

医療従事者（医師・看護師）の勤務環境等に関する実態調査結果

調査期間 平成30年7月31日～平成30年8月31日
 調査票配布 75 調査票回収 64 回収率 85.3%
 (74病院、1団体) (63病院、1団体)

設問1 出産・育児・介護に関して、整備されている休業制度と、医師・看護師の取得状況について

		取得者のいた病院数									未整備の病院数
		常勤医師			常勤看護師			非常勤看護師			
		H29	H28	H28より前の取得実績	H29	H28	H28より前の取得実績	H29	H28	H28より前の取得実績	
妊娠・出産	1	14	8	9	44	36	36	18	13	12	4
	2	7	4	2	21	15	13	9	5	4	21
	3	5	0	0	5	2	2	1	0	0	32
	4	19	11	18	55	50	52	29	25	32	0
	5	8	7	5	14	11	11	3	0	0	17
育児	6	20	12	16	57	49	50	27	24	28	0
	7	6	1	1	10	3	6	3	0	0	15
	8	11	6	8	46	34	33	10	10	10	0
	9	12	8	4	33	23	25	8	11	11	3
介護	10	9	1	2	23	17	25	6	2	4	2
	11	6	0	0	7	3	5	2	0	1	14
	12	7	0	0	13	7	5	3	0	1	10
育児・介護	13	2	1	0	2	2	3	2	1	1	39
	14	7	6	4	18	19	22	7	4	5	11
	15	16	9	10	43	34	36	13	6	8	1
	16	8	4	4	23	24	26	9	8	7	6
	17	9	5	5	28	28	30	12	7	8	1
	18	1	0	0	1	1	1	1	0	1	2

設問2 設問1「未整備」の制度のうち、今後整備したいと思う制度の番号

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
回答病院数	0	0	4	0	5	0	5	0	0
	10	11	12	13	14	15	16	17	18
回答病院数	2	3	3	8	2	0	0	0	0

設問3 平成29年度における常勤医師・常勤看護師の退職者の有無について

	退職者がいなかった病院数	退職者がいた病院数	うち					
			出産による退職者の有無		育児による退職者の有無		介護による退職者の有無	
			有	無	有	無	有	無
常勤医師	22	41	1	41	0	42	0	42
常勤看護師	3	61	2	58	8	52	7	53

※内数について、無回答の病院があるため退職者がいた病院数と計は一致しない

設問4 仕事と育児・介護等の両立支援について、取り組んでいる内容

	回答数
1. 院内保育所を整備している	38
2. 学童期の子どもを有する職員への支援を行っている	18
3. 保育・介護サービス利用料の補助制度を実施している	7
4. 両立支援・ワークライフバランスに関する相談窓口を設置している	9
5. 育児・介護で退職した職員に対する再雇用の制度を設けている	12
6. 常勤・非常勤の勤務形態をライフステージに合わせて選べるようにしている。	29
7. 休業中の円滑な復職支援（実技演習、託児所ありの勉強会等）を行っている	5
8. その他（短時間勤務制度の導入(取得可能な子どもの年齢延長含)、社労士による相談窓口の設置など）	3

設問5 雇用する医師（管理監督者は除く。）について

		はい	いいえ	無回答
1	勤務する医師は時間外労働をしている。	44	18	2
2	時間外労働を行うにあたっての労使協定（36協定）を結び、それを労働基準監督署に届け出ている。	47	13	4



「1」が「はい」の内訳			
44	うち「2」がはい	うち「2」がいいえ	うち「2」が無回答
	35	8	1

		時間/日	時間/月	時間/年	
3	医師に関して、労使協定で定めている時間外労働の時間数のうち最長※の時間数（※ 特別条項を定めている場合はその時間数）	最短	1.0	6.0	30.0
		最長	15.3	240.0	1900.0
		中央値	5.0	45.0	360.0
		平均	6.8	57.7	448.9

