

事 務 連 絡
平成 29 年 12 月 19 日

公益社団法人 日本精神科病院協会 御中

厚生労働省労働基準局総務課
過労死等防止対策推進室

医療従事者の労働時間と働き方に関するアンケート調査（厚生労働省委託事業）について（協力依頼）

労働基準行政の運営につきましては、日頃から格別の御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

近年、我が国では過労死等が多発し大きな社会問題となり、「過労死」という言葉は、我が国のみでなく、国際的にも「karoshi」として知られるようになっております。

そうした中、平成 26 年 11 月に「過労死等防止対策推進法」が施行され、同法に基づき、「過労死等防止対策白書」を公表し、また、同法に基づく対策を進めているところです。

しかしながら、過労死等に関する実態については必ずしも十分に把握されていないことから、厚生労働省では、従業員の勤務実態や、企業の労務管理、商慣行等の現状を把握し、過労死等の要因である過重労働の防止のための課題等について把握することを目的として、平成 27 年度よりアンケート調査を実施しています。

この度、医療従事者における過重労働の防止のための課題等を把握することを目的として、全国の病院（無作為抽出された 4,000 病院）及び病院に勤務する医師と看護職員（計約 40,000 人）を対象に、別添 1 の実施概要に基づき、別添 2～別添 4 のアンケート調査を、みずほ情報総研株式会社に委託して実施することとなりました。

つきましては、本調査の円滑な実施のため、貴管下病院に対し、標記アンケート調査の周知及び回答への協力依頼を行っていただきたく、何卒よろしくお願い申し上げます。

【担当】労働基準局総務課過労死等防止対策推進室

企 画 官 佐藤 靖夫

課長補佐 仁木 真司

(代 表) : 03-5253-1111 (内 5586)

(直 通) : 03-3595-3103

(F A X) : 03-3502-2559

平成29年度 医療従事者の労働時間と働き方に関するアンケート調査の実施概要

1 目的等

平成26年11月に施行された「過労死等防止対策推進法」に基づき、平成27年7月には「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（以下「大綱」という。）が閣議決定された。大綱には、過労死等に関する実態については必ずしも十分に把握されていないことや、過労死等が多く発生しているとの指摘がある「自動車運転従事者」、「教職員」、「IT産業」、「外食産業」、「医療」について掘り下げた調査研究を行う必要があることが明記されている。

そうした中、厚生労働省では、労働者の勤務実態や、企業の労務管理、商慣行等の現状を把握し、過労死等の要因である過重労働の防止のための課題等について把握することを目的として、委託事業「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」において、平成27年度よりアンケート調査を実施しているところである。

今年度は、みずほ情報総研（株）に委託して本事業を実施することとし、医療従事者における過重労働の防止のための課題等を把握することを目的として、全国の病院及び病院に勤務する医師と看護職員を対象にアンケート調査を実施する。

なお、本調査は労働基準監督署による監督指導等を目的するものではない。

2 調査対象

- (1) 全国の病院（無作為抽出された約4,000病院）（病院票）
- (2) 上記（1）の病院で勤務する医師^(※1)及び看護職員^(※2)（計約40,000人）（医師票、看護職員票）

(※1) 2年以上勤務しているフルタイムの常勤の医師。ただし、初期研修医、後期研修医は勤務年数に関係なく各1名を優先的に対象とする。

(※2) 2年以上勤務しているフルタイムで勤務する正規職員である看護師・助産師又は准看護師

3 調査時期

平成29年12月26日（火）から平成30年1月24日（水）までの間

4 調査方法

調査対象病院へ調査票等一式を郵送発送・郵送回収。

（病院票は事務部門ご担当者にご回答をさせていただくことを想定。

医師票、看護職員票は調査対象医師、看護職員においてそれぞれご回答いただき、直接調査事務局までご返送いただく。）

5 調査結果の活用

調査結果は医療従事者の勤務環境の向上に向けた対策を検討するための基礎資料として活用するとともに、平成 30 年 4 月以降、厚生労働省ホームページ上でも公表する予定。なお、医療機関名、回答者名や所属先等を含めた個人情報が外部に特定されることはない。

6 主な調査項目

勤務環境改善の重要領域である「働き方・休み方」に関する項目や勤務環境改善への取組状況に関する項目を中心に、以下の項目について調査を実施する。

(1) 病院票

① 属性

設置主体、病床数、医療機能、許可病床数、診療科、患者数、職員数等

② 労働時間、休日・休暇制度

所定労働時間、所定労働日数、36 協定の締結状況、時間外労働の手当の有無、研究日の有無、労働時間の把握方法、所定外労働を行う場合の手続き、労働時間として認められる業務内容、時間外労働の理由、年次有給休暇の取得状況等

③ 過重労働の防止に向けた取組

過労死等防止対策推進法の認知度、課題認識、医師による面接指導の実施状況、ストレスチェックの実施状況、過重労働防止のための取組、課題

(2) 医師票

① 属性

性別・年齢、配偶者の有無、育児・介護の有無、職階、診療科、給与体系、時間外労働の手当の有無、医師経験年数・勤続年数、兼業の有無等

② ご自身の働き方

所定労働時間、所定労働日数、宿直翌日の勤務、研究日の有無、労働時間の把握方法、労働時間として考える業務内容、時間外労働の理由、働き方に関する考え等

③ 職場環境

ハラスメントの有無、管理職や同僚等との関係

④ ご自身の生活や心身の健康等

産業保健スタッフへの相談・面談の状況、ストレスや悩みの有無、自覚症状、睡眠時間の状況等

⑤ ご自身の勤務時間

過去 1 年間のうち平均的な 1 週間と最も忙しかった 1 週間の勤務時間、病院滞在時間、1 か月当たりの当直・オンコールの状況等

⑥ 過重労働・過労死等の防止に向けて

過労死等防止対策推進法の認知度、病院において必要だと感じる取組

(3) 看護職員票

① 属性

性別・年齢、配偶者の有無、育児・介護の有無、職階、勤務形態、配属部署、看護職員経験年数・勤続年数等

② ご自身の働き方

所定労働時間、所定労働日数、夜勤中の仮眠・当直明けの休みの状況、労働時間の把握方法、労働時間として考える業務内容、時間外労働の手当の有無、時間外労働の理由、労働時間に対する考え等

③ 職場環境

ハラスメントの有無、管理職や同僚等との関係

④ ご自身の生活や心身の健康等

産業保健スタッフへの相談・面談の状況、ストレスや悩みの有無、自覚症状、睡眠時間の状況等

⑤ ご自身の勤務時間

過去1年間のうち平均的な1か月と最も忙しかった1か月の時間外労働時間、夜勤回数等

⑥ 過重労働・過労死等の防止に向けて

過労死等防止対策推進法の認知度、病院において必要だと感じる取組

平成 29 年度 厚生労働省委託事業
医療従事者の労働時間と働き方に関する調査

平成 29 年 12 月

各位

厚生労働省労働基準局総務課過労死等防止対策推進室
みずほ情報総研株式会社 社会政策コンサルティング部

医療従事者の労働時間と働き方に関する調査 ご協力をお願い

この度、厚生労働省では、みずほ情報総研株式会社に委託して、標記アンケート調査を実施します。本調査では、病院及びそこで勤務されている医師と看護師の労働時間と働き方について実態把握を行い、調査結果につきましては、医療従事者の勤務環境の向上に向けた対策を検討するための基礎資料として活用させていただきます。つきましては、業務ご多忙の折、誠に恐れ入りますが、本事業の趣旨をご理解いただき、ご協力のほど、何卒よろしくお願い申し上げます。ご回答につきましては、同封の返信用封筒にて、**平成 30 年 1 月 24 日(水)**までにご投函くださいますよう、お願いいたします(切手は必要ございません)。

【調査実施機関・問合せ先・調査票返送先】

MIZUHO みずほ情報総研株式会社

社会政策コンサルティング部

〒101-8443 東京都千代田区神田錦町 2-3 竹橋スクエアビル 8F

Tel: 0120-084335(平日 10 時～17 時。平成 29 年 12 月 28 日～平成 30 年 1 月 4 日除く。)

※本アンケートへの回答は任意です。

※ご回答いただいた内容は、別途医師、看護職員にご回答をお願いしている医師調査票、看護職員調査票と突合して分析する場合があります。

※調査結果は、平成 30 年 4 月以降、厚生労働省ホームページ上で公表される予定ですが、医療機関名や所属先等を含めた個人情報が外部に特定されるなど、ご回答者様にご迷惑をおかけするようなことは一切ございません。

※また、アンケートに記入された事項については、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままご記入ください。

★設問内で特に断りがない限り、平成 29 年 12 月 1 日時点の状況についてお答えください。

★回答にあたり、最終ページの用語解説もご確認ください。

I. 貴院の基本情報について

問1 貴院の所在地をご記入ください。

()都・道・府・県

問2 貴院の設置主体をお選びください。(○は1つ)

1. 国等(厚生労働省、独立行政法人国立病院機構、国立大学法人、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、その他の国の機関)
2. 地方公共団体等(都道府県、市町村、地方独立行政法人)
3. 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)
4. 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)
5. 医療法人
6. 個人
7. その他(公益法人、私立学校法人、社会福祉法人、医療生協、会社、その他の法人)

問3 貴院の病院機能をお選びください。(○はいくつでも)

1. 高度救命救急センター	2. 救命救急センター	3. 災害拠点病院	4. へき地医療拠点病院
5. 総合周産期母子医療センター	6. 地域周産期母子医療センター	7. 小児救急医療拠点病院	8. 特定機能病院
9. 地域医療支援病院	10. 二次救急医療病院	11. 専門病院	12. いずれでもない

問4 貴院の研修施設等の指定状況として当てはまるものをお選びください。(○はいくつでも)

1. 臨床研修病院(基幹施設)	2. 臨床研修病院(連携施設)	3. 専門医の研修施設
4. 医育機関	5. いずれでもない	

問5 貴院の許可病床数をお選びください。(○は1つ)

