PRESS RELEASE

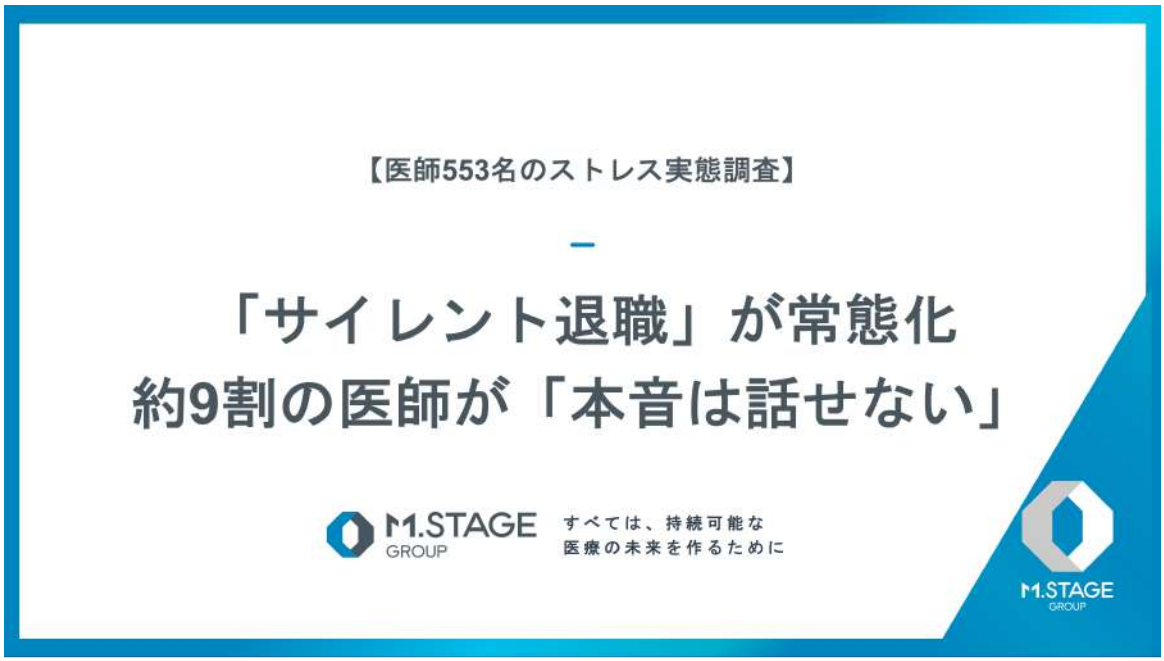
報道関係者各位

2026 年 11 月 17 日
株式会社エムステージグループ

【医師 553 名のストレス実態調査】「サイレント退職」が常態化！ ストレスを感じた約 9 割が本音を言えず、離職する医師も

～産業医や相談窓口が「機能している」はわずか 1 割。 過半数が利害関係のない「外部専門窓口（EAP 等）」を希望～

株式会社エムステージグループ（本社：東京都品川区、代表取締役：杉田雄二）は、全国の医療機関で働く医師 553 名を対象に「職場でのストレス実態調査」を実施しました。医師不足や医療提供体制の維持が深刻な社会問題となる中、本調査により、ストレスを感じた医師の約 9 割が本音を相談できず、ときには離職につながる「サイレント退職」の実態や、既存の院内相談窓口・産業医の形骸化が判明。解決策として、過半数が職場から独立した EAP 等の外部専門相談窓口の利用を希望していることが明らかになりました。



■調査結果のサマリー

○「サイレント退職」の蔓延

・約 9 割がストレスを感じたことがあり、そのうちの 7 割超が転職を検討
・ストレスを感じた医師のうち、約 9 割が職場関係者に「本音を話せていない」
・不公平な業務やハラスメントに疲弊し、過半数が「相談しても改善されない」と諦め