設問6 勤務環境改善や働き方改革の実施状況、課題について

(1) 取組の実施状況

		実施中/導入済	検討中	未導入	無回答
1	時間外労働時間の短縮・削減	32	19	9	4
2	医師事務作業補助者、看護補助者、病院クラーク等の配置	53	2	9	0
3	年次有給休暇の取得促進	34	13	11	6
4	当直や夜勤前後の勤務調整	52	4	6	2
5	その他（健康支援、短時間職員規定の策定）	0	2	0	0

(2) 実施中の場合、具体的な取組内容及び取組後の課題

・ 時間外労働時間の短縮・削減

<p><具体的な取組内容></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 外来縮小の取組（逆紹介推奨、選定療養費を徴収） ● 研修、会議、委員会を勤務時間内に実施 ● 余裕を持った人員の確保・リリーフ配置 ● 当番制残業の導入 ● 非常勤に夜間当直を依頼し、常勤の負担を軽減 ● 一部IT化等による業務の効率化 ● 業務内容の見直し ● 電子カルテへの移行 ● 「昨年実績の1割減」を挙げた上で業務効率化による削減 ● 時間外労働の多い職員又その上司に対する面談実施 ● 面談により時間外労働の原因や改善策を話し合い ● 全部署の残業時間の月例報告により削減促進 ● ノー残業デー ● 勤務時間内に業務がおさまるよう知識や技術収録に尽力 ● 医師研修日（1日）の導入 ● 医師事務補助者等により短縮 ● フレックスタイム制度・時差出勤制度の活用 ● 書面や口頭により通知・呼びかけ 		<p><取組後の課題></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 選定療養費が安い、なかなか外来縮小できない ● 緊急時の対応がどうしても発生してしまう ● 突発的な業務変更や人件費コストの上昇 ● PCの導入で逆に時間がかかってしまっている ● ノー残業デーは職種ごとに周知、浸透が必要 ● （勤務形態の多様化による）勤務者の多い勤務時間帯や曜日の偏り、勤務管理の複雑化、十分な人員の確保 ● （当直明け勤務の免除による）更なる人員確保の必要性発生 ● （増員が必要と分かっている）人員確保が困難であること ● 質の高いケアと働き方とのバランス
--	--	--

・ 年次有給休暇の取得促進

<p><具体的な取組内容></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 目標設定（労働者全体の有給休暇取得率を40%以上） ● 計画的な年休付与又は取得 ● 毎月のシフト作成時に予め有給休暇を組み込む ● 定期的な文書や呼びかけによる取得促進（理事長から各部署長へ、人事及び各所属長から職員へ、など） ● 時効が消滅する半年前頃から個々に通知 ● 有給休暇日数を一括管理し、本人又は職場責任者に残日数を連絡 ● 各部署への有給取得率及び各月の取得状況を報告 ● 毎月、目安となる取得日数を職場責任者へ提供 ● リフレッシュを目的とした年休取得促進 ● 夏季休暇や誕生日、記念日に合わせた年休取得 ● イベント休暇を年2日付与 ● リーフレットの作成、配布 ● 取得しやすい制度定め ● 部署ごとの勤務調整 ● 取得可能な人員配置 		<p><取組後の課題></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 医師の計画的年休取得が困難 ● 職種や部門ごとに取得率にバラツキがある ● パート職員数が多く、取得に向けて勤務調整が困難 ● 休暇願いが重なったときの調整、応援体制の整備 ● 退職者や長期休暇者が出た場合、他の人員が年休取得しづらい ● 振替休日を優先すると、祭日の多い月の前後は取得しづらい ● 休暇の内容を把握するのが難しい ● ケアの質の保持 ● 休みが重なると業務が回らない ● 十分な人員確保や補充自体が困難
--	--	---

(3) 実施検討中又は未実施の場合、実施にあたっての障壁や課題

- <時間外労働縮減>
- 医師の人材確保が困難
- 職員数が少ないため医師、看護師、個々の仕事量及び能力の把握の見極めが困難
- 業務が残っているため、定時で帰院できない
- 救急受入や患者急変、緊急入院時など、予期せぬ時間外勤務時間が発生
- 限られた人員で業務を行うには、時間外労働の大幅な削減等が困難
- 適正な労働時間の把握と管理者に対する労務管理教育

