

第 71 回 日本泌尿器科学会中部総会 ダイバーシティ推進委員会企画報告

女性理事に聞く

～ダイバーシティにおけるチャレンジ&イノベーションズ～

女性理事に聞く ～ダイバーシティにおける Challenges and Innovations ～

宮澤 克人

松下 千枝

SY16-1 基本領域医学会の意思決定組織における女性登用の現状

札幌医科大学医学部 泌尿器科学講座 西田 幸代

SY16-2 日本外科学会・日本臨床外科学会の女性理事として果たすべき役割

高槻赤十字病院 外科 平松 昌子

→女性理事は増えてはいないが、女性を特別視するのではなく、働き方を男女ともに考えていくフェーズにはいっている、隙間時間を使ったり、意欲をきらさないよう指導したり、リーダー教育が必要だ。

意見を反映させるには、理事になるのも重要だが、実際にものを決めるのは委員会で、理事会は承認するだけが多いので、委員会にも女性医師をしっかりと配置するのが大事。

SY16-3 アレルギー領域におけるダイバーシティ推進の進捗状況について

藤田医科大学ばんだね病院 総合アレルギー科 矢上 晶子

→選挙に勝つには努力が必要。メンター、メンティーでこつこつ育てていくことが大事。群れを嫌う（というよりは群れている時間がない）女性医師が理事になるのは正直かなり難しく、数は増えないと思う。それでも支援を続けていくしかない。女性の働き方を1と考えられるような働き方改革を。

・女性理事を複数名提案していることについて

→絶対2名がよい、一人が発言してもかき消される、会議での援護射撃が必要、味方を作る必要がある

・主任教授でないと理事になっても大変だと思うか

→現に主任教授でなくても理事はつとまっている、まずはそこは目をつぶって女性理事誕生を。

・女性を選ぶのに顔が浮かばない

→地方総会などからどんどん女性座長を増やして、顔と名前をうっていく

・組織の中でも権力を持ちたいという人は少数、やりたくない人をリーダーに引っ張ってこないといけない。そういうときはどういう声をかけたらよいのか？

→やりたいからここにいるんじゃないで、やらなくてはいけないからここにいる。出産して子供ができたとたんに、それまでできたことができなくなる。それをなんとかしないとけない。

→ポストが人を育てる、それだけの人をポストにつけることが大事

→女性医師はチャンスを与えれば頑張るので、要はやりがい。ひとりひとり声をかけて育てていくことを繰り返すことだ

野々村理事長からのコメント

・今回の執行部からは女性役員を作る意見が出ている、任期中につくりたい

・最終的には普通選挙でえられるのがゴールと考える

主任教授がいないことが問題だが、前回委員会に出席して、女性の前向きな意見をきいて、主任教授がいないことには目をつぶって突き進みたいと考えている

・理事になって何がしたいかが大事