

男性糖尿病医の立場から



東京慈恵会医科大学 内科学講座
糖尿病・代謝・内分泌内科

川浪大治

なぜ、女性医師支援をするのか

- ✓ 30代で離職する女性医師が約25%
- ✓ 頼れる仲間である女性中堅医師の離職は男性医師にとって大きな痛手

女性医師支援は男性医師支援でもある



日産自動車の取り組み

Diversity Programにより女性管理職比率を2017年までに6.7%から10%に引き上げる計画を発表

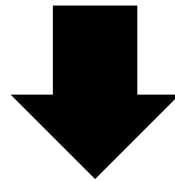
- ✓ 女性能力の活用は「競争力の源泉」
- ✓ 女性管理職比率が投資家からの重要な投資指標(社会的責任)
- ✓ 多様な人材が活躍できる組織文化づくり

Bloomberg 2013/2/25記事より抜粋

“女性を守るためではなく、企業を守るためのクォータ(人員割当)制”

企業の取り組みから学ぶこと

- ✓ 男性医師の思考だけで病院や組織運営を進めることの問題
- ✓ 指導層・管理層に女性医師がいなければ、女性医師の視点を生かす機会を失ってしまうのでは？
- ✓ クオータ制による大学・病院・学会での女性医師の登用



クオータ制は果たして医師の世界にも馴染むのか？

対等なパートナーシップの確立が必要

責任を果たす女性医師が本当に増える
方策なら賛成(パブリックコメント)



男性医師と女性医師が
責任を分かち合う

クオータ制が健全に機能するためには男女
の対等なパートナーシップの存在が大前提

クオータ制を阻害する要因は？

-想定されるケース-

同僚の女性医師の子供が発熱し、急に外来ができなくなった。自分も他の仕事で手一杯、カバーできないかと自分に声がかかった。

✓ 不公平感の軽減

✓ 支援する側、される側がお互いに極限の状況で勤務していることを理解する

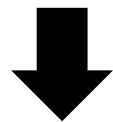


男性医師・女性医師双方に利益のある方策の実現

ハード面： 女性医師を積極的に登用するシステムづくり、健全なクォータ制の確立

+

ソフト面： お互いの立場を尊重し思いやる気持ち



相利共生の女性医師支援策



男女ともに意識改革が必要 -ステレオタイプからの脱却-



- ✓ 女性医師が自身のキャリアを制限してきた(内なる敵の存在)
- ✓ 男性医師は女性医師に対してキャリアを継続するようアドバイスをする立場になる

男女ともに意識改革が必要 -ステレオタイプからの脱却-

とちゅうで やめちゃうだめ。

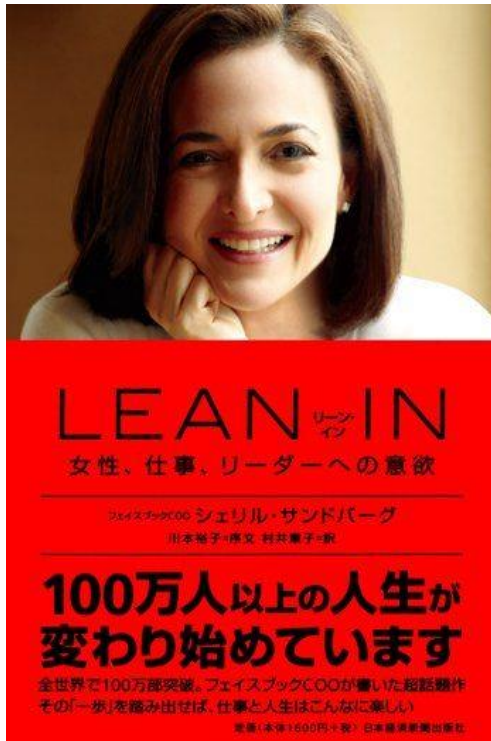
糖尿病治療は中断することなく、しっかりと。

糖尿病と診断されたら治療を開始しましょう。
HbA1c値*7.0%未満を目標に定期的に受診し、
食事・運動・薬物療法を継続的に行いましょう。

血糖正常化の目標値	合併症予防の目標値	合併症予防(糖化)の目標値
6.0% 未満	7.0% 未満	8.0% 未満

HbA1cコントロール目標

LEAN IN からSTEP INへ



男性医師・女性医師双方の努力により、能動的な女性医師の参画を促進する。

シェリル・サンドバーグ
(Facebook COO)