

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：途中結果

1 調査期間：令和6年11月5日（火）～令和6年12月20日（金）

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6年11月15日現在

(1) 管理職の医師：71名

(2) 勤務医・専攻医・研修医：204名

1 ご自身の年齢（年代）を教えてください

<管理職>

20歳代	1
30歳代	4
40歳代	8
50歳代	22
60歳代	31
70歳以上	5
合計	71

<勤務医・専攻医・研修医>

20歳代	41
30歳代	56
40歳代	51
50歳代	28
60歳代	17
70歳以上	11
合計	204

2 ご自身の性別を教えてください

<管理職>

男性	65
女性	6
合計	71

<勤務医・専攻医・研修医>

男性	137
女性	63
その他	1
合計	201

3 ご所属の病院名を教えてください 【非公開】

4 ご自身の勤務先での役職

<管理職>

院長	13
センター所長	1
副院長	15
緩和ケアセンター長	1
部長	21
医員	4
センター長	2
医長	2
理事長	1
科長	7
院長補佐、科長	1
講師	1
パート	1
名誉院長	1
合計	71

<勤務医・専攻医・研修医>

科長	7
部長	55
センター所長	1
専攻医	21
研修医	26
医長	27
医員	46
副部長	4
副院長	2
名誉院長	1
非常勤	3
周産期センター長	1
なし	1
教授	2
助教	1
合計	198

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>

内科	24
外科	6
整形外科	5
小児科	5
脳神経外科	3
放射線科	3
耳鼻咽喉科	3

<勤務医・専攻医・研修医>

内科	55
研修医	24
小児科	16
麻酔科	15
整形外科	12
耳鼻咽喉科	9
外科	9

泌尿器科	2
乳腺外科	2
皮膚科	2
麻酔科	2
リハビリテーション科	2
救急科	2
形成外科	1
緩和ケア	1
消化器内科	1
胸部外科	1
精神科	1
産婦人科	1
総合診療	1
病理	1
眼科	1
合計	70

産婦人科	8
泌尿器科	8
眼科	8
皮膚科	6
病理	4
リハビリテーション科	4
脳神経外科	3
専攻医	3
救急科	3
放射線科	2
総合診療	2
口腔外科	1
緩和ケア	1
呼吸器外科	1
感染症内科	1
形成外科	1
精神科	1
在宅診療	1
在宅診療準備室	1
臨床検査	1
合計	200

6 ご自身の医師会加入状況について

<管理職>

医師会に入会している	58
医師会に入会していない	13
合計	71

<勤務医・専攻医・研修医>

医師会に入会している	83
医師会に入会していない	117
合計	200

7 ご自身の結婚について

<管理職>

既婚	67
未婚	2
死別	1
合計	70

<勤務医・専攻医・研修医>

既婚	138
未婚	48
離婚	5
合計	191

8 配偶者・パートナーの職業

<管理職>

医師以外	56
医師	11
合計	67

<勤務医・専攻医・研修医>

医師以外	107
医師	42
合計	149

9 ご自身の勤務形態

<管理職>

常勤（フルタイム）	67
非常勤（嘱託・パート・その他）	4
合計	71

<勤務医・専攻医・研修医>

常勤（フルタイム）	172
常勤（短時間制職員）	13
非常勤（嘱託・パート・その他）	18
合計	203

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>

整備されている	57
整備されていない	4
わからない	10
合計	71

<勤務医・専攻医・研修医>

整備されている	115
整備されていない	21
わからない	67
合計	203

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。あなたの正直な気持ちは？

<管理職>

<勤務医・専攻医・研修医>

当然OK!	38
人が減って少し困るけど、OK	28
もう少し短くして欲しい	3
はっきり言って迷惑	1
合計	70

当然OK!	91
人が減って少し困るけど、OK	98
もう少し短くして欲しい	6
はっきり言って迷惑	7
合計	202

12 貴院での男性育休の取得状況について

<管理職>

取得実績がある	41
取得実績がない	16
わからない	13
合計	70

<勤務医・専攻医・研修医>

取得実績がある	65
取得実績がない	26
わからない	113
合計	204

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。  
あなたの正直な気持ちは？

<管理職>

当然OK!	17
人が減って少し困るけど、OK	30
もう少し短くして欲しい	17
はっきり言って迷惑	6
合計	70

<勤務医・専攻医・研修医>

当然OK!	56
人が減って少し困るけど、OK	95
もう少し短くして欲しい	38
はっきり言って迷惑	15
合計	204

14 労働条件に性差を感じますか？ [仕事量]

