

平成 22～27 年度
「看護職のワーク・ライフ・バランス（WLB）
インデックス調査」データ分析
報告書

公益社団法人 日本看護協会

目 次

第1章 データ分析概要	1
1 実施概要	3
1.1 データ分析の目的	3
1.2 分析の概要	3
1)分析対象	3
2)「看護職の WLB インデックス調査」の構成と特徴	3
3)「看護職のワーク・ライフ・バランス（WLB）推進ワークショップ」事業の概要	4
1.3 分析方法	5
1)時系列分析	5
2)施設要因と個人要因の関連の検証	5
2 結果概要	6
2.1 時系列分析	6
2.2 施設要因と個人要因の関連の検証	8
第2章 データ分析結果	9
1 時系列分析	11
1.1 施設調査	11
1)施設の概況	11
2)正規看護職員の状況	14
3)就業規則で定められた所定労働時間	16
4)正規看護職員の週休形態	16
5)就業規則で定められた所定の年間休日	18
6)正規看護職員の超過勤務時間（月平均）	19
7)正規看護職員の有給休暇取得率	20
8)夜勤・交代制勤務	21
9)勤務計画表の作成基準	22
10)正規看護職員の退職理由	25
11)休業・連続休暇の取得	26
12)ワーク・ライフ・バランス（WLB）の推進体制等	27
13)母性保護のための制度の有無と前年度の利用実績	28
14)育児・介護休業法に制定された育児支援策の実施状況と前年度の利用実績	32
15)その他の育児支援の制度・慣行の実施状況と前年度の利用実績	41

16)その他の育児支援策の実施状況.....	43
17)育児・介護休業法に制定された介護支援策の実施状況と前年度の利用実績	44
18)その他の介護支援策	49
19)その他の介護支援策 2	50
20)労働時間および人的資源管理	51
1.2 職員調査	55
1)性別	55
2)年齢	55
3)通算経験年数.....	55
4)現在の施設の勤続年数	55
5)婚姻状況	56
6)子どもの有無と年齢.....	56
7)介護を必要とする家族等の有無.....	57
8)雇用形態	57
9)所定労働時間（平均・分換算）	58
10)勤務形態	58
11)当直、管理当直、オンコールの状況.....	62
12)主な配属先.....	64
13)職位	64
14)時間外労働.....	65
15)時間外労働手当が支払われた時間数	66
16)院内研修	66
17)持ち帰り仕事.....	67
18)始業前残業.....	68
19)現在の健康状態	69
20)自覚症状	70
21)職場や仕事についての評価.....	71
22)制度や仕組みの認知度および利用・導入希望.....	86
2 施設要因と個人要因の関連の検証	99
2.1 用いるデータと変数について	99
1)データ	99
2)変数	101
2.2 ワーク・ライフ・バランス（WLB）施策とアウトカム指標との関連.....	105
1)働き方.....	105
2)職場風土	111
3)評価	112

4)能力開発	113
5)アウトカム指標別施策の効果 まとめ	115
2.3 年齢構成別ワーク・ライフ・バランス（WLB） 施策とアウトカム指標との関連	116
1)年齢構成の特徴	116
2)年齢構成別 就業継続意欲を高める施策	120
3)年齢構成別 仕事満足度を高める施策	128
4)年齢構成別 生活満足度を高める施策	136
5)職員の年齢構成別にみた施策の効果 まとめ	143
「看護職のワーク・ライフ・バランス（WLB）インデックス調査」調査票	145

第 1 章 データ分析概要

1 実施概要

1.1 データ分析の目的

平成 22～27 年度に実施した「看護職のワーク・ライフ・バランス（WLB）インデックス調査」データについて、6 年間の経年推移を年度ごとに集計し、傾向を分析するとともに、看護職の WLB の推進が看護職の確保・定着に与えた効果を数値化することにより、今後の WLB 推進施策を検討する上での基礎データとする。

1.2 分析の概要

1) 分析対象

平成 22～27 年度に実施した「看護職のワーク・ライフ・バランス（WLB）インデックス調査」における、各年度の施設数と調査対象者数は下記の通りである。

図表 I-1 分析対象施設数・対象者数

調査実施年度	対象施設数	調査対象者数
平成 22 年度	31 施設	3,443 名
平成 23 年度	118 施設	18,064 名
平成 24 年度	248 施設	42,168 名
平成 25 年度	364 施設	64,663 名
平成 26 年度	384 施設	69,749 名
平成 27 年度	370 施設	61,481 名

なお、「看護職のワーク・ライフ・バランス（WLB）インデックス調査」の調査票は、平成 22 年度以降、診療報酬の改定や回答のしやすさ等への考慮を理由に、改定されている設問項目がある。そのため、今回の集計・分析においては、当時の調査票では分類の異なる項目を統合している設問が一部にある。

また、無回答を除いて集計を行っている。

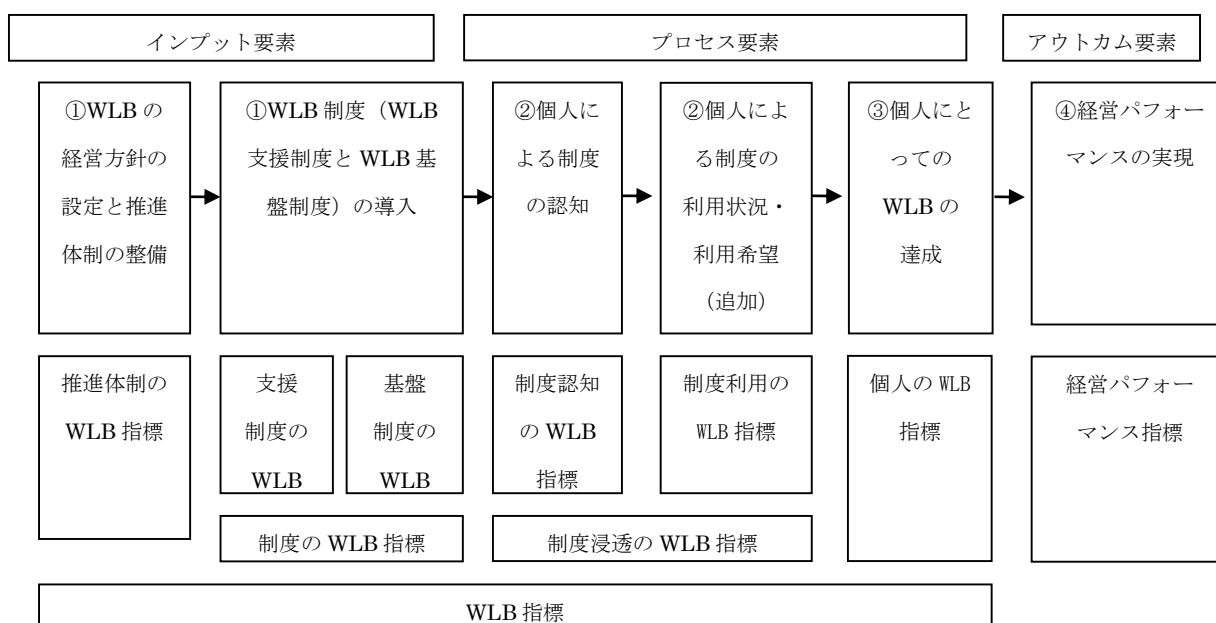
2) 「看護職の WLB インデックス調査」の構成と特徴

「看護職のワーク・ライフ・バランス（WLB）インデックス調査」は、WLB に先進的な企業 39 社が集まって開設したワーク・ライフ・バランス塾と学習院経済経営研究所が、有志企業 9 社のデータに基づいて 2006 年に共同研究・開発した「WLB-JUKU INDEX」をもとに開発された。

「WLB-JUKU INDEX」では、企業調査と個人調査を組み合わせデータを集計し、段階ごとに WLB の状態を評価できるように指標を設定することによって、この一連のプロセスを評価できる点に大きな特徴がある。WLB の支援制度と基盤制度が整うことで、両者がうまく機能していく。

また、職員調査（個人調査）は、職員による WLB 制度の利用や WLB 実現の状況を評価するための指標が含まれており、職員の意識・行動の観点から WLB の実現度を評価するという特徴もある。

図表 I-2 「WLB-JUKU INDEX」の構成



3) 「看護職のワーク・ライフ・バランス（WLB）推進ワークショップ」事業の概要

「看護職のワーク・ライフ・バランス（WLB）推進ワークショップ」事業は、平成 22 年度より日本看護協会と都道府県看護協会が協働し、地域を主体として WLB 実現に取り組む医療施設を支援することにより、労働環境が改善され、働き続けられる職場づくりが全国に広がることを目指してスタートした。

当事業は、都道府県看護協会は 3 年間新規参加施設を募集してワークショップを開催し、参加施設は 3 年間継続して WLB 推進に取り組むことを原則としている。また、参加施設に対して原則として「看護職のワーク・ライフ・バランス（WLB）インデックス調査」を実施することを義務付けている。

図表 I-3 都道府県看護協会での事業展開イメージ

WS 開催 1 年目 (H25 年度)	2 年目 (H26 年度)	3 年目 (H27 年度)	4 年目 (H28 年度)	5 年目 (H29 年度)
新規参加施設	新規参加施設 (3 年間取り組みを行う)	新規参加施設 (3 年間取り組みを行う)	新規参加施設 (3 年間取り組みを行う)	新規参加施設 (3 年間取り組みを行う)
	新規参加施設	新規参加施設 (3 年間取り組みを行う)	新規参加施設 (3 年間取り組みを行う)	新規参加施設 (3 年間取り組みを行う)
		新規参加施設	新規参加施設 (3 年間取り組みを行う)	新規参加施設 (3 年間取り組みを行う)

1.3 分析方法

1) 時系列分析

平成 22～27 年度「看護職のワーク・ライフ・バランス（WLB）インデックス調査」データについて、6 年間の経年推移を年度ごとに集計し、傾向を分析した。

なお、調査に参加した施設は各年度で異なることから、経年変化の解釈には留意が必要である。

2) 施設要因と個人要因の関連の検証

「看護職のワーク・ライフ・バランス（WLB）ワークショップ事業」に参加した施設について、どのような施策が職員の満足度を高めるかを検証するため、3 年間調査に参加した施設の 3 年目の施設調査ならびに職員調査を分析した。

まず、どのような施策が職員の満足度（「就業継続意欲」「仕事満足度」「生活満足度」）を高めるかを検証した。

次に、上記で明らかになった施策と職員の満足度との関連には、年齢が大きく影響することが想定されるため、これを加味した分析を行った。そこで、職員の年齢構成が異なる施設別に WLB 施策とアウトカム指標との関連について分析を行った。

各施設の職員の年齢構成については、潜在クラス分析を用いて、各年代の分布のばらつきが相対的に少ない施設を「各年代均等」、40 代ならびに 50 代の職員が多い施設を「40・50 代多」、30 代以下の職員が多い施設を「若者多」として、3 つのクラスに分類した。まずは、3 つの年齢構成クラスの特徴を明確にするために、病院の設置主体、立地、病床規模等との関連を検証した。その後、各年齢構成クラス別に施策が職員の満足度とどのように関連するかを分析した。

2 結果概要

2.1 時系列分析

平成 22～27 年度「看護職のワーク・ライフ・バランス（WLB）インデックス調査」データからみられた、本調査に参加した施設の 6 年間の傾向と経年推移は下記のとおりである。

- 本調査に参加した施設属性として、H22 年度～H23 年度までは医療法人が 6～9 割弱を占めていたが、次第に国・都道府県・市町村等の公的病院、日本赤十字社、済生会、社会保険関係団体、学校法人等、幅広い設置主体の医療機関が参加するようになった。
- 参加施設の規模は、半数超が 300 床以下、1 割が 500 床以上であり、病床区分では一般病床が約 9 割、療養病床が 3 割～4 割弱、一般病床入院基本料では、約 5 割が「7 対 1」、約 4 割が「10 対 1」であった。
- 労働条件面では、所定の年間休日 120 日以上病院が 5 割を超えるなど増加傾向がみられた。前年度の正規看護職員の月平均超過勤務時間は約半数が 5 時間未満、10 時間未満を含めると 9 割弱であった。
- 夜勤交代制については、2 交代（変則含む）が最も多いが、同一病棟内で 2 交代と 3 交代を行う施設が増加してきた。勤務計画表作成基準については、本会が作成した「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」に沿った勤務編成に取り組む病院が増加傾向にあった。
- 施設調査結果からは、6 年間を通じて、ワーク・ライフ・バランスの推進体制の整備が進んでいることがわかった。
- 離職の状況をみると、前年度の正規看護職員の離職率が 8%未満の割合は、H22 年度～H24 年度までは増加傾向にあったが、それ以降は大きな変化はみられない。退職理由として、いずれの年度においても最も多い、「結婚・妊娠・出産・育児、介護等の家庭事情による退職」の割合は、6 年間を通じて大きな変化はみられない。
- ただし、育児支援策としての各種制度の利用をみると、育児休業制度の利用実績がある施設の割合は H23 年度以降は約 9 割、育児短時間勤務制度は H24 年度以降は 6 割を超え、子の看護休暇制度は H23 年度以降、増加傾向にあり、直近の H27 年度には約半数を占めているなど、育児支援制度の利用は着実に進んでいるといえる。
- 一方、介護支援策としての制度利用をみると、介護休業制度の前年度の利用実績がある施設は、3 割程度に留まっている。正規看護職員の平均年齢が 40 歳以上である施設は増加傾向であり、職員調査結果をみても、介護を必要とする家族等がいる職員の割合も増加傾向にある。しかしながら、「介護」に関連した制度や仕組みについては、介護休暇を除き 7 割程度が「わからない」との回答であった。一方で、利用希望はいずれの制度や仕組みも 6 割程度あり、仕事と介護との両立に向けた環境整備が求められる。
- 職員調査の回答者の属性は、おおむね女性が 9 割、未婚が 4 割、既婚が 6 割で、子ども

をもつ者が5割程度、そのうち就学前の子どもをもつ者が4～5割であった。介護を必要とする家族などがいる者の割合は増加傾向にあり、直近の平成27年度には2割弱となっており、そのうち4割弱が自身が主たる介護者であった。勤務形態として、夜勤交代制勤務に従事する者と日勤のみの割合が減少し、日勤中心で月に少数回の夜勤を行う者が1割弱であった。

- また、職員調査結果において、前月1ヶ月の時間外労働時間は減少傾向にあるが、勤務時間外の院内研修に参加した人が約5割、持ち帰り仕事をした人が約3割、始業前残業をした人は6割弱あり、H24年度以降、大きな変化はみられない。また、時間外勤務時間と時間外労働手当が支払われた時間数の差は減少傾向にあるものの、まだその差が存在する。職場や仕事への評価においても、「現在の仕事の量と仕事の内容に対して今の給与は妥当である」「定時に終わることができる業務である」「一週間程度の連続した休暇を必要に応じて取得できる」は、6年間を通じて評価が低い項目であった。引き続き改善に向けた取り組みを行うことが課題である。
- 施設調査において、母性保護、労働時間および人的資源管理に関する制度について就業規則への明記、導入が進むなど、WLB基盤部分の整備が進んだ。職員調査においても、各種制度への認知度が増加傾向にあった。WLB実現のプロセスにおいて、組織がWLB基盤及びWLB支援に関する制度を職員に周知し、職員が制度を知ること、制度利用が進むのだとすれば、WLB実現に向けて前進したといえる。

2.2 施設要因と個人要因の関連の検証

「看護職のワーク・ライフ・バランス（WLB）ワークショップ事業」に参加した施設について、どのような施策が職員の満足度（「就業継続意欲」「仕事満足度」「生活満足度」）を高めるかを検証した結果は下記のとおりである。

- 働き方の面では、有給休暇取得率が高いこと、有給休暇が必要に応じて取得できること、残業時間が短いことと、職員の「就業継続意欲」「仕事満足度」「生活満足度」のすべてのアウトカム指標の間に、プラスの効果がみられた。
- 特に、残業時間については「仕事満足度」への影響が大きく、また、「仕事満足度」が低い施設では、施設回答の「前年度超過勤務時間」と職員回答の「残業時間数」の差が大きくなっている。
- 職場風土の面では、業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができること、上下関係にこだわらず、主張すべきことを自由に話し合えることと、職員の「就業継続意欲」「仕事満足度」「生活満足度」のすべてのアウトカム指標の間に、プラスの効果がみられた。
- また、上司が仕事の成果について公正に評価すること、組織が能力開発のための研修の実施、またはその参加を支援してくれることについても、職員の「就業継続意欲」「仕事満足度」「生活満足度」のすべてのアウトカム指標の間に、プラスの効果がみられた。
- その他、夜勤回数が少ないことと「仕事満足度」「生活満足度」、育児短時間勤務の認知度と「就業継続意欲」との間にもプラスの効果がみられた。
- また、職員の年齢構成が異なる施設別に WLB 施策とアウトカム指標との関連についてみると、「各年代均等」の施設では、両立支援制度（育児支援）の認知度が「就業継続意欲」に影響しているという特徴がある。子育て世代が多いことが理由として考えられるが、ただし、「育児短時間勤務利用実績」については、「就業継続意欲」ならびに「仕事満足度」との間にマイナスの効果がみられることから、制度の利用の仕方や制度対象外の職員への配慮などの工夫が必要であると考えられる。また、「仕事満足度」「生活満足度」については、「夜勤回数」が影響を及ぼしていることも特徴である。
- 「40・50代多」の施設では、「残業時間数」が「就業継続意欲」に影響を及ぼしており、体力面を考慮するような施策が有効であると考えられる。
- 「若者多」の施設では、統計的に有意ではないものの、「能力開発のための休職・休暇制度」があることが「就業継続意欲」に影響を及ぼしていることが特徴的である。

第2章 データ分析結果

1. 時系列分析

1 時系列分析

1.1 施設調査

1) 施設の概況

- ・ 設置主体をみると、H22 年度～H23 年度は「医療法人」が 63.6%～89.7%と半数以上を占めた。H24 年度以降は、「医療法人」が 41.1%～45.6%と最も多く、次いで「都道府県・市町村」が 2 割程度であった。

図表Ⅱ-1 設置主体：単数回答

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
国(厚生労働省)(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
独立行政法人国立病院機構(%)	0.0	0.8	1.2	1.6	0.8	0.8
独立行政法人労働者健康福祉機構(%)	0.0	0.0	0.4	0.3	0.5	0.5
国立大学法人(%)	0.0	0.0	1.6	0.5	1.0	0.8
国(その他)(%)	0.0	0.0	0.8	0.5	0.0	0.3
都道府県・市町村(%)	3.4	10.2	20.6	22.3	23.2	21.9
地方独立行政法人(%)	0.0	1.7	2.4	2.5	2.6	2.7
日本赤十字社(%)	0.0	1.7	2.8	3.6	3.6	3.5
済生会(%)	0.0	0.0	2.8	4.1	2.9	3.2
社会保険関係団体(JCHO、健康保険組合、共済組合等)(%)	0.0	5.9	0.8	1.1	0.5	1.6
公益法人(%)	0.0	0.0	-	-	-	4.9
医療法人(%)	89.7	63.6	45.6	44.0	41.1	41.9
私立学校法人(%)	0.0	0.0	0.8	1.1	1.6	1.9
社会福祉法人(%)	0.0	0.0	0.8	0.8	2.1	2.4
医療生協(%)	0.0	0.0	4.0	2.7	3.6	3.5
会社(%)	0.0	0.0	0.8	0.5	0.8	0.5
その他(%)	6.9	12.7	9.7	11.0	12.2	9.5
厚生連(%)	0.0	3.4	3.6	2.5	3.1	-
特例民法法人(%)	0.0	0.0	1.2	0.8	0.3	-

注)「-」は当該年度の調査項目になく、データがないことを示す。以下同様。

- 許可病床数をみると、いずれの年度においても、「100～199 床」が 31.5%～35.9%と最も多く、次いで「200～299 床」であった。

図表Ⅱ-2 許可病床数：数値回答

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
99床以下(%)	16.1	12.7	11.7	12.1	12.8	14.1
100－199床(%)	35.5	33.9	31.5	32.4	33.6	35.9
200－299床(%)	22.6	21.2	17.7	20.3	16.4	18.9
300－399床(%)	12.9	16.9	17.7	14.6	16.1	13.5
400－499床(%)	9.7	8.5	10.1	10.4	9.6	8.9
500床以上(%)	3.2	5.9	10.9	10.2	11.5	8.6

- 病床区分をみると、いずれの年度においても、「一般病床」が 75.4%～95.6%で最も多い。H23 年度～H25 年度は、「一般病床」に次いで「療養病床」、H26 年度以降は、「一般病床」に次いで「その他病床」「療養病床」であった。

図表Ⅱ-3 病床区分：複数回答

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
一般病床(%)	80.6	75.4	94.0	95.6	91.1	89.5
療養病床(%)	0.0	8.5	34.3	35.7	35.2	35.7
結核病床(%)	0.0	0.0	4.0	6.0	4.9	6.5
精神病床(%)	12.9	2.5	14.1	11.5	11.5	9.2
その他病床1(%)	－	－	33.1	－	43.8	51.1
その他病床2(%)	－	－	－	－	14.1	18.9

注) 各病床について、当該病床区分が「ある」施設の割合を示している。

- 一般病床入院基本料をみると、いずれの年度においても、「7対1」が41.9%～57.5%で最も多く、次いで「10対1」であった。

図表Ⅱ-4 一般病床入院基本料：複数回答

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
7対1(%)	41.9	44.1	57.5	56.0	53.4	48.9
7対1特別入院基本料(%)	－	－	－	0.6	0.3	0.9
10対1(%)	35.5	36.4	38.6	34.8	36.0	43.2
10対1特別入院基本料(%)	－	－	－	0.0	0.3	0.0
13対1(%)	6.5	2.5	2.1	2.6	3.4	3.9
15対1(%)	12.9	－	3.9	2.6	2.3	3.0
特別入院基本料(%)	0.0	5.9	2.1	0.9	0.6	0.0
7対1(経過措置)(%)	－	－	－	2.3	3.7	－
準7対1(%)	－	－	0.0	－	－	－
その他(%)	3.2	8.5	4.3	－	－	－

注) H22年度～H23年度は、主な病床に対する入院基本料。

- 療養病床入院基本料をみると、H25年度以降、「療養病棟入院基本料1」が63.1%～65.2%で最も多く、次いで「療養病棟入院基本料2」であった。

図表Ⅱ-5 療養病床入院基本料：複数回答

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
療養病棟入院基本料1(%)	－	－	－	63.1	63.0	65.2
療養病棟入院基本料2(%)	－	－	－	41.5	41.5	40.2
介護保険移行準備病棟(%)	－	－	－	1.5	1.5	2.3
特別入院基本料(%)	－	－	－	3.8	3.0	2.3

- 結核病床入院基本料をみると、H24年度以降、「7対1」が60.0%～78.9%で最も多く、次いで「10対1」であった。

図表Ⅱ-6 結核病床入院基本料：複数回答

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
7対1(%)	0.0	33.3	60.0	63.6	78.9	62.5
10対1(%)	0.0	66.7	30.0	31.8	15.8	29.2
13対1(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
15対1(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	5.3	8.3
18対1(%)	－	－	0.0	0.0	0.0	0.0
20対1(%)	－	－	0.0	0.0	0.0	0.0
特別入院基本料(%)	－	－	10.0	4.5	0.0	0.0
準7対1(%)	－	－	0.0	－	－	－
その他(%)	0.0	0.0	0.0	－	－	－

- 精神病床入院基本料をみると、H24 年度以降については、「15 対 1」が 36.4%～58.8%で最も多く、次いで「13 対 1」であった。

図表Ⅱ-7 精神病院入院基本料：複数回答

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
10対1(%)	20.0	33.3	17.1	14.3	18.2	11.8
13対1(%)	20.0	20.0	22.9	31.0	40.9	41.2
15対1(%)	60.0	40.0	42.9	45.2	36.4	58.8
18対1(%)	－	－	0.0	0.0	0.0	0.0
20対1(%)	－	－	2.9	16.7	6.8	8.8
特別入院基本料(%)	－	－	11.4	7.1	2.3	5.9
精神療養病棟入院料(%)	－	－	2.9	－	－	－
その他(%)	0.0	6.7	11.4	－	－	－

- 病床稼働率をみると、H24 年度以降、「80～90%未満」が 32.7%～38.3%で最も多く、次いで「90%以上」であった。

図表Ⅱ-8 病床稼働率：数値回答

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
90%以上(%)	－	－	35.9	32.1	29.9	30.0
80－90%未満(%)	－	－	37.5	37.4	38.3	32.7
70－80%未満(%)	－	－	16.1	19.8	23.2	24.6
70%未満(%)	－	－	9.7	8.2	8.6	12.7

注) 病床稼働率＝当該年度の延べ入院患者数／（稼働病床数×暦日数）×100（％）

2) 正規看護職員の状況

- 正規看護職員数をみると、H22 年度は「50 人未満」～「100～149 人未満」をあわせた 149 人未満の施設の割合が 8 割程度と最も多かった。一方、「200～299 人未満」「300 人以上」をあわせた 200 人以上の施設の割合でみると、H26 年度が 35.2%と最も多かった。

図表Ⅱ-9 正規看護職員数：数値回答

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
50人未満(%)	19.4	13.6	8.5	9.9	10.9	13.0
50－99人未満(%)	29.0	27.1	24.2	23.6	25.3	27.3
100－149人未満(%)	29.0	21.2	21.0	20.1	17.2	19.5
150－199人未満(%)	6.5	14.4	12.9	11.5	11.5	10.0
200－299人未満(%)	6.5	7.6	10.9	13.7	13.5	13.5
300人以上(%)	9.7	14.4	22.6	21.2	21.6	16.8

- 正規看護職員の平均年齢をみると、いずれの年度においても、「35～40 歳未満」が 41.9%～48.4%と最も多く、H24 年度を除き、次いで「40～45 歳未満」が 22.9%～29.0%であった。H24 年度は、「35～40 歳未満」に次いで、「30～35 歳未満」「40～45 歳未満」が同程度であった。

図表Ⅱ-10 正規看護職員の平均年齢：数値回答

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
30歳未満(%)	0.0	0.0	2.4	1.1	1.0	0.3
30～35歳未満(%)	19.4	21.2	26.2	23.6	22.4	18.1
35～40歳未満(%)	48.4	47.5	41.9	44.0	43.2	45.9
40～45歳未満(%)	29.0	22.9	25.0	27.2	26.6	25.7
45～50歳未満(%)	3.2	6.8	4.0	3.6	6.8	8.4
50歳以上(%)	0.0	0.8	0.4	0.5	0.0	1.6

- 正規看護職員の平均勤続年数をみると、H23 年度以降、「5～10 年未満」が 43.8%～56.0%と最も多く、次いで「10～15 年未満」が 24.6%～39.5%であった。H22 年度は「5～10 年未満」に次いで、「5 年未満」が 22.6%であった。

図表Ⅱ-11 正規看護職員の平均勤続年数：数値回答

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
5年未満(%)	22.6	14.4	10.1	9.1	8.9	6.8
5～10年未満(%)	58.1	55.9	56.0	50.5	47.4	43.8
10～15年未満(%)	19.4	24.6	27.8	29.7	36.5	39.5
15～20年未満(%)	0.0	4.2	5.6	8.5	6.8	8.4
20年以上(%)	0.0	0.8	0.4	2.2	0.5	1.6

- 正規看護職員の離職率をみると、H22 年度は「10～15%未満」が 36.7%と最も多い。H23 年度以降については、「4～8%未満」が 23.9%～33.9%と最も多く、次いで「10～15%未満」であった。

図表Ⅱ-12 前年度の正規看護職員の離職率：数値回答

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
4%未満(%)	6.7	12.0	10.1	11.8	11.2	12.2
4～8%未満(%)	20.0	23.9	31.0	32.1	33.9	31.4
8～10%未満(%)	13.3	19.7	16.1	18.4	17.2	17.8
10～15%未満(%)	36.7	23.1	25.4	23.4	22.9	23.2
15%以上(%)	16.7	18.8	17.3	14.3	14.8	15.4

3) 就業規則で定められた所定労働時間

- 就業規則で定められた所定労働時間をみると、H22 年度は「40 時間以上」が最も多く、次いで「37～38 時間未満」、H26 年度は「38～39 時間未満」、次いで「40 時間以上」、それ以外の年度では、「40 時間以上」、次いで「38～39 時間未満」であった。

図表Ⅱ-13 就業規則で定められた所定労働時間：数値回答

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
35時間未満(%)	0.0	1.7	0.0	1.6	1.8	0.0
35－36時間未満(%)	0.0	0.8	1.2	1.4	2.1	2.4
36－37時間未満(%)	6.5	0.8	1.6	2.5	2.3	1.6
37－38時間未満(%)	22.6	21.2	18.5	16.2	15.9	17.8
38－39時間未満(%)	16.1	25.4	35.1	33.2	34.1	32.7
39－40時間未満(%)	6.5	5.1	7.3	7.7	9.9	7.8
40時間以上(%)	48.4	44.9	36.3	37.4	33.9	37.6

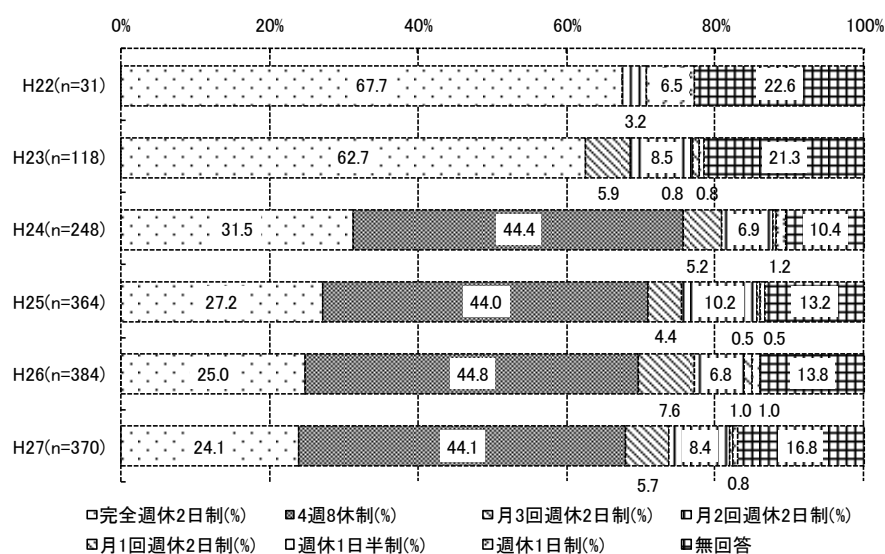
4) 正規看護職員の週休形態

- 正規看護職員の週休形態をみると、H24 年度以降、「4 週 8 休制」が 44.0%～44.8%と最も多く、次いで「完全週休 2 日制」が 24.1%～31.5%であった。両方をあわせると、月 8 日以上の休日となる施設の割合は 7 割程度であった。

図表Ⅱ-14 正規看護職員の週休形態：単数回答

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
完全週休2日制(%)	67.7	62.7	31.5	27.2	25.0	24.1
4週8休制(%)	－	－	44.4	44.0	44.8	44.1
月3回週休2日制(%)	0.0	5.9	5.2	4.4	7.6	5.7
月2回週休2日制(%)	3.2	8.5	6.9	10.2	6.8	8.4
月1回週休2日制(%)	0.0	0.8	0.4	0.5	1.0	0.3
週休1日半制(%)	6.5	0.8	1.2	0.5	1.0	0.8
週休1日制(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

図表Ⅱ-15 正規看護職員の週休形態：単数回答（再掲）



注1) H22年度～H23年度は、「4週8休制」の調査項目は設けられていない。

注2) 無回答を含めて、グラフを作成している。以下同様。

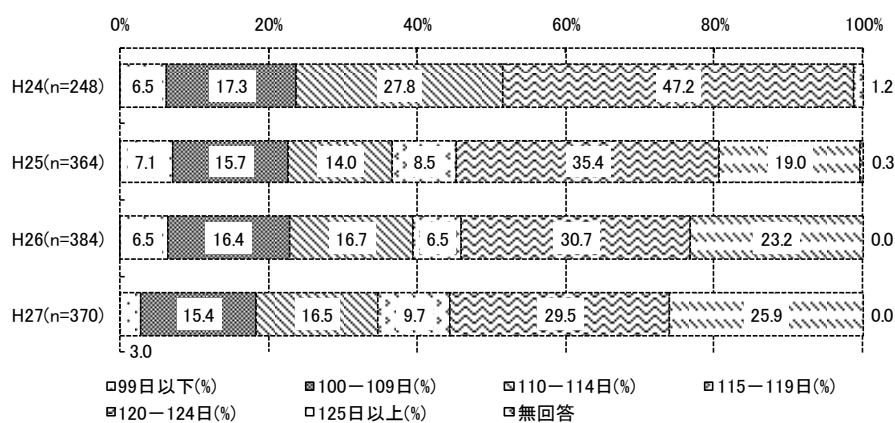
5) 就業規則で定められた所定の年間休日

- 就業規則で定められた所定の年間休日をみると、H25 年度以降、「120～124 日」が 29.5%～35.4%と最も多く、次いで「125 日以上」が 19.0%～25.9%であった。両方をあわせると、年間休日が 120 日以上となる施設の割合は 5 割を超えた。

図表Ⅱ-16 就業規則で定められた所定の年間休日：数値回答

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
99日以下(%)	－	－	6.5	7.1	6.5	3.0
100－109日(%)	－	－	17.3	15.7	16.4	15.4
110－114日(%)	－	－	27.8	14.0	16.7	16.5
115－119日(%)	－	－		8.5	6.5	9.7
120－124日(%)	－	－	47.2	35.4	30.7	29.5
125日以上(%)	－	－		19.0	23.2	25.9

図表Ⅱ-17 就業規則で定められた所定の年間休日：数値回答（再掲）



注 1) H22 年度～H23 年度はデータがない。

注 2) H24 年度の「110～114 日」は、「115～119 日」を含む。また、「120～124 日」は、「125 日以上」を含む。

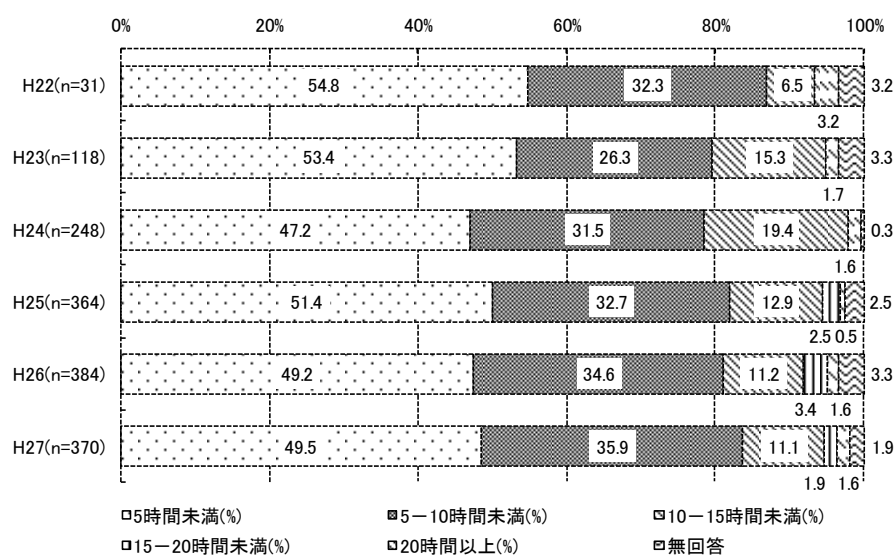
6) 正規看護職員の超過勤務時間（月平均）

- 正規看護職員の超過勤務時間（月平均）をみると、いずれの年度においても、「5 時間未満」が 47.2%～54.8%と最も多く、次いで「5～10 時間未満」であった。

図表Ⅱ-18 正規看護職員の超過勤務時間（月平均）：数値回答

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
5時間未満(%)	54.8	53.4	47.2	51.4	49.2	49.5
5－10時間未満(%)	32.3	26.3	31.5	32.7	34.6	35.9
10－15時間未満(%)	6.5	15.3	19.4	12.9	11.2	11.1
15－20時間未満(%)				2.5	3.4	1.9
20時間以上(%)	3.2	1.7	1.6	0.5	1.6	1.6

図表Ⅱ-19 正規看護職員の超過勤務時間（月平均）：数値回答（再掲）



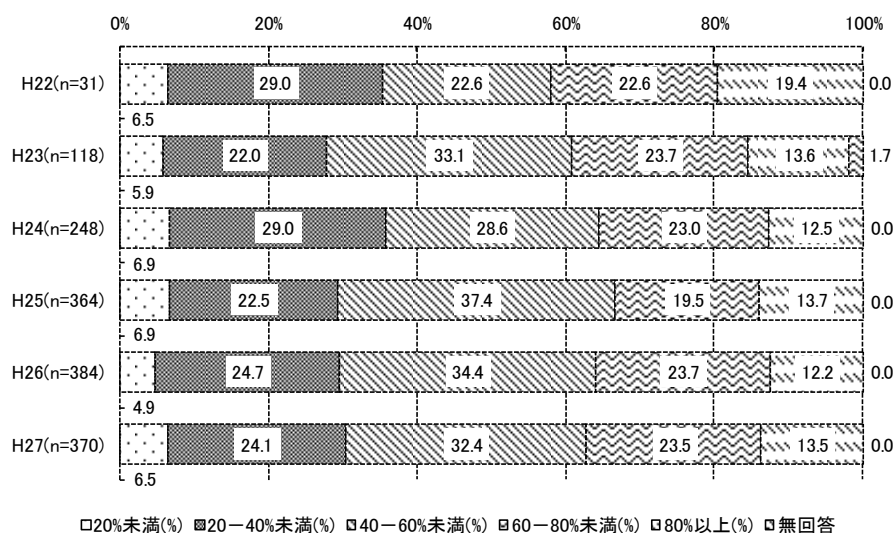
7) 正規看護職員の有給休暇取得率

- 正規看護職員の有給休暇取得率をみると、H25 年度以降、「40～60%未満」が 32.4%～37.4%と最も多く、次いで「20～40%未満」が 22.5%～24.7%であった。

図表Ⅱ-20 正規看護職員の有給休暇取得率：数値回答

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
20%未満(%)	6.5	5.9	6.9	6.9	4.9	6.5
20～40%未満(%)	29.0	22.0	29.0	22.5	24.7	24.1
40～60%未満(%)	22.6	33.1	28.6	37.4	34.4	32.4
60～80%未満(%)	22.6	23.7	23.0	19.5	23.7	23.5
80%以上(%)	19.4	13.6	12.5	13.7	12.2	13.5

図表Ⅱ-21 正規看護職員の有給休暇取得率：数値回答（再掲）



8) 夜勤・交代制勤務

- 主な病棟で選択されている勤務形態をみると、いずれの年度においても、「2交代（変則含む）」が60.3%～83.9%と最も多く、次いで「3交代（変則含む）」が32.3%～43.7%であった。

図表Ⅱ-22 主な病棟で選択されている勤務形態：複数回答

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
3交代(変則含む)(%)	32.3	41.0	41.9	43.7	43.5	43.0
2交代(変則含む)(%)	83.9	70.9	60.9	65.1	63.0	60.3
3交代と2交代のミックス	－	17.1	23.0	23.6	26.0	25.4
それ以外の交代制(%)	－	－	－	0.5	1.3	0.8
当直制(%)	－	－	－	5.2	7.0	6.8
オンコール体制(%)	－	－	－	4.9	7.8	8.1
その他(%)	9.7	6.8	1.6	1.6	2.1	2.4

注1) H22年度は、「3交代」と「変則3交代」の回答を合わせて「3交代（変則含む）」、「2交代」と「変則2交代」の回答を合わせて「2交代（変則含む）」とした。また、それ以外は「その他」とした。

注2) H23年度は、「2交代・3交代（ともに変則含む）」を「3交代と2交代のミックス」とした。また、それ以外は「その他」とした。

9) 勤務計画表の作成基準

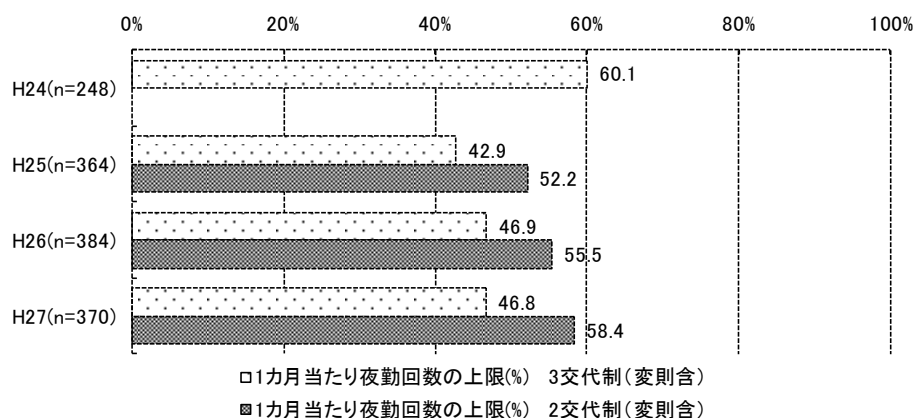
- 勤務計画表の作成基準の有無をみると、H25 年度以降、「勤務計画表の提示時期」が 88.5%～94.9%と最も多く、次いで「週末にかかる 2 日以上の子休の回数」であった。

図表Ⅱ-23 勤務計画表の作成基準：単数回答

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
1カ月当たり夜勤回数の上限(%) 3交代制(変則含)	—	—	60.1	42.9	46.9	46.8
1カ月当たり夜勤回数の上限(%) 2交代制(変則含)	—	—		52.2	55.5	58.4
夜勤連続日数の上限(%) 3交代制(変則含)	—	—	58.9	43.4	44.3	48.1
夜勤連続日数の上限(%) 2交代制(変則含)	—	—		52.2	54.9	41.9
前の勤務と次の勤務との時間間隔(%) 3交代制(変則含)	—	—	51.2	38.2	36.2	39.7
前の勤務と次の勤務との時間間隔(%) 2交代制(変則含)	—	—		51.1	50.8	55.7
週末にかかる2日以上の子休の回数(%)	—	—	48.4	56.3	59.9	64.3
業務開始時刻が早くなるローテーションとしない(%)	—	—	27.8	33.0	38.5	36.2
勤務計画表の提示時期(%)	—	—	89.5	88.5	90.4	94.9

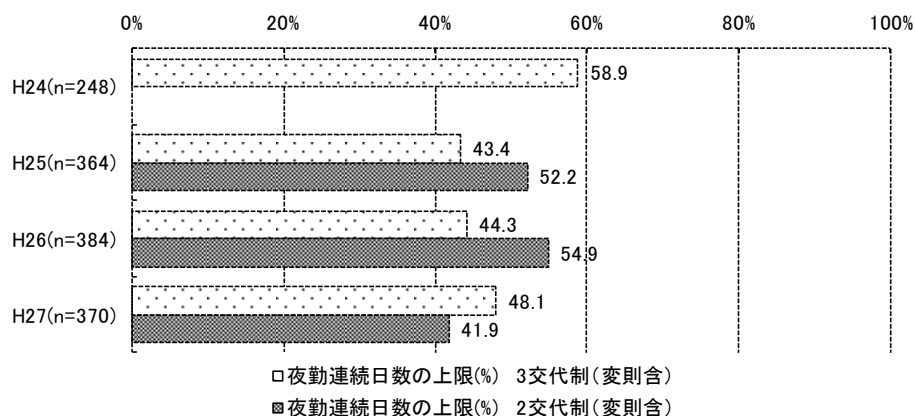
注1) 各項目について、作成基準が「ある」施設の割合を示している。

注2) H24 年度は、1ヶ月当たり夜勤回数の上限、夜勤連続日数の上限、前の勤務と次の勤務との時間間隔について、3交代制（変則含）、2交代制（変則含）を分けてきいていない。

図表Ⅱ-24 【勤務計画表の作成基準】1ヶ月あたりの夜勤回数の上限
(夜勤専従を除く)：単数回答（再掲）

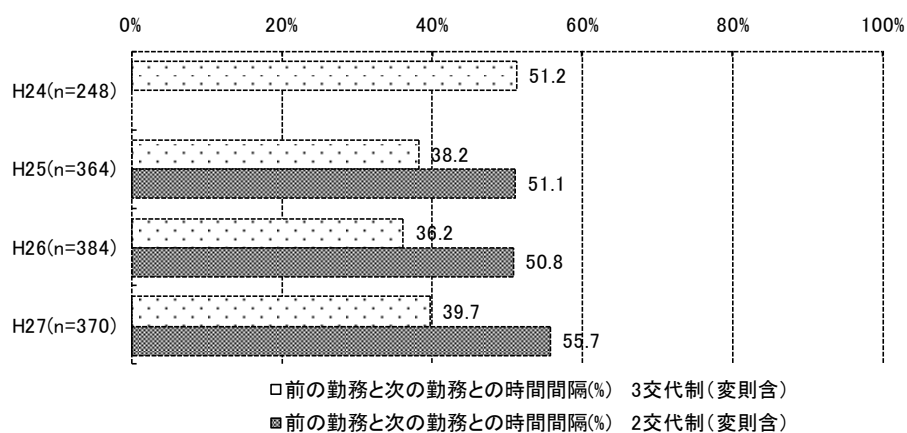
注) H22 年度～H23 年度はデータがない。また、H24 年度は、3交代制（変則含）、2交代制（変則含）を分けてきいていない。

図表Ⅱ-25 【勤務計画表の作成基準】夜勤連続日数の上限（夜勤専従を除く）：
単数回答（再掲）



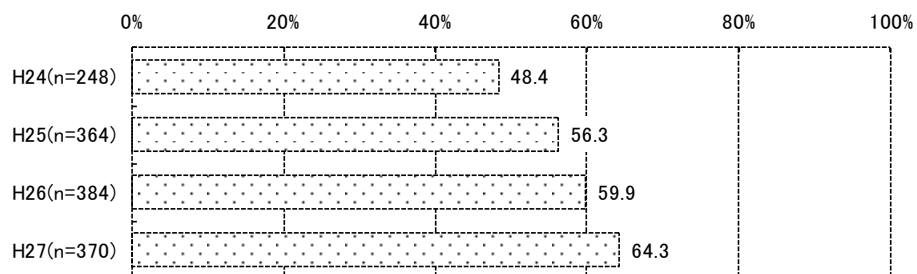
注) H22年度～H23年度はデータがない。また、H24年度は、3交代制（変則含）、2交代制（変則含）を分けてきいていない。

図表Ⅱ-26 【勤務計画表の作成基準】前の夜勤と次の勤務との時間間隔：
単数回答（再掲）



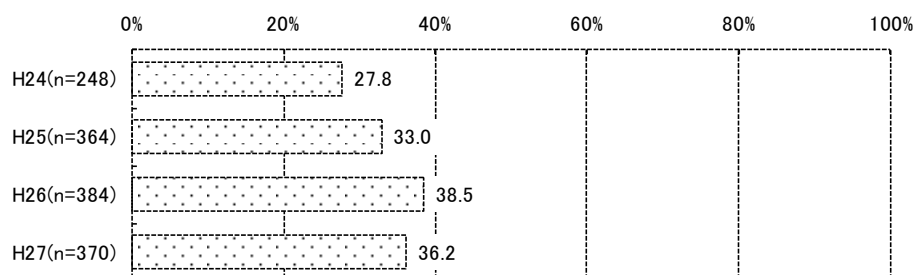
注) H22年度～H23年度はデータがない。また、H24年度は、3交代制（変則含）、2交代制（変則含）を分けてきいていない。

図表Ⅱ-27 【勤務計画表の作成基準】週末にかかる2日以上連続の回数：単数回答
(再掲)



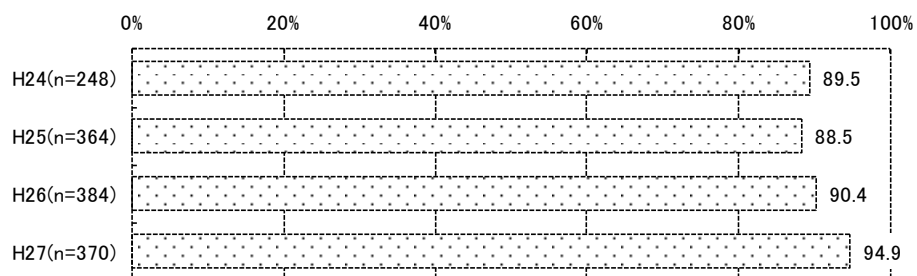
注) H22 年度～H23 年度はデータがない。

図表Ⅱ-28 【勤務計画表の作成基準】業務開始時刻が早くなるローテーションとしない：単数回答 (再掲)



注) H22 年度～H23 年度はデータがない。

図表Ⅱ-29 【勤務計画表の作成基準】勤務計画表の提示時期：単数回答 (再掲)



注) H22 年度～H23 年度はデータがない。

10) 正規看護職員の退職理由

- 正規看護職員の退職理由をみると、いずれの年度においても、「結婚・妊娠・出産・育児、介護等の家庭事情による退職」が 26.7%～29.6%と最も多い。そのほか、上位にあげられたものは、「その他」「体調不良・けが等による退職」「転職（転業種）希望による退職」などであった。

