

第1回医療経営実践協会 研究助成論文

国内における病院勤務医の職務満足度の実態と、
真の「働き方改革」に関する意識調査
—戦略的医師マネジメントを目指して—

角田圭雄¹ 片岡慶正² 立川洋一³ 柿崎 暁⁴
山口誓司⁵ 北川育秀⁶ 厨子直之⁷

1 愛知医科大学内科学講座 肝胆膵内科学

一般社団法人 日本医療戦略研究センター (J-SMARC)

2 大津市民病院

3 社会医療法人 敬和会大分岡病院

4 群馬大学大学院医学研究科内科学講座 消化器・肝臓内科学分野

5 大阪府急性期・総合医療センター 泌尿器科

6 小松市民病院 泌尿器科

7 和歌山大学 経済学部

1. はじめに

日本の医師数は他の OECD 加盟国に比して少なく、本邦の医療は医師個人の犠牲と高い倫理感によって支えられてきた。一方、医療の高度化、医療安全、患者の要求の高度化、書類作成業務の負担など、病院勤務医の業務はますます負担が増える状況にある。医師の過労死や、うつによる自死、大量退職などが問題となっており、2015年に日本医師会が実施したアンケート調査によれば、勤務医のうち、6.5%は簡易版抑うつ尺度で「中等度から極めて重度」にあることが明らかになった¹⁾。医師 10 万人の調査では時間外労働が 1,860 時間以上が 10%近くいる。そこで、厚生労働省は、2017 年 8 月からは「医師の働き方改革に関する検討委員会」を組織し、医師における時間外労働のあり方などについて討論を進めている。医師の働き方改革については、単なる労働時間の短縮や、有給休暇の取得などが課題とされているが、現場の勤務医が真に必要な「働き方改革」に関する調査報告は見当たらない。企業ではマネジメント研修などの人材育成が盛んだが、これまでの医療界では医師のマネジメントに関する研究や施策が行われてこなかった。そこで、戦略的医師マネジメント (Strategic Physician Management: SPM)²⁾を目指して、国内における病院勤務医の職務満足度の実態と、勤務医が望む真の「働き方改革」に関する意識調査を行うことにした。

2. 対象と方法

本研究の参加に同意いただいた全国の病院勤務医師 286 名(男性 213 名、女性 61 名、無回答 12 名)に対して、京都大学の小崎らが提唱した勤務医の職務満足度調査 Japan Hospital Physician Satisfaction Scale (JHPSS) (表 1)³⁾および働き方改革の意識調査 (表 2) を行った。参加施設は社会医療法人敬和会大分岡病院、群

馬大学病院、大阪急性期・総合医療センター、小松市民病院、大津市民病院、愛知医科大学病院である。統計解析は和歌山大学経済学部の厨子直之准教授が SPSS を用いて解析した。

3. 結果

3.1. 調査対象の背景因子

性別では男性 75%、女性 21%、無回答 4%。39 歳未満が 52%を占め、比較的若年勤務医が対象となった。50 歳以上は 19%であった(図 1)。週 60 時間以上の勤務が 48%、平均睡眠時間が 6 時間未満を 63%、勤続年数は 60%は 5 年以下であった。医局人事で勤務しているのは 61%であった(図 2)。役職無しが全体の 83%を占めた。

3.2. 勤務医職務満足度調査 (表 3)

満足度の高かった項目としては「今の臨床の仕事にやりがいを感じている」(平均[標準偏差]: 3.965 [0.755])、「同僚の医師たちは私にとって大切な支えとなっている」(3.965 [0.755]) と高い値を示すも、「私と私の家族は自分が働いている地域と強い絆で結ばれている」(2.385 [1.036])、「コメディカルスタッフは医師に対してあまり協力的ではない」(2.384 [0.864]) が低値を示した。

3.3. 病院勤務医の働き方改革に関する意識調査 (表 4)