<管理職>

感じる	36
感じない	34
合計	70

<勤務医・専攻医・研修医>

感じる	81
感じない	122
合計	203

15 労働条件に性差を感じますか？ [当直の割り当て]

<管理職>

感じる	41
感じない	28
合計	69

<勤務医・専攻医・研修医>

感じる	91
感じない	109
合計	200

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>

知っている	59
知らない	12
合計	71

<勤務医・専攻医・研修医>

知っている	149
知らない	53
合計	202

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>

0日	2
3日	2
5日	3
5日プラスリフレッシュ休暇	1
7日	2
10日	4
12日	2
13日	1
14日	1
15日	3
20日	13
21日	1
24日	3
25日	2
30日	4
40日	9
41日	1

<勤務医・専攻医・研修医>

0日	1
1日	1
2日	2
3日	1
4日	2
5日	11
6日	2
7日	3
9日	1
10日	9
11日	6
12日	1
13日	2
14日	6
15日	35
16日	2
17日	2

45日	1
46日	2
わからない	2
覚えていない	1
知らない	4
不明	1
合計	65

19日	1
20日	25
21日	1
22日	3
23日	2
24日	3
25日	8
26日	1
27日	3
30日	5
31日	1
35日	2
37日	1
39.5日	1
40日	14
43日	1
44日	3
45日	3
48日	1
49日	1
50日	1
60日以上	1
知らない	4
不明	11
合計	184

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>

十分消化できている	6
ある程度消化できている	22
少しだけ消化できている	34
全く消化できていない	7
リフレッシュ休暇は消化	1
合計	70

<勤務医・専攻医・研修医>

十分消化できている	21
ある程度消化できている	68
少しだけ消化できている	89
全く消化できていない	23
消化義務の分(5日間)のみ消化し	1
合計	202

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>

知っている	68
知らない	3
合計	71

<勤務医・専攻医・研修医>

知っている	189
知らない	15
合計	204

20 年次有給休暇は取得しやすいですか？

<管理職>

取得しやすい	43
取得しにくい	17
どちらともいえない	11
合計	43

<勤務医・専攻医・研修医>

取得しやすい	122
取得しにくい	32
どちらともいえない	50
合計	204

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>

超過勤務時間は発生していない	22
1時間～5時間	25
6時間～10時間	26
11時間～20時間	25
21時間～30時間	19
31時間～40時間	22
41時間～50時間	18
51時間～60時間	12

61時間～70時間	12
71時間～80時間	12
81時間～90時間	4
91時間～99時間	2
月100時間以上	5
合計	204

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>

全額が支給されている	132
全く支給されていない	12
一部が支給されていない	19
一部しか支給されていない	20
わからない	4
嘱託契約にて条件あり	1
年俸制	1
定額時間外として支給	1
育児休暇復帰したばかりでまだ戻	1
10月からの赴任のため不明	1
無言の圧力で正当な時間は申請し	1
どのように計算されているか給与	1
申請した分は全て支給されている	1
時間外申請をしておらず分かりま	1
年俸制なのでわかりません	1
申請してない	1
半分程度が支給されている	2
時間外をしてない	1
合計	201

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>

非常に満足している	30
やや満足している	81
どちらともいえない	50
やや不満である	31
非常に不満である	12
合計	204

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>

導入している	41
導入していない	12
わからない	17
合計	70

<勤務医・専攻医・研修医>

導入している	68
導入していない	35
わからない	98
合計	201

25 今の職場は働きやすいですか？

<管理職>

とても働きやすい	8
働きやすい	43
どちらともいえない	18
働きにくい	1
とても働きにくい	1
合計	71

<勤務医・専攻医・研修医>

とても働きやすい	23
働きやすい	119
どちらともいえない	55
働きにくい	5
とても働きにくい	2
合計	204

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？  
最も当てはまるものを選んで下さい。

<管理職>

支援型	47
参加型	12

<勤務医・専攻医・研修医>

支援型	150
参加型	27

上記のハイブリッド	1
委任型	6
指示型	4
合計	66

指示型	13
委任型	8
協調性	1
まともであればなんでも	1
結果的に全てのミックスタイプ	1
その時の状況によって指示型も必要	1
人それぞれだと思います；個性がありますので	1
合計	203

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>

協働とチームワーク	32
積極性と自主性	15
誠実さと信頼性	11
強いチームプレイヤーとしての資	6
学習意欲と柔軟性	4
効率的な作業	3
合計	71

<勤務医・専攻医・研修医>

協働とチームワーク	67
誠実さと信頼性	40
積極性と自主性	37
学習意欲と柔軟性	27
効率的な作業	19
強いチームプレイヤーとしての資	13
合計	203

