

「結果にコミット」するとは? —委員会の過去・現在・未来の活動

関西福祉科学大学 中村敏子
日本高血圧学会 ダイバーシティ推進委員会

COI開示

中村敏子

- ・演題発表に関連し、発表者に開示すべきCOI関係にある企業などはありません。

「コミットする」とは？

- 目標を持ち、達成に積極的に関わり、責任を伴う約束をする事を、コミットすると言う。
- ダイバーシティ推進委員会が、どのような経過や意図で結成され、どのような役割を果たしてきたのか再考・検証する事は、今後の発展に大いに有意義である。

日本高血圧学会の目指すもの

- ・臨床学会の使命は、目指す疾患の撲滅である：“日本における高血圧の制圧” “世界に冠たる日本高血圧学会の確立”
- ・2018年、高血圧学会の行動原理として、「今後、最良な高血圧診療を研究・実践し、全国民の健やかで明るい社会実現に向けた活動を展開していく」ことを明言し、「良い血圧で健やか100年人生～Good Blood Pressure for Lively 100 Years～」をスローガンとし、具体的な目標として、「高血圧の国民を10年間で700万人減らし、健康寿命を延ばす」ことを、国民に対して誓いました。そして、そのための三つの柱として、①医療システム：生涯にわたる高血圧診療システム（ライフタイムケア）の構築 ②学術研究：高血圧研究の推進と「みらい医療」の実現③社会啓発：国民が血圧管理に自ら取り組む社会づくり、が掲げられました。
- ・高血圧学を支え深める多様な人材の活躍が必要な時代となりました。

そもそも、多様性（ダイバーシティ）とは

- ・ダイバーシティ(Diversity)という言葉は、**あらゆる事象の「多様性」を指す言葉**として使用されてきました。
- ・しかし、1990年代にアメリカ国内で女性や有色人種などに対する差別の撤廃や人権の尊重を求める際のキーワードとして掲げられたことをきっかけに、「ダイバーシティ＝マイノリティに対しても均等に雇用機会を与えること」というイメージが色濃く定着しました。
- ・ダイバーシティとは、国籍、性別、年齢、宗教、ライフスタイルなどに固執することなく多様な人材を受け入れることによって、企業の競争力を高める取り組みのことです。
- ・ダイバーシティは、グローバル化による顧客ニーズの多様化や深刻な人材不足などの課題を解決させるだけではありません。イノベーションの創出など様々な優れた効果を持っていることから、近年多くの経営者や人事担当者から大きな注目を集めています。
- ・当初、労働者側の権利や利益だけに着目されていたダイバーシティですが、数多くのイノベーションを生み出したり、生産性が高い企業が積極的にダイバーシティを推進している事実が明らかになりました。それにより、多様な人材が持つあらゆる魅力を企業の発展や活性化に向け、最大限活用する取り組みとして再認知されるようになったのです。

ダイバーシティの種類

- ・デモグラフィー型ダイバーシティ
「性別」「国籍」「年齢」など、目に見える属性の多様性
- ・タスク型ダイバーシティ
「能力」「経験」など、目に見えない価値の多様性
- ・オピニオンダイバーシティ
意見の多様性
- ・多くの日本企業はダイバーシティを推進するにあたって、いわゆる
「デモグラフィー型ダイバーシティ」を実施している。

ところで、インクルージョンとは

- ・インクルージョン(inclusion)とは、直訳すると「包含」や「包括」です。「全てのものを込み込む」や「一つにまとめる」などの意味を持つことから、ビジネス分野ではよく「受容」という言葉に翻訳されています。「さまざまな人材が、一体となって働く状態や環境」を指します。
- ・ダイバーシティを推進するためには、インクルージョンの推進も同時に実行なければなりません。ただ単に多様な人材を集めるだけでは組織の利益や成果に繋げることはできないからです。
- ・「ダイバーシティ&インクルージョン」という言葉もあるように、ダイバーシティとインクルージョンは非常に密接な関係性を持っています。
- ・ダイバーシティの推進によって組織内の多様性を高め、インクルージョンの推進によって経営者や人事担当者だけでなく全従業員が互いの個性や魅力を受容し合うことで、個々の人材が保有するあらゆる要素を最も適した形で企業活動に活用することが可能となるでしょう。

