
日本の外科分野における
メンターシップの現状についての
アンケート調査報告書

2011年

日本女性外科医会

萬谷京子
明石定子

富澤康子
神林智寿子

川瀬和美
野村幸世

目次

1.	はじめに	p. 2
2.	調査方法	p. 3
3.	質問項目	p. 4
4.	アンケート結果概要	p. 10～12
5.	アンケート集計結果	p. 13～50
6.	おわりに	p. 51

1. はじめに

わが国の医師国家試験合格者において女性が占める割合が3割を超えました。日本外科学会
の全登録者に占める女性医師の割合が5% (2007年) であるのに対し、新規登録者に占める女性
医師の割合は22% (2007年) であり、新たに外科を志す医師数に占める女性医師の割合は増加して
きています。また、日本の女性医師の全年代のうち、30~40代での離職率が他の年代と比べて高
いことがわかっています。新たに外科を志す医師は2006年まで減少の一途をたどり、以後微増し
ていますが、深刻な外科医不足は続いています。この傾向を背景として、女性医師が就労を継続
できるシステムを構築することが、外科全体における急務と考えられるようになりました。

就労継続支援のひとつの方法として、公私にわたる支援を個別に行いながら人材育成・キャリア
形成を目指す「メンターシップ」が有用である可能性があります。

メンターシップは、米国では1980年代に、日本では2000年頃に、社員の定着率向上を目的として
企業を中心に導入され、医療現場でも導入が検討されるようになりました。

これまでの外科の指導体制を振り返り、現場のニーズを明らかにしながら、就労支援・人材育成
に有益な情報を抽出し、現場にフィードバックすることを目的として、日本女性外科医会の正会員
の皆さんを対象として本アンケート調査を施行させていただきましたので、その結果をご報告しま
す。

ご多忙の中、多数の設問に対し、貴重なご回答をお寄せくださった正会員の皆様に心より御礼
申し上げます。

本調査によって、限られた時間を活かしながら、公私ともに充実した人生を目指すためのメンタ
ーシップの望ましいあり方が具体的に明らかとなり、得られた情報が現場で活かされ、外科医の教
育・支援システムがより充実していくことを願っております。

平成23年11月

日本女性外科医会 世話人

愛知医科大学 外科学講座 乳腺・内分泌外科

萬谷京子

2. 調査方法

1) 目的

日本女性外科医会正会員が経験した外科の指導体制の現状と現場のニーズを明らかにし、今後の就労支援・人材育成に有益な情報を抽出する。

2) 対象

2011年4月時点で日本女性外科医会に所属する正会員(113名)

3) 方法

メールリングアドレスを用いて、日本女性外科医会正会員あてに趣意書を送り、本調査への協力を依頼した。趣旨への同意の下、回答者自身にインターネット経由でアンケートデータ(EXCELデータ)を取得していただき、無記名で回答していただいた。回答結果は、アンケート集計会社にメールに添付して返信していただいた。アンケート集計会社で集計がなされ、集計結果のみが解析担当者に届くようにし、回答内容について個人の特定ができないようにした。また、アンケート集計会社とは、個人情報の保護に関し、漏洩しないこと、情報の処理は暗号化して行うこと、本研究以外に個人情報を使用しないことを確認した。

4) 調査期間

2011年4月1日～5月10日

5) 情報収集・解析

収集・集計:メディカルマネジメント(神奈川県)(依頼会社)

解析:萬谷京子 愛知医科大学 外科学講座 乳腺・内分泌外科

3. 質問項目

- 01.あなたの年齢は？
20歳代 30歳代 40歳代 50歳代 60歳代 70歳代
- 02.あなたは結婚していますか？
はい いいえ その他()
- 03.あなたは育児中ですか？
はい いいえ
- 04.あなたは介護中ですか？
はい いいえ
- 05.あなたの現在の職名は何ですか？()
- 06.あなたの専門領域は何ですか？
消化器 心臓血管 血管 呼吸器 小児 乳腺内分泌 外傷 その他
- 07.学位は取得されましたか？
はい いいえ
★「いいえ」と答えた方：
学位を取得したいと思いますか？
はい いいえ どちらともいえない
- 08.これまでにpublishされた論文の数はいくつありますか(共著含む・症例報告含む)？
英文:____ 和文:____
- 09.これまでにpublishされた出版物(医学書など)はいくつありますか(共著含む)？
- 10.外科専門医は取得されましたか？
はい いいえ
★「いいえ」と答えた方→外科専門医を取得したいと思いますか？
はい いいえ
- 11.学会の評議員や役員をしていますか？
はい いいえ
- 12.あなたが研究責任者として、研究費補助金を取得したことは、何回ありますか？
____回
- 13.現在、あなたの本来の可能性は、十分に引き出されていると思いますか？
はい いいえ
- 14.現在、あなたの能力は、所属する組織で十分に評価されていると思いますか？
はい いいえ
- 15.あなたは、機会があれば、所属する組織の責任者を務めることができますと思いますか？
はい いいえ
- 16.仕事において、目指していることは何ですか？
①臨床について:常勤医 非常勤医 開業医 臨床には携わらない
②研究について:研究をしたい 研究をするつもりはない どちらともいえない
③教育について:携わりたい 携わりたくない どちらともいえない
④職場について:診療所 総合病院 大学病院 その他()
⑤学会活動について:積極的に取り組みたい 特に関心ない その他()
⑥リーダーシップについて:
組織のリーダーになる心の準備はしている リーダーになる気はない

17.就労継続に困難を感じたことがありますか

はい いいえ

★「はい」と答えた方:

仕事の中のどのような要素に就労継続の困難を感じましたか?

就労時間 業務内容 人間関係 その他()

18.現在の、仕事と私生活のバランスに満足していますか?

はい いいえ

19.メンターという言葉を知っていますか?

はい いいえ

20.メンティという言葉を知っていますか?

はい いいえ

ここで、メンターとメンティについてご説明させていただきます。

「メンター(Mentor)」の語源は、古代ギリシャ時代の有名な叙事詩「オデュッセイア(The Odeyssey)」の登場人物である「メントール(Mentor)」という男性の名前にあります。メントールという男性はオデュッセウス王のかつての親友であり、王の息子照れま超すの教育を任せられ、王が遠征している間息子の良き支援者、指導者、理解者となり見事にテレマコスに帝王学を身につけさせました。この由来に基づき、今日では、メンターという言葉は人生経験の豊富な人、支援者、指導者、後見人、助言者、教育者の役割を全て果たす人を包括的に意味する言葉として用いられるようになりました。

「メンティ(Mentee)」とは、メンターに支援される、「被支援者、被後見人」という意味で用いられています。また、「メンタリング(Mentoring)、メンターシップ(Mentorship)」とは、メンターが若年者や未熟練者(メンティまたはプロテジェと呼ばれる)と、継続的、定期的に交流し、信頼関係をつくりながら、メンティの仕事や諸活動の支援と、精神的、人間的な成長を支援することをいいます。メンターシップとは、経験者(メンター)が、経験の少ないメンティの夢と挑戦を引き出し、そのキャリア(成功体験)の実現のために、惜しみない指導・支援をする統合的指導・支援技術です。メンターシップは、過去の成功体験を押し付けるものではなく、メンティの状況に合わせて、個別対応の指導・支援をすることを基本としています。

上記をふまえて、質問をつづけさせていただきます。

21.あなたにメンターと思える人物はいますか/いましたか?

はい いいえ

22.あなたにメンティと思える人物はいますか/いましたか?

はい いいえ

23.あなたは、メンターからどんなことの指導・支援を受けたいですか？(複数可)

- ①手術・検査などの臨床技術
- ②患者とのコミュニケーション
- ③人間関係における困難
- ④研究の進め方・方法
- ⑤研究補助金の取得方法
- ⑥論文作成
- ⑦プレゼンテーションの仕方
- ⑧ネットワーク(人脈)形成
- ⑨組織のリーダーになるのに必要なこと
- ⑩キャリアアップを実現するのに必要なこと
- ⑪収入を増加させるのに必要なこと
- ⑫時間の使い方
- ⑬交渉能力
- ⑭政治的要素
- ⑮将来の生活設計
- ⑯私生活と仕事のバランス
- ⑰その他()

24.メンターがいると、どんな点が良いと思いますか？

()

良い点はない

25.メンターがいると、どんな点が悪いと思いますか？

()

悪い点はない

26.メンターが異性の場合について

- ①長所は何だと思えますか？()
- ②短所は何だと思えますか？()
- ③期待したい指導・役割は何ですか？()

27.メンターが同性の場合について

- ①長所は何だと思えますか？()
- ②短所は何だと思えますか？()
- ③期待したい指導・役割は何ですか？()

28.理想のメンターについて

- ①理想のメンターはどんな立場の人物であることが望ましいと思えますか？
(複数可) 先輩 同年代 その他()
- ②理想のメンターとは、どんな人物であることが望ましいと思えますか？
()
- ③1人のメンティに対して、メンターは複数いる方が良いと思えますか？
はい いいえ
→それはなぜですか？()

29.メンティの目標達成を支援することになるメンターの具体的要素は何だと思えますか？(複数可)

- | | |
|----------------|---------------------|
| メンターの臨床経験 | メンターの研究経験 |
| メンターの人生経験 | メンターの人柄 |
| メンターとメンティの相性 | メンターのネットワーク(人脈) |
| メンティの目標を共有すること | メンティの能力の適切な評価 |
| メンターの社会的地位 | 目標達成に向けての進捗状況の定期的確認 |
| その他() | |

30.日本の女性外科医師の就労継続を促進するには、メンターの存在が必要だと思えますか？

はい→女性外科医師には、どんなメンターが必要だと思えますか？()

いいえ→なぜ必要でないと思えますか？

その他()

31.あなたが「自分の理想のメンター」になるためには、今後どんな要素が必要であると思えますか？

()

メンターについて

メンターと思える人物がいるいた方へ

A1.あなたにはメンターと思える人物は何人いますか？

男性()人 女性()人 合計()人

A2.メンターとは、どのような経緯で出会いましたか？

職場で仕事を通じて出会った。(所属施設でシステム化はされていない。)

所属施設でシステム化されていて、担当メンターが決められた。

所属施設でシステム化されていて、自分で選んだ。

その他()

A3.「メンターはどのような立場の人物でしたか？」

外科の上司 外科の先輩 外科の同期 その他()

A4.あなたは、何について指導を受けてきましたか(複数可)

①手術・検査などの臨床技術

②患者とのコミュニケーション

③人間関係における困難

④研究の進め方・方法

⑤研究補助金の取得方法

⑥論文作成

⑦プレゼンテーションの仕方

⑧ネットワーク(人脈)形成

⑨組織のリーダーになるのに必要なこと

⑩キャリアアップを実現するのに必要なこと

⑪収入を増加させるのに必要なこと

⑫時間の使い方

⑬交渉能力

⑭政治的要素

⑮将来の生活設計

⑯私生活と仕事のバランス

⑰学会行事などの運営の仕方

⑱その他()

A5.メンターとの間で、あなたの目標達成についての進捗状況の確認は定期的になされてきましたか？

はい いいえ その他()

A6.メンターの存在は、臨床のキャリア形成において有意義でしたか？

はい いいえ どちらでもない

A7.メンターの存在は、研究のキャリア形成において有意義でしたか？

はい いいえ どちらでもない

A8.メンターは、仕事におけるあなたのネットワーク形成に貢献しましたか？

はい いいえ どちらでもない

A9.メンターは、あなたの社会的知名度を上げる機会を積極的に創ってきましたか？

はい いいえ どちらでもない

A10.メンターの存在は、私生活において有意義でしたか？

はい いいえ どちらでもない

A11.メンターは、精神的に困難を感じたときに、支えになりましたか？

はい いいえ どちらでもない

A12.メンターの存在は、就労継続において有意義でしたか？

はい いいえ どちらでもない

A13.メンターとの人間関係で、困難を感じたことはありましたか？

はい いいえ どちらでもない

A11.メンターは、精神的に困難を感じたときに、支えになりましたか？

はい いいえ どちらでもない

A12.メンターの存在は、就労継続において有意義でしたか？

はい いいえ どちらでもない

A13.メンターとの人間関係で、困難を感じたことはありましたか？

はい いいえ どちらでもない

A14.これまでに、メンターに十分な指導を受けることができましたか？

はい いいえ どちらでもない

A15.メンターの指導・支援に問題点はありましたか？

なかった あった

★問題点があった場合、それは何でしたか？()

A16.メンターは、いる方が良いと思いますか？

はい いいえ どちらでもない

A17.今自分で選べるなら、どんな人物をメンターに希望しますか？

()

A18.仕事または私生活における、どんな要素について指導を受けたい/受けたかったですか？

()

A19.メンターはどのように決めることができると良いと思いますか？

()

メンターがいない/いなかった方へ

B1.メンターがいてほしい/いてほしかったと思いますか？

はい いいえ どちらでもない

B2.メンターがいたら、何を相談したい/したかったですか？

()

B3.メンターがいないことで不利なことはありますか/ありましたか？

ない ある どちらでもない

★不利なことは何ですか？()

B4.メンターは、キャリア形成に有意義な存在であると思いますか？

はい いいえ どちらでもない

B5.メンターは、いる方が良いと思いますか？

はい いいえ どちらでもない

B6.今自分で選べるなら、どんな人物を自分のメンターに希望しますか？

()

B7.仕事または私生活における、どんな要素について指導を受けたい/受けたかったですか？

メンティについて

メンティがいる/いた方へ人物がいる/いた方へ

- C1.メンティはどのような立場の人物ですか/でしたか？(複数可)
外科後輩 外科同期 他科後輩 他科同期
その他()
- C2.どのような経緯で、そのメンティの指導を担当することになりましたか？
職場の仕事を通じて自然に
メンティから選ばれた
施設から任命された
その他()
- C3.あなたはメンティが目指す具体的目標を把握していますか/いましたか？
はい いいえ 部分的に把握している/していた
- C4.あなたはメンティが目指す長期的目標を把握していますか/いましたか？
はい いいえ 部分的に把握している/していた
- C5.あなたは定期的にメンティの進捗状況を把握して、指導していましたか？
はい いいえ ある程度は定期的に指導していた
- C6.あなたはメンティの精神的困難を共有し、支援した経験はありますか？
はい いいえ
- C7.あなたとメンティの人間関係は良好である/あったと思いますか？
はい いいえ どちらでもない
- C8.あなたの指導・支援は十分である/であったと思いますか？
はい いいえ
★「いいえ」の方:
あなたの指導・支援で不足していることは何だと思いますか？
()
- C9.あなたは今後メンティにどんな指導・支援をしていきたいと思いますか？
()

最後に、メンター、メンティ、メンターシップについてのご自由なご意見をお書きください。

4. アンケート結果概要

【回答率】回答率は48.7%(55/113)だった。

【回答者背景】

年齢は、30歳代42%、40歳代38%、50歳代11%、20歳代5%、60歳代2%だった。

専門領域は、乳腺(45%)、消化器(35%)、心臓(16%)、呼吸器(7%)、小児(5%)、外傷(4%)、その他4%だった。

56%が結婚していて、55%が育児中、4%が介護中だった。

60%が学位を取得していて、85%が外科専門医を取得していた。

回答者の64%が所属施設でリーダーシップをとる(可能性がある)立場に在職していて、35%が学会の評議員や役員をしていた。

publishされた論文(共著・症例報告を含む)平均数は、英文論文10.5編、和文論文15.7編、出版物(医学書など、共著含む)は平均2.0冊だった。

研究責任者として研究補助金を取得した回数は平均0.9回だった。

【回答者の現状】

自分の本来の可能性が現在十分に引き出されていると思っていたのは38%だった。

自分の能力が所属する組織で現在十分に評価されていると思っていたのは65%だった。

67%がリーダーになる心の準備をしており、51%は機会があれば、所属する組織の責任者を務められると考えていた。

67%が就労継続に困難を感じたことがあり、就労継続の困難を感じた仕事の要素は、就労時間(78%)、業務内容(54%)、人間関係(43%)だった。

現在の仕事と私生活のバランスには、64%が満足していた。

【回答者の仕事上の希望】

91%が常勤医として働くことを希望していた。51%が研究することを希望し、53%が教育に携わりたいと回答していた。

希望する職場は、総合病院40%、大学病院38%で、82%が学会活動に積極的に取り組むことを希望していた。

【メンターシップについて】

メンターという言葉を知っていたのは67%、メンティという言葉を知っていたのは29%だった。

84%にメンターと思える人物がいて、60%にメンティと思える人物がいた。

メンターから指導・支援を受けたいことで多かったのは、手術・検査などの臨床技術(84%)、研究の進め方・方法(69%)、論文作成(69%)、キャリアアップを実現するのに必要なこと(47%)だった。

メンターがいると良い点・悪い点、メンターが異性の場合と同性の場合の長所・短所・期待したい指導・役割については、自由記載していただいたので、アンケート集計結果を参照されたい。

【理想のメンターについて】

理想のメンターは、先輩であることが望ましいという回答がもっとも多かった(87%)。

1人のメンティに対してメンターは複数いる方が良いという回答が85%を占めた。

メンティの目標達成を支援することになるメンターの具体的要素として挙げられたもので多かったのは、メンターの臨床経験(84%)、メンターの人柄(82%)、メンターとメンティの相性(73%)、メンターの人生経験(69%)だった。

