



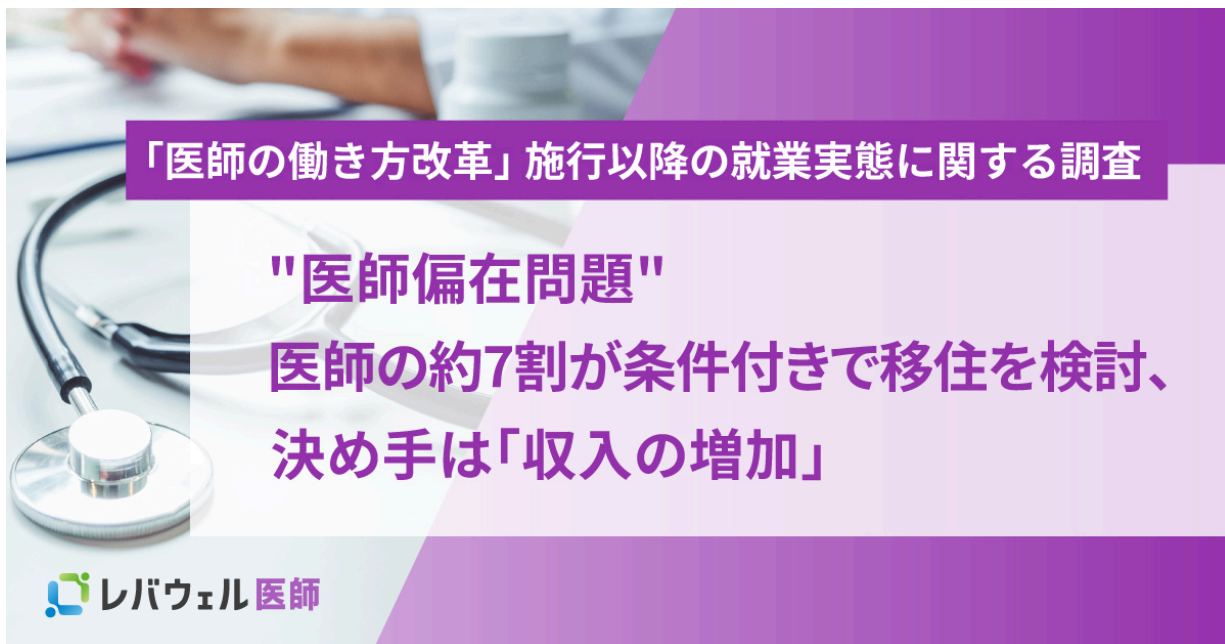
## “医師偏在問題” 医師の約7割が条件付きで移住を検討、 決め手は「収入の増加」

### 「医師の働き方改革」施行以降の就業実態に関する調査

レバレッジズメディカルケア株式会社が運営する医師に特化した人材サービス「レバウエル医師」（<https://levwell-ishi-agent.jp/lp/1/>）は、勤務医864名を対象に、「医師の働き方改革」施行以降の医師の就業実態に関する調査を実施しました。

全文は以下からご覧いただけます。

<https://acrobat.adobe.com/id/urn:aaid:sc:AP:2224c866-c306-46d7-a1a8-6fb1f767f17a>



