

令和 2 年 5 月 30 日現在

機関番号：15301

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2016～2019

課題番号：16K08871

研究課題名(和文)女性医師のキャリアとプロフェッショナリズムについての分析

研究課題名(英文)Analysis about career development and professionalism of female physicians.

研究代表者

片岡 仁美(Kataoka, Hitomi)

岡山大学・大学病院・教授

研究者番号：20420490

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,800,000円

研究成果の概要(和文)：育児や介護等の理由でフルタイム勤務が難しい医師を対象として柔軟な働き方を可能とする岡山大学病院のキャリア支援制度を利用した女性医師と上司・同僚に対する各種分析を行った。

利用者(女性医師)の生涯学習についての分析では学ぶ意欲は高いものの家庭責任と学ぶ機会の確保の両立に関して自己評価の低さが認められた。上司・同僚に対するキャリア支援制度に対する導入10年後の意識調査では、同制度導入3年後のデータと比較して「同制度は利用者のみならず職場にとって有用である」、とする評価するスコアが有意に上昇していた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

育児や介護などと臨床業務のダブルタスクを負っている女性はプロフェッショナリズムの構成要素の一つである生涯学習に関して高い意欲を持つ一方時間の捻出という点で自己評価が低いことが示唆された。生涯学習を評価する評価表は今回初めて邦訳されて信頼性の評価を行い学術的意義が高く、時間の制約がある者に対するe-ラーニング等学びの支援の重要性も改めて示唆された。

また、柔軟な勤務体制は導入10年後には職場に十分浸透し、制度利用者のみならず職場にとって有用であるという評価が導入3年後より有意に上昇していた。働き方改革は勤務者にも職場にとっても重要であることが示され、社会的な意義が大きい。

研究成果の概要(英文)：We performed analysis about career supporting system at Okayama University Hospital that allows physicians flexible working style when they can't pursue full-time working. We distributed questionnaires to female physicians who used the supporting system and their colleagues and supervisors. For female physicians, we evaluated their life-long learning skills and attitude. Although their motivation for life-long learning was high enough, they had difficulty handling their time between their own learning and family responsibilities. Colleagues and supervisors highly evaluate this supporting system not only for female physicians who use it, but for their team and workplace. We performed same survey for them in 2011 and 2018 and compared it. In 2018 survey, score that indicate their evaluation about this system significantly increased in the question that ask "this system is beneficial for our team and workplace".

研究分野：医学教育研究を中心とし、特に医師の共感性の研究を軸としている。

キーワード：女性医師 x プロフェッショナリズム 生涯学習 キャリア支援 共感性 働き方改革

様式 C-19、F-19-1、Z-19、CK-19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

(1) わが国の女性医師は近年急速に増加し、現在29歳以下の女性医師は全医師の35.9%を占める¹⁾。2000年頃から医師不足と地域・診療科による医師の偏在が社会的にも大きな問題となり²⁾、医師不足によってますます過酷になる労働条件の中、急速に増加している女性医師の就労状況が注目されてきた。医師においても一般人口と比べれば離職率は低いものの、卒後5-15年の10年間に女性労働人口が減少することが報告された³⁾。全国医学部長病院長会議女性医師の労働・環境問題に関する検討ワーキンググループの報告では育児施設が「ある」と回答したのは89% (71/80大学)、「今後設立の予定がある」は3% (2大学)であり、過去の同様の調査と比較すると著明な増加がみられた⁴⁾。ハード面での環境整備が整ってきた一方で、キャリア教育やプロフェッショナリズムの涵養の重要性が今後一層注目されることと考えられる⁵⁾。

