

# 済生会病院における医師の働き方に関する実態調査データの分析

佐村紫帆<sup>1)</sup>, 山内慶太<sup>2)</sup>, 吉村公雄<sup>3)</sup>, 山口直人<sup>4)</sup>, 高橋武則<sup>5)</sup>

<sup>1)</sup>慶應義塾大学大学院 健康マネジメント研究科 医療マネジメント学・修士2年, <sup>2)</sup>慶應義塾大学 健康マネジメント研究科・教授,

<sup>3)</sup>慶應義塾大学 医学部医療政策・管理学教室・専任講師, <sup>4)</sup>済生会保健・医療・福祉総合研究所・研究部門長, <sup>5)</sup>統計数理研究所・客員教授

## 背景と目的

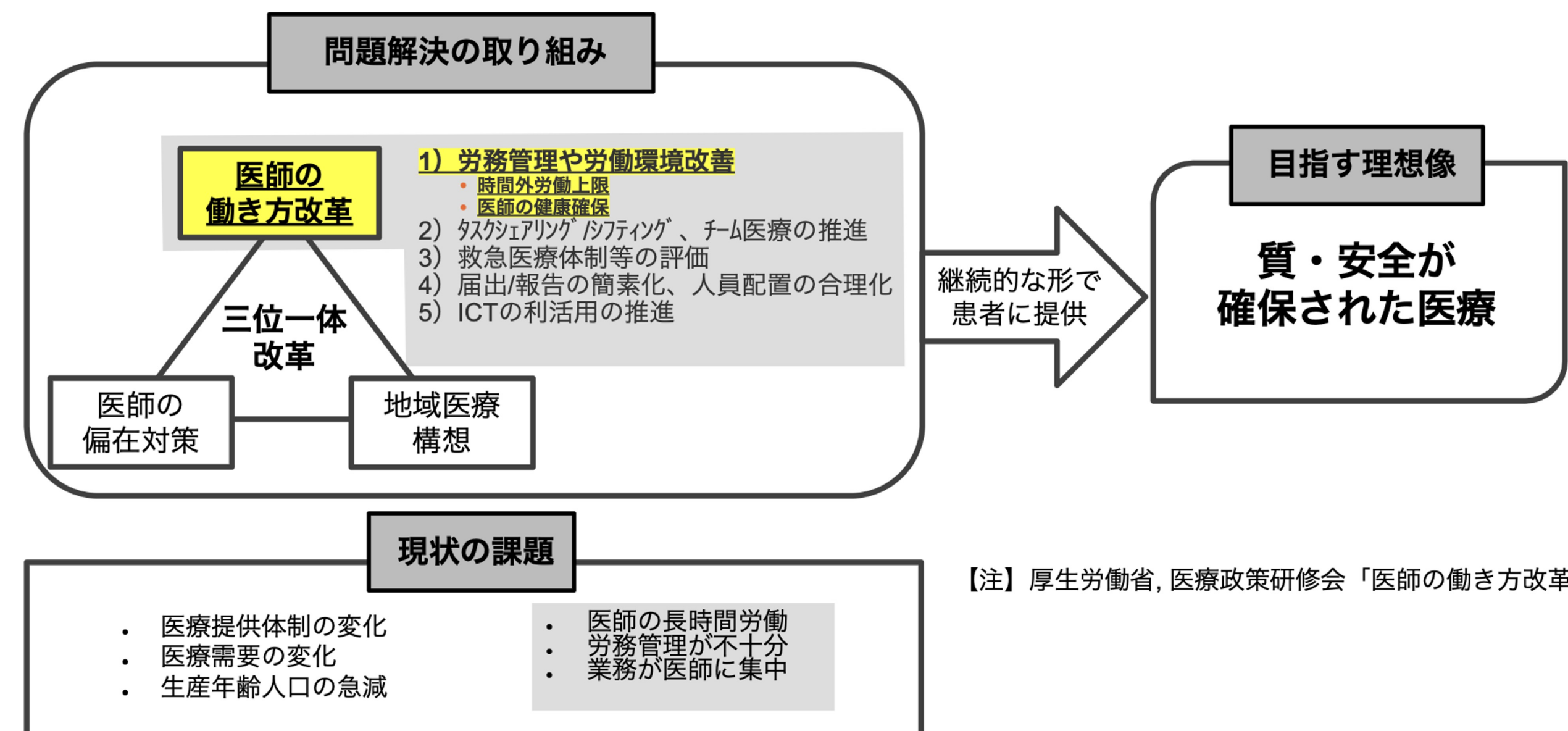


図1 医師の働き方改革に関する概念図

質と安全が確保された医療を継続的な形で患者に提供するために、日本では、厚生労働省の医療政策研修会で議論を重ね、2024年4月に医師の働き方改革が施行されることが決まっている。その中では、勤務医師の時間外労働時間の上限を年間960時間とすることや、面接指導により勤務医師の健康確保を目指すことなど、労務管理を中心として医師の働き方の適正化を遂行することとしている。全国の医療機関は病院経営・管理の改善を図るための実態調査を実施した。2年に1回議論される診療報酬改定では2020年に医療の三位一体改革が謳われた<sup>図1)</sup>。医療提供体制の変化、医療需要の変化、生産年齢人口の急減などの問題には「医師の働き方改革」、医師の長時間労働、労務管理が不十分、業務が医師に集中などの問題には、「医師の偏在対策」「地域医療構想」が具体的に提案された。

本研究では、個別医療機関における「医師の働き方改革」に焦点を当て、医師の健康確保や時間外労働時間の規制などの労務管理について分析することとした。

