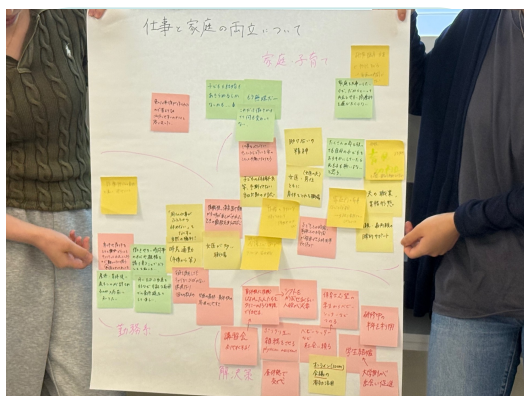


順天堂大学での取組

- ・ 令和5年度から、**医師の働き方改革に関するワークショップ**を実施。
- ・ 講義支援を利用して、**労働法の基本知識の獲得や「先発完投型」の医療の限界、30代女性医師の「M字カーブ」問題**などへ問題意識が醸成された。
- ・ **医学生への労働法教育の定着のためには指導側含めた支援が必要と考えます。**



労働法に関する講義及びワークショップの実施

- ▶ ワークショップではテーマをA.自己研鑽とプロフェッショナリズム、B.仕事と家庭の両立、C.診療科選択、地域偏在・地域医療の3つ設定。
- ▶ それぞれのテーマが働き方に大きく関連しているという気づきを得た。



某大企業での産業保健現場実習の実施

- ▶ 6人のお子さんを育てながら活躍されている産業医の講話があり、一つのロールモデルに。「様々な変化に対応する力と行動力が不可欠」
- ▶ 従業員が窮屈にならずリラックスした状態で様々なアイデアが浮かぶようにと社内の至る所で工夫がされていた。→研究にも必要な考え方

働き方に関するワークショップ グループディスカッション 議論まとめ

労働法講義 × 3テーマ別議論 (A班・B班・C班)

A班 自己研鑽とプロフェッショナリズム

議論された課題

3つの柱で整理:

研究(論文・実験)、臨床(手技・最新医療)、人間性(多職種連携・倫理)に分類

「強制」vs「自発」のジレンマ:

上司の指示か自発的学習かの線引きは個人差があり明確な基準設定は困難。学会発表・論文執筆を任意とされると勤務時間外に時間を捻出する必要

患者還元 vs 自己犠牲:

学びを「個人のため」とすると医師間の力量差が拡大し、患者に最適な医療を届けにくくなる懸念

提案・解決策

コミュニケーション能力を共通基盤に: 研究・臨床・人間性すべてに通じる協働と対話を重視した教育設計

チーム医療による負担分散:

米国のPA・Pharmacy Technician等の新職種導入で医師の業務負荷を軽減し、自己研鑽の時間を確保

成長と健康のバランス設計:

次世代カリキュラムで「成長への渴望」と「健康維持」を両立する仕組みづくり

B班 仕事と家庭の両立

議論された課題

M字カーブの衝撃:

女性医師の就業率は35歳で76%に低下。出産・育児が主因で診療科偏在も加速

子育てへの共通不安:

女性への負担偏重、配偶者の勤務形態、親のサポート不在など現実的課題。「結婚・出産を諦めるしかないのか」という声も

高齢出産 vs 専門医取得:

キャリア形成期とライフイベントの重複。両立困難ゆえ「学生結婚」も現実的選択肢との意見

提案・解決策

ICT活用による柔軟な働き方:

Zoom会議参加、時差出勤の導入。病院規模での変革を優先

男女均等なWLB環境の構築:

男性育休の促進、院内保育・病児保育の充実。女性だけでなく男女ともに均等な環境づくりが本質

復職支援の体制整備:

復職支援講習会、手術のシフト制交代、産休後キャリアパスの可視化

C班 診療科選択・地域偏在・地域医療

議論された課題

診療科偏在の現状:

皮膚科等WLB良好な科に集中(女性47.5%)。外科(女性8.7%)・救急科は深刻な医師不足

「直美」現象:

年間約200名が専門研修を経ず美容医療へ(医学部2校分)。高収入・時間的余裕が要因。急性期人材の流出リスク

地域偏在:

研修医の地方敬遠。地域枠の実効性に疑問(卒後に都市部へ戻るケースも多い)

提案・解決策

「直老」の提案(学生発案):

直美ではなく高齢者医療へ。需要拡大中の老年医療・総合診療に若手を誘導。研修制度の充実が前提

処遇改善とインセンティブ設計:

激務科の診療報酬引上げ、地方勤務医の経済的優遇、経験・スキルに応じた給与体制の整備

教育的魅力と制度の実効化:

