

# 2021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1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、2021年( )月1日現在のこととしてご記入ください。2021年( )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】 2021年( )月1日現在における貴施設についておうかがいします。

(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	○急性期一般入院料 入院料1 入院料2 入院料3 入院料4 入院料5 入院料6 入院料7 ○地域一般入院料 入院料1 入院料2 入院料3 特別入院基本料	
療養病床	床	○療養病棟入院料 入院料1 入院料2 特別入院基本料	
結核病床	床	○結核病棟入院基本料 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	○精神病棟入院基本料 10対1 13対1 15対1 18対1 20対1 特別入院基本料	
上記のうち、夜勤時間特別入院基本料を算定している病床		〔 〕	
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/地域包括ケア入院医療管理料	
	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) *2020年度の延べ入院患者数÷(稼働病床数×暦日数)×100	% (2020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うかがいします。

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週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めてご回答ください。

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代以上     人 平均年齢   .   歳

3) 昨年度 (2020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位までご記入ください)

2020年度   .   % 2019年度   .   % 2018年度   .   %

※離職率=年間の退職者数が職員数に占める割合

例: 2020年度退職者数÷2020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うかがいします。病棟および外来の看護要員数について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1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



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

- ① 1パターン
- ② 2パターン
- ③ 3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時間制でご記入ください。

パターン (1)	夜勤入りの時刻	<input type="text"/>	時	<input type="text"/>	分
	夜勤明けの時刻	<input type="text"/>	時	<input type="text"/>	分
	休憩時間	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	分
	仮眠時間	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	分

\*時間は24時間制でご記入ください。

パターン (2)	夜勤入りの時刻	<input type="text"/>	時	<input type="text"/>	分
	夜勤明けの時刻	<input type="text"/>	時	<input type="text"/>	分
	休憩時間	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	分
	仮眠時間	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	分

\*時間は24時間制でご記入ください。

パターン (3)	夜勤入りの時刻	<input type="text"/>	時	<input type="text"/>	分
	夜勤明けの時刻	<input type="text"/>	時	<input type="text"/>	分
	休憩時間	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	分
	仮眠時間	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	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時間制でご記入ください。

管理夜勤 A	夜勤入りの時刻	<input type="text"/>	時	<input type="text"/>	分
	夜勤明けの時刻	<input type="text"/>	時	<input type="text"/>	分
	休憩時間	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	分
	仮眠時間	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	分

\*時間は24時間制でご記入ください。

管理夜勤 B	夜勤入りの時刻	<input type="text"/>	時	<input type="text"/>	分
	夜勤明けの時刻	<input type="text"/>	時	<input type="text"/>	分
	休憩時間	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	分
	仮眠時間	<input type="text"/>	時間	<input type="text"/>	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うかがいします。

(1) あてはまる番号に○をつけてください。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日以上の連休の回数		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: 日勤→深夜勤、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○をつけてください。

( 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 (2020年4月1日) の正規看護職員数 (2020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 (2020年4月1日~2021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 (2020年4月1日~2021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 (2020年4月1日~2021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数				人
内 訳	脳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1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1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)に対する配慮	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<sup>※</sup>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1つ○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	法を 通り	法を 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2歳まで延長可能。	1	2	3	→ 利用人数 ( )人	1	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	1	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	1	2	3	■対象となる子の上限年齢 ( )歳まで
労働の制限	■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	1	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		→	■制限内容 ( )		
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	1	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	1	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		→	■休暇日数 ( )		

※ 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1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. 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	1	2	3	4	→	1	2	3
	2. フレックスタイム制度	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. 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	1	2	3	4	→	1	2	3
	2. フレックスタイム制度	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1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1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：対象家族1人につき通算93日まで	1	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：上限3回	1	2	3	→	1 利用人数 ( )人	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、祖父母、兄弟姉妹及び孫	1	2	3	→				( )
短勤務 措置等 の 時間	■利用期間 法定：介護休業とは別に利用開始から3年間で2回以上の利用可	1	2	3	→	1 利用人数 ( )人	2	3	■利用期間 ( )
介護 制度 休暇	■休暇日数 法定：家族一人につき年5日まで 上限年10日 半日単位の取得可	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1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	ないが対応している	就業規則に明記はされていない		ある	ない	対象者がいない
1. 始業・終業時刻の繰り上げ	1	2	3	4	→	1	2	3
2. 所定外労働を制限する制度	1	2	3	4	→	1	2	3
3. フレックスタイム制度	1	2	3	4	→	1	2	3
4. 夜勤回数の軽減	1	2	3	4	→	1	2	3
5. 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

【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1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1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. 年休が半日単位で利用できる制度	1	2	3	4
5. 年休が時間単位で利用できる制度	1	2	3	4
6. その他の休暇制度（制度名称： ）	1	2	3	4
7. 夜勤への配慮（夜勤の免除や回数軽減）	1	2	3	4
8. 勤務表作成基準	1	2	3	4
9. 教育責任者の配置	1	2	3	4
10. 外部研修への参加支援（参加費補助、休暇付与等）	1	2	3	4
11. 能力開発のための休職・休暇制度	1	2	3	4
12. 社会貢献・ボランティアのための休職・休暇制度	1	2	3	4
13. リフレッシュ休暇制度	1	2	3	4
14. 人事考課基準（到達目標、成果指標等）の有無	1	2	3	4
15. 人事考課基準（到達目標、成果指標等）の公開	1	2	3	4
16. 人事考課結果の職員個人への開示	1	2	3	4
17. 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
18. 短時間勤務者に対する処遇の基準	1	2	3	4

19. 給与規定	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. 退職した看護職の再雇用制度	1	2	3	4
29. 看護職がキャリアを考える研修の開催	1	2	3	4
30. 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
31. <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
32. 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
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、最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  | 11. 長時間労働の者の上司への注意                  |
| 2. タイムカード等による出退勤管理   | 12. 終業時刻間際の退勤の呼びかけ                  |
| 3. 必要な人員の確保          | 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 |
| 4. 管理職層の理解促進のための取組み  | 14. 労働組合との連携                        |
| 5. 休憩・仮眠時間の確保        | 15. その他( )                          |
| 6. 業務上必要な研修を勤務時間内に実施 | 16. 長時間労働の是正や解消のための施策はない            |
| 7. 勤務間隔を最低12時間以上あける  |                                     |
| 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   |                                     |
| 10. 長時間労働の者への助言・相談   |                                     |

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」についておうかがいします。

(1) 貴施設には「労働者代表」※はいらっしゃいますか。

※「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うかがいします。2020 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: )

質問は以上で終わりです。ご協力有難うございました。