

2018 年「自治体病院に働く職員の労働実態アンケート」

最終報告書

1 目的

自治体病院（診療所含む）に働く職員の労働実態の厳しさは、いっそう深刻なものになっています。その労働実態や夜勤形態、健康実態を明らかにし、勤務労働条件の改善や働き続けられる職場、地域の医療を守る運動を大きく前進させるために行ったものです。

また、この取り組みを実践する中で、自治労連組織の拡大にもつなげます。

2 調査期間

2018 年 9 月から 10 月末とし、2018 年 12 月 7 日までに自治労連本部に届けられたものについて反映しました。

3 調査対象および集計数

今回の調査では、調査対象を自治体病院（診療所含む）に働く職員とし、最終的に 23 都道府県・97 病院から 12,725 人分のアンケートを集約しました。

4 集計方法

全体の単純集計およびクロス集計の全体分の結果を報告します。

なお、同時に、前回発表した 2014 年の「看護職員の労働実態アンケート」の結果と今回の単純集計の看護職員部分を比較し、この 4 年間で看護職員の労働実態の経年変化と現状を分析したものを報告します。

5 調査項目

基本的には 2014 年に実施した同アンケートの調査項目と同様とし、「運営形態」についてはアンケート項目にはあげず、事務局で調査を行いました。



日本自治体労働組合総連合

（自治労連）

《 目次 》

2018 年「自治体病院に働く職員の労働実態アンケート」最終報告【概要】

1. はじめに	1
2. 最終結果の概要	2
3. クロス集計	5
4. 自治体病院に働く看護職員の労働実態はどのように変化したか	8
5. 自治体病院の労働実態の改善に向けて	13

2018 年「自治体病院に働く職員の労働実態アンケート」最終報告【全体】

・単純集計	17
・クロス集計	38
・自治体病院に働く看護職員の労働実態はどのように変化したか	53
・自由記述欄（抜粋）	71

1. はじめに

自治労連は、地域住民のいのちと健康を守るため住民との共同を広げ運動を前進させてきました。その結果、自治体病院への交付税の増額や、医師不足対策として、医学部の定員を増やすなど大きな成果を上げています。

また、取組みを重ねてきた「看護職員の労働実態アンケート」などを通し、自治体病院に働く医療労働者の労働実態（夜間勤務等）を明らかにすることで、病院管理者及び関係府省・団体に対し客観性あるデータに基づき要請等を行い、私たちの運動の力で「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」の通知（厚労省）や勤務間インターバルの導入の義務化等を含む「働き方改革関連法」の施行、あるいは職場でのパワーハラスメント対策を義務づける「ハラスメント対策関連法案」の国会審議などにつなげてきました。

一方、超高齢化社会が進行し医療・介護ニーズが高まるなか、国は「地域医療構想」を押しすすめ、医療機関に対し入院ベッドの削減、再編・統廃合などを迫るとともに、地域住民の“いのちの砦”である自治体病院に対しても「新公立病院改革ガイドライン」の具体化を求め、運営形態の見直しや経営統合などを押し付けようとしています。

加えて、国は医師の長時間過重労働の是正に向け「医師の働き方改革」の具体として、他職種への業務移管の検討を進めています。しかし、自治体病院では医師と同様に、医療労働者不足に伴うあらゆる職種の長時間労働（夜間勤務を含む）が一層深刻さを増しています。

こういった情勢のもと実施した「2018年自治体病院に働く職員の労働実態アンケート」では、調査対象を全職種に拡大するとともに、①運営形態別自治体病院数の割合、②長時間過重労働の実態（不払い残業の有無を含む）、③年次有給休暇の取得実績、④ハラスメントの実態、⑤交替勤務形態などの把握のため、より多くのデータ収集に向け、幅広く自治体病院に働く職員に協力を求めました。

その結果、2014年に実施した前回調査（8,119名分）と比較し、アンケート集約数が全体で1.5倍の12,725名分、看護師分でも1.2倍の9,584名分の集約につながり、自治体病院に働く医療労働者の一層の職場環境の改善を求める意識と運動への期待の高まりが感じられる結果となりました。

この最終報告は、全国97自治体病院に働く職員から寄せられた12,725名分（看護師9,584名分）に及ぶ回答データの集計、前回調査との比較分析（看護師分）、さらに年齢、職種、勤続年数、職場、勤務形態、運営形態等のクロス集計によって自治体病院に働く職員の労働実態を明らかにしたものです。

2. 自治体病院に働く職員の労働実態アンケート 最終結果の概要

この最終報告の概要は、2018年9月～10月に実施した「自治体病院に働く職員の労働実態アンケート」を実施した全国の97自治体病院に働く職員12,725名分（12月7日までの到着分）の集計結果（単純集計）の報告です。

1) 基礎的なデータ

(1) 97自治体病院の運営形態

今回のアンケートに協力した97自治体病院の運営形態は、地方公営企業法（全部適用）が37病院（38%）、地方公営企業法（一部適用）が29病院（30%）、地方独立行政法人が20病院（21%）、一般会計が3病院（3%）、指定管理者制度が2病院（2%）、一部事務組合が2病院（2%）、その他（不明など）であることが分かりました。

(2) 職種

【問1】「あなたの職種」に対する回答は表の結果となりました。アンケートに協力した12,725人の内、看護師：8,616名で全体の67.7%を占めるという結果でした。続いて、リハビリテーション技師：600名（4.7%）、臨床検査技師：483名（3.8%）、看護助手：471名（3.7%）、助産師：463名（3.6%）、事務職：449名（3.5%）、放射線技師：323名（2.5%）、薬剤師：322名（2.5%）、臨床工学士：151名（1.2%）、栄養士：125名（1.0%）、MSW：98名（0.8%）、介護職：62名（0.5%）、医師：35名（0.3%）、保健師：34名（0.3%）となりました。

(3) 性別

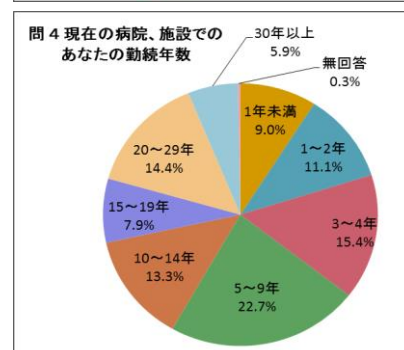
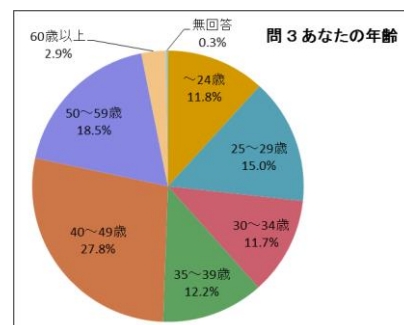
【問2】「あなたの性別は」の問いに対し、83.6%が女性と回答しました。2018年現在においても、医療現場が女性の労働によって支えられていることが明らかとなりました。

(4) 年齢

【問3】「あなたの年齢」に対する回答は右の通りです。

40代が27.8%、続いて10代～20代が26.7%、30代が23.8%、50代が18.5%、60代以上が2.9%という結果となりました。

問1 あなたの職種		
No.	カテゴリ	件数 (全体)%
1	保健師	34 0.3%
2	助産師	463 3.6%
3	看護師	8,616 67.7%
4	看護助手	471 3.7%
5	薬剤師	322 2.5%
6	放射線技師	323 2.5%
7	臨床検査技師	483 3.8%
8	リハビリテーション技師	600 4.7%
9	臨床工学士	151 1.2%
10	栄養士	125 1.0%
11	MSW	98 0.8%
12	医師	35 0.3%
13	事務職	449 3.5%
14	介護職	62 0.5%
15	その他	463 3.6%
	無回答	36 0.3%
	合計	12,725 100.0%



2) 勤続年数 10年～19年で働き続けることが困難に

【問4】の「現在の病院等でのあなたの勤続年数」の問いに対して、「10～19年」と21.1%が答え、10年未満の勤続年数と答えた58.2%の割合から1/3近くまで落ち込んでいることが分かりました。また、「5～9年」の勤続年数が22.7%なのに対し、「10～14年」で13.3%でも大きな落ち込みが見られました。勤続年数が10年目を

迎える頃が子育ての時期と重なることが要因のひとつではないかと推測されます。

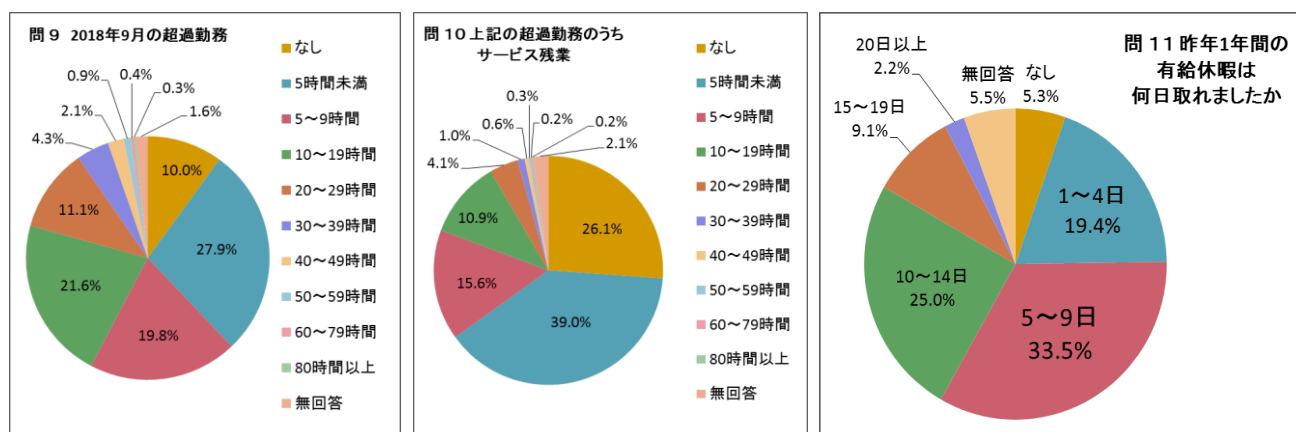
【問 8】「1 年前に比べ仕事量はどうか」では、「1 年前より仕事量が増えた」と 63%の職員が回答しました。

3) 超過勤務を命じられている職員の8割以上が「不払い残業」(サービス残業)も強いられている

【問 9】の「今年 9 月の超過勤務」と、【問 10】の「今年 9 月の超過勤務のうちサービス残業は」の問いに対して、超過勤務を行った 11,450 名(12,725 名－1,275 名)の内、9,402 名(12,725 名－3,323 名)が超過勤務に対する手当を一部請求できておらず、不払い残業(サービス残業)を強いられている実態がわかりました。「超過勤務をした」と答えた職員に占める「不払い残業(サービス残業)がある」の回答率は 82.1%にあたります。

4) 4 人に 1 人の職員が、有給休暇を「年 4 日以内」しか取得できていない

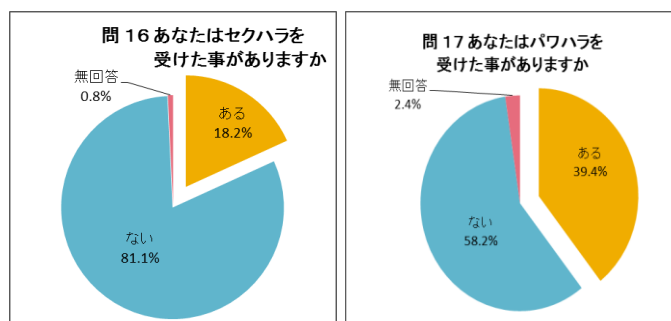
【問 11】「昨年 1 年間の有給休暇は何日取れましたか」では、「なし」も含めて「10 日以内」の取得者が 58.2%となっています。また、「4 日以内」の取得者も 24.7%を占めており、有給休暇の取得が思うようにできていない現状が浮き彫りとなりました。



5) 2 割の職員が「セクハラ」を受け、4 割もの職員が「パワハラ」を受けている

【問 16】「セクハラを受けたことがある」と 18.2%が答え、約 5 人に 1 人が受けていることが分かりました。また、「誰からか」については、患者からが 55%と半数以上になっています。

【問 17】の「パワハラを受けたことがある」と 39.5%が答え、約 2.5 人に 1 人がパワハラを受けていることが分かりました。また、「誰からか」については、上司からが 6 割近くの 58.3%となっています。



6) 人員不足と過重労働が“心身の健康被害”を招いており、健康で働くうえで「人員の拡充」が必要と 8,430 名(66%)が回答

【問 18】「あなたは普段の仕事で心身に疲労を感じますか」では、「毎日非常に疲れる」と「たま

に非常に疲れる」を合わせ、7割近くの職員が日々の業務で疲労を感じていることが分かりました。

【問19】「この1年間で病院・医院を受診した」人が77.6%。そのうちの3,588名が風邪で受診しています。続いて耳鼻咽喉科系2,417名、眼科2,053名、婦人科系1,959名と答えました。

【問20】の「健康で働くうえで何を改善すべき」の問いに対し、8,430名(66.2%)が「人員の拡充」と答え、4,917名(38.6%)が「業務量の削減」、4,772名(37.5%)が「年次有給休暇の取得促進」と答えています。業務量に比べ人員が少なく年次有給休暇も取得できずに働くことで体調を崩していることが分かります。

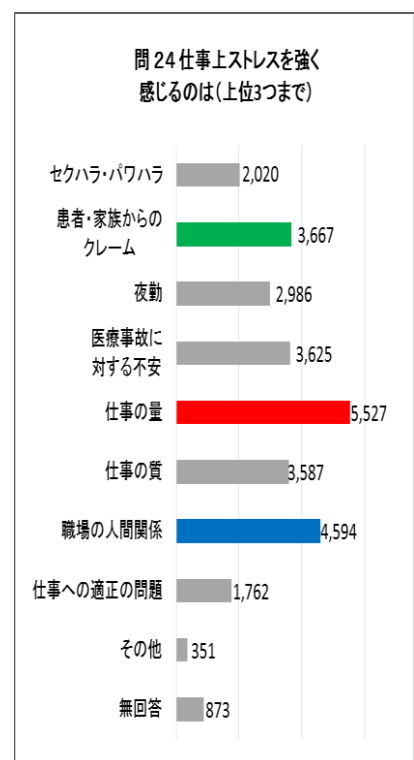
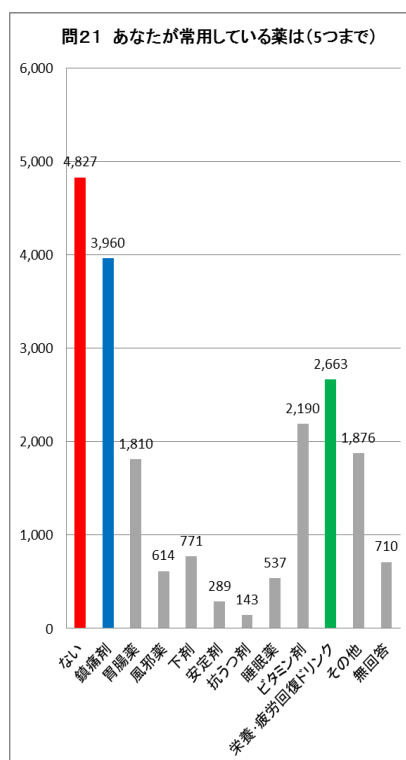
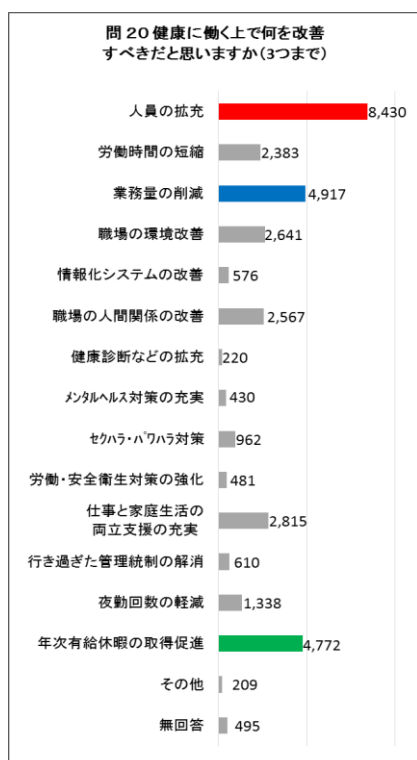
【問21】「あなたが常用している薬」では、12,725名の内、3,960名の方が「鎮痛剤」を常用し痛みを抑えながら勤務している実態がわかりました。また、2,663名の方が「栄養・疲労回復ドリンク」を常用しており、自らの健康状態に細心の注意を払っていることが分かります。

【問22】「最近の症状」では12,725名の内、「身体がだるい」が7,194名、「目が疲れる」が5,586名、「腰痛」が4,859名と3分の1以上の職員が身体的症状を訴えています。また、「イライラする」が3,997名、「ゆううつな気分がする」が3,689名など、3分の1近くの職員が精神的症状を訴えています。

【問23】の「あなたの疲れの回復具合」では、5,805名が「翌日に残ることが多い」と答え、3,045名が「休日でも回復せずにいつも疲れている」と答えました。

【問24】「仕事上ストレスを強く感じるのは」では、12,725名の内5,527名の方が「仕事の量」と答えています。いかに業務量が多いかがうかがえます。

以上の項目への回答から、約3人に1人が「鎮痛剤」を常用しながら痛みを堪えつつ勤務している深刻な実態が明らかとなり、身体的な健康被害を防ぐ対応策として8,430人が、「人員不足の解消」が必要と考えていることが明らかとなりました。また、精神的な健康被害を招く要因（ストレス）として5,527名(43.3%)が「仕事の量」を挙げていることもわかりました。

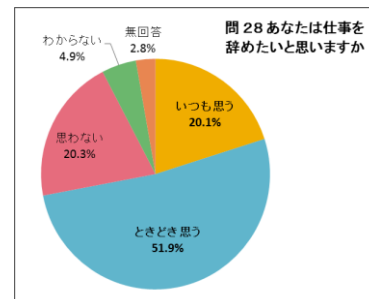
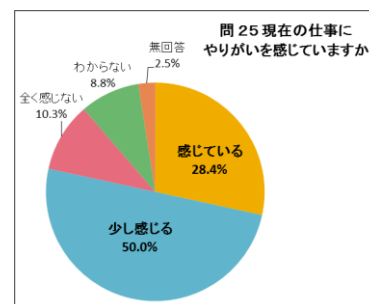


7) やりがいを感じているのに「辞めたい」が7割

【問25】の「現在の仕事にやりがいを感じていますか」では、「感じている」28.4%、「少し感じる」50.0%と、合わせて78.7%の人がやりがいを感じています。

しかし、問28の「あなたは仕事を辞めたいと思いますか」では、「いつも思う」20.1%、「ときどき思う」51.9%合わせて72.0%の人が辞めたいと思うと答えています。「やりがいを感じているのに辞めたいと思う」結果となりました。

【問28】②の「仕事を辞めたいと思う主な理由」では、辞めたいと答えた9,164名の内、4,361名が「人員不足で仕事がきつい」と回答し、続いて2,809名が「賃金が安い」、2,667名が「職場の人間関係」、2,595名が「休みが取れない」、1,973名が「仕事の達成感がない」と答えました。



※アンケート結果の詳細・分析は、17 ページからの「◆自治体病院に働く職員の労働実態アンケート 単純集計◆」を参照ください。

3. 自治体病院に働く職員の労働実態アンケート クロス集計

1) 経験者採用の実績がデータの上でもあきらかに

勤続年数「1 年未満」、「1～2 年」のデータを年齢別にみると、新規採用時の年齢が 20 歳代に限定されず、経験者採用と考えられる 30 代で 19.7%、40 代が 14.2%、50 代 6.1%と一定の割合で見られることがわかりました。

2) 運営形態の違いによらず、同一病院で働き続けることが難しい現実

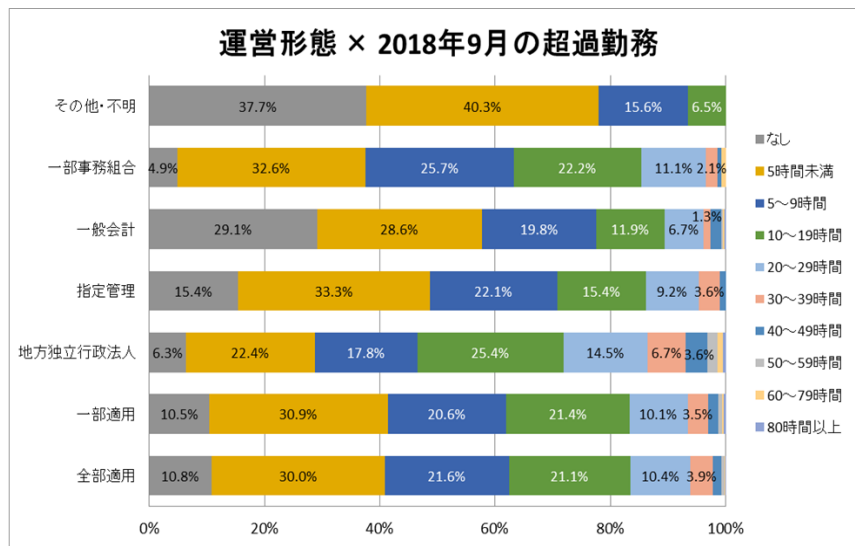
運営形態別に年齢層を見た場合、「地方独立行政法人」では 20 代が 34.5%、30 代が 23%となっており、30 代の割合が 20 代と比較して 11.4%も減少しています。同じく、勤続年数でも「9 年未満」が 64.9%と高い割合を占めるのに対し、「10 年～19 年」の割合（16.6%）に大きな落ち込みが見られました。また、「公営企業（全部適用）」についても、20 代が 24.3%、30 代が 25.3%となっており均衡が保たれているものの、勤続年数を見た場合、「9 年未満」の 54.0%という割合が「10 年～19 年」では 23.4%と大きく落ち込んでいることが分かりました。

運営形態の違いによらず、10 年を超えて同じ病院で働き続けることが難しくなっていること。そして、その傾向が若干「地方独立行政法人」で高くなっていることが分かりました。

3) 超過勤務においても、運営形態の違いにより一定の差異がみられた

運営形態別に超過勤務実績を見た場合、「地方独立行政法人」では「超過勤務なし」が最も少なく

(6.3%)、また長時間労働の懸念が高まる「月 40 時間以上」と答えた職員が、その他の分類と比較して 2 倍以上という特徴的な結果となりました。



4) 3 交代夜勤者の 4 割が「夜勤中の休憩が取れていない」

勤務形態別に「夜勤中の休憩時間の取得の有無」を見た場合、「3 交代（正循環・逆循環）夜勤」従事者の 4 割、「日勤と当直」従事者の 4 割近く、「12 時間・16 時間夜勤」従事者の 3 割近くが「夜勤中の休憩（仮眠）」が取れていないと答えました。

5) 病棟・救急部門・手術室勤務者の 4 割以上が「毎日非常に疲れる」

職場（部門）別に「あなたは普段の仕事で心身に疲労を感じますか」の回答を見ると、「毎日非常に疲れる」と「たまに非常に疲れる」を合わせると、事務部門を除くすべての部門で 5 割を超える職員が非常に疲れるまで勤務に従事していることが分かりました。とりわけ、病棟・救急部門・手術室勤務者ではその割合が 7 割を超え、「毎日非常に疲れる」に限っても 4 割を超えています。

6) 40 代、50 代は「常用薬がない」よりも「鎮痛剤を常用」のほうが多い回答

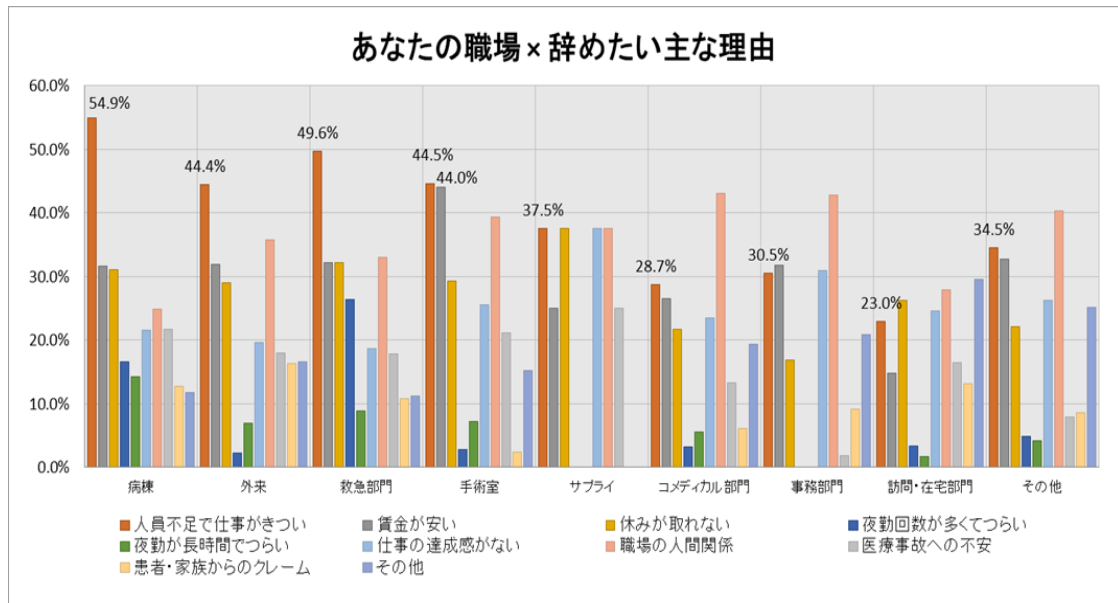
年齢別に「あなたが常用している薬（5 つまで）」を見た場合、加齢とともに「常用薬がない」の割合が減っていき、40 歳代以降では「常用薬がない」を「鎮痛剤を常用」が上回っています。

また、勤続年数別にみた場合でも勤続 15 年以上の職員の 37% が「鎮痛剤を常用」していると答え、勤務形態別に見ても夜勤従事者の 4 割近くが「鎮痛剤を常用」していると答えています。

7) 病棟・外来・救急部門・手術室勤務者の 4～5 人に 1 人は「いつも辞めたい」と思っている

職場（部門）別に「仕事を辞めたいと思うか」の回答を見ると、「いつも辞めたい」と思っている人は病棟で 24.2%、外来で 19.4%、救急部門で 23.0%、手術室で 25.9% と多くなっています。

辞めたいと思っている主な理由として、病棟・外来・救急部門・手術室は「人員不足」。その他の職場は「人間関係」となっています。特に手術室では「人員不足」と同じくらい「賃金が安い」と答えています。



(看護師を除いた職種別クロス集計 (サンプル数 150 以上の職種))

8) 専門職種ほど「長時間過重労働の懸念」が高まっている

職種別に「月 40 時間を超える時間外労働」を強いられている職員の割合をクロス集計したところ、臨床工学士：10.6%、薬剤師：8.1%、事務職：7.1%、放射線技師：6.9%、リハビリテーション技師：5.4%、臨床検査技師：5.3%の割合で分布していることが確認できました。全職種対象とした割合（3.7%）と比較しても、事務職を含む専門職種ほど長時間労働を強いられる傾向が強く表れていることが分かりました

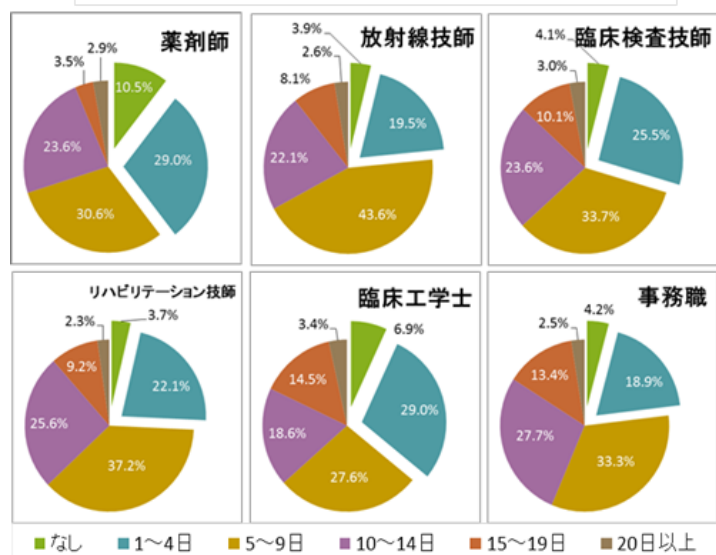
9) 薬剤師では「有給休暇 5 日未満/年」が 4 割近くに

職種別に「昨年 1 年間の有給休暇取得日数」をクロス集計したところ、「5 日未満」の割合が薬剤師：39.5%、続いて臨床工学士：35.9%、臨床検査技師：29.8%、リハビリテーション技師：25.8%、放射線技師：23.4%、事務職：23.1%であることが分かりました。

とりわけ、薬剤師においては「取得なし」が 10.5%もいることも分かりました。

前述で明らかとなった看護職員も含めた有給取得日数の低さ以上に、有給休暇を取得すべき時間までも業務に奪われていることが明らかになりました。

問 11 昨年 1 年間の有給休暇は何日取れましたか



※なお、アンケート結果の詳細・分析は、38 ページからの「★自治体病院に働く職員の労働実態アンケート クロス集計★」を参照ください。

4. 自治体病院に働く看護職員の労働実態はどのように変化したか

2014 年の「自治体病院に働く看護職員労働実態アンケート」の回収数は 8,119 名でしたが、2018 年の「自治体病院に働く職員の労働実態アンケート」の看護職員分では 1.2 倍となる 9,584 名分のアンケートを集約しました。この「看護職員」分に関する報告では、前述のデータを参考に単純集計での比較を報告します。なお、分析にあたっては過去の調査データとの比較の整合のため、保健師、助産師、看護師、看護助手の 4 職種を「看護職員」とした上で分析を行いました。

1) 看護力の継承に不安

【問 3】「あなたの年齢」の問いに対し、今回の調査では、4 年前の前回調査と比較し 30 代が 28.4% から 22.5% と 5.9% 減り、50 代以上が 15.2% から 20.8% と 5.6% 増えています。30 代の落ち込みは、子育てしながら働き続けることの難しさを感じられます。

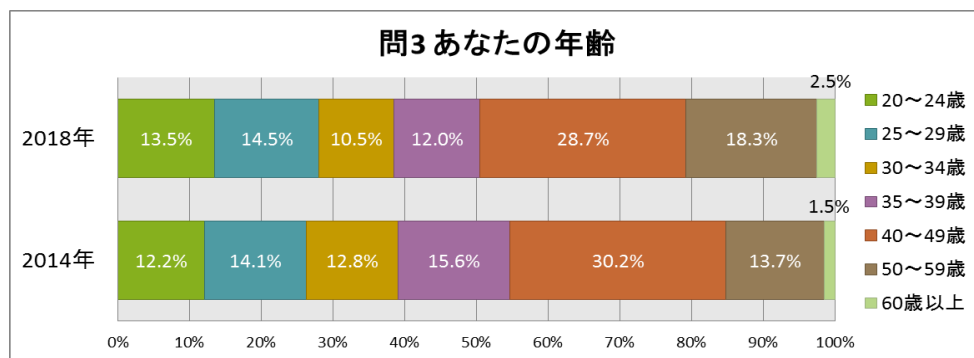
50 代以上が継続雇用職員（再任用職員等）の増加により増えているものの、今後、定年退職や離職を迎えることとなるので、この状況が続けば低い定着率と相まって看護力の継承に不安を感じる結果となりました。

記述回答からも①「子育て世代が仕事を続けにくい職場環境を何とかして欲しい。欠員だと新人も育たない」②「朝 7:30～夜 23:00 まで子どもに会えない、子育て母には長すぎる労働時間です」③「妊娠した時にマタハラを受けました。妊婦にやさしい環境作りをしてほしいです。」など、男女雇用機会均等法や女性活躍推進法、育児・介護休業法の主旨に反する実態の告発が見られました。

【問 4】の「現在の病院での勤続年数」の回答では、「3 年未満」の回答が 2014 年の 29.0% と比較し、2018 年では 19.5% と 9.5% も減っています。自治体病院全体が新規採用を抑制した可能性と、採用間もない看護師が何らかの理由により離職に追い込まれている可能性が考えられる結果となりました。

記述回答でも、「最近、科長からのパワハラとも受け取れる言動がひどい。『今日は時間外はつきません（超過勤務の申請は受け付けません）。残念でした。』とか『一年目に夏休みなんてあげなきゃよかった』等。科長が原因で新人が辛い思いをしている。本気で労基（署）へ相談しようか迷っている」との看過できない告発が見られました。

また、2014 年、2018 年ともに「15～19 年」の看護職員の割合が 10% に満たない値となっていますが、「10 年～14 年」の割合でも徐々に減ってきていることから、自治体病院では勤続年数 10 年を境に中堅層として働き続けることが難しい労働実態となっているのではと考えられます。



2) 12 時間夜勤の導入で、16 時間夜勤は無くならなかった

【問 7】の「あなたの勤務形態」では、2014 年のアンケートでは「3 交代勤務」が 49.8%を占めていましたが、2018 年のアンケートでは 36.5%となり 15.0%減少しました。一方、「12 時間夜勤」が前回の 4.8%から 14.4%へと 9.6%増加しました。ただし、長時間夜勤となる「16 時間夜勤」は 3.7%減少していました。このことから、「12 時間夜勤」の運用率増加の要因は「16 時間夜勤」からのシフト（長時間夜勤の改善）ではなく「8 時間夜勤」からのシフト（8 時間夜勤の長時間化）が主なものと考えられます。「16 時間夜勤」という長時間夜勤の解消にならなかったばかりか、逆に 8 時間夜勤から「12 時間夜勤+ロング日勤+選出勤務ないし 4 週 8 休制の崩れ」につながってしまったと言えます。

【問 9】「今年 9 月の超過勤務」では、2014 年と比較し「超過勤務なし」が増え、「20 時間未満の超過勤務」も減ってきています。一方、長時間労働が懸念される「20～29 時間」「30～39 時間」「40～49 時間」「50 時間以上」では増加傾向にあり、一部の職員に偏って、徐々に長時間労働になってきているのではないかと考えられます。

3) 深夜 0 時での勤務間インターバル“0 時間”は改善されないまま

【問 1 1】の「昨年 1 年間の有給休暇は何日取れましたか」では、2014 年の調査と比較し、取得日数は増加し改善の兆しが見られました。それでも、まったく取得できていない「なし」の職員が 5.6%、ほとんど取れていない「1～4 日」の職員が 19.0%、「5～9 日」の職員 33.9%合計すると、10 日未満が 58.5%となっていることが分かりました。

記述回答でも、年次有給休暇を夜勤入りの半日休暇に接続して無理に消化している実態などが記されていたことなどを踏まえ、職員に対する年次有給休暇の取得の満足度調査の実施などを求める必要があります。

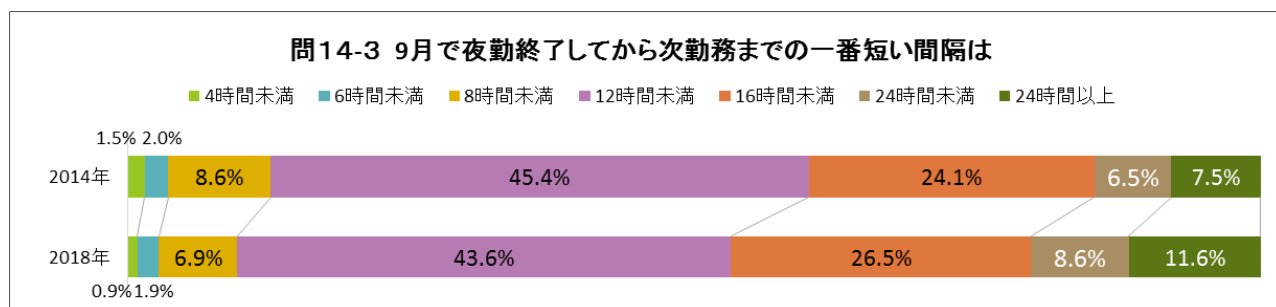
【問 1 3】の 3 交代勤務者を対象とした設問で、【問 1 3－2】「準夜勤ないし深夜勤を終了してからの勤務間隔（インターバル）」について尋ねたところ、2014 年の調査では「12 時間未満」が 90.4%を占めていましたが、今回（2018 年）の調査では、84.4%と若干減少していることが分かりました。

