

病院の勤務環境に関するアンケート調査

厚生労働省委託事業「医療勤務環境改善マネジメントシステムに基づく医療機関の
取組に対する支援の充実を図るための調査・研究」検討委員会
委員長 酒井 一博（公益財団法人大原記念労働科学研究所 所長）

拝啓 時下ますますご清祥のこととお喜び申し上げます。

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

その一環として、厚生労働省委託事業における当委員会では、病院の勤務環境改善の取組状況や勤務実態のアンケート調査を実施しています。医療機関の勤務環境等に関して継続的に状況を把握し、医療従事者の勤務環境改善の更なる推進方策等の検討に資するため、今年度もすべての病院を対象に標記アンケート調査を実施します。本アンケート調査は、今後の医療勤務環境改善の施策の方向性の検討等に活用される大変重要なものです。また、本調査の結果を各都道府県の医療勤務環境改善支援センターでより具体的に活用できるようにする等の目的から、病院票については今年度から記名式とさせていただきます。

なお、回答内容については労働基準監督署が行う監督指導等に使用されることは一切ありません。

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

敬具

《記入にあたってのお願い》

1. 貴院の勤務環境改善の取組状況等について把握している事務部門の担当者の方が記入してください。
2. 回答にあたっては、該当するものの番号を○で囲むもの、具体的に記入するものがありますので、質問文に従ってご回答ください。
3. ご記入が終わった調査票は、同封の返信用封筒（切手は不要です）に入れ、

9月22日（金）までに 郵便ポストに投函してください。

■本調査に関する問合せ先

〒100-0003 東京都千代田区一ツ橋 1-2-2 住友商事竹橋ビル 15F
株式会社日本能率協会総合研究所 福祉・医療政策支援部
担当：貝野瀬・岡田・川村
TEL：(フリーダイヤル) 0120-304-603（平日 10：00～17：00）
FAX：03-3432-1837

◎ 貴院の医療機関コードと名称を教えてください。

医療機関コード

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

名称

--

問 1. 貴院の所在地を教えてください。(1 つに○)

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

問 2. 貴院がある市町村（特別区の場合は区）の規模を教えてください。(1 つに○)

- 1.人口 50 万人以上の市（区）（政令指定都市等）
- 2.人口 20 万人以上 50 万人未満の市（区）（中核市等）
- 3.人口 10 万人以上 20 万人未満の市（区）
- 4.人口 10 万人未満の市（区）
- 5.町村

問 3. 貴院の開設主体を教えてください。(1 つに○)

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

問 4. 貴院の許可病床数を教えてください。(1 つに○)

- | | | |
|-------------|-------------|-------------|
| 1.20-99 床 | 3.200-299 床 | 5.400-499 床 |
| 2.100-199 床 | 4.300-399 床 | 6.500 床以上 |

問 8. 平成 28 年度の 1 年間に夜間勤務（三交代の準夜勤・深夜勤、二交代の夜勤）を行わない期間が 1 か月以上あった看護職員数（※4）を教えてください。

--	--	--

 人

※4: 1 か月間に少数回でも夜勤を行っている、あるいは当直・オンコールを行っている看護職員は含みません。
また、同一の看護職員が平成 28 年度の複数の期間に分けて、夜間勤務を行わなかった場合は 1 名として計算してください。

問 9. 平成 28 年度の 1 年間に於ける貴院の正規看護職の離職率（※5）を教えてください。（数字を記入）

離職率

--	--

 .

--

 %

※5: 離職率=平成 28 年度退職者数÷平成 28 年度の平均職員数×100
ただし、平均職員数=(年度初めの在籍職員数+年度末の在籍職員数)÷2

フルタイム勤務の正規職員について伺います

問 10. 貴院の就業規則等で定められたフルタイム勤務の医師及び看護職の週所定労働時間数（変形労働時間制の場合は、単位期間における週当たりの平均労働時間数）を教えてください。（平成 29 年 6 月時点）（数字を記入）

〈医師〉 週

--	--

 時間

--	--

 分

〈看護職〉 週

--	--

 時間

--	--

 分

夜勤専従看護師がいる場合

〈夜勤専従看護師〉 週

--	--

 時間

--	--

 分

医療従事者の勤務環境改善の取組について伺います

問 11. 貴院における、医療従事者の勤務環境改善に関する現状認識として、当てはまるものを教えてください。（1つに○）

- | | | | |
|---------------|-------------|-----------------|-------------|
| 1. 重要な課題である | } ⇒問 11-1 へ | 3. あまり重要な課題ではない | } ⇒問 11-2 へ |
| 2. やや重要な課題である | | 4. 重要な課題ではない | |

