

大阪府内の病院における
勤務環境実態調査
報告書

平成 29 年 3 月

大阪府医療勤務環境改善支援センター

目次

序章	・ ・ ・ ・ ・	2
1. 調査の背景	・ ・ ・ ・ ・	2
2. 調査の目的	・ ・ ・ ・ ・	2
3. 調査の内容	・ ・ ・ ・ ・	2
1 章 アンケート調査	・ ・ ・ ・ ・	3
1. 調査方法	・ ・ ・ ・ ・	3
2. 調査解析手法	・ ・ ・ ・ ・	7
3. 調査結果	・ ・ ・ ・ ・	9
総括	・ ・ ・ ・ ・	21
付録	・ ・ ・ ・ ・	23
謝辞	・ ・ ・ ・ ・	34

序章 調査の背景等

1. 調査の背景

医療機関が医療の質の向上や経営安定を図りながら、地域での役割を果たし発展していくには、医療従事者が働きやすい環境を整え、働きがい高め、医療従事者の確保・定着を図ることが不可欠である。

平成 26 年 10 月の医療法改正で、医療機関の管理者は医療従事者の勤務環境改善に取り組むことが努力義務に規定された。各都道府県には「医療勤務環境改善支援センター」の設置が義務づけられ、医療機関の管理者の勤務環境改善活動を支援することとされた。一般社団法人大阪府私立病院協会は、平成 27 年 1 月より大阪府の委託を受け「医療勤務環境改善支援センター」を開設し、働きがいのある病院作りのために勤務環境改善支援等の業務を行っている。

2. 調査の目的

医療機関において、医療従事者が働きやすい環境を整え、専門職の集団としての働きがい高めるよう、勤務環境を改善させる取組みが求められている。

そこで本調査は、改善活動を開始するに当たり各医療機関における勤務環境の現状及び勤務環境改善取組状況を把握し、より効果的な施策の立案・実施に向けて勤務環境改善の更なる推進方策を検討するための基礎資料とするため、大阪府内の全病院を対象としたアンケート調査を実施した。

3. 調査の内容

調査票は「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」を一部改編したものを使用した。

勤務環境上の課題である「働き方・休み方改善」「職員の健康支援」「働きやすさ確保のための環境整備」「働きがいの向上」「勤務環境改善の取組について」「その他」について、現状に対するアンケート調査を実施した。

(1) アンケート調査の実施及び集計

調査方法：調査票の郵送による相手方記入方式

調査対象：大阪府内に所在する病院 531 病院

(2) 調査名称

病院の勤務環境に関するアンケート

1 章 アンケート調査

1. 調査方法

アンケート調査を下記の通り実施した。送付状と調査票を付録に示す。なお、実施にあたっては株式会社日本経営グループの協力を得て実施した。

(1) 調査期間と回収率

調査期間は平成 28 年 1 月 8 日～平成 28 年 2 月 5 日までとした。職種別の回収率は看護職 15%、医師・医療技術職・事務その他職 16%であった。

(2) 調査票の送付・回答方法

大阪府医療勤務環境改善支援センターより送付状、アンケート帳票、返信用封筒を郵送し、郵送での回答を受け付けた。

(3) 調査項目の設定

調査項目は、医療分野の「雇用の質」向上のマネジメントシステムに基づく医療機関の取組みに対する支援の充実を図るための調査・研究委員会が発行している「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）」内にある「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」を基本とし、勤務環境改善マネジメントシステムの導入ステップに応じた質問事項を追加している。

(4) 調査項目一覧

※ 色が付いている「成果」については、前年実績値との比較で回答している。

I 働き方・休み方改善	(1) 労働時間管理	1	時間外労働時間数が減っている
		2	年次有給休暇の取得率が上がっている
		3	時間外労働時間の削減に取り組んでいる
		4	1回当たりの最長勤務時間を削減している
		5	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
		6	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
		7	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
		8	夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している
		9	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
	(2) 勤務負担軽減	10	補助職(医師事務作業補助者等)の配置数が増えている
		11	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
		12	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)
		13	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
		14	チーム医療や多職種連携(業務分担・連携の強化、補助職の活用等)により負担軽減を図っている
		15	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
		16	募集・採用を強化するための取組を実施している
		17	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
II 職員の健康支援		18	職員の健康診断受診率が改善している
		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
		20	感染症予防対策(B型肝炎ウイルス、インフルエンザ等)に取り組んでいる
		21	過労・メンタル等により出勤していない者が増えていない
		22	過重労働面談者数は増えていない
		23	職員のメンタルヘルス対策(相談窓口の設置、復職支援プログラムの策定、職場改善等)に取り組んでいる
		24	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
		25	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)の暴露予防に取り組んでいる
		26	職業感染症(血液・体液や空気感染)の予防対策に取り組んでいる
		27	安全衛生管理に関する組織体制及び規程を整備している

(1) 仕事と子育て・ 介護等の両立支 援	28	男性職員の育児休業取得者数が増えている／育児休業取得率が上がっている
	29	育児休業取得後の復職者数が男性職員・女性職員ともに増えている
	30	介護休業取得者数が男性職員・女性職員ともに増えている
	31	院内保育所等を整備している
	32	学童期の子供を有する職員への支援を行っている
	33	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
	34	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
	35	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
	36	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
	37	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
	38	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
	39	職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度(短時間正職員制度、フレックスタイム制度、裁量労働制度等。男性職員・女性職員ともに対象)を整備している
	40	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
	41	その他の子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスの推進施策(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している
(2) 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、患者等からの暴言・暴力に関するトラブルの件数が減っている
	43	職員へのいじめ・ハラスメント、患者等からの暴言・暴力に関する対策への職員の評価が改善されている(相談内容、関連調査結果が改善している等)
	44	患者等からの暴言・暴力への対策に関する体制を整備している(警備員の配置、相談窓口の整備等)
	45	職員へのいじめ・ハラスメント対策に関する体制を整備している(相談窓口の整備等)
	46	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
(3) 風土・環境整備	47	職員の働く満足度が前回調査と比べて向上している
	48	職員による職場環境・風土に関する評価が前回調査と比べて改善されている
	49	職員向け院内アメニティを整備・拡充している(仮眠室、休憩室の確保等)
	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)
	51	職人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

Ⅲ 働きやすさ確保のための環境整備	(4) 人材の定着化	52	退職者数(定年退職者を除く)が減っている
		53	新卒採用後3年間の退職率が低下している
		54	新卒採用後10年間の退職率が低下している
		55	妊娠・出産を契機とした女性職員の退職が減っている
		56	退職者の平均勤続年数(退職時)が増えている
		57	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。
Ⅳ 働きがいの向上	(1) キャリア形成支援	58	研修・学会への参加職員数や、職員による学会への発表数が増えている
		59	組織が期待するような職員のキャリア形成(職員の業務遂行能力の向上、期待どおり又は期待以上の能力の発揮等)が実現されている
		60	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
		61	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
	(2) 休業後のキャリア形成支援	62	休業から復帰後の職員のキャリア形成(復帰職員の業務遂行能力の回復・向上、実施可能業務の拡大等)が実現されている
		63	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
		64	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
		65	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
Ⅴ 勤務環境改善の取組について		66	医療スタッフの安全と健康の確保が医療の質向上に繋がると確認し、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
		67	勤務環境改善に向けて、部門を横断して業務体制の見直し、業務の効率化等を検討できるように体制を整えている
		68	勤務環境改善に向けて、自機関や働いているスタッフの意識や実態を正しく認識するため、客観的な現状分析をしている
		69	現状分析結果を踏まえて、具体的な計画を策定している
		70	取組の狙いや取組内容について説明会を行い、組織全体を巻き込んだ取組をしている
		71	策定した計画に対して成果を測定し、改善に繋げている
Ⅵ その他		72	患者満足度が前回調査と比べて向上している
		73	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
		74	定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる

2. 調査解析手法

本調査では、回帰分析を使用し、全設問と設問 21「過労・メンタル等により出勤していない者が増えていない」、設問 47「職員の働く満足度が前回調査と比べて向上している」、設問 52「退職者数（定年退職者を除く）が減っている」、設問 72「患者満足度が前回調査と比べて向上している」の関係性を分析している。

(1) 回帰分析とは

一つの結果に対して考えられる原因のうち、どれが影響しているかという因果の特定を行う統計手法である。

回帰分析の具体的なイメージについて、問 52「退職者数（定年退職者を除く）が減っている」という一つの結果に、どの要因が影響しているかを回帰分析した例をもとに説明する。

	退職者の減少
	標準化係数
	(β)
許可病床数(200床未満:1, 以上:0)	.04
医療機能(急性期:1, 急性期以外:0)	.17
医師	-.09
看護師	.04
医療技術	-.05
時間外労働時間数の減少	-.10
年次有給休暇の取得率の上昇	.22**
時間外労働時間の削減への取り組み	-.02
1回当たりの最長勤務時間の削減	.04
休暇取得の促進	.18*
夜勤負担軽減	-.04
夜勤従事者への配慮	.13
夜勤・交代制勤務の勤務間隔の適切な管理	.05
労働時間設定改善に関する労使の話し合いの機会	-.09
調整済みR2	.10
F値	3.28**

(2) 回帰分析結果のチェックポイント

- ・ステップ1 標準化係数 β が統計的に有意な要因に注目する。

有意確率 (p) (=仮説とは逆の統計量が得られる確率) が 5% (*)、1% (**) 未満である β は、統計的に意味ある数値と解釈する。例では、退職者数の減少を説明する要因(原因)として、「年次有給休暇の取得率の上昇」と「休暇取得の促進」が統計的に有意な(意味ある)ものと理解できる。なお、それぞれの β 値が有意か否かは、統計ソフトによって算出される。

- ・ステップ2 統計的に有意な標準化係数 β の符号に注目する。

β は $-1 \leq \beta \leq 1$ の値をとり、 β が -1 に近づくほど負(マイナス)の関係、 1 に近づくほど正(プラス)の関係にあると解釈される。例では、「年次有給休暇の取得率の上昇」($\beta=0.22$)と「休暇取得の促進」($\beta=0.18$)が退職者の減少と正(プラス)の関係があるといえる。言い換えると、年次有給休暇の取得率が上昇している病院ほど、また休暇取得が促進されている病院ほど、退職者が減少していると解釈できる。

- ・ステップ3 統計的に有意な標準化係数 β が複数ある場合、 β の値の大きさに注目する。

β の値が大きいほど、強い因果関係(原因→結果)をもつということが分かる。例では、「年次有給休暇の取得率の上昇」($\beta=0.22$)と「休暇取得の促進」($\beta=0.18$)が退職者の減少に正(プラス)の影響を与えるが、「年次有給休暇の取得率の上昇」の方が、 β 値が大きいので、「年次有給休暇の取得率の上昇」の影響力が大きいと解釈できる。

3. 調査結果

ここでは調査結果の概要を示し、分析を行う。

(1) 職種による有意性はみられない。

本調査では、医師職・看護職・医療技術職・事務その他職の4つの職種における現状調査を行ったが、職種特有の統計的優位差はみられなかった。つまり、今回の調査において職種特有の特徴は見い出せなかった

- (2) 設問 21「過労・メンタル等により出勤していない者が増えていない」における傾向設問 21 においては、以下の有意性を述べるができる。

カテゴリー	解析結果
■ I 働き方・休み方改善 (1) 労働時間管理	①1回当たりの最長勤務時間を削減している病院ほど、過労・メンタル等により出勤していない者が増えていない。 ②年次休暇の取得率が上がっている病院ほど、過労・メンタル等により出勤していない者が増えている。
■ I 働き方・休み方改善 (2) 勤務負担軽減	①チーム医療や他職種連携により、負担軽減を行っている病院ほど、過労・メンタル等により出勤していない者が増えていない。 ②当直開けの勤務者に対する配慮を行っている病院ほど、過労・メンタル等により出勤していない者が増えている。
■ II 職員の健康支援	①過重労働面談者の数が増えていない病院ほど、過労・メンタル等により出勤していない者が増えていない。
■ III 働きやすさ確保のための環境整備 (1) 仕事と子育て・介護等の両立支援	①学童期の子供を有する職員への支援を行っている病院ほど、過労・メンタル等により出勤していない者が増えていない。
■ III 働きやすさ確保のための環境整備 (2) 職員のいじめ・ハラスメント等対策	①職員へのいじめ・ハラスメント、患者等からの暴言・暴力に関するトラブルの件数が減っている病院ほど、過労・メンタル等により出勤していない者が増えていない。 ②職員へのいじめ・ハラスメント対策に関する体制を整備している病院ほど、過労・メンタル等により出勤していない者が増えていない。
■ III 働きやすさ確保のための環境整備 (3) 風土・環境整備	①職員による職場環境・風土に関する評価が前回調査と比べて改善されている病院ほど、過労・メンタル等により出勤していない者が増えていない。 ②職員向け院内アメニティを整備・拡充している病院ほど、過労・メンタル等により出勤していない者が増えていない。
■ IV 働きがいの向上 (1) キャリア形成支援	①組織が期待するような職員のキャリア形成が実現されている病院ほど、過労・メンタル等により出勤していない者が増えていない。
■ IV 働きがいの向上 (2) 休暇後のキャリア形成支援	①復職者が利用できる短時間勤務制度や有期契約職員制度が導入されている病院ほど、過労・メンタル等により出勤していない者が増えていない。 ②産休・育休復帰後のキャリア形成支援を行っている企業ほど、過労・メンタル等により出勤していない者が増えていない。
■ V 勤務環境改善の取組について	①勤務環境改善に向けて、部門を横断して業務体制の見直し、業務の効率化等を検討できるように体制を整えている病院ほど、過労・メンタル等により出勤していない者が増えていない。 ②現状分析結果を踏まえて、具体的な計画を策定している病院ほど、過労・メンタル等により出勤していない者が増えていない。

- 勤務実態（時間・負担等）の改善は過労・メンタル等における課題を軽減する傾向がある。

過労・メンタル等によって出勤しない者を増加させない為の要因の一つとして、「長時間勤務の削減」「チーム医療等による負担軽減」の取組みは、効果があることが推察される。
- 職場風土の改善、職員のキャリア形成は、過労・メンタル等における課題を軽減する傾向がある。

勤務実態の改善だけでなく「職場風土の改善」「職員のキャリア形成」も過労・メンタル等によって出勤しない者を増加させない為の施策として効果があることが推察される。
- 勤務環境改善マネジメントシステム導入における取組みは過労・メンタル等によって出勤しない者を増加させない為の施策として効果があることが推察される。