夜勤に従事後、次の勤務までの勤務間インターバル「8 時間未満」が、未だ 60%以上という過酷な勤務となっていることも明らかとなりました。

また、【問 1 3－3】「3 交代夜勤での拘束時間」について尋ねたところ、2014 年の調査では、「12.5 時間以内」という回答が 95.4%を占めていたのに対し、今回（2018 年）の調査では 84.6%へと減少する一方、「12.5 時間～16 時間」が 6.5%増の 10.0%、「16 時間以上」も 4.3%増の 5.4%となり、拘束時間が長時間化してきていることも分かりました。

2 交代勤務者を対象とした【問 1 4－3】の設問では、「16 時間・12 時間夜勤を終了してからの勤務間隔（インターバル）」を尋ねたところ、8 時間未満で次の勤務についた人が 9.7%あり、長時間夜勤後のインターバル 8 時間未満は過酷な勤務といえることから、早急に改善する必要があることが明らかとなりました。

【問 1 5】の「メンタル障害で休んだり、治療を受けている職員は」では、「いる」答えた人は、2014 年 33.6%、2018 年でも 33.1%となっています。



4)「セクハラ」は5人に1人、「パワハラ」は2.3人に1人が受けている

【問16】の「セクハラ」に関する問いに対し、前回の2014年の調査では20.9%、今回の2018年の調査では20.5%と、5人に1人の看護職員がセクハラを受けた事があると答えています。また、「誰からか」については、前回・今回とも変化は見られず約6割が患者からと答えました。

【問17】の「パワハラ」に関する問いに対し、今回の2018年の調査では42.8%と、2.3人に1人の看護職員がパワハラを受けた事があると答え、前回調査（39.0%）と比較しても若干増加傾向がみられます。また、「誰からか」については上司が56.1%、医師が32%、同僚が13.4%、患者8.5%、患者の家族が5.1%と答え、前回調査と比較し上司と同僚から増加傾向となっていることが分かりました。

「【問4】の分析」で引用した深刻なハラスメントの告発記述に加え、「特定の医師のパワハラがすごくつらい」あるいは「上司の圧がなくなれば、ストレスがなく仕事できます」など、記述回答からもアンケート結果を裏付ける実態が確認されました。

院内でのハラスメントは「患者や患者の家族」あるいは「同僚」からなど、必ずしも職場において行われる優越的な関係を背景とした言動等に限られたものだけでなく、患者や患者の家族など多方向からのハラスメントの実態があることが明らかとなりました。

5) 苛酷な労働実態の改善が遅々として進んでいない

【問18】の「心身の疲労を感じますか」の問いに対し、前回の2014年調査では「毎日非常に疲れる」と回答した看護職員は43.5%、「たまに非常に疲れる」が31.5%でした。今回の2018年調査では、「毎日非常に疲れる」が43.3%、「たまに非常に疲れる」が31.6%と高止まりの状態に変化は見られませんでした。残念ながら苛酷な労働実態の改善が遅々として進んでいない結果となりました。

【問20】の「健康で働くうえで何を改善すべきか」の問いに対し、看護職員9,579名の内、6,751名が「人員の拡充」と答えました。続いて「業務量の削減」4,095名、「年次有給休暇の取得促進」3,832名でした。

記述回答でも、「勤務時間が長く、手術も1日10件以上あるため、毎日走り回っている。毎日クタクタで、明日事故を起こすのではとか、突然死するのではと不安に感じている。本当に少ないスタッフで業務を回しているので、毎日不安」、「とにかく時間外が多くて辛い。睡眠を削って家庭と仕事の両立を図るしかないため、体力・気力に限界を感じる。家庭持ちには難しいと感じる」など、業務量に対して人員の不十分さと、そのために有給休暇も取得できずに体調を崩していく労働実態の改善が求められていることがわかりました。

6) 35%の職員が「鎮痛剤」で痛みをこらえながら看護師業務に従事している

【問21】の「常用している薬」に関する問いに対し、「ない」が前回の2014年調査では8,119名の内、3,205名でした。今回2018年の調査でも9,579名の内、3,376名が「ない」と答え、前回調査と同じく最も多い回答でした。一方、「鎮痛剤の常用」については、「ある」と答えた職員が前回調査(2,269名)と比較し1,000名以上も増え、今回調査では3,336名を占めました。この割合は「常用する薬」が「ない」と答えた職員に迫るもので、3分の1以上の職員が「痛みをこらえるために『鎮痛剤』を常用しながら看護師業務にあたっている」ことが明らかになりました。なお、「栄養・疲労回復ドリンク」の常用が前回調査と比較して1,200名以上も増えていることを踏まえると、痛みが生じる前段階まで追い込まれている職員が潜在的に存在していることが考えられます。

【問22】の「最近、次の症状がありますか」に関する問いに対し、「身体がだるい」と答えた看護職員が5,750名、続いて「目が疲れる」が4,201名、「腰痛」が3,937名、「いつも眠い」が3,591名、「頭痛」が3,381名、「イライラする」が3,228名、「ゆううつな気分がする」が2,980名となりました。身体的のみならず精神的な症状を訴える人も多いことも確認されました。

【問23】の「あなたの疲れの回復具合」に関する問いに対し、2014年・2018年ともに、「翌日に残ることが多い」と「休日でも回復せずいつも疲れている」を合わせると7割を超えており、かなり身体的・精神的に苛酷な労働実態におかれていることが分かります。

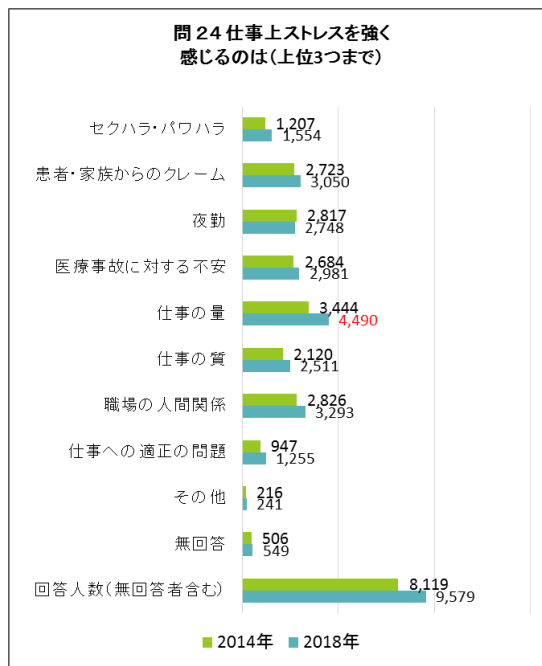
記述回答でも、「年々業務量が多くなりとても負担に感じる。人員不足のため体調不良でも休まずに勤務を強いられたり、通院のための休暇を取るのにも遠慮しながら休みを取る現状をどうにか良くしたい」、「夜勤が10回/月になるため、ホルモンバランスが崩れ風邪(の回復)に2週間もかかりしんどかった。疲れが取れないため、回復が遅い。慢性疲労が続いている。ギリギリな状態」など、看護職員の過重労働による健康被害の状況と、病院に勤めながら思うように通院もできていない実態が明らかとなりました。

7) 約半数の人が「仕事量が多すぎて」ストレスを強く感じている

【問24】の「仕事上ストレスを強く感じるのは」の問いに対し、「仕事の量」と答えた人が9,579名の内、4,490名(46.8%)と約半数を占めました。この回答率は、2014年や2018年の他の項目の回答率よりかなり高い回答率となっており、看護職員のストレスを軽減するためには「業務量の多さ」を軽減することが重要だとわかる結果となりました。

【問25】の「やりがいを感じていますか」では、今回の2018年調査でも「やりがいを感じる」「やりがいを少し感じる」を合わせると7,359名(76.8%)の看護職員がやりがいを感じると答え、前回2014年の調査とほぼ同様の結果でした。

【問27】の「十分な看護が提供できていますか」の問いに対し、今回の調査では「できている」との回答率が



前回調査より 4.3%増え (1,436 名 : 15.0%)、「できていない」との回答率は 6.4%減りました (3,618 名 : 37.8%)。その一方、「わからない」の回答率が 3.1%増え 44.3%を占めています。

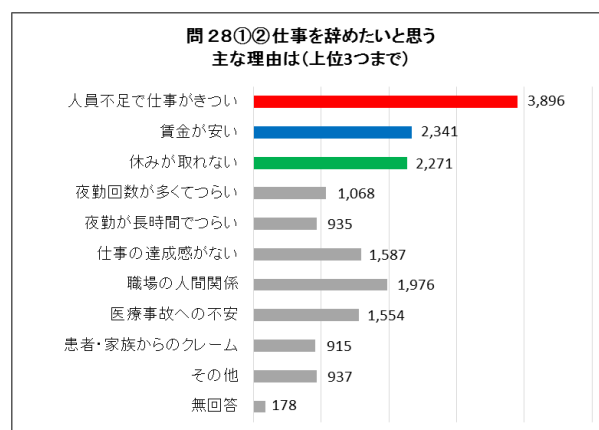
また、「十分な看護が提供できない主な理由」として、「人員不足」(2925 名 : 30.5%) に次いで 2 番目に多かったのが「主業務以外の業務が多い」(2106 名 : 21.9%) で、人が足りないまま主業務以外の業務や研修・会議の多さのため、十分な看護が提供できない状況が現れています。

「できている」の回答率が改善したとはいえ、未だ 15%という低水準に留まっていること、「できていない」の回答率が減ったとはいえ、未だ 37.8%という高水準を保っていること、そして「わからない」という回答率が上がり 2 分の 1 に迫ろうとしていることなどから、できていると感じる人とできていないと感じる人、十分な看護が分からず苦悩する人の分極化が進んでいることわかります。忙しすぎる環境の中で看護業務のノウハウの伝承に支障をきたしている可能性が考えられる結果となりました。

8) やめたい理由は「人員不足で仕事がきつい」が半数以上

【問 28】の「仕事を辞めたいと思いますか」の問いに対し、2014 年・2018 年ともに「いつも思う」と「ときどき思う」を合わせると約 80%近い人が辞めたいと思いながら働いている結果となりました。

【問 28】①②の「辞めたいと思う主な理由」については、辞めたいと思うと答えた 7,508 名 (78.3%) の内、「人員不足で仕事がきつい」と 3,896 名 (51.9%) が答えています。続いて「賃金が安い」が 2341 名 (31.2%)、「休みが取れない」2271 名 (30.2%) となっています。



9) やりがいを感じるがやめたいと思う現状は変わっていない

前回 2014 年の調査結果と比較して、労働実態、労働環境、健康状態、仕事に対する思いなど、改善に向かっている数値も見られるものの、記述回答を見ると「欠員が当たり前になり超過勤務は恒常的に！有給休暇の消化も今までよりあきらかに減っている」、「超過勤務を 3 時間以上しても、1 回に記入できる時間は 2.5 時間と言われる (制限されている)。そのように表記すれば、本当の業務量を理解されずおかしいと思う」、「ルーティン以外の仕事(委員会など)が多くそれらは残業が書けない (申請できない)。12 時間夜勤の時の 4 時間有給 (休暇)しか取れない。まともな有給 (休暇)が取りたい」など法令違反が疑われる記述も多く確認されました。

残念ながら、未だ「やりがいがあるが辞めたい」という状況を変えられていないのが現状と考えられる結果となりました。

※アンケート結果の詳細・分析については、53 ページからの「●自治体病院に働く看護職員の労働実態は 4 年前とどう変化したか●」を参照ください。

5. 自治体病院の労働実態の改善に向けて

災害時の機能維持はもとより、地域住民が等しく医療を受ける権利が行使できる地域医療体制の中心に自治体病院は位置づけられ、地域住民にとっての“いのちの砦”とも呼ばれています。また、その地域医療体制の確保に欠くことができない「地域の医療労働者」の育ちの場であり、雇用の場でもあります。以上のことから、自治労連は地域住民の財産ともいえる自治体病院の機能を守り、拡充する運動を地域住民とともにすすめてきました。

しかし、今回の最終報告で明らかとなった自治体病院の労働実態は、単にそこに働く職員の労働環境の問題に留まらず、地域住民の“いのちの砦”である自治体病院の持続性と役割の発揮を脅かす地域そのものの課題にほかなりません。

したがって、自治労連は「地域住民が等しく地域医療を受ける権利」を守るため、すべての自治体病院に働く労働者がいきいきと安心して働き続けることができる職場環境整備に向けた実効性ある取り組みを通し、持続的に自治体病院の役割が発揮できる体制と機能の維持・拡充をめざす運動をすすめます。

○緊急の取り組みについて

政府は、労働者の「ワーク・ライフ・バランスの推進」や「長時間過重労働の是正」に向け、「労働基準法」「労働安全衛生法」「労働時間等設定改善法」などの改正を一括する「働き方改革関連法」を2019年4月に施行しました。また、通常国会では、不十分な部分が多いものの事業主にハラスメントをなくす「雇用管理上の必要な措置」をとることを義務付ける「ハラスメント対策関連法案」（＝女性活躍推進法等一部改正案）の審議が行われています。

「働き方改革関連法」の成立以降、厚労省も事業者に対する主旨の周知・徹底のため「労働時間等見直しガイドライン」を改正し、「実態の把握」、「労使間の話合いの機会の整備」、「年次有給休暇を取得しやすい環境の整備」、「交替制勤務による夜勤を含む深夜業の回数の制限」「勤務間インターバルの導入」「始業前の朝の時間帯に止むを得ず業務を処理する等の時間外労働に対する割増賃金の支払い」など、労働時間等の設定の改善などに適正な対処を求めています。

自治労連においても、昨年度から「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知・徹底を念頭に置いた医療職場向けリーフレットを作成し、職場訪問などの取り組みから、いわゆる「不払い残業（サービス残業）」の一扫に向け、病院当局に対し36協定の遵守や適正な労働時間の把握の責務の徹底を促してきました。

一方で、今回の「自治体病院に働く職員の労働実態アンケート」の調査結果は、「労働基準法」「働き方改革関連法」をはじめ、「労働安全衛生法」「次世代育成支援対策推進法」「女性活躍推進法」「労働時間等見直しガイドライン」など、労働者の権利を保護するための数多くの法や指針の理念・主旨とはかい離し、少なくない労働者が健康被害や人権の阻害という深刻かつ看過できない状況に置かれていることを明らかにしました。

自治労連は、この事態を重く受け止めるとともに、多くの職員が感じている「地域住民にとっての“いのちの砦”で働く『やりがい』」にも応えるため、以下の5点の取り組みをすべての病院職場から取り組みます。

なお、以下の緊急の取り組みは、「労働基準法」や「労働安全衛生法」、「ハラスメント対策関連法案」はもとより、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」や改正された「労働時間等見直しガイドライン」に沿った法令順守及び事業者としての責務の徹底を、労使の信頼関係に基づく労使自治により解決を求める内容でまとめたものです。

1) あらゆる「ハラスメント」の一掃をめざし、病院当局に具体的な改善策の提示を求めます

「セクハラ」「マタハラ」「パワハラ」等ハラスメントの職場からの排除に向け、男女雇用機会均等法に基づく「職場におけるセクシュアルハラスメント対策や妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策は事業主の義務です!!」（2018年10月：厚労省）などの周知の徹底や、事業主にハラスメントをなくす「雇用管理上の必要な措置」をとることを義務付ける「ハラスメント対策関連法案」（＝女性活躍推進法等一部改正案）（国会審議中）の施行予定時期（2020年4月）を見据えた取り組みの徹底を求めます。特に、医療現場におけるハラスメントの特性ともいえる患者や患者の家族など第三者からのハラスメントの対策を強く求め、あらゆるハラスメントの一掃を労使で取り組むべき課題と位置付け、必要に応じて労使での学習会や意見交換会の開催などについても申入れを行います。

2) 年次有給休暇の取得率向上に向け、病院当局に改善に向けた具体的な施策（人員配置など）の実施を求めるとともに、関係府省にも自治体病院に対する指導・助言を要請します

今年4月からの「働き方改革関連法」の施行に伴う「年5日以上消化の義務化」を実効性あるものとするため、先ずは今回の調査で明らかとなった25%近くいる「4日未満」の職員をなくすために、労働組合として病院当局に対し、早急かつ具体的な対応が責務であることを申し入れ、その実効性を担保するため前年度の「4日未満」の職員の実績の報告を求めます。そのうえで、その実績に応じた対応策（適正な人員配置など）の提示を求め、施策の実施が職員の犠牲の上に成り立つものとさせない取り組みをすすめます。病院当局が応じない場合については、改正された「労働時間等見直しガイドライン」に沿った実態の把握と労使による話し合いの機会の整備を要求します。

また、専門職種に年次有給休暇の取得率が極めて低い実態が確認されたことを重く受け止め、直ちに病院当局に実態把握と実績の提供を求め、必要に応じて労使協議事項としての対応を求めます。

なお、夏季休暇（特別休暇）を有給休暇にカウントするような、場当たりの脱法的行為を容認せず、病院管理者に法の主旨に基づく誠実な対応を求めます。

3) 子育てしながらでも、安心してながく働き続けられる具体的な措置の検討を求めます

すべての職員が「ワーク・ライフ・バランス」を保つことができる職場をめざすため、病院当局に対し「次世代育成支援対策推進法」や「女性活躍推進法」に基づく行動計画（行動計画に平均勤続年数や年次有給休暇取得日数の目標値を設定している病院もあります）の進捗状況と達成状況の説明を求めます。とりわけ、子育てと介護に関わる権利取得にあたっては、改正された育児・介護休業法や「労働時間等見直しガイドライン」により、事業者側には改正法の内容に沿った措置等の規定が適切に整備され、制度として定着するよう法の周知・徹底が求められていることから、子育て等の権利取得がとりづらい職場環境の改善に向けた具体策の検討について、法やガイドラインの

主旨に基づき説明を求めます。

4) 長時間過重労働改善・不払い残業の根絶のため、まずは病院当局に法令順守の徹底を求めます

記述回答からも、病院管理者側による悪質ともいえる数々の労働基準法違反が疑われる実態が明らかとなりました。また、最終報告の結果からも「不払い残業（サービス残業）」の実態が浮き彫りとなりました。まずは、労使自治に基づく解決をめざし、病院当局に対し「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」の通知（厚労省）に基づく事業者としての責務（法令順守）の徹底と改正された「労働時間等見直しガイドライン」に沿った実態の把握を求めるとともに、労働基準法違反の状態が確認された場合については、事業管理者としての責任の所在を明確にしたうえで、実効性ある再発防止策の徹底など即時に適法化に向けた措置を講じることを追求します。あわせて、関係府省にも今回の最終報告結果を伝え、実態把握と的確な指導・助言を要請します。

5) 健康被害の防止に向け、病院当局に適正な人員配置と労働安全衛生法に沿った事業者の責務の徹底を求めます

今回の調査結果から、健康被害の防止に関し病院当局側に二つの対策が求められていることが明らかとなりました。ひとつは労働安全衛生法の理念¹と法の中で示されている“職場における労働者の安全と健康の確保”を命じている事業者及び衛生管理者の責務²の周知・徹底です。特に3分の1の職員が鎮痛剤で痛みを抑えて業務にあたっていること、半分近くの職員が仕事量の多さに強くストレスを感じている現状などをふまえれば、法に基づく産業医の役割や安全衛生体制の機能発揮についての確認が急務と言えます。

二つめは、“事業量に見合った人員配置がなされているのか”の再点検だといえます。これも労働基準法に基づく病院管理者としての労働者に対する勤務時間の把握の責務の徹底及び正確な労働時間に基づく適正な人員配置が算出されなければなりません。この2つが同時に実行されなければ抜本的な問題解決にはつながりません。

したがって、病院管理者に対し①労働安全衛生法に基づく雇用者の責務の徹底と必要に応じて「職場安全衛生体制の強化」を申し入れます。また、長時間過重労働による健康被害の防止には適正な人員配置が不可欠となるため、5.の2)、3)、4)で求めた正しい業務量に見合った人員配置を労働安全衛生法の主旨に照らして、病院当局および衛生管理者に求めます。

なお、労働組合としてもその役割の発揮に向け、職場労働安全衛生を主要課題の一つと位置付け、主体的に取り組むこととします。

¹ 労働安全衛生法の理念…労働安全衛生法より引用。「(目的) 第一条 この法律は、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）と相まって、労働災害の防止のための危害防止基準の確立、責任体制の明確化及び自主的活動の促進の措置を講ずる等その防止に関する総合的計画的な対策を推進することにより職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的とする。」

² 「事業者及び衛生管理者の責務」…労働安全衛生法より引用。「(事業者等の責務) 第三条 事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない。また、事業者は、国が実施する労働災害の防止に関する施策に協力するようにしなければならない。」

以上の 5 点の緊急の取り組みを通し、職場環境整備の実現に向けた道筋を確立し、勤務間インターバルの確実な確保、8 時間勤務を前提とした夜間勤務体制の確立、月当たり夜間勤務回数の制限、高齢期における夜間勤務の負担への配慮、手術室勤務時における特殊性及び専門性に対する評価、看護職員の離職率の抑制と看護力の継承、年次有給休暇取得向上など、安心して長く働き続けられる職場づくりから、人材育成を図り、地域住民の“いのちの砦”としての役割の維持をめざす運動をすすめます。

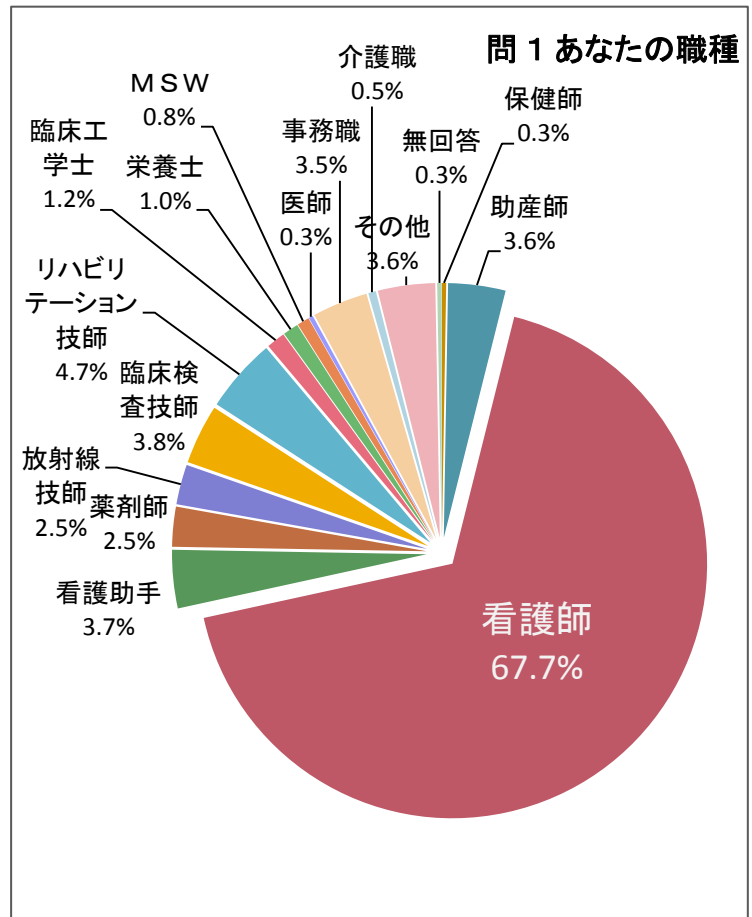
以上

◆自治体病院に働く職員の労働実態アンケート 単純集計◆

問 1 あなたの職種

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	保健師	34	0.3%
2	助産師	463	3.6%
3	看護師	8,616	67.7%
4	看護助手	471	3.7%
5	薬剤師	322	2.5%
6	放射線技師	323	2.5%
7	臨床検査技師	483	3.8%
8	リハビリテーション技師	600	4.7%
9	臨床工学士	151	1.2%
10	栄養士	125	1.0%
11	MSW	98	0.8%
12	医師	35	0.3%
13	事務職	449	3.5%
14	介護職	62	0.5%
15	その他	463	3.6%
	無回答	36	0.3%
	合計	12,725	100.0%

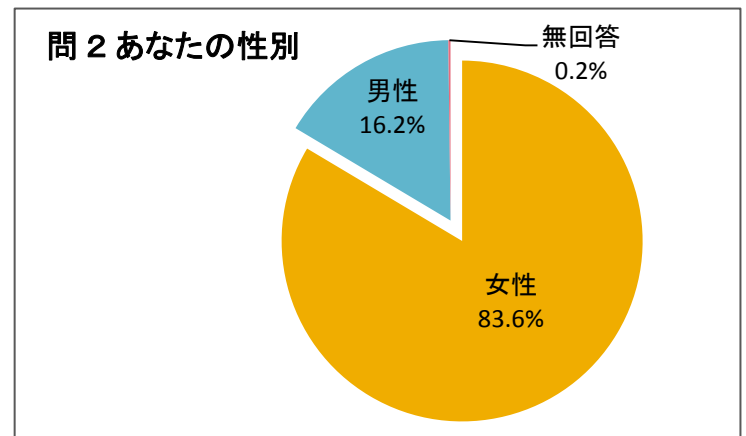
自治体病院および自治体診療所を中心にアンケートが実施されている。回答した職種として、67.7%が看護師、続いてリハビリテーション技師4.7%、臨床検査技師3.8%となっていて、看護師の回答者が70%近い結果となっている。



問 2 あなたの性別

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	女性	10,633	83.6%
2	男性	2,067	16.2%
	無回答	25	0.2%
	合計	12,725	100.0%

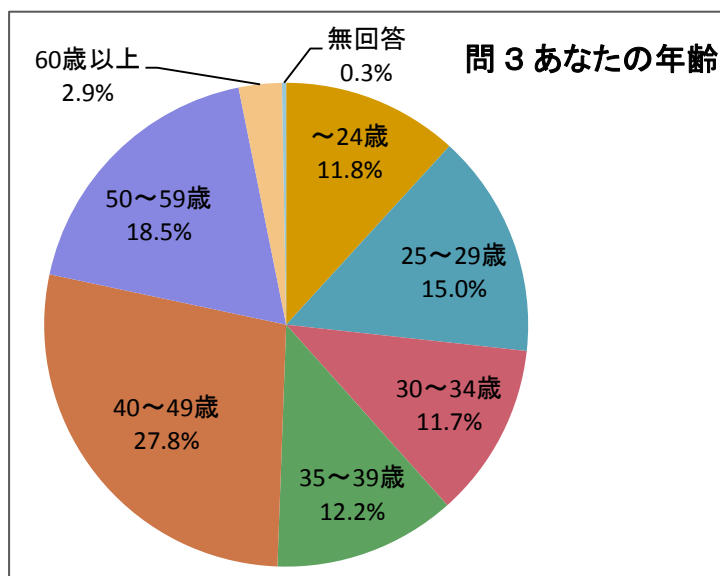
83.6%が女性であり、医療職場の多くが女性によって担われている。



問 3 あなたの年齢

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	～24歳	1,499	11.8%
2	25～29歳	1,903	15.0%
3	30～34歳	1,485	11.7%
4	35～39歳	1,549	12.2%
5	40～49歳	3,533	27.8%
6	50～59歳	2,354	18.5%
7	60歳以上	366	2.9%
	無回答	36	0.3%
	合計	12,725	100.0%

40代27.8%、20代26.8%、30代23.9%、50代以上が21.4%となっている。

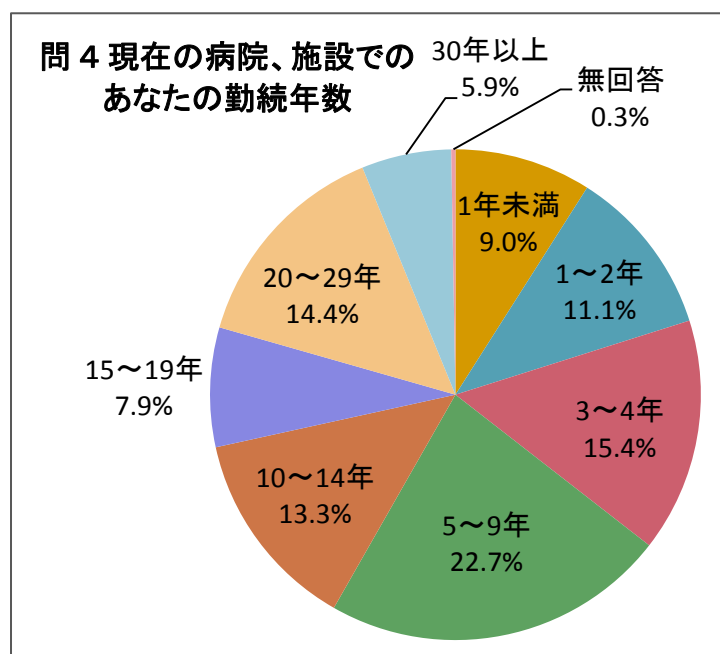


問 4 現在の病院、施設でのあなたの勤続年数

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	1年未満	1,147	9.0%
2	1～2年	1,413	11.1%
3	3～4年	1,960	15.4%
4	5～9年	2,892	22.7%
5	10～14年	1,694	13.3%
6	15～19年	1,001	7.9%
7	20～29年	1,831	14.4%
8	30年以上	752	5.9%
	無回答	35	0.3%
	合計	12,725	100.0%

5～9年が22.7%で最も多く、続いて3～4年が15.4%、20～29年が14.4%となっている。

15～19年が7.9%、30年以上が6.2%と非常に低くなっている。

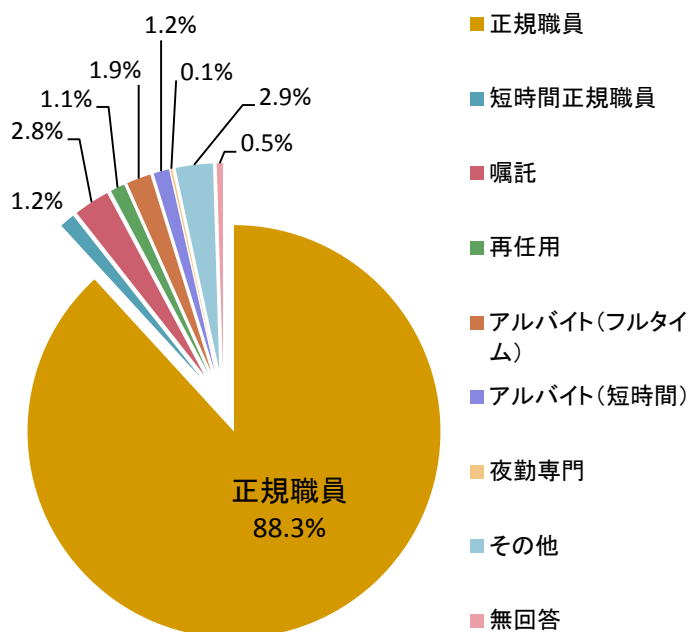


問 5 あなたの雇用形態

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	正規職員	11,230	88.3%
2	短時間正規職員	152	1.2%
3	嘱託	358	2.8%
4	再任用	144	1.1%
5	アルバイト(フルタイム)	242	1.9%
6	アルバイト(短時間)	157	1.2%
7	夜勤専門	17	0.1%
8	その他	371	2.9%
	無回答	62	0.5%
	合計	12,725	100.0%

正規職員が88.3%をしめている。
非正規職員の組合員が少ないことが考えられる。

問5 あなたの雇用形態

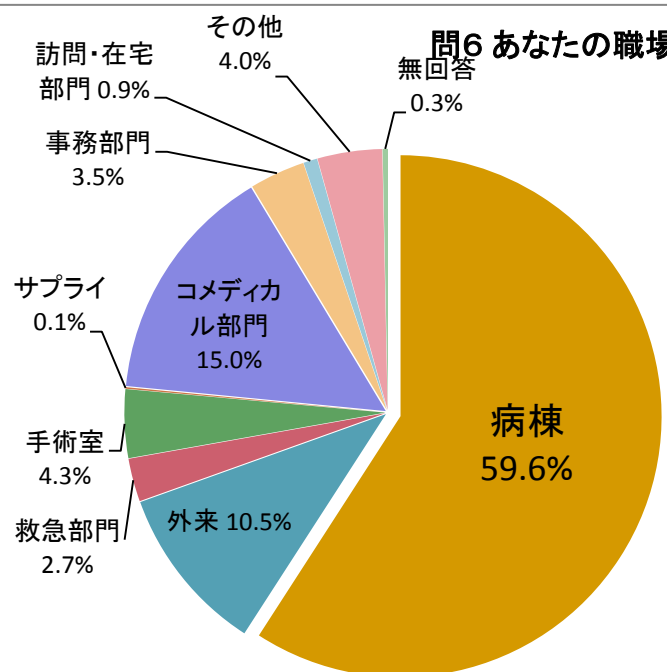


問 6 あなたの職場

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	病棟	7,584	59.6%
2	外来	1,334	10.5%
3	救急部門	343	2.7%
4	手術室	544	4.3%
5	サプライ	12	0.1%
6	コメディカル部門	1,903	15.0%
7	事務部門	441	3.5%
8	訪問・在宅部門	110	0.9%
9	その他	514	4.0%
	無回答	42	0.3%
	合計	12,725	100.0%

病棟59.6%、続いてコメディカル部門15.0%
外来10.5%の順となっている。

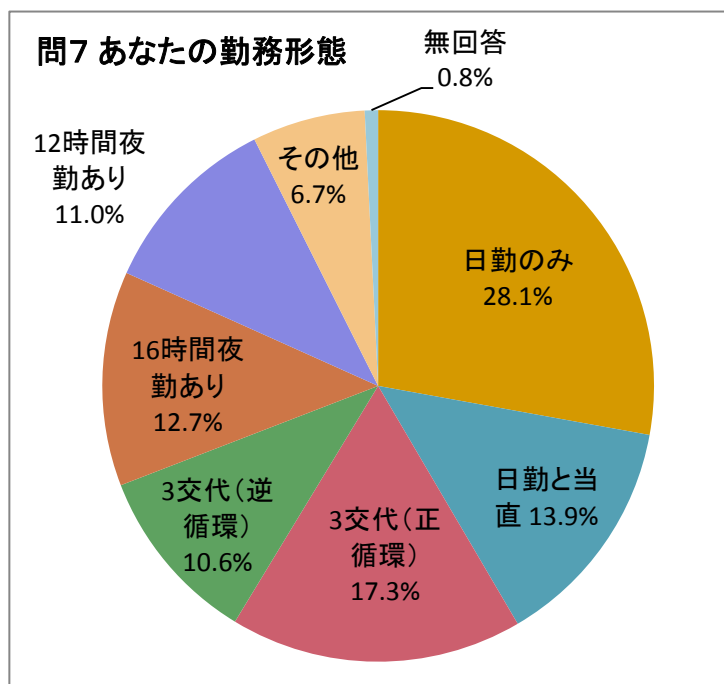
問6 あなたの職場



問 7 あなたの勤務形態

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	日勤のみ	3,581	28.1%
2	日勤と当直	1,763	13.9%
3	3交代(正循環)	2,203	17.3%
4	3交代(逆循環)	1,344	10.6%
5	16時間夜勤あり	1,618	12.7%
6	12時間夜勤あり	1,399	11.0%
7	その他	852	6.7%
	無回答	100	0.8%
	合計	12,725	100.0%

