

第69回日本糖尿病学会年次学術集会
シンポジウム11

糖尿病医療人として幸せに働くために

皆の幸せを目指して

支える人も
支えられる人も
持続可能に

医師支援・代理医師への配慮・教育体制の再設計

勤務環境

教育

研究

管理職

座長：岡田由紀子 先生
山田倫子 先生

大阪鉄道病院 病院長
京都府立医科大学 名誉教授
福井 道明



日本糖尿病学会 C O I 開示

発表者名：福井道明

演題発表に関連し、開示すべきCOI関係にある
企業などはありません。

本日のメッセージ

「女性医師支援」から「すべての医師が長く力を発揮できる仕組み」へ

1. 現状

女性医師は増加。若手世代では女性比率が高まり、支援は採用・定着の基盤となる

2. 課題

出産・育児による勤務調整は本人のキャリアだけでなく、代理医師・指導医の負担も生む

3. 解決

勤務調整、代替人員、評価・報酬、心理的安全性をセットで設計する



個別事情を聴く



業務の見える化



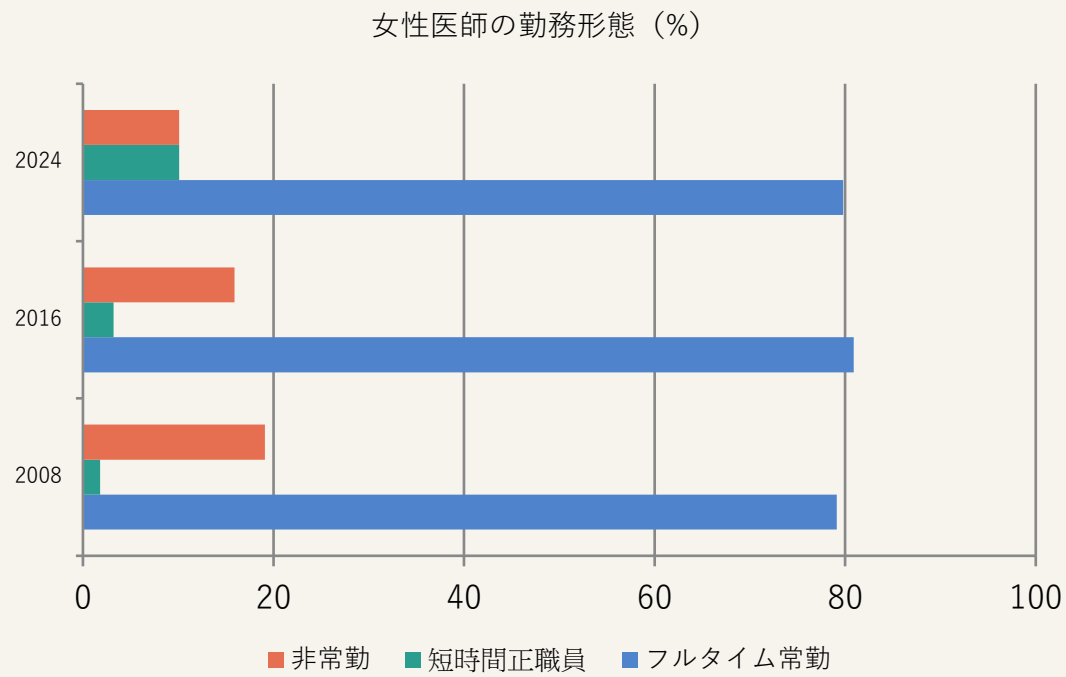
支援する側も守る



次世代へつなぐ

勤務実態：働き方は改善しているが、育児の影響は大きい

日本医師会 2024年度調査より



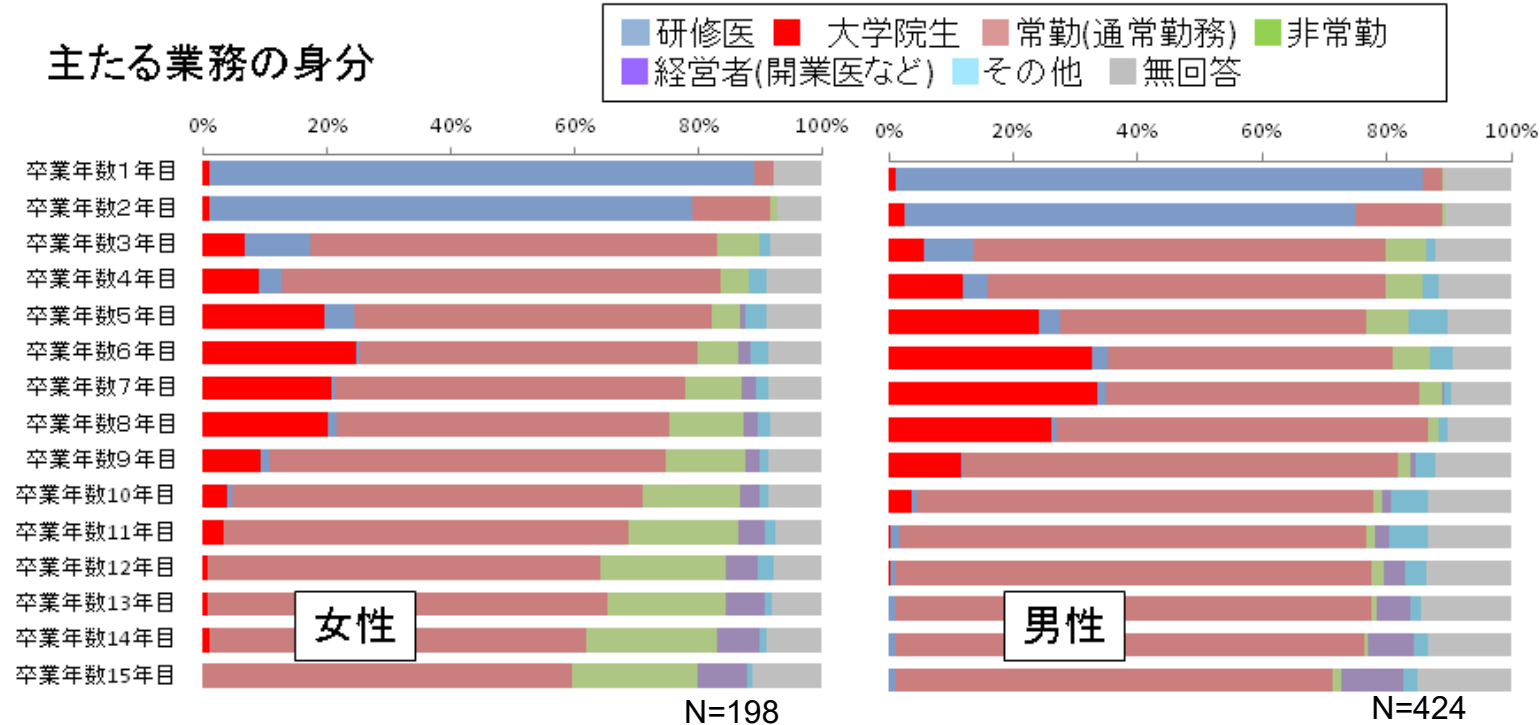
常勤は約8割を維持。短時間正職員は10.1%へ増加し、柔軟な常勤の受け皿が広がる。



常勤以外を選ぶ理由は「育児」が最多。制度だけでなく、当直・外勤・研究時間・評価の設計が必要。