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

問6 貴院の標榜診療科をお選びください。(○はいくつでも)

1. 内科	2. 外科	3. 整形外科	4. 脳神経外科	5. 小児科
6. 産科・婦人科・産婦人科		7. 呼吸器内科	8. 呼吸器外科	9. 消化器内科
10. 消化器外科	11. 心臓血管外科	12. 循環器内科	13. 循環器外科	14. 精神科
15. 眼科	16. 耳鼻咽喉科	17. 泌尿器科	18. 皮膚科	19. 歯科
20. 救急科	21. その他			

問7 貴院の在院患者数等をご記入ください。

(1) 在院患者数(平成29年12月1日0時時点の患者数)	在院患者数()人
(2) 外来患者数(平成29年11月1か月間の患者数)	初診患者数()人 再診延べ患者数()人
(3) 上記(2)のうち時間外診療患者数	延べ()人

問8 (1)平成29年12月1日時点の貴院の医師数・看護職員数(非常勤職員は常勤換算した人数^{※1})をご記入ください。
(2)平成28年度の1年間に貴院を退職した職員数をご記入ください。

		医師		看護職員 ^{※2}
		うち後期研修医	うち初期研修医	
(1) 職員数	合計	()人	()人	()人
	(うち)女性職員	()人	()人	()人
(2) 退職者数	退職者数	()人		()人
	(うち)定年退職者数	()人		()人

※1 非常勤職員の常勤換算の計算方法:

貴施設の1週間の所定労働時間^{※3}を基本として、下記のように常勤換算して小数第一位までご記入ください。
例:1週間の所定労働時間が40時間の病院で、週4日(各日5時間)勤務の非常勤医師が1人いる場合

$$\text{常勤換算した非常勤医師数} = \frac{4日 \times 5時間 \times 1人}{40時間} = 0.5人$$

※2 看護職員には、看護師、准看護師、助産師、保健師を含みます。

※3 最終ページの用語の解説参照

- 問9 (1) 医師、看護職員の直近3年間の採用状況について、最も近いものをお選びください。(それぞれ○は1つ)
 (2) 医師、看護職員の今後の採用方針をお選びください。(それぞれ○は1つ)
 (3) (2)において「1」を選んだ場合、その主たる理由をお選びください。(それぞれ○は1つ)

		医師	看護職員
(1)直近3年間の採用状況	1. 計画どおり採用できている	1	1
	2. 概ね計画どおり採用できている	2	2
	3. あまり計画どおり採用できていない	3	3
	4. 全く計画どおり採用できていない	4	4
	5. 募集していない	5	5
(2)今後の採用方針	1. 人員を増やす予定である →(3)へ	1	1
	2. 現状維持の予定である	2	2
	3. 人員を減らす予定である	3	3
(3)人員を増やす理由	1. 職員が絶対的に不足しているため	1	1
	2. 職員は概ね充足しているが、職員を増員し、負担軽減を図るため	2	2
	3. 病床転換/増床/入院基本料への対応のため	3	3
	4. その他	4	4

Ⅱ. 労働時間、休日・休暇制度等について

問10 貴院の就業規則等で定められた1週間の所定労働時間、所定労働日数*をご記入ください。

	医師	看護職員
(1)週所定労働時間	()時間()分 /週	()時間()分 /週
(2)週所定労働日数	()日/週	()日/週

※ 最終ページの用語の解説参照

問11 (1) 医師及び看護職員における時間外労働に係る36協定の締結状況をお選びください。(それぞれについて○は1つ)(特別条項付き36協定については、問12で回答していただきます。)

(2) (1)で「1」を選んだ場合、締結している延長時間をご記入ください。なお、時間数の異なる複数の36協定がある場合には、延長時間が最も長い協定についてご記入ください。

	医師	看護職員
(1)締結状況	1. 締結している 2. 締結していない →問13へ	1. 締結している 2. 締結していない →問13へ
(2)締結している延長時間	↓締結している場合	↓締結している場合
①1日について	()時間/日	()時間/日
②1日を超えて3か月 以内の期間について (該当する部分のみ記入)	()時間/週 ()時間/2週	()時間/週 ()時間/2週
	()時間/4週 ()時間/月	()時間/4週 ()時間/月
	()時間/2か月 ()時間/3か月	()時間/2か月 ()時間/3か月
③1年間について	()時間/年	()時間/年

- 問16 (1)貴院では医師又は看護職員を対象として**年俸制**を適用していますか。(それぞれについて○は1つ)
 (2)(1)で「1」を選んだ場合、**時間外労働***の**手当の有無**について該当するものをお選びください。(それぞれについて○は1つ)

	医師	看護職員
(1)年俸制の有無	1. ある 2. ない	1. ある 2. ない
(2)時間外労働の 手当の有無 (それぞれについて ○は1つ)	1. 年俸に一定の時間外労働時間の手当 が含まれており、それを超えた時間の手 当は別途支払っている 2. 年俸に一定の時間外労働時間の手当 が含まれており、それを超えた時間の手 当は支払っていない 3. 年俸に含まれていないため、別途、時 間外労働時間の手当を支払っている 4. 年俸に含まれていないが、時間外労働 時間の手当を支払っていない 5. 時間外労働はない 6. その他(→具体的に:)	1. 年俸に一定の時間外労働時間の手当 が含まれており、それを超えた時間の 手当は別途支払っている 2. 年俸に一定の時間外労働時間の手当 が含まれており、それを超えた時間の手 当は支払っていない 3. 年俸に含まれていないため、別途、時 間外労働時間の手当を支払っている 4. 年俸に含まれていないが、時間外労働 時間の手当を支払っていない 5. 時間外労働はない 6. その他(→具体的に:)

※ 最終ページの用語の解説参照

- 問17 (1)貴院には研究や学会活動、他の医療機関等での活動を認める、いわゆる「**研究日**」(外勤)(以下単に「研究日」という。)がありますか。(それぞれについて○は1つ)
 また、(1)で「1」を選んだ場合、当該研究日の取扱について、(2)～(5)についてもお答えください。
 ((2)、(3)、(5)はそれぞれについて○は1つ、(4)はそれぞれについて○はいくつでも)

	医師	看護職員
(1)研究日の有無	1. ある →()日/月 2. ない	1. ある →()日/月 2. ない
(2)就業規則での定め	1. ある 2. ない	1. ある 2. ない
(3)研究日の取扱	1. 本病院の労働時間*として把握している 2. 本病院の労働時間*として把握していない	1. 本病院の労働時間*として把握している 2. 本病院の労働時間*として把握していない
(4)研究日の用途 (○はいくつでも)	1. 学会活動、研究 2. 他の医療機関での勤務 3. 自己研鑽のための勉強 4. その他(→具体的に:)	1. 学会活動、研究 2. 他の医療機関での勤務 3. 自己研鑽のための勉強 4. その他(→具体的に:)
(5)賃金の支払い	1. 支払っている 2. 支払っていない	1. 支払っている 2. 支払っていない

※ 最終ページの用語の解説参照

- 問18 医師及び看護職員の**労働時間***の**把握方法**をお選びください。(それぞれについて○は1つ)

(1) 医師	1. 所属長等が目視で確認 3. 医師による自己申告に基づき確認 5. 把握していない	2. タイムカード等の客観的な記録を基に確認 4. 出勤簿への押印に基づき把握 6. その他(→具体的に:)
(2) 看護職員	1. 所属長等が目視で確認 3. 看護職員による自己申告に基づき確認 5. 把握していない	2. タイムカード等の客観的な記録を基に確認 4. 出勤簿への押印に基づき把握 6. その他(→具体的に:)

※ 労働時間の把握方法が複数ある場合には、より客観的な方法、又は主たる方法をお選びください。

問19 貴院の医師^{※1}が複数の医療機関等(以下「兼業先」という。)で働いている場合、兼業先での労働時間^{※2}を把握していますか。(○は1つ)

1. 兼業先での労働時間を把握している	2. 兼業先での労働時間は把握していない
3. 兼業を認めていない	

※1 貴院を主たる勤務先とする医師についてお答えください。

※2 最終ページの用語の解説参照。

問20 医師及び看護職員が所定外労働[※]を行う場合の手続きをお選びください。(それぞれ○は1つ)

(1) 医師	1. 特に事前承認の手続きはない 3. 所属長が指示した場合のみ認める	2. 事前に本人が申請し、所属長が承認する 4. その他(→具体的に:)
(2) 看護職員	1. 特に事前承認の手続きはない 3. 所属長が指示した場合のみ認める	2. 事前に本人が申請し、所属長が承認する 4. その他(→具体的に:)

※ 最終ページの用語の解説参照

問21 (1)本病院では、医師、看護師について、労働時間[※]として認められる業務内容について、就業規則等で定めていますか。(それぞれについて○は1つ)

(2)以下の各業務のうち、貴院において労働時間[※]として考えている業務をお選びください。((1)の定めの有無に関わらずお答えください。)(それぞれについて○はいくつでも)

	医師	看護職員
(1)定めの有無	1. 定めている 2. 定めていない	1. 定めている 2. 定めていない
(2) 労働時間として考えている業務	1. 病院や所属長から指示のある研修・勉強会 2. 病院や所属長から指示のない研修・勉強会 3. 院内横断的な委員会 4. 部下、後輩等への教育・指導 5. 地域ケア会議・サービス担当者会議等 6. 病院や所属長から指示のある学会活動・研究 7. 病院や所属長から指示のない学会活動・研究 8. 手技・手術のトレーニング 9. 自己研鑽のための勉強(上記「1」「2」「6」「7」以外) 10. 勤務終了後に行う翌日の準備 11. 勤務開始時間前に行う準備(診察のための必要な準備等) 12. その他(→具体的に:)	1. 病院や所属長から指示のある研修・勉強会 2. 病院や所属長から指示のない研修・勉強会 3. 院内横断的な委員会 4. 部下、後輩等への教育・指導 5. 地域ケア会議・サービス担当者会議等 6. 病院や所属長から指示のある学会活動・研究 7. 病院や所属長から指示のない学会活動・研究 8. 看護技術のトレーニング 9. 自己研鑽のための勉強(上記「1」「2」「6」「7」以外) 10. 勤務終了後に行う翌日の準備 11. 勤務開始時間前に行う準備(カルテの確認等) 12. その他(→具体的に:)