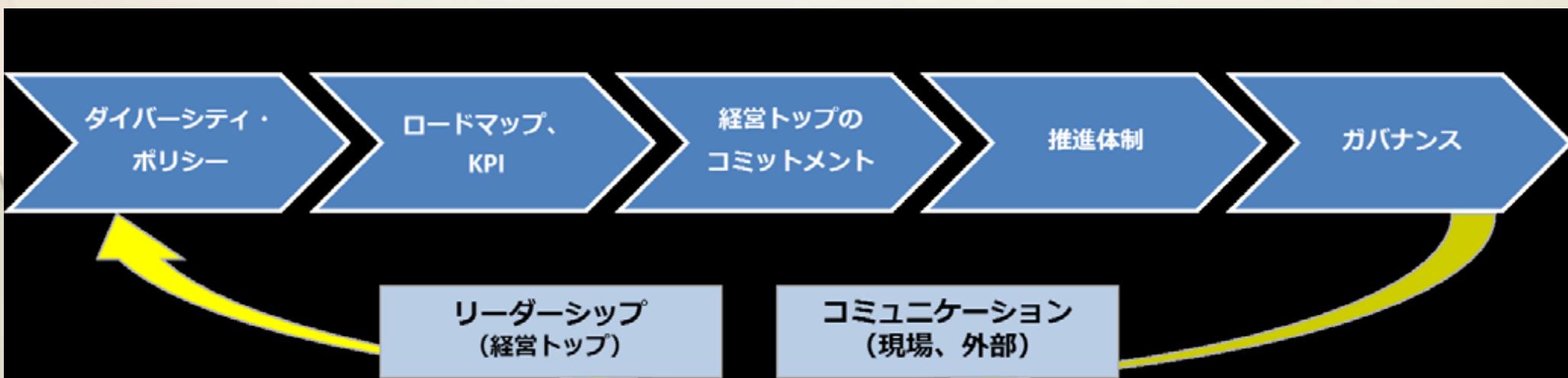


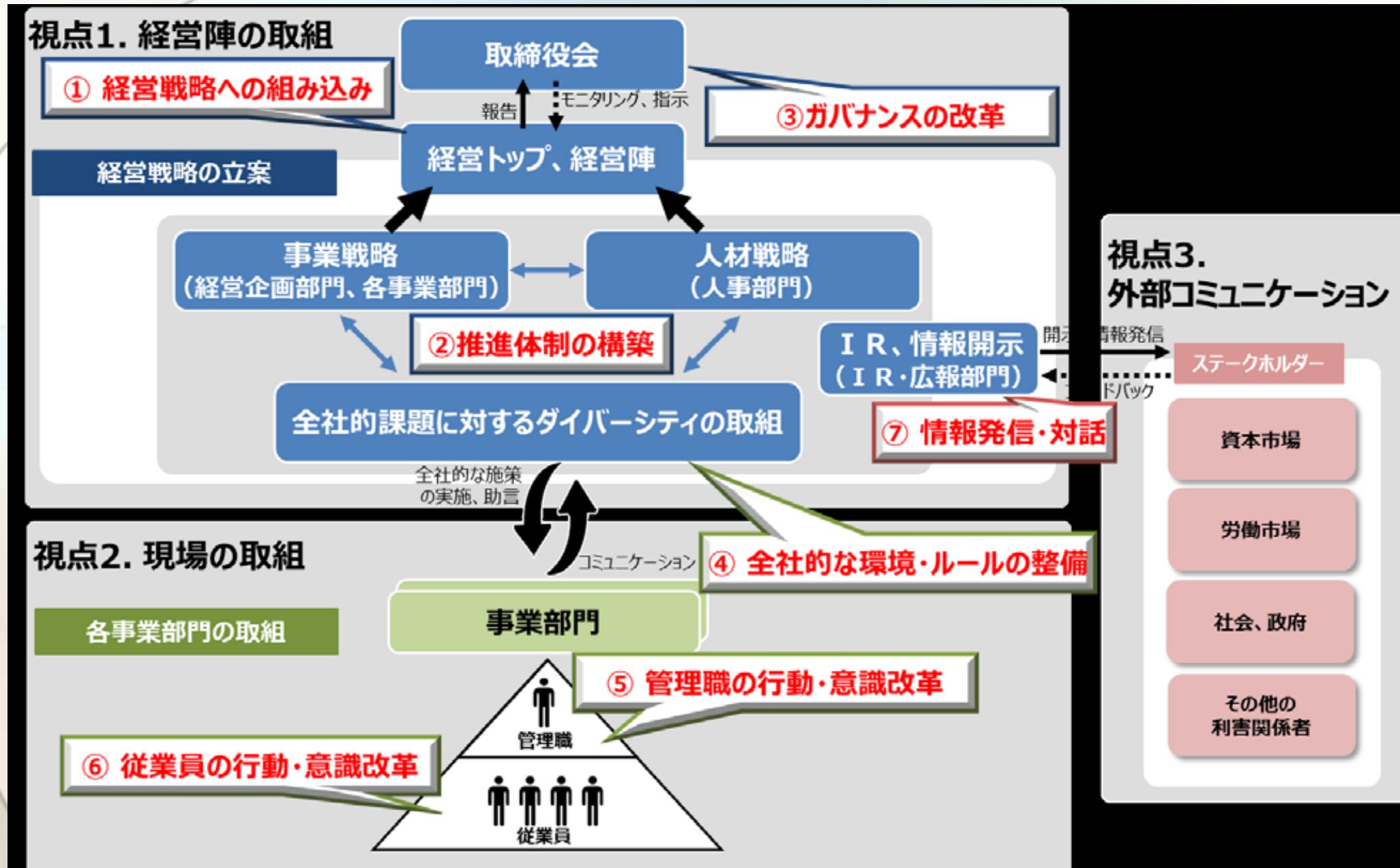
我が国の取り組み：ダイバーシティ経営の推進

- ・女性をはじめとする多様な人材の活躍は、少子高齢化の中で人材を確保し、多様化する市場ニーズやリスクへの対応力を高める「ダイバーシティ経営」を推進する上で、日本経済の持続的成長にとって、不可欠です。
- ・経済産業省では、企業の経営戦略としてのダイバーシティ経営の推進を後押しするため、「新・ダイバーシティ経営企業100選」や「なでしこ銘柄」の選定により、先進事例を広く発信するとともに、女性を含む多様な人材の活用を経営戦略として取り込むことをより一層推進するための方策を検討しています。また、企業の経営層に女性を含めた多様な視点が入ることは、企業の競争力向上に資することから、将来の企業経営を担う幹部候補の女性を対象とする企業横断的な「リーダー育成事業」を推進しています。

我が国の取り組み：経済産業省

- 2018年4月より「競争戦略としてのダイバーシティ経営（ダイバーシティ2.0）の在り方に関する検討会」（座長 北川哲雄 青山学院大学大学院国際マネジメント研究科教授）を再開し、取締役会における多様性の確保と、企業と労働市場・資本市場の対話促進の方策について計3回の検討を行い、この度、提言を取りまとめた。
- 合わせて、2017年3月に策定・公表した企業が取るべきアクションをまとめた「ダイバーシティ2.0行動ガイドライン」を改訂した。（平成30年6月8日）





我が国の現状

ジェンダーギャップ指数(GGI: Gender Gap Index)

スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」（ダボス会議）が男女間の格差を、経済・教育・健康・政治の4分野の指標を用いて測定し、毎年公表。男性に対する女性の割合を示しており0が完全不平等、1が完全平等となる。

149か国中で、1位はアイスランド (0.858) ・・・ 日本は110位 (0.662)

日本は特に、政治の分野のGGIが0.1以下と低い。

女性医師の割合：年々増加している。平成30年の国際比較では、OECD平均では46.5%であり、日本は21.1%と最下位。

女性医師が休職、離職した理由（平成29年度女性医師キャリア支援モデル普及推進事業に関する評価会議資料からの抜粋）：出産 (70.0%)、子育て (38.3%)、自分の病気療養 (14.5%)、夫の転勤に伴う (10.8%)、留学 (10.3%)、家族の病気や介護 (3.3%)、家事 (1.5%)、その他 (6.7%)

私の男女共同参画～ダイバーシティ活動の経緯

- 2008年～大阪市女性医師ネットワーク役員（2016年～会長）
- 2011年～大阪府医師会女性医師支援ワーキングメンバー
- 2011年 第41回日本腎臓学会西部学術大会 男女共同参画委員会特別企画パネルディスカッションにて演者、「腎臓学の魅力を語る～キャリアアッププランとともに～」
- 2012年 第35回日本高血圧学会総会（名古屋）：パネルディスカッション4. 男女共同参画企画「高血圧学の魅力とキャリアアッププラン」座長：中村敏子/大屋祐輔
- 2016年 国立循環器病研究センター ダイバーシティ人材育成支援室初代室長

