

# 令和2年度 鳥取県医療勤務環境改善支援センター 病院の勤務環境に関するアンケート調査結果

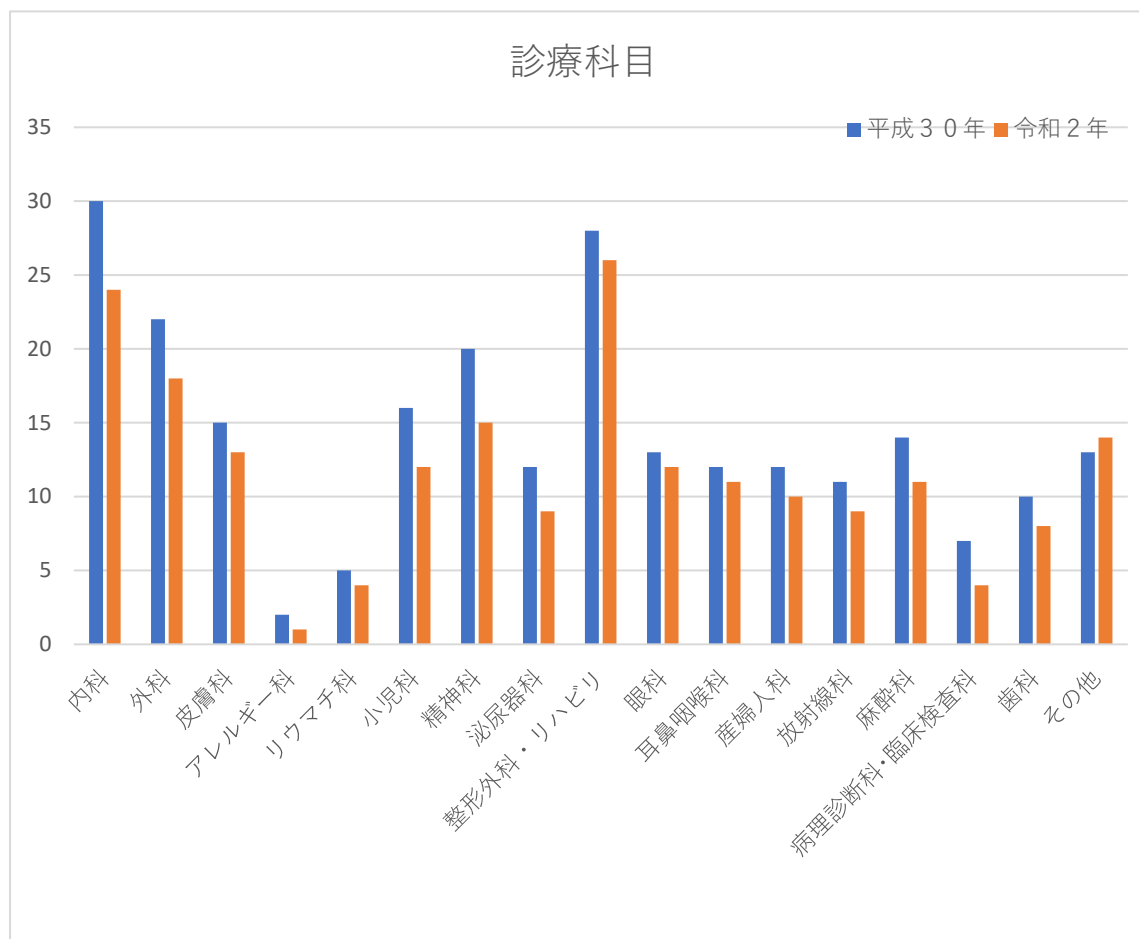
回答率:30/43病院(69.8%) 実施時期:令和2年9月~11月

問1 診療科目について

	令和2年	構成比	平成30年	構成比
内科	24	11.9%	30	12.4%
外科	18	9.0%	22	9.1%
皮膚科	13	6.5%	15	6.2%
アレルギー科	1	0.5%	2	0.8%
リウマチ科	4	2.0%	5	2.1%
小児科	12	6.0%	16	6.6%
精神科	15	7.5%	20	8.3%
泌尿器科	9	4.5%	12	5.0%
整形外科・リハビリ	26	12.9%	28	11.6%
眼科	12	6.0%	13	5.4%
耳鼻咽喉科	11	5.5%	12	5.0%
産婦人科	10	5.0%	12	5.0%
放射線科	9	4.5%	11	4.5%
麻酔科	11	5.5%	14	5.8%
病理診断科・臨床検査科	4	2.0%	7	2.9%
歯科	8	4.0%	10	4.1%
その他	14	7.0%	13	5.4%
合計	201	100%	242	100%

n=30

n=34

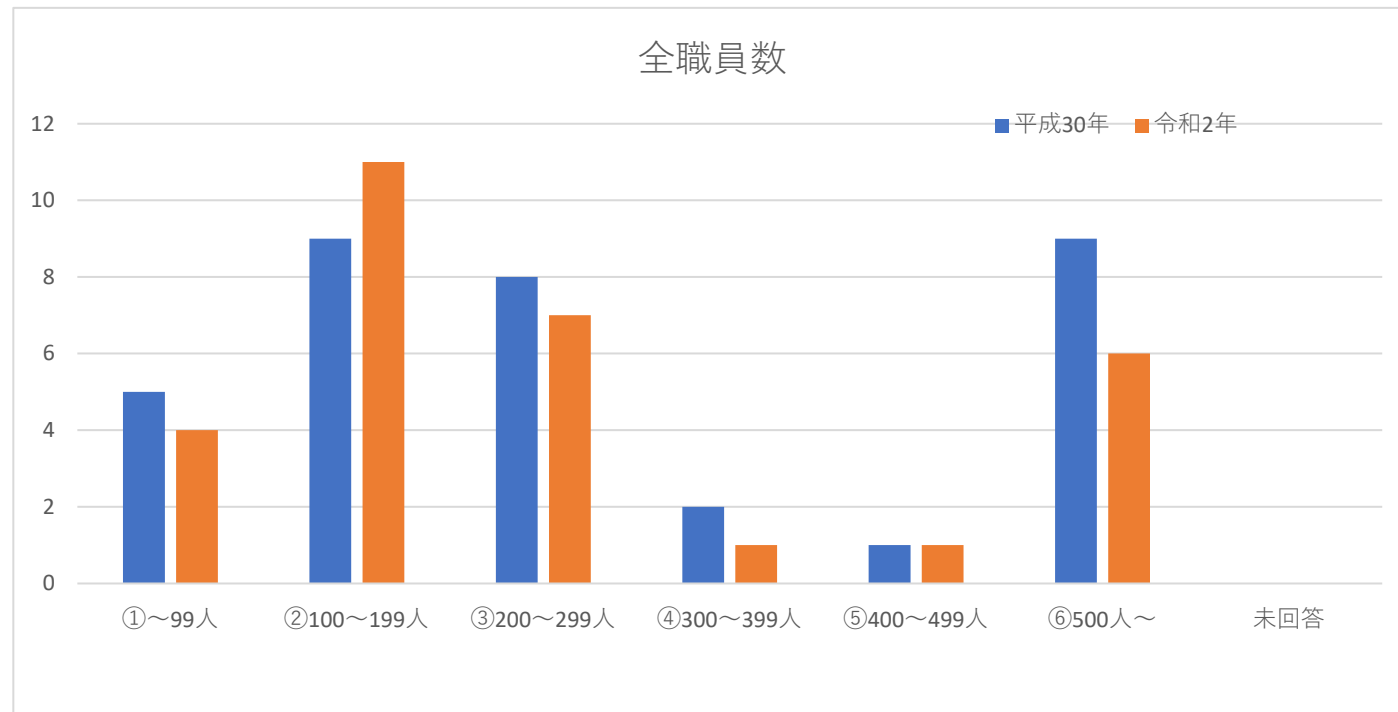


問2 ①全職員数について

	令和2年	構成比	平成30年	構成比
①～99人	4	13.3%	5	14.7%
②100～199人	11	36.7%	9	26.5%
③200～299人	7	23.3%	8	23.5%
④300～399人	1	3.3%	2	5.9%
⑤400～499人	1	3.3%	1	2.9%
⑥500人～	6	20.0%	9	26.5%
未回答	0	0.0%	0	0.0%
合計	30	100%	34	100%