※ 最終ページの用語の解説参照

問22 医師及び看護職員において、勤務時間が終了しても病院から早く退出できない、または勤務開始時間よりも早く出勤する理由をお選びください。(それぞれについて○はいくつでも)

医師	看護職員
1. 人員が足りないため	1. 人員が足りないため
2. 職員間で業務量に偏りがあるため	2. 職員間で業務量に偏りがあるため
3. 救急や入院患者の緊急対応のため	3. 救急や入院患者の緊急対応のため
4. 手術や外来の診療時間の延長のため	4. 手術や外来の診療時間の延長のため
5. 診断書やカルテ等の書類作成のため	5. 看護記録等の書類作成のため
6. 患者（家族）への説明対応のため	6. 交代時の申し送りのため
7. 他職種・他機関との連絡調整のため	7. 患者（家族）への説明対応のため
8. ケースカンファレンスや退院時カンファレンスに出席するため	8. 他職種・他機関との連絡調整のため
9. 院内の研修会・勉強会に出席するため	9. ケースカンファレンスや退院時カンファレンスに出席するため
10. 院内横断的な委員会に出席するため	10. 院内の研修会・勉強会に出席するため
11. 部下、後輩等への教育・指導のため	11. 院内横断的な委員会に出席するため
12. 学会活動・研究のため	12. 部下、後輩等への教育・指導のため
13. 医師会・病院団体の活動のため	13. 学会活動・研究のため
14. 管理職のマネジメント能力が不足しているため	14. 職能団体や施設協議会等の活動のため
15. 質の高い医療を提供しようとしているため	15. 管理職のマネジメント能力が不足しているため
16. 経験を積もうと長く働くため	16. 質の高い医療を提供しようとしているため
17. 手技・手術のトレーニングのため	17. 経験を積もうと長く働くため
18. 職員自身のスケジュール管理能力、タイムマネジメント能力の不足のため	18. 看護技術のトレーニングのため
19. その他(→具体的に:)	19. 職員自身のスケジュール管理能力、タイムマネジメント能力の不足のため
20. 所定外労働*はない	20. その他(→具体的に:)
21. わからない	21. 所定外労働*はない
	22. わからない

※ 最終ページの用語の解説参照

問23 医師及び看護職員において、平成 29 年 11 月の時間外労働*が以下に該当する人数をご記入ください。なお、人数がわからない場合は、「わからない」に○を、該当者がいない場合は「0」とご記入ください。

	医師	看護職員
(1)45時間超の者	()人 or わからない	()人 or わからない
(2)(1)のうち 80 時間超の者	()人 or わからない	()人 or わからない
(3)(1)のうち 100 時間超の者	()人 or わからない	()人 or わからない

※ 最終ページの用語の解説参照

問24 医師、看護職員(正規職員)に対する昨年度(平成 28 年度)または昨年(平成 28 年)の年次有給休暇の付与日数と取得日数をご記入ください。

	医師	看護職員
(1)職員1人当たりの年次有給休暇の付与日数*	平均 ()日	平均 ()日
(2)職員1人当たりの年次有給休暇の取得日数*	平均 ()日	平均 ()日

※ 小数第2位を四捨五入して、小数第1位までご記入ください。

Ⅲ. 過重労働の防止に向けた取組について

問25 平成26年6月に「**過労死等防止対策推進法**」が成立し、同年11月より施行されました。
貴院(人事労務担当者)は、この法律をご存じでしたか。(○は1つ)

- | | | |
|-----------------|-------------|-----------|
| 1. 大まかな内容を知っていた | 2. 名前は知っていた | 3. 知らなかった |
|-----------------|-------------|-----------|

問26 過労死等*の防止に取り組むことは、貴院として**重要な課題**であると思いませんか。(○は1つ)

- | | | | |
|-------------|----------|--------------|-----------|
| 1. 非常に重要である | 2. 重要である | 3. あまり重要ではない | 4. 重要ではない |
|-------------|----------|--------------|-----------|

※ 過労死等とは、以下を指します。

- ・業務における過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡
- ・業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡
- ・死亡には至らないが、これらの脳血管疾患・心臓疾患、精神障害

問27 平成28年度において、**1か月間の時間外労働時間*・休日労働時間***が**100時間超の労働者**に対する**医師による面接指導の実施状況**について該当するものをお選びください(○は1つ)。

- | | |
|-------------------------------------|-------------------|
| 1. 面接指導の申出者に対して面接指導を実施した | 2. 面接指導の申出者はいなかった |
| 3. 1か月間の時間外・休日労働時間が100時間超の労働者はいなかった | |
| 4. その他(→具体的に: _____) | |

※ 最終ページの用語の解説参照

問28 (1)平成27年12月1日以降、全ての「**常時使用する労働者***」に対して、**ストレスチェック***を実施することが**事業者***に法律で義務づけられました。貴院では、**平成29年12月1日までに医師及び看護職員に対し、ストレスチェックを実施しましたか。**(○は1つ)
(2)(1)で「1」又は「2」を選んだ場合、**医師による面接指導***の実施状況について該当するものをお選びください(○は1つ)

(1)ストレスチェックの実施状況	(2)医師による面接指導の実施状況
1. 全員に対して実施した	1. 面接指導の申出者に対して面接指導を実施した
2. 一部に対して実施した	2. 面接指導の申出者はいなかった
3. 実施していないが実施予定である	3. その他(→具体的に: _____)
4. 実施しておらず今後も実施予定はない	

※1 次のいずれの要件をも満たす者を指します(一般定期健康診断の対象者と同様です)。

- ①期間の定めのない労働契約により使用される者(期間の定めのある労働契約により使用される者であって、当該契約の契約期間が1年以上である者並びに契約期間により1年以上使用されることが予定されている者及び1年以上引き続き使用されている者を含む。)であること
- ②1週間の労働時間が、当該事業場において同種の業務に従事する労働者の1週間の労働時間の4分の3以上である者

※2 医師、保健師等による、労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査を指します。

※3 労働者50人未満の事業場については当分の間努力義務となっています。

※4 事業者は、ストレスチェックの結果、高ストレス者として選定された者であって、医師による面接指導を受ける必要があるとストレスチェック実施者が認めた者のうち、労働者から申出があった者について、医師による面接指導を実施しなければなりません。

問29 貴院において実施している**医療従事者の過重労働防止のための取組**をお選びください。(〇はいくつでも)

1. 経営計画（運営方針や事業計画等を含む）に過重労働の防止に関する取組・方針を盛り込んでいる
2. 産業保健、勤務環境改善のための予算を増やしている
3. 過重労働の防止等に向けて労使の話し合いの場を設けている
4. 産業医等による保健指導を実施している
5. 健康相談又はメンタルヘルスに関する相談の窓口または担当者を設置している、専門職（リエゾンナース等）を配置している
6. 管理職・経営幹部を対象に労務管理に関する教育を行っている
7. 医療従事者に対し、労働基準法や労働条件に関する教育、法令遵守に関する啓発を行っている
8. 医療従事者の「労働時間※」として認める職務内容等を明文化し、医療従事者へ周知している
9. 複数主治医制を導入している
10. 医師事務作業補助者や看護補助者を増員している
11. 夜勤可能な看護職員を増員している
12. 他職種との分担を推進している
13. 会議開催回数の減少、会議時間の短縮等の業務の見直し・効率化を進めている
14. IT等の導入により業務負担を軽減している
15. 当直・夜勤明けの休みを確保している
16. 勤務間インターバル※制度を導入している（ただし「15」を除く。）
17. 短時間正社員制度を導入している
18. 院内保育施設を設置・充実させている
19. 診療時間や休日の診療を縮小している
20. 専門外診療を減らしている
21. 適正受診について患者・地域住民への理解・協力を呼び掛けている
22. その他（→具体的に： _____）
23. 特にない
24. わからない

※ 最終ページの用語の解説参照

問30 貴院において医療従事者の過重労働の防止に向けた取組を実施するに当たっての**課題**をお選びください。(〇はいくつでも)

1. 収益が悪化するおそれがある
2. 経営層の理解が必要である
3. 管理者（診療科長、病棟師長等）の理解が必要である
4. 職員自身の理解・協力が必要である
5. 医療従事者の勤務環境改善について国民や患者（家族）の理解・協力が必要である
6. 求められる医療機能を提供できなくなる恐れがある
7. 人員を採用したいが、募集しても応募がない
8. 人員増員のため募集したいが、予算が確保できない
9. 専門職としての自己研鑽のための時間確保と労働時間※の削減の両立が難しい
10. 当直や夜勤の業務負担について、職員間の偏りをなくすことが難しい
11. 産業保健活動を担当する専門人材（産業医や保健師）を確保することが難しい
12. 勤務間インターバル※を確保することが難しい
13. 病院内の取組だけでは解決できない問題がある（→具体的に： _____）
14. どのような取組を行えばよいかわからない
15. その他（→具体的に： _____）
16. 特にない

※ 最終ページの用語の解説参照

★質問は以上です。最後に記入漏れがないか、ご確認ください。
★ご協力ありがとうございました。

返信用封筒（切手不要）に調査票を封入いただき、
平成30年1月24日（水）までにご投函ください。

- なお、本調査結果のご案内を希望される場合には、ご返送に当たり、以下のご連絡先等の記入をお願い申し上げます。
- 調査結果がまとめ次第、記入いただいたメールアドレスまでご案内致します。

