大学病院勤務医のキャリアデベロップメント
に対する意識と実態調査

平成 29 年 12 月

全国医学部長病院長会議男女共同参画推進委員会

要 約

全国医学部長病院長会議の男女共同参画推進委員会は大学病院に勤務する医師の支援の方向性を模索する活動を続けてきた。その一環として、大学病院に勤務する医師が現在の臨床・教育そして研究に関するキャリアをどのように意識しているか何を問題と感じているかについて 2015 年度に予備調査を行い、その結果をもとに 2015〜2016 年度に全国の医学部病院に勤務する医師に対してアンケート調査を行った。

調査目的：大学病院勤務医のキャリアデベロップメントに対する意識や精神的な満足度を調査し、次世代育成のために、男女を問わず働きやすい環境整備を図るためのニーズを把握することである。

調査の手順：全国医学部長病院長会議男女共同参画推進委員会の議を経て、東邦大学医学部倫理委員会の承認を得たのち調査を開始した。調査票作成のために、最初に定性的調査として 6 大学において女性医師 19 名に面接調査を実施し、問題点の抽出を行った。その結果から作成された予備調査を 4 大学に所属する 90 名の医師を対象に実施し、得られた 73 名の医師の回答にクラスター分析をかけ、本調査票を完成した。次に、その本調査票と WHOQOL-26 の 26 項目を一冊の調査票としてまとめ、各大学 100 部ずつ全国 80 大学病院に郵送・各機関担当者回収方式で平成 28 年 3 月から 10 月にかけて実施した。

結果： 4573 名（57.2%）から解答を得た(無回答の項目を含む)。女性 1,959 名（43%）、男性 2,408 名（53%）であり、年齢は、30 代、40 代が合わせて 76%であった。

大学病院勤務医は研究、臨床、教育のいずれも重要と考え、特に最新の医学知識や情報が入手しやすいこと、研究指導者がいること、次世代の教育をする機会を持つこと、専門領域の医師というアイデンティティを持つことおよび専門医を取ることを重要視しており、全体的に高いモチベーションの存在が伺われた。一方、不満が高かったものは 1.報酬も含めた仕事に対する評価、2.研究の進捗、3.勤務時間の長さと生活の質、4.子育てや介護などの社会のサポートに関するものがみられた。また子供の数が増えるにつれて女性の勤務者が著明に減っており、男性医師との差が大きくなっていることから、複数の子供を有する女性医師の多くは大学病院勤務を離れていることが示された。

提言：（１）子育てをしながら勤務することができるよう保育園の整備や短時間勤務など柔軟な雇用制度および勤務体制等の見直し、復帰支援プログラムの導入など多面的な支援体制の整備を行う。（２）診療や教育に関する研究以外の貢献、社会への貢献などを十分に評価する。（３）研究機関でもある大学に見合った勤務体制の構築により、研究時間の確保と研究サポートシステムを充実させる。（４）職位別勤務拘束時間の目標を設定するなど、労働実態の改善を図る。それを可能とするサポートシステムの整備を促進する。

結語：今回の調査では男女を問わず医師のモチベーションの高さが示されたが、それに支えられている現状が続けば､大学病院勤務を希望する医師の減少が大いに危惧される。子供を有する女性医師の大学病院勤務が難しいことも示され、大きな社会問題でもある。我

が国の医療、医学研究、医学教育を支え、魅力的な大学病院をつくるためには、大学病院が単なる診療機関ではなく、研究機関であり、教育機関であることを再確認し、社会的にも理解を得るべくより努力することが重要である。

目　次

Ⅰ　調査の背景・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

Ⅱ　調査の目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

Ⅲ　調査の手順・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

Ⅳ　予備調査
　１．定性的調査
　　（１）手続き・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
　　①面接調査・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
　　②パイルソーティング・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
　　③面接調査およびパイルソーティング後の手続き・・・・ 5
　　（２）結果
　　①面接調査・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
　　②パイルソーティング・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
　　③面接調査およびパイルソーティング後の
　　コンセプトマッピング・・・・・ 7
　２．定量的調査
　　（１）手続き・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
　　①予備調査票作成・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
　　②予備調査実施・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
　　③本調査票作成・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
　　a)　クラスター分析・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
　　b)　有意差検定・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・10
　　c)　本調査票の質問項目の抽出・・・・・・・・・・・・・10
　　d)　職場の福利厚生に関する現状について・・・・・・11

Ｖ　本調査
１．本調査の手続き・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 14
２．本調査の結果
（１）調査協力者の属性・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 14
（２）本調査　全体の結果
①研究、臨床、教育、職場などに対する認識（重要度）・・16
②研究、臨床、教育、職場などに対する認識（満足度）・・17
③子育てや仕事への理解に対する認識・・・・・・・・・・ 18
④ＷＨＯＱＯＬ２６の結果・・・・・・・・・・・・・・・・ 19
（３）本調査　データの分布
①男女別　年齢分布・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 22
②男女別子どもの有無および子どもの人数分布・・・・・ 23

まとめ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 24

参考文献・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 26

参考資料１．面接調査の抜粋・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 27
参考資料２．予備調査票・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 29
参考資料３．本調査票・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 32
参考資料４．本調査結果別表・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 33

Ⅰ　調査の背景

近年、女性の社会進出に伴い医師における女性の割合も上昇し、現在、医学部生の約 3 分の 1 が女性となっている[1)]。しかし医学部において女性が過半数を占める米国においても、職掌に関して、男女間で格差が存在すること、女性が男性よりも教授職に就く確率がかなり低いことが指摘されている[2)]。本邦においても社会全体の性別役割分担意識がいまだに影響しているのか、妊娠・出産等により仕事と生活を両立させることが困難となり、女性医師が大学病院での継続就業を断念せざるを得ない事態が起こっている。研究・教育機関でもある大学病院が、性別に関わらず長く勤務できる環境を作っていくことは、日本の医学・医療を発展させるために重要な課題である。

このような事態を踏まえ、全国医学部長病院長会議の男女共同参画推進委員会は支援の方向性を模索する活動を続けてきた。2013 年に全国医学部での男女共同に関する教育実態を調査し、医学教育においては男女共同参画やキャリア形成についての卒前教育は充分とは言えない状況であることを報告した。更に 2014 年に開催された医学教育学会のパネルディスカッションでは、医学部から一貫した卒前卒後のキャリア教育を通して女性医師のキャリア継続意識を組織的・社会的に支援することが適切であることを提言した。また、厚生労働省の女性医師支援に関する懇談会から、院内保育などのハード面からの支援も未だ不十分であり支援が必要であることを指摘する報告書が発表されている。一方、泉ら[3)]は医学部で高い職掌を得るために必要な要素を検証するための調査として医学部教授 19 人に対するインタビューを行い、プロフェッショナリズムに関する意識が高いこと、困難への対処法が優れていることが重要であることを明らかにしている。

これらの動きを受け、今後の大学病院医師たちのキャリア支援の方向性の指針を得るために、2015 年度全国医学部長病院長会議男女共同参画推進委員会では、大学病院勤務医師たちが現在の臨床・教育そして研究に関するキャリアをどのように意識しているか何を問題と感じているかについて予備調査を行い、その結果をもとに 2015～2016 年度に全国の医学部病院に勤務する医師に対してアンケート調査を行った。

Ⅱ　調査の目的

我が国における女性医師に対する支援は、近年様々な形でなされてきているが、十分とは言えない状況である。今回の調査の目的は、大学病院勤務医のキャリアデベロップメントに対する意識や精神的な満足度を調査し、次世代育成のために、男女を問わず働きやすい環境整備を図るためのニーズを把握することである。

Ⅲ　調査の手順

調査は、全国医学部長病院長会議男女共同参画推進委員会の議を経て、東邦大学医学部倫理委員会（課題番号 27109）の承認を 2016 年 2 月 5 日に受けたのち、図 1 の手順で実施した。

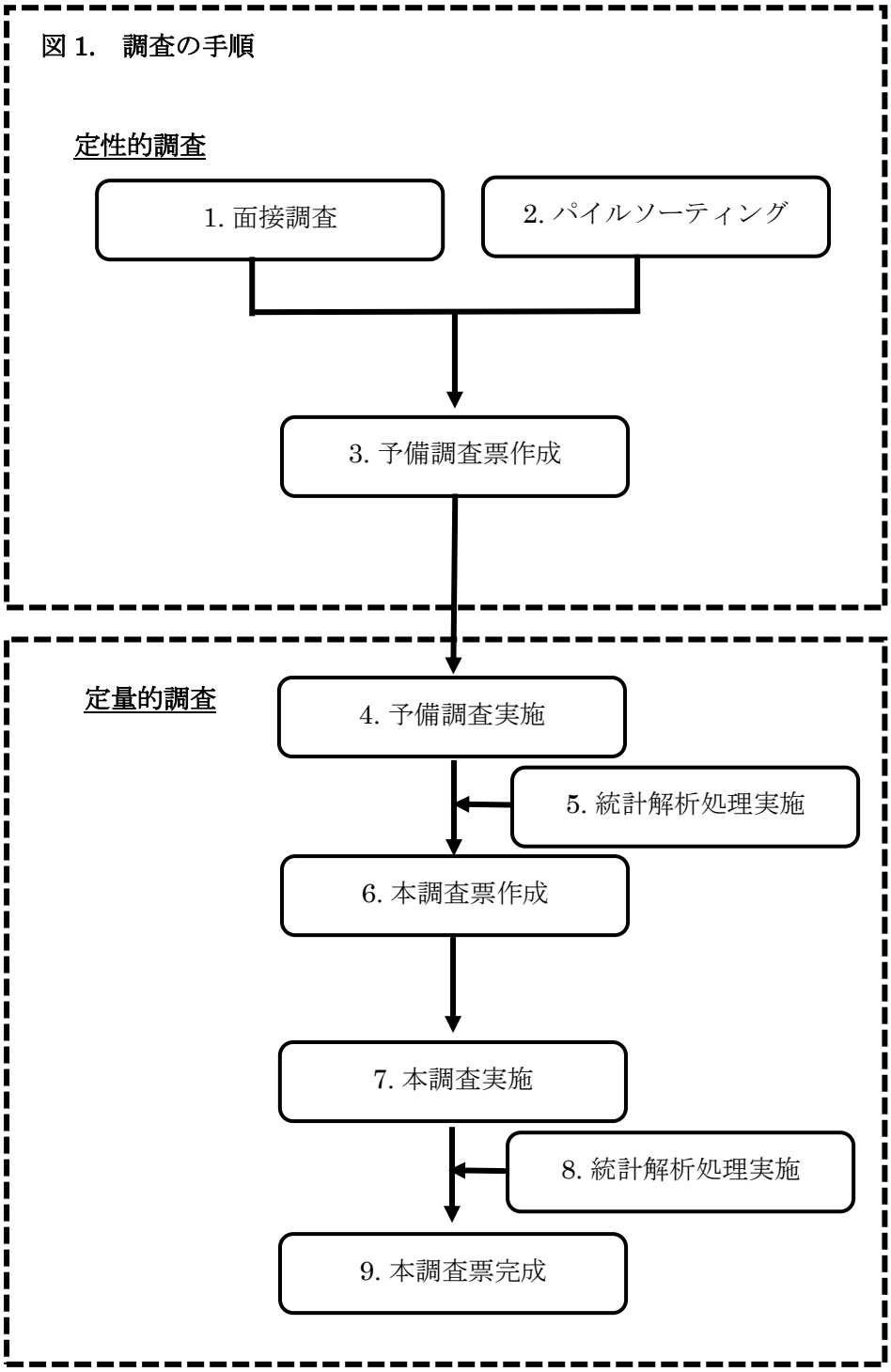

図 1 に示したように、本研究は、最初に予備調査票項目を抽出するために、定性的調査として、対象となる各医療機関から推薦された女性医師に対する半構造化面接調査とパイルソーティングを実施し、その結果に基づき、予備調査票に入れる項目を抽出し（コンセプトマッピング）、最初に予備調査票を作成した。次に、定量的調査として、予備調査を実施し、本調査票を作成した。さらにその調査結果をもとに本調査を実施し、統計処理に基づき、項目を整理し、最終的な本調査票を完成した。

Ⅳ　予備調査

１．定性的調査

（１）手続き

①面接調査

まず予備調査票作成の項目探索のため、全国医学部長病院長会議の「男女共同参画推進委員会」委員に、調査の趣旨を説明し、ご賛同いただけた委員が所属する滋賀医科大学、山口大学、長崎大学、横浜市立大学、杏林大学、東邦大学の 6 大学において面接調査を実施した。対象は 6 大学に所属する女性医師 19 名で、平成 28 年 2 月～3 月までの期間に半構造化面接を行い問題点の抽出を行った。

面接調査は、１人のインタビュアあるいは、インタビュアと記録者 1－2 名、計 2－3 名が対象者 1 人に対し、約 30 分の予定で施行された半構造化面接である。最初に研究の目的、方法等について説明をし、同意書に署名の後に、面接調査を開始した。

この半構造化面接調査では、はじめに対象者の出身大学、専門、大学卒業あとの経歴および医師を目指した経緯、家族構成や子供の有無と年齢についてたずねた。続いて、職場として大学病院を選択した理由や、現在の就労状況や医師としての満足度および、職場の労働環境についてたずね、民間病院などの設備や労働環境が良いと考えられる職場ではなく、なぜ大学付属病院を仕事先として選択したのか、また就職後どのような仕事に就き、またその医師としての仕事を継続するにあたって重要なことは何かについてたずねた。

②パイルソーティング

パイルソーティングは、調査対象者の所属するグループやコミュニティ文化における価値観、信念、見解を理解するために、インタビューや観察を実施する前に行う定性的調査の一手法である。今回は調査票作成にあたって、予備調査票作成前の項目抽出や概念構造を推測するために採用した。