- <年休取得促進>
- 所属長等による声掛け等を行うが、より具体的な方法を模索中
- 働き方改革関連法との整合性を鑑み検討中
- 各部署、職種に差が出ないように年休を取得させる難しさ

- <全般的に>
- 取組をすると人件費が増加してしまう
- 増員したくても採用自体が困難

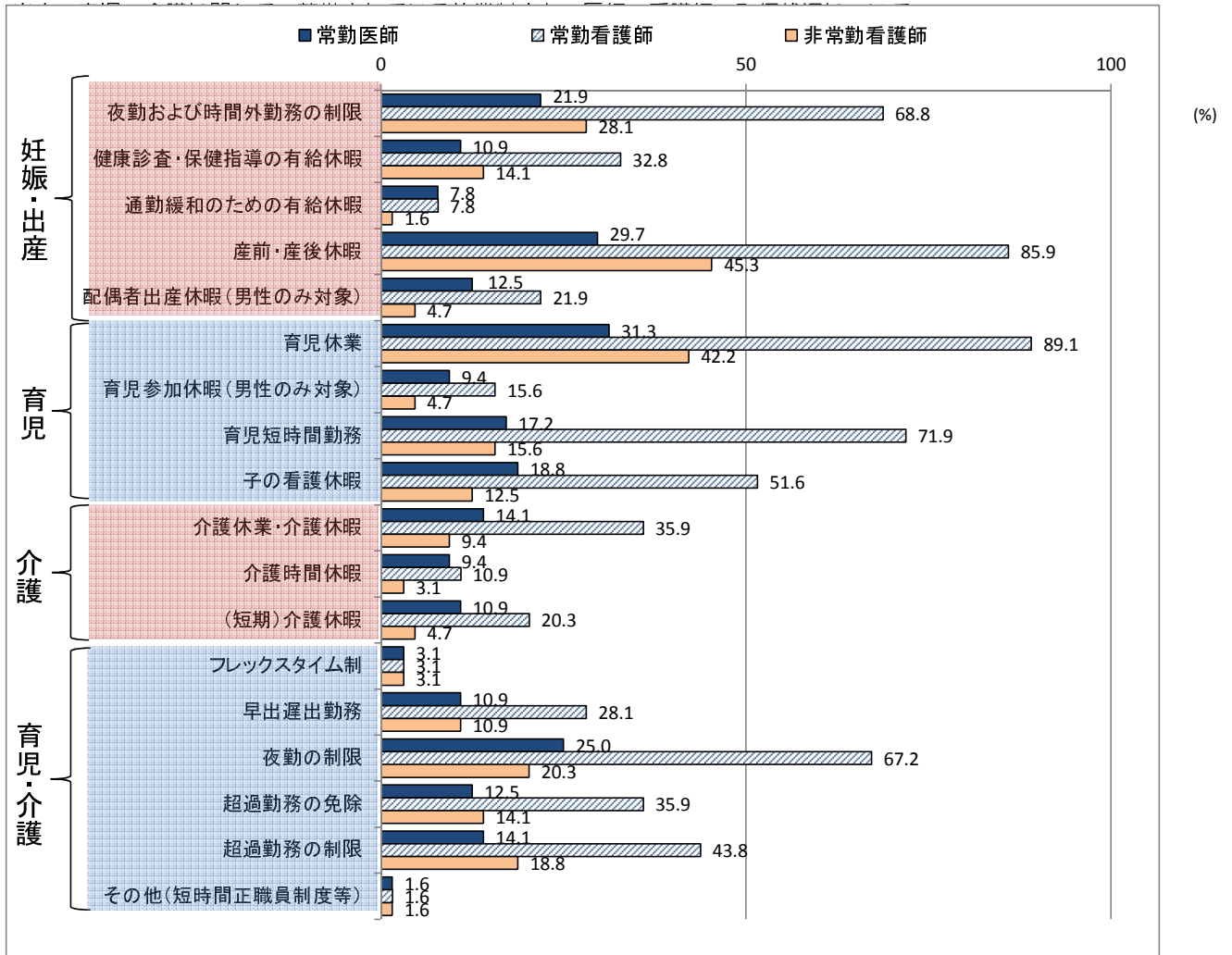
設問7 医師・看護師を除く職員の勤務環境や働き方における課題について

- 人員確保が困難（特に夜勤）
- 人員確保困難により、人員不足で一人にかかる負担が大きく、ストレスを抱えて働いている
- 時間外労働及び有給休暇の取得に関し、同職種でも部署により偏りがある
- 適切な人員配置が困難
- 急な退職、内定辞退
- やりがいを見つける環境にしたい
- 事務関連については複数の業務をこなせる人材育成を行い、人員の流動化を図りたい
- チーム医療における各職種の連携及びコミュニケーションをつくる時間の確保
- 他部門との連携
- 看護師と看護助手（介護員）の協業体制がなく、欠員が生じると業務量が偏る
- 現場の声の抽出
