

參考資料

医療機関に対する実態調査及びその分析 単純集計結果

【施設票】病院調査 調査結果サマリー

<労働時間・働き方>

- ✓ フルタイム勤務正規職員の月平均時間外労働時間は、医師：14.6 時間、看護師：7.9 時間であり、医師の月平均時間外労働時間数は減少、看護師は増加傾向にある。(21,22)
- ✓ 最長連続勤務時間の平均は、医師：10.9 時間、看護師：14.5 時間である。また、医師の当日の勤務終了から次の勤務開始までの間隔は短くなっている傾向にある。(24,25)

<休日・休暇>

- ✓ 医師の有給休暇取得率は、「10%未満」、「10%以上 20%未満」の割合が減少し、前年度に比べて取得率の増加傾向にある。(34)

<勤務環境改善の取組>

- ✓ 医療従事者の勤務環境改善に関して、「重要な課題である」および「やや重要な課題である」と回答した割合は前年と比較して増加している。(39)
- ✓ 医療従事者の勤務環境に関する取組状況は、前年度よりわずかに悪化している(42)
- ✓ 医療従事者の勤務環境改善にあまり又は全く取り組んでいない理由として、人員や時間が課題となっていることがうかがえる。(45)

<いきサポ・医療勤務環境改善支援センター>

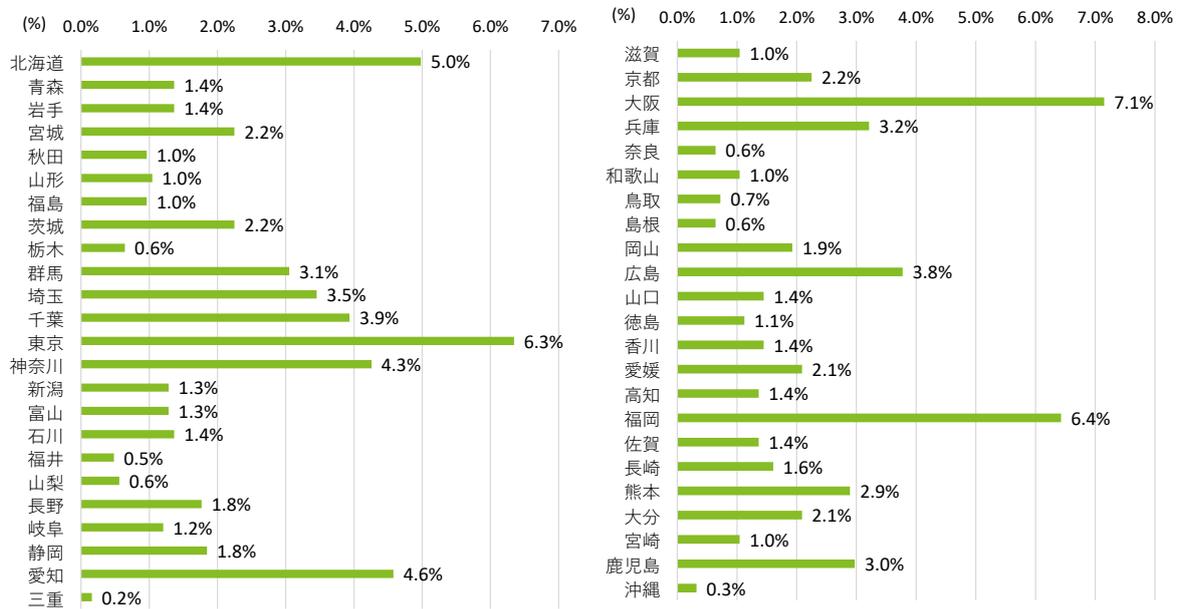
- ✓ 「いきサポ」の認知度や感想は平成 30 年度以降、大きな変化は見られない。(63,64)
- ✓ 「医療勤務環境改善支援センター」の認知度や利用意向は、平成 30 年度以降、大きな変化は見られない。(67,68)

<その他>

- ✓ 新型コロナウイルス感染症患者を受入れている医療機関は 34.6%、受入れを行っていない医療機関は 65.4%である。(6)
- ✓ 病床利用率は前年度に比べて減少している。(7)

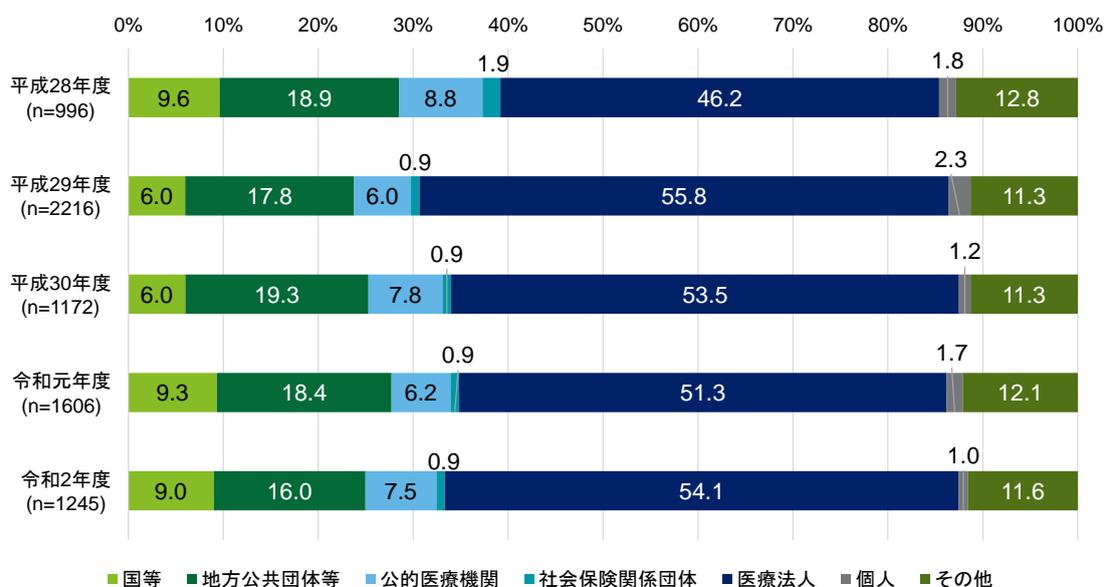
所在地

➤ 所在地については、多い順に、「大阪」(7.1%)、「福岡」(6.4%)、「東京」(6.3%)、「北海道」(5.0%)、「愛知」(4.6%)となっている。



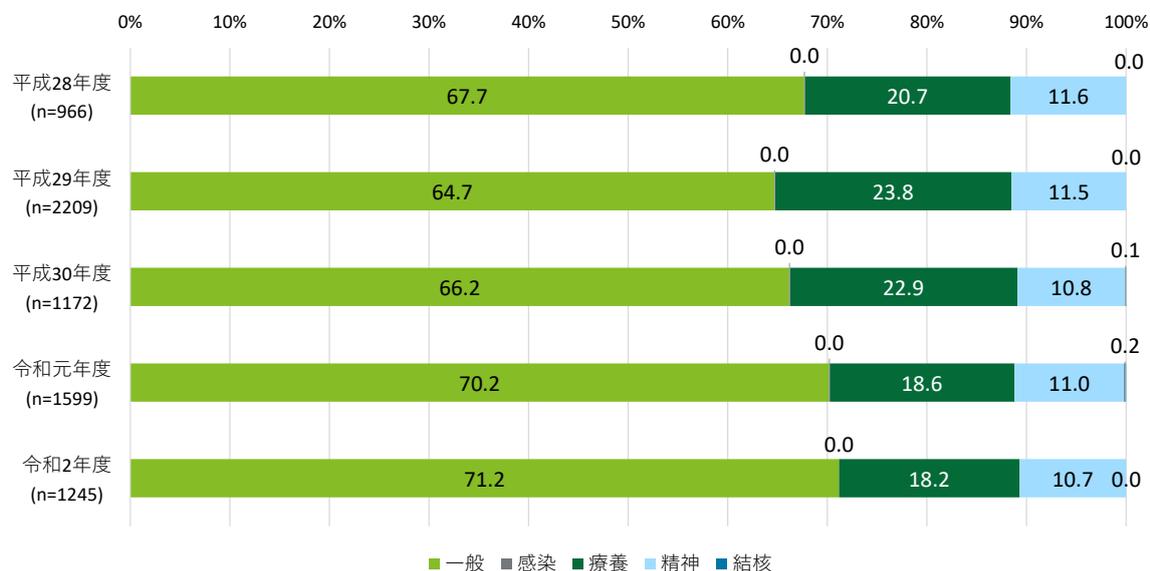
開設主体

➤ 開設主体については、多い順に、「医療法人」(54.1%)、「地方公共団体等」(16.0%)、「国等」(9.0%)となっている。
 ➤ 過去の調査結果と同様の傾向であり、大きな変化は見られない。



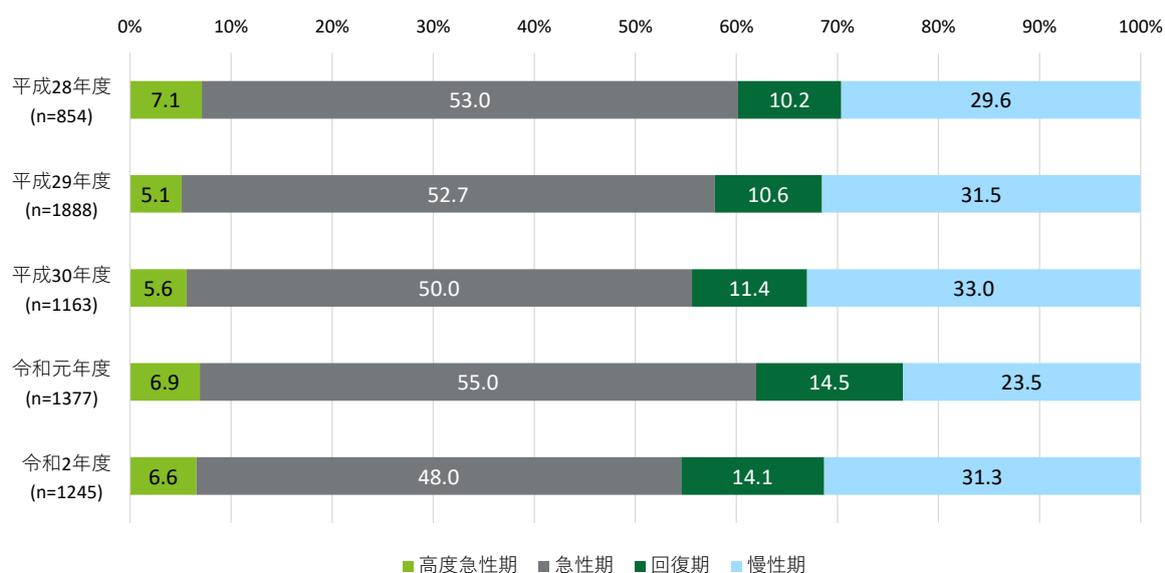
病床区分

- 病床区分については、多い順に、「一般病床」(71.2%)、「療養病床」(18.2%)、「精神病棟」(10.7%)となっている。
- 過去の調査結果と同様の傾向であり、大きな変化は見られない。



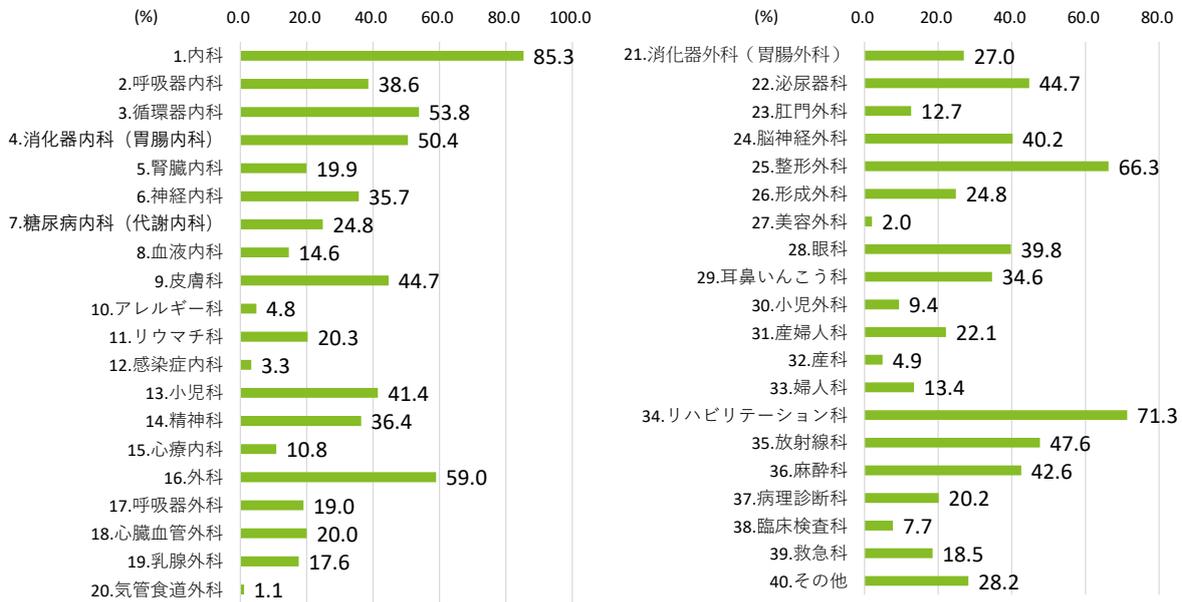
医療機能のうち、病床数が最も多い機能

- 医療機能については、多い順に、「急性期」(48.0%)、「慢性期」(31.3%)、「回復期」(14.1%)、「高度急性期」(6.6%)となっている。



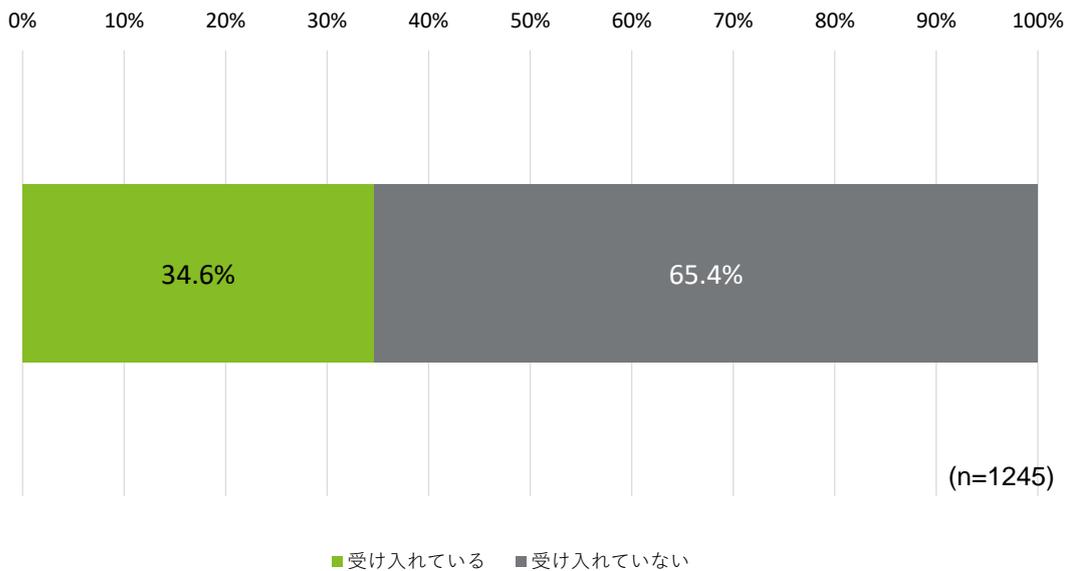
標榜している診療科目

▶ 標榜している診療科目は、「内科」(85.3%)、「リハビリテーション科」(71.3%)、「整形外科」(66.3%)が上位3科目を占める。



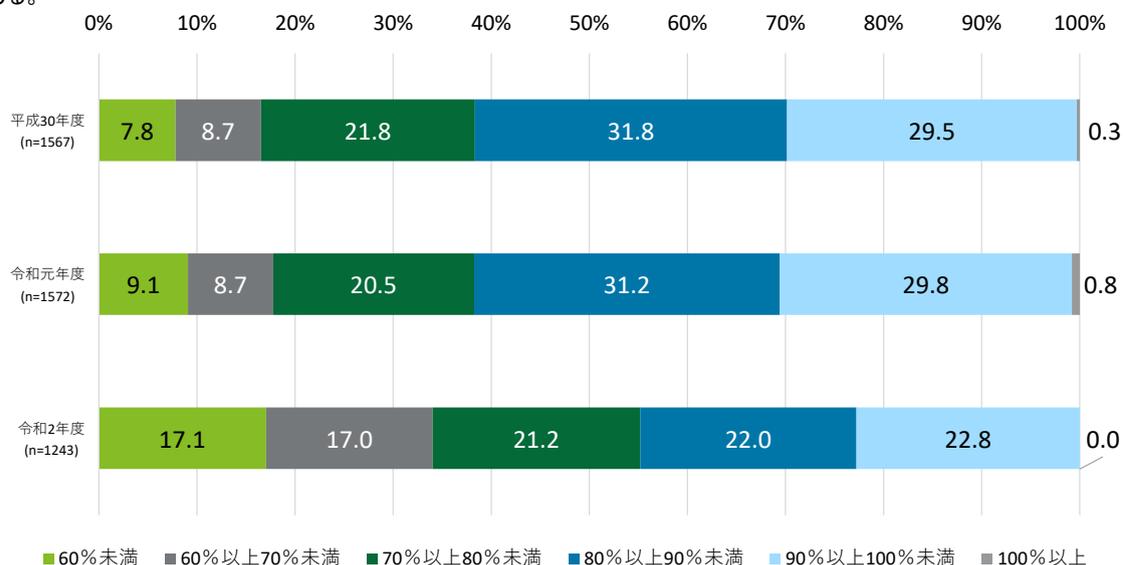
新型コロナウイルス感染症患者の受入れ

▶ 新型コロナウイルス感染症患者を「受け入れている」医療機関は34.6%、「受け入れていない」医療機関は65.4%である。



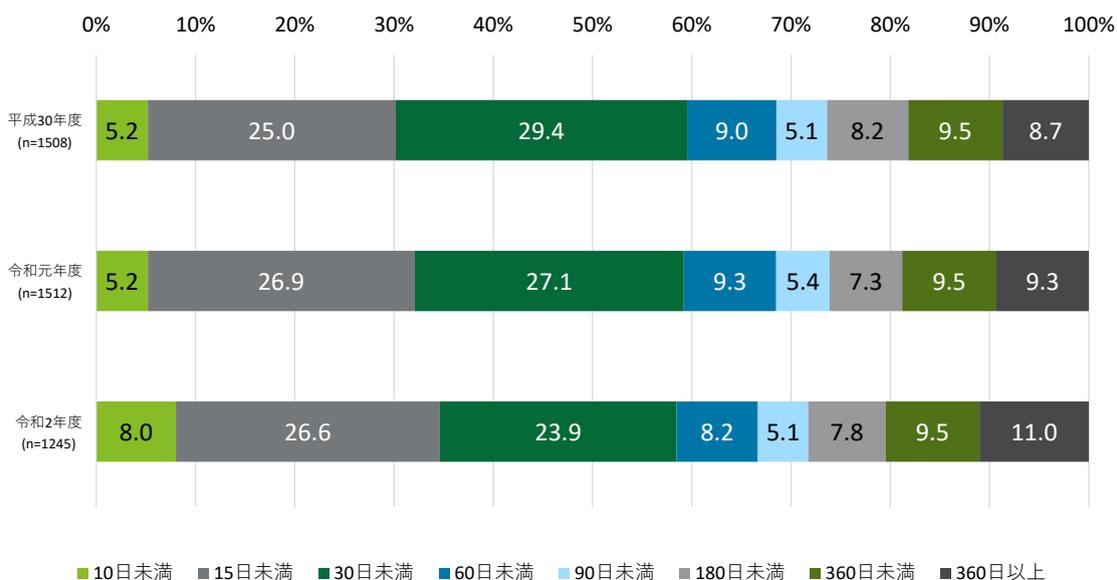
病床利用率

- ▶ 病床利用率は、「90%以上100%未満」(22.8%)、「80%以上90%未満」(22.0%)、「70%以上80%未満」(21.2%)が上位を占める。
- ▶ 過去調査と比較すると、「60%未満」や「60%以上70%未満」の割合が増えており、病床利用率の減少傾向が特徴的である。



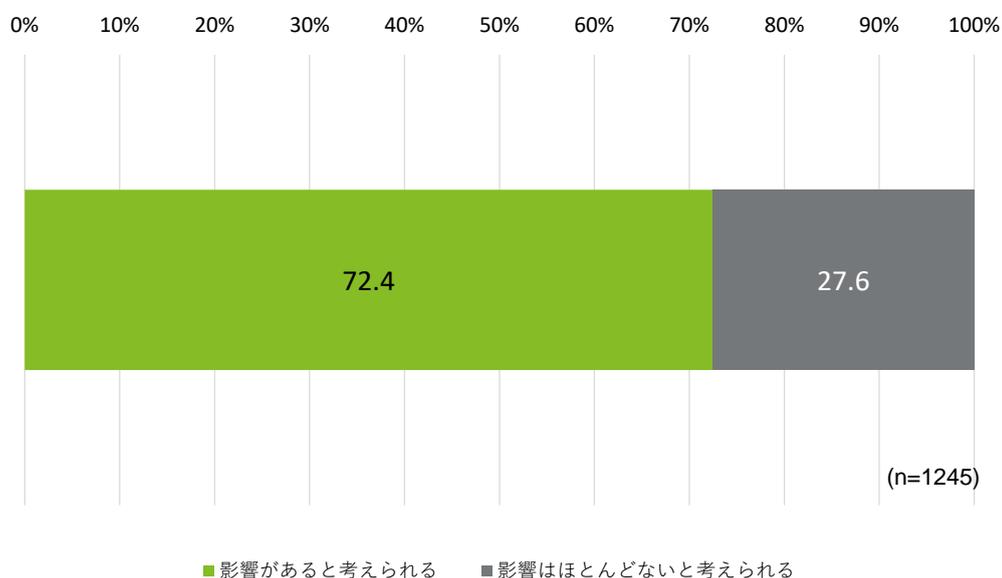
平均在院日数

- ▶ 平均在院日数は、「15日未満」(26.6%)、「30日未満」(23.9%)、「360日以上」(11.0%)が上位を占める。
- ▶ 過去調査と比較すると、「10日未満」の割合が増加しており、「30日未満」の割合が減少している。



病床利用率【新型コロナウイルスの影響】

▶ 病床利用率に関する新型コロナウイルスの影響について、「影響があると考えられる」と回答した医療機関が72.4%、「影響はほとんどないと考えられる」と回答した医療機関が27.6%であった。



現在の職員数(平均)

▶ 現在の職員数の平均は、全体で416.2人(フルタイム正規職員数317.8人、短時間勤務正規職員数26.0人)、医師69.0人(フルタイム正規職員数38.8人、短時間勤務正規職員数7.6人)、看護職186.7人(フルタイム正規職員数163.8人、短時間勤務正規職員数10.3人)であった。

令和2年度

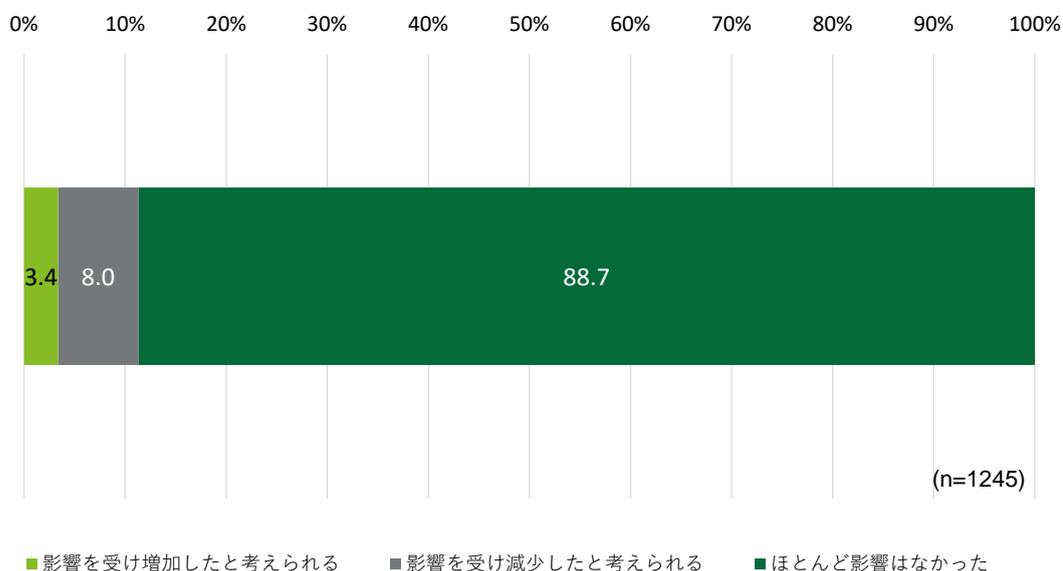
	①職員数	②:①のうち、フルタイムの正規職員数	③:①のうち、短時間勤務の正規職員数
全体	416.2	317.8	26.0
医師	69.0	38.8	7.6
看護職	186.7	163.8	10.3

(参考)令和元年度

	①職員数	②:①のうち、フルタイムの正規職員数	③:①のうち、短時間勤務の正規職員数
全体	386.7	294.4	20.9
医師	56.6	31.8	4.8
看護職	176.6	154.0	8.4

職員数【新型コロナウイルスの影響】

➤ 職員数に関する新型コロナウイルスの影響について、「ほとんど影響はなかった」と回答した医療機関が88.7%であり、影響を受けたと回答した11.4%のうち、「影響を受け増加したと考えられる」は3.4%、「影響を受け減少したと考えられる」は8.0%であった。



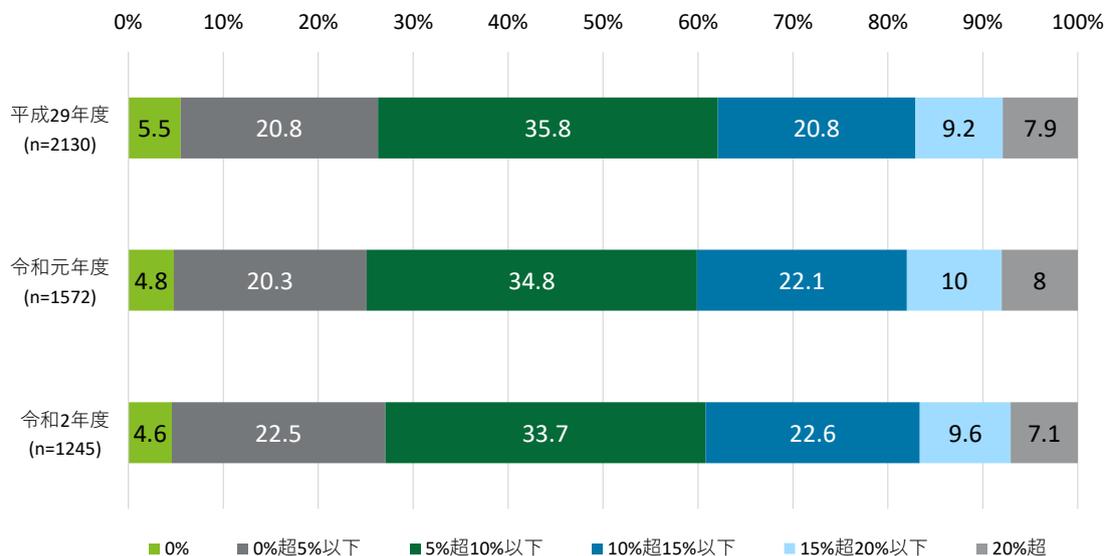
夜間勤務(三交代の準夜勤・深夜勤、二交代の夜勤)を行わない期間が1か月以上あった看護職員数

➤ 1年間に夜間勤務を行わない期間が1か月以上あった看護職員数の平均は34.9人で、人数は昨年度より微減している。
 ➤ 看護職の職員数は増加しているため、職員数に対する割合は20.5%から18.7%に減少している。

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

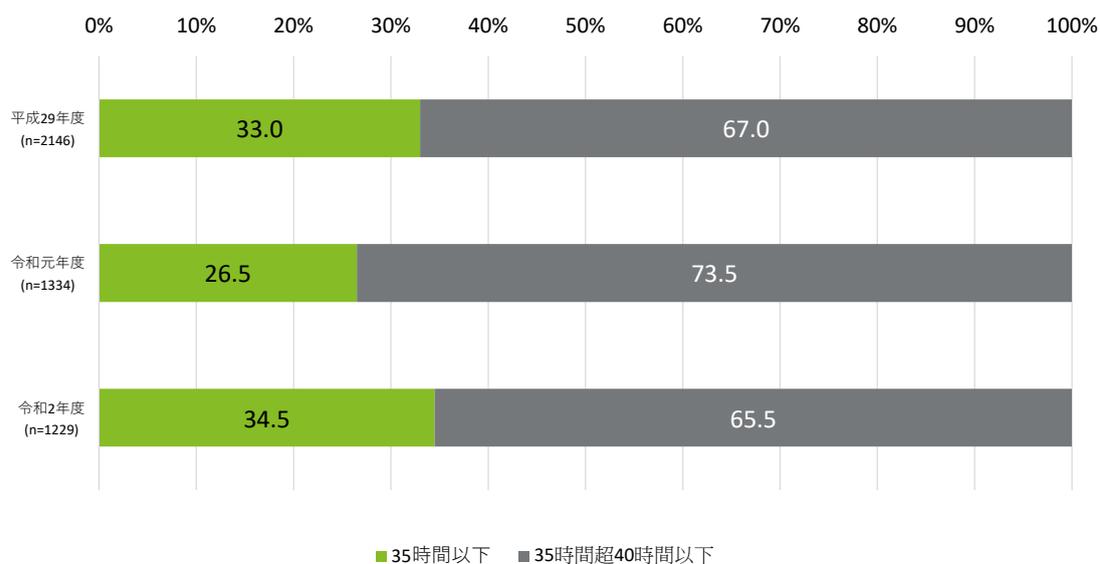
1年間における正規看護職の離職率

- 正規看護職の離職率は、「5%超10%以下」33.7%、「10%超15%以下」22.6%、「0%超5%以下」22.5%が上位を占める。
- 過去調査と比べて、特徴的な傾向は見られない。



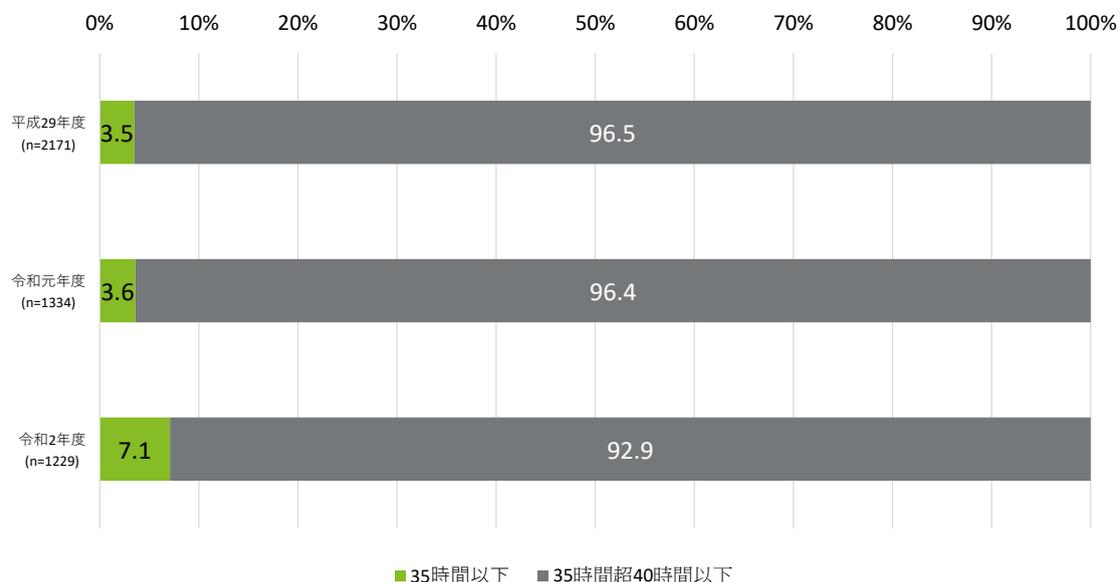
就業規則等で定められたフルタイム勤務の医師の週所定労働時間数

- フルタイム医師の週所定労働時間数は、「35時間以下」が34.5%、「35時間超40時間以下」が65.5%である。平均値は、36.0時間である。
- 令和元年度調査と比較すると、35時間以下の割合が増加しており、平成29年度調査結果と同傾向の結果となった。



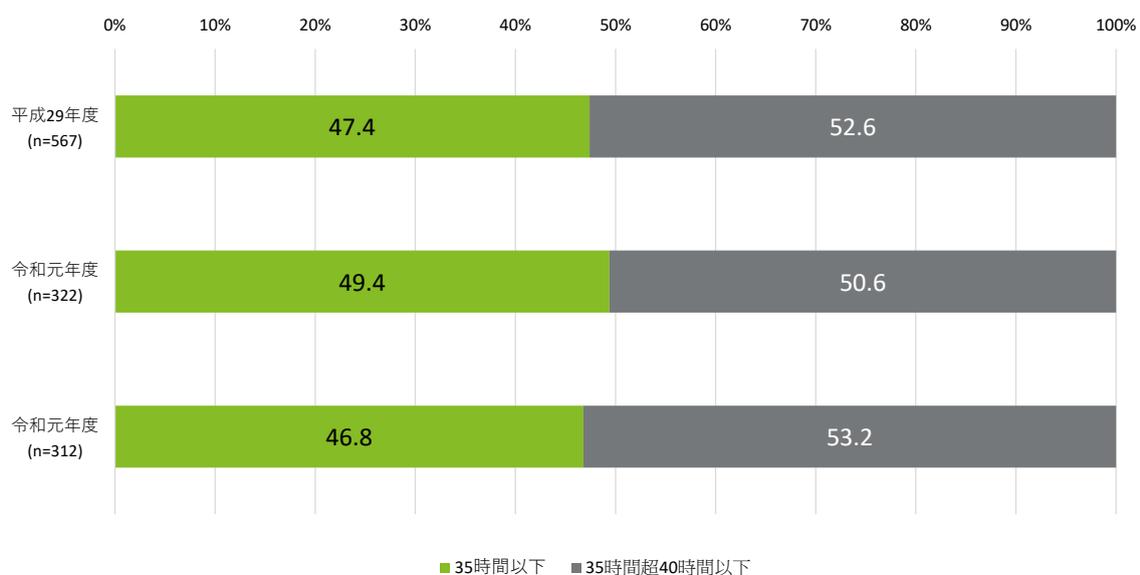
就業規則等で定められたフルタイム勤務の看護職の週所定労働時間数

- ▶ フルタイム看護職の週所定労働時間数は、「35時間以下」が7.1%、「35時間超40時間以下」が92.9%である。平均値は37.8時間である。
- ▶ 過去調査と比較すると、35時間以下の割合が増加している。



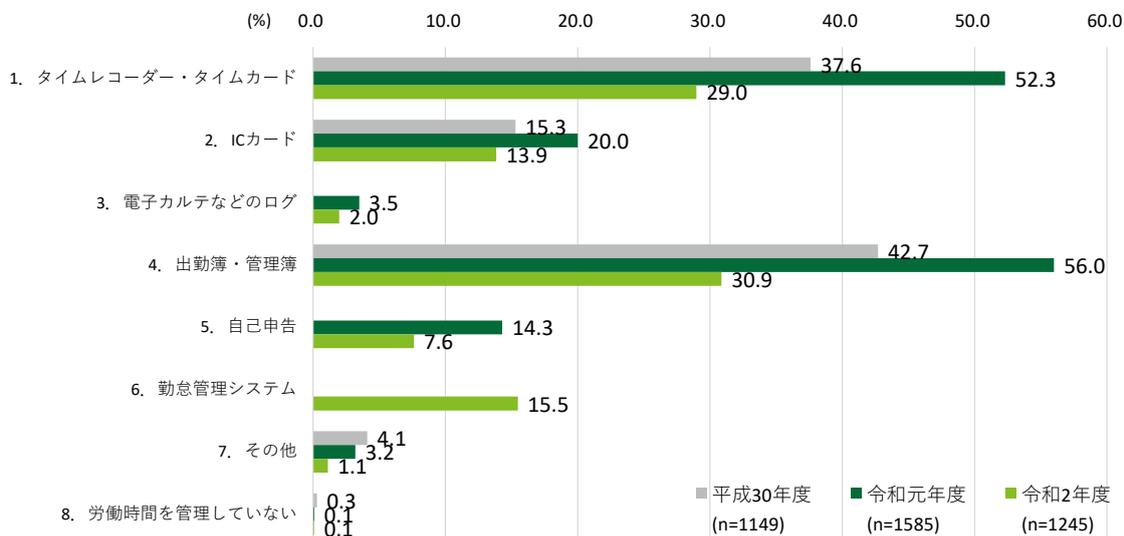
就業規則等で定められたフルタイム勤務の夜勤専従看護職の週所定労働時間数

- ▶ フルタイム勤務の夜勤専従看護職の週所定労働時間数は、「35時間以下」が46.8%、「35時間超40時間以下」が53.2%である。平均値は28.0時間である。
- ▶ 過去調査と比較して、特段変化は見られない。



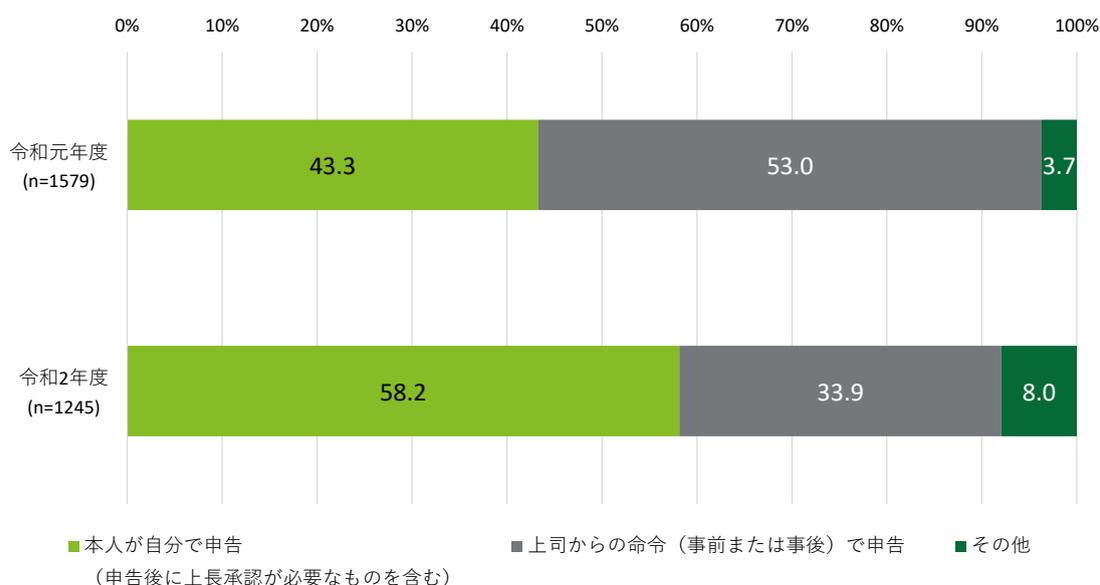
労働時間の管理方法

- 労働時間の管理方法は、「出席簿・管理簿」が20.0%、「タイムレコーダー・タイムカード」が29.0%、「勤怠管理システム」が15.5%と上位を占める。
- 「出席簿・管理簿」および「タイムレコーダー・タイムカード」について、前年より割合が減少しているのは、本年度より選択肢を追加した「勤怠管理システム」と回答する施設があったためと考えられる。



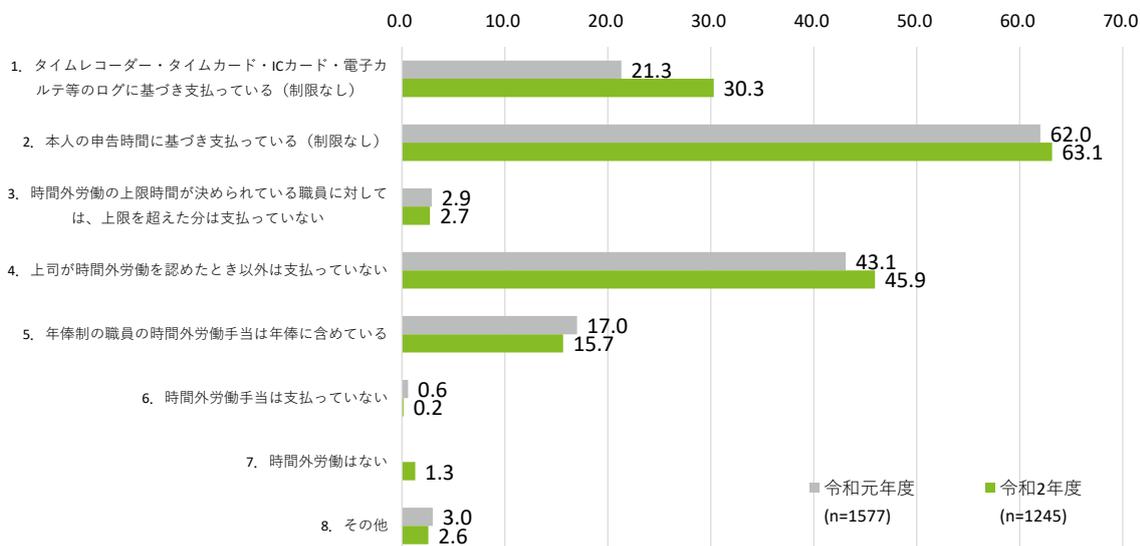
時間外労働の把握の方法

- 時間外労働の把握方法については、「本人が自分で申告」が58.2%、「上司からの命令で申告」が33.9%であった。
- 「上司からの命令で申告」が減少、「本人が自分で申告」が増加していることから、実態に即した申告がされている傾向にあると考えられる。



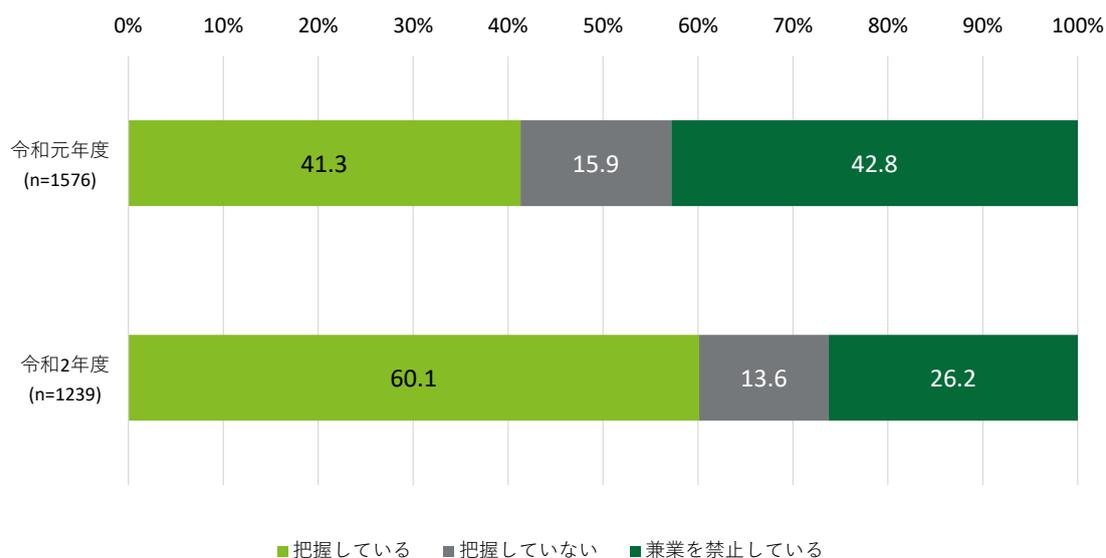
フルタイム勤務正規職員の時間外労働手当の根拠

- ▶ 時間外労働手当の根拠については、制限なしの回答では、「本人の申告時間」が63.1%、「タイムレコーダー・タイムカード・ICカード等のログ」が30.3%と上位を占め、「タイムレコーダー・タイムカード・ICカード等のログ」の割合は前年より増加している。
- ▶ 「上司が時間外労働を認めたとき以外は支払っていない」割合は45.9%と、前年に比べて微増している。



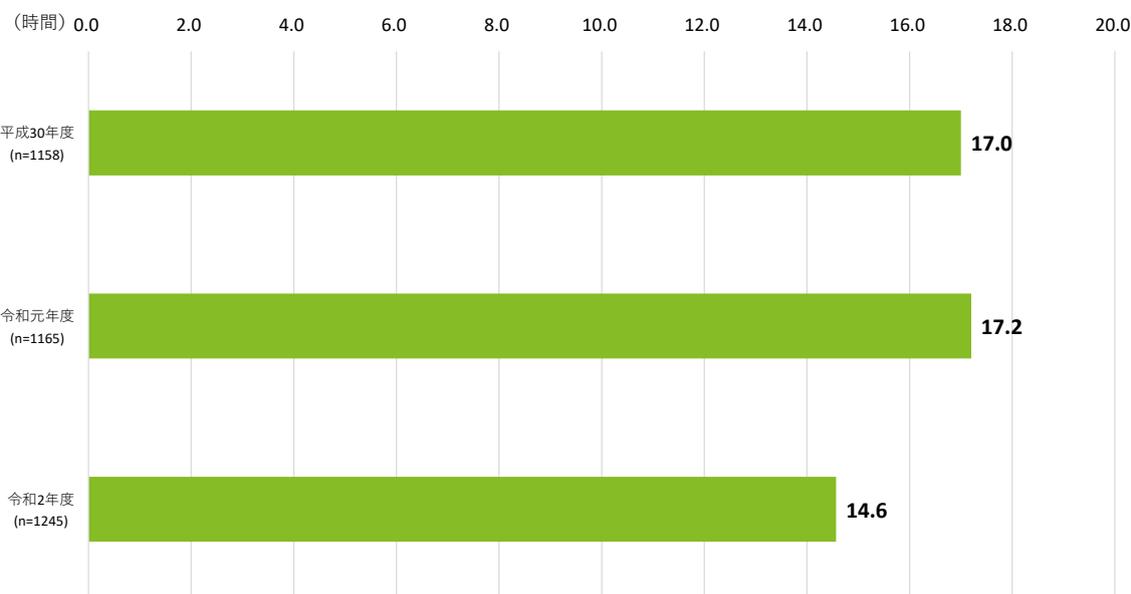
職員の兼業把握

- ▶ 職員の兼業把握について、「把握している」が60.1%、「把握していない」13.6%、「兼業を禁止している」26.2%であった。
- ▶ 前年に比べて、「把握している」との回答が41.3%から60.1%に増加、「兼業を禁止している」との回答が42.8%から26.2%に減少している。



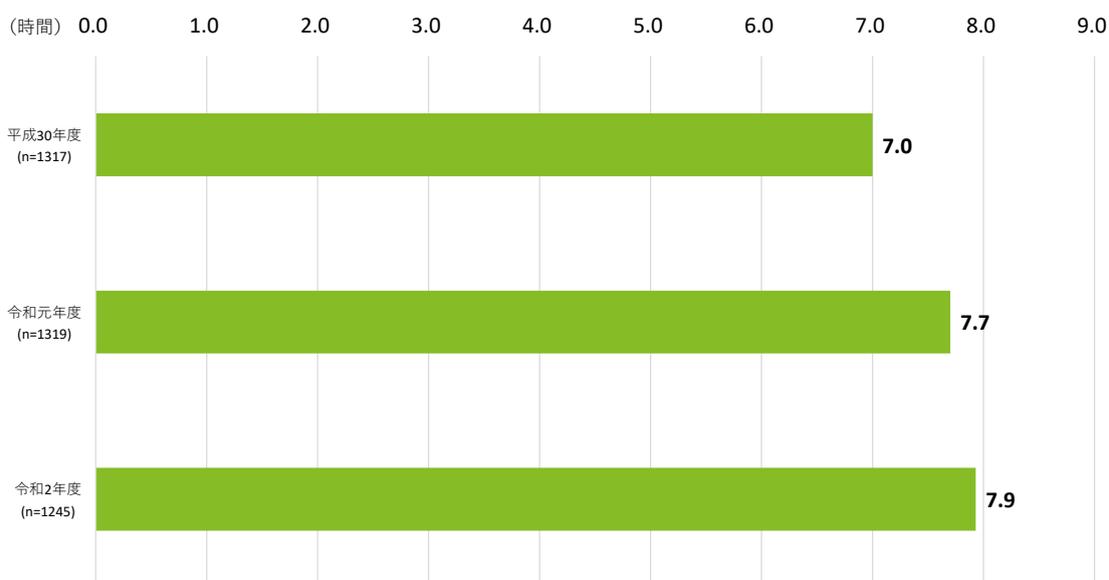
フルタイム勤務正規職員の医師の月平均時間外労働時間数

- ▶ フルタイム勤務医師の月平均時間外労働時間数は、14.6時間であった。
- ▶ 過去調査と比較すると減少した結果となっている。



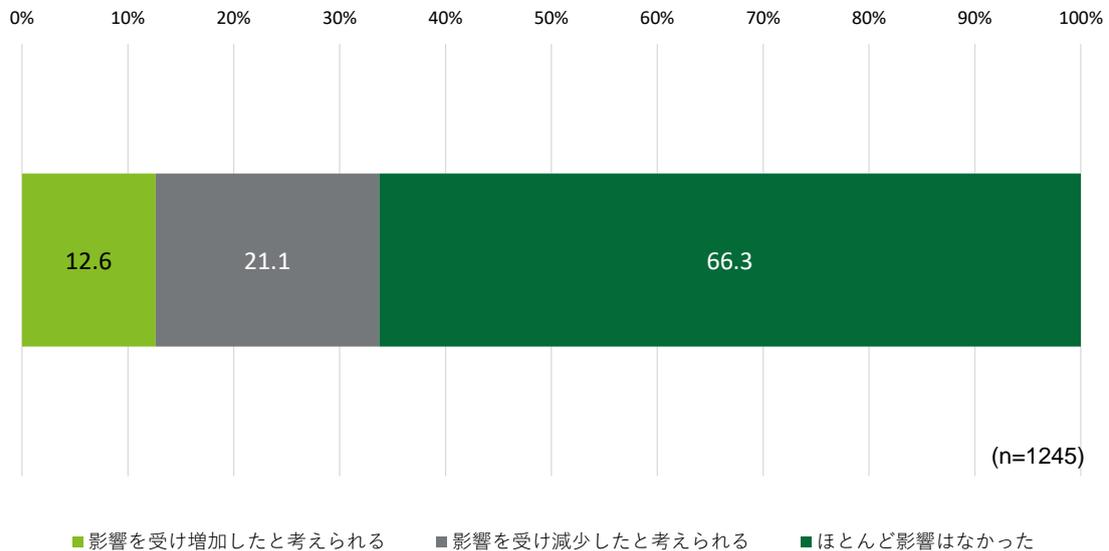
フルタイム勤務正規職員の看護職の月平均時間外労働時間数

- ▶ フルタイム勤務看護職の月平均時間外労働時間数は、7.9時間であった。
- ▶ 過去3か年の調査結果では、年々わずかながら増加傾向にある。



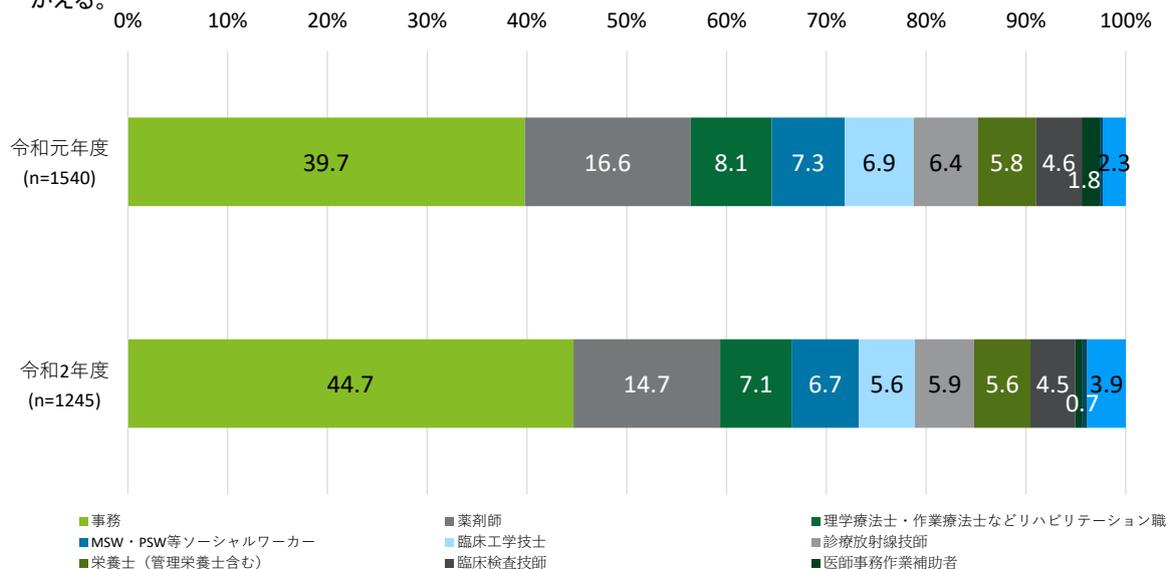
月平均時間外労働数【新型コロナウイルスの影響】

➢ 月平均時間外労働時間数に関して、「ほとんど影響はなかった」と回答した医療機関が66.3%と過半数を占め、影響を受けたと回答した医療機関のうち、「影響を受け増加したと考えられる」と回答した医療機関は12.6%、「影響を受け減少したと考えられる」と回答した医療機関は21.1%であった。



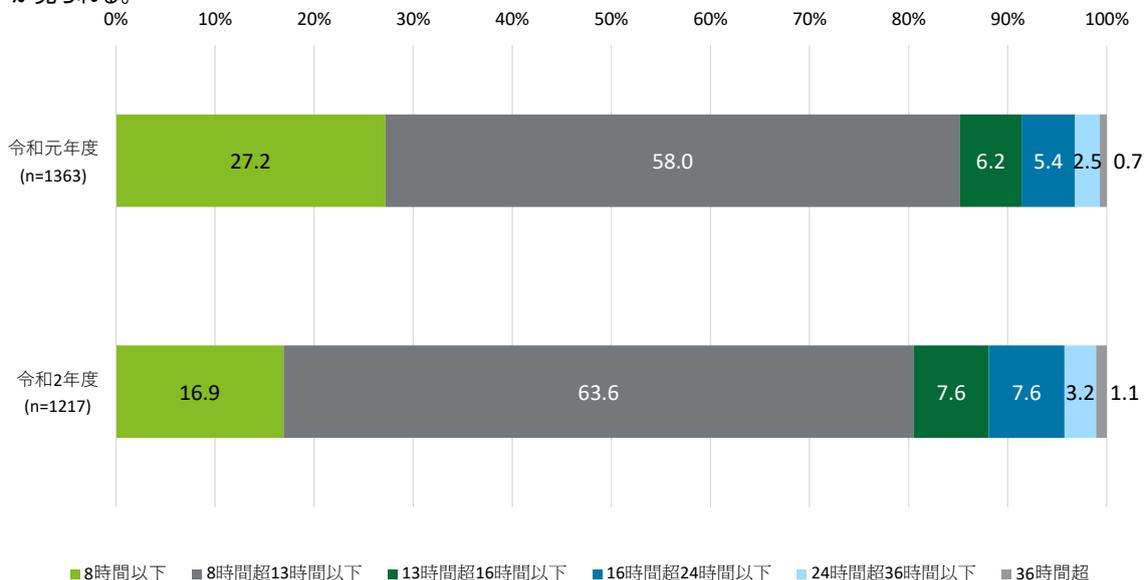
フルタイム勤務正規職員のコメディカルのうち、月平均時間外労働時間が最も長い職種

➢ 正規職員コメディカルのうち、月平均時間外労働時間が最も長い職種は、事務が44.7%と最多であった。職種の順位に前年と変化は見られない。
 ➢ 事務の割合が39.7%から44.7%に増加しており、コメディカルの労働負荷に比して事務負担が増加していることがうかがえる。



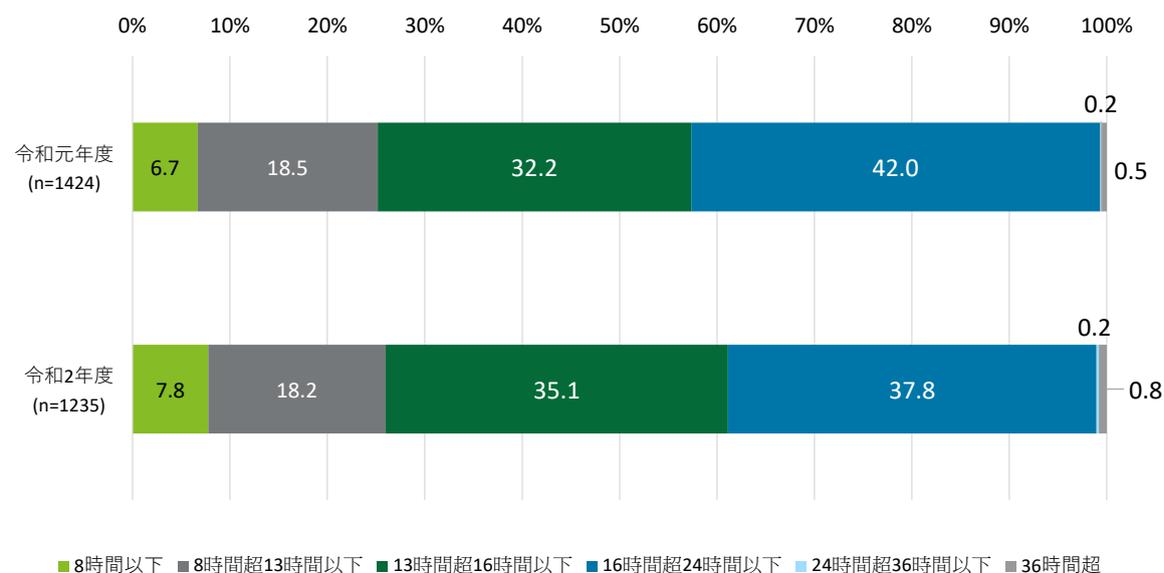
フルタイム勤務正規職員の医師の勤務割における最長連続勤務時間

- 勤務割における医師の最長連続勤務時間は、「8時間超13時間以下」が63.6%で最多であり、続いて「8時間以下」が16.9%となっている。平均値は、10.9時間である。
- 前年度の調査結果と比較すると、「8時間以下」が減少、「8時間超13時間以下」が増加しており、労働時間の増加傾向が見られる。



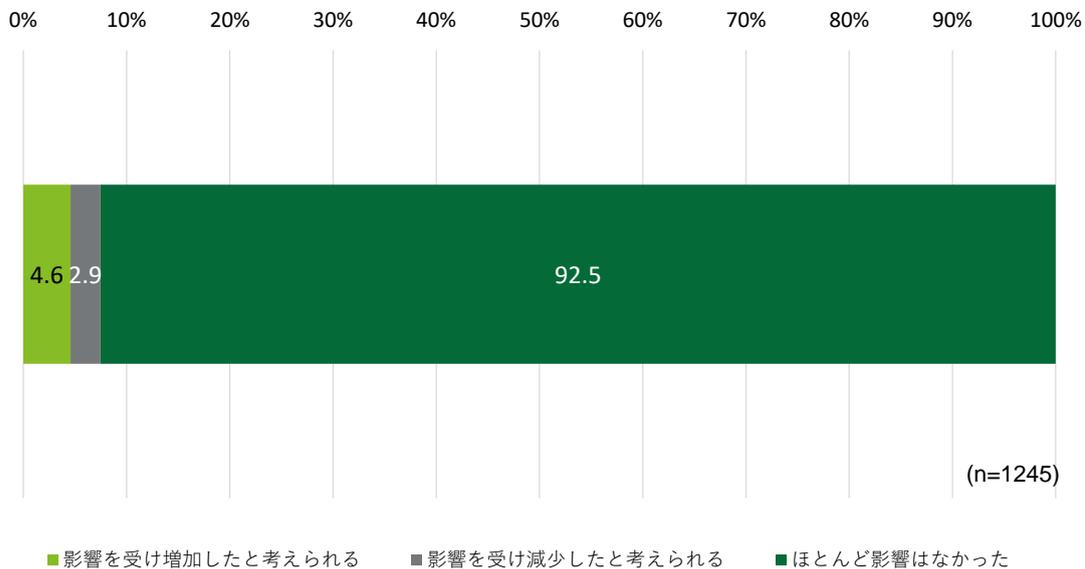
フルタイム勤務正規職員の看護職の勤務割における最長連続勤務時間

- 勤務割における看護職の最長連続勤務時間は、「16時間超24時間以下」が37.8%で最多であり、続いて「13時間超16時間以下」が35.1%、「8時間超13時間以下」が18.2%となっている。平均値は14.5時間である。
- 過去調査と比較すると、「13時間超16時間以下」が微増、「16時間超24時間以下」が微減となっている。



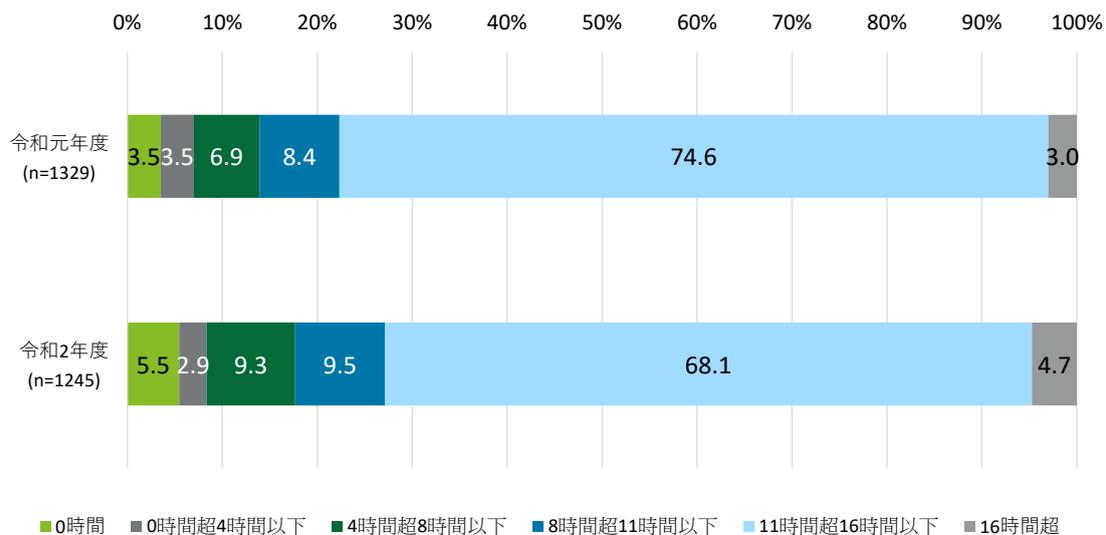
最長連続勤務時間数【新型コロナウイルスの影響】

➢ 最長連続勤務時間に関する新型コロナウイルスの影響に関して、「ほとんど影響はなかった」と回答した医療機関が92.5%であり、影響を受けたと回答した医療機関のうち、「影響を受け増加したと考えられる」と回答した医療機関は4.6%、「影響を受け減少したと考えられる」と回答した医療機関は2.9%であった。



勤務割における当日の勤務終了から次の勤務開始までの間隔が最も短い時間 (医師)

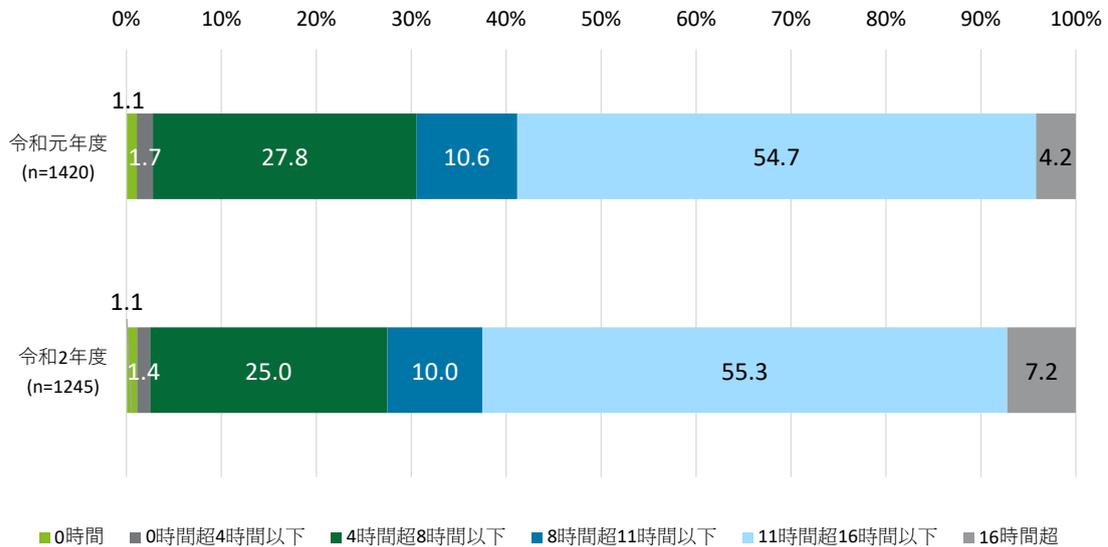
➢ 勤務割における医師の当日の勤務終了から次の勤務開始までの間隔が最も短い時間は、「11時間超16時間以下」が68.1%で最多であり、続いて「8時間超11時間以下」が9.5%となっている。平均値は13.4時間である。
 ➢ 「0時間」や「4時間超8時間以下」が増加、「11時間超16時間以下」や「16時間超」が減少していることから、勤務開始までの間隔は短くなっている傾向がうかがえる。



勤務割における当日の勤務終了から次の勤務開始までの間隔が最も短い時間 （看護職）

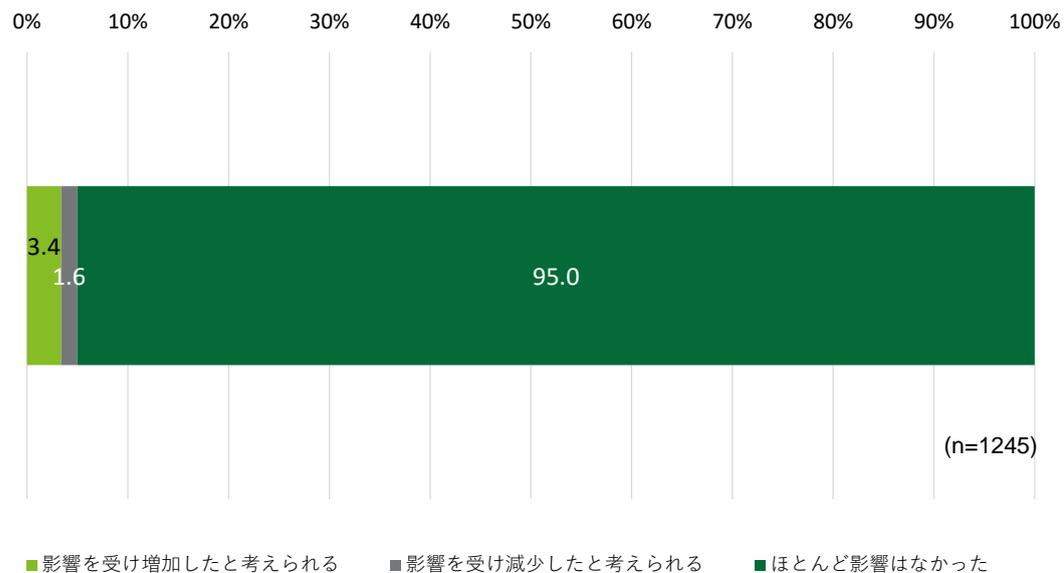
➢ 勤務割における看護職の当日の勤務終了から次の勤務開始までの間隔が最も短い時間は、「11時間超16時間以下」が55.3%で最多であり、続いて「4時間超8時間以下」が25.0%、「8時間超11時間以下」が10.0%となっている。平均値は12.5時間である。

➢ 「11時間超16時間以下」と「16時間超」の割合が増加しており、勤務間の時間は長くなっていることがうかがえる。



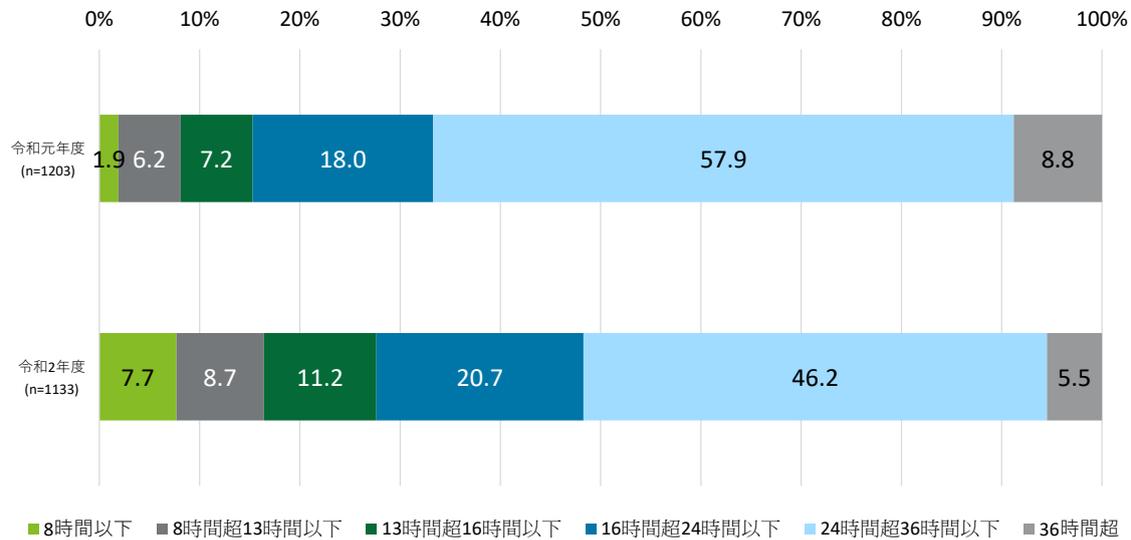
勤務割における当日の勤務終了から次の勤務開始までの間隔が最も短い時間 【新型コロナウイルスの影響】

➢ 当日の勤務終了から次の勤務開始までの間隔が最も短い時間に関する新型コロナウイルスの影響に関して、「ほとんど影響はなかった」と回答した医療機関が95.0%であり、影響を受けたと回答した医療機関のうち、「影響を受け増加したと考えられる」と回答した医療機関は3.4%、「影響を受け減少したと考えられる」と回答した医療機関は1.6%であった。



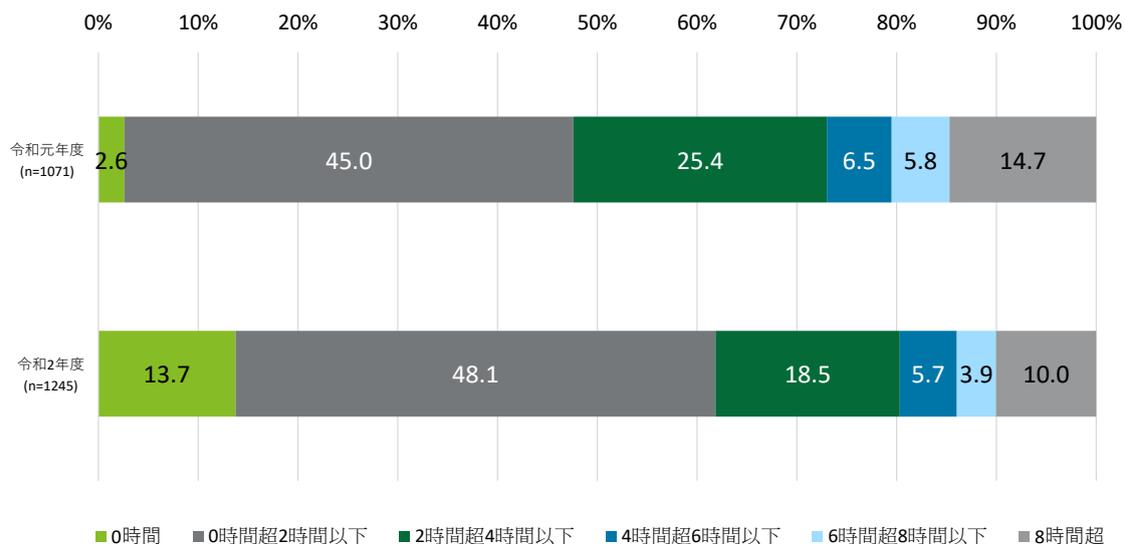
フルタイム勤務正規職員の医師の当直時の最長連続勤務時間

- 医師の当直時の最長連続勤務時間は、「24時間超36時間以下」が46.2%で最多であり、続いて「16時間超24時間以下」が20.7%、「13時間超16時間以下」が11.2%となっている。平均値は22.7時間である。
- 「8時間以下」が増加する一方で、「24時間超36時間以下」の割合は減少しており、最長連続勤務時間は短くなっていることがうかがえる。



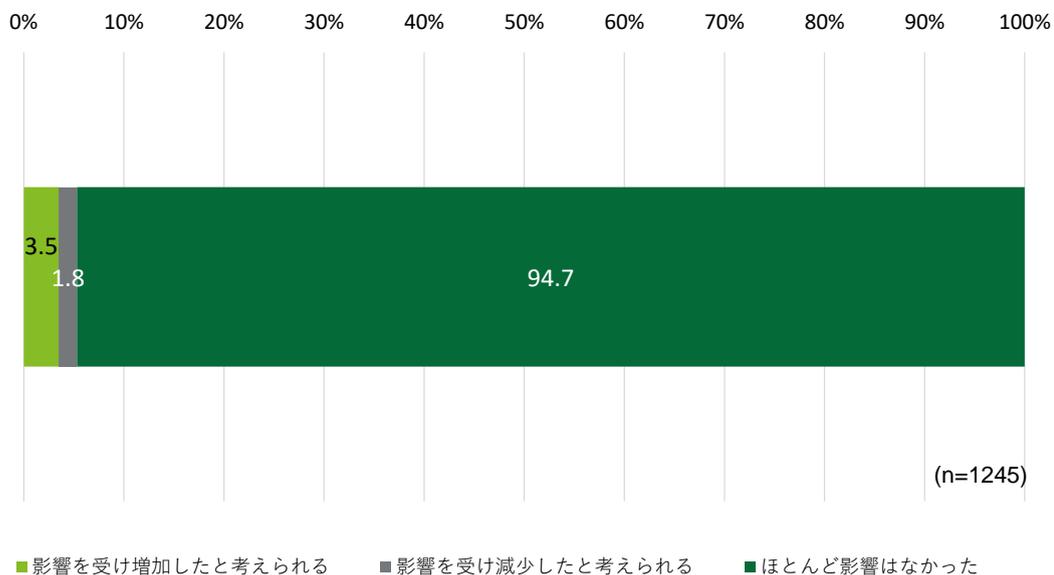
フルタイム勤務正規職員の医師の当直時の休憩時間

- 医師の当直時の休憩時間は、「0時間超2時間以下」が48.1%で最多であり、続いて「2時間超4時間以下」が18.5%、「0時間」が13.7%となっている。平均値は3.4時間である。
- 「0時間」、「0時間超2時間以下」の割合が増加しており、当直時の休憩時間が確保できなくなっている傾向がうかがえる。



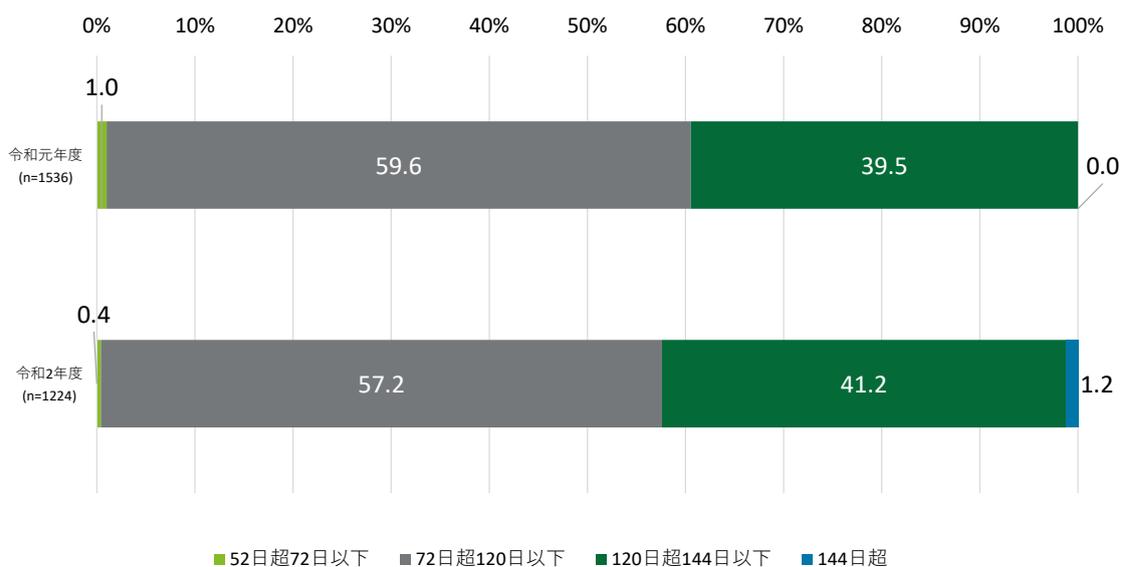
当直時の最長連続勤務時間数【新型コロナウイルスの影響】

➤ 当直時の最長連続勤務時間に関する新型コロナウイルスの影響に関して、「ほとんど影響はなかった」と回答した医療機関が94.7%であり、影響を受けたと回答した医療機関のうち、「影響を受け増加したと考えられる」と回答した医療機関は3.5%、「影響を受け減少したと考えられる」と回答した医療機関は1.8%であった。



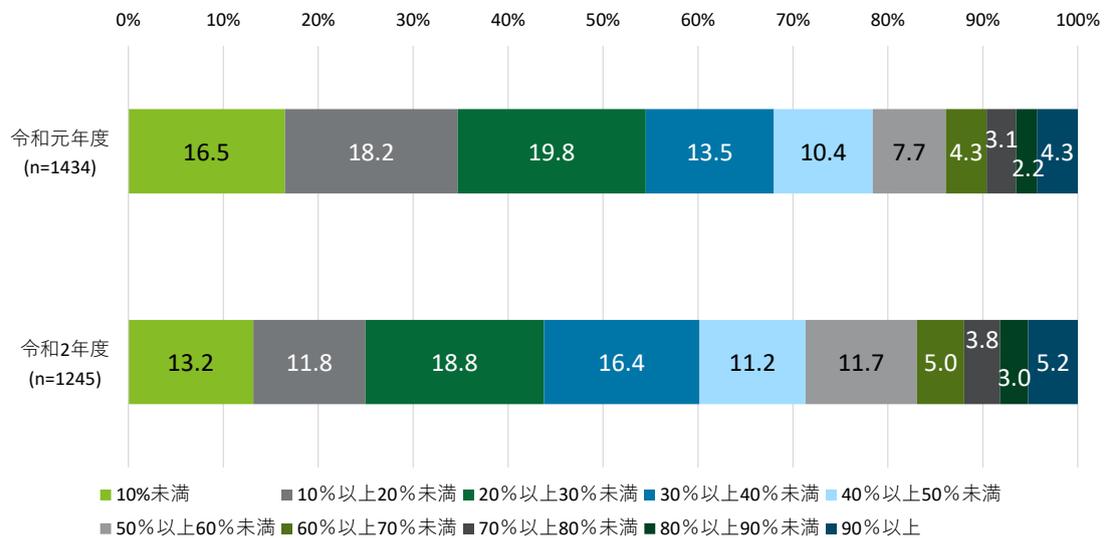
年間所定休日日数

➤ 年間所定休日日数は、「72日超120日以下」が57.2%で最多であり、続いて「120日超144日以下」が41.2%になっている。
 ➤ 前年度と比較して目立った特徴・傾向は見られない。



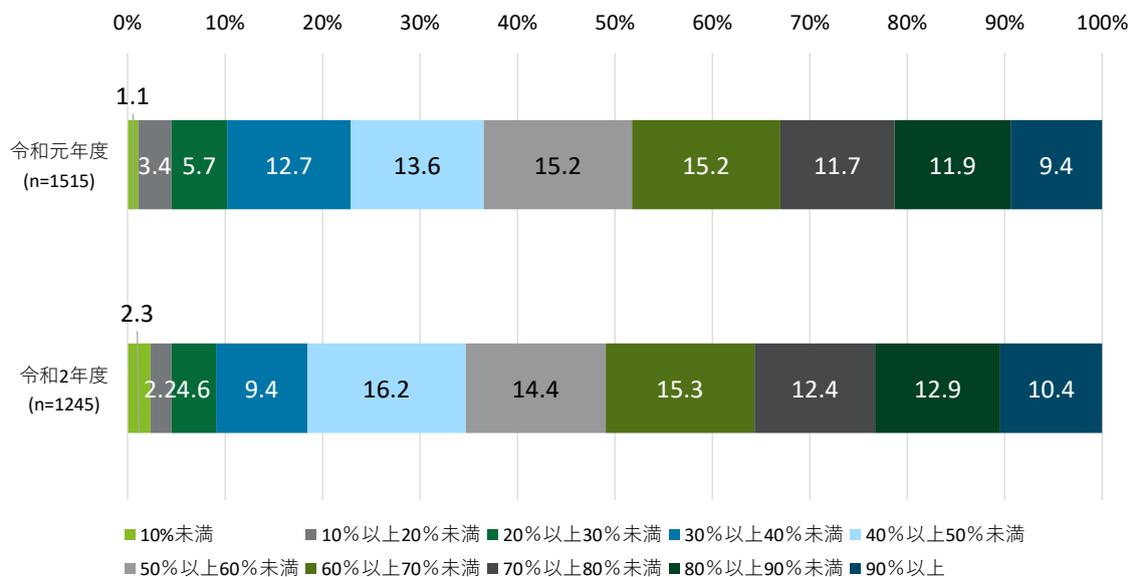
フルタイム勤務正規職員の医師の年次有給休暇取得率

- 医師の年次有給休暇取得率は、「20%以上30%未満」が18.8%で最多であり、続いて「30%以上40%未満」が16.4%、「10%未満」が13.2%になっている。
- 「10%未満」および「10%以上20%未満」の割合が減少しており、50%以上の割合が増加していることから、有給休暇取得率が向上していることがうかがえる。



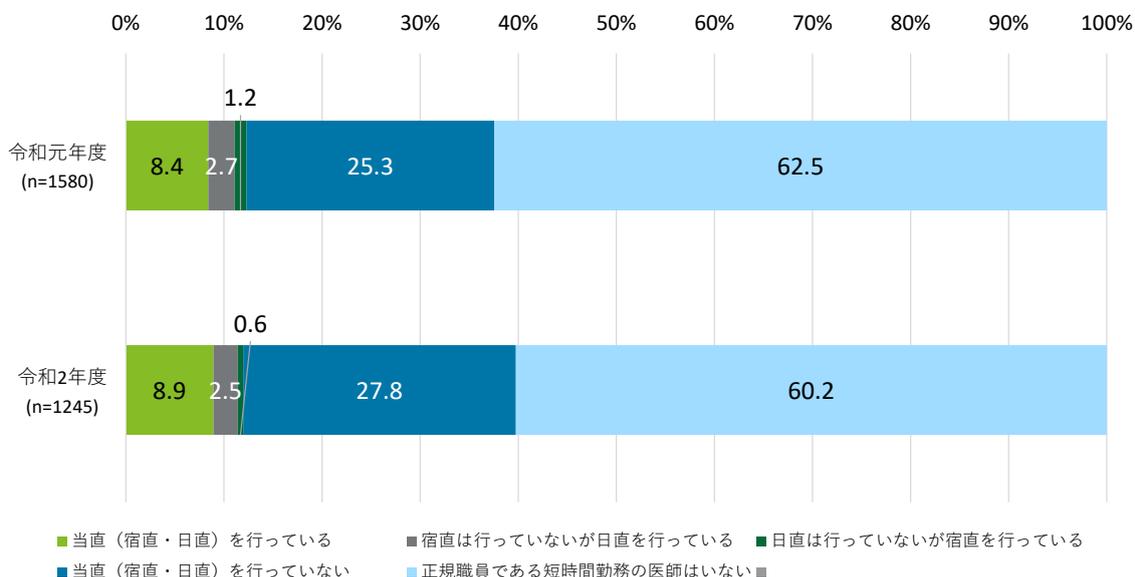
フルタイム勤務正規職員の看護職の年次有給休暇取得率

- 看護職の年次有給休暇取得率は、「40%以上50%未満」が16.2%で最多であり、続いて「60%以上70%未満」が15.3%、「50%以上60%未満」が14.4%になっている。
- 過去調査と比較して、特段変化は見られない。



