

【WLB 医療施設（看護職）調査票 Ver.1.1】

WLB（ワーク・ライフ・バランス）に関する調査 <医療施設調査>

※「ワーク・ライフ・バランス」とは、年齢、人種、性別に関わらず、誰もが仕事とそれ以外の責任、欲求とをうまく調和させられるような生活リズムを見つけられるように、就業形態を調整することをいいます。

<調査にあたってのお願い>

- 回答は特に断りのない限り、一つだけ選び、該当する番号に○をつけてください。
なお、小数点以下につきましては四捨五入の上、整数でご記入ください。
- 本調査での看護職とは、保健師、助産師、看護師、准看護師として回答してください。

I. 施設について

F1. 貴施設の概況についてお教えてください。

施設名	
病床区分	1. 一般病床 2. 療養病床 3. 精神病床 4. 感染症病床 5. 結核病床
入院基本料 (一般病床)	1. 7対1 2. 10対1 3. 13対1 4. 15対1 5. その他
病床数	床
勤務形態	1. 2交替 2. 3交替 3. 変則2交替 4. 変則3交替 5. その他

F2. 2006年度末の貴施設の職員構成のうち、看護職の数をお教えてください。なお、該当者がいない場合は「0」を記入してください。

①看護職数

	男性	女性
常勤看護職数	人	人
常勤看護職以外の看護職数 (除く派遣、請負等の外部人材)	人	人

②役職者数

	男性	女性	【女性のうち既婚者数】	【女性のうち子（18歳以上を含む）を有する職員数】
部長相当職以上	人	人	人	人
課長(師長)相当職	人	人	人	人
係長・主任相当職	人	人	人	人

③常勤看護職の平均年齢、平均勤続年数

	男性	女性
平均年齢	歳	歳
平均勤続年数	年	年

F 3. 2006年度の常勤看護職の採用者構成をお教えてください。

なお、該当者がいない場合は、「0」をご記入ください。

	常勤看護職		
	新卒採用		中途採用
	新卒者全員の人数	そのうち大卒以上	
男性	人	人	人
女性	人	人	人

F 4. 貴施設で働く(a)常勤看護職、(b)常勤看護職以外(パート・アルバイト、契約社員など)、(c)派遣労働者、(d)請負労働者はそれぞれ、2006年度は2001年度と比べてどの程度増減しましたか。以下の各項目につき、あてはまる番号を一つ選んで○をつけてください。

		→	2001年度と比べた増減率					今も2001年度も該当者がいない
			20%以上減少	10%以上20%未満減少	増減率±10%以内	10%以上20%未満増加	20%以上増加	
(a)常勤看護職	全体	→	1	2	3	4	5	6
	(男性)	→	1	2	3	4	5	6
	(女性)	→	1	2	3	4	5	6
(b)常勤看護職以外の看護職	全体	→	1	2	3	4	5	6
(c)派遣労働者	全体	→	1	2	3	4	5	6
(d)請負労働者	全体	→	1	2	3	4	5	6

*2001年度が該当者なしでその後増加の場合には20%以上増加を、2001年度が該当者ありでその後該当者がなしの場合には20%以上減少を選んでください。

F 5. 2001年度と2006年度の貴施設の①医業収益、②医業利益(経営利益)をご記入ください。

①医業収益		②医業利益(経営利益)	
2001年度	百万円	2001年度	百万円
2006年度	百万円	2006年度	百万円

F 6. 次にあげる項目について、同一医療圏の他施設と比較して、貴施設は、どの程度の水準にありますか。以下の各項目につき、あてはまる番号を一つ選んで○をつけてください。

	同一医療圏の他施設との比較				
	良いと思う	やや良いと思う	ほぼ同じレベル	やや悪いと思う	悪いと思う
(a) 収益性	1	2	3	4	5
(b) 効率性	1	2	3	4	5
(c) 総合的にみた業績	1	2	3	4	5