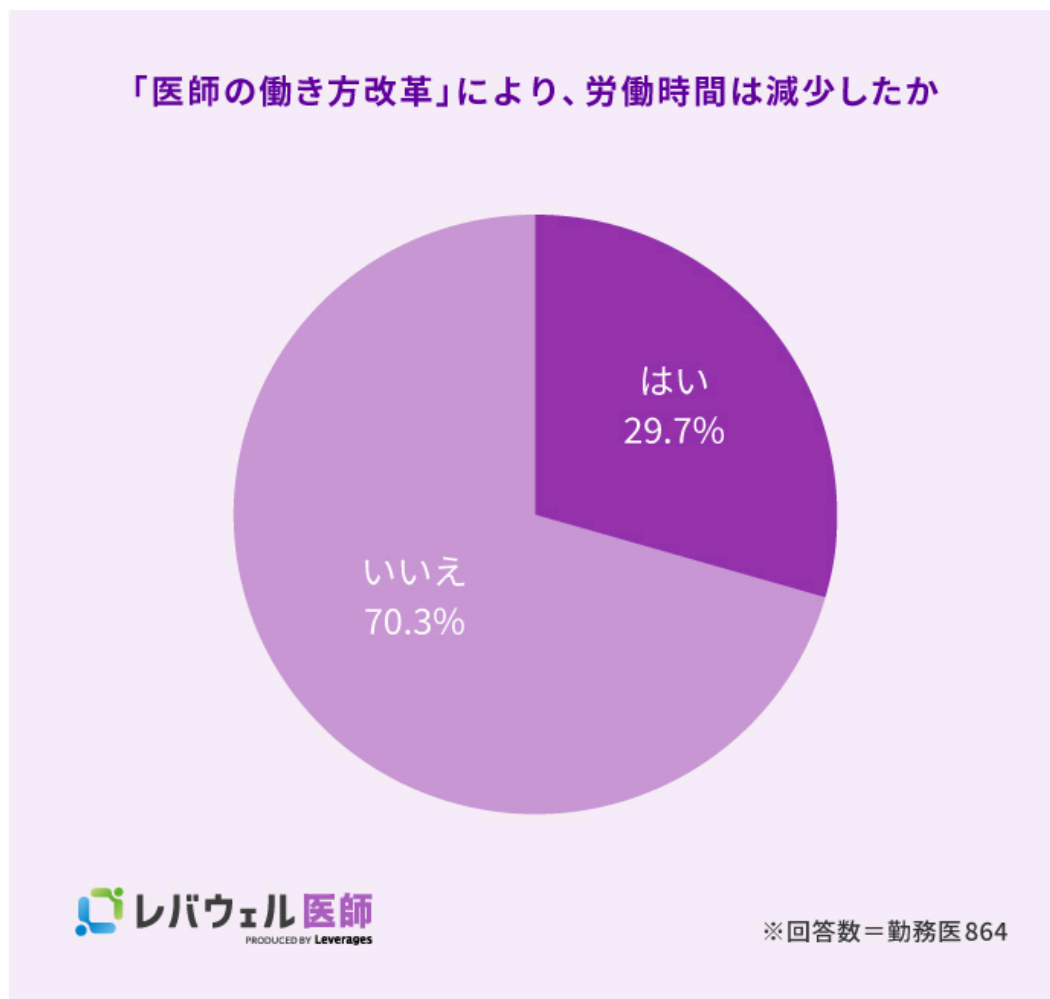
### <調査サマリー>

1. 医師の働き方改革により、約3割の医師が労働時間の減少を実感
2. 医師の約20%が働き方改革により賃金が「減少した」と回答、理由は「時間外手当の減少」
3. 医師が移住を検討する際、最も重視する条件は「収入の増加」

