

## V 医療機関に対する実態調査及びその分析

## (1) 調査概要

医療従事者の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、勤務の現状や勤務環境改善の取組状況等についてのアンケート実態調査を実施した。本調査では、経年比較を可能にする質問項目を残しつつ、新型コロナウイルスの感染拡大が勤務環境に与えた影響分析を加えるため、既存の調査項目に加え、「新型コロナウイルスの影響」に関する項目等を追加した。

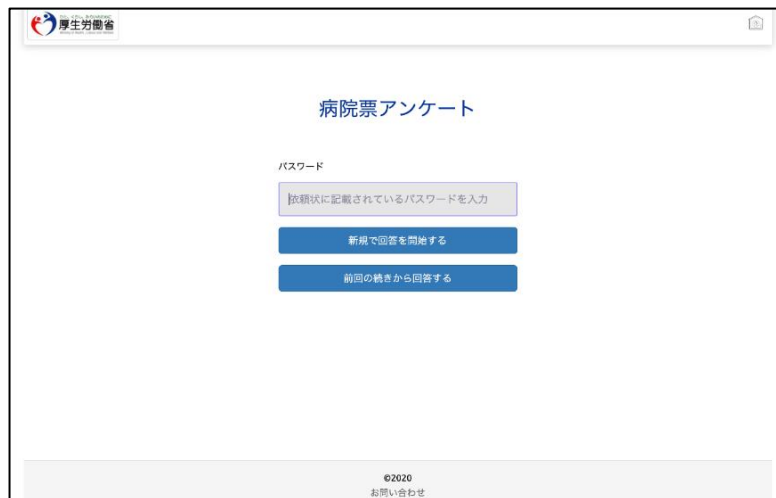
### (調査概要)

調査対象	全国の全病院、有床診療所およびその職員
アンケート調査の回答者	病院票、有床診療所票、医師票、看護職票、コメディカル票の5種類 【病院票及び有床診療所票】 勤務環境改善の取組状況、勤改センターの認知状況等について 【医師票・看護職票・コメディカル票】 労働時間・休日休暇・当直や夜勤等の勤務の現状、勤務環境改善の取組の評価等について
回答対象者	【施設票】 施設管理者等の勤務環境改善の取組状況等を把握している方 【医師票】 当直・夜勤を行っている、フルタイム勤務の正規職員である医師（病院長その他の管理職及び研修医は除く。） 【看護職票】 病棟にて夜勤を行っている、フルタイム勤務の正規職員である看護職（看護部長その他の管理職は除く。） 【コメディカル票】 フルタイム勤務の正規職員であるコメディカル
1病院あたりの回答数	回答人数は病床規模ごとに回答者を選定した。 (20～299床) 医師票：10名程度、看護職：5名程度、施設票1名 (300～399床) 医師票：15名程度、看護職：10名程度、施設票1名 (400～499床) 医師票：20名程度、看護職：15名程度、施設票1名 (500床以上) 医師票：20名程度、看護職：20名程度、施設票1名
回答方法	医師票、看護師票、施設票それぞれWebでの回答とした。（なお、昨年度回答のあった施設は、昨年度の回答内容が反映されているWEB調査の仕様とした）
調査期間	2020年11月10日～12月10日
回収数（回収率）	病院票：1,245（15.8%）（昨年度1,610） 有床診療所票：742（7.7%）（昨年度1,206） 医師票：4,908（昨年度2,640） 看護師票：10,194（昨年度6,408） コメディカル票：8,568（昨年度6,768）

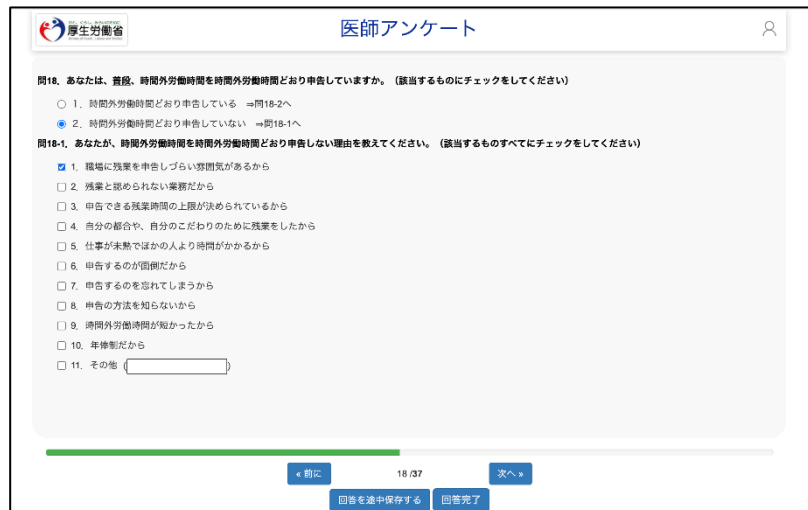
備考	調査票回収について：昨年度と比較し、医師票、看護師票、コメディカル票の回収数は大幅に増加した。1つの仮説としては、WEB 調査としたことで、デジタルデバイスの親和性が高い 20 代・30 代の若手職員からの回答が増加したと考えられる。一方、昨年度は、紙調査票による回答であった施設票については、原則 Web での回答としたこともあり、回収数が低下した結果となっている。また、本年に限ったことではないが、回収サンプルの年齢構成等の変化や勤務施設の属性等の変化により、経年比較を行う際は留意して解釈する必要がある。
----	---

(2) 新型コロナウイルス感染症を踏まえた調査方法の変更点

今年度調査では、新型コロナウイルス感染症拡大の状況を受けて、医療機関及び医療従事者の負担が増加していることを考慮し、可能な限り回答者の負担が軽減されるよう、調査方法を一部変更して実施した。調査票の配布・改修方法に関して、従来は紙による調査を実施していたが、今年度は、WEB 調査として実施した。また、昨年度回答のあった医療機関については、昨年度の回答が自動的に表示される仕様とし、回答への心理的ハードルが下がるような方法を採用した。また、これまでは督促状の送付などを実施していたが、負担が増加している医療機関へ配慮し、督促状の送付は控えることとした。一方で、回答率を高くする工夫として、病院団体・グループ等を通じて、調査に関する案内を行い、本調査の周知を図ることとした。



WEB 調査画面のトップページ (病院票の例)



WEB 調査 回答画面 (医師票の例)

### (3) 調査結果の概要

#### ① 経年調査から見た傾向・今年度の特徴について

##### 【分析結果】

- ・ 病院調査では、病床利用率について、過去調査から「60%未満」や「60%以上 70%未満」の割合が増えており、今年度病床利用率の減少傾向が見られた。同様に、有床診療所の稼働病床数も、「1～4床」「5～9床」の割合が前年度より増加し、減少傾向にある。(病院調査-7、有床診療所調査-6)
- ・ 前年度と比較して、フルタイム勤務正規職員の医師の月平均時間外労働時間数は病院調査では減少、有床診療所調査では増加している。なお、施設からの回答ではなく職員から回答を集める医師調査においては、時間外労働時間は増加している傾向が見られた。(病院調査-21、有床診療所調査-19、医師調査-12)
- ・ 前年度と比較して、フルタイム勤務正規職員の看護職の月平均時間外労働時間数は病院調査では増加、有床診療所調査では大きな変化は見られない。(病院調査-22、有床診療所調査-20)
- ・ コメディカルのうち、月平均時間外労働時間が最も長い職種は、事務であり、前年度から割合が増加している。(病院調査-22)
- ・ 医療従事者の勤務環境に関する取組状況は、前年度よりわずかに悪化している。(病院調査-42、有床診療所調査-39)
- ・ 職員の兼業把握の状況は、昨年度に比べて把握している割合が増加している。(病院調査-20、有床診療所調査-18)
- ・ 「いきサポ」の認知度や感想は平成 30 年度以降、大きな変化は見られないが、閲覧した施設からの回答では、参考になるという割合が高いことが特徴である。(病院調査-63,64、有床診療所調査-51,52)
- ・ 「医療勤務環境改善支援センター」の認知度や利用意向は、平成 30 年度以降、大きな変化は見られない。(病院調査-67、有床診療所調査-55)

## 【考察】

- ・ 本調査は、令和 2 年 6 月時点の状況を調査したため、病床利用率・稼働病床数の減少は、新型コロナウイルス感染拡大の影響を受けたものと思われる。
- ・ 時間外労働時間について、病院調査での医師時間外労働では昨年度より減少した結果となったが、有床診療所および職員票においては、これまでと同水準か増加傾向の結果であった。時間外労働の推移については今後も継続して実態を把握していくことが求められる。
- ・ 「いきサポ」および「医療勤務環境改善支援センター」の認知度は平成 30 年度以降伸び悩んでいるが、令和 2 年度より普及・促進事業を拡充しており、今後の認知度向上が期待される。

## ② 新型コロナウイルスの影響について

### 【分析結果】

- ・ 新型コロナの影響により病床利用率や稼働病床数に影響があったと回答した割合は、病院調査 72.4%、有床診療所調査 41.5%であった。（病院調査-9、有床診療所調査-8）
- ・ 病院調査では、病床利用率について、過去調査から「60%未満」や「60%以上 70%未満」の割合が増えており、今年度病床利用率の減少傾向が見られた。同様に、有床診療所の稼働病床数も、「1~4床」「5~9床」の割合が前年度より増加し、減少傾向にある。（病院調査-7、有床診療所調査-6）
- ・ しかしながら、職員調査での時間外労働時間は減少しておらず、病床利用率等の低下により勤務環境が著しく改善されたとは言いがたい。（医師調査-12、看護職調査-12）
- ・ 勤務環境改善に関する取組状況として「あまり取り組んでいない」「全く取り組んでいない」と回答する割合が、病院調査・有床診療所調査ともに前年度より増加した。（病院調査-42、有床診療所調査-39）
- ・ コロナ対応と取組状況のクロス集計では、コロナ患者受け入れを行っている医療機関も、コロナ対応をしていない医療機関以上に勤務環境改善の取組を行っている割合は高い結果となった。（Figure 1）
- ・ 医療従事者の勤務環境改善に関する取組目標のうち、「業務の負担軽減・効率化」と回答する割合は、病院調査では 77.1%、有床診療所調査では 62.7%と、過去調査と比較して増加傾向にあり、今年度の調査結果ではともに、前選択肢の中で最も多い回答となっている。（病院調査-44、有床診療所調査-41）

### 【考察】

- ・ 新型コロナウイルス感染拡大の状況を受けて、院内感染を発生させないために、医療機関側では受入れ患者を制限したことが考えられる。また、病床利用率・病床稼働数の減少には、住民の受診控えの影響も考えられる。
- ・ 病床利用率・稼働病床数は減少傾向にあり、入院患者数が減少していることを示唆している。対応する患者数が減少しているにも関わらず、職員の時間外労働は減少しておらず、診療外の業務（院内感染対策やコロナ患者受け入れに対する検討）が多くなったのではないかと考えられる。
- ・ 職員の勤務環境改善の取組について、コロナ患者の受け入れを行っている医療機関も積極的に取組を実施していると言える。当初、新型コロナウイルスの影響で業務が多忙となることで、医療勤務環境改善の取組は実施されにくくとなると想定されたが、調査結果では、コロナ対応をしている医療機関でも継続的に取組を実施していることが明らかとなった。コロナ対応等に注力することは、勤務環境改善の取組を妨げるものではなく、むしろ、勤務環境改善の取組の推進が、コロナ対応等の業務負担を支えてる一助となっているとも考えられる。
- ・ なお、コロナ患者を受入れている医療機関は、病床規模や職員など比較的規模の大きい医療機関と考えられる。そのため、コロナ対応の有無による影響よりも、病院規模を背景とする要因の方が、勤務環境改善の取組状況に影響している可能性がある点に留意されたい。

