

キャリアパス相談会2025



2025年2月医学部医学科5年生女子学生さんを対象としたキャリアパス相談会が開催されました。学生さんからの次のような疑問に対し、参加してくれた女性医師たちが丁寧に意見を述べました。

- 現在の診療科を選択する上で、何に惹かれたのか?、また将来を見据えたワークライフバランスの取りやすさも考慮したか?
- 出産のタイミングは早い方がいいのか、ある程度キャリアを積んだあとが良いのか?
- 近くに親がいなくても育児との両立は可能か?

参加してくれた学生さんからは以下のような嬉しいお言葉や貴重なご意見をいただきました。
 「自分が働きだした時に思い出したい言葉をたくさん聞けました」
 「女性医師の生の声を聞いて貴重な経験となりました。ありがとうございました。」
 「たくさんお話ができてとてもためになりました。どんな生き方をしても、どんな選択をしても、正解・不正解はなくて人と比べることなく、自分の価値観を大事にしたいなと思いました。」
 「たくさんの女性の先生の話聞いて、リアルな子育てやキャリアについて考えることができました。将来、どの科にいても、どのタイミングでも周囲の環境に合わせて、自分なりの働きができそうだとわかり、自分の興味のあることを大事にしたいと思います。」
 「女性医師の方のキャリアと家庭のバランスについての考え方や、実体験をお聞きできてよかったです。」
 「自分の未来と向き合って考えるきっかけとなりました。実習でひと通りまわって就活の前に開催されることで、より身に沁みました。ちなみに同級生の男の子は、この会を羨ましがっていました。キャリアは男性、女性双方の協力や理解が必要だと思うので、男性陣にもサポートは必要だと思います。」



経験談をお話くださり温かいアドバイスや女性医師の皆さん

松浦恵子センター長による管理職研修

2025年3月5日(木) 教授会にて、松浦恵子センター長による「2024年度子育て世代の医療職支援事業(厚労省) 管理職研修」が行われました。松浦教授は、女性医療人キャリア支援センターの取組や男性育児休業取得に関わる現状・ナッジについて言及しました。さらに、ダイバーシティ推進のために大切なこととして、「アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)」の認識と、「心理的安全性」の確保についてお話ししました。
アンコンシャス・バイアスとは性別や立場で「こうあるべき」「きっと無理だろう」など、無意識に持つしまう偏見を指します。こうした偏見を自覚し、その影響を軽減するために、職場全体で意識を高める研修やフィードバック、自己評価シートが推奨されます。
心理的安全性とはチーム内で安心して自分の意見や感情を伝えることができる状態を指します。心理的安全性が高いと、コミュニケーションの活性化、生産性の向上、新しいアイデアの創出につながります。逆に低い場合にはパワハラ、離職率の増加、モチベーションの低下が起こりやすくなります。
 大分大学医学部附属病院は、これらの視点を通して、医療現場における多様性(ダイバーシティ)と公正性(エクイティ)、包括性(インクルージョン)の推進を目指しています。



キャリアサポートブックを改定しました



本ガイドブックには、各医療機関の働き方支援に対する取り組みやメッセージが紹介されており、女性医師の復帰支援だけでなく、進路や就職を考える際の参考にもなります。
 今年度は、大分県医師会男女共同参画委員会の谷口先生、貞永先生、安武先生や、大分大学女性医療人キャリア支援センターの松浦センター長および中田副センター長、立山副センター長、医学教育センターの山本教授、秋好先生とともに、県内の医療機関を訪問し、キャリアサポートブックについて説明と依頼を行いました。その結果、大分県内56の医療機関の勤務環境および保育環境に関するデータと、大分大学医学部附属病院の22診療科の復職支援プログラムが公開されました。



以上の取り組みは、令和6年度「大分県女性医師支援事業」および、2024年度「子育て世代の医療職支援事業(厚生労働省)」における事業計画に基づき実施いたしました。円滑な事業運営にご尽力いただいた女性医療人キャリア支援センター事務の上田順子氏、ならびにイベント等にご参加くださった皆様へ深く感謝申し上げます。(文責:女性医療人キャリア支援センター副センター長 立山香織)