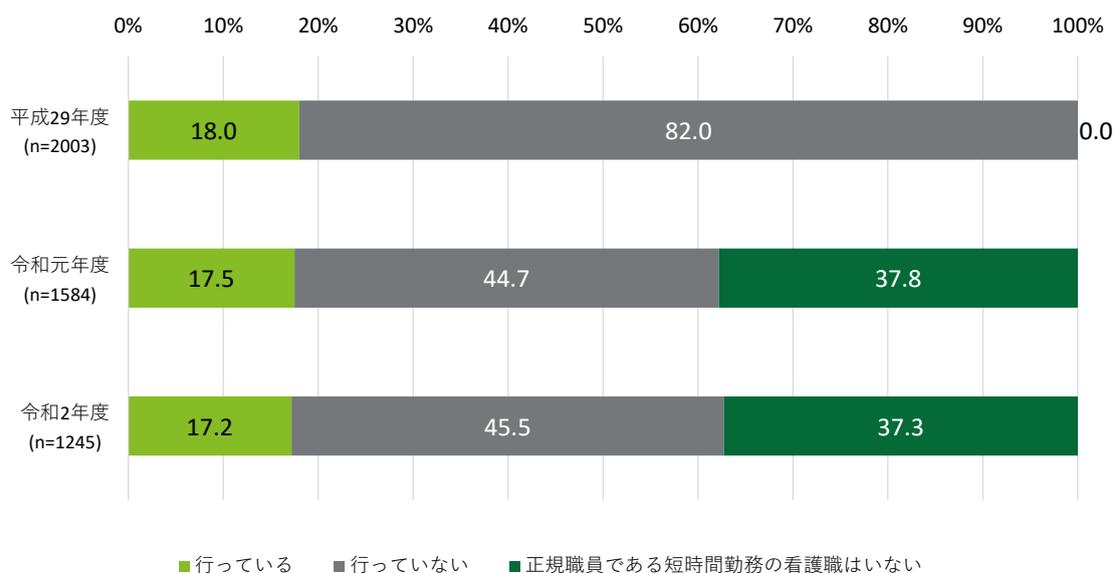
正規職員である短時間勤務の医師の当直(宿直・日直)の有無

- ▶ 短時間勤務の医師の当直について、「正規職員である短時間勤務の医師はいない」が60.2%で最多であり、短時間勤務の医師がいるうち、「当直を行っていない」が27.8%であった。
- ▶ 過去調査と比較して、特段変化は見られない。



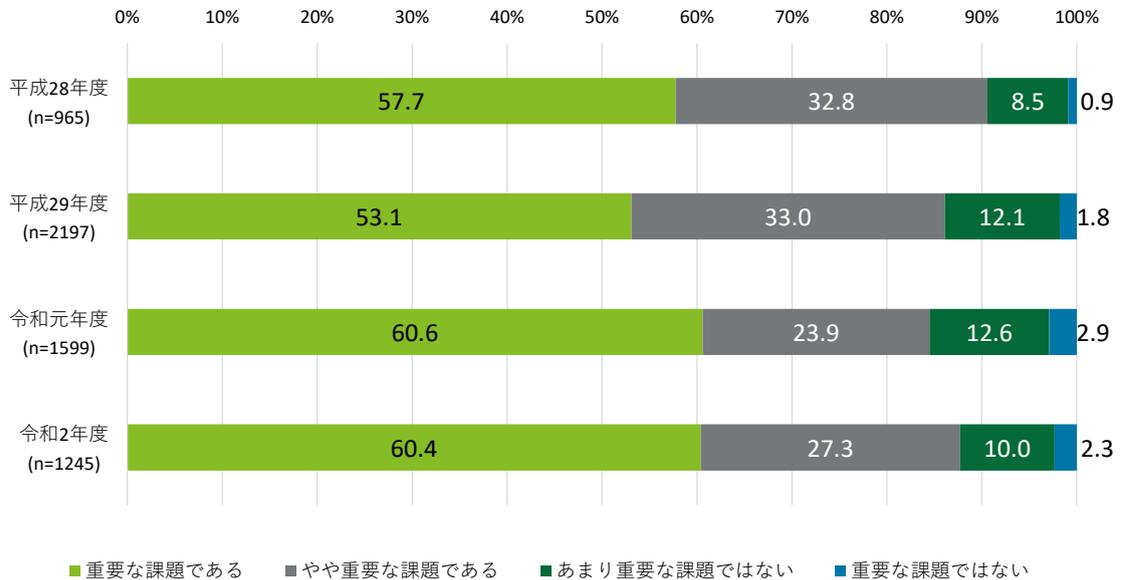
正規職員である短時間勤務の看護職の夜勤の有無

- ▶ 短時間勤務の看護職の夜勤について、「正規職員である短時間勤務の看護職はいない」が37.3%で最多であり、短時間勤務の看護師がいるうち、「行っている」が17.2%、「行っていない」が45.5%であった。
- ▶ 令和元年度調査と比較して、特段変化は見られない。



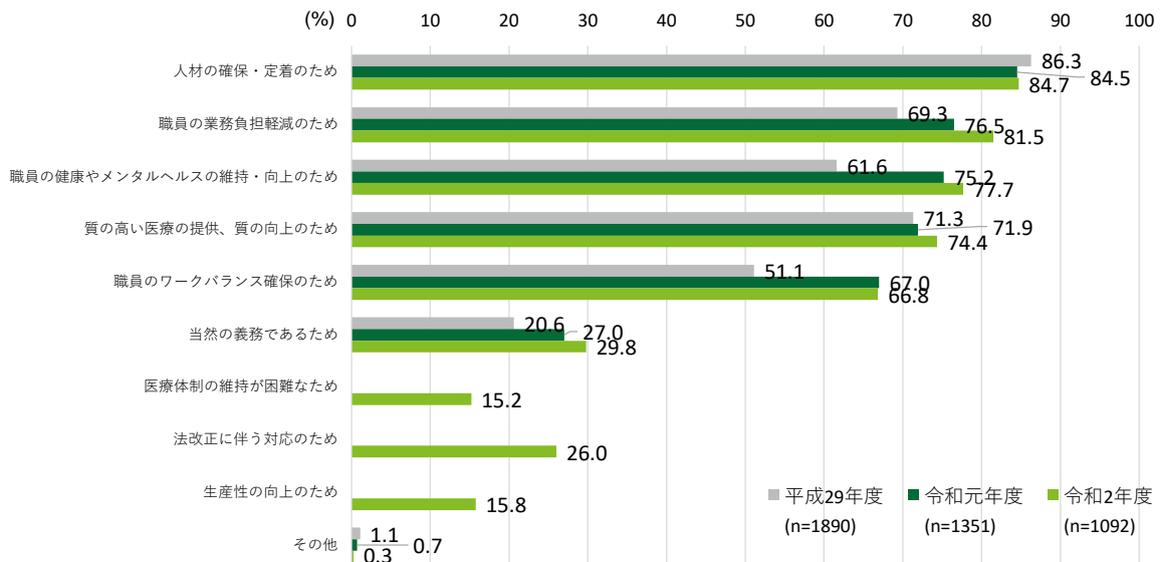
医療従事者の勤務環境改善に関する現状認識

- ▶ 勤務環境改善に関する現状認識について、「重要な課題である」が60.4%が最多であり、「やや重要な課題である」が27.3%と続いている。
- ▶ 「重要な課題である」と「やや重要な課題である」と回答した割合は前年と比較して増加している。



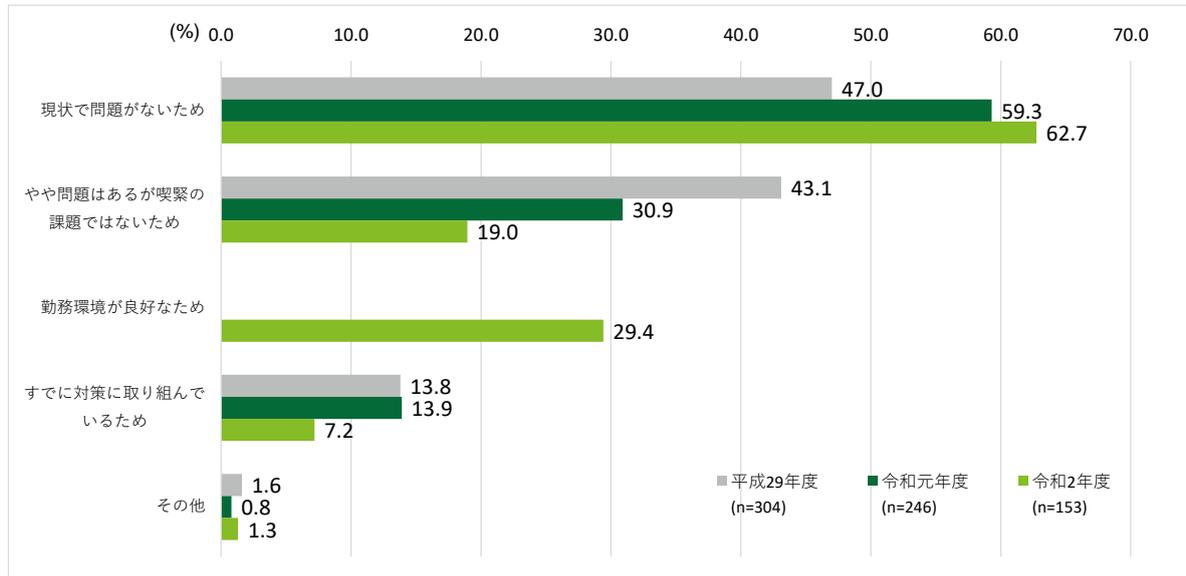
医療従事者の勤務環境改善に関し重要だと認識した理由

- ▶ 勤務環境改善が重要だと認識した理由としては、「人材の確保・定着のため」が84.7%と最多であり、続いて、「職員の業務負担軽減のため」81.5%、「職員の健康やメンタルヘルスの維持・向上のため」77.7%となっている。
- ▶ 「職員の業務負担軽減のため」、「質の高い医療の提供、質の向上のため」、「当然の義務であるため」との回答は、過去3年で増加傾向にある。



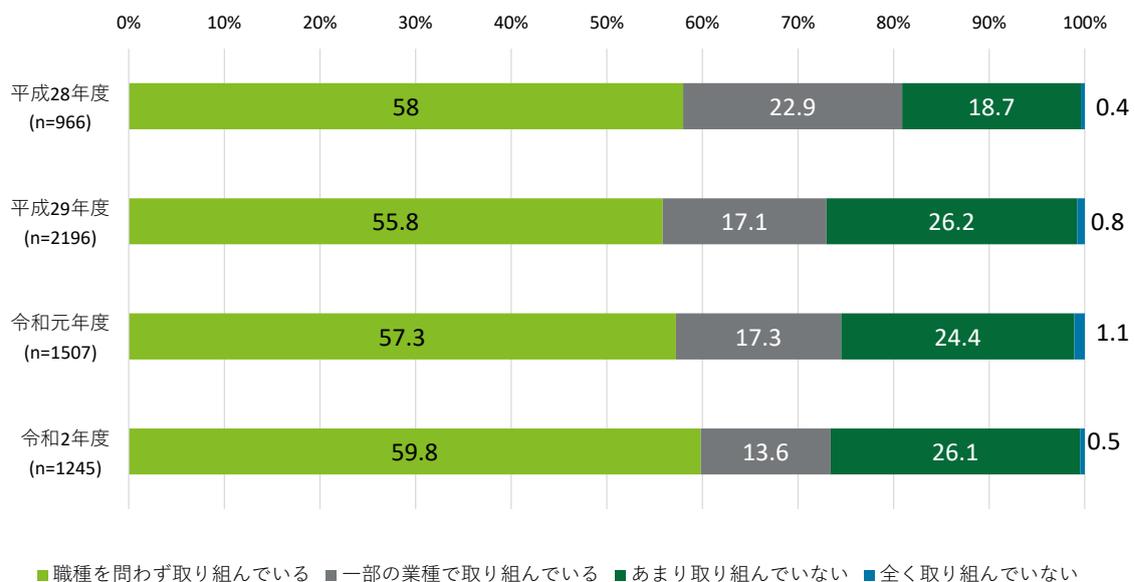
医療従事者の勤務環境改善に関し重要だと認識していない理由

- 勤務環境改善が重要だと認識していない理由としては、「現状で問題がないため」が62.7%と最多であり、続いて、「勤務環境が良好なため」29.4%となっている。
- 「現状で問題がないため」との回答は増加傾向、「やや問題はあるが喫緊の課題ではないため」との回答は、減少傾向にある。



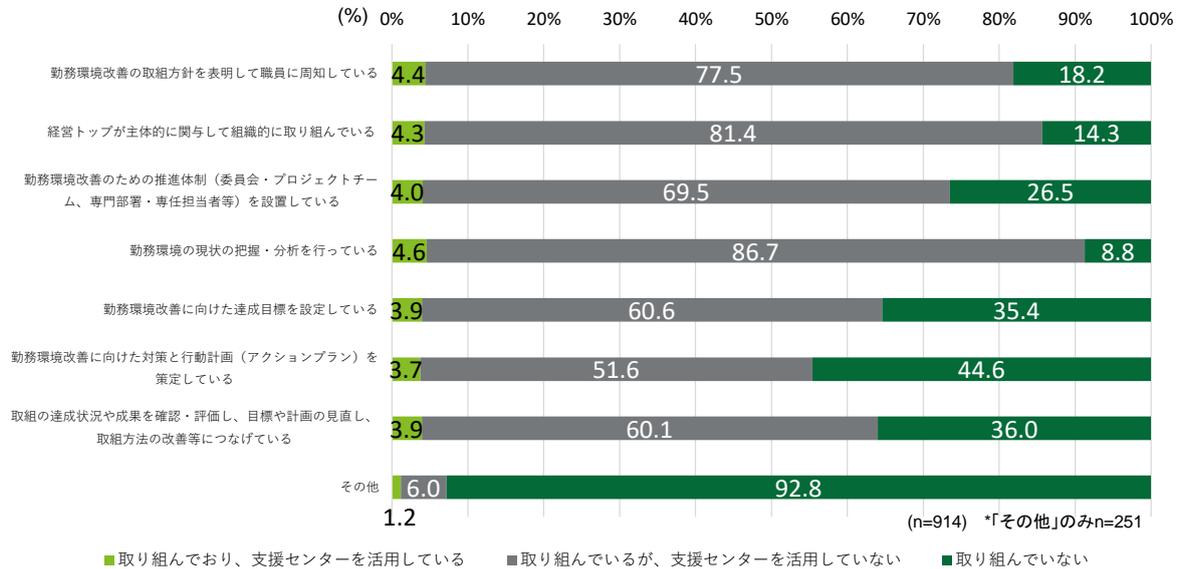
医療従事者の勤務環境に関する取組状況

- 勤務環境に関する取組状況について、「職種を問わず取り組んでいる」が59.8%、「一部の業種で取り組んでいる」が13.6%となっている。
- 「職種を問わず取り組んでいる」と「一部の業種で取り組んでいる」を合わせた割合は、前年から減少している。



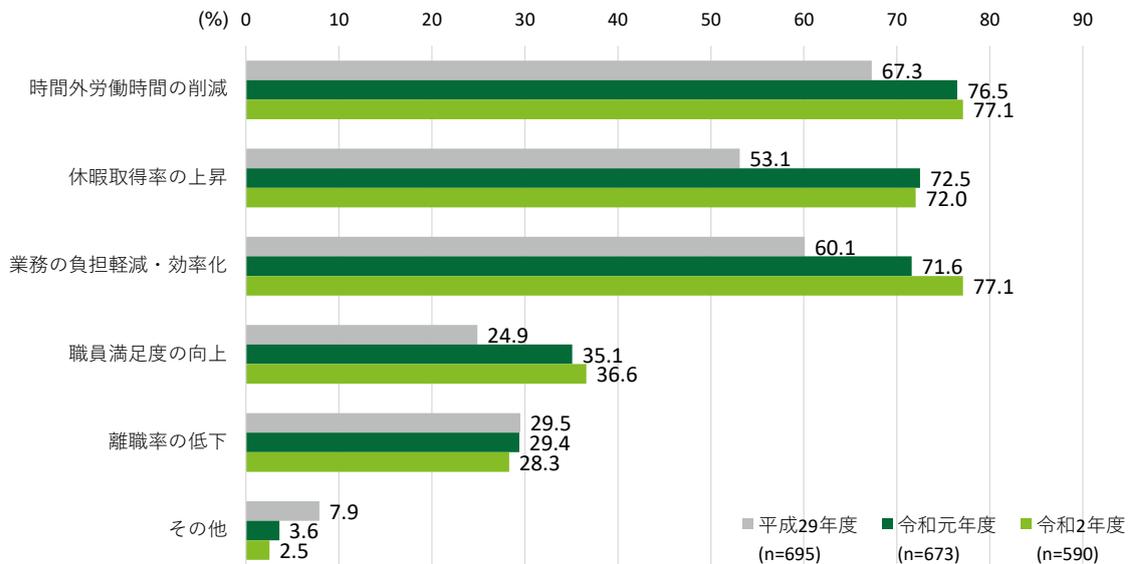
医療従事者の勤務環境改善の具体的な取組態様

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



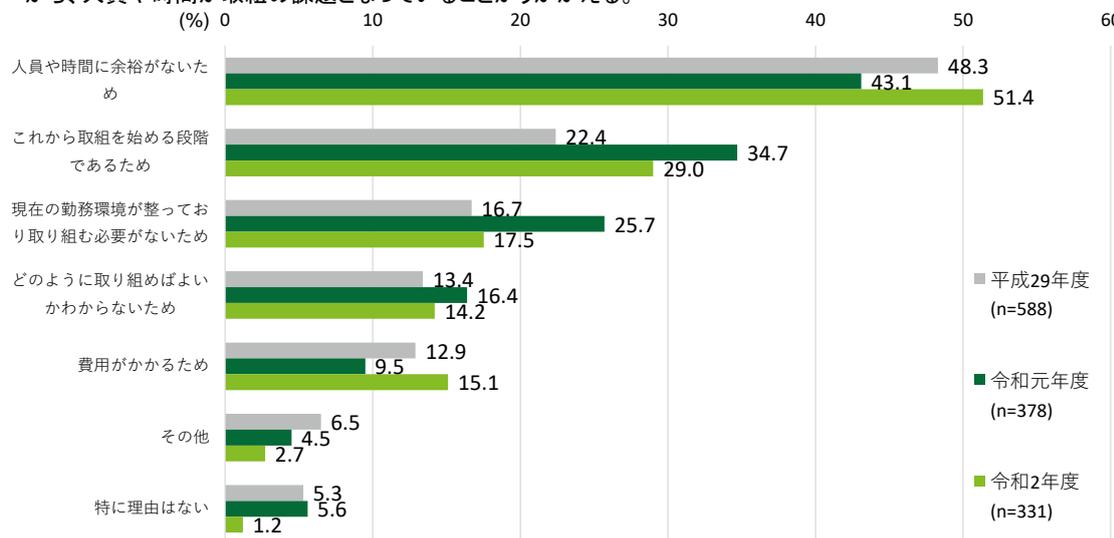
医療従事者の勤務環境改善に関する取組の目標

- 勤務環境改善に関する取組の目標について、「時間外労働時間の削減」が77.1%で最多であり、続いて、「業務の負担軽減・効率化」が77.1%、「休暇取得率の上昇」が72.0%と続いている。
- 特に「業務の負担軽減・効率化」は増加傾向が顕著である。



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

- ▶ 勤務環境改善にあまり又は全く取り組んでいない理由について、「人員や時間に余裕がないため」が51.4%で最多であり、続いて、「これから取組を始める段階であるため」が29.0%、「現在の勤務環境が整っており取り組む必要がないため」が17.5%と続いている。
- ▶ 前年と比較して「これから取組を始める段階であるため」が減少、「人員や時間に余裕がないため」が増加していることから、人員や時間が取組の課題となっていることがうかがえる。



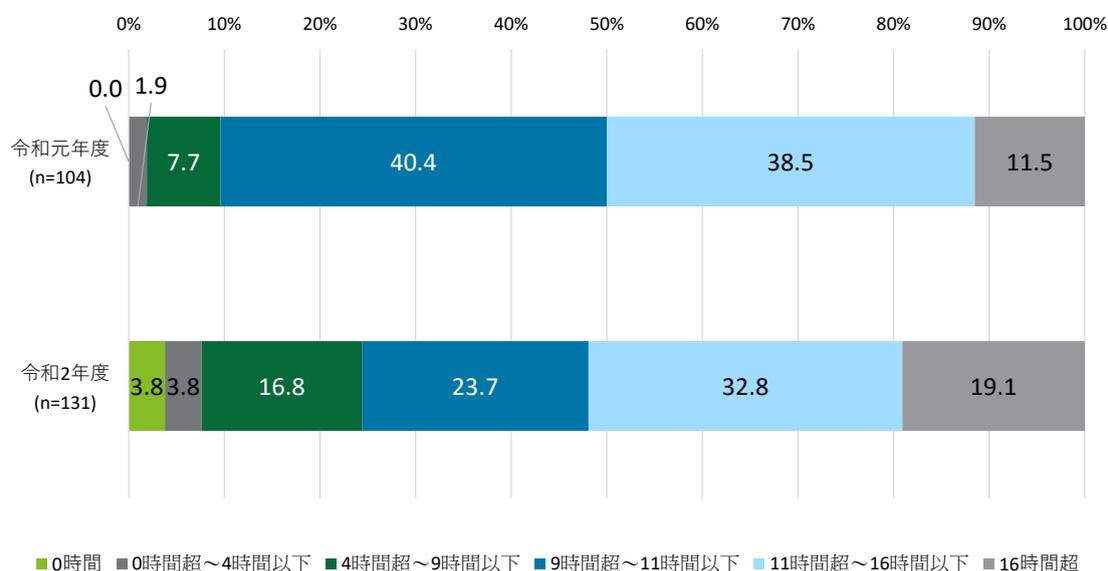
勤務環境改善に関する取組のうち、取り組んでいるものと、効果が高いと評価できる取組(労働時間管理)

- ▶ 労働時間管理について、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している」(94.0%／39.8%)、最も低いものは、「勤務間インターバル制度を導入している」(10.5%／2.6%)である。

	取り組んでいる(件数)	効果が高い(件数)	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
1. 時間外労働時間の削減に取り組んでいる	1,071	372	86.0%	29.9%
2. 1回当たりの最長勤務時間の削減に取り組んでいる	433	80	34.8%	6.4%
3. 年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している	1,170	495	94.0%	39.8%
4. 夜勤負担の軽減(夜勤明けの早帰りの推進、夜勤者の配置人数の見直し、夜勤回数の制限、仮眠時間の確保等)を行っている	790	201	63.5%	16.1%
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	525	114	42.2%	9.2%
6. 夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している	877	217	70.4%	17.4%
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	392	50	31.5%	4.0%
8. 勤務間インターバル制度を導入している	131	32	10.5%	2.6%

勤務間インターバルの時間

➤ 勤務間インターバルの時間は、多い順に「11時間超～16時間以下」(32.8%)、「9時間超～11時間以下」(23.7%)、「16時間超」(19.1%)となっている。昨年度と比較すると、9時間以下の割合が増加している。平均値は14.4時間である。



医療事務作業補助者と看護補助者の人数

➤ 医療事務作業補助者と看護補助者の人数の平均は、それぞれ医療事務作業補助者9.1人、看護補助者26.1人であった。

令和2年度調査

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

(参考)令和元年度調査

	人数(平均)	調査数
医療事務作業補助者	11.0人	964
看護補助者	28.0人	1,067

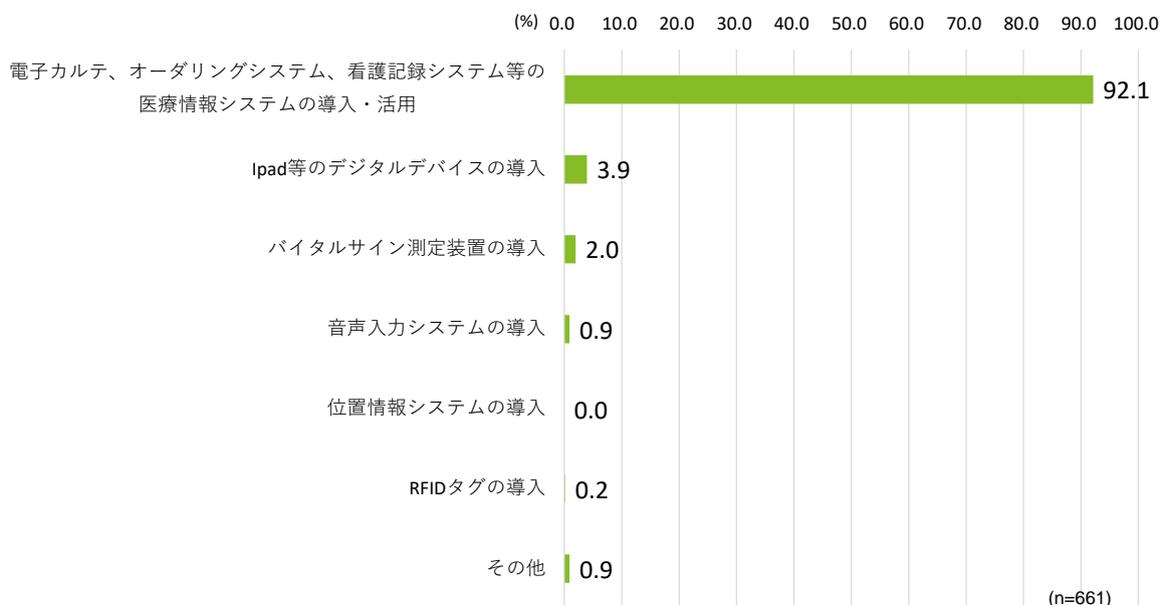
勤務環境改善に関する取組のうち、取り組んでいるものと、効果が高いと評価できる取組(勤務負担軽減)

➤ 勤務負担軽減について、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「補助職(医師事務作業補助者、看護補助者等)を配置している」(81.3%/35.8%)、最も低いものは、「地域の医療機関との連携(オープンシステム、外来機能の分担等)を推進している」(28.4%/4.6%)である。

	取り組んでいる(件数)	効果が高い(件数)	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
9. 補助職(医師事務作業補助者、看護補助者等)を配置している	1,012	446	81.3%	35.8%
10. 正職員について多様な勤務形態(短時間勤務、短日勤務、交代制勤務、フレックスタイム制など)を活用している	682	208	54.8%	16.7%
11. 当直(宿直・日直)明けの勤務者に対する配慮を行っている(連続当直を行わない、当直明けに日勤を入れない等)	915	272	73.5%	21.8%
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	739	144	59.4%	11.6%
勤務負担軽減 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	793	200	63.7%	16.1%
14. 電子カルテやデジタル端末等のICT、IOT技術を活用した業務効率化・省力化に取り組んでいる	662	170	53.2%	13.7%
15. 募集・採用を強化するための取組を実施している	655	113	52.6%	9.1%
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	354	57	28.4%	4.6%

導入したICT、IOT技術のなかで最も効果が高いと考えられる技術

➤ 導入したICT、IOT技術のなかで最も効果が高いと考えられる技術としては、「電子カルテ、オーダーリングシステム、看護記録システム等の医療情報システムの導入・活用」が92.1%と、ほぼ全てを占める。



勤務環境改善に関する取組のうち、取り組んでいるものと、効果が高いと評価できる取組(職員の健康支援)

➤ 職員の健康支援について、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「職員に健康診断を受診するよう働きかけている」(98.2%/35.1%)、最も低いものは、「心の健康づくり計画」を策定し、組織的・計画的にメンタルヘルス対策の取組を行っている」(30.6%/2.8%)である。

	取り組んでいる(件数)	効果が高い(件数)	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
17. 職員に健康診断を受診するよう働きかけている	1,222	437	98.2%	35.1%
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	1,032	224	82.9%	18.0%
19. 職員の健康教育や身体的健康対策(生活習慣病対策等)に取り組んでいる	631	83	50.7%	6.7%
20. 職員のメンタルヘルス教育研修を実施している	666	90	53.5%	7.2%
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	381	35	30.6%	2.8%
22. 長時間労働者に対する面接指導を実施している	585	81	47.0%	6.5%
23. 職業感染(結核・インフルエンザ等呼吸器感染、HBV、HCV、HIVの注射しきり対策、ワクチン等)に取り組んでいる	1,097	290	88.1%	23.3%
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	550	70	44.2%	5.6%
25. 作業管理・作業環境対策(腰痛対策や眼精疲労対策等)に取り組んでいる	478	46	38.4%	3.7%
26. 産業医を選任し、職員に周知している	1,074	185	86.3%	14.9%

勤務環境改善に関する取組のうち、取り組んでいるものと、効果が高いと評価できる取組(仕事と子育て・介護等の両立支援)

➤ 仕事と子育て・介護等の両立支援について、取り組んでいる割合が最も高いものは「介護短時間勤務制度を導入している」(56.1%)、最も低いものは、「院内や近隣に学童保育を整備している」(6.2%)である。

➤ 効果が高いと感じている割合が高いものは、「院内保育所や提携保育所等を整備している」(20.9%)、最も低いものは「院内や近隣に学童保育を整備している」(1.0%)である。(「その他」を除く)

	取り組んでいる(件数)	効果が高い(件数)	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
27. 男性職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけている	271	29	21.8%	2.3%
28. 法定以上の育児休業制度、子の看護休暇制度(男性職員・女性職員ともに対象)を導入している	566	154	45.5%	12.4%
29. 院内保育所や提携保育所等を整備している	656	260	52.7%	20.9%
30. 保育サービス(病児保育や夜間預かり保育等)を実施している	362	112	29.1%	9.0%
31. 院内や近隣に学童保育を整備している	77	12	6.2%	1.0%
32. 学童期の子どもを有する職員に対する支援制度を設けている	200	45	16.1%	3.6%
33. 本人の希望に応じて、子育て中の医師の当直を免除している	503	90	40.4%	7.2%
34. 介護短時間勤務制度を導入している	699	66	56.1%	5.3%
35. 法定以上の介護休業制度、介護休暇制度(男性職員・女性職員ともに対象)を導入している	394	56	31.6%	4.5%
36. 法定以上の子育て・介護中の職員に対する夜勤・時間外労働免除(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	372	70	29.9%	5.6%
37. 子育て・介護等を行っている職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度を整備している	610	126	49.0%	10.1%
38. 保育・介護サービス利用料の補助制度(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	213	39	17.1%	3.1%
39. 子育て・介護その他の事情により退職した職員に対する再雇用の制度を設けている	249	28	20.0%	2.2%
40. 子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスに関する相談窓口の設置や専門スタッフの配置を行っている	171	17	13.7%	1.4%
41. その他の子育て・介護との両立支援の制度・取組(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	88	11	7.1%	0.9%

育児休業を取得した男性職員の人数

➤ 育児休業を取得した男性職員の人数の平均は、0.87人であり、昨年度調査の平均と比較すると微増している。

令和2年度調査

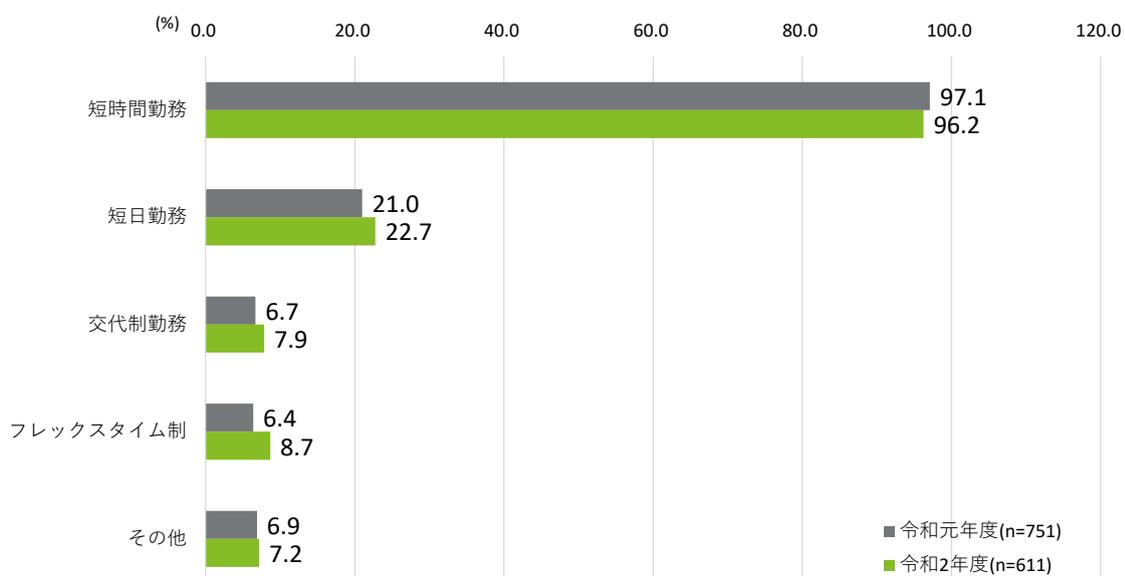
	人数(平均)	調査数
育児休業を取得した男性職員	0.87人	271

(参考)令和元年度調査

	人数(平均)	調査数
育児休業を取得した男性職員	0.66人	264

子育て・介護等の両立支援のために整備している雇用形態や勤務形態

➤ 子育て・介護等の両立支援のために整備している雇用形態や勤務形態は、「短時間勤務」が96.2%と圧倒的に多い。それ以外の整備状況については概ね昨年度と同様の結果となっているが、どの制度も割合は微増している。



勤務環境改善に関する取組のうち、取り組んでいるものと、効果が高いと評価できる取組(職員のいじめ・ハラスメント等対策)

➤ 職員のいじめ・ハラスメント等対策について、「職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している」(82.7%/11.5%)が、「職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力・クレームへの対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている」(58.5%/6.3%)に比べ、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が共に高い結果であった。

	取り組んでいる(件数)	効果が高い(件数)	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
職員のいじめ・ハラスメント等対策				
42. 職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している	1,029	143	82.7%	11.5%
43. 職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力・クレームへの対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている	728	78	58.5%	6.3%

勤務環境改善に関する取組のうち、取り組んでいるものと、効果が高いと評価できる取組(風土・環境整備)

➤ 風土・環境整備について、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している」(77.0%/12.0%)、最も低いものは、「職員の地域活動への支援(ボランティア活動支援等)を実施している」(24.2%/1.7%)である。

	取り組んでいる(件数)	効果が高い(件数)	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
風土・環境整備				
44. 職員の働く満足度の調査を行っている	507	73	40.7%	5.9%
45. 職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している	959	149	77.0%	12.0%
46. 院内での職員のコミュニケーションの機会を設定・拡充している(職員旅行、イベント等)	731	131	58.7%	10.5%
47. 職員の地域活動への支援(ボランティア活動支援等)を実施している	301	21	24.2%	1.7%

勤務環境改善に関する取組のうち、取り組んでいるものと、効果が高いと評価できる取組(人材の定着化)

➤ 人材の定着化について、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合は共に、「定期的職員の希望を把握し、配置や業務面の配慮をしている」(56.6%/8.0%)が、「複数主治医制を採用している」(19.3%/2.9%)に比べ高い結果であった。

		取り組んでいる(件数)	効果が高い(件数)	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
人材の定着化	48. 定期的職員の希望を把握し、配置や業務面の配慮をしている	705	99	56.6%	8.0%
	49. 複数主治医制を採用している	240	36	19.3%	2.9%

勤務環境改善に関する取組のうち、取り組んでいるものと、効果が高いと評価できる取組(キャリア形成支援)

➤ キャリア形成支援について、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「施設外の研修への参加を支援している」(85.2%/23.7%)、最も低いものは、「すべての職員のキャリア形成支援のために、研修や子育てとの両立支援等に関する相談窓口の設置、情報提供等が実施されている」(16.2%/1.6%)である。

		取り組んでいる(件数)	効果が高い(件数)	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	1,061	295	85.2%	23.7%
	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	771	137	61.9%	11.0%
	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	202	20	16.2%	1.6%
	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	355	41	28.5%	3.3%
	54. 専門資格の取得を支援する制度を設けている	706	140	56.7%	11.2%

勤務環境改善に関する取組のうち、取り組んでいるものと、効果が高いと評価できる取組(休業後のキャリア形成支援)

- ▶ 休業後のキャリア形成支援について、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている」(51.1%/9.0%)である。
- ▶ 取り組んでいる割合が最も低いものは、「産休・育休中の職員の円滑な復職の支援(e-learning、実技実習、託児所を併設した勉強会等)を行っている」(21.4%)、効果が高いと評価できる割合が最も低いものは、「産休・育休復帰後のキャリア形成の支援(業務経験や研修等の機会の付与、産休・育休経験者による相談対応等)を行っている」(2.6%)である。

	取り組んでいる(件数)	効果が高い(件数)	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
55. 産休・育休復帰後のキャリア形成の支援(業務経験や研修等の機会の付与、産休・育休経験者による相談対応等)を行っている	333	32	26.7%	2.6%
休業後のキャリア形成支援 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	636	112	51.1%	9.0%
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	267	38	21.4%	3.1%

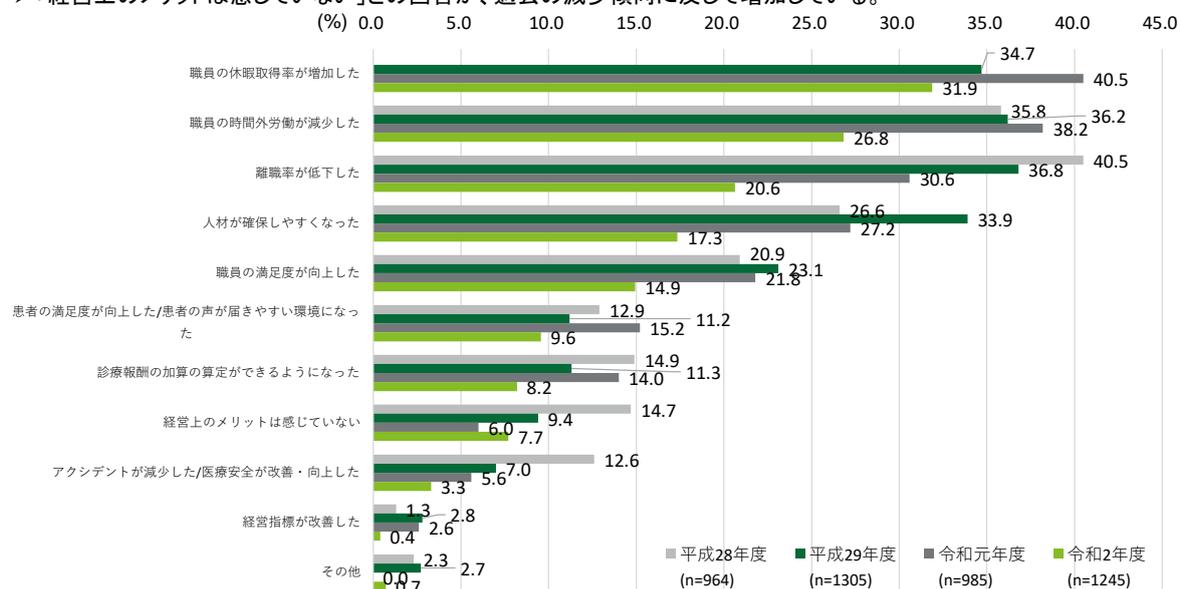
勤務環境改善に関する取組のうち、取り組んでいるものと、効果が高いと評価できる取組(その他)

- ▶ その他、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる」(88.1%/26.3%)、最も低いものは、「子育て等により配慮を受ける職員とその他の職員の公平感に留意した制度を設けている」(15.1%/2.0%)である。

	取り組んでいる(件数)	効果が高い(件数)	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
58. 患者満足度の調査を行っている	828	164	66.5%	13.2%
59. 子育て等により配慮を受ける職員とその他の職員の公平感に留意した制度を設けている	188	25	15.1%	2.0%
60. 定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	1,097	328	88.1%	26.3%
その他				
61. 医師、看護師に対し、賠償保険に加入するよう積極的に働きかけている	455	57	36.5%	4.6%
62. 通常診療時間外の病状説明は避けるなど患者家族に働き方改革の理解を求めている	403	56	32.4%	4.5%
63. その他	11	3	0.9%	0.2%

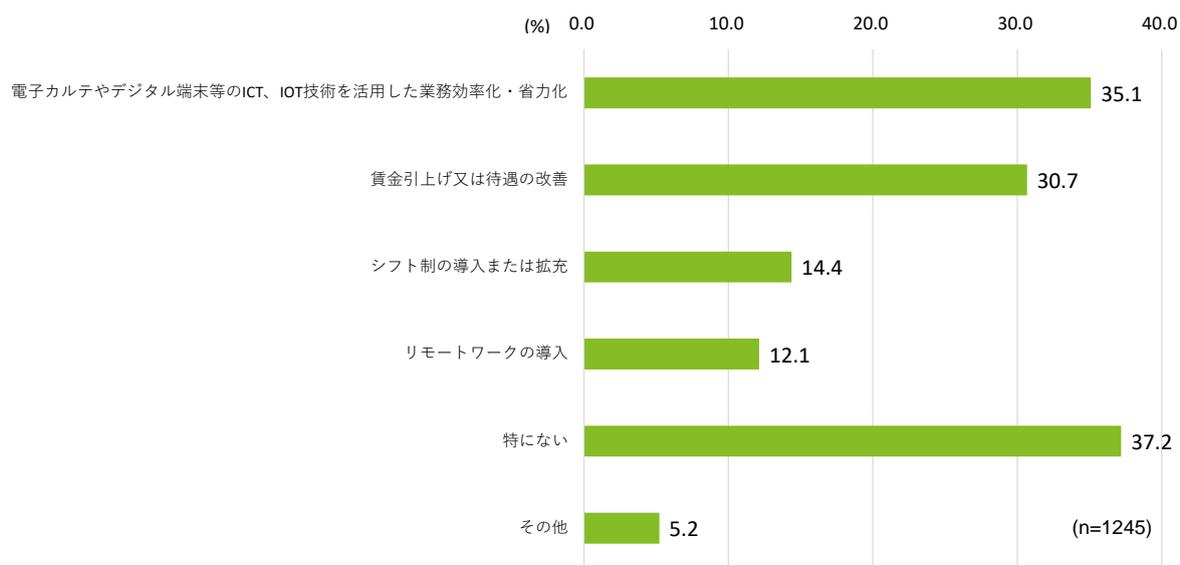
勤務環境改善取組の経営上のメリット

- 勤務環境に関する取組の経営上のメリットについて、「職員の休暇取得率が増加した」が31.9%で最も多く、「職員の時間外労働が減少した」(26.8%)、「離職率が低下した」(20.6%)が続く。
- 「経営上のメリットは感じていない」との回答が、過去の減少傾向に反して増加している。



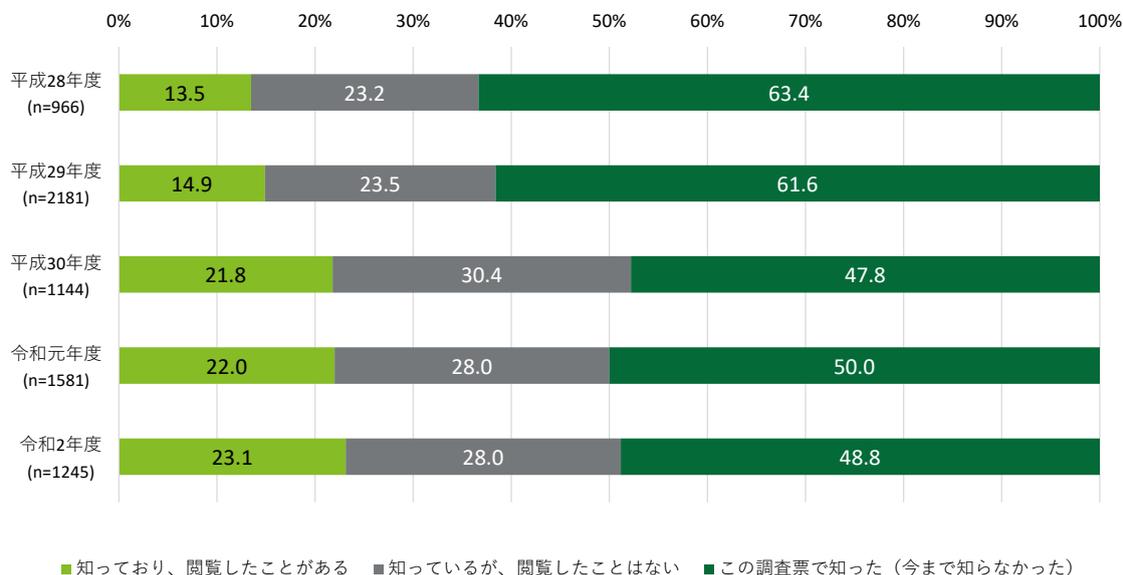
新型コロナウイルス感染症への対応による業務の見直しや改善策のうち、医療従事者の勤務環境改善に資すると考えられる取組

- 新型コロナウイルス感染症への対応による業務の見直しや改善策のうち、医療従事者の勤務環境改善に資すると考えられる取組について、「特にない」が37.2%でもっとも多い。取組のうち、「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」がもっとも多く(35.1%)、「賃金引上げ又は待遇の改善」が続く。(30.7%)。



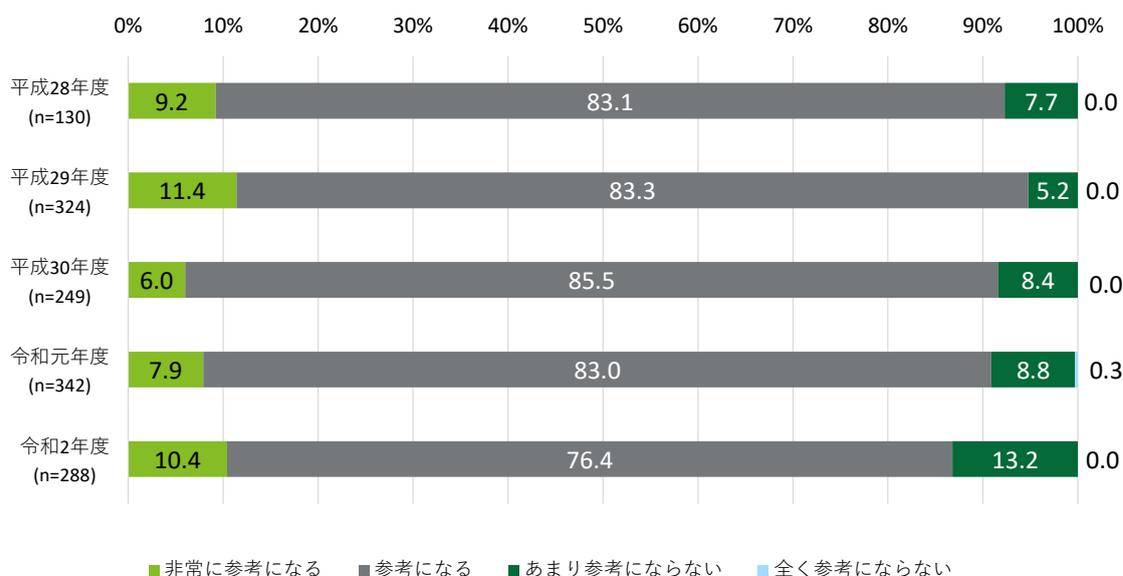
「いきサポ」の認知度

- 「いきサポ」の認知度について、「この調査票で知った(今まで知らなかった)」48.8%である。
- 「知っており、閲覧したことがある」と「知っているが、閲覧したことはない」を合わせた割合は、平成30年度から横ばいである。



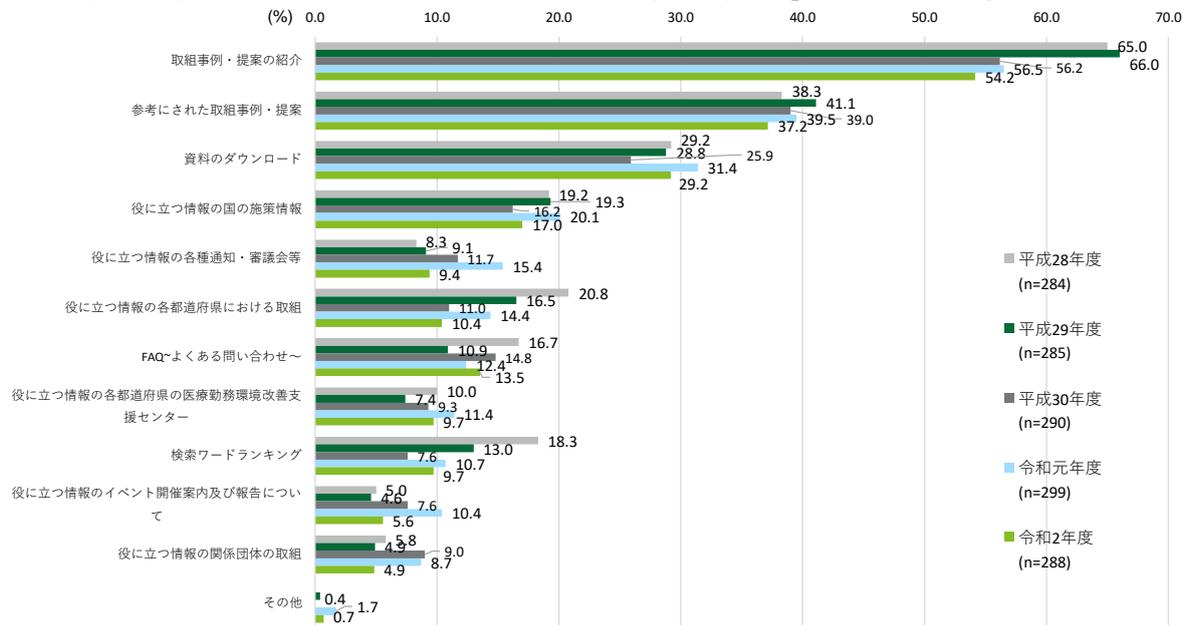
「いきサポ」の感想

- 「いきサポ」の感想について、「参考になる」が76.4%で最も多い。
- 「非常に参考になる」の割合が増加傾向にある一方で、「あまり参考にならない」の割合も同様に上昇傾向となっている。



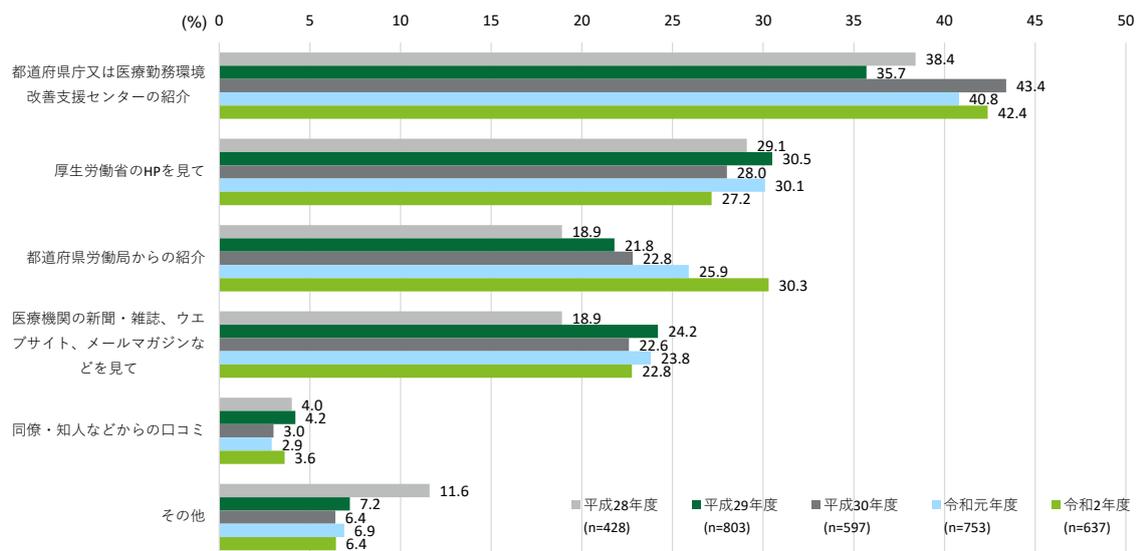
「いきサポ」で参考になるページ・情報

- ▶ 「いきサポ」で参考になるページについては、「取組事例・提案の紹介」が54.2%で最も多く、「参考にされた取組事例・提案」(37.2%)、「資料のダウンロード」(29.2%)と続く。
- ▶ 前年度と同水準かそれより低い項目が多い中、「FAQ～よくある問い合わせ～」の割合が前年より増加している。



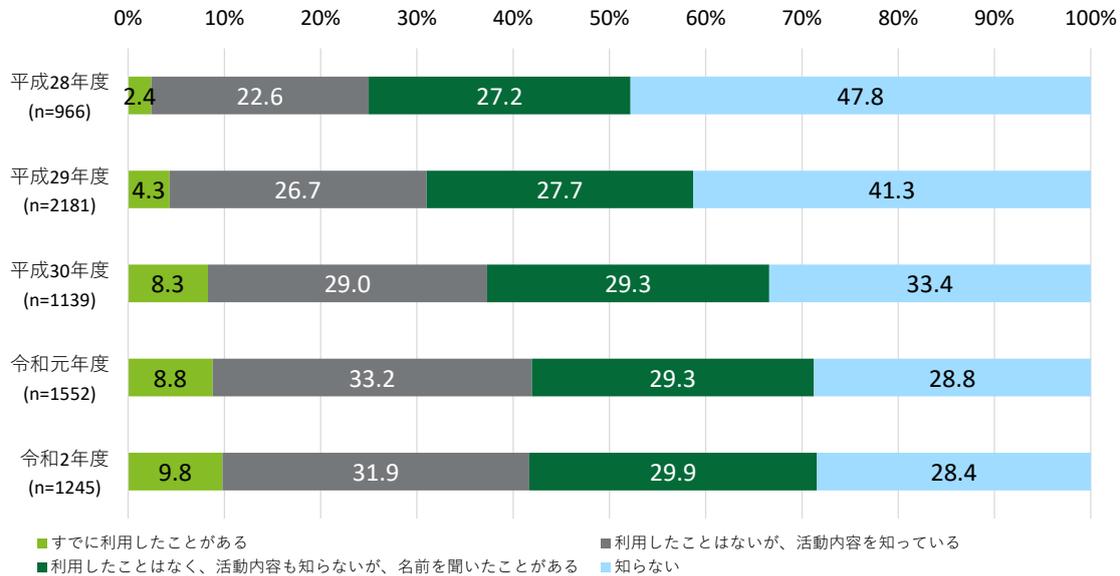
「いきサポ」の認知経路

- ▶ 「いきサポ」の認知経路について、「都道府県庁又は医療勤務環境改善支援センターの紹介」が42.4%で最も多く、次いで「都道府県労働局からの紹介」(30.3%)、「厚生労働省HPを見て」(27.2%)となっている。
- ▶ 「都道府県労働局からの紹介」は、年々増加傾向にある。



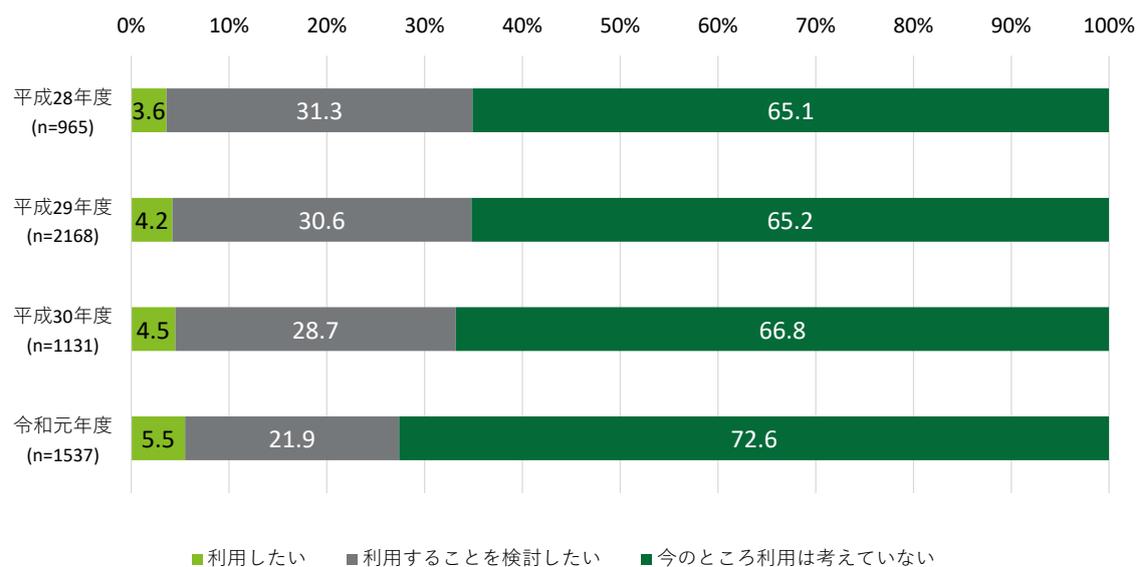
「医療勤務環境改善支援センター」の認知度

▶「医療勤務環境改善支援センター」の認知度について、「すでに利用したことがある」が9.8%であり、利用したことはないとの回答が61.8%、「知らない」が28.4%であり、前年度同様の分布となっている。



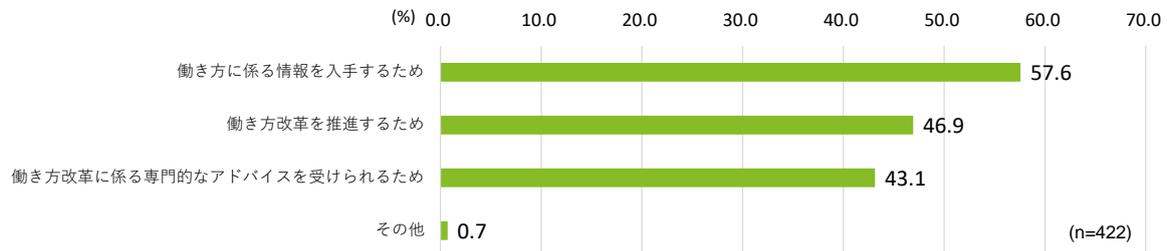
「医療勤務環境改善支援センター」の今後の利用意向

▶「医療勤務環境改善支援センター」の今後の利用意向について、「利用したい」、「利用するところを検討したい」が27.4%、「今のところ利用は考えていない」が72.6%と、過去調査と比べて消極的な結果となっている。



今後の「医療勤務環境改善支援センター」の利用意向についてそう考える理由

「利用したい」・「利用することを検討したい」の理由



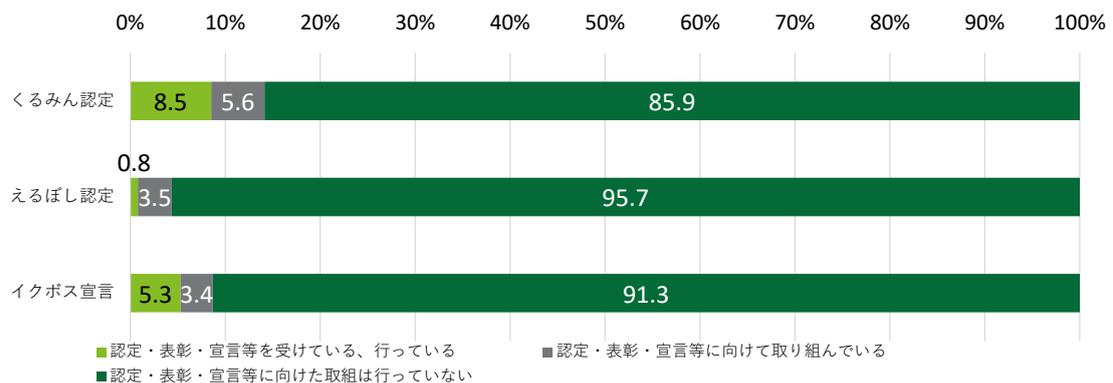
「今のところ利用は考えていない」の理由



女性活躍や子育てサポート等に関する認定や表彰の取組

▶ 女性活躍や子育てサポート等に関する認定や表彰の取組について、いずれも85%以上が「認定・表彰・宣言等に向けた取組は行っていない」との回答であるが、くるみん認定やイクボス宣言の取組は、えるぼし認定に比べて取組が進んでいる。

くるみん認定・えるぼし認定・イクボス宣言

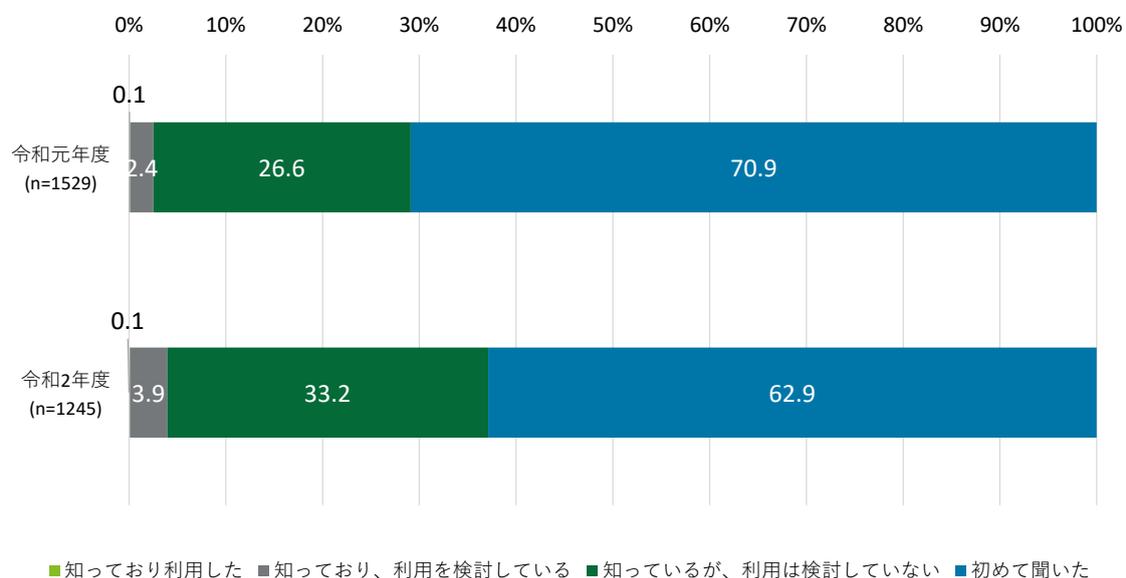


その他ワークライフバランスに関する認定や表彰の取組

ワークライフバランスに関して受けた認定や表彰	子育て応援宣言	カンゴサウルス賞	男女共同参画指針事業者	ワークライフバランス大賞	多様な働き方実践企業	ファミリーフレンドリー企業	その他
回答数	50	32	22	21	20	10	42

医師・医療従事者の勤務時間短縮に資する一定の設備について特別償却の取組みの認知

➤ 医師・医療従事者の勤務時間短縮に資する一定の設備について特別償却の取組みについて、知っているとの回答は4.0%であり、前年度(2.5%)に比べて微増しているが、依然認知度は低い。



【施設票】有床診療所調査 調査結果サマリー

<労働時間・働き方>

- ✓ フルタイム勤務正規職員の月平均時間外労働時間は、医師：19.8 時間、看護師：15.9 時間であり、前年度と比較して、フルタイム勤務正規職員の医師の月平均時間外労働時間数は増加がみられる。(19,20)
- ✓ 最長連続勤務時間の平均は、医師：8.9 時間、看護師：12.3 時間となっている。(22,23)

<休日・休暇>

- ✓ 医師の有給休暇取得率は、「10%未満」の割合が昨年度から増加しており、取得率が減少していることがうかがえる。(32)

<勤務環境改善の取組>

- ✓ 医療従事者の勤務環境改善に関する現状認識は、重要だと認識している割合が平成 29 年度と比較すると増加しているが、前年度からは大きな変化は見られない。(36)
- ✓ 医療従事者の勤務環境に関する取組状況は、前年度よりわずかに悪化している(39)
- ✓ 医療従事者の勤務環境改善にあまり又は全く取り組んでいない理由として、人員や時間、予算等が課題となっていることがうかがえる。(41)

<いきサポ・医療勤務環境改善支援センター>

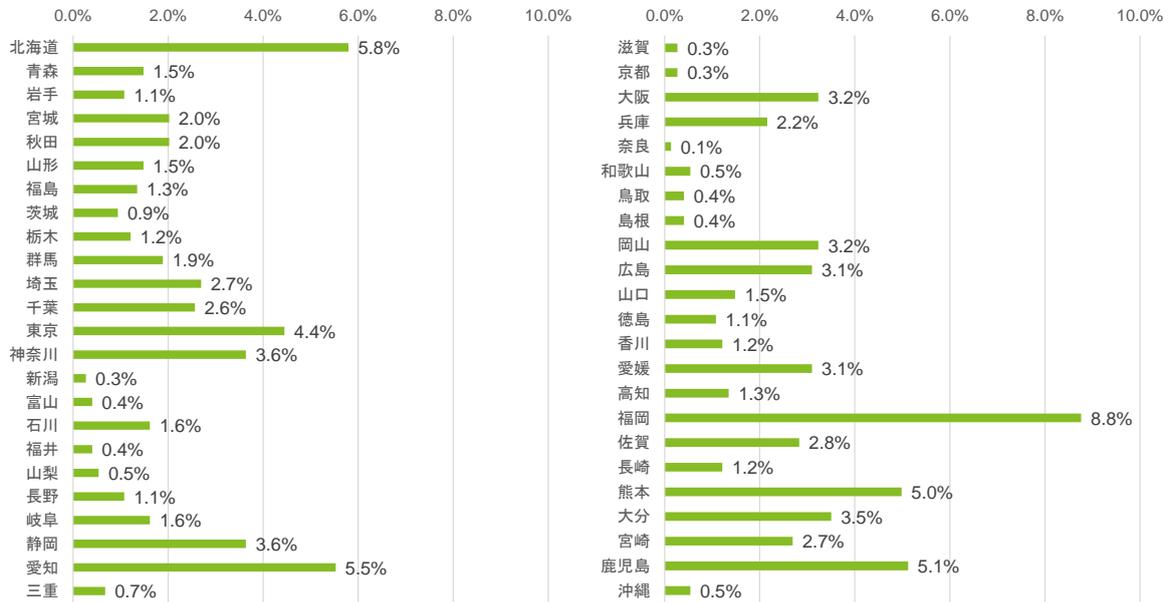
- ✓ 「いきサポ」の認知度は平成 30 年度以降、大きな変化は見られない。感想については、「まったく参考にならない」との割合が増加している。(51,52)
- ✓ 「医療勤務環境改善支援センター」の認知度や利用意向は、平成 30 年度以降、大きな変化は見られない。(55,56)

<その他>

- ✓ 新型コロナウイルス感染症患者を受入れている医療機関は 4.6%、受入れを行っていない医療機関は 95.4%と、新型コロナウイルス患者を受け入れていない医療機関がほとんどである。(5)
- ✓ 稼働病床数、1 日平均入院患者数はともに、減少傾向である。(6,7)

所在地

所在地については、多い順に、「福岡」(8.8%)、「北海道」(5.8%)、「愛知」(5.5%)、「熊本」(5.0%)、「鹿児島」(5.1%)であり、九州地方での回答率が比較的高い。



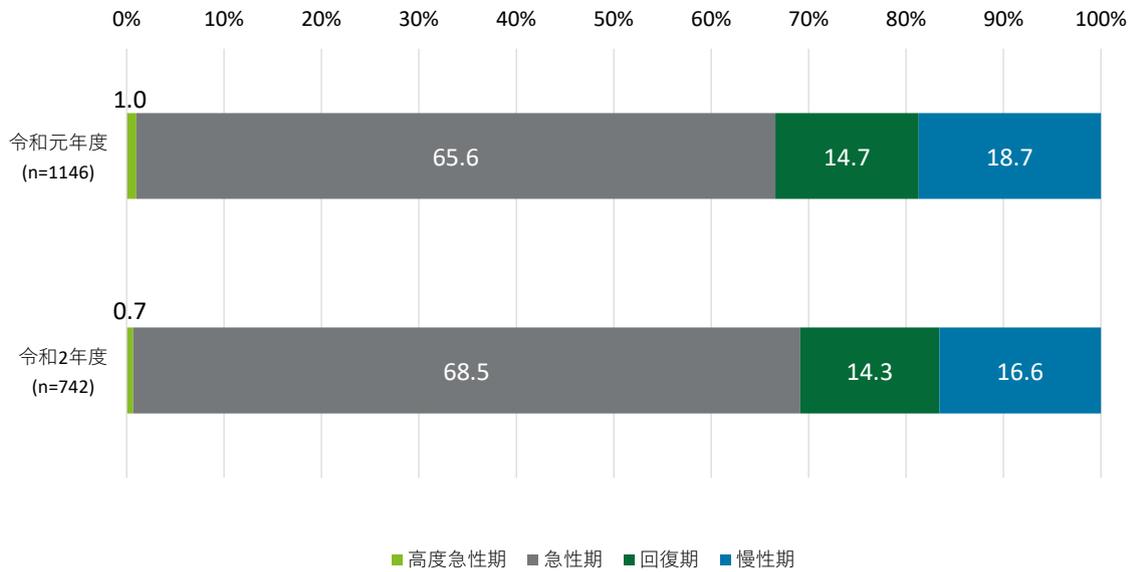
開設主体

開設主体については、多い順に、「医療法人」(78.8%)、「個人」(17.8%)、「地方公共団体等」(2.3%)となっている。
過去の調査結果と同様の傾向であり、大きな変化は見られない。



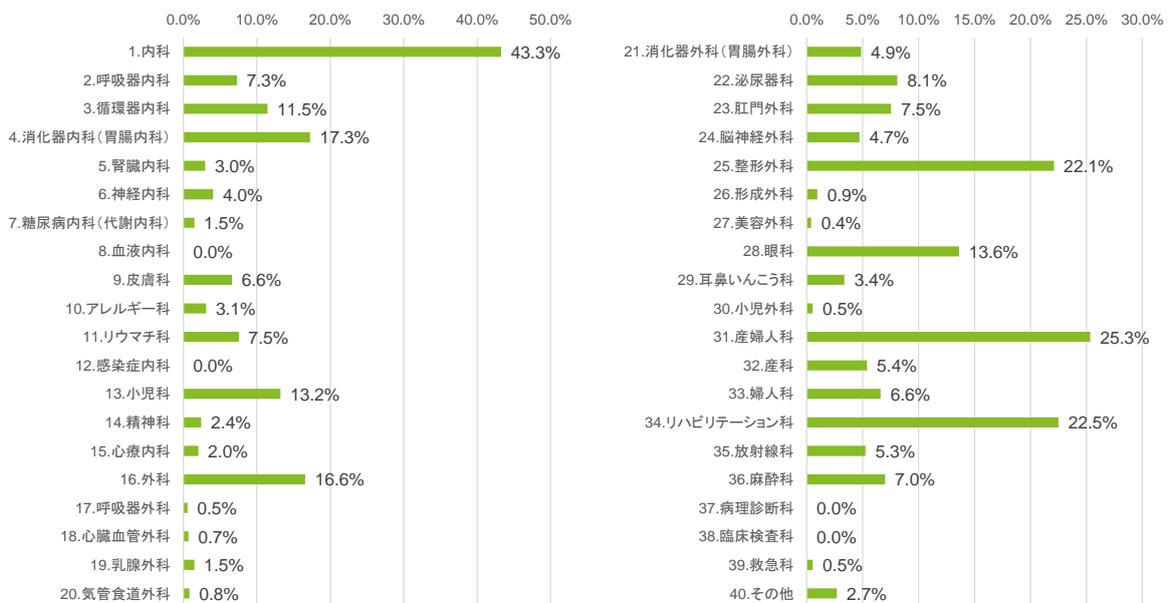
医療機能のうち、病床数が最も多い機能

- 医療機能については、多い順に、「急性期」(68.5%)、「慢性期」(16.6%)、「回復期」(14.3%)、「高度急性期」(0.7%)となっている。
- 過去の調査結果と同様の傾向であり、大きな変化は見られない。



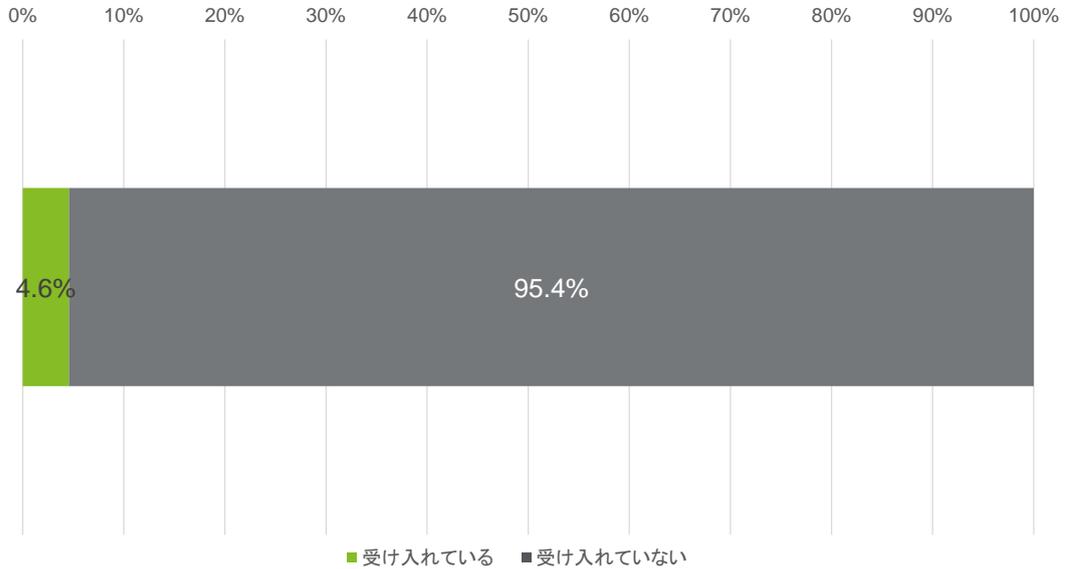
標榜している診療科目

- 標榜している診療科目は、「内科」(43.3%)、「産婦人科」(25.3%)、「リハビリテーション科」(22.5%)が上位3科目を占める。



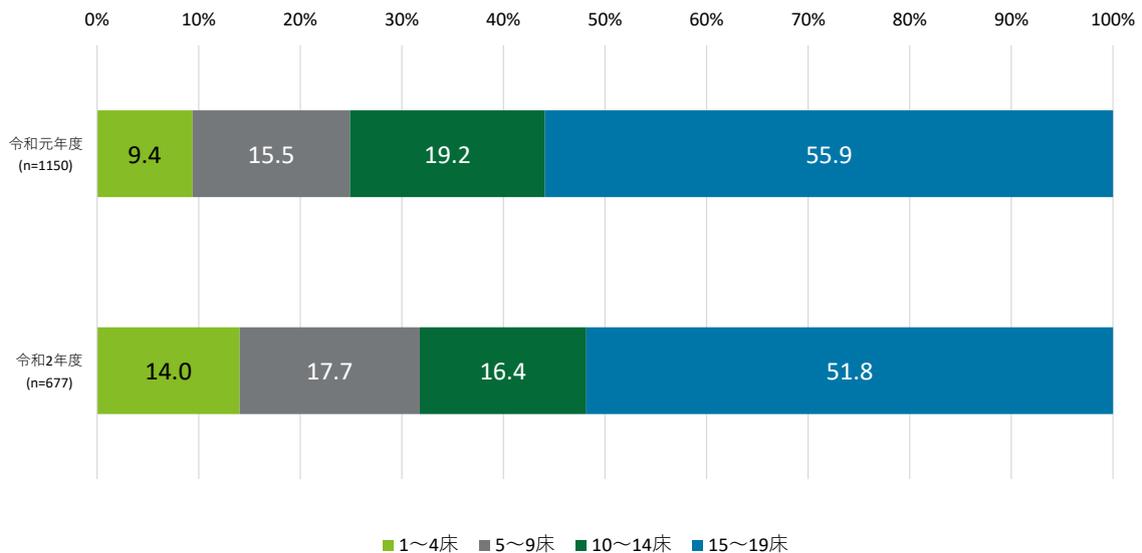
新型コロナウイルス感染症患者の受入れ

➤ 新型コロナウイルス感染症患者を「受け入れている」医療機関は4.6%、「受け入れていない」医療機関は95.4%と、新型コロナウイルス患者を受け入れていない医療機関がほとんどである。



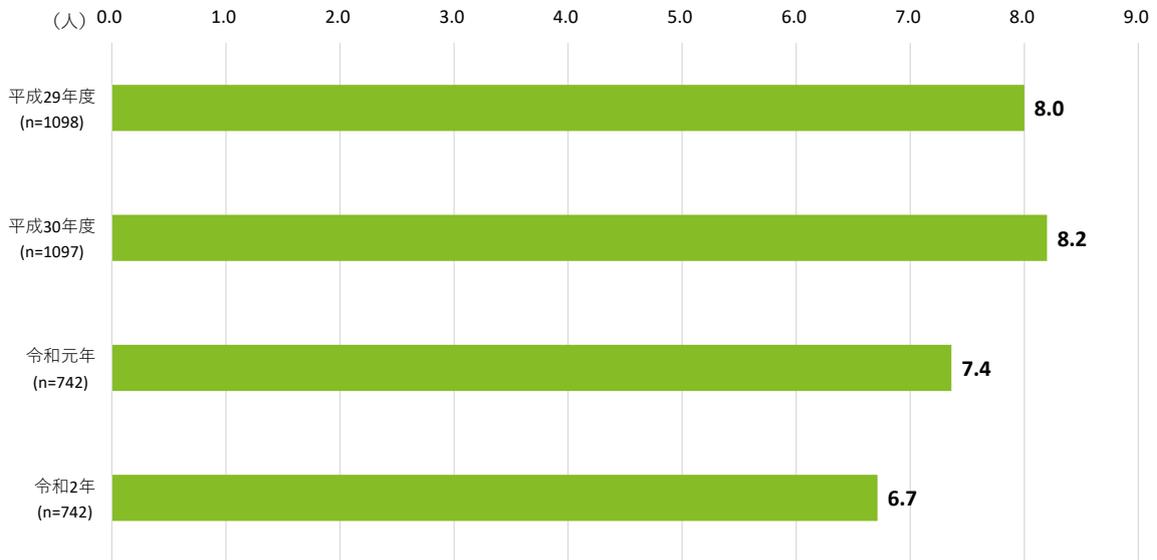
稼働病床数

➤ 稼働病床数は、「15～19床」51.8%、「5～9床」17.7%、「10～14床」16.4%が上位を占める。
 ➤ 過去調査と比較すると、「1～4床」や「5～9床」の割合が増えており、稼働病床数の減少傾向が特徴的である。



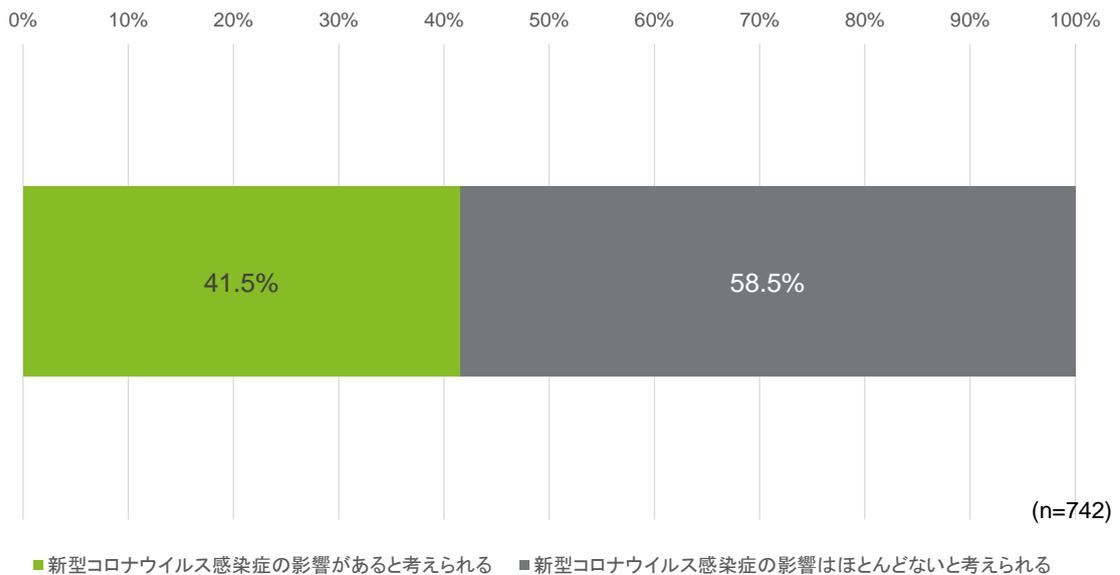
1日平均入院患者数

➤ 1日平均入院患者数は、6.7人であり、平成30年度以降減少傾向となっている。



稼働病床数等の変化【新型コロナウイルスの影響】

➤ 稼働病床数等に関する新型コロナウイルスの影響について、「影響があると考えられる」と回答した医療機関が41.5%、「影響はほとんどないと考えられる」と回答した医療機関が58.5%であった。



現在の職員数

- 現在の職員数の平均は、全体で27.8人(フルタイム正規職員数2.7人、短時間勤務正規職員数12.0人)、医師18.5人(フルタイム正規職員数0.8人、短時間勤務正規職員数8.7人)、看護職5.7人(フルタイム正規職員数1.1人、短時間勤務正規職員数2.2人)であった。

令和2年度

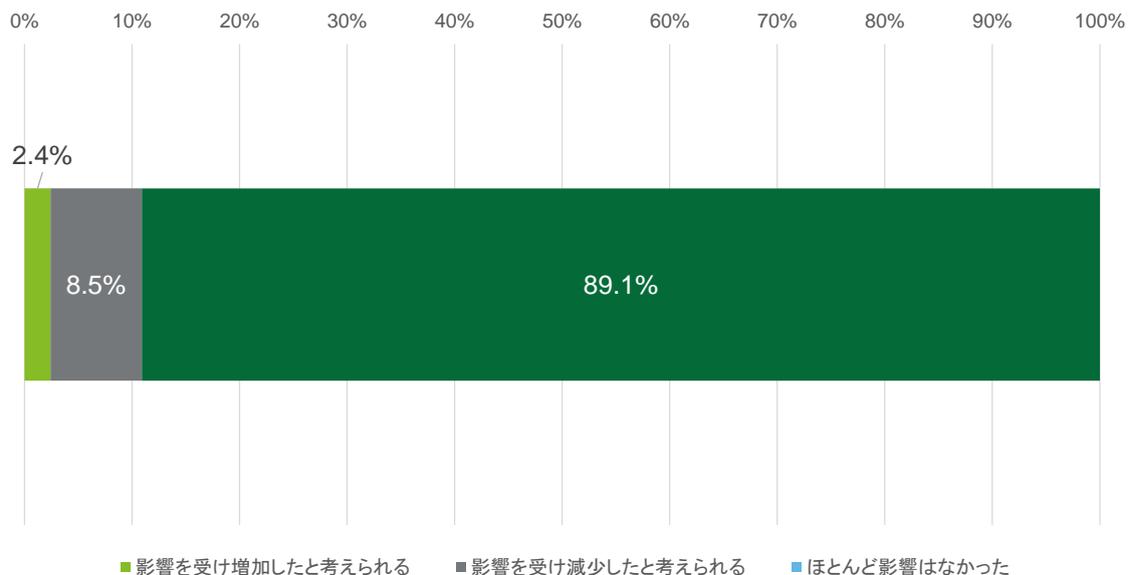
		①職員数	②:①のうち、フルタイムの正規職員数	③:①のうち、短時間勤務の正規職員数
全体	全体	27.8	2.7	12.0
医師	医師	18.5	0.8	8.7
看護職	看護職	5.7	1.1	2.2

