

## 女性医師支援

### ・男女共同参画委員会

#### ＜委員構成＞

・委員数：16名（男性7名：女性9名）※本会役員除く

#### ＜内訳＞

・クリニック所属： 3名

・大学・病院所属： 12名

・行政所属： 1名

### ・医学生、若手医師と地域医療を考える会

#### ＜令和7年度＞

日時：令和7年10月15日（水） 18:00～19:30

会場：岡崎市民病院

開催方法：現地・WEB

#### ・参加者

現地： 30名

WEB： 16名

# 医学生、若手医師と地域医療を考える会

日 時：令和7年10月15日（水） 18時00分～19時30分

開催場所：岡崎市民病院（WEBとのハイブリッド開催）

総合司会：公益社団法人愛知県医師会理事 春原 晶代

◆開会の辞 公益社団法人愛知県医師会副会長 大輪 芳裕

◆挨拶 公益社団法人愛知県医師会会長 柵木 充明

◆講演【18：10～18：50】（40分）

・講演1 【18：10～18：20】（10分）

「勤務医と医師会活動」

公益社団法人愛知県医師会理事

春原 晶代

・講演2 【18：20～18：35】（15分）

「高齢者救急における現場の悩み

～働き方改革と救急医療維持の両立を目指して～」

岡崎市民病院 初期研修医2年次

須田 直紀

・講演3 【18：35～18：50】（15分）

「ACPと地域連携～地域連携の強化と医師のキャリア形成～」

岡崎市民病院緩和ケア内科 緩和ケアセンター長 橋本 淳

◆ディスカッション【18：50～19：25】（35分）

「様々な立場から考える高齢者救急問題と医師の働き方改革」

パネリスト 3名

ディスカッサント

愛知県医師会男女共同参画委員会 委員長

小出 詠子

志賀医院 院長

志賀 教克

医療法人あおぞら在宅クリニック 院長

大嶋 義之

医療法人岩瀬医院 院長

岩瀬 敬佑

◆閉会の辞 公益社団法人愛知県医師会理事 小林 邦生

主 催：公益社団法人愛知県医師会

共 催：公益社団法人日本医師会

後 援：愛知女性医師の会・愛知県

# 医師の勤務環境に関するアンケート調査 集計結果（抜粋）

回答対象

院長・副院長・医局長等

回答者数

174

問1. 今後、医療現場において医師の働き方改革が、地域医療・病院経営・勤務医の健康に対してプラスとなる点及びマイナスとなる点についてご意見をお聞かせください。

## 地域医療に対して

### <プラス面>

- 働き方改革が徹底して進めば、ライフイベントなどでバイト程度しか勤務ができない医師たちが、常勤として働ける環境が整う。地域医療においても人員不足の解消につながる可能性がある。シフト制が徹底されれば、複数病院間のアライアンスを作成し、人材の交流が現実的になるのではないか。
- 今までのように勤怠管理がしっかりできていない状態で、例えば連続勤務やシフトなどで疲労がたまり集中力が低下している医師による診察や、医行為がなくなるので医療の安全性が高まると考える。
- 医師が長期間医療現場で活躍できる体制が整えば、地域医療における医師不足の緩和につながる可能性があるかと思う。また、多職種連携が進むことによって、仕事が効率化され、地域医療全体の体制が強化されと考える。

### <マイナス面>

- 病院医師の就業時間が減ることで、かえって医師の負担が増え、疲弊し、退職して開業が増える可能性があるかもしれない。開業が地域医療にプラスになれば良いが、開業医が診療時間外にも活動することが前提になると思う。
- 他科非常勤医師が、本務地の働き方の制限で来づらくなった。医師が本務地の就業時間に縛られる。
- 大学病院からの代務医師派遣に際しての影響。大学からの移動時間も働き方改革ではカウントされるため代務医師派遣中止が懸念される。少人数体制の病院であり時間外救急外来体制の縮小といった影響も懸念される。
- 若手の先生達のスキルアップの機会を少なくして地域医療の質の低下につながる。