女性医療人キャリア支援センター

NEWS LETTER

Vol.29
2025.3

【編集・発行元】
 大分大学医学部附属病院
 女性医療人キャリア支援センター
 ☎ 097-586-5715
 E-mail: carsupport@oita-u.ac.jp
 http://www.med.oita-u.ac.jp/carsupport

ホームページはこちら

- <コンテンツ>
- **キャリア教育**: 医学科4年生へ先輩医師からのメッセージ「様々なキャリア選択があることを知ろう」
 - **キャリアパス相談会**: 医学科5年女子学生さんへ「どんな進路を選んでも大丈夫!」
 - **男性医療人パパの会 Penguins**
 - Part1 NPO法人ファザーリング・ジャパン九州「自ら気づきを得て、働き方改革に動く!」
 - Part2 子育ても、後輩指導もするパパ医療人へ「5年でPubMed掲載240本超!トップ研究グループが実践するAI活用論文作成術!」
 - Part3 パパ料理研究家滝村雅晴氏によるオンライン料理教室「お好きな具を巻いて、春を楽しむ細巻寿司」
 - 松浦センター長による**管理職研修**
 - 2025年度**キャリアサポートブック**を改定しました

医学部医学科4年生へ キャリア教育 ~先輩医師からのメッセージ~

2024年11月21日、医学教育センターの山本恭子教授と女性医療人キャリア支援センターのセンター長の松浦恵子教授によるキャリア教育が開催されました。先輩医師からのメッセージを通して、医療分野における多様なキャリア選択の可能性について知ることができました。

腎臓外科・泌尿器科 教授 秦 聡孝 先生

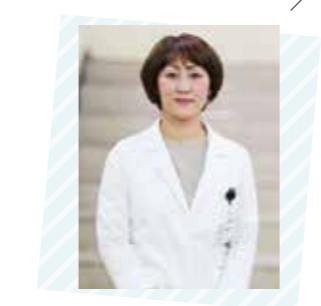


- 秦教授の考える「本当に強い人」とは
- ✓ 謙虚な姿勢
 - ✓ 優しい言葉を使う
 - ✓ 責任感を持ち行動する
 - ✓ 他人を許すことができる
 - ✓ 自分のことをよく理解している
 - ✓ 素直に助けを求めることができる
 - ✓ 困っている人には手を差し伸べる
 - ✓ 感情を自分でコントロールすることができる

『ターニングポイントの先にはチャンスがある』

2022年、腎臓外科・泌尿器科学講座の教授に就任された秦先生のご発表は、「大分から世界へ 次世代を担うプロフェッショナリズムと人間性を兼ね備えた泌尿器科医を育てたい」というタイトルスライドから始まりました。一見、学生時代から高い志と順風満帆な医師人生を歩んでこられたかのように映りますが、実際には、医師を目指した動機は「なんとなく」、クリニック前はノープランであり、いわゆる「直美(直で美容)ならぬ直泌」から医師人生を歩み始めました。
 研修医時代には、担当患者の全麻手術の当日は、先輩当直医を起こさぬよう大学に泊まり込まなければいけないという、今思えば謎のルールがあり(笑)、3日連続大学で寝泊まりするという過酷な勤務体験もありました。また、大学院時代には、実験手技や研究内容に興味を見せず、ダークサイドに落ちかけました。さらに、留学時代には言語の壁や孤独といった困難に直面し、その都度「やめるか続けるか」のターニングポイントに立たされました。しかし、自己責任の意識と「侍魂」で厳しい時期を乗り越えた結果、チャンスが巡ってきます。大学院4年生の大晦日の夜、何とか仕上げた英語論文がアクセプトされ、研究費の獲得やハイレベルな国際学会での発表の機会が与えられました。留学中は多くの言語的苦労を経験しながらも、真摯に取り組んだ結果、4本の論文執筆と国際学会での受賞という成果を上げ、これが後の教授就任へとつながる業績となりました。
 最後に、秦先生は本当に強い人間とは何かを、箇条書きのスライドで示されました。そこに込められたのは、日頃から大切にされる人間性の真髄です。困難に直面した際、ふとこの言葉を思い出すことで、前進する力を得られることでしょう。

