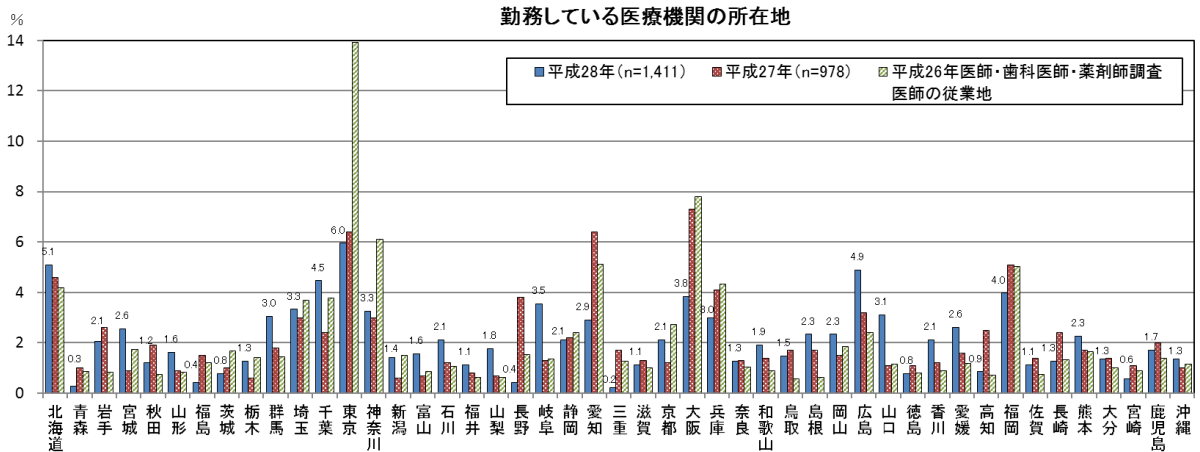


Ⅲ 病院アンケート調査結果

Ⅲ－１ 病院に勤務する医師の調査結果

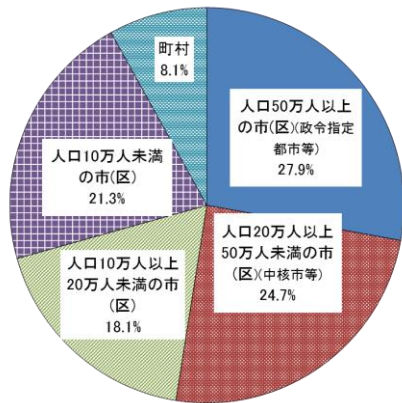
1. 回答者属性

医師票は全国から回答が得られた。
 国の統計と比較すると、所在地別では東京都には医師の約14%が集中しているが、本調査においては6%と比率が低い。また、神奈川県、愛知県、大阪府など大都市の回答比率が低くなっている。



市町村規模は、「人口50万人以上の市」が27.9%、「人口20万人以上50万人未満の市」が24.7%で回答した医師の半数以上が人口20万人以上の地域に勤務している。

あなたの勤務している病院がある市町村(特別区の場合は区)の規模[n=1,411]

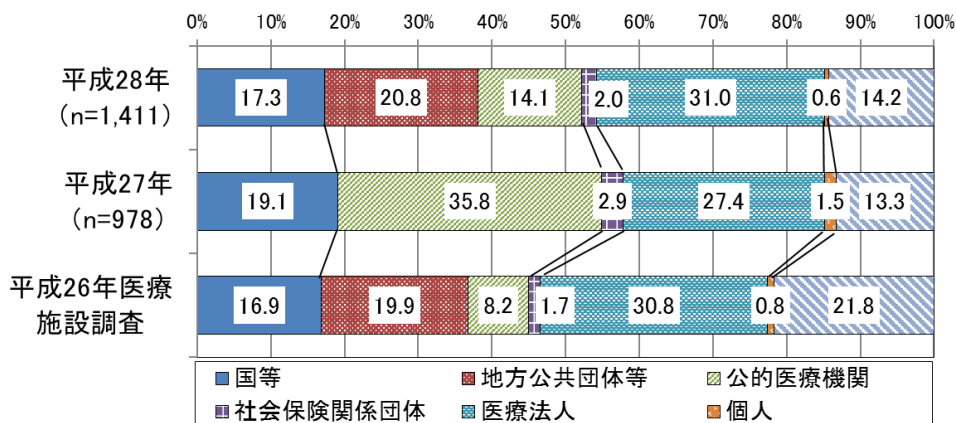


	調査数	人口50万人以上の市(区)(政令指定都市等)	人口20万人以上50万人未満の市(区)(中核市等)	人口10万人未満の市(区)	人口10万人以上20万人未満の市(区)	町村	
		27.9	24.7	18.1	21.3	8.1	
全体	1,411	27.9	24.7	18.1	21.3	8.1	
問3 開設主体							
	国・公的	737	25.4	27.1	17.0	21.6	9.0
	国・公的以外	674	30.6	22.0	19.4	20.9	7.1
問4 許可病床数							
	20-99床	160	25.0	18.8	19.4	21.9	15.0
	100-199床	321	26.2	21.8	13.1	27.1	11.8
	200-399床	453	22.7	18.3	24.9	27.2	6.8
	400床以上	477	34.8	34.6	14.7	11.5	4.4
問5 年齢							
	20代	60	20.0	26.7	21.7	23.3	8.3
	30代	423	31.2	24.6	17.0	18.9	8.3
	40代	511	27.0	26.0	20.2	20.4	6.5
	50代以上	417	26.6	22.8	16.3	24.5	9.8
問6 性別							
	女性	285	31.6	32.6	14.7	17.2	3.9
	男性	1,126	26.9	22.6	19.0	22.3	9.1
問22 勤務環境の満足度							
	満足	299	23.4	26.1	18.4	23.4	8.7
	どちらかというと満足	731	28.5	25.6	17.1	21.2	7.7
	どちらかというと不満	299	31.1	21.7	20.4	20.4	6.4
	不満	82	26.8	22.0	18.3	17.1	15.9

凡例
 全体+10%
 全体-10%

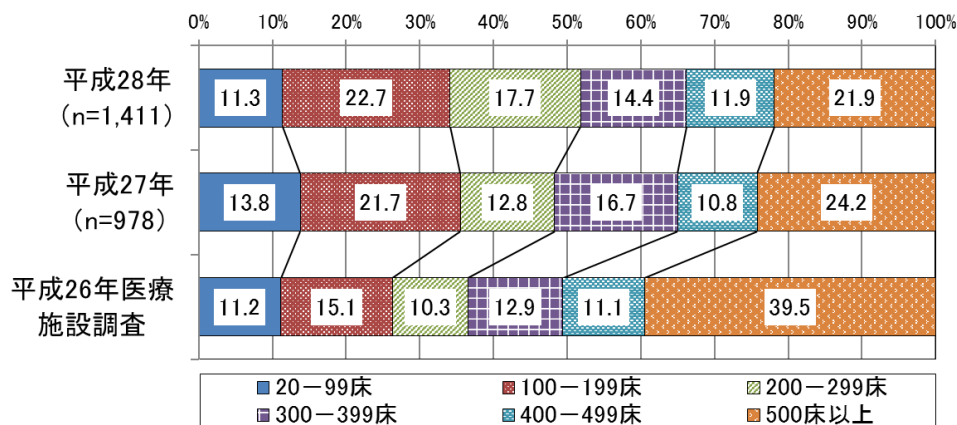
開設主体は、「国・公的¹」がほぼ半々で、昨年度調査と大きな差は見られない。
 許可病床数も昨年度調査と大きな差は見られないが、国の統計に比べ「500床以上」に勤務する医師の比率が低い。人口規模別では、人口規模が大きいほど大規模病院の比率が高くなる。

開設主体



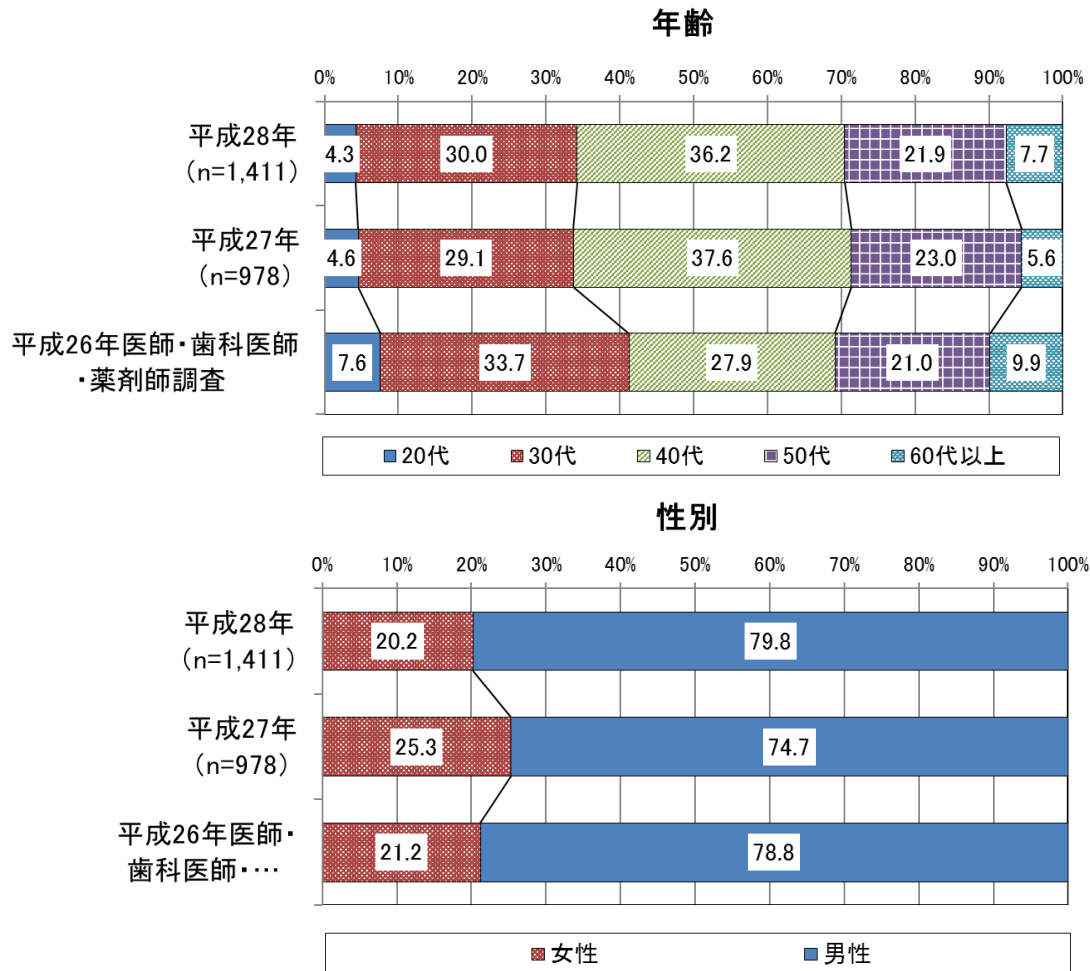
平成27年: 公的医療機関(都道府県、市町村、地方独立行政法人、日赤、済会、北海道社会事業協会、厚生連、国民結構保険団体連合会)
 平成28年: 地方公共団体等(都道府県、市町村、地方独立行政法人)と 公的医療機関(日赤、済会、北海道社会事業協会、厚生連、国民結構保険団体連合会)

許可病床数



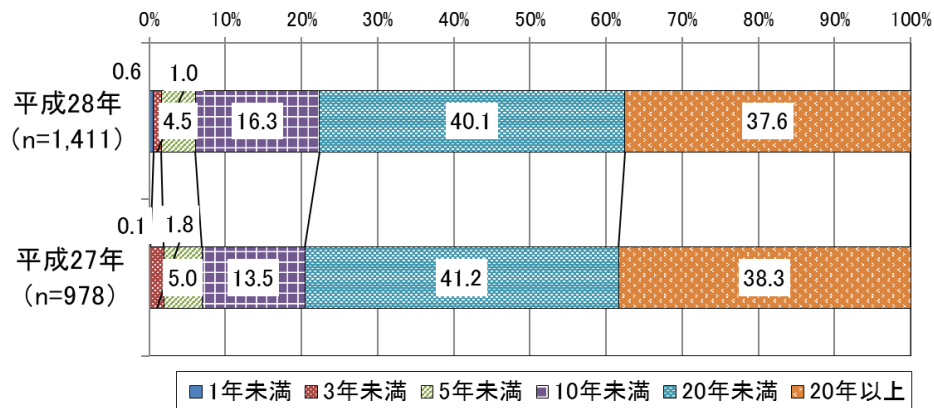
¹ 「国・公的」は国等(厚生労働省、独立行政法人国立病院機構、国立大学法人、独立行政法人労働者健康安全機構、国立高度専門医療研究センター、独立行政法人地域医療機能推進機構、その他(国の機関))、地方公共団体等(都道府県、市町村、地方独立行政法人)、公的医療機関(日赤、済会、北海道社会事業協会、厚生連、国民結構保険団体連合会)。「国・公的以外」は、社会保険関係団体(健康保険組合及びその連合会、共済組合及びその連合会、国民健康保険組合)、医療法人、個人、その他(公益法人、私立学校法人、社会福祉法人、医療生協、会社、その他の法人)

年齢は、「40代」の比率が36.2%と高く、次いで「30代」が30.0%と高い。昨年度調査と大きな差は見られないが、国の統計に比べ「40代」の比率が高い。
 性別は、「男性」79.8%、「女性」20.2%で、昨年度に比べ女性の比率が低下したが、国の統計と比べるとほぼ同様の水準である。

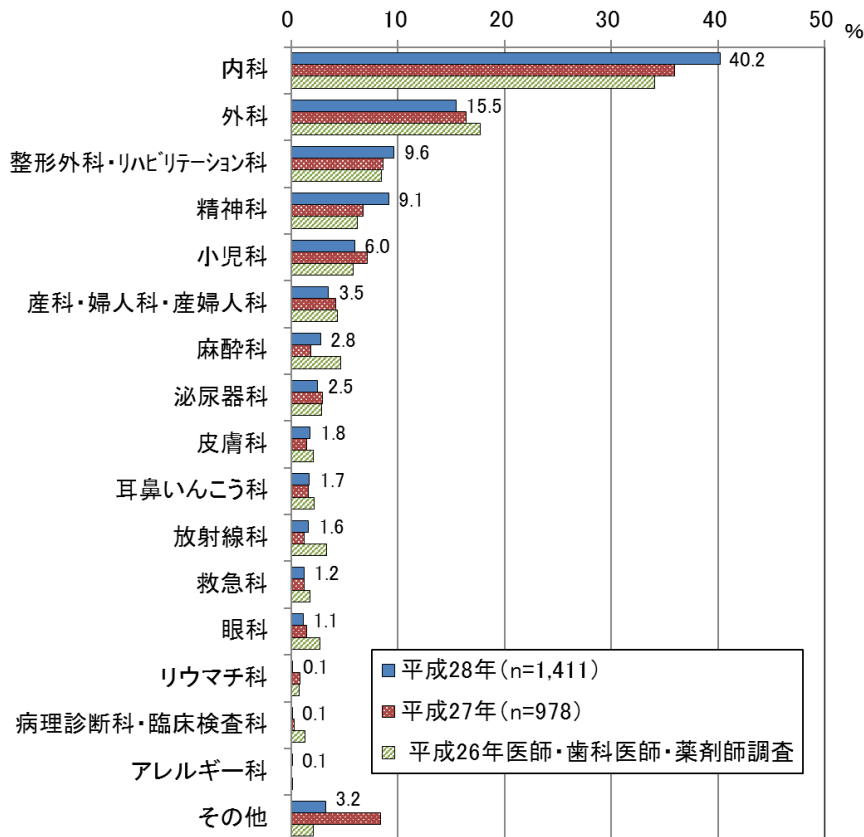


医師としてのキャリアは、「10年以上20年未満」が40.1%、次いで「20年以上」が37.6%で10年以上がほぼ8割を占めている。昨年度調査と比較しても大きな差は見られない。主に専門としている診療科は、「内科」の比率が40.2%と高く、次いで「外科」15.5%、「整形・リハビリテーション科」9.6%、「精神科」9.1%の順で、昨年度調査及び国の統計と比較しても傾向に大きな差は見られない。

医師としてのキャリア



主に専門としている診療科



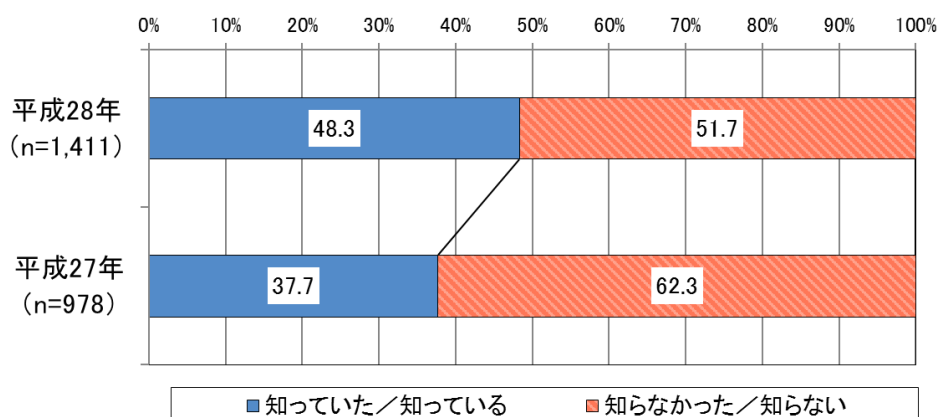
2. 働き方・休み方について

(1) 労働時間

① 週所定労働時間

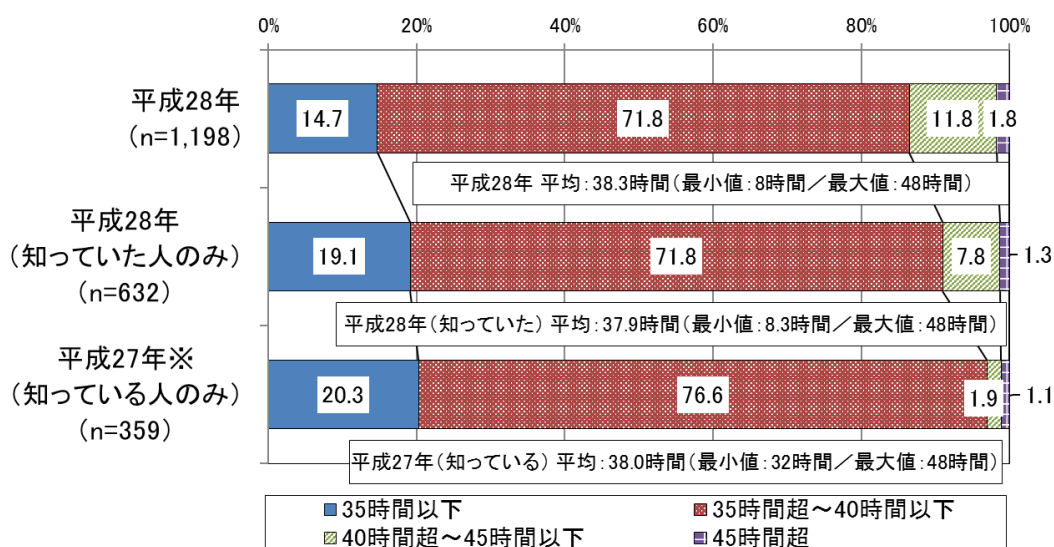
週所定労働時間数を「知っていた」と回答した医師は48.3%で、前年度調査と比較し、認知度が10.6ポイント向上している。

1週間の所定労働時間数の認知



週所定労働時間は平均38.3時間で、「35時間超～40時間以下」が約7割を占める。なお、40時間超も1割強見られた。前年度調査（週所定労働時間を「知っていた」と回答した人の週所定労働時間数）と比較すると、「35時間超～40時間以下」の比率が低下し、40時間超の比率が増加している。

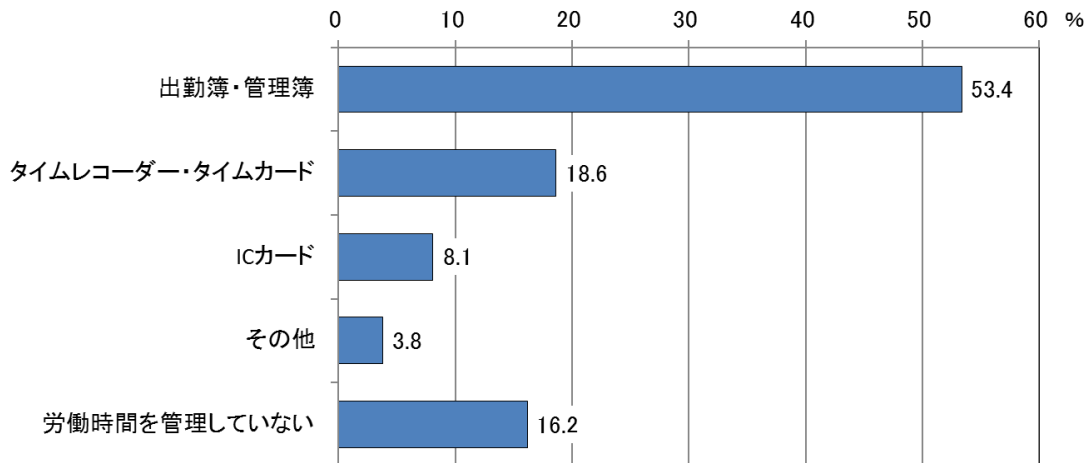
1週間の所定労働時間数



※平成27年調査においては、1週間の所定労働時間数を「知っている」と回答した人へのみ1週間の所定労働時間数を尋ねた。

労働時間の管理方法は、「出勤簿・管理簿」との回答が過半数を占める。なお、「労働時間を管理していない」が16.2%見られたが、勤務環境に不満を感じている人の「労働時間を管理していない」の比率が高い。

労働時間の管理方法[n=1,411]



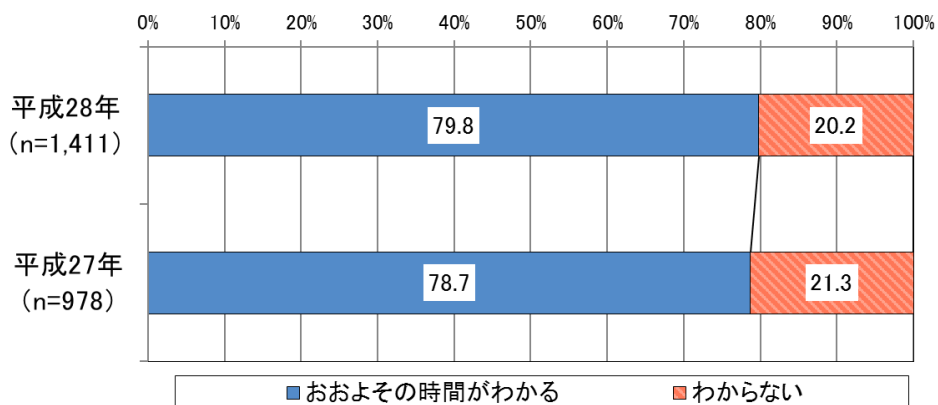
		調査数	出勤簿・管理簿	タイムレコーダー・タイムカード	ICカード	その他	労働時間を管理していない
全体		1,411	53.4	18.6	8.1	3.8	16.2
問22 勤務環境の満足度	満足	299	55.2	20.4	8.4	3.3	12.7
	どちらかという満足	731	55.4	18.5	7.9	2.7	15.5
	どちらかという不満	299	49.5	17.7	9.0	5.7	18.1
	不満	82	42.7	17.1	4.9	7.3	28.0

凡例
 全体+10%
 全体-10%

②時間外労働時間

平成 28 年 6 月の時間外労働時間について、「おおよその時間がわかる」と回答した医師は約 8 割で、昨年度調査と比較しても差は見られない。

時間外労働時間数の認知

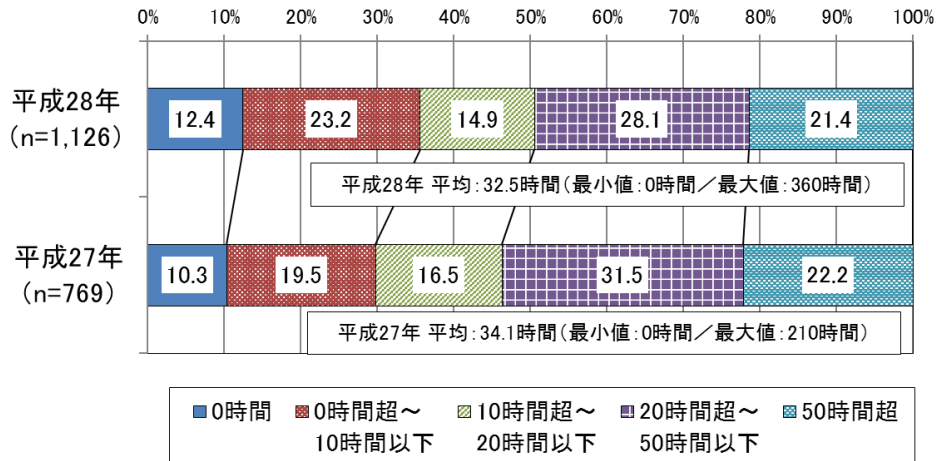


		調査数	わか か る	お お よ そ の 時 間 が	わ か ら な い
全体		1,411	79.8		20.2
問 4 許可病床数	20-99床	160	74.4		25.6
	100-199床	321	79.1		20.9
	200-399床	453	80.8		19.2
	400床以上	477	81.1		18.9
問 5 年齢	20代	60	78.3		21.7
	30代	423	79.4		20.6
	40代	511	80.4		19.6
	50代以上	417	79.6		20.4

凡例
全体+10%
全体-10%

平成 28 年 6 月の時間外労働時間数は平均 32.5 時間で、前年度調査と比較し 1.6 時間改善している。許可病床数別では、規模が大きいほど、年齢別では年代が若い人ほど、勤務環境満足度別では満足度の低い人ほど「50 時間超」の比率が高い。
 なお、「80 時間超」時間外労働をしている人は 6.8%見られたが、許可病床数「400 床以上」では 10.3%、勤務環境満足度別では「不満」を感じている人の 16.7%と比率が高い。

6月の時間外労働時間数

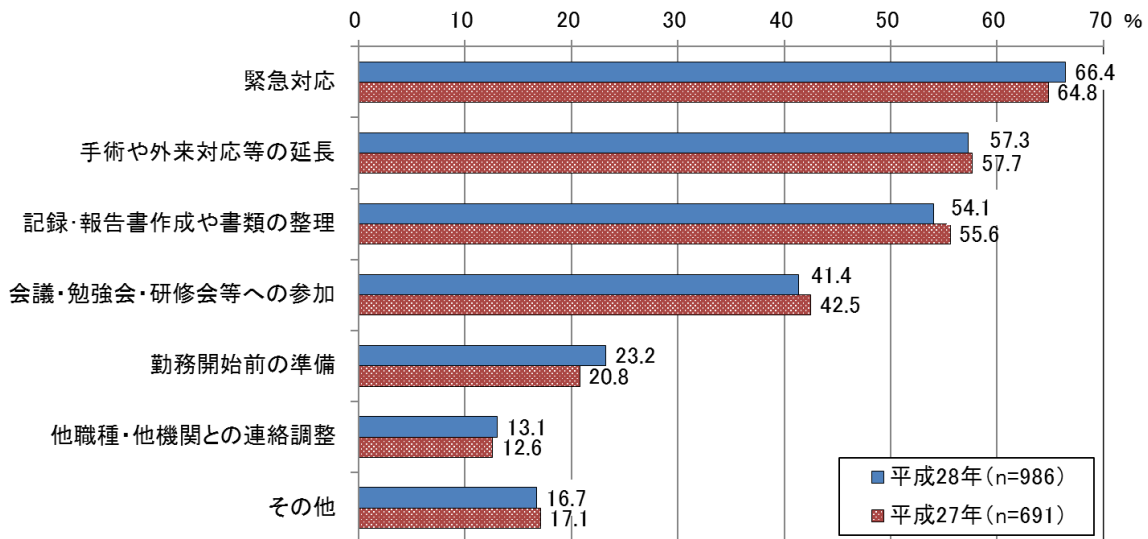


		調査数	0時間	0時間超～10時間以下	10時間超～20時間以下	20時間超～50時間以下	50時間超	8時間超	5時間超(再掲)	平均	最小	最大
全体		1,126	12.4	23.2	14.9	28.1	14.6	6.8	21.4	32.5	0.0	360.0
問4 許可病床数	20-99床	119	31.9	25.2	15.1	16.0	8.4	3.4	11.8	19.6	0.0	200.0
	100-199床	254	17.3	32.3	16.5	18.9	11.8	3.1	15.0	23.0	0.0	180.0
	200-399床	366	11.5	21.9	16.9	29.2	13.7	6.8	20.5	33.2	0.0	300.0
	400床以上	387	4.1	17.8	11.9	36.7	19.1	10.3	29.5	42.0	0.0	360.0
問5 年齢	20代	47	6.4	12.8	17.0	31.9	21.3	10.6	31.9	39.5	0.0	120.0
	30代	336	6.5	20.8	14.6	29.2	19.9	8.9	28.9	39.7	0.0	360.0
	40代	411	10.5	21.7	15.6	30.9	14.4	7.1	21.4	33.2	0.0	220.0
	50代以上	332	21.7	28.9	14.2	22.9	8.4	3.9	12.3	23.3	0.0	204.0
問22 勤務環境の満足度	満足	236	22.9	29.2	14.4	20.8	9.3	3.4	12.7	22.3	0.0	200.0
	どちらかという満足	586	12.8	24.7	15.4	28.3	12.6	6.1	18.8	30.7	0.0	360.0
	どちらかという不満	238	4.2	15.1	16.0	34.0	21.4	9.2	30.7	42.4	0.0	200.0
	不満	66	1.5	16.7	9.1	30.3	25.8	16.7	42.4	48.9	0.0	190.0

凡例
 全体+10%
 全体-10%

時間外労働の主な理由（MA）は、「緊急対応」66.4%、「手術や外来対応等の延長」57.3%、「記録・報告書作成や書類の整理」54.1%、「会議・勉強会・研修会等への参加」41.4%の比率が高い。
 許可病床数別でみると、「記録・報告書作成や書類の整理」については規模が大きくなるほど比率が高くなる。年代別では、40代以下と50代以上で差が見られた。

6月の時間外労働の主な理由



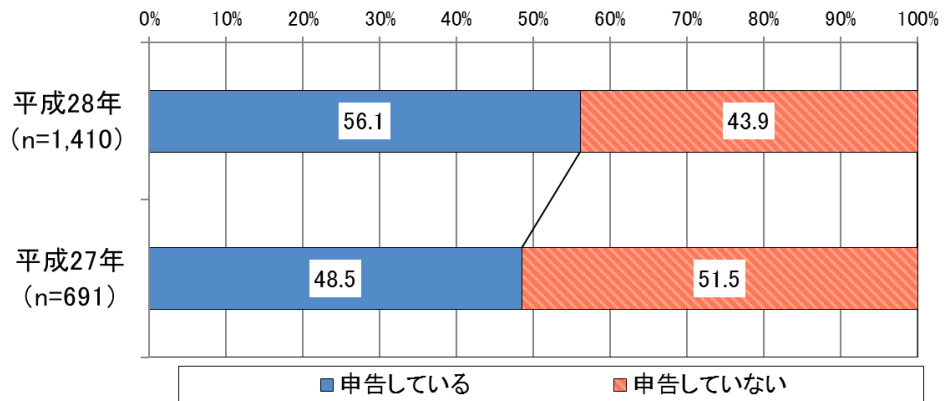
平成27年、平成28年とも6月の1か月間についてお答えいただいた

		調査数	緊急対応	延長 手術や 外来対応等の	記録・ 報告書 作成や 書類の 整理	会議・ 勉強会・ 研修	勤務 開始前 の準備	連絡 調整・ 他機関との	その他
全体		986	66.4	57.3	54.1	41.4	23.2	13.1	16.7
問4 許可病床数	20-99床	81	56.8	55.6	44.4	44.4	18.5	17.3	14.8
	100-199床	210	60.5	53.3	44.3	38.1	22.9	11.0	19.5
	200-399床	324	71.6	53.7	53.4	36.1	19.1	10.8	16.4
	400床以上	371	67.4	63.1	62.3	47.2	28.0	15.4	15.9
問5 年齢	20代	44	79.5	61.4	59.1	40.9	40.9	11.4	9.1
	30代	314	70.1	60.2	54.5	37.6	19.1	10.5	14.6
	40代	368	69.3	61.1	59.5	45.9	23.1	14.4	16.3
	50代以上	260	55.8	47.7	45.0	39.6	25.4	14.6	21.2

凡例
 全体+10%
 全体-10%

時間外労働時間の普段の申告状況をみると、時間外労働時間通りに「申告している」のは56.1%で、前年度調査と比較すると7.6ポイント改善した。
 また勤務環境満足度別では、満足している人に比べ不満を感じている人の時間外労働時間通りに申告している比率が低い。

時間外労働時間の申告状況



		調査数	申告している	申告していない
全体		1,410	56.1	43.9
問22 勤務環境の満足度	満足	298	60.7	39.3
	どちらかという満足	731	58.5	41.5
	どちらかという不満	299	48.2	51.8
	不満	82	46.3	53.7

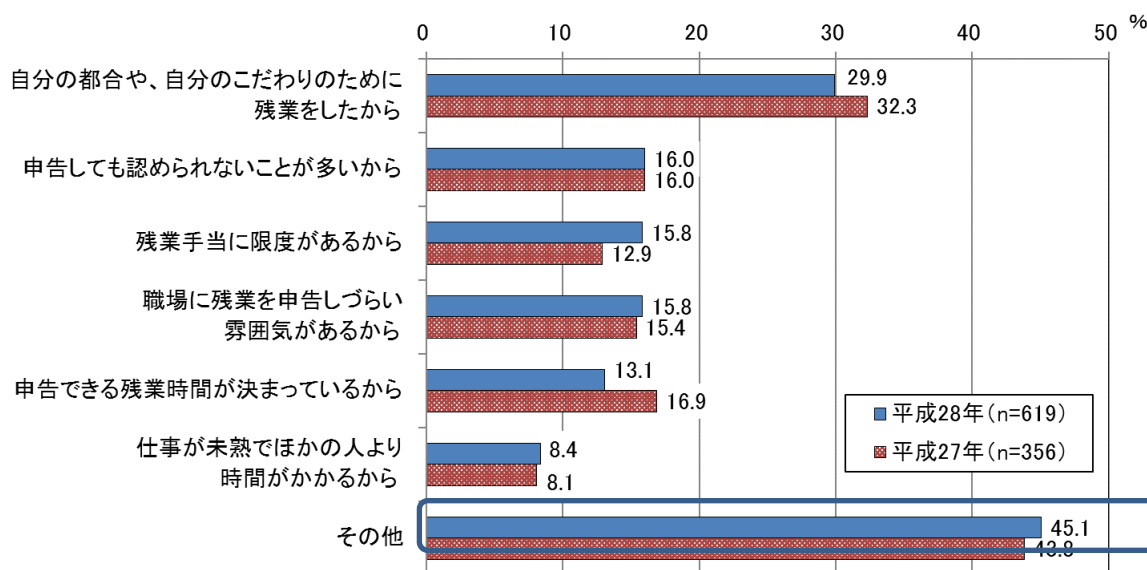
凡例

全体+10%
全体-10%

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 (MA)、昨年度調査と比較しても、申告しない理由に差は見られず、「自分の都合や、自分のこだわりのために残業したから」が 29.9%と比率が高い。

時間外労働時間を時間通り申告しない理由について、「その他」(45.1%) の自由記述を分類すると、申請が面倒、忙しく申請を忘れるなどの理由で「申告していない」が 9.0%、「一定額の時間外手当が支給されている」が 8.4%であった。なお、「申告制度がない・残業規定がない (知らない)」、「慣例で申告しない」「時間外手当がない」等も 1 割程度見られた。

時間外労働時間を時間外労働時間通り申告しない理由

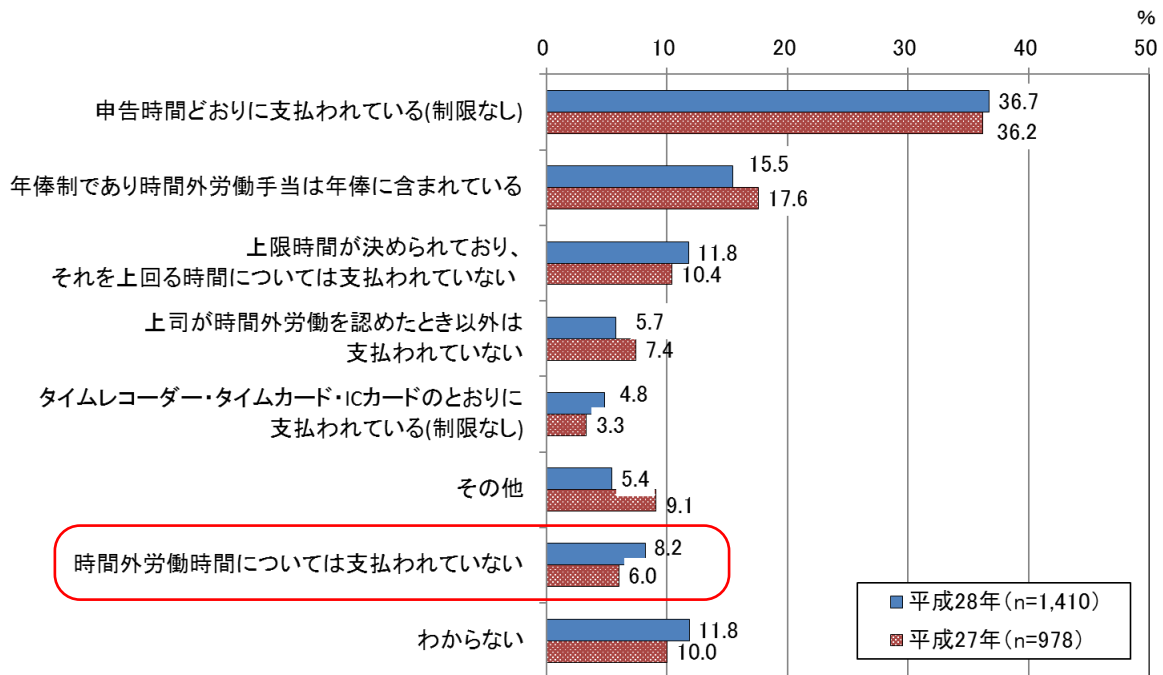


「その他」の分類	%
申告していない (面倒・忙しく忘れる・信条・自分で必要と判断しているので)	9.0
一定額の時間外手当が支給されている(年俸制・裁量労働制)	8.4
申告制度がない・残業規定がない(知らない)	5.5
慣例で、(特定の業務は)申告しない	2.7
時間外手当がない	2.4
支払われる対象(業務内容・範囲)が決まっている	1.8
事務が管理している・事務任せ	1.1
臨床以外の業務を残業に含めていかわからないので	1.0
時間通りにもらうのは申し訳ない(赤字なのに) ・金額が高くなるため遠慮している	0.8
自分で判断して一部/大体の時間で申告している	0.8
上司からの圧力	0.5
その他	2.1
残業はしていない(ほとんどしていない)	4.4

※1人の回答者につき複数の理由が記載されている場合及び自由回答が無記入の場合もあるため、合計しても45.1%にならない

時間外労働時間に対する手当の支払いについては、前年度調査と比較しても差は見られず、「申告時間どおりに支払われている(制限なし)」が36.7%と比率が高い。なお、「支払われていない」が8.2%みられた。
勤務環境満足別では、不満を感じている人の「支払われていない」比率が高い。

時間外労働時間に対する時間外労働手当の支払い状況



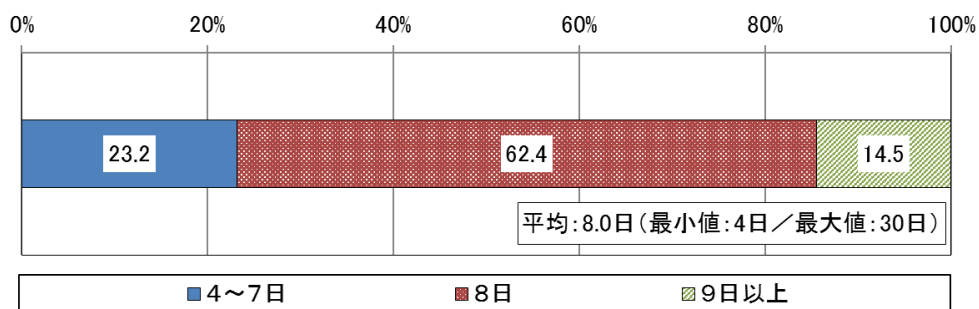
		調査数	(制限なし)	年俸制	上限時間	上司が時間外労働を認めたとき	タイムレコーダー・タイムカード・ICカードのとおり支払われている(制限なし)	その他	時間外労働時間については	わからない
全体		1,410	36.7	15.5	11.8	5.7	4.8	5.4	8.2	11.8
問22 勤務環境の満足度	満足	298	44.0	20.1	7.0	3.0	7.0	4.7	4.0	10.1
	どちらかという満足	731	37.5	17.6	10.8	5.2	4.4	5.1	7.4	12.0
	どちらかという不満	299	29.8	7.7	19.4	9.7	3.7	5.4	13.0	11.4
	不満	82	29.3	7.3	9.8	6.1	4.9	11.0	13.4	18.3

凡例
 全体+10%
 全体-10%

(2) 休日・休暇

平成28年6月の所定休日日数については、「8日」が62.4%と高く、平均8.0日である。

平成28年6月の所定休日日数 [n=1,313]