## 分析方法

本研究は、医師の働き方を適正化するための2024年4月に施行される医師の働き方改革に向けて実施された調査データを分析したものである。本研究の調査対象病院は、日本の公的医療機関としては日本最大の社会福祉法人である恩賜財団済生会（許可病床数22,191床）の81病院とした。そのうち76病院・1468名の常勤医師から無記名自己記入式質問紙調査で回答を収集した（回答率35%）。公開されている病床機能報告における病床機能区分やアンケート回答医師の分布に留意し、パーティション分析を実施した。分析では、目的変数を「職場総合満足度」とし、説明変数に性別・年代・所属病院とその病床機能分類などの「属性」、運動習慣・睡眠時間・状況別眠気などの「健康状態」、勤務時間や当直の回数などの「働き方」、家族の世話の有無などの「勤務負担」を因子にもつ全40項目とした。

表1 調査概要

調査名称	「済生会病院医師の働き方の実態と今後の在り方に関する研究」第2回医師調査 (総研倫理委員会承認, 総研第28号, 令和3年11月12日)
調査時期	2021年12月末 回答期限
調査対象	公的医療機関である恩賜財団済生会（許可病床数22,191床）81病院の全常勤医師（初期臨床研修医、専攻医を含む）
調査方法	オンラインでの無記名自己記入式質問紙調査
解析対象	76病院・1468名の常勤医師（回答率35.0%）
解析方法	① 樹形解析モデル（CART）

## 分析結果

表2 記述的統計

	厚生労働省		本研究	
	平均年齢 (歳)	45.1 注1)	44.4 (標準偏差 12.9) (中央値 45)	
性別構成 (男/女) (%)	77.2/22.8 注1)	65.9/21.7 (無回答 12.3)		
1週間の労働時間 (時間)	51.3 注2)	54.3 (標準偏差 12.9) (中央値 50)		
	厚生労働省 注1)	(%)	本研究	(%)
年齢階級	323,700	100.0	1468	100.0
20歳代	31,609	9.8	208	14.2
30歳代	66,210	20.5	314	21.4
40歳代	67,406	20.8	315	21.5
50歳代	56,951	20.9	280	19.1
60歳以上	33,999	28.1	186	12.7
無回答 (対象医師数が20名以下の病院)	-	-	165	11.2
常勤医師数 (病院数)	本研究		(%)	
全体	1468	76	100.0	100.0
常勤医師数が20名以上の病院	1303	49	88.8	64.5
常勤医師数が20名以下の病院	165	27	11.2	35.5