(2) 岡山大学病院では2007年文部科学省の「社会的ニーズに対応した質の高い医療人養成推進プログラム」に採択されたことを契機に柔軟な勤務態様を可能とするキャリア支援制度導入などの積極的な方策を実施し、現在までに100名以上の女性医師が支援を受けてキャリア継続を果たしている⁶⁾。我々は2010-2011年度の科学研究費によって女性医師支援の多面的効果の評価を行った。その結果、柔軟な勤務体制は女性医師のみならず、職場からも必要とされる重要な方策であること、病児保育室の導入はキャリアと家庭の両立のために重要な役割を果たすことが示された。職場における連携とサポートを強化する試みは他施設においても有効である可能性が示唆された⁷⁾。我々は、キャリア支援制度を利用した女性医師の経時的なフォローアップを行っている。しかし、女性医師のキャリア形成を促進する様々な因子のうち、女性医師側の要因とされるプロフェッショナリズムについてはこれまで評価がなされていない。

2. 研究の目的

(1) 女性医師のキャリア形成を促進する様々な因子のうち、女性医師側の要因とされるプロフェッショナリズムについて量的・質的に検証する。また、キャリア支援制度（岡山大学病院における育児、介護など何らかの理由で常勤勤務が難しい医師が柔軟な働き方ができる制度）が職場に及ぼす影響を経時的に検証する。

(2) プロフェッショナリズムを構成する要素は様々な要因が定義されているが、我々はその中で共感性と生涯学習に着目して評価する。プロフェッショナリズムの評価尺度の一つとしてEmpathyに関するJefferson Score of Empathy (JSE)は我々が日本語訳を行い信頼性、妥当性を証明しているが⁸⁾、生涯学習の尺度はまだ日本語訳がなされていないため、今回我々が日本語訳を行い、その信頼性・妥当性を評価する。

(3) 岡山大学病院におけるキャリア支援制度の利用者は、現時点でのべ150名を超えており、常時30名程度の医師が利用している。経時的に支援制度利用者に調査票を送り、横断調査を行うことで、ニーズの把握と今後必要な方策を検討する。

3. 研究の方法

(1) 2008年から2015年度にかけて岡山大学病院キャリア支援制度を利用した女性医師を対象とし、調査票を年1回対象者に質問紙を郵送して回収し、解析を行った（2017、2018年）。2019年度については過去2年以内（2017-2019年）に制度を利用した医師を対象とし、質問紙を郵送して回収し、解析を行った。

プロフェッショナリズムの評価尺度としては共感性、生涯学習の2尺度を用いた。生涯学習の尺度は共同研究者のThomas Jefferson大学Hojat氏の開発したプロフェッショナリズムの一要素としての評価尺度（Jefferson Scale for Lifelong Learning: JeffSPLL）をバックトランスレーションの手法を用いて日本語訳を行った⁹⁾。JeffSPLLは14項目の4件法から成り、「プロフェッショナルとしての学びの信念と動機」「学術活動」「学習機会への興味」「情報収集の技術」の4領域に分類されている。共感性は日本語版JSEを用いた。

(2) 岡山大学病院で2011年度と2018年度に実施した、過去5年以内にキャリア支援制度利用実績のある診療科の支援制度利用医師と勤務する助教以上の医師（上司）と医員および大学院生など（同僚）へ、支援制度に関するアンケートを送付し、その結果を比較検討した。解析は、「とてもあてはまる」を5点、「ややあてはまる」を4点、「どちらともいえない」を3点、「あまり当てはまらない」を2点、「全くあてはまらない」を1点として点数化した。統計学的解析はKruskal-Wallis test、Mann-Whitney U test、Fisher testを用い、有意水準は両側検定で5%未満 ($p < 0.05$) とした。

(3) (1)と同じ対象者に対して支援制度利用者の制度利用理由、支援制度の利点などについて横断調査を行った（2016-2019年）。

4. 研究成果

(1) 女性医師と生涯学習

・JeffSPLLの信頼性

JeffSPLLの回収率は2017、2018年でそれぞれ51.2% (63/123)、48.4% (59/122)であった。2019年には現在の支援制度利用者ないし過去2年間まで支援制度利用者に絞って質問紙を配布したところ、回収率50% (25/50)であった。各年度のデータにおいて信頼係数は0.86、0.81、0.85であり、日本語版JeffSPLLには信頼性があると判断した。