病院名	
ご所属・役職名	
ご氏名	
連絡先 電話番号	
連絡先 メールアドレス	

【本調査票で使用される用語の解説】

労働時間	労働時間とは、労働者（医師や看護師）が使用者（病院）の指揮命令下に置かれて勤務している時間のことを言います。
所定労働時間、 所定労働日数	所定労働時間、所定労働日数とは、病院の就業規則などで決められた労働時間、労働日数を言います。なお、法律（労働基準法）では、使用者は、労働者に、休憩時間を除き、1日については8時間を超えて、1週間については40時間を超えて労働させてはならないとされています。
所定外労働	病院の就業規則などで決められた労働時間を所定労働時間と言いますが、それを超えて労働する場合を所定外労働と言います。
時間外労働	法律（労働基準法）では、1日8時間、1週間で40時間までの労働を原則としており、これを超えて労働をさせることを時間外労働と言います。
休日労働	法律（労働基準法）では、使用者は労働者に対し、1週1回以上または4週4回以上の休日を与えなければならないと定めています。この法定休日や法定外休日に労働者を労働させることを「休日労働」と言います。
勤務間 インターバル	終業時刻から次の始業時刻までの間隔（インターバル）の時間を指します。例えば、インターバル時間を11時間と設定した場合で、所定労働時間が9時～17時の労働者が23時まで残業した場合、その11時間後である翌日の10時までは、始業時刻の9時を超えても就業させることはできません。

平成 29 年度 厚生労働省委託事業
医療従事者の労働時間と働き方に関する調査(医師票)

平成 29 年 12 月

各位

厚生労働省労働基準局総務課過労死等防止対策推進室
みずほ情報総研株式会社 社会政策コンサルティング部

医療従事者の労働時間と働き方に関する調査 ご協力をお願い

この度、厚生労働省では、みずほ情報総研株式会社に委託して、標記アンケート調査を実施します。本調査では、医療従事者の労働時間と働き方について実態把握を行い、調査結果につきましては、医療従事者の勤務環境の向上に向けた対策を検討するための基礎資料として活用させていただきます。つきましては、業務ご多忙の折、誠に恐れ入りますが、本事業の趣旨をご理解いただき、ご協力のほど、何卒よろしくお願い申し上げます。ご回答につきましては、同封の返信用封筒にて、平成 30 年 1 月 24 日(水)までにご投函くださいますよう、お願いいたします(切手は必要ございません)。

【調査実施機関・問合せ先・調査票返送先】

MIZUHO みずほ情報総研株式会社

社会政策コンサルティング部 〒101-8443 東京都千代田区神田錦町 2-3 竹橋スクエアビル 8F
Tel: 0120-084335(平日 10 時～17 時。平成 29 年 12 月 28 日～平成 30 年 1 月 4 日除く。)

※本アンケートは匿名で行う任意調査です。ご回答いただいた内容は、別途病院にご回答をお願いしている病院調査票と突合して分析する場合がありますが、ご回答いただいた内容が病院へ伝わることはありません。

※調査結果は、平成 30 年 4 月以降、厚生労働省ホームページ上で公表される予定ですが、本アンケートの結果が所属先等を含めた個人情報が外部に特定されるなど、ご回答者様にご迷惑をおかけするようなことは一切ございません。

※また、アンケートに記入された事項については、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままご記入ください。

★設問内で特に断りがない限り、平成 29 年 12 月 1 日時点の状況についてお答えください。

★回答にあたり、最終ページの用語解説もご確認ください。

I. 基本情報について

問1 **本病院**(この調査票を受け取った病院)についてお答えください。(〇はいくつでも)

- | | | |
|-----------------|-----------------|-------------|
| 1. 臨床研修病院(基幹施設) | 2. 臨床研修病院(連携施設) | 3. 専門医の研修施設 |
| 4. 医育機関 | 5. いずれでもない | 6. わからない |

問2 **あなたご自身の情報**についてお答えください。

(1)性別(〇は1つ)	1. 男性	2. 女性
(2)年齢	()歳	
(3)配偶者の有無(〇は1つ)	1. いる	2. いない
(4)未就学児の有無(〇は1つ)	1. いる	2. いない
(5)介護の有無(〇はいくつでも)	1. 介護をしている(同居)	2. 介護をしている(別居) 3. 介護はしていない

問3 **本病院**(この調査票を受け取った病院。以下同様。)での**勤務形態等**についてお答えください。(それぞれについて○は1つ)

(1)職階等	1. 部長・副部長 4. 管理職でない医師	2. 診療科の責任者(医長等) 5. 臨床研修医	3. その他管理職の医師
(2)主たる診療科 ^{※1}	1. 内科系 3. 産科・産婦人科	2. 外科系 4. 救急科	5. その他 選択肢1、2、5の場合、 具体的な診療科 ^{※2} (番号記入) →()
(3)専門医の有無	1. 専門医を取得している 2. 専門医を取得していない(専攻中を含む)		
(4)日勤帯の勤務体制	1. 主治医制 2. 複数主治医制		
(5)給与体系	1. 年俸制 →(6)へ 2. その他 →(7)へ		
(6)((5)で「1. 年俸制」を 選択した場合) 時間外労働 ^{※3} の手当の有無	1. 年俸に一定の時間外労働時間の手当が含まれており、それを超えた時間の手当は別途支払われている 2. 年俸に一定の時間外労働時間の手当が含まれており、それを超えた時間の手当は支払われていない 3. 年俸に含まれていないため、別途、時間外労働時間の手当が支払われている 4. 年俸に含まれていないが、時間外労働時間の手当が支払われていない 5. 時間外労働はない 6. わからない 7. その他(→具体的に:)		
(7)((5)で「2. その他」を 選択した場合) 時間外労働 ^{※3} の手当の有無	1. 全額支給されている 2. 一部支給されている 3. 支給されていない ^{※4} 4. わからない		

※1 臨床研修医の方は、現在担当している診療科についてご記入ください。

※2 以下のうち、該当する診療科番号をご記入ください。

1. 内科	2. 外科	3. 整形外科	4. 脳神経外科	5. 小児科	6. 呼吸器内科	7. 呼吸器外科
8. 消化器内科	9. 消化器外科	10. 心臓血管外科	11. 循環器内科	12. 循環器外科	13. 精神科	14. 眼科
15. 耳鼻咽喉科	16. 泌尿器科	17. 皮膚科	18. 歯科	19. その他		

※3 最終ページの用語の解説参照

※4 労働基準法の管理監督者(監督若しくは管理の地位にある者)であり支給対象ではない場合を含みます。

問4 **医師経験年数**(医師免許取得後の年数)及び**本病院での勤続年数**をご記入ください。

医師経験年数: ()年目	本病院での勤続年数 [※] : ()年目
---------------	--------------------------------

※ 休職期間も含めてご回答ください。

問5 (1) **本病院以外の医療機関等**でも報酬を伴う勤務をしていますか。(○は1つ)

(2) (1)で「1」を選んだ場合、勤務している**他の勤務先数**をご記入ください。

(3) (1)で「1」を選んだ場合、**複数の勤務先で勤務している理由**をお選びください。(○はいくつでも)

(1)他の医療機関等での勤務状況	(2)他の勤務先数	(3)複数の医療機関等で勤務する理由
1. 他の医療機関等でも勤務している	医療機関()か所	1. 収入確保のため 2. 病院・医局の指示のため 3. 症例・経験を積むため 4. 医師会、学会、企業等からの依頼のため 5. その他()
2. 他の医療機関等では勤務していない	その他 [※] ()か所	

※ 産業医、学校医、学会の委員会活動等を含みます。

II. あなたの働き方について

問6 本病院において定められている1週間当たりの所定労働時間、所定労働日数*をご記入ください。

(1) 1週間当たりの所定労働時間	() 時間 () 分/週	わからない場合✓を記入→□
(2) 1週間当たりの所定労働日数	() 日/週	わからない場合✓を記入→□

※ 最終ページの用語の解説参照

問7 昨年度(平成28年度)または昨年(平成28年)の年次有給休暇の新規付与日数*と取得日数をご記入ください。

(1) 新規付与日数	() 日/年	わからない場合✓を記入→□
(2) 取得日数	() 日/年	わからない場合✓を記入→□

※ 前々年度(平成27年度)又は前々年(平成27年)からの繰り越し分を除きます。

問8 当直*のうち宿直を行っている方にお伺いします。宿直翌日の勤務について、該当するものをお選びください。(○は1つ)

1. 休日を取ることになっている	2. 半日勤務や手術免除など、軽減勤務がある
3. 通常勤務である	4. その他 (→具体的に)

※ 最終ページの用語の解説参照

問9 (1) あなたには研究や学会活動、他の医療機関等での活動を認められる、いわゆる「研究日」(外勤)(以下単に「研究日」という。)がありますか。(○は1つ)
「ある」場合は1か月当たりの日数もご記入ください。
また、(1)で「1. ある」を選んだ場合、当該研究日の取扱について、(2)～(4)についてもお答えください。
((2)、(4)はそれぞれについて○は1つ、(3)は○はいくつでも)

(1) 研究日の有無	1. ある →()日/月	2. ない
(2) 研究日の取扱	1. 本病院の労働時間*として把握されている	2. 本病院の労働時間*として把握されていない
(3) 研究日の用途 (○はいくつでも)	1. 学会活動、研究	2. 他の医療機関での勤務
	3. 自己研鑽のための勉強	4. その他 (→具体的に)
(4) 賃金の支払い	1. 支払われている	2. 支払われていない

※ 最終ページの用語の解説参照

問10 (1) 本病院では、あなたご自身の労働時間*1はどのように把握されていますか。(○は1つ)
(2) (1)で「1」～「4」を選択した場合、把握されている労働時間*1の正確性についてお答えください。(○は1つ)

(1) 労働時間の把握方法*2	(2) 把握されている労働時間の正確性
1. 所属長等が目視で確認	1. 正確に把握されている
2. タイムカード等の客観的な記録を基に把握されている	2. おおむね正確に把握されている
3. 自己申告している	3. あまり正確に把握されていない
4. 出勤簿への押印に基づき把握されている	4. まったく正確に把握されていない
5. 把握されていない	5. わからない
6. その他 (→具体的に:)	
7. わからない	

※1 最終ページの用語の解説参照

※2 労働時間の把握方法が複数ある場合には、より客観的な方法、又は主たる方法をお選びください。

問11 (1)労働時間※として認められている業務内容について、就業規則※等で明示されていますか。(○は1つ)