本調査の基本的属性を示す表<sup>2)</sup>。分析の結果として休日の疲労回復の程度、体調不安感の程度が最も職務満足度に影響を与えており、勤務時間や兼業病院の有無、当直やオンコールの回数など自己申告で把握可能な指標は直接的にはあまり大きな影響を与えていないことがわかった<sup>図2)</sup>。

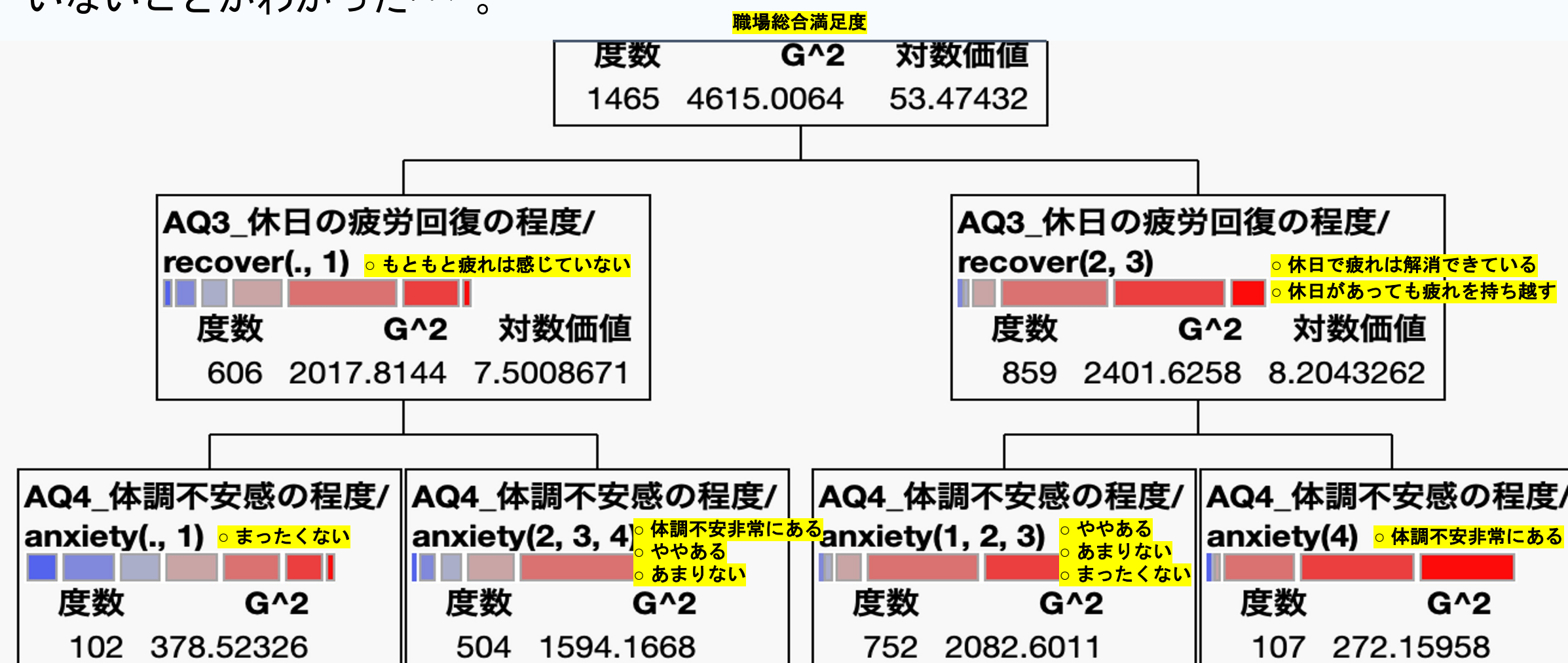


図2 職場満足度に影響を与える因子の樹形回帰モデル

## 考察と課題

本研究の結果としては、医師の疲労回復の程度や体調不安感が満足度に影響していることがわかった。医師の健康状態が保たれ、職務満足度を向上するとともに、質の高い医療を永続的な形で提供できるように労務管理を検討する必要があると結論づけた。今後は、多角的な視点からの更なる分析を通して、医師の働き方がより満足度の高いものとなり、病院経営・管理において貢献できる提案をすることが課題である。