

三豊総合病院医師の働きがいに関するアンケート（概要）

1. 実施概要

目的 NPO 法人 IHL において、三豊総合病院医師が生き生きと働くためのプロジェクトを推進するにあたり、現場のご意見を広く募り、医師の働きがい向上に向けた具体的な施策立案や、より良い医療現場の実現のための基礎資料とすること。

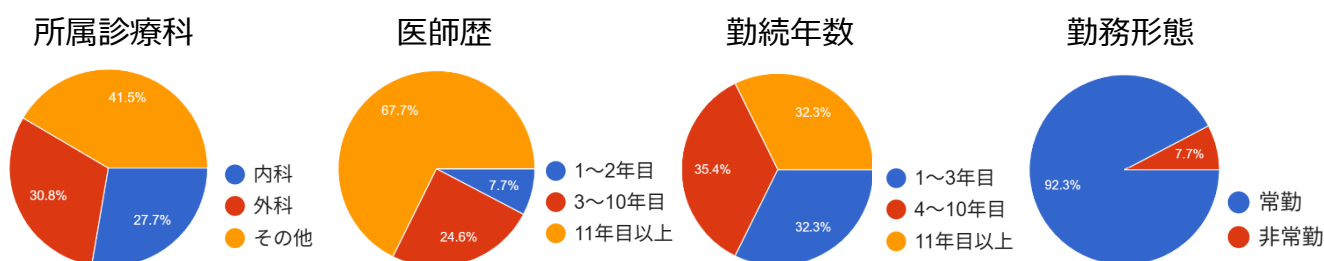
実施期間 令和 7 年 8 月 1 日～30 日

対象者 三豊総合病院に勤務する医師

回答率 65/89（73.0%）

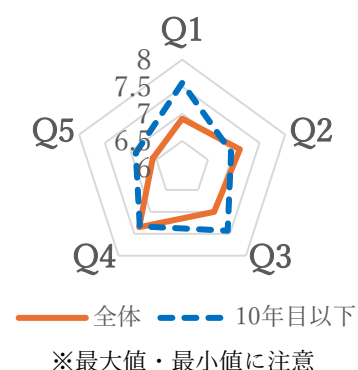
2. アンケート結果

i) 基本属性



ii) 職場環境・人間関係（0～10 点）

質問	平均値 (10 年目以下)	標準 偏差
Q1. 業務量は自分にとって適正だ	6.91(7.57)	2.27
Q2. 医師同士の連携が効率的に取れている	7.12(6.95)	1.70
Q3. 自分の意見や気持ちを安心して話せる職場だ	7.00(7.43)	2.23
Q4. 日々の業務が患者さんのためになっていると実感している	7.35(7.33)	2.05
Q5. 病院として地域住民とのさらなる関わり合いが必要だ	6.57(6.90)	2.04



- 全体として「患者への貢献実感(Q4)」は高いが、「Q1.業務量」「Q3.心理的安全性」「Q5.地域との関わり」が相対的に低い。
- 若手医師(10 年目以下)は、「Q2.医師同士の連携」「Q5.地域との関わり」に課題を感じている。

【考察】

過度な業務負担の軽減、風通しの良い職場環境、プライマリケアの充実が期待される。

若手医師の働き方は一定の配慮がされているが、他者との関係構築が不十分な可能性がある。

iii) 「生き生き」と働いていると感じる瞬間、及び改善点（自由回答より抜粋）

➤ 主なキーワードと具体例

- **患者からの感謝**

例：「患者さんに『ありがとう』と言われた時」「治療がうまくいき、患者が元気になった時」

- **成長実感・達成感**

例：「新たな手技、手術が出来るようになった時」「長時間の手術が終わった時の達成感」

- **自律性とやりがい**

例：「やりがいを持って、自発的に働くこと」「自分の適正な能力を発揮すること」

- **職場環境**

例：「チームワークで効率よく診療がこなせた時」「難しい課題が他部署と連携して解決した時」
「上司に相談しやすい環境」「マンパワーの確保」「業務量による差別化」

- **ワークライフバランス**

例：「心身ともに健康で、余裕を持って働くこと」「私生活も充実していること」
「やりがいとそれに伴う報酬による家族の安定」

➤ 10 段階評価と方向性は概ね一致しており、具体的な深掘りを行うことが出来た。

【考察】

「生き生き」と働くためには、以下 3 要素のいずれもバランスが取れていることが重要と考えられる。

中核要素：「患者からの感謝」「成長実感・達成感」「自律性とやりがい」

環境要素：「適正な業務量」「良好な人間関係」、

基盤要素：「ワークライフバランス」

3. 今後に向けて

現時点でも、多くの医師が「生き生き」と働いている一方、いくつかの課題があり以下のとおり整理した。中長期的な課題も多かったものの、取り組める範囲から活動を予定します。

課題① 心理的安全性の確保（目標：風通しの良い職場環境づくり）

アクション：「DiSC セミナー」

→「生き生き」を支える職場環境を改善・強化するため、職員が互いの行動特性を理解し、円滑なコミュニケーションとリーダーシップを発揮するためのアプローチを学ぶ機会を提供する。

課題② 地域との関わり合いの強化（目標：患者からの感謝、成長実感、自律性とやりがい）

アクション：「サンクスカード、ホスピタルアート、健康づくり（Zumba 体験・血圧測定）」

→患者・地域住民と医療従事者との距離を縮め、双方向のコミュニケーションを深める取組を行う。
プライマリケアの理念として「病院に来る前から繋がる関係づくり」を目指す。

課題③ DX による業務改革（目標：業務負担の軽減、ワークライフバランスの確保）

アクション：「近隣の先進施設（HITO 病院）の視察」

→医師が本来業務に専念出来る環境づくりを進めるため、DX 導入の先進事例を学び、成功要因や課題への理解を深める。