

※稼働病床が0床の場合、回答いただく必要はありません。
※入院を伴わないベッド利用は稼働病床に含みません。

問1. 開設主体を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

1. 国等（厚生労働省、独立行政法人国立病院機構、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. 大学法人（国立大学法人・公立大学法人・私立大学法人）
4. 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）
5. 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）
6. 医療法人
7. 個人
8. その他（公益法人、社会福祉法人、医療生協、会社、その他の法人）

問2. 病床数を教えてください。

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 床

問3. 医療機能を教えてください。（該当するもの1つにチェックをしてください）

1. 高度急性期 2. 急性期 3. 回復期 4. 慢性期

医療機能は、病床機能報告の考えと同様です。

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

急性期：急性期の患者に対し、状態の早期安定化に向けて、医療を提供する機能

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

慢性期：長期にわたり療養が必要な患者を入院させる機能等

問 4. 令和 6 年 6 月 30 日現時点の職員の状況について伺います。

※以下の質問におけるフルタイム勤務正規職員に**院長は含まれません**。

副院長など肩書きがある場合でも管理職ではない場合は、フルタイム勤務正規職員に含みます。

該当者が院長のみの場合は、医師の回答欄は空白のままで結構です。

①職員数（正規職員・非正規職員を含む（常勤換算ではありません））

② ①のうち、フルタイム勤務の正規職員数^{※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）（数字を入力）

| | ①職員数（正規職員・非正規職員を含む） | ② ①のうち、フルタイム勤務の正規職員数 | ③ ①のうち、短時間勤務の正規職員数 |
|-------------------------|---------------------|----------------------|--------------------|
| 全体 | （ ） 人 | （ ）人 | （ ）人 |
| うち、医師数 | （ ） 人 | （ ）人 | （ ）人 |
| うち、看護職員 ^{※3} 数 | （ ） 人 | （ ）人 | （ ）人 |
| うち、コメディカル | （ ） 人 | （ ）人 | （ ）人 |
| うち、事務職員 | （ ） 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。

※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：本調査での看護職員とは、保健師、助産師、看護師、准看護師を指し、看護補助者は含みません。

問 5. 貴医療機関は特定労務管理対象医療機関ですか。(該当するものに1つチェックをしてください。なお、2を選択する場合は該当するものすべてにチェックをしてください)

1. 特例水準の指定申請を行っていない
2. 特例水準の指定申請を行っており以下の水準が該当する
(1. B水準 2. 連携B水準 3. C-1 水準 4. C-2 水準)
3. 本年度、申請予定
4. わからない

問6. 令和5年度の1年間における正規雇用の職員の離職率※4を教えてください。(数字を入力)

①医師

離職率

 .

 %

新卒(入職1年未満)、既卒(入職1年以上)の離職率を把握されている場合、それぞれの離職率を教えてください。(数字を入力) なお、新卒の入職者が0人の場合は記載頂く必要はございません。

臨床研修修了後の新卒医師(入職1年未満)の離職率

 .

 %

既卒(入職1年以上)の離職率

 .

 %

※4: 離職率=令和5年度退職者数÷令和4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

②看護職員(保、助、看、准)

離職率

 .

 %

新卒(入職1年未満)、既卒(入職1年以上)の離職率を把握されている場合、それぞれの離職率を教えてください。(数字を入力) なお、新卒の入職者が0人の場合は記載頂く必要はございません。

新卒(入職1年未満)の離職率

 .

 %

既卒(入職1年以上)の離職率

 .

 %

※4: 離職率=令和5年度退職者数÷令和4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

③コメディカル職員（看護補助者含む）

離職率

 .

 %

新卒（入職1年未満）、既卒（入職1年以上）の離職率を把握されている場合、それぞれの離職率を教えてください。（数字を入力）なお、新卒の入職者が0人の場合は記載頂く必要はありません。

新卒（入職1年未満）の離職率

 .

 %
既卒（入職1年以上）の離職率

 .

 %

※4：離職率=令和5年度退職者数÷令和4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

④事務（クラーク含む）

離職率

 .

 %

新卒（入職1年未満）、既卒（入職1年以上）の離職率を把握されている場合、それぞれの離職率を教えてください。（数字を入力）なお、新卒の入職者が0人の場合は記載頂く必要はありません。

新卒（入職1年未満）の離職率

 .

