

分岐の設定オプション

回答対象

1. Part1で設定した回答連携キーワードを入力してください。
※Part1の回答者から共有された、半角英数字8～16文字のキーワードを入力してください。
※同じ病院から複数の職種について回答する場合は、すべての職種で同じキーワードを入力してください。
※キーワードが分からない場合は、Part1の回答者に確認してください。
入力例：aaahospital *

2. 病院名を入力してください。
※Part1で入力した病院名と同じ正式名称を入力してください。
※法人名のみではなく、病院名まで入力してください。
入力例：医療法人〇〇会 〇〇病院 *

3. 今回回答する職種を選択してください。
- ※Part1で回答対象として選択した職種のうち、今回回答する1職種を選択してください。
- ※回答対象職種が分からない場合は、Part1の回答者に確認してください。
- ※別の職種について回答する場合は、現在の回答を送信した後、同じ回答連携キーワードを使用して、再度Part2をご回答ください。*

- ☐ 看護師
- ☐ 保健師
- ☐ 助産師
- ☐ 理学療法士
- ☐ 作業療法士
- ☐ 言語聴覚士
- ☐ 診療放射線技師
- ☐ 臨床検査技師
- ☐ 臨床工学技士
- ☐ 視能訓練士
- ☐ 義肢装具士
- ☐ 救急救命士
- ☐ 歯科衛生士
- ☐ 歯科技工士

4. 調査基準日時点における、回答対象職種の在籍人数を入力してください。
- ※常勤職員の合計人数を、半角数字でご回答ください。
- ※休職中、育児休業中等で雇用関係が継続している常勤職員を含めてください。
- ※非常勤職員、派遣職員、業務委託先の職員及び退職済みの職員は含めないでください。
- 例：12 *

移動 [次へ](#)



採用活動・人材確保

5. 直近3年度に、回答対象職種について採用活動を行いましたか。
※本設問における「採用活動」には、求人公開、職業紹介事業者への依頼、養成校への求人票の送付、直接の勧誘等を含みます。*
- ☐ 行った 移動 6. 直近3年度に、回答対象職種の人材を確保...
- ☐ 行っていない 移動 3. 新卒者と社会人経験者の採用意向

6. 直近3年度に、回答対象職種の人材を確保するために募集を行った際の状況として、当てはまるものをすべて選択してください。
※「必要とする人数を確保できた」を選択する場合は、他の選択肢を選択しないでください。*
- ☐ 募集後、一定期間、応募者が1人もいなかった
- ☐ 応募者はいたが、必要人数を確保できなかった
- ☐ 採用内定後の辞退により、必要人数を確保できなかった
- ☐ 募集期間を延長または再募集した
- ☐ 人材紹介会社、派遣会社等を利用して補った
- ☐ 既存職員の配置転換、兼務等により補った
- ☐ 必要とする人数を確保できた
- ☐ その他

移動 [次へ](#) 

新卒者と社会人経験者の採用意向

7. 回答対象職種について、新卒者と、社会人経験を経て資格を取得した者との間で、採用意向に違いがありますか。*
- ☐ 新卒者をより積極的に採用したい
- ☐ 社会人経験者をより積極的に採用したい
- ☐ 採用意向に違いはない（新卒者が社会人経験者かによって差を設けていない）
- ☐ 採用実績がなく判断できない
- ☐ その他

移動 [次へ](#) 

養成校の種類による採用意向・入職後の評価

以下の設問では、次の3類型の者について、卒業した養成校の種類によって、貴院における採用意向、入職後の教育負担及び期待する役割等に違いがあるかをお伺いします。

- ①新卒者
- ②既に別の医療関係職種の資格を保有し、回答対象職種の資格を追加取得した者（以下「②他の医療資格者」といいます。）
- ③上記②以外で、他産業での就業経験を経て回答対象職種の資格を取得した者（以下「③他産業社会人」といいます。）