勤務環境改善マネジメントシステムの導入においてはステップ②「体制整備」、ステップ③「現状分析」の実施だけでも過労・メンタル等によって出勤しない者を増加させない為の施策として効果があることが推察される。

(3) 設問 47「職員の働く満足度が前回調査と比べて向上している」における傾向

設問 47 おいては、以下の有意性を述べることができる。

カテゴリー	解析結果
■ I 働き方・休み方改善 (1) 労働時間管理	①年次休暇の取得率が上がっている病院ほど、職員満足度が向上している。 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病院ほど、職員満足度が向上している。
■ I 働き方・休み方改善 (2) 勤務負担軽減	①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病院ほど、職員満足度が向上している。 ②地域の医療機関との連携を推進している病院ほど、職員満足度が向上している。
■ II 職員の健康支援	①作業環境対策に取り組んでいる病院ほど、職員満足度が向上している。 ②過重労働面談者の数が増えていない病院ほど、職員満足度が向上していない。
■ III 働きやすさ確保のための環境整備 (1) 仕事と子育て・介護等の両立支援	①学童期の子供を有する職員への支援を行っている病院ほど、職員満足度が向上している。 ②その他の子育て・介護を含む生活との両立支援を実施している病院ほど、職員満足度が向上している。 ③法定以上の育児介護休業制度・子の看護休暇制度を導入している病院ほど、職員満足度が向上していない。 ④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や専門スタッフの配置を行っている病院ほど、職員満足度が向上していない。
■ III 働きやすさ確保のための環境整備 (2) 職員のいじめ・ハラスメント等対策	①患者等からの暴言・暴力に関する対策への職員への評価が改善されている病院ほど、職員満足度が向上している。 ②患者等からの暴言・暴力への対策に関する体制を整備している病院ほど、職員満足度が向上している。 ③職員へのいじめ・ハラスメント対策や患者等からの暴言・暴力への対策に関する研修や、当該研修への職員参加への支援を行っている病院ほど、職員満足度が向上している。
■ III 働きやすさ確保のための環境整備 (3) 風土・環境整備	①職員による職場環境・風土に関する評価が前回調査と比べて改善されている病院ほど、職員満足度が向上している。 ②職員向け院内アメニティを整備・拡充している病院ほど、職員満足度が向上している。 ③職員の地域活動への支援を実施している病院ほど、職員満足度が向上している。
■ IV 働きがいの向上 (1) キャリア形成支援	①組織が期待するような職員のキャリア形成が実現されている病院ほど、職員満足度が向上している。 ②正規・非正規を問わずすべての職員のキャリア形成支援が実施されている病院ほど、職員満足度が向上している。
■ IV 働きがいの向上 (2) 休暇後のキャリア形成支援	①休業から復帰後の職員のキャリア形成が実現されている病院ほど、職員満足度が向上している。
■ V 勤務環境改善の取組について	①勤務環境改善に向け、部門を横断して業務体制の見直し、業務の効率化等を検討できるように体制を整えている病院ほど、職員満足度が向上している。

- 子育て支援は職員満足の向上に影響を与える一方、必要以上の支援はあまり効果がみられない。

子育て・介護等における両立支援は職員満足の向上と関係性がみられる一方で、法定以上の休暇制度やワークライフバランス相談窓口設置は職員満足の向上の為の施策とはならないと推察される。

- キャリア形成支援は職員満足の向上に影響を与える。

正規・非正規職員を問わず、組織の期待を実現するキャリア形成支援は職員満足の向上の為の施策として効果があることが推察される。

- 勤務環境改善マネジメントシステム導入における取組みは職員満足の向上の為の施策として有効である。

勤務環境改善マネジメントシステムの導入においてはステップ②「体制整備」の実施だけでも職員満足を向上させる為の施策として効果があることが推察される。

(4) 設問 52「退職者数（定年退職者を除く）が減っている」における傾向

設問 52 おいては、以下の有意性を述べることができる。

カテゴリー	解析結果
■ I 働き方・休み方改善 (1)労働時間管理	①年次休暇の取得率が上がっている病院ほど、退職者数が減少している。
	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病院ほど、退職者数が減少している。
■ I 働き方・休み方改善 (2)勤務負担軽減	①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)病院ほど、退職者が減少している。
	②補助職の配置数が増えている病院ほど、退職者が減少している
■ II 職員の健康支援	退職者数を減少させる統計的に有意な健康支援策は見出されない。
■ III 働きやすさ確保のための環境整備 (1)仕事と子育て・介護等の両立支援	①法定以上の育児休業制度・子の看護休暇制度を導入している病院ほど、退職者数が減少している。
	②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制度を設けている病院ほど退職者数が減少している。
	③法定以上の介護休業制度・介護休暇制度を導入している病院ほど、退職者数が減少していない。
	④男性職員の育児休暇取得数が増えている病院ほど、退職者数が減少している。
■ III 働きやすさ確保のための環境整備 (2)職員のいじめ・ハラスメント等対策	退職者数を減少させる統計的に有意な職員のいじめ・ハラスメント等対策は見出されない。
■ III 働きやすさ確保のための環境整備 (3)風土・環境整備	①職員による職場環境・風土に関する評価が前回調査と比べて改善されている病院ほど、退職者数が減少している。
	②職員の地域活動への支援を実施している病院ほど、退職者数が減少している。
■ IV 働きがいの向上 (1)キャリア形成支援	①法人内での人事ローテーションが、キャリア形成支援の観点から適切に実施されている病院ほど、退職者数が減少している。
■ IV 働きがいの向上 (2)休暇後のキャリア形成支援	①休業から復帰後の職員のキャリア形成が実現されている病院ほど、退職者数が減少している。
■ V 勤務環境改善の取組について	①勤務環境改善に向けて、自機関や働いているスタッフの意識や実態を正しく認識するため、客観的な現状分析をしている病院ほど、退職者数が減少している。
	②医療スタッフの安全と健康の確保が医療の質向上に繋がると確認し、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病院ほど退職者数が減少している。

- 退職者の減少と健康支援策の間に統計的有意性はみられない。
健康支援策の実施は退職数の減少までには繋がっていないことが推察される。
- 退職者の減少といじめ・ハラスメント等の対策の間には統計的有意性はみられない。
いじめ・ハラスメント等の対策実施は、退職数の減少までには繋がっていないことが推察される。
- 勤務実態の改善（年次有給休暇の取得促進、負担軽減等）は退職者減少に影響を与える。
働き方（当直勤務における配慮、補助職の活用）・休み方（有給休暇取得促進）の改善による環境整備は退職者減少に効果があることが推察される。
- 職員の地域活動への支援は退職者減少に影響を与える。
職員の地域活動を支援している病院は職員と地域との繋がり醸成によって退職者の減少傾向があると推察される。
- キャリア形成支援は退職者減少にも効果的である。
キャリア形成支援における人事ローテーションの実施は退職者の削減に効果があることが推察される。
- 勤務環境改善マネジメントシステム導入における取組みは退職者減少の為に施策として有効である。
勤務環境改善マネジメントシステムの導入においてはステップ①「方針表明」、ステップ③「現状分析」の実施だけでも職員満足を向上させる為の施策として効果があることが推察される。

