

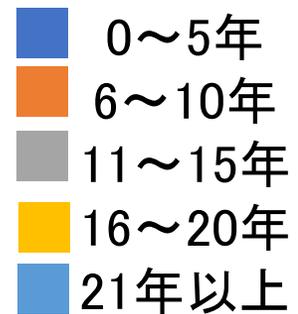
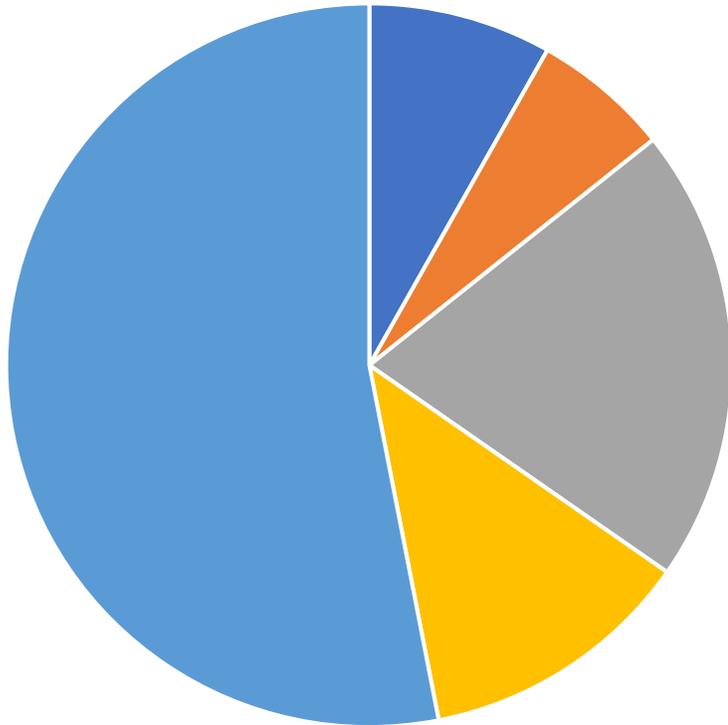
消化器医を増やすには

