

病院の勤務環境に関するアンケート調査 結果報告

平成28年6月27日
大阪府医療勤務環境改善支援センター
相談員 茶木 隆子

I 実施概要・施設の属性

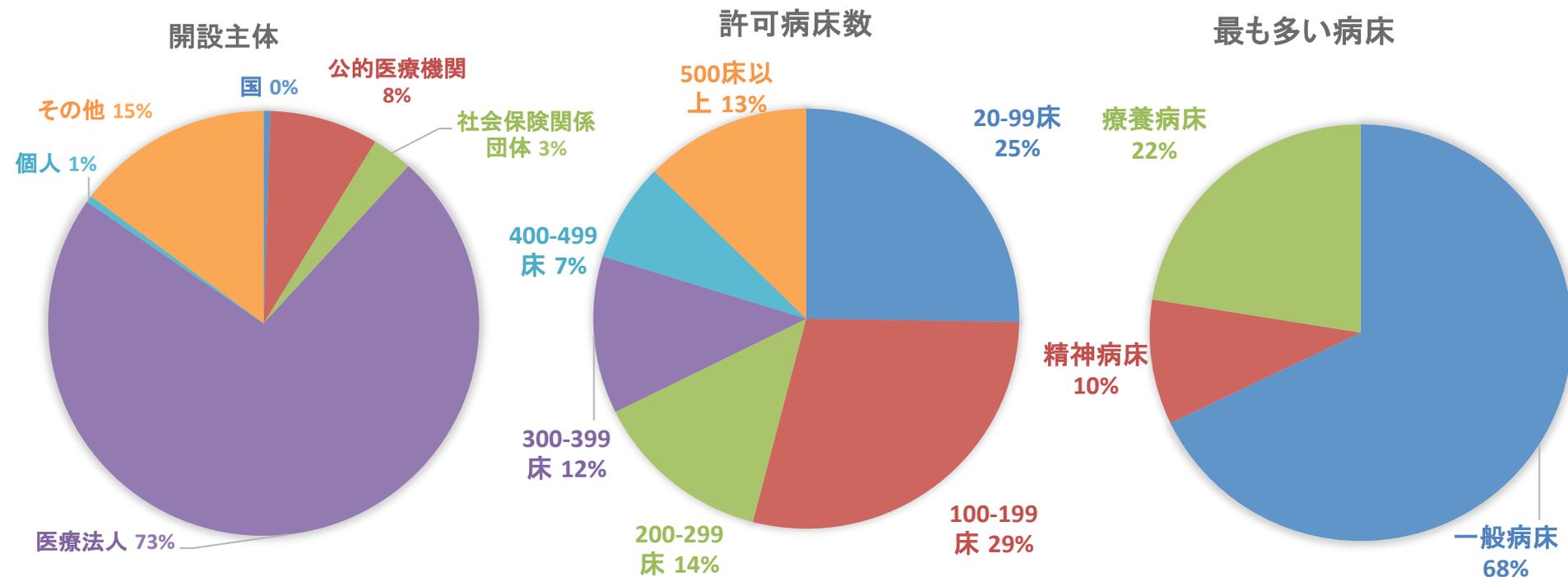
