

2023年度 全国病院経営管理学会 診療放射線業務委員会

「放射線部門の職場環境」

～職場環境の変化と時代に適応した体制を考える～

アンケート結果報告

所属長アンケート 1～3

診療放射線業務委員会委員

医療法人財団 慈生会 野村病院 放射線科

清水 賢均

アンケート項目

1.記施設について

- ①業態種別
- ②病床数
- ③技師数
- ④画像診断医数

2.職場環境(放射線科)について

- ①診療放射線技師の人員配置
- ②前年度の離職率
- ③過去5年の退職者の多い年齢層について
- ④前年度の有給取得率
- ⑤放射線科管理職について
- ⑥管理職を希望する、目指す男性職員数
- ⑦設問⑥で管理職を希望しない理由

アンケート項目

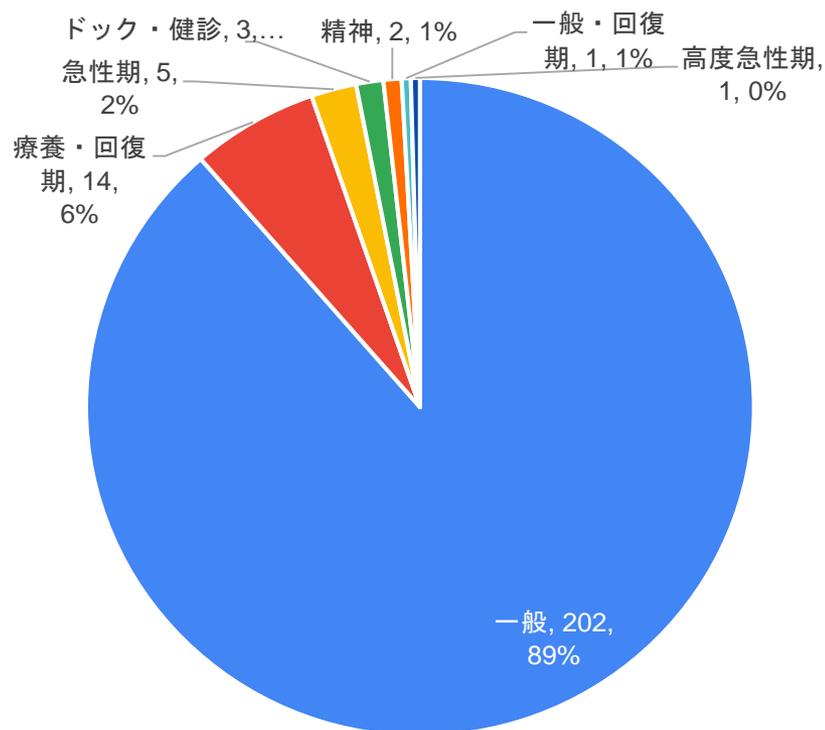
- ⑧管理職を希望する、目指す女性職員数
- ⑨設問⑧で管理職を希望しない理由
- ⑩業務や運営、環境について話し合う場について
- ⑪業務や運営、環境等で協議することが多い、または課題は

3.女性の妊娠、産休、育休について

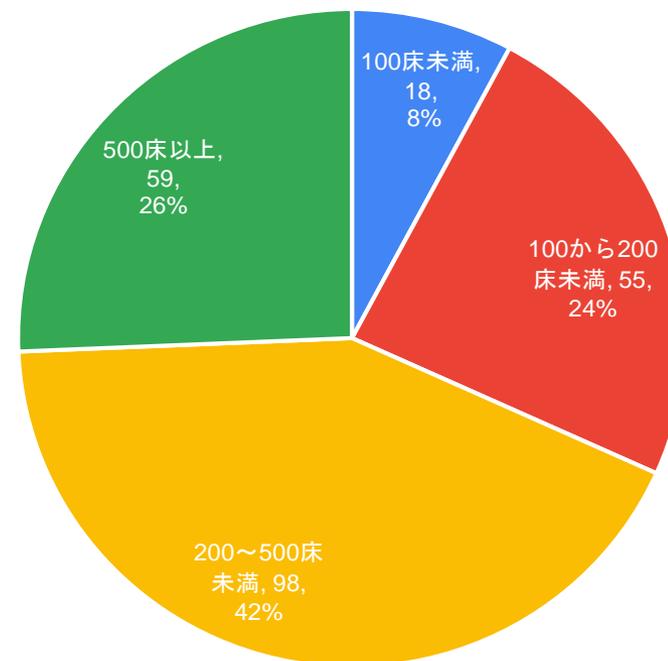
- ①産休、育休復帰後の勤務形態について
- ②妊婦の業務配置について
- ③②で配慮あり
- ④産休、育休で中のスタッフの補充について
- ⑤補充のための臨時パート職員の時給
- ⑥産休、育休復帰後の業務配置で工夫していること
- ⑦産休、育休復帰後の対応について、検討していること困っていること
または復帰者に要望、相談等をされた事例など

1. 貴施設について 232施設から回答 (N=232)