8. ①新卒者、②他の医療資格者、③他産業社会人を採用する場合、それぞれ卒業した養成校の種類によって採用意向に違いがありますか。*

	大学卒者をより積極的に採用したい	専門学校等卒者をより積極的に採用したい	採用意向に違いはない	採用実績がなく判断できない
①新卒者	☐	☐	☐	☐
②他の医療資格者	☐	☐	☐	☐
③他産業社会人	☐	☐	☐	☐

9. ①新卒者について、前問で回答した採用意向の理由をすべて選択してください。*

- ☐ 大学卒者の方が、基礎的・専門的な知識や能力が高いと考えるため
- ☐ 専門学校等卒者の方が、実践的な知識・技術を身につけていると考えるため
- ☐ 大学卒者の方が、将来的に管理職・マネジメント職としての活躍を期待できるため
- ☐ 専門学校等卒者の方が、入職後早期に現場で活躍できると考えるため
- ☐ 大学卒者と専門学校等卒者で、応募者数や採用のしやすさが異なるため
- ☐ 卒業した養成校の種類によって、採用後の処遇や人件費が異なるため
- ☐ 過去の採用実績や入職後の勤務状況を踏まえて判断しているため
- ☐ 学歴よりも、人物、経験、能力等を重視して採用しているため
- ☐ 採用実績が少なく、判断するための情報が不足しているため
- ☐ その他

10. ②他の医療資格者について、前問で回答した採用意向の理由をすべて選択してください。*

- ☐ 大学卒者の方が、基礎的・専門的な知識や能力が高いと考えるため
- ☐ 専門学校等卒者の方が、実践的な知識・技術を身につけていると考えるため
- ☐ 大学卒者の方が、将来的に管理職・マネジメント職としての活躍を期待できるため
- ☐ 専門学校等卒者の方が、入職後早期に現場で活躍できると考えるため
- ☐ 大学卒者と専門学校等卒者で、応募者数や採用のしやすさが異なるため
- ☐ 卒業した養成校の種類によって、採用後の処遇や人件費が異なるため
- ☐ 過去の採用実績や入職後の勤務状況を踏まえて判断しているため
- ☐ 学歴よりも、人物、経験、能力等を重視して採用しているため
- ☐ 採用実績が少なく、判断するための情報が不足しているため
- ☐ その他

11. ③他産業社会人について、前問で回答した採用意向の理由をすべて選択してください。*

- ☐ 大学卒者の方が、基礎的・専門的な知識や能力が高いと考えるため
- ☐ 専門学校等卒者の方が、実践的な知識・技術を身につけていると考えるため
- ☐ 大学卒者の方が、将来的に管理職・マネジメント職としての活躍を期待できるため
- ☐ 専門学校等卒者の方が、入職後早期に現場で活躍できると考えるため
- ☐ 大学卒者と専門学校等卒者で、応募者数や採用のしやすさが異なるため
- ☐ 卒業した養成校の種類によって、採用後の処遇や人件費が異なるため
- ☐ 過去の採用実績や入職後の勤務状況を踏まえて判断しているため
- ☐ 学歴よりも、人物、経験、能力等を重視して採用しているため
- ☐ 採用実績が少なく、判断するための情報が不足しているため
- ☐ その他

12. ①新卒者、②他の医療資格者、③他産業社会人を採用する場合、それぞれ卒業した養成校の種類によって、入職後の教育に要する手間・負担に違いがありますか。*

	大学卒者の方が、入職後 教育の手間・負担が大き い	専門学校等卒者の方が、 入職後教育の手間・負担 が大きい	大学卒者と専門学校等 卒者で違いはない	採用実績がなく判断でき ない
①新卒者	☐	☐	☐	☐
②他の医療資格 者	☐	☐	☐	☐
③他産業社会人	☐	☐	☐	☐