## 1. 医師の働き方改革により、約3割の医師が労働時間の減少を実感

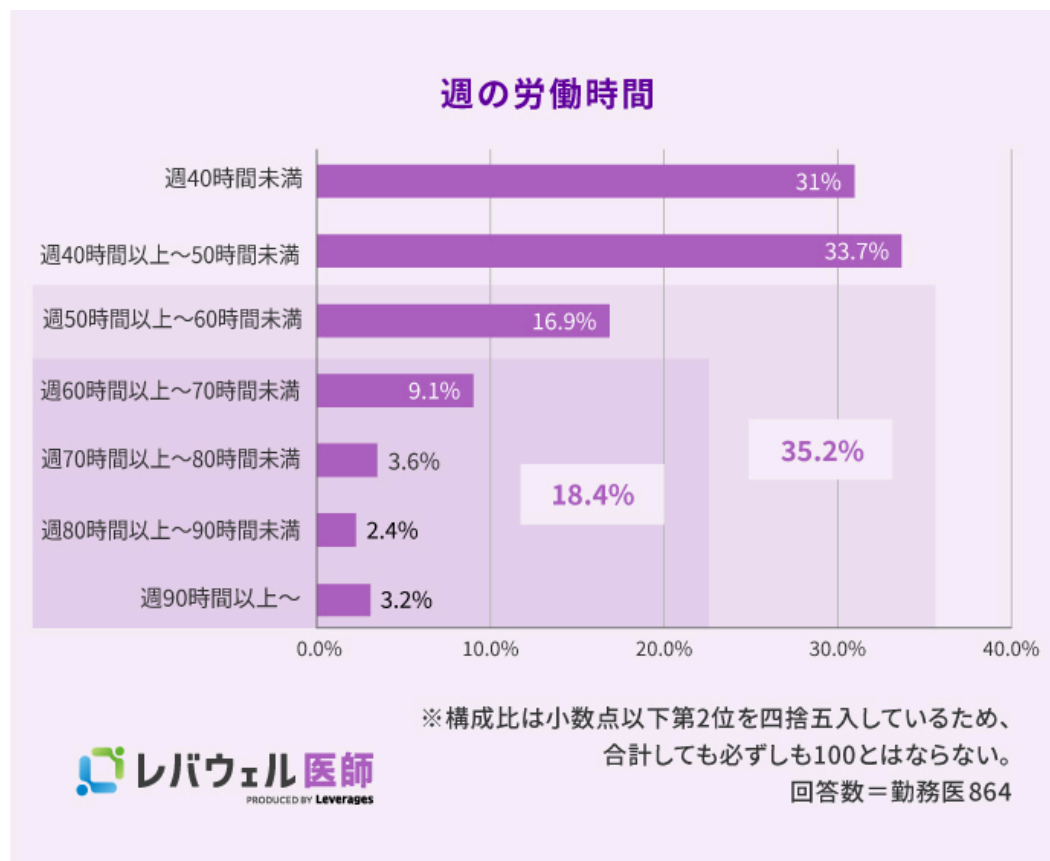
2024年4月に施行された「医師の働き方改革」\*1 による労働時間への影響に関する質問では、29.7%の医師が労働時間が「減少した」と回答し、働き方改革の影響が一部現れ始めていることが示唆されました。

\*1：参考資料：厚生労働省「医師の働き方改革」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/10800000/001129457.pdf>



また、改革施行から約9ヶ月が経過した時点での週の労働時間を聞いたところ、週50時間以上勤務している医師は35.2%、週60時間以上勤務している医師は18.4%という結果になりました。一部の医師は、法定労働時間\*2として定められている時間を超えて勤務していることがわかります。

\*2：労働基準法第32条によって定められた労働を命じられる上限の労働時間のこと。



「宿日直勤務」\*3に関する質問では、医師の42.2%が宿日直勤務中の待機時間が「週8時間以上」と回答しました。また、労働時間規制が適用されない制度である「宿日直許可」\*4を取得している医療機関で勤務する医師のうち、23.8%が「宿日直勤務中に日勤帯と同等の業務がある」と答えています。本来、医師の宿日直許可は軽度または短時間の業務に限定することを前提に認められる制度ですが、一部では実態との乖離が生じています。この結果から、医師の実際の業務内容や負担を正確に把握することは容易ではないことが伺えます。

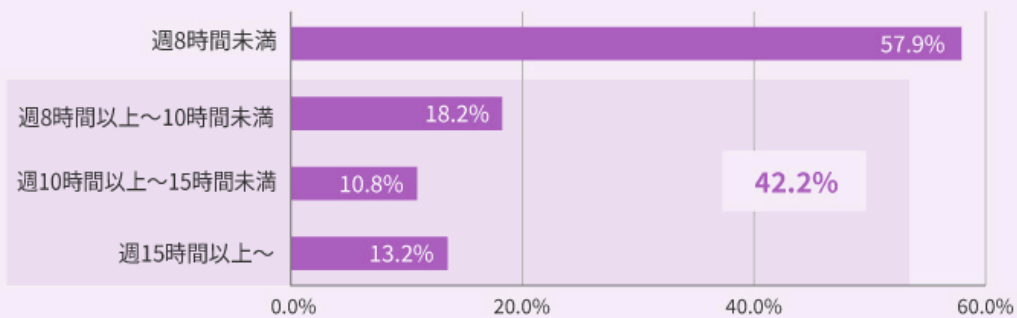
\*3：所定時間外に通常業務と異なる業務を行う就労形態のこと。日直は当直のうち日中に行うものであるのに対し、宿直は当直のうち夜間に行うものを指します。

