ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health , Labour and Welfare

（令和元年度病院票）

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）

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、病院における勤務環境改善の取組状況や勤務実態のアンケート調査を実施しています。医療機関の勤務環境等に関して継続的に状況を把握し、医療従事者の勤務環境改善の更なる推進方策等の検討に資するため、今年度もすべての病院を対象に標記アンケート調査を実施します。本アンケート調査は、今後の医療勤務環境改善の施策の方向性の検討等に活用される大変重要なものです。また、本調査の結果を各都道府県の医療勤務環境改善支援センターでより具体的に活用できるようにする等の目的から、識別番号で病院を把握させていただきます。

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（切手不要）に入れ、9月 20 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

〒105-0011　東京都港区芝公園3-1-22　日本能率協会ビル5F
株式会社日本能率協会総合研究所　福祉・医療・労働政策研究部
担当：笠原・中村
TEL（ﾌﾘｰﾀﾞｲﾔﾙ）：0120-304-603（平日10：00～17：00）
FAX：03-3432-1837

問 1．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 2．病床区分のうち、最も多い病床を教えてください。(1 つに○)

※最も多い病床区分の病床数が同数の場合は、一般病床を対象としてください。

1．一般病床　　3．療養病床　　5．結核病床
2．感染症病床　　4．精神病床

問 3．問 2で回答した病床区分の病床利用率（小数点第 1 位まで）と平均在院日数を教えてください。（数字を記入）

〈平成 30 年度〉　病床利用率　[　][　].[　] %
　　平均在院日数　[　　　] 日

〈令和元年 6 月〉　病床利用率　[　][　].[　] %
　　平均在院日数　[　　　] 日

・病床利用率(%)＝$\frac{\text{在院患者延数}\times 100}{\text{病床数}\times\text{日数}}$　（日数：年は365、6月は30）

・平均在院日数(日)＝$\frac{\text{在院患者延数}}{\text{（新入院患者数＋退院患者数）}\times 1/2}$

問 4．医療機能のうち、病床数が最も多い機能を教えてください。（1 つに○）

1．高度急性期　　2．急性期　　3．回復期　　4．慢性期

医療機能は、病床機能報告の考えと同様です。
高度急性期：急性期の患者に対し、状態の早期安定化に向けて、診療密度が特に高い医療を提供する機能
急性期：急性期の患者に対し、状態の早期安定化に向けて、医療を提供する機能
回復期：急性期を経過した患者への在宅復帰に向けた医療やリハビリテーションを提供する機能等
慢性期：長期にわたり療養が必要な患者を入院させる機能等

問 5. 標榜している診療科目を教えてください。（該当するものすべてに○）

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

問 6. 令和元年 6 月 30 日現在の職員について伺います。
①職員数（正規職員・非正規職員を含む実人数（常勤換算ではありません））
② ①のうち、フルタイム勤務の正規職員数（※1）
③ ①のうち、短時間勤務の正規職員数（※2）
を教えてください。（産休・育休・休職など稼働していない職員は除く）（数字を記入）

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

※1：フルタイム勤務とは、就業規則等で定められた週所定労働時間数（変形労働時間制の場合は、単位期間における週当たりの平均労働時間数）での勤務をいう（育児等による短時間勤務は除く）。
また、正規職員とは、雇用期間の定めがないものをいう（パート労働者等は除く）。
※2：短時間勤務とは、フルタイム勤務と比較して、短い週所定労働時間での勤務をいう。
※3：本調査での看護職とは、保健師、助産師、看護師、准看護師を指し、看護助手は含みません。

問 7. 平成 30 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。（数字を記入）

			人

※4：正規職員に限定し、パート労働者は除きます。また、産休者も除きます。1 か月間に少数回でも夜勤を行っている、あるいは当直・オンコールを行っている看護職員は含みません。また、同一の看護職員が平成 30 年度の複数の期間に分けて、夜間勤務を行わなかった場合は 1 名として計算してください。

問 8. 平成 30 年度の１年間における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 30 年度退職者数÷平成 30 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 9. 就業規則等で定められたフルタイム勤務の医師及び看護職の週所定労働時間数（変形労働時間制の場合は、単位期間における週当たりの平均労働時間数）を教えてください。（令和元 年 6 月 30 日時点）（数字を記入）