2024年6月16日 消化器病学会北陸支部例会第26回専門医セミナーで行った
アンケート49名からの回答

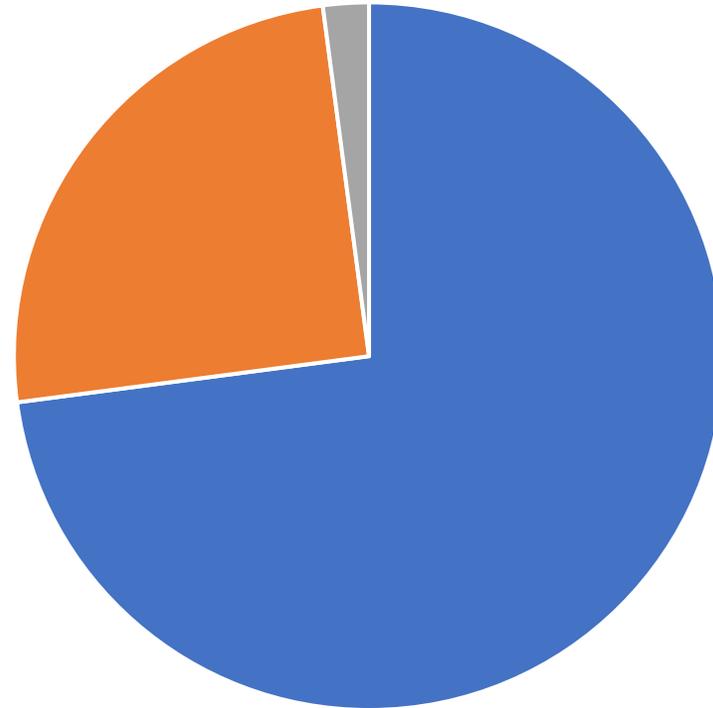
若手消化器医41名からの追加アンケートの結果も合わせて

アンケート 49名から回答

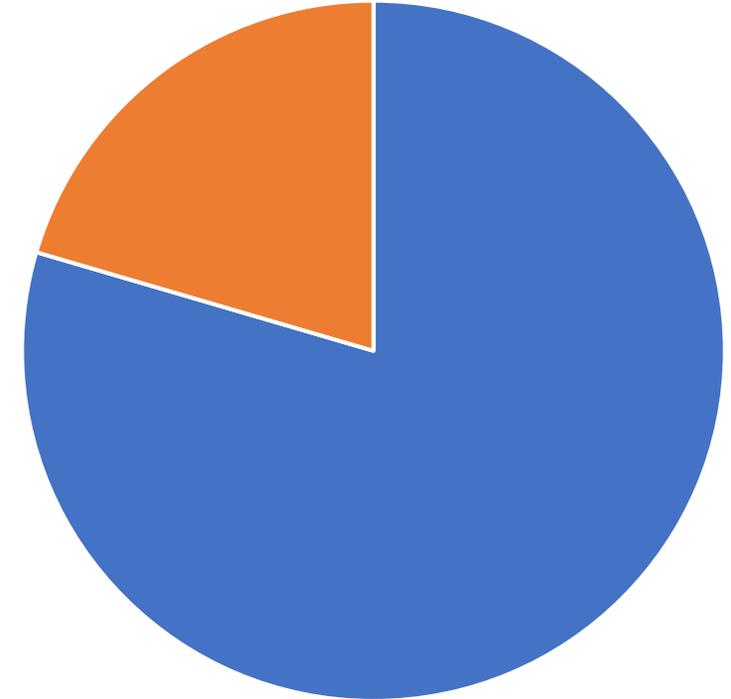
卒後年数