図表Ⅱ-30 正規看護職員の退職理由：単数回答

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
a. 結婚・妊娠・出産・育児、介護等の家庭事情による退職(%)	27.0	26.7	29.6	28.2	27.0	27.5
b. 転居による通勤困難による退職(%)	10.3	10.6	12.3	12.4	12.5	11.5
c. 進学(%)	7.8	5.2	3.4	3.0	2.9	2.8
d. 体調不良・けが等による退職(%)	9.0	13.1	10.8	11.7	12.2	12.3
e. 職場の原因による退職(%)	11.1	7.8	8.5	9.8	8.4	9.4
f. 転職(転業種)希望による退職(%)	15.5	8.8	11.6	10.9	11.5	12.7
g. 定年による退職(%)	3.1	4.4	4.5	5.4	5.8	6.7
h. 施設側からの働きかけによるもの(%)	0.4	1.1	1.3	1.6	2.0	1.7
i. その他(%)	17.8	17.5	16.0	14.9	15.1	12.9
j. 不明(%)	1.3	4.8	1.9	2.0	2.4	2.5

11) 休業・連続休暇の取得

- 休業および連続休暇取得について、育児による休業、介護による休業、傷病による連続休暇の内訳をみると、「育児による休業」が 53.7%～63.6%と最も多く、次いで「傷病による連続休暇」「介護による休業」であった。
- また、傷病による連続休暇について、その内訳をみると、「その他」が 42.3%～57.3%と最も多く、次いで「妊娠・出産時期の不調」「メンタルヘルス不調」であった。

図表Ⅱ-31 休業および連続休暇取得：単数回答

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
育児による休業者数(%)	63.6	54.4	54.2	54.2	55.3	53.7
介護による休業者数(%)	3.4	1.6	1.6	1.6	1.4	1.8
傷病により連続休暇を取得した 正規看護職員数(%)	33.1	44.1	44.2	44.2	43.4	44.5

図表Ⅱ-32 傷病による連続休暇：単数回答

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
脳血管疾患及び虚血性心疾患 による取得者数(%)	3.4	0.8	1.2	1.5	1.6	1.2
メンタルヘルス不調による取得 者数(%)	23.1	16.4	20.1	17.4	18.7	19.9
妊娠・出産時期の不調による 取得者数(%)	23.1	33.0	29.4	31.9	31.1	31.9
腰痛による取得者数(%)	－	－	－	5.9	5.3	4.7
その他(%)	57.3	49.6	49.2	43.3	43.2	42.3

注) H22 年度～H24 年度は、「腰痛による連続休暇取得者数」の調査項目は設けられていない。

12) ワーク・ライフ・バランス（WLB）の推進体制等

- ワーク・ライフ・バランス（WLB）の推進体制等について、いずれの年度においても、「看護職に対して WLB 支援制度に関する情報提供を行っている」が最も割合が高く、H25 年度以降は 9 割弱となっていた。次いで割合の高い項目は「施設内アンケートやヒアリング等により、WLB 支援に関する職員の意見・要望を取り上げ改善を図っている」「職員の WLB の促進や、WLB を阻む職場慣行の見直し等のために施設内にプロジェクト・チームを設けるなど推進体制をつくっている」であった。
- 6 年間の傾向として、いずれの項目についても、おおむね増加傾向がみられた。

図表Ⅱ-33 ワーク・ライフ・バランス（WLB）の推進体制等：単数回答

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
WLB 支援への積極的な取組みの考え方が経営理念や人事の方針として明文化されている(%)	25.8	28.2	34.3	41.5	48.7	46.2
職員の WLB の促進や、WLB を阻む職場慣行の見直し等のために施設内にプロジェクト・チームを設けるなど推進体制をつくっている(%)	9.7	29.9	58.5	72.3	80.2	77.8
各部門・職場が WLB を推進しているかをモニタリングしている(%)	16.1	16.1	27.0	28.0	36.7	39.2
WLB の推進状況を、各部門・職場(あるいはその責任者)を評価する管理指標としている(%)	16.1	16.1	19.0	21.4	24.7	26.5
職員の WLB に配慮する必要性について、管理職研修に取り入れるなどして、管理職に徹底を図っている(%)	41.9	29.9	42.7	50.8	51.6	52.7
施設内アンケートやヒアリング等により、WLB 支援に関する職員の意見・要望を取り上げ改善を図っている(%)	48.4	54.7	64.5	69.0	75.5	75.7
看護職に対して WLB 支援制度に関する情報提供を行っている(%)	51.6	73.5	79.4	86.3	87.2	88.6
全職員に対して WLB の理解を深める働きかけを行っている(%)	29.0	33.1	48.4	60.7	69.3	69.5

注) 各項目について、該当する施設の割合を示している。

- ワーク・ライフ・バランス（WLB）の推進体制等（該当項目数）について、H23 年度までは「3 項目」以下の割合が 5 割超であったが、H25 年度以降は「4 項目」以上の割合が 5 割超であった。
- 6 年間の傾向として、「0 項目」の施設の割合が大きく減少した一方、「7 項目」「8 項目」の施設の割合は一貫して増加しており、該当項目数は増加傾向にあった。

図表Ⅱ-34 ワーク・ライフ・バランス（WLB）の推進体制等（該当項目数）：単数回答

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
0項目(%)	32.3	18.6	9.7	6.3	4.4	3.8
1項目(%)	9.7	15.3	13.3	9.6	5.5	8.1
2項目(%)	16.1	19.5	8.9	9.3	8.9	6.2
3項目(%)	16.1	15.3	14.9	10.4	13.0	10.5
4項目(%)	3.2	8.5	13.3	15.4	9.6	13.2
5項目(%)	6.5	10.2	13.7	14.0	13.5	18.4
6項目(%)	9.7	2.5	14.1	14.8	21.4	13.0
7項目(%)	6.5	4.2	5.2	10.7	12.2	12.7
8項目(%)	0	5.9	6.9	9.3	11.5	14.1

13) 母性保護のための制度の有無と前年度の利用実績

- 母性保護のための制度の有無について、「就業規則に明記はないが対応している」が減少し、「就業規則に明記されている」が増加するなど、医療施設内での WLB 基盤制度の整備が進んだ。特に「超過勤務の免除」は H22 年度と比較し約 2 倍にまで増加している。
- 法定による義務はないが、「不妊治療休暇」については、「就業規則に明記されている」「就業規則に明記はないが対応している」をあわせた割合が、H22 年度～H23 年度には 2 割程度であったものが、H24 年度以降は 3 割程度にまで、また、「配偶者出産休暇制度」も同様に、H22 年度～H23 年度には 7 割程度であったものが、H24 年度以降は 8 割超に増加している。

図表Ⅱ-35 母性保護のための制度の有無と前年度の利用実績：単数回答

				H22	H23	H24	H25	H26	H27	
母性保護	1. 生理休暇	①実施状況	対応していない(%)	12.9	7.6	6.9	4.7	6.0	7.6	
			検討中(%)	3.2	0	0.4	0.5	0.3	0.3	
			規則に明記はないが対応している(%)	9.7	6.8	4.0	6.3	5.2	5.4	
			就業規則に明記(%)	67.7	83.9	88.3	88.5	88.3	86.8	
		②前年度利用実績	ある(%)	16.7	20.6	24.9	26.7	28.4	27.3	
			ない(%)	70.8	73.8	72.9	66.7	65.2	64.2	
	2. 不妊治療休暇	①実施状況	対象者がいない(%)	4.2	1.9	1.3	6.7	5.8	8.5	
			対応していない(%)	64.5	71.2	68.5	63.2	65.4	66.8	
			検討中(%)	12.9	4.2	2.8	5.5	3.4	4.1	
			規則に明記はないが対応している(%)	19.4	20.3	23.8	26.9	27.9	24.3	
		②前年度利用実績	就業規則に明記(%)	0.0	2.5	4.4	4.4	3.4	4.9	
			ある(%)	50.0	37	42.9	49.1	42.5	38.0	
産前（妊婦に対する措置）	3. 夜勤免除	①実施状況	ない(%)	16.7	44.4	47.1	43.0	48.3	50.0	
			対象者がいない(%)	0.0	7.4	7.1	7.9	9.2	12.0	
			対応していない(%)	0.0	2.5	5.2	2.5	1.8	1.1	
			検討中(%)	0.0	0	0.0	1.4	0.8	1.1	
		②前年度利用実績	規則に明記はないが対応している(%)	54.8	55.1	44.4	45.6	46.6	43.8	
			就業規則に明記(%)	35.5	40.7	50.0	50.5	50.8	54.1	
	4. 夜勤回数減		①実施状況	ある(%)	78.6	79.6	87.6	86.3	84.2	79.8
				ない(%)	7.1	8	7.7	10.0	10.4	14.1
		対象者がいない(%)		0.0	3.5	3.0	3.4	5.3	6.1	
		対応していない(%)		0.0	3.4	4.0	1.9	1.8	2.7	
		②前年度利用実績	検討中(%)	0.0	0	0.0	1.4	1.0	1.4	
			規則に明記はないが対応している(%)	58.1	71.2	68.5	65.1	66.9	60.5	
	就業規則に明記(%)		32.3	23.7	25.8	31.6	30.2	35.4		
	ある(%)		85.7	81.3	88.0	88.1	86.9	83.1		
	5. 超過勤務免除	①実施状況	ない(%)	0.0	7.1	6.4	7.4	8.0	12.1	
			対象者がいない(%)	0.0	2.7	4.3	4.5	5.1	4.8	
			対応していない(%)	3.2	10.2	11.3	10.7	9.4	8.4	
			検討中(%)	3.2	0.8	1.2	2.2	1.6	1.4	
		②前年度利用実績	規則に明記はないが対応している(%)	61.3	58.5	46.8	43.7	47.4	44.3	
			就業規則に明記(%)	22.6	27.1	40.3	43.4	41.7	45.9	
	6. 変形労働時間制の適用除外		①実施状況	ある(%)	57.7	63.4	66.2	67.8	66.1	60.2
				ない(%)	23.1	24.8	26.4	28.4	26.0	32.3
		対象者がいない(%)		0.0	3.0	5.6	3.8	7.9	7.5	
		対応していない(%)		9.7	29.7	37.5	39.6	40.4	41.9	
		②前年度利用実績	検討中(%)	0.0	2.5	2.0	4.7	4.2	2.7	
			規則に明記はないが対応している(%)	54.8	44.1	40.3	35.7	34.9	30.8	
	就業規則に明記(%)		19.4	19.5	19.4	20.1	20.6	24.6		
	ある(%)		47.8	52	48.6	54.2	54.5	49.3		
	7. 保健指導・検診受診時間の確保	①実施状況	ない(%)	26.1	32	39.2	37.9	34.3	40.5	
			対象者がいない(%)	4.3	2.7	10.1	7.9	11.3	10.2	
			対応していない(%)	19.4	15.3	14.5	12.6	16.4	17.3	
			検討中(%)	3.2	0.8	0.8	1.6	2.3	1.4	
		②前年度利用実績	規則に明記はないが対応している(%)	38.7	41.5	35.1	32.1	25.5	27.0	
			就業規則に明記(%)	32.3	40.7	49.6	53.6	55.7	54.3	
	ある(%)		54.5	56.7	61.9	65.1	59.3	58.1		
	ない(%)		18.2	26.8	32.9	30.4	34.0	35.2		
	対象者がいない(%)	0.0	6.2	3.8	4.2	6.1	6.6			

図表Ⅱ-36 母性保護のための制度の有無と前年度の利用実績：単数回答（続き）

				H22	H23	H24	H25	H26	H27
産前 （妊婦 に対する 措置）	8. 時差出勤	①実施状況	対応していない(%)	29.0	28	37.9	35.2	36.7	41.9
			検討中(%)	9.7	5.1	2.4	2.7	4.2	2.4
			規則に明記はないが対応している(%)	32.3	33.1	24.6	28.0	24.7	21.9
			就業規則に明記(%)	22.6	31.4	35.1	34.1	34.4	33.8
		②前年度 利用実績	ある(%)	41.2	35.5	40.5	41.6	40.1	33.5
			ない(%)	41.2	48.7	50.7	51.8	48.0	55.3
	9. 業務軽減のための 配置転換	①実施状況	対象者がいない(%)	0.0	5.3	6.1	6.2	11.9	11.2
			対応していない(%)	6.5	9.3	16.5	16.5	15.4	17.6
			検討中(%)	3.2	2.5	0.8	4.4	3.9	4.1
			規則に明記はないが対応している(%)	64.5	66.1	64.1	58.0	57.3	54.9
			就業規則に明記(%)	19.4	19.5	18.5	21.2	23.4	23.5
		②前年度 利用実績	ある(%)	65.4	44.6	48.3	47.6	46.8	47.9
			ない(%)	19.2	34.7	41.5	43.4	41.6	42.4
	10. つわり休暇	①実施状況	対象者がいない(%)	0.0	4.0	7.3	9.0	11.6	9.7
			対応していない(%)	41.9	43.2	45.6	40.1	43.2	44.9
			検討中(%)	6.5	3.4	2.0	1.9	1.6	3.0
			規則に明記はないが対応している(%)	41.9	39.8	36.7	41.5	37.8	33.8
			就業規則に明記(%)	3.2	10.2	15.7	16.5	17.4	18.4
		②前年度 利用実績	ある(%)	42.9	64.4	56.9	53.6	50.9	48.7
			ない(%)	35.7	23.7	34.6	38.4	38.2	42.5
出産	11. 配偶者出産 休暇制度	①実施状況	対象者がいない(%)	7.1	1.7	6.2	8.1	10.4	8.8
			対応していない(%)	19.4	17.8	14.1	14.8	10.2	13.5
			検討中(%)	6.5	1.7	2.0	2.2	1.8	1.1
			規則に明記はないが対応している(%)	3.2	5.9	9.7	8.5	7.3	8.4
			就業規則に明記(%)	64.5	69.5	74.2	74.5	80.7	77.0
		②前年度 利用実績	ある(%)	33.3	40.4	45.7	44.0	47.9	44.0
			ない(%)	52.4	36	37.5	37.4	33.4	33.9
	12. 育児時間	①実施状況	対象者がいない(%)	4.8	13.5	13.9	18.2	18.6	22.2
			対応していない(%)	-	-	4.8	3.6	2.9	4.1
			検討中(%)	-	-	0.8	1.6	1.0	0.8
			規則に明記はないが対応している(%)	-	-	9.3	7.1	6.5	6.5
産後 （1 年未 満に 対する 措置）	12. 育児時間	①実施状況	就業規則に明記(%)	-	-	85.1	87.6	89.6	88.6
			ある(%)	-	-	65.0	61.2	62.9	59.7
			ない(%)	-	-	20.5	21.2	21.4	23.0
			対象者がいない(%)	-	-	12.0	17.7	15.7	17.3
	13. 夜勤免除	①実施状況	対応していない(%)	0.0	2.5	4.0	1.4	1.3	1.6
			検討中(%)	6.5	0.8	0.8	1.4	1.3	0.8
			規則に明記はないが対応している(%)	45.2	32.2	28.2	25.3	21.9	19.5
			就業規則に明記(%)	38.7	61.9	66.9	72.0	75.5	78.1
		②前年度 利用実績	ある(%)	61.5	69.4	75.4	74.0	71.9	71.2
			ない(%)	15.4	9.9	11.9	11.0	14.2	13.3
	14. 夜勤回数減	①実施状況	対象者がいない(%)	3.8	9.9	11.9	14.7	13.9	15.5
			対応していない(%)	0.0	5.1	6.5	3.0	3.6	3.5
			検討中(%)	3.2	0.8	0.4	1.4	1.3	1.9
			規則に明記はないが対応している(%)	54.8	50.8	55.2	50.8	51.8	47.3
			就業規則に明記(%)	32.3	39.0	36.3	44.8	43.2	47.3
		②前年度 利用実績	ある(%)	66.7	65.1	69.6	70.1	72.3	70.9
			ない(%)	11.1	12.3	16.3	14.1	12.9	14.6
			対象者がいない(%)	3.7	11.3	12.3	15.5	14.8	14.6

図表Ⅱ-37 母性保護のための制度の有無と前年度の利用実績：単数回答（続き）

				H22	H23	H24	H25	H26	H27
産後（1年未満に対する措置）	15. 超過勤務免除	①実施状況	対応していない(%)	3.2	5.9	7.3	6.3	5.5	4.6
			検討中(%)	3.2	1.7	1.2	1.4	1.3	1.1
			規則に明記はないが対応している(%)	51.6	40.7	29.4	26.6	25.5	24.3
			就業規則に明記(%)	32.3	49.2	62.1	65.7	67.7	70.0
		②前年度利用実績	ある(%)	61.5	50.9	59.5	58.3	56.7	57.3
			ない(%)	15.4	26.4	28.6	25.9	28.2	27.2
			対象者がいない(%)	3.8	11.3	10.6	15.5	15.1	15.5
				6.5	28.8	34.7	38.7	38.5	40.3
	16. 変形労働時間制の適用除外	①実施状況	検討中(%)	6.5	1.7	2.8	3.8	3.6	2.4
			規則に明記はないが対応している(%)	51.6	38.1	35.9	32.1	29.2	30.3
			就業規則に明記(%)	19.4	25.4	26.2	25.3	28.6	27.0
		②前年度利用実績	ある(%)	54.5	45.3	47.4	50.7	48.6	48.1
			ない(%)	18.2	32	35.1	32.5	31.1	34.0
			対象者がいない(%)	4.5	13.3	14.9	16.3	20.3	17.9
				19.4	24.6	21.4	19.8	21.6	24.3
	17. 保健指導・検診受診時間の確保	①実施状況	検討中(%)	6.5	0.8	2.8	3.3	2.9	2.2
			規則に明記はないが対応している(%)	45.2	36.4	34.7	31.9	27.6	27.6
			就業規則に明記(%)	22.6	33.9	40.7	45.1	47.9	45.9
		②前年度利用実績	ある(%)	52.4	41	44.9	47.5	47.9	45.6
			ない(%)	28.6	37.3	37.4	35.4	36.6	38.2
			対象者がいない(%)	0.0	12	15.0	16.4	14.8	16.2
				19.4	22.9	33.1	32.1	31.5	35.1
	18. 時差出勤	①実施状況	検討中(%)	3.2	4.2	4.0	4.1	4.7	3.5
			規則に明記はないが対応している(%)	45.2	29.7	27.0	24.7	26.0	23.8
			就業規則に明記(%)	25.8	38.1	35.5	39.0	37.8	37.6
		②前年度利用実績	ある(%)	59.1	47.5	41.9	45.3	43.7	45.4
			ない(%)	18.2	27.5	39.4	34.1	37.1	36.1
			対象者がいない(%)	4.5	15	17.4	20.3	19.2	18.5
				6.5	7.6	11.3	10.7	9.9	9.5
	19. 業務軽減のための配置転換	①実施状況	検討中(%)	0.0	2.5	1.6	3.6	4.4	5.9
			規則に明記はないが対応している(%)	71	62.7	65.3	62.9	60.7	62.2
			就業規則に明記(%)	16.1	23.7	20.6	22.8	25.0	22.4
		②前年度利用実績	ある(%)	63	51	58.2	55.4	50.5	50.2
			ない(%)	14.8	21.6	26.8	26.6	32.5	30.7
			対象者がいない(%)	3.7	13.7	13.6	17.6	17.0	19.2
				22.6	24.6	33.9	34.6	36.5	37.8
	20. 保育所送迎のため等出退勤時間柔軟化	①実施状況	検討中(%)	0.0	3.4	4.8	4.7	3.9	4.6
			規則に明記はないが対応している(%)	54.8	42.4	36.7	35.4	31.3	35.7
			就業規則に明記(%)	16.1	27.1	23.8	25.3	28.4	21.9
		②前年度利用実績	ある(%)	54.5	48.8	54.0	48.9	53.7	54.5
			ない(%)	22.7	23.2	30.7	32.1	30.1	29.6
			対象者がいない(%)	4.5	14.6	13.3	18.6	16.2	16.0

14) 育児・介護休業法に制定された育児支援策の実施状況と前年度の利用実績

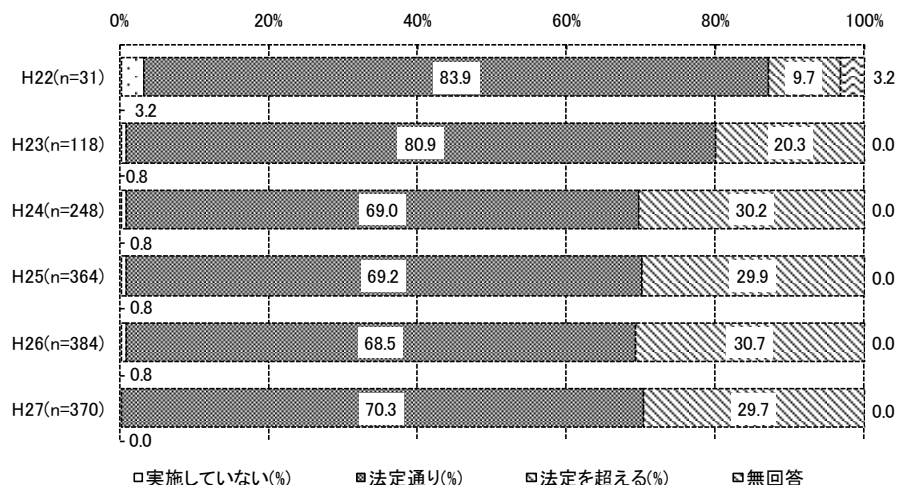
図表Ⅱ-38 育児・介護休業法に制定された育児支援策の実施状況と前年度の利用実績：単数回答

			H22	H23	H24	H25	H26	H27
育児休業制度	上限年齢	実施していない(%)	3.2	0.8	0.8	0.8	0.8	0.0
		法定通り(%)	83.9	80.9	69.0	69.2	68.5	70.3
		法定を超える(%)	9.7	20.3	30.2	29.9	30.7	29.7
	取得可能回数	実施していない(%)	3.2	0.8	0.8	1.1	0.3	0.0
		法定通り(%)	90.3	95.8	90.3	94.0	94.0	94.1
		法定を超える(%)	3.2	3.4	6.0	4.9	5.7	5.9
	前年度の利用実績	ある(%)	75.9	86.2	95.6	87.5	88.3	86.8
		ない(%)	13.8	7.8	2.0	6.6	6.8	7.6
		対象者がいない(%)	3.4	0.9	1.6	5.5	5.0	5.7
育児短時間勤務制度	上限年齢	実施していない(%)	9.7	4.2	4.4	6.9	4.7	4.1
		法定通り(%)	77.4	84.8	66.1	64.0	66.1	67.8
		法定を超える(%)	9.7	11.0	29.0	29.1	29.2	28.1
	勤務時間	実施していない(%)	9.7	2.6	4.8	8.2	6.3	5.9
		法定通り(%)	80.6	73.7	75.4	73.4	76.6	78.6
		法定を超える(%)	6.5	23.7	18.5	18.4	17.2	15.4
	前年度の利用実績	ある(%)	29.6	46.4	63.3	65.5	62.0	61.0
		ない(%)	55.6	43.6	30.6	28.3	30.6	32.0
		対象者がいない(%)	3.7	3.6	3.6	6.2	7.1	7.0
所定外労働の免除	上限年齢	実施していない(%)	19.4	8.5	7.7	11.5	9.9	8.6
		法定通り(%)	71.0	79.7	79.4	74.7	78.6	78.9
		法定を超える(%)	6.5	11.0	12.5	13.7	11.5	12.4
	前年度の利用実績	ある(%)	29.2	15.9	23.8	27.3	20.5	22.8
		ない(%)	54.2	61.7	64.1	63.7	65.9	65.1
		対象者がいない(%)	4.2	4.7	5.6	8.7	13.0	12.1
子の看護休暇制度	上限年齢	実施していない(%)	12.9	6.8	2.8	4.1	1.6	3.5
		法定通り(%)	77.4	84.7	89.1	86.5	89.1	85.9
		法定を超える(%)	0.0	5.9	8.1	9.3	9.4	10.5
	休暇日数	実施していない(%)	12.9	7.6	4.0	4.1	1.6	4.1
		法定通り(%)	80.6	89.0	95.2	94.2	97.1	94.1
		法定を超える(%)	0.0	1.7	0.8	1.6	1.3	1.9
	前年度の利用実績	ある(%)	36.0	26.9	44.8	47.0	47.5	49.6
		ない(%)	52.0	55.6	50.4	45.6	44.1	41.7
		対象者がいない(%)	4.0	4.6	3.6	7.2	8.4	8.7
法定時間外労働の制限	上限年齢	実施していない(%)	6.5	9.3	7.7	11.0	8.6	9.2
		法定通り(%)	90.3	88.1	89.9	86.3	89.6	90.0
		法定を超える(%)	0.0	1.7	2.0	2.7	1.8	0.8
	制限内容	実施していない(%)	6.5	9.3	7.7	11.5	9.4	9.7
		法定通り(%)	90.3	85.6	89.9	87.4	90.4	89.7
		法定を超える(%)	0.0	3.4	2.0	1.1	0.3	0.5
	前年度の利用実績	ある(%)	10.7	11.3	20.2	16.4	14.0	11.6
		ない(%)	67.9	67	67.7	70.4	72.6	74.5
		対象者がいない(%)	3.6	6.6	6.9	13.0	13.1	13.9
深夜業の免除	上限年齢	実施していない(%)	9.7	8.5	6.9	11.0	6.5	7.0
		法定通り(%)	83.9	87.3	89.9	86.8	91.9	90.8
		法定を超える(%)	3.2	2.5	3.2	2.2	1.6	2.2
	前年度の利用実績	ある(%)	37.0	37.7	42.7	42.3	39.8	43.9
		ない(%)	40.7	44.3	48.8	47.8	50.1	46.5
		対象者がいない(%)	3.7	4.7	3.2	9.6	9.5	9.6

注) H25 年度については、育児休業制度、育児短時間勤務制度、子の看護休暇制度、法定時間外労働の制限の前年度の利用実績を、上限年齢、取得可能回数、勤務時間、休暇日数、制限内容等に分けてそれぞれ調査しているため、利用実績が「ある」割合が大きい方のデータを示している。

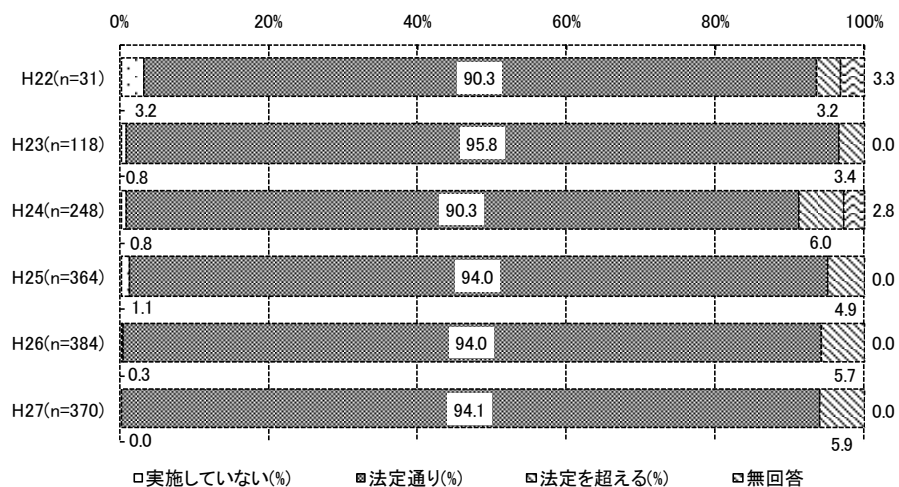
- ・ 育児休業制度（上限年齢）の実施状況をみると、いずれの年度においても「法定通り」が最も多く、68.5%～83.9%であった。
- ・ 「法定を超える」はH24年度以降、約3割であった。

図表Ⅱ-39 【育児・介護休業法に制定された育児支援策】育児休業制度（上限年齢）の実施状況：単数回答（再掲）



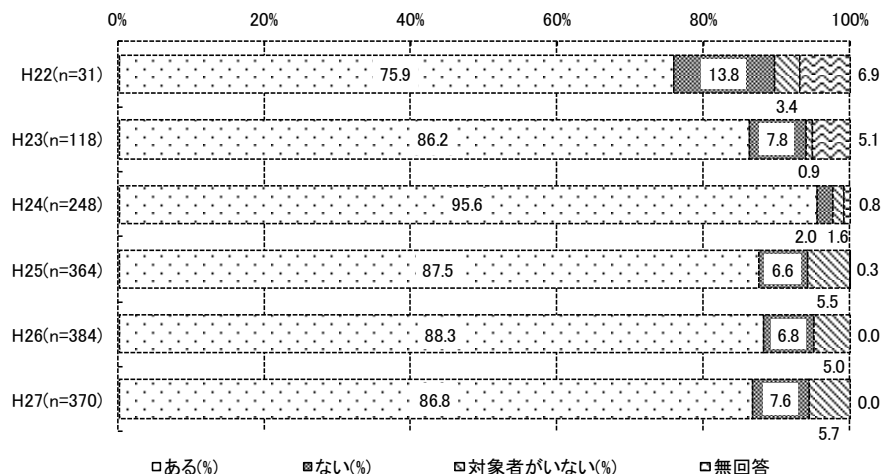
- ・ 育児休業制度（子1人につき取得可能な回数）の実施状況をみると、いずれの年度においても「法定通り」が最も多く、9割を超えていた。

図表Ⅱ-40 【育児・介護休業法に制定された育児支援策】育児休業制度（取得可能回数）の実施状況：単数回答（再掲）



- ・ 育児休業制度の前年度の利用実績をみると、いずれの年度においても「ある」が最も多く、H22 年度には 75.9%であったが、H23 年度以降は 86.2%～95.6%と 9 割程度を占めていた。

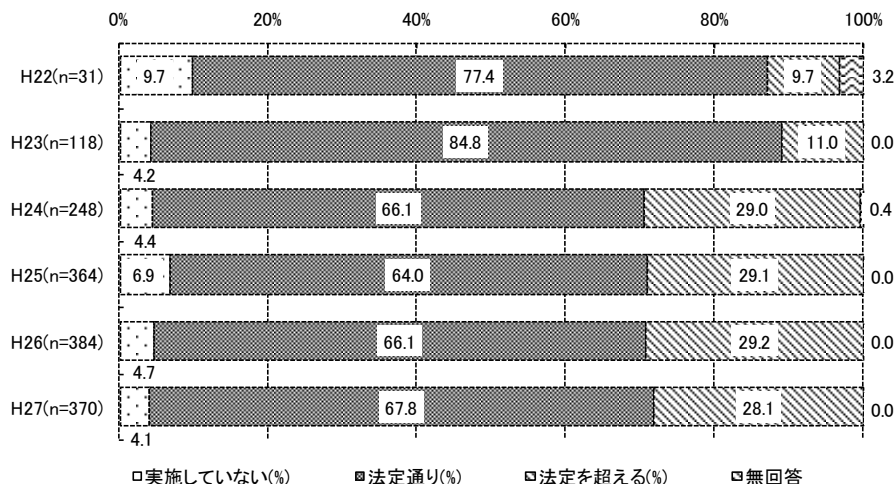
図表 II-41 【育児・介護休業法に制定された育児支援策】育児休業制度の前年度の利用実績：単数回答（再掲）



注) H25 年度は、上限年齢と取得可能回数に分けて前年度の利用実績を調査しているため、「ある」の割合が大きかった上限年齢についての利用実績を示している。

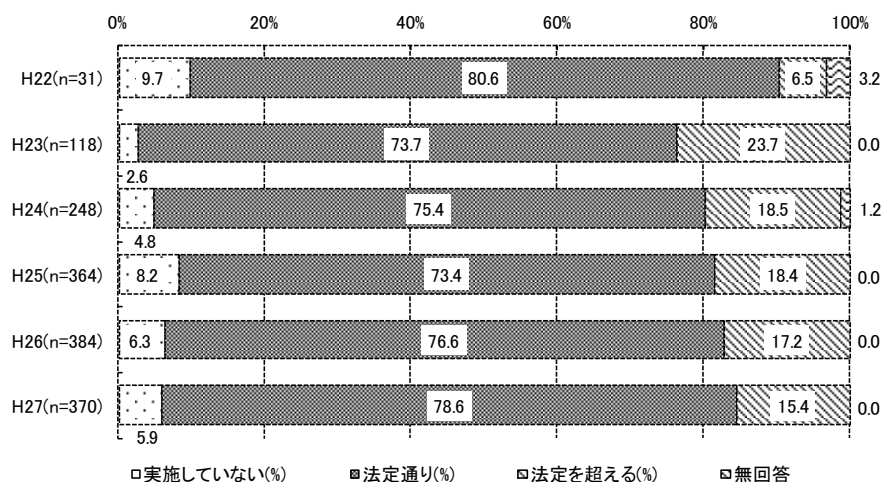
- ・ 育児短時間勤務制度（上限年齢）の実施状況をみると、いずれの年度においても「法定通り」が最も多く、64.0%～84.8%であった。
- ・ 「法定を超える」は H24 年度以降、約 3 割で推移している。

図表 II-42 【育児・介護休業法に制定された育児支援策】育児短時間勤務制度（上限年齢）の実施状況：単数回答（再掲）



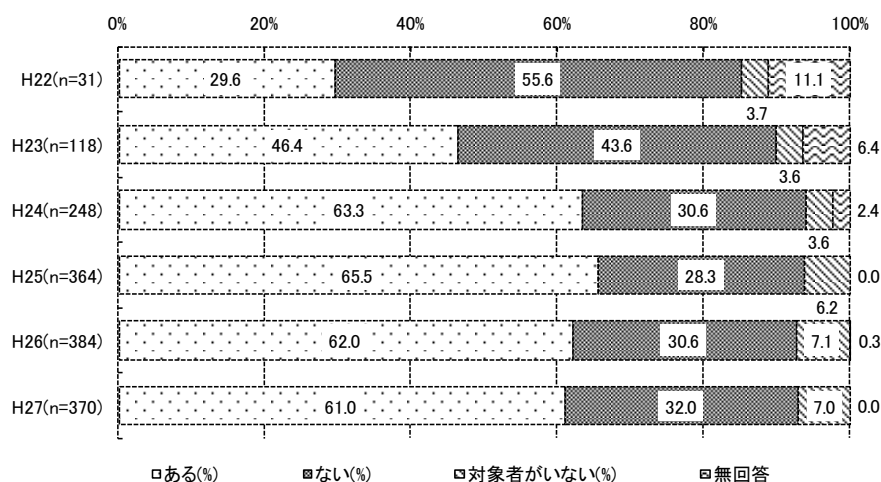
- ・ 育児短時間勤務制度（勤務時間）の実施状況をみると、いずれの年度においても「法定通り」が最も多く、73.4%～80.6%であった。
- ・ 「法定を超える」はH24年度以降、15～20%程度で推移している。

図表Ⅱ-43 【育児・介護休業法に制定された育児支援策】育児短時間勤務制度（勤務時間）の実施状況：単数回答（再掲）



- ・ 育児短時間勤務制度の前年度の利用実績をみると、H22年度は「ない」が55.6%と最も多く、半数以上を占めた。また、H23年度は、「ある」と「ない」がほぼ同程度であった。一方、H24年度以降は「ある」が最も多く、約6～7割を占めた。

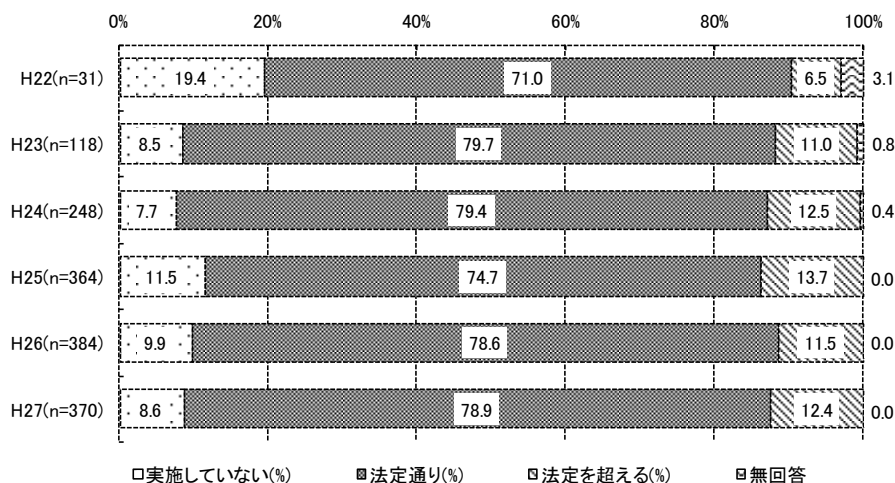
図表Ⅱ-44 【育児・介護休業法に制定された育児支援策】育児短時間勤務制度の前年度の利用実績：単数回答（再掲）



注) H25年度は、上限年齢と勤務時間に分けて前年度の利用実績を調査しているため、「ある」の割合が大きかった上限年齢についての利用実績を示している。

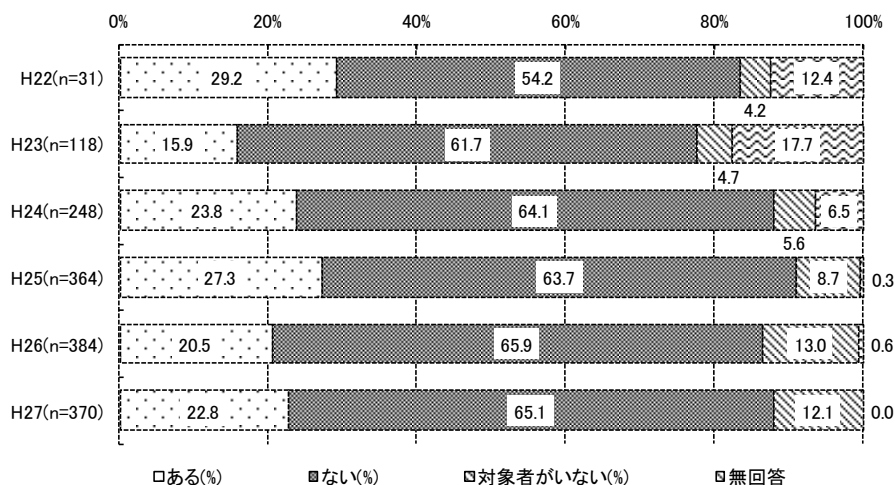
- ・ 所定外労働の免除（上限年齢）の実施状況をみると、いずれの年度においても「法定通り」が最も多く、71.0%～79.7%であった。

図表Ⅱ-45 【育児・介護休業法に制定された育児支援策】所定外労働の免除（上限年齢）の実施状況：単数回答（再掲）



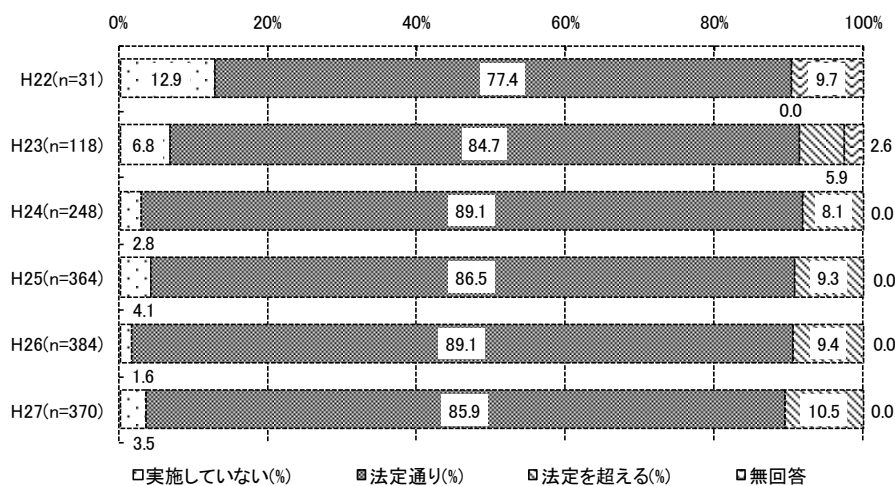
- ・ 所定外労働の免除の前年度の利用実績をみると、いずれの年度においても「ない」が最も多く、54.2%～65.9%であった。

図表Ⅱ-46 【育児・介護休業法に制定された育児支援策】所定外労働の免除の前年度の利用実績：単数回答（再掲）



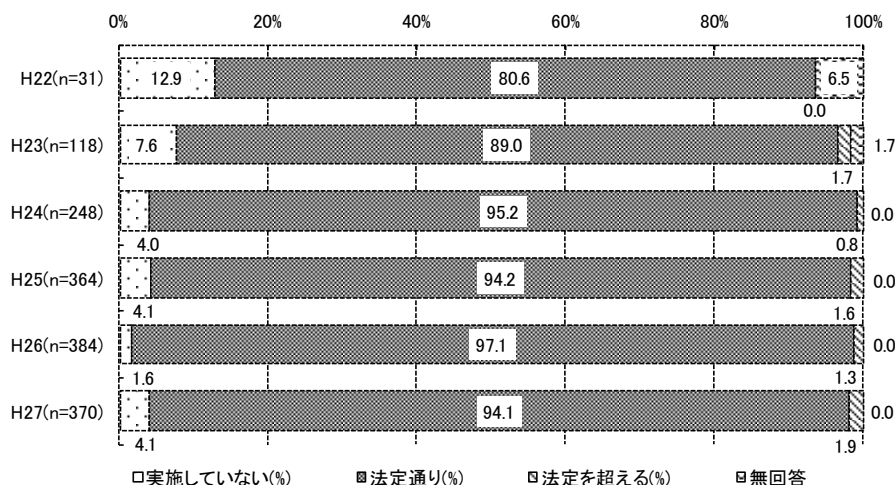
- 子の看護休暇制度（上限年齢）の実施状況をみると、いずれの年度においても「法定通り」が最も多く、77.4%～89.1%であった。

図表Ⅱ-47 【育児・介護休業法に制定された育児支援策】子の看護休暇制度（上限年齢）の実施状況：単数回答（再掲）



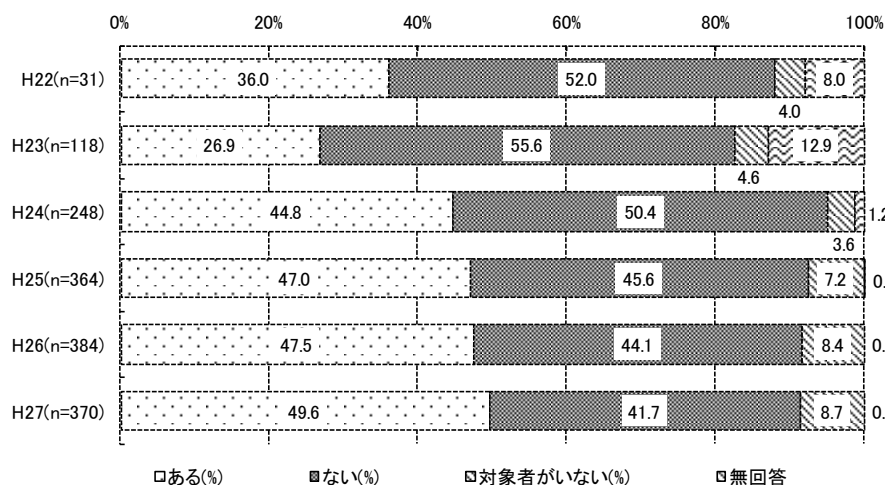
- 子の看護休暇制度（休暇日数）の実施状況をみると、いずれの年度においても「法定通り」が最も多く、H24年度以降は9割以上を占めていた。

図表Ⅱ-48 【育児・介護休業法に制定された育児支援策】子の看護休暇制度（休暇日数）の実施状況：単数回答（再掲）



- 子の看護休暇制度の前年度の利用実績をみると、H22 年度～H24 年度は「ない」が最も多く、約半数を占めていた。また、H25 年度～H26 年度は、「ある」と「ない」が同程度であった。一方、H27 年度は、「ある」が最も多く、約半数を占めた。

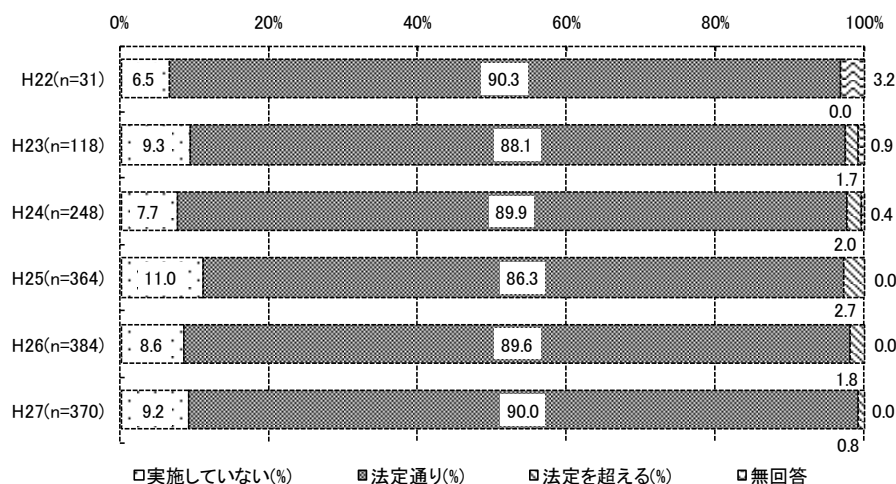
図表Ⅱ-49 【育児・介護休業法に制定された育児支援策】子の看護休暇制度の前年度の利用実績：単数回答（再掲）



注) H25 年度は、上限年齢と休暇日数に分けて前年度の利用実績を調査しているため、「ある」の割合が大きかった休暇日数についての利用実績を示している。

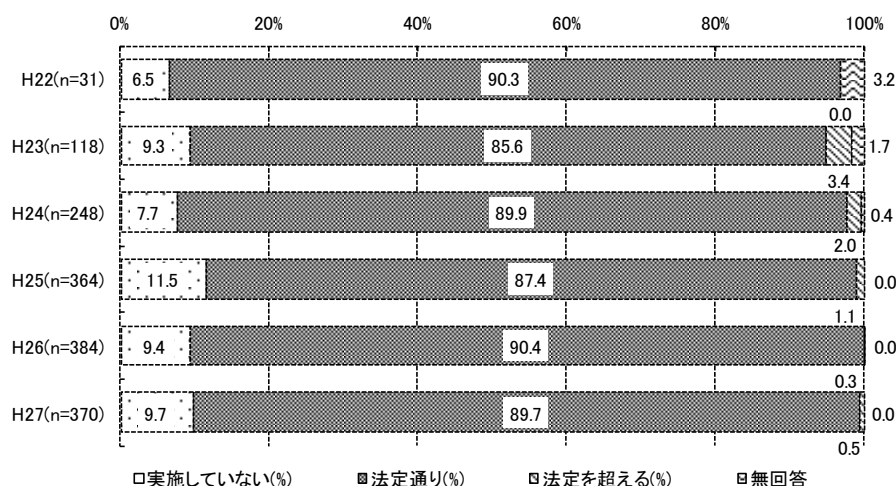
- 法定時間外労働の制限（上限年齢）の実施状況をみると、いずれの年度においても「法定通り」が最も多く、86.3%～90.3%であった。

図表Ⅱ-50 【育児・介護休業法に制定された育児支援策】法定時間外労働の制限（上限年齢）の実施状況：単数回答（再掲）



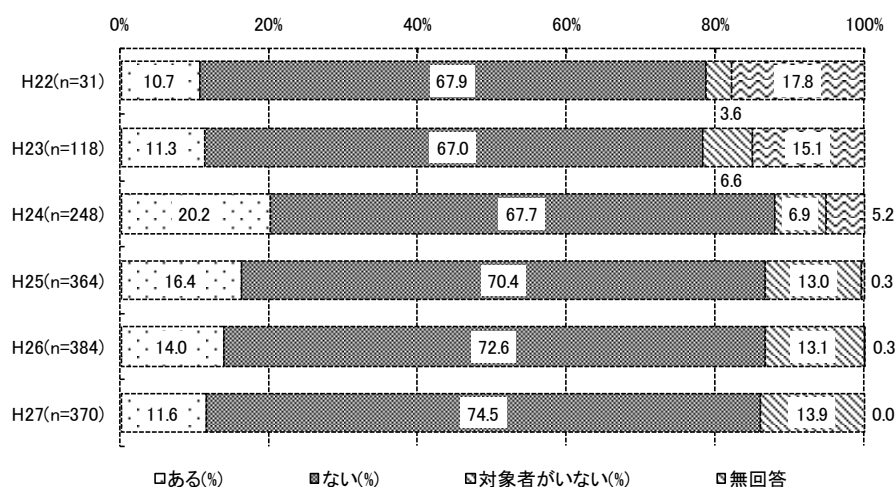
- ・ 法定時間外労働の制限（制限内容）の実施状況をみると、いずれの年度においても「法定通り」が最も多く、おおむね 9 割程度であった。

