

「様々な多様性が活きる内分泌診療へ、そして医療者教育へ」

岡山大学学術研究院医歯薬学域（医）総合内科学 暮らしき総合診療医学教育講座
岡山大学病院 内分泌センター
三好 智子

突然ですが、アメリカのオーケストラ団員の目隠しオーディションについて、ご存知でしょうか。1970年代から80年代、アメリカの有名音楽学校の卒業生は女性が40～50%だったにも関わらず、オーケストラの女性奏者は5～10%だったそうです。そこで、採用面接時の演奏時に申請者と審査員の間にはスクリーンを置く目隠しオーディションをしたところ、一次審査を合格する女性の割合が50%上昇したという報告があります^{1,2)}。

また、シカゴ大学の研究では、氏名欄に白人固有の名前（エミリーやグレッグ）か、アフリカ系アメリカ人特有の名前（ラキーシャやジャーナル）を記載したところ、書類審査を通過し、面接審査となったのは白人の名前の方が1.5倍高かったそうです^{1,3)}。

これらは、どちらも無意識バイアス Unconscious Bias の具体例として、男女共同参画学協会連絡会の無意識バイアスのリーフレットに載っています。2015年9月から、日本内分泌学会 男女共同参画推進委員会（JES We Can）委員となり、2021年3月には、男女共同参画学協会連絡会 第19期 第2回運営委員会に内分泌学会を代表して、初めて参加させていただきました。

無意識バイアス Unconscious Bias とは、誰もが潜在的に持っているバイアス（偏見）のことです。自分の中に無意識バイアスがあることを意識するということだけでも、多様性が重視される時代で、物事を判断する時に役に立つと感じました。

内分泌疾患の診療も、多様性が活きる現場です。多くの臓器がホルモンを介して、綿密に連携しています。疾患も多様性があり、来られる患者さんも様々です。我々医療者も内分泌内科だけでなく、内分泌外科、脳外科、泌尿器科、産婦人科、小児科、腫瘍内科といった多くの診療科との協同や、看護師、薬剤師、検査技師との多職種連携も必要となります。多様な医療者がいるからこそ、多様な内分泌疾患を受け入れる土壌が育成されていると感じます。

私は、縁あって、内分泌内科で内分泌専門医と医学博士の学位取得後、総合内科学や医療教育センター、卒後臨床研修センターでの勤務を行いながら、医学教育学会認定医学教育専門家を取得し、更に岐阜大学大学院に新設された医療者教育学修士課程を修めました。

医学科教育のカリキュラム指針となる医学教育モデル・コア・カリキュラムで

は、平成 28 年度より、行動科学の導入が明記されており、学生は人の心理や行動、バイアスを含む心理学・社会学・人類学などを学んでいます。また、令和 4 年度より「未来の社会や地域を見据え、多様な場や人をつなぎ活躍できる医療人の養成」という新しいキャッチフレーズを掲げ、多職種連携能力も医師として求められる基本的な資質・能力に加わりました。多職種連携能力とは、「保健、医療、福祉、介護など患者・家族に関わる全ての人々の役割を理解し、お互いに良好な関係を築きながら、患者・家族・地域の課題を共有し、関わる人々と協働することができる」とされています 4)。

現在の学生は、我々が学んでいない多くのことを医学科で学び、卒業しています。内分泌診療は、良くある症状から気づくことが重要であり、多職種連携能力を発揮しながら、多様な疾患を治療していくこととなり、まさに「多様性」がキーワードとなります。内分泌学会が学生や若手医師にとって魅力的であるよう JES We Can の活動を通して、発信していけたらと考えています。

1. 男女共同参画学協会連絡会著. 無意識のバイアス - Unconscious Bias - を知っていますか? 2017.

https://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/2019/UnconsciousBias_leaflet.pdf

2. C. Goldin, C. Rouse. American Economic Review 2000. 90; 4: 715-741.

3. M. Bertrand, S Mullainathan. Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. American Economic Review 2004. 94; 4: 991-1013.

4. 医学教育モデル・コア・カリキュラム令和 4 年度改訂版.

https://www.mext.go.jp/content/20230207-mxt_igaku-000026049_00001.pdf