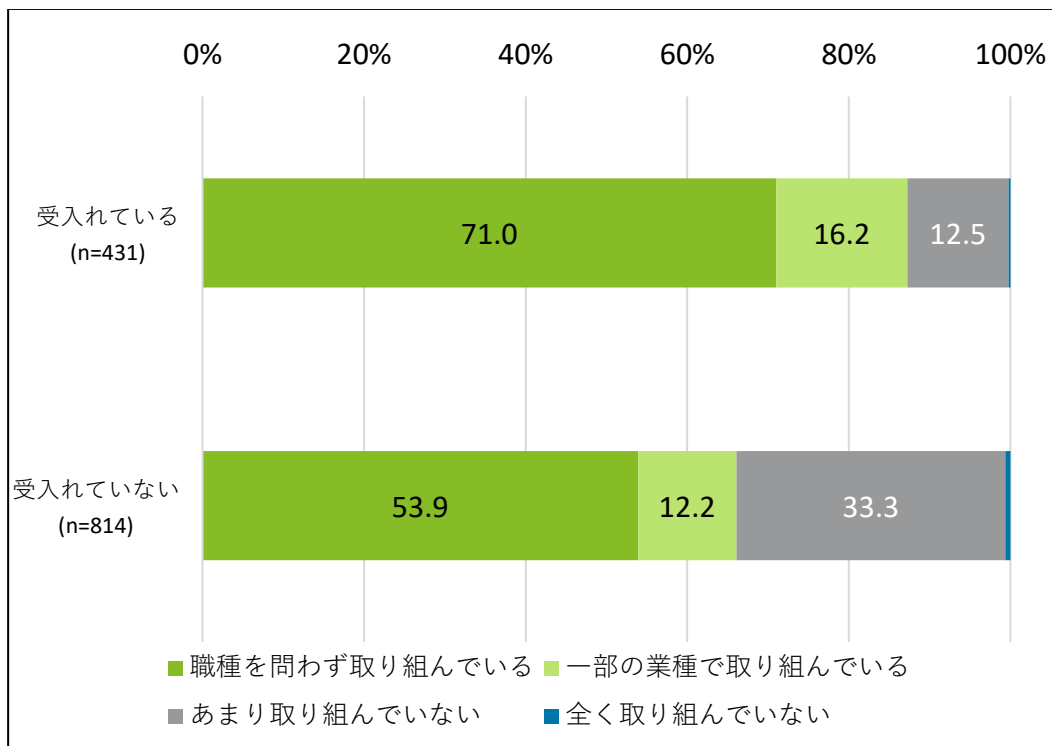


Figure 1 新型コロナ患者受け入れと勤務環境改善の取組状況（病院調査）

\* 新型コロナ患者受け入れと勤務環境改善の取組状況のクロス集計。（病院調査-6と病院調査-42）



### ③ 年代別の違いについて

#### 【分析結果】

- ・ 「勤務環境全般に関する満足度」は、全職種を通じて、「20代」「60代」では比較的満足度が高く、「30代」「40代」「50代」での満足度が低い結果となった。(Figure 2,3,4)
- ・ 時間外労働の内容に関して、「入退院・転院・転倒に係る対応」や「緊急対応」は年代が上がるほど割合が下がる傾向にある。一方で、「委員会・会議・勉強会・研修会等への参加」や「他職種・他機関との連絡調整」は、年代が上がるほど割合が高くなる傾向にある。(Figure 5,6,7)
- ・ 医師および看護職では、30代・40代の「新人教育・指導・フォロー」の割合が高くなっている。(Figure 5,6)
- ・ 医師調査では、年代の低い方が、新型コロナ対応を行っている割合が高い傾向にあり、時間外労働時間については、年代が上がれば上がるほど、時間外労働時間は少なくなる傾向にある。同様の傾向は、看護職およびコメディカル調査では見られなかった。(Figure 8,9)

#### 【考察】

- ・ 30代・40代の中堅職員は、緊急の現場対応を行う一方で、新人教育・フォローなどの教育的立場としての役割も果たしている。同時に、委員会や研修会等、病院運営や管理に関わる間接業務の時間も年代が上がるにつれ増加しており、複数の業務・立場が重なることによって、中堅職員の業務負荷が増大しており、満足度の低下につながっていると考えられる。また、育児や介護の負担も、満足度を低下させる要因となっている可能性も指摘された。
- ・ 20代・30代の年代の低い医師が新型コロナ対応等を行っており、時間外労働時間も長い傾向にある結果となったが、看護職・コメディカル調査に比べ、医師調査においては新型コロナ対応を行っているとの回答割合が高かったこと、20代・30代からの回答割合が高かったことから、新型コロナ等に対応しており、勤務環境への関心の高い若手医師が調査に多く参加した結果、医師のみで傾向が見られたと考えられる。

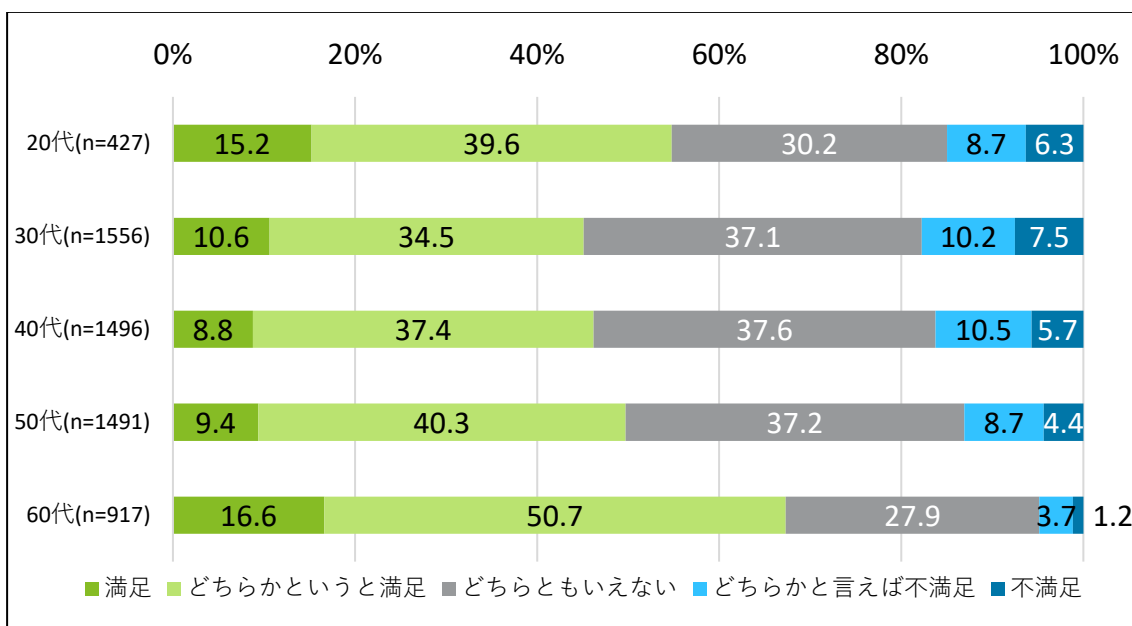


Figure 2 年代と勤務環境全般に関する満足度の関係（医師調査）

\*年代と勤務環境全般に関する満足度のクロス集計。（医師調査-1と医師調査-48）

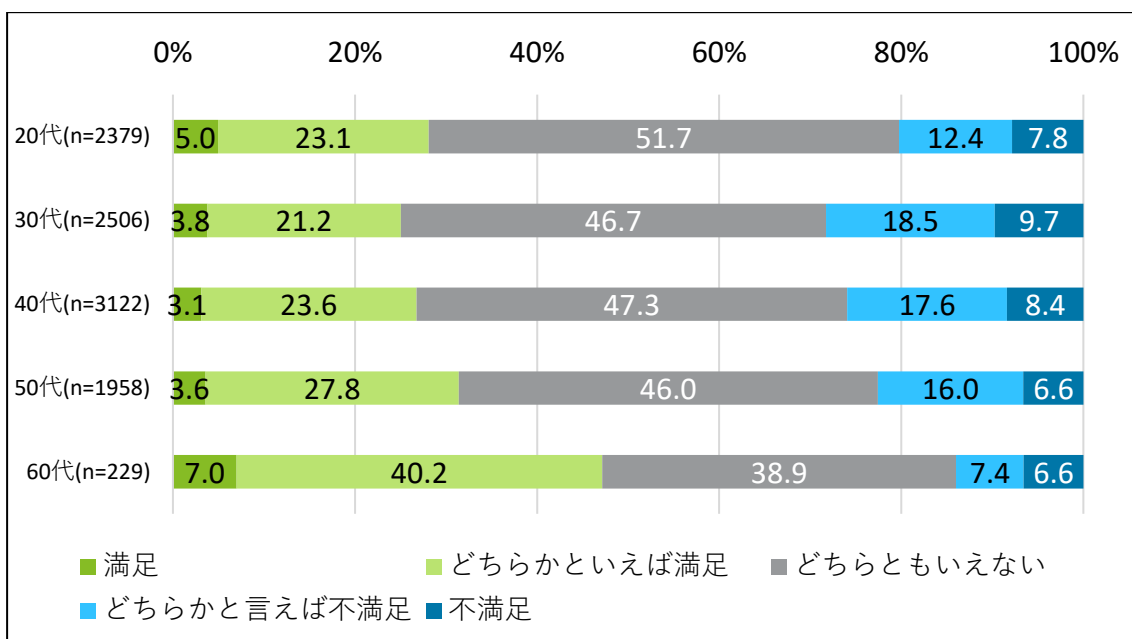


Figure 3 年代と勤務環境全般に関する満足度の関係（看護職調査）

\*年代と勤務環境全般に関する満足度のクロス集計。（看護職調査-1と看護職調査-48）

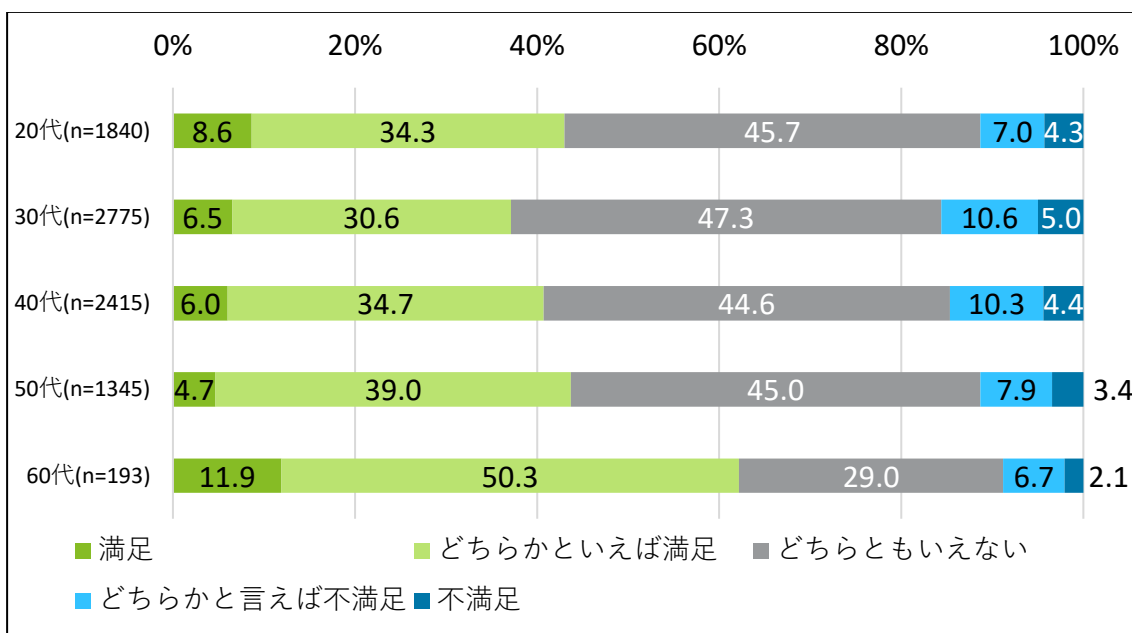


Figure 4 年代と勤務環境全般に関する満足度の関係 (コメディカル調査)

\*年代と勤務環境全般に関する満足度のクロス集計。(コメディカル調査-1とコメディカル調査-48)

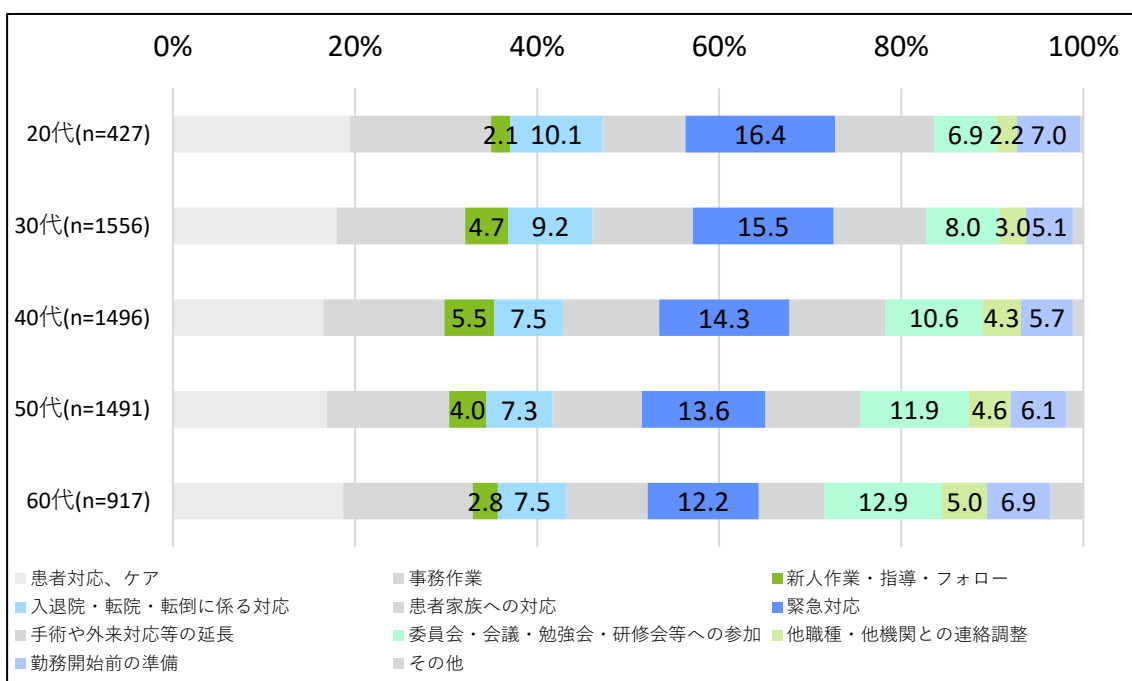


Figure 5 年代と時間外労働時間の内容の関係 (医師調査)