地域医療の「やりがい」を学生時代から可視化。地域枠とキャリアパス・教育のパッケージ化

次なるテーマとして働き方とAIを設定予定

長崎大学での取り組み

- ✓ 令和6年度より、労働法教育に関する支援事業を利用。
 - ✓ 2年次生120名を対象に、派遣講師によるレクチャーとグループワークを実施。
- テーマ：「自己研鑽とプロフェッショナリズム」「家庭と仕事の両立 ワークライフバランス」

グループの意見：

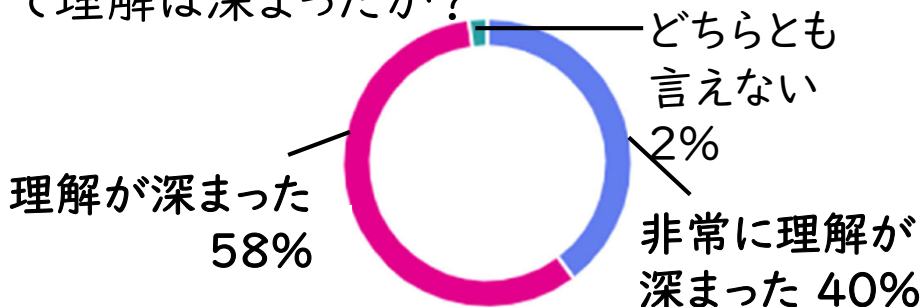
見通しをもったスケジュールリング、自分の興味や研鑽したいことを明確にし、業務をスムーズに行えるようにする。

米国のように、役割・役職を増やして医師の仕事を減らす。

個人の取り組み + 組織的取り組みの充実が必要。



Q. 医師の働き方改革について理解は深まったか？



簡単には解決できない問題が多くあることがわかった。現状が把握できて良かった。

学生の世代はプライベートと仕事を両立するのは当たり前と思っている。長時間労働当たり前で生きてきた世代の意識が変わらない限り、日本の医療の未来は明るくないと思う。

令和7年度 厚生労働省委託事業「労働法教育に関する普及促進事業」
「令和7年度 医学生・臨床研修医への労働法教育を考えるシンポジウム」
令和8年3月3日（火）@御茶ノ水ソラシティ sola city Hall【East】

当院における臨床研修医の 働き方改革と労働法教育

公益財団法人 筑波メディカルセンター
筑波メディカルセンター病院

総務部 経営企画課 課長 窪田 蔵人

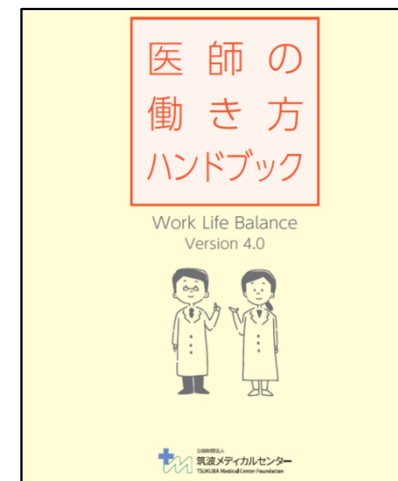


筑波メディカルセンター病院での取組

令和元年度から**医師労働時間短縮推進委員会等による取組を実施**

- ▶ 診療部長会議、診療科長会議、医局会での働き方改革の周知（毎月）
- ▶ 医療を未来につなぐために
～マンガでわかる医師の働き方改革～
の配付（厚生労働省）（医師全員）
- ▶ 茨城県医療勤務環境改善支援センターのアドバイザーによる研修（過労死）

- ▶ 医師の働き方ハンドブックの発行【2021年11月初版発行～第4版（2025年4月発行）】



- ▶ かわら版 医師の働き方改革の発行【2023年12月初版発行～第7版（2024年8月発行）】



筑波メディカルセンター病院での取組

医師の働き方改革における課題

- ・ 臨床研修医にとってキャリア形成を進める際の長時間の時間外・休日労働やローテーション等の環境変化は心身の負担が大きいものとなっている
- ・ 「自らの健康・安全」を守るためにある長時間労働の制限や健康確保措置等について、臨床研修医自らの当事者意識の希薄化やセルフマネジメントへの関心の低下が認められる

講義支援による効果

- ・ ロールモデルとして、多忙な臨床業務の中で多様なライフスタイルとの両立をしてきた医師の体験談を聴講することにより、キャリア形成と労働のあり方を考える機会となった
- ・ 厚生労働省の専門職の方から、臨床研修医自らの健康被害（過労死等）を防ぐための法的罰則を伴った追加的健康確保措置の意義と病院の労務管理責任者の役割に加えて、セルフマネジメントによる労務管理が重要であることについて理解を深めることができた

