

# 大学病院における女性医師の キャリアアップ支援

名古屋大学大学院医学系研究科  
病態内科学講座腎臓内科  
丸山 彰一

1. 医局長になって考えたこと  
- オールハッピー計画 -
2. 女性医局員の現況報告
3. 女性医師が楽しく働き続けるために（1）  
大学の医局としてできること  
- 医局運営方針について -
4. 女性医師が楽しく働き続けるために（2）  
病院や社会に働きかけるべきこと
5. 現状での問題点と悩み
6. 女性医師が楽しく働き続けるために（3）  
解決法はあるのか？

# オールハッピー計画

## 医局長になって考えたこと

- 医局員（大学病院・関連病院）が毎日楽しく働くことのできる環境を作りたい。
- 人数は力である。腎臓内科医が多い病院では医師が楽しく働いている。
- 女性医師が少しでも働いてもらいたい。
- 女性医師が楽しく働ける環境を整備することはすべての医師が楽しく働くことにつながる。

# 名古屋大学腎臓内科医局員の卒年別構成

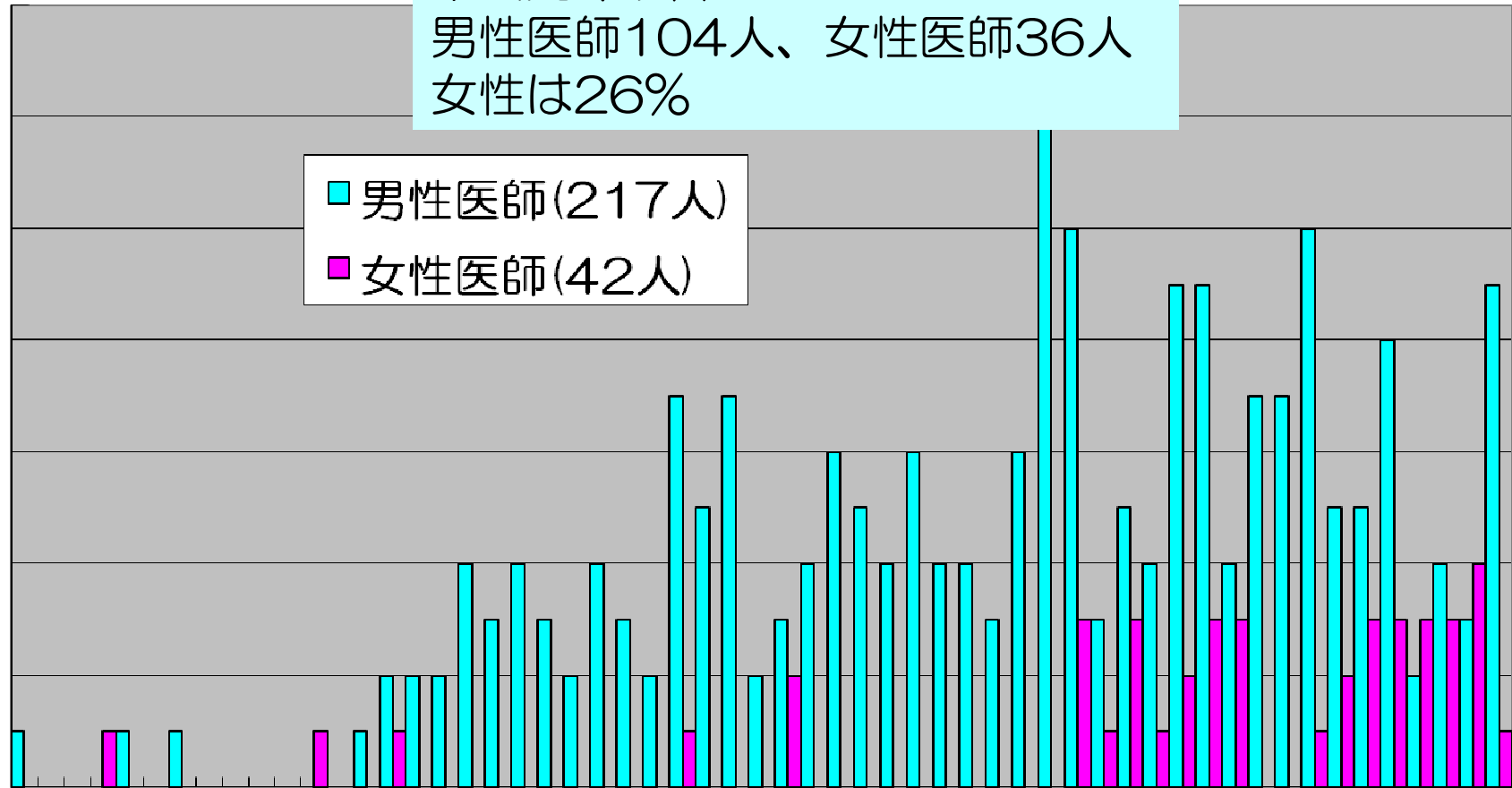
(人)  
14  
12  
10  
8  
6  
4  
2  
0

平成元年以降では  
男性医師104人、女性医師36人  
女性は26%

■ 男性医師(217人)  
■ 女性医師(42人)