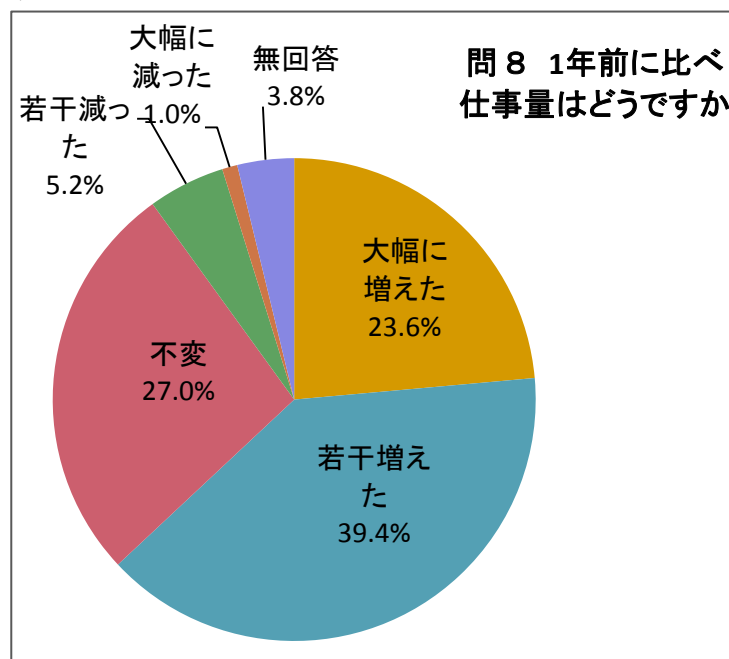
日勤のみが28.1%、続いて3交代(正循環)が17.3%、日勤と当直13.9%、16時間夜勤あり12.7%、12時間夜勤あり11.0%、3交代(逆循環)10.6%となっている。



問 8 1年前に比べ仕事量はどうか

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	大幅に増えた	3,000	23.6%
2	若干増えた	5,020	39.4%
3	不変	3,436	27.0%
4	若干減った	656	5.2%
5	大幅に減った	130	1.0%
	無回答	483	3.8%
	合計	12,725	100.0%

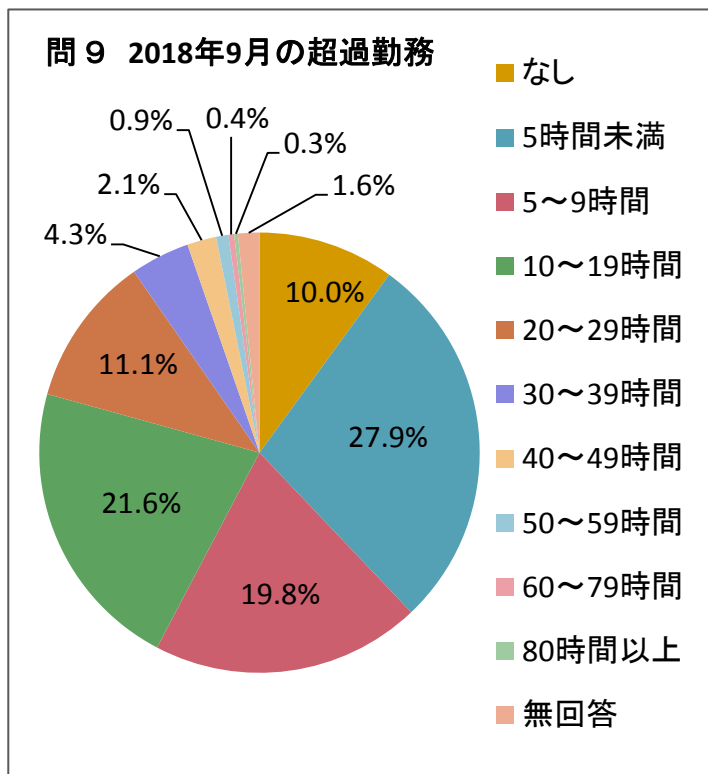
大幅に増えた23.6%、若干増えた39.4%と、増えたと回答したものが63.0%。不変と回答したものが27.0%となっている。



問 9 2018年9月の超過勤務

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	なし	1,275	10.0%
2	5時間未満	3,548	27.9%
3	5～9時間	2,520	19.8%
4	10～19時間	2,747	21.6%
5	20～29時間	1,407	11.1%
6	30～39時間	553	4.3%
7	40～49時間	272	2.1%
8	50～59時間	115	0.9%
9	60～79時間	54	0.4%
10	80時間以上	34	0.3%
	無回答	200	1.6%
	合計	12,725	100.0%

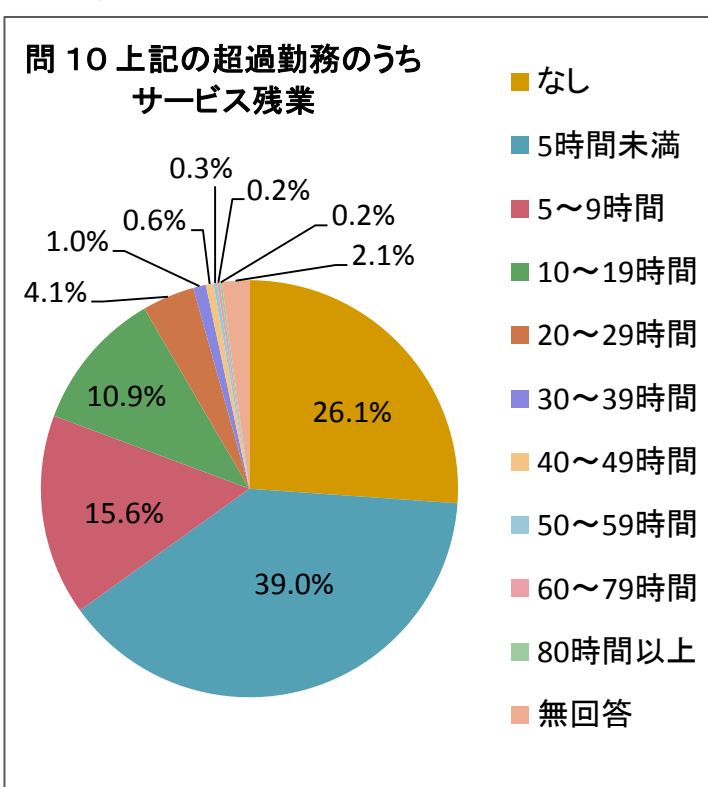
5時間未満27.9%、続いて10～19時間21.6%、5～9時間19.8%、20～29時間11.1%、なしが10.0%となっているが、50時間以上が1.6%ある。



問 10 上記の超過勤務のうちサービス残業

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	なし	3,323	26.1%
2	5時間未満	4,960	39.0%
3	5～9時間	1,984	15.6%
4	10～19時間	1,389	10.9%
5	20～29時間	516	4.1%
6	30～39時間	126	1.0%
7	40～49時間	75	0.6%
8	50～59時間	35	0.3%
9	60～79時間	28	0.2%
10	80時間以上	20	0.2%
	無回答	269	2.1%
	合計	12,725	100.0%

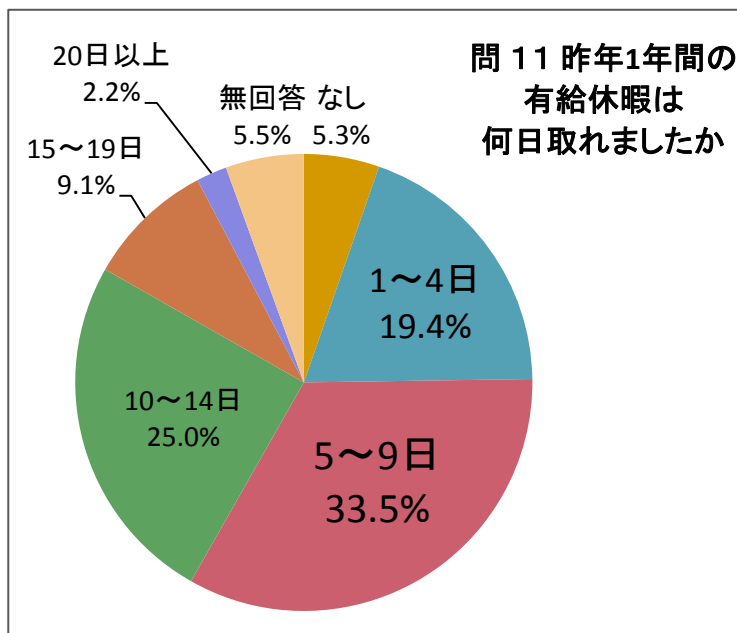
5時間未満39.0%、なし26.1%、5～9時間15.6%、10～19時間が10.9%となっているが、サービス残業でも50時間以上が0.7%ある。



問 11 昨年1年間の有給休暇は何日取れましたか

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	なし	679	5.3%
2	1～4日	2,472	19.4%
3	5～9日	4,257	33.5%
4	10～14日	3,183	25.0%
5	15～19日	1,154	9.1%
6	20日以上	276	2.2%
	無回答	704	5.5%
	合計	12,725	100.0%

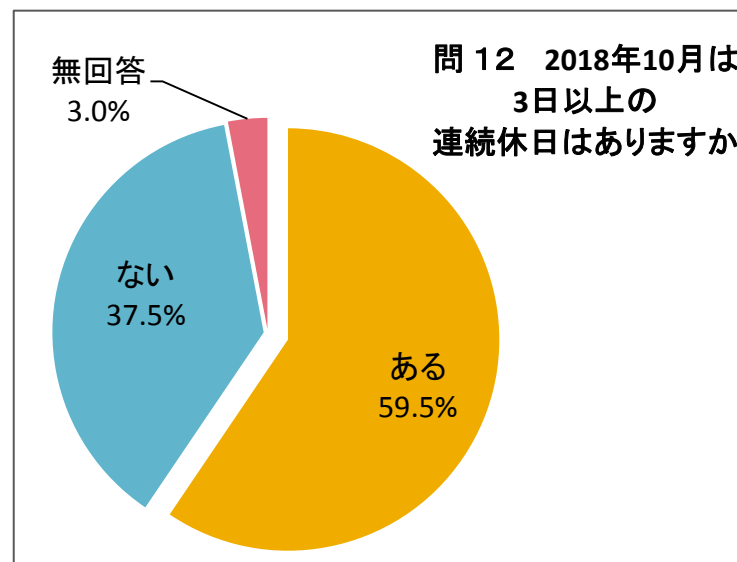
5～9日33.5%、10～14日25.0%、
1～4日19.4%となっている。
なしの5.3%を含めて年間に
10日以内の取得者が58.2%となっている。



問 12 2018年10月は3日以上連続休日はありますか

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	ある	7,567	59.5%
2	ない	4,776	37.5%
	無回答	382	3.0%
	合計	12,725	100.0%

あるが59.5%、ないが37.5%となっている。

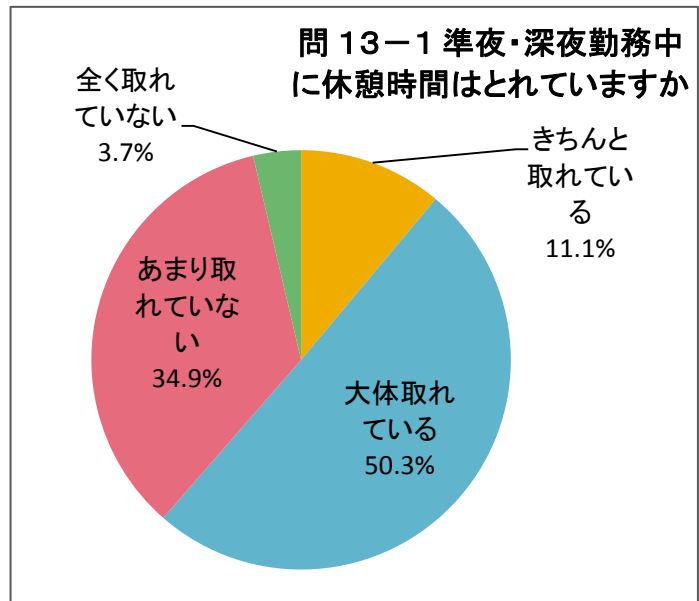


問13は、3交代勤務の方のみへの質問です。

問 13-1 準夜・深夜勤務中に休憩時間はとれていますか

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	きちんと取れている	427	11.1%
2	大体取れている	1,940	50.3%
3	あまり取れていない	1,345	34.9%
4	全く取れていない	142	3.7%
	無回答		0.0%
	合計	3,854	100.0%

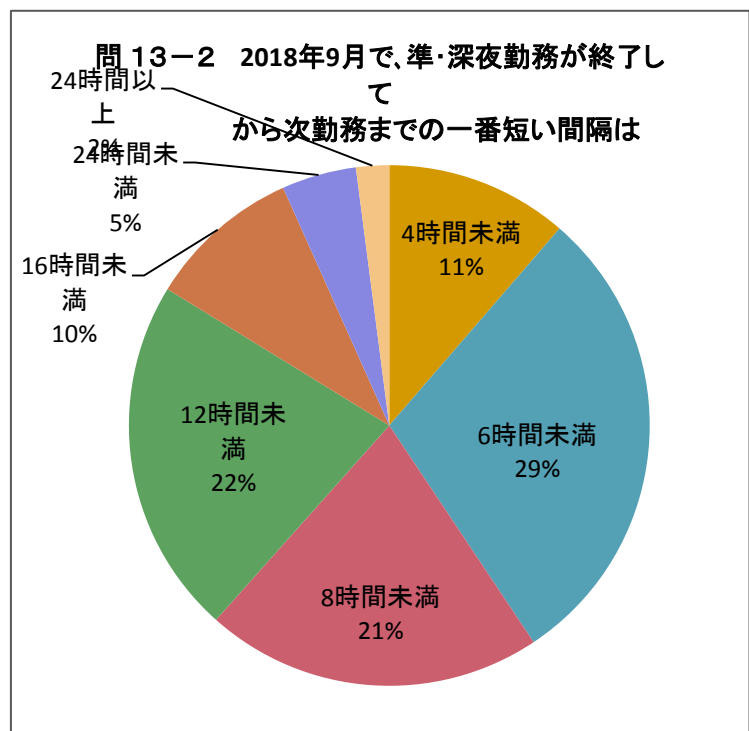
大体取れている50.3%、きちんと取れている11.1%と合わせて61.4%が取れている。
あまり取れていない34.9%、全く取れていない3.7%と合わせて38.6%が取れていないと、なっている。



問 13-2 2018年9月で、準・深夜勤務終了してから次勤務迄の一番短い間隔は

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	4時間未満	436	11.3%
2	6時間未満	1,127	29.3%
3	8時間未満	805	20.9%
4	12時間未満	853	22.2%
5	16時間未満	367	9.5%
6	24時間未満	178	4.6%
7	24時間以上	79	2.1%
	不明		0.0%
	合計	3,845	100.0%

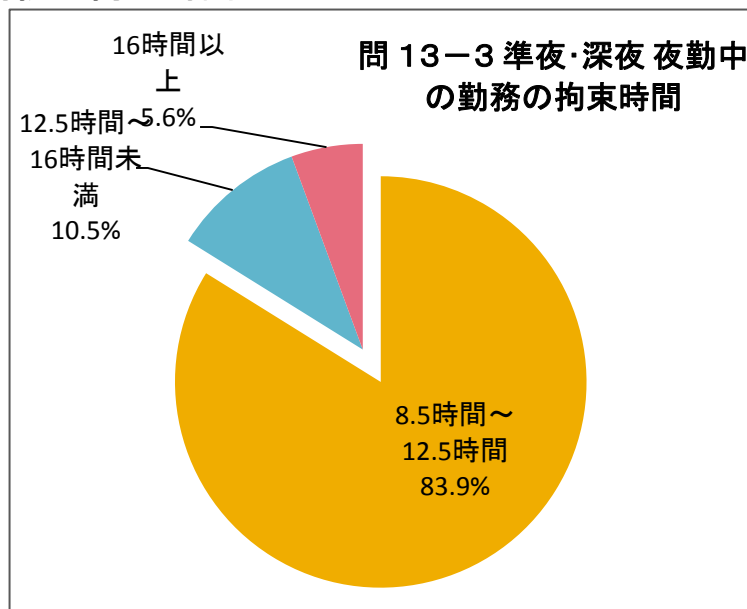
6時間未満29.3%、12時間未満22.2%
8時間未満20.9%、4時間未満11.3%と、
12時間未満で、次の勤務についている
のが83.7%、12時間以上では16.2%と
なっている。



問 13-3 準夜・深夜 夜勤中の勤務の拘束時間

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	8.5時間～12.5時間	3,207	83.9%
2	12.5時間～16時間未満	402	10.5%
3	16時間以上	215	5.6%
	不明		0.0%
	合計	3,824	100.0%

8.5時間～12.5時間が83.9%と最も多かったが、16時間以上が5.6%あった。

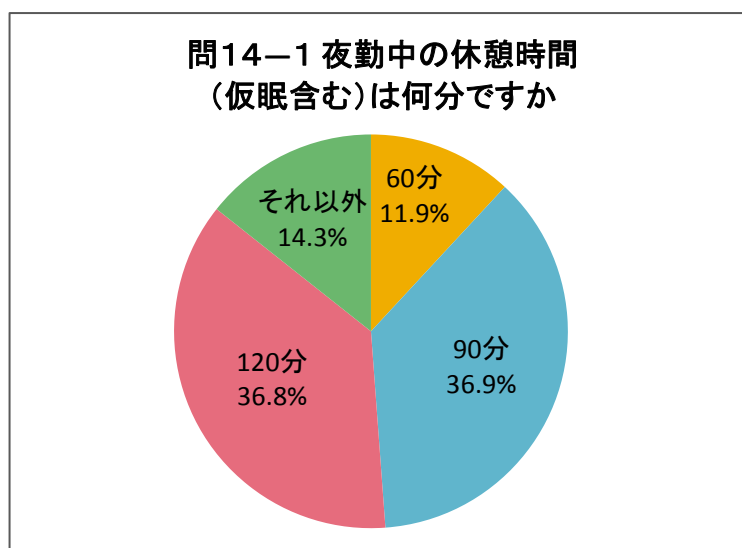


問14は、16時間あり、または12時間夜勤ありの方のみへの質問です。

問 14-1 夜勤中の休憩時間(仮眠含む)は何分ですか

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	60分	448	11.9%
2	90分	1,391	36.9%
3	120分	1,387	36.8%
4	それ以外	540	14.3%
	不明		0.0%
	合計	3,766	100.0%

90分36.9%、120分36.8%、60分11.9%となっている。



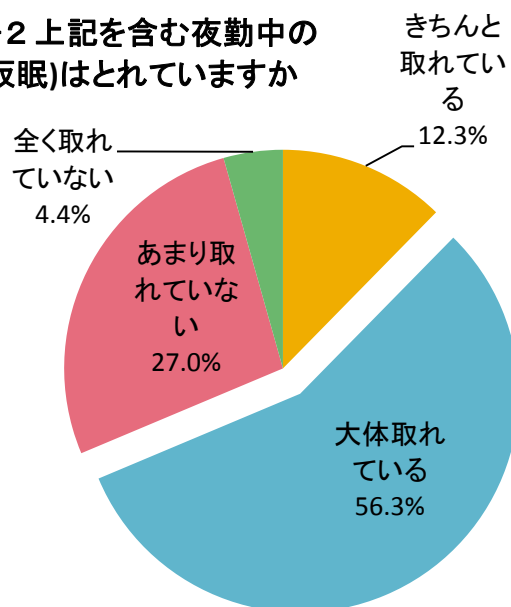
問 14-2 上記を含む夜勤中の休憩(仮眠)はとれていますか

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	きちんと取れている	468	12.3%
2	大体取れている	2,135	56.3%
3	あまり取れていない	1,022	27.0%
4	全く取れていない	166	4.4%
	不明		0.0%
	合計	3,791	100.0%

大体取れている56.3%、きちんと取れている12.3%と合わせて68.6%が取れている。

あまり取れていない27.0%、全く取れていない4.4%と合わせて31.4%が取れていないとなっている。

問 14-2 上記を含む夜勤中の休憩(仮眠)はとれていますか



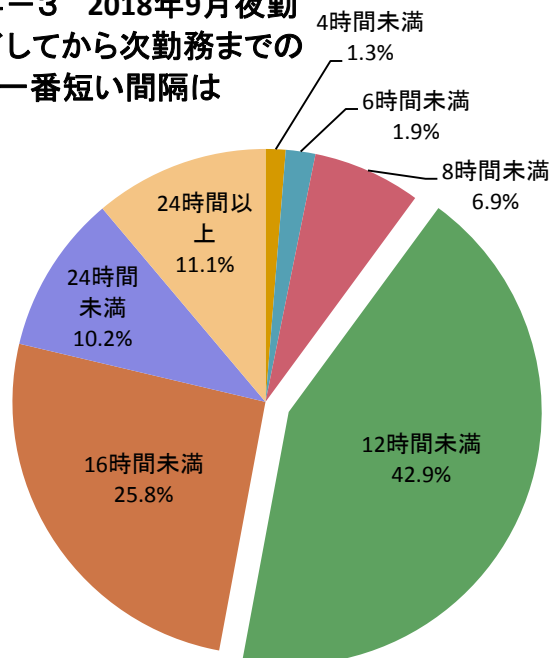
問 14-3 2018年9月夜勤終了してから次勤務迄の一番短い間隔は

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	4時間未満	48	1.3%
2	6時間未満	71	1.9%
3	8時間未満	259	6.9%
4	12時間未満	1,607	42.9%
5	16時間未満	966	25.8%
6	24時間未満	381	10.2%
7	24時間以上	418	11.1%
	不明		0.0%
	合計	3,750	100.0%

12時間未満42.9%、16時間未満25.8%、24時間以上11.1%、24時間未満10.2%で、12時間未満で次の勤務についたのが53.0%。

12時間以上で次の勤務についたのが47.1%となっている。

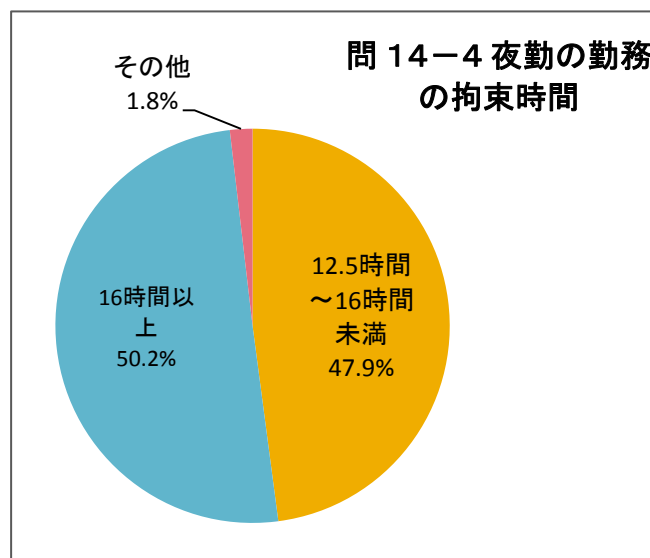
問 14-3 2018年9月夜勤を終了してから次勤務までの一番短い間隔は



問 14-4 夜勤の勤務の拘束時間

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	12.5時間～16時間未満	1,790	47.9%
2	16時間以上	1,877	50.2%
3	その他	69	1.8%
	不明		0.0%
	合計	3,736	100.0%

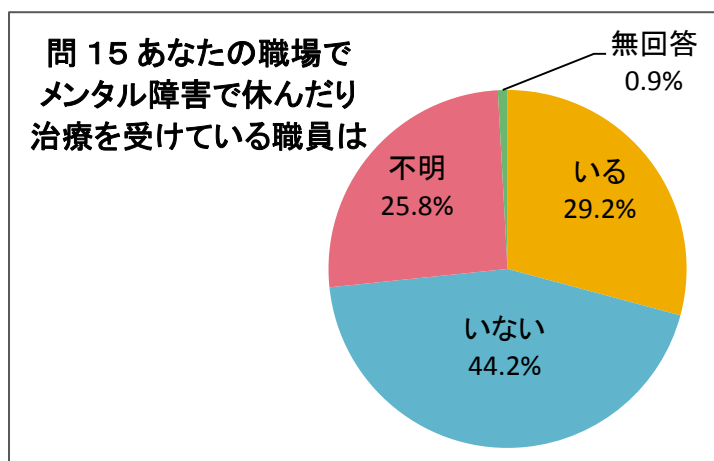
16時間以上が50.2%、12.5時間～16時間未満47.9%となっている。



問 15 あなたの職場でメンタル障害で休んだり治療を受けている職員は

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	いる	3,713	29.2%
2	いない	5,622	44.2%
3	不明	3,280	25.8%
	無回答	110	0.9%
	合計	12,725	100.0%

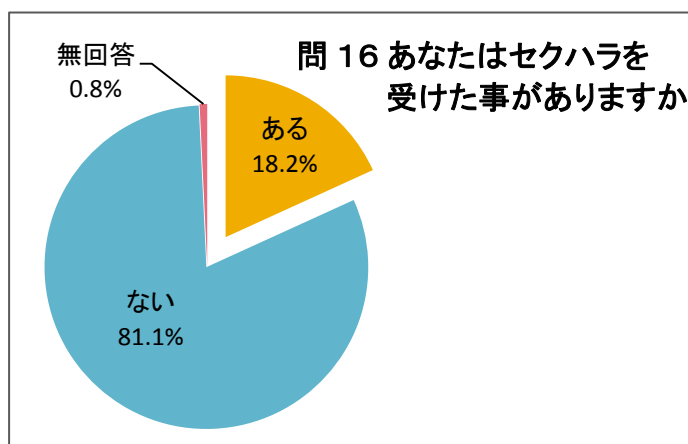
いない44.2%、いる29.2%となっている。



問 16 あなたはセクハラを受けた事がありますか

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	ある	2,315	18.2%
2	ない	10,314	81.1%
	無回答	96	0.8%
	合計	12,725	100.0%

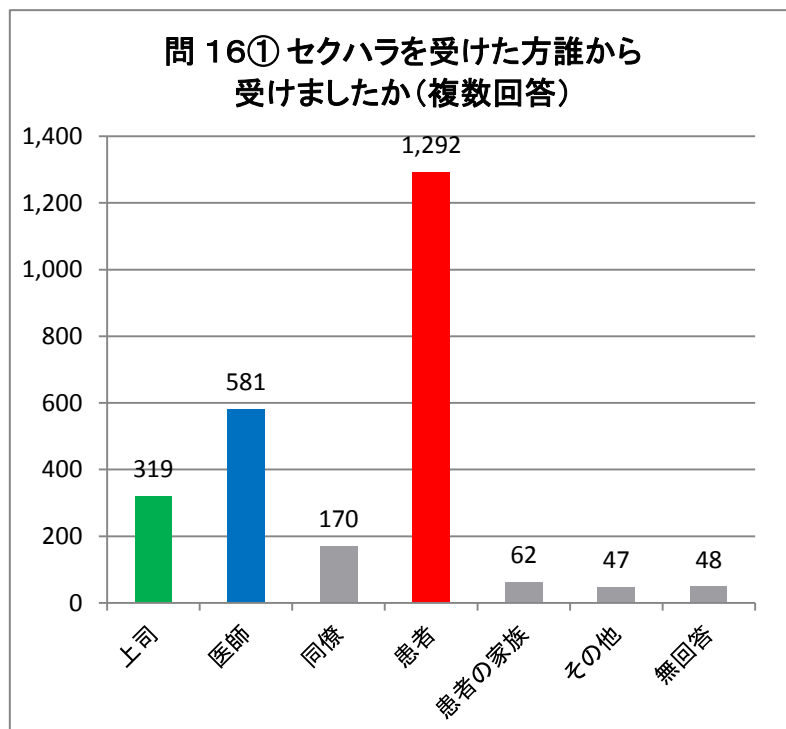
18.2%(2,315名)の方が、あると答えている。
5人に1人が受けている状態である。



問 16① セクハラを受けた方誰から受けましたか(複数回答)

No.	カテゴリ	件数
1	上司	319
2	医師	581
3	同僚	170
4	患者	1,292
5	患者の家族	62
6	その他	47
	無回答	48
	回答人数(無回答者含む)	2,315

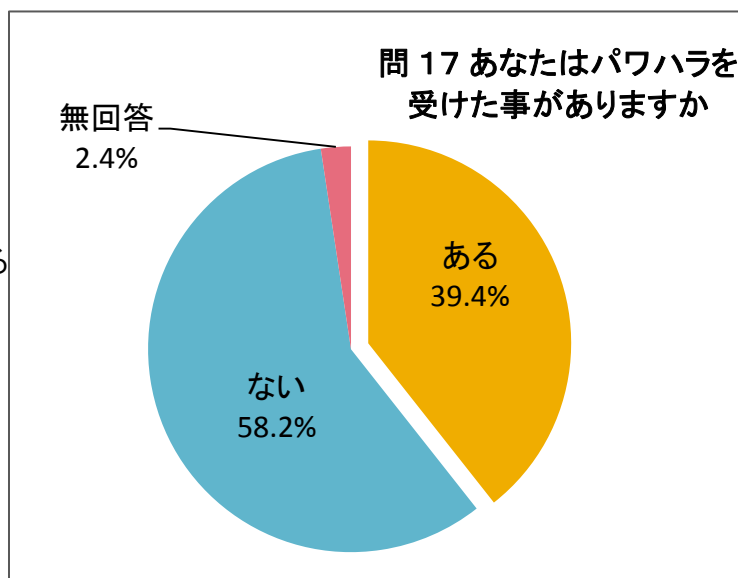
「ある」と答えた2315名中、半数以上の1,292名が「患者」からと答え、続いて「医師」581名、「上司」319名と答えている。



問 17 あなたはパワハラを受けた事がありますか

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	ある	5,010	39.4%
2	ない	7,412	58.2%
	無回答	303	2.4%
	合計	12,725	100.0%

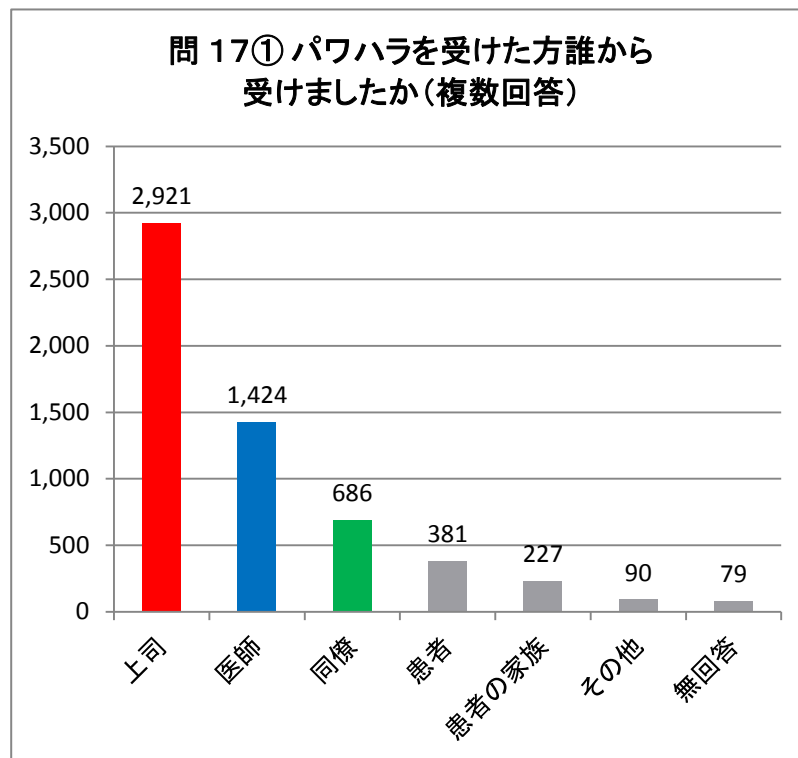
39.4%(5,010名)の方が、あると答えている2.5人に1人が受けている状態である。



問 17① パワハラを受けた方誰から受けましたか(複数回答)

No.	カテゴリ	件数
1	上司	2,921
2	医師	1,424
3	同僚	686
4	患者	381
5	患者の家族	227
6	その他	90
	無回答	79
	回答人数(無回答者含む)	5,010

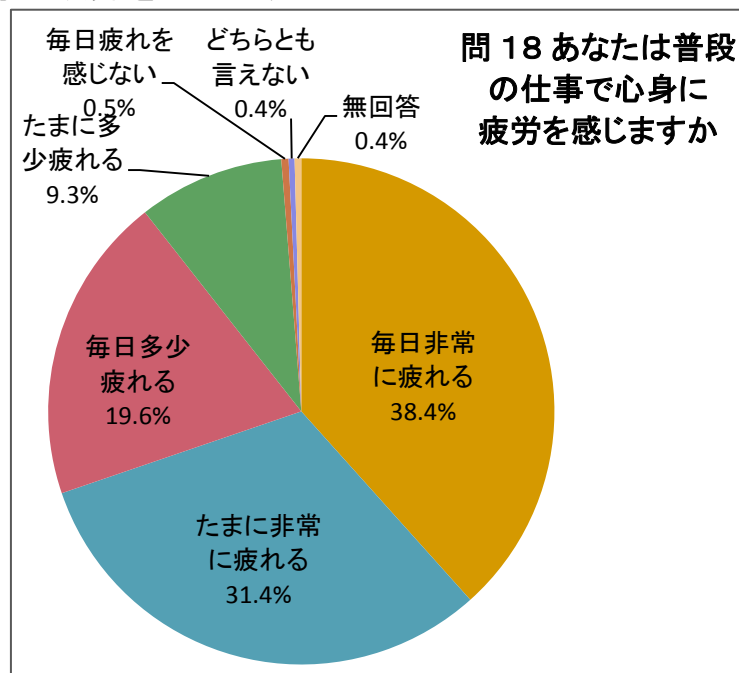
「ある」と答えた5,010名中、6割近くの2,921名が「上司」からと答え、続いて「医師」1,424名、「同僚」686名と答えている。



問 18 あなたは普段の仕事で心身に疲労を感じますか

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	毎日非常に疲れる	4,882	38.4%
2	たまに非常に疲れる	3,995	31.4%
3	毎日多少疲れる	2,500	19.6%
4	たまに多少疲れる	1,187	9.3%
5	毎日疲れを感じない	59	0.5%
6	どちらとも言えない	48	0.4%
	無回答	54	0.4%
	合計	12,725	100.0%