(参考)令和元年度

		①職員数	②:①のうち、フルタイムの正規職員数	③:①のうち、短時間勤務の正規職員数
全体	全体	31.2	20.8	6.2
医師	医師	3.2	1.1	1.1
看護職	看護職	13.7	9.9	2.3

職員数【新型コロナウイルスの影響】

- 職員数に関する新型コロナウイルスの影響について、「ほとんど影響はなかった」と回答した医療機関が89.1%であり、影響を受けたと回答した10.9%のうち、「影響を受け増加したと考えられる」は2.4%、「影響を受け減少したと考えられる」は8.5%であった。



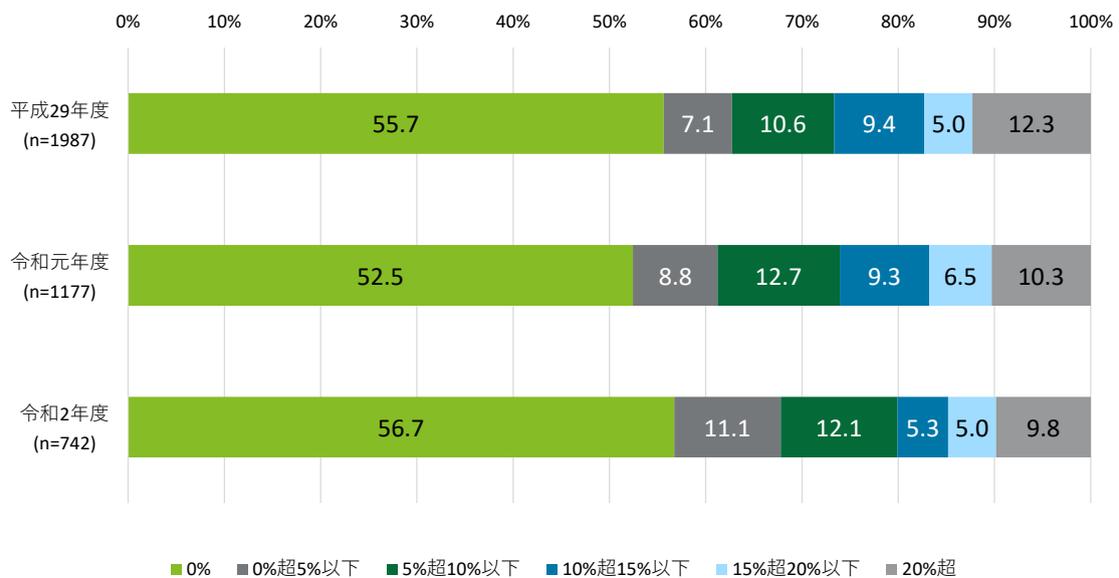
夜間勤務(三交代の準夜勤・深夜勤、二交代の夜勤)を行わない期間が1か月以上あった看護職員数

- 1年間に夜間勤務を行わない期間が1か月以上あった看護職員数の平均は2.58人で、昨年度と同程度である。
- 看護職の職員数が減少しているため、職員数に対する割合は21.1%から45.3%に増加している。

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

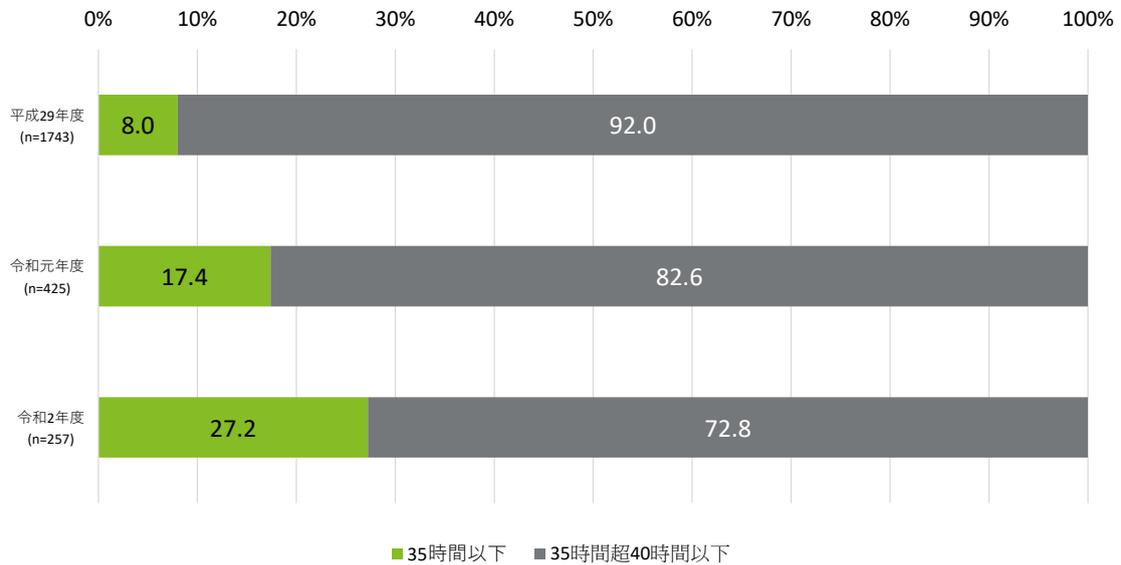
1年間における正規看護職の離職率

- 正規看護職の離職率は、「0%」が56.7%であり、続いて、「5%超10%以下」12.1%、「0%超5%以下」11.1%が上位を占める。
- 前年度と比較すると、「0%」の割合が増加している。



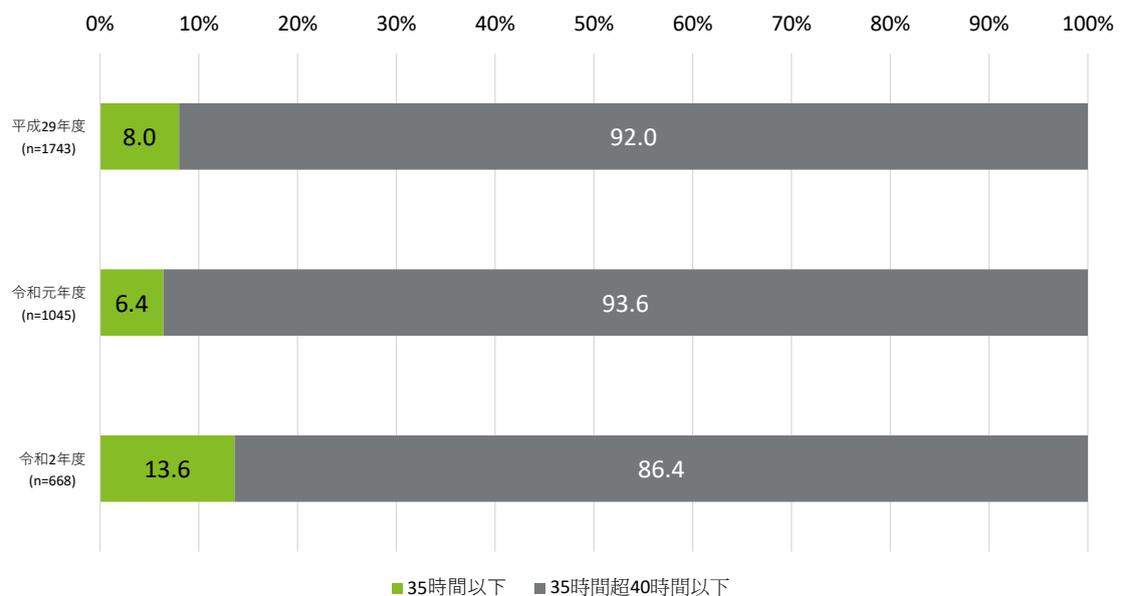
就業規則等で定められたフルタイム勤務の医師の週所定労働時間数

- ▶ フルタイム医師の週所定労働時間数は、「35時間以下」が27.2%、「35時間超40時間以下」が72.8%である。平均値は、30.9時間である。
- ▶ 過去調査からの傾向として、「35時間以下」の割合が増加、「35時間超40時間以下」の割合が減少傾向にある。



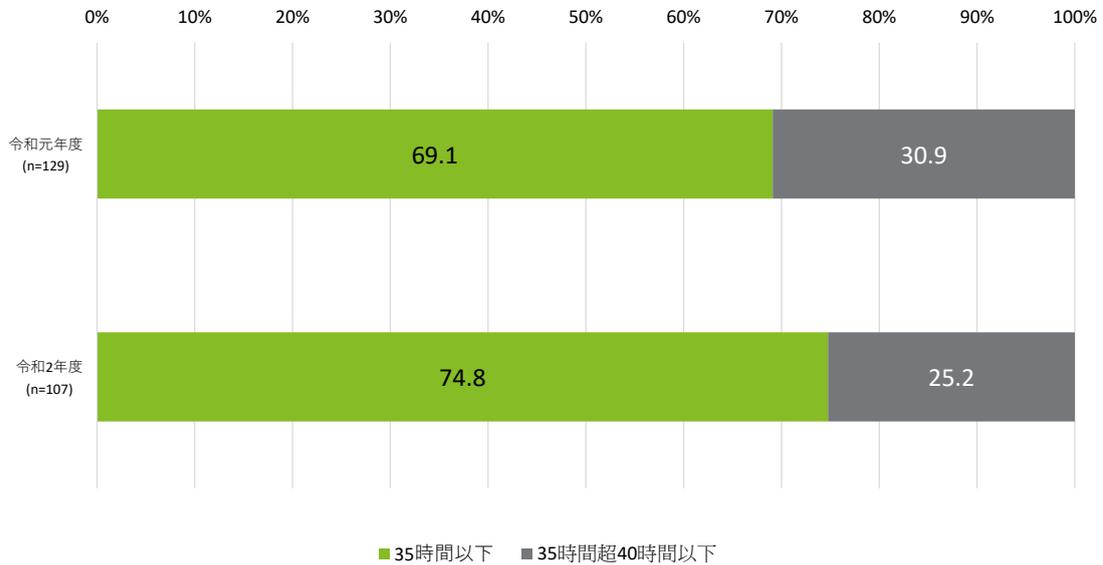
就業規則等で定められたフルタイム勤務の看護職の週所定労働時間数

- ▶ フルタイム看護職の週所定労働時間数は、「35時間以下」が13.6%、「35時間超40時間以下」が86.4%である。平均値は37.2時間である。
- ▶ 過去調査と比較すると、「35時間以下」の割合が増加した結果となった。



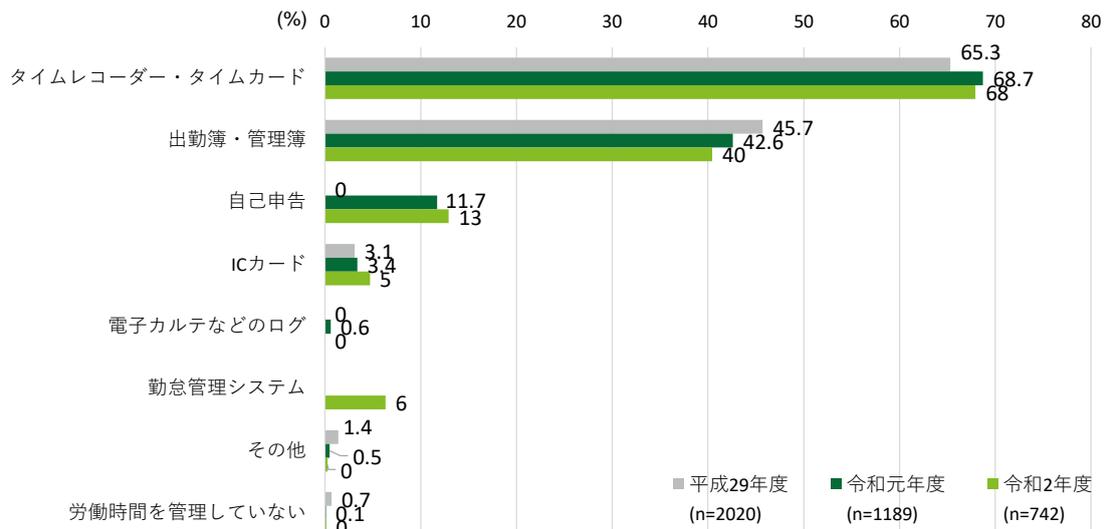
就業規則等で定められたフルタイム勤務の夜勤専従看護職の週所定労働時間数

- ▶ フルタイム勤務の夜勤専従看護職の週所定労働時間数は、「35時間以下」が74.8%、「35時間超40時間以下」が25.2%である。平均値は14.9時間である。
- ▶ 前年度と比較すると、35時間以下の割合が増加、35時間超40時間以下の割合が減少している。



労働時間の管理方法

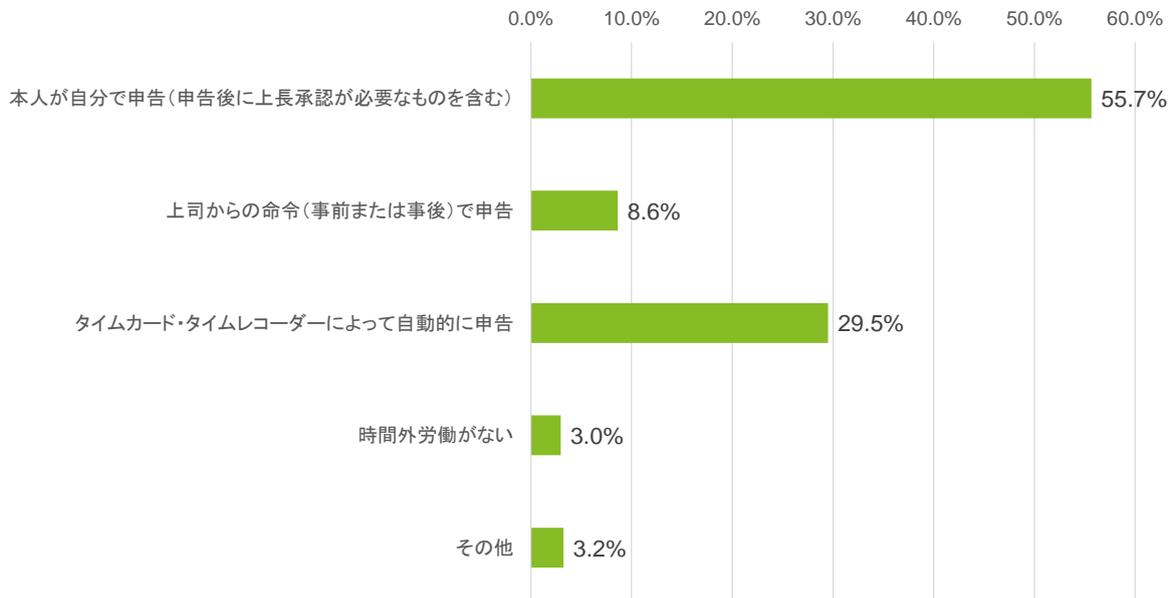
- ▶ 労働時間の管理方法は、「タイムレコーダー・タイムカード」が68.0%、「出席簿・管理簿」が40.0%、「自己申告」が13.0%と上位を占める。
- ▶ 「出席簿・管理簿」および「タイムレコーダー・タイムカード」について、前年より割合が減少しているが、本年度より選択肢を追加した「勤怠管理システム」と回答する医療機関があったためと考えられる。



※令和2年度から新たに質問項目として「勤怠管理システム」を追加

時間外労働の把握の方法

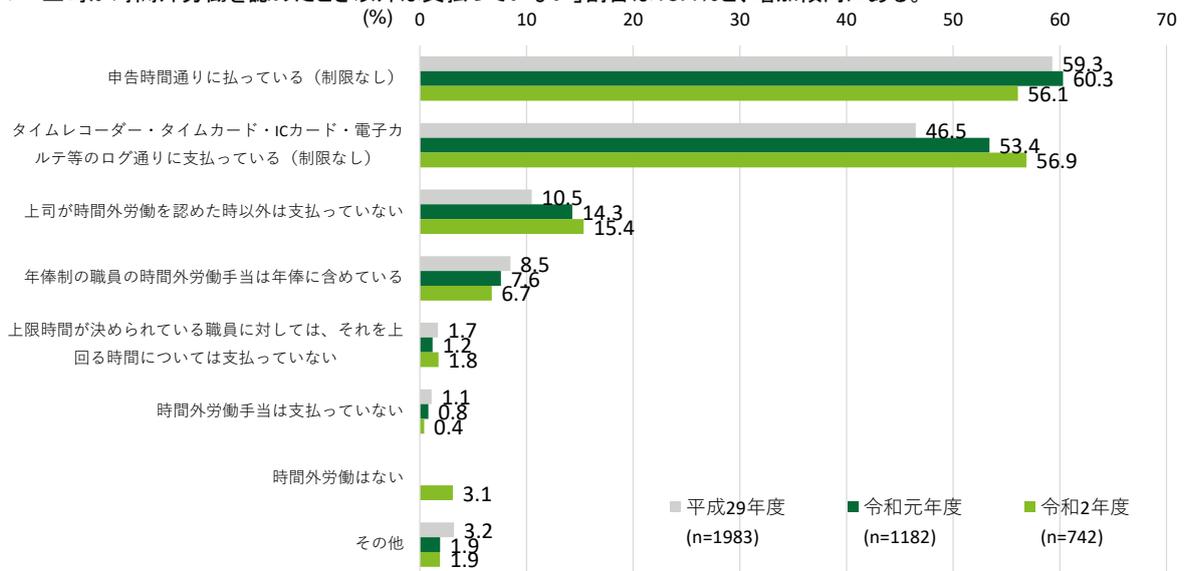
▶ 時間外労働の把握方法については、「本人が自分で申告」が55.7%、「タイムカード・タイムレコーダーによって自動的に申告」が29.5%であった。



フルタイム勤務正規職員の時間外労働手当の根拠

▶ 時間外労働手当の根拠については、制限なしの回答では、「本人の申告時間」が56.1%、「タイムレコーダー・タイムカード・ICカード等のログ」が56.9%と上位を占め、「タイムレコーダー・タイムカード・ICカード等のログ」の割合は前年より増加している。

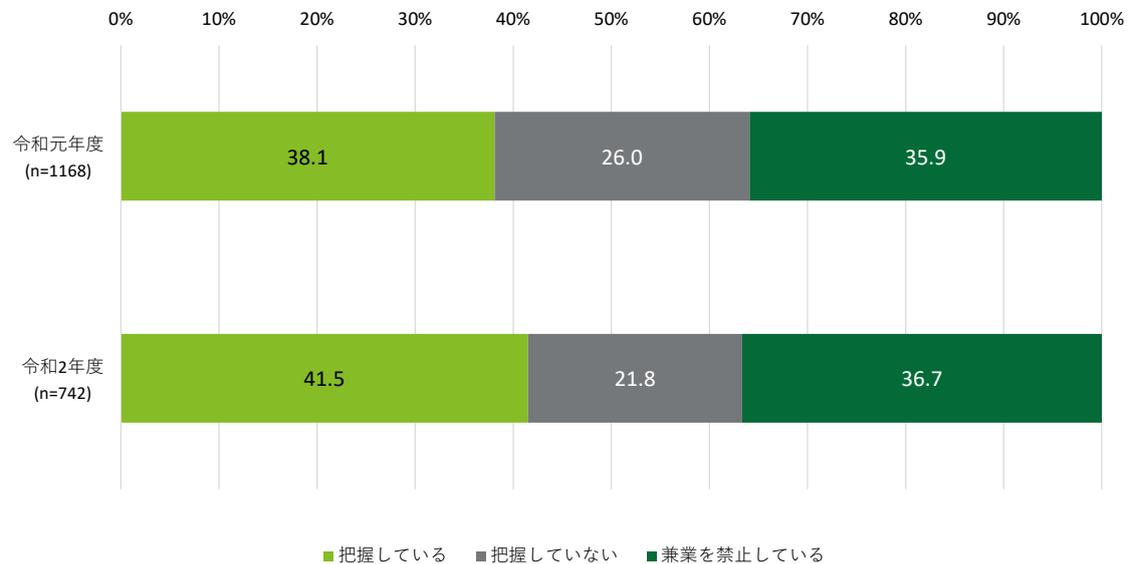
▶ 「上司が時間外労働を認めたとき以外は支払っていない」割合は15.4%と、増加傾向にある。



※令和2年度から新たに質問項目として「時間外労働はない」を追加

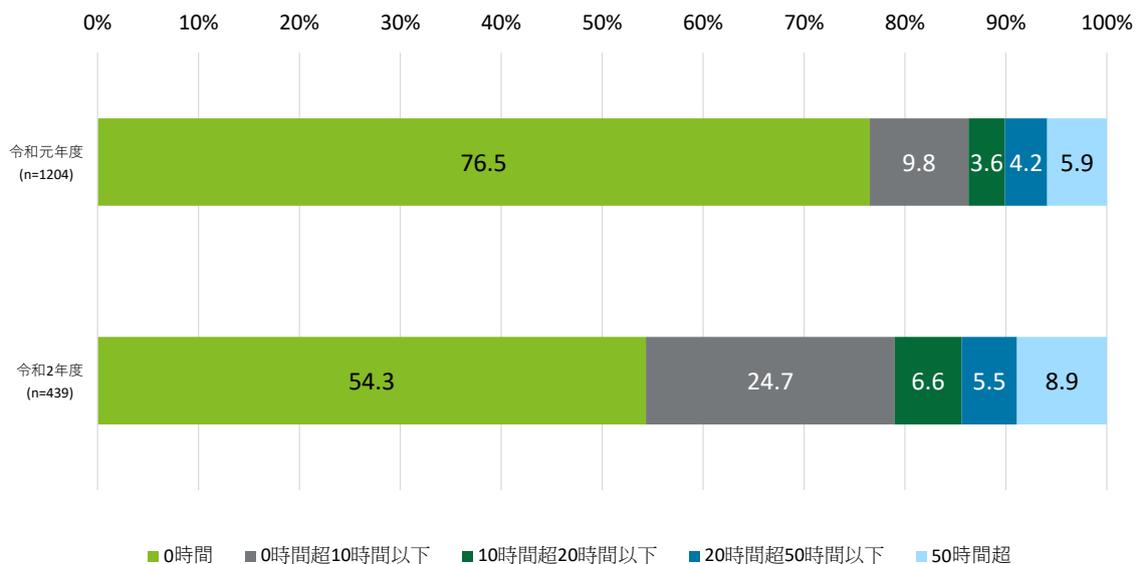
職員の兼業把握

- 職員の兼業把握について、「把握している」が41.5%、「把握していない」21.8%、「兼業を禁止している」36.7%であった。
- 前年に比べて、「把握している」との回答が38.1%から41.5%に微増しているものの、大きな変化は見られない。



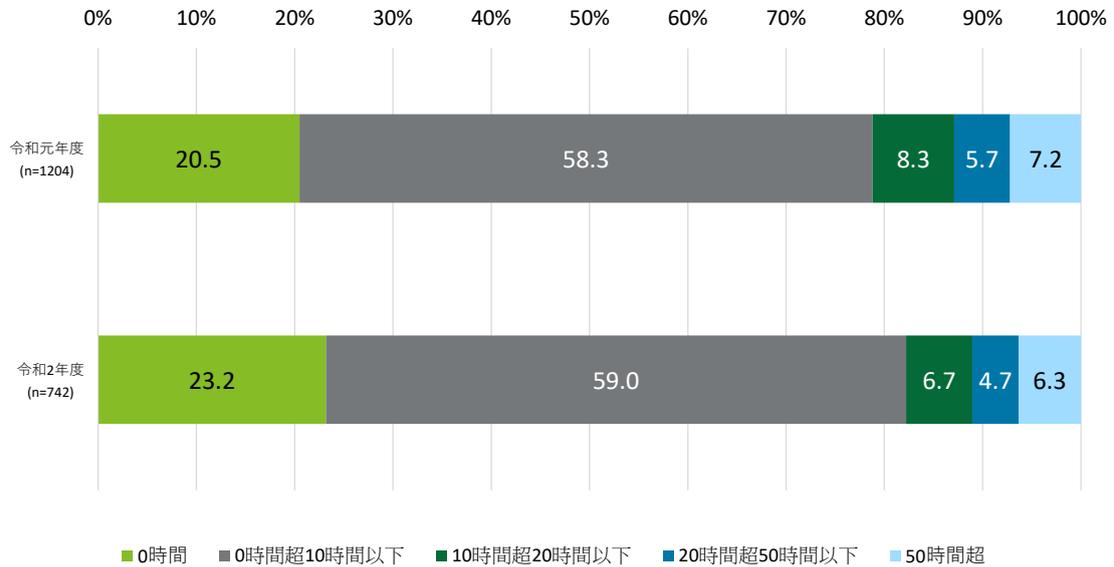
フルタイム勤務正規職員の医師の月平均時間外労働時間数

- フルタイム勤務医師の月平均時間外労働時間数は、「0時間」が54.3%、「0時間超10時間以下」が24.7%と上位を占める。平均値は19.8時間である。
- 前年度と比較して、「0時間」が減少し、0時間超の割合が増加していることから、時間外労働時間数の増加がうかがえる。



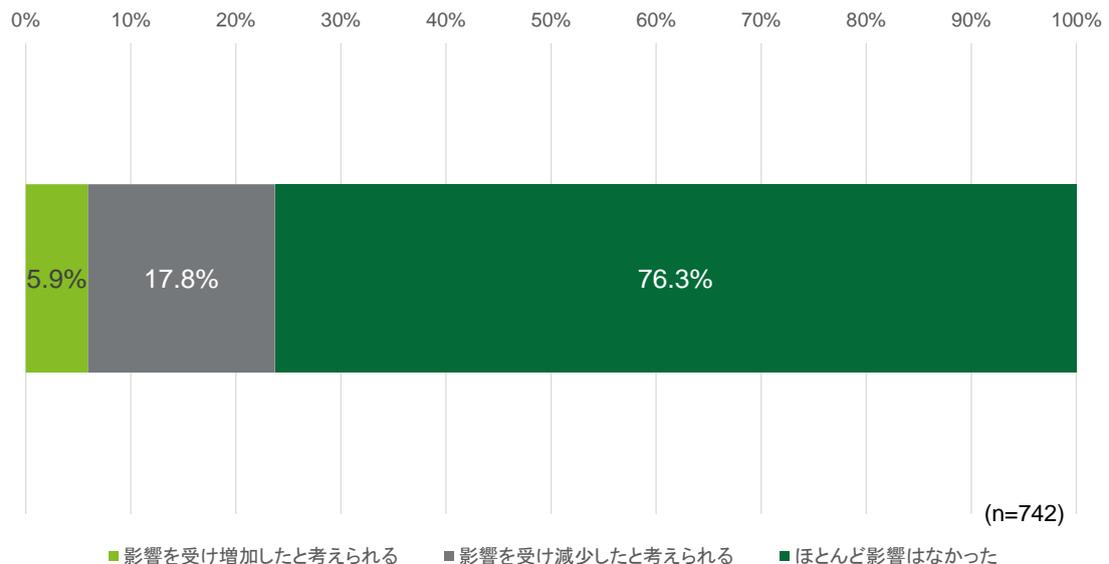
フルタイム勤務正規職員の看護職の月平均時間外労働時間数

- ▶ フルタイム勤務看護職の月平均時間外労働時間数は、「0時間」が23.2%、「0時間超10時間以下」が59.0%と上位を占める。平均値は15.9時間である。
- ▶ 前年度と比較して大きな変化は見られない。



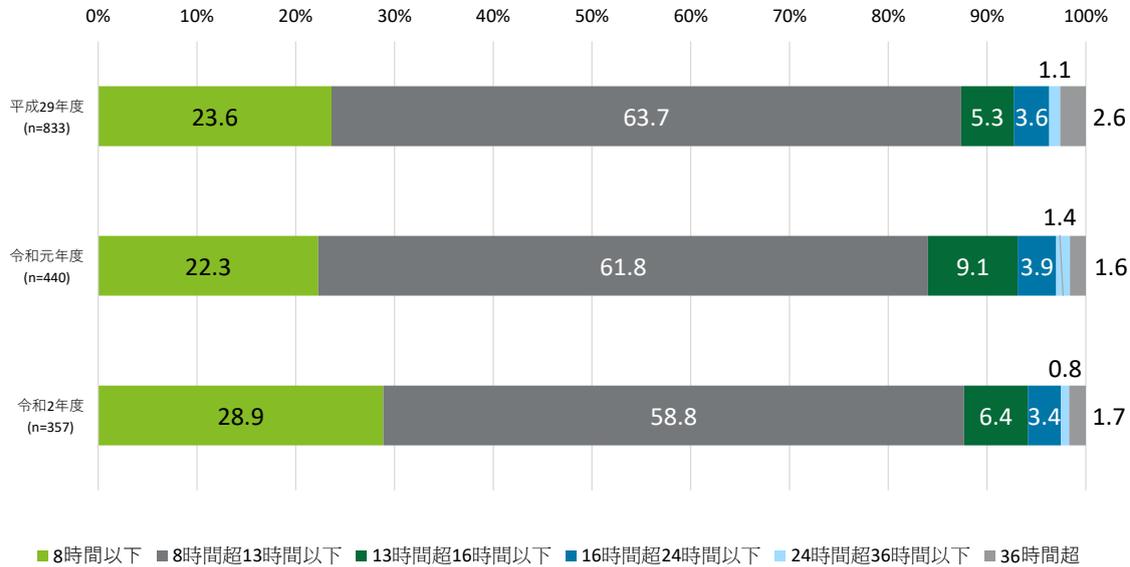
月平均時間外労働時間数【新型コロナウイルスの影響】

- ▶ 月平均時間外労働時間数に関して、「ほとんど影響はなかった」と回答した医療機関が76.3%と過半数を占め、影響を受けたと回答した医療機関のうち、「影響を受け増加したと考えられる」と回答した医療機関は17.8%、「影響を受け減少したと考えられる」と回答した医療機関は5.9%であった。



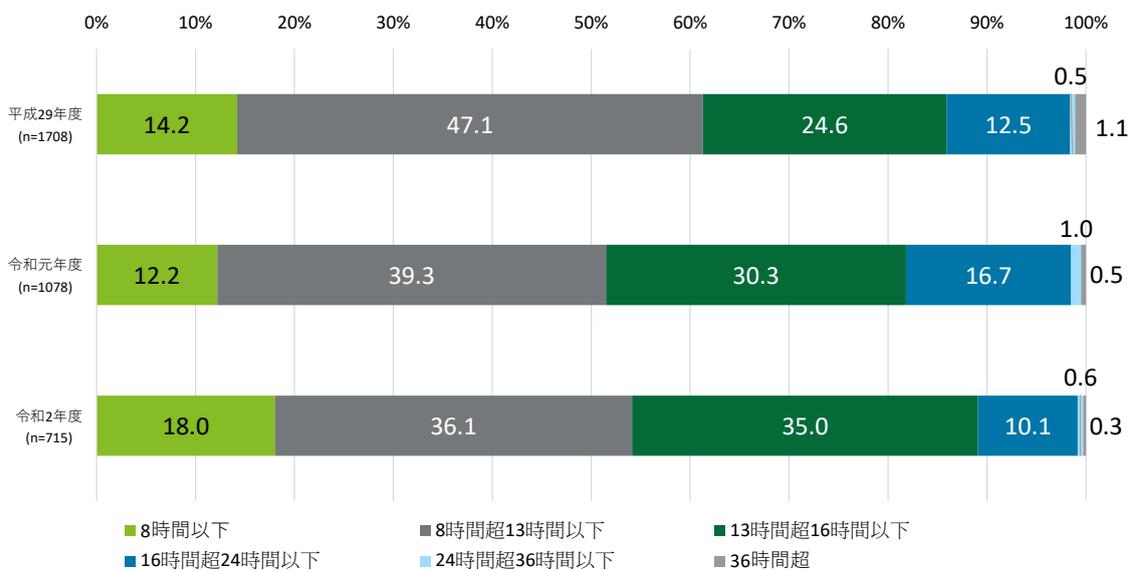
フルタイム勤務正規職員の医師の勤務割における最長連続勤務時間

- 勤務割における医師の最長連続勤務時間は、「8時間超13時間以下」が58.8%で最多であり、続いて「8時間以下」が28.9%となっている。平均値は8.9時間である。
- 「8時間以下」の割合および、「8時間以下」と「13時間以下」を合わせた割合は昨年度より増加しており、最長連続勤務時間の短縮の兆しが見られる。



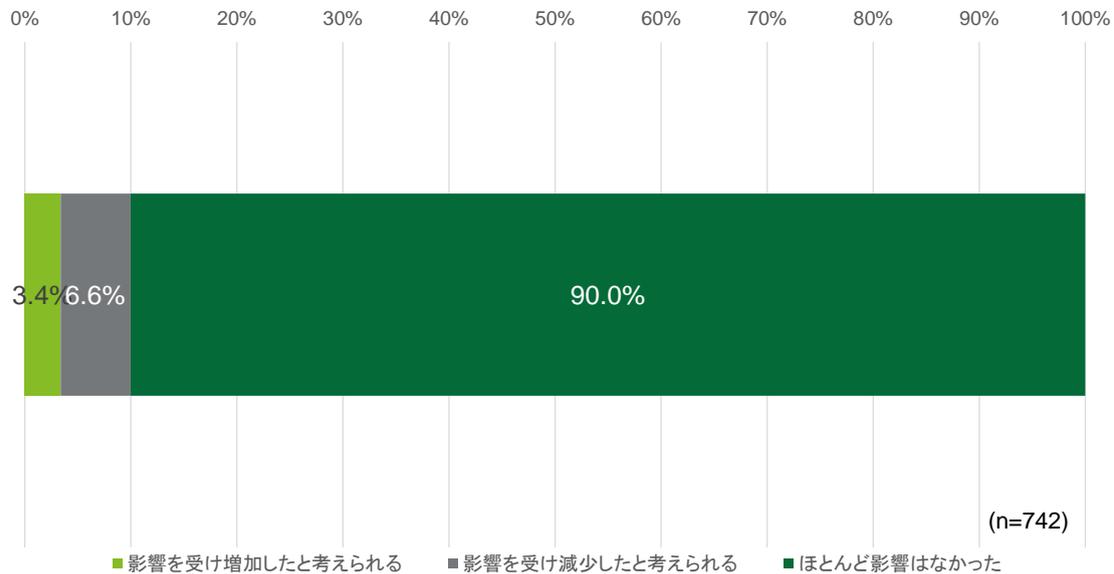
フルタイム勤務正規職員の看護職の勤務割における最長連続勤務時間

- 勤務割における看護職の最長連続勤務時間は、「8時間超13時間以下」が36.1%で最多であり、続いて「13時間超16時間以下」が35.0%、「8時間超以下」が18.0%となっている。平均値は12.3時間である。
- 「8時間以下」の割合は昨年度より増加する一方で、「13時間超16時間以下」の割合も増加している。



最長連続勤務時間数【新型コロナウイルスの影響】

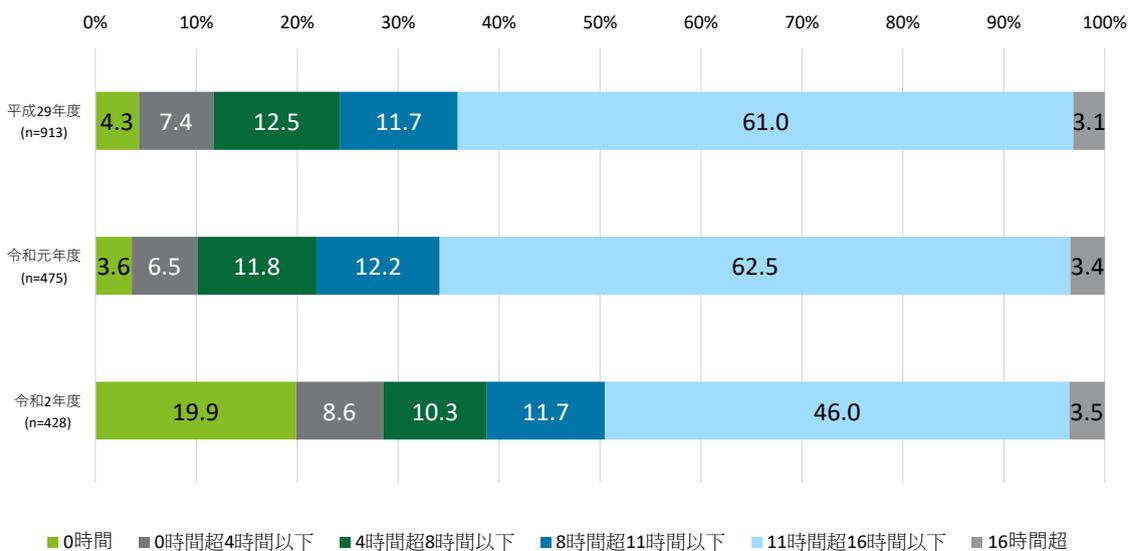
➤ 最長連続勤務時間に関する新型コロナウイルスの影響に関して、「ほとんど影響はなかった」と回答した医療機関が90.0%であり、影響を受けたと回答した医療機関のうち、「影響を受け増加したと考えられる」と回答した医療機関は3.4%、「影響を受け減少したと考えられる」と回答した医療機関は6.6%であった。



勤務割における当日の勤務終了から次の勤務開始までの間隔が最も短い時間 (医師)

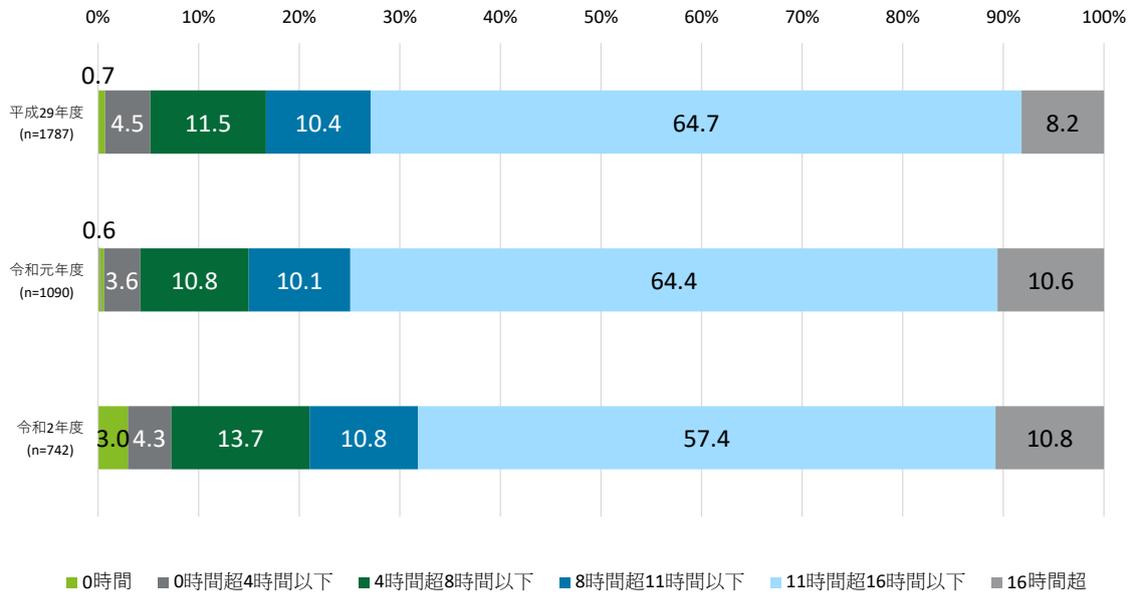
➤ 勤務割における医師の当日の勤務終了から次の勤務開始までの間隔が最も短い時間は、「11時間超16時間以下」が61.0%で最多であり、続いて「4時間超8時間以下」が12.5%となっている。平均値は9.7時間である。

➤ 「0時間」や「0時間超4時間以下」が増加、「11時間超16時間以下」が減少していることから、勤務開始までの間隔は短くなっている傾向がうかがえる。



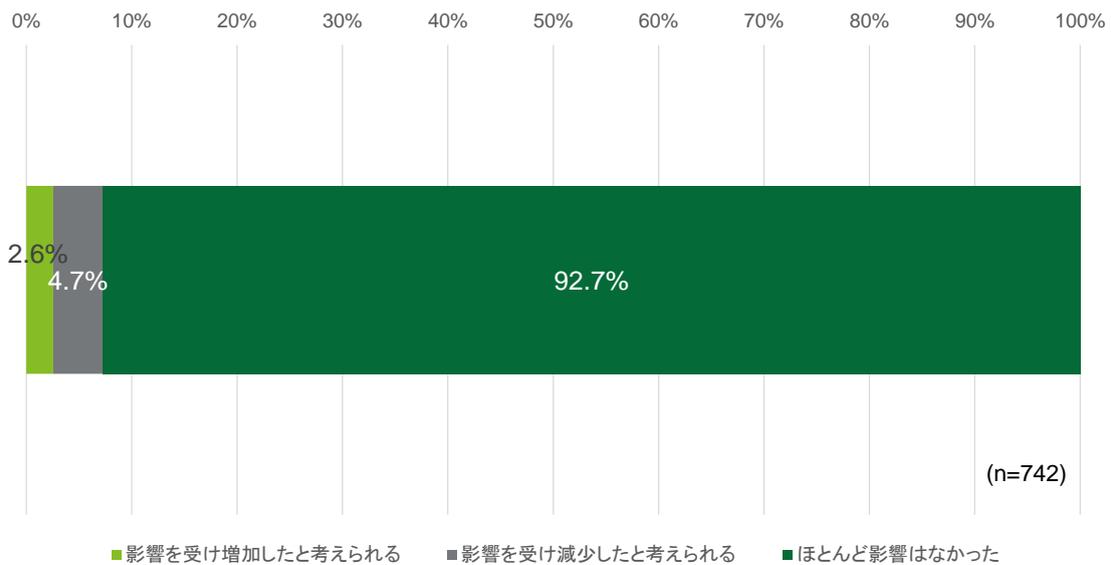
勤務割における当日の勤務終了から次の勤務開始までの間隔が最も短い時間 (看護師)

➤ 勤務割における看護職の当日の勤務終了から次の勤務開始までの間隔が最も短い時間は、「11時間超16時間以下」が57.4%で最多であり、続いて「4時間超8時間以下」が13.7%、「8時間超11時間以下」および「16時間超」が10.8%となっている。平均値は13.3時間である。



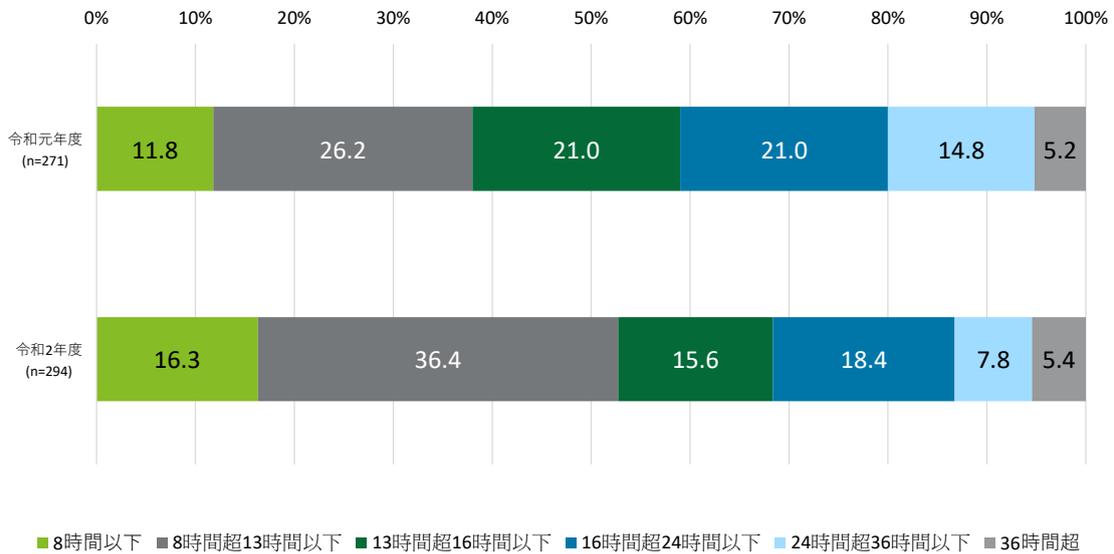
勤務割における当日の勤務終了から次の勤務開始までの間隔が最も短い時間【新型コロナウイルスの影響】

➤ 当日の勤務終了から次の勤務開始までの間隔が最も短い時間に関する新型コロナウイルスの影響に関して、「ほとんど影響はなかった」と回答した医療機関が92.7%であり、影響を受けたと回答した医療機関のうち、「影響を受け増加したと考えられる」と回答した医療機関は2.6%、「影響を受け減少したと考えられる」と回答した医療機関は4.7%であった。



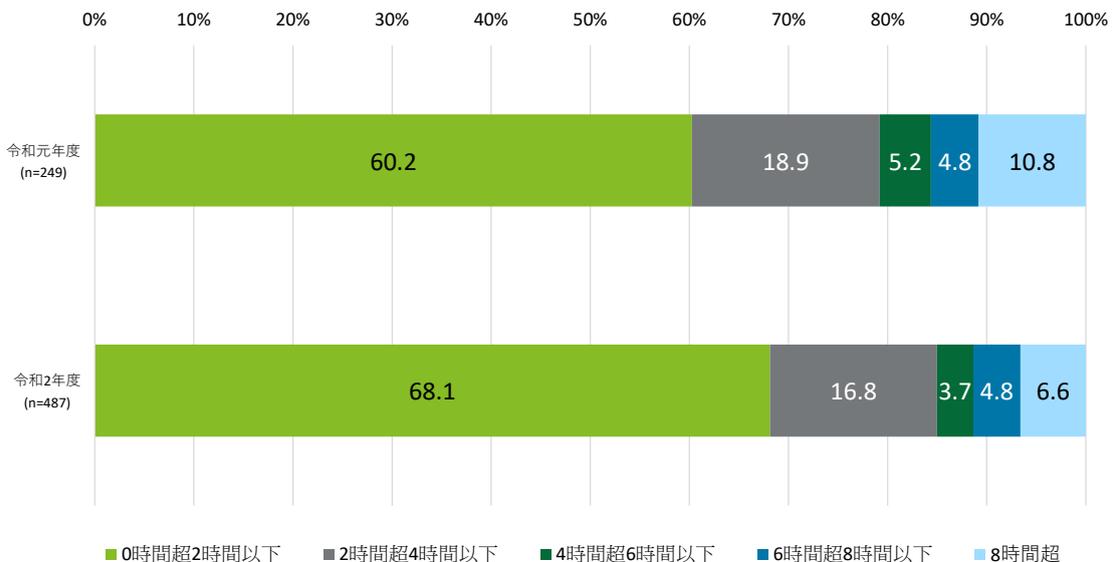
フルタイム勤務正規職員の医師の当直時の最長連続勤務時間

- 医師の当直時の最長連続勤務時間は、「8時間超13時間以下」が36.4%で最多であり、続いて「16時間超24時間以下」が18.4%、「8時間以下」が16.3%となっている。平均値は10.0時間である。
- 「8時間以下」および「8時間超13時間以下」の割合が増加していることから、最長連続勤務時間の減少がうかがえる。



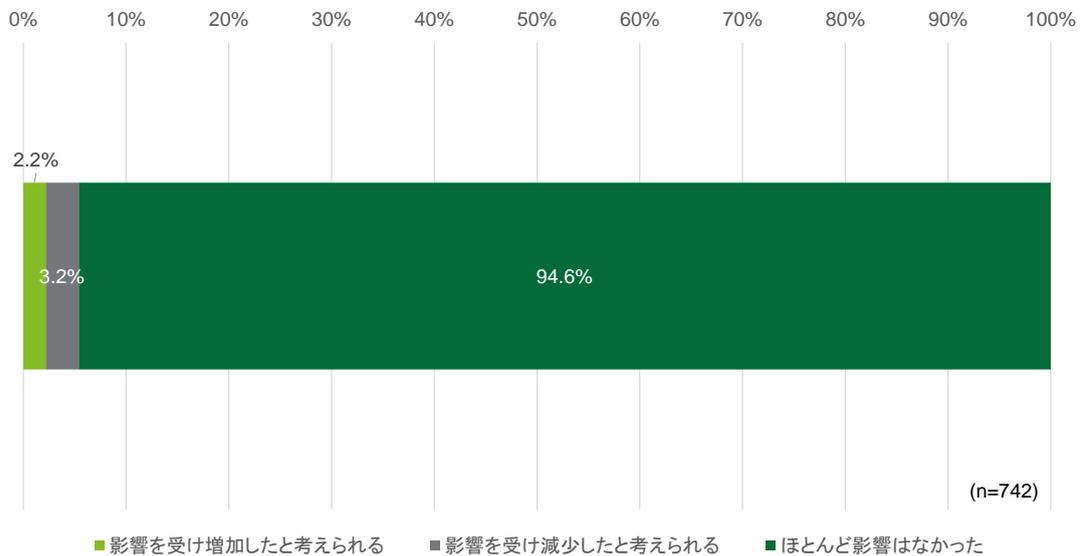
フルタイム勤務正規職員の医師の当直時の休憩時間

- 医師の当直時の休憩時間は、「0時間超2時間以下」が68.1%で最多であり、続いて「2時間超4時間以下」が16.8%、「8時間」が6.6%となっている。平均値は1.7時間である。
- 「0時間超2時間以下」の割合が増加しており、当直時の休憩時間が確保できなくなっている傾向がうかがえる。



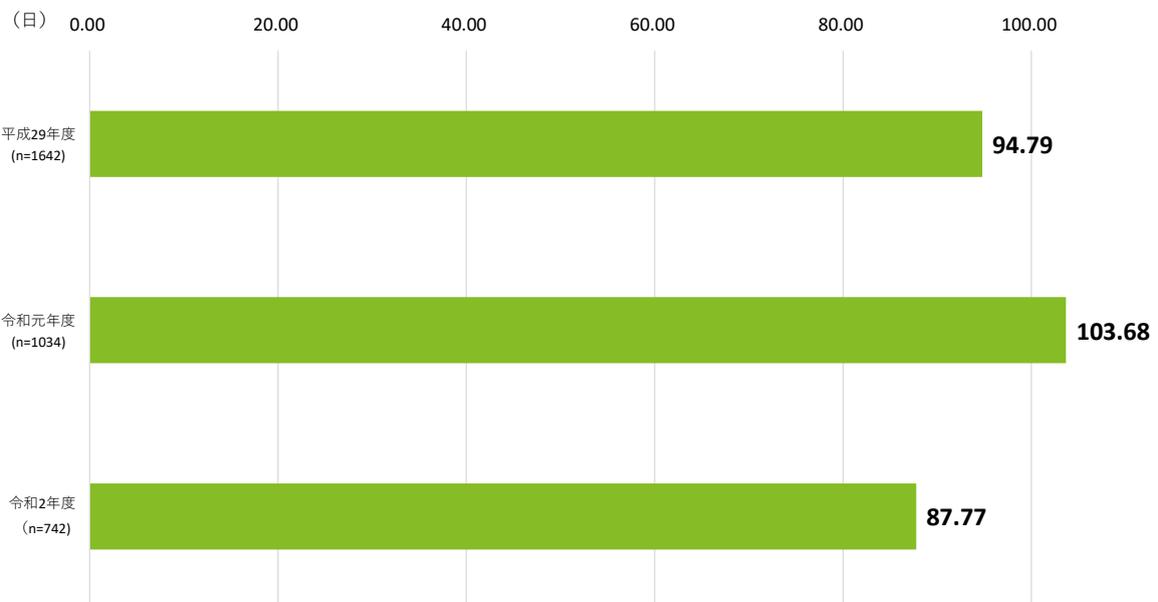
当直時の最長連続勤務時間数【新型コロナウイルスの影響】

➤ 当直時の最長連続勤務時間に関する新型コロナウイルスの影響に関して、「ほとんど影響はなかった」と回答した医療機関が94.6%であり、影響を受けたと回答した医療機関のうち、「影響を受け増加したと考えられる」と回答した医療機関は3.2%、「影響を受け減少したと考えられる」と回答した医療機関は2.2%であった。



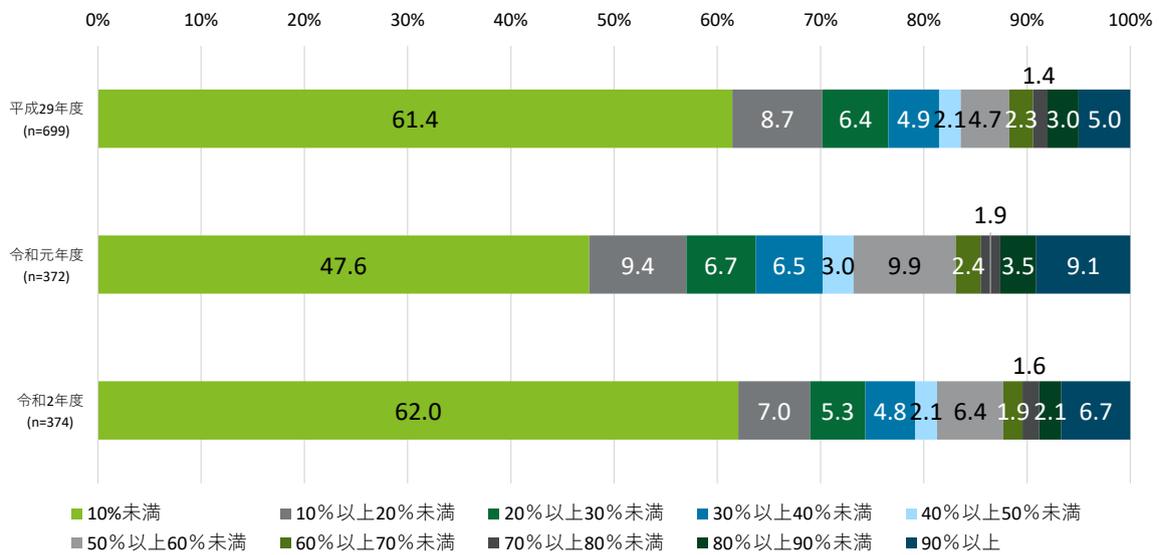
年間所定休日日数

➤ 年間所定休日日数の平均は、87.77日であった。



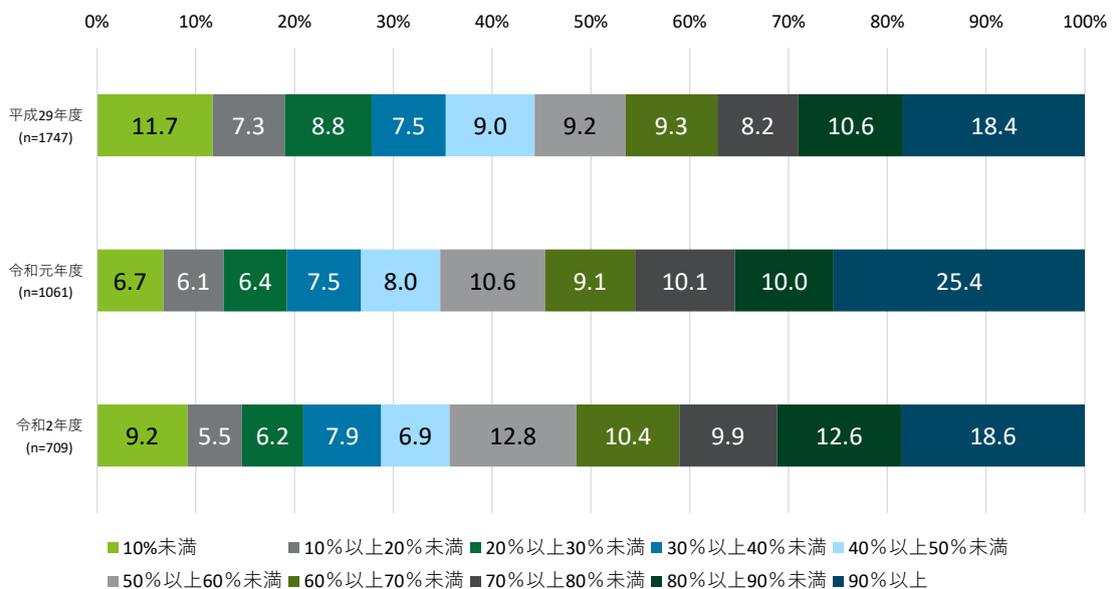
フルタイム勤務正規職員の医師の年次有給休暇取得率

- 医師の年次有給休暇取得率は、「10%未満」が62.0%で最多であり、続いて「10%以上20%未満」が7.0%、「90%以上」が6.7%となっている。
- 「10%未満」の割合が前年度より増加して平成29年度と同水準になっており、有給休暇取得率の低下がうかがえる。



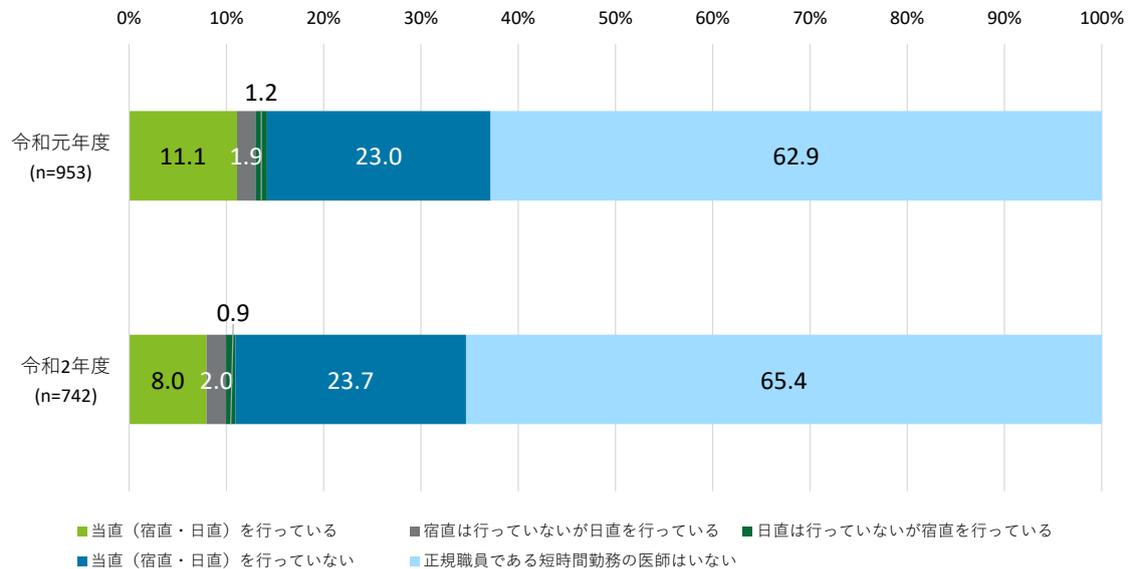
フルタイム勤務正規職員の看護職の年次有給休暇取得率

- 看護職の年次有給休暇取得率は、「90%以上」が18.6%で最多であり、続いて「50%以上60%未満」が12.8%、「80%以上90%未満」が12.6%となっている。
- 過去調査と比較して、大きな変化は見られない。



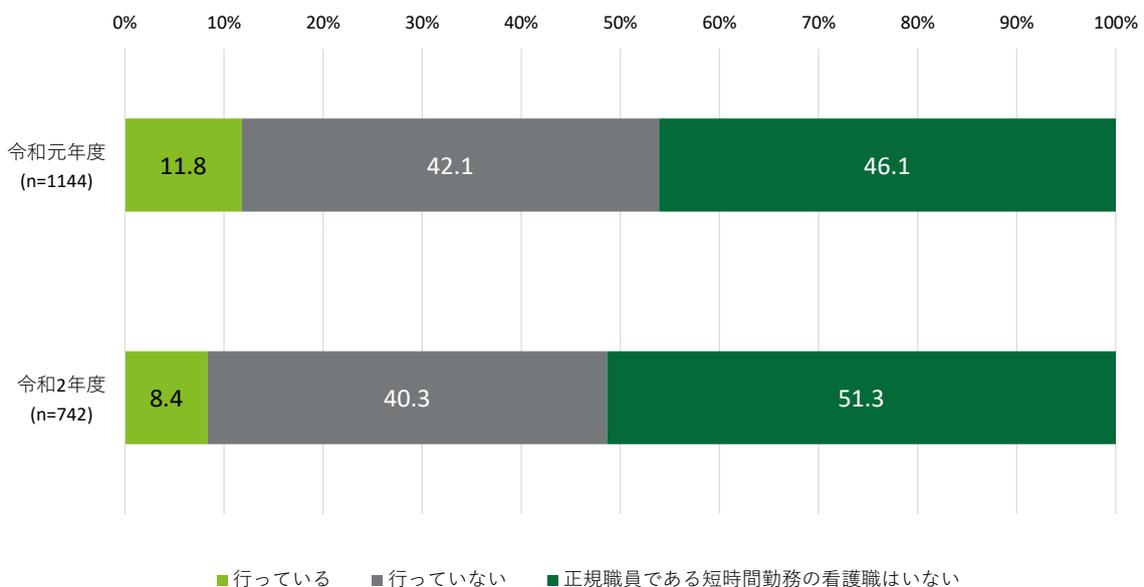
正規職員である短時間勤務の医師の当直(宿直・日直)の有無

▶ 短時間勤務の医師の当直について、「正規職員である短時間勤務の医師はいない」が65.4%で最多であり、短時間勤務の医師がいるうち、「当直を行っていない」が23.7%、「当直を行っている」が8.0%であった。



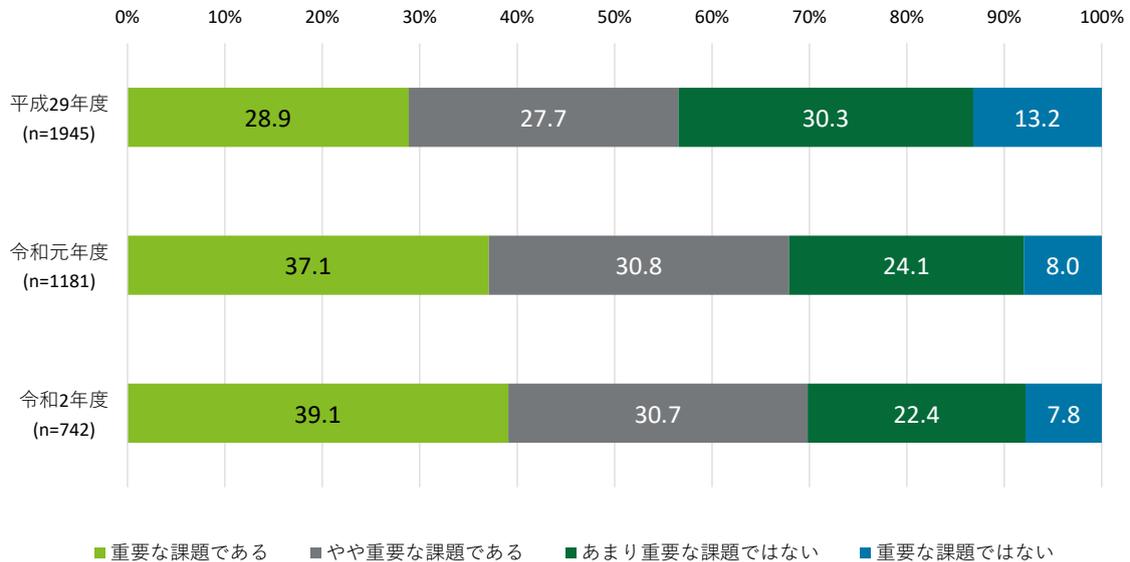
正規職員である短時間勤務の看護職の夜勤の有無

▶ 短時間勤務の看護職の夜勤について、「正規職員である短時間勤務の看護職はいない」が51.3%で最多であり、短時間勤務の看護師がいるうち、「行っている」が8.4%、「行っていない」が40.3%であった。



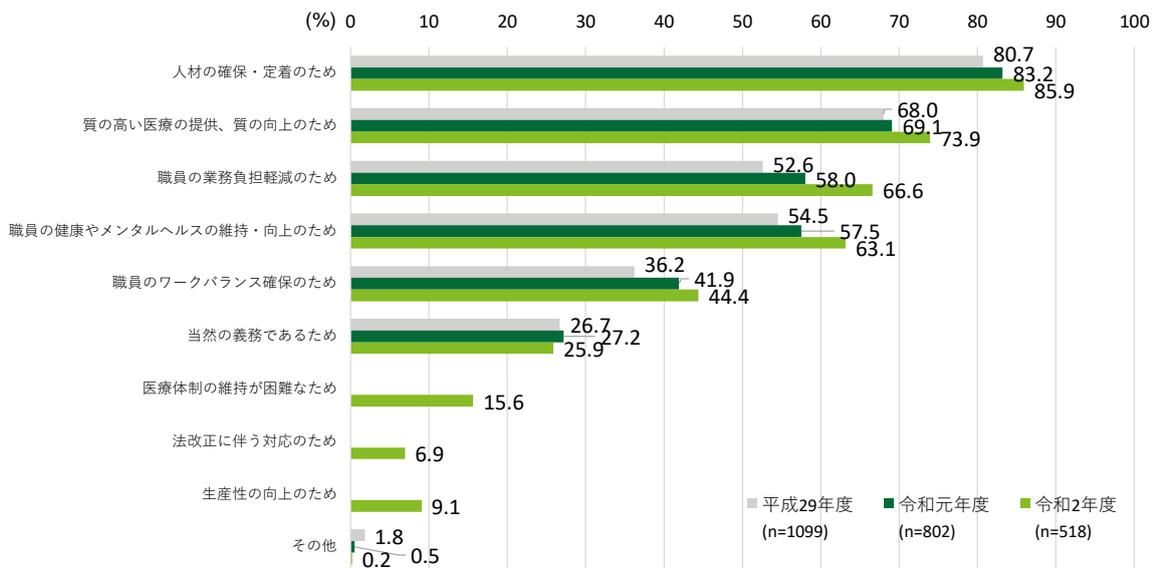
医療従事者の勤務環境改善に関する現状認識

- 勤務環境改善に関する現状認識について、「重要な課題である」が39.1%が最多であり、「やや重要な課題である」が30.7%と続いている。
- 「重要な課題である」と「やや重要な課題である」と回答した割合の合計は、前年と比較して微増している。



医療従事者の勤務環境改善に関し重要だと認識した理由

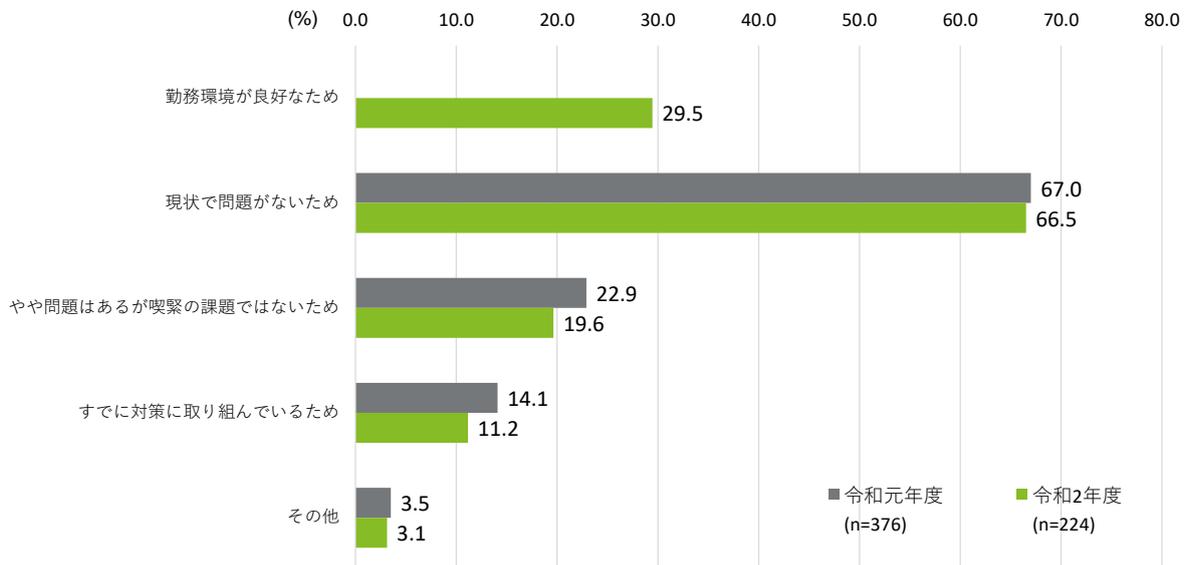
- 勤務環境改善が重要だと認識した理由としては、「人材の確保・定着のため」が85.9%と最多であり、続いて、「高い医療の質の提供、質の向上のため」73.9%、「職員の業務負担軽減のため」66.6%となっている。
- 「当然の義務であるため」を除いて、各項目は過去3年で増加傾向にある。



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

医療従事者の勤務環境改善に関し重要だと認識していない理由

➤ 勤務環境改善が重要だと認識していない理由としては、「現状で問題がないため」が66.5%と最多であり、続いて、「勤務環境が良好なため」29.5%となっている。

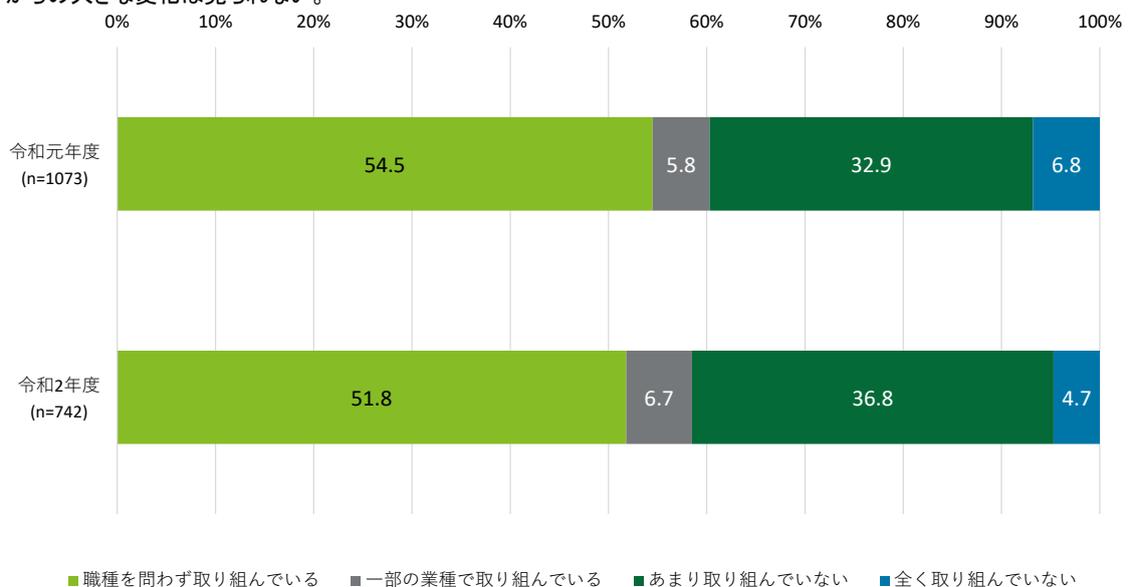


※令和2年度から新たに質問項目として「勤務環境が良好なため」を追加

医療従事者の勤務環境に関する取組状況

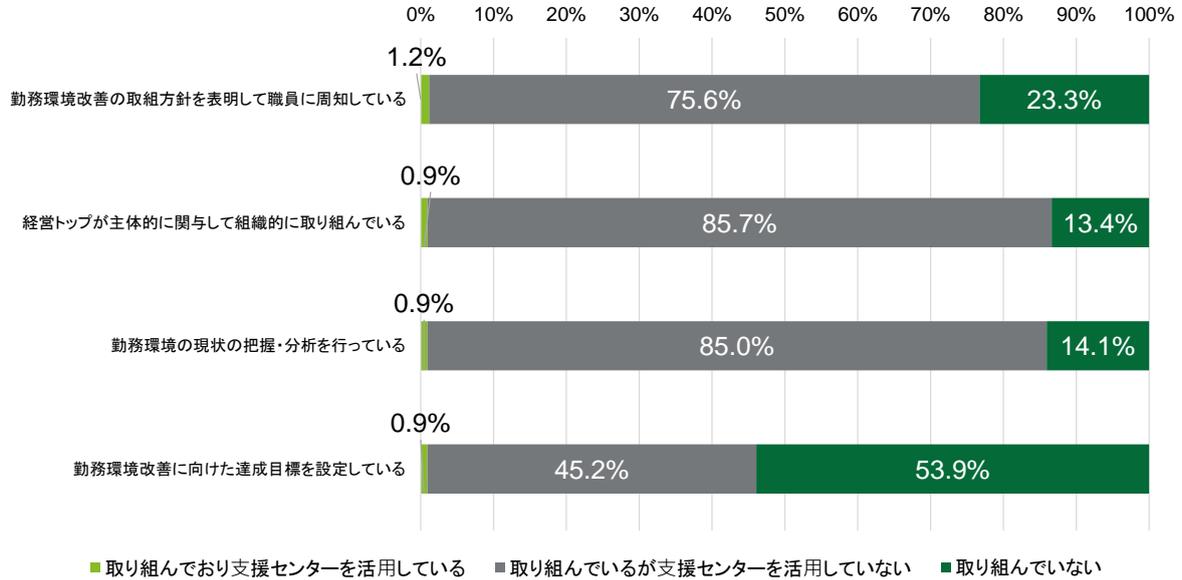
➤ 勤務環境に関する取組状況について、「職種を問わず取り組んでいる」が51.8%、「一部の業種で取り組んでいる」が6.7%となっている。

➤ 「職種を問わず取り組んでいる」と「一部の業種で取り組んでいる」を合わせた割合は微減しており、取組状況に前年度からの大きな変化は見られない。



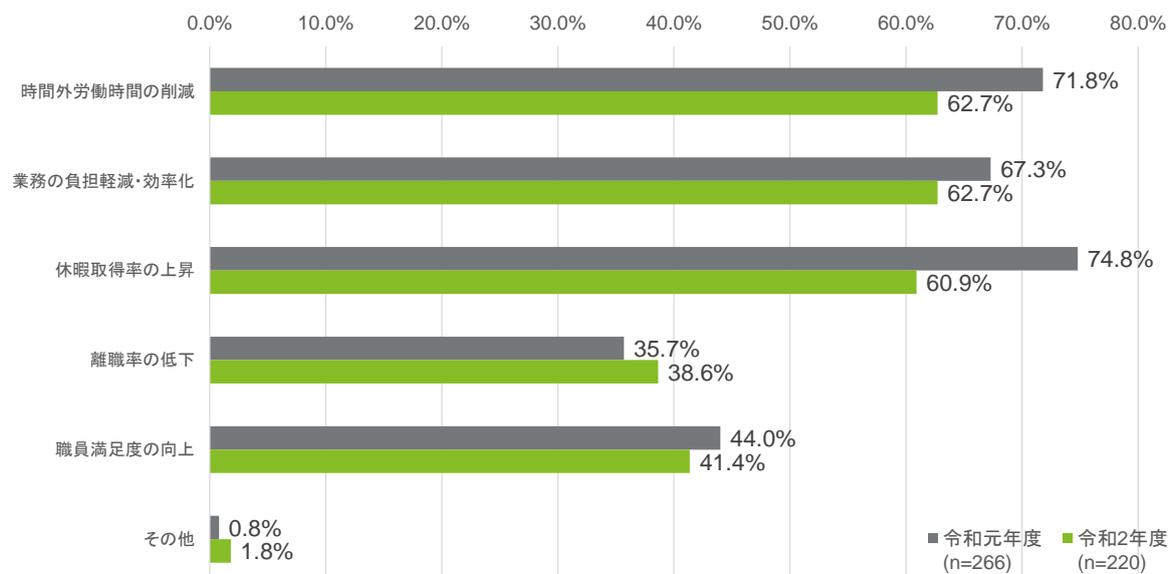
医療従事者の勤務環境改善の具体的な取組態様

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



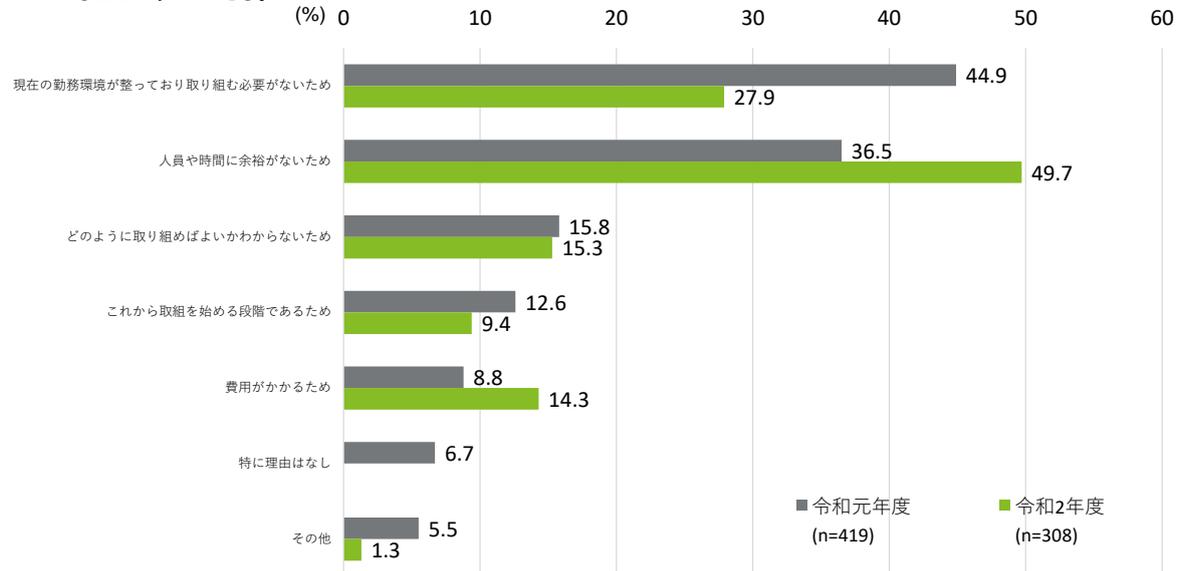
医療従事者の勤務環境改善に関する取組の目標

- 勤務環境改善に関する取組の目標について、「時間外労働時間の削減」および「業務の負担軽減・効率化」が62.7%で最多であり、「休暇取得率の上昇」が60.9%と続いている。
- 「離職率の低下」を目標としている割合が増加している。



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

- 勤務環境改善にあまり又は全く取り組んでいない理由について、「人員や時間に余裕がないため」が49.7%で最多であり、「現在の勤務環境が整っており取り組む必要がないため」が27.9%、「費用がかかるため」が14.3%と続いている。
- 「人員や時間に余裕がないため」、「費用がかかるため」の増加が顕著であり、人員や時間、予算等が取組の課題となっていることがうかがえる。



※令和2年度から質問項目の「特に理由はなし」を削除

勤務環境改善に関する取組のうち、取り組んでいるものと、効果が高いと評価できる取組

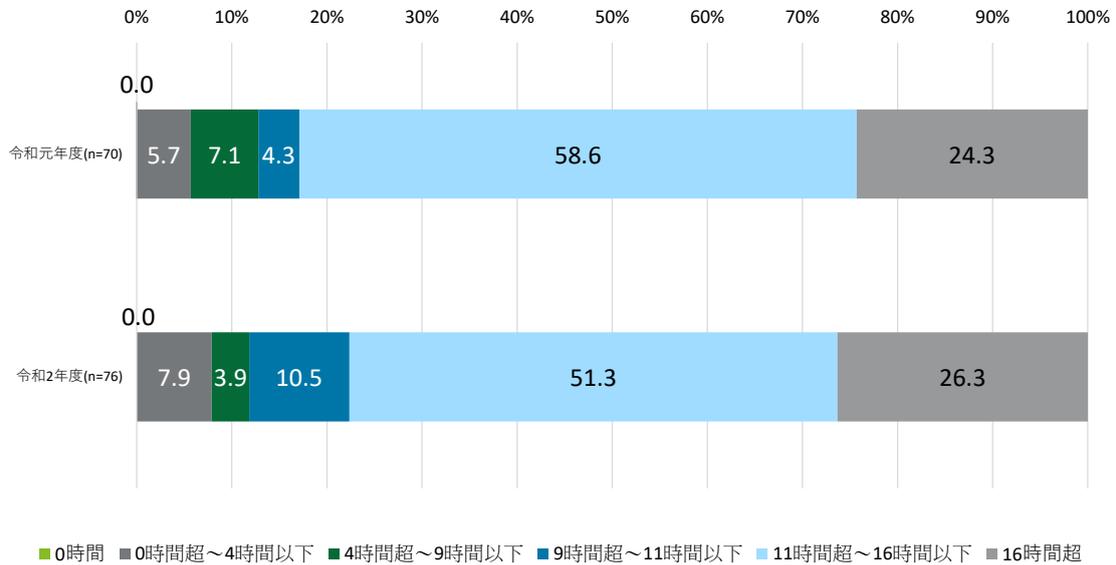
- 勤務環境改善に関する取組のうち、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している」(86.1%/38.9%)である。
- 取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も低いものは、「勤務間インターバル制度を導入している」(10.2%/2.6%)である。

	取り組んでいる(件数)	効果が高い(件数)	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
1. 正職員について多様な勤務形態(短時間勤務、短日勤務、交代制勤務、フレックスタイム制など)を活用している	357	147	48.1%	19.8%
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	639	289	86.1%	38.9%
3. 勤務間インターバル制度を導入している	76	19	10.2%	2.6%
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	233	92	31.4%	12.4%
5. 法定以上の子育て・介護中の職員に対する夜勤・時間外労働免除(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	287	101	38.7%	13.6%
6. 子育て・介護等を行っている職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度を整備している	351	125	47.3%	16.8%
7. 保育・介護サービス利用料の補助制度(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	98	31	13.2%	4.2%
8. 子育て・介護その他の事情により退職した職員に対する再雇用の制度を設けている	205	49	27.6%	6.6%
9. その他の子育て・介護との両立支援の制度・取組(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	75	22	10.1%	3.0%
10. 職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している	241	42	32.5%	5.7%

(n=742)

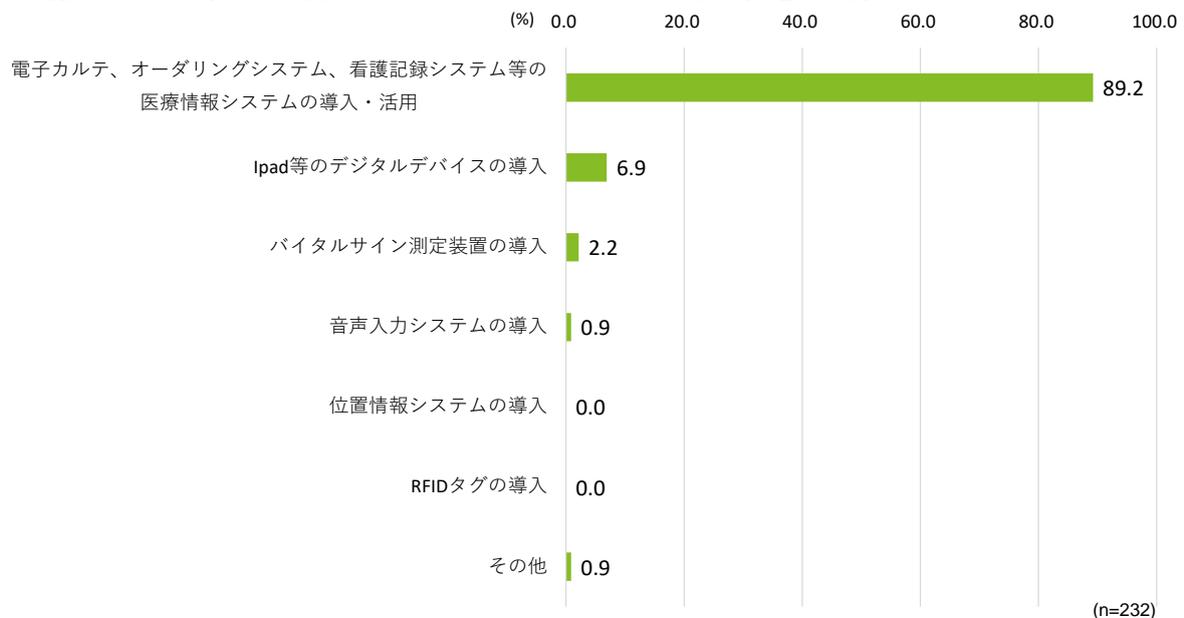
勤務間インターバルの時間

➤ 勤務間インターバルの時間は、多い順に「11時間超～16時間以下」(58.6%)、「16時間超」(24.2%)、「4時間超～9時間以下」(7.1%)となっている。昨年度と比較して特に傾向は見られない。平均値は15.9時間である。