臨床薬理学講座 准教授 甲斐 恵 先生



『製薬会社でメディカルドクターとして働くキャリア』

臨床以外のキャリアとして企業で働いた経験を持つ、臨床と研究マインドの両者を兼ね備えた甲斐先生は、卒後臨床研修制度前の2000年に大分医科大学を卒業し、内科学第一講座の消化器グループから医師キャリアをスタートさせました。肝臓・消化器病・消化器内視鏡専門医を取得されていますが、一番役立ったのは希少価値が高く、治療に関わる企業の中では重要視された肝臓専門医であったそうです。脂肪肝に関わる基礎研究で学位を取得されましたが、上司である教授が在任中に亡くなられたショック、臓器別再編成の混沌の中で、医局を離れる決意をしました。38歳で福岡の治験実施医療機関に就職し、治験責任医師の立場で医学的管理からデータ収集、論文作成まで行った業績は現在の地位の礎にもなりました。
 さらに、治験の仕事で出会った製薬会社から「うちで薬作ってみない?」という誘いのもと、44歳で中外製薬株式会社に転職し、薬の開発に関わりました。一つの薬剤の開発には開発期間が10~15年、費用が500億円~数千億円かかること、年収はウン千万を下らないという想像以上の桁違いの数字も教えてくれました。
 キャリア形成に影響を与えたのは人とのご縁であり、肝臓を勉強するように勧めてくれた故・吉松教授、転職のきっかけを与えてくれた中外製薬の寺尾さん、そして「レベチ」と崇める大分大学臨床薬理学講座の上村尚人教授の3人を挙げました。上村教授はアメリカの大手製薬会社メルク社で十年以上グローバルに新薬の開発に携わっていた方で、実は教授、准教授ともに製薬会社出身というスゴイ教室なんですね。どんなキャリア転換にも備えるための能力を身につけておくこと、製薬会社で働くこともキャリアの選択肢として考えてほしいというメッセージを受け取りました。

大分県福祉保健部
健康対策・感染症対策課
課長 池邊 淑子 先生



『ベッドサイドだけじゃない、公衆衛生医学における医師の役割』

池邊先生がご自身の履歴を紹介されたスライドには、医学部卒業後から現在までの職場に「病院」は含まれていません。1994年に大分医科大学医学部を卒業後、公衆・衛生医学講座の大学院へ進み、その後は主な仕事の場として病院ではなく、人々が生活する場を選択されました。県内の健診機関などを経て、大分県福祉保健部健康対策課や県内の複数の保健所で勤務したのち、COVID-19パンデミックの真只中である2021年に大分県保健福祉部感染症対策課へ異動し、現在の地位を確立されました。

臨床医ではなく行政の道を選ばれた池邊先生は、行政での医師の重要な役割の一つとして「健康危機管理」を紹介されました。これは未然防止、発生時に備えた準備、発生時の対応、被害の回復の4つに分類されます。「行政が脚光を浴びるのは災害などの非常時で、『暇そうだね』と言われている時の方が世の中は平和です」と池邊先生は述べました。保健所は、大規模災害時にDMATをはじめとする様々な専門家チームの派遣や現地調整、マネジメントを担当します。また、平時から多職種連携によって、有事の際に円滑に活動できるネットワークを構築することも重要な事です。患者さんから直接感謝されることは少ないものの、医師会や病院など、関係組織の先生方からお礼を言われるとやりがいを感じるとお話されました。