委員長としての自己学習：諸活動が発展する様相

非営利組織の経営：P.F. ドラッカーによると、

- ・ミッションは行動本位
- ・ミッションの具体化
- ・ミッションの3本柱：機会・ニーズは何か。卓越性。コミュニケーション
- ・毎年の活動目標を明確に
- ・結果を検証し、次につなげる。

高血圧学会におけるダイバーシティ活動の萌芽

- ・淵源は、2012年、第35回日本高血圧学会総会（名古屋）：パネルディスカッション4.男女共同参画企画「高血圧学の魅力とキャリアアッププラン」が行われた。座長：中村敏子/大屋祐輔 演者：大屋祐輔/山下純世/高瀬浩之/黒田せつ子
- ・以後毎年の総会で、趣向を凝らした企画を継続。
- ・2013年8月 男女共同参画ワーキング発足：大屋祐輔/野出孝一/成瀬光栄/中村敏子/藤田恵
 - 大学・病院・クリニック・研究者等それぞれの立場での委員選定
 - 現状とニーズの把握：アンケート調査の実施
 - 他学会の取り組みの調査
 - 数値目標の設定

当時の現状と数値目標

2013年の女性医師の割合(%)

会員：13%（4609名中553名）

評議員：2%（334名中8名）

理事：0%

専門医：8%（567名中47名）

第35回総会の演題選考委員：1%

第35回総会の口演座長：1%

第35回総会のポスター座長：2%

第35回総会の口演発表者：9%

第35回総会のポスター演者：19%

数値目標

会員の20%

評議員の5%（18名）

専門医の10%

座長の10%

演題選考委員選考委員の5%（7名）

発表者のうち医師会員で20%

医師およびメディカルスタッフを合わせて30%

高血圧学会におけるダイバーシティ活動：成長期

- 2014年8月の理事会：男女共同参画委員会の設立（大屋祐輔初代委員長）

女性の力の活用の促進に関する数値目標の設定・託児室の常設・委員会ブースの設置（2015年から開始）・女性研究者奨励賞の設置（2015年から開始）

委員：野出孝一/中村敏子/藤田恵/小松愛子/日下美穂/神出計/羽野卓三/荒川仁香/田辺晶代/市原淳弘/大田祐子/江口和男/深水亜子

- 2014年秋～野出孝一委員長（第2代）、中村敏子副委員長

高血圧学会におけるダイバーシティ活動：発展期

- 2015年秋～現在 中村敏子委員長（第3代）
山下純世副委員長/市原淳弘/野出孝一/荒川仁香/**石田万里**/神出計/**岸拓弥**/日下美穂/田辺晶代/**野間玄督**/**林香**/深水亜子/藤田恵/**三戸麻子**/**谷田部淳一**/谷田部縁/**吉田守美子**/**樺山舞**
- 2018年～委員会名称を、**ダイバーシティ推進委員会**とした
- 2018年9月：**ダイバーシティ推進旭川宣言（JSH旭川宣言）**の発表
- 2019年3月：JSH旭川宣言の英文化を行い、Hypertens Res受理
- ホームページの作成：2019年夏、委員会HP立ち上げ
- ISH2022への取り組み

JSH旭川宣言：2018年9月15日に発表

- ・日本高血圧学会は一貫して世代・性別を超えた多領域の医師と医療者との連携を行ってきました。若手や女性の研究者・医療者を学会の座長やシンポジストに登用し、その育成に力を入れるとともに生涯教育も積極的に推進してきました。また欧米やアジア諸国との連携を図り、学会のグローバル化に取り組んでいます。
- ・この成果を更に発展させるべく、人々が対等に関わり社会貢献を目指すことは、日本高血圧学会の未来に向けた使命です。日本高血圧学会は、世代、性別、国籍、信条、身体的・精神的個性、性的指向などの差異を超えて会員全員がその能力を存分に發揮でき、お互いの尊厳を守り価値観が尊重される高血圧診療システムの構築を目指します。また、職種を超えた医療者と国民が一体となった啓発活動や、医療者と患者間の意思疎通においてダイバーシティの精神に則った共感の姿勢で分かりやすい高血圧診療を推進することは、日本高血圧学会が果たすべき真の社会貢献です。

JSH旭川宣言（続き）

- 日本高血圧学会は、旭川で開催される第41回日本高血圧学会総会において「日本高血圧学会ダイバーシティ推進旭川宣言 - JSH旭川宣言-」を発表し、日本高血圧学会みらい医療計画と連動して、5本の柱からなる計画の実行を誓います。

日本高血圧学会（JSH）は

- 全ての患者・医療者の差異を認め、多様性を尊重するダイバーシティの精神を啓発・推進します。
- 全ての会員が多彩な個性と能力を活かしてライフワークバランスを実現できる教育・研究・診療環境をサポートします。
- 患者の多様性を尊重し、分かりやすい高血圧診療とその啓発活動を推進します。
- 合理的配慮を必要とする会員の支援体制を整備します。
- ダイバーシティの視点に立った人材育成を推進します。

JSH旭川宣言の英文化

- JSH Statement : Asahikawa Declaration in Promotion of Diversity by the Japanese Society of Hypertension - the JSH Asahikawa Declaration -
- 2019年3月15日 Hypertens Res Editorialに投稿
- 3月24日 受理

委員会として、意識して行った事

- ・多様な人材の集結
- ・委員を、他の委員会メンバーに
- ・女性の活動の見える化
- ・必要と思われる活動の積極的な推進：小グループに分けて、リーダー・副リーダー制導入
- ・理事会での報告・審議事項の提案を、委員で共有化：報告・審議内容を事前提示。理事会での審議内容の報告。次期理事会までに行う事を明確にし、実行。

人材の集結と交流を図った

- ・特に若手活性化委員会からメンバーをリクルート
- ・委員会企画での登壇者を、委員会メンバーに糾合
- ・療養指導士部会から樺山委員長を委員にリクルート
- ・各種委員会にメンバーが委員長～委員として参画！
- ・今回の各種委員会・理事会へのダイバーシティ推進委員会委員参加率=68%
- ・各種委員会における占有率：国内交流委員会30%、広報・情報委員会29%、
フューチャープラン推進委員会21%、ISH2022開催実行委員会18%、減塩委員会
17%、若手活性化委員会10%、専門医制度委員会10%

女性の活動の見える化

- ・女性研究者奨励賞の推進とその検証
- ・総会・フォーラムでの座長候補者の推薦を行ってきた：こちらは既に定着している感がある

	査読委員 (%)	口演発表 者(%)	口演座長 (%)	シンポジウム 等発表者(%)	シンポジウ ム等座長(%)
第35回総会	1	9	1		
第36回総会	3	21	4		
第4回フォーラム	21	33	22	12	2
第38回総会	12	24	24	8	3
第5回フォーラム	22	35	30	10	2
第39回総会	15	21	19	11	5
第6回フォーラム	-	32	34	9	11
第40回総会	12	21	49	8	5