京都府立医科大学卒業生就業状況調査2012

主たる業務の身分



女性は大学院進学率が低い
女性は学位取得率が低い

子育てと医学研究の時期が重なる

子育て期の女性が医学研究に従事
できる環境を整備

医育機関での就労は長時間で、タスクが多い

医育機関就労支援の必要性

就労支援にもとづく
充実した医学研究体制

就労支援

●フューチャー・ステップ研究員

短時間（週28h）の勤務形態で3名採用し試行
⇒ 医学研究の断念を回避、研究を継続

●研究支援員雇用事業

利用者

時間的制約による精神的・
物理的困難が軽減、研究が
飛躍的に進んだ

研究支援員

実験手法や解析方法を学
ぶことができ、自分自
身に役立った

勤務時間の明確化・差別化
研究支援員配置の効果

本学
京都府立大学
京都工芸繊維大学
京都大学

Win-Win の関係

特定専攻医
週28時間以下の勤務で
臨床および研究に従事
(2013年8月より実施)

医学科を卒業した女性医師のキャリアパス

平成22年 申請時

医学部卒業
医師国家試験

卒後臨床研修(2年間)

専門科目の研修(4-6年間)

専門医取得

大学院

病院勤務

医学博士取得

専攻医

助教

講師・准教授

教授

子育てと臨床医の両立困難
研究継続、ほぼ不可能

離職

教育・研究職

女性は医師としての
キャリアパスと研究を
両立しにくい

現在

医学部卒業
医師国家試験

卒後臨床研修(2年間)

専門科目の研修(4-6年間)