図表Ⅱ-51 【育児・介護休業法に制定された育児支援策】法定時間外労働の制限（制限内容）の実施状況：単数回答（再掲）



- ・ 法定時間外労働の制限の前年度の利用実績をみると、いずれの年度においても「ない」が最も多く 67.0%～74.5%であった。

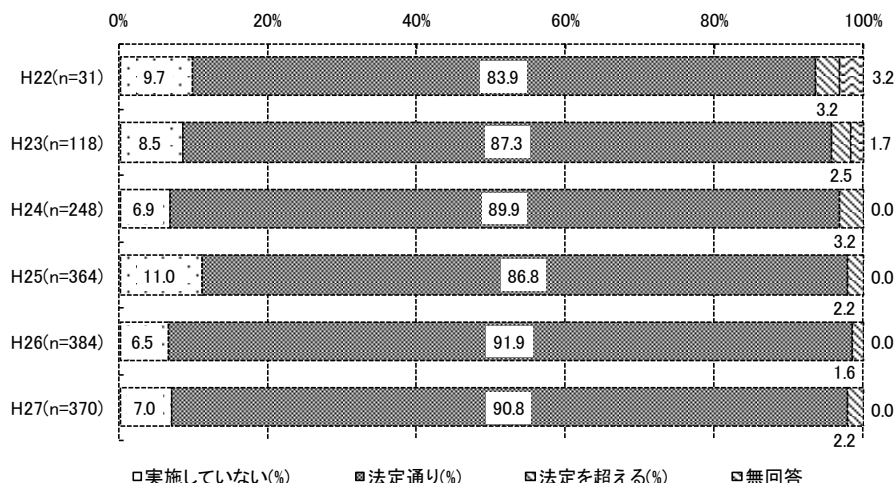
図表Ⅱ-52 【育児・介護休業法に制定された育児支援策】法定時間外労働の制限の前年度の利用実績：単数回答（再掲）



注) H25 年度は、上限年齢と制限内容に分けて前年度の利用実績を調査しているため、「ある」の割合が大きかった上限年齢についての利用実績を示している。

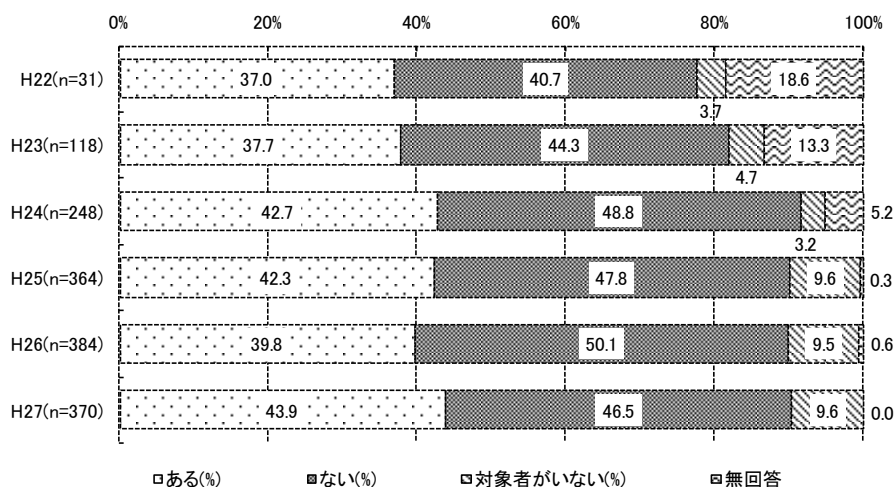
- 深夜業の免除（上限年齢）の実施状況をみると、いずれの年度においても「法定通り」が最も多く、おおむね 9 割程度であった。

図表 II-53 【育児・介護休業法に制定された育児支援策】深夜業の免除（上限年齢）の実施状況：単数回答（再掲）



- 深夜業の免除の前年度の利用実績をみると、いずれの年度においても「ない」が最も多く、40.7%～50.1%であった。ただし、H27 年度は、「ある」と「ない」の割合がほぼ拮抗していた。

図表 II-54 【育児・介護休業法に制定された育児支援策】深夜業の免除の前年度の利用実績：単数回答（再掲）



15) その他の育児支援の制度・慣行の実施状況と前年度の利用実績

- ・ 小学校就学前の子に対する、育児支援の制度・慣行の有無について、「就業規則に明記」「規則に明記はないが対応している」をあわせた割合が最も高いのは「夜勤回数の軽減（就学前）」で、いずれの年度においても8割超であった。
- ・ 制度・慣行の有無の傾向をみると、「施設内の託児施設の運営」について、「就業規則に明記されている」「就業規則に明記はないが対応している」をあわせた割合が、H22年度～H23年度には5割程度であったものが、H24年度以降は6割程度にまで増加している。
- ・ 小学校就学前の子に対する、育児支援の制度・慣行の前年度の利用実績について、利用実績が「ある」との回答が最も多いのは「施設内託児施設の運営」で、いずれの年度においても8割超であった。
- ・ なお、利用実績の傾向について、大きな特徴はみられなかった。

図表Ⅱ-55 その他の育児支援の制度・慣行の実施状況と前年度の利用実績（小学校就学前）：単数回答

			H22	H23	H24	H25	H26	H27
1. フレックスタイム制度	①制度の有無	対応していない(%)	61.3	68.6	73.4	73.4	78.4	77.3
		検討中(%)	12.9	5.9	3.2	3.6	4.4	4.9
		規則に明記はないが対応している	22.6	16.9	17.3	16.5	12.0	12.2
		就業規則に明記(%)	3.2	5.1	6.0	6.6	5.2	5.7
	②前年度利用実績	ある(%)	50.0	61.5	46.6	51.2	33.3	37.9
		ない(%)	25.0	26.9	43.1	41.7	54.5	48.5
		対象者がいない(%)	0.0	0.0	3.4	7.1	12.1	13.6
2. 始業終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	①制度の有無	対応していない(%)	41.9	38.1	42.3	43.4	46.9	44.9
		検討中(%)	6.5	5.1	3.2	3.6	3.4	3.5
		規則に明記はないが対応している	29.0	31.4	25.0	24.7	21.4	23.8
		就業規則に明記(%)	19.4	22.9	29.0	28.3	28.4	27.8
	②前年度利用実績	ある(%)	53.3	67.2	60.4	53.9	54.5	49.2
		ない(%)	33.3	23.4	33.6	40.4	38.2	45.0
		対象者がいない(%)	0.0	1.6	3.0	5.7	7.3	5.8
3. 施設内の託児施設の運営	①制度の有無	対応していない(%)	35.5	40.7	35.5	31.9	35.9	33.5
		検討中(%)	3.2	7.6	6.0	7.7	4.2	5.4
		規則に明記はないが対応している	22.6	19.5	24.2	23.4	25.5	27.3
		就業規則に明記(%)	32.3	29.7	33.9	37.1	34.4	33.8
	②前年度利用実績	ある(%)	88.2	89.7	91.7	85.5	84.3	81.0
		ない(%)	5.9	1.7	4.9	11.8	13.5	16.4
		対象者がいない(%)	0.0	0.0	0.0	2.3	2.2	2.7
4. 育児サービス費用補助/貸与	①制度の有無	対応していない(%)	58.1	70.3	72.2	78.3	80.7	82.4
		検討中(%)	9.7	5.9	5.6	4.7	2.3	3.5
		規則に明記はないが対応している	19.4	11	10.5	8.5	9.1	5.7
		就業規則に明記(%)	9.7	11.9	11.7	8.5	7.6	8.4
	②前年度利用実績	ある(%)	77.8	77.8	72.7	72.6	64.1	73.1
		ない(%)	11.1	11.1	25.5	24.2	31.3	15.4
		対象者がいない(%)	0.0	3.7	1.8	3.2	4.7	11.5
5. 夜勤回数の軽減	①制度の有無	対応していない(%)	12.9	11	11.7	8.0	9.4	10.3
		検討中(%)	0.0	4.2	1.6	2.5	1.6	0.5
		規則に明記はないが対応している(%)	71.0	63.6	63.7	65.9	65.1	63.8
		就業規則に明記(%)	16.1	19.5	22.6	23.6	24.0	25.4
	②前年度利用実績	ある(%)	81.5	78.6	81.3	79.4	78.1	80.3
		ない(%)	0.0	8.2	12.6	17.8	17.0	16.4
		対象者がいない(%)	3.7	1.0	2.3	2.8	5.0	3.3

- ・ 就学中の子に対する、育児支援の制度・慣行の有無について、「就業規則に明記」「規則に明記はないが対応している」を合わせた割合が最も高いのは「夜勤回数の軽減（就学中）」で、いずれの年度においても 6 割超であった。
- ・ 就学中の子に対する、育児支援の制度・慣行の前年度の利用実績について、全年度の数値を平均すると、利用実績が「ある」との回答が最も多いのは、「夜勤回数の軽減（就学中）」で、いずれの年度においても 7～8 割程度であった。
- ・ なお、制度・慣行の有無ならびに利用実績の傾向について、大きな特徴はみられなかった。

図表Ⅱ-56 その他の育児支援の制度・慣行の実施状況と前年度の利用実績（就学中）：単数回答

			H22	H23	H24	H25	H26	H27
1. フレックスタイム制度	①制度の有無	対応していない(%)	-	-	79.0	78.3	83.6	82.2
		検討中(%)	-	-	3.2	3.6	3.1	4.3
		規則に明記はないが対応している	-	-	14.1	15.1	10.2	10.3
		就業規則に明記(%)	-	-	3.6	3.0	3.1	3.2
	②前年度利用実績	ある(%)	-	-	43.2	45.5	35.3	32.0
		ない(%)	-	-	47.7	48.5	51.0	56.0
		対象者がいない(%)	-	-	2.3	6.1	13.7	12.0
2. 始業終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	①制度の有無	対応していない(%)	-	-	64.1	64.6	67.7	67.0
		検討中(%)	-	-	3.2	4.1	3.1	3.2
		規則に明記はないが対応している	-	-	23.0	22.5	20.3	20.8
		就業規則に明記(%)	-	-	8.5	8.8	8.9	8.9
	②前年度利用実績	ある(%)	-	-	56.4	44.7	52.7	40.0
		ない(%)	-	-	35.9	49.1	35.7	48.2
		対象者がいない(%)	-	-	5.1	6.1	9.8	11.8
3. 施設内の託児施設の運営	①制度の有無	対応していない(%)	74.2	66.9	69.8	70.9	72.4	71.1
		検討中(%)	3.2	5.1	4.4	6.0	3.4	6.8
		規則に明記はないが対応している	12.9	17.8	15.3	12.6	13.5	13.2
		就業規則に明記(%)	6.5	9.3	10.5	10.4	10.7	8.9
	②前年度利用実績	ある(%)	50.0	84.4	71.9	75.0	82.8	69.5
		ない(%)	33.3	3.1	23.4	20.2	11.8	23.2
		対象者がいない(%)	16.7	0.0	1.6	4.8	5.4	7.3
4. 学休期間中の休暇・時間休	①制度の有無	対応していない(%)	71.0	70.3	66.9	71.2	72.7	71.9
		検討中(%)	0.0	1.7	2.4	5.2	3.9	4.1
		規則に明記はないが対応している	22.6	25.4	28.2	21.7	22.9	20.8
		就業規則に明記(%)	3.2	0.8	2.4	1.9	0.5	3.2
	②前年度利用実績	ある(%)	37.5	71.0	67.1	61.6	63.3	60.7
		ない(%)	50.0	16.1	25.0	30.2	28.9	34.8
		対象者がいない(%)	12.5	0.0	2.6	8.1	7.8	4.5
5. 夜勤回数の軽減	①制度の有無	対応していない(%)	32.3	31.4	34.3	31.0	31.0	30.5
		検討中(%)	0.0	4.2	1.2	3.3	1.8	2.4
		規則に明記はないが対応している(%)	64.5	58.5	58.5	61.0	60.2	57.6
		就業規則に明記(%)	0.0	5.1	5.6	4.7	7.0	9.5
	②前年度利用実績	ある(%)	85.0	74.7	79.9	72.4	78.3	80.6
		ない(%)	5.0	9.3	13.8	23.8	17.1	15.7
		対象者がいない(%)	5.0	1.3	2.5	3.8	4.7	3.6

16) その他の育児支援策の実施状況

- その他の育児支援策の有無について、「就業規則に明記されている」「制度はないが運用で対処」をあわせた割合が最も高いのは、いずれの年度においても9割程度であった「育児休業終了後、原則として「原職」または「原職相当」に復帰させることの定め」で、次いで「育児休業終了後、復帰しやすくするための休業中の資料等の情報提供あるいは提供する旨の定め」「育児休業後の円滑な職場復帰のための能力開発の機会の提供、あるいは提供する旨の定め」であった。
- また、「就業規則に明記されている」「制度はないが運用で対処」をあわせた割合が最も低いのは「育児休業給付を除いた、育児休業中の経済的援助制度」であった。
- 制度・慣行の有無の傾向をみると、「男性看護職の育児休業取得を促進するための対策」について、「就業規則に明記されている」「制度はないが運用で対処」をあわせた割合が、H22年度～H23年度には2～3割程度であったものが、H24年度以降は4割程度にまで増加している。

図表Ⅱ-57 その他の育児支援策の実施状況：単数回答

		H22	H23	H24	H25	H26	H27
1. 育児休業給付を除いた、育児休業中の経済的援助制度	就業規則に明記されている(%)	3.2	9.3	16.9	23.6	16.4	14.3
	制度はないが運用で対処(%)	6.5	3.4	3.6	3.6	3.1	4.1
	検討中(%)	0.0	3.4	2.8	2.5	2.3	1.6
	なし(%)	90.3	82.2	76.6	70.3	78.1	80.0
2. 育児休業終了後、原則として「原職」または「原職相当」に復帰させることの定め	就業規則に明記されている(%)	45.2	59.3	60.5	54.4	54.4	55.9
	制度はないが運用で対処(%)	51.6	33.9	34.7	34.1	36.7	37.3
	検討中(%)	0.0	0.8	0.8	3.0	0.8	0.8
	なし(%)	3.2	5.1	4.0	8.5	8.1	5.9
3. 育児休業終了後、復帰しやすくするための休業中の資料等の情報提供あるいは提供する旨の定め	就業規則に明記されている(%)	6.5	5.1	10.1	10.7	10.4	7.0
	制度はないが運用で対処(%)	58.1	44.9	54.0	46.4	50.0	53.0
	検討中(%)	9.7	16.9	11.3	17.3	13.5	9.7
	なし(%)	25.8	32.2	24.6	25.5	26.0	30.3
4. 育児休業後の円滑な職場復帰のための能力開発の機会の提供、あるいは提供する旨の定め	就業規則に明記されている(%)	16.1	15.3	16.5	14.3	14.1	11.4
	制度はないが運用で対処(%)	32.3	33.9	41.9	36.8	37.8	41.6
	検討中(%)	12.9	16.9	14.9	17.6	15.6	9.7
	なし(%)	38.7	33.1	26.6	31.3	32.6	37.3
5. 男性看護職の育児休業取得を促進するための対策	就業規則に明記されている(%)	9.7	16.9	17.7	19.8	20.6	23.2
	制度はないが運用で対処(%)	6.5	16.1	24.2	17.0	17.2	17.6
	検討中(%)	22.6	17.8	13.7	16.8	15.1	13.2
	なし(%)	61.3	47.5	44.4	46.4	47.1	45.9

17) 育児・介護休業法に制定された介護支援策の実施状況と前年度の利用実績

図表Ⅱ-58 育児・介護休業法に制定された介護支援策の実施状況と前年度の利用実績：単数回答

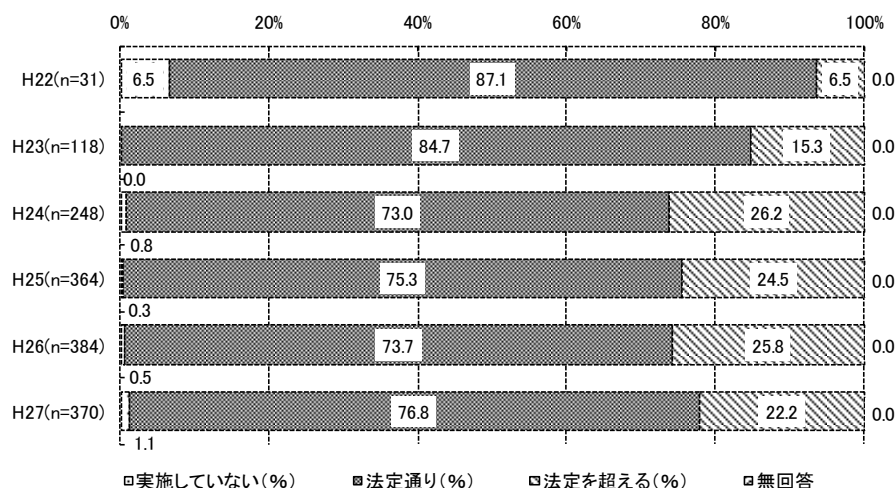
			H22	H23	H24	H25	H26	H27
前年度の実施状況	介護休業制度（上限日数）	実施していない（％）	6.5	0.0	0.8	0.3	0.5	1.1
		法定通り（％）	87.1	84.7	73.0	75.3	73.7	76.8
		法定を超える（％）	6.5	15.3	26.2	24.5	25.8	22.2
	介護休業制度（休業回数）	実施していない（％）	-	0.0	0.8	0.3	0.8	1.4
		法定通り（％）	-	97.5	91.1	95.6	96.1	95.4
		法定を超える（％）	-	2.5	7.7	4.1	3.1	3.2
	介護休業制度（家族の範囲）	実施していない（％）	-	0.0	0.8	0.3	0.8	1.1
		法定通り（％）	-	95.8	94.4	94.2	93.2	91.6
		法定を超える（％）	-	4.2	4.8	5.5	6.0	7.3
	勤務時間短縮等の措置	実施していない（％）	6.5	5.1	8.5	8.2	7.6	7.3
		法定通り（％）	87.1	84.7	76.6	76.4	76.8	78.1
		法定を超える（％）	6.5	9.3	14.9	15.4	15.6	14.6
前年度の利用実績	介護休業制度	実施していない（％）	19.4	5.9	5.2	6.6	3.6	4.3
		法定通り（％）	77.4	91.5	93.1	91.8	95.1	94.3
		法定を超える（％）	3.2	1.7	1.6	1.6	1.3	1.4
	勤務時間短縮等の措置	ある（％）	9.7	22.8	30.6	28.4	27.2	29.8
		ない（％）	74.2	66.2	58.5	51.5	55.5	52.2
		対象者がいない（％）	16.1	11.0	9.7	20.1	17.3	18.0
	介護休暇制度	ある（％）	0.0	7.2	4.8	10.2	6.2	8.2
		ない（％）	72.4	69.4	77.0	64.7	71.5	67.3
		対象者がいない（％）	20.7	13.5	11.7	25.1	22.3	24.5
	介護休業制度	ある（％）	4.0	9.1	14.9	19.4	19.5	19.8
		ない（％）	76.0	70.9	69.8	58.5	61.4	59.3
		対象者がいない（％）	12.0	11.8	10.5	22.1	19.2	20.9

注 1) H22 年度の介護休業制度の実施状況については、制度そのものの数値を示しており、上限日数、休業回数、家族の範囲に分けて集計していない。

注 2) H25 年度の介護休業制度の前年度の利用実績については、上限日数、休業回数、家族の範囲に分けてそれぞれ調査しているため、利用実績が「ある」割合が大きいいずれかのデータを示している。

- 介護休業制度（取得可能な休業期間の上限日数）の実施状況をみると、いずれの年度においても「法定通り」が最も多く、73.0%～87.1%であった。

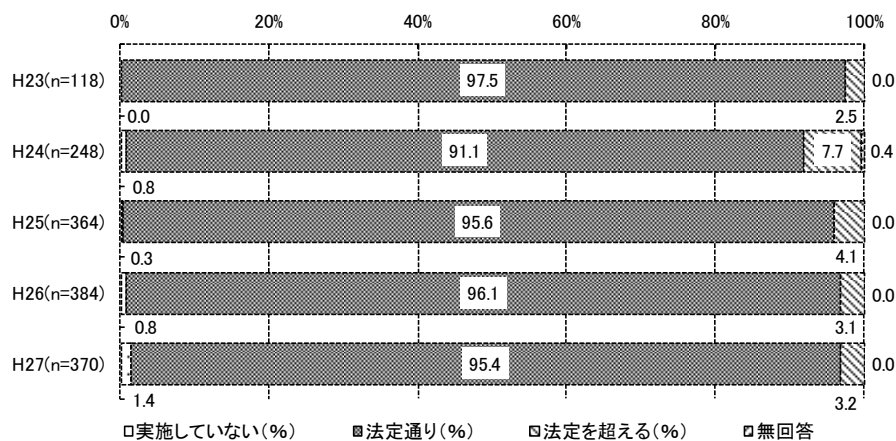
図表Ⅱ-59 【育児・介護休業法に制定された介護支援策】介護休業制度（上限日数）の実施状況：単数回答（再掲）



注) H22年度の介護休業制度の実施状況については、制度そのものの数値を示しており、上限日数、休業回数、家族の範囲に分けて集計していない。

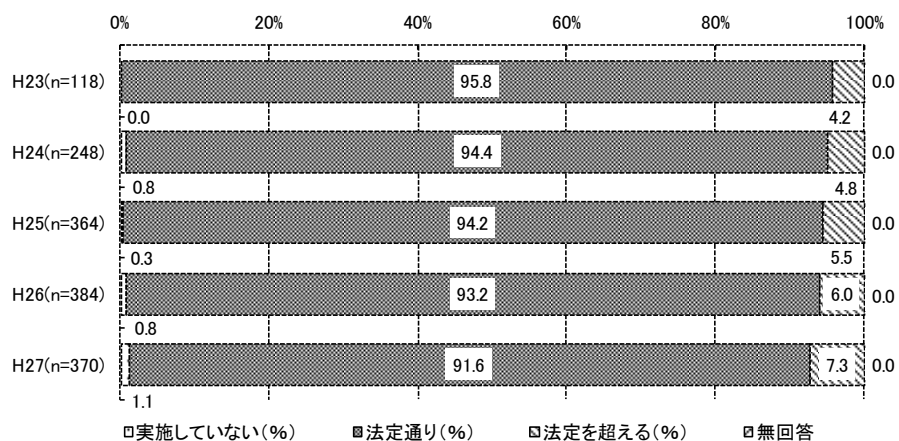
- 介護休業制度（休業回数）の実施状況をみると、いずれの年度においても「法定通り」が最も多く、9割を超えていた。

図表Ⅱ-60 【育児・介護休業法に制定された介護支援策】介護休業制度（休業回数）の実施状況：単数回答（再掲）



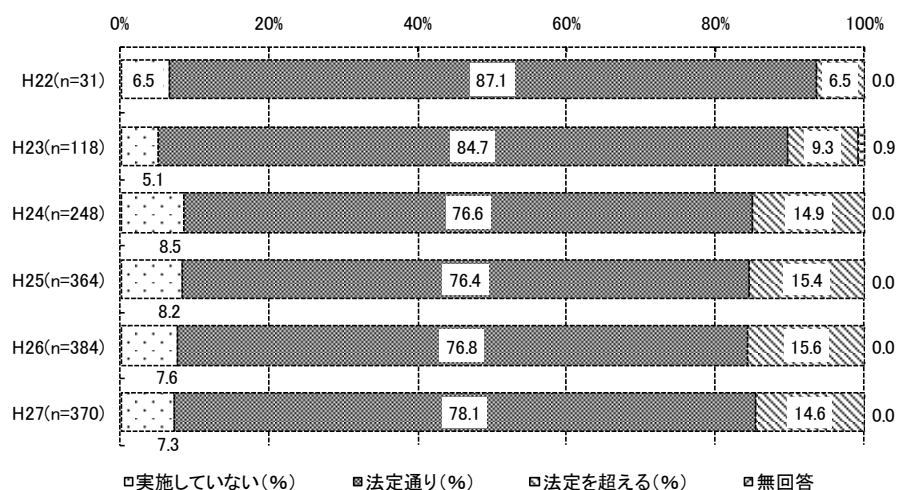
- 介護休業制度（家族の範囲）の実施状況をみると、いずれの年度においても「法定通り」が最も多く、9 割を超えていた。

図表 II-61 【育児・介護休業法に制定された介護支援策】介護休業制度（家族の範囲）の実施状況：単数回答（再掲）



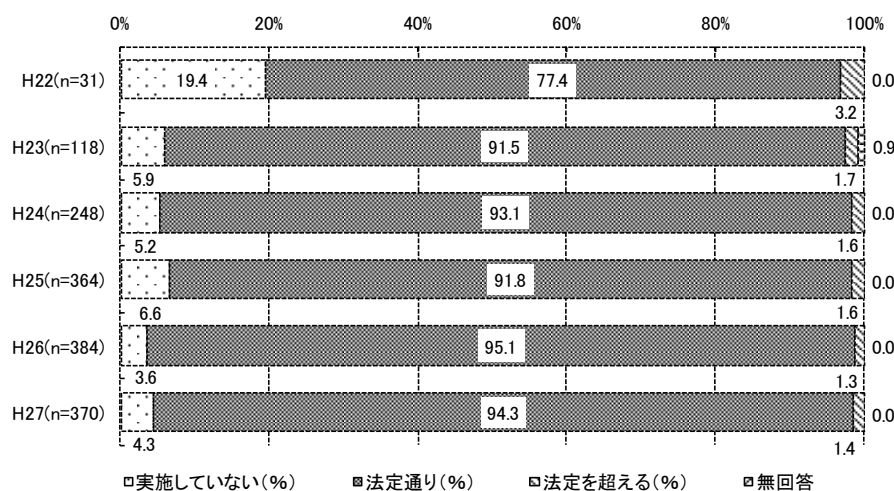
- 勤務時間短縮等の措置の実施状況をみると、いずれの年度においても「法定通り」が最も多く、76.4%～87.1%であった。

図表 II-62 【育児・介護休業法に制定された介護支援策】勤務時間短縮等の措置の実施状況：単数回答（再掲）



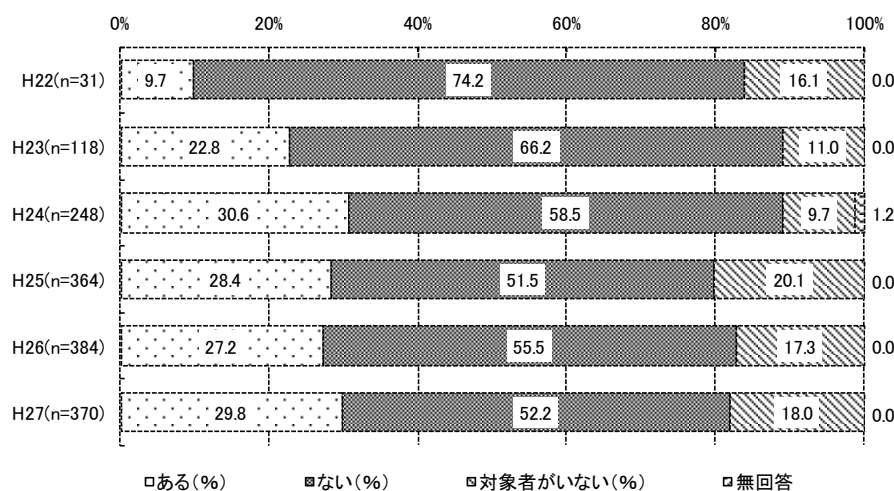
- 介護休暇制度（休暇日数）の実施状況をみると、いずれの年度においても「法定通り」が最も多く、H23 年度以降は9割を超えていた。

図表Ⅱ-63 【育児・介護休業法に制定された介護支援策】介護休暇制度（休暇日数）の実施状況：単数回答（再掲）



- 介護休業制度の前年度の利用実績をみると、いずれの年度においても「ない」が最も多く、51.5%~74.2%であった。ただし、H24 年度以降、「ある」も3割程度を占めていた。

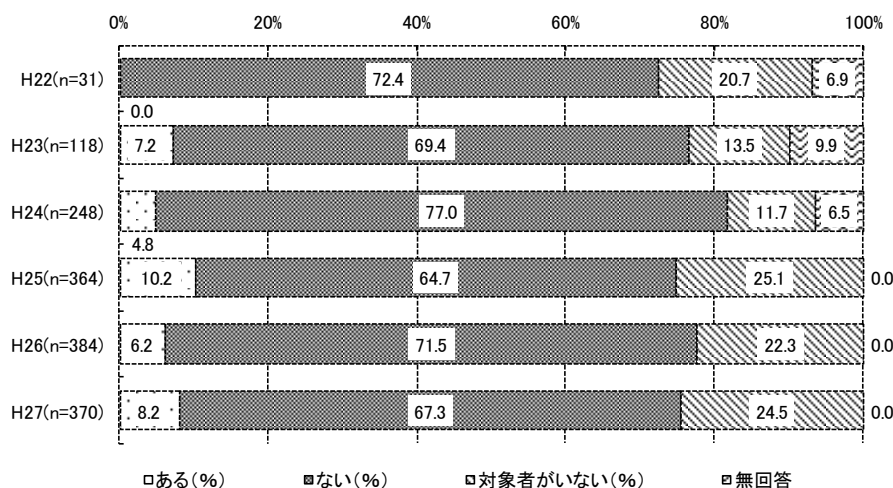
図表Ⅱ-64 【育児・介護休業法に制定された介護支援策】介護休業制度の前年度の利用実績：単数回答（再掲）



注) H25 年度の介護休業制度の前年度の利用実績については、上限日数、休業回数、家族の範囲に分けてそれぞれ調査しているため、利用実績が「ある」割合が大きい休業回数（家族の範囲も同じ）のデータを示している。

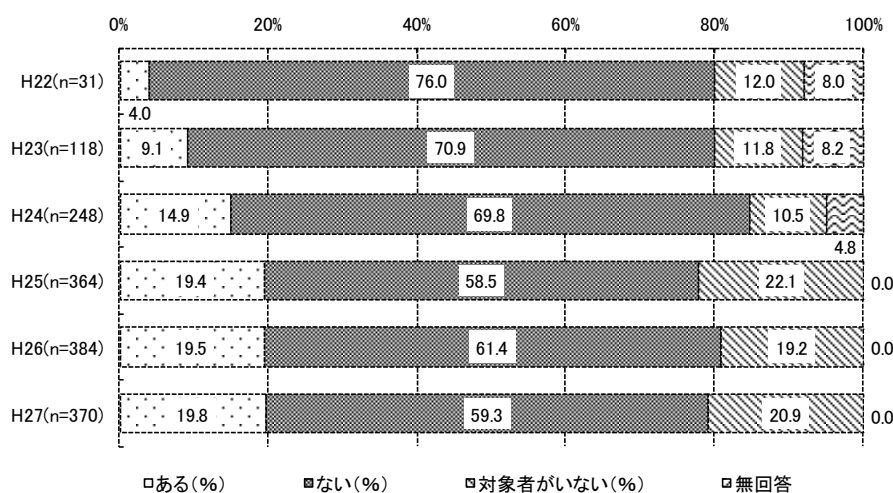
- 勤務時間短縮等の措置の前年度の利用実績をみると、いずれの年度においても「ない」が最も多く、64.7%～77.0%であった。また、H25 年度以降、「ある」は 1 割程度であった。

図表 II-65 【育児・介護休業法に制定された介護支援策】勤務時間短縮等の措置の前年度の利用実績：単数回答（再掲）



- 介護休暇制度の前年度の利用実績をみると、いずれの年度においても「ない」が最も多く、58.5%～76.0%を占めていた。ただし、H25 年度以降、「ある」は 2 割程度であった。

図表 II-66 【育児・介護休業法に制定された介護支援策】介護休暇制度の前年度の利用実績：単数回答（再掲）



18) その他の介護支援策

- その他の介護支援策の制度・慣行の有無について、「就業規則に明記されている」「就業規則に明記はないが対応している」をあわせた割合が最も高いのは、いずれの年度においても7割程度であった「夜勤回数の制限」で、次いで「所定外労働時間の制限」であった。
- その他の介護支援策の前年度の利用実績について、利用実績が「ある」との回答が多いのは「夜勤回数の制限」で、いずれの年度においても2～3割程度であった。
- なお、制度・慣行の有無ならびに利用実績の傾向について、大きな特徴はみられなかった。

図表Ⅱ-67 その他の介護支援策の制度・慣行の有無と前年度の利用実績：単数回答

			H22	H23	H24	H25	H26	H27
1・フレックスタイム制度	①制度の有無	対応していない(%)	74.2	68.6	73.8	74.7	80.5	83.0
		検討中(%)	6.5	7.6	4.8	5.8	3.4	3.8
		規則に明記はないが対応している(%)	9.7	16.1	14.1	12.1	10.4	8.4
		就業規則に明記(%)	6.5	5.9	7.3	7.4	5.7	4.9
	②前年度利用実績	ある(%)	40.0	38.5	7.5	12.7	19.4	12.2
		ない(%)	40.0	38.5	64.2	45.1	54.8	55.1
		対象者がいない(%)	20.0	19.2	22.6	42.3	25.8	32.7
2. 始業終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	①制度の有無	対応していない(%)	51.6	48.3	46.4	47.3	48.2	50.5
		検討中(%)	3.2	4.2	4.4	4.4	3.1	3.2
		規則に明記はないが対応している(%)	12.9	21.2	19.8	18.4	17.4	17.0
		就業規則に明記(%)	29.0	23.7	29.4	29.9	31.3	29.2
	②前年度利用実績	ある(%)	15.4	22.6	13.1	11.9	15.0	13.5
		ない(%)	69.2	54.7	67.2	59.7	63.6	59.6
		対象者がいない(%)	15.4	11.3	16.4	28.4	21.4	26.9
3. 所定外労働時間の制限	①制度の有無	対応していない(%)	41.9	33.9	33.5	32.7	32.3	32.2
		検討中(%)	0.0	4.2	3.6	4.7	2.9	3.2
		規則に明記はないが対応している(%)	29.0	22.9	21.8	18.4	19.3	19.2
		就業規則に明記(%)	25.8	38.1	41.1	44.2	45.6	45.4
	②前年度利用実績	ある(%)	5.9	9.7	5.1	9.6	10.4	10.0
		ない(%)	52.9	66.7	75.6	65.8	67.9	63.6
		対象者がいない(%)	23.5	13.9	14.7	24.6	21.3	26.4
4. 介護サービス費用の助成、その他これに準ずる制度	①制度の有無	対応していない(%)	90.3	88.1	85.5	90.1	91.7	92.2
		検討中(%)	6.5	3.4	3.6	3.6	3.1	3.8
		規則に明記はないが対応している(%)	0.0	3.4	5.6	3.8	3.6	3.0
		就業規則に明記(%)	0.0	2.5	5.2	2.5	1.6	1.1
	②前年度利用実績	ある(%)	0.0	28.6	14.8	8.7	0.0	0.0
		ない(%)	0.0	57.1	70.4	69.6	75.0	40.0
		対象者がいない(%)	0.0	0.0	11.1	21.7	25.0	60.0
5. 夜勤回数の制限	①制度の有無	対応していない(%)	29.0	22.9	18.5	19.0	19.0	19.7
		検討中(%)	0.0	4.2	2.4	4.4	1.8	3.2
		規則に明記はないが対応している(%)	51.6	50.0	52.0	44.5	46.6	44.6
		就業規則に明記(%)	16.1	20.3	27.0	32.1	32.6	32.4
	②前年度利用実績	ある(%)	33.3	30.1	25.5	26.5	28.0	23.5
		ない(%)	38.1	55.4	57.1	50.9	50.7	50.2
		対象者がいない(%)	14.3	6.0	14.3	22.6	21.1	26.3

19) その他の介護支援策 2

- その他の介護支援策の制度・施策の有無について、「就業規則に明記されている」「制度はないが運用で対処」をあわせた割合が最も高いのは「介護休業終了後、原則として「原職」あるいは「原職相当」に復帰させることの定め」で、いずれの年度においても 9 割程度であった。
- 制度・施策の有無の傾向をみると、「介護休業終了後、復帰しやすくするための、休業中の資料送付等の情報提供あるいは提供する旨の定め」について、「就業規則に明記されている」「制度はないが運用で対処」をあわせた割合が、H22 年度～H23 年度には 4 割程度であったものが、H24 年度以降は 5 割程度にまで増加している。

図表Ⅱ-68 その他の介護支援策の制度の有無 2：単数回答

		H22	H23	H24	H25	H26	H27
1. 介護休業給付を除いた、介護休業中の経済的援助制度	就業規則に明記されている(%)	3.2	10.2	11.3	18.1	12.8	11.4
	制度はないが運用で対処(%)	3.2	2.5	3.2	2.2	2.9	4.6
	検討中(%)	0.0	1.7	2.8	2.2	2.1	2.4
	なし(%)	93.5	84.7	82.7	77.5	82.3	81.6
2. 介護休業終了後、原則として「原職」あるいは「原職相当」に復帰させることの定め	就業規則に明記されている(%)	29.0	50.8	49.6	46.2	46.6	48.4
	制度はないが運用で対処(%)	67.7	39.8	44.0	40.4	40.1	41.9
	検討中(%)	0.0	1.7	1.2	2.2	1.3	1.6
	なし(%)	3.2	6.8	5.2	11.3	12.0	8.1
3. 介護休業終了後、復帰しやすくするための、休業中の資料送付等の情報提供あるいは提供する旨の定め	就業規則に明記されている(%)	6.5	5.9	6.0	9.9	10.2	5.4
	制度はないが運用で対処(%)	32.3	34.7	46.8	36.0	38.3	41.9
	検討中(%)	16.1	16.1	9.3	14.6	11.2	8.4
	なし(%)	45.2	42.4	37.9	39.6	40.4	44.3
4. 介護休業後の円滑な職場復帰のための能力開発の機会の提供、あるいは提供する旨の定め	就業規則に明記されている(%)	16.1	12.7	12.1	11.8	11.7	9.2
	制度はないが運用で対処(%)	22.6	26.3	37.5	29.7	29.9	32.7
	検討中(%)	16.1	12.7	10.1	15.1	12.8	8.1
	なし(%)	41.9	47.5	40.3	43.4	45.6	50.0

20) 労働時間および人的資源管理

- 労働時間および人的資源管理に関する制度・運用の有無について、「規定に明記されている」「規定はないが運用で対処」をあわせた割合がいずれの年度においても9割超であったのは、「医療安全・医療事故対策」「定期健康診断の実施」「給与規定」「外部研修への参加支援（参加費補助、休暇付与等）」「クレーム対策」「職場の苦情への対応」「夜勤への配慮（夜勤の免除や回数軽減）」「勤務表作成基準」「職場のハラスメント対策」「年休が半日単位で利用できる制度」であった。
- また、「規定に明記されている」「規定はないが運用で対処」をあわせた割合がいずれの年度においても5割未満であったのは、「裁量労働制」「フレックスタイム制度」「育児・介護の理由以外の短時間勤務制度」「キャリアカウンセリング窓口の設置（外部も含む）」「人事考課結果の職員個人への開示」「人事考課基準（到達目標、成果指標等）の公開」であった。
- 制度・運用の有無の傾向をみると、「メンタルヘルスの相談窓口」がH22年度の5割弱からH24年度以降は8割超に、「メンタルヘルス研修の開催」がH22年度の4割程度からH24年度以降は7割超に増加している。

図表Ⅱ-69 労働時間および人的資源管理に関する制度・運用の有無：単数回答

		H22	H23	H24	H25	H26	H27
1. 育児・介護の理由以外の短時間勤務制度	規定に明記されている(%)	19.4	16.9	19.0	16.2	16.7	16.8
	規定はないが運用で対処(%)	22.6	23.7	15.7	15.1	15.9	16.8
	検討中(%)	16.1	5.9	3.2	4.4	5.2	4.6
	なし(%)	41.9	51.7	61.7	64.3	62.2	61.9
2. 裁量労働制	規定に明記されている(%)	3.2	1.7	4.4	4.9	5.2	4.3
	規定はないが運用で対処(%)	3.2	5.1	7.3	5.2	4.7	5.1
	検討中(%)	6.5	4.2	1.6	2.2	1.6	2.2
	なし(%)	87.1	88.1	85.9	87.6	88.5	88.4
3. フレックスタイム制度	規定に明記されている(%)	0.0	5.9	6.5	7.7	5.7	4.6
	規定はないが運用で対処(%)	25.8	21.2	21.0	18.4	14.1	12.7
	検討中(%)	6.5	5.9	4.8	3.3	4.7	4.1
	なし(%)	67.7	66.1	66.5	70.6	75.5	78.6
4. 夜勤への配慮(夜勤の免除や回数軽減)	規定に明記されている(%)	16.1	29.7	29.0	22.8	25.5	28.1
	規定はないが運用で対処(%)	80.6	64.4	66.9	70.6	68.2	65.7
	検討中(%)	0.0	0.8	1.2	3.3	2.3	2.2
	なし(%)	3.2	4.2	2.4	3.3	3.9	4.1
5. 能力開発のための休職・休暇制度	規定に明記されている(%)	22.6	26.3	35.9	32.4	35.7	35.7
	規定はないが運用で対処(%)	45.2	40.7	37.5	38.2	32.8	31.1
	検討中(%)	3.2	5.1	4.4	4.7	5.2	3.5
	なし(%)	29.0	27.1	22.2	24.7	26.3	29.7
6. 社会貢献・ボランティアのための休職・休暇制度	規定に明記されている(%)	6.5	19.5	35.1	36.3	37.8	35.7
	規定はないが運用で対処(%)	32.3	21.2	20.6	22.0	18.2	16.5
	検討中(%)	0.0	5.9	2.0	1.6	3.4	3.2
	なし(%)	61.3	52.5	42.3	40.1	40.6	44.6
7. リフレッシュ休暇制度	規定に明記されている(%)	19.4	33.1	41.5	42.6	40.4	40.0
	規定はないが運用で対処(%)	22.6	21.2	17.7	20.1	22.1	21.6
	検討中(%)	12.9	8.5	7.7	6.6	6.8	4.3
	なし(%)	45.2	36.4	32.7	30.8	30.7	34.1
8. 年休が半日単位で利用できる制度	規定に明記されている(%)	-	-	73.0	71.7	72.7	75.1
	規定はないが運用で対処(%)	-	-	21.4	20.9	20.8	16.8
	検討中(%)	-	-	0.4	0.8	0.8	0.5
	なし(%)	-	-	5.2	6.6	5.7	7.6
9. 年休が時間単位で利用できる制度	規定に明記されている(%)	-	-	52.0	50.5	55.2	55.4
	規定はないが運用で対処(%)	-	-	8.1	11.8	8.1	10.0
	検討中(%)	-	-	4.8	5.5	4.7	4.3
	なし(%)	-	-	32.7	32.1	32.0	30.3
10. その他の休暇制度	規定に明記されている(%)	45.2	47.5	56.5	50.8	53.6	54.1
	規定はないが運用で対処(%)	6.5	6.8	6.0	6.0	6.5	4.1
	検討中(%)	3.2	4.2	1.2	2.5	1.3	1.1
	なし(%)	25.8	28.8	31.5	40.4	38.5	40.8
11. 教育責任者の配置	規定に明記されている(%)	25.8	25.4	34.3	32.7	33.9	31.9
	規定はないが運用で対処(%)	61.3	55.1	51.6	53.8	50.8	53.2
	検討中(%)	3.2	5.1	4.0	4.7	3.6	4.6
	なし(%)	6.5	12.7	9.7	8.8	11.7	10.3
12. 外部研修への参加支援(参加費補助、休暇付与等)	規定に明記されている(%)	67.7	62.7	61.3	60.4	62.8	61.9
	規定はないが運用で対処(%)	32.3	34.7	35.5	35.4	34.1	35.7
	検討中(%)	0.0	0	1.6	1.9	1.8	1.1
	なし(%)	0.0	1.7	1.6	2.2	1.3	1.4

図表Ⅱ-70 労働時間および人的資源管理に関する制度・運用の有無：単数回答（続き）

		H22	H23	H24	H25	H26	H27
13. 人事考課基準（到達目標、成果指標等）の有無	規定に明記されている（％）	51.6	52.5	48.8	47.8	45.6	46.5
	規定はないが運用で対処（％）	22.6	15.3	17.3	18.4	18.2	18.1
	検討中（％）	19.4	13.6	13.7	13.7	13.0	15.4
	なし（％）	6.5	16.1	20.2	20.1	23.2	20.0
14. 人事考課基準（到達目標、成果指標等）の公開	規定に明記されている（％）	38.7	39.8	33.1	33.2	32.0	34.1
	規定はないが運用で対処（％）	16.1	14.4	13.7	15.4	14.3	13.0
	検討中（％）	32.3	19.5	18.5	17.6	14.8	16.8
	なし（％）	12.9	23.7	34.7	33.8	38.8	36.2
15. 人事考課結果の職員個人への開示	規定に明記されている（％）	22.6	26.3	29.8	30.5	29.9	29.5
	規定はないが運用で対処（％）	22.6	21.2	16.9	17.6	16.1	17.0
	検討中（％）	32.3	16.1	17.7	18.4	15.1	17.0
	なし（％）	19.4	33.1	35.5	33.5	38.8	36.5
16. 人事考課結果を処遇（給与・昇給・昇格）などに反映させる制度	規定に明記されている（％）	38.7	39.8	37.9	36.0	39.3	36.5
	規定はないが運用で対処（％）	25.8	22.9	19.4	18.1	14.3	15.9
	検討中（％）	16.1	12.7	14.9	14.6	12.2	17.3
	なし（％）	16.1	22.0	27.8	31.3	34.1	30.3
17. 短時間勤務者に対する処遇の基準	規定に明記されている（％）	38.7	55.9	59.3	59.6	58.6	60.0
	規定はないが運用で対処（％）	19.4	14.4	17.7	13.7	13.0	13.2
	検討中（％）	16.1	7.6	6.5	6.3	6.3	6.2
	なし（％）	22.6	20.3	16.5	20.3	22.1	20.5
18. 給与規定	規定に明記されている（％）	96.8	96.6	98.0	94.5	96.4	95.7
	規定はないが運用で対処（％）	0.0	0.8	2.0	2.7	1.8	3.0
	検討中（％）	0.0	0.0	0.0	0.3	0.3	0.3
	なし（％）	3.2	1.7	0.0	2.5	1.6	1.1
19. 勤務表作成基準	規定に明記されている（％）	—	—	—	64.6	71.4	73.5
	規定はないが運用で対処（％）	—	—	—	26.6	23.4	23.0
	検討中（％）	—	—	—	4.1	2.1	1.6
	なし（％）	—	—	—	4.7	3.1	1.9
20. 倫理に関する規定	規定に明記されている（％）	83.9	82.2	88.7	87.9	87.5	86.2
	規定はないが運用で対処（％）	3.2	7.6	6.0	6.9	6.5	5.9
	検討中（％）	3.2	5.9	2.4	1.9	1.6	3.0
	なし（％）	6.5	3.4	2.8	3.3	4.4	4.9
21. 医療安全・医療事故対策	規定に明記されている（％）	96.8	94.1	94.4	95.3	96.4	95.1
	規定はないが運用で対処（％）	3.2	5.1	5.6	3.6	3.1	4.9
	検討中（％）	0.0	0.0	0.0	0.3	0.3	0.0
	なし（％）	0.0	0.0	0.0	0.8	0.3	0.0
22. クレーム対策	規定に明記されている（％）	71.0	73.7	75.0	78.8	75.8	74.6
	規定はないが運用で対処（％）	25.8	22.9	21.8	17.6	21.9	23.2
	検討中（％）	0.0	0.8	1.6	1.6	1.3	0.3
	なし（％）	0.0	1.7	1.6	1.9	1.0	1.9
23. 職場の暴力対策	規定に明記されている（％）	61.3	71.2	66.5	76.1	75.3	76.5
	規定はないが運用で対処（％）	25.8	20.3	25.0	18.4	19.3	18.6
	検討中（％）	9.7	4.2	5.2	2.7	2.3	1.6
	なし（％）	0.0	3.4	2.8	2.7	3.1	3.2
24. 職場のハラスメント対策	規定に明記されている（％）	67.7	73.7	73.0	82.1	80.2	81.4
	規定はないが運用で対処（％）	22.6	17.8	19.8	12.6	13.8	12.4
	検討中（％）	9.7	5.1	4.8	1.1	2.6	2.7
	なし（％）	0.0	2.5	2.4	4.1	3.4	3.5