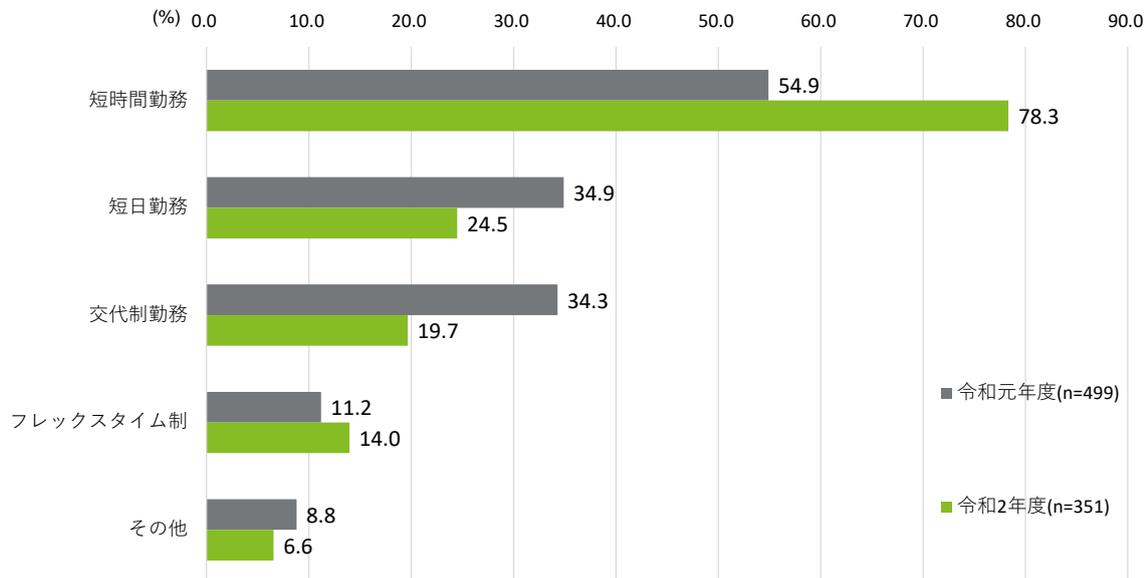
導入したICT、IOT技術のなかで最も効果が高いと考えられる技術

➤ 導入したICT、IOT技術のなかで最も効果が高いと考えられる技術としては、「電子カルテ、オーダーリングシステム、看護記録システム等の医療情報システムの導入・活用」が89.2%と、高い割合を占める。



子育て・介護等の両立支援のために整備している雇用形態や勤務形態

▶ 子育て・介護等の両立支援のために整備している雇用形態や勤務形態は、「短時間勤務」が78.3%と圧倒的に多く、昨年度と比較しても増加している。それ以外の整備状況については、フレックスタイム制を整備している割合が増加していることが特徴的である。



勤務環境改善に関する取組のうち、取り組んでいるものと、効果が高いと評価できる取組

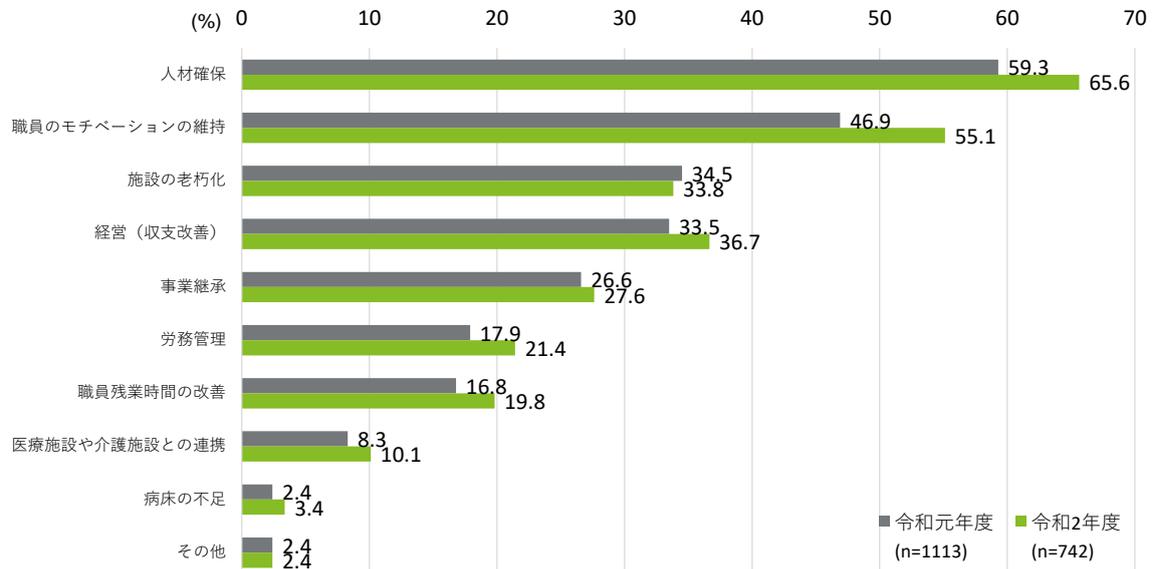
▶ 勤務環境改善に関する取組のうち、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している」(86.1%/38.9%)である。

▶ 取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も低いものは、「勤務間インターバル制度を導入している」(10.2%/2.6%)である。

	取り組んでいる(件数)	効果が高い(件数)	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
11.職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力・クレームへの対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている	150	25	20.2%	3.4%
12. 職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している	516	134	69.5%	18.1%
13. 院内での職員のコミュニケーションの機会を設定・拡充している(職員旅行、イベント等)	386	90	52.0%	12.1%
14. 定期的職員の希望を把握し、配置や業務面の配慮をしている	249	59	33.6%	8.0%
15. 施設外の研修への参加を支援している	371	88	50.0%	11.9%
16. 学会への参加者に対し、勤務を免除する、通常勤務の時間を短くするなどの措置をとっている	290	68	39.1%	9.2%
17. 復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている	166	34	22.4%	4.6%
18. 定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	402	109	54.2%	14.7%
19. 医師、看護師に対し、賠償保険に加入するよう積極的に働きかけている	188	23	25.3%	3.1%
20. 通常診療時間外の病状説明は避けるなど患者家族に働き方改革の理解を求めている	159	20	21.4%	2.7%

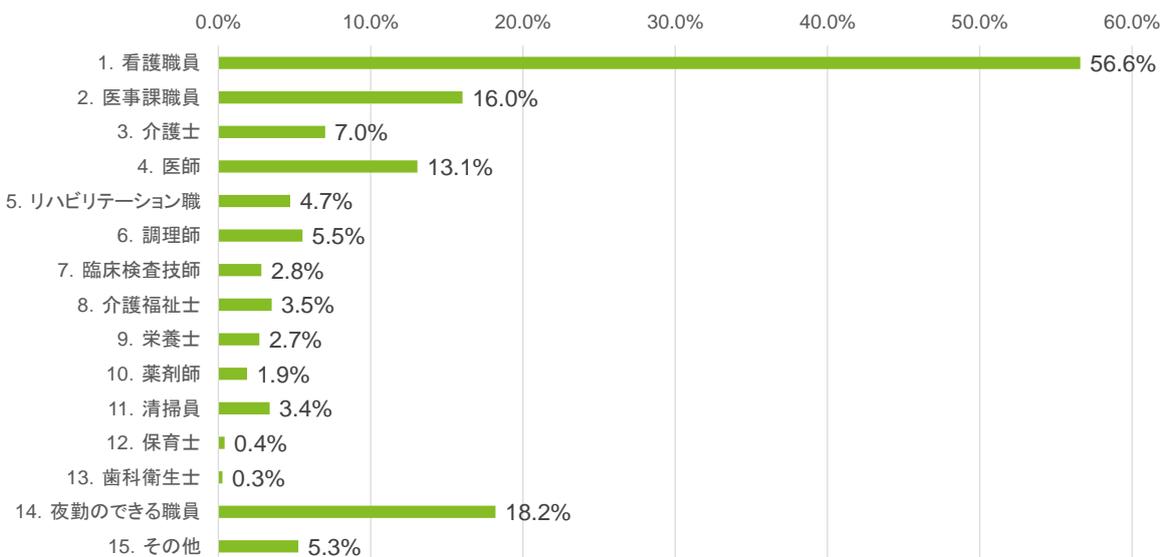
診療所における課題

- ▶ 診療所における課題は、「人材確保」が65.6%で最多であり、「職員のモチベーションの維持」(55.1%)、「経営(収支改善)」(36.7%)と続いている。
- ▶ 特に、「職員のモチベーションの維持」が増加傾向が顕著である。



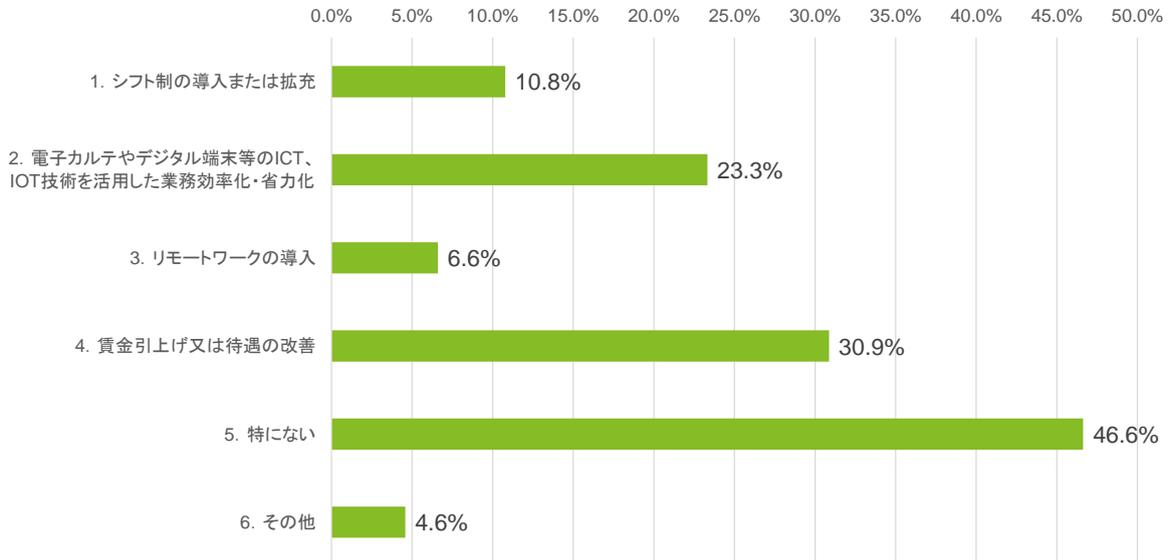
人材の確保が課題となっている職種

- ▶ 人材の確保が課題となっている職種は、「看護師」が56.6%と圧倒的に多く、職種別には「医事課職員」(16.0%)、「医師」(13.1%)と続いている。
- ▶ 「夜勤のできる職員」も人材の確保が課題となっている。(18.2%)



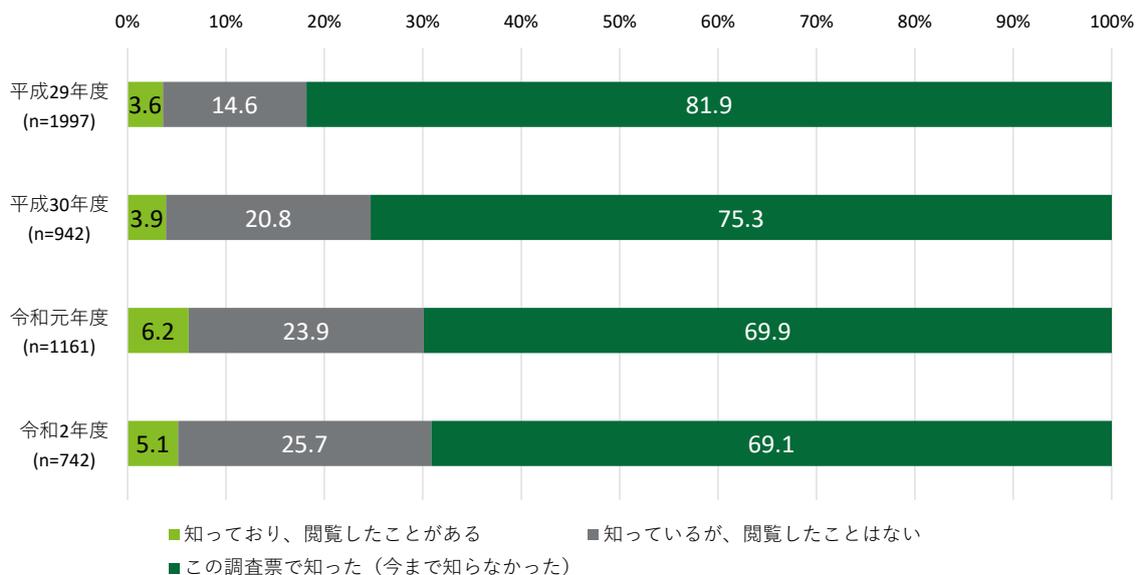
新型コロナウイルス感染症への対応による業務の見直しや改善策のうち、医療従事者の勤務環境改善に資すると考えられる取組

▶ 新型コロナウイルス感染症への対応による業務の見直しや改善策のうち、医療従事者の勤務環境改善に資すると考えられる取組について、「特にない」が46.6%でもっとも多い。取組のうち、「賃金引上げ又は待遇の改善」がもっとも多く(30.9%)、「電子カルテやデジタル端末等のICT、IOT技術を活用した業務効率化・省力化」が続いている(23.3%)。



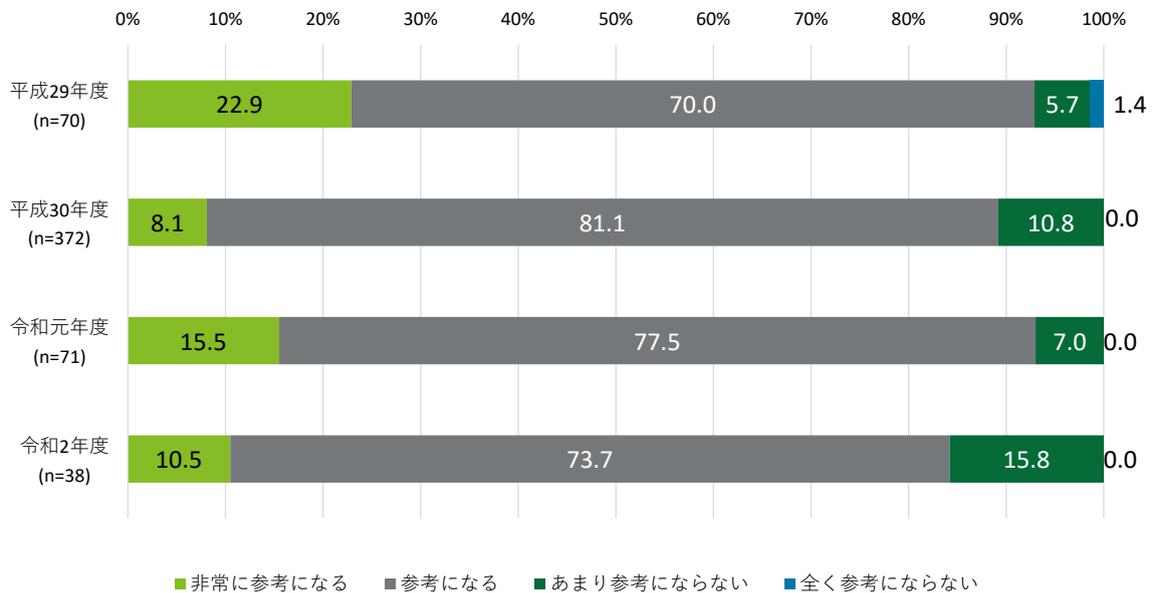
「いきサポ」の認知度

▶ 「いきサポ」の認知度について、「この調査票で知った(今まで知らなかった)」69.1%である。
▶ 「知っており、閲覧したことがある」と「知っているが、閲覧したことはない」を合わせた割合は、若干の減少傾向にある。



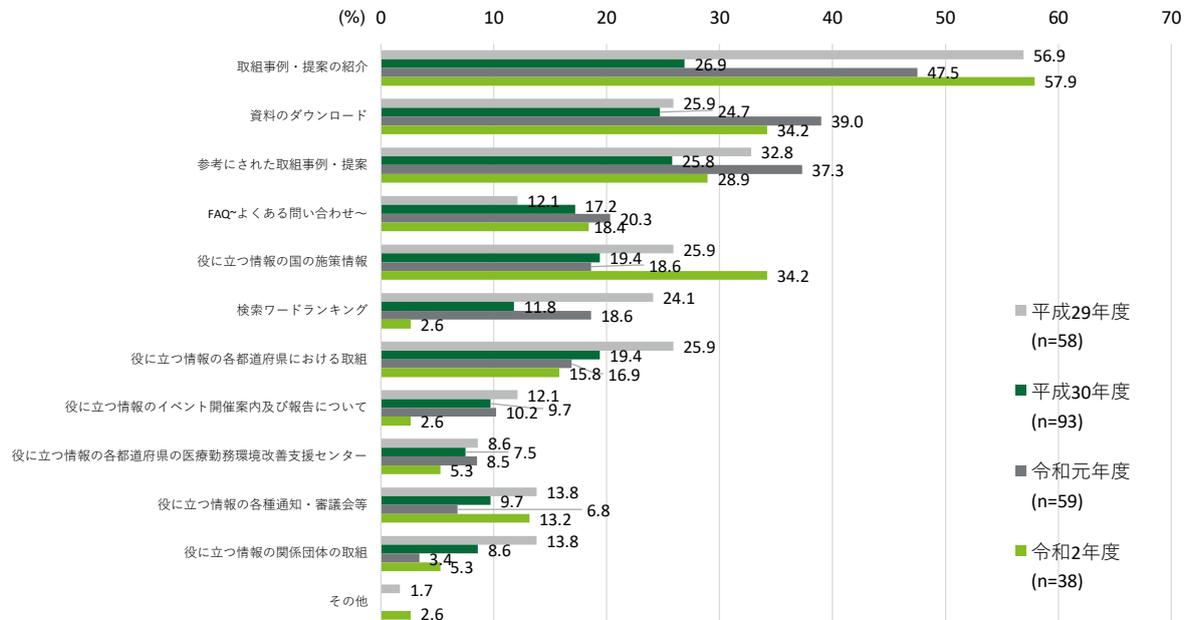
「いきサポ」の感想

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



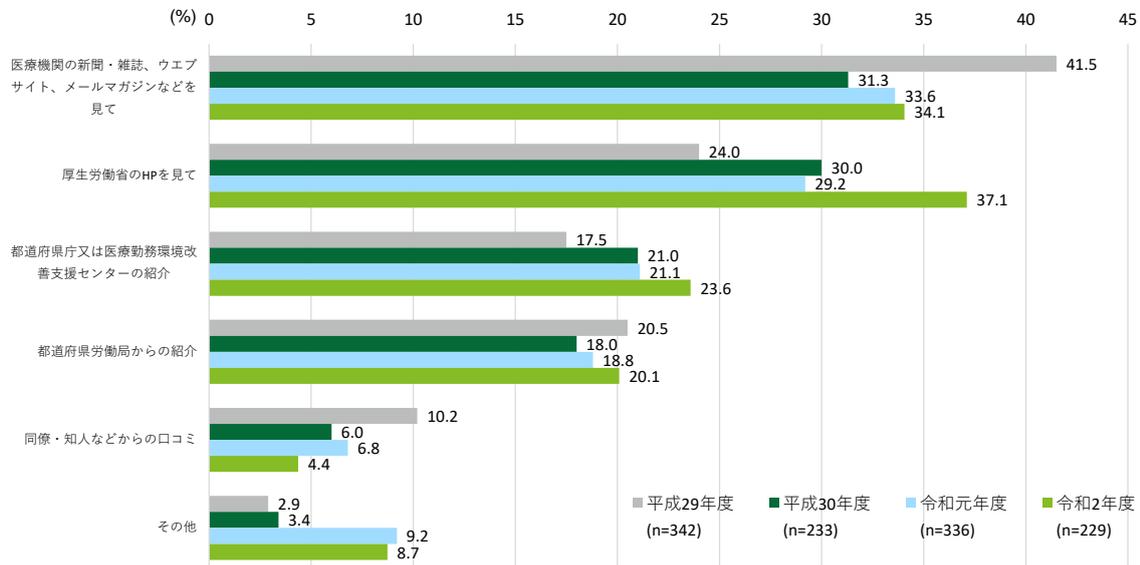
「いきサポ」で参考になるページ・情報

- ▶ 「いきサポ」で参考になるページについては、「取組事例・提案の紹介」が57.9%で最も多く、「資料のダウンロード」および「役に立つ情報の国の施策情報」(34.2%)、「参考にされた取組事例・提案」(28.9%)と続く。



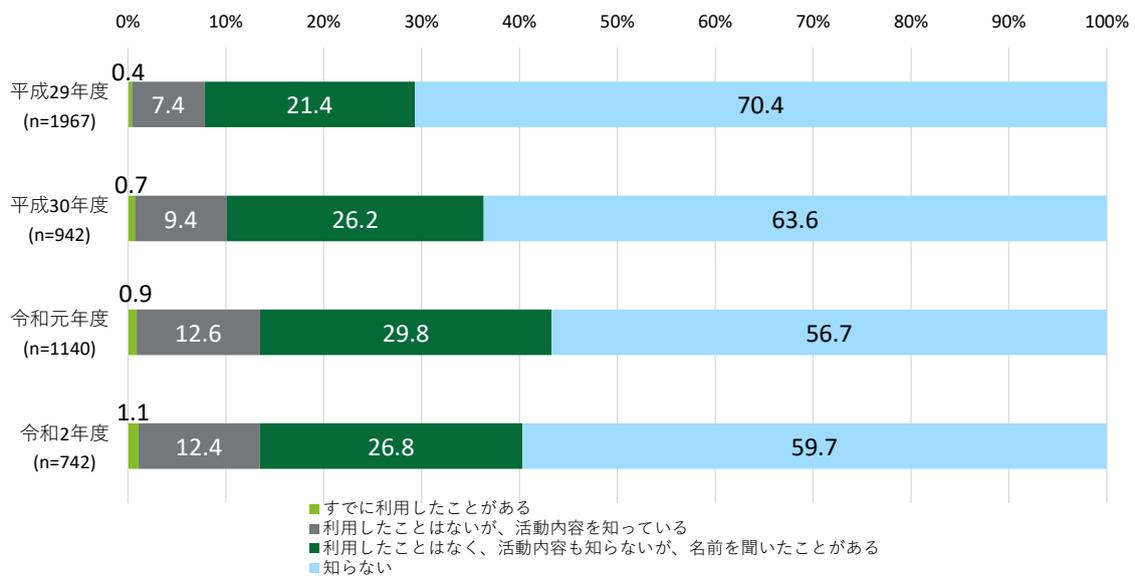
「いきサポ」の認知経路

「いきサポ」の認知経路について、「厚生労働省のHPを見て」が37.1%で最も多く、次いで「医療機関の新聞・雑誌、ウェブサイト、メールマガジンなどを見て」(34.1%)、「都道府県労働局からの紹介」(23.6%)となっている。



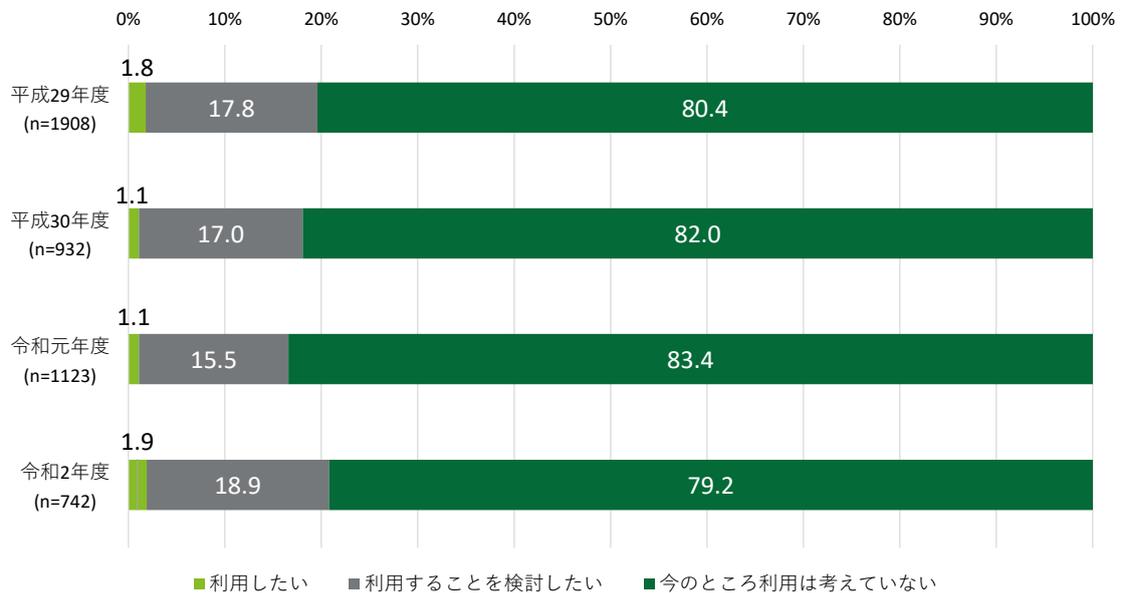
「医療勤務環境改善支援センター」の認知度

「医療勤務環境改善支援センター」の認知度について、「すでに利用したことがある」が1.1%であり、利用したことはないとの回答が39.2%、「知らない」が59.7%であり、過去調査から大きな傾向・特徴は見られない。



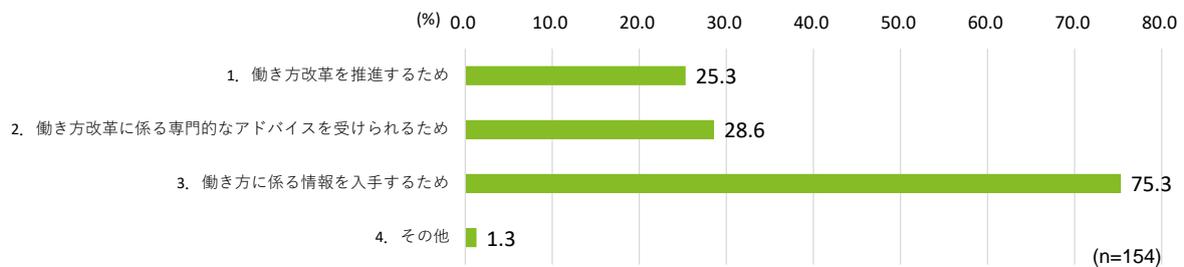
今後の「医療勤務環境改善支援センター」の利用意向

▶ 「医療勤務環境改善支援センター」の今後の利用意向について、「利用したい」、「利用することを検討したい」が20.8%、「今のところ利用は考えていない」が79.2%と、過去調査と同様に消極的な結果となっている。

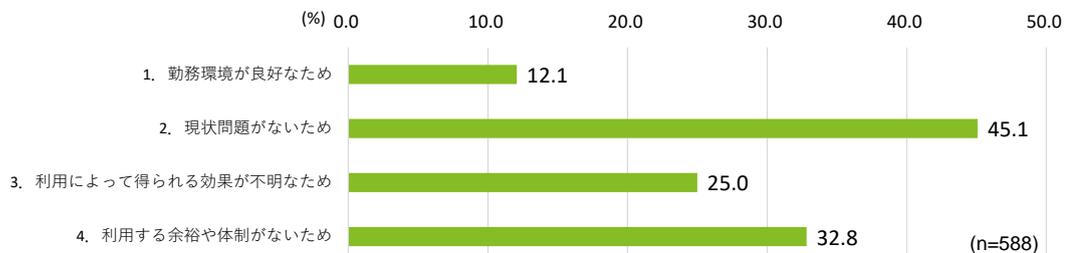


今後の「医療勤務環境改善支援センター」の利用意向についてそう考える理由

「利用したい」・「利用することを検討したい」の理由

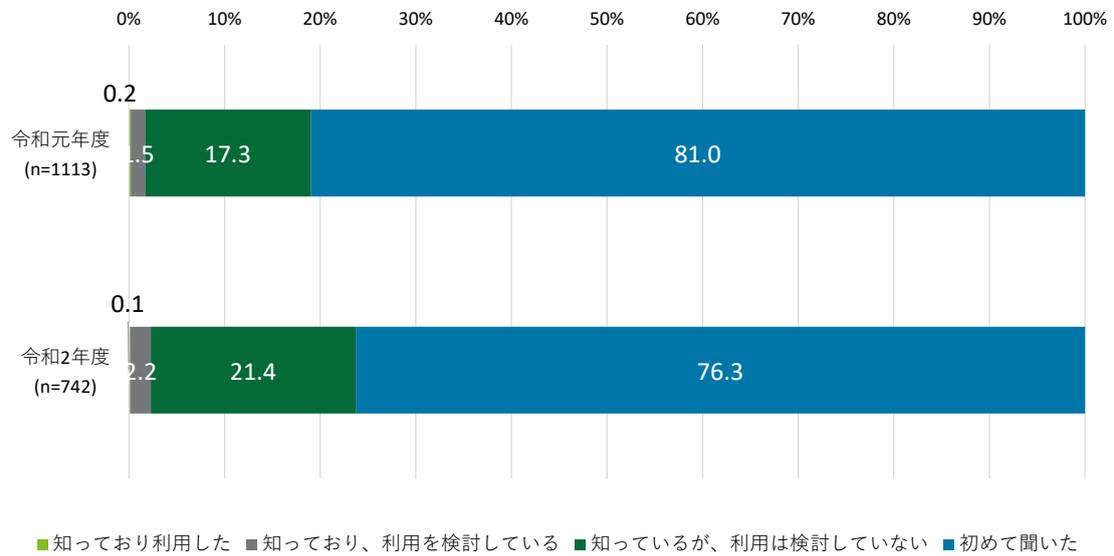


「今のところ利用は考えていない」の理由



医師・医療従事者の勤務時間短縮に資する一定の設備について特別償却の取組みの認知

➤ 医師・医療従事者の勤務時間短縮に資する一定の設備について特別償却の取組みについて、知っているとの回答は2.3%であり、前年度(1.7%)に比べて微増しているが、以前認知度は低い。



【職員票】 医師調査 調査結果サマリー

<属性>

- ✓ 例年に比べ、「20代」、「30代」からの回答が増加しており、併せて、キャリア年数・勤続年数の短い層からの回答が増加している。(3,4,5)

<労働時間・働き方>

- ✓ フルタイム勤務正規職員の月平均時間外労働時間は、「45時間以下」の割合が減少しており、月平均時間外労働時間数は増加傾向となっている。(12)
- ✓ 時間外労働時間に関する規定について、知っている割合が増加傾向にあり、時間外労働に関する規定についての関心の高さが増していることがうかがえる。(10)

<休日・休暇>

- ✓ 1か月のうち、実際に業務を休んだ日数は、「0日」「1~3日」の割合が増加しており、減少傾向にある。(21)
- ✓ 取得した年次有給休暇は、「0日」、「1~4日」の割合が減少し、「5~8日」の割合が増加しており、取得日数の増加がうかがえる。(23)

<労働環境>

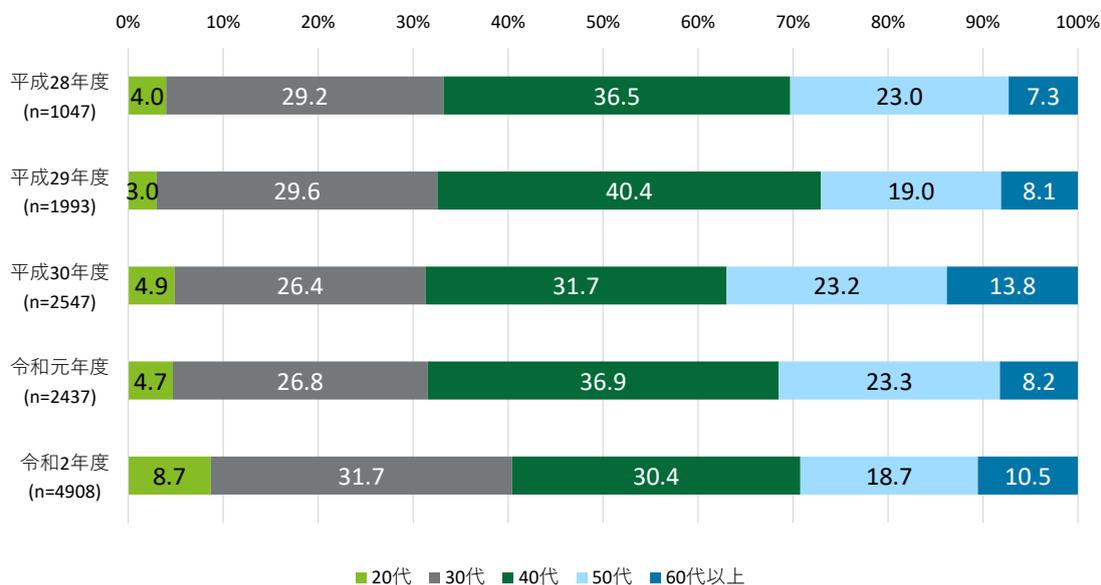
- ✓ 宿直明けの勤務割について、業務内容の軽減や短時間勤務等の措置がなされていることがうかがえる。(33)
- ✓ 現在の健康状況について、「健康である」と「どちらかという健康である」と回答している割合は減少傾向にある。(44)

<勤務環境改善の取組>

- ✓ 労働環境改善の取組に関する満足度について、「満足」及び「どちらかという満足」を合わせた割合が最も高いのは、「働き甲斐全般に関する満足度」で、最も低いのは「健康支援に関する満足度」である。(48)

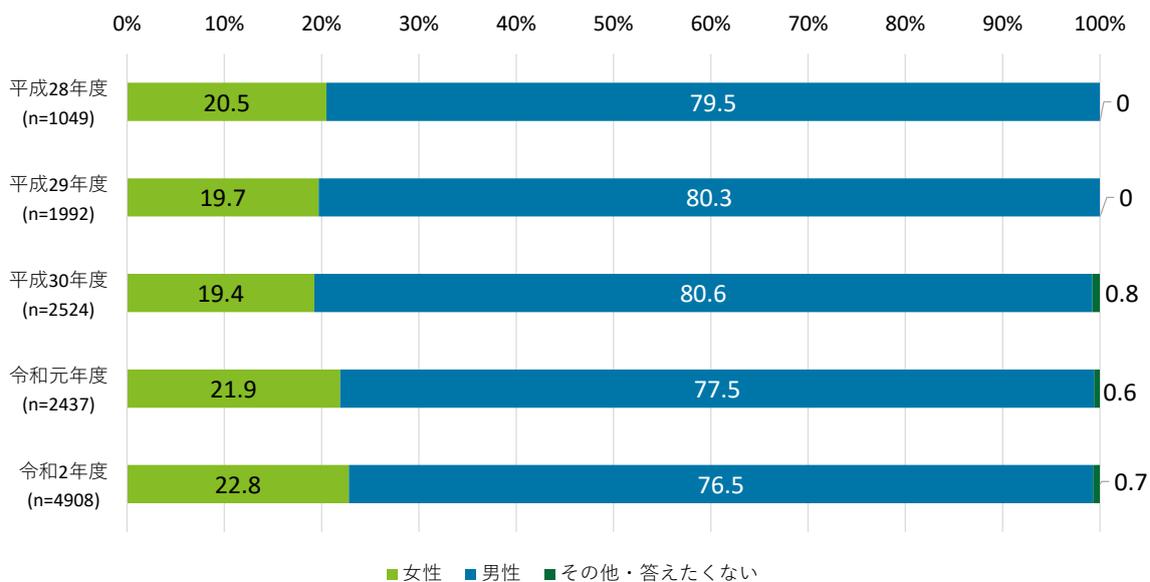
年齢

- ▶ 「30代」からの回答が31.7%と最も多く、次いで「40代」(30.4%)、「50代」(18.7%)となっている。
- ▶ 例年に比べ、「20代」、「30代」からの回答が多くなっている。



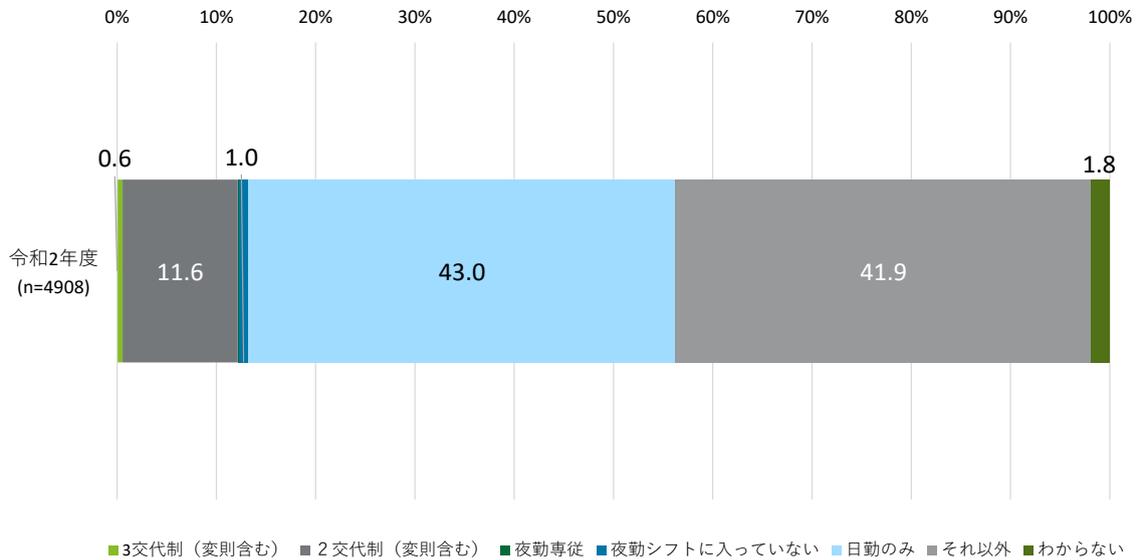
性別

- ▶ 「女性」からの回答が22.8%、「男性」からの回答が76.5%、「その他・答えたくない」の回答が0.7%である
- ▶ 過去の調査結果と同様の傾向であり、大きな変化は見られない。



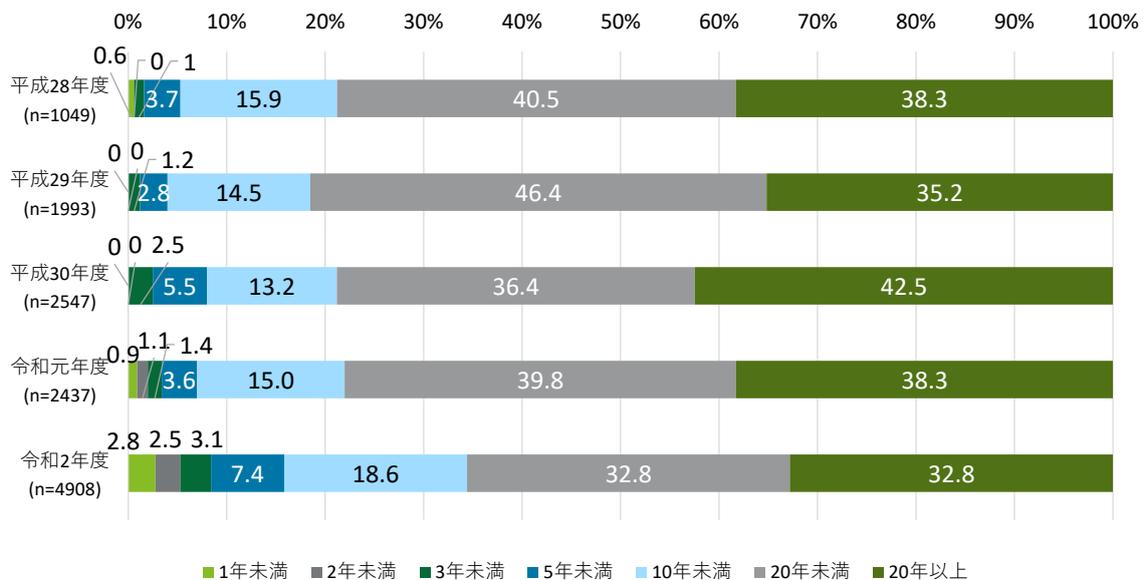
勤務形態

- 「日勤のみ」(43.0%)がもっと多く、次いで「それ以外」(41.9%)、「2交代制(変則含む)」(11.6%)となっている。
- 例年に比べて、大きな変化は見られない。



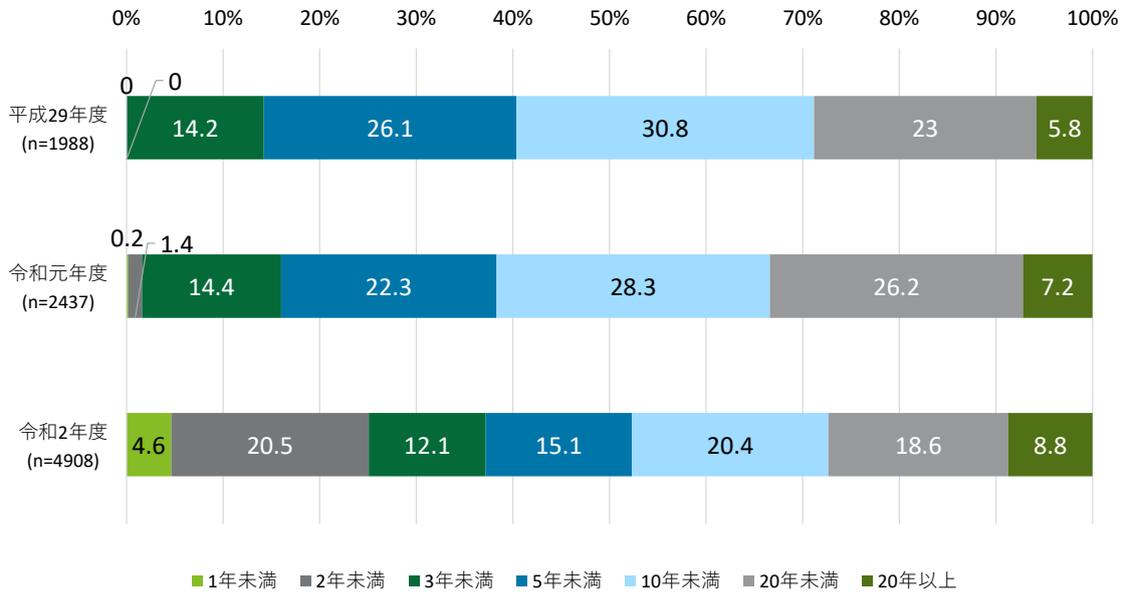
現職種におけるキャリア(通算経験年数)

- 通算経験年数が「1年未満」、「2年未満」、「3年未満」、「5年未満」、「10年未満」の回答が例年より多くなっており、比較的キャリア年数の短い看護職からも回答が得られたことがうかがえる。



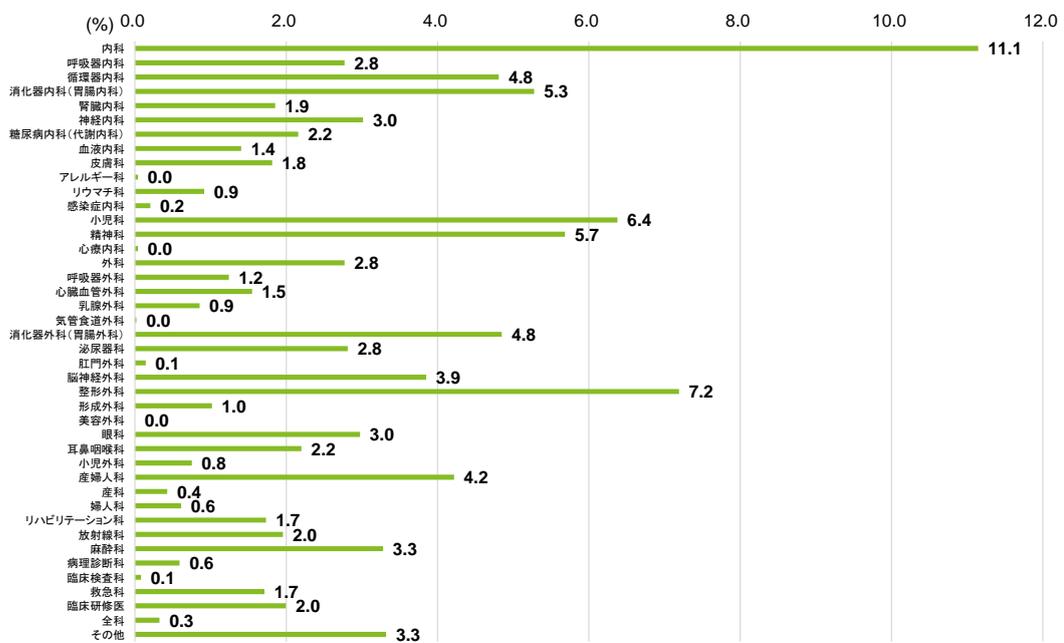
現医療機関における勤務年数

➤ 現医療機関における勤務年数について、「1年未満」、「2年未満」が例年より増加しているのに対し、「3年未満」、「5年未満」、「10年未満」、の回答が減少しており、比較的勤務年数の短い看護職からも回答が得られたことがうかがえる。



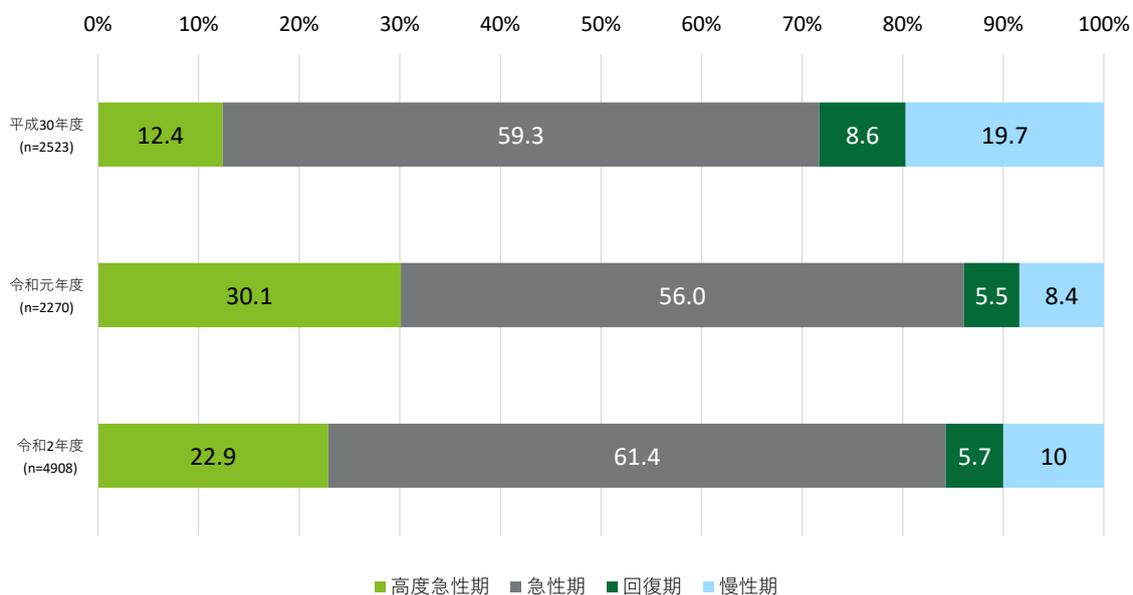
専門としている診療科

➤ 専門としている診療科目は、「内科」(11.1%)、「整形外科」(7.2%)、「小児科」(6.4%)が上位3科目を占める。



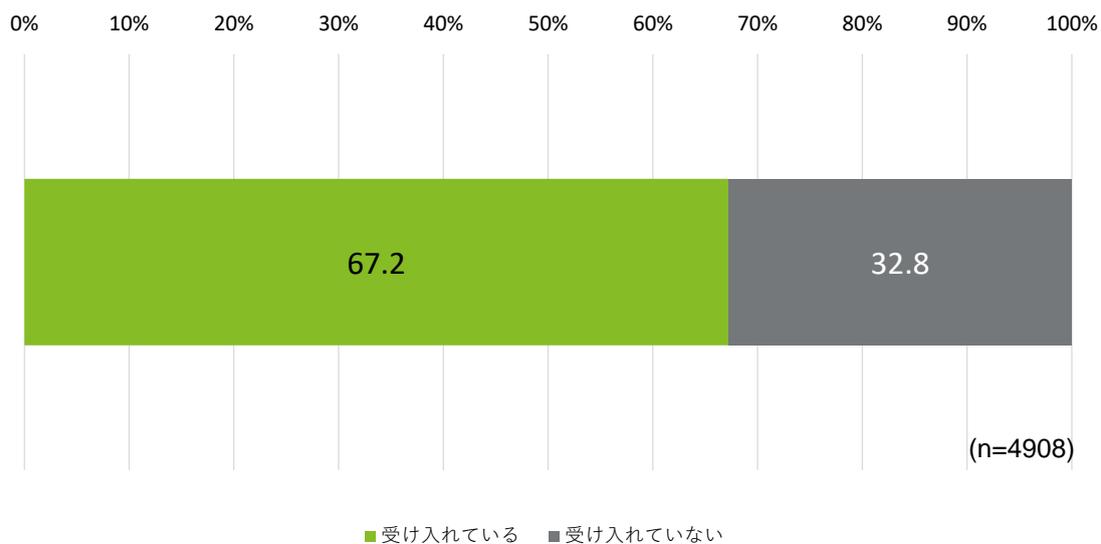
勤務している病床機能

➤ 勤務している病床機能は、「急性期」(61.4%)、「高度急性期」(22.9%)、「慢性期」(10.0%)、「回復期」(5.7%)の順が多い。



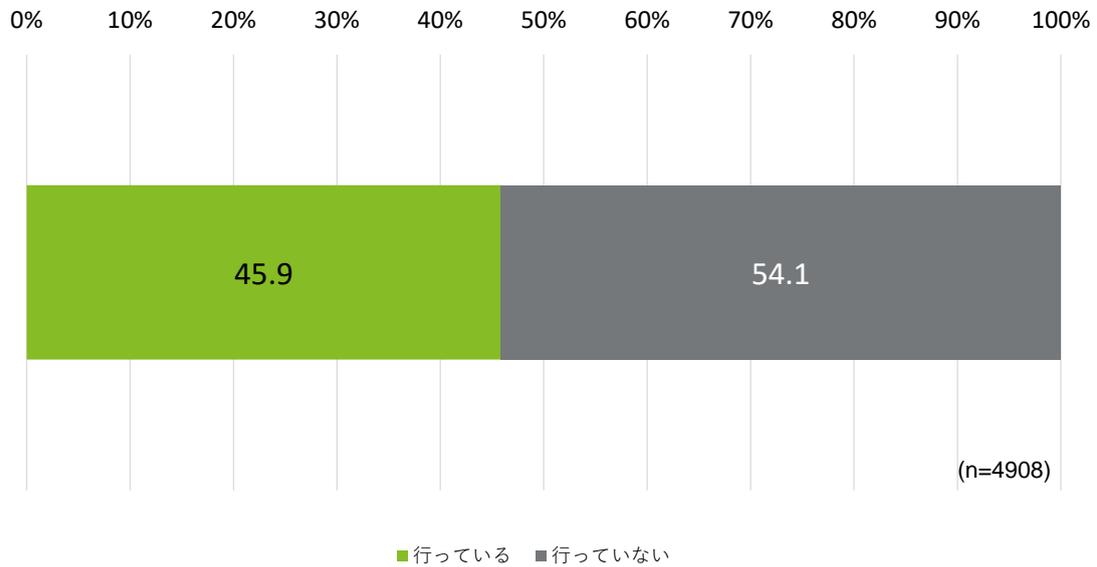
勤務先の新型コロナ対応

➤ 勤務先の新型コロナ対応は、「受け入れている」が67.2%、「受け入れていない」が32.8%である。



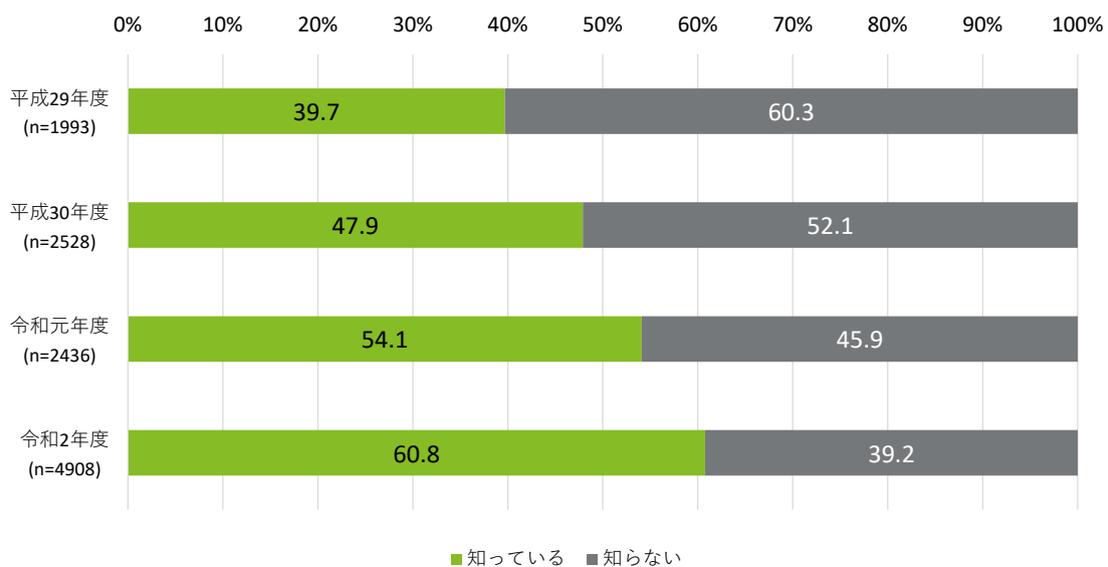
本人の新型コロナ対応

▶ 本人の新型コロナ対応について、「行っている」が45.9%、「行っていない」54.1%であり、約半分が新型コロナ対応を行っている回答であった。



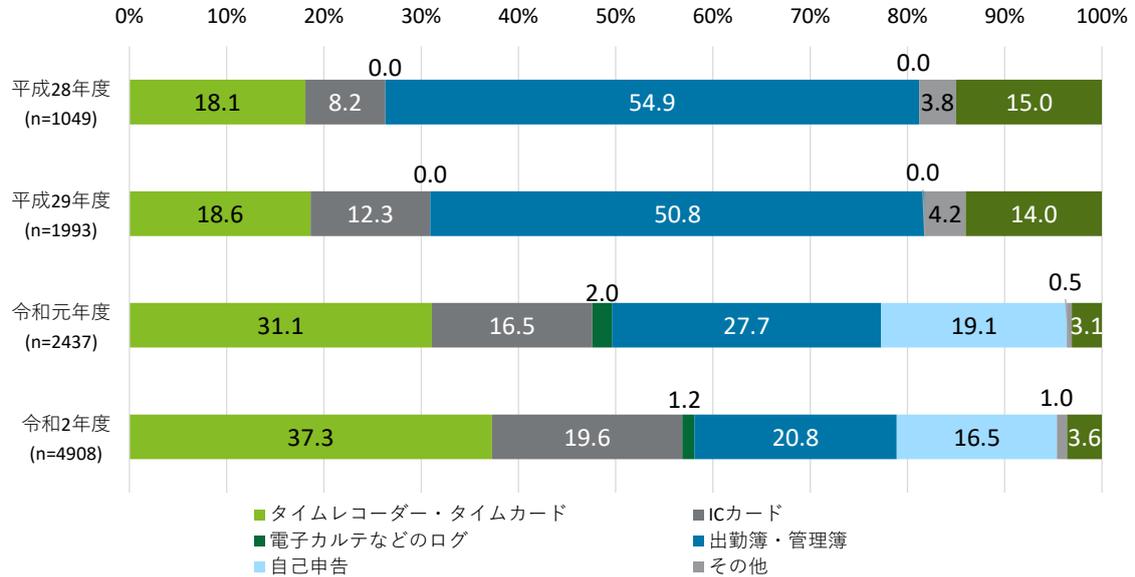
時間外労働時間に関する規定の認知

▶ 時間外労働時間に関する規定を「知っている」のは60.8%、「知らない」が39.2%であり、知っている割合は増加傾向にあり、時間外労働に関する規定についての関心の高さが上がっていることがうかがえる。



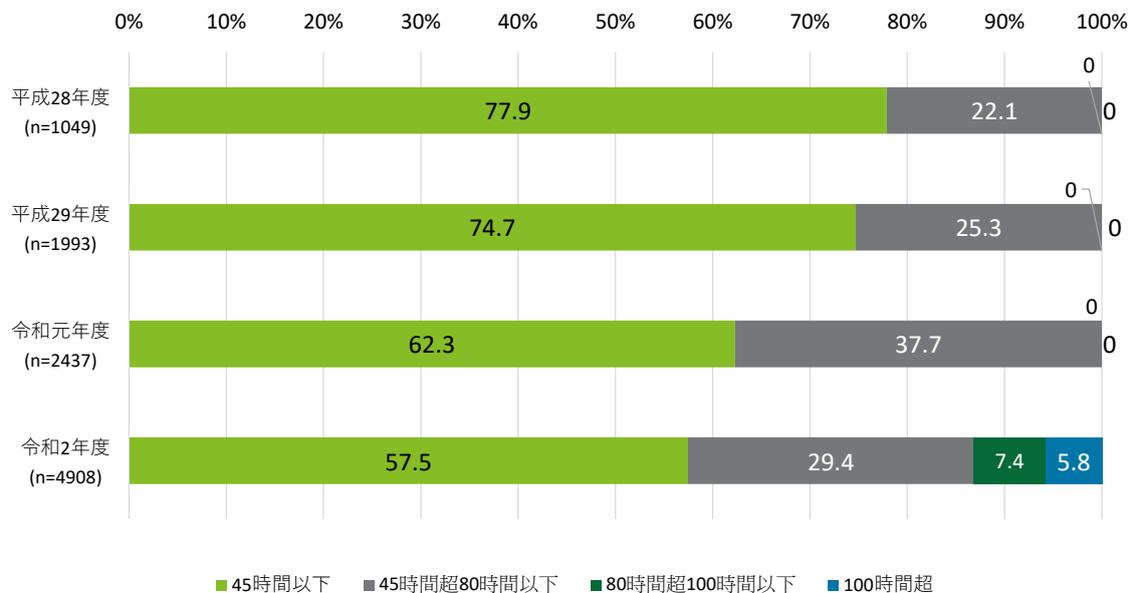
労働時間の把握方法

▶ 労働時間の把握方法が「タイムレコーダー・タイムカード」(37.3%)や「ICカード」(19.6%)で把握する割合が増え、「出勤簿・管理簿」(20.8%)で把握する割合が減少傾向にある。



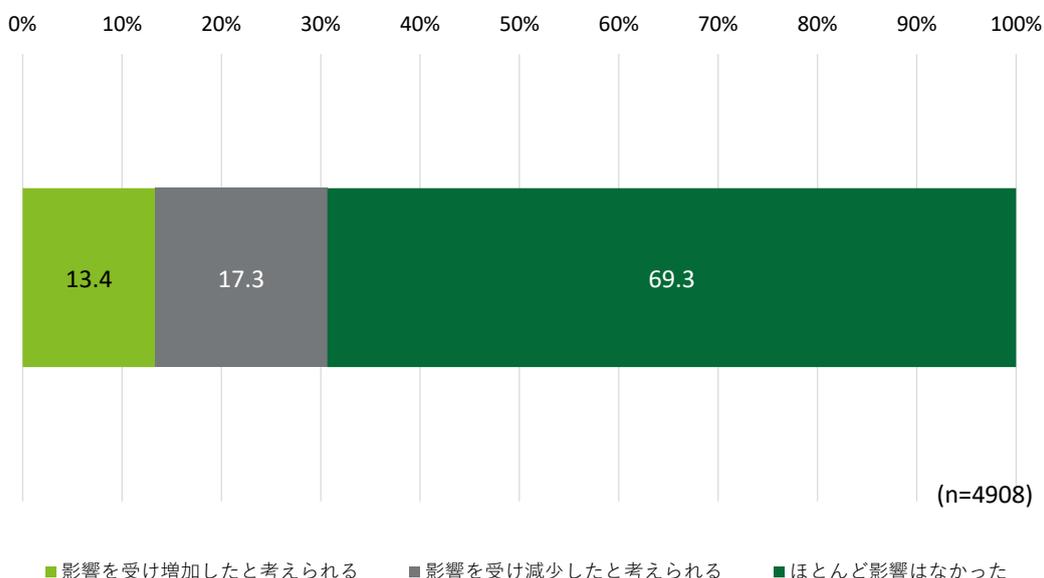
1か月の時間外労働時間

▶ 1か月の時間外労働時間について、「45時間以下」が57.5%であり、「45時間超80時間以下」(29.4%)が続いている。
▶ 「45時間以下」の割合が減少傾向にあり、時間外労働時間が増加していることがうかがえる。



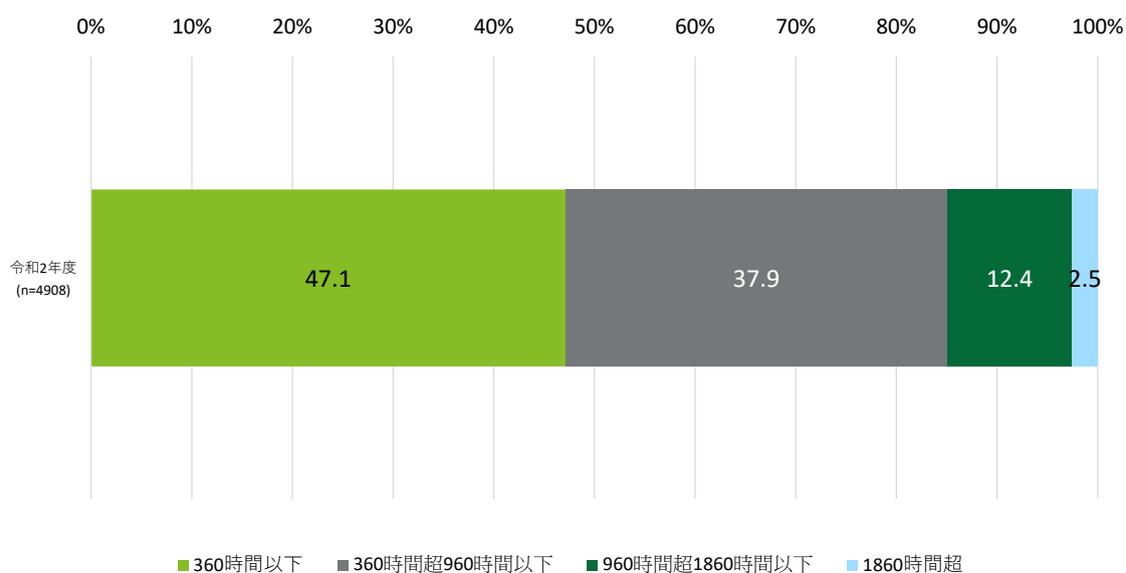
1か月の時間外労働時間数【新型コロナウイルスの影響】

➤ 1か月の時間外労働時間数が新型コロナウイルスの影響があったかどうかについては、多い順で「ほとんど影響しなかった」(69.3%)、「影響を受け減少したと考えられる」(17.3%)、「影響を受け増加したと考えられる」(13.4%)であった。



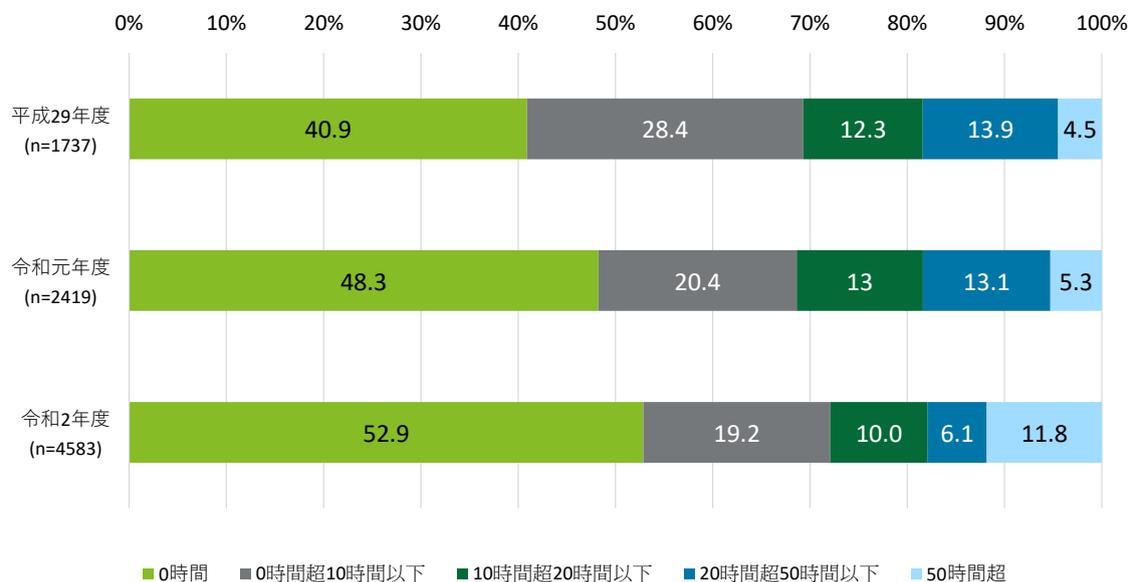
1年間の時間外労働時間

➤ 1年間の時間外労働時間は多い順で「360時間以下」(47.1%)、「360時間超960時間以下」(37.9%)、「960時間超1860時間以下」(12.4%)、「1860時間超」(2.5%)であった。



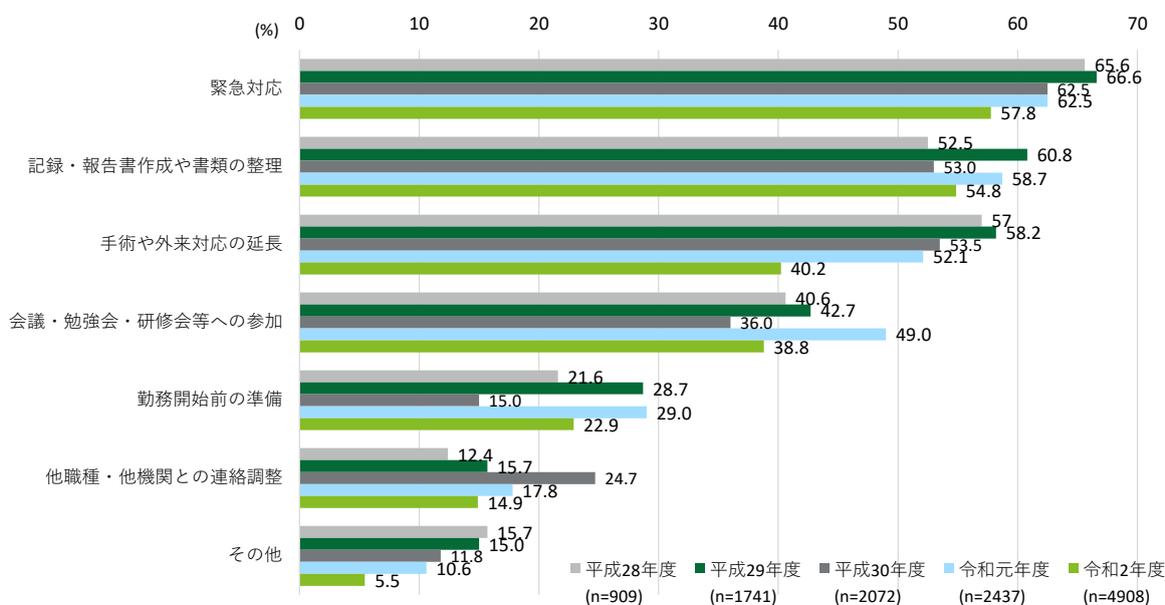
時間外労働時間のうち申告しなかった時間

- ▶ 時間外労働時間のうち申告しなかった時間は多い順で「0時間」(52.9%)、「0時間超10時間以下」(19.2%)、「50時間超」(11.8%)、「10時間超20時間以下」(10.0%)、「20時間超50時間以下」(6.1%)であった。
- ▶ 「0時間」の割合が増加しており、時間外労働時間を時間通りに申告する傾向があることがうかがえる。



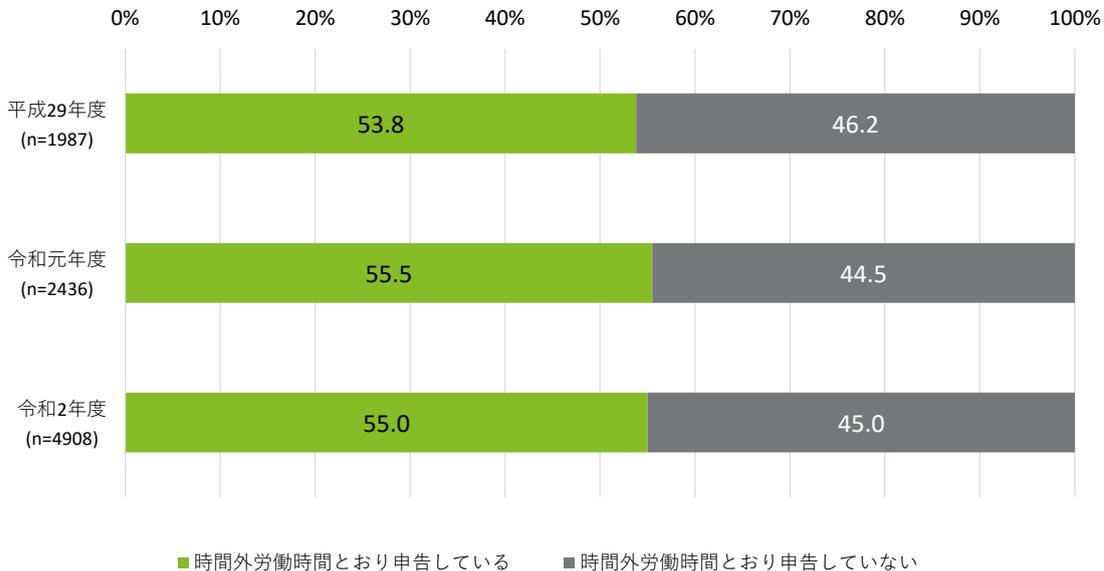
時間外労働の主な理由

- ▶ 時間外労働の主な理由は、「緊急対応」が最も多く(57.8%)、「記録・報告書作成や書類の整理」(54.8%)、「手術や外来対応の延長」(40.2%)と続く。



時間外労働を時間外労働時間通りに申告しているか

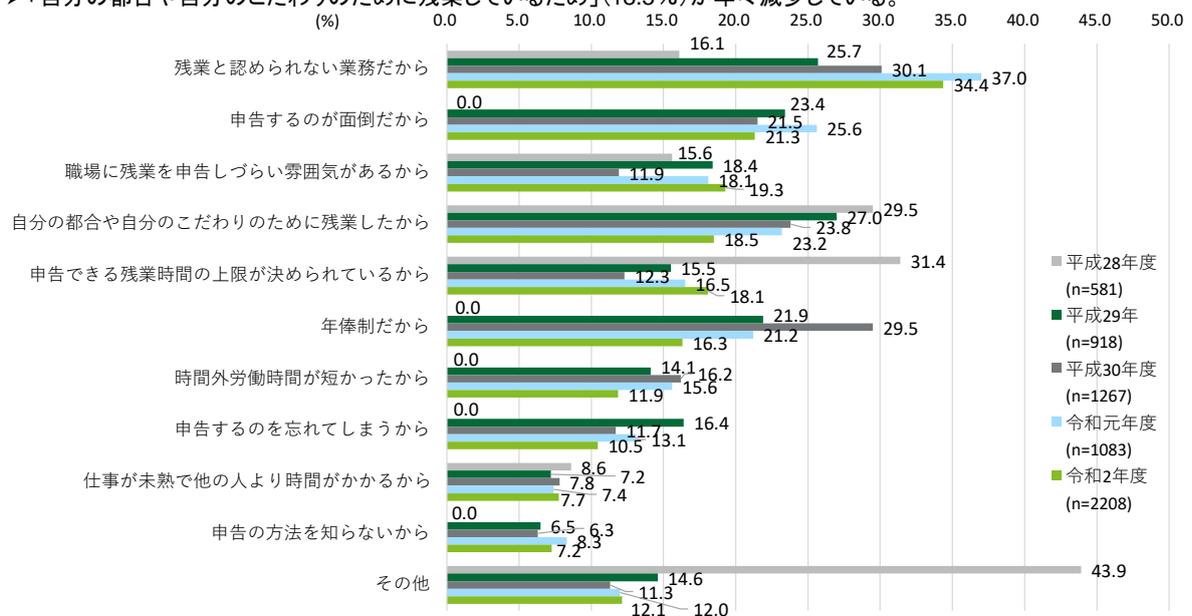
▶ 時間外労働時間の申告については、「時間外労働時間とおりに申告している」が55.0%、「時間外労働時間とおりに申告していない」が45.0%であり、前年度と比較しても大きな変化がない。



時間外労働時間を時間外労働時間通りに申告しない理由

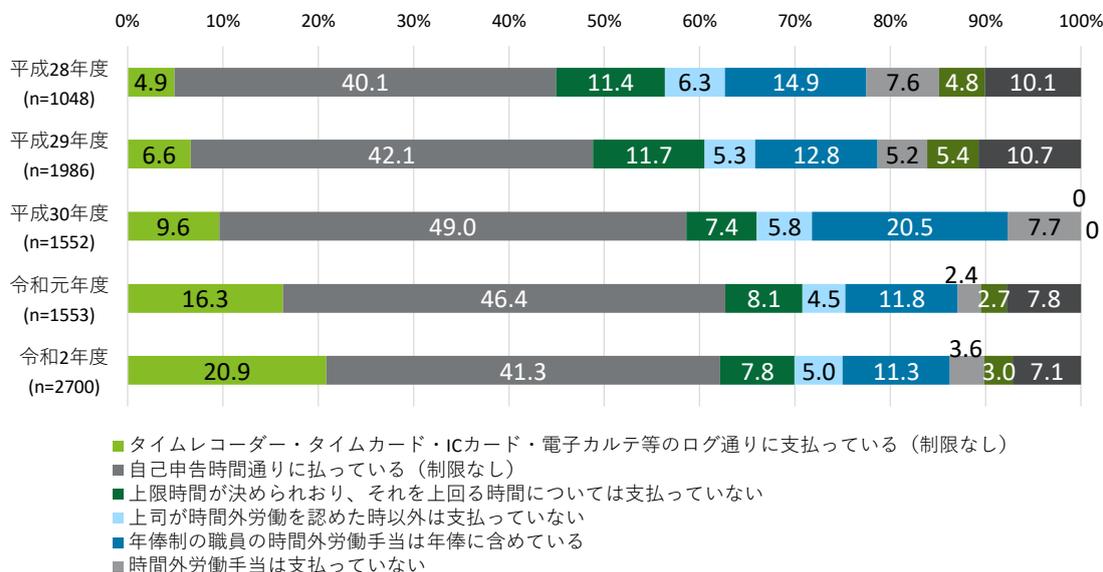
▶ 時間外労働時間を時間外労働時間通りに申告しない理由について、「残業と認められない業務だから」が最も多い(34.4%)。

▶ 「自分の都合や自分のこだわりのために残業しているため」(18.5%)が年々減少している。



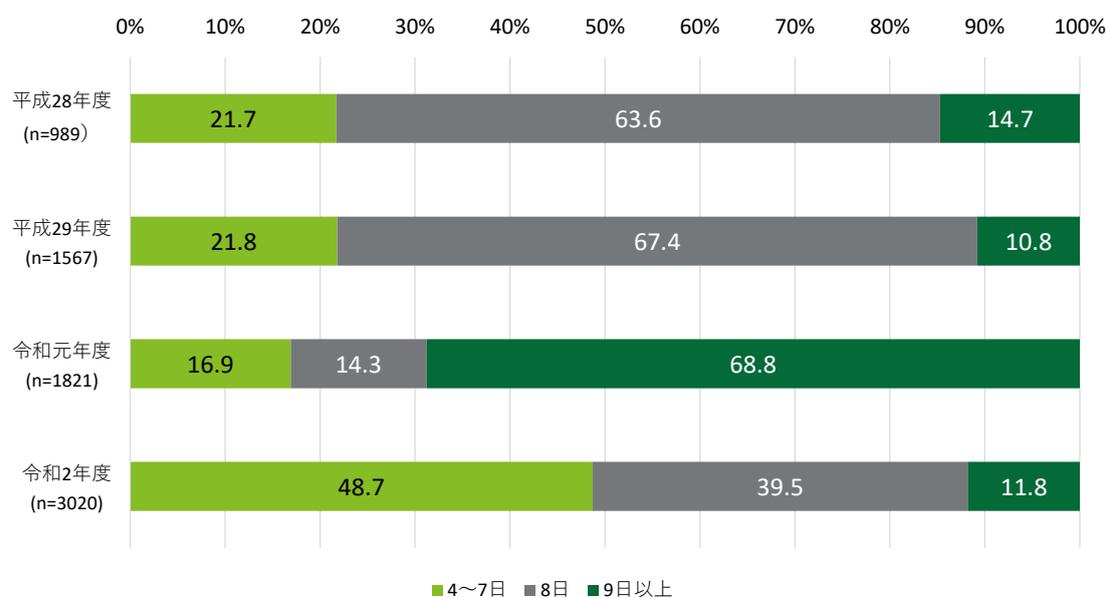
申告した時間外労働に対し時間外労働手当は支払われているか

- 「自己申告時間通りに払っている(制限なし)」(41.3%)が最も多く、「タイムレコーダー・タイムカード・ICカード・電子カルテシステム等のログ通りに支払っている(制限なし)」(20.9%)が続く。
- タイムレコーダー・タイムカード・ICカード・電子カルテシステム等のログの利用は、年々増加傾向にある。



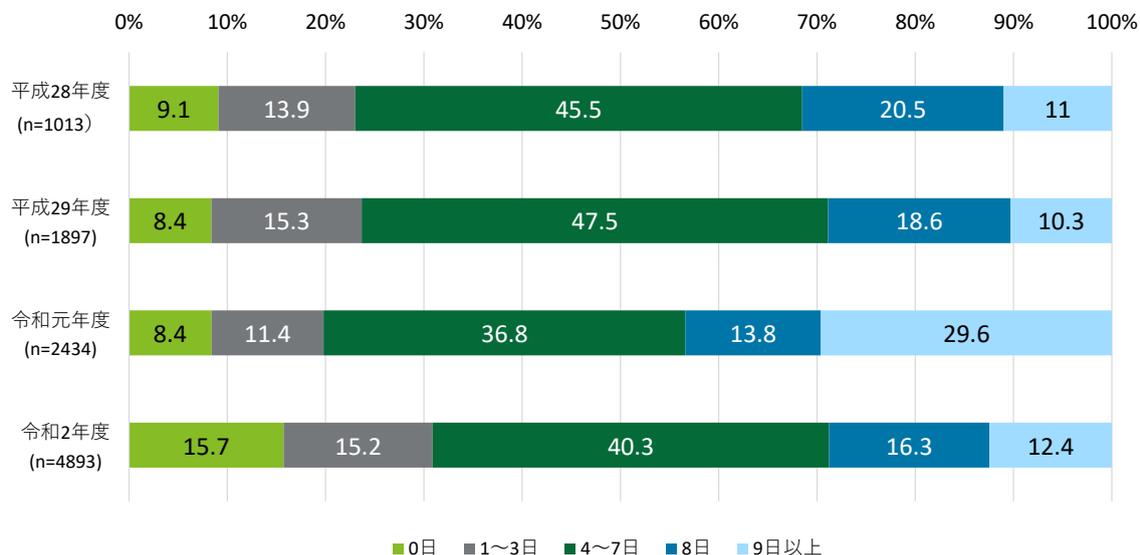
1か月の所定休日日数

- 所定休日日数について、多い順で「4~7日」(48.7%)、「8日」(39.5%)、「9日以上」(11.8%)である。



実際に業務を休んだ日数

- 実際に業務を休んだ日数について、「4～7日」(40.3%)が最も多く、次いで「8日」(16.3%)、「0日」(15.7%)となっている。平均値は7.6日である。
- 過去の調査結果に比べ、「0日」「1～3日」の割合が増加しており、休暇取得日数が減少していることがうかがえる。



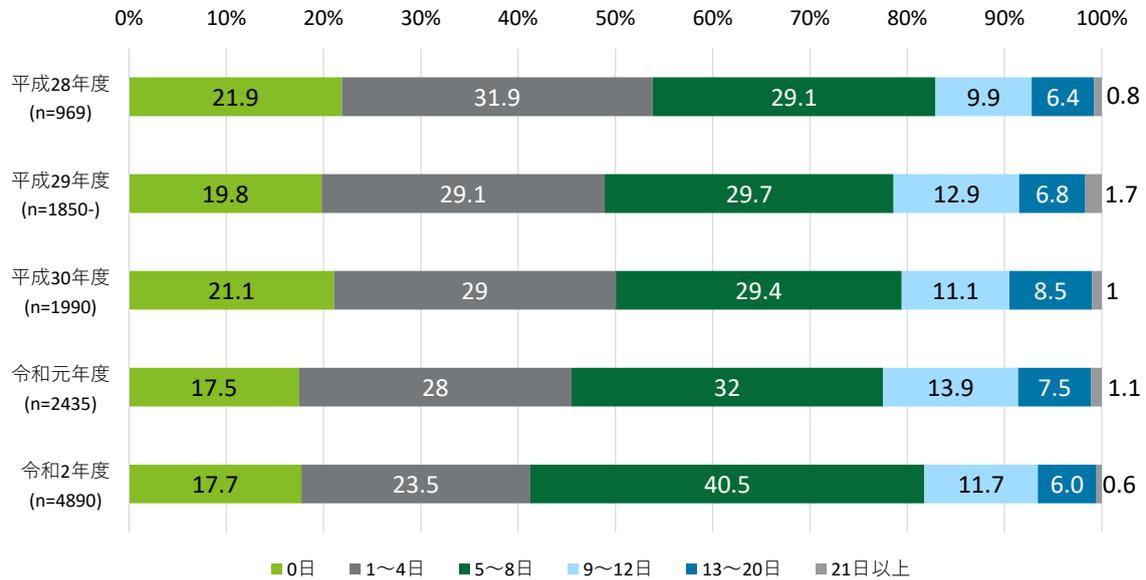
年次有給休暇の付与日数

- 年次有給休暇の付与日数について、多い順で「20日」(56.6%)、「10～19日」(42.1%)、「21日」(1.3%)である。



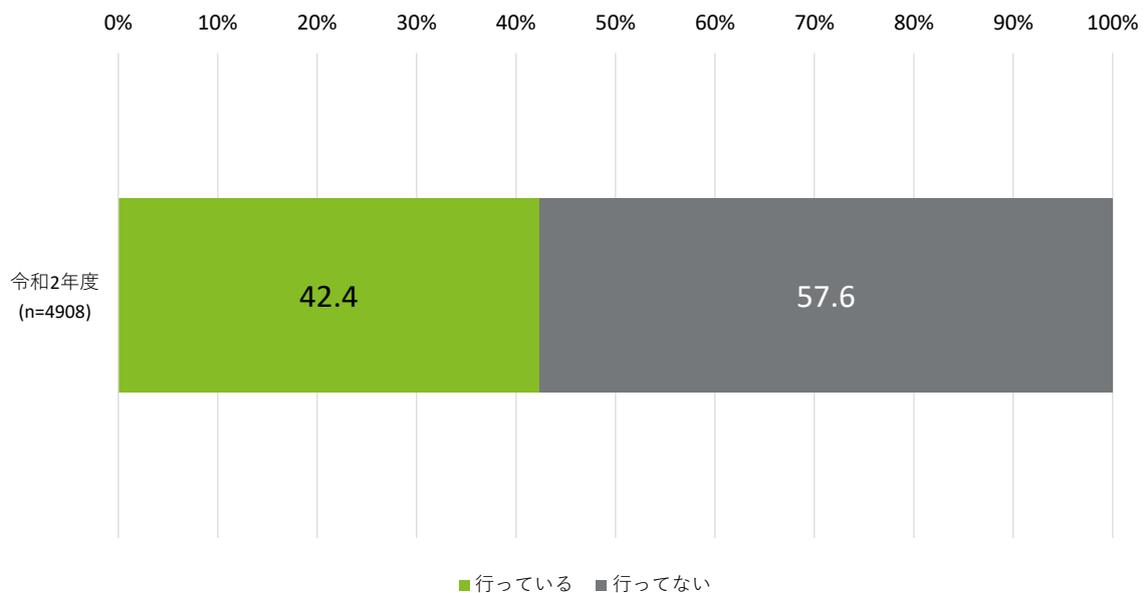
取得した年次有給休暇の日数

- 取得した年次有給休暇の日数について、「5～8日」と回答した割合は40.5%と最も多く、次いで「1～4日」(23.5%)、「0日」(17.7%)となっている。平均値は5.4日である。
- 経年で比較すると、「0日」および「1～4日」の割合は減少傾向、「5～8日」の割合は増加傾向にある。