専門医取得

大学院

病院勤務

医学博士取得

専攻医

FS研究員

特定専攻医

助教

講師・准教授

教授

✓ 多様性
✓ 仕事の質

教育・研究職

モチベーション維持
臨床研究の活性化

京都府立医科大学での取り組み

中断を防ぎ、中断後も早期復帰できる多層的な支援

代替人員

産休・育休中の代理として非常勤医師を派遣

柔軟な勤務

当直免除、勤務地・勤務日数・業務内容の調整

育児支援

院内保育園・病児保育園、送迎に配慮した勤務地提案

研究支援

勤務時間に制約のある医師を支える研究補助員制度

会議設計

勤務時間内の会議で参加機会を確保

文化形成

個人の価値観・家庭環境の違いに耳を傾ける

京都府立医科大学での取り組み

中断を防ぎ、中断後も早期復帰できる多層的な支援

代替人員

産休・育休中の代理として非常勤医師を派遣

柔軟な勤務

当直免除、勤務地・勤務日数・業務内容の調整

育児支援

院内保育園・病児保育園、送迎に配慮した勤務地提案

研究支援

勤務時間に制約のある医師を支える研究補助員制度

会議設計

勤務時間内の会議で参加機会を確保

文化形成

個人の価値観・家庭環境の違いに耳を傾ける

京都府立医科大学での取り組み

下記の通り研究会が開催されます。(ランクA)

高カリウム血症アップデート2026 -循環器・腎臓・
日時：2026年3月6日（金）18：30～20：05
会場：①京都府立医科大学 基礎医学学舎 第一講
②オンライン配信（ZOOM）

参加に関しましては案内状のQRコードもしくはUF
※案内状はメールに添付し研究室入り口にも掲示し

注：研究会に関してのランク付けは下記のようにな
AAA 全員出席！
AA 出来るだけ全員出席
A 可能なら出席
ランクなし 自由参加

卒業年度

氏名

1. 近況を教えてください。

2. 現在困っていること、希望することなどあれば記載してください。

3. 来年度の希望（勤務形態、勤務先など）等あれば記載してください。

4. 今後の展望があれば10年先くらいまで記載してください。

その他、個別面談を希望する場合は申し出てください。

糖尿病内科若手医師の 成長と働き方

プロフェッショナリズムとワークライフバランスは両立可能か



責任

患者・チーム



継続

自分の生活

なぜ今、このテーマか

若手医師の価値観は変化している。一方、糖尿病内科には「継続的に患者を支える力」が求められる。

若手医師

時間外労働を前提にしない
診療・研究の継続・向上
育児・生活との両立

患者・家族

診療の継続
生活背景を踏まえた支援
安心して相談できる関係

医局・組織

診療・教育・研究の質維持
誰か一人に依存しない体制
公正な評価と負担調整

個人の頑張りではなく、どのような仕組みで両立させるか

自己犠牲から持続可能な責任感へ

プロフェッショナリズムの再定義

古い理解

長時間病院にいる
全部を一人で抱える
疲弊しても我慢する
「休む＝責任感がない」と見なす



現代的な理解

限られた時間で責任を果たす
必要時に相談・共有できる
患者とチームに迷惑をかけない
燃え尽きず継続できる

プロとは、長く働く人ではなく
信頼を継続して提供できる人

診療の標準化と情報共有

標準化

糖尿病初診・再診フロー
インスリン導入・調整
低血糖・高血糖対応
合併症スクリーニング
治療目標の明文化
外来引継ぎルール
退院前指導

チーム化

チーム回診
カンファレンス
副担当制
急変時対応ルート
多職種との連携

誰が診ても「最低限ここまでは担保される」状態をつくる

公正性

育休・時短を支える側をどう評価するか

休む権利を守るためには、支える医師の負担を可視化し、制度として評価する必要がある

業務量の見える化

外来コマ数、当直回数、
代診回数、病棟担当人数
を記録

金銭的評価

手当、外来追加手当、当
直手当上乘せ、賞与評価
へ反映

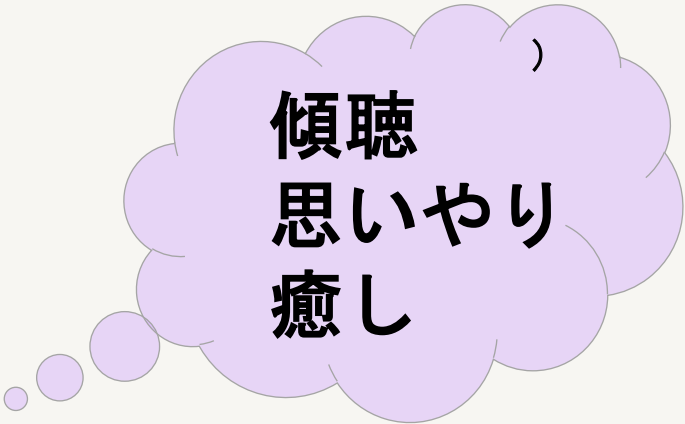
時間的補償

代休、研究日の確保、学
会参加優先、翌年の当直
調整

表現は「穴埋め」ではなく
「チーム診療を支え、診療継続性に貢献したことを評価する」

明日から始めるアクション

- 1 プロフェッショナリズムを
「持続可能な責任感」として伝える
- 2 診療方針・引き継ぎを
カルテ上で見える化する
- 3 若手教育の到達目標と
症例レビューを定例化する
- 4 支える医師の負担を
金銭・時間・人事評価に反映する