池邊先生のご講演を通じて、医師の活躍の場がベッドサイド以外にも存在することを学ぶことができました。

皮膚科
講師 広瀬 晴奈 先生



『初志貫徹の精神で！想定外も乗り越える』

現在、アトピー性皮膚炎を専門に多くの難治性患者さんの治療に携わる広瀬先生が、ご自身の19年間の医師キャリアを振り返っていただきました。

実は広瀬先生ご自身もアトピー性皮膚炎患者であり、治療法がまだ確立されていなかった幼少期から中学時代まで、迷いと苦悩の時期を経験されました。その経験から、自分の青春時代を奪った病気を学び、克服したいという強い思いで医学部を志望されました。オーケストラ一色の楽しい学生時代を経て、意気揚々と研修医生活をスタートされましたが、体調不良により休職を余儀なくされます。その原因が5年生存率49%のMPNST(悪性末梢神経鞘腫)であることが判明しました。手術と化学療法を受け、左手に正中神経麻痺が残存(後にリハビリで軽快)、さらに髪の毛をすべて失いましたが、医師として遅れを取ることを避けるため、ウィッグを装着して研修を再開しました。以降の人生を「ボーナスステージ」と捉え、有意義に生きようと決意されました。そして原点に立ち返り、「アトピー性皮膚炎で自分と同じように苦しむ人をなくしたい」という志のもと、皮膚科医の道を選ばれました。

その後、遅れを取ることなく専門医資格を取得し、趣味の音楽を通じて出会ったパートナーと結婚、30代前半には2人の息子さんにも恵まれました。しかし想定外だったのは、臨床検査技師である夫の転勤の多さでした。義理の実家を頼りつつ、博士号取得、外来医長、病棟医長などの役職を経験しながらキャリアを積み、さらに高みを目指し、単身で国内留学にも踏み切りました。一見華やかに見えるキャリアの裏で、夫に育児の負担が増えることによって、直接目に見えない夫の同僚への負担や、仕事と家庭の役割が同時に求められることで起こる葛藤、「Work-family conflict」についても言及されました。広瀬先生ご自身も、「仕事をセーブして子どもに寄り添うことが良い母親だとする母親としての価値観」と、「仕事に穴をあけないことが評価される職場の価値観」という、相反する価値観の間で生じる葛藤を実際に経験されました。

初志貫徹の精神で、「すべてのアトピー性皮膚炎患者さんを誰一人取り残すことなく豊かにしたい」という広瀬先生の高い志は、学生さんにとって大きな刺激となりました。

『どの道を選んでも成長できる！』

耳鼻咽喉科・頭頸部外科
助教 吉永 和弘 先生



吉永先生は、キャリア教育講師の中では学生さんに最も年齢や立場に近い卒業8年目の医師であり、「近い将来の自分」をイメージしやすい兄さんの存在です。宮崎弁が隠しきれない吉永先生の出身は言うまでもなく宮崎県ですが、研修先には大分大学医学部附属病院を選択しました。研修医時代に出会った看護師の妻とは研修医2年目で結婚。現在は育児奮闘中の3男1女のパパでもあります。研究室配属とクリニックを通して、学問的な興味だけでなく、医局の雰囲気にも惹かれ、大分大学の耳鼻咽喉科に入局しました。

診療科の選択について吉永先生は、「すべての診療科や病院を見ることは現実的に難しいため、学問・人(出会い)・場所(出身県や出身大学、都会など)といった条件の中で優先順位を決めて選択すること、また迷うのは当たり前である」とアドバイスしてくれました。さらに初期研修を野球の育成シミュレーションゲームに例え、練習や試合を通じて成長できること、どの診療科を選択してもすべての研修が自身の経験として役立つことを語ってくれました。

最後に、内科系と外科系両方の要素を持ち、小児から高齢者まで幅広い世代の患者さんを対象に診療を行うことができ、聴覚・嗅覚・味覚・嚥下・音声・平衡感覚といった感覚器に関わる疾患の診断から治療まで一貫して行うことのできる耳鼻咽喉科・頭頸部外科の魅力伝えてくれました。