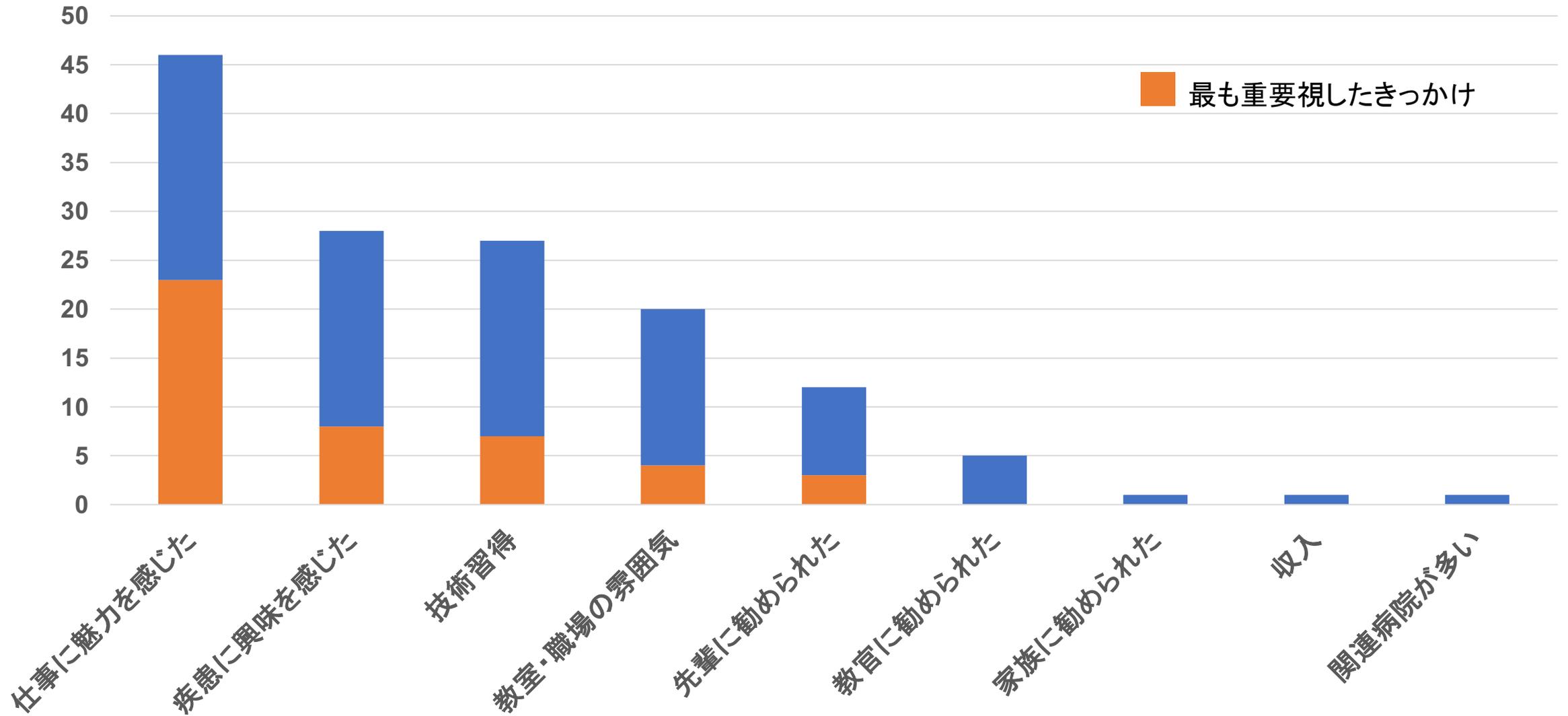
所属



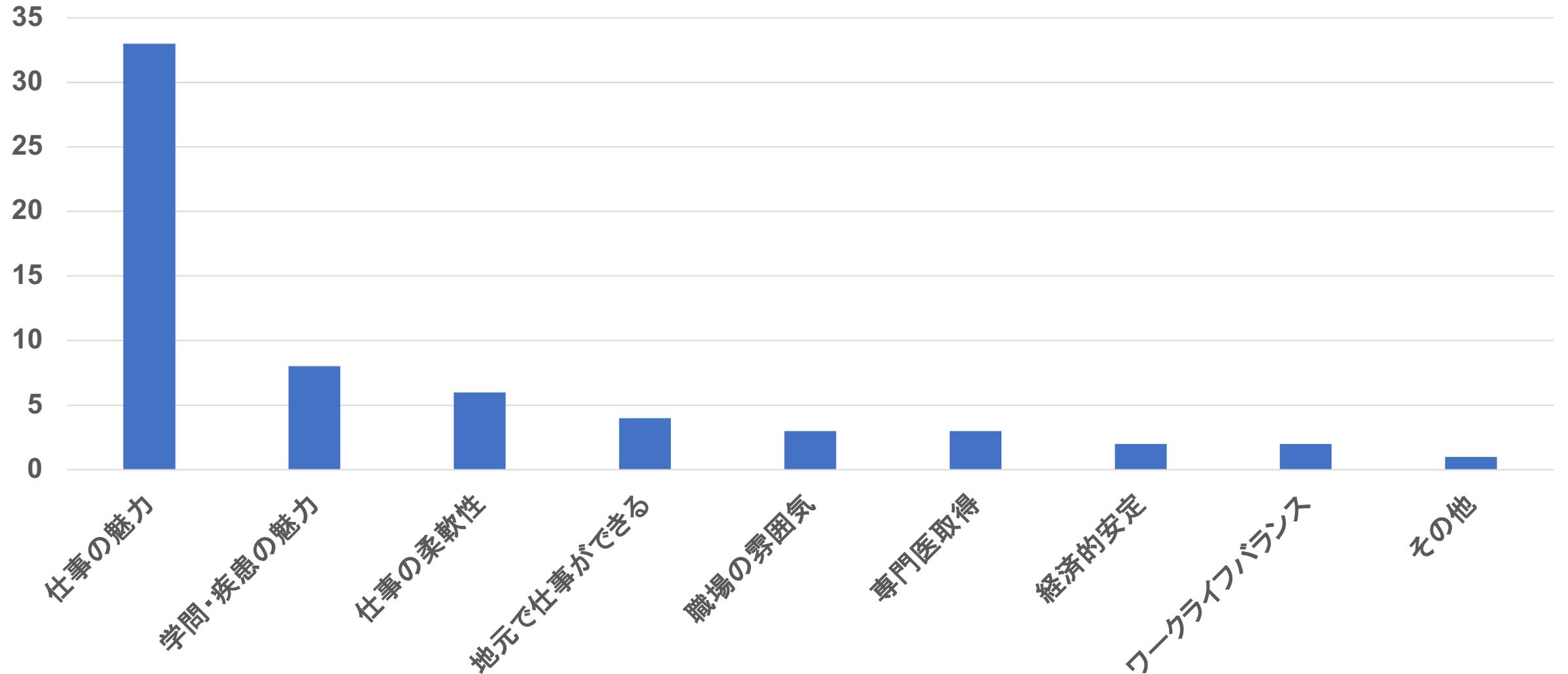
性別



消化器医を選んだきっかけ（複数回答）

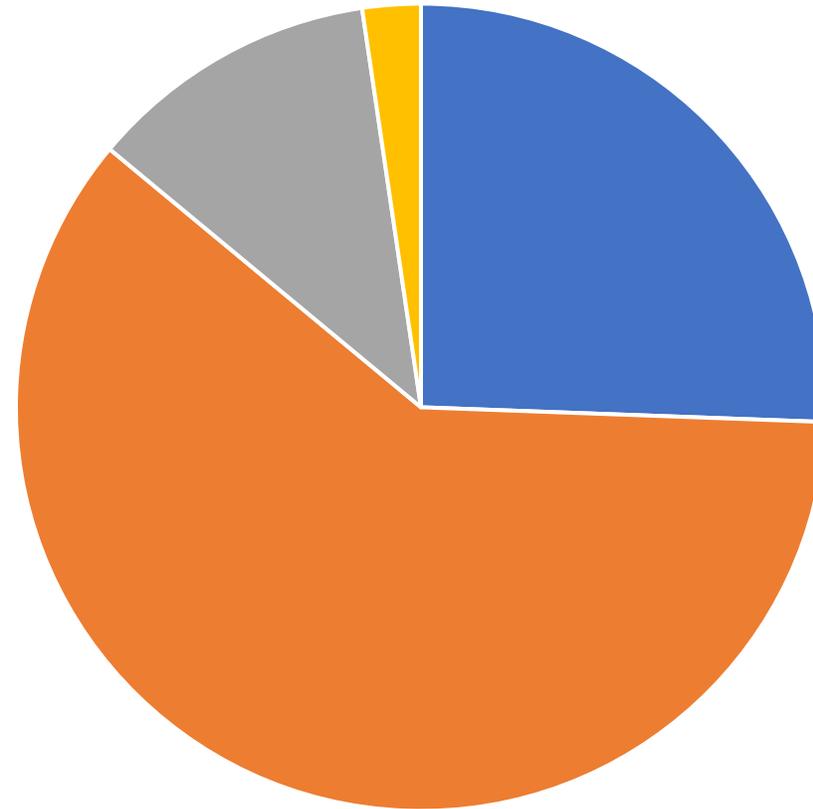


消化器医を勧めるとしたら何を一番強調しますか？



その他: 消化器医の需要

消化器医になって満足していますか？