託児室(リーダー：深水亜子、サブリーダー：谷田部淳一)

- ・委員会とフォーラム・総会事務局が事前に連携し、HPへのアップ、保育内容、金額の確認を行なっている。
- ・2016年・第5回フォーラム（東京）では、定員10名／日、2,000円／人、初めて、小学6年生までの受け入れが可能となった。
- ・2016年・第39回総会（仙台）で、初めて、「小学生学会潜入ツアーアー」を行なった。
- ・2017年・第40回総会（松山）で、初めて、キッズクッキングショーが行われ、協力。
- ・2019年・第8回フォーラム（久留米）でも、小学6年生まで受け入れ、潜入ツアーも行い、キッズクッキングショーに協力。

第2回 キッズ学会潜入ツアー



第39回総会にて初めて行われた小学生学会潜入ツアー、
第40回日本高血圧学会総会(愛媛)では
さらにパワーアップした内容でお子様方をご案内します。

減塩が大事
なんだね



学会発表って
かっこいいなあ

おうちで練習しているのは
見たことあるけど
本物の学会発表は初めて！



良塩君キッチンクッキングショー うすあんもいっしょ

2017年10月22日(日): 11:00~11:45

於 若手研究者活性化、減塩、男女共同参画委員会フース前(未定)

第40回日本高血圧学会総会(愛媛)において、
「教育を議論する・

若手研究者活性化委員会×減塩委員会×
男女共同参画委員会×ISH2022準備委員会

・緊急コラボ企画～こどもの塩育を考える～」

が開催されます。

その中で行われるクッキングショーに
あなたも参加してみませんか？



日本高血圧学会公式認定キャラクター
「良塩君」と「うすあん」にも会えるよ

キッズクッキングショー

第7回臨床高血圧フォーラム（京都）



子供にこそ塩育！

良塩君キッズクッキングショー、うすあ人もいっしょ

2018年9月16日(日): 11:00~12:00

於 OMOT 17回 「天空の間」



若手活性化委員会 × 減塩委員会 × **ダイバーシティ推進委員会**
× ISH2022準備委員会 × 実地医科部会準備委員会 コラボレーション企画

司会: 土橋卓也先生

豊島琴恵先生

園田奈緒さん

日下美穂先生



©2017日本高血圧学会



日本高血圧学会公式認定キャラクター
「良塩君」と「うすあん」にも会えるよ

僕たちも一緒に



第42回日本高血圧学会総会

あつまれ～キッズたち！！

ダイバーシティ推進委員会企画

第4回キッズ学会潜入ツアー

2019年10月27日(日) AM10:00～10:40

対象者：託児室ご利用の4歳以上のお子様

参加費：無料

場所：託児室出発～学会会場内

託児室を抜け出し、
学会の会場内を見学します。
(減塩食品展示ブースや講演・
ポスター会場など)



減塩食品展示ブース見学

減塩委員会×若手活性化委員会×ダイバーシティ推進委員会×
実地医家部会×ISH2022準備委員会 コラボレーション企画

親子でランチ in 東京

2019年10月27日(日) AM11:00～12:10

対象者：減塩を学び・食体験したい親子

参加費：1名 1500円

場所：京王プラザホテル43階 ムーンライト



医師と栄養士による
「健康長寿のための原点、減塩
についてのお話」を聞いて今後
の食習慣に活かします

シェフ特製の減塩ランチを
いただきます





女性研究者奨励賞

(リーダー：田辺晶代、サブリーダー：荒川仁香)

- ・女性会員の研究活動・学会参加を支援し、活躍の場を増やすことを目的として2015年に創設。
- ・対象：女性会員（医師・メディカルスタッフ）による優れた研究発表。
- ・2015年～2019年、フォーラム・総会で、毎回5名に授与。つまり、 $5 \times 2 \times 5 = 50$ 名に授与！
- ・つまり、今回の総会で終了（予定！？）
- ・英語表記：JSH Women Investigator's Award