本調査においては、最初に組織行動論や職務満足度、女性支援に関わる研究論文をレビューし、それらの研究において用いられた調査票の項目から、重複しているものを排除して残った 100 項目を抽出し、次に、女性支援や研究支援の業務に携わる医学部教授を含む本調査グループ内で、女性医師が仕事を継続するにあたって重要だと思われる項目を検討

し、52 項目（表 1）に絞り、それを 4 センチ×3 センチの白いカードに記載したカードを準備した。さらに、対象者が必要だと考える項目名を追加で記載できるように、何も記載されていない白カードも準備した。

表 1.　パイルソーティングに用いた 52 項目

	項目名		項目名
1	公平な人事考課	27	保育園の併設
2	医療技術の向上	28	フレックスタイム
3	最新(先端)知識の獲得	29	裁量のある労働条件
4	仕事の面白さ	30	家族の支援
5	やりがい	31	家族の理解
6	知識と技能の使用	32	学会・研究会参加のしやすさ
7	周囲からの尊敬	33	研究調査の自由度
8	給料額	34	研究費の裁量性
9	復職のしやすさ	35	当直業務への配慮
10	アイデンティテイの向上	36	時間外勤務への配慮
11	業務量に見合う報酬	37	研究支援要員の配備
12	能力に見合う報酬	38	居心地の良さ
13	職務の多様性	39	所属部署の上司との関係
14	職務に対する意義	40	同僚との関係
15	職務の自律性	41	後輩との関係
16	業績に対する適正な評価	42	多職種との人間関係
17	上司の監督方式への満足	43	所属部署の明るい雰囲気
18	職場における人間関係	44	次世代育成
19	自己の成長	45	自由に議論できる場
20	人間的成長	46	仕事量
21	社会的評価	47	拘束時間
22	介護支援の充実	48	ワークシェアリング
23	産休制度の充実	49	在宅勤務
24	育休制度の充実	50	使命感
25	病児・病後児保育室の併設	51	研究指導者の存在
26	子供が病気の時の支援	52	心的支援の存在

本調査では、面接調査の終了直後に、対象者に「調査票の質問項目として重要だと思われる項目を選別してほしい」と教示し、52 枚のカードを、最初に“女性医師が勤務するのに重要だと思われる項目”と“重要ではないと思われる項目”の 2 つにソートしてほしいと依頼した。また渡したカードの中に含まれていないが、重要だと思われる項目を記載してほしいと依頼し、白いカードとペンを渡した。

さらに重要だと思われる項目の中から、「現在すでに満たされているもの」と「必要なのに現在満たされていないもの」とにソートしてもらったうえで、それぞれ重要だと思われる順位を 1 番から 5 番まで選ぶよう教示した。

調査者は、それらの重要度の順位を紙に記載し、間違いがないことをその場で確認し、パイルソーティングを終了した。

③面接調査およびパイルソーティング後の手続き

面接調査およびパイルソーティング終了後、1 人 1 人のインタビューの概要とパイルソーティングで選択された項目が明記されたレポートを作成した。レポートは、対象となった 19 名の女性医師に郵送し、内容に相違がないかの確認を各自に行った。

（２）結果

①　面接調査

面接調査の対象者である 19 名の女性医師の、医師としての平均年数は 17 年（4 年-31 年）で、役職は研修医 1 名、大学院生 5 名、助教 3 名、講師 2 名（特任含）、准教授 4 名(特任含)、教授 3 名、レジデント 1 名であった。面接調査の結果から、人により大幅に状況が異なることがわかった。

19 名のうち、子育ても終え、あるいは単身で仕事一筋に打ち込んでいる対象者は、医師としての仕事にプライドを持ち、人生における様々な選択の中で、仕事を最も重視した選択をしてきたし、次世代育成や、職場全体に対する意識が強かった。

一方、子育て中の対象者は、職場支援体制により、仕事と生活の両立に困難を感じ、強い不満をもつか、あるいは離職を考える人がいた。周囲の理解を得ている人であっても、育児支援サービスが満たされていない医療機関で女性医師が仕事を継続するには、保育園、病児・病後児童保育室の併設、子供が病気の時の支援、時間外勤務への配慮、復職のしやすさ、育休・産休制度の充実、当直業務の配慮といった項目について、最重要と答える方が多かった（参考資料 1)。

②　パイルソーティング

19 名分の重要度について記載した紙を集め、上がった項目の中から重要度で 1 位になった項目に 5 点、2 位に 4 点、3 位に 3 点、4 位に 2 点、5 位に 1 点を配点した。

特に、満たされていて重要だと思う項目でトータルのスコアが 15 点以上であったものは、１.「仕事の面白さ」（30 点）、2.「家族の支援」（29 点）、3.「家族の理解」（28 点）、4.「やりがい」（21 点）、5. 「所属部署の上司との関係」（18 点）、6. 「使命感」（16 点）、7. 「保育園の併設」（15 点）の順であった。その他最も重要な項目として選ばれた主な項目は、「自己の成長」、「自由に議論できる場」、「同僚との関係」、「後輩との関係」、「所属部署の明るい雰囲気」、「次世代育成」などであった。また最も重要として、予め準備していた項目に加えて、対象者から追加してあげられたものは「自分の存在を後世に残す」、「納得のいく臨床ができる」、「職場の理解」があった。

次に満たされていないが重要だと思う項目でトータルスコアが 10 点以上であったものは、1. 「病児・病後児保育室の併設」（17 点）、2. 「保育園の併設」（16 点）、3. 「子供が病気の時の支援」（16 点）、4. 「職務の多様性」（13 点）、5. 「フレックスタイム」（11 点）、6. 「介護支援の充実」（10 点）、7. 「次世代育成」（10 点）の順で会った。その他、最も重要

として選ばれた主なものは「能力に見合う報酬」、「時間外勤務への配慮」、「研究支援要員の配備」、「心的支援の存在」などであった。また、最も重要ではあるが満たされていないものとして、予め準備していた項目に加えて、対象者から追加してあげられたものは「休日」、「子供の健康」、「時間の自由度」「倫理観の確立」「プロフェッショナリズムの理解」であった。以上を整理して、6 つの領域の下位項目として分類した（表 2-4 参照）。

表 2. パイルソーティングの結果（要約）

満たされていて重要だと思う項目		満たされていないが重要だと思う項目	
30 点	仕事の面白さ	17 点	病児・病後児保育室の併設
29 点	家族の支援	16 点	保育園の併設
28 点	家族の理解	16 点	子供が病気の時の支援
21 点	やりがい	13 点	職務の多様性
18 点	所属部署の上司との関係	11 点	フレックスタイム
16 点	使命感	10 点	介護支援の充実
15 点	保育園の併設	10 点	次世代育成
その他	自己の成長 自由に議論できる場 同僚との関係 後輩との関係 所属部署の明るい雰囲気 次世代育成 自分の存在を後世に残す 納得のいく臨床ができる 職場の理解 など	その他	能力に見合う報酬 時間外勤務への配慮 研究支援要員の配備 心的支援の存在 休日 子供の健康 時間の自由度 倫理観の確立 プロフェッショナリズムの理解 など

表 3. 6 つの領域

6 つの領域	下位項目数
① 研究活動支援	5 項目
② 内的な満足	10 項目
③ 労働条件と環境	15 項目
④ 子供の養育・介護・家事支援	7 項目
⑤ 家族の支援	3 項目
⑥ 職場の人間関係	7 項目

表 4. 6 つの領域と下位項目の内容		
1. 研究活動支援　（5 項目）		
・研究指導者の存在	・学会・研究会参加へのしやすさ	・医療技術の向上
・研究支援要員の配備	・最新知識の獲得	
2. 内的な満足　（10 項目）		
・使命感	・次世代育成	・仕事の面白さ
・やりがい	・心的支援の存在	・自己成長
・周囲からの尊敬	・倫理観の確立	・プロフェッショナリズムの理解
・アイデンティティの向上		
3. 労働条件と環境　（15 項目）		
・業績に対する適正な評価	・職務の多様性	・時間外勤務への配慮
・復職のしやすさ	・公平な人事考課	・仕事量
・新しい講座の設置	・裁量のある労働条件	・当直義務の配慮
・FD などを設定	・産学連携	・勤務時間内にミーティング
・フレックスタイム	・能力に見合う報酬	・業務量に見合う報酬
4. 子供の養育・介護・家事支援　（7 項目）		
・育児や家事のサポート	・保育園の併設	・病児・病後児童保育室の併設
・介護支援の充実	・子供の健康	・育休制度の充実
・子供が病気の時の支援		
5. 家族の支援　（3 項目）		
・家族からの気持ちの支援	・家族の理解	・家族からの育児や家事の支援
6. 職場の人間関係　（7 項目）		
・職場における人間関係	・同僚との関係	・後輩との関係
・多職種との人間関係	・自由に議論できる場	・所属部署の上司との関係
・居心地の良さ		

③面接調査およびパイルソーティング後のコンセプトマッピング

まず調査担当者全員で、面接調査およびパイルソーティングの結果について討論を行った。面接調査およびパイルソーティングの内容から、大学病院に勤務する（女性）医師が、改善できる点が多くある環境の中で勤務していることが明らかになる中で、医師個人の内的な満足度（例、使命感、やりがい、自己の成長）を大切に感じ、それに支えられて勤務を続けている医師がいることが共有された。また大学病院で勤務を続けるうえでは、家族や同僚・上司からの理解が重要と考えている対象者が多くみられた。しかし「理解」が得られていても、実際に家族や同僚・上司から具体的な「支援」を受けられているとは限らないことも明らかとなり、「理解」の上に「支援」が成り立っていることも示唆された。外的な要因としては、保育園や病児保育の設備等の欠落に関する意見が出された。また、大学病院には教育の機会があること、即ち「次世代育成」をポジティブにとらえている医師がいることも明らかとなった。教育活動を行うために大学に残っている人が一定数いるのではないかということも推察された。

続いて、下記のように、面接調査およびパイルソーティングで挙げられた主な項目をグループごとにわけ、上位概念の名前をつける作業を行った（表 5 参照）。

表 5. 上位概念の名前とその主な項目

① 研究活動支援	② 内的な満足	③ 労働条件と環境
・研究指導者の存在 ・学会・研究会参加のしやすさ ・医療技術の向上 ・研究支援員の配備 ・最新知識の獲得	・使命感 ・次世代育成 ・仕事の面白さ ・やりがい ・心的支援の存在 ・自己の成長 ・周囲からの尊敬 ・倫理観の確立 ・プロフェッショナリズムの理解 ・アイデンティティの向上	・業績に対する適正な評価 ・職務の多様性 ・時間外勤務への配慮 ・当直業務への配慮 ・公平な人事考課 ・仕事量 ・継続就労・復職支援 ・裁量ある労働条件 ・勤務時間内のミーティングや FD の実施

このコンセプトマッピングの過程から、本調査の目的はなにか、という議論に立ち戻り、「大学病院で働く魅力は何か？」「一般総合病院等と比較して、制度や設備が十分整っているとはいえない大学病院に長く働き続ける医師がいるのは何故か？大学病院に勤務する医師が望んでいることは何か？」を問うことにより、キャリアデベロプメントを明かにすることができると考え、予備調査票を作成することとした。また予備調査を作成するにあたり、大学病院に勤務する医師は、現状の職場環境や待遇に満足はしていないが重要だと考えている項目があるのではないか、ということも推察され、構造上のことについては重要度で、内的なことについては満足度で問う形の質問形式にしていくということも確認した。

２．定量的調査

（１）手続き

①予備調査票作成

面接調査およびパイルソーティング（定性的調査）を２．もとに予備調査票が作成された。具体的には、研究者全員が面接調査およびパイルソーティングのレポートに目を通した後、インタビューには挙がらなかったが重要と考えられる項目を挙げ、パイルソーティングで、対象者から出された新しい項目について加えるかどうかを検討し、それらをグループごとにわけ、上位概念の名前をつけた（コンセプトマッピング）。

②　予備調査実施

上記の手続きをへて、残った項目により作成された予備調査票を用いて、平成 28 年 4 月～5 月に予備調査を実施した。

予備調査票の構造は、社会的背景因子を問う 9 つの質問項目と、パイルソーティングの結果から得られた 6 つの領域（①研究活動支援（5 項目）、②内的な満足（10 項目）、③労働条件や環境（15 項目）、④子供の養育・介護・家事支援（7 項目）、⑤家族の支援（3 項目）、⑥職場の人間関係（7 項目））から構成され、対象者にとってどの程度重要であるか、あるいは満足しているかという主観的な判断を問う質問 47 項目、加えて、職場の福利厚生として、保育園の併設、病児・病後児保育室の併設、継続就業支援制度（時短勤務など）、育休制度の充実、介護休業制度の整備について、そしてそれらの施設や制度が、自身や同僚医師が働くために必要だと思うかどうかについて問う 14 項目を加えた合計 61 項目から構成された。

この予備調査票の最後に、主観的満足度を問う WHOQOL－26 の QOL を問う 26 項目を添付し [4]、東邦大学、長崎大学、山口大学、滋賀医科大学の 4 大学に所属する 90 名の医師を対象に、郵送・各機関担当者回収方式で実施した。予備調査を配布した結果、73 名の医師から回答が得られた (返送率 82.2%)。