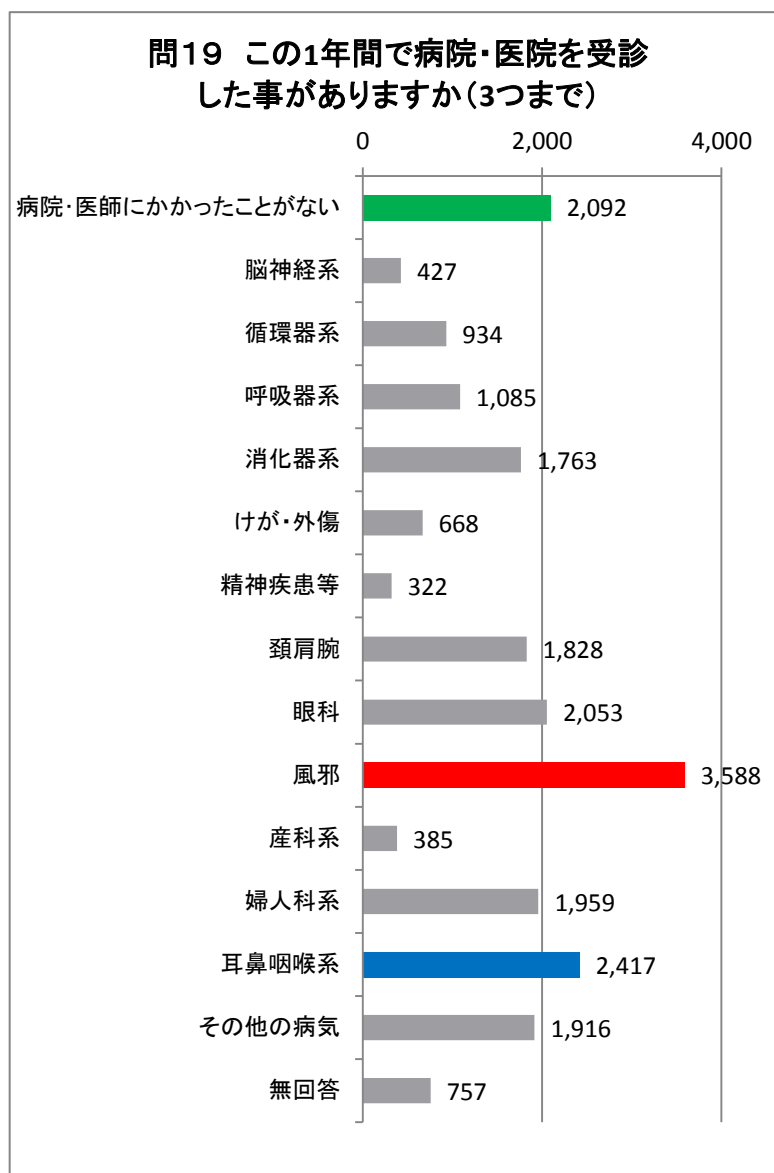
「毎日非常に疲れる」38.4%、「たまに非常に疲れる」31.4%と、合わせて69.8%の方が非常に疲れると答えている。



問 19 この1年間で病院・医院を受診した事がありますか(3つまで)

No.	カテゴリ	件数
1	病院・医師にかかったことがない	2,092
2	脳神経系	427
3	循環器系	934
4	呼吸器系	1,085
5	消化器系	1,763
6	けが・外傷	668
7	精神疾患等	322
8	頸肩腕	1,828
9	眼科	2,053
10	風邪	3,588
11	産科系	385
12	婦人科系	1,959
13	耳鼻咽喉系	2,417
14	その他の病気	1,916
	無回答	757
	回答人数(無回答者含む)	12,725

12,725名中、「かかったことがない」2,092名と「無回答者」757名を除く9,876名が受診したと答えている。受診として、「風邪」3,588名、「耳鼻咽喉系」2,417名、「眼科」2,053名、「婦人科系」1,959名、「その他の病気」1,916名、「頸肩腕」1,828名、「消化器系」1,763名の順となっている。



問 20 健康に働く上で何を改善すべきだと思いますか(3つまで)

No.	カテゴリ	件数
1	人員の拡充	8,430
2	労働時間の短縮	2,383
3	業務量の削減	4,917
4	職場の環境改善	2,641
5	情報化システムの改善	576
6	職場の人間関係の改善	2,567
7	健康診断などの拡充	220
8	メンタルヘルス対策の充実	430
9	セクハラ・ハワハラ対策	962
10	労働・安全衛生対策の強化	481
11	仕事と家庭生活の両立支援の充実	2,815
12	行き過ぎた管理統制の解消	610
13	夜勤回数の軽減	1,338
14	年次有給休暇の取得促進	4,772
15	その他	209
	無回答	495
	回答人数(無回答者含む)	12,725

12,725名中、「人員の拡充」が8,430名と断トツに多く答えている。
 続いて、「業務量の削減」4,917名、
 「年次有給休暇の取得促進」4,772名、
 の順となっている。

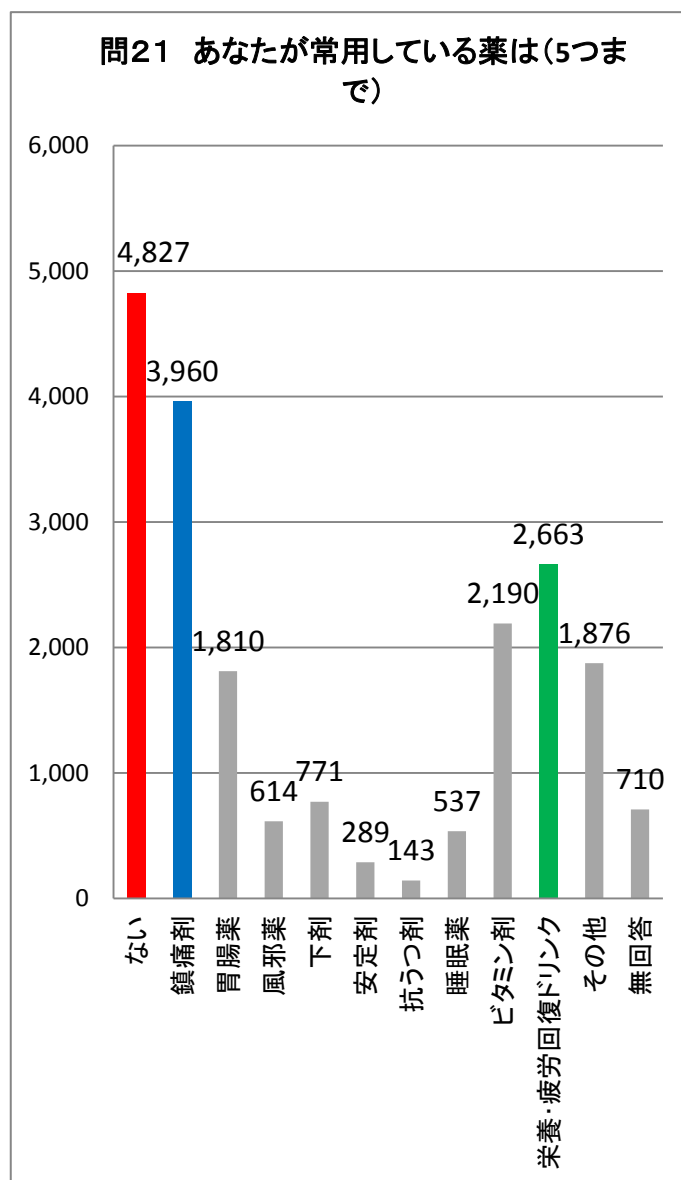


問 21 あなたが常用している薬は(5つまで)

No.	カテゴリ	件数
1	ない	4,827
2	鎮痛剤	3,960
3	胃腸薬	1,810
4	風邪薬	614
5	下剤	771
6	安定剤	289
7	抗うつ剤	143
8	睡眠薬	537
9	ビタミン剤	2,190
10	栄養・疲労回復ドリンク	2,663
11	その他	1,876
	無回答	710
	回答人数(無回答者含む)	12,725

12,725名中、「ない」4,827名、「無回答」710名を除く7188名(56.5%)が薬を常用している。
「鎮痛剤」が最も多く3,960名、
「栄養・疲労回復ドリンク」2,663名となっている。

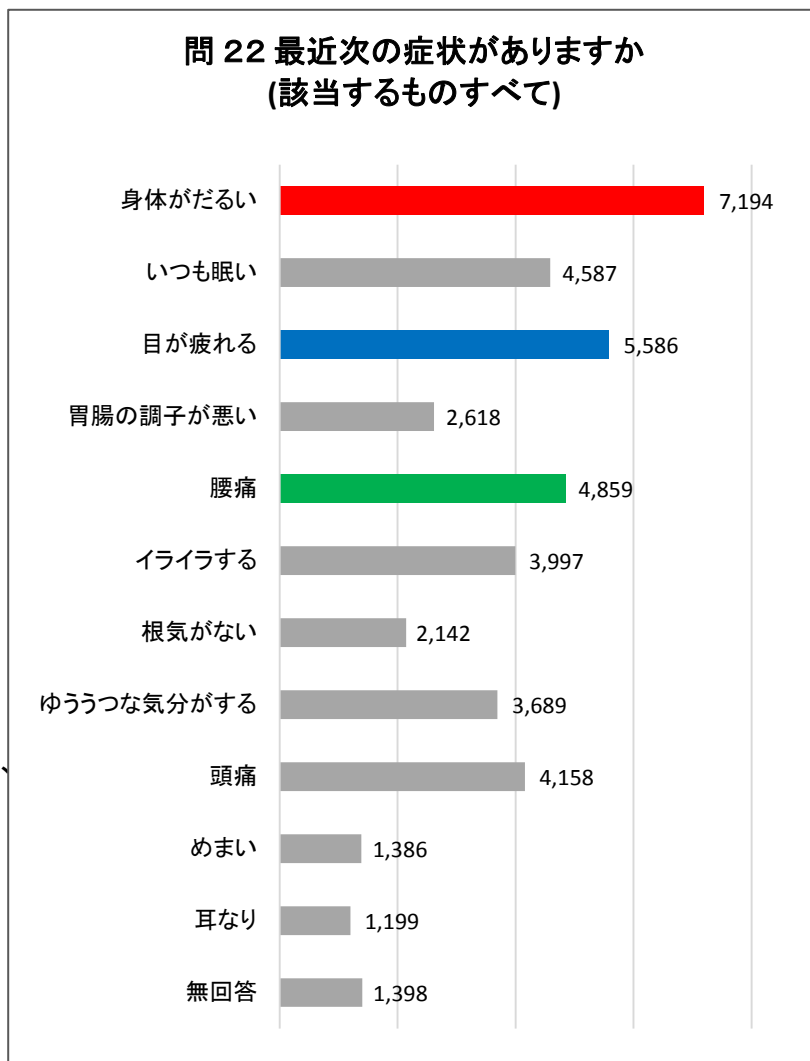
痛みと疲れを抑えながら業務についているのがうかがえる。



問 22 最近次の症状がありますか(該当するものすべて)

No.	カテゴリ	件数
1	身体がだるい	7,194
2	いつも眠い	4,587
3	目が疲れる	5,586
4	胃腸の調子が悪い	2,618
5	腰痛	4,859
6	イライラする	3,997
7	根気がない	2,142
8	ゆううつな気分がする	3,689
9	頭痛	4,158
10	めまい	1,386
11	耳なり	1,199
	無回答	1,398
	回答人数(無回答者含む)	12,725

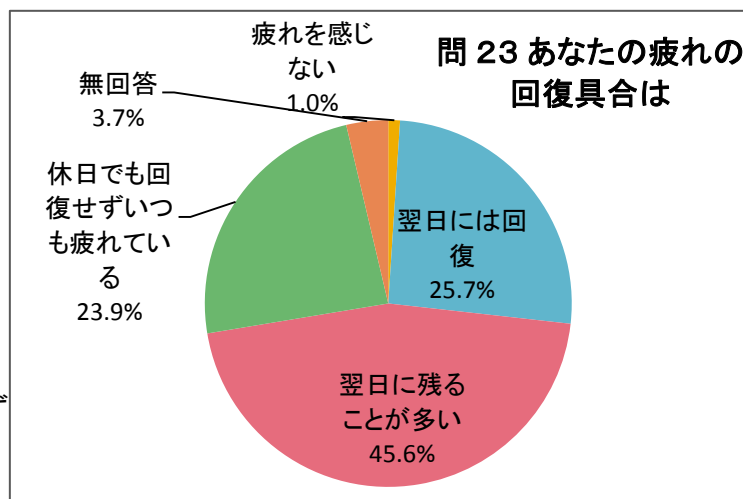
12,725名中、
「身体がだるい」7,194名、
「目が疲れる」5,586名、
「腰痛」4,859名、
「いつも眠い」4,587名、「頭痛」4,158名、
「イライラする」3,997名、
「ゆううつな気分がする」3,689名と
なっている。



問 23 あなたの疲れの回復具合は

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	疲れを感じない	131	1.0%
2	翌日には回復	3,275	25.7%
3	翌日に残ることが多い	5,805	45.6%
4	休日でも回復せずいつも疲れている	3,045	23.9%
	無回答	469	3.7%
	合計	12,725	100.0%

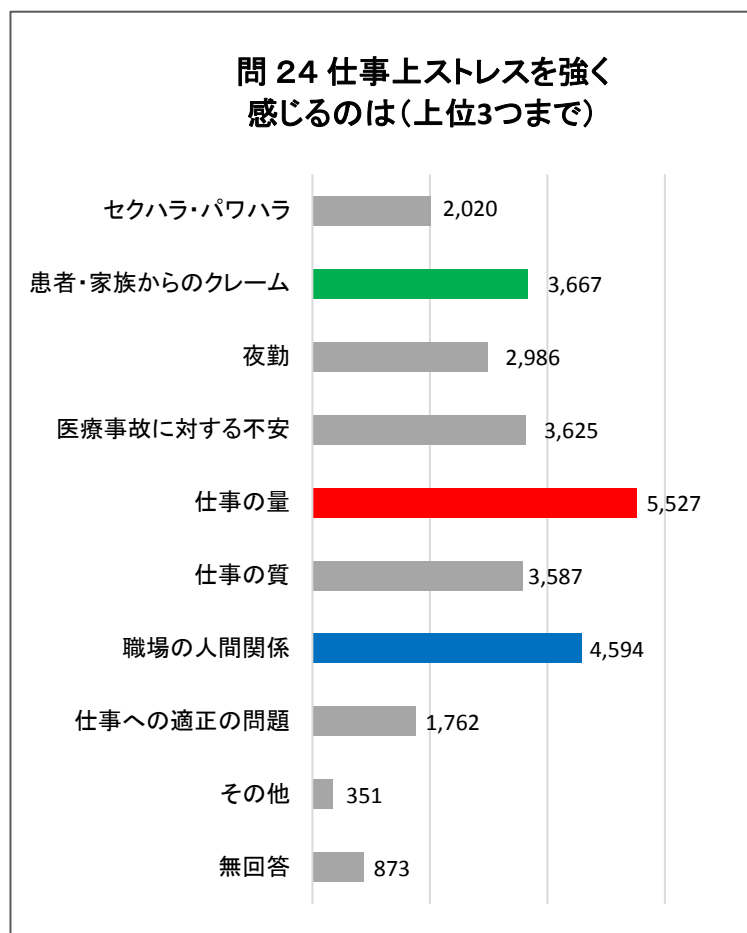
「翌日に残ることが多い」45.6%、
「翌日には回復」25.7%、「休日でも回復せず
いつも疲れている」23.9%となっている。



問 24 仕事上ストレスを強く感じるのは(上位3つまで)

No.	カテゴリ	件数
1	セクハラ・パワハラ	2,020
2	患者・家族からのクレーム	3,667
3	夜勤	2,986
4	医療事故に対する不安	3,625
5	仕事の量	5,527
6	仕事の質	3,587
7	職場の人間関係	4,594
8	仕事への適正の問題	1,762
9	その他	351
	無回答	873
	回答人数(無回答者含む)	12,725

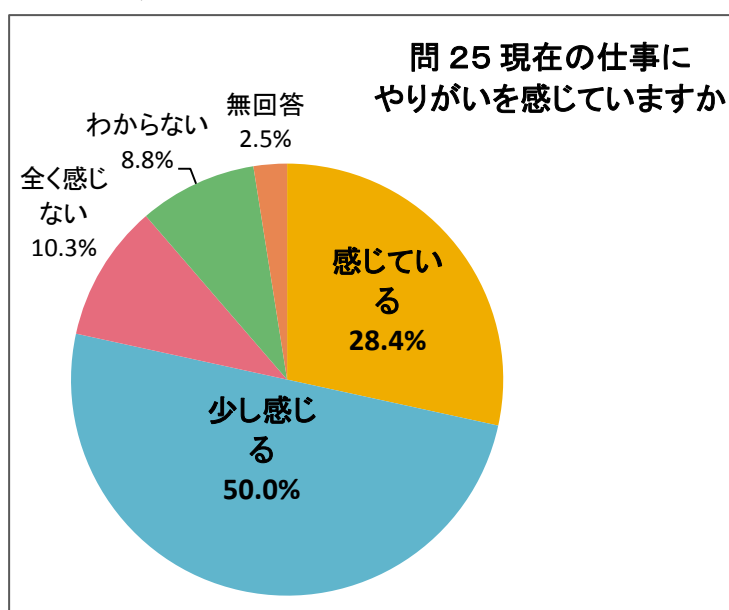
12,725名中、「仕事の量」5,527名、
「職場の人間関係」4,594名、
「患者・家族からのクレーム」3,667名、
「医療事故に対する不安」3,625名、
「仕事の質」3,587名、「夜勤」2,986名
と、なっている。



問 25 現在の仕事にやりがいを感じていますか

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	感じている	3,616	28.4%
2	少し感じる	6,362	50.0%
3	全く感じない	1,305	10.3%
4	わからない	1,124	8.8%
	無回答	318	2.5%
	合計	12,725	100.0%

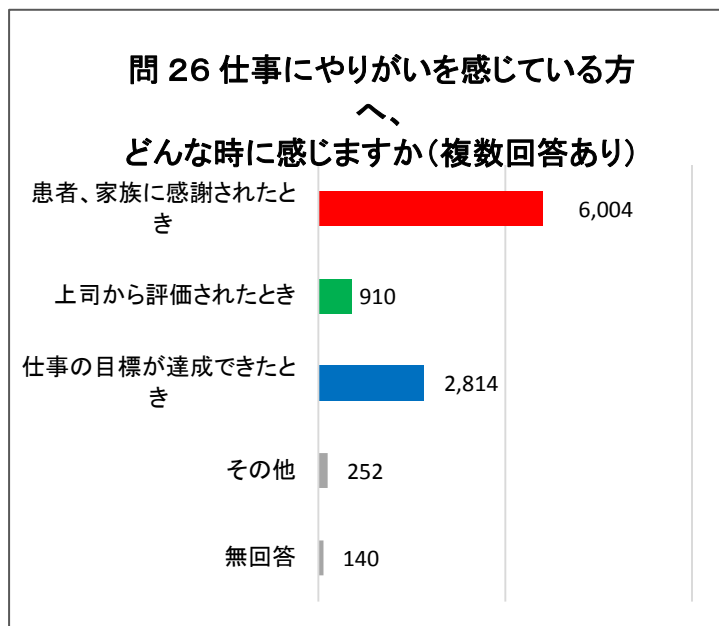
少し感じている50.0%、感じている28.4%
合わせると78.4%の方が、
やりがいを感じていると答えている。



問 26 仕事にやりがいを感じている方へ、どんな時に感じますか(複数回答あり)

No.	カテゴリ	件数
1	患者、家族に感謝されたとき	6,004
2	上司から評価されたとき	910
3	仕事の目標が達成できたとき	2,814
4	その他	252
	無回答	140
	回答人数(無回答者含む)	9,978

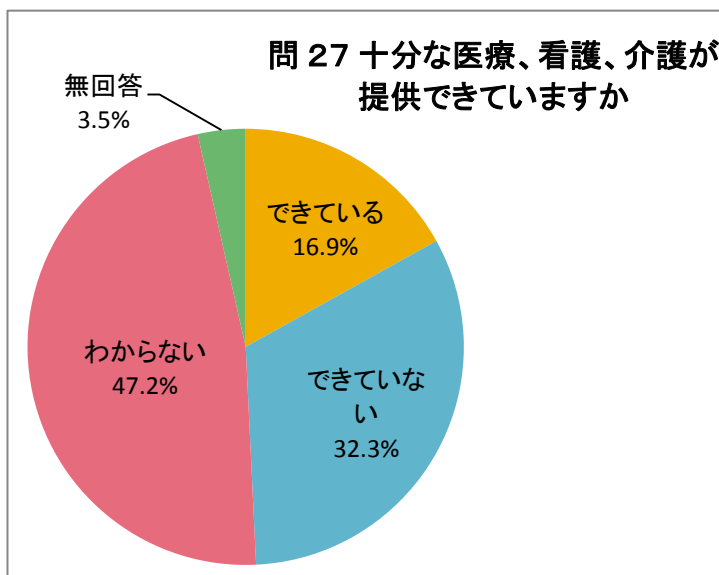
感じていると答えた方9,978名中、
「患者、家族に感謝されたとき」6,004名、
「仕事の目標が達成できた」2,814名、
「上司から評価されたとき」910名と、
なっている。



問 27 十分な医療、看護、介護が提供できていますか

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	できている	2,154	16.9%
2	できていない	4,112	32.3%
3	わからない	6,009	47.2%
	無回答	450	3.5%
	合計	12,725	100.0%

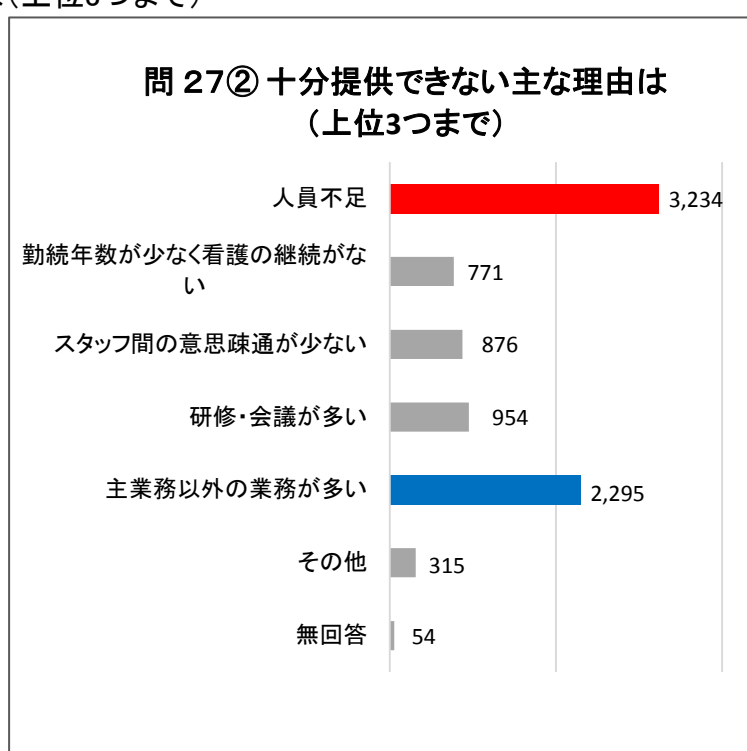
わからない47.2%、できていない32.3%、
できている16.9%となっている。



問 27② 十分提供できない主な理由は(上位3つまで)

No.	カテゴリ	件数
1	人員不足	3,234
2	勤続年数が少なく看護の継続がない	771
3	スタッフ間の意思疎通が少ない	876
4	研修・会議が多い	954
5	主業務以外の業務が多い	2,295
6	その他	315
	無回答	54
	回答人数(無回答者含む)	4,112

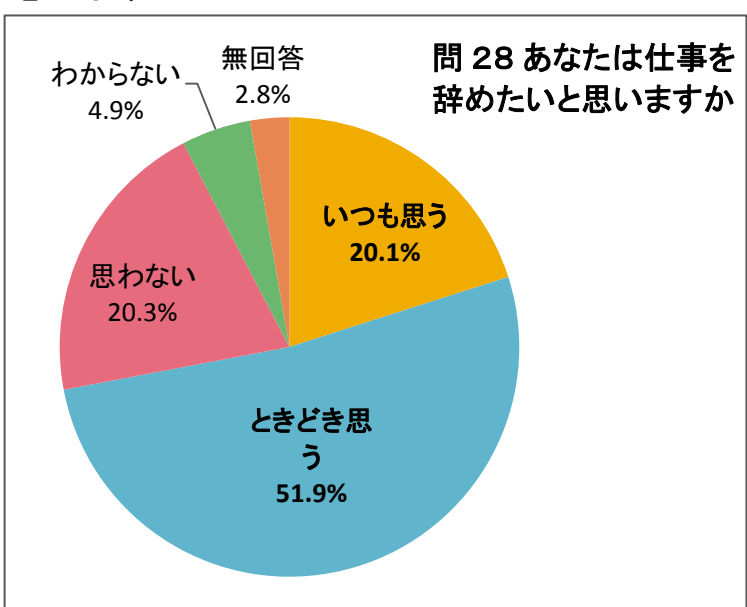
できていないと答えた4,112名中「人員不足」3,234名が圧倒的に多く続いて「主業務以外の業務が多い」が2,295名、「研修・会議が多い」が954名となっている。



問 28 あなたは仕事を辞めたいと思いますか

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	いつも思う	2,554	20.1%
2	ときどき思う	6,610	51.9%
3	思わない	2,589	20.3%
4	わからない	621	4.9%
	無回答	351	2.8%
	合計	12,725	100.0%

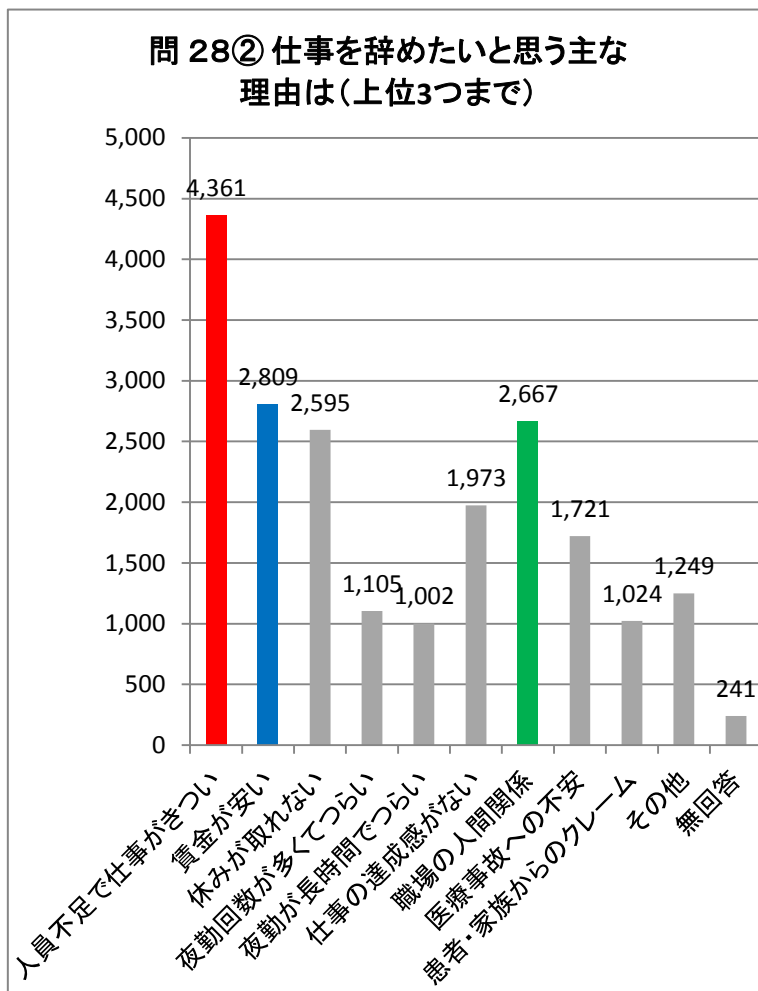
ときどき思う51.9%、いつも思う20.1%を合わせると、思うが72.0%(9,164名)となっている。



問 28② 仕事を辞めたいと思う主な理由は(上位3つまで)

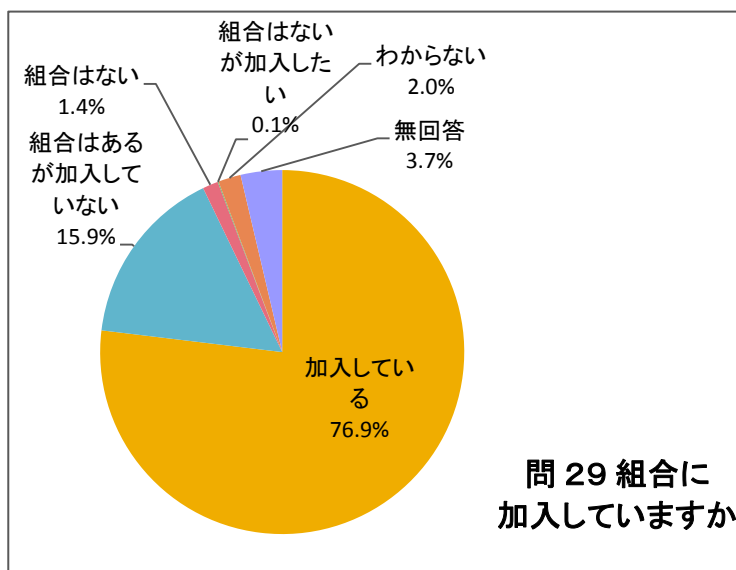
No.	カテゴリ	件数
1	人員不足で仕事がきつい	4,361
2	賃金が安い	2,809
3	休みが取れない	2,595
4	夜勤回数が多くてつらい	1,105
5	夜勤が長時間でつらい	1,002
6	仕事の達成感がない	1,973
7	職場の人間関係	2,667
8	医療事故への不安	1,721
9	患者・家族からのクレーム	1,024
10	その他	1,249
	無回答	241
	回答人数(無回答者含む)	9,164

辞めたいと思うと答えた9,164名中、
「人員不足で仕事がきつい」4,361名、
「賃金が安い」2,809名、
「職場の人間関係」2,667名、
「休みが取れない」2,595名、
「仕事の達成感がない」1,973名の順と
なっている。



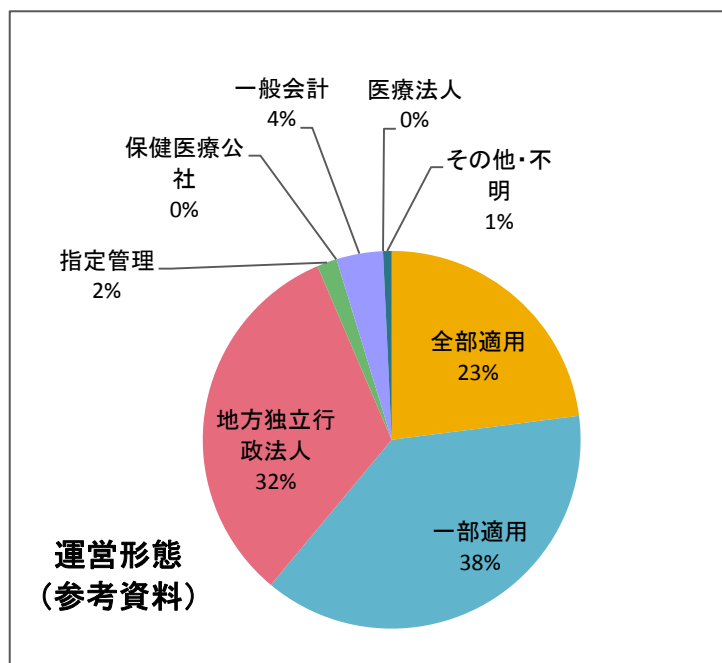
問 29 組合に加入していますか

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	加入している	9,786	76.9%
2	組合はあるが加入していない	2,029	15.9%
3	組合はない	176	1.4%
4	組合はないが加入したい	10	0.1%
5	わからない	256	2.0%
	無回答	468	3.7%
	合計	12,725	100.0%



運営形態(参考資料)

カテゴリ	件数	(全体)%
全部適用	2,280	23.0%
一部適用	3,779	38.1%
地方独立行政法人	3,228	32.5%
指定管理	169	1.7%
保健医療公社	0	0.0%
一般会計	396	4.0%
医療法人	0	0.0%
その他・不明	73	0.7%
不明	0	0.0%
合計	9,925	100.0%



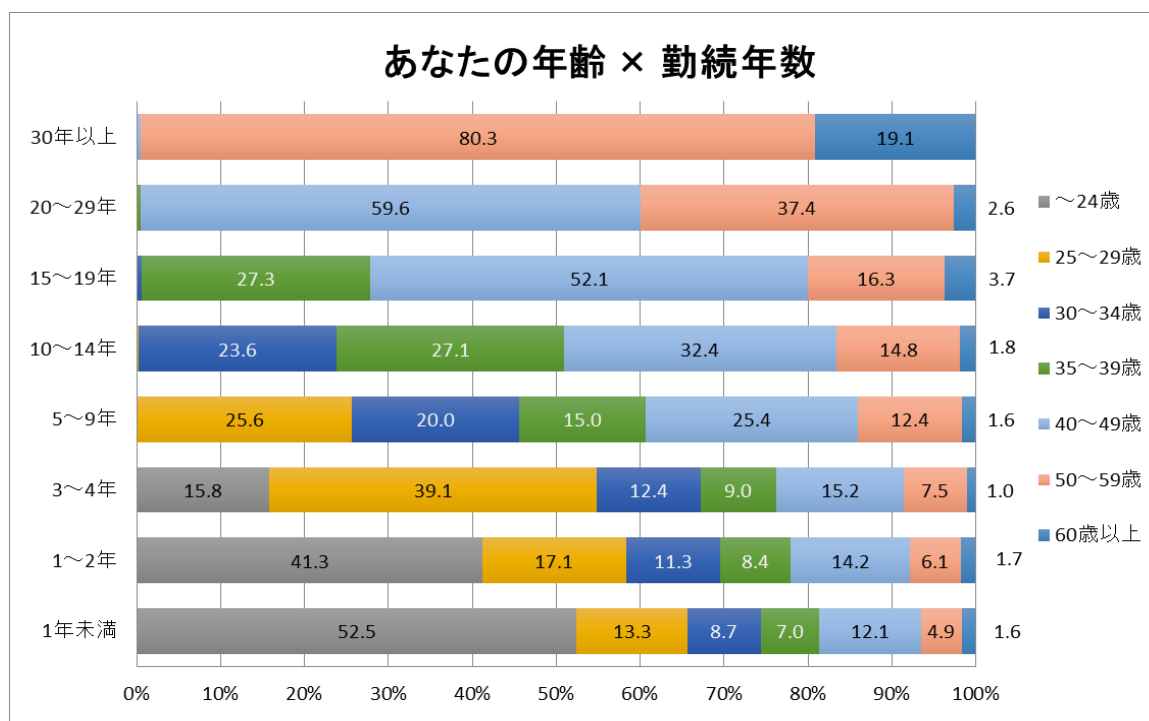
★自治体病院に働く職員の労働実態アンケート クロス集計★

1. あなたの年齢 × 現在の病院、施設でのあなたの勤続年数

◆一つのところで働き続けることが困難な医療現場◆

勤続年数「1年未満」では、24歳以下52.5%、25～29歳13.3%と新卒と考えられる年代で65.5%占めている。30歳代15.7%、40歳代12.1%、50歳代4.9%と再就職と考えられる年代の割合となっている。「1年～2年」の勤続年数からも、24歳以下41.3%、25～29歳17.1%、30歳代19.7%、40歳代14.2%、50歳代6.1%と、勤続年数の短い人が全年代に分かれていることから、現在の医療現場は一つの職場で働き続けることが難しくなっているのではと考えられる。

	～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
全体	11.8	15	11.7	12.2	27.9	18.5	2.9
1年未満	52.5	13.3	8.7	7	12.1	4.9	1.6
1～2年	41.3	17.1	11.3	8.4	14.2	6.1	1.7
3～4年	15.8	39.1	12.4	9	15.2	7.5	1
5～9年	0.1	25.6	20	15	25.4	12.4	1.6
10～14年	0.1	0.2	23.6	27.1	32.4	14.8	1.8
15～19年	0.1	0	0.5	27.3	52.1	16.3	3.7
20～29年	0	0	0.1	0.4	59.6	37.4	2.6
30年以上	0	0	0	0	0.5	80.3	19.1