\*年代と時間外労働時間の内容のクロス集計。(医師調査-1と医師調査-16)

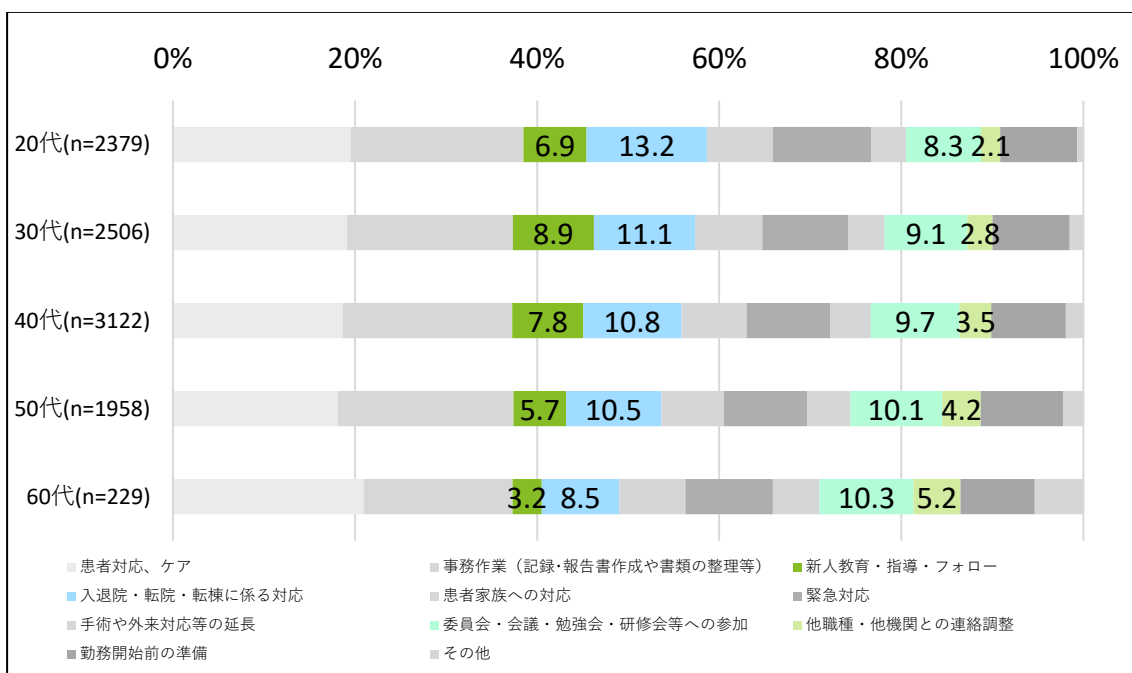


Figure 6 年代と時間外労働時間の内容の関係（看護職調査）

\*年代と時間外労働時間の内容のクロス集計。（看護職調査-1と看護職調査-16）

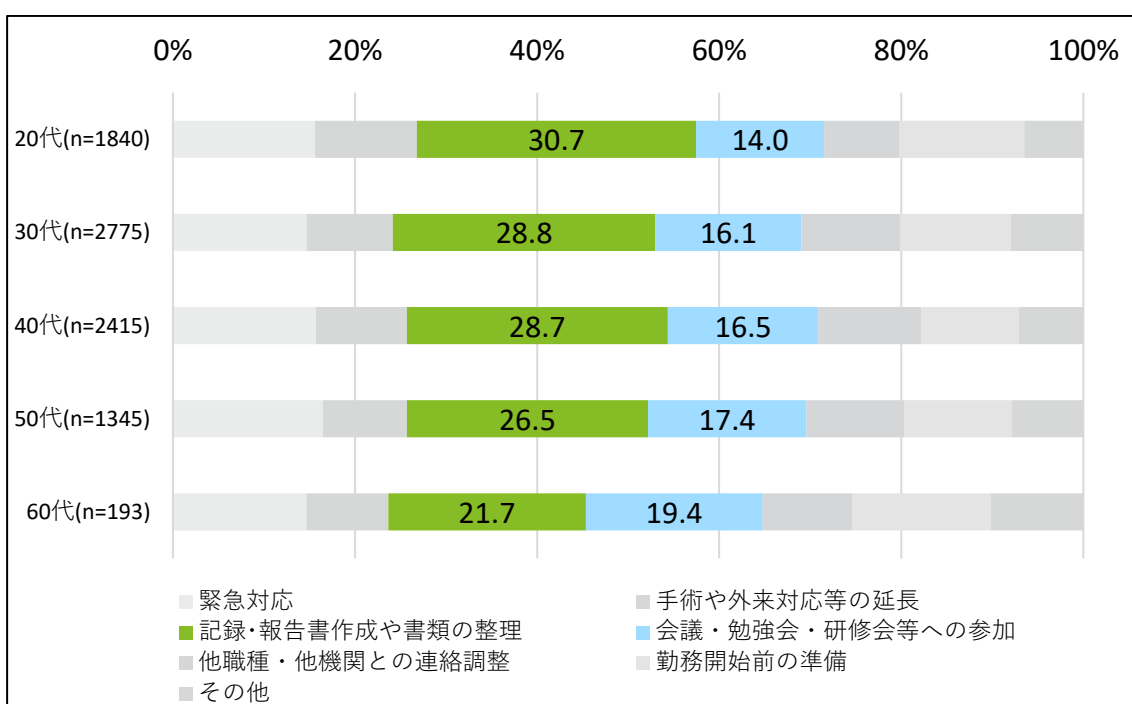


Figure 7 年代と時間外労働時間の内容の関係（コメディカル調査）

\*年代と時間外労働時間の内容のクロス集計。（コメディカル調査-1とコメディカル調査-17）

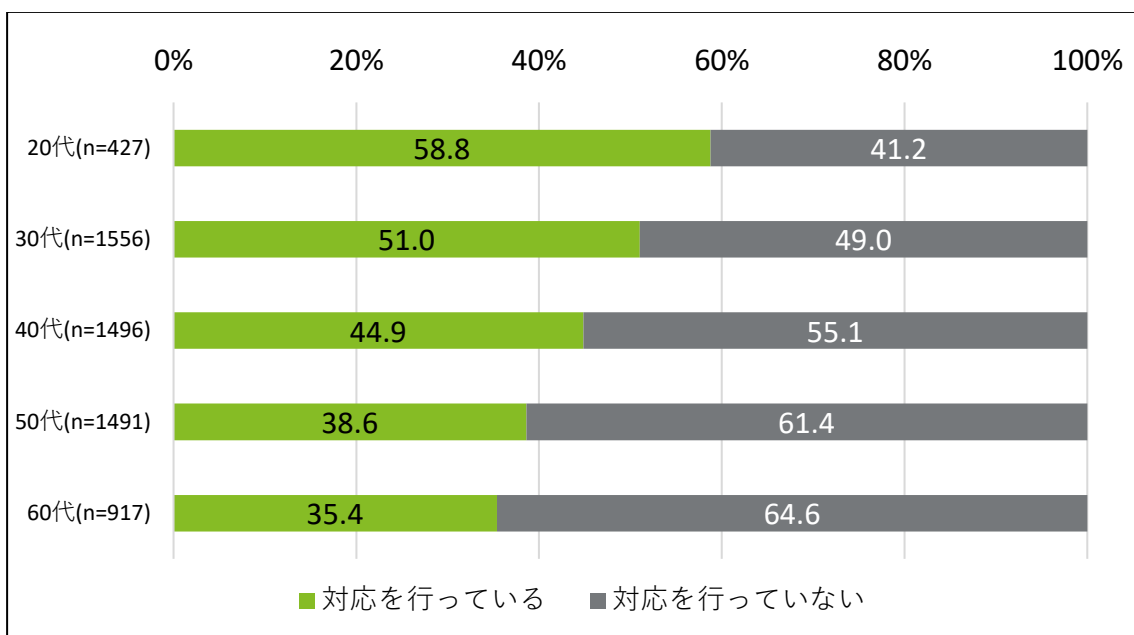


Figure 8 年代と新型コロナ対応の関係（医師調査）

\*年代と時間外労働時間の内容のクロス集計。（医師調査-1と医師調査-9）

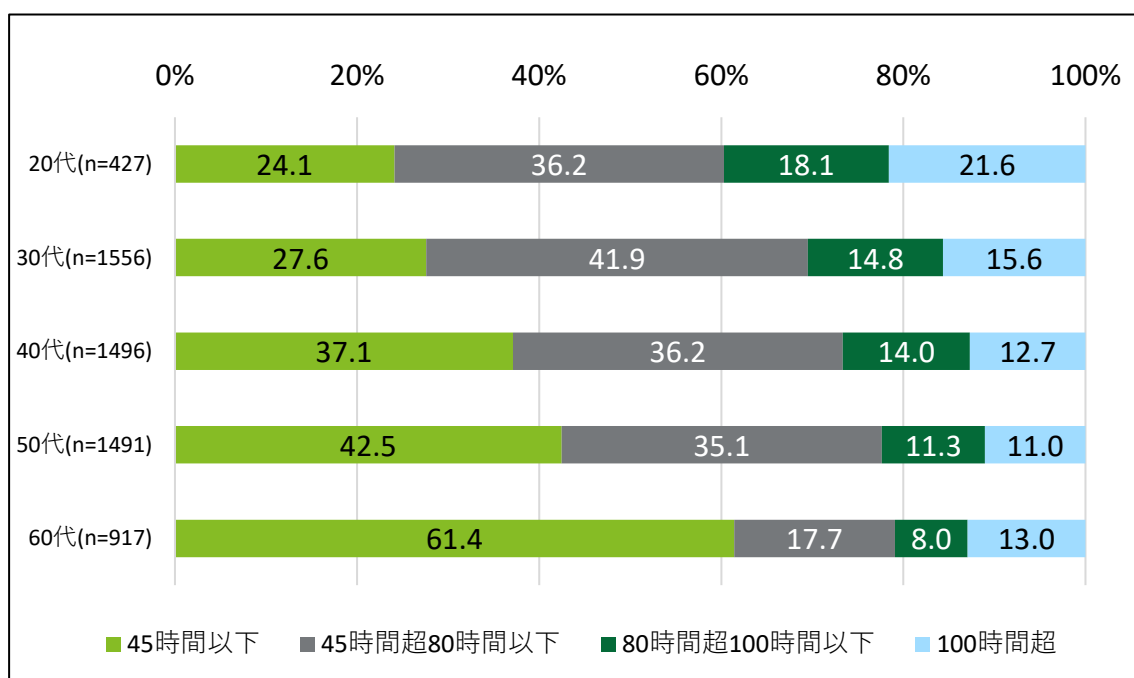


Figure 9 年代と時間外労働時間の関係（医師調査）

\*年代と時間外労働時間の内容のクロス集計。（医師調査-1と医師調査-12）

#### ④ 職種間での違いについて

##### 【分析結果】

- ・ 「時間外労働の削減希望」について、「減らしたい」と回答した割合は、看護師（72.6%）、医師（49.9%）、コメディカル（平均 47.1%）の順となった。（Figure 10）
- ・ 「時間外労働時間を減らしたくない理由」として、医師は「研鑽をつみたい」が 24.4%と、他職種に比べて高い。また、コメディカルでは「生活費を確保したい」と回答する割合が 82.8%と最も高かった。（Figure 11）
- ・ 労働環境改善の取組に関する満足度としては、医師・コメディカルと比較すると、看護師の満足度が低い傾向にあり、特に「働き方全般」と「働きやすさ」について、「どちらかという不満」「不満」と回答する割合が比較的多くなっている。（Figure 12 – 17）

##### 【考察】

- ・ 医師は、他職種に比べて、研鑽のために時間外労働時間を減らしたくないと考える傾向にある。また、医師調査では、20代・30代と若年層からの回答が比較的多かったため、研鑽を重要視している割合が高くなったものと考えられる。
- ・ 勤務環境に関する満足度について、看護師は、医師やコメディカルと比較すると「どちらかという不満」「不満」とネガティブな回答をする割合が比較的多くなっている。特に、「働き方全般」と「働きやすさ」についてネガティブな回答が多くなっていることから、夜勤等の不規則な勤務環境が、満足度の低下に影響していると考えられる。