1. 明示されている	2. 明示されていない	3. わからない
------------	-------------	----------

※ 最終ページの用語の解説参照

(2)あなたご自身において、以下の各業務について、労働時間※として考えているか否か、該当するものをお選びください。((1)の明示の有無に関わらずお答えください。)(それぞれについて○は1つ)

	1. 労働時間として考えている	2. 労働時間として考えていない	3. 場合によって異なる	4. わからない
(1) 病院や所属長から指示のある研修・勉強会	1	2	3	4
(2) 病院や所属長から指示のない研修・勉強会	1	2	3	4
(3) 院内横断的な委員会	1	2	3	4
(4) 部下、後輩等への教育・指導	1	2	3	4
(5) 地域ケア会議・サービス担当者会議等	1	2	3	4
(6) 病院や所属長から指示のある学会活動・研究	1	2	3	4
(7) 病院や所属長から指示のない学会活動・研究	1	2	3	4
(8) 手技・手術のトレーニング	1	2	3	4
(9) 自己研鑽のための勉強(上記(1)(2)(6)(7)以外)	1	2	3	4
(10) 勤務終了後に行う翌日の準備	1	2	3	4
(11) 勤務開始時間前に行う準備(診察のための必要な準備等)	1	2	3	4

※ 最終ページの用語の解説参照

問12 あなたご自身において、勤務時間が終了しても病院から早く退出できない、または勤務開始時間よりも早く出勤する理由をお選びください。(○はいくつでも)

1. 人員が足りないため	2. 職員間で業務の偏りがあるため
3. 救急や入院患者の緊急対応のため	4. 手術や外来の診療時間の延長のため
5. 診断書やカルテ等の書類作成のため	6. 患者(家族)への説明対応のため
7. 他職種・他機関との連絡調整のため	8. ケースカンファレンスや退院時カンファレンスに出席するため
9. 院内の研修会・勉強会に出席するため	10. 院内横断的な委員会に出席するため
11. 部下、後輩等への教育・指導のため	12. 学会活動・研究のため
13. 医師会・病院団体の活動のため	14. 管理職のマネジメント能力が不足しているため
15. 質の高い医療を提供するため	16. 経験を積むため
17. 手技・手術のトレーニングのため	18. 自身のスケジュール管理能力、タイムマネジメント能力の不足のため
19. その他(→具体的に:)	
20. 勤務時間終了後に早く退出できないようなことはないし、勤務開始時間より早く出勤することもない	

問13 (1)現在のあなたご自身の働き方について、どのように感じていますか。(○は1つ)

(2)また、ご自身の働き方について、どのようにしたいと思えますか。(○は1つ)

(3)(2)で「3」を選んだ場合、その理由をお選びください。(○はいくつでも)

(1)働き方に対する考え※	1. 長時間勤務だと思う	2. 長時間勤務だと思わない
(2)働き方に対する意向	1. なるべく勤務時間を短くしたいと考え、実際に可能な限り短くしている	
	2. なるべく勤務時間を短くしたいと考えているが、実際には短くなっていない	
	3. 勤務時間を短くしたいとは考えていない	
(3)上記(2)で「3」を選んだ理由(○はいくつでも)	1. 患者のため、必要な医療の提供のため	3. 収入確保のため
	2. 専門性の維持・向上のため	5. その他(→具体的に:)
	4. 短くする必要性を感じていないため	

※ あなたご自身における、時間外労働(最終ページの用語の解説参照)を含む総労働時間に対するお考えについて、お答えください。

問14 「直近1か月(平成29年11月)の状況」について、それぞれ最も当てはまるものをお選びください。(それぞれについて○は1つ)

(1)1か月の時間外労働*	1. 短い又は適当	2. 長い	3. 非常に長い
(2)不規則な勤務(予定の変更、突然の勤務)	1. 少ない	2. 多い	
(3)出張に伴う負担 (頻度・拘束時間・時差[海外出張]など)	1. ない又は小さい	2. 大きい	
(4)深夜勤務に伴う負担	1. ない又は小さい	2. 大きい	3. 非常に大きい
(5)休憩・仮眠の時間数および(休憩・仮眠)の施設	1. 適切である	2. 不適切である	
(6)勤務についての精神的負担	1. 小さい	2. 大きい	3. 非常に大きい
(7)勤務についての身体的負担	1. 小さい	2. 大きい	3. 非常に大きい

※ 最終ページの用語の解説参照

Ⅲ. あなたの職場環境について

問15 直近1年間(平成28年12月～平成29年11月)を振り返って、あなたの職場ではハラスメントがありましたか。(それぞれについて○はいくつでも)

	1. ハラスメントを受けていた(いる)	2. 自分以外の職員(医師や看護師等)がハラスメントを受けていた(いる)	3. ハラスメントはなかった(ない)
(1)パワーハラスメント	1	2	3
(2)セクシュアルハラスメント	1	2	3

問16 以下の(1)～(4)について、それぞれどの程度当てはまりますか。(それぞれについて○は1つ)

	1. 大いに当てはまる	2. やや当てはまる	3. あまり当てはまらない	4. まったく当てはまらない
(1)管理職(部長、診療科長等)から医師に対して積極的な声掛けがある	1	2	3	4
(2)職員(医師や看護師等)同士のコミュニケーションが円滑である	1	2	3	4
(3)管理職(部長、診療科長等)は各医師が担当している業務内容やその負担度合い等を適切に把握している	1	2	3	4
(4)業務遂行に当たり困っている医師がいる時には、助け合う雰囲気がある	1	2	3	4

Ⅳ. あなたの生活や心身の健康等について

問17 (1)平成28年度に、あなたは長時間労働や心身の不調について、産業医を始めとした産業保健スタッフへ相談又は面談をしましたか*。(○は1つ)

(2)(1)で「2」を選んだ場合、今後、産業保健スタッフへ相談又は面談をしたいと思いませんか。(○は1つ)

(1)相談・面談の有無	1. した	2. していない
(2)相談・面談の意向	1. したい	2. したいと思わない

※ メンタルヘルス相談窓口へ相談又は面談した場合も含まれます。

問18 「過去半年間(平成29年6月～11月)の状況」についてお伺いします。

- (1) **業務に関連したストレスや悩み**を感じたことがありますか。(○は1つ)
 (2) (1)において「1」を選んだ場合、それはどのような**内容**ですか。(○はいくつでも)

(1)ストレスや悩み	(2)ストレスや悩みの内容	
1. ある(あった) 2. ない(なかった)	1. 時間外労働 ^{※1} の長さ 3. 夜勤(宿直勤務含む)の負担の大きさ 5. 診療時間外における専門外診療の対応 7. 患者(家族)からの暴言・暴力 9. 質の高い医療の提供 11. 職場環境の変化 ^{※2} 13. 職場でのパワーハラスメント 15. 職場の不十分な健康管理体制 17. 学会活動、研究、論文執筆等 19. やりがいのなさ 20. その他(→具体的に:	2. 休日・休暇の少なさ 4. 診療時間外における診療への対応(5を除く) 6. 患者(家族)からのクレーム対応・訴訟リスク 8. 個別患者の様子(容体、経過等) 10. 医療事故のおそれ 12. 職場の人間関係 14. 職場でのセクシュアルハラスメント 16. 上司からの指導、部下・後輩等への指導 18. 専門性の向上・キャリアステップ)

※1 最終ページの用語の解説参照

※2 病床数や入院基本料、病院機能の変更、病院の運営方針の変化への対応等

問19 「直近1か月(平成29年11月)の自覚症状」について、該当するものをお選びください。(それぞれについて○は1つ)

	1. ほとんどない	2. 時々ある	3. よくある
(1)イライラする	1	2	3
(2)不安だ	1	2	3
(3)落ち着かない	1	2	3
(4)ゆううつだ	1	2	3
(5)よく眠れない	1	2	3
(6)体の調子が悪い	1	2	3
(7)物事に集中できない	1	2	3
(8)することに間違いが多い	1	2	3
(9)工作中、強い眠気に襲われる	1	2	3
(10)やる気が出ない	1	2	3
(11)へとへとだ(運動後を除く)	1	2	3
(12)朝、起きた時、ぐったりした疲れを感じる	1	2	3
(13)以前とくらべて、疲れやすい	1	2	3

問20 直近1か月(平成29年11月)を振り返り、翌日が勤務日の**平日1日**(ただし、前日が宿直日を除く。)の平均的な「(1)睡眠時間」と「(2)その充足状況」をお答えください。((1)数値記入、(2)○は1つ)

(1)平均的な睡眠時間	(2)充足状況
1日当たり ()時間()分	1. 足りている 2. どちらかといえば足りている 3. どちらかといえば足りていない 4. 足りていない

問21 直近1年間(平成28年12月～平成29年11月)を振り返って、あなたご自身が関わった医療事故やヒヤリ・ハットはありましたか(○は1つ)

1. あった	2. なかった
--------	---------

V. あなたの勤務時間について

問22 「過去1年間(平成28年12月～平成29年11月)」について、以下の①・②についてご記入ください。

- ① 本病院における、平均的な1週間(通常期。月～日曜日)と最も忙しかった1週間(繁忙期。月～日曜日)における1週間の勤務時間ならびに病院滞在時間
- ② 本病院以外の勤務先でも働いている場合は、通常期における平均的な1か月と繁忙期における1か月の勤務時間

【用語の解説】
勤務時間 : 実際に勤務した時間を記入してください。勤務開始時間前の診察準備や勤務時間終了後の残業等も含まれます。ただし、休憩や仮眠時間、当直(宿直・日直)[※]の時間を除きます。また、使用者からの直接の指揮命令下におかれて勤務している労働時間[※]以外のものも含まれます。
病院滞在時間 : 労働(診療等)の有無に関わらず、病院内にいた時間を記入してください。休憩、仮眠時間、当直(宿直・日直)[※]の時間、自主的な研修、研究等の時間を含みます。
[※] 最終ページの用語の解説参照