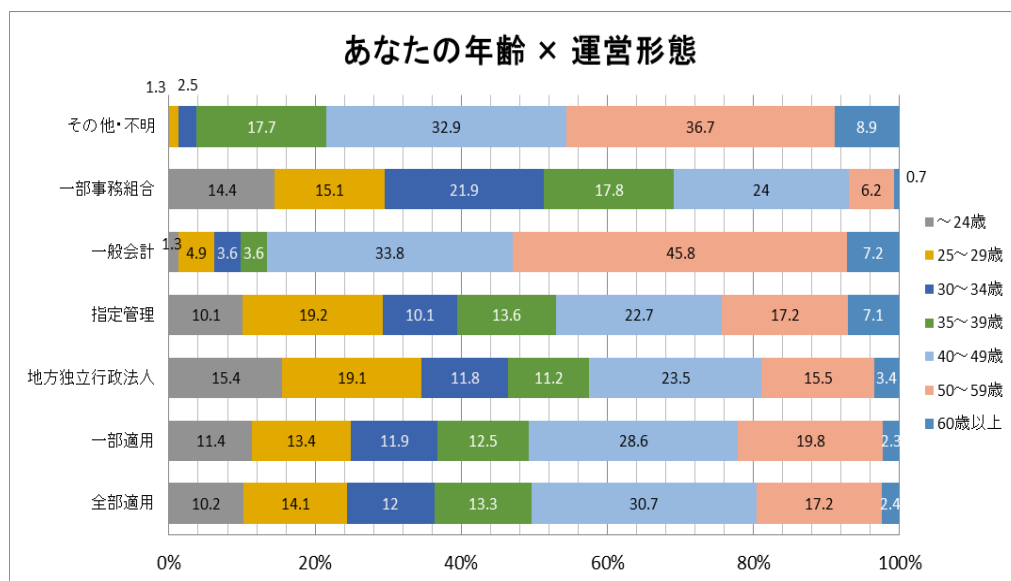


2. あなたの年齢 × 運営形態

◆運営形態により、年齢層に違いがみられた◆

「公営企業一部適用」「公営企業全部適用」では20代と30代が25%前後、40代30%前後、50代19%前後となっている。「地方独立行政法人」では20代が34.5%、30代が23%、40代23.5%、50代15.5%で、20代から30代では11.4%の減少がみられる。「指定管理」では20代が29.3%、30代が23.7%、40代22.7%、50代17.2%となっている。「一部事務組合」では20代が29.5%、30代が39.7%、40代24%、50代6.2%で、他の運営形態よりも50代が10%程度低い結果となっている。

	合計	～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
全体	100	11.8	15	11.7	12.2	27.8	18.6	2.9
全部適用	100	10.2	14.1	12	13.3	30.7	17.2	2.4
一部適用	100	11.4	13.4	11.9	12.5	28.6	19.8	2.3
地方独立行政法人	100	15.4	19.1	11.8	11.2	23.5	15.5	3.4
指定管理	100	10.1	19.2	10.1	13.6	22.7	17.2	7.1
一般会計	100	1.3	4.9	3.6	3.6	33.8	45.8	7.2
一部事務組合	100	14.4	15.1	21.9	17.8	24	6.2	0.7
その他・不明	100	0	1.3	2.5	17.7	32.9	36.7	8.9



3. 現在の病院、施設でのあなたの勤続年数 × 運営形態

◆運営形態によらず、同一病院で働き続けることが難しい現実◆

「地方独立行政法人」では20代が34.5%、30代が23%と、30代の割合が20代と比較して11.4%も減少している
同じく、勤続年数でも「9年未満」が64.9%と高い割合を占めるのに対し

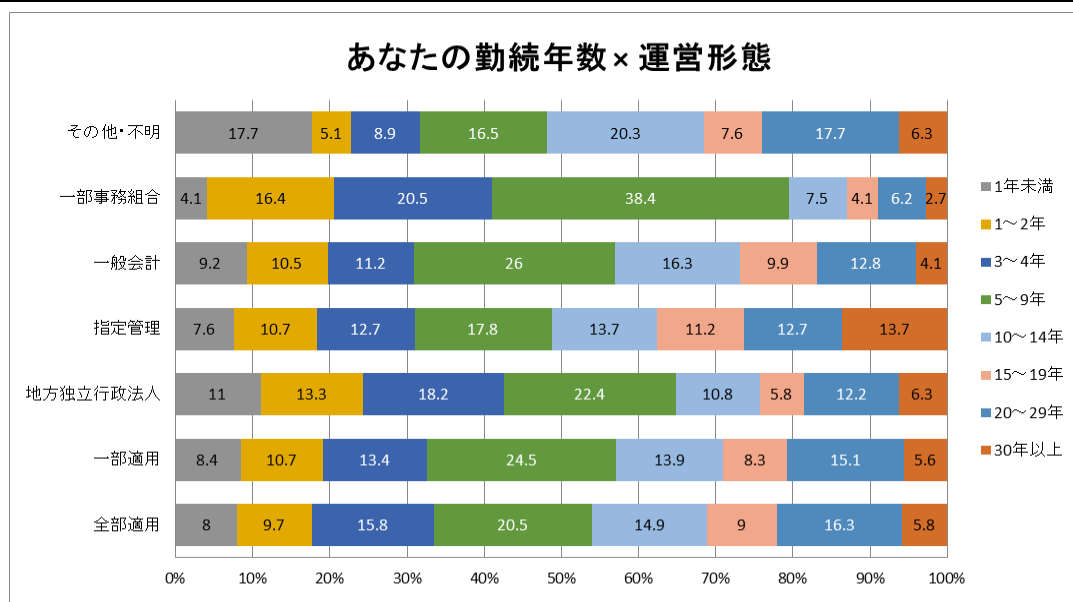
「10年～19年」の割合(16.6%)に大きな落ち込みが見られた。

また、「公営企業(全部適用)」についても、20代が24.3%、30代が25.3%となっており均衡が保たれているもの
勤続年数を見た場合、「9年未満」の54.0%という割合が「10年～19年」では23.4%と大きく落ち込んでいる。

運営形態の違いによらず、10年を超えて同じ病院で働き続けることが難しくなっている。

そして、その傾向が若干「地方独立行政法人」で高くなっている。

	1年未満	1～2年	3～4年	5～9年	10～14年	15～19年	20～29年	30年以上
全体	9	11.1	15.4	22.8	13.3	7.9	14.4	5.9
全部適用	8	9.7	15.8	20.5	14.9	9	16.3	5.8
一部適用	8.4	10.7	13.4	24.5	13.9	8.3	15.1	5.6
地方独立行政法人	11	13.3	18.2	22.4	10.8	5.8	12.2	6.3
指定管理	7.6	10.7	12.7	17.8	13.7	11.2	12.7	13.7
保健医療公社	0	0	0	0	0	0	0	0
一般会計	9.2	10.5	11.2	26	16.3	9.9	12.8	4.1
一部事務組合	4.1	16.4	20.5	38.4	7.5	4.1	6.2	2.7
その他・不明	17.7	5.1	8.9	16.5	20.3	7.6	17.7	6.3



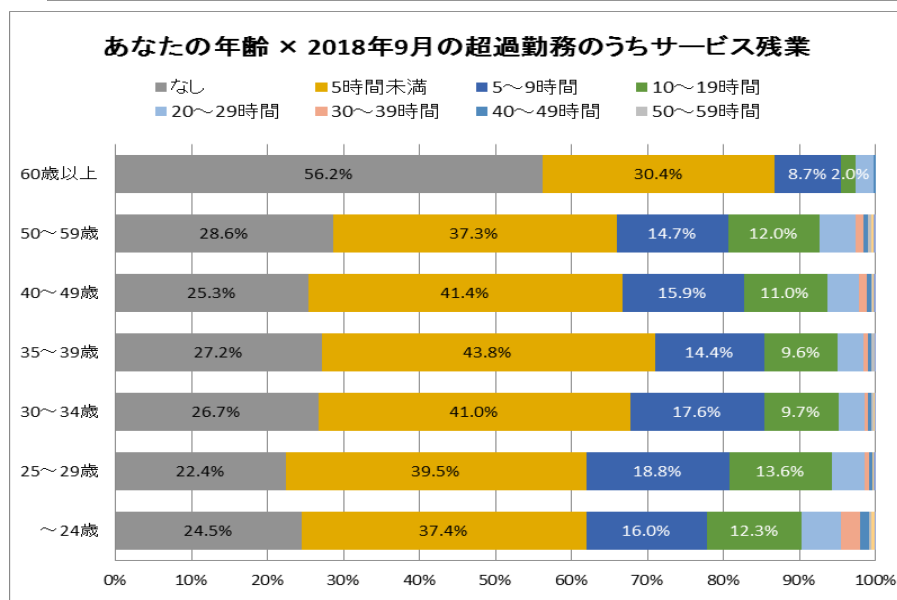
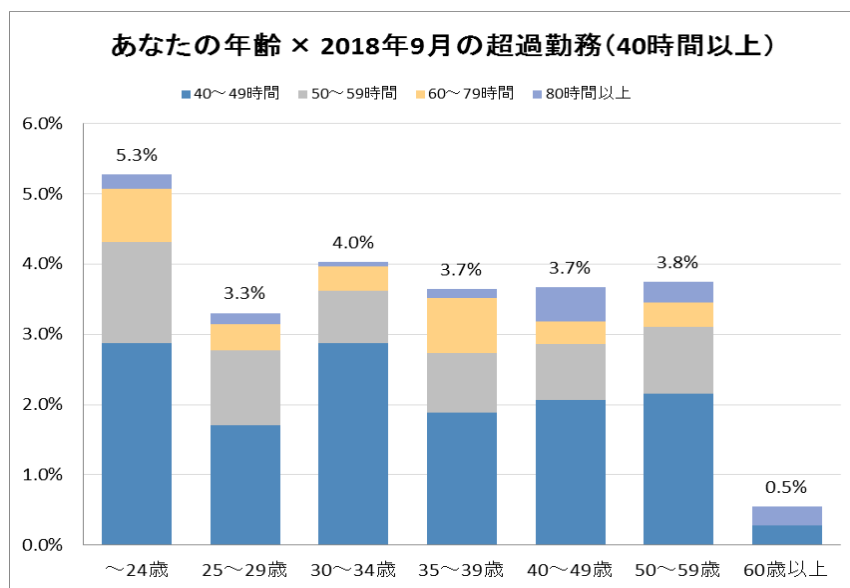
4. あなたの年齢 × 2018年9月の超過勤務

◆24歳までの5.3%の人が、超過勤務を「40時間以上」行っている◆

超過勤務を「40時間以上」行っている年代別順では、「～24歳」5.3%、「30～34歳」4.1%、「40歳代と50歳代」3.7%、「35～39歳」3.6%、「60歳以上」0.6%の結果となった。

サービス残業については、「60歳以上」のみ「サービス残業なし」が最も多かったが、他の年代では「5時間未満」が最も多かった。

	合計	～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
なし	10.2%	7.3%	3.7%	9.1%	9.1%	9.6%	14.5%	42.3%
5時間未満	28.3%	26.2%	24.4%	27.4%	29.7%	29.6%	29.7%	34.3%
5～9時間	20.1%	21.6%	20.8%	19.6%	21.5%	20.2%	19.2%	12.9%
10～19時間	21.9%	21.1%	26.8%	23.3%	22.6%	22.5%	19.0%	5.5%
20～29時間	11.2%	12.9%	14.0%	11.8%	9.5%	11.0%	10.3%	3.8%
30～39時間	4.4%	5.6%	7.1%	4.8%	4.0%	3.5%	3.5%	0.5%
40～49時間	2.1%	2.9%	1.7%	2.9%	1.9%	2.1%	2.2%	0.3%
50～59時間	0.9%	1.4%	1.1%	0.8%	0.8%	0.8%	0.9%	0.0%
60～79時間	0.4%	0.8%	0.4%	0.3%	0.8%	0.3%	0.3%	0.0%
80時間以上	0.3%	0.2%	0.2%	0.1%	0.1%	0.5%	0.3%	0.3%

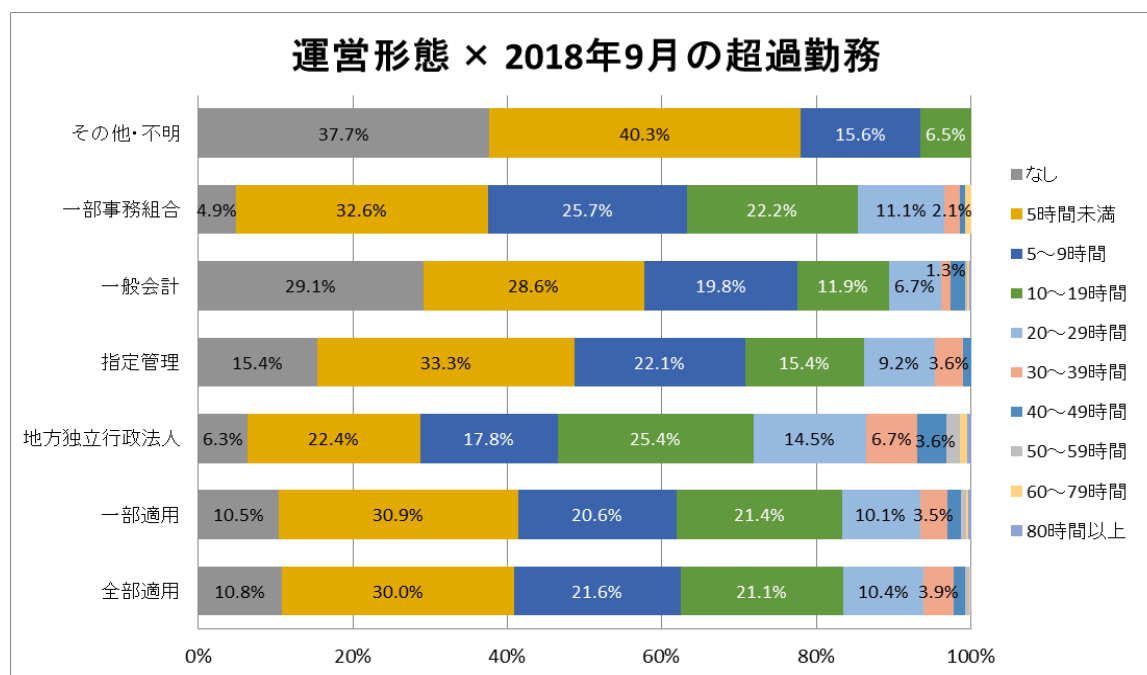


5. 運営形態 × 2018年9月の超過勤務

◆運営形態により、超過勤務に一定の差がみられた◆

地方独立行政法人では、「なし」および「9時間未満」が他と比較して最も少なかったが、「10時間以上」は他と比較して最も多く、特に「40時間以上」と答えた職員は他の分類よりも2倍以上の割合となっている。

	全部適用	一部適用	地方独立行政法人	指定管理	一般会計	一部事務組合	その他・不明
なし	10.8%	10.5%	6.3%	15.4%	29.1%	4.9%	37.7%
5時間未満	30.0%	30.9%	22.4%	33.3%	28.6%	32.6%	40.3%
5～9時間	21.6%	20.6%	17.8%	22.1%	19.8%	25.7%	15.6%
10～19時間	21.1%	21.4%	25.4%	15.4%	11.9%	22.2%	6.5%
20～29時間	10.4%	10.1%	14.5%	9.2%	6.7%	11.1%	0.0%
30～39時間	3.9%	3.5%	6.7%	3.6%	1.3%	2.1%	0.0%
40～49時間	1.5%	1.8%	3.6%	1.0%	1.8%	0.7%	0.0%
50～59時間	0.5%	0.7%	1.9%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%
60～79時間	0.2%	0.3%	0.9%	0.0%	0.3%	0.7%	0.0%
80時間以上	0.1%	0.3%	0.5%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%

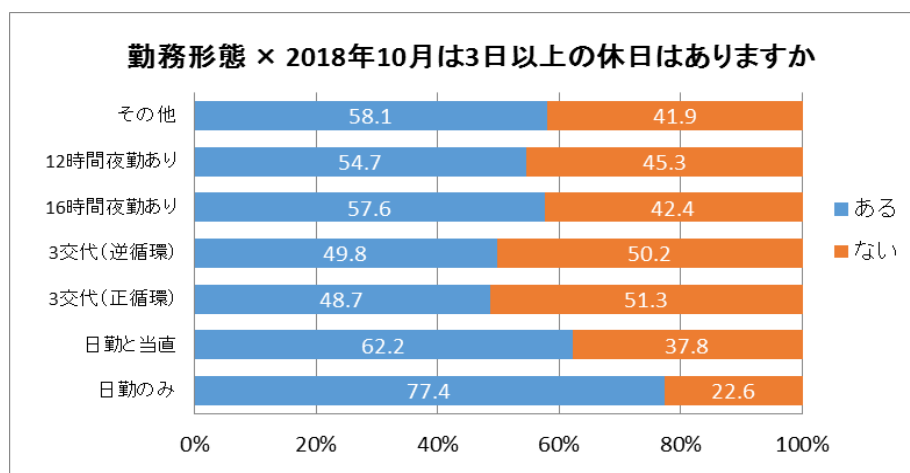


6. あなたの勤務形態 × 2018年10月は3日以上連続休日はありますか

◆3交代夜勤者は、半数しか「3日連続休日」が取れていない◆

取れているは、「日勤のみ」77.4%、「日勤と当直」62.2%、「3交代夜勤」49.8%、「16時間夜勤」57.6%、「12時間夜勤」54.7 %となっている。

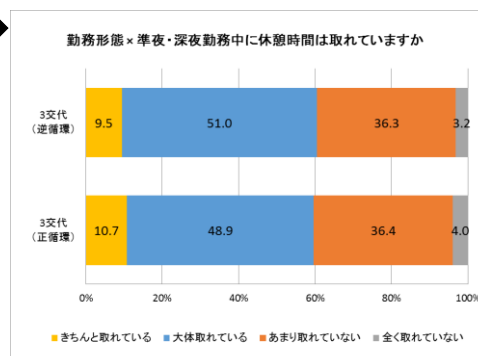
		日勤のみ	日勤と当直	3交代 (正循環)	3交代 (逆循環)	16時間 夜勤あり	12時間 夜勤あり	その他
ある	(N)	2731	1080	1031	631	904	732	480
	(%)	77.4	62.2	48.7	49.8	57.6	54.7	58.1
ない	(N)	799	656	1086	635	666	607	346
	(%)	22.6	37.8	51.3	50.2	42.4	45.3	41.9



7. あなたの勤務形態 × 準夜・深夜勤務中に休憩時間はとれていますか

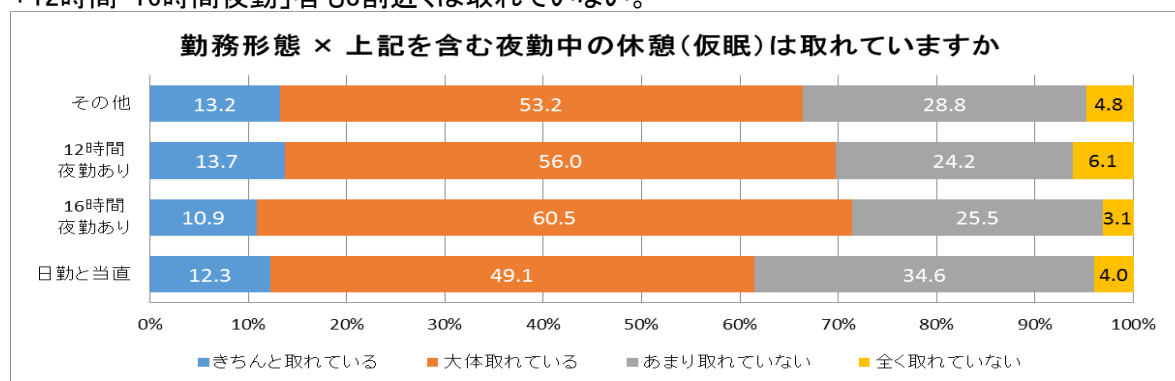
◆3交代夜勤者の4割は「夜勤中の休憩」が取れていない◆

	3交代 (正循環)		3交代 (逆循環)	
	N	%	N	%
全体	2134	100.0	1316	100.0
きちんと取れている	229	10.7	125	9.5
大体取れている	1043	48.9	671	51.0
あまり取れていない	776	36.4	478	36.3
全く取れていない	86	4.0	42	3.2



◆「日勤と当直」者の4割近くは「夜勤中の休憩(仮眠)」が取れていない◆

「12時間・16時間夜勤」者も3割近くは取れていない。

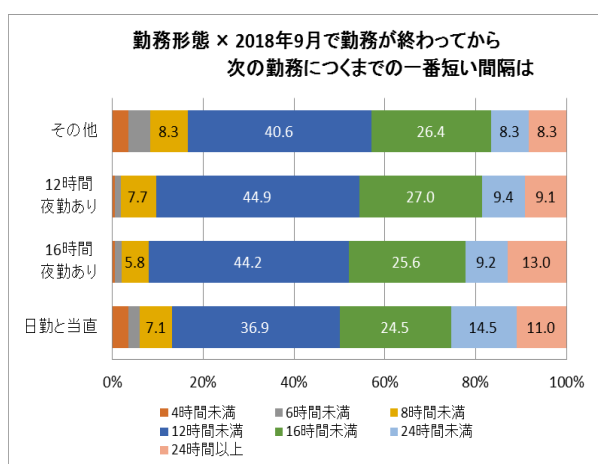
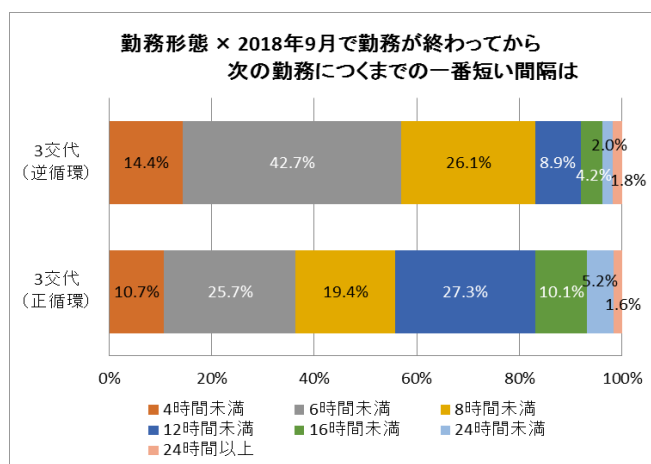


8. あなたの勤務形態 × 2018年9月で、準・深夜勤務終了してから次勤務迄の一番短い間隔は

◆3交代(逆循環)の一番短い勤務間隔は「6時間未満」が6割近く◆

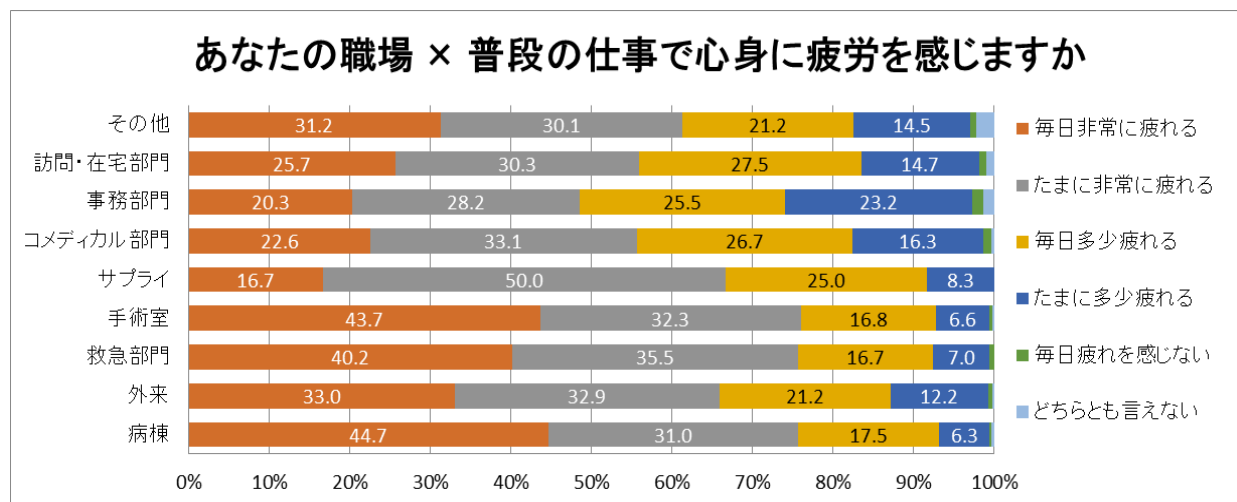
3交代(逆循環)の一番短い勤務間隔は「8時間未満」83%。3交代(正循環)でも55%となっている。16時間夜勤・12時間夜勤共に「12時間以上」が45%となっているが、深夜0時をまたいでの連続勤務(勤務間隔0時間)という過酷な勤務である。

	3交代 (正循環)		3交代 (逆循環)	
	N	%	N	%
全体	2106	100.0	1308	100.0
4時間未満	226	10.7	188	14.4
6時間未満	541	25.7	558	42.7
8時間未満	409	19.4	342	26.1
12時間未満	574	27.3	116	8.9
16時間未満	213	10.1	55	4.2
24時間未満	109	5.2	26	2.0
24時間以上	34	1.6	23	1.8



9. あなたの職場 × あなたは普段の仕事で心身に疲労を感じますか

◆病棟・救急部門・手術室勤務者の4割以上が「毎日非常に疲れる」◆

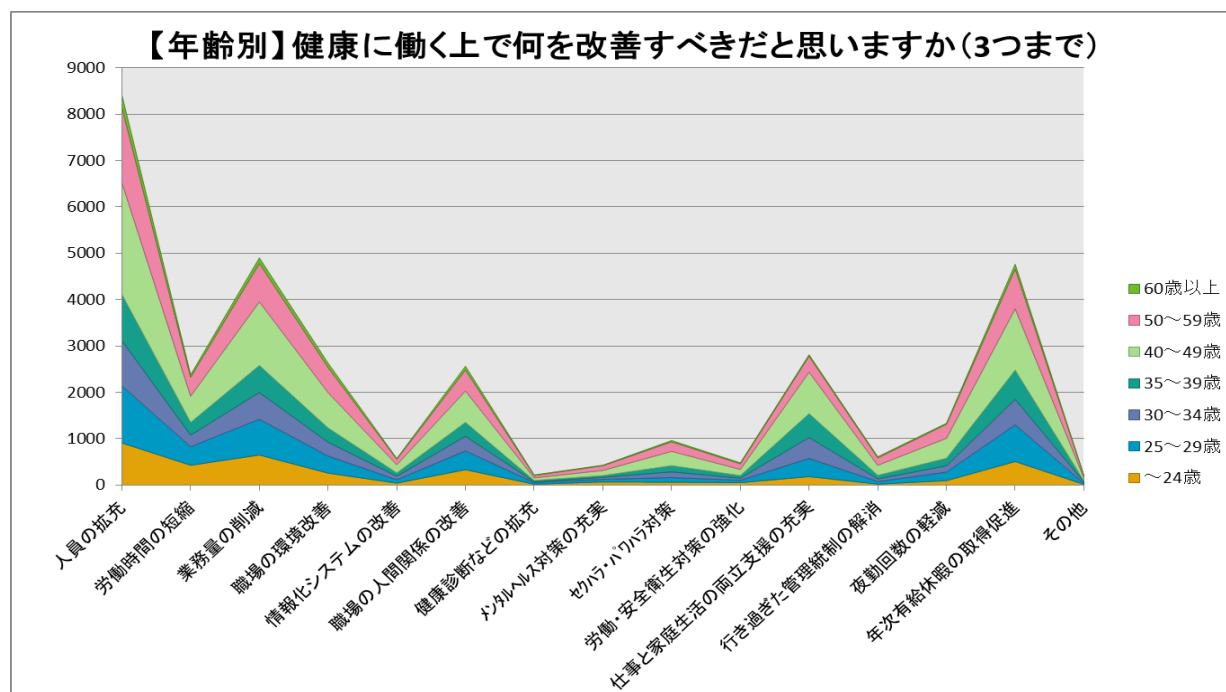


10. あなたの年齢 × 健康に働く上で何を改善すべきだと思いますか(3つまで) ※実数

◆全年代で「人員の拡充」と答えている◆

続いて、「業務量の削減」または「年次有給休暇の取得促進」と答えている。

	合計	～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
全体	12198	1404	1829	1438	1501	3433	2249	344
人員の拡充	8409	908	1232	976	995	2415	1621	262
労働時間の短縮	2378	427	401	251	272	567	408	52
業務量の削減	4900	648	773	577	583	1371	829	119
職場の環境改善	2629	258	369	298	308	762	542	92
情報化システムの改善	574	42	73	76	72	176	119	16
職場の人間関係の改善	2562	331	407	315	301	676	454	78
健康診断などの拡充	219	19	39	15	26	56	52	12
メンタルヘルス対策の充実	428	67	57	43	38	112	100	11
セクハラ・パワハラ対策	960	62	100	123	134	308	206	27
労働・安全衛生対策の強化	479	51	53	46	55	133	121	20
仕事と家庭生活の両立支援の充実	2810	183	393	450	516	895	345	28
行き過ぎた管理統制の解消	610	21	54	59	77	216	159	24
夜勤回数の軽減	1335	96	185	136	161	432	302	23
年次有給休暇の取得促進	4762	507	792	551	630	1323	860	99
その他	209	15	26	28	23	66	42	9

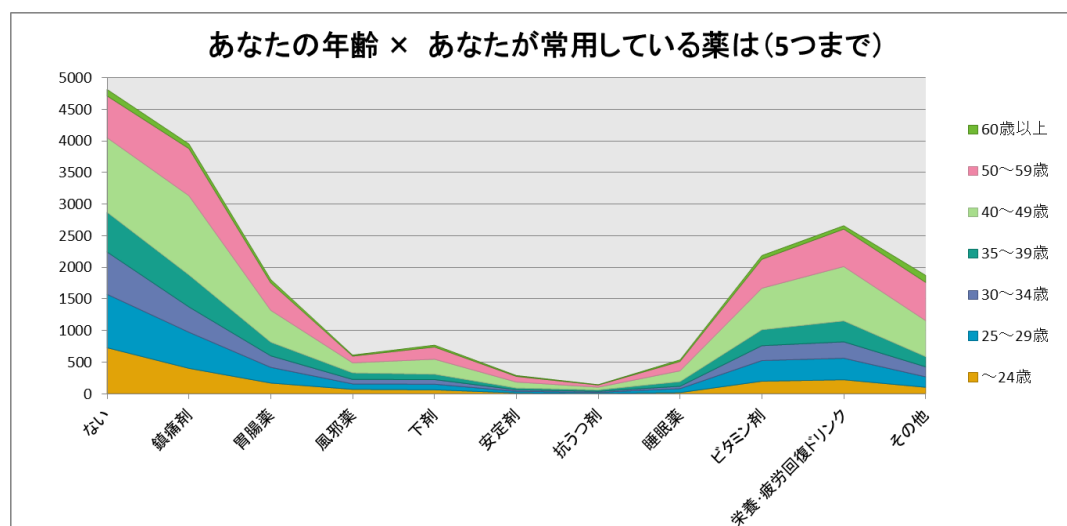


11. あなたの年齢 × あなたが常用している薬は(5つまで) ※実数

◆40代、50代は「常用薬がない」よりも「鎮痛剤を常用」のほうが多い回答◆

年齢別に「あなたが常用している薬(5つまで)」を見た場合、加齢とともに「常用薬がない」の割合が減っていき、40歳代以降では「常用薬がない」を「鎮痛剤を常用」が上回っている。
また、勤続年数別にみた場合でも勤続15年以上の職員の37%が「鎮痛剤を常用」していると答え、勤務形態別に見ても夜勤従事者の4割近くが「鎮痛剤を常用」していると答えている。

	合計	～24歳	25～29	30～34	35～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
全体	11990	1388	1798	1405	1454	3378	2237	330
ない	4814	729	845	669	628	1180	660	103
鎮痛剤	3951	403	571	400	505	1254	745	73
胃腸薬	1807	170	248	183	214	505	434	53
風邪薬	612	70	87	70	103	160	106	16
下剤	769	63	89	73	84	238	193	29
安定剤	289	14	26	23	28	95	89	14
抗うつ剤	143	6	17	17	21	43	35	4
睡眠薬	536	19	63	37	73	171	149	24
ビタミン剤	2186	199	327	235	251	658	457	59
栄養・疲労回復ドリンク	2658	222	341	259	330	861	592	53
その他	1873	103	165	159	160	571	604	111

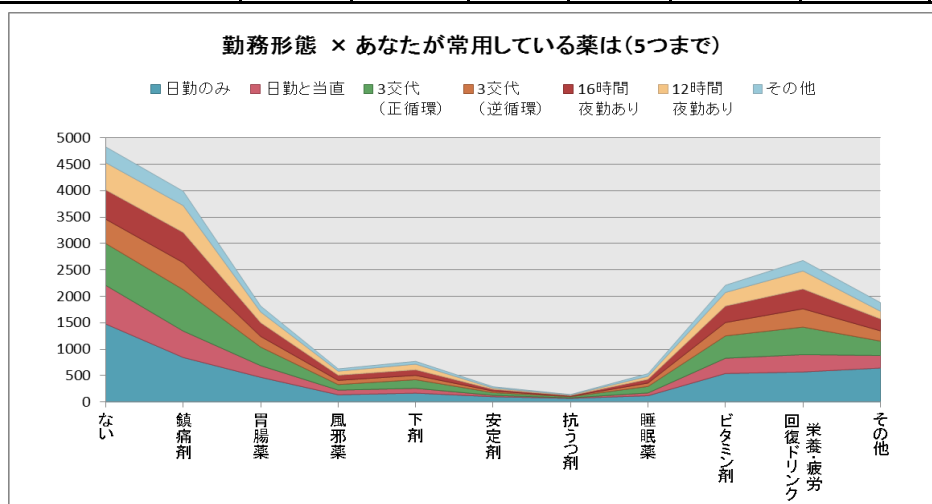


12. あなたの勤務形態 × あなたが常用している薬は(5つまで)

◆夜勤者の4割近くが「鎮痛剤」を常用している◆

「栄養・疲労回復ドリンク」も夜勤者は日勤者の1.5倍も常用している。

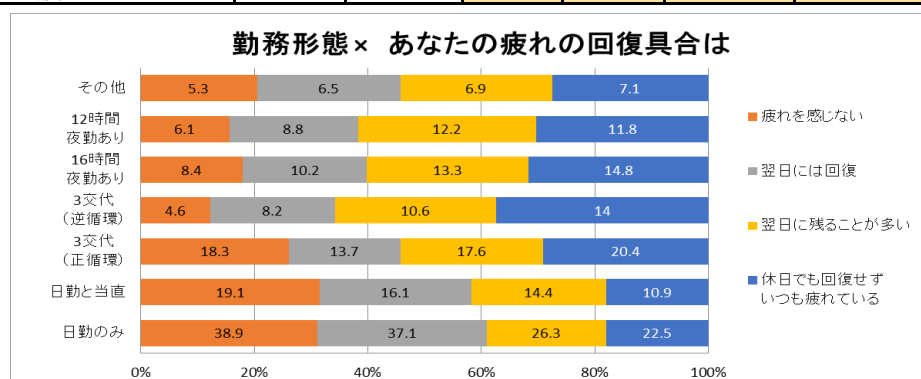
	日勤のみ	日勤と当直	3交代 (正循環)	3交代 (逆循環)	16時間 夜勤あり	12時間 夜勤あり	その他
全体	3376	1678	2073	1273	1523	1319	811
ない	1477	732	792	459	556	515	299
鎮痛剤	843	501	785	510	572	509	271
胃腸薬	468	221	351	201	261	203	112
風邪薬	137	88	105	79	99	77	43
下剤	169	90	164	82	106	106	53
安定剤	100	26	53	28	34	24	24
抗うつ剤	69	11	21	8	14	11	7
睡眠薬	119	53	123	64	72	57	48
ビタミン剤	540	289	423	253	312	257	137
栄養・疲労回復ドリンク	569	328	522	346	376	342	197
その他	644	237	273	193	227	145	164