男性医療人パパの会 Penguins 第10回～第12回



キャリア教育では毎年、「ワークライフバランスミニ講座」を担当している腎臓内科の中田健副センター長は、自身も絶賛子育て中の3人のパパであり、男性医療人パパの会『Penguins』の代表を務めています。大学における男性育児休業取得率の向上や働き方改革に取り組む中田副センター長の今年度の企画は、充実の三本立てとなりました！

Part 1 (第10回) 2024年11月14日(木) 大分県子育てパパ応援事業セミナー
NPO法人ファザーリング・ジャパン九州代表理事 森島孝氏による企業向け出前講座
「自ら気づきを得て、働き方改革に動く！」

森島氏の講演では、家庭内で夫が気をつけるべきポイントや、男性も知っておくべき女性特有の月経周期や出産後の妻の心境変化への対応、さらに企業の現状など、大変有益な情報が多く含まれていました。

また、参加者が問題点を抽出し、意見交換を行うワークショップも実施され、視野を広げる貴重な機会となりました。

<森島氏からのフィードバック>

- ▶一般企業とは異なり、特殊な働き方が求められていると組織ではありますが、一方で、職員が諦めてしまうと、働き方の改革は難しいと思います。今回ご参加いただいた方々は非常に高い意識を持たれていますので、他の職員の方々も巻き込めると良いと考えています。
- ▶働き方改革は具体的な手法に目が行きがちですが、行動意欲を高めるためにはマインドセットや価値観が大きい部分を占めています。
- ▶簡単ではないですが、特に、現役の子育て職員や、今後、出産子育てを考えている職員などがコミュニケーションを取れる機会を創出し、子育てという同じ課題に対しての解決策を本音で話し合うことで、具体的な手法はもちろん、チーム力を向上させ、一致団結して課題に取り組むことができるのではないのでしょうか。



Part 2 (第11回) 2025年3月5日(水)
子育ても、後輩指導もするパパ医療人へ
「5年でPubMed掲載240本超！トップ研究グループが実践するAI活用論文作成術！」

<プログラム>

ご挨拶 大分大学医学部長 猪股 雅史先生

第1部 「1か月の育児休業を取得して」

大分大学医学部附属病院循環器内科・臨床検査診断学講座 米津圭佑助教

第2部 「5年でPubMed掲載240本超！トップ研究グループが実践するAI活用論文作成術」

京都民医連あすかい病院 片岡 裕貴先生

第1部では、3年前に双子が生まれ、男性医師としては初の1か月間の育児休業を取得された米津圭佑先生がご自身の体験談から、男性育児休業普及のために必要なことを考察してくださいました。さらに第2部では、7年前に1か月の育休を取得した経験を持つ京都民医連あすかい病院・内科医長の片岡裕貴先生がご登壇。専門医試験の論文要件に苦心する新米パパドクターや、子育てと後輩指導の両立で研究指導の時間確保に悩むパパ医療人に向けて、「1か月でアクセプトまで実現する全プロセス」と、AIを活用し添削時間を大幅に削減しながら研究デザインの本質的な指導に集中できる新スタイルを公開してくださいました。

Part 3 (第12回) 2024年3月15日(土)
パパ料理研究家滝村雅晴氏によるオンライン料理教室
「お好きな具を巻いて、春を楽しむ細巻き寿司」

最小限の包丁と火を使い、短時間で作れる簡単レシピを求める医療従事者にぴったりのメニューを教えてくださいました。和の要素があり、特別感もある細巻き寿司は、食卓を華やかに彩ります。「作ったそばからなくなりました」「家族から翌日もリクエストされました」と、大好評でした。また、料理をしながら、参加者同士で男性の育児休業についても話題に触れました。「1か月の育休を取得して、産後の妻の、精神的、肉体的負担を軽減できた。子どもの新生児期に24時間寄り添える貴重な経験ができた。」「診療科にもよると思うが、当たり前になってきている。上司の理解も得られている。」と前向きな意見を聞くことができました。



美味しくできました！