【日本の女性外科医師の就労継続を促進するために】

日本の女性外科医師の就労継続を促進するために、回答者の85%がメンターの存在が必要であると考えていた。

《メンターと思える人物がいる/いた方からの回答》

メンターの平均人数は、男性メンター2.8人、女性メンター0.8人、合計3.6人だった。

メンターとは、85%が職場で(職場のシステムではなく)仕事を通じて出会っていた。メンターの立場は、上司(82%)に次いで先輩(35%)という回答が多かった。

メンターから指導を受けたことのうちで多かったのは、臨床技術(78%)、研究の進め方・方法(69%)、論文作成(65%)であった。

メンターとの間で、回答者の達成目標について進捗状況の確認が定期的になされていたのは、33%だった。

80%がメンターの存在が臨床のキャリア形成に有意義であったと回答し、62%が研究のキャリア形成において有意義だったと回答した。メンターが、ネットワーク形成に貢献したと回答したのは60%、社会的知名度を上げる機会を積極的に創ってくれたと回答したのは53%、私生活において有意義であったと回答したのは51%だった。メンターの存在が、精神的困難を感じたとき支えになったことがあったのは69%、就労継続において有意義であったのは69%、メンターとの人間関係で困難を感じたことがあったのは35%だった。

メンターに十分な指導を受けることができたと感じていたのは78%で、メンターの指導・支援に問題点がなかったと回答したのは64%だった(問題点は自由記載していただいたので、アンケート集計結果を参照されたい。)

メンターがいる方が良いと回答したのは84%だった。今自分で選べるならどんな人物をメンターに希望するか、メンターはどのように決めることができると良いと思うかについて、および、仕事または私生活における、どんな要素について指導を受けたい・受けなかったかについては、自由記載していただいたので、アンケート集計結果を参照されたい。

《メンターがいない/いなかった方からの回答》

メンターがいてほしい/いてほしかったと回答したのは38%だった。

メンターがいたら相談したい/したかったことは、出産や育児、子育て中の自分の在り方、仕事と家庭の両立やその悩み、今後の仕事の仕方、子育てとの両立法、事務長によるいじめ、看護師による無視だった。

メンターがいないことで不利なことがあったと回答したのは13%、ないと回答したのは25%だった。不利なことは、子育て中外科医をやめる決心にいたったことだった。

メンターがキャリア形成に有意義な存在である、メンターがいる方が良いと考えていたのはともに50%だった。

今自分でメンターを選べるなら、子育てを終えた女性、家庭と仕事を両立している人物を希望し、指導を受けたいこととしては、術者になること、子育て中の自分の在り方と論文作成、子供の育て方と仕事の維持の両立方法などが挙げられていた。

《メンティがいる/いた方からの回答》

メンティは、外科後輩(94%)がもっとも多く、次いで他科後輩(13%)だった。

メンティの指導を担当することになった経緯は、職場の仕事を通じて自然に担当することになった75%、メンティから選ばれた9%、施設から認定された6%だった。

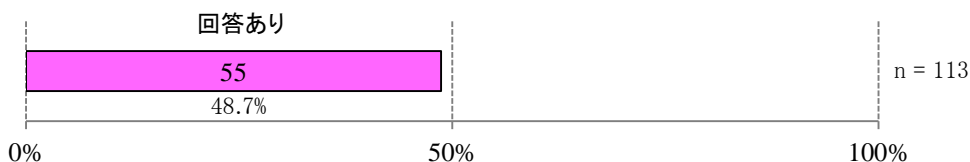
メンティが目指す具体的目標を把握している/していたのは38%、メンティが目指す長期的目標を把握している/していたのは28%、定期的にメンティの進捗状況を指導していたのは28%だった。

メンティの精神的困難を支援した経験があるのは72%、メンティとの人間関係が良好であると回答したのは84%、指導・支援が十分である/であったと思っていたのは31%だった。指導・支援が十分ではない/なかったと回答した回答者(69%)が、自分の指導・支援で不足していること・今後メンティに指導・支援していきたいことについては、自由記載していただいたので、アンケート集計結果を参照されたい。

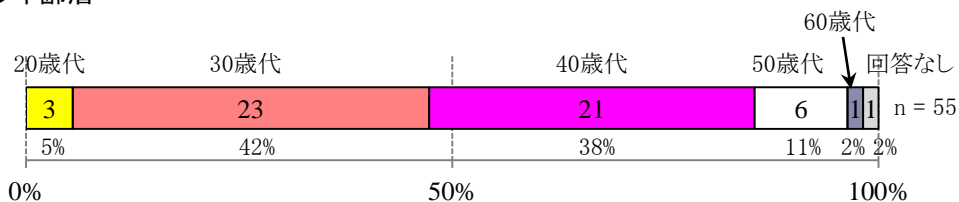
5. アンケート集計結果

(1), (2), (3), (4)

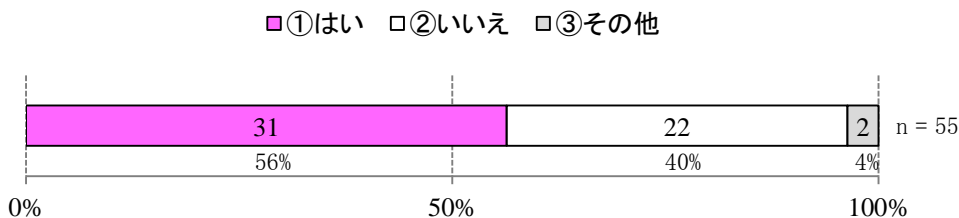
★回答率 48.7% (アンケート回答依頼件数: 113)



(1) 回答者の年齢層

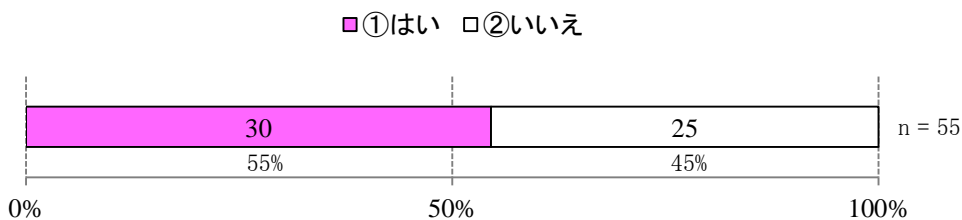


(2) あなたは結婚していますか？

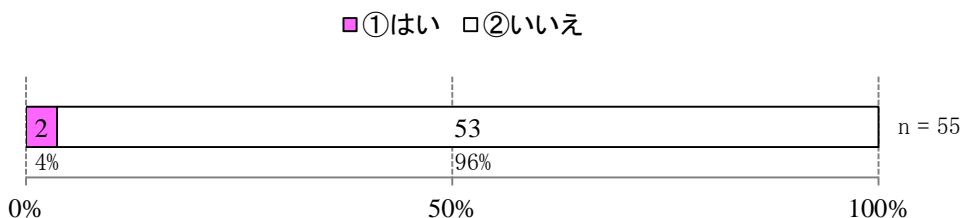


★その他 事実婚 / 離婚後

(3) あなたは育児中ですか？



(4) あなたは介護中ですか？



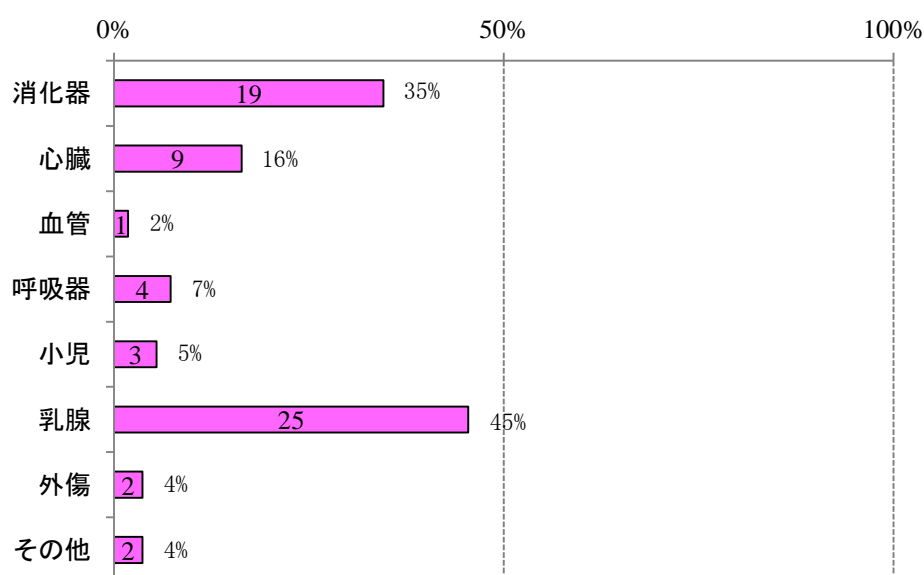
(5) あなたの現在の職名は何ですか？

回答 n = 55

職名	n	職名	n	職名	n
教授	1	副院長	1	常勤医	3
准教授	1	副部長	1	非常勤	3
講師	6	診療所長	1	内科医	1
助教	7	科長	1	専攻医	1
助手	1	医長	8	フェロー	1
理事長	2	副医長	1	レジデント	1
部長	5	医員	6	大学院生	3

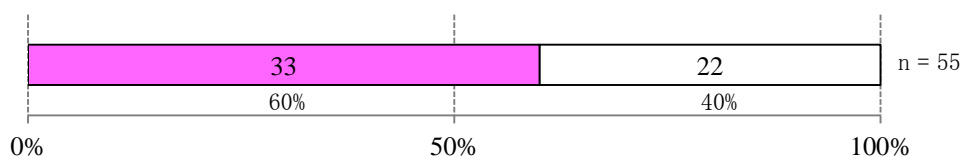
(6) あなたの専門領域は何ですか？

(複数選択可) 回答 n = 55



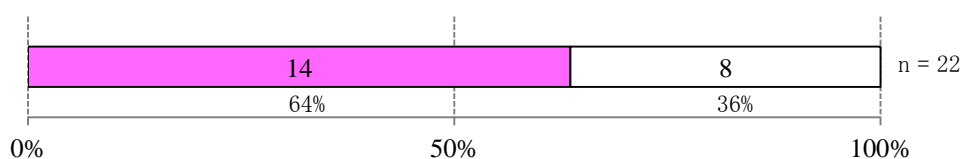
(7) 学位は取得されましたか？

■①はい □②いいえ



★「いいえ」と答えた方→学位を取得したいと思いますか？

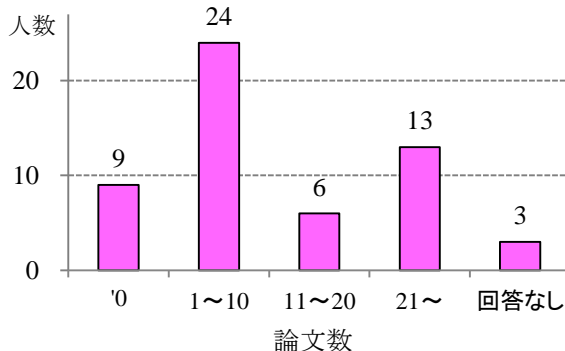
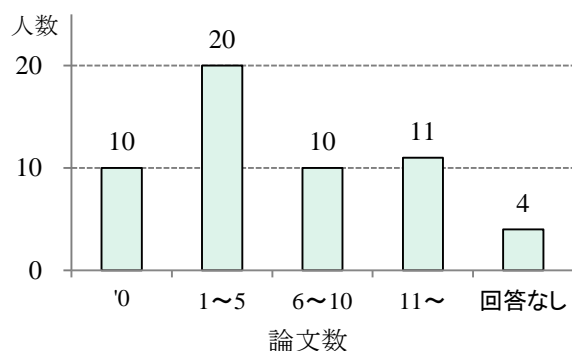
■①はい □②いいえ



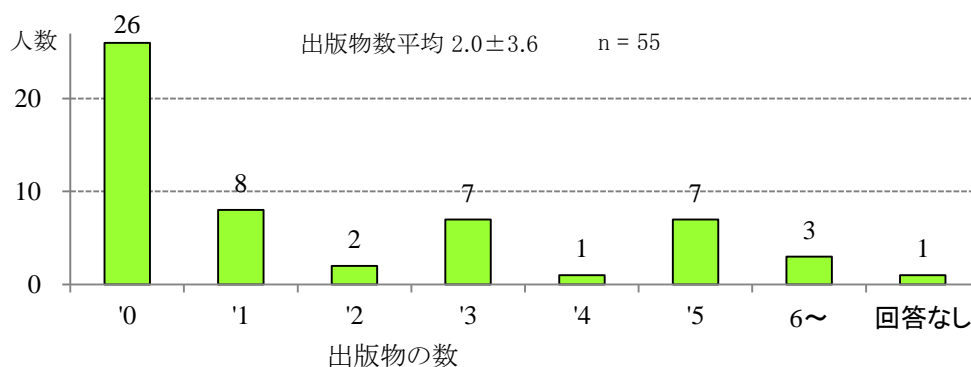
(8) これまでにpublishされた論文の数はいくつありますか(共著含む・症例報告含む)?

【英文】 論文数平均 10.5±20.8 n = 55

【和文】 論文数平均 15.7±21.0 n = 55

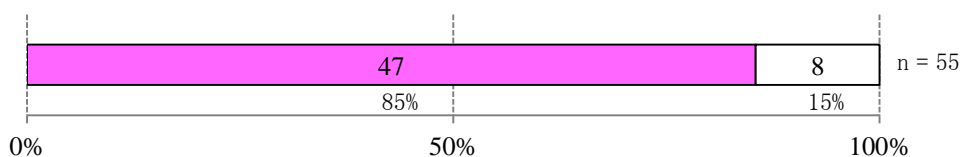


(9) これまでにpublishされた出版物(医学書など)はいくつありますか(共著含む)?



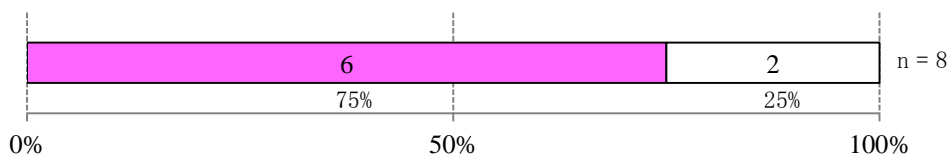
(10) 外科専門医は取得されましたか?

■①はい □②いいえ

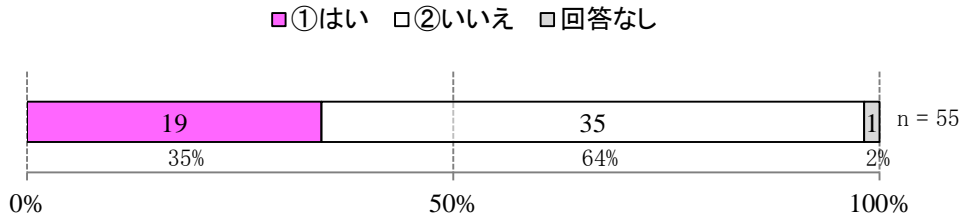


★「いいえ」と答えた方→外科専門医を取得したいと思いますか?

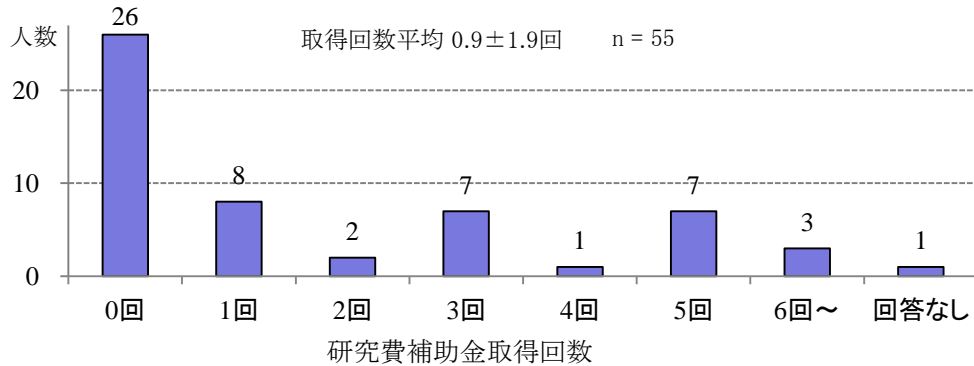
■①はい □②いいえ



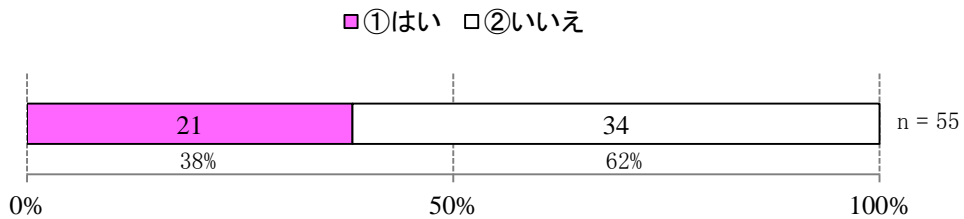
(11) 学会の評議員や役員をしていますか？



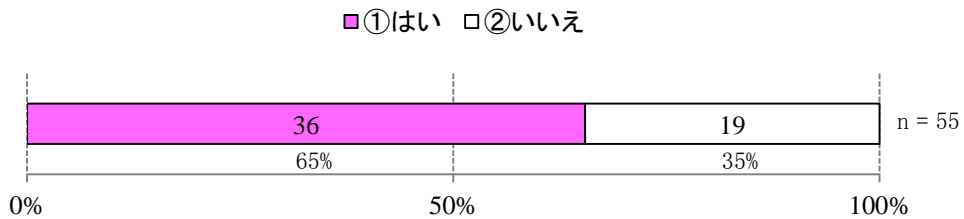
(12) あなたが研究責任者として、研究費補助金を取得したことは、何回ありますか？