① 業態種別

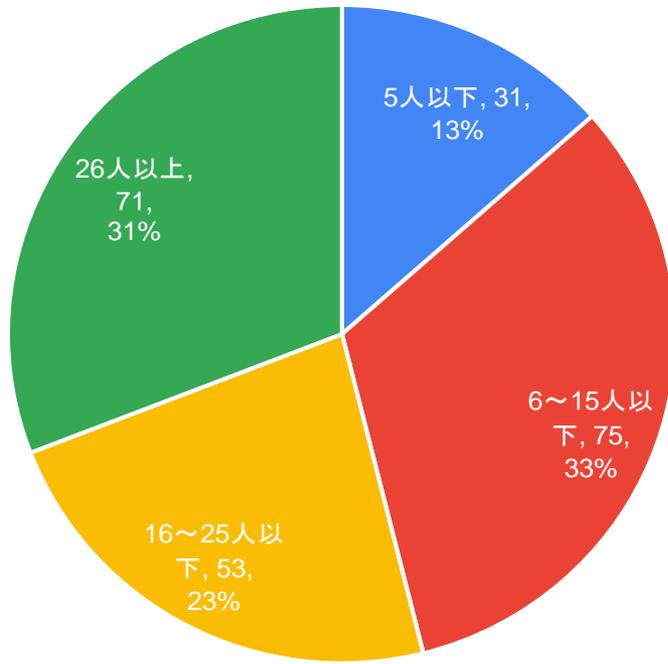


② 病床数

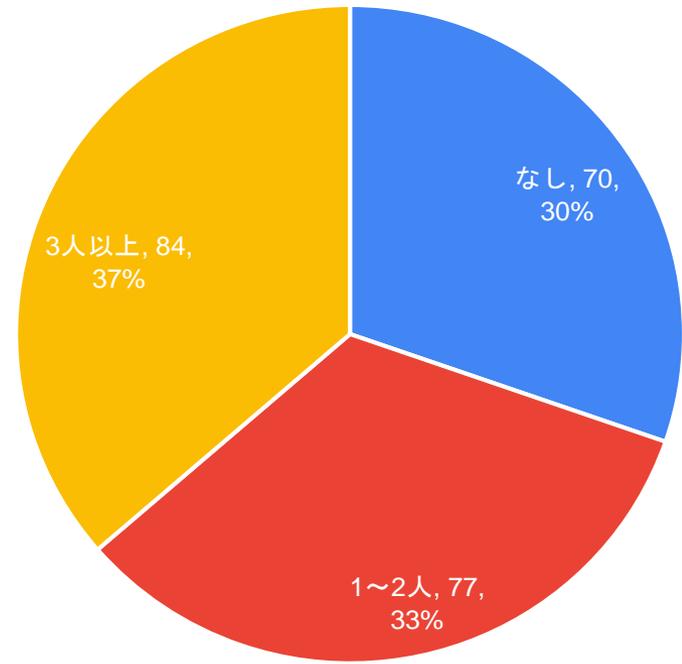


232施設から回答

③技師数(常勤)

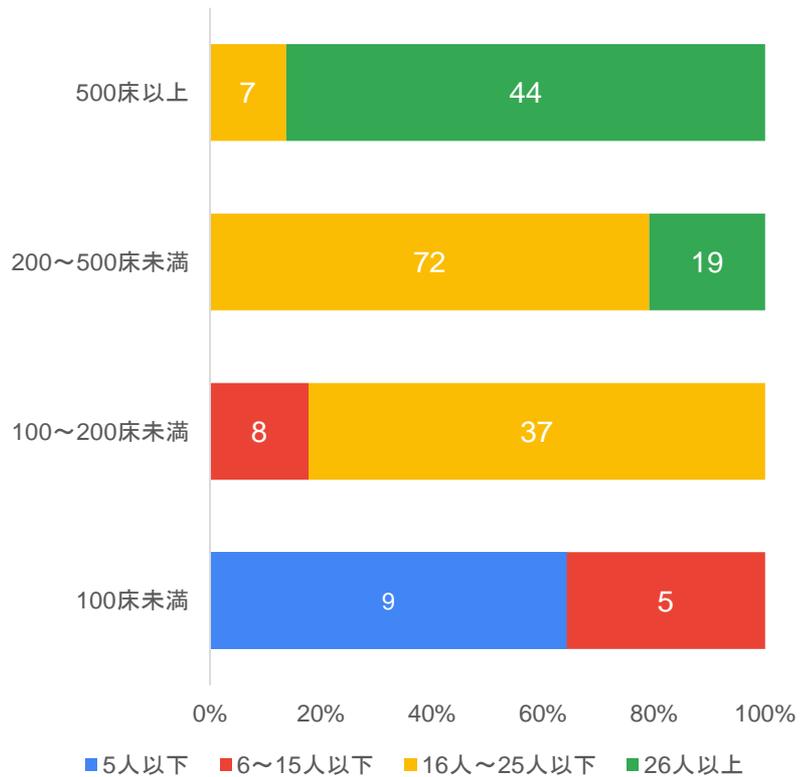


④画像診断医師数(常勤)