(5) 設問 72「患者満足度が前回調査と比べて向上している」における傾向

設問 72 おいては、特に以下の有意性を述べるができる。

カテゴリー	解析結果
■ I 働き方・休み方改善 (1) 労働時間管理	①夜勤・交代制勤務の時間間隔を適切に管理している病院ほど患者満足度が向上していない。 ②時間外労働時間の削減に取り組んでいる病院ほど、患者満足度が向上している。 ③夜勤の負担軽減を行っている病院ほど、患者満足度が向上している。 ④1回当たりの最長勤務時間を削減している病院ほど、患者満足度が向上していない。
■ I 働き方・休み方改善 (2) 勤務負担軽減	①地域の医療機関との連携を推進している病院ほど、患者満足度が向上している。 ②募集・採用を強化するための取組を実施している病院ほど、患者満足度が向上している。 ③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病院ほど、患者満足度が向上している。
■ II 職員の健康支援	①安全衛生管理に関する組織体制及び規程を整備している病院ほど患者満足度が向上している。 ②過重労働面談者の数が増えていない病院ほど、患者満足度が向上していない。 ③作業環境対策に取り組んでいる病院ほど、患者満足度が向上している。 ④有害科学物質の暴露予防に取り組んでいる病院ほど、患者満足度が向上していない。
■ III 働きやすさ確保のための環境整備 (1) 仕事と子育て・介護等の両立支援	①育児休暇取得後の復職者数が男性職員・女性職員ともに増えている病院ほど、患者満足度が向上していない。 ②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病院ほど、患者満足度が向上している。 ③その他の子育て・介護を含む生活との両立支援を実施している病院ほど、患者満足度が向上している。 ④男性職員の育児休暇取得数が増えている病院ほど、患者満足度が向上している。
■ III 働きやすさ確保のための環境整備 (2) 職員のいじめ・ハラスメント等対策	①職員へのいじめ・ハラスメント、患者等からの暴言・暴力に関するトラブルの件数が減っている病院ほど、患者満足度が向上していない。 ②患者等からの暴言・暴力への対策に関する体制を整備している病院ほど、患者満足度が向上している。 ③患者等からの暴言・暴力に関する対策への職員への評価が改善されている病院ほど、患者満足度が向上している。
■ III 働きやすさ確保のための環境整備 (3) 風土・環境整備	①職員による職場環境・風土に関する評価が前回調査と比べて改善されている病院ほど、患者満足度が向上している。
■ IV 働きがいの向上 (2) 休暇後のキャリア形成支援	①産休・育休復帰後のキャリア形成の支援を行っている病院ほど、患者満足度が向上している。
■ V 勤務環境改善の取組について	①現状分析結果を踏まえて、具体的な計画を策定している病院ほど、患者満足度が向上している。

- 勤務環境改善と患者満足の上昇の間には統計的有意性がみえる。
職員の勤務環境改善は概ね患者満足の上昇と因果関係があることがいえる。
- 職員の勤務実態改善は概ね患者満足の上昇に繋がる。
長時間勤務の軽減、夜勤負担軽減等の勤務実態改善への取り組みは、患者満足の上昇に効果があることが推察される。
- 職員への健康支援は概ね患者満足の上昇に繋がる。
職員の健康支援策実施の取り組みは患者満足の上昇に効果があることが推察される。
- 働きやすさ確保のための環境整備は概ね患者満足の上昇に繋がる。
「子育て・勤務形態」および「いじめ・ハラスメント」における環境整備は患者満足の上昇に効果があることが推察される。

※ 負の因果がみられる項目における注意点

今回の調査では一部、負の因果「法定以上の育児介護休業制度・子の看護休暇制度を導入している病院ほど、職員満足度が向上していない」等がみられる箇所がある。
これらは、法定以上の施策を導入する際には、抜けた人員への対応を上手く図れるよう、各職場へのサポートも必要となる等、制度そのものが悪いのではなく、制度導入においては、別の手立ても求められることを示していると推察する。

(6) 設問間からみる全体傾向

ここでは各設問における傾向をマトリクスに示し、軸となる設問の因果の関係をマトリクスで示し、その傾向をみる。

※ 正の因果がみられるものを●、負の因果がみられるものを○で表記している。

設問			過労・メンタル等により出勤していない者が増えている	職員の働く満足度が前回調査と比較して向上している	退職者数が減っている	患者満足度が前回調査と比べて向上している
1	I 働き方・休み方改善	時間外労働時間数が減っている				
2		年次有給休暇の取得率が上がっている		●	●	
3		時間外労働時間の削減に取り組んでいる				●
4		1回当たりの最長勤務時間を削減している	●			●
5		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	○	●	●	
6		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				●
7		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				
8		夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している				●
9		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				
10		補助職(医師事務作業補助者等)の配置数が増えている			●	
11		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				
12		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)	○		●	
13		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				
14		チーム医療や多職種連携(業務分担・連携の強化、補助職の活用等)により負担軽減を図っている	●			
15		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		●		●
16		募集・採用を強化するための取組を実施している				●
17		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		●		●
18	II 職員の健康支援	職員の健康診断受診率が改善している				
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				
20		感染症予防対策(B型肝炎ウイルス、インフルエンザ等)に取り組んでいる				
21		過労・メンタル等により出勤していない者が増えている				
22		過重労働面談者数は増えていない	●	○		○
23		職員のメンタルヘルス対策(相談窓口の設置、復職支援プログラムの策定、職場改善等)に取り組んでいる				
24		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		●		●
25		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)の暴露予防に取り組んでいる				○
26		職業感染症(血液・体液や空気感染)の予防対策に取り組んでいる				
27		安全衛生管理に関する組織体制及び規程を整備している				●
28	III 仕事と子育て・介護等の両立支援	男性職員の育児休業取得者数が増えている／育児休業取得率が上がっている			●	●
29		育児休業取得後の復職者数が男性職員・女性職員ともに増えている				○
30		介護休業取得者数が男性職員・女性職員ともに増えている				
31		院内保育所等を整備している				
32		学童期の子供を有する職員への支援を行っている	●	●		
33		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				
34		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			○	
35		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		○	●	

設問			過労・メンタル等により出勤していない者が増えている	職員の働く満足度が前回調査と比較して向上している	退職者数が減っている	患者満足度が前回調査と比べて向上している
36	仕事と子育て・介護等の両立支援	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		○		
37		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		●		●
38		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		○		
39		職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度(短時間正職員制度、フレックスタイム制度、裁量労働制度等。男性職員・女性職員ともに対象)を整備している				●
40	職員へのいじめ・ハラスメント対策	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			●	
41		その他の子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスの推進施策(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している				
42		職員へのいじめ・ハラスメント、患者等からの暴言・暴力に関するトラブルの件数が減っている	●			●
43		職員へのいじめ・ハラスメント、患者等からの暴言・暴力に関する対策への職員の評価が改善されている(相談内容、関連調査結果が改善している等)		●		●
44	働きやすさの確保	患者等からの暴言・暴力への対策に関する体制を整備している(警備員の配置、相談窓口の整備等)	●	●		●
45		職員へのいじめ・ハラスメント対策に関する体制を整備している(相談窓口の整備等)				
46		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		●		
47		職員の働く満足度が前回調査と比べて向上している				
48	風土・環境整備	職員による職場環境・風土に関する評価が前回調査と比べて改善されている	●	●	●	●
49		職員向け院内アメニティを整備・拡充している(仮眠室、休憩室の確保等)	●	●		
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)				
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		●	●	
52	人材の定着化	退職者数(定年退職者を除く)が減っている				
53		新卒採用後3年間の退職率が低下している				
54		新卒採用後10年間の退職率が低下している				
55		妊娠・出産を契機とした女性職員の退職が減っている				
56		退職者の平均勤続年数(退職時)が増えている				
57		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。				
58	キャリア形成支援	研修・学会への参加職員数や、職員による学会への発表数が増えている				
59		組織が期待するような職員のキャリア形成(職員の業務遂行能力の向上、期待どおり又は期待以上の能力の発揮等)が実現されている	●	●		
60		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		●		
61		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			●	
62	休業後のキャリア形成支援	休業から復帰後の職員のキャリア形成(復帰職員の業務遂行能力の回復・向上、実施可能業務の拡大等)が実現されている		●	●	
63		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	●			●
64		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	●			
65		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				
66	マネジメントシステムの導入について	医療スタッフの安全と健康の確保が医療の質向上に繋がると確認し、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			●	
67		勤務環境改善に向けて、部門を横断して業務体制の見直し、業務の効率化等を検討できるように体制を整えている	●	●		
68		勤務環境改善に向けて、自機関や働いているスタッフの意識や実態を正しく認識するため、客観的な現状分析をしている			●	
69		現状分析結果を踏まえて、具体的な計画を策定している	●			●
70		取組の狙いや取組内容について説明会を行い、組織全体を巻き込んだ取組をしている				
71		策定した計画に対して成果を測定し、改善に繋げている				
72	その他	患者満足度が前回調査と比べて向上している				
73		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				
74		定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる				