第1回受賞者

井上美奈子（九州医療センター）
服部朝美（東北労災病院）
牛込恵美（京都府立医大）
早川博子（和歌山県立医大）
今泉悠希（自治医科大学）

第2回受賞者

竹中理沙（九州大学）
大田祐子（門司掖済会病院）
根岸英理子（日本大学）
坂田智子（九州大学）
白木綾（佐賀大学）

第3回受賞者

富岡 治美（国際医療福祉大学）
植田 京子（かつらぎ町役場）
柳瀬 聰美（おのクリニック）
根本 友紀（東北労災病院）
内海貴子（東北労災病院）

第4回受賞者

坂田智子（九州大学）
村上慶子（帝京大学）
船山由希乃（東北大學）
萩原あいか（慶應義塾大学）
谷田部緑（東京女子医科大学）

第5回受賞者

大野佑子（岡山大学）

斎藤史子（東京女子医科大学）

長友奈央（和歌山県立医科大学）

樋口 優（九州中央病院）

山本奈美（和歌山大学）

第6回受賞者

中島香奈子（西九州大学）

高橋貴子（東北労災病院）

富岡治美（国際医療福祉大学）

辰巳友佳子（帝京大学）

永田さやか（宮崎大学）

第7回受賞者

岡田公江（兵庫医療大学）

朝倉佳桜里（昭和薬科大学）

筒井輪央（神戸学院大学）

福田陽子（製鉄八幡病院）

北川暢子（京都府立医科大学）

第8回受賞者

堰本晃代（東北大学）

鳥羽裕恵（京都薬科大学）

河原崎和歌子（東京大学先端科学技術研究センター）

荒川仁香（九州医療センター）

北川暢子（京都府立医科大学）

第9回受賞者

坂早苗（横浜市立大学附属市民総合医療センター）

菊地ひかり（東北医科大学）

武田彩乃（慶應義塾大学医学部）

高橋貴子（東北労災病院）

平野優果（福岡大学医学部）

第10回受賞者

小久保綾子（オムロンヘルスケア）

大石絵美（九州大学大学院医学研究院衛生・公衆衛生学分野）

内倉友香（愛媛大学産科婦人科）

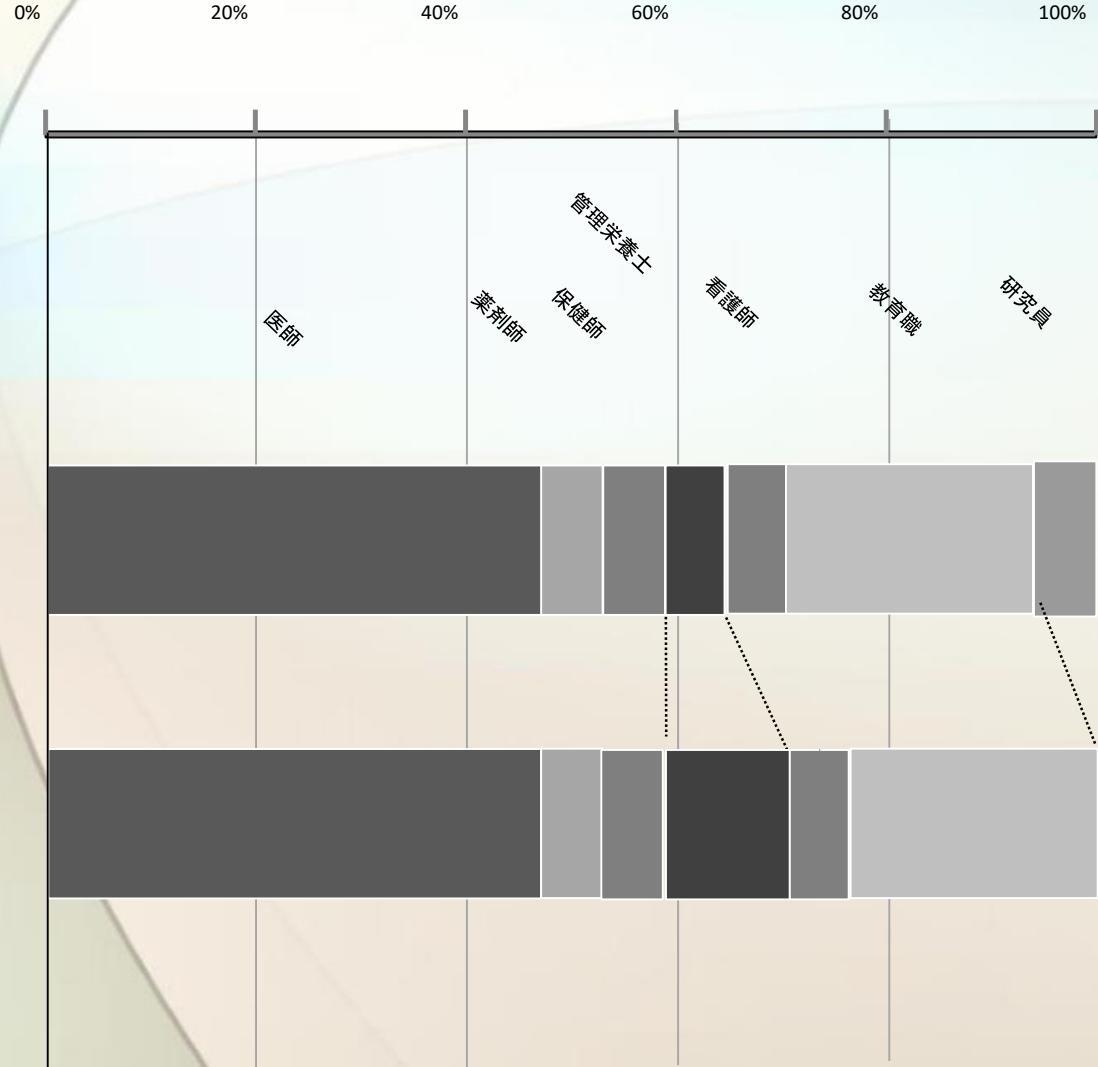
平松晶子（熊本大学医学部附属病院腎臓内科）

竹本小百合（国立循環器病研究センターかるしお事業推進室）

女性研究者奨励賞受賞後の会員動向（簡易調査）

- 2019年第42回総会で第10回となるにあたり、本賞の意義を検証するため2018年総会の第8回までの受賞者を対象として受賞後のキャリアの変化・動向に関する簡易アンケート調査を行った。
- 第1回（2015年）～第8回（2018年）の受賞者は37名で、内3名は2回受賞していた。37名にアンケートを送付し、17名（46%）から回答を得た。

図2 職名

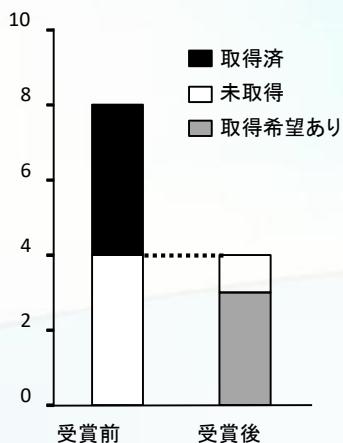


受賞者の卒業学部、職名は約50%が医学部、医師であったが、約50%は複数の学部、職名を含み、本学会でダイバーシティの推進が実践されていることが示された。受賞から長くて4年、短いと1年弱の経過であるため職名（ポジション）に大きな変化はないが、受賞後に1名が管理栄養士の資格を取得、1名が研究員から教育職にステップアップした。

受賞により、医師では高血圧専門医取得（図3）、評議員申請（図5）、医師以外では予防療養指導士取得（図6）、FJSR取得（図7）のモチベーションが高まっていた。さらに実際に予防療養指導士を取得（図8）、評議員に就任（図8）した者がいることは、本賞が女性会員の学会活動への参加推進に貢献していることを示している。

今回の解析は回答を得られた受賞者の解析結果というバイアスはあるが、本賞は受賞者のその後の研究活動、学会活動に少なからず前向きな影響を与えていていると考えられる。さらに受賞者周囲への本学会および関連する各種資格の周知、波及が期待される。

図3 専門医取得状況



医学部卒業者
8名(会員 8名)