n=30

n=34

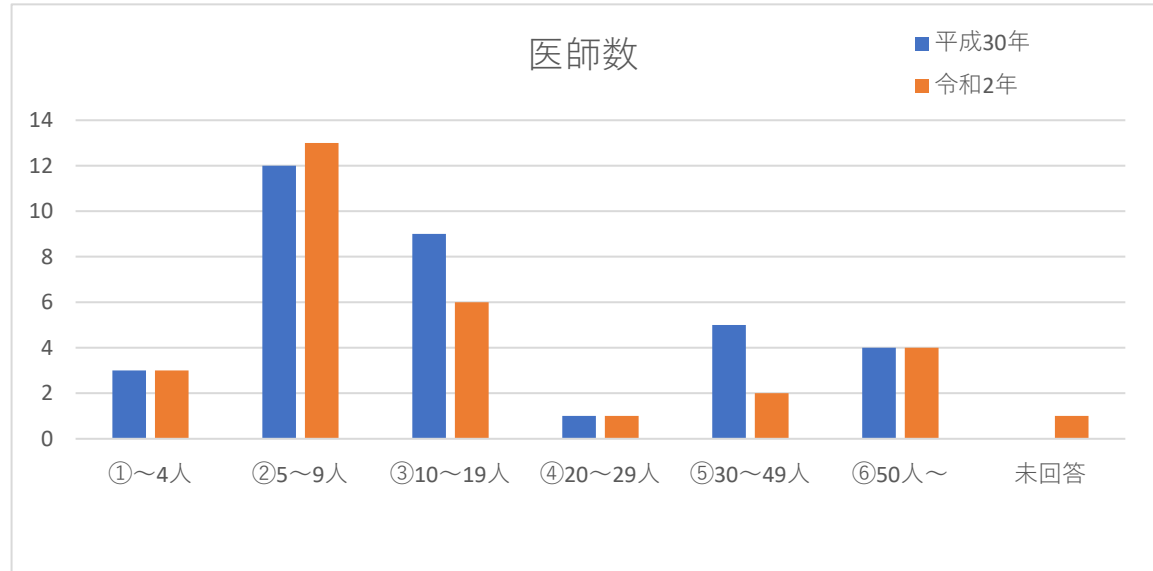


問2 ②医師数について

	令和2年	構成比	平成30年	構成比
①～4人	3	10.0%	3	8.8%
②5～9人	13	43.3%	12	35.3%
③10～19人	6	20.0%	9	26.5%
④20～29人	1	3.3%	1	2.9%
⑤30～49人	2	6.7%	5	14.7%
⑥50人～	4	13.3%	4	11.8%
未回答	1	3.3%	0	0.0%
合計	30	100%	34	100%

n=30

n=34

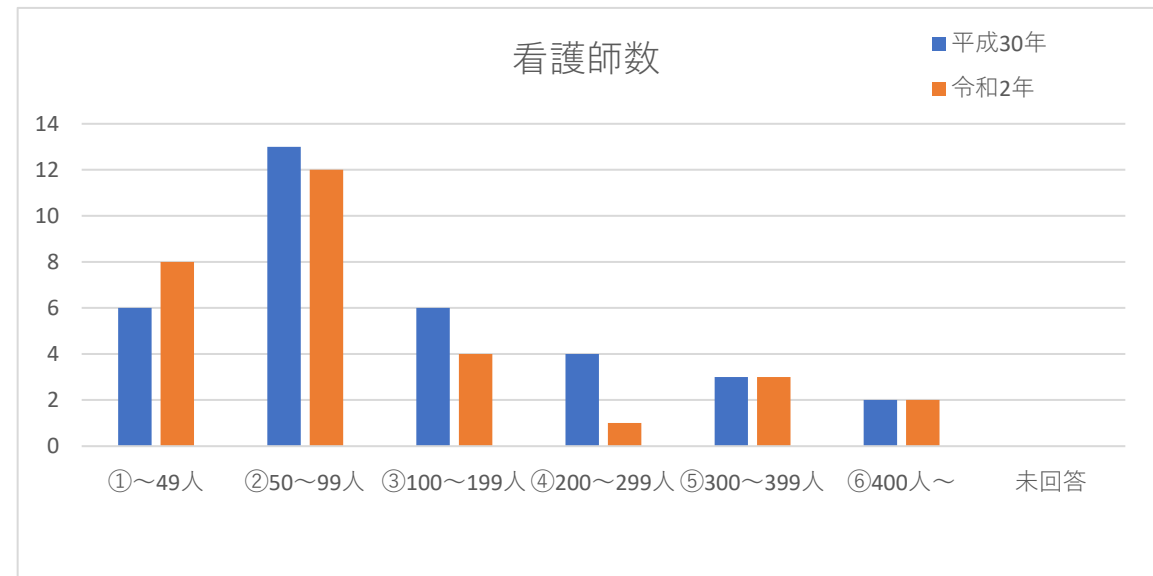


問2 ③看護師数について

	令和2年	構成比	平成30年	構成比
①～49人	8	26.7%	6	17.6%
②50～99人	12	40.0%	13	38.2%
③100～199人	4	13.3%	6	17.6%
④200～299人	1	3.3%	4	11.8%
⑤300～399人	3	10.0%	3	8.8%
⑥400人～	2	6.7%	2	5.9%
未回答	0	0.0%	0	0.0%
合計	30	100%	34	100%