図表Ⅱ-71 労働時間および人的資源管理に関する制度・運用の有無：単数回答（続き）

		H22	H23	H24	H25	H26	H27
25. 職場の苦情への対応	規定に明記されている(%)	58.1	61	64.1	70.6	69.8	66.8
	規定はないが運用で対応(%)	38.7	33.9	32.3	26.6	27.6	30.8
	検討中(%)	0.0	1.7	2.0	1.1	1.0	0.5
	なし(%)	0.0	2.5	1.2	1.6	1.6	1.9
26. 施設内公募制や自己申告などで勤務時間や勤務地、配属先等の希望を聞く制度	規定に明記されている(%)	12.9	16.9	22.2	23.1	22.1	21.4
	規定はないが運用で対応(%)	54.8	63.6	56.5	53.3	57.8	58.9
	検討中(%)	12.9	1.7	3.6	4.9	3.1	3.2
	なし(%)	19.4	16.9	17.7	18.7	16.9	16.5
27. 家族が転勤する場合に、職員の勤務を配慮する	規定に明記されている(%)	0.0	1.7	5.2	6.0	7.6	6.8
	規定はないが運用で対応(%)	35.5	39	36.7	39.3	36.7	43.2
	検討中(%)	6.5	3.4	2.4	1.9	1.8	1.9
	なし(%)	54.8	55.1	55.2	52.7	53.9	48.1
28. 勤務地を限定する働き方を選択できる制度(勤務地が複数ある場合)	規定に明記されている(%)	3.2	4.2	6.5	8.1	9.7	8.6
	規定はないが運用で対応(%)	41.9	29.7	23.4	50.8	50.8	58.6
	検討中(%)	0.0	1.7	1.2	4.8	3.2	3.4
	なし(%)	22.6	21.2	18.1	36.3	36.3	29.3
29. 配置転換(ローテーション)時には看護職の生活について配慮する	規定に明記されている(%)	3.2	2.5	10.1	8.8	7.3	7.8
	規定はないが運用で対応(%)	83.9	89.8	85.9	86.5	86.2	87.0
	検討中(%)	3.2	3.4	0.4	1.6	2.6	1.4
	なし(%)	9.7	3.4	3.6	3.0	3.9	3.8
30. 退職した看護職の再雇用制度	規定に明記されている(%)	22.6	34.7	46.0	49.7	51.6	56.5
	規定はないが運用で対応(%)	71.0	55.1	48.4	44.0	41.9	38.1
	検討中(%)	0.0	3.4	1.6	1.6	1.8	1.6
	なし(%)	6.5	5.9	4.0	4.7	4.7	3.8
31. 看護職がキャリアを考える研修の開催	規定に明記されている(%)	22.6	21.2	27.4	28.3	26.3	26.5
	規定はないが運用で対応(%)	54.8	62.7	54.4	54.1	56.0	53.5
	検討中(%)	6.5	4.2	8.5	8.0	9.6	7.3
	なし(%)	16.1	10.2	9.7	9.6	8.1	12.7
32. キャリアカウンセリング窓口の設置(外部も含む)	規定に明記されている(%)	9.7	8.5	11.7	11.0	7.6	10.8
	規定はないが運用で対応(%)	19.4	35.6	29.0	31.0	32.6	30.0
	検討中(%)	19.4	5.9	14.5	15.1	15.9	13.8
	なし(%)	51.6	48.3	44.4	42.9	44.0	45.4
33. 定期健康診断の実施	規定に明記されている(%)	100.0	95.8	96.8	96.2	97.7	95.7
	規定はないが運用で対応(%)	0.0	3.4	2.4	2.2	2.1	4.3
	検討中(%)	0.0	0.0	0.4	0.3	0.0	0.0
	なし(%)	0.0	0.0	0.0	1.4	0.3	0.0
34. 腰痛を防止する取り組み	規定に明記されている(%)	0.0	6.8	7.3	11.0	9.9	12.4
	規定はないが運用で対応(%)	54.8	50	49.2	47.8	46.9	45.7
	検討中(%)	19.4	9.3	11.7	13.2	14.8	15.4
	なし(%)	25.8	33.1	31.5	28.0	28.4	26.5
35. メンタルヘルス研修の開催	規定に明記されている(%)	6.5	19.5	33.5	33.0	32.6	33.8
	規定はないが運用で対応(%)	35.5	46.6	43.1	42.3	43.2	39.7
	検討中(%)	19.4	16.1	11.7	11.8	11.5	14.6
	なし(%)	38.7	16.9	11.7	12.9	12.8	11.9
36. メンタルヘルスの相談窓口(外部、産業医も含む)の設置	規定に明記されている(%)	22.6	34.7	52.8	51.4	50.5	50.3
	規定はないが運用で対応(%)	25.8	39	31.9	29.1	33.6	31.6
	検討中(%)	22.6	13.6	6.0	9.9	7.0	10.0
	なし(%)	29.0	11.9	9.3	9.6	8.9	8.1

1.2 職員調査

1) 性別

- 性別は、いずれの年度においても、女性が9割超であった。

図表Ⅱ-72 性別：単数回答

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
男性(%)	7.3	6.5	6.6	6.7	6.9	7.3
女性(%)	92.1	93.2	92.4	92.2	92.3	91.9

2) 年齢

- 年齢（平均）は、36.7歳～37.9歳であった。

図表Ⅱ-73 年齢（平均）：数値回答

H22	H23	H24	H25	H26	H27
37.1	36.7	36.8	37.3	37.4	37.9

3) 通算経験年数

- 通算経験年数（平均）は、13.4年～14.9年であった。

図表Ⅱ-74 通算経験年数（平均）：数値回答

H22	H23	H24	H25	H26	H27
13.7	13.4	13.9	14.3	14.4	14.9

4) 現在の施設の勤続年数

- 現在の施設における勤続年数（平均）は、7.8年～10.2年であった。

図表Ⅱ-75 現在の施設の勤続年数（平均）：数値回答

H22	H23	H24	H25	H26	H27
7.8	8.2	9.1	9.6	10.0	10.2

5) 婚姻状況

- 婚姻状況をみると、いずれの年度においても「未婚」が 4 割程度、「既婚」が 5 割程度であった。

図表Ⅱ-76 婚姻状況：単数回答

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
未婚(%)	－	－	41.7	39.9	39.9	39.0
既婚(%)	51.8	50.7	51.5	53.0	53.1	53.7
離死別(%)	－	－	6.3	6.5	6.6	7.0

注) H22 年度と H23 年度の「未婚」「離死別」については、データがない。

6) 子どもの有無と年齢

- 子どもの有無をみると、いずれの年度においても子ども（18 歳以上を含む）がいる人の割合は 5 割程度を占めた。
- なお、子どものいる人について、子どもの人数（平均）をみると、いずれの年度においても 2.0～2.1 人であった。
- 子どもの年齢別に子どもがいる人の割合をみると、H24 年度以降では「それ以上（中学生・高校生以上）」が 36.4%～39.3%と最も多く、次いで「0～3 歳」が 23.5%～25.6%であった。「0～3 歳」「4 歳～就学前」をあわせると、H22 年度以降では 40.2%～43.5%であった。

図表Ⅱ-77 子ども（18 歳以上を含む）がいる人の割合：単数回答

H22	H23	H24	H25	H26	H27
54.1	49.7	50.6	52.2	52.2	53.5

図表Ⅱ-78 子どもの人数（平均）：数値回答

H22	H23	H24	H25	H26	H27
2.1	2.0	2.1	2.1	2.1	2.1

図表Ⅱ-79 子どもの年齢別 子どもがいる人の割合：数値回答

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
0-3歳(%)	23.6	26.3	25.6	25.5	24.9	23.5
4-就学前(%)	18.1	17.2	17.2	17.3	17.1	16.7
小学生1-3年生(%)	19.3	20.3	20.4	20.4	20.6	20.8
小学生4-6年生(%)	19.0	19.9	19.6	19.9	19.8	19.3
中・高生(%)	55.4	54.4	18.5/16.3	18.4/16.3	18.9/16.6	18.6/16.8
それ以上(%)			36.4	37.1	36.9	39.3

注) H24年度以降の中・高生の表記は、中学生/高校生である。

7) 介護を必要とする家族等の有無

- ・ 介護を必要とする家族等がいる人の割合は、H24年度以降は15%を超え、H27年度には18.7%であった。
- ・ なお、自身が家族等の主たる介護者である割合をみると、H22年度～H23年度は5割超、H24年度以降は35.5%～37.6%であった。

図表Ⅱ-80 介護を必要とする家族等がいる人の割合：単数回答

H22	H23	H24	H25	H26	H27
8.6	7.2	15.4	17.8	17.8	18.7

図表Ⅱ-81 自身が家族等の主たる介護者である割合：単数回答

H22	H23	H24	H25	H26	H27
58.3	50.4	37.6	35.7	35.5	37.1

8) 雇用形態

- ・ 雇用形態をみると、「正規職員」「短時間正職員」があわせて84.7%～88.6%、「正規職員以外」が10.7%～13.3%であった。

図表Ⅱ-82 雇用形態：単数回答

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
正規職員(%)	84.7	85.2	85.7	86.3	86.0	86.6
短時間正職員(%)			1.5	1.8	1.9	2.0
正規職員以外(%)	13.3	13.1	11.5	11.3	11.2	10.7

9) 所定労働時間（平均・分換算）

- 1 週間あたりの所定労働時間（平均・分換算）は、35.0 時間～35.6 時間であった。

図表Ⅱ-83 所定労働時間（平均・分換算）：数値回答

H22	H23	H24	H25	H26	H27
－	－	2135.0	2134.6	2111.7	2102.9

10) 勤務形態

- 勤務形態をみると、「交代制勤務」が 60.4%～68.4%と最も多く、次いで「日勤のみ」であった。

図表Ⅱ-84 勤務形態：単数回答

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
交代制勤務(%)	67.6	68.4	60.4	61.5	62.2	61.7
夜勤専従(%)	1.2	1.6	1.2	1.0	0.8	0.7
主として日勤(%)	－	－	8.2	8.5	8.5	9.2
日勤のみ(%)	27.7	26.2	25.0	24.7	24.5	24.8
その他(%)	3.4	3.5	4.0	3.4	3.2	2.9

図表Ⅱ-85 【夜勤パターン A】拘束時間：数値回答

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
8時間以下(%)	－	－	12.0	4.7	4.3	4.7
8時間超12時間以下(%)	－	－	33.5	40.5	42.4	40.8
12時間超16時間以下(%)	－	－	24.3	14.8	16.0	16.0
16時間超(%)	－	－	29.1	38.4	35.4	36.7

図表Ⅱ-86 【夜勤パターン A】休憩時間：数値回答

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
45分以下(%)	－	－	－	43.0	44.3	45.1
46分～60分(%)	－	－	－	36.2	35.2	34.6
61分～90分(%)	－	－	－	5.4	6.2	5.7
91分～120分(%)	－	－	－	8.6	8.4	8.7
121分以上(%)	－	－	－	0.8	0.8	0.8

図表Ⅱ-87 【夜勤パターンA】仮眠時間：数値回答

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
45分以下(%)	－	－	－	44.5	45.1	43.3
46分～60分(%)	－	－	－	13.9	13.2	13.2
61分～90分(%)	－	－	－	10.3	11.4	12.0
91分～120分(%)	－	－	－	17.2	16.8	18.0
121分以上(%)	－	－	－	2.0	2.0	1.8

図表Ⅱ-88 【夜勤パターンA】夜勤回数（平均）：数値回答

H22	H23	H24	H25	H26	H27
－	－	5.1	4.4	4.4	4.3

図表Ⅱ-89 【夜勤パターンB】拘束時間：数値回答

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
8時間以下(%)	－	－	24.9	5.4	5.2	5.0
8時間超12時間以下(%)	－	－	63.1	87.6	88.1	88.8
12時間超16時間以下(%)	－	－	6.0	2.0	1.5	1.3
16時間超(%)	－	－	5.0	3.3	2.3	2.3

図表Ⅱ-90 【夜勤パターンB】休憩時間：数値回答

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
45分以下(%)	－	－	－	49.2	50.5	51.7
46分～60分(%)	－	－	－	42.4	42.7	41.1
61分～90分(%)	－	－	－	2.4	2.4	2.5
91分～120分(%)	－	－	－	2.1	1.6	1.7
121分以上(%)	－	－	－	0.3	0.2	0.2

図表Ⅱ-91 【夜勤パターンB】仮眠時間：数値回答

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
45分以下(%)	－	－	－	72.7	75.0	73.7
46分～60分(%)	－	－	－	7.9	7.8	8.1
61分～90分(%)	－	－	－	1.7	1.4	1.5
91分～120分(%)	－	－	－	2.9	2.2	2.2
121分以上(%)	－	－	－	0.4	0.4	0.3

図表Ⅱ-92 【夜勤パターンB】夜勤回数（平均）：数値回答

H22	H23	H24	H25	H26	H27
－	－	4.2	4.1	4.1	4.1

図表Ⅱ-93 【夜勤パターンC】拘束時間：数値回答

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
8時間以下(%)	－	－	－	－	2.2	2.6
8時間超12時間以下(%)	－	－	－	－	25.5	31.9
12時間超16時間以下(%)	－	－	－	－	11.3	9.4
16時間超(%)	－	－	－	－	51.9	45.9

図表Ⅱ-94 【夜勤パターンC】休憩時間：数値回答

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
45分以下(%)	－	－	－	－	44.1	44.7
46分～60分(%)	－	－	－	－	33.7	33.8
61分～90分(%)	－	－	－	－	4.9	4.3
91分～120分(%)	－	－	－	－	9.0	7.3
121分以上(%)	－	－	－	－	0.9	1.1

図表Ⅱ-95 【夜勤パターンC】仮眠時間：数値回答

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
45分以下(%)	－	－	－	－	32.2	34.1
46分～60分(%)	－	－	－	－	13.4	11.8
61分～90分(%)	－	－	－	－	12.6	12.2
91分～120分(%)	－	－	－	－	24.0	20.4
121分以上(%)	－	－	－	－	2.5	2.5

図表Ⅱ-96 【夜勤パターンC】夜勤回数（平均）：数値回答

H22	H23	H24	H25	H26	H27
－	－	－	－	3.3	3.3

図表Ⅱ-97 【管理夜勤パターンA】拘束時間：数値回答

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
8時間以下(%)	－	－	7.1	0.9	2.2	2.10
8時間超12時間以下(%)	－	－	18.7	11.1	11.4	11.4
12時間超16時間以下(%)	－	－	45.9	40.6	43.7	43.2
16時間超(%)	－	－	19.6	42.3	36.2	38.1

図表Ⅱ-98 【管理夜勤パターンA】休憩時間：数値回答

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
45分以下(%)	－	－	－	27.0	26.0	27.5
46分～60分(%)	－	－	－	36.5	37.8	38.0
61分～90分(%)	－	－	－	3.9	4.9	5.1
91分～120分(%)	－	－	－	10.3	9.8	10.7
121分以上(%)	－	－	－	1.3	1.4	1.1

図表Ⅱ-99 【管理夜勤パターンA】仮眠時間：数値回答

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
45分以下(%)	－	－	－	13.1	17.3	17.3
46分～60分(%)	－	－	－	13.7	12.0	15.3
61分～90分(%)	－	－	－	6.3	6.1	4.8
91分～120分(%)	－	－	－	20.4	15.6	16.1
121分以上(%)	－	－	－	7.7	7.7	7.3

図表Ⅱ-100 【管理夜勤パターンA】夜勤回数（平均）：数値回答

H22	H23	H24	H25	H26	H27
－	－	2.7	2.5	2.1	2.2

図表Ⅱ-101 【管理夜勤パターンB】拘束時間：数値回答

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
8時間以下(%)	－	－	－	－	4.7	8.6
8時間超12時間以下(%)	－	－	－	－	45.1	41.0
12時間超16時間以下(%)	－	－	－	－	20.2	21.7
16時間超(%)	－	－	－	－	14.8	17.2

図表Ⅱ-102 【管理夜勤パターンB】休憩時間：数値回答

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
45分以下(%)	－	－	－	－	32.5	34.8
46分～60分(%)	－	－	－	－	39.1	39.8
61分～90分(%)	－	－	－	－	2.2	2.5
91分～120分(%)	－	－	－	－	7.6	4.5
121分以上(%)	－	－	－	－	1.9	1.2

図表Ⅱ-103 【管理夜勤パターンB】仮眠時間：数値回答

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
45分以下(%)	－	－	－	－	43.8	43.0
46分～60分(%)	－	－	－	－	13.9	8.2
61分～90分(%)	－	－	－	－	3.2	4.9
91分～120分(%)	－	－	－	－	6.9	8.2
121分以上(%)	－	－	－	－	2.8	4.9

図表Ⅱ-104 【管理夜勤パターンB】夜勤回数（平均）：数値回答

H22	H23	H24	H25	H26	H27
－	－	－	－	1.9	2.3

11) 当直、管理当直、オンコールの状況

- 「当直」について、1回あたりの当直拘束時間をみると、「12 時間超 16 時間以下」が 37.8%～42.3%と最も多く、次いで「16 時間超」が 35.4%～37.5%であった。また、1ヶ月の当直回数（平均）は、4 回程度であった。
- 「管理当直」について、1回あたりの当直拘束時間をみると、「12 時間超 16 時間以下」が 56.6%～57.9%と最も多く、次いで「16 時間超」が 20.0%～22.9%であった。また、1ヶ月の当直回数（平均）は、2.2 回～2.3 回であった。

図表Ⅱ-105 【当直】1回あたりの当直拘束時間：数値回答

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
8時間以下(%)	－	－	2.7	3.8	3.8	4.8
8時間超12時間以下(%)	－	－	8.6	6.8	6.5	7.0
12時間超16時間以下(%)	－	－	37.8	39.3	42.3	41.6
16時間超(%)	－	－	37.3	37.5	36.9	35.4

図表Ⅱ-106 【当直】1ヶ月の当直回数（平均）：数値回答

H22	H23	H24	H25	H26	H27
－	－	4.1	3.9	3.7	3.7

図表Ⅱ-107 【管理当直】1回あたりの当直拘束時間：数値回答

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
8時間以下(%)	－	－	1.9	5.0	5.0	5.0
8時間超12時間以下(%)	－	－	8.7	5.9	5.9	6.0
12時間超16時間以下(%)	－	－	56.6	57.3	57.9	56.8
16時間超(%)	－	－	20.1	20.0	21.3	22.9

図表Ⅱ-108 【管理当直】 1ヶ月の当直回数（平均）：数値回答

H22	H23	H24	H25	H26	H27
－	－	2.2	2.2	2.2	2.3

- 「当直」の業務内容をみると、H22 年度および H23 年度については「夜勤に類する業務を含む」が5割程度を占めたが、H24 年度以降は「本来の当直業務のみに従事している」が5割程度を占めた。
- 「管理当直」の業務内容をみると、いずれの年度においても最も多いのは「本来の当直業務のみに従事している」であった。

図表Ⅱ-109 当直の業務内容：単数回答

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
本来の当直業務のみに従事している(%)	22.8	29.0	47.7	53.1	55.6	56.5
夜勤に類する業務を含む(%)	49.8	50.0	37.5	39.0	39.3	38.4

図表Ⅱ-110 管理当直の業務内容：単数回答

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
本来の当直業務のみに従事している(%)	46.7	48.7	60.1	61.7	59.5	58.7
夜勤に類する業務を含む(%)	27.1	35.6	35.7	36.7	39.2	39.7

- 前月にオンコール（待機）をした人の割合は、5.9%～6.8%であった。
- なお、前月1ヶ月のオンコール回数（平均）は、いずれの年度においても4.7回であった。

図表Ⅱ-111 前月にオンコール（待機）をした人の割合：単数回答

H22	H23	H24	H25	H26	H27
－	－	5.9	6.5	6.5	6.8

図表Ⅱ-112 前月1ヶ月のオンコール回数（平均）：数値回答

H22	H23	H24	H25	H26	H27
－	－	4.7	4.7	4.7	4.7

12) 主な配属先

- 主な配属先をみると、各年度ともに「病棟」が 65.4%～70.3%と最も多く、次いで「外来」が 13.4%～14.5%であった。

図表Ⅱ-113 主な配属先：単数回答

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
病棟(%)	70.3	67.1	65.4	65.9	66.3	66.7
外来(%)	14.5	14.5	13.7	13.4	14.0	14.2
集中治療室(%)	2.8	4.5	4.6	4.3	4.3	4.1
救命・救急(%)	1.0	2.4	2.1	2.1	2.3	2.1
手術室(%)	4.2	4.4	4.8	4.9	4.8	4.9
健診センター(%)	0.5	0.6	0.6	0.6	0.7	0.7
在宅ケア(訪問看護・地域連携室等)(%)	0.7	1.2	1.2	1.1	1.1	1.4
その他(%)	4.9	4.8	5.2	5.3	5.1	5.1

13) 職位

- 職位をみると、いずれの年度においても「スタッフ」が最も多く、81.2%～84.8%を占めた。

図表Ⅱ-114 職位：単数回答

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
スタッフ(%)	84.0	84.8	82.2	81.8	81.4	81.2
主任および主任相当職(%)	7.7	6.7	9.6	10.3	11.1	11.3
看護師長および看護師長相当職(%)	6.7	7.0	5.3	5.4	5.3	5.5
看護部長・副部長や総看護師長、副院長(%)	0.9	1.0	1.1	1.2	1.1	1.2

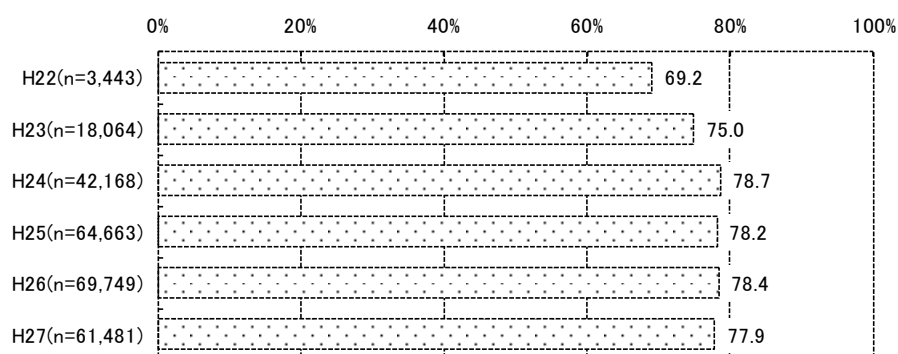
14) 時間外労働

- ・ 前月 1 ヶ月に時間外労働をした人の割合は、H22 年度が 69.2%と最も低く、H24 年度以降は 77.9%～78.7%であった。
- ・ 前月 1 ヶ月の時間外労働時間（残業した者のみ）（平均）は、H26 年度が 12.0 時間、H27 年度は 11.5 時間であった。
- ・ なお、前月 1 ヶ月の時間外労働時間（残業していない者も含む）（平均）をみると、H27 年度が 9.1 時間と最も短く、H23 年度が 11.8 時間と最も長かった。

図表Ⅱ-115 前月 1 ヶ月に時間外労働をした人の割合：単数回答

H22	H23	H24	H25	H26	H27
69.2	75.0	78.7	78.2	78.4	77.9

図表Ⅱ-116 前月 1 ヶ月に時間外労働をした人の割合：単数回答（再掲）

図表Ⅱ-117 前月 1 ヶ月の時間外労働時間（残業した者のみ）（平均・分換算）：
数値回答

H22	H23	H24	H25	H26	H27
—	—	—	—	718.5	691.2

図表Ⅱ-118 前月 1 ヶ月の時間外労働時間（残業していない者も含む）（平均・分換算）：数値回答

H22	H23	H24	H25	H26	H27
586.3	707.9	636.2	581.0	571.1	544.2

15) 時間外労働手当が支払われた時間数

- 時間外労働手当支払い時間数（平均）は、H22 年度が最も短く 5.0 時間、H24 年度が最も長く 7.1 時間であった。

図表Ⅱ-119 時間外労働手当支払い時間数（平均・分換算）：数値回答

H22	H23	H24	H25	H26	H27
302.9	349.4	428.0	404.8	399.0	389.5

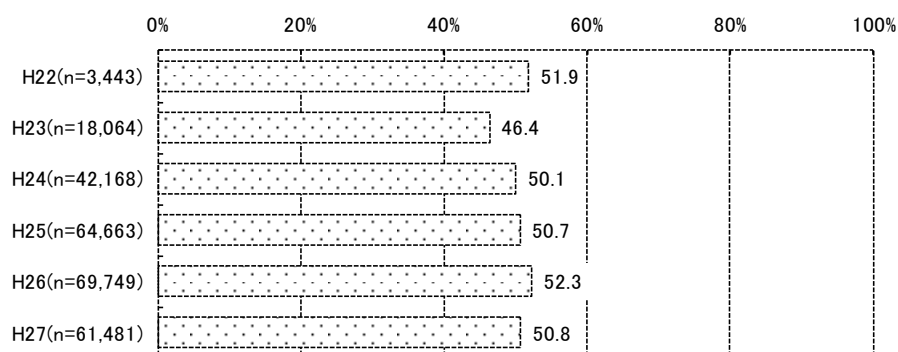
16) 院内研修

- 前月 1 ヶ月に時間外院内研修に参加した人の割合をみると、H23 年度が 46.4%と最も低く、その他の年度は 50.1%～52.3%であった。
- なお、前月 1 ヶ月の時間外院内研修参加時間（平均）は、H26 年度と H27 年度が最も短く 2.5 時間、H22 年度が最も長く 3.4 時間であった。

図表Ⅱ-120 前月 1 ヶ月に時間外院内研修に参加した人の割合：単数回答

H22	H23	H24	H25	H26	H27
51.9	46.4	50.1	50.7	52.3	50.8

図表Ⅱ-121 前月 1 ヶ月に時間外院内研修に参加した人の割合：単数回答（再掲）



図表Ⅱ-122 前月 1 ヶ月の時間外院内研修参加時間（平均）：数値回答

H22	H23	H24	H25	H26	H27
3.4	3.1	2.8	2.7	2.5	2.5

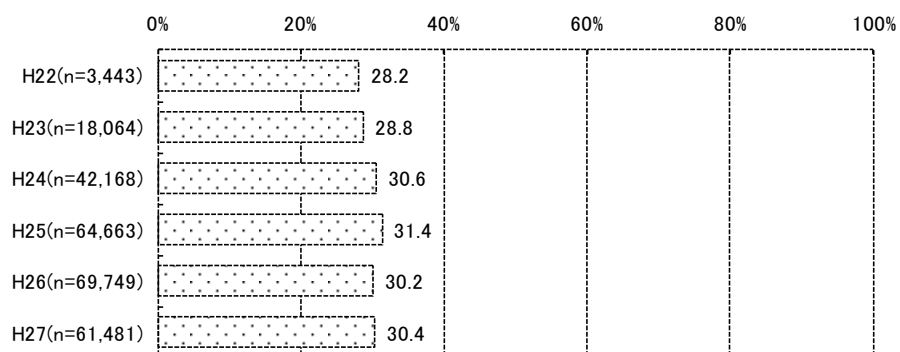
17) 持ち帰り仕事

- 前月 1 ヶ月に自宅に持ち帰り仕事をした人の割合は、H22 年度が 28.2%と最も低く、H24 年度以降は 30.2%～31.4%であった。
- なお、前月 1 ヶ月の自宅での持ち帰り仕事時間数（平均）は、H27 年度が最も短く 5.2 時間、H23 年度が最も長く 6.9 時間であった。

図表Ⅱ-123 前月 1 ヶ月に自宅に持ち帰り仕事をした人の割合：単数回答

H22	H23	H24	H25	H26	H27
28.2	28.8	30.6	31.4	30.2	30.4

図表Ⅱ-124 前月 1 ヶ月に自宅に持ち帰り仕事をした人の割合：単数回答（再掲）



図表Ⅱ-125 前月 1 ヶ月の自宅での持ち帰り仕事時間数（平均）：数値回答

H22	H23	H24	H25	H26	H27
5.8	6.9	6.2	5.8	5.3	5.2

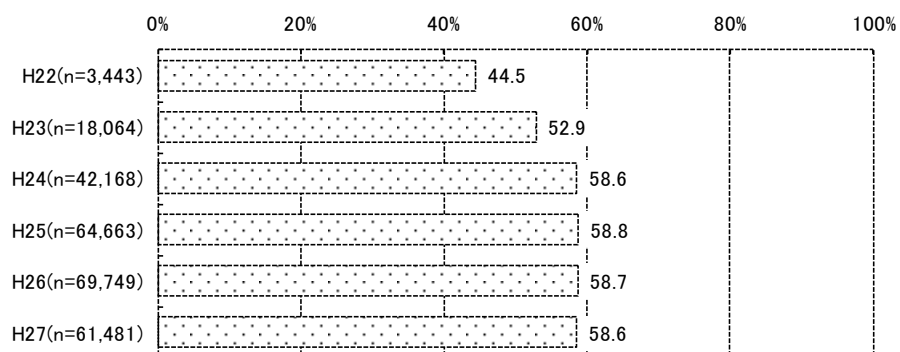
18) 始業前残業

- 前月 1 ヶ月に始業前残業をした人の割合は、H22 年度が 44.5%と最も低く、H24 年度以降は 58.6%～58.8%であった。
- 前月 1 ヶ月に始業前残業をした人の、前月 1 ヶ月の始業前残業時間数（平均）をみると、H26 年度と H27 年度が 8.0 時間と最も短く、H23 年度が最も長く 10.2 時間であった。

図表Ⅱ-126 前月 1 ヶ月に始業前残業をした人の割合：単数回答

H22	H23	H24	H25	H26	H27
44.5	52.9	58.6	58.8	58.7	58.6

図表Ⅱ-127 前月 1 ヶ月に始業前残業をした人の割合：単数回答（再掲）



図表Ⅱ-128 前月 1 ヶ月の始業前残業時間数（平均）：数値回答

H22	H23	H24	H25	H26	H27
8.7	10.2	8.9	8.6	8.0	8.0

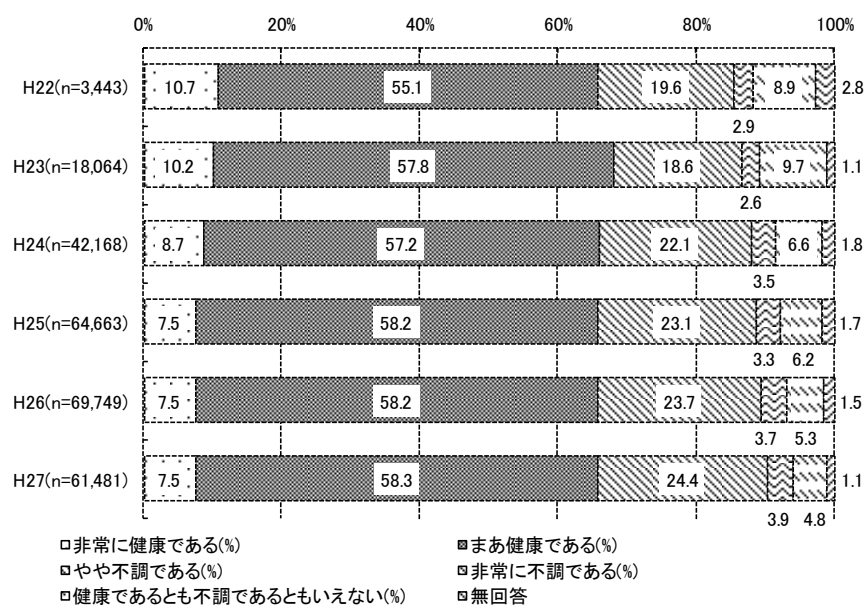
19) 現在の健康状態

- 現在の健康状態をみると、「まあ健康である」が 55.1%～58.3%と最も多く、次いで「やや不調である」が 18.6%～24.4%であった。「非常に健康である」は H22 年度が 10.7%と最も高く、H25 年度～H27 年度は 7.5%と最も低かった。

図表Ⅱ-129 現在の健康状態：単数回答

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
非常に健康である(%)	10.7	10.2	8.7	7.5	7.5	7.5
まあ健康である(%)	55.1	57.8	57.2	58.2	58.2	58.3
やや不調である(%)	19.6	18.6	22.1	23.1	23.7	24.4
非常に不調である(%)	2.9	2.6	3.5	3.3	3.7	3.9
健康であるとも不調であるとも いえない(%)	8.9	9.7	6.6	6.2	5.3	4.8

図表Ⅱ-130 現在の健康状態：単数回答（再掲）



20) 自覚症状

- ・ 自覚症状をみると、いずれの年度においても「肩こり」が6割程度と最も多く、次いで「腰痛」「疲れ目」が多かった。

図表Ⅱ-131 自覚症状：複数回答

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
1.頭痛(%)	－	－	－	38.7	39.4	40.4
2.肩こり(%)	－	－	－	61.6	61.5	61.9
3.手足の関節痛(%)	－	－	－	10.6	10.8	11.4
4.腰痛(%)	－	－	－	48.3	48.1	49.3
5.疲れ目(%)	－	－	－	40.0	40.5	41.0
6.高血圧(%)	－	－	－	5.4	5.6	6.0
7.不整脈(%)	－	－	－	5.5	5.6	5.6
8.月経不順(%)	－	－	－	14.9	14.9	15.0
9.便通異常(%)	－	－	－	17.3	17.2	16.9
10.憂鬱感(%)	－	－	－	21.0	21.2	21.4
11.倦怠感(%)	－	－	－	39.0	38.9	39.1
12.睡眠障害(%)	－	－	－	14.3	14.6	15.5
13.慢性的な睡眠不足(%)	－	－	－	19.6	20.2	20.6
14.胃の調子が悪い(%)	－	－	－	16.1	16.0	16.1
15.食欲不振(%)	－	－	－	3.0	3.2	3.3
16.特に自覚症状はない(%)	－	－	－	6.7	6.7	6.8

21) 職場や仕事についての評価

図表Ⅱ-132 【職場や仕事についての評価】：単数回答

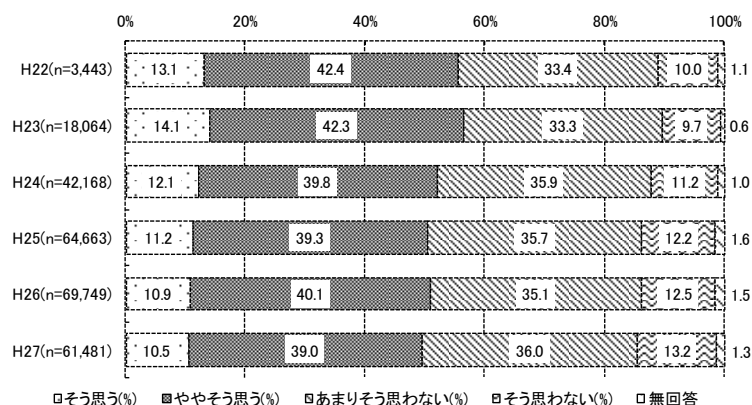
		H22	H23	H24	H25	H26	H27
1.看護職員を大切にする組織である	そう思う(%)	13.1	14.1	12.1	11.2	10.9	10.5
	ややそう思う(%)	42.4	42.3	39.8	39.3	40.1	39.0
	あまりそう思わない(%)	33.4	33.3	35.9	35.7	35.1	36.0
	そう思わない(%)	10.0	9.7	11.2	12.2	12.5	13.2
2.今の勤務先は目先の利益にとらわれず、長期的な視点にたった経営をしている	そう思う(%)	11.4	11.2	10.4	9.4	8.8	8.1
	ややそう思う(%)	41.3	41.0	39.6	38.7	38.8	37.3
	あまりそう思わない(%)	35.8	36.1	37.5	37.9	37.9	39.2
	そう思わない(%)	10.2	10.7	11.3	12.3	12.8	14.0
3.今の勤務先の将来に不安はない	そう思う(%)	10.5	10.7	10.1	9.4	8.6	7.8
	ややそう思う(%)	34.9	31.8	31.4	31.0	30.2	29.1
	あまりそう思わない(%)	35.8	37.3	37.6	37.2	38.0	38.5
	そう思わない(%)	17.9	19.6	20.1	20.7	21.4	23.0
4.今の勤務先にできるだけ長く勤めたい	そう思う(%)	16.4	14.9	14.8	14.3	13.7	13.5
	ややそう思う(%)	36.3	35.4	35.3	34.9	35.3	34.9
	あまりそう思わない(%)	31.4	32.5	32.5	32.4	31.9	32.2
	そう思わない(%)	14.8	16.3	16.3	16.4	17.1	17.7
5.業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができる	そう思う(%)	20.5	18.4	16.5	16.0	16.3	17.0
	ややそう思う(%)	37.2	36.3	35.0	35.7	36.1	37.2
	あまりそう思わない(%)	28.1	31.4	32.5	31.8	31.4	30.7
	そう思わない(%)	13.4	13.2	15.0	14.5	14.2	13.4
6.上下関係にこだわらず、主張すべきことを自由に話し合える	そう思う(%)	14.6	13.2	11.9	10.8	10.2	10.4
	ややそう思う(%)	47.2	47.0	45.5	44.7	44.4	44.8
	あまりそう思わない(%)	27.6	29.4	30.7	31.3	31.9	31.9
	そう思わない(%)	10.0	9.7	11.1	11.3	11.5	11.2
7.上司は自身の考え方や方針を十分に説明している	そう思う(%)	19.8	18.7	17.3	16.5	16.2	16.1
	ややそう思う(%)	46.0	47.4	46.5	47.0	47.4	47.3
	あまりそう思わない(%)	24.5	25.0	25.3	26.0	25.5	26.0
	そう思わない(%)	7.8	7.1	8.3	8.2	8.6	8.6
8.上司はあなたの考え方をよく聞いて、理解している	そう思う(%)	19.0	19.3	17.8	16.7	16.5	16.8
	ややそう思う(%)	49.4	49.2	48.5	49.0	48.7	48.9
	あまりそう思わない(%)	23.5	24.2	25.0	25.0	25.2	25.0
	そう思わない(%)	7.4	6.6	7.8	7.7	8.0	7.9
9.上司は仕事の成果について公正に評価している	そう思う(%)	19.5	20.0	18.3	17.1	16.5	16.6
	ややそう思う(%)	49.1	51.0	50.5	50.5	50.7	50.9
	あまりそう思わない(%)	22.7	21.9	22.7	23.3	23.4	23.3
	そう思わない(%)	7.6	6.3	7.4	7.3	7.6	7.7
10.上司は必要な時に、的確なアドバイスや支援をしている	そう思う(%)	25.2	24.8	23.0	21.4	20.9	20.8
	ややそう思う(%)	48.6	48.8	48.9	49.4	49.2	49.8
	あまりそう思わない(%)	19.9	20.3	20.7	21.1	21.5	21.3
	そう思わない(%)	5.6	5.4	6.3	6.4	6.7	6.7
11.現在の仕事は、自分の能力を活かせる仕事である	そう思う(%)	12.1	12.4	12.3	11.4	11.2	11.1
	ややそう思う(%)	53.0	53.0	52.1	51.9	51.4	50.9
	あまりそう思わない(%)	28.6	28.5	28.6	28.9	29.2	29.7
	そう思わない(%)	5.4	5.3	6.0	6.1	6.4	6.9
12.現在の仕事は、自分の能力向上の機会になっている	そう思う(%)	17.0	17.6	17.5	16.0	15.6	15.2
	ややそう思う(%)	50.9	52.5	51.9	52.1	51.9	51.4
	あまりそう思わない(%)	26.1	23.9	24.0	24.3	24.6	25.4
	そう思わない(%)	5.3	5.2	5.6	5.8	6.0	6.6

図表Ⅱ-133 【職場や仕事についての評価（続き）】：単数回答

		H22	H23	H24	H25	H26	H27
13. 部署では看護ケアに費やす時間を十分にとることができる	そう思う(%)	7.4	8.6	8.2	7.6	7.6	7.6
	ややそう思う(%)	34.6	35.6	34.7	34.2	34.4	33.4
	あまりそう思わない(%)	44.0	42.5	43.0	43.3	42.9	43.3
	そう思わない(%)	13.1	12.6	12.9	13.2	13.4	14.2
14. 現在の仕事の量と仕事の内容に対して今の給与は妥当である	そう思う(%)	7.2	6.8	6.4	5.7	5.6	5.8
	ややそう思う(%)	30.8	29.5	27.9	27.3	28.2	28.3
	あまりそう思わない(%)	36.5	38.7	38.8	38.8	38.4	38.5
	そう思わない(%)	24.7	24.3	25.9	26.6	26.1	26.0
15. 現在の仕事は、自分の描く将来像につながる仕事である	そう思う(%)	7.7	9.1	8.1	7.4	7.3	7.0
	ややそう思う(%)	39.5	40.5	39.7	39.4	39.2	38.8
	あまりそう思わない(%)	39.5	37.8	38.5	38.8	38.6	38.8
	そう思わない(%)	12.1	11.7	12.4	12.6	12.9	13.7
16. 組織は能力開発の研修を実施し、参加を支援してくれる	そう思う(%)	20.8	20.3	18.5	17.6	16.6	16.0
	ややそう思う(%)	50.1	52.9	52.0	51.8	52.7	52.3
	あまりそう思わない(%)	21.3	20.2	21.9	22.2	22.2	23.0
	そう思わない(%)	7.0	5.8	6.4	6.7	6.7	7.2
17. 必要に応じて休職が認められる	そう思う(%)	25.9	21.7	20.6	19.3	19.0	19.0
	ややそう思う(%)	43.8	46.4	44.4	44.1	45.2	45.2
	あまりそう思わない(%)	20.3	21.4	23.0	23.6	23.1	23.2
	そう思わない(%)	8.9	9.4	10.6	11.2	10.8	11.1
18. 必要に応じて今の雇用形態のまま、短時間勤務に変更できる	そう思う(%)	13.1	13.9	14.1	13.6	13.8	13.6
	ややそう思う(%)	30.3	32.3	31.4	31.9	33.2	33.6
	あまりそう思わない(%)	33.6	31.4	30.9	30.6	30.2	30.2
	そう思わない(%)	20.8	20.5	21.6	21.6	20.6	20.6
19. 有給休暇は必要に応じて取得できる	そう思う(%)	24.5	19.6	17.8	17.3	18.0	17.8
	ややそう思う(%)	34.3	34.6	32.4	31.9	33.1	33.1
	あまりそう思わない(%)	23.2	25.3	26.2	25.7	25.2	25.4
	そう思わない(%)	17.1	19.5	22.3	23.3	21.9	22.2
20. 一週間程度の連続した休暇を必要に応じて取得できる	そう思う(%)	15.7	13.6	12.3	11.8	12.4	12.1
	ややそう思う(%)	26.0	26.8	24.7	24.7	25.7	25.6
	あまりそう思わない(%)	26.7	28.7	28.4	27.8	27.4	27.6
	そう思わない(%)	30.6	29.9	33.3	33.8	32.7	33.1
21. 定時で終わることができる業務である	そう思う(%)	14.0	11.2	9.7	9.7	10.0	10.5
	ややそう思う(%)	30.1	27.1	24.5	25.3	26.5	26.8
	あまりそう思わない(%)	29.5	29.6	29.7	28.9	28.9	28.6
	そう思わない(%)	25.7	31.3	35.1	34.4	32.8	32.7
22. 勤務表作成時に個人の希望が通りやすい	そう思う(%)	34.0	27.7	25.1	24.5	25.0	25.8
	ややそう思う(%)	45.9	49.5	48.2	48.1	48.3	48.6
	あまりそう思わない(%)	13.6	16.2	18.2	18.3	17.7	17.3
	そう思わない(%)	5.3	6.0	7.4	7.5	7.2	7.0
23. 現在の働き方に満足している	そう思う(%)	10.9	9.9	8.5	8.3	8.6	8.6
	ややそう思う(%)	41.7	39.4	36.6	35.9	36.4	36.7
	あまりそう思わない(%)	34.0	36.2	37.4	37.4	36.5	36.0
	そう思わない(%)	12.3	13.8	16.5	16.7	16.6	17.3
24. 現在の生活(家庭生活・地域生活等)に満足している	そう思う(%)	15.8	14.0	12.7	12.0	11.9	11.7
	ややそう思う(%)	44.3	44.5	42.9	41.8	42.5	42.2
	あまりそう思わない(%)	27.9	29.9	30.2	31.1	30.3	30.7
	そう思わない(%)	11.1	11.0	13.1	13.4	13.5	13.9

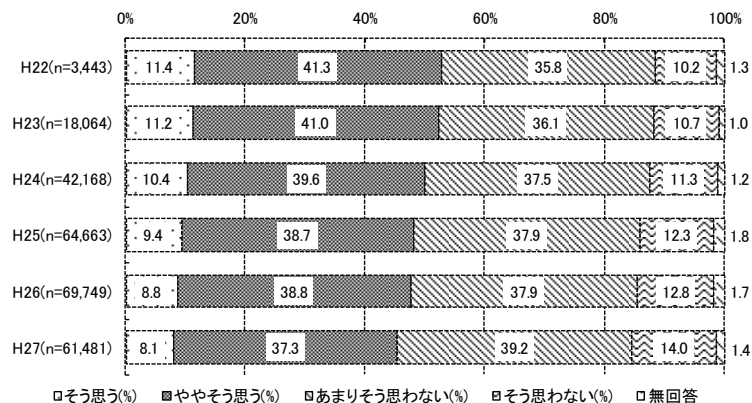
- 「看護職員を大切にする組織である」についての評価をみると、いずれの年度においても「ややそう思う」が最も多く、次いで「あまりそう思わない」であった。
- 「そう思う」「ややそう思う」をあわせると、H23 年度が 56.4%と最も多く、H24 年度以降は 49.5%～51.9%であった。

図表Ⅱ-134 【職場や仕事についての評価】①看護職員を大切にする組織である：単数回答（再掲）



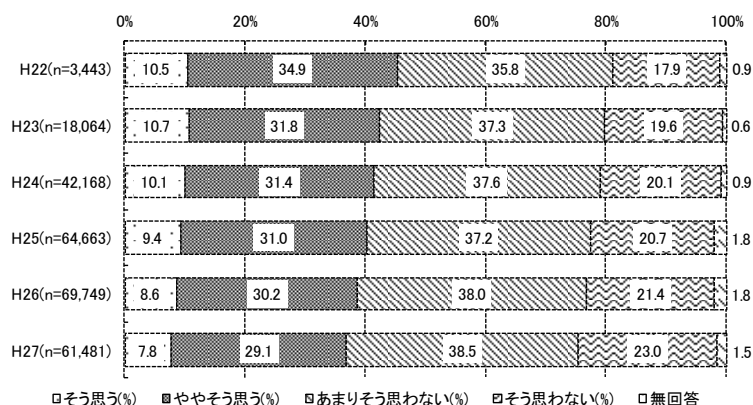
- 「今の勤務先は目先の利益にとらわれず、長期的な視点にたった経営をしている」についての評価をみると、H22 年度～H26 年度は「ややそう思う」が最も多く、次いで「あまりそう思わない」であったが、H27 年度は「あまりそう思わない」が最も多かった。
- 「そう思う」「ややそう思う」をあわせると、H22 年度が 52.7%と最も多く、H27 年度は 45.4%と最も少なかった。

図表Ⅱ-135 【職場や仕事についての評価】②今の勤務先は目先の利益にとらわれず、長期的な視点にたった経営をしている：単数回答（再掲）



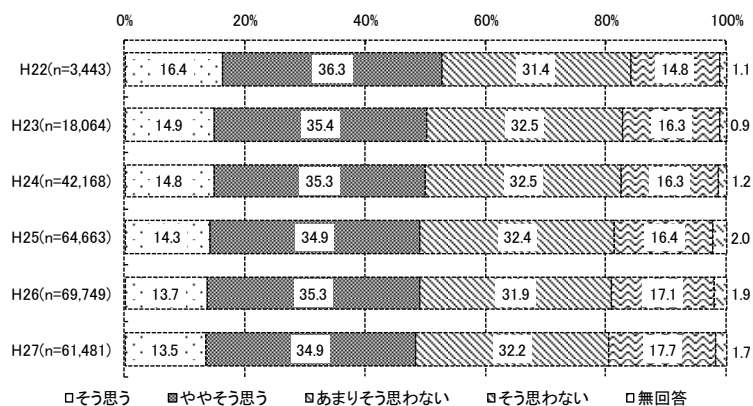
- 「今の勤務先の将来に不安はない」についての評価をみると、いずれの年度においても「あまりそう思わない」が最も多く、次いで「ややそう思う」であった。
- 「そう思う」「ややそう思う」をあわせると、H22 年度が 45.4%と最も多く、H27 年度は 37.0%と最も少なかった。

図表Ⅱ-136 【職場や仕事についての評価】③今の勤務先の将来に不安はない：単数回答（再掲）



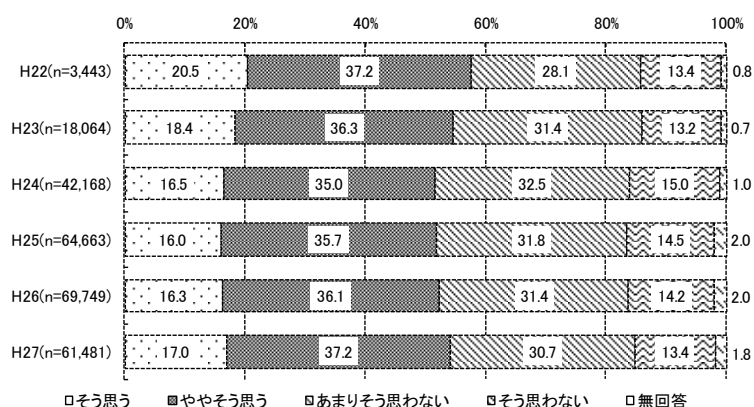
- 「今の勤務先にできるだけ長く勤めたい」についての評価をみると、いずれの年度においても「ややそう思う」が最も多く、次いで「あまりそう思わない」であった。
- 「そう思う」「ややそう思う」をあわせると、H22 年度が 52.7%と最も多く、H27 年度は 48.4%と最も少なかった。

