

令和7年度 女性医師支援・ドクターバンク連携中部ブロック会議  
<岐阜県医師会>

1 ドクターバンク事業

(1) 名称：ぎふ医師就業支援センター ※岐阜県医師会に設置

ア 有料職業紹介事業：平成21年1月1日～

イ 無料・有料の区分け：有料 ※成功報酬：千円→実際は徴収していない  
→一般社団法人、公益社団法人等の区分や収益の有無を加味して有料を選択

ウ 求職対象者：国内

エ 求人対象施設：求人施設が岐阜県内に所在する

オ 日本医師会ドクターバンクとの業務提携を締結：令和6年9月～

カ 本センターHP、岐阜県医師会報（希望者）に「求職・求人情報」を掲載

(2) 現在の登録医療機関数：137機関 ※前年度比：+14機関

(3) 現在の求人医療機関数：102機関 ※前年度比：+8機関

区分	診療所	病院	施設・官公庁等	合計
常勤	11	55	4	70
非常勤	15	10	0	25
パート・アルバイト	6	3	1	10
合計	32	68	5	105

(4) 現在の求職者数：4名【通算登録者数：33名】

No.	年齢	性別	希望勤務形態	希望施設	希望診療科
1	63	男	パート・アルバイト	無床診療所 介護老人保健施設	内科
2	70	男	非常勤	その他	その他
3	65	男	パート・アルバイト	検診施設	内科 精神科
4	45	男	常勤	病院	循環器内科 内科

※上記の求職者の他、日本医師会ドクターバンクから3名の照会あり

(5) 求職者の実績 ※( )はマッチング成立者数

年代	常勤		非常勤		パート・アルバイト		合計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
20歳代							0
30歳代	3 (1)	4 (1)	1	3 (1)	1		12 (3)
40歳代		3 (1)		3 (2)		1 (1)	7 (4)
50歳代	2	1	2 (1)				5 (1)
60歳代	3 (1)		3 (2)		3 (1)		9 (4)
70歳代	2 (1)		2				4 (1)
80歳代			1 (1)				1 (1)
合計	10 (3)	8 (2)	9 (4)	6 (3)	4 (1)	1 (1)	38 (14)

(6) 令和7年度のマッチング成立件数：1件 ※過去の通算成立件数：14件

## 2 女性医師支援事業

(1) 岐阜県医師会の主な活動 →参考資料1 (p5) をご参照ください。

(2) 岐阜県医師会「女性医師支援」アンケート調査：結果報告

ア 調査期間：令和7年10月30日（木）～令和7年11月12日（水）

イ アンケート対象者：128名

A：岐阜県内の全ての病院長 →94名

B：岐阜県医師会勤務医部会運営委員 →18名

C：岐阜県医師会男女共同参画委員会委員 →16名

ウ 回答総数：38名 ※令和7年11月12日（水）時点

エ 回答結果

<設問1-1>ご所属の病院における緊急時（私用含め）や災害時等における託児や児童・生徒等の預かり対応の整備について、当てはまる項目を下記からご選択ください。

整備されている	5
検討している	2
整備されていない	21
わからない	10
合計	38

<設問 1-2>整備されていると回答された方は、その状況を教えてください。

託児所・病児保育を院内に設置し、平日のみ運用
あらかじめ場所を選定している
院内保育所あり
つくし保育所、病院内、原則病院に勤務する職員の子どもを受け入れる（下呂市の児童保育と共同運営）

<設問 1-3>整備された施設等への預け入れが可能となる職種について、教えてください。

医師のみ利用可	5
医師以外も利用可	0

<設問 1-4>整備された施設の利用可能時間を教えてください。

平日 7 時 30 分～18 時 30 分	2
平日 8 時 30 分～17 時 30 分	1
月～土 8 時 30 分～17 時 15 分	1
時間制限なし	1

<設問 1-5>整備された施設の利用料金を教えてください。

有料	3
無料	2

<設問 1-6>整備された施設の受け入れ可能人数を教えてください。

10 人	2
12 人	2
制限なし	1

<設問 1-7>整備された施設の受け入れが可能となる対象年齢を教えてください。

0 歳～3 歳未満	2
6 ヶ月～3 歳まで	1
0 歳～12 歳	1
保護者の責任で利用。制限していません	1

<設問 1-8>検討されていると回答された方は、今後の見込みと問題点を教えてください。

- ・臨時に託児が必要となった際の保育士の確保
- ・病院敷地内に託児所があり通常の保育は行っているが、夜間等の緊急時は人員の確保が難しい。オンコール対応は当番制になっており各科で調整している。災害対応時の預かりは期間や人数など状況によって大きく異なるためマニュアル化はしていないが、状況に応じて対応が必要であると思う。

<設問 1-9>整備されていないと回答された方は、その理由を教えてください。

必要ない	4
検討したが難しい	5
わからない	12

<設問 1-10>検討したが難しいと回答された方は、その詳細を教えてください。

・金銭、敷地、人員的に困難
・託児を引き受ける物理的な場所や人員的な確保が難しい
・費用の問題
・経営的に困難
・体制確保

<設問 2>県内・県外を問わず、ご所属の病院以外において、緊急時における子供の預け入れ等が整備されている他施設をご存じの方は、その詳細を教えてください。

・岩砂病院保育所
・藤田医大
・不明 ※9名が同様的回答

(3) 岐阜大学医学部・同附属病院における子育て世代の支援への取り組み

→参考資料 2 (p 8) をご参照ください。

### 3 情報提供

(1) 岐阜県医師会「男女共同参画・勤務医対策」に関するアンケート調査：結果報告

ア 調査期間：令和 6 年 11 月 5 日（火）～令和 7 年 3 月 13 日（木）

イ アンケート対象者：岐阜県内の全ての病院に所属する医師

A：管理職の医師

B：勤務医・専攻医・研修医

ウ 回答総数：404 名 ※前回報告時から 230 名増

A：管理職と回答した医師：102 名 ※+32 名

B：勤務医・専攻医・研修医と回答した医師：302 名 ※+198 名

エ 調査結果 →参考資料 3 (p 12) をご参照ください。

# 女性医師支援事業

委託事業  
医師ワークライフバランス推進事業  
(岐阜県医療福祉連携推進課)

1

## 岐阜大学医学部5年生に対する講義 『男女共同参画』

- (1)日時:令和7年7月4日(金)14時50分～16時10分
- (2)会場:岐阜大学医学部
- (3)演題:「LGBT+に寄り添う医療～臨床・研究と自助・サポートグループから学んだこと」
- (4)講師:名古屋大学大学院医学系研究科  
泌尿器科 病院助教 松尾かずな 先生

医療者の視野を広げる講義であり、  
学生たちの今後の臨床実践に深く根ざす貴重な経験になった。

## ＜講演会1＞

### 第1回男女共同参画講演会

#### ～医学生・研修医をサポートするための会～

(1) 日時: 令和7年12月11日(木)18時～

(2) 会場: 岐阜県医師会館・Web配信「Zoomウェビナー」

(3) 内容

##### 【第1部】講演会

→ 座長に医学生を2名、講師に医学生3名と研修医2名を選定

##### 【第2部】座談会

→ 参加者との座談会を開催、「医師会の紹介」を実施

岐阜県医師会の役員、男女共同参画委員会委員等と医学生・研修医等が直接交流する場であり、医師会の魅力づけに役立つと考えている。継続して開催し、医師会に対する親近感の醸成、入会促進につなげていきたい。

3

## ＜講演会2＞

### 第2回男女共同参画講演会 ※令和6年度開催分

(1) 日時: 令和7年3月6日(木)18時～

(2) 会場: 岐阜県医師会館・Web配信「Zoomウェビナー」

(3) 演題: 女性医師・若手医師のキャリア支援が目指すもの

(4) 講師: 鳥取県医師会 理事

鳥取大学医学部附属病院 病院長特別補佐

卒後臨床センター長 WLB支援センター長 山田七子 先生

「若手医師と一緒にやっていくことは私たち世代のキャリアのためにもなり、自分たちが見なかつた世界を見ることができる。こういう視点で、若手を育てていくことも大切である」と述べられた。

※令和7年度は、令和8年3月6日(木)開催予定

4



# 若手医師交流会

令和5年度よりスタート、2回開催

県内に勤務する研修医・専攻医・若手医師等から、現在抱えている諸問題等の聞き取り、勤務環境の改善やその支援、キャリアップランやロールモデルなどの意見交換や情報交換の場を提供することを目的とする交流会であり、本会の組織強化にも繋げていきたいと考えている。

継続して開催し、若手の素直な声に耳を傾け、働き方改革などの取り組みに生かしながら、より良い現場づくりを推進していきたい。

<第3回目:開催予定>

(1)日時:令和8年2月27日(金)14時～15時

(2)会場:岐阜県医師会館1階研修室

# 臨時お留守番部屋から HIMAWARIラウンジへ 岐阜大学医学部・同附属病院における 子育て世代の支援への取り組み

令和7年度 女性医師支援・ドクターバンク連携中部ブロック会議

2025年11月16日（日）

於：名古屋マリオットアソシアホテル

岐阜県医師会男女共同参画委員 副委員長

岐阜大学医学部附属地域医療医学センター・みんなの就労支援の会

操 奈美

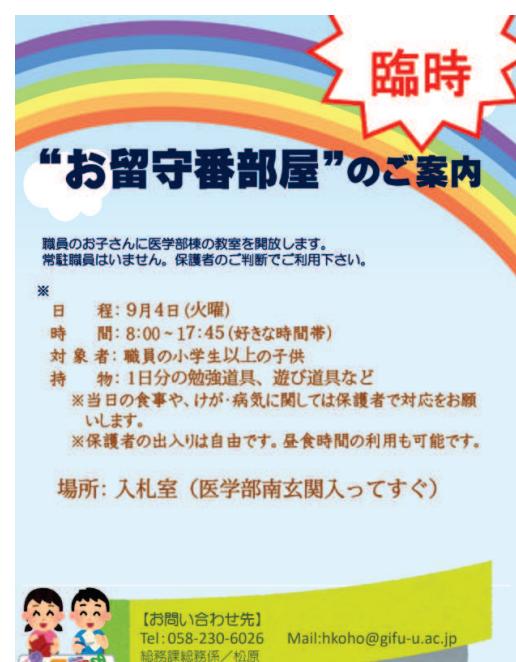


1

## 小学校臨時休校時に 「臨時お留守番部屋」を開催しました。

- 台風21号により、近隣の小中学校が臨時休校となりました。
- 職員の子どもが過ごすことが出来るスペースを、医学部棟内の一室に設けました。

「臨時お留守番部屋」の開催は、  
前日午後に急きょ決めました！



2

## 臨時お留守番部屋を開催しました

2018年9月 7日

イベント



9月4日（火）、「臨時お留守番部屋」を開催しました。

9月4日は台風21号による影響で岐阜県下に気象警報が発令され、大学病院の近隣市町村の多くの小中学校が臨時休校となりました。保護者の出勤に伴い子供だけで留守番をする家庭の一助となるよう、職員の子供を預かる「臨時お留守番部屋」を急速開催しました。

外は大荒れの天気の中、事務室に隣接した部屋で職員に見守られながら計21名の子供が、保護者の職場近くで安全に過ごしました。子供たちは自ら持ってきた宿題などをした後、映画を見たりおもちゃで遊んだりしながら、友達と楽しく過ごしました。

3

開催への決定や運用など、多くの課題がある中、職員が連携し  
「臨時お留守番部屋」を安全に運用することが出来ました

- ・ 子供たちは自ら持ってきた宿題などをした後、  
映画を見たり、



おもちゃで遊んだりし  
ながら、  
友達と楽しく過ごしま  
した。

4

## 前日午後に急きよ決め「臨時お留守番部屋」を開催

- ・潜在的な必要性を把握
  - ・他の行事等でのアンケート
  - ・日々のコミュニケーション
- ・「キッズサマースクール」での経験の蓄積
  - ・子どもを職場に連れてくる、
  - ・お互いに顔を知る、
  - ・子供を預かる経験の蓄積
- ・「夏休みお留守番部屋」の試験的開催
  - ・夏季休業中に、子供が過ごすことが出来る部屋を開放
  - ・総務課など、多部門の職員が関与した経験

令和5年度

### “お留守番部屋” 利用登録のご案内



“お留守番部屋”は、勉強をしたり本読みをしたりしながら職員のお子さんが過ごすことが出来るスペースです。  
これまでに小学校の夏休み期間や、臨時休校時に開催してきました。

台風などによる休校の際は、開催決定は直前となるため、「もしかしたら、利用するかも？」という方は、開催決定等の連絡用にメールアドレスをご登録ください。

場所：HIMAWARIラウンジ  
もしくは、医学部構内の利用可能な部屋

時間：8:00～17:45

対象者：職員の原則11歳以上のお子供

・保育を担当する職員はいません。保護者の判断でご利用ください。  
・感染対策を行います。  
・当日の食事・寝食・着脱・着脱に関しては、保護者が対応をお願いします。  
・メーリングリストは、令和6年3月末までの期間に使用します。

件名を「お留守番部屋登録希望」として、本文に、  
①保護者氏名 ②所属 ③連絡先（内線番号）  
④お子様の学年を記載し、  
[resubanbu@med.kagoshima-u.ac.jp](mailto:resubanbu@med.kagoshima-u.ac.jp) (新アドレス)  
にメールしてください。

【お問い合わせ先】  
(内線 )

→ 継続的な事業にするに、連絡網と専用の**常設のスペース**が必要性

5



「職員の子供も過ごすことの出来る、集いのためのラウンジ」設置要望の経緯

- ・子育てをしながら働く医師が、その能力を活かして仕事が出来、また勤務を継続が出来る職場の環境整備が必要とされる
  - 岐阜大学病院のある岐阜市とその近隣市町村の環境は、利用可能な育児・保育サービスやベビーシッターサービスは選択肢が十分とは言えない
  - 医師は保育所や小学校で子供が過ごす時間以外での業務や自己研鑽が多く、不規則な時間で育児支援が必要となることが多い
- ・女性医師就労支援の会では、これまでに夏季休業中や気象警報による休校時などに、「キッズサマースクール」「お留守番部屋」といった保育支援事業をおこなってきた
  - 職員が勤務中に子供が過ごすスペースを職場内（医学部棟）に設置
  - 場所を探しは毎回の課題