③　本調査票作成

a)クラスター分析

予備調査を実施した後、予備調査票の記入結果から統計ソフトにデータ入力をし、その全体のデータに対し、クラスター分析を行った。クラスター分析により得られた樹形図から項目は、19 のクラスターに分けられることがわかった。それら 19 のクラスターに適宜ラベルをつけた。それらは、1. 最新の知識獲得、2. 研究活動の支援、3. 医療技術の向上、4. 教育をする機会、5. 専門医の資格習得、6. 仕事のやりがい、7. 自己成長の機会、8. 自由な議論、9. 職場の雰囲気、10. 職場での良好な人間関係、11. 適切な評価、12. 適切な勤務時間、13. 適切な業務量、14. 適切な報酬、15. 育児の重要性、16. 家族に対する満足、17. 家族の仕事への理解、18. 職場の支援体制、19. 職場の理解、であった。

それらをまとめ、①研究活動支援　②内的な満足　③労働条件と環境　④家族の支援の4領域にまとめ、それぞれの下位項目を設置した(表6参照)。

表 6.　4つの領域と下位項目の内容		
1. 研究活動支援（3項目）		
・最新の知識獲得	・研究活動の支援	・医療技術の向上
2. 内的な満足　（4項目）		
・教育をする機会	・専門医の資格習得	・仕事のやりがい
・自己成長の機会		
3. 労働条件と環境　（7項目）		
・自由な議論	・職場の雰囲気	・職場での良好な人間関係
・適切な評価	・適切な勤務時間	・適切な業務量
・適切な報酬		
4. 家族の支援　（5項目）		
・育児の重要性	・家族に対する満足	・家族の仕事への理解
・職場の支援体制	・職場の理解	

b) 有意差検定

さらに、社会背景や属性に関する項目に対し、有意差検定を行ったところ、性差が認められ項目が6項目認められた。問17（自分の望む研究活動ができることはどの程度重要ですか？）を除いて、女性の方が有意に高得点であった（表7)。

表 7. 予備調査において男女間で有意差がみられた質問項目の平均値（標準偏差）

		男性	女性
問 17.	自分の望む研究活動ができることは、 どの程度重要ですか？	3.89 (0.85)*	3.23 (1.24)
問 20.	仕事にやりがいを感じられることは、どの程度重要ですか？	4.14(0.68)	4.49 (0.51)*
問 27.	専門領域の臨床医であるというアイデンティティを持つことは、どの程度重要ですか？	3.75 (0.77)	4.29 (0.75)**
問 55.	職場の居心地や雰囲気にどの程度満足していますか？	3.61 (0.84)	4.09 (0.85)*
問 56.	貴方の業務に対する適切な評価に、どの程度満足していますか？	3.31 (0.71)	3.74 (0.74)*
問 67.	貴方自身が、子供を持ち、育児に携わることは、どの程度重要ですか？	3.89 (0.91)	4.56 (0.92)*

*p< .05、 **p< .01

c) 本調査票の質問項目の抽出

クラスター分析の結果に加えて、予備調査において「極めて重要（5)」と評価された質問項目は弁別性が高い項目とし、本調査票の質問項目として採用した。例えば、予備調査票における問 32「職場の居心地や雰囲気が良いことは、どの程度重要ですか？」に対する回答は、(5）極めて重要が 44.6%、(4）かなり重要が 52.7%であり、多くの調査協力者がこの項目を重要であると評価したことから本調査の質問項目に加えた。なお、「～どの程度重要ですか？」という問いは、それが一般的にどの程度重要であるかを問うのか、もし

くはそれが個人にとってどの程度重要であるかを問うのかが不明確なため、本調査では、「～どの程度満足していますか？」とした（表 8）。

表 8. 予備調査において「極めて重要(5)」と評価された質問項目（人数・割合）

		全く重要でない(1)	あまり重要でない(2)	どちらでもない(3)	かなり重要(4)	極めて重要(5)
問 32.	職場の居心地や雰囲気が良いことは、どの程度重要ですか？	0 (0)	0 (0)	2 (2.7)	39 (52.7)	33 (44.6)
問 67.	貴方自身が、子供を持ち、育児に携わることはどの程度重要ですか？	2 (3.8)	1 (1.9)	5 (9.6)	21 (40.4)	23 (44.2)
問 21.	自己成長の機会を得られることは、どの程度重要ですか？	0 (0)	0 (0)	7 (9.5)	37 (50.0)	30 (40.5)
問 33.	上司との間に良好な人間関係が維持されることは、どの程度重要ですか？	0 (0)	1 (1.4)	3 (4.1)	41 (55.4)	29 (39.2)
問 20.	仕事にやりがいを感じられることは、どの程度重要ですか？	0 (0)	1 (1.4)	3 (4.1)	42 (56.8)	28 (37.8)

また、男女間で平均尺度得点に差異が見られた項目についても弁別性が高い項目とし、本調査票の質問項目として採用した。例えば、予備調査における問 20「仕事にやりがいを感じられることは、どの程度重要ですか？」は、女性の方が有意に平均尺度については高得点であったことから、弁別性が高い項目として本調査の質問項目に加えた（表 7）。

d) 職場の福利厚生に関する現状について

予備調査では、保育園、病児・病後児保育室併設の有無について、また継続就業支援制度（時短勤務など）、育休制度の充実、介護休業制度がすでに併設されているかどうかについて「ある」「なし」「わからない」で尋ねた。また、それらの施設や制度が、自身や同僚医師が働くために必要だと思うかどうかについて尋ねた。

その結果、保育園は 67.6%の施設が併設、病児・病後児保育室は 58.3％の施設が「ある」と回答され、いずれの施設も約 92％が必要であると回答した。時短勤務などの継続就業支援制度については 75.3％が「ある」と回答したものの、23.3%が「わからない」と回答した。また継続就業支援制度は 96.5%が「必要」と回答していたことからも、制度の充実と周知の徹底が必要と考えられる。育休制度については、82.2%が「ある」と回答しており、また 98.2％が「必要」と回答していることからも、そのニーズの高さが窺えた。最後に介護休業制度に関しては、37%が「ある」としたものの、61.6%が「わからない」と回答した。制度は 94.6％が「必要」と回答していることからも、継続就労の観点からは重要であると認識されているにもかかわらず、現状では実際に制度を利用しながら勤務をしている者は少なく、今後、制度の運用のあり方が議論されるべきであろう。

なお研究・教育機関に勤務する教職員を対象とした 育児・介護に関するニーズ実態調査（平成 27 年ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ連携型事業の一環）が実施されたが、東邦大学に勤務する教員の結果では、保育施設や病児保育施設について、9 割以上が「ぜひ必要である/必要である」と回答、さらに短時間勤務制度や育休制度についても、9 割以上が「ぜひ必要である/必要である」と回答し、上記の予備調査の結果と同様の傾向となった。

最後に以下の点を確認し、質問項目の選定を行った。まず、質問項目間に内容の重複がないかを確認した。例えば、「次世代の教育をする機会があることはどの程度重要ですか？」という項目と「後輩の面倒をみられることはどの程度重要ですか？」は、どちらも「教育する機会の重要性」を問う項目であるため、後者を削除した。また、質問項目に含まれる曖昧な表現（例えば、“適切な”仕事量）は削除するか、または文章表現を明確化した。その他、質問項目を作成する際の一般的な注意点は以下の通りである。①各質問項目における用語を統一する。② 1 つの質問項目中に 2 つ以上の問題（論点）を含めない（double-barreled question）。③一般論としての質問か、個人的問題としての質問かを明確にするため、必要に応じて質問項目に主語（あなた）を加える。④調査の目的と関連の低い質問項目は除外し、質問項目数を抑える。⑤対象者（本調査では医師）を想定した用語を用いる。⑥各質問群の冒頭で対象となる時間枠（time frame）を示す。最後に、調査票配布時点で、家事や育児、家族の世話、介護等をしている方だけを対象とした 6 項目を加え、合計 25 項目で本調査票を構成した。

V　本　調　査

１．本調査の手続き

本調査において、本調査票と WHOQOL-26 の 26 項目を一冊の調査票としてまとめ、各大学 100 部ずつ 80 校に郵送・各機関担当者回収方式で実施した（参考資料 2）。実施は平成 28 年 6 月末から回収し、回収期限を 7 月末としたが、返送が 10 月中旬まで続いた。今回の調査報告書においては、8 月末日までに届いた調査票について解析を行った結果を報告する。なお、8 月末日までに届いていても、各大学が調査票をコピーして回答されたものについては、一旦解析対象から除外され個々に検討を行ったため、今回の解析から除外されている場合がある。

２．本調査の結果

（１）調査協力者の属性

2016 年 11 月時点で 80 校のうち 78 校より返送があった。その調査協力者の内訳は、 表 9 のとおりである。合計で 4573 名（57.2%）から解答があった(無回答の項目を含む)。回答者の属性を見ると、性別は、女性 1,959 名（42.8%）、男性 2,408 名（52.7%）であり、やや男性が多いものの半数近く女性のデータが得られている。また、年齢は、30 歳～39 歳（45.9%）、40 歳～49 歳(29.7%)が合わせて 75.6%であり、研修医を終えて専門領域に従事している世代が 4 分の 3 を占めている。所属は国立大学 52.5%、私立大学 36.0%、公立大学 7.8%の順で多い。職位については、助教 36.1%、講師・准教授・教授 23.3%、研修医 12.5%の順で多い。医師としての勤続年数は、10 年以下 25.4%、15 年以下 23.1%、20 年以下 17.2%の順で多く、5 年以下は 14.9%であり、研修医世代は全体の 15%未満となっている。婚姻状態は、既婚 63.8%が最も多く、未婚は 25.7%である。また、子供については子供なしが 39.9%であり、6 割近くが子供を養育していた。

表9　調査協力者の属性　　*n* =4,573

		n	%
性別	女性	1959	42.84%
	男性	2408	52.66%
	無回答	206	4.50%
年齢	20歳～29歳	558	12.20%
	30歳～39歳	2097	45.86%
	40歳～49歳	1359	29.72%
	50歳～59歳	337	7.37%
	60歳以上	58	1.27%
	無回答	164	3.59%
所属	国立大学付属病院	2399	52.46%
	公立大学付属病院	357	7.81%
	私立大学付属病院	1648	36.04%
	無回答	169	3.70%
職位	研修医（前期・後期）	573	12.53%
	大学院生	540	11.81%
	助教	1649	36.06%
	講師/准教授/教授	1063	23.25%
	非常勤医師/その他	544	11.90%
	無効値	35	0.77%
	無回答	169	3.70%
医師としての勤続年数	5年以下	679	14.85%
	10年以下	1162	25.41%
	15年以下	1055	23.07%
	20年以下	785	17.17%
	21年以上	727	15.90%
	無回答	165	3.61%
現在の職場での通算勤務年数	5年以下	2136	46.71%
	10年以下	1212	26.50%
	15年以下	594	12.99%
	20年以下	267	5.84%
	21年以上	180	3.94%
	無回答	184	4.02%
現在の婚姻状況	未婚	1173	25.65%
	同居	207	4.53%
	既婚	2918	63.81%
	離婚	88	1.92%
	死別	6	0.13%
	無効値	13	0.28%
	無回答	168	3.67%
子どもの数	なし	1826	39.93%
	1人	904	19.77%
	2人	1090	23.84%
	3人	488	10.67%
	4人以上	81	1.77%
	無回答	184	4.02%

（２）本調査　全体の結果

①研究、臨床、教育、職場などに対する認識（重要度）

まず、研究、臨床、教育、職場に対する認識（どの程度重要と考えるか）について 8 項目についての回答結果が図 2 である（付録 別表 1 に数値記載）。いずれの項目も“極めて重要”“かなり重要”が半数を超えていた（50.9～91.7%）。

“極めて重要”“かなり重要”を重要と考えているとして各項目を見ると、「最新の医学知識や情報が獲得しやすいこと」は 91.7%が重要としており、最も高かった。「専門医資格を取得・維持できること」（84.7%）、「専門領域の臨床医というアイデンティティ」(82.5%)の割合で重要と考えており、専門性を重視していることもうかがわれた。また、「次世代の教育をする機会があること」が 77.9%であり、教育の機会も重要と考えられていた。さらに、「博士号の取得」については半数が重要と考えており、学位取得も重視していると考えられた。