図表Ⅱ-137 【職場や仕事についての評価】④今の勤務先にできるだけ長く勤めたい：単数回答（再掲）



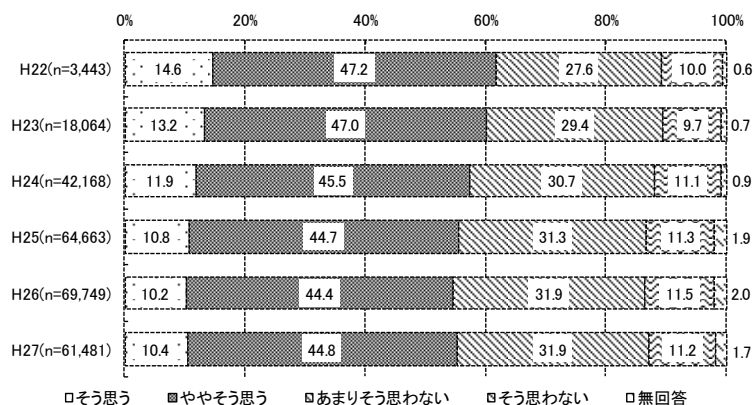
- 「業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができる」についての評価をみると、いずれの年度においても「ややそう思う」が最も多く、次いで「あまりそう思わない」であった。
- 「そう思う」「ややそう思う」をあわせると、H22年度が57.7%と最も多かった。

図表Ⅱ-138 【職場や仕事についての評価】⑤業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができる：単数回答（再掲）



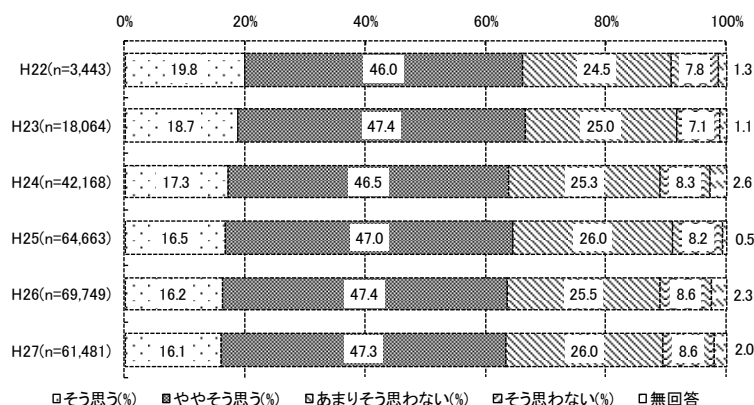
- 「上下関係にこだわらず、主張すべきことを自由に話し合える」についての評価をみると、いずれの年度においても「ややそう思う」が最も多く、次いで「あまりそう思わない」であった。
- 「そう思う」「ややそう思う」をあわせると、H22年度が61.8%と最も多く、H27年度は55.3%であった。

図表Ⅱ-139 【職場や仕事についての評価】⑥上下関係にこだわらず、主張すべきことを自由に話し合える：単数回答（再掲）



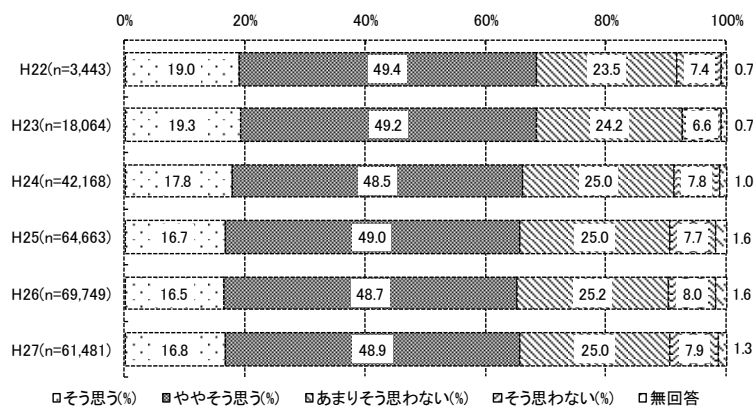
- 「上司は自身の考え方や方針を十分に説明している」についての評価をみると、いずれの年度においても「ややそう思う」が最も多く、次いで「あまりそう思わない」であった。
- 「そう思う」「ややそう思う」をあわせると、63.4%～66.1%であった。

図表Ⅱ-140 【職場や仕事についての評価】⑦上司は自身の考え方や方針を十分に説明している：単数回答（再掲）



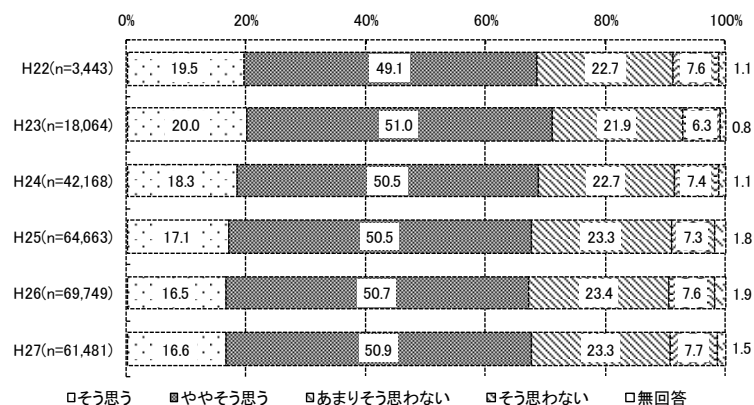
- 「上司はあなたの考え方をよく聞いて、理解している」についての評価をみると、いずれの年度においても「ややそう思う」が最も多く、次いで「あまりそう思わない」であった。
- 「そう思う」「ややそう思う」をあわせると、65.2%～68.5%であった。

図表Ⅱ-141 【職場や仕事についての評価】⑧上司はあなたの考え方をよく聞いて、理解している：単数回答（再掲）



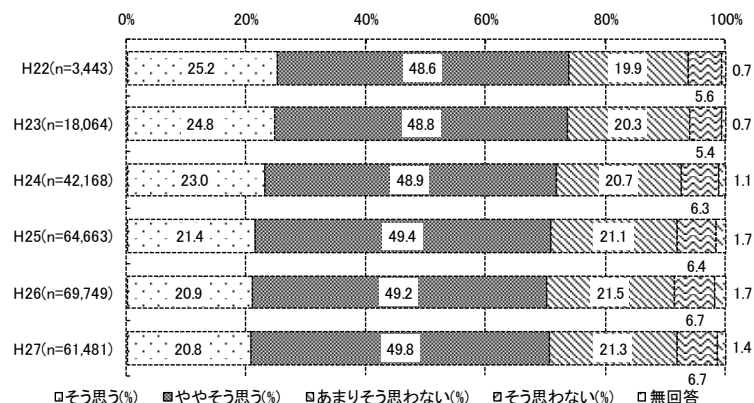
- 「上司は仕事の成果について公正に評価している」についての評価をみると、いずれの年度においても「ややそう思う」が最も多く、次いで「あまりそう思わない」であった。
- 「そう思う」「ややそう思う」をあわせると、67.2%～71.0%であった。

図表Ⅱ-142 【職場や仕事についての評価】⑨上司は仕事の成果について公正に評価している：単数回答（再掲）



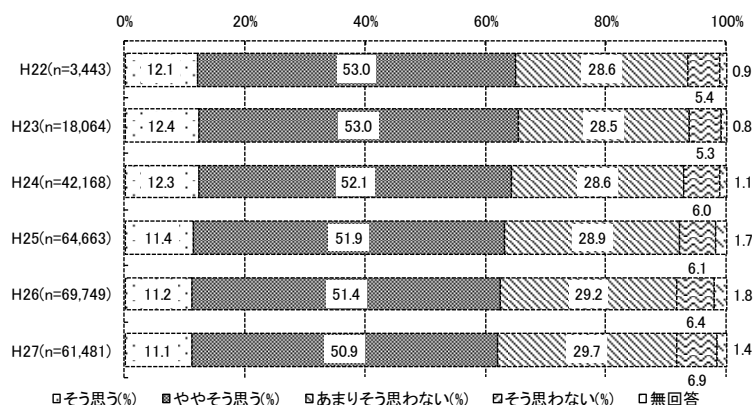
- 「上司は必要な時に、的確なアドバイスや支援をしている」についての評価をみると、H22年度～H25年度は「ややそう思う」が最も多く、次いで「そう思う」であったが、H26年度～H27年度は「ややそう思う」に次いで「あまりそう思わない」が多かった。
- 「そう思う」「ややそう思う」をあわせると、70.1%～73.8%であった。

図表Ⅱ-143 【職場や仕事についての評価】⑩上司は必要な時に、的確なアドバイスや支援をしている：単数回答（再掲）



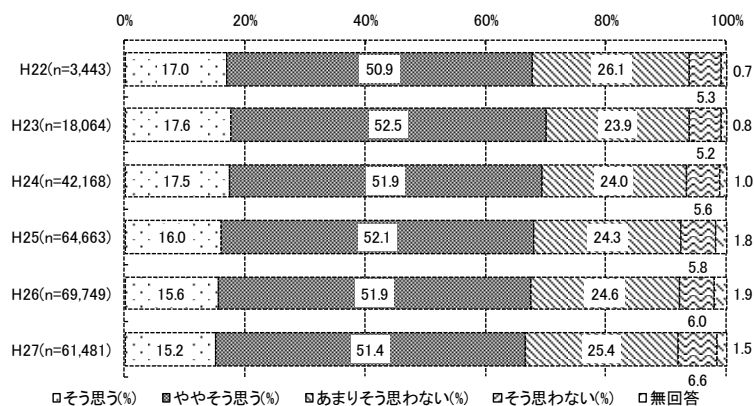
- 「現在の仕事は、自分の能力を活かせる仕事である」についての評価をみると、いずれの年度においても「ややそう思う」が最も多く、次いで「あまりそう思わない」であった。
- 「そう思う」「ややそう思う」をあわせると、62.0%～65.4%であった。

図表Ⅱ-144 【職場や仕事についての評価】⑪現在の仕事は、自分の能力を活かせる仕事である：単数回答（再掲）



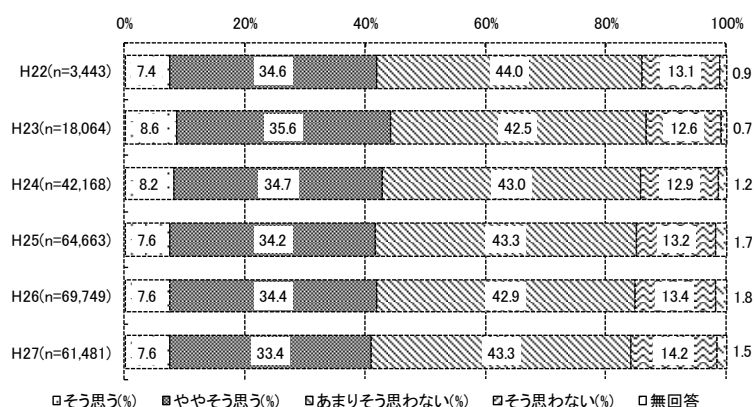
- 「現在の仕事は、自分の能力向上の機会になっている」についての評価をみると、いずれの年度においても「ややそう思う」が最も多く、次いで「あまりそう思わない」であった。
- 「そう思う」「ややそう思う」をあわせると、66.6%～70.1%であった。

図表Ⅱ-145 【職場や仕事についての評価】⑫現在の仕事は、自分の能力向上の機会になっている：単数回答（再掲）



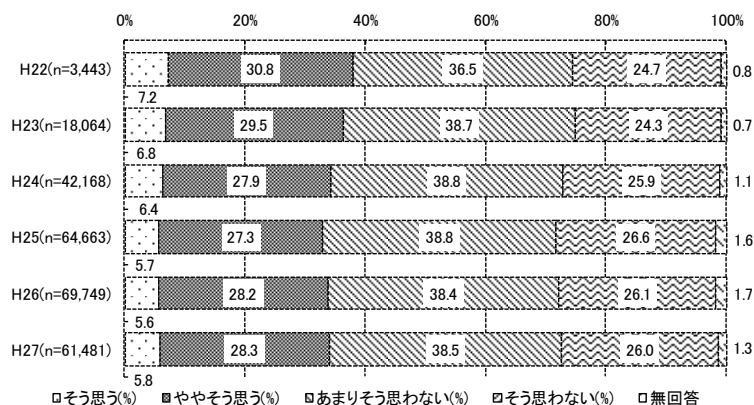
- 「部署では看護ケアに費やす時間を十分にとることができる」についての評価をみると、いずれの年度においても「あまりそう思わない」が最も多く、次いで「ややそう思う」であった。
- 「そう思う」「ややそう思う」をあわせると、41.0%～44.2%であった。

図表Ⅱ-146 【職場や仕事についての評価】⑬部署では看護ケアに費やす時間を十分に
とることができる：単数回答（再掲）



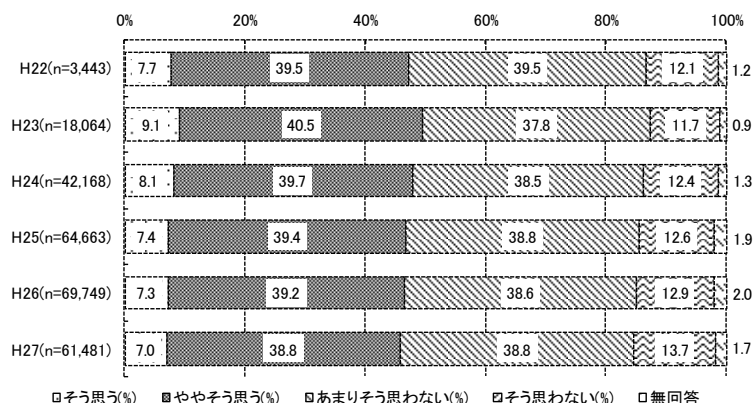
- 「現在の仕事の量と仕事の内容に対して今の給与は妥当である」についての評価をみると、いずれの年度においても「あまりそう思わない」が最も多く、次いで「ややそう思う」であった。
- 「そう思う」「ややそう思う」をあわせると、H22 年度が 38.0%と最も多く、H27 年度は 34.1%であった。

図表Ⅱ-147 【職場や仕事についての評価】⑭現在の仕事の量と仕事の内容に対して
今の給与は妥当である：単数回答（再掲）



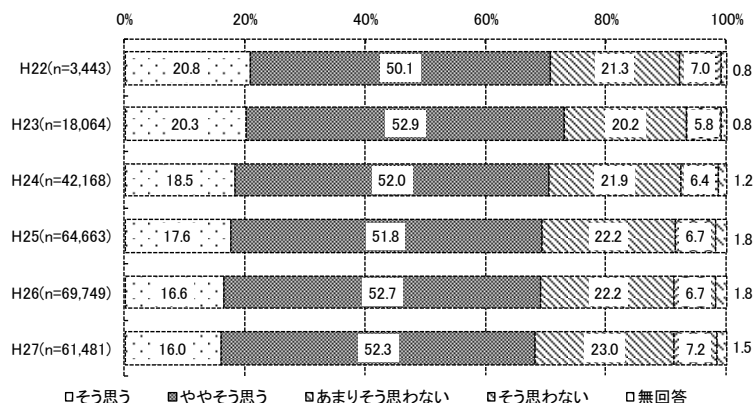
- 「現在の仕事は、自分の描く将来像につながる仕事である」についての評価をみると、いずれの年度においても「ややそう思う」と「あまりそう思わない」が同程度であった。
- 「そう思う」「ややそう思う」をあわせると、45.8%～49.6%であった。

図表Ⅱ-148 【職場や仕事についての評価】⑮現在の仕事は、自分の描く将来像につながる仕事である：単数回答（再掲）



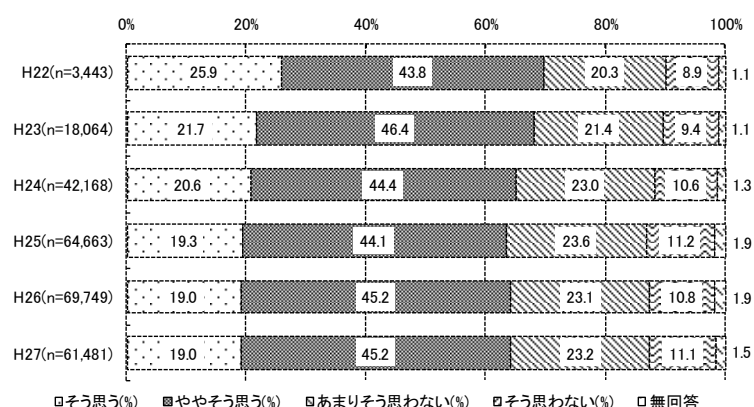
- 「組織は能力開発の研修を実施し、参加を支援してくれる」についての評価をみると、H23 年度以外は「ややそう思う」が最も多く、次いで「あまりそう思わない」であったが、H23 年度は「ややそう思う」に次いで「そう思う」が多かった。
- 「そう思う」「ややそう思う」をあわせると、68.3%～73.2%であった。

図表Ⅱ-149 【職場や仕事についての評価】⑯組織は能力開発の研修を実施し、参加を支援してくれる：単数回答（再掲）



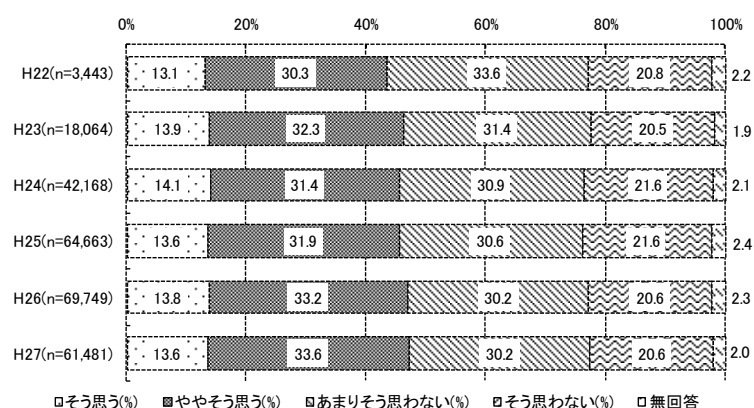
- 「必要に応じて休職が認められる」についての評価をみると、H22年度～H23年度は「ややそう思う」が最も多く、次いで「そう思う」であったが、H24年度以降は、「ややそう思う」に次いで「あまりそう思わない」が多かった。
- 「そう思う」「ややそう思う」をあわせると、H22年度が69.7%と最も多く、H24年度以降は63.3%～65.1%であった。

図表Ⅱ-150 【職場や仕事についての評価】⑰必要に応じて休職が認められる：単数回答（再掲）



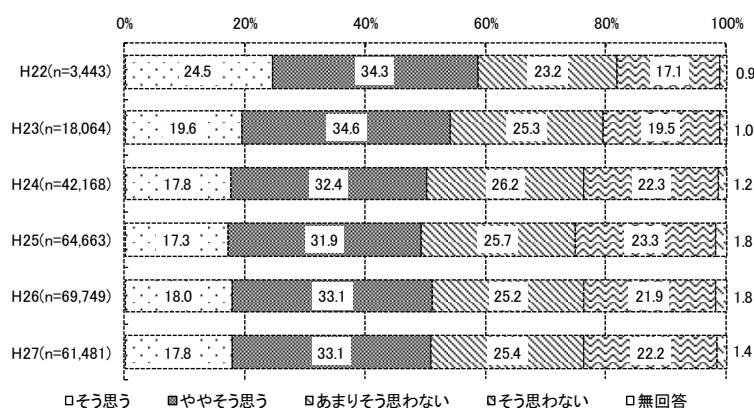
- 「必要に応じて今の雇用形態のまま、短時間勤務に変更できる」についての評価をみると、いずれの年度においても「ややそう思う」と「あまりそう思わない」が同程度であった。
- 「そう思う」「ややそう思う」をあわせると、H22年度が43.4%と最も少なく、H23年度以降は45.5%～47.2%であった。

図表Ⅱ-151 【職場や仕事についての評価】⑱必要に応じて今の雇用形態のまま、短時間勤務に変更できる：単数回答（再掲）



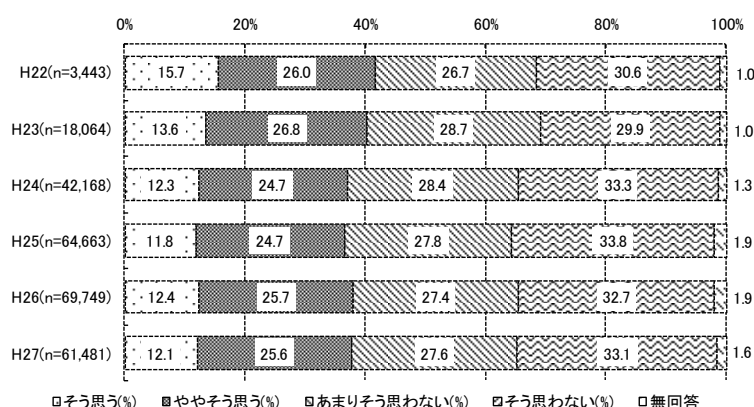
- 「有給休暇は必要に応じて取得できる」についての評価をみると、H22 年度は「ややそう思う」が最も多く、次いで「そう思う」であったが、H23 年度は「ややそう思う」に次いで「あまりそう思わない」「そう思う」が多く、H24 年度以降は「ややそう思う」に次いで「あまりそう思わない」「そう思わない」が多かった。
- 「そう思う」「ややそう思う」をあわせると、H22 年度が 58.8%と最も多く、H24 年度以降は 49.2%～51.1%であった。

図表Ⅱ-152 【職場や仕事についての評価】⑱有給休暇は必要に応じて取得できる：
単数回答（再掲）



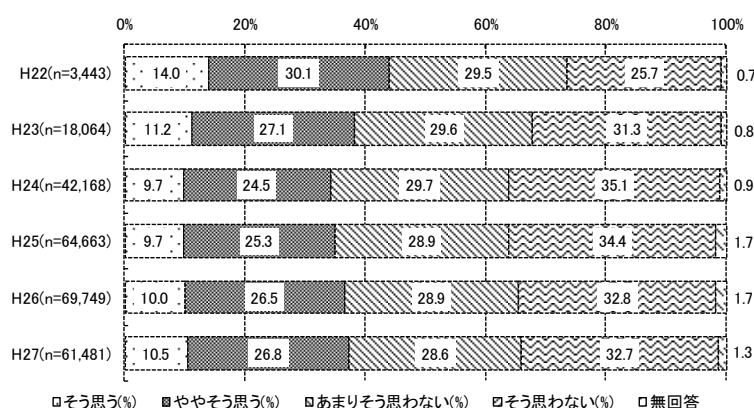
- 「一週間程度の連続した休暇を必要に応じて取得できる」についての評価をみると、いずれの年度においても「そう思わない」が最も多く、次いで「あまりそう思わない」「ややそう思う」が同程度であった。
- 「そう思う」「ややそう思う」をあわせると、H22年度が41.7%と最も多く、H24年度以降は36.6%～38.1%であった。

図表Ⅱ-153 【職場や仕事についての評価】⑳一週間程度の連続した休暇を必要に応じて取得できる：単数回答（再掲）



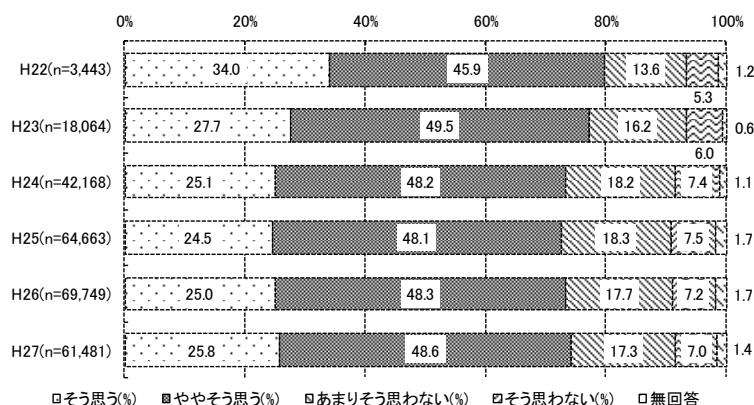
- 「定時に終わることができる業務である」についての評価をみると、H22年度は「ややそう思う」が最も多く、次いで「あまりそう思わない」であったが、H23年度以降は「そう思わない」が最も多く、次いで「あまりそう思わない」「ややそう思う」が多かった。
- 「そう思う」「ややそう思う」をあわせると、H22年度が44.1%と最も多く、H23年度以降は34.2%～38.3%であった。

図表Ⅱ-154 【職場や仕事についての評価】㉑定時に終わることができる業務である：単数回答（再掲）



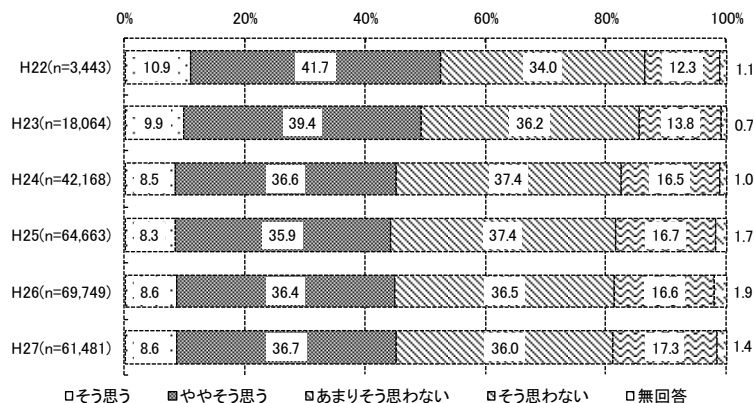
- 「勤務表作成時に個人の希望が通りやすい」についての評価をみると、いずれの年度においても「ややそう思う」が最も多く、次いで「そう思う」であった。
- 「そう思う」「ややそう思う」をあわせると、H22 年度が 79.9%と最も多く、H24 年度以降は 72.6%～74.3%であった。

図表Ⅱ-155 【職場や仕事についての評価】②勤務表作成時に個人の希望が通りやすい：単数回答（再掲）



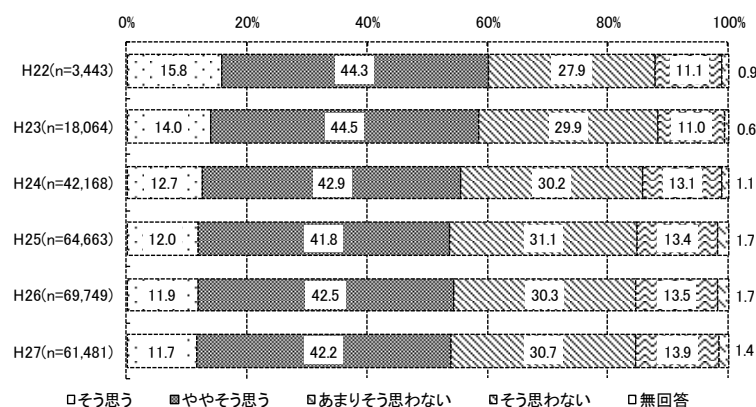
- 「現在の働き方に満足している」についての評価をみると、H22 年度～H23 年度は「ややそう思う」が最も多く、次いで「あまりそう思わない」であったが、H24 年度以降は「ややそう思う」と「あまりそう思わない」が同程度であった。
- 「そう思う」「ややそう思う」をあわせると、H22 年度が 52.6%と最も多く、H24 年度以降は 44.2%～45.2%であった。

図表Ⅱ-156 【職場や仕事についての評価】③現在の働き方に満足している：単数回答（再掲）



- 「現在の生活(家庭生活・地域生活等)に満足している」についての評価をみると、いずれの年度においても「ややそう思う」が最も多く、次いで「あまりそう思わない」であった。
- 「そう思う」「ややそう思う」をあわせると、H22年度が60.1%と最も多く、H24年度以降は53.8%～55.6%であった。

図表Ⅱ-157 【職場や仕事についての評価】④現在の生活(家庭生活・地域生活等)に満足している：単数回答（再掲）



22) 制度や仕組みの認知度および利用・導入希望

- ・ 制度や仕組みの認知度について、「わからない」との回答が多いのは「介護」に関連した制度や仕組みで、いずれの年度においても、介護休暇を除き 7 割程度が「わからない」との回答であった。
- ・ なお、「わからない」との回答が少ないのは「定期健康診断の実施」、次いで「医療安全・医療事故対策」で、いずれの年度においても 1 割程度であった。
- ・ また、6 年間の傾向として、「わからない」との回答が減少した割合が高いのは、「育児短時間勤務制度」「倫理に関する規定」「夜勤の免除（産後 1 年未満の者）」であった。
- ・ 利用・導入希望について、利用希望が「ある」との回答が多いのは、「定期健康診断の実施」、次いで「医療安全・医療事故対策」「リフレッシュ休暇制度」で、いずれの年度においても 6 割超であった。
- ・ なお、利用・導入希望の傾向について、大きな特徴はみられなかった。

図表Ⅱ-158 【制度や仕組みの認知度および利用・導入希望】母性保護：単数回答

		H22	H23	H24	H25	H26	H27
1. 生理休暇	認知度:ある(%)	15.9	30.9	35.0	35.4	37.2	36.1
	認知度:ない(%)	29.6	22.1	18.1	17.2	14.9	15.6
	認知度:わからない(%)	47.1	45.3	44.2	43.9	44.5	44.8
	利用希望:ある(%)	40.9	47.2	41.5	41.5	40.6	40.1
	利用希望:ない(%)	38.8	41.1	42.6	42.4	42.5	42.3
2. 不妊治療休暇	認知度:ある(%)	1.5	3.2	4.1	4.7	6.6	7.4
	認知度:ない(%)	31.1	27.4	24.8	24.5	22.6	22.3
	認知度:わからない(%)	59.8	67.6	67.7	67.1	67.3	66.9
	利用希望:ある(%)	38.0	42.3	36.9	36.4	37.8	36.9
	利用希望:ない(%)	40.5	44.4	45.0	46.2	44.6	44.8

図表Ⅱ-159 【制度や仕組みの認知度および利用・導入希望】産前（妊婦）：単数回答

		H22	H23	H24	H25	H26	H27
3. 夜勤の免除	認知度:ある(%)	53.6	60.8	65.1	64.0	65.2	65.6
	認知度:ない(%)	5.9	6.5	5.0	5.9	5.2	5.4
	認知度:わからない(%)	32.2	30.3	26.3	26.6	26.4	25.8
	利用希望:ある(%)	52.3	59.3	53.6	53.7	53.3	51.6
4. 夜勤回数を減らすことができる	利用希望:ない(%)	24.2	26.2	27.3	28.6	28.4	28.9
	認知度:ある(%)	59.3	62.3	63.2	62.5	62.4	63.2
	認知度:ない(%)	2.7	4.4	3.8	4.6	4.5	4.4
	認知度:わからない(%)	30.0	30.9	29.0	29.1	29.4	28.8
5. 超過勤務の免除	利用希望:ある(%)	53.4	60.2	54.2	54.5	54.0	52.2
	利用希望:ない(%)	22.9	25.1	26.2	27.2	27.2	27.7
	認知度:ある(%)	28.0	30.4	32.5	31.3	31.8	33.0
	認知度:ない(%)	12.1	14.4	12.4	13.2	12.1	11.7
6. 変形労働時間制 ^{※1} の適用除外	認知度:わからない(%)	51.6	52.7	50.8	50.4	50.9	49.8
	利用希望:ある(%)	54.0	60.6	53.7	53.3	52.3	50.7
	利用希望:ない(%)	22.0	24.6	26.2	27.1	27.3	27.9
	認知度:ある(%)	16.6	20.7	19.8	20.7	21.9	22.5
7. 保健指導・健診受診時間の確保	認知度:ない(%)	7.5	8.0	6.8	8.0	7.8	7.7
	認知度:わからない(%)	67.6	68.5	67.6	65.9	64.9	64.3
	利用希望:ある(%)	45.9	52.1	42.9	43.5	43.1	41.6
	利用希望:ない(%)	29.2	31.9	34.1	35.3	35.3	35.7
8. 時差出勤	認知度:ある(%)	22.8	32.2	35.5	37.0	37.0	37.7
	認知度:ない(%)	12.5	11.4	9.3	9.8	9.5	9.3
	認知度:わからない(%)	56.5	53.8	50.9	49.3	49.8	49.2
	利用希望:ある(%)	52.1	60.1	54.2	54.5	53.5	51.9
9. 業務軽減のための配置転換	利用希望:ない(%)	24.2	24.8	25.1	26.1	26.7	27.1
	認知度:ある(%)	29.7	37.0	36.1	37.8	38.0	40.6
	認知度:ない(%)	14.7	15.5	14.6	14.7	14.2	13.2
	認知度:わからない(%)	47.4	45.1	45.3	43.7	44.1	42.5
10. つわり休暇	利用希望:ある(%)	49.3	56.7	49.9	50.0	49.2	47.9
	利用希望:ない(%)	27.0	28.5	29.6	31.0	31.1	31.4
	認知度:ある(%)	35.8	40.5	39.2	38.5	38.0	39.0
	認知度:ない(%)	8.3	9.3	8.9	9.8	10.1	9.8
	認知度:わからない(%)	47.8	47.5	47.7	47.7	48.1	47.4
	利用希望:ある(%)	51.5	58.3	51.5	51.5	51.1	49.7
	利用希望:ない(%)	24.5	26.8	27.9	29.3	29.1	29.4
	認知度:ある(%)	7.0	10.8	12.4	12.7	13.5	14.3
	認知度:ない(%)	23.4	22.6	20.8	21.4	20.3	19.9
	認知度:わからない(%)	61.5	64.1	62.6	62.0	62.3	62.1
	利用希望:ある(%)	50.1	56.4	49.5	49.4	48.5	46.7
	利用希望:ない(%)	26.8	29.2	30.4	32.0	32.3	33.1

注) 6. 変形労働時間制：1ヶ月以内の一定期間を平均し、1週間当たりの労働時間が法定労働時間を超えない範囲内において、特定の日又は週に法定労働時間を超えて労働させることができる制度。

図表Ⅱ-160 【制度や仕組みの認知度および利用・導入希望】産後（１年未満の者）：単数回答

		H22	H23	H24	H25	H26	H27
11. 配偶者出産休暇(男性看護職員)	認知度:ある(%)	14.6	22.1	28.8	30.6	33.1	33.6
	認知度:ない(%)	11.6	9.1	6.3	6.5	5.7	5.6
	認知度:わからない(%)	65.2	59.8	54.0	52.5	51.7	51.4
	利用希望:ある(%)	50.0	51.7	44.4	44.3	44.3	43.5
	利用希望:ない(%)	25.8	27.9	29.3	30.6	30.5	30.7
12. 育児時間	認知度:ある(%)	-	-	54.5	53.8	53.7	53.5
	認知度:ない(%)	-	-	4.1	4.6	4.1	4.3
	認知度:わからない(%)	-	-	35.6	34.9	35.3	35.0
	利用希望:ある(%)	-	-	54.2	53.4	51.9	50.0
	利用希望:ない(%)	-	-	23.9	24.8	25.1	25.6
13. 夜勤の免除	認知度:ある(%)	41.8	50.5	57.4	56.2	56.6	57.5
	認知度:ない(%)	5.3	5.9	4.2	4.9	4.5	4.2
	認知度:わからない(%)	44.2	40.2	32.8	32.0	31.8	31.0
	利用希望:ある(%)	54.9	61.1	54.6	53.8	52.3	50.5
	利用希望:ない(%)	20.5	22.9	23.5	24.2	24.5	25.0
14. 夜勤回数を減らすことができる	認知度:ある(%)	46.0	51.9	55.5	55.2	55.1	56.0
	認知度:ない(%)	3.7	4.5	3.5	4.0	3.8	3.5
	認知度:わからない(%)	41.5	39.9	35.3	34.0	33.9	33.0
	利用希望:ある(%)	55.4	61.6	54.5	53.9	52.4	50.5
	利用希望:ない(%)	19.5	22.2	23.2	23.9	24.2	24.9
15. 超過勤務の免除	認知度:ある(%)	27.8	33.6	36.0	35.0	35.6	36.4
	認知度:ない(%)	8.4	9.5	8.2	8.8	8.0	7.8
	認知度:わからない(%)	54.9	53.1	49.8	48.9	48.8	47.7
	利用希望:ある(%)	54.7	60.6	53.4	52.7	51.2	49.3
	利用希望:ない(%)	20.3	23.2	24.3	24.9	25.2	25.8
16. 変形労働時間制 ^{※1} の適用除外	認知度:ある(%)	17.0	22.1	22.2	22.9	23.9	24.3
	認知度:ない(%)	6.3	7.1	5.6	6.9	6.7	6.5
	認知度:わからない(%)	67.6	66.7	64.8	62.3	61.0	60.3
	利用希望:ある(%)	49.6	55.1	45.7	45.7	44.7	43.2
	利用希望:ない(%)	24.8	27.8	30.0	30.7	30.8	31.0
17. 保健指導・健診受診時間の確保	認知度:ある(%)	17.3	24.7	27.0	27.3	28.4	28.9
	認知度:ない(%)	9.9	10.4	9.2	9.9	8.7	8.4
	認知度:わからない(%)	63.8	61.0	57.5	55.6	55.3	54.8
	利用希望:ある(%)	51.9	58.7	51.6	51.1	49.6	47.9
	利用希望:ない(%)	23.3	24.8	25.5	26.2	26.7	27.0
18. 時差出勤	認知度:ある(%)	24.8	34.7	33.7	35.0	35.7	37.5
	認知度:ない(%)	10.7	10.4	10.4	10.7	9.9	8.8
	認知度:わからない(%)	55.6	51.0	49.6	47.2	46.8	45.7
	利用希望:ある(%)	52.3	58.3	50.6	50.4	49.1	47.4
	利用希望:ない(%)	23.0	25.3	26.6	27.2	27.3	27.6
19. 業務軽減のための配置転換	認知度:ある(%)	30.4	38.3	37.5	36.6	36.5	37.3
	認知度:ない(%)	7.1	7.2	6.7	7.7	7.6	7.0
	認知度:わからない(%)	53.6	50.4	49.4	48.4	48.2	47.7
	利用希望:ある(%)	52.4	59.3	51.6	51.1	49.8	48.3
	利用希望:ない(%)	22.4	24.3	25.6	26.2	26.3	26.6
20. 保育所送迎のため等の出退勤時間の柔軟化	認知度:ある(%)	21.2	26.2	25.7	24.5	25.1	25.6
	認知度:ない(%)	12.9	13.7	12.7	14.2	13.6	13.1
	認知度:わからない(%)	56.9	56.0	55.2	54.0	53.6	53.3
	利用希望:ある(%)	55.8	60.9	53.3	52.8	51.2	49.3
	利用希望:ない(%)	20.1	23.1	24.4	25.2	25.5	26.1

注) 16. 変形労働時間制：１ヶ月以内の一定期間を平均し、１週間当たりの労働時間が法定労働時間を超えない範囲内において、特定の日又は週に法定労働時間を超えて労働させることができる制度。

図表Ⅱ-161 【制度や仕組みの認知度および利用・導入希望】育児：単数回答

		H22	H23	H24	H25	H26	H27
21. 法定の範囲を超える ※2 育児休業制度	認知度:ある(%)	15.5	22.3	31.8	36.8	39.2	41.1
	認知度:ない(%)	13.2	12.0	7.2	6.8	6.0	5.3
	認知度:わからない(%)	62.9	62.7	54.6	50.9	49.3	48.0
	利用希望:ある(%)	50.2	57.4	51.8	52.8	52.1	50.5
	利用希望:ない(%)	25.3	27.0	24.6	26.0	25.9	26.3
22. 育児短時間勤務制度	認知度:ある(%)	23.8	40.1	43.9	47.7	51.1	52.3
	認知度:ない(%)	9.6	7.8	5.3	5.2	4.2	4.0
	認知度:わからない(%)	58.1	49.1	45.9	42.0	39.5	38.4
	利用希望:ある(%)	55.9	63.3	54.5	54.5	53.6	51.9
	利用希望:ない(%)	19.8	21.3	23.4	24.6	24.6	25.1
23. 育児のために所定外 労働時間を免除する制度	認知度:ある(%)	13.9	22.0	28.2	30.4	33.4	34.6
	認知度:ない(%)	11.0	9.6	6.9	7.0	6.2	5.9
	認知度:わからない(%)	66.9	65.3	59.9	57.4	55.1	54.0
	利用希望:ある(%)	54.9	61.9	53.8	53.8	52.9	51.0
	利用希望:ない(%)	20.8	22.4	23.9	25.0	25.1	25.8
24. 育児のために法定時 間外労働を制限する制度	認知度:ある(%)	12.8	20.0	26.3	28.5	31.6	32.9
	認知度:ない(%)	10.8	9.4	7.0	7.2	6.4	6.1
	認知度:わからない(%)	67.8	67.4	61.5	58.9	56.7	55.5
	利用希望:ある(%)	54.5	61.8	53.7	53.9	52.9	51.1
	利用希望:ない(%)	20.9	22.5	23.9	24.9	25.1	25.8
25. 育児のための夜勤免 除	認知度:ある(%)	33.3	39.1	41.7	43.1	45.3	47.0
	認知度:ない(%)	6.4	8.1	6.5	7.5	6.5	6.3
	認知度:わからない(%)	52.0	49.8	46.8	44.3	43.0	41.4
	利用希望:ある(%)	56.6	63.5	55.4	55.5	54.3	52.5
	利用希望:ない(%)	18.8	21.0	22.7	23.6	23.9	24.6
26. 子どもの看護休暇	認知度:ある(%)	18.1	24.2	34.8	37.2	40.3	42.0
	認知度:ない(%)	16.5	15.0	8.2	8.3	6.9	6.7
	認知度:わからない(%)	56.8	57.7	52.0	49.5	47.7	46.1
	利用希望:ある(%)	57.5	65.1	56.6	57.1	55.9	54.1
	利用希望:ない(%)	18.5	19.8	21.6	22.3	22.6	23.2
27. 育児休業中の看護職 員への経済的援助制度	認知度:ある(%)	13.9	20.7	21.2	23.0	24.2	24.4
	認知度:ない(%)	14.0	11.3	10.4	10.3	10.2	10.3
	認知度:わからない(%)	63.8	65.0	63.3	61.4	60.2	59.8
	利用希望:ある(%)	54.5	61.5	54.2	54.4	53.2	51.4
	利用希望:ない(%)	21.4	23.2	23.7	24.6	25.0	25.8
28. 育児休業終了後、休 業前と同等の職位・地位 への復帰	認知度:ある(%)	32.8	40.3	38.3	39.5	40.8	41.1
	認知度:ない(%)	4.6	3.7	3.7	4.1	3.8	3.7
	認知度:わからない(%)	54.2	53.1	53.1	51.2	50.3	50.0
	利用希望:ある(%)	54.5	62.0	54.5	54.7	53.8	52.0
	利用希望:ない(%)	20.9	22.4	23.2	24.1	24.3	24.9
29. 復職しやすくするた めの育児休業中の情報提供	認知度:ある(%)	13.9	20.9	22.9	23.7	24.8	25.8
	認知度:ない(%)	13.0	10.6	9.4	9.9	9.8	9.5
	認知度:わからない(%)	64.7	65.6	62.7	61.3	60.2	59.4
	利用希望:ある(%)	55.6	62.5	55.0	55.1	54.0	52.1
	利用希望:ない(%)	20.2	22.0	23.0	24.0	24.3	25.1

注) 21. 育児休業制度の法定範囲：1歳（両親ともに育児休業制度を取得した場合は1歳2ヵ月）まで。保
育所に入所できない等は1歳半まで延長可能。

図表Ⅱ-162 【制度や仕組みの認知度および利用・導入希望】育児（続き）：単数回答

		H22	H23	H24	H25	H26	H27
30. 育児休業終了後の円滑な職場復帰のための能力開発の機会を提供	認知度:ある(%)	10.9	16.2	18.6	19.6	20.5	21.1
	認知度:ない(%)	14.0	13.3	11.7	12.0	11.6	11.4
	認知度:わからない(%)	66.5	67.6	64.7	63.2	62.6	62.1
	利用希望:ある(%)	54.4	61.3	54.1	54.2	53.0	51.1
	利用希望:ない(%)	21.1	23.1	23.8	24.8	25.2	25.9
31. 男性看護職の育児休業取得促進に向けた対策	認知度:ある(%)	4.9	8.4	11.8	12.2	14.1	14.7
	認知度:ない(%)	17.1	15.9	12.6	13.3	12.4	12.6
	認知度:わからない(%)	69.6	71.5	69.7	68.7	67.8	67.0
	利用希望:ある(%)	50.6	57.5	50.0	50.0	49.3	48.0
	利用希望:ない(%)	24.9	26.0	27.0	28.3	28.3	28.7
32. 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	認知度:ある(%)	21.4	33.7	26.0	27.1	29.3	30.6
	認知度:ない(%)	12.2	10.7	11.7	12.2	11.4	10.8
	認知度:わからない(%)	58.0	52.6	57.2	55.5	54.1	53.2
	利用希望:ある(%)	55.5	62.4	53.7	53.9	52.8	51.1
	利用希望:ない(%)	20.2	22.2	24.2	25.1	25.3	25.9
33. 育児のためのフレックスタイム制度	認知度:ある(%)	9.4	14.1	13.1	12.7	14.2	14.5
	認知度:ない(%)	14.8	15.2	15.4	16.7	16.2	16.0
	認知度:わからない(%)	67.3	67.6	66.1	65.3	64.2	64.1
	利用希望:ある(%)	53.3	60.7	52.4	52.9	51.9	50.2
	利用希望:ない(%)	22.2	23.7	25.1	26.0	26.2	26.9
34. 施設内の託児施設	認知度:ある(%)	40.5	43.8	47.5	47.9	50.8	51.3
	認知度:ない(%)	20.3	24.2	19.3	19.7	16.6	16.0
	認知度:わからない(%)	30.8	28.9	27.7	27.1	27.3	27.3
	利用希望:ある(%)	55.0	62.3	53.9	54.1	52.8	51.0
	利用希望:ない(%)	20.4	22.4	24.0	25.3	25.5	26.1
35. 育児サービス費用を補助あるいは貸与する制度(ベビーシッター費用・育児費用の貸与など)	認知度:ある(%)	6.8	6.9	4.9	5.3	6.7	7.2
	認知度:ない(%)	21.3	23.6	23.3	24.4	23.5	23.3
	認知度:わからない(%)	63.3	66.4	66.9	64.9	64.4	64.1
	利用希望:ある(%)	51.5	57.9	49.2	49.7	48.8	47.1
	利用希望:ない(%)	24.2	26.9	28.7	29.3	29.3	30.1
36. 学校休業期間中の休暇・時間休	認知度:ある(%)	6.0	7.9	6.2	6.8	8.3	9.5
	認知度:ない(%)	21.8	23.0	23.6	25.0	23.5	23.1
	認知度:わからない(%)	63.6	65.9	65.1	62.9	62.7	61.8
	利用希望:ある(%)	54.6	61.8	53.2	53.5	52.3	50.9
	利用希望:ない(%)	21.3	23.1	25.0	25.6	25.8	26.3
37. 就学前・就学中の子を持つ看護職に対する夜勤回数の軽減	認知度:ある(%)	24.7	24.8	23.5	24.2	25.6	26.3
	認知度:ない(%)	9.5	12.9	13.5	14.5	14.0	13.9
	認知度:わからない(%)	57.4	59.2	57.7	55.7	54.8	54.1
	利用希望:ある(%)	56.8	63.7	55.2	55.3	54.3	52.4
	利用希望:ない(%)	19.2	21.2	22.7	23.6	23.8	24.5

図表Ⅱ-163 【制度や仕組みの認知度および利用・導入希望】介護：単数回答

		H22	H23	H24	H25	H26	H27
38. 法定の範囲を超える ※3 介護休業制度(※3 介護休業の法定範囲:通算93日まで)	認知度:ある(%)	9.7	14.1	22.4	24.5	26.6	28.2
	認知度:ない(%)	11.4	10.0	5.2	5.9	5.6	5.0
	認知度:わからない(%)	71.7	73.6	67.2	65.0	63.4	62.3
	利用希望:ある(%)	59.4	65.6	57.9	59.2	57.9	56.4
	利用希望:ない(%)	16.9	19.8	19.7	20.3	20.9	21.4
39. 介護のために勤務時間を短縮できる制度	認知度:ある(%)	6.4	10.0	14.9	17.1	20.0	20.9
	認知度:ない(%)	12.1	11.4	9.5	9.6	8.3	8.3
	認知度:わからない(%)	73.9	76.4	71.5	69.2	67.4	66.6
	利用希望:ある(%)	61.5	68.3	59.7	60.6	59.2	57.7
	利用希望:ない(%)	15.0	17.1	18.9	19.3	19.9	20.4
40. 介護のための休暇制度	認知度:ある(%)	17.7	26.7	38.6	40.1	42.0	42.6
	認知度:ない(%)	8.3	6.5	3.9	4.1	3.5	3.7
	認知度:わからない(%)	66.3	64.4	53.4	51.5	50.3	49.4
	利用希望:ある(%)	62.6	69.4	60.9	61.8	60.1	58.3
	利用希望:ない(%)	13.9	15.8	17.8	18.1	19.0	19.7
41. 介護休業中の看護職員への経済的援助	認知度:ある(%)	3.5	6.5	7.7	8.4	9.0	10.3
	認知度:ない(%)	16.1	14.1	12.6	12.9	13.3	12.7
	認知度:わからない(%)	73.1	77.2	75.6	74.4	73.4	72.8
	利用希望:ある(%)	60.7	67.0	59.2	59.9	58.5	56.8
	利用希望:ない(%)	15.9	18.5	19.4	20.0	20.8	21.4
42. 介護休業終了後、休業前と同等の職位・地位への復帰	認知度:ある(%)	15.3	20.0	21.3	22.5	24.0	24.6
	認知度:ない(%)	5.7	4.3	4.1	4.3	4.0	4.0
	認知度:わからない(%)	71.5	73.5	70.4	69.0	67.8	67.1
	利用希望:ある(%)	59.5	66.4	58.5	59.4	58.1	56.5
	利用希望:ない(%)	16.8	18.7	19.7	20.2	20.8	21.3
43. 復職しやすくするための介護休業中の情報提供	認知度:ある(%)	5.9	9.5	11.0	11.2	12.1	12.3
	認知度:ない(%)	11.9	10.4	9.0	9.5	9.6	10.0
	認知度:わからない(%)	74.6	77.9	76.0	75.1	74.1	73.6
	利用希望:ある(%)	60.2	66.6	58.7	59.4	58.1	56.3
	利用希望:ない(%)	16.0	18.7	19.7	20.3	21.0	21.7
44. 介護休業終了後の円滑な職場復帰のための能力開発の機会の提供	認知度:ある(%)	5.3	8.1	9.4	9.1	10.4	10.9
	認知度:ない(%)	12.7	11.4	9.8	10.9	10.6	10.5
	認知度:わからない(%)	74.6	78.2	76.7	75.7	74.8	74.3
	利用希望:ある(%)	59.4	65.7	58.0	58.7	57.4	55.7
	利用希望:ない(%)	16.6	19.5	20.2	20.9	21.6	22.2
45. 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	認知度:ある(%)	6.4	9.2	9.8	10.0	11.7	13.0
	認知度:ない(%)	12.8	12.3	11.4	12.0	11.3	10.6
	認知度:わからない(%)	73.2	76.3	74.6	73.8	72.7	72.1
	利用希望:ある(%)	60.8	67.2	58.9	59.6	58.4	56.8
	利用希望:ない(%)	15.6	18.1	19.6	20.2	20.8	21.3