\*4：通常の勤務時間外である夜間や休日に、施設内での勤務や宿泊を伴う業務に対して労働基準監督署の許可を得る制度。使用者が宿日直許可を受けている場合、労働者は法定労働時間外であっても勤務を行うことが可能となり、その際の労働条件については、労働時間に関する規定は適用されません。

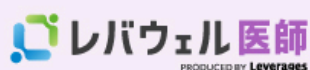
\*3\*4 参考資料：厚生労働省「医療機関における宿日直の許可基準について」

[https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/content/contents/001286640.pdf?utm\\_source=chatgpt.com](https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/content/contents/001286640.pdf?utm_source=chatgpt.com)

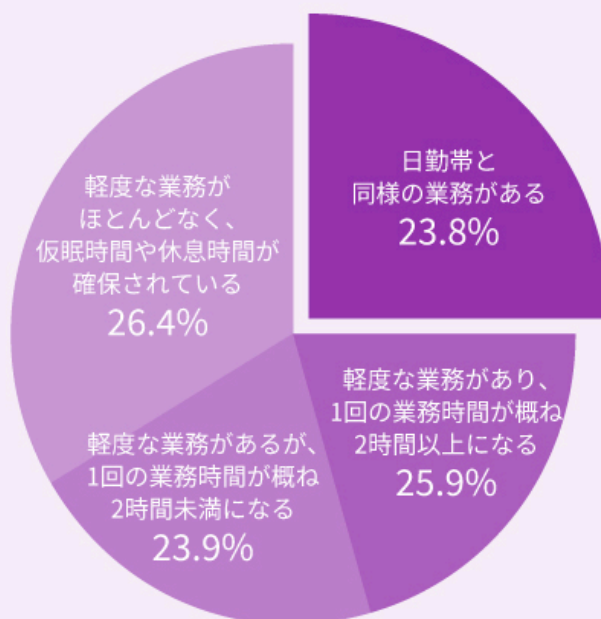
## 週の宿日直勤務中の待機時間



※構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため、  
合計しても必ずしも100とはならない。  
回答数＝勤務医 864