13. ①新卒者、②他の医療資格者、③他産業社会人のそれぞれの類型において、臨床面で発揮される能力・役割について、卒業した養成校の種類によって違いがありますか。*

	大学卒者と専門学校等卒者で違 いがある	大学卒者と専門学校等卒者で違 いはない	採用実績がなく判断できない
①新卒者	☐	☐	☐
②他の医療資格 者	☐	☐	☐
③他産業社会人	☐	☐	☐

14. ①新卒者、②他の医療資格者、③他産業社会人のそれぞれの類型において、マネジメント面で発揮される能力・役割について、卒業した養成校の種類によって違いがありますか。*

	大学卒者と専門学校等卒者で違 いがある	大学卒者と専門学校等卒者で違 いはない	採用実績がなく判断できない
①新卒者	☐	☐	☐
②他の医療資格 者	☐	☐	☐
③他産業社会人	☐	☐	☐

移動 [次へ](#)



15. 直近年度に貴院で受け入れた回答対象職種の学生実習のうち、最も長い受入期間を選択してください。
※同一の学生について、連続して受け入れた実習期間に基づいてご回答ください。*

- | | | | |
|---|----|--------------------|---|
| ☐ 4日以下 | 移動 | 次へ | ▽ |
| ☐ 5日以上10日未満 | 移動 | 次へ | ▽ |
| ☐ 10日以上20日未満 | 移動 | 次へ | ▽ |
| ☐ 20日以上1か月未満 | 移動 | 次へ | ▽ |
| ☐ 1か月以上2か月未満 | 移動 | 次へ | ▽ |
| ☐ 2か月以上 | 移動 | 次へ | ▽ |
| ☐ 直近年度は学生実習の受入実績がない | 移動 | 次へ | ▽ |

16. 直近年度における、回答対象職種の学生実習の受入依頼への対応状況について、最も当てはまるものを選択してください。*

- | | | |
|--|----|---|
| ☐ 依頼された人数・期間をすべて受け入れた | 移動 | 18. 回答対象職種の学生実習を受け入れる際... |
| ☐ 依頼された人数・期間の一部を受け入れられなかった | 移動 | 17. 回答対象職種の学生実習の受入依頼を... |
| ☐ 受入依頼をすべて断った | 移動 | 17. 回答対象職種の学生実習の受入依頼を... |
| ☐ 直近年度は受入依頼がなかった | 移動 | 18. 回答対象職種の学生実習を受け入れる際... |

17. 回答対象職種の学生実習の受入依頼を断った、または依頼された人数・期間の一部を受け入れられなかった理由を、すべて選択してください。
*

- | |
|--|
| ☐ 実習指導者（実習指導者講習会の受講者）を確保できなかった |
| ☐ 実習担当者（実習指導者講習会の未受講者）を確保できなかった |
| ☐ 実習指導者・実習担当者の業務負担が大きかった |
| ☐ 実習指導に必要な人員・時間を確保できなかった |
| ☐ 対象となる患者・症例・業務を確保できなかった |
| ☐ 患者・利用者または家族の同意を得にくかった |
| ☐ 安全管理上の懸念があった |
| ☐ 養成校との調整が難しかった |
| ☐ 施設・設備・機器が不足していた |
| ☐ 実習受入に必要な費用を確保できなかった |
| ☐ その他 |

移動 [19. 回答対象職種の学生実習を受け入れやすく...](#) ▽

18. 回答対象職種の学生実習を受け入れる際の課題を、すべて選択してください。
※直近年度に受入依頼がなかった場合も、今後受入依頼があった場合を想定してご回答ください。
※「特に課題はない」を選択する場合は、他の選択肢を選択しないでください。*