昭和25年 昭和27年 昭和29年 昭和31年 昭和33年 昭和35年 昭和37年 昭和39年 昭和41年 昭和43年 昭和45年 昭和47年 昭和49年 昭和51年 昭和53年 昭和55年 昭和57年 昭和59年 昭和61年 昭和63年 平成2年 平成4年 平成6年 平成8年 平成10年 平成12年 平成14年 平成16年 平成18年

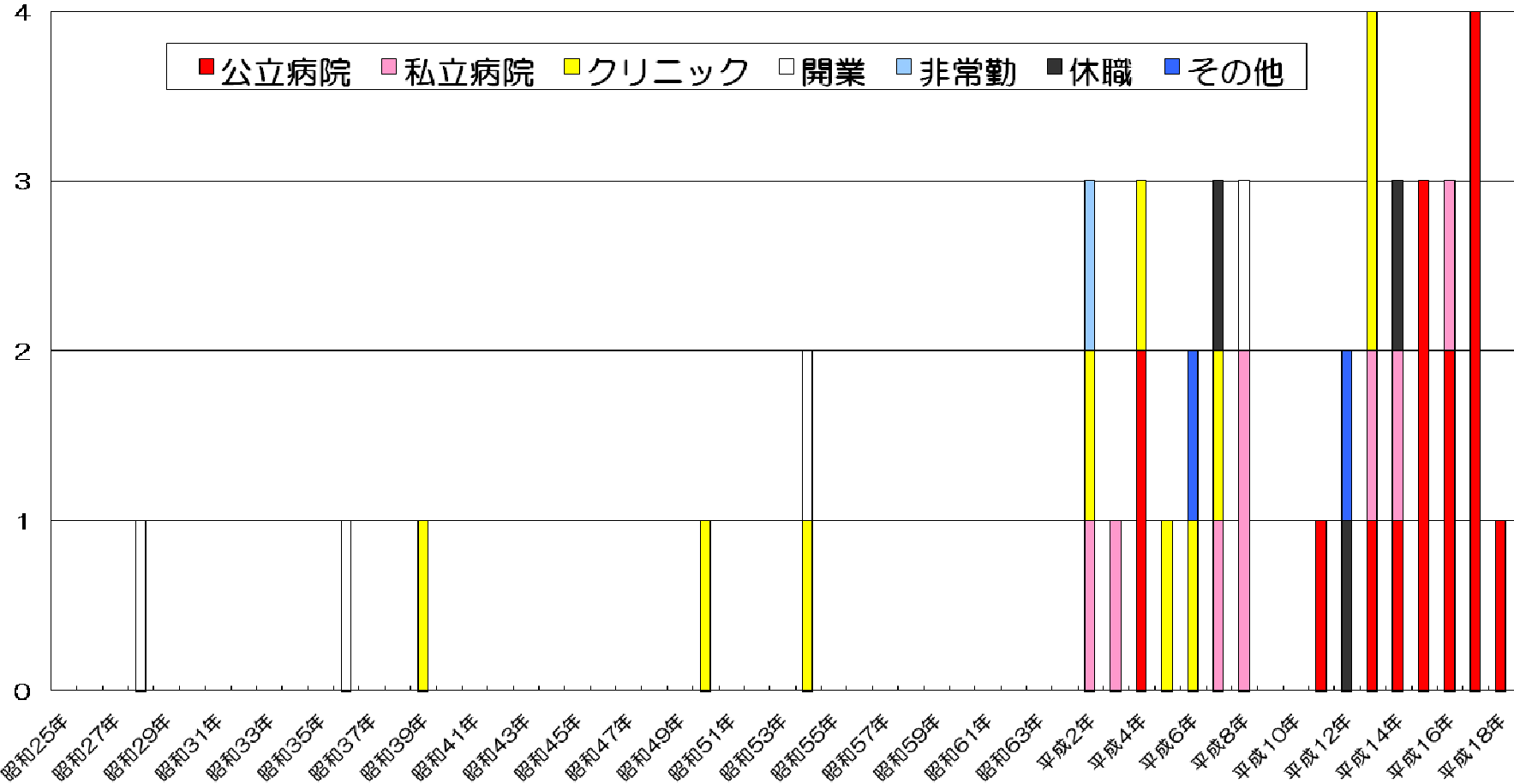
(卒業年)