II. 育児休業制度および育児短時間勤務制度について

問1. 育児休業制度および育児短時間勤務制度の導入状況についてお聞きます。

(a) 育児休業制度について

a. 育児休業制度の導入年	() 年 (*最初に導入した年を西暦でご記入ください)	
b. 現在の育児休業制度の内容	(1) 制度の対象となる子の上限年齢 1. 法定を超える → 付問 上限は何歳ですか。 <div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/> <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/> 才 </div> 2. 法定どおり	(2) 子1人につき取得可能な休業の回数 1. 2回以上又は回数の制限がない 2. 法定どおり (1回)

(b) 育児短時間勤務制度について

a. 育児短時間勤務制度の導入の有無	1. 制度がある → 導入年は () 年 (*最初に導入した年を西暦でご記入ください) 2. 制度がない → 問2へお進みください	
b. 現在の育児短時間勤務制度の内容	(1) 制度の対象となる子の上限年齢 1. 法定を超える → 付問 上限は何歳ですか。 <div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/> <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/> 才 </div> 2. 法定どおり	(2) 子1人につき取得可能な短時間勤務の回数 1. 2回以上又は回数の制限がない 2. 法定どおり (1回)

問2. 過去3年間(2004、2005、2006年度)における看護職の①出産者の有無、出産者がいる場合には、②出産者の人数、③「②の出産者数」のうちの利用者数、及び④「②の出産者数」のうち育児短時間勤務制度の利用者数をそれぞれ男女別に記入してください。なお、利用者がいない場合は、「0」を記入してください。

	①過去3年間の出産者の有無	②過去3年間の出産者数	③「②出産者数」のうち育児休業制度の利用者数	④「②出産者数」のうち育児短時間勤務制度の利用者数
(1) 女性	1. 出産者がいる 2. 出産者がいない	人	人	人
(2) 男性	1. 配偶者で出産した者がいる 2. 配偶者で出産した者がいない	人	人	人

問3. 貴施設の制度や施策についてうかがいます。以下の各項目につき、あてはまる番号を一つ選んで○をつけてください。

	すでに導入している	現在検討中	今後検討予定	今後も検討する予定はない
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。施設が運営に参加していれば共済会等の実施する制度も含む）	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についての就業規則等への明記	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. 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. 男性看護職員が、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
6. 男性看護職員の育児休業取得を促進するための対策	1	2	3	4

Ⅲ. その他の育児支援策について

問4. 貴施設では、現在、以下の制度のうち、(1) 小学校就学前の子どもを持つ看護職が利用できる制度（慣行であるものも含みます）の導入の有無と、「すでに導入済み」の場合には、(2) 過去3年間の利用実績について、それぞれあてはまる番号を一つ選んで○をつけてください。

	(1) 制度の有無（慣行を含む）				「3. すでに導入済み」の場合 (2) 過去3年間の利用実績		
	導入予定なし	導入検討中	すでに導入済み		かなりある	少しある	全くない
1. 短時間勤務制度	1	2	3	→	1	2	3
2. 在宅勤務制度	1	2	3	→	1	2	3
3. フレックスタイム制度	1	2	3	→	1	2	3
4. 所定外労働を制限する制度	1	2	3	→	1	2	3
5. 院内託児施設の運営	1	2	3	→	1	2	3
6. 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、育児費用の貸与制度など） ※施設等が運営に参加している共済会の実施する制度も含む	1	2	3	→	1	2	3
7. 職場への復帰支援	1	2	3	→	1	2	3
8. 子どもの看護休暇	1	2	3	→	1	2	3
9. 転勤への配慮	1	2	3	→	1	2	3
10. 育児等で退職した者に対する優先的な再雇用制度	1	2	3	→	1	2	3
11. 夜勤への配慮	1	2	3	→	1	2	3

問5. 貴施設では、現在、以下の制度のうち、(1) 小学校就学中の子どもを持つ看護職が利用できる制度（慣行であるものも含みます）の導入の有無と、「すでに導入済み」の場合には、(2) 過去3年間の利用実績について、それぞれあてはまる番号に○をつけてください。

