数

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

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

**問 6. 令和 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す。

①職員数（正規職員・非正規職員を含む（常勤換算ではありません））

② ①のうち、フルタイム勤務の正規職員数<sup>※1</sup>

③ ①のうち、短時間勤務の正規職員数<sup>※2</sup>

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

	①職員数（正規職員・非正規職員を含む）	② ①のうち、フルタイム勤務の正規職員数	③ ①のうち、短時間勤務の正規職員数
全体	( ) 人	( ) 人	( ) 人
うち、医師数	( ) 人	( ) 人	( ) 人
うち、看護職 <sup>※3</sup> 数	( ) 人	( ) 人	( ) 人

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

また、正規職員とは、雇用期間の定めがないものをいう（パート労働者等は除く）。

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

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

**問 7. 令和 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<sup>※4</sup>を教えてください。（数字を入力）**

( ) 人

※4：正規職員に限定し、パート労働者は除きます。また、産休・育休者も除きます。1ヶ月間に少数回でも夜勤を行っている、あるいは当直・オンコールを行っている看護職員は含みません。また、同一の看護職員が令和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<sup>※5</sup>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	<input type="text"/>	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	<input type="text"/>	分
〈看護職〉	週	<input type="text"/>	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	<input type="text"/>	分
〈夜勤専従看護職〉 <sup>※6</sup>	週	<input type="text"/>	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	<input type="text"/>	分

※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<sup>※7</sup>の管理方法を教えてください。（次の(1)～(4)の職種ごとに、主として該当するもの1つにチェックをしてください）**

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

※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 <sup>※8</sup>	… ( )	( )
(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 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)**

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の適用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 12>

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

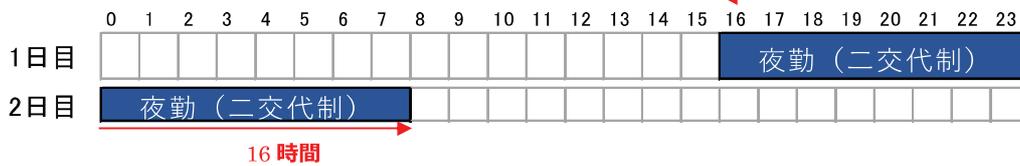
**問 13. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の令和 4 年 6 月の勤務割<sup>※8</sup>における最長連続勤務時間（当直は含まない）とそのうちの休憩時間を教えてください。（数字を入力）**

※8：勤務割・・・シフト表上や勤務計画表上のこと

〈医師〉 最長   時間   分  
 うち、休憩   時間   分

〈看護職〉 最長   時間   分  
 うち、休憩   時間   分

〈看護職例〉 最長拘束時間の例：勤務割上16時間



**問 14. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の令和 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   時間   分

〈看護職〉 最短   時間   分

〈看護職例〉 最短の例：連続夜勤 8時間



**問 15. フルタイム勤務正規職員の医師の令和 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   時間   分  
 うち、休憩   時間   分

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

- 1. 届出制を用いて把握している※<sup>9</sup>
  - 2. 許可制を用いて把握している※<sup>9</sup>
  - 3. その他、労働者の自主的な自己申告により把握している
  - 4. 副業・兼業先との連携により把握している
  - 5. 把握していない
  - 6. 副業・兼業を認めていない
- 問 16-1 へ
- 問 17 へ

※<sup>9</sup>：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す。

問 19. 令和 3 年度の年間所定休日日数<sup>※10</sup>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<sup>※11</sup>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<sup>※12</sup>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>



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 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)**

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※13
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（                      ）

※13：有期契約労働者は、次に該当すれば育児休業制度の対象となります。

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

**問 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。**

1. ある
2. ない

**問 25-1. 問 25 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。)**

1. 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でない者も取得可能としている。
2. その他（                      ）

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)