問 11-1. 問 11 で 1 又は 2 と回答した病院にお尋ねします。問 11 について、貴院がそのように認識する理由を教えてください。(○はいくつでも)

- 1.質の高い医療の提供、質の向上のため
- 2.人材の確保・定着のため
- 3.職員の業務負担軽減のため
- 4.職員の健康やメンタルヘルスの維持・向上のため
- 5.職員のワークライフバランス確保のため
- 6.当然の義務であるため
- 7.その他 ()

問 11-2. 問 11 で 3 又は 4 と回答した病院にお尋ねします。問 11 について、貴院がそのように認識する理由を教えてください。(○はいくつでも)

- 1.現状で問題がないため
- 2.やや問題はあるが、喫緊の課題ではないため
- 3.既に対策に取り組んでいるため
- 4.その他 ()

**問 12.貴院における、医療従事者の勤務環境改善に関する取組状況について教えてください。
(1つに○)**

- 1.職種を問わず取り組んでいる
 - 2.一部の職種で取り組んでいる (具体的な職種 :)
 - 3.あまり取り組んでいない
 - 4.全く取り組んでいない
- } ⇒問 14 へ

問 13. 問 12 で 1 又は 2 と回答した病院にお尋ねします。(3 又は 4 と回答した人は問 14 へ)**貴院における医療従事者の勤務環境改善の具体的な取組態様について教えてください。****(各項目について該当するものを 1 つに○)**

(下記の 1～7 は、「医療分野の『雇用の質』向上のための勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き(改訂版)」(平成 27 年 3 月)に記載している、マネジメントシステム導入の 7 つのステップに対応しています。)

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

問 13-1. 問 13 の項目 5 に取り組んでいる病院にお伺いします。どのような目標を設定していますか。

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

問 14. 問 12 で 3 又は 4 と回答した病院にお尋ねします。(1 又は 2 と回答した人は問 15へ) 貴院が医療従事者の勤務環境改善にあまり又は全く取り組んでいない理由を教えてください。

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

問 15. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、貴院で取り組んでいるもの、そのうち効果が高いと評価できる取組を教えてください。(○はいくつでも)

(下記の選択肢は、「医療分野の『雇用の質』向上のための勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き(改訂版)」(平成 27 年 3 月)に記載している、医療機関の勤務環境の現状把握及び課題抽出のための確認項目を参考に作成しています。)

I 働き方・休み方改善

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

8.で「取り組んでいる」と回答した方は、インターバルの時間を記入してください。

⇒ () 時間

9.で「取り組んでいる」と回答した方は、平成 29 年 6 月 30 日現在の補助職の人数を記入してください。⇒医師事務作業補助者 () 人、看護補助者 () 人

※6：前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間以上の休息を確保する制度

2 勤務負担軽減	12. 夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・手当等の処遇を充実・改善している	1	2
	13. チーム医療や多職種連携（業務分担・連携の強化等）により負担軽減を図っている	1	2
	14. 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	1	2
	15. 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	1	2
	16. その他の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	1	2
	17. 募集・採用を強化するための取組を実施している	1	2
	18. 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	1	2

II 職員の健康支援

取 組		で 取 り 組 ん で い る	高 い 効 果 が あ る
1 職員の健康支援	19. 職員に健康診断を受診するよう働きかけている	1	2
	20. 健康診断の事後措置（医療上の措置、就業上の措置、保健指導等）を実施している	1	2
	21. 職員の健康教育や身体的健康対策（生活習慣病対策等）に取り組んでいる	1	2
	22. 職員のメンタルヘルス教育研修を実施している	1	2
	23. 「心の健康づくり計画」を策定し、組織的・計画的にメンタルヘルス対策の取組を行っている		
	24. 長時間労働者に対する面接指導を実施している	1	2
	25. 職業感染（結核・インフルエンザ等呼吸器感染、HBV/HCV/HIV の針刺し切創対策、ワクチン等）に取り組んでいる	1	2
	26. 有害化学物質（抗がん剤、エチレンオキシド、キシレン、ホルムアルデヒドの取扱い等）のばく露予防に取り組んでいる	1	2
	27. 作業管理・作業環境対策（腰痛対策や眼精疲労対策等）に取り組んでいる	1	2
	28. 衛生委員会を設置し、毎月 1 回以上開催している	1	2
	29. 産業医を選任し、職員に周知している	1	2
	30. 衛生管理者（常時使用する職員が 10 名以上 50 人未満の場合は衛生推進者）を選任し、職員に周知している	1	2