n=30

n=34

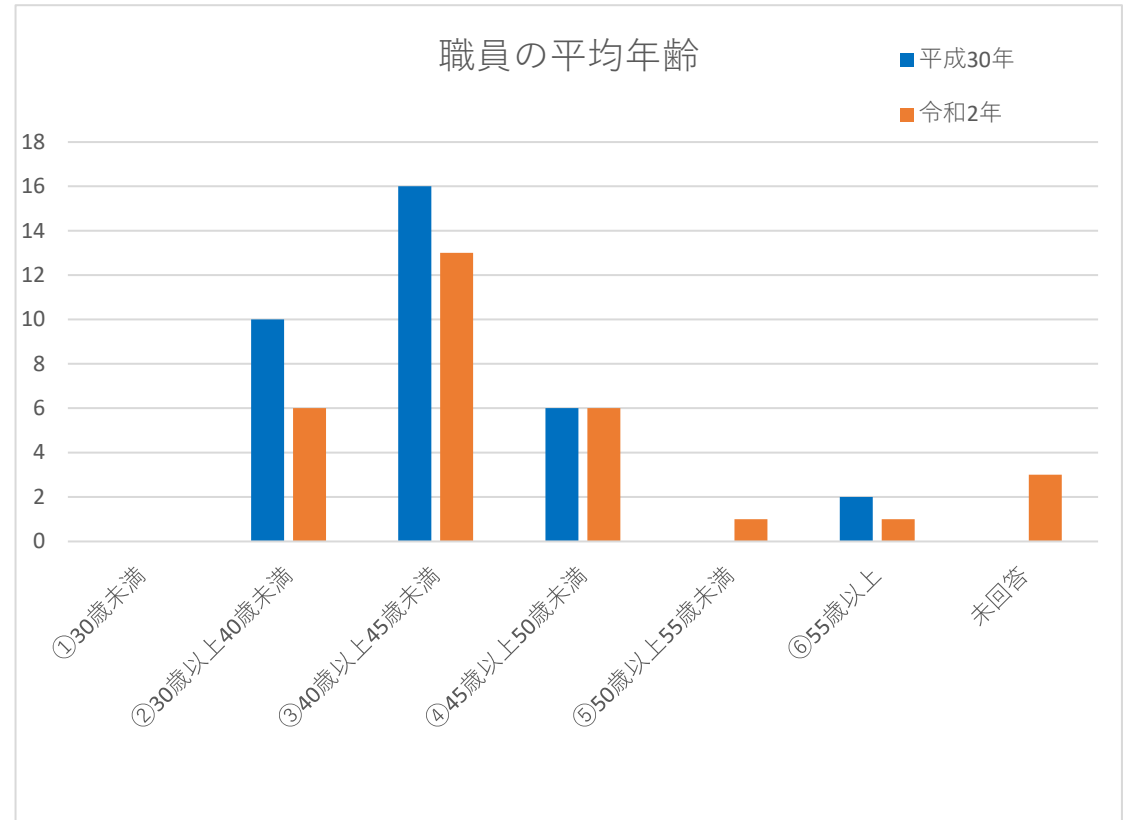


問3 職員の平均年齢について

	令和2年	構成比	平成30年	構成比
①30歳未満	0	0.0%	0	0.0%
②30歳以上40歳未満	6	20.0%	10	29.4%
③40歳以上45歳未満	13	43.3%	16	47.1%
④45歳以上50歳未満	6	20.0%	6	17.6%
⑤50歳以上55歳未満	1	3.3%	0	0.0%
⑥55歳以上	1	3.3%	2	5.9%
未回答	3	10.0%	0	0.0%
合計	30	100%	34	

n=30

n=34



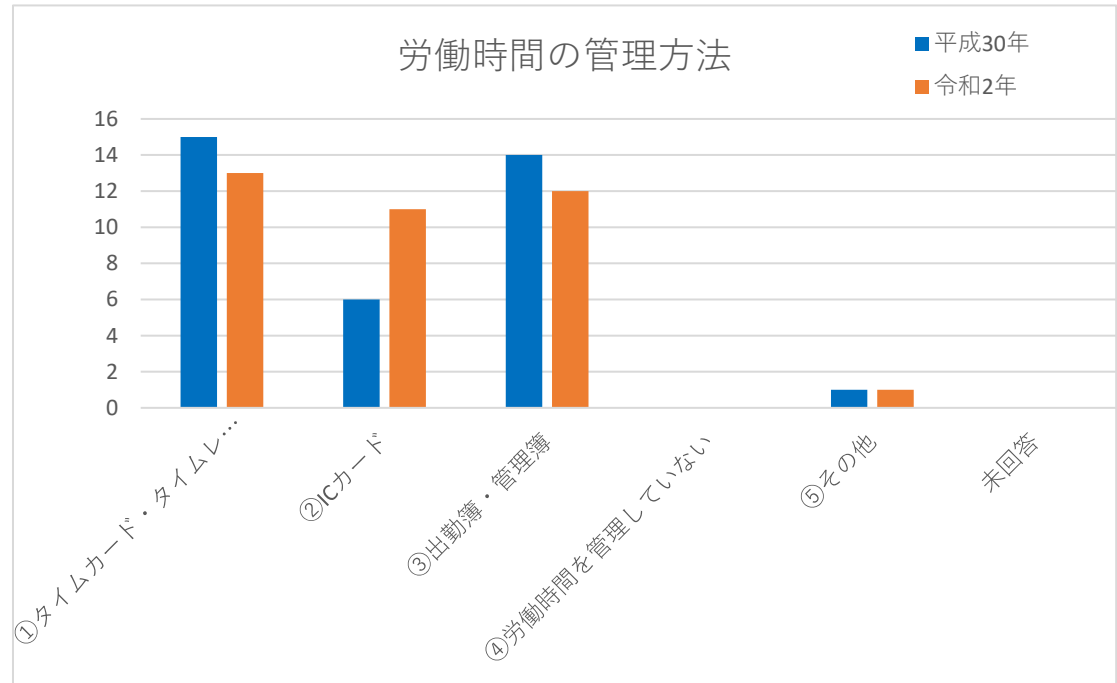
※職員の平均年齢について、多少下がる傾向になっています。

問4 労働時間の管理方法について（複数回答可）

	令和2年	構成比	平成30年	構成比
①タイムカード・タイムレコーダー	13	35.1%	15	41.7%
②ICカード	11	29.7%	6	16.7%
③出勤簿・管理簿	12	32.4%	14	38.9%
④労働時間を管理していない	0	0.0%	0	0.0%
⑤その他	1	2.7%	1	2.8%
未回答	0	0.0%	0	0.0%
合計	37	100%	36	100%