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 へ | 3. あまり重要な課題ではない | } ⇒問 27-2 へ |
| 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 29-1. 問 29 の項目 4 に取り組んでいる有床診療所にお尋ねします。どのような目標を設定していますか。(該当する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 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)**

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

**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 <sup>※14</sup> を導入している	1	2
4. 電子カルテやデジタル端末等のICT、IOT技術を活用した業務効率化・省力化に取り組んでいる	1	2
5. テレワーク・在宅勤務の制度を整備している	1	2
6. 法定以上 <sup>※15</sup> の子育て・介護中の職員に対する夜勤・時間外労働免除（男性職員・女性職員ともに対象）を実施している	1	2

※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





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/<br>医療安全が改善・向上した | 11. 経営上のメリットは感じていない             |





問 34-3. 「いきサポ」で充実してほしい情報があれば教えてください。(特に無ければ未記入で次の設問に進んでください。)

--

問 34-4. 問 34 で 1. もしくは 2. と回答された方にお聞きします。

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

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

問 35. 「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 36. 問 35 にて 1. 又は 2. を選択された場合は、ご連絡先を教えてください。本事業受託者(有限責任監査法人トーマツ)担当者より、ご連絡させていただきます。なお、いただいた個人情報については、当事業に関するご連絡以外には使用いたしません。

医療機関名	
ご役職	
お名前	
お電話番号	
メールアドレス	

**医療勤務環境改善支援センターについて伺います**

**問 37. あなたは、「医療勤務環境改善支援センター」<sup>※18</sup>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ー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のお願い

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

拝啓 清涼の候、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。

このような状況下で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おります。

今年度も、医療従事者の「働き方・休み方」の現状や勤務環境改善の取組への評価等について継続的に把握するためアンケート調査を実施することとしました。本アンケート調査は、今後の施策の方向性の検討等に活用される大変重要なものです。回答内容については、統計処理の上、公表や都道府県等への情報提供を予定しています。アンケート調査は無記名であり、回答者の特定や、回答者ごとの回答が個別に明らかにされることは一切ありません。

については、お忙しいところ誠に恐れ入りますが、令和 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. 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、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<sup>※4</sup>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 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)**

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

**問 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。**

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

**問 12. 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. 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 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<sup>※5</sup>及び②実際に業務を休んだ日数を教えてください。(数字を入力)

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

- 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<sup>※6</sup>と②年次有給休暇取得日数を教えてください。(数字を入力)

※6：年次有給休暇は、下の例のように継続勤務年数に応じて 1 年ごとに付与されるものです。ここでいう付与日数とは、当該年度に新たに付与された年次有給休暇の日数のことで、前年度からの繰越分を含めません。

- ①あなたに付与された年次有給休暇日数 1. ( ) 日 2. わからない  
②あなたが取得した年次有給休暇日数 ( ) 日

【週 4 日以上勤務の場合の例】

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

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<sup>※7</sup>

(交代制勤務の下で夜間に行った勤務)・④オンコールの当番回数を教えてください。①

②③④それぞれについて、該当がない場合には「0 (ゼロ)」と回答してください。(数字を入力)

① 宿直	回	③夜勤	回
② 日直	回	④オンコール	回

アラート文：6 月の実施した回数です。30 回を超えることはありません。

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

(問 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<sup>※8</sup>の最長拘束時間と②その時の実際の労働時間数（休憩を除く、宿直・日直時における勤務時間を含む）を教えてください。（数字を入力）

- ① 当直（宿直・日直）時間を含む勤務割上の最長拘束時間 約（ ）時間（ ）分  
 ② ①の実際の労働時間（休憩を除く、宿直・日直時における勤務時間を含む）  
 約（ ）時間（ ）分