図4 FJSR取得状況

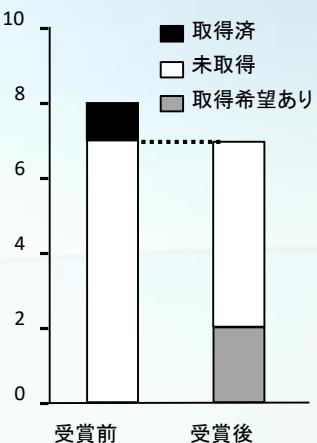


図5 評議員

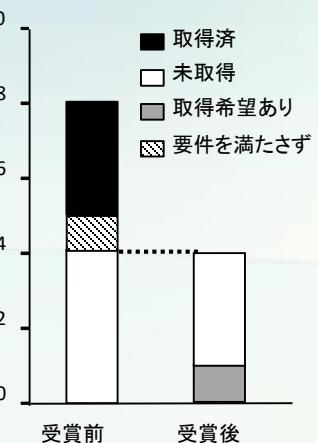
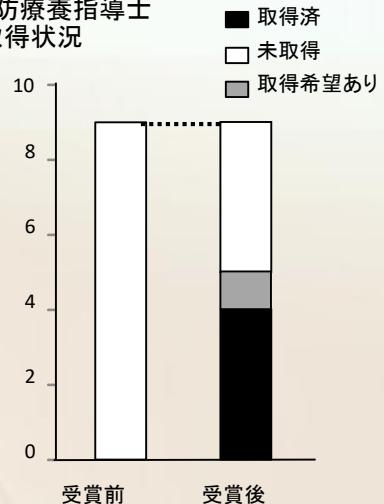


図6 予防療養指導士
取得状況



医学部以外卒業者
9名(会員 9名)

図7 FJSR取得状況

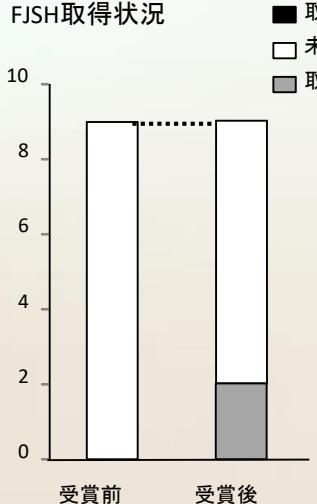


図8 評議員

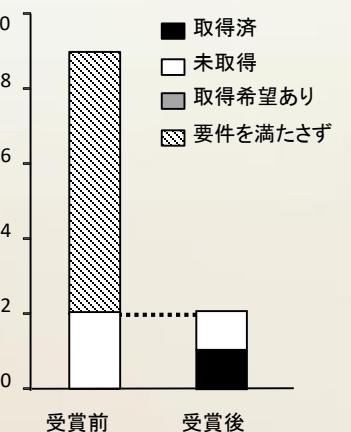
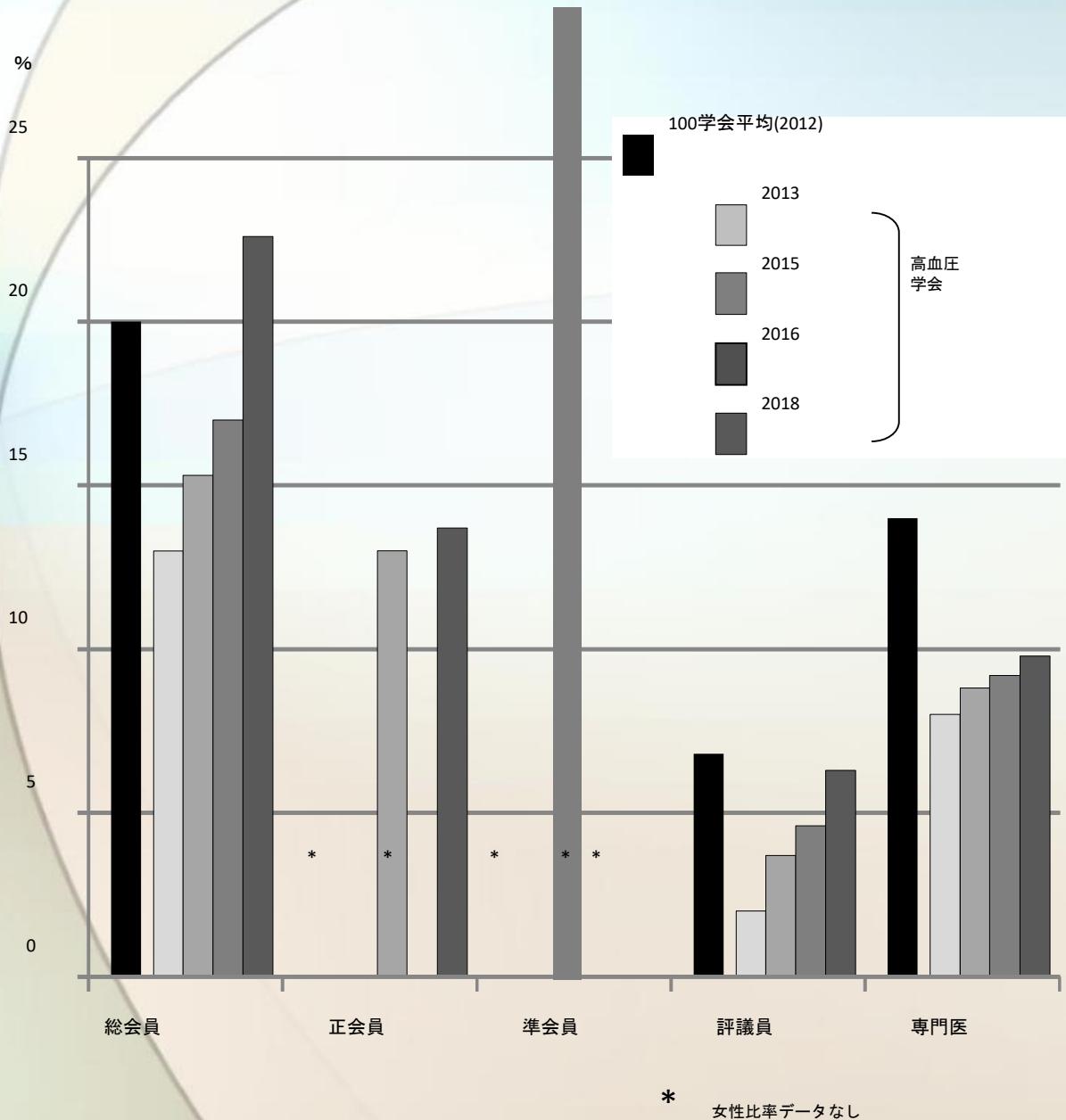


図9 女性比率

(58%)



- 本学会における女性比率（図9）は2013年以降着実に増加しているが、「日本医学会分科会における女性医師支援の現状に関する調査報告書平成24年5月」に示されている約100学会の平均（総会員の20%、評議員の6.8%、認定医・専門医取得者の14%）をいまだ下回っており、女性会員の活躍およびダイバーシティ推進のための取り組みの継続が必要であると考えられる。