	(1) 制度の有無（慣行を含む）				「3. すでに導入済み」の場合 (2) 過去3年間の利用実績		
	導入予定なし	導入検討中	すでに導入済み		かなりある	少しある	全くない
1. 短時間勤務制度	1	2	3	→	1	2	3
2. 在宅勤務制度	1	2	3	→	1	2	3
3. フレックスタイム制度	1	2	3	→	1	2	3
4. 所定外労働を制限する制度	1	2	3	→	1	2	3
5. 院内託児施設の運営	1	2	3	→	1	2	3
6. 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、育児費用の貸与制度など) ※施設等が運営に参加している共済会の実施する制度も含む	1	2	3	→	1	2	3
7. 職場への復帰支援	1	2	3	→	1	2	3
8. 子どもの看護休暇	1	2	3	→	1	2	3
9. 転勤への配慮	1	2	3	→	1	2	3
10. 育児等で退職した者に対する優先的な再雇用制度	1	2	3	→	1	2	3
11. 夜勤への配慮	1	2	3	→	1	2	3

IV. 介護休業について

問6. 介護休業制度の導入状況についてお聞きします。

a. 導入年	()年 (*最初に導入した年を西暦でご記入ください)				
b. 現在の介護休業制度の内容	(1) 取得可能な休業の期間 1. 法定の通算93日を超える → 付問 上限は何日ですか。 <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td style="width: 30px; height: 20px;"></td><td style="width: 30px; height: 20px;"></td><td style="width: 30px; height: 20px;"></td></tr></table> 日 2. 法定どおり (通算 93 日)				(2) 一つの要介護状態につき取得可能な休業の回数 1. 2回以上または回数の上限がない 2. 法定どおり (1回)
(3) 対象となる家族の範囲 1. 法定どおり (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、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、配偶者の父母) 2. 法定を超える					

問7. 貴施設の介護休業制度について、(1) 過去3年間の看護職の利用人数と(2) そのうちの役職者の人数をお教えてください。なお、該当者がいない場合は、「0」をご記入ください。

	(1) 過去3年間の利用人数	(2) そのうちの役職者※の人数
(a) 女性	人	人
(b) 男性	人	人

※役職者とは課長(師長) 以上および課長(師長) 以上相当職をいいます。

問8. 貴施設の制度や施策についてうかがいます。以下の各項目につき、あてはまる番号を一つ選んで○をつけてください。

	すでに導入している	現在検討中	今後検討予定	今後も検討する予定はない
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。施設が運営に参加していれば共済会等の実施する制度も含む）	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の就業規則等への明記	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

V. その他の介護支援策について

問9. 貴施設では、現在、看護職が仕事をしながら家族の介護をしやすくするための以下の各制度について、(1)制度導入の有無（慣行も含みます）と、「すでに導入済み」の場合には(2)過去3年間の利用実績について、それぞれあてはまる番号に一つ○印をつけてください。

	(1) 制度の有無（慣行を含む）				「3. すでに導入済み」の場合 (2) 過去3年間の利用実績		
	導入予定なし	導入検討中	すでに導入済み		かなりある	少しある	全くない
1. 短時間勤務制度	1	2	3	→	1	2	3
2. 在宅勤務制度	1	2	3	→	1	2	3
3. フレックスタイム制度	1	2	3	→	1	2	3
4. 所定外労働を制限する制度	1	2	3	→	1	2	3
5. 介護サービス費用を補助あるいは貸与する制度 （ホームヘルパー費用、介護機器の購入費用、介護費用の貸付制度など） ※施設等が運営に参加している共済会の実施する制度も含む	1	2	3	→	1	2	3
6. 転勤への配慮	1	2	3	→	1	2	3
7. 夜勤への配慮	1	2	3	→	1	2	3