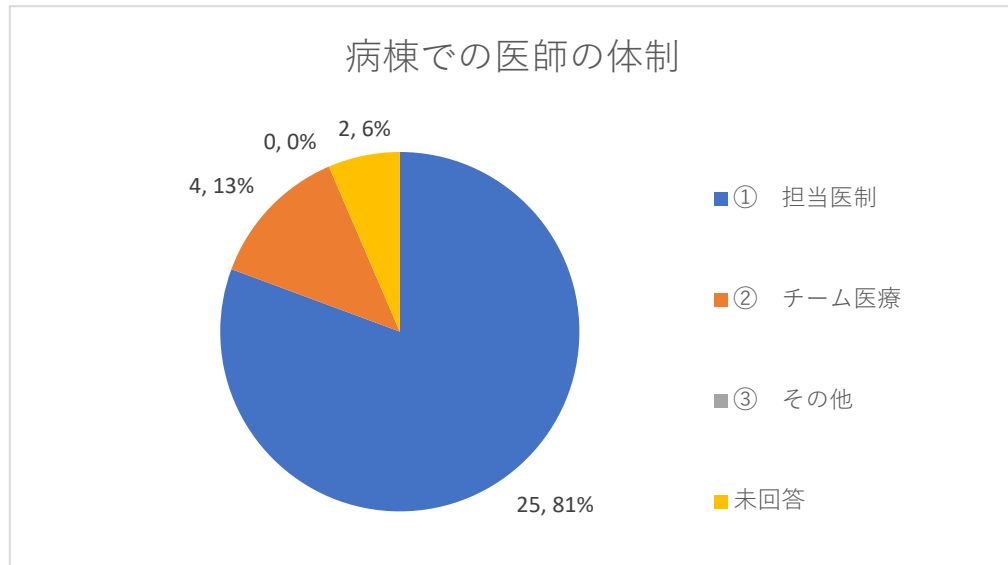
n=30

n=34



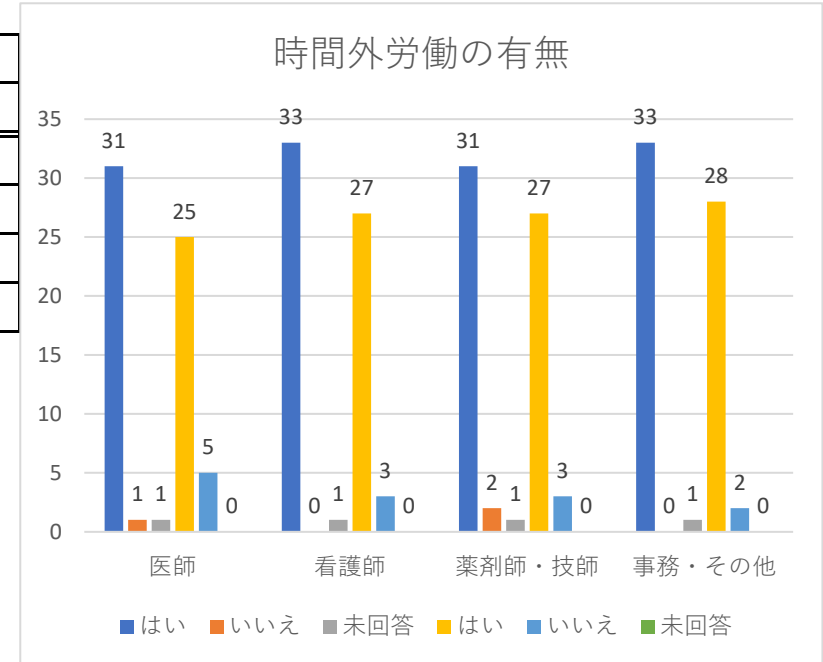
問5 病棟での医師の体制

	n=30	構成比
① 担当医制	25	80.6%
② チーム医療	4	12.9%
③ その他	0	0.0%
未回答	2	6.5%
合計	31	100%



問6 ①時間外労働をしていますか

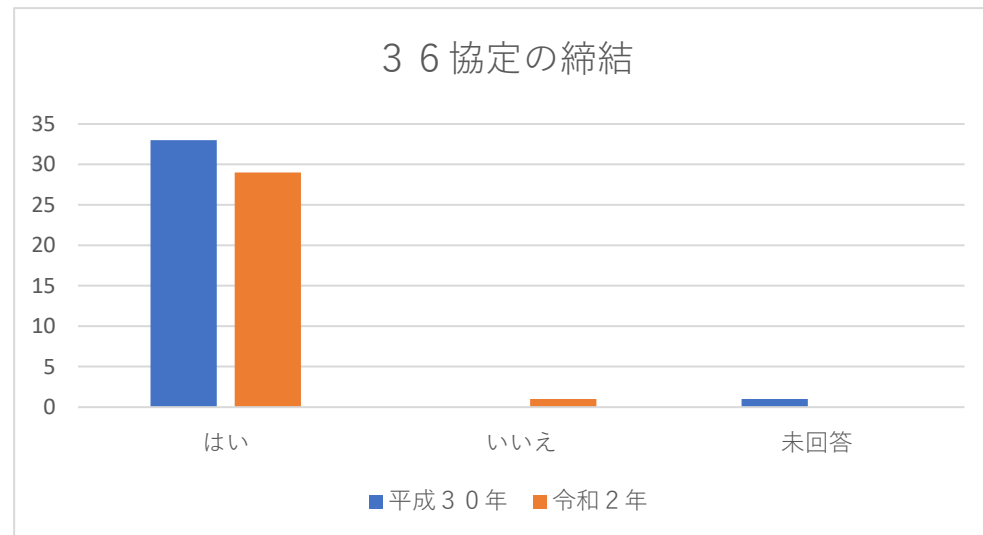
	令和2年			n=30	平成30年			n=34
	はい	いいえ	未回答	合計	はい	いいえ	未回答	合計
医師	25	5	0	30	31	1	1	33
看護師	27	3	0	30	33	0	1	34
薬剤師・技師	27	3	0	30	31	2	1	34
事務・その他	28	2	0	30	33	0	1	34



問6 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ていますか。

	はい	いいえ	未回答	合計
令和2年	29	1	0	30
平成30年	33	0	1	34

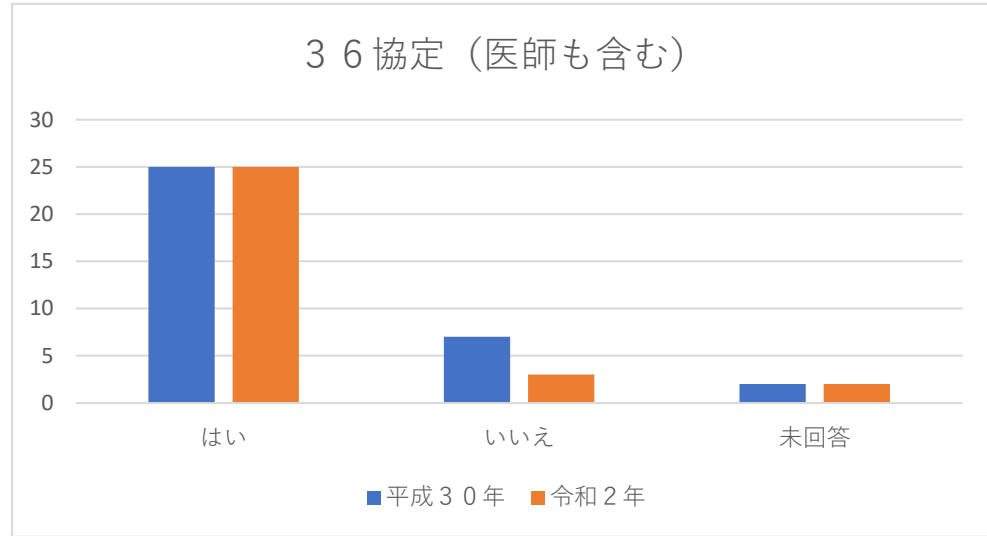
※時間外残業をさせるためには、労働基準監督署に毎年36協定書の提出が必要です。未提出、時間超過は労働基準法違反になりますのでご注意ください。



問6 ③労使協定（36協定）に医師も含めていますか。

	はい	いいえ	未回答	合計
令和2年	25	3	2	30
平成30年	25	7	2	34

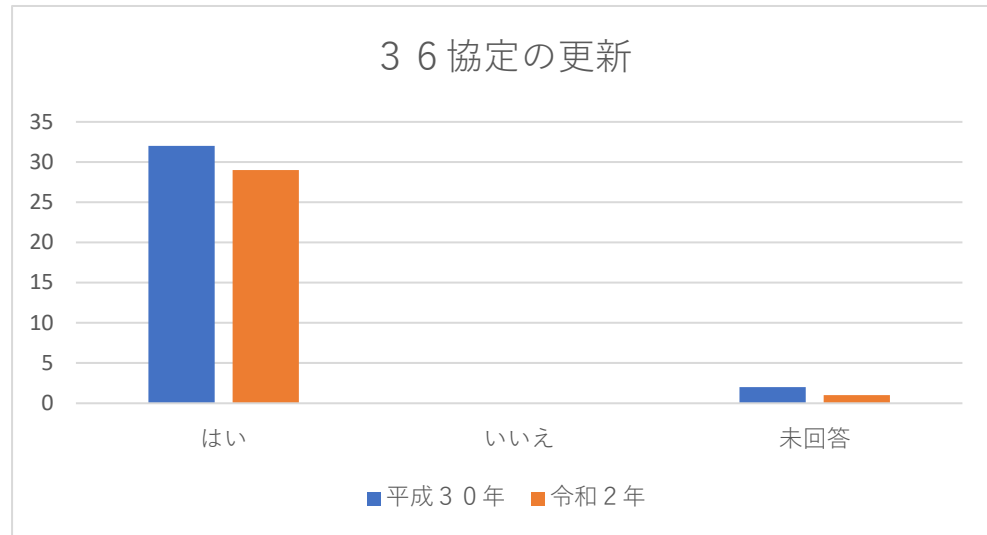
※医療機関訪問で、医師を含めた36協定の提出をお願いしました。ただ、まだ提出されていない病院があるようです。