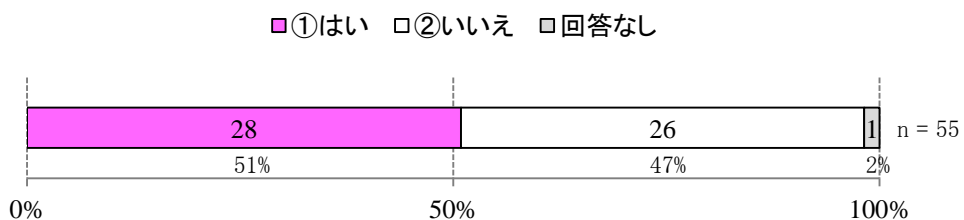
(13) 現在、あなたの本来の可能性は、十分に引き出されていると思いますか？



(14) 現在、あなたの能力は、所属する組織で十分に評価されていると思いますか？

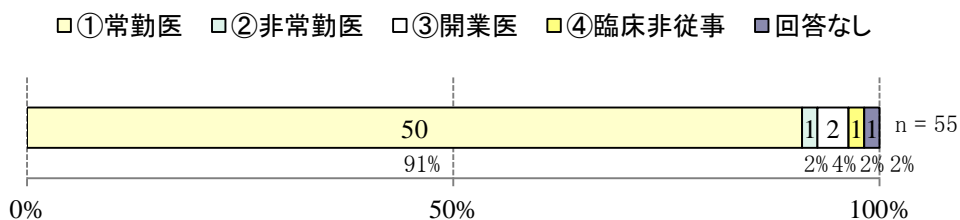


(15) あなたは、機会があれば、所属する組織の責任者を務めることができますか？

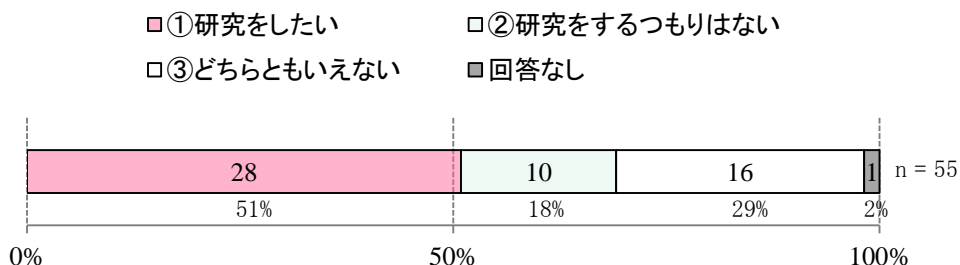


(16) 仕事において、目指していることは何ですか？

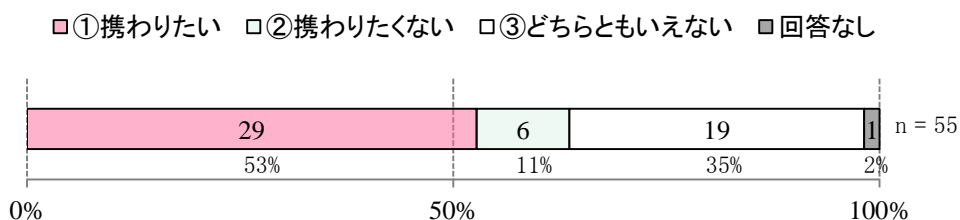
① 臨床について



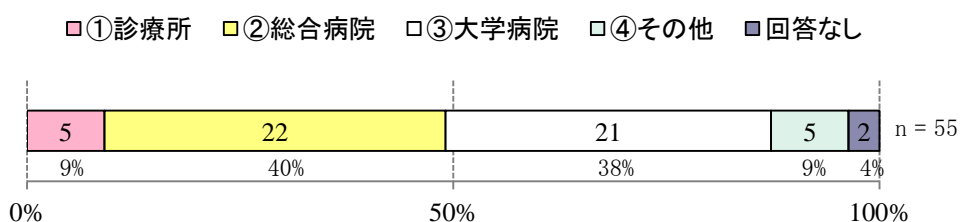
② 研究について



③ 教育について

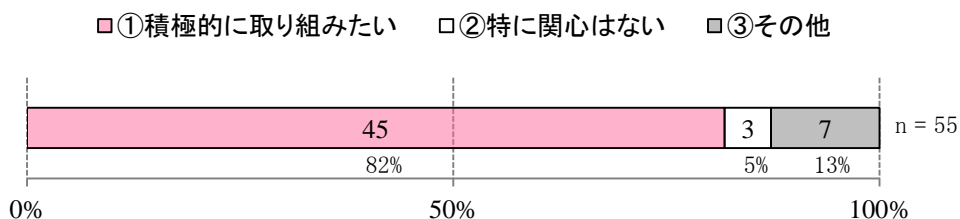


④ 職場について



★その他 自分が活かせる職場 / 小さな公立病院 / 大学病院 / 民間病院 / いずれも兼任

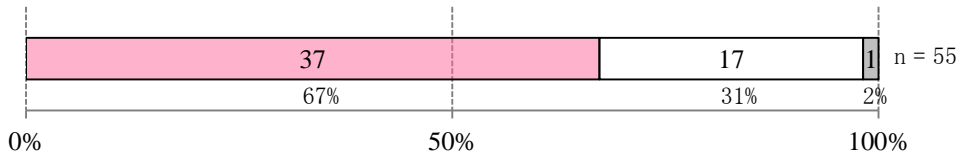
⑤ 学会活動について



★その他 できれば取り組みたい / 多少は関心がある / 日常の診療が優先している / 発表程度にとどめたい / 必要に応じて適度に / 必要最小限で / わからない

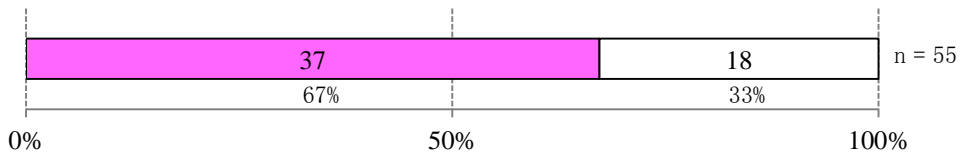
⑥ リーダーシップについて

□①リーダーになる心の準備はしている □②リーダーになる気はない □回答なし



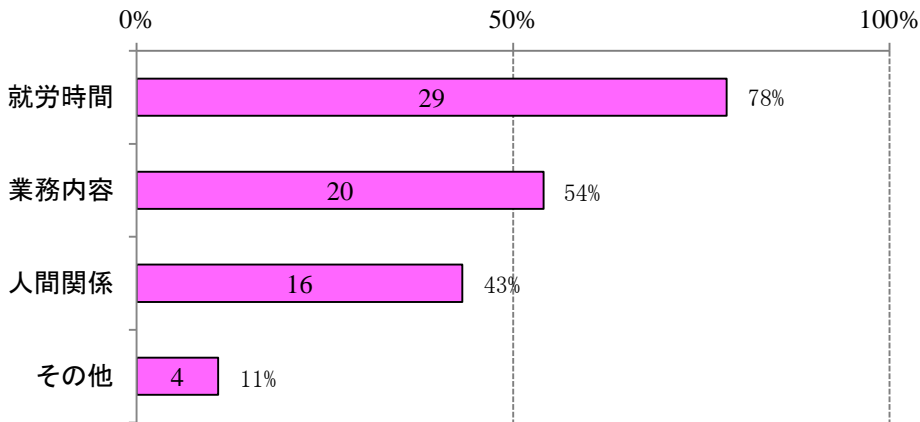
(17) 就労継続に困難を感じたことがありますか？

■①はい □②いいえ



★「はい」と答えた方→仕事の中のどのような要素に就労継続の困難を感じましたか？

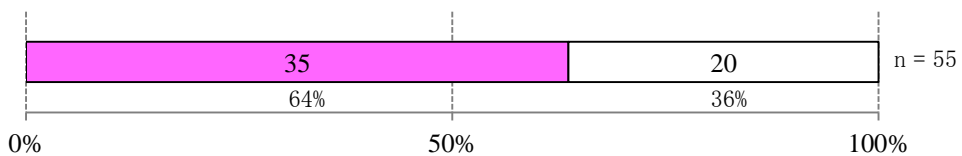
(複数選択可) 回答 n = 37



★ その他 育児との両立 / 子育てとの両立困難 / 正當に評価されない / 労働時間が決まっていない

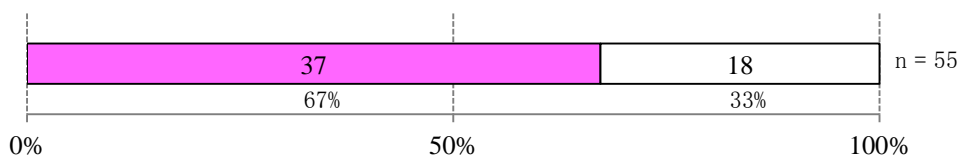
(18) 現在の、仕事と私生活のバランスに満足していますか？

■①はい □②いいえ



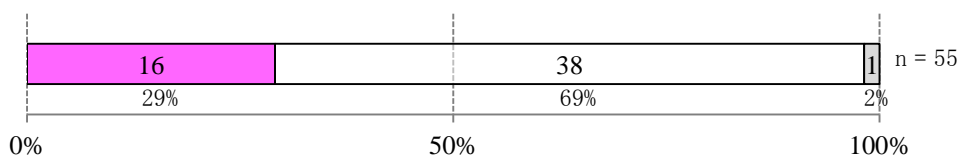
(19) メンターという言葉を知っていますか？

■①はい □②いいえ



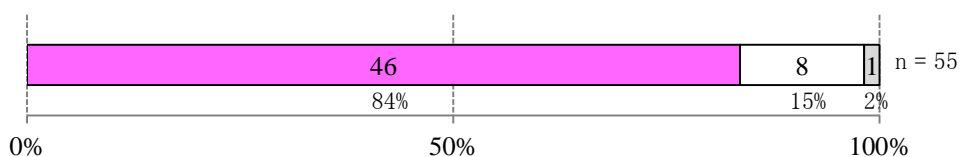
(20) メンティという言葉を知っていますか？

■①はい □②いいえ □回答なし



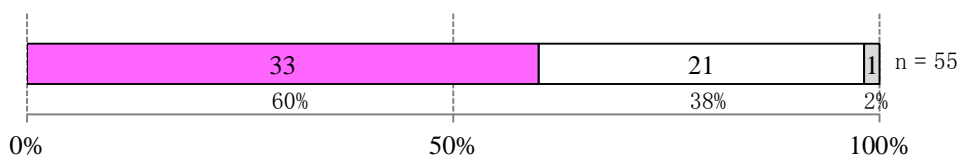
(21) あなたにメンターと思える人物はいますか/いましたか？

■①はい □②いいえ □回答なし

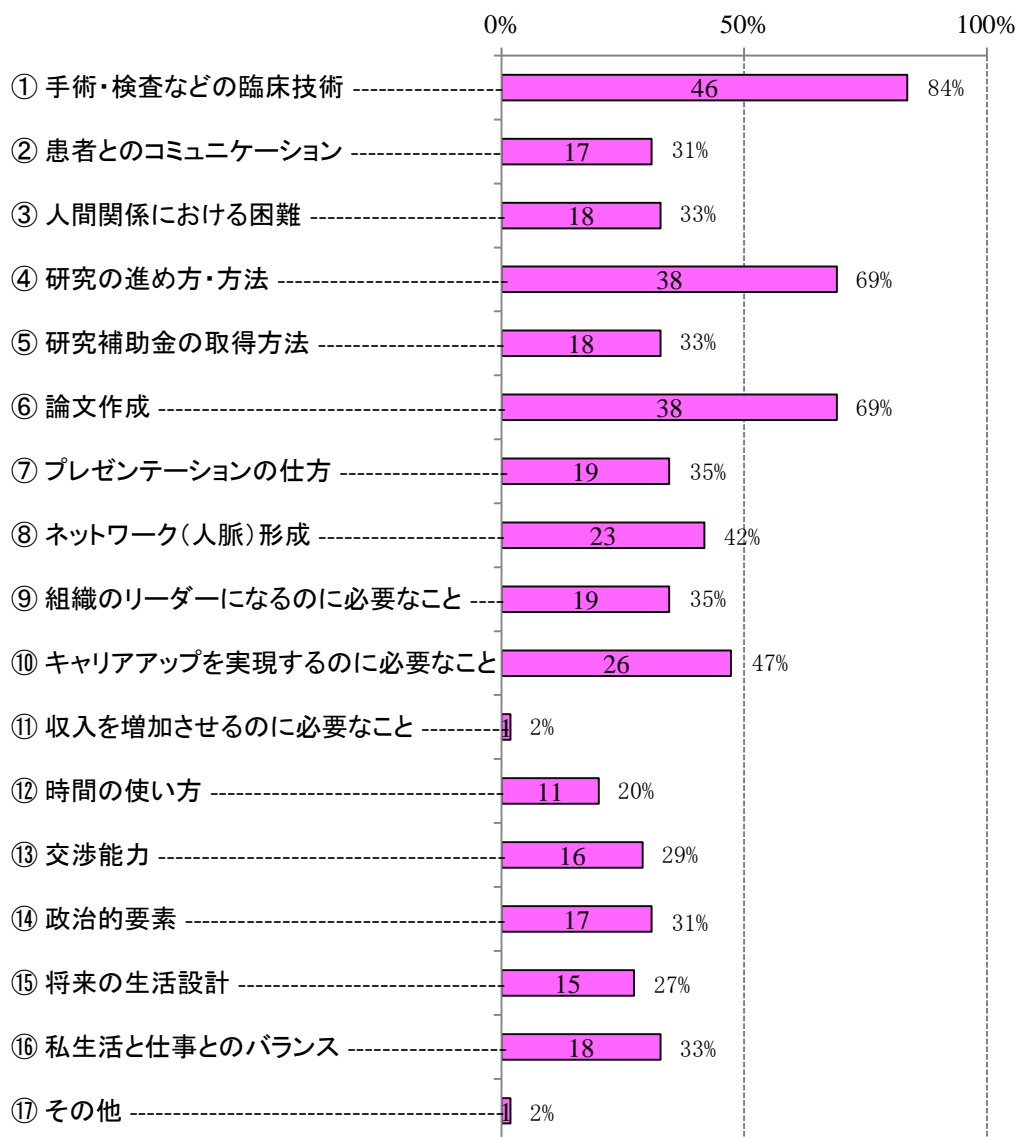


(22) あなたにメンティと思える人物はいますか/いましたか？

■①はい □②いいえ □回答なし

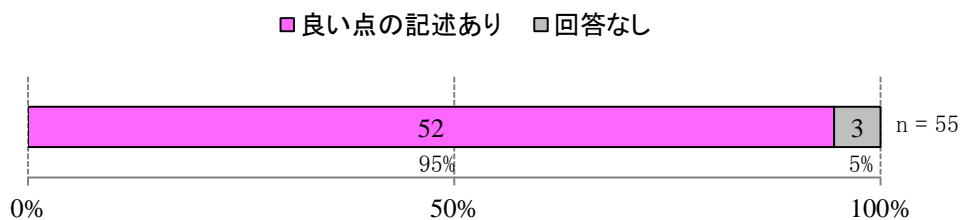


(23) あなたは、メンターからどんなことの指導・支援を受けたいですか？（複数選択可） 回答 n = 55



★その他 後輩やコメディカルの能力の引き出し方 / 私にはメンターが居ませんでした。上記は、日経WOMANや、その都度短期に教えてくださるかたから教わりました。

(24) メンターがいると、どんな点が良いと思いますか？



(注) 「良い点はない」の回答なし

(24) メンターがいると、どんな点が良いと思いますか？

- | | | |
|-------------|-----------------|--------------------|
| ☆すべて。 | ☆いろんな相談ができる | ☆効率よく行動を起こせると思う |
| ☆楽(らく) | ☆自己改善につながる。 | ☆人の経験から学ぶ事ができる点。 |
| ☆参考になる | ☆安心して仕事ができる | ☆いろいろなことを学ぶことができる |
| ☆無駄が少ない | ☆目標達成の助けになる | ☆ひとりで必要以上に悩まなくてよい。 |
| ☆視野が広がる | ☆自分を引き上げてくれる | ☆踏み固められた道を歩むのみでよい。 |
| ☆相談ができる | ☆困ったときに相談できる | |
| ☆不安の解消が早い | ☆相談できる相手がいる。 | |
| ☆下の人々が育つ。 | ☆経験を伝授してもらえる。 | |
| ☆目標を作ってくれる | ☆自分の将来像が思い描ける | |
| ☆キャリアモデルとなる | ☆よい点も悪い点も参考になる | |
| ☆仕事を継続させやすい | ☆いつでも相談できる安心感。 | |
| ☆理想を具現化しやすい | ☆困難を乗り越えることが出来る | |

- ☆将来の計画が立てられる。相談ができる
- ☆指導が受けられ、参考になることが多い
- ☆いい方法が浮かばないときに相談できる
- ☆メンターが居なかったのでわからない。
- ☆公私共にお手本にできる人物がいると心強い
- ☆利害関係なく相談できる。自分の成長に役立つ
- ☆相談できる人がいるのはいいことと思います。
- ☆自分の人生設計について考えることができる。
- ☆進むべき道を決めるときのとて良い参考となる
- ☆壁にぶつかったときに、励ましてくれ支えてくれる。
- ☆相談でき失敗が少なくできる。後悔することが減る。
- ☆自分自身の能力を引き出し外に向けて提示してもらえる
- ☆技術を教育してもらえる。進路・人生設計に具体性が増す。
- ☆自分ひとりでは解決できないことを解決できるかもしれない
- ☆これから経験することについて予測と準備をすることができる。
- ☆良い指導者がいることで仕事、学問の向上につながると思います。
- ☆知らないことを教えてもらえる。自分の能力を引き出してもらえる。
- ☆自分の働き方が希望と異なっても、前向きに仕事を継続していける
- ☆客観的な意見がきける。自分の未経験の事項について知ることができる。
- ☆手技や研究法全般において、ある程度整理された情報を手に入れることができる
- ☆診療に疑問や不安があるとき助言をうけることによって、自信をもって、診療できる。
- ☆仕事やプライベートについて色々相談できて、問題に対し良い解決が出来る可能性が高い。
- ☆自分で気がつかない自分の可能性を引き出してくれ、社会的な広がりやつながりをつくるチャンスを与えてもらえる。自分だけではどうにもならなかったことが可能になる。