※ 「」は各設問を示しており、設問番号及び設問の省略形によって示している。

例 設問 21 過労・メンタル等により出勤していない者が増えていない

→「21：過労・メンタル」

- 取組みの領域・分類の違いにおける成果の違いはみられない。

「21：過労・メンタル」、「47：職員満足」、「52：退職者減少」、「72：患者満足」の全4設問を軸に各設問の因果を解析したところ、全ての項目と因果がみられたものは一項目のみであった。

勤務環境改善というテーマにおいては施策におけるカテゴリー（Ⅰ働き方・休み方、Ⅱ職員の健康支援、Ⅲ働きやすさ確保のための環境整備、Ⅳ働きがいの向上、Ⅴ勤務環境マネジメントシステムの導入について、Ⅵその他、以下カテゴリー）に偏りなく、全ての領域で一定の成果が出ることが判明した。

- 職場環境・風土に関する評価改善が核となる。

「48：職場環境・風土に関する評価が改善している」施設では、「21：過労・メンタル」「47：職員満足」「52：退職者減少」「72：患者満足」の全ての項目で因果がみられる。

つまり、勤務環境改善というテーマにおいては、単なる働き方・勤務実態の改善だけでなく、それらを通してどのような職場風土・環境をつくっていくかが重要となることが推察される。

- 職員満足に関することを中心に組み合わせが存在する。

軸となる4設問を職員満足に関することと、患者満足に関することにわけて傾向をみると、成果は職員満足に関することを中心に「21：過労・メンタル、47：職員満足」「52：退職者減少、47：職員満足」「72：患者満足、47：職員満足」「52：退職者減少、72：患者満足」の組み合わせが存在する。

(1) 職員満足「21：過労・メンタル、47：職員満足、52：退職者減少」において2項目以上の因果がみられたもの

【47：職員満足向上、52：退職者減少に因果みられたもの】

- ・ 年次有給休暇の取得率が上がっている施設では、職員満足が向上し、退職者が減少している。
- ・ 休業から復帰後の職員キャリア形成が実現されている施設では、職員満足が向上し、退職者数が減少している。
- ・ 職員の地域活動への支援を行っている施設では、職員満足が向上し、退職者数が減少している。

【21：過労・メンタル、47：職員満足に因果がみられたもの】

- ・ 学童期の子供を有する職員への支援を行っている施設では、過労・メンタル等により出勤していない者が増えておらず、職員満足が向上している。
- ・ 組織が期待するような職員のキャリア形成が実現されている施設では、過労・メンタル等により出勤していない者が増えておらず、職員満足が向上している。
- ・ 院内での職員のコミュニケーションの機会を設定・拡充している施設では、過労・メンタル等により出勤していない者が増えておらず、職員満足が向上している。
- ・ 勤務環境改善に向けて、部門を横断して業務体制を見直し、業務効率化等を検討できる体制を整えている施設では、過労・メンタル等により出勤していない者が増えておらず、職員満足が向上している。

(2) 職員満足「21：過労・メンタル、47：職員満足、52：退職者減少」と「72：患者満足」の両方に因果がみられたもの

【21：過労・メンタル、47：職員満足、72：患者満足向上に因果がみられたもの】

- ・ 患者等からの暴言・暴力への対策に関する体制を整備している施設では、過労・メンタル等により出勤していない者が増えておらず、職員満足・患者満足ともに向上している。

【21：過労・メンタル、72：患者満足向上に因果がみられたもの】

- ・ 1回あたりの最長勤務時間を削減している施設では、過労・メンタル等により出勤していない者が増えておらず、患者満足が向上している。
- ・ 勤務環境改善に向けて、自機関や働いているスタッフの意識や実態を正しく把握するため、客観的な現状分析をしている施設では、過労・メンタル等により出勤していない者が増えておらず、患者満足が向上している。

【47：職員満足、72：患者満足向上に因果がみられたもの】

- ・ 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施設では、職員満足・患者満足ともに向上している。
- ・ 地域の医療機関との連携を推進している施設では、職員満足・患者満足ともに向上している。
- ・ 作業環境対策に取り組んでいる施設では職員満足・患者満足ともに向上している。
- ・ その他の子育て・介護との両立支援を行っている施設では、職員満足・患者満足ともに向上している。
- ・ 職員のいじめ・ハラスメント、患者等からの暴言・暴力に関する対策への職員の評価が改善されている施設では、職員満足・患者満足ともに向上している。

総括

- 自施設の目的に応じた勤務環境改善施策を実施する。

今回の調査では、勤務環境改善というテーマにおいては、職種特有の改善策及び取組みにおけるカテゴリーに違いは殆どみられないことが判明した。

つまり、メンタル対象者の削減なのか、退職者の削減なのか等、何を目的に勤務環境改善に取り組むのかをまずは明確にした上で、取り組む施策を決定することが効果的である。

- 勤務環境改善施策における現状の課題

一方で、今回の調査では4つの設問「21：過労・メンタル」、「47：職員満足」、「52：退職者減少」、「72：患者満足」を軸とした場合、共通して因果がみられる項目が一つだけあった。それが、「48：職場環境・風土の改善」である。

これは、「勤務環境改善」というテーマは、仕組みや制度の導入だけでは成しえないことを示している。

実際、大阪府医療勤務環境改善支援センターが大阪府内の病院を支援する中でも以下のような課題が挙げられた。

<勤務環境改善における課題例>

- ・ 時間外労働の削減を掲げて取り組んでいるが業務のあり方そのものが変わらない中で削減にも限界がある。部署や科によって差が大きい。
- ・ 有給休暇の取得促進を掲げているが実際部署ごとに「取れる」、「取れない」のバラツキがあって不平の声がでている。
- ・ 働き方の多様化に対応するため勤務シフトの種類を増やして対応したが、夜勤が出来ない職員が多くなり過ぎて人件費を圧迫している。
- ・ 短時間勤務制度を導入したが取得者が増えすぎて、また、処遇が同じなのでフルタイム職員に負担が集中し軋轢を生んでいる。