問6 ④労使協定は、毎年あるいは有効期限ごとに提出、または毎年自動更新の届を提出していますか。

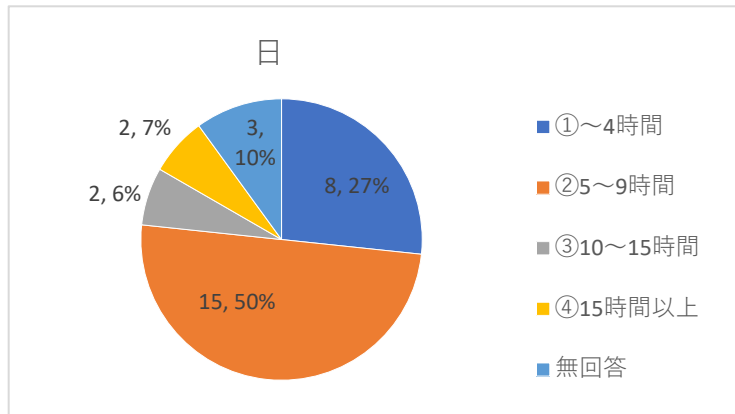
	はい	いいえ	未回答	合計
令和2年	29	0	1	30
平成30年	32	0	2	34

※36協定書の有効期間は1年間です。  
毎年の提出が必要です。

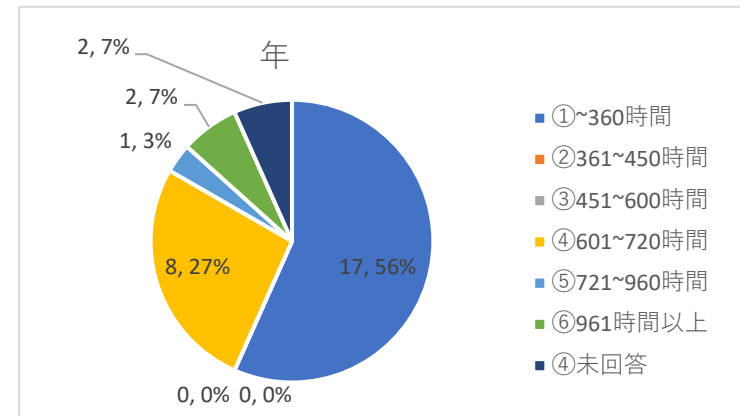
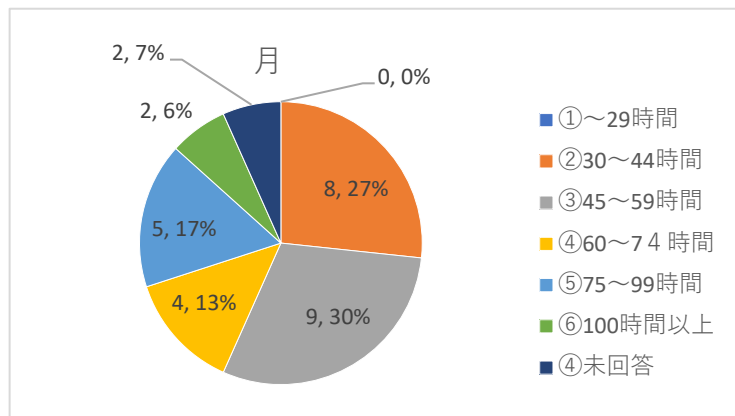


問6 ⑤労使協定で定めている時間外労働の時間数のうち最長の時間数はいくつですか。(特別条項を定めている場合はその時間数)

	①～4時間	②5～9時間	③10～15時間	④15時間以上	無回答	合計
日	8	15	2	2	3	30



	①～29時間	②30～44時間	③45～59時間	④60～74時間	⑤75～99時間	⑥100時間以上	④未回答	合計
月	0	8	9	4	5	2	2	30



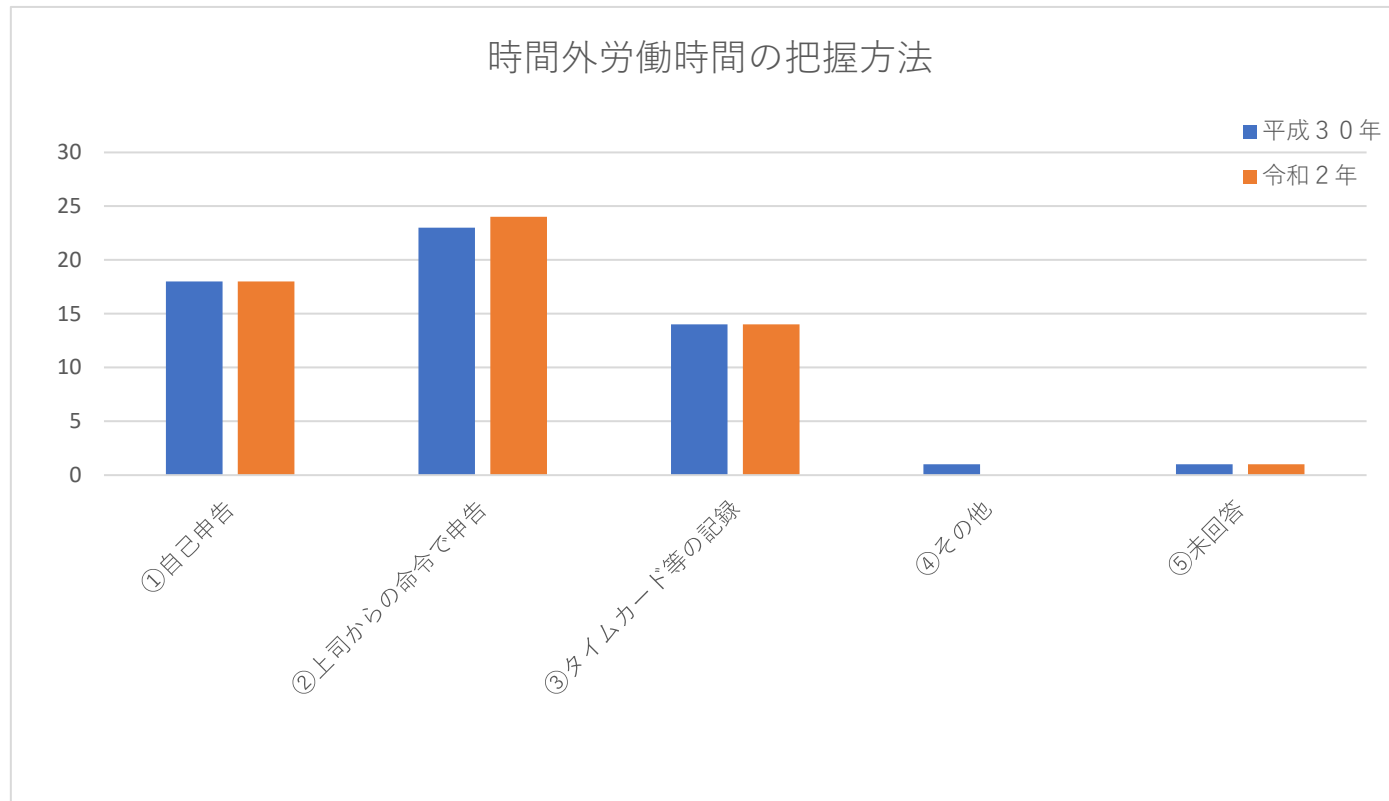
	①～360時間	②361～450時間	③451～600時間	④601～720時間	⑤721～960時間	⑥961時間以上	④未回答	合計
年	17	0	0	8	1	2	2	30