		通常期	繁忙期 ^{※1}
① 本病院			通常期と変わらない or 最も忙しかった1週間があった月 :()月
	a. 1週間における勤務時間	約()時間()分/週	約()時間()分/週
	b. 病院滞在時間	約()時間()分/週	約()時間()分/週
② 本病院以外 の勤務先^{※2}			通常期と変わらない or 最も忙しかった1か月:()月
	a. 1か月における勤務時間	約()時間()分/月	約()時間()分/月

※1 最も忙しかった1週間(繁忙期)が通常期と変わらない場合は、「通常期と変わらない」に○をつけ、次の問(②)へお進みください。「①」で最も忙しかった1週間(繁忙期)、「②」で最も忙しかった1か月がある場合は、当該1週間があった月又は当該1か月の月についてもご記入ください(1～12月のいずれかを記入。複数月ある場合は該当月を記入)。

※2 勤務先が本病院以外に2機関以上ある場合は、合計した時間をご記入ください。なお、本病院以外の勤務先で働いていない場合は、空欄のまま結構です。

問23 「過去1年間(平成28年12月～平成29年11月)」における平均的な1か月当たりの当直(宿直・日直別)、オンコールの回数等についてご記入ください。

なお、当直に関しては、宿直・日直のそれぞれの開始時間・終了時間についてもご記入ください。

【用語の解説】

- 「当直」は、日直(休日日中の当直)又は宿直(平日又は休日の夜間の当直)のことを言います。交代制勤務の夜勤やオンコールで呼び出された場合の夜勤は含みません。
- 宿直の開始時間と終了時間は病院で指示されている時刻をご記入ください。(例: 病院での勤務時間が 9:00～17:00 の場合、宿直の時間が 17:00～(翌日)9:00 であれば、開始時刻は 17:00、終了時刻は 9:00 となり、宿直の時間が 20:00～(翌日)8:00 であれば、開始時刻は 20:00、終了時刻は 8:00 となります。)
- 休日であれば日直業務における開始時刻、終了時刻をご記入ください。
- なお、休日の日直ののち、連続して翌朝まで当直を行う場合には、「日直1回、宿直1回」として計上してください。(例: 休日の 9:00～翌日の 9:00 まで当直された場合において、日直の時間が 9:00～17:00 となっている場合、宿直の時間は 17:00～9:00 となります。)

		当直(時間、回数)			オンコールの当番回数
		宿直	(開始____:____～終了____:____)	約()回/月	約()回/月
本病院		日直	(開始____:____～終了____:____)	約()回/月	約()回/月
		宿直	(開始____:____～終了____:____)	約()回/月	約()回/月
本病院 以外の 勤務先[※]	1	宿直	(開始____:____～終了____:____)	約()回/月	約()回/月
		日直	(開始____:____～終了____:____)	約()回/月	約()回/月
	2	宿直	(開始____:____～終了____:____)	約()回/月	約()回/月
		日直	(開始____:____～終了____:____)	約()回/月	約()回/月
	3	宿直	(開始____:____～終了____:____)	約()回/月	約()回/月
		日直	(開始____:____～終了____:____)	約()回/月	約()回/月

※ 勤務先が本病院以外に2機関以上ある場合であって、宿直・日直の開始時刻と終了時刻が異なる場合は別々にご記入ください。なお、複数の機関で同じ開始時刻と終了時刻であれば、別々に記入していただく必要はございませんが、回数については、合計した回数をご記入ください。また、4機関以上ある場合は、適宜、欄外に追記をお願いします。
 なお、本病院以外の勤務先で働いていない場合は、空欄のままです。

VI. その他:過重労働・過労死等の防止に向けて

問24 過労死等に関する実態把握と過労死等の防止のための対策を推進することを目的とした「**過労死等防止対策推進法**」が平成26年11月より施行されましたが、あなたはこの法律をご存じでしたか。(○は1つ)

- | | | |
|-----------------|-------------|-----------|
| 1. 大まかな内容を知っていた | 2. 名前は知っていた | 3. 知らなかった |
|-----------------|-------------|-----------|

問25 過重労働防止に向けて**病院において必要だと感じる取組**は何ですか。(○はいくつでも)

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. 経営計画(運営方針や事業計画等を含む)に過重労働の防止に関する取組・方針を盛り込む2. 産業保健、勤務環境改善のための予算を増やす3. 過重労働の防止等に向けて労使の話し合いの場を設ける4. 産業医等による保健指導を実施する5. 健康相談又はメンタルヘルスに関する相談の窓口または担当者を設置する、専門職(リエゾンナース等)を配置する6. 管理職・経営幹部を対象に労務管理に関する教育を行う7. 労働基準法や労働条件に関する教育、法令遵守に関する啓発を行う8. 医師の「労働時間※」として認める職務内容等を明文化し、医療従事者へ周知する9. 複数主治医制を導入する10. 医師を増員する11. 医療クラークを増員する12. コメディカルを増員する13. 他職種との分担を推進する14. 会議開催回数の減少、会議時間の短縮等の業務の見直し・効率化を進める15. IT等の導入により業務負担を軽減する16. 当直※・夜勤明けの休みを確保する17. 勤務間インターバル※制度を導入する(ただし「16」を除く。)18. 短時間正社員制度を導入する19. 院内保育施設を設置・充実させる20. 診療時間や休日の診療を縮小する21. 勤務時間外の専門外診療を減らす22. 適正受診について患者・地域住民への理解・協力を呼び掛ける23. その他(→具体的に: _____)24. 特にない25. わからない |
|---|

※ 最終ページの用語の解説参照

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。
ご自身にて返信用封筒に調査票を封入の上、
平成30年1月24日(水)までにご投函ください。

【本調査票で使用される用語の解説】

<p align="center">労働時間</p>	<p>労働時間とは、労働者（医師や看護師）が使用者（病院）の指揮命令下に置かれて勤務している時間のことを言います。</p>
<p align="center">所定労働時間、 所定労働日数</p>	<p>所定労働時間、所定労働日数とは、病院の就業規則などで決められた労働時間、労働日数を言います。なお、法律（労働基準法）では、使用者は、労働者に、休憩時間を除き、1日については8時間を超えて、1週間については40時間を超えて労働させてはならないとされています。</p> <p>（例）平日5日間、9時～17時30分（昼休憩1時間）勤務の場合、1日の所定労働時間は7.5時間、1週間の所定労働時間は37.5時間、1週間の所定労働日数は5日になります。</p>
<p align="center">所定外労働</p>	<p>病院の就業規則などで決められた労働時間を所定労働時間と言いますが、それを超えて労働する場合を所定外労働と言います。</p>
<p align="center">時間外労働</p>	<p>法律（労働基準法）では、1日8時間、1週間で40時間までの労働を原則としており、これを超えて労働をさせることを時間外労働と言います。</p>
<p align="center">休日労働</p>	<p>法律（労働基準法）では、使用者は労働者に対し、1週1回以上または4週4回以上の休日を与えなければならないと定めています。この法定休日や法定外休日に労働者を労働させることを「休日労働」と言います。</p>
<p align="center">就業規則</p>	<p>就業規則とは、使用者が医師（労働者）の労働条件やサービス規律などを定めたものと言います。</p>
<p align="center">当直</p>	<p>「当直」は、日直（休日日中の当直）又は宿直（平日又は休日の夜間の当直）のことを言います。交代制勤務の夜勤やオンコールで呼び出された場合の夜勤は含みません。</p>
<p align="center">勤務間 インターバル</p>	<p>終業時刻から次の始業時刻までの間隔（インターバル）の時間を指します。例えば、インターバル時間を11時間と設定した場合で、所定労働時間が9時～17時の労働者が23時まで残業した場合、その11時間後である翌日の10時までは、始業時刻の9時を超えても就業させることはできません。</p>

平成 29 年度 厚生労働省委託事業
医療従事者の労働時間と働き方に関する調査(看護職員票)

平成 29 年 12 月

各位

厚生労働省労働基準局総務課過労死等防止対策推進室
みずほ情報総研株式会社 社会政策コンサルティング部

医療従事者の労働時間と働き方に関する調査 ご協力をお願い

この度、厚生労働省では、みずほ情報総研株式会社に委託して、標記アンケート調査を実施します。本調査では、医療従事者の労働時間と働き方について実態把握を行い、調査結果につきましては、医療従事者の勤務環境の向上に向けた対策を検討するための基礎資料として活用させていただきます。つきましては、業務ご多忙の折、誠に恐れ入りますが、本事業の趣旨をご理解いただき、ご協力のほど、何卒よろしくお願い申し上げます。ご回答につきましては、同封の返信用封筒にて、平成 30 年 1 月 24 日(水)までにご投函くださいますよう、お願いいたします(切手は必要ございません)。

【調査実施機関・問合せ先・調査票返送先】

MIZUHO みずほ情報総研株式会社

社会政策コンサルティング部 〒101-8443 東京都千代田区神田錦町 2-3 竹橋スクエアビル 8F

Tel: 0120-084335(平日 10 時～17 時。平成 29 年 12 月 28 日～平成 30 年 1 月 4 日除く。)

※本アンケートは匿名で行う任意調査です。ご回答いただいた内容は、別途病院にご回答をお願いしている病院調査票と突合して分析する場合がありますが、ご回答いただいた内容が病院へ伝わることはありません。

※調査結果は、平成 30 年 4 月以降、厚生労働省ホームページ上で公表される予定ですが、本アンケートの結果が**所属先等を含めた個人情報**が外部に特定されるなど、ご回答者様にご迷惑をおかけするようなことは一切ございません。

※また、アンケートに記入された事項については、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままご記入ください。

