

# 医療現場において医師の働き方改革につながる 行動変容を促す上での課題の抽出について

## 第1回作業部会で勤務医の働き方改革に対する意識についていただいたご意見

- 若手医師よりも指導医の意識改革が難しい。働き方改革に対して全世代が同じ方向を向いていけるよう、ジェネレーションギャップの解消が必要。
- 長時間勤務する医師ではなく、時間内に効率的に成果を上げられる医師が評価される環境を作るためにも、指導医層の意識改革は重要。
- 「働き方改革」は「生き方改革」である。勤務医自身の個人戦ではなく、組織全体で文化を変えていく意識が必要。
- 働き方改革は、女性医師や子育て中の医師だけの問題ではない。医療機関全体、日本国民全員の問題だという意識が広まると良い。



- 医療機関における医師の働き方改革を推進するためのアプローチの検討の一環として、医師の働き方改革に対する医療機関内の世代・立場間の受け止めの違いについて認識共有・相互理解を進めるため、医療機関内での意見交換の場を設けることが有効ではないか。
- 実際に、こうした取組を実施し、その有効性を検証してはどうか。

## 方法

- (1) 実施時期： 第2回作業部会終了後～2022年2月中旬頃
- (2) 対象医療機関： 事務局において選定した医療機関 ※構成員の協力を得て実施
- (3) 意見交換会参加者： 世代及び職位の異なる複数の医師  
※他の医療関係職種、事務職の参加が望ましい  
※各医師の所属診療科、人数等は医療機関に一任
- (4) 意見交換の内容：
  - ・ 各世代や職位ごとの医療機関における役割と働き方改革への現在の考え方・姿勢
  - ・ 働き方改革を進めていく上での、各世代や職位における課題
  - ・ 今後、医療機関内で進めていくべき取組
  - ・ その他、自由に意見交換を実施
- (5) 意見交換内容のまとめ表の作成： 内容を整理した一覧表を作成する(次頁参照)
- (6) 意見交換会についての参加医師に対する事後アンケートの実施



## 意見交換内容のまとめ表（イメージ）

医師の属性	医療機関において 負っている責任	医師の働き方改革に関する 現在の考え方・姿勢	医師の働き方改革に対する 課題
院長・副院長 (病院管理職)			
診療部長／ 教授			
医長・副医長／ 准教授・講師			
若手指導医／ 助教			
専攻医			
臨床研修医			

### 今後、医療機関内で進めていくべき取組のまとめ

例：医局員全員が患者情報を共有できるチャットツールを活用し、手が空いている人が病棟・外来業務に応援に行きやすくする  
全員の時間外労働の時間見える化(オンライン上または掲示)し、科内での業務分担の見直しを促すよう心がける