※医師の時間外労働が年960時間以上の病院は、上限規制への対応が必要となります。



問6 ⑥時間外労働時間の把握方法について

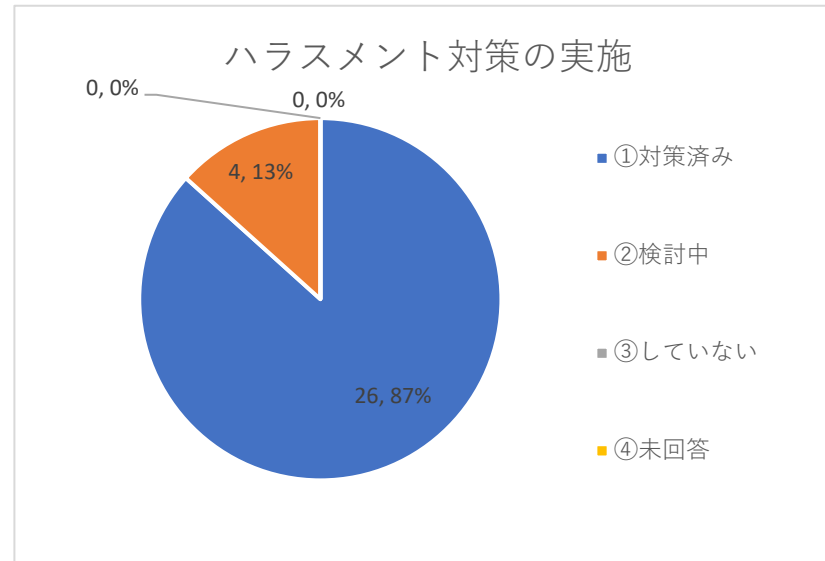
	令和2年	構成比	平成30年	構成比
①自己申告	18	31.6%	18	31.6%
②上司からの命令で申告	24	42.1%	23	40.4%
③タイムカード等の記録	14	24.6%	14	24.6%
④その他	0	0.0%	1	1.8%
⑤未回答	1	1.8%	1	1.8%
合計	57	100%	57	100%
	n=30		n=34	



問7 ハラスメント対策の実施

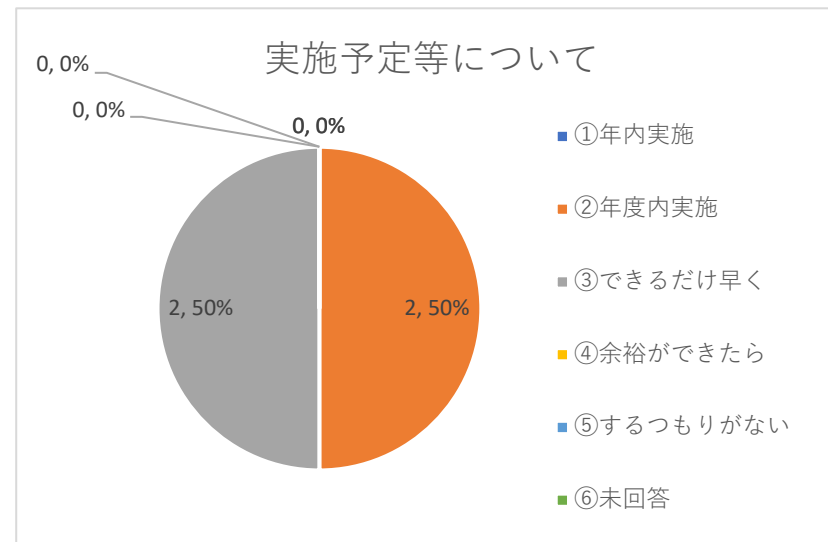
	n=34	構成比
①対策済み	26	86.7%
②検討中	4	13.3%
③していない	0	0.0%
④未回答	0	0.0%
合計	30	100%

※勤改センターに、ハラスメント研修会の講師派遣依頼がありました。



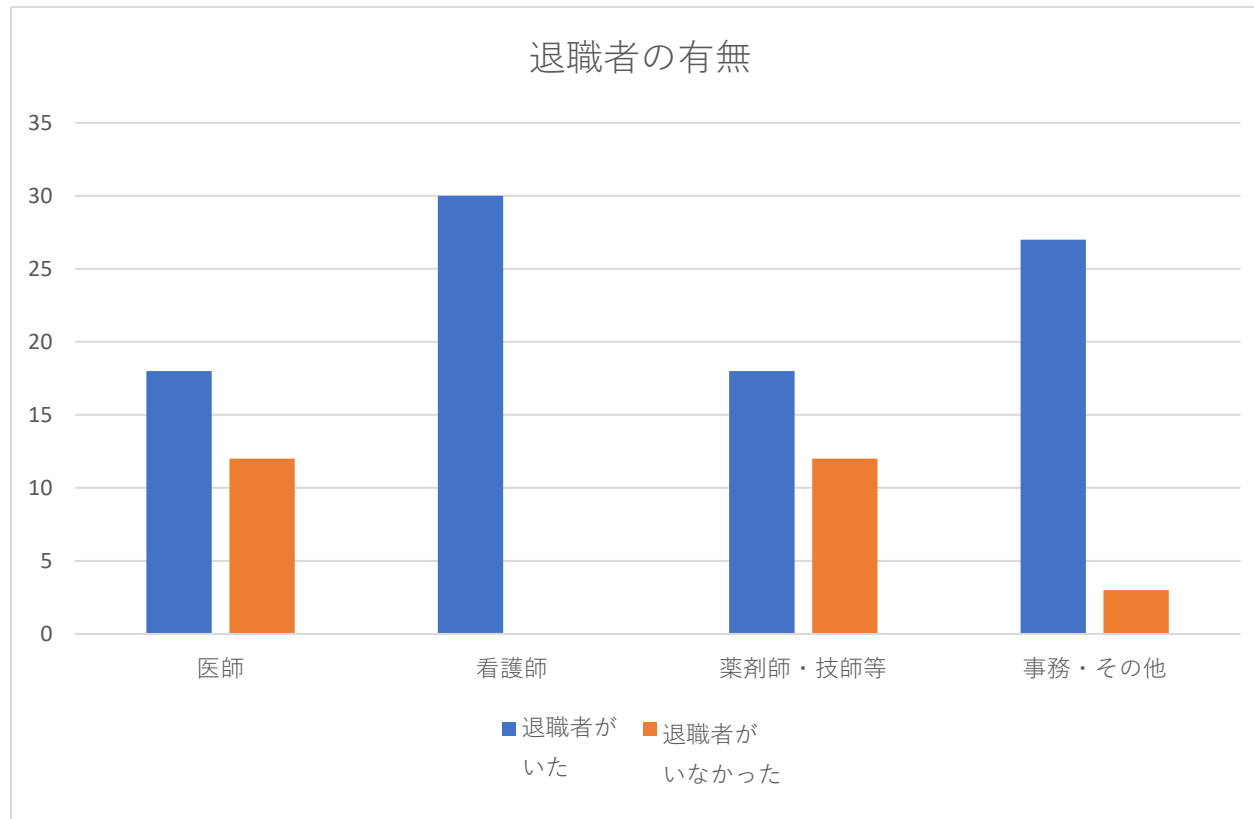
付問 「検討中」、「していない」と回答した場合

	n=34	構成比
①年内実施	0	0.0%
②年度内実施	2	50.0%
③できるだけ早く	2	50.0%
④余裕ができたなら	0	0.0%
⑤するつもりがない	0	0.0%
⑥未回答	0	0.0%
合計	4	100%



問8 平成31年度の退職者の有無について

	退職者が いなかった	退職者が いた	出産による退職			育児による退職			介護による退職		
			有	無	未回答	有	無	未回答	有	無	未回答
			医師	12	18	0	26	4	0	26	4
看護師	0	30	1	24	5	5	20	5	4	21	5
薬剤師・技師等	12	18	0	27	3	0	27	3	1	25	4
事務・その他	3	27	0	25	5	0	25	5	3	22	5