Ⅲ 働きやすさ確保のための環境整備

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

31.で「取り組んでいる」と回答した方は、平成 28 年度に育児休業を取得した男性職員がいたかどうか教えてください。（1つに○）

⇒ 1.いた 2.いなかった 3.わからない

41.で「取り組んでいる」と回答した方は整備している制度を教えてください（○はいくつでも）

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

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

⇒（具体的に： ）

等め2 対ハ 策ハ 職 員 の メ ン ト じ	46. 職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している	1	2
	47. 職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力・クレームへの対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている	1	2
3 風 土 ・ 環 境 整 備	48. 職員の働く満足度の調査を行っている	1	2
	49. 職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している	1	2
	50. 院内での職員のコミュニケーションの機会を設定・拡充している（職員旅行、イベント等）	1	2
	51. 職員の地域活動への支援（ボランティア活動支援等）を実施している	1	2
着化4 人 材 の 定	52. 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	1	2
	53. 複数主治医制を採用している	1	2

Ⅳ 働きがいの向上

取 組		で 取 り 組 ん で い る	高 い 効 果 が あ る
1 キ ャ リ ア 形 成 支 援	54. 施設外の研修への参加を支援している	1	2
	55. 学会への参加者に対し、勤務を免除する、通常勤務の時間を短くするなどの措置をとっている	1	2
	56. 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	1	2
	57. 法人内での人事ローテーションが、キャリア形成支援の視点から適切に実施されている	1	2
	58. 専門資格の取得を支援する制度を設けている	1	2
2 休 業 後 の キ ャ リ ア 形 成 支 援	59. 産休・育休復帰後のキャリア形成の支援（業務経験や研修等の機会の付与、産休・育休経験者による相談対応等）を行っている	1	2
	60. 復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている	1	2
	61. 産休・育休中の職員の円滑な復職の支援（e-learning、実技実習、託児所を併設した勉強会等）を行っている	1	2

V. その他

取 組		で 取 い り 組 ん	高 い 効 果 が
1 （ そ の 他	62. 患者満足度の調査を行っている	1	2
	63. 子育て等により配慮を受ける職員とその他の職員の公平感に留意した適切な業務分担や処遇となっている	1	2
	64. 定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	1	2
	65. 医師に対し、医師賠償保険に加入するよう積極的に働きかけている	1	2
	66. その他()	1	2

上記に該当するものがなければ、問 16 に進んでください。

問 15-1. 問 15 で 1 つでも「効果が高い」と回答した病院にお尋ねします。（「効果が高い」と回答しなかった病院は問 16 へ） 問 15 で回答した勤務環境改善の取組の効果として、どのような経営上のメリットを感じていますか。（○はいくつでも）

- | | |
|--|--------------------------|
| 1. 離職率が低下した | 9. 患者の受入れ人数が増加した |
| 2. 人材が確保しやすくなった | 10. 手術件数が増加した |
| 3. 職員の時間外労働が減少した | 11. 病床の稼働率が向上した |
| 4. 職員の満足度が向上した | 12. 診療報酬の加算の算定ができるようになった |
| 5. 職員の休暇取得率が増加した | 13. 経営指標が改善した |
| 6. インシデントやアクシデントが減少した/
医療安全が改善・向上した | （具体的に： ） |
| 7. 患者の満足度が向上した/患者のクレーム
が減少した | 14. その他 （ ） |
| 8. 治療結果が向上した/死亡率や再入院率
が減少した | 15. 経営上のメリットは感じていない |

問 16. 貴院では、女性活躍や子育てサポート等に関する認定や表彰を受けたり、宣言を行ったりしていますか。もしくは認定・表彰・宣言等に向けて取り組んでいますか。(各項目について該当するものを 1 つ選択)