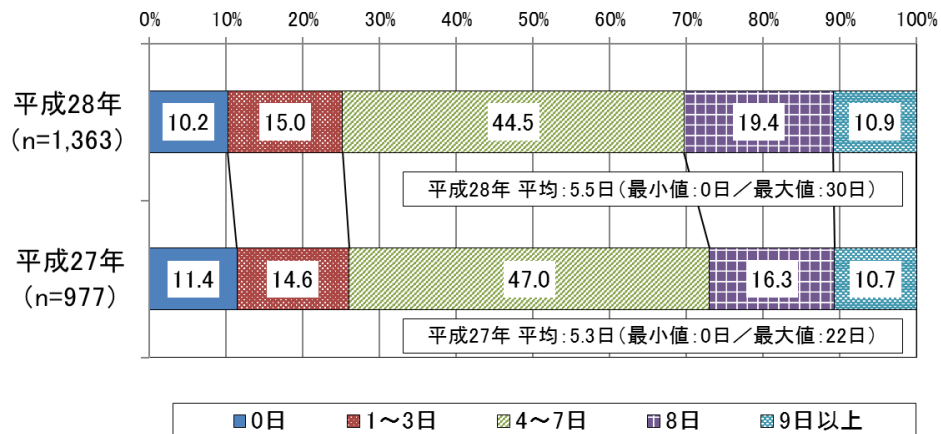
		調査数	4 5 7 日	8 日	9 日 以 上	掲 8 日 以 上 (再	平 均	最 小	最 大
全体		1,313	23.2	62.4	14.5	76.8	8.0	4.0	30.0
問4 許可病床数	20-99床	152	32.2	48.7	19.1	67.8	7.8	4.0	22.0
	100-199床	307	25.7	57.0	17.3	74.3	7.9	4.0	22.0
	200-399床	408	21.1	62.0	16.9	78.9	8.2	4.0	30.0
	400床以上	446	20.2	71.1	8.7	79.8	8.0	4.0	30.0
問5 年齢	20代	56	26.8	55.4	17.9	73.2	7.8	4.0	17.0
	30代	390	25.9	62.8	11.3	74.1	7.8	4.0	22.0
	40代	471	20.0	67.7	12.3	80.0	7.9	4.0	30.0
	50代以上	396	23.7	56.6	19.7	76.3	8.3	4.0	30.0

凡例
 全体+10%
 全体-10%

平成 28 年 6 月の実際に業務を休んだ日数を見ると、前年度調査と比較しても休日日数に大きな差は見られず、「4～7 日」の比率が 44.5%と高く、平均休日日数は 5.5 日である。一方、「3 日以下 (0 日及び 1～3 日)」も 1/4 を占め、1 日も休んでいない医師も 1 割みられた。

許可病床数別でみると、200 床以上 (200～300 床及び 400 床以上) で、「3 日以下 (0 日及び 1～3 日)」の比率が高くなっており、特に 400 床以上では「0 日」が 14.5%と高い。勤務環境満足度別でみると、不満を感じている人は満足している人に比べ休日が少ない。

6月の休日日数(実際に業務を休んだ日数)



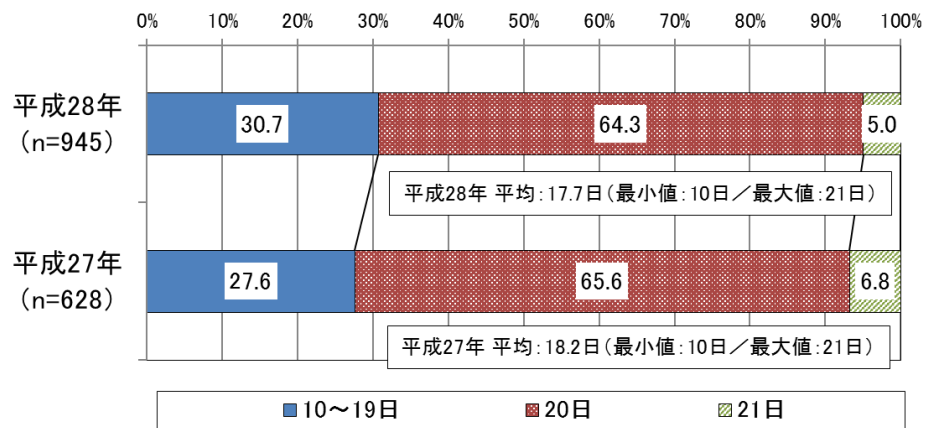
平成27年、平成28年とも6月の1か月間についてお答えいただいた

		調査数	0日	1 5 3日	4 5 7日	8日	9 日 以上	(3 日 以 下 再 掲)	(8 日 以 上 再 掲)	平 均	最 小	最 大
全 体		1,363	10.2	15.0	44.5	19.4	10.9	25.2	30.3	5.5	0.0	30.0
問 4 許可病床数	20-99床	158	5.1	5.7	42.4	25.3	21.5	10.8	46.8	6.8	0.0	22.0
	100-199床	307	6.8	8.8	42.7	27.0	14.7	15.6	41.7	6.3	0.0	20.0
	200-399床	430	9.8	17.7	45.3	16.3	10.9	27.4	27.2	5.4	0.0	30.0
	400床以上	468	14.5	19.7	45.7	15.4	4.7	34.2	20.1	4.6	0.0	14.0
問 5 年齢	20代	60	18.3	16.7	43.3	15.0	6.7	35.0	21.7	4.6	0.0	10.0
	30代	410	10.0	19.5	45.1	16.3	9.0	29.5	25.4	5.2	0.0	20.0
	40代	490	10.4	14.7	47.6	19.4	8.0	25.1	27.3	5.3	0.0	30.0
	50代以上	403	8.9	10.4	40.4	23.3	16.9	19.4	40.2	6.1	0.0	22.0
問22 勤務環境の満足度	満足	284	6.0	11.3	37.3	28.2	17.3	17.3	45.4	6.5	0.0	20.0
	どちらかという満足	705	9.9	12.6	46.1	20.0	11.3	22.6	31.3	5.6	0.0	22.0
	どちらかという不満	294	12.9	20.7	47.6	12.9	5.8	33.7	18.7	4.6	0.0	30.0
	不満	80	17.5	27.5	45.0	7.5	2.5	45.0	10.0	4.0	0.0	14.0

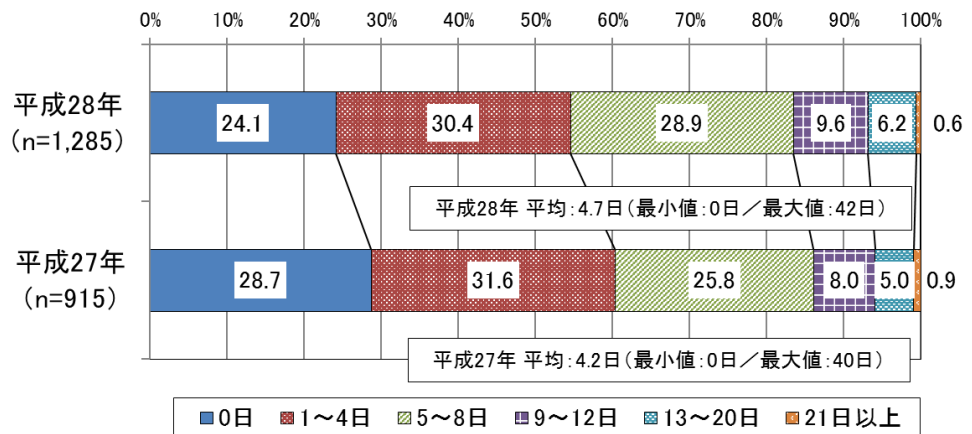
凡例
 全体+10%
 全体-10%

年次有給休暇について、前年度調査と付与日数（前年度の繰り越し分は含めない）を比較しても差は見られず、今年度調査においても「20日」の比率が64.3%と高い。実際に取得した年次有給取得日数は、昨年度調査に比べ「0日」がやや低下し、平均4.7日とわずかながらも改善した。しかしながら、「0日」と回答した医師は依然24.1%と比率は高い。

年次有給休暇が付与された日数



年次有給休暇を取得した日数



(3) 当直（宿直・日直）・夜勤・オンコールの回数

平成28年6月の宿直・日直・夜勤・オンコールの実施状況は、宿直79.8%、日直52.5%、夜勤8.9%、オンコール56.9%である。

平成28年6月に宿直を行った医師（n=1,093）に宿直回数を尋ねたところ、「3～4回」の比率が高く、次いで「2回」の比率が高い。宿直回数は平均3.0回である。

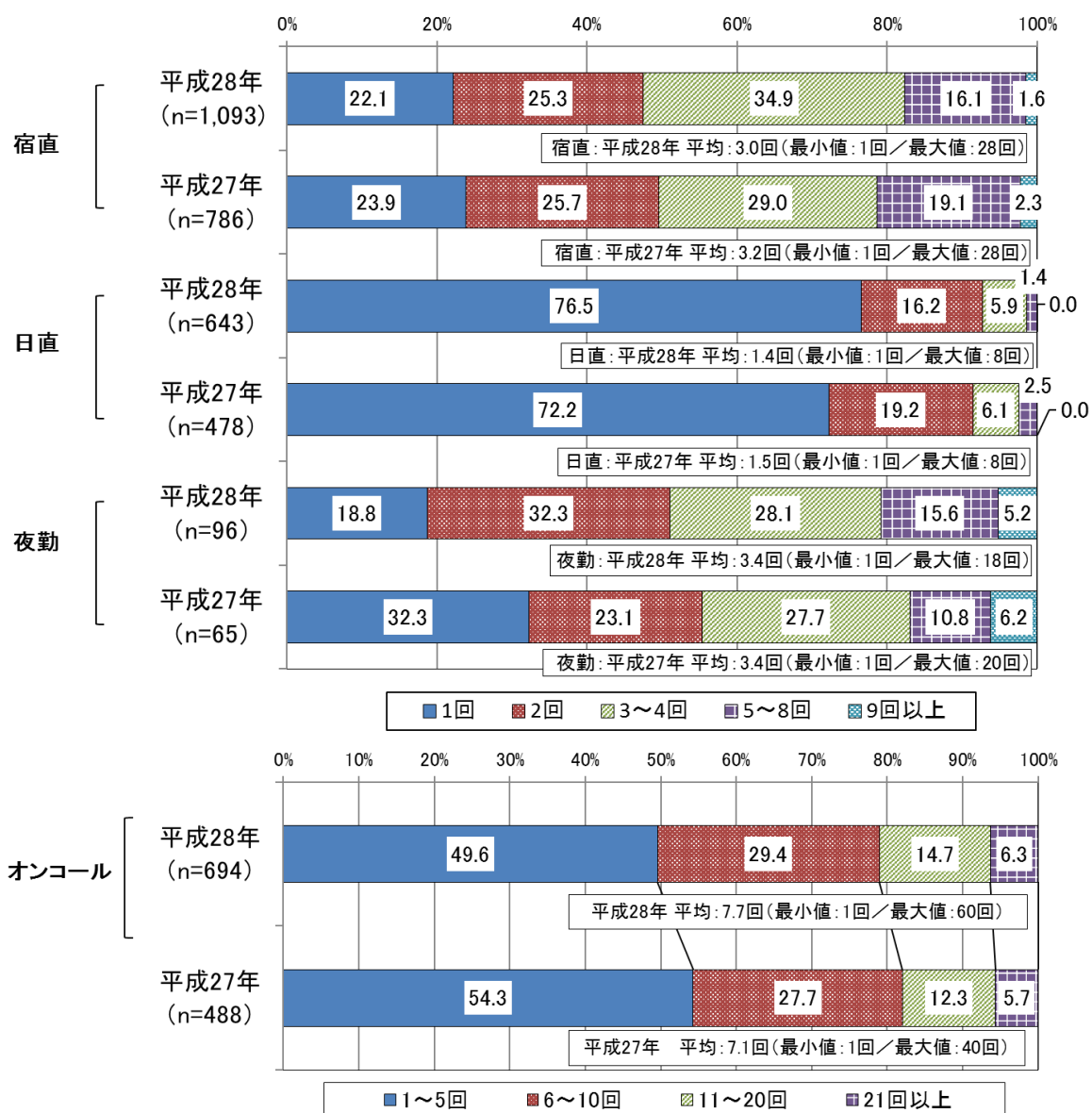
同月に日直を行った医師（n=643）の日直回数は平均1.4回で、「1回」が8割弱を占める。

夜勤勤務の医師（n=96）の夜勤回数は平均3.4回で、「2回」の比率が高く、次いで「3～4回」の比率が高い。

オンコールを受けた医師（n=694）のオンコール回数は平均7.7回で、「1～5回」が半数を占める。「11回以上」も2割みられた。

昨年度調査と比較すると、宿直、日直、オンコール回数に大きな変化は見られないが、夜勤については「1回」の比率が低下している。

6月の宿直・日直・夜勤・オンコールの回数

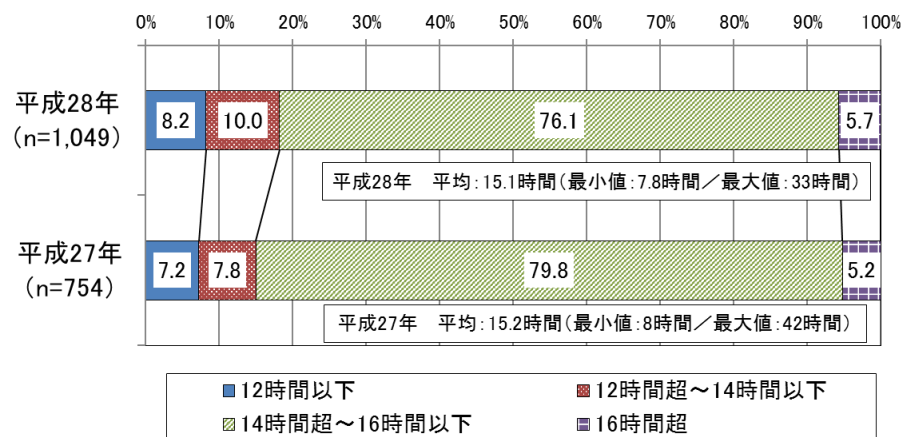


平成27年、平成28年とも6月の1か月間についてお答えいただいた

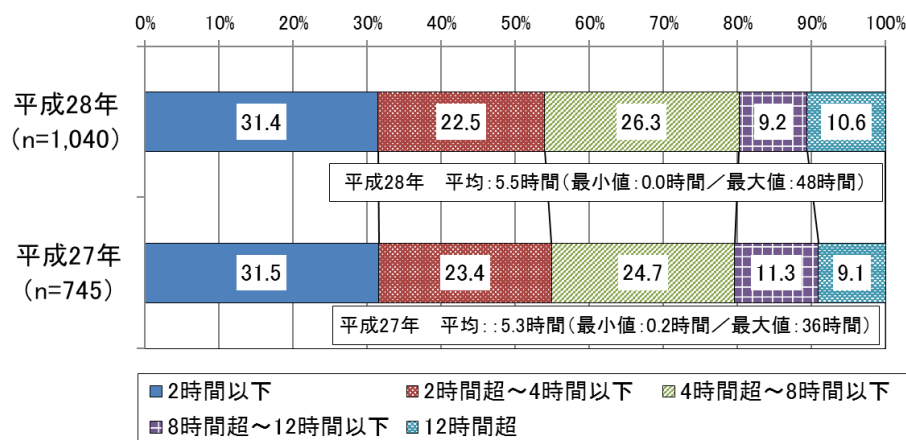
(4) 宿直の拘束時間と実労働時間

平成28年6月に宿直を行った医師に、宿直の拘束時間と実労働時間を尋ねたところ、宿直1回あたりの拘束時間は「14時間超～16時間以下」が8割弱と多く、平均拘束時間は15.1時間で、昨年度調査と比較しても差は見られない。一方、宿直時の実労働時間数をみると、「8時間超（8時間超12時間以下及び12時間超）」が全体の2割を占め、平均5.5時間で、昨年度調査と比較しても差はみられない。なお、年齢の若い医師ほど、宿直時に長時間労働している。

宿直1回あたりの拘束時間数



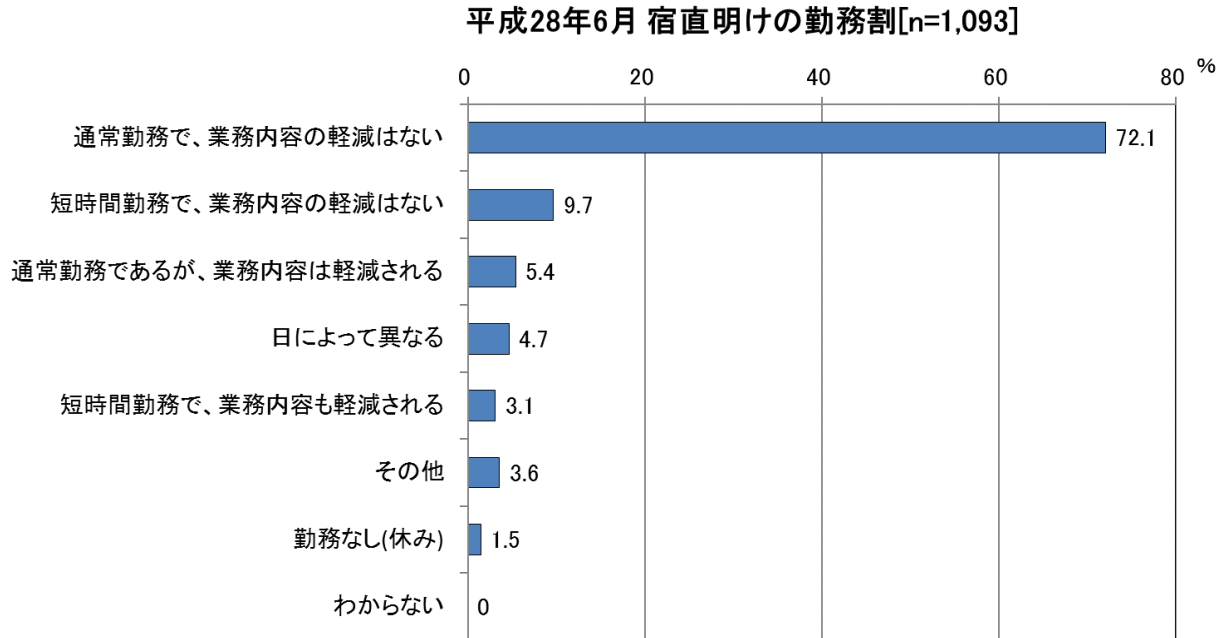
6月の宿直1回あたりの実労働時間数



		調査数	2時間以下	2時間超～4時間以下	4時間超～8時間以下	8時間超～12時間以下	12時間超	平均	最小	最大	
全体		1,040	31.4	22.5	26.3	9.2	10.6	19.8	5.5	0.0	48.0
問4 許可病床数	20-99床	113	58.4	19.5	7.1	5.3	9.7	15.0	4.0	0.0	30.0
	100-199床	241	39.0	24.1	22.0	4.1	10.8	14.9	4.7	0.0	20.0
	200-399床	342	26.0	22.5	30.4	9.6	11.4	21.1	6.1	0.0	48.0
	400床以上	344	22.7	22.4	31.4	13.7	9.9	23.5	6.0	0.0	24.0
問5 年齢	20代	47	8.5	12.8	38.3	25.5	14.9	40.4	8.7	1.0	48.0
	30代	334	20.4	23.1	31.7	14.1	10.8	24.9	6.2	0.0	24.0
	40代	396	31.8	21.5	27.3	7.8	11.6	19.4	5.5	0.0	30.0
	50代以上	263	49.0	25.1	15.6	2.3	8.0	10.3	4.0	0.0	30.0

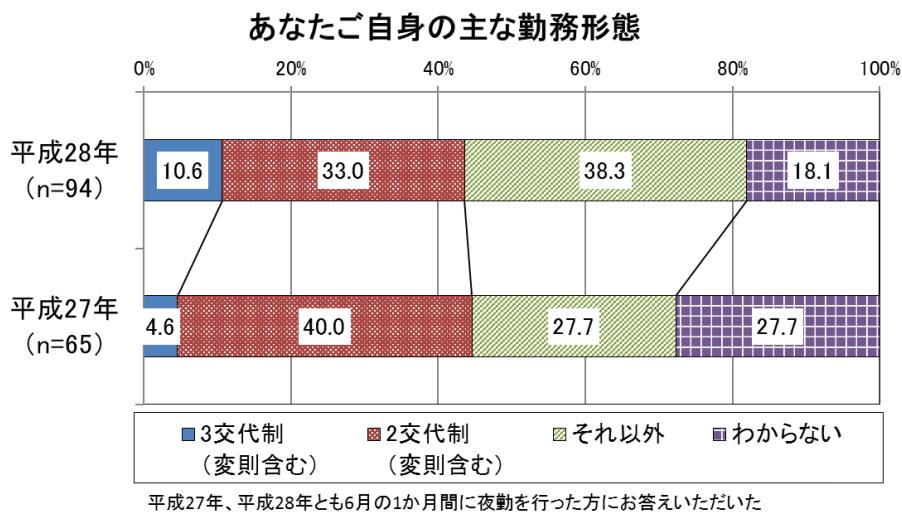
凡例
 全体+10%
 全体-10%

宿直している医師は、平均 5.5 時間労働をしているが、宿直明けの勤務割については、7割が「通常業務で、業務内容の軽減はない」としている。



(5) 夜勤の勤務割時間と実労働時間

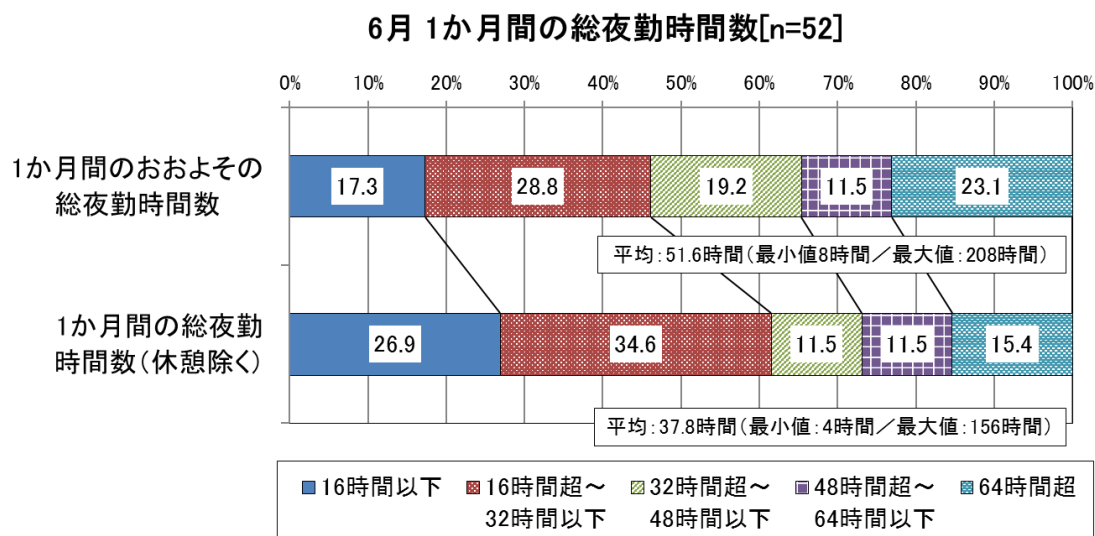
夜勤勤務者 (n=94) の交代制勤務は、「それ以外」「わからない」と回答した医師が半数以上を占めた。前年度調査と比較して、差は見られない。



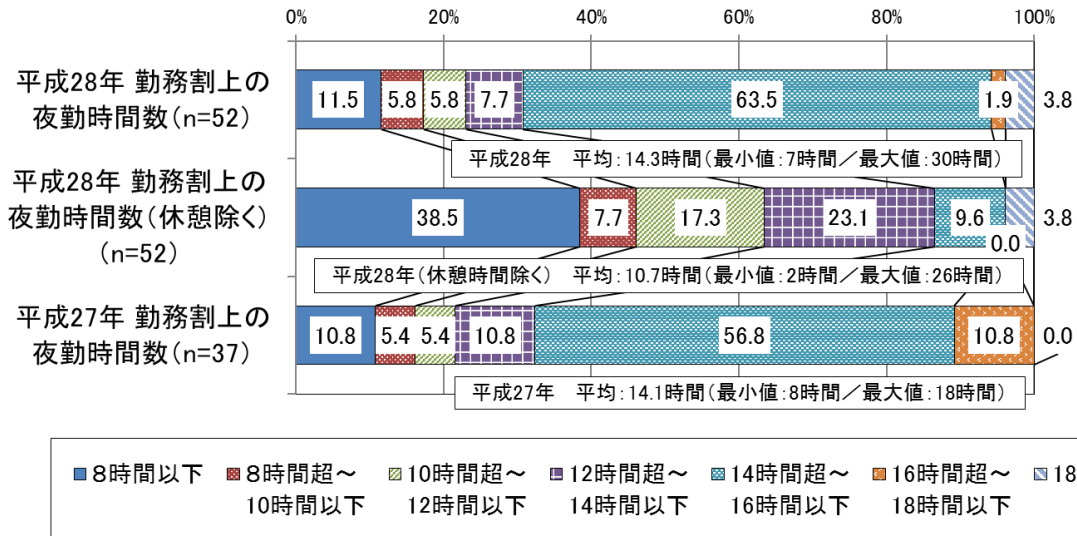
平成28年6月の1か月の総夜勤時間数 (n=52) は平均 51.6 時間で、休憩を除く夜勤時間数は平均 37.8 時間である。

夜勤1回あたりの勤務割上の夜勤時間数は平均 14.3 時間で、休憩を除く勤務割上の勤務時間は平均 10.7 時間である。勤務割上の夜勤時間数は、昨年度調査と比較して大きな変化は見られない。

夜勤1回あたりの実際の夜勤時間は、平均 14.3 時間で勤務割上と差は見られない。実際の夜勤時間数も平均 10.7 時間で勤務割の勤務時間と同様である。なお、昨年度調査と比較しても差は見られない。

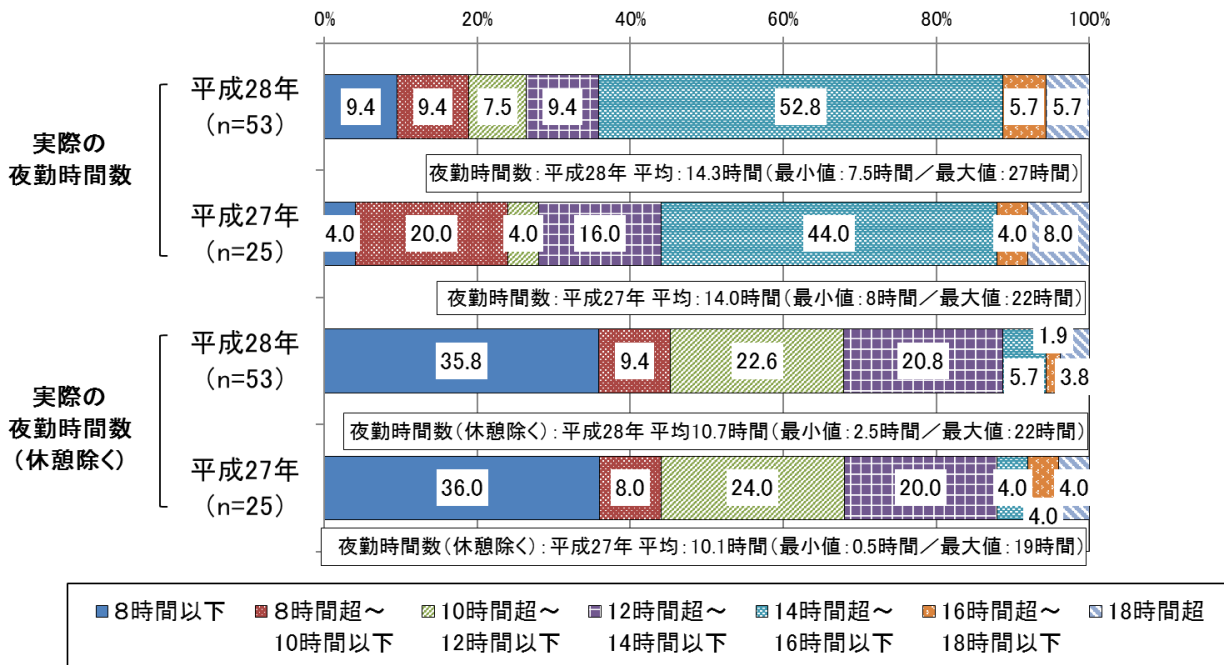


夜勤1回あたりの勤務割上の夜勤時間数



平成27年、平成28年とも6月の1か月間に夜勤を行った方にお答えいただいた

夜勤1回あたりの実際の夜勤時間数



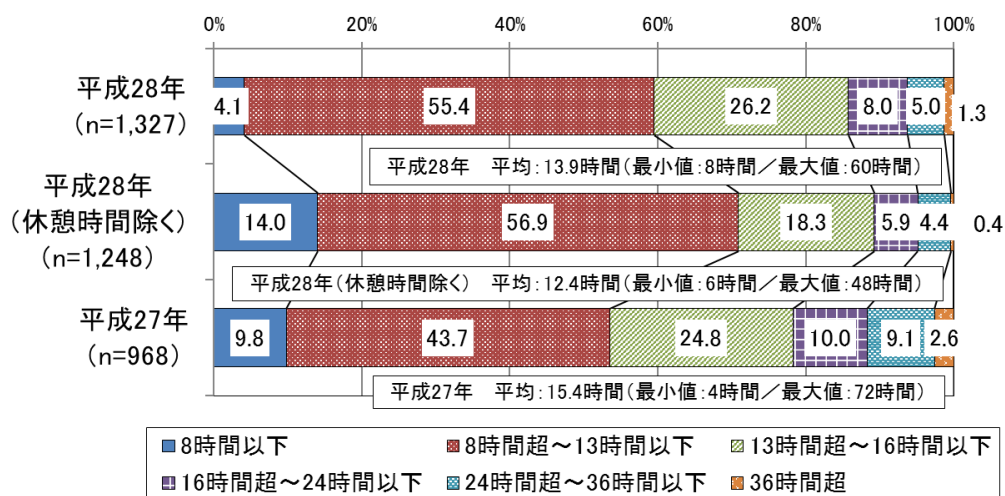
平成27年、平成28年とも6月の1か月間に夜勤を行った方にお答えいただいた

(6) 最長連続勤務時間と最短勤務開始時間

平成28年6月の最長連続勤務時間は平均13.9時間（休憩時間を除けば平均12.4時間）で、「8時間超～13時間以下」、次いで「13時間超～16時間以下」の比率が高い。前年度調査と比較すると「13時間超」の比率が低下し、最長連続勤務時間の平均時間が1.5時間改善した。

「13時間以上」は病床規模が大きいほど、勤務環境満足度が低いほど比率が高くなる。

最長連続勤務時間



		調査数	8時間以下	8時間超～13時間以下	13時間超～16時間以下	16時間超～24時間以下	24時間超～36時間以下	36時間超	平均	最小	最大
全体		1,347	5.6	54.6	25.8	7.9	4.9	1.3	39.9	13.8	60.0
問4 許可病床数	20-99床	155	12.3	66.5	11.6	4.5	5.2	0.0	21.3	12.1	35.0
	100-199床	304	5.9	67.1	17.4	3.6	4.3	1.6	27.0	12.9	48.0
	200-399床	432	5.6	56.7	25.2	5.8	5.6	1.2	37.7	13.8	60.0
	400床以上	456	3.1	40.1	36.8	13.8	4.6	1.5	56.8	15.0	58.0
問5 年齢	20代	59	3.4	35.6	37.3	15.3	5.1	3.4	61.0	15.7	50.0
	30代	403	3.0	49.1	33.0	9.2	4.0	1.7	47.9	14.5	60.0
	40代	488	4.9	53.7	26.2	8.4	5.5	1.2	41.4	14.0	60.0
	50代以上	397	9.3	64.0	16.4	4.8	5.0	0.5	26.7	12.7	48.0
問22 勤務環境の満足度	満足	282	12.1	62.8	13.8	7.4	3.2	0.7	25.2	12.4	48.0
	どちらかという満足	696	4.7	58.0	25.3	6.5	4.7	0.7	37.2	13.5	60.0
	どちらかという不満	287	2.4	41.5	36.9	10.8	6.3	2.1	56.1	15.3	58.0
	不満	82	1.2	42.7	32.9	11.0	7.3	4.9	56.1	16.3	48.0

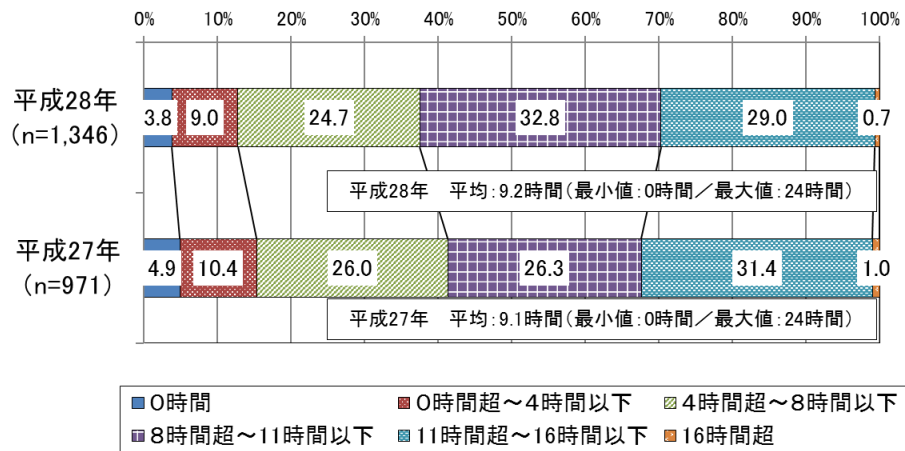
凡例
 全体+10%
 全体-10%

		調査数	8時間以下	8時間超～11時間以下	11時間超～16時間以下	16時間超～18時間以下	18時間超～21時間以下	21時間超～24時間以下	24時間超～32時間以下	32時間超～36時間以下	平均	最小	最大
全体		1,248	14.0	56.9	18.3	5.9	4.4	0.4	12.4	6.0	48.0		
問4 許可病床数	20-99床	142	33.8	50.7	6.3	4.9	4.2	0.0	10.9	6.2	33.5		
	100-199床	279	18.3	62.0	12.9	2.5	3.9	0.4	11.5	6.0	42.0		
	200-399床	403	14.1	58.8	16.9	5.0	5.0	0.2	12.3	6.0	46.0		
	400床以上	424	4.5	53.8	27.4	9.4	4.2	0.7	13.7	6.0	48.0		
問5 年齢	20代	52	7.7	50.0	26.9	9.6	5.8	0.0	13.4	7.5	31.0		
	30代	380	8.4	54.7	25.3	6.8	4.2	0.5	13.1	6.2	46.0		
	40代	452	11.3	59.3	18.1	6.4	4.4	0.4	12.6	6.0	46.0		
	50代以上	364	24.2	57.1	10.2	3.8	4.4	0.3	11.5	6.0	48.0		
問22 勤務環境の満足度	満足	262	27.9	54.6	9.5	4.6	3.1	0.4	11.0	6.0	46.0		
	どちらかという満足	651	13.4	60.4	16.6	5.5	4.0	0.2	12.2	6.0	46.0		
	どちらかという不満	267	4.9	52.1	29.6	7.9	4.9	0.7	13.7	6.0	42.0		
	不満	68	2.9	51.5	25.0	7.4	11.8	1.5	15.1	8.0	48.0		

凡例
全体+10%
全体-10%

一方、勤務終了から次の勤務開始までの最も短い時間間隔は、「8時間超～11時間以下」「11時間超～16時間以下」の比率が高く、平均9.2時間である。なお、「4時間以下」の回答も12.8%みられる。前年度調査と比較しても差は見られない。勤務終了から次の勤務開始までの最も短い時間間隔を属性別でみると、どの属性でも「8時間以下が」3～4割程度みられる。

次の勤務開始までの最短間隔



		調査数	0時間	4時間超～8時間以下	8時間超～11時間以下	11時間超～16時間以下	16時間超	平均	最小	最大		
全体		1,346	3.8	9.0	24.7	32.8	29.0	0.7	37.5	9.2	0.0	24.0
問4 許可病床数	20-99床	152	3.3	16.4	15.8	20.4	42.8	1.3	35.5	9.7	0.0	24.0
	100-199床	302	3.3	6.0	20.5	27.8	41.4	1.0	29.8	10.1	0.0	24.0
	200-399床	433	3.5	9.0	26.8	32.1	28.2	0.5	39.3	9.2	0.0	24.0
	400床以上	459	4.6	8.5	28.5	40.7	17.2	0.4	41.6	8.6	0.0	21.5
問5 年齢	20代	59	6.8	5.1	32.2	42.4	13.6	0.0	44.1	8.3	0.0	15.5
	30代	404	5.2	7.9	25.2	39.4	21.3	1.0	38.4	8.8	0.0	24.0
	40代	486	3.7	9.3	26.5	30.9	29.0	0.6	39.5	9.1	0.0	24.0
	50代以上	397	2.0	10.3	20.9	27.0	39.3	0.5	33.2	10.0	0.0	24.0
問22 勤務環境の満足度	満足	282	2.8	6.4	24.5	27.7	37.2	1.4	33.7	10.0	0.0	24.0
	どちらかという満足	693	3.5	9.7	24.7	31.3	30.6	0.3	37.8	9.2	0.0	24.0
	どちらかという不満	290	4.1	10.7	25.2	40.3	19.0	0.7	40.0	8.7	0.0	24.0
	不満	81	8.6	6.2	24.7	35.8	23.5	1.2	39.5	8.6	0.0	21.5

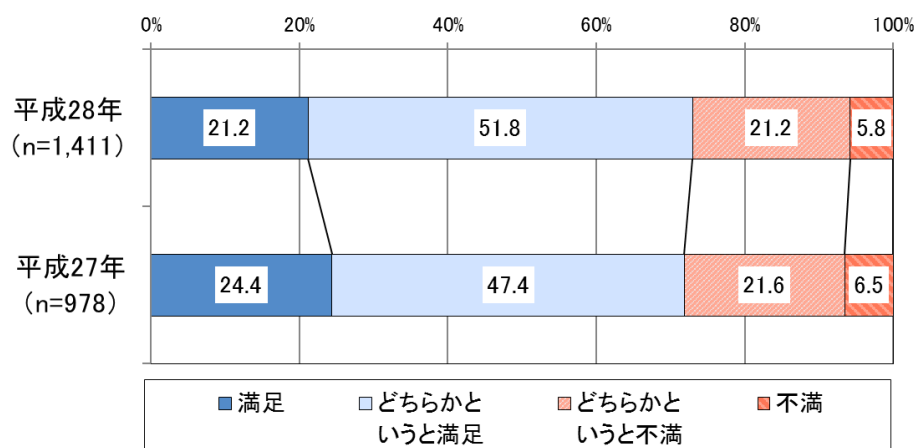
凡例
全体+10%
全体-10%

3. 勤務環境

(1) 勤務環境に対する満足度

勤務環境に対する満足度をみると、満足度（「満足」及び「どちらかという満足」）は73.0%と高い。前年度調査と比較しても、満足度に差は見られない。開設主体別では、国・公的が、許可病床数別では病床規模が大きいほど、健康状態が良くないほど、睡眠がとれていないほど、労働時間が長いほど不満を感じている。

今の勤務環境の満足度



		調査数	満足	どちらかという満足	どちらかという不満	不満	どちらかという不満+	不満+
全体		1,411	21.2	51.8	21.2	5.8	27.0	
問3 開設主体	国・公的	737	17.5	50.6	24.7	7.2	31.9	↑
	国・公的以外	674	25.2	53.1	17.4	4.3	21.2	↓
問4 許可病床数	20-99床	160	21.9	58.8	13.8	5.6	19.4	
	100-199床	321	27.7	48.9	16.8	6.5	23.4	
	200-399床	453	21.6	51.7	21.0	5.7	26.7	
	400床以上	477	16.1	51.6	26.8	5.5	32.3	↓
問24 現在の健康状態	健康である	580	37.1	49.1	10.9	2.9	13.8	
	どちらかという健康である どちらかという健康ではない+健康でない	681	10.7	58.6	27.0	3.7	30.7	↓
問25 平成28年6月睡眠の状況	睡眠は十分にとれていた	341	46.3	43.7	7.9	2.1	10.0	
	睡眠は比較のとれていた	767	15.5	60.9	19.7	3.9	23.6	
	睡眠はあまりとれていなかった+睡眠は不足していた	303	7.3	38.0	39.9	14.9	54.8	↓
月労働時間数	172時間以下	172	33.7	51.7	11.6	2.9	14.5	
	172時間超~192時間以下	295	26.4	56.6	13.6	3.4	16.9	
	192時間超~222時間以下	260	16.5	58.5	20.4	4.6	25.0	
	222時間超	240	13.8	46.7	30.0	9.6	39.6	↓

凡例
 全体+10%
 全体-10%

(2) 勤務環境に対する自由意見分類

回収 1,449 票中、自由記述記入数 1178 票、自由記述記入率は 81.3%である。
自由記述を分類したところ 1570 件（重複カウント。ただし、その他除く）、肯定的意見 845 件（53.8%）、否定的意見 725 件（46.2%）に分類された。昨年度に比べやや肯定的な意見の割合が低下した。
意見を大まかな分類でみると、昨年度と大きな差は見られない。