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>

信頼と尊重	32
明確なコミュニケーション	29
適切な評価と報酬	6
成長と学習の機会	3
柔軟な働き方のサポート	1
合計	71

<勤務医・専攻医・研修医>

明確なコミュニケーション	94
信頼と尊重	73
成長と学習の機会	15
柔軟な働き方のサポート	13
適切な評価と報酬	6
心理的安全性	1
協調性	1
合計	203

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>

とてもそう思う	18
少しそう思う	28
ふつう	21
あまりそう思わない	4
合計	71

<勤務医・専攻医・研修医>

とてもそう思う	47
少しそう思う	84
ふつう	50
あまりそう思わない	17
全くそう思わない	6
合計	204

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>

とてもそう思う	16
すこしそう思う	33
普通	18
あまりそう思わない	1
全くそう思わない	2
合計	70

<勤務医・専攻医・研修医>

とてもそう思う	42
少しそう思う	70
普通	61
あまりそう思わない	22
全くそう思わない	8
合計	203

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>

ある	49
ない	62
合計	111

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>

<勤務医・専攻医・研修医>

設問なし

やりがい	37
興味	52
収入	2
QOL	12
勉強の必要量	1
全て	1
家庭の事情	2
地域医療のため	1
合計	108

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>

時間外の給与	1
病院の建て替え	1
高齢化	1
報告、連絡、相談	1
無し	3
仕事内容の評価と報酬の不公平不詳	1
給与体系	1
医師の増員	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
仕事量のコントロールを	1
週休2日にしてほしい	1
医師不足	1
マンパワーがたりない	1
人員を増やしてほしい	1
医師の人数増やしてほしい	1
救急体制の充実	1
給料	1
紹介外来の看護師のスキルアップ	1
更なるタスクシフト	1

<勤務医・専攻医・研修医>

給料	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
時間外勤務の給与	1
当直体制	1
休みを取りたい時に取れるようにしてほしい	1
給料アップ	1
業務外活動の給与体系が分かりにくい	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
医局の騒音の是正/タスクシフトの推進	1
医師、コメディカルの人手不足	1
待機、当直回数を減らしてほしい	1
専門医を常勤させて欲しい	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
スタッフ不足(医師)	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
管理者が現場の意見を尊重する仕組みや態度	1
仕事が多く、補助が欲しい。	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
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

人員が充分とはいえない	1
給料を上げる	1
インセンティブ	1
保育所入所条件緩和（非常勤医師に対する解放など）	1
研究活動を重視してほしい	1
合計	26

コメディカル要員の充実	1
当直翌日は帰宅	1
若手の医師がもっと増えると嬉しい。	1
小児科医療が評価されにくい環境	1
人手を増やして欲しい	1
自己研鑽という名の労働	1
時間外	1
思い当たらない	1
科別の仕事量の格差	1
当直明けの午後休みにしてほしい	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
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
人員の数	1
休憩時間の自動差引	1
夕診、日直など非常勤医師の参入を検討してほしい	1
時短常勤の制限撤廃	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
中間的な立場の職員の理解さ	1
オンコール担当	1
時間外手当支給 売り上げ業績の強要	1
給与	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當な理由で業務を断ってくる医師	1
労働内容が違うのなら、給料に反映させてほしい	1
当直明けにあさから帰れるようにしてほしい	1
時間内、時間外合わせて報酬を上げて欲しい	1
特定の医師に業務が偏る事等を改善していただきたい。	1
仕事量に応じた給与の上昇	1
看護師の離職率改善。多様性を認めるべき。	1
サブスペシャリティへの理解	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。中堅医師へ任せる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

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
年休を取りやすい人材的余裕と雰囲気	1
職場にはないですが、上層部には疑問があります。	1
現在の有給休暇以外に子供の行事や病気に掛る休暇が一定数別であるといい	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
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に求められること。	1
年休を取ったら週休が減らされて時間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のまやかしでしかない。	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
給料とリモートワークの改善	1
大学院生の給与改善	1
人手不足、雑務が多い	1
給料が低い	1
時間単位の有給取得できるように	1
正当な評価	1
労働環境	1
上司との関係性	1
医師間の業務の偏りの改善、人員不足の改善	1
経営	1
研修医の時間外の認可手順が煩雑すぎる	1
医師数	1
時間外労働を時間外労働として申請しづらい	1
あまりない	1
なし	11
合計	83

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>

60	2
62	1
63	3
65	48
66	1
74	1
なし	5

<勤務医・専攻医・研修医>

設問なし

不明	2
合計	63

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>

制度がある	49
わからない	12
制度がない	9
合計	70

<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>

70歳	2
75歳	4
80歳くらい	2
83歳	1
特になし	10
個別対応	1
未定	1
制限無し	2
不明	16
不定	1
本人の状態によるが制限なし	1
合計	41