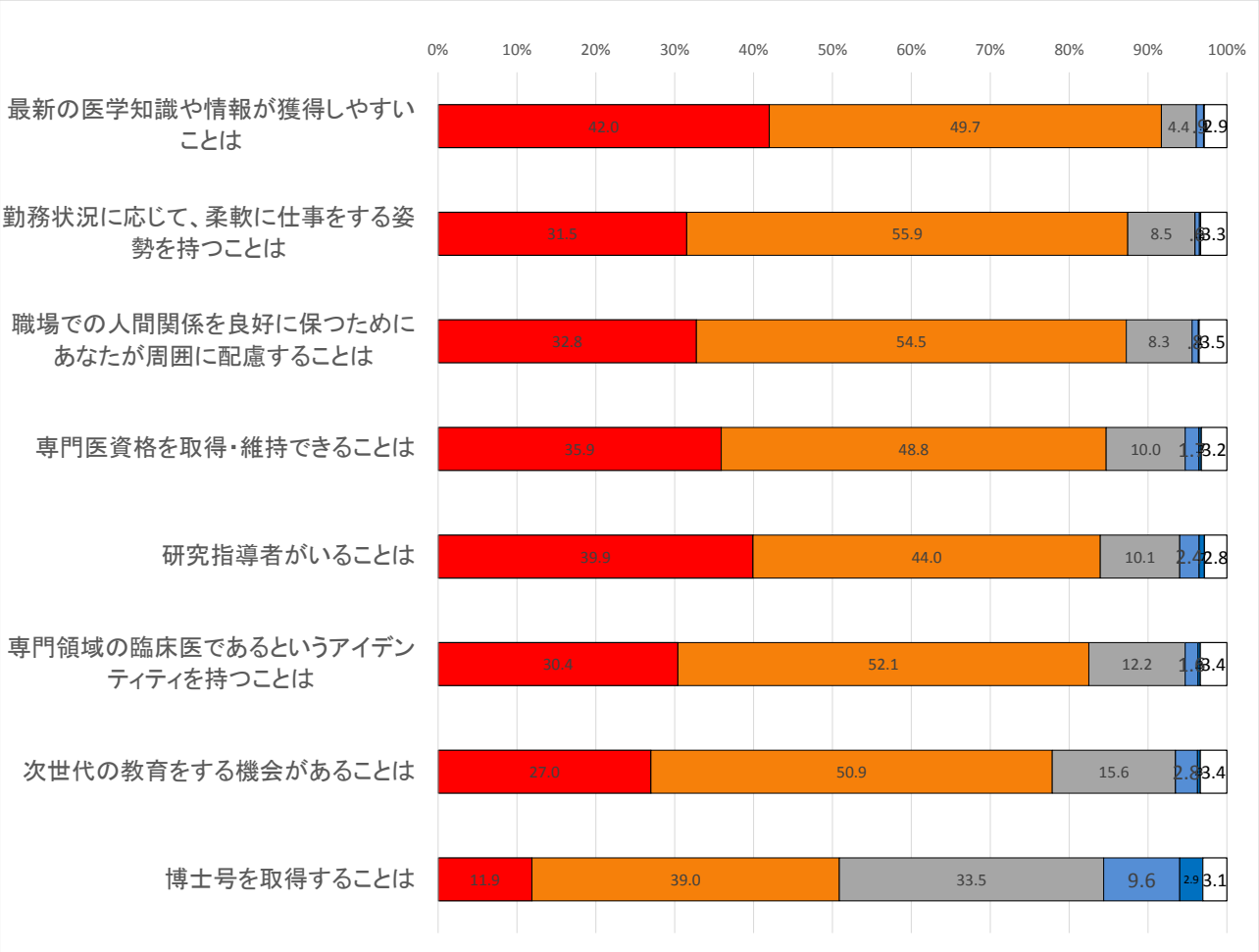

図 2　研究、臨床、教育、職場に対する認識（重要度）

②研究、臨床、教育、職場などに対する認識（満足度）

次に、研究、臨床、教育などに対する満足度について 12 項目尋ねた結果が図 3 である。満足、やや満足の割合を足して、高い割合の順に示した。項目によって満足度は大きく異なり、報酬、勤務時間の長さ、研究活動の状況や結果、学位論文の進捗状況については満足度が 25%以下と低く、反対に、仕事のやりがいについては 60%が満足しており、職場の居心地、職場で自由に議論できることや、職場における人間関係についても 50%台の満足度が認められ、「どちらでもない」を合わせると 80%以上の満足度を認める結果が得られた。

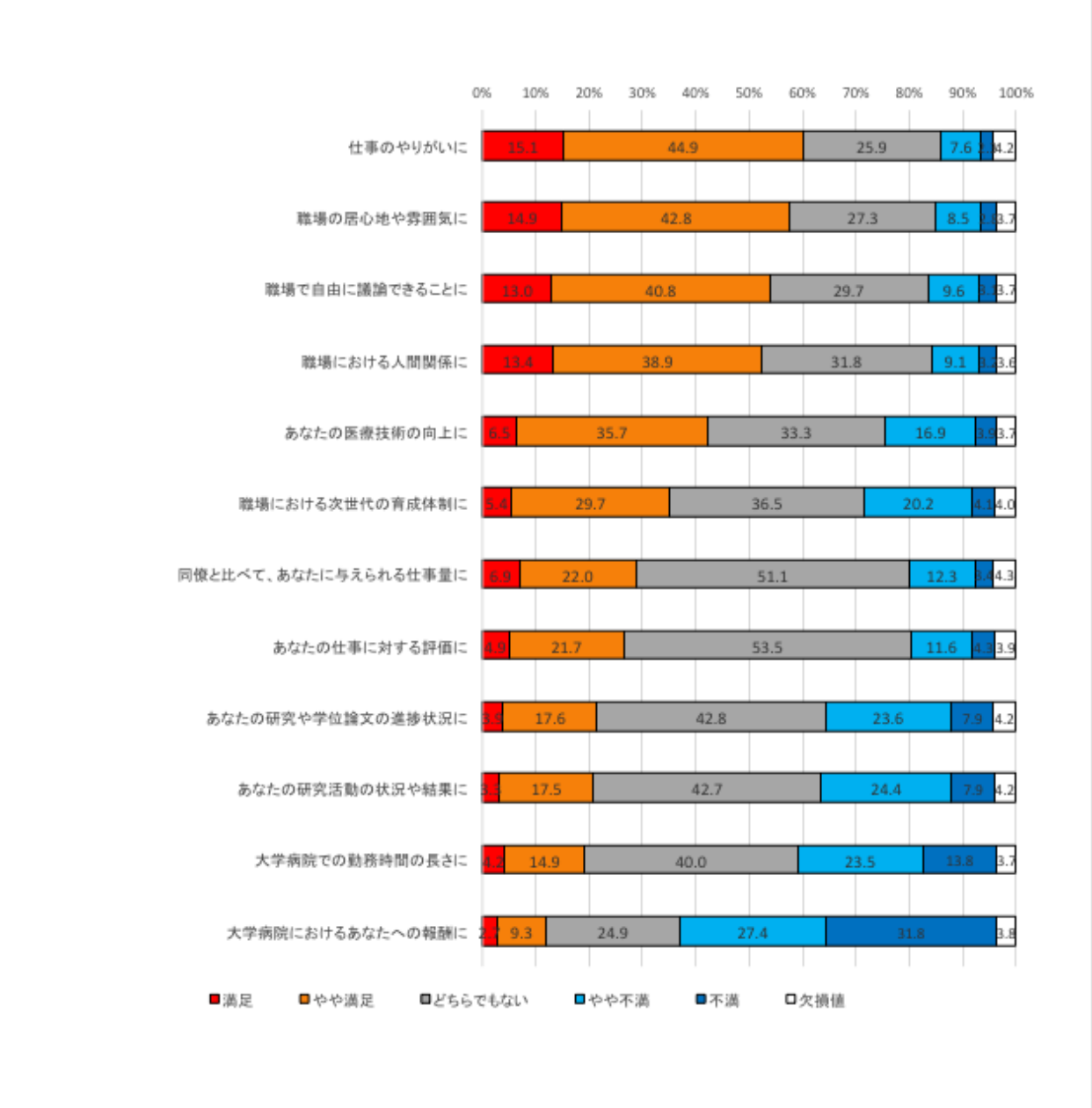

図 3　研究、臨床、教育、職場に対する認識（満足度）

③　子育てや仕事への理解に対する意識

子育てや仕事への理解に対する意識 5 項目の結果が図 4 である。子育てを重要と考える人の割合は約 7 割を占め、あまり重要でない及び全く重要でないと答えた割合は併せて 3%であった。また、「仕事に対する家族の理解」や、「家族の家事や育児分担」の項目については約半数が満足及びやや満足と肯定的に回答していた。職場の理解については満足及びやや満足を加えた割合は 32.5%であり、やや不満及び不満を加えた割合は 11%と少なかった。

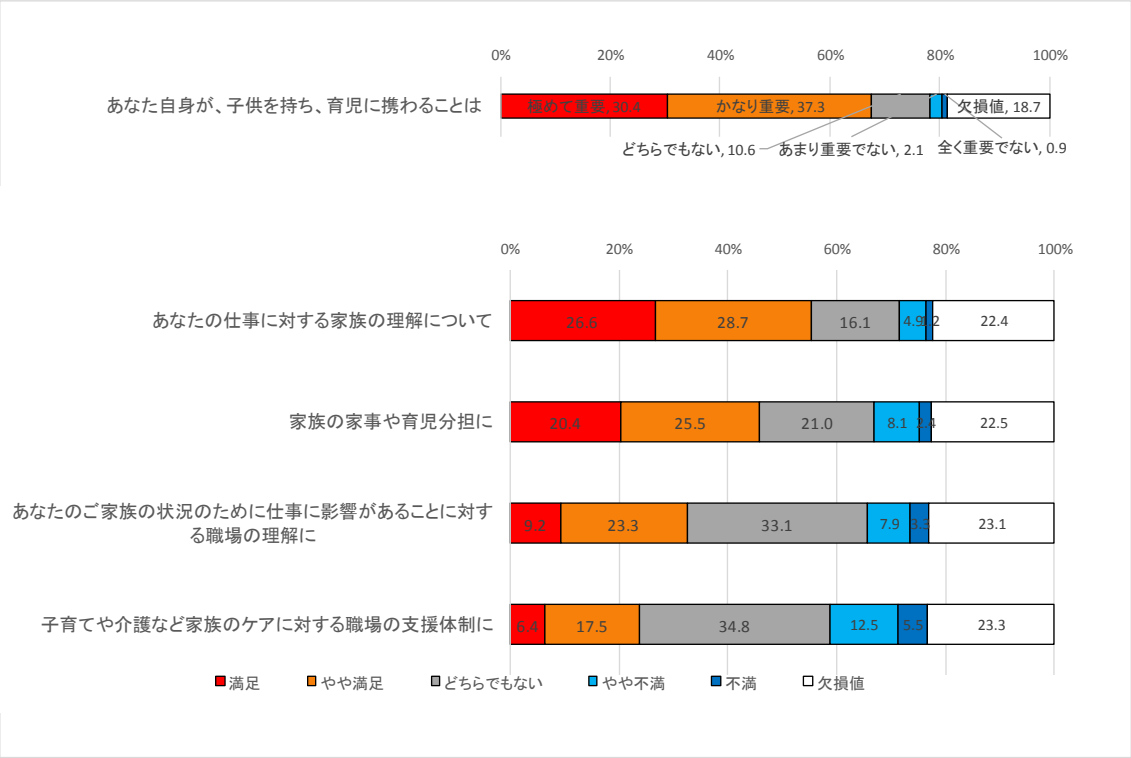

図 4　子育てや仕事への理解に対する意識

④　ＷＨＯＱＯＬ２６の結果

WHOQOL26 の結果を図 5、6 に示した。表 10 に 4 領域と全体の平均値、表 11 に平均値よりも突出して値が高かった項目と低かった 6 項目の平均値を示す。

全体の平均 QOL 値と各領域の平均値は、日本人の標準値と比較してあまり大きな相違は見られない[5)]が、Q2 や Q3 に代表される健康度については 4 点台の高得点を認める一方で、Q14「余暇を楽しむ機会はどのくらいありますか」、Q15「家の周囲を出回ることはよくありますか」、Q16「睡眠は満足のいくものですか」、Q18「自分の仕事をする能力に満足していますか」の 4 項目の結果である 2 ポイント台の平均値は低い QOL 値を示す特徴を認めた。女性医師の QOL 値を男性のものと比較したが、有意な差は認めなかった。

表 10　　4 領域と全体の平均値

	I（身体）	II（心理）	III（社会）	IV（環境）	全体
男性	3.33	3.32	3.31	3.23	3.10
女性	3.30	3.30	3.41	3.33	3.19
合計	3.32	3.31	3.35	3.28	3.14

表 11　WHOQOL の全体平均値と平均よりも突出して高かった項目と低かった項目

	Q3	Q4	Q14	Q15	Q16	Q18	全体
男性	4.19	4.32	2.54	2.66	2.80	2.95	3.21
女性	4.12	4.30	2.75	2.80	2.84	2.79	3.22
合計	4.16	4.31	2.63	2.72	2.82	2.88	3.22

Q18 は、仕事遂行能力に対しての QOL 値であるが、これは、おそらく理想が高く向上心が強い故の結果であろうと推測される。一方、Q3「体の痛みや不快感のせいで、しなければならないことがどのくらい制限されていますか」と Q4「毎日の生活の中で治療（医療）がどのくらい必要ですか」は反転項目で、あるが、平均値が男女とも 4 を超えており、突出して満足度が高かった。

上記の結果と図 5 から、大学病院に勤務している医師の QOL は、9 割が健康であるものの、睡眠時間や余暇、外出の機会に対して 8 割近くが不満を持っていることが示された。同時に自分自身の能力や仕事をする能力にも不満を持つ、自己の達成水準が高く、向上心が強いことが推測された。