## 宿日直勤務中の業務実態

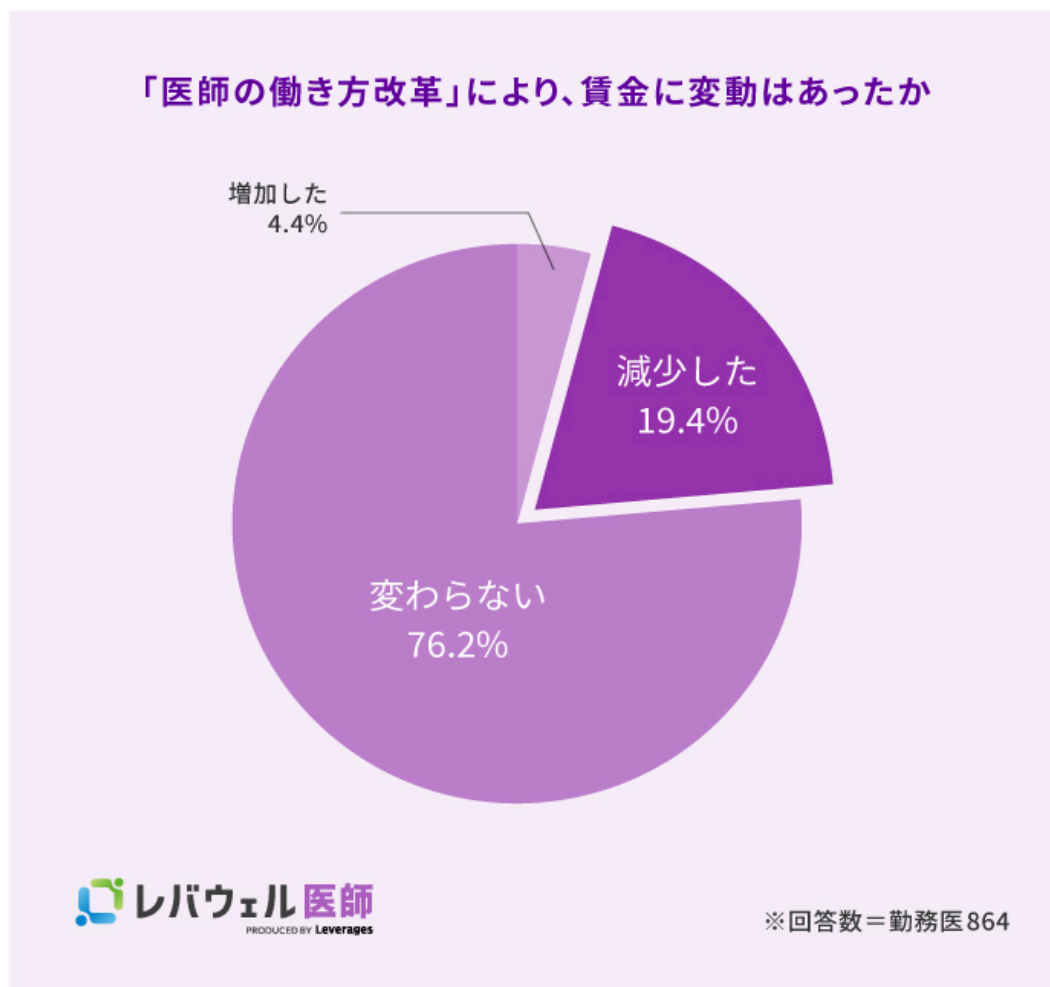


※回答数＝宿日直許可を取得している  
医療機関で勤める勤務医 522



## 2. 医師の約20%が働き方改革により賃金が「減少した」と回答、理由は「時間外手当の減少」

「医師の働き方改革」による賃金の変動状況を聞いたところ、医師の76.2%が改革後も「変わらない」と回答し、ほとんどの人が影響を受けていないことがわかりました。



一方で、19.4%の医師が賃金が「減少した」と回答し、主な理由として「時間外勤務の削減による時間外手当の減少」が多く挙げられ、その他「勤務先の経営状態悪化」や「副業制限」といった理由も挙げられました。働き方改革によって労働時間の適正化が進む一方で、一部の医師には賃金への影響が生じています。

## 「医師の働き方改革」により、賃金が減少した理由

- 時間外労働が制限され、  
残業代が減ったから(30代、女性)
- 宿日直がオンコールに変わり、  
その分の賃金が減ったため(30代、男性)
- 時間外労働や当直明け勤務が  
制限されるようになったから(40代、女性)
- 当直勤務回数の減少(40代、男性)
- 勤務先の経営状態が悪化したため(50代、女性)
- 副業の制限(60代、男性)