# 女性医師の就業状況

(人)



平成元年～平成10年卒は16名：病院常勤は7名、クリニック常勤5名、  
開業1名、非常勤1名、休職1名、その他が1名。

平成11年卒以降は21名：病院常勤16名、クリニック常勤2名、  
休職2名、その他1名。

## 医局運営方針

### 名古屋大学医学部腎臓内科医局運営方針

名古屋大学腎臓内科は医局として、医局員の先生方がより良い医療を実践できるよう支援していくことを考えています。医局運営に関しては透明性と公平性の確保を第一に考えていきます。

医局運営の基本方針を以下にお示します。

#### 1. 帰局までのキャリアパス

初期研修	2年間
後期研修・腎臓内科専門医研修	原則3年間
帰局	大学院入学、または医員として(卒後6~8年目を目安に)

#### <大学院生コース>

腎臓内科コース	1年間の医員(社会人大学院)のあと3年間腎臓内科で研究
基礎医学コース	1年間の医員(社会人大学院)のあと3年間基礎医学教室で研究 または、4年間基礎医学教室で研究

その後、(1)関連病院への赴任、(2)大学での診療・研究続行、(3)国内・海外への留学、(4)その他、個別相談可能。

#### <医員コース>

大学病院で1~3年間、臨床研修および研究(主として臨床研究)を行う。

希望により博士号取得も可能。その後、赴任または留学。

#### <関連病院コース>

大学に帰局しないという選択枝もあります。個別の希望に応じ対処します。

※基本原則は公平性です。

※若手医師には複数の病院を経験することを勧めています。いずれのコースを選択した場合でも、3年間の腎臓内科専門医研修修了後は他の病院に移動して腎臓内科専門医として1~2年間研修することを原則とします。

# 名古屋大学医学部腎臓内科医局運営方針 —医局員に対する支援—

## 1. 臨床医学および基礎医学に関する研修支援

NFP : Nagoya Nephrology Fellowship Program

名古屋地域の大学や研修指定病院が中心となって、統一したカリキュラムを立案し、それを継続的に実行、評価するプログラム

## 2. 臨床家としてのスキル・アップをサポートする 国内外の医療施設への留学支援

## 3. 研究者としてのスキル・アップをサポートする 国内外の研究施設への留学支援

## 4. 労働環境を整備するための支援

女性医師に対するキャリア継続・再開支援

## 医局運営方針

### 女性医師に対するキャリア継続・再開支援

名古屋大学腎臓内科では優秀な女性腎臓病専門医を育成する目的で、出産・育児などの社会的事情にも配慮したシステムを採用しております。腎臓内科専門医師不足のおり、女性医師が働き続けられる環境を整えることは医局としても最重要課題のひとつと考えています。女性が腎臓内科専門医としてのキャリアを出産・育児の間も継続もしくは休止後再開できるよう、大学内外での人材交流を含め、医局としてできる限りの支援を考えます。具体的なキャリアパスの例を以下に示します。



#### 1. 関連病院でそのままキャリアを継続

医局としては、原則として関連病院で常勤医としてそのままキャリアを続行できるよう全面的に支援します。妊娠・出産・育児に伴い診療が制限される場合には、大学から臨時に非常勤医師を派遣します。通常は、当直や夜間待機当番等は軽減または免除されますが、そうした規定がない病院に対しては、医局として申し入れ労働環境整備に関して交渉します。

#### 2. 大学病院でキャリアを継続

妊娠・出産・育児に伴い関連病院での診療継続が困難となった場合には、大学病院でのキャリア続行をお勧めします。身分は勤務形態によって医員もしくは研究生となります。外勤を含め、収入は十分あります。勤務日数は週1日から5日間まで、個別に対応可能です。専門医取得の支援も致します。

#### 3. 関連病院を移動してキャリアを継続

現在の勤務先でのキャリア継続が困難である場合、より労働環境の整った総合病院への移動または透析専門病院への移動により、腎臓内科専門医のキャリア継続を支援します。特に後者の場合は、夜勤や待機はなく、勤務日数や勤務形態など、個別に対応可能です。

#### 4. 離職およびその後の復帰支援

一旦退職・休職される場合でも、非常勤医師として少しでもキャリアを継続することをお勧めしています。具体的には、関連の総合病院での非常勤外来勤務や透析専門病院での非常勤勤務をアレンジします。やむをえず離職された場合、スムーズに臨床復帰できるよう支援します。具体的には上記1)～3)の方法があります。その他、個別対応可能です。