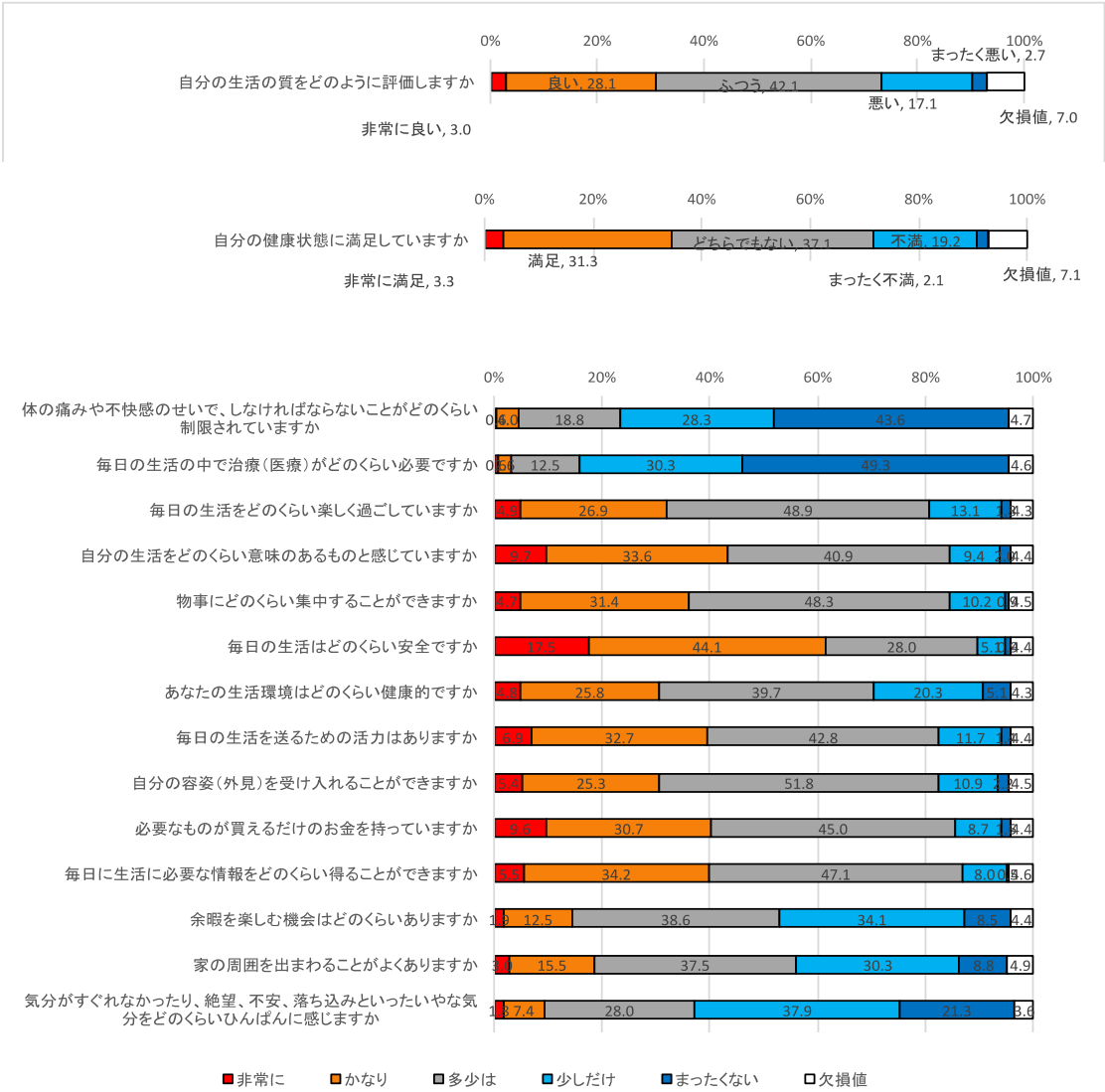

図 5　WHOQOL26 の回答（割合）その 1

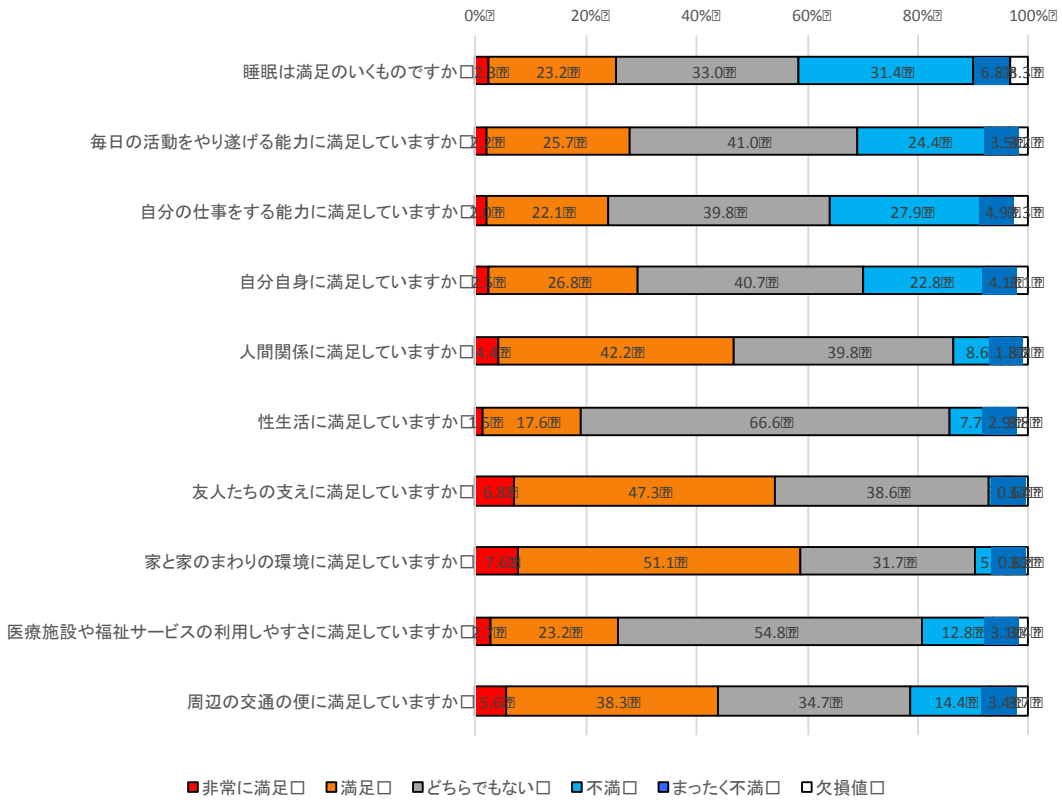

図 6　WHOQOL26 の回答（割合）その 2

（３）本調査　データの分布

① 男女別　年齢分布

本調査における調査協力者の年齢分布を見ると，女性においては 30～39 歳（55.7%）が最も多く，次いで 40～49 歳（21.8%），20～29 歳（17.8%）の順で多いのに対し，男性においては，30～39 歳（41.1%），40～49 歳（37.5%），50～59 歳（10.2%）の順で多く，40 歳代以上は女性に比べて男性では顕著に多かった。

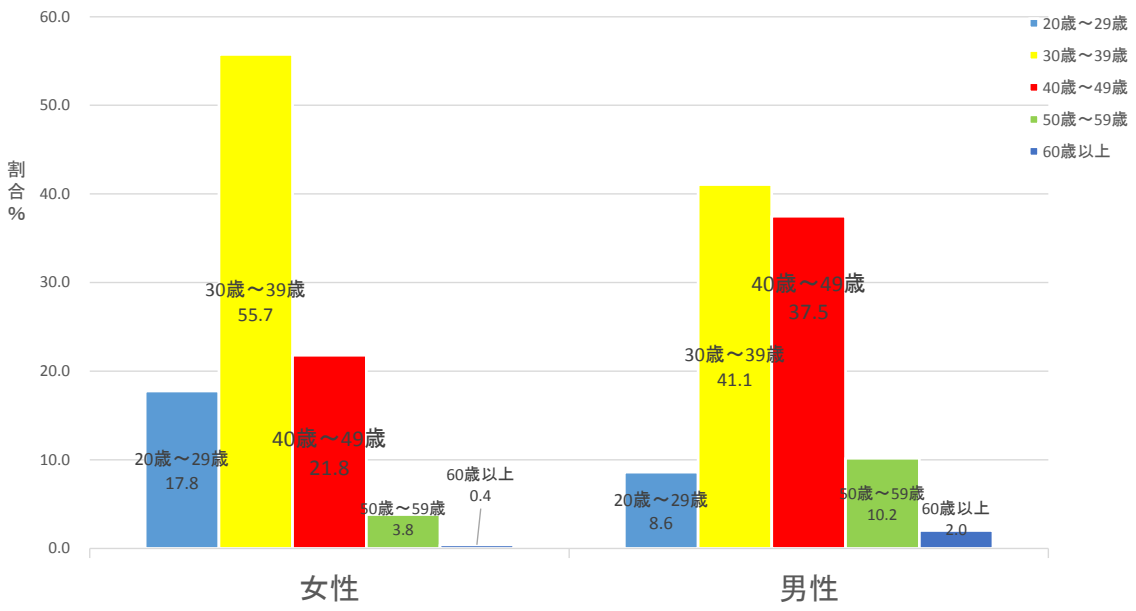

図7　男女別　年齢分布（%）

② 男女別　子どもの有無および子どもの人数分布

男女別で子どもの有無を見ると，女性では子どもなし（59.6%），子どもあり（39.2%）であるのに対し，男性では子どもなし（26.5%），子どもあり（72.3%）であり，その割合は大きく異なった。

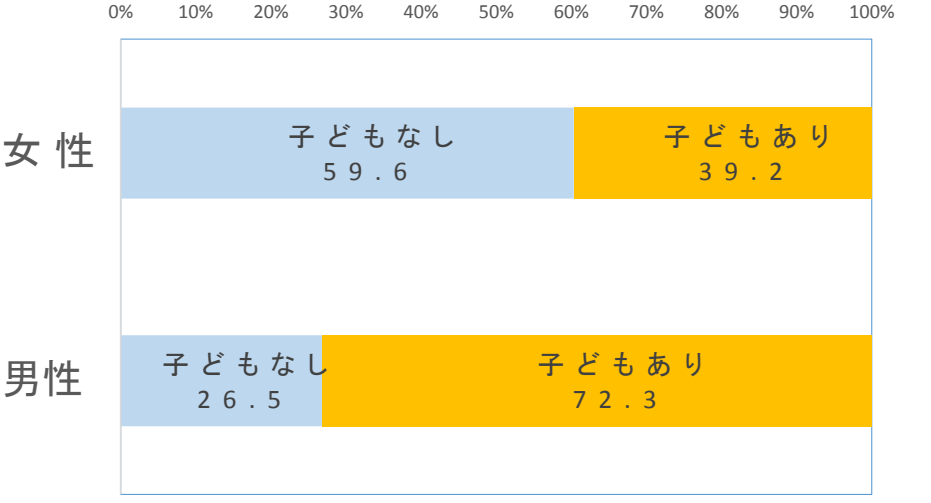

図8　男女別子どもの有無

さらに，子どもの人数を見ると，その差は顕著であり，女性医師が子どもを持つと大学病院での継続就業が困難になっている可能性が示唆された。

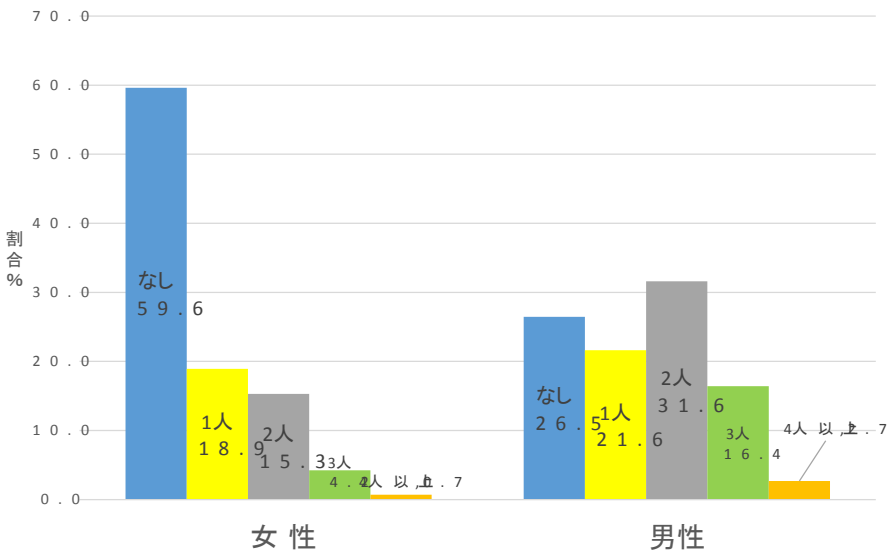

図9　男女別　子どもの数

まとめ

今回、2015 年度全国医学部長病院長会議男女共同参画推進委員会の要請に従い、本研究グループでは、勤務医の就労実態を把握し、医師が性別に関わらず大学病院で長く勤務するためにどのようなニーズがあるかを、2016 年 3 月から 10 月にかけて全国 80 大学病院の勤務医を対象に調査した。同時に現在の臨床・教育そして研究に関するキャリアをどのように意識しているかを調査した。調査票作成のために、最初に定性的調査として 6 大学において女性医師 19 名に面接調査を実施し、問題点の抽出を行った。その結果から作成された予備調査を 4 大学に所属する 90 名の医師を対象に実施し、得られた 73 名の医師の回答にクラスター分析をかけ、本調査票を完成した。次に、その本調査票と WHOQOL-26 の 26 項目を一冊の調査票としてまとめ、各大学 100 部ずつ 80 校に郵送・各機関担当者回収方式で実施し、4,367 名（54.6％）から回答を得た。回答者の属性を見ると、性別は、女性 1,959 名（43%）、男性 2,408 名（53%）であり、年齢は、30 代、40 代が合わせて 76%であり、結果として、大学病院勤務医は、研究、臨床、教育に対する肯定感を持っていることが明らかになった。研究、臨床、教育のいずれも重要と考え、特に最新の医学知識や情報が入手しやすいこと、研究指導者がいること、次世代の教育をする機会を持つこと、専門領域の医師というアイデンティティを持つことおよび専門医を取ることを重要視し、仕事のやりがいに満足し、全体的に高いモチベーションの存在が伺われた。また、職場での人間関係にも配慮しながら勤務している姿勢も示された。

しかし一方で仕事に対する評価や報酬への不満や研究活動の状況や進捗への不満がみられた。研究活動についての不満は、研究時間が十分に取れないことのほか、研究資金も含めた研究サポートの不十分さを表している可能性が考えられた。生活については勤務時間の長さへの不満があり、それによる睡眠不足および外出する機会の減少や余暇不足などにより、生活の質の向上に支障をきたしていると考えられた。身体的健康について、また人間関係や周囲の環境には概ね満足しているものの、子育てや介護に関する福祉サービスには不満を持っていた。以上をまとめると、その特性は、1.報酬も含めた仕事に対する評価への不満、2.十分に研究が進められないことへの不満、3.勤務時間の長さの結果生じる生活の質の低下に対する不満、4.社会のサポートへの不満とまとめられる。