→ 「職員の子供も過ごすことの出来る、集いのためのラウンジ」の設置を要望

6



## HIMAWARIラウンジがオープン

- 令和4年度厚生労働省・子育て世代の医療職支援事業に、当会の事業"岐阜HIMAWARIラウンジプロジェクト"が採択
- 医学部棟内に、子供が利用可能な常設の部屋



7

## HIMAWARIラウンジのさらなる活用に向けて



- 現在は常時開放し、職員が個々の事情により必要なときに利用している
- 小学校の長期休みに合わせて、イベントも開催
  - 見守りの大学生の配置など
- 各医局等が勉強会や学会などに合わせて予約して使用、子供を連れて来て過ごす場所として利用



8

# 参考資料3

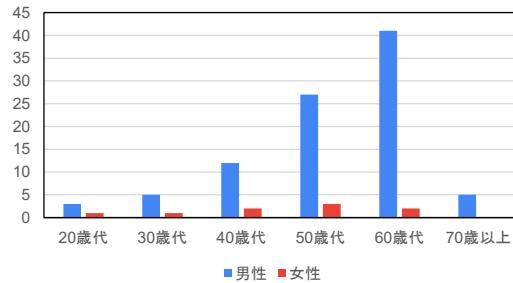
## 岐阜県医師会「男女共同参画・勤務医対策」に関するアンケート調査：最終結果

- 1 調査期間：令和6年11月5日（火）～令和7年3月13日（木）
- 2 アンケート対象者：岐阜県内の全ての病院に所属する医師
  - (1) 管理職の医師
  - (2) 勤務医・専攻医・研修医
- 3 回答数 ※令和7年3月13日現在
  - (1) 管理職の医師：102名
  - (2) 勤務医・専攻医・研修医：302名

### 1 ご自身の年齢（年代）を教えてください

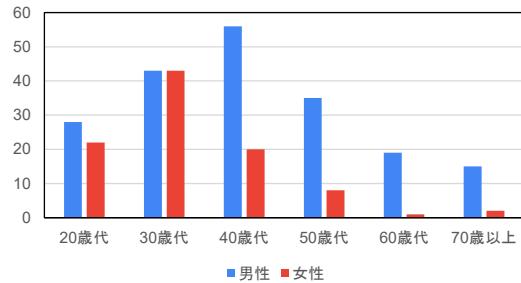
<管理職>

回答項目	男性	女性	合計
20歳代	3	1	4 (3.9%)
30歳代	5	1	6 (5.9%)
40歳代	12	2	14 (13.7%)
50歳代	27	3	30 (29.4%)
60歳代	41	2	43 (42.2%)
70歳以上	5	0	5 (4.9%)
合計	93	9	102 (100%)



<勤務医・専攻医・研修医>

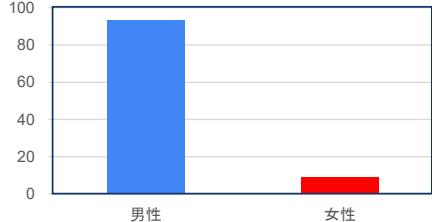
回答項目	男性	女性	合計
20歳代	28	22	50 (17.1%)
30歳代	43	43	86 (29.5%)
40歳代	56	20	76 (26.0%)
50歳代	35	8	43 (14.7%)
60歳代	19	1	20 (6.8%)
70歳以上	15	2	17 (5.8%)
合計	196	96	292 (100%)



### 2 ご自身の性別を教えてください

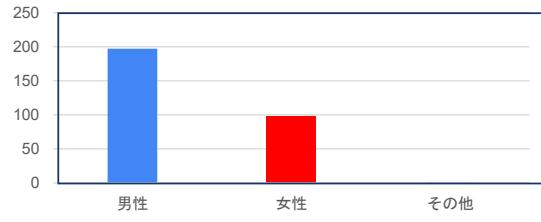
<管理職>

男性	93 (91.2%)
女性	9 (8.8%)
合計	102 (100%)



<勤務医・専攻医・研修医>

男性	197 (67%)
女性	97 (33%)
その他	1 (0.3%)
合計	295 (100%)



### 3 ご所属の病院名を教えてください ※非公表

### 4 ご自身の勤務先での役職

<管理職>

回答項目	男性	女性	合計
部長	33	1	34 (34%)
副院長	18	1	19 (19%)
院長	16		16 (16%)
科長	8		8 (8%)
医員	6	1	7 (7%)
医長	5	1	6 (6%)
センター長	1	1	2 (2%)
理事長	1		1 (1%)
名誉院長	1		1 (1%)
センター所長	1		1 (1%)
緩和ケアセンター長	1		1 (1%)
院長補佐、科長		1	1 (1%)
講師	1		1 (1%)
パート		1	1 (1%)
専攻医	1		1 (1%)
研修医		1	1 (1%)
合計	93	8	101 (100%)

※研修医・専攻医はそのまま集計

<勤務医・専攻医・研修医>

回答項目	男性	女性	合計
医員	41	33	74 (25.3%)
部長	66	10	76 (25.9%)
医長	26	19	45 (15.4%)
専攻医	18	13	31 (10.6%)
研修医	17	13	30 (10.2%)
科長	6	3	9 (3.1%)
副部長	3	1	4 (1.4%)
副院長	3		3 (1.0%)
非常勤	2	1	3 (1.0%)
教授	2		2 (0.7%)
名誉病院長	1		1 (0.3%)
名誉院長	2		2 (0.7%)
顧問		1	1 (0.3%)
院長		1	1 (0.3%)
センター長	1		1 (0.3%)
センター所長	1		1 (0.3%)
周産期センター長	1		1 (0.3%)
助教	1		1 (0.3%)
なし	6	1	7 (2.4%)
合計	197	96	293 (100.0%)

※病院長等はそのまま集計

### 5 現在の主となる専門科目はどれにあたりますか？

<管理職>

回答項目	男性	女性	合計
内科	29	4	33 (33%)
小児科	10	1	11 (11%)

<勤務医・専攻医・研修医>

回答項目	男性	女性	合計
内科	53	22	75 (25.3%)
小児科	20	10	30 (10.1%)

外科	8	8 (8%)
脳神経外科	5	5 (5%)
整形外科	5	5 (5%)
救急科	4	4 (4%)
耳鼻咽喉科	3	1 4 (4%)
放射線科	3	3 (3%)
産婦人科	3	3 (3%)
泌尿器科	2	2 (2%)
乳腺外科	2	2 (2%)
皮膚科	1	1 2 (2%)
麻酔科	2	2 (2%)
リハビリテーション科	1	1 2 (2%)
精神科	2	2 (2%)
総合診療	4	4 (4%)
緩和ケア	1	1 (1%)
胸部外科	1	1 (1%)
形成外科	1	1 (1%)
消化器内科	1	1 (1%)
病理	1	1 (1%)
眼科	1	1 (1%)
小児心臓外科	1	1 (1%)
研修医		1 1 (1%)
合計	91	9 100 (100%)

※研修医・専攻医はそのまま集計

研修医	17	11 28 (9.4%)
麻酔科	11	11 22 (7.4%)
整形外科	14	4 18 (6.1%)
外科	13	3 16 (5.4%)
産婦人科	9	4 13 (4.4%)
耳鼻咽喉科	6	6 12 (4.0%)
泌尿器科	9	3 12 (4.0%)
精神科	7	3 10 (3.4%)
眼科	5	4 9 (3.0%)
皮膚科	3	5 8 (2.7%)
病理	4	1 5 (1.7%)
脳神経外科	5	5 (1.7%)
救急科	4	1 5 (1.7%)
リハビリテーション科	3	1 4 (1.3%)
専攻医	3	1 4 (1.3%)
放射線科	2	2 4 (1.3%)
総合診療	2	1 3 (1.0%)
呼吸器外科	2	2 (0.7%)
形成外科		2 2 (0.7%)
乳腺外科	2	2 (0.7%)
口腔外科	1	1 (0.3%)
感染症内科	1	1 (0.3%)
在宅診療	1	1 (0.3%)
在宅診療準備室	1	1 (0.3%)
臨床検査	1	1 (0.3%)
緩和ケア	1	1 (0.3%)
循環器内科	1	1 (0.3%)
歯科口腔外科	1	1 (0.3%)
合計	202	95 297 (100%)

※病院長等はそのまま集計

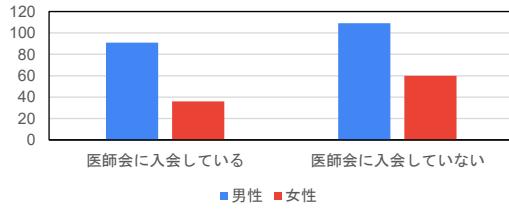
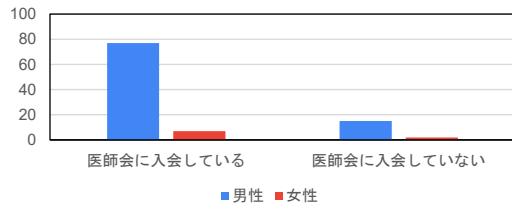
## 6 ご自身の医師会加入状況について

<管理職>

回答項目	男性	女性	合計
医師会に入会している	77	7 84 (83.2%)	
医師会に入会していない	15	2 17 (16.8%)	
合計	92	9 101 (100%)	

<勤務医・専攻医・研修医>

回答項目	男性	女性	合計
医師会に入会している	91	36 127 (42.9%)	
医師会に入会していない	109	60 169 (57.1%)	
合計	200	96 296 (100%)	



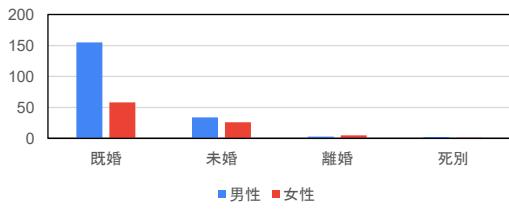
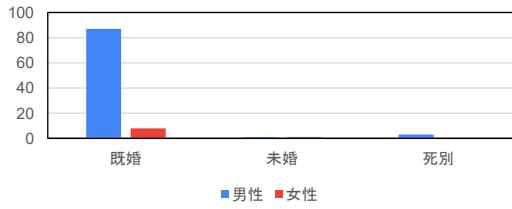
## 7 ご自身の結婚について

<管理職>

回答項目	男性	女性	合計
既婚	87	8 95 (95.0%)	
未婚	1	1 2 (2.0%)	
死別	3		3 (3.0%)
合計	91	9 100 (100%)	

<勤務医・専攻医・研修医>

回答項目	男性	女性	合計
既婚	155	58 213 (75.0%)	
未婚	34	26 60 (21.1%)	
離婚	3	5 8 (2.8%)	
死別	2	1 3 (1.1%)	
合計	194	90 284 (100%)	



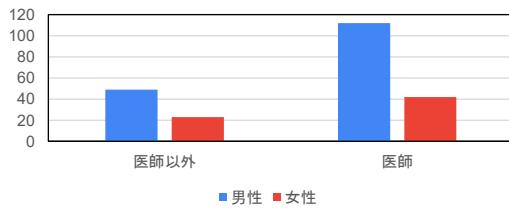
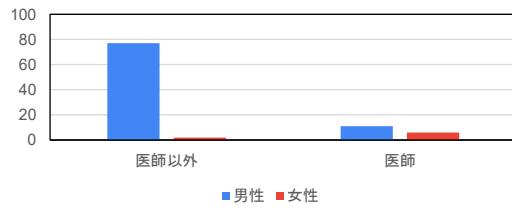
## 8 配偶者・パートナーの職業

<管理職>

回答項目	男性	女性	合計
医師以外	77	2 79 (82.3%)	
医師	11	6 17 (17.7%)	
合計	88	8 96 (100%)	

<勤務医・専攻医・研修医>

回答項目	男性	女性	合計
医師以外	49	23 72 (31.9%)	
医師	112	42 154 (68.1%)	
合計	161	65 226 (100%)	



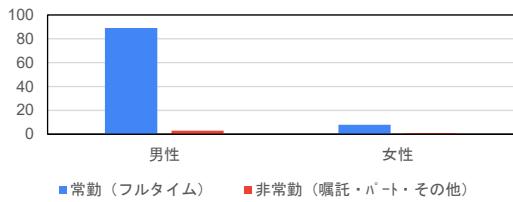
9 ご自身の勤務形態

<管理職>

回答項目	男性	女性	合計
常勤（フルタイム）	89	8	97 (96.0%)
非常勤（嘱託・パート・その他）	3	1	4 (4.0%)
合計	92	9	101 (100%)

<勤務医・専攻医・研修医>

回答項目	男性	女性	合計
常勤（フルタイム）	186	68	254 (84.7%)
常勤（短時間制職員）	2	21	23 (7.7%)
非常勤（嘱託・パート・その他）	15	8	23 (7.7%)
合計	203	97	300 (100.0%)



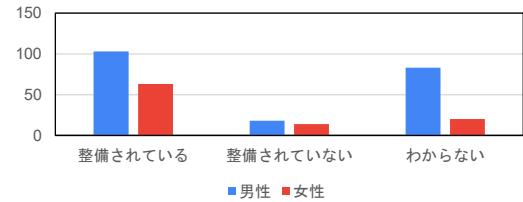
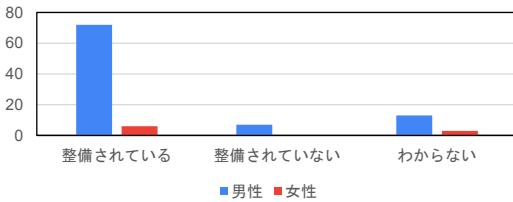
- 10 貴院では、女性医師の妊娠・出産・育児・その他に対し、仕事と家庭生活を両立させるための就労環境や規則などが整備されていますか？