## 病院経営に対して

### <プラス面>

- 医師のみならず、職員全体の業務改善のきっかけとなる。医師の過労が原因となる医療ミス、医療事故の発生を予防できる。
- 働き方改革を推進することは、チーム医療やタスクシフトの推進に繋がり、病院組織の合理化・改善に繋がる。
- より十分な休日取得が可能となり肉体的、精神的な余裕が生じることにより、提供する医師の医療の質の向上、医療安全上の配慮・対応の質の向上、職場の心理的安全性の向上に寄与する。

### <マイナス面>

- 医師数を増やす必要があり、人件費が増える。将来的には自己研鑽も勤務時間に含めるべきであり、大幅な増員が必要となる。
- 中小病院では、医師確保が難しい。紹介業者がより優位に立ち、手数料が高騰している。
- 2024年度からの診療報酬改定により、特定集中治療管理料、救命救急管理料、ハイケアユニット管理料などの加算については常勤医師数の影響が大きく、十分な確保がない場合は加算による業績確保が期待できないため、病院経営には大きな影響を及ぼしていると思われる。
- 医師の勤務体制の維持や、他職種へのタスクシフトなどにより、さらに多くの職員が必要になり現実的には人件費の削減につながっていない。

## 勤務医の健康に対して

### <プラス面>

- 勤務時間が短くなることは望ましく、健康面でも特に精神的な面で改良されると思うが、仕事の絶対量が減らなければどこかに破綻が起きる。
- 働き方改革の主旨を理解してもらうことは困難であったが、徐々に浸透しつつある。特に完全主治医制からチーム制への変更が徐々に進んでおり、結果的に医師の過剰勤務は減少していると感じている。

### <マイナス面>

- 一般労働者なみに就業時間が制限されれば健康問題はプラスに働くが、それに伴い賃金が圧縮されるのであれば、結局勤務医はアルバイトを増やすだろう。
- 時間制限があるので、健康には寄与されるように見えるが自己研鑽と見なされる仕事が結局あるので利益は相殺される。








問2. 医師の働き方改革や診療報酬改定等の制度改正が及ぼす貴院への影響についてお聞かせください。

- 働き方改革により医療活動に制限が発生する状況になれば、大きな減収になると考えられる。
- 診療報酬改定については物価上昇や賃上げに対応できるものとなっていないため、収益率は減少になっている。
- 当直体制から勤務体制への変更や、休日夜間手術処置加算をチーム制もしくは交代勤務性が義務付けられるなど、特例水準申請に関わらず勤務間インターバルを義務化してくるものであった。結果的に加算取得不可となったり、宿直から勤務への変更に伴う振り替え休日の増加から時間外業務の増加に繋がり、マイナス面での影響が大きい。
- 医師の勤務動態管理をより厳正・的確かつタイムリーに行わなければならないので、医師及び事務の作業量が増加する。
- 今後危惧することとして、費用の増加、当直代務医の確保が困難になることが考えられる。
- 今回の診療報酬改定は、実質上のマイナス改定であり、物価高など費用の高騰に対する手当はなく、病院経営には影響は大変大きい。