 %
既卒（入職1年以上）の離職率

 .

 %

※4：離職率=令和5年度退職者数÷令和4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

問7.働き方改革関連制度の施行に関連して、人材確保のために、給与面での取組（増額など）を行っていますか。（該当するもの 1つ にチェックをしてください）

1. 行っている
2. 取組予定
3. 取組を検討中
4. 行っていたがやめた
5. 行っていない

問8.行っている場合、どのような取組を行っていますか。（該当するもの すべて にチェックをしてください）

1. 人材確保が必要な職種の基本給の増額
2. 人材確保が必要な職種を含めた複数職種の基本給の増額
3. 関連手当の増額（手当の名称：)
4. 関連手当の新設（手当の名称：)
5. 減額した手当（)

以下、フルタイム勤務の正規職員について伺います

※院長は含みません。フルタイム勤務の医師が院長のみである場合は、医師の解答欄は空白のまま
で結構です。

問 9. 労働時間^{※5}の管理方法を教えてください。(次の(1)～(4)の職種ごとに、主として該当するもの1つにチェックをしてください)

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

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

問 9-1. 問 9 で 1. と回答した方にお聞きします。

具体的な管理方法を教えてください。(次の(1)～(4)の職種ごとに、主として該当するもの1つにチェックをしてください)

- | | |
|---------------------------|--|
| 1. タイムレコーダー・タイムカード（紙） | 4. 勤怠管理システム（始業・終業時間をパソコンログイン情報等から自動的に記録するもの） |
| 2. タイムレコーダー（IC カード・生体認証等） | 5. ビーコン |
| 3. 電子カルテなどのログ | 6. その他（ ） |

| | <問 9> | <問 9-1> |
|--------------------------|-------|---------|
| (1) 医 師 | … () | () |
| (2) 看護職員 | … () | () |
| (3) コメディカル ^{※6} | … () | () |
| (4) 事務職員 | … () | () |

※6：当調査票でのコメディカルとは、医師及び看護職員以外の職員（事務職員除く）を指します。

問 9-2. 勤務医の研鑽について、研鑽の区分け（労働時間に該当する研鑽と該当しない研鑽の区分け）を明確にするための環境の整備状況について教えてください。（主として該当するもの1つにチェックをしてください）

1. 研鑽の区分けを明確にするための規程や区分表等があり、運用されている（時間外労働の申請に利用している）
2. 研鑽の区分けを明確にするための規程や区分表等があるが、運用されていない（時間外労働の申請には利用していない）
3. 研鑽の区分けを明確にするための規程や区分表等はない

問 9-3. 「時間外・休日労働に関する協定届（36 協定）」を職員に対しどのように周知していますか。（主として該当するもの1つにチェックをしてください）

1. 院内に紙媒体を掲示
2. 院内のポータルサイトに掲載
3. ミーティング・研修等の機会に説明
4. 紙媒体を職員に配布
5. 電子メール、ショートメッセージ等を用いて職員に周知
6. その他（ ）

問 10. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職員、コメディカル職員及び事務職員の月平均時間外労働時間数を教えてください。（数字を入力）

| | | | | | | |
|--------------|----------|-----|--|----|--|---|
| 〈令和 5 年 6 月〉 | 医師 | 月平均 | <table border="1" style="display: inline-table; width: 60px; height: 20px;"></table> | 時間 | <table border="1" style="display: inline-table; width: 60px; height: 20px;"></table> | 分 |
| | 看護職員 | 月平均 | <table border="1" style="display: inline-table; width: 60px; height: 20px;"></table> | 時間 | <table border="1" style="display: inline-table; width: 60px; height: 20px;"></table> | 分 |
| | コメディカル職員 | 月平均 | <table border="1" style="display: inline-table; width: 60px; height: 20px;"></table> | 時間 | <table border="1" style="display: inline-table; width: 60px; height: 20px;"></table> | 分 |
| | 事務職員 | 月平均 | <table border="1" style="display: inline-table; width: 60px; height: 20px;"></table> | 時間 | <table border="1" style="display: inline-table; width: 60px; height: 20px;"></table> | 分 |