13. あなたの勤務形態 × あなたの疲れの回復具合は

◆夜勤者の8割近くが「翌日に残ることが多い」、「休日でも回復せずいつも疲れている」と答えている◆

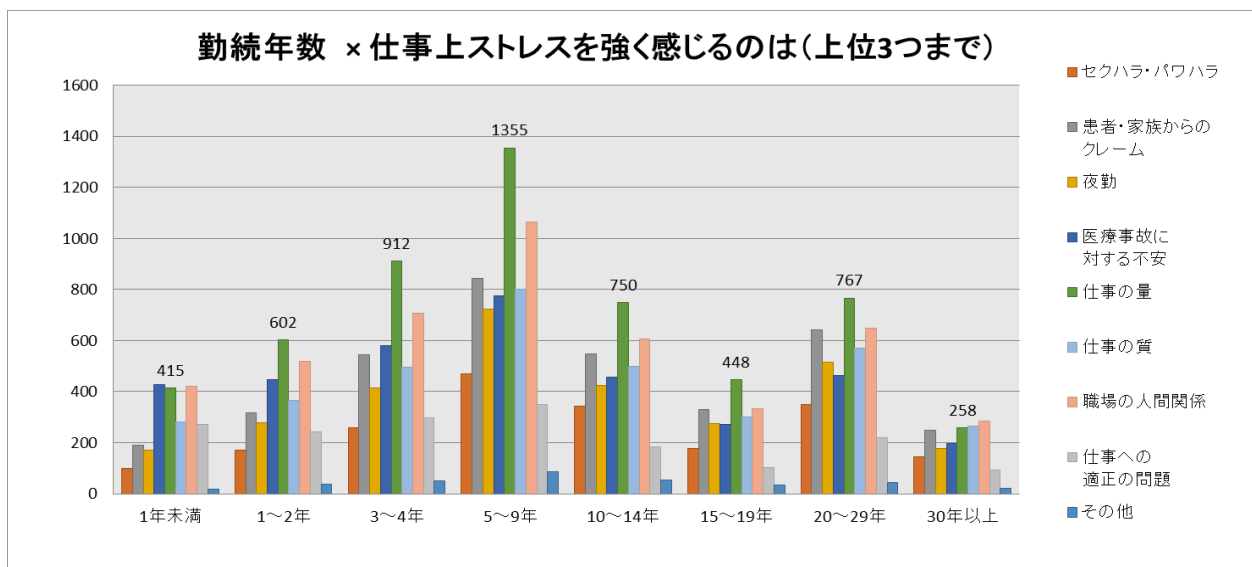
	日勤のみ	日勤と当直	3交代 (正循環)	3交代 (逆循環)	16時間 夜勤あり	12時間 夜勤あり	その他
疲れを感じない	1.5%	1.5%	1.1%	0.5%	0.7%	0.6%	0.8%
翌日には回復	34.9%	30.7%	21.2%	20.5%	21.4%	21.1%	25.5%
翌日に残ることが多い	43.9%	48.5%	48.3%	46.6%	49.1%	51.9%	47.7%
休日でも回復せず いつも疲れている	19.7%	19.3%	29.4%	32.4%	28.8%	26.5%	26.0%



14. 現在の病院、施設でのあなたの勤続年数 × 仕事上ストレスを強く感じるのは(上位3つまで)

◆勤続年数1年～29年では、ストレスを強く感じるのは「仕事の量」◆

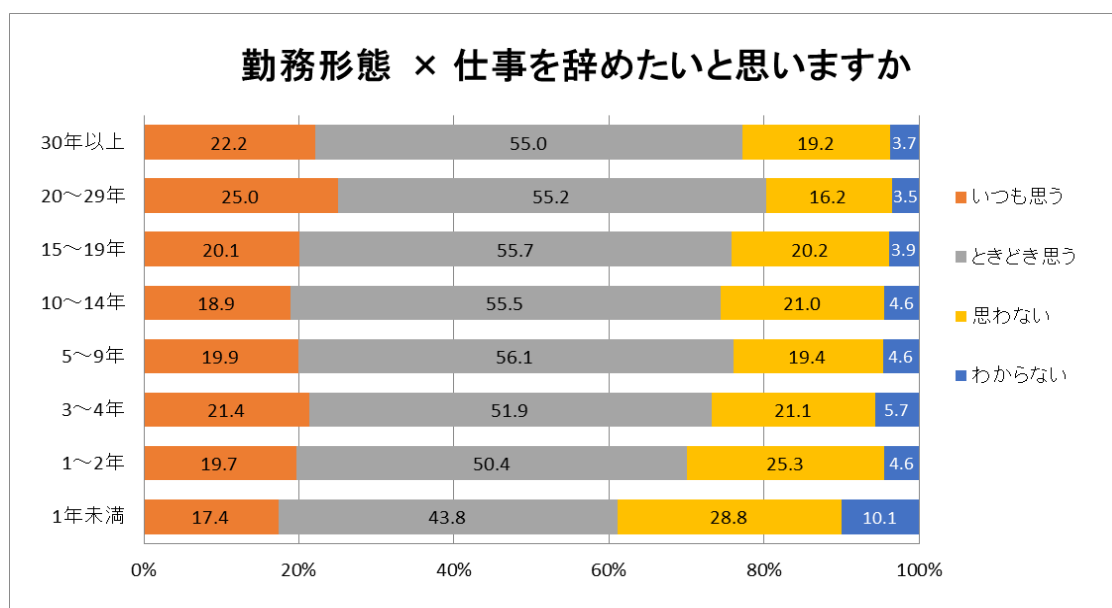
1年未満では「医療事故に対する不安」「仕事の量」「職場の人間関係」が拮抗している。



15. 現在の病院、施設でのあなたの勤続年数 × あなたは仕事を辞めたいと思いますか

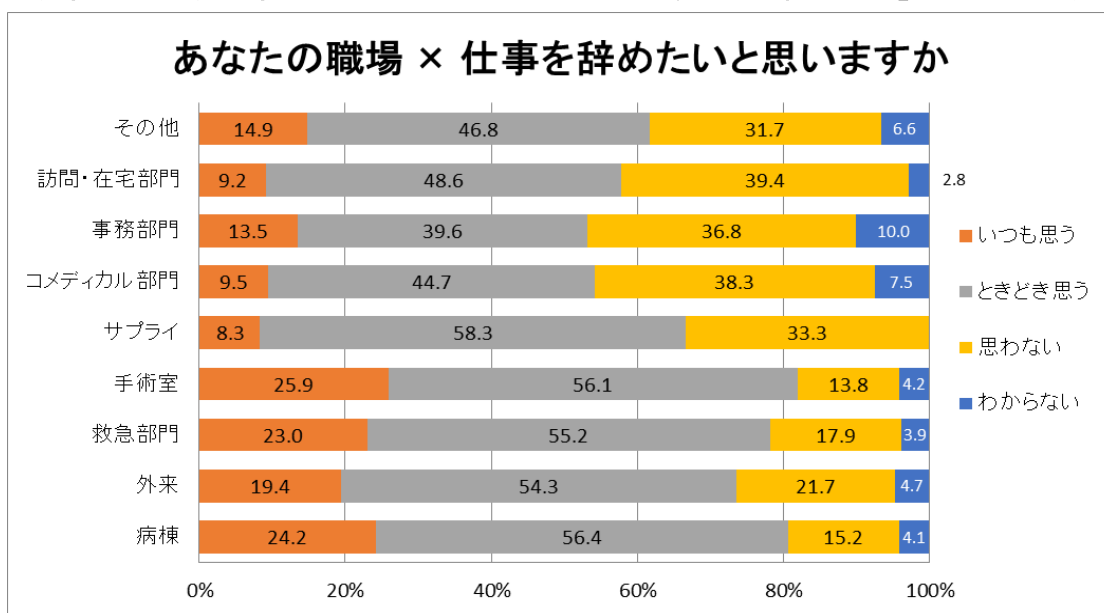
◆1年以上の人が、「いつも思う」「ときどき思う」合わせて、「仕事を辞めたいと思う」が7割以上◆

	1年未満	1～2年	3～4年	5～9年	10～14年	15～19年	20～29年	30年以上
いつも思う	17.4%	19.7%	21.4%	19.9%	18.9%	20.1%	25.0%	22.2%
ときどき思う	43.8%	50.4%	51.9%	56.1%	55.5%	55.7%	55.2%	55.0%
思わない	28.8%	25.3%	21.1%	19.4%	21.0%	20.2%	16.2%	19.2%
わからない	10.1%	4.6%	5.7%	4.6%	4.6%	3.9%	3.5%	3.7%



16. あなたの職場 × あなたは仕事を辞めたいと思いますか

◆病棟・外来・救急部門・手術室の4人～5人に一人は、「いつも辞めたい」と思っている。



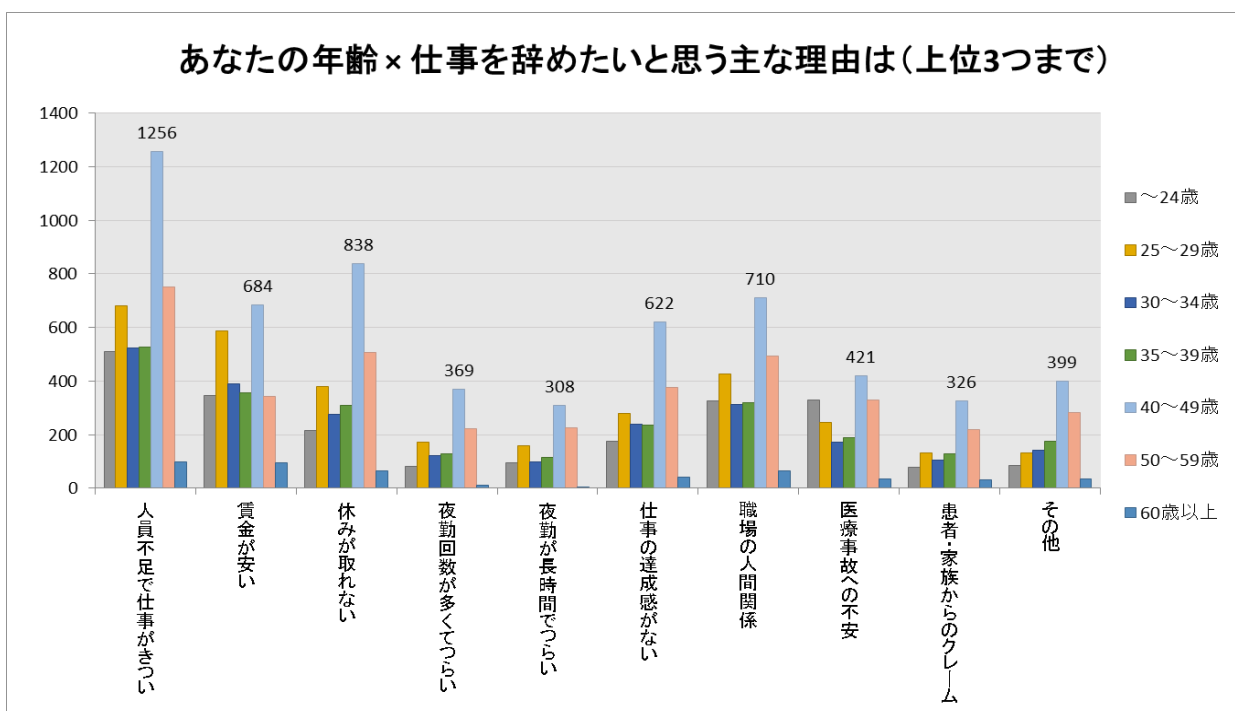
17. あなたの年齢 × 仕事を辞めたいと思う主な理由は(上位3つまで)

◆すべての年代で「人員不足で仕事がきつい」が断トツ◆

20代・30代の2番目は「賃金が安い」、3番目は「職場の人間関係」となっている。

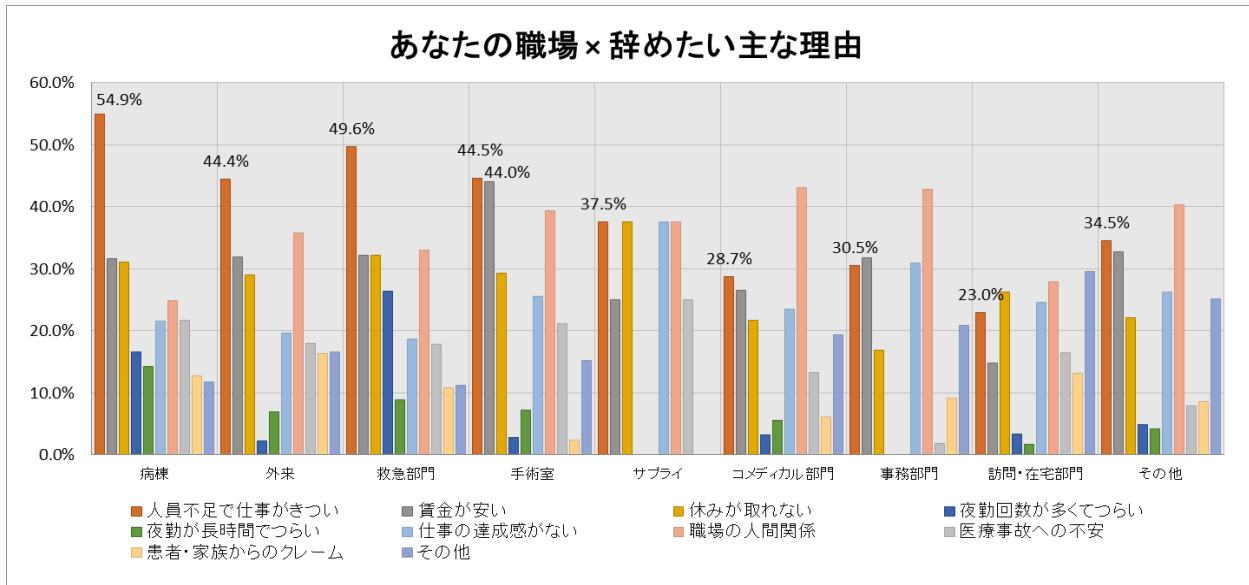
40代・50代の2番目は「休みが取れない」、3番目は「職場の人間関係」となっている。

60代以上の2番目は「賃金が安い」、3番目は「職場の人間関係」となっている。



18. あなたの職場 × 仕事を辞めたいと思う主な理由は(上位3つまで)

◆病棟・外来・救急部門・手術室は「人員不足」。その他の職場は「人間関係」◆
手術室では、「人員不足」と同じくらい「賃金が安い」と答えている。



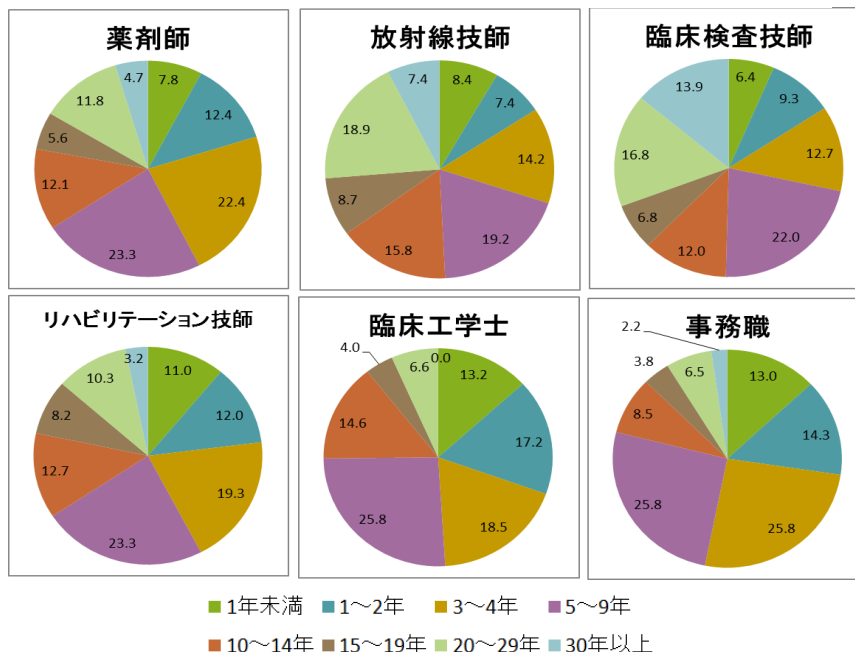
看護師を除いた職種別クロス集計（サンプル数の150以上の職種）

問4 あなたの職種 × 勤続年数

どの職種も「5～9年」が最も多く19%～26%となっている。

事務職の5年未満53.1%、臨床工学士の5年未満48.9%と、勤続年数が若い職種となっている。

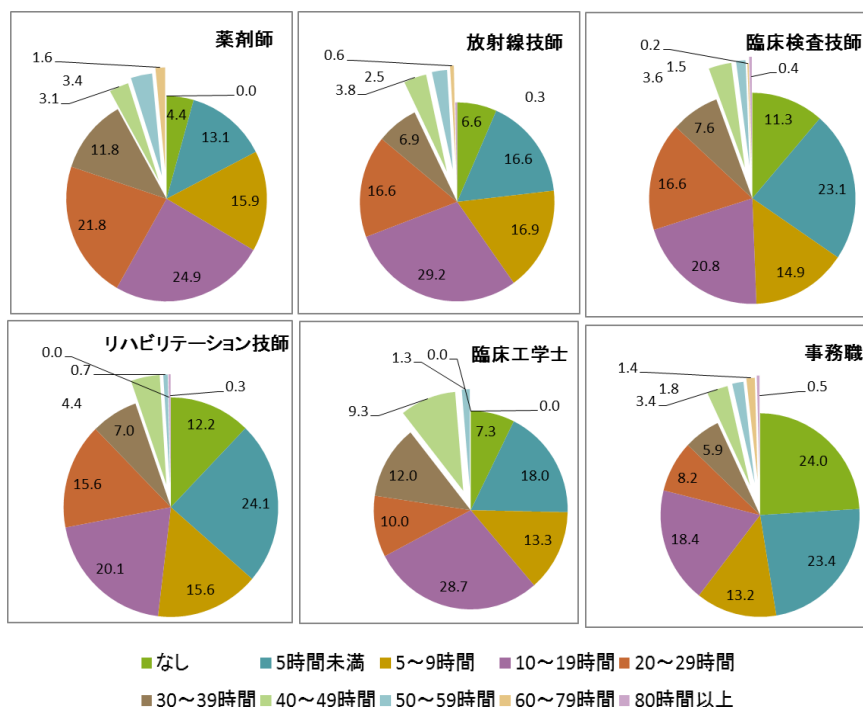
問4 現在の病院等でのあなたの勤続年数



問9 あなたの職種 × 2018年9月の超過勤務は

40時間以上の超過勤務が、薬剤師8.1%、放射線技師6.9%、臨床検査技師5.3%、リハビリテーション技師5.4%、臨床工学士10.6%、事務職7.1%となっていて、各病院で36協定での45時間以上の超過勤務としての特別条項を結んでいることが考えられる。

問9 2018年9月の超過勤務

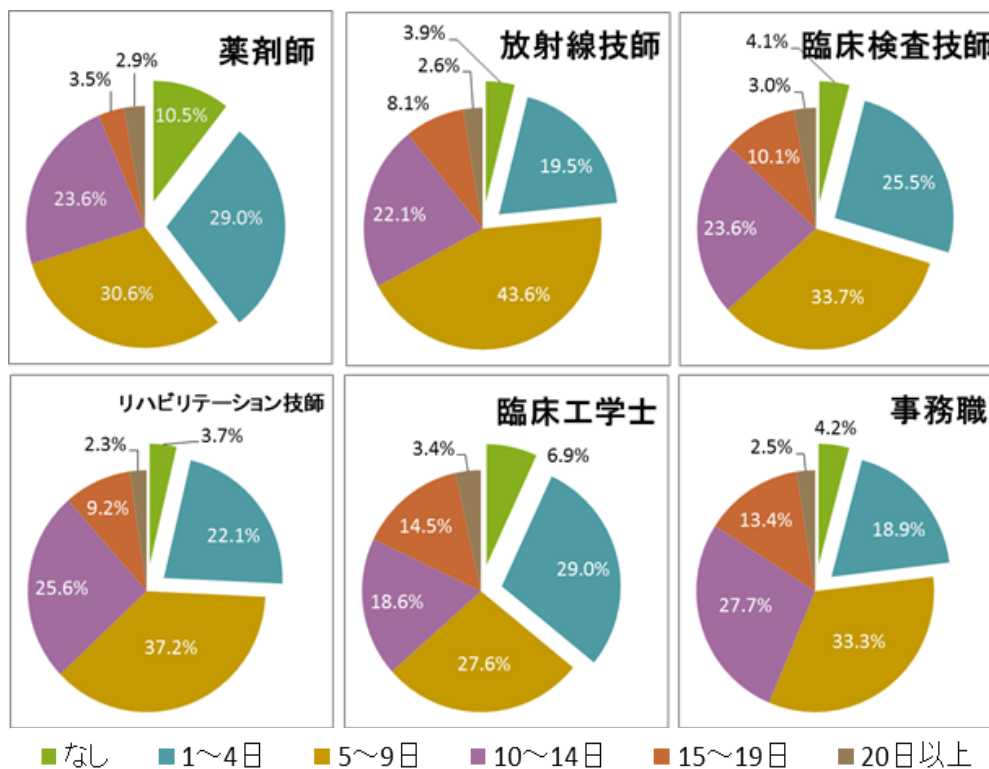


問 11 あなたの職種 × 昨年 1 年間の有給休暇は何日取りましたか

5 日未満しか取得できていないのが、薬剤師 39.5%、放射線技師 23.4%、臨床検査技師 29.6%、リハビリテーション技師 25.8%、臨床工学士 35.9%、事務職 23.1%となっている。特に、薬剤師は「取得なし」が 10.5%もある。

今年（2019 年）4 月 1 日から実施の「働き方改革関連法」による『年次有給休暇が 10 日以上与えられた職員に対しては、年次有給休暇を年間に 5 日以上消化が法令で義務化』に対しての具体的な実施策を早急に労使で論議し決定することが必要である。

問 11 昨年 1 年間の有給休暇は何日取りましたか

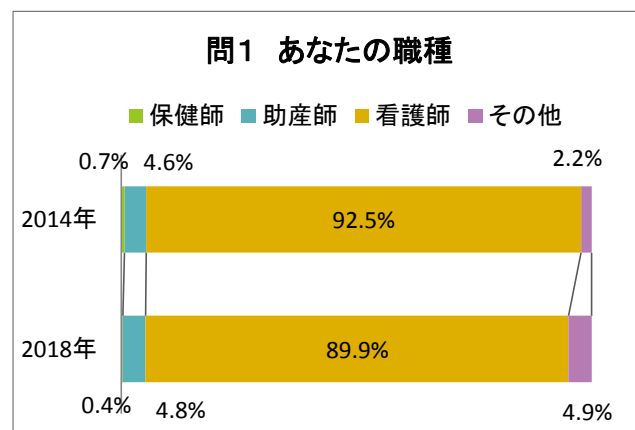


●自治体病院に働く看護職員の労働実態は4年前とどう変化したか●

問1 あなたの職種

No.	カテゴリ	2014年	2014年	2018年	2018年
1	保健師	59	0.7%	34	0.4%
2	助産師	371	4.6%	463	4.8%
3	看護師	7,511	92.5%	8,616	89.9%
4	その他	181	2.2%	471	4.9%
	合計	8,122	100.0%	9,584	100.0%

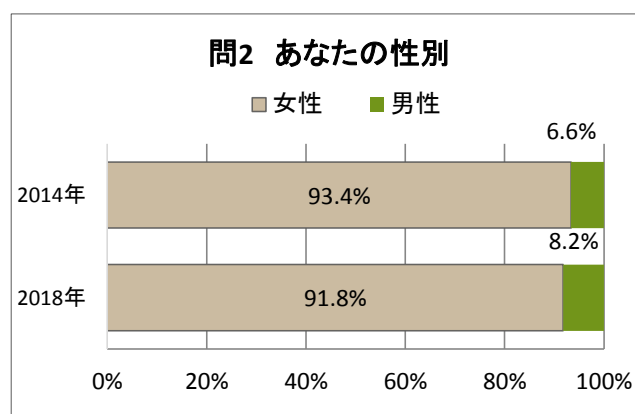
4年前同様に、「看護師」が最も多く89.9%（8,616名）。
「その他」が2.2%から4.9%と増えている。



問2 あなたの性別

No.	カテゴリ	2014年	2014年	2018年	2018年
1	女性	7,577	93.4%	8,784	91.8%
2	男性	538	6.6%	786	8.2%
	合計	8,115	100.0%	9,570	100.0%

4年前同様に、回答者の90%以上の91.8%（8,784名）が
「女性」となっているが、「男性」も1.6%増えてきている。



問3 あなたの年齢

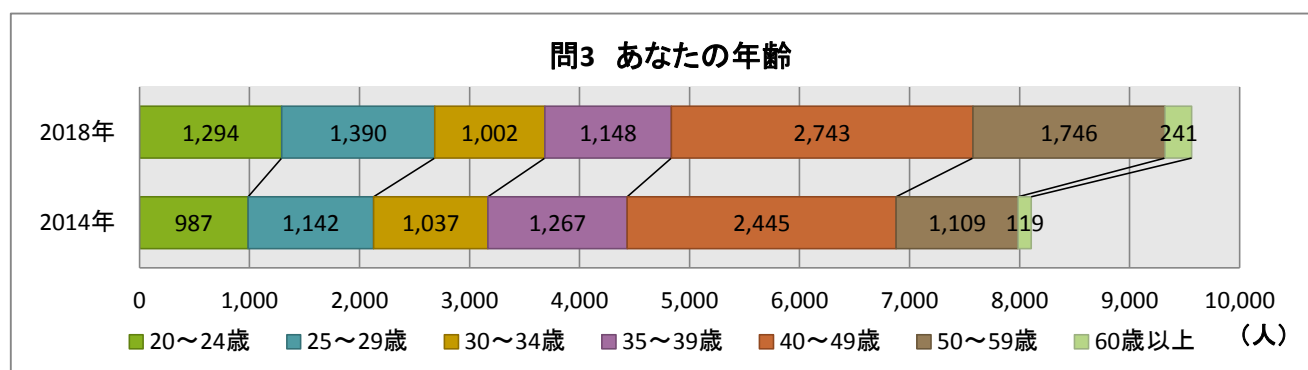
No.	カテゴリ	2014年	2014年	2018年	2018年
1	20～24歳	987	12.2%	1,294	13.5%
2	25～29歳	1,142	14.1%	1,390	14.5%
3	30～34歳	1,037	12.8%	1,002	10.5%
4	35～39歳	1,267	15.6%	1,148	12.0%
5	40～49歳	2,445	30.2%	2,743	28.7%
6	50～59歳	1,109	13.7%	1,746	18.3%
7	60歳以上	119	1.5%	241	2.5%
	合計	8,106	100.0%	9,564	100.0%

2014年では20代26.3%、30代28.4%、40代30.2%、50代以上15.2%となっている。

2018年度では20代28.0%、30代22.5%、40代28.7%、50代以上20.8%となっている。

4年の間に、30代が5.9%減り、50代以上が5.6%増えている。

30代の減りは、子育てしながら働き続けることの難しさが考えられる。50代以上が定年等で退職していくことになるので、この状況が続けば、看護力の継承に不安を感じる結果となっている。



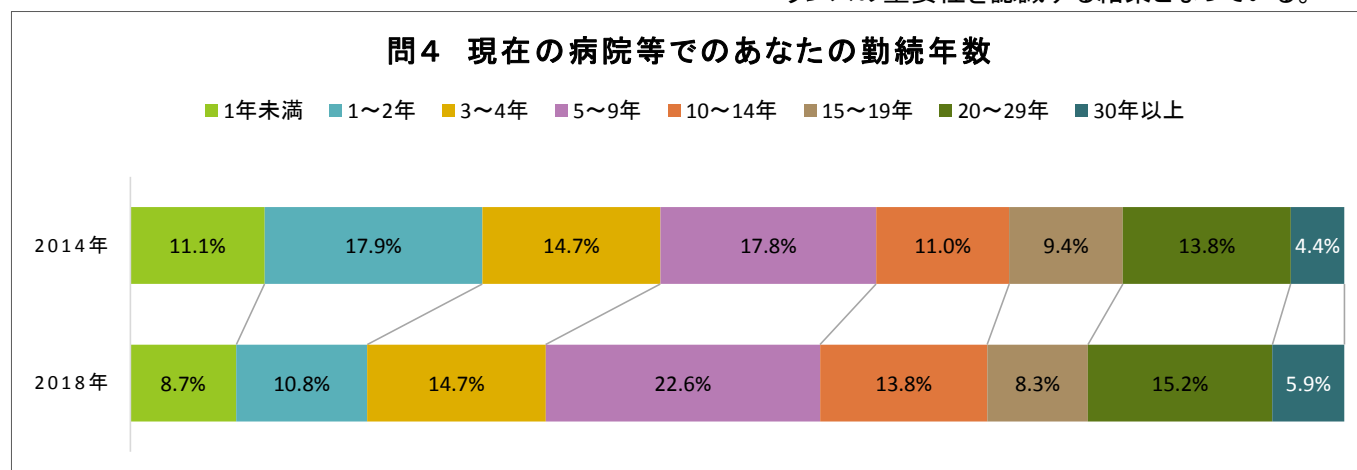
問4 現在の病院、施設でのあなたの勤続年数

No.	カテゴリ	2014年	2014年	2018年	2018年
1	1年未満	896	11.1%	835	8.7%
2	1～2年	1,452	17.9%	1,032	10.8%
3	3～4年	1,187	14.7%	1,406	14.7%
4	5～9年	1,438	17.8%	2,161	22.6%
5	10～14年	887	11.0%	1,316	13.8%
6	15～19年	758	9.4%	793	8.3%
7	20～29年	1,120	13.8%	1,453	15.2%
8	30年以上	357	4.4%	567	5.9%
	合計	8,095	100.0%	9,563	100.0%

3年未満が2014年29.0%、2018年19.5%と、9.5%減っている。新規での看護師のなり手が減ってきている可能性と就職してもすぐに辞めていくのではとも考えられる。

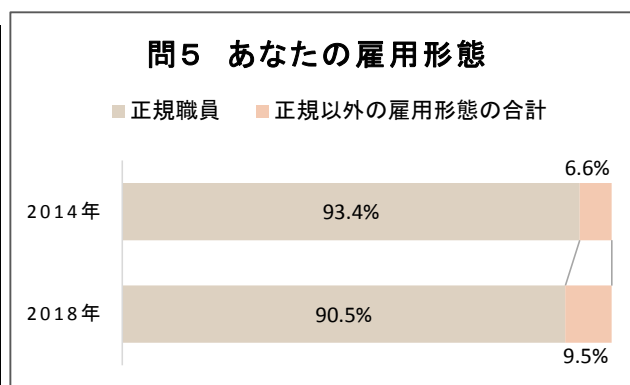
また、2014年、2018年どちらも15～19年が10%満たない値になっているが、10年～14年でも前勤続年数から6～9年近く減ってきていることから中堅層として働き続けるにたい労働実態となっているのではと考えられる。

前問の年齢層の結果と合わせて、ワークライフバランスの重要性を認識する結果となっている。



問5 あなたの雇用形態

No.	カテゴリ	2014年	2014年	2018年	2018年
1	正規職員	7,573	93.4%	8,638	90.5%
2	短時間正規職員	58	0.7%	133	1.4%
3	嘱託	113	1.4%	195	2.0%
4	再任用	48	0.6%	96	1.0%
5	アルバイト(フルタイム)	105	1.3%	141	1.5%
6	アルバイト(短時間)	108	1.3%	103	1.1%
7	夜勤専門	8	0.1%	17	0.2%
8	その他	91	1.1%	222	2.3%
	合計	8,104	100.0%	9,545	100.0%
	正規以外の雇用形態の合計	531	6.6%	907	9.5%

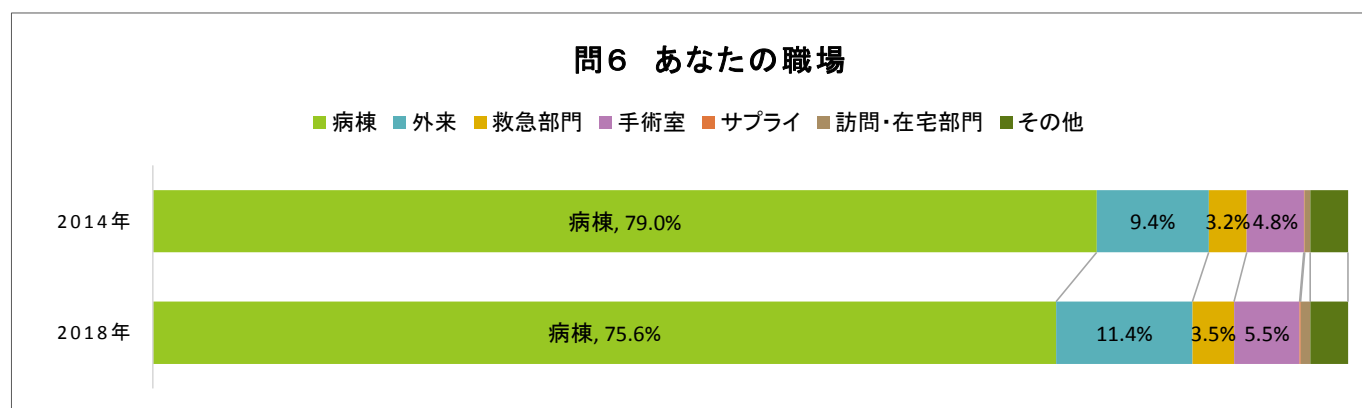


圧倒的に正規職員の割合が多かったため、グラフでは正規職員以外をまとめている。
結果として、2014年6.6%が2018年9.5%と、非正規職員が増えてきている傾向が若干みられた。

問6 あなたの職場

No.	カテゴリ	2014年	2014年	2018年	2018年
1	病棟	6,437	79.0%	7,267	75.6%
2	外来	765	9.4%	1,097	11.4%
3	救急部門	259	3.2%	335	3.5%
4	手術室	389	4.8%	526	5.5%
5	サプライ	6	0.1%	9	0.1%
6	訪問・在宅部門	38	0.5%	78	0.8%
7	その他	258	3.2%	304	3.2%
	合計	8,152	100.0%	9,616	100.0%

4年前同様に、病棟、外来、手術室、救急部門の順に多い結果となった。



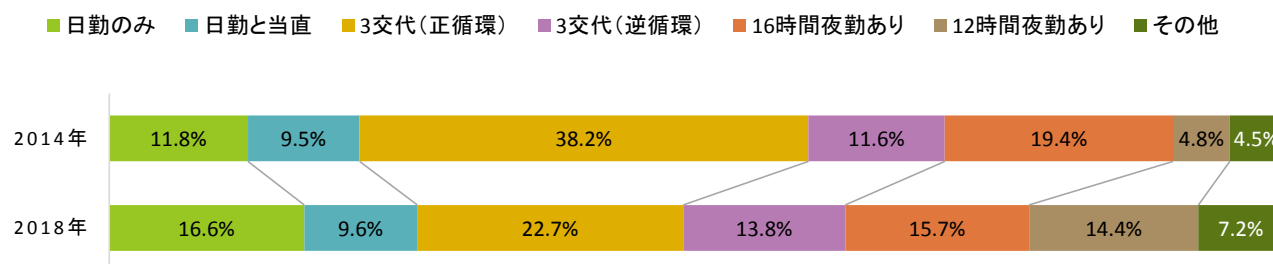
【問7】あなたの勤務形態

No.	カテゴリ	2014年	2014年	2018年	2018年
1	日勤のみ	963	11.8%	1,602	16.6%
2	日勤と当直	774	9.5%	927	9.6%
3	3交代(正循環)	3,115	38.2%	2,186	22.7%
4	3交代(逆循環)	947	11.6%	1,330	13.8%
5	16時間夜勤あり	1,584	19.4%	1,510	15.7%
6	12時間夜勤あり	394	4.8%	1,389	14.4%
7	その他	369	4.5%	695	7.2%
	合計	8,146	100.0%	9,639	100.0%