(26) メンターが異性の場合について

① 長所は何だと思いますか？

- | | |
|----------------|-----------------------|
| ☆性別は問題ない | ☆違う角度からの意見がきける |
| ☆性別は関係ない | ☆よい点も悪い点も参考になる |
| ☆気を使ってくれる | ☆男の世界がある程度わかる。 |
| ☆理性的に話ができる | ☆自分と違う社会をしっている。 |
| ☆異なった見方が可能 | ☆異性として客観的な意見が得られる |
| ☆異性の意見が聞ける点 | ☆淡々と目標に向かうには適している |
| ☆ビジネスライクである。 | ☆お互い尊重して指導を受けたりできる |
| ☆異なる視点が与えられる | ☆深入りしすぎずに仕事に集中できる。 |
| ☆違う考え方などを学べる | ☆女性も男性もかわりないと思います。 |
| ☆客観的に評価してくれる。 | ☆お互いの性差のデメリットを思いやれる |
| ☆公平にあつかってもらえる | ☆家庭のことについての相談がしやすい。 |
| ☆自分にないところが見れる。 | ☆感情的に理不尽に怒られることは少ない印象 |
- ☆異性の観点から学べることがあると思われる。
- ☆自分とは違う視点からアドバイスを受けられる。
- ☆客観視してもらえ、冷静なアドバイスがもらえる。
- ☆日本は男社会なので、そこでのスタンダードがわかる
- ☆異性か同性かで特に長所短所がかわるとは思わない。
- ☆違った立場・経験をふまえた見方を学ぶことができる。
- ☆私的部分においてより客観的な観点から相談に乗ってもらえる。
- ☆自分もまったく同じ方法を求めないし、相手にもそれを要求されない
- ☆外科においては男性が多いので仕事のやり方をよく知っているのでは。
- ☆より客観的な意見がきける可能性。ただし、やはり相性は重要と思われまます。
- ☆同じ男性の同僚と比較して優しく接してもらいやすい。警戒心をもたれない。
- ☆独りよがりの判断におちいらなですむ。(異性でも同性でもあまり差はないと思います)
- ☆少しは仕事を手伝ってもらえる。技術 知識にすぐれているので自分を技術的に向上できる。
- ☆男女を問わず、必要なことを得ることができる。反対に女性に対して配慮してもらえる場合がある。

② 短所は何だと思いますか？

- | | | |
|-----------|----------------|--------------------|
| ☆遠慮される | ☆特に思いつかない | ☆女性特有の悩みは理解が難しい |
| ☆気にしていない | ☆立場が理解できない | ☆恋愛感情を持ってしまうと困る |
| ☆遠慮してしまう | ☆敬遠される可能性もある | ☆女性独自の気持ちは理解できない。 |
| ☆性別は関係ない | ☆同性としての共感がない。 | ☆女性のライフスタイルに理解がない |
| ☆共感が得にくい。 | ☆実際の苦悩を分かち合えない | ☆異性だと理解しえないところもある。 |
| ☆雑用などの丸投げ | ☆個人的な事は相談しにくい。 | ☆女性としての悩みはうちあけづらい。 |

② 短所は何だと思いますか？(続き)

- ☆女性のかかえる問題への理解が乏しい。
- ☆希望・要望が伝わりにくい可能性がある
- ☆恋愛感情に近いものが生じることがある
- ☆母親の役割を完全に理解はしてくれない
- ☆女性として甘やかされている気がする。
- ☆人にもよるが男性優位と思う人がいる。
- ☆女性だと同じことをしても全く違う反応を得る
- ☆妊娠出産・子育てのことはわかってもらえない
- ☆男性と同じようでないければ罪悪のように思う
- ☆私生活などは理解しあえない部分があると思います
- ☆女性であることに、気を遣われすぎる事があり得る。
- ☆両立に関する悩み、女性としての悩みは相談できない。
- ☆女性ならではの困難について、分かってもらいにくい。
- ☆お互いに遠慮をしてしまうことがあるかもしれません。
- ☆特になし(異性でも同性でもあまり差はないと思います)
- ☆同性にしかわからない問題や悩みを理解してもらいたい。
- ☆私的部分において同性でなければ理解してもらいにくいことがある
- ☆出産育児などの問題が発生したときに同じ立場では理解してもらえない。
- ☆女性であるということで良い意味でも悪い意味でも特別扱いされることがある
- ☆子育ての経験がないので実感として理解されないのではないかと不安になる。
- ☆同性としての悩み(家庭、育児、出産など)の相談で、よい答えが得られにくい
- ☆「女だからかわいがってもらえている」という思いを周囲に抱かせやすい。
単純に実力を評価してもらっているとは思われにくい。飲み会に誘われすぎる。

③ 期待したい指導・役割は何ですか？

- | | |
|-------------|--------------------------|
| ☆仕事面 | ☆妊娠出産・子育ての理解 |
| ☆手術術式 | ☆仕事面・研究面での助言 |
| ☆キャリア全般 | ☆全体を見渡す考え方への助言 |
| ☆専門的な指導 | ☆政治的役割へ女性を投入すること |
| ☆平等な立場。 | ☆能力の引き出し、テーマを与える |
| ☆男女で差はない | ☆技術面の指導。キャリアアップの助言。 |
| ☆性別に関係なし | ☆男女共同参画になってから役にたつこと。 |
| ☆職業人としての指導 | ☆異性として自分にできないことができる。 |
| ☆性別に関係ない指導 | ☆若い時に狭まりがちな視野を指摘してほしい |
| ☆モチベーションの維持 | ☆正しい手術、正しい判断、正しい対処の伝授 |
| ☆見守り、バックアップ | ☆困ったときに相談にのってもらおう。技術の指導。 |

③ 期待したい指導・役割は何ですか？(続き)

- ☆臨床的指導、研究的指導、国際学会発表指導、など
- ☆医師として社会人として生きていく上での大切なこと
- ☆臨床的、学術的、精神的なサポート(バランスよく)
- ☆困ったときや悩んだ時に相談にアドバイスをしてもらおう。
- ☆男女関係なくメンターとしてのあるべき姿。仕事における技量。
- ☆適切な助言と評価。困難に直面したときの物事の考え方を示すこと。
- ☆男性医師も女性医師も納得させることができる強力なリーダーシップ
- ☆一人の医師としてみていただき、できることを伸ばしていただきたい。
- ☆将来へむけて今やるべきことを指導してもらおう。人脈を作ってくれる。
- ☆研究・臨床におけるモチベーションアップとへこんだときのメンタルケア
- ☆少し距離を置いた関係。自立を促してくれ、後ろから見守るように指導してもらえる関係が理想。
- ☆病院として病院内で医師に押し付けられるさまざまな雑用をなくし、臨床に専念できるように尽力して欲しい。
- ☆違った立場・経験をふまえて、未来に生きる具体的助言をもらいたい。メンティの問題点の解決に、組織だった解決を行う必要がある場合に力を貸していただきたい。

(27) メンターが同性の場合について

① 長所は何だと思いますか？

- | | | |
|----------|---------------|-------------------|
| ☆話しやすい | ☆気軽に相談できる | ☆将来の医師像が想定できる |
| ☆立場がわかる | ☆いつでも相談できる。 | ☆個人的な事も相談しやすい。 |
| ☆理解しやすい | ☆気軽に話しができる。 | ☆よい点も悪い点も参考になる |
| ☆気にしていない | ☆同じ考えで行動できる。 | ☆女性としての相談ができる。 |
| ☆気軽に話せる。 | ☆公私ともども相談できる | ☆同性としての相談しやすさがある。 |
| ☆相談しやすい。 | ☆実際の苦悩を分かち合える | ☆母親であることを理解してくれそう |
| ☆性別は関係ない | ☆比較的相談したりしやすい | ☆共感し得るところが多いと思います |

- ☆昔に比べて困難がすくなくなっている。
- ☆同性にしかわからない悩みがあると思う
- ☆女性自身の人生生活について相談しやすい
- ☆安心できそう(経験がないので分かりません)
- ☆出産や子育てなどを、同じ女性の視点を有する
- ☆結婚や育児など実際に重ね合わせて参考にできる
- ☆より具体的なアドバイスがもらえるのではないか。
- ☆私的部分の相談ごとにおいて共感してもらいやすい
- ☆異性か同性かで特に長所短所がかわるとは思わない
- ☆女性ならではの困難について、分かってもらいやすい。

① 長所は何だと思いますか？(続き)

- ☆同性として共感してもらえる点がある。相談しやすい。
- ☆同性にしかわからない問題や悩みを理解してもらいやすい。
- ☆同性であることで説明しなくても理解してもらえることがある
- ☆自分の経験から私生活とのバランスを押し量ってもらえる可能性がある。
- ☆女性ならではの結婚、育児などについて経験からアドバイスしてもらえる。
- ☆独りよがりの判断におちいらぬですむ。(異性でも同性でもあまり差はないと思います)
- ☆同じ外科医として同性として理解してもらえることが多い。困難にあったときに相談しやすい。
- ☆同性だと初めから相談しやすく、仕事やプライベートで色々と同じ道を通ってきていることがある。
- ☆(経験がある人であれば)同性としての悩み(家庭、育児、出産など)の相談で、よい答えが得られやすい。

② 短所は何だと思いますか？

- ☆話が長い ☆遠慮する。気を使う。
 - ☆嫉妬など。 ☆偏りがでる可能性がある
 - ☆気にしていない ☆世界観が偏る可能性がある。
 - ☆甘えが生じる。 ☆なれ合いになる危険がある。
 - ☆甘えてしまう。 ☆気分にもらがある(自分も)
 - ☆性別は関係ない ☆家庭のありなしで、状況が違う
 - ☆張り合ってしまう ☆主観的判断になる可能性がある
- ☆比較をし、自分を追い込む可能性がある。
- ☆同性だから厳しくなる面があると思われませう
- ☆自分の考え方ややり方を押しつけられる場合がある
- ☆同性でも違う生き方をしているとかえって相容れない
- ☆甘えが生じたり、逆に過度に厳しくされることがある。
- ☆特になし(異性でも同性でもあまり差はないと思います)
- ☆実際に同性のメンターに接したことがないので、わかりませう。
- ☆十分なメンターが少ない中、女性の可能性の限界を感じてしまふ。
- ☆バリエーションがたくさんあり、自分にはあてはまらぬことが多い。
- ☆どうしようもなく適合できない相性のときに上手いかなくなる可能性が高い
- ☆同性であると、女性としての甘えには厳しすぎたり甘すぎたりすることがある。
- ☆結局は環境の違いなどがあるのだが、それでも同じものを追求し、要求されがちになる
- ☆既婚、未婚、子供の有無など立場がちがうと、結局理解してもらえない可能性はある。
- ☆私より上の先生で妊娠出産した人はいないので子育てについては相談にのってもらえない。
- ☆メンター自身が過去に困難だと思わなかつた事象については理解してもらいにくい可能性がある。
- ☆メンターをお願いしようとしたことがありましたが、あまりに押し付け過ぎだったので1週間ほどで解消しました。

③ 期待したい指導・役割は何ですか？

☆将来像	☆異性の場合と同じ	☆全体を見渡す考え方への助言
☆将来の生活設計	☆ロールモデルを作る	☆人生設計のライフワークバランス
☆性別に関係なし	☆困難の克服の仕方。	☆能力の引き出し テーマをあたえる
☆人生全般の相談	☆性別に関係ない指導	☆育児などのワークバランスへの助言。
☆家庭のことなど	☆人生観も含めた指導	☆正しい手術、正しい判断、正しい対処の伝授
☆両立に関する相談	☆生活面も指導できる。	
☆適切なアドバイス	☆時間の使い方のノウハウ	

☆医師として社会人として生きていく上での大切なこと

☆子供のイベントに理解がある。子供の状態を気遣っている。

☆若い時の不安定な道りをそれでもいいのだと支えてくれる

☆男女関係なくメンターとしてのあるべき姿。仕事における技量。

☆同じ立場で、さらに飛躍するためのアドバイスをいただきたい。

☆子育てなどに割かれる時間をプラスにとらえられる社会のしくみ作り

☆適切な助言と評価。困難に直面したときの物事の考え方を示すこと。

☆仕事だけでなく、個人としての時間の使い方も相談に乗ってもらえる。

☆研究・臨床におけるモチベーションアップとへこんだときのメンタルケア

☆女性ならではの困難を知っている上で、冷静に社会的に強い立場にいてもらえること。

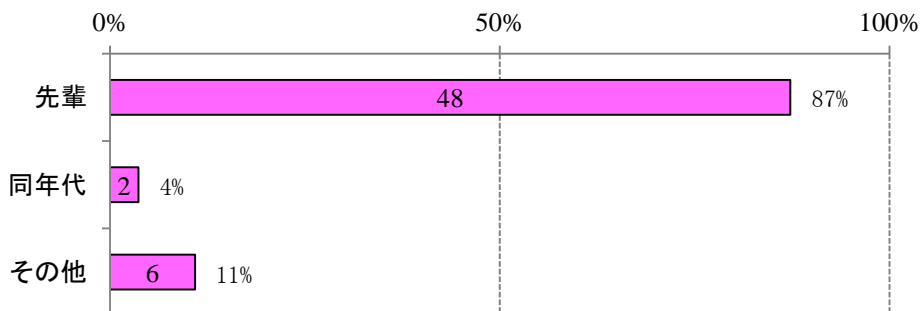
☆女性外科医師として抱えている問題を大きな視点から、且つきめ細かく指導・支援する

☆女性ならではの困難について、予測できる困難回避の方法や解決法について助言していただきたい。

☆病院として病院内で医師に押し付けられるさまざまな雑用をなくし、臨床に専念できるように尽力して欲しい。

(28) 理想のメンターについて

①理想のメンターはどんな立場の人物であることが望ましいと思いますか？（複数選択可） 回答 n = 55



★ その他 配偶者 / 夫 / 後輩 / 政治的に強い人 / 立場は関係ない / どちらでもOK / 人を指導するに当たって優れている人物であること / 適切なアドバイスがあれば誰でもよい

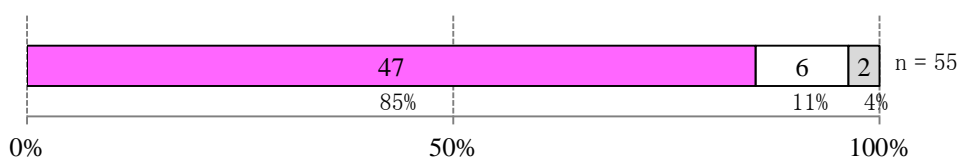
② 理想のメンターとは、どんな人物であることが望ましいと思いますか？

- | | | |
|----------|------------|------------------|
| ☆教育熱心 | ☆指導力のある人 | ☆人間性がよいこと。 |
| ☆余裕のある方 | ☆目標となれる人物 | ☆それなりに成功した人 |
| ☆偏見のない人 | ☆同じ職場環境の人 | ☆よく話を聞いてくれる人 |
| ☆利害関係ない | ☆経験豊富な人格者 | ☆精神的にむらがないこと |
| ☆尊敬できる。 | ☆広い視野を持った人 | ☆自分の信念をもっている。 |
| ☆嘘をつかない人 | ☆精神的にタフである | ☆外科医として人として尊敬できる |

- ☆公私共に安定した立場にあるかた
- ☆個々の人間に応じて指導できること
- ☆バランスのとれた優しい常識のある人
- ☆能力的にも人間的にも尊敬できる人物。
- ☆経験豊富で多くの後輩をそだててきた人
- ☆女性としても人生においても経験豊富な人
- ☆自分が目指す専門分野に精通している先輩
- ☆スーパーウーマンでなく、手が届きそうな先輩
- ☆その界での著名人または非常に経験を積んだ人
- ☆客観的に自分の能力、立場を理解してくれる人
- ☆人格・経験・指導法から、学ぶ点がある人物。
- ☆医学ばかりでなく、人生においても尊敬できる人
- ☆発想のある人 管理能力のある人 指導力のある人
- ☆価値観を押し付けることのない人、柔軟性のある人
- ☆前に進むことをしている人。医療に対して熱意のある人
- ☆正しい手術、正しい判断、正しい対処の伝授ができる人
- ☆メンティを常に気にかける。周りの状況を判断できる。
- ☆人間的な技量の大きさと外科医としての技量の大きさ。
- ☆中庸的なもの考え方が出来る人。バランス感覚のいい人。
- ☆ご本人がいろいろな経験を積んだ上で成功されていること。
- ☆経験豊富で人格者であり、人の能力を正しく評価できる人。
- ☆自分より5年くらい先をいく立場で、同様の環境下である人物
- ☆中立的であること、自身の利益のためにメンティを利用しないこと
- ☆必要なことを、押しつけることなく、考えさせる様にして助言できる。
- ☆経験や思いやりがあり、自身も人間性向上のために努力を続けている人
- ☆自分の経験だけではなく、指導する者の状況を見て、導いてくださる方。
- ☆それなりの役職で周りから実際に評価されており、自分も生活に満足している
- ☆温かいハートをもちつつ、冷静さとユーモアを兼ね備えた賢明な人。包容力、腹芸のできる人物。
- ☆社会的に広い視野を有し、社会的経験も積んでおり、学術的にも手術手技的にも優れ、公平で人望も厚い人物