| | | | | | | |
|--------------|----------|-----|--|----|--|---|
| 〈令和 6 年 6 月〉 | 医師 | 月平均 | <table border="1" style="display: inline-table; width: 60px; height: 20px;"></table> | 時間 | <table border="1" style="display: inline-table; width: 60px; height: 20px;"></table> | 分 |
| | 看護職員 | 月平均 | <table border="1" style="display: inline-table; width: 60px; height: 20px;"></table> | 時間 | <table border="1" style="display: inline-table; width: 60px; height: 20px;"></table> | 分 |
| | コメディカル職員 | 月平均 | <table border="1" style="display: inline-table; width: 60px; height: 20px;"></table> | 時間 | <table border="1" style="display: inline-table; width: 60px; height: 20px;"></table> | 分 |
| | 事務職員 | 月平均 | <table border="1" style="display: inline-table; width: 60px; height: 20px;"></table> | 時間 | <table border="1" style="display: inline-table; width: 60px; height: 20px;"></table> | 分 |

問 10-1 問 10 で令和 5 年から令和 6 年に月平均時間外労働時間数が減少した有床診療所に伺います。 時間外労働時間数減少の主な要因（患者減少等の外部要因は除く）を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください。）

<医師>

1. 当直体制の変更（合同当直による当直回数の減少等）
2. 労働時間制度の変更（変形労働時間制等）
3. 主治医制から複数主治医制・チーム制等への変更
4. 医療スタッフの増加
5. 医師事務作業補助者の増加
6. 外来診療時間の変更（外来時間の短縮等）
7. 業務改善による業務効率化（業務内容や実施方法の見直し等）
8. タスクシフト・シェア（特定行為研修看護師の採用・育成など）
9. I C Tを活用した業務効率化
10. 組織文化の変化（上位者の声掛けによる早期退勤の促進等）
11. 患者に対する時間内診療等の周知啓発
12. その他（ ）

<看護職員>

1. 勤務体制の変更（シフトの見直し等）
2. 労働時間制度の変更（変形時間労働制等）
3. 医療スタッフの増加
4. 看護補助者の増加
5. 外来診療時間の変更（外来時間の短縮等）
6. 業務改善による業務効率化（業務内容や実施方法の見直し等）
7. タスクシフト・シェア
8. I C Tを活用した業務効率化
9. 組織文化の変化（上位者の声掛けによる早期退勤の促進等）
10. 患者に対する時間内診療等の周知啓発

1 1. その他（ ）

<コメディカル職員>

1. 勤務体制の変更（シフトの見直し等）
2. 労働時間制度の変更（変形時間労働制等）
3. 医療スタッフの増加
4. 外来診療時間の変更（外来時間の短縮等）
5. 業務改善による業務効率化（業務内容や実施方法の見直し等）
6. タスクシフト・シェア
7. I C Tを活用した業務効率化
8. 組織文化の変化（上位者の声掛けによる早期退勤の促進等）
9. 患者に対する時間内診療等の周知啓発
- 1 0. その他（ ）

<事務職員>

1. 勤務体制の変更（シフトの見直し等）
2. 労働時間制度の変更（変形時間労働制等）
3. 医療スタッフの増加
4. 外来診療時間の変更（外来時間の短縮等）
5. 業務改善による業務効率化（業務内容や実施方法の見直し等）
6. I C Tを活用した業務効率化
7. 組織文化の変化（上位者の声掛けによる早期退勤の促進等）
8. 患者に対する時間内診療等の周知啓発
9. その他（ ）

問 10-2 問 10 で令和 5 年から令和 6 年に月平均時間外労働時間数が増加した有床診療所に伺います。 時間外労働時間数増加の主な要因（患者増加等の外部要因は除く）を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください。）

<医師>

1. 医療スタッフの減少
2. 院内の診療体制の見直し
3. その他（ ）

<看護職員>

1. 医療スタッフの減少
2. タスク・シフト/シェア
3. 院内の診療体制の見直し
4. その他（ ）

<コメディカル職員>

1. 医療スタッフの減少
2. タスク・シフト/シェア
3. 院内の診療体制の見直し
4. その他（ ）

<事務職員>

1. スタッフの減少
2. タスク・シフト/シェア
3. 院内の診療体制の見直し
4. その他（ ）

問 11. フルタイム勤務正規職員の時間外労働手当について伺います。何に基づき、時間外労働手当を支払っていますか。(次の(1)～(4)の職種ごとに、主として該当するもの1つにチェックをしてください)

