

第 47 回日本神経放射線学会ダイバーシティ推進プログラム座談会報告

座談会では、まず各テーブル 5 人前後で 15 分程ダイバーシティに関する問題や解決方法をディスカッションしてもらい、その後テーブル毎にディスカッション内容を発表して頂いた。

<ダイバーシティに関する問題点とその解決例>

- ・問題点 1：男性医師も含め、若いレジデントの目標や仕事への熱意がわからない。
→解決方法：①レジデントに対して、それぞれメンターをつける。
②モチベーションを上げるため、学会で発表をさせる。
- ・問題点 2：地方の中核病院は多様性という考え方に理解がない。
→解決方法：①管理者の意識改革のため、啓蒙する場を設ける。
- ・問題点 3：地域的に女性が働くこと、男性が家事をすることに抵抗感がある。
→解決方法：①時間をかけて、家族や職場で話し合いをしていく。
- ・問題点 4：女性医師が男性医師と同じように働くには、周りのサポートが必要である。
→解決方法：①女性医師の意識改革が必要。何ができて、何ができないかを明確にし、情報共有する。
②完全な平等は難しく、各人でできることをする。
③不平等を是正するため、時短勤務と定時勤務（9:00～17:00）で給料に差をつける。
④自宅での遠隔読影を取り入れる。
(例：助教以上 週 2 回、レジデント 月 2 回 各 25 件以上/日)

<座談会のまとめ>

- ・管理職の医師の参加が多かったが、管理者自身で意識改革が必要と自覚されている先生がおられた。

- ・ダイバーシティや働き方に対する理解は地域差があり、病院の規模も関係する。
- ・女性医師のキャリアサポートの一環として遠隔読影は有用だが、大学病院での導入はセキュリティー面で未だ不安という意見があった。

以上