③ 1人のメンティに対して、メンターは、複数いる方が良いと思いますか？

■①はい □②いいえ □回答なし



★「はい」と答えた方→それはなぜですか？

- ☆意見を色々ときける
- ☆メンターも人間だから
- ☆いろいろな意見を聞ける
- ☆いろいろな考えがきける
- ☆偏った考えにならないため
- ☆いろいろな学べた方がよいから
- ☆いろいろな面を吸収できる。
- ☆多様な価値観を知る事ができる
- ☆男女1人位はいたほうがよい。
- ☆一人に影響されすぎないように
- ☆いろんなアドバイスが得られる
- ☆豊かな考えを知ることができる。
- ☆それぞれの考えには相違がある。
- ☆人間は完璧な生き物ではないから
- ☆いろいろな事例を知るべきだと思う
- ☆状況により相談する人を変えられる
- ☆複数いると混乱することもあるため
- ☆お手本になる人物が複数いるといい
- ☆ひとりの意見が正しいとは限らない
- ☆いろんな事を複数の意見が聞けるから
- ☆それぞれの良いところを学べるから。
- ☆メンティが柔軟に人生設計ができるから
- ☆1対1でない方が関係が緩やかでよい。
- ☆相談する内容によりメンターは変わるから
- ☆参考になる人が複数あるということだから
- ☆複数の意見が聞けるし、指導も偏らない。
- ☆アドバイスはいくつかあると混乱するので。
- ☆問題に対して多方面からアプローチできる。
- ☆いろいろな考え方に接する方がよいと思うから
- ☆ひとりですべてのneedsを満たせない。

- ☆お手本となる人は複数いるのが良いと思います。
- ☆どちらでもよいと思うが、私は一人の先生の法がよい
- ☆様々な考え方、立場、能力から学ぶことができるから
- ☆多様な指導を受けて自身が選択することが可能だから
- ☆学びたい内容ごとに必要。同内容では単数の方がよい。
- ☆より多面的、より客観的な見方からの指導が受けられる
- ☆よいところをよりのばし、足りないところを補い合える。
- ☆刺激を受けながら自分のスタイルを見つけることができる
- ☆メンターにとっての負担の軽減、メンティにとっては客観性
- ☆意見が分かれるときに集約することが厄介な場合があるのでは？
- ☆様々な意見を聞いたほうが、より自分に合った方向性を見つけやすい
- ☆その時期につくのは1人がいいと思います。考えがぶれたりするので。
- ☆様々な指導を受けられ、いろいろな学びを得られるから。人間関係も広がる。
- ☆教えを請いたい問題は多岐にわたるので、各方面にブレインをもっておきたい。

★「はい」と答えた方→それはなぜですか？(続き)

☆指導側が一人の場合行き詰った時にメンター、メンティどちらからも打開策が見いだせない

☆オールマイティな人間はいないので、1人のメンティの必要とする支援に1人で対応しきれない場合もある

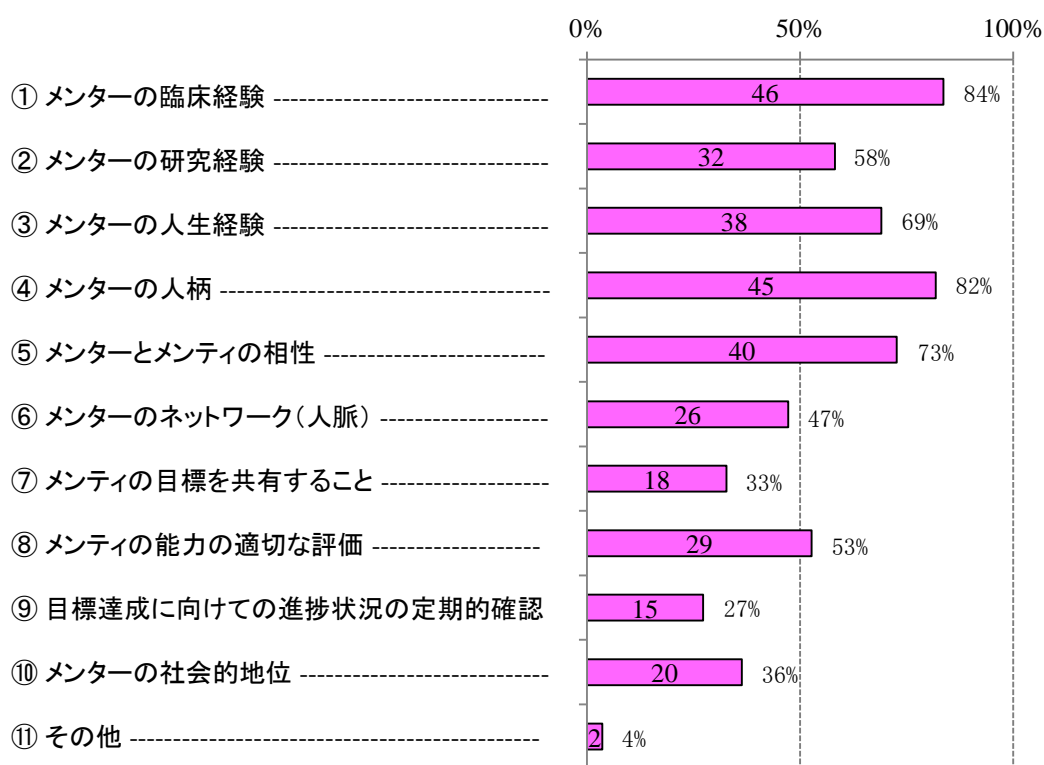
☆同時に複数いると誰に相談してよいかや責任の所在が不明確になるため

(時期が違うのであれば複数のほうがよい)

☆メンティ同士の横のつながりも必要だと思う。1対1だと煮詰まると相手のいいところが見えなくなってしまうことも考えられる。客観的な意見は不可欠。

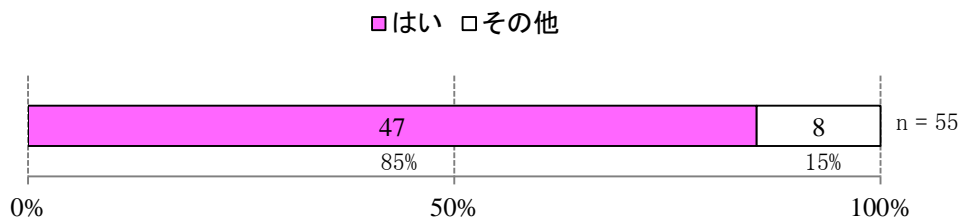
(29) メンティの目標達成を支援することになるメンターの具体的要素は何だと思いますか？

(複数選択可) 回答 n = 55



★ その他 愛情 / わけへだてなく公平に判断し公正に行動できること

(30) 日本の女性外科医師の就労継続を促進するには、メンターの存在が必要だと思いますか？



(注)「いいえ」の回答なし

★「はい」と答えた方→女性外科医師には、どんなメンターが必要だと思いますか？

- | | |
|------------------|------------------------|
| ☆偏見のない人 | ☆出産、育児と仕事を両立されている方 |
| ☆女性外科医師 | ☆仕事と家庭を両立させている女性外科医 |
| ☆女性のメンター | ☆男性も必要だが、最低一人は女性が必要 |
| ☆男性と女性両方。 | ☆人生経験の豊富で人ネットワークがある人 |
| ☆世界に通用する医師 | ☆さまざまな生き方を受容する包容力も持つ人 |
| ☆信頼できるメンター | ☆手術のやり方と効果的な家庭の両立について |
| ☆生活面で同様の経験者 | ☆臨床、教育、研究でいろいろな経験を積んだ人 |
| ☆労務内容の指導者は必要。 | ☆スーパーウーマンでなく、手が届きそうな先輩 |
| ☆力になってもらえ、相談できる。 | ☆様々な就労形態に対応できるように支援する人 |

- ☆こうやればやっていけるという目標になれる人物
- ☆結婚や子育てを経験し、外科医を継続してきた人
- ☆職種・就労体系を維持しつつ家庭も両立している人
- ☆子育てもして仕事でもすごい外科医がいるとよい。
- ☆女性が外科医をするという意味を理解してくれること
- ☆正しい手術、正しい判断、正しい対処の伝授ができる人
- ☆医学のみならず、社会的なことをはじめ視野のひろい人
- ☆職場で適切な上司、同僚に恵まれていない医師へのヘルプ
- ☆育児などと平行してできることをともに考えてくださる方。
- ☆仕事のみならず、個人的な活動でも壁に当たる事が多いので。
- ☆子供を無事育て上げて、かつ仕事も続けられた人の情報がほしい
- ☆ロールモデルとしても具体的な相談相手としても存在は必要である
- ☆家庭や仕事の事を聞いて自分にはどの方法がよいのかを聞けるので。
- ☆仕事から一時離れなくてはいけないときのポジションや勤務体系の調整。
- ☆医師としてだけでなく、家庭人、社会人としても経験豊かですぐれている人
- ☆キャリアアップする際に必要なこと等につき、適切にアドバイスできるメンター。
- ☆女性外科医の立場を尊重しつつ積極的に仕事に携わるように励ましてくれるメンター
- ☆女性だけにメンターが必要とは思わないが、理想のメンターとしてはその人の立場を考えて助言できる人。

★「はい」と答えた方→女性外科医師には、どんなメンターが必要だと思いますか？(続き)

☆社会的地位のある人脈の広い人物。まだ理解者の少ない女医には政治的な力のあるメンターが必要だと思う。

☆メンティの女性としての困難や目標について理解でき、それを乗り越えるにあたり一緒に検討してくれるメンター。

☆結婚しない生き方もあるが、メンターとしても良い配偶者を持つと楽に生きられる。近くにいなくても、必要な時にメールなどで助言を行えるような距離にいる先輩や仲間。

☆はっきり言ってわかりません。私が外科医だったころ、先輩方は、ご主人も医者で多くの収入があり、ベビーシッターを雇うことができたり、全面的にサポートしてくれる両親居たり、私の困っていることについては、まったく、参考になりませんでした。

★「いいえ」と答えた方→なぜ必要でないと思いますか？

「いいえ」の回答者なし

★その他

☆職場の状況や、医師自身によると思う

☆必要な人と必要ではないと思う人がいると思います

☆男性、女性は特に関係ない。やりたいことをやればいいと思う。

☆個人個人によっているほうがいい人、いなくても大丈夫な人がいると思います。

☆就労継続促進はその個々の医師の意識の問題であるとおもうので、絡めては意見しがたいです。

☆各自の置かれている状況により異なると思われる。女性外科医師の働きやすい環境整備は共通して必須と思われる。

(31) あなたが「自分の理想のメンター」になるためには、今後どんな要素が必要であると思いますか？

☆余裕

☆臨床経験や人生経験

☆じっくりと話を聞く時間の余裕

☆収入

☆業績、語学(英語)

☆社会的地位、男女共同参画な社会

☆政治力

☆英語力 論文作成能力

☆諸資格の取得とネットワーク作り

☆共感力

☆研究者としての探究心

☆さまざまな経験、リーダーシップ

☆人生経験

☆自分のキャリアアップ

☆研究の勉強 海外留学 人脈の確保

☆社会経験

☆臨床、研究全ての経験。

☆今後も満足して仕事を継続すること

☆知識と技術

☆怒りっぽさをなくすこと。

☆違った立場の見方を受容する包容力

☆気持ちのゆとり

☆臨床力の向上、研究費獲得。

☆手術の技術向上、臨床研究をする能力

☆臨床における技量

☆正しい手術手技の獲得、向上

☆さらなる技術の習得と、育児との両立。

☆ネットワーク形成

☆自身の確固たる診療姿勢の確立

☆臨床経験・研究経験・人生経験などが必要

☆臨床経験、研究経験、人生経験などすべて

☆さまざまな経験、努力が必要と思われます。

(31) あなたが「自分の理想のメンター」になるためには、今後どんな要素が必要であると思いますか？

(続き)

☆日本という単位で知られて活躍できること。

☆時間(起きている時間の70~80%は仕事です)

☆外科医をやめずになんとか両立し続けること。

☆心臓血管手術が術者として出来るようになること

☆仕事と家庭のバランスをとりつつキャリアアップ

☆もうすこし手術等臨床面のブラッシュアップが必要。

☆人生経験の豊富さ。研究に携わったことがあるかどうか。

☆時間がない。自分も手術ができないのに人に教えるなんておこがましい。

☆今までと異なる外科のカリキュラムと乳腺外科をめざす人材(仕事を頼める人数の確保)

☆医師としては研究、学位、論文。人間としては、出産、育児経験、広い人脈、趣味の充実。

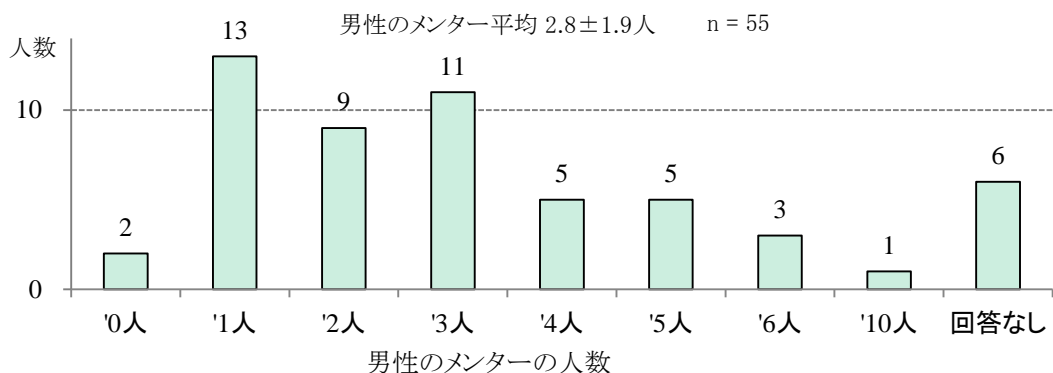
☆私は外科医を辞めましたので、外科医としてのメンターにはなれません。かわりに現在の職場(在宅往診)に非常勤で来る女医さんに、いろいろ話していますが、必要な要素というよりは、メンティが困っていることを整理して、自分のできるところを提示し、できないところはメンティが自分で探せるようにしてあげることだと思います。

【メンターについて】

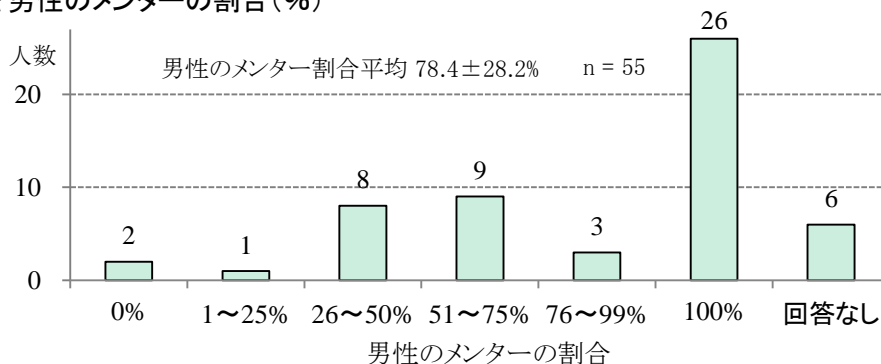
A1 メンターと思える人物がいる/いた方

A1(1) あなたにはメンターと思える人物は何人いますか？

★男性のメンターの人数

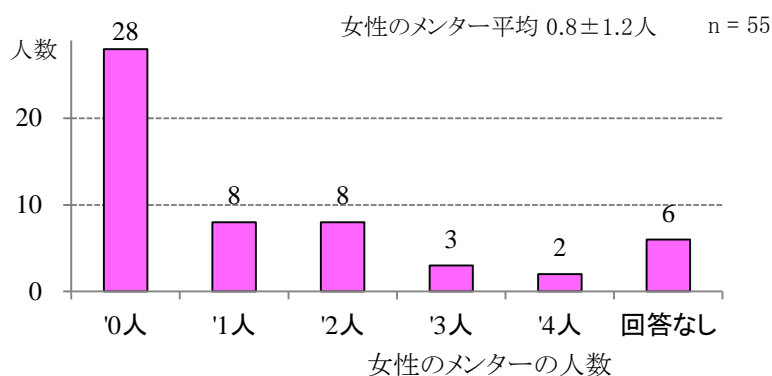


★男性のメンターの割合(%)