VI. その他のワーク・ライフ・バランス支援策について

問10. 貴施設では、能力開発のための休暇制度（慣行も含む）がありますか。（○印は一つ）

1. すでに導入している
2. 現在検討中
3. 今後検討する予定
4. 今後検討する予定もない

問15. 年休や看護休暇とは別に、保育所や学校の参観、短時間で済む家族の所用などのために使用できる半日単位又は時間単位の休暇制度がありますか。(○印は一つ)

- 1 すでに導入している
- 2 現在検討中
- 3 今後検討する予定
- 4 今後検討する予定もない

問16. 2006年度の①貴施設の所定労働時間は何時間ですか。また、②看護職1人あたりの年間所定外労働時間は何時間ですか。

①所定労働時間			時間
②1人当たり 所定外労働時間	(a) 男性	(b) 女性	
			時間

問17. 2006年度の看護職の年次有給休暇の取得率は何%ですか。

年次有給休暇の 取得率	(a) 男性	(b) 女性
	%	%

問18. 貴施設では長時間労働の是正や解消、有給休暇の取得促進のために、下記のような施策を行っていますか。

(1) 長時間労働の解消のための施策(あてはまるものにもいくつでも○印)

- 1 残業時間を経営管理指標としている
- 2 ノー残業デーの実施
- 3 退勤時刻の際の終業の呼びかけ
- 4 長時間労働の者への助言・相談
- 5 長時間労働の者の上司への注意
- 6 長時間労働の者に対する健康診断やカウンセリングの実施
- 7 その他()

(2) 有給休暇の取得促進のための施策(あてはまるものにもいくつでも○印)

- 1 年休取得率を経営管理指標としている
- 2 取得が低調な者への通知
- 3 取得が低調な職場の管理者への周囲
- 4 管理職層の理解促進のための取組み
- 5 一斉年休の実施
- 6 半日年休制度の導入
- 7 個人別の年休計画取得の実施
- 8 その他()

問19. 貴施設では常勤看護職員に対して（1）以下の制度や施策を導入していますか。また、（2）それらの制度・施策はワーク・ライフ・バランスを促進する上で、どの程度効果があると思いますか（制度・施策を導入していない場合にも、予想される効果についてお答えください）。以下の各項目につき、あてはまる番号を一つ選んで○をつけてください。

	(1) 導入の有無				(2) ワーク・ライフ・バランスを促進する上での効果		
	導入している	検討中	今後検討予定	検討の予定はない	効果がある	ある程度効果がある	効果はない
(a) 短時間勤務制度	1	2	3	4	1	2	3
(b) 裁量労働制	1	2	3	4	1	2	3
(c) フレックスタイム制度	1	2	3	4	1	2	3
(d) 在宅勤務制度	1	2	3	4	1	2	3
(e) 院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	1	2	3
(f) 勤務地限定勤務を選択することができる制度	1	2	3	4	1	2	3
(g) 看護職を配置転換する場合には、看護職の生活について配慮する	1	2	3	4	1	2	3
(h) 配偶者が転勤する場合に、職員の勤務を配慮する（配偶者の転勤地の施設への異動、配偶者の海外勤務時の休職等）	1	2	3	4	1	2	3
(i) 看護職がキャリアを考える研修の開催	1	2	3	4	1	2	3
(j) キャリアカウンセリングの窓口（院外も含む）の設置	1	2	3	4	1	2	3
(k) メンタルヘルスの相談窓口（院外、産業医も含む）の設置	1	2	3	4	1	2	3
(l) メンタルヘルスの研修の開催	1	2	3	4	1	2	3
(m) 妊娠、出産、育児、介護、配偶者の転勤等で退職した看護職の再雇用制度	1	2	3	4	1	2	3
(n) 交替制勤務への配慮	1	2	3	4	1	2	3

問20. 貴施設では、育児・介護休業を取得している看護職の休業期間中の評価をどのようにしていますか。（○印は一つ）

- 1 平均的な評価をつけている
- 2 休職直前の評価を用いている
- 3 休職期間中は最低の評価としている
- 4 休職期間中は評価対象期間から除外している
- 5 その他