1. タイムレコーダー・タイムカード・IC カード・電子カルテ等のログなどの客観的な記録に基づき支払っている（※異常値等について上司が本人に確認し修正する場合を含むが、原則として客観的な記録どおりに支払っている場合）
2. 本人の申告時間に基づき支払っている（※異常値等について上司が本人に確認し修正している場合を含むが、原則として自己申告どおりに支払っている場合）
3. 時間外労働の上限時間を設定し、その上限の中で支払っている（上司の残業命令を上限時間の範囲内に収めている場合含む）
4. 固定残業制（年俸制含む）を採用し、決められた範囲内で残業代を支払っている（上司の残業命令を固定残業代に含まれる時間数内に収めている場合含む）
5. 記録や申告時間とは独立して、上司・管理者等が時間外労働と認めた分を支払っている
6. 時間外労働はないため、支払いルールを定めていない
7. 時間外労働手当は支払っていない（管理職のため支給対象外を含む）
8. その他（ ）

| | <問 11> | <その他 自由記述> |
|------------|--------|------------|
| (1) 医 師 | … () | () |
| (2) 看護職員 | … () | () |
| (3) コメディカル | … () | () |
| (4) 事務職員 | … () | () |

問 12. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職員の令和 6 年 6 月の勤務割※7 における最長連続勤務時間（当直は含まない）とそのうちの休憩時間を教えてください。（数字を入力）

※7：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

〈看護職員〉 最長

| | |
|--|--|
| | |
| | |

 時間

| | |
|--|--|
| | |
| | |

 分
うち、休憩

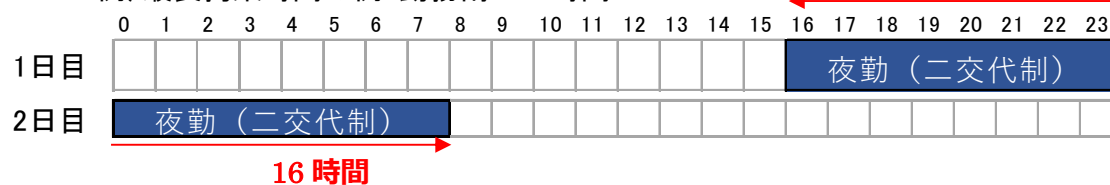
| | |
|--|--|
| | |
| | |

 時間

| | |
|--|--|
| | |
| | |

 分

〈看護職員 例〉最長拘束時間の例：勤務割上16時間



問 13. フルタイム勤務正規職員の医師及び看護職員の令和 6 年 6 月の勤務割における当日の勤務終了から次の勤務開始までの間隔（勤務間インターバル）が最も短い時間を教えてください。（数字を入力）

〈医師〉 最短

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 時間

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 分

〈看護職員〉 最短

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 時間

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

 分

〈看護職員例〉 最短の例：連続夜勤 8時間



問 14. フルタイム勤務正規職員の医師の令和 6 年 6 月の当直（宿直・日直）時の最長連続勤務時間（当直前後の勤務時間を含む）とそのうちの休憩時間を教えてください。（数字を入力）

〈医師〉 最長

| | |
|--|--|
| | |
| | |

 時間

| | |
|--|--|
| | |
| | |

 分
うち、休憩

| | |
|--|--|
| | |
| | |

 時間

| | |
|--|--|
| | |
| | |

 分

問 15. 副業・兼業のルールは院内で規定されていますか。以下の選択肢からルールの規定がある職種をお選びください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

1. 医師
2. 看護職員
3. コメディカル
4. 事務職員
5. なし（副業・兼業のルールは院内で規定されていない）

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

- | | | |
|------------------------------|---|-----------|
| 1. 届出制を用いて把握している※8 | } | →問 16-1 へ |
| 2. 許可制を用いて把握している※8 | | |
| 3. その他、労働者の自主的な自己申告により把握している | | |
| 4. 副業・兼業先との連携により把握している | | |
| 5. 把握していない | } | →問 17 へ |
| 6. 副業・兼業を認めていない | | |

※8：許可制・届出制を併用しどちらが主でもない場合は、許可制を選択してください。

問 16-1. 問 16で、1. 2. 3. 4. に回答した方に伺います。

医師のの副業・兼業について、どこまで把握していますか。(主として該当するもの1つにチェックをしてください)