■ 大変満足

■ 満足

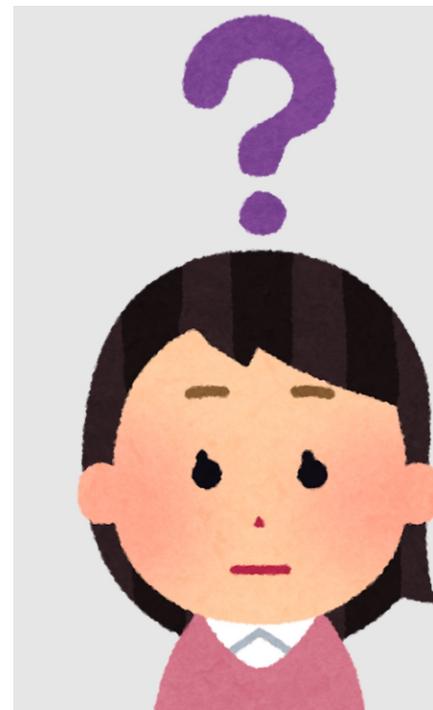
■ どちらともいえない

■ 後悔している

最近入局した先生の意見は？

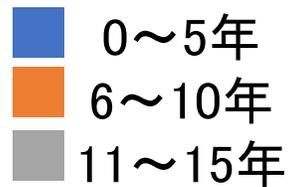
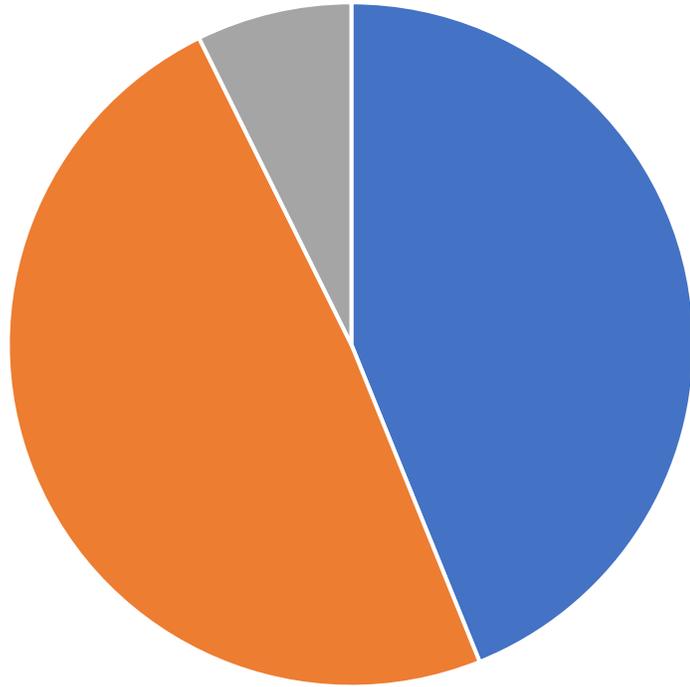
どんなことを重要視してる？