図表Ⅱ-164 【制度や仕組みの認知度および利用・導入希望】介護（続き）：単数回答

		H22	H23	H24	H25	H26	H27
46. 介護のために所定労働時間を制限する制度	認知度:ある(%)	5.0	8.1	8.6	9.2	10.7	11.4
	認知度:ない(%)	11.9	11.1	10.6	11.0	10.6	10.4
	認知度:わからない(%)	75.7	78.4	76.5	75.5	74.4	73.8
	利用希望:ある(%)	60.5	67.0	58.8	59.5	58.2	56.5
	利用希望:ない(%)	15.7	18.2	19.6	20.2	20.9	21.4
47. 介護のためのフレックスタイム制度	認知度:ある(%)	2.9	5.1	5.8	5.7	6.9	7.5
	認知度:ない(%)	13.8	13.9	12.7	13.8	13.5	13.4
	認知度:わからない(%)	75.8	78.7	77.3	76.3	75.3	74.8
	利用希望:ある(%)	59.7	66.3	58.0	58.8	57.5	55.9
	利用希望:ない(%)	16.4	19.0	20.3	20.9	21.6	22.1
48. 介護を行う看護職に対する夜勤への配慮(夜勤の免除や回数軽減)	認知度:ある(%)	13.6	14.3	14.8	14.7	16.4	17.3
	認知度:ない(%)	7.9	9.2	8.3	9.1	8.5	8.3
	認知度:わからない(%)	71.2	74.3	72.6	71.9	70.7	70.0
	利用希望:ある(%)	61.4	68.0	59.7	60.5	59.0	57.3
	利用希望:ない(%)	14.7	17.1	18.6	19.3	19.9	20.6
49. 介護サービス費用の助成その他これに準ずる制度(ホームヘルパー費用、介護機器の購入・貸与費用など)	認知度:ある(%)	2.3	3.9	4.2	4.1	4.7	5.1
	認知度:ない(%)	14.6	14.5	13.5	14.4	14.7	14.8
	認知度:わからない(%)	75.7	79.2	77.9	77.0	76.0	75.6
	利用希望:ある(%)	59.2	65.7	57.5	58.4	57.0	55.3
	利用希望:ない(%)	17.0	19.5	20.7	21.2	21.9	22.6

図表Ⅱ-165 【制度や仕組みの認知度および利用・導入希望】能力開発や社会活動：単数回答

		H22	H23	H24	H25	H26	H27
50. 教育責任者の配置	認知度:ある(%)	42.2	43.4	44.0	46.4	47.6	47.2
	認知度:ない(%)	7.5	6.8	6.1	5.8	5.3	5.7
	認知度:わからない(%)	43.0	47.5	45.6	43.5	42.9	42.9
	利用希望:ある(%)	60.0	66.0	57.4	58.7	57.5	56.1
	利用希望:ない(%)	14.9	18.0	19.5	19.9	20.3	20.9
51. 外部研修参加支援(参加費補助、休暇付与等)	認知度:ある(%)	46.9	52.8	54.0	55.3	54.4	54.0
	認知度:ない(%)	8.4	6.6	6.0	6.0	5.9	5.9
	認知度:わからない(%)	37.5	38.5	35.9	34.2	35.4	35.8
	利用希望:ある(%)	63.8	71.2	63.3	64.3	62.2	60.6
	利用希望:ない(%)	11.7	13.6	14.6	15.0	16.0	16.7
52. 能力開発のための休職や休暇の制度	認知度:ある(%)	24.3	31.1	31.5	32.4	32.6	31.7
	認知度:ない(%)	13.7	11.2	10.5	10.5	10.2	10.5
	認知度:わからない(%)	54.7	55.6	53.7	52.3	52.4	53.1
	利用希望:ある(%)	61.3	68.8	60.1	60.8	58.9	57.0
	利用希望:ない(%)	14.3	16.2	17.8	18.3	19.3	20.1
53. 社会貢献・ボランティアのための休職や休暇制度	認知度:ある(%)	6.6	16.6	16.1	15.5	15.6	16.0
	認知度:ない(%)	20.6	16.4	15.1	16.1	15.9	15.5
	認知度:わからない(%)	65.6	64.8	64.6	64.1	64.1	64.2
	利用希望:ある(%)	55.6	65.5	56.5	56.5	54.8	53.4
	利用希望:ない(%)	20.4	19.4	21.5	22.7	23.5	24.0
54. リフレッシュ休暇制度	認知度:ある(%)	25.1	38.9	40.3	45.1	42.7	45.5
	認知度:ない(%)	21.0	16.0	15.1	14.8	15.0	14.1
	認知度:わからない(%)	46.6	43.0	40.5	35.9	38.1	36.2
	利用希望:ある(%)	66.2	74.9	67.1	68.9	67.1	66.3
	利用希望:ない(%)	10.7	11.0	12.2	11.6	12.6	12.4

図表Ⅱ-166 【制度や仕組みの認知度および利用・導入希望】労働時間と勤務体制：

単数回答

		H22	H23	H24	H25	H26	H27
55. 育児や介護の理由以外に、一定期間、勤務時間を短くする制度	認知度:ある(%)	9.6	14.6	15.7	15.1	16.1	16.8
	認知度:ない(%)	19.2	18.2	17.2	18.7	18.7	18.5
	認知度:わからない(%)	64.1	65.1	63.4	62.4	61.7	61.2
	利用希望:ある(%)	58.1	65.8	59.0	59.6	58.4	56.9
	利用希望:ない(%)	17.5	19.1	19.5	20.1	20.7	21.1
56. フレックスタイム制度等の柔軟な労働時間制度	認知度:ある(%)	10.6	12.4	12.3	11.8	13.1	13.7
	認知度:ない(%)	21.0	20.1	19.3	21.2	20.6	20.4
	認知度:わからない(%)	61.2	65.3	64.5	63.0	62.3	62.1
	利用希望:ある(%)	59.0	67.0	59.8	60.4	59.1	57.5
	利用希望:ない(%)	16.5	17.8	18.5	19.1	19.7	20.2
57. 年休が半日単位、時間単位でとれる制度	認知度:ある(%)	40.4	51.0	50.1	52.6	53.7	54.9
	認知度:ない(%)	11.5	8.3	7.5	7.3	6.8	6.7
	認知度:わからない(%)	41.0	38.6	38.7	36.2	35.8	34.9
	利用希望:ある(%)	64.4	73.3	66.2	66.9	65.2	64.1
	利用希望:ない(%)	11.3	11.8	12.8	13.0	13.8	13.9
58. 夜勤への配慮(夜勤の免除や回数軽減)	認知度:ある(%)	41.5	43.8	41.8	43.8	44.3	45.5
	認知度:ない(%)	7.1	8.1	8.0	8.4	8.2	7.9
	認知度:わからない(%)	44.2	46.0	46.3	43.8	43.8	42.9
	利用希望:ある(%)	61.9	70.1	62.9	63.7	62.0	60.7
	利用希望:ない(%)	13.4	14.8	15.7	16.0	16.8	17.1
59. 勤務表作成基準	認知度:ある(%)	-	-	-	34.6	32.4	38.3
	認知度:ない(%)	-	-	-	4.6	3.9	4.3
	認知度:わからない(%)	-	-	-	56.4	47.9	53.8
	利用希望:ある(%)	-	-	-	61.3	53.0	59.0
	利用希望:ない(%)	-	-	-	17.2	15.9	18.1
60. 長時間労働の是正や解消のための施策	認知度:ある(%)	17.0	20.2	20.2	21.8	22.6	24.2
	認知度:ない(%)	15.9	15.6	14.5	12.2	11.9	11.2
	認知度:わからない(%)	60.2	62.0	61.2	62.1	61.6	60.9
	利用希望:ある(%)	63.7	71.6	64.0	64.6	63.1	61.6
	利用希望:ない(%)	12.2	13.3	14.6	14.9	15.6	16.2
61. 有給休暇の取得促進のための施策	認知度:ある(%)	14.8	19.4	19.4	20.4	22.6	24.9
	認知度:ない(%)	20.6	20.2	19.2	17.2	15.6	14.7
	認知度:わからない(%)	57.4	58.2	57.3	58.5	58.0	56.6
	利用希望:ある(%)	66.3	74.0	66.5	67.0	65.5	64.0
	利用希望:ない(%)	10.0	11.3	12.8	12.9	13.7	14.2

図表Ⅱ-167 【制度や仕組みの認知度および利用・導入希望】人事考課と処遇・給与・倫理：単数回答

		H22	H23	H24	H25	H26	H27
62. 人事考課※4基準（到達目標、成果指標等）の有無	認知度：ある（％）	36.8	40.1	37.7	37.9	35.9	36.5
	認知度：ない（％）	6.8	6.2	6.1	5.4	6.1	6.4
	認知度：わからない（％）	49.2	51.4	51.8	52.6	53.7	53.2
	利用希望：ある（％）	56.0	62.3	53.5	53.6	52.3	51.7
	利用希望：ない（％）	17.5	21.0	22.4	24.0	24.4	24.5
63. 人事考課基準（到達目標、成果指標等）の公開	認知度：ある（％）	19.5	23.0	23.2	23.8	22.6	22.7
	認知度：ない（％）	15.2	14.1	13.7	12.8	13.3	13.6
	認知度：わからない（％）	58.1	60.7	59.3	59.7	60.1	60.0
	利用希望：ある（％）	53.5	58.3	49.6	50.4	49.3	48.5
	利用希望：ない（％）	20.6	25.0	26.4	27.3	27.5	27.7
64. 人事考課結果の職員個人への開示	認知度：ある（％）	17.6	23.1	22.7	23.1	21.9	20.9
	認知度：ない（％）	16.6	14.7	14.4	14.1	14.2	15.7
	認知度：わからない（％）	58.5	60.0	58.9	58.9	59.6	59.6
	利用希望：ある（％）	56.1	61.8	52.0	52.7	51.2	50.3
	利用希望：ない（％）	18.2	21.7	24.0	25.0	25.6	25.9
65. 人事考課結果を対処（給与・昇給・昇格など）に反映させる制度	認知度：ある（％）	26.3	26.6	25.6	25.1	24.2	24.2
	認知度：ない（％）	11.7	11.5	12.0	11.9	11.6	12.2
	認知度：わからない（％）	54.7	59.6	58.5	59.2	60.0	59.9
	利用希望：ある（％）	57.6	63.7	54.1	54.6	52.9	52.2
	利用希望：ない（％）	16.4	19.9	22.0	23.1	23.9	24.0
66. 短時間勤務者に対する処遇の基準	認知度：ある（％）	11.9	16.3	15.5	15.9	16.3	16.9
	認知度：ない（％）	9.2	8.0	8.1	7.7	7.4	7.6
	認知度：わからない（％）	71.3	73.3	72.1	72.3	71.8	71.4
	利用希望：ある（％）	54.9	62.1	51.8	52.6	51.0	50.2
	利用希望：ない（％）	18.8	21.2	23.9	24.8	25.4	25.7
67. 給与規定	認知度：ある（％）	59.4	67.7	72.6	70.6	70.7	70.4
	認知度：ない（％）	3.6	1.9	1.1	0.9	1.0	1.0
	認知度：わからない（％）	30.0	28.3	22.4	24.6	24.3	24.9
	利用希望：ある（％）	64.6	72.4	64.6	66.2	64.5	63.8
	利用希望：ない（％）	9.2	10.6	10.3	11.0	11.5	11.8
68. 倫理に関する規定	認知度：ある（％）	45.5	54.4	59.8	63.2	64.8	65.4
	認知度：ない（％）	3.7	2.2	1.5	1.3	1.3	1.3
	認知度：わからない（％）	43.5	40.9	34.4	31.2	29.5	29.3
	利用希望：ある（％）	60.8	68.7	60.4	63.2	61.8	61.3
	利用希望：ない（％）	12.4	13.9	14.1	13.5	14.0	14.1

注）62. 人事考課：組織に所属している従業員個々人の仕事の結果または能力の程度を判定し、それを従業員の、①適切処遇（昇進、昇格、昇給、賞与の査定）、②有効活用（異動、配置、職務変更）、③教育・訓練や能力開発の基礎資料となる個人情報を得ることを目的として行うための手続きのないし制度のこと。

図表Ⅱ-168 【制度や仕組みの認知度および利用・導入希望】医療安全・リスク管理：単数回答

		H22	H23	H24	H25	H26	H27
69. 医療安全・医療事故対策	認知度:ある(%)	80.9	88.3	84.9	84.7	84.8	84.9
	認知度:ない(%)	0.8	0.4	0.5	0.5	0.4	0.5
	認知度:わからない(%)	11.2	9.6	11.4	11.6	11.5	11.7
	利用希望:ある(%)	66.7	75.4	66.7	68.6	67.2	66.0
	利用希望:ない(%)	6.7	8.4	9.4	9.5	10.0	10.6
70. クレーム対策	認知度:ある(%)	58.9	66.9	67.5	67.7	68.6	68.2
	認知度:ない(%)	5.1	3.5	2.7	2.7	2.6	2.9
	認知度:わからない(%)	28.8	27.7	26.5	26.3	25.5	26.0
	利用希望:ある(%)	66.0	74.0	65.3	67.3	65.8	64.6
	利用希望:ない(%)	8.3	10.0	11.2	11.0	11.5	12.1
71. 職場の暴力対策	認知度:ある(%)	46.1	55.5	59.0	59.3	61.1	61.3
	認知度:ない(%)	8.6	6.2	4.7	4.6	4.2	4.5
	認知度:わからない(%)	38.0	36.4	32.9	32.7	31.2	31.1
	利用希望:ある(%)	65.1	73.2	64.6	66.5	65.1	64.0
	利用希望:ない(%)	9.6	10.9	12.0	11.8	12.3	12.8
72. 職場のハラスメント対策	認知度:ある(%)	34.7	44.8	52.5	52.8	55.7	55.4
	認知度:ない(%)	11.0	8.6	6.3	6.2	5.6	6.2
	認知度:わからない(%)	47.0	44.7	37.8	37.6	35.2	35.3
	利用希望:ある(%)	64.4	72.6	64.2	66.3	64.9	63.9
	利用希望:ない(%)	10.2	11.6	12.4	12.1	12.5	13.0
73. 職場の苦情への対応	認知度:ある(%)	49.1	57.4	59.7	59.3	60.7	60.6
	認知度:ない(%)	7.4	5.7	4.8	4.7	4.5	4.7
	認知度:わからない(%)	36.2	34.9	32.0	32.5	31.0	31.4
	利用希望:ある(%)	66.0	74.0	65.3	67.2	65.6	64.6
	利用希望:ない(%)	8.7	10.2	11.3	11.1	11.6	12.2

図表Ⅱ-169 【制度や仕組みの認知度および利用・導入希望】健康管理：単数回答

		H22	H23	H24	H25	H26	H27
74. 定期健康診断の実施	認知度:ある(%)	85.3	90.5	88.0	87.1	86.5	86.5
	認知度:ない(%)	0.3	0.5	0.4	0.7	0.8	0.9
	認知度:わからない(%)	7.1	7.2	8.2	8.9	9.3	9.6
	利用希望:ある(%)	69.2	78.7	71.0	72.4	71.0	69.8
	利用希望:ない(%)	4.3	5.1	5.7	6.2	6.7	7.1
75. 腰痛を防止する取り組み	認知度:ある(%)	8.1	11.2	12.8	15.1	17.8	20.5
	認知度:ない(%)	35.1	31.2	29.6	29.4	27.8	26.9
	認知度:わからない(%)	49.5	55.7	54.0	51.9	50.8	49.4
	利用希望:ある(%)	64.6	71.6	62.7	63.9	62.4	61.4
	利用希望:ない(%)	11.0	13.0	14.5	15.0	15.7	16.0
76. メンタルヘルス等の研修の開催	認知度:ある(%)	14.3	30.0	38.4	37.1	38.7	38.3
	認知度:ない(%)	26.7	18.4	14.6	15.9	15.0	15.3
	認知度:わからない(%)	51.8	49.7	43.4	43.4	42.6	43.1
	利用希望:ある(%)	60.6	68.3	59.9	60.3	58.8	58.0
	利用希望:ない(%)	14.6	16.1	16.9	18.3	18.8	19.0
77. メンタルヘルス等の相談窓口の設置	認知度:ある(%)	20.6	37.5	44.9	43.7	43.7	42.6
	認知度:ない(%)	25.4	16.5	12.8	13.9	13.4	13.8
	認知度:わからない(%)	46.6	43.9	38.5	38.6	38.9	40.1
	利用希望:ある(%)	60.6	67.7	59.0	59.9	58.1	57.3
	利用希望:ない(%)	14.6	16.5	17.9	18.8	19.4	19.7

図表Ⅱ-170 【制度や仕組みの認知度および利用・導入希望】配置とキャリア・労使
関係：単数回答

		H22	H23	H24	H25	H26	H27
78. 施設内公募制や自己申告制度により、勤務時間や配属先（勤務地を含む）、担当業務等について希望を聞く	認知度：ある（％）	29.8	42.2	44.5	44.4	45.3	43.6
	認知度：ない（％）	14.8	10.8	9.5	9.7	9.1	9.9
	認知度：わからない（％）	47.9	44.8	42.5	42.5	42.1	43.4
	利用希望：ある（％）	61.6	70.5	62.0	62.4	60.5	59.1
	利用希望：ない（％）	12.4	13.3	14.6	15.9	16.6	17.6
79. 家族が転勤する場合に、職員の勤務を配慮する（家族の転勤地への異動、家族の海外勤務時の休職等）	認知度：ある（％）	9.1	14.1	16.7	16.1	18.4	18.5
	認知度：ない（％）	16.9	15.5	14.9	15.6	14.9	15.1
	認知度：わからない（％）	66.7	68.2	65.0	64.7	63.2	63.3
	利用希望：ある（％）	55.6	63.8	56.3	55.3	53.9	52.6
	利用希望：ない（％）	18.3	20.1	20.4	22.7	23.2	23.9
80. 退職した看護職の再雇用制度	認知度：ある（％）	36.0	44.7	45.0	45.1	45.9	47.4
	認知度：ない（％）	5.2	4.2	3.7	3.9	3.8	3.7
	認知度：わからない（％）	51.6	48.9	47.9	47.6	46.8	45.8
	利用希望：ある（％）	59.8	68.4	59.1	59.1	57.1	55.9
	利用希望：ない（％）	14.1	15.5	17.4	19.0	19.9	20.4
81. 看護職員が自らキャリアを考えるための研修の開催	認知度：ある（％）	35.4	44.5	41.8	40.5	40.5	39.7
	認知度：ない（％）	8.4	6.7	6.8	6.9	6.9	7.4
	認知度：わからない（％）	48.5	46.5	47.7	49.0	48.9	49.6
	利用希望：ある（％）	59.9	68.6	59.5	58.6	56.7	55.2
	利用希望：ない（％）	14.2	15.0	16.9	19.3	20.1	21.0
82. キャリアカウンセリングの窓口の設置	認知度：ある（％）	5.3	9.1	11.3	10.6	11.5	11.1
	認知度：ない（％）	24.4	20.9	18.5	18.8	18.2	19.3
	認知度：わからない（％）	62.8	67.8	66.5	66.8	66.2	66.0
	利用希望：ある（％）	55.4	62.6	54.8	53.6	51.9	50.8
	利用希望：ない（％）	18.8	20.8	21.5	24.0	24.5	25.0
83. 勤務地が複数ある施設のみお答えください 勤務地を限定する働き方を選択できる制度	認知度：ある（％）	7.3	8.2	9.6	12.2	13.2	13.5
	認知度：ない（％）	5.5	5.8	6.2	7.5	8.2	7.8
	認知度：わからない（％）	37.4	38.4	40.6	47.6	46.0	46.8
	利用希望：ある（％）	30.8	33.1	31.1	37.2	36.8	35.9
	利用希望：ない（％）	11.4	13.9	13.8	17.0	17.0	17.5
84. 職員の過半数を代表する「過半数代表者」の制度	認知度：ある（％）	4.8	10.2	14.0	14.3	18.0	18.3
	認知度：ない（％）	22.0	15.5	13.6	13.4	12.0	12.6
	認知度：わからない（％）	64.6	71.4	68.0	68.4	66.2	65.8
	利用希望：ある（％）	48.7	54.7	46.4	46.4	46.1	45.8
	利用希望：ない（％）	24.1	27.6	28.5	30.3	29.8	29.7

2. 施設要因と個人要因の関連の検証

2 施設要因と個人要因の関連の検証

「看護職のワーク・ライフ・バランス（WLB）ワークショップ事業」に参加した施設について、どのような施策が職員の満足度を高めるかを検証するため、施設調査ならびに職員調査の3年目データを分析した。

2.1 用いるデータと変数について

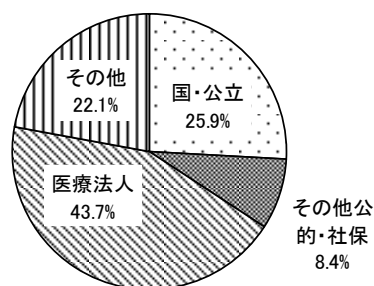
1) データ

本分析では、「看護職のワーク・ライフ・バランス（WLB）ワークショップ事業」に3年間継続して参加した施設について、3年目のデータを抽出して使用した。使用データは平成24年度から平成27年度まで、対象施設数は合計371施設である。ただし、平成24年度のデータには、3年間継続参加していないモデル病院13施設を含んでいる。各年度の施設数は図表Ⅲ-1の通りである。また、対象施設の属性は図表Ⅲ-2～5に示している。

図表Ⅲ-1 分析対象の施設

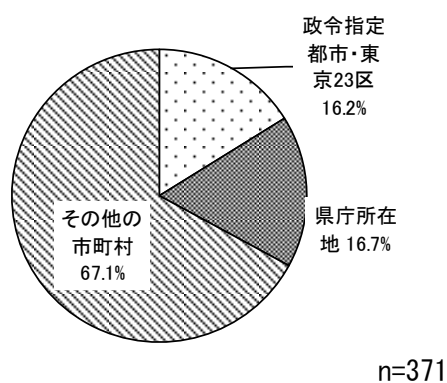
参加年度	施設数
平成24年度	33施設
平成25年度	72施設
平成26年度	120施設
平成27年度	146施設
合計	371施設

図表Ⅲ-2 設置主体

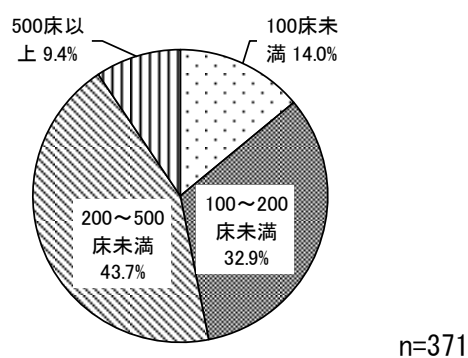


n=371

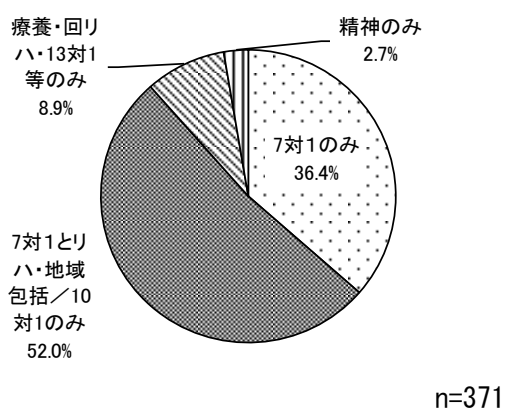
図表Ⅲ-3 立地



図表Ⅲ-4 病床規模



図表Ⅲ-5 病院機能



2) 変数

(1) アウトカム指標について

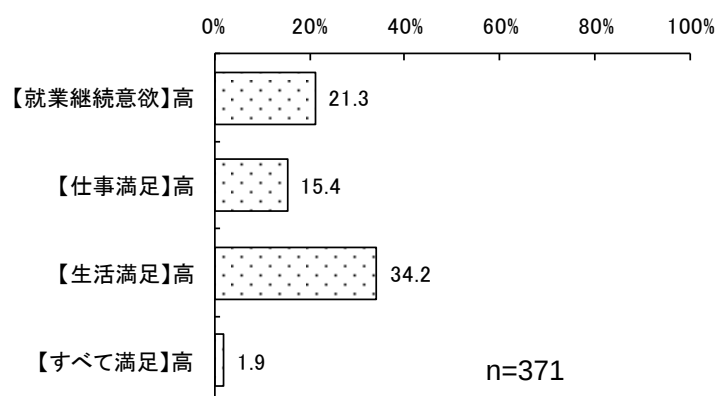
本分析では、「就業継続意欲」「仕事満足」「生活満足」「すべて満足」の4項目をアウトカム指標として使用した。各指標の算出方法は図表Ⅲ-6の通りである。

図表Ⅲ-6 アウトカム指標の算出方法

項目	算出方法
就業継続意欲	職員調査「今の勤務先にできるだけ長く勤めたい」について、「そう思う」「ややそう思う」と回答した職員の割合を施設ごとに算出し、「6割以上」を「高」、「6割未満」を「低」として使用。
仕事満足	職員調査「現在の働き方に満足している」について、「そう思う」「ややそう思う」と回答した職員の割合を施設ごとに算出し、「6割以上」を「高」、「6割未満」を「低」として使用。
生活満足	職員調査「現在の生活（家庭生活・地域生活等）に満足している」について、「そう思う」「ややそう思う」と回答した職員の割合を施設ごとに算出し、「6割以上」を「高」、「6割未満」を「低」として使用。
すべて満足	職員調査「今の勤務先にできるだけ長く勤めたい」「現在の働き方に満足している」「現在の生活（家庭生活・地域生活等）に満足している」の3項目すべてについて、「そう思う」「ややそう思う」と回答した職員の割合を施設ごとに算出し、「6割以上」を「高」、「6割未満」を「低」として使用。

各指標について、「そう思う」「ややそう思う」と答えた職員が6割以上、すなわち「高」とされる施設の割合をみたものが、図表Ⅲ-7である。これをみると、「生活満足」が127施設（34.2%）、次いで「就業継続意欲」79施設（21.3%）、「仕事満足」57施設（15.4%）であった。「すべて満足」という職員が6割を超えた施設は、7施設（1.9%）にとどまった。

図表Ⅲ-7 アウトカム指標「高」の施設割合



注) アウトカム指標「高」の施設：各指標について、「そう思う」「ややそう思う」と回答した職員の割合が6割以上の施設を指す。

(2) ワーク・ライフ・バランス（WLB）施策について

上記のアウトカム指標に影響を及ぼす WLB 施策として、以下の変数を使用した。

図表Ⅲ-8 WLB 施策に関する変数の定義

カテゴリ	WLB 施策	変数の定義
有休・労働時間	有休取得率	施設調査「前年度の正規看護職員の年次有給休暇の取得率」を使用。
	必要に応じて有休取得可能	職員調査「有給休暇は必要に応じて取得できる」について、「そう思う」2点「ややそう思う」1点「あまりそう思わない」0点「そう思わない」-1点と得点化した上で、施設ごとの加重平均点を使用。
	前年度超過勤務時間	施設調査「1人あたりの前年度の月平均超過勤務時間」を分に換算して使用。
	残業時間数	職員調査「前月1ヶ月の時間外労働時間」について分に換算した上で、施設ごとの平均値を使用。
	残業時間数_残業した人のみ	職員調査「前月1ヶ月の時間外労働時間」について、分に換算した上で、残業した人に限って施設ごとの平均値を使用。

カテゴリ	WLB 施策	変数の定義
夜勤	夜勤への配慮	施設調査「夜勤への配慮（夜勤の免除や回数軽減）」について、「規定に明記」を3点、「運用で対処」を1点、「検討中・なし」を0点として得点化した上で、施設ごとの加重平均点を使用。
	勤務計画表	施設調査「勤務計画表の作成基準（1カ月当たり夜勤回数の上限、夜勤連続日数の上限等）」について、「基準あり」を3点、「基準なし」を0点として得点化した上で、施設ごとの加重平均点を使用。
	夜勤回数	職員調査「夜勤回数」について、「夜勤拘束時間数」が12時間未満の場合、「6回以下」を3点、「7～8回」を2点、「9～10回」を1点、「11回以上」を0点として得点化。また、12時間以上の場合は「3回以下」を3点、「4回」を2点、「5回」を1点、「6回以上」を0点として得点化した上で、施設ごとの加重平均点を使用。
	夜勤得点合計	上記3項目（夜勤への配慮、勤務計画表、夜勤回数）の得点を標準化した上で、合計して使用。
両立支援制度 （育児支援）	育児短時間利用実績	施設調査「育児短時間勤務制度：前年度の利用実績」を使用。
	育児短時間認知度	職員調査「育児短時間勤務制度：認知度」について、「ある」と回答した職員の割合を施設ごとに算出して使用。
	育児短時間利用希望	職員調査「育児短時間勤務制度：利用希望」について、「ある」と回答した職員の割合を施設ごとに算出して使用。
	深夜業免除利用実績	施設調査「育児事由の深夜業免除：前年度の利用実績」を使用。
	深夜業免除認知度	職員調査「育児のための夜勤免除：認知度」について、「ある」と回答した職員の割合を施設ごとに算出して使用。
	深夜業免除利用希望	職員調査「育児のための夜勤免除：利用希望」について、「ある」と回答した職員の割合を施設ごとに算出して使用。

カテゴリ	WLB 施策	変数の定義
多様な働き方	3 交代 2 交代ミックス	施設調査「主な病棟で選択されている勤務」について、「3 交代と 2 交代のミックス」を選択している場合「あり」、それ以外を「なし」として使用。
職場風土	気兼ねない帰宅	職員調査「業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができる」について、「そう思う」2 点「ややそう思う」1 点「あまりそう思わない」0 点「そう思わない」－1 点と得点化した上で、施設ごとの加重平均点を使用。
	自由な話し合い	職員調査「あなたの部署では上下関係にこだわらず、主張すべきことを自由に話し合える」について、「そう思う」2 点「ややそう思う」1 点「あまりそう思わない」0 点「そう思わない」－1 点と得点化した上で、施設ごとの加重平均点を使用。
評価	上司の公正な評価	職員調査「上司は仕事の成果について公正に評価している」について、「そう思う」2 点「ややそう思う」1 点「あまりそう思わない」0 点「そう思わない」－1 点と得点化した上で、施設ごとの加重平均点を使用。
	人事考課結果の開示	施設調査「人事考課結果の職員個人への開示」を使用。
能力開発	研修実施	職員調査「組織は能力開発のための研修の実施、またはその参加を支援してくれる」について、「そう思う」2 点「ややそう思う」1 点「あまりそう思わない」0 点「そう思わない」－1 点と得点化した上で、施設ごとの加重平均点を使用。
	能力開発のための休職・休暇制度	施設調査「能力開発のための休職・休暇制度」を使用。

2.2 ワーク・ライフ・バランス（WLB）施策とアウトカム指標との関連

1) 働き方

(1) 有給休暇取得

- 有給休暇取得率をみると、「就業継続意欲」「仕事満足」「生活満足」のいずれのアウトカム指標についても、満足している職員の割合が「高」の施設と「低」の施設との間には有意な差があり、前者の方が有休取得率が高くなっている。
- 「有給休暇は必要に応じて取得できる」についても同様に、満足している職員の割合が「高」の施設において、高い得点となっている。

図表Ⅲ-9 アウトカム指標別 有給休暇の取得状況

		n=	【施設】有休 取得率	【職員】必要 に応じて有 休取得可能
全体		371	54.1%	0.64
就業継続意欲	高	79	58.2%	0.88
	低	292	52.9%	0.58
	高一低		5.3%	0.30
仕事満足	高	57	62.2%	1.04
	低	314	52.6%	0.57
	高一低		9.6%	0.47
生活満足	高	127	60.0%	0.89
	低	244	51.0%	0.51
	高一低		9.1%	0.38
すべて満足	高	7	43.7%	1.02
	低	364	54.3%	0.63
	高一低		-10.6%	0.38

注1) 「高」、「低」の欄に関しては、下記のルールにもとづき、 で網掛けをしている。以降の全ての表で同様。

- %：全体より+5ポイント以上
- 得点：全体より+0.2ポイント以上
- 時間：全体より+30分以上

注2) 「高一低」の欄に関しては、指標ごとに検定を行い、5%水準で有意差があった場合に  で網掛けをしている。ただし、「すべて満足」については「高」のサンプルが少ないため、検定は実施せず、本文中での言及も行わない。以降の全ての表で同様。

(2) 残業時間

- 残業時間の状況をみると、いずれのアウトカム指標においても、「低」よりも「高」の施設において、残業時間が短くなっている。残業時間の短さが、就業継続意欲や満足度に影響を及ぼしていると考えられる。特に、「仕事満足」については満足度による差が大きくなっている。
- なお、施設が回答している「前年度超過勤務時間」と、職員が回答している「残業時間数」では、後者の方が長時間になる傾向がある。「残業時間数」は前月平均をたずねているため、一概に比較はできないものの、職員が施設に対して実態よりも残業時間を短く申告している可能性がある。また、特に「仕事満足」が低い施設では、施設回答の「前年度超過勤務時間」と職員回答の「残業時間数」の差が大きくなっている。

図表Ⅲ-10 アウトカム指標別 残業時間の状況

		n=	【施設】前年度超過勤務時間	【職員】残業時間数	【職員】残業時間数_残業した人
全体		371	354.6	468.2	600.9
就業継続意欲	高	79	281.2	369.9	502.6
	低	292	374.5	494.7	627.4
	高一低		-93.3	-124.8	-124.8
仕事満足	高	57	220.2	248.5	378.1
	低	314	379.0	508.0	641.3
	高一低		-158.8	-259.5	-263.2
生活満足	高	127	274.5	348.5	490.9
	低	244	396.3	530.4	658.1
	高一低		-121.8	-181.9	-167.2
すべて満足	高	7	163.7	133.9	260.1
	低	364	358.3	474.6	607.4
	高一低		-194.6	-340.7	-347.3

(3) 夜勤

- 夜勤回数については、「仕事満足」と「生活満足」が「高」の施設で、得点が高くなっている。夜勤回数が少ないほど得点は高くなるため、夜勤回数が少ないほど、働き方や生活の満足度が高まる可能性がある。
- なお、「夜勤への配慮（夜勤の免除や回数軽減）」「勤務計画表の作成基準」の有無については、有意な差が見られなかった。

図表Ⅲ-11 アウトカム指標別 夜勤の状況

		n=	【施設】夜勤 への配慮	【施設】勤務 計画表	【職員】夜勤 回数	夜勤得点 合計
全体		371	1.35	12.44	1.93	0.00
就業継続意欲	高	79	1.38	12.34	1.96	0.03
	低	292	1.34	12.46	1.92	-0.01
	高－低		0.04	-0.12	0.04	0.04
仕事満足	高	57	1.33	12.11	2.26	0.22
	低	314	1.35	12.50	1.87	-0.04
	高－低		-0.02	-0.39	0.40	0.26
生活満足	高	127	1.28	12.40	2.25	0.22
	低	244	1.39	12.45	1.76	-0.12
	高－低		-0.10	-0.05	0.49	0.34
すべて満足	高	7	1.71	9.43	1.71	-0.50
	低	364	1.34	12.49	1.93	0.01
	高－低		0.37	-3.07	-0.22	-0.51

注)「夜勤回数」は、得点が高いほど回数が少ないことを意味する。

(4) 両立支援制度の利用

① 育児短時間勤務

- 施設における育児短時間勤務の利用実績をみると、「就業継続意欲」において「高」の施設ほど、「ない」あるいは「対象者がいない」という割合が高くなっている。
- ただし、育児短時間勤務についての職員の認知度をみると、「就業継続意欲」において「高」の施設ほど高くなっている。
- 育児短時間勤務の利用者がいることと就業継続意欲に負の関係性が見られることについては、利用者の有無のみではなく、制度の利用の仕方や制度対象外の職員への配慮などの工夫といった制度運用面での影響を含め、さらなる検証が必要と考えられる。一方、制度の認知度と就業継続意欲には正の関係性が見られ、制度を認知させることで就業継続意欲が高まることが考えられる。

図表Ⅲ-12 アウトカム指標別 育児短時間勤務の利用実績

		【施設】育児短時間勤務の利用実績					
		n=	ある	ない	対象者が いない	非該当	無回答
全体		371	65.0%	26.4%	5.1%	3.2%	0.3%
就業継続意欲	高	79	46.8%	36.7%	10.1%	6.3%	0.0%
	低	292	69.9%	23.6%	3.8%	2.4%	0.3%
	高一低		-23.0%	13.1%	6.4%	3.9%	-0.3%
仕事満足	高	57	57.9%	29.8%	10.5%	1.8%	0.0%
	低	314	66.2%	25.8%	4.1%	3.5%	0.3%
	高一低		-8.3%	4.0%	6.4%	-1.7%	-0.3%
生活満足	高	127	63.0%	25.2%	9.4%	2.4%	0.0%
	低	244	66.0%	27.0%	2.9%	3.7%	0.4%
	高一低		-3.0%	-1.9%	6.6%	-1.3%	-0.4%
すべて満足	高	7	42.9%	14.3%	42.9%	0.0%	0.0%
	低	364	65.4%	26.6%	4.4%	3.3%	0.3%
	高一低		-22.5%	-12.4%	38.5%	-3.3%	-0.3%

図表Ⅲ-13 アウトカム指標別 【職員】育児短時間勤務の認知度・利用希望

		n=	【職員】育児 短時間認知 度	【職員】育児 短時間利用 希望
全体		371	53.3%	65.4%
就業継続意欲	高	79	58.0%	64.0%
	低	292	52.0%	65.8%
	高一低		6.0%	-1.8%
仕事満足	高	57	56.2%	63.0%
	低	314	52.8%	65.8%
	高一低		3.4%	-2.9%
生活満足	高	127	53.9%	63.9%
	低	244	53.0%	66.2%
	高一低		0.9%	-2.3%
すべて満足	高	7	59.4%	63.1%
	低	364	53.2%	65.5%
	高一低		6.2%	-2.4%

②育児事由での深夜業の免除

- 施設における育児事由での深夜業の免除の利用実績をみると、アウトカム指標による差はみられない。
- 一方、職員の認知度をみると、すべての指標において「高」の施設ほど高くなっている。深夜業の免除制度があると職員が認知していることは、就業継続意欲や満足度を高める可能性がある。

図表Ⅲ-14 アウトカム指標別 育児事由での深夜業免除の利用実績

		【施設】育児事由での深夜業の免除					
		n=	ある	ない	対象者が いない	非該当	無回答
全体		371	41.8%	43.1%	8.1%	6.5%	0.5%
就業継続意欲	高	79	44.3%	40.5%	11.4%	3.8%	0.0%
	低	292	41.1%	43.8%	7.2%	7.2%	0.7%
	高一低		3.2%	-3.3%	4.2%		
仕事満足	高	57	43.9%	42.1%	12.3%	1.8%	0.0%
	低	314	41.4%	43.3%	7.3%	7.3%	0.6%
	高一低		2.5%	-1.2%	5.0%		
生活満足	高	127	44.1%	38.6%	10.2%	7.1%	0.0%
	低	244	40.6%	45.5%	7.0%	6.1%	0.8%
	高一低		3.5%	-6.9%	3.3%		
すべて満足	高	7	42.9%	14.3%	42.9%	0.0%	0.0%
	低	364	41.8%	43.7%	7.4%	6.6%	0.5%
	高一低		1.1%	-29.4%	35.4%		

図表Ⅲ-15 アウトカム指標別 育児事由での深夜業免除の認知度・利用希望

		n=	【職員】深夜 業免除認知 度	【職員】深夜 業免除利用 希望
全体		371	52.7%	66.6%
就業継続意欲	高	79	59.5%	65.6%
	低	292	50.8%	66.8%
	高一低		8.6%	-1.2%
仕事満足	高	57	59.0%	65.0%
	低	314	51.5%	66.9%
	高一低		7.5%	-1.8%
生活満足	高	127	56.3%	65.3%
	低	244	50.8%	67.2%
	高一低		5.5%	-1.9%
すべて満足	高	7	64.5%	67.2%
	低	364	52.4%	66.6%
	高一低		12.1%	0.7%

(5) 多様な勤務形態

① 3交代2交代ミックスの有無

- 3交代2交代ミックスの有無をみると、「仕事満足」において「高」の施設ほど「なし」とする割合が高い。
- 3交代2交代ミックスでない方が仕事満足度が上がる、という結果が示唆されるが、これに関しては、施設の特徴も踏まえたさらなる検証が必要と考えられる。

図表Ⅲ-16 アウトカム指標別 3交代2交代ミックスの有無

		【施設】3交代2交代ミックス		
		n=	あり	なし
全体		371	24.5%	75.5%
就業継続意欲	高	79	21.5%	78.5%
	低	292	25.3%	74.7%
	高一低		-3.8%	3.8%
仕事満足	高	57	12.3%	87.7%
	低	314	26.8%	73.2%
	高一低		-14.5%	14.5%
生活満足	高	127	24.4%	75.6%
	低	244	24.6%	75.4%
	高一低		-0.2%	0.2%
すべて満足	高	7	28.6%	71.4%
	低	364	24.5%	75.5%
	高一低		4.1%	-4.1%

2) 職場風土

- 「業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができる」（気兼ねない帰宅）については、いずれの指標についても「高」の施設ほど得点が高くなっており、特に「仕事満足」が「高」の施設で1.02ポイントと高くなっている。
- 「あなたの部署では上下関係にこだわらず、主張すべきことを自由に話し合える」（自由な話し合い）についても、いずれの指標も「高」の施設ほど得点が高くなっている。
- 業務が終われば周囲に気兼ねなく帰宅できることや、上下関係にこだわらず自由に話し合えることといった職場風土は、就業継続意欲や仕事・生活の満足につながっていると考えられる。

図表Ⅲ-17 アウトカム指標別 気兼ねない帰宅・自由な話し合い

		n=	【職員】気兼ねない帰宅	【職員】自由な話し合い
全体		371	0.70	0.62
就業継続意欲	高	79	0.88	0.76
	低	292	0.65	0.58
	高－低		0.23	0.17
仕事満足	高	57	1.02	0.81
	低	314	0.64	0.59
	高－低		0.38	0.22
生活満足	高	127	0.88	0.71
	低	244	0.60	0.57
	高－低		0.28	0.14
すべて満足	高	7	1.25	1.00
	低	364	0.69	0.61
	高－低		0.56	0.39

3) 評価

- 「上司は仕事の成果について公正に評価している」（上司の公正な評価）については、いずれの指標についても「高」の施設ほど高くなっている。上司が仕事の成果を公正に評価していると感じることは、就業継続意欲や満足度を高めると考えられる。
- 人事考課結果の開示状況をみると、全体では「なし」が 32.1% ともっとも高く、次いで「規定に明記されている」が 30.5% となっている。満足度による差はあまりみられない。

図表Ⅲ-18 アウトカム指標別 上司の公正な評価

		n=	【職員】上司 の公正な評 価
全体		371	0.78
就業継続意欲	高	79	0.92
	低	292	0.75
	高一低		0.17
仕事満足	高	57	0.96
	低	314	0.75
	高一低		0.20
生活満足	高	127	0.86
	低	244	0.74
	高一低		0.12
すべて満足	高	7	1.10
	低	364	0.78
	高一低		0.32

図表Ⅲ-19 アウトカム指標別 人事考課結果の開示

		【施設】人事考課結果の開示				
		n=	なし	検討中	規定はな いが運用 で対処	規定に明 記されて いる
全体		371	32.1%	18.1%	19.4%	30.5%
就業継続意欲	高	79	32.9%	22.8%	21.5%	22.8%
	低	292	31.8%	16.8%	18.8%	32.5%
	高一低		1.1%	6.0%	2.7%	-9.7%
仕事満足	高	57	29.8%	24.6%	21.1%	24.6%
	低	314	32.5%	16.9%	19.1%	31.5%
	高一低		-2.7%	7.7%	1.9%	-7.0%
生活満足	高	127	28.3%	24.4%	21.3%	26.0%
	低	244	34.0%	14.8%	18.4%	32.8%
	高一低		-5.7%	9.7%	2.8%	-6.8%
すべて満足	高	7	28.6%	28.6%	14.3%	28.6%
	低	364	32.1%	17.9%	19.5%	30.5%
	高一低		-3.6%	10.7%	-5.2%	-1.9%

4) 能力開発

- 「組織は能力開発のための研修の実施、またはその参加を支援してくれる」（研修実施）については、いずれの指標についても「高」の施設ほど得点が高い傾向がある。特に、「仕事満足」が「高」の施設では、1.13 ポイントと高くなっている。
- 能力開発のための休職・休暇制度の状況をみると、いずれの指標についても「低」の施設の方が「規定に明記されている」とする割合が高い一方、「仕事満足」と「生活満足」において、制度が「なし」とする割合も「低」の施設の方が高く、また「高」の施設では「規定はないが運用で対処」の割合が高くなっている。規定の有無ではなく、研修が実施されることや、能力開発のための休職・休暇が実際に認められることが、就業継続意欲や満足度には重要であると考えられる。

図表Ⅲ-20 アウトカム指標別 研修実施

		n=	【職員】研修実施
全体		371	0.86
就業継続意欲	高	79	1.06
	低	292	0.81
	高－低		0.24
仕事満足	高	57	1.13
	低	314	0.82
	高－低		0.31
生活満足	高	127	1.00
	低	244	0.79
	高－低		0.21
すべて満足	高	7	1.17
	低	364	0.86
	高－低		0.31

図表Ⅲ-21 アウトカム指標別 能力開発のための休職・休暇制度

		【施設】能力開発のための休職・休暇制度				
		n=	なし	検討中	規定はないが運用で対処	規定に明記されている
全体		371	23.2%	7.8%	34.0%	35.0%
就業継続意欲	高	79	24.1%	13.9%	34.2%	27.8%
	低	292	22.9%	6.2%	33.9%	37.0%
	高一低		1.1%	7.8%	0.3%	-9.1%
仕事満足	高	57	15.8%	19.3%	42.1%	22.8%
	低	314	24.5%	5.7%	32.5%	37.3%
	高一低		-8.7%	13.6%	9.6%	-14.5%
生活満足	高	127	19.7%	14.2%	38.6%	27.6%
	低	244	25.0%	4.5%	31.6%	38.9%
	高一低		-5.3%	9.7%	7.0%	-11.4%
すべて満足	高	7	14.3%	42.9%	14.3%	28.6%
	低	364	23.4%	7.1%	34.3%	35.2%
	高一低		-9.1%	35.7%	-20.1%	-6.6%

5) アウトカム指標別施策の効果 まとめ

ここまで、WLB 施策と「就業継続意欲」「仕事満足度」「生活満足度」の関連をみてきた。その結果をまとめたのが図表Ⅲ-22 である。以下では、特徴的な施策の効果について整理する。

図表Ⅲ-22 アウトカム指標別 施策効果一覧

		就業継続意欲	仕事満足	生活満足
有休・労働時間	有休取得率	+	+	+
	必要に応じて有休取得可能	+	+	+
	前年度超過勤務時間	+	+	+
	残業時間数	+	+	+
	残業時間数 残業した人のみ	+	+	+
夜勤	夜勤への配慮			
	勤務計画表			
	夜勤回数		+	+
	夜勤得点合計			
両立支援制度	育児短時間利用実績	-		
	育児短時間認知度	+		
	育児短時間利用希望		-	-
	深夜業免除利用実績			
	深夜業免除認知度	+	+	+
	深夜業免除利用希望			-
多様な働き方	3交代2交代ミックス		-	
職場風土	気兼ねない帰宅	+	+	+
	自由な話し合い	+	+	+
評価	上司の公正な評価	+	+	+
	人事考課結果の開示			
能力開発	研修実施	+	+	+
	能力開発のための休職・休暇制度		+	+