1. 副業・兼業の有無のみ把握している
2. 副業・兼業の有無、及び勤務先を把握している
3. 副業・兼業の有無、勤務先、及び労働時間の予定を把握している
4. 副業・兼業の有無、勤務先、労働時間の予定、及び労働時間の実績を把握している

問16-2. 労働基準法上の労働時間に関する規制は、労働者からの申告等により把握された副業・兼業による労働時間を通算して適用されます。これに関連して、看護職員が副業・兼業を実施しているか否か把握していますか。(主として該当するもの1つにチェックをしてください)

- | | | |
|------------------------------|---|-----------|
| 1. 届出制を用いて把握している※8 | } | →問 16-3 へ |
| 2. 許可制を用いて把握している※8 | | |
| 3. その他、労働者の自主的な自己申告により把握している | | |
| 4. 副業・兼業先との連携により把握している | | |
| 5. 把握していない | } | →問 17 へ |
| 6. 副業・兼業を認めていない | | |

※8：許可制・届出制を併用しどちらが主でもない場合は、許可制を選択してください。

問16-3. 問16-2で、1. 2. 3. 4. に回答した方に伺います。

看護職員の副業・兼業について、どこまで把握していますか。（主として該当するもの1つにチェックをしてください）

1. 副業・兼業の有無のみ把握している
2. 副業・兼業の有無、及び勤務先を把握している
3. 副業・兼業の有無、勤務先、及び労働時間の予定を把握している
4. 副業・兼業の有無、勤務先、労働時間の予定、及び労働時間の実績を把握している

夜間の業務体制を構築するための取り組みについて伺います

問17. 医師について、夜間の業務体制を構築するためにどのような取組を行っていますか（該当するものすべてにチェックをしてください）

1. 当直等の夜間業務の終了後に確実に帰宅できるよう勤務シフト等で配慮
2. 夜間の業務回数を適切に管理し、職員間で負担の偏りがないように配慮
3. 当直室の整備等十分な休息時間を確保するための設備整備
4. 他医療機関との連携体制の強化
5. 外部の医師を非常勤医師として雇用している
6. 正規職員の短時間勤務職員制度を取り入れている
7. その他（ ）

問18. 看護職員について、夜間の業務体制を構築するためにどのような取組を行っていますか（該当するものすべてにチェックをしてください）。

1. 夜間業務の終了後に確実に帰宅できるよう勤務シフト等で配慮
2. 三交代の準夜勤・深夜勤などの勤務シフトの際は翌日の勤務まで時間を開けるなど配慮をしている。
3. 他医療機関との連携体制の強化
4. 夜間の業務回数を適切に管理し、職員間で負担の偏りがないように配慮
5. 休憩室の整備等十分な休息時間を確保するための設備整備

6. 正規職員の短時間勤務職員制度を取り入れている。

7. その他（ ）

休日・休暇について伺います

※院長は含みません。フルタイム勤務の医師が院長のみである場合は、医師の解答欄は空白のまま
で結構です。

**問 19. フルタイム勤務正規職員の、令和 5 年度の年次有給休暇取得率^{※9}を教えてください。（数
字を入力）**

| | | | | | |
|------------|----------------------|---|--|----------------------|---|
| 〈医師〉 | <input type="text"/> | . | | <input type="text"/> | % |
| 〈看護職員〉 | <input type="text"/> | . | | <input type="text"/> | % |
| 〈コメディカル職員〉 | <input type="text"/> | . | | <input type="text"/> | % |
| 〈事務職員〉 | <input type="text"/> | . | | <input type="text"/> | % |

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

育児休業制度について伺います

問 20. 令和4年8月1日から令和5年7月31日までの期間で、在職中に本人又は配偶者が出産した職員がいますか。(男女それぞれについて、該当するもの1つにチェックをした上で、「1. いる」の場合は人数を記載してください)

①医師

(男性)

1. いる (人数: 人)
2. いない
3. わからない

(女性)

1. いる (人数: 人)
2. いない
3. わからない

②看護職員 (保、助、看、准)

(男性)

1. いる (人数: 人)
2. いない
3. わからない

(女性)

1. いる (人数: 人)
2. いない
3. わからない

③コメディカル職員

(男性)

1. いる (人数: 人)
2. いない
3. わからない

(女性)