・女性医師のJeffSPLLスコア

プロフェッショナルリズムの要素のうち生涯学習に対する意欲・技術の総和を評価する総点数の平均値は2017年度で43.6点、2018年で42.1点、2019年で41.8点であった。また、2018年のデータの層別化データでは、キャリア支援枠修了後現在助教になっている医師 (n=8) とその他の職位・大学病院以外で勤務している医師 (n=39) ではJeffSPLLの総点数の平均値はそれぞれ44.5と41.7であり、助教になっている医師の方が高い結果となった。

・女性医師のJeffSPLLスコア米国との比較と各因子の平均点

この値は、我が国では初めて邦訳されたスケールであるため比較対象が存在しないが、米国の医師2,739名と比較した場合、米国医師のJeffSPLLの総点数の平均値は46.2点であるため、低い点数といえる。それぞれの設問別に平均点を算出すると、平均点が低い設問がQ5、10、14、平均点が高い項目がQ2、7、9であり、2017、2018で変化はなかった。Q2、7、9はHojatらによる因子分析では因子1「学びの信念と意欲」に分類される。Q14は因子3「情報収集の技術」に分類される。Q5、10は因子分析では因子1、2のいずれにも関係するとされる。2019年のデータは2017、2018のデータと類似しているが、Q5、10の平均点がより低く、特にQ10の平均点が最も低い結果だった。

・女性医師のJeffSPLLスコアに関する考察

これらの結果から復職して勤務しているの医師の生涯学習に関するスコア (JeffSPLL) は米国医師より低い、「学びの信念と意欲」に分類されるスコアは高いものの、いくつかの項目の点数が著しく低いために総点数が下がっていることが示唆された。復職して勤務している女性医師のJeffSPLLの平均値を下げている要因の一つは情報収集の技術及び学ぶ時間の確保に対する自己評価の低さである。「学会に参加する」などの項目は目立って数値が低いわけではなかったが、むしろ日常生活の中でコンスタントに学ぶ時間を確保することに対する自己評価の低さと考えられる。復職した女性医師の「学びの信念と意欲」は高い数値を示しているため、意欲はあるが実際には育児等のために時間が取れない、というギャップが生じている可能性がある。これらの結果から検討される解決法として、復職する女性医師に対して「情報収集の技術」を伝えること (文献検索ツールの紹介、オンラインで利用できるデータベースの紹介など)、自己学習を日々絶え間なく行うことの重要性とそのスキルを伝えること、などが示唆される。

女性医師とEmpathy(共感性)

・女性医師のJSEスコア

JSEについては経時的な評価を行った。回収率はJeffSPLLと同じで2017、2018年でそれぞれ51.2% (63/123)、48.4% (66/122)であった。2019年には現在の支援制度利用者ないし過去2年間まで支援制度利用者に絞って質問紙を配布したところ、回収率50% (25/50)であった。JSEのスコアは2017年は109、2018年は109、2019年は98点であった。

・女性医師のJSEスコアに関する考察

2019年度のスコアが2017、2018年のデータと比較して有意に低値であるのは、過去の制度利用者が含まれておらず、現在育児または介護を行っている女性医師に限ったデータであることが理由として挙げられる。Empathy (共感性) は睡眠不足、疲労によって低下することが知られており、臨床業務と育児の負担を抱えている女性医師が一時的にEmpathyの低下をきたしている可能性が示唆される。このことをさらに深く解析するためには、ストレス指数など別のパラメーターとも併せて評価する必要がある。また、これらのデータは追跡調査を行っていく予定であり、育児や介護の負担が軽減した際にEmpathyが改善するか、といった点にも今後着目したい。

(2) キャリア支援制度についての上司・同僚の意識

・アンケート結果の概要

支援制度に関するアンケートは2011年度には192名、2018年度には171名が回答した。支援制度利用者と仕事をした経験があるか、という設問に対して肯定した者が70%程度であった。2018年度において「と