※8：シフト表上や勤務計画表上のこと。

①最長拘束時間の例：33時間



② ①における実際の労働時間の例：27時間

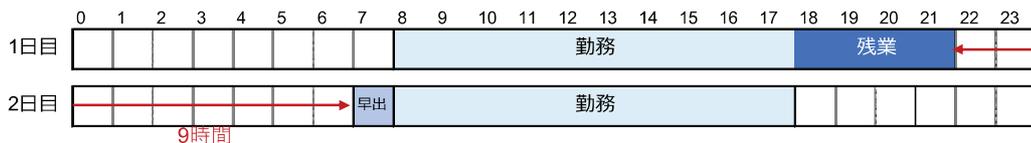
（勤務時間に宿直で実際に休んだ時間と実際の休憩を除き、勤務した時間）



問 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 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 <sup>※9</sup> を導入している	1	2
勤務負担軽減	9. 補助職（医師事務作業補助者、看護補助者等）を配置している	1	2
	10. 正職員について多様な勤務形態（短時間勤務、短日勤務、交代制勤務、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 <sup>※10</sup> ）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 <sup>※11</sup> 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 <sup>※12</sup> 以上の育児休業制度、子の看護休暇制度（男性職員・女性職員ともに対象）を導入している	1	2
	26. 院内保育所や提携保育所等を整備している	1	2
	27. 保育サービス（病児保育や夜間預かり保育等）を実施している	1	2
	28. 院内や近隣に学童保育を整備している	1	2
	29. 学童期の子どもを有する職員に対する支援制度を設けている	1	2
	30. 本人の希望に応じて、子育て中の医師の当直を免除している	1	2
	31. 介護短時間勤務制度を導入している	1	2
	32. 法定 <sup>※12</sup> 以上の介護休業制度、介護休暇制度（男性職員・女性職員ともに対象）を導入している	1	2
	33. 法定 <sup>※12</sup> 以上の子育て・介護中の職員に対する夜勤・時間外労働免除（男性職員・女性職員ともに対象）を実施している	1	2
	34. 子育て・介護等を行っている職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度を整備している	1	2
	35. 保育・介護サービス利用料の補助制度（男性職員・女性職員ともに対象）を実施している	1	2
	36. 子育て・介護その他の事情により退職した職員に対する再雇用の制度を設けている	1	2
	37. 子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスに関する相談窓口の設置や専門スタッフの配置を行っている	1	2
	38. その他の子育て・介護との両立支援の制度・取組（男性職員・女性職員ともに対象）を実施している	1	2
	39. 治療との両立支援の制度・取組を実施している	1	2



職員のいじめ・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 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。

このような状況下で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<sup>※1</sup>
2. 2交代制（16時間以上）<sup>※1</sup>
3. 2交代制（16時間未満）<sup>※1</sup>
4. 夜勤専従
5. 日勤のみ
6. それ以外
7. わからない

※1：交代制勤務には24時間を2つのシフトに分ける「2交代制」や「3交代制」があり、また、各シフトの長さがほぼ均一なタイプのほか、変則的なタイプ（夜勤時間9～10時間の変則3交代制、夜勤時間13～16時間の変則2交代制など）があります。

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

1. 変形労働時間制（フレックス含む）※<sup>2</sup>が適用されている
2. 専門業務型裁量労働時間制※<sup>3</sup>が適用されている
3. いずれも適用されていない
4. わからない

※2：変形労働時間制とは、一定の期間内での労働時間を柔軟に調整する制度であり、1ヶ月単位の変形労働時間制や1年単位の変形労働時間制があります。

※3：業務の性質上、業務遂行の手段や方法、時間配分等を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある業務として厚生労働省令等によって定められた業務の中から、対象となる業務を労使で定め、労働者を実際にその業務に就かせた場合、労使であらかじめ定めた時間働いたものとみなす制度です。

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

- |         |          |
|---------|----------|
| 1. 1年未満 | 5. 10年未満 |
| 2. 2年未満 | 6. 20年未満 |
| 3. 3年未満 | 7. 20年以上 |
| 4. 5年未満 |          |

問 6. 現医療機関における、あなたの勤務年数を教えてください。なお、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 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<sup>※4</sup>を教えてください。(主として該当するもの 1 つにチェックをしてください)

