

第 69 回中部総会 ダイバーシティ推進委員会企画プログラム

- ・ワークライフバランスとプロフェッショナルリズムの共存を探る

日 時：10月31日（木）13：00～14：30

会 場：ナレッジキャピタルコングレコンベンションセンター 第3会場

1. 生長会府中病院泌尿器科 副部長 黒木慶和 先生
2. KKR 高松病院 女性泌尿器科医長 平間裕美 先生
3. 法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科 教授 高田朝子 先生

座長：札幌医科大学泌尿器科 助教 西田幸代 先生

社会福祉法人大阪暁明館病院泌尿器科 医長 松下千枝 先生

共催：日本医師会女性医師支援センター

このたび泌尿器科学会の男女共同参画委員会は、ダイバーシティ推進委員会に名前を変えて再出発することになった。ダイバーシティとは、一体全体何を推進すればよいのかと思われる方も少なくないのではないだろうかと推測する。「ダイバーシティ (diversity)」という言葉は、通常「多様性」と訳され、病院、医局運営においては人種・国籍・性・年齢は問わずに人材活用する「人材と働き方の多様化 (多様性)」を意味し、ダイバーシティ・マネジメントは、多様な人材の雇用や勤務を可能とするシステムを指している。属性以外にも、職場のダイバーシティには、働き方や場所、雇用形態の多様性も含まれます。近年話題に上がることが多い「ワーク・ライフ・バランス」もダイバーシティに関わる事項である。例えば、仕事と育児を両立させるためには、育児休暇を取ったり、在宅勤務ができたりなど、柔軟な働き方をできることが重要となるからです。現在、日本企業のダイバーシティは、多様な人材の属性に合わせて、働き方の多様性を受け入れるという課題に移りつつあり、常に自分の意見を述べる自立した意思を持った社員と、少数派の見解であっても、オペレーションに反映される柔軟な組織づくりがあって初めて、真のダイバーシティ・マネジメントが実現すると考える。

そこで、今回のシンポジウムでは、ワークライフバランスと、泌尿器科医としてのプロフェッショナルリズムが共存しうるかということをテーマとした。女性医師は少数派であるが、その意見はオペレーションに反映されるのか、男性医師の育休取得は？

泌尿器科の美点であるチームワークや共同体感覚を生かしながら、ダイバーシティ・マネジメントを進めていくためには何が大切で何が必要かを様々な立場から検討したい。



(左から) 高橋委員、佐々木委員、松下委員、西田委員、高田朝子教授、平間裕美先生