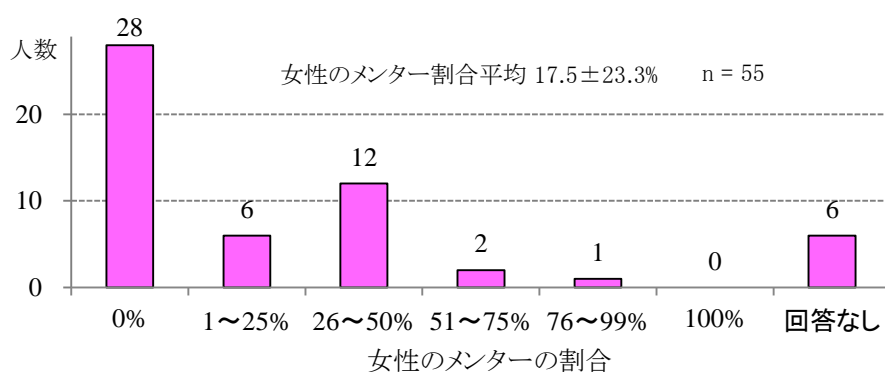


A1(1) あなたにはメンターと思える人物は何人いますか？（続き）

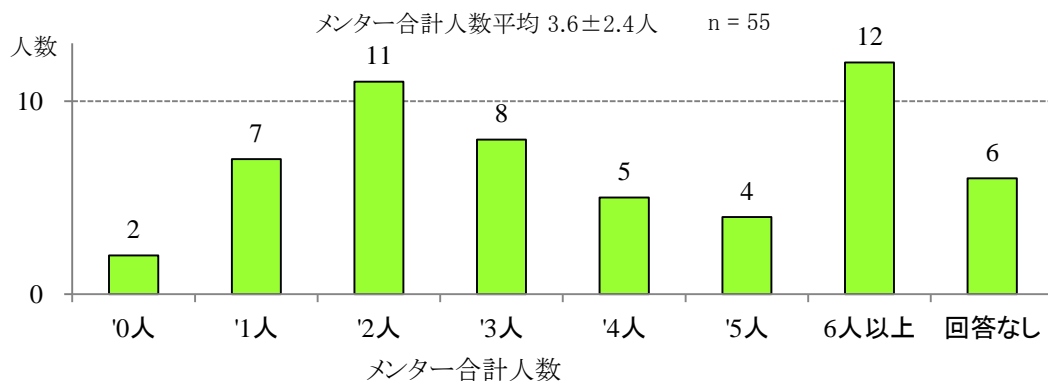
★女性のメンターの人数



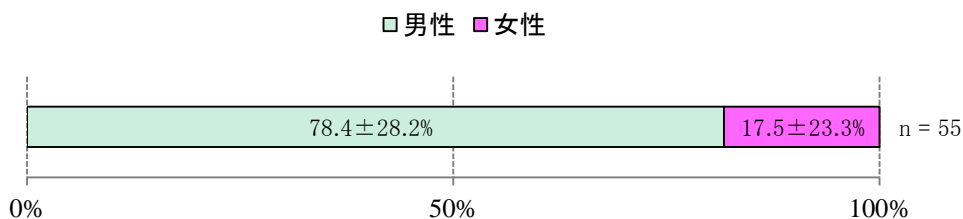
★女性のメンターの割合(%)



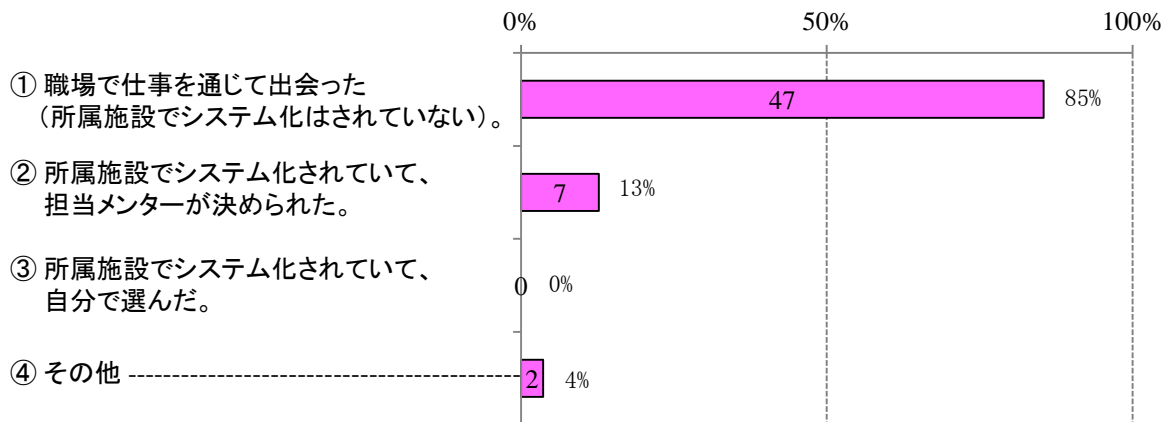
★メンターの合計人数



★メンターの男女比率(%)

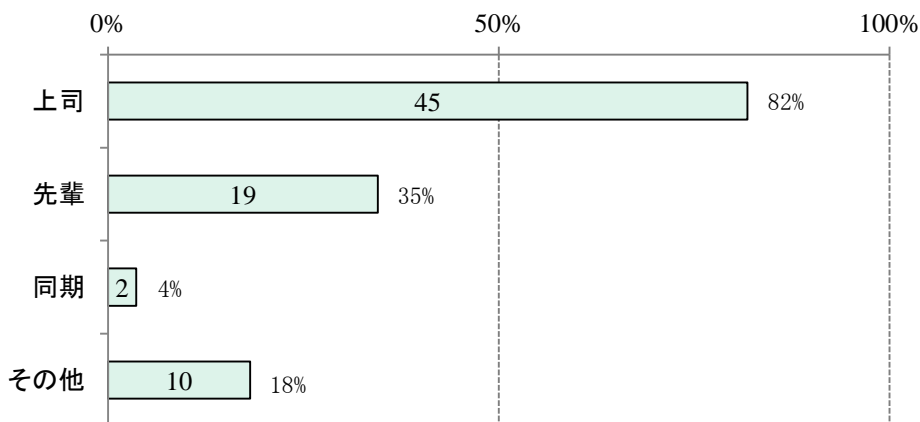


A1(2) メンターとは、どのような経緯で出会いましたか？ (複数選択可) 回答 n = 55



★ その他 学生時代の恩師 / その人の論文を読んで教を請いに面会に行った。

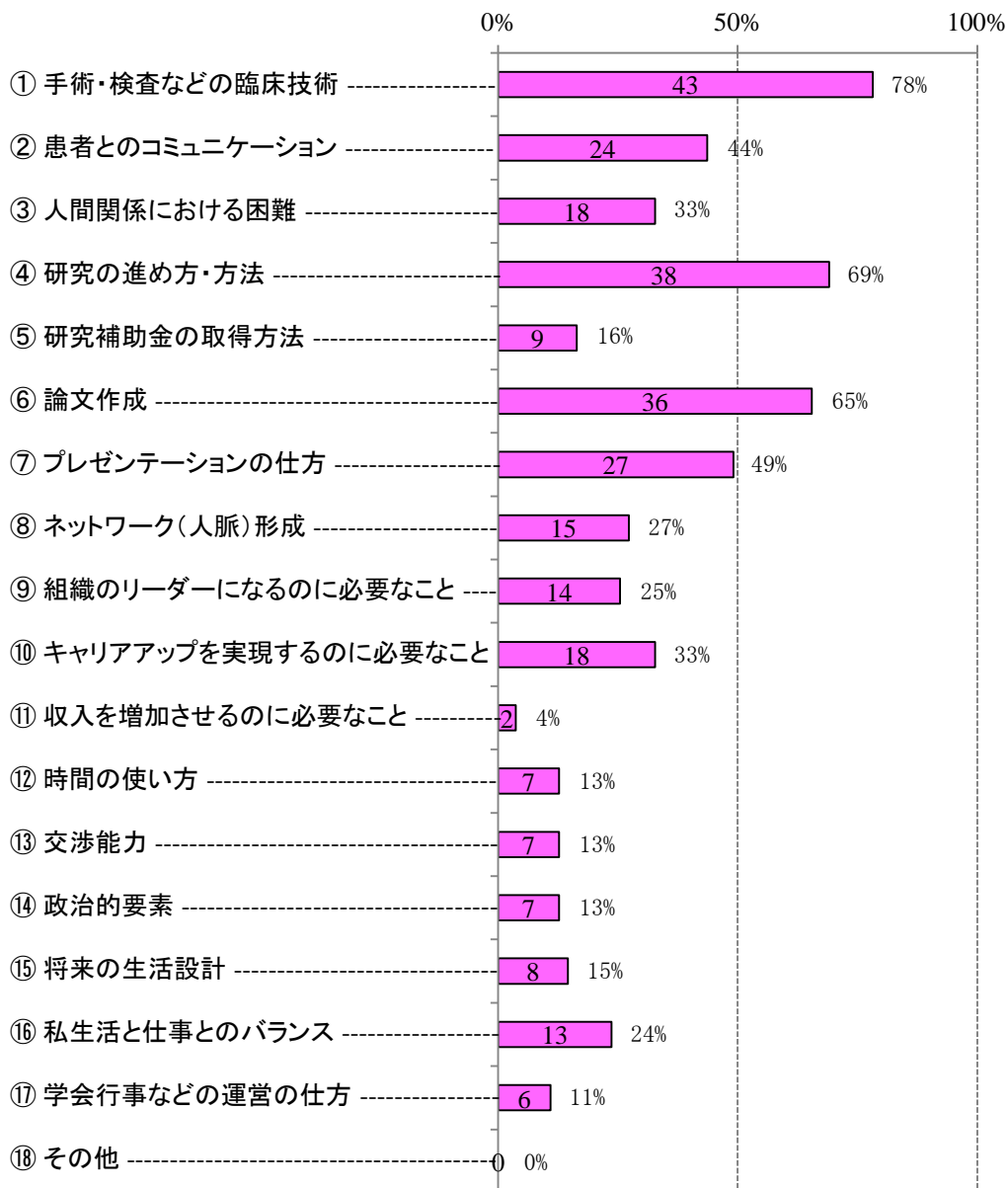
A1(3) あなたのメンターは、どのような立場の人物ですか / でしたか？ (複数選択可) 回答 n = 55



★ その他 他科の教授 / 他施設. 1人は同じ専門領域 / 外科上司の奥さん(内科医) / 学生の時の指導医 / 学生時代の恩師 / 研究所の上司、アメリカでの雇用者 / 内科の子育てしている女性医師 / 日常診療外活動で知り合った他科の医師 / 同じ病院につとめたことのある先輩内科医、同じ医師会に所属する先輩内科医および、眼科や皮膚科の先輩

A1(4) あなたは、何について指導を受けてきましたか？

(複数選択可) 回答 n = 55



★その他 なし

A1(5) メンターとの間で、あなたの達成目標について
進捗状況の確認は定期的になされてきましたか？

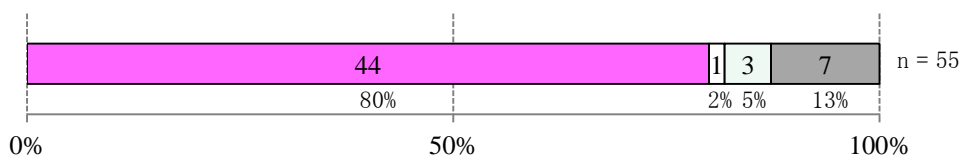
□①はい □②いいえ □③その他 □回答なし



★その他 特に進捗状況の確認を意識したことはない / 研究ではなされた.外科臨床ではなされなかった / 現在はシステム上は個人的に一診療所長なので、先輩はこちらの状況をチェックする必然がありません.

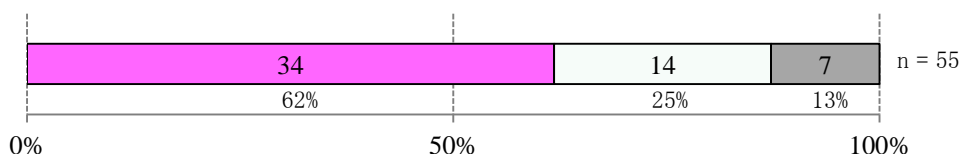
A1(6) メンターの存在は、**臨床のキャリア形成**において有意義でしたか？

□①はい □②いいえ □③どちらでもない □回答なし



A1(7) メンターの存在は、**研究のキャリア形成**において有意義でしたか？

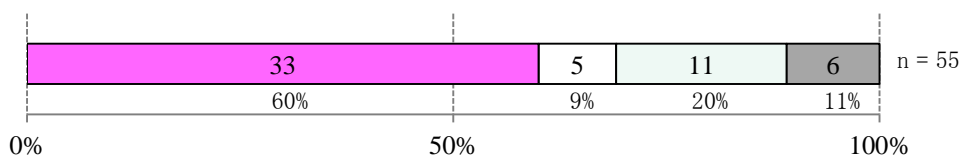
□①はい □③どちらでもない □回答なし



(注) 「いいえ」の回答なし

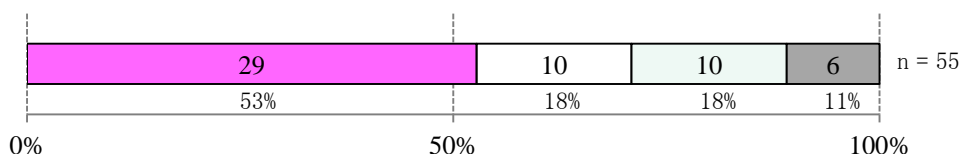
A1(8) メンターは、仕事におけるあなたの**ネットワーク形成**に貢献しましたか？

□①はい □②いいえ □③どちらでもない □回答なし



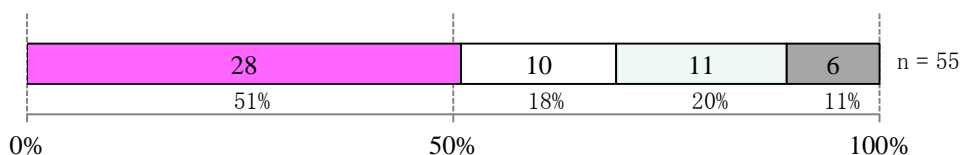
A1(9) メンターは、あなたの**社会的知名度**を上げる機会を積極的に創ってきましたか？

□①はい □②いいえ □③どちらでもない □回答なし



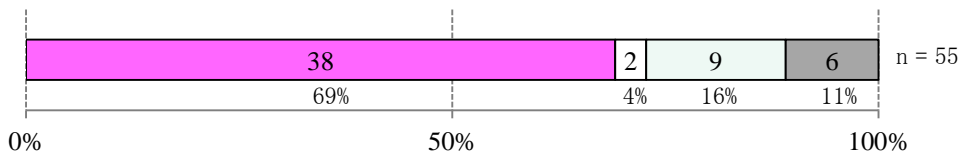
A1(10) メンターの存在は、**私生活**において有意義でしたか？

□①はい □②いいえ □③どちらでもない □回答なし



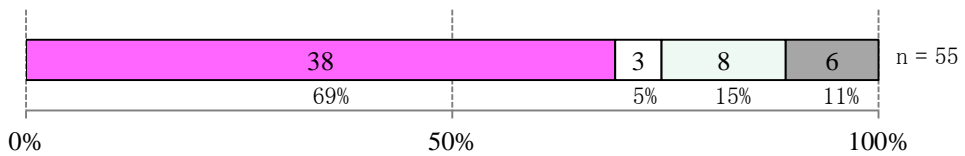
A1(11)メンターは、精神的に困難を感じたときに、支えになりましたか？

①はい ②いいえ ③どちらでもない 回答なし



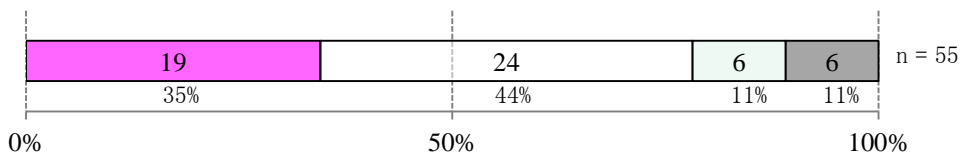
A1(12)メンターの存在は、就労継続において有意義でしたか？

①はい ②いいえ ③どちらでもない 回答なし



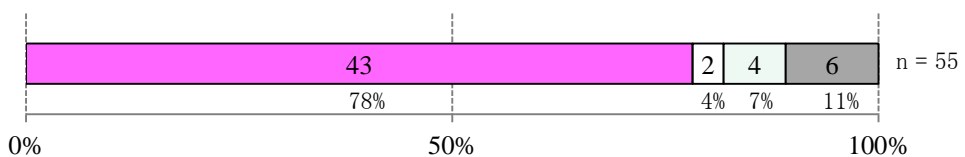
A1(13)メンターとの人間関係で、困難を感じたことはありませんでしたか？

①はい ②いいえ ③どちらでもない 回答なし



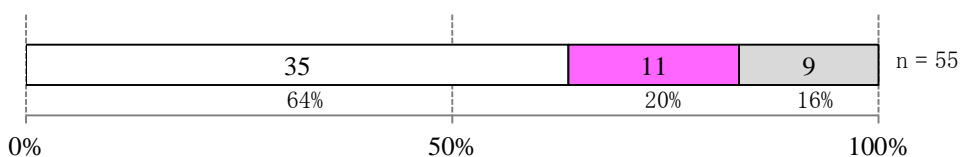
A1(14)これまでに、メンターに十分な指導を受けることができましたか？

①はい ②いいえ ③どちらでもない 回答なし



A1(15)メンターの指導・支援に問題点はありましたか？

①なかった ②あった 回答なし



→問題点があった場合、それは何でしたか？

☆社会的ではない。保守的。

☆頭が良すぎてついていけない

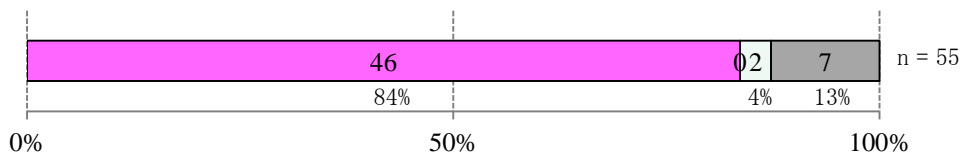
A1(15) メンターの指導・支援に問題点はありましたか？

→問題点があった場合、それは何でしたか？（続き）

- ☆意見の食い違うことはあった。
- ☆妊娠出産について相談できなかった
- ☆女性特有のヒステリックなやつあたり。
- ☆実力を正當に評価しないメンターもいた。
- ☆熱心すぎて指導についていくのが大変だった。
- ☆要求されたことが多く、対応しきれなかった。
- ☆年老いてくると考えが古いと感ずることがでてる
- ☆自分の信条・理念を一方向的に押し付けるメンターがいた
- ☆システム化はされていなかったの、自分で見つけました。
- ☆1年近くにわたりメンターとなってくださった方があったが、その方の社会的地位が脅かされた時
今までの恩を返せと言われ利用された。