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

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

問 12-1. 問 12 で 1. と回答した方にお聞きします。

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

問 13. あなたの令和 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. 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 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. 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 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)

おおよそ( ) 時間を申告していない



**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

<夜勤等について伺います>

問 22. 令和 4 年 6 月の①夜勤<sup>※7</sup>・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 夜勤	回	②オンコール	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 22 で①に 1 以上の数値を入力した場合にのみ問 22-1 を表示)

問 22-1. あなたの令和 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<sup>※8</sup>の 1 回あたりの平均夜勤時間数と③実際の 1 回あたりの平均夜勤時間数（夜勤を行った際の時間外労働時間を含む。）を教えてください。(数字で入力)

- ①1 か月間のおおよその総夜勤時間数 ( ) 時間 ( ) 分
- ②勤務割上 1 回の平均夜勤時間数 ( ) 時間 ( ) 分  
うち、平均休憩・仮眠時間数 ( ) 時間 ( ) 分
- ③実際の 1 回の平均夜勤時間数 ( ) 時間 ( ) 分  
うち、平均休憩・仮眠時間数 ( ) 時間 ( ) 分

※8：シフト表上や勤務計画表上のこと。

問 23. あなたの令和 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

**<勤務環境等について伺います>**

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

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

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

1. 減らしたい
2. どちらでもよい
3. 減らしたくない

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

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

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

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

問 28. あなたは令和 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ぬとされており、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 <sup>※9</sup> を導入している	1	2
勤務負担軽減	9. 補助職（医師事務作業補助者、看護補助者等）を配置している	1	2
	10. 正職員について多様な勤務形態（短時間勤務、短日勤務、交代制勤務、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		取り組んでいる	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 <sup>※10</sup> 以上の育児休業制度、子の看護休暇制度（男性職員・女性職員ともに対象）を導入している	1	2
	26. 院内保育所や提携保育所等を整備している	1	2
	27. 保育サービス（病児保育や夜間預かり保育等）を実施している	1	2
	28. 院内や近隣に学童保育を整備している	1	2
	29. 学童期の子どもを有する職員に対する支援制度を設けている	1	2
	30. 本人の希望に応じて、子育て中の職員の当直を免除している	1	2
	31. 介護短時間勤務制度を導入している	1	2
	32. 法定 <sup>※10</sup> 以上の介護休業制度、介護休暇制度（男性職員・女性職員ともに対象）を導入している	1	2
	33. 法定 <sup>※10</sup> 以上の子育て・介護中の職員に対する夜勤・時間外労働免除（男性職員・女性職員ともに対象）を実施している	1	2
	34. 子育て・介護等を行っている職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度を整備している	1	2
	35. 保育・介護サービス利用料の補助制度（男性職員・女性職員ともに対象）を実施している	1	2
	36. 子育て・介護その他の事情により退職した職員に対する再雇用の制度を設けている	1	2
	37. 子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスに関する相談窓口の設置や専門スタッフの配置を行っている	1	2
38. その他の子育て・介護との両立支援の制度・取組（男性職員・女性職員ともに対象）を実施している	1	2	
39. 治療との両立支援の制度・取組を実施している	1	2	

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

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

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

介護休業：要介護家族1人につき通算93日まで

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

育児・介護のための時間外労働制限：子が小学校就学未満・介護が終了するまで

育児・介護のための深夜業制限：子が小学校就学未満・介護が終了するまで

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

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

**38. で「取り組んでいる」と回答した方は、具体的にどのような制度・取組が教えてください。**

⇒ (具体的に： )

ハラスメント等対策 職員のいじめ・	40. 職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している	1	2
	41. 職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力・クレームへの対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている	1	2
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		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、以下の記載事項をご確認いただき、勤務環境改善に関するアンケートにご協力をお願い申し上げます。