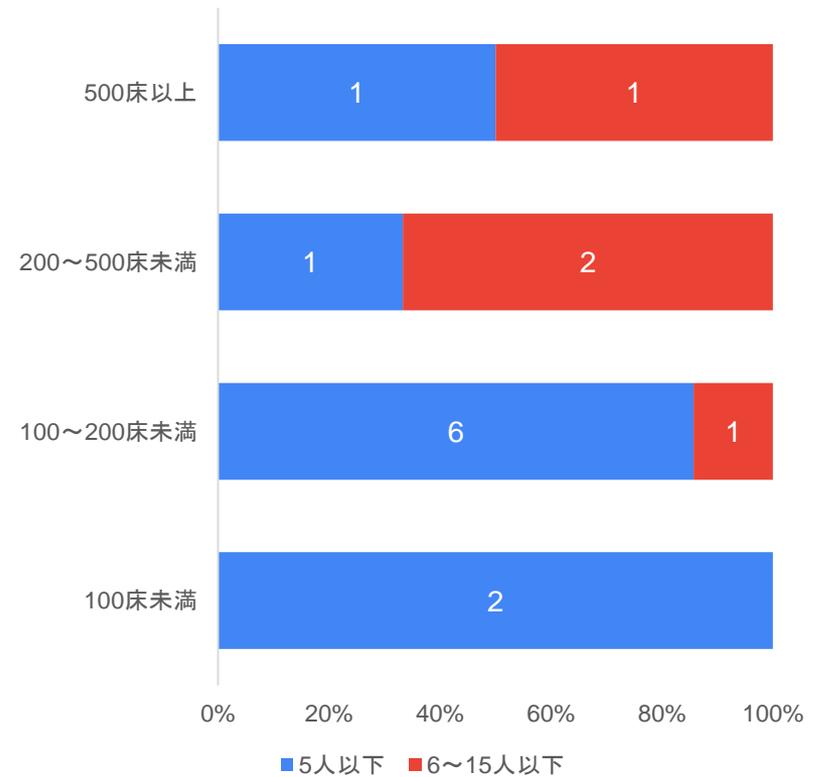


技師数

一般

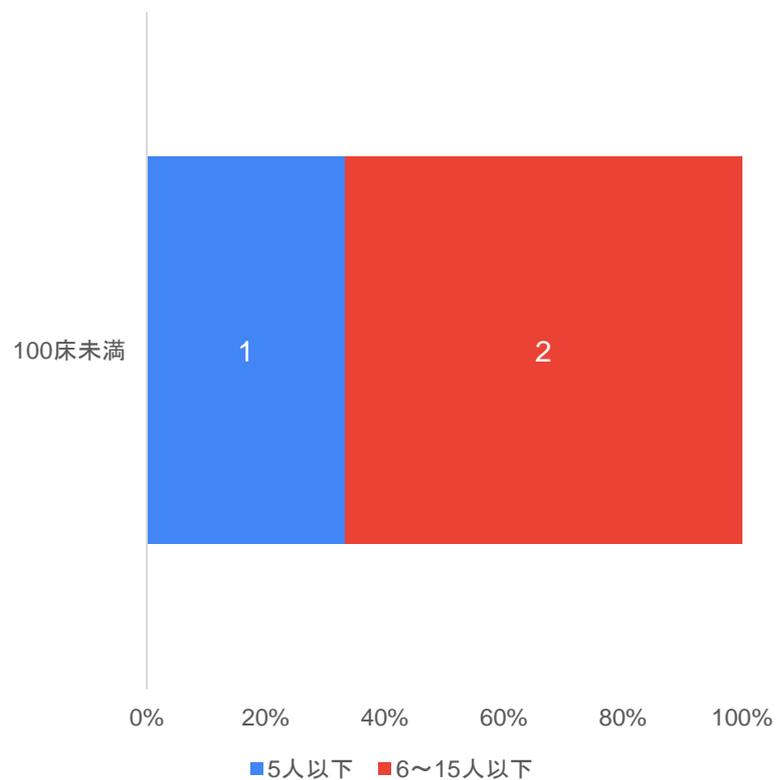


療養・回復期



技師数

健診施設

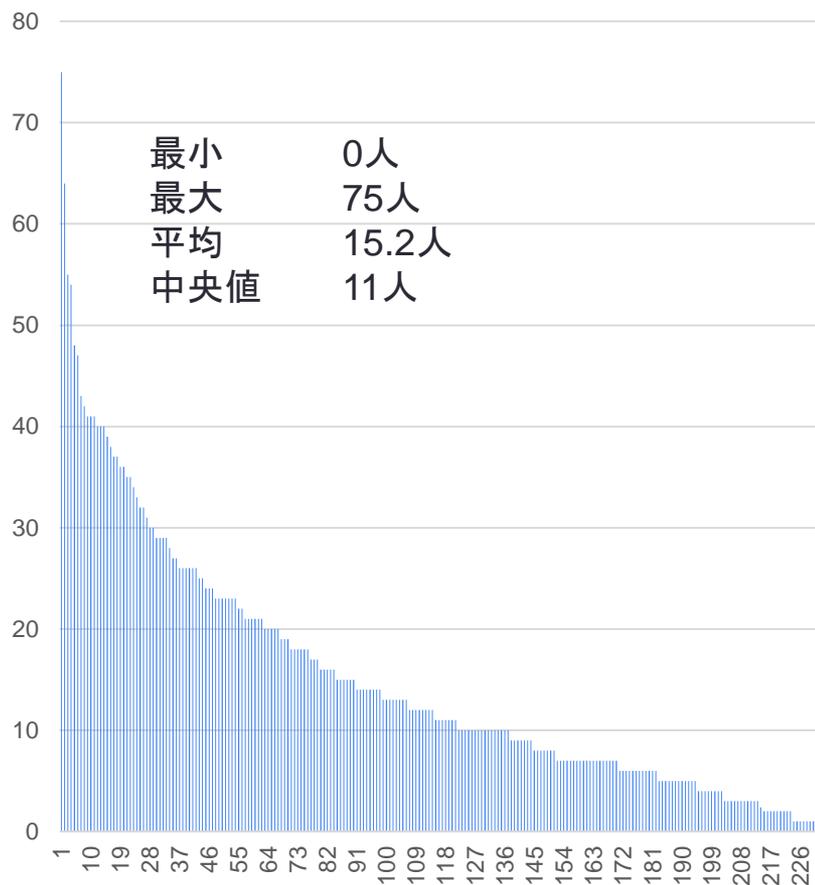


急性期 精神施設

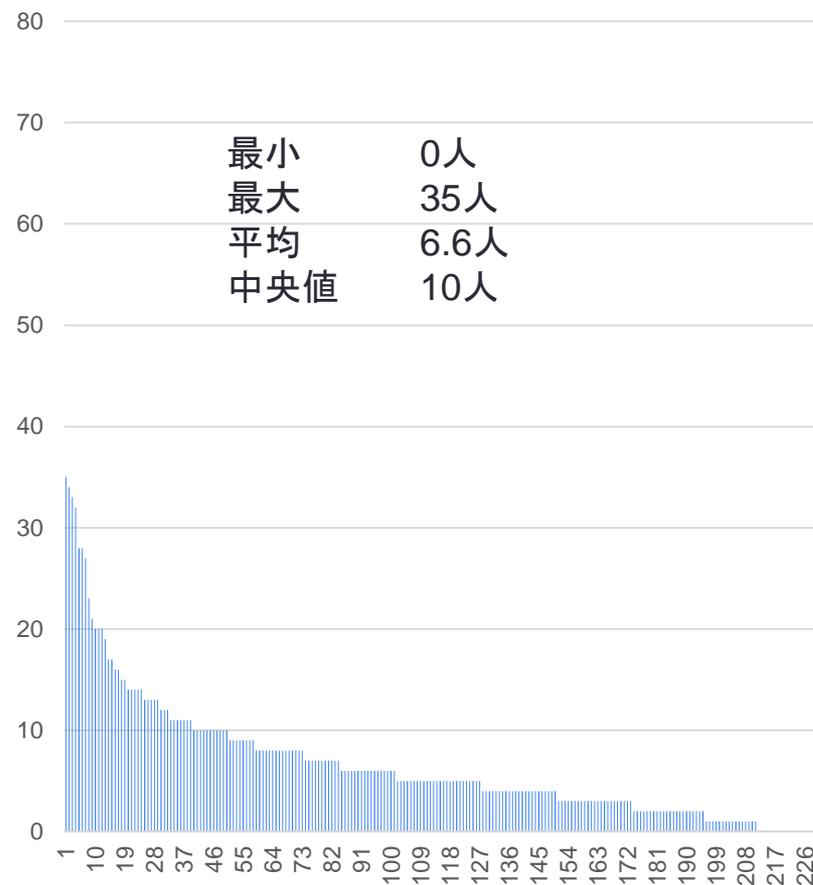
- 急性期
 - 200~500床未満 1施設
 - 500床以上 5施設
 - 26名以上
- 精神施設
 - 200~500床未満 2施設
 - 5名以下