<管理職>

回答項目	男性	女性	合計
整備されている	72	6	78 (77.2%)
整備されていない	7	7	14 (6.9%)
わからない	13	3	16 (15.8%)
合計	92	9	101 (100%)

<勤務医・専攻医・研修医>

回答項目	男性	女性	合計
整備されている	103	63	166 (55.1%)
整備されていない	18	14	32 (10.6%)
わからない	83	20	103 (34.2%)
合計	204	97	301 (100%)



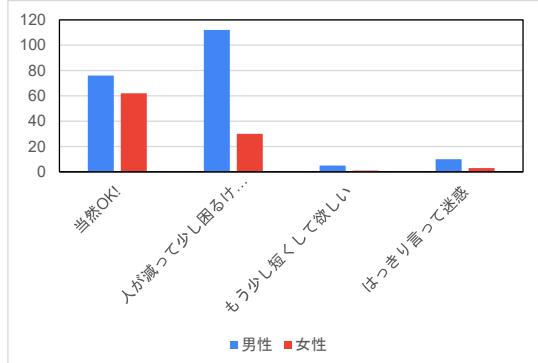
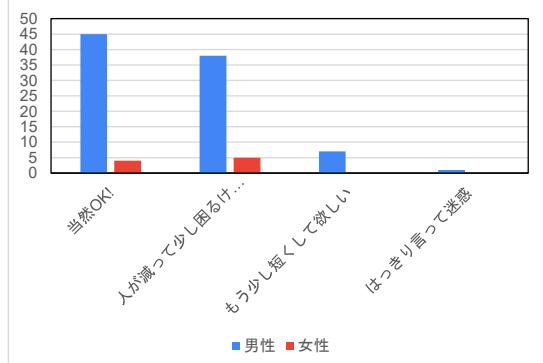
- 11 女性の部下・同僚・上司が法定産休の後、6か月間の育児休暇を希望しています。

<管理職>

回答項目	男性	女性	合計
当然OK!	45	4	49 (49.0%)
人が減って少し困るけど、OK	38	5	43 (43.0%)
もう少し短くして欲しい	7	0	7 (7.0%)
はっきり言って迷惑	1	1	1 (1.0%)
合計	91	9	100 (100%)

<勤務医・専攻医・研修医>

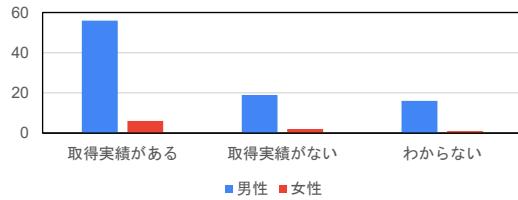
回答項目	男性	女性	合計
当然OK!	76	62	138 (46.2%)
人が減って少し困るけど、OK	112	30	142 (47.5%)
もう少し短くして欲しい	5	1	6 (2.0%)
はっきり言って迷惑	10	3	13 (4.3%)
合計	203	96	299 (100%)



12 貴院での男性育休の取得状況について

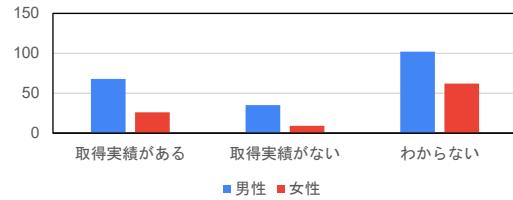
<管理職>

回答項目	男性	女性	合計
取得実績がある	56	6	62 (62.0%)
取得実績がない	19	2	21 (21.0%)
わからない	16	1	17 (17.0%)
合計	91	9	100 (100%)



<勤務医・専攻医・研修医>

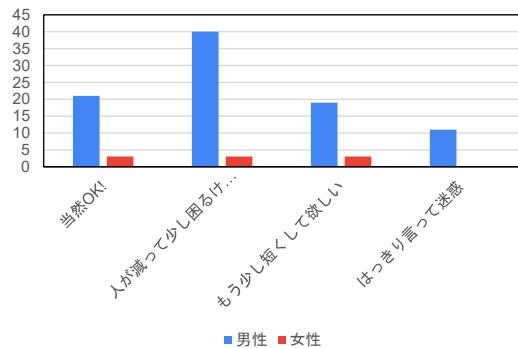
回答項目	男性	女性	合計
取得実績がある	68	26	94 (31.1%)
取得実績がない	35	9	44 (14.6%)
わからない	102	62	164 (54.3%)
合計	205	97	302 (100%)



13 男性の部下・同僚・上司が法定産休の後、6か月間の育児休暇を希望しています。

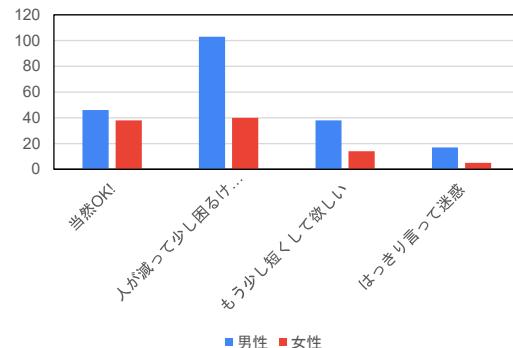
<管理職>

回答項目	男性	女性	合計
当然OK!	21	3	24 (24.0%)
人が減って少し困るけど、OK	40	3	43 (43.0%)
もう少し短くして欲しい	19	3	22 (22.0%)
はっきり言って迷惑	11	1	11 (11.0%)
合計	91	9	100 (100%)



<勤務医・専攻医・研修医>

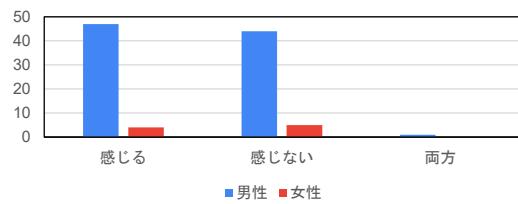
回答項目	男性	女性	合計
当然OK!	46	38	84 (27.9%)
人が減って少し困るけど、OK	103	40	143 (47.5%)
もう少し短くして欲しい	38	14	52 (17.3%)
はっきり言って迷惑	17	5	22 (7.3%)
合計	204	97	301 (100%)



14 労働条件に性差を感じますか？[仕事量]

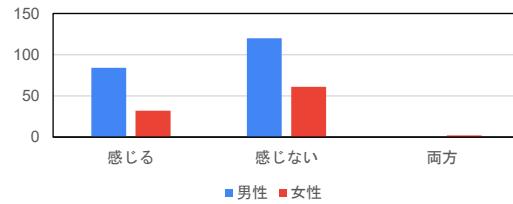
<管理職>

回答項目	男性	女性	合計
感じる	47	4	51 (50.5%)
感じない	44	5	49 (48.5%)
両方	1	1	1 (1.0%)
合計	92	9	101 (100%)



<勤務医・専攻医・研修医>

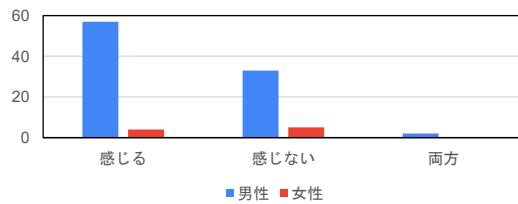
回答項目	男性	女性	合計
感じる	84	32	116 (38.8%)
感じない	120	61	181 (60.5%)
両方	2	2	2 (0.7%)
合計	204	95	299 (100%)



15 労働条件に性差を感じますか？[当直の割り当て]

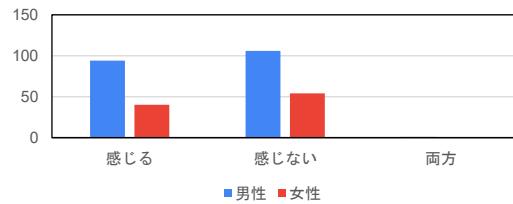
<管理職>

回答項目	男性	女性	合計
感じる	57	4	61 (60.4%)
感じない	33	5	38 (37.6%)
両方	2	1	2 (2.0%)
合計	92	9	101 (100%)



<勤務医・専攻医・研修医>

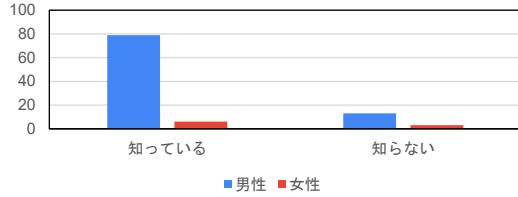
回答項目	男性	女性	合計
感じる	94	40	134 (45.4%)
感じない	106	54	160 (54.2%)
両方	1	1	1 (0.3%)
合計	201	94	295 (100%)



16 年次休暇について、有給休暇と特別休暇があるのをご存じですか？

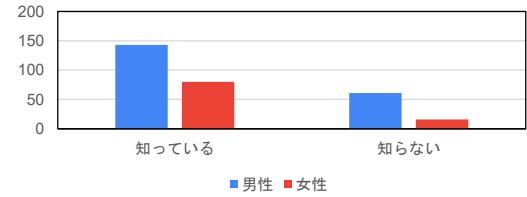
<管理職>

回答項目	男性	女性	合計
知っている	79	6	85 (84.2%)
知らない	13	3	16 (15.8%)
合計	92	9	101 (100%)



<勤務医・専攻医・研修医>

回答項目	男性	女性	合計
知っている	143	80	223 (74.3%)
知らない	61	16	77 (25.7%)
合計	204	96	300 (100.0%)



17 あなたの今年度の年次休暇（有給休暇+特別休暇）は何日ありますか？

<管理職>

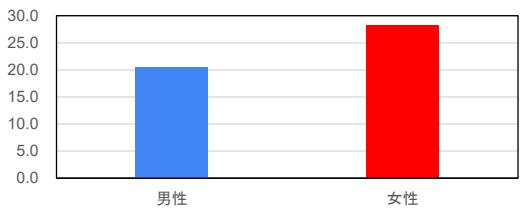
回答項目	男性	女性	合計
0日	2		2 (2.3%)
2日	1		1 (1.1%)
3日	2		2 (2.3%)
5日	5		5 (5.7%)
5日プラスリフレッシュ休暇	1		1 (1.1%)
7日	2		2 (2.3%)
8日	2		2 (2.3%)
10日	4		4 (4.5%)
11日		1	1 (1.1%)
12日	1	1	2 (2.3%)
13日	1		1 (1.1%)
14日	2		2 (2.3%)
15日	4		4 (4.5%)
20日	18	1	19 (21.6%)
21日	1		1 (1.1%)
24日	3		3 (3.4%)
25日	2		2 (2.3%)
26日	1		1 (1.1%)
30日	5	1	6 (6.8%)
40日	10	2	12 (13.6%)
41日	1		1 (1.1%)
43日	1		1 (1.1%)
45日		1	1 (1.1%)
46日	2		2 (2.3%)
50日	1		1 (1.1%)
不明	7	2	9 (10.2%)
合計	79	9	88 (100%)

<勤務医・専攻医・研修医>

回答項目	男性	女性	合計
0日	1		1 (0.4%)
1日	1		1 (0.4%)
2日	2		2 (0.8%)
3日		1	1 (0.4%)
4日	1	1	2 (0.8%)
5日	13	1	14 (5.7%)
6日	1	1	2 (0.8%)
7日	2	1	3 (1.2%)
8日	2		2 (0.8%)
9日	1		1 (0.4%)
10日	9	4	13 (5.3%)
10日位	1		1 (0.4%)
11日	8	1	9 (3.7%)
12日	1		1 (0.4%)
13日	1	1	2 (0.8%)
14日	5	3	8 (3.3%)
15日	11	12	23 (9.3%)
16日	3		3 (1.2%)
17日	1	1	2 (0.8%)
19日	1		1 (0.4%)
20日	24	9	33 (13.4%)
20日位	4	2	6 (2.4%)
21日	2	1	3 (1.2%)
22日	3	1	4 (1.6%)
23日	1	1	2 (0.8%)
24日	2	3	5 (2.0%)
25日	4	4	8 (3.3%)
25日位	1		1 (0.4%)
26日		2	2 (0.8%)
27日	1	1	2 (0.8%)
28日		1	1 (0.4%)
30日	5	2	7 (2.8%)
31日	1		1 (0.4%)
34日		2	2 (0.8%)
35日	1	2	3 (1.2%)
37日	1		1 (0.4%)
39日	1		1 (0.4%)
39.5日	1		1 (0.4%)
40日	19	6	25 (10.2%)
40日位	1		1 (0.4%)
40日以上		2	2 (0.8%)
41日		1	1 (0.4%)
42日	1		1 (0.4%)
43日	1		1 (0.4%)
44日	1	2	3 (1.2%)
45日	1	3	4 (1.6%)
48日	1	1	2 (0.8%)
49日	1		1 (0.4%)
50日	3	1	4 (1.6%)
37日+79日?(子育て39+育休40)	1		1 (0.4%)
60日以上	1		1 (0.4%)
残27日		1	1 (0.4%)
年次有給休暇25日		1	1 (0.4%)
有給休暇40日+特別休暇0日：コロナでも有給休暇使用	1		1 (0.4%)
わからない	17	4	21 (8.5%)
合計	166	80	246 (100%)