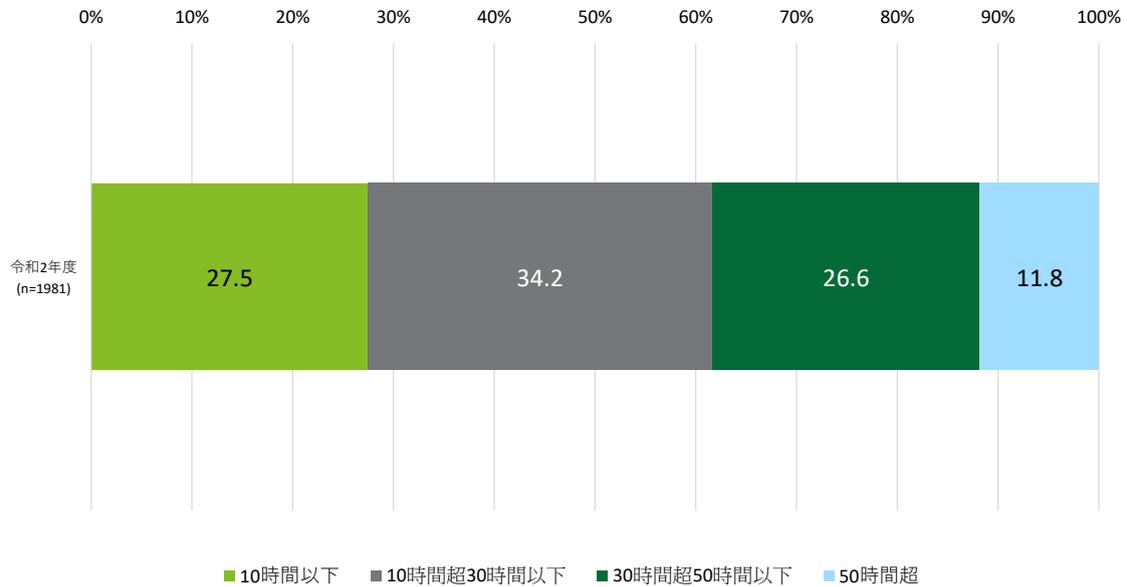
主とする勤務先以外での定期的なアルバイト

- 勤務先以外での定期的なアルバイトを「行っている」割合は42.4%であり、「行っていない」割合は57.6%である。



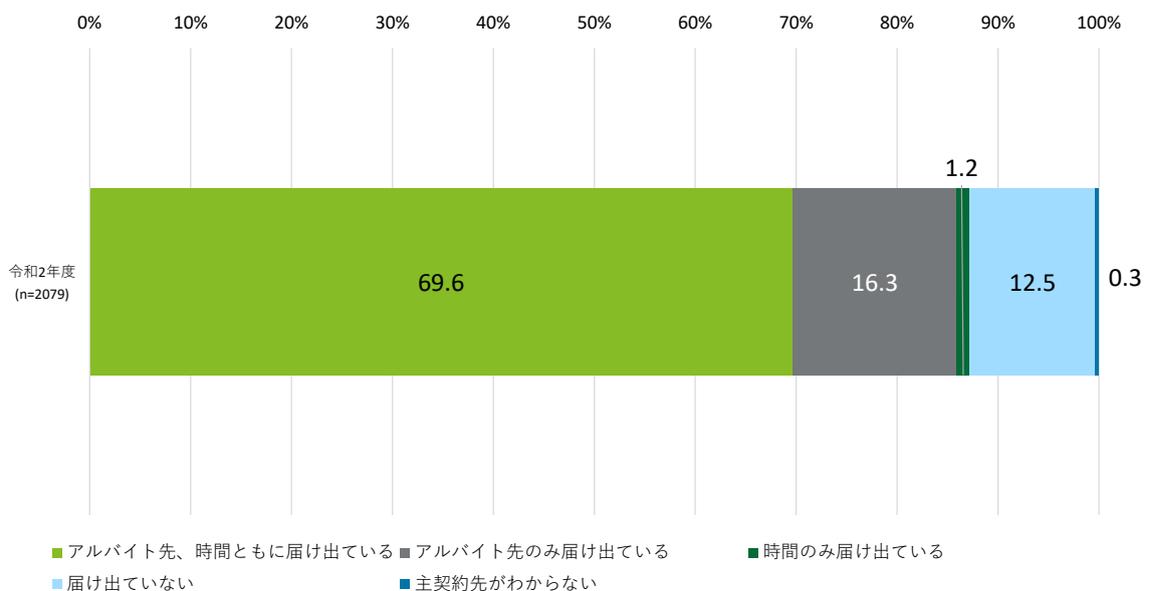
1か月あたりのアルバイト合計時間

➤ 1か月あたりのアルバイト合計時間は、多い順で「10時間超30時間以下」(34.2%)、「10時間以下」(27.5%)、「30時間超50時間以下」(26.6%)、「50時間超」(11.8%)であった。平均値は28.4時間である。



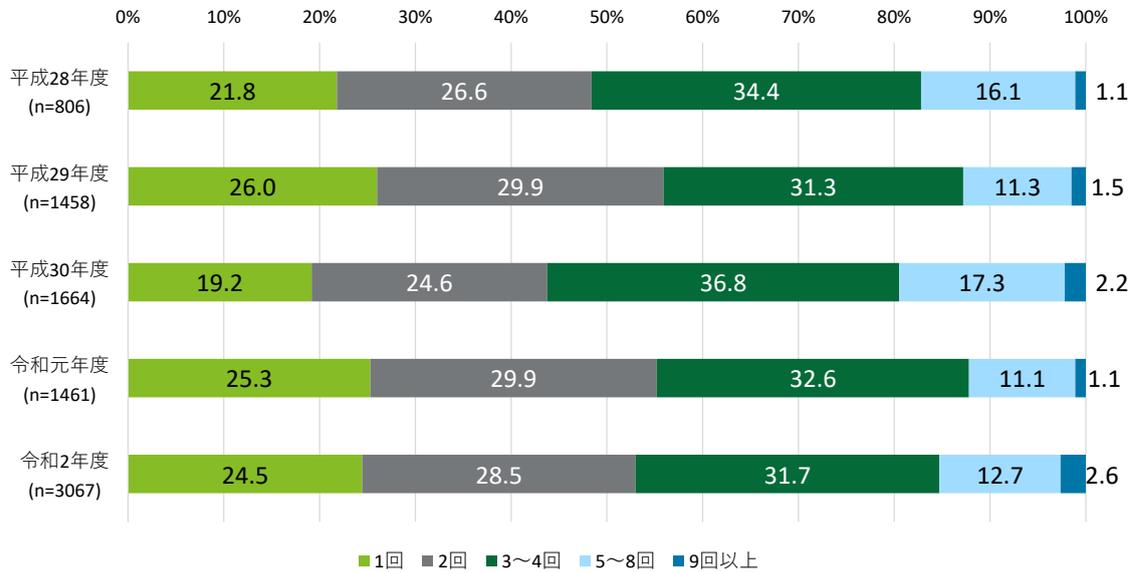
アルバイトを行っていることを主契約の医療機関に届け出ているか

➤ アルバイトを行っていることを主契約の医療機関に届け出ているかの項目に対し、「アルバイト先、時間ともに届け出ている」と回答している割合が69.6%である。



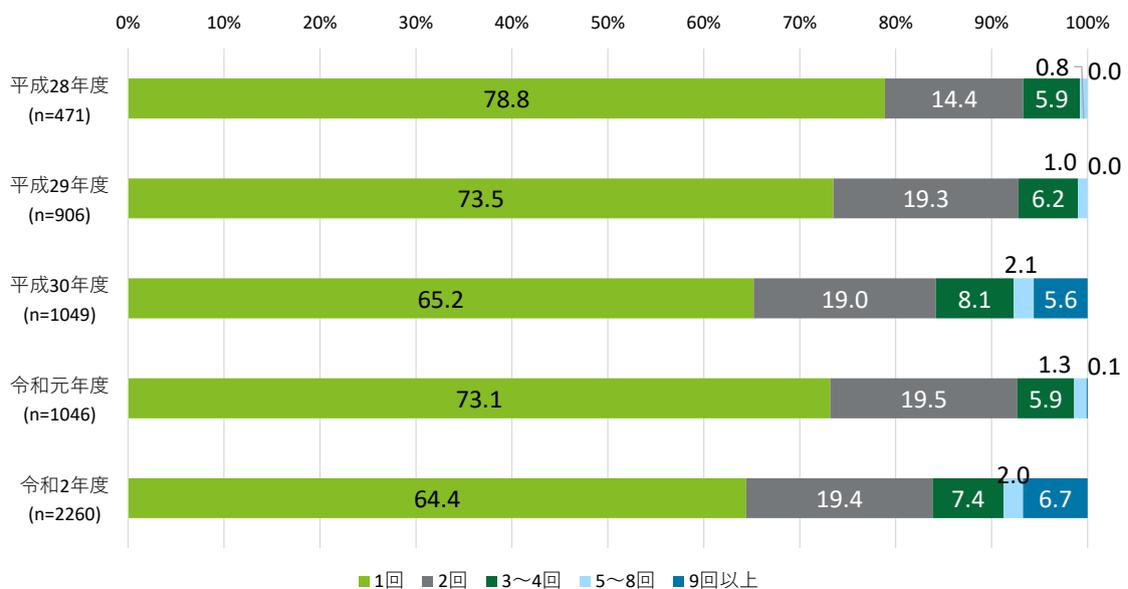
1か月の宿直の回数

- 1か月の宿直の回数について、「3~4回」と回答している割合が31.7%と最も多く、次いで「2回」(28.5%)、1回(24.5%)となっている。
- 過去の調査結果と同様の分布であり、大きな傾向は見られない。



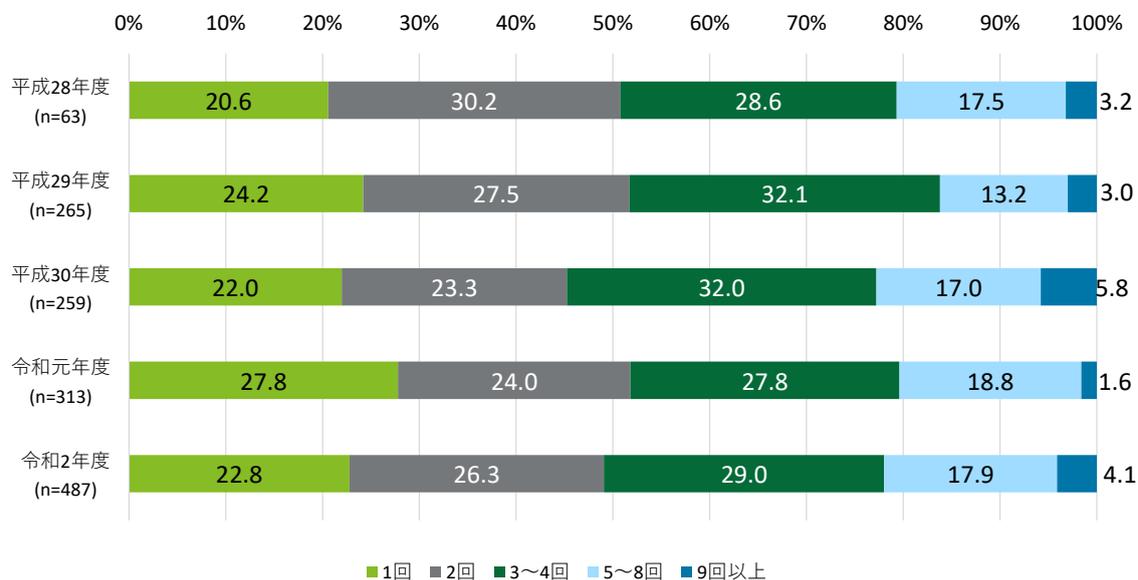
1か月の日直の回数

- 1か月の日直の回数について、「1回」と回答している割合が64.4%と最も多く、「2回」(19.4%)が続く。
- 「1回」および「2回」を合わせた数は、過去調査の中で最も少ない割合となっており、日直回数が増加していることがうかがえる。



1か月の夜勤の回数

- 1か月の夜勤の回数は、多い順に「3~4回」(29.0%)、「2回」(26.3%)、「1回」(22.8%)、「5~8回」(17.9%)、「9回以上」(4.1%)となっている。
- 過去調査と比較して、大きな変化や傾向は見られない。



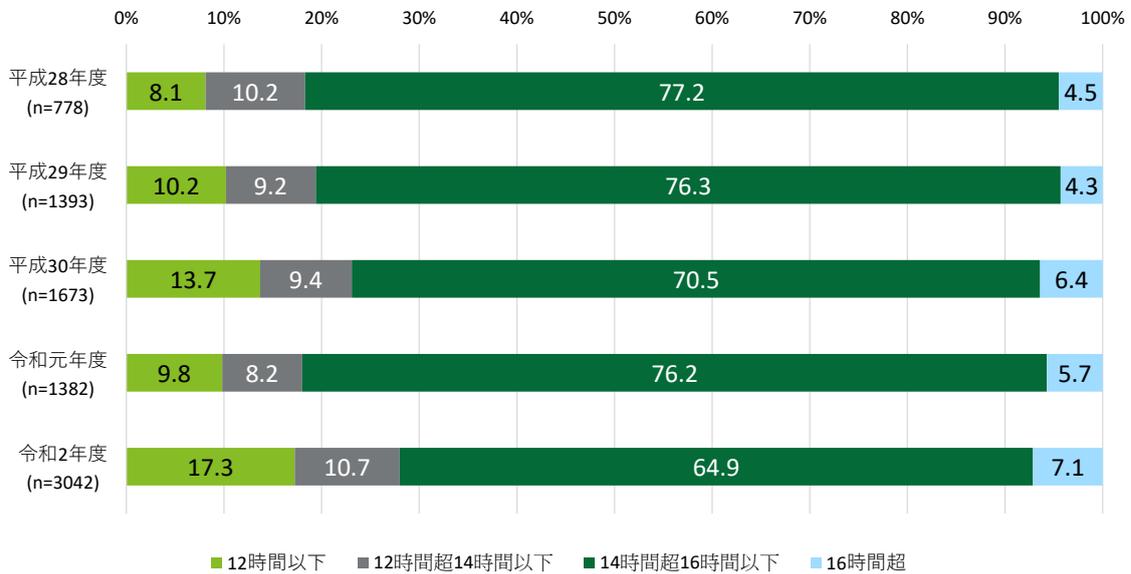
1か月のオンコール回数

- 1か月のオンコール回数は、多い順に「1~5回」(49.1%)、「6~10回」(28.1%)、「11回~20回」(13.5%)、「21回以上」(9.4%)となっている。
- 過去調査と比較して、大きな変化や傾向は見られない。



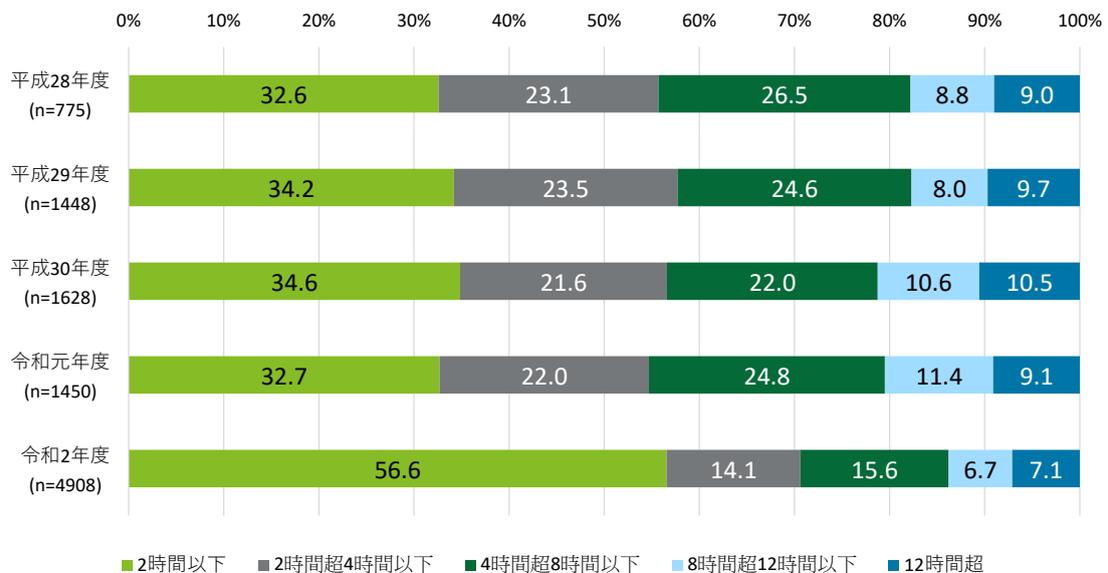
宿直1回当たりの平均拘束時間数

- 宿直1回当たりの平均拘束時間数は、多い順に「14時間超16時間以下」(64.9%)、「12時間以下」(17.3%)、「12時間超14時間以下」(10.7%)、「16時間超」(7.1%)となっている。平均値は14.7時間である。
- 「12時間以下」の割合は増加する一方で、「16時間超」の割合も増加している。



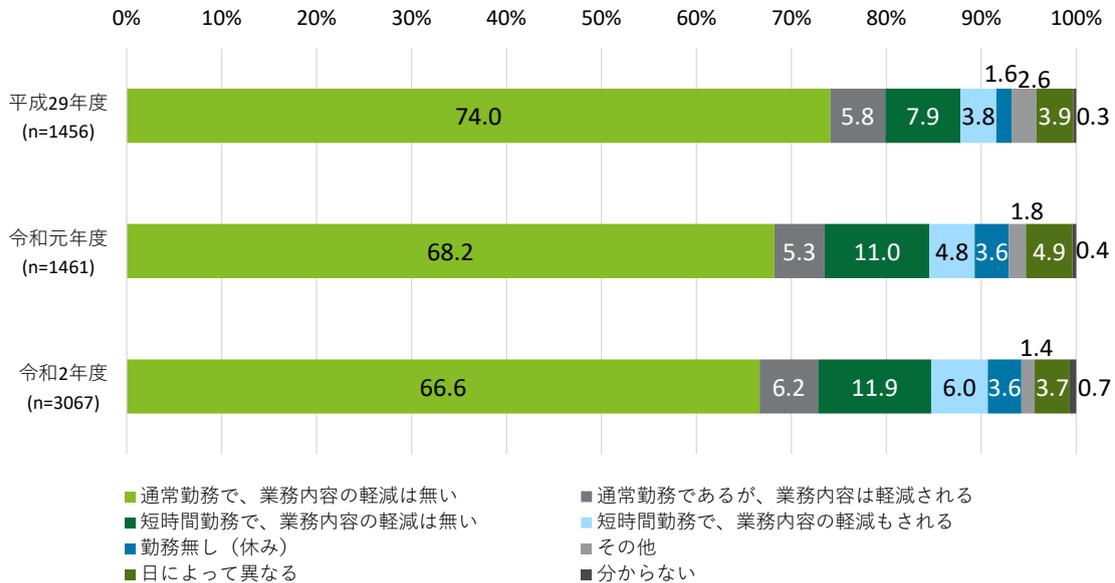
宿直1回当たりの平均実労働時間数

- 宿直1回当たりの平均実労働時間数は、「2時間以下」の割合が56.6%であり、「4時間超8時間以下」(15.6%)、「2時間超4時間以下」(14.1%)が続く。「2時間以下」の割合が、過去の調査結果に比べて高くなっている。平均値は6.0時間である。



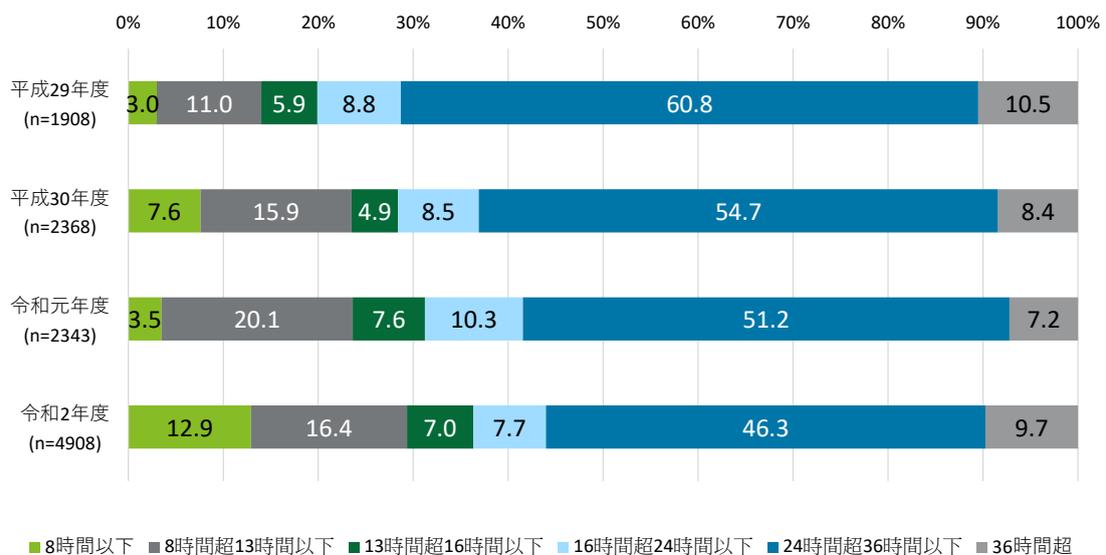
宿直明けの勤務割

- 宿直明けの勤務割の回答のうち、「通常勤務で、業務内容の軽減は無い」と回答した割合(66.6%)が最も多く、次いで「短時間勤務で、業務内容の軽減は無い」(11.9%)となっている。
- 「通常勤務で業務内容の軽減は無い」割合は減少傾向であり、業務内容の軽減や短時間勤務等の措置がなされていることがうかがえる。



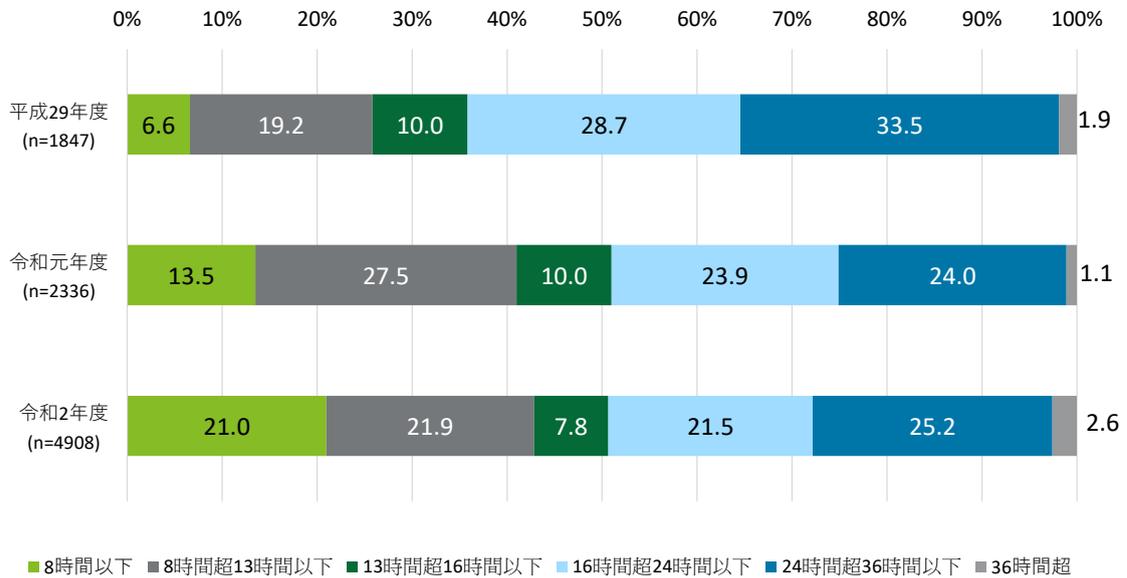
当直時間を含む、勤務割上の最長拘束時間

- 当直時間を含む、勤務割上の最長拘束時間の回答のうち、「24時間超36時間以下」の回答が46.3%で、「8時間超13時間以下」(16.4%)が続く。平均値は24.7時間である。
- 「8時間以下」および「8時間超13時間以下」を合わせた割合が増加し「24時間超36時間以下」が減少していることから、最長拘束時間は減少していることがうかがえる。



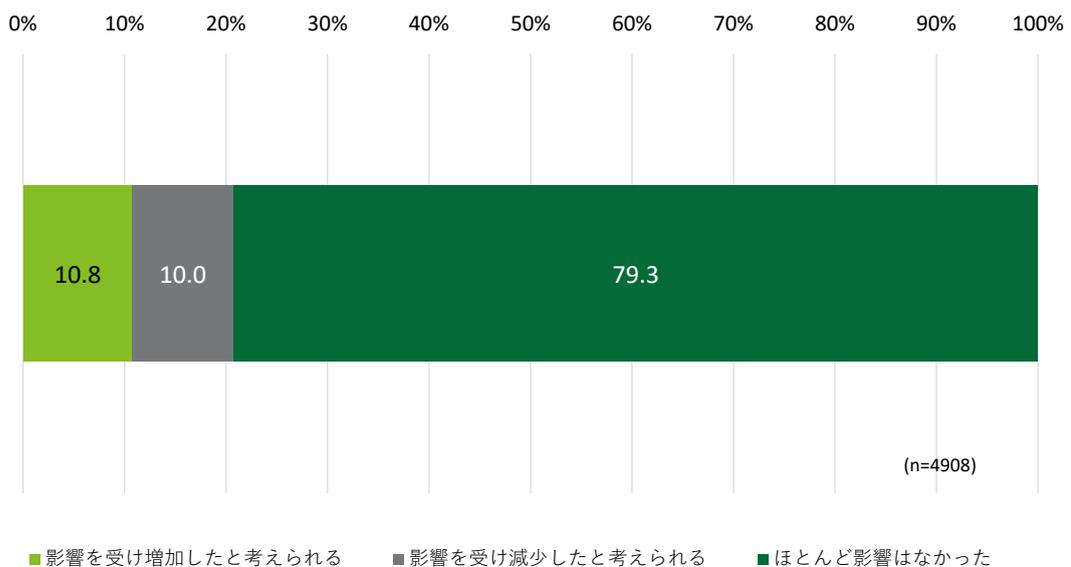
当直時間を含む、実際の労働時間

- 当直時間を含む、実際の労働時間の回答のうち、「24時間超36時間以下」(25.2%)が最も多く、次いで、「8時間超13時間以下」(21.9%)となっている。平均値は17.7時間である。
- 「8時間以下」と回答した割合が21.0%であり、過去の調査結果から増加傾向にある。



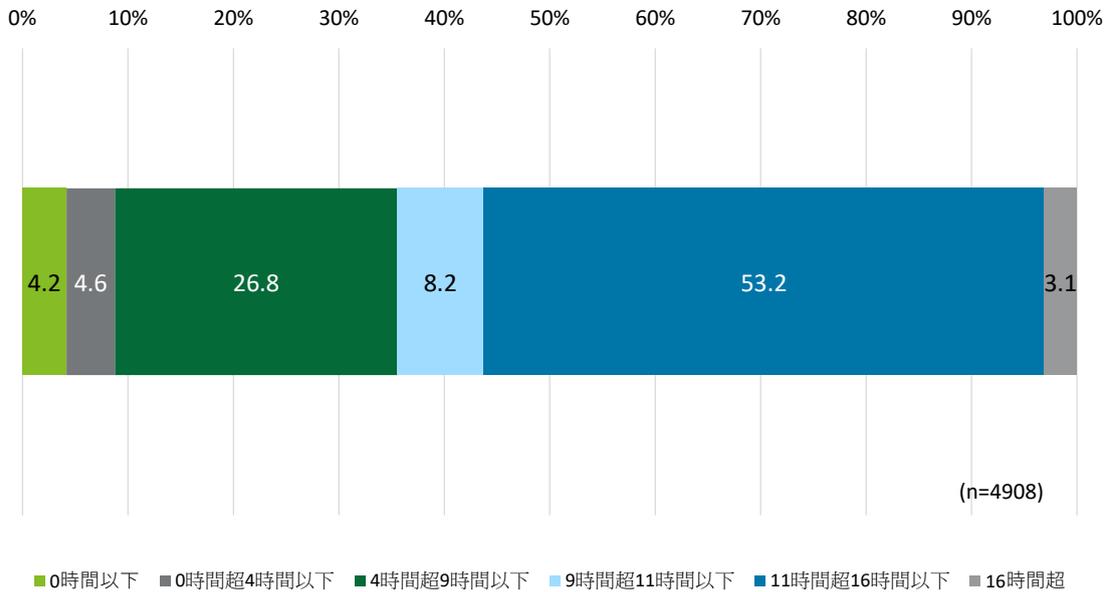
最長拘束時間【新型コロナウイルスの影響】

- 新型コロナウイルスの影響を受け、最長拘束時間が「増加した」割合が10.8%、「減少した」割合が10.0%、「ほとんど影響がなかった」割合が79.3%であった。



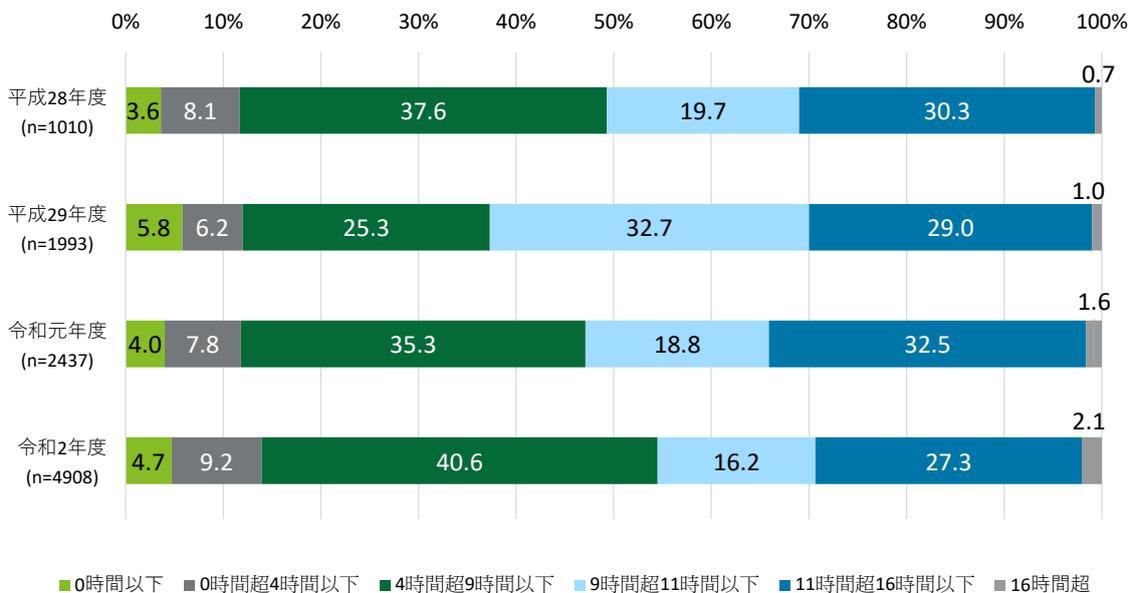
勤務日の勤務終了から次の勤務開始までの時間が勤務割上最も短い時間

➤ 勤務日の勤務終了から次の勤務開始までの時間が勤務割上最も短い時間は「11時間超16時間以下」の53.2%が最も多く、次いで「4時間超9時間以下」(26.8%)となっている。平均値は11.5時間である。



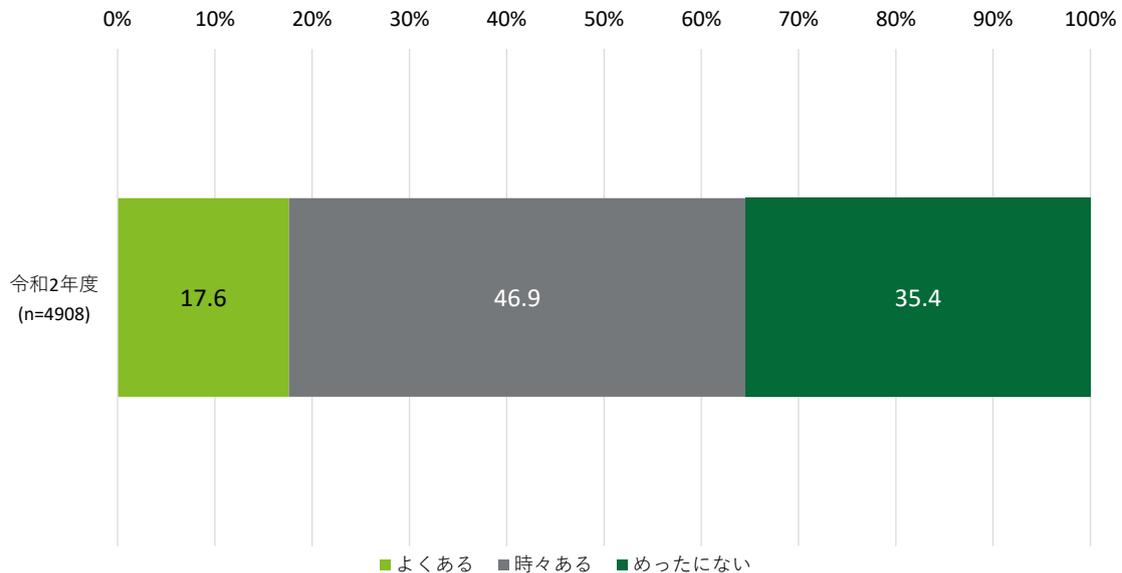
実際の、勤務日の勤務終了から次の勤務開始までの時間が最も短い時間

➤ 実際の、勤務日の勤務終了から次の勤務開始までの時間が最も短い時間のうち、「4時間超9時間以下」の割合が40.6%で最も高く、次いで「11時間超16時間以下」(27.3%)となっている。平均値は9.2時間である。
 ➤ 9時間以下の割合は、平成29年度以降増加傾向にあり、勤務間の時間が短くなっている傾向がうかがえる。



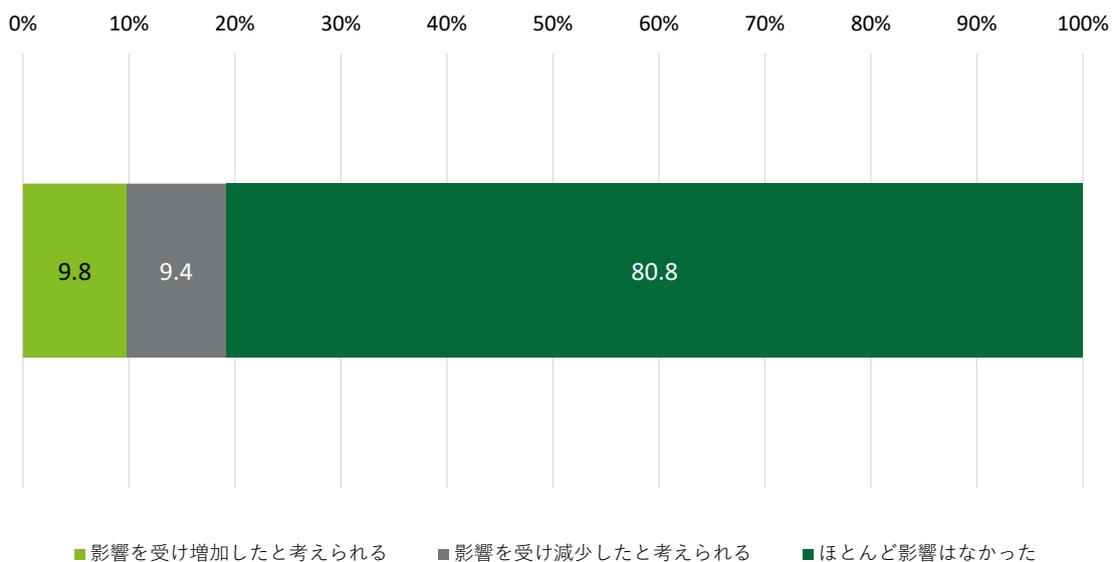
勤務日の勤務終了から次の勤務開始までの時間が最も短い時間の頻度

➤ 勤務日の勤務終了から次の勤務開始までの時間が最も短い時間の頻度について、多い順で「時々ある」(46.9%)、「めったにない」(35.4%)、「よくある」(17.6%)であった。



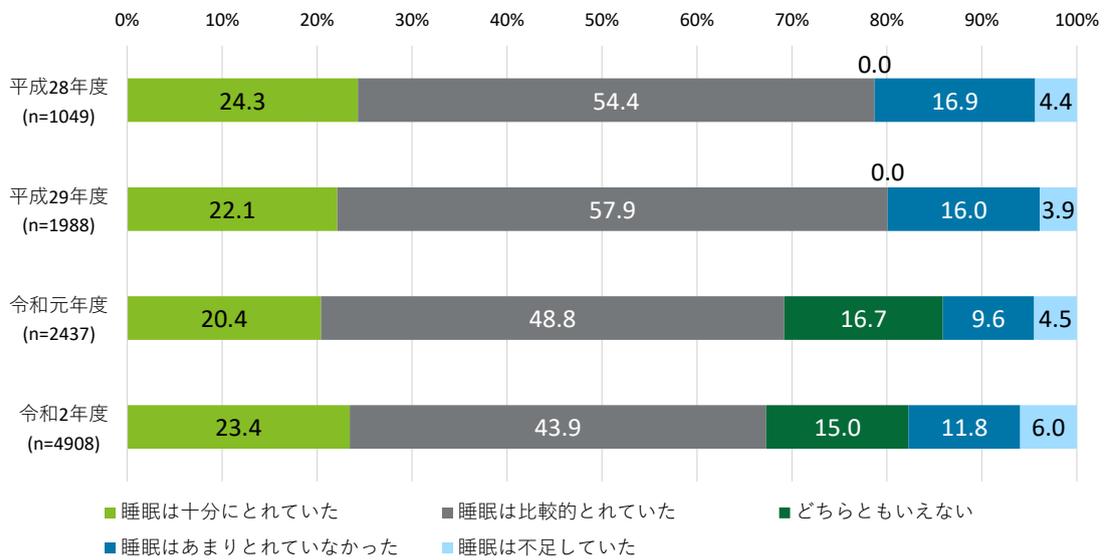
勤務日の勤務終了から次の勤務開始までの時間が最も短い時間の頻度 【新型コロナウイルスの影響】 医師調査－40

➤ 新型コロナウイルスの影響を受け、勤務日の勤務終了から次の勤務開始までの時間が最も短い時間が「増加した」割合は9.8%、「減少した」割合は9.4%、「影響しなかった」が80.8%であった。



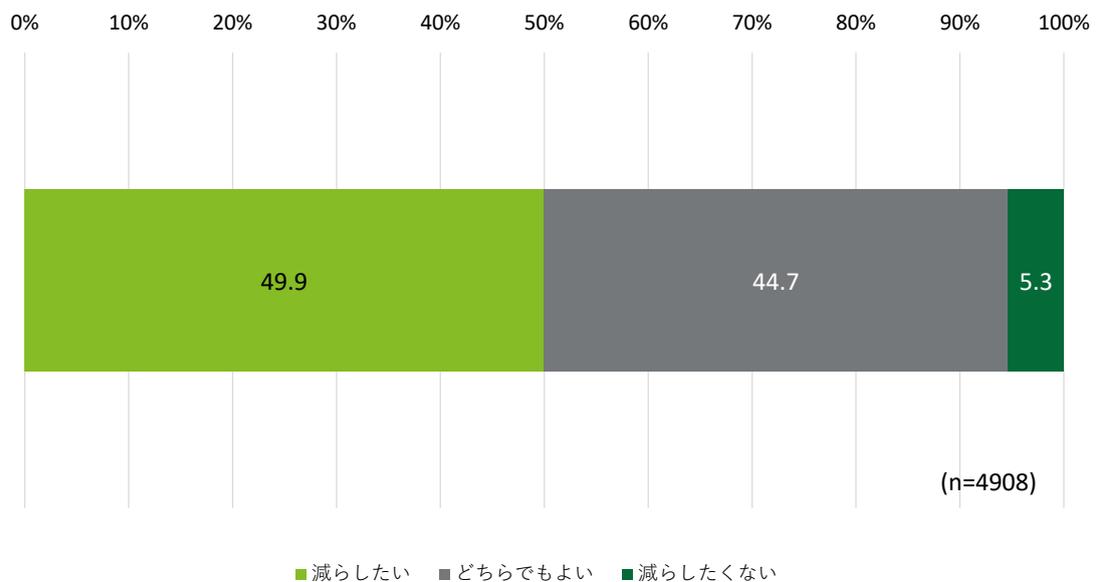
直近1か月の睡眠状況

- 直近1か月の睡眠状況について、「睡眠は比較のとれていた」(43.9%)が最も多く、次いで「睡眠は十分にとれていた」(23.4%)、「どちらともいえない」(15.4%)が続く。
- 「睡眠は不足していた」と回答した割合が6.0%であり、過去の調査結果と比較して高い傾向にあった。



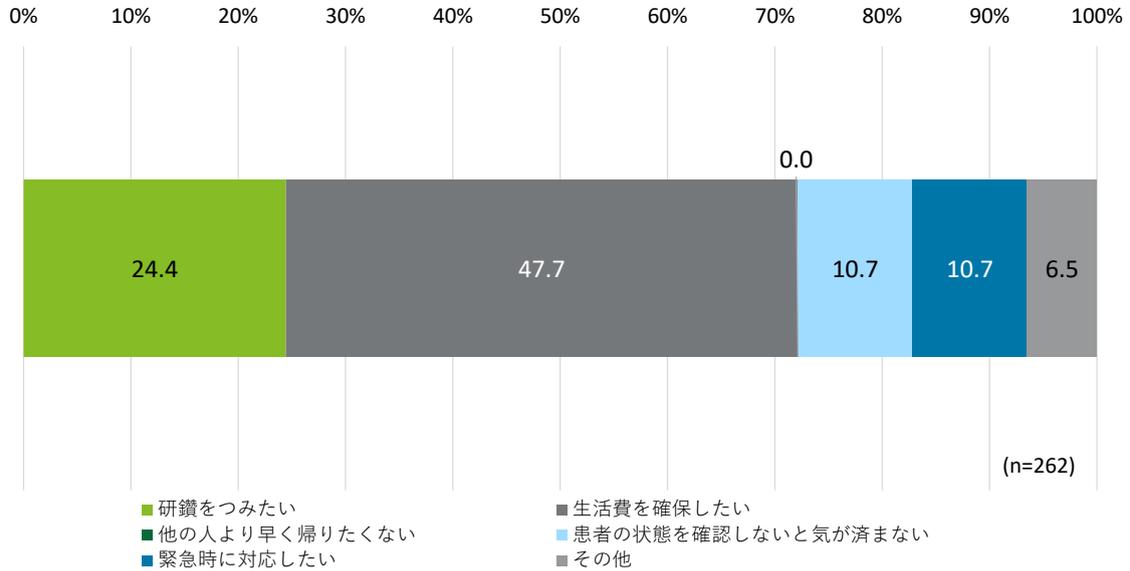
時間外労働の削減希望

- 労働時間の削減希望について、「減らしたい」と回答した割合が49.9%、「どちらでもよい」と回答した割合が44.7%、「減らしたくない」と回答した割合が5.3%であった。



時間外労働時間を減らしたくない理由

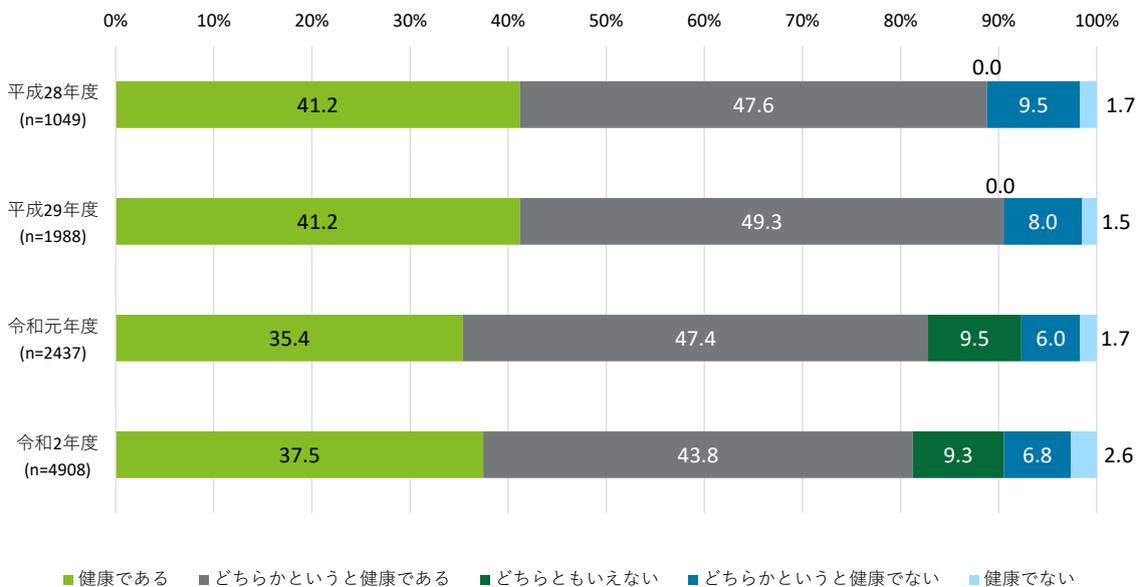
▶ 時間外労働時間を減らしたくない理由のうち、「生活費を確保したい」と回答した割合が47.7%と最も多く、次いで「研鑽をつみたい」(24.4%)、「患者の状態を確認しないと気が済まない」と「緊急時に対応したい」(ともに10.7%)が続く。



現在の健康状況

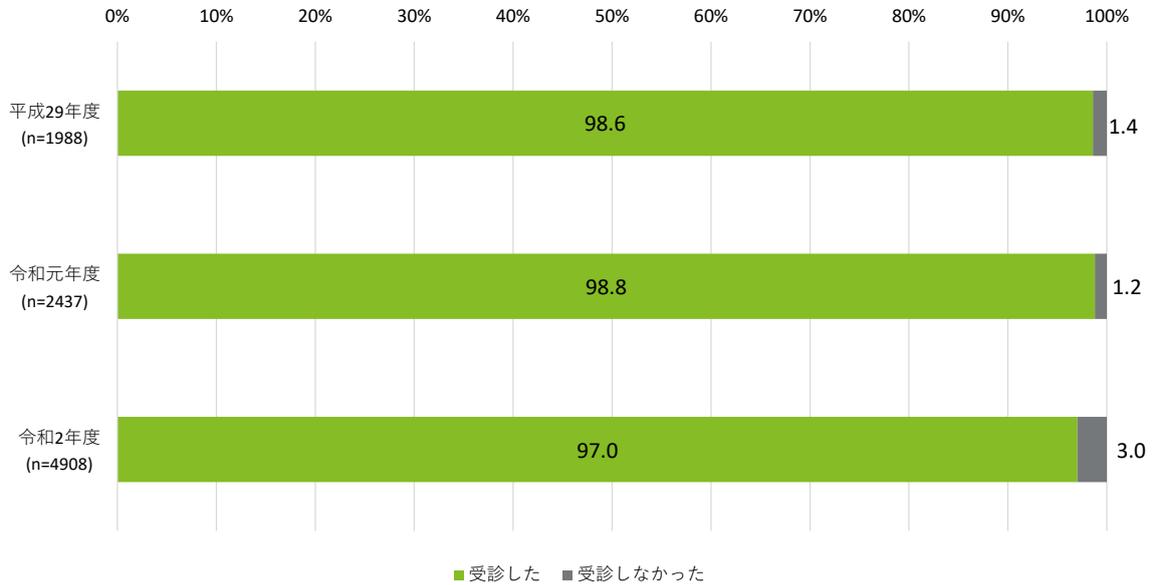
▶ 現在の健康状況の回答について、「健康である」(37.5%)と「どちらかという健康である」(43.8%)で全体の80%以上を占めている。

▶ 上記2つの回答を合わせた割合は、過去調査と比較すると減少傾向にある。



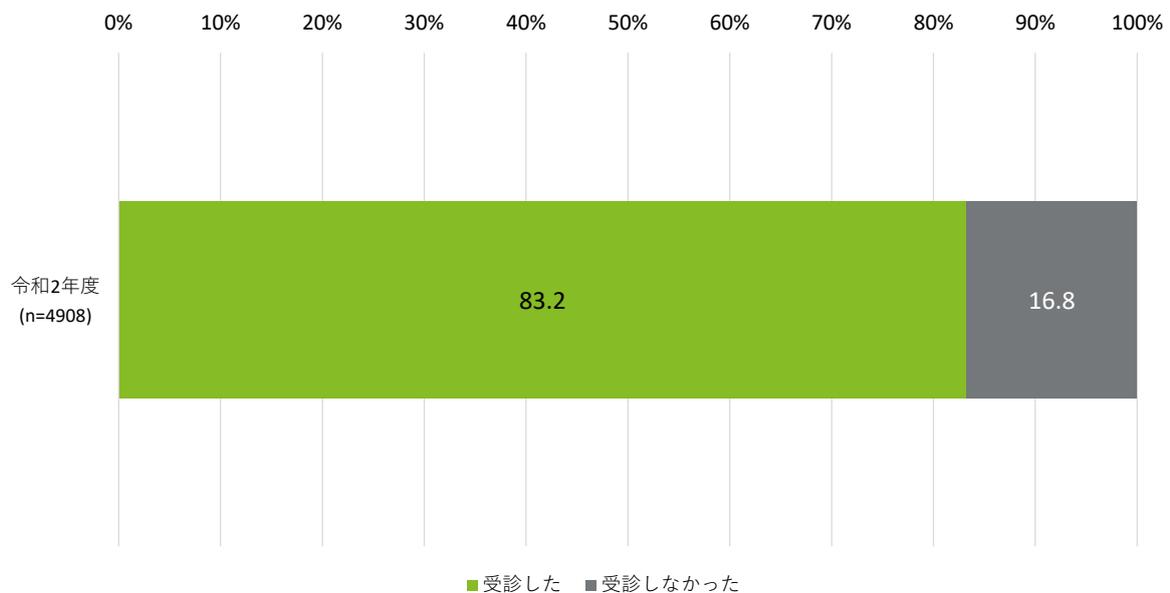
健康診断の受診有無

- 健康診断の受診有無について、「受診した」と回答した割合が97.0%であり、ほぼ全ての回答者が健康診断を受診している。
- 過去調査と比較すると、「受診しなかった」が微増している。



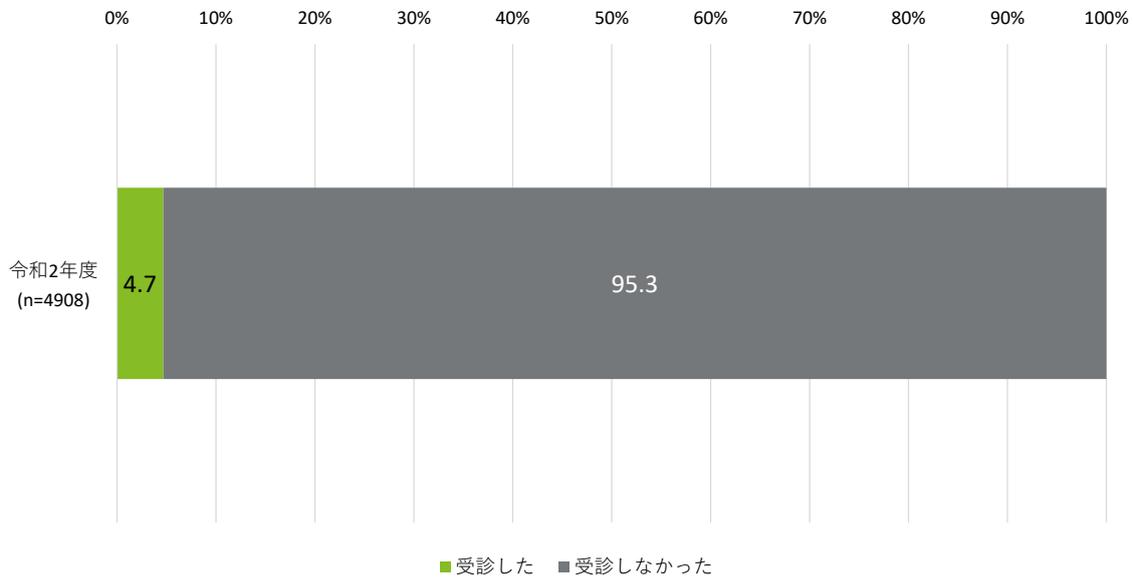
ストレスチェックの受診の有無

- ストレスチェックの受診の有無の回答について、「受診した」と回答した割合は83.2%である。



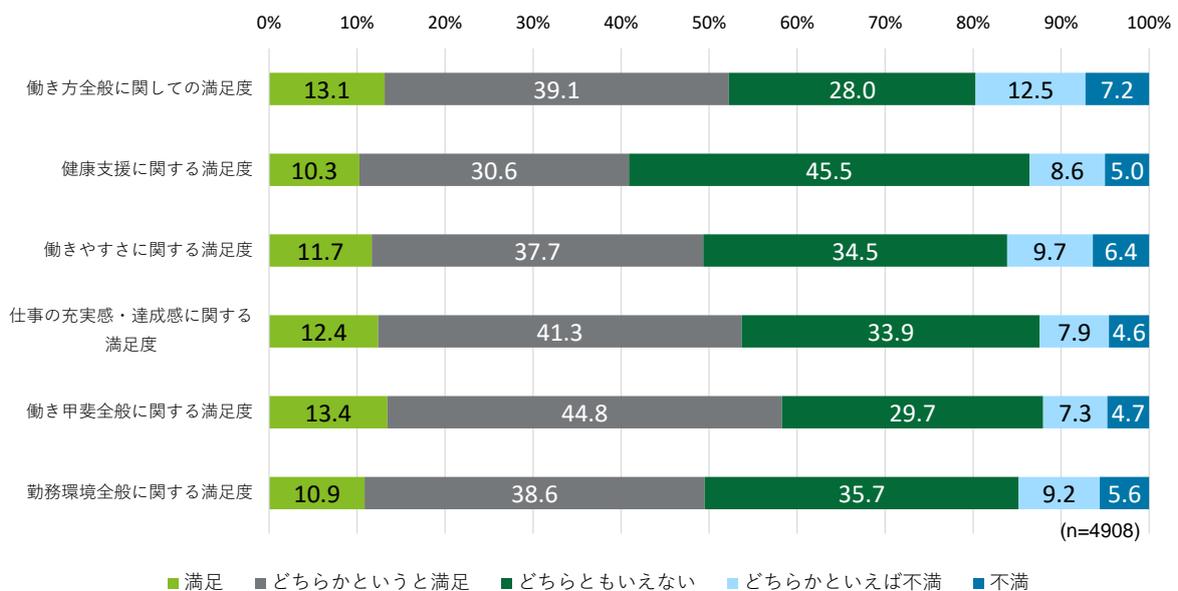
長時間労働にかかる医師による面接指導の受診有無

▶ 長時間労働にかかる医師による面接指導の受診有無について、「受診しなかった」と回答した割合が95.3%であった。



労働環境改善の取組に関する満足度

▶ 労働環境改善の取組に関する満足度について、「満足」及び「どちらかという満足」を合わせた割合が最も高いのは、「働き甲斐全般に関する満足度」(58.2%)で、最も低いのは「健康支援に関する満足度」(40.9%)である。



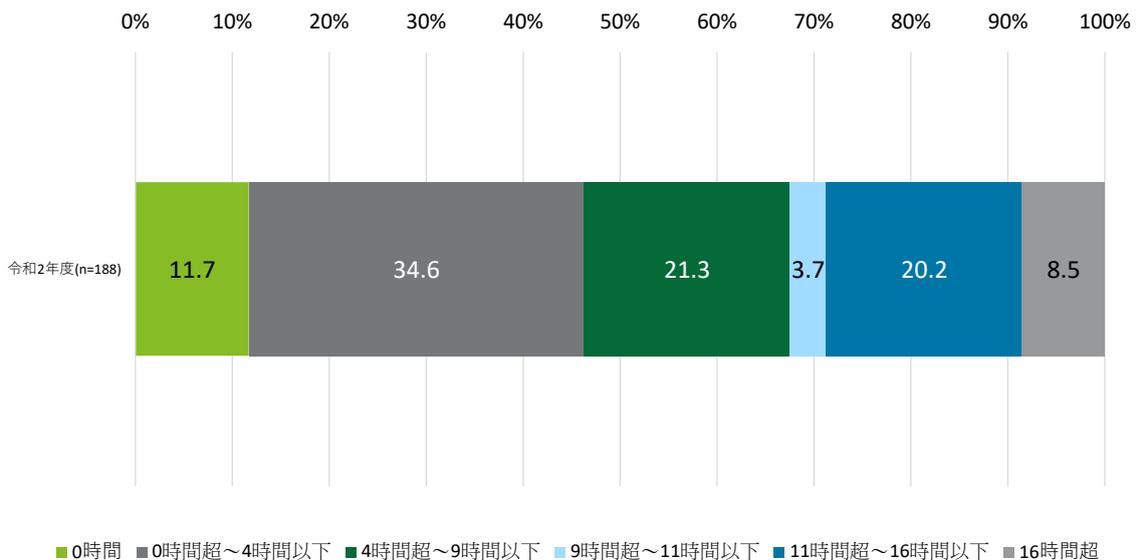
働き方・休み方改善に関する取組

- 働き方・休み方改善に関する取組のうち、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している」(71.0%/25.3%)である。
- 取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も低いものは、「勤務間インターバル制度を導入している」(3.8%/1.0%)である。

	取り組んでいる(件数)	効果が高い(件数)	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
時間外労働時間の削減に取り組んでいる	2,893	719	58.9	14.6
1回当たりの最長勤務時間の削減に取り組んでいる	1,836	401	37.4	8.2
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	3,483	1,240	71.0	25.3
労働時間管理				
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	1,710	496	34.8	10.1
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	1,284	295	26.2	6.0
夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している	1,352	322	27.5	6.6
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	896	142	18.3	2.9
勤務間インターバル制度を導入している	188	50	3.8	1.0
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	2,769	1,119	56.4	22.8
正職員について多様な勤務形態(短時間勤務、短日勤務、交代制勤務、フレックスタイム制など)を活用している	1,458	411	29.7	8.4
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)	1,999	704	40.7	14.3
勤務負担軽減				
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	1,758	477	35.8	9.7
チーム医療や多職種連携(業務分担・連携の強化等・タスクシフト※)により負担軽減を図っている	1,676	536	34.1	10.9
電子カルテやタブレット端末等のICT、IOT技術を活用した業務効率化・省力化に取り組んでいる	1,712	434	34.9	8.8
タスクシェアによる負担軽減を図っている	803	259	16.4	5.3
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	1,025	212	20.9	4.3

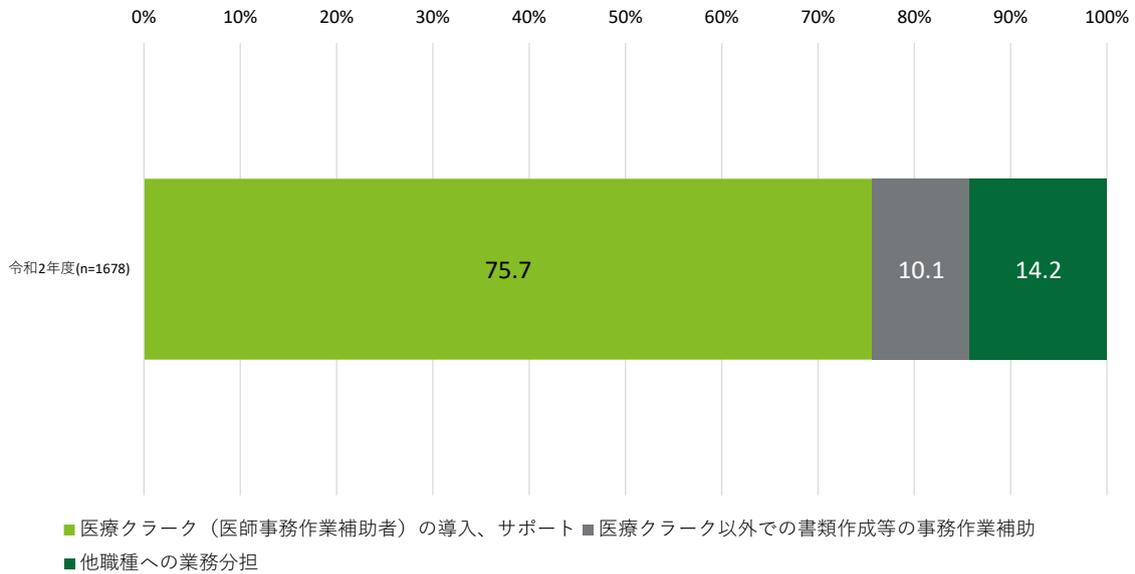
勤務間インターバルの時間

- 勤務間インターバルの時間は、多い順に、「0時間超～4時間以下」(34.6%)、「4時間超～9時間以下」(21.3%)、「11時間超～16時間以下」(20.2%)、「0時間」(11.7%)となっている。平均値は6.2時間である。



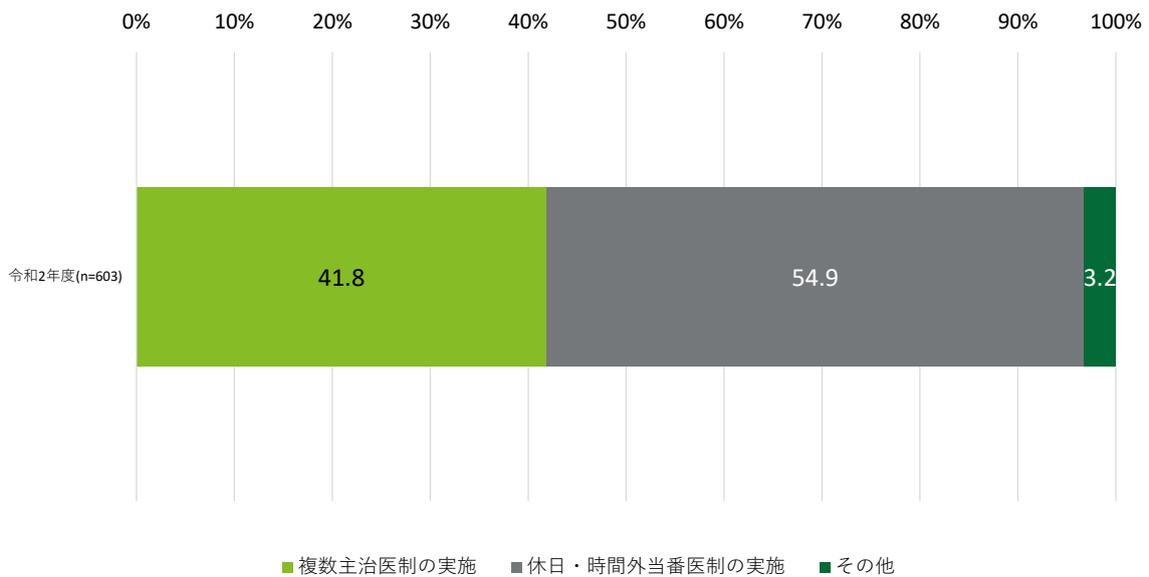
タスクシフトの内容

▶タスクシフトの内容は、「医療クラーク(医療事務作業補助者)の導入」が最も多く、75.7%を占める。続いて、「他職種への業務分担」が14.2%となっている。



タスクシェアの内容

▶タスクシェアの内容は、「休日・時間外当番医制の実施」が最も多く、54.9%を占める。続いて、「複数主治医制」が41.8%となっており、この2つで90%以上を占めている。



職員の健康支援に関する取組

- ▶ 職員の健康支援に関する取組のうち、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「職員の健康教育や身体的健康対策(生活習慣病対策等)に取り組んでいる」(58.9%／11.5%)である。
- ▶ 取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も低いものは、「作業管理・作業環境対策(腰痛対策や眼精疲労対策等)に取り組んでいる」(19.1%／2.7%)である。

	取り組んでいる(件数)	効果が高い(件数)	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
健康診断の事後措置(医療上の措置、就業上の措置、保健指導等)を実施している	2,890	566	58.9	11.5
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	2,047	317	41.7	6.5
職員のメンタルヘルス教育研修を実施している	1,798	238	36.6	4.8
「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	1,052	138	21.4	2.8
作業管理・作業環境対策(腰痛対策や眼精疲労対策等)に取り組んでいる	935	131	19.1	2.7
産業医を選任し、職員に周知している	1,528	224	31.1	4.6

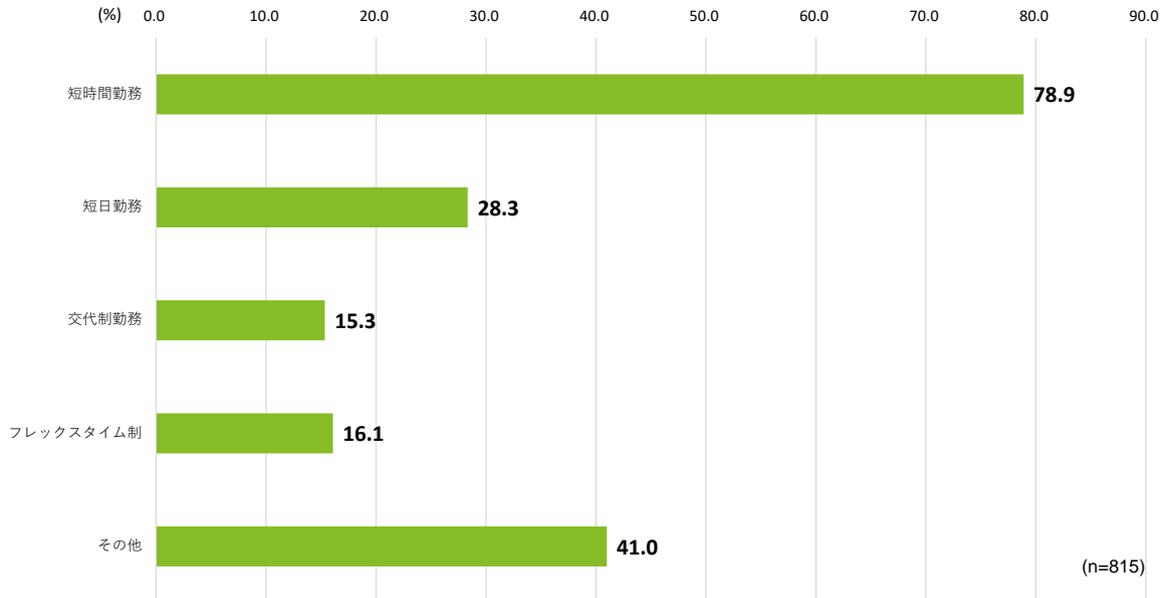
働きやすさ確保のための環境整備に関する取組(1/2)

- ▶ 働きやすさ確保のための環境整備に関する取組のうち、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「院内保育所や提携保育所等を整備している」(45.9%／13.7%)である。
- ▶ 取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も低いものは、「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」(2.5%／0.6%)である。

	取り組んでいる(件数)	効果が高い(件数)	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
男性職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけている	557	114	11.3	2.3
法定以上の育児休業制度、子の看護休暇制度(男性職員・女性職員ともに対象)を導入している	954	221	19.4	4.5
院内保育所や提携保育所等を整備している	2,253	674	45.9	13.7
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	1,225	335	25.0	6.8
院内や近隣に学童保育を整備している	674	159	13.7	3.2
学童期の子どもを有する職員に対する支援制度を設けている	615	133	12.5	2.7
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	1,996	642	40.7	13.1
介護短時間勤務制度を導入している	536	87	10.9	1.8
仕事と子育て・介護等の両立支援 法定以上の介護休業制度、介護休暇制度(男性職員・女性職員ともに対象)を導入している	419	78	8.5	1.6
法定以上の子育て・介護中の職員に対する夜勤・時間外労働免除(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	553	131	11.3	2.7
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	884	245	18.0	5.0
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	418	73	8.5	1.5
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	577	117	11.8	2.4
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	433	75	8.8	1.5
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	125	31	2.5	0.6

子育て・介護等の両立支援のために整備している雇用形態や勤務形態

▶ 子育て・介護等の両立支援のために整備している雇用形態や勤務形態は、「短時間勤務」が78.9%と圧倒的に多い。それ以外の整備状況については、「短日勤務」(28.3%)、「フレックスタイム制」(16.1%)となっている。



働きやすさ確保のための環境整備に関する取組(2/2)

- ▶ 働きやすさ確保のための環境整備に関する取組のうち、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「院内保育所や提携保育所等を整備している」(45.9%／13.7%)である。
- ▶ 取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も低いものは、「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」(2.5%／0.6%)である。

		取り組んでいる(件数)	効果が高い(件数)	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
仕事と子育て・ 介護等の両立 支援	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	557	114	11.3	2.3
	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	2,067	300	42.1	6.1
職員へのいじめ・ ハラスメント等 対策	職員へのいじめ・ハラスメント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	1,382	203	28.2	4.1
	職員の働く満足度の調査を行っている	1,375	183	28.0	3.7
風土・環境整備	職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している	2,031	409	41.4	8.3
	職員の地域活動への支援(ボランティア活動支援等)を実施している	555	92	11.3	1.9
人材の定着化	定期的に職員の希望を把握し、配置や業務面の配慮をしている	981	180	20.0	3.7
	複数主治医制を採用している	1,042	264	21.2	5.4

働きがいの向上に関する取組

- 働きがいの向上に関する取組のうち、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「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」(50.0%/16.1%)である。
- 取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も低いものは、「法人内での人事ローテーションが、キャリア形成支援の視点から適切に実施されている」(8.3%/1.8%)である。

	取り組んでいる(件数)	効果が高い(件数)	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
施設外の研修への参加を支援している	2,101	577	42.8	11.8
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	2,456	791	50.0	16.1
キャリア形成支援 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	522	564	10.6	11.5
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	408	86	8.3	1.8
専門資格の取得を支援する制度を設けている	1,325	387	27.0	7.9
休業後のキャリア形成支援 産休・育休復帰後のキャリア形成の支援(業務経験や研修等の機会の付与、産休・育休経験者による相談対応等)を行っている	716	129	14.6	2.6
復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている	836	181	17.0	3.7
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	478	93	9.7	1.9

その他

- その他取組のうち、取り組んでいる割合が高いと評価できる割合が最も高いものは「患者満足度の調査を行っている」(49.8%)で、効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「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」(7.3%)である。
- 取り組んでいる割合が最も低いものは「その他」(0.8%)で、効果が最も低いものは「通常診療時間外の病状説明は避けるなど患者家族に働き方改革の理解を求めている」(0.2%)である。

	取り組んでいる(件数)	効果が高い(件数)	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
患者満足度の調査を行っている	2,443	138	49.8	2.8
子育て等により配慮を受ける職員とその他の職員の公平感に留意した適切な業務分担や処遇となっている	737	329	15.0	6.7
定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	1,384	213	28.2	4.3
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	1,091	359	22.2	7.3
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	1,334	8	27.2	0.2
その他	38	138	0.8	2.8

【職員票】看護職調査 調査結果サマリー

<属性>

- ✓ 例年に比べ、勤続年数の短い層からの回答が増加している。(5)

<労働時間・働き方>

- ✓ フルタイム勤務正規職員の月平均時間外労働時間は、「45時間以下」が91.6%。1年間の時間外労働時間数は「360時間以下」が87.9%となっている。(12,14)
- ✓ 時間外労働時間に関する規定について知っている割合が増加傾向にあり、時間外労働に関する規定についての関心の高さが増していることがうかがえる。(10)
- ✓ 時間外労働時間の申告について、「時間外労働時間通りに申告している」の減少傾向が改善された。(15)
- ✓ 3交代制・2交代制いずれも、勤割上の平均夜勤時間数よりも、実際の平均夜勤時間数が長い傾向にある。(30,31)

<休日・休暇>

- ✓ 1か月の所定休日日数のうち、実際に業務を休む日数が減少している傾向にあることがうかがえる。(21)
- ✓ 取得した年次有給休暇は、「0日」、「1~4日」の割合が減少し、「5~8日」の割合が増加しており、取得日数の増加がうかがえる。(23)

<労働環境>

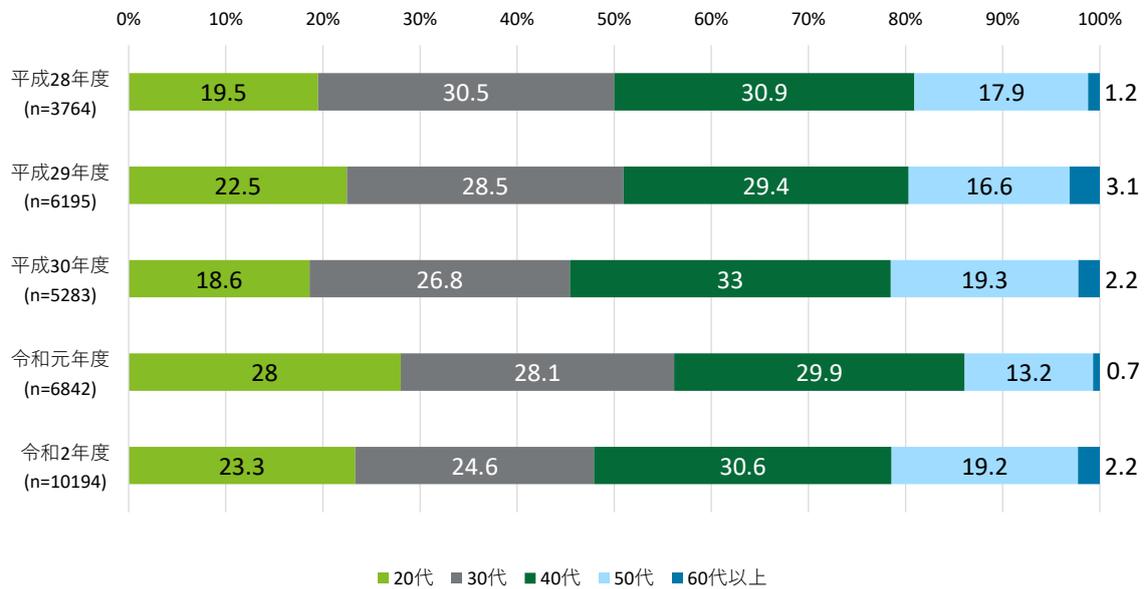
- ✓ 時間外労働の削減希望は、「減らしたい」の割合が72.6%であり、前年度より減少しているものの、他職種に比べて高い結果となっている。(40)
- ✓ 現在の健康状況について、「健康である」と「どちらかという健康である」と回答している割合は前年度と同様の結果で、平成29年度と比べると減少している。(42)

<勤務環境改善の取組>

- ✓ 労働環境改善の取組に関する満足度について、「満足」及び「どちらかという満足」を合わせた割合が最も高いのは、「働き甲斐全般に関する満足度」で、最も低いのは「健康支援に関する満足度」である。(46-48)

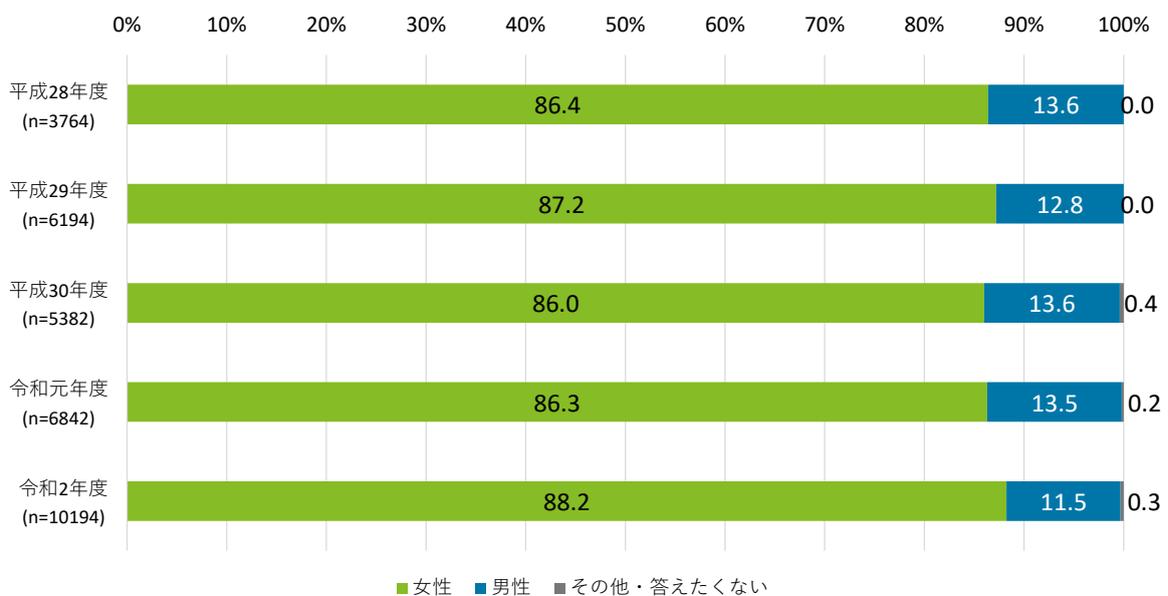
年齢

- ▶ 「40代」からの回答が30.6%と最も多く、次いで「30代」(24.6%)、「20代」(23.3%)となっている。
- ▶ 過去の調査結果と同様の傾向であり、大きな変化は見られない。



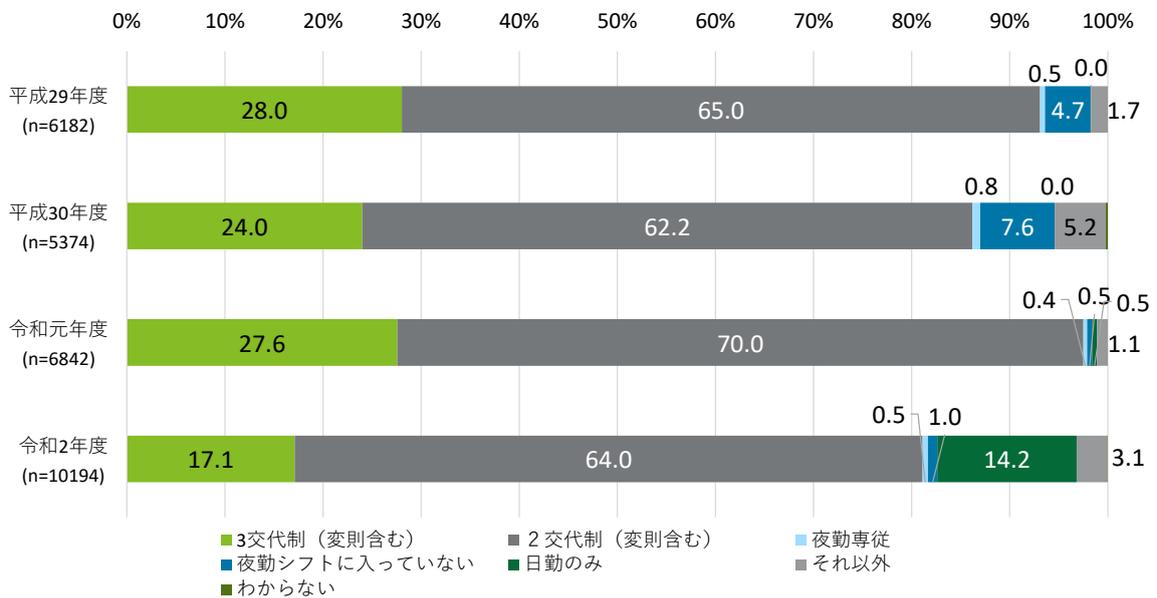
性別

- ▶ 「女性」からの回答が88.2%、「男性」からの回答が11.5%、「その他・答えたくない」の回答が0.3%である
- ▶ 過去の調査結果と同様の傾向であり、大きな変化は見られない。



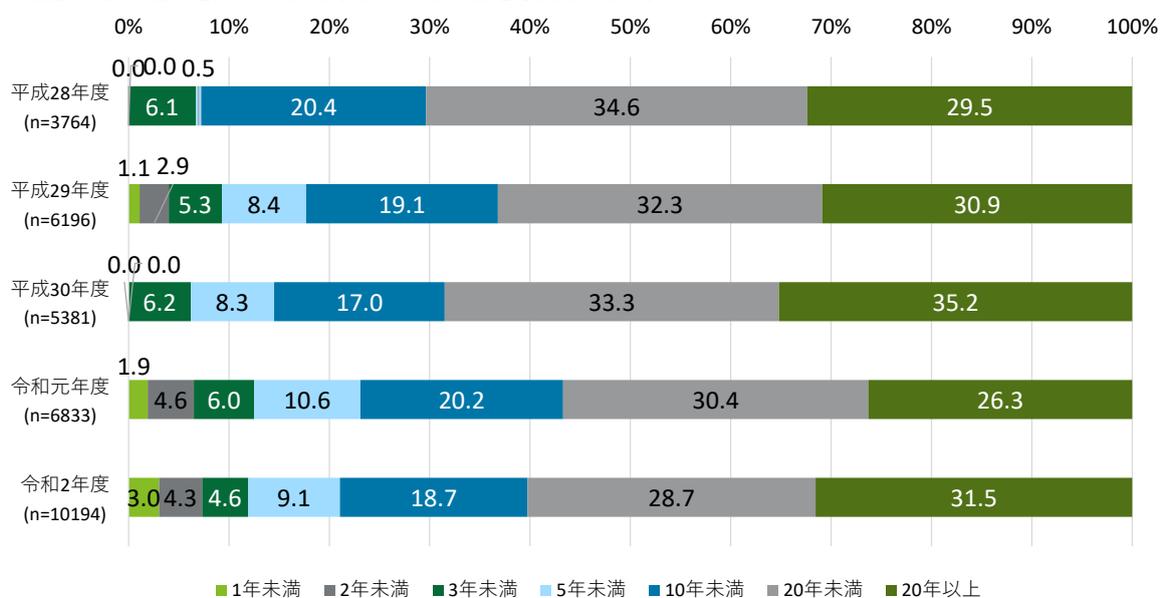
勤務形態

- ▶ 「2交代制」(64.0%)がもっと多く、次いで「3交代制(変則含む)」(17.1%)、「日勤のみ」(14.2%)となっている。
- ▶ 例年に比べて、日勤のみの割合が高い回答となっている。