①肯定的な意見

大分類	大 NO	小分類	主な内容	2015年		2016年			
				大分類		大分類		小分類	
				数	%	数	%	数	%
休暇・休日・休息	1	休日、休みがとれる	休みは希望通り取りやすい、毎月の休日は確保できている、休む環境が保たれている など	54	9.1%	83	9.8%	62	7.3%
	2	有給休暇、休暇がとれる	年休が比較的とれる、休暇が取りやすい、有給を取得しやすい雰囲気 など					21	2.5%
時間外	3	時間外労働(残業)が少ない、回数が少ない	定時に終了する、残業は殆どない、時間外労働が少ない、ない、超勤がない など	40	6.7%	69	8.2%	69	8.2%
当直・夜勤・オンコール等	4	当直体制が整備されている、回数が少ない	当直体制が充実している、当直回数が少ない、当直日程の希望が出せる、当直、日直回数が多くない など	81	13.6%	112	13.3%	43	5.1%
	5	当直業務が負担にならない、オンコールが少ない	当直がさほど忙しくない(睡眠、仮眠)がとれることが多い、オンコール等もなく当直業務も負担にならない、殆ど呼び出しがない、オンコールが比較的少ない など					34	4.0%
	6	当直がない、免除されている	当直がない、育児のため免除されている、年齢相応で免除される など					20	2.4%
	7	当直明けの勤務がない、軽減されている	当直明け午後の勤務免除されている、当直明けの負担が軽減されている など					15	1.8%
業務量	8	疲労していない、ゆとりがある、業務量が適度	多忙ではない、労働の密度が低い、心身ともに負担を感じない、全く無理がない、適度である、ゆとりがある、疲労することが少ない、ストレスが少ない など	90	15.1%	147	17.4%	87	10.3%
	9	ある程度、時間が自由になる・調整しやすい	自由に使える時間がある、時間的に余裕がある、有効に使える時間がある、自分のペースで仕事ができる、ある程度融通がきく、自己訓練・学習の時間が持てる など					46	5.4%
	10	休息、休憩がとれている	休息が充分にとれている、適度か休息をとれる					14	1.7%
家庭との両立	11	家庭、育児に配慮されている	家事・育児の時間が確保できる、家庭の事情に合わせた勤務や休みが取得できる、育児中を考慮されている、育児と仕事の両立が出来る、女性医師への配慮がある など	23	3.9%	30	3.6%	30	3.6%
組織風土・職場環境(メンタルヘルス)	12	職場環境が良い雰囲気、設備等	職場の雰囲気が良い、働きやすい環境、職場環境が整備されている、気分良く仕事できる環境、診療に集中できる環境 など	60	10.1%	97	11.5%	48	5.7%
	13	人間関係が良い	人間関係が良い、人間関係のストレスがない、同僚に恵まれている、尊敬できる上司がいる、スタッフのサポートがある、スタッフの一体感がある など					49	5.8%
マネジメント	14	勤務体制、形態が整備されている	WLBが良い、勤務時間が守られている、無理のない勤務体系である、サポート体制が整備されている、勤務の融通性がある・調整しやすい、オンオフが守られている など	76	12.8%	96	11.4%	75	8.9%
	15	人事、経営方針が良い	職員を守る姿勢がある、適正な評価がある、勤務相談など出来る、労働条件が整備されている、悪くない、要望が自由に言える 契約通りである など					21	2.5%
人材確保	16	人員・人材が充分である、人員が増えている	医師数が多い、人員確保されている、人員が豊富 など	9	1.5%	16	1.9%	16	1.9%
やりがい	17	遣り甲斐がある、仕事に充実している	遣り甲斐がある、仕事に充実している、患者さんに満足してもらえる、達成感がある など	99	16.6%	130	15.4%	52	6.2%
	18	業務内容に満足	仕事内容、手術が出来る、好きな仕事が出来ている、内容に満足、救急がないから、自分の興味と合致している、専門領域の研究が出来る など					75	8.9%
	19	症例数が多い	症例数が多い					3	0.4%
報酬	20	給与に満足している	給与に満足している、仕事量に見合った収入である、相応の給与である、給与体系が充実している、給与面が優遇されている など	61	10.2%	60	7.1%	37	4.4%
	21	時間外手当がつく、申告しやすい	時間外勤務に対する正当な支払いがある、時間外手当がつく、残業相当の手当がある など					23	2.7%
立地	22	通勤距離、立地が良い	立地の良さ、自宅との距離が近い など	3	0.5%	5	0.6%	5	0.6%
				596	100.0%	845	100.0%	845	100.0%

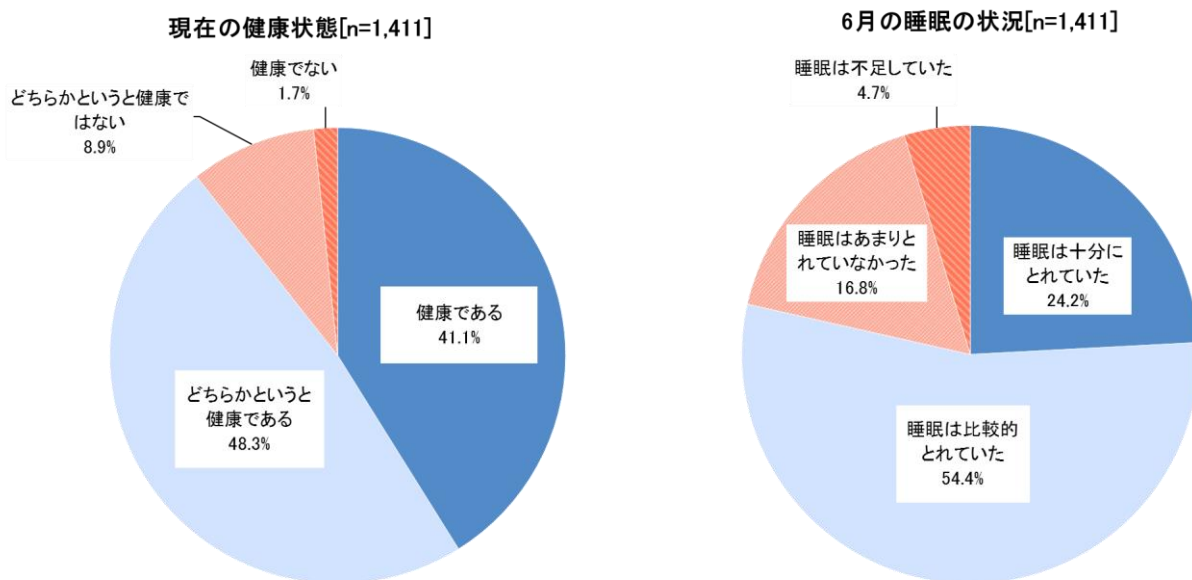
②否定的な意見

大分類	大NO	小分類	主な内容	2015年		2016年			
				大分類		大分類		小分類	
				数	%	数	%	数	%
休暇・休日	1	休日・振替が休めない・少ない、休日出勤	休日が少ない、休日が不充分、休日に呼び出される、休めない、代休も取れない、完全に休める日が少ない、連続した休暇を取りづらい など	76	13.9%	61	8.4%	40	5.5%
	2	有給、年次休暇が取れない	有給がとれない、使えない、消化できない、取りにくい雰囲気がある など					21	2.9%
時間外	3	時間外労働が多い(残業)	サービス残業を強いられる、診療以外の仕事が多く残業になる、時間外の手術が多い、時間外通りに申告しづらい、時間外が過剰 など	15	2.7%	23	3.2%	23	3.2%
当直・夜勤・オンコール等	4	当直明け、夜勤明け勤務の不満	当直明けの通常勤務がつらい、当直明けの休みが確保されていない、夜勤明けの連続勤体制である、日勤から夜勤に入るのはきつい、当直明けを休みにして欲しい など	126	23.0%	169	23.3%	65	9.0%
	5	当直・日直回数が多い、体制が悪い	夜勤が多い、当直回数が多い、当直日直がしんどい、日直の代休がとれない、医師不足で当直回数が多い、当直室が整備されていない、当直者が偏っている など					43	5.9%
	6	当直・夜勤業務の負担、当直や夜勤のオンコール	1名体制でのオンコール、オンコール回数が多い、オンコールが多く帰宅しても休まらない、常にオンコール状態である、当直が大変、負担が大きい など					41	5.7%
	7	拘束時間が長い	拘束時間が長い、拘束日が多い、院内拘束の当番がある、診療以外の拘束時間が長い、休日も拘束状態である など					20	2.8%
業務量	8	仕事内容、仕事量に不満	仕事量が多い、雑務や事務的職務に忙殺される、全てを一人でやらなければならない、仕事量の不均等がある、不公平感がある、本来の研究業務ではなく診療優先になる、症例が少ない、研修や研究会が少ない など	139	25.4%	167	23.0%	73	10.1%
	9	忙しい、身体的・精神的に負担が大きい、余裕がない	体力的にも精神的にもギリギリ、多忙である、体が辛い、ストレスが多い、体力の限界を感じる、余裕がない など					57	7.9%
	10	自由な時間がない	自分の時間が取れない、自由になれる時間がない、仕事フリーとなる時間がない 研究などに使う時間がない など					9	1.2%
	11	会議、学会の拘束が多い	会議が多い、会議の参加に疲れる、医療業務以外の委員会等の仕事が煩わしい など					14	1.9%
	12	休憩出来ない、休憩が少ない	休憩時間がない、休憩が取れない、休憩時間が足りない 当直等で仮眠できない など					14	1.9%
家庭との両立	20	家庭との両立が難しい	保育施設やシステムがない、同僚の女性医師を見ても両立は難しい状況、家族と過ごす時間が取れない など	6	1.1%	7	1.0%	7	1.0%
組織風土・職場環境(メンタルヘルス)	16	職場環境が悪い(雰囲気、設備等)	仕事しづらい環境である、職場環境に不満 など	10	1.8%	15	2.1%	11	1.5%
	17	人間関係が悪い、問題がある	モラル低下の医師が多い、バワハラと思われる言動					4	0.6%
マネジメント	14	勤務体制、形態が整備されていない、不満である	勤務調整をして欲しい、恣意的なスケジュール管理である、無理な勤務体制、労働条件改善されない、WLBがほど遠い勤務体制 労働時間が長い など	55	10.0%	120	16.6%	72	9.9%
	15	人事、経営面の問題	就職時の契約が守られていない、評価されない、評価基準が不明瞭、QOLをあげたい、職員への扱いがぞんざい、業務管理が出来ていない、意見が聞き入れられない、新人や他医師への指導、教育体制が出来ていない など					48	6.6%
人材確保	13	人員不足、人材不足	医師が少ない、常勤医師不足、勤務者総数が不足、慢性的なマンパワー不足、代わりの者がいない、一人なので休めない など	63	11.5%	72	9.9%	72	9.9%
報酬	18	給与が安い、労働に見合わない	格段に安い給料、労働に見合わない給与、給与が減っている、他院勤務者と比較して非常に低い、給与の低さが不満、働きに関係なく皆同じ給与に不満 など	58	10.6%	91	12.6%	48	6.6%
	19	時間外手当がつかない、申請しづらい、手当がつかない	超過勤務がつかない、時間外が休日は支給されない、時間外に対する支払がルーズ、臨床以外の時間外を請求できない、時間外が全く支給されない、上限が勝手に設定される、オンコール手当がつかない、研修の手当がつかない など					43	5.9%
				548	100.0%	725	100.0%	725	100.0%

(3) 健康・睡眠

現在の健康状態は、健康（「健康である」及び「どちらかという健康である」）との回答が89.4%と高い。平成28年6月の睡眠の状況は、睡眠はとれていた（「睡眠は十分にとれていた」及び「睡眠は比較的とれていた」）は78.5%と高い。健康状態と睡眠状況には相関がみられる。

健康・睡眠ともに、満足度が低い医師の健康状態・睡眠状況がよくない。その他、健康状態では差が見られなかったが、睡眠では開設主体が国・公的、許可病床数では200床以上（200-399床及び400床以上）の睡眠不足の比率が高い。



	調査数	健康である	どちらかという健康である	+健康でないという	どちらかという健康でない
全体	1,411	41.1	48.3	10.6	
問3 開設主体					
国・公的	737	40.7	48.4	10.9	
国・公的以外	674	41.5	48.1	10.4	
問4 許可病床数					
20-99床	160	46.3	43.8	10.0	
100-199床	321	43.9	46.7	9.3	
200-399床	453	39.1	49.7	11.3	
400床以上	477	39.4	49.5	11.1	
問22 勤務環境の満足度					
満足	299	71.9	24.4	3.7	
どちらかという満足	731	39.0	54.6	6.4	
どちらかという不満	299	21.1	61.5	17.4	
不満	82	20.7	30.5	48.8	
問25 平成28年6月睡眠の状況					
睡眠は十分にとれていた	341	77.1	21.1	1.8	
睡眠は比較的とれていた	767	36.4	58.7	5.0	
睡眠はあまりとれていなかった+睡眠は不足していた	303	12.5	52.5	35.0	

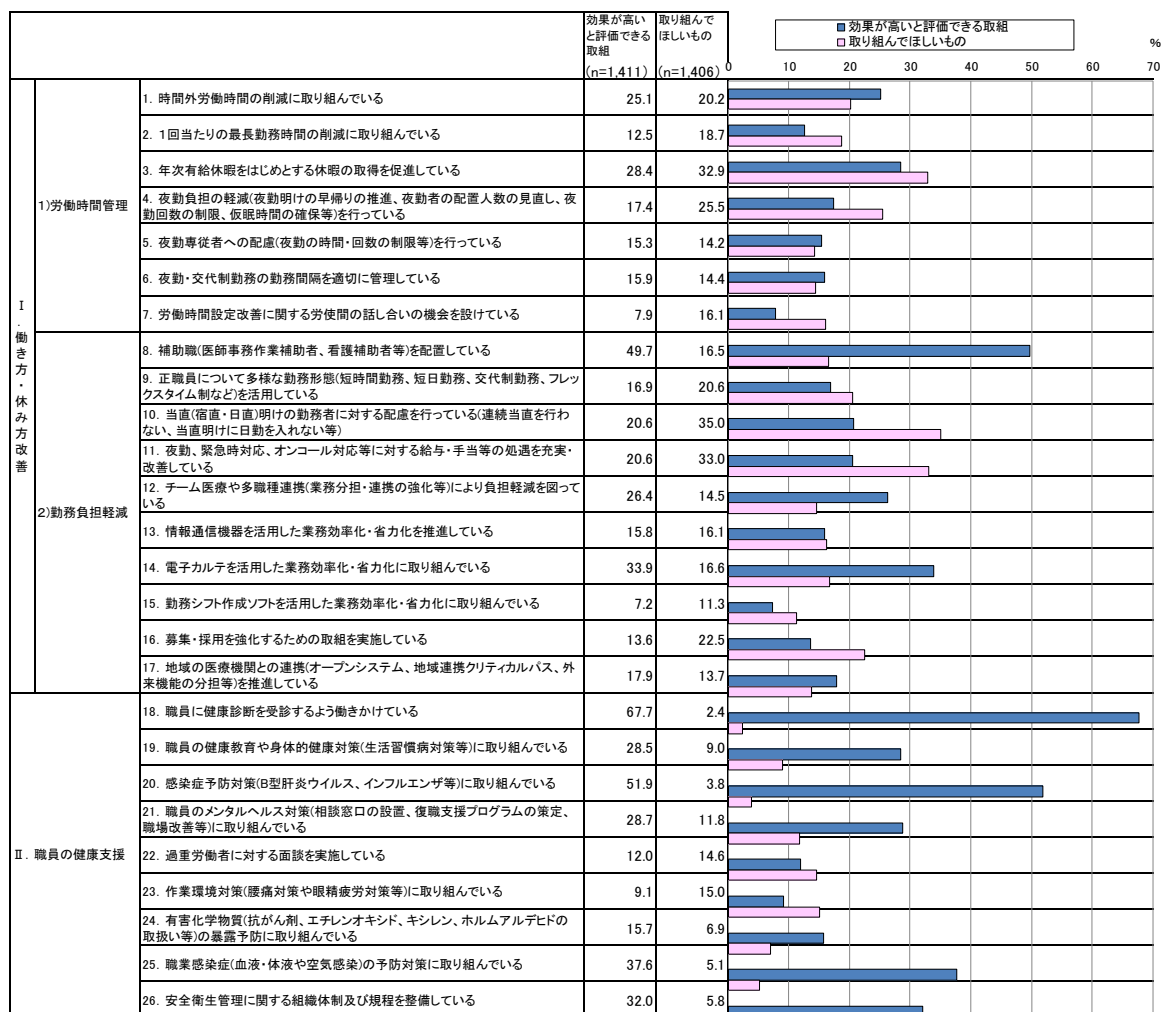
	調査数	と睡眠は十分に	と睡眠は比較的	ない睡眠はあまりとれて
全体	1,411	24.2	54.4	21.5
問3 開設主体				
国・公的	737	22.1	53.3	24.6
国・公的以外	674	26.4	55.5	18.1
問4 許可病床数				
20-99床	160	33.8	50.6	15.6
100-199床	321	29.6	54.5	15.9
200-399床	453	25.2	51.9	23.0
400床以上	477	16.4	57.9	25.8
問22 勤務環境の満足度				
満足	299	52.8	39.8	7.4
どちらかという満足	731	20.4	63.9	15.7
どちらかという不満	299	9.0	50.5	40.5
不満	82	8.5	36.6	54.9
問24 現在の健康状態				
健康である	580	45.3	48.1	6.6
どちらかという健康である	681	10.6	66.1	23.3
どちらかという健康でない+健康でない	150	4.0	25.3	70.7

凡例
 全体+10%
 全体-10%

(4) 勤務環境改善に関する取組

医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、勤務している病院で取り組んでおり、勤務環境改善の効果があると感じているものについて、各区分で最も比率が高いのは「Ⅰ. 働き方・休み方改善」では「8. 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」(49.7%)、「Ⅱ. 職員の健康支援」では「18. 職員に健康診断を受診するよう働きかけている」(67.7%)、「Ⅲ. 働きやすさ確保のための環境整備」では「28. 院内保育所等を整備している」(36.0%)、「Ⅳ. 働きがいの向上」では「47. 研修・学会への参加を支援している」(58.5%)である。

一方、自分の職場で取り組んでほしいと思うものについて、各区分で最も比率が高いのは「Ⅰ. 働き方・休み方改善」では「10. 当直(宿直・日直)明けの勤務者に対する配慮を行っている(連続当直を行わない、当直明けに日勤を入れない等)」(35.0%)、「Ⅱ. 職員の健康支援」では「23. 作業環境対策(腰痛対策や眼精疲労対策等)に取り組んでいる」(15.0%)、「Ⅲ. 働きやすさ確保のための環境整備」では「43. 職員向け院内アメニティを整備・拡充している(仮眠室、休憩室の確保等)」(28.2%)、「Ⅳ. 働きがいの向上」では「47. 研修・学会への参加を支援している」(14.5%)である。



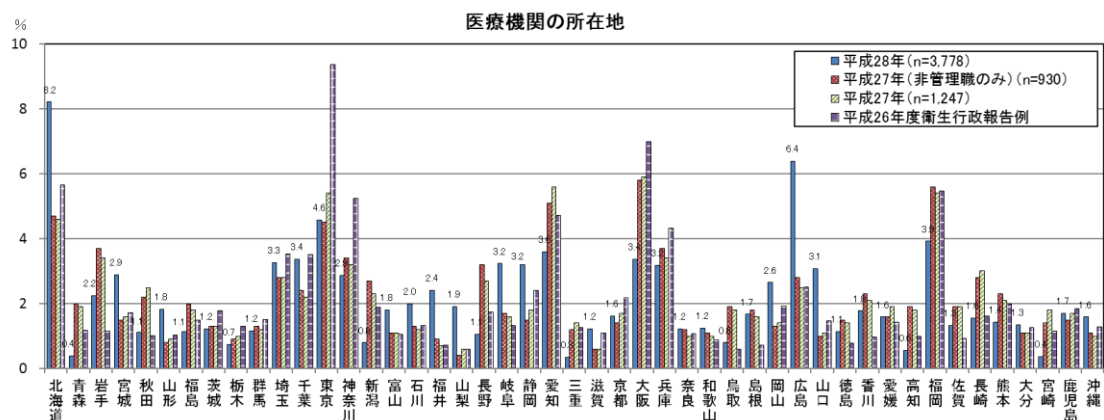
III 働きやすさ確保のための環境整備	1)仕事と子育て・介護等の両立支援	27. 男性職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけている	5.8	24.0						
		28. 院内保育所等を整備している	36.0	14.7						
		29. 学童期の子どもを有する職員への支援を行っている	13.1	19.8						
		30. 保育・介護サービス利用料の補助制度(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	8.9	15.7						
		31. 法定以上の子育て・介護中の職員に対する夜勤・時間外労働免除(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	10.5	13.5						
		32. 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	9.0	13.5						
		33. 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	6.5	14.7						
		34. その他の子育て・介護との両立支援の制度・取組(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	6.8	14.2						
		35. 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	5.5	15.6						
		36. 職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度(短時間正職員制度、フレックスタイム制度、裁量労働制等。男性職員・女性職員ともに対象)を整備している	10.5	16.1						
		37. 子育て・介護その他の事情により退職した職員に対する再雇用の制度を設けている	10.3	11.8						
		III 働きやすさ確保のための環境整備	2)職員のいじめ・ハラスメント等対策	39. 患者等からの暴言・暴力への対策に関する体制を整備している(警備員の配置、相談窓口の整備等)	28.0	15.4				
40. 職員へのいじめ・ハラスメント対策に関する体制を整備している(相談窓口の整備等)	19.6			15.6						
41. 職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力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	16.4			12.9						
3)風土・環境整備	42. 職員の働く満足度の調査を行っている		18.1	18.8						
	43. 職員向け院内アメニティを整備・拡充している(仮眠室、休憩室の確保等)		19.6	28.2						
	44. 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)		24.5	13.8						
4)人材の定着化	45. 職員の地域活動への支援(ボランティア活動支援等)を実施している		10.4	11.4						
	46. 定期的な面談等により職員が抱える事情や希望を把握し、可能な限りこれらを尊重した配置や業務面の配慮を行い、定着を図っている		12.9	20.9						
IV 働きがいの向上	1)キャリア形成支援		47. 研修・学会への参加を支援している	58.5	14.5					
			48. 正規・非正規を問わずすべての職員のキャリア形成支援(研修等に関する情報提供や研修等への職員参加の支援、子育て等と両立しながらの勤務の継続に関する相談窓口の設置や情報提供等)が実施されている	12.5	14.2					
			49. 法人内での人事ローテーションが、キャリア形成支援の観点から適切に実施されている	7.2	13.4					
	2)休業後のキャリア形成支援		50. 産休・育休復帰後のキャリア形成の支援(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	12.3	11.0					
		51. 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	14.5	9.5						
		52. 産休・育休中の職員の円滑な復職の支援(e-learning、実技実習、託児所を併設した勉強会等)を行っている	9.1	12.5						
V. その他	53. 患者満足度の調査を行っている	34.4	7.7							
	54. 子育て等により配慮を受ける職員とその他の職員の公平感に留意した適切な業務分担や処遇となっている	10.7	14.0							
	55. 定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	21.9	10.3							
	56. その他	1.1	3.4							
	57. 該当するものがない	7.0	12.6							

Ⅲ－２ 病院に勤務する看護師の調査結果

1. 回答者属性

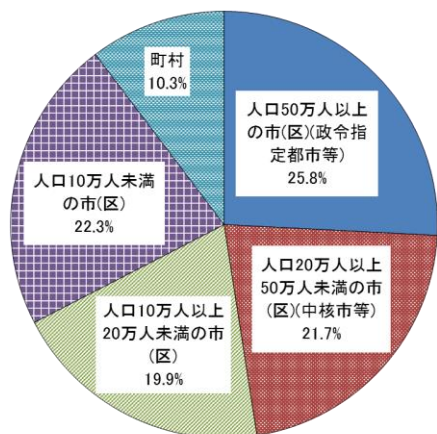
看護師票は全国から回答が得られた。

国の統計と比較すると、東京都や大阪府の回答比率が低く、北海道や広島県の回答比率が高い。



市町村規模は「人口 50 万人以上の市」が 25.8%、「人口 20 万人以上 50 万人未満の市」が 21.7%で回答した看護師の半数近くが人口 20 万人以上の地域に勤務している。

あなたの勤務している病院がある市町村(特別区の場合は区)の規模[n=3,778]

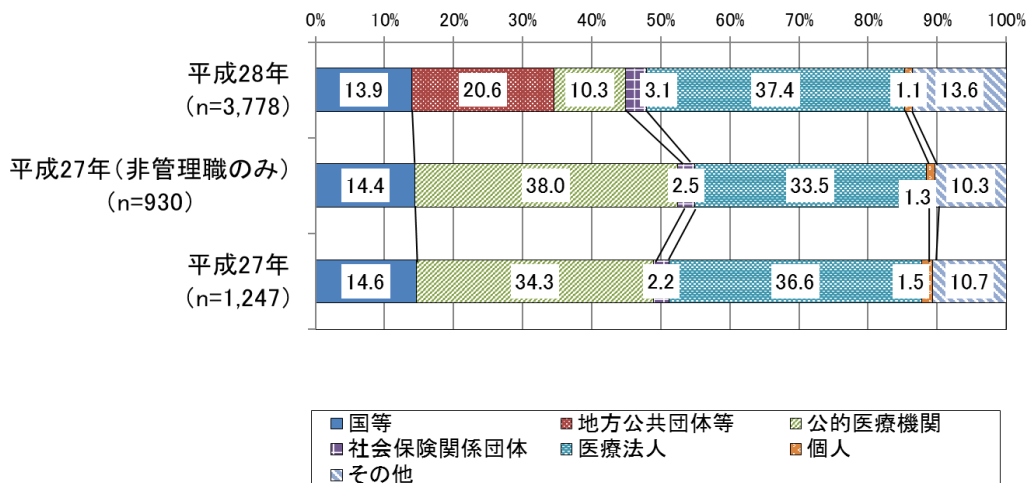


	調査数	人口50万人以上の市(区)(政令指定都市等)	人口20万人以上50万人未満の市(区)(中核市等)	人口10万人以上20万人未満の市(区)	人口10万人未満の市(区)	町村	
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	
全体	3,778	25.8	21.7	19.9	22.3	10.3	
問4 許可病床数	20-99床	692	17.9	15.9	19.7	23.7	22.8
	100-199床	1,099	25.5	19.3	18.9	25.0	11.3
	200-399床	1,195	24.4	24.0	19.7	24.9	6.9
	400床以上	792	35.4	26.8	21.6	13.3	3.0
問5 年齢	20代	746	29.1	26.4	20.4	16.5	7.6
	30代	1,151	26.3	22.6	20.9	20.9	9.3
	40代	1,162	25.6	19.1	18.3	25.2	11.7
	50代以上	719	21.8	19.7	20.3	25.7	12.4
問6 性別	女性	3,264	25.7	22.1	19.7	22.4	10.2
	男性	514	26.7	19.6	21.0	21.8	10.9
問7 看護師としてのキャリア	5年未満	600	27.3	23.3	20.3	19.2	9.8
	10年未満	766	29.6	24.4	19.8	17.5	8.6
	20年未満	1,302	25.5	21.4	20.0	23.5	9.6
	20年以上	1,110	22.7	19.5	19.5	25.9	12.5
問7-1 勤務形態	3交代制(変則含む)	1,254	25.4	24.2	16.5	22.6	11.2
	2交代制(変則含む)	2,135	25.9	20.7	21.1	22.0	10.2
	夜勤専従	26	38.5	11.5	26.9	19.2	3.8
	満足	381	23.4	22.8	19.4	23.4	11.0
問20 勤務環境の満足度	どちらかという満足	1,788	26.0	21.0	21.4	22.3	9.3
	どちらかという不満	1,293	25.2	22.5	18.5	22.2	11.6
	不満	316	30.1	21.5	17.7	21.2	9.5

凡例
 全体+10%
 全体-10%

開設主体は「国・公的²⁾」がほぼ半々で、平成27年度（非管理職のみ）と比較して「医療法人」の比率が高い。人口規模でみると町村、許可病床数別でみると400床以上の規模で「国・公的」の比率が高い。

開設主体



平成27年：公的医療機関（都道府県、市町村、地方独立行政法人、日赤、済会、北海道社会事業協会、厚生連、国民結構保険団体連合会）
 平成28年：地方公共団体等（都道府県、市町村、地方独立行政法人）と
 公的医療機関（日赤、済会、北海道社会事業協会、厚生連、国民結構保険団体連合会）

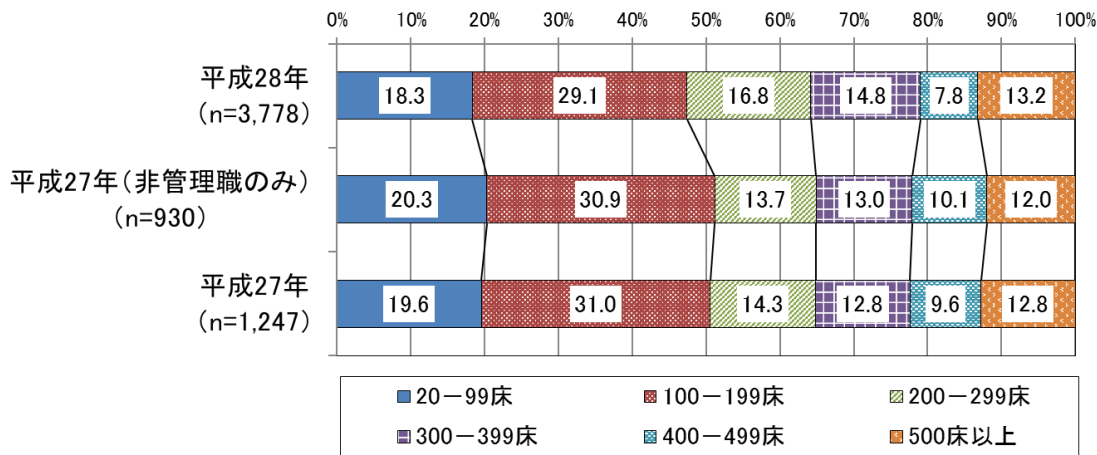
		調査数	国・公的	国・公的以外
全体		3,778	44.8	55.2
問2 人口規模	50万人以上の市	975	36.4	63.6
	50万人未満の市(区)	821	44.2	55.8
	20万人未満の市(区)	751	41.9	58.1
	10万人未満の市(区)	842	50.8	49.2
	町村	389	59.9	40.1
問4 許可病床数	20-99床	692	31.2	68.8
	100-199床	1,099	30.5	69.5
	200-399床	1,195	47.8	52.2
	400床以上	792	72.2	27.8
問5 年齢	20代	746	53.5	46.5
	30代	1,151	43.8	56.2
	40代	1,162	45.2	54.8
	50代以上	719	37.0	63.0
問6 性別	女性	3,264	46.4	53.6
	男性	514	34.8	65.2
問7 看護師としてのキャリア	5年未満	600	50.3	49.7
	10年未満	766	43.3	56.7
	20年未満	1,302	43.1	56.9
	20年以上	1,110	45.0	55.0
問17-1 勤務形態	3交代制(変則含む)	1,254	60.4	39.6
	2交代制(変則含む)	2,135	37.2	62.8
	夜勤専従	26	23.1	76.9
問20 勤務環境の満足度	満足	381	42.8	57.2
	どちらかという満足	1,788	43.0	57.0
	どちらかという不満	1,293	47.7	52.3
	不満	316	45.9	54.1

凡例
 全体+10%
 全体-10%

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

許可病床数は「100-199床」の比率が高く、平成27年度と大きな差はみられない。「400床以上」については、人口規模でみると町村、年齢でみると50代以上の比率が低い。

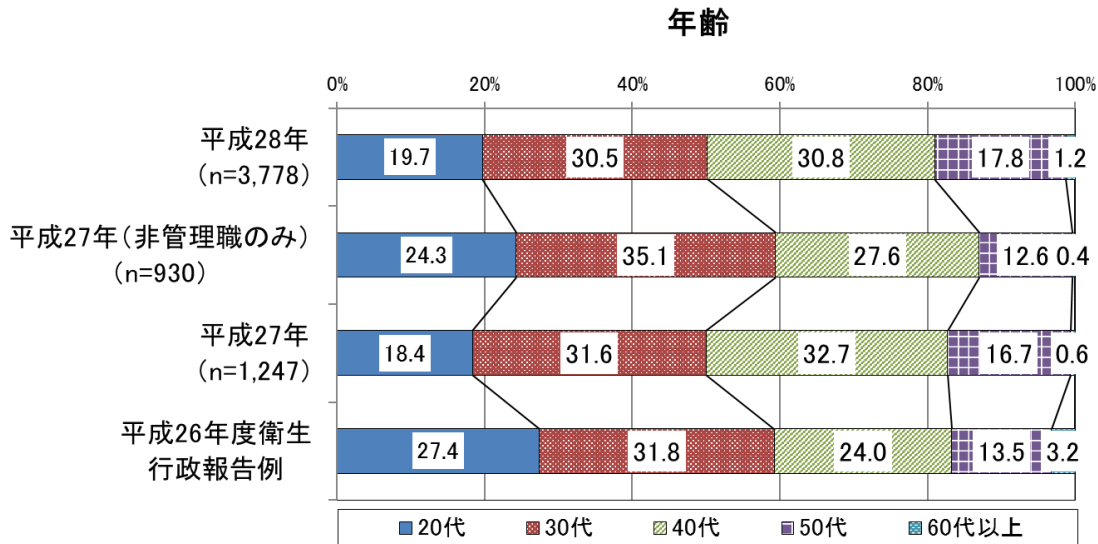
許可病床数



		調査数	9 9 床-	1 9 0 床-	3 9 0 床-	以 上 0 0 床
全体		3,778	18.3	29.1	31.6	21.0
問2 人口規模	50万人以上の市	975	12.7	28.7	29.8	28.7
	50万人未満の市(区)	821	13.4	25.8	35.0	25.8
	20万人未満の市(区)	751	18.1	27.7	31.4	22.8
	10万人未満の市(区)	842	19.5	32.7	35.4	12.5
	町村	389	40.6	31.9	21.3	6.2
問5 年齢	20代	746	7.2	21.0	38.2	33.5
	30代	1,151	18.2	28.0	31.8	22.1
	40代	1,162	20.9	31.9	28.7	18.5
	50代以上	719	25.9	34.6	29.3	10.2
問6 性別	女性	3,264	19.3	28.7	30.7	21.3
	男性	514	12.1	31.5	37.5	18.9
問7 看護師としてのキャリア	5年未満	600	8.7	25.7	37.7	28.0
	10年未満	766	14.0	26.4	33.3	26.4
	20年未満	1,302	20.0	30.1	30.2	19.7
	20年以上	1,110	24.6	31.6	28.9	14.9
問17-1 勤務形態	3交代制(変則含む)	1,254	12.8	26.1	36.2	24.9
	2交代制(変則含む)	2,135	20.3	31.0	28.9	19.8
	夜勤専従	26	30.8	34.6	23.1	11.5
問20 勤務環境の満足度	満足	381	24.7	25.7	31.8	17.8
	どちらかという満足	1,788	18.8	27.9	33.4	19.9
	どちらかという不満	1,293	15.4	31.2	30.1	23.4
	不満	316	19.6	31.6	27.5	21.2

凡例
 全体+10%
 全体-10%

回答者の年齢は「30代」「40代」の比率が高い。昨年度調査（非管理職のみ）と比べ「20代」の比率が低下しており、国の統計と比べても「20代」の比率が低い。

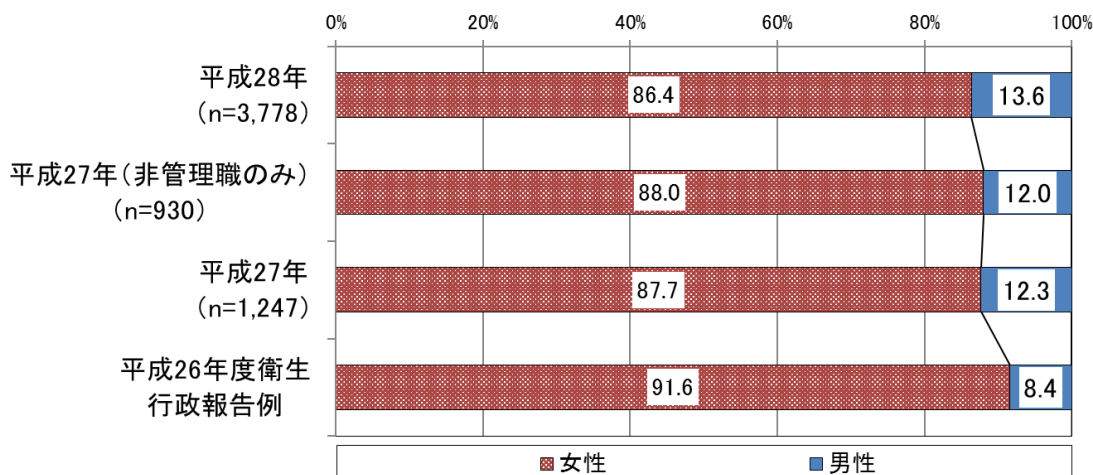


		調査数	20代	30代	40代	50代以上
全体		3,778	19.7	30.5	30.8	19.0
問2 人口規模	50万人以上の市	975	22.3	31.1	30.6	16.1
	50万人未満の市(区)	821	24.0	31.7	27.0	17.3
	20万人未満の市(区)	751	20.2	32.0	28.4	19.4
	10万人未満の市(区)	842	14.6	28.6	34.8	22.0
	町村	389	14.7	27.5	35.0	22.9
問4 許可病床数	20-99床	692	7.8	30.2	35.1	26.9
	100-199床	1,099	14.3	29.3	33.8	22.7
	200-399床	1,195	23.8	30.6	27.9	17.7
	400床以上	792	31.6	32.1	27.1	9.2
問6 性別	女性	3,264	19.8	28.2	31.6	20.4
	男性	514	19.3	44.9	25.5	10.3
問7 看護師としてのキャリア	5年未満	600	73.0	17.2	8.0	1.8
	10年未満	766	39.7	44.5	12.1	3.7
	20年未満	1,302	0.3	53.5	38.9	7.2
	20年以上	1,110	0.0	0.9	46.3	52.8
問17-1 勤務形態	3交代制(変則含む)	1,254	23.1	29.4	29.8	17.6
	2交代制(変則含む)	2,135	19.3	32.0	31.0	17.7
	夜勤専従	26	3.8	34.6	46.2	15.4
問20 勤務環境の満足度	満足	381	18.6	30.7	29.9	20.7
	どちらかという満足	1,788	20.8	29.6	29.5	20.0
	どちらかという不満	1,293	18.8	30.9	32.6	17.8
	不満	316	19.0	33.2	31.3	16.5

凡例
全体+10%
全体-10%

回答者の性別は、「女性」86.4%、「男性」13.6%で、昨年度調査と大きな差はみられないが、国の統計に比べると「男性」の比率が高い。

性別



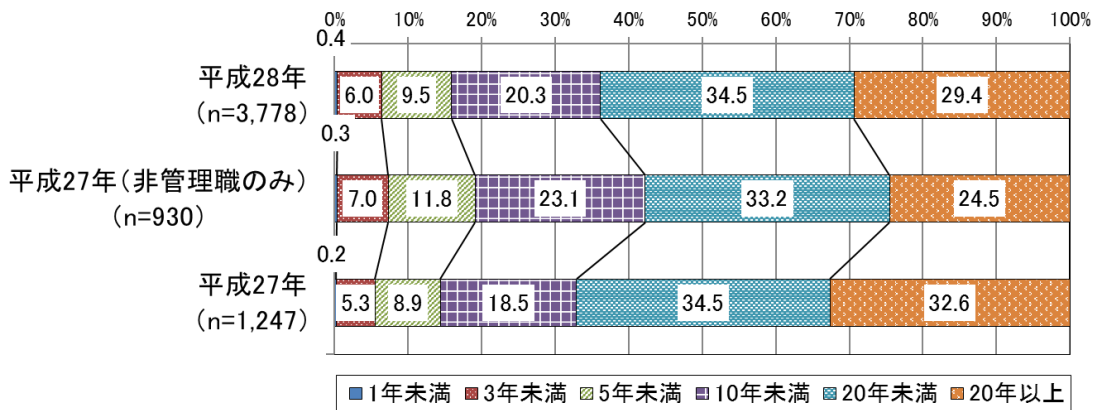
		調査数	女性	男性
全体		3,778	86.4	13.6
問2 人口規模	50万人以上の市	975	85.9	14.1
	50万人未満の市(区)	821	87.7	12.3
	20万人未満の市(区)	751	85.6	14.4
	10万人未満の市(区)	842	86.7	13.3
	町村	389	85.6	14.4
問4 許可病床数	20-99床	692	91.0	9.0
	100-199床	1,099	85.3	14.7
	200-399床	1,195	83.8	16.2
	400床以上	792	87.8	12.2
問5 年齢	20代	746	86.7	13.3
	30代	1,151	79.9	20.1
	40代	1,162	88.7	11.3
	50代以上	719	92.6	7.4
問7 看護師としてのキャリア	5年未満	600	85.0	15.0
	10年未満	766	78.6	21.4
	20年未満	1,302	85.9	14.1
	20年以上	1,110	93.2	6.8
問17-1 勤務形態	3交代制(変則含む)	1,254	85.2	14.8
	2交代制(変則含む)	2,135	87.0	13.0
	夜勤専従	26	76.9	23.1
問20 勤務環境の満足度	満足	381	83.2	16.8
	どちらかという満足	1,788	85.6	14.4
	どちらかという不満	1,293	89.0	11.0
	不満	316	84.2	15.8

凡例

全体+10%
全体-10%

看護師としてのキャリアは「10年以上20年未満」の比率34.5%、次いで「20年以上」が29.4%で「10年以上」が6割を占める。昨年度調査（非管理職のみ）と比較すると、「20年以上」の比率が高い。

看護師としてのキャリア



		調査数	5年未満	10年未満	20年未満	20年以上
全体		3,778	15.9	20.3	34.5	29.4
問2 人口規模	50万人以上の市	975	16.8	23.3	34.1	25.8
	50万人未満の市(区)	821	17.1	22.8	33.9	26.3
	20万人未満の市(区)	751	16.2	20.2	34.8	28.8
	10万人未満の市(区)	842	13.7	15.9	36.3	34.1
	町村	389	15.2	17.0	32.1	35.7
問4 許可病床数	20-99床	692	7.5	15.5	37.6	39.5
	100-199床	1,099	14.0	18.4	35.7	31.9
	200-399床	1,195	18.9	21.3	32.9	26.9
問5 年齢	400床以上	792	21.2	25.5	32.4	20.8
	20代	746	58.7	40.8	0.5	0.0
	30代	1,151	8.9	29.6	60.6	0.9
	40代	1,162	4.1	8.0	43.6	44.2
問6 性別	50代以上	719	1.5	3.9	13.1	81.5
	女性	3,264	15.6	18.4	34.3	31.7
	男性	514	17.5	31.9	35.8	14.8
問17-1 勤務形態	3交代制(変則含む)	1,254	17.8	19.9	32.5	29.9
	2交代制(変則含む)	2,135	15.8	21.6	36.1	26.5
	夜勤専従	26	0.0	23.1	46.2	30.8
問20 勤務環境の満足度	満足	381	18.4	20.5	29.1	32.0
	どちらかという満足	1,788	16.4	20.8	34.4	28.4
	どちらかという不満	1,293	15.0	18.8	36.4	29.8
	不満	316	13.3	23.1	33.2	30.4

