

表3 勤務医の職務満足度の結果 (n=286)

変数名	有効N	平均値	標準偏差
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。	286	3.965	0.753
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。	286	3.472	0.950
事務仕事は私にとって負担になっている。	285	3.796	0.979
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。	284	3.778	0.791
患者からの要望には閉口させられる。	286	2.881	0.906
おおむね私は仕事を楽んでいる。	286	3.619	0.865
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。	286	2.385	1.036
やらなければいけないペーパーワークが多すぎる。	286	3.647	0.972
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。	286	3.430	0.859
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。	285	3.632	0.723
多くの患者が基本的には必要のない治療を求めてくる。	286	2.748	0.874
私は自分の患者と強い絆で結ばれている。	286	3.077	0.750
おおむね私は現在の仕事の状況に満足している。	286	3.378	0.924
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。	286	3.517	0.905
同僚の医師たちは私にとって大切な支えとなっている。	283	3.919	0.751
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。	284	3.264	0.972
コメディカルスタッフの職務能力は満足のものである。	284	3.282	0.946
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。	284	2.930	1.010
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。	283	3.208	0.814
対応が難しいと感じる患者が以前より増えた。	284	3.380	0.871
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。	284	3.599	0.959
私の収入全体の額は、仕事量と釣り合っている。	284	2.722	1.004
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。	284	3.018	0.907
私は同僚の医師達とうまくやっている。	284	3.775	0.677
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。	284	2.384	0.864
他科の医師に比べて十分な収入を得ていない。	283	2.982	0.947
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。	284	2.732	0.885
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。	284	3.549	0.894

表4 真の「働き方改革」に関する意識調査に関する結果

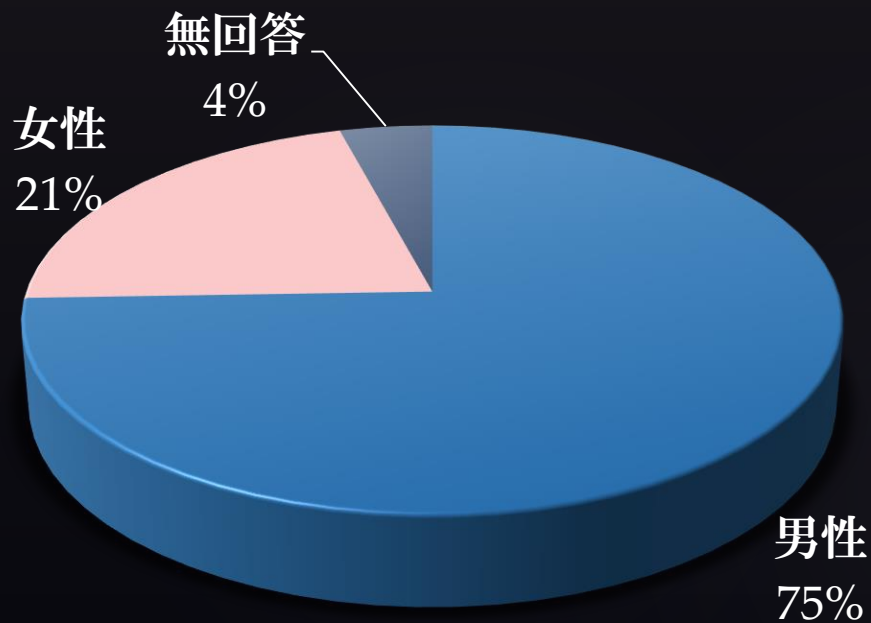
変数名	有効N	平均値	標準偏差
労働時間の短縮である。	283	2.986	0.748
報酬の増加である。	284	2.965	0.844
家族と過ごす時間の確保である。	283	3.205	0.642
宿日直業務(時間外業務)を減少させることである。	283	2.975	0.731
複数主治医制の導入である。	283	2.746	0.762
患者との良好な関係を構築できるシステム形成である。	281	2.555	0.711
自己研鑽に活用できる時間の確保である。	283	2.954	0.614
女性医師の労働環境の整備である。	282	2.897	0.675
医師事務作業補助者の活用による医師の生産性の向上である。	281	3.278	0.639
電子カルテやIoTなどの情報技術(ICT)の活用である。	283	2.982	0.671
書類作成業務の縮小である。	284	3.275	0.647
学会や研究会への参加を奨励、サポートすることである。	284	2.898	0.693
成果主義に基づく経済的インセンティブの付与である。	282	2.801	0.766
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。	283	2.615	0.717
職務内容を自律的に決定できることである。	283	2.700	0.683
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。	284	2.789	0.722
専門医などの資格取得のサポートシステムである。	284	2.775	0.692
医師のブランド化を戦略的にサポートすることである。	283	2.382	0.721
医療の不確実性を患者に認識してもらおう啓発活動である。	284	2.725	0.776
同僚と良好な関係を構築できる環境の提供である。	283	2.650	0.626
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。	284	2.556	0.699
勤務医師の健康状態(肉体、精神)に配慮することである。	284	3.218	0.596
他職種へのタスクシフティング(業務移管)である。	283	3.064	0.644
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。	284	2.901	0.633
産業医を含めた職務に関する相談窓口の活用である。	283	2.509	0.670