また、大学病院勤務女性医師の年齢構成、子供の有無をみると、男性と比べて 40 代以降に少なく、また子供の数が増えるにつれて女性の勤務者が著明に減っており、子供の数に左右されない男性医師との差が大きくなっていた。これは支援を最も必要としている子育ての役割を担わなければならない女性医師、特に複数の子供を有する女性医師の多くは大学病院勤務を離れていることを示すものと思われた。すなわち子供を有する女性医師では大学病院内外の社会的支援と家庭の支援の両者を受けることができないかぎり、大学病院で勤務を継続することが難しい現状にあることが推測された。なお、今回の意識調査の結果を男女別に比較したところ、いずれの項目も有意な差はみられず、子供を有さない、ま

たは周囲や家庭のサポートのもとで子育てをしながら勤務している女性医師の意識は男性と変わらないことが示唆された（未発表データ）。

大学付属病院の勤務医は日本の臨床、研究、教育を担い、日本の医学・医療の発展を支える存在であり、その育成とモチベーションの維持は重要な課題である。そのためには学生教育から始まる若手医師の一貫した教育が重要であることを社会が認識すべきである。さらに、研究時間や研究の持続を可能にするサポートシステムの構築が不可欠であると考える。欧米でも医師の育成に関する問題は検討が続けられ、片井らによってすでにBowmannらによる提言が紹介されている。その中で彼らは米国内科専門医会の勧告を紹介しており、若い医師へのキャリアカウンセリングの確立や柔軟な雇用・昇進制度の確立や政策立案メンバーへの女性の積極的登用などの重要性を指摘している。また医学研究で実績を得るためには、キャリアに関する助言者やロールモデルをもっと得られるようにすることを勧めている。[6)]

これらの結果を勘案し、今後、大学病院勤務医がよりよく能力を発揮する環境を整備するためには、以下の対策があげられる。

（１）子育てをしながら勤務することができるよう保育園の整備や短時間勤務など柔軟な雇用制度および勤務体制等の見直し、復帰支援プログラムの導入など多面的な支援体制の整備を行う。なお、職場の上司や同僚等からの理解を得るには、子育て中の医師以外の勤務医に犠牲を強いるシステムではなく、勤務する医師全体の負担を軽減するシステムの構築が必要である。

（２）研究業績偏重の制度の変革である。診療や教育に関する研究以外の貢献、社会への貢献などを職場で十分に評価し、待遇に反映する工夫を加えることなどである。

（３）週一日程度の研究時間を保証するなど研究機関でもある大学に見合った勤務体制の構築により、研究時間を確保する。さらに､研究サポートシステムを充実させる。

（４）働き方改革を行い、職位別勤務拘束時間の目標を設定するなど、労働実態の改善を図る。それにより、余暇や家族と共有する時間が取れるように勤務体制の整備を行う。そのためには男女を問わず仕事以外の時間を取ることの重要性についての理解の促進とそれを可能とするサポートシステムの整備を促進することが重要である。

以上、大学病院勤務医の意識調査を男女別、年代別に分析・解析することにより今後のキャリアデザインの方向性について提言した。アンケート調査としては54.6%と高い回答率を得たことは、回答者の現状の改善への期待が高いことをうかがわせる。今回の調査では男女を問わず医師のモチベーションの高さが示されたが、それに支えられている現状が続けば､大学病院勤務を希望する医師の減少が大いに危惧される。子供を有する女性医師の大学病院勤務が難しいことも示され、女性医師がますます増えることを考えると､大きな社会問題でもある。今後の発展のためには、大学病院が単なる診療機関ではなく、研究機関であり、教育機関であることを再確認し、社会的にも理解を得るべくより努力することが重要である。それが、我が国の医療、医学研究、医学教育を支え、魅力的な大学病院

をつくると期待される。

参考文献

1. 厚生労働省　http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-10801000-Iseikyoku-Soumuka/0000069214.pdf
2. Jena AB、 Khullar D、 Ho O et al.: Sex Differences in Academic Rank in US Medical Schools in 2014. JAMA. 2015 ; 314: 1149-58.
3. 泉美貴. 米国医学部において女性医師は男性医師に比べ教授職を得にくい：解説「女性「医師が医学部で教授職に就くのは米国でも大変」MMJ (The Mainichi Medical Journal). 2016; 12(3): 158-159.
4. 田崎美弥子・中根允文 (監). “日本語版 WHO QOL 26." . 1997; 金子書房.
5. 田崎美弥子・ 中根允文 (1998)　健康関連「生活の質」評価としての WHOQOL, 行動計量, 25, 76-80.
6. Bowman.MA:Woman in medical school and academia.InBowman.MA,Frank.E,Allen.DI Women in medicine.Career and life management.3rd ed.New York Springer-Verlag;2002(12 章医学部や研究機関における女性医師。片井みゆき訳女性医師の生き方　医師としてのキャリアと人生設計を模索して　じほう 2006)

参考資料 1.

面接調査の抜粋（個人が特定されないよう一部変更）

1. 医師としての仕事に対する姿勢、次世代育成、職場全体について

・後継者育成することが、現在最も大切な仕事であると感じている
・人のために働くことを全うしたい
・外から来るものを拒まず、受け入れる。そして長くいてもらえるように尽力している
・社会的評価の高い職業だから、それだけ頑張らないと思ってやってきた。やりがいがないと頑張れなかったと思う
・キャリア形成の意識を持つ必要があると思う
・人格的に優れた先生方に出会い、そのもとに長くいたという感じで大学にいる
・一度、勤めたところには勤め上げるのは当たり前という価値観を、親から受けている
・どういう状況でも意味のあるもの、与えられた環境の中での意味があると考える
・興味を広くもち、仕事のいいところ探しができることが、適応しやすさにつながっていると思う
・お互いを尊重することがポイントと思う
・雑用やルーチンワークも含めて、仕事全体の中に続けたいと思えるものがあるかということが最も大切だと思う
・目標は臨床家だが、より高度な最新の医療を行うためには研究は必要と考え、大学で研究をしている
・研修先の上司が、大学病院での研究生活を通過することを勧めてくれて、大学病院で研究している
・土日も仕事があり、なかなかプライベートの時間が取れない状態である。できる人に仕事が集中することはあっても、差がありすぎるように思う
・医局の次世代を育成するつもりで、公私にわたり面倒をみている
・後輩を育成することが、チームとしてのまとまりの良さにつながると考えている
・臨床をしたいが、管理業務もあり、なかなか臨床に役立つ勉強会等に参加する時間がとれない
・国の支援を受けて医師となったので、責任感と使命感を持って、仕事を続けている
・仕事の面白さがあるからこそ続けられる
・これをやれば何か見つかるかもという気持ちが大切である
・ロールモデルになる人の話を聞くことも有効だと思う
・自分が納得できる医療のレベルで仕事を続けられることは大切だと思う
・生きていた証を残したい、という思いから論文を書いている
・最初は違っても、だんだん好きになってきたというような感じで、適応力があったのかもしれない
・仕事や子育てをしていく中で「～せざるをえない」という状況におかれることがあるが、その中でしなやかに妥協もしながらポテンシャルをつくってきたのかもしれない

2 職場支援体制や理解について

・家族の介護にあたり、大変な時期を経験した
・親の介護をする年代となり、研究支援員のような制度は重要だと思う
・子供が病気の時の支援や、病児・病後児保育は大切だと思う
・妊娠中や子育て中は当直業務を外してもらっている
・保育園が併設されていることにとても助かっている
・子育てをしながら仕事をすることに対する職場の理解も大切だと思う
・職場の明るい雰囲気、居心地の良さ、人間関係の良さは大切だと思う
・上司は、業績に対する適正な評価をしてくれたと思う。トップの資質によると思う
・育休がなくても大丈夫なようなシステムがあればいいと思う。育休を取りたい人は取ればいいし、働きたい人は働けるようなシステムがあるといい。
・自分自身は医局の母親的役割を担い、医局の雰囲気が良くなっていくよう継続してやってきた
・子育て中のひと、子供がいない人など、職場の中でも個人の状況がかなり異なるが、どうしても自由に動ける立場の方に業務の負担がかかってしまう
・能力や業務量に見合った報酬の差別化があったほうがよいと思う
・上司の理解はもちろんのこと、同僚や後輩からの理解が不可欠だと感じている。彼らからの理解を得るためには、自分の時間が許されるときに、相談に乗ったり、支援をしたり、当番を交

	代したりすることが必要だと思っている。自分が支援してもらうためには、自分が与えるということが必要であると思う ・多職種との人間関係は大切だと思っていて、明るい雰囲気で居心地の良い雰囲気であることが重要である ・チームとして、まとまりよくあるために、横のつながりとして同僚とも助け合っている ・研究支援体制が整備されることで、自分の時間や仕事の配分などが改善されると思う ・受け取る報酬よりも、ちょっと上のことをしたいと意識しながら働いている ・「教育」は大切で、背中を見て学ぶという時代ではなく、学生や研修医に対して丁寧に教える姿勢が必要なのではないか。 ・医師としての倫理観を若いころから話し合う機会を持つことが有益なのではないか ・周囲に受け入れてもらうためには、「相手のやりたいことを尊重する」などの工夫をしたり、自分自身も学びたいと考えている姿勢を示したり、柔軟に考えられることが大事だと思っている ・勤務時間内にミーティングや FD を設定してもらえるともう少し参加しやすいと思う ・効率的に研究を続けるためにも、キャリアのためにも、指導者がいることは大切だと思う
3	家族の理解や支援について
	・家族が今の状況を理解してくれている ・困ったときによく話を聞いてくれた ・家族の励ましがあり、現在があるので、家族に心から感謝している ・仕事を続けたい、と考えたときに、当直等の特殊な事情を理解してくれるかという部分から、家族の理解や支援は重要である ・家族からの理解があっての具体的な支援ということで、両方が大切である ・親と同居して、家事や子育てのサポートを得ていた

参考資料 2.　予備調査票

ID：□-□□

全国医学部長会議調査

大学病院における勤務医の
キャリアデベロップメントに
関する実態及びニーズ調査
予備調査票

この調査の目的は、大学病院で働くという選択をされている医師の背景の状況を把握し、キャリアデベロップメントに対する背景の意識と、キャリアやキャリア以外の生活の満足度を調査することです。

この調査票には、A から E の質問および WHOQOL26 があります。E の質問は、現在、結婚、子育て、家族の世話、介護等をされている方達の状況やニーズを把握するためのものです。それらの質問に該当しない方は A から D の質問と WHOQOL26 にのみお答えください。該当するアルファベット a から e の回答を選び、マークシートに記載してください。

A.　最初に、貴方自身についてお教えください。

1) ご所属

a.　国立大学附属病院　b. 公立大学付属病院　c. 私立大学附属病院

2) ご年齢

a. 20 歳～29 歳　b.30 歳～39 歳　c. 40 歳～49 歳　d. 50 歳～59 歳　e.　60 歳以上

3) 性別

a. 男性　b. 女性

4) 医師としての勤続年数

a. 5 年以下　b. 10 年以下　c. 15 年以下　d. 20 年以下　e.21 年以上

5) 現在の職場での勤務年数

a.　5 年以下　b.　10 年以下　c.　15 年以下　d. 20 年以下　e. 21 年以上

6) 職位

a.　研修医（前期・後期）　b.　大学院生　c.　助教　d.　講師/准教授/教授　e. 非常勤医師/その他

7) 現在の婚姻状態

a.　未婚　b.　同棲　c. 既婚　d.　離婚　e. 死別

8) 同居家族の有無（複数回答可）

a.　単身　b. 3 歳以下の同居家族がいる　c.　4 歳～18 歳の同居家族がいる
d.　19 歳～64 歳の同居家族がいる　e.　65 歳以上の同居家族がいる

9) 子供の数

a. なし　b. 1 人　c. 2 人　d. 3 人　e. 4 人以上

2.

B. 以下の項目は、大学病院で勤務するうえで、貴方が重要だと考えていることを尋ねるものです。貴方にとってそれぞれの項目が、どの程度重要であるかを、「全く重要ではない」から「極めて重要」の 5 段階から選び、マークシートの質問番号に対応する回答欄のアルファベットを塗りつぶしてください。1=a, 2=b, 3=c, 4=d, 5=e に対応します。

10. 最新の知識が獲得しやすいことは、どの程度重要ですか？

全く重要ではない	あまり重要ではない	どちらでもない	かなり重要	極めて重要
1	2	3	4	5

11. 研究指導者がいることは、どの程度重要ですか？

全く重要ではない	あまり重要ではない	どちらでもない	かなり重要	極めて重要
1	2	3	4	5

12. 大学病院でしかできない仕事に携わることは、どの程度重要ですか？

全く重要ではない	あまり重要ではない	どちらでもない	かなり重要	極めて重要
1	2	3	4	5

13. 医療技術の向上を見込めることは、どの程度重要ですか？

全く重要ではない	あまり重要ではない	どちらでもない	かなり重要	極めて重要
1	2	3	4	5

14. 研究者番号を持ち、科学研究費補助金申請ができることは、どの程度重要ですか？

全く重要ではない	あまり重要ではない	どちらでもない	かなり重要	極めて重要
1	2	3	4	5

15. 教育をする機会を得ることは、どの程度重要ですか？

全く重要ではない	あまり重要ではない	どちらでもない	かなり重要	極めて重要
1	2	3	4	5

16. 次世代の育成ができることは、どの程度重要ですか？

全く重要ではない	あまり重要ではない	どちらでもない	かなり重要	極めて重要
1	2	3	4	5

3.