○医療事故リスクの懸念

・約 4 割がストレスによりパフォーマンス低下、判断力・集中力の低下を実感

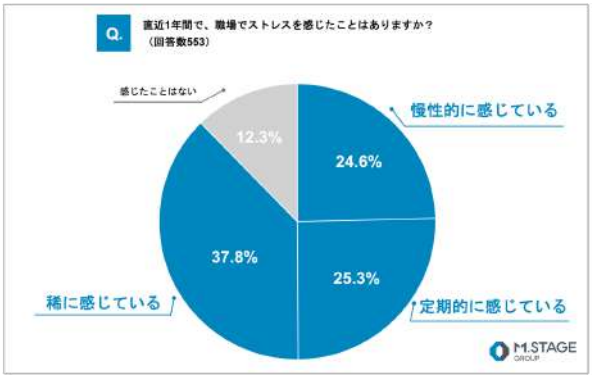
○求められる対策

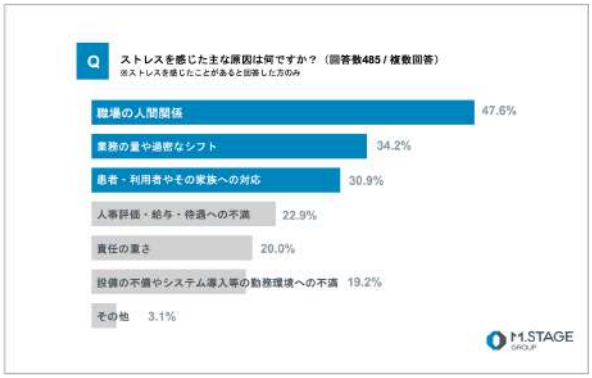
・院内相談窓口や産業医について、約 7 割が「十分機能していない・制度がない」と回答
・約半数の医師が、病院から独立した利害関係のない「外部専門相談窓口（EAP 等）」の導入・利用を希望

■SOS を出せない医師と迫る医療安全の危機。相談なき離職を防ぐ「第三者相談体制」要望の声

①職場でストレスを感じた医師は約 9 割、ストレスの原因は「職場の人間関係」が最多

直近一年間で職場でストレスを感じたことのある医師は約 9 割に及びました。ストレスを感じた主な原因としては、「職場の人間関係（47.6%）」が最多となり、次いで「業務の量や過密なシフト（34.2%）」、「患者・利用者やその家族への対応（30.9%）」が続く結果となりました。





②現場の医師が直面するストレスの生々しい実態

ストレスを感じた際の具体的な状況について尋ねたところ、単なる多忙にとどまらず、特定の医師への理不尽な業務集中、上層部や役職者のマネジメント放棄、患者・家族からのクレーム対応など、組織と人間関係の板挟みとなって疲弊する生々しい現場の実態が多数寄せられました。

Q.ストレスを感じた際の具体的な状況を教えてください。

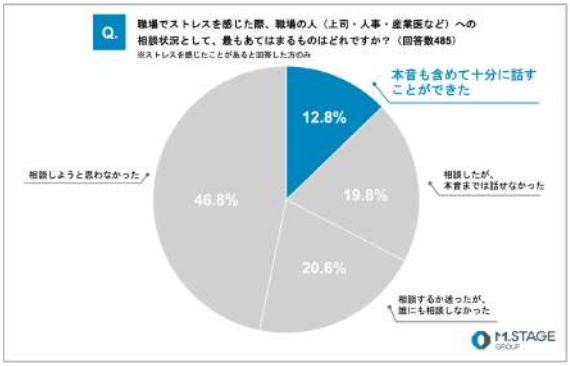
【業務の不均衡や過度な負担】
・仕事を断らない人に仕事がまわり、嫌だと主張する人にはいかない。雑用を任される現状にストレスを感じた（30 代・勤務医）
・365 日 24 時間待機で、当直医がいるにもかかわらず入院患者の急変時に呼び出され、蘇生処置などの対応を強いられた（50 代・勤務医）
・休みや外来中の他医師の患者対応など、臨時対応の雑用を週 4 勤務中 3 日も押し付けられている（30 代・非常勤）

【組織への不信とハラスメント】
・トラブル患者の対応を役職者（院長や診療部長）が拒否し、他スタッフが困り果てて当方に相談に来るためやむなく対応することが頻回。役職者は一日中医局に座って救急も入院も見ないのに高給を得ている（30 代・勤務医）
・明らかに医学的な適応がないにもかかわらず、病院経営のためと銘打った過剰医療を強いられるとき（30 代・勤務医）
・その日の気分によって態度や方針が変わる上司に、業務内容を報告するたびにストレスを感じる（40 代・非常勤）

【患者・家族からのクレームや医療事故への恐怖】
・手技の合併症をミスと決めつけられ、患者家族から心無い言葉を浴びせられた（60 代以上・勤務医）
・外来患者のネット口コミ投稿で、医学的に作成できない診断書を断ったことを一方的に非難され、その口コミを院長から指摘された（50 代・勤務医）
・クレーマー体質の患者や、当院では診られない未成年患者を連れてきて医療者に攻撃的になっている家族への対応に苦慮する（50 代・勤務医）