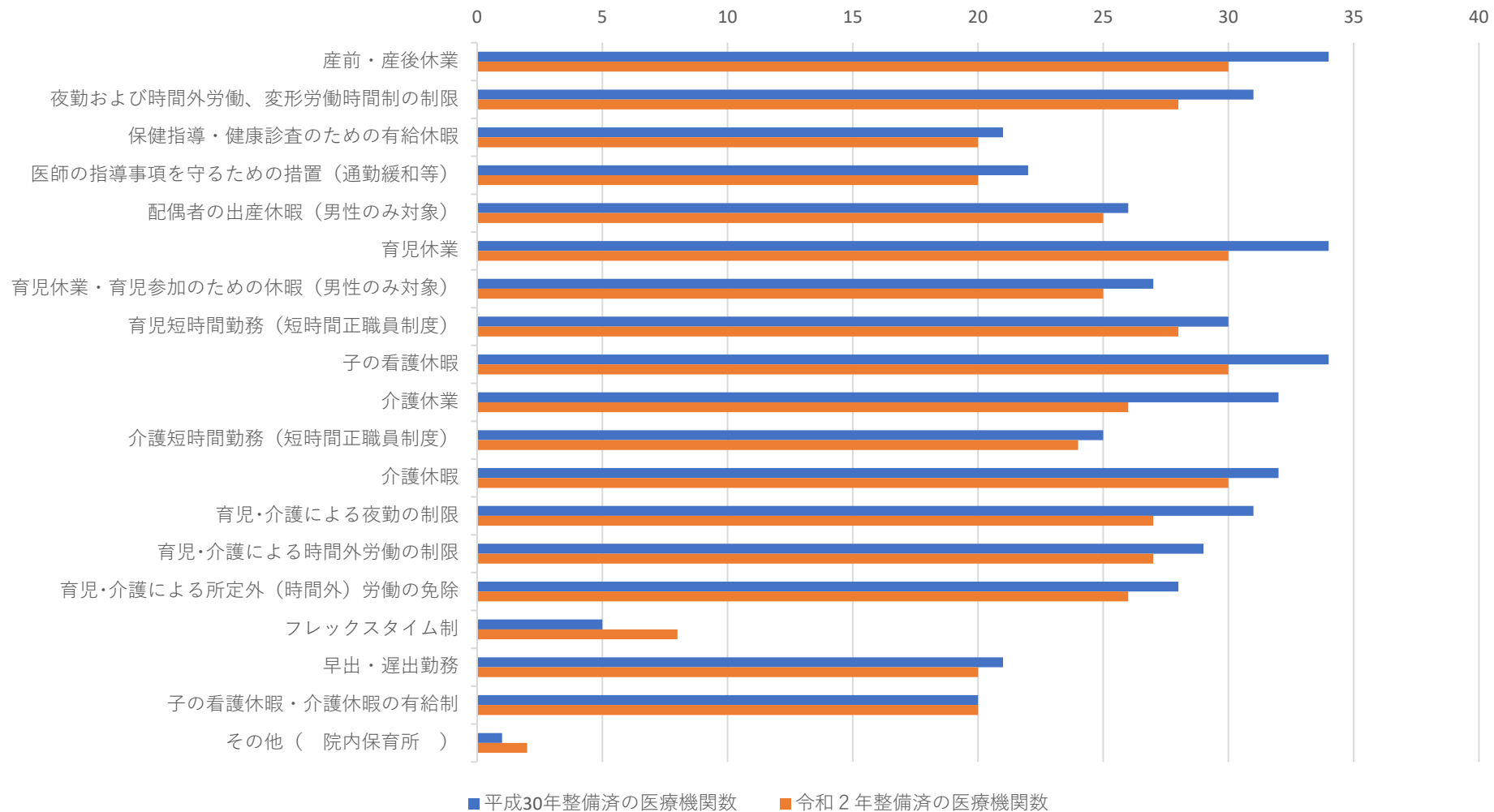
問9 妊娠・出産、育児、介護に関して、整備されている制度と、医師・看護師・その他職員の取得状況について

			取得実績のある医療機関数						令和2年 整備済の 医療機関 数	平成30年 整備済の 医療機関 数
			医師		看護師		その他職員			
			H31	以前 取得	H31	以前 取得	H31	以前 取得		
妊 娠 ・ 出 産	1	産前・産後休業	3	15	26	29	26	28	30	34
	2	夜勤および時間外労働、変形労働時間制の制限	2	4	19	21	11	15	28	31
	3	保健指導・健康診査のための有給休暇	2	3	9	10	10	11	20	21
	4	医師の指導事項を守るための措置（通勤緩和等）	3	3	8	8	7	7	20	22
	5	配偶者の出産休暇（男性のみ対象）	1	4	4	9	12	15	25	26
育 児	6	育児休業	4	15	26	28	26	25	30	34
	7	育児休業・育児参加のための休暇（男性のみ対象）	1	3	4	7	6	9	25	27
	8	育児短時間勤務（短時間正職員制度）	2	6	18	18	14	15	28	30
	9	子の看護休暇	4	5	17	21	19	21	30	34
介 護	10	介護休業	0	3	3	17	5	16	26	32
	11	介護短時間勤務（短時間正職員制度）	1	1	1	4	1	2	24	25
	12	介護休暇	0	0	7	16	12	16	30	32
育 児 ・ 介 護	13	育児・介護による夜勤の制限	1	4	19	18	7	8	27	31
	14	育児・介護による時間外労働の制限	1	1	15	15	8	9	27	29
	15	育児・介護による所定外（時間外）労働の免除	1	1	10	10	7	5	26	28
	16	フレックスタイム制	0	0	1	1	4	2	8	5
	17	早出・遅出勤務	0	0	9	7	8	7	20	21
	18	子の看護休暇・介護休暇の有給制	2	4	15	15	14	13	20	20
	19	その他（院内保育所）	0	1	1	2	2	2	2	1