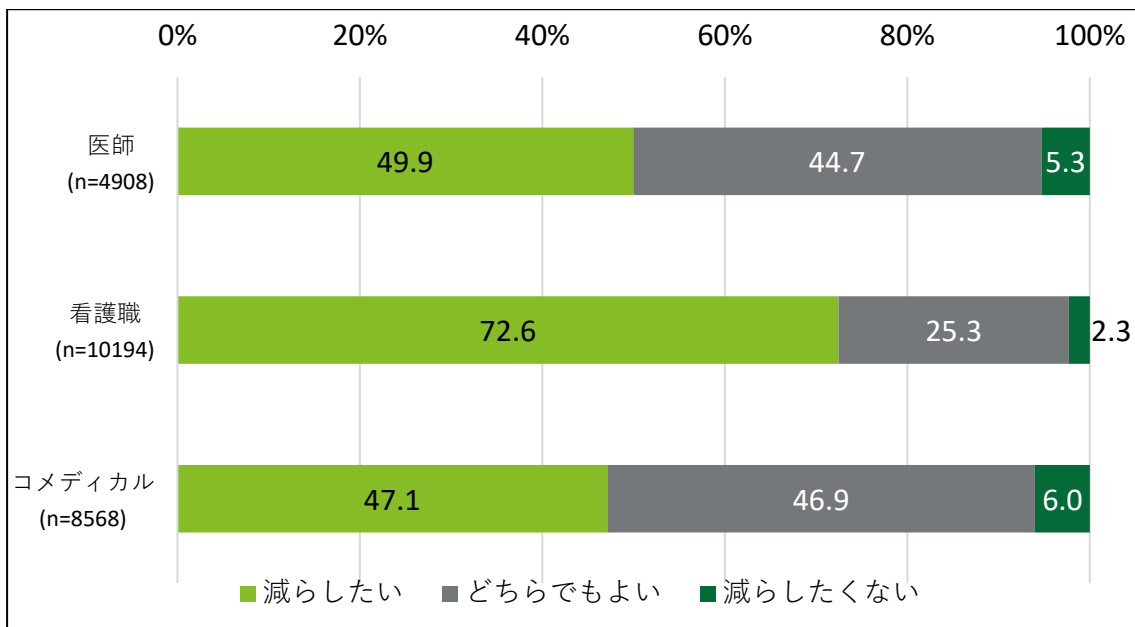


Figure 10 職種ごとの時間外労働時間の削減希望

\* 時間外労働時間の削減希望を職種ごとに並べたもの。（医師調査－42、看護職調査－40、コメディカル調査－37）

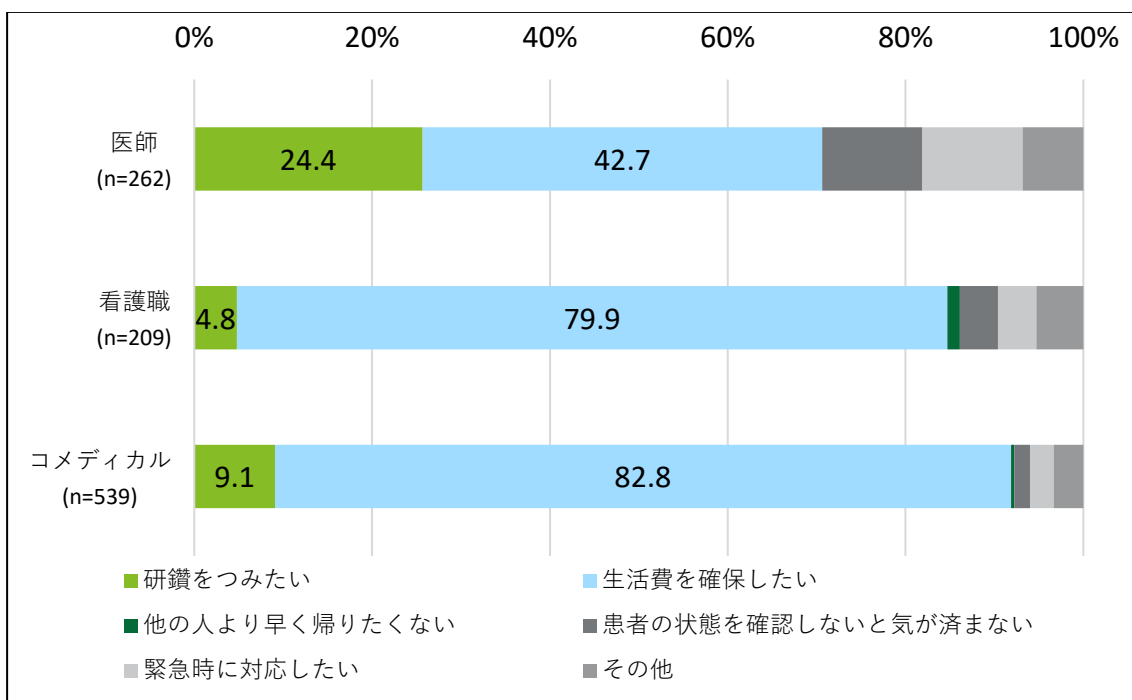


Figure 11 職種ごとの時間外労働時間を削減したくない理由

\* 時間外労働時間を削減したくない理由を職種ごとに並べたもの。(医師調査-43、看護職調査-41、コメディカル調査-38)

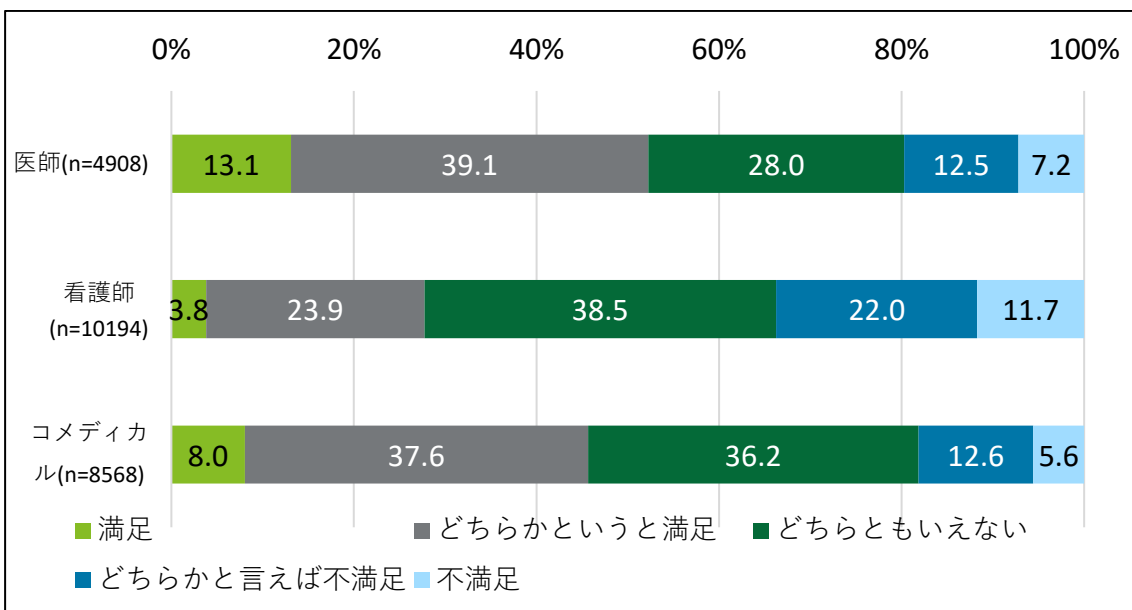


Figure 12 職種ごとの働き方全般に関する満足度

\* 働き方全般に関する満足度を削減したくない理由を職種ごとに並べたもの。(医師調査-48、看護職調査-46、コメディカル調査-43)

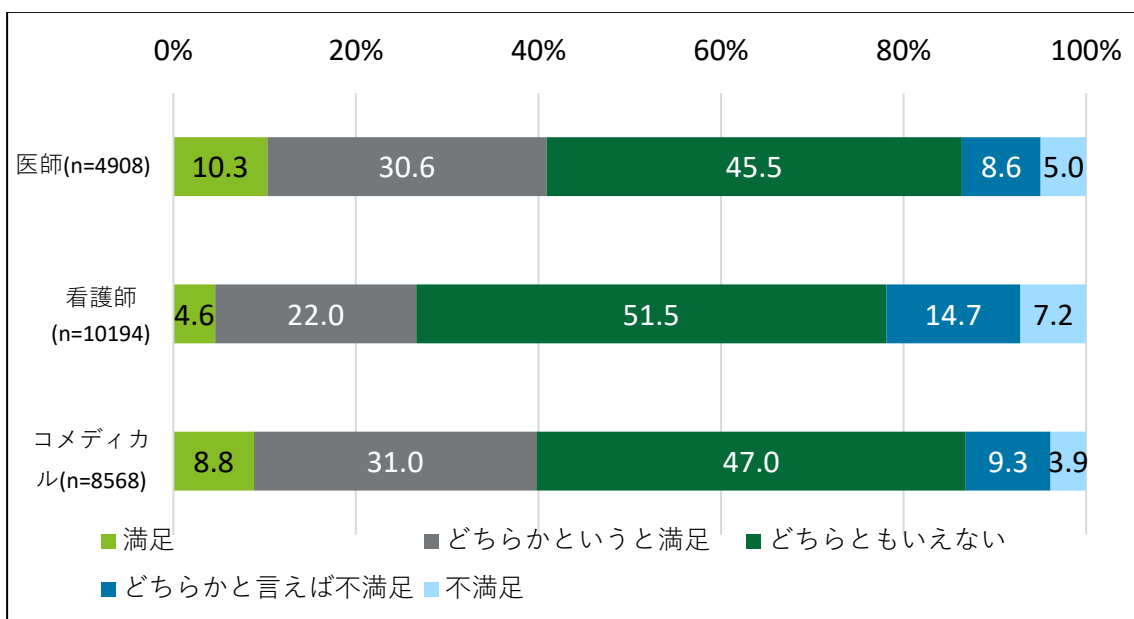


Figure 13 職種ごとの健康支援に関する満足度

\*健康支援に関する満足度を削減したくない理由を職種ごとに並べたもの。(医師調査-48、看護職調査-46、コメディカル調査-44)



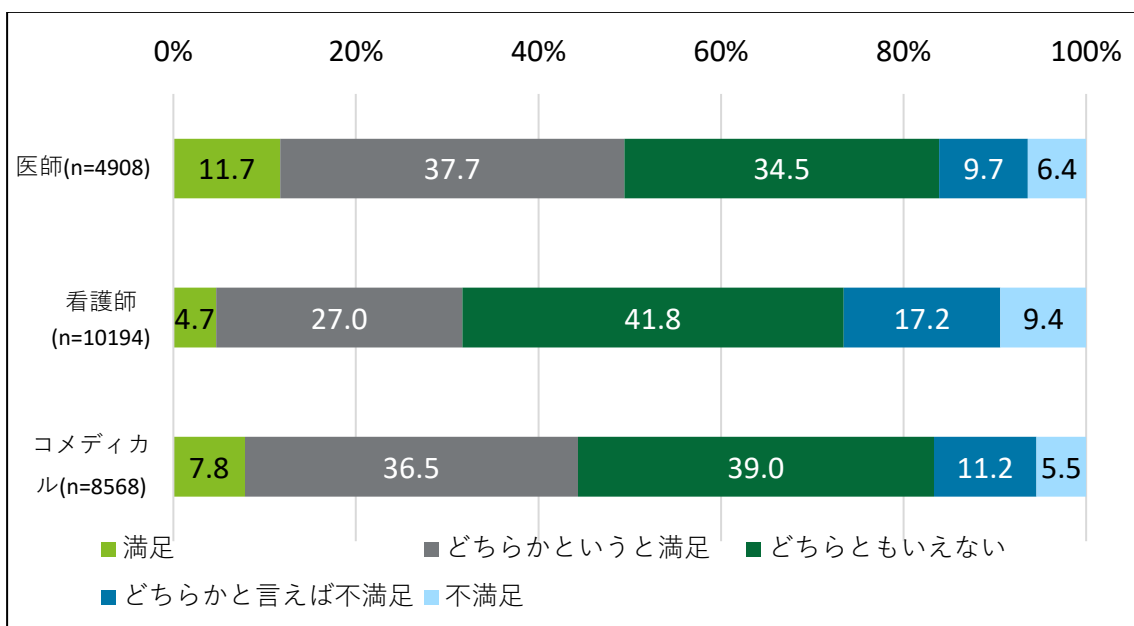


Figure 14 職種ごとの働きやすさに関する満足度

\* 働きやすさに関する満足度を削減したくない理由を職種ごとに並べたもの。(医師調査-48、看護職調査-47、コメディカル調査-45)