A1(16) メンターは、いる方が良いと思いますか？

■①はい □②いいえ □③どちらでもない ■回答なし



(注) 「いいえ」の回答なし

A1(17) 今自分で選べるなら、どんな人物をメンターに希望しますか？

- ☆同じ人
- ☆教育熱心
- ☆忍耐強い
- ☆余裕のある方
- ☆偏見のない人
- ☆信頼できる人
- ☆尊敬できる人物
- ☆手術のできる人
- ☆発想の柔らかい人
- ☆手術がうまい方。
- ☆近い世代の結婚し仕事を続けている外科医
- ☆ロールモデルと思える人物、話しやすい人
- ☆前をぐんぐん進む人。医療に対して熱意がある人
- ☆臨床経験も豊富で、中庸なもの見方が出来る人。
- ☆正當な評価をする人
- ☆指導に積極的な人物
- ☆公私共に安定した人物
- ☆経験豊富で人柄がよい
- ☆自分と同じ環境下にいる方
- ☆子育て中の同僚が欲しい。
- ☆経験豊富で指導力のある方
- ☆同姓のメンターも持ってみたい
- ☆人を育てることに熱意のある人
- ☆よくわからない。よい外科医。
- ☆自分を厳しく評価して下さる方
- ☆中立的で自分の利益に誘導しない人
- ☆今までのメンターに受けた指導で十分
- ☆技術があり、人間的に尊敬できる人物

A1(17) 今自分で選べるなら、どんな人物をメンターに希望しますか？（続き）

- ☆子育ても頑張りながら臨床を継続している先輩外科医
- ☆論文作成における指導をしてもらえる人物(学位取得)
- ☆自分と同じ妊娠出産子育てした女性乳腺 内分泌外科医
- ☆正しい手術、正しい判断、正しい対処の伝授ができる人
- ☆教授だと出せる論文の数が多いと論文で読んだ。やっぱり教授。
- ☆必要だとは思いますが、自分でできひらいていくものだと思います。
- ☆出産・育児を通じて先輩となってくれる人。同じ立場の女性の先輩。
- ☆今の状況は自分がえらんだ先輩に教えを請うので、希望すべき人物です。
- ☆上司または同僚で、外科医のセンスに優れ、且つ女性医師への偏見のない人
- ☆自分が目指す専門分野に精通した人物で冷静に客観的に自分を評価してくれる人物
- ☆臨床・研究・教育・学会活動・社会活動の経験豊富な人柄の良い、私生活を楽しんでいる人物

A1(18) 仕事または私生活における、どんな要素について指導を受けたい/ 受けなかったですか？

- | | | |
|----------|--------------|-----------------|
| ☆将来の目標 | ☆家事や育児の効率化 | ☆子育てとの両立について |
| ☆時間の使い方 | ☆臨床的なことに関して | ☆臨床経験、考え方、など |
| ☆技術的な要素 | ☆手術への立ち向かい方 | ☆子育て中の外科医の在り方 |
| ☆キャリアアップ | ☆女性としての人生設計 | ☆人間としての生き方、あり方 |
| ☆難度の高い手術 | ☆ワークバランスについて | ☆手術技術と症例へのアプローチ |

- ☆プライベートも大切にするように
- ☆育児、出産、家庭と仕事との両立
- ☆経験でしか学べないような手術手技など。
- ☆具体的なこと。旧姓で仕事を続けるかなど。
- ☆すべてに優れていたから、あまり考えなかった。
- ☆子育てと仕事の時間配分をどうしたらいいのか。
- ☆仕事は臨床的な内容。私生活は人生経験について。
- ☆キャリア形成、医師として、社会人としての生き方
- ☆仕事において、研究の指導・方法論を指導してほしい
- ☆論文作成における指導をもらえる人物(学位取得)
- ☆将来の自分を外科医師としてレベルUPさせてくる指導
- ☆臨床においての正しい手術、正しい判断、正しい対処の伝授
- ☆同性のメンターに両立の工夫や楽しみ方などを教えてもらいたい。
- ☆教科書やネットで調べ得る問題以外のこつや落とし穴をおしえてもらいたい。
- ☆仕事と私生活とのバランス。 時間内で帰宅できる雰囲気を持ってほしかった。

A1(19) メンターはどのように決めることができるか良いと思いますか？

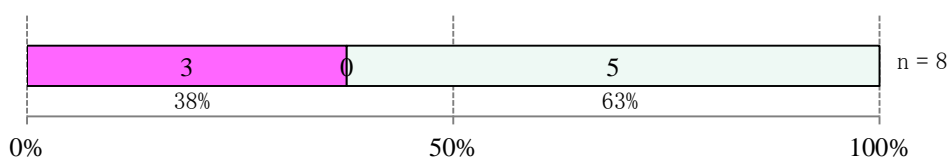
- ☆自由に
- ☆相性で。
- ☆自然に。
- ☆自分で選ぶ
- ☆相性を見てから
- ☆自分自身の希望
- ☆自分にアツタ人物
- ☆組織化された方がよい
- ☆おのずと決まる方がいい。
- ☆強制的に決められたくはない
- ☆仕事をしていく上の上司でよい
- ☆全国的に自由に師事できるとよい。
- ☆自分で決めるのは難しいと思います。

- ☆自ら必要と思う時に自らアプローチして決める
- ☆師と仰ぐ人のもとに弟子入りするようにお願いできれば良い
- ☆一施設内の外科医が少なすぎる現状では選ぶことはできない。
- ☆自分で見つける。(強制や義務では合わなかった時が悲惨です。)
- ☆決めるものではなく、出会いの中から見つかっていくものと思います
- ☆自身に合った恵まれたメンターの得られる職場を選択できる機会を増やす
- ☆最低一人は自分で選択できるようにする(自分に合う人、話しやすい人など)
- ☆外科の上司が、適切とおもわれる医師を紹介する形がよかったとおもいます。
- ☆メンターメンティーを言い渡されたりした方が切磋琢磨できるかもしれない。
- ☆自分が学んできた環境の中で自然に上司として出会いつかうのがもっとも良い
- ☆メンターとして選べる対象の方々のお人柄がわかった時点で、自分の希望で決めることができると良いと思う
- ☆学位論文をつくるときには、指導教授には大変お世話になりました。また、外科医だったころ手術後管理について教えてもらったドクターは、1名で足りないほど居ます。
- ☆きめなければならないのであれば、自分でチョイスできるといいとおもいますが、新人のときには先輩の技量までおしはかれないので、ある程度ローテートしながら、決められた先輩に指導をあおぐのもいいとおもわれます。
- ☆メンティに対し愛情のない人はその人のメンターにはなれないと思う。メンティがメンターを一方的に慕っても全人的で長期的な指導は愛情がないと続かないと思う。自然にメンターがメンティを選び出す形が理想のような気もするが、全員にメンターがつくようにするにはある程度システムが必要かもしれない。

A2 メンターがいない/いなかった方

A2(1) メンターがいてほしい/いてほしかったと思いますか？

①はい ②いいえ ③どちらでもない



(注) 「いいえ」の回答なし

A2(2) メンターがいたら、何を相談したい/したかったですか？

☆出産や育児

☆子育て中の自分の在り方

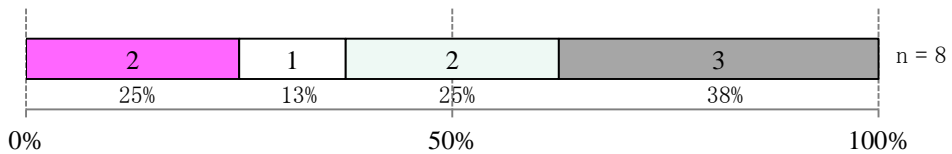
☆仕事と家庭の両立やその悩み

☆今後の仕事の仕方 子育てとの両立方法

☆事務長に、わけわからないことでいじめられていたこと。看護師が無視すること。

A2(3) メンターがいないことで不利なことはありますか/ありましたか？

□①ない □②ある □③どちらでもない □回答なし

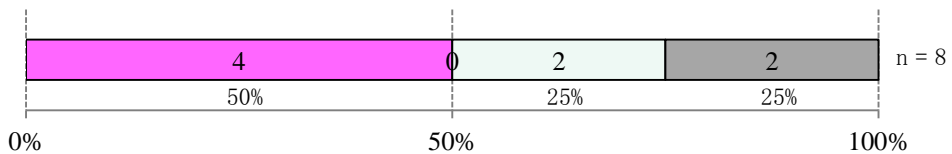


→不利なことは何ですか？

☆子育て中、外科医はやめ、外科医に戻ることはできないと判断していた。

A2(4) メンターは、キャリア形成に有意義な存在であると思いますか？

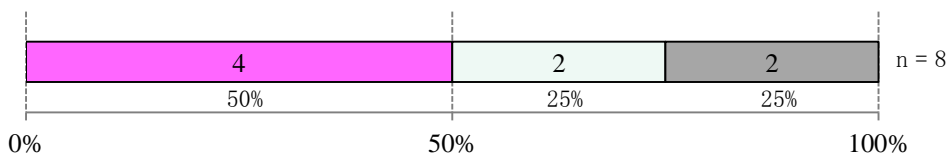
□①はい □②いいえ □③どちらでもない □回答なし



(注)「いいえ」の回答なし

A2(5) メンターは、いる方が良いと思いますか？

□①はい □③どちらでもない □回答なし



(注)「いいえ」の回答なし

A2(6) 今自分で選べるなら、どんな人物を自分のメンターに希望しますか？

☆子育てを終えた女性

☆家庭を両立しながら術者としてやっている人

☆子育てで苦勞し、また外科医として継続している人

A2(7) 仕事または私生活における、どんな要素について指導を受けたい / 受けなかったですか？

☆術者になること

☆子育て中の自分の在り方と論文作成

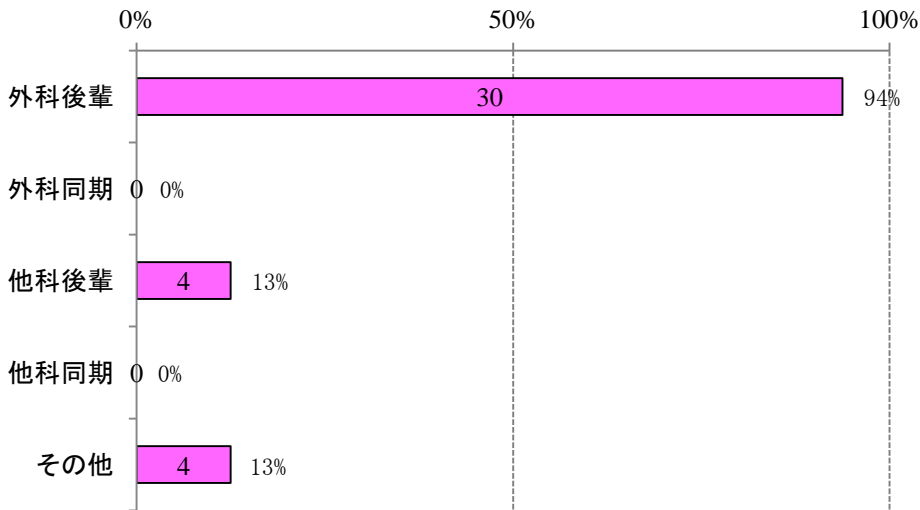
☆子供の育て方と仕事の維持の両立方法

☆苦勞して一人で過ごしてきた私に対しては、残酷な質問。

【メンティについて】

B メンティがいる / いた方

B(1) メンティはどのような立場の人物ですか / でしたか？ (複数選択可) 回答 n = 32

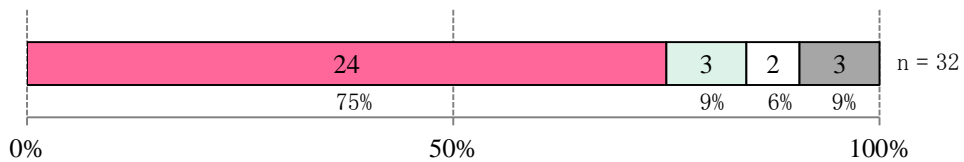


★ その他 留学生 / 学生 / 大学病院で研修医 / ある意味クラブの後輩(大学の後輩)や診療所実習にくるポリクリの学生

B(2) どのような経緯で、そのメンティの指導を担当することになりましたか？

①職場の仕事を通じて自然に ②メンティから選ばれた

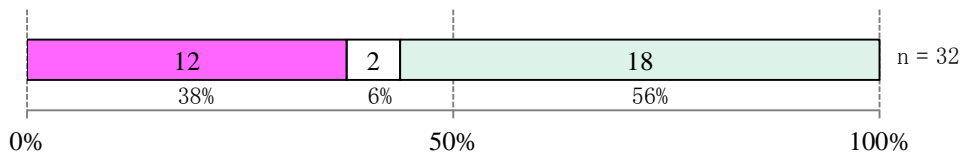
③施設から任命された ④その他



★ その他 上司からの指示 / 大学のカリキュラムでポリクリの学生は一方向的にあてがわれます / 勝手にメンターIな助言をしていると考えているだけで、本当にメンターメンティの関係かはわからない

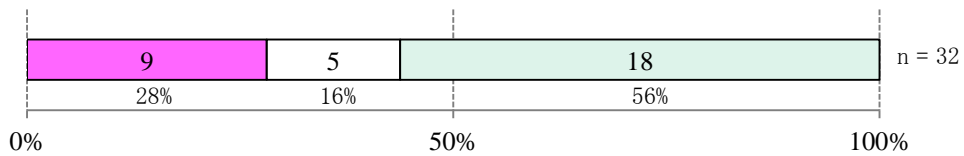
B(3) あなたはメンティが目指す**具体的目標**を把握していますか/いましたか？

□①はい □②いいえ □③部分的に把握している/していた



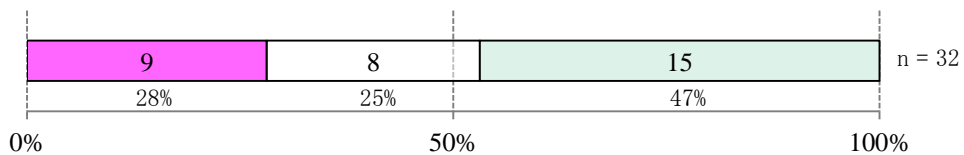
B(4) あなたはメンティが目指す**長期的目標**を把握していますか/いましたか？

□①はい □②いいえ □③部分的に把握している/していた



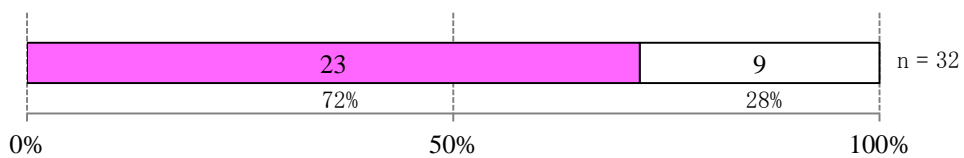
B(5) あなたは定期的にメンティの**進捗状況**を把握して、指導していましたか？

□①はい □②いいえ □③ある程度は定期的に指導していた



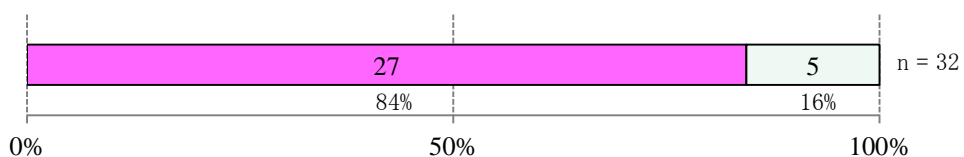
B(6) あなたはメンティの**精神的困難**を共有し、支援した経験はありますか？

□①はい □②いいえ



B(7) あなたとメンティの人間関係は**良好**である/あったと思いますか？

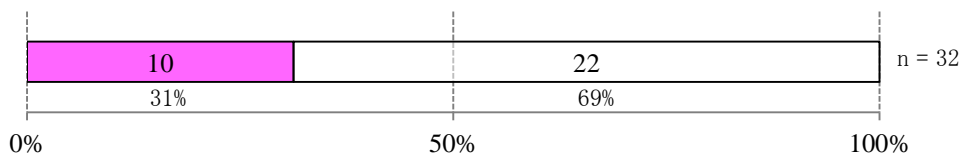
□①はい □③どちらでもない



(注) 「いいえ」の回答なし

B(8) あなたの指導・支援は十分である / であったと思いますか？

■①はい □②いいえ



★「いいえ」と答えた方→あなたの指導・支援で不足していることは何だと思いますか？

- | | |
|--------|------------------------------|
| ☆経験 | ☆困ったときのみ関与 |
| ☆政治力 | ☆自分自身が忙しすぎて指導する時間がない。 |
| ☆共感力 | ☆メンティの困難を最終的に解決できなかった |
| ☆指導時間 | ☆研究面、自分でしていないことは指導できません |
| ☆臨床能力 | ☆日々の忙しさの中でじっくりと話し合う機会が少なかった |
| ☆論文、発表 | ☆自分の社会的立場により、アクティブな支援はできないこと |

☆具体的な目標をたてて、ひとつずつクリアさせるために必要なこと。

☆メンティが忙しすぎて、疲れすぎていた。時間を十分にとれなかった。

☆精神的、臨床的業務の支えには十分なれたが、論文など業績指導は不十分

☆十分な時間をとれないこと、ニーズを十分理解できていないことなどです。

☆研究・臨床面において失敗したときに救い上げたり、やる気を引き出してあげることが出来なかった。

☆私生活や女性としてのことには相談に乗れたが、医師としては経験や実力があまり変わらないので十分な指導とは思えない。

☆一般的なメンターメンティの関係とは異なるのかもしれないが、基本的にメンティと思われる人から助言を求められたり質問があると、解決するべく手助けするだけなので、その後のフォローはしていない。あとは本人の頑張りによる。