- ☐ 実習指導者（実習指導者講習会の受講者）を確保できない
- ☐ 実習担当者（実習指導者講習会の未受講者）を確保できない
- ☐ 実習指導者・実習担当者の業務負担が大きい
- ☐ 実習指導者・実習担当者に必要な知識・技能が不足している
- ☐ 実習指導に必要な人員・時間を確保できない
- ☐ 対象となる患者・症例・業務が少ない
- ☐ 患者・利用者の安全確保が難しい
- ☐ 患者・利用者または家族の同意を得にくい
- ☐ 養成校と到達目標・実習内容を共有しにくい
- ☐ 施設・設備・機器が不足している
- ☐ 実習受入れに必要な費用を確保できない
- ☐ 特に課題はない
- ☐ その他

19. 回答対象職種の学生実習を受け入れやすくするため、または現在の受入れを拡大するために必要な条件を、すべて選択してください。
※「特に必要な条件はない」を選択する場合は、他の選択肢を選択しないでください。*

- ☐ 実習指導者（実習指導者講習会の受講者）の確保
- ☐ 実習担当者（実習指導者講習会の未受講者）の確保
- ☐ 実習指導者・実習担当者を育成する研修
- ☐ 実習指導者・実習担当者の業務負担の軽減
- ☐ 実習指導に必要な人員の配置
- ☐ 実習受入れに必要な費用への支援
- ☐ 養成校との調整支援
- ☐ 標準的な実習内容・指導方法の提示
- ☐ 実習施設間の連携・役割分担
- ☐ 安全管理・患者同意に関する支援
- ☐ 特に必要な条件はない
- ☐ その他

移動 [次へ](#)



新人研修・新人育成

20. 直近年度における回答対象職種の新人研修の実施状況・体制について、当てはまるものをすべて選択してください。

※本設問における「新人」には、既卒者や社会人経験者を含みます。

※「新人研修は実施していない」「直近年度は新人を採用していない」または「把握していない」を選択する場合は、他の選択肢を選択しないでください。*

- ☐ 施設内で体系的な新人研修を実施した
- ☐ 施設内で複数職種合同の新人研修を実施した
- ☐ 主としてOJTで育成した
- ☐ 新人研修を統括する部署または担当者がある
- ☐ 回答対象職種の新人指導者を配置した
- ☐ 新人指導者向け研修を実施・受講した
- ☐ 新人指導の手順・内容を標準化している
- ☐ 職能団体、他医療機関、都道府県等の施設外研修を利用した
- ☐ 新人研修は実施していない
- ☐ 直近年度は新人を採用していない
- ☐ 把握していない
- ☐ その他

21. 回答対象職種の新人研修体制を充実させるために、必要と考える取組をすべて選択してください。

※「特に必要な取組はない」を選択する場合は、他の選択肢を選択しないでください。

*

- ☐ 新人研修に関するガイドラインの整備
- ☐ 新人指導者を育成する仕組みの充実
- ☐ 医療機関以外の主体による合同新人研修の実施
- ☐ 職種別の標準的な研修プログラム・教材の提供
- ☐ 研修を行う職員の業務負担の軽減
- ☐ 研修に必要な人員の確保
- ☐ 研修に必要な費用への支援
- ☐ 好事例の共有
- ☐ 特に必要な取組はない
- ☐ その他

移動 [次へ](#)



離職状況・復職支援

22. 直近3年度に採用した回答対象職種の新人採用者数と、入職後3年以内に自己都合で離職した人数を、年度別に入力してください。

※本設問における「新人採用者」は、各年度に回答対象職種として新たに採用した職員を指します。新卒者に限らず、既卒者や社会人経験者を含みます。※新人採用者数及び離職者数は、実人数でご回答ください。非常勤職員は含めないでください。