〈医師〉	週		時間		分
〈看護職〉	週		時間		分
※6〈夜勤専従看護師〉	週		時間		分

※6：夜勤専従看護職がいる場合のみ、いない場合は空白で結構です。

問 10. 労働時間の管理方法を教えてください。（該当するものすべてに○）

1. タイムレコーダー・タイムカード
2. IC カード
3. 電子カルテなどのログ
4. 出勤簿・管理簿
5. 自己申告
6. その他（ ）
7. 労働時間を管理していない

問 11. 時間外労働の把握の方法について教えてください。（1つに○）

1. 自己申告
2. 上司からの命令（事前または事後）で申告
3. その他（ ）

問 12. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の月平均時間外労働時間数を教えてください。（数字を記入）

〈平成 30 年度〉	医師	月平均		時間		分
	看護職	月平均		時間		分
〈令和元年 6 月〉	医師	月平均		時間		分
	看護職	月平均		時間		分

問 13. フルタイム勤務正規職員のコメディカル（※7）のうち月平均時間外労働時間が最も長い職種を教えてください。（1つに○）

※7：当調査票でのコメディカルとは、医師及び看護職以外の職員（事務含む）を指します。

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

問 14. フルタイム勤務正規職員の時間外労働手当について伺います。何に基づき、時間外労働手当を支払っていますか。（該当するものすべてに○）

1. タイムレコーダー・タイムカード・ICカード・電子カルテ等のログの通りに支払っている（制限なし）
2. 申告時間通りに支払っている（制限なし）
3. 上限時間が決められている職員に対しては、それを上回る時間については支払っていない
4. 上司が時間外労働を認めたとき以外は支払っていない
5. 年俸制の職員の時間外労働手当は年俸に含めている
6. 時間外労働手当は支払っていない
7. その他（　　）

問 15. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の令和元年6月の勤務割（※８）における最長連続勤務時間（当直は含まない）とそのうちの休憩時間を教えてください。（数字を記入）

※8：勤務割・・・シフト表上や勤務計画表上のこと

〈医師〉	最長			時間			分
	うち、休憩			時間			分
〈看護職〉	最長			時間			分
	うち、休憩			時間			分

〈看護師例〉最長拘束時間の例：勤務割上16時間

問 16. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の令和元年6月の勤務割における当日の勤務終了から次の勤務開始までの間隔が最も短い時間を教えてください。（数字を記入）

〈医師〉	最短			時間			分
〈看護職〉	最短			時間			分

〈看護師例〉最短の例：連続夜勤　8時間

問 17. フルタイム勤務正規職員の医師の令和元年6月の当直時の最長連続勤務時間（当直前後の勤務時間を含む）とそのうちの休憩時間を教えてください。（数字を記入）

〈医師〉	最長			時間			分
	うち、休憩			時間			分

問 18. 職員の兼業を把握していますか。（１つに○）

1．把握している
2．把握していない
3．兼業を禁止している

休日・休暇について伺います

問 19. 平成30年度の年間所定休日日数（※９）を教えてください。（数字を記入）

年 | | | | 日

※9：就業規則に定める職員の所定の休日の合計（年次有給休暇や慶弔休暇は含めない）

問 20. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職の、平成30年度の年次有給休暇取得率を教えてください。（数字を記入）

〈医師〉 | | . | | %

〈看護職〉 | | . | | %

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

短時間勤務の当直・夜勤について伺います

問 21. 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 22. 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
3．正規職員である短時間勤務の看護職はいない

医療従事者の勤務環境改善の取組について伺います

問 23. 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
2. やや重要な課題である

⇒問23-1へ

3. あまり重要な課題ではない
4. 重要な課題ではない

⇒問23-2へ

問 23-1. 問 23 で 1 又は 2 と回答した病院にお尋ねします。問 23について、そのように認識する理由を教えてください。（該当するものすべてに○）

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 23-2. 問 23 で 3 又は 4 と回答した病院にお尋ねします。問 23について、そのように認識する理由を教えてください。（該当するものすべてに○）

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 24. 医療従事者の勤務環境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
   →取組の継続年数を教えてください
   1．1年未満　2．1年～3年未満　3．3年～5年未満　4．5年以上
2. 一部の職種で取り組んでいる（最も早く取り組んだ職種：　　）
   →最も早く取り組んだ職種の取組の継続年数を教えてください
   1．1年未満　2．1年～3年未満　3．3年～5年未満　4．5年以上
3. あまり取り組んでいない
4. 全く取り組んでいない