1. いる (人数: 人)
2. いない
3. わからない

④事務職員

(男性)

1. いる (人数: 人)
2. いない
3. わからない

(女性)

1. いる (人数: 人)
2. いない
3. わからない

問 20-1. 問 20 で 1. と回答した方に伺います。

問 20 に該当する職員のうち、令和 6 年 8 月 1 日までの期間に、育児休業を取得した職員はいますか。(男女それぞれについて該当するもの 1 つにチェックをした上で、
「1. いる」の場合は人数を記載してください)

①医師

(男性)

1. いる (人数: 人)
2. いない
3. わからない

(女性)

1. いる (人数: 人)
2. いない
3. わからない

②看護職員 (保、助、看、准)

(男性)

1. いる (人数: 人)
2. いない
3. わからない

(女性)

1. いる (人数: 人)
2. いない
3. わからない

③コメディカル職員

(男性)

1. いる (人数: 人)
2. いない
3. わからない

(女性)

1. いる (人数: 人)
2. いない
3. わからない

④事務職員

(男性)

1. いる (人数: 人)
2. いない
3. わからない

(女性)

1. いる (人数: 人)
2. いない
3. わからない

問 21. 貴診療所における職員の育児休業取得についてどのようなことを課題と認識していますか。(該当するものすべてにチェックをしてください)

1. 代替要員の確保が難しい
2. 育児休業を取得しやすい職場の雰囲気作りや管理職の理解促進が難しい
3. 育児休業を取得できることについての労働者の認識が不足している
4. 医師の養成課程などキャリア形成との調整が難しい
5. 育児休業の取得要件（有期雇用労働者の取得要件：子が1歳6か月になる日までに、労働契約期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと）に該当しない場合が多い※11
6. 保育サービスの活用や家族の協力により労働者自身が育児休業取得を希望しないことが多い
7. その他（ ）

※11：有期契約労働者は、次に該当すれば育児休業制度の対象となります。

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

医療従事者の勤務環境改善の取組について伺います

問 22. 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。(該当するもの 1 つにチェックをしてください)

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 年未滿 2. 1 年～3 年未滿 3. 3 年～5 年未滿 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： ）

→取組の継続年数を教えてください

1. 1 年未滿 2. 1 年～3 年未滿 3. 3 年～5 年未滿 4. 5 年以上

3. あまり取り組んでいない } ⇒ 問 25 へ
4. 全く取り組んでいない }

問 22-1. 問 22 で「1. 職種を問わず取り組んでいる」と回答した有床診療所にお尋ねします。取組はいつから実施しているか教えてください（該当するものに1つチェックをしてください）

1. 平成26年より前
2. 平成26年～28年頃（医療法で医療機関の勤務環境改善が位置づけられた後）
3. 平成29年～令和3年頃（働き方改革関連法成立後）
4. 令和4年～令和5年頃

問 22-2. 問 22 で「2. 一部の職種で取り組んでいる」と回答した有床診療所にお尋ねします。最も早く取り組んだ職種の取組はいつから実施しているか教えてください（該当するものに 1 つチェックをしてください）

1. 平成26年より前
2. 平成26年～28年頃（医療法で医療機関の勤務環境改善が位置づけられた後）
3. 平成29年～令和3年頃（働き方改革関連法成立後）
4. 令和4年～令和5年頃

問 23. 問 22 で「1. 職種を問わず取り組んでいる」又は「2. 一部の職種で取り組んでいる」と回答した有床診療所にお尋ねします。職員の勤務環境改善の具体的な取組態様について教えてください。（各項目について該当するもの 1 つ にチェックをしてください）

（下記の①～④は、「医療分野の『雇用の質』向上のための勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き（改訂版）」（平成30年3月）に記載している、マネジメントシステム導入のステップに対応しています。）

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

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

| | 取り組んでおり、勤改センターを活用している | 取り組んでいるが、勤改センターを活用していない | 取り組んでいない |
|---|-----------------------|-------------------------|----------|
| ①勤務環境改善の取組方針を表明して職員に周知している | 1 | 2 | 3 |
| ②経営トップが主体的に関与して組織的に取り組んでいる | 1 | 2 | 3 |
| ③勤務環境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 23-1. 問 23 の項目 5 に取り組んでいる有床診療所にお尋ねします。どのような目標を設定していますか。(該当する優先度が高い上位 3 つにチェックをしてください)