委員長の思い～行動

- ・女性の活性化に実績のある女性研究者奨励賞が、2019年秋で終わってしまうなんて、、、
- ・「勿体ない！」
- ・新しい形・内容での継続・発展の道筋はないのか？
- ・そこで、委員会にて女性研究者奨励賞の改新を討議。
- ・10月24日開催の理事会に審議事項として提出し、満場一致で承認。
- ・皆様、御安心ください！賞は続きます！！



ダイバーシティ研究者奨励賞



対象者は、女性医師と
メディカルスタッフ（性別不問）

英語表記：JSH Sakura Award

2020年第9回臨床高血圧フォーラムから開始します。
応募をお待ちしています。



委員会ブース

(リーダー：藤田恵、サブリーダー：吉田守美子)

- ・委員会活動の最前線！
- ・皆が集う憩いの場所！
- ・ランドマーク的存在！
- ・学会潜入ツアー・キッズクッキングショーの集合場所
- ・皆様の待ち合わせ場所にも、是非お使いください。

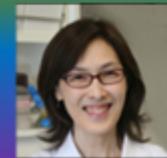


多様性の中にこそ、発展の鍵があります。
高血圧学会に関わる全ての方々が、それぞれの良さを
発現でき、共有できるような活動を行いたいと思います。
好きな言葉:桜梅桃李



関西福祉科学大学 健康福祉学部 福祉栄養学科
中村 敏子

世間では、ダイバーシティ推進といえば女性、障がい者、高齢者、外国人の活躍推進などが言われていますが、すでに女性の躍進を達成しつつある高血圧学会で、私は、あえて、若者の活躍推進を押したい！
ちなみに私の写真も若い時のです。



広島大学大学院医歯薬保健学研究科心臓血管生理医学
広島大学病院女性医師支援センター
石田 万里

【ダイバーシティ=多様性】は、
性別や年齢などの「見える」違いだけに注目されがちですが、
経験や価値観・ライフスタイルなど「見えない」「心理的傾向」の違いも重要です。
一人一人が異なる存在であり、全体を構成する大切な一人として違いを活かしていく
「インクルージョン」を実行する

Diversity & Inclusion

のスタンスが学会に浸透すれば、みんながやりがいと意欲を持って人生の主人公として生きることで**「高血圧学会はみんなハッピー」**になると確信しています。「自分が本気でやりたいことは何？」を考え実行できる場としての学会を目指し活動します。



九州大学循環器病未来医療研究センター
循環器疾患リスク予測共同研究部門
岸 拓弥(きし たくや)

委員会企画(リーダー：山下純世、サブリーダー：三戸麻子)

テーマ：医師ご夫婦における職場・家庭での男女共同参画

日時：2016年10月2日 9時50分～11時50分 会場：第6会場

演者

(1)育児中の大学勤務医:谷田部淳一・緑ご夫妻
(東京女子医科大学)

(2)育児中の民間病院勤務医:佐々木誠一・万里代ご夫妻
(特定医療法人耕和会迫田病院)

(3)育児終了後の学会重鎮:長谷部直幸・千登美ご夫妻
(旭川医科大学教授・旭川赤十字病院消化器内科部長)



様々な御年代・御立場の医師ご夫婦に、職場や家庭でいかに男女共同参画に取り組んでおられるのか(ないのか)を、お話しいただきます。予期せぬ展開、ラブラブな話、例のギャグが、、、皆様のご来場を心よりお待ちしております。

男女共同参画で高血圧学の未来を創る

～性別に関わりなく・誰もが・能力を十分に発揮する高血圧学会へ～

2017年 10月 22日 (日) 9:00～11:00
第6会場 (ひめぎんホール3F 第5・7会議室)

高血圧学会におけるダイバーシティを考え推進していくため、様々な年代の医師（上司と部下・男女混合）、高血圧・循環器病予防療養指導士、外国人留学生の皆様に、ご自身のキャリアパスやその中で苦労したこと、高血圧学会への期待などをご講演いただく予定です。



女（男）に生まれて よかった～

新しいガム（男女共同参画）

噛んでみたいよね



第40回日本高血圧学会総会
男女共同参画委員会企画

男女共同参画で高血圧学の未来を創る

～性別に関わりなく・誰もが・能力を十分に発揮する高血圧学会へ～

2017年10月22日(日) 9:00～11:00

第6会場(ひめぎんホール3F 第5・7会議室)

世界中に男の数は35億、じゃあ女は？



ダイバーシティ推進委員会企画講演会 (男女共同参画プログラム)

2018年9月15日（土）9:00～11:00

第5会場（星野リゾートOMO7旭川 景雲の間）

1. 座長：Dr. Eva Gerdts (University of Bergen)

演者：Dr. Laura Magee (University of British Columbia)

2. 座長：中村敏子先生（関西福祉科学大学）

市原淳弘先生（東京女子医科大学）

演者：矢上清乃様（学び舎mom株式会社）

今年の講演会では、本総会で公表される日本高血圧学会ダイバーシティ推進旭川宣言（JSH旭川宣言）のスタートアップとして、ジェンダーギャップ指数が常に優秀な順位であるカナダからMagee先生と、“more opportunity & motivation”をテーマに活動されている「学び舎mom」代表の矢上さんをゲストにお招きし、「女性だから発揮できる真のリーダーシップ」と「払拭すべきアンコンシャスバイアス」を二大テーマにご講演頂きます。私たちが目指すダイバーシティ＆インクルージョン社会の実現に向け、素敵なひと時を共に過ごしましょう。

第8回臨床高血圧フォーラム 評議員特別企画1

#令和 #Reiwa #元年 #2019年
5月11日（土）11:20-12:00
@第3会場

ダイバーシティ推進 JSH旭川宣言を知る

Diversity



中村 敏子

関西福祉科学大学福祉栄養学科
SATOKO NAKAMURA

ダイバーシティ

インクルージョン

イノベーション

多様性

融合

= 新たな価値の創造

ダイバーシティ推進JSH 旭川宣言
—JSH旭川宣言—の経緯と未来

<http://www.jpnsh.jp/diversity-asahikawa.html>

ダイバーシティを6W2Hで考えると
見えてくるミッション
～目的ではなく結果～

岸 拓弥

国際医療福祉大学福岡保健医療学部

@tkishi_cardiol #岸拓弥



座長

西山 成 （香川大学理医学部形態・機能医学講座薬理学教室）
長谷部 直幸（旭川医科大学内科学講座循環・呼吸・神經病態内科学分野）

Produced by 日本高血圧学会 @JSHypertension (<http://www.jpnsh.jp>) ダイバーシティ委員会



このように、委員会企画は、毎年、趣向を凝らして行っています。

さて、来年は？

第9回臨床高血圧フォーラムでも、行います！

乞う、ご期待！！

ダイバーシティ推進委員会企画

ダイバーシティ推進委員会は
日本高血圧学会にどうコミットしていくのか？

2019年10月27日(日) 13:15～14:45
第4会場 (5F コンコードC)