表5 真の「働き方改革」に関する意識調査に関する結果(因子分析)

項目	専門性向上支援 ニーズ	院内外の関係性構 築支援ニーズ	事務業務軽減 支援ニーズ	労働時間削減支 援ニーズ
	Factor1	Factor2	Factor3	Factor4
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。	.843	-.040	-.048	-.118
専門医などの資格取得のサポートシステムである。	.660	.098	.005	.039
成果主義に基づく経済的インセンティブの付与である。	.620	-.221	.052	.145
職務内容を自律的に決定できることである。	.534	.183	-.016	.103
医師のブランド化を戦略的にサポートすることである。	.530	.242	-.064	-.058
学会や研究会への参加を奨励、サポートすることである。	.486	.033	.239	-.011
同僚と良好な関係を構築できる環境の提供である。	-.067	.811	-.023	.013
産業医を含めた職務に関する相談窓口の活用である。	-.019	.734	-.181	.016
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。	-.144	.606	.247	-.081
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。	.214	.562	.009	-.038
患者との良好な関係を構築できるシステム形成である。	.124	.495	.021	.018
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。	-.021	.495	.079	.104
書類作成業務の縮小である。	.029	-.094	.847	-.007
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。	-.033	-.023	.802	.004
電子カルテやIoTなどの情報技術(ICT)の活用である。	.073	.071	.577	-.053
他職種へのタスクシフティング(業務移管)である。	-.015	.251	.434	.075
労働時間の短縮である。	-.087	.064	-.041	.827
宿日直業務(時間外業務)を減少させることである。	.018	.035	-.020	.674
家族と過ごす時間の確保である。	.064	.061	.141	.566
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。	.098	.070	-.060	.438

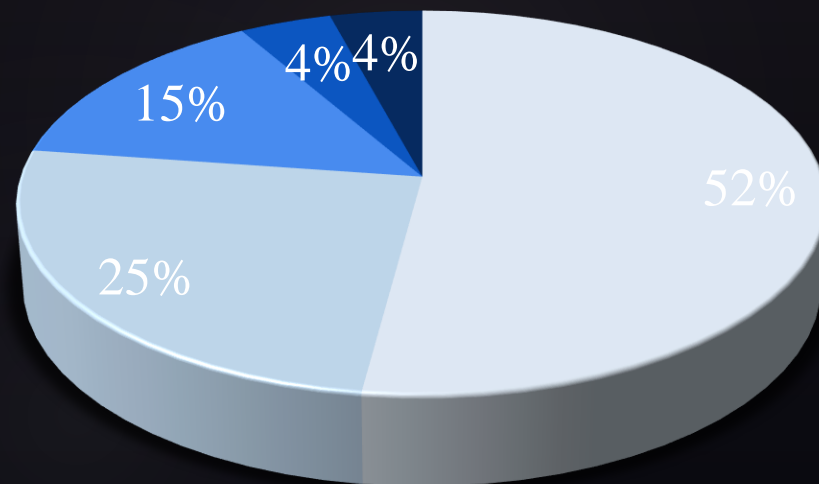
図1 対象者の背景 (n=286)