問21. 貴施設では、育児・介護の短時間勤務制度を取得している常勤看護職に対してどのような評価を行っていますか。(○印はいくつでも)

- 1 労働時間の短い分、低く評価している
- 2 成果全体で評価し、労働時間の短いことは考慮していない
- 3 時間当たりの成果で評価し、労働時間の短いことは考慮していない
- 4 残業等の時間の融通がきかない分、低く評価している

問22. 妊娠、出産、育児、介護等を理由に退職した後、再雇用されて復職した看護職(常勤看護職以外としての採用も含む)がいますか。(○印は一つ)

- 1 いる → 付問 過去3年間で何人いますか。 人
- 2 いない

VIII. ワーク・ライフ・バランスの推進体制等について

問23. 貴施設のワーク・ライフ・バランスの推進体制等についてお聞きます。以下の各項目につき、あてはまる番号を一つ選んで○をつけてください。

	はい	いいえ
(a) ワーク・ライフ・バランス支援への積極的な取り組みの考え方が、経営や人事の方針として明文化されている	1	2
(b) 看護職のワーク・ライフ・バランスの促進や、ワーク・ライフ・バランスを阻む職場慣行の見直し等について、院内にプロジェクト・チームを設けるなど推進体制をつくっている	1	2
(c) 各部門・職場がワーク・ライフ・バランスを推進しているかをモニタリングしている	1	2
(d) ワーク・ライフ・バランスの推進状況を、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
(e) 看護職のワーク・ライフ・バランス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
(f) 院内アンケートやヒアリング等により、ワーク・ライフ・バランス支援に関する看護職の意見・要望を取り上げ改善を図っている	1	2
(g) 看護職に対してワーク・ライフ・バランスに役立つ情報提供を行っている	1	2

問24. 2006年度の(1)傷病による看護職の休業(休職)者数は何名でしたか。(2)また、そのうちメンタルな疾患による休業(休職)者数は何名でしたか。

(1) 傷病による看護職の休業(休職)者数	(2) そのうちメンタルな疾患による休業(休職)者数
人	人

問25. 2006年度に退職した女性の常勤看護職は何人ですか。また、その中で、看護部門の判断で出産・育児を理由として退職したと思われる女性は何人ですか。

① 2006年度に退職した女性の常勤看護職 人

② そのなかで出産・育児で退職した女性 人

問26. 常勤看護職の男女別にみた(1)入職5年目、(2)入職10年目の定着率(100%-離職率)はどの程度ですか。

	(1) 入職5年目	(2) 入職10年目
(a) 女性	%	%
(b) 男性	%	%

問27. 貴施設は育児休業制度や短時間勤務制度などのワーク・ライフ・バランスの支援策は、以下の点でどの程度の効果が得られましたか。以下の各項目につき、あてはまる番号を一つ選んで○をつけてください。

	大いにあった	ある程度あった	あまりなかった	なかった
a. 新卒看護職(男性)の採用に効果がある	1	2	3	4
b. 新卒看護職(女性)の採用に効果がある	1	2	3	4
c. 看護職の中途採用(男性)に効果がある	1	2	3	4
d. 看護職の中途採用(女性)に効果がある	1	2	3	4
e. 女性看護職の定着率を高める	1	2	3	4
f. 男性看護職の定着率を高める	1	2	3	4
g. 女性看護職のモチベーションを高める	1	2	3	4
h. 男性看護職のモチベーションを高める	1	2	3	4
i. 看護職の仕事に対する満足度を高める	1	2	3	4
j. 職場の人間関係が向上する	1	2	3	4
k. 看護職のストレスが軽減される	1	2	3	4
l. 看護職の時間管理能力が高まり、業務を勤務時間内に遂行できる	1	2	3	4
m. 業務改善が進み、看護に費やす時間を創出できる	1	2	3	4
n. 質の高い看護サービスの提供につながる	1	2	3	4
o. 患者さんに対するイメージアップにつながる	1	2	3	4