- 働き方改革という点で医師、看護師だけ問題視されること

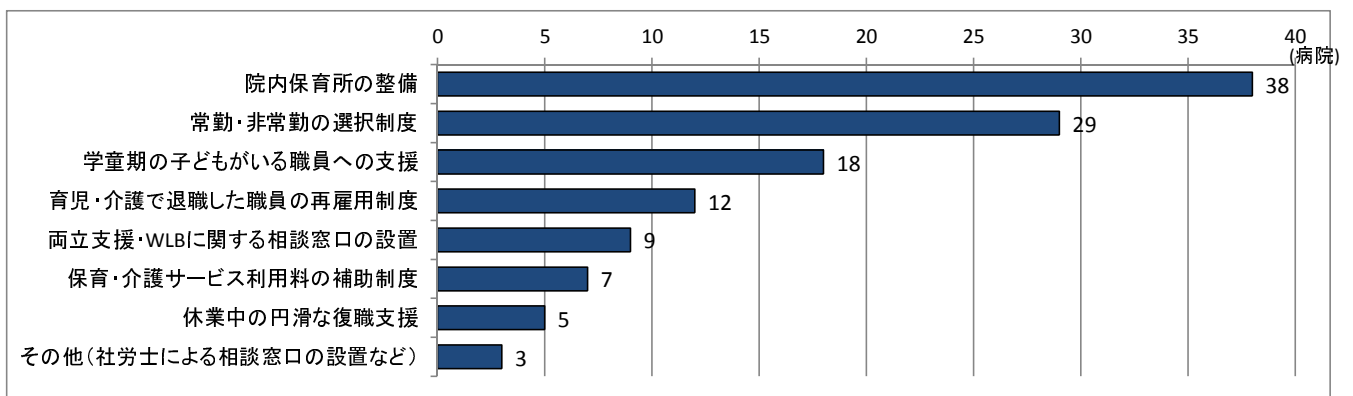
設問8 勤務環境改善支援センターへの要望、その他意見について

- 時間外の患者受入や、入院中の患者急変等、その都度対応しなければならず、環境改善は努力しても限界がある
- 介護・育児休業の充実、有給休暇取得促進に積極的に取り組むと、時間外勤務が増えてしまう。時間外勤務を増やすことなく休暇を充実させるとなると、人員を増やさなければならない。しかし、人件費が増えすぎると赤字になってしまい、経営が難しくなる。
- 他病院が行っている具体例について知りたい。
- 業務見直しや適切な人員配置（定数管理）の参考となるような学習会、研修会の実施希望
- 医師及び看護師の業務軽減実現のために、両職種を紹介していただければ。
- アドバイザーの派遣希望
- アドバイザーの方には、引き続き支援をお願いします。

●グラフ
設問1



設問4 仕事と育児・介護等の両立支援について、取り組んでいる内容



設問6 (1) 勤務環境改善や働き方改革の実施状況について