※黄色く塗っているものについては、育児介護休業法で認められる制度になります。

n=30 n=34

## 育児・介護に関する制度



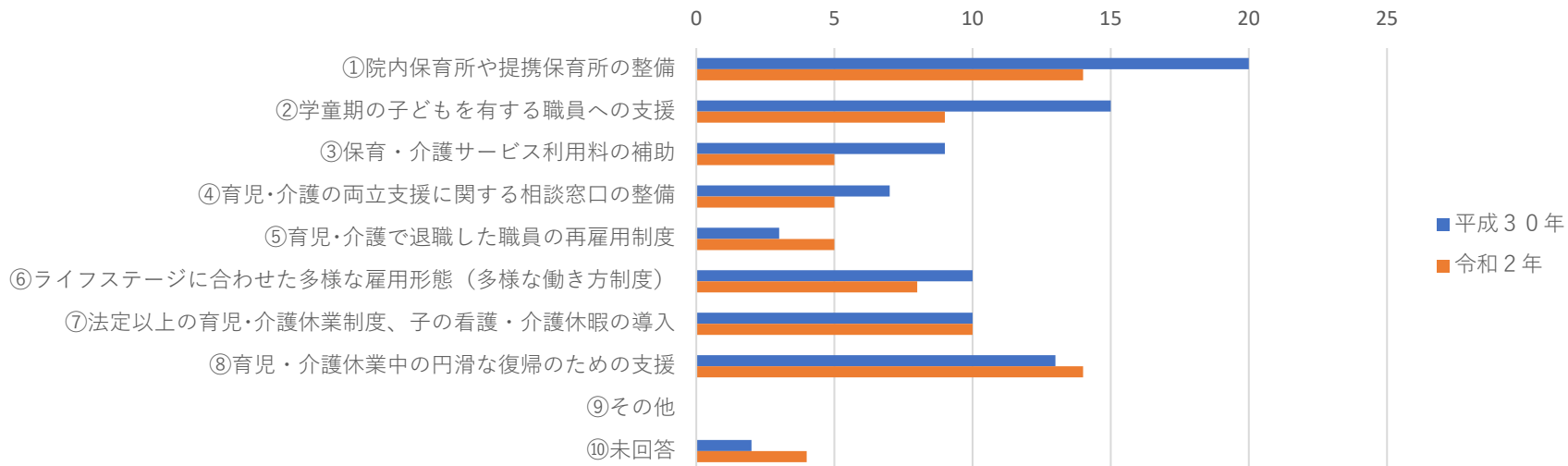
問10 仕事と育児・介護等の両立支援について、取り組んでいるもの（複数回答可）

	令和2年	構成比	平成30年	構成比
①院内保育所や提携保育所の整備	14	18.9%	20	22.5%
②学童期の子どもを有する職員への支援	9	12.2%	15	16.9%
③保育・介護サービス利用料の補助	5	6.8%	9	10.1%
④育児・介護の両立支援に関する相談窓口の整備	5	6.8%	7	7.9%
⑤育児・介護で退職した職員の再雇用制度	5	6.8%	3	3.4%
⑥ライフステージに合わせた多様な雇用形態（多様な働き方制度）	8	10.8%	10	11.2%
⑦法定以上の育児・介護休業制度、子の看護・介護休暇の導入	10	13.5%	10	11.2%
⑧育児・介護休業中の円滑な復帰のための支援	14	18.9%	13	14.6%
⑨その他	0	0.0%	0	0.0%
⑩未回答	4	5.4%	2	2.2%
合計	74	100%	89	100%

n=30

n=34

両立支援の取組



問9 勤務環境改善に取り組みたい（取り組んでいる）、具体的な内容

①働き方・休み方について

- ・有給休暇の着実な取得
- ・時間外労働時間削減                      ・事務作業補助者の配置
- ・業務改善による時間外労働時間の削減                      ・休憩時間の適正な取得                      ・勤怠システムの導入
- ・事務作業補助者等の配置
- ・安全委員会での時間外労働時間実績の検討                      ・医師事務作業補助者の配置
- ・働き方ワーキングを立ち上げ、改善に取り組んでいる                      ・ノー残業デーの設置
- ・医師、看護師長に対する支援（ドクタークラーク、事務補佐員の配置等）
- ・長時間労働者の監督者に対して、勤務管理、業務分担の見直し、労働負担の軽減について通知
- ・勤務医の負担軽減及び処遇改善（業務の分担、労働時間短縮に向けた取組、補助者の配置等）
- ・看護師の負担軽減及び処遇改善（補助者の配置、業務の分担、夜間における看護業務の管理）
- ・医療従事者の負担軽減及び処遇改善（地域医療機関との連携、多職種との連携強化
- ・処遇改善・働き方改革
- ・時間内勤務、定時退勤                      ・有給休暇取得
- ・医師の業務改善（事務作業補助者の配置、宿直業務明けの勤務時間短縮）                      ・委員会による時間外労働時間の削減への取組
- ・医師事務作業補助者
- ・5連休を計画的に取得するリフレッシュ休暇を奨励し、計画的に休暇を取得できるように配慮している
- ・看護・介護休暇の時間単位で取得できるように考えている
- ・年次有給休暇の取得促進
- ・ワークライフバランス制度、一般事業主行動計画等による時間外労働の削減
- ・業務の見直しとともに、毎月の時間外の内容を精査し、必要時には個別に対応策を考える
- ・有給についても、年5回以上の取得を実施
- ・医師クラークの設置
- ・会議、委員会等の参加者の選定                      ・院内研修は、できるだけ時間内に実施                      ・会議等の開催時間の短縮

## ②職員の健康支援について

- ・年2回の人事面談時に、業務のみならず、プライベートな相談に応じるようにしている
- ・公認心理師（職員）による相談対応
- ・毎年、メンタルヘルスチェック、ストレスチェックの実施
- ・メンタルヘルス研修、インフルエンザ予防接種事業所負担
- ・長時間労働者及び長期病休者に対し、産業医の面談を実施
  - ・メンタルサポート・ストレスチェック・感染症予防、ワクチン接種
- ・メンタルヘルスに関する外部相談窓口の設置
  - ・ライフケア・セルフケア研修会の実施を計画中
- ・メンタルヘルス、感染症対策の実施
- ・外部の保健師による面談
  - ・近隣スポーツジム利用優遇
  - ・がん検診の料金補助
- ・外部保健師、精神科医師によるメンタルヘルス相談
  - ・インフルエンザ予防接種
  - ・ストレスチェックの実施
  - ・建物内禁煙
- ・職員へのマスク・アルコール液支給
- ・時間外労働時間の削減
- ・ストレスチェックによる高ストレス者への面談、相談
  - ・インフルエンザワクチン・B型肝炎ワクチンの実施
- ・定期健診、メンタルヘルスチェック検査等や院内感染対策委員会の研修等に対応
- ・衛生委員会、院内感染防止委員会の内容は全職員に周知し、メンタルヘルスについては、窓口を設置し、手順書に基づき対応をスムーズに行う
- ・メンタルヘルス相談員の育成
- ・研修会の実施
- ・ウォーキング事業を推奨



### ③働きやすさの確保のための環境整備について

- ・ 育児期にある職員は、シフト等を配慮、可能な限り希望に沿うようにしている
- ・ 勤務時間も同様
- ・ 院内保育所の設置
- ・ 育児短時間勤務、育児時間勤務・仕事と育児の両立応援補助事業
- ・ 24時間院内保育所、学童保育、病児保育所の設置
- ・ ワークバランス支援センターの設置
- ・ シュミレーションセンターの運用・レジデントハウスの運用・職員食堂の設置
- ・ 人材定着のための研修会に力を注いでいる
- ・ 働きやすさ確保のため、一部ではあるが職場環境改善のグループワーク等を行っている
- ・ 学会や講習会への参加、資格取得に際し、旅費の補助を行っている
- ・ 育児、介護休暇制度の周知
- ・ 小学校入学開始まで利用可能な短時間勤務制度
- ・ 夜勤、土日、早遅番の免除などのサポート制度
- ・ 病気療養のための休暇制度を検討
- ・ 院内保育所を整備
- ・ 有給の看護休暇制度
- ・ 職員の申出による法定上の夜勤免除
- ・ 育児休暇の100%の取得やワークライフバランス制度による子育て等支援
- ・ 職員の希望を優先し、育児・介護の両立支援を実施しており、時短勤務の取得率も多い
- ・ 相談しやすい環境の整備

#### ④働きがい向上について

- ・研修参加に対しては、稟議形式を採っているが、極力参加させるようにしている
- ・研修・学会への参加支援
- ・研修・学会への予算措置
- ・研修、学会への積極的な参加支援                      ・医師キャリア継続プログラムによる支援                      ・鳥取県医師復帰支援システムによる支援
- ・研修・学会費用補助                      ・クリニカルラダーの導入                      ・表彰制度
- ・e－ランニングの実施                      ・院内研修の充実                      ・医療福祉学会                      ・研修・学会参加支援                      ・資格取得のための奨学金制度
- ・研修は積極的に参加させている
- ・研修参加のための勤務調整、休暇付与
- ・参加希望の研修・学会への経費負担
- ・各種研修会等の参加支援
- ・職員のキャリアアップを全面的に支援しており、各研修、学会への参加、発表も行っている
- ・コロナ禍の現在は、WEB研修等を開催し、または参加している
- ・積極的に参加を進めている（旅費、参加費等を補助している）