実施概要

実施期間：平成28年1月～平成28年2月

対象：大阪府内全531病院

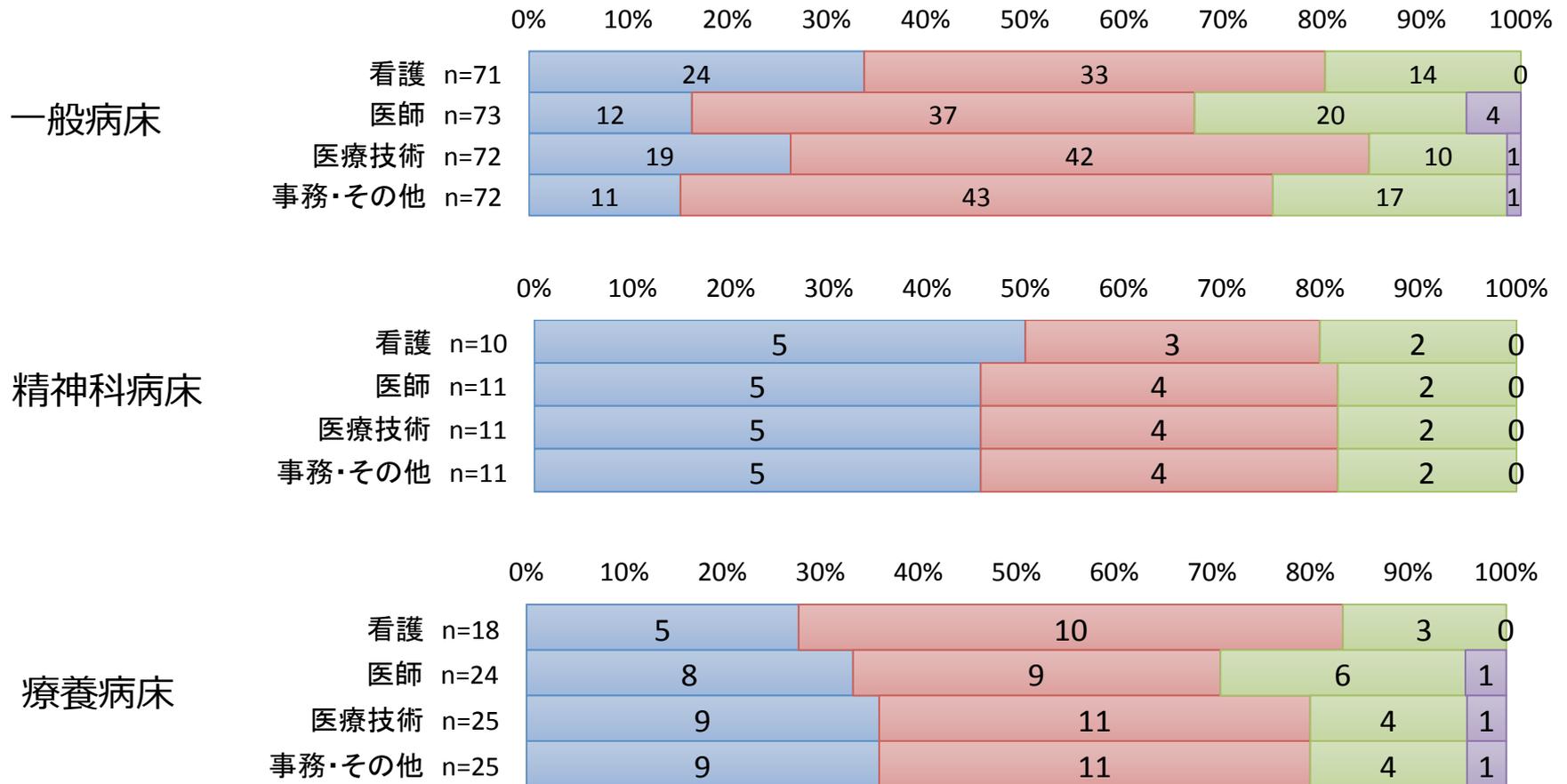
内容：勤務環境改善マネジメントシステム導入支援ツール「現状分析シート」より一部改編