	男性	女性
平均休暇日数	20.4	28.2

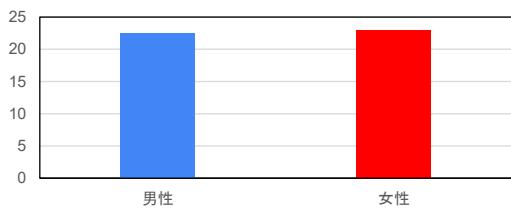
	男性	女性
平均休暇日数	22.4	23.0



18 年次有給休暇は、どのくらい消化できていますか？

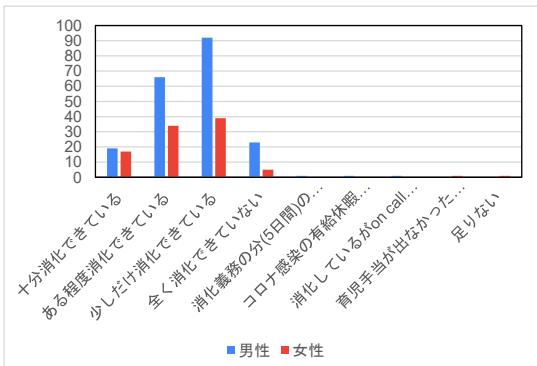
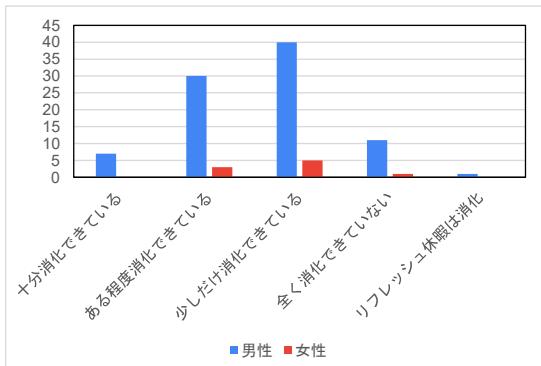
<管理職>

回答項目	男性	女性	合計
十分消化できている	7	7 (7.1%)	
ある程度消化できている	30	33 (33.7%)	
少しだけ消化できている	40	5	45 (45.9%)
全く消化できていない	11	1	12 (12.2%)
リフレッシュ休暇は消化	1		1 (1.0%)
合計	89	9	98 (100%)



<勤務医・専攻医・研修医>

回答項目	男性	女性	合計
十分消化できている	19	17	36 (12.0%)
ある程度消化できている	66	34	100 (33.3%)
少しだけ消化できている	92	39	131 (43.7%)
全く消化できていない	23	5	28 (9.3%)
消化義務の分(5日間)のみ消化している	1		1 (0.3%)
コロナ感染の有給休暇使用に備えるため、自由に消化できない	1		1 (0.3%)
消化しているがon callの状態	1		1 (0.3%)
育児手当が出なかつたため、3ヶ月で復職した。復職にあたり有給を使って週3-4勤務とした。		1	1 (0.3%)
足りない		1	1 (0.3%)
合計	203	97	300 (100.0%)



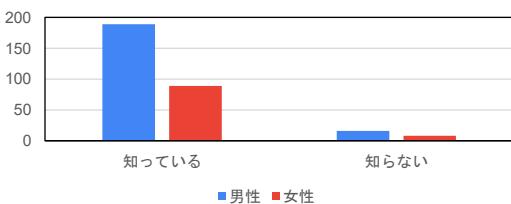
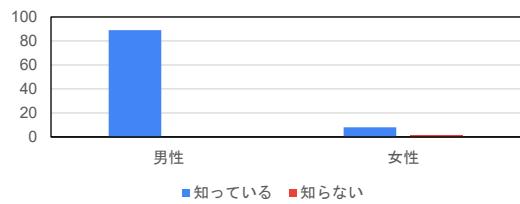
19 全ての職場では、職員に年5日以上の有給休暇を取得させる必要があることをご存じですか？

<管理職>

回答項目	男性	女性	合計
知っている	89	8	97 (99.0%)
知らない		1	1 (1%)
合計	89	9	98 (100%)

<勤務医・専攻医・研修医>

回答項目	男性	女性	合計
知っている	189	89	278 (92.1%)
知らない	16	8	24 (7.9%)
合計	205	97	302 (100%)



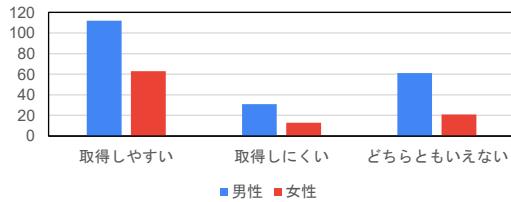
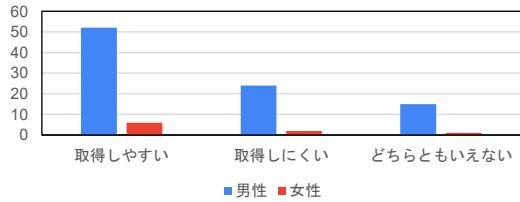
20 年次有給休暇は取得しやすいですか？

<管理職>

回答項目	男性	女性	合計
取得しやすい	52	6	58 (58.0%)
取得しにくい	24	2	26 (26.0%)
どちらともいえない	15	1	16 (16.0%)
合計	91	9	100 (100%)

<勤務医・専攻医・研修医>

回答項目	男性	女性	合計
取得しやすい	112	63	175 (58.1%)
取得しにくい	31	13	44 (14.6%)
どちらともいえない	61	21	82 (27.2%)
合計	204	97	301 (100.0%)



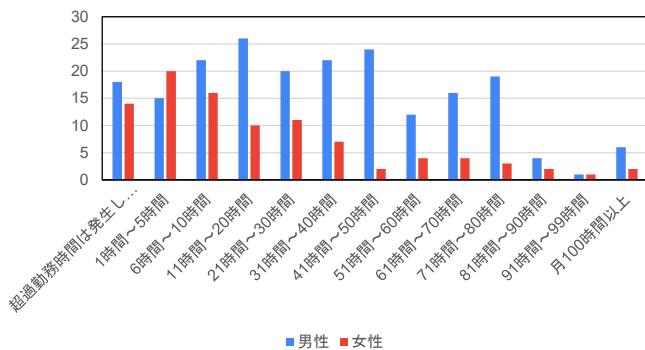
21 あなたの超過勤務時間は1カ月に何時間くらいですか？

<管理職>

設問なし

<勤務医・専攻医・研修医>

回答項目	男性	女性	合計
超過勤務時間は発生していない	18	14	32 (10.6%)
1時間～5時間	15	20	35 (11.6%)
6時間～10時間	22	16	38 (12.6%)
11時間～20時間	26	10	36 (12.0%)
21時間～30時間	20	11	31 (10.3%)
31時間～40時間	22	7	29 (9.6%)
41時間～50時間	24	2	26 (8.6%)
51時間～60時間	12	4	16 (5.3%)
61時間～70時間	16	4	20 (6.6%)
71時間～80時間	19	3	22 (7.3%)
81時間～90時間	4	2	6 (2.0%)
91時間～99時間	1	1	2 (0.7%)
月100時間以上	6	2	8 (2.7%)
合計	205	96	301 (100%)



22 時間外勤務手当の支給状況を教えてください

<管理職>

設問なし

<勤務医・専攻医・研修医>

回答項目	男性	女性	合計
全額が支給されている	132	66	198 (66.9%)
一部が支給されていない	22	9	31 (10.5%)
一部しか支給されていない	18	5	23 (7.8%)
全く支給されていない	15	2	17 (5.7%)
わからない	3	5	8 (2.7%)
半分程度が支給されている	2	1	3 (1.0%)
時間外申請をしていない	3		3 (1.0%)
見込み残業代あり（一部）	1		1 (0.3%)
時間外をしてない		1	1 (0.3%)
時間外勤務がない		1	1 (0.3%)
嘱託契約にて条件あり	1		1 (0.3%)
定額時間外として支給		1	1 (0.3%)
申請した分は支給される。80時間以上は事務から減らすよう連絡がある。上司からは一部を自己研鑽にするよう要請がある。	1		1 (0.3%)
育児休暇復帰したばかりでまだ反映されていない		1	1 (0.3%)
無言の圧力で正当な時間は申請していない。申請分は支給されている	1		1 (0.3%)
どのように計算されているか給与明細に記載がないので不詳		1	1 (0.3%)
申請した分は全て支給されているが、全ての残金を時間外申請出さるわけではない。	1		1 (0.3%)
年俸制	1		1 (0.3%)
年俸制なのでわかりません		1	1 (0.3%)
年俸に一部含まれている。		1	1 (0.3%)
合計	201	95	296 (100%)

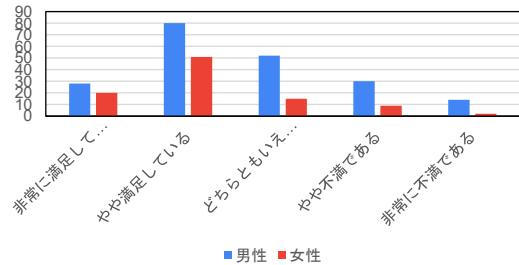
23 ご自分の現在の給与に満足していますか？

<管理職>

設問なし

<勤務医・専攻医・研修医>

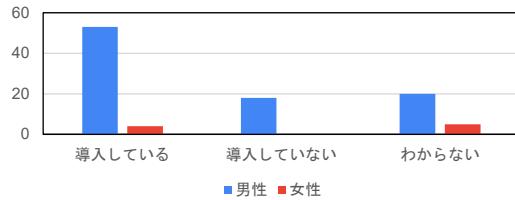
回答項目	男性	女性	合計
非常に満足している	28	20	48 16%
やや満足している	80	51	131 44%
どちらともいえない	52	15	67 22%
やや不満である	30	9	39 13%
非常に不満である	14	2	16 5%
合計	204	97	301 100%



24 貴院では、タスク・シフト／タスク・シェアを導入されていますか？

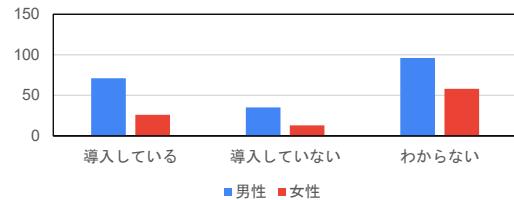
<管理職>

回答項目	男性	女性	合計
導入している	53	4	57 (57.0%)
導入していない	18		18 (18.0%)
わからない	20	5	25 (25.0%)
合計	91	9	100 (100%)



<勤務医・専攻医・研修医>

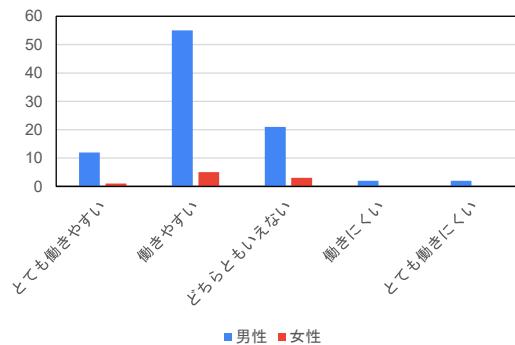
回答項目	男性	女性	合計
導入している	71	26	97 (32.4%)
導入していない	35	13	48 (16.1%)
わからない	96	58	154 (51.5%)
合計	202	97	299 (100%)



25 今の職場は働きやすいですか？

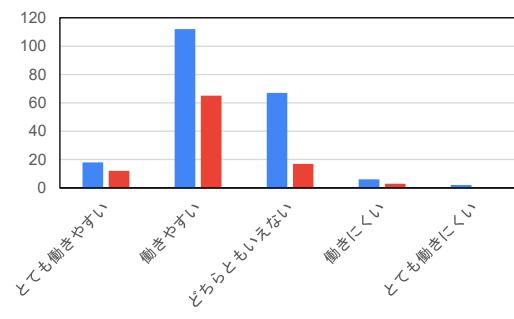
<管理職>

回答項目	男性	女性	合計
とても働きやすい	12	1	13 (12.9%)
働きやすい	55	5	60 (59.4%)
どちらともいえない	21	3	24 (23.8%)
働きにくい	2		2 (2.0%)
とても働きにくい	2		2 (2.0%)
合計	92	9	101 (100%)



<勤務医・専攻医・研修医>

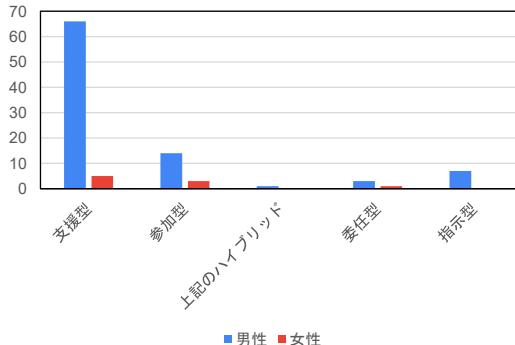
回答項目	男性	女性	合計
とても働きやすい	18	12	30 (9.9%)
働きやすい	112	65	177 (58.6%)
どちらともいえない	67	17	84 (27.8%)
働きにくい	6	3	9 (3.0%)
とても働きにくい	2		2 (0.7%)
合計	205	97	302 (100%)



26 理想の上司のリーダーシップスタイルはどのようなものだと思いますか？  
26 最も当てはまるものを選んで下さい。

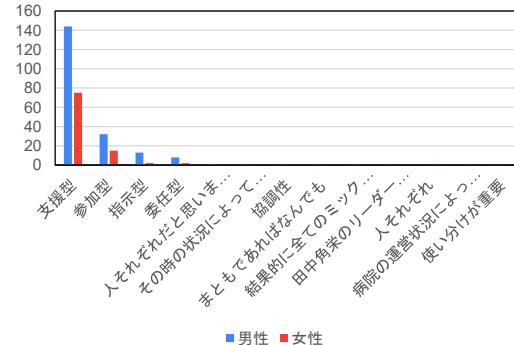
<管理職>

回答項目	男性	女性	合計
支援型	66	5	71 (71.0%)
参加型	14	3	17 (17.0%)
上記のハイブリッド	1		1 (1.0%)
委任型	3	1	4 (4.0%)
指示型	7		7 (7.0%)
合計	91	9	100 (100%)