性別分布



■ 男性 ■ 女性 ■ 無回答

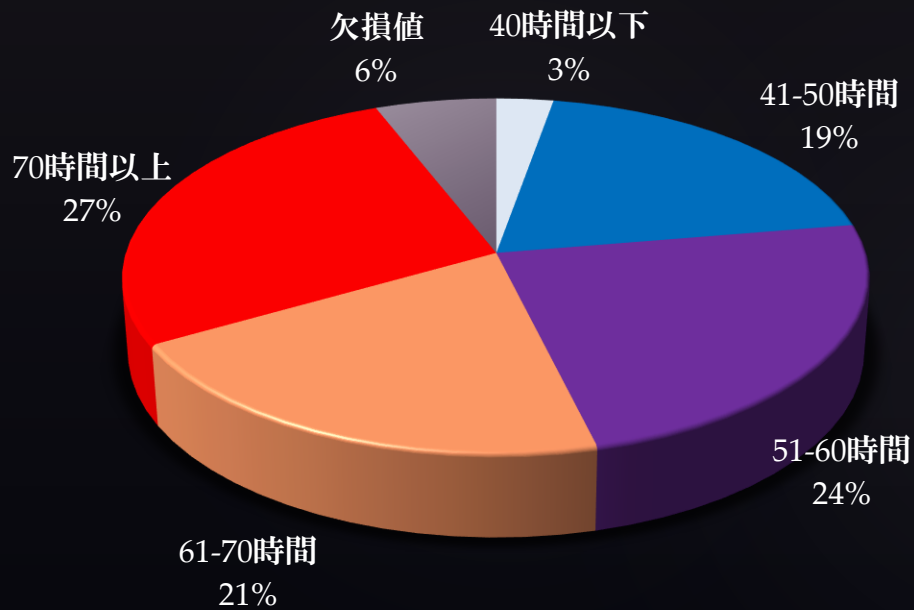
年齢分布



■ 39歳以下 ■ 40-49歳 ■ 50-59歳
■ 60-69歳 ■ 無回答

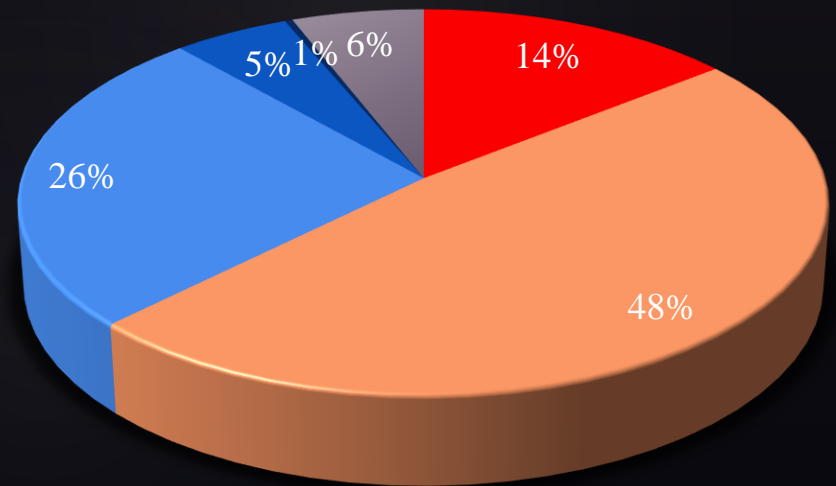
図2 対象者の背景 (n=286)