注1) + : 5%水準で有意なプラスの効果、

- : 5%水準で有意なマイナスの効果

注2) 「夜勤回数」は得点が高いほど回数が少ないことを意味する。

働き方の面では、有給休暇取得率が高いこと、有給休暇が必要に応じて取得できること、残業時間が短いことと、職員の「就業継続意欲」「仕事満足度」「生活満足度」のすべてのアウトカム指標の間に、プラスの効果がみられた。

職場風土の面では、業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができること、上下関係にこだわらず、主張すべきことを自由に話し合えることと、職員の「就業継続意欲」「仕事満足度」「生活満足度」のすべてのアウトカム指標の間に、プラスの効果がみられた。

また、上司が仕事の成果について公正に評価すること、組織が能力開発のための研修の実施、またはその参加を支援してくれることについても、職員の「就業継続意欲」「仕事満足度」「生活満足度」のすべてのアウトカム指標の間に、プラスの効果がみられた。

その他、夜勤回数が少ないこと、能力開発のための休職・休暇制度があることと「仕事満足度」「生活満足度」、育児短時間勤務の認知度と「就業継続意欲」との間にもプラスの効果がみられた。

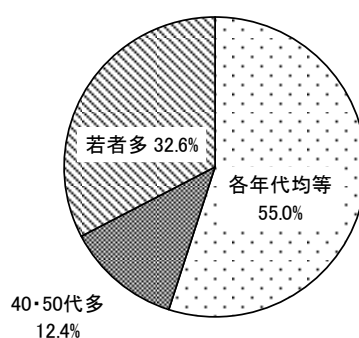
2.3 年齢構成別ワーク・ライフ・バランス（WLB） 施策とアウトカム指標との関連

1) 年齢構成の特徴

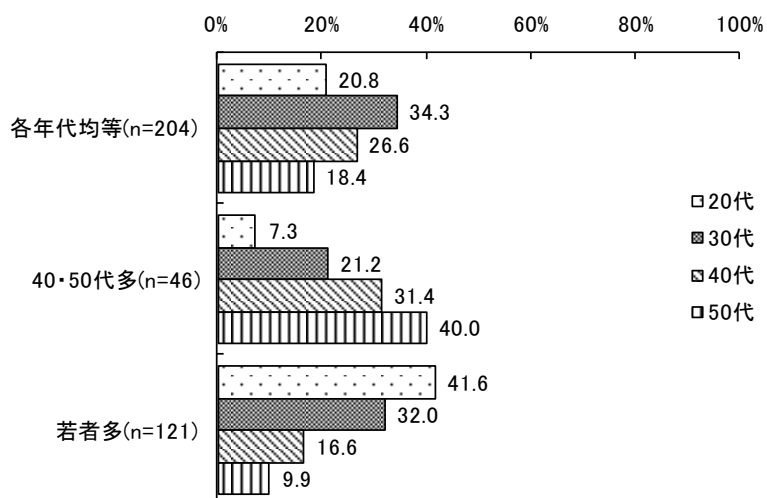
(1) 年齢構成の分類

- ここまで施設で行われている施策と職員の満足度との関連を検証してきた。以降は、さらに病院の特徴も加味した分析を行う。すなわち、各施設における年齢構成によって、満足度に影響する施策は異なるという仮説を立て、これを検証した。この分析に関しては分析の項目数が多くなるため、各分析においては簡単な説明をするにとどめ、最後に結果のまとめを記述する。
- 各施設の職員の年齢構成については、潜在クラス分析を用いて、各年代の分布のばらつきが相対的に少ない施設を「各年代均等」、40代ならびに50代の職員が多い施設を「40・50代多」、30代以下の職員が多い施設を「若者多」として、3つのクラスに分類した。
- 各クラスの割合をみると、「各年代均等」が55.0%と最も多く、次いで「若者多」が32.6%、「40・50代多」が12.4%となっている。
- 年齢構成のクラスごとに、職員の年代割合の施設平均をみると、「各年代均等」ではいずれの年代も2～3割程度となっている。「40・50代多」では50代が40.0%、40代が31.4%であるのに対し、「若者多」では20代が41.6%、30代が32.0%となっている。

図表Ⅲ-23 年齢構成クラスの分布



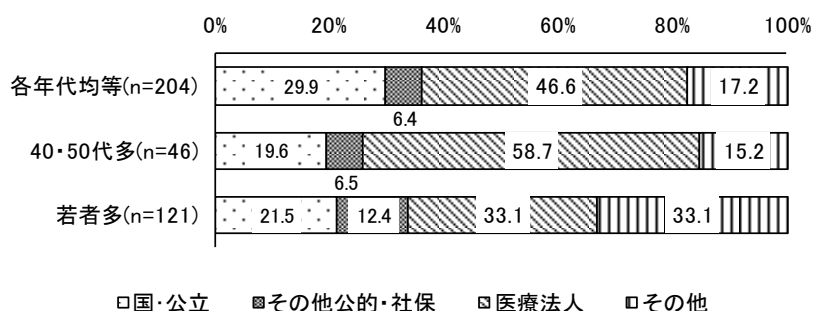
図表Ⅲ-24 年齢構成別 各年代割合の平均



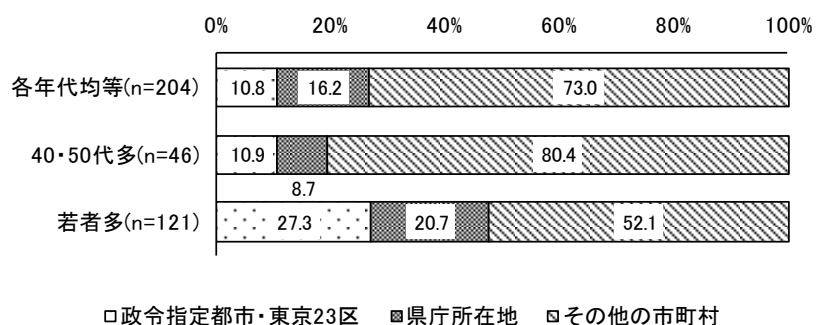
(2) 年齢構成ごとの病院属性の特徴

- 設置主体については、「40・50代多」の施設は「医療法人」(58.7%)の割合が高くなっている。
- 立地については、「若者多」の施設は「政令指定都市・東京23区」(27.3%)の割合が高く、他に比べて大都市圏に集中している。
- 病床規模については、「40・50代多」では「100床未満」(39.1%)、「若者多」では「200～500床未満」(57.9%)と「500床以上」(20.7%)の割合がそれぞれ高くなっている。
- 病院機能については、「40・50代多」では「療養・回りハ・13対1等のみ」(39.1%)、「若者多」では「7対1のみ」(59.5%)の割合がそれぞれ高い。

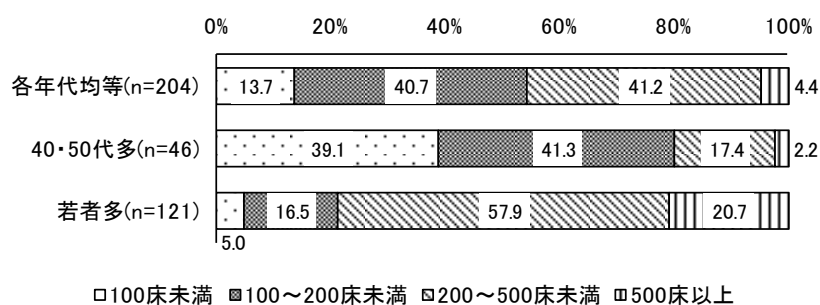
図表Ⅲ-25 年齢構成別 設置主体



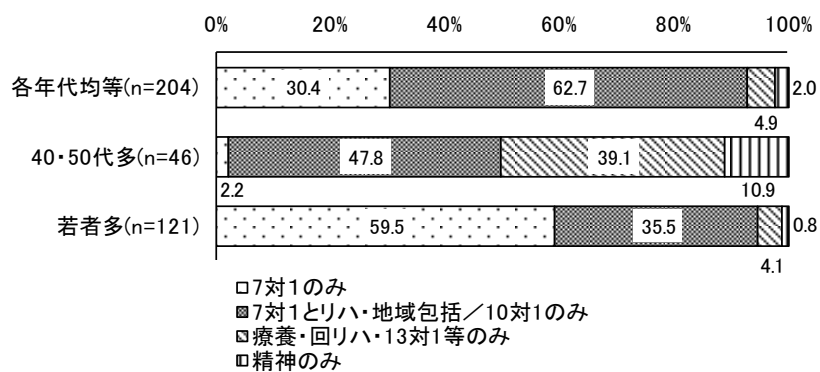
図表Ⅲ-26 年齢構成別 立地



図表Ⅲ-27 年齢構成別 病床規模



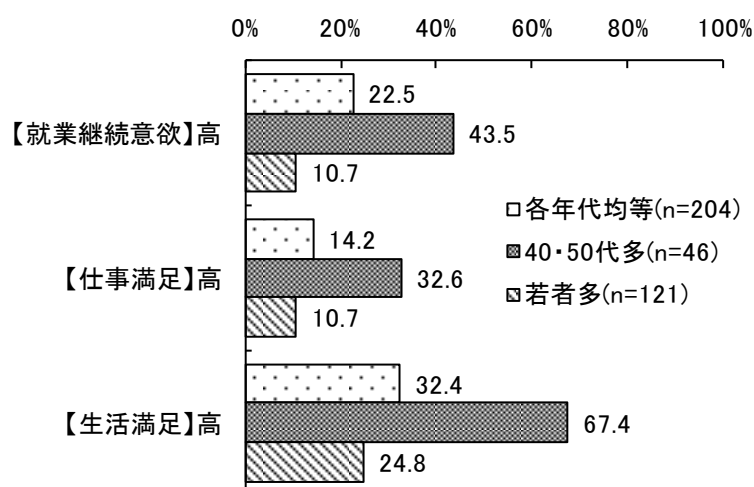
図表Ⅲ-28 年齢構成別 病院機能



(3) 年齢構成ごとのアウトカムの分布

- 就業継続意欲、仕事満足度、生活満足度のいずれにおいても、「40・50代多」の施設において「高」施設の割合が高い。
- 就業継続意欲、仕事満足度、生活満足度のいずれにおいても、「若者多」の施設において「高」施設の割合が低い。

図表Ⅲ-29 年齢構成別 アウトカム指標「高」の施設割合



注) アウトカム指標「高」の施設：各指標について、「そう思う」「ややそう思う」と回答した職員の割合が6割以上の施設を指す。

2) 年齢構成別 就業継続意欲を高める施策

(1) 働き方

①有給休暇の取得

- いずれの年齢構成の施設においても、就業継続意欲が「高」の施設において、「必要に応じて有休取得可能」の得点が高い。

図表Ⅲ-30 年齢構成・就業継続意欲別 有給休暇の取得状況

		n=	【施設】有 休取得率	【職員】必要 に応じて有 休取得可能
全体		371	54.1%	0.64
各年代均等	高	46	59.5%	0.84
	低	158	53.7%	0.60
	高一低		5.8%	0.24
40・50代多	高	20	58.8%	1.04
	低	26	54.9%	0.63
	高一低		3.9%	0.41
若者多	高	13	52.9%	0.74
	低	108	51.4%	0.53
	高一低		1.4%	0.22

②残業時間

- 「40・50代多」の施設では、就業継続意欲と残業時間との間に関連がみられるが、その他の年齢構成の施設では関連がみられない。職員の年齢層が高くなると、残業時間が短いことが就業継続の意欲を高めることにつながると考えられる。

図表Ⅲ-31 年齢構成・就業継続意欲別 残業時間

		n=	【施設】前 年度超過 勤務時間	【職員】残業 時間数	【職員】残 業時間数 _ 残業した 人のみ
全体		371	354.6	468.2	600.9
各年代均等	高	46	311.6	419.6	552.0
	低	158	349.9	468.1	603.6
	高一低		-38.3	-48.4	-51.6
40・50代多	高	20	164.1	172.0	315.4
	低	26	334.2	337.4	496.1
	高一低		-170.1	-165.4	-180.6
若者多	高	13	353.5	498.6	616.1
	低	108	420.2	571.6	693.9
	高一低		-66.6	-73.1	-77.9

③夜勤

- 夜勤については、いずれの年齢構成の施設においても、就業継続意欲による差はみられない。

図表Ⅲ-32 年齢構成・就業継続意欲別 夜勤の状況

		n=	【施設】夜勤への配慮	【施設】勤務計画表	【職員】夜勤回数	夜勤得点合計
全体		371	1.35	12.44	1.93	0.00
各年代均等	高	46	1.33	12.98	1.91	0.07
	低	158	1.25	12.52	1.79	-0.21
	高一低		0.07	0.46	0.12	0.28
40・50代多	高	20	1.40	11.25	2.07	-0.09
	低	26	1.04	11.08	1.70	-0.83
	高一低		0.36	0.17	0.37	0.74
若者多	高	13	1.54	11.77	1.94	0.05
	低	108	1.56	12.83	2.14	0.49
	高一低		-0.02	-1.06	-0.20	-0.44

④両立支援制度

- 育児短時間勤務の利用実績をみると、「各年代均等」の施設で、就業継続意欲が「低」のほうが、育児短時間勤務の利用実績が「ある」とする割合が高い。「40・50代多」の施設でも、就業継続意欲が「低」のほうが、利用実績が「ある」とする割合が高いものの、「対象者がいない」とする割合も高い。「若者多」の施設では、就業継続意欲にかかわらず、利用実績が「ある」の割合が高い。
- 育児短時間勤務の認知度をみると、「各年代均等」の施設では、就業継続意欲が「高」の施設で認知度が高くなっている。
- 「各年代均等」の施設において、育児短時間勤務の利用者がいることと就業継続意欲に負の関係性が見られることについては、利用者の有無のみではなく、制度の利用の仕方や制度対象外の職員への配慮などの工夫といった制度運用面での影響を含め、さらなる検証が必要と考えられる。一方、制度の認知度と就業継続意欲には正の関係性が見られ、制度を認知させることで就業継続意欲が高まることが考えられる。

図表Ⅲ-33 年齢構成・就業継続意欲別 育児短時間勤務の利用実績

		【施設】育児短時間勤務の利用実績					
		n=	ある	ない	対象者が いない	非該当	無回答
全体		371	65.0%	26.4%	5.1%	3.2%	0.3%
各年代均等	高	46	47.8%	39.1%	2.2%	10.9%	0.0%
	低	158	65.8%	26.6%	5.7%	1.3%	0.6%
	高一低		-18.0%	12.5%	-3.5%		
40・50代多	高	20	25.0%	45.0%	30.0%	0.0%	0.0%
	低	26	46.2%	38.5%	3.8%	11.5%	0.0%
	高一低		-21.2%	6.5%	26.2%		
若者多	高	13	76.9%	15.4%	7.7%	0.0%	0.0%
	低	108	81.5%	15.7%	0.9%	1.9%	0.0%
	高一低		-4.6%	-0.4%	6.8%		

図表Ⅲ-34 年齢構成・就業継続意欲別 育児短時間勤務の認知度・利用希望

		n=	【職員】育 児短時間 認知度	【職員】育 児短時間 利用 希望
全体		371	53.3%	65.4%
各年代均等	高	46	60.4%	63.9%
	低	158	49.5%	64.5%
	高一低		10.9%	-0.6%
40・50代多	高	20	46.6%	60.0%
	低	26	48.1%	57.9%
	高一低		-1.5%	2.1%
若者多	高	13	67.4%	70.5%
	低	108	56.7%	69.5%
	高一低		10.7%	1.0%

- 育児事由での深夜業免除の利用実績をみると、いずれの年齢構成の施設においても、就業継続意欲による差はあまりみられない。
- 育児事由での深夜業免除の認知度をみると、「各年代均等」の施設では、就業継続意欲が「高」の施設で、認知度が高くなっている。

図表Ⅲ-35 年齢構成・就業継続意欲別 育児事由での深夜業免除の利用実績

		【施設】育児事由での深夜業免除の利用実績					
		n=	ある	ない	対象者がいない	非該当	無回答
全体		371	41.8%	43.1%	8.1%	6.5%	0.5%
各年代均等	高	46	41.3%	50.0%	4.3%	4.3%	0.0%
	低	158	39.2%	44.9%	7.6%	7.0%	1.3%
	高一低		2.1%	5.1%	-3.2%		
40・50代多	高	20	45.0%	20.0%	30.0%	5.0%	0.0%
	低	26	23.1%	53.8%	11.5%	11.5%	0.0%
	高一低		21.9%	-33.8%	18.5%		
若者多	高	13	53.8%	38.5%	7.7%	0.0%	0.0%
	低	108	48.1%	39.8%	5.6%	6.5%	0.0%
	高一低		5.7%	-1.4%	2.1%		

図表Ⅲ-36 年齢構成・就業継続意欲別 育児事由での深夜業免除の認知度・利用希望

		n=	【職員】深夜業免除認知度	【職員】深夜業免除利用希望
全体		371	52.7%	66.6%
各年代均等	高	46	61.2%	65.1%
	低	158	49.2%	65.8%
	高一低		12.0%	-0.6%
40・50代多	高	20	56.6%	62.9%
	低	26	54.8%	59.5%
	高一低		1.8%	3.4%
若者多	高	13	57.9%	71.6%
	低	108	52.3%	70.1%
	高一低		5.6%	1.5%

⑤多様な勤務形態

- 3 交代 2 交代ミックスの有無については、いずれの年齢構成の施設においても、就業継続意欲による差はみられない。

図表Ⅲ-37 年齢構成・就業継続意欲別 3 交代 2 交代ミックスの有無

		【施設】3交代2交代ミックス		
		n=	あり	なし
全体		371	24.5%	75.5%
各年代均等	高	46	21.7%	78.3%
	低	158	27.2%	72.8%
	高－低		－5.5%	5.5%
40・50代多	高	20	20.0%	80.0%
	低	26	15.4%	84.6%
	高－低		4.6%	－4.6%
若者多	高	13	23.1%	76.9%
	低	108	25.0%	75.0%
	高－低		－1.9%	1.9%

(2) 職場風土

- いずれの年齢構成の施設においても、就業継続意欲が「高」の施設では、「気兼ねない帰宅」や「自由な話し合い」の得点が高い。

図表Ⅲ-38 年齢構成・就業継続意欲別 気兼ねない帰宅・自由な話し合い

		n=	【職員】気 兼ねない 帰宅	【職員】自由 な話し合い
全体		371	0.70	0.62
各年代均等	高	46	0.82	0.73
	低	158	0.69	0.59
	高一低		0.14	0.15
40・50代多	高	20	1.07	0.79
	低	26	0.76	0.58
	高一低		0.30	0.21
若者多	高	13	0.79	0.79
	低	108	0.57	0.58
	高一低		0.22	0.21

(3) 評価

- いずれの年齢構成の施設においても、就業継続意欲が「高」の施設では、「上司の公正な評価」の得点が高い。
- 人事考課結果の開示については、いずれの年齢構成の施設においても、就業継続意欲との関連はみられない。

図表Ⅲ-39 年齢構成・就業継続意欲別 上司の公正な評価

		n=	【職員】上司の公正な評価
全体		371	0.78
各年代均等	高	46	0.91
	低	158	0.73
	高一低		0.18
40・50代多	高	20	0.88
	低	26	0.61
	高一低		0.28
若者多	高	13	1.01
	低	108	0.81
	高一低		0.20

図表Ⅲ-40 年齢構成・就業継続意欲別 人事考課結果の開示

		【施設】人事考課結果の開示				
		n=	なし	検討中	規定はない が運用で 対処	規定に明 記されて いる
全体		371	32.1%	18.1%	19.4%	30.5%
各年代均等	高	46	41.3%	17.4%	21.7%	19.6%
	低	158	36.1%	17.1%	19.0%	27.8%
	高一低		5.2%	0.3%	2.8%	-8.3%
40・50代多	高	20	25.0%	35.0%	20.0%	20.0%
	低	26	34.6%	34.6%	15.4%	15.4%
	高一低		-9.6%	0.4%	4.6%	4.6%
若者多	高	13	15.4%	23.1%	23.1%	38.5%
	低	108	25.0%	12.0%	19.4%	43.5%
	高一低		-9.6%	11.0%	3.6%	-5.1%

(4) 能力開発

- いずれの年齢構成の施設においても、就業継続意欲が「高」の施設では、「研修実施」の得点が高い。
- 能力開発のための休職・休暇制度をみると、統計的に有意ではないものの、「若者多」の施設において、就業継続意欲が「低」の施設で「なし」とする割合が高い。

図表Ⅲ-41 年齢構成・就業継続意欲別 研修実施

		n=	【職員】研修実施
全体		371	0.86
各年代均等	高	46	1.04
	低	158	0.80
	高一低		0.24
40・50代多	高	20	1.12
	低	26	0.80
	高一低		0.32
若者多	高	13	1.01
	低	108	0.83
	高一低		0.18

図表Ⅲ-42 年齢構成・就業継続意欲別 能力開発のための休職・休暇制度

		【施設】能力開発のための休職・休暇制度				
		n=	なし	検討中	規定はない が運用で 対処	規定に明 記されて いる
全体		371	23.2%	7.8%	34.0%	35.0%
各年代均等	高	46	30.4%	15.2%	26.1%	28.3%
	低	158	25.3%	6.3%	36.7%	31.6%
	高一低		5.1%	8.9%	-10.6%	-3.4%
40・50代多	高	20	25.0%	15.0%	45.0%	15.0%
	低	26	23.1%	7.7%	50.0%	19.2%
	高一低		1.9%	7.3%	-5.0%	-4.2%
若者多	高	13	0.0%	7.7%	46.2%	46.2%
	低	108	19.4%	5.6%	25.9%	49.1%
	高一低		-19.4%	2.1%	20.2%	-2.9%

3) 年齢構成別 仕事満足度を高める施策

(1) 働き方

① 有給休暇の取得

- 「各年代均等」の施設では、仕事満足度が「高」の施設ほど、有休取得率が高い。
- いずれの年齢構成の施設においても、仕事満足度が「高」の施設ほど、「必要に応じて有休取得可能」の得点が高い。

図表Ⅲ-43 年齢構成・仕事満足度別 有給休暇の取得状況

		n=	【施設】有 休取得率	【職員】必要 に応じて有 休取得可能
全体		371	54.1%	0.64
各年代均等	高	29	65.5%	1.07
	低	175	53.2%	0.59
	高一低		12.3%	0.48
40・50代多	高	15	61.3%	1.10
	低	31	54.3%	0.68
	高一低		7.1%	0.42
若者多	高	13	55.8%	0.91
	低	108	51.1%	0.51
	高一低		4.7%	0.41

② 残業時間

- いずれの年齢構成の施設においても、仕事満足度が「高」の施設で、残業時間が短い傾向にある。

図表Ⅲ-44 年齢構成・仕事満足度別 残業時間

		n=	【施設】前 年度超過 勤務時間	【職員】残業 時間数	【職員】残 業時間数 _ 残業した 人のみ
全体		371	354.6	468.2	600.9
各年代均等	高	29	236.7	277.8	413.4
	低	175	358.6	486.8	621.5
	高一低		-121.9	-209.0	-208.2
40・50代多	高	15	169.2	136.0	278.5
	低	31	304.3	328.1	484.8
	高一低		-135.1	-192.2	-206.2
若者多	高	13	242.3	312.9	414.2
	低	108	433.6	594.0	718.2
	高一低		-191.2	-281.1	-304.0

③夜勤

- 「各年代均等」の施設において、仕事満足度が「高」の施設で、「夜勤回数」の得点が高くなっている。また、統計的に有意ではないものの、「40・50代多」の施設でも、同様の傾向がみられる。

図表Ⅲ-45 年齢構成・仕事満足度別 夜勤の状況

		n=	【施設】夜勤への配慮	【施設】勤務計画表	【職員】夜勤回数	夜勤得点合計
全体		371	1.35	12.44	1.93	0.00
各年代均等	高	29	1.34	12.52	2.36	0.41
	低	175	1.26	12.64	1.73	-0.24
	高一低		0.09	-0.12	0.63	0.65
40・50代多	高	15	1.33	10.20	2.21	-0.24
	低	31	1.13	11.61	1.68	-0.63
	高一低		0.20	-1.41	0.53	0.39
若者多	高	13	1.31	13.38	2.10	0.32
	低	108	1.58	12.64	2.12	0.45
	高一低		-0.28	0.75	-0.02	-0.13

④両立支援制度

- 「各年代均等」の施設において、仕事満足度が「高」の施設で、育児短時間勤務の利用実績が「ない」とする割合が高くなっている。一方、「若者多」の施設では、仕事満足度が「高」の施設において、「ある」とする割合が高くなっている。
- 育児短時間の認知度・利用希望については、いずれの年齢構成の施設においても、仕事満足度による差はみられない。
- 「各年代均等」の施設において、育児短時間勤務の利用者がいることと仕事満足度に負の関係性が見られることについては、利用者の有無のみではなく、制度の利用の仕方や制度対象外の職員への配慮などの工夫といった制度運用面での影響を含め、さらなる検証が必要と考えられる。

図表Ⅲ-46 年齢構成・仕事満足度別 育児短時間勤務の利用実績

		【施設】育児短時間勤務の利用実績					
		n=	ある	ない	対象者が いない	非該当	無回答
全体		371	65.0%	26.4%	5.1%	3.2%	0.3%
各年代均等	高	29	55.2%	34.5%	6.9%	3.4%	0.0%
	低	175	62.9%	28.6%	4.6%	3.4%	0.6%
	高一低		-7.7%	5.9%	2.3%		
40・50代多	高	15	33.3%	40.0%	26.7%	0.0%	0.0%
	低	31	38.7%	41.9%	9.7%	9.7%	0.0%
	高一低		-5.4%	-1.9%	17.0%		
若者多	高	13	92.3%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%
	低	108	79.6%	16.7%	1.9%	1.9%	0.0%
	高一低		12.7%	-9.0%	-1.9%		

図表Ⅲ-47 年齢構成・仕事満足度別 育児短時間勤務の認知度・利用希望

		n=	【職員】育児短時間勤務認知度	【職員】育児短時間勤務利用希望
全体		371	53.3%	65.4%
各年代均等	高	29	54.9%	62.2%
	低	175	51.4%	64.8%
	高一低		3.4%	-2.6%
40・50代多	高	15	51.7%	59.5%
	低	31	45.3%	58.5%
	高一低		6.4%	1.0%
若者多	高	13	64.2%	68.9%
	低	108	57.1%	69.7%
	高一低		7.1%	-0.8%

- ・ 育児事由での深夜業免除の利用実績は、いずれの年齢構成の施設においても、仕事満足度による差はみられない。
- ・ 「各年代均等」の施設において、仕事満足度が「高」の施設で、育児事由の深夜業免除の認知度が高くなっている。

図表Ⅲ-48 年齢構成・仕事満足度別 育児事由での深夜業免除の利用実績

		【施設】育児事由での深夜業免除の利用実績					
		n=	ある	ない	対象者がいない	非該当	無回答
全体		371	41.8%	43.1%	8.1%	6.5%	0.5%
各年代均等	高	29	41.4%	55.2%	3.4%	0.0%	0.0%
	低	175	39.4%	44.6%	7.4%	7.4%	1.1%
	高一低		2.0%	10.6%	-4.0%		
40・50代多	高	15	46.7%	13.3%	33.3%	6.7%	0.0%
	低	31	25.8%	51.6%	12.9%	9.7%	0.0%
	高一低		20.9%	-38.3%	20.4%		
若者多	高	13	46.2%	46.2%	7.7%	0.0%	0.0%
	低	108	49.1%	38.9%	5.6%	6.5%	0.0%
	高一低		-2.9%	7.3%	2.1%		

図表Ⅲ-49 年齢構成・仕事満足度別 育児事由での深夜業免除の認知度・利用希望

		n=	【職員】深夜業免除認知度	【職員】深夜業免除利用希望
全体		371	52.7%	66.6%
各年代均等	高	29	58.2%	63.7%
	低	175	50.8%	65.9%
	高一低		7.4%	-2.3%
40・50代多	高	15	59.6%	62.8%
	低	31	53.6%	60.1%
	高一低		6.0%	2.7%
若者多	高	13	60.0%	70.5%
	低	108	52.1%	70.3%
	高一低		8.0%	0.3%

⑤多様な勤務形態

- 「各年代均等」の施設では、仕事満足度が「高」の施設において、3交代2交代ミックスが「なし」とする割合が高い。

図表Ⅲ-50 年齢構成・仕事満足度別 3交代2交代ミックスの有無

		【施設】3交代2交代ミックス		
		n=	あり	なし
全体		371	24.5%	75.5%
各年代均等	高	29	10.3%	89.7%
	低	175	28.6%	71.4%
	高一低		-18.2%	18.2%
40・50代多	高	15	13.3%	86.7%
	低	31	19.4%	80.6%
	高一低		-6.0%	6.0%
若者多	高	13	15.4%	84.6%
	低	108	25.9%	74.1%
	高一低		-10.5%	10.5%

(2) 職場風土

- いずれの年齢構成の施設においても、仕事満足度が「高」の施設で、「気兼ねない帰宅」や「自由な話し合い」の得点が高い。

図表Ⅲ-51 年齢構成・仕事満足度別 気兼ねない帰宅・自由な話し合い

		n=	【職員】気 兼ねない 帰宅	【職員】自由 な話し合い
全体		371	0.70	0.62
各年代均等	高	29	0.98	0.78
	低	175	0.67	0.59
	高一低		0.31	0.19
40・50代多	高	15	1.18	0.83
	低	31	0.76	0.59
	高一低		0.42	0.25
若者多	高	13	0.91	0.84
	低	108	0.55	0.58
	高一低		0.36	0.26

(3) 評価

- いずれの年齢構成の施設においても、仕事満足度が「高」の施設で、「上司の公正な評価」の得点が高い。
- 人事考課結果の開示については、いずれの年齢構成の施設においても、仕事満足度との関連はみられない。

図表Ⅲ-52 年齢構成・仕事満足度別 上司の公正な評価

		n=	【職員】上司の公正な評価
全体		371	0.78
各年代均等	高	29	0.94
	低	175	0.74
	高一低		0.20
40・50代多	高	15	0.96
	低	31	0.62
	高一低		0.34
若者多	高	13	1.00
	低	108	0.81
	高一低		0.18

図表Ⅲ-53 年齢構成・仕事満足度別 人事考課結果の開示

		【施設】人事考課結果の開示				
		n=	なし	検討中	規定はないが運用で対処	規定に明記されている
全体		371	32.1%	18.1%	19.4%	30.5%
各年代均等	高	29	31.0%	27.6%	27.6%	13.8%
	低	175	38.3%	15.4%	18.3%	28.0%
	高一低		-7.3%	12.2%	9.3%	-14.2%
40・50代多	高	15	33.3%	26.7%	13.3%	26.7%
	低	31	29.0%	38.7%	19.4%	12.9%
	高一低		4.3%	-12.0%	-6.0%	13.8%
若者多	高	13	23.1%	15.4%	15.4%	46.2%
	低	108	24.1%	13.0%	20.4%	42.6%
	高一低		-1.0%	2.4%	-5.0%	3.6%

(4) 能力開発

- いずれの年齢構成の施設においても、仕事満足度が「高」の施設で、「研修実施」の得点が高い。
- 能力開発のための休職・休暇制度をみると、「各年代均等」の施設では、仕事満足度が「低」の施設において、「なし」とする割合が高い。

図表Ⅲ-54 年齢構成・仕事満足度別 研修実施

		n=	【職員】研修実施
全体		371	0.86
各年代均等	高	29	1.14
	低	175	0.81
	高一低		0.33
40・50代多	高	15	1.15
	低	31	0.84
	高一低		0.31
若者多	高	13	1.08
	低	108	0.82
	高一低		0.26

図表Ⅲ-55 年齢構成・仕事満足度別 能力開発のための休職・休暇制度

		【施設】能力開発のための休職・休暇制度				
		n=	なし	検討中	規定はない が運用で 対処	規定に明 記されて いる
全体		371	23.2%	7.8%	34.0%	35.0%
各年代均等	高	29	17.2%	20.7%	44.8%	17.2%
	低	175	28.0%	6.3%	32.6%	33.1%
	高－低		－10.8%	14.4%	12.3%	－15.9%
40・50代多	高	15	20.0%	20.0%	46.7%	13.3%
	低	31	25.8%	6.5%	48.4%	19.4%
	高－低		－5.8%	13.5%	－1.7%	－6.0%
若者多	高	13	7.7%	15.4%	30.8%	46.2%
	低	108	18.5%	4.6%	27.8%	49.1%
	高－低		－10.8%	10.8%	3.0%	－2.9%

4) 年齢構成別 生活満足度を高める施策

(1) 働き方

① 有給休暇の取得

- ・ 「各年代均等」の施設では、生活満足度が「高」の施設で、有休取得率が高い。
- ・ いずれの年齢構成の施設においても、生活満足度が「高」の施設で、「必要に応じて有休取得可能」の得点が高い。

図表Ⅲ-56 年齢構成・生活満足度別 有給休暇の取得状況

		n=	【施設】有 休取得率	【職員】必要 に応じて有 休取得可能
全体		371	54.1%	0.64
各年代均等	高	66	61.6%	0.90
	低	138	51.8%	0.54
	高一低		9.8%	0.36
40・50代多	高	31	60.1%	0.98
	低	15	49.3%	0.47
	高一低		10.8%	0.52
若者多	高	30	56.4%	0.77
	低	91	50.0%	0.48
	高一低		6.4%	0.29

② 残業時間

- ・ 残業時間数については、いずれの年齢構成の施設においても、生活満足度が「高」の施設で、短くなっている。

図表Ⅲ-57 年齢構成・生活満足度別 残業時間

		n=	【施設】前 年度超過 勤務時間	【職員】残業 時間数	【職員】残 業時間数 _ 残業した 人のみ
全体		371	354.6	468.2	600.9
各年代均等	高	66	270.4	355.5	501.0
	低	138	375.2	505.7	635.4
	高一低		-104.8	-150.3	-134.4
40・50代多	高	31	230.5	194.9	351.1
	低	15	321.6	411.3	554.8
	高一低		-91.1	-216.3	-203.7
若者多	高	30	329.0	491.9	613.1
	低	91	440.7	587.5	709.4
	高一低		-111.7	-95.6	-96.3

③夜勤

- 「各年代均等」と「40・50代多」の施設において、生活満足度が「高」の施設で、「夜勤回数」の得点が高い。
- 「各年代均等」の施設では、「夜勤得点合計」についても、同様の傾向がみられる。

図表Ⅲ-58 年齢構成・生活満足度別 夜勤の状況

		n=	【施設】夜勤への配慮	【施設】勤務計画表	【職員】夜勤回数	夜勤得点合計
全体		371	1.35	12.44	1.93	0.00
各年代均等	高	66	1.32	12.68	2.23	0.30
	低	138	1.25	12.59	1.63	-0.36
	高一低		0.07	0.09	0.60	0.66
40・50代多	高	31	1.19	11.03	2.19	-0.22
	低	15	1.20	11.40	1.17	-1.09
	高一低		-0.01	-0.37	1.01	0.87
若者多	高	30	1.30	13.20	2.37	0.52
	低	91	1.64	12.56	2.04	0.41
	高一低		-0.34	0.64	0.33	0.11

④両立支援制度

- いずれの年齢構成の施設においても、育児短時間勤務の利用実績や認知度、利用希望と生活満足度との関連はみられない。

図表Ⅲ-59 年齢構成・生活満足度別 育児短時間勤務の利用実績

		【施設】育児短時間勤務の利用実績					
		n=	ある	ない	対象者がいない	非該当	無回答
全体		371	65.0%	26.4%	5.1%	3.2%	0.3%
各年代均等	高	66	59.1%	31.8%	6.1%	3.0%	0.0%
	低	138	63.0%	28.3%	4.3%	3.6%	0.7%
	高一低		-4.0%	3.6%	1.7%		
40・50代多	高	31	41.9%	32.3%	22.6%	3.2%	0.0%
	低	15	26.7%	60.0%	0.0%	13.3%	0.0%
	高一低		15.3%	-27.7%	22.6%		
若者多	高	30	93.3%	3.3%	3.3%	0.0%	0.0%
	低	91	76.9%	19.8%	1.1%	2.2%	0.0%
	高一低		16.4%	-16.4%	2.2%		

図表Ⅲ-60 年齢構成・生活満足度別 育児短時間勤務の認知度・利用希望

		n=	【職員】育児短時間 認知度	【職員】育児短時間利用 希望
全体		371	53.3%	65.4%
各年代均等	高	66	53.5%	63.7%
	低	138	51.2%	64.7%
	高一低		2.4%	-1.0%
40・50代多	高	31	46.6%	58.6%
	低	15	49.1%	59.2%
	高一低		-2.5%	-0.5%
若者多	高	30	62.3%	69.6%
	低	91	56.4%	69.7%
	高一低		5.8%	-0.1%

- ・ 育児事由での深夜業免除の利用実績をみると、「40・50代多」の施設では、生活満足度が「高」の施設において、利用実績が「ある」とする割合が高い。
- ・ 育児事由での深夜業免除の認知度・利用希望については、生活満足度による差はみられない。

図表Ⅲ-61 年齢構成・生活満足度別 育児事由での深夜業免除の利用実績

		【施設】育児事由での深夜業免除の利用実績				
		n=	ある	ない	対象者が いない	非該当
全体		371	41.8%	43.1%	8.1%	6.5%
各年代均等	高	66	40.9%	47.0%	6.1%	6.1%
	低	138	39.1%	45.7%	7.2%	6.5%
	高一低		1.8%	1.3%	-1.2%	
40・50代多	高	31	41.9%	25.8%	25.8%	6.5%
	低	15	13.3%	66.7%	6.7%	13.3%
	高一低		28.6%	-40.9%	19.1%	
若者多	高	30	53.3%	33.3%	3.3%	10.0%
	低	91	47.3%	41.8%	6.6%	4.4%
	高一低		6.1%	-8.4%	-3.3%	

図表Ⅲ-62 年齢構成・生活満足度別 育児事由での深夜業免除の認知度・利用希望

		n=	【職員】深夜業免除認知度	【職員】深夜業免除利用希望
全体		371	52.7%	66.6%
各年代均等	高	66	55.4%	65.1%
	低	138	50.2%	65.9%
	高一低		5.1%	-0.7%
40・50代多	高	31	58.3%	60.9%
	低	15	49.9%	61.2%
	高一低		8.5%	-0.2%
若者多	高	30	56.2%	70.4%
	低	91	51.8%	70.3%
	高一低		4.4%	0.1%

⑤多様な働き方

- いずれの年齢構成の施設においても、3交代2交代ミックスの有無について、生活満足度による差はみられない。

図表Ⅲ-63 年齢構成・生活満足度別 3交代2交代ミックスの有無

		【施設】3交代2交代ミックス		
		n=	あり	なし
全体		371	24.5%	75.5%
各年代均等	高	66	24.2%	75.8%
	低	138	26.8%	73.2%
	高一低		-2.6%	2.6%
40・50代多	高	31	19.4%	80.6%
	低	15	13.3%	86.7%
	高一低		6.0%	-6.0%
若者多	高	30	30.0%	70.0%
	低	91	23.1%	76.9%
	高一低		6.9%	-6.9%

(2) 職場風土

- いずれの年齢構成の施設においても、生活満足度が「高」の施設で、「気兼ねない帰宅」「自由な話し合い」の得点が高くなっている。

図表Ⅲ-64 年齢構成・生活満足度別 気兼ねない帰宅・自由な話し合い

		n=	【職員】気 兼ねない 帰宅	【職員】自由 な話し合い
全体		371	0.70	0.62
各年代均等	高	66	0.87	0.70
	低	138	0.64	0.58
	高一低		0.23	0.13
40・50代多	高	31	1.05	0.74
	低	15	0.57	0.52
	高一低		0.48	0.22
若者多	高	30	0.73	0.71
	低	91	0.55	0.57
	高一低		0.18	0.14

(3) 評価

- いずれの年齢構成の施設においても、生活満足度が「高」の施設で、「上司の公正な評価」の得点が高くなっている。
- 人事考課結果の開示をみると、統計的に有意ではないものの、「40・50代多」の施設では、生活満足度が「低」の施設において、人事考課結果の開示が「なし」という割合が高くなっている。

図表Ⅲ-65 年齢構成・生活満足度別 上司の公正な評価

		n=	【職員】上司の公正な評価
全体		371	0.78
各年代均等	高	66	0.86
	低	138	0.73
	高一低		0.13
40・50代多	高	31	0.80
	低	15	0.58
	高一低		0.22
若者多	高	30	0.94
	低	91	0.80
	高一低		0.14

図表Ⅲ-66 年齢構成・生活満足度別 人事考課結果の開示

		【施設】人事考課結果の開示				
		n=	なし	検討中	規定はないが運用で対処	規定に明記されている
全体		371	32.1%	18.1%	19.4%	30.5%
各年代均等	高	66	31.8%	24.2%	21.2%	22.7%
	低	138	39.9%	13.8%	18.8%	27.5%
	高一低		-8.0%	10.5%	2.4%	-4.8%
40・50代多	高	31	25.8%	35.5%	19.4%	19.4%
	低	15	40.0%	33.3%	13.3%	13.3%
	高一低		-14.2%	2.2%	6.0%	6.0%
若者多	高	30	23.3%	13.3%	23.3%	40.0%
	低	91	24.2%	13.2%	18.7%	44.0%
	高一低		-0.8%	0.1%	4.7%	-4.0%

(4) 能力開発

- いずれの年齢構成の施設においても、生活満足度が「高」の施設で、「研修実施」の得点が高くなっている。
- 能力開発のための休職・休暇制度の状況については、「若者多」の施設において、生活満足度「高」の施設で「検討中」の割合が、「低」の施設で「規定に明記されている」の割合がそれぞれ高い。

図表Ⅲ-67 年齢構成・生活満足度別 研修実施

		n=	【職員】研修実施
全体		371	0.86
各年代均等	高	66	0.98
	低	138	0.80
	高一低		0.18
40・50代多	高	31	1.04
	低	15	0.73
	高一低		0.31
若者多	高	30	1.03
	低	91	0.79
	高一低		0.24

図表Ⅲ-68 年齢構成・生活満足度別 能力開発のための休職・休暇制度

		【施設】能力開発のための休職・休暇制度				
		n=	なし	検討中	規定はない が運用で 対処	規定に明 記されて いる
全体		371	23.2%	7.8%	34.0%	35.0%
各年代均等	高	66	22.7%	12.1%	37.9%	27.3%
	低	138	28.3%	6.5%	32.6%	32.6%
	高一低		-5.5%	5.6%	5.3%	-5.3%
40・50代多	高	31	19.4%	16.1%	48.4%	16.1%
	低	15	33.3%	0.0%	46.7%	20.0%
	高一低		-14.0%	16.1%	1.7%	-3.9%
若者多	高	30	13.3%	16.7%	30.0%	40.0%
	低	91	18.7%	2.2%	27.5%	51.6%
	高一低		-5.3%	14.5%	2.5%	-11.6%

5) 職員の年齢構成別にみた施策の効果 まとめ

ここまで、各施設の職員の年齢構成別に、WLB 施策と「就業継続意欲」「仕事満足度」「生活満足度」の関連をみてきた。その結果をまとめたのが図表Ⅲ-68 である。以下では、職員の年齢構成別に、特徴的な施策の効果について整理する。

図表Ⅲ-69 年齢構成別 施策効果一覧

		就業継続意欲			仕事満足度			生活満足度		
		各年代均等	40・50代多	若者多	各年代均等	40・50代多	若者多	各年代均等	40・50代多	若者多
有休・労働時間	有休取得率				+			+	(+)	
	必要に応じて有休取得可能	+	+	+	+	+	+	+	+	+
	前年度超過勤務時間		+		+		+	+		+
	残業時間数		+		+	+	+	+	+	+
	残業時間数 残業した人のみ		+		+	+	+	+	+	+
夜勤	夜勤への配慮									
	勤務計画表									
	夜勤回数				+	(+)		+	+	
	夜勤得点合計							+	(+)	
両立支援制度	育児短時間利用実績	-	-		-		(+)		(+)	(+)
	育児短時間認知度	+		(+)						
	育児短時間利用希望									
	深夜業免除利用実績		(+)			(+)			+	
	深夜業免除認知度	+			+		(+)			
	深夜業免除利用希望									
多様な働き方	3交代2交代ミックス				-					
職場風土	気兼ねない帰宅	+	+	+	+	+	+	+	+	+
	自由な話し合い	+	+	+	+	+	+	+	+	+
評価	上司の公正な評価	+	+	+	+	+	+	+	+	+
	人事考課結果の開示								(+)	
能力開発	研修実施	+	+	+	+	+	+	+	+	+
	能力開発のための休職・休暇制度			(+)	+					

注1) + : 5%水準で有意なプラスの効果

- : 5%水準で有意なマイナスの効果

(+) : 有意ではないがポイント差あり

注2) 「夜勤回数」は得点が高いほど回数が少ないことを意味する。

(1) 各施設に共通する施策効果

「就業継続意欲」「仕事満足度」「生活満足度」のいずれのアウトカム指標に対しても、職員が「有給休暇は必要に応じて取得できる」「業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができる」(気兼ねない帰宅)「あなたの部署では上下関係にこだわらず、主張すべきことを自由に話し合える」(自由な話し合い)「上司は仕事の成果について公正に評価している」(上司の公正な評価)「組織は能力開発のための研修の実施、またはその参加を支援してくれる」(研修実施)と感じていることは、すべての年齢構成の施設において、有意なプラスの効果があらわれている。

また、「残業時間数」については、いずれの年齢構成の施設においても、「仕事満足度」「生活満足度」との間には有意な差がみられ、残業時間数の短さが満足度に影響を及ぼしている。

(2)「各年代均等」の施設に特徴的な施策効果

「就業継続意欲」については、他の年齢構成の施設に比べ、両立支援制度（育児支援）の認知度が就業継続意欲に影響しているという特徴がある。ただし、「育児短時間勤務利用実績」と、就業継続意欲ならびに仕事満足度との間にマイナスの効果がみられることについては、利用者の有無のみではなく、制度の利用の仕方や制度対象外の職員への配慮などの工夫といった制度運用面での影響を含め、さらなる検証が必要と考えられる。

また、「仕事満足度」「生活満足度」については、「夜勤回数」が影響を及ぼしていることが特徴である。

(3)「40・50代多」の施設に特徴的な施策効果

「就業継続意欲」については、「残業時間数」が影響を及ぼしていることが特徴的である。

「生活満足度」については、統計的に有意ではないものの、「人事考課結果の開示」が影響を与えていることが、他の年齢構成の施設にはみられない特徴である。

(4)「若者多」の施設に特徴的な施策効果

「就業継続意欲」については、統計的に有意ではないものの、「能力開発のための休職・休暇制度」があることが、影響を及ぼしていることが示唆される。

「仕事満足度」「生活満足度」については、統計的に有意ではないものの、「育児短時間勤務利用実績」が影響を及ぼしていることが特徴的である。

「看護職のワーク・ライフ・バランス（WLB）
インデックス調査」調査票

施設調査

職員調査

平成 27 年度 看護職のワーク・ライフ・バランス（WLB）

インデックス調査 <施設調査>

<調査にあたってのお願い>

- 回答は特に断りのない限り、該当する項目に一つだけ○をつけ、欄内には該当する数字または文字をご記入ください。
- 本調査での看護職とは、保健師、助産師、看護師、准看護師としてご回答ください。
- 特に期日・期間の指定がない項目については、2015 年 6 月 1 日現在のこととしてご記入ください。2015 年 6 月 1 日現在の状況が把握しにくい場合は、直近の状況についてご記入ください。

I. 施設の概況について

【問 1】 2015 年 6 月 1 日現在における貴施設についておたずねします。

(1) 施設名			
(2) 設置主体		1. 国（厚生労働省） 2. 独立行政法人国立病院機構 3. 独立行政法人労働者健康福祉機構 4. 国立大学法人 5. 国（その他） 6. 都道府県・市町村 7. 地方独立行政法人 8. 日本赤十字社 9. 済生会 10. 社会保険関係団体（JCHO、健康保険組合、共済組合等） 11. 公益法人 12. 医療法人 13. 私立学校法人 14. 社会福祉法人 15. 医療生協 16. 会社 17. その他（ ）	
(3) 勤務地数		1. 複数あり 2. 複数なし(1 か所のみ)	
(4) 許可病床数		() 床	
(5) 稼働病床数		() 床	
(6) 入院基本料等の算定状況			
	届出病床数	あてはまる区分を○で囲んでください	
一般病床	床	7 対 1 7 対 1 特別入院基本料 10 対 1 10 対 1 特別入院基本料 13 対 1 15 対 1 特別入院基本料	
療養病床	床	療養病棟入院基本料 1 療養病棟入院基本料 2 介護保険移行準備病棟 特別入院基本料	
結核病床	床	7 対 1 10 対 1 13 対 1 15 対 1 18 対 1 20 対 1 特別入院基本料	
精神病床	床	10 対 1 13 対 1 15 対 1 18 対 1 20 対 1 特別入院基本料	
その他	床	回復期リハビリテーション病棟入院料	
	床	地域包括ケア病棟入院料	
	床		
(7) 病床稼働率（以下の計算式をもとに算出してください） * 2014 年度の延べ入院患者数 ÷ (稼働病床数 × 暦日数) × 100		% (2014 年度)	
(8) 直近 3 カ月の 1 日あたりの平均外来患者数		人	