※定年退職、契約期間満了、法人内の別施設への異動は、離職者に含めないでください。

※該当者がいない場合は「0」と入力してください。

例：

令和5年度：新人採用者5人、入職後3年以内の自己都合離職者2人

令和6年度：新人採用者4人、入職後3年以内の自己都合離職者1人

令和7年度：新人採用者6人、入職後3年以内の自己都合離職者2人

*

23. 新人職員が入職後3年以内に自己都合で離職した主な理由として、把握しているものをすべて選択してください。

※「3年以内に離職した新人職員はいない」または「理由を把握していない」を選択する場合は、他の選択肢を選択しないでください。*

- ☐ 基礎教育と臨床現場で求められる知識・技術にギャップがあった
- ☐ 新人研修・指導が十分でなかった
- ☐ 業務量・責任が大きかった
- ☐ 職場内の人間関係
- ☐ ハラスメント
- ☐ 勤務時間・夜勤等の勤務条件
- ☐ 処遇
- ☐ 自身の適性・キャリアの方向性と業務内容とのミスマッチを感じた
- ☐ 希望する業務・領域との不一致
- ☐ 心身の健康上の理由
- ☐ 家庭・育児・介護等の事情
- ☐ 3年以内に離職した新人職員はいない
- ☐ 理由を把握していない
- ☐ その他

24. 回答対象職種の休職者・復職者に対して、復職前の準備、受入れ及び定着を支援するために実際に行っている取組を、すべて選択してください。

※「対象となる休職者・復職者がいなかった」または「対象となる休職者・復職者はいたが、特に支援を実施していない」を選択する場合は、他の選択肢を選択しないでください。*

- ☐ 休職中の職員に対する病院・職場の情報の定期的な提供
- ☐ 復職前の面談・相談
- ☐ 個別の研修・再教育
- ☐ 段階的な業務付与
- ☐ 指導担当者・メンターの配置
- ☐ 相談担当者の配置
- ☐ 短時間勤務・柔軟な勤務時間
- ☐ 夜勤・オンコール等の免除・軽減
- ☐ 定期的な面談・フォロー
- ☐ 業務内容・配置の配慮
- ☐ 職場内コミュニケーションの支援
- ☐ 対象となる休職者・復職者がいなかった
- ☐ 対象となる休職者・復職者はいたが、特に支援を実施していない
- ☐ その他

25. 前問で回答した休職者・復職者への支援のうち、復職後の定着に効果があったと考えられるものを、すべて選択してください。
- ※前問で「対象となる休職者・復職者がいなかった」または「対象となる休職者・復職者はいたが、特に支援を実施していない」を選択した場合は、「回答対象外」を選択してください。
- ※「分からない」または「回答対象外」を選択する場合は、他の選択肢を選択しないでください。

*

- ☐ 休職中の職員に対する病院・職場の情報の定期的な提供
- ☐ 復職前の面談・相談
- ☐ 個別の研修・再教育
- ☐ 段階的な業務付与
- ☐ 指導担当者・メンターの配置
- ☐ 相談担当者の配置
- ☐ 短時間勤務・柔軟な勤務時間
- ☐ 夜勤・オンコール等の免除・軽減
- ☐ 定期的な面談・フォロー
- ☐ 業務内容・配置の配慮
- ☐ 職場内コミュニケーションの支援
- ☐ 分からない
- ☐ 回答対象外
- ☐ その他

移動 [次へ](#)



勤務実態

26. 回答対象職種の直近年度における、フルタイム勤務の正規職員1人当たりの月平均時間外労働時間について、最も当てはまるものを選択してください。
- ※直近年度の各月における、回答対象職種のフルタイム勤務の正規職員1人当たりの時間外労働時間を平均した値に基づいてご回答ください。
- ※貴院で通常使用している時間外労働時間の集計方法に基づいてご回答ください。*

- ☐ 0時間
- ☐ 0時間超～5時間未満
- ☐ 5時間以上～10時間未満
- ☐ 10時間以上～20時間未満
- ☐ 20時間以上～30時間未満
- ☐ 30時間以上～45時間以下
- ☐ 45時間超
- ☐ 対象となるフルタイム勤務の正規職員はいない

移動 [次へ](#)