凡例

全体+10%
全体-10%

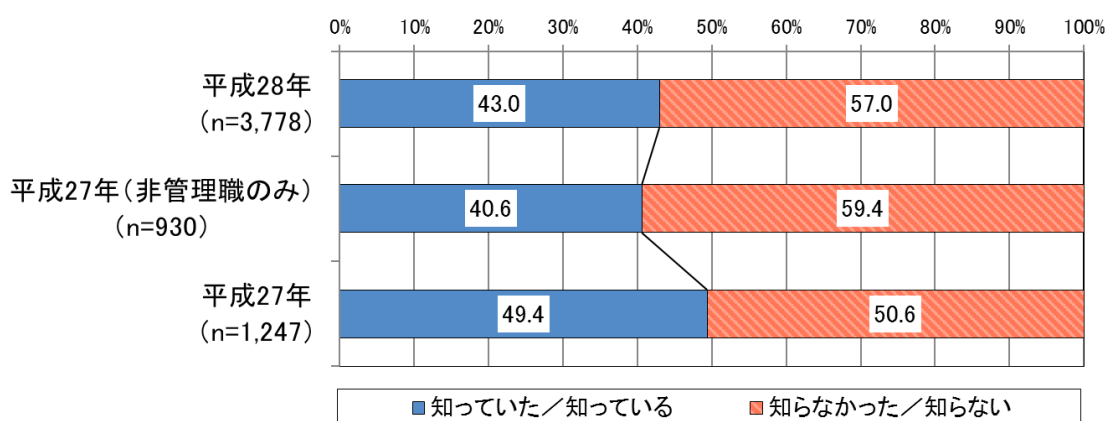
2. 働き方・休み方について

(1) 労働時間

① 週所定労働時間

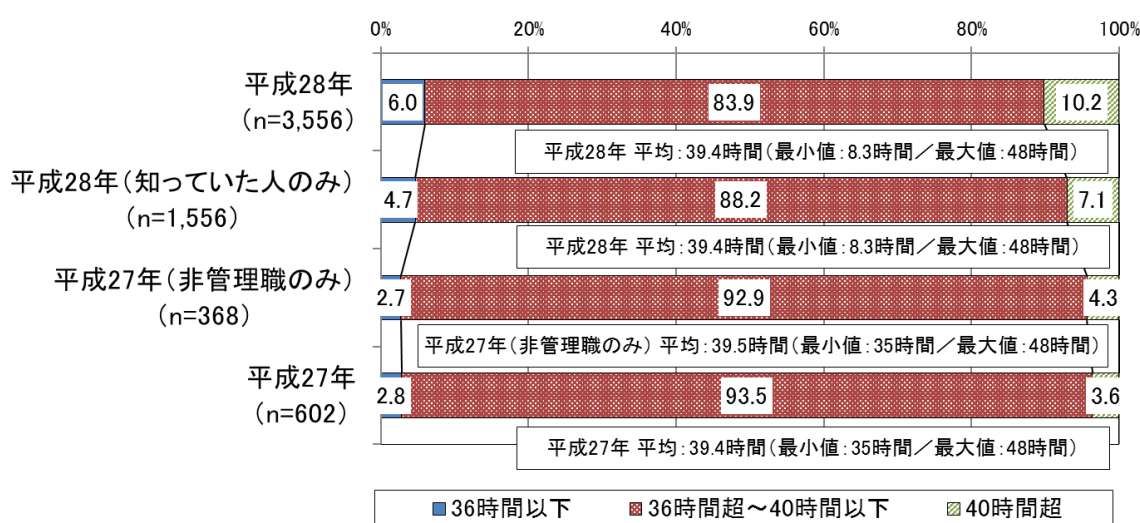
週所定労働時間数を「知っていた」と回答した看護師は43.0%である。前年度調査と比較し、認知度はやや低下している。但し、前年度調査（非管理職のみ）と比較すると認知度に大きな差はみられない。

1週間の所定労働時間数の認知



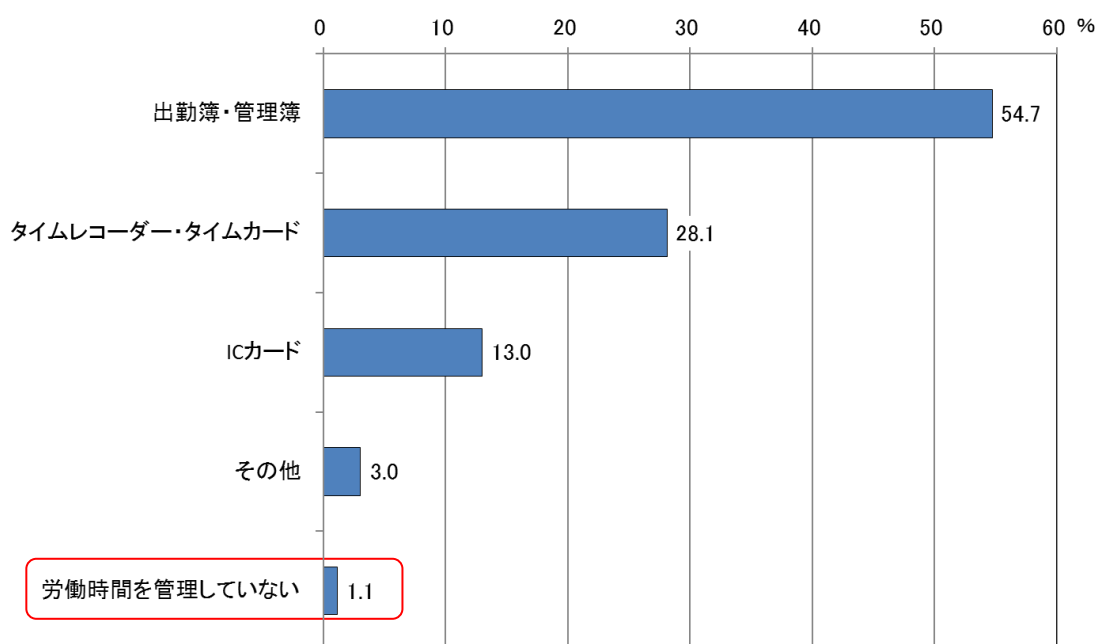
所定労働時間は平均 39.4 時間で、「36 時間超～40 時間以下」が約 8 割を占めるが、前年度調査と比較すると「40 時間超」の回答比率が高い。

1週間の所定労働時間数



労働時間の管理方法は、「出勤簿・管理簿」との回答が過半数を占めている。
 許可病床数別でみると、規模が大きいほど「出勤簿・管理簿」を使用し、規模が小さいほど「タイムレコーダー・タイムカード」を使用する傾向がある。
 なお、「労働時間を管理していない」との回答も1.1%みられる。

労働時間の管理方法[n=3,778]

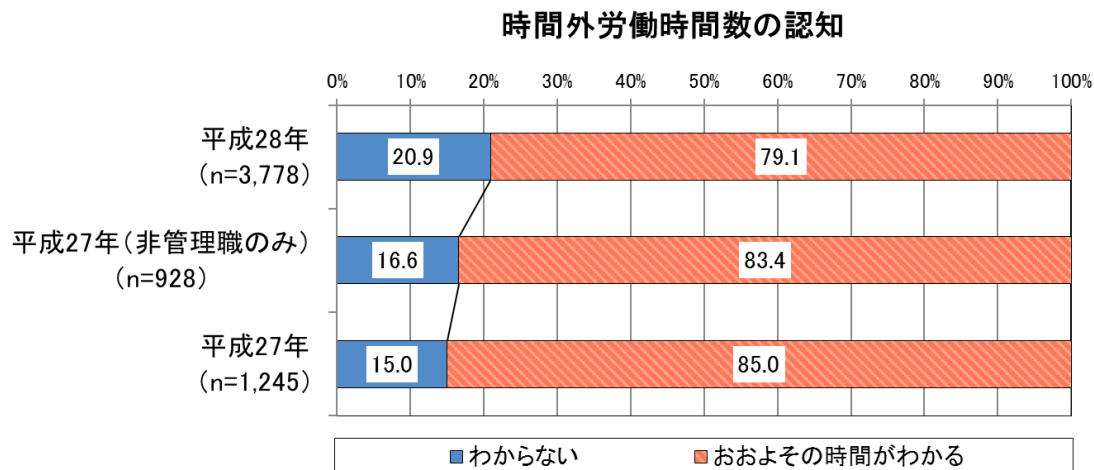


		調査数	出勤簿・管理簿	タイムレコーダー・タイムカード	ICカード	その他	労働時間を管理していない
全体		3,778	54.7	28.1	13.0	3.0	1.1
問20 勤務環境の満足度	満足	381	50.7	33.9	12.9	1.8	0.8
	どちらかという満足	1,788	55.3	28.8	12.1	2.9	1.0
	どちらかという不満	1,293	55.5	26.0	13.9	3.0	1.5
	不満	316	53.2	25.9	14.6	5.4	0.9

凡例
 全体+10%
 全体-10%

②時間外労働時間

平成28年6月の時間外労働時間について、「おおよその時間がわかる」と回答した看護師は約8割であった。



		調査数	わからない	時間おおよそのわかる
全体		3,778	20.9	79.1
問4 許可病床数	20-99床	692	21.8	78.2
	100-199床	1,099	21.5	78.5
	200-399床	1,195	20.4	79.6
	400床以上	792	20.2	79.8
問5 年齢	20代	746	28.6	71.4
	30代	1,151	20.3	79.7
	40代	1,162	20.1	79.9
	50代以上	719	15.4	84.6
問20 勤務環境の満足度	満足	381	16.5	83.5
	どちらかという満足	1,788	20.4	79.6
	どちらかという不満	1,293	22.4	77.6
	不満	316	23.7	76.3

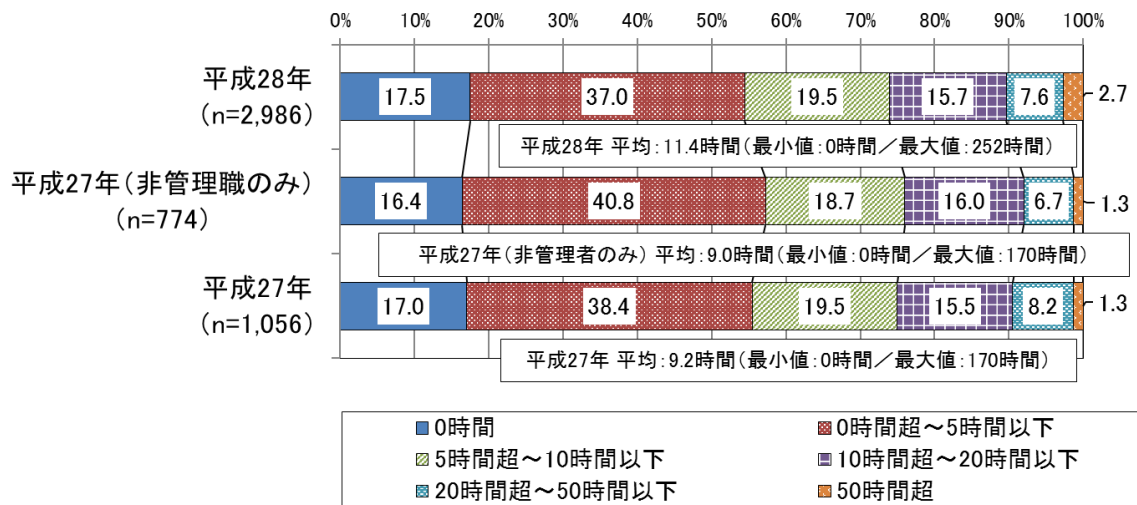
凡例

全体+10%
全体-10%

平成28年6月の時間外労働時間数は平均11.4時間で、前年度調査と比較し2時間以上増加している。時間外労働時間数が「10時間超」の看護師については、許可病床数別で見ると規模が大きいほど比率が高くなる。年齢別で見ると20代、勤務形態別で見ると3交代制の比率が高い。勤務環境の満足度別にみると、不満と回答した看護師の比率が高く、満足と回答した看護師の比率は低い。

一方、時間外労働時間数が「0時間」の看護師についてみると、400床以上の規模の病院の比率が低い。勤務環境の満足度別にみると、満足と回答した看護師の比率は31.4%で、不満と回答した看護師の5.0%より26.5ポイント高い。

時間外労働時間数



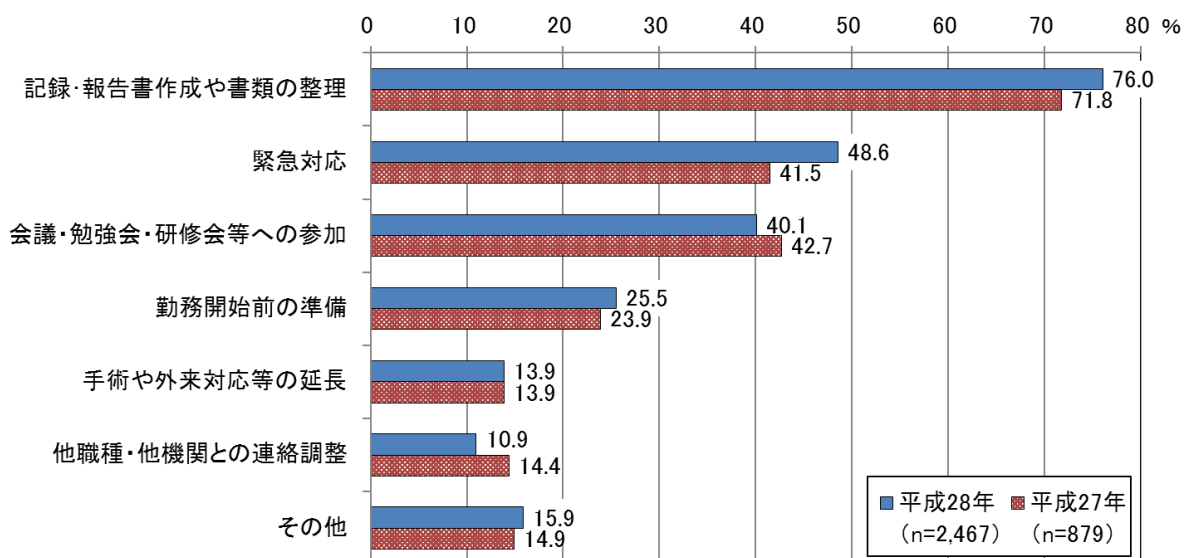
平成27年、平成28年とも6月の1か月間についてお答えいただいた

	調査数	0時間	5時間超	10時間超	15時間超	20時間超	25時間超	30時間超	35時間超	40時間超	平均	最小	最大
		時間	時間以下	時間以下	時間以下	時間以下	時間以下	時間以下	時間以下	時間以下	時間以下		
全体	2,986	17.5	37.0	19.5	15.7	7.6	2.7	26.1	(再掲)	11.4	0.0	252.0	
問4 許可病床数	20-99床	541	24.4	43.4	16.8	8.9	3.9	2.6	15.3	9.2	0.0	170.5	
	100-199床	863	20.9	40.1	18.1	13.9	4.5	2.5	21.0	10.0	0.0	178.0	
	200-399床	950	19.3	35.2	19.2	14.7	9.1	2.6	26.4	11.7	0.0	252.0	
	400床以上	632	4.3	29.9	24.2	25.5	13.0	3.2	41.6	15.0	0.0	200.0	
問5 年齢	20代	532	10.9	32.9	23.9	20.5	9.0	2.8	32.3	13.3	0.0	174.0	
	30代	917	13.8	39.4	20.7	15.6	7.5	2.9	26.1	12.0	0.0	252.0	
	40代	929	18.4	36.8	18.5	15.2	8.6	2.5	26.3	11.2	0.0	179.0	
	50代以上	608	27.3	37.2	15.3	12.5	5.1	2.6	20.2	9.5	0.0	190.0	
問17-1 勤務形態	3交代制(変則含む)	997	13.9	34.8	21.2	18.1	9.4	2.6	30.1	12.4	0.0	179.0	
	2交代制(変則含む)	1,672	18.0	39.7	18.6	14.4	6.6	2.7	23.7	10.9	0.0	252.0	
	夜勤専従	15	26.7	33.3	13.3	20.0	0.0	6.7	26.7	14.6	0.0	137.1	
問20 勤務環境の満足度	満足	318	31.4	46.5	11.3	7.2	1.9	1.6	10.7	5.8	0.0	170.5	
	どちらかという満足	1,424	23.0	38.8	18.8	11.9	4.6	2.9	19.5	10.3	0.0	190.0	
	どちらかという不満	1,004	8.2	33.9	23.0	21.4	10.8	2.8	35.0	13.8	0.0	252.0	
	不満	240	5.0	26.7	20.0	25.4	20.4	2.5	48.3	15.6	0.0	168.5	

凡例
 全体+10%
 全体-10%

時間外労働の主な理由 (MA) は、「記録・報告書作成や書類の整理」が 76.0%と最も高く、次いで「緊急対応」48.6%、「会議・勉強会・研修会等への参加」40.1%の比率が高い。「記録・報告書作成や書類の整理」は規模が大きくなるほど、年齢は若くなるほど比率が高くなる。「緊急対応」は、100床以上の規模で比率が高く、年齢は若くなるほど比率が高くなる。

時間外労働の主な理由



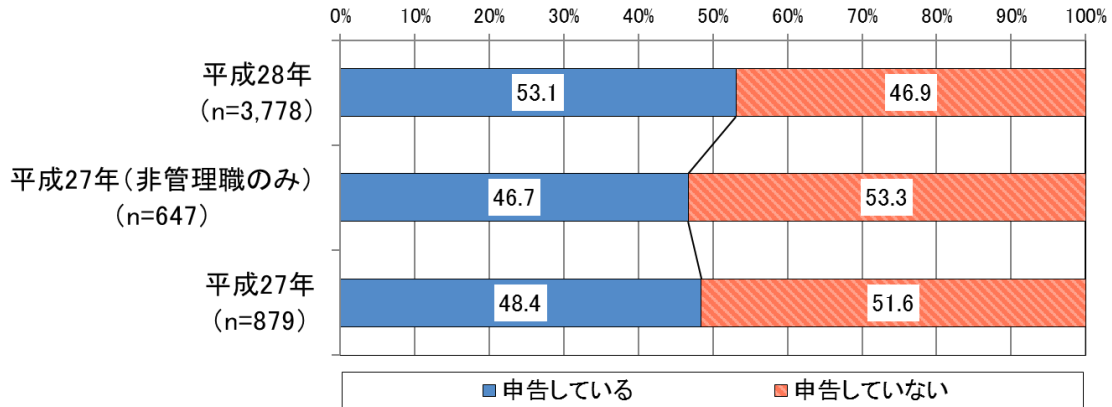
平成27年、平成28年とも6月の1か月間についてお答えいただいた

		回答者数	調査数	記録・報告書作成や書類の整理	緊急対応	会議・勉強会・研修会等への参加	勤務開始前の準備	手術や外来対応等の延長	他職種・他機関との連絡調整	その他
全体		2,467	5,696	76.0	48.6	40.1	25.5	13.9	10.9	15.9
問4 許可病床数	20-99床	409	798	65.0	37.4	34.5	18.8	18.6	8.1	12.7
	100-199床	683	1,548	75.0	47.4	38.8	25.8	12.6	11.3	15.8
	200-399床	770	1,833	76.9	53.0	39.4	28.2	11.9	11.9	16.8
	400床以上	605	1,517	83.6	51.7	46.3	26.4	14.5	11.1	17.0
問5 年齢	20代	475	1,201	82.3	58.9	41.5	29.7	18.1	9.7	12.6
	30代	790	1,849	78.5	48.4	40.5	24.8	13.8	11.1	17.0
	40代	759	1,714	73.3	48.5	39.1	23.8	12.4	11.5	17.3
	50代以上	443	932	69.8	37.9	39.5	25.3	12.0	10.8	15.1

凡例
■ 全体+10%
■ 全体-10%

時間外労働時間の申告状況をみると、時間外労働時間通りに「申告している」のは53.1%であり、前年度調査（非管理職のみ）と比較して6.4ポイント改善した。

時間外労働時間の申告状況



		調査数	申告している (%)	申告していない (%)
全体		3,778	53.1	46.9
問20 勤務環境の満足度	満足	381	80.6	19.4
	どちらかという満足	1,788	57.6	42.4
	どちらかという不満	1,293	42.3	57.7
	不満	316	38.9	61.1

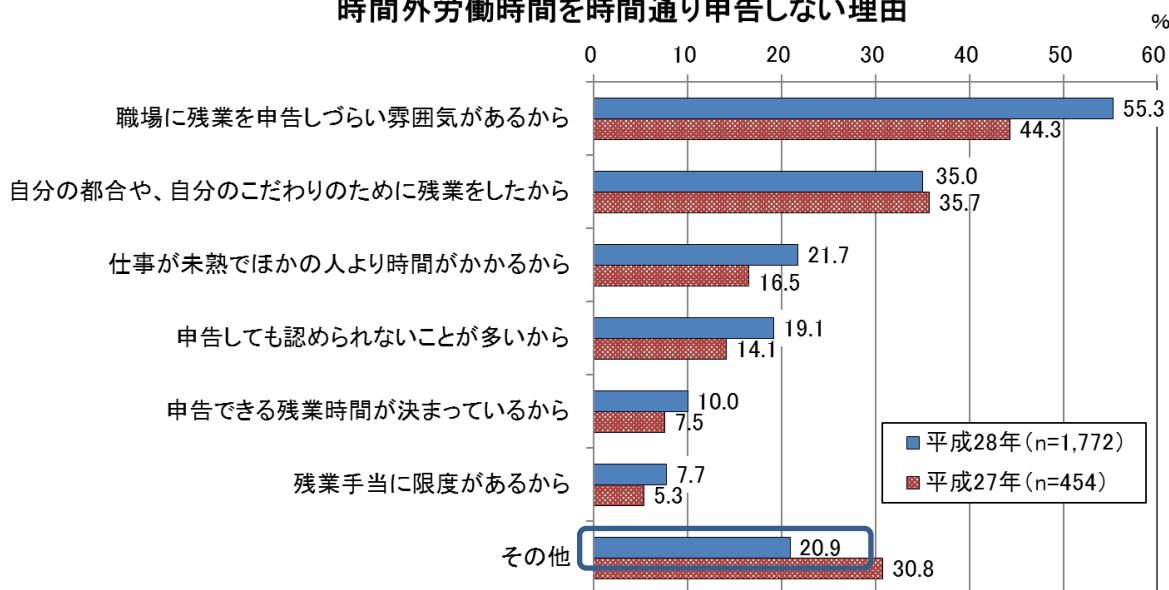
凡例

全体+10%
全体-10%

時間外労働時間を時間通り申告しない理由としては (MA)、「職場に残業を申告しづらい雰囲気があるから」の比率が 55.3%、次いで「自分の都合や、自分のこだわりのために残業したから」の比率が 35.0%で高い。前年度調査と比較して「職場に残業を申告しづらい雰囲気があるから」の比率が増加している。

時間外労働時間を時間通り申告しない理由について、「その他」(20.9%)の自由記述を分類すると、「残業時間が短時間(ほぼない～1時間程度)のため」「勤務開始前、準備であるため」「上司からのプレッシャー、上司の許可が必要なため」といった理由がみられる。

時間外労働時間を時間通り申告しない理由



平成27年、平成28年とも6月の1か月間についてお答えいただいた

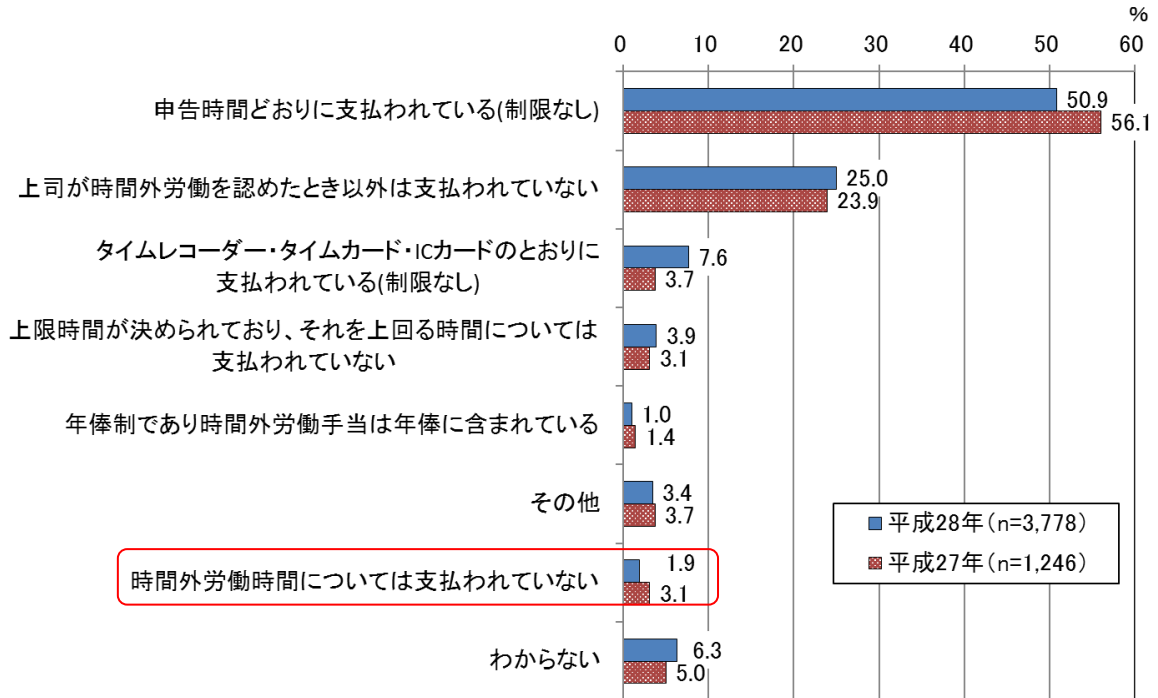


「その他」の分類	%
残業時間が短時間(ほぼない～1時間程度)のため	4.5
勤務開始前、準備であるため	2.9
上司からのプレッシャー、上司の許可が必要なため	2.5
看護業務以外(委員会や研修など)のため	2.3
認められない業務、限度があるため	1.5
申告しづらいため	1.4
申請が面倒であるため	1.4
時間内に終了しない業務があるため	1.0
申告を忘れてしまうため	1.0
管理職のため	0.7
給与に手当が含まれるため	0.5
時間外が当たり前になっているため	0.5
残業＝能力不足と思われそういため	0.3
基準が曖昧であるため	0.3
経営に影響するからため	0.2
その他	0.5

※1人の回答者につき複数の理由が記載されている場合及び自由回答が無記入の場合があるため、合計しても20.9%にならない

一方、申告している人については、時間外労働時間に対する手当の支払いが「申告時間どおりに支払われている（制限なし）」の比率が高い一方で、「支払われていない」が1.9%みられる。

時間外労働時間に対し、時間外労働手当は支払われているか



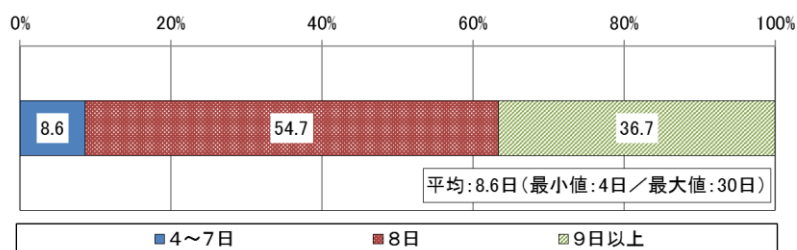
調査項目	調査数	申告時間どおりに支払われている(制限なし)	上司が時間外労働を認めたとき以外は支払われていない	タイムレコーダー・タイムカード・ICカードのとおり支払われている(制限なし)	上限時間が決められており、それを上回る時間については支払われていない	年俸制であり時間外労働手当は年俸に含まれている	その他	時間外労働時間については支払われていない	わからない	
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	
全体	3,778	50.9	25.0	7.6	3.9	1.0	3.4	1.9	6.3	
問20 勤務環境の満足度	満足	381	62.2	16.0	11.3	1.8	1.8	3.1	0.3	3.4
	どちらかという満足	1,788	52.8	23.5	8.4	4.0	1.1	3.5	1.7	4.9
	どちらかという不満	1,293	47.5	28.2	5.6	4.2	0.6	3.5	2.2	8.3
	不満	316	40.2	31.3	7.3	4.4	0.3	2.8	3.8	9.8

凡例
 全体+10%
 全体-10%

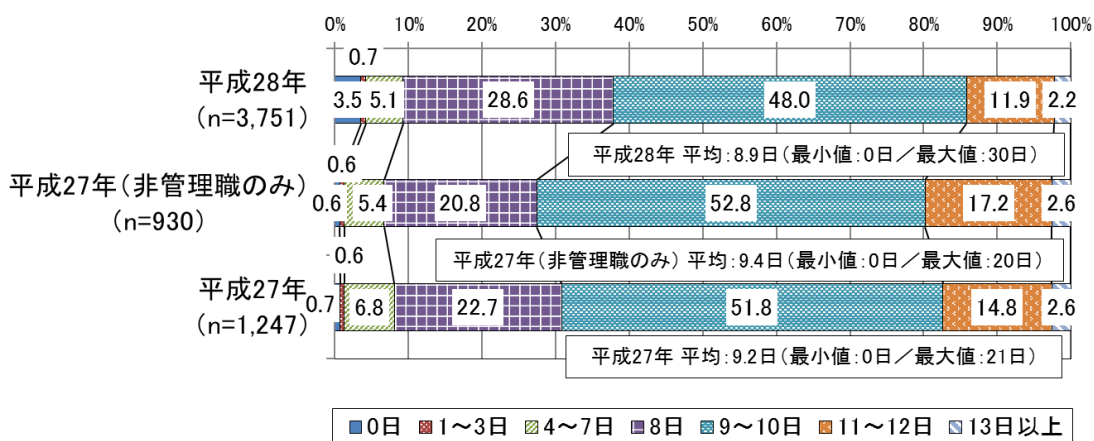
(2) 休日・休暇

平成28年6月の休日日数については、所定休日日数平均8.6日に対し、実際に業務を休んだ日数は平均8.9日で、「9～10日」が半数を占める。一方、前年度調査と比較して、1日も休んでいない看護師の比率が高い。実際に業務を休んだ日数が「0～3日」の看護師についてみると、時間外労働時間数が50時間超の看護師の比率が高い。

6月の所定休日日数 [n=3,708]



6月の休日日数(実際に業務を休んだ日数)



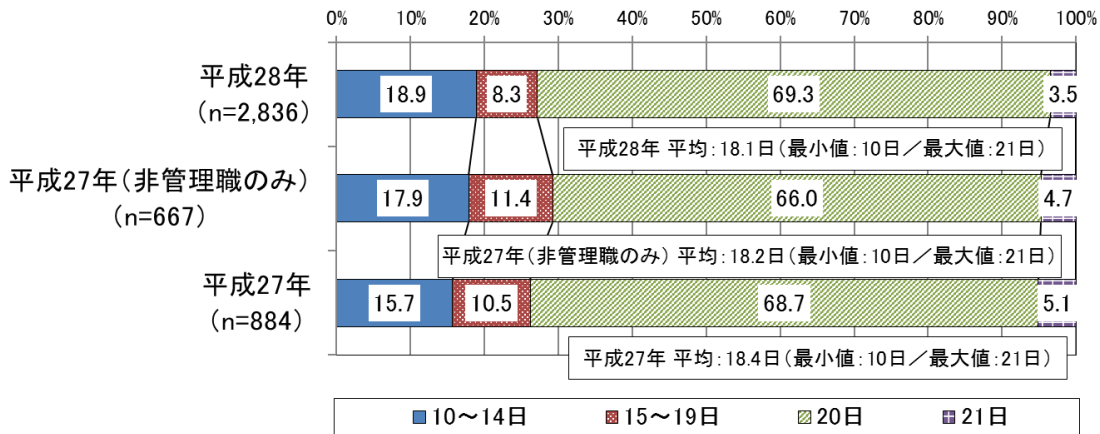
平成27年、平成28年も6月の1か月間についてお答えいただいた

		調査数	0 5 3 日	4 5 7 日	8 日 以上	平 均	最 小	最 大
全 体		3,751	4.2	5.1	90.7	8.9	0.0	30.0
問4 許可病床数	20-99床	688	3.3	6.5	90.1	8.9	0.0	22.0
	100-199床	1,092	4.8	6.4	88.8	8.6	0.0	22.0
	200-399床	1,184	4.3	3.5	92.1	9.0	0.0	30.0
	400床以上	787	4.1	4.2	91.7	9.0	0.0	20.0
問5 年齢	20代	740	5.4	5.0	89.6	8.8	0.0	30.0
	30代	1,142	3.7	5.2	91.2	8.9	0.0	22.0
	40代	1,153	3.5	4.3	92.2	8.9	0.0	22.0
	50代以上	716	5.0	6.1	88.8	8.8	0.0	30.0
問11 時間外労働時間数	0時間	519	4.4	4.6	90.9	9.0	0.0	30.0
	0時間超～5時間以下	1,094	4.2	3.4	92.4	9.0	0.0	22.0
	5時間超～10時間以下	578	3.5	4.2	92.4	8.8	0.0	14.0
	10時間超～20時間以下	465	4.5	6.5	89.0	8.8	0.0	17.0
	20時間超～50時間以下	227	4.0	8.4	87.7	8.7	0.0	23.0
	50時間超	81	9.9	7.4	82.7	8.4	0.0	13.0
	10時間超(再掲)	773	4.9	7.1	88.0	8.7	0.0	23.0
問20 勤務環境の満足度	満足	376	4.3	3.5	92.3	9.1	0.0	30.0
	どちらかという満足	1,778	4.0	3.8	92.2	8.9	0.0	30.0
	どちらかという不満	1,287	4.7	6.1	89.1	8.7	0.0	22.0
	不満	310	3.2	10.0	86.8	8.6	0.0	14.0

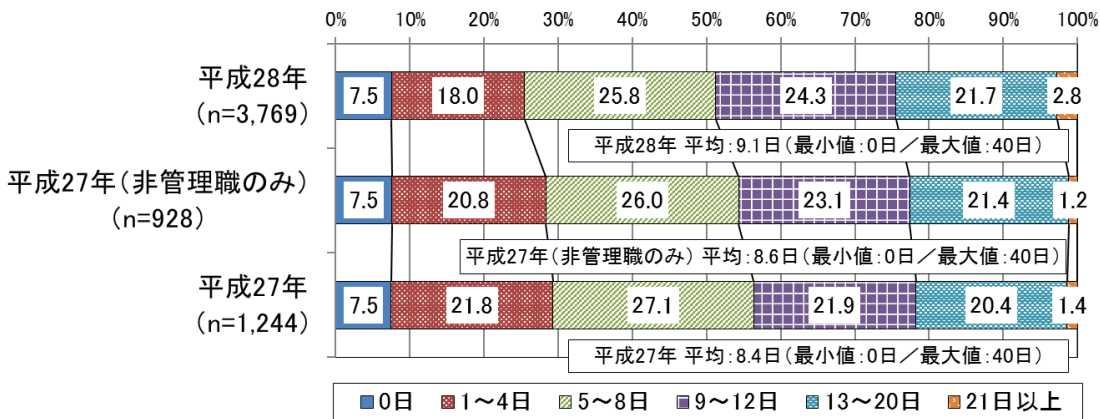
凡例	
	全体+10%
	全体-10%

年次有給休暇については、平成27年度の年次有給付与日数（前年度の繰り越し分は含めない）は平均18.1日に対し、取得日数は平均9.1日であった。取得日数の分布をみると、「1～4日」の比率が減少し、取得日数はわずかながら改善がみられる。取得日数が「0日」が7.5%みられるが、年齢は20代、勤務環境に不満をもつ看護師の比率が高い。

年次有給休暇が付与された日数



年次有給休暇を取得した日数

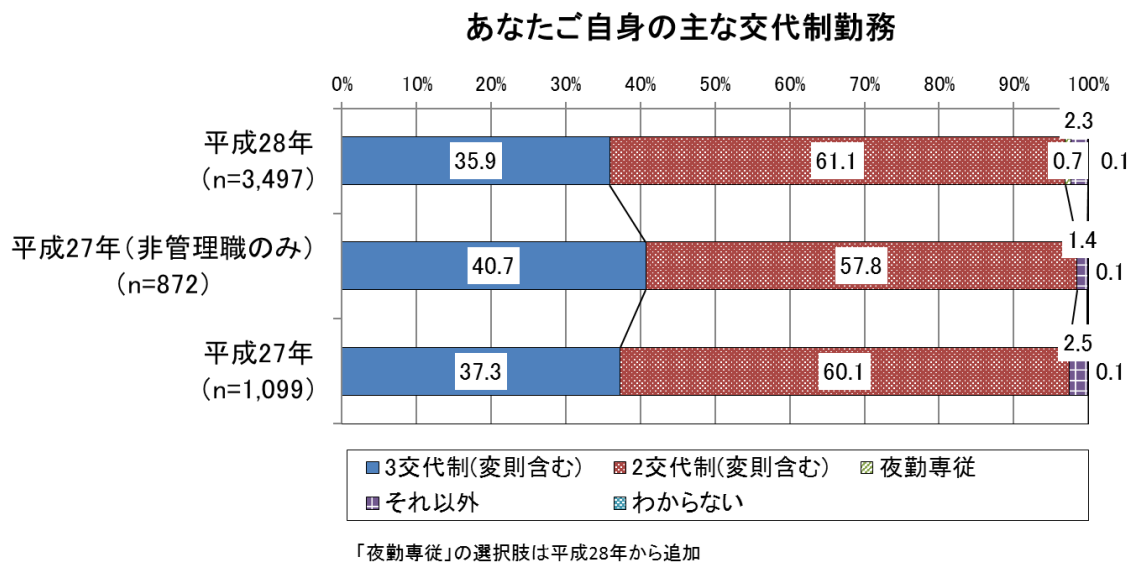


		調査数	0日	1～4日	5～8日	9～12日	13～20日	21日以上	平均	最小	最大
全体		3,769	7.5	18.0	25.8	24.3	21.7	2.8	9.1	0.0	40.0
問4 許可病床数	20-99床	691	6.9	14.8	26.5	24.5	24.2	3.2	27.4	0.0	40.0
	100-199床	1,098	8.5	20.3	24.2	25.1	19.5	2.4	21.9	0.0	40.0
	200-399床	1,188	7.5	17.0	24.0	24.6	24.1	2.9	26.9	0.0	40.0
	400床以上	792	6.7	18.9	30.1	22.5	19.1	2.8	21.8	0.0	40.0
問5 年齢	20代	741	10.5	20.9	26.0	23.9	16.6	2.0	18.6	0.0	40.0
	30代	1,151	7.3	19.3	26.2	22.8	21.6	2.8	24.4	0.0	40.0
	40代	1,158	6.6	14.9	26.6	26.2	23.1	2.7	25.7	0.0	40.0
	50代以上	719	6.1	17.8	23.5	24.1	24.9	3.6	28.5	0.0	40.0
問20 勤務環境の満足度	満足	379	6.3	14.8	23.2	23.7	29.3	2.6	31.9	0.0	40.0
	どちらかという満足	1,785	5.7	17.0	24.7	26.4	23.1	3.1	26.2	0.0	40.0
	どちらかという不満	1,290	9.1	19.5	27.8	22.2	19.1	2.4	21.5	0.0	40.0
	不満	315	12.4	21.3	27.0	21.6	15.2	2.5	17.8	0.0	40.0

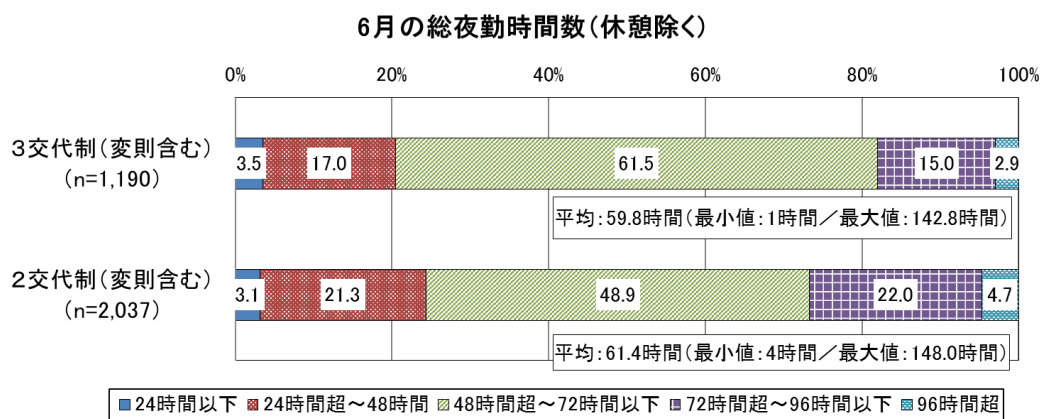
凡例
 全体+10%
 全体-10%

(3) 夜勤

交代制勤務の種類は、「2交代制（変則含む）」が6割、「3交代制（変則含む）」が4割弱であった。

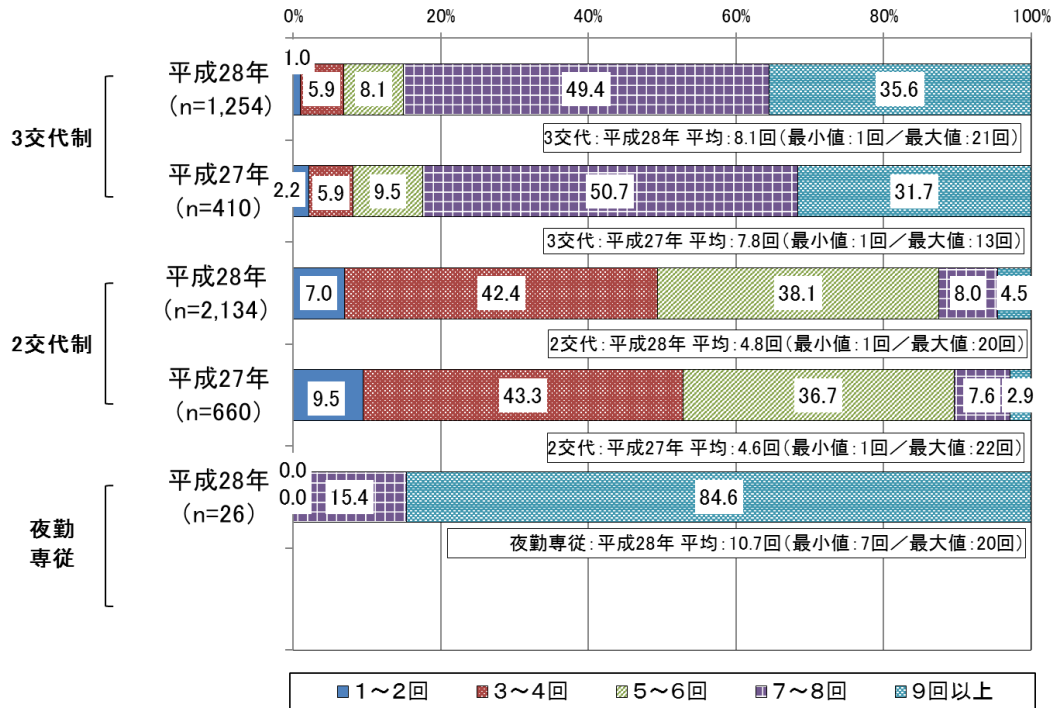


総夜勤時間については、3交代制で平均59.8時間、2交代制で平均61.4時間となっている。



平成 28 年 6 月の勤務形態別に夜勤の回数をみると、3 交代制は平均 8.1 回、2 交代制は平均 4.8 回であり、前年度調査と比較して大きな差はみられない。
夜勤専従の看護師の夜勤の回数は平均 10.7 回であり、「4 回以下」と回答した看護師はいない。