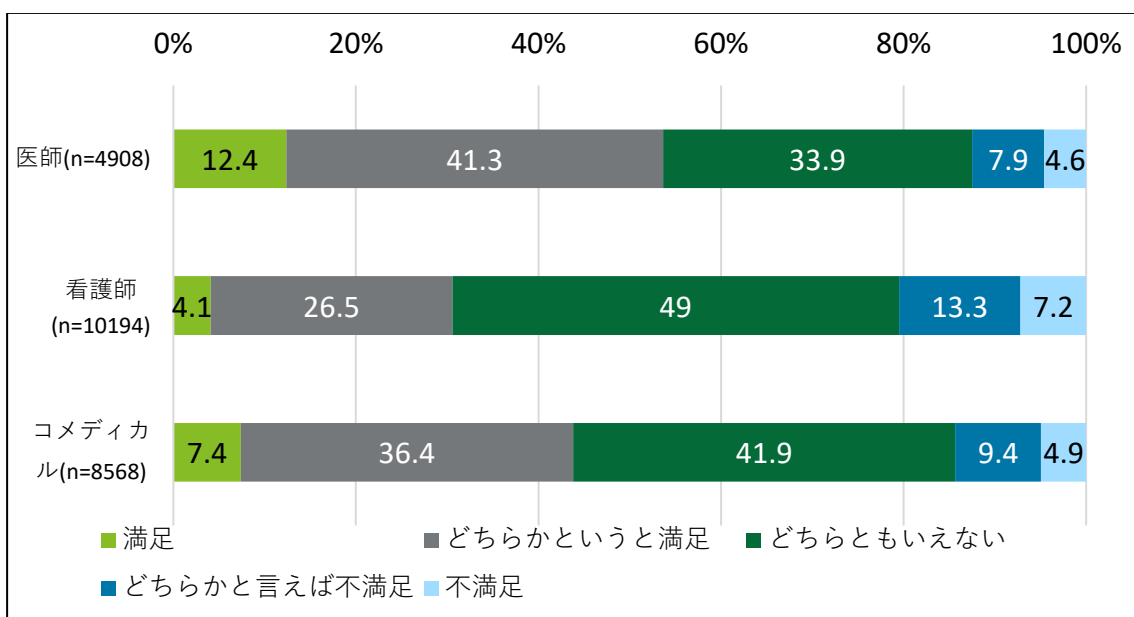


Figure 15 職種ごとの仕事の充実感・達成感に関する満足度

\* 仕事の充実感・達成感に関する満足度を削減したくない理由を職種ごとに並べたもの。(医師調査-47、看護職調査-46、コメディカル調査-46)

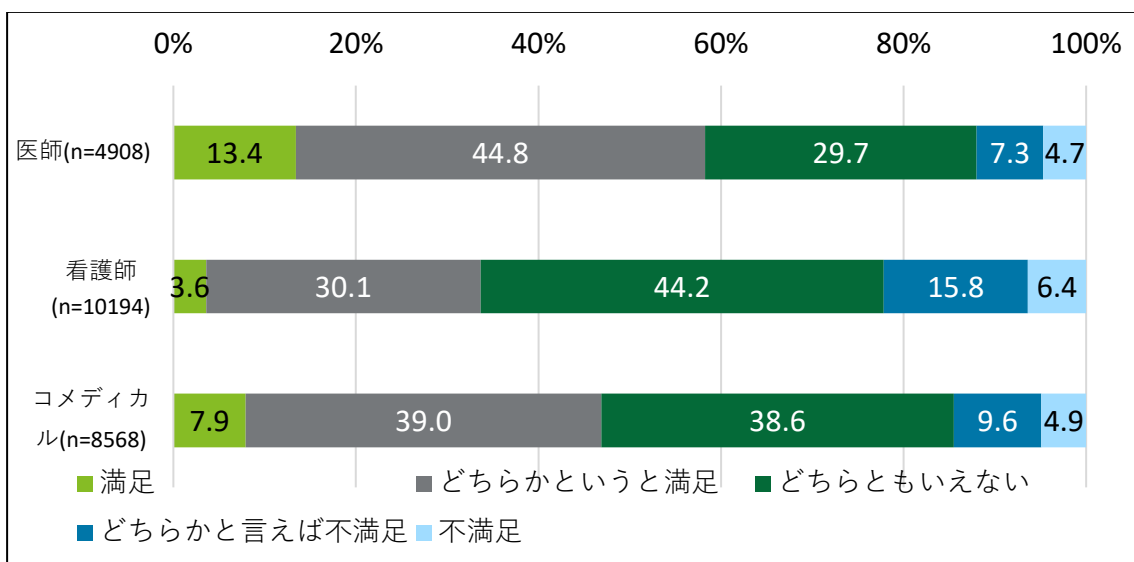


Figure 16 職種ごとの働き甲斐全般に関する満足度

\*働き甲斐全般に関する満足度を削減したくない理由を職種ごとに並べたもの。(医師調査-48、看護職調査-48、コメディカル調査-47)

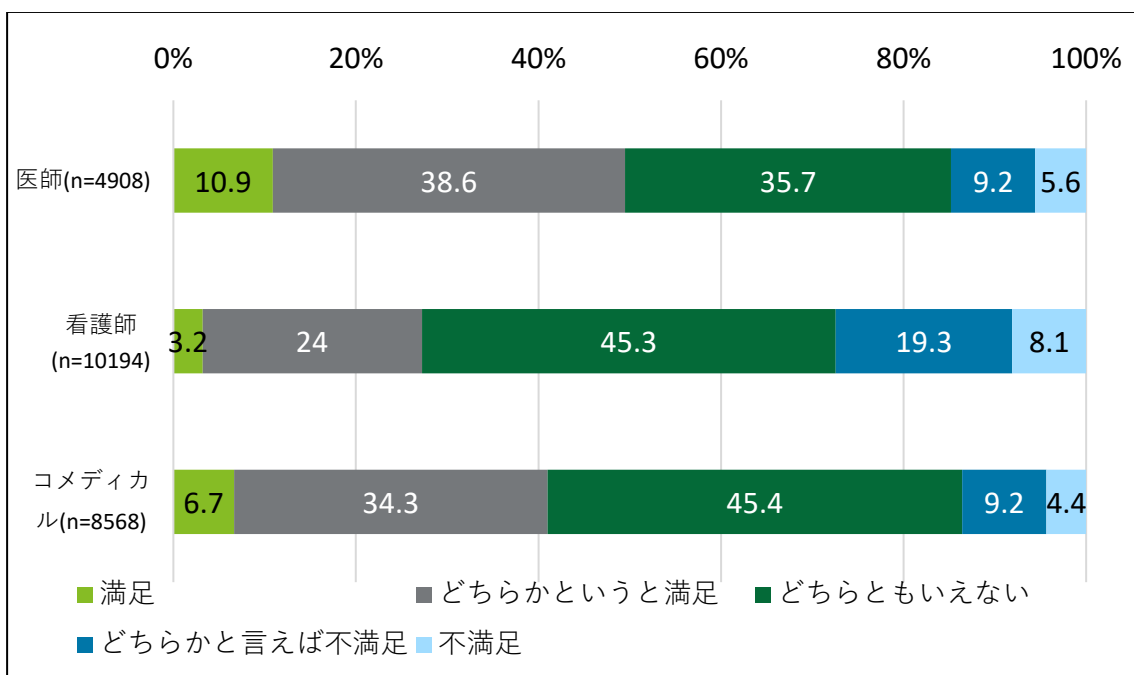


Figure 17 職種ごとの勤務環境全般に関する満足度

\*勤務環境全般に関する満足度を削減したくない理由を職種ごとに並べたもの。(医師調査-48、看護職調査-48、コメディカル調査-48)

## ⑤ 職員の満足度を向上させる取組について（取組内容の視点から）

### 【分析結果】

- ・ カテゴリごとの取組内容と満足度についての回帰分析及び相関分析を実施した結果、全職種を通じて、下記の取組が特に満足度向上に寄与する結果となった。（詳細は Table 5 から Table 31）  
勤務負担の軽減：夜間・オンコール等に対する給与・手当等の処遇  
健康支援：健康診断の事後措置  
仕事と子育て・介護の両立支援：雇用形態や勤務形態を選択可能な制度  
職員のいじめ・ハラスメント対策：研修の実施や参加支援  
風土・環境整備：仮眠室や休憩室の整備  
人材の定着化：職員の希望を把握した配置等の配慮
- ・ 職種間で特に満足度向上に寄与する取組に差があったのは、「労働時間管理」「キャリア形成支援」「休業後のキャリア形成支援」で、いずれも看護職・コメディカルは同一の取組で医師の間で違いがある結果となった。（表1）

### 【考察】

- ・ 勤務環境改善の取組を実行することは、職員の勤務環境に対する満足度を向上させることが示された。また、全職種を通じて、特に満足度向上に寄与する取組が挙げられたことで、優先的に実行すべき取組を検討する際の参考になると言える。
- ・ 「労働時間管理」カテゴリにおいて、医師調査では「時間外労働の削減」が最も満足度向上に寄与する結果となった。これは看護職・コメディカルに比べ、医師が時間外労働が長い傾向にあり、満足度を低下させる大きな要因となっていることが背景と考えられる。一方で、看護職・コメディカルでは、「休暇取得の推進」が最も満足度向上につながる取組となっており、特に看護職に見られる不規則な勤務環境を是正する取組が、満足度向上につながるものと考えられる。
- ・ 「休業後のキャリア形成支援」においては、医師では「短時間正職員制度や有期契約職員制度の導入」、看護職・コメディカルでは「産休・育休復帰後のキャリア形成支援」が最も満足度向上に寄与する結果となっており、職種に応じて効果的な取組に差があることがわかった。

表 1 職員の満足度向上に特に寄与する勤務環境改善の取組（職種別）

	医師	看護職	コメディカル
労働時間管理	時間外労働の削減	休暇取得の促進	休暇取得の促進
勤務負担軽減	夜間・オンコール等に対する給与・手当等の処遇	夜間・オンコール等に対する給与・手当等の処遇	夜間・オンコール等に対する給与・手当等の処遇
健康支援	健康診断の事後措置	健康診断の事後措置	健康診断の事後措置
仕事と子育て・介護の両立支援	雇用形態や勤務形態を選択可能な制度	雇用形態や勤務形態を選択可能な制度	雇用形態や勤務形態を選択可能な制度
職員のいじめ・ハラスメント等対策	研修の実施や参加支援	研修の実施や参加支援	研修の実施や参加支援
風土・環境整備の取組	仮眠室や休憩室の整備	仮眠室や休憩室の整備	仮眠室や休憩室の整備
人材の定着化	職員の希望を把握した配置等の配慮	職員の希望を把握した配置等の配慮	職員の希望を把握した配置等の配慮
キャリア形成支援	学会参加者への措置	施設外研修への参加支援	施設外研修への参加支援
休業後のキャリア形成支援	短時間正職員制度や有期契約職員制度の導入	産休・育休復帰後のキャリア形成支援	産休・育休復帰後のキャリア形成支援

⑥ 職員の満足度を向上させる取組について（取組の展開方法の視点から）

**【分析結果】**

- ・ ⑤では、カテゴリごとに、特に満足度状況に寄与する取組内容を分析した。ここでは、取組内容自体の効果ではなくより広い視点から、取組を行っている数と満足度の相関を分析した。
- ・ 分析の結果、いずれの職種でも、勤務環境の取組の数が多いほど、勤務環境に関する満足度は高い傾向にあった。(Figure18,19,20)
- ・ カテゴリごとの勤務環境改善の取組数と勤務環境に関する満足度の相関については、医師調査・看護職調査では「労働時間管理」の取組、コメディカル調査では「キャリア形成支援」の取組が、もっとも強い相関を示した。(Table2,3,4)

**【考察】**

- ・ 勤務環境改善の取組数が多ければ多いほど、職員の勤務環境満足度が高まる傾向にある。また、ヒアリングにて調査した取組事例においても、「段階的な取組や複数の取組に幅を広げる」事例が好事例の傾向として抽出されたことも踏まえると、単一の取組を徹底するだけでなく、複数の取組に幅広く取り組むことが、職員の満足度向上に寄与すると考えられる。
- ・ 医師・看護職には労働時間管理の取組を、コメディカルにはキャリア形成支援を実施することが、特に勤務環境への満足度に寄与する。コメディカル職に比べて、医師・看護師は時間外労働時間が長い傾向にあるため、まずもって労働時間管理に対して取組を進めることが、職員の満足度向上に寄与する可能性が高い。