⇒問 26

問 25. 問 24 で 1「職種を問わず取り組んでいる」 又は 2「一部の職種で取り組んでいる」 と回答した病院にお尋ねします。（3 又は 4 と回答した人は問 26 へ）医療従事者の勤務環境改善の具体的な取組態様について教えてください。

（各項目について該当するもの 1 つに○）

（下記の①～⑦は、「医療分野の『雇用の質』向上のための勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き（改訂版）」（平成３０年３月）に記載している、マネジメントシステム導入の７つのステップに対応しています。）

	センターを活用している取り組んでおり、支援	センターを活用していない取り組んでいるが、支援	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

本調査における支援センターとは、「医療勤務環境改善支援センター」のことです。

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

問 25-1. 問 25 の項目５に取り組んでいる病院にお尋ねします。どのような目標を設定していますか。（該当するものすべてに○）

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

問 26. 問 24 で3「あまり取り組んでいない」又は4「全く取り組んでいない」と回答した病院にお尋ねします。医療従事者の勤務環境改善にあまり又は全く取り組んでいない理由を教えてください。（該当するものすべてに○）

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 27. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、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。（該当するものすべてに○）

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

Ⅰ 働き方・休み方改善

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

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

※10：前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間以上の休息を確保する制度

取　組		いる取り組んで	効果が高い
勤務負担軽減	12. 夜勤、緊急時対応、オンコール対応等に対する給与・手当等の処遇を充実・改善している	1	2
	13. チーム医療や多職種連携（業務分担・連携の強化等・タスクシフト）により負担軽減を図っている	1	2
	14. 電子カルテやデジタル端末等のICT、IOT技術を活用した業務効率化・省力化に取り組んでいる	1	2
	15. 募集・採用を強化するための取組を実施している	1	2
	16. 地域の医療機関との連携（オープンシステム、外来機能の分担等）を推進している	1	2

14. で「取り組んでいる」と回答した方は、導入したもののなかで最も効果が高いと考えられる技術を教えてください。

⇒（　　）

Ⅱ　職員の健康支援

取　組		いる取り組んで	効果が高い
職員の健康支援	17. 職員に健康診断を受診するよう働きかけている	1	2
	18. 健康診断の事後措置（医療上の措置、就業上の措置、保健指導等）を実施している	1	2
	19. 職員の健康教育や身体的健康対策（生活習慣病対策等）に取り組んでいる	1	2
	20. 職員のメンタルヘルス教育研修を実施している	1	2
	21. 「心の健康づくり計画」を策定し、組織的・計画的にメンタルヘルス対策の取組を行っている	1	2
	22. 長時間労働者に対する面接指導を実施している	1	2
	23. 職業感染（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
	24. 有害化学物質（抗がん剤、エチレンオキシド、キシレン、ホルムアルデヒドの取扱い等）のばく露予防に取り組んでいる	1	2
	25. 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
	26. 産業医を選任し、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		いる 取り組んで	効果が高い 高い
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	1	2
	28. 法定以上の育児休業制度、子の看護休暇制度（男性職員・女性職員ともに対象）を導入している	1	2
	29．院内保育所や提携保育所等を整備している	1	2
	30. 保育サービス（病児保育や夜間預かり保育等）を実施している	1	2
	31. 院内や近隣に学童保育を整備している	1	2
	32. 学童期の子どもを有する職員に対する支援制度を設けている	1	2
	33. 本人の希望に応じて、子育て中の医師の当直を免除している	1	2
	34. 介護短時間勤務制度を導入している	1	2
	35. 法定以上の介護休業制度、介護休暇制度（男性職員・女性職員ともに対象）を導入している	1	2
	36. 法定以上の子育て・介護中の職員に対する夜勤・時間外労働免除（男性職員・女性職員ともに対象）を実施している	1	2
	37. 子育て・介護等を行っている職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度を整備している	1	2
	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	1	2
	39. 子育て・介護その他の事情により退職した職員に対する再雇用の制度を設けている	1	2
	40. 子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスに関する相談窓口の設置や専門スタッフの配置を行っている	1	2
	41. その他の子育て・介護との両立支援の制度・取組（男性職員・女性職員ともに対象）を実施している	1	2