	認定・表彰・宣言 等を受けている、 行っている	認定・表彰・宣言 等に向けて取り 組んでいる	認定・表彰・宣言 等に向けた取組 は行っていない
1. くるみん認定 (※7)	1	2	3
2. えるぼし認定 (※8)	1	2	3
3. イクボス宣言 (※9)	1	2	3

※7:「くるみん」とは、行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業を、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣が認定する制度。くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業が一定の要件を満たした場合、優良な「子育てサポート企業」として特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができる。

※8:「えるぼし」とは、行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業を厚生労働大臣が認定する制度。

※9:「イクボス」とは、職場で共に働く部下・スタッフのワークライフバランス（仕事と生活の両立）を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）のことを指す。

【認定マーク】

くるみん		えるぼし		
				
〈くるみん〉	〈プラチナくるみん〉	〈1 段階目〉	〈2 段階目〉	〈3 段階目〉

問 16-1. そのほかに、国や自治体等の公的機関からワークライフバランスに関する認定や表彰を受けたことがあれば、いつごろ、どのような認定や表彰を受けたかを教えてください。

労務管理等について伺います

問 17. 貴院では、正規職員である短時間勤務の医師も当直（宿直・日直）を行っていますか。

（1 つに○）

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

問 18. 貴院では、正規職員である短時間勤務の看護職も夜勤を行っていますか。（1 つに○）

- 1.行っている
- 2.行っていない

「いきサポ」について伺います

問 19.あなたは、「いきサポ」（※10）をご存じでしたか。（1 つに○）

- 1.知っており、閲覧したことがある ⇒問 19-1 へ
- 2.知っているが、閲覧したことはない ⇒問 19-4 へ
- 3.この調査票で知った（今まで知らなかった） ⇒問 20 へ

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

問 19-1.「いきサポ」をご覧になったご感想をお聞かせください。（1 つに○）

- 1.非常に参考になる
 - 2.参考になる
 - 3.あまり参考にならない
 - 4.まったく参考にならない
- } ⇒問 19-3 へ

問 19-2. 「いきサポ」で参考になるページ・情報を教えてください。(○はいくつでも)

1. 「検索ワードランキング」
2. 「『参考にされた』取組事例・提案」
3. 「取組事例・提案の紹介」
4. 「資料のダウンロード」
5. 「FAQ ～よくある問合せ～」
6. 「役に立つ情報」の「国の施策情報」
7. 「役に立つ情報」の「各種通知・審議会等」
8. 「役に立つ情報」の「関係団体による取組」
9. 「役に立つ情報」の「イベント開催案内および開催報告について」
10. 「役に立つ情報」の「各都道府県における取組」
11. 「役に立つ情報」の「各都道府県の医療勤務環境改善支援センター」
12. その他 ()

問 19-3. 「いきサポ」で充実してほしい情報があれば教えてください。

--

問 19-4. あなたは、「いきサポ」を何からお知りになりましたか。(○はいくつでも)

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

問 20.「いきサポ」では、医療機関の勤務環境改善の取組を掲載して、勤務環境改善に取り組んでいることを広報することができます。貴院の取組で勤務環境改善の効果が高いものを「いきサポ」でご紹介してもよろしいでしょうか。(1 つに○)

1. 紹介してもよい

2. 紹介することを検討したい

3. 紹介したくない

本事業受託者(株)日本能率協会総合研究所)担当者より、「いきサポ」へのご出稿についてご連絡させていただきます。

下記に、ご担当者のご連絡先をご記入ください。なお、いただいた個人情報については、「いきサポ」への出稿依頼以外には使用いたしません。

ご所属	
お名前	
お電話番号	
メールアドレス	

医療勤務環境改善支援センターについて伺います

問 21.あなたは、「医療勤務環境改善支援センター」(※11)について、ご存じですか。
(1 つに○)

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

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

問 22. 今後の「医療勤務環境改善支援センター」の利用についての意向を教えてください。
(1 つに○)

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

問 23. 問 22 について、そう考える理由を教えてください。

--

問 24. 医療従事者の勤務環境改善の更なる推進方策等の検討に資するため、本アンケートの病院ごとの回答内容を医療勤務環境改善支援センターへ提供する予定となっておりますが、提供不可の場合は右の□にチェックをつけてください。なお、回答内容については労働基準監督署が行う監督指導等に使用されることは一切ありません。

--

以上でアンケートは終了です。ご協力ありがとうございました。