今後の課題

- ・ 臨床研修医に対する労働法教育のさらなる定着のためには、個々の病院の働き方改革の達成度に応じた講演支援がより効果的であると考えている

京都大学での取組

- ・ 令和5-6年度：講義支援プログラムを活用
- ・ 令和7年度：支援プログラムを参考に、自校にて医師の働き方改革に関する授業をプロフェッショナリズム教育の枠組みで実施
- ・ 医学生に対する労働法教育の定着のためには、
「知識提供」と「プロフェッショナリズム・キャリア教育との統合」が必要



令和5-6年度 講義支援プログラム

- ▶ 現役医師と労働法専門家による包括的講義により制度理解を促進
- ▶ キャリア形成につながる授業設計が課題



令和7年度 自校でプロフェッショナリズム教育に統合

- ▶ 講義担当者（片岡）が「医師の働き方改革に関する検討会」構成員
- ▶ 医師の働き方改革の経緯・制度的背景を概説
- ▶ 働き方改革を「医師のプロフェッショナリズムとキャリア形成」の問題として統合
- ▶ 労働法の専門的解説の充実が今後の課題

【講義後アンケート】学生自由記述より

- ・ 働き方改革の背景や労働契約の基本的枠組みについて、理解が深まったとの意見が多数みられた。
- ・ 一方で、将来の働き方の具体像やキャリアとの関連について、より具体的な理解を求める意見がみられた。

【講義後アンケート】学生自由記述より

- ・ 働き方改革をプロフェッショナリズムやキャリア形成と関連づけて理解できたとの意見がみられた。
- ・ 労働時間の上限設定など、制度の具体的内容に関心を示す記述がみられた。

名古屋市立大学医学部医学科での取り組み

■ 導入の背景

- 労働法や医師の働き方をどのように教育するかが課題だった。
- 令和7年度に授業枠を拡大した「臨床実習前教育」の中で講義支援を利用させて頂いた。

■ 運営の実際

- **準備プロセス**： 短時間Zoom打ち合わせを複数回設定いただいた。
- **授業構成**： 現役医師（10分・対面） + 労働法専門家（20分・Zoom）
- **当日の対応**： 当日の時間・場所の確保のみ

名古屋市立大学医学部医学科での取り組み

■ 学習効果（アンケート結果）

- **満足度**：「非常に満足・満足」が**91%**
- **知識の習得**：「新たな発見・知識の習得があったか」→**Yesが 100%**

■ 学生の感想

- 医師の労働時間が問題になっている中で、自分たちが考えるべき内容が詰まっていますよかったです。
- 外科系でも昔に比べたら働き方改革が意識されるようになってきたことがわかった。
- ワークライフバランスや家庭・育児との両立をどのように達成するのかわからなかった。
- 労働時間を考えて診療科を選ぼうかなと。
- フィジカル面やメンタル面で医師の激務に耐えられるか不安だったが、耐えることを美德としない考えに触れることができて、味方がいると感じることができた

■ 今年度の総括と来年度以降の取組

- 来年度もぜひお願いしたい。
- ご講演のあとでディスカッションを行えるように準備したい。

若手医師の働き方改革の実現について（新屋先生資料）

医療機関の働き方改革を進めるうえで、**エンゲージメント**を高める視点は重要

そして

今日の医療等の対人援助の現場は、対象者のニーズと事業の目的に沿って、**多様な専門職が専門分野を活かしながら連携して仕事を進めていく**という世界

そこで、取組の一つとして、

多職種での業務改善部会等で、エンゲージメント向上に向けて、**グループワークやワークショップ等のチームビルディングのアプローチが効果的**

チームビルディングの際は…

ダニエル・キムの**成功循環モデル**※を意識



※「ダニエル・キム」が提唱した組織運営のフレームワーク

学びを共有し合うこと

鹿児島県医師会令和7年度第1回働き方改革に関するセミナー



鹿児島厚生連病院の取組



業務改善部会
各部署
主任相当職対象

業務改善プロジェクト
各部署
マネジメント職層対象

職場の「**ありたい姿**」も議論

鹿児島県医師会令和7年度第2回働き方改革に関するセミナーでは、鹿児島厚生連病院で行われている業務改善部会を参考に、「業務効率化を進める上で大切なことや工夫」をテーマとして、複数の医療機関の方々と意見交換（ワールドカフェ方式）する予定

雇用主や管理者だけの問題ではなく

働き方改革は、職場の全員が主人公です。それぞれの医療機関で働き方改革を進めましょう！



いまの働き方の**何を大事にし、何を見直して行くべきか、年代や職種を越えてみんなで話し合えば、職場の文化は変えていくことができます**