でもあてはまる」と回答した者の割合が有意に上昇していた。制度利用者の職場への貢献度や利用者に対する制度の有用性を認める意見は多かったが、2011年度と2018年度の有意差はなかった。職場への貢献という観点で、制度に対する評価（有用であるか、若手勧誘のアピールになるか）は2018年度で有意に上昇を認めた。一方で制度があることによって「職場における不公平感は増した」という意見に賛同しない割合は2018年度で有意に低下した。また、柔軟な働き方は必要であるが、支援制度を利用する医師を支える側の医師の就労環境改善を望む意見が多くあった。

・キャリア支援制度に関するアンケート結果についての考察

キャリア支援制度を開始して3年目にあたる2011年度と10年目にあたる2018年度に行ったアンケートの結果を比較したところ、制度が定着した結果として（現時点でキャリア支援制度利用者は150人を超えている）、支援制度利用者として仕事をした経験がある医師は70%と大多数となったことは、その他の設問に対する回答も概念としての理解ではなく経験の裏付けを持った回答と考えることができる。

そのうえで、2011年と2018年で回答に有意差が出たのは制度の職場に与える影響、という設問である。職場にとっての制度の評価は有意に上昇した一方で、職場において「不公平感は増した」とする意見に賛同しない割合は有意に低下した。この状況は制度が浸透し、育児や介護を行いつつ仕事をする医師が一定数職場に存在することが常態化したことで顕在化してきた課題と考えられる。ダイバーシティマネジメントの観点からは、未だ「違いを活かす」という段階には至っていないと考えられ、今後異なる立場の者が互いをより理解するための方策が必要と考えられる。

(3) キャリア支援制度利用者の現状調査

・2016年度結果

アンケートの回収率は60%（66/110）であった。キャリア支援枠の利用理由は育児（73.3%）、妊娠（19.8%）が多数を占めた。キャリア支援枠を利用した利点として、仕事内容に配慮が得られた（62.1%）、無理なく復帰できた（46.9%）などが挙げられた。

・2017年度結果

アンケートの回収率は52.3%（68/123）であった。キャリア支援枠の利用理由は育児（79.7%）、妊娠（10.1%）が多数を占めたが、介護（6.3%）が増える傾向となった。キャリア支援枠を利用した利点として、仕事内容に配慮が得られた（63.8%）、無理なく復帰できた（39.1%）などが挙げられた。

・2018年度結果

アンケートの回収率は54.3%（63/116）であった。キャリア支援枠の利用理由は育児（90.5%）、妊娠（11.1%）が多数を占めた（重複回答あり）。キャリア支援枠を利用した利点として、仕事内容に配慮が得られた（66.7%）、無理なく復帰できた（34.9%）などが挙げられた。

・2019年度結果

アンケートの回収率は54.0%（27/50）であった。キャリア支援枠の利用理由は育児（89.7%）、妊娠（10.3%）であった。キャリア支援枠を利用した利点として、仕事内容に配慮が得られた（68.0%）、無理なく復帰できた（48.0%）などが挙げられた。

・アンケート結果に関する考察

経時的なアンケートを通じて、「仕事内容に配慮が得られた」とする意見は62.1%（2016）から68.0%（2019）まで上昇しており、現場においてキャリア支援枠に対する理解が深まり、制度が浸透していることが示唆された。ただ、このような配慮が一方では現場における不公平感に繋がっている可能性も否定できないため、キャリア支援枠利用者以外の医師の労働を緩和し、課題を解決することが不可欠であると考えられる。

< 引用文献 >

厚生労働省大臣官房統計情報部厚生労働省 大臣官房統計情報部人口動態・保健統計課保健統計室、平成22年（2010年）医師・歯科医師・薬剤師調査の概況

Kishi Y, et al. A study of the changes in how medically related events are reported in Japanese newspapers. Risk Manag Healthc Policy.3, 2010, 33-38