### 1. アンケート調査の目的とお願い

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

その一環として、厚生労働省委託事業による当委員会では、平成 27 年度から病院の勤務環境改善の取組状況や勤務実態のアンケート調査を実施し、コメディカルの皆様の勤務環境の現状を公表するとともに、医療従事者の勤務環境改善の更なる推進方策等の提言を行っています。

今年度も、医療従事者の「働き方・休み方」の現状や勤務環境改善の取組への評価等について継続的に把握するためアンケート調査を実施することとしました。本アンケート調査は、今後の施策の方向性の検討等に活用される大変重要なものです。回答内容については、統計処理の上、公表や都道府県等への情報提供を予定しています。アンケート調査は無記名であり、回答者の特定や、回答者ごとの回答が個別に明らかにされることは一切ありません。

については、お忙しいところ誠に恐れ入りますが、令和 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
2. 一般職

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

1. 女性
2. 男性
3. その他・答えたくない

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

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

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

1. 3交代制<sup>※1</sup>
2. 2交代制<sup>※1</sup>
3. 夜勤専従
4. 日勤のみ
5. それ以外
6. わからない

※1：交代制勤務には24時間を2つのシフトに分ける「2交代制」や「3交代制」があり、また、各シフトの長さがほぼ均一なタイプのほか、変則的なタイプ（夜勤時間9～10時間の変則3交代制、夜勤時間13～16時間の変則2交代制など）があります。

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

1. 変形労働時間制（フレックス含む）<sup>※2</sup>が適用されている
2. 専門業務型裁量労働時間制<sup>※3</sup>が適用されている
3. いずれも適用されていない
4. わからない

※2：変形労働時間制とは、一定の期間内での労働時間を柔軟に調整する制度であり、1ヶ月の単位変形労働時間制や1年単位の変形労働時間制があります。

※3：業務の性質上、業務遂行の手段や方法、時間配分等を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある業務として厚生労働省令等によって定められた業務の中から、対象となる業務を労使で定め、労働者を実際にその業務に就かせた場合、労使であらかじめ定めた時間働いたものとみなす制度です。

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

- |         |          |
|---------|----------|
| 1. 1年未満 | 5. 10年未満 |
| 2. 2年未満 | 6. 20年未満 |
| 3. 3年未満 | 7. 20年以上 |
| 4. 5年未満 |          |

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

(            ) 年

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

- |         |          |          |         |          |
|---------|----------|----------|---------|----------|
| 1. 北海道  | 11. 埼玉県  | 21. 岐阜県  | 31. 鳥取県 | 41. 佐賀県  |
| 2. 青森県  | 12. 千葉県  | 22. 静岡県  | 32. 島根県 | 42. 長崎県  |
| 3. 岩手県  | 13. 東京都  | 23. 愛知県  | 33. 岡山県 | 43. 熊本県  |
| 4. 宮城県  | 14. 神奈川県 | 24. 三重県  | 34. 広島県 | 44. 大分県  |
| 5. 秋田県  | 15. 新潟県  | 25. 滋賀県  | 35. 山口県 | 45. 宮崎県  |
| 6. 山形県  | 16. 富山県  | 26. 京都府  | 36. 徳島県 | 46. 鹿児島県 |
| 7. 福島県  | 17. 石川県  | 27. 大阪府  | 37. 香川県 | 47. 沖縄県  |
| 8. 茨城県  | 18. 福井県  | 28. 兵庫県  | 38. 愛媛県 |          |
| 9. 栃木県  | 19. 山梨県  | 29. 奈良県  | 39. 高知県 |          |
| 10. 群馬県 | 20. 長野県  | 30. 和歌山県 | 40. 福岡県 |          |

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

1. 高度急性期      2. 急性期      3. 回復期      4. 慢性期

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

急性期：急性期の患者に対し、状態の早期安定化に向けて、医療を提供する機能

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

慢性期：長期にわたり療養が必要な患者を入院させる機能等

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

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（）

<休日・休暇について伺います>

問 19. あなたの令和 4 年 6 月の①所定休日日数<sup>※5</sup>及び②実際に業務を休んだ日数を教えてください。(数字を入力)