平均値が 3.0 以上であったのは、点数の高い順に、

- 1) 「医師事務作業補助者の活用による医師の生産性の向上である」
- 2) 「家族と過ごす時間の確保である」
- 3) 「書類作成業務の縮小である」

4) 「勤務医師の健康状態(肉体、精神)に配慮することである」

一方、平均値が 2.5 未満であった項目は

「医師のブランド化を戦略的にサポートすることである」のみであった。

3.4.病院勤務医の働き方改革に関する意識調査に関する因子分析

働き方改革に関する意識調査 25 項目 (表 2) における因子分析を行うと 4 つの因子に分解できることが明らかになった (表 5)。第一因子は「専門性向上支援ニーズ」、第二因子は「院内外の構築支援ニーズ」、第三因子は「事務業務軽減支援ニーズ」、第四因子は「労働時間削減支援ニーズ」である。全対象ではこれら 4 因子の中では「事務業務軽減支援ニーズ」が最も高かった (図 3)。

3.5.職務満足度の高い医師と低い医師との比較

職務満足度の高い医師 (n=147)と低い医師(n=132)との比較を行うと、職務満足度の低い医師は高い医師と比較して、「労働時間削減支援ニーズ」が有意に高かった ($p<0.001$, 図 4)。

4. 考 察

医師の職務満足度指標として米国内科学会が報告した Physician Job Satisfaction Scale (JSS)⁴⁾や、国内では京都大学の小崎医師らが JSS を参考にして作成された JHPSS³⁾が用いられる。本研究では対象者が医局からの派遣者や役職の無い比較的若年の医師が多かったことによるかもしれないが、同僚医師の関係性は良好で、医師の満足度が高い。一方、コメディカルや、地域とのつながりに関しては満足度が低く、これらが「働き方改革」の意識に影響を与えた可能性はある。

働き方改革に関する意識調査では、労働時間の短縮は上位を占めず、勤務医は単なる労働時間の短縮を真の「働き方改革」とは捉えていないことが明らかになった。単純な労働時間の短縮はプロフェッショナルとしての成長や自己研鑽の機会を失うことを懸念していると推察された。このように、工場労働者に対する働き方改革と医師のようなプロフェッショナルに対する働き方改革を同一視してはならない。

一方、上位を占めたのは「医師事務作業補助者の活用による医師の生産性の向上である」、「家族と過ごす時間の確保である」、「書類作成業務の縮小である」、「勤務医師の健康状態(肉体、精神)に配慮することである」であり、事務業務軽減など労働の質の改善を求める声が多かった。プロフェッショナルとしての成長や自己啓発のためには労働時間の短縮よりも、生産性向上とプロフェッショナルとしての活躍に使える時間の確保が、勤務医にとって重要であることが示唆された。また「勤務医師の健康状態(肉体、精神)に配慮することである」も上位にあり、病院管理層は産業医との面談など常に勤務医の心身の健康面に配慮する必要性が示唆された。

職務満足の高い医師に比べて職務満足度の低い医師は、「労働時間の短縮」、「報酬の増加」、「家族と過ごす時間の確保」、「宿日直業務(時間外業務)を減少させること」、「労働時間をフレックスタイム制やシフト制にすること」など“労働時間削減支援ニーズ”が高い。したがって、職務満足度の低下している医師においてはこれらの働き方に関する取り組みを改善することで、職務満足が回復する可能性があり、今後前向きの実証実験などが必要である。

勤務医の職務満足度調査から地域との関係性やコメディカルの協力に関する満足度が低いことから、地域住民が医療を限られた資源と考え、いわゆる「コンビニ受診」や医師への過度の要求を慎むべきであり、医師とコメディカルあるい

は地域住民との交流が重要と考えられた。また、医師の生産性向上にはコメディカルへのタスクシフトによって、医師のみに許された医療行為に集中できる環境づくりが必要である。実際、厚生労働省のデータによると、医師の一日の労働時間の内7%はタスクシフトできるとされている。また医師事務作業補助者の活用も長時間外来の解消として期待される。

一方、医師のブランド化を戦略的にサポートすることにはあまり賛同が得られず、ブランド化によって集患することは、業務量の増加を懸念した結果ではないかと推察された。またブランド化の意義が被験者に十分伝わっていなかった可能性もある。特に、職務満足度の低い医師は、バーンアウト状態にあることが示唆され、まずは労働時間の削減が喫緊の課題であることが明らかになった。マーズローの欲求階層説では、生理的欲求、安全欲求、社会欲求などが実現しないと自己実現などの高度の欲求が発揮されないことから⁵⁾、本研究の対象者は睡眠時間が少なく、生理的欲求などの下位の欲求が満たされていない可能性が示唆された。