Table 1 満足度とカテゴリごとの勤務環境改善の取組数（医師調査）

	労働時間管理	勤務負担軽減	職員の健康支援	仕事と子育て・介護の両立支援	職員のいじめ・ハラスメント等対策	風土・環境整備	人材の定着化	キャリア形成支援	休業後のキャリア形成支援	その他
満足	4.3	4.1	3.1	4.3	0.9	1.3	0.8	2.2	0.9	2.2
どちらかという満足	3.3	3.2	2.5	2.9	0.8	1.0	0.5	1.7	0.5	1.7
どちらともいえない	2.3	2.2	1.7	1.9	0.6	0.6	0.3	1.1	0.3	1.1
どちらかという不満足	1.7	1.8	1.3	1.7	0.5	0.5	0.2	0.8	0.2	0.9
不満足	1.2	1.3	0.9	1.2	0.4	0.4	0.2	0.5	0.2	0.7

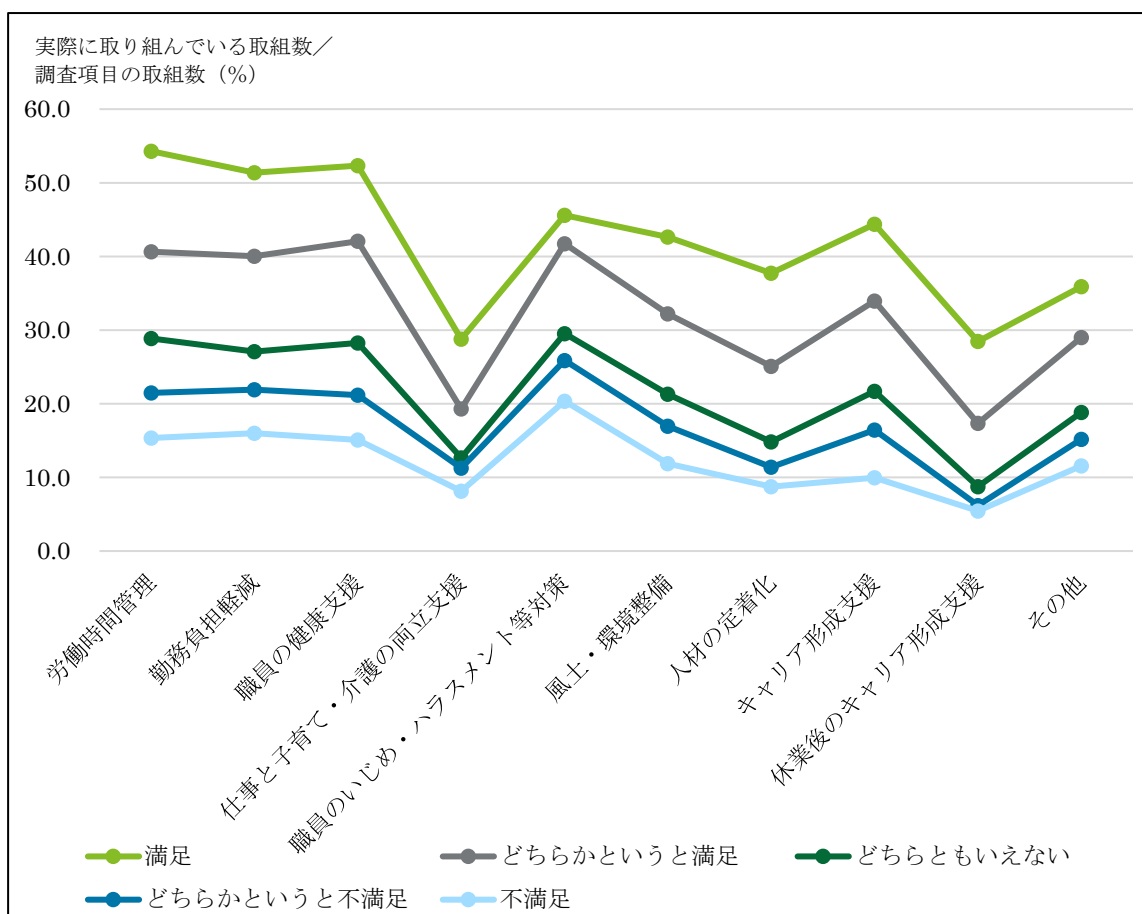


Figure 18 満足度とカテゴリごとの勤務環境改善の取組数（医師調査）

\*勤務環境の満足度と取組数のクロス集計。Table1では満足度別に取組数の平均を集計した。Figure 9は、本調査の調査項目にて設定した取組数のうち実際に取り組んでいる割合を縦軸としてグラフ化したもの。各カテゴリの取組数に対して取組の割合が高いほど、満足度は高い傾向にあることが分かる。（例：「労働時間管理」カテゴリでは、調査項目として8件の取組を設定し、回答者の勤務先で取り組んでいるものを調査した。「満足」と回答している医師の勤務先では、取組数は4.3件（53.8%）であり、「不満足」と回答した医師の勤務先の取組数は、1.2件（15%）にとどまっている。）

**Table 2** カテゴリごとの勤務環境改善の取組数と勤務環境全般に関する満足度の相関  
(医師調査)

労働時間管理	勤務負担軽減	職員の健康支援	仕事と子育て・介護の両立支援	職員のいじめ・ハラスメント等対策	風土・環境整備	人材の定着化	キャリア形成支援	休業後のキャリア形成支援	その他
<b>0.340</b>	<b>0.328</b>	<b>0.308</b>	<b>0.238</b>	<b>0.174</b>	<b>0.258</b>	<b>0.258</b>	<b>0.236</b>	<b>0.227</b>	<b>0.292</b>

\*各カテゴリごとの取組数と勤務環境全般に関する満足度の相関係数。なお、本調査における満足度の設問は、「1. 満足、2. どちらかという満足、3. どちらともいえない、4. どちらかという不満足、5. 不満足」という設計とした。元々の相関係数はマイナス（満足度が上がっている）であったが、ここでは分かりやすさのために符号を逆にして記載している。

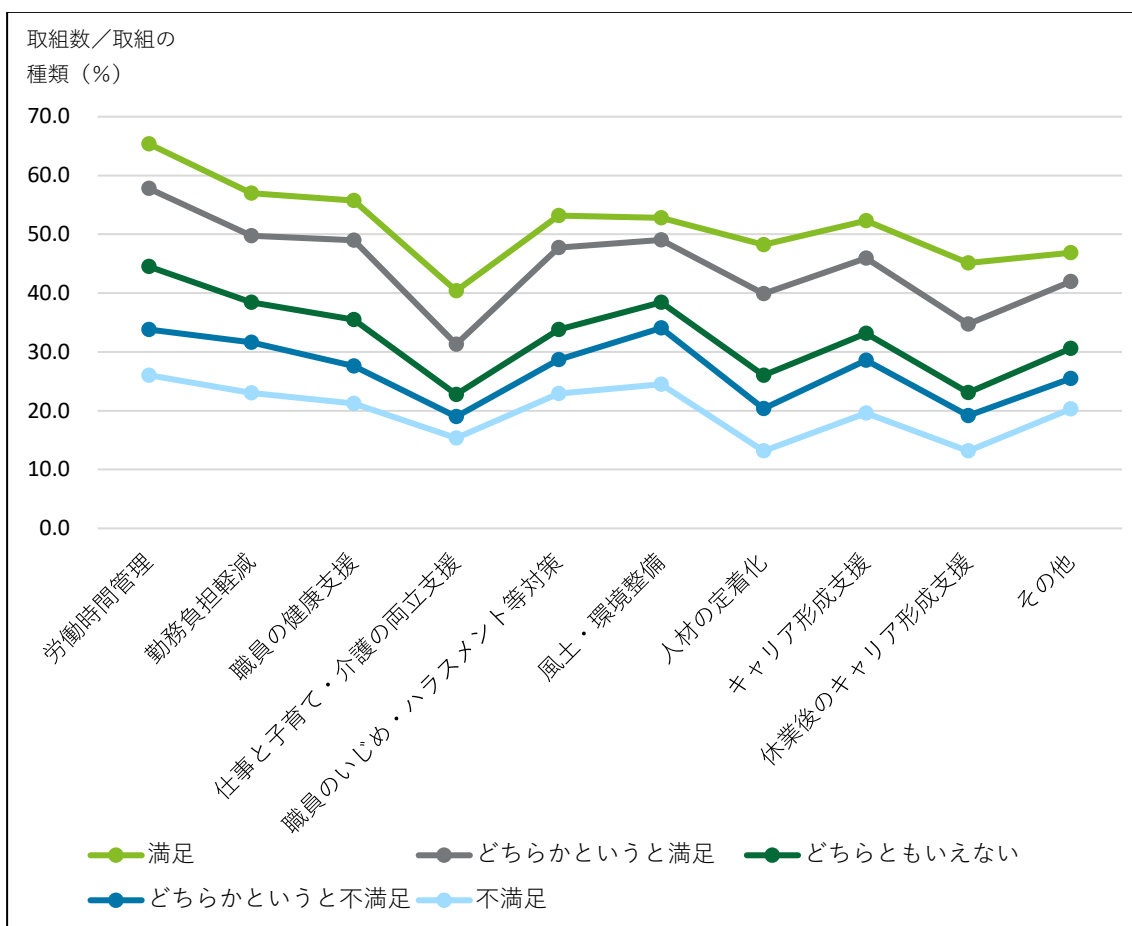


Figure19 満足度とカテゴリごとの勤務環境改善の取組数（看護職調査）

Table 3 カテゴリごとの勤務環境改善の取組数と勤務環境全般に関する満足度の相関（看護職調査）

労働時間管理	勤務負担軽減	職員の健康支援	仕事と子育て・介護の両立支援	職員のいじめ・ハラスメント等対策	風土・環境整備	人材の定着化	キャリア形成支援	休業後のキャリア形成支援	その他
0.328	0.276	0.271	0.213	0.187	0.209	0.239	0.259	0.209	0.268



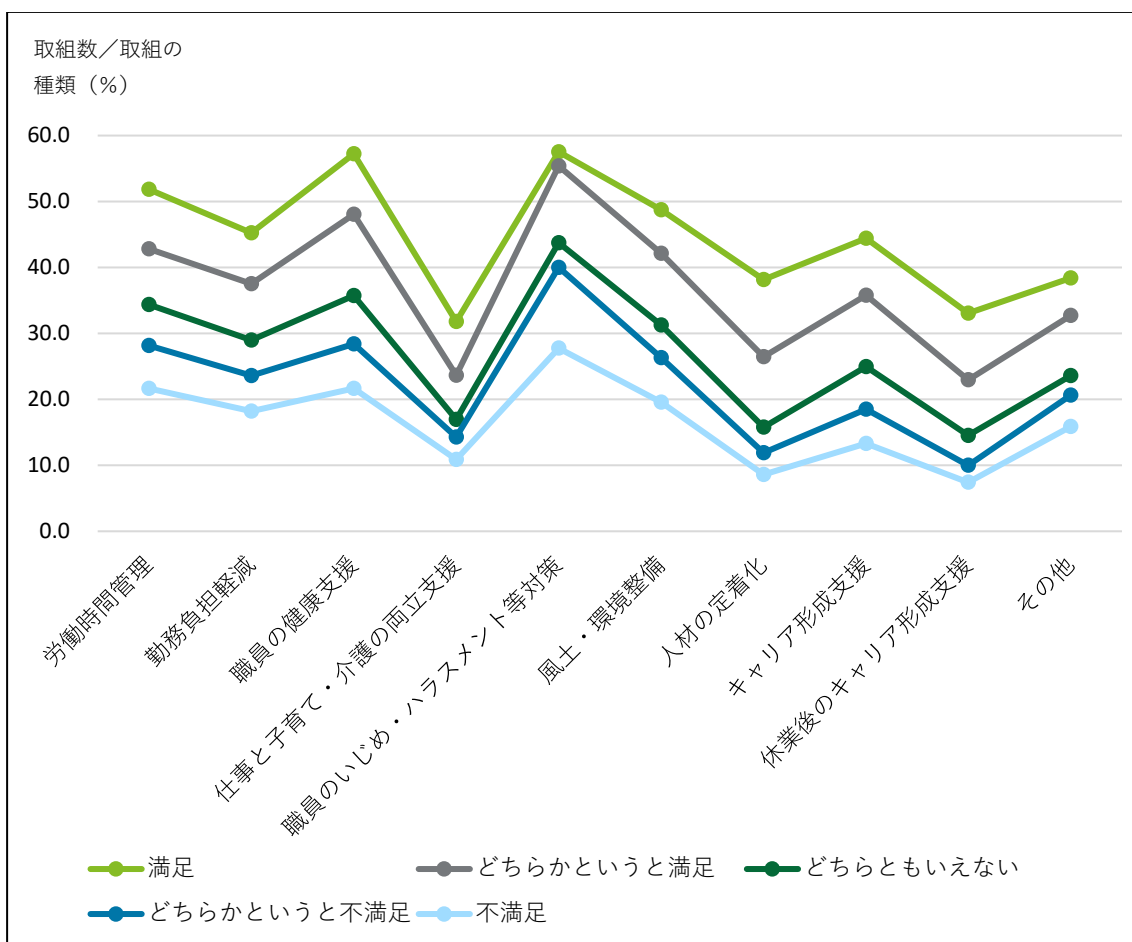


Figure 20 満足度とカテゴリごとの勤務環境改善の取組数 (コメディカル調査)