2-① 診療放射線技師の人員配置

男性

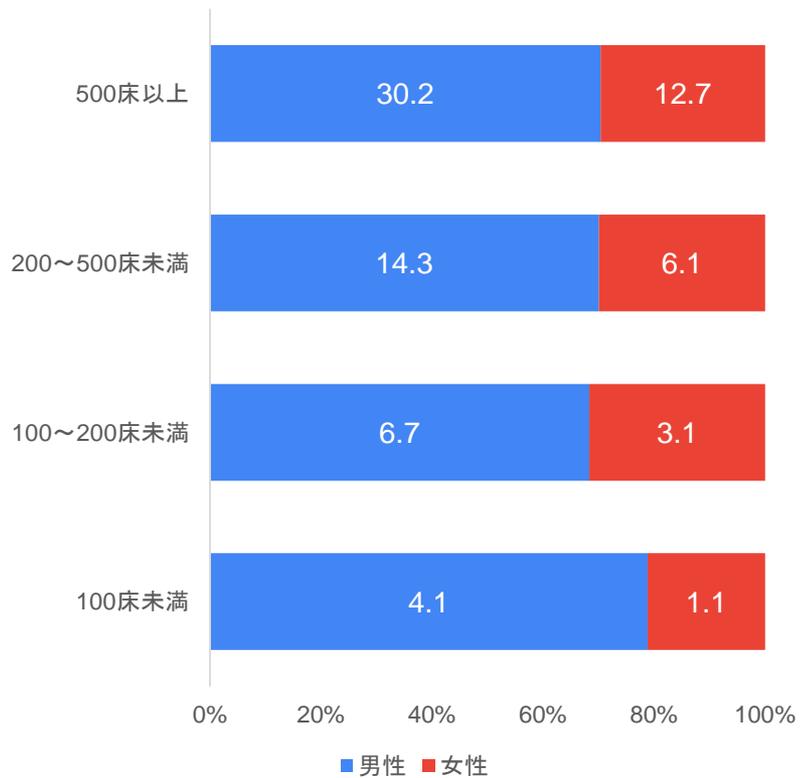


女性

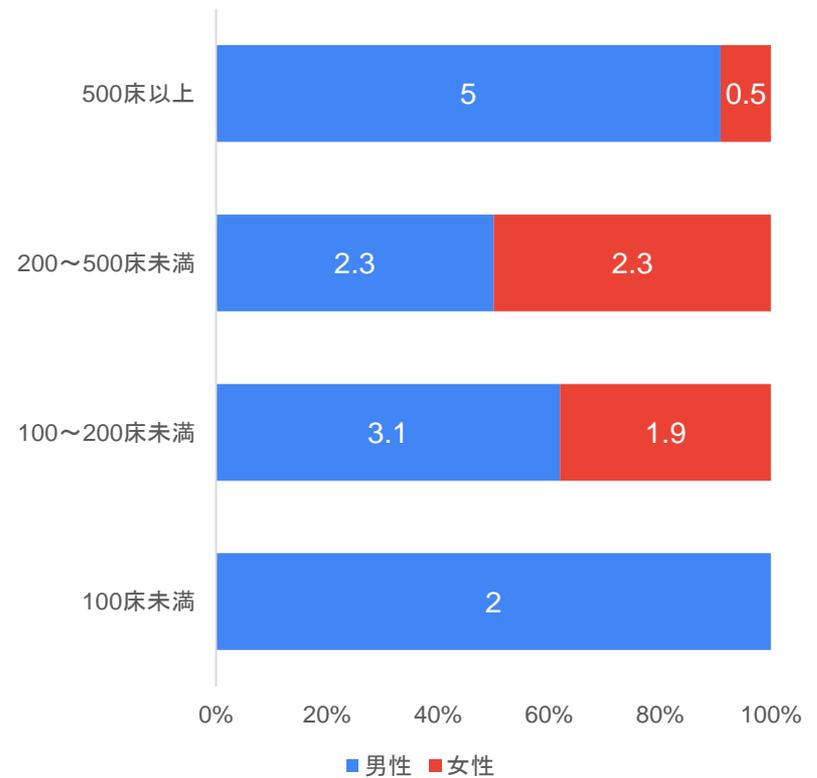


技師数 男女割合(平均)