本研究の限界としては対象例数が十分でないこと、小崎らが作成した職務満足度調査票についてはその有用性が validation されているが、働き方改革に関する調査票は著者が独自に作成したものであり、その有用性に関する検証が必要である。

4. 結 論

病院勤務医が望む真の「働き方改革」は、単なる労働時間の短縮へのニーズは高くなく、むしろ医師としての生産性向上や労働の質の改善が真の「働き方改革」であった。現在、医師の働き方改革の議論では“時間外労働時間の在り方”ばかりに注目が集まっているが、医師の働き方改革の本質はプロフェッショナルとし

での“労働の質の改善”と言える。真の「働き方改革」によって SPM を達成し、病院経営に加えて、医療の質向上に寄与できることを期待したい。

7. 謝 辞

本研究は一般社団法人 日本医療経営実践協会の研究助成金によって行われ関係各位に深謝申し上げます。本研究の趣旨に賛同頂き、ご多忙のところ本アンケート調査にご協力頂いた全国の勤務医師に御礼申し上げます。本研究に関して助言を頂いた一般社団法人 日本医療戦略研究センター (J-SMARC) の会員一同にも謝意を表します。

文 献

- 1) 日本医師会 勤務医の健康支援に関する検討委員会 「勤務医の健康の現状と支援の在り方に関するアンケート調査報告書 平成 28 年 6 月」、2016
- 2) 角田圭雄. MBA 的医療経営 目指せメディカルエグゼクティブ 幻冬舎 p.160-177, 2017
- 3) Ozaki M, et al. Developing a Japanese hospital physician satisfaction scale. Int J Health Care Qual Assur. 2008;21(5):517-28.
- 4) Linzer M, Konrad TR, Douglas J, McMurray JE, Pathman DE, Williams ES, Schwartz MD, Gerrity M, Scheckler W, Bigby JA, Rhodes E. Managed care, time pressure, and physician job satisfaction: results from the physician worklife study. J Gen Intern Med. 2000 Jul;15(7):441-50.
- 5) 上林憲雄、厨子直之, 森田雅也。経験から学ぶ人的資源管理 新版、有斐閣ブックス, p. 42-43、2018 年

表 1 勤務医の職務満足調査

下記の医師の職務満足調査にご記入ください。

以下は、あなたが働く中で、日々どのように感じているかについての質問です。
最もあてはまるものを一つだけ選んで下さい。

| | 全くそうは思わない | そうは思わない | どちらともいえない | そう思う | 非常にそう思う |
|---|-----------|---------|-----------|------|---------|
| 1) 今の臨床の仕事は個人的にやりがいがあると 感じている。 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2) 自分にかかってくる患者や病院からの呼び出し は過度ではない。 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3) 事務仕事は私にとって負担になっている。 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4) 同僚の医師たちは私の職業意識を良い意味で 刺激してくれる。 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5) 患者からの要望には閉口させられる。 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6) おおむね私は仕事を楽しんでいる。 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7) 私と私の家族は自分が働いている地域と強い 絆で結ばれている。 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8) やらなければいけないペーパーワークが 多すぎる。 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9) 結局のところ、医師としての自分のキャリアに は満足している。 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10) 同僚の医師たちは診療面での私の考えを評価し てくれている。 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11) 多くの患者が基本的には必要のない治療を求め てくる。 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12) 私は自分の患者と強い絆で結ばれている。 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13) おおむね私は現在の仕事の状況に満足している。 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14) 時間の制約のために一人の患者に十分時間をか けることが出来ない。 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

(前ページから続き)