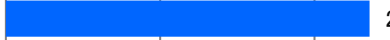






# 医師の勤務環境に関するアンケート調査 集計結果（抜粋）

回答対象	事務責任者・事務長	回答者数	174
------	-----------	------	-----

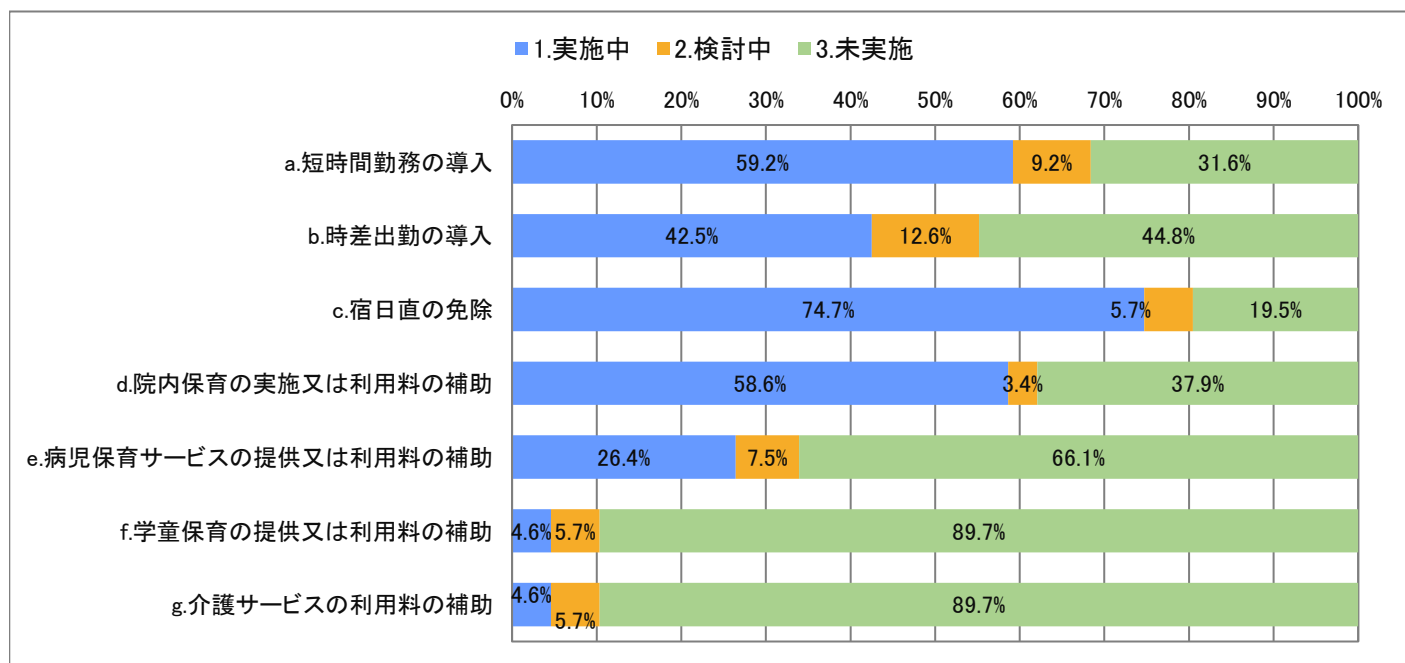
## 問1. 開設主体を教えてください。

設問	件数	割合	0%	20%	40%	60%	80%
1 国等	7	4.0%					
2 地方公共団体等	17	9.8%					
3 公的医療機関	11	6.3%					
4 社会保険関係団体	1	0.6%					
5 医療法人	117	67.2%					
6 個人	3	1.7%					
7 その他	18	10.3%					
合計	174	100.0%					

## 問2. 貴院の指定等について教えてください。（複数回答）

設問	件数	割合	0%	10%	20%	30%	40%
1 臨床研修病院(基幹型)	42	24.1%					
2 臨床研修病院(協力型等)	41	23.6%					
3 専門医の研修施設	44	25.3%					
4 救急指定病院	52	29.9%					
5 2次救急医療施設	61	35.1%					
6 救命救急センター(3次救急医療施設)	23	13.2%					
7 総合又は地域周産期母子医療センター	15	8.6%					
8 特定労務管理対象機関	23	13.2%					
回答者数	174	—					

問9. 貴院における、子育て・介護中の常勤医師のワークライフバランスの推進(女性医師に限定しない)の実施状況について、教えてください。



問22. 医師の確保・定着に関する取り組みのうち、貴院で実施しているものを教えてください。(複数回答)

設問		件数	割合	0%	20%	40%	60%	80%	100%
1	大学医局との連携	142	81.6%	<div><div></div></div> 81.6%					
2	専攻医・常勤医師の公募採用	40	23.0%	<div><div></div></div> 23.0%					
3	施設外での技術研修・留学等の支援	21	12.1%	<div><div></div></div> 12.1%					
4	幹部職員としての採用手続き	12	6.9%	<div><div></div></div> 6.9%					
5	給与の増額	43	24.7%	<div><div></div></div> 24.7%					
6	職員用住居の整備	27	15.5%	<div><div></div></div> 15.5%					
7	休職後の再雇用の推進	10	5.7%	<div><div></div></div> 5.7%					
8	人材派遣会社を活用した募集	78	44.8%	<div><div></div></div> 44.8%					
9	その他	1	0.6%	<div><div></div></div> 0.6%					
回答者数		174	－						

問30. 下記①～⑨の各業務について、貴院において医師と医師以外のコメディカル等との業務分担の取り組み状況について教えてください。