③ストレスを感じた際、本音も含めて十分に相談できた医師は約 1 割

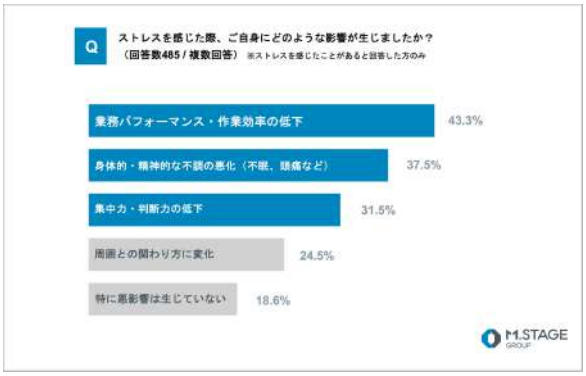
ストレスを感じた際の職場の人への相談状況として「本音も含めて十分に話すことができた（12.8%）」と回答したのはわずか約 1 割でした。相談しない最大の理由としては、過半数が「形式的な対応のみで、環境改善につながらないと思うから（55.4%）」と回答しました。





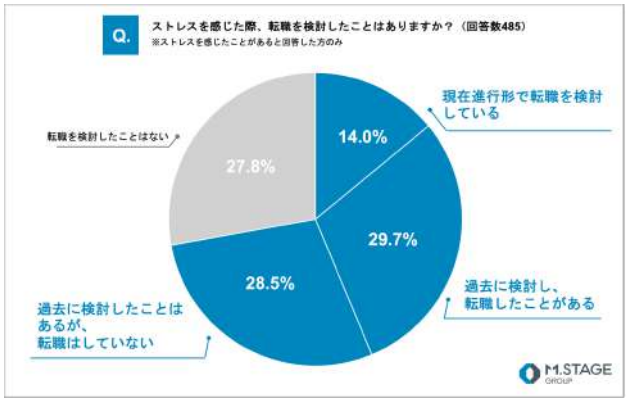
④医師のストレス問題は医療事故につながる重大リスク

ストレスによる悪影響として、「業務パフォーマンス・作業効率の低下（43.3%）」が最多となり、次いで「身体的・精神的な不調の悪化（37.5%）」「集中力・判断力の低下（31.5%）」が続く結果となりました。医療の質に直結するこれらの不調を看過することは、医療事故リスクの増大や地域医療の崩壊にもつながりかねず、個人の問題で片付けられない組織的な対策が急務となっていることを示唆しています。



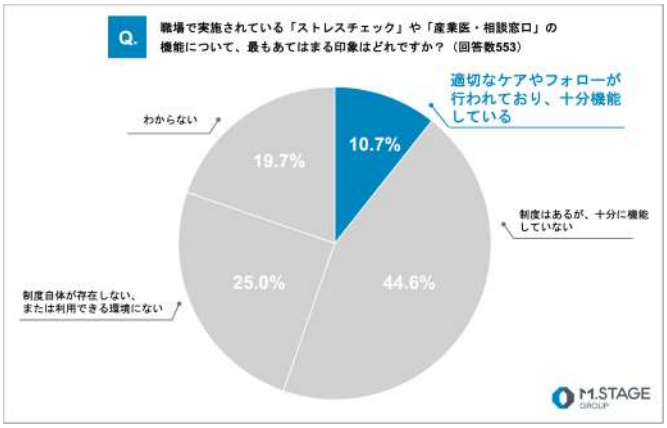
⑤7 割超の医師がストレスを感じて転職を検討

ストレスを感じた際の転職検討について尋ねたところ、「現在進行形で転職を検討している（14.0%）」、「過去に検討し、転職したことがある（29.7%）」、「過去に検討したことはあるが、転職はしていない（28.5%）」を合わせ、実に 7 割超が転職を検討した経験を持つことが明らかになりました。さらに、過去に転職を検討した医師の約半数が実際に転職に至っており、医師のストレスが個人の心身への悪影響にとどまらず、直接的な人材流出に直結している実態がわかります。



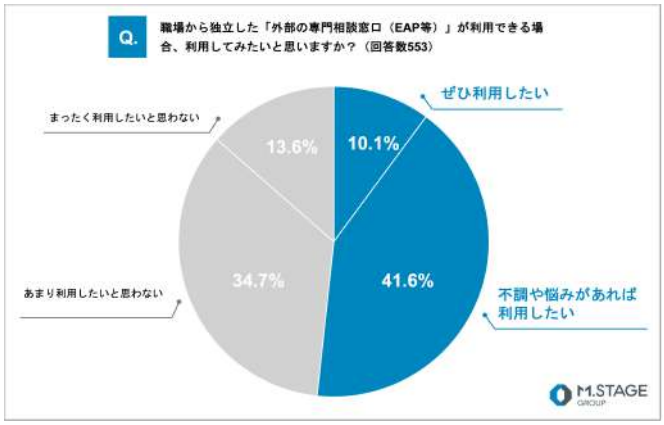
⑥院内相談窓口・産業医の形骸化と心理的リスクの表出

職場のストレスチェックや産業医・相談窓口が「十分機能している（10.7%）」と感じる医師はわずか約 1 割。約 7 割が「十分に機能していない（44.6%）」「制度自体が存在しない・または利用できる環境にない（25.0%）」と回答しました。