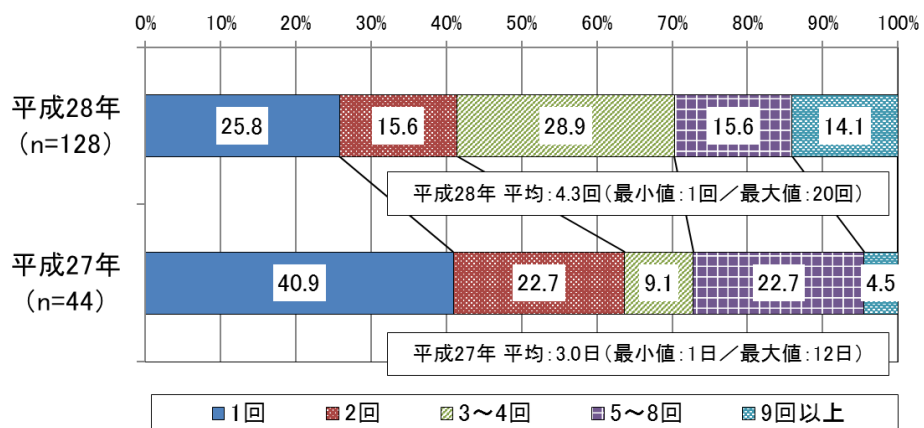
6月の夜勤の回数



平成27年、平成28年とも6月の1か月間についてお答えいただいた

平成 28 年 6 月にオンコールを 1 回以上受けた看護師についてみると、「3~4 回」の比率が最も高く、前年度調査と比較しても高い。また、前年度調査と比較して「1 回」が減少、「9 回以上」が増加し、平均回数が多くなっている。

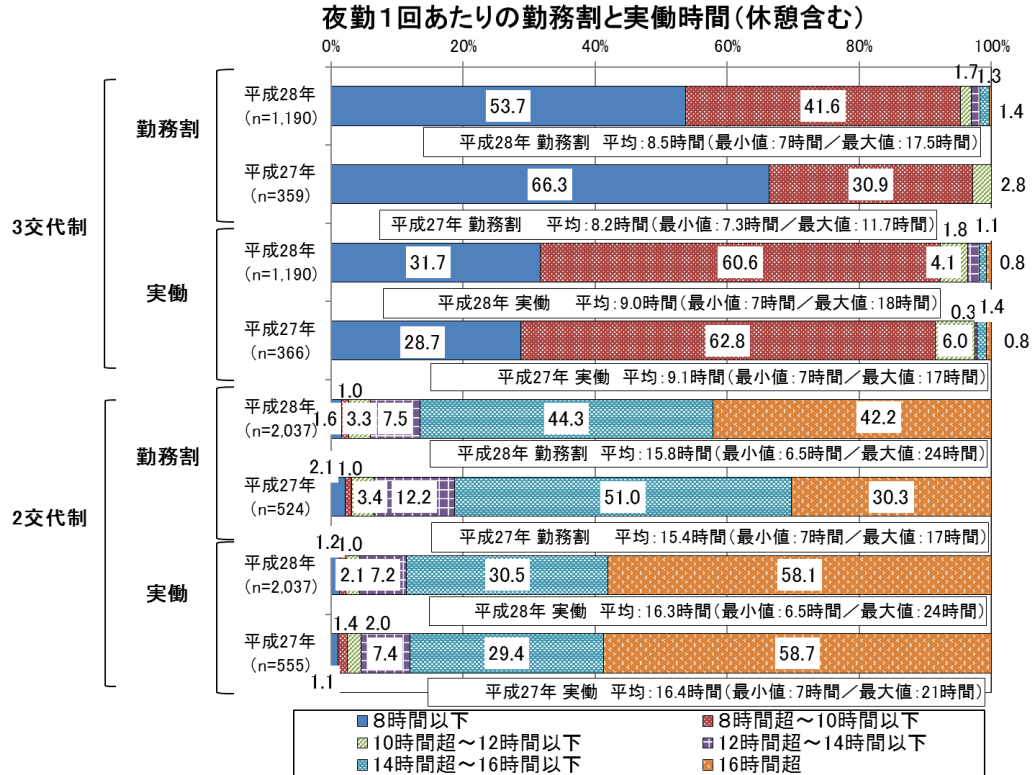
6月のオンコールの回数／看護師(夜勤専従者を除く)の場合



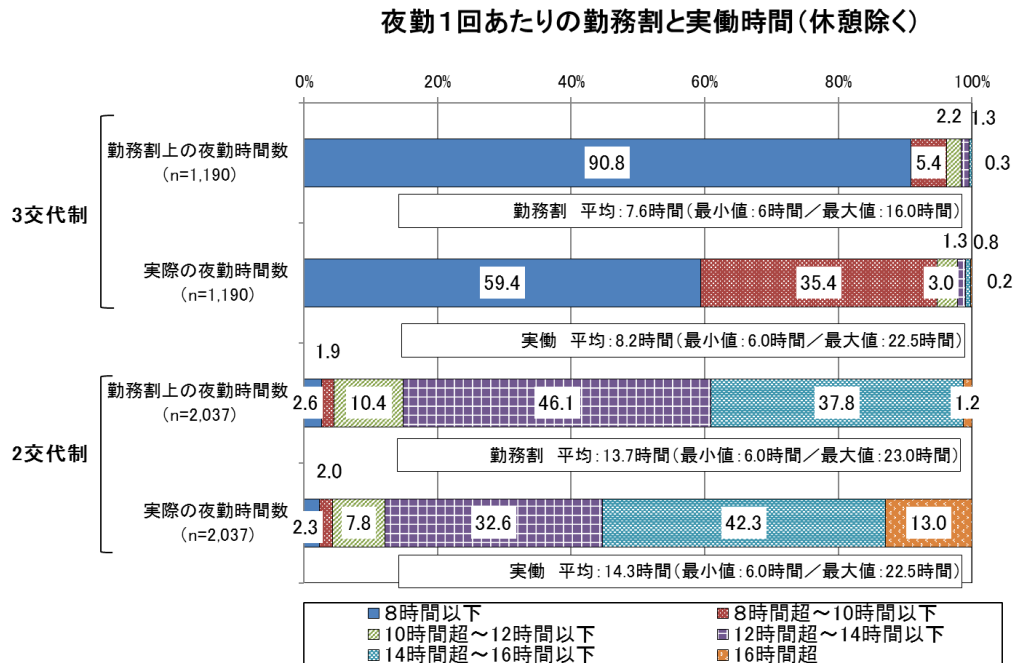
1回以上をグラフ化

平成28年6月夜勤1回あたりの時間（休憩含む）については、3交代制も2交代制も前年度調査に比べて勤務割上の夜勤時間数が多くなっているが、実働時間は大きな差はみられない。

夜勤1回あたりの時間（休憩除く）については、3交代制では勤務割上は平均7.6時間に対し、実働時間は平均8.2時間、2交代制では勤務割上は平均13.7時間に対し、実働時間は平均14.3時間と、勤務形態にかかわらず勤務割上の時間より実働時間が長い。

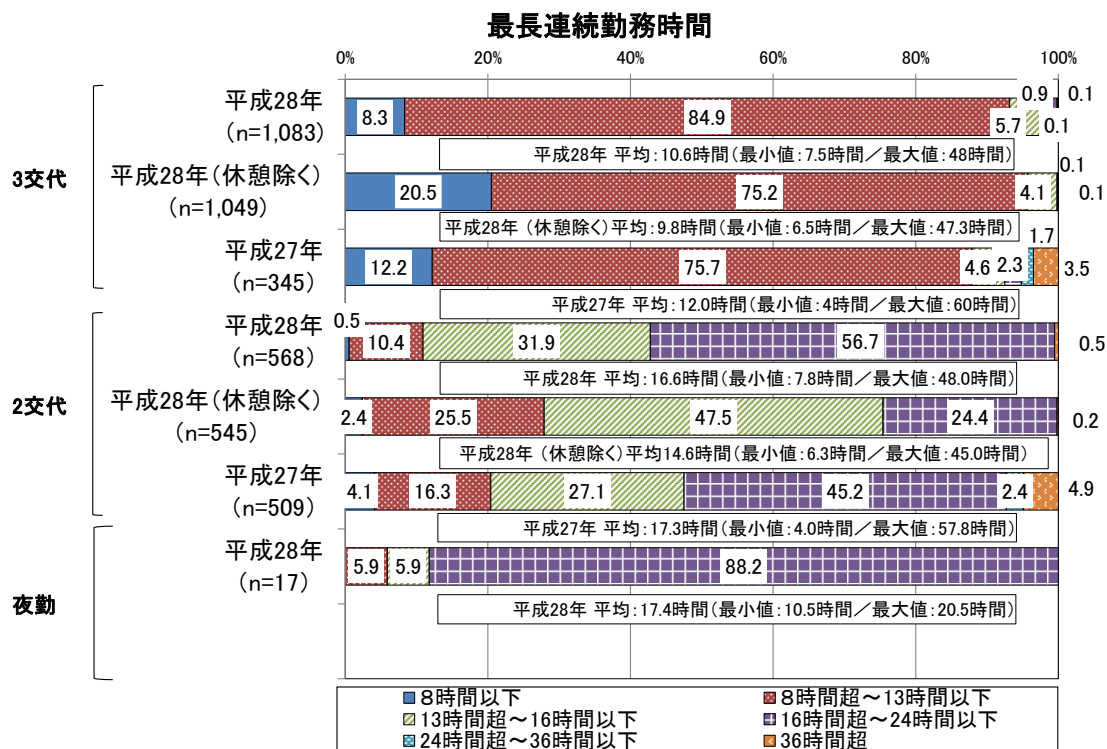


平成27年、平成28年とも6月の1か月間についてお答えいただいた



平成27年、平成28年とも6月の1か月間についてお答えいただいた

平成28年6月の最長連続勤務時間について、前年度⁴と比較して、3交代も2交代も「36時間超」の比率が低く、平均時間も3交代が10.6時間と1.4時間改善し、2交代が16.6時間と0.7時間改善した。

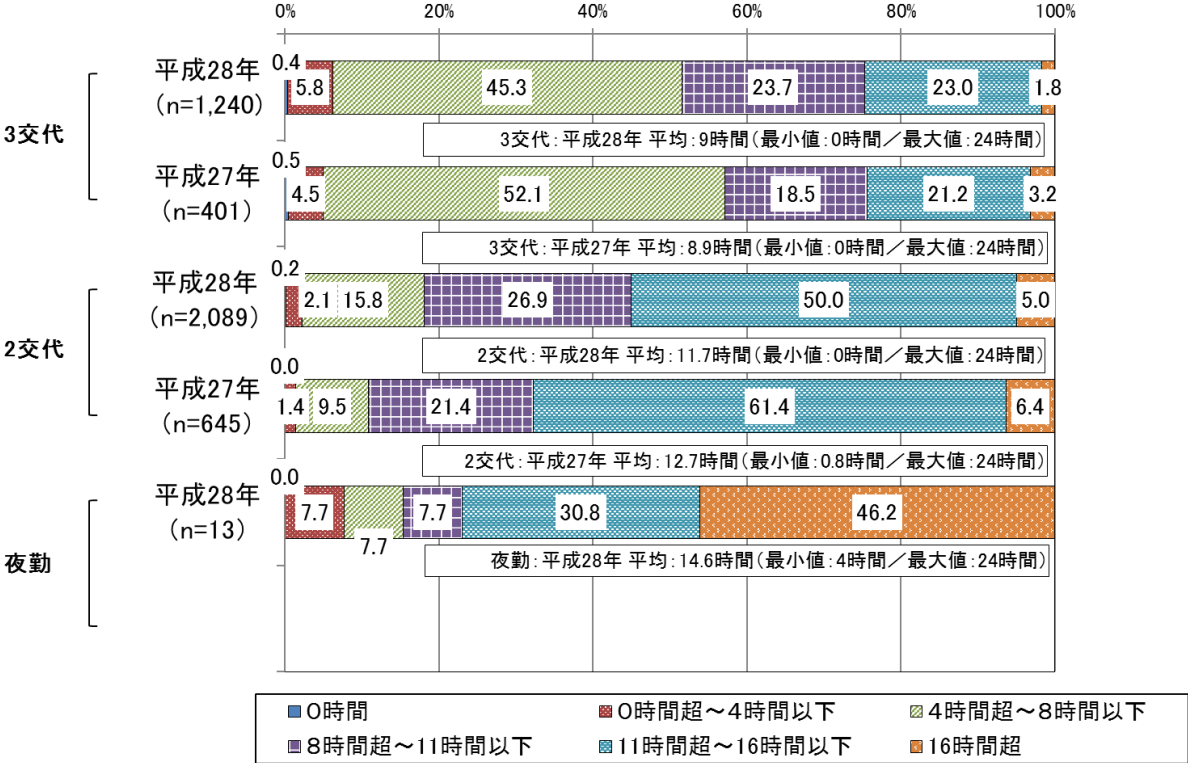


平成27年、平成28年とも6月の1か月間についてお答えいただいた。また、「夜勤専従」の選択肢は平成28年から追加
夜勤1回あたりの勤務割上の夜勤時間数 ≤ 夜勤1回あたりの実際の夜勤時間数 ≤ 最長連続勤務時間 の看護師に限定し集計

⁴ 平成28年度結果の集計作業の過程において、昨年度のデータを確認したところ、集計時に同様の処理をすべきだったことが判明したため、平成27年度結果についても同様の処理を行い、再集計した。

勤務終了から次の勤務開始までの最も短い時間間隔をみると、3交代制は平均9時間で、「4時間超～8時間以下」の比率が45.3%と最も高い。2交代制は平均11.7時間で、「11時間超～16時間以下」の比率が50.0%と最も高く、全体として2交代制よりも3交代制の看護師の最短間隔が短い。昨年度に比べて3交代制は大きな差はみられないが、2交代制は11時間以下の比率が高い。

次の勤務開始までの最短間隔



平成27年、平成28年とも6月の1か月間についてお答えいただいた。また、「夜勤専従」の選択肢は平成28年から追加

3. 勤務環境

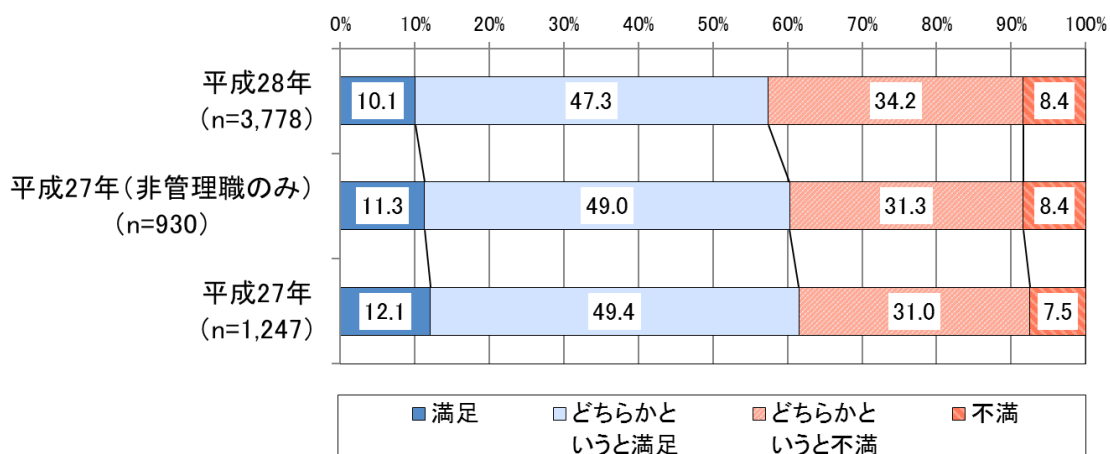
(1) 勤務環境に対する満足度

勤務環境に対する満足度をみると、満足度（「満足」及び「どちらかという満足」）は57.4%で、医師の満足度を下回った。前年度調査と比較すると、満足度の比率が低い。健康であると回答した看護師の「満足」の比率が高く、健康でないと回答した看護師の「不満」及び「どちらかという満足」の比率が高くなっており、健康状態と勤務環境の満足度に関連がみられる。

同様に、睡眠の状況と勤務環境の満足度にも関連がみられる。

月労働時間数別にみると、182時間超の場合、182時間以下に比べ、「満足」の比率が低く、「どちらかという不満」及び「不満」の比率が高い。

今の勤務環境の満足度



		調査数	満足	満足 どちらか という と	不満 どちらか という と	不満	不満+ どちらか と 不満
全体		3,778	10.1	47.3	34.2	8.4	42.6
問4 許可病床数	20-99床	692	13.6	48.7	28.8	9.0	37.7
	100-199床	1,099	8.9	45.3	36.7	9.1	45.8
	200-399床	1,195	10.1	50.0	32.6	7.3	39.8
	400床以上	792	8.6	44.8	38.1	8.5	46.6
問5 年齢	20代	746	9.5	49.9	32.6	8.0	40.6
	30代	1,151	10.2	46.0	34.7	9.1	43.8
	40代	1,162	9.8	45.4	36.2	8.5	44.8
	50代以上	719	11.0	49.8	32.0	7.2	39.2
問6 性別	女性	3,264	9.7	46.9	35.3	8.1	43.4
	男性	514	12.5	50.2	27.6	9.7	37.4
問7 看護師としてのキャリア	5年未満	600	11.7	49.0	32.3	7.0	39.3
	10年未満	766	10.2	48.6	31.7	9.5	41.3
	20年未満	1,302	8.5	47.2	36.2	8.1	44.2
	20年以上	1,110	11.0	45.7	34.7	8.6	43.3
問17-1 勤務形態	3交代制(変則含む)	1,254	8.5	43.1	38.5	9.9	48.4
	2交代制(変則含む)	2,135	10.2	48.9	33.0	7.9	40.9
	夜勤専従	26	15.4	34.6	34.6	15.4	50.0
問16 夜勤回数 ① 夜勤・夜勤専従以外 (夜勤専従及び兼務 除く)	1~2回	178	12.4	53.9	27.0	6.7	33.7
	3~4回	998	12.0	47.5	33.4	7.1	40.5
	5~6回	920	8.7	50.3	32.2	8.8	41.0
	7~8回	795	8.6	44.2	38.0	9.3	47.3
	9回以上	548	7.1	40.0	42.3	10.6	52.9
問22 現在の健康状態	健康である	1,249	20.6	55.6	20.2	3.7	23.9
	どちらかという健康である	2,010	5.2	49.0	38.1	7.7	45.8
	どちらかという健康ではない+健康でない	519	3.7	21.2	53.0	22.2	75.1
問23 平成28年6月の睡眠の状況	睡眠は十分にとれていた	605	29.9	54.5	13.4	2.1	15.5
	睡眠は比較的にとれていた	2,182	8.2	54.5	31.9	5.4	37.3
	睡眠はあまりとれていなかった+睡眠は不足していた	991	2.0	27.1	52.2	18.7	70.8
月労働時間数	160時間以下	137	16.8	53.3	26.3	3.6	29.9
	160時間超~172時間以下	380	17.6	56.6	22.9	2.9	25.8
	172時間超~182時間以下	1,224	13.6	50.9	30.1	5.5	35.5
	182時間超~192時間以下	540	5.9	46.3	38.7	9.1	47.8
	192時間超	533	2.8	36.0	46.2	15.0	61.2

凡例
全体+10%
全体-10%

(2) 勤務環境に対する自由意見分類

回収 3,825 票中、自由記述記入数 3751 票、自由記述記入率は 98.1%である。
自由記述を分類したところ 5823 件（重複カウント。ただし、その他除く）、肯定的意見 2438 件（41.9%）、否定的意見 3385 件（58.1%）に分類された。昨年度は肯定・否定がほぼ半々であったが、今年度は否定的な意見が多くなっている。

①肯定的な意見

大分類	NO	小分類	主な内容	2015年		2016年			
				大分類		大分類		小分類	
				数	%	数	%	数	%
休暇・休日	1	休日がある、公休が休める、休日が確保されている	休みの希望が通る、取りやすい、休みが確保できている、休みがしっかり休める、公休が多い など	200	24.7%	463	19.0%	281	11.5%
	2	有給休暇、休暇がとれる	有給休暇、年次休暇が取得できる、取りやすい、消化率が良い、希望にそった休暇が取りやすい、病欠が取りやすい など					182	7.5%
時間外	3	時間外労働(残業)が少ない、ない	残業が少ない、残業が殆どない、定時に終了する、長い時間外が少ない、超過勤務が少ない など	183	22.6%	613	25.1%	523	21.5%
	4	時間外手当がつく、申告しやすい	申告した通りに認めて貰える、残業代は出る、サービス残業がない、申告しやすい など					90	3.7%
夜勤・交代制	5	夜勤体制が整備されている	夜勤が少ない、夜勤が短い、夜勤回数が管理されている、夜勤後の休日が確保されている、夜勤スタッフ数が確保されている など	58	7.2%	123	5.0%	68	2.8%
	6	交代制勤務について	3交代と2交代どちらか選択できる、2交代制が合っている、2交代制の方が楽、3交代制は時間が短いので良い など					55	2.3%
業務量	7	休息、仮眠がとれる	十分な休息時間が確保されている、深夜前に休む時間がある など	5	0.6%	32	1.3%	32	1.3%
家庭との両立	14	家庭に配慮、育児に配慮されている	家庭の事情に配慮した勤務形態、子育てに合わせて交代制を選択できる、育児休暇がとれる、とりやすい、子育てに柔軟に対応できる勤務、両立しやすい環境、母性保護環境が良い、家庭の都合に合わせた勤務時間 など	31	3.8%	99	4.1%	99	4.1%
組織風土・職場環境(メンタルヘルス)	16	人間関係が良い	人間関係が良好、上司とのコミュニケーションが取りやすい、スタッフの関係性が良い、雰囲気が良い、強力体制がある、風通しが良い、チームワークが良い、上司に恵まれている など	164	20.3%	604	24.8%	363	14.9%
	17	職場環境が良い	働きやすい環境、自分に合った環境、職場環境が良い、落ち着いて仕事出来る環境 など					143	5.9%
	18	慣れているから	長年勤めて慣れている、環境に慣れている など					40	1.6%
	19	負担が少ない、疲れない、ストレスが少ない	精神的に安定する、身体的・精神的な負担が少ない、体力的に問題がない、無理な勤務負担がない など					58	2.4%
マネジメント	9	勤務体制、勤務形態が整備されている、満足している	WLBの取組がある、勤務時間が守られている、勤務時間の短縮が図られている、シフト管理がしっかりしている、勤務形態が良好、勤務間隔、編成がしっかりしている など	81	10.0%	222	9.1%	128	5.3%
	10	人事、経営方針が良い	就業契約通りの就業、勤務希望を聞いてくれる、通りやすい、人員配置を考慮している、業務改善に取り組んでいる、労働条件が良い など					94	3.9%
人材確保	8	人員、人材が充足している	マンパワーが確保されている、看護補助者の数が充分、看護師人数が確保されている など	3	0.4%	21	0.9%	21	0.9%
やりがい	12	仕事に遣り甲斐を感じる、充実している	遣り甲斐がある、仕事充実している、達成感がある など	47	5.8%	143	5.9%	71	2.9%
	13	業務内容に満足している	仕事内容、質が合っている、慢性期病院が合っている、希望する仕事内容である学べる、スキルアップできる、自分のスタイルに合う、仕事量が多くない など					72	3.0%
人材育成	15	研修等の教育の充実	研修への参加、研修制度がしっかりしている、職員教育が充実している など	7	0.9%	26	1.1%	26	1.1%
報酬・福利厚生	20	給与が良い、満足している	給与に満足している、給料が良い、給料が安定している、業務に見合った給与である など	23	2.8%	73	3.0%	41	1.7%
	21	福利厚生が良い	福利厚生が良い、しっかりしている、充実している など					24	1.0%
	22	手当が出る(夜勤、休日)	夜勤手当が出る、高い、休日手当、特別手当が出る など					8	0.3%
立地	23	通勤距離、立地が良い	通勤時間が短い、職場に近い、通勤が便利 など	7	0.9%	19	0.8%	19	0.8%
				809	100.0%	2438	100.0%	2438	100.0%

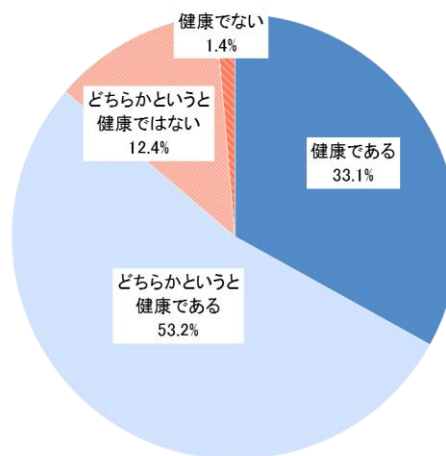
②否定的な意見

大分類	NO	小分類	主な内容	2015年		2016年			
				大分類		大分類		小分類	
				数	%	数	%	数	%
休暇・休日	1	有給休暇が取れない、取りにくい	有給が消化できない、年次休暇が取りづらい、休暇が取れない、有給休暇が希望通り取れない、長期休暇が取れない、自由にならない など	140	15.9%	435	12.9%	230	6.8%
	2	休日が休めない、少ない、休日出勤がある、希望が出にくい	希望の休みが取れない、希望が出にくい、休日にも出勤することがある、休日が少ない、休日にも電話等が入る など					172	5.1%
	3	連休日がない、取れない	連休した休日が取れない、単発の休みが続く、週休2日ではない、月に1回だけである など					33	1.0%
時間外	4	時間外労働が多い(残業)	業務が時間内に終わらない、残業が増えた、時間外勤務が多い、時間外が前提のスケジュールになっている、超過勤務が多い、時間外が解消されない、絶対、定時には終わらない など	202	22.9%	831	24.5%	410	12.1%
	5	時間外手当がつかない、申請しづらい	時間外手当が少ない、残業申請がしづらい、サービス残業がある、始業前は申告できない、時間外が認められない時がある、時間外分の手当を貰えない、超過勤務が殆どつかない、仕事効率が悪いからと貰えない、先輩の指導等は超過に当てはまらない など					230	6.8%
	6	会議、研修会、委員会が多い、会議等は時間外である	時間外の会議や研修会が多い、勉強会の資料作成など残務が多い、会議が多く業務が遅れる、委員会等は超過勤務扱いにしてほしい、会議や研修会は時間外申告は出来ない 委員会の仕事などをお持ち帰る、委員会等の仕事が多い、会議が多い など					191	5.6%
当直・夜勤・オンコール等	7	夜勤体制、夜勤時間等不満がある	夜勤回数が多い、年輪的に夜勤が辛い、夜勤明けの日勤が辛い、夜勤明けの休みが少ない、夜勤の業務が多い、夜勤時のスタッフが足りない、夜勤体制が悪い、不満、夜勤の拘束時間が長い など当直医が不在	156	17.7%	520	15.4%	255	7.5%
	8	休憩時間や休憩場所がない、仮眠ができない	休憩時間が取れない、休憩時間が充分ではない、夜勤の仮眠ができない、夜勤の休憩がとれない、休憩室が不十分である、日勤から夜勤までの時間が短く休息がない など					140	4.1%
	9	交代制、交代制の時間等に不満がある	3交代制の半日休みは休んだ気がしない、2交代制は時間が長い、3交代制の日勤勤務から深夜勤務がづらい など 日勤時間の長さに関する不満					88	2.6%
	10	当直明けの勤務、当直時間に不満がある	当直時間が長い、当直翌日を休日にしてほしい、当直明けの勤務、残務に不満、当直の業務が多い、当直ではなく夜勤にしてほしい など					20	0.6%
	11	夜勤のオンコール、ナースコールの負担	夜勤のオンコールで休めない など					17	0.5%
業務量	12	忙しすぎる、多忙である、疲れる、仕事量が多い、負担が大きい	精神的にも肉体的にも疲弊している、一人の仕事量が多い、多忙すぎる、疲れる、眠たい、疲れがとれない、体がもたない 多重業務、仕事内容が多岐に渡り大変、看護師の仕事範囲が増えている など	90	10.2%	401	11.8%	350	10.3%
	13	看護以外の仕事が多い、専念したい	看護に専念したい、看護以外の仕事に追われる、看護以外の雑務が多すぎる、看護本来の業務が出来ていない など					51	1.5%
家庭との両立	20	家庭との両立が難しい、育児スタッフの負担が掛かる	家族との時間を持ってない、産休・育休の補充がない、育児がとれない、子育て中の夜勤が辛い 育児が多く他のスタッフの負担が大きい など	15	1.7%	58	1.7%	58	1.7%
組織風土・職場環境(メンタルヘルス)	21	人間関係、仕事環境	パワハラがある、医師との連携がうまく図れない、コミュニケーションが少ない、人間関係が良くない、上司が理解してくれない、上司のフォローがない など	41	4.6%	223	6.6%	183	5.4%
	22	ストレスが大きい	精神的ストレスが大きい、種々のストレスがある、不安や緊張が大きい など	40	1.2%			40	1.2%
マネジメント	15	勤務条件、勤務管理の問題	勤務形態全般、勤務が不規則、部署に差がありすぎる、時間管理が出来ていない、勤務調整が成されていない、要望等が聞き入れられていない、システムが整備されていない 業務に差や偏りがある、業務分担が不平等である、変則的な勤務が多い など。	78	8.8%	349	10.3%	189	5.6%
	16	業務が煩雑、業務が整備されていない	仕事が多岐、業務が多岐、業務が多岐でミスが多くなる など					25	0.7%
	17	人事管理、経営面の問題	業務改善されない、離職率が増加している、職員配置が適切ではない、昇給がない、評価が不正確、病院側の対応に不満がある、患者以外の業務が増えている 新人が多く教育・フォローが負担になる、新人教育体制が整備されていない、定年後の労働条件が悪い、定年後の勤務などの待遇面が悪い など					135	4.0%
人材確保	14	人員不足、人材不足	常勤看護師が不足、人手不足で負担が大きい、人員不足、看護師不足、スタッフが減少した、仕事量に対する人員不足、非常勤スタッフや派遣が多く負担が増える、看護師不足でギリギリの状態 若手が不足、経験者が少ない 新人が多く負担が大きい など	109	12.4%	367	10.8%	367	10.8%
やりがい	19	遣り甲斐がない、仕事がつまらない	仕事がつまらない、遣り甲斐が持てない現状がある、楽しみを見いだせない など	5	0.6%	16	0.5%	16	0.5%
報酬・福利厚生	23	給与が安い	給与が安い、労働内容と給与が割が合わない、給与面の改善 など	46	5.2%	185	5.5%	129	3.8%
	24	手当がない、少ない(休日、夜勤、扶養等)	休日出勤の手当がない、休日出勤手当が欲しい、夜勤手当に不満がある、手当が少ない など					47	1.4%
	25	待遇、福利厚生面がない、悪い	報酬福利厚生がない、扶養や手当保障がない					9	0.3%
				882	100.0%	3385	100.0%	3385	100.0%

(3) 健康・睡眠

現在の健康状態をみると、健康（「健康である」及び「どちらかという健康である」）との回答が86.3%と高い。
 「健康である」の比率は、年齢が若いほど、また、キャリアが短いほど高い。
 また、睡眠がとれているほど「健康である」の比率が高くなっており、睡眠の状況と健康状態に関連がみられる。

現在の健康状態[n=3,778]

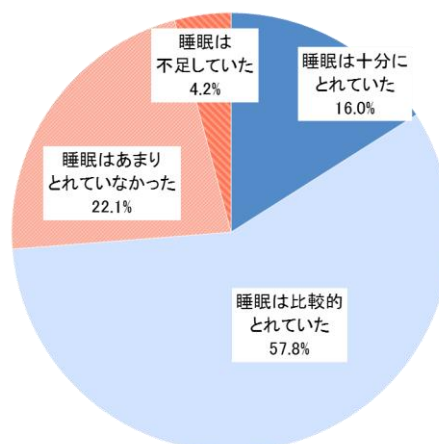


		調査数	健康である	どちらかという健康である	どちらかという健康ではない
全体		3,778	33.1	53.2	13.7
問4 許可病床数	20-99床	692	35.3	51.6	13.2
	100-199床	1,099	30.3	52.7	17.0
	200-399床	1,195	32.6	55.1	12.3
	400床以上	792	35.6	52.5	11.9
問5 年齢	20代	746	41.6	49.9	8.6
	30代	1,151	36.2	51.1	12.7
	40代	1,162	28.4	55.7	15.9
	50代以上	719	26.7	56.1	17.2
問6 性別	女性	3,264	33.5	53.2	13.2
	男性	514	30.2	52.9	16.9
問7 看護師としてのキャリア	5年未満	600	41.8	48.3	9.8
	10年未満	766	36.8	50.8	12.4
	20年未満	1,302	33.3	52.5	14.3
	20年以上	1,110	25.5	58.4	16.1
問17-1 勤務形態	3交代制(変則含む)	1,254	29.5	55.8	14.7
	2交代制(変則含む)	2,135	34.2	52.2	13.6
	夜勤専従	26	23.1	61.5	15.4
問20 勤務環境の満足度	満足	381	67.5	27.6	5.0
	どちらかという満足	1,788	38.8	55.0	6.2
	どちらかという不満	1,293	19.5	59.2	21.3
	不満	316	14.6	49.1	36.4
問23 平成28年6月の睡眠の状況	睡眠は十分にとれていた	605	76.4	21.2	2.5
	睡眠は比較的とれていた	2,182	31.9	60.4	7.7
	睡眠はあまりとれていなかった+睡眠は不足していた	991	9.2	56.8	34.0
問16 夜勤回数① (夜勤・夜勤専従以外 (夜勤専従及び兼務除く))	1~2回	178	34.3	52.2	13.5
	3~4回	998	37.2	50.5	12.3
	5~6回	920	31.1	55.8	13.2
	7~8回	795	30.2	55.0	14.8
	9回以上	548	28.1	54.2	17.7
月労働時間数	160時間以下	137	38.0	50.4	11.7
	160時間超~172時間以下	380	35.5	54.2	10.3
	172時間超~182時間以下	1,224	36.6	51.8	11.6
	182時間超~192時間以下	540	31.9	54.8	13.3
	192時間超	533	24.4	57.4	18.2

凡例

全体+10%
全体-10%

平成28年6月の睡眠の状況[n=3,778]



平成28年6月の睡眠の状況を見ると、睡眠はとれていた（「睡眠は十分にとれていた」及び「睡眠は比較的とれていた」）は73.8%と高い。
 「睡眠はあまりとれていなかった」及び「睡眠は不足していた」との回答をみると、3交代制で夜勤回数が「9回以上」、月労働時間数が「192時間超」の看護師の比率が高い。

		調査数	睡眠は十分にとれていた	睡眠は比較的とれていた	睡眠はあまりとれていなかった
全体		3,778	16.0	57.8	26.2
問4 許可病床数	20-99床	692	17.9	57.9	24.1
	100-199床	1,099	14.4	56.1	29.5
	200-399床	1,195	16.2	59.5	24.3
	400床以上	792	16.3	57.2	26.5
問5 年齢	20代	746	15.4	64.5	20.1
	30代	1,151	18.3	56.3	25.4
	40代	1,162	13.8	56.2	30.0
	50代以上	719	16.6	55.6	27.8
問6 性別	女性	3,264	15.7	58.1	26.2
	男性	514	17.7	55.6	26.7
問7 看護師としてのキャリア	5年未満	600	19.5	60.5	20.0
	10年未満	766	15.8	59.4	24.8
	20年未満	1,302	15.5	58.8	25.7
	20年以上	1,110	14.9	54.0	31.2
問17-1 勤務形態	3交代制(変則含む)	1,254	11.1	57.8	31.1
	2交代制(変則含む)	2,135	17.4	58.3	24.3
	夜勤専従	26	15.4	53.8	30.8
問20 勤務環境の満足度	満足	381	47.5	47.2	5.2
	どちらかという満足	1,788	18.5	66.5	15.0
	どちらかという不満	1,293	6.3	53.8	40.0
	不満	316	4.1	37.3	58.5
問22 現在の健康状態	健康である	1,249	37.0	55.7	7.3
	どちらかという健康である	2,010	6.4	65.6	28.0
	どちらかという健康ではない+健康でない	519	2.9	32.2	64.9
問16 夜勤回数① 夜勤・夜勤専従以外 (夜勤専従及び兼務除く)※3交代制 (変則含む)	1~2回	12	8.3	75.0	16.7
	3~4回	74	16.2	59.5	24.3
	5~6回	102	13.7	60.8	25.5
	7~8回	620	11.5	58.5	30.0
	9回以上	446	9.2	55.4	35.4
問16 夜勤回数① 夜勤・夜勤専従以外 (夜勤専従及び兼務除く)※2交代制 (変則含む)	1~2回	149	19.5	54.4	26.2
	3~4回	905	18.2	57.9	23.9
	5~6回	812	17.1	58.9	24.0
	7~8回	171	13.5	57.9	28.7
	9回以上	97	15.5	63.9	20.6
月労働時間数	160時間以下	137	21.2	59.1	19.7
	160時間超~172時間以下	380	23.2	59.7	17.1
	172時間超~182時間以下	1,224	20.4	57.7	21.9
	182時間超~192時間以下	540	11.7	60.0	28.3
	192時間超	533	9.9	53.5	36.6

凡例
 全体+10%
 全体-10%

(4) 勤務環境改善に関する取組

医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、勤務している病院で取り組んでおり、勤務環境改善の効果があると感じているものについて、各区分で最も比率が高いのは以下の取組である。

(Ⅰ. 働き方・休み方改善)

8. 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 (52.9%)

(Ⅱ. 職員の健康支援)

18. 職員に健康診断を受診するよう働きかけている (74.3%)

(Ⅲ. 働きやすさ確保のための環境整備)

28. 院内保育所等を整備している (38.3%)

(Ⅳ. 働きがいの向上)

47. 研修・学会への参加を支援している (63.3%)

一方、自分の職場で取り組んでほしいと思うものについて、各区分で最も比率が高いのは以下の取組である。

(Ⅰ. 働き方・休み方改善)

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 (40.2%)

(Ⅱ. 職員の健康支援)

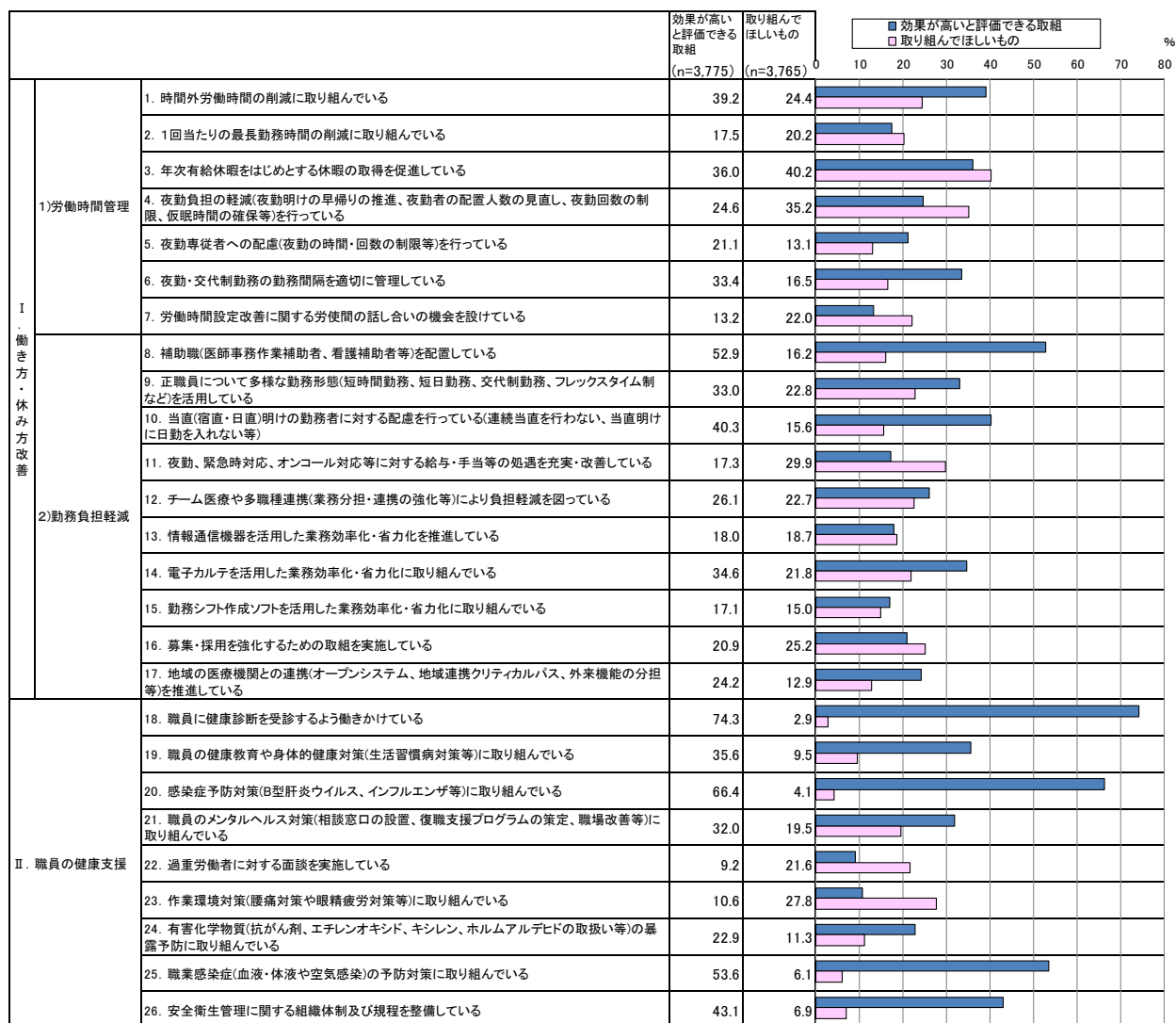
23. 作業環境対策(腰痛対策や眼精疲労対策等)に取り組んでいる (27.8%)

(Ⅲ. 働きやすさ確保のための環境整備)

43. 職員向け院内アメニティを整備・拡充している(仮眠室、休憩室の確保等) (35.6%)