一般

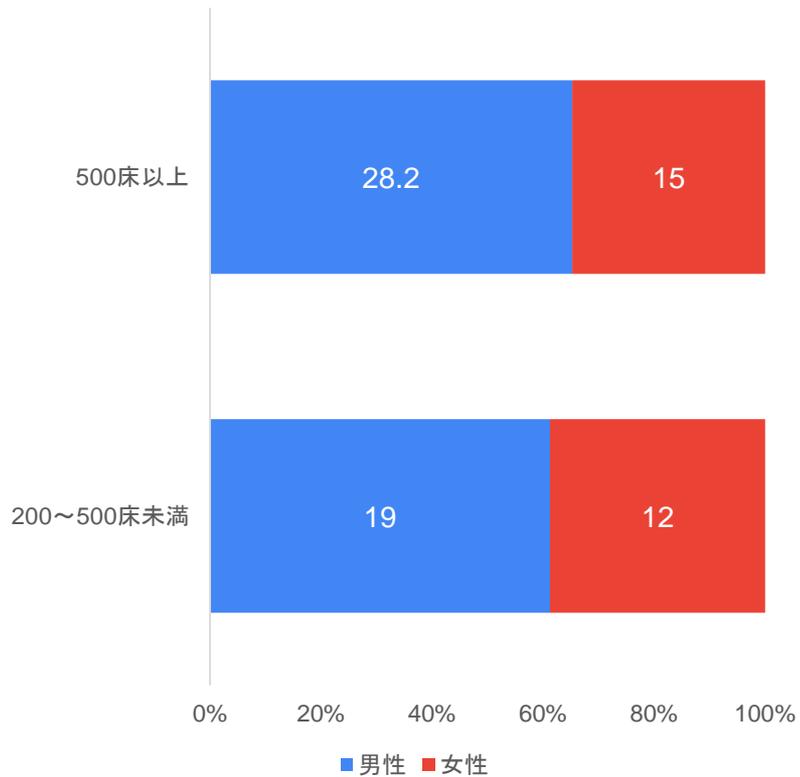


療養

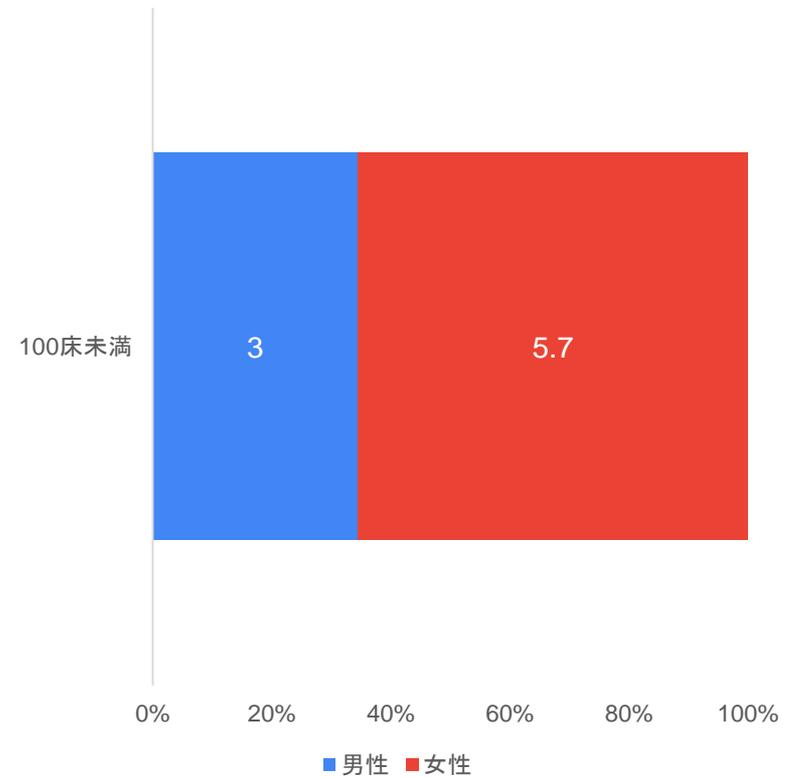


技師数 男女割合(平均)