つまり、勤務環境改善というテーマは、施策の実践方法や内容によっては職場のモラルダウンを起こし、人間関係に悪影響を与える可能性があるだけでなく、生産性を低下させ経営を圧迫する危険性があるということも考えておかねばいけない。

- 勤務環境改善のための職場環境・風土改善

勤務環境改善というテーマにおいて、どのような職場環境・風土が良いのか。ここで忘れてはいけないのが「何のために勤務環境改善をおこなうのか」という取組みにおける目的である。

つまり、単に現場からの不満を解消させるための職場環境・風土改善ではなく「患者からの信頼感向上につながる施策となっているか」「職員全体の幸福感向上につながる施策となっているか」といった自施設の永続発展・向上の視点を欠かすことができないと考える。

そこで注目したいのが、今回の調査で職員満足・患者満足向上の両方に因果がみられた以下の勤務環境改善施策である（一部抜粋）。

- ・ 設問 15：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。
- ・ 設問 17：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。
- ・ 設問 37：その他の子育て・介護との両立支援の制度・取組みを実施している。

これらの設問には職員満足・患者満足向上に繋がるという点以外にも、もう一つの特徴がある。それは部署・職員間での不公平感が生じにくいことであろう。勤務環境改善というテーマは不公平感やモラルダウンを起こす可能性の高いテーマであるからこそ、まずは不公平感が生じにくく、かつ、職員満足・患者満足が向上する施策に取り組んでいくのが良いと考える。

以上

付録

アンケート帳票

送付状

平成 28 年 1 月 15 日

理事長・病院長 様
看護部長 様
事務長 様

大阪府医療勤務環境改善支援センター
センター長 馬場 武彦
一般社団法人大阪府私立病院協会
会長 生野 弘道
大阪府健康医療部保健医療室
室長 福島 俊也

「病院の勤務環境に関するアンケート調査」ご協力のお願い

平素より当支援センターの運営につきまして、格別のご理解、ご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、大阪府内の病院を対象としたアンケートを下記のとおり実施致します。皆さまにおかれましては、厚生労働省によるアンケートにもご協力頂いているかと存知ますが、大阪府内の実態を調査し、勤務環境改善の更なる推進方策を検討する際の基礎資料とするため、ご多忙の中、誠に恐縮でございますが、ぜひともご協力くださいますようお願い申し上げます。

記

1. 送付内容

- ・病院の勤務環境に関するアンケート調査 看護部門向け 及び返信用封筒
- ・病院の勤務環境に関するアンケート調査 事務部門向け 及び返信用封筒

2. 回答者

貴院の勤務環境の現状及び勤務環境改善の取組等について把握している看護部門及び事務部門の方にご回答をお願いいたします。

3. 回答締切:平成 28 年 2 月 10 日

4. 返却方法

同封しております返信用封筒を使用し、大阪府医療勤務環境改善支援センターまでご返送ください。

5. 調査結果

アンケート調査の結果は、大阪府医療勤務環境改善支援センターにおける検討のほか、集計結果の公表に活用することとしており、その他の目的で活用することはありません。また、回答を統計処理して調査結果を取りまとめるため、回答した病院や個人が特定されることはありません。

6. 問い合わせ窓口

株式会社日本経営戦略人事コンサルティング
担当:植田・神波
TEL 06-6868-1161

今回のアンケートは、「医療分野の『雇用の質』向上のための勤務環境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)に記載された「現状把握・課題抽出のための確認項目」をもとに作成しており、アンケートの回答は、貴院の勤務環境改善に向けた現状分析や課題抽出に活用することができます。貴院において、こうした取り組みを進める際には、大阪府医療勤務環境改善支援センターの相談・支援事業をぜひご利用ください。

調査票（看護部長用 1 頁目）

アンケート用紙

問 1. 貴医療機関の所在地を教えてください。(1つ選択し○をつけてください)

大阪市	守口市	大東市	東大阪市	泉南郡岬町
堺市	枚方市	和泉市	泉南市	泉北郡忠岡町
岸和田市	茨木市	箕面市	四條畷市	泉南郡田尻町
豊中市	八尾市	柏原市	交野市	泉南郡熊取町
池田市	泉佐野市	羽曳野市	大阪狭山市	南河内郡太子町
吹田市	富田林市	門真市	阪南市	南河内郡河南町
泉大津市	寝屋川市	摂津市	三島郡島本町	南河内郡千早赤阪村
高槻市	河内長野市	高石市	豊能郡豊能町	
貝塚市	松原市	藤井寺市	豊能郡能勢町	

問 2. 開設主体を教えてください。(1つ選択し、番号に○をつけてください)

1. 国

(厚生労働省、独立行政法人国立病院機構、独立行政法人地域医療機能推進機構、国立大学法人、独立行政法人労働者健康福祉機構、国立高度専門医療研究センター、その他の国の機関)

2. 公的医療機関

(市町村、地方独立行政法人、日本赤十字社、恩賜財団済生会)

3. 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)

4. 医療法人

(医療法人、社会医療法人、特定医療法人)

5. 個人

6. その他

(公益法人、学校法人、社会福祉法人、医療生協、会社、その他の法人)

問 3. 許可病床数を教えてください。(1つ選択し○をつけてください)

1. 20-99 床	2. 100-199 床	3. 200-299 床
4. 300-399 床	5. 400-499 床	6. 500 床以上

問 3-1. 最も多い病床を教えてください。(1つ選択し○をつけてください)

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

調査票（看護部長用 2 頁目）

問 3-2. 最も多い病床を有する医療機能を教えてください。(1つ選択し○をつけてください)

1. 高度急性期	2. 急性期
3. 回復期	4. 慢性期

問 4. 標榜している診療科目を教えてください。(いくつでも○をつけてください)

1. 内科	2. 外科	3. 皮膚科	4. アレルギー科	5. リウマチ科
6. 小児科	7. 精神科	8. 泌尿器科	9. 整形外科	10. リハビリテーション科
11. 脳神経外科	12. 眼科	13. 耳鼻いんこう科	14. 産科・婦人科・ 産婦人科	15. 放射線科
16. 麻酔科	17. 病理診断科・ 臨床検査科	18. 救急科	19. 歯科	20. その他

問 5. 平成 27 年 12 月時点の貴院の職員について伺います。①職員数、②うちフルタイム勤務の正規職員数（※1）、③うちフルタイム勤務の女性正規職員数（※1）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）。

	①職員数		
		②うちフルタイム勤務の正規職員	③うちフルタイム勤務の女性正規職員
全 体	人	人	人
うち、医師数	人	人	人
うち、看護師数	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）。

調査票（看護部長用 3 頁目）

色の「成果」については、比較対象
時期の記載がない場合は、前年の実績値
と比較してください。

貴施設の状況について、いずれかを選択し、数字を記載してください。
「1. 十分に当てはまる」「2. 当てはまるが改善余地あり」「3. 全く当てはまらない」「4. 把握していない」