【本調査票で使用される用語の解説】

労働時間	労働時間とは、労働者（医師や看護師）が使用者（病院）の指揮命令下に置かれて勤務している時間のことを言います。
所定労働時間、所定休日日数	所定労働時間、所定休日日数とは、病院の就業規則などで決められた労働時間、休日日数を言います。なお、法律（労働基準法）では、使用者は、労働者に、休憩時間を除き、1 日については 8 時間を超えて、1 週間については 40 時間を超えて労働させてはならない。また、使用者は労働者に対し、1 週 1 回以上または 4 週 4 回以上の休日を与えなければならないと定めています。 (例) 平日 5 日間、9 時～17 時 30 分（昼休憩 1 時間）勤務の場合、1 日の所定労働時間は 7.5 時間、1 週間の所定労働時間は 37.5 時間、1 か月（月 30 日で 1 日が日曜日の場合）の所定休日日数は 9 日になります。
所定外労働	病院の就業規則などで決められた労働時間を所定労働時間と言いますが、それを超えて労働する場合は所定外労働と言います。
時間外労働	法律（労働基準法）では、1 日 8 時間、1 週間で 40 時間までの労働を原則としており、これを超えて労働をさせることを時間外労働と言います。
休日労働	法律（労働基準法）では、使用者は労働者に対し、1 週 1 回以上または 4 週 4 回以上の休日を与えなければならないと定めています。この法定休日や法定外休日に労働者を労働させることを「休日労働」と言います。
就業規則	就業規則とは、使用者が看護師（労働者）の労働条件や服務規律などを定めたものを言います。
勤務間インターバル	終業時刻から次の始業時刻までの間隔（インターバル）の時間を指します。例えば、インターバル時間を 11 時間と設定した場合で、所定労働時間が 9 時～17 時の労働者が 23 時まで残業した場合、その 11 時間後である翌日の 10 時までは、始業時刻の 9 時を超えても就業させることはできません。

★設問内で特に断りがない限り、平成 29 年 12 月 1 日時点の状況についてお答えください。

I. 基本情報について

問1 あなたご自身の情報についてお答えください。

(1)性別(○は1つ)	1. 男性	2. 女性
(2)年齢	()歳	
(3)配偶者の有無(○は1つ)	1. いる	2. いない
(4)未就学児の有無(○は1つ)	1. いる	2. いない
(5)介護の有無(○はいくつでも)	1. 介護をしている(同居) 2. 介護をしている(別居) 3. 介護はしていない	

問2 あなたご自身の勤務形態等についてお答えください。(それぞれについて○は1つ)

(1)職種※	1. 看護師(保健師、助産師含む)	2. 准看護師
(2)職階等	1. 管理職にある看護職員(看護師長等。主任、係長等除く。)	2. 管理職にない看護職員
(3)勤務形態	1. 2交代制(16時間未満の夜勤) 2. 2交代制(16時間以上の夜勤) 3. 3交代制 4. 変則3交代制 5. 主として日勤のみ 6. その他(→具体的に:)	

※ 免許を複数所持している場合は、主たる勤務と関連したものをお選びください。

問3 2交代制、(変則)3交代制の場合、以下の各勤務帯の勤務時間をご記入ください。

(1)2交代制の場合	夜勤帯:()時()分～()時()分
(2)(変則)3交代制の場合	準夜勤帯:()時()分～()時()分
	深夜勤帯:()時()分～()時()分

問4 (1)あなたの配属部署をお選びください。(○は1つ)

一般病棟	1. 一般	2. 地域包括ケア	3. 緩和ケア
一般病棟以外	4. 回復期リハビリテーション	5. 医療療養	6. 介護療養
	7. 精神科	8. 精神科(認知症専門)	9. 特殊疾患療養
集中治療系 治療室(ユニット)	10. 救急救命センター	11. 集中治療室	12. 新生児集中治療室(NICU)
	13. 新生児回復室(GCU)	14. ハイケアユニット	15. 脳卒中ケアユニット
その他	16. 上記(1～15)いずれにも該当しない		

(2)上記(1)で「1. 一般」を選んだ場合、看護職員配置、診療科について、該当するものをお選びください。(それぞれについて○は1つ)

①看護職員配置	1. 7対1	2. 10対1	3. 13対1	4. 15対1
②診療科	1. 内科系	2. 外科系	3. 小児科	4. 産科
	5. 混合科	6. その他(→具体的に:)		

問5 看護職員経験年数及び本病院(この調査票を受け取った病院)での勤続年数をご記入ください。

看護職員経験年数※1: ()年目	本病院での勤続年数※2: ()年目
-------------------	--------------------

※1 准看護師と看護師の両方の免許を取得されている場合は、准看護師での経験年数も含めてください。

※2 休職期間も含めてご回答ください。

II. あなたの働き方について

問6 本病院において定められている1週間当たりの所定労働時間※、ならびに今年(平成29年)11月における所定休日日数※をご記入ください。

(1)1週間当たりの所定労働時間※	() 時間 () 分/週	わからない場合✓を記入→□
(2)平成29年11月の所定休日日数※	() 日	わからない場合✓を記入→□

※ 1ページ目の用語の解説参照

問7 昨年度(平成28年度)または昨年(平成28年)の年次有給休暇の新規付与日数※と取得日数をご記入ください。

(1)新規付与日数※	() 日/年	わからない場合✓を記入→□
(2)取得日数	() 日/年	わからない場合✓を記入→□

※ 前々年度(平成27年度)又は前々年(平成27年)からの繰り越し分を除きます。

問8 夜勤がある方、または当直※制(宿直の場合のみ)がある方にお伺いします。

夜勤中の仮眠、当直明けの休みの状況について、該当するものをお選びください。(それぞれについて○は1つ)

(1)夜勤中の仮眠の有無	1. 仮眠の時間を取ることになっている	2. 仮眠の時間は設定されていない
(2)実際の仮眠の状況 (上記(1)で「1」と回答した場合のみ)	1. 仮眠はまったく取れていない	2. 仮眠は取れないことが多い
	3. 仮眠は概ね取れている	
(3)当直明け休みの有無 (宿直がある場合のみ)	1. 休日を取ることになっている	2. 通常勤務(日勤)である
	3. 当直は行っていない	

※ 「当直」は、日直(休日中の当直)又は宿直(平日又は休日の夜間の当直)のことを言います。交代制勤務の夜勤やオンコールで呼び出された場合の夜勤は含みません。

問9 (1)本病院では、あなたご自身の労働時間※1はどのように把握されていますか。(○は1つ)

(2)(1)で「1」~「4」を選択した場合、把握されている労働時間※1の正確性についてお答えください。(○は1つ)

(1)労働時間の把握方法※2	(2)把握されている労働時間の正確性
1. 所属長等が目視で確認	1. 正確に把握されている
2. タイムカード等の客観的な記録を基に把握されている	2. 概ね正確に把握されている
3. 自己申告している	3. あまり正確に把握されていない
4. 出勤簿への押印に基づき把握されている	4. まったく正確に把握されていない
5. 特に把握されていない	5. わからない
6. その他 (→具体的に:)	
7. わからない	

※1 1ページ目の用語の解説参照

※2 労働時間の把握方法が複数ある場合には、より客観的な方法、又は主たる方法をお選びください。

問10 実際に行った時間外労働^{※1}に対して、**時間外労働の手当**は支給されていますか。

1. 全額支給されている 2. 一部支給されている 3. 支給されていない^{※2} 4. わからない

※1 1ページ目の用語の解説参照

※2 労働基準法の管理監督者(監督若しくは管理の地位にある者)であり支給対象ではない場合を含みます。

問11 (1) **労働時間[※]として認められている業務内容**について、**就業規則[※]等で明示**されていますか。(○は1つ)

1. 明示されている 2. 明示されていない 3. わからない

※ 1ページ目の用語の解説参照

(2) あなたご自身において、以下の各業務について、**労働時間[※]として考えているか否か**、該当するものをお選びください。((1)の明示の有無に関わらずお答えください。)(それぞれについて○は1つ)

	1. 労働時間として考えている	2. 労働時間として考えていない	3. 場合によって異なる	4. わからない
(1) 病院や所属長から指示のある研修・勉強会	1	2	3	4
(2) 病院や所属長から指示のない研修・勉強会	1	2	3	4
(3) 院内横断的な委員会	1	2	3	4
(4) 部下、後輩等への教育・指導	1	2	3	4
(5) 地域ケア会議・サービス担当者会議	1	2	3	4
(6) 病院や所属長から指示のある学会活動・研究	1	2	3	4
(7) 病院や所属長から指示のない学会活動・研究	1	2	3	4
(8) 看護技術のトレーニング	1	2	3	4
(9) 自己研鑽のための勉強(上記(1)(2)(6)(7)以外)	1	2	3	4
(10) 各勤務帯の勤務終了後に行う翌日の準備(検査、機器の準備等)	1	2	3	4
(11) 勤務開始時間前に行う準備(カルテの確認等)	1	2	3	4

※ 1ページ目の用語の解説参照

問12 あなたご自身において、**勤務時間が終了しても病院から早く退出できない、または勤務開始時間よりも早く出勤する理由**をお選びください。(○はいくつでも)

1. 人員が足りないため	2. 職員間で業務量に偏りがあるため
3. 救急や入院患者の緊急対応のため	4. 手術や外来の診療時間の延長のため
5. 看護記録等の書類作成のため	6. 交代時の申し送りのため
7. 患者(家族)への説明対応のため	8. 他職種・他機関との連絡調整のため
9. ケースカンファレンスや退院時カンファレンスに出席するため	10. 院内の研修会・勉強会に出席するため
11. 院内横断的な委員会に出席するため	12. 部下、後輩等への教育・指導のため
13. 学会活動・研究のため	14. 職能団体や施設協議会等の活動のため
15. 管理職のマネジメント能力が不足しているため	16. 質の高い看護を提供するため
17. 経験を積むため	18. 看護技術のトレーニングのため
19. 自身のスケジュール管理能力、タイムマネジメント能力の不足のため	
20. その他(→具体的に: _____)	
21. 勤務時間終了後に早く退出できないようなことはないし、勤務開始時間より早く出勤することもない	

- 問13 (1)現在のあなたご自身の**労働時間**^{*1}について、どのように感じていますか。(○は1つ)
 (2)また、ご自身の労働時間について、どのようにしたいと思えますか。(○は1つ)
 (3)(2)で「3」を選んだ場合、その理由をお選びください。(○はいくつでも)