急性期

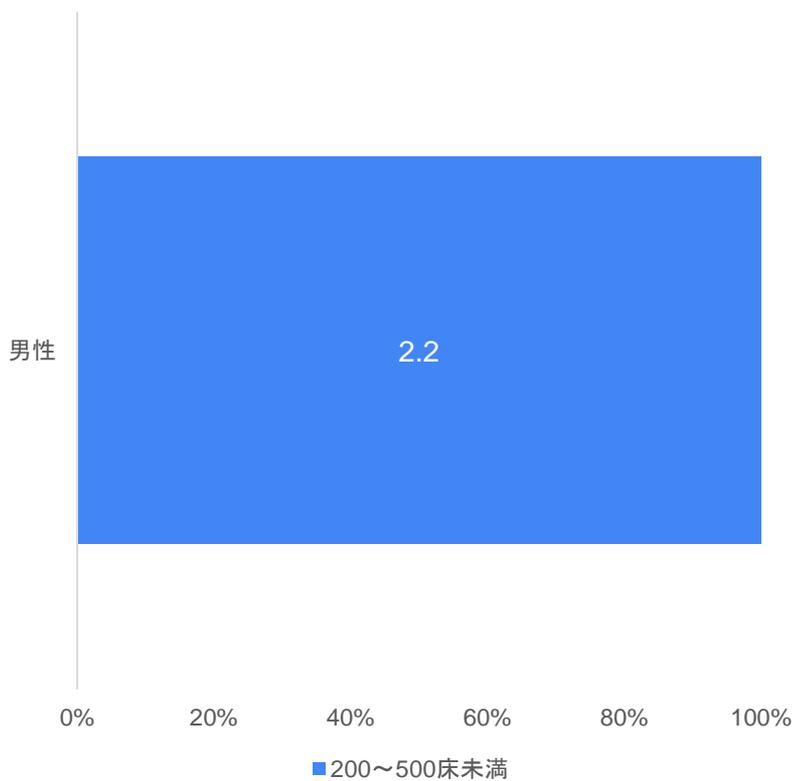


健診施設

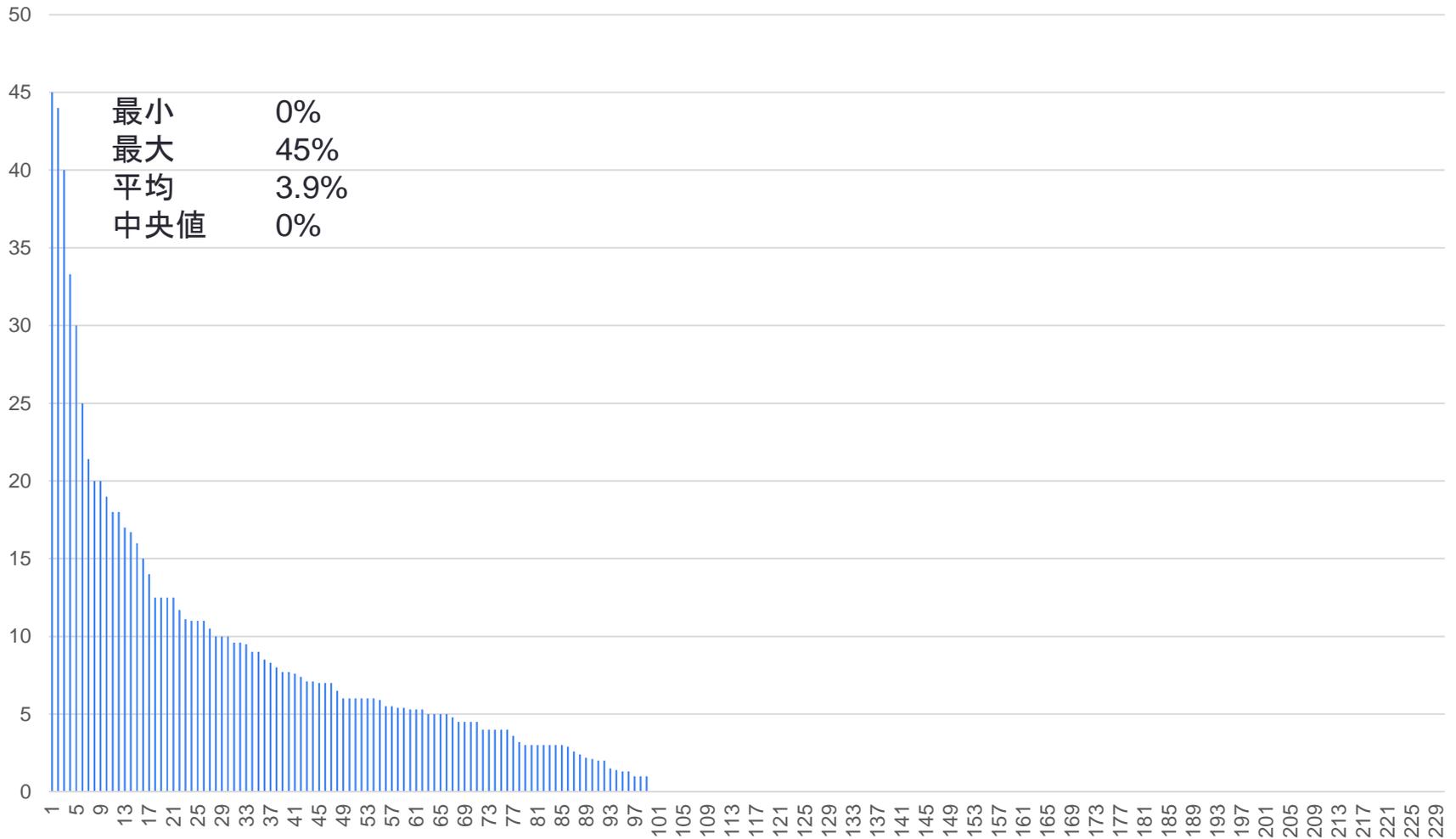


技師数 男女割合(平均)

精神施設

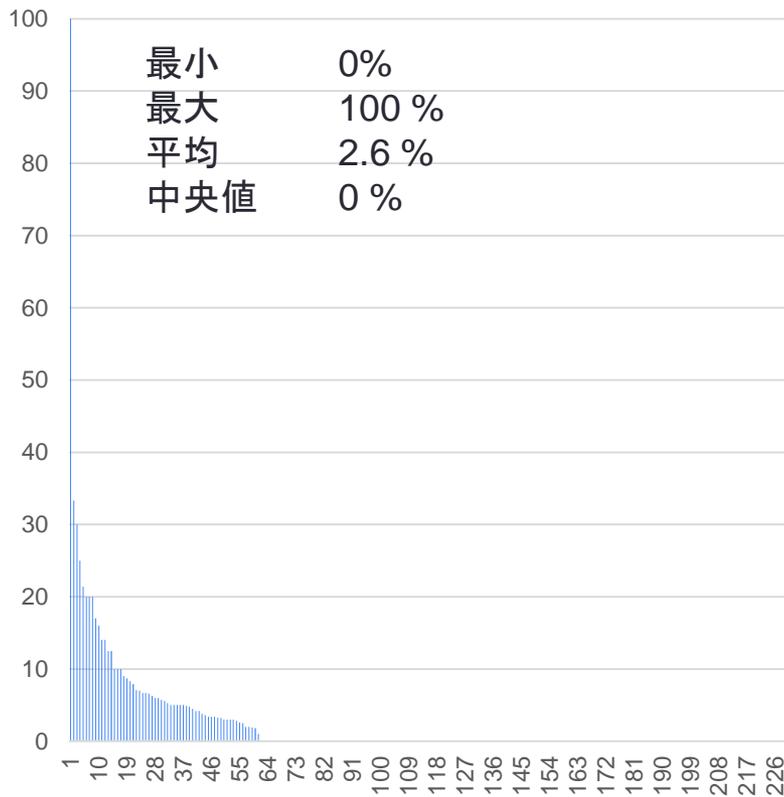


2-② 前年度の離職率(放射線科)