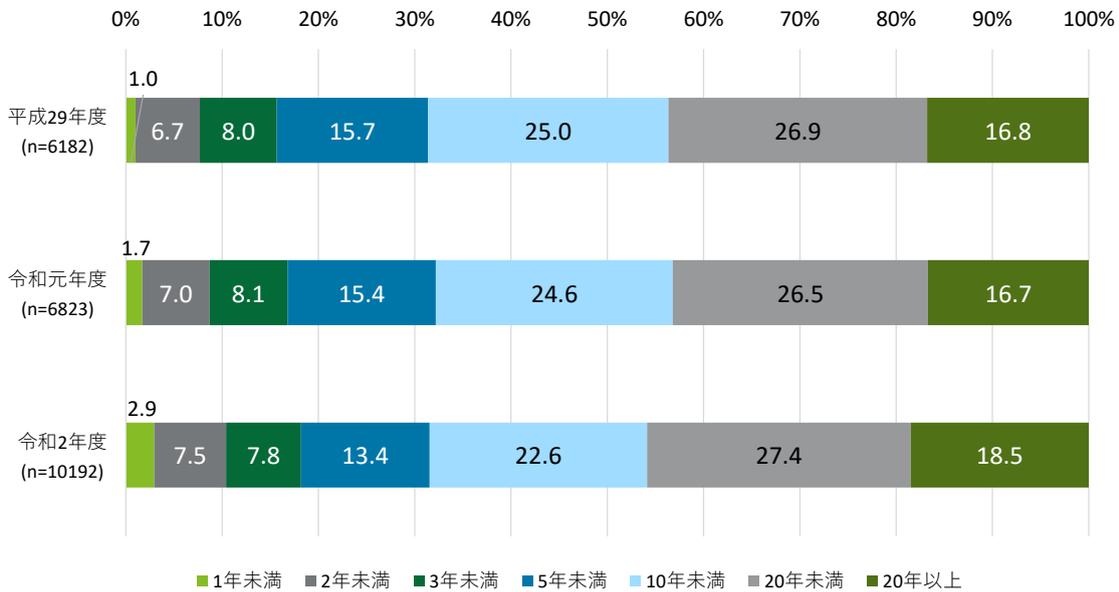
現職種におけるキャリア(通算経験年数)

- ▶ 通算経験年数について、「20年以上」(28.7%)が最も多く、次いで「20年未満」(28.7%)、「10年未満」(18.7%)となっている。
- ▶ 過去の調査結果と同様の傾向であり、大きな変化は見られない。



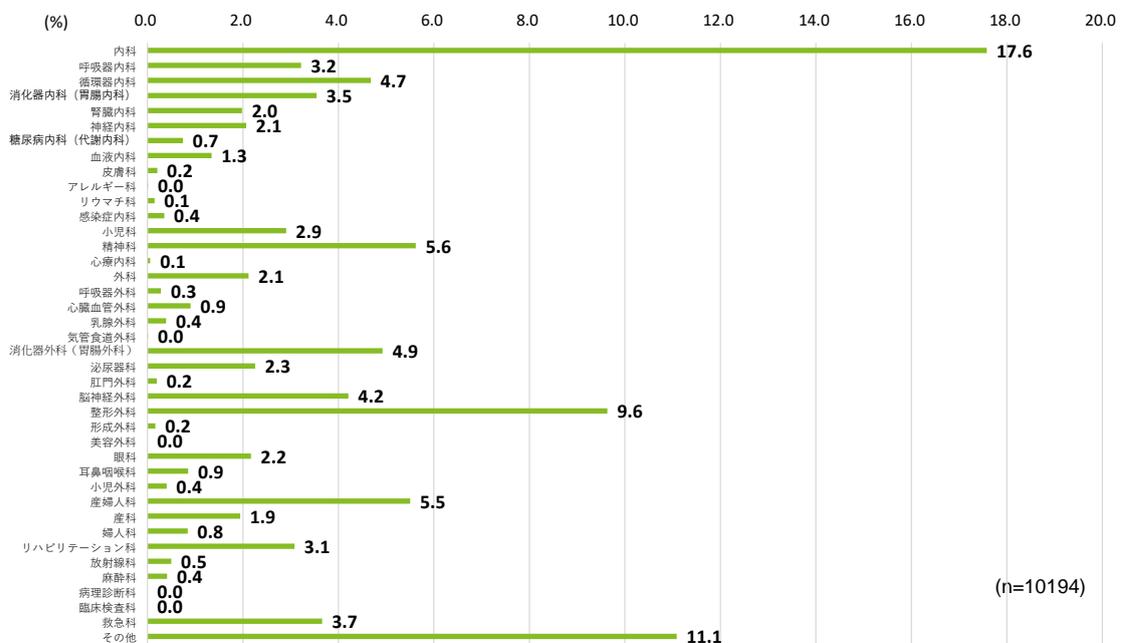
現医療機関における勤務年数

➤ 現医療機関における勤務年数について、「1年未満」、「2年未満」が例年より増加しているのに対し、「3年未満」、「5年未満」、「10年未満」、の回答が減少しており、比較的勤務年数の短い看護職からも回答が得られたことがうかがえる。



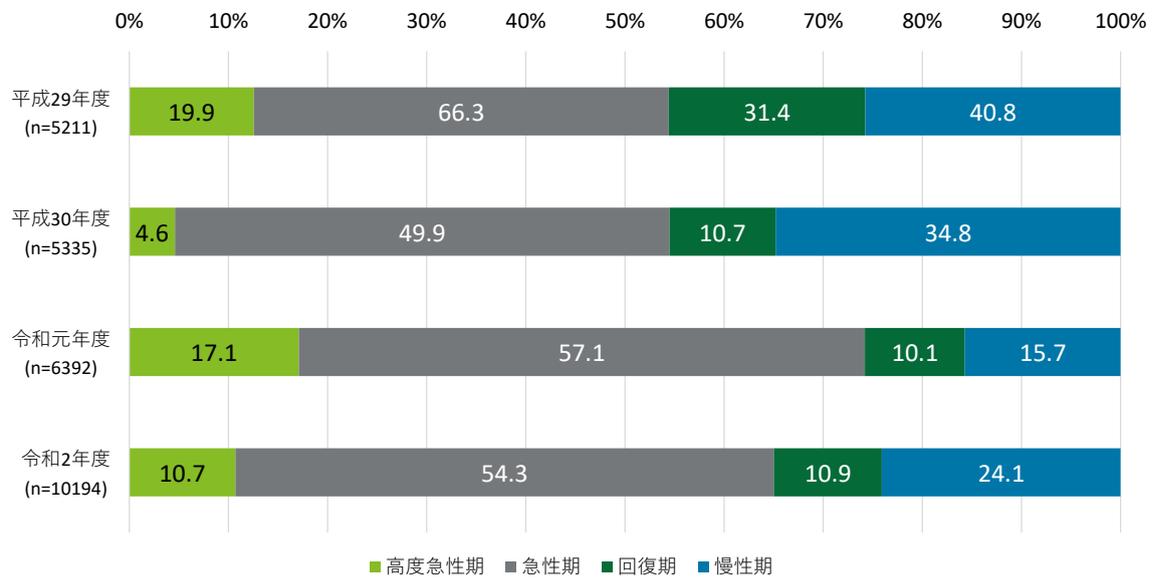
専門としている診療科

➤ 専門としている診療科目は、「内科」(17.6%)、「脳神経外科」(9.6%)、「精神科」(5.6%)が上位3科目を占める。



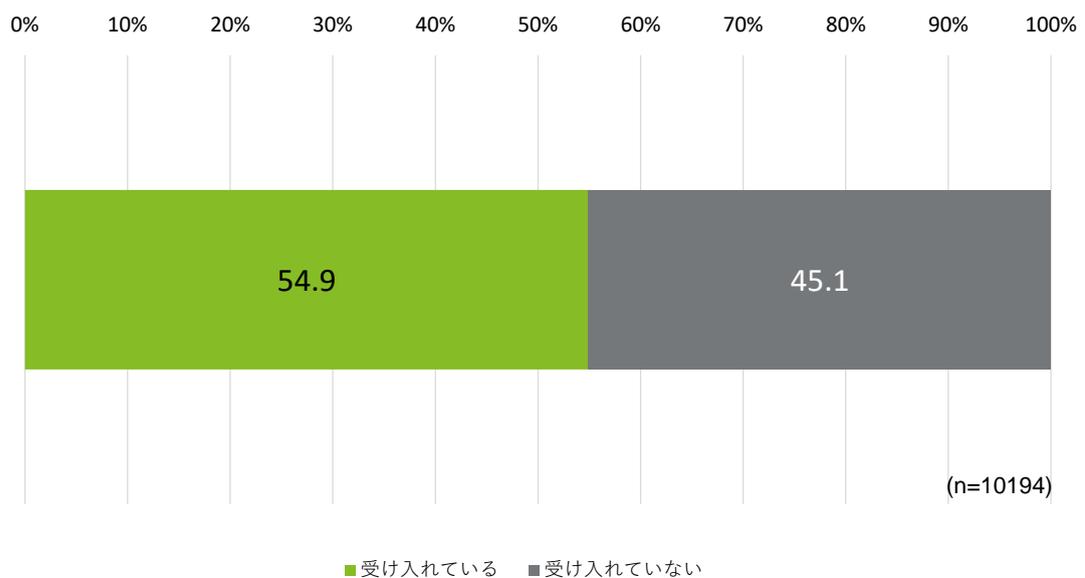
勤務している病床機能

➤ 勤務している病床機能は、急性期(54.3%)、慢性期(24.1%)、回復期(10.9%)、急性期(10.7%)の順が多い。



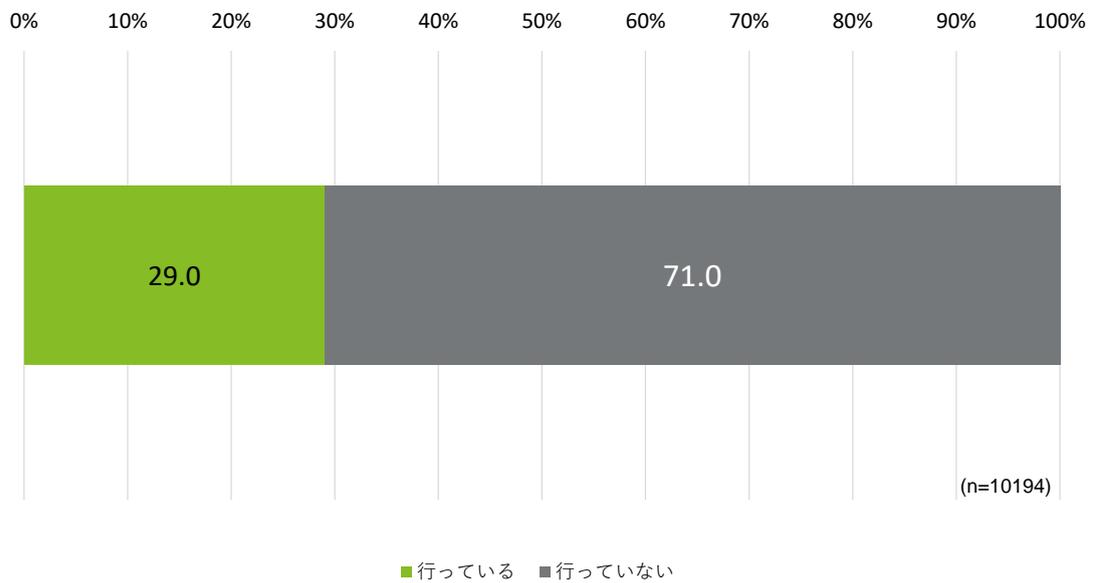
勤務先の新型コロナ対応

➤ 勤務先の新型コロナ対応は、「受け入れている」が54.9%、「受け入っていない」が45.1%である。



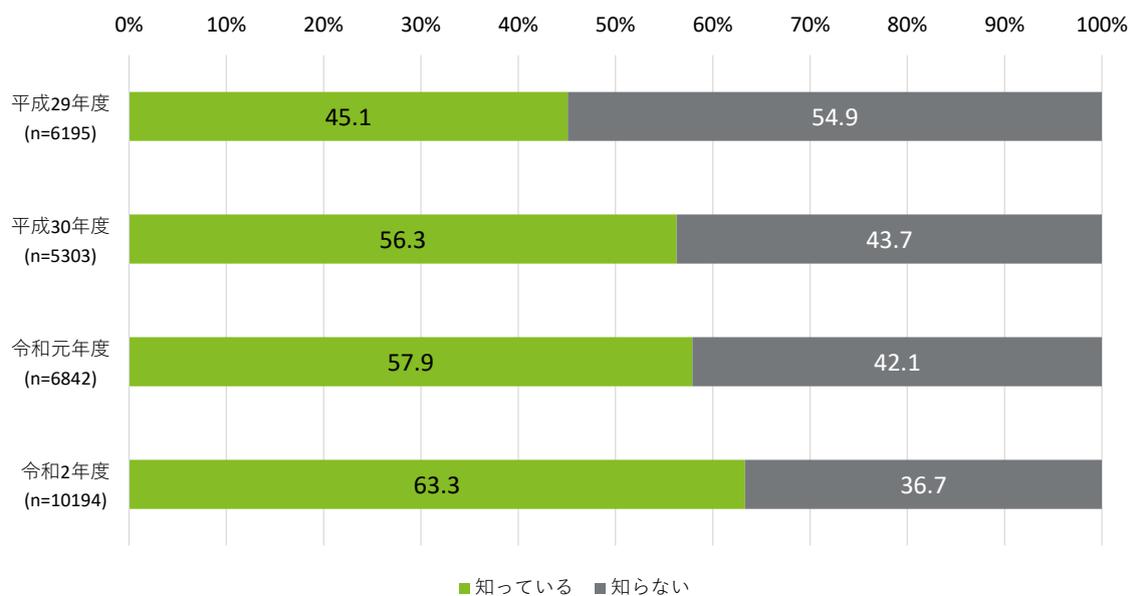
本人の新型コロナ対応

➤ 本人の新型コロナの対応について、「行っている」が29.0%、「行っていない」が71.0%である。



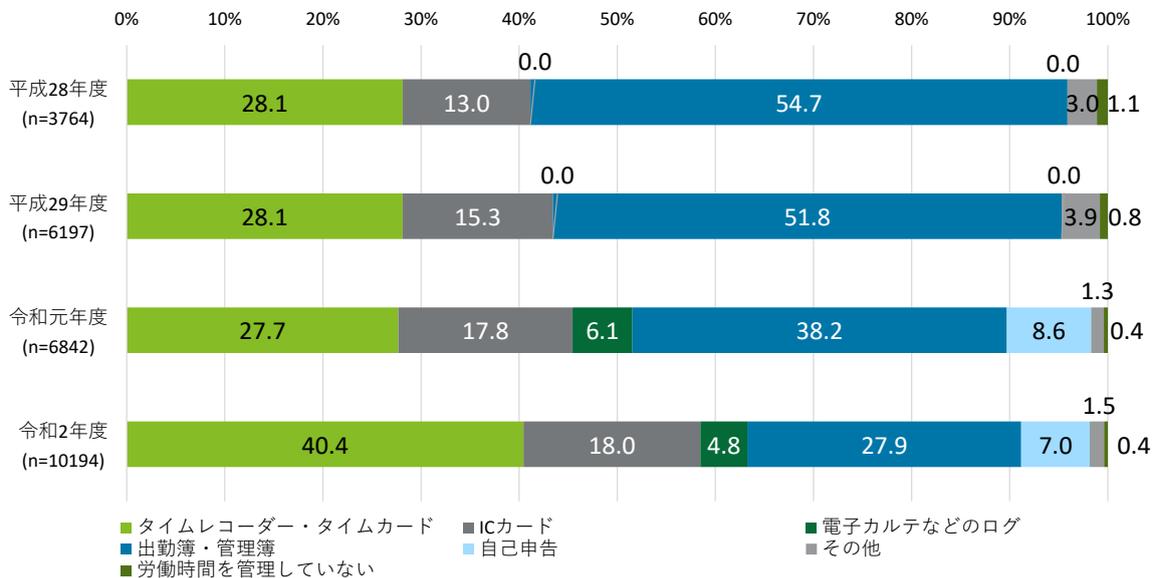
時間外労働時間に関する規定の認知

➤ 時間外労働時間に関する規定を「知っている」のは63.3%、「知らない」が36.7%である。
 ➤ 知っている割合が増加傾向にあり、時間外労働に関する規定についての関心の高さが増していることがうかがえる。



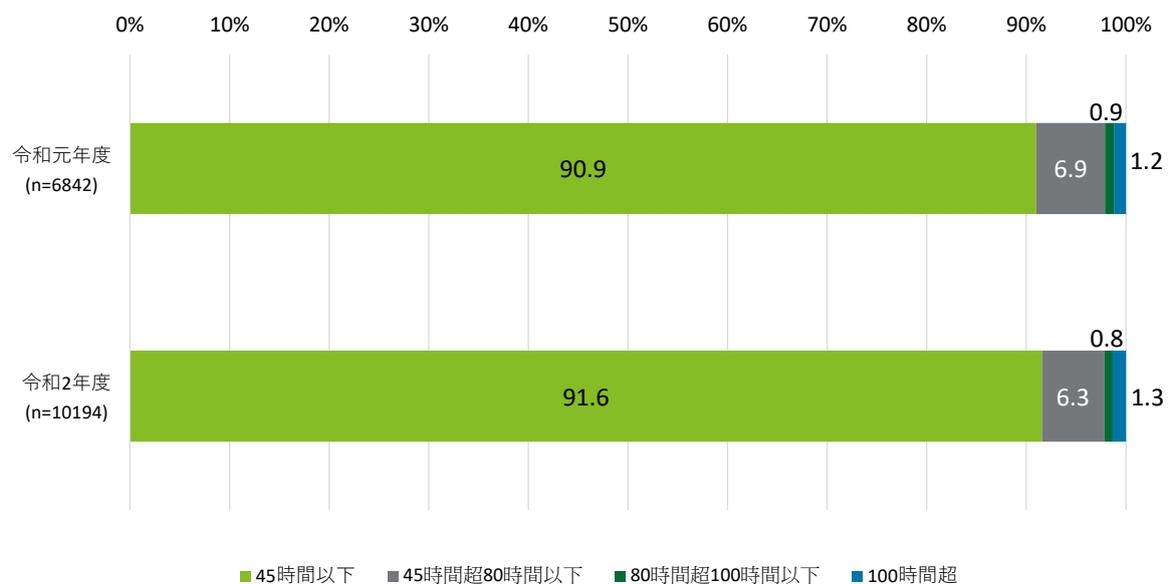
労働時間の把握方法

▶ 労働時間の把握方法について、「タイムレコーダー・タイムカード」(40.4%)や「ICカード」(18.0%)で把握する割合が増え、「出勤簿・管理簿」(27.9%)で把握する割合が減少傾向にある。



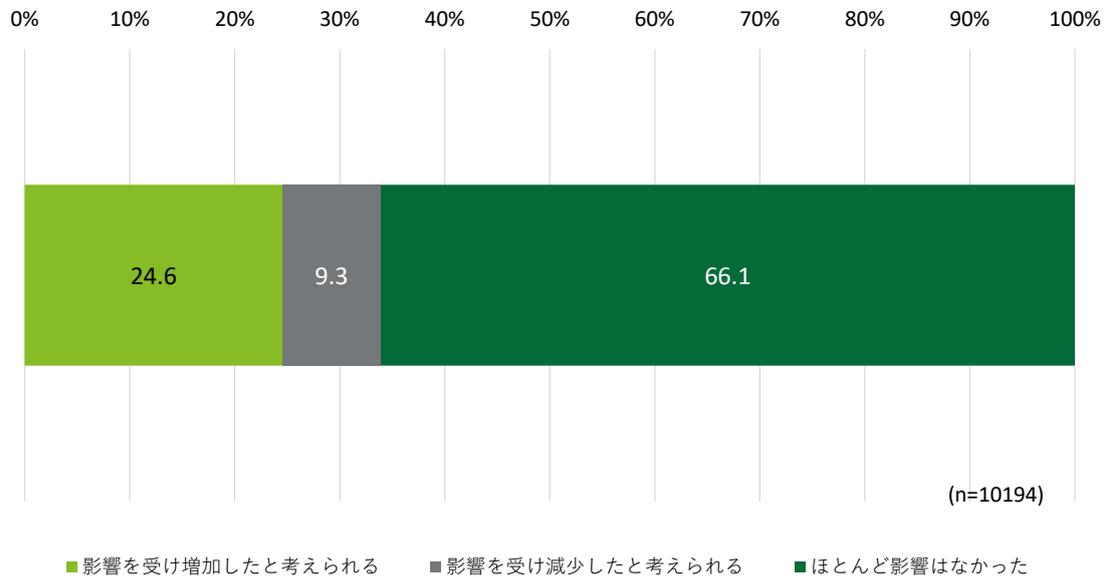
1か月の時間外労働時間

▶ 1か月の時間外労働時間について、「45時間以下」が91.6%と最も多い。
▶ 過去の調査結果と同様の傾向であり、大きな変化は見られない。



1か月の時間外労働時間数【新型コロナウイルスの影響】

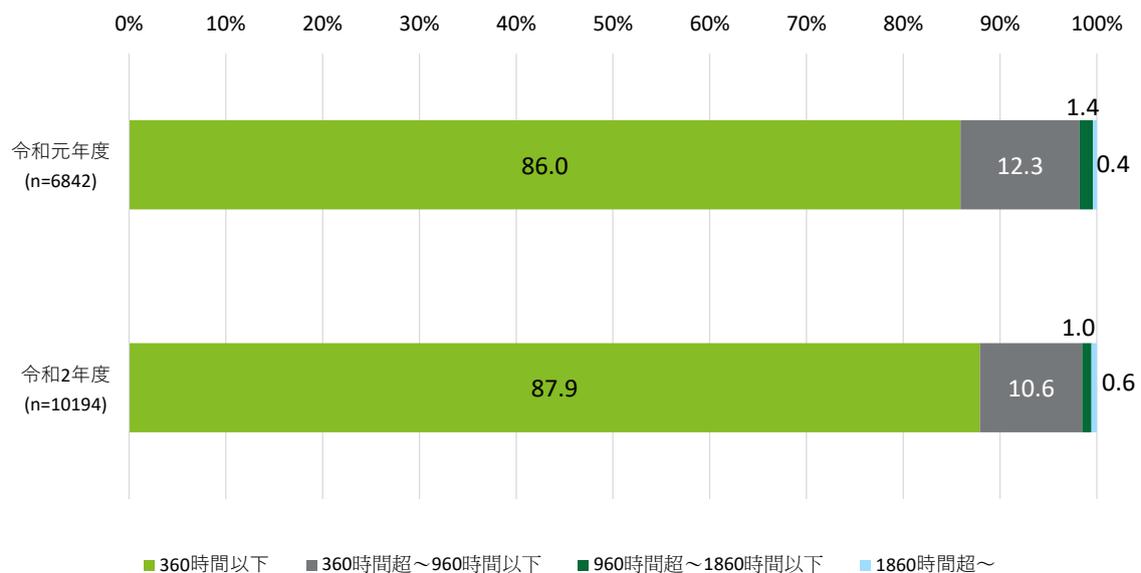
➤ 1か月の時間外労働時間数が新型コロナウイルスの影響があったかどうかについては、多い順でほとんど影響しなかった(66.1%)、影響を受け減少したと考えられる(24.6%)、影響を受け増加したと考えられる(9.3%)であった。



1年間の時間外労働時間

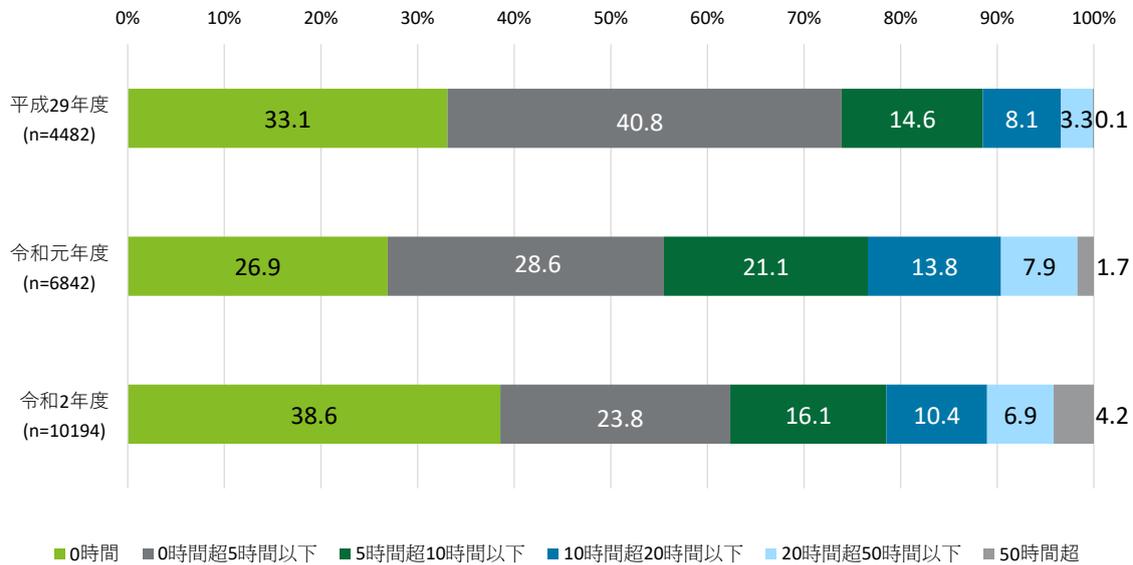
➤ 1年間の時間外労働時間は多い順で「360時間以下」(87.9%)、「360時間超960時間以下」(10.6%)、「960時間超1860時間以下」(1.0%)、「1860時間超」(0.6%)であった。

➤ 過去の調査結果と同様の傾向であり、大きな変化は見られない。



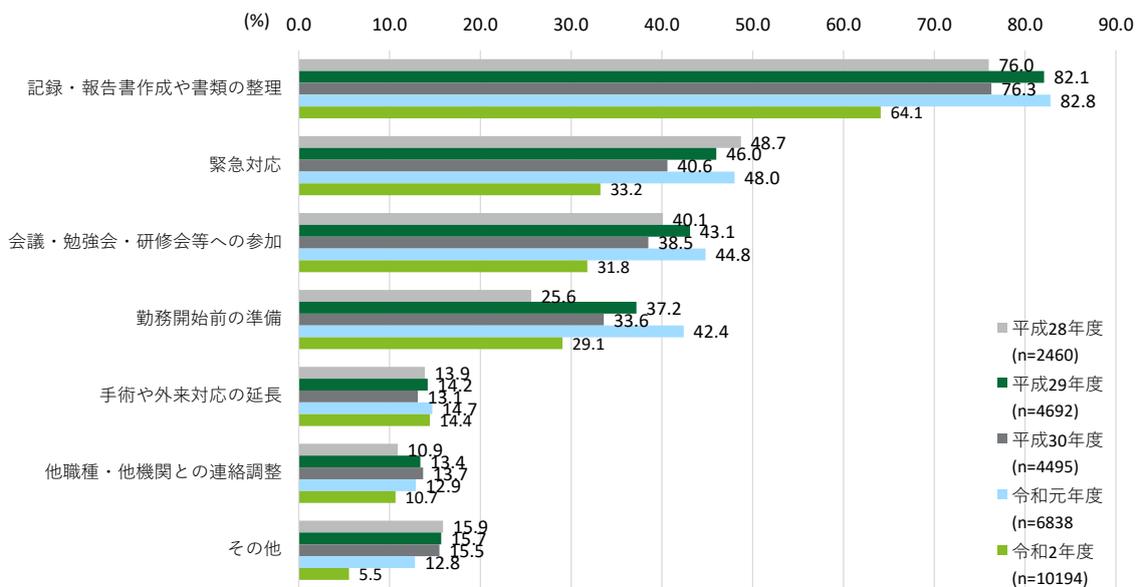
時間外労働時間のうち申告しなかった時間

> 時間外労働時間のうち申告しなかった時間は多い順で「0時間」(38.6%)、「0時間超10時間以下」(23.8%)、「5時間超10時間以下」(16.1%)、「10時間超20時間以下」(10.4%)、「20時間超50時間以下」(6.9%)であった。
 > 「0時間」の割合が前年度より増加しており、実態に即した申告となっていることがうかがえる。



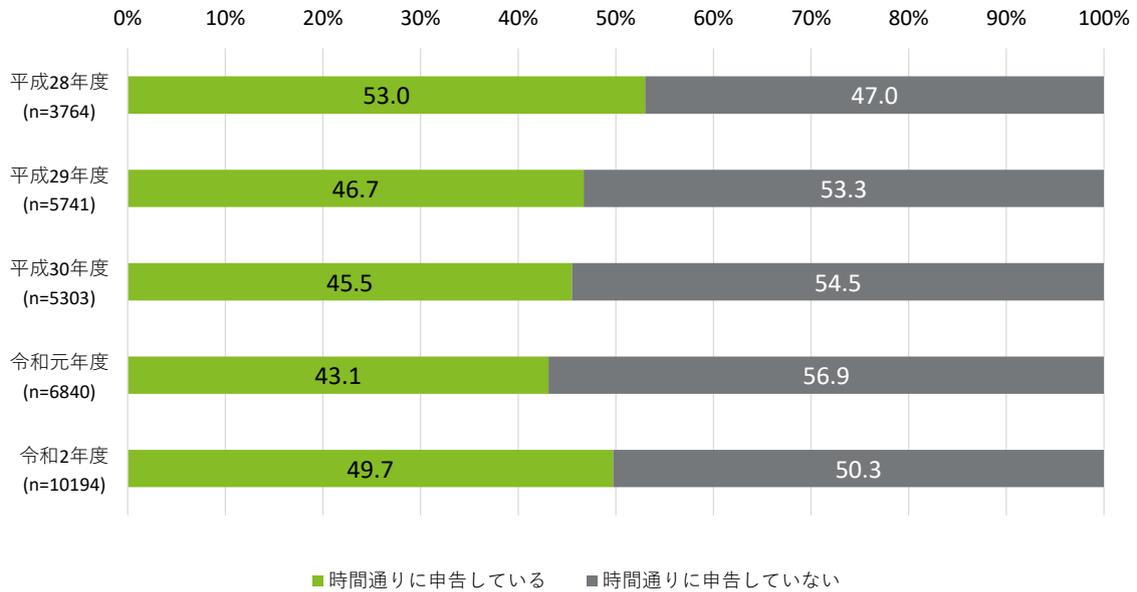
時間外労働の主な理由

> 時間外労働の主な理由は、「記録・報告書作成や書類の整理」が最も多く(64.1%)、「緊急対応」(33.2%)、「会議・勉強会・研修会等への参加」(31.8%)と続く。



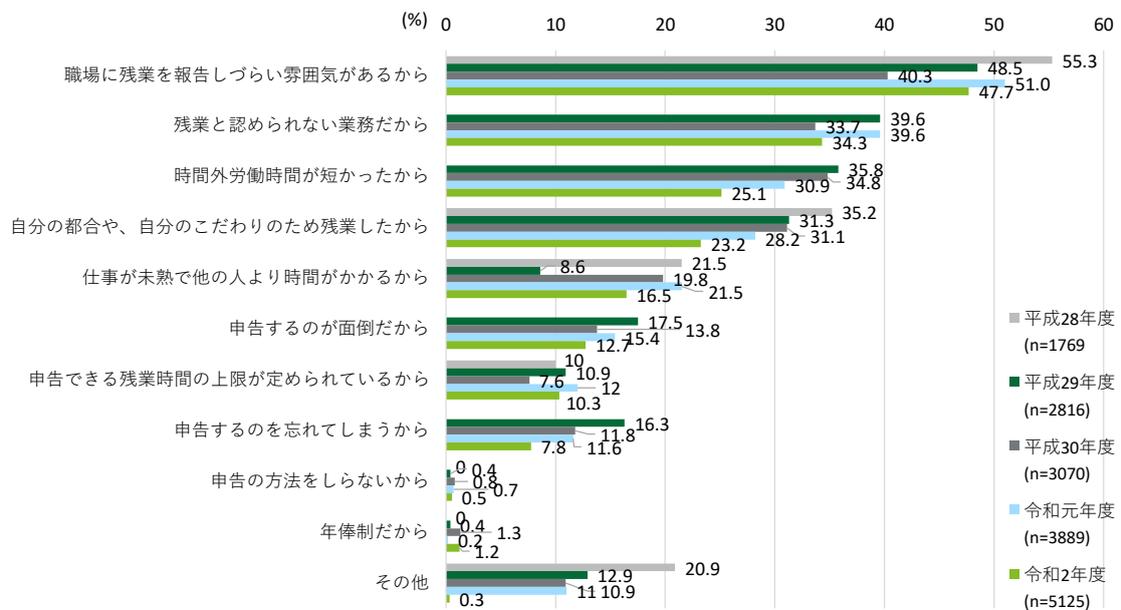
時間外労働を時間外労働時間通りに申告しているか

▶ 時間外労働時間の申告については、「時間外労働時間通りに申告している」が49.7%、「時間外労働時間通りに申告していない」が50.3%であり、「時間外労働時間通りに申告している」の減少傾向が改善された。



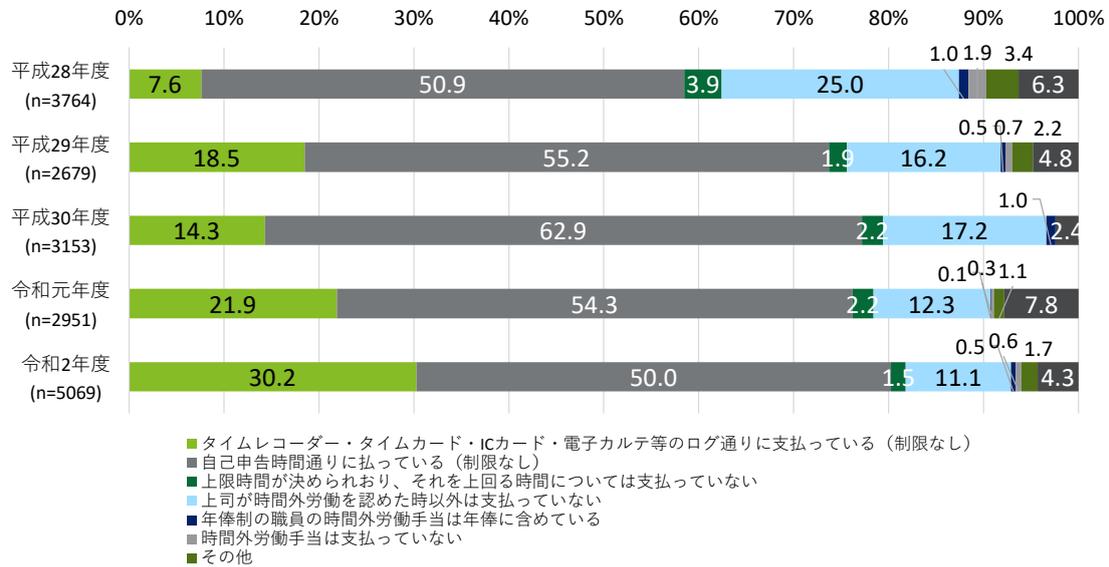
時間外労働時間を時間外労働時間通りに申告しない理由

▶ 時間外労働時間を時間外労働時間通りに申告しない理由について、「職場に残業を報告しづらい糞意義があるから」(47.7%)が最も多く、「残業と認められない業務だから」(34.3%)、「時間外労働時間が短かったから」(25.1%)と続く。



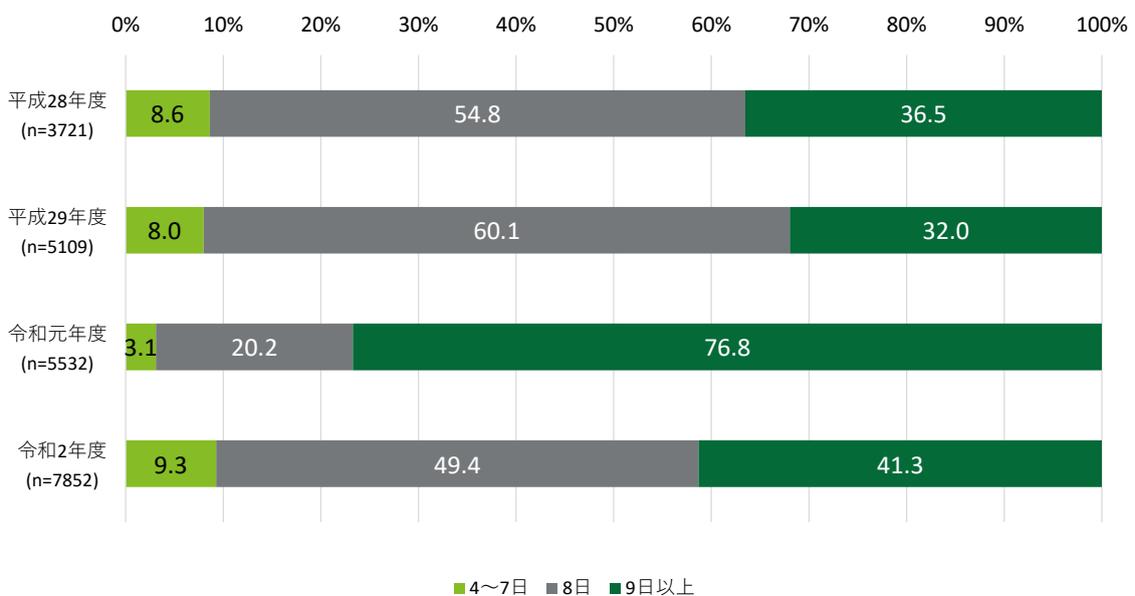
申告した時間外労働に対し時間外労働手当は支払われているか

- ▶ 「自己申告時間通りに払っている(制限なし)」(50.0%)が最も多く、「タイムレコーダー・タイムカード・ICカード・電子カルテシステム等のログ通りに支払っている(制限なし)」(30.2%)が続く。
- ▶ タイムレコーダー・タイムカード・ICカード・電子カルテシステム等のログの利用は、年々増加傾向にある。



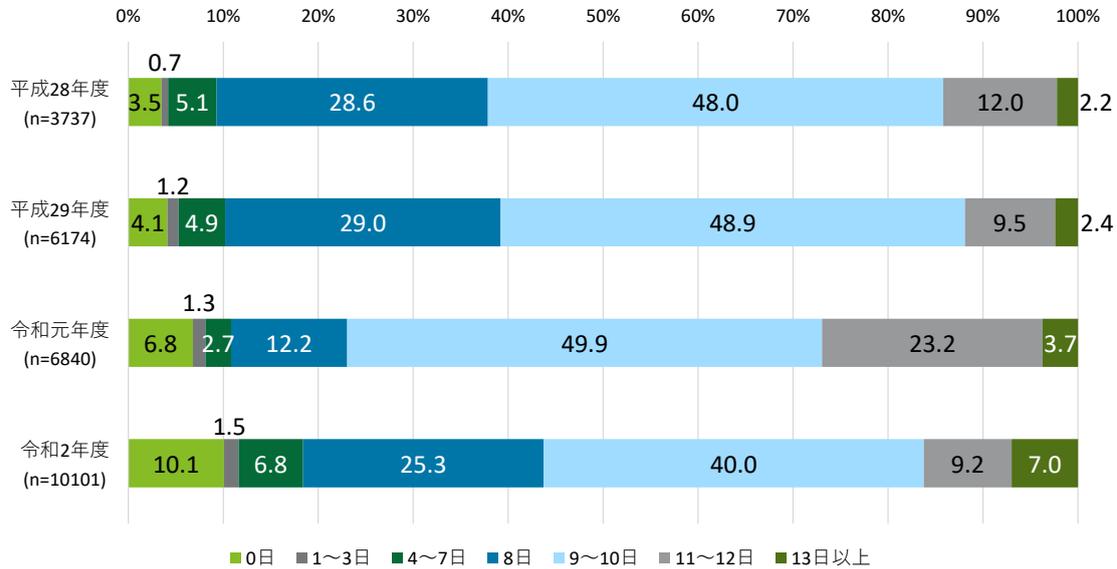
1か月の所定休日日数

- ▶ 所定休日日数について、多い順で「8日」(49.4%)、「9日以上」(41.3%)、「4~7日」(9.3%)である



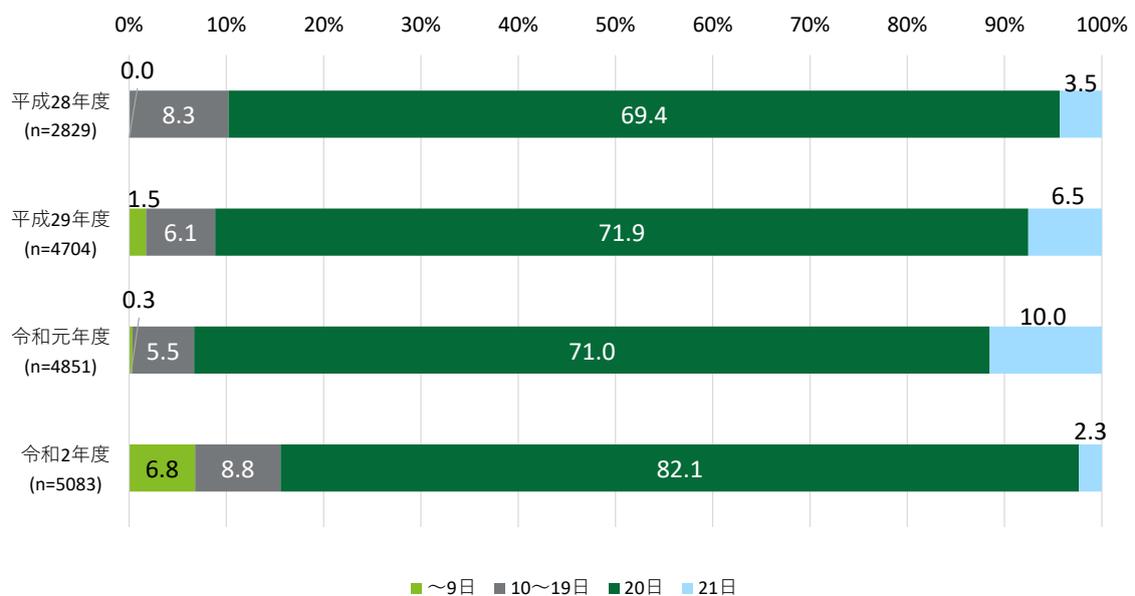
実際に業務を休んだ日数

- ▶ 実際に業務を休んだ日数について、「9～10日」(40.0%)が最も多く、次いで「8日」(25.3%)、「0日」(10.1%)となっている。
- ▶ 過去の調査結果と比較すると、「0日」から「4～7日」の割合が増加傾向であり、実際に業務を休む日数が減少している傾向にあることがうかがえる。平均値は12.8日である。



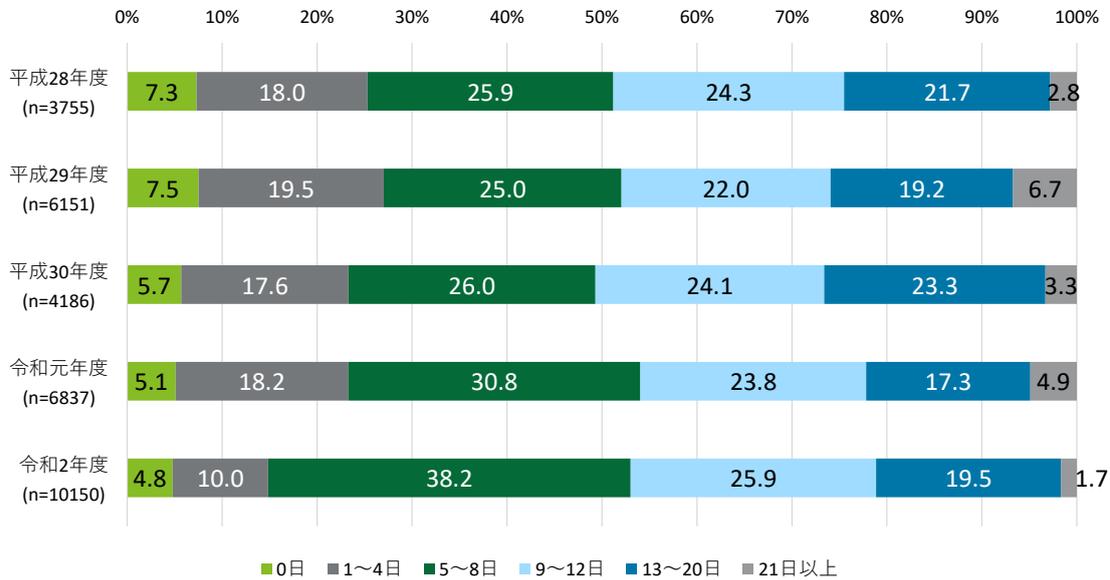
年次有給休暇の付与日数

- ▶ 年次有給休暇の付与日数について、多い順で「20日」(82.1%)、「10～19日」(8.8%)、「～9日」(6.8%)である。



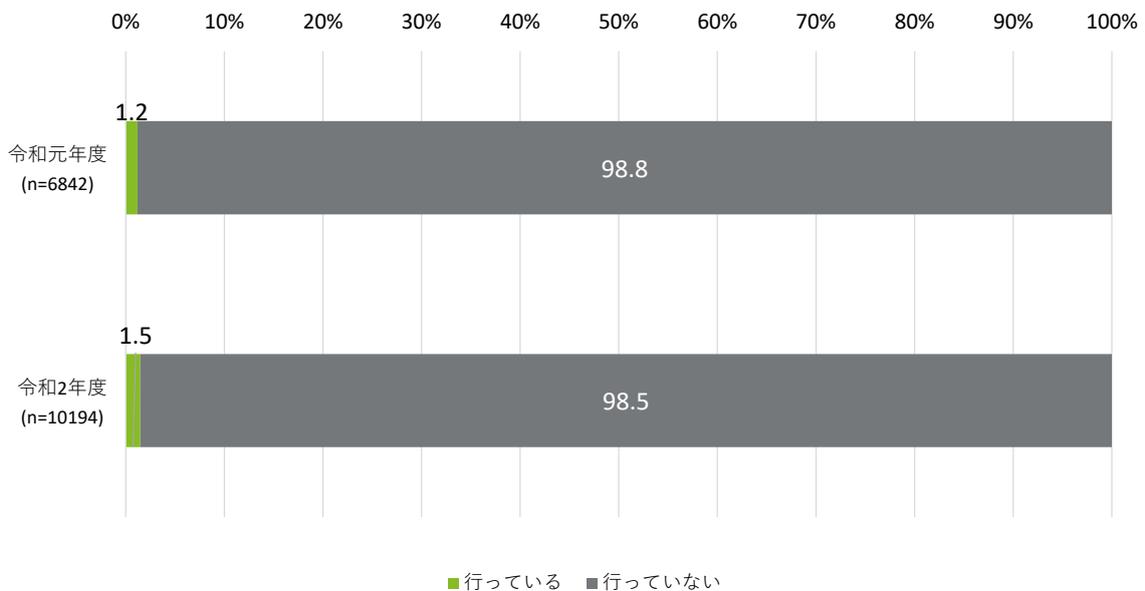
取得した年次有給休暇の日数

- 取得した年次有給休暇の日数について、「5～8日」と回答した割合は38.2%と最も多く、次いで「9～12日」(25.9%)、「12～20日」(19.5%)となっている。平均値は9.1日である。
- 過去調査と比較すると、「0日」および「1～4日」の割合が減少し、「1～4日」「9～12日」の割合が増加している。



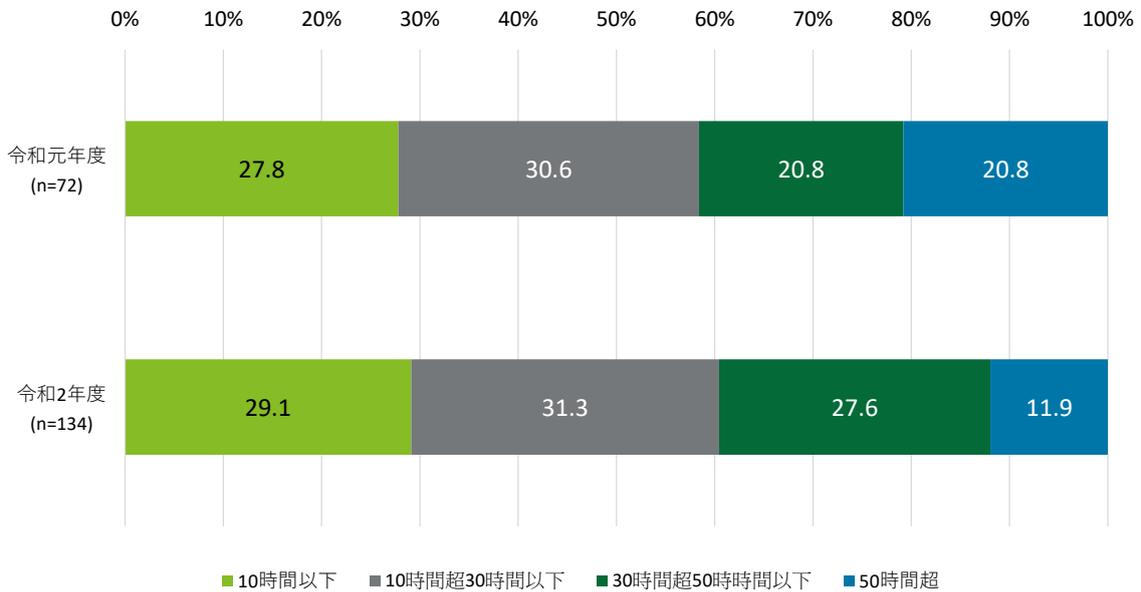
主とする勤務先以外での定期的なアルバイト

- 勤務先以外での定期的なアルバイトを「行っている」割合は1.2%であり、「行っていない」割合は98.5%である。ほぼすべての看護職は、勤務先以外での定期的なアルバイトを行っていない。
- 過去調査と比較して、大きな変化は見られない。



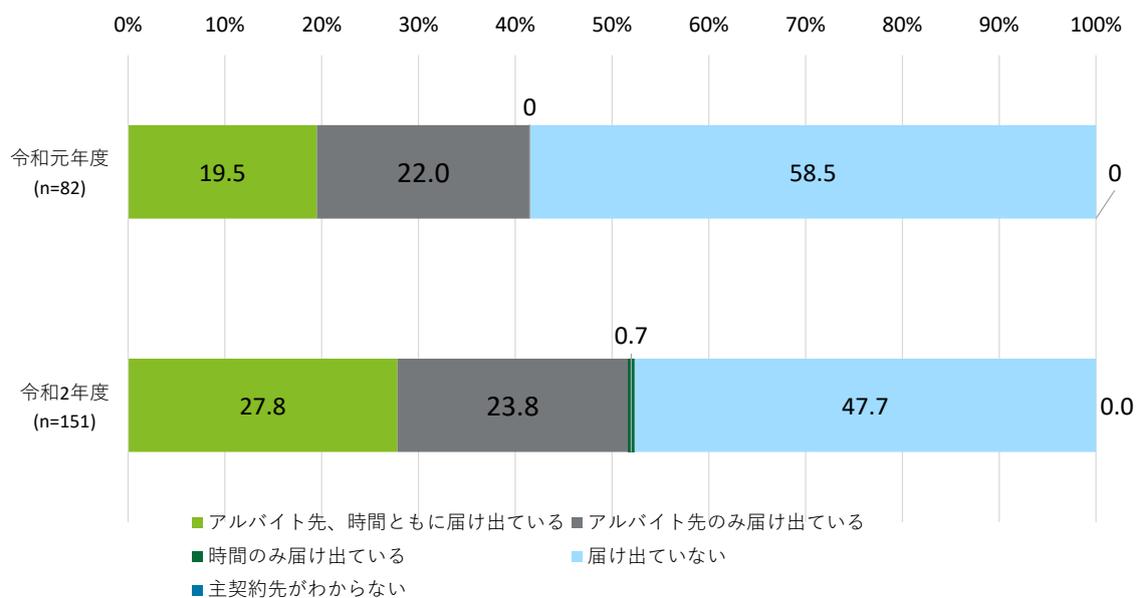
1か月あたりのアルバイト合計時間

- ▶ 1か月あたりのアルバイト合計時間は、多い順で「10時間超30時間以下」(31.2%)、「10時間以下」(29.1%)、「30時間超50時間以下」(27.6%)、「50時間超」(11.9%)であった。平均値は29.3時間である。
- ▶ 過去調査と比較すると、「30時間超50時間以下」の割合が増加している。



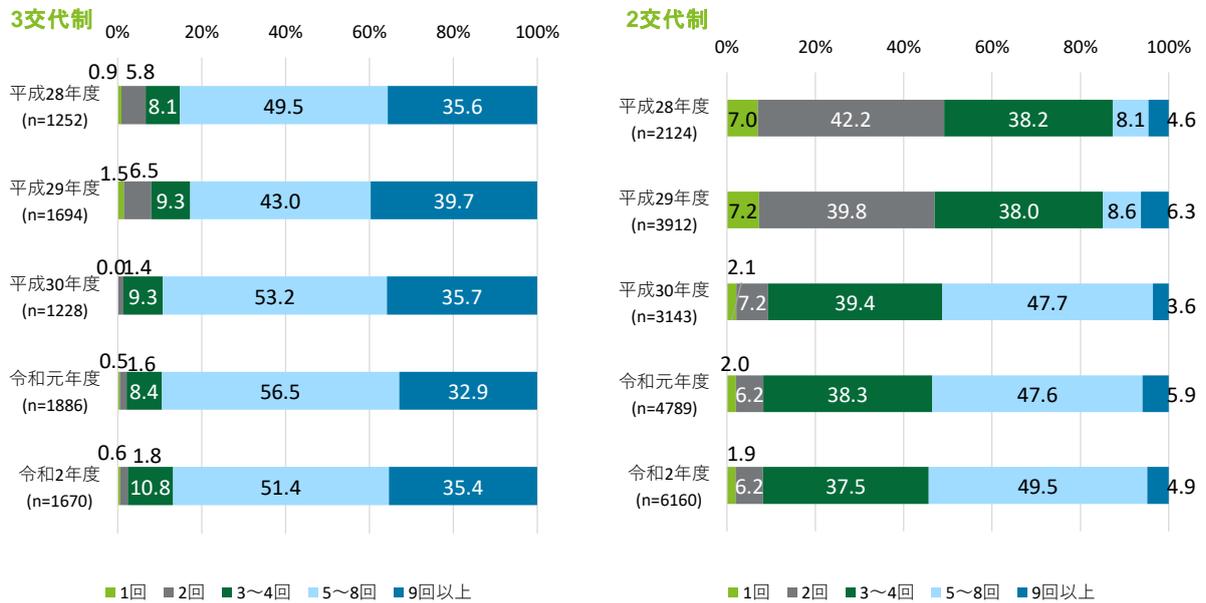
アルバイトを行っていることを主契約の医療機関に届け出ているか

- ▶ アルバイトを行っていることを主契約の医療機関に届け出ているかの項目に対し、「アルバイト先、時間ともに届け出ている」と回答している割合が27.8%であり、「届け出していない」(47.7%)の割合は、前年度に比べて減少している。



1か月の夜勤の回数

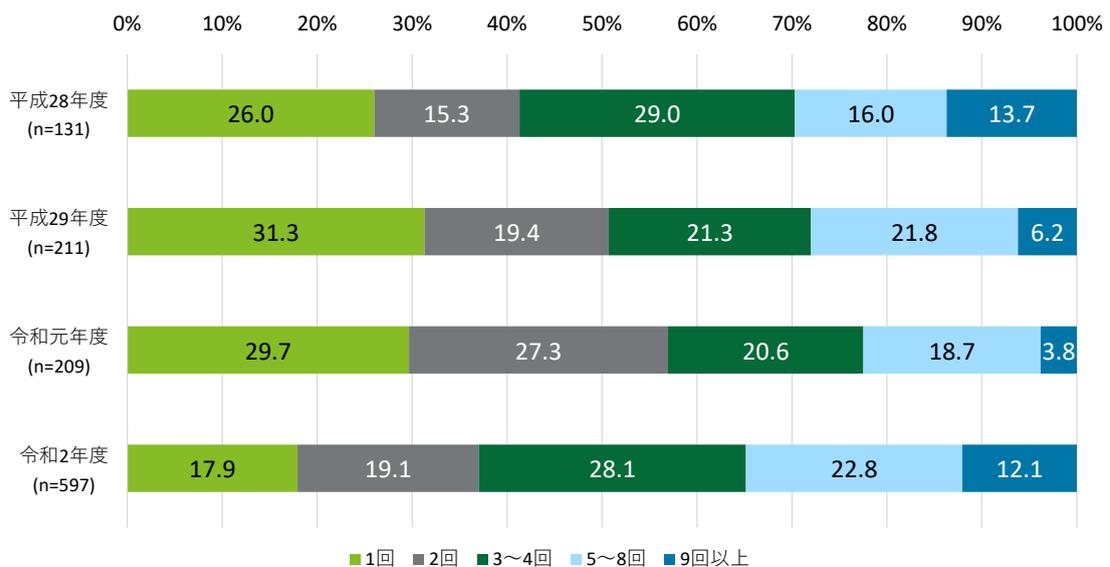
➤ 1か月の夜勤の回数は、3交代制では多い順に「5~8回」(51.4%)、「9回以上」(35.4%)、2交代制では多い順に「5~8回」(49.5%)、「3~4回」(37.5%)となっている。



1か月のオンコール回数

➤ 1か月のオンコールの回数について、「3~4回」と回答している割合が28.1%と最も多く、「5~8回」(22.8%)が続く。平均は、0.4回である。

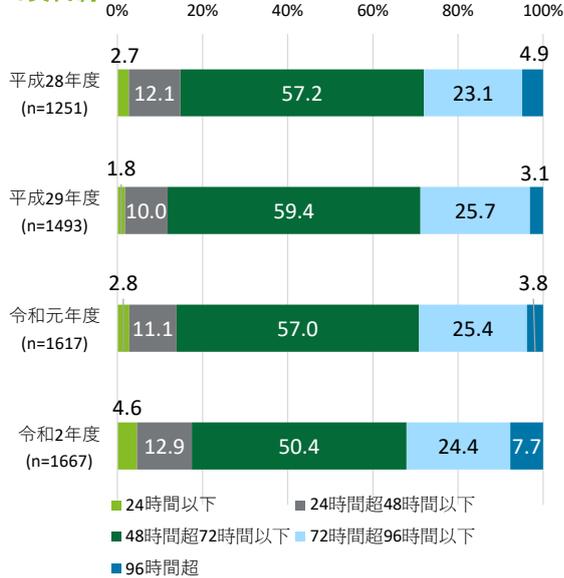
➤ 「1回」および「2回」を合わせた数は、過去調査の中で最も少ない割合となっており、オンコール回数が増加していることがうかがえる。



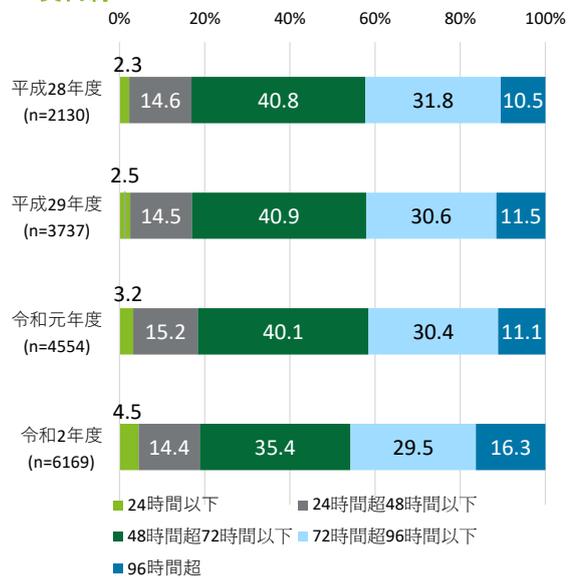
1か月当たりの総夜勤時間数

➤ 1か月の総夜勤時間数は、3交代制では多い順に「48時間超72時間以下」(50.4%)、「72時間超96時間以下」(24.4%)、2交代制では多い順に「48時間超72時間以下」(35.4%)、「72時間超96時間以下」(29.5%)となっている。平均値は、74.6時間である。

3交代制



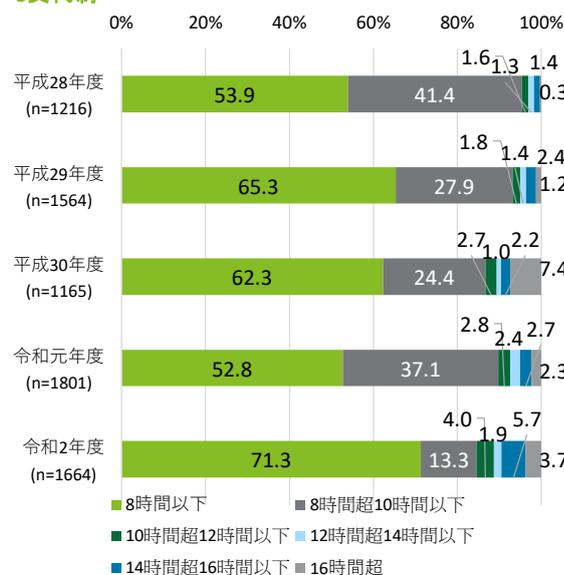
2交代制



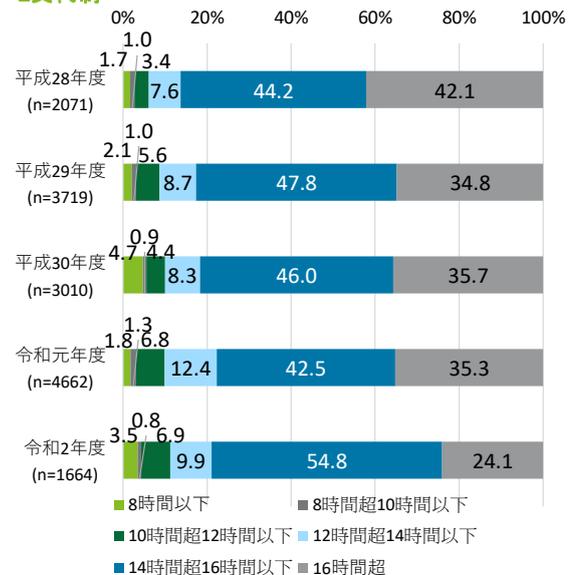
勤務割上1回の平均夜勤時間数

➤ 勤務割上1回の平均夜勤時間数は、3交代制では多い順に「8時間以下」(71.3%)、「8時間超10時間以下」(13.3%)、2交代制では多い順に「14時間超16時間以下」(54.8%)、「16時間超」(24.1%)となっている。平均値は14.6時間である。

3交代制



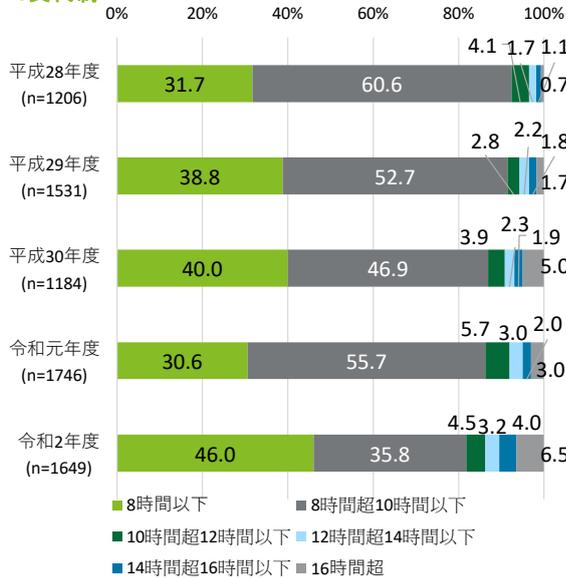
2交代制



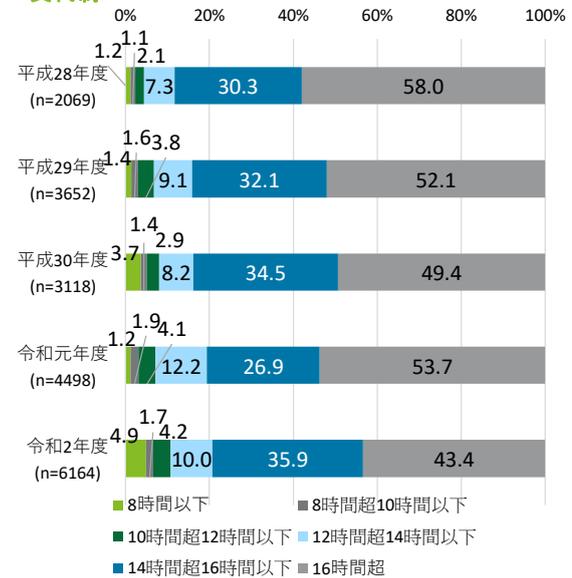
実際の1回の平均夜勤時間数

▶ 勤務割上1回の平均夜勤時間数は、3交代制では多い順に「8時間以下」(46.0%)、「8時間超10時間以下」(35.8%)、2交代制では多い順に「16時間超」(43.4%)、「14時間超16時間以下」(35.9%)となっている。平均値は15.2時間である。
▶ 3交代制・2交代制いずれも、勤務割上の平均夜勤時間数よりも、実際の平均夜勤時間数が長い傾向にある。

3交代制



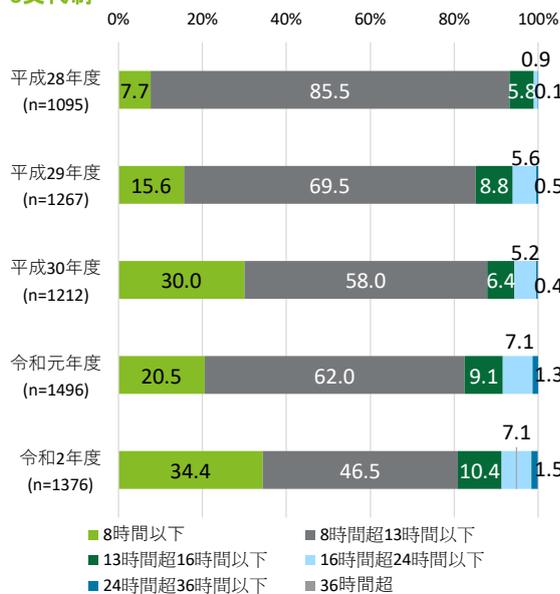
2交代制



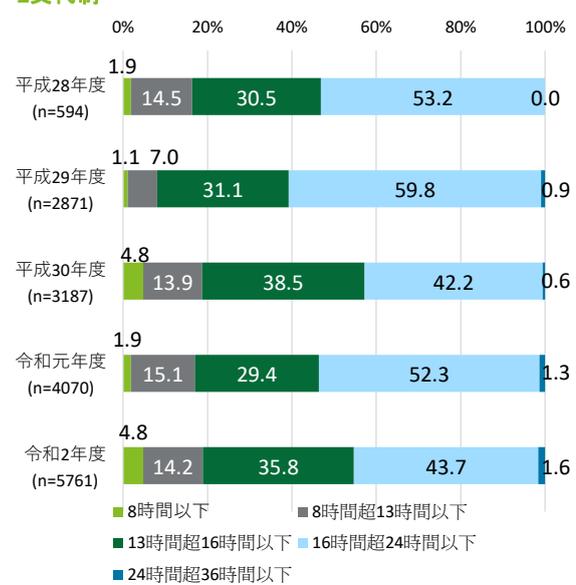
勤務割上の最長拘束時間

▶ 勤務割上の最長拘束時間数は、3交代制では多い順に「8時間以下」(34.4%)、「8時間超13時間以下」(46.5%)、2交代制では多い順に「16時間超24時間以下」(43.7%)、「13時間超16時間以下」(35.8%)となっている。平均値は12.6時間である。

3交代制



2交代制

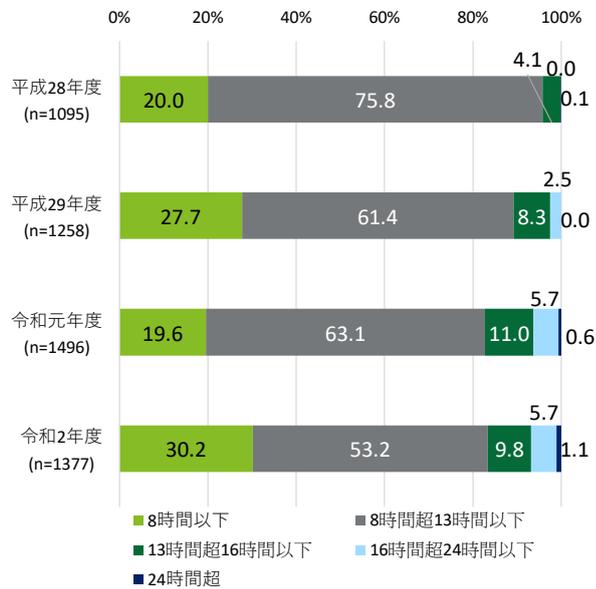


実際の最長拘束時間

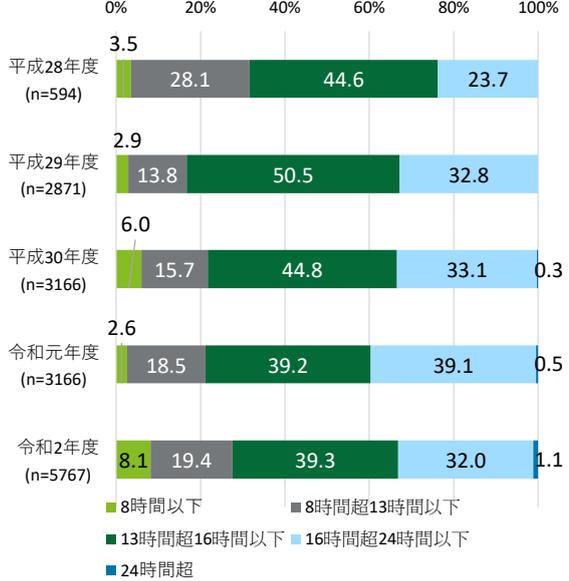
＞ 実際の最長拘束時間数は、3交代制では多い順に「8時間超10時間以下」(53.2%)、「8時間以下」(30.2%)、2交代制では多い順に「13時間超16時間以下」(39.3%)、「16時間超24時間以下」(32.0%)となっている。平均値は11.8時間である。

＞ 3交代制では、勤割上の最長拘束時間よりも、実際の最長拘束時間が長い傾向にある。

3交代制

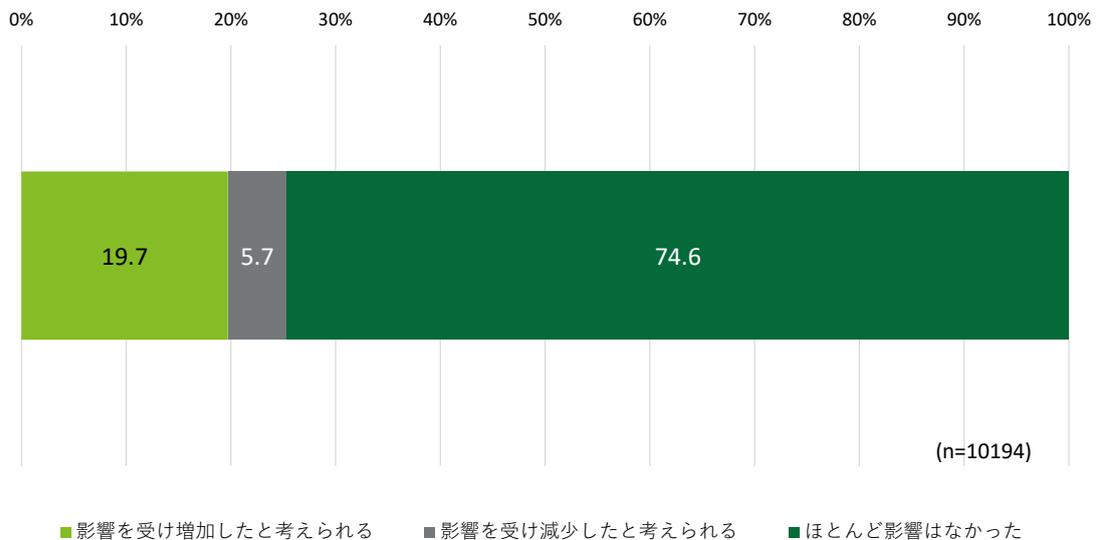


2交代制



最長拘束時間【新型コロナウイルスの影響】

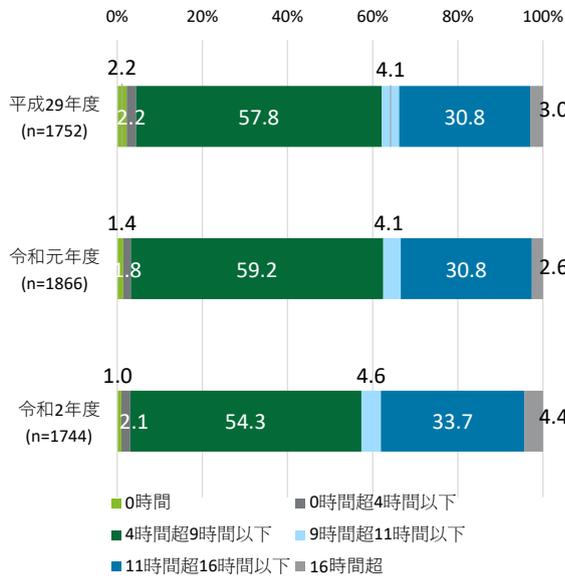
＞ 新型コロナウイルスの影響を受け、最長拘束時間が「増加した」割合が19.7%、「減少した」割合が5.7%、「ほとんど影響がなかった」割合が74.6%であった。



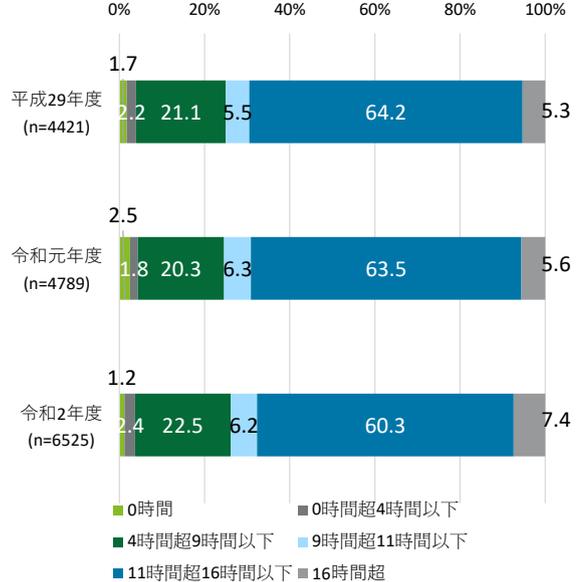
勤務日の勤務終了から次の勤務開始までの時間が勤務割上最も短い時間

➢ 勤務割上、勤務日の勤務終了から次の勤務開始までの時間が最も短い時間は、3交代制では多い順に「4時間超9時間以下」(54.3%)、「11時間超16時間以下」(33.7%)、2交代制では多い順に「11時間超16時間以下」(60.3%)、「4時間超9時間以下」(22.5%)となっている。平均値は12.7時間である。

3交代制



2交代制

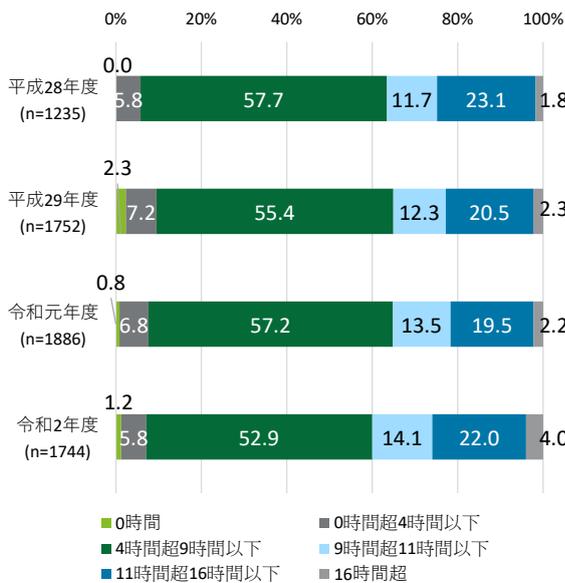


実際の、勤務日の勤務終了から次の勤務開始までの時間が最も短い時間

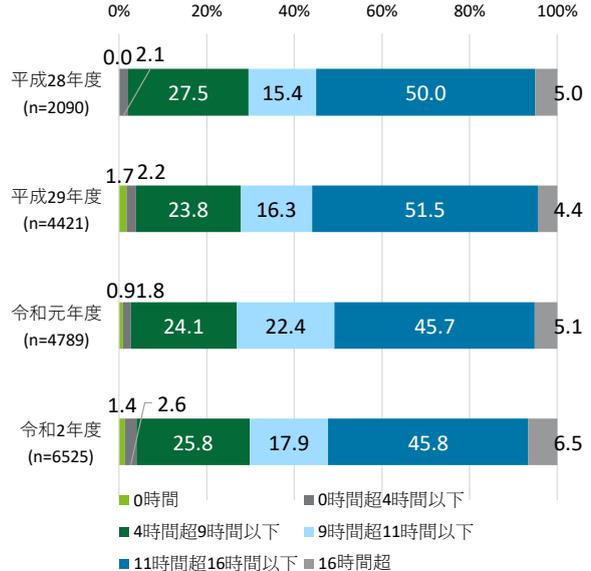
➢ 実際の、勤務日の勤務終了から次の勤務開始までの時間が最も短い時間は、3交代制では多い順に「4時間超9時間以下」(52.9%)、「11時間超16時間以下」(22.0%)、2交代制では多い順に「11時間超16時間以下」(45.8%)、「4時間超9時間以下」(25.8%)となっている。

➢ 3交代制・2交代制いずれも、勤務割上の間隔よりも、実際の間隔の方が短い傾向にある。平均値は11.5時間である。

3交代制

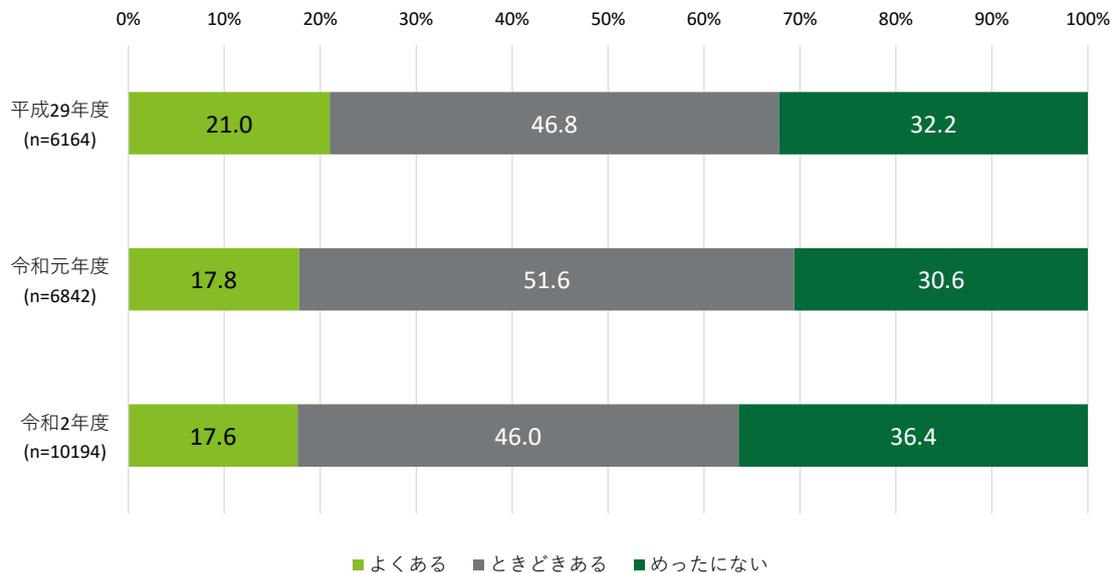


2交代制



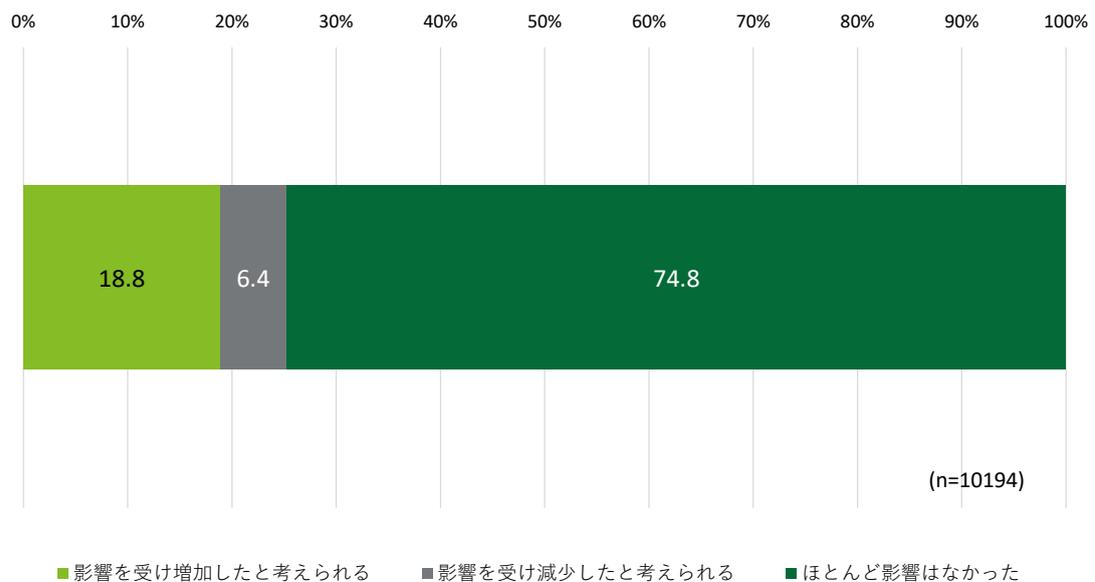
勤務日の勤務終了から次の勤務開始までの時間が最も短い時間の頻度

➤ 勤務日の勤務終了から次の勤務開始までの時間が最も短い時間の頻度について、多い順で「ときどきある」(46.0%)、「めったにない」(36.4%)、「よくある」(17.6%)であった。



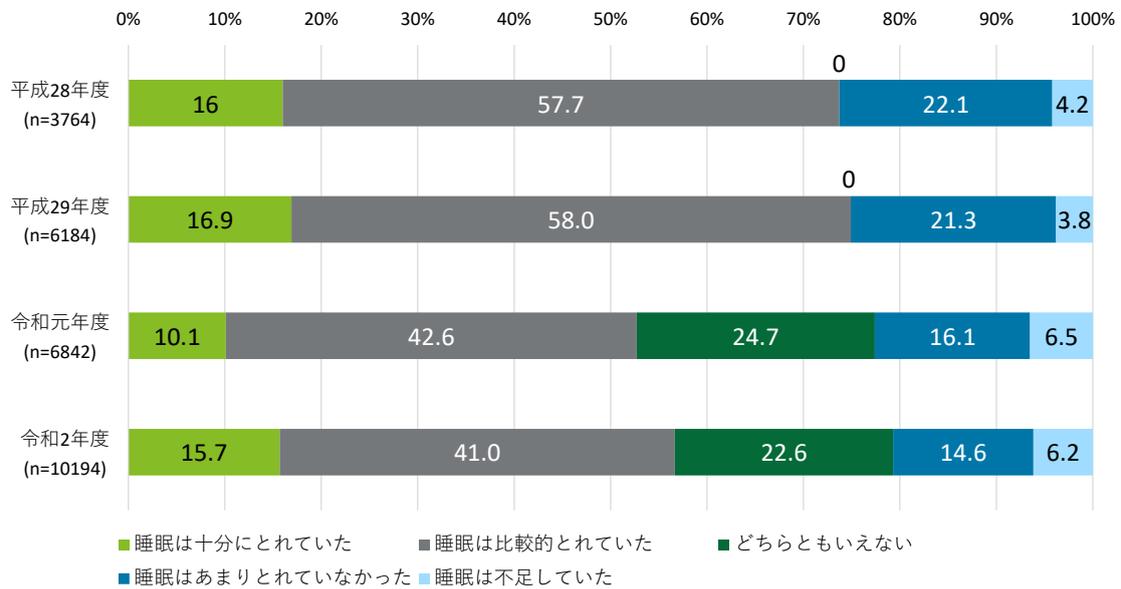
勤務日の勤務終了から次の勤務開始までの時間が最も短い時間の頻度【新型コロナウイルスの影響】

➤ 新型コロナウイルスの影響を受け、勤務日の勤務終了から次の勤務開始までの時間が最も短い時間の頻度が「増加した」割合は18.8%、「減少した」割合は6.4%、「影響しなかった」が74.8%であった。