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

- 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 20. あなたの令和 3 年度の①年次有給休暇の付与日数<sup>※6</sup>と②年次有給休暇取得日数を教えてください。(数字を入力)

※6：年次有給休暇の付与日数とは、下の例のように継続勤務年数に応じて 1 年ごとに付与されるものです。ここでいう付与日数とは、当該年度に新たに付与された年次有給休暇の日数のことで、前年度からの繰越分を含めません。

- ①あなたに付与された年次有給休暇日数 1. ( ) 日 2. わからない  
②あなたが取得した年次有給休暇日数 ( ) 日

【週 4 日以上勤務の場合の例】

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

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<sup>※7</sup>の最長拘束時間と②その時の実際の労働時間数（休憩を除く、宿直・日直時における勤務時間を含む）を教えてください。（数字を入力）

- ①当直（宿直・日直）時間を含む勤務割上の最長拘束時間 約（ ）時間（ ）分  
 ②①の実際の労働時間（休憩を除く、宿直・日直時における勤務時間を含む）  
 約（ ）時間（ ）分

※7：シフト表上や勤務計画表上のこと。

①最長拘束時間の例：33時間



② ①における実際の労働時間の例：27時間

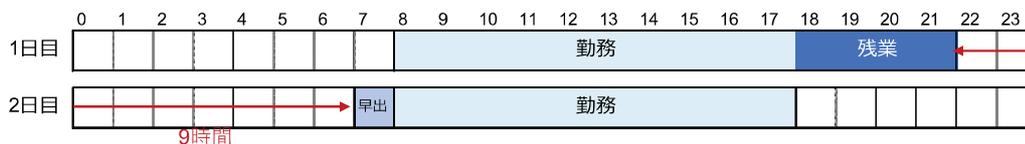
（勤務時間に宿直で実際に休んだ時間と実際の休憩を除き、勤務した時間）



問 23. あなたの令和 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 <sup>※8</sup> を導入している	1	2
勤務負担軽減	9. 補助職（医師事務作業補助者、看護補助者等）を配置している	1	2
	10. 正職員について多様な勤務形態（短時間勤務、短日勤務、交代制勤務、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 る り 組 ん で	効 果 が 高 い
仕事と子育て・介護等の両立支援	24. 男性職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけている	1	2
	25. 法定 <sup>※9</sup> 以上の育児休業制度、子の看護休暇制度（男性職員・女性職員ともに対象）を導入している	1	2
	26. 院内保育所や提携保育所等を整備している	1	2
	27. 保育サービス（病児保育や夜間預かり保育等）を実施している	1	2
	28. 院内や近隣に学童保育を整備している	1	2
	29. 学童期の子どもを有する職員に対する支援制度を設けている	1	2
	30. 本人の希望に応じて、子育て中の職員の当直を免除している	1	2
	31. 介護短時間勤務制度を導入している	1	2
	32. 法定 <sup>※9</sup> 以上の介護休業制度、介護休暇制度（男性職員・女性職員ともに対象）を導入している	1	2
	33. 法定 <sup>※9</sup> 以上の子育て・介護中の職員に対する夜勤・時間外労働免除（男性職員・女性職員ともに対象）を実施している	1	2
	34. 子育て・介護等を行っている職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度を整備している	1	2
	35. 保育・介護サービス利用料の補助制度（男性職員・女性職員ともに対象）を実施している	1	2
	36. 子育て・介護その他の事情により退職した職員に対する再雇用の制度を設けている	1	2
	37. 子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスに関する相談窓口の設置や専門スタッフの配置を行っている	1	2
	38. その他の子育て・介護との両立支援の制度・取組（男性職員・女性職員ともに対象）を実施している	1	2
39. 治療との両立支援の制度・取組を実施している	1	2	



ハラスメント 職員へのいじめ・ 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	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		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. 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。