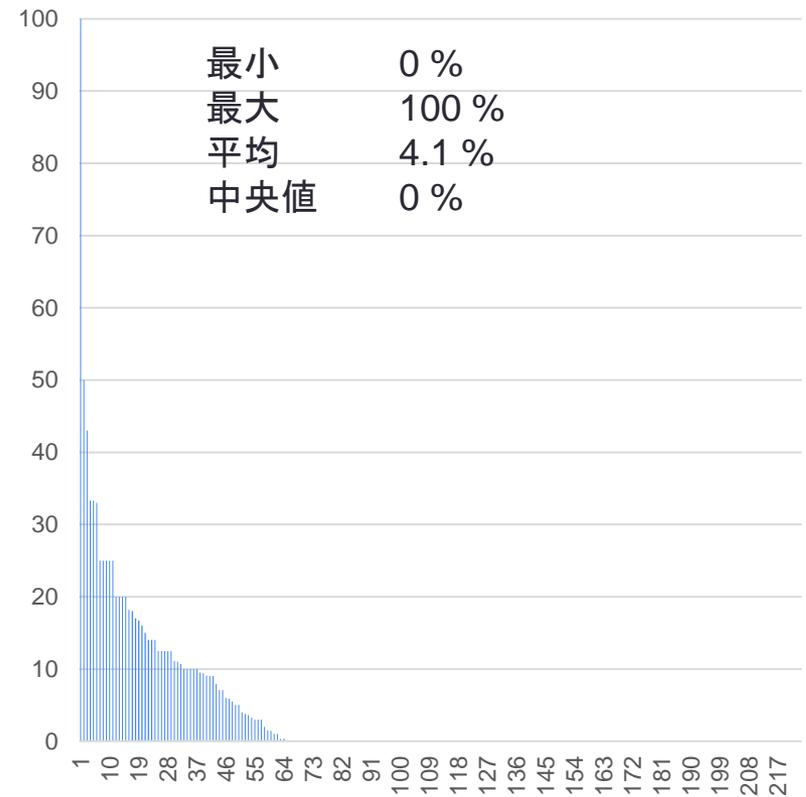


2-② 前年度の離職率 男女

男性

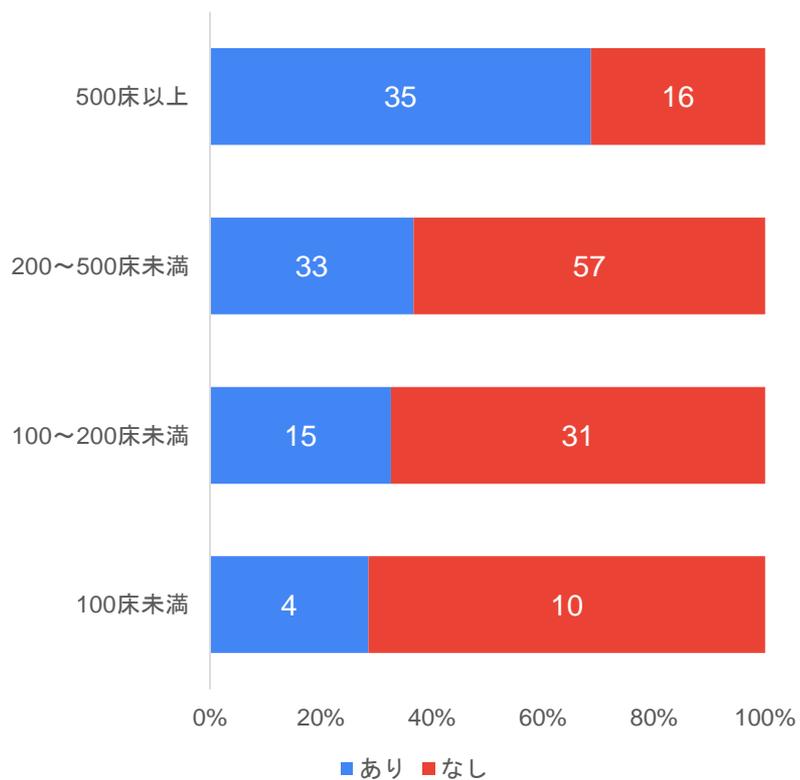


女性

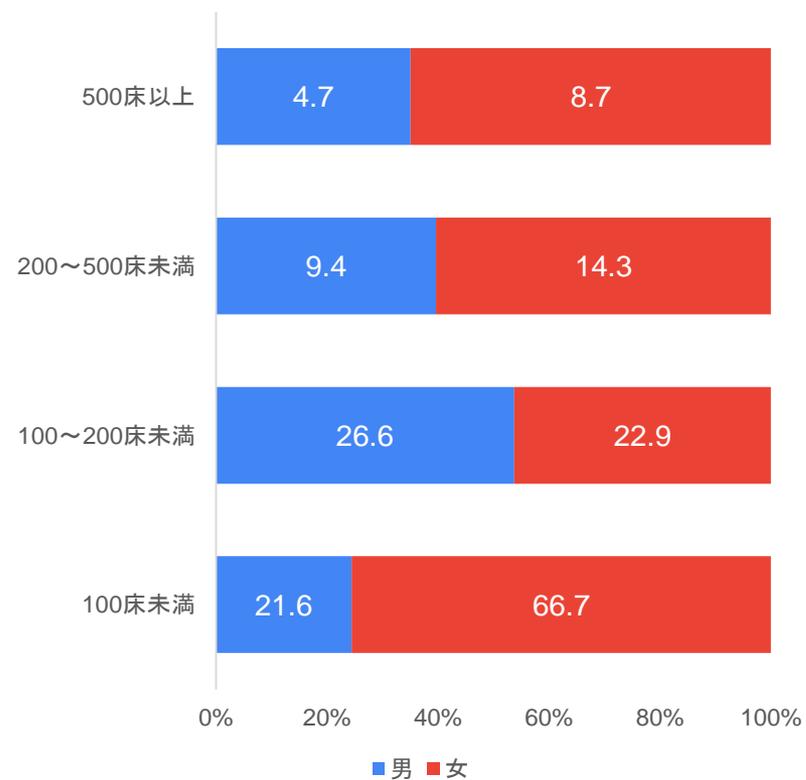


2-② 前年度の離職率 男女 一般

離職の有無(施設数)

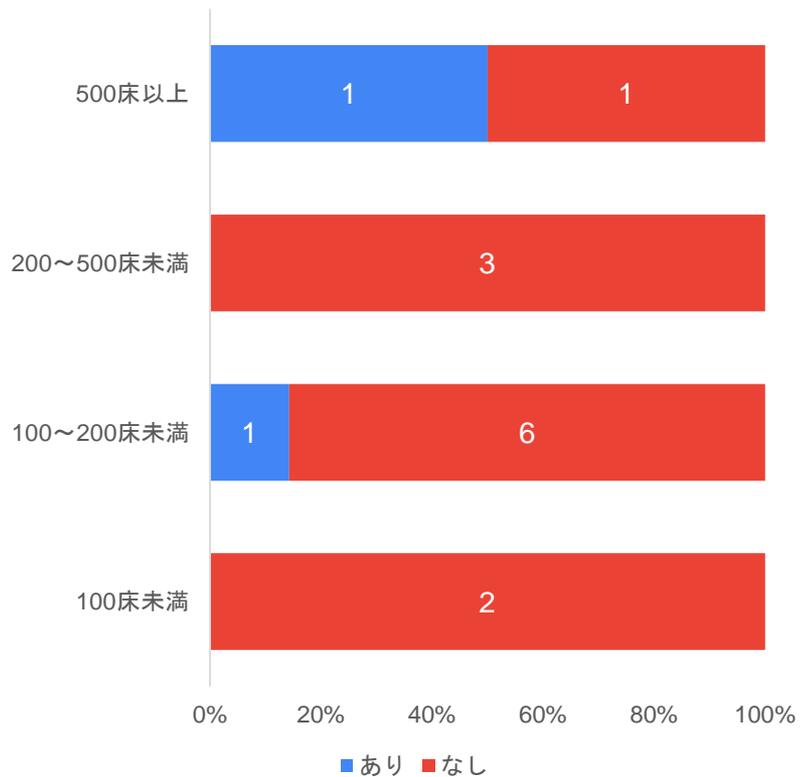


男女離職比(平均)