#### 5. 他地域でのキャリア継続

結婚に伴い、東海地方以外に転居されるケースも少なからずあります。腎臓内科専門医が不足しているのは東海地方だけではなく、他の地域に移動されても腎臓内科専門医としてのキャリアを続行できるよう支援します。具体的には、転居先の大学の医局や病院と交渉し、常勤もしくは非常勤での勤務続行を支援します。

# 名古屋大学医学部腎臓内科医局運営方針

## 女性医師に対するキャリア継続・再開支援

名古屋大学腎臓内科では優秀な女性腎臓病専門医を育成する目的で、出産・育児などの社会的事情にも配慮したシステムを採用しています。腎臓内科専門医師不足のおり、女性医師が働き続けられる環境を整えることは医局としても最重要課題のひとつと考えています。女性が腎臓内科専門医としてのキャリアを出産・育児の間も継続もしくは休止後再開できるよう、大学内外での人材交流を含め、医局としてできる限りの支援を考えます。

## 1. 関連病院でそのままキャリアを継続

原則として関連病院で常勤医としてそのままキャリアを続行できるよう全面的に支援します。妊娠・出産・育児に伴い診療が制限される場合には、大学から臨時に非常勤医師を派遣します。通常は、当直や夜間待機当番等は軽減または免除されます。そうした規定がない病院に対しては医局として申し入れ労働環境整備に関して交渉します。

## 2. 大学病院でキャリアを継続

妊娠・出産・育児に伴い関連病院での診療継続が困難となったが場合には、大学病院でのキャリア続行をお勧めします。身分は大学院生、医員もしくは研究生となります。外勤を含め、収入は十分あります。勤務日数は週1日から5日間まで、個別に対応可能です。専門医取得の支援も致します。

## 3. 関連病院を移動してキャリアを継続

現在の勤務先でのキャリア継続が困難である場合、より労働環境の整った総合病院への移動または透析専門病院への移動により、腎臓内科専門医のキャリア継続を支援します。特に後者の場合は、夜勤や待機はなく、勤務日数や勤務形態など、個別に対応可能です。

## 4. 離職およびその後の復帰支援

一旦退職・休職される場合でも、非常勤医師として少しでもキャリアを継続することをお勧めしています。具体的には、関連の総合病院での非常勤外来勤務や透析専門病院での非常勤勤務をアレンジします。やむをえず離職された場合、スムーズに臨床復帰できるよう支援します。

具体的には上記1)～3)の方法があります。その他、個別対応可能です。

## 5. 他地域でのキャリア継続

結婚に伴い、東海地方以外に転居されるケースも少なからずあります。腎臓内科専門医が不足しているのは東海地方だけではありません。他の地域に移動されても腎臓内科専門医としてのキャリアを続行できるよう支援します。具体的には、転居先の大学の医局や病院と交渉し、常勤もしくは非常勤での勤務続行を支援します。

# 女性が腎臓内科医として 働き続けるために！

## 大学の医局としてできること

1. 関連病院での労働環境の整備
  - 勤務時間・日数の調整（週4日）
  - 常勤医としての雇用
  - 当直の免除（制限）
  - 夜間待機の免除（制限）
  - 大学から非常勤医師の派遣

医師不足もあり、関連病院は非常に協力的！

# 女性が腎臓内科医として 働き続けるために！

## 大学の医局としてできること

### 2. 大学病院内での労働環境の整備

勤務時間・日数の調整

常勤医としての雇用

夜間当直の免除（肩代わり）

夜間待機の免除

日直や土曜日・祝日の透析当番を担当

医局内で調整可能。病院としての対応は困難。

# 女性が腎臓内科医として 働き続けるために！

## 病院や社会に働きかけること

### 1. 安心して子供を預けられるか？

保育園・保育所の拡充

院内保育所（24時間）の整備

病児保育

学童の整備（小学生）

院内保育所は人気！しかし、まだごく一部。

# 女性が腎臓内科医として 働き続けるために！

## 現状の問題点

1. 誰かが仕事をカバーする必要がある。  
絶対的な人員不足。
2. 女性医師の変則勤務に対する報酬の設定。  
不公平感が出ないように。
3. 地方の病院への赴任をどうするか。  
医局内での公平性の確保は課題。
4. 家庭（子供）と仕事は両立するのか？  
子供が大きくなっても男性と同じように働くことは困難。

# 女性が腎臓内科医として 働き続けるために！

## 本当に有効な解決策は？

- 1) 労働環境整備＝マイナスをゼロにする方策
- 2) 新たな価値観の創造＝ゼロからプラスへ

男性医師と同じ働き方をする必要はない。  
女性医師であることのプラスも。  
女性が自由に働けば自然に生まれてくる。

今後の腎臓内科女性医師の活躍に期待！