傾聴
思いやり
癒し

多様な働き方を認めることは、質を下げることではない。
質を仕組みで支える医局へ

PETCT-THRAS

P: positive

E: enjoyable

T: thankful

C: confident

T: tolerant

T: thoughtful

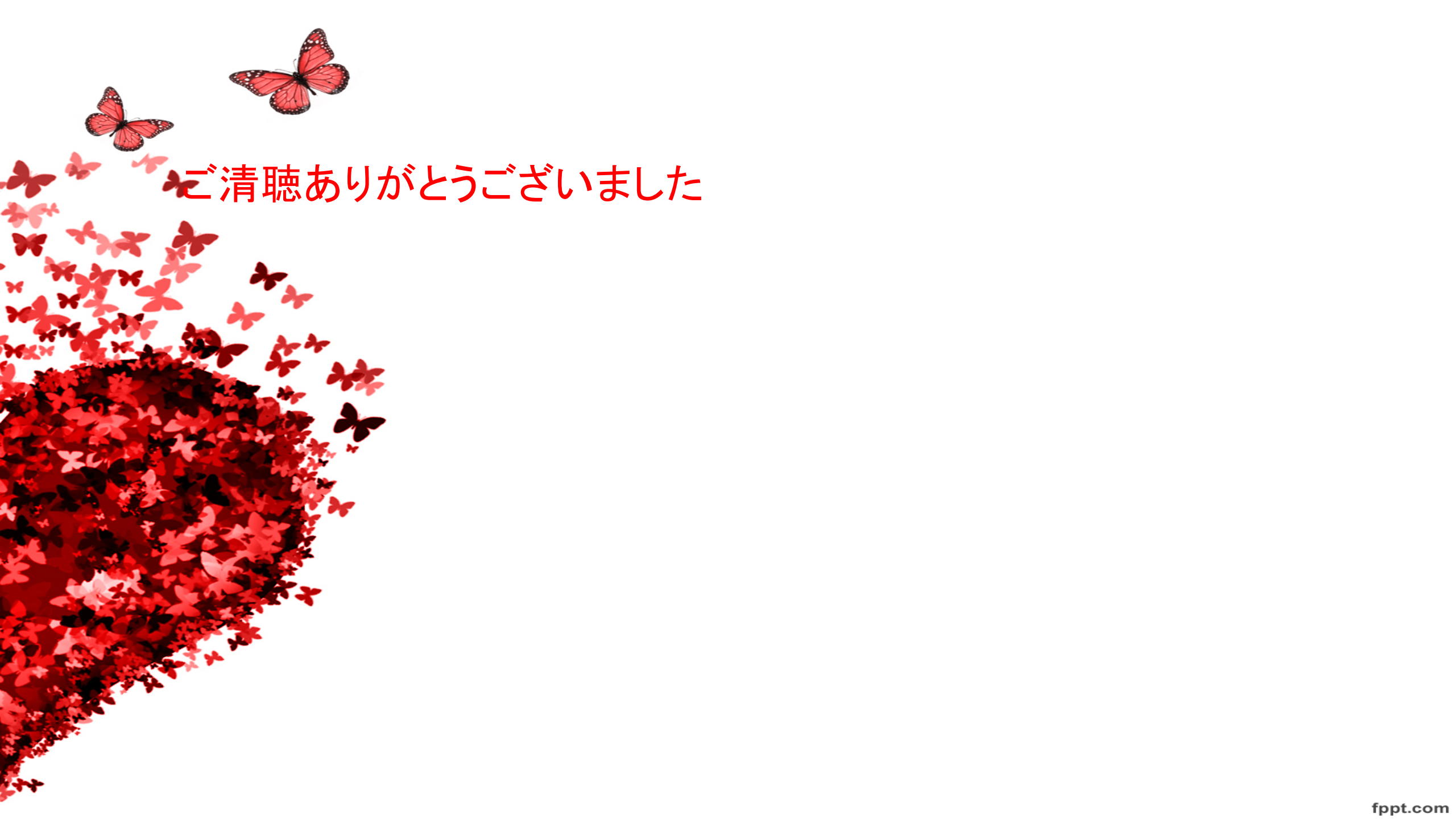
H: healthy

R: respectful

A: authentic

S: smiley





ご清聴ありがとうございました