<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

<管理職>

リハビリ前診察	1
科によって異なる	1
回診 外来 手術など	1
回診、外来	1
回診、施設往診、簡単な処方、タ	1
回診業務	2
外来	1
外来 回診	1
外来 病棟 健診	1
外来、健診	1
外来、検診	1
外来、病棟業務	1
外来、病棟業務、往診業務、検診	1
外来、訪問、健診	1
外来業務	3
外来業務、健診業務、手術	1
外来業務、健診業務など	2
外来勤務	1
外来診療	1
健診	2
健診業務	1
今まで同様	1
手術、外来	1
診療	1
多種多様	3
不明	2
通常	2
通常臨床業務	1
通常業務	2
通常業務含めて必要とされる業務	1
通常診療	1

<勤務医・専攻医・研修医>  
設問なし

当直以外の通常業務	1
読影業務	1
病棟、外来	1
合計	44

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）

<管理職>

外来業務 検針業務	1
常勤、非常勤色々	1
労働時間、勤務内容による年俸制	1
さまざま	1
多形態	1
年	1
原則週1回	1
会計年度契約 時間は希望どおり	1
週5日	1
未定	1
週4日	1
個人によって差がある	1
嘱託採用外来	1
嘱託	1
同様	1
3時間	1
週4-5日	1
通常は週1日	1
週1～3 半日	1
医師の能力次第（年齢問わず）	1
本人の交渉次第	1
個人差あり	1
知らない	2
知りません	1
個人毎に異なる	1
わからない	1
フルタイムが多い	1
様々	2
通常から時短まで	1
週2日	1
常勤70まで継続、その後一年契約75まで	1
常勤もいれば非常勤もあり	1
週 40時間	1
個々人の契約による	1
相談に応ずる	1
40時間	1
合計	38

<勤務医・専攻医・研修医>

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

<管理職>

手術、放射線治療、地域包括ケア病棟等	1
通常診療、検査、手術など	1
健診業務	1
外来 検診	1
専従医	1
外来診療 健診 産業医など	1
緩和ケア	1

<勤務医・専攻医・研修医>

設問なし

手術、外来、病理診断など	1
専門的知識	1
シャントの外科的手術	1
外来	3
外来病棟業務	1
常勤医と同じように働く、など	1
医療安全	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
手術のサポート	1
外来業務のサポート	1
60代10名 70代3名 80代1名 活躍中	1
知らない	2
一臨床医としての業務を継続	1
健診センターで患者教育	1
わからない	1
通常に診療部長	1
リハビリ前診察。	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
通常業務	1
顧問 老健 人間ドックなど健診	1
読影	1
健診	1
外来業務	1
研究業務, 手術業務, 診療業務	1
診療	1
合計	35

- 40 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>

0件	20
1件	1
2件	2
3件	3
毎月1~3件	1
2~3件	1
数件	1
7件	1
8件	1
10件	1
22件	1
24件	1
不明	15
合計	49

<勤務医・専攻医・研修医>  
設問なし

- 41 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>

実施された	31
実施していない	9
わからない	25
合計	65

<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>

0件	21
1件	1
3件	1
割といる	1
いっぱい	1
多数	1
自己申告のまま認定	1
不明	15
合計	42

<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>

取得している	36
取得していない	10
わからない	20
合計	66

<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  
「通常と同態様の業務」を行ったことはありますか？

<管理職>

ある	16
ない	13
わからない	34
合計	63

<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>

勤務時間	35
ない	7
宿直・日直	7
勤務日数	7
給与	4
タスクシフト	1
効率化	1
感じない	1
外勤・アルバイト	1
何も変わっていない	1
わからない	1
休暇が取りやすくなった	1
自己研鑽	1
合計	68

<勤務医・専攻医・研修医>

勤務時間	115
宿直・日直	18
給与	8
勤務日数	6
自己研鑽	5
外勤・アルバイト	4
あまりない。仕事をしたならその分対価をしっかりと払えば良いと思う。	1
当直明け半日休み	1
直明けの休み	1
残業時間を自己研鑽とつけざるを得なくなっ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
変化の自覚が薄いです	1
なし	35
合計	196

- 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>

自己研鑽	14
給与	14
宿直・日直	12

<勤務医・専攻医・研修医>

自己研鑽	64
給与	46
宿直・日直	22

勤務時間	6
外勤・アルバイト	5
特にない	4
勤務日数	3
当直要員を探すのが難しくなっ た。	1
研修医の研修時間が削られる	1
主張が強くなった	1
手術機会が減る	1
若い医師に気概がなくなった	1
診療報酬の減少	1
合計	64