施設の属性



Ⅱ-1 属性からみられる傾向（一部抜粋）

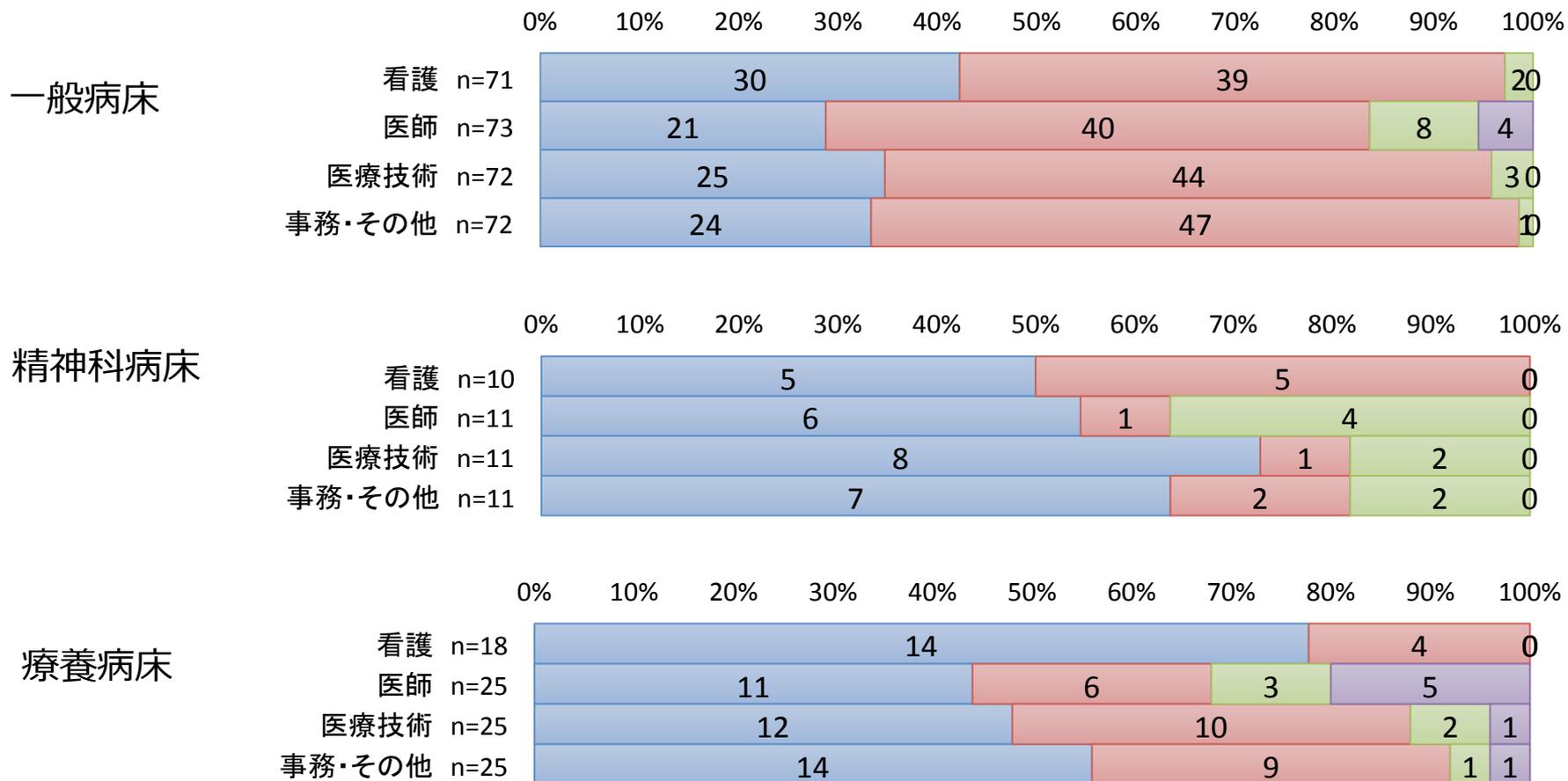
I 働き方・休み方改善 設問2 年次有給休暇の取得率が上がっている



一般病床では、年次有給休暇の取得率向上において「改善余地あり」との回答が多い。

Ⅱ-2 属性からみられる傾向（一部抜粋）

I 働き方・休み方改善 設問3 時間外労働時間の削減に取り組んでいる



一般病床では、時間外労働時間の削減において「改善余地あり」との回答が多い。

「退職者の減少」

「職員満足度の向上」

「過労・メンタル等による出勤者の減少」

Ⅲ-1 退職者の減少

【看護職における傾向】

1. アンケート結果（一部抜粋）

- 時間外労働時間数が減っている
- 職員の満足度が向上している
- 職場環境・風土に関する評価が改善されている
- 勤務環境改善は組織的な取組であることを周知している
- 勤務環境改善に向けて客観的な現状分析をしている
- 定期的な面談等に関して、精神科病床の約80%が「改善余地あり」と回答しており、一般病床の約50%、療養病床の28%と比較しても高い割合となっている。