3交代勤務(正循環、逆循環合わせて)が2014年では49.8%だったが、2018年では36.5%と13.3%減少。日勤のみ4.8%、12時間夜勤が9.6%増加となっている。

16時間夜勤が3.7%しか減少していないことや、前述の3交代勤務の大幅な減少等から12時間夜勤への移行は、3交代勤務(8時間夜勤)からの移行と考えられ12時間夜勤の導入は長時間夜勤の解消には大きな効果にならなかったことがうかがえる。

問7 あなたの勤務形態

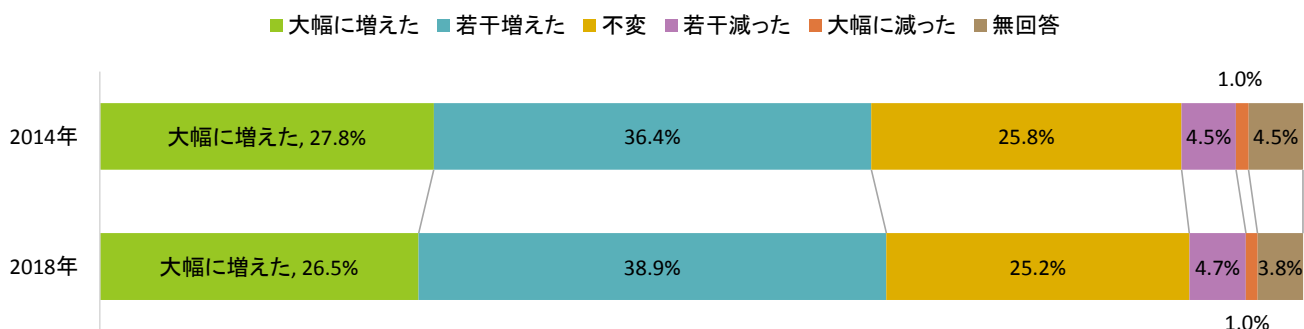


【問8】1年前に比べ仕事量はどうか

No.	カテゴリ	2014年	2014年	2018年	2018年
1	大幅に増えた	2,254	27.8%	2,538	26.5%
2	若干増えた	2,952	36.4%	3,724	38.9%
3	不変	2,093	25.8%	2,412	25.2%
4	若干減った	368	4.5%	450	4.7%
5	大幅に減った	85	1.0%	93	1.0%
	無回答	367	4.5%	362	3.8%
	合計	8,119	100.0%	9,579	100.0%

大幅に増えたと、若干増えたを合わせると、2014年64.2%、2018年65.4%と、4年前と同様の結果となり、仕事量そのものが、徐々に増えているという結果となった。

問8 1年前に比べ仕事量はどうか

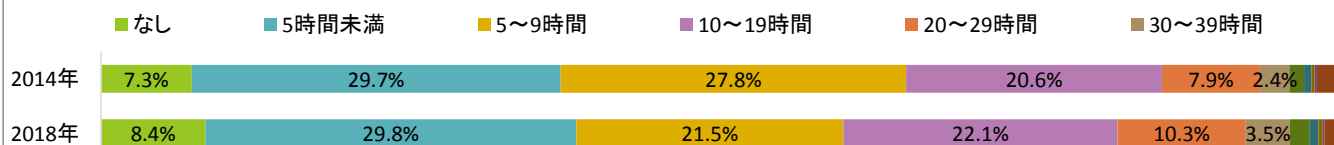


問 9 今年9月の超過勤務

No.	カテゴリ	2014年	2014年	2018年	2018年
1	なし	592	7.3%	804	8.4%
2	5時間未満	2,408	29.7%	2,858	29.8%
3	5～9時間	2,257	27.8%	2,056	21.5%
4	10～19時間	1,670	20.6%	2,113	22.1%
5	20～29時間	640	7.9%	989	10.3%
6	30～39時間	192	2.4%	337	3.5%
7	40～49時間	96	1.2%	156	1.6%
8	50～59時間	49	0.6%	67	0.7%
9	60～79時間	21	0.3%	31	0.3%
10	80時間以上	13	0.2%	14	0.1%
	無回答	181	2.2%	154	1.6%
	合計	8,119	100.0%	9,579	100.0%

2014年超過勤務なし7.3%、2018年8.4%と、なしが若干であるが増えている。20時間未満では2014年では78.1%であったが、2018年73.4%と、減ってきている。しかし、20～29時間では2.4%増加、30～39時間でも1.1%増加、40～49時間でも0.4%増加となっている。一部の職員に偏って、徐々に長時間労働になってきているのではないかと考えられる。

問9 今年9月の超過勤務

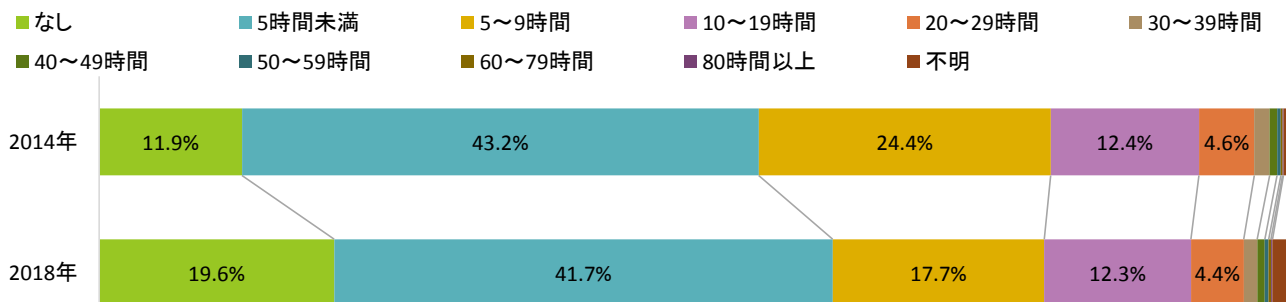


問 10 今年9月の超過勤務のうちサービス残業

No.	カテゴリ	2014年	2014年	2018年	2018年
1	なし	877	11.9%	1,882	19.6%
2	5時間未満	3,175	43.2%	3,993	41.7%
3	5～9時間	1,793	24.4%	1,694	17.7%
4	10～19時間	911	12.4%	1,176	12.3%
5	20～29時間	339	4.6%	424	4.4%
6	30～39時間	95	1.3%	108	1.1%
7	40～49時間	46	0.6%	60	0.6%
8	50～59時間	23	0.3%	30	0.3%
9	60～79時間	10	0.1%	20	0.2%
10	80時間以上	6	0.1%	11	0.1%
	不明	71	1.0%	181	1.9%
	合計	7,346	100.0%	9,579	100.0%

サービス残業なしが2014年11.9%、2018年19.6%と7.7%サービス残業が減ってきている。しかし、5時間未満を請求しない人が2014年同様に4割を超え、20時間未満をサービス残業にしていると答えた人は71.7%と、2014年同様に、20時間未満のサービス残業を70%以上の人が行っている。20時間以上のサービス残業も、2014年同様に7%近い人が行っている。

問10 今年9月の超過勤務のうちサービス残業

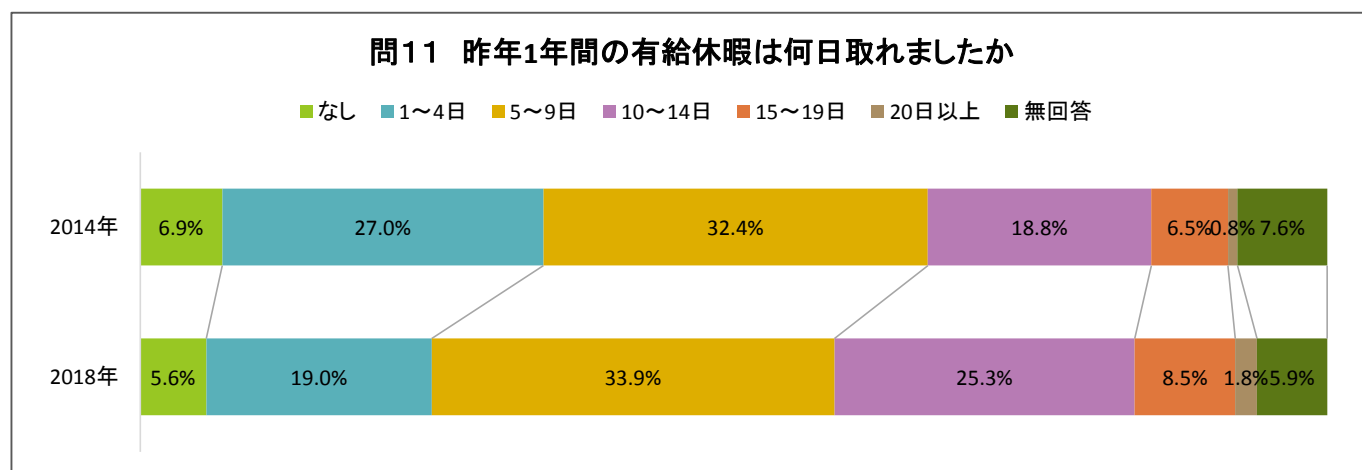


問 11 昨年1年間の有給休暇は何日取れましたか

No.	カテゴリ	2014年	2014年	2018年	2018年
1	なし	416	6.9%	534	5.6%
2	1～4日	1,625	27.0%	1,819	19.0%
3	5～9日	1,946	32.4%	3,250	33.9%
4	10～14日	1,131	18.8%	2,422	25.3%
5	15～19日	388	6.5%	810	8.5%
6	20日以上	48	0.8%	176	1.8%
	無回答	455	7.6%	568	5.9%
	合計	6,009	100.0%	9,579	100.0%

2014年に比べると10～14日取得が6.5%増、15～19日2.0%増、20日も1.0%増と取得日数は上がってきている。

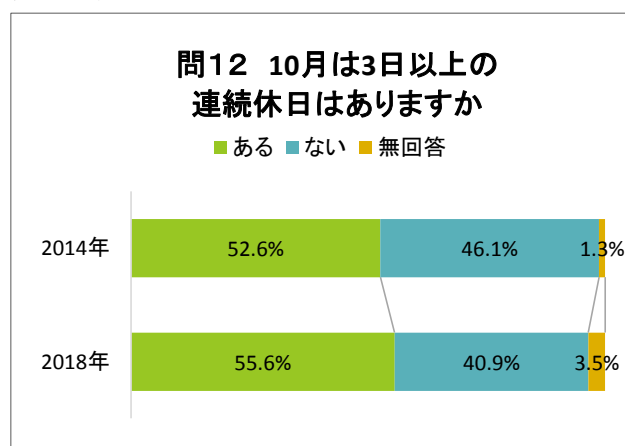
しかし、取得なし5.6%、1～4日19.0%、5～9日33.9%と、10日未満が58.5%となっている。政府の呼びかける75%取得に遠い結果となっている。



問 12 2018年10月は3日以上連続休日はありますか

No.	カテゴリ	2014年	2014年	2018年	2018年
1	ある	3,161	52.6%	5,325	55.6%
2	ない	2,771	46.1%	3,916	40.9%
	無回答	77	1.3%	338	3.5%
	合計	6,009	100.0%	9,579	100.0%

2014年で「ある」が52.6%、「ない」が46.1%。
2018年では若干ではあるが「ある」が55.6%と増え、「ない」が40.9%と減っている結果となっている。



【問13 3交代勤務の方のみへの設問】

問 13-1 準夜・深夜勤務中に休憩時間はとれていますか

No.	カテゴリ	2014年	2014年	2018年	2018年
1	きちんと取れている	311	7.7%	395	10.6%
2	大体取れている	1,967	49.0%	1,880	50.3%
3	あまり取れていない	1,600	39.8%	1,323	35.4%
4	全く取れていない	138	3.4%	138	3.7%
	合計	4,016	100.0%	3,736	100.0%

2014年「きちんと取れている」7.7%、「大体取れている」49.0%を合わせて、取れているが56.7%。2018年「きちんと取れている」10.6%、「大体取れている」50.3%を合わせて、取れているが60.9%と、休憩が取れているが若干増えてきている。しかし、「全く取れていない」が4年前同様に3%台である。

問13-1 準夜・深夜勤務中に休憩時間は取れていますか

■きちんと取れている ■大体取れている ■あまり取れていない ■全く取れていない



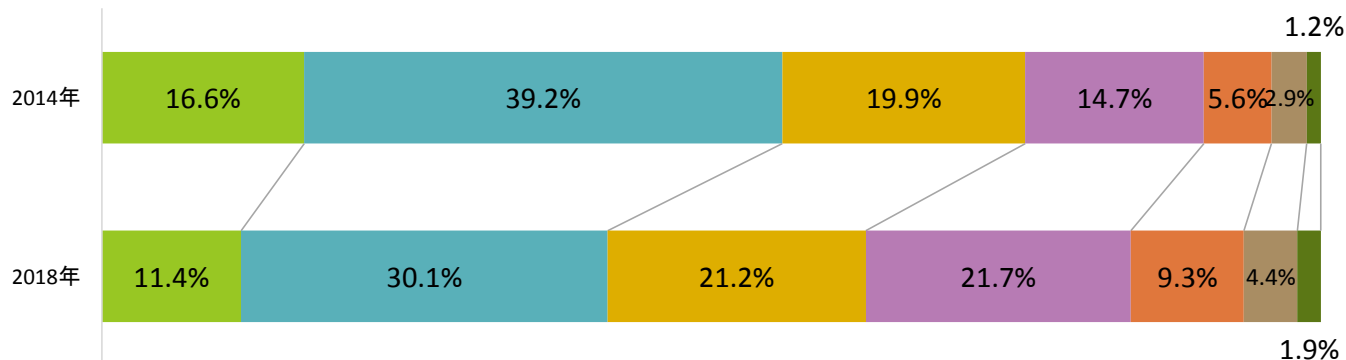
問 13-2 2018年9月で、準・深夜勤務終了してから次勤務迄の一番短い間隔は

No.	カテゴリ	2014年	2014年	2018年	2018年
1	4時間未満	660	16.6%	425	11.4%
2	6時間未満	1,561	39.2%	1,119	30.1%
3	8時間未満	793	19.9%	788	21.2%
4	12時間未満	583	14.7%	809	21.7%
5	16時間未満	221	5.6%	345	9.3%
6	24時間未満	115	2.9%	163	4.4%
7	24時間以上	46	1.2%	72	1.9%
	合計	3,979	100.0%	3,721	100.0%

2014年では12時間未満のインターバルが90.4%であったのが、2018年では84.4%と、6.0%減少してきていて、若干ではあるが改善してきている。しかし、8時間未満という、あまりにも過酷な勤務を60%以上の方が、まだまだ行っている。

問 13-2 9月で、準・深夜勤務終了してから次勤務迄の一番短い間隔は

■4時間未満 ■6時間未満 ■8時間未満 ■12時間未満 ■16時間未満 ■24時間未満 ■24時間以上

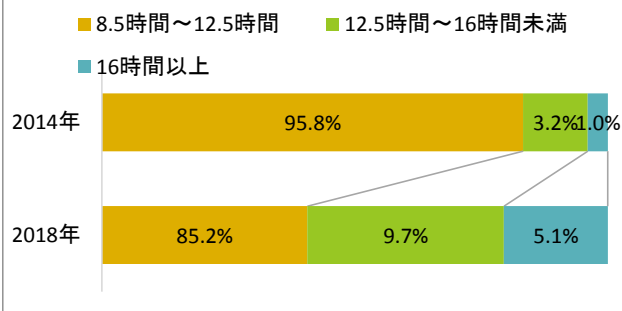


問 13-3 準夜・深夜 夜勤中の勤務の拘束時間

No.	カテゴリ	2014年	2014年	2018年	2018年
1	8.5時間～12.5時間	3,778	95.8%	3,154	85.2%
2	12.5時間～16時間未満	126	3.2%	360	9.7%
3	16時間以上	39	1.0%	190	5.1%
	合計	3,943	100.0%	3,704	100.0%

2014年に12.5時間以内が95.8%であったのが、2018年では85.2%と減少し、12.5時間～16時間が6.5%増の9.7%、16時間以上も4.1%増の5.1%となり、夜勤後の拘束時間が長くなっていて、長時間化してきている。

問13-3 準夜・深夜 夜勤中の勤務の拘束時間



【問14 16時間夜勤あり、又は12時間夜勤ありの方のみへの設問】

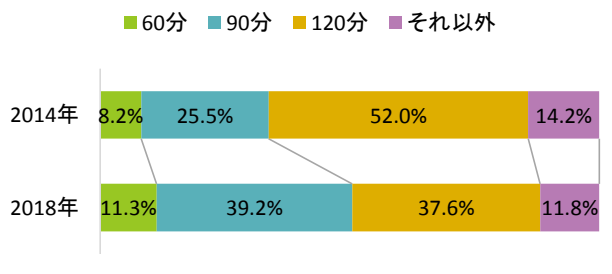
問 14-1 夜勤中の休憩時間(仮眠含む)は何分ですか

No.	カテゴリ	2014年	2014年	2018年	2018年
1	60分	158	8.2%	391	11.3%
2	90分	490	25.5%	1,358	39.2%
3	120分	998	52.0%	1,303	37.6%
4	それ以外	273	14.2%	410	11.8%
	合計	1,919	100.0%	3,462	100.0%

2014年に「120分」が52.0%であったのが2018年には37.6%と、14.4%減少している。
逆に「90分」が2014年25.5%が、2018年39.2%と13.7%増加している。

12時間夜勤が増え、90分休憩の割合が増えたことが考えられる。

問14-1 夜勤中の休憩時間(仮眠含む)は何分ですか



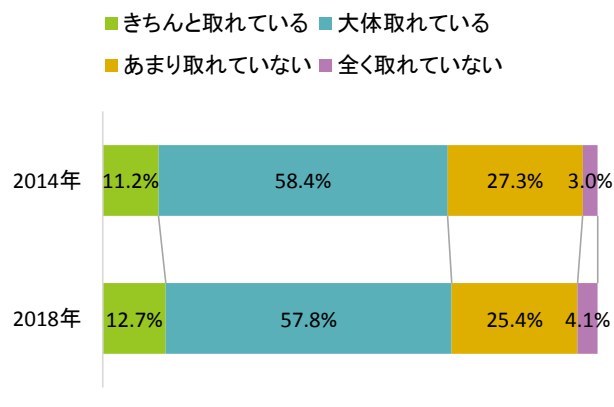
問 14-2 上記を含む夜勤中の休憩(仮眠)はとれていますか

No.	カテゴリ	2014年	2014年	2018年	2018年
1	きちんと取れている	218	11.2%	442	12.7%
2	大体取れている	1,133	58.4%	2,009	57.8%
3	あまり取れていない	530	27.3%	883	25.4%
4	全く取れていない	58	3.0%	142	4.1%
	合計	1,939	100.0%	3,476	100.0%

2014年、2018年、ほぼ同様の結果となっている。
2018年でも、「あまり取れていない」25.4%、

「全く取れていない」4.1%、合わせて29.5%の人が取れていないと答えている。

問14-2 夜勤中の休憩(仮眠)は取れていますか



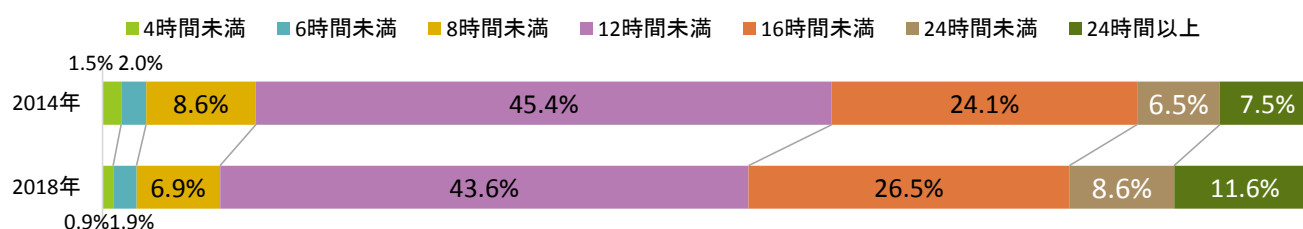
問 14-3 2018年9月夜勤終了してから次勤務迄の一番短い間隔は

No.	カテゴリ	2014年	2014年	2018年	2018年
1	4時間未満	29	1.5%	30	0.9%
2	6時間未満	39	2.0%	66	1.9%
3	8時間未満	171	8.6%	237	6.9%
4	12時間未満	898	45.4%	1,497	43.6%
5	16時間未満	476	24.1%	909	26.5%
6	24時間未満	129	6.5%	297	8.6%
7	24時間以上	149	7.5%	400	11.6%
	無回答	87	4.4%		0.0%
	合計	1,978	100.0%	3,436	100.0%

2014年では12時間以上のインターバルが38.1%、2018年では46.7%と、8.6%増加し、改善の方向がみられる。

しかし、8時間未満が9.7%と、長時間夜勤後のインターバル8時間未満という、あまりにも過酷な勤務で、早急に改善する必要がある。

問14-3 9月で夜勤終了してから次勤務までの一番短い間隔は

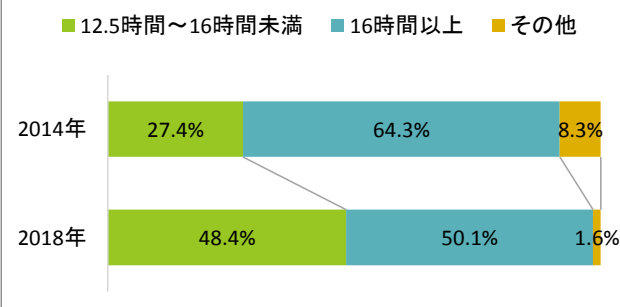


問 14-4 夜勤の勤務の拘束時間

No.	カテゴリ	2014年	2014年	2018年	2018年
1	12.5時間～16時間未満	542	27.4%	1,656	48.4%
2	16時間以上	1,271	64.3%	1,715	50.1%
3	その他	165	8.3%	54	1.6%
	無回答		0.0%		0.0%
	合計	1,978	100.0%	3,425	100.0%

2014年では「12.5時間～16時間未満」27.4%であったのが、2018年では48.4%と、長時間夜勤のうち、12時間夜勤の一定の広がりが見られる。

問14-4 夜勤の勤務の拘束時間

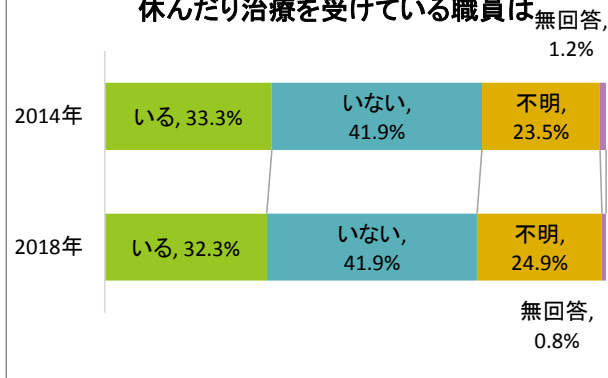


問 15 あなたの職場でメンタル障害で休んだり治療を受けている職員は

No.	カテゴリ	2014年	2014年	2018年	2018年
1	いる	2,705	33.3%	3,097	32.3%
2	いない	3,405	41.9%	4,016	41.9%
3	不明	1,910	23.5%	2,387	24.9%
	無回答	99	1.2%	79	0.8%
	合計	8,119	100.0%	9,579	100.0%

2014年、2018年ともに、「いる」と答えた人が3割強となっている。

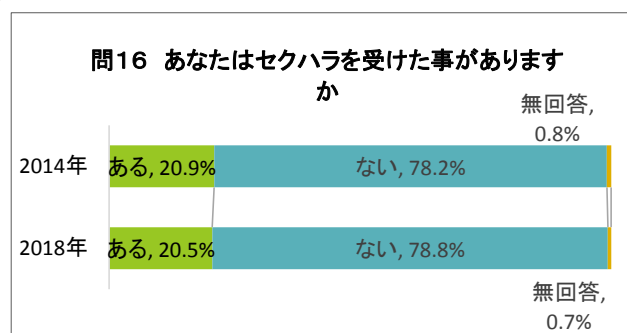
問 15 あなたの職場でメンタル障害で休んだり治療を受けている職員は



問 16 あなたはセクハラを受けた事がありますか

No.	カテゴリ	2014年	2014年	2018年	2018年
1	ある	1,698	20.9%	1,966	20.5%
2	ない	6,352	78.2%	7,549	78.8%
	無回答	69	0.8%	64	0.7%
	合計	8,119	100.0%	9,579	100.0%

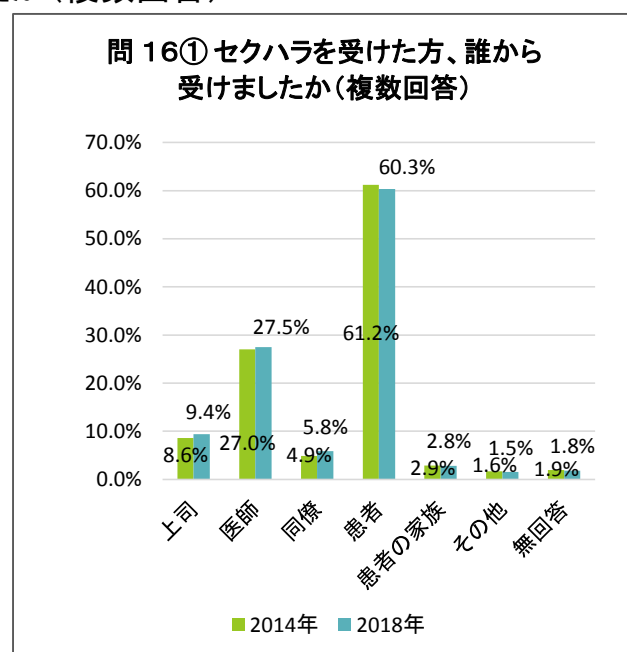
2014年20.9%、2018年20.5%と、5人に1人が、セクハラを受けたと答えている。



問 16 セクハラを受けた方、誰から受けましたか(複数回答)

No.	カテゴリ	2014年	2014年	2018年	2018年
1	上司	146	8.6%	185	9.4%
2	医師	459	27.0%	540	27.5%
3	同僚	83	4.9%	115	5.8%
4	患者	1,039	61.2%	1,186	60.3%
5	患者の家族	49	2.9%	55	2.8%
6	その他	28	1.6%	30	1.5%
	無回答	33	1.9%	36	1.8%
	回答人数(無回答者含む)	1,698		1,966	

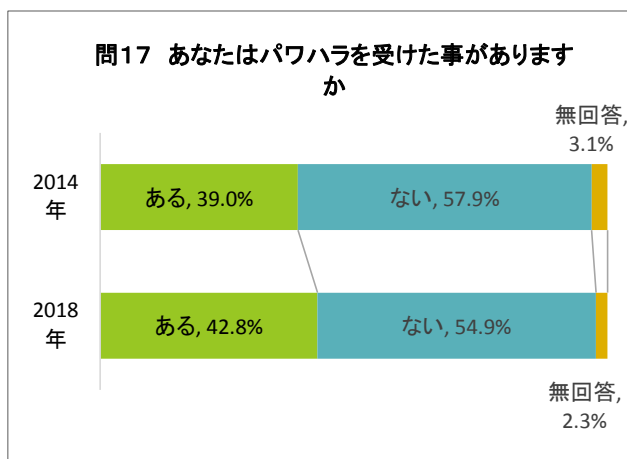
2014年、2018年、ほぼ同様の結果となった。
2018年では、あると答えた1,966名中、約6割の60.3%(1,186名)が患者からと答え、続いて医師27.5%(540名)、上司9.4%(185名)と答えている。



問 17 あなたはパワハラを受けた事がありますか

No.	カテゴリ	2014年	2014年	2018年	2018年
1	ある	3,167	39.0%	4,103	42.8%
2	ない	4,697	57.9%	5,257	54.9%
	無回答	255	3.1%	219	2.3%
	合計	8,119	100.0%	9,579	100.0%

2014年「ある」が39.0%、2018年42.8%と3.8%と、若干、増加傾向になっている。
2.3人に一人がパワハラを受けたと答えている。

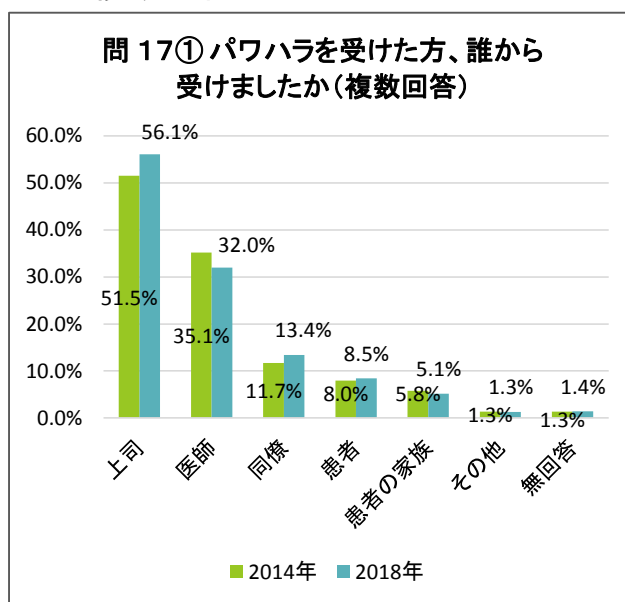


問 17① パワハラを受けた方、誰から受けましたか(複数回答)

No.	カテゴリ	2014年	2014年	2018年	2018年
1	上司	1,631	51.5%	2,301	56.1%
2	医師	1,113	35.1%	1,312	32.0%
3	同僚	371	11.7%	551	13.4%
4	患者	253	8.0%	347	8.5%
5	患者の家族	184	5.8%	211	5.1%
6	その他	42	1.3%	53	1.3%
	無回答	42	1.3%	59	1.4%
	回答人数(無回答者含む)	3,167		4,103	

2018年では「ある」と答えた4,103名中、6割近くの56.1%(2,301名)が上司からと答え、続いて医師32.0%(1,312名)、同僚13.4%(551名)と答えている。

2014年より上司からが4.6%増え、医師からが3.1%減っている。

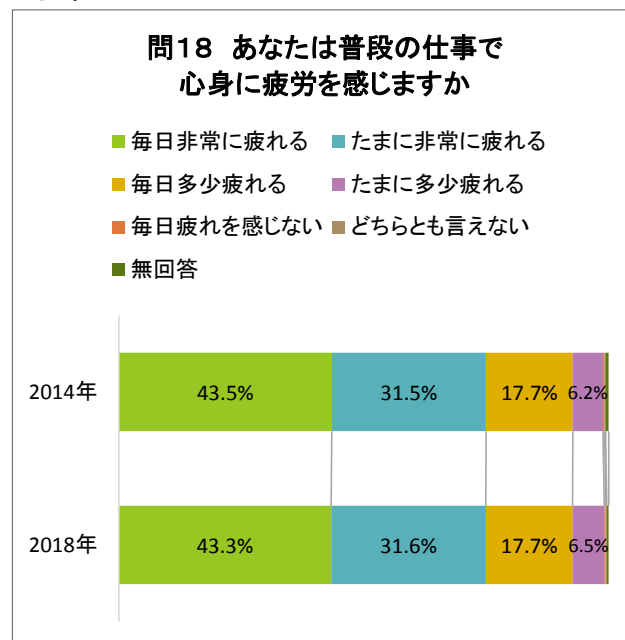


問 18 あなたは普段の仕事で心身に疲労を感じますか

No.	カテゴリ	2014年	2014年	2018年	2018年
1	毎日非常に疲れる	3,529	43.5%	4,152	43.3%
2	たまに非常に疲れる	2,556	31.5%	3,026	31.6%
3	毎日多少疲れる	1,439	17.7%	1,698	17.7%
4	たまに多少疲れる	503	6.2%	618	6.5%
5	毎日疲れを感じない	24	0.3%	28	0.3%
6	どちらとも言えない	15	0.2%	21	0.2%
	無回答	53	0.7%	36	0.4%
	合計	8,119	100.0%	9,579	100.0%

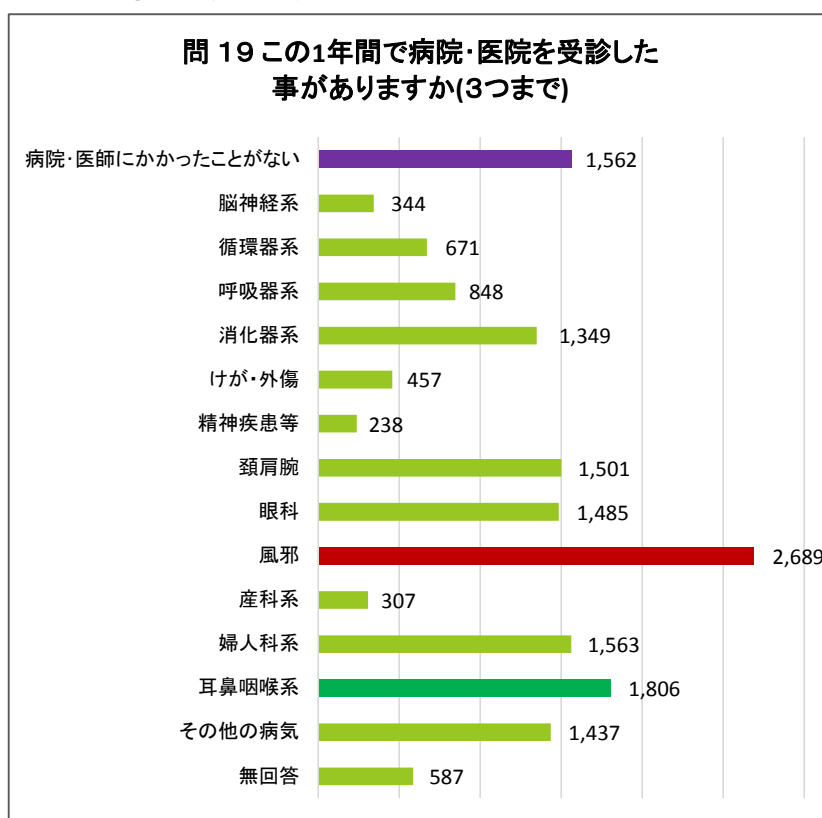
2014年、2018年ともに、「毎日非常に疲れる」が40%以上で、続いて「たまに非常に疲れる」が30%以上となっている。

毎日の苛酷な労働実態が改善されていない結果となっている。



問 19 この1年間で病院・医院を受診した事がありますか(3つまで)