(Ⅳ. 働きがいの向上)

49. 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 (20.4%)

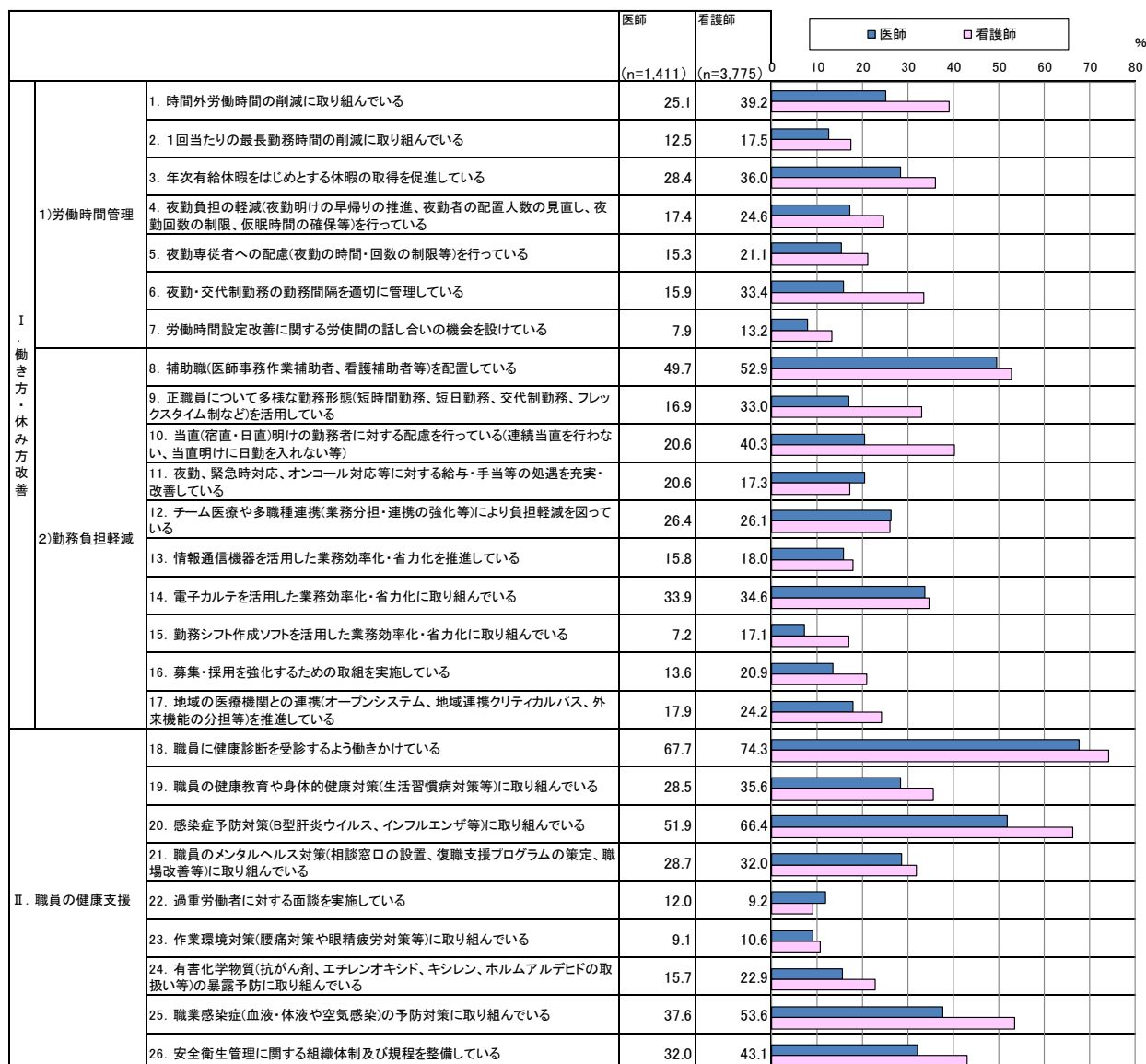


III 働きやすさ確保のための環境整備	1)仕事と子育て・介護等の両立支援	27. 男性職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけている	8.2	22.9						
		28. 院内保育所等を整備している	38.3	20.1						
		29. 学童期の子どもを有する職員への支援を行っている	18.9	27.6						
		30. 保育・介護サービス利用料の補助制度(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	13.8	22.4						
		31. 法定以上の子育て・介護中の職員に対する夜勤・時間外労働免除(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	21.9	18.7						
		32. 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	22.6	17.9						
		33. 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	17.6	19.3						
		34. 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	13.5	21.1						
		35. 子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスに関する相談窓口の設置や専門スタッフの配置を行っている	8.1	25.7						
		36. 職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度(短時間正職員制度、フレックスタイム制度、裁量労働制等。男性職員・女性職員ともに対象)を整備している	19.5	21.9						
		37. 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	19.0	16.6						
		2)職員のいじめ・ハラスメント対策	3)風土・環境整備	4)人材の定着化	39. 患者等からの暴言・暴力への対策に関する体制を整備している(警備員の配置、相談窓口の整備等)	29.5	21.9			
40. 職員へのいじめ・ハラスメント対策に関する体制を整備している(相談窓口の整備等)	20.5				23.5					
41. 職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力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	19.7				20.4					
42. 職員の働く満足度の調査を行っている	29.7				22.7					
43. 職員向け院内アメニティを整備・拡充している(仮眠室、休憩室の確保等)	24.2				35.6					
			44. 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)	33.4	19.0					
			45. 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	17.4	14.7					
IV 働きがいの向上	1)キャリア形成支援	2)休業後のキャリア形成支援	V. その他	47. 研修・学会への参加を支援している	63.3	9.7				
				48. 正規・非正規を問わずすべての職員のキャリア形成支援(研修等に関する情報提供や研修等への職員参加の支援、子育て等と両立しながらの勤務の継続に関する相談窓口の設置や情報提供等)が実施されている	22.5	16.2				
	49. 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			13.2	20.4					
	50. 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			19.3	16.5					
			51. 復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている	26.8	14.1					
			52. 産休・育休中の職員の円滑な復職の支援(e-learning、実技実習、託児所を併設した勉強会等)を行っている	15.8	19.5					
			53. 患者満足度の調査を行っている	47.3	9.2					
			54. 子育て等により配慮を受ける職員とその他の職員の公平感に留意した適切な業務分担や処遇となっている	17.4	24.1					
			55. 定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	36.3	11.7					
			56. その他	1.0	2.0					
			57. 該当するものがない	5.5	12.3					

(参考) 医師・看護師比較

①勤務している病院で取り組んでおり、勤務環境改善の効果があると感じているもの

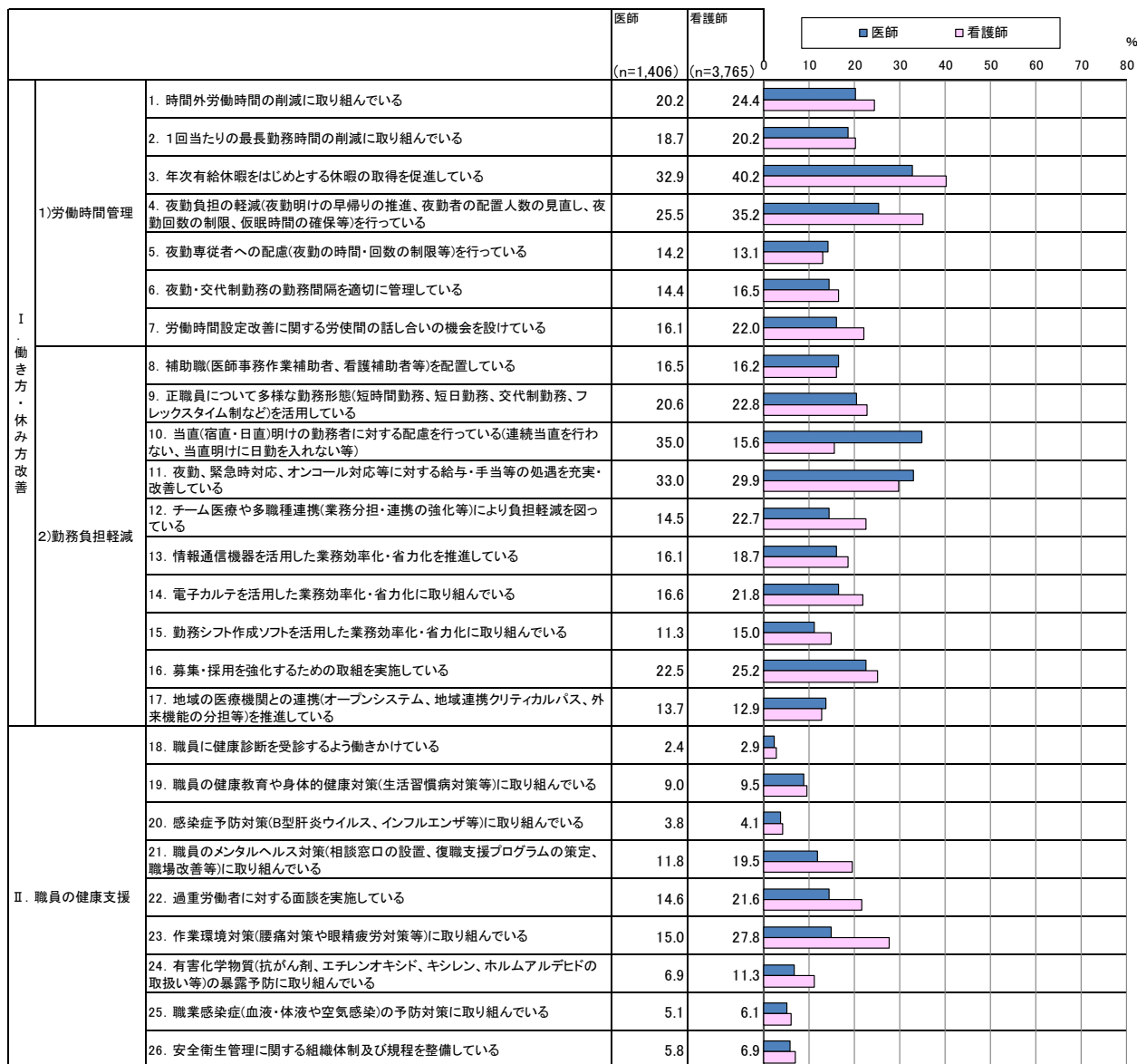
医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、自分の職場で取り組んでほしいと思うものについて、医師・看護師間で比較すると、大きな傾向は同じだが、全体的に看護師の比率の方が高い。特に「6. 夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している」(医師 15.9%、看護師 33.4%)、「46. 定期的な面談等により職員が抱える事情や希望を把握し、可能な限りこれらを尊重した配置や業務面の配慮を行い、定着を図っている」(医師 12.9%、看護師 30.0%) では差が大きくなっている。



Ⅲ 働きやすさ確保のための環境整備	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	5.8	8.2								
	28. 院内保育所等を整備している	36.0	38.3								
	29. 学童期の子どもを有する職員への支援を行っている	13.1	18.9								
	30. 保育・介護サービス利用料の補助制度(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	8.9	13.8								
	31. 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	10.5	21.9								
	32. 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	9.0	22.6								
	33. 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	6.5	17.6								
	34. その他の子育て・介護との両立支援の制度・取組(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	6.8	13.5								
	35. 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	5.5	8.1								
	36. 職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度(短時間正職員制度、フレックスタイヤム制度、裁量労働制等。男性職員・女性職員ともに対象)を整備している	10.5	19.5								
	37. 子育て・介護その他の事情により退職した職員に対する再雇用の制度を設けている	10.3	19.0								
	38. その他の子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスの推進施策(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	4.0	5.2								
	2) 職員のいじめ・ハラスメント等対策	39. 患者等からの暴言・暴力への対策に関する体制を整備している(警備員の配置、相談窓口の整備等)	28.0	29.5							
		40. 職員へのいじめ・ハラスメント対策に関する体制を整備している(相談窓口の整備等)	19.6	20.5							
		41. 職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力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	16.4	19.7							
	3) 風土・環境整備	42. 職員の働く満足度の調査を行っている	18.1	29.7							
		43. 職員向け院内アメニティを整備・拡充している(仮眠室、休憩室の確保等)	19.6	24.2							
		44. 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)	24.5	33.4							
		45. 職員の地域活動への支援(ボランティア活動支援等)を実施している	10.4	17.4							
	4) 人材の定着化	46. 定期的な面談等により職員が抱える事情や希望を把握し、可能な限りこれらを尊重した配置や業務面の配慮を行い、定着を図っている	12.9	30.0							
	Ⅳ 働きがい の向上	1) キャリア形成支援	47. 研修・学会への参加を支援している	58.5	63.3						
			48. 正規・非正規を問わずすべての職員のキャリア形成支援(研修等に関する情報提供や研修等への職員参加の支援、子育て等と両立しながらの勤務の継続に関する相談窓口の設置や情報提供等)が実施されている	12.5	22.5						
			49. 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	7.2	13.2						
		2) 休業後のキャリア形成支援	50. 産休・育児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・育児経験者による相談対応等)を行っている	12.3	19.3						
			51. 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	14.5	26.8						
			52. 産休・育児中の職員の円滑な復職の支援(e-learning、実技実習、託児所を併設した勉強会等)を行っている	9.1	15.8						
	Ⅴ. その他	53. 患者満足度の調査を行っている	34.4	47.3							
		54. 子育て等により配慮を受ける職員とその他の職員の公平感に留意した適切な業務分担や処遇となっている	10.7	17.4							
		55. 定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	21.9	36.3							
		56. その他	1.1	1.0							
		57. 該当するものがない	7.0	5.5							

②自分の職場で取り組んでほしいと思うもの

医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、勤務している病院で取り組んでおり、勤務環境改善の効果があると感じているものについて、医師・看護師間で比較すると、大きな傾向は同じだが、全体的に看護師の比率の方が高い。一方「10. 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)」(医師 35.0%、看護師 15.6%)では医師が看護師を大きく上回っている

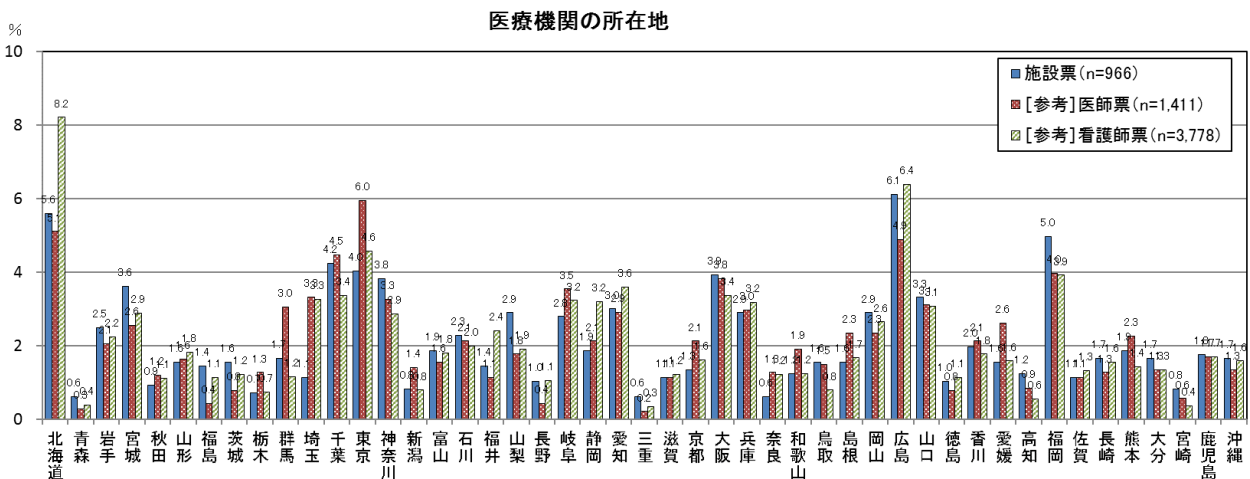
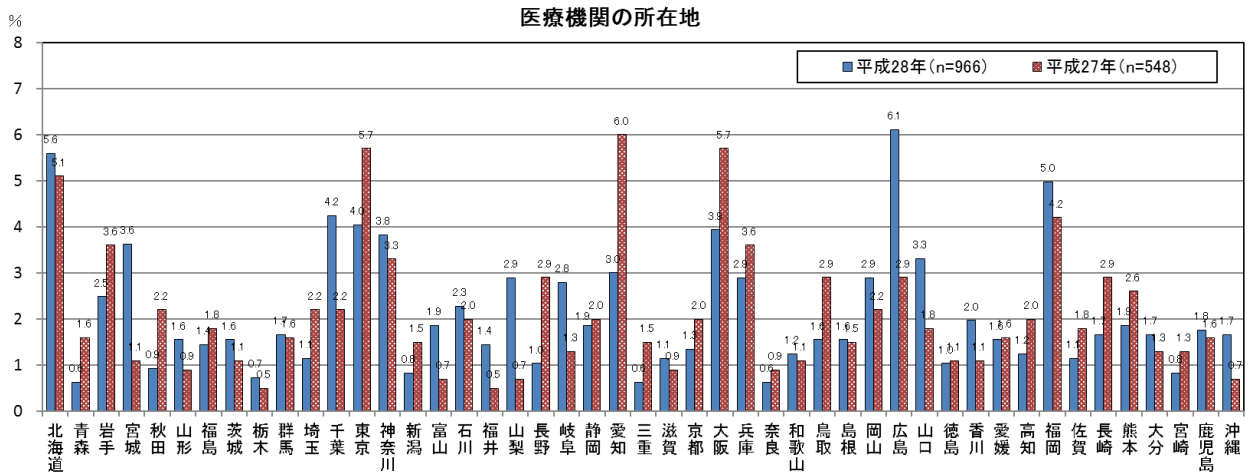
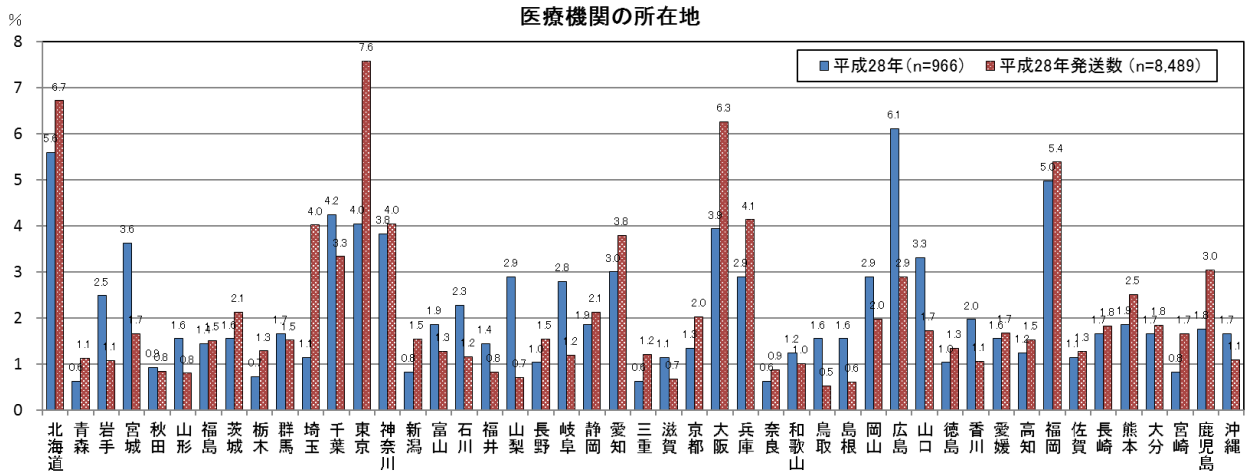


Ⅲ・働きやすさ確保のための環境整備	1)仕事と子育て・介護等の両立支援	27. 男性職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけている	24.0	22.9								
		28. 院内保育所等を整備している	14.7	20.1								
		29. 学童期の子どもを有する職員への支援を行っている	19.8	27.6								
		30. 保育・介護サービス利用料の補助制度(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	15.7	22.4								
		31. 法定以上の子育て・介護中の職員に対する夜勤・時間外労働免除(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	13.5	18.7								
		32. 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	13.5	17.9								
		33. 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	14.7	19.3								
		34. 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	14.2	21.1								
		35. 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	15.6	25.7								
		36. 職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度(短時間正職員制度、フレックスタイム制度、裁量労働制等。男性職員・女性職員ともに対象)を整備している	16.1	21.9								
		37. 子育て・介護その他の事情により退職した職員に対する再雇用の制度を設けている	11.8	16.6								
		38. その他の子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスの推進施策(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	11.2	10.8								
		2)職員のいじめ・ハラスメント対策	39. 患者等からの暴言・暴力への対策に関する体制を整備している(警備員の配置、相談窓口の整備等)	15.4	21.9							
			40. 職員へのいじめ・ハラスメント対策に関する体制を整備している(相談窓口の整備等)	15.6	23.5							
	41. 職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力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		12.9	20.4								
	3)風土・環境整備	42. 職員の働く満足度の調査を行っている	18.8	22.7								
		43. 職員向け院内アメニティを整備・拡充している(仮眠室、休憩室の確保等)	28.2	35.6								
		44. 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)	13.8	19.0								
		45. 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	11.4	14.7								
	4)人材の定着化	46. 定期的な面談等により職員が抱える事情や希望を把握し、可能な限りこれらを尊重した配置や業務面の配慮を行い、定着を図っている	20.9	24.7								
	Ⅳ・働きがいの向上	1)キャリア形成支援	47. 研修・学会への参加を支援している	14.5	9.7							
			48. 正規・非正規を問わずすべての職員のキャリア形成支援(研修等に関する情報提供や研修への職員参加の支援、子育て等と両立しながらの勤務の継続に関する相談窓口の設置や情報提供等)が実施されている	14.2	16.2							
			49. 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	13.4	20.4							
		2)休業後のキャリア形成支援	50. 産休・育休復帰後のキャリア形成の支援(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	11.0	16.5							
			51. 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	9.5	14.1							
			52. 産休・育休中の職員の円滑な復職の支援(e-learning、実技実習、託児所を併設した勉強会等)を行っている	12.5	19.5							
	Ⅴ. その他	53. 患者満足度の調査を行っている	7.7	9.2								
		54. 子育て等により配慮を受ける職員とその他の職員の公平感に留意した適切な業務分担や処遇となっている	14.0	24.1								
		55. 定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	10.3	11.7								
		56. その他	3.4	2.0								
		57. 該当するものがない	12.6	12.3								

Ⅲ－３ 病院調査結果

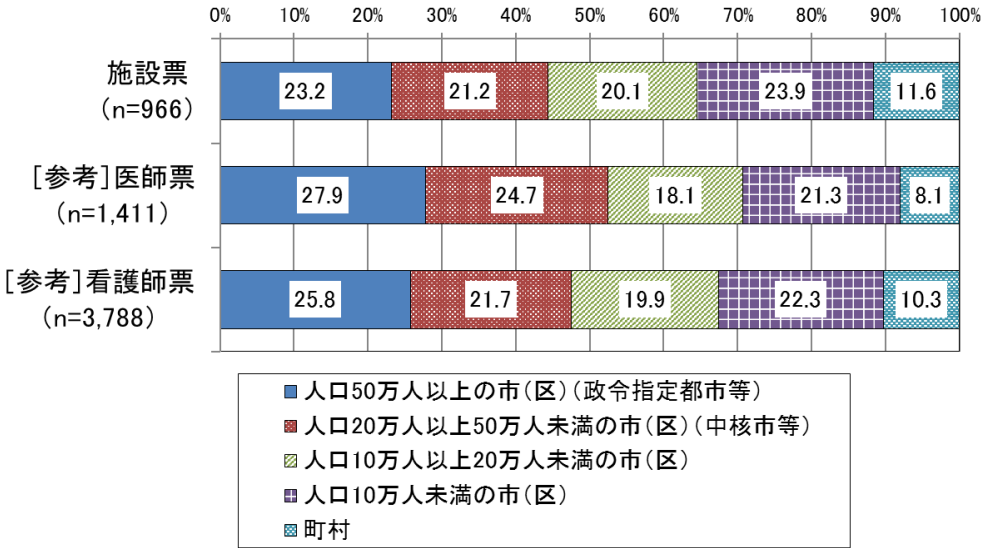
1. 回答者属性

施設票は全国から回答が得られた。
 なお、発送数に対し、宮城、広島の高回答率が、東京、大阪の回答率が低い。また、平成27年度調査に比べ、宮城、千葉、山梨、広島の高回答率が、東京、愛知、大阪の回答率が低い。



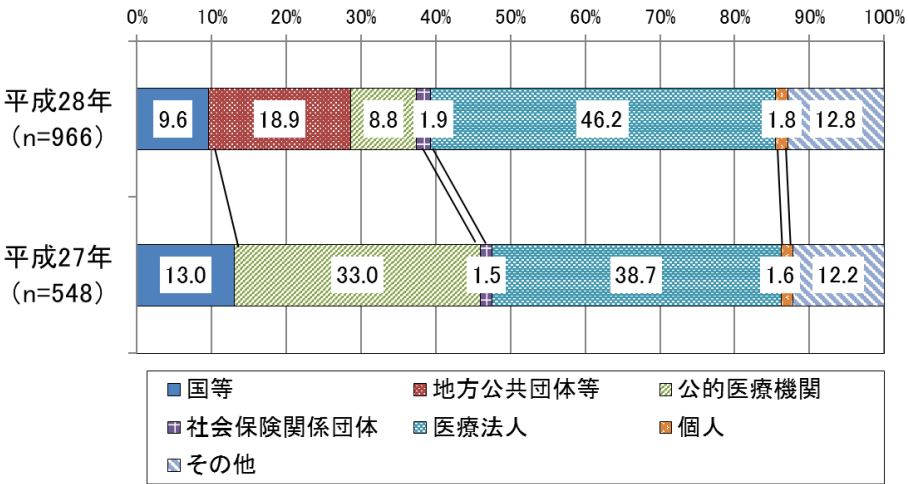
市町村規模は「町村」が全体の1割程度を占め、「人口50万人以上の市」「人口20万人以上50万人未満の市」「人口10万人以上20万人未満の市」「人口10万人未満の市」がそれぞれ2割程度を占めている。

市町村規模



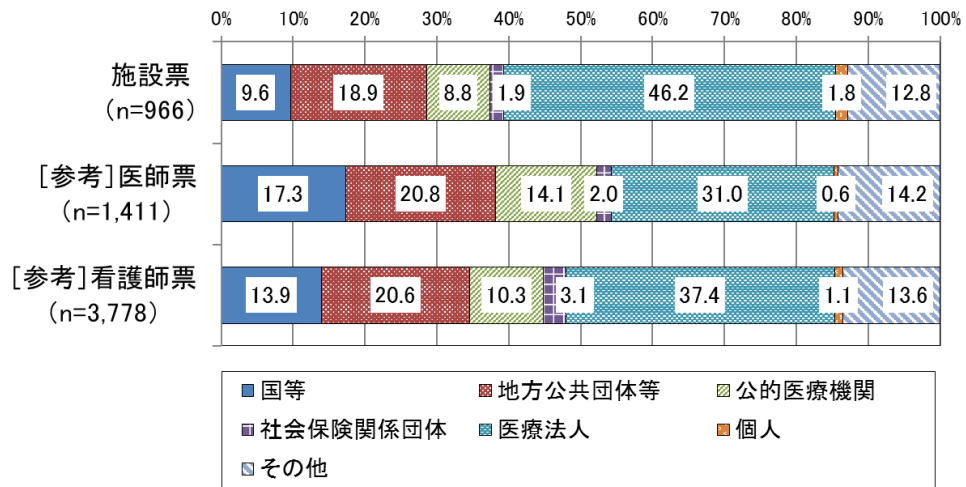
開設主体は「医療法人」の比率が高く半数弱を占める。平成27年度に比べ「医療法人」の比率が高く、「国等」の比率が低くなっている。
 医師票、看護師票に比べ「医療法人」の比率が高く、「国等」の比率が低い。

開設主体



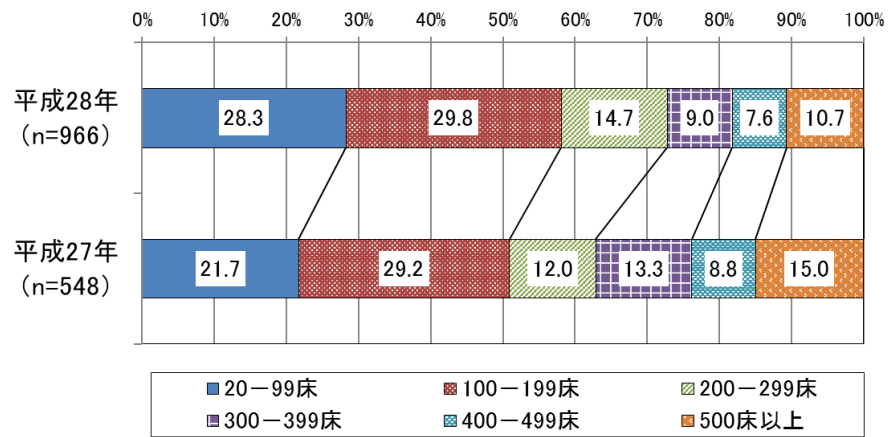
平成27年：公的医療機関（都道府県、市町村、地方独立行政法人、日赤、済会、北海道社会事業協会、厚生連、国民結構保険団体連合会）
 平成28年：地方公共団体等（都道府県、市町村、地方独立行政法人）と
 公的医療機関（日赤、済会、北海道社会事業協会、厚生連、国民結構保険団体連合会）

開設主体

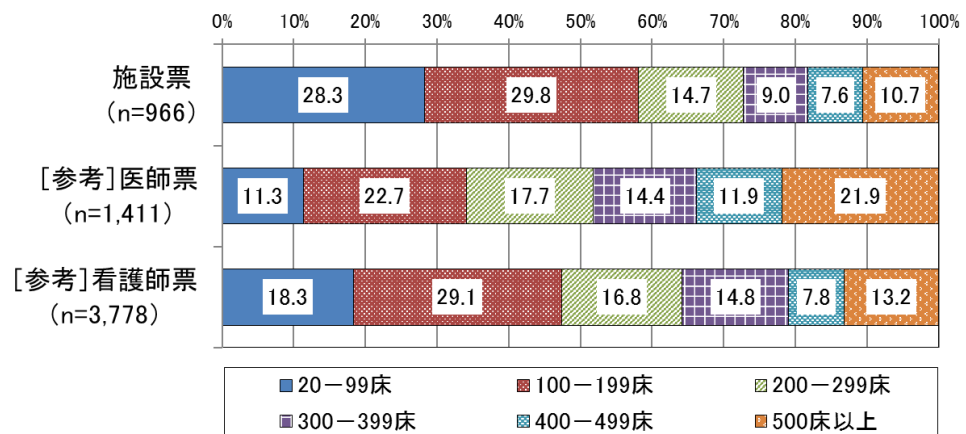


許可病床数は「20-99床」「100-199床」がそれぞれ3割弱と中小病院が6割弱を占める。平成27年度に比べ、「20-99床」の比率が高く、「300-399床」「500床以上」の比率がやや低い。
 医師票、看護師票に比べ、中小病院の比率が高くなっている。

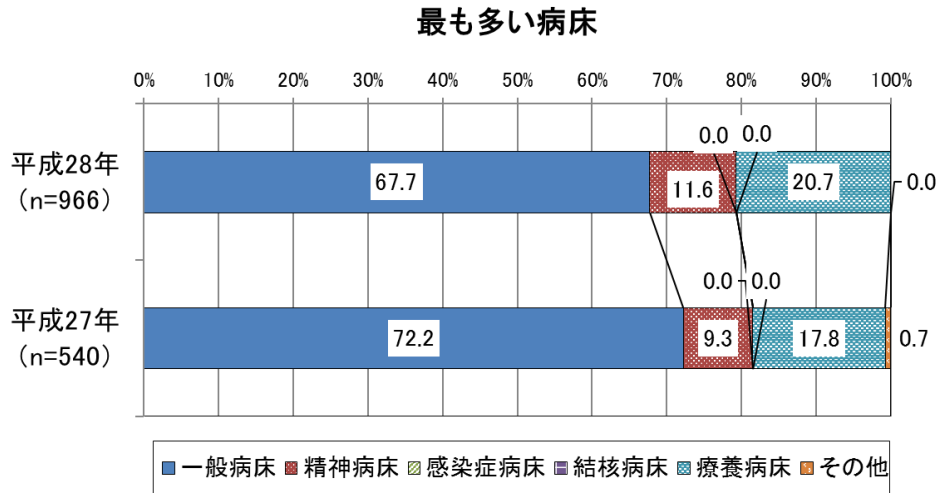
許可病床数



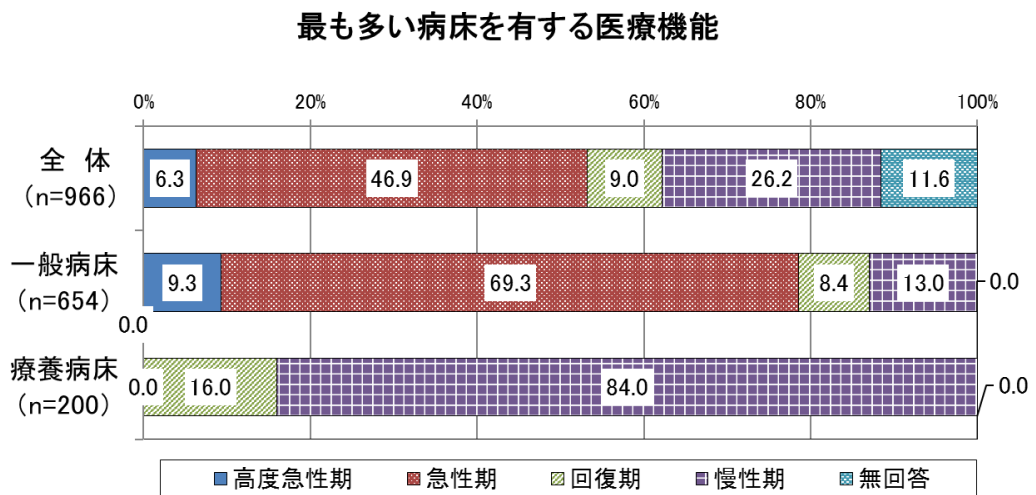
許可病床数



最も多い病床は「一般病床」で7割弱を占める。
 平成27年度に比べ、一般病床の比率がやや低下している。



一般病床と療養病床の医療機能を見ると、一般病床は「急性期」が7割で、「高度急性期」と合わせると8割が急性期病院である。療養病床は8割以上が「慢性期」が占める。



病床利用率及び平均在院日数は以下の通りである。
 国の統計と比較すると、病床利用率は大きな差は見られないが、平均在院日数は全体的に長い。

病床利用率

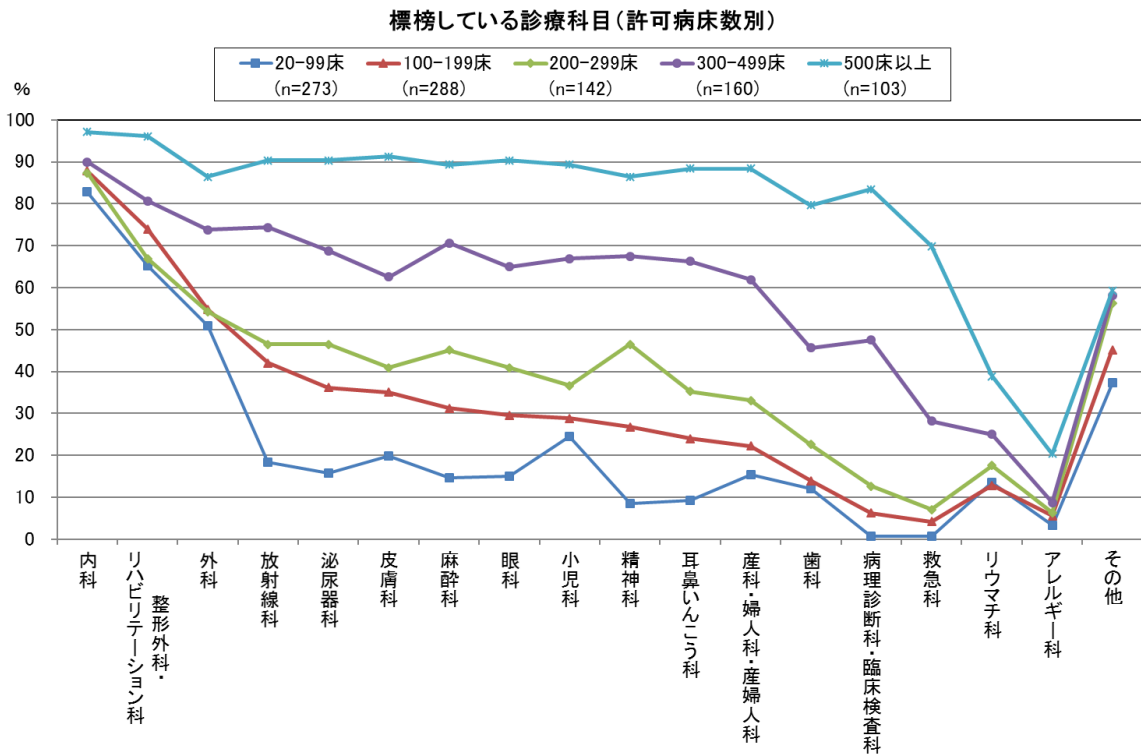
	平成28年度 6月	平成27年度	参考 厚生労働省
全体	81.1	81.8	80.3
一般病床	77.5	78.3	74.8
高度急性期	86.2	85.2	
急性期	75.7	76.9	
回復期	78.8	79.2	
慢性期	80.0	80.3	
精神病床	88.2	88.4	87.3
療養病床	89.4	90.4	89.4

平均在院日数

	平成28年度 6月	平成27年度	参考 厚生労働省
全体	104.4	108.2	29.9
一般病床	24.7	24.9	16.8
高度急性期	12.6	13.2	
急性期	15.8	16.3	
回復期	37.8	37.8	
慢性期	75.9	74.0	
精神病床	350.4	374.9	281.2
療養病床	243.7	248.2	164.6

(出所) 平成26年(2014)医療施設(静態・動態)調査・病院報告の概況
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/iryosd/14/dl/gaikyo.pdf>

標榜している診療科は、「内科」「整形外科・リハビリテーション科」「外科」の比率が高くなっており、許可病床数で差がみられる。



職員数は以下の通りで、昨年度に比べ中小規模病院の回答比率が高くなったことから、平均人数は平成 27 年度に比べ低下している。

平均値・人、()平成27年度数字

	①職員数		
	② ①のうち、フルタイム勤務の正規職員数	③ ②のうち、フルタイム勤務の女性正規職員数	
全体	386.4(469.7)	300.3(364.7)	211.2(255.6)
うち、医師数	56.0(74.0)	33.7(45.8)	6.5(8.6)
うち、看護師数	181.5(217.6)	159.1(195.5)	141.2(176.7)

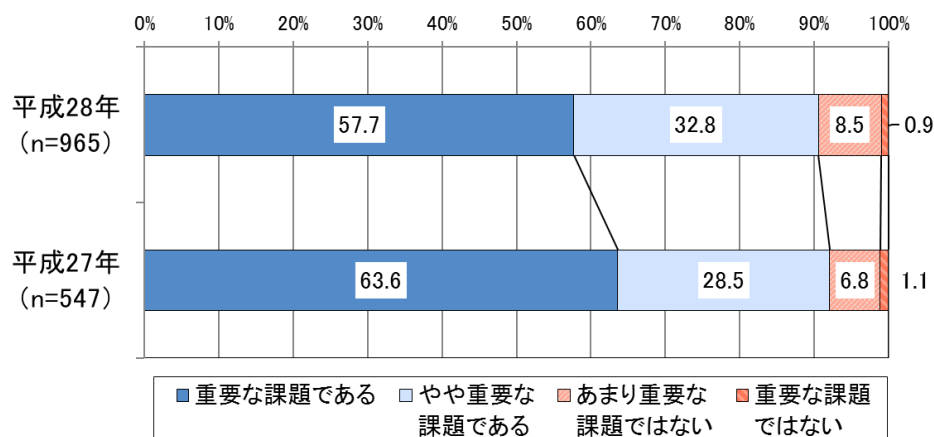
2. 勤務環境改善の取組

(1) 現状認識

勤務環境改善に対する課題認識を尋ねたところ、57.7%が「重要な課題」としており、「やや重要な課題」と合わせると、9割の医療機関が課題と認識している。平成27年度と比較すると、「重要な課題」が5.9ポイント低下し、「やや重要な課題」が4.3ポイント上昇した。

開設主体別にみると（n=965）、「国・公的」では「重要な課題」の比率が高い。許可病床別では、「500床」以上の「重要な課題」の比率は高いが、「20-99床」の比率は低く、最も多い病床別では「精神病床」「療養病床」の比率が低い。

医療従事者の勤務環境改善に関する現状認識



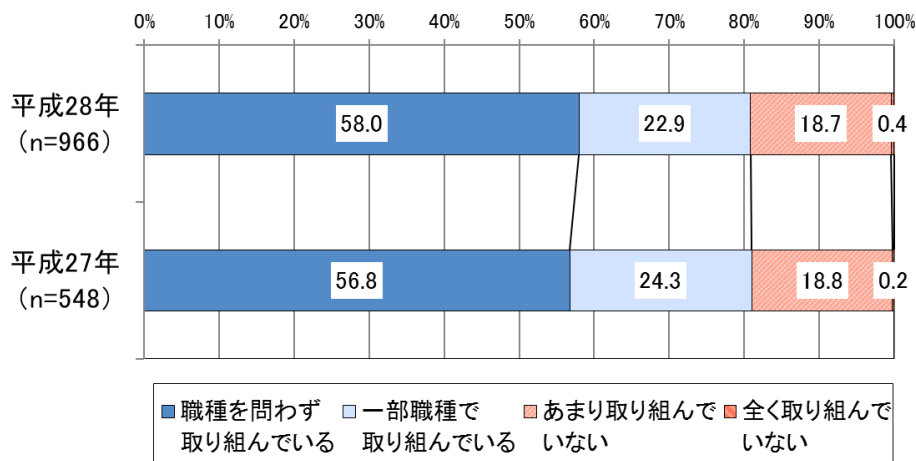
		調査数	重要な課題である	やや重要な課題である	あまり重要な課題ではない	重要な課題ではない
全体		965	57.7	32.8	8.5	0.9
問3 開設主体	国・公的	361	70.6	24.7	4.4	0.3
	国・公的以外	604	50.0	37.7	10.9	1.3
問4 許可病床数	20-99床	273	47.3	36.3	15.4	1.1
	100-199床	288	55.6	35.4	8.0	1.0
	200-299床	142	54.9	38.0	5.6	1.4
	300-499床	160	66.9	28.1	5.0	0.0
問5 最も多い病床	500床以上	102	81.4	16.7	1.0	1.0
	一般病床	653	62.9	29.6	6.6	0.9
	精神病床	112	47.3	42.0	8.9	1.8
問5-2 最も多い病床の医療機能	療養病床	200	46.5	38.5	14.5	0.5
	高度急性期	60	88.3	11.7	0.0	0.0
	急性期	453	62.3	31.1	6.2	0.4
	回復期	87	49.4	35.6	12.6	2.3
	慢性期	253	49.8	36.0	13.0	1.2