17. 自分の望む研究活動ができることは、どの程度重要ですか？

全く重要ではない	あまり重要ではない	どちらでもない	かなり重要	極めて重要
1	2	3	4	5

18. 次世代を育成することで、地域医療に貢献することは、どの程度重要ですか？

全く重要ではない	あまり重要ではない	どちらでもない	かなり重要	極めて重要
1	2	3	4	5

19. 後輩の面倒をみることができることは、どの程度重要ですか？

全く重要ではない	あまり重要ではない	どちらでもない	かなり重要	極めて重要
1	2	3	4	5

20. 仕事にやりがいを感じられることは、どの程度重要ですか？

全く重要ではない	あまり重要ではない	どちらでもない	かなり重要	極めて重要
1	2	3	4	5

21. 自己成長の機会を得られることは、どの程度重要ですか？

全く重要ではない	あまり重要ではない	どちらでもない	かなり重要	極めて重要
1	2	3	4	5

22. キャリアアップの機会を得られることは、どの程度重要ですか？

全く重要ではない	あまり重要ではない	どちらでもない	かなり重要	極めて重要
1	2	3	4	5

23. 学位を取得することは、どの程度重要ですか？

全く重要ではない	あまり重要ではない	どちらでもない	かなり重要	極めて重要
1	2	3	4	5

24. 貴方が学位論文を指導できることは、どの程度重要ですか？

全く重要ではない	あまり重要ではない	どちらでもない	かなり重要	極めて重要
1	2	3	4	5

4.

25. 基本領域およびサブスペシャルティ領域の専門医資格を取得・維持できることは、どの程度重要ですか？

全く重要ではない　あまり重要ではない　どちらでもない　かなり重要　極めて重要

1　2　3　4　5

26. 貴方が専門医を指導できることは、どの程度重要ですか？

全く重要ではない　あまり重要ではない　どちらでもない　かなり重要　極めて重要

1　2　3　4　5

27. 専門領域の臨床医であるというアイデンティティを持つことは、どの程度重要ですか？

全く重要ではない　あまり重要ではない　どちらでもない　かなり重要　極めて重要

1　2　3　4　5

28. 社会的に尊敬されることは、どの程度重要ですか？

全く重要ではない　あまり重要ではない　どちらでもない　かなり重要　極めて重要

1　2　3　4　5

29. 同僚と比べて、適切な業務量を与えられることは、どの程度重要ですか？

全く重要ではない　あまり重要ではない　どちらでもない　かなり重要　極めて重要

1　2　3　4　5

30. 医師としての使命を全うできることは、どの程度重要ですか？

全く重要ではない　あまり重要ではない　どちらでもない　かなり重要　極めて重要

1　2　3　4　5

31. 自由に議論できる環境が職場にあることは、どの程度重要ですか？

全く重要ではない　あまり重要ではない　どちらでもない　かなり重要　極めて重要

1　2　3　4　5

32. 職場の居心地や雰囲気が良いことは、どの程度重要ですか？

全く重要ではない　あまり重要ではない　どちらでもない　かなり重要　極めて重要

1　2　3　4　5

33. 上司との間に良好な人間関係が維持されていることは、どの程度重要ですか？

全く重要ではない　あまり重要ではない　どちらでもない　かなり重要　極めて重要

1　2　3　4　5

34. 同僚との間に良好な人間関係が維持されていることは、どの程度重要ですか？

全く重要ではない　あまり重要ではない　どちらでもない　かなり重要　極めて重要

1　2　3　4　5

35. 後輩との間に良好な人間関係が維持されていることは、どの程度重要ですか？

全く重要ではない　あまり重要ではない　どちらでもない　かなり重要　極めて重要

1　2　3　4　5

36. 他職種との間に良好な人間関係が維持されていることは、どの程度重要ですか？

全く重要ではない　あまり重要ではない　どちらでもない　かなり重要　極めて重要

1　2　3　4　5

37. 職場での人間関係を良好に保つために貴方が周囲に配慮することは、どの程度重要ですか？

全く重要ではない　あまり重要ではない　どちらでもない　かなり重要　極めて重要

1　2　3　4　5

38. 勤務状況に応じて、柔軟に仕事をする姿勢を持つことは、どの程度重要ですか？

全く重要ではない　あまり重要ではない　どちらでもない　かなり重要　極めて重要

1　2　3　4　5

39. 職場において、男女による待遇の差異がないことは、どの程度重要ですか？

全く重要ではない　あまり重要ではない　どちらでもない　かなり重要　極めて重要

1　2　3　4　5

40. 業務に対して適切な評価があることは、どの程度重要ですか？

全く重要ではない　あまり重要ではない　どちらでもない　かなり重要　極めて重要

1　2　3　4　5

41. 職務に多様性があることは、どの程度重要ですか？

全く重要ではない　あまり重要ではない　どちらでもない　かなり重要　極めて重要

1　2　3　4　5

42. 勤務時間に裁量を持てることは、どの程度重要ですか？

全く重要ではない　あまり重要ではない　どちらでもない　かなり重要　極めて重要

1　2　3　4　5

43. 適切な報酬（学外勤務を含む）を得られることは、どの程度重要ですか？

全く重要ではない　あまり重要ではない　どちらでもない　かなり重要　極めて重要

1　2　3　4　5

44. 適切な仕事量を与えられることは、どの程度重要ですか？

全く重要ではない　あまり重要ではない　どちらでもない　かなり重要　極めて重要

1　2　3　4　5

C. 以下の項目は、**過去 2 週間の間**、貴方が職場において、どの程度満足しているかを尋ねるものです。貴方がそれぞれの項目について、どの程度満足しているかを「不満」から「満足」の 5 段階から選び、マークシートの質問番号に対応する回答欄のアルファベットを塗りつぶしてください。1=a, 2=b, 3=c, 4=d, 5=e に対応します。

45. 職場における上司との関係性にどの程度満足していますか？

不満　やや不満　どちらでもない　やや満足　満足

1　2　3　4　5

46. 職場における同僚との関係性にどの程度満足していますか？

不満　やや不満　どちらでもない　やや満足　満足

1　2　3　4　5

47. 職場における後輩との関係性にどの程度満足していますか？

不満　やや不満　どちらでもない　やや満足　満足

1　2　3　4　5

48. 職場における他職種の方達との関係性にどの程度満足していますか？

不満　やや不満　どちらでもない　やや満足　満足

1　2　3　4　5

49. 職場で自由に議論できることに、どの程度満足していますか？

不満　やや不満　どちらでもない　やや満足　満足

1　2　3　4　5

50. ご自身の将来の方向性や可能性について、どの程度満足していますか？

不満　やや不満　どちらでもない　やや満足　満足

1　2　3　4　5

51. ご自身の医療技術の向上に、どの程度満足していますか？

不満　やや不満　どちらでもない　やや満足　満足

1　2　3　4　5

52. 職場における次世代の育成体制に、どの程度満足していますか？

不満　やや不満　どちらでもない　やや満足　満足

1　2　3　4　5

53. ご自身の研究や学位論文の進捗状況に、どの程度満足していますか？

不満　やや不満　どちらでもない　やや満足　満足

1　2　3　4　5

54. 同僚と比べて、ご自身の業務量に、どの程度満足していますか？

不満　やや不満　どちらでもない　やや満足　満足

1　2　3　4　5

55. 職場の居心地や雰囲気に、どの程度満足していますか？

不満　やや不満　どちらでもない　やや満足　満足

1　2　3　4　5

56. 食方の業務に対する適切な評価に、どの程度満足していますか？

不満　やや不満　どちらでもない　やや満足　満足
1　2　3　4　5

57. 職務の多様性に、どの程度満足していますか？

不満　やや不満　どちらでもない　やや満足　満足
1　2　3　4　5

58. 大学病院での勤務時間の長さに、どの程度満足していますか？

不満　やや不満　どちらでもない　やや満足　満足
1　2　3　4　5

59. 食方への報酬（学外勤務を含む）に、どの程度満足していますか？

不満　やや不満　どちらでもない　やや満足　満足
1　2　3　4　5

D. 以下の項目は、職場の福利厚生の状況について尋ねるものです。**各項目で２つのアルファベットを塗りつぶしてください（a、b、cから１つ、d、eから１つ）。**

まず、現在の職場において、それらの施設や制度がある場合は a、ない場合は b、あるかないか分からない場合は c を選んでください。また、それらの施設や制度が、ご自身や同伴医師が働くために必要だと思う場合は d、不要だと思う場合は e を選んでください。

	ある	ない	わからない	必要	不要
60. 保育園の併設	a	b	c	d	e
61. 病児・病後児童保育室の併設	a	b	c	d	e
62. 継続就業支援制度（時短勤務など）	a	b	c	d	e
63. 育休制度	a	b	c	d	e
64. 介護休業制度	a	b	c	d	e

E. 以下の項目は、**家事や育児、家族の世話、介護等をされている方を対象としています。**家族には、別居しているご家族も含みます。マークシートの質問番号に対応する回答欄のアルファベットを塗りつぶしてください。1=a, 2=b, 3=c, 4=d, 5=e に対応します。

65. ご家族は、家事や育児をどの程度分担していますか？

全くしていない　あまりしていない　どちらでもない　ややしている　かなりしている
1　2　3　4　5

66. 家族の家事や育児分担に、どの程度満足していますか？

不満　やや不満　どちらでもない　やや満足　満足
1　2　3　4　5

67. 食方自身が、子供を持ち、育児に携わることは、どの程度重要ですか？

全く重要ではない　あまり重要ではない　どちらでもない　かなり重要　極めて重要
1　2　3　4　5

68. 食方の仕事に対する家族の理解について、どの程度満足していますか？

不満　やや不満　どちらでもない　やや満足　満足
1　2　3　4　5

69. 家族に仕事を支えてもらっていることに、食方はどの程度感謝を言葉にしていますか？

全くしていない　あまりしていない　どちらでもない　ややしている　かなりしている
1　2　3　4　5

70. あなたの仕事の成功以上に配偶者やパートナーが仕事で成功することは、どの程度重要ですか？

全く重要ではない　あまり重要ではない　どちらでもない　かなり重要　極めて重要
1　2　3　4　5

71. ご家族や友人は、食方をどの程度、精神的に支えてくれていますか？

全くしていない　あまりしていない　どちらでもない　ややしている　かなりしている
1　2　3　4　5

72. 食方のご家族の状況のために食方の仕事に影響があることに対して、職場の上司や、同僚、後輩は理解してくれていますか？

全くしていない　あまりしていない　どちらでもない　ややしている　かなりしている
1　2　3　4　5

73. 食方が家族の世話をしながらキャリアを継続するための職場の体制や制度に、どの程度満足していますか？

全くしていない　あまりしていない　どちらでもない　ややしている　かなりしている
1　2　3　4　5

次のページへお進みください。

参考資料 3.　本調査票

全国医学部長病院長会議調査
大学病院における勤務医のキャリアデベロップメントに関する実態調査

この調査票の目的は、大学病院で働くことを選択している医師の皆様の状況を把握し、キャリアデベロップメントに対する意識とキャリアおよびキャリア以外の生活の満足度を調査することです。この調査票は、A から C の質問および WHOQOL26 で構成されています。C の項目はご家族がある方に対する質問です。該当しない方は A、B、WHOQOL26 のみご回答ください。各質問について、もっともふさわしいと思われるものの ○ に ✔ をしてください。

A. 最初に、あなた自身についてお教えください。

A1 ご所属
○ 国立大学付属病院　○ 公立大学付属病院　○ 私立大学付属病院

A2 ご年齢
○ 20 歳～29 歳　○ 30 歳～39 歳　○ 40 歳～49 歳　○ 50 歳～59 歳　○ 60 歳以上

A3 性別
○ 男性　○ 女性

A4 医師としての勤続年数
○ 5 年以下　○ 10 年以下　○ 15 年以下　○ 20 年以下　○ 21 年以上

A5 現在の職場での通算勤務年数
○ 5 年以下　○ 10 年以下　○ 15 年以下　○ 20 年以下　○ 21 年以上

A6 職位
○ 研修医（初期・後期）　○ 大学院生　○ 助教　○ 講師/准教授/教授　○ 非常勤医師/その他

A7 現在の婚姻状況
○ 未婚　○ 同居　○ 既婚　○ 離婚　○ 死別

A8 同居家族の有無（複数回答可）
○ 単身　○ 3 歳以下の同居家族がいる　○ 4 歳～18 歳の同居家族がいる
○ 19 歳～64 歳の同居家族がいる　○ 65 歳以上の同居家族がいる

A9 子供の数
○ なし　○ 1 人　○ 2 人　○ 3 人　○ 4 人以上

B. 以下の項目は、大学病院で勤務するあなたが、**現時点で**重要だと考えていることをお尋ねするものです。あなたにとってそれぞれの項目が、どの程度重要であるかを、「全く重要でない」から「極めて重要」の 5 段階から選び、もっともふさわしいと思われるものの ○ に ✔ をしてください。