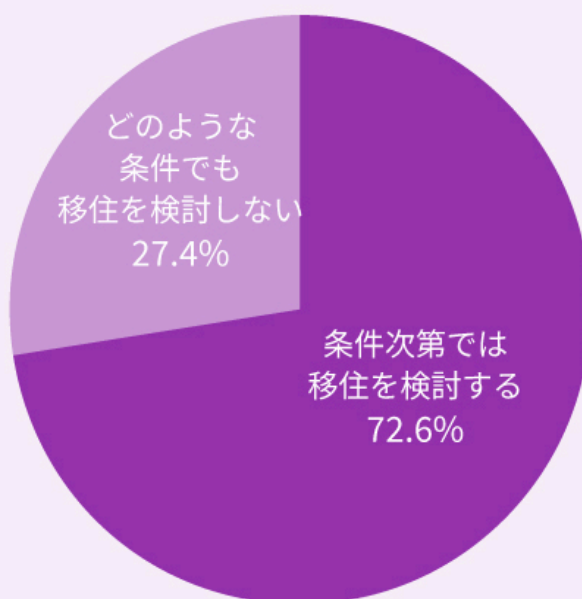


### 3. 医師が移住を検討する際、最も重視する条件は「収入の増加」

「就業にあたり、どのような条件であれば現在の在住地域からの移住を検討しますか」という質問では、72.6%の医師が「条件次第では移住を検討する」と回答しました。また、移住を検討する際の条件として最も多く挙げられたのは「収入の増加」で、次いで「ワークライフバランスの向上」「交通利便性の良さ」が続きました。この結果から、業界で問題とされている医師偏在\*5の解消を目的とした医師の移住促進には、経済的インセンティブの提供や働きやすい環境の整備が重要であることが示唆されます。特に、収入面が最も重視されている点を踏まえると、医師が少ない地域では、医師が多い地域と比べて収入面での優遇措置を講じることが、医師確保の有効な手段となる可能性があります。

\*5：地域ごとに医師の配置が偏り、一部の地域で医師が不足する問題を指します。これにより、必要な治療を受けるために遠方の医療機関へ行かざるを得ない状況が生じ、地域医療の維持や医療提供体制の確保に影響を与えられています。

## 就業にあたり、条件次第では移住を検討しますか



## 現在在住地域からの移住を検討する条件(最大3つまで)

- 1位 収入の増加(43.5%)
- 2位 ワークライフバランスが取りやすい勤務形態(34.8%)
- 3位 交通利便性の良さ(23.1%)
- 4位 移住時の金銭的支援(帰省費用、転居費用の補助)(17.4%)
- 5位 医療設備の充実(16%)
- 6位 住環境の充実(14.2%)
- 7位 研修制度やスキルアップ機会が充実している環境(11.6%)
- 8位 子育て支援の充実(10.1%)
- 9位 その他(0.9%)

また、厚生労働省の「医師偏在指標」\*6に基づき、医師多数区域、医師少数区域、医師中程度区域の3区分に仮定した上で医師の平均年収を調査した結果、1位は医師少数区域「平均年収1,711万円」、2位は医師中程度区域「平均年収1,649万円」、3位は医師多数区域「平均年収1,623万円」となりました。医師数が少ないとされる医師少数区域で勤務する医師は、医師が多いとされる医師多数区域で勤務する医師に比べて、年収が高い傾向が明らかになりました。この結果から、医師不足が深刻な地域では、年収の引き上げが医師の確保策として機能している可能性が示唆されます。

\*6：参考資料「都道府県別の医師偏在指標（令和6年1月公表版）」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/001305567.pdf>

## 「医師偏在指標」を元にした区域別平均年収ランキング

### 1位 医師少数区域(1,711万円)

青森県、岩手県、秋田県、山形県、福島県、茨城県、群馬県、埼玉県  
千葉県、新潟県、長野県、岐阜県、静岡県、三重県、山口県、宮崎県

### 2位 医師中程度区域(1,649万円)

北海道、宮城県、栃木県、神奈川県、富山県、福井県、山梨県  
愛知県、滋賀県、兵庫県、島根県、広島県、愛媛県、大分県、鹿児島県

### 3位 医師多数区域(1,623万円)

東京都、石川県、京都府、大阪府、奈良県、和歌山県、鳥取県、岡山県  
徳島県、香川県、高知県、福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、沖縄県

※回答数＝勤務医864名

※勤務地を元に算出しています。

※本データ算出において各選択肢の範囲内の中央値を  
仮値として用い、平均値を計算しています。





## <レバレッジズメディカルケア株式会社 医師人材紹介事業 事業部長 川浪尚文のコメント>

今回の調査では、「医師の働き方改革」から約9ヶ月が経過し、多くの医師が依然として長時間労働に直面している一方で、国の政策や医療機関の取り組みにより、一部では改革の効果が浸透しつつあることが確認されています。また、その影響として「時間外手当の減少」等により、一部の医師が賃金の減少を実感していることが分かりました。