厚生労働省医政局医事課、医師の需給に関する検討会報告書（平成18年7月）

（<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/07/dl/s0728-9c.pdf>）

全国医学部長病院長会議 女性医師の労働・環境問題に関する検討ワーキンググループ、平成23年度（2011年）女性医師の就労環境に関する実態調査

片岡仁美、女性医師のキャリア、医学教育白書2014年版、日本医学教育学会監修、篠原出版社、2014

片岡仁美、女性医師の離職と復職に関する現状と課題、医学教育45(5)、2014、365-375

片岡仁美、2011年度科学研究費研究成果報告書、女性医師支援の多面的効果の評価：キャリア支援から地域へ

Kataoka HU, Koide N, Hojat M, Gonnella JS. Measurement and correlates of empathy among female Japanese physicians. BMC Med Educ. 12, 2012,48

Hojat M, et al. Assessing Physicians' Orientation Toward Lifelong Learning, J Gen Intern Med, 21(9), 2006, 931-936

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計8件（うち査読付論文 4件/うち国際共著 1件/うちオープンアクセス 4件）

1. 著者名 勅使川原早苗, 片岡仁美, 時信亜希子, 川畑智子, 後藤由佳, 奥田博之, 和田淳	4. 巻 43(2)
2. 論文標題 当院女性外来(内科)を受診する患者特性について	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 日本プライマリ・ケア連合学会誌	6. 最初と最後の頁 141-149
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) https://doi.org/10.14442/generalist.42.141	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている(また、その予定である)	国際共著 -
1. 著者名 藤井智香子, 渡邊真由, 片岡仁美	4. 巻 29(10)
2. 論文標題 臨床マネジメントQ&A Q6 スタッフの医師3人が続けて産休に入ることになりました。どうすればよいでしょうか?	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 総合診療	6. 最初と最後の頁 132-135
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -
1. 著者名 片岡仁美	4. 巻 Vol.77 No.8
2. 論文標題 女性医師のキャリア支援から ダイバーシティ・マネジメントへ	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 病院	6. 最初と最後の頁 601-608
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -
1. 著者名 Kataoka H, Iwase T, Ogawa H, Mahmood S, Sato M, DeSantis J, Hojat M, Gonnella JS.	4. 巻 22:1-6
2. 論文標題 Can communication skills training improve empathy? A six-year longitudinal study of medical students in Japan.	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 Medical Teacher	6. 最初と最後の頁 epub
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.1080/0142159X.2018.146065	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている(また、その予定である)	国際共著 該当する