追加で、卒後7年目までの先生に追加でアンケートしました

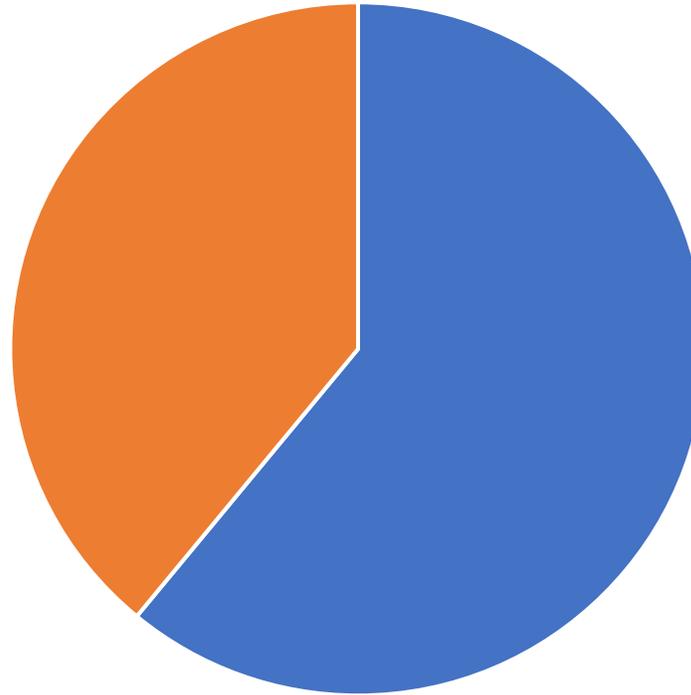


アンケート 41名から回答

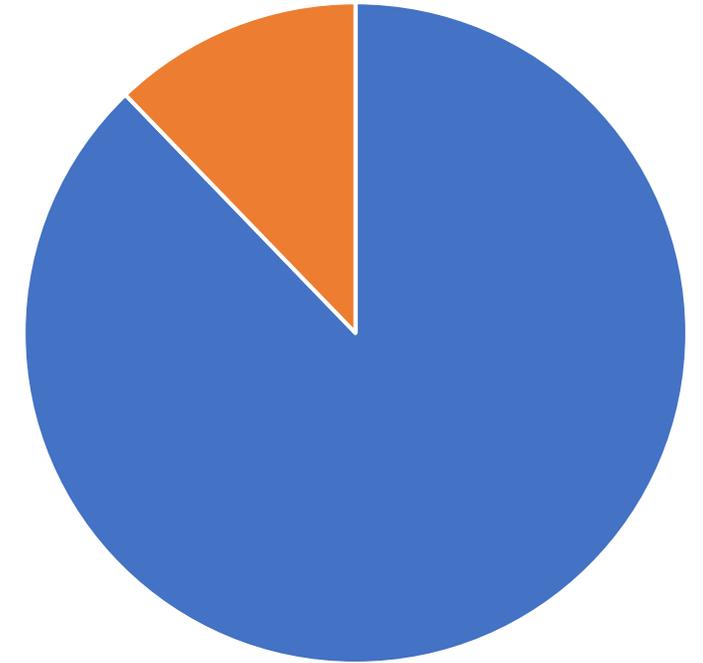
卒後年数



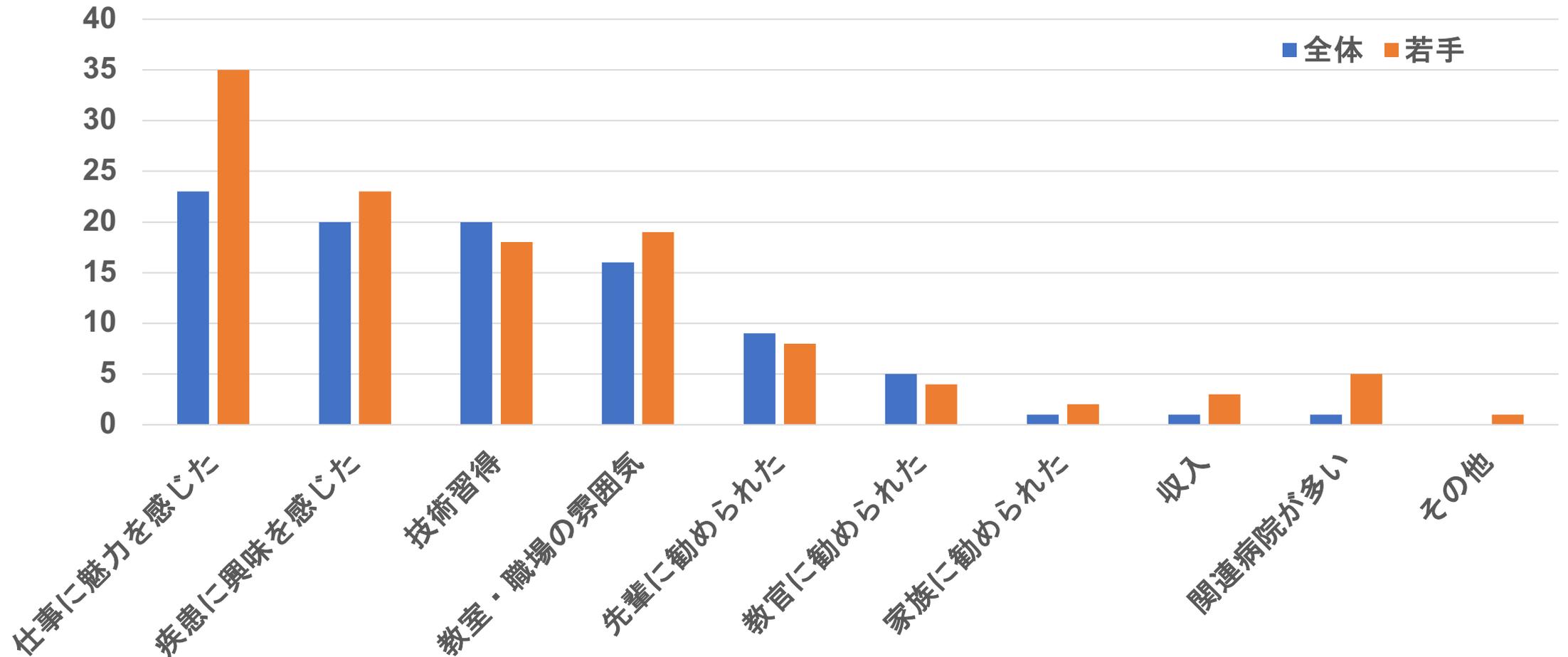
所属



性別

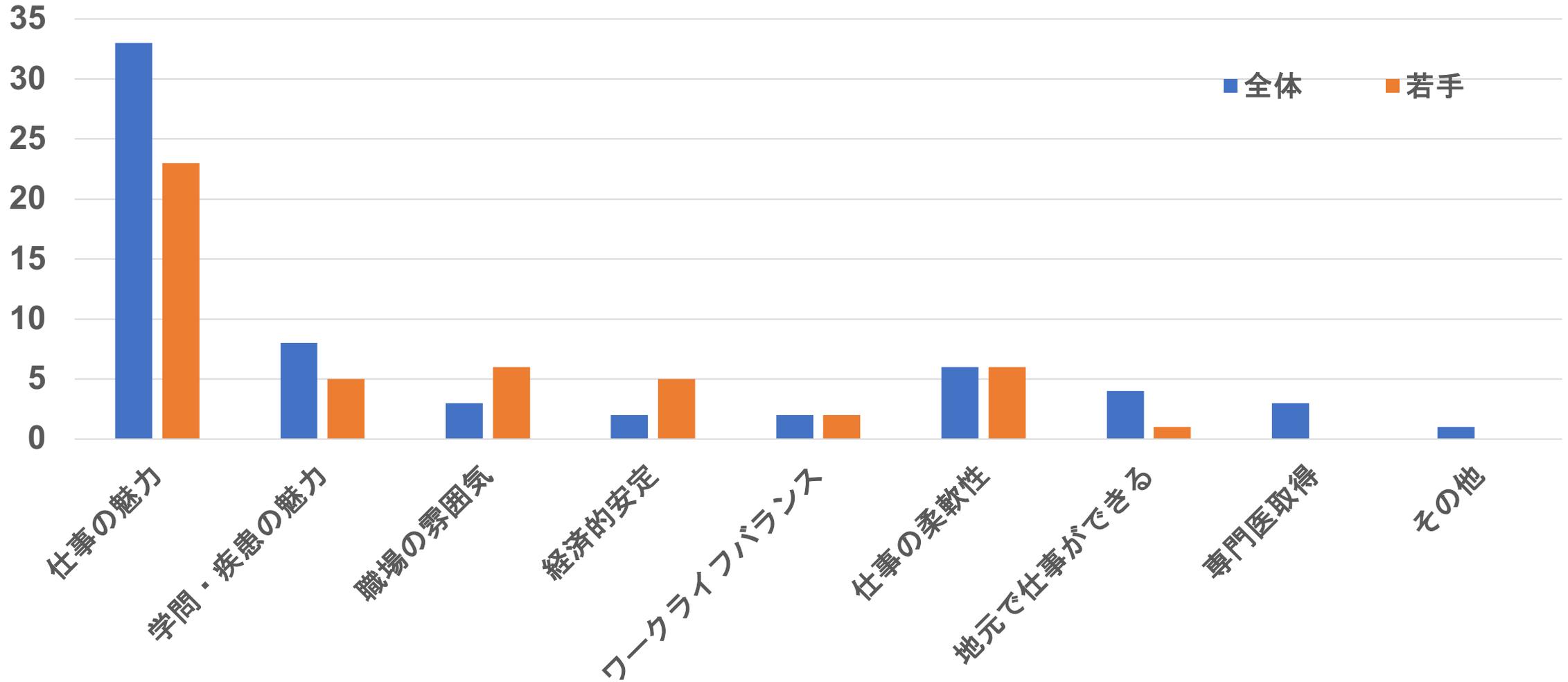


消化器医を選んだきっかけ（複数回答）



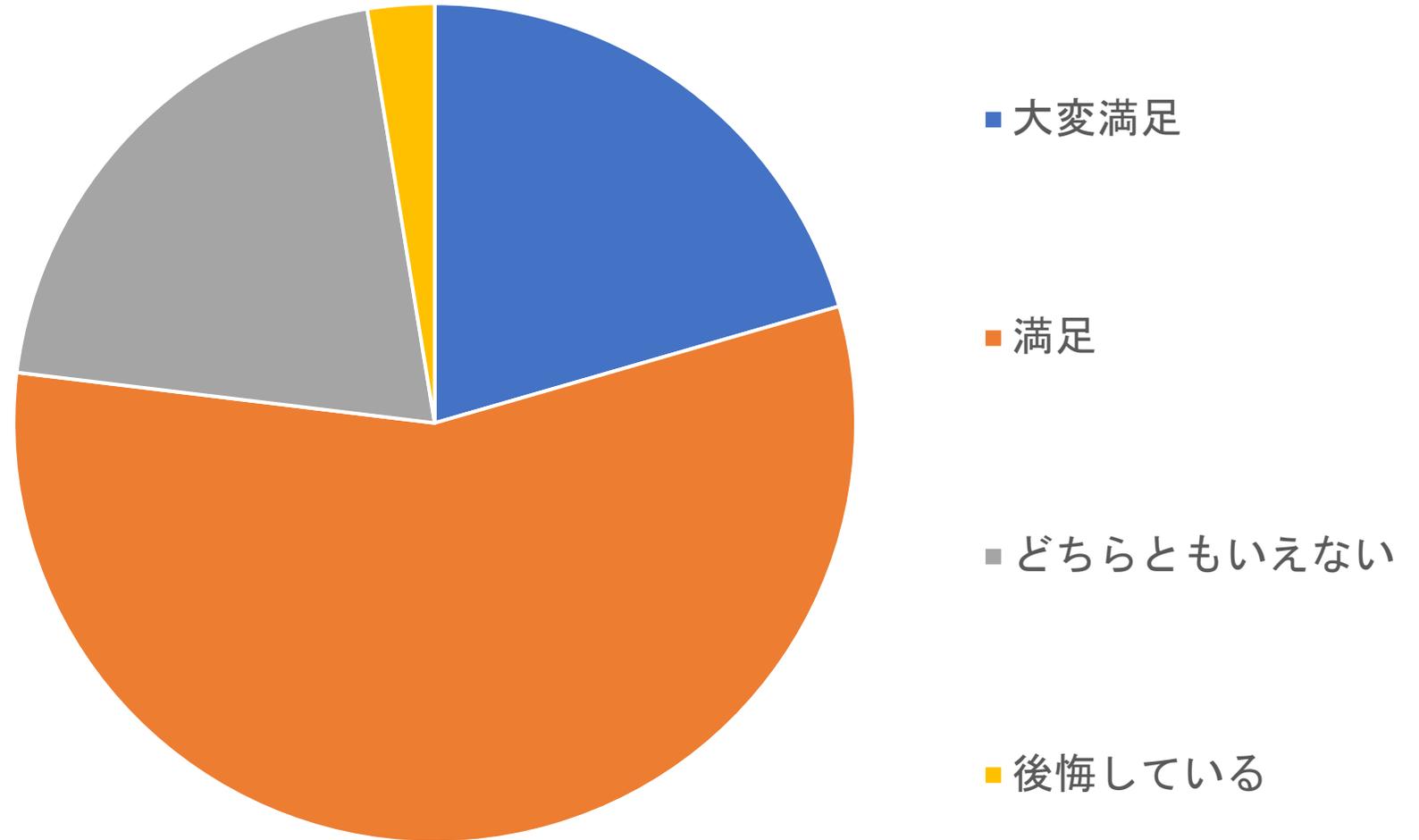
若い人もベテランも同じ

消化器医を勧めるとしたら何を一番強調しますか？



若い人もベテランも同じ