1. 時間外労働時間の削減
2. 業務の負担軽減・効率化
3. 年次有給休暇取得率の上昇
4. 離職率の低下
5. 職員満足度の向上
6. 患者満足度の向上
7. 経営指標の改善
8. その他（ ）

問23-2. 問22 で「1. 職種を問わず取り組んでいる」又は「2. 一部の職種で取り組んでいる」と回答した有床診療所にお尋ねします。取り組むことができています要因を教えてください。（該当する重要度が高い上位3つにチェックをしてください）

1. 必要な人材を確保できている
2. 経営トップが医療機関の勤務環境改善に関心を持っている
3. 事務部門に勤務環境改善をリードできる人材がいる
4. 職種間のコミュニケーションが円滑である
5. 働き方改革に協力的な医師が多い
6. 職員が勤務環境改善の必要性を理解している
7. 勤務環境改善に要する費用を捻出できている
8. 国・各団体から発信される情報をタイムリーに確認している
(自院に必要な情報を選別できている)
9. 外部の専門家の支援を受けている
10. その他 ()

問 24. 問 22 で「3. あまり取り組んでいない」又は「4. 全く取り組んでいない」と回答した有床診療所にお尋ねします。医療従事者の勤務環境改善にあまり又は全く取り組んでいない理由を教えてください。(該当するものすべてにチェックをしてください)

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

問 25. 以下に挙げる医療従事者の勤務環境改善に関する取組のうち、取り組んでいるもの、そのうち、職員の勤務環境改善、満足度の向上に効果が高いと評価できる取組を教えてください。（該当するものをすべてにチェックをしてください）

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

| 取 組 | い 取 り 組 ん で | 効 果 が 高 い |
|--|----------------------------|-----------------------|
| 1. 正職員について多様な勤務形態（短時間勤務、短日勤務、交代制勤務、フレックスタイム制など）を活用している | 1 | 2 |
| 2. 年次有給休暇をはじめとする休暇の取得を促進している | 1 | 2 |
| 3. 勤務間インターバル制度※10を導入している | 1 | 2 |
| 4. 電子カルテやデジタル端末等の ICT、IOT 技術を活用した業務効率化・省力化に取り組んでいる | 1 | 1 |
| 5. テレワーク・在宅勤務の制度を整備している | 1 | 2 |
| 6. 法定以上※11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 |

※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

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

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

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

介護休業：要介護家族 1 人につき通算 93 日まで

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

育児・介護のための時間外労働制限：子が小学校就学未満・介護が終了するまで

育児・介護のための深夜業制限：子が小学校就学未満・介護が終了するまで

| 取 組 | い る 取 り 組 ん で | 効 果 が 高 い |
|---|---------------------------------|-----------------------|
| 18. 治療との両立支援の制度・取組を実施している | 1 | 2 |
| 19. 病気休職者向けの職場復帰支援プログラム（リワークプログラム等）を設けている | 1 | 2 |
| 20. 復職者が利用できる短時間正職員制度や有期契約職員制度が導入されている | 1 | 2 |
| 21. 定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる | 1 | 2 |
| 22. 医師、看護職員に対し、賠償保険に加入するよう積極的に働きかけている | 1 | 2 |
| 23. 通常診療時間外の病状説明は避けるなど患者家族に働き方改革の理解を求めている | 1 | 2 |

問 26. 自院に来院する患者に診療時間内での受診のお願いなど、医師の働き方改革を進める上での協力の呼びかけはしていますか。（該当するもの 1 つにチェックをしてください）

1. 協力の呼びかけをしている
2. 今後協力の呼びかけをしていく予定
3. 協力を呼びかける予定はない

問 27. パワハラ、セクハラなどのハラスメント対策を行っていますか。（該当するもの 1 つにチェックをしてください）

1. マニュアルを策定して職員に周知している
2. 相談窓口を整備している
3. 研修等を実施している
4. 対策等は行っていない

問 28. カスタマーハラスメントへの対策を行っていますか。（該当するもの 1 つにチェックをしてください）

1. 取組方針、基本姿勢を明確に示している（職員向け、来院者向け）
2. マニュアルを策定して職員に周知している
3. 専門の職員を配置している（各部門の対応体制の明確化、外部事業者への委託等）

