

＜シンポジウム (4)-14-3＞今後の医療を支えるために  
～女性医師のキャリアを持続させるためには？～

## 女性医師のキャリアアップ：東京女子医科大学の取り組み

川上 順子<sup>1)</sup>

要旨：女性医師がキャリアアップを目指すのをバックアップするための女性医師支援は2つの方向性がある。1つは生涯医師を続ける基本の支援であり、2つ目はキャリアを追求する女性医師のために、個々の目的と環境に合わせた支援が必要である。基本の支援は、出産、育児に対する必須の支援であり、院内保育における夜間保育や病児保育をふくむ。また、育児期の短時間勤務体制の導入などであるが、多くの医療機関で整備されてきている。2つ目の本来のキャリア支援は、有効な制度を確立するのは困難である。東京女子医科大学では、大学キャリアアップを目指す女性医師の支援を行なっている。

(臨床神経 2013;53:1361-1362)

Key words：女性医師，キャリア

東京女子医科大学は、約40%の助教以上の女性医師が勤務しており、講師以上のスタッフは約25%である。他の医科大学との比較からみれば、高い割合ではあるが、Table 1にみるようにポジションが上がるにつれて、女性の占める割合は減少している。勤務を続けるための育児支援は、24時間対応院内保育園、病児保育、ファミリーサポート、育児期間の短時間勤務など、充実している。しかし、大学や病院で活躍し、上位のポジションをえるには、業績や診療での一層の努力が要求される。そのためには、どのような支援が必要とされるのだろうか。業績のための研究(臨床研究をふくむ)は、大学院生であっても各講座の指導に任されているのが現状であり、超多忙をきわめる病院の中で、どれだけ若手を指導する余力が講座にあるのだろうか。一方、女性医師に限らず若手医師が、臨床の忙しさに研究の時間がなかなか取れないのも現状である。東京女子医科大学では若手女性医師を対象に1年間の短時間勤務を研究時間にして、業績を挙げる支援がある。研究を希望するテーマと期待される成果について審査をおこない、1年間の給与と若干の研究費が支給される。多くの被支援者は、育児期間の女性医師である。この制度を利

用した女性医師は、20名を越えており、支援中だけでなく、その後も学会や論文発表に活躍する人材が出てきて、今後の進展が期待できる。さらに、昨年度から、臨床の中堅女性医師のキャリアアップを目的としたテニアトラック支援として、専門医取得、学位取得、研究の進展など、本人の希望により、目的を決めてその達成に一年間の短時間勤務をサポートするシステムが始まった。この制度を利用する女性医師の所属講座は、この期間は定員を1名増員できるルールになっており、周囲に負担がかからないようにしている。

女性医師のキャリアを支援する制度は整ったが、これらの制度を活用して、キャリアを切り開く事ができるのは女性医師本人の意志が大切である。これには、学部学生時代からのキャリア教育と身近に存在するロールモデルが重要である。学部時代から生涯仕事を続けることが当たり前であるという感覚を植え込む事、そして、目の前で子育てをしながら働く女性医師をみる事で、キャリアパスを現実の問題として認識することができる。キャリア形成は、学生時代から開始させたいと考える。

女性医師にとり、すべてのライフイベントはキャリアに影響を与える。ライフイベントをキャリアの障害としないためには、本人の意志と指導する側の柔軟な姿勢が必須であり、一時の困難を乗り越えられるように共に努力する体制を構築して行く事が求められている。

※本論文に関連し、開示すべきCOI状態にある企業、組織、団体はいずれも有りません。

Table 1 東京女子医科大学における女性医師の割合 H25年度.

	総計	助教	講師	准教授	教授
総数	1355	983	150	111	111
(女性数)	(519)	(421)	(53)	(26)	(19)
割合%	38.3	42.3	35.3	23.4	17.1

<sup>1)</sup> 東京女子医科大学医学部第一生理〔〒162-8666 東京都新宿区河田町8-1〕  
(受付日：2013年6月1日)

**Abstract****Career support systems for female physicians in Tokyo Women's Medical University**Yoriko Kawakami, M.D., Ph.D.<sup>1)</sup><sup>1)</sup>Department of Physiology, Tokyo Women's Medical University, School of Medicine

Tokyo Women's University has career support systems for a female physician. Basic career support is provided for a young female physician who has children. Our University runs the nursery school which takes care of children in day and night. It also helps mothers (female physician) when children are sick. The university also provides short time office hours system for doctors who take care of their children. Both men and women can take advantage of the system. These systems can assist for female physicians to keep their position in hospitals and universities. Then, the next step of a career support is a project for higher-ranking position. Publishing scientific papers and developing good reputation as excellent physicians are essential for promotion. How can we support female physicians for promotion? Our university establishes a scientific research grant and a one-year scholarship for female physicians. We just start the support, therefore, we expect out come in future.

We have been developing support systems for female physicians, however effects have not been sufficient yet. We should take more active action to promote female physicians in our society.

(Clin Neurol 2013;53:1361-1362)

**Key words:** female physician, career support

---