定期面談・勤務環境改善の取組と実施体制

27. 回答対象職種の勤務環境改善のために、貴院が実施している取組を、すべて選択してください。
※病院全体で実施している取組についても、回答対象職種が対象に含まれる場合は選択してください。
※「特に実施している取組はない」を選択する場合は、他の選択肢を選択しないでください。*

- ☐ 業務量・業務分担の見直し
- ☐ 勤務時間・勤務シフトの見直し
- ☐ 夜勤・オンコール・連続勤務等の負担軽減
- ☐ 時間外労働の把握・削減
- ☐ 休暇取得や勤務間休息を促進する取組
- ☐ 短時間勤務等の柔軟な勤務制度の導入
- ☐ 業務の効率化・ICT化
- ☐ 補助者の配置や他職種へのタスク・シフト／シェア
- ☐ 健康管理・メンタルヘルス支援
- ☐ 職員の意見把握や管理職への労務管理研修
- ☐ 定期的な面談を行っている（※人事評価面談、キャリア面談、健康面談、所属長との個別面談等を含みます。）
- ☐ 特に実施している取組はない
- ☐ その他

28. 回答対象職種の勤務環境改善を進める上で、課題となっているものを、すべて選択してください。
※勤務環境改善の取組を実施していない場合も、取組を開始する場合に想定される課題をご回答ください。
※「特に課題はない」を選択する場合は、他の選択肢を選択しないでください。*

- ☐ 必要な職員数や代替要員を確保できない
- ☐ 勤務シフトや夜勤・オンコール体制の調整が難しい
- ☐ 業務量を削減することが難しい
- ☐ 他職種との業務分担を調整することが難しい
- ☐ 取組に必要な予算を確保できない
- ☐ 取組を企画・実施する担当者を確保できない
- ☐ 管理職や職員の理解・協力を得ることが難しい
- ☐ 職員ごとに希望する働き方が異なる
- ☐ 診療体制への影響や取組の効果を判断することが難しい
- ☐ 特に課題はない
- ☐ その他

29. 回答対象職種の勤務環境改善に関する実施体制について、当てはまるものをすべて選択してください。

※病院全体の実施体制に回答対象職種が含まれる場合も選択してください。

※「特に実施体制はない」を選択する場合は、他の選択肢を選択しないでください。*

- ☐ 勤務環境改善を担当する責任者を定めている
- ☐ 勤務環境改善を担当する部署または担当者を設置している
- ☐ 勤務環境改善を検討する委員会・会議体を設置している
- ☐ 回答対象職種の職員が検討に参加している
- ☐ 職員の意見・要望を定期的に把握している
- ☐ 勤務環境改善に関する計画や評価指標を設定している
- ☐ 取組の効果を評価し、結果に基づいて見直している
- ☐ 外部機関・専門家による支援を利用している
- ☐ 特に実施体制はない
- ☐ その他

30. 回答対象職種に対する勤務環境改善の取組によって確認された効果を、すべて選択してください。

※定量的な測定結果に限らず、職員への聞き取り等によって確認された効果も含めてください。

※勤務環境改善の取組を実施していない場合は、「回答対象外」を選択してください。

※「効果を把握していない」または「回答対象外」を選択する場合は、他の選択肢を選択しないでください。*

- ☐ 時間外労働が減少した
- ☐ 夜勤・連続勤務等の勤務負担が軽減した
- ☐ 休暇を取得しやすくなった
- ☐ 職員の健康状態や満足度が向上した
- ☐ 離職者が減少した
- ☐ 採用・人材確保がしやすくなった
- ☐ 業務の効率や職種間の連携が改善した
- ☐ 医療の質・安全が向上した
- ☐ 効果を把握していない
- ☐ 回答対象外
- ☐ その他

移動 [次へ](#)