27. で「取り組んでいる」と回答した方は、平成 30 年度に育児休業を取得した男性職員は何人か教えてください。（数字を記入）

（　　）人

37. で「取り組んでいる」と回答した方は整備している制度を教えてください。

（該当するものすべてに○）

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（　　）

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

⇒（具体的に：　　）

取　組		いる取り組んで	効果が高い
職員のいじめ・ハラスメント等対策	42. 職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している	1	2
	43. 職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力・クレームへの対策に関する研修や、当該研修への職員参加の支援を行っている	1	2
風土・環境整備	44. 職員の働く満足度の調査を行っている	1	2
	45. 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
	46. 院内での職員のコミュニケーションの機会を設定・拡充している（職員旅行、イベント等）	1	2
	47. 職員の地域活動への支援（ボランティア活動支援等）を実施している	1	2
人材の定着化	48. 定期的職員の希望を把握し、配置や業務面の配慮をしている	1	2
	49.　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		いる取り組んで	効果が高い
キャリア形成支援	50. 施設外の研修への参加を支援している	1	2
	51. 学会への参加者に対し、勤務を免除する、通常勤務の時間を短くするなどの措置をとっている	1	2
	52. すべての職員のキャリア形成支援のために、研修や子育てとの両立支援等に関する相談窓口の設置、情報提供等が実施されている	1	2
	53. 法人内での人事ローテーションが、キャリア形成支援の視点から実施されている	1	2
	54. 専門資格の取得を支援する制度を設けている	1	2
休業後のキャリア形成支援	55. 産休・育休復帰後のキャリア形成の支援（業務経験や研修等の機会の付与、産休・育休経験者による相談対応等）を行っている	1	2
	56. 復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている	1	2
	57. 産休・育休中の職員の円滑な復職の支援（e-learning、実技実習、託児所を併設した勉強会等）を行っている	1	2

Ⅴ．その他

取　組		いる取り組んで	効果が高い
その他	58．患者満足度の調査を行っている	1	2
	59．子育て等により配慮を受ける職員とその他の職員の公平感に留意した制度を設けている	1	2
	60．定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる	1	2
	61．医師、看護師に対し、賠償保険に加入するよう積極的に働きかけている	1	2
	62．通常診療時間外の病状説明は避けるなど患者家族に働き方改革の理解を求めている	1	2
	63．その他（　　）	1	2

上記に該当するものがなければ、問 29 に進んでください。

問 28．問 27　で 1 つでも「効果が高い」と回答した病院にお尋ねします。問27で回答した勤務環境改善の取組の効果として、どのような経営上のメリットを感じていますか。
（該当するものすべてに○）

1．離職率が低下した
2．人材が確保しやすくなった
3．職員の時間外労働が減少した
4．職員の満足度が向上した
5．職員の休暇取得率が増加した
6．アクシデントが減少した/
　医療安全が改善・向上した
7．患者の満足度が向上した/患者の声が
　届きやすい環境になった
8．診療報酬の加算の算定ができるようになった
9．経営指標が改善した
（具体的に：　　）
10．その他
（　　）
11．　経営上のメリットは感じていない

「いきサポ」について伺います

問 29．あなたは、「いきサポ」（※11）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 29 -1 へ
2．知っているが、閲覧したことはない　　⇒ 問 29 -4 へ
3．この調査票で知った（今まで知らなかった）　　⇒ 問 30 へ

※11：「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 29-1. 「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 28-3 へ

問 29-2. 「いきサポ」で参考になるページ・情報を教えてください。（該当するものすべてに○）

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 29-3. 「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 29-4. あなたは、「いきサポ」を何で知りましたか。（該当するものすべてに○）

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

1. 紹介してもよい
2. 紹介することを検討したい

⇨ P.15にご連絡先をご記入ください。

3. 紹介したくない

勤務環境改善モデル事業への参加のご案内

問 31. この厚生労働省委託事業では、医療機関を対象として勤務環境改善に取り組むモデル事業を実施します。モデル事業の概要は同封のチラシのとおりです。
「医療勤務環境改善マネジメントシステム」を活用して勤務環境改善に取り組んでみたい、あるいはこれまでの取組を充実・強化したいとお考えの医療機関の皆様、この機会にこのモデル事業に参加してみませんか。（１つに○）