Table 4 カテゴリごとの勤務環境改善の取組数と勤務環境全般に関する満足度の相関 (コメディカル調査)

労働時間管理	勤務負担軽減	職員の健康支援	仕事と子育て・介護の両立支援	職員のいじめ・ハラスメント等対策	風土・環境整備	人材の定着化	キャリア形成支援	休業後のキャリア形成支援	その他
0.254	0.227	0.278	0.224	0.167	0.219	0.229	0.283	0.214	0.258

\*以下の Table 5 から Table 31 は、各カテゴリごとの取組数と満足度の回帰分析の結果である。統計学的に優位に満足度に影響があると言える取組を太字、その中でも特に効果の高いものを赤字で記載している。なお、本調査における満足度の設問は、「1. 満足、2. どちらかという満足、3. どちらともいえない、4. どちらかという不満、5. 不満」という設定となっており、**係数がマイナスであるということは、満足度が上がっていることを示している**点に留意されたい。

**Table 5 労働時間管理の取組と働き方全般に関する満足度の関係（医師調査）**

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%	下限 95.0%	上限 95.0%
<b>時間外労働時間の削減に取り組んでいる</b>	<b>-0.303</b>	0.038	-7.973	0.000	-0.378	-0.229	-0.378	-0.229
<b>1回当たりの最長勤務時間の削減に取り組んでいる</b>	<b>-0.175</b>	0.042	-4.163	0.000	-0.257	-0.092	-0.257	-0.092
<b>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</b>	<b>-0.163</b>	0.036	-4.583	0.000	-0.232	-0.093	-0.232	-0.093
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	-0.038	0.042	-0.923	0.356	-0.120	0.043	-0.120	0.043
<b>夜勤専従者への配慮(夜勤の時間・回数制限等)を行っている</b>	<b>-0.108</b>	0.050	-2.177	0.030	-0.206	-0.011	-0.206	-0.011
<b>夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している</b>	<b>-0.259</b>	0.048	-5.424	0.000	-0.353	-0.165	-0.353	-0.165
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	-0.010	0.051	-0.205	0.838	-0.109	0.089	-0.109	0.089
勤務間インターバル制度を導入している	-0.006	0.082	-0.067	0.946	-0.167	0.156	-0.167	0.156

Table 6 勤務負担軽減の取組と働き方全般に関する満足度の関係（医師調査）

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%	下限 95.0%	上限 95.0%
補助職（医師事務作業補助者、看護補助者等）を配置している	0.094	0.033	2.828	0.005	0.029	0.159	0.029	0.159
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	-0.258	0.037	-6.883	0.000	-0.331	-0.184	-0.331	-0.184
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、当直明けに日動を入れない等）	-0.194	0.033	-5.851	0.000	-0.259	-0.129	-0.259	-0.129
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	-0.313	0.035	-8.942	0.000	-0.381	-0.244	-0.381	-0.244
チーム医療や多職種連携（業務分担・連携の強化等・タスクシフト）により負担軽減を図っている	-0.176	0.038	-4.648	0.000	-0.250	-0.102	-0.250	-0.102
電子カルテやタブレット端末等のICT、IOT技術を活用した業務効率化・省力化に取り組んでいる	-0.157	0.036	-4.393	0.000	-0.227	-0.087	-0.227	-0.087
タスクシェアによる負担軽減を図っている	-0.104	0.047	-2.221	0.026	-0.196	-0.012	-0.196	-0.012
地域の医療機関との連携（オープンシステム、外来機能の分担等）を推進している	-0.064	0.043	-1.485	0.138	-0.148	0.020	-0.148	0.020

Table 7 職員の健康支援に関する取組と健康支援に関する満足度の関係（医師調査）

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%	下限 95.0%	上限 95.0%
健康診断の事後措置（医療上の措置、就業上の措置、保健指導等）を実施している	-0.320	0.030	-10.565	0.000	-0.379	-0.260	-0.379	-0.260
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	-0.295	0.033	-8.858	0.000	-0.360	-0.229	-0.360	-0.229
職員のメンタルヘルス教育研修を実施している	-0.066	0.034	-1.929	0.054	-0.134	0.001	-0.134	0.001
「心の健康づくり計画」を策定し、組織的・計画的にメンタルヘルス対策の取組を行っている	-0.144	0.043	-3.358	0.001	-0.228	-0.060	-0.228	-0.060
作業管理・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	-0.175	0.042	-4.168	0.000	-0.257	-0.092	-0.257	-0.092
産業医を選任し、職員に周知している	-0.146	0.030	-4.890	0.000	-0.205	-0.088	-0.205	-0.088

Table 8 仕事と子育て・介護等の両立支援の取組と働きやすさに関する満足度の関係（医師調査）

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%	下限 95.0%	上限 95.0%
男性職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけている	-0.248	0.054	-4.626	0.000	-0.353	-0.143	-0.353	-0.143
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	-0.256	0.044	-5.770	0.000	-0.343	-0.169	-0.343	-0.169
院内保育所や提携保育所等を整備している	0.033	0.033	0.995	0.320	-0.032	0.097	-0.032	0.097
保育サービス（病児保育や夜間預かり保育等）を実施している	-0.042	0.039	-1.082	0.279	-0.119	0.034	-0.119	0.034
院内や近隣に学童保育を整備している	0.070	0.049	1.428	0.153	-0.026	0.166	-0.026	0.166
学童期の子どもを有する職員に対する支援制度を設けている	-0.193	0.055	-3.544	0.000	-0.300	-0.086	-0.300	-0.086
本人の希望に応じて、子育て中の医師の当直を免除している	-0.108	0.033	-3.259	0.001	-0.173	-0.043	-0.173	-0.043
介護短時間勤務制度を導入している	-0.049	0.063	-0.771	0.441	-0.173	0.075	-0.173	0.075
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	0.023	0.082	0.276	0.783	-0.138	0.183	-0.138	0.183
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	-0.121	0.067	-1.795	0.073	-0.253	0.011	-0.253	0.011
子育て・介護等を行っている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	-0.313	0.046	-6.759	0.000	-0.404	-0.222	-0.404	-0.222
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	0.151	0.076	1.976	0.048	0.001	0.301	0.001	0.301
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	-0.076	0.060	-1.270	0.204	-0.192	0.041	-0.192	0.041
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	-0.037	0.071	-0.515	0.607	-0.176	0.103	-0.176	0.103
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	0.211	0.103	2.041	0.041	0.008	0.414	0.008	0.414

Table 9 職員のいじめ・ハラスメント等対策と働きやすさに関する満足度の関係（医師調査）

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%	下限 95.0%	上限 95.0%
職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している	-0.174	0.037	-4.656	0.000	-0.247	-0.101	-0.247	-0.101
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・クレーム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	-0.304	0.041	-7.402	0.000	-0.384	-0.223	-0.384	-0.223

Table 10 風土・環境整備の取組と働きやすさに関する満足度の関係（医師調査）

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%	下限 95.0%	上限 95.0%
職員の働く満足度の調査を行っている	-0.203	0.035	-5.811	0.000	-0.272	-0.135	-0.272	-0.135
職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している	-0.381	0.031	-12.288	0.000	-0.442	-0.320	-0.442	-0.320
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	-0.279	0.050	-5.627	0.000	-0.376	-0.182	-0.376	-0.182

Table 11 人材の定着化の取組と働きやすさに関する満足度の関係（医師調査）

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%	下限 95.0%	上限 95.0%
定期的に職員の希望を把握し、配置や業務面の配慮をしている	-0.623	0.037	-16.884	0.000	-0.695	-0.551	-0.695	-0.551
複数主治医制を採用している	-0.210	0.036	-5.812	0.000	-0.280	-0.139	-0.280	-0.139

Table 12 キャリア形成支援の取組と働きがい全般に関する満足度の関係（医師調査）

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%	下限 95.0%	上限 95.0%
施設外の研修への参加を支援している	-0.301	0.030	-9.966	0.000	-0.360	-0.242	-0.360	-0.242
学会への参加者に対し、勤務を免除する、通常勤務の時間を短くするなどの措置をとっている	-0.279	0.029	-9.553	0.000	-0.336	-0.222	-0.336	-0.222
すべての職員のキャリア形成支援のために研修や子育てとの両立支援等に関する相談窓口の設置、情報提供等が実施されている	-0.178	0.052	-3.390	0.001	-0.281	-0.075	-0.281	-0.075
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	-0.106	0.059	-1.797	0.072	-0.221	0.010	-0.221	0.010
専門資格の取得を支援する制度を設けている	-0.167	0.035	-4.840	0.000	-0.235	-0.099	-0.235	-0.099

Table 13 休業後のキャリア形成支援の取組と働きがい全般に関する満足度の関係  
(医師調査)

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%	下限 95.0%	上限 95.0%
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	-0.248	0.047	-5.251	0.000	-0.341	-0.156	-0.341	-0.156
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	-0.286	0.042	-6.748	0.000	-0.370	-0.203	-0.370	-0.203
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	-0.232	0.056	-4.185	0.000	-0.341	-0.123	-0.341	-0.123

Table 14 労働時間管理の取組と働き方全般に関する満足度の関係 (看護職調査)

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%	下限 95.0%	上限 95.0%
時間外労働時間の削減に取り組んでいる	-0.148	0.026	-5.668	0.000	-0.199	-0.097	-0.199	-0.097
1回当たりの最長勤務時間の削減に取り組んでいる	-0.024	0.025	-0.971	0.332	-0.073	0.025	-0.073	0.025
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	-0.359	0.023	-15.439	0.000	-0.404	-0.313	-0.404	-0.313
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	-0.243	0.025	-9.631	0.000	-0.293	-0.194	-0.293	-0.194
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	-0.085	0.026	-3.332	0.001	-0.135	-0.035	-0.135	-0.035
夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している	-0.233	0.024	-9.612	0.000	-0.280	-0.185	-0.280	-0.185
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	-0.054	0.027	-1.997	0.046	-0.108	-0.001	-0.108	-0.001
勤務間インターバル制度を導入している	0.075	0.033	2.282	0.022	0.011	0.140	0.011	0.140

**Table 15 勤務負担軽減の取組と働き方全般に関する満足度の関係（看護職調査）**

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%	下限 95.0%	上限 95.0%
補助職（医師事務作業補助者、看護補助者等）を配置している	0.045	0.023	1.933	0.053	-0.001	0.091	-0.001	0.091
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	<b>-0.164</b>	0.023	-7.217	0.000	-0.209	-0.120	-0.209	-0.120
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）	<b>-0.190</b>	0.022	-8.650	0.000	-0.233	-0.147	-0.233	-0.147
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	<b>-0.384</b>	0.024	-15.750	0.000	-0.432	-0.337	-0.432	-0.337
チーム医療や多職種連携（業務分担・連携の強化等・タスクシフト※）により負担軽減を図っている	<b>-0.190</b>	0.026	-7.348	0.000	-0.241	-0.139	-0.241	-0.139
電子カルテやタブレット端末等のICT、IOT技術を活用した業務効率化・省力化に取り組んでいる	-0.011	0.023	-0.473	0.636	-0.055	0.034	-0.055	0.034
タスクシェアによる負担軽減を図っている	0.139	0.035	3.936	0.000	0.070	0.209	0.070	0.209
地域の医療機関との連携（オープンシステム、外来機能の分担等）を推進している	<b>-0.077</b>	0.027	-2.824	0.005	-0.130	-0.024	-0.130	-0.024

**Table 16 職員の健康支援に関する取組と健康支援に関する満足度の関係（看護職調査）**

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%	下限 95.0%	上限 95.0%
健康診断の事後措置（医療上の措置、就業上の措置、保健指導等）を実施している	<b>-0.273</b>	0.021	-13.266	0.000	-0.314	-0.233	-0.314	-0.233
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	<b>-0.269</b>	0.022	-12.463	0.000	-0.311	-0.227	-0.311	-0.227
職員のメンタルヘルス教育研修を実施している	<b>-0.157</b>	0.023	-6.931	0.000	-0.201	-0.112	-0.201	-0.112
「心の健康づくり計画」を策定し、組織的・計画的にメンタルヘルス対策の取組を行っている	<b>-0.102</b>	0.027	-3.813	0.000	-0.154	-0.049	-0.154	-0.049
作業管理・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	<b>-0.157</b>	0.027	-5.799	0.000	-0.210	-0.104	-0.210	-0.104
産業医を選任し、職員に周知している	<b>-0.063</b>	0.022	-2.901	0.004	-0.106	-0.020	-0.106	-0.020