B(9) あなたは今後メンティにどんな指導・支援をしていきたいと思いますか？

- | | |
|--------------|--------------------|
| ☆精神的支援 | ☆相手の希望や能力に合った支援 |
| ☆研究、論文、発表等 | ☆仕事を継続するためのノウハウ |
| ☆できる限りのこと。 | ☆心身のケアも含めた総合的な支援 |
| ☆毎日会えるような指導 | ☆助言や指導を求められれば応じる。 |
| ☆自分なりの経験を話す | ☆自分の経験を踏まえた、柔軟な指導 |
| ☆将来設計に沿うサポート | ☆よく勉強して、最適な支援をしたい。 |

☆正しい手術、正しい判断、正しい対処の伝授

☆同じ目線で、困難を解決する手助けをしたい

☆本人が望む方向に進めるように支援をしていきたいです。

☆学術・および精神面でのサポート。オーダーメイドサポート

B(9) あなたは今後メンティにどんな指導・支援をしていきたいと思いますか？（続き）

- ☆ときどきただはなしをする時間、というのをつくってゆきたい。
- ☆臨床面、研究面、生活面全般をバランスよく指導できる力をつけたい
- ☆親しい仲を続けながらも、先に経験して感じたことは伝えておいてあげたいと思う。
- ☆具体的な目標をたてて、ひとつずつクリアさせるために時には厳しく、時には優しい指導、支援
- ☆相手が女性の場合は女性としての生き様を医療技術や知識の伝授以外にしめせればと思っています。

■メンター、メンティ、メンターシップについて意見

- ★ 一人のメンターの指導をうのみにせず、視野は広くもつ必要があると思います。
- ★ メンターに指名されたのが今月ということでメンティとのコミュニケーションもまだ十分ではありません。
- ★ メンターとメンティーがであらう機会を多く作るべきだ。日本でも今後メンターシップがより重要になるであろうし、なることを期待したい。
- ★ よりはっきりした長期にわたるメンターシップがあった方が指導効果が上がると思う。現在の臨床研修制度ではあまりに短期しか指導できない。
- ★ 医局入局の時代であれば、自然に行われてきたことだと思うが、研修制度ができた今、崩壊するのではないのでしょうか。今後は知名度が高い人がメンターに選ばれるようになるのではないのでしょうか。
- ★ 今の現状で1対1での十分な指導は難しいと思うし、メンター、メンティーなどの概念は具体的にはよくわかりません。メンターシップはいいことだと思うので、今後どのように一般的にするかが問題だと思います。あまり考えないでメンターが自然に存在していました。メンターという言葉は知りませんでしたし、考えたこともありませんでした。ということは私はとてもメンターに関してはラッキーだったということです。（みんな私のように楽です）
- ★ メンターは必ずしも与えられるものではなく、自分から求めることのできるものであり、自分がメンターだと思える人を自分で見つける努力も必要だと思います。また、メンターはメンティをもつことによりさらに自己も成長できるものであると思います。
- ★ 各々の組織で、女性医師に限らず個々の人間に応じた指導体制を作ることが重要でないのでしょうか。自分も後輩を教える立場になりその人の性格、働く意志の程度に応じた指導をしないと勤務医として長く働いてもらうことは難しいと最近実感しています。

■メンター、メンティ、メンターシップについて意見（続き）

- ★ メンター、メンティ、メンターシップになじみがなかったので、回答が適切でなかったかもしれません。ほんの1時期の1年前後の短期間のメンター、メンティ関係と考えられたものをカウントしました。それ以上の長期のメンター、メンティ関係と考えられる経験はありませんでした(念のため)。
- ★ 特にメンターはこの人である、というような意識をもって接するということなく、指導医から臨床や研究に対して助言を受けるといった感じでした。あまり、メンターはこの人、メンティはこの人と、意識しすぎるのもどうかかなという感じはします。人それぞれなので、手とり足とりの状況望むひともしれば、必要な時だけさらっとした関係を望む人もいます。
- ★ 良好なメンターシップ関係を築くためには、職場を離れたな会合(飲み会・慰安旅行・職場のレクリエーションなど)などで総合的に理解する機会もあるとより良いと思うが、自分が家庭の都合などで時間に制限があると、そういう場に行きにくい、相互のコミュニケーションが取りにくいこともある。家庭と仕事の両立を目指す女性同士では、お互いに忙しすぎるため、男性社会における「飲み会・レクリエーション」に相当する機会が少ない。
- ★ 私自身について言えば、メンターシップについて明確に意識しながら生活したことはありません。思い返してみれば、所属医局の教授やある時期の上司を目標にして修練していた時期があるかなと思い、アンケートに答えました。メンティに関しても、仕事や交友関係のことを相談してくる後輩を持っているというだけで、自分がメンターとして認識されているかはわかりません。メンターシップとはそのようなものとの理解でよいのでしょうか？
- ★ メンターは性別は関係ないのかもしれませんが。そして精神面・学術面・経験のすべてが十分なメンターもなかなか無難しいと思います。やはり何人もの指導者と接しそれぞれの良い面を吸収していく、また悪い面も含めて勉強になると思います。私の場合は、自分がメンターとしてメンティに接するようになって、初めて自分がどれだけすばらしいメンターに育てていただいたかということ、人を育てることの楽しさ、素晴らしさ、難しさをひしひしと実感しております。
- ★ 私にとっては「メンターシップ」とは初めて知った言葉でしたが、卒後1年目になってやっとそのような上司がいかに重要か実感しております。医師として社会に認められてもらえるような仕事ができるよう道筋をつくってもらうことは、ライフイベント、ワークライフバランスなど様々な要素を考慮しなければならない女医にとっては大事なことだと思います。私生活も含めて医師としての足場をつくる大事な時期に、今回の女性外科医会のアンケートのご提案は私にとって大きな刺激です。結果も楽しみです。
- ★ あまり考えないでメンターが自然に存在していました。メンターという言葉は知りませんでしたし、考えたこともありませんでした。ということは私はとてもメンターに関してはラッキーだったということです。(みんな私のように楽です)

■メンター、メンティ、メンターシップについて意見（続き）

- ★ 自分自身は、未来の人生設計はまったくせずに過ごしてしまいました。仕事・私生活の将来のイメージを予め検討して、具体的目標を立てながら計画的に生きて、今よりも何かを達成していたかもしれないと反省していますが、私自身は子供の頃から計画性がなかったため、今の人生以上の人生を生きることは、いずれにせよできなかつたかも知れません。これからいろいろなことが始まる若い方々の中で、計画性のある方で具体的目標を掲げながら生きていきたい方には、反面教師の生き方ですが、今後自分の何が若い方々のお役に立てば幸いです。

- ★ 日本には、まだメンターという概念の具体的な実像がはっきりしていないと思います。どんな効果があり、どんな事ができ、何を生み出すことができるのか、これらを具体的に示すような実例、書籍、論文などと浸透していけるのかな、と思います。漠然としたメンターという言葉がもつイメージで活動している現状です。この春、病院からの依頼で研修医の正式なメンターとして担当を任せられました。これまで漠然としたメンターシップと呼べそうな関係の後輩や先輩はいましたが、明文化されたしくみの中で活動するのは初めてです。若い人の方が、具体的なイメージをもって自然に受け入れているようにみえます。

- ★ どんな職業、人生においても人から教えられたり、人に支えられたり、励まされたりすることで前進できるものであり、ときには反抗心から向上することもあり、教習所の教員のように助手席に乗って色々教えてくれるような人がメンターなのではないと思う。日々の生活の中で後になって考えれば「あのえらそうなむかつく医師が気がつけば自分を一番導いて親身に世話をしてくれたな。」と思うことはあるし、初めからこの人をメンターに、と思っても落胆することもあると思う。結局、自分次第ではないでしょうか？メンターシップなどという言葉はいかにも何でも人の責任にしたりしてしまう世代がもてはやしそうな単語と思います。

- ★ 私たちの世代は結局は丁稚奉公的に仕事を学んできた。非常にコストパフォーマンスの悪い研修だったと思う。人に簡単に指導してもらおうと、なかなかその指導者を抜くことはできない。ある程度まではメンターがいてもいいのかと思うが、ある時点からメンティは成長して臨床面、研究面ではメンターとならび、さらに年よりは抜き去らなければ成長はないと思う。しかしながら、人生の先輩にいつも相談のできる状態にあるということは精神的には安心感がえられるのではないかな。また、メンティはいないが、指導医の立場は自分をも成長させたと思うので、お互いにいい影響を与えられるメンターシップをつくることができればよいと思う。

- ★ 大学人事により後輩の指導をまかされます。人により女性が上司ということを明らかに嫌がり反対に嫌がらせをしてくる後輩もいます。大学の人事異動で指導をゆだねる場合は個々の人間性をみて女性外科医の部下として納得している後輩（メンティ）を送り込んでほしいと思います。また上司の中には女性のくせに外科を選んだ身の程知らずで生意気だなどいいふらし、明らかなセクハラをしてくる人も多々いました。外科は男尊女卑の世界だなどという言葉在未だに聞くことがあります。悔しくて何度泣いたことか。ほんのわずかな上司のみ（メンター）が女性外科医を理解して援助してくれました。メンターもメンティも個人の人間性に左右されるものと思います。

■メンター、メンティ、メンターシップについて意見（続き）

- ★ 私は、妊娠、出産に際し、すばらしいメンターにめぐり合うことができ、研究についてもひるまず進むことや、仕事の進め方、手技についてもたくさん教わることができました。産後の心細いときに声をかけてくださるだけでもモチベーションがぜんぜん違いました。ただ、それには、自分自身が“やりたい、がんばりたい、まだまだ臨床に携わりたい”と思う心が必要だったように感じます。自分の味方は多いほうがよく、それを自分自身で動かしていく力も、メンティには求められていると思います。メンティ同士の情報交換も必要だと思います。経験したことはこれから、絶対に増えるであろう女性医師へまた伝えていきたいと思っています。本当に貴重な経験をしました。現在、本当に毎日が充実しています。それは私にはメンターがいる、いたからだと思っています。

- ★ わたくしは外科学会に所属はしていますが、診療所で通常は内科的疾患が主体の患者さんにかこまれて、毎日をおくっています。大学病院とはなんらかの関わりがあるので、ポリクリ学生以外に研修医の診療所実習にも関わっています。今回のアンケートは何とか回答しましたが、意図したことに十分こたえられているかどうかはわかりません。なにせ、開業して1年以上たつので、若い先生方の参考になるような回答にはなっていないかもしれません。それでも外科医でありたいとおもっていますので、乳がんの患者さんへのかかわりや検診なども担当しながら、直接手術をすることはなくても外科医として、トレーニングしてきたことを生かして診療しています。だから後輩にも女性だから外科を敬遠してほしくないし、科選択のときに悩む後輩にはいくらでも助言してあげたいとおもっています。

- ★ 子育てをしながら外科医を続けてゆくという生活の中に後輩の指導というのはなかなか難しいのが現状。私の指導の下につくものには申し訳なく思います。昔から外科医は見て盗め、といわれてきて、私自身そうしてきたが、今はかなり手取り足とりしてあげないといけないな、という感じがあり、社会も医師の未熟さを許さない傾向があるため、非常にやりにくいのが本音です。とにかく、外科医一人にかかってくる仕事量や責任は多くなる一方なので、一施設内の外科医を増やして複数の外科医から学んでいく体制作りが必要だと思います。いろいろなタイプの外科医を見ることで後輩たちは自分でメンターを選択することもできるし、さまざまな外科医としての価値観を知ることによって人間としても成長でき、外科医の魅力をより感じる事が出来、その結果外科医を続けてゆくことができるような気がします。

- ★ 今回の回答は、職場から割り当てられたような狭義(?)の「メンター」ではなく、自分が仕事を続けていく上で支えとなった人、いつも相談している人を広義の「メンター」として記載いたしました。「メンター」に向いている人、向いていない人、後輩の世話をするのが好きな人、嫌いな人、後輩の話を聞いてあげることに価値を見いだせる人、見いだせない人、がいると思います。全ての「上司」にメンターを担ってもらうのではなく、メンターをすることで、一定の社会的評価が得られることが必要なのでは?と思いました。また女性医師には、必ず一人は育児、出産などの経験のある女性メンターが最低一人は必要かと思えます。Facebookを利用して、メンターとして気軽に相談できるFacebookページやグループを作るのはどうでしょうか。

■メンター、メンティ、メンターシップについて意見(続き)

★メンターと信じ1年近く付いていた元上司があった。若い時はその考えに大変感銘を受け、異なる施設に移った後も慕い続け、相談を続けていた。また研究に挫折し大学医局の中で生きる場所を見いだせず、死に場所を探していた時、異なった世界で生きてよいのだということの指導を受け生き延びた。つまり大学医局をやめ他病院に就職しなおす原動力を得た。しかしその元上司が元の職場を追われ各施設を転々としていく中で追い詰められ私自身しか付いていく部下がいなくなってしまった時に、現在の職場を辞め元上司の下に付くように言い渡された。中間管理職として手術に研修医指導に充実していた毎日を捨てることに躊躇はあったが、師であり父であり兄のようであった対象からの求めに応じた。しかし生活に追われ精神的に追い詰められていた上司は性格を一変させており、医療スタッフ、患者さんに対し高圧的な態度を取り続けていた。はじめは私を大事にしてくれたが、スタッフや患者さんとのコミュニケーションの改善を懇願するごとに関係は悪化していき、1年後には無視されるようになった。幸い元の職場の元の地位に戻ることができたが、医師としてひととして師と仰いできた方からの仕打ちからまだ立ち直れてはいない。人は完全なものとはなりえないのに完全なもののように崇めてきてしまったことの愚かしさを痛感している。崇める、ということで私は元上司に依存していただろうし、元上司も完全なもののようにふるまうことで私を引き寄せ利用していたのだと思う。上記のような体験からメンターは中立的であってほしいし、自分もそうありたいと思う。

★おおよそ、記載したいことは述べましたが、

①私にはメンターが居なかった。

②外科医だったころに手術術後管理を教えてくれた先輩は1名をくだらないほど、たくさんいたし、多くのことを教えてくれた。

③学位論文については指導教授が懇切丁寧に教えてくれた。

④私生活を含めたメンターは居なかったし、そのことで、自身はとても苦勞したが、いたしかたないことだと思わざるを得なかった。

⑤自分がやりたいと思っている地域医療、小さな公立病院での内科医としての自分は、「つじつまのあわないことを言う事務長」「院長と15歳年齢が違う女性医師である私を無視する看護師」との人間関係に悩まされ、結局、私の責任ではない医療事故の責任を押し付けられ(公文書捏造)、退職に追い込まれることになりました。このときに、私の悩みを聞いてくださった女性医師先輩も、数名居ます。私のゆくべき道を示してくれました。

⑥今は、在宅医療をしています。外科医を5年、病理を5年、内科医を1年やってきた私には、ぴったりの職場です。これは、メンターが居なかったからこそ、見つけられたとしかいいようがありません。

⑦メンターは、居るほうがよいと、きっと思うことでしょう。しかし、居なくても、その場その場で、助けてくれる先輩女医は、たくさん居ます。学会で知り合った女医、県の女医会での先輩、6ヶ月しか働かなかった職場でのちょっとした先輩。助けを求めると、必ず助けてくれることを伝えたい。ネットワークは自分で作りましょう。

⑧アンケートについて。アンケートが長すぎて、これでは回収率はあがらないと推測します。そして、このアンケートの目的が、「メンターを育てる」ことなのか、「メンターが居ても居なくても、自分で道を切り開いていける能力を身につけさせることなのか」、分かりづらくなっています。次回のアンケートの際には、目的、予想される結論をしっかりと見極めたうえで、短いアンケートを作ってくださいよう、お願いしたいです。

6. おわりに

本質問紙調査に回答して下さった女性外科医の方々は、離職率が増加する30～40歳代が80%を占めていました。また、過半数が既婚者・子育て中で、外科専門医(85%)・学位取得者(60%)、学会の評議員・役員の在職者(35%)が占める割合が高いという特徴がありました。

本調査では、就労継続・臨床・研究において、メンターの存在が有意義だったという回答が占める割合が高く、日本の女性外科医の就労継続を促進するためには、回答者の85%がメンターの存在が必要であると考えていました。

また、日本の女性外科医の見地から、指導・支援・職場におけるこれまでの問題点とともに、今後メンティにとって望ましい指導・支援・メンター像が具体的に明らかになりました。同時に、私達自身の今後の成長のために考慮すべきことや、メンターの立場となった場合の課題も示唆されました。

本調査の回答者のうち、67%が「メンター」という言葉を知っていました。質問紙の中でメンター・メンティ・メンターシップ等についてご説明しましたが、回答者の皆様による解釈が一樣ではなかった可能性があることは、本調査のlimitationであると考えられます。(なお、質問紙中の説明には記載していませんでしたが、メンターの役割の中にはロールモデルも含まれています。)

回答者の皆様は、必ずしも日本の女性外科医師の現状を反映するpopulationであるとはいえず、この点も本調査のlimitationのひとつであるといえますが、今後の女性外科医の就労継続・キャリア形成の支援のために実際に有用な情報が提示されるpopulationであったと考えられます。

本調査の結果が、女性外科医の就労継続とキャリア形成を支援し、多様な人材の能力が活かされ、お互いを支えあい可能性を伸ばしあえる環境が構築されるために、有用な情報となることを願っております。

最後に、貴重なご意見をお寄せくださった回答者の皆様に、心より御礼を申し上げます。

なお、本研究は、文部科学省科学研究補助金 基盤研究(C)課題番号23510356の助成を受けて行いました。

平成23年11月

日本女性外科医会 世話人

愛知医科大学 外科学講座 乳腺・内分泌外科

萬谷京子