

第 75 回西日本泌尿器科学会総会 ダイバーシティ推進委員会企画プログラム
＜指導医教育コース＞

日時：令和 5 年 11 月 3 日（金） 16：30 - 17：30

会場：第 2 会場「ANA クラウンプラザ松山 ダイヤモンドボールルーム（Ⅱ）」

テーマ「異次元の若手泌尿器科教育、Z 世代のハートにロックオン」

座長：雑賀 隆史（愛媛大学）

小林 知子（岡山大学）

基調講演Ⅰ：

「ダイバーシティ推進委員会の女性座長数増加に向けた取り組み」

山本 恭代（徳島大学）

ダイバーシティ推進委員会でのポジティブアクションの取り組みとして、女性医師の一定比率（3%以上）座長採用の目標達成の報告をご講演頂いた。女性座長候補者リストを活用し、今年度までに全ての総会にて女性座長・シンポジスト 3 %以上の目標を達成した。リストの今後の課題として、登録人数の伸び悩みや専門分野の細分化などが挙げられる等のご意見を頂いた。会場より座長になりたがらない女性医師に対してはどのようなアプローチが必要かとの質問あり、女性座長マニュアルの提示や、上司の心理的サポート等が大切との回答を頂いた。

基調講演Ⅱ：

「新時代の泌尿器科若手教育とリクルート」

木村 友和（筑波大学）

外科・手術教育と若手リクルートに関するご講演をいただいた。手術教育では、医療安全・複雑な手技などの様々な要因が絡み、教育目標が立てにくい側面がある。BID(Briefing, Intra-operating teaching, Debriefing)モデルでの教育や術後の反省が必要となる。入局者へのアンケート調査では、医局に望むものとして「雰囲気」「ワークライフバランス」「やりがい」などが上がった。「飲み会」は入局因子として影響を与えなかった。「雰囲気」＝「心理的安全性」につながると思われる。女性の医局員を中心に入局者が増えており、理由として女性医師のロールモデルの存在や学生教育担当のレジデントの労務環境改善が挙げられた。学生と接する機会の多い若手医師の QOL 向上が入局につながる可能性が指摘された。

基調講演Ⅲ：

「若手泌尿器科医師が専門医教育に求めるもの Work Life Balance について」

新井 明那（松山市民病院）

若手教育を受ける側として手技・技術 UP のため、学会に求めることについてご発表頂いた。現在は、仕事と育児の隙間時間で自己研鑽をし、上司や家族のサポートもあり、計画的に活動できている。今後、学会へ集中して技術習得できる場所の提供、学会や都市部でのみ開催される教育セミナーのオンデマンド配信などが望まれる。心理的に余裕

がないとサージキャパシティが低下し、自己研鑽への意欲が湧かない。日頃より心理的安心感＝ここにいても大丈夫という雰囲気作りが大切である。

パネルディスカッション

秦 聡孝（大分大学）堀井 聡（岡山大学）新井 明那（松山市民病院）

木村 友和（筑波大学）山本 恭代（徳島大学）

パネリストのそれぞれの立場から医局の雰囲気や入局理由についてディスカッションが行われた。若手の堀井先生からは、医局の雰囲気と若手がキラキラしていたのが入局の決定打との意見あり。秦先生より若手リクルートに大半頭を悩ましており、雰囲気＝若手が楽しく働く環境が大切とのご意見を頂いた。木村先生より入局決定の重要因子として「出身地」「出身大学」「雰囲気」とのご講演を受け、山本先生から地方大学では3-4割の地元出身者しか研修で残らず、リクルートしても都市部の出身地の大学へ入局する課題があるとのご意見を頂いた。小林先生より承認欲求が強いZ世代に対して「雰囲気」＝自分を承認してもらえる心理的安心感が大切ではないかとのご意見を頂いた。最後に座長の雑賀先生より「月曜が楽しい職場にしましょう」とのまとめの言葉を頂き、活発なプログラムとなった。

第2日目夕方の時間帯での開催で、指導医教育コース認定プログラムになっていることも影響していると思うが、指導医クラスの先生方が多く参加されており、若手リクルートに強い関心を持つ会員が聴講されていた。

若手Z世代に対して、心理的安心感を与える医局雰囲気作りが大切と思われる。

プログラム参加者数 : 66 名

（文責 川崎 麻己）

写真



写真左より、秦先生、堀井先生、新井先生、木村先生、山本先生、雑賀先生、小林先生