(1)労働時間に対する考え ^{*2}	1. 長時間勤務だと思う	2. 長時間勤務だと思わない	
(2)労働時間に対する意向	1. なるべく短くしたいと考え、実際に可能な限り短くしている 2. なるべく短くしたいと考えているが、実際には短くなっていない 3. 短くしたいとは考えていない		
(3)上記(2)で「3」を選んだ理由	1. 患者のため、必要な医療の提供のため 2. 専門性の維持・向上のため		3. 収入確保のため 4. 短くする必要性を感じていないため 5. その他(→具体的に:)

※1 1ページ目の用語の解説参照

※2 あなたご自身における、時間外労働を含む総労働時間に対するお考えについて、お答えください。

- 問14 「直近1か月(平成29年11月)の状況」について、最も当てはまるものをお選びください。(それぞれについて○は1つ)

(1)1か月の時間外労働 [*]	1. 短い又は適当	2. 長い	3. 非常に長い
(2)不規則な勤務(予定の変更、突然の勤務)	1. 少ない	2. 多い	
(3)出張に伴う負担 (頻度・拘束時間・時差[海外出張]など)	1. ない又は小さい	2. 大きい	
(4)深夜勤務に伴う負担	1. ない又は小さい	2. 大きい	3. 非常に大きい
(5)休憩・仮眠の時間数および(休憩・仮眠)の施設	1. 適切である	2. 不適切である	
(6)勤務についての精神的負担	1. 小さい	2. 大きい	3. 非常に大きい
(7)勤務についての身体的負担	1. 小さい	2. 大きい	3. 非常に大きい

※ 1ページ目の用語の解説参照

Ⅲ. あなたの職場環境について

- 問15 あなたの職場では現在、**ハラスメント**がありますか。(それぞれについて○はいくつでも)

	1. ハラスメントを受けている	2. 自分以外の職員(看護師や医師等)がハラスメントを受けている	3. ハラスメントはない
(1)パワーハラスメント	1	2	3
(2)セクシュアルハラスメント	1	2	3

- 問16 以下の(1)～(4)について、それぞれどの程度当てはまりますか。(それぞれについて○は1つ)

	1. 大いに当てはまる	2. やや当てはまる	3. あまり当てはまらない	4. まったく当てはまらない
(1)管理職(部長、師長等)から看護師に対して積極的な声掛けがある	1	2	3	4
(2)職員(看護師や医師等)同士のコミュニケーションが円滑である	1	2	3	4
(3)管理職(部長、師長等)は各看護師が担当している業務内容やその負担度合い等を適切に把握している	1	2	3	4
(4)業務遂行に当たり困っている看護師がいる時には、助け合う雰囲気がある	1	2	3	4

IV. あなたの生活や心身の健康等について

問17 (1)平成 28 年度に、あなたは長時間労働や心身の不調について、産業医を始めとした産業保健スタッフへ相談又は面談をしましたか*。(○は1つ)

(2)(1)で「2」を選んだ場合、今後、産業保健スタッフへ相談又は面談をしたいと思いませんか。(○は1つ)

(1)相談・面談の有無	1. した	2. していない
(2)相談・面談の意向	1. したい	2. したいと思わない

※ メンタルヘルス相談窓口へ相談又は面談した場合も含まれます。

問18 「過去半年間(平成29年6月～11月)の状況」についてお伺いします。

(1) 業務に関連したストレスや悩みを感じたことがありますか。(○は1つ)

(2) (1)において「1」を選んだ場合、それはどのような内容ですか。(○はいくつでも)

(1)ストレスや悩み	(2)ストレスや悩みの内容	
1. ある(あった)	1. 時間外労働*1の長さ	2. 休日・休暇の少なさ
2. ない(なかった)	3. 夜勤(宿直勤務含む)の負担の大きさ	4. 時間外診療への対応
	5. 患者(家族)からのクレーム対応・訴訟リスク	6. 患者(家族)からの暴言・暴力
	7. 個別患者の様子(容体、経過等)	8. 質の高い医療の提供
	9. 医療事故のおそれ	10. 職場環境の変化*2
	11. 職場の人間関係	12. 職場でのパワーハラスメント
	13. 職場でのセクシュアルハラスメント	14. 職場の不十分な健康管理体制
	15. 上司からの指導、部下・後輩等への指導	16. 学会活動、研究、論文執筆等
	17. 専門性の向上・キャリアステップ	18. やりがいのなさ
	19. その他(→具体的に:)	

※1 1ページ目の用語の解説参照

※2 病床数や入院基本料、病院機能の変更、病院の運営方針の変化への対応等

問19 「直近1か月(平成29年11月)の自覚症状」について、該当するものをお選びください。(それぞれについて○は1つ)

	1. ほとんどない	2. 時々ある	3. よくある
(1)イライラする	1	2	3
(2)不安だ	1	2	3
(3)落ち着かない	1	2	3
(4)ゆううつだ	1	2	3
(5)よく眠れない	1	2	3
(6)体の調子が悪い	1	2	3
(7)物事に集中できない	1	2	3
(8)することに間違いが多い	1	2	3
(9)工作中、強い眠気に襲われる	1	2	3
(10)やる気が出ない	1	2	3
(11)へとへとだ(運動後を除く)	1	2	3
(12)朝、起きた時、ぐったりした疲れを感じる	1	2	3
(13)以前とくらべて、疲れやすい	1	2	3

問20 (1)直近1か月(平成29年11月)を振り返り、翌日が勤務日の場合における勤務日1日の平均的な「(1)睡眠時間」と「(2)その充足状況」をお答えください。(1)数値記入、(2)○は1つ)

(1)平均的な睡眠時間	(2)充足状況
1日当たり ()時間()分	1. 足りている 2. どちらかといえば足りている 3. どちらかといえば足りていない 4. 足りていない

(2)夜勤の前後に睡眠不足を感じることはありましたか。(それぞれについて○は1つ)

①夜勤入り前	1. ある	2. ない	3. 夜勤はない
②夜勤明け(夜勤後)	1. ある	2. ない	3. 夜勤はない

問21 直近1年間(平成28年12月～平成29年11月)を振り返って、あなたご自身が関わった医療事故やヒヤリ・ハットはありましたか。(○は1つ)

1. あった	2. なかった
--------	---------

問22 直近1年を振り返って、以下のうち、実際にあった出来事についてお選びください。(○はいくつでも)

1. 悲惨な事故や災害の体験または目撃	2. 仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった
3. 重度の病気やけが	4. (ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行をうけた
5. 上司、部下又は同僚とのトラブルがあった	6. セクシュアルハラスメントを受けた
7. 退職を強要された	8. いずれもない

V. あなたの労働時間について

問23 「過去1年間(平成28年12月～平成29年11月)の状況」についてお伺いします。

平均的な1か月(通常期)と最も忙しかった1か月(繁忙期)における時間外労働*時間と夜勤回数についてご記入ください。

なお、最も忙しかった1か月(繁忙期)が通常期と変わらない場合は、「通常期と変わらない」に○をつけ、次の問へお進みください。最も忙しかった1か月(繁忙期)がある場合は、当該月についてもご記入ください。

		通常期	繁忙期
		/	通常期と変わらない or 最も忙しかった1か月 :()月 ※1～12月のいずれかを記入(複数ある場合は該当月を記入)
①労働時間	a. 1か月における時間外労働*	約()時間()分	約()時間()分
	b. (aのうち)勤務先に労働時間*として把握されている(申告している)時間	約()時間()分	約()時間()分
②夜勤回数	2交代の場合	()回	()回
	3交代の場合	準夜勤()回 深夜勤()回	準夜勤()回 深夜勤()回

※ 1ページ目の用語の解説参照

VI. その他: 過重労働・過労死等の防止に向けて

問24 過労死等に関する実態把握と過労死等の防止のための対策を推進することを目的とした「**過労死等防止対策推進法**」が平成26年11月より施行されましたが、あなたはこの法律をご存じでしたか。(○は1つ)

- | | | |
|-----------------|-------------|-----------|
| 1. 大まかな内容を知っていた | 2. 名前は知っていた | 3. 知らなかった |
|-----------------|-------------|-----------|

問25 過重労働防止に向けて**病院において必要だと感じる取組**は何ですか。(○はいくつでも)

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. 経営計画（運営方針や事業計画等を含む）に過重労働の防止に関する取組・方針を盛り込む2. 産業保健、勤務環境改善のための予算を増やす3. 過重労働の防止等に向けて労使の話し合いの場を設ける4. 産業医等による保健指導を実施する5. 健康相談又はメンタルヘルスに関する相談の窓口または担当者を設置する、専門職（リエゾンナース等）を配置する6. 管理職・経営幹部を対象に労務管理に関する教育を行う7. 労働基準法や労働条件に関する教育、法令遵守に関する啓発を行う8. 「労働時間^{※1}」として認める職務内容等を明文化し、医療従事者へ周知する9. 看護職員を増員する10. 夜勤可能な看護職員を増員する11. 看護補助者を増員する12. 看護職以外の職種を増員する13. 他職種との分担を推進する14. 会議開催回数の減少、会議時間の短縮等の業務の見直し・効率化を進める15. IT等の導入により業務負担を軽減する16. 当直^{※2}・夜勤明けの休みを確保する17. 勤務間インターバル^{※1}制度を導入する（ただし「16」を除く。）18. 短時間正社員制度を導入する19. 院内保育施設を設置・充実させる20. 診療時間や休日の診療科を縮小する21. 適正受診について患者・地域住民への理解・協力を呼び掛ける22. その他（→具体的に： _____）23. 特にない24. わからない |
|---|

※1 1ページ目の用語の解説参照

※2 「当直」は、日直（休日日中の当直）又は宿直（平日又は休日の夜間の当直）のことを言います。交代制勤務の夜勤やオンコールで呼び出された場合の夜勤は含みません。

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。
ご自身にて返信用封筒に調査票を封入いただき、
平成30年1月24日（水）までに投函してください。