	1. 全く重要でない	2. あまり重要でない	3. どちらでもない	4. かなり重要	5. 極めて重要
B1 最新の医学知識や情報が獲得しやすいことは、どの程度重要ですか？	○	○	○	○	○
B2 研究指導者がいることは、どの程度重要ですか？	○	○	○	○	○
B3 博士号を取得することは、どの程度重要ですか？	○	○	○	○	○
B4 専門医資格を取得・維持できることは、どの程度重要ですか？	○	○	○	○	○
B5 専門領域の臨床医であるというアイデンティティを持つことは、どの程度重要ですか？	○	○	○	○	○
B6 職場での人間関係を良好に保つためにあなたが周囲に配慮することは、どの程度重要ですか？	○	○	○	○	○
B7 勤務状況に応じて、柔軟に仕事をする姿勢を持つことは、どの程度重要ですか？	○	○	○	○	○
B8 次世代の教育をする機会があることは、どの程度重要ですか？	○	○	○	○	○

000000000.LLF

WHOQOL26

WHOQOL26 を受けられる方へ

WHO が開発したこの質問票は、あなたの生活の質をお聞きするものです。すべての質問についてお答えください。

記入のしかた

① 以下の 1～26 の各質問について、過去 2 週間の生活のなかで、あなたの楽んだこと、喜んだこと、関心を持ったことを思い出してください。かならず一問ずつ読んで、自分の気持ちをふりかえりながら、もっともふさわしいと思われるものの ○ に ✔ をしてください。
②もし、どの答えが自分に当てはまるのかはっきりしないときは、中でもっとも当てはまると思うものを選んでください。
③26 の質問ぜんぶに答えてください。

【記入例】

過去 2 週間に、あなたが他の人から得た援助についてもっとも当てはまる番号の ○ に ✔ をしてください。過去 2 週間にまったく他の人から必要な援助を受けていないと思うときは、1 の ○ に ✔ をつけます。かなり援助を受けていると思われるならば、4 の ○ に ✔ をつけます。

	1. まったくない	2. 少しだけ	3. 多少は	4. かなり	5. 非常に
あなたは必要な援助を周囲の人からどのくらい得ていますか	✔	○	○	○	○

	1. まったく悪い	2. 悪い	3. ふつう	4. 良い	5. 非常に良い
Q1 自分の生活の質をどのように評価しますか	○	○	○	○	○
	1. まったく不満	2. 不満	3. どちらでもない	4. 満足	5. 非常に満足
Q2 自分の健康状態に満足していますか	○	○	○	○	○

次の質問は、過去 2 週間にあなたが、どのくらい経験したか、あるいはできたかについてお聞きするものです。					
	1. まったくない	2. 少しだけ	3. 多少は	4. かなり	5. 非常に
Q3 体の痛みや不快感のせいで、しなければならないことがどのくらい制限されていますか	○	○	○	○	○
Q4 毎日の生活の中で治療（医療）がどのくらい必要ですか	○	○	○	○	○
Q5 毎日の生活をどのくらい楽しく過ごしていますか	○	○	○	○	○
Q6 自分の生活をどのくらい意味のあるものと感じていますか	○	○	○	○	○
Q7 物事にどのくらい集中することができますか	○	○	○	○	○
Q8 毎日の生活はどのくらい安全ですか	○	○	○	○	○
Q9 あなたの生活環境はどのくらい健康的ですか	○	○	○	○	○
Q10 毎日の生活を送るための活力はありますか	○	○	○	○	○
Q11 自分の容姿（外見）を受け入れることができますか	○	○	○	○	○
Q12 必要なものが賃えるだけのお金を持っていますか	○	○	○	○	○
Q13 毎日に生活に必要な情報をどのくらい得ることができますか	○	○	○	○	○
Q14 余暇を楽しむ機会はどのくらいありますか	○	○	○	○	○
Q15 家の周囲を出まわることがよくありますか	○	○	○	○	○

000000000.Ith

以下の項目は、**過去 1 カ月の間**、あなたが職場における様々な事柄について、どの程度満足しているかをお尋ねするものです。あなたがそれぞれの項目について、どの程度満足しているかを、「不満」から「満足」の 5 段階から選び、もっともふさわしいと思われるものの ○ に ✔ をしてください。

	1. 不満	2. やや不満	3. どちらでもない	4. やや満足	5. 満足
B9 あなたの医療技術の向上に、どの程度満足していますか？	○	○	○	○	○
B10 職場における次世代の育成体制に、どの程度満足していますか？	○	○	○	○	○
B11 あなたの研究や学位論文の進捗状況に、どの程度満足していますか？	○	○	○	○	○
B12 あなたの研究活動の状況や結果に、どの程度満足していますか？	○	○	○	○	○
B13 同僚と比べて、あなたに与えられる仕事量に、どの程度満足していますか？	○	○	○	○	○
B14 大学病院におけるあなたへの報酬に、どの程度満足していますか？	○	○	○	○	○
B15 あなたの仕事に対する評価に、どの程度満足していますか？	○	○	○	○	○
B16 大学病院での勤務時間の長さに、どの程度満足していますか？	○	○	○	○	○
B17 職場における人間関係にどの程度満足していますか？	○	○	○	○	○
B18 職場で自由に議論できることに、どの程度満足していますか？	○	○	○	○	○
B19 職場の居心地や雰囲気に、どの程度満足していますか？	○	○	○	○	○
B20 仕事のやりがいに、どの程度満足していますか？	○	○	○	○	○

C. 以下の項目は、家事や育児、家族の世話、介護等をされている方を対象としています。家族には、別居しているご家族も含みます。

	1. 全く重要でない	2. あまり重要でない	3. どちらでもない	4. かなり重要	5. 極めて重要
C1 あなた自身が子供を持ち、育児に携わることは、どの程度重要ですか？	○	○	○	○	○
	1. 不満	2. やや不満	3. どちらでもない	4. やや満足	5. 満足
C2 あなたの家族がおこなう家事や育児に、どの程度満足していますか？	○	○	○	○	○
C3 あなたの仕事に対する家族の理解について、どの程度満足していますか？	○	○	○	○	○
C4 子育てや介護など家族のケアに対する職場の支援体制に、どの程度満足していますか？	○	○	○	○	○
C5 あなたのご家族の状況のために仕事に影響があることに対する職場の理解に、どの程度満足していますか？	○	○	○	○	○

000000000.JPF

次の質問は、過去 2 週間にあなたが、どのくらいできたか、あるいは満足したかについてお聞きするものです。					
	1. まったく不満	2. 不満	3. どちらでもない	4. 満足	5. 非常に満足
Q16 睡眠は満足のいくものですか	○	○	○	○	○
Q17 毎日の活動をやり遂げる能力に満足していますか	○	○	○	○	○
Q18 自分の仕事をする能力に満足していますか	○	○	○	○	○
Q19 自分自身に満足していますか	○	○	○	○	○
Q20 人間関係に満足していますか	○	○	○	○	○
Q21 性生活に満足していますか	○	○	○	○	○
Q22 友人たちの支えに満足していますか	○	○	○	○	○
Q23 家と家のまわりの環境に満足していますか	○	○	○	○	○
Q24 医療施設や福祉サービスの利用しやすさに満足していますか	○	○	○	○	○
Q25 周辺の交通の便に満足していますか	○	○	○	○	○

次の質問は、過去 2 週間にあなたが、どのくらいひんぱんに経験したかお聞きするものです。					
	1. まったくない	2. 少しだけ	3. 多少は	4. かなり	5. 非常に
Q26 気分がすぐれなかったり、絶望、不安、落ち込みといったいやな気分をどのくらいひんぱんに感じますか	○	○	○	○	○

【自由記述欄】

この調査票についてのご意見やご感想がありましたら、下記へご記載ください。

ご協力ありがとうございました。

000000000.UT

参考資料 4.　本調査結果別表

別表1　研究、臨床、教育、職場などに対する認識（重要度）　に関する割合（%）　※図2

質問項目	全く重要でない	あまり重要でない	どちらでもない	かなり重要	極めて重要	欠損値
最新の医学知識や情報が獲得しやすいことは	0.09	0.92	4.44	49.70	41.99	2.86
勤務状況に応じて、柔軟に仕事をする姿勢を持つことは	0.15	0.57	8.53	55.89	31.53	3.32
職場での人間関係を良好に保つためにあなたが周囲に配慮することは	0.09	0.81	8.33	54.49	32.76	3.52
専門医資格を取得・維持できることは	0.31	1.75	10.02	48.79	35.91	3.24
研究指導者がいることは	0.68	2.45	10.08	44.02	39.93	2.84
専門領域の臨床医であるというアイデンティティを持つことは	0.31	1.62	12.20	52.09	30.42	3.37
次世代の教育をする機会があることは	0.35	2.80	15.61	50.89	26.98	3.37
博士号を取得することは	2.91	9.64	33.52	38.97	11.90	3.06

別表2　研究、臨床、教育、職場などに対する認識（満足度）　に関する割合（%）　※図3

質問項目	不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	欠損値
仕事のやりがいに	2.3	7.6	25.9	44.9	15.1	4.2
職場の居心地や雰囲気に	2.8	8.5	27.3	42.8	14.9	3.7
職場で自由に議論できることに	3.1	9.6	29.7	40.8	13.0	3.7
職場における人間関係に	3.2	9.1	31.8	38.9	13.4	3.6
あなたの医療技術の向上に	3.9	16.9	33.3	35.7	6.5	3.7
職場における次世代の育成体制に	4.1	20.2	36.5	29.7	5.4	4.0
同僚と比べて、あなたに与えられる仕事量に	3.4	12.3	51.1	22.0	6.9	4.3
あなたの仕事に対する評価に	4.3	11.6	53.5	21.7	4.9	3.9
あなたの研究や学位論文の進捗状況に	7.9	23.6	42.8	17.6	3.9	4.2
あなたの研究活動の状況や結果に	7.9	24.4	42.7	17.5	3.3	4.2
大学病院での勤務時間の長さに	13.8	23.5	40.0	14.9	4.2	3.7
大学病院におけるあなたへの報酬に	31.8	27.4	24.9	9.3	2.7	3.8

別表3　子育てや仕事への理解に対する意識に関する割合（%）　※図4

質問項目	全く重要でない	あまり重要でない	どちらでもない	かなり重要	極めて重要	欠損値
あなた自身が、子供を持ち、育児に携わることは	0.9	2.1	10.6	37.3	30.4	18.7
	不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	欠損値
あなたの仕事に対する家族の理解について	1.2	4.9	16.1	28.7	26.6	22.4
家族状況のため仕事に影響があることに対する職場の理解	1.1	4.9	18.2	28.5	23.5	23.7
家族の家事や育児分担に	2.4	8.1	21.0	25.5	20.4	22.5
あなたのご家族の状況のために仕事に影響があることに対する職場の理解に	3.3	7.9	33.1	23.3	9.2	23.1
子育てや介護など家族のケアに対する職場の支援体制に	5.5	12.5	34.8	17.5	6.4	23.3

別表4　WHOQOL26割合（%）　※図5，6

質問項目	まったく悪い	悪い	ふつう	良い	非常に良い	欠損値
自分の生活の質をどのように評価しますか	2.7	17.1	42.1	28.1	3.0	7.0
	まったく不満	不満	どちらでもない	満足	非常に満足	欠損値
自分の健康状態に満足していますか	2.1	19.2	37.1	31.3	3.3	7.1
	まったくない	少しだけ	多少は	かなり	非常に	欠損値
体の痛みや不快感のせいで、しなければならないことがどのくらい制限されていますか	43.6	28.3	18.8	4.0	0.6	4.7
毎日の生活の中で治療（医療）がどのくらい必要ですか	49.3	30.3	12.5	2.6	0.6	4.6
毎日の生活をどのくらい楽しく過ごしていますか	1.8	13.1	48.9	26.9	4.9	4.3
自分の生活をどのくらい意味のあるものと感じていますか	2.0	9.4	40.9	33.6	9.7	4.4
物事にどのくらい集中することができますか	0.9	10.2	48.3	31.4	4.7	4.5
毎日の生活はどのくらい安全ですか	0.9	5.1	28.0	44.1	17.5	4.4
あなたの生活環境はどのくらい健康的ですか	5.1	20.3	39.7	25.8	4.8	4.3
毎日の生活を送るための活力はありますか	1.4	11.7	42.8	32.7	6.9	4.4
自分の容姿（外見）を受け入れることができますか	2.2	10.9	51.8	25.3	5.4	4.5
必要なものが買えるだけのお金を持っていますか	1.6	8.7	45.0	30.7	9.6	4.4
毎日に生活に必要な情報をどのくらい得ることができますか	0.5	8.0	47.1	34.2	5.5	4.6
余暇を楽しむ機会はどのくらいありますか	8.5	34.1	38.6	12.5	1.9	4.4
家の周囲を出まわることがよくありますか	8.8	30.3	37.5	15.5	3.0	4.9
気分がすぐれなかったり、絶望、不安、落ち込みといったいやな気分をどのくらいひんぱんに感じますか	21.3	37.9	28.0	7.4	1.8	3.6
	まったく不満	不満	どちらでもない	満足	非常に満足	欠損値
睡眠は満足のいくものですか	6.8	31.4	33.0	23.2	2.3	3.3
毎日の活動をやり遂げる能力に満足していますか	3.5	24.4	41.0	25.7	2.2	3.2
自分の仕事をする能力に満足していますか	4.9	27.9	39.8	22.1	2.0	3.3
自分自身に満足していますか	4.1	22.8	40.7	26.8	2.5	3.1
人間関係に満足していますか	1.8	8.6	39.8	42.2	4.4	3.2
性生活に満足していますか	2.9	7.7	66.6	17.6	1.5	3.8
友人たちの支えに満足していますか	0.6	3.2	38.6	47.3	6.8	3.4
家と家のまわりの環境に満足していますか	0.8	5.6	31.7	51.1	7.6	3.2
医療施設や福祉サービスの利用しやすさに満足していますか	3.1	12.8	54.8	23.2	2.7	3.4
周辺の交通の便に満足していますか	3.4	14.4	34.7	38.3	5.6	3.7