<勤務医・専攻医・研修医>

回答項目	男性	女性	合計
支援型	144	75	219 (73.0%)
参加型	32	15	47 (15.7%)
指示型	13	2	15 (5.0%)
委任型	8	2	10 (3.3%)
人それぞれだと思います；個性がありますので	1		1 (0.3%)
その時の状況によって指示型も必要	1		1 (0.3%)
協調性	1		1 (0.3%)
まともであればなんでも	1		1 (0.3%)
結果的に全てのミックススタイル	1		1 (0.3%)
田中角栄のリーダーシップ	1		1 (0.3%)
人それそれ		1	1 (0.3%)
病院の運営状況によって医師や院長のリーダーシップの取り方は変更するほうがよい。		1	1 (0.3%)
使い分けが重要	1		1 (0.3%)
合計	204	96	300 (100%)



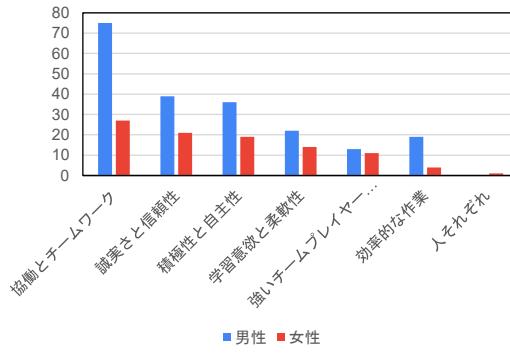
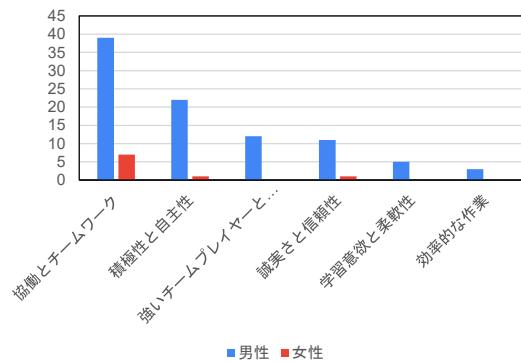
27 理想の部下のパフォーマンスの特徴は何ですか？最も当てはまるものを選んで下さい。

<管理職>

回答項目	男性	女性	合計
協働とチームワーク	39	7	46 (45.5%)
積極性と自主性	22	1	23 (22.8%)
強いチームプレイヤーとしての貢献	12		12 (11.9%)
誠実さと信頼性	11	1	12 (11.9%)
学習意欲と柔軟性	5		5 (5.0%)
効率的な作業	3		3 (3.0%)
合計	92	9	101 (100%)

<勤務医・専攻医・研修医>

回答項目	男性	女性	合計
協働とチームワーク	75	27	102 (33.9%)
誠実さと信頼性	39	21	60 (19.9%)
積極性と自主性	36	19	55 (18.3%)
学習意欲と柔軟性	22	14	36 (12.0%)
強いチームプレイヤーとしての貢献	13	11	24 (8.0%)
効率的な作業	19	4	23 (7.6%)
人それぞれ		1	1 (0.3%)
合計	204	97	301 (100%)



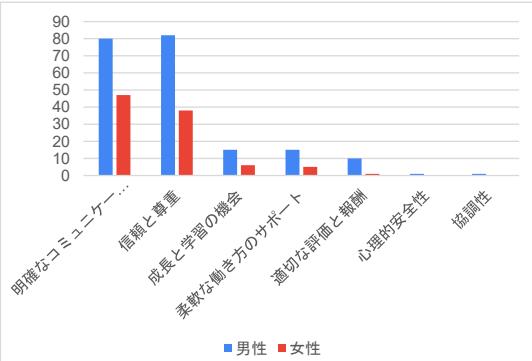
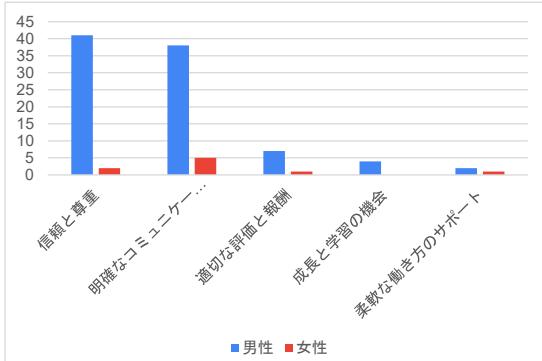
28 働きやすい職場における上司部下関係に最も必要なものは何ですか？

<管理職>

回答項目	男性	女性	合計
信頼と尊重	41	2	43 (42.6%)
明確なコミュニケーション	38	5	43 (42.6%)
適切な評価と報酬	7	1	8 (7.9%)
成長と学習の機会	4		4 (4.0%)
柔軟な働き方のサポート	2	1	3 (3.0%)
合計	92	9	101 (100%)

<勤務医・専攻医・研修医>

回答項目	男性	女性	合計
明確なコミュニケーション	80	47	127 (42.2%)
信頼と尊重	82	38	120 (39.9%)
成長と学習の機会	15	6	21 (7.0%)
柔軟な働き方のサポート	15	5	20 (6.6%)
適切な評価と報酬	10	1	11 (3.7%)
心理的安全性	1		1 (0.3%)
協調性		1	1 (0.3%)
合計	204	97	301 (100%)



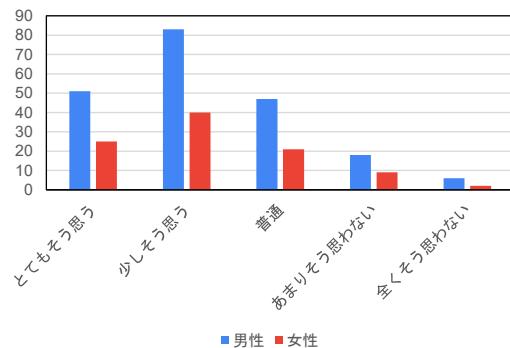
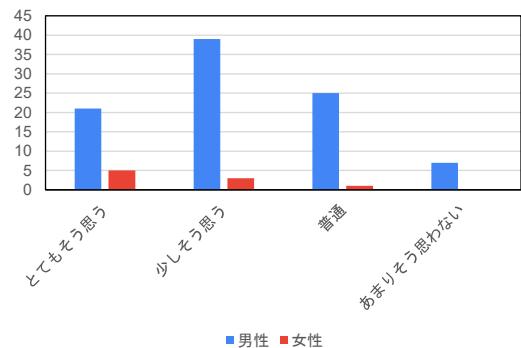
29 上司と部下の間に自由に意見交換ができる環境が整っていますか？

<管理職>

回答項目	男性	女性	合計
とてもそう思う	21	5	26 (25.7%)
少しそう思う	39	3	42 (41.6%)
普通	25	1	26 (25.7%)
あまりそう思わない	7		7 (6.9%)
合計	92	9	101 (100%)

<勤務医・専攻医・研修医>

回答項目	男性	女性	合計
とてもそう思う	51	25	76 (25.2%)
少しそう思う	83	40	123 (40.7%)
普通	47	21	68 (22.5%)
あまりそう思わない	18	9	27 (8.9%)
全くそう思わない	6	2	8 (2.6%)
合計	205	97	302 (100%)



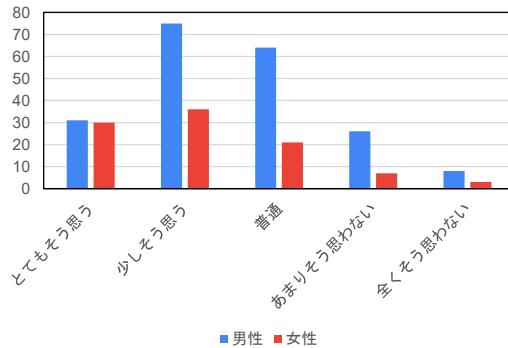
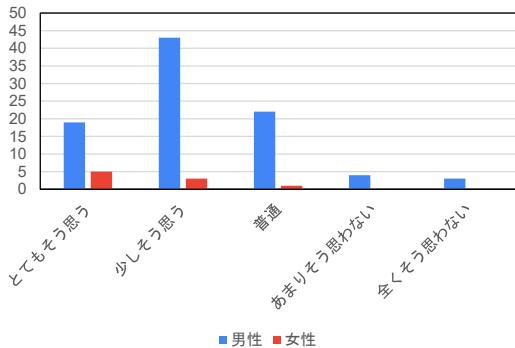
30 ワークライフバランスや多様な働き方をサポートして（サポートされて）いますか？

＜管理職＞

回答項目	男性	女性	合計
とてもそう思う	19	5	24 (24.0%)
少しそう思う	43	3	46 (46.0%)
普通	22	1	23 (23.0%)
あまりそう思わない	4	4	4 (4.0%)
全くそう思わない	3	3	3 (3.0%)
合計	91	9	100 (100%)

＜勤務医・専攻医・研修医＞

回答項目	男性	女性	合計
とてもそう思う	31	30	61 (20.3%)
少しそう思う	75	36	111 (36.9%)
普通	64	21	85 (28.2%)
あまりそう思わない	26	7	33 (11.0%)
全くそう思わない	8	3	11 (3.7%)
合計	204	97	301 (100.0%)



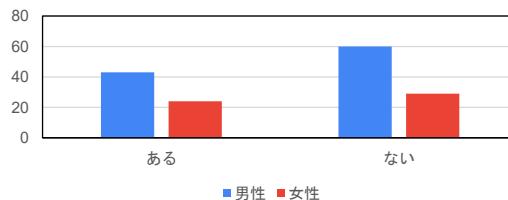
31 貴院の職場環境に関して、学生時代に抱いたイメージと今のイメージにはギャップがありますか？

＜管理職＞

設問なし

＜勤務医・専攻医・研修医＞

回答項目	男性	女性	合計
ある	43	24	67 (42.9%)
ない	60	29	89 (57.1%)
合計	103	53	156 (100.0%)



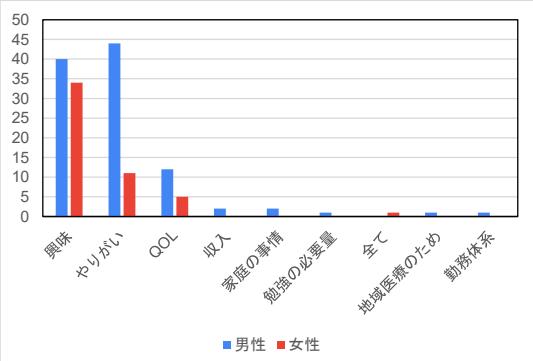
32 志望科を決めるにあたり、決めてとなるのは何ですか？

＜管理職＞

設問なし

＜勤務医・専攻医・研修医＞

回答項目	男性	女性	合計
興味	40	34	74 (48.1%)
やりがい	44	11	55 (35.7%)
QOL	12	5	17 (11.0%)
収入	2		2 (1.3%)
家庭の事情	2		2 (1.3%)
勉強の必要量	1		1 (0.6%)
全て		1	1 (0.6%)
地域医療のため	1		1 (0.6%)
勤務体系	1		1 (0.6%)
合計	103	51	154 (100%)



33 今の職場で改善して欲しいことをご記入ください

<管理職>

回答項目	男性	女性	合計
時間外の給与	1		1
人員不足、常勤医師の給与、当直手当て、その他の手当て、インセンティブ		1	1
高齢化	1		1
報告、連絡、相談	1		1
仕事内容の評価と報酬の不公平不詳	1		1
給与体系	1		1
医師の増員		1	1
職場に要求しても根本原因の人員不足が解消されない限り勤務医の労働環境は善くならない。	1		1
仕事量のコントロールを	1		1
週休2日にしてほしい	1		1
医師不足	1		1
マンパワーがたりない	1		1
人員を増やしてほしい	1		1
医師の人数増やしてほしい	1		1
救急体制の充実	1		1
給料	1		1
紹介外来の看護師のスキルアップ	1		1
更なるタスクシフト	1		1
人員が充分とはいえない	1		1
給料を上げる	1		1
インセンティブ	1		1
保育所入所条件緩和（非常勤医師に対する解放など）	1		1
研究活動を重視してほしい	1		1
高速代の支給	1		1
病院の建て替え	1		1
有給取得、週休取得	1		1
適切な評価と報酬	1		1
給与待遇	1		1
医師数増加	1		1
トイレを洋式にして下さい	1		1
将来性	1		1
診療科によって負担が不公平	1		1
なし	5		5
合計	35	2	37

<勤務医・専攻医・研修医>

回答項目	男性	女性	合計
なし	17	4	21
人手不足	8	2	10
給与	8	1	9
医師不足	4		4
当直明けの勤務体制	2	1	3
タスクシフト	3		3
医師間の業務の偏りの改善	2		2
時間外申請をつけづらい	2		2
風通し	2		2
医師人数が少なすぎる、一部の医師の業務負担が多すぎる、本部の管理職が医師ではないため医療情報システムに理解がなさすぎるし業者と癒着しているのか変なシステムを勝手に導入してくる、給与が低い。		1	1
時間外勤務の給与	1		1
当直体制	1		1
休みを取りたい時に取れるようにしてほしい	1		1
業務外活動の給与体系が分かりにくい		1	1
育児の時短勤務のために朝8時からのカンファレンスに参加できず、情報共有ができていません。カンファレンスの時間を時短勤務者でも参加しやすい時間に変更してほしいです。		1	1
医局の騒音の是正	1		1
待機、当直回数を減らしてほしい	1		1
専門医を常勤させて欲しい	1		1
実績や結果ではなく、人の好き嫌いが一番影響している点	1		1
妊娠・出産・育休取得に関する年配の上司の理解の乏しさ	1		1
管理者が現場の意見を尊重する仕組みや態度	1		1
仕事量が多く、補助が欲しい。	1		1
働く人に敬意を持つこと、勤勉な人には報酬で応えること	1		1
効率よく働いている医師に対してのインセンティブがほしい	1		1
コメディカル要員の充実	1		1
若手の医師がもっと増えると嬉しい。		1	1
小児科医療が評価されにくい環境	1		1
自己研鑽という名の労働	1		1
時間外	1		1
科別の仕事量の格差	1		1
研修早期での安定した指導体制、個々での指導によっていて、症例に出会う機会を逃すと成長の機会を失いやすいような気がする	1		1
残る側の医師に負担がどんどん増えているが、それを改善する動きが何もない点は不満。		1	1
休憩時間の自動差引	1		1
夕診、日直など非常勤医師の参入を検討して欲しい	1		1
時短常勤の制限撤廃		1	1
当直の給料が時間外扱いとして加算されるため、時間外が上限に達していると、当直しても給料が発生しないこと。	1		1
中間的な立場の職員の理解さ	1		1
オンコール担当		1	1
時間外手当支給	1		1
部長 言い訳ばかりして働かないないしは医学的に不適当な理由で業務を断つてくる医師	1		1
労働内容が違うのなら、給料に反映させてほしい	1		1
仕事量に応じた給与の上昇	1		1
看護師の離職率改善。多様性を認めるべき。	1		1
サブスペシャリティへの理解		1	1