1. 著者名 片岡仁美	4. 巻 9(134)
2. 論文標題 女性医師支援の必要性和働き方改革	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 病院羅針盤	6. 最初と最後の頁 22-27
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 Higuchi Y, Inagaki M, Koyama T, Kitamura Y, Sendo T, Fujimori M, Kataoka H, Hayashibara C, Uchitomi Y, Yamada N	4. 巻 81(4)
2. 論文標題 Emotional Intelligence and its Effect on Pharmacists and Pharmacy Students with Autistic-like Traits.	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 Am J Pharm Educ.	6. 最初と最後の頁 1-8
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.5688/ajpe81474	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている(また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 片岡仁美、関 明穂、川畑 智子、勅使川原 早苗、岩瀬 敏秀、小比賀 美香子、大西 弘高	4. 巻 47(2)
2. 論文標題 女性医師のライフイベントを考慮したキャリア支援：岡山大学アンケート調査	5. 発行年 2016年
3. 雑誌名 医学教育	6. 最初と最後の頁 111-123
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている(また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 片岡仁美	4. 巻 59(3)
2. 論文標題 女性医師支援8年間の経験と今後の課題	5. 発行年 2016年
3. 雑誌名 整形・災害外科	6. 最初と最後の頁 261-267
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計19件（うち招待講演 1件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 片岡仁美
2. 発表標題 働き方改革と女性のキャリア支援
3. 学会等名 第13回日本性差医学・医療学会学術集会
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 片岡仁美
2. 発表標題 働き方改革時代の女性医師のキャリア支援を考える
3. 学会等名 第39回日本脳神経外科コンgres総会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 渡邊真由、藤井智香子、片岡仁美
2. 発表標題 キャリア支援制度利用者と勤務するスタッフおよび同僚の制度に対する意識変化についての検討
3. 学会等名 第51回 日本医学教育学会大会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 片岡仁美
2. 発表標題 医学教育とEmpathy
3. 学会等名 第51回 日本医学教育学会大会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 片岡仁美
2. 発表標題 女性医師の働き方改革
3. 学会等名 第20回日本医療マネジメント学会茨城県支部学術集会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 片岡仁美
2. 発表標題 医師の働き方改革のための病院産業医研修
3. 学会等名 第32回日本総合病院精神医学会総会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 片岡仁美
2. 発表標題 キャリア支援 × 患者安全 = 働き方改革：岡山大学12年の取り組み
3. 学会等名 米国内科学会日本支部年次総会・講演会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 片岡仁美
2. 発表標題 臨床現場に繋がる継続的なプロフェッショナルリズム教育を目指して
3. 学会等名 第50回 日本医学教育学会大会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 溝尾妙子、片岡仁美
2. 発表標題 地域オリジナルシミュレーショントレーニングの実臨床での効果
3. 学会等名 第50回 日本医学教育学会大会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 片岡仁美
2. 発表標題 女性医師と働き方改革
3. 学会等名 第68回日本病院学会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 片岡仁美
2. 発表標題 女性医師支援について
3. 学会等名 第58回日本呼吸器学会学術講演会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 片岡仁美
2. 発表標題 臨床研修における女性医師とサポート体制～キャリアアップと自己選択支援～
3. 学会等名 第36回臨床研修研究会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 片岡仁美
2. 発表標題 岡山大学女性医師キャリア支援10年の軌跡 大学で、地域で。
3. 学会等名 第8回日本プライマリ・ケア連合学会学術大会
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 片岡仁美
2. 発表標題 岡山大学医学部におけるプロフェッショナリズム教育の取組
3. 学会等名 第49回日本医学教育学会大会
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 川畑智子
2. 発表標題 岡山大学医療人キャリアセンター10周年の歩み
3. 学会等名 第49回日本医学教育学会大会
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 勅使川原早苗
2. 発表標題 女性医師復職支援におけるコーディネーターの役割
3. 学会等名 第49回日本医学教育学会大会
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 勅使川原早苗
2. 発表標題 目指せ！セルフマネジメント
3. 学会等名 日本糖尿病学会中国四国地方会第55回総会 女性医師ワークショップ
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 Hitomi Kataoka
2. 発表標題 Professionalism Education Course at Okayama University Medical School
3. 学会等名 第49回日本医学教育学会大会
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 片岡仁美
2. 発表標題 女性医師のキャリア支援におけるイクボス促進～岡山大学医療人キャリアセンターマスカットプロジェクトの経験から～
3. 学会等名 第69回日本産科婦人科学会学術講演会（招待講演）
4. 発表年 2017年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究 分担者	小比賀 美香子 (OBIKA Mikako) (00610924)	岡山大学・医歯薬学総合研究科・講師 (15301)	

6. 研究組織（つづき）

	氏名 (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	三好 智子 (MIYOSHI Miyoshi) (40444674)	岡山大学・医歯薬学総合研究科・准教授 (15301)	
研究分担者	勅使川原 早苗 (TESHIGAWARA Sanae) (50643285)	岡山大学・医歯薬学総合研究科・助教 (15301)	
研究分担者	岩瀬 敏秀 (IWASE Toshihide) (80614924)	岡山大学・医歯薬学総合研究科・助教 (15301)	
研究分担者	川畑 智子 (KAWABATA Tomoko) (90600669)	岡山大学・医学部・客員研究員 (15301)	
研究分担者	時信 亜希子 (TOKINOBU Akiko) (10758212)	岡山大学・医歯薬学総合研究科・助教 (15301)	
研究分担者	渡邊 真由 (WATANABE Mayu) (20794332)	岡山大学・医歯薬学総合研究科・助教 (15301)	