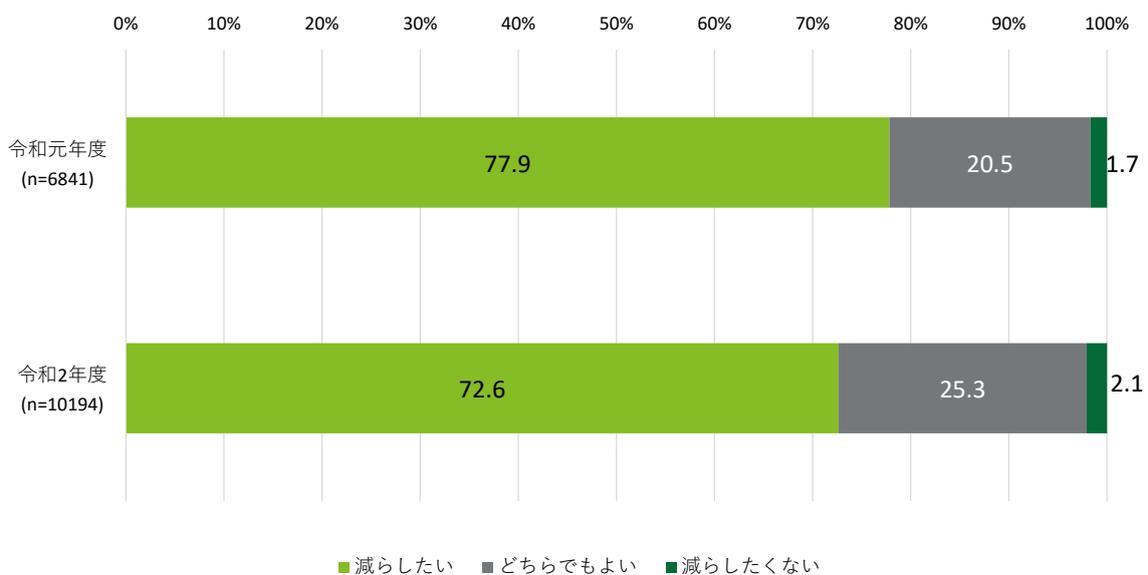
直近1か月の睡眠状況

- 直近1か月の睡眠状況について、「睡眠は比較的とれていた」(41.0%)が最も多く、次いで「どちらともいえない」(22.6%)、「睡眠は十分にとれていた」(15.7%)、が続く。
- 昨年度と比較すると、「睡眠は十分にとれていた」や「睡眠は比較的とれていた」とする前向きな回答が微増している。



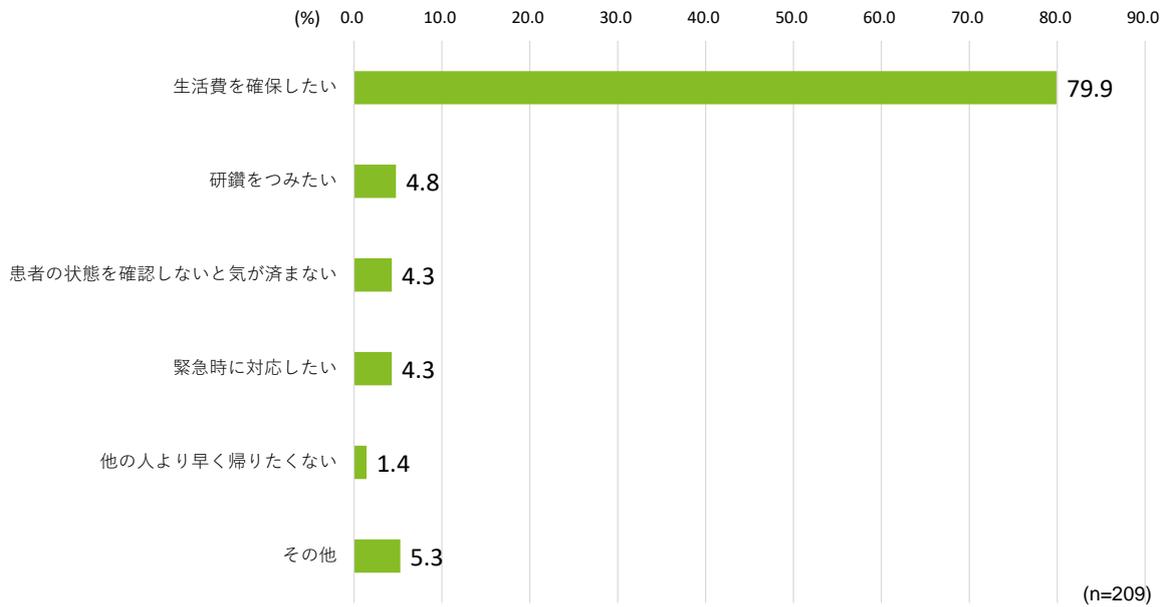
時間外労働の削減希望

- 労働時間の削減希望について、「減らしたい」と回答した割合が72.6%、「どちらでもよい」と回答した割合が25.3、「減らしたくない」と回答した割合が2.1%であった。



時間外労働時間を減らしたくない理由

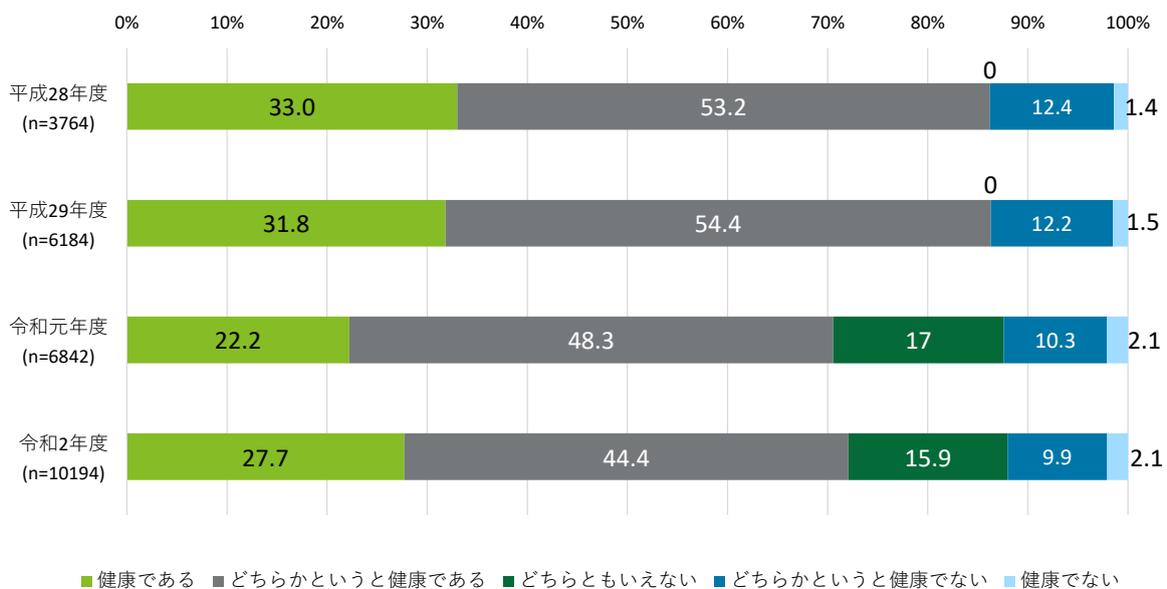
▶ 時間外労働時間を減らしたくない理由のうち、「生活費を確保したい」と回答した割合が79.9%と最も多く、次いで「研鑽をつみたい」(4.8%)、「患者の状態を確認しないと気が済まない」と「緊急時に対応したい」(ともに4.3%)が続く。



現在の健康状況

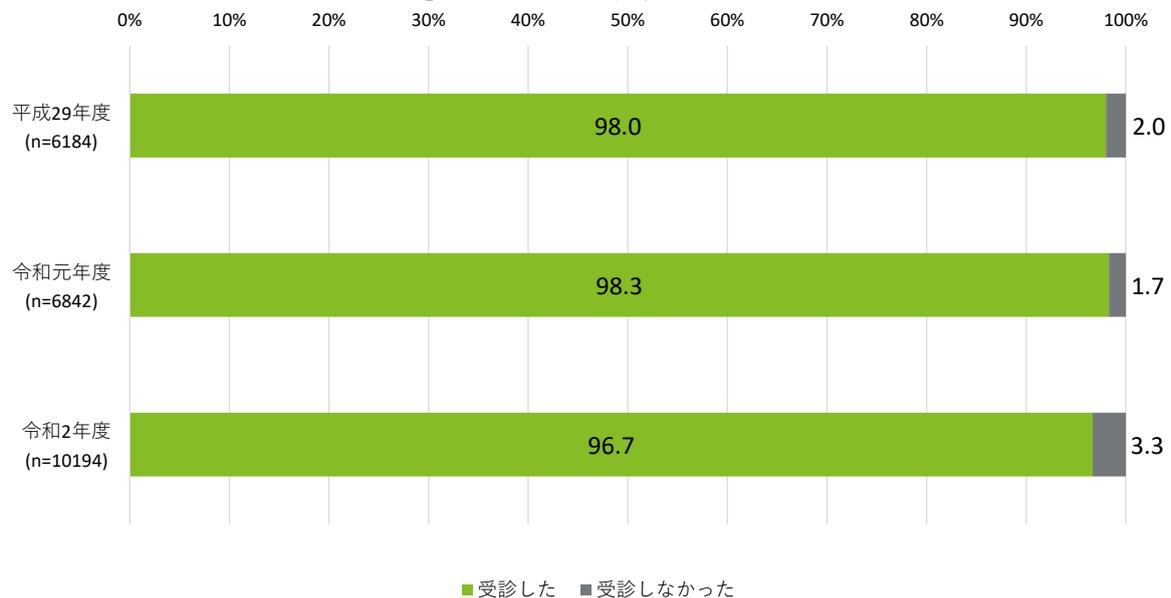
▶ 現在の健康状況の回答について、「健康である」(27.7%)と「どちらかという健康である」(44.4%)で全体の78%以上を占めている。

▶ 昨年度と比較すると、「健康である」や「どちらかという健康である」とする前向きな回答が微増している。



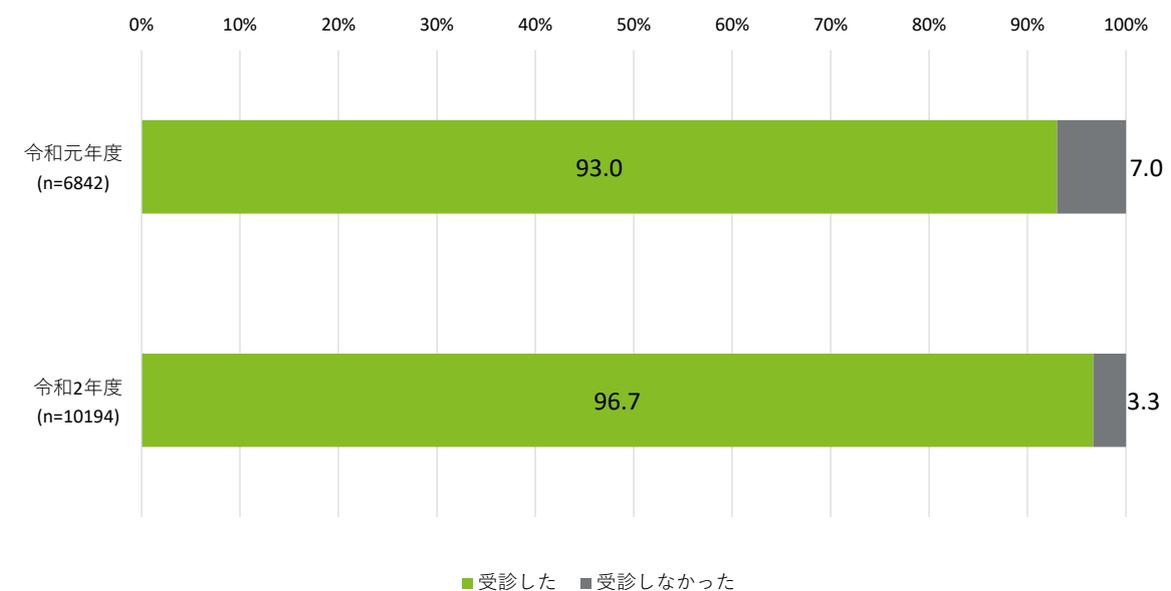
健康診断の受診有無

- ▶ 健康診断の受診有無について、「受診した」と回答した割合が96.7%であり、ほぼ全ての回答者が健康診断を受診している。
- ▶ 過去調査と比較すると、「受診しなかった」と回答する割合が微増している。



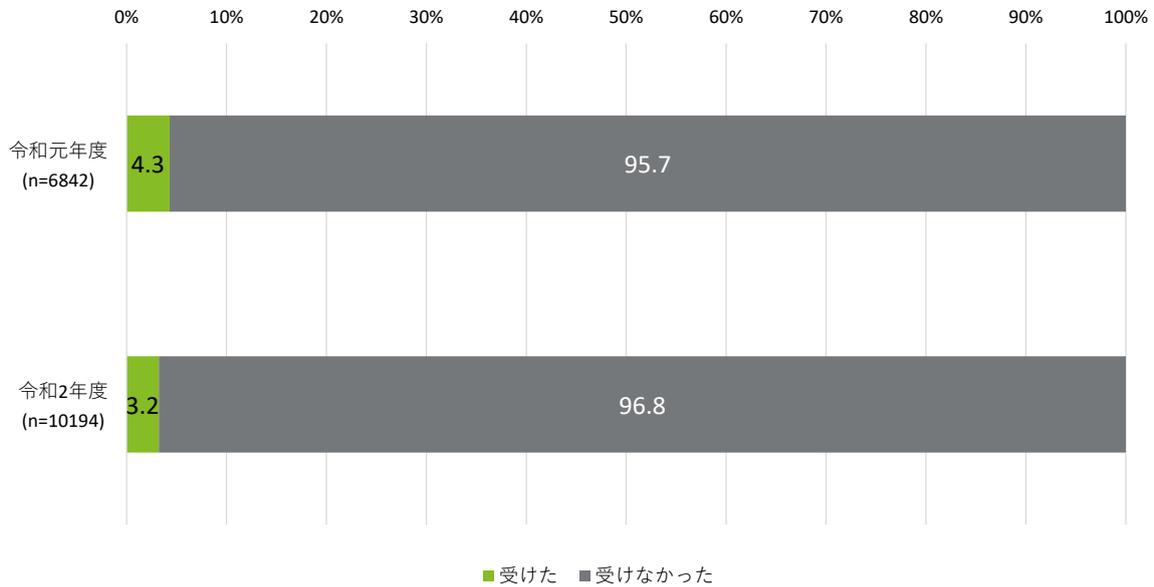
ストレスチェックの受診の有無

- ▶ ストレスチェックの受診の有無の回答について、「受診した」と回答した割合が96.7%であり、過去調査と比較すると、わずかに増加傾向である。
- ▶ 過去調査と比較すると、「受診した」と回答する割合が微増している。



長時間労働にかかる医師による面接指導の受診有無

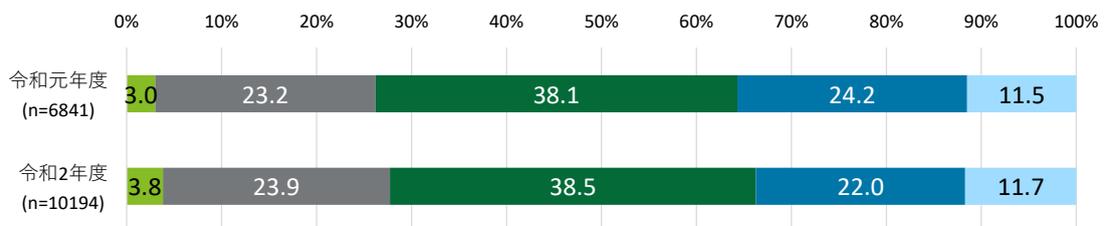
- ▶ 長時間労働にかかる医師による面接指導の受診有無について、「受診しなかった」と回答した割合が96.8%であった。
- ▶ 過去調査と比較して大きな変化は見られない。



労働環境改善の取組に関する満足度 (1/3)

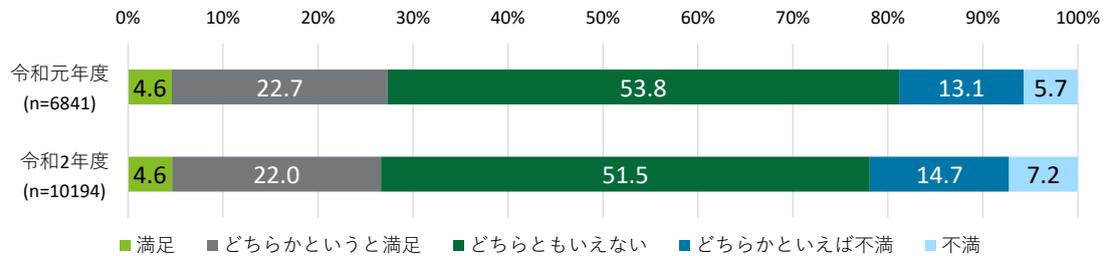
働き方全般に関する満足度

- ▶ 働き方全般に関する満足度について、「満足」及び「どちらかという満足」を合わせた割合は前年度よりわずかに増加している。



健康支援に関する満足度

- ▶ 健康支援に関する満足度について、「満足」及び「どちらかという満足」を合わせた割合は前年度よりわずかに減少している。



労働環境改善の取組に関する満足度（2/3）

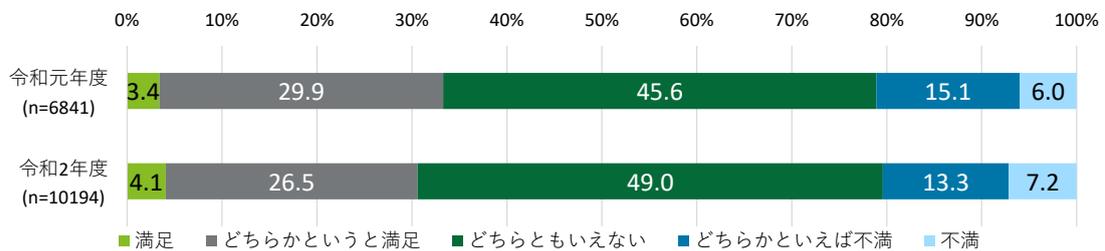
働きやすさに関する満足度

＞ 働きやすさに関する満足度について、「満足」及び「どちらかという満足」を合わせた割合は前年度よりわずかに増加している。



仕事の充実感・達成感に関する満足度

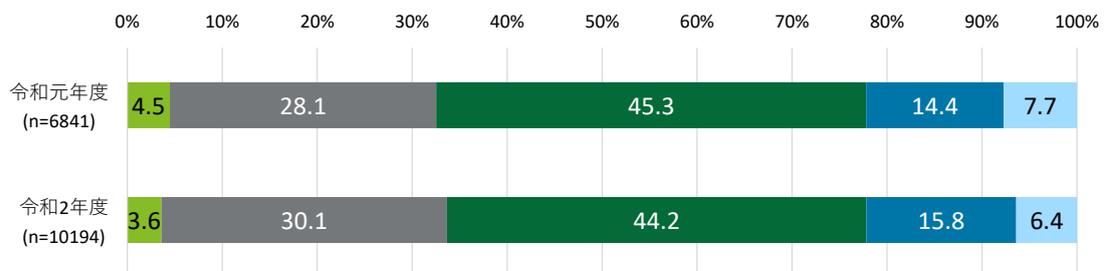
＞ 仕事の充実感・達成感に関する満足度について、「満足」及び「どちらかという満足」を合わせた割合は前年度よりわずかに減少している。



労働環境改善の取組に関する満足度（3/3）

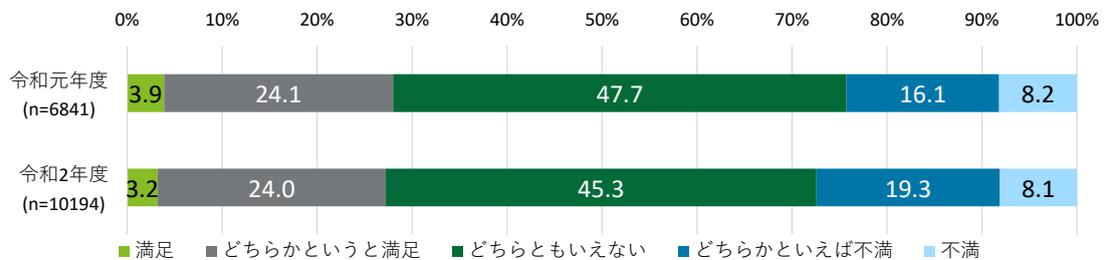
働き甲斐全般に関する満足度

＞ 働き甲斐全般に関する満足度について、「満足」及び「どちらかという満足」を合わせた割合は前年度よりわずかに増加している。



勤務環境全般に関する満足度

＞ 勤務環境全般に関する満足度について、「満足」及び「どちらかという満足」を合わせた割合は前年度よりわずかに減少している。



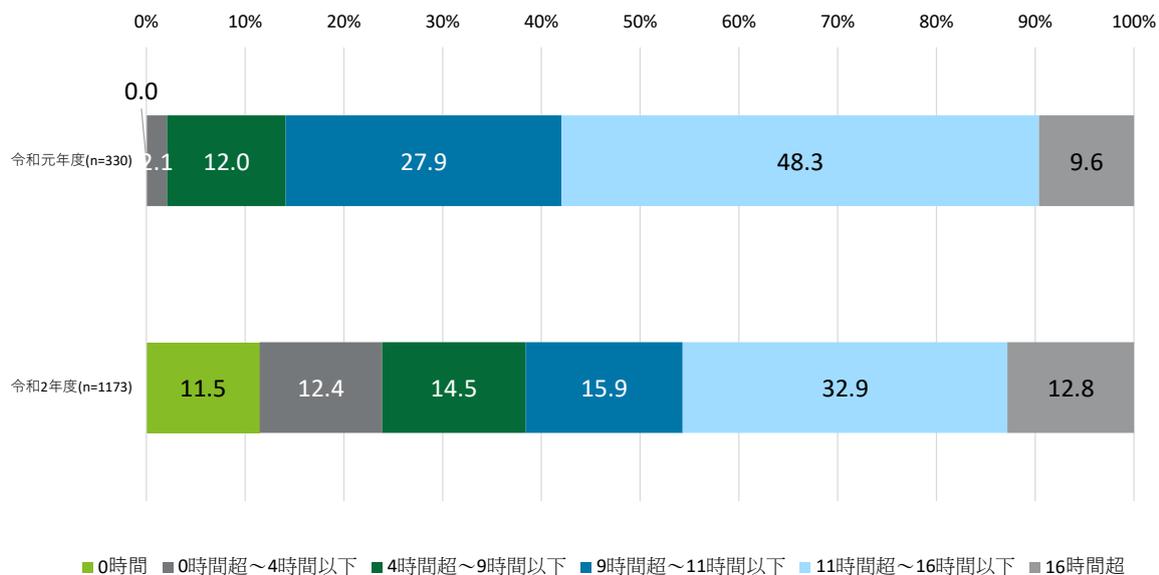
働き方・休み方改善に関する取組

- 働き方・休み方改善に関する取組のうち、取り組んでいる割合が最も高いものは、「時間外労働時間の削減に取り組んでいる」(72.8%)で、効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している」(22.1%)である。
- 取り組んでいる割合が最も低いものは「勤務間インターバル制度を導入している」(11.5%)で、効果が高いと評価できる割合が最も低いものは、「タスクシェアによる負担軽減を図っている」(2.5%)である。

	取り組んでいる(件数)	効果が高い(件数)	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)	
労働時間管理	時間外労働時間の削減に取り組んでいる	7,420	1,504	72.8	14.8
	1回当たりの最長勤務時間の削減に取り組んでいる	4,965	791	48.7	7.8
	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	7,137	2,253	70.0	22.1
	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	4,652	964	45.6	9.5
	夜勤専従者への配慮（夜勤の時間・回数の制限等）を行っている	3,624	728	35.6	7.1
	夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している	5,200	1,252	51.0	12.3
	労働時間設定改善に関する労使間の話し合いの機会を設けている	2,759	390	27.1	3.8
	勤務間インターバル制度を導入している	1,176	357	11.5	3.5
	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	6,775	1,911	66.5	18.7
	正職員について多様な勤務形態（短時間勤務、短日勤務、交代制勤務、フレックスタイム制など）を活用している	4,777	1,138	46.9	11.2
勤務負担軽減	当直（宿直・日直）明けの勤務者に対する配慮を行っている（連続当直を行わない、当直明けに日勤を入れない等）	5,233	1,596	51.3	15.7
	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	3,379	612	33.1	6.0
	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	3,286	655	32.2	6.4
	電子カルテやタブレット端末等のIoT、IOT技術を活用した業務効率化・省力化に取り組んでいる	4,561	790	44.7	7.7
	タスクシェアによる負担軽減を図っている	1,361	257	13.4	2.5
	地域の医療機関との連携（オープンシステム、外來機能の分担等）を推進している	2,858	427	28.0	4.2

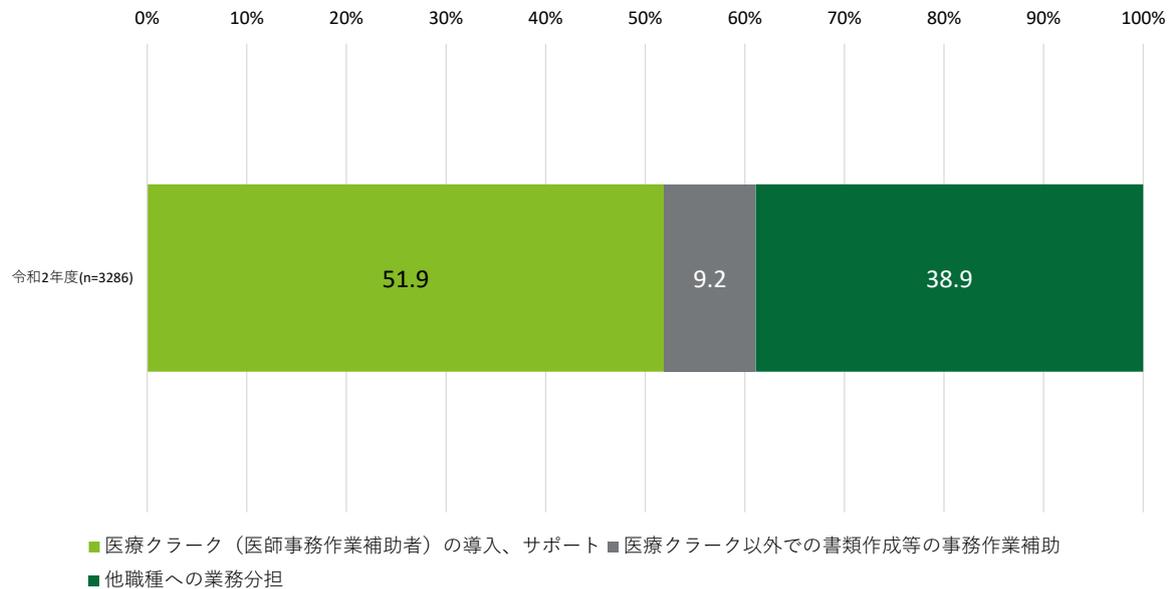
勤務間インターバルの時間

- 勤務間インターバルの時間は、多い順に、「11時間超～16時間以下」(31.5%)、「9時間超～11時間以下」(16.4%)、「4時間超～9時間以下」(14.2%)、「16時間超」(12.9%)となっている。平均値は11.4時間である。



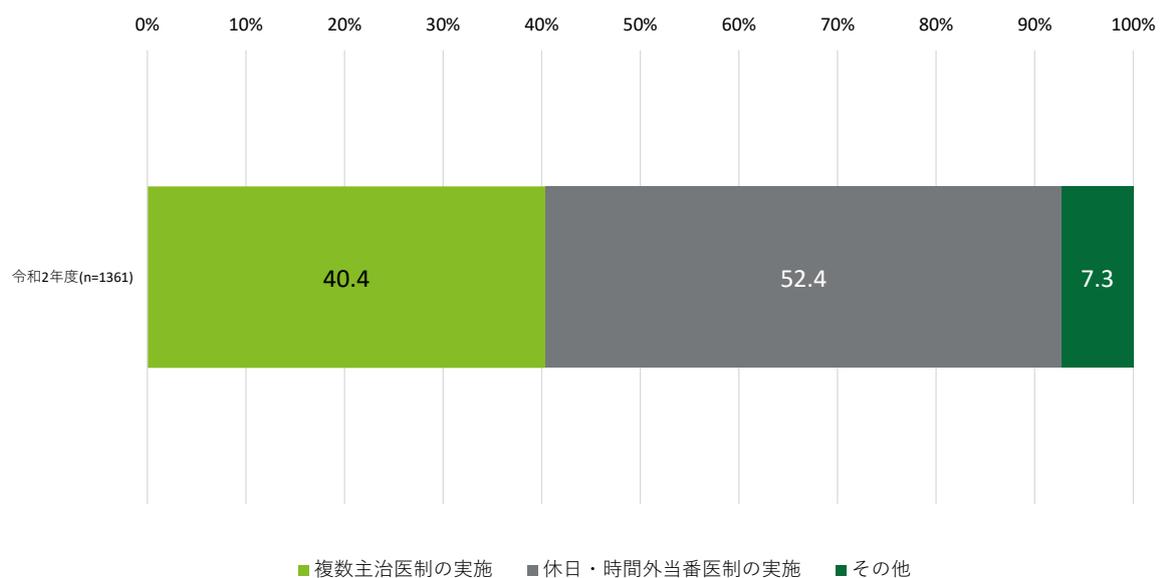
タスクシフトの内容

▶ タスクシフトの内容は、「医療クラーク(医療事務作業補助者)の導入」が最も多く、51.6%を占める。続いて、「他職種への業務分担」が39.0%となっている。



タスクシェアの内容

▶ タスクシェアの内容は、「休日・時間外当番医制の実施」が最も多く、52.9%を占める。続いて、「複数主治医制」が39.7%となっており、この2つで90%以上を占めている。



職員の健康支援に関する取組

- ▶ 職員の健康支援に関する取組のうち、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「健康診断の事後措置(医療上の措置、就業上の措置、保健指導等)を実施している」(64.9%/10.0%)である。
- ▶ 取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も低いものは、「作業管理・作業環境対策(腰痛対策や眼精疲労対策等)に取り組んでいる」(19.9%/2.4%)である。

	取り組んでいる(件数)	効果が高い(件数)	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
健康診断の事後措置(医療上の措置、就業上の措置、保健指導等)を実施している	6,618	1,017	64.9	10.0
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	4,524	533	44.4	5.2
職員のメンタルヘルス教育研修を実施している	3,914	416	38.4	4.1
「心の健康づくり計画」を策定し、組織的・計画的にメンタルヘルス対策の取組を行っている	2,671	278	26.2	2.7
作業管理・作業環境対策(腰痛対策や眼精疲労対策等)に取り組んでいる	2,027	242	19.9	2.4
産業医を選任し、職員に周知している	2,933	358	28.8	3.5

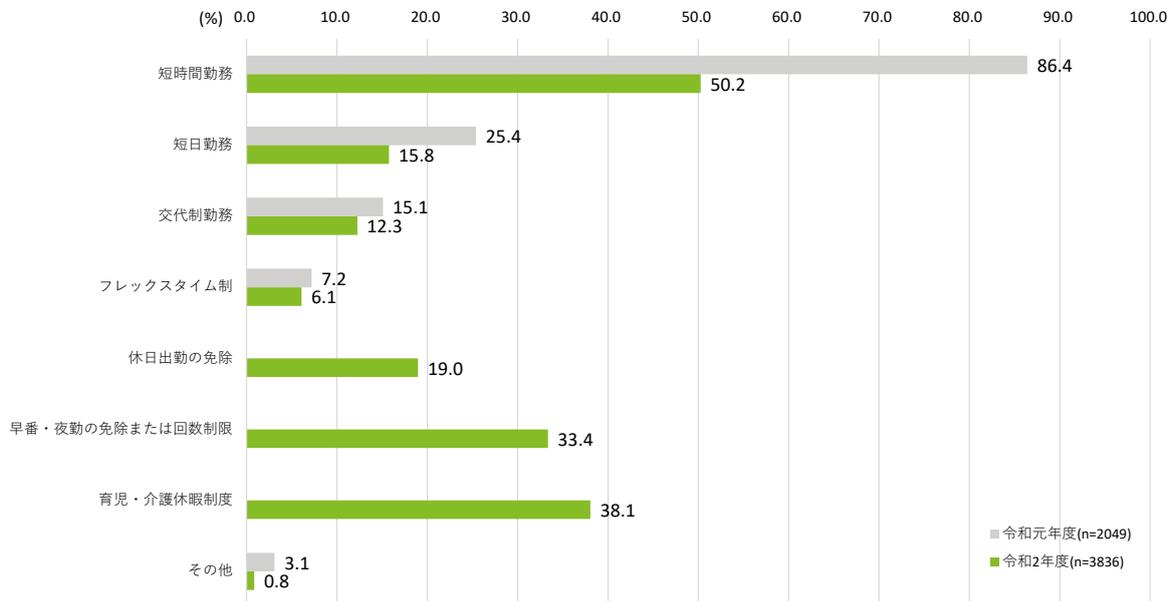
働きやすさ確保のための環境整備に関する取組(1/2)

- ▶ 働きやすさ確保のための環境整備に関する取組のうち、取り組んでいる割合が最も高いものは、「職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している」(58.8%)で、効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「院内保育所や提携保育所等を整備している」(12.5%)である。
- ▶ 取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も低いものは、「子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスに関する相談窓口の設置や専門スタッフの配置を行っている」(13.9%/2.0%)である。

	取り組んでいる(件数)	効果が高い(件数)	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
男性職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけている	1,804	322	17.7	3.2
法定以上の育児休業制度、子の看護休暇制度(男性職員・女性職員ともに対象)を導入している	4,415	950	43.3	9.3
院内保育所や提携保育所等を整備している	5,335	1,277	52.3	12.5
保育サービス(病児保育や夜間預かり保育等)を実施している	3,112	650	30.5	6.4
院内や近隣に学童保育を整備している	1,465	278	14.4	2.7
学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	1,842	372	18.1	3.6
本人の希望に応じて、子育て中の医師の当直を免除している	2,192	384	21.5	3.8
介護短時間勤務制度を導入している	2,463	325	24.2	3.2
法定以上の介護休業制度、介護休暇制度(男性職員・女性職員ともに対象)を導入している	2,403	329	23.6	3.2
法定以上の子育て・介護中の職員に対する夜勤・時間外労働免除(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	2,636	535	25.9	5.2
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	3,826	840	37.5	8.2
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	1,446	248	14.2	2.4
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	2,097	376	20.6	3.7
子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスに関する相談窓口の設置や専門スタッフの配置を行っている	1,419	203	13.9	2.0
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	713	153	7.0	1.5

子育て・介護等の両立支援のために整備している雇用形態や勤務形態

▶ 子育て・介護等の両立支援のために整備している雇用形態や勤務形態は、「短時間勤務」が76.0%と多い。それ以外の整備状況については、「育児・介護休暇制度」(57.4%)、「早番・夜勤の免除または回数制限」(50.3%)となっている。



働きやすさ確保のための環境整備に関する取組 (2/2)

- ▶ 働きやすさ確保のための環境整備に関する取組のうち、取り組んでいる割合が最も高いものは、「職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している」(58.8%)で、効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「院内保育所や提携保育所等を整備している」(12.5%)である。
- ▶ 取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も低いものは、「子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスに関する相談窓口の設置や専門スタッフの配置を行っている」(13.9%/2.0%)である。

		取り組んでいる(件数)	効果が高い(件数)	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
職員のいじめ・ハラスメント対策	職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している	4,360	472	42.8	4.6
	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	3,024	363	29.7	3.6
風土・環境整備	職員の働く満足度の調査を行っている	4,264	399	41.8	3.9
	職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している	5,993	957	58.8	9.4
人材の定着化	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	1,881	232	18.5	2.3
	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	3,989	543	39.1	5.3
	複数主治医制を採用している	1,774	259	17.4	2.5

働きがいの向上に関する取組

- 働きがいの向上に関する取組のうち、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「施設外の研修への参加を支援している」(65.9%/13.1%)である。
- 取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も低いものは、「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」(15.4%/2.1%)である。

	取り組んでいる(件数)	効果が高い(件数)	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
施設外の研修への参加を支援している	6,716	1,335	65.9	13.1
学会への参加者に対し、勤務を免除する、通常勤務の時間を短くするなどの措置をとっている	3,643	737	35.7	7.2
キャリア形成支援 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	1,829	228	17.9	2.2
法人内での人事ローテーションが、キャリア形成支援の視点から適切に実施されている	1,570	213	15.4	2.1
専門資格の取得を支援する制度を設けている	4,158	760	40.8	7.5
休業後のキャリア形成支援 産休・育休復帰後のキャリア形成の支援(業務経験や研修等の機会の付与、産休・育休経験者による相談対応等)を行っている	2,478	335	24.3	3.3
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	3,150	517	30.9	5.1
復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている	2,109	309	20.7	3.0

その他

- その他取組のうち、取り組んでいる割合が高いと評価できる割合が最も高いものは「患者満足度の調査を行っている」(62.0%)で、効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる」(10.2%)である。
- 取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も低いものは、「通常診療時間外の病状説明は避けるなど患者家族に働き方改革の理解を求めている」(22.8%/3.7%)である。

	取り組んでいる(件数)	効果が高い(件数)	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
患者満足度の調査を行っている	6,317	909	62.0	8.9
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	2,551	384	25.0	3.8
定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	4,770	1,035	46.8	10.2
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	3,648	638	35.8	6.3
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	2,325	380	22.8	3.7
その他	142	39	1.4	0.4

【職員票】 コメディカル調査 調査結果サマリー

<属性>

- ✓ 「臨床工学技士」と「理学療法士・作業療法士などリハビリテーション職」、「栄養士（管理栄養士含む）」は、他職種に比べて、「20代」「30代」と回答した割合が高い。（2）

<労働時間・働き方>

- ✓ 1年間の時間外労働時間について、他職種に比べて、「薬剤師」、「臨床検査技師」、「事務」は時間外労働時間が長い傾向にある。（15）
- ✓ 時間外労働時間の申告について、「理学療法士・作業療法士などリハビリテーション職」と「栄養士（管理栄養士含む）」で、申告しなかった時間が多い傾向にある。（16）

<労働環境>

- ✓ 時間外労働の削減希望について、他の職種と比べて、「診療放射線技師」と「臨床工学士」で「減らしたくない」という回答の割合が高い傾向にある。（37）

<勤務環境改善の取組>

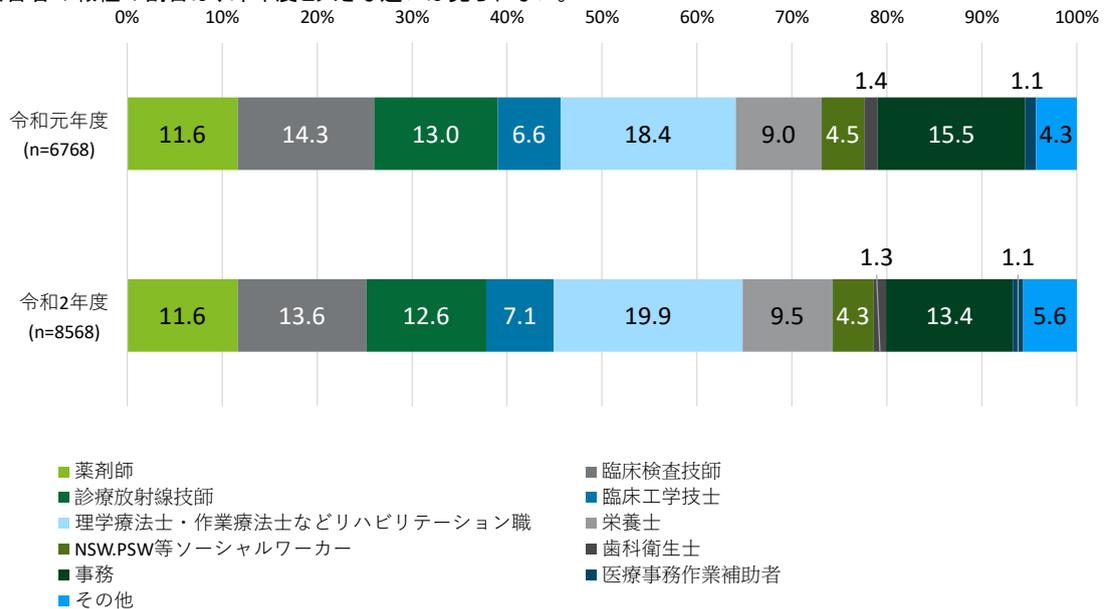
- ✓ 労働環境改善の取組について、「臨床工学技士」の満足度が低い傾向にある。（43-48）

<その他>

- ✓ 新型コロナ対応について、他職種に比べて、「診療放射線技師」がコロナ対応している割合が高い。（10）
- ✓ 新型コロナウイルスと労働時間について、「臨床検査技師」と「事務」が、他職種に比べて、影響を受け労働時間等が増加したと考えられる傾向がある。（14,31）

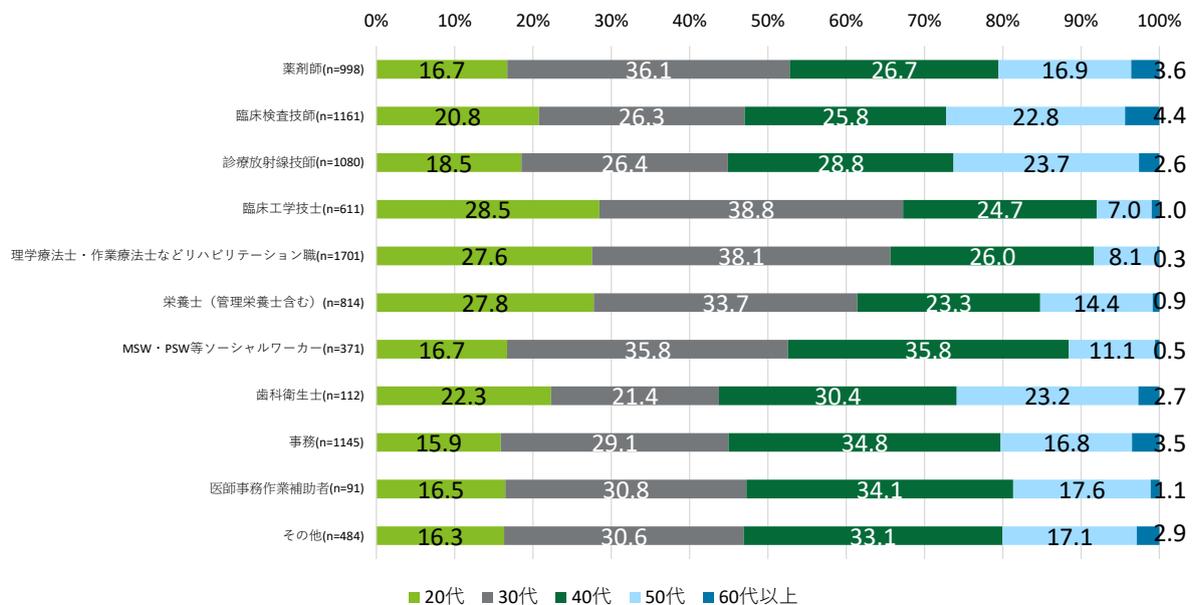
職種

> 「理学療法士・作業療法士などリハビリテーション職」(19.9%)が最も多く、次いで「臨床検査技師」(13.6%)、「事務」(13.4%)、「診療放射線技師」(12.6%)の順となっている。
 > 回答者の職種の割合は、昨年度と大きな違いは見られない。



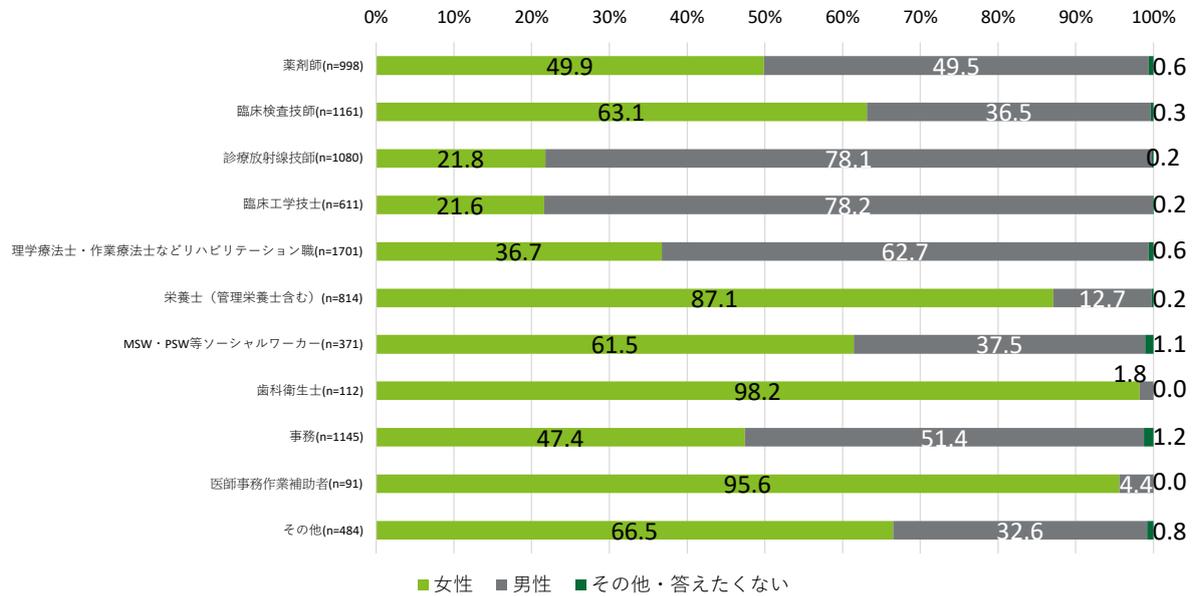
年齢

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



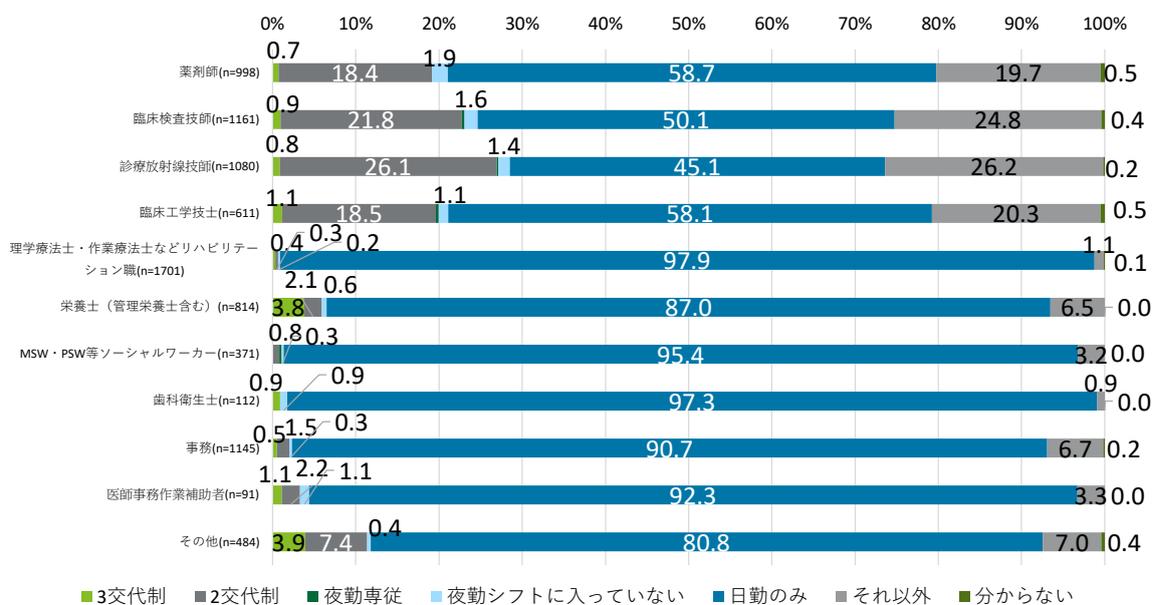
性別

- 「栄養士（管理栄養士含む）」、「歯科衛生士」、「医療事務作業補助者」は、他職種に比べて「女性」の割合が高い。
- 「診療放射線技師」と「臨床工学技士」と「理学療法士・作業療法士などリハビリテーション職」、は、他職種に比べて、「男性」の割合が高い。



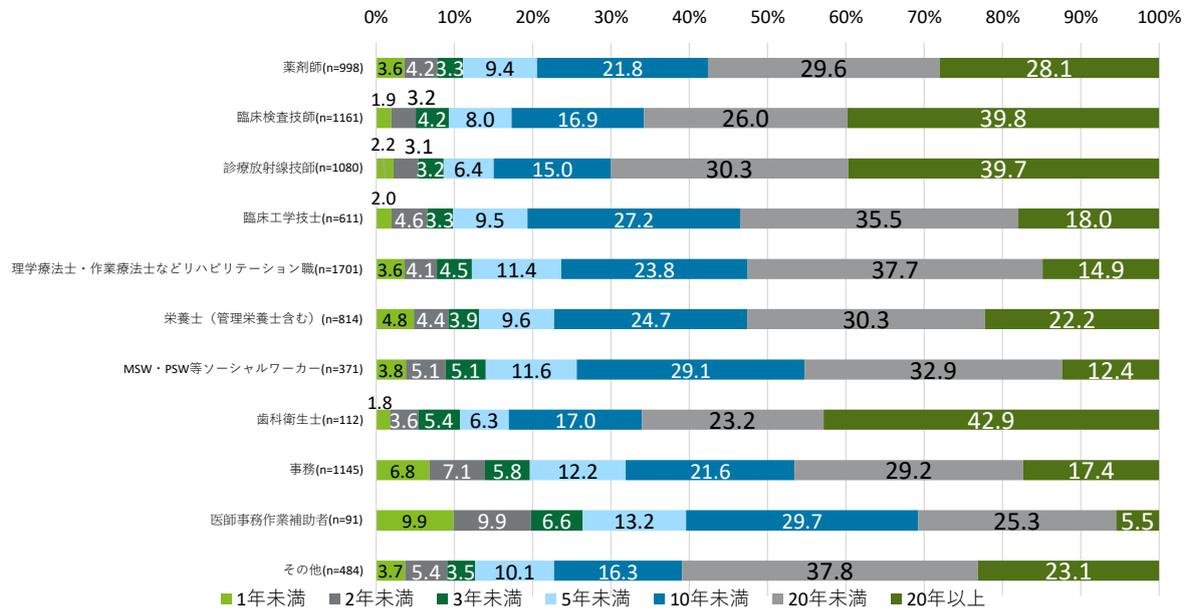
勤務形態

- 勤務形態については、いずれの職種も「日勤のみ」と回答した割合が多かった。
- 「薬剤師」、「臨床検査技師」、「診療放射線技師」、「臨床工学技士」は、他職種に比べて、「2交代制」の割合が高い。



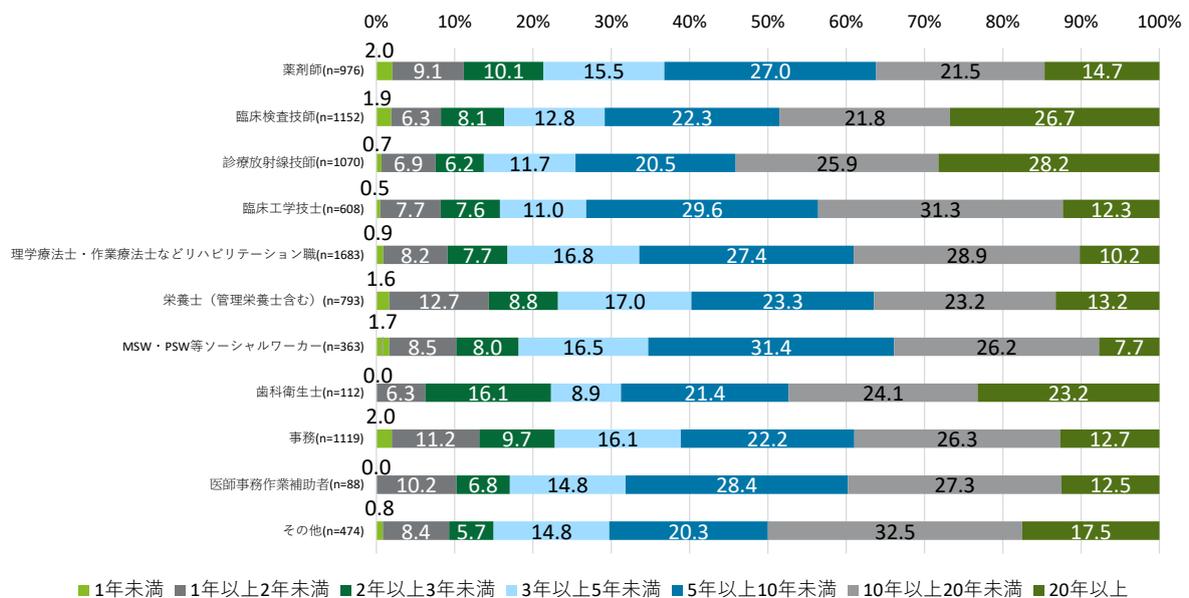
現職種におけるキャリア(通算経験年数)

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



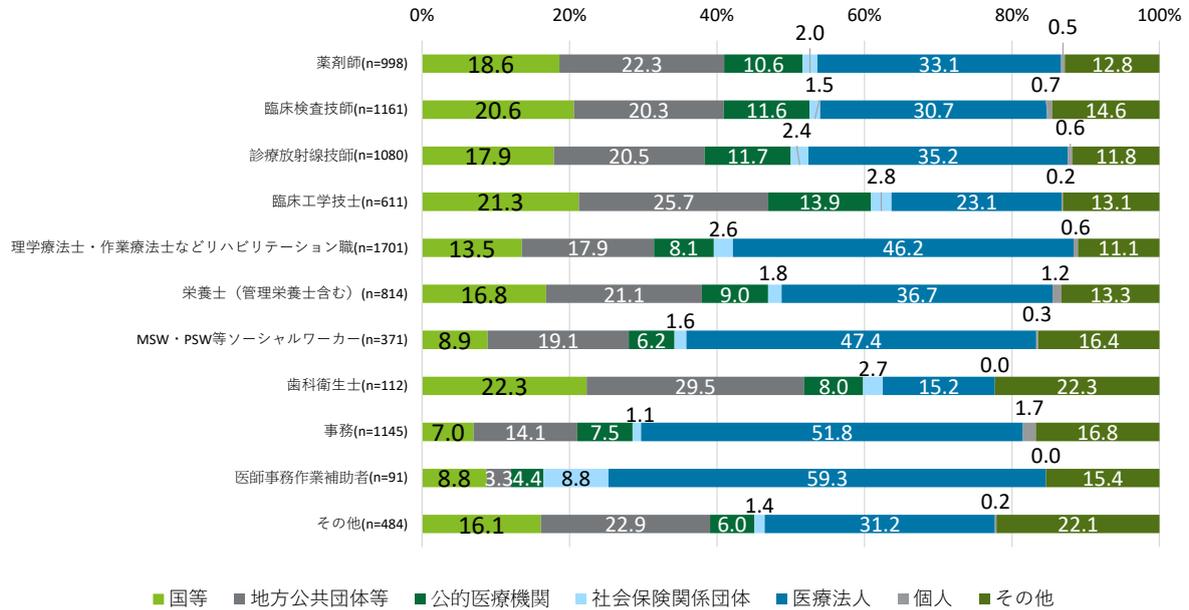
現医療機関における勤務年数

➤ 現医療機関における勤務年数については、「5年以上10年未満」「10年以上20年未満」と回答した割合が多い傾向にある。



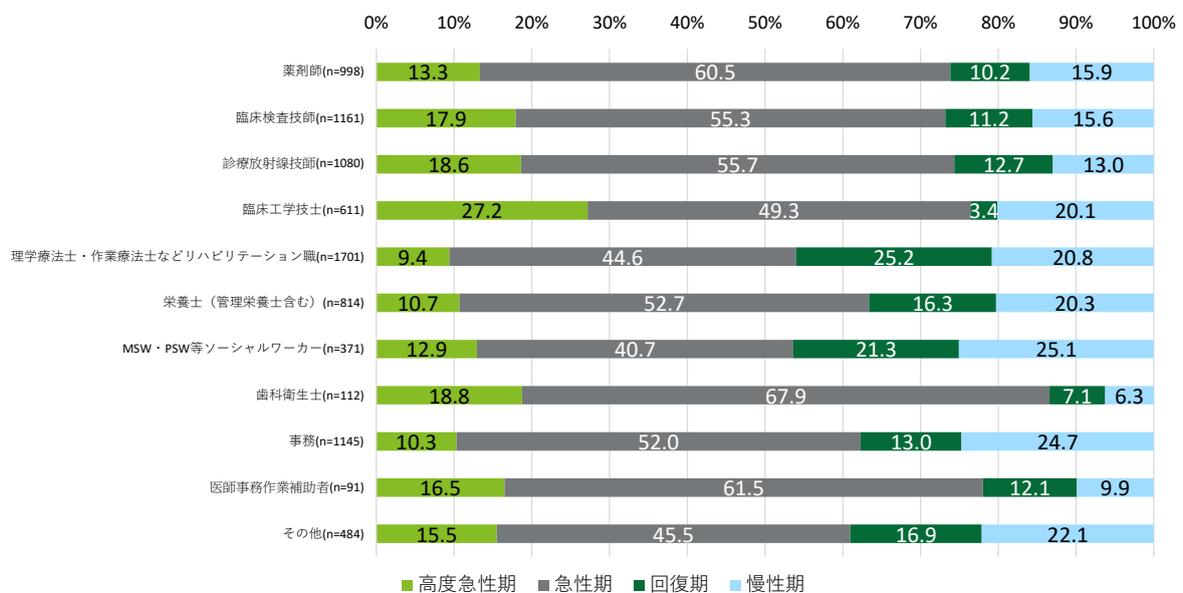
開設主体

- 開設主体については、「医療法人」と回答した割合が多い傾向にある。
- 歯科衛生士については、「地方公共団体等」と回答した割合が、29.5%と多かった。



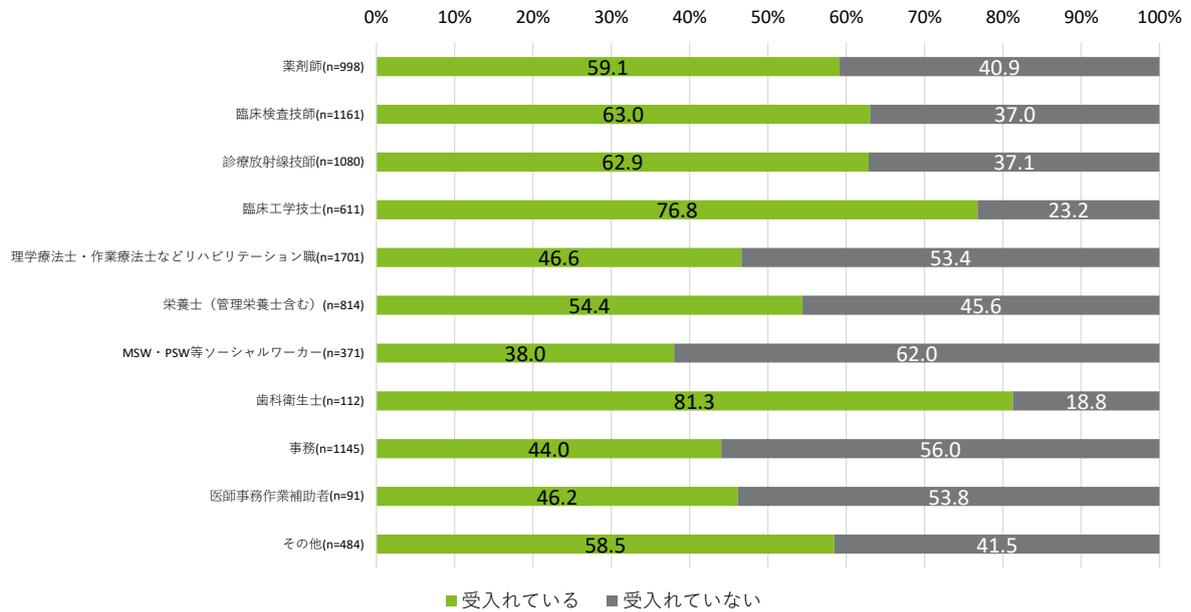
勤務している病床機能

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



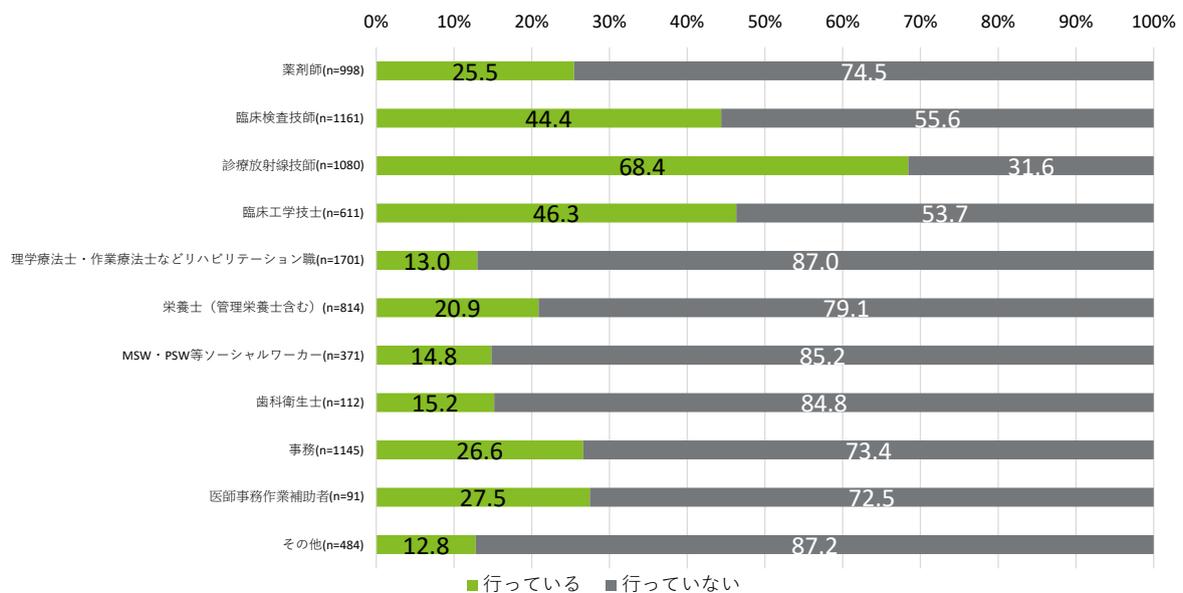
勤務先の新型コロナ対応

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



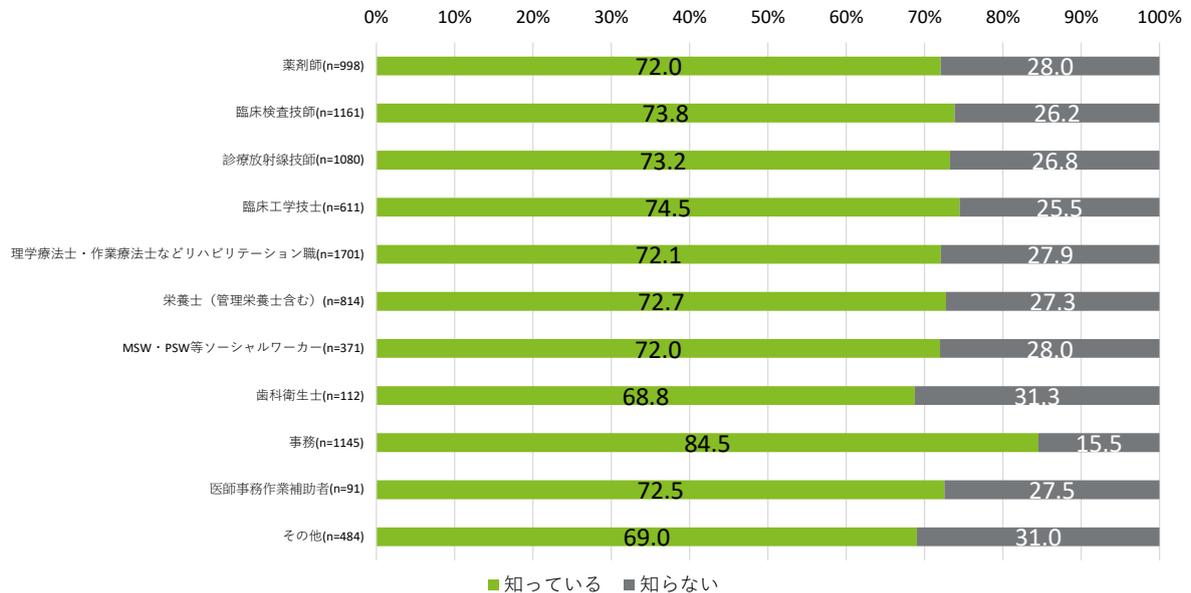
本人の新型コロナ対応

- コメディカルの多くが新型コロナ対応について、「行っていない」と回答している。
- 「診療放射線技師」に関しては、新型コロナ対応を「行っている」と回答した割合が68.4%と多かった。



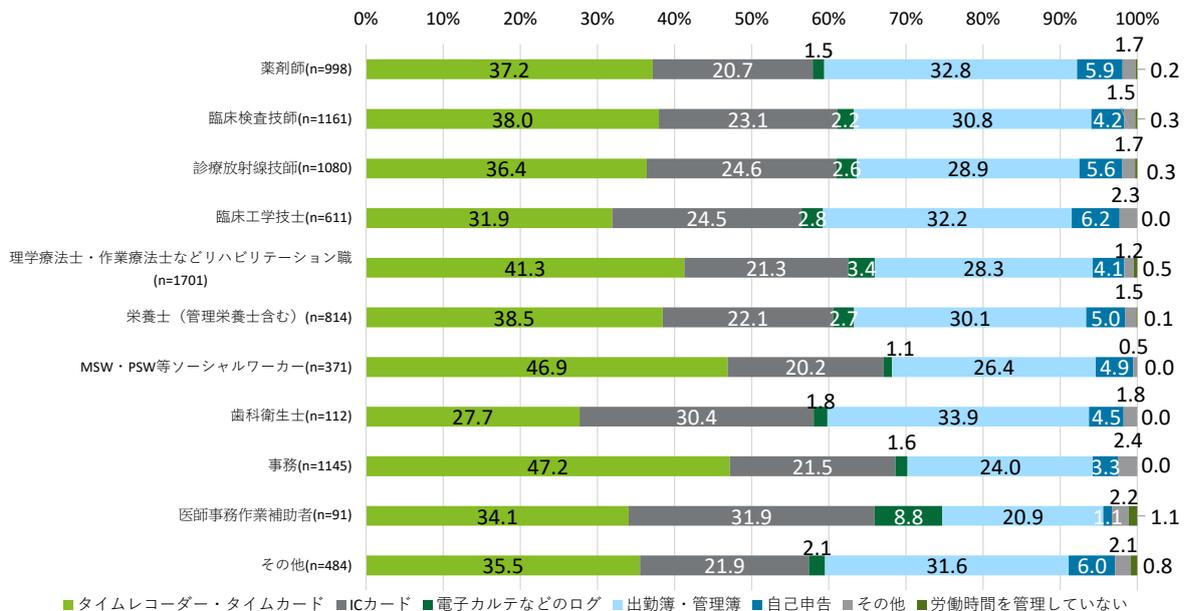
時間外労働時間に関する規定の認知

▶ 時間外労働時間に関する期待の認知について、「知っている」と回答した割合がいずれの職種でも過半数を超えている。
 ▶ 事務については「知っている」と回答した割合が84.5%と他の職種と比較して多い傾向であった。



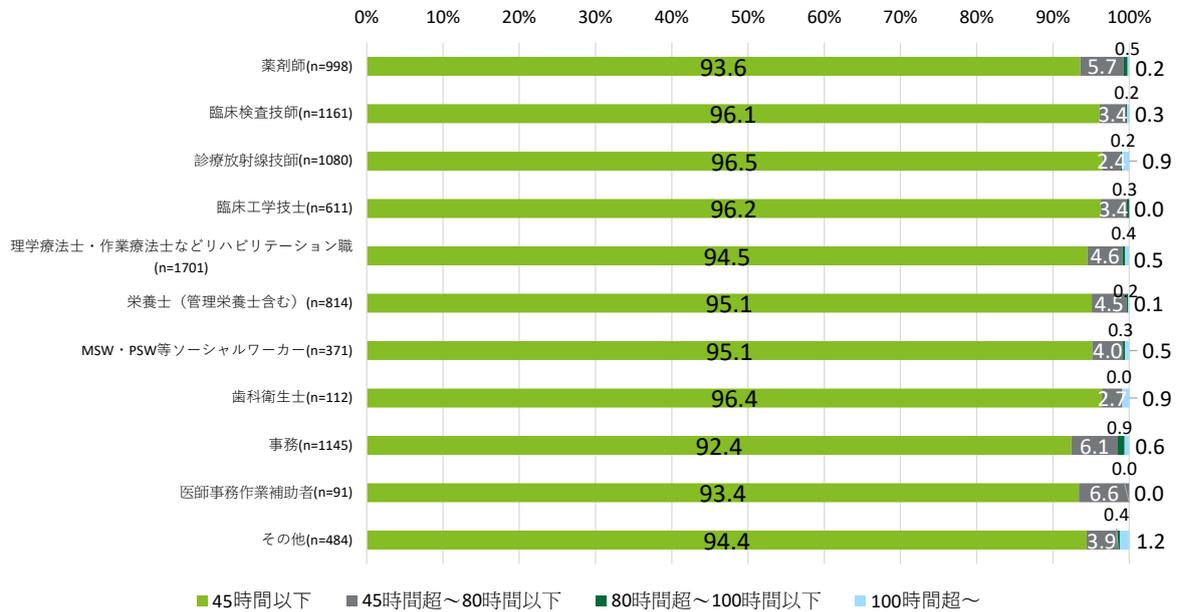
労働時間の把握方法

▶ 労働時間の把握方法について、「タイムレコーダー・タイムカード」、「出勤簿・管理簿」、「ICカード」の割合が高くなっている。



1か月の時間外労働時間

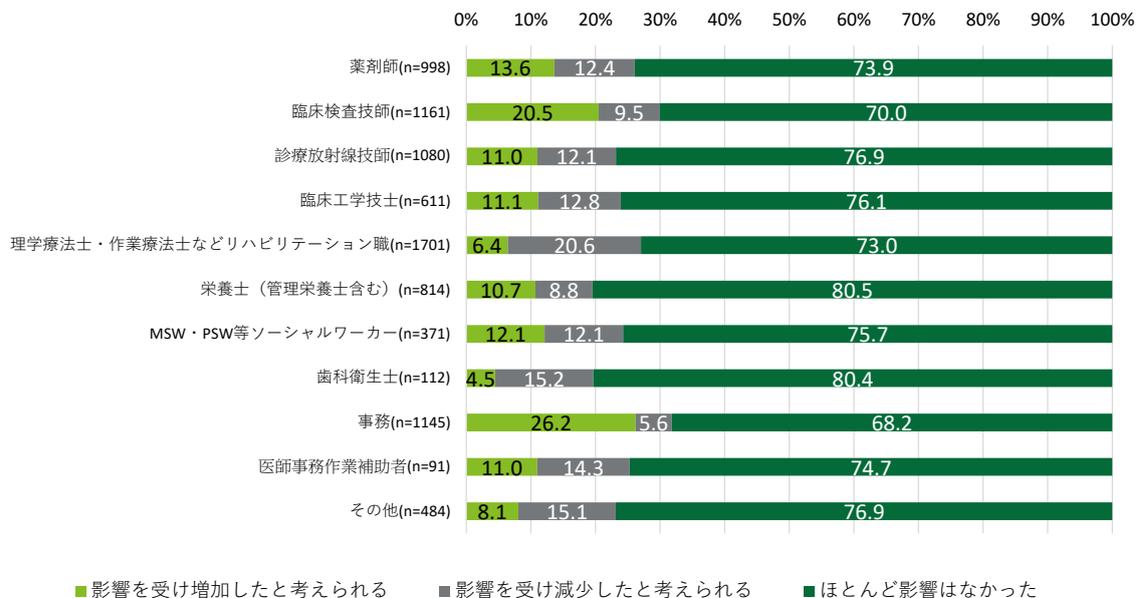
➤ 1か月の時間外労働時間について、すべての職種において「45時間以下」と回答した割合が90%以上であった。



1か月の時間外労働時間数【新型コロナウイルスの影響】

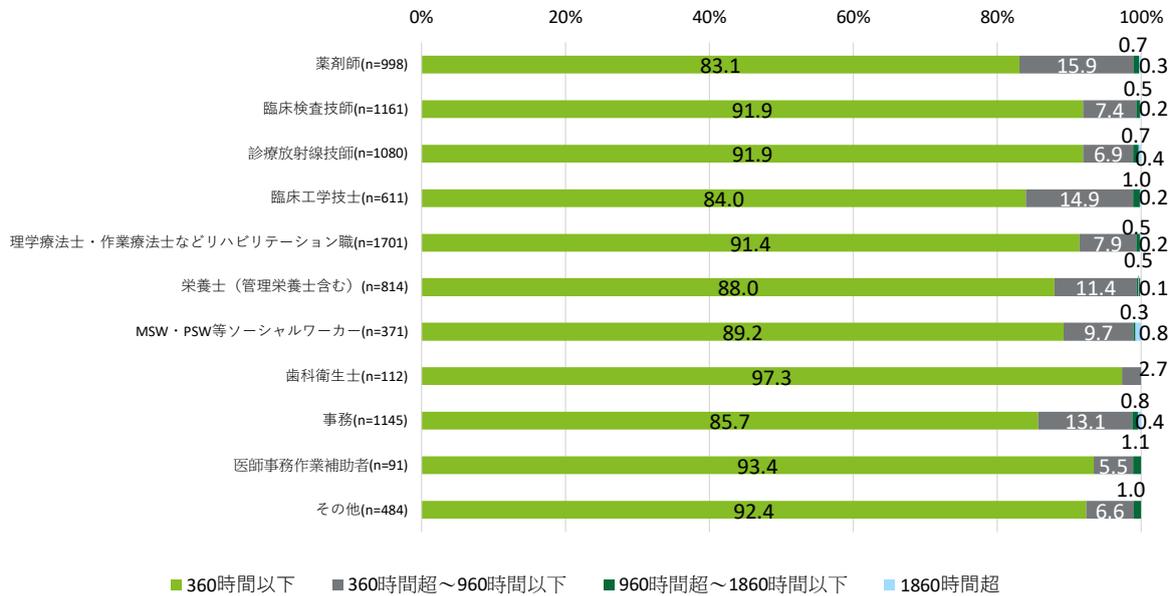
➤ 1か月の時間外労働時間について、すべての職種において「新型コロナウイルスの影響がほとんどなかった」と回答した割合が過半数より多かった。

➤ 「臨床検査技師」と「事務」では、他職種に比べて、「影響を受け増加したと考えられる」割合が高かった。



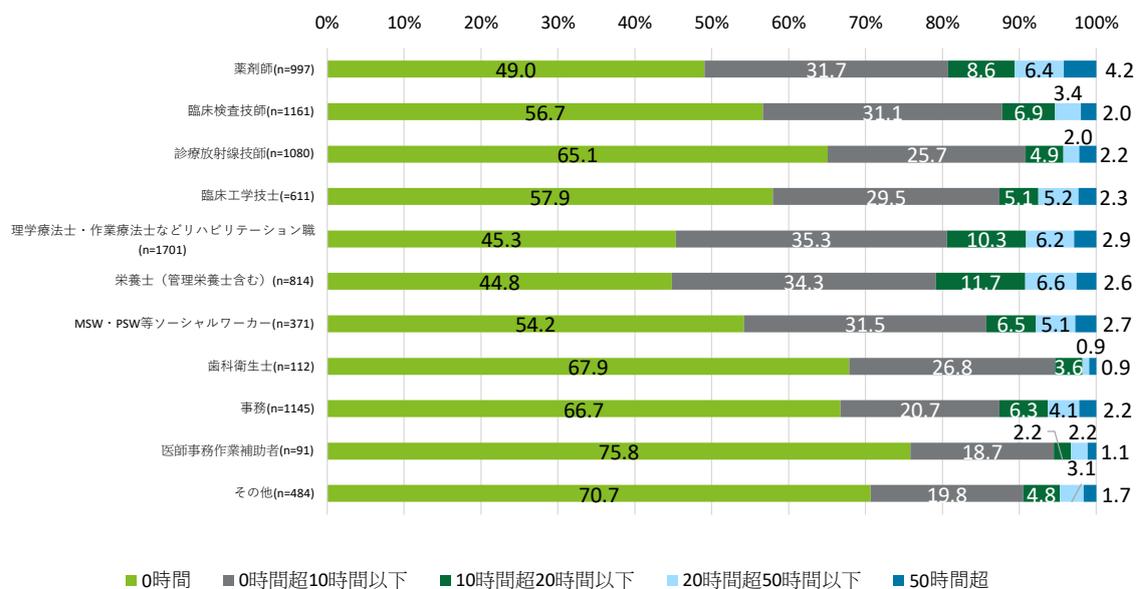
1年間の時間外労働時間

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



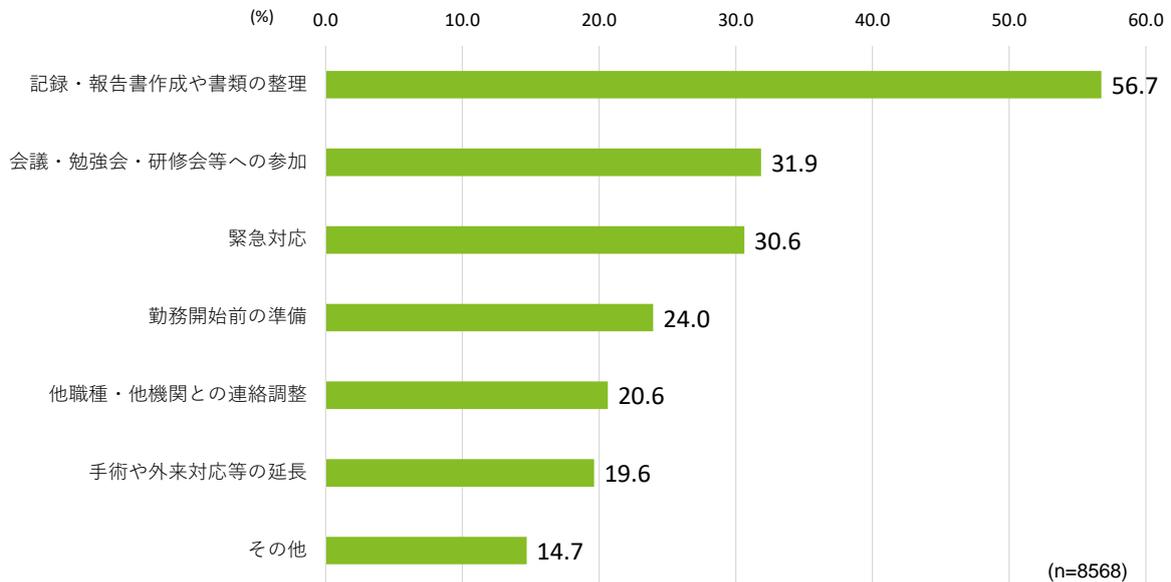
時間外労働時間のうち申告しなかった時間

- 時間外労働時間のうち申告しなかった時間について、「0時間」と「0時間超10時間以下」で各職種の多くの割合を占めている。
- 「理学療法士・作業療法士などリハビリテーション職」と「栄養士(管理栄養士含む)」は、申告しなかった時間が多い傾向にある。



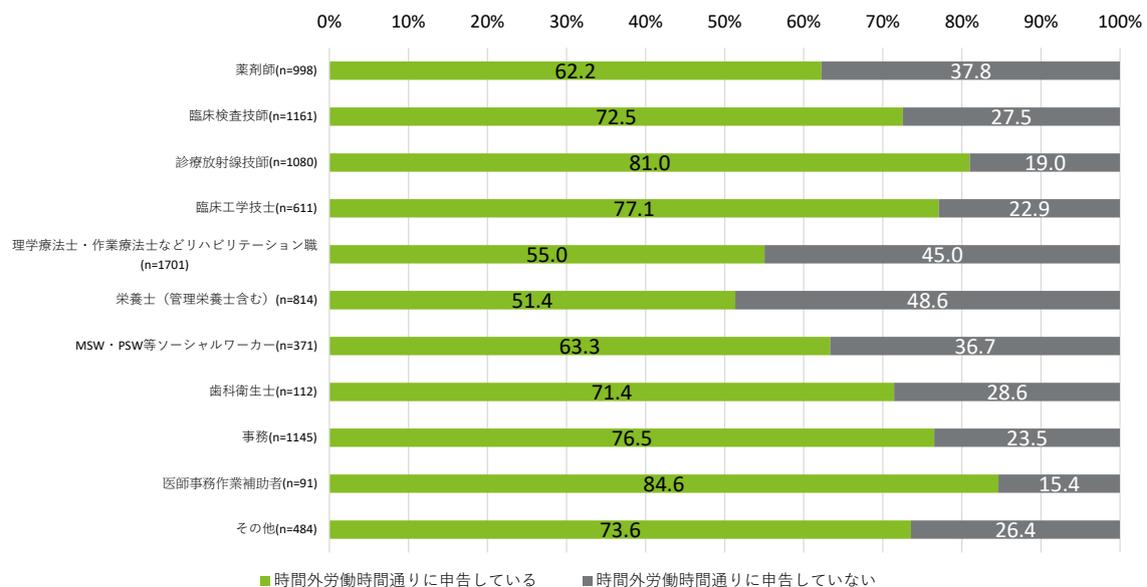
時間外労働の主な理由

▶ 時間外労働の主な理由は多い順に「記録・報告書作成や書類の整理」が56.7%、次いで「会議・勉強会・研修会等への参加」が31.9%、「緊急対応」が30.6%であった。