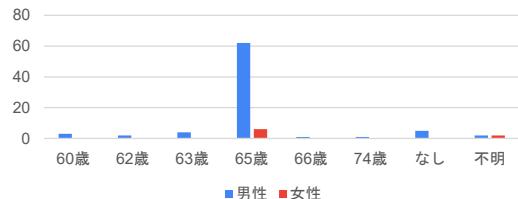
多くの年配の医師が部門を率いており、組織としての柔軟性がない。中堅医師へ任せた事ができていないことから起こる経験の浅い医師たちのモチベーション低下が著しい。	1		1
診療科間の格差。働かなくても満額の給料がもらえる人がいる一方で、サービス残業的に働いている人もいる。	1		1
年休を取りやすい人材的余裕と雰囲気		1	1
職場にはないですが、上層部には疑問があります。	1		1
現在の有給休暇以外に子供の行事や病気による休暇が一定数別であるといい		1	1
土曜日も勤務日の関係で、土曜日出勤の者は別の曜日で休みを取る。そのため人員が全員揃う日が少ない。	1		1
超過時間外労働が月80時間を超えた場合に自己研鑽に修正するよう求められること。	1		1
年休を取ったら週休が減らされ時間が外労働に切り替えさせられること。時間外労働としての給与は請求できるが、結局のところ見た目上の年休の消費率を上げるためにまやかでしかない。	1		1
毎週1回3時間以上かかるカンファレンスがあるなど、カンファレンスの時間が長すぎる。	1		1
時間単位の有給取得できるように		1	1
正当な評価	1		1
労働環境	1		1
上司との関係性	1		1
経営	1		1
研修医の時間外の認可手順が煩雑すぎる		1	1
松下幸之助のように経営者が部下の問題を全力で引き受ける事、向き合う事	1		1
月の半分が自宅待機になっているのを減らしてほしい	1		1
他職種の人手不足、特に看護師不足	1		1
治療に難渋する症例における上司によるサポート	1		1
仕事量	1		1
設備やハード面が仕事の邪魔をしている	1		1
仕事量の分散化	1		1
医師を含め多職種共通の段階的な管理職研修（心理的支持、技術的支持）をしてほしい。		1	1
上の医師は働いてほしい	1		1
人的余裕のない職種（の上層部）の影響が病院全体に波及していく、新たな課題にチャレンジする際にも常に障壁となり、物事が進まない。人的余裕のない職種の上層部は自らの改革意識が足りないと感じる。	1		1
仕事量が多い	1		1
わからない		1	1
よりフレックスな勤務 子育て様による不公平感解消	1		1
部長以上の医師が多いため、病棟業務や当番回数など副部長以下の負担がやや多くなる。		1	1
売り上げ業績の強要	1		1
リモートワークの改善	1		1
雑務が多い	1		1
積極的な業務改善	1		1
病院職員全員が参加できるイベントの開催ができるようになりたい。職種横断のイベントに参加することで、職員同士の連携が生じやすいから。		1	1
有給時にon callにならないように人員増員	1		1
幹部の意思決定	1		1
合計	104	23	127

34 貴院における医師の定年の年齢を教えてください

<管理職>

回答項目	男性	女性	合計
60歳	3		3 (3.4%)
62歳		2	2 (2.3%)
63歳		4	4 (4.5%)
65歳	62	6	68 (77.3%)
66歳		1	1 (1.1%)
74歳		1	1 (1.1%)
なし	5		5 (5.7%)
不明	2	2	4 (4.5%)
合計	80	8	88 (100%)

<勤務医・専攻医・研修医>  
設問なし

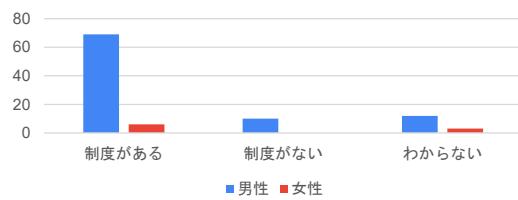


35 貴院における定年を迎えた医師の再雇用制度はありますか？

<管理職>

回答項目	男性	女性	合計
制度がある	69	6	75 (75.0%)
制度がない	10		10 (10.0%)
わからない	12	3	15 (15.0%)
合計	91	9	100 (100%)

<勤務医・専攻医・研修医>  
設問なし

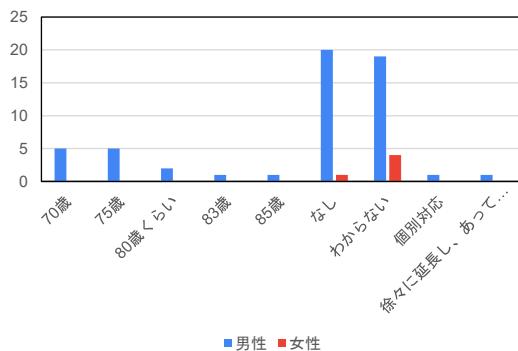


36 貴院におけるシニアドクターの再雇用の年齢制限を教えてください

<管理職>

回答項目	男性	女性	合計
70歳	5		5 (8.8%)
75歳	5		4 (7.0%)
80歳くらい	2		2 (3.5%)
83歳	1		1 (1.8%)
85歳	1		1 (1.8%)
なし	20	1	21 (36.8%)
わからない	19	4	21 (36.8%)
個別対応	1		1 (1.8%)
徐々に延長し、あってないようなもの	1		1 (1.8%)
合計	52	5	57 (100%)

<勤務医・専攻医・研修医>  
設問なし



## 37 貴院におけるシニアドクターの業務内容を教えてください

&lt;管理職&gt;

回答項目	男性	女性	合計
外来	24	2	26
健診	10		10
回診	8		8
通常業務	6	1	7
わからない	3	1	4
病棟	4		4
様々	4		4
手術	3		3
往診	2		2
検診	2		2
外来・回診・健診	2	1	3
常勤と同様	1		1
通常診療	1		1
リハビリ前診察	1		1
委員会	1		1
科によって異なる	1		1
検査	1		1
常勤と同じ	1		1
診療	1		1
通常の臨床業務	1		1
当直のない通常業務	1		1
当直以外の通常業務	1		1
読影	1		1
能力に応じ	1		1
未定	1		1
施設往診	1		1
訪問	1		1
簡単な処方	1		1
合計	85	5	90

&lt;勤務医・専攻医・研修医&gt;

設問なし

## 38 貴院におけるシニアドクター再雇用の業務形態（週・時間）

&lt;管理職&gt;

回答項目	男性	女性	合計
外来業務 検診業務	1		1
常勤、非常勤色々	1		1
労働時間、勤務内容による年俸制	1		1
年	1		1
会計年度契約 時間は希望どおり	1		1
様々	7		7
個別対応	8	1	9
原則週1回	1		1
週2日	1		1
週4日	1		1
週4-5日		1	1
週5日	2		2
嘱託	2		2
同様	1		1
3時間	1		1
通常は週1日	1		1
週1~3 半日	1		1
週数回	1		1
医師の能力次第（年齢問わず）	1		1
フルタイムが多い	1		1
通常から時短まで	1		1
常勤70まで継続、その後一年契約 75まで	1		1
週40時間	1		1
40時間	2		2
フルタイム	1		1
常勤	1		1
非常勤	1		1
未定	2		2
わからない	5	3	8
合計	49	5	54

&lt;勤務医・専攻医・研修医&gt;

設問なし

## 39 貴院において、シニアドクターが活躍する具体的な活動実績を教えてください

&lt;管理職&gt;

回答項目	男性	女性	合計
外来	10		10
わからない	6	1	7
手術	5		5
健診	4		4
診療	3		3
通常業務	2		2
病理	2		2
老健	2		2
管理	1		1
検診	1		1
シャントの外科的手術	1		1
リハビリ前診察	1		1
医療安全	1		1
一臨床医としての業務を継続		1	1
外来業務のサポート	1		1
各センター長	1		1

&lt;勤務医・専攻医・研修医&gt;

設問なし

緩和ケア	1	1
健診センターで患者教育	1	1
検査	1	1
研究	1	1
顧問	1	1
産業医	1	1
手術のサポート	1	1
週2-3回の回診	1	1
常勤医と同じように働く、など	1	1
専従医	1	1
専門的知識	1	1
通常に診療部長	1	1
通常診療	1	1
読影	1	1
部門の専従者	1	1
放射線治療	1	1
地域包括ケア病棟	1	1
施設基準を満たす専門医としての役割	1	1
60代10名、70代3名、80代1名が活躍中	1	1
入院業務も外来業務も、率先して取り組んでおられます。	1	1
民間病院なので診療でかなり役立ってもらっています。	1	1
合計	61	3
		64

貴院において、2024年4月から8月までの間、A水準及び特例水準で時間外及び休日労働が月100時間以上を超過した件数を教えてください

<管理職>

回答項目	男性	女性	合計
0件	29	1	30
1件	1		1
2件	2		2
2-3件		1	1
3件	4		4
3件？院全体での詳細は不明です。	1		1
5件	2		2
7件	1		1
8件	2		2
10件	1		1
約10件	1		1
22件	1		1
24件	1		1
数件	1		1
院長、事務長など最上級の管理職以外は0件。これまでにもない。	1		1
正確に把握していないが毎月1-3人	1		1
当科に関してはない	1		1
わからない	13	2	15
合計	63	4	67

<勤務医・専攻医・研修医>

設問なし

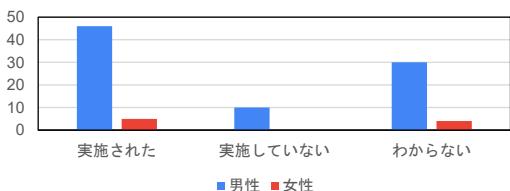
貴院において、時間外及び休日労働が月100時間以上を超過した場合の面接指導は実施されていますか？

<管理職>

回答項目	男性	女性	合計
実施された	46	5	51 (53.7%)
実施していない	10		10 (10.5%)
わからない	30	4	34 (35.8%)
合計	86	9	95 (100%)

<勤務医・専攻医・研修医>

設問なし

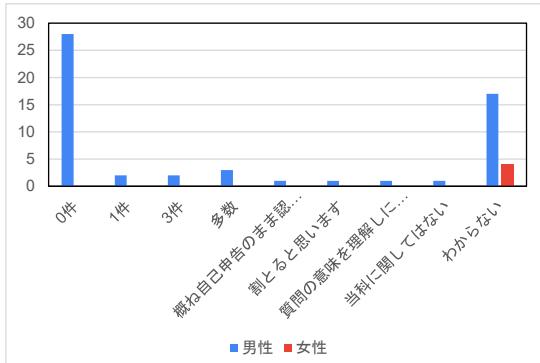


- 42 貴院において、2024年4月から8月までの間、  
所定時間外労働を研鑽と判断された件数を教えてください

<管理職>

回答項目	男性	女性	合計
0件	28		28 (46.7%)
1件	2		2 (3.3%)
3件	2		2 (3.3%)
多数	3		3 (5.0%)
概ね自己申告のまま認定している。	1		1 (1.7%)
割とると思います	1		1 (1.7%)
質問の意味を理解しにくいです。 時間外以上の自己研鑽が、毎月申請されています。	1		1 (1.7%)
当科に関してはない	1		1 (1.7%)
わからない	17	4	21 (35.0%)
合計	56	4	60 (100%)

<勤務医・専攻医・研修医>  
設問なし



- 43 貴院は、宿日直許可を取得していますか？

<管理職>

回答項目	男性	女性	合計
取得している	46	5	51 (53.7%)
取得していない	14		14 (14.7%)
わからない	27	3	30 (31.6%)
合計	87	8	95 (100%)

<勤務医・専攻医・研修医>  
設問なし



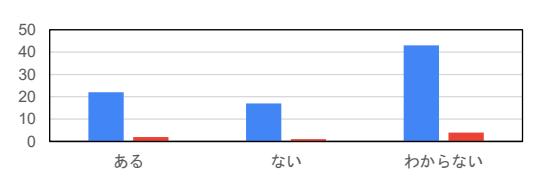
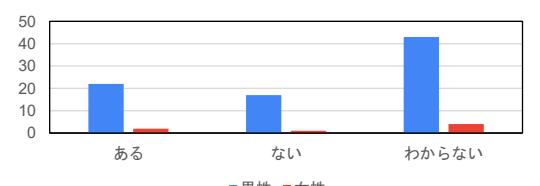
- 44 貴院において、宿日直許可を受けた宿日直中に

「通常と同様の業務」を行ったことはありますか？

<管理職>

回答項目	男性	女性	合計
ある	22	2	24 (27.0%)
ない	17	1	18 (20.2%)
わからない	43	4	47 (52.8%)
合計	82	7	89 (100%)