凡例
■ 全体+10%
■ 全体-10%

(2) 取組状況

勤務環境改善の取組状況については、「全く取り組んでいない」は0.4%で、ほとんどの病院が何らかの取組を行っている。
積極的に取り組んでいる病院が多い中で、「あまり取り組んでいない」病院は、「20-99床」の小規模病院や、「療養病床」で多くなっている。

医療従事者の勤務環境改善に関する取組状況

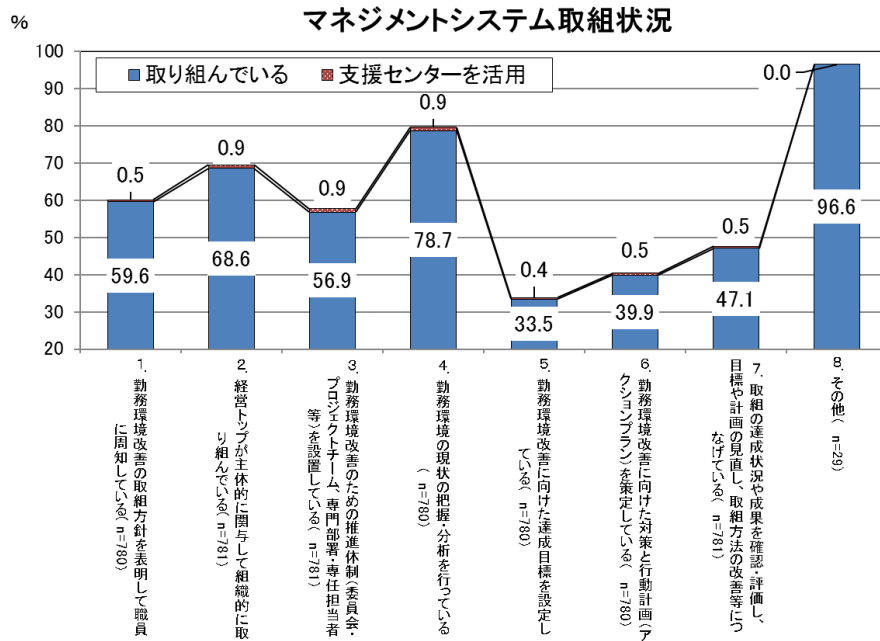


		調査数	職種を問わず取り組んでいる	一部の職種で取り組んでいる	あまり取り組んでいない	全く取り組んでいない	無回答
全体		966	58.0	22.9	18.7	0.4	0.0
問3 開設主体	国・公的	361	61.8	25.5	12.2	0.6	0.0
	国・公的以外	605	55.7	21.3	22.6	0.3	0.0
問4 許可病床数	20-99床	273	48.0	23.8	27.8	0.4	0.0
	100-199床	288	55.9	24.0	19.8	0.3	0.0
	200-299床	142	62.0	21.1	16.9	0.0	0.0
	300-499床	160	65.6	21.9	11.3	1.3	0.0
	500床以上	103	72.8	21.4	5.8	0.0	0.0
問5 最も多い病床	一般病床	654	59.8	24.5	15.3	0.5	0.0
	精神病床	112	58.9	20.5	19.6	0.9	0.0
	療養病床	200	51.5	19.0	29.5	0.0	0.0
問5-2 最も多い病床の医療機能	高度急性期	61	70.5	26.2	3.3	0.0	0.0
	急性期	453	58.5	24.9	15.9	0.7	0.0
	回復期	87	58.6	18.4	23.0	0.0	0.0
	慢性期	253	53.4	20.9	25.7	0.0	0.0
問8 医療従事者の勤務環境改善に関する現状認識	重要	557	65.9	22.6	11.1	0.4	0.0
	やや重要	317	49.2	25.9	24.6	0.3	0.0
	あまり重要ではない	82	39.0	14.6	45.1	1.2	0.0
	重要ではない	9	55.6	0.0	44.4	0.0	0.0

凡例
全体+10%
全体-10%

(3) マネジメントシステム取組状況

勤務環境改善の取組状況で「職種を問わず取り組んでいる」「一部の職種で取り組んでいる」回答した施設 (n=781) に、マネジメントシステム導入の7つのステップ別に取り組むの有無を尋ねたところ、8割が「勤務環境の現状の把握・分析」を行っている。また「プロジェクトチーム・委員会」を設けて取り組んでおり、「経営トップの主体的に関与」するとともに、「明文化しての周知」も半数以上が行っているが、「具体的な指標を設定」して取り組んでいる病院は1/3にとどまっており、「行動計画 (アクションプラン) の策定」を行っている割合も4割と少ない。また、支援センターの活用については、どのステップにおいても1%以下と少ない。



	調査数	1. 勤務環境改善の取組方針を表明して職員に周知している	2. 経営トップが主体的に関与して組織的に取り組んでいる	3. 勤務環境改善のための推進体制 (委員会・プロジェクトチーム、専門部署・専任担当者等) を設置している	4. 勤務環境の現状の把握・分析を行っている	5. 勤務環境改善に向けた達成目標を設定している	6. 勤務環境改善に向けた対策と行動計画 (アクションプラン) を策定している	7. 取組の達成状況や成果を確認・評価し、目標や計画の見直し、取組方法の改善等に行なっている	8. その他
全体	781	60.1	69.5	57.7	79.5	33.8	40.3	47.6	3.6
問3 開設主体									
国・公的	315	57.1	69.5	65.7	80.6	29.2	39.4	46.3	2.2
国・公的以外	466	62.0	69.5	52.4	78.8	36.9	41.0	48.5	4.5
問4 許可病床数									
20-99床	196	54.6	65.8	40.3	73.5	25.0	32.1	38.8	6.1
100-199床	230	59.6	65.2	62.2	81.7	37.4	42.6	49.6	2.6
200-299床	118	66.1	70.3	58.5	81.4	44.9	52.5	59.3	5.1
300-499床	140	65.7	77.9	67.1	80.7	35.7	40.0	49.3	1.4
500床以上	97	56.7	74.2	68.0	82.5	26.8	37.1	44.3	2.1
問5 最も多い病床									
一般病床	551	58.6	69.0	60.8	79.3	33.0	40.8	47.9	3.1
精神病床	89	68.5	78.7	60.7	84.3	36.0	37.1	53.9	6.7
療養病床	141	60.3	66.0	44.0	77.3	35.5	40.4	42.6	3.5
問5-2 最も多い病床の医療機能									
高度急性期	59	50.8	71.2	69.5	86.4	30.5	33.9	49.2	0.0
急性期	378	62.4	72.0	63.2	82.3	36.8	44.7	52.4	2.9
回復期	67	61.2	67.2	50.7	70.1	26.9	37.3	34.3	3.0
慢性期	188	53.7	60.6	44.1	72.9	30.3	36.2	39.4	4.8
問8 医療従事者の勤務環境改善に関する現状認識									
重要	493	61.3	70.8	60.4	79.9	33.7	40.4	47.9	3.2
やや重要	238	59.2	66.8	52.9	80.3	35.3	41.2	47.9	4.2
あまり重要ではない	44	52.3	65.9	54.5	70.5	27.3	36.4	43.2	4.5
重要ではない	5	60.0	100.0	40.0	100.0	40.0	40.0	40.0	0.0

凡例
 全体+10%
 全体-10%

(4) 75 項目の取組内容

「その他」を含む 75 項目の取組について (n=966)、「該当するものがない」と回答した病院は 1 件のみで、ほぼすべての病院が何らかの取組を行っている。平均取組個数は 38.8 項目で、昨年に比べ 3.7 項目増加している (最小 1 個、最大 74 個)。これは取組項目が 68 項目から 75 項目に増えたため、昨年度と同様の取組項目で比較すると 35.5 項目と大きな変化は見られない。

勤務環境改善の効果が高いと評価できる取組については (無回答除く、n=963)、「該当するものがない³⁾」と回答した病院は 37 病院 (3.8%) で、取り組んでいる病院の大半が何らかの効果を感じており、平均 10.8 の取組 (最小 1 個、最大 70 個) について効果が高いと感じている。

(9 割以上が取り組んでいる取組) (n=963)

- Ⅱ-21. 職員に健康診断を受診するよう働きかけている (96.8)
- Ⅱ-20. 職員の健康診断の受診率を把握している (96.2%)
- Ⅲ-57. 退職者数 (定年退職者を除く) を把握している (92.6%)
- Ⅰ-1. 医療従事者の時間外労働時間数を把握している (92.2%)
- Ⅱ-23. 感染症予防対策 (B 型肝炎ウイルス、インフルエンザ等) に取り組んでいる (90.6%)

(2 割以下の取組) (n=963)

- Ⅲ-46. その他の子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスの推進施策 (男性職員・女性職員ともに対象) を実施している (6.9%)
- Ⅲ-43. 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 (15.2%)
- Ⅲ-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 (18.4%)

(取組実施率の変化)

取組実施率が上昇した項目

- Ⅰ-7. 夜勤専従者への配慮 (夜勤の時間・回数制限等) を行っている (+14.9)
- Ⅰ-3. 1 回当たりの最長勤務時間を削減している (+9.0)
- Ⅲ-48. 職員へのいじめ・ハラスメント、患者等からの暴言・暴力に関する対策への職員の評価を把握している (+7.5)
- Ⅰ-12. 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) (+6.4)
- Ⅰ-6. 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 (+5.8)
- Ⅰ-8. 夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している (+5.5)

取組実施率が低下した項目

- Ⅲ-36. 院内保育所等を整備している (-7.9)
- Ⅲ-56. 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 (-5.4)
- Ⅴ-72. 患者満足度の調査を行っている (-5.1)
- Ⅲ-34. 育児休業取得後の復職者数を把握している (-5.0)

³⁾ 平成 27 年度調査において、取り組み効果は効果が高い取り組み上位 5 つまで選択させており、今年度調査の「該当するものがない」という選択肢はない。選択していない場合は「無回答」として処理している。

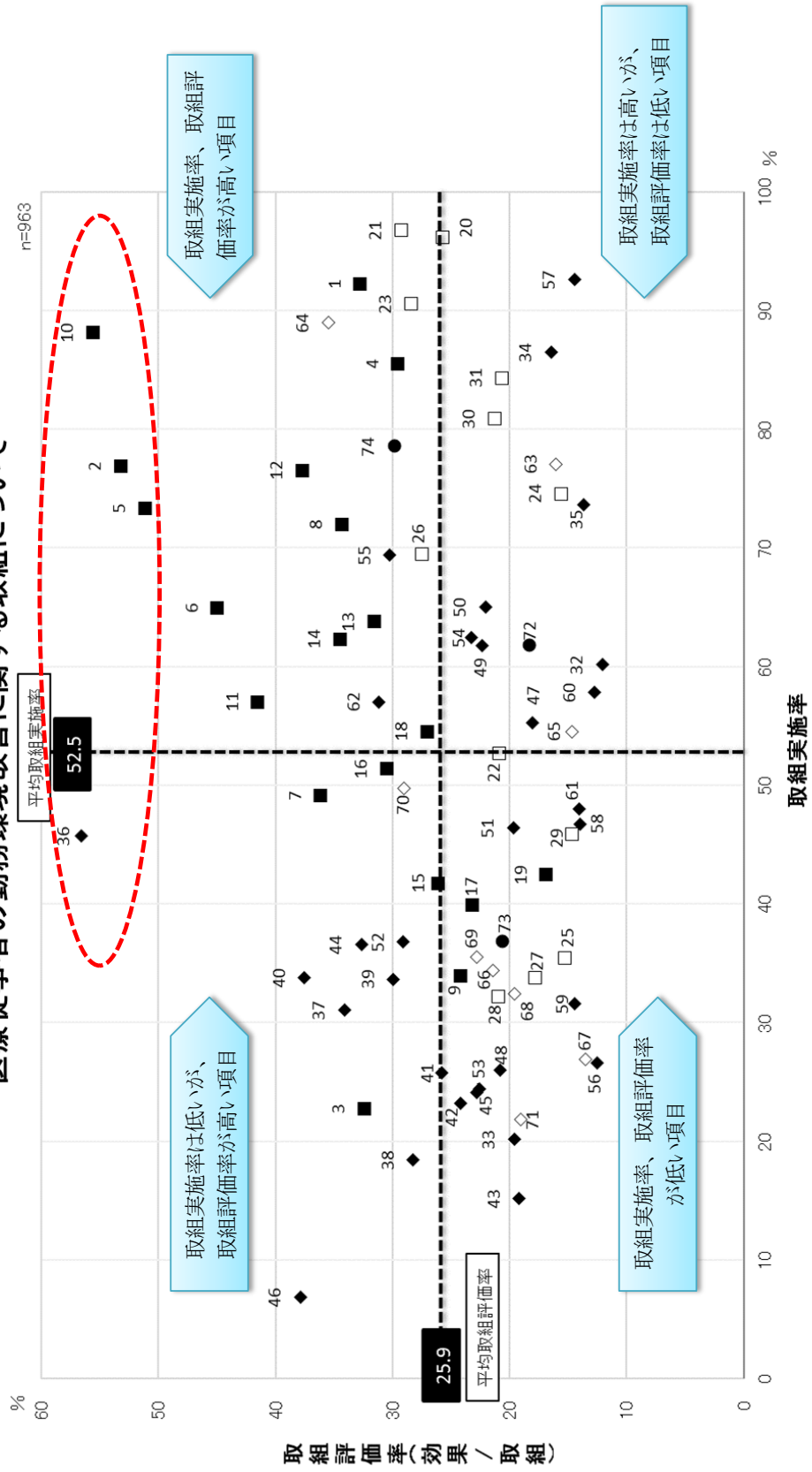
<取組実施率と取組効果の評価>



		取り組んでいるもの (n=963)	効果が高いと評価できる取組 (n=963)	■ 取り組んでいるもの □ 効果が高いと評価できる取組		96									
				0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	
Ⅲ 働きやすい確保のための環境整備	1) 仕事と子育て・介護等の両立支援	32. 男性職員の育児休業取得者数や育児休業取得率を把握している	60.1	7.3											
		33. 男性職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけている	20.1	3.9											
		34. 育児休業取得後の復職者数を把握している	86.5	14.2											
		35. 介護休業取得者数を把握している	73.6	10.1											
		36. 院内保育所等を整備している	45.7	25.9											
		37. 学童期の子どもを有する職員への支援を行っている	31.0	10.6											
		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	18.4	5.2											
		39. 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	33.6	10.1											
		40. 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	33.7	12.7											
		41. 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	25.8	6.6											
		42. その他の子育て・介護との両立支援の制度・取組(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	23.2	5.6											
		43. 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	15.2	2.9											
		44. 職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度(短時間正職員制度、フレックスタイム制度、数量労働制等、男性職員・女性職員ともに対象)を整備している	36.6	11.9											
		45. 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	24.4	5.5											
	46. その他の子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスの推進施策(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	6.9	2.6												
	2) 職員のいじめ・ハラスメント対策	47. 職員へのいじめ・ハラスメント、患者等からの暴言・暴力に関するトラブルの件数を把握している	55.2	10.0											
		48. 職員へのいじめ・ハラスメント、患者等からの暴言・暴力に関する対策への職員の評価を把握している	26.0	5.4											
		49. 患者等からの暴言・暴力への対策に関する体制を整備している(警備員の配置、相談窓口の整備等)	61.8	13.8											
		50. 職員へのいじめ・ハラスメント対策に関する体制を整備している(相談窓口の整備等)	65.0	14.3											
		51. 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	46.4	9.1											
	3) 風土・環境整備	52. 職員の働く満足度の調査を行っている	36.8	10.7											
		53. 職員による職場環境・風土に関する評価を把握している	24.1	5.5											
		54. 職員向け院内アメニティを整備・拡充している(仮眠室、休憩室の確保等)	62.4	14.5											
		55. 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)	69.4	21.0											
	4) 人材の定着化	56. 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	26.6	3.3											
		57. 退職者数(定年退職者を除く)を把握している	92.6	13.4											
		58. 新卒採用後3年間の退職率を把握している	46.7	6.5											
		59. 新卒採用後10年間の退職率を把握している	31.6	4.6											
		60. 妊娠・出産を契機とした女性職員の退職者数を把握している	57.8	7.4											
		61. 退職者の平均勤続年数(退職時)を把握している	48.0	6.7											
		62. 定期的な面談等により職員が抱える事情や希望を把握し、可能な限りこれらを尊重した配置や業務面の配慮を行い、定着を図っている	57.0	17.8											
	Ⅳ 働きがいの向上	1) キャリア形成支援	63. 研修・学会への参加職員数を把握している	77.1	12.4										
			64. 研修・学会への参加を支援している	89.0	31.6										
			65. 職員による学会への発表数を把握している	54.5	8.0										
		66. 正規・非正規を問わずすべての職員のキャリア形成支援(研修等に関する情報提供や研修等への職員参加の支援、子育て等と両立しながらの勤務の継続に関する相談窓口の設置や情報提供等)が実施されている	34.4	7.4											
		67. 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	26.9	3.6											
		2) 休業後のキャリア形成支援	68. 休業から復帰後の職員のキャリア形成(復帰職員の業務遂行能力の回復・向上、実施可能業務の拡大等)の状況を把握している	32.4	6.3										
			69. 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	35.5	8.1										
			70. 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	49.7	14.4										
			71. 産休・育休中の職員の円滑な復職の支援(e-learning、実践実習、託児所を併設した勉強会等)を行っている	21.8	4.2										
		V. その他	72. 患者満足度の調査を行っている	61.8	11.3										
	73. 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		36.8	7.6											
	74. 定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる		78.5	23.5											
	75. その他	0.5	0.2												
	76. 該当するものはない	0.0	3.8												

勤務環境改善項目別の取組実施率と取組評価率（効果が高いと評価した医療機関数/取組医療機関数）から、「取組実施率、取組評価率が高い項目」「取組実施率は低い、取組評価率が高い項目」「取組実施率が高い、取組評価率は低い項目」「取組実施率、取組評価率が低い項目」の4つに分類したところ、「取組実施率、取組評価率が高い項目」は19項目、「取組実施率が高い項目」は13項目、「取組実施率が高いが、取組評価率は低い項目」は17項目、「取組実施率、取組評価率が低い項目」25項目となった。

医療従事者の勤務環境改善に関する取組について



< 勤務環境改善項目別の取組実施率と取組評価率 (n=963) >

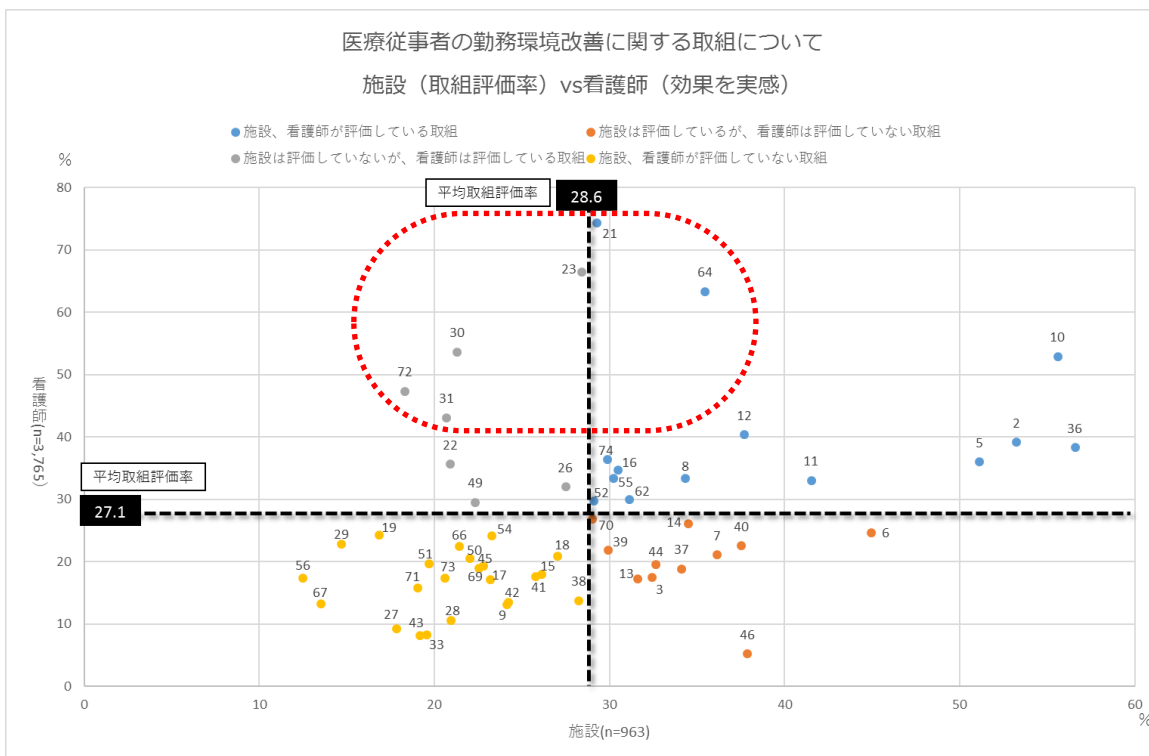
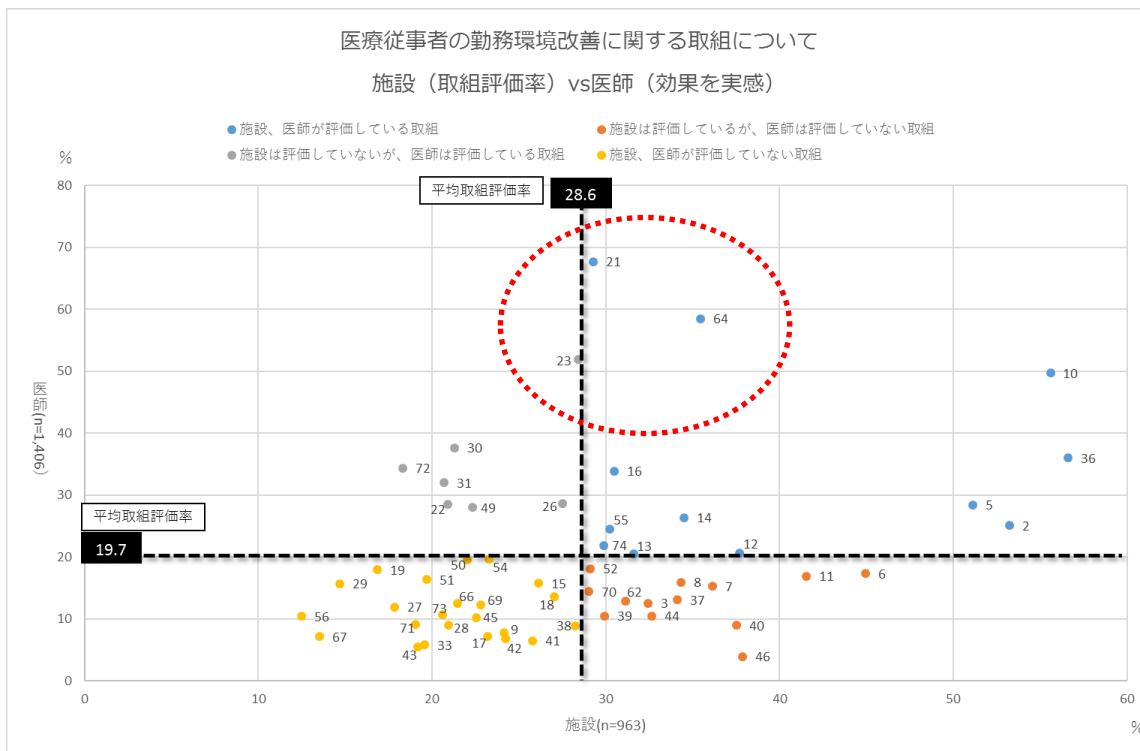
分類	領域	マーク	番号	取組内容	取組実施率	取組評価率	
					(%)	(%)	
取組実施率・取組評価率が高い	I	■	1	医療従事者の時間外労働時間を把握している	92.2	32.8	
	I	■	2	時間外労働時間の削減に取り組んでいる	76.8	53.2	
	I	■	4	医療従事者の年次有給休暇の取得率を把握している	85.5	29.5	
	I	■	5	年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している	73.3	51.1	
	I	■	6	夜勤負担の軽減(夜勤明けの早帰りの推進、夜勤者の配置人数の見直し、夜勤回数の制限、仮眠時間の確保等)を行っている	64.9	45.0	
	I	■	8	夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している	72.0	34.3	
	I	■	10	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	88.2	55.6	
	I	■	11	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	57.0	41.5	
	I	■	12	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)	76.5	37.7	
	I	■	13	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	63.8	31.6	
	I	■	14	チーム医療や多職種連携(業務分担・連携の強化、補助職の活用等)により負担軽減を図っている	62.3	34.5	
	I	■	18	募集・採用を強化するための取組を実施している	54.5	27.0	
	II	□	21	職員に健康診断を受診するよう働きかけている	96.8	29.3	
	II	□	23	感染症予防対策(B型肝炎ウイルス、インフルエンザ等)に取り組んでいる	90.6	28.4	
	II	□	26	職員のメンタルヘルス対策(相談窓口の設置、復職支援プログラムの策定、職場改善等)に取り組んでいる	69.5	27.5	
	III	◆	55	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)	69.4	30.2	
	III	◆	62	定期的な面談等により職員が抱える事情や希望を把握し、可能な限りこれらに尊重した配置や業務面の配慮を行い、定着を図っている	57.0	31.1	
	IV	◇	64	研修・学会への参加を支援している	89.0	35.5	
	V	●	74	定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	78.5	29.9	
	取組実施率は低いが、取組評価率が高い	I	■	3	回当たりの最長勤務時間を削減している	22.7	32.4
		I	■	7	夜勤従事者への配慮(夜勤の時間・回数の制限等)を行っている	49.1	36.2
I		■	15	情報通信機器を活用した業務効率化・省力化を推進している	41.7	26.1	
I		■	16	電子カルテを活用した業務効率化・省力化に取り組んでいる	51.4	30.5	
III		◆	36	院内保育所等を整備している	45.7	56.6	
III		◆	37	学童期の子どもを有する職員への支援を行っている	31.0	34.1	
III		◆	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	18.4	28.2	
III		◆	39	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	33.6	29.9	
III		◆	40	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	33.7	37.5	
III		◆	44	職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度(短時間正職員制度、フレックスタイム制度、裁量労働制等、男性職員・女性職員ともに対象)を整備している	36.6	32.7	
III		◆	46	その他の子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスの推進施策(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	6.9	37.9	
III		◆	52	職員の働く満足度の調査を行っている	36.8	29.1	
取組実施率は高いが、取組評価率が低い	IV	◇	70	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	49.7	29.0	
	II	□	20	職員の健康診断の受診率を把握している	96.2	25.7	
	II	□	22	職員の健康教育や身体的健康対策(生活習慣病対策等)に取り組んでいる	52.6	20.9	
	II	□	24	過労・メンタル等により出勤していない者の人数を把握している	74.6	15.6	
	II	□	30	職業感染症(血液・体液や空気感染)の予防対策に取り組んでいる	80.9	21.3	
	II	□	31	安全衛生管理に関する組織体制及び規程を整備している	84.3	20.7	
	III	◆	32	男性職員の育児休業取得者数や育児休業取得率を把握している	60.1	12.1	
	III	◆	34	育児休業取得後の復職者数を把握している	86.5	16.4	
	III	◆	35	介護休業取得者数を把握している	73.6	13.7	
	III	◆	47	職員へのいじめ・ハラスメント、患者等からの暴言・暴力に関するトラブルの件数を把握している	55.2	18.0	
	III	◆	49	患者等からの暴言・暴力への対策に関する体制を整備している(警備員の配置、相談窓口の整備等)	61.8	22.4	
	III	◆	50	職員へのいじめ・ハラスメント対策に関する体制を整備している(相談窓口の整備等)	65.0	22.0	
	III	◆	54	職員向け院内アメニティを整備・拡充している(仮眠室、休憩室の確保等)	62.4	23.3	
	III	◆	57	退職者数(定年退職者を除く)を把握している	92.6	14.5	
	III	◆	60	妊娠・出産を契機とした女性職員の退職者数を把握している	57.8	12.7	
	取組実施率・取組評価率が低い	IV	◇	63	研修・学会への参加職員数を把握している	77.1	16.0
		IV	◇	65	職員による学会への発表数を把握している	54.5	14.7
V		●	72	患者満足度の調査を行っている	61.8	18.3	
I		■	9	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	34.0	24.2	
I		■	17	勤務シフト作成ソフトを活用した業務効率化・省力化に取り組んでいる	39.9	23.2	
I		■	19	地域の医療機関との連携(オープンシステム、地域連携クリティカルパス、外来機能の分担等)を推進している	42.5	16.9	
II		□	25	過重労働による面談者数を把握している	35.4	15.2	
II		□	27	過重労働者に対する面談を実施している	33.7	17.8	
II		□	28	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	32.2	21.0	
II		□	29	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)の暴露予防に取り組んでいる	45.9	14.7	
III		◆	33	男性職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけている	20.1	19.6	
III		◆	41	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	25.8	25.8	
III		◆	42	その他の子育て・介護との両立支援の制度・取組(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	23.2	24.2	
III		◆	43	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	15.2	19.2	
III		◆	45	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	24.4	22.6	
III		◆	48	職員へのいじめ・ハラスメント、患者等からの暴言・暴力に関する対策への職員の評価を把握している	26.0	20.8	
III		◆	51	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	46.4	19.7	
III		◆	53	職員による職場環境・風土に関する評価を把握している	24.1	22.8	
III		◆	56	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	26.6	12.5	
III		◆	58	新卒採用後年間の退職率を把握している	46.7	14.0	
III	◆	59	新卒採用後年間の退職率を把握している	31.6	14.5		
III	◆	61	退職者の平均勤続年数(退職時)を把握している	48.0	14.1		
IV	◇	66	正規・非正規を問わずすべての職員のキャリア形成支援(研修等に関する情報提供や研修等への職員参加の支援、子育て等と両立しながらの勤務の継続に関する相談窓口の設置や情報提供等)が実施されている	34.4	21.5		
IV	◇	67	法人内での人事ローテーションが、キャリア形成支援の観点から適切に実施されている	26.9	13.5		
IV	◇	68	休業から復帰後の職員のキャリア形成(復帰職員の業務遂行能力の回復・向上、実施可能業務の拡大等)の状況を把握している	32.4	19.6		
IV	◇	69	産休・育児休業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・育児経験者による相談対応等)を行っている	35.5	22.8		
IV	◇	71	産休・育児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	21.8	19.0		
V	●	73	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	36.8	20.6		
平均					52.5	25.9	

(取組評価率が4割以上の項目) (n=963)

- Ⅲ-36. 院内保育所等を整備している (56.6)
- I-10. 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 (55.6)
- I-2. 時間外労働時間の削減に取り組んでいる (53.2)
- I-5. 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 (51.1)
- I-6. 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 (45.0)
- I-11. 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 (41.5)

(5) 医師・看護師と施設の取組評価の比較

医師・看護師ともに健康・安全管理、研修・学会への参加支援、補助職の配置を評価。施設の評価と乖離している取組も見られる。



①医師

施設、医師が評価している取組

看護 共通	番号	取組内容	施設 (n=963)	医師 (n=1,406)
共通	21	職員に健康診断を受診するよう働きかけている	29.3	67.7
共通	64	研修・学会への参加を支援している	35.5	58.5
共通	10	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/(配置数を把握している)	55.6	49.7
共通	36	院内保育所等を整備している	56.6	36.0
共通	16	電子カルテを活用した業務効率化・省力化に取り組んでいる	30.5	33.9
共通	5	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	51.1	28.4
共通	14	チーム医療や多職種連携(業務分担・連携の強化、補助職の活用等)により負担軽減を図っている	34.5	26.4
共通	2	時間外労働時間の削減に取り組んでいる	53.2	25.1
共通	55	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)	30.2	24.5
共通	74	定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	29.9	21.9
共通	12	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られない等)	37.7	20.6
	13	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	31.6	20.6

施設は評価していないが、医師は評価している取組

看護 共通	番号	取組内容	施設 (n=963)	医師 (n=1,406)
共通	23	感染症予防対策(B型肝炎ウイルス、インフルエンザ等)に取り組んでいる	28.4	51.9
共通	30	職業感染症(血液・体液や空気感染)の予防対策に取り組んでいる	21.3	37.6
共通	72	患者満足度の調査を行っている	18.3	34.4
共通	31	安全衛生管理に関する組織体制及び規程を整備している	20.7	32.0
共通	26	職員のメンタルヘルス対策(相談窓口の設置、復職支援プログラムの策定、職場改善等)に取り組んでいる	27.5	28.7
共通	22	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	20.9	28.5
共通	49	患者等からの暴言・暴力への対策に関する体制を整備している(警備員の配置、相談窓口の整備等)	22.4	28.0

②看護師

施設、看護師が評価している取組

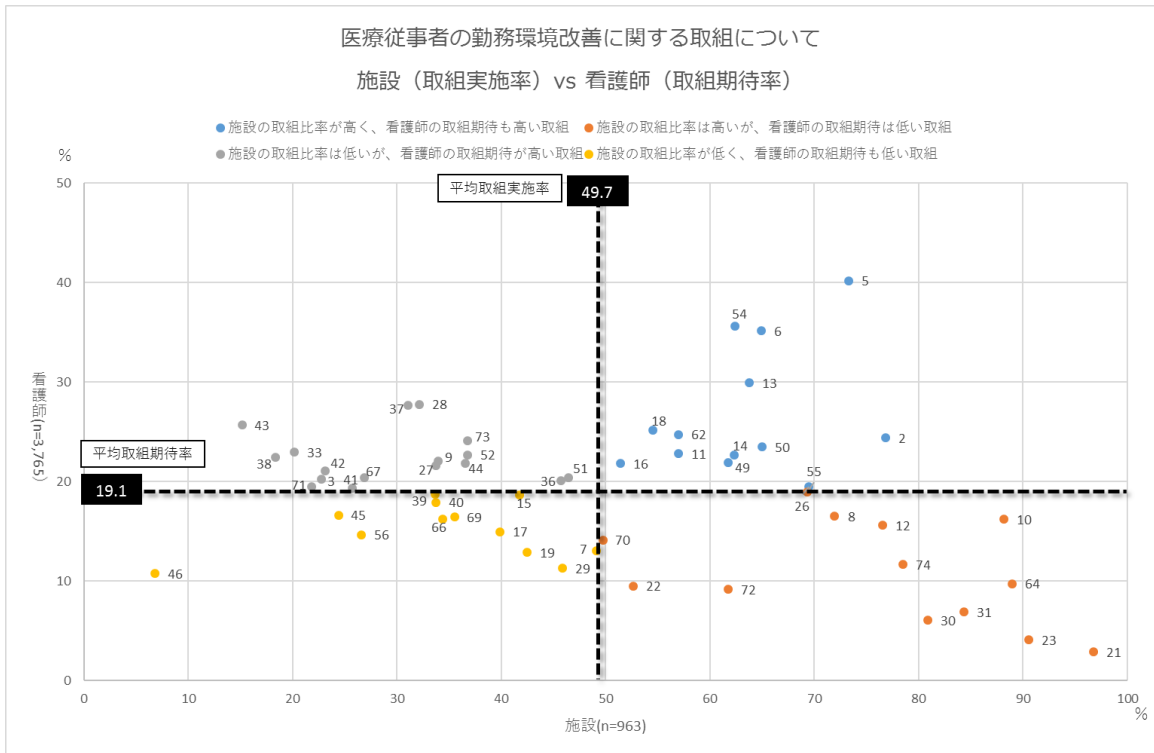
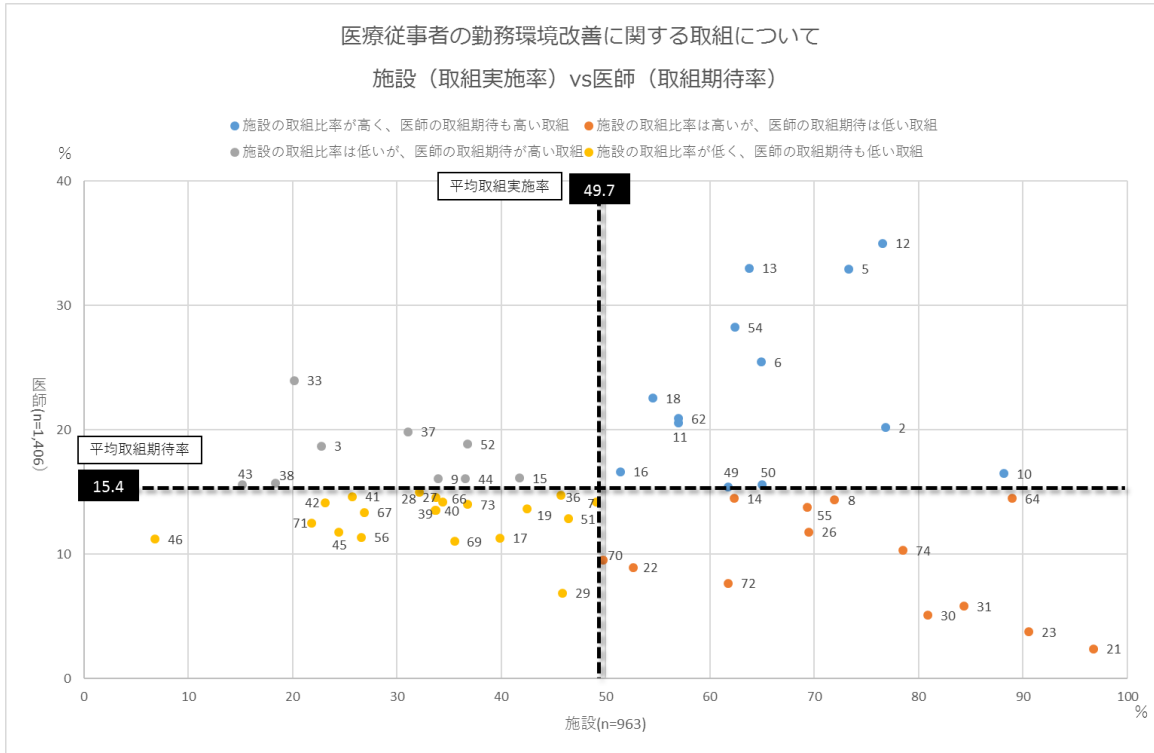
医師 共通	番号	取組内容	施設 (n=963)	看護師 (n=3,765)
共通	21	職員に健康診断を受診するよう働きかけている	29.3	74.3
共通	64	研修・学会への参加を支援している	35.5	63.3
共通	10	補助職(医師事務作業補助者、看護補助者等)を配置している/(配置数を把握している)	55.6	52.9
共通	12	当直(宿直・日直)明けの勤務者に対する配慮を行っている(連続当直を行わない、当直明けに日勤を入れない等)	37.7	40.3
共通	2	時間外労働時間の削減に取り組んでいる	53.2	39.2
共通	36	院内保育所等を整備している	56.6	38.3
共通	74	定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	29.9	36.3
共通	5	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	51.1	36.0
共通	16	電子カルテを活用した業務効率化・省力化に取り組んでいる	30.5	34.6
	8	夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している	34.3	33.4
共通	55	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)	30.2	33.4
	11	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	41.5	33.0
	62	定期的な面談等により職員が抱える事情や希望を把握し、可能な限りこれらを尊重した配置や業務面の配慮を行い、定着を図っている	31.1	30.0
	52	職員の働く満足度の調査を行っている	29.1	29.7

施設は評価していないが、看護師は評価している取組

医師 共通	番号	取組内容	施設 (n=963)	看護師 (n=3,765)
共通	23	感染症予防対策(B型肝炎ウイルス、インフルエンザ等)に取り組んでいる	28.4	66.4
共通	30	職業感染症(血液・体液や空気感染)の予防対策に取り組んでいる	21.3	53.6
共通	72	患者満足度の調査を行っている	18.3	47.3
共通	31	安全衛生管理に関する組織体制及び規程を整備している	20.7	43.1
共通	22	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	20.9	35.6
共通	26	職員のメンタルヘルス対策(相談窓口の設置、復職支援プログラムの策定、職場改善等)に取り組んでいる	27.5	32.0
共通	49	患者等からの暴言・暴力への対策に関する体制を整備している(警備員の配置、相談窓口の整備等)	22.4	29.5

(6) 医師・看護師の取組期待

施設に対し、医師・看護師がともに期待する取組は8項目。
 学童期までを含む男性職員も含めた子育て支援やWLBの推進、多様な働き方の導入や最長勤務時間を削減、労使の話し合いの場の設定や職員満足度調査の実施などをあげている。



①医師

施設の取組比率が高く、医師の取組期待も高い取組

看護 共通	番号	取組内容	施設 (n=963)	医師 (n=1,406)
	12	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)	76.5	35.0
共通	13	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	63.8	33.0
共通	5	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	73.3	32.9
共通	54	職員向け院内アメニティを整備・拡充している(仮眠室、休憩室の確保等)	62.4	28.2
共通	6	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	64.9	25.5
共通	18	募集・採用を強化するための取組を実施している	54.5	22.5
共通	62	定期的な面談等により職員が抱える事情や希望を把握し、可能な限りこれらを尊重した配置や業務面の配慮を行い、定着を図っている	57.0	20.9
共通	11	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	57.0	20.6
共通	2	時間外労働時間の削減に取り組んでいる	76.8	20.2
共通	16	電子カルテを活用した業務効率化・省力化に取り組んでいる	51.4	16.6
	10	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/(配置数を把握している)	88.2	16.5
共通	50	職員へのいじめ・ハラスメント対策に関する体制を整備している(相談窓口の整備等)	65.0	15.6
共通	49	患者等からの暴言・暴力への対策に関する体制を整備している(警備員の配置、相談窓口の整備等)	61.8	15.4