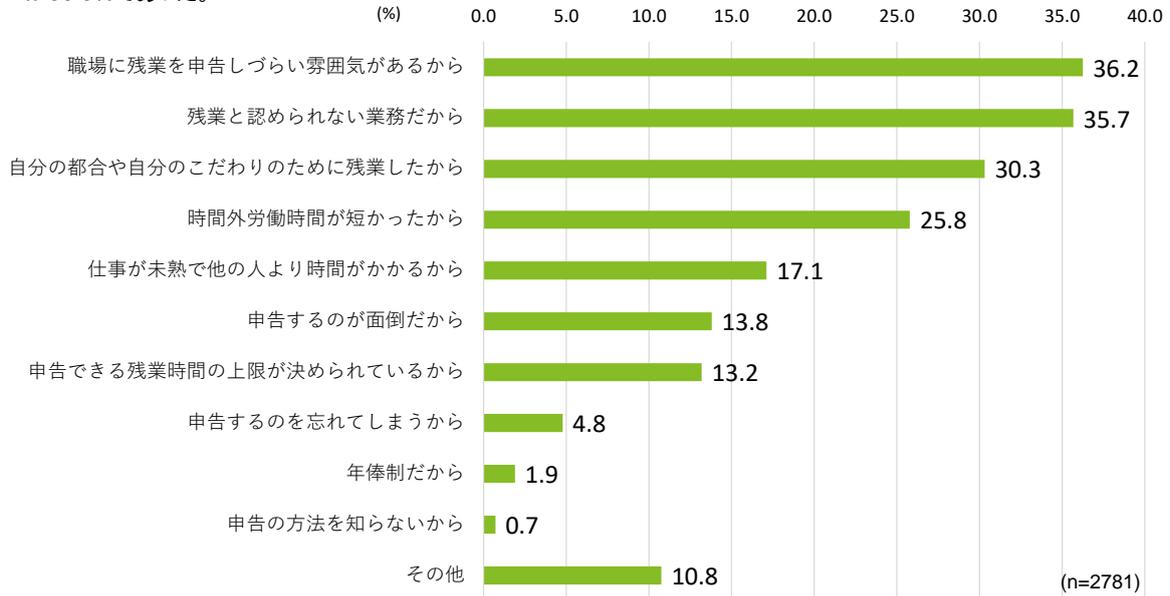
時間外労働を時間外労働時間通りに申告しているか

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



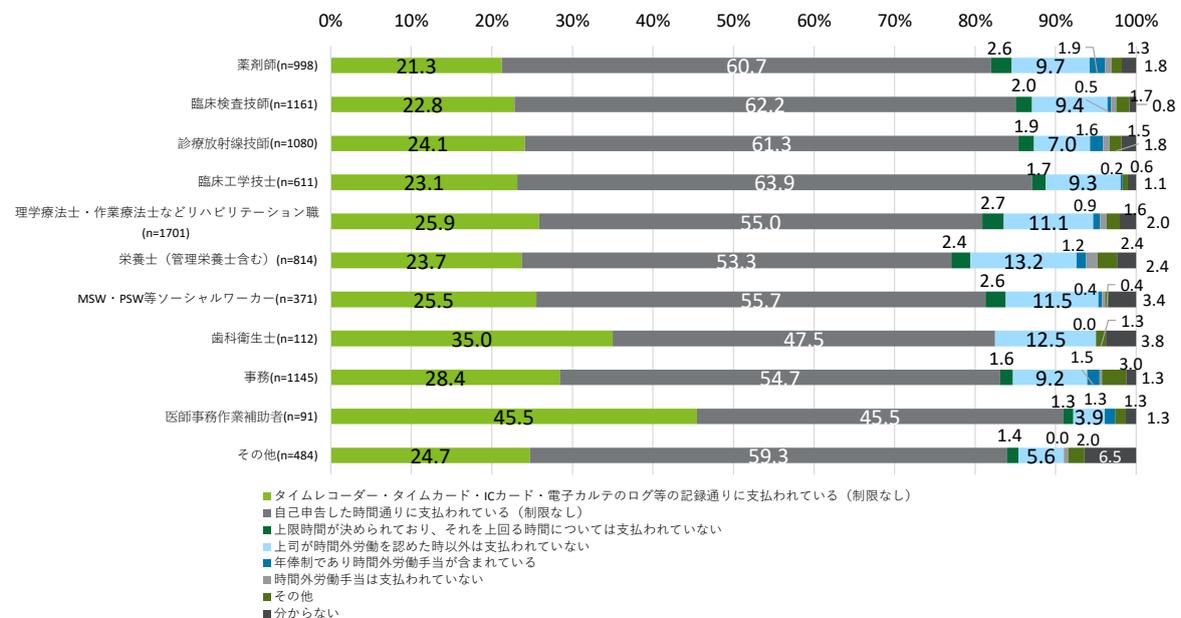
時間外労働時間を時間外労働時間通りに申告しない理由

▶ 時間外労働時間を時間外労働時間通りに申告しない理由は多い順に「職場に残業を申告しづらい雰囲気があるから」が36.2%、次いで「残業と認められない業務だから」が35.7%、「自分の都合や自分のこだわりのために残業したから」が30.3%であった。



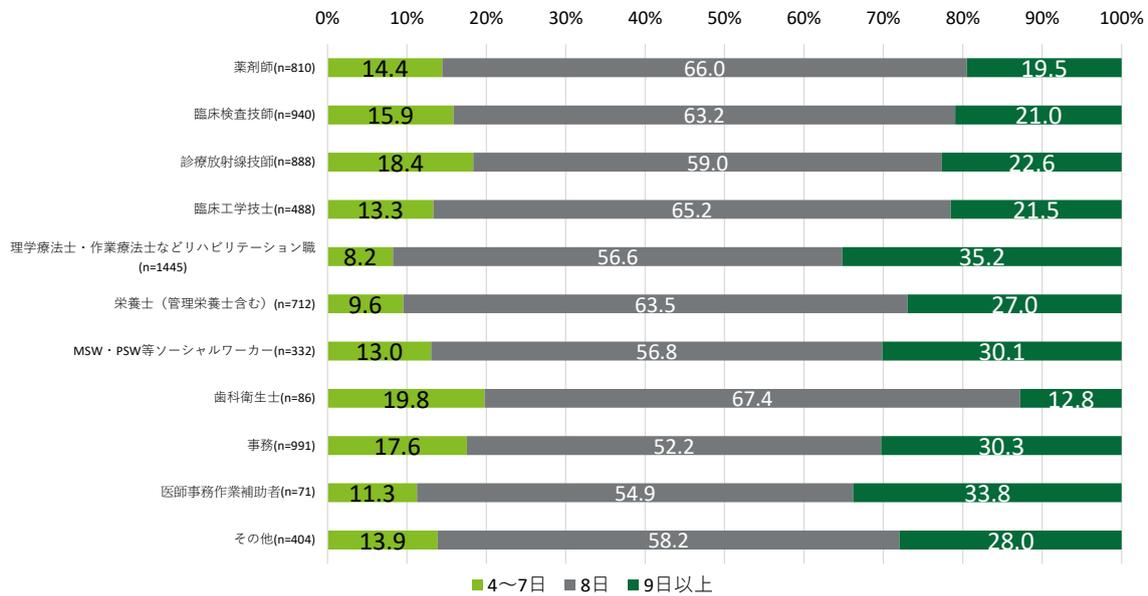
申告した時間外労働に対し時間外労働手当は支払われているか

▶ 各職種の回答について、「自己申告した時間通りに支払われている(制限なし)」と回答している割合が多くを占めている。



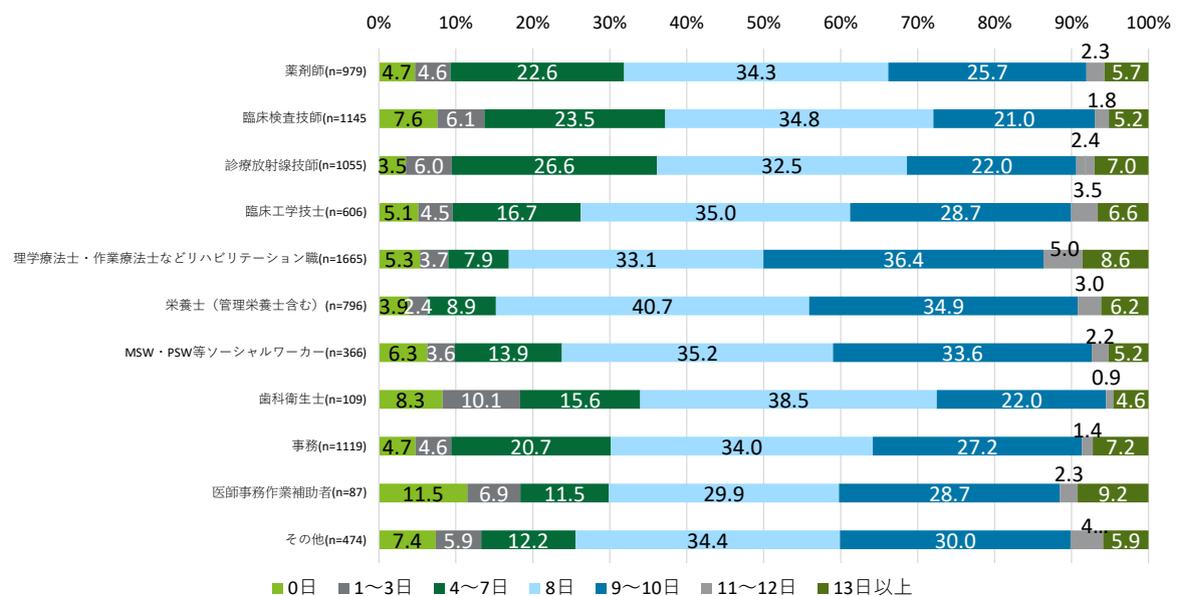
所定休日日数

＞ 所定休日日数について、「8日」と回答している割合が多くを占めている。



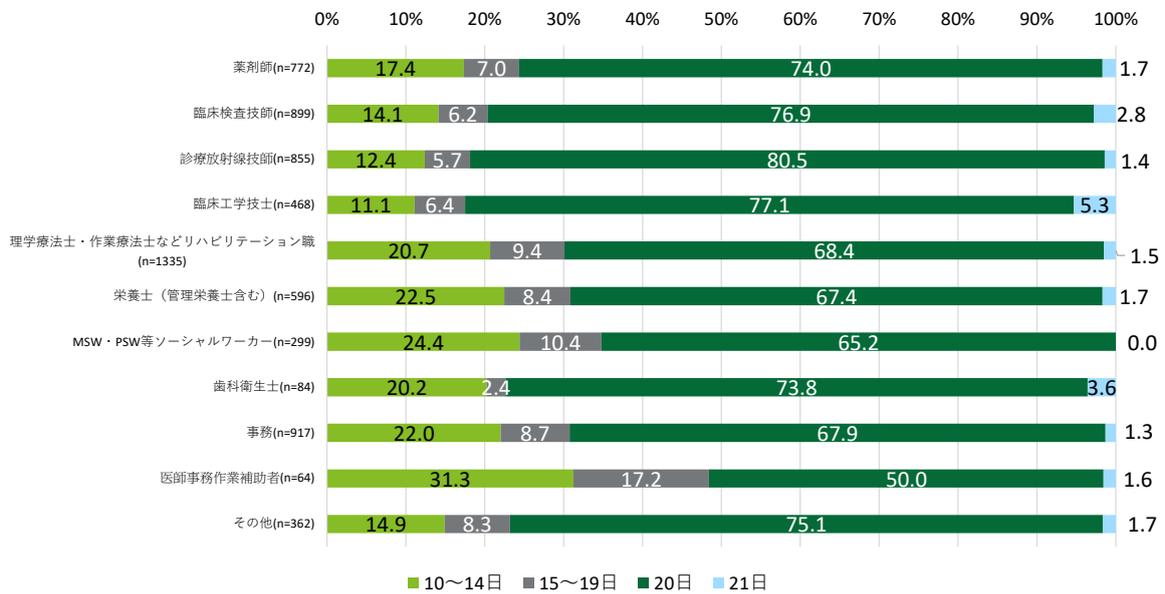
実際に業務を休んだ日数

＞ 実際に業務を休んだ日数について、「8日」と「9～10日」と回答している割合が多くを占めている。平均値は12.6日である。



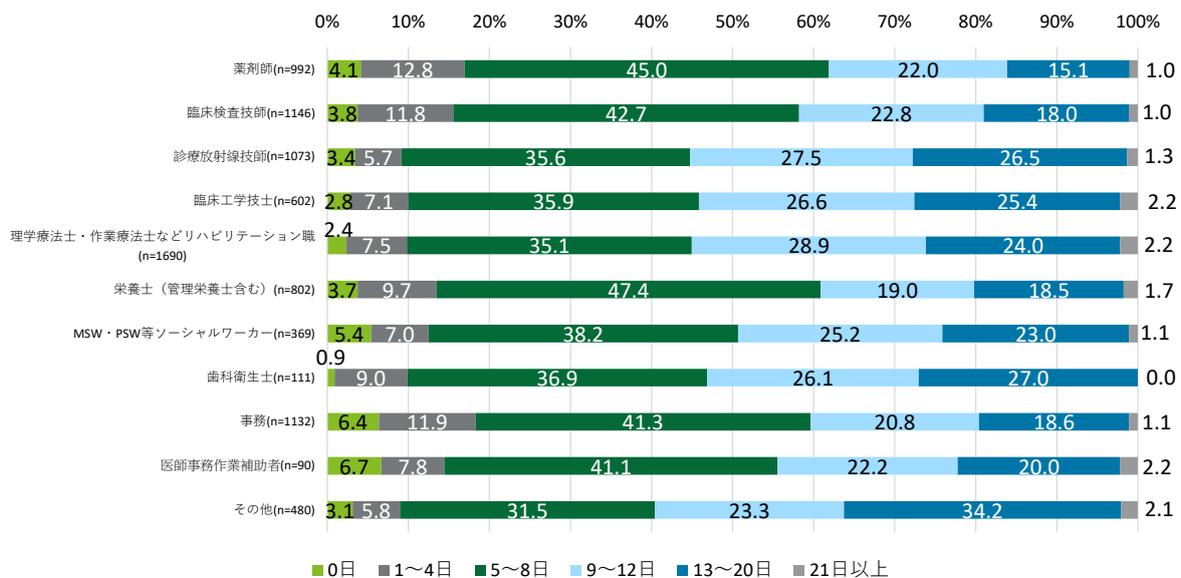
年次有給休暇の付与日数

➤ 年次有給休暇の付与日数について、「8日」と「9～10日」と回答している割合が多くを占めている。



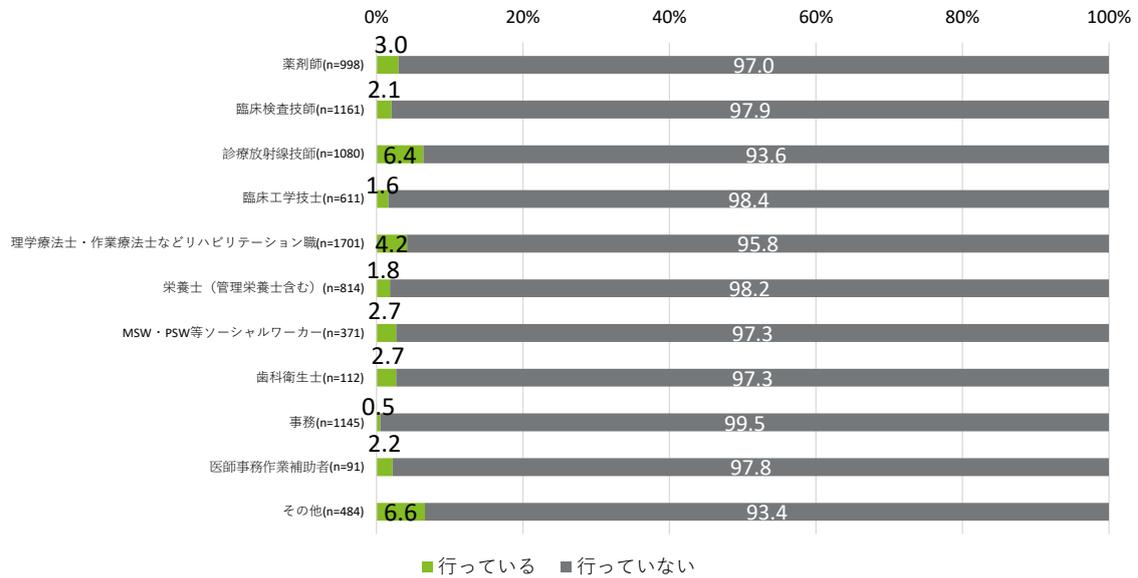
取得した年次有給休暇の日数

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



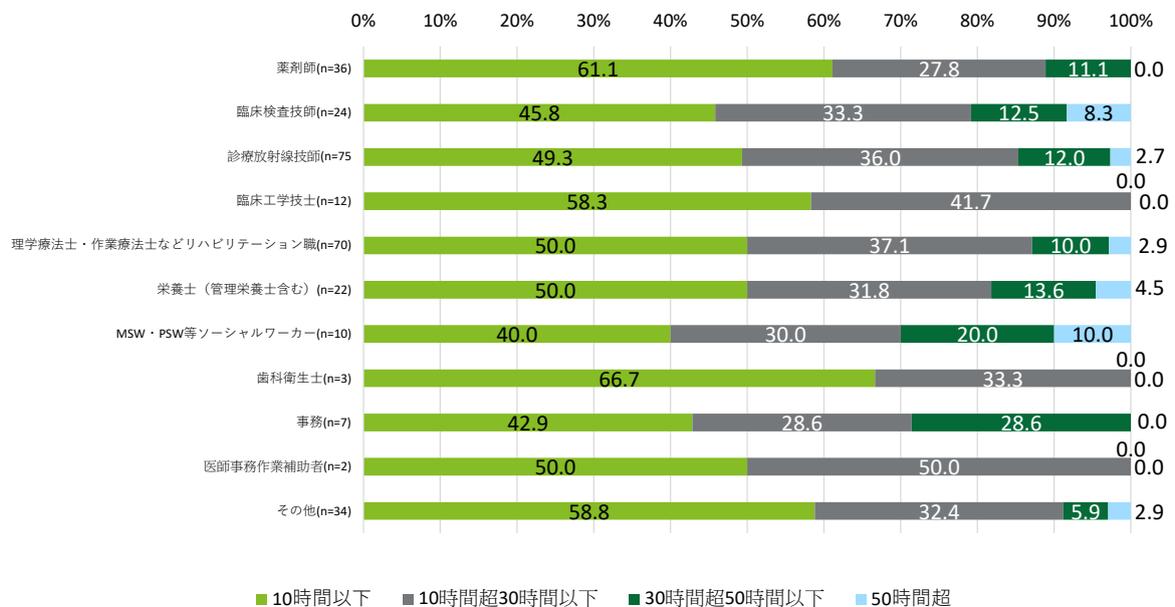
主とする勤務先以外での定期的なアルバイト

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



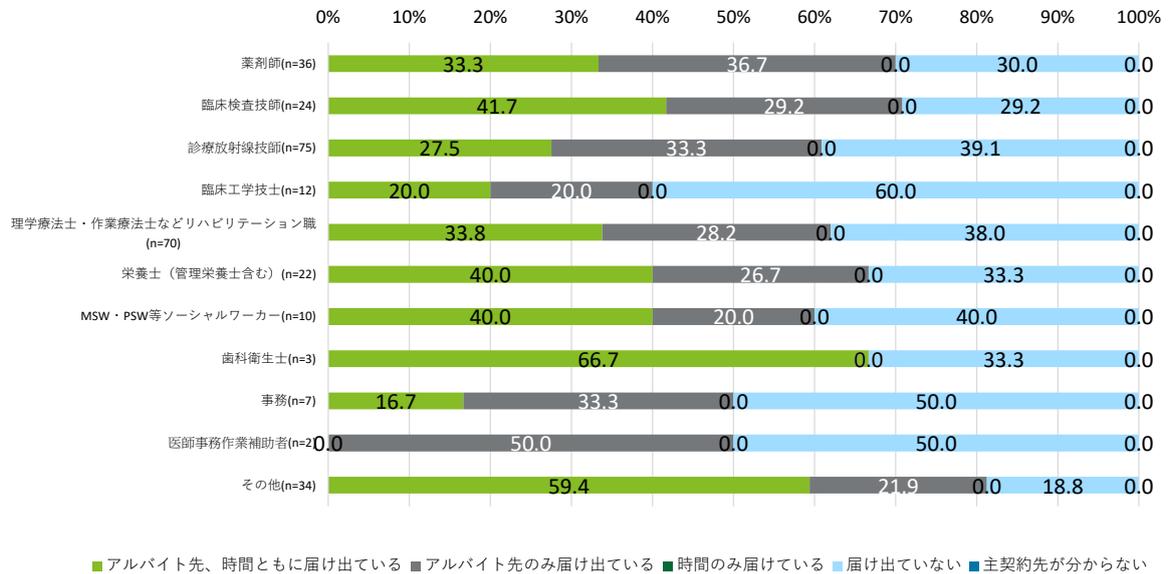
1か月あたりのアルバイト合計時間

➤ 1か月あたりのアルバイト合計時間について、「10時間以下」と「10時間超30時間以下」の回答が多い傾向にある。平均値は14.2時間である。



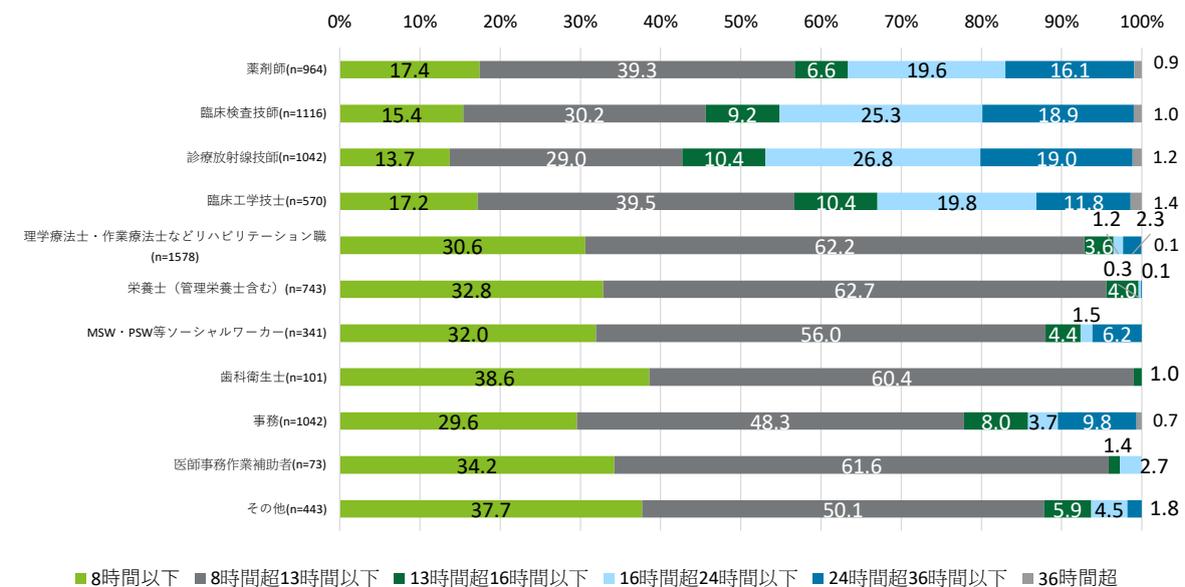
アルバイトを行っていることを主契約の医療機関に届け出ているか

▶ アルバイトを行っていることを主契約の医療機関に届け出ているかについて、臨床工学技士の「届けていない」と回答した割合が60.0%と割合が一番多かった。



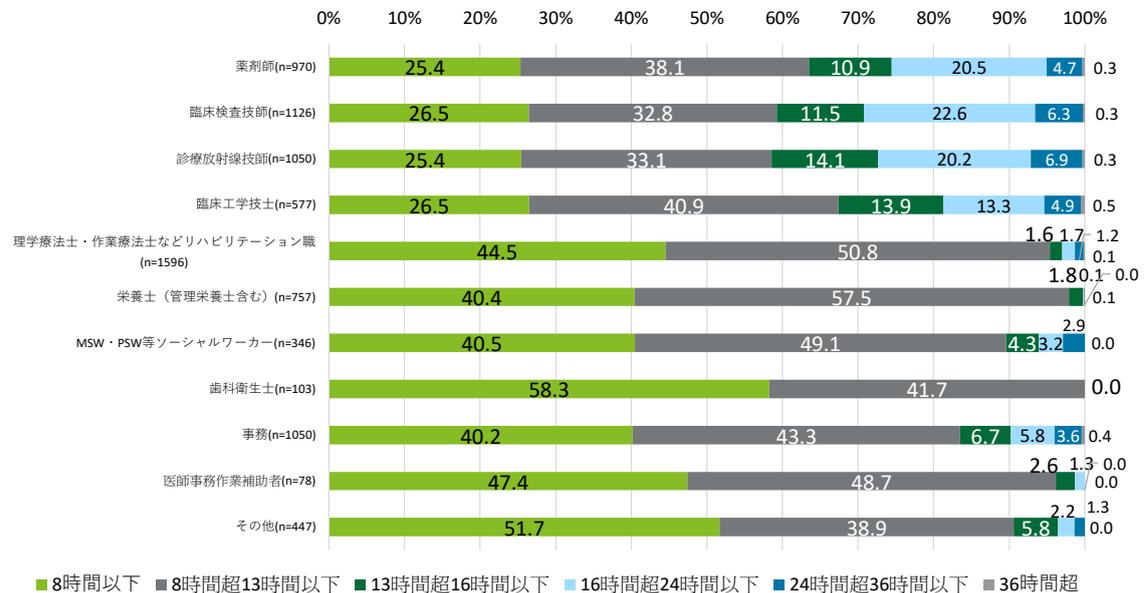
勤務割上の最長拘束時間

▶ 勤務割上の最長拘束時間について、薬剤師、臨床検査技師、診療放射線技師、臨床工学技士の職種において、16時間超の拘束時間が多い傾向にある。平均値は12.8時間である。



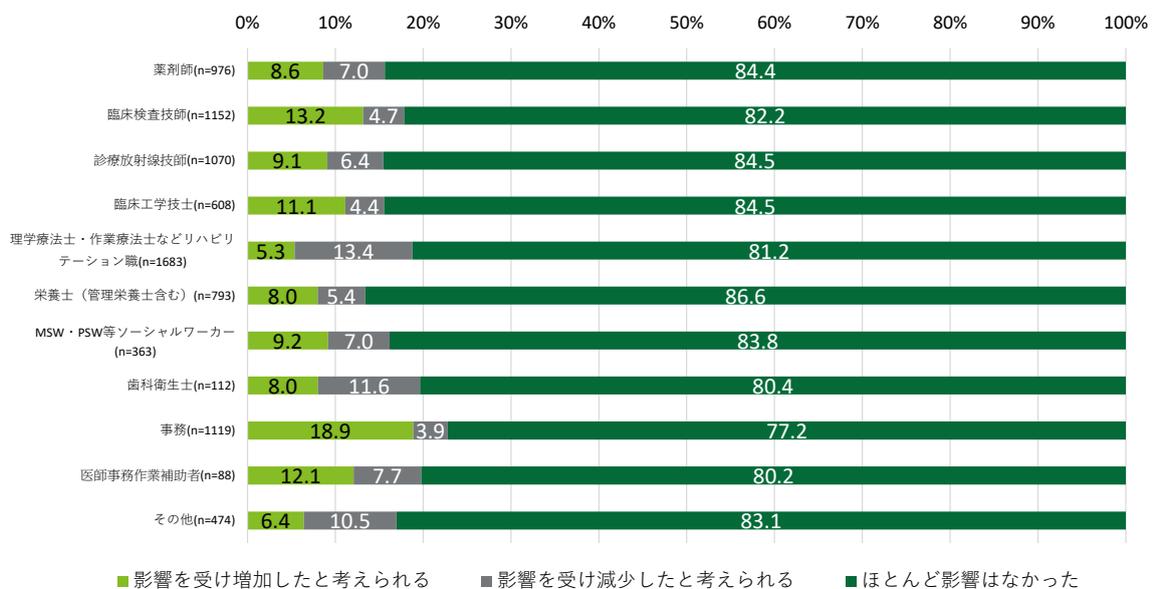
実際の最長拘束時間

- 実際の最長拘束時間について、すべての職種において16時間以下の傾向にある。平均値は10.8時間である。
- 「薬剤師」、「臨床検査技師」、「診療放射線技師」、「臨床工学技士」は、他職種に比べて、最長拘束時間が長い。



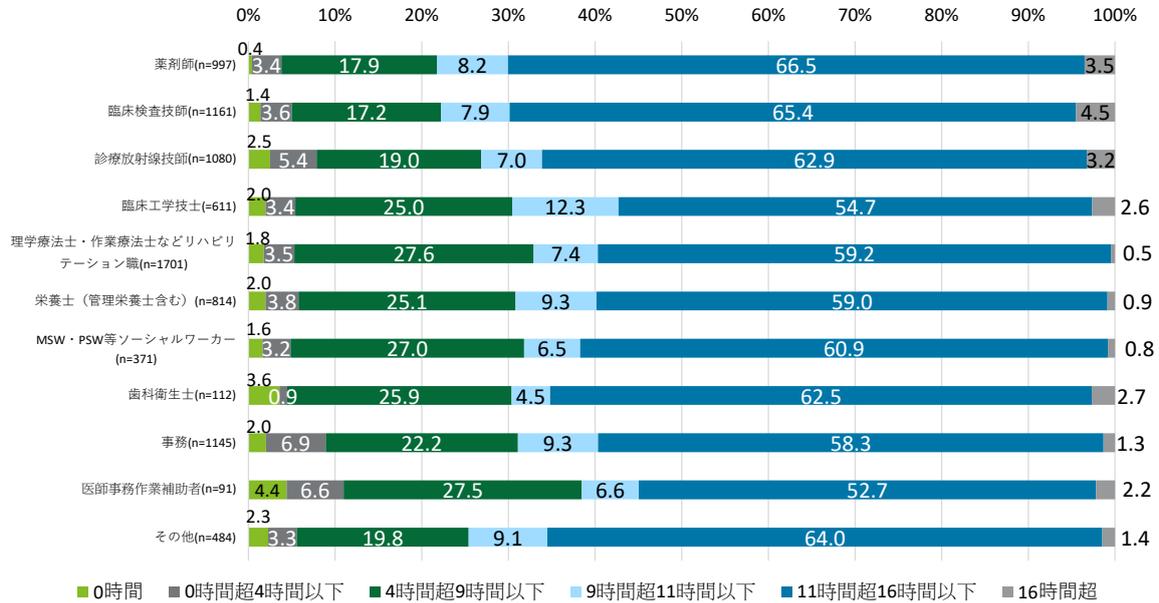
最長拘束時間【新型コロナウイルスの影響】

- いずれの職種においても、最長拘束時間について、新型コロナウイルスの影響はほとんどない傾向にある。
- 「臨床検査技師」と「事務」では、他職種に比べて、「影響を受け増加したと考えられる」割合が高かった。



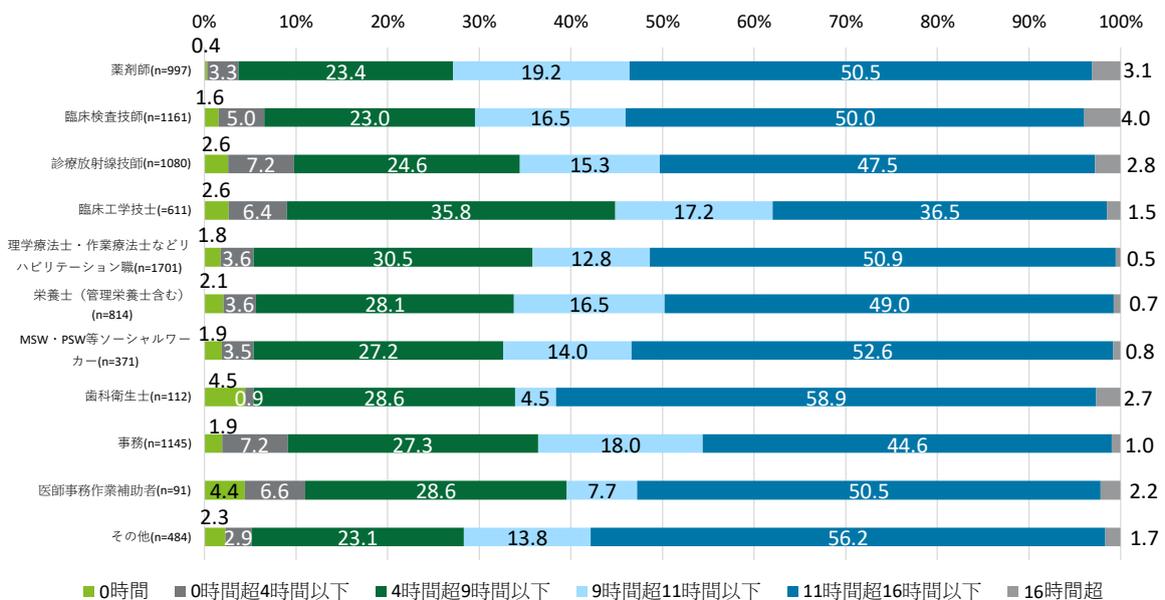
勤務日の勤務終了から次の勤務開始までの時間が勤務割上最も短い時間

➤ いずれの職種においても、勤務日の勤務終了から次の勤務開始までの時間が勤務割上最も短い時間について、「11時間超16時間以下」と回答する割合が多かった。平均値は12.0時間である。



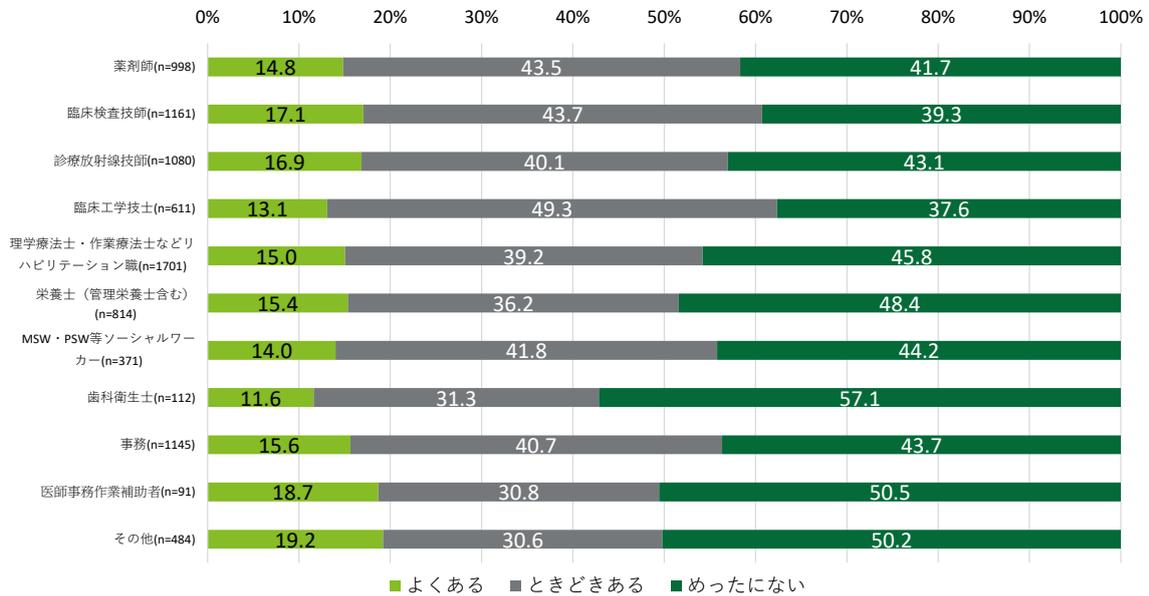
実際の、勤務日の勤務終了から次の勤務開始までの時間が最も短い時間

➤ いずれの職種においても、実際の、勤務日の勤務終了から次の勤務開始までの時間が最も短い時間について、「11時間超16時間以下」と回答する割合が多かった。平均値は10.9時間である。



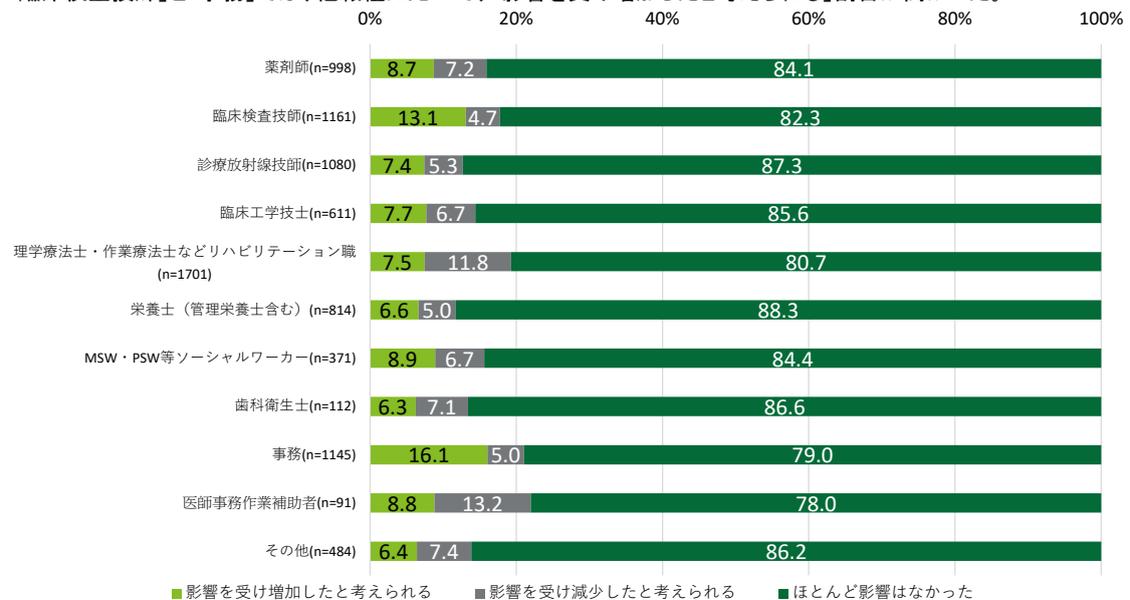
勤務日の勤務終了から次の勤務開始までの時間が最も短い時間の頻度

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



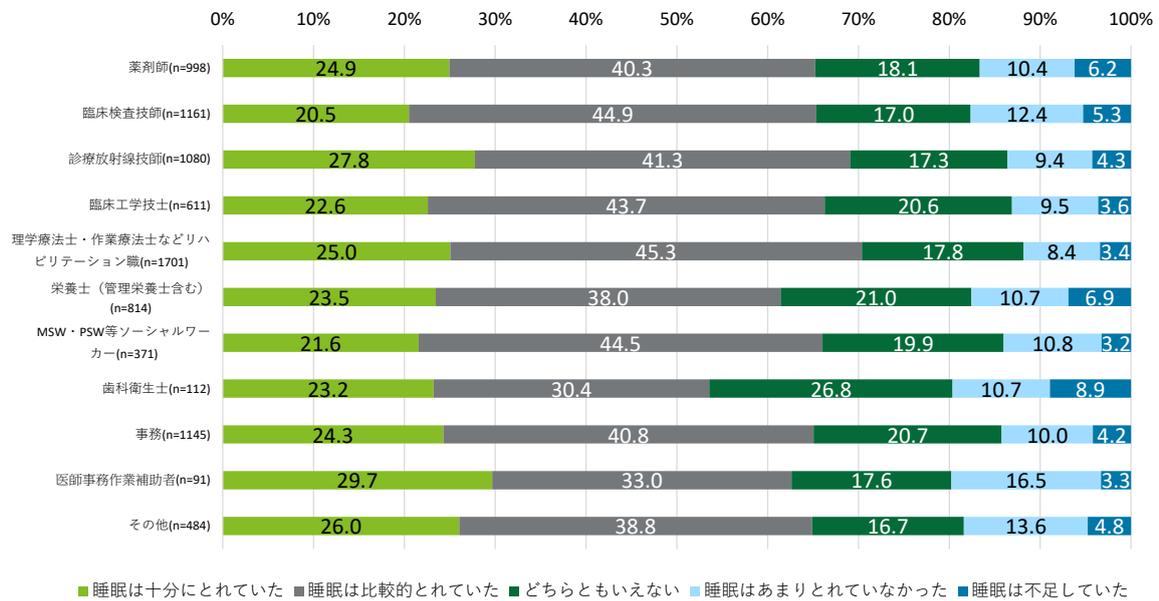
勤務日の勤務終了から次の勤務開始までの時間が最も短い時間の頻度【新型コロナウイルスの影響】

➤ いずれの職種においても、勤務日の勤務終了から次の勤務開始までの時間が最も短い時間について、新型コロナウイルスの影響はほとんどない傾向にある。
 ➤ 「臨床検査技師」と「事務」では、他職種に比べて、「影響を受け増加したと考えられる」割合が高かった。



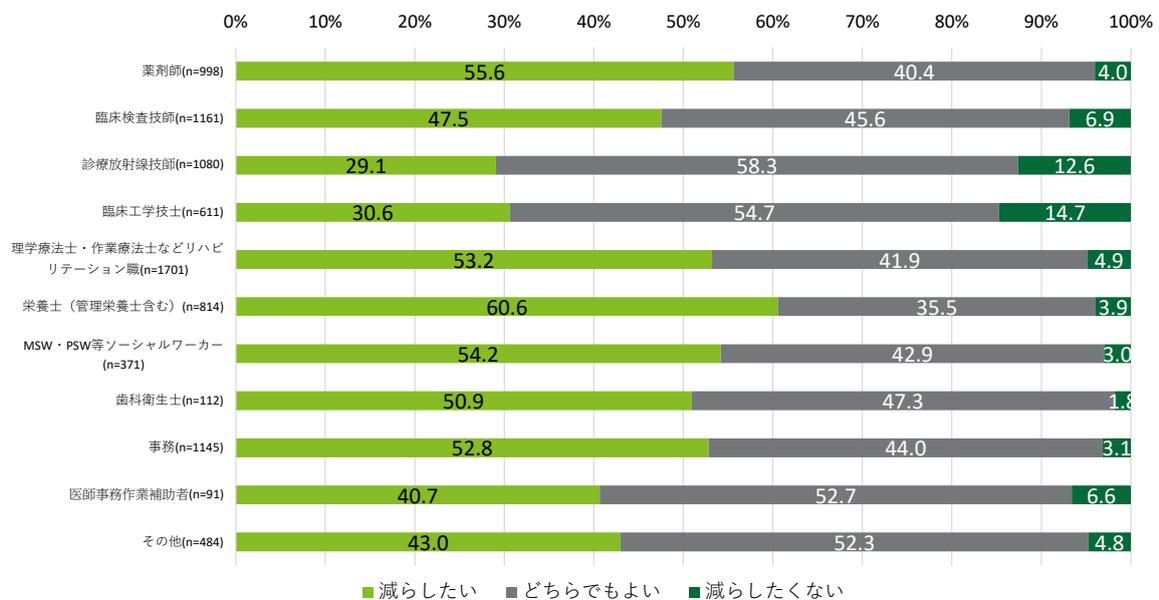
直近1か月の睡眠状況

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



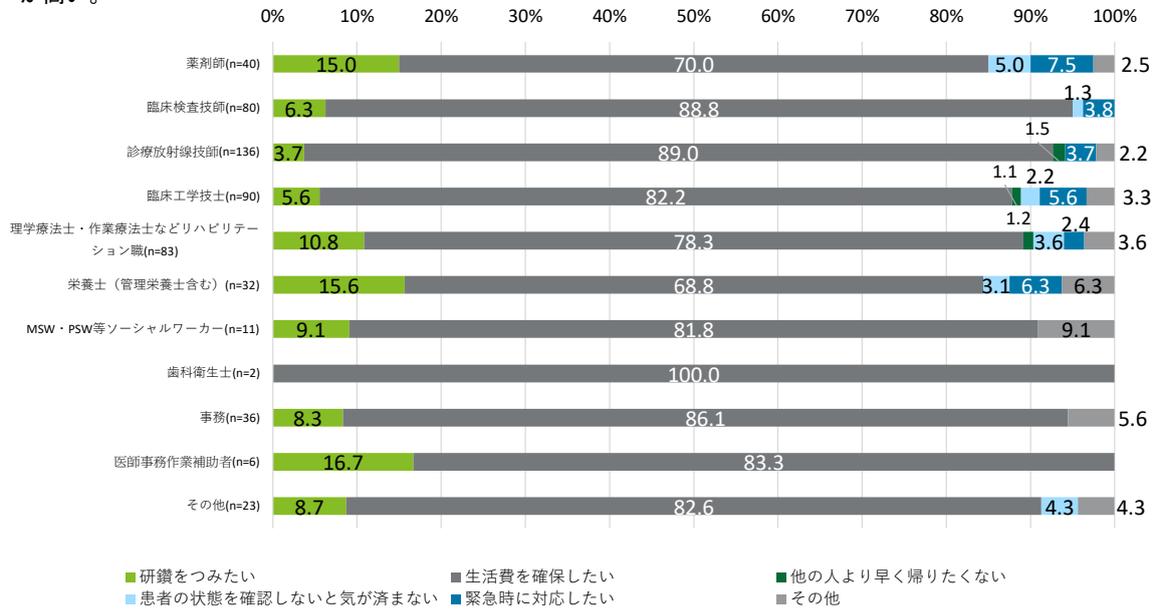
時間外労働の削減希望

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



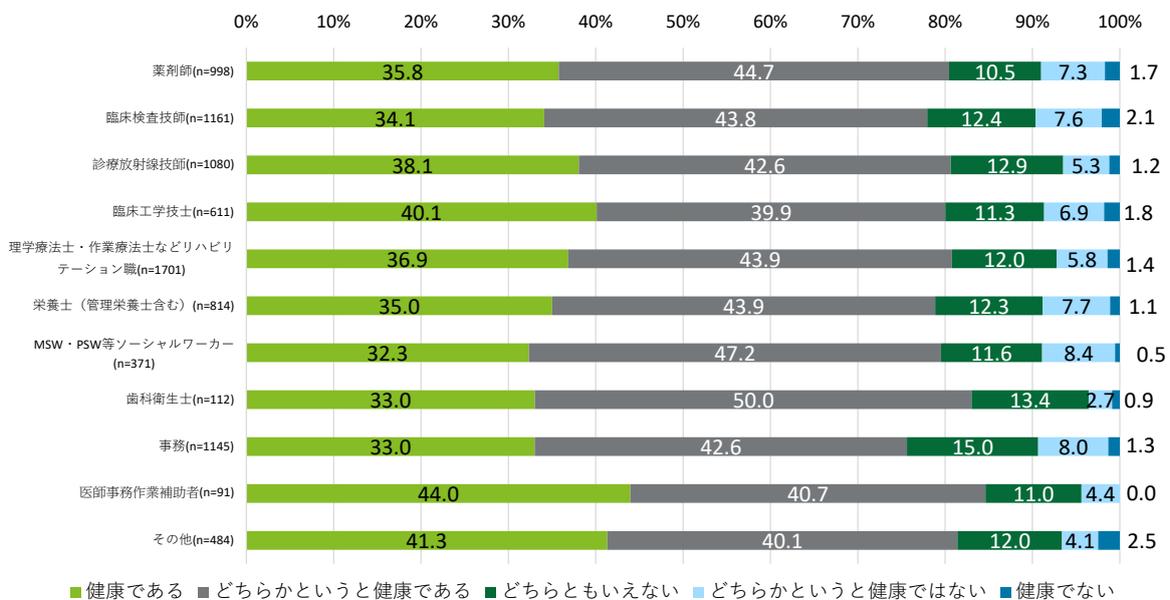
時間外労働時間を減らしたくない理由

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



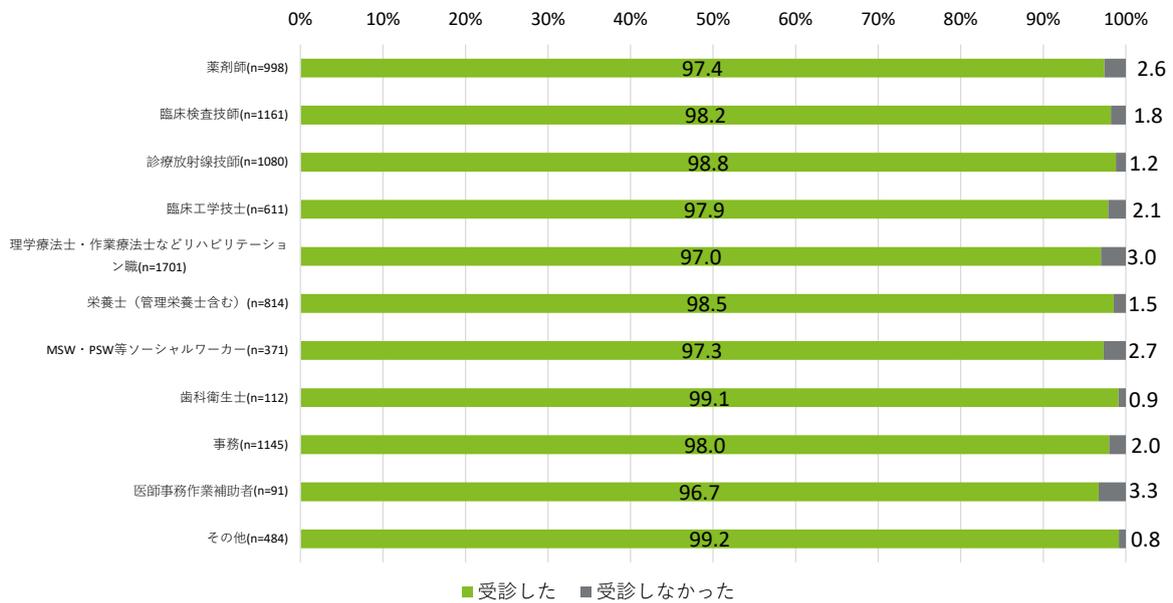
現在の健康状況

➤ いずれの職種においても、現在の健康状況について、「健康である」「どちらかという健康である」の割合が高い傾向にある。



健康診断の受診有無

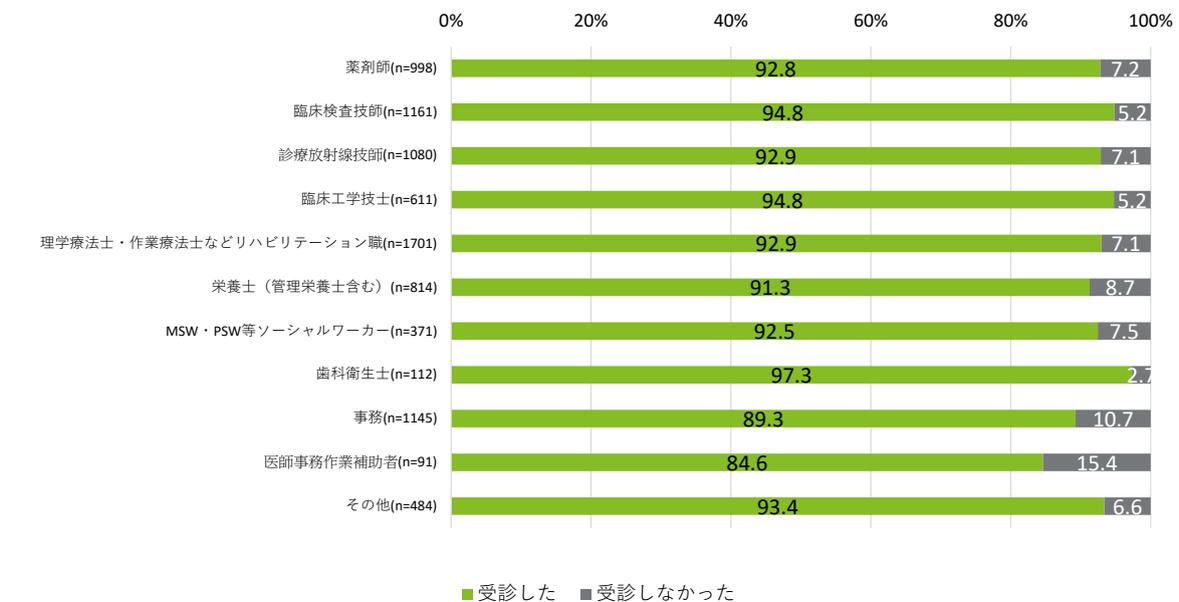
➤ いずれの職種においても、健康診断の受診有無について、「受診した」と回答した割合が90%を超えている。



ストレスチェックの受診の有無

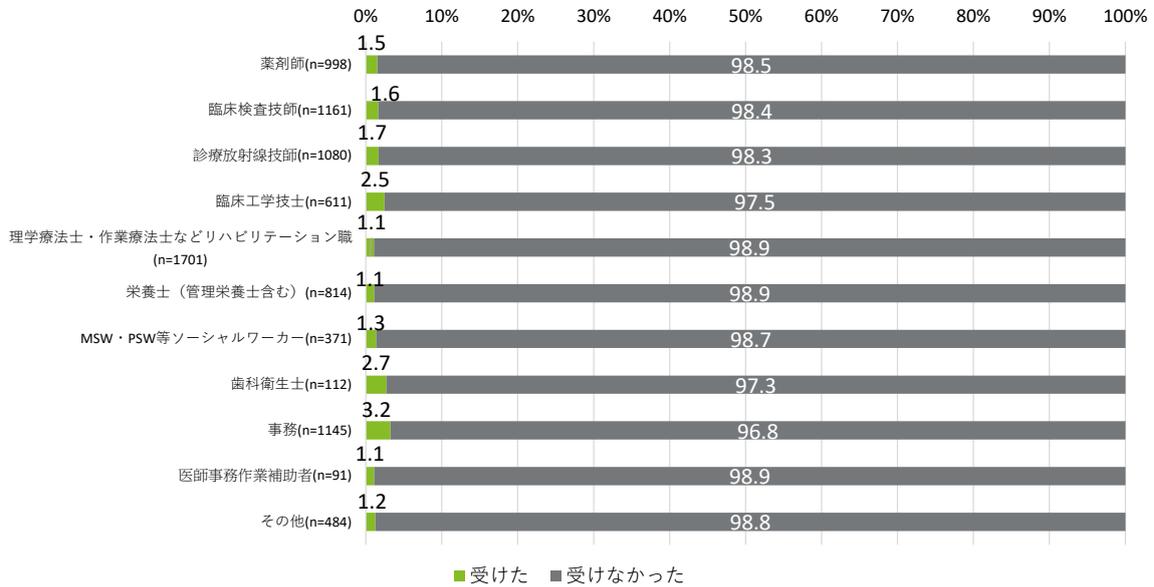
➤ ストレスチェックの受診有無について、「受診した」と回答した割合が高い。

➤ 「事務」と「医師事務作業補助者」については、他職種に比べて、「受診しなかった」の割合が高い。



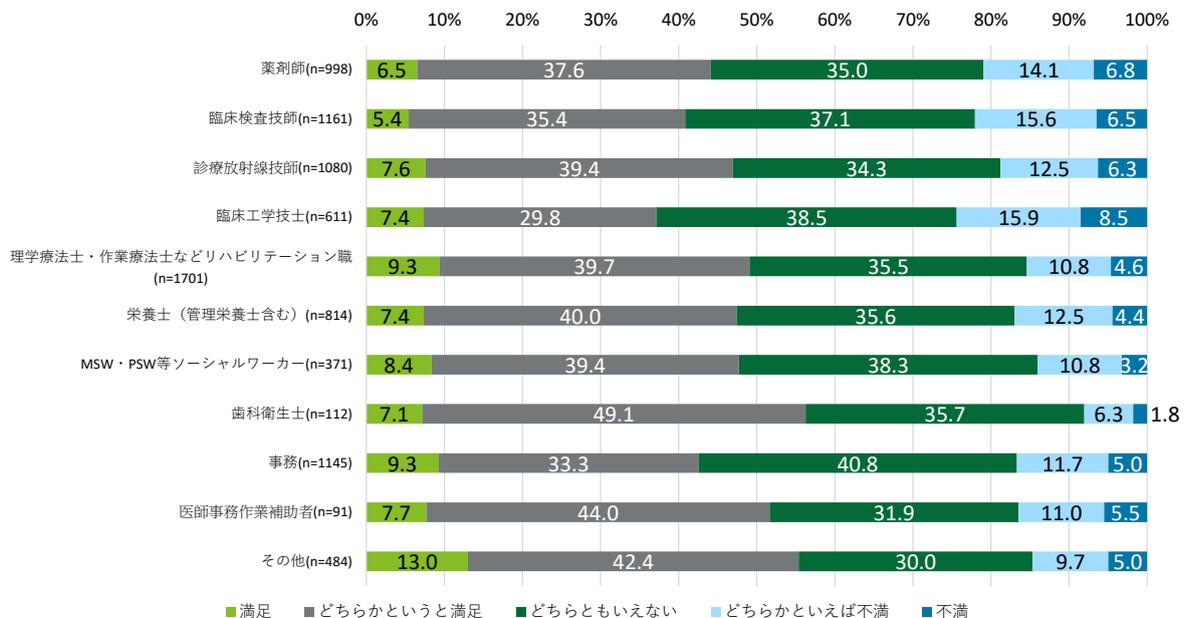
長時間労働にかかる医師による面接指導の受診有無

▶ 長時間労働にかかる医師による面接指導の受診有無について、「受けなかった」と回答した割合が高い。



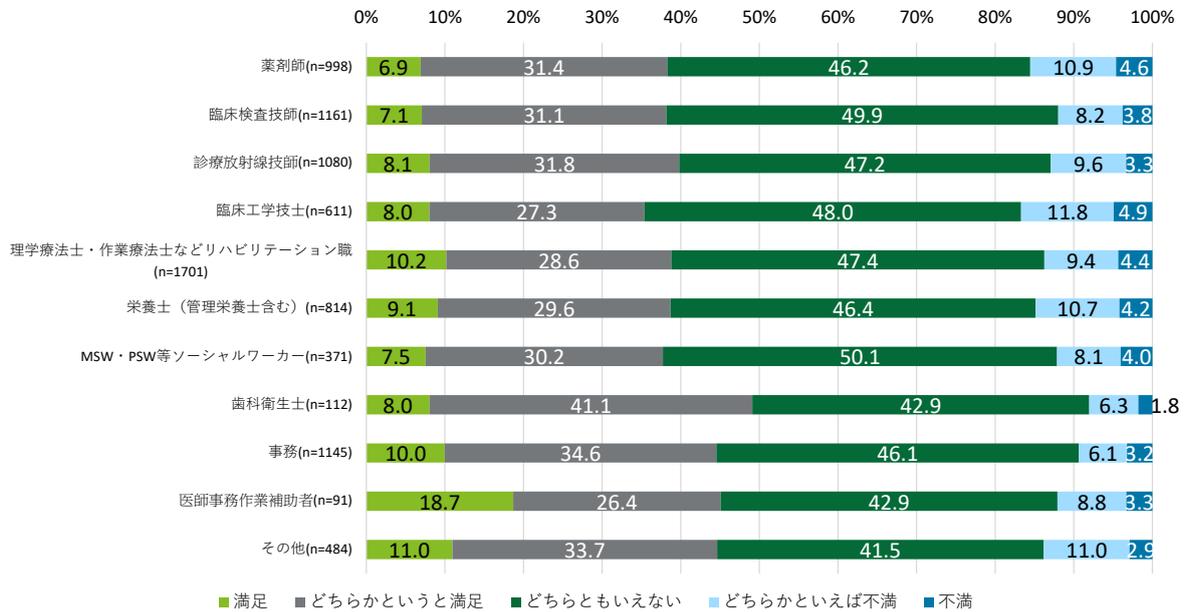
労働環境改善の取組に関する満足度（働き方全般に関しての満足度）

▶ 働き方全般に関しての満足度について、「満足」「どちらかという満足」「どちらともいえない」の回答で70%以上を占めている。



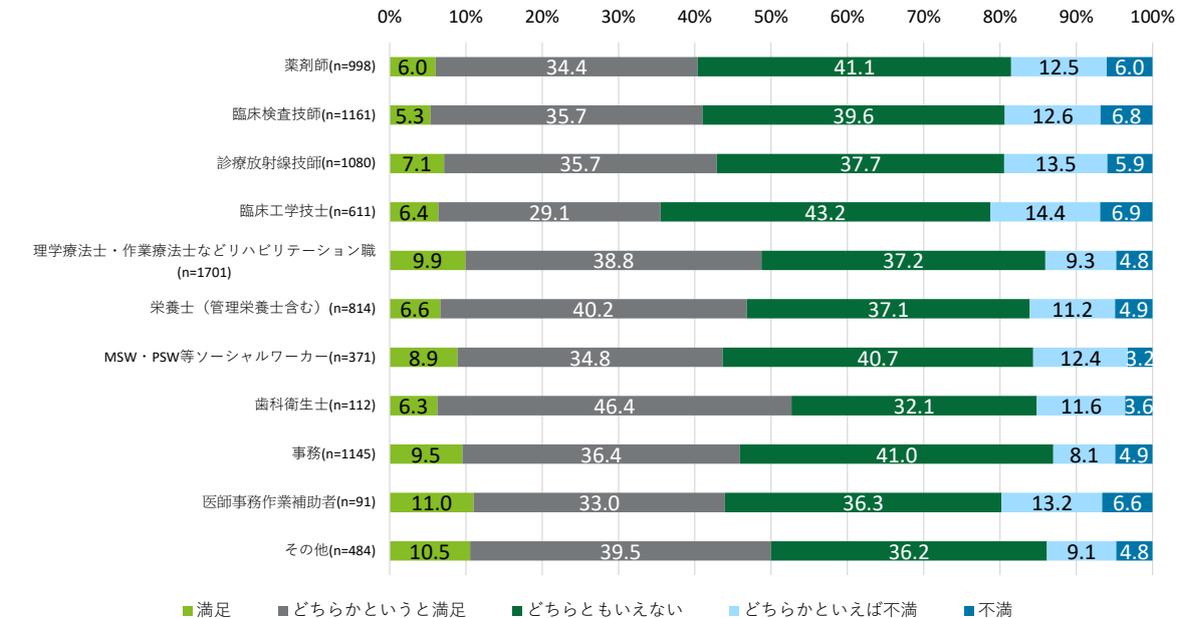
労働環境改善の取組に関する満足度(健康支援に関する満足度)

健康支援に関する満足度について、「満足」「どちらかという満足」と回答した割合が50%を下回っている。



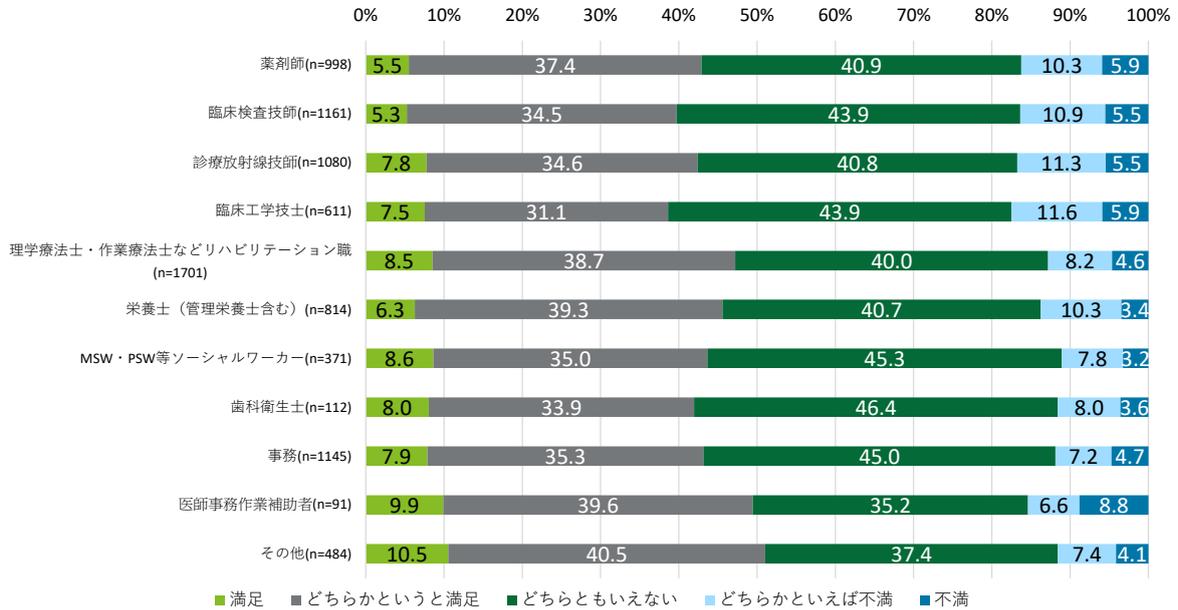
労働環境改善の取組に関する満足度(働きやすさに関する満足度)

健康支援に関する満足度について、「臨床工学技士」を除いて、「満足」「どちらかという満足」と回答した割合が「どちらかといえば不満」「不満」と回答した割合を上回っている。



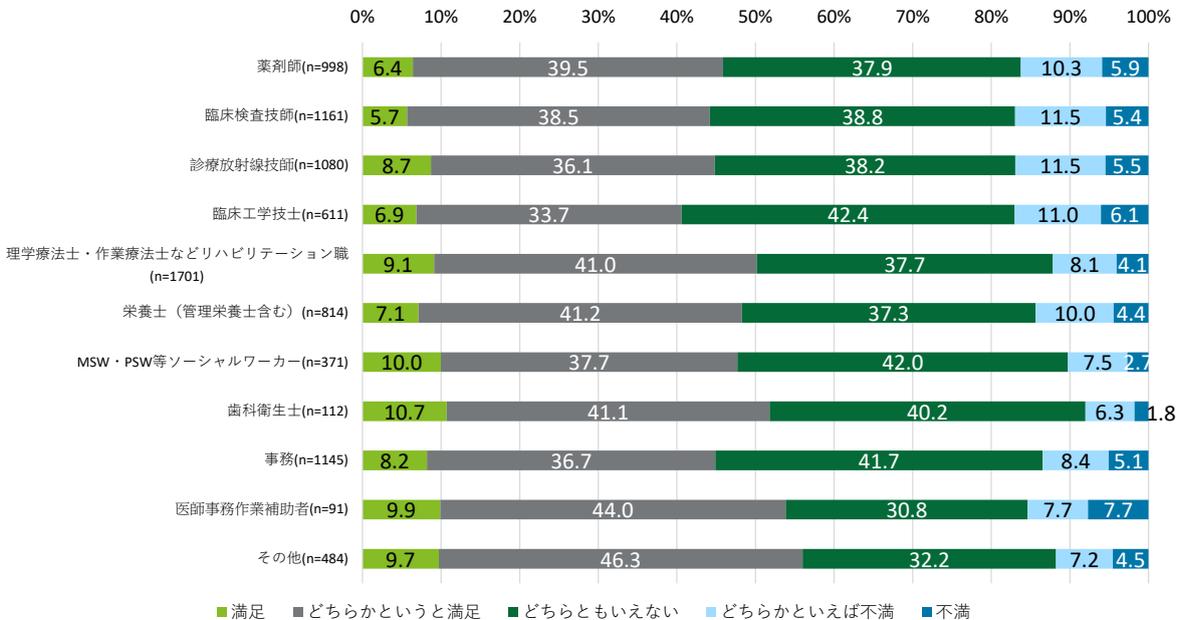
労働環境改善の取組に関する満足度(仕事の充実感・達成感に関する満足度)

▶ 健康支援に関する満足度について、「臨床工学技士」を除いて、「満足」「どちらかという満足」と回答した割合が「どちらかといえば不満」「不満」と回答した割合を上回っている。



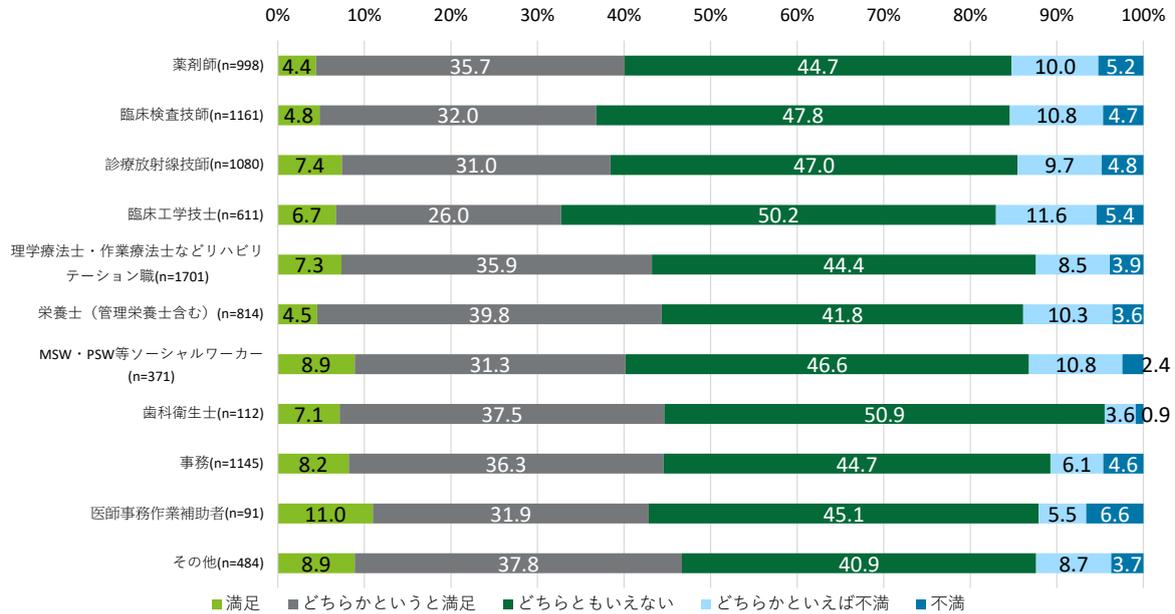
労働環境改善の取組に関する満足度(働き甲斐全般に関する満足度)

▶ 働き甲斐全般に関する満足度について、「満足」「どちらかという満足」「どちらともいえない」の回答で80%以上を占めている。



労働環境改善の取組に関する満足度(勤務環境全般に関する満足度)

➢ 勤務環境全般に関する満足度について、「満足」「どちらかという満足」「どちらともいえない」の回答で80%以上を占めている。



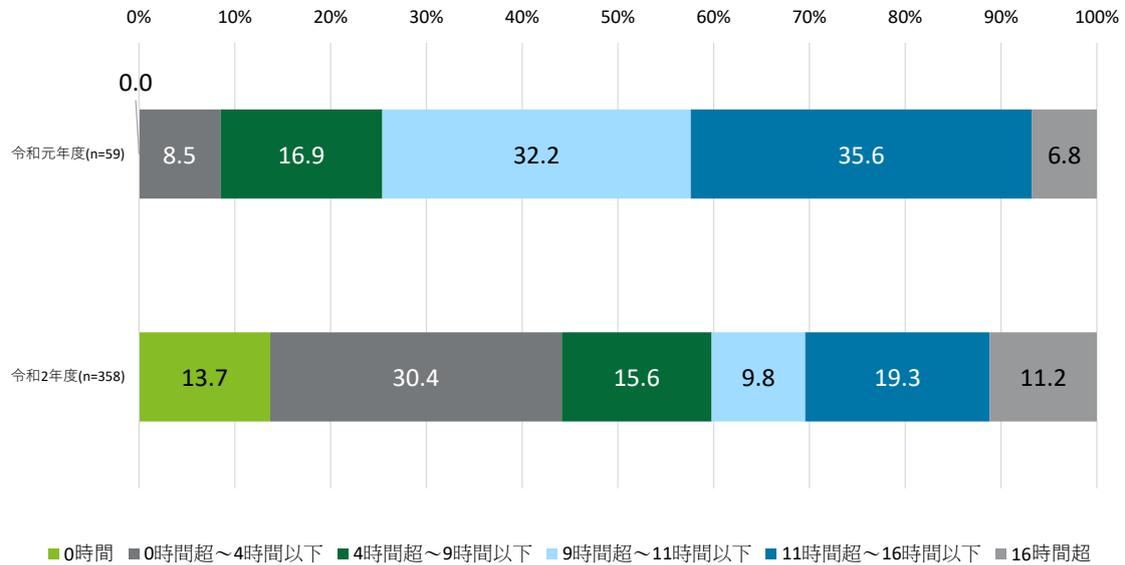
働き方・休み方改善に関する取組

➢ 働き方・休み方改善に関する取組のうち、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している」(83.3%/36.8%)である。
 ➢ 取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も低いものは、「勤務間インターバル制度を導入している」(4.2%/1.2%)である。

	取り組んでいる(件数)	効果が高い(件数)	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)	
労働時間管理	時間外労働時間の削減に取り組んでいる	6,052	1,734	70.6	20.2
	1回当たりの最長勤務時間の削減に取り組んでいる	3,530	792	41.2	9.2
	年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している	7,138	3,157	83.3	36.8
	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	2,223	509	25.9	5.9
	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	1,930	406	22.5	4.7
	夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している	2,361	582	27.6	6.8
	労働時間設定改善に関する労使間の話し合いの機会を設けている	1,971	353	23.0	4.1
	勤務間インターバル制度(*)を導入している	360	101	4.2	1.2
	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	4,194	1,447	48.9	16.9
	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	3,240	1,018	37.8	11.9
勤務負担軽減	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)	3,233	1,154	37.7	13.5
	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	2,254	529	26.3	6.2
	チーム医療や多職種連携(業務分担・連携の強化等・タスクシフト※)により負担軽減を図っている	2,476	591	28.9	6.9
	電子カルテやタブレット端末等のICT、IOT技術を活用した業務効率化・省力化に取り組んでいる	3,778	1,066	44.1	12.4
	タスクシェアによる負担軽減を図っている	733	177	8.6	2.1
	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	2,046	426	23.9	5.0

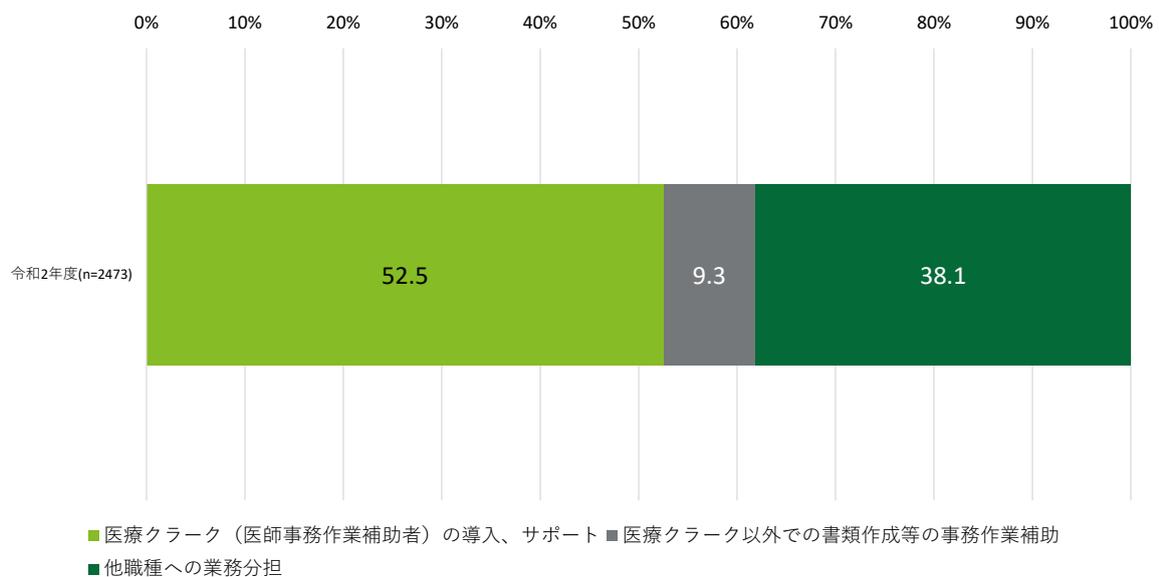
勤務間インターバルの時間

➤ 勤務間インターバルの時間は、多い順に、「0時間超～4時間以下」(30.4%)、「11時間超～16時間以下」(19.3%)、「4時間超～9時間以下」(15.6%)、「0時間」(13.7%)となっている。平均値は8.9時間である。



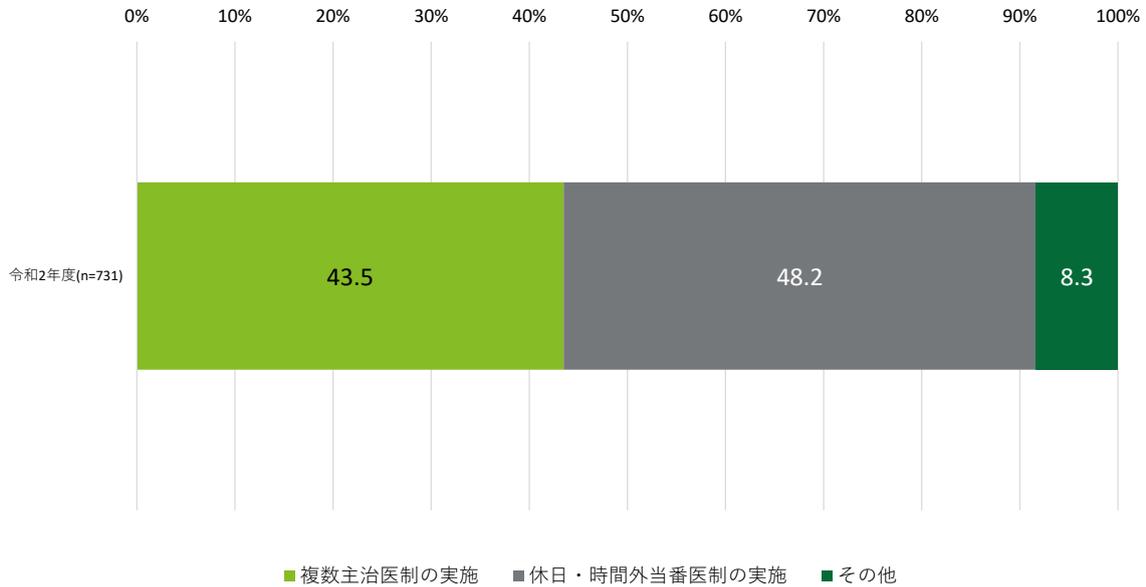
タスクシフトの内容

➤ タスクシフトの内容は、「医療クラーク(医療事務作業補助者)の導入」が最も多く、52.5%を占める。続いて、「他職種への業務分担」が38.1%となっている。



タスクシェアの内容

▶ タスクシェアの内容は、「休日・時間外当番医制の実施」が最も多く、48.2%を占める。続いて、「複数主治医制」が43.5%となっており、この2つで90%以上を占めている。



職員の健康支援に関する取組

▶ 職員の健康支援に関する取組のうち、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「健康診断の事後措置(医療上の措置、就業上の措置、保健指導等)を実施している」(68.8%／14.1%)である。
 ▶ 取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も低いものは、「作業管理・作業環境対策(腰痛対策や眼精疲労対策等)に取り組んでいる」(20.3%／3.0%)である。

	取り組んでいる(件数)	効果が高い(件数)	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
健康診断の事後措置(医療上の措置、就業上の措置、保健指導等)を実施している	5,895	1,205	68.8	14.1
職員の健康教育や身体的健康対策(生活習慣病対策等)に取り組んでいる	3,822	610	44.6	7.1
職員のメンタルヘルス教育研修を実施している	3,677	471	42.9	5.5
「心の健康づくり計画」を策定し、組織的・計画的にメンタルヘルス対策の取組を行っている	2,096	253	24.5	3.0
作業管理・作業環境対策(腰痛対策や眼精疲労対策等)に取り組んでいる	1,738	253	20.3	3.0
産業医を選任し、職員に周知している	3,396	539	39.6	6.3

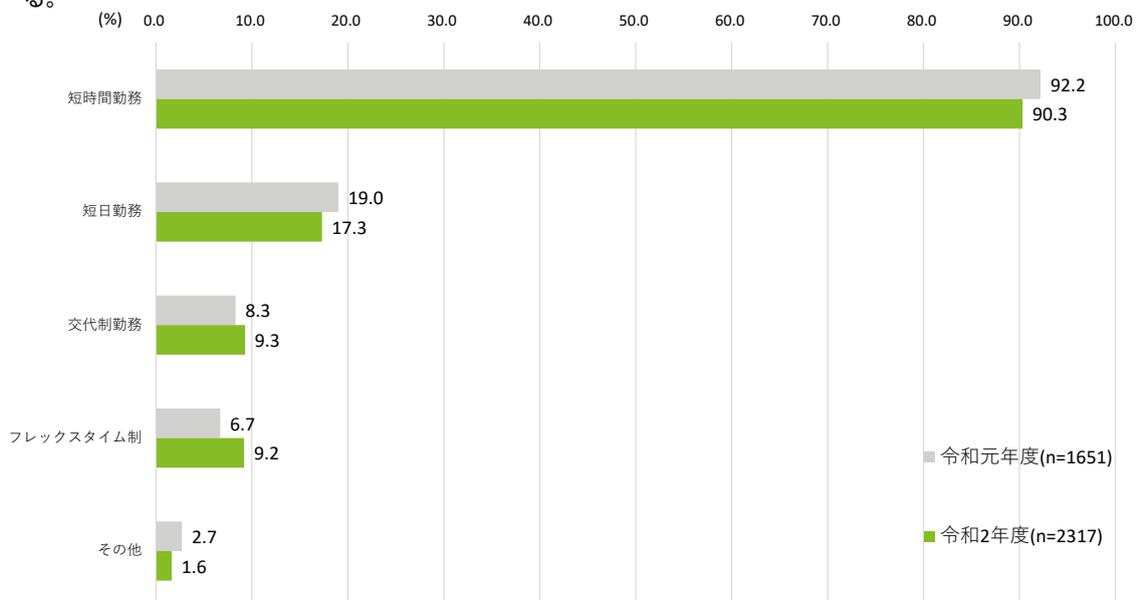
働きやすさ確保のための環境整備に関する取組（1/2）

- 働きやすさ確保のための環境整備に関する取組のうち、取り組んでいる割合が最も高いものは「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」(56.2%)である。
- 働きやすさ確保のための環境整備に関する取組のうち、効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「院内保育所や提携保育所等を整備している」(17.5%)である。
- 取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も低いものは、「その他の子育て・介護との両立支援の制度・取組(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している」(3.2%/0.9%)である。

	取り組んでいる(件数)	効果が高い(件数)	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
男性職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけている	1,435	285	16.7	3.3
法定以上の育児休業制度、子の看護休暇制度(男性職員・女性職員ともに対象)を導入している	3,169	886	37.0	10.3
院内保育所や提携保育所等を整備している	4,643	1,501	54.2	17.5
保育サービス(病児保育や夜間預かり保育等)を実施している	2,217	603	25.9	7.0
院内や近隣に学童保育を整備している	1,019	267	11.9	3.1
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	1,294	285	15.1	3.3
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	1,369	286	16.0	3.3
介護短時間勤務制度を導入している	1,981	276	23.1	3.2
法定以上の介護休業制度、介護休暇制度(男性職員・女性職員ともに対象)を導入している	1,541	249	18.0	2.9
法定以上の子育て・介護中の職員に対する夜勤・時間外労働免除(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	1,482	319	17.3	3.7
子育て・介護等を行っている職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度を整備している	2,314	609	27.0	7.1
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	814	153	9.5	1.8
子育て・介護その他の事情により退職した職員に対する再雇用の制度を設けている	1,016	205	11.9	2.4
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	782	117	9.1	1.4
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	275	79	3.2	0.9

子育て・介護等の両立支援のために整備している雇用形態や勤務形態

- 子育て・介護等の両立支援のために整備している雇用形態や勤務形態は、「短時間勤務」が90.3%と圧倒的に多い。それ以外の整備状況については、「短日勤務」(17.3%)、「交代制勤務」(9.3%)、「フレックスタイム制」(9.2%)となっている。



働きやすさ確保のための環境整備に関する取組（2/2）

- 働きやすさ確保のための環境整備に関する取組のうち、取り組んでいる割合が最も高いものは「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」(56.2%)である。
- 働きやすさ確保のための環境整備に関する取組のうち、効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「院内保育所や提携保育所等を整備している」(17.5%)である。
- 取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も低いものは、「その他の子育て・介護との両立支援の制度・取組(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している」(3.2%/0.9%)である。

		取り組んでいる(件数)	効果が高い(件数)	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
職員のいじめ・ハラスメント等対策	職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している	4,816	421	56.2	4.9
	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	3,344	765	39.0	8.9
風土・環境整備	職員の働く満足度の調査を行っている	3,249	266	37.9	3.1
	職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している	4,253	485	49.6	5.7
	職員の地域活動への支援(ボランティア活動支援等)を実施している	1,542	485	18.0	5.7
人材の定着化	定期的に職員の希望を把握し、配置や業務面の配慮をしている	2,544	465	29.7	5.4
	複数主治医制を採用している	930	139	10.9	1.6

働きがいの向上に関する取組

- 働きがいの向上に関する取組のうち、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「施設外の研修への参加を支援している」(58.3%/15.5%)である。
- 取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も低いものは、「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」(9.8%/1.7%)である。

		取り組んでいる(件数)	効果が高い(件数)	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
キャリア形成支援	施設外の研修への参加を支援している	4,994	1,327	58.3	15.5
	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	3,370	963	39.3	11.2
	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	836	142	9.8	1.7
	法人内での人事ローテーションが、キャリア形成支援の視点から適切に実施されている	903	185	10.5	2.2
休業後のキャリア形成支援	専門資格の取得を支援する制度を設けている	2,264	535	26.4	6.2
	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	1,235	228	14.4	2.7
	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	2,419	520	28.2	6.1
	復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている	955	190	11.1	2.2

その他

- ▶ その他の取組のうち、取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も高いものは「患者満足度の調査を行っている」(64.3%/12.2%)である。
- ▶ 取り組んでいる割合／効果が高いと評価できる割合が最も低いものは、「その他」(0.8%/0.2%)である。

	取り組んでいる(件数)	効果が高い(件数)	取り組んでいる(%)	効果が高い(%)
患者満足度の調査を行っている	5,505	1,043	64.3	12.2
子育て等により配慮を受ける職員とその他の職員の公平感に留意した適切な業務分担や処遇となっている	1,854	322	21.6	3.8
定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	4,149	961	48.4	11.2
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	1,180	225	13.8	2.6
通常診療時間外の病状説明は避けるなど患者家族に働き方改革の理解を求めている	1,186	217	13.8	2.5
その他	66	15	0.8	0.2