<勤務医・専攻医・研修医>  
設問なし



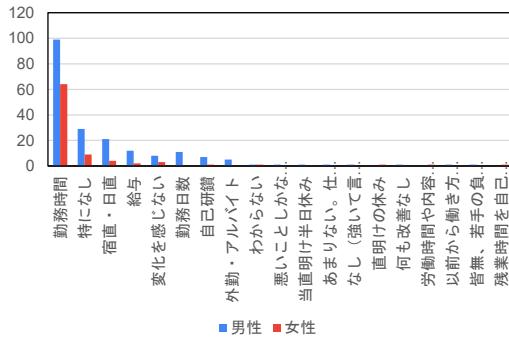
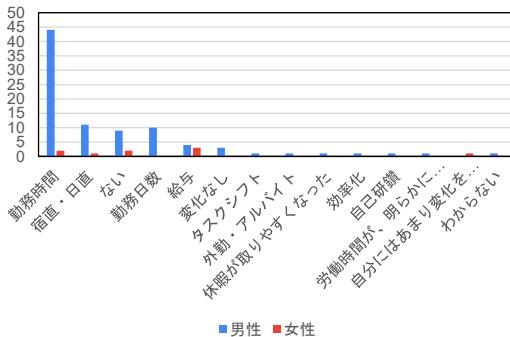
45 医師の働きかた改革による最も良い変化を1つだけお選びください。

〈管理職〉

回答項目	男性	女性	合計
勤務時間	44	2	46 (47.9%)
宿直・日直	11	1	12 (12.5%)
ない	9	2	11 (11.5%)
勤務日数	10		10 (10.4%)
給与	4	3	7 (7.3%)
変化なし	3		3 (3.1%)
タスクシフト	1		1 (1.0%)
外勤・アルバイト	1		1 (1.0%)
休暇が取りやすくなった	1		1 (1.0%)
効率化	1		1 (1.0%)
自己研鑽	1		1 (1.0%)
労働時間が、明らかになった	1		1 (1.0%)
自分にはあまり変化を感じない		1	1 (1.0%)
わからない	1		1 (1.0%)
合計	87	9	96 (100%)

### ＜勤務医・専攻医・研修医＞

回答項目	男性	女性	合計
勤務時間	99	64	163 (56.8%)
特になし	29	9	38 (13.2%)
宿直・日直	21	4	25 (8.7%)
給与	12	2	14 (4.9%)
変化を感じない	8	3	11 (3.8%)
勤務日数	11		11 (3.8%)
自己研鑽	7	1	8 (2.8%)
外勤・アルバイト	5		5 (1.7%)
わからない	1	1	2 (0.7%)
悪いことしかなかった	1		1 (0.3%)
当直明け半日休み	1		1 (0.3%)
あまりない。仕事をしたならその分対価をしっかり払えは良いと思う。	1		1 (0.3%)
なし（強いて言うなら将来的な医療費削減）	1		1 (0.3%)
直明けの休み		1	1 (0.3%)
何も改善なし	1		1 (0.3%)
労働時間や内容を自己管理する意識がでてきた。		1	1 (0.3%)
以前から働き方改革を意識した勤務形態だった	1		1 (0.3%)
皆無、若手の負担を押し付けられただけ	1		1 (0.3%)
残業時間を自己研鑽とつけざるを得なくなつた程度しか変化を感じず、改善したとは思えない。高給が欲しいわけではなく、金額として満足しているが、仕事を自己研鑽としてつけざるを得ない事実には不満を感じる。		1	1 (0.3%)
合計	200	87	287 (100%)



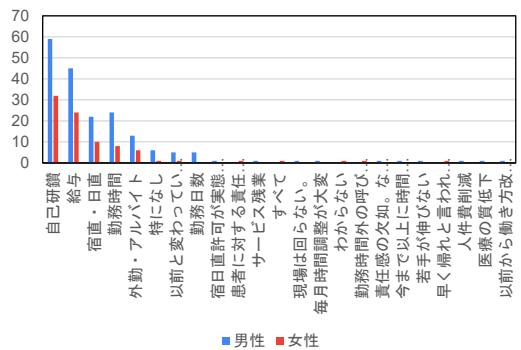
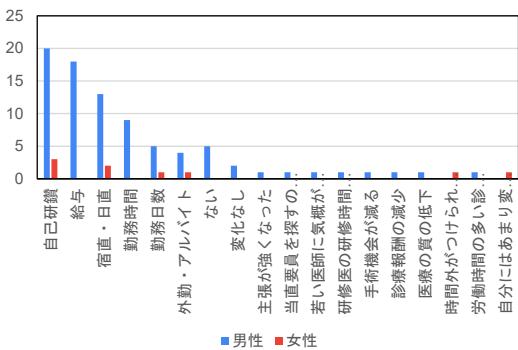
46 医師の働きかた改革による最も悪い変化を1つだけお選びください。

〈管理職〉

回答項目	男性	女性	合計
自己研鑽	20	3	23 (24.7%)
給与	18		18 (19.4%)
宿直・日直	13	2	15 (16.1%)
勤務時間	9		9 (9.7%)
勤務日数	5	1	6 (6.5%)
外勤・アルバイト	4	1	5 (5.4%)
ない	5		5 (5.4%)
変化なし	2		2 (2.2%)
主張が強くなった	1		1 (1.1%)
当直要員を探すのが難しくなった。	1		1 (1.1%)
若い医師に気概がなくなった	1		1 (1.1%)
研修医の研修時間が削られる	1		1 (1.1%)
手術機会が減る	1		1 (1.1%)
診療報酬の減少	1		1 (1.1%)
医療の質の低下	1		1 (1.1%)
時間外がつけられなくなった		1	1 (1.1%)
労働時間の多い診療科の人気がなくなり、ますます苦境に立たされた	1		1 (1.1%)
自分にはあまり変化を感じない		1	1 (1.1%)
合計	84	9	93 (100%)

### ＜勤務医・専攻医・研修医＞

回答項目	男性	女性	合計
自己研鑽	59	32	91 (33.0%)
給与	45	24	69 (25.0%)
宿直・日直	22	10	32 (11.6%)
勤務時間	24	8	32 (11.6%)
外勤・アルバイト	13	6	19 (6.9%)
特になし	6	1	7 (2.5%)
以前と変わっていない	5	1	6 (2.2%)
勤務日数	5		5 (1.8%)
宿日直許可が実態に則していない と思います	1		1 (0.4%)
患者に対する責任や医師としての 使命感の低下		1	1 (0.4%)
サービス残業	1		1 (0.4%)
すべて		1	1 (0.4%)
現場は回らない。	1		1 (0.4%)
毎月時間調整が大変	1		1 (0.4%)
わからない		1	1 (0.4%)
勤務時間外の呼び出し		1	1 (0.4%)
責任感の欠如。なんでも働き方改革 を理由に必要ななことまでやら なくなる人や診療科がある。	1		1 (0.4%)
今まで以上に時間外の正当な申請 をしにくくなった	1		1 (0.4%)
若手が伸びない	1		1 (0.4%)
早く帰れと言われると向上心やモ チベーションが下がる。		1	1 (0.4%)
人件費削減	1		1 (0.4%)
医療の質低下	1		1 (0.4%)
以前から働き方改革を意識した勤 務形態だった	1		1 (0.4%)
合計	189	87	276 (100%)



47 医師の働き方改革施行を受けて、貴院での好事例や問題点等をお知らせください  
＜管理職＞

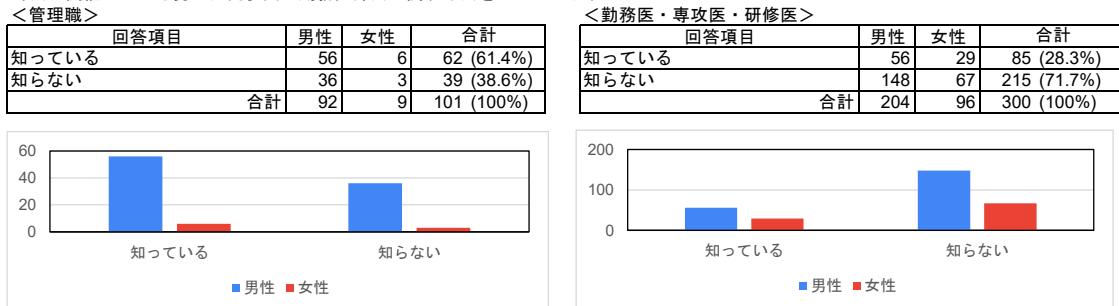
回答内容	男性	女性	合計
医師の時間外労働管理の改善	1		1 (2.8%)
頭数不足	1		1 (2.8%)
医師が少ない	1		1 (2.8%)
給与体系	1		1 (2.8%)
若い先生の勉強の時間が減少		1	1 (2.8%)
当直業務に入る前に30分の休憩が要るが、その間の当直を肩代わりする要員を探さねばならなくなつた。	1		1 (2.8%)
以前なら上司も部下も早く帰ることや休むことを憚っていたが、働き方にメリハリがついた。	1		1 (2.8%)
仕事が減ったとは思われない	1		1 (2.8%)
当直明けに帰りやすくなつた	1		1 (2.8%)
特定行為看護師	1		1 (2.8%)
少しづつだが仕事の効率化が進んでいる	1		1 (2.8%)
仕事の効率化が進んだように見える	1		1 (2.8%)
自院は今のところあまり変わらないが、総合病院への影響、地域医療の維持が心配。	1		1 (2.8%)
以前と比較し、研究活動がしにくくなつた	1		1 (2.8%)
時間外が減って給料が下がつた	1		1 (2.8%)
当直が組めなくなつて大変頑張つて医師にとっては何もいい事がない		1	1 (2.8%)
少し有給取れるようになった	1		1 (2.8%)
医療の質の低下	1		1 (2.8%)
時間外労働の多くなつている医師に、フレックスタイムに近い勤務規則を設定した	1		1 (2.8%)
これまで曖昧だった診療科ごとの差があきらかになったことはよかつたが、そのため、不人気になり、かえって負担が増えた。	1		1 (2.8%)
宿直なのに当直	1		1 (2.8%)
もともと100時間越えは數人であり、帰宅を促せた。病院に住まない様に。	1		1 (2.8%)
急患の数が減らなければ時間外は減らない。	1		1 (2.8%)
土曜日外来がなくなつた。その分帰り時間が30分長くなつた。育休とられると他の医師に皺寄せがくる。		1	1 (2.8%)
主治医をすると連続勤務は避けられない。	1		1 (2.8%)
研修医と救命医、麻酔科医など入院して主治医がない科は時間で帰ることが出来る。		1	1 (2.8%)
変わらない	1		1 (2.8%)
わからない	4	1	5 (13.9%)
なし	6		6 (16.7%)
合計	33	3	36 (100%)

＜勤務医・専攻医・研修医＞

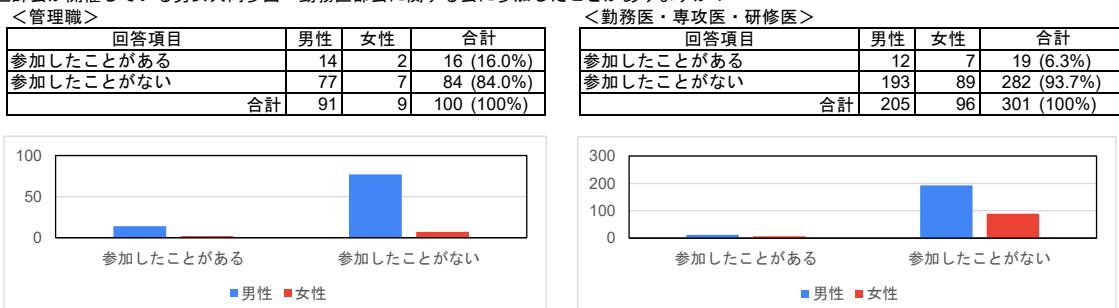
回答内容	男性	女性	合計
当直明けに帰れるようになった	3	2	5 (5.7%)
変化の実感がない	3		3 (3.4%)
休暇を取りやすい環境になった	2		2 (2.3%)
当直が宿直扱いになり給与が減ったし、医師人数が少ないので当直明けに帰宅しにくい。帰る医師がいることそれ以外の医師の負担が多くなる。		1	1 (1.1%)
書類上の残業時間が減らされただけで、実際の普段は減っていないと感じています	1		1 (1.1%)
サービス残業が増えただけ	1		1 (1.1%)
定時ピタで帰っても変な目で見られない、ワークライフバランスの話をしても変な目で見られない	1		1 (1.1%)
実質労働時間は変わらないケースが多いと思われる	1		1 (1.1%)
若手の時間外における将来経験絶対不足		1	1 (1.1%)
月8時間以上の超過勤務は自分で研鑽へ変更せざるを得ない状況となった医療機関がある。	1		1 (1.1%)
改革の影響かは不明だが、学習意欲の低下、いわゆる直美が多い	1		1 (1.1%)
日当直の一部の時間分しか手当が出でない		1	1 (1.1%)
医師が足りないので働く時間を減らそうとしても無理がある。特に当直回数。	1		1 (1.1%)
無駄に病院にいることが無くなりつつある。しかし反面夜間休日に病院にいる医師が減り、時間外の対応が手薄になった。	1		1 (1.1%)
現場は回らない。	1		1 (1.1%)
女性医師が働きやすくなっている	1		1 (1.1%)
ホーム医療になったのは良いことだと思うが医師として患者さんに対する責任感が低下?	1		1 (1.1%)
給与上昇	1		1 (1.1%)
働きたい先生の仕事時間まで減らされている	1		1 (1.1%)
一時的にドクターズアシstantが科内に入つて助かったが、人手不足ですぐに引き揚げられた。		1	1 (1.1%)
もともと時間外勤務時間の申請に制限がある	1		1 (1.1%)
時間外申請が法律と同じ80時間未満であれば、79時間までは、認められるようになったこと。	1		1 (1.1%)
時間外業務が減った		1	1 (1.1%)
もともと環境としては良い方だと思っている	1		1 (1.1%)
帰りやすくなつた	1		1 (1.1%)
給与減	1		1 (1.1%)