領域	分野	No.	内容	看護
	(四)	1	時間外労働時間数が減っている	1
I 働き方・休み方改善	(1) 労働時間管理	1	時間外労働時間数が減っている	
		2	年次有給休暇の取得率が上がっている	
		3	時間外労働時間の削減に取り組んでいる	
		4	1回当たりの最長勤務時間を削減している	
		5	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	
		6	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	
		7	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	
		8	夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している	
		9	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	
	(2) 勤務負担軽減	10	補助職(医師事務作業補助者等)の配置数が増えている	
		11	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	
		12	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)	
		13	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	
		14	チーム医療や多職種連携(業務分担・連携の強化、補助職の活用等)により負担軽減を図っている	
		15	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	
		16	募集・採用を強化するための取組を実施している	
		17	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	
II 職員の健康支援		18	職員の健康診断受診率が改善している	
		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	
		20	感染症予防対策(B型肝炎ウイルス、インフルエンザ等)に取り組んでいる	
		21	過労・メンタル等により出勤していない者が増えていない	
		22	過重労働面談者数は増えていない	
		23	職員のメンタルヘルス対策(相談窓口の設置、復職支援プログラムの策定、職場改善等)に取り組んでいる	
		24	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	
		25	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)の暴露予防に取り組んでいる	
		26	職業感染症(血液・体液や空気感染)の予防対策に取り組んでいる	
		27	安全衛生管理に関する組織体制及び規程を整備している	

調査票（看護部長用 4 頁目）

色「成果」については、比較対象 時期の記載がない場合は、前年の実績値 と比較してください。		貴施設の状況について、いずれかを選択し、数字を記載してください。 「1. 十分に当てはまる」「2. 当てはまるが改善余地あり」「3. 全く当てはまらない」「4. 把握していない」	
領域	分野	No.	看護
■働きやすき環境のための施策整備	(1) 仕事と子育て・介護等の両立支援	28	男性職員の育児休業取得者数が増えている／育児休業取得率が上がっている
		29	育児休業取得後の復職者数が男性職員・女性職員ともに増えている
		30	介護休業取得者数が男性職員・女性職員ともに増えている
		31	院内保育所等を整備している
		32	学童期の子供を有する職員への支援を行っている
		33	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
		34	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
		35	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
		36	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
		37	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
		38	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
		39	職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度(短時間正職員制度、フレックスタイム制度、裁量労働制度等。男性職員・女性職員ともに対象)を整備している
		40	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
		41	その他の子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスの推進施策(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している
	(2) 職員のいじめ・ハラスメント対策	42	職員へのいじめ・ハラスメント、患者等からの暴言・暴力に関するトラブルの件数が減っている
		43	職員へのいじめ・ハラスメント、患者等からの暴言・暴力に関する対策への職員の評価が改善されている(相談内容、関連調査結果が改善している等)
		44	患者等からの暴言・暴力への対策に関する体制を整備している(警備員の配置、相談窓口の整備等)
		45	職員へのいじめ・ハラスメント対策に関する体制を整備している(相談窓口の整備等)
		46	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
	(3) 風土・環境整備	47	職員の働く満足度が前回調査と比べて向上している
		48	職員による職場環境・風土に関する評価が前回調査と比べて改善されている
49		職員向け院内アメニティを整備・拡充している(仮眠室、休憩室の確保等)	
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)	
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	

調査票（看護部長用 5 頁目）

色の「成果」については、比較対象 時期の記載がない場合は、前年の実績値 と比較してください。 貴施設の状況について、いずれかを選択し、数字を記載してください。 「1. 十分に当てはまる」「2. 当てはまるが改善余地あり」「3. 全く当てはまらない」「4. 把握していない」				
領域	分野	No.	看護	
IV 働きがいの向上	(4) 人材の定着化	52	退職者数(定年退職者を除く)が減っている	
		53	新卒採用後3年間の退職率が低下している	
		54	新卒採用後10年間の退職率が低下している	
		55	妊娠・出産を契機とした女性職員の退職が減っている	
		56	退職者の平均勤続年数(退職時)が増えている	
		57	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) キャリア形成支援	58	研修・学会への参加職員数や、職員による学会への発表数が増えている	
		59	組織が期待するような職員のキャリア形成(職員の業務遂行能力の向上、期待どおり又は期待以上の能力の発揮等)が実現されている	
		60	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	
		61	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	
		(2) 休職後のキャリア形成支援	62	休業から復帰後の職員のキャリア形成(復帰職員の業務遂行能力の回復・向上、実施可能業務の拡大等)が実現されている
			63	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
			64	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
			65	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
			V 勤務環境改善の取組について	66
67	勤務環境改善に向けて、部門を横断して業務体制の見直し、業務の効率化等を検討できるように体制を整えている			
68	勤務環境改善に向けて、自機関や働いているスタッフの意識や実態を正しく認識するため、客観的な現状分析をしている			
69	現状分析結果を踏まえて、具体的な計画を策定している			
70	取組の狙いや取組内容について説明会を行い、組織全体を巻き込んだ取組をしている			
71	策定した計画に対して成果を測定し、改善に繋げている			
VI その他	72	患者満足度が前回調査と比べて向上している		
	73	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		
	74	定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる		

以上で終了です。
ご協力、ありがとうございました。

調査票（事務長用 1 頁目）

アンケート用紙

問 1. 貴医療機関の所在地を教えてください。(1つ選択し○をつけてください)

大阪市	守口市	大東市	東大阪市	泉南郡岬町
堺市	枚方市	和泉市	泉南市	泉北郡忠岡町
岸和田市	茨木市	箕面市	四條畷市	泉南郡田尻町
豊中市	八尾市	柏原市	交野市	泉南郡熊取町
池田市	泉佐野市	羽曳野市	大阪狭山市	南河内郡太子町
吹田市	富田林市	門真市	阪南市	南河内郡河南町
泉大津市	寝屋川市	摂津市	三島郡島本町	南河内郡千早赤阪村
高槻市	河内長野市	高石市	豊能郡豊能町	
貝塚市	松原市	藤井寺市	豊能郡能勢町	

問 2. 開設主体を教えてください。(1つ選択し、番号に○をつけてください)

1. 国

(厚生労働省、独立行政法人国立病院機構、独立行政法人地域医療機能推進機構、国立大学法人、独立行政法人労働者健康福祉機構、国立高度専門医療研究センター、その他の国の機関)

2. 公的医療機関

(市町村、地方独立行政法人、日本赤十字社、恩賜財団済生会)

3. 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)

4. 医療法人

(医療法人、社会医療法人、特定医療法人)

5. 個人

6. その他

(公益法人、学校法人、社会福祉法人、医療生協、会社、その他の法人)

問 3. 許可病床数を教えてください。(1つ選択し○をつけてください)

1. 20-99 床	2. 100-199 床	3. 200-299 床
4. 300-399 床	5. 400-499 床	6. 500 床以上

問 3-1. 最も多い病床を教えてください。(1つ選択し○をつけてください)

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

調査票（事務長用 2 頁目）

問 3-2. 最も多い病床を有する医療機能を教えてください。（1つ選択し○をつけてください）

1. 高度急性期	2. 急性期
3. 回復期	4. 慢性期

問 4. 標榜している診療科目を教えてください。（いくつでも○をつけてください）

1. 内科	2. 外科	3. 皮膚科	4. アレルギー科	5. リウマチ科
6. 小児科	7. 精神科	8. 泌尿器科	9. 整形外科	10. リハビリテーション科
11. 脳神経外科	12. 眼科	13. 耳鼻いんこう科	14. 産科・婦人科・ 産婦人科	15. 放射線科
16. 麻酔科	17. 病理診断科・ 臨床検査科	18. 救急科	19. 歯科	20. その他

問 5. 平成 27 年 12 月時点の貴院の職員について伺います。①職員数、②うちフルタイム勤務の正規職員数（※1）、③うちフルタイム勤務の女性正規職員数（※1）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）。