勤務時間	20
外勤・アルバイト	14
勤務日数	3
特に無し	2
何も変わってない	8
宿日直許可が実態に則していな いと思います	1
患者に対する責任や医師として の使命感の低下	1
サービス残業	1
すべて	1
現場は回らない。	1
毎月時間調整が大変	1
わからない	1
今まで以上に時間外の正当な申 請をしにくくなった	1
勤務時間外の呼び出し	1
責任感の欠如。なんでも働き方 改革を理由に必要なことまで やらなくなる人や診療科があ る。	1
あまり自覚ありません。	1
合計	190

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>

<勤務医・専攻医・研修医>

もともと100時間越えは数人であり、帰宅を促せた。病院に住まない様に。	1
急患の数が減らなければ時間外は減らない。	1
医師の時間外労働管理の改善	1
頭数不足	1
給与体系	1
若い先生の勉強の時間が減少	1
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 さねばならなくなった。	1
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
少しずつだが仕事の効率化が進んでいる	1
仕事が減ったとは思われない	1
当直明けに帰りやすくなった	1
特定行為看護師	1
仕事の効率化が進んだように見える	1
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
医師が少ない	1
以前と比較し、研究活動がしにくくなった	1
不明	3
無し	5
合計	24

<勤務医・専攻医・研修医>

当直が宿直扱いになり給与が減ったし、医師人数が少ないから当直あけに帰宅し にくい。帰る医師がいるとそれ以外の医師の負担が多くなる。	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
サービス残業が増えただけ	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いても変な目で見られない	1
実質労働時間は変わっていないケースが多いと思われる	1
若手の時間外における将来経験経験不足	1
月80時間以上の超過勤務は全て自己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
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
日当直の一部の時間分しか手当が出ていない	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
無駄に病院にいた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
現場は回らない。	1
女性医師が働きやすくなっている	1
あまり変わったと実感していない	1
チ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
定時に帰れるため、疲れが残らない	1
給与上昇	1
当直の後に帰れるようになった。	1
当直明けに帰宅可能となった	1
働きたい先生の仕事時間まで減らされている	1
一時的にドクターズアシスタントが科内に入って助かったが、人手不足ですぐに引き揚げられた。	1
もともと時間外勤務時間の申請に制限がある	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
時間外業務が減った	1
もともと環境としては良い方だと思っている	1
帰りやすくなった	1
給与減	1
当直明けは午後から帰宅してよくなったが、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
自分の環境は特に何も変化がない	1
中間管理職等に皺寄せがくる。	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
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
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
時間内に終わること 収益性ばかり追求されることは疑問	1
男性医師のみが当直に入っている	1
当直後の医師が帰宅できるようになったとのこと。	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、育休を取らなかった。	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
成果の実感なし	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
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
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
「時間外労働ではない」と強制的に承認させられていること	1
分からない	1
なし	14

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？

<管理職>

知っている	44
知らない	27
合計	71

<勤務医・専攻医・研修医>

知っている	56
知らない	146
合計	202

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？

<管理職>

参加したことがある	13
参加したことがない	57
合計	70

参加したことがある	12
参加したことがない	191
合計	203

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、売りに対して給与が少なすぎる
働きたい医師が働けるだけ（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、ワークライフ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、バイトする暇がなく給与も低い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を行うべきである。
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、オンコールの問題が、どうしても解決できない

<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ないので結局休めない。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、休める態勢を作って欲しい。休みとっていいよとなっても変わりやどっかから誰か見つけてこないといえども休め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日もとっていません。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業務遂行は不可能なのが現実と思います。
高齢化が急激におこっているので、社会制度が追い付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

<p>X（旧：Twitter）やGoogle検索でも予測変換に出てくる「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。</p>
<p>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。</p>
<p>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皆思っています。会(東京)主体のやり方はやめていただきたいです。</p>
<p>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。当直明けは、帰宅</p>
<p>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</p>
<p>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、働ける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。</p>
<p>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。</p>
<p>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。ざんねん</p>
<p>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。</p>
<p>オンコール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を作ればいい 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</p>
<p>岐阜県の農村部はいま現在医師不足であるが、勤務医離れがすすみ、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、働き方改革なんていっ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。</p>
<p>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。</p>
<p>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けず働いただけの給与を出す形で良いと思う。</p>
<p>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。</p>
<p>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。</p>
<p>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。</p>

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覚えない、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ただけ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

法制度の変更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。