勤務時間分布



■ 40時間以下 ■ 41-50時間 ■ 51-60時間
■ 61-70時間 ■ 70時間以上 ■ 欠損値

睡眠時間分布



■ 5時間未満 ■ 5-6時間未満 ■ 6-7時間未満
■ 7-8時間未満 ■ 8時間以上 ■ 欠損値

図3 4 因子の中では“事務業務軽減ニーズ”が最も高い

平均±標準偏差

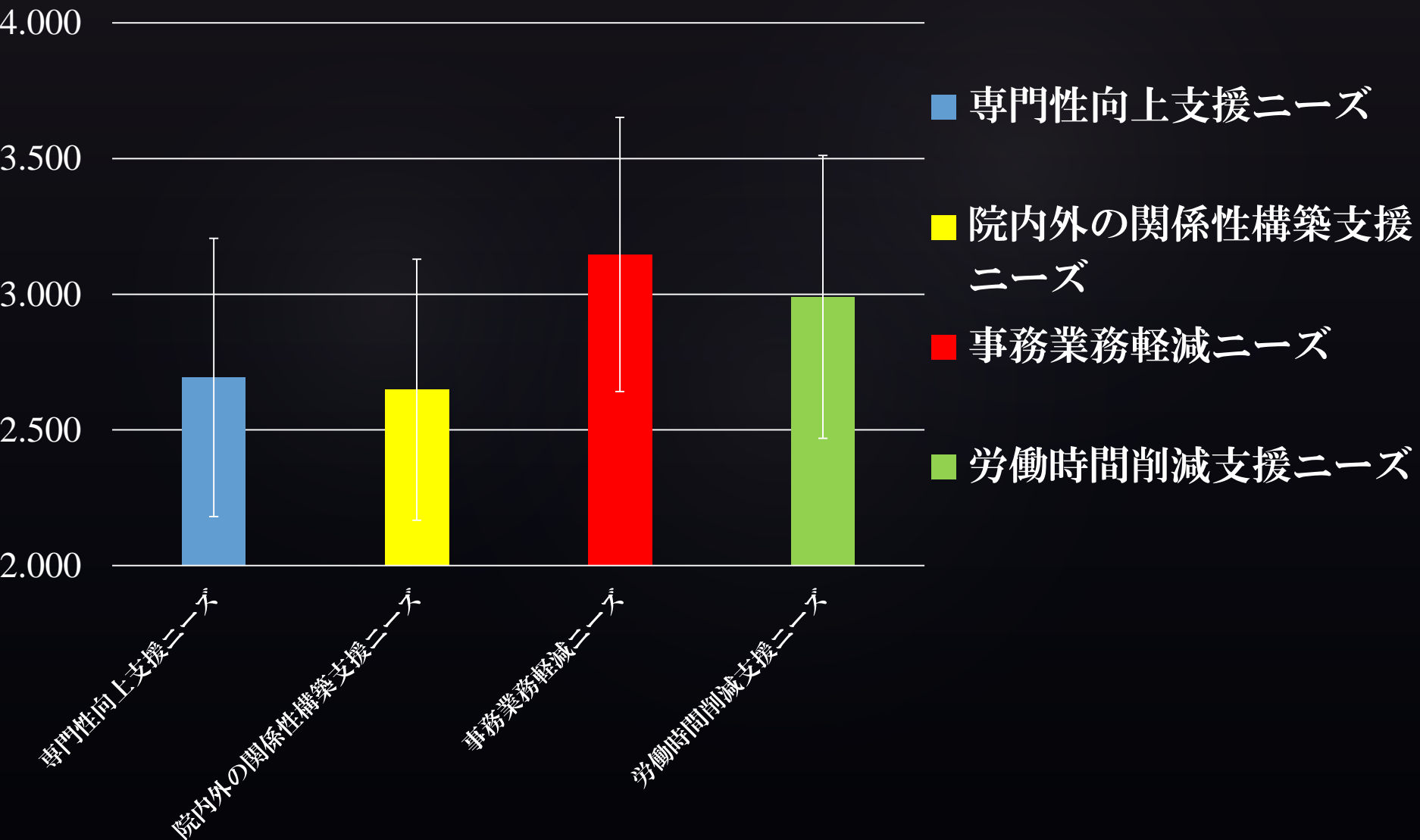


図4 職務満足度の高い例 (n=147) と低い例 (n=132) との比較

平均±標準偏差