両立支援・柔軟な勤務制度

31. 回答対象職種の職員が利用できる両立支援・柔軟な勤務制度を、すべて選択してください。
※病院全体で導入している制度についても、回答対象職種の職員が利用できる場合は選択してください。
※「利用できる制度はない」を選択する場合は、他の選択肢を選択しないでください。

*

- ☐ 育児休業
- ☐ 介護休業
- ☐ 子の看護等休暇・介護休暇
- ☐ 育児・介護等を理由とする短時間勤務
- ☐ 治療と仕事の両立を目的とする短時間勤務・勤務上の配慮
- ☐ 始業・終業時刻の変更、フレックスタイム等
- ☐ 夜勤・オンコール等の免除・回数軽減
- ☐ 勤務地・配置・業務内容への配慮
- ☐ 休業・退職からの復帰支援
- ☐ 院内保育・保育費補助等の子育て支援
- ☐ 利用できる制度はない
- ☐ その他

32. 回答対象職種の職員が両立支援・柔軟な勤務制度を利用しにくい、または利用できない理由として、考えられるものをすべて選択してください。
※制度の利用者がいる場合も、利用の拡大を妨げている理由があれば選択してください。
※利用できる制度がない場合は、制度を導入する上での課題を含めてご回答ください。
※「特に利用しにくい理由はない」を選択する場合は、他の選択肢を選択しないでください。*

- ☐ 代替要員を確保できない
- ☐ 勤務シフトや夜勤体制の調整が難しい
- ☐ 他の職員の業務負担が増加する
- ☐ 利用できる職員・利用条件が限定されている
- ☐ 職員に制度が十分周知されていない
- ☐ 職員が周囲への影響や不利益を懸念して申請しにくい
- ☐ 管理職・所属長の理解を得にくい
- ☐ 制度利用後の配置・業務内容の調整が難しい
- ☐ 制度の導入・運用に必要な費用や人員を確保できない
- ☐ 特に利用しにくい理由はない
- ☐ その他

33. 回答対象職種における両立支援・柔軟な勤務制度の導入・利用によって確認された効果を、すべて選択してください。

※定量的な測定結果に限らず、職員への聞き取り等によって確認された効果も含めてください。

※制度はあるが効果を確認していない場合は、「効果を把握していない」を選択してください。

※利用できる制度がない場合は、「回答対象外」を選択してください。

※「効果を把握していない」または「回答対象外」を選択する場合は、他の選択肢を選択しないでください。*

☐ 育児・介護・治療等と仕事を両立しやすくなった

☐ 休業・退職後の復帰がしやすくなった

☐ 離職防止・定着につながった

☐ 職員の健康状態や満足度が向上した

☐ 勤務可能な時間や勤務日数が増加した

☐ 採用・人材確保がしやすくなった

☐ 職場内の両立支援への理解が進んだ

☐ 業務分担や勤務体制の見直しにつながった

☐ 効果を把握していない

☐ 回答対象外

☐ その他

移動 [次へ](#)



処遇・専門性の評価

34. 回答対象職種の職員の処遇（給与・手当・昇進等）を決定する際に、考慮している要素をすべて選択してください。

※実際の給与・人事制度等において考慮されているものをご回答ください。

※「特に定めていない」を選択する場合は、他の選択肢を選択しないでください。

*

☐ 勤続年数

☐ 実務経験年数

☐ 職位・役職

☐ 人事評価・勤務成績

☐ 担当している業務・責任の範囲

☐ 夜勤・オンコール等の勤務実績

☐ 認定資格・専門資格等の保有状況

☐ 研修受講・能力向上の状況

☐ 指導・教育・マネジメントの実績

☐ 特に定めていない

☐ その他

移動 [次へ](#)



回答完了

35. 今回回答した職種以外に、Part2で回答すべき職種がありますか。

※「はい」と回答した場合は、送信後にPart2を再度開き、次の職種についてご回答ください。*

☐ はい

☐ いいえ

移動 [次へ](#)