消化器医になって満足していますか？



消化器医を増やすためには？（自由記載）

0～5年	その他	女性	若手の育成に力を入れていることをアピールする
0～5年	内科系	男性	内視鏡検査だけに限らず、治療の豊富さは魅力的だと思います。 私は膵癌の早期発見におけるEUSの有用性について魅力を感じ消化器医を目指しましたが、ESD、ERCP、肝生検など幅広く検査・治療を行えることを実感し消化器医を目指して良かったと感じております。産休・育休を考えている先生方は検査・治療の件数を減らしながら、勤務を続けることができるのもアピールポイントと考えます。
5～10年	内科系	男性	ワークライフバランス・収入
6～10年	内科系	女性	働き方改革の向上
6～10年	内科系	男性	働き方改革
11～15年	内科系	女性	本来ニーズがとてもあり、手技も多岐に渡るとてもやりがいのある科ではあるが、忙しさを敬遠されているのが現状だと思います。 これから入局先を決める先生達は、単に忙しいのが嫌なのではなく、業務に忙殺されて本来の自分の勉強や研究にあてる時間がなくなることを懸念されているように感じます。 従って、時間外診療のオンコール制やグループ主治医制などを取り入れていくべきことが重要だと思います。
11～15年	内科系	男性	ハラスメントをなくし、若い先生がのびのびできるようにする
11～15年	内科系	男性	なぜ社会に消化器医が求められるのかの発信 柔軟な働き方ができることのアピール（特に内視鏡は手に職） 一人主治医制でなく常にフォローがなされる体制作り
11～15年	内科系	男性	ワークライフバランス