また、医療業界では「医師偏在問題」が深刻化しています。昨年12月に厚生労働省が策定した「医師偏在の是正に向けた総合的な対策パッケージ」\*7では、「地域の医療機関の支え合いの仕組み」や「医師養成過程を通じた取組」に加え、今回の調査結果からも重要性が示された「経済的インセンティブの導入」が重視されています。調査結果でも、医師の少ない地域の医療機関では、医師を確保する目的で年収を高く設定するなどの対策が講じられている可能性が示されました。

これらの結果から、「医師の働き方改革」を効果的に推進し、医師偏在の解消を図るためには、国の政策に加え、医療機関ごとの労働環境の改善や待遇の見直しなどの取り組みが重要であるといえます。

弊社は、医療機関が求める人材の効率的な確保や採用課題の解決をサポートするとともに、医師一人ひとりのキャリアやライフスタイルに寄り添った多様な働き方の選択肢をご提案しています。医療機関と医師双方が納得できる最適なマッチングを実現することで、医療業界の課題解決に引き続き貢献してまいります。

\*7：参考資料「厚生労働省 医師偏在の是正に向けた総合的な対策パッケージ」  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_48023.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_48023.html)

### <調査概要>

調査対象：勤務医

調査時期：2024年12月10日～12月20日

調査方法：インターネット調査

有効回答者数：864名

調査主体：レバレッジズメディカルケア株式会社

実査依頼先：GMOリサーチ&AI株式会社

## ■「レバウエル医師」とは

2023年より開始した、医師の人材紹介サービスです。急速な少子高齢化により医療ニーズが高まっている事も相まって起きている医師不足問題を解決すべく医師の転職支援をしております。業界に特化した専門のアドバイザーが、主要都市を中心に幅広い求人情報の中から厳選した求人情報を提供し、様々な働き方の選択をサポートしております。

レバレッジズメディカルケア株式会社

レバレッジズメディカルケア株式会社 (<https://leverages-medicalcare.jp/>)は、医療・介護・保育・ヘルスケア業界に特化した人材コンサルティングサービス及び医療・福祉業界に特化したICTソリューションを提供しています。「超高齢社会」を迎え医療・福祉・ヘルスケアサービスの需要がますます高まるなか、業界を支える人たちが抱える課題解決をサポートすることで、誰もが安心して医療・福祉・ヘルスケアサービスを受けられる社会の実現に貢献しています。

▽『レバウエル』 医療・介護・保育・ヘルスケア業界に特化した求人・転職サービス  
<https://levwell.jp>

▽『わんコネ』 医療・福祉施設向け入退院支援SaaSシステム  
<https://one-conne.com/>

Leverages Group ( <https://leverages.jp/> )

本社所在地 : 東京都渋谷区渋谷二丁目24-12 渋谷スクランブルスクエア24F/25F

代表取締役 : 岩槻 知秀

資本金 : 5,000万円

設立 : 2005年4月

事業内容 : 自社メディア事業、人材関連事業、システムエンジニアリング事業、システムコンサルティング事業、M&Aアドバイザリー事業、DX事業、メディカル関連事業、教育関連事業

社会の課題を解決し関係者全員の幸福を追求し続けることをミッションに、インターネットメディア・人材・システムエンジニアリング・M&A・不動産の領域で国や業界をまたいだ問題解決を行なっています。2005年の創業以来、黒字経営を継続し、2023年度は年商1149億を突破しました。各分野のスペシャリストが集うオールインハウスの組織構成と、業界を絞らないポートフォリオ経営で、時代を代表するグローバル企業を目指します。

---

本リリースに関する報道関係のお問い合わせ  
レバレッジズ株式会社 広報部  
TEL : 03-5774-2900 MAIL : [pr@leverages.jp](mailto:pr@leverages.jp)