**Table 17 仕事と子育て・介護等の両立支援の取組と働きやすさに関する満足度の関係  
(看護職調査)**

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%	下限 95.0%	上限 95.0%
男性職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけている	-0.190	0.031	-6.158	0.000	-0.250	-0.129	-0.250	-0.129
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	-0.193	0.023	-8.531	0.000	-0.238	-0.149	-0.238	-0.149
院内保育所や提携保育所等を整備している	0.079	0.023	3.458	0.001	0.034	0.123	0.034	0.123
保育サービス（病児保育や夜間預かり保育等）を実施している	0.028	0.026	1.075	0.282	-0.023	0.078	-0.023	0.078
院内や近隣に学童保育を整備している	0.038	0.035	1.091	0.275	-0.030	0.107	-0.030	0.107
学童期の子どもを有する職員に対する支援制度を設けている	-0.081	0.032	-2.558	0.011	-0.143	-0.019	-0.143	-0.019
本人の希望に応じて、子育て中の医師の当直を免除している	0.046	0.028	1.636	0.102	-0.009	0.102	-0.009	0.102
介護短時間勤務制度を導入している	-0.009	0.028	-0.299	0.765	-0.064	0.047	-0.064	0.047
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	0.080	0.031	2.576	0.010	0.019	0.141	0.019	0.141
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	-0.108	0.030	-3.569	0.000	-0.167	-0.049	-0.167	-0.049
子育て・介護等を行っている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	-0.326	0.024	-13.694	0.000	-0.373	-0.280	-0.373	-0.280
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	-0.024	0.040	-0.586	0.558	-0.103	0.056	-0.103	0.056
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	-0.161	0.031	-5.177	0.000	-0.222	-0.100	-0.222	-0.100
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	-0.065	0.040	-1.608	0.108	-0.144	0.014	-0.144	0.014
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	0.064	0.047	1.355	0.175	-0.029	0.157	-0.029	0.157

**Table 18 職員のいじめ・ハラスメント等対策と働きやすさに関する満足度の関係  
(看護職調査)**

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%	下限 95.0%	上限 95.0%
職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している	-0.136	0.025	-5.540	0.000	-0.185	-0.088	-0.185	-0.088
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・クレーム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	-0.345	0.027	-12.955	0.000	-0.398	-0.293	-0.398	-0.293



**Table 19 風土・環境整備の取組と働きやすさに関する満足度の関係（看護職調査）**

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%	下限 95.0%	上限 95.0%
職員の働く満足度の調査を行っている	-0.049	0.022	-2.262	0.024	-0.091	-0.006	-0.091	-0.006
職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している	-0.379	0.021	-18.167	0.000	-0.420	-0.338	-0.420	-0.338
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	-0.256	0.027	-9.407	0.000	-0.309	-0.203	-0.309	-0.203

**Table 20 人材の定着化の取組と働きやすさに関する満足度の関係（看護職調査）**

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%	下限 95.0%	上限 95.0%
定期的に職員の希望を把握し、配置や業務面の配慮をしている	-0.518	0.021	-24.585	0.000	-0.560	-0.477	-0.560	-0.477
複数主治医制を採用している	-0.116	0.027	-4.268	0.000	-0.169	-0.063	-0.169	-0.063

**Table 21 キャリア形成支援の取組と働きがい全般に関する満足度の関係（看護職調査）**

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%	下限 95.0%	上限 95.0%
施設外の研修への参加を支援している	-0.255	0.022	-11.729	0.000	-0.298	-0.212	-0.298	-0.212
学会への参加者に対し、勤務を免除する、通常勤務の時間を短くするなどの措置をとっている	-0.162	0.022	-7.225	0.000	-0.206	-0.118	-0.206	-0.118
すべての職員のキャリア形成支援のために研修や子育てとの両立支援等に関する相談窓口の設置、情報提供等が実施されている	-0.136	0.030	-4.512	0.000	-0.195	-0.077	-0.195	-0.077
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	-0.192	0.031	-6.108	0.000	-0.253	-0.130	-0.253	-0.130
専門資格の取得を支援する制度を設けている	-0.069	0.022	-3.200	0.001	-0.112	-0.027	-0.112	-0.027

**Table 22 休業後のキャリア形成支援の取組と働きがい全般に関する満足度の関係（看護職調査）**

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%	下限 95.0%	上限 95.0%
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	-0.290	0.026	-11.172	0.000	-0.341	-0.239	-0.341	-0.239
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	-0.121	0.023	-5.263	0.000	-0.166	-0.076	-0.166	-0.076
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	-0.180	0.028	-6.550	0.000	-0.234	-0.126	-0.234	-0.126

**Table 23 労働時間管理の取組と働き方全般に関する満足度の関係  
(コメディカル調査)**

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%	下限 95.0%	上限 95.0%
時間外労働時間の削減に取り組んでいる	-0.220	0.026	-8.366	0.000	-0.271	-0.168	-0.271	-0.168
1回当たりの最長勤務時間の削減に取り組んでいる	-0.127	0.026	-4.991	0.000	-0.177	-0.077	-0.177	-0.077
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	-0.389	0.029	-13.584	0.000	-0.445	-0.333	-0.445	-0.333
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	0.001	0.035	0.031	0.975	-0.068	0.070	-0.068	0.070
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	0.008	0.038	0.221	0.825	-0.066	0.083	-0.066	0.083
夜勤・交代制勤務の勤務間隔を適切に管理している	-0.160	0.033	-4.770	0.000	-0.225	-0.094	-0.225	-0.094
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	-0.085	0.030	-2.852	0.004	-0.143	-0.027	-0.143	-0.027
勤務間インターバル制度を導入している	0.027	0.054	0.498	0.619	-0.079	0.133	-0.079	0.133

**Table 24 勤務負担軽減の取組と働き方全般に関する満足度の関係  
(コメディカル調査)**

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%	下限 95.0%	上限 95.0%
補助職（医師事務作業補助者、看護補助者等）を配置している	0.035	0.023	1.501	0.133	-0.011	0.081	-0.011	0.081
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	-0.190	0.024	-7.963	0.000	-0.237	-0.143	-0.237	-0.143
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）	-0.017	0.025	-0.709	0.478	-0.066	0.031	-0.066	0.031
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	-0.221	0.028	-7.968	0.000	-0.276	-0.167	-0.276	-0.167
チーム医療や多職種連携（業務分担・連携の強化等・タスクシフト）により負担軽減を図っている	-0.201	0.027	-7.392	0.000	-0.254	-0.148	-0.254	-0.148
電子カルテやタブレット端末等のICT、IOT技術を活用した業務効率化・省力化に取り組んでいる	-0.097	0.023	-4.172	0.000	-0.143	-0.052	-0.143	-0.052
タスクシェアによる負担軽減を図っている	0.059	0.043	1.382	0.167	-0.025	0.143	-0.025	0.143
地域の医療機関との連携（オープンシステム、外来機能の分担等）を推進している	-0.024	0.029	-0.835	0.404	-0.081	0.033	-0.081	0.033

Table 25 職員の健康支援に関する取組と健康支援に関する満足度の関係  
(コメディカル調査)

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%	下限 95.0%	上限 95.0%
健康診断の事後措置（医療上の措置、就業上の措置、保健指導等）を実施している	-0.290	0.022	-13.145	0.000	-0.333	-0.247	-0.333	-0.247
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	-0.269	0.022	-12.038	0.000	-0.312	-0.225	-0.312	-0.225
職員のメンタルヘルス教育研修を実施している	-0.147	0.022	-6.616	0.000	-0.191	-0.104	-0.191	-0.104
「心の健康づくり計画」を策定し、組織的・計画的にメンタルヘルス対策の取組を行っている	-0.096	0.027	-3.574	0.000	-0.148	-0.043	-0.148	-0.043
作業管理・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	-0.197	0.027	-7.418	0.000	-0.249	-0.145	-0.249	-0.145
産業医を選任し、職員に周知している	-0.086	0.020	-4.322	0.000	-0.125	-0.047	-0.125	-0.047

Table 26 仕事と子育て・介護等の両立支援の取組と働きやすさに関する満足度の関係（コメディカル調査）

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%	下限 95.0%	上限 95.0%
男性職員に育児休業を取得するよう積極的に働きかけている	-0.227	0.030	-7.498	0.000	-0.287	-0.168	-0.287	-0.168
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	-0.178	0.024	-7.423	0.000	-0.224	-0.131	-0.224	-0.131
院内保育所や提携保育所等を整備している	-0.023	0.022	-1.043	0.297	-0.066	0.020	-0.066	0.020
保育サービス（病児保育や夜間預かり保育等）を実施している	-0.029	0.026	-1.093	0.274	-0.080	0.023	-0.080	0.023
院内や近隣に学童保育を整備している	-0.030	0.035	-0.852	0.394	-0.100	0.039	-0.100	0.039
学童期の子どもを有する職員に対する支援制度を設けている	-0.091	0.033	-2.773	0.006	-0.155	-0.027	-0.155	-0.027
本人の希望に応じて、子育て中の医師の当直を免除している	0.027	0.031	0.866	0.387	-0.034	0.089	-0.034	0.089
介護短時間勤務制度を導入している	-0.018	0.029	-0.623	0.533	-0.074	0.038	-0.074	0.038
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	0.002	0.035	0.059	0.953	-0.067	0.071	-0.067	0.071
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	-0.015	0.036	-0.418	0.676	-0.085	0.055	-0.085	0.055
<b>子育て・介護等を行っている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</b>	<b>-0.286</b>	0.026	-10.948	0.000	-0.338	-0.235	-0.338	-0.235
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	0.002	0.045	0.050	0.960	-0.086	0.091	-0.086	0.091
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	-0.102	0.039	-2.640	0.008	-0.177	-0.026	-0.177	-0.026
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	-0.094	0.045	-2.095	0.036	-0.182	-0.006	-0.182	-0.006
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	0.065	0.065	0.991	0.322	-0.063	0.193	-0.063	0.193

**Table 27 職員のいじめ・ハラスメント等対策と働きやすさに関する満足度の関係  
(コメディカル調査)**

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%	下限 95.0%	上限 95.0%
職員へのいじめ・ハラスメントや患者等からの暴言・暴力・クレームへの対応窓口を設置している	-0.124	0.024	-5.062	0.000	-0.172	-0.076	-0.172	-0.076
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・クレーム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	-0.289	0.025	-11.592	0.000	-0.338	-0.240	-0.338	-0.240

**Table 28 風土・環境整備の取組と働きやすさに関する満足度の関係  
(コメディカル調査)**

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%	下限 95.0%	上限 95.0%
職員の働く満足度の調査を行っている	-0.156	0.022	-7.063	0.000	-0.199	-0.113	-0.199	-0.113
職員向けに、院内に仮眠室や休憩室等を整備している	-0.293	0.021	-13.740	0.000	-0.335	-0.251	-0.335	-0.251
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	-0.213	0.028	-7.579	0.000	-0.268	-0.158	-0.268	-0.158

**Table 29 人材の定着化の取組と働きやすさに関する満足度の関係  
(コメディカル調査)**

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%	下限 95.0%	上限 95.0%
定期的に職員の希望を把握し、配置や業務面の配慮をしている	-0.507	0.023	-22.231	0.000	-0.551	-0.462	-0.551	-0.462
複数主治医制を採用している	-0.188	0.033	-5.603	0.000	-0.253	-0.122	-0.253	-0.122

Table 30 キャリア形成支援の取組と働きがい全般に関する満足度の関係  
(コメディカル調査)

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%	下限 95.0%	上限 95.0%
施設外の研修への参加を支援している	-0.298	0.022	-13.773	0.000	-0.340	-0.255	-0.340	-0.255
学会への参加者に対し、勤務を免除する、通常勤務の時間を短くするなどの措置をとっている	-0.188	0.022	-8.588	0.000	-0.231	-0.145	-0.231	-0.145
すべての職員のキャリア形成支援のために研修や子育てとの両立支援等に関する相談窓口の設置、情報提供等が実施されている	-0.156	0.038	-4.087	0.000	-0.232	-0.081	-0.232	-0.081
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	-0.190	0.037	-5.208	0.000	-0.262	-0.119	-0.262	-0.119
専門資格の取得を支援する制度を設けている	-0.152	0.024	-6.209	0.000	-0.199	-0.104	-0.199	-0.104

Table 31 休業後のキャリア形成支援の取組と働きがい全般に関する満足度の関係  
(コメディカル調査)

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%	下限 95.0%	上限 95.0%
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	-0.264	0.032	-8.188	0.000	-0.327	-0.201	-0.327	-0.201
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	-0.190	0.024	-7.922	0.000	-0.237	-0.143	-0.237	-0.143
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	-0.224	0.036	-6.254	0.000	-0.294	-0.153	-0.294	-0.153