座長：市原 淳弘（東京女子医科大学高血圧・内分泌内科）
山下 純世（名古屋市立大学大学院医学研究科高度医療研究教育センター）

基調講演：中村 敏子（関西福祉科学大学福祉栄養学科）

特別講演

- 1: 茂木 正樹（愛媛大学大学院医学系研究科薬理学）
- 2: 河原崎 和歌子（東京大学先端科学技術研究センター臨床エピジェネティクス）
- 3: 三戸 麻子（国立成育医療研究センター周産期・母性診療センター母性内科）

広報・ホームページ

(リーダー：谷田部緑、サブリーダー：野間玄督)

- ・委員会ニュース等を適時、発信。
- ・2019年8月に、日本語および英語でダイバーシティ推進委員会ホームページを作成しました。
- ・医療関係者向けの情報：学会活動等：各種委員会のページ・報告を、クリックしてください。
- ・今後、企画の動画、委員会活動のダイジェストなど、HP上にアップしていく予定です。

ISH2022(リーダー：岸拓弥、サブリーダー：林香)

- ✓ ISH2022が開催される2022年は、旭川宣言から4年経過し、成果が試される
 - ✓ 「ダイバーシティ&インクルージョン推進が医学系学会の社会貢献度を改善する」という本委員会の仮説を検証する国内医学系学会で初のチャンス
 - ✓ 3つのアクションを旭川宣言の行動計画に盛り込んでおり、2019年中に実践へ
-
- ダイバーシティ&インクルージョン意識に関する全会員対象アンケート調査
 - 医学系学会社会貢献度を評価するKPI (Key Performance Index) を決定
 - 2019年時点での国際医学系学会におけるダイバーシティ&インクルージョン推進の現状とKPI評価に関するナラティブレビュー論文投稿・発表

ISH2022前に再度アンケート調査を行い、プレポスト評価を行うとともに、**KPI変化におけるダイバーシティ&インクルージョン推進活動の要因分析**を行なって、ISH2022にて発表・論文化する。

他の委員会や会員との関わり

- ・他の委員会からの人材注入
- ・他の委員会への人材派遣
- ・委員会企画への登壇
- ・その結果、多くの委員会の現状がわかり、意見交換でき、有機的なつながりが創出
- ・代表的な活動として、減塩・若手・ISH2022委員会、実地医家部会と共同で行っているキッズクッキング・親子でランチがある。
- ・ISH2022への積極的なかかわり：広報サポーターとしての活動
- ・委員会企画に、登壇していただき、交流を深める

掲げた数値目標へのコミットメント

2013年の女性の割合(%)

会員：13% (4609名中553名)

評議員：2% (334名中8名)

理事：0%

専門医：8% (567名中47名)

第35回総会の演題選考委員：1%

第35回総会の口演座長：1%

第35回総会のポスター座長：2%

第35回総会の口演発表者：9%

第35回総会のポスター演者：19%

数値目標

会員の20%

評議員の5% (18名)

専門医の10%

座長の10%

演題選考委員選考委員の5%

発表者のうち医師会員で20%

医師とメディカルスタッフで30%

2018年5月現在

会員の23%

評議員の6% (21名)

専門医の10%

座長の10%以上

演題選考委員選考委員の5%以上

発表者のうち医師とメディカルスタッフを合わせて20~30%

理事 5%

2013年と比較して、女性の会員数・専門医・評議員・座長・演者は増加し、2016年に理事、2019年に監事が誕生。委員長も3名に及ぶ。これらの変化は、療養指導士制度、減塩委員会等による食育活動、若手活性化委員会のユニークな取り組み、広報委員会による幅広い活動、専門医制度委員会や実地区家部会の実質的な活動、プログラムの多彩さなど、高血圧学会総体の幅広い活動によるものである。その中で、当委員会の取り組みは、座長の選定などの「女性の活躍の見える化」に寄与したと言える。

委員長の雑感

- ・ダイバーシティとは、1委員会の名称にとどまらず、人の営みの根幹に関わる概念。
- ・当初は、狭小な、しかしながら喫緊の課題であった、「男女共同参画」で開始。実際に、色々なことが達成できていなかつた。現在の高血圧学会では、活動開始時と比べて、多くの点で改善を認め、目標を凌駕している部分もある。
- ・しかしながら、その活用に関しては、良い点を延ばし、闇の部分を延ばさない事が肝要。そして、インクルージョンが求められている。
- ・マイノリティは、作られた優位性に安住せず、マジョリティは優位性を失った事を嘆かない事も大切である。

委員長の雑感2～まとめ

- ・多くの女性は、自分を本当の自分よりも大きく見せることには慣れていない、むしろ、小さく表現する傾向すらある。等身大の自分を自分らしく表現し活動できるよう、開かれた女性像が求められている。その事を正しく認識・活用できる高血圧学会であり続けてもらいたいと考える。
- ・ダイバーシティ・インクルージョンの中で、高血圧学会は、いまだインクルージョン活動はほとんど行えていない。喫緊ではISH2022に向けた活動として、会員の意識調査・啓発に取り組む所存である。今後も、会員の意見・要望を広く募り、具体的な施策と取り組みで「結果にコミットする」委員会として発展していきたい。

これからの委員会活動

- ・ 委員会のミッション：JSH旭川宣言に則り、日本高血圧学会会員が、各々の差異に関わりなく、能力を発揮し、尊厳を守り、価値観が尊重される。医療者・国民の意思疎通がはかられた高血圧診療をめざす。
- ・ 女性医師会員（13.7%）に比べ、評議員・専門医取得が少なめなので、推進する。
- ・ 新たな女性医師の参加を促すための取り組みを行う：研究者奨励賞の継続。リーダーシップ研修、研究指導能力向上研修など、女性が上位職（教授、部長、院長、理事など）になるために必要な技能や知識を学べる機会を作ること。
- ・ 会員数増加には、メディカルスタッフの増加が必須であり、研究者奨励賞の継続や、委員会らしい多職種参加型の企画など。
- ・ 女性研究者の成長：リーダーとして活躍できるようなサポート機会を与えるという意味で、座長・コメンテーター・査読者・シンポジスト等を一定割合で指名する事や、評議員・理事などにも一定割合を確保する事が考えられるので、検討し提案を行う。
- ・ これからも、多様な活動を行い、結果を出す委員会であり続けたいと思います。
- ・ 皆さま、どうぞ、宜しくお願ひします。