2. 考察

- 退職者の減少には「時間外労働時間の削減」「職場環境・風土の改善」「定期面談等」が効果を上げていると考えられる。よって、取組の具体化や実践が重要と考えられる。
- 「時間外労働時間の削減」は一般病床において改善余地がある項目となっており、人材確保・定着の観点から、今後も継続的な取組が重要となる。
- 一般病床において「時間外労働時間の削減」は改善余地があり、精神科病床において「定期面談等」は改善余地がある。そのため、業務特性を勘案しながら効果的な対策を講じることが重要と考えられる。

Ⅲ-2 退職者の減少

【医師における傾向】

1. アンケート結果（一部抜粋）

- 休業から復職後のキャリア形成が実現されている

2. 考察

- 医師については、「復職後のキャリア形成」にイメージを持たせられるかどうかの施策が重要と考えられる。

IV-1 職員満足度の向上

【看護職における傾向】

1. アンケート結果（一部抜粋）

- 時間外労働時間数が減っている
- 職場環境・風土に関する評価が改善されている
- 退職者数が減っている
- 「仕事と子育て・介護等の両立支援」は、300床～399床の病院において「改善余地あり」と回答している割合が最も高く、約50%となっている。

2. 考察

- 職員満足度の向上には「時間外労働時間の削減」「職場環境・風土の改善」「退職者の減少」「仕事と子育て・介護等の両立支援」が総じて効果を上げていると考えられる。
- 「仕事と子育て・介護等の両立支援」については、組織規模・病床規模によってその取り組み方が大きく異なることが想定され、自院の実情にあった対策を講じることが重要といえる。

IV-2 職員満足度の向上

【医師における傾向】

1. アンケート結果（一部抜粋）

- 患者満足度が向上している
- 「働きやすさ確保のための環境整備」を多く行っている
- 客観的な現状分析をしている
- 具体的な計画を策定している
- 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

2. 考察

- 医師においては、「情報通信機器を活用した業務効率化」が負担軽減に繋がっていることから、利便性向上に繋がるIT整備や改善などが重要といえる。

V-1 過労・メンタル等による出勤者の減少

【看護職における傾向】

1. アンケート結果（一部抜粋）

- 時間外労働時間が減っている
- 過重労働面談者数は増えていない
- 職員へのいじめ・ハラスメント等に関するトラブルの件数が減っている

2. 考察

- 「過労・メンタル等による出勤者の減少」については、「時間外労働時間の削減」が効果を上げていると考えられる。
- 「時間外労働時間の削減」については一般病床において改善余地がある項目であるため、組織規模・病床機能に応じた現実的な改善策を講じていくことが重要といえる。

V-2 過労・メンタル等による出勤者の減少

【医師における傾向】

1. アンケート結果（一部抜粋）

- 過重労働面談者数は増えていない
- 患者満足度が向上している

2. 考察

- 医師については、「過重労働面談者数の減少」、「患者満足度の向上」が関係しているため、日々の勤務のあり方、業務のあり方を改善をしていくことが重要といえる。

VII 今後の課題

「退職者の減少」「職員満足度の向上」「過労・メンタル等による出勤者の減少」に総じて効果を上げている項目を再度、列挙すると以下のとおり。

「時間外労働時間の削減」、「職員満足度の向上」、「復職後のキャリア形成」、「患者満足度の向上」

これらの取り組みを具体的に、また、現実的に実行していくためにはそれぞれの病院における病床機能や組織規模に応じた工夫が重要と考えられる。

以下、想定される課題について列挙する。

時間外労働時間の削減

- ・長時間働くことが美德とされてきた意識改革
- ・業務の効率化を図るための、「業務改善」と「人材育成」の具体的な方法

職員満足度の向上

- ・職員の意欲、満足の本質的要因分析と対策の立案

復職後のキャリア形成

- ・医師の育成体制構築

患者満足度の向上

- ・患者満足を頂いていることを職員が感じられるかどうか。それを実感できる仕組みや工夫