4. 相談窓口を設置している
5. 研修等を実施している
6. 対策等を行っていない

問 29. 貴診療所における課題として考えられるものは何ですか。(該当するものすべてにチェックをしてください)

1. 職員残業時間の改善
2. 労務管理
3. 職員のモチベーションの維持
4. 人材確保 → 4. と回答した場合は問 29-1 に進んでください
5. 事業継承
6. 経営（収支改善）
7. 医療施設や介護施設との連携
8. 病床の不足
9. 施設の老朽化
10. その他（ ）

問 29-1. 問 29 で 4. に回答した方に伺います。

貴診療所における人材について、人材の確保が課題となっている職種を教えてください。（該当するものすべてにチェックをしてください）

- | | | |
|---------------|-----------|--------------|
| 1. 看護職員 | 6. 調理師 | 11. 清掃員 |
| 2. 医事課職員 | 7. 臨床検査技師 | 12. 保育士 |
| 3. 介護士 | 8. 介護福祉士 | 13. 歯科衛生士 |
| 4. 医師 | 9. 栄養士 | 14. 夜勤のできる職員 |
| 5. リハビリテーション職 | 10. 薬剤師 | 15. その他（ ） |

問30. 医師の働き方改革関連制度の施行をきっかけとして、医師を含めた医療機関全体の勤務環境の改善に向けて取り組む予定はありますか。（該当するもの1つにチェックをしてください）

1. すでに取り組んでいる
2. 予定している
3. 検討中
4. 予定はない

「いきサポ」について伺います

問 31. あなたは、「いきサポ」※12をご存じでしたか。(該当するもの 1 つにチェックをしてください)

1. 知っており、閲覧したことがある ⇒ 問 31-1 から問 32 にお答えください
2. 知っているが、閲覧したことはない
⇒ 下記の URL から「いきサポ」にアクセスいただき、問 31-1 から問 32 にお答えください
3. この調査票で知った（今まで知らなかった）
⇒ 下記の URL から「いきサポ」にアクセスいただき、問 31-1 から問 31-2 にお答えください

※12 : 「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。

URL : <https://iryoku-kinmukankyou.mhlw.go.jp/>

問 31-1. 「いきサポ」をご覧になったご感想をお聞かせください。(該当するもの 1 つにチェックをしてください)

- | | |
|-------------|----------------|
| 1. 非常に参考になる | 3. あまり参考にならない |
| 2. 参考になる | 4. まったく参考にならない |

問 31-2. 「いきサポ」で充実してほしい情報があれば教えてください。(特に無ければ未記入で次の設問に進んでください。)

問 32. 問 31 で 1. 又は 2. と回答された方にお聞きします。

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

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

5. 同僚・知人などからの口コミ

6. その他（ ）

問 33. 「いきサポ」では、医療機関の勤務環境改善の取組を掲載することにより、勤務環境改善に取り組んでいることを広報することができます。貴診療所の取組で勤務環境改善の効果が高いものを「いきサポ」でご紹介してもよろしいでしょうか。（該当するもの 1 つ にチェックをしてください）

- | |
|-----------------|
| 1. 紹介してもよい |
| 2. 紹介することを検討したい |
| 3. 紹介したくない |

問 34. 問 34 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（株式会社シード・プランニング）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 35. あなたは、「医療勤務環境改善支援センター」※¹³を、ご存じですか。（該当するもの 1 つ にチェックをしてください）

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

※¹³：「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 36. 今後の「医療勤務環境改善支援センター」の利用についての意向を教えてください。（該当するもの 1 つ にチェックをしてください）

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

問 37. 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、一定の条件を満たせば所得税、法人税に係る特別償却をすることができます。この制度の利用についてどう思われますか。（該当するもの 1 つ にチェックをしてください）

1. 知っており、利用した
2. 利用を検討している
3. 手続きが煩雑であるため、利用は検討していない
4. 利用した場合の効果が見込めないため、利用は検討していない
5. その他の理由により、利用は検討していない。
6. はじめて聞いた

問 38. 医療従事者の勤務環境改善の更なる推進方策等の検討に資するため、本アンケート調査の有床診療所ごとの回答内容を医療勤務環境改善支援センターへ提供する予定となっていますが、提供不可の場合は下の□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。

回答内容を医療勤務環境改善支援センターへ提供しない ⇒ ☐

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。