1. 参加してみたい・参加を検討したい
2. 関心はある・話を聞いてみたい
3. 関心はない・参加するつもりはない

問 30. 31. にて**1又は2を選択**された場合は、ご連絡先を教えてください。本事業受託者（㈱日本能率協会総合研究所）担当者より、ご連絡させていただきます。なお、いただいた個人情報については、当事業に関するご連絡以外には使用いたしません。

医療機関名	
ご役職	
お名前	
お電話番号	
メールアドレス	

医療勤務環境改善支援センターについて伺います

問 32. あなたは、「医療勤務環境改善支援センター」(※12)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

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

問 33. 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 34. 問 33 について、そう考える理由を教えてください。

問 35. 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1つに○）

	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（※13）	1	2	3
2. えるぼし認定（※14）	1	2	3
3. イクボス宣言（※15）	1	2	3

※13：「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。

※14：「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。

※15：「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】

問 35-1. 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。

問 36. 平成31年4月から条件をクリアできれば医師・医療従事者の勤務時間短縮に資する一定の設備について、特別償却をすることができます。この取組をご存じでしたか。（１つに○）

1. 知っており利用した
2. 知っており、利用を検討している
3. 知っているが、利用は検討していない
4. はじめて聞いた

問 37. 医療従事者の勤務環境改善の更なる推進方策等の検討に資するため、本アンケート調査の病院ごとの回答内容を医療勤務環境改善支援センターへ提供する予定となっていますが、提供不可の場合は右の□にチェックをつけてください。なお、回答内容については労働基準監督署が行う監督指導等に使用されることは一切ありません。

以上でアンケート調査は終了です。ご協力ありがとうございました。

チラシ

医療勤務環境改善モデル事業とは？

平成 26 年 10 月に施行された改正医療法では、医療機関の管理者は医療従事者の勤務環境の改善、その他の医療従事者の確保に資する措置を講ずるよう努めなければならないこととされました。国では、各医療機関が勤務環境改善に適切・有効に取り組めるよう、「医療勤務環境改善マネジメントシステムに関する指針」を定めるとともに、医療勤務環境改善マネジメントシステム（以下「マネジメントシステム」といいます。）を導入するための手引書を作成して、PDCA サイクルを通じた体系的・継続的な勤務環境改善の取組の促進を図っています。

本調査研究委託事業では、病院においてもこれらの取組が進むよう検討するため、各都道府県の医療勤務環境改善支援センター（以下「支援センター」といいます。）との連携・協力の下、勤務環境改善に取り組んでいきたい、あるいは取組をより充実・強化していきたいとお考えの医療機関に対し、マネジメントシステムを活用した勤務環境改善の取組をお手伝い・支援するモデル事業を実施します。

モデル事業は、ご協力いただける医療機関（全国で 3 か所程度までを想定）に対して、以下により実施し、協力医療機関における取組の成果や課題等を確認するとともに、マネジメントシステムのよりよい活用方法について検証を行います。

●実施内容は以下のとおりです。

支援方法	協力医療機関への訪問及び通信（メール、電話等）により、勤務環境改善やマネジメントシステムに関するアドバイスや情報提供を行います。また、取組の進捗状況や課題等について聴取します。
支援時期	1 協力医療機関につき本調査研究事業の受託者である㈱日本能率協会総合研究所のコンサルタントが 2～ 3 回程度訪問します。また、メール、電話等による連絡・支援を行うこともあります。この他、適宜、地元の支援センターの支援、相談等も活用します。 ＜スケジュールの目安：訪問時期等の詳細は個別にご相談します。＞ 初回支援・聴取：令和元年 10 月頃 中間支援・聴取：令和元年 12 月頃 最終支援・聴取：令和 2 年 2 月頃
支援内容	・マネジメントシステムの手引書等の必要資料の提供 ・マネジメントシステムの手引書や手引書所収の支援ツールの活用方法等についての相談、アドバイス ・他の医療機関における取組事例の紹介・情報提供 ・支援センター等関係機関との連絡調整等 ※ 本調査研究事業の検討に活用させていただくため、貴院の概況等の基礎情報、本モデル事業の実施を通じた勤務環境改善の取組の進捗状況や成果・課題等についてもお伺いさせていただきます。 ※ 詳しい実施内容は、医療機関の状況に合わせて取り組み内容を検討します。 ※ 病院全体での参加が難しい場合でも、たとえば一部の診療科や一部の職種からはじめてみるということも可能です。

参加をご検討いただける場合は、調査票の問 31 にご回答いただくとともに連絡先をご記入ください。