非常にそう思う
そう思う
どちらともいえない
そうは思わない
全くそうは思わない

| | |
|---------------------------------------|-----------------------|
| 15) 同僚の医師たちは私にとって大切な支えとなっている。 | 1 …… 2 …… 3 …… 4 …… 5 |
| 16) 自分がしてきたトレーニングや経験からすれば十分な収入は得ていない。 | 1 …… 2 …… 3 …… 4 …… 5 |
| 17) コメディカルスタッフの職務能力は満足のいくものである。 | 1 …… 2 …… 3 …… 4 …… 5 |
| 18) 私は自分が診療している地域に根をおろしていると感じる。 | 1 …… 2 …… 3 …… 4 …… 5 |
| 19) 私の医師としてのキャリアはおおむね期待したとおりだった。 | 1 …… 2 …… 3 …… 4 …… 5 |
| 20) 対応が難しいと感じる患者が以前より増えた。 | 1 …… 2 …… 3 …… 4 …… 5 |
| 21) 仕事のためプライベートにしわ寄せがきているのが問題だ。 | 1 …… 2 …… 3 …… 4 …… 5 |
| 22) 私の収入全体の額は、仕事量と釣り合っている。 | 1 …… 2 …… 3 …… 4 …… 5 |
| 23) 現在の仕事の状況は私の欲求不満の大きな原因になっている。 | 1 …… 2 …… 3 …… 4 …… 5 |
| 24) 私は同僚の医師達とうまくやっている。 | 1 …… 2 …… 3 …… 4 …… 5 |
| 25) コメディカルスタッフは医師に対してあまり協力的ではない。 | 1 …… 2 …… 3 …… 4 …… 5 |
| 26) 他科の医師に比べて十分な収入を得ていない。 | 1 …… 2 …… 3 …… 4 …… 5 |
| 27) 現在の職場の仕事は自分の期待していたものとは異なる。 | 1 …… 2 …… 3 …… 4 …… 5 |
| 28) コメディカルスタッフは私にとって大切な支えとなっている。 | 1 …… 2 …… 3 …… 4 …… 5 |

表 2 勤務医の働き方改革に関する意識調査

1.医師の働き方改革に関して、あなたは以下の項目をどのように感じておられますか。1～4のうち、最もあてはまる数字1つに○印を記入してください。

| 質問項目 | 全くそう思わない | そう思わない | そう思う | 非常にそう思う |
|--------------------------------------|----------|--------|------|---------|
| 1. 労働時間の短縮である。 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. 報酬の増加である。 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. 家族と過ごす時間の確保である。 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. 宿日直業務（時間外業務）を減少させることである。 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. 複数主治医性の導入である。 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6. 患者との良好な関係を構築できるシステム形成である。 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7. 自己研鑽に活用できる時間の確保である。 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8. 女性医師の労働環境の整備である。 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9. 医師事務作業補助者の活用による医師の生産性の向上である。 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10. 電子カルテや IoT などの情報技術 (ICT) の活用である。 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11. 書類作成業務の縮小である。 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12. 学会や研究会への参加を奨励、サポートすることである。 | 1 | 2 | 3 | 4 |

| | | | | |
|------------------------------------|---|---|---|---|
| 13. 成果主義に基づく経済的インセンティブの付与である。 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 14. 最新の医療機器の導入や治験の獲得など医療レベルの向上である。 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 15. 職務内容を自律的に決定できることである。 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 16. 労働時間をフレックスタイム制やシフト制にすることである。 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 17. 専門医などの資格取得のサポートシステムである。 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 18. 医師のブランド化を戦略的にサポートすることである。 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 19. 医療の不確実性を患者に認識してもらう啓発活動である。 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 20. 同僚と良好な関係を構築できる環境の提供である。 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 21. 留学支援制度やキャリアサポートシステムを構築することである。 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 22. 勤務医師の健康状態（肉体、精神）に配慮することである。 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 23. 他職種へのタスクシフティング（業務移管）である。 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 24. かかりつけ医や他医療機関など地域における連携の強化である。 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 25. 産業医を含めた職務に関する相談窓口の活用である。 | 1 | 2 | 3 | 4 |

上記の中で特に重要と思う項目を三つ選択して、番号を記入してください。

1位：()

2位：()

3位：()

*病院勤務医の働き方改革についてご意見がありましたら下記に自由に記述下さい。

| | |
|---|---------------------|
| 9. 現在の病院での勤務年数（数字を記入ください） | 年 |
| 10. 現在の病院に赴任された人事の決定は大学医局の 人事によるものですか （どちらか1つに○印をご記入ください） | 1. 大学医局人事 2. その他 |

以上でアンケートは終了です。ご多忙の中、ご協力いただき誠に有難うございました。

なお本調査に関してご意見等ございましたら下記にご記入頂けると幸いです。

<ご意見など>