⑦外部専門相談窓口（EAP 等）の利用希望は過半数

職場から独立した「外部の専門相談窓口（EAP 等）」に対し、過半数の 51.7%が「ぜひ利用したい（10.1%）」「不調や悩みがあれば利用したい（41.6%）」と回答しました。



⑧ストレス緩和に向けて医師が求めるサポート

職場の相談体制について、「独立した相談機関があれば」「見合う評価があれば続けられる」といった、客観的な第三者体制や評価制度を求める声が多く寄せられました。

Q.院内の相談体制や職場ケアに関して、「こういったサポートがあれば退職せずに済む（済んだ）」などのご意見があればご自由にご入力ください。

・病院やグループから完全に独立した相談機関が必要（50 代・勤務医）
・利害関係のない、秘密保持が徹底された第三者へ気軽に気兼ねなく相談できれば（30 代・勤務医）
・アメリカのように、病院に労働法に精通した法曹関係者などの専門家が常駐・関与していれば相談しやすい（40 代・勤務医）
・シフトや担当業務への相談を気軽に受け付ける窓口がほしい（50 代・勤務医）
・適切な業務評価に応じた待遇。忙しくても辛くても見合う評価があれば続けられる（40 代・勤務医）
・上層部への不満や現場の改善案に対する、客観的で公平なフィードバック体制（30 代・勤務医）

■「形骸化した院内ケア」から、利害関係のない「実効性ある予防体制」へ

本調査により、職場でストレスを感じた医師の約 9 割が職場関係者に本音を相談できず、さらに、7 割超が転職を検討した経験がある実態が浮き彫りとなりました。

厚生労働省のデータで明らかになっている、一般的には 81.7%が仕事や職業生活でのストレスを「職場における事業場外資源を含めた相談先」に相談していることと比較すると、医師の職場での相談状況が低いことがわかります(※)。しかし、医療機関特有の閉鎖的な組織風土の中では、院内の産業医や相談窓口に対して「相談しても改善されない」印象があることや、「院内の人間関係がストレスの原因」であることから、既存の相談制度が機能不全に陥っていることが示唆されました。その結果、医師は SOS を出せないまま孤立し、心身の不調や集中力・判断力の低下を招き、最終的に突然の離職という形で職場を去っています。これは医師個人の健康被害にとどまらず、医療事故リスクの増大や地域医療の崩壊に直結すると考えられます。

こうした構造的課題を打破するため、院内の利害関係や評価ラインから完全に切り離された「外部専門相談窓口（EAP 等）」の導入を求める声もありました。プライバシーが厳格に守られ、客観的な立場で専門的なサポートを受けられる“安全な相談先”を担保することこそが、医師の孤立と「サイレント退職」を防ぎ、持続可能な地域医療の現場を守る鍵となるのではないでしょうか。

※出典 厚生労働省 令和 6 年「労働安全衛生調査（実態調査）」

<アンケート調査概要>
・調査名：医師の職場でのストレス・相談環境に関する実態調査
・調査期間：2026 年 10 月 7 日（水）～ 2026 年 10 月 13 日（火）
・調査対象：全国の医療機関に勤務する「エムステージエージェント」の登録医師
・調査方法：web アンケート
・有効回答数：553 名

※引用・転載時には「株式会社エムステージグループ」とクレジットを明記下さい。

株式会社エムステージグループ

「すべては、持続可能な医療の未来をつくるために」をパーパスに、健康経営支援事業、医療人材総合サービス事業、医療経営支援事業を行う、エムステージグループ企業の経営管理・運営を担う純粋持株会社です。
各医療機関の状況に応じた最適な施策を「採用」「予防」「対処」の 3 フェーズで提供する、伴走型ソリューション「アシタバプロジェクト」を展開しています。
「アシタバプロジェクト」サービスサイト：https://sangyohokensupport.jp/ashitaba/
「アシタバプロジェクト」ブランドムービー：https://youtu.be/H3pCOHfbX2w

<会社概要>
商号　　：株式会社エムステージグループ　https://mstage-group.jp/
代表者　：代表取締役　杉田 雄二
設立　　：2019 年 10 月
所在地　：〒141－6005　東京都品川区大崎 2-1-1　ThinkPark Tower 5 階
事業内容：持株会社、グループ全体の経営方針策定及び経営管理

〈本件に関するお問い合わせ先〉
株式会社エムステージグループ コーポレート広報（TEL: 03-6867-1170　MAIL: pr@mstage-corp.jp）