(9) 直近 3 カ月の一般病棟の平均在院日数	日
(10) 直近 3 カ月の 1 日あたりの平均在院患者数	人

【問 2】貴施設の看護職員の状況についてお伺いします。

1) 看護職員の人数

	正規職員 (雇用期間の定めがない者)			非正規職員 (臨時職員・パートタイマー・ アルバイト等)		派遣労働者	
	フルタイム 勤務 (注 1)	短時間勤務 (注 2)	現在勤務していない 職員 (注 3)	フルタイム 勤務	短時間勤務	フルタイム 勤務	短時間 勤務
実人員数	人	人	人	人	人	人	人
常勤換算 数 (注 4)		人			人		人

注 1) フルタイム勤務とは、病院の所定労働時間を通じた勤務。

注 2) 短時間勤務とは、フルタイム正職員よりも労働時間が短い勤務

注 3) 現在勤務していない職員とは、産休、育休、休職、長期研修などで勤務を行っていない職員をさします。

注 4) 常勤換算数は、フルタイム勤務者を「1」、短時間勤務者をフルタイム勤務者の所定労働時間を「1」として
比例計算のうえ、計上して下さい。

例: フルタイム勤務者の過当たりの所定労働時間 40 時間の場合、
24 時間の短時間勤務者は 24 時間÷40 時間=0.6 人 となります。

以下の 2) ~4) にも、産休、育休、休職、長期研修などの職員を含んでご回答下さい。

2) 正規看護職員の人数 (性別、年齢)

(1) 性別 女性 人 男性 人

(2) 年齢

10 代 人 20 代 人 30 代 人 40 代 人
50 代 人 60 代 人 平均年齢 . 歳

3) 昨年度 (2014 年度) の正規看護職員の平均勤続年数

年 カ月

4) 過去 3 年間の正規看護職員の離職率 ※ (小数点以下第 1 位までご記入下さい)

2014 年度 . % 2013 年度 . % 2012 年度 %

※離職率=年間の退職者数が職員数に占める割合

例: 2014 年度退職者数÷2014 年度の平均職員数×100

ただし、平均職員数=(年度始めの在籍職員数+年度末の在籍職員数)÷2 より算出

【問 3】看護要員の配置状況についてお尋ねします。病棟および外来の看護要員数について
お答えください。雇用形態は問わず全ての人数をご記入ください (ただし、現在一カ月以上
の産休、育休、休職、長期研修などにより、勤務していない職員は除いてご回答下さい)。

	勤務者総数	看護師数	准看護師数	看護補助者数
(1) 病棟	人	人	人	人
(2) 外来	人	人	人	人
(3) その他	人	人	人	人

【問4】就業規則で定められた週所定労働時間についてご記入ください。

週所定労働時間 週 時間 分

【問5】正規看護職員の週休形態について、あてはまる番号に○をつけてください。

- ① 完全週休2日制（1週に必ず2休） ⑤ 月1回週休2日制（4週5休制含む）
 ② 4週8休制 ⑥ 週休1日半制（土曜日等の半日制）
 ③ 月3回週休2日制（4週7休制含む） ⑦ 週休1日制（4週4休）
 ④ 月2回週休2日制（4週6休制含む） ⑧ その他（ ）

【問6】正規看護職員の年末年始および夏季休暇、就業規則で定められた所定の年間休日数の日数についてご記入ください。

（1）年末年始および夏季休暇

年末年始の休暇 日

夏季休暇 日

（2）就業規則で定められた所定の年間休日数

所定の年間休日総数※ 日

※週休、国民の祝日、年末年始休暇、夏季休暇、病院創立記念日など就業規則に定める職員の所定の休日の合計
 （年次有給休暇、慶弔休暇は含まず）

【問7】正規看護職員の超過勤務時間について、1人あたりの前年度の月平均時間をご記入ください。どなたも超過勤務をされなかった場合は「0」をご記入ください。

超過勤務（前年度の月平均時間） 月平均 1人あたり 時間（小数点第1位まで）

【問8】前年度の正規看護職員の年次有給休暇の取得率※（%）をご記入ください。

※取得率（%）＝ 取得日数/各人の付与日数（前年度からの繰越分を含まない）×100

年次有給休暇の取得率 %（小数点以下第1位まで）

【問9】夜勤・交代制勤務の状況についてうかがいます。

（1）主な病棟で選択されている勤務について、該当するものすべてに○をつけてください。

- ①3交代制（変則含む） ②2交代制（変則含む） ③3交代と2交代のミックス（同一病棟内）
 ④それ以外の交代制 ⑤当直制 ⑥オンコール体制 ⑦その他（ ）

（2）主な病棟で選択されている勤務パターンはいくつ程度ありますか。該当するものに○を付けてください。

- ①1パターン ②2パターン ③3パターン以上

（3）所定の夜勤拘束時間についてうかがいます。複数のパターンがある場合は、おもな勤務パターンを3つまでご記入ください。＊時間は24時間制で記載してください。

パターン (1)	夜勤入りの時刻		時		分
	夜勤明けの時刻		時		分
	休憩時間		時間		分
	仮眠時間		時間		分

＊時間は 24 時間制で記載してください。

パターン (2)	夜勤入りの時刻			時			分
	夜勤明けの時刻			時			分
	休憩時間			時間			分
	仮眠時間			時間			分

＊時間は 24 時間制で記載してください。

パターン (3)	夜勤入りの時刻			時			分
	夜勤明けの時刻			時			分
	休憩時間			時間			分
	仮眠時間			時間			分

(4) 管理夜勤がある場合は、管理夜勤の夜勤拘束時間をご記入ください。

＊時間は 24 時間制で記載してください。

管理夜勤 A	夜勤入りの時刻			時			分
	夜勤明けの時刻			時			分
	休憩時間			時間			分
	仮眠時間			時間			分

＊時間は 24 時間制で記載してください。

管理夜勤 B	夜勤入りの時刻			時			分
	夜勤明けの時刻			時			分
	休憩時間			時間			分
	仮眠時間			時間			分

【問 10】貴施設における勤務計画表の作成基準についてお伺いします。

貴施設における勤務計画表の作成基準についてお伺いします。あてはまる番号に○をご記入ください。
また、基準がある場合には、その内容をご記入ください。

(1) あてはまる番号に○をご記入ください。また、基準がある場合はその内容をご記入下さい。

		① 基準の有無	② 基準の内容
A. 1 カ月当たり夜勤回数の 上限 (夜勤専従を除く)	3 交代制 (変則含)	1. あり	上限 () 回
	2 交代制 (変則含)	2. なし	上限 () 回
B. 夜勤連続日数の上限 (夜勤専従を除く)	3 交代制 (変則含)	1. あり	上限 () 日
	2 交代制 (変則含)	2. なし	上限 () 日
C. 前の勤務と次の勤務との時間間 隔	3 交代制 (変則含)	1. あり	最低 () 時間空ける
	2 交代制 (変則含)	2. なし	最低 () 時間空ける
D. 週末にかかる 2 日以上連続の回数		1. あり	最低 () 回/1 カ月
E. 業務開始時刻が早くなるローテーション としない(例: 深夜勤→準夜勤、準夜勤→日勤)		1. あり 2. なし	
F. 勤務計画表の提示時期		1. あり 2. なし	() 日前までに提示

(2) 上記のA～Fについて、明文化された作成基準がありますか。あてはまるものに○を付けてください。

(A B C D E F)

【問 11】 前年度の正規看護職員の採用・退職の状況をご記入ください。

なお、該当者がいない場合（新卒採用がなかった場合等）は、「0」をご記入ください。

① 前年度はじめ（2014 年 4 月 1 日）の正規看護職員数 （2014 年 4 月 1 日付の新規採用者は除いてご記入ください）					人
② 前年度（2014 年 4 月 1 日～2015 年 3 月 31 日）の新卒採用者数					人
③ うち、年度末までに退職した新卒採用者数					人
④ 前年度（2014 年 4 月 1 日～2015 年 3 月 31 日）の既卒採用者数 （既卒採用者とは、新卒ではない看護職経験者をさします）					人
⑤ うち、年度末までに退職した既卒採用者数					人
⑥ 前年度（2014 年 4 月 1 日～2015 年 3 月 31 日）の総退職者数 （新卒・既卒採用者の退職者、定年退職者を含む、すべての退職者数）					人
退職理由別の内訳人数	結婚・妊娠・出産・育児、介護等の家庭事情による退職				人
	転居に伴う通勤困難による退職				人
	進学				人
	体調不良、傷病等による退職				人
	職場の原因（労働条件・労働環境・人間関係等の理由）による退職				人
	転職（転業種）希望による退職				人
	定年による退職				人
	施設側からの働きかけによるもの（解雇、希望退職の募集、退職勧奨）				人
	その他				人
	不明				人

【問 12】 前年度に休業および連続休暇（7 日間以上）を取得した看護職員の人数及び、その内訳についてご記入ください。（該当者がいない場合は「0」を記入してください）。

① 育児による休業者数（正規および正規以外の看護職を含む）					人
② 介護による休業者数（正規および正規以外の看護職を含む）					人
③ 傷病により連続休暇（7 日間以上）を取得した正規看護職員の人数					人
内訳	血管疾患および虚血性心疾患による連続休暇取得者数 ・ 脳血管疾患…脳内出血、くも膜下出血、脳梗塞、高血圧性脳症 ・ 虚血性心疾患…心筋梗塞、狭心症等				人
	メンタルヘルス不調による連続休暇取得者数（うつ病など）				人
	妊娠流産、早産など妊娠・出産時期の不調による連続休暇取得者数				人
	腰痛による連続休暇取得者数				人
	その他の傷病による連続休暇（7 日間以上）の取得者数				人

Ⅱ. ワーク・ライフ・バランスの推進体制等について

【問13】貴施設のワーク・ライフ・バランス（以下「WLB」という）の推進体制等について、各項目のあてはまる番号に一つ○をつけてください。

	はい	いいえ
1. WLB 支援への積極的な取り組みの考え方が、経営理念や人事の方針として明文化されている	1	2
2. 職員の WLB の促進や、WLB を阻む職場慣行の見直し等のために、施設内にプロジェクト・チームを設けるなど推進体制をつくっている	1	2
3. 各部門・職場が WLB を推進しているかをモニタリングしている	1	2
4. WLB の推進状況を、各部門・職場（あるいはその責任者）を評価する管理指標としている	1	2
5. 職員の WLB に配慮する必要性について、管理職研修に取り入れるなどして、管理職に徹底を図っている	1	2
6. 施設内アンケートやヒアリング等により、WLB 支援に関する職員の意見・要望を取り上げ、改善を図っている	1	2
7. 看護職員に対して WLB 支援制度に関する情報提供を行っている	1	2
8. 全職員に対して WLB の理解を深める働きかけを行っている	1	2

Ⅲ. 女性の母性保護のための制度について

【問14】「①母性保護のための制度または慣行の有無」と制度または慣行がある場合は「②前年度の利用実績」について、それぞれあてはまる番号に一つ○をつけてください。

		①制度の有無					②前年度の利用実績		
		対応して いない	検討中	就業規則に明記は ないが対応して いる	就業規則に明記 されている		ある	ない	対象者が いない
母性保護	1. 生理休暇	1	2	3	4	→	1	2	3
	2. 不妊治療休暇	1	2	3	4	→	1	2	3
産前（妊婦に対する措置）	3. 夜勤免除	1	2	3	4	→	1	2	3
	4. 夜勤回数減	1	2	3	4	→	1	2	3
	5. 超過勤務免除	1	2	3	4	→	1	2	3
	6. 変形労働時間制の適用除外	1	2	3	4	→	1	2	3
	7. 保健指導・健診受診時間の確保	1	2	3	4	→	1	2	3
	8. 時差出勤	1	2	3	4	→	1	2	3
	9. 業務軽減のための配置転換	1	2	3	4	→	1	2	3
	10. つわり休暇	1	2	3	4	→	1	2	3
出産	11. 男性看護職が、配偶者が出産したときに取得できる配偶者出産休暇制度	1	2	3	4	→	1	2	3
産後（1年未満に対する措置）	12. 育児時間	1	2	3	4	→	1	2	3
	13. 夜勤免除	1	2	3	4	→	1	2	3
	14. 夜勤回数減	1	2	3	4	→	1	2	3
	15. 超過勤務免除	1	2	3	4	→	1	2	3
	16. 変形労働時間制の適用除外	1	2	3	4	→	1	2	3
	17. 保健指導・健診受診時間の確保	1	2	3	4	→	1	2	3
	18. 時差出勤	1	2	3	4	→	1	2	3
	19. 業務軽減のための配置転換	1	2	3	4	→	1	2	3
	20. 保育所送迎のため等出退勤時間柔軟化	1	2	3	4	→	1	2	3

Ⅳ. 育児・介護休業法※に制定された育児支援について

【問 15】 育児・介護休業法に制定されている育児支援策の「①制度の実施状況」、「②前年度の利用実績」について、各項目のあてはまる番号に一つ〇をつけ、さらに前年度の利用実績が「ある」場合は、利用人数を記入してください。なお制度が法定内容を超える場合は、その「③内容」をご記入ください。

項目	法定内容	①実施状況			②前年度の利用実績			③法定を超える場合の 制度内容
		実施して いない	法定通り	法定を 超える	ある	ない	対象者が いない	
育児休業制度	■対象となる子の上限年齢 法定：1歳（両親ともに育児休業を取得した場合は1歳2カ月）まで。 保育所に入所できない等は1歳半まで延長可能。	1	2	3	→ 利用人数 () 人	2	3	■対象となる子の上限年齢 () 歳まで
	■子1人につき取得可能な回数 法定：1回	1	2	3				■子1人につき取得可能な回数 () 回まで
育児短時間勤務制度	■対象となる子の上限年齢 法定：3歳まで	1	2	3	→ 利用人数 () 人	2	3	■対象となる子の上限年齢 () 歳まで
	■勤務時間 法定：1日6時間	1	2	3				■勤務時間 ()
所定外労働の免除	■対象となる子の上限年齢 法定：3歳まで	1	2	3	→ 利用人数 () 人	2	3	■対象となる子の上限年齢 () 歳まで
子の看護休暇制度	■対象となる子の上限年齢 法定：就学前まで	1	2	3	→ 利用人数 () 人	2	3	■対象となる子の上限年齢 () 歳まで
	■休暇日数 法定：子1人につき年5日まで、年10日を上限	1	2	3				→ 利用人数 () 人
労働時間の制限	■対象となる子の上限年齢 法定：就学前まで	1	2	3	→ 利用人数 () 人	2	3	■対象となる子の上限年齢 () 歳まで
	■制限内容 法定：月24時間、年150時間まで	1	2	3				→ 利用人数 () 人
深夜業の免除	■対象となる子の上限年齢 法定：就学前まで	1	2	3	→ 利用人数 () 人	2	3	■対象となる子の上限年齢 () 歳まで

※ 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

V. その他の育児支援策について

【問 16】 小学校就学前および就学中の子に対する「①育児支援の制度・慣行の有無」と、制度・慣行がある場合は「②前年度の利用実績」について、各項目のあてはまる番号に一つ○をつけてください。

		① 制度の有無					②前年度の利用実績		
		対応して いない	検討中	就業規則に明記は ないが対応して いる	就業規則に明記さ れている		ある	ない	対象者が いない
就学前	1. フレックスタイム制度	1	2	3	4	→	1	2	3
	2. 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	1	2	3	4	→	1	2	3
	3. 施設内の託児施設の運営	1	2	3	4	→	1	2	3
	4. 育児サービス費用を補助あるいは貸与する制度 (ベビーシッター費用、育児費用の貸与など)	1	2	3	4	→	1	2	3
	5. 夜勤回数の軽減	1	2	3	4	→	1	2	3
就学中	1. フレックスタイム制度	1	2	3	4	→	1	2	3
	2. 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	1	2	3	4	→	1	2	3
	3. 施設内の託児施設の運営	1	2	3	4	→	1	2	3
	4. 学休期間中の休暇・時間休	1	2	3	4	→	1	2	3
	5. 夜勤回数の軽減	1	2	3	4	→	1	2	3

【問 17】 貴施設の制度や施策の有無について、各項目のあてはまる番号に一つ○をつけてください。

	制度の有無			
	なし	検討中	制度はないが 運用で対処	就業規則に 明記されている
1. 雇用保険から支給される育児休業給付を除いた、育児休業中の看護職への経済的援助制度（給与の何割かを支給する、休業中も住宅手当を支給する等）	1	2	3	4
2. 育児休業終了後、原則として「原職」または「原職相当職」に復帰させることの定め	1	2	3	4
3. 育児休業終了後、看護職が復帰しやすくするための、休業中の資料送付等の情報提供、あるいは提供する旨の定め（インターネットを利用した提供も含む）	1	2	3	4
4. 育児休業した看護職の円滑な職場復帰のための能力開発の機会の提供、あるいは提供する旨の定め	1	2	3	4
5. 男性看護職の育児休業取得を促進するための対策	1	2	3	4

VI. 育児・介護休業法に制定された介護支援について

【問 18】 育児・介護休業法に制定されている介護支援策の「①制度の実施状況」と「②前年度の利用実績」について、各項目のあてはまる番号に一つ○をつけ、さらに利用実績が「ある」場合は、利用人数を記入してください。なお制度が法定内容を超える場合は、その「③内容」を記入してください。

項目	法定内容	①実施状況				②前年度の利用実績			③法定を超える場合の 制度内容
		実施していない	法定通り	法定を超える		ある	ない	対象者がいない	
介護休業制度	■取得可能な休業期間の上限日数 法定：通算 93 日まで	1	2	3	→	1 利用人数 () 人	2	3	■取得可能な休業期間の 上限日数 () 日まで
	■一つの要介護状態につき取得可能な休業の回数 法定：1 回	1	2	3	→				■家族 1 人につき取得可能な回数 () 回まで
	■対象となる家族の範囲 法定：配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む）、父母、子、配偶者の父母、看護職が同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫	1	2	3	→				()
短勤 措置 等 の 制 度	法定：介護休業とあわせて 93 日まで	1	2	3	→	1 利用人数 () 人	2	3	() 日まで
介護 休業 制 度	■休暇日数 法定：家族一人につき年 5 日まで 年 10 日を上限	1	2	3	→	1 利用人数 () 人	2	3	■休暇日数 ()

VII. その他の介護支援策について

【問 19】 介護のための制度・慣行の有無」と、制度・慣行がある場合は「②前年度の利用実績」について、それぞれあてはまる番号に一つ○をつけてください。

	①制度の有無						②前年度の利用実績		
	対応していない	検討中	就業規則に明記は ないが対応して いる	就業規則に明記 されている	ある		ない	対象者が いない	
1. フレックスタイム制度	1	2	3	4	→	1	2	3	
2. 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	1	2	3	4	→	1	2	3	
3. 所定外労働を制限する制度	1	2	3	4	→	1	2	3	
4. 介護サービス費用の助成、その他これに準ずる制度（ホームヘルパー費用、介護機器の購入・貸与費用など）	1	2	3	4	→	1	2	3	
5. 夜勤回数の軽減	1	2	3	4	→	1	2	3	

【問20】貴施設の制度や施策の導入について、以下の各項目につき、あてはまる番号に一つ○をつけてください。

	制度の有無			
	なし	検討中	運用が ではない で対応 している	就業規則に 明記されて いる
1. 雇用保険から支給される介護休業給付を除いた、介護休業中の看護職への経済的援助制度（給与の何割かを支給する、休業中も住宅手当を支給する等）	1	2	3	4
2. 介護休業終了後、原則として原職または原職相当職に復帰させることについて	1	2	3	4
3. 介護休業後、看護職が復帰しやすくするための、休業中の資料送付等の情報提供の実施、あるいは実施する旨の定め（インターネットを利用した提供も含む）	1	2	3	4
4. 介護休業した看護職の円滑な職場復帰のための能力開発の機会の提供、あるいは提供する旨の定め	1	2	3	4

VIII. 労働時間および人的資源管理について

【問 21】 貴施設の制度や運用の有無について、以下の各項目につき、あてはまる番号に一つ○をつけてください。

	制度の有無			
	なし	検討中	規定はないが運用で対処	規定に明記
1. 育児・介護の理由以外の短時間勤務制度	1	2	3	4
2. 裁量労働制（実際の労働時間と関係なく、労使であらかじめ定めた時間分働いたとみなされる制度）	1	2	3	4
3. フレックスタイム制度	1	2	3	4
4. 夜勤への配慮（夜勤の免除や回数軽減）	1	2	3	4
5. 能力開発のための休職・休暇制度	1	2	3	4
6. 社会貢献・ボランティアのための休職・休暇制度	1	2	3	4
7. リフレッシュ休暇制度	1	2	3	4
8. 年休が半日単位で利用できる制度	1	2	3	4
9. 年休が時間単位で利用できる制度	1	2	3	4
10. その他の休暇制度（制度名称： ）	1	2	3	4
11. 教育責任者の配置	1	2	3	4
12. 外部研修への参加支援（参加費補助、休暇付与等）	1	2	3	4
13. 人事考課基準（到達目標、成果指標等）の有無	1	2	3	4
14. 人事考課基準（到達目標、成果指標等）の公開	1	2	3	4
15. 人事考課結果の職員個人への開示	1	2	3	4
16. 人事考課結果を処遇（給与・昇給・昇格など）に反映させる制度	1	2	3	4
17. 短時間勤務者に対する処遇の基準	1	2	3	4
18. 給与規定	1	2	3	4
19. 勤務表作成基準	1	2	3	4
20. 倫理に関する規定	1	2	3	4
21. 医療安全・医療事故対策	1	2	3	4

22. クレーム対策	1	2	3	4
23. 職場の暴力対策	1	2	3	4
24. 職場のハラスメント対策	1	2	3	4
25. 職場の苦情への対応	1	2	3	4
26. 施設内公募制や自己申告制等で勤務時間や勤務地、配属先等の希望を聞く制度	1	2	3	4
27. 家族が転勤する場合に、職員の勤務を配慮する（家族の海外勤務時の休職、家族の転勤地の施設への異動等）	1	2	3	4
28. <u>勤務地が複数ある施設のみお答えください。</u> 勤務地を限定する働き方を選択できる制度	1	2	3	4
29. 配置転換（ローテーション）時には看護職の生活について配慮する	1	2	3	4
30. 退職した看護職の再雇用制度	1	2	3	4
31. 看護職がキャリアを考える研修の開催	1	2	3	4
32. キャリアカウンセリングの窓口（外部も含む）の設置	1	2	3	4
33. 定期健康診断の実施	1	2	3	4
34. 腰痛を防止する取組み	1	2	3	4
35. メンタルヘルス研修の開催	1	2	3	4
36. メンタルヘルスの相談窓口（外部、産業医も含む）の設置	1	2	3	4

【問 22】前年度に育児・介護休業制度等の利用者が出た施設のみお答えください。

上記等の場合の人員補充（パート、アルバイトの採用、派遣労働者の利用等を含む）に関する施設の実施状況について、もっともあてはまる番号に○をつけてください。

1. 施設として予め休業者を見込んだ人員配置を行っているため、補充対応の必要はなかった
2. 新たに人員を雇用した
3. 施設外から新たに人員を募集はしたが、採用できなかった
4. 人員補充は行わなかった
5. その他（ ）

【問 23】短時間勤務制度の利用者が出た場合の人員補充（パート、アルバイトの採用、派遣労働者の利用等を含む）に関する施設の基本方針について、あてはまる番号にすべて○をつけてください。

1. 短時間勤務者はプラス配置とし、新たに代替要員を補充する
2. 常勤換算した不足分の人員を代替要員として補充する
3. 代替要員の補充は行わない
4. その他（ ）

【問 24】貴施設の長時間労働の是正や解消、有給休暇の取得促進のための施策について、各項目のあてはまる番号にすべて○をつけてください。

① 長時間労働の解消のための施策

- | | |
|----------------------|-------------------------------------|
| 1. 残業時間を経営管理指標としている | 10. 長時間労働の者への助言・相談 |
| 2. タイムカード等による出退勤管理 | 11. 長時間労働の者の上司への注意 |
| 3. 必要な人員の確保 | 12. 終業時刻間際の退勤の呼びかけ |
| 4. 管理職層の理解促進のための取組み | 13. 長時間労働の者に対する健康診断や面接指導、カウンセリングの実施 |
| 5. 休憩・仮眠時間の確保 | 14. 労働組合との連携 |
| 6. 業務上必要な研修を勤務時間内に実施 | 15. その他() |
| 7. 勤務間隔を最低12時間以上あける | 16. 長時間労働の是正や解消のための施策はない |
| 8. ノー残業デーの実施 | |
| 9. 長時間労働の発生要因の洗い出し | |

② 有給休暇の取得促進のための施策

- | | |
|---------------------|------------------------|
| 1. 年休取得率を経営管理指標とする | 7. 半日年休制度の導入 |
| 2. 管理職層の理解促進のための取組み | 8. 計画的取得の促進 |
| 3. 各職場の年休取得率の把握 | 9. 労働組合との連携 |
| 4. 取得率が低い職場の管理者への通知 | 10. その他() |
| 5. 取得が少ない者への通知 | 11. 有給休暇の取得促進のための施策はない |
| 6. 一斉年休の実施 | |

【問 25】貴施設の「労働者代表」についてお尋ねします。

1) 貴施設には「労働者代表」※がありますか。

※「労働者代表」とは、職員の過半数で組織する労働組合がある場合はその「労働組合」、それ以外の場合は、職員の過半数を代表する者「過半数代表者」をさします。

1. 職員の過半数で組織する「労働組合」がある
2. 「過半数代表者」がいる
3. 「労働組合」も「過半数代表者」も存在しない
4. その他()

2) 貴施設ではワーク・ライフ・バランスを推進するために「労働者代表」との連携や協働を行っていますか。

1. 行っている
2. 行っていない

【問 26】労使協定の締結状況についてお伺いします。2014 年度に締結されている労使協定として、該当するものすべてに○をご記入下さい。

1. 時間外・休日労働に関する協定(36 協定)

協定による時間外労働時間の上限 月

 時間 年

 時間

2. 看護職員の夜勤に関する協定

3. 有給休暇の計画的取得に関する協定

4. その他、看護職員の労働条件・労働環境に関する協定
(内容:)

調査はこれで終わりです。最後までご協力いただき有難うございました。

ご記入日	年 月 日	ご記入者名	(ご職位:)
------	-----------------	-------	------------------------------



平成 27 年度 看護職のワーク・ライフ・バランス（WLB） インデックス調査 <職員調査>

「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」とは、働く人が「仕事」と「生活」のどちらか一方だけでなく、個人それぞれのバランスとともに充実感を持てるように双方の調和を図ること。仕事と生活を調和させることで、両者間に好ましい相乗効果を高めようという取り組みです。

このたびは、インデックス調査にご協力をいただきまして、ありがとうございます。

- 本調査は、あなたの病院が参加する「看護職のワーク・ライフ・バランス推進ワークショップ」において、自施設のワーク・ライフ・バランス実現度を把握・分析し、今後の取り組みを検討するためのものです。あなたの回答結果が、あなたの施設の取り組みに反映されていきますので、是非 ご協力ください。

ただし、本調査への回答は自由意思に基づくものですから、調査に参加されない場合でも不利益を被ることは一切ありません。

- 回答は統計的に処理をします。あなたの病院へは統計データとして報告し、個人等が特定される情報とリンクさせては一切報告されません。
- 本調査は、日本看護協会研究倫理委員会による倫理審査を受け、承認されています。

本調査は23の設問から構成されています。回答時間の目安は約20分です。

～産休・育休など長期休暇中の皆様～

インデックス調査の一部には、お休み中の場合に回答しにくい項目があります。回答できない項目は空欄のままにして先に進んでください。

[調査票のお問合わせ先]
公益社団法人 日本看護協会
労働政策部看護労働課
担当：泊野・小村
TEL：03-5778-8553
(月～金 9:00～17:00)
FAX：03-5778-5602
E-mail：tayou@nurse.or.jp

看護職のワーク・ライフ・バランス（WLB）インデックス調査

- ◇ 該当する項目に○をつけ、□、（ ）内には該当する数字または文字をご記入ください。
- ◇ 特に期日・期間の指定がない場合は、2015年6月1日現在のこととしてご記入ください。
- ◇ 6月1日現在の状況が把握しにくい場合は、直近の状況についてご記入ください。

【あなた自身についておたずねします。】

【問1】性別

1. 女性 2. 男性

【問2】年齢 …… 歳

【問3】看護職としての通算経験年数（延年数）は何年目になりますか。… 年目

【問4】現在の施設に看護職として勤務されて何年目になりますか。… 年目

【問5】婚姻状況についておたずねします。あてはまるものに○をつけてください。

1. 未婚 2. 既婚 3. 離死別

【問6】あなたには子どもがいますか（18歳以上を含む。同居の有無は問いません）。

1. いる → 付問へお進みください。 2. いない → 問7へお進みください。

問6で、子どもが「1. いる」と答えた方にうかがいます。

付問1 お子さんは何人ですか。

人

付問2 おさんの年齢（学年）の内訳を教えてください。

0～3歳	()	人	中学生	()	人
4歳～就学前	()	人	高校生	()	人
小学校1～3年生	()	人	それ以上	()	人
小学校4～6年生	()	人			

【問7】あなたには介護を必要とする家族等がいますか。

1. いる → 付問へお進みください。 2. いない → 問8へお進みください。

問7で、介護を必要とする家族等が「1. いる」と答えた方にうかがいます。

付問1 介護が必要な家族等の主たる介護者はあなたですか。

1. はい 2. いいえ

【問8】あなたの雇用形態・雇用契約は次のどれに該当しますか。（1）（2）について、それぞれあてはまる番号に○をつけてください。

（1）雇用形態	1 正規職員 2 短時間正規職員 3 正規職員以外（パートタイマー・アルバイト・契約・派遣等）
（2）雇用契約期間	1 有期雇用（雇用契約期間が定まっている） 2 無期雇用（期間の定めのない雇用）

休憩時間や超過勤務時間を除いた所定労働時間をお答え下さい。※法定労働時間は週 40 時間です。

時間 分

(1) あなたの勤務形態は次のどれに該当しますか。該当する番号に○をつけてください。

1. 交代制勤務 → 次の(2)へお進みください。
2. 夜勤専従 → 次の(2)へお進みください。
3. 主として日勤（少数回の夜勤あり） → 次の(2)へお進みください。
4. 日勤のみ（夜勤免除を含む） → 【問 11】へお進みください。
5. その他（ ） → 【問 11】へお進みください。

(2) **あなたが前月（2015 年 5 月）に行った夜勤の勤務状況について**うかがいます。

- 夜勤とは、22 時から 5 時の時間帯を含む勤務を指します。
- 2 つ以上の夜勤パターンで勤務した場合は、それぞれの勤務パターンについて回答してください。
たとえば、3 交代で準夜勤、深夜勤をされた場合は、A パターンに準夜勤、B パターンに深夜勤の勤務について回答してください。
- 産休・育休など休職中で、5 月の勤務実態がない場合は【問 10】【問 11】には回答せず、【問 12】に進んでください。

例) 夜勤 A パターン	①夜勤入りの時刻	1	9	時	0	0	分
	②夜勤明けの時刻		7	時	0	0	分
	③平均取得休憩時間		1	時間	0	0	分
	④平均取得仮眠時間		1	時間	0	0	分
	⑤夜勤回数		4	回			

A パターン	①夜勤入りの時刻		時		分
	②夜勤明けの時刻		時		分
	③平均取得休憩時間		時間		分
	④平均取得仮眠時間		時間		分
	⑤夜勤回数		回		

* 時間は

*時間は24時間制で記載してください。

B パターン	①夜勤入りの時刻		時		分
	②夜勤明けの時刻		時		分
	③平均取得休憩時間		時間		分
	④平均取得仮眠時間		時間		分
	⑤夜勤回数		回		

* 時間は

*時間は24時間制で記載してください。

C パターン	①夜勤入りの時刻		時		分
	②夜勤明けの時刻		時		分
	③平均取得休憩時間		時間		分
	④平均取得仮眠時間		時間		分
	⑤夜勤回数		回		

*時間は 24 時間制で記載してください。

管理夜勤 A	①夜勤入りの時刻		時		分
	②夜勤明けの時刻		時		分
	③平均取得休憩時間		時間		分
	④平均取得仮眠時間		時間		分
	⑤夜勤回数		回		

*時間は 24 時間制で記載してください。

管理夜勤 B	①夜勤入りの時刻		時		分
	②夜勤明けの時刻		時		分
	③平均取得休憩時間		時間		分
	④平均取得仮眠時間		時間		分
	⑤夜勤回数		回		

*時間は 24 時間制で記載してください。

【問 11】 前月（2015 年 5 月）の、当直、管理当直、オンコール等の状況についてうかがいます。

（1）あなたは前月に当直または管理当直をしましたか。該当する番号に○をつけてください。

1. 当直をした → 次の付問 1, 付問 2 へお進みください。
2. 管理当直をした → 次の付問 1, 付問 2 へお進みください。
3. いずれもしていない → （2）へお進みください。

前問で、前月（2015 年 5 月）に「1.当直」「2.管理当直」のいずれかをした方にうかがいます。

付問 1 あなたの前月（2015 年 5 月）の当直拘束時間、当直回数についてご記入ください。

当直	①1 回あたりの当直拘束時間		時間		分
	②当直回数		回		
管理当直	①1 回あたりの当直拘束時間		時間		分
	②当直回数		回		

付問 2 あなたの前月の当直、管理当直の業務内容について、あてはまる記号に○をつけてください。

当直	a.本来の当直業務のみに従事している
	b.夜勤に類する業務を含む
管理当直	a.本来の当直業務のみに従事している
	b.夜勤に類する業務を含む

- (2) あなたは前月にオンコール（待機）をしましたか。該当する番号に○をつけてください。
1. はい → 次の付問へお進みください。 2. いいえ → 問12へお進みください。

前問で、前月（2015年5月）にオンコール（待機）をした方にうかがいます。

付問1 あなたの前月（2015年5月）のオンコール回数についてご記入ください。

オンコール 回

【問12】 あなたの主な配属先は次のどれに該当しますか。○は1つでお願いします。

- | | |
|----------|--------------------------------|
| 1. 病棟 | 5. 手術室 |
| 2. 外来 | 6. 健診センター |
| 3. 集中治療室 | 7. 在宅ケア（訪問看護・地域連携室等） |
| 4. 救命・救急 | 8. その他（ <input type="text"/> ） |

【問13】 あなたは次のどれに該当しますか。○は1つでお願いします。

- | | |
|---------------|-----------------------|
| 1. スタッフ | 3. 看護師長および看護師長相当職 |
| 2. 主任および主任相当職 | 4. 看護部長・副部長や総看護師長、副院長 |

【問14】 前月1カ月に実際あなたが行った時間外労働は計何時間ですか。残業した場合は「残業した」に○をつけ、時間を記入ください。

1. 残業しなかった（0時間）

2. 残業した→前月（1カ月間）の実際の残業時間（所定外労働時間）
約 時間 分

【問15】 問14の時間数のうち、実際に時間外勤務手当が支払われた時間数は何時間ですか。

時間 分

【問16】 前月1カ月に勤務時間外の院内研修（現在の業務に直接かわる内容）に参加しましたか。参加した場合は「参加した」に○をつけ、時間を記入ください。

*例）4時間10分 → 約5時間

1. 参加しなかった

2. 参加した →前月（1カ月間）の合計時間数 約 時間（1時間未満は切り上げ）

【問17】 前月1カ月に事務作業・院内の看護研究等を自宅に持ち帰って行いましたか。持ち帰った場合は、「した」に○をつけ、時間を記入ください。

*例）4時間10分 → 約5時間

1. しなかった

2. した →前月（1カ月間）の合計時間数 約 時間（1時間未満は切り上げ）

【問18】 前月1カ月に決められた業務開始時刻より前に出勤して仕事を始めることがありましたか。行った場合は「あった」に○をつけ、下の時間を記入してください。

*例）4時間10分 → 約5時間

1. なかった

2. あった →前月（1カ月間）の合計時間数 約 時間（1時間未満は切り上げ）

【問 19】今の施設における勤務年数が2年目以降の方にうかがいます。

あなたの昨年度の年次有給休暇について、以下の①～④の日数をそれぞれご記入ください。わからない場合は「b. わからない」に○をつけてください。

※有給休暇とは別に定められている年末年始の休暇や夏季休暇などは除いてお答えください。

+	① 昨年度（2014 年度）に付与された所定有給休暇日数	a.			日	b. わからない
	② 一昨年度からの繰り越し有給休暇日数	a.			日	b. わからない
	③（①＋②）昨年度に使用可能であった有給休暇日数	a.			日	b. わからない
	④ ③のうち、昨年度に使った有給休暇日数	a.			日	b. わからない

【問 20】現在の健康状態について、あてはまる番号に1つ○をつけてください。

- | | |
|-------------|-----------------------|
| 1. 非常に健康である | 4. 非常に不調である |
| 2. まあ健康である | 5. 健康であるとも不調であるともいえない |
| 3. やや不調である | |

【問 21】以下の症状について、自覚症状がある項目に○をつけてください。（複数回答可）

- | | | | | |
|----------|---------------|--------------|-------------|---------|
| 1. 頭痛 | 2. 肩こり | 3. 手足の関節痛 | 4. 腰痛 | 5. 疲れ目 |
| 6. 高血圧 | 7. 不整脈 | 8. 月経不順 | 9. 便秘異常 | 10. 憂鬱感 |
| 11. 倦怠感 | 12. 睡眠障害 | 13. 慢性的な睡眠不足 | 14. 胃の調子が悪い | |
| 15. 食欲不振 | 16. 特に自覚症状はない | | | |

【問 22】あなたの職場や仕事について伺います。以下の各項目につき、該当する番号を1つだけ選んで○をつけてください。

	そう 思う	やや そう 思う	あまり そう 思わ ない	そう 思わ ない
1. 看護職員を大切にする組織である	1	2	3	4
2. 今の勤務先は目先の利益にとらわれず、長期的な視点にたった経営をしている	1	2	3	4
3. 今の勤務先の将来に不安はない	1	2	3	4
4. 今の勤務先にできるだけ長く勤めたい	1	2	3	4
5. 業務が終われば周囲に気兼ねなく帰ることができる	1	2	3	4
6. あなたの部署では上下関係にこだわらず、主張すべきことを自由に話し合える	1	2	3	4
7. 上司※は自身の考え方や方針を十分に説明している ※「上司」とは、■スタッフ・主任の場合は「看護師長」、■看護師長の場合は「看護部長」、■看護部長の場合は「院長」を指します。	1	2	3	4
8. 上司はあなたの考え方をよく聞いて、理解している	1	2	3	4
9. 上司は仕事の成果について公正に評価している	1	2	3	4
10. 上司は必要な時に、的確なアドバイスや支援をしている	1	2	3	4
11. 現在の仕事は、自分の能力を活かせる仕事である	1	2	3	4
12. 現在の仕事は、自分の能力向上の機会になっている	1	2	3	4
13. あなたの部署では看護ケアに費やす時間を十分にとることができる	1	2	3	4
14. 現在の仕事の量と仕事の内容に対して今の給与は妥当である	1	2	3	4
15. 現在の仕事は、自分の描く将来像につながる仕事である	1	2	3	4
16. 組織は能力開発のための研修の実施、またはその参加を支援してくれる	1	2	3	4
17. 必要に応じて休職が認められる	1	2	3	4
18. 必要に応じて今の雇用形態のまま、短時間勤務に変更できる	1	2	3	4
19. 有給休暇は必要に応じて取得できる	1	2	3	4
20. 一週間程度の連続した休暇を必要に応じて取得できる	1	2	3	4
21. 定時で終わることができる業務である	1	2	3	4
22. 勤務表作成時に個人の希望が通りやすい	1	2	3	4
23. 現在の働き方に満足している	1	2	3	4
24. 現在の生活（家庭生活・地域生活等）に満足している	1	2	3	4

【問 23】あなたの施設では、①以下のような制度や仕組みがありますか。また、②あなた自身にその制度や仕組みの利用や施設としての導入などの希望はありますか。制度の有無や現在の状況に限定せず、将来的なことも含め、利用希望の有無を回答してください。以下の①、②の各項目につき、該当する番号1つに○をつけてください。

		①制度や仕組みの有無				②利用・導入希望	
		ある	ない	わからない		ある	ない
保 母 性	1. 生理休暇	1	2	3	→	1	2
	2. 不妊治療休暇	1	2	3	→	1	2
産 前 (妊 婦)	3. 夜勤の免除	1	2	3	→	1	2
	4. 夜勤回数を減らすことができる	1	2	3	→	1	2
	5. 超過勤務の免除	1	2	3	→	1	2
	6. 変形労働時間制※1 の適用除外	1	2	3	→	1	2
	7. 保健指導・健診受診時間の確保	1	2	3	→	1	2
	8. 時差出勤	1	2	3	→	1	2
	9. 業務軽減のための配置転換	1	2	3	→	1	2
産 後 (1 年 未 満 の 者)	10. つわり休暇	1	2	3	→	1	2
	11. 配偶者出産休暇（男性看護職員）	1	2	3	→	1	2
	12. 育児時間	1	2	3	→	1	2
	13. 夜勤の免除	1	2	3	→	1	2
	14. 夜勤回数を減らすことができる	1	2	3	→	1	2
	15. 超過勤務の免除	1	2	3	→	1	2
	16. 変形労働時間制※1 の適用除外	1	2	3	→	1	2
	17. 保健指導・健診受診時間の確保	1	2	3	→	1	2
	18. 時差出勤	1	2	3	→	1	2
	19. 業務軽減のための配置転換	1	2	3	→	1	2
育 児	20. 保育所送迎のため等の出退勤時間の柔軟化	1	2	3	→	1	2
	21. 法定の範囲を超える※2 育児休業制度	1	2	3	→	1	2
	22. 育児短時間勤務制度	1	2	3	→	1	2
	23. 育児のために所定外労働時間を免除する制度	1	2	3	→	1	2
	24. 育児のために法定時間外労働を制限する制度	1	2	3	→	1	2
	25. 育児のための夜勤免除	1	2	3	→	1	2
	26. 子どもの看護休暇	1	2	3	→	1	2
	27. 育児休業中の看護職員への経済的援助制度	1	2	3	→	1	2
	28. 育児休業終了後、休業前と同等の職位・地位への復帰	1	2	3	→	1	2
	29. 復職しやすくするための育児休業中の情報提供	1	2	3	→	1	2
	30. 育児休業終了後の円滑な職場復帰のための能力開発の機会の提供	1	2	3	→	1	2
	31. 男性看護職の育児休業取得促進に向けた対策	1	2	3	→	1	2
	32. 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	1	2	3	→	1	2
	33. 育児のためのフレックスタイム制度	1	2	3	→	1	2
	34. 施設内の託児施設	1	2	3	→	1	2

※1 変形労働時間制：1ヵ月以内の一定期間を平均し、1週間当たりの労働時間が法定労働時間を超えない範囲内において、特定の日又は週に法定労働時間を超えて労働させることができる制度。

※2 育児休業の法定範囲：1歳まで。保育所に入所できない等は1歳半まで延長可能。

(問 2 3 の続き)

		①制度や仕組みの有無				②利用・導入希望	
		ある	ない	わからない		ある	ない
育児	35. 育児サービス費用を補助あるいは貸与する制度 (ベビーシッター費用、育児費用の貸与など)	1	2	3	→	1	2
	36. 学校休業期間中の休暇・時間休	1	2	3	→	1	2
	37. 就学前・就学中の子を持つ看護職に対する夜勤 回数の軽減	1	2	3	→	1	2
介護	38. 法定の範囲を超える※3 介護休業制度 ※3 介護休業の法定範囲：通算 93 日まで	1	2	3	→	1	2
	39. 介護のために勤務時間を短縮できる制度	1	2	3	→	1	2
	40. 介護のための休暇制度	1	2	3	→	1	2
	41. 介護休業中の看護職員への経済的援助制度	1	2	3	→	1	2
	42. 介護休業終了後、休業前と同等の職位・地位へ の復帰	1	2	3	→	1	2
	43. 復職しやすくするための介護休業中の情報提供	1	2	3	→	1	2
	44. 介護休業終了後の円滑な職場復帰のための能力 開発の機会の提供	1	2	3	→	1	2
	45. 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	1	2	3	→	1	2
	46. 介護のために所定外労働時間を制限する制度	1	2	3	→	1	2
	47. 介護のためのフレックスタイム制度	1	2	3	→	1	2
	48. 介護を行う看護職に対する夜勤への配慮(夜勤の 免除や回数軽減)	1	2	3	→	1	2
社会活動 能力開発や	49. 介護サービス費用の助成その他これに準ずる制度(ホ ームヘルパー費用、介護機器の購入・貸与費用など)	1	2	3	→	1	2
	50. 教育責任者の配置	1	2	3	→	1	2
	51. 外部研修参加支援(参加費補助、休暇付与等)	1	2	3	→	1	2
	52. 能力開発のための休職や休暇の制度	1	2	3	→	1	2
	53. 社会貢献・ボランティアのための休職や休暇制度	1	2	3	→	1	2
労働時間と勤務体制	54. リフレッシュ休暇制度	1	2	3	→	1	2
	55. 育児や介護の理由以外に、一定期間、勤務時間 を短くする制度	1	2	3	→	1	2
	56. フレックスタイム制等の柔軟な労働時間制度	1	2	3	→	1	2
	57. 年休が半日単位、時間単位でとれる制度	1	2	3	→	1	2
	58. 夜勤への配慮(夜勤の免除や回数軽減)	1	2	3	→	1	2
	59. 勤務表作成基準	1	2	3	→	1	2
	60. 長時間労働の是正や解消のための施策	1	2	3	→	1	2
	61. 有給休暇の取得促進のための施策	1	2	3	→	1	2

(問23の続き)

		①制度や仕組みの有無				②利用・導入希望	
		ある	ない	ないから		ある	ない
人事考課と処遇	62. 人事考課※4 基準（到達目標、成果指標等）の有無	1	2	3	→	1	2
	63. 人事考課基準（到達目標、成果指標等）の公開	1	2	3	→	1	2
	64. 人事考課結果の職員個人への開示	1	2	3	→	1	2
	65. 人事考課結果を処遇（給与・昇給・昇格など）に反映させる制度	1	2	3	→	1	2
	66. 短時間勤務者に対する処遇の基準	1	2	3	→	1	2
給与	67. 給与規定	1	2	3	→	1	2
倫理	68. 倫理に関する規定	1	2	3	→	1	2
リ医療安全・管理	69. 医療安全・医療事故対策	1	2	3	→	1	2
	70. クレーム対策	1	2	3	→	1	2
	71. 職場の暴力対策	1	2	3	→	1	2
	72. 職場のハラスメント対策	1	2	3	→	1	2
	73. 職場の苦情への対応	1	2	3	→	1	2
健康管理	74. 定期健康診断の実施	1	2	3	→	1	2
	75. 腰痛を防止する取り組み	1	2	3	→	1	2
	76. メンタルヘルス等の研修の開催	1	2	3	→	1	2
	77. メンタルヘルス等の相談窓口の設置	1	2	3	→	1	2
配置とキャリア	78. 施設内公募制や自己申告制度により、勤務時間や配属先（勤務地を含む）、担当業務等について希望を聞く	1	2	3	→	1	2
	79. 家族が転勤する場合に、職員の勤務を配慮する（家族の転勤地の施設への異動、家族の海外勤務時の休職等）	1	2	3	→	1	2
	80. 退職した看護職の再雇用制度	1	2	3	→	1	2
	81. 看護職員が自らキャリアを考えるための研修の開催	1	2	3	→	1	2
	82. キャリアカウンセリングの窓口の設置	1	2	3	→	1	2
	83. 勤務地が複数ある施設のみお答えください 勤務地を限定する働き方を選択できる制度	1	2	3	→	1	2
労使関係	84. 職員の過半数を代表する「過半数代表者」の制度	1	2	3	→	1	2

※4 人事考課：組織に所属している従業員個々人の仕事の結果または能力の程度を判定し、それを従業員の、①適切処遇（昇進、昇格、昇給、賞与の査定）、②有効活用（異動、配置、職務変更）、③教育・訓練や能力開発の基礎資料となる個人情報を得ることを目的として行うための手続きないし制度のこと。

質問は以上で終わりです。ご協力ありがとうございました。

平成 22～27 年度「看護職のワーク・ライフ・バランス（WLB）インデックス調査」
データ分析 報告書

2016 年 3 月発行

発行者 公益社団法人 日本看護協会

〒150-0001 東京都渋谷区神宮前 5-8-2

電話 03-5778-8831（代表） FAX 03-5778-5602

ホームページ <http://www.nurse.or.jp/>

製 作 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社

本報告書の無断複写・掲載は禁じます。