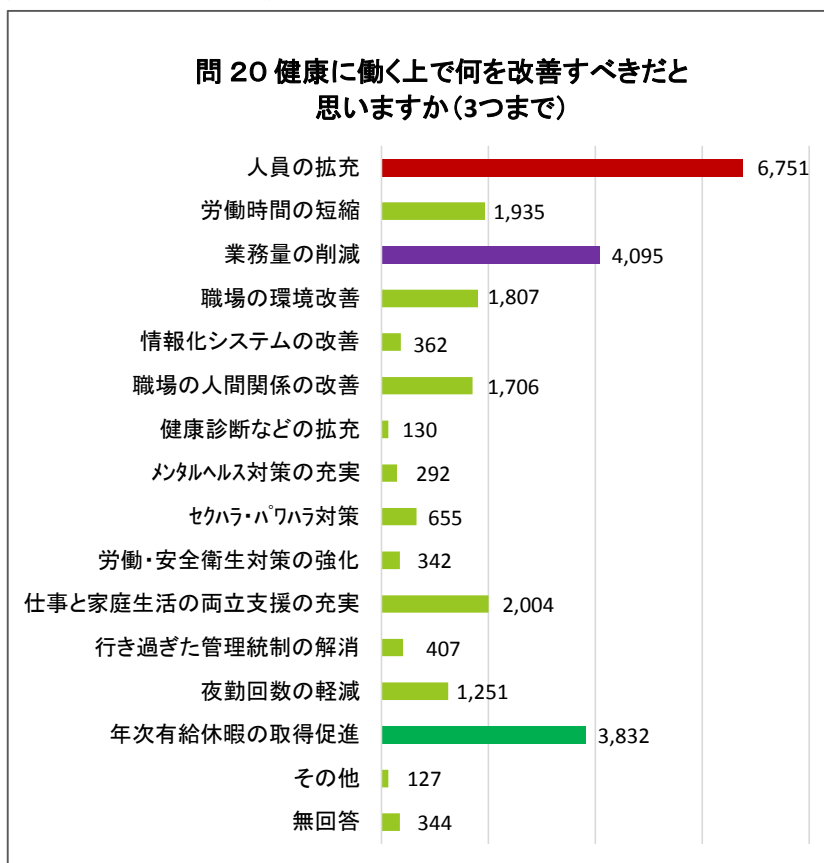
No.	カテゴリ	件数
1	病院・医師にかかったことがない	1,562
2	脳神経系	344
3	循環器系	671
4	呼吸器系	848
5	消化器系	1,349
6	けが・外傷	457
7	精神疾患等	238
8	頸肩腕	1,501
9	眼科	1,485
10	風邪	2,689
11	産科系	307
12	婦人科系	1,563
13	耳鼻咽喉系	1,806
14	その他の病気	1,437
	無回答	587
	回答人数(無回答者含む)	9,579



2014年と若干設問項目が異なるため、2018年のみでの分析を行った。9,579名中、「かかったことがない」1,562名と無回答の587名を除く、7,430名が受診したと答えている。受診で最も多かったものとして、「風邪」と2689名が答えている。続いて、「耳鼻咽喉科系」1,806名、「婦人科系」1,563名、「頸肩腕」1,501名、「眼科」1,485名、「その他の病気」1,437名、「消化器系」848名の順となっている。

問 20 健康に働く上で何を改善すべきだと思いますか(3つまで)

No.	カテゴリ	件数
1	人員の拡充	6,751
2	労働時間の短縮	1,935
3	業務量の削減	4,095
4	職場の環境改善	1,807
5	情報化システムの改善	362
6	職場の人間関係の改善	1,706
7	健康診断などの拡充	130
8	メンタルヘルス対策の充実	292
9	セクハラ・ハワハラ対策	655
10	労働・安全衛生対策の強化	342
11	仕事と家庭生活の両立支援の充実	2,004
12	行き過ぎた管理統制の解消	407
13	夜勤回数の軽減	1,251
14	年次有給休暇の取得促進	3,832
15	その他	127
	無回答	344
	回答人数(無回答者含む)	9,579



2014年と若干設問項目が異なるため、2018年のみでの分析です。

回答人数9,579名中、「人員の拡充」が最も多く6,751名、続いて、「業務量の削減」4,095名、「年次有給休暇の取得促進」が3,832名となっている。

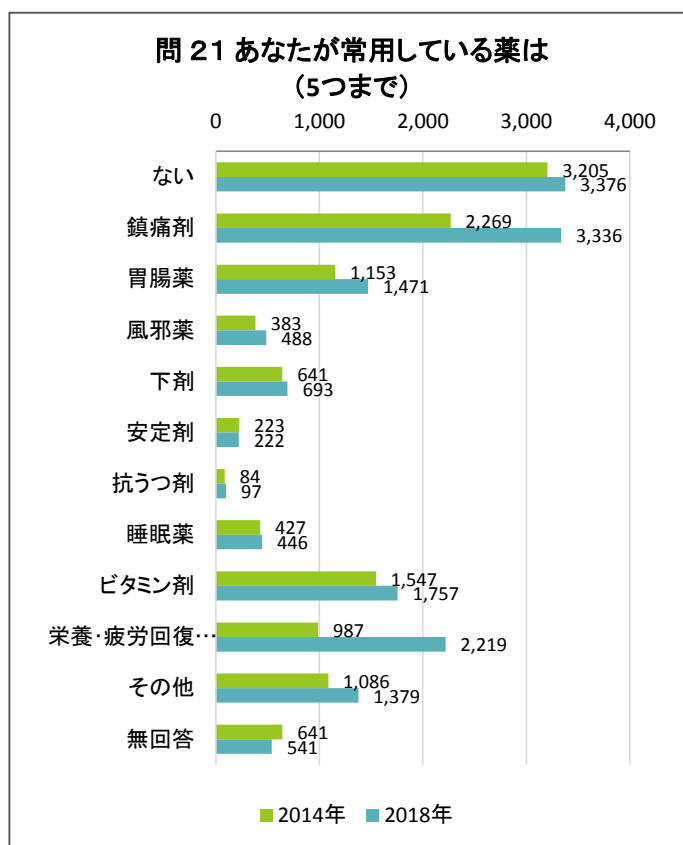
業務量に対して、人員の不十分さと、そのために有給休暇が取得できない実態の改善が求められている。

問 21 あなたが常用している薬は(5つまで)

No.	カテゴリ	2014年	2018年
1	ない	3,205	3,376
2	鎮痛剤	2,269	3,336
3	胃腸薬	1,153	1,471
4	風邪薬	383	488
5	下剤	641	693
6	安定剤	223	222
7	抗うつ剤	84	97
8	睡眠薬	427	446
9	ビタミン剤	1,547	1,757
10	栄養・疲労回復ドリンク	987	2,219
11	その他	1,086	1,379
	無回答	641	541
	回答人数(無回答者含む)	8,119	9,579

「常用している薬がない」が、2014年、2018年とも1位だが、2018年では「鎮痛剤」が3,336名と2014年の「鎮痛剤」に比べて1,000人以上も多くなり「常用薬がない」と答えた人数を追い越す勢いである。また、栄養・疲労回復ドリンクも2014年から1,000人以上に増えている。

鎮痛剤で痛みをこらえながら、ドリンクで疲れをごまかして勤務している状況がわかる結果となっている。

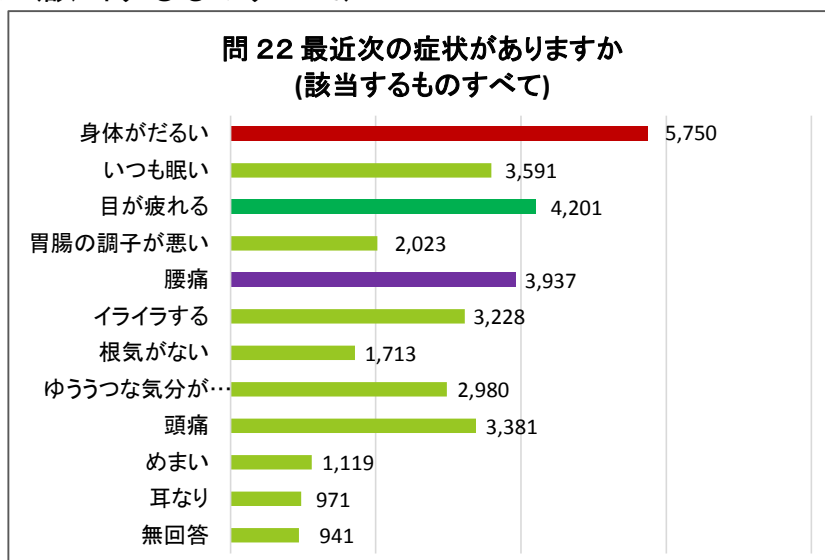


問 22 最近次の症状がありますか(該当するものすべて)

No.	カテゴリ	件数
1	身体がだるい	5,750
2	いつも眠い	3,591
3	目が疲れる	4,201
4	胃腸の調子が悪い	2,023
5	腰痛	3,937
6	イライラする	3,228
7	根気がない	1,713
8	ゆううつな気分がする	2,980
9	頭痛	3,381
10	めまい	1,119
11	耳なり	971
	無回答	941
	回答人数(無回答者含む)	9,579

2014年と若干設問項目が異なるため、2018年のみでの分析です。

回答人数9,579名中、1番目が「体がだるい」5,750名、続いて「目が疲れる」4,201名、「腰痛」3,937名、「いつも眠い」3,591名、「頭痛」3,381名、「イライラする」3,228名、「ゆううつな気分がする」2,980名となっている。身体的のみならず精神的な症状を訴える人も多い状況である。



問 23 あなたの疲れの回復具合は

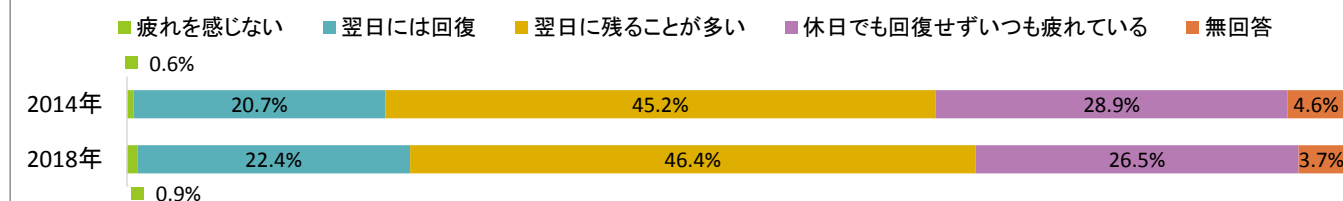
No.	カテゴリ	2014年	2014年	2018年	2018年
1	疲れを感じない	45	0.6%	83	0.9%
2	翌日には回復	1,680	20.7%	2,147	22.4%
3	翌日に残ることが多い	3,669	45.2%	4,448	46.4%
4	休日でも回復せずいつも疲れている	2,350	28.9%	2,543	26.5%
	無回答	375	4.6%	358	3.7%
	合計	8,119	100.0%	9,579	100.0%

2014年は、「翌日に残ることが多い」45.2%、「回復せず」にいつも疲れている」28.9%。

2018年も「同様に翌日に残ることが多い」46.4%、「休日でも回復せず」にいつも疲れている」26.5%となっている。

疲れの回復具合からみても、かなり身体的・精神的に苛酷な労働実態の結果となっている。

問23 あなたの疲れの回復具合は



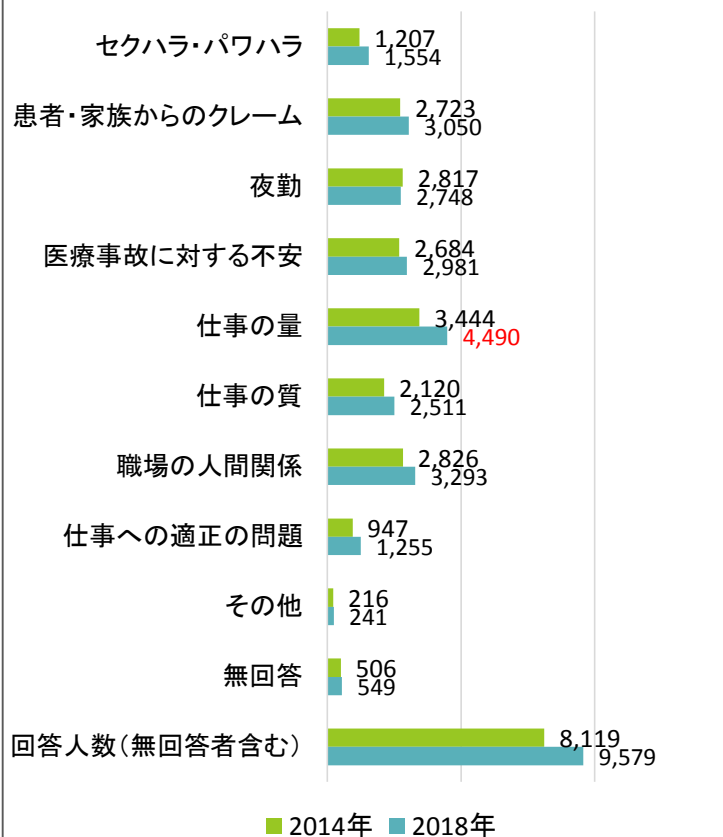
問 24 仕事上ストレスを強く感じるのは(上位3つまで)

No.	カテゴリ	2014年	2018年
1	セクハラ・パワハラ	1,207	1,554
2	患者・家族からのクレーム	2,723	3,050
3	夜勤	2,817	2,748
4	医療事故に対する不安	2,684	2,981
5	仕事の量	3,444	4,490
6	仕事の質	2,120	2,511
7	職場の人間関係	2,826	3,293
8	仕事への適正の問題	947	1,255
9	その他	216	241
	無回答	506	549
	回答人数(無回答者含む)	8,119	9,579

ストレスを強く感じる項目として、2014年より1,000人以上増加しているのが「仕事の量」となっている。

続いて、「職場の人間関係」、「患者・家族からのクレーム」、「医療事故に対する不安」となっている。

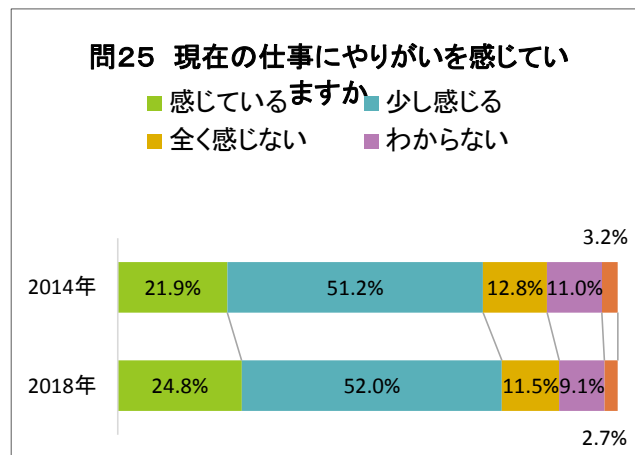
問 24 仕事上ストレスを強く感じるのは(上位3つまで)



問 25 現在の仕事にやりがいを感じていますか

No.	カテゴリ	2014年	2014年	2018年	2018年
1	感じている	1,777	21.9%	2,374	24.8%
2	少し感じる	4,153	51.2%	4,985	52.0%
3	全く感じない	1,040	12.8%	1,097	11.5%
4	わからない	892	11.0%	869	9.1%
	無回答	257	3.2%	254	2.7%
	合計	8,119	100.0%	9,579	100.0%

2014年の「感じている」21.9%、「少し感じる」51.2%、
2018年では「感じている」24.8%、「少し感じる」52.0%と、
4年前同様に7割以上が、やりがいを感じていると
答えている。



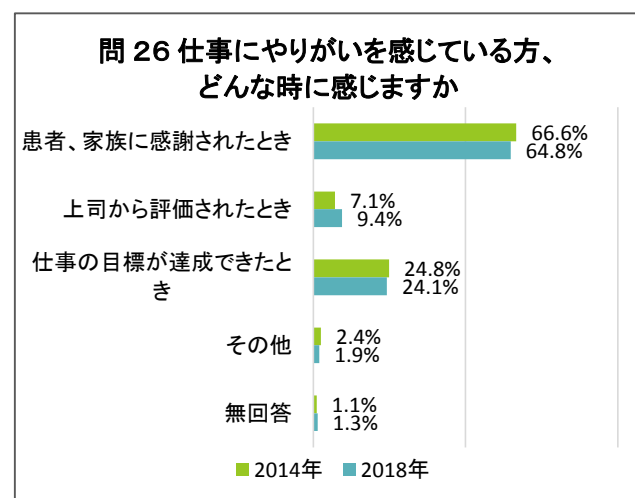
問 26 仕事にやりがいを感じている方、どんな時に感じますか

No.	カテゴリ	2014年	2014年	2018年	2018年
1	患者・家族に感謝されたとき	3,949	66.6%	4,769	64.8%
2	上司から評価されたとき	419	7.1%	689	9.4%
3	仕事の目標が達成できたとき	1,472	24.8%	1,777	24.1%
4	その他	145	2.4%	142	1.9%
	無回答	64	1.1%	99	1.3%
	回答人数(無回答者含む)	5,930	100.0%	7,359	100.0%

「患者・家族に感謝されたとき」が、2014年66.6%、
2018年64.8%と最も多い結果となっています。

続いて、「仕事の目標が達成できた」が
2014年24.7%、2018年24.1%です。

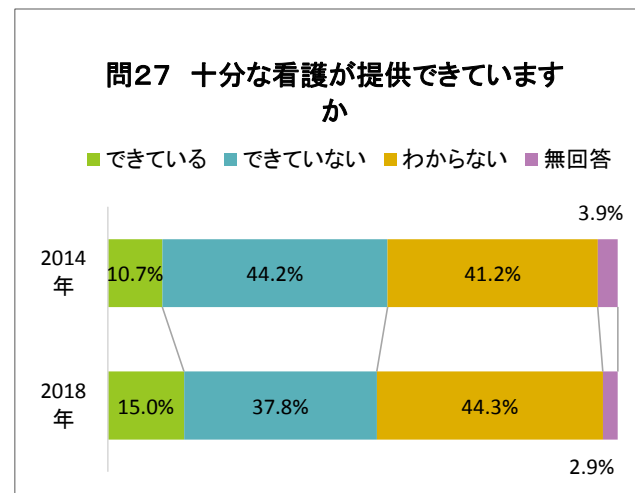
「上司から評価された」は、2014年7.1%、
2018年9.4%と少ない結果となっている。



問 27 十分な看護が提供できていますか

No.	カテゴリ	2014年	2014年	2018年	2018年
1	できている	870	10.7%	1,436	15.0%
2	できていない	3,586	44.2%	3,618	37.8%
3	わからない	3,345	41.2%	4,245	44.3%
	無回答	318	3.9%	280	2.9%
	合計	8,119	100.0%	9,579	100.0%

2014年に比べて、「できている」が4.3%増の15.0%。
「できていない」が6.4%減の37.8%となっている。
ただ、「わからない」が44.3%あり、仕事に対しての
自信が持てない状況があらわれている。



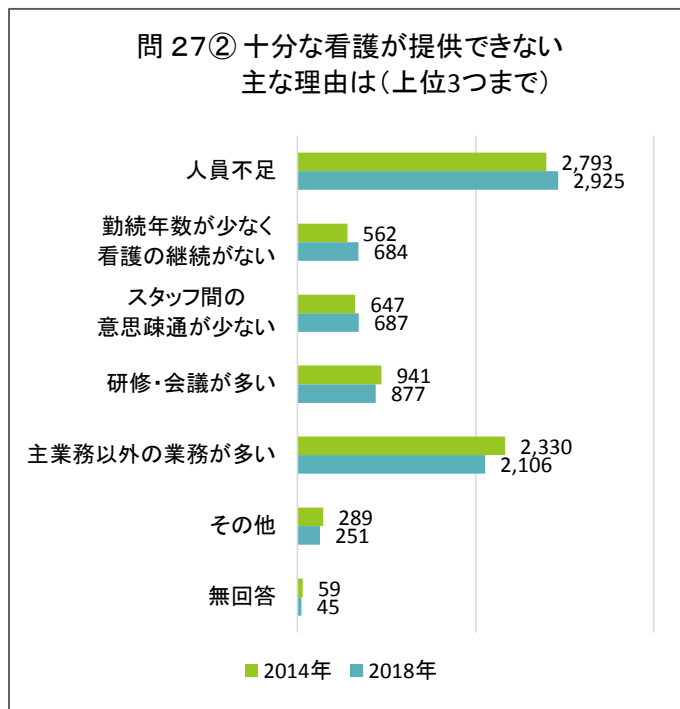
問 27 ② 十分な看護が提供できない主な理由は(上位3つまで)

No.	カテゴリ	2014年	2018年
1	人員不足	2,793	2,925
2	勤続年数が少なく 看護の継続がない	562	684
3	スタッフ間の 意思疎通が少ない	647	687
4	研修・会議が多い	941	877
5	主業務以外の業務が多い	2,330	2,106
6	その他	289	251
	無回答	59	45
	回答人数(無回答者含む)	3,586	3,618

2014年、2018年ともに、理由の1番にあげたのが「人員不足」で、2014年2,793名、2018年2,925名となっている。

続いて、「主業務以外の業務が多い」、「研修・会議が多い」となっている。

人員が不足している中で、主業務でない業務や研修・会議の多さのため、十分な看護が提供できない状況があらわれている。



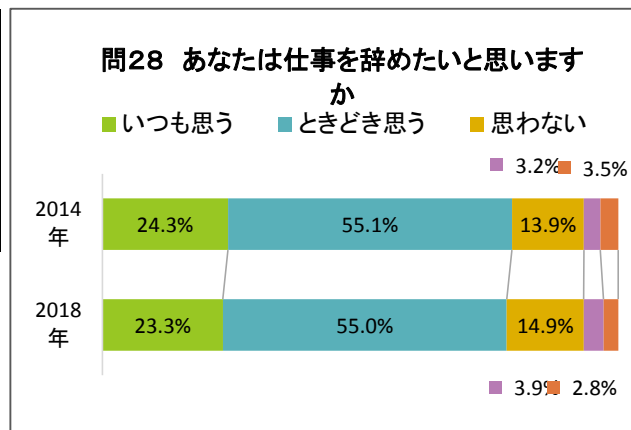
問 28 あなたは仕事を辞めたいと思いますか

No.	カテゴリ	2014年	2014年	2018年	2018年
1	いつも思う	1,974	24.3%	2,235	23.3%
2	ときどき思う	4,473	55.1%	5,273	55.0%
3	思わない	1,130	13.9%	1,429	14.9%
4	わからない	261	3.2%	369	3.9%
	無回答	281	3.5%	273	2.8%
	合計	8,119	100.0%	9,579	100.0%

2014年では、「いつも思う」24.3%、「ときどき思う」55.1%、合わせると、辞めたいと思うが79.4%。

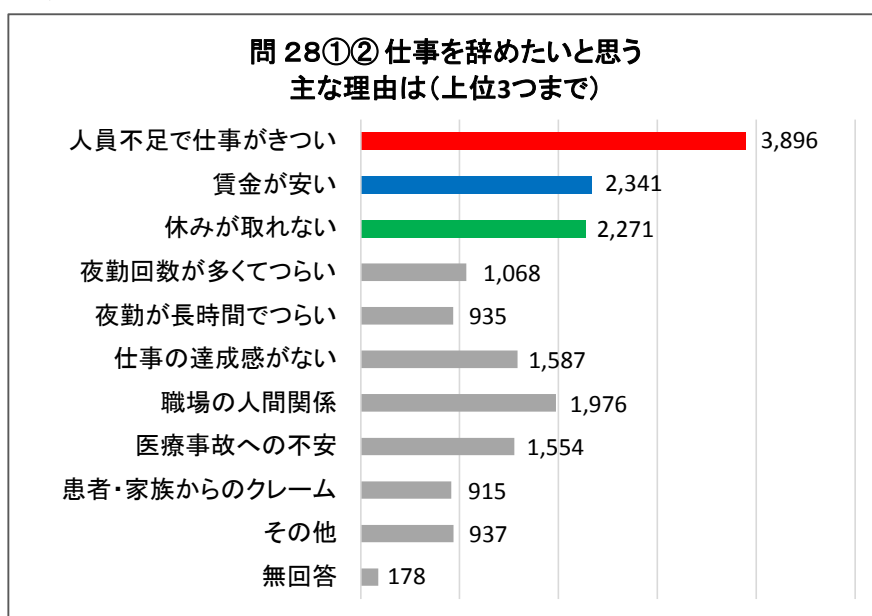
2018年でも、「いつも思う」23.3%、「ときどき思う」55.0%、合わせると78.3%のひとが、辞めたいと思うと答えている。

ほぼ80%近い人が辞めたいと思いながら仕事をしているという状況がある。



問 28①② 仕事を辞めたいと思う主な理由は(上位3つまで)

No.	カテゴリ	件数
1	人員不足で仕事がつい	3,896
2	賃金が安い	2,341
3	休みが取れない	2,271
4	夜勤回数が多くてつらい	1,068
5	夜勤が長時間でつらい	935
6	仕事の達成感がない	1,587
7	職場の人間関係	1,976
8	医療事故への不安	1,554
9	患者・家族からのクレーム	915
10	その他	937
	無回答	178
	回答人数(無回答者含む)	7,508



2014年と若干設問項目が異なるため、2018年のみでの分析を行った。
辞めたいと思うと答えた7,508名中最も多いのが

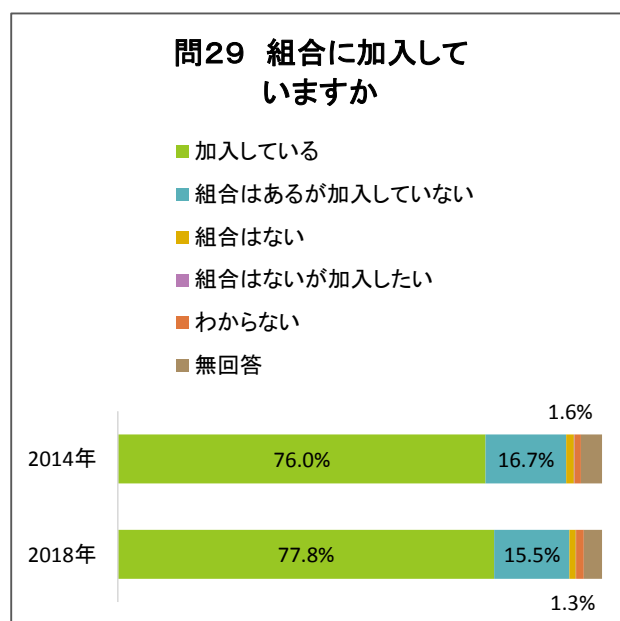
「人員不足で仕事がつい」が3,896名と半数以上の人が答えている。

続いて、「賃金が安い」2,341名、「休みが取れない」2,271名、「職場の人間関係」1,976名、「仕事の達成感がない」1,587名、「医療事故への不安」1,554名と続く。

「人員不足の解消」、「賃金引き上げ」、「有給休暇の取得満足度アップ」。この3点の改善要求の実現が、働き続けられる職場づくりに、強く求められている。

問 29 組合に加入していますか

No.	カテゴリ	2014年	2014年	2018年	2018年
1	加入している	6,168	76.0%	7,448	77.8%
2	組合はあるが加入していない	1,352	16.7%	1,487	15.5%
3	組合はない	128	1.6%	125	1.3%
4	組合はないが加入したい	9	0.1%	7	0.1%
5	わからない	107	1.3%	151	1.6%
	無回答	355	4.4%	361	3.8%
	合計	8,119	100.0%	9,579	100.0%



自由記述欄（看護職員）

人員不足
人数が少なく、十分に関わっていないと感じることがあり、安全・安楽に患者様を看護していくために、十分な人員が必要と感じています。
欠員が当たり前になっており、超勤は当たり前で、有給消化も今までよりあきらかに減っている。子育て世代が仕事を続けにくい職場環境を何とかして欲しい。欠員だと新人が育たない。
人員が増えたわけでもないのに、仕事量が日に日に増えていく。
産休に入る人も見越した人数を確保してほしい。特に、男子が育休を取ってもらっているが、保留など、短い期間であるため仕方がないが、夜勤が他の人の負担になる。
人員不足。少ないながらの業務でこなしているが、充実したケアなどを考えると、もっと患者・家族と接する時間を取れるようになるとよい。人が増えることで、今以上の看護を提供することができると思う。医療の安全性も高まると思える。
賃金
たとえ昇給やベースアップがあっても、毎年の報酬制の社会保険料のアップで相殺されてしまうのが悔しい。社会保険料の問題も提起して欲しい。
資格をもち、院内でも活用され、診療報酬にも貢献しているが、資格手当もなく、仕事だけが年々大変になっていること。資格手当をつけてほしい。
N s の基本給が安すぎて…。夜勤が多いから給料が良いだけで、もっとN s の基本給を上げるべきです。
毎日くたくたになるまで働いている。一所懸命がんばっていることをわかってほしい。給料あげて欲しい。
パートでの時給制で働いているが、正規職員と担当人数や仕事内容等が同じであり、給料の額は全く違うため、割に合わない。時給を上げるか、仕事内容を考慮して欲しい。
休暇・残業・労働環境・勤務形態
朝、情報収集しなければ業務を始められないが、勤務時間内に情報収集する時間が無いため、早めに来なければならない。サービス残業している状態です。
超過勤務を3時間以上しても、1回に記入できる時間は2.5時間と言われている。そのように表記すれば、本当に残っていることを理解してもらえず、おかしいと思う。入？前の4時間を、祝日や週休で消化するのではなく、すべて有休にしてほしい。
ルーティーン以外の仕事(委員会など)が多く、それらは残業が書けない。12時間夜勤の時の4時間有給しか取れない。まともな有給が取りたい。
年休が取れない。ブラック企業だ。
朝7:30～夜23:00まで子どもに会えない。子育て母には長すぎる労働時間です。
休みの日に、会議やカンファレンスで出ることもしょくない。仕事が終わってからレポートもある。ゆっくり休みの日に休めないこともある。
とにかく時間外が多くて辛い。睡眠を削って家庭と仕事の両立を図るしかないため、体力・気力に限界

を感じる。家庭持ちには難しいと感じる。
病院が2交代を中心にやろうとしており、3交代希望の人の立場が弱くなっている。収益のことばかり気にしている病院のあり方に、現場は混乱している。患者さんにとってもNsにとっても良い方が良い。
50歳以上の夜勤免除の制度を作ってほしい。
夜勤前の半休に、自分の休みや年休で使うのはどうかと思う。これで年休が取れていると思われるのは嫌。
12～16時間、休憩もなく長時間患者を看る自信がない。集中力が持たない。医療事故への不安が強くなる。
2交代、3交代などの夜勤や交代勤務をしている人は心身共に負担がものすごく大きいと思います。せめて有給休暇がすべて消化できるようにしてほしいと思います。
50代後半になると、16時間勤務は回復するのに時間がかかる。夜勤回数を減らすなど、考えてほしい。
勤務時間が長日勤8:30～21:30、夜勤20:30～9:30と長く、手術も1日10件以上あるため、毎日走り回っている。毎日クタクタで、明日事故を起こすのではとか、突然死するのではと不安に感じている。本当に少ないスタッフで業務を回しているのに、毎日不安。看護部はそれを知っているが、人員を増やすつもりはないと言う。
ハラスメント
特定の医師のパワハラがすごくつらい。
二次保育や病児保育を利用して働くことが当たり前の風習に納得できません。妊娠した時に、マタハラを受けました。妊婦にやさしい環境作りをしてほしいです。
最近、科長からのパワハラとも取れる言動がひどい。「今日は時間外はつけません。残念でした」「一年目に夏休みなんてあげなきゃよかった」等。科長が原因で新人が辛い思いをしている。本気で労基へ相談しようか迷っている。
上司の圧がなくなれば、ストレスがなく仕事できます。
働きがい・健康状態
過不足なく働いて、自分の時間で研究したり、レポートをまとめたり、委員会の仕事をしたり、定時で終わった時も帰れないことがほとんどです。そして、評価が下げられ、ボーナスを減らされたりすると、すごくやる気がなくなります。きちんとやっても、その中から誰か必ず下げなきゃいけないなんて、やる気なくなります。
好きだったはずの仕事なのに、忙しすぎて辞めたいと思うことが増えた。
看護が提供できない。書類仕事・雑務が多い。高齢者・認知症患者も多く、介護になっている。認知症患者へ安心できるように関われない、時間が取れない。業務が多すぎる。患者対応にも時間をとられる。
患者満足度はもちろん大切であるが、スタッフ満足度にも目を向けてほしい。市民病院だからという理由で、理不尽さもあると思う。市民のための病院として、しっかり根付くべきだと思う。そのためにも、

離職率を下げて、みんなが働きたいと思える病院になってほしい。
年々業務量が多くなり、とても負担に感じます。一ヶ月の休みが現状より1日か2日増えるだけでも、もう少し身体的負担が軽減するのに…と勤務表が出るたびに暗い気持ちになります。人員不足のため、体調不良でも休まずに勤務を強いられたり、通院のための休暇を取るのにも遠慮しながら休みを取る現状をどうにか良くしたいと思います。
妊婦にあまりやさしくありません。毎日へとへとです。
夜勤10回になるため、ホルモンバランスが崩れ、風邪に2週間もかかり、しんどかった。疲れが取れないため、回復が遅い。慢性疲労が続いている。ギリギリな状態。
組合
サポートをいただいている気がしない。独身の人にも公平に分配してください。
加入している職員をもっと増やして、影響力を強くして欲しいです。
現場で起きている問題への対応をしてもらえる組合であってほしい。
労働組合の存在意義などを、今、もっとアピールしていただきたいです。
このアンケートを、ただの調査ではなく、改革のために使用して欲しいと切に願います。
嘱託でも組合は必要だと思う。
その他
パートさん、すごく大事
私たち嘱託職員の身分が今まで同様に保障されるようにしてほしい。こんなになんばって働いているのに、若い人たちが続けられる職場環境をお願いします。
今の嘱託職員を、どのような仕事でも正規職員として採用し、安心して人並みの生活ができるようにしてもらいたい。
独法化されたら小児病院として成り立つのか心配。子どもを産んでも熱出した子どもを抱えてどこで診てもらえるのか不安に思う親御さんもあると思う。少子化の世の中、せめて子どもが具合悪くなって診てもらえる病院は都立病院で存続させるべきだと思う。安心して子どもを産んで育てることができない世の中になってきている。

自由記述欄（医療技術・事務など）

人員不足
人の命を預かっている仕事で、精神的にも肉体的にも神経を使ってしまうので、職員がつぶれないように人員要求を強く望みたいです。いつも欠員状態を抱えている現状です。過労で欠員になりかねないです。
質的・量的にスタッフが不足。組織定数が少なすぎる。利益が出るとわかっているにもかかわらず、人員は増えないが、業務量は増加するのみ。今の若い人が働くには難しすぎる環境です。
人が慢性的に足らん（ずーっとや）
賃金
コメディカル（臨床工学技士）の認知度はだいぶ広まってきており、仕事内容や職場への貢献、必要性なども理解はされてきているように思う。しかし、残念ながら給料は他職種と比較しても少ない。
お給料を上げてください。時給にするとコンビニ並みです。
休暇・残業・労働環境・勤務形態
当直の次の日は休みにしてほしい。
日勤後の当直業務が辛い。
非正規の労働者もかなり残業を強いられていることを知って欲しい。年休消化などは、ほとんど取得できていない者もいる実態を訴えたい。
ハラスメント
人間関係の悩みや、パワハラ、いじめなどで、本来の仕事に支障が出ている場合を見かけることが多いし、自分自身も直面することもあります。度を超えたパワハラ、いじめをされる方への適切な指導、職場環境の改善を望みます。
組合
組合活動お疲れ様です。大事な活動なのに、なかなか必要性や重要性が若い人にわかってもらいにくいですね。
その他
少数職種では意見はなかなか反映しない。
もっと地域へ医師を供給して欲しい。都会や主要な都市ばかりに医師が行ってしまう。