消化器医を増やすためには？（自由記載）

16～20年	内科系	女性	ワークライフバランス
16～20年	内科系	男性	初期研修医のレベルでも仕事内容の魅力はそれなりに伝わる どちらかというとなegativeな部分（ワークライフバランスの欠如、教室の雰囲気など）の改善が重要に思える
16～20年	内科系	男性	1) 研修医早期からの実技指導 2) 柔軟な働き方の組み合わせによる完全なチーム診療の確立
21年以上	外科系	男性	楽しさを伝える
21年以上	内科系	男性	学生時代から疾患や検査に興味をもってもらう（実技）
21年以上	内科系	女性	学生時代から仕事の魅力を伝える
21年以上	内科系	男性	仕事のおもしろさに接するチャンスを増やしてあげる教育環境
21年以上	内科系	男性	働き方改革やタスクシフト 急変、重症の多い科ですが休む時はしっかり休めるようにするシステムを作ること
21年以上	内科系	男性	消化器疾患に対する診療の難しさ、やり甲斐を感じることに
21年以上	内科系	男性	緊急や夜間の患者対応についてのオンコール制、チーム制など
21年以上	外科系	男性	基幹診療科としての待遇
21年以上	内科系	男性	拘束時間の削減（チーム医療の推進） キャリアプランの多様性アピール（他領域では専門性を発揮できる場が少ないこと）

消化器医を増やすためには？（自由記載）

6-10年	外科系	男性	対応する症例が多いため、独り立ちした際に幅広い症例を診断可能となる
0-5年	外科系	男性	働き方改革
6-10年	外科系	男性	消化器特有の魅力を知ってもらう機会を増やす必要があると思います。
0-5年	外科系	男性	仕事内容、業務時間の透明化（サービス残業、業務にならない業務を無くすあるいは業務として取り扱う） オペの楽しさを伝える
6-10年	外科系	女性	緊急症例があるため、マイナー科に比べたら忙しいタイミングがあるかもしれません。なのでワークライフバランスというよりもやりがいや手技の魅力を伝えた方が良くかなと感じています。
0-5年	内科系	男性	研修医の時からカメラをさわる機会がより多くなれば良いと思います。
0-5年	内科系	男性	カメラの楽しさ、全身が診られるようになることを知ってもらう。 働き方改革（オンコール制など）
6-10年	内科系	男性	消化器医だけではなく、内科系に言えることだが、ワークライフバランスを重視している若手が多い印象。 仕事のオンオフのバランスをより良くすることが大事だと思います。
0-5年	内科系	男性	体力・素直さ
6-10年	内科系	男性	研修医時代からカメラ操作に関わること

消化器医を増やすためには？（自由記載）

6-10年	内科系	女性	研修医には忙しそうといって敬遠されることが多いように思います。 様々な働き方ができ、その中でもキャリアを積んでいる姿を見せることが大きいと考えます
6-10年	内科系	男性	仕事のすばらしさを伝える
6-10年	外科系	男性	仕事量に見合った給与と専門医資格での給与の傾斜
6-10年	外科系	男性	仕事内容に応じた報酬
6-10年	内科系	男性	業務負担の軽減
6-10年	内科系	男性	待遇改善
6-10年	内科系	男性	待遇改善
6-10年	内科系	男性	忙しい科なのでインセンティブが必要
6-10年	内科系	男性	大学病院以外での勧誘
6-10年	内科系	男性	手技の面白さ、分野の幅広さを伝えること

消化器医を増やすためには？（自由記載）

外科系		労働環境の整備
外科系		内科、外科ともに緊急処置などの多い科であり、ワークライフバランスの改善などを他科と同等にするのは人員が豊富でないと難しいと思われるので、何かインセンティブをつけるなど制度的なものが変わる必要があるように現在の流れからは考えます。アピールポイントと思われる疾患対象ややりがいのようなものは以前から変わってないと思うので。
外科系		診断・手術を含めた治療・緩和ケアを含めた、包括的な治療・患者との向き合い方などの大切さや魅力を伝えて行けたらいいなと思います。
内科系	男性	医学生などの早い段階から、内視鏡検査を経験する機会があれば、内視鏡検査に興味を持ってくれる方が増えると思います。
内科系	男性	ワークライフバランスの拡充
内科系	男性	危機感の無さが問題。十年ほど前に麻酔科や産婦人科で同じ話題が出た際には学会主導で全国レベルで改革が起きました。今や外科でも同じことをしています。一方で内科は減少がいわれていても、各科によりその現状が異なり、危機感のなさを感じます。外科や循環器内科ではその科になりたい人が潜在的に多いですが、消化器内科は内科になりたい人がその中で消化器内科を選ぶことが多いように思います。他の科と比べたときの差異をどのように埋めていくかが重要に感じました。
外科系		労働環境の整備