施設の取組比率は低いが、医師の取組期待が高い取組

看護 共通	番号	取組内容	施設 (n=963)	医師 (n=1,406)
共通	33	男性職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけている	20.1	24.0
共通	37	学童期の子どもを有する職員への支援を行っている	31.0	19.8
共通	52	職員の働く満足度の調査を行っている	36.8	18.8
共通	3	1回当たりの最長勤務時間を削減している	22.7	18.7
	15	情報通信機器を活用した業務効率化・省力化を推進している	41.7	16.1
共通	44	職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度(短時間正職員制度、フレックスタイム制度、裁量労働制等。男性職員・女性職員ともに対象)を整備している	36.6	16.1
共通	9	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	34.0	16.1
共通	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	18.4	15.7
共通	43	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	15.2	15.6

②看護師

施設の取組比率が高く、看護師の取組期待も高い取組

医師 共通	番号	取組内容	施設 (n=963)	看護師 (n=3,765)
共通	5	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	73.3	40.2
共通	54	職員向け院内アメニティを整備・拡充している(仮眠室、休憩室の確保等)	62.4	35.6
共通	6	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	64.9	35.2
共通	13	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	63.8	29.9
共通	18	募集・採用を強化するための取組を実施している	54.5	25.2
共通	62	定期的な面談等により職員が抱える事情や希望を把握し、可能な限りこれらを尊重した配置や業務面の配慮を行い、定着を図っている	57.0	24.7
共通	2	時間外労働時間の削減に取り組んでいる	76.8	24.4
共通	50	職員へのいじめ・ハラスメント対策に関する体制を整備している(相談窓口の整備等)	65.0	23.5
共通	11	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	57.0	22.8
	14	チーム医療や多職種連携(業務分担・連携の強化、補助職の活用等)により負担軽減を図っている	62.3	22.7
共通	49	患者等からの暴言・暴力への対策に関する体制を整備している(警備員の配置、相談窓口の整備等)	61.8	21.9
共通	16	電子カルテを活用した業務効率化・省力化に取り組んでいる	51.4	21.8
	26	職員のメンタルヘルス対策(相談窓口の設置、復職支援プログラムの策定、職場改善等)に取り組んでいる	69.5	19.5

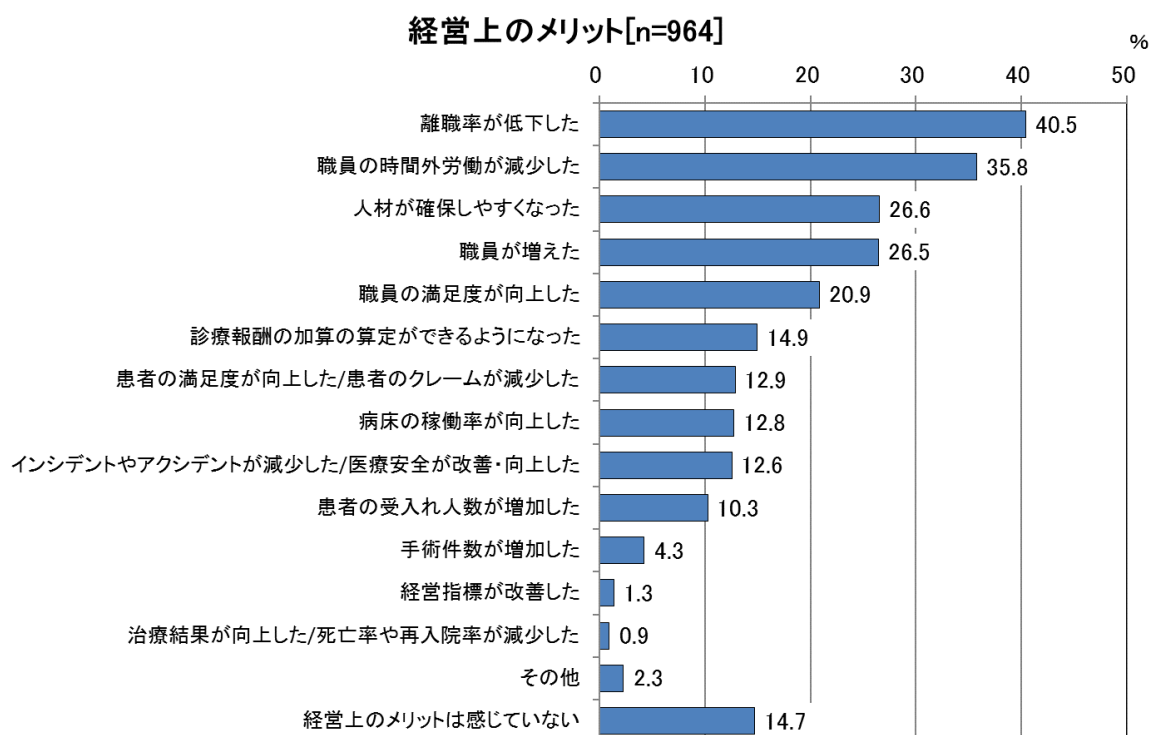
施設の取組比率は低い、看護師の取組期待が高い取組

医師 共通	番号	取組内容	施設 (n=963)	看護師 (n=3,765)
	28	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	32.2	27.8
共通	37	学童期の子どもを有する職員への支援を行っている	31.0	27.6
共通	43	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	15.2	25.7
	73	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	36.8	24.1
共通	33	男性職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけている	20.1	22.9
共通	52	職員の働く満足度の調査を行っている	36.8	22.7
共通	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	18.4	22.4
共通	9	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	34.0	22.0
共通	44	職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度(短時間正職員制度、フレックスタイム制度、裁量労働制等。男性職員・女性職員ともに対象)を整備している	36.6	21.9
	27	過重労働者に対する面談を実施している	33.7	21.6
	42	その他の子育て・介護との両立支援の制度・取組(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している	23.2	21.1
	67	法人内での人事ローテーションが、キャリア形成支援の観点から適切に実施されている	26.9	20.4
	51	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	46.4	20.4
共通	3	1回当たりの最長勤務時間を削減している	22.7	20.2
	36	院内保育所等を整備している	45.7	20.1
	71	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	21.8	19.5
	41	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	25.8	19.3

(7) 経営上のメリット

勤務環境改善に取り組む経営上のメリット (n=964) は、「離職率の低下」が4割と高い。次いで「職員の時間外労働時間の削減」「人材が確保しやすくなった」「職員が増えた」の比率が高く、人材の維持確保に効果があると評価している。

「経営上のメリットは感じていない」という回答も14.7%見られたが、経営上のメリットを感じていないと回答した病院においても平均30.7項目に取り組み、勤務環境改善の効果も平均7.6項目と評価しており、勤務環境改善に効果は感じていた。なお、取り組んでいながら、勤務環境改善の効果を感じておらず、また経営上のメリットを感じていない病院はほとんど見られなかった。(10病院、1.0%)



		回答者数	離職率が低下した	職員の時間外労働が減少した	人材が確保しやすくなった	職員が増えた	職員の満足度が向上した	診療報酬の加算の算定ができるようになった	患者の満足度が向上した / 患者のクレームが減少した	病床の稼働率が向上した	患者の受入れ人数が増加した	手術件数が増加した	経営指標が改善した	治療結果が向上した / 死亡率や再入院率が減少した	その他	経営上のメリットは感じていない	
全体		964	40.5	35.8	26.6	26.5	20.9	14.9	12.9	12.8	12.6	10.3	4.3	1.3	0.9	2.3	14.7
問3 開設主体	国・公的	361	35.2	28.0	23.5	23.8	20.2	18.6	13.3	12.2	12.2	10.0	4.7	1.4	0.6	2.5	18.3
	国・公的以外	603	43.6	40.5	28.4	28.0	21.2	12.8	12.6	13.1	12.8	10.4	4.0	1.3	1.2	2.2	12.6
問4 許可病床数	20-99床	272	40.8	36.8	20.2	26.1	19.9	8.1	11.4	12.5	14.0	10.7	5.1	1.8	0.4	2.2	18.8
	100-199床	288	38.5	38.5	28.8	26.4	19.4	14.2	13.2	14.2	11.5	11.5	1.7	1.0	1.0	1.7	14.2
	200-299床	142	46.5	31.7	29.6	22.5	17.6	16.9	15.5	13.4	14.8	9.9	2.1	2.1	2.8	2.8	13.4
	300-499床	160	40.0	34.4	30.6	31.3	26.9	16.3	7.5	12.5	9.4	6.9	3.1	0.6	0.0	1.9	12.5
問5 最も多い病床	500床以上	102	37.3	33.3	26.5	25.5	22.5	30.4	20.6	8.8	13.7	11.8	13.7	1.0	1.0	3.9	10.8
	一般病床	653	39.1	37.7	26.3	26.8	20.1	17.3	13.3	12.4	11.9	10.3	6.0	1.2	0.8	2.0	14.9
	精神病床	112	45.5	36.6	29.5	27.7	25.0	11.6	10.7	11.6	14.3	8.9	0.0	0.9	1.8	1.8	12.5
	療養病床	199	42.2	29.1	25.6	24.6	21.1	9.0	12.6	14.6	13.6	11.1	1.0	2.0	1.0	3.5	15.6
問5-2 最も多い病床の医療機能	高度急性期	60	33.3	21.7	35.0	23.3	21.7	38.3	11.7	10.0	10.0	13.3	18.3	1.7	1.7	8.3	8.3
	急性期	453	40.8	38.9	27.2	27.8	21.4	17.2	14.1	11.7	13.7	9.5	4.9	1.3	0.7	0.7	14.6
	回復期	87	36.8	29.9	27.6	34.5	20.7	9.2	14.9	14.9	8.0	9.2	5.7	1.1	0.0	2.3	19.5
	慢性期	252	40.5	35.3	21.8	21.4	17.9	8.7	11.1	15.1	11.9	11.9	1.2	1.6	1.2	4.0	15.9
問8 医療従事者の勤務環境改善に関する現状認識	重要	557	40.6	34.5	27.3	26.6	23.9	18.0	13.1	14.2	13.6	11.8	5.9	1.8	0.9	3.6	12.4
	やや重要	316	38.9	38.6	27.8	25.3	17.1	12.0	11.7	11.7	11.4	8.5	2.2	0.9	1.3	0.3	17.7
	あまり重要ではない	82	46.3	32.9	18.3	30.5	15.9	7.3	15.9	7.3	8.5	6.1	1.2	0.0	0.0	1.2	18.3
	重要ではない	9	33.3	44.4	11.1	22.2	11.1	0.0	11.1	11.1	22.2	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	22.2

凡例

全体+10%
全体-10%

3. 労働条件の明示等

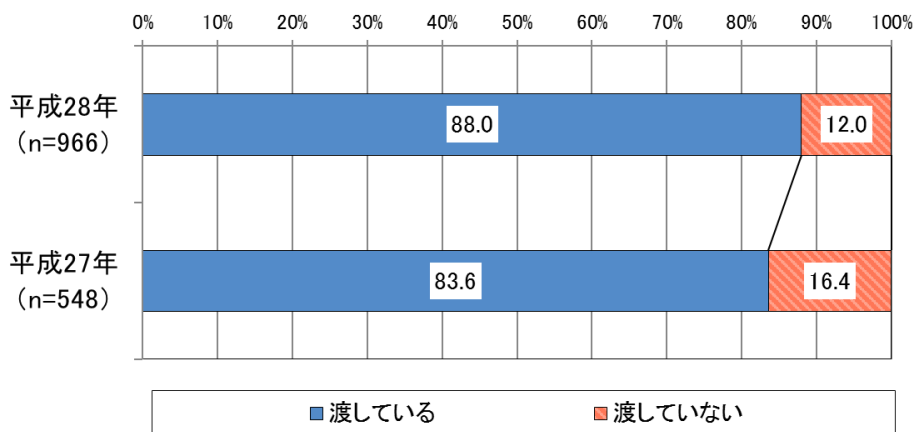
雇用契約書又は労働条件通知書を職員に「渡している」との回答が88.0%であった。平成27年度に比べ4.4ポイント増加した。

就業規則の周知については、「周知している」との回答が91.3%であった。平成27年度に比べ3.2ポイント減少している。

労使協定については、56.4%が「特別条項を定めた36協定を届け出ている」と回答し、38.4%が「特別条項なしの36協定を届け出ている」と回答した。なお、病院の5.2%が「36協定を締結していない」と回答している。

昨年度同様、規模の大きな病院ほど「特別条項を定めた36協定を届け出ている」の比率が高く、規模の小さな病院ほど「特別条項なしの36協定を届け出ている」の比率が高い。平成27年度に比べ、中小規模病院の回答比率が高くなっており、平成28年度においては「特別条項を定めた36協定を届け出ている」が8.2ポイント減少し、「特別条項なしの36協定を届け出ている」が8.7ポイント増加した。

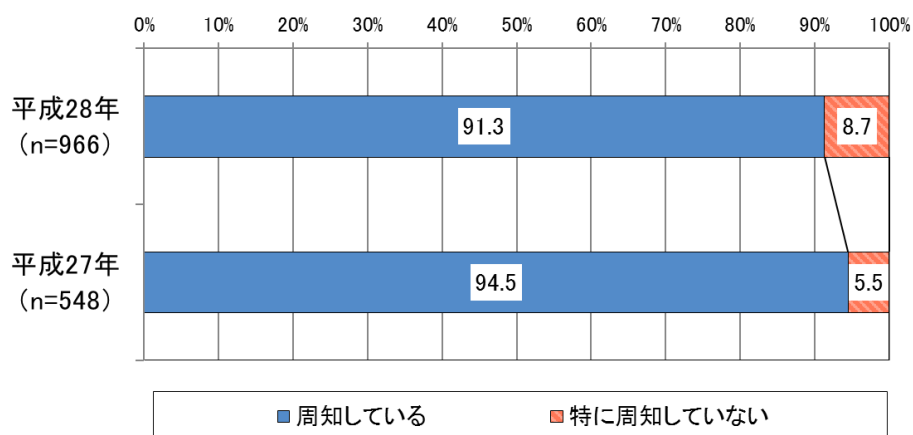
雇用契約書・労働条件通知書について



		調査数	渡している	渡していない	無回答
全体		966	88.0	12.0	0.0
問3 開設主体	国・公的	361	83.1	16.9	0.0
	国・公的以外	605	90.9	9.1	0.0
問4 許可病床数	20-99床	273	82.8	17.2	0.0
	100-199床	288	88.9	11.1	0.0
	200-299床	142	92.3	7.7	0.0
	300-499床	160	90.6	9.4	0.0
	500床以上	103	89.3	10.7	0.0
問5 最も多い病床	一般病床	654	87.2	12.8	0.0
	精神病床	112	89.3	10.7	0.0
	療養病床	200	90.0	10.0	0.0
問5-2 最も多い病床の医療機能	高度急性期	61	91.8	8.2	0.0
	急性期	453	88.5	11.5	0.0
	回復期	87	82.8	17.2	0.0
	慢性期	253	87.4	12.6	0.0
問8 医療従事者の勤務環境改善に関する現状認識	重要	557	87.6	12.4	0.0
	やや重要	317	89.3	10.7	0.0
	あまり重要ではない	82	86.6	13.4	0.0
	重要ではない	9	77.8	22.2	0.0

凡例
全体+10%
全体-10%

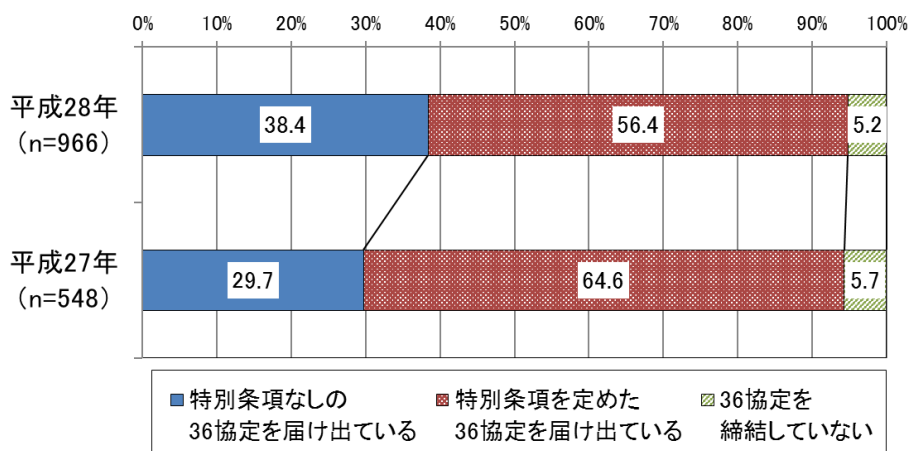
就業規則の周知について



		調査数	周知している	特に周知していない	無回答
全体		966	91.3	8.7	0.0
問3 開設主体	国・公的	361	89.5	10.5	0.0
	国・公的以外	605	92.4	7.6	0.0
問4 許可病床数	20-99床	273	85.0	15.0	0.0
	100-199床	288	92.4	7.6	0.0
	200-299床	142	93.7	6.3	0.0
	300-499床	160	94.4	5.6	0.0
問5 最も多い病床	500床以上	103	97.1	2.9	0.0
	一般病床	654	91.3	8.7	0.0
	精神病床	112	91.1	8.9	0.0
	療養病床	200	91.5	8.5	0.0
問5-2 最も多い病床の医療機能	高度急性期	61	95.1	4.9	0.0
	急性期	453	93.2	6.8	0.0
	回復期	87	86.2	13.8	0.0
問8 医療従事者の勤務環境改善に関する現状認識	慢性期	253	88.9	11.1	0.0
	重要	557	92.5	7.5	0.0
	やや重要	317	90.2	9.8	0.0
	あまり重要ではない	82	87.8	12.2	0.0
	重要ではない	9	88.9	11.1	0.0

凡例
全体+10%
全体-10%

労使協定(36協定)の労働基準監督署への届出

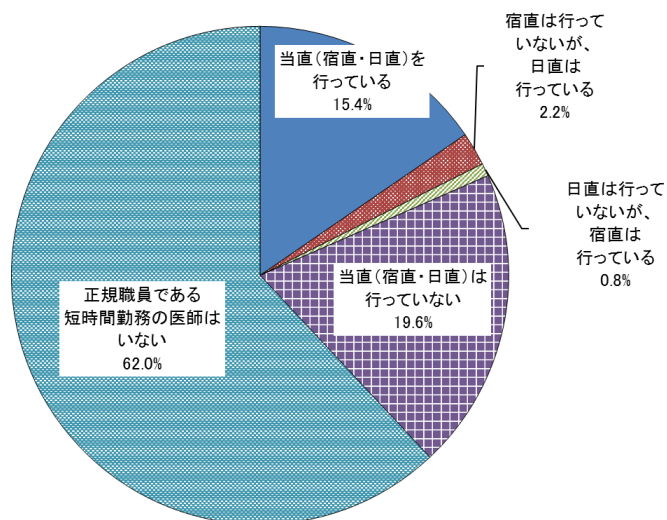


		調査数	特別条項なしの36協定を届け出ている	特別条項を定めた36協定を届け出ている	36協定を締結していない	無回答
全体		966	38.4	56.4	5.2	0.0
問3 開設主体	国・公的	361	24.7	69.5	5.8	0.0
	国・公的以外	605	46.6	48.6	4.8	0.0
問4 許可病床数	20-99床	273	48.4	41.8	9.9	0.0
	100-199床	288	44.4	51.7	3.8	0.0
	200-299床	142	34.5	61.3	4.2	0.0
	300-499床	160	29.4	66.9	3.8	0.0
	500床以上	103	14.6	85.4	0.0	0.0
問5 最も多い病床	一般病床	654	34.6	60.6	4.9	0.0
	精神病床	112	41.1	50.9	8.0	0.0
	療養病床	200	49.5	46.0	4.5	0.0
問5-2 最も多い病床の医療機能	高度急性期	61	6.6	93.4	0.0	0.0
	急性期	453	35.8	60.3	4.0	0.0
	回復期	87	43.7	49.4	6.9	0.0
問8 医療従事者の勤務環境改善に関する現状認識	慢性期	253	47.8	45.5	6.7	0.0
	重要	557	36.1	58.9	5.0	0.0
	やや重要	317	39.4	56.2	4.4	0.0
	あまり重要ではない	82	48.8	43.9	7.3	0.0
	重要ではない	9	44.4	33.3	22.2	0.0

凡例
 全体+10%
 全体-10%

医師の短時間勤務者の当直勤務状況を見ると（n=965）、短時間勤務医がいる病院は4割程度で、当直については「当直は行っていない」の比率が19.6%と高いものの、次いで「当直を行っている」の比率も15.4%見られた。
 許可病床数別で見ると、300床以上の病院では「当直は行っていない」比率が3割以上と高い。

医師の当直勤務状況 [n=965]

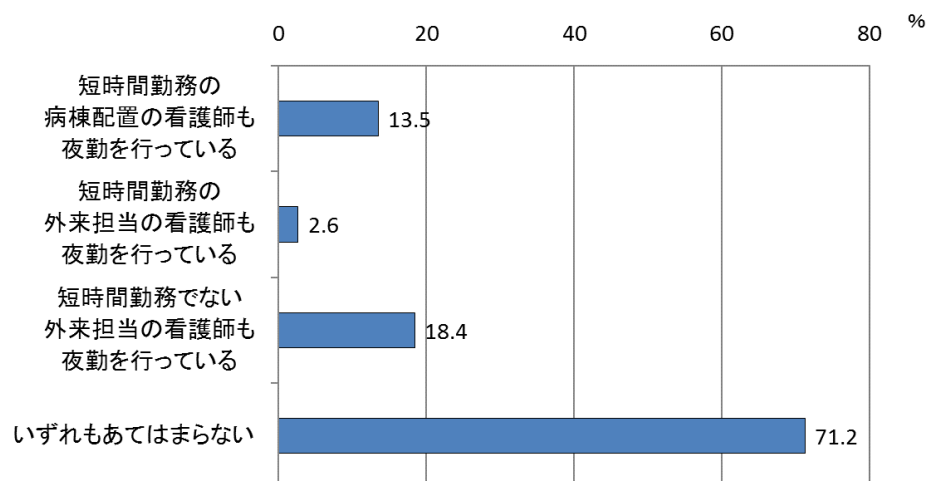


		調査数	当直(宿直・日直)を行っている (%)	日直は行っていないが、宿直は行っている (%)	宿直は行っていないが、日直は行っている (%)	当直(宿直・日直)は行っていない (%)	正規職員である短時間勤務の医師は (%)
全体		965	15.4	2.2	0.8	19.6	62.0
問3 開設主体	国・公的	361	10.0	3.0	0.8	23.3	62.9
	国・公的以外	604	18.7	1.7	0.8	17.4	61.4
問4 許可病床数	20-99床	273	18.3	1.5	1.8	13.6	64.8
	100-199床	288	15.3	1.7	0.3	14.9	67.7
	200-299床	142	14.1	1.4	1.4	16.9	66.2
	300-499床	160	13.8	1.9	0.0	31.3	53.1
	500床以上	102	12.7	6.9	0.0	34.3	46.1
問5 最も多い病床	一般病床	653	13.5	3.1	0.8	22.8	59.8
	精神病床	112	19.6	0.9	0.9	10.7	67.9
	療養病床	200	19.5	0.0	1.0	14.0	65.5
問5-2 最も多い病床の医療機能	高度急性期	60	6.7	6.7	0.0	40.0	46.7
	急性期	453	12.6	2.4	0.9	23.2	60.9
	回復期	87	21.8	1.1	1.1	11.5	64.4
	慢性期	253	18.6	1.6	0.8	15.0	64.0
問8 医療従事者の勤務環境改善に関する現状認識	重要	557	14.2	2.2	0.5	21.4	61.8
	やや重要	317	17.4	2.5	0.9	17.7	61.5
	あまり重要ではない	82	15.9	0.0	2.4	15.9	65.9
	重要ではない	9	22.2	11.1	0.0	11.1	55.6

凡例
 全体+10%
 全体-10%

看護師の短時間勤務や外来看護師の夜勤勤務状況を見ると、3割の病院で短時間勤務や外来看護師も夜勤を行っている。
 外来看護師が夜勤を行っている比率は18.4%、短時間勤務の病棟配置の看護師が夜勤を行っている割合は13.5%で、500床以上の病院では29.1%と比率が高い。

看護師の夜勤勤務状況 [n=966]



	調査数	短時間勤務も夜勤の病棟配置の看護師も夜勤を行っている	短時間勤務も夜勤の外来担当の看護師も夜勤を行っている	短時間勤務でない外来担当の看護師も夜勤を行っている	いずれもあてはまらない	無回答
全体	966	13.5	2.6	18.4	71.2	0.0
問3 開設主体						
国・公的	361	19.7	3.9	27.1	60.4	0.0
国・公的以外	605	9.8	1.8	13.2	77.7	0.0
問4 許可病床数						
20-99床	273	8.1	1.1	11.0	80.6	0.0
100-199床	288	9.4	1.7	20.1	72.6	0.0
200-299床	142	14.8	1.4	21.1	70.4	0.0
300-499床	160	18.8	6.3	26.3	60.6	0.0
500床以上	103	29.1	4.9	17.5	60.2	0.0
問5 最も多い病床						
一般病床	654	16.7	3.7	23.5	64.2	0.0
精神病床	112	5.4	0.9	4.5	91.1	0.0
療養病床	200	7.5	0.0	9.5	83.0	0.0
問5-2 最も多い病床の医療機能						
高度急性期	61	31.1	4.9	16.4	59.0	0.0
急性期	453	15.2	4.4	28.3	62.0	0.0
回復期	87	12.6	0.0	5.7	81.6	0.0
慢性期	253	9.9	0.4	11.9	78.3	0.0
問8 医療従事者の勤務環境改善に関する現状認識						
重要	557	17.6	3.1	21.2	65.7	0.0
やや重要	317	9.5	2.2	16.1	76.0	0.0
あまり重要ではない	82	2.4	0.0	8.5	89.0	0.0
重要ではない	9	0.0	0.0	11.1	88.9	0.0

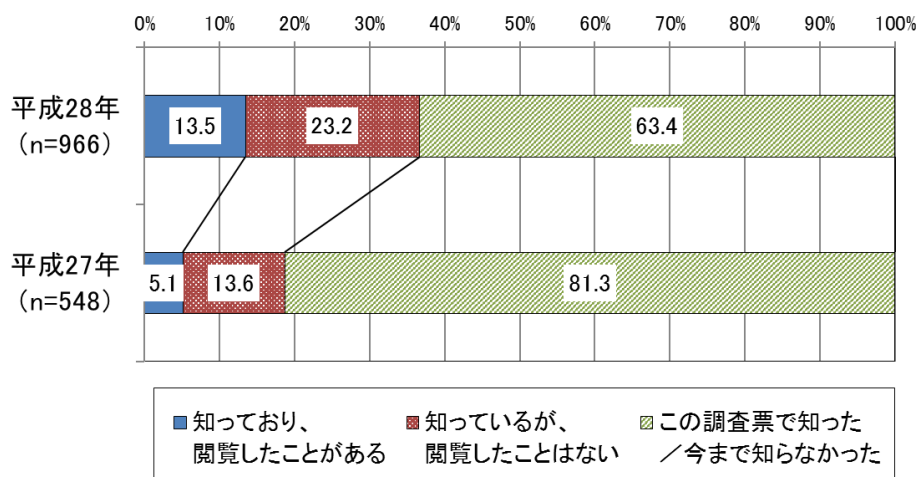
凡例

全体+10%
全体-10%

4. 「いきいき働く医療機関サポート Web」

「いきいき働く医療機関サポート Web」(いきサポ) の認知度を尋ねたところ、「知っている」は4割弱と、平成27年度に比べ18ポイント増加した。医療機関の属性別にみると、500床以上あるいは高度急性期病院の認知度は高く、閲覧経験も高い。回復期病院は認知度が低くなっている。

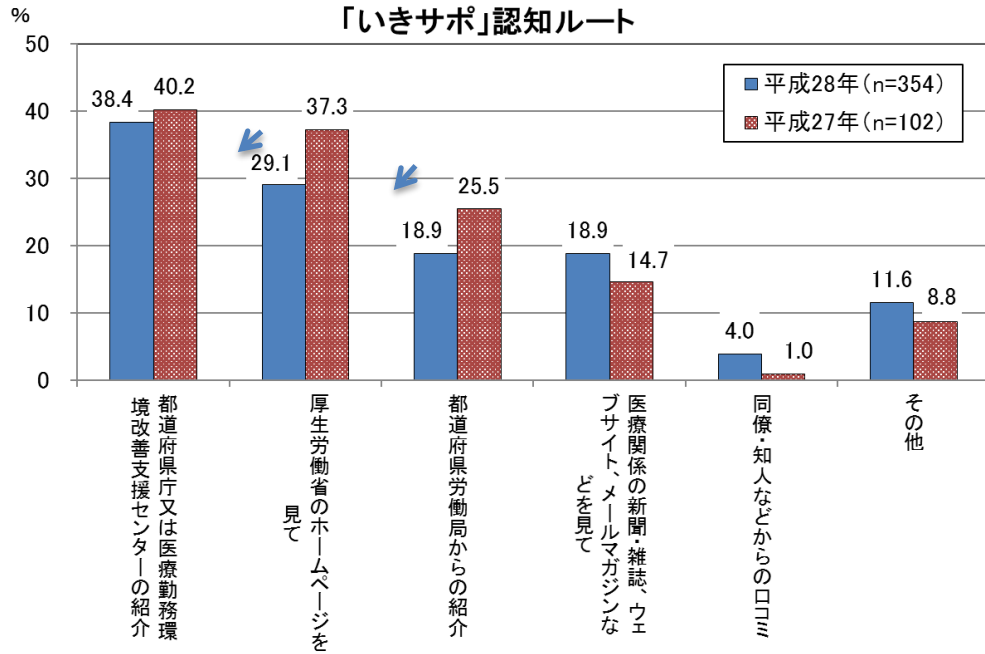
「いきサポ」の認知度



		調査数	知っている、閲覧したことがある	知っているが、閲覧したことはない	(この調査票で知った / 今まで知らなかった)	無回答
全体		966	13.5	23.2	63.4	0.0
問3 開設主体	国・公的	361	14.7	21.3	64.0	0.0
	国・公的以外	605	12.7	24.3	63.0	0.0
問4 許可病床数	20-99床	273	12.5	21.6	65.9	0.0
	100-199床	288	11.8	22.2	66.0	0.0
	200-299床	142	10.6	28.9	60.6	0.0
	300-499床	160	15.0	22.5	62.5	0.0
	500床以上	103	22.3	23.3	54.4	0.0
問5 最も多い病床	一般病床	654	13.3	22.5	64.2	0.0
	精神病床	112	17.0	26.8	56.3	0.0
	療養病床	200	12.0	23.5	64.5	0.0
問5-2 最も多い病床の医療機能	高度急性期	61	23.0	26.2	50.8	0.0
	急性期	453	14.3	23.2	62.5	0.0
	回復期	87	6.9	18.4	74.7	0.0
	慢性期	253	10.3	22.5	67.2	0.0
問8 医療従事者の勤務環境改善に関する現状認識	重要	557	17.4	23.2	59.4	0.0
	やや重要	317	9.1	23.0	67.8	0.0
	あまり重要ではない	82	3.7	26.8	69.5	0.0
	重要ではない	9	11.1	0.0	88.9	0.0

凡例
全体+10%
全体-10%

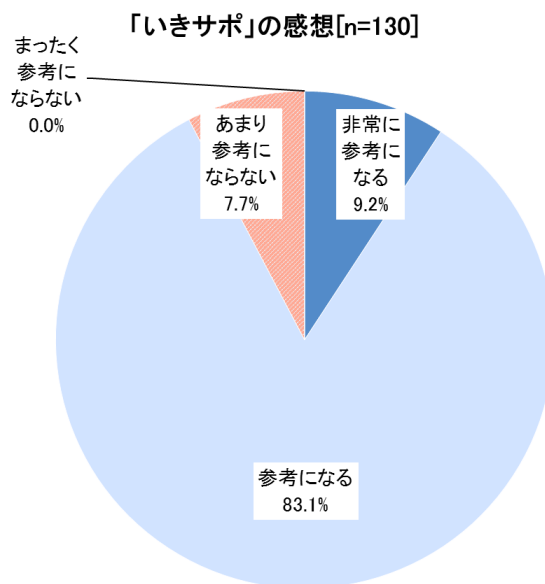
「いきサポ」の認知者（n=354）に認知ルートを尋ねたところ、「支援センターの紹介」や「厚生労働省のホームページ」の比率が高い。平成27年度に比べ、「厚生労働省のホームページ」「都道府県労働局からの紹介」の比率が低下している。



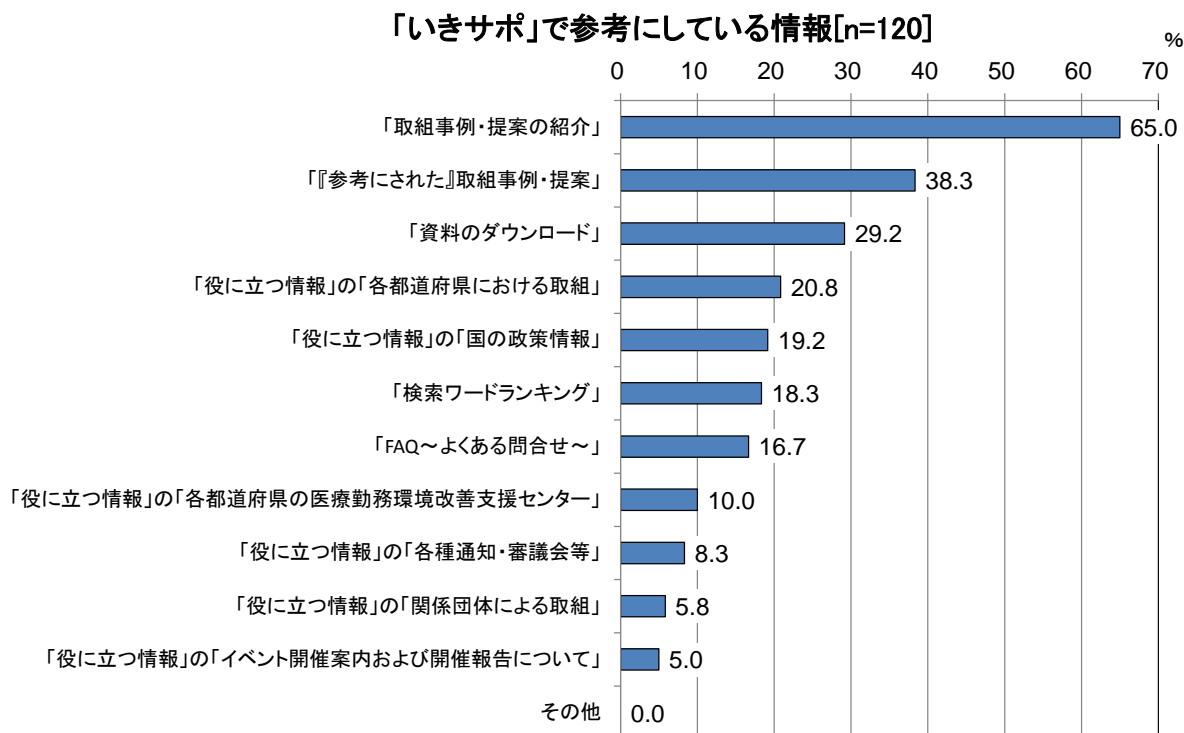
		回答者数	調査数	都道府県庁又は医療勤務環境改善支援センターの紹介	都道府県労働局からの紹介	厚生労働省のホームページを見て	医療関係の新聞・雑誌、ウェブサイト、メールマガジンなどを見て	同僚・知人などからの口コミ	その他	無回答
全体		354	428	38.4	18.9	29.1	18.9	4.0	11.6	0.0
問3 開設主体	国・公的	130	148	41.5	12.3	26.2	13.8	2.3	17.7	0.0
	国・公的以外	224	280	36.6	22.8	30.8	21.9	4.9	8.0	0.0
問4 許可病床数	20-99床	93	116	36.6	17.2	33.3	23.7	6.5	7.5	0.0
	100-199床	98	117	36.7	25.5	21.4	21.4	4.1	10.2	0.0
	200-299床	56	72	41.1	23.2	37.5	14.3	3.6	8.9	0.0
	300-499床	60	68	48.3	10.0	21.7	21.7	1.7	10.0	0.0
	500床以上	47	55	29.8	14.9	36.2	6.4	2.1	27.7	0.0
問5 最も多い病床	一般病床	234	279	39.3	16.7	26.5	17.5	4.7	14.5	0.0
	精神病床	49	61	49.0	22.4	32.7	14.3	4.1	2.0	0.0
	療養病床	71	88	28.2	23.9	35.2	26.8	1.4	8.5	0.0
問5-2 最も多い病床の医療機能	高度急性期	30	37	36.7	10.0	36.7	10.0	3.3	26.7	0.0
	急性期	170	202	42.4	17.1	25.9	16.5	3.5	13.5	0.0
	回復期	22	29	31.8	45.5	18.2	13.6	22.7	0.0	0.0
問8 医療従事者の勤務環境改善に関する現状認識	慢性期	83	99	26.5	16.9	33.7	31.3	0.0	10.8	0.0
	重要	226	274	40.3	17.3	28.3	17.3	4.4	13.7	0.0
	やや重要	102	122	37.3	19.6	28.4	23.5	3.9	6.9	0.0
	あまり重要ではない	25	30	24.0	32.0	36.0	16.0	0.0	12.0	0.0
	重要ではない	1	2	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0

凡例
 全体+10%
 全体-10%

「いきいき働く医療機関サポート Web」（いきサポ）を閲覧したことがある人に（n=130）、感想を尋ねたところ、「参考になる」の回答が 83.1%と高く、「非常に参考になる」と合わせると 9 割以上が参考になると評価している。



参考になると回答した人に（n=120）、参考にしている情報を尋ねたところ、「取組事例・提案の紹介」の比率が 65.0%と高い。次いで、「『参考にされた』取組事例・提案」「資料のダウンロード」の順で、勤務環境改善の事例収集先として利用されており、「取組事例・提案」の一層の充実が求められる。

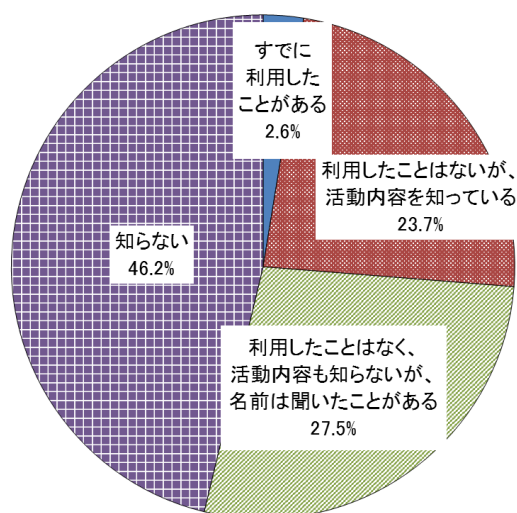


5. 「医療勤務環境改善支援センター」

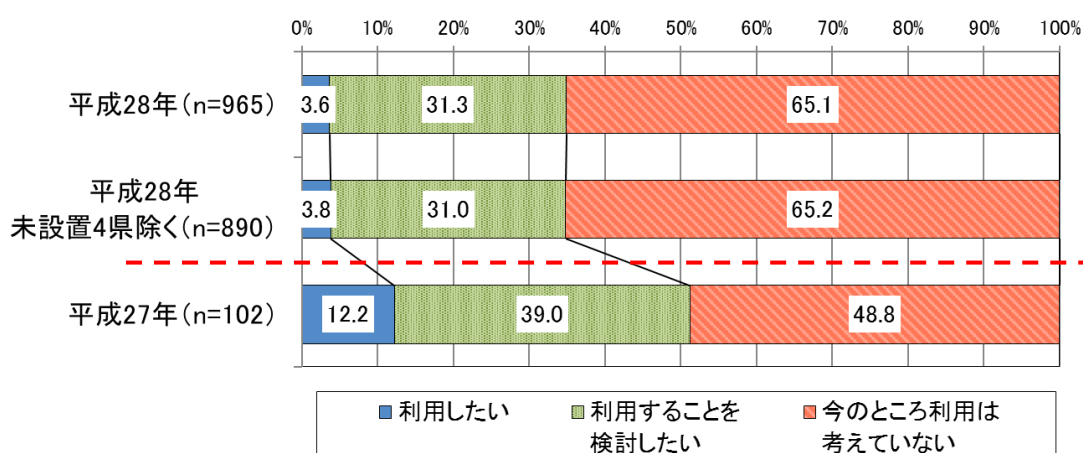
支援センターの調査当時未設置の4件を除いた認知状況は（n=891）、「知らない」という回答が最も多く半数弱を占める。次いで「利用したことはなく、活動内容も知らないが、名前は聞いたことがある」27.5%で、認知度は低い。

支援センターの利用意向については（n=965）、「今のところ利用は考えていない」が65.1%と高く、昨年度に比べ16.3ポイント増加している。一方、「利用したい」という積極的な利用意向は3.6%ととどまり、支援センターの認知度の向上と利用促進が求められる。

「医療勤務環境改善支援センター」の認知
（宮城県、山梨県、愛媛県、鹿児島県除く） [n=891]



「医療勤務環境改善支援センター」の利用意向



※平成27年度は、支援センターが設置されていると回答した人をベースに利用意向を把握した。また平成27年度の選択肢は「ぜひ利用したい」「どちらかという利用をしたい」（「今のところの利用は考えていない」は同様）と異なっている点に留意

		調査数	利用したい	検討利用したいことを	は今のところいろいろな利用
全体		965	3.6	31.3	65.1
問3 開設主体	国・公的	361	5.3	28.0	66.8
	国・公的以外	604	2.6	33.3	64.1
問4 許可病床数	20-99床	273	4.0	29.7	66.3
	100-199床	288	1.7	33.0	65.3
	200-299床	142	4.9	33.1	62.0
	300-499床	160	5.0	26.9	68.1
	500床以上	102	3.9	35.3	60.8
問5 最も多い病床	一般病床	653	3.8	32.2	64.0
	精神病床	112	4.5	34.8	60.7
	療養病床	200	2.5	26.5	71.0
問5-2 最も多い病床の医療機能	高度急性期	60	5.0	31.7	63.3
	急性期	453	4.2	32.7	63.1
	回復期	87	0.0	29.9	70.1
	慢性期	253	3.2	27.7	69.2
問8 医療従事者の勤務環境改善に関する現状認識	重要	557	4.5	32.9	62.7
	やや重要	317	2.5	32.2	65.3
	あまり重要ではない	82	1.2	19.5	79.3
	重要ではない	9	11.1	11.1	77.8

凡例

全体+10%
全体-10%