当直明けは午後から帰宅してよくなつたが、裏をかえすと、28時間程度の長時間労働を強いられている。	1	1 (1.1%)
中間管理職等に歎寄せがくる。	1	1 (1.1%)
労働時間は変わらないが、労働時間としてみなされない時間が生まれ当直時の給与が結果として減った	1	1 (1.1%)
頭カズが変わらない状況で勤務時間を制限することに無理がある	1	1 (1.1%)
部長クラスは仕事が増えた。若手医者の管理等もしながら臨床はきつい。	1	1 (1.1%)
時間内に終われること 収益性ばかり追求されることは疑問	1	1 (1.1%)
男性医師のみが当直に入っている	1	1 (1.1%)
2週間の育休を申請しようとしたところ、申請の煩雑さと育休期間中に給料が下がることを理由に有給で代用するように事務で言われ、育休を取らなかつた。	1	1 (1.1%)
外勤は勤務時間外になること。結局、総労働時間は増えるだけ、手取りは上がらない。	1	1 (1.1%)
仕事が残っているのに無理矢理帰らせられて、満足のいく仕事ができない	1	1 (1.1%)
当直業務にあたっているにもかかわらず、体裁は宿直としているところ	1	1 (1.1%)
当直勤務が組みにくくなっている様子。(人手不足なので)	1	1 (1.1%)
「時間外労働ではない」と強制的に承認させられること	1	1 (1.1%)
時間外労働時間の入力が大変である。	1	1 (1.1%)
患者さんをたくさん診ることはできなくなっています。割り切ってお断りしたり、入り口を狭くしています。	1	1 (1.1%)
見かけ上の成果を出すためにこれまでと同じように働いても時間外手当がつかず給与が減額となる	1	1 (1.1%)
救急病院なのに宿日直許可がおりている	1	1 (1.1%)
自己研鑽というオフィシャルなサービス残業が増えただけ。	1	1 (1.1%)
当直明けで機嫌が悪い人がいなくなった	1	1 (1.1%)
若手の宿直や緊急入院患者をベテランや子育て世代の女医に押し付けられた事	1	1 (1.1%)
当直明けは帰宅しやすくなつたが、結局帰宅は難しい。当直明けで発生する代休を使用するので精一杯。	1	1 (1.1%)
直あけで午後から検査が出来なくなつた	1	1 (1.1%)
宿直として設定されているが救急患者対応や睡眠時間として条件を満たしていないと思われる。 にも関わらず明けの日は執刀や手術助手で夕方まで帰宅できないことが多い。	1	1 (1.1%)
週日直許可にて、翌日の勤務が時間外とならず、時間外手当がでなかつたり、帰りづからったり、働き方	1	1 (1.1%)
出退勤および時間外申請のシステムの煩雑さ	1	1 (1.1%)
休日夜間救急体制の維持に外勤医師の闇与に制限がかかるようになった。	1	1 (1.1%)
繁忙期やイレギュラーな対応は、宿日直のバイトの先生には頼みにくくなつた。	1	1 (1.1%)
当院では働き方改革以前からではあるが、フレックス制度にて勤務調整を行い、時間外分を別日に早退する、遅めの出勤をする、などと調整出来るようになっている。	1	1 (1.1%)
臨床業務以外は全て自主研鑽。	1	1 (1.1%)
コメディカルの理解度低さ	1	1 (1.1%)
働き方改革で時間外の患者対応などが問題となっているように思います。	1	1 (1.1%)
タイムカード導入	1	1 (1.1%)
勤務時間の管理が細かくなつた	1	1 (1.1%)
時間外労働が制限されて、緊急手術対応が制限されるようになった	1	1 (1.1%)
時間外に講演会や勉強会を開催し辛くなつた。	1	1 (1.1%)
行動(時間)の監視が開始された	1	1 (1.1%)
わからない	1	1 (1.1%)
なし	16	2 (20.5%)
	72	16 (88 (100.0%))

48 医師会が開催している男女共同参画・勤務医部会に関する会を知っていますか？



49 医師会が開催している男女共同参画・勤務医部会に関する会に参加したことがありますか？



50 最後にどんなことでも結構ですので、ご提案・ご意見があれば、ご記入ください

＜管理職＞

都市部と地方で同じシステムを組もうとしているのは無理がある。
医師にとって非常に厳しい時代が来ることが予想されます。
勤務時間、売り上げに対して給与が少なすぎる
働きたい医師が働くだけ（身体的・精神的に）働くことができる社会が望ましい
職場というより所属大学医局を含めた人員確保が重要。そもそも人が足りないから働き方改革は進まないし、ワークライバルバランスも善くならない。
職業選択の自由のもと、比較的ストレスが軽く収入の良い科や開業へと流れ、バイトする暇のなく給与も低い3K職場の外科系の成り手は少ない。そして、田舎を嫌って都会指向となる。ワークライフバランスを重視する昨今の若手医師はなおさらその傾向があるようである。少なくとも多額の税金が投入される国公立大学においては、医師の職業選択はある程度制限されるべきと考える。
また、勤務医の平均給与が開業医のそれの半分であるという状況も大問題である。勤務医、特に外科系やインターベンションを行う内科学が診療において背負うリスクは、言わずもがな開業医の比ではない。そのリスクに対する給与での正当な評価があれば、外科医の離職理由の半数が定年以外という状況は改善されないであろう。
開業の大変さは理解できるが、勤務医の給与を上げる活動を医師会はもっと真剣に行うべきである。
専門科目に乳腺外科を忘れるな
働き改革など、絵に描いた餅
男女共同参画はなかなか難しい
仕事内容に見合った給与を支払わなければ働く人がいなくなる、
待機、オンラインの問題が、どうしても解決できない
働き方改革をやめて欲しい
頑張りたい人は頑張れて、それに対する正当な報酬が支払われる仕組みが欲しい(病院の診療報酬を国が上げてくれないとどうにもならない)当直の負担が大きい。
子育てへの配慮は賛成だが、穴埋めする側の負担が大きすぎるのにそこにはなんの支援もない。忙しくて自己研鑽に時間が取れない。勤務医の給与や当直手当が低いため、メジャー診療科を選ぶ医師が減りすぎている。医師として信念のある若手が減っている。医学部教育から考えて欲しい
働き方改革と、言って、時間外時間を減らさないと、いけないと、圧がかかった。
医師会は勤務医の立場にもなって政府に物申して欲しい。
働き方改革も医師の少ない病院だと休まれるとその分他の医師に皺寄せが来て困る時がある。

＜勤務医・専攻医・研修医＞

日本医師会の会費が高すぎる。
宿日直許可の正しい運用を切に希望します。
一般的に休みを取らせるようにとか言われるが人員があまりに少ないと代わりがいないので結局休みがない。忌引も取り切れないのが現状。病欠になった場合どうなるのか考えるのも恐ろしい。僻地で医師がいないところでも休みを取りたい時に代診が来る等、休める態勢を作つて欲しい。休みとっていいよとなつていても変わりをどつかから誰か見つけてこないと休めんけどね的な体制では年休取るのは難しい。常勤内科医二人体制ですが、上司はここ数年、年休、夏休みとも1日もとつていません。この二人体制で1人が育休とかで半年休みになるようなら業務遂行は不可能なのが現実だと思います。
高齢化が急激におこっているので、社会制度が追いついていないと思います。 定年制の廃止、常勤、非常勤の給与差別の廃止、性差ではなく、能力による役職比率の改善をしなければ、社会の機能不全が起きると思います。
書類業務が減るようタスクシフトをお願いします
X（旧：Twitter）やGoogle検索でも予測変換で出てくる「ゆるふわ女医」は現場レベルでは組織の幹部や権力者が思っているよりも深刻な問題となっています。しかし当該者は「当たり前のこと」と考えているようで周囲への気遣いや感謝は微塵も感じていない事が事態を水面下で悪化させています。ただ改善できる手立ては思いつきません。
勤務医の給与、つまり診療報酬を上げないと、人手不足がさらに悪化してしまいます。勤務医の実質賃金は低下の一途です。
都会でしか通用しない様な今の働き方改革は迷惑だと田舎では思っています。会(東京)主体のやり方はやめていただきたいです。
女性医師が働きやすい環境はいいが、その分の皺寄せを報酬として還元していただきたい。また、働きの悪い医師に対する懲罰明けは、帰宅
若い医師の中には研修病院に差がありすぎてキャリアを積めない人もありそうで心配 働き方改革を上手く進めないと将来医療のあり方が変わってしまいそうで心配
病院併設の託児所の充実(曜日)、病児保育の充実(満員で断られる施設が多い)、フレキシブルな勤務時間(開始時刻と終了時刻)の設定など、もっと改善できると、仕事と家庭の両立がよりやり易くなり、もっと働ける女医が増えると思います。限りある資源を有効に使うには、家庭と両立できる環境を整え、働く女性を増やすことで、男性医師などの負担を軽減することに繋がるのではないかと思います。
働き方改革の目的を見失っている 全ての病院の有給を年間最低15日にして欲しい。
今の医師数および患者の認識（医者はいつも患者のことを見ていて当たり前）では不可能。一方で若手も学ぶ機会を奪われる。さんねん
働き方改革のせいで成長の機会が失われていると感じることが多い 会議やカンファレンスは勤務時間内に行うのが良いと思います。
オンライン待機の手当の標準化 男性の育児休暇取得は、だいぶマンパワーを下げます。
職場で休みやすい雰囲気が作れればいい
労働内容が違うのなら、給料に反映させてほしい。モチベーションが下がる一方です このアンケートが面倒でした
岐阜県の農村部はいま現在医師不足であるが、勤務医離がすすみ、また名大の内科医の減少もあるため、数年後にはいまの医療体制が維持できなくなるのは確実であり、働き方改革なんてしている状況ではない。まだ女性医師は農村部で働くことをいやがる傾向が強く、代務にも遠くにはいかず、男性医師の負担となっている。おそらく、数年後から岐阜県の医療崩壊は加速するだろう。
大学の枠にとらわれずに医師を配置する仕組みが必要です。現状では医局の支配下にあり、病院自体の魅力ではなく、その診療科にいる医師、そのバックにいる大学医局の影響で勤務病院を決めなくてはなりません。どれだけ病院自体が頑張っても、その診療科の医師、大学医局が閉鎖的だと地方に医師は増えません。
医師以外への業務のタスクシフトを進めていただきたい。
QOLを優先する医師にとっては働き方改革は良いと思うが、働きたい人には無理に上限を設げず働いただけの給与を出す形で良いと思う。

病院勤務をしていて、可能な事をやっていたはずが、左遷人事をされてほぼ退職に追い込まれたこと。今年度で退職することになった。
女医との仕事差別をなくして欲しい。時間外労働はボランティアではない。
市民病院などの公立病院から私立病院に異動したタイミングで妻の出産があり、育休を申請したが、公立病院では公務員扱いのため雇用保険に加入しておらず、育休手当の給付が受けられなかった。そのため育休期間を最低限にし、とても大きな負担を妻に与えてしまった。仮に女性がこのような状況になれば、産休、育休期間中が完全に無給になる事態となり、長期間の育休を取得するのが事実上不可能となる。育休取得を推奨する世の中から逆行するような状態であり、間接的に妊娠、出産の制限に繋がってしまう。医師は医局の意向次第で転勤を繰り返す職業であり、市民病院でも雇用保険の加入を強制するようなシステムにして欲しいと思う。
開業医との給与格差はなんとかならんのか?
医師の報酬に関して、インフレを超える賃上げを可能にする医療システムの構築が必要。健康には金がかかることを国民に広く知らしめるべきですし、医師の経済的基盤が安定しなければ良質の医療提供など土台、夢物語でしかありません。大学の凋落は県全体にとっても好ましいことではありません。これらを踏まえて、経済的な面において、医師が経済的基盤に不安を感じない、そしてその賃金を賄うだけの経済システムを医療に導入するよう働きかけてください。 また、勤務医同士のカップルは共働きでないと経済的に厳しくなりつつあるので、出産・育児休暇が自由にとれる職場環境は必要不可欠です。また休暇修了後も、勤務時間の調整、急な休暇取得などでもめない勤務体制を構築できる病院作りもできるようにしてください。
色々取り組むのはいい事だと思いますが、結果を求めて現実が伴わない方向への改革になってしまっては困ると思いました。
働き方改革はやめて欲しい 異動と妊娠・出産のタイミングによっては育休が取れないことが怖い
法制度の改変も必要とは思いますが、そもそも勤務医を充足させて人手不足を解消する政策などがもっと必要だと思います。勤務が苦しくなる実感があると、育休制度取得や子育て介護休暇や通常の有休はやはり取りづらさが残ると思います。今はお互い様と思って頑張って取り合っていますが、そもそも体制が厳しい状況がなければもっと取りやすいと思う。
今まで、医療者のボランティアで成り立っていた感が、働き方改革でわかりました。これからどうなるのでしょうか? 労働時間を規制するのではなく、頑張る人が頑張りやすい環境を作ることに力を入れて欲しい。
コロナ感染した場合、有給休暇の使用要求でなく、特別休暇を付与して貰いたい 診療報酬あげてもらうように頑張ってください 見合う給料があれば十分ですが、不足していると思います 勤務医の数が減らない様な施策をお願いします。 子育て休暇だけでなく孫育児支援の休暇も欲しい
根強く残ってる年功序列による業務量の不公平を少しずつでも改善していただきたいです。そうでなければ岐阜県における医療の未来は暗いと思われます。
働き方改革で給与が減った。絶対に許さない。 年齢や性別なく管理職になれるように養成してほしい。
ずっと常勤で働いていたのに、医局人事による異動のため、産休手当の減額や育休手当が全く出ないという事態が発生した。病院間での制度が異なるためあり、これを県内だけでも統一することで、異動が多い医師でもタイミングを気にせずに妊娠・出産、育児が叶うような体制作りをして欲しい。
働き方改革は良くないかも。 働き方改革によっても医療水準を下げたり質の変化が起こってもそれを受け入れる国民性があればいいのですが…まだ無理そう
若手の時間外労働手当の請求に問題がある 地域医療の現状と解離している