		①職員数	②うちフルタイム勤務の正規職員	③うちフルタイム勤務の女性正規職員
全 体		人	人	人
	うち、医師数	人	人	人
	うち、看護師数	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）。

調査票（事務長用 3 頁目）

色の「成果」については、比較対象時間の記載がない場合は、前年の実績値と比較してください。 貴施設の状況について、いずれかを選択し、数字を記載してください。 「1. 十分に当てはまる」「2. 当てはまるが改善余地あり」「3. 全く当てはまらない」「4. 把握していない」			職種毎に、貴施設の状況を選択肢から選んでください。		
領域	分野	No.	医師	医療技術	事務その他
(例)		1 時間外労働時間数が減っている	3	2	3
Ⅰ 働き方・働き方改善	(1) 労働時間管理	1 時間外労働時間数が減っている			
		2 年次有給休暇の取得率が上がっている			
		3 時間外労働時間の削減に取り組んでいる			
		4 1回当たりの最長勤務時間を削減している			
		5 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			
		6 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			
		7 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			
		8 夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している			
		9 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			
	(2) 勤務負担軽減	10 補助職(医師事務作業補助者等)の配置数が増えている			
		11 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			
		12 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)			
		13 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			
		14 チーム医療や多職種連携(業務分担・連携の強化、補助職の活用等)により負担軽減を図っている			
		15 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			
		16 募集・採用を強化するための取組を実施している			
		17 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			
Ⅱ 職員の健康支援	18 職員の健康診断受診率が改善している				
	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				
	20 感染症予防対策(B型肝炎ウイルス、インフルエンザ等)に取り組んでいる				
	21 過労・メンタル等により出勤していない者が増えていない				
	22 過重労働面談者数は増えていない				
	23 職員のメンタルヘルス対策(相談窓口の設置、復職支援プログラムの策定、職場改善等)に取り組んでいる				
	24 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				
	25 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)の暴露予防に取り組んでいる				
	26 職業感染症(血液・体液や空気感染)の予防対策に取り組んでいる				
	27 安全衛生管理に関する組織体制及び規程を整備している				

調査票（事務長用 4 頁目）

色の「成果」については、比較対象 時期の記載がない場合は、前年の実績値 と比較してください。		貴施設の状況について、いずれかを選択し、数字を記載してください。 「1. 十分に当てはまる」「2. 当てはまるが改善余地あり」「3. 全く当てはまらない」「4. 把握していない」			
領域	分野	No.	職種毎に、貴施設の状況を選択肢 から選んでください。		
			医師	医療 技術	事務 その他
東 海 道 を め ぐ る 職 場 の た ま の 取 組 み	(1) 仕事と子育て・介 護等の両立支援	28	男性職員の育児休業取得者数が増えている／育児休業取得率が上がっている		
		29	育児休業取得後の復職者数が男性職員・女性職員ともに増えている		
		30	介護休業取得者数が男性職員・女性職員ともに増えている		
		31	院内保育所等を整備している		
		32	学童期の子供を有する職員への支援を行っている		
		33	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		
		34	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		
		35	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		
		36	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		
		37	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		
		38	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		
		39	職員が雇用形態や勤務形態を選択可能な制度(短時間正職員制度、フレックスタイム制度、裁量労働制度等。男性職員・女性職員ともに対象)を整備している		
		40	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		
		41	その他の子育て・介護を含む生活面との両立支援・ワークライフバランスの推進施策(男性職員・女性職員ともに対象)を実施している		
	(2) 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、患者等からの暴言・暴力に関するトラブルの件数が減っている		
		43	職員へのいじめ・ハラスメント、患者等からの暴言・暴力に関する対策への職員の評価が改善されている(相談内容、関連調査結果が改善している等)		
		44	患者等からの暴言・暴力への対策に関する体制を整備している(警備員の配置、相談窓口の整備等)		
		45	職員へのいじめ・ハラスメント対策に関する体制を整備している(相談窓口の整備等)		
		46	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		
	(3) 風土・職場環境	47	職員の働く満足度が前回調査と比べて向上している		
		48	職員による職場環境・風土に関する評価が前回調査と比べて改善されている		
		49	職員向け院内アメニティを整備・拡充している(仮眠室、休憩室の確保等)		
		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)		
		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		

調査票（事務長用 5 頁目）

色の「成果」については、比較対象 時期の記載がない場合は、前年の実績値 と比較してください。 貴施設の状況について、いずれかを選択し、数字を記載してください。 「1. 十分に当てはまる」「2. 当てはまるが改善余地あり」「3. 全く当てはまらない」「4. 把握していない」			職種毎に、貴施設の状況を選択肢 から選んでください。			
領域	分野	No.		医師	医療 技術	事務 その他
	(4) 人材の定着化	52	退職者数(定年退職者を除く)が減っている			
		53	新卒採用後3年間の退職率が低下している			
		54	新卒採用後10年間の退職率が低下している			
		55	妊娠・出産を契機とした女性職員の退職が減っている			
		56	退職者の平均勤続年数(退職時)が増えている			
		57	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。			
		IV 働きがいの向上	(1) キャリア形成支援	58	研修・学会への参加職員数や、職員による学会への発表数が増えている	
59	組織が期待するような職員のキャリア形成(職員の業務遂行能力の向上、期待どおり又は 期待以上の能力の発揮等)が実現されている					
60	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					
61	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					
(2) 休職者のキャリア 形成支援	62		休業から復帰後の職員のキャリア形成(復帰職員の業務遂行能力の回復・向上、実施 可能業務の拡大等)が実現されている			
	63		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			
	64		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			
	65		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 励会等)を行っている			
V 勤務環境改善 の取組について	66		医療スタッフの安全と健康の確保が医療の質向上に繋がると認識し、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			
	67		勤務環境改善に向けて、部門を横断して業務体制の見直し、業務の効率化等を検討 できるように体制を整えている			
	68	勤務環境改善に向けて、自機関や働いているスタッフの意識や実態を正しく認識する ため、客観的な現状分析をしている				
	69	現状分析結果を踏まえて、具体的な計画を策定している				
	70	取組の狙いや取組内容について説明会を行い、組織全体を巻き込んだ取組をしている				
	71	策定した計画に対して成果を測定し、改善に繋げている				
VI その他	72	患者満足度が前回調査と比べて向上している				
	73	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				
	74	定年退職者の再雇用に積極的に取り組んでいる				

以上で終了です。
ご協力、ありがとうございました。

謝辞

本調査を実施できましたのは、ご多忙の中、大阪府内の病院関係者の皆さまが貴重な時間を割いてアンケート調査に協力していただいたおかげです。協力していただいた皆様へ心から感謝の気持ちと御礼を申し上げます。

本調査データの分析にあたって、和歌山大学経済学部 厨子直之准教授に協力を得ました。また、アンケート帳票の回収・集計にあたっては株式会社日本経営戦略人事コンサルティングに協力を得ました。ここに感謝の意を表します。

ホームページ

<http://iryou-kinmukankyou.osaka/>

<http://pihao.or.jp/ikkk/>

発行日 平成 29 年 3 月 20 日

発行者 大阪府医療勤務環境改善支援センター

〒543-0074 大阪市天王寺区六万体町 4-11

大阪府病院年金会館 3 階

一般社団法人大阪府私立病院協会内

TEL 06-6776-1616 FAX 06-6776-1618