

【10班】ダイバーシティ

(総括)

10班はJUAのダイバーシティに対するあり方について下記の2つのテーマについて検討した。

10-1班「女性泌尿器科医の活躍に対する施策」

JUA Future Vision 2018でダイバーシティに関して、1. ポジティブ・アクションの採用、2. イクボス宣言のすすめ、の2つの提言がなされた。これら2つの提言は、今回のサブテーマを検討する上で極めて重要であり、その後の状況を検証した。

JUAにおける女性の役員、学術集会での座長等の割合には4年間で大きな変化はなかった。一方、委員会での女性座長リストの作成やその掲載希望アンケートと解析など実現に向けての地道な活動を行っている。女性役員選出に向けた制度改革あるいは学術集会での女性座長、シンポジスト等の登用のためキャリアアップの後押しのプログラムが必要である。

イクボス宣言についてはよく知られておらず、納得できる子育てを行ったと回答したのは1割程度と極めて少ないが、約20%の医師が、育児休業を取得した男性医師が身近にいることも明らかになった。医師の働き方改革を念頭にイクボスを推進するための意識改革とライフワークバランス確保の共通認識が必要である。

10-2班「医師の働き方改革への対応」

2024年4月に施行予定の医師の働き方改革における個別論点としての評価機能事業、宿日直、研鑽の取り扱い、兼業・副業等は一律の見解を求めることは容易ではないが、今回の人事権を有する82大学病院に対するアンケート調査から日本泌尿器科学会員の女性会員の約2/3が医局人事権下にあり、性別を問わない人材の底上げ・キャリア支援、ワーク・ライフ・バランスの向上に学会として取り組む必要性が明確になった。90%の施設がライフ・イベントに応じて勤務形態を変えており、その変更は本人の希望に沿っていた。一方、ダイバーシティに関する啓発活動を行っている施設は25%に留まり、女性医師の昇進に関して76%の施設が特別な配慮を行わないことが明らかになった。「男性」にも介護や育児などのライフ・イベントが起こる可能性があることを啓発してダイバーシティに対する意識の醸成を行う必要がある。また、アンコンシャスバイアスに留意して個人の背景・希望に応じた対応・支援が必要である。

以上、JUAにおけるダイバーシティ活動は浸透しつつあるが、会員への周知、支援体制や制度改革などは不十分であることが示唆された。多様な人材が泌尿器科医を目指し、それを維持できる環境を整備することが提言された。