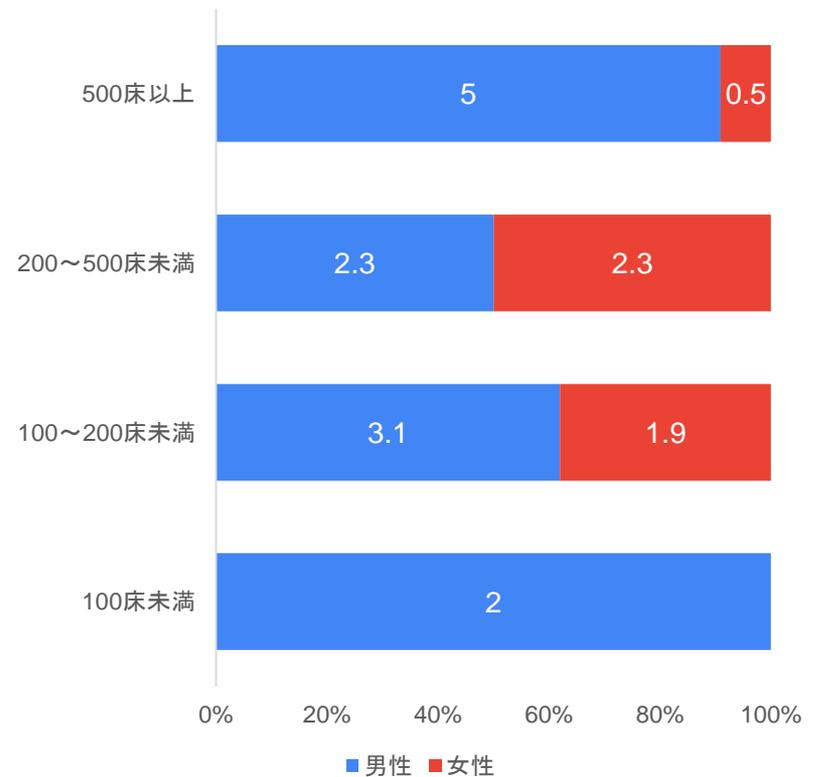


2-② 前年度の離職率 男女 療養

離職の有無(施設数)

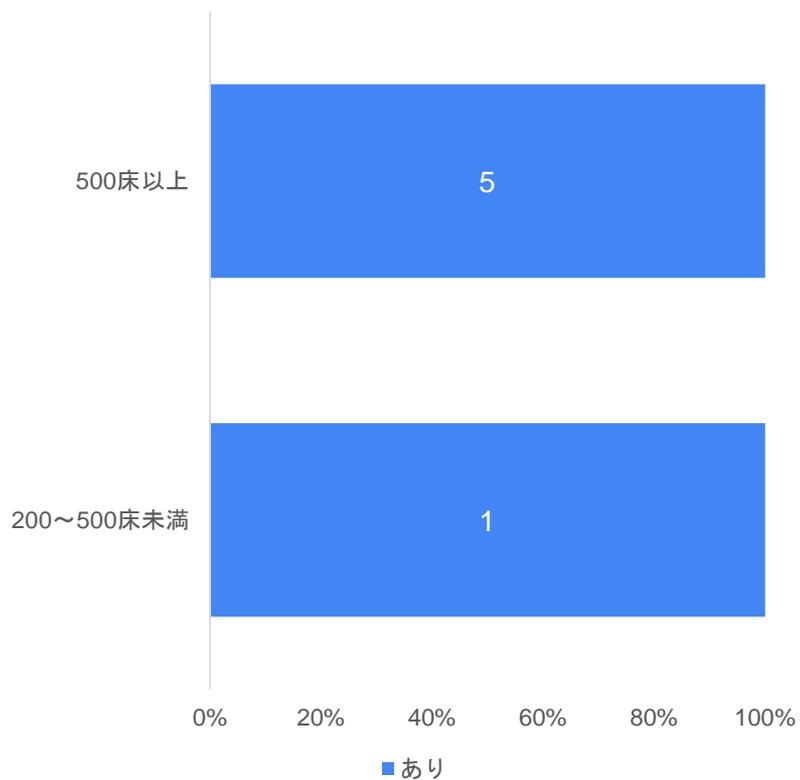


男女離職比(平均)

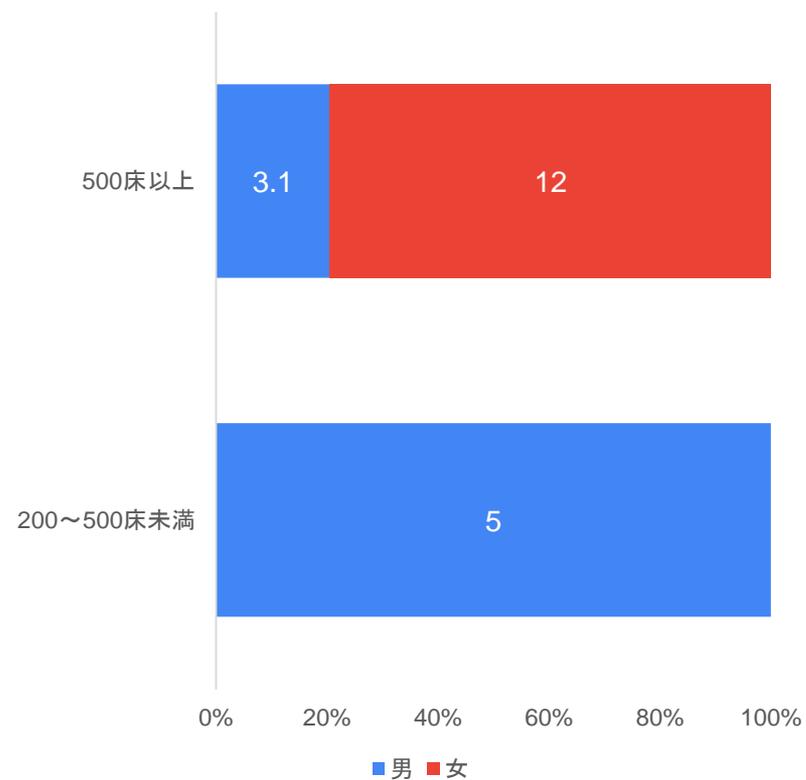


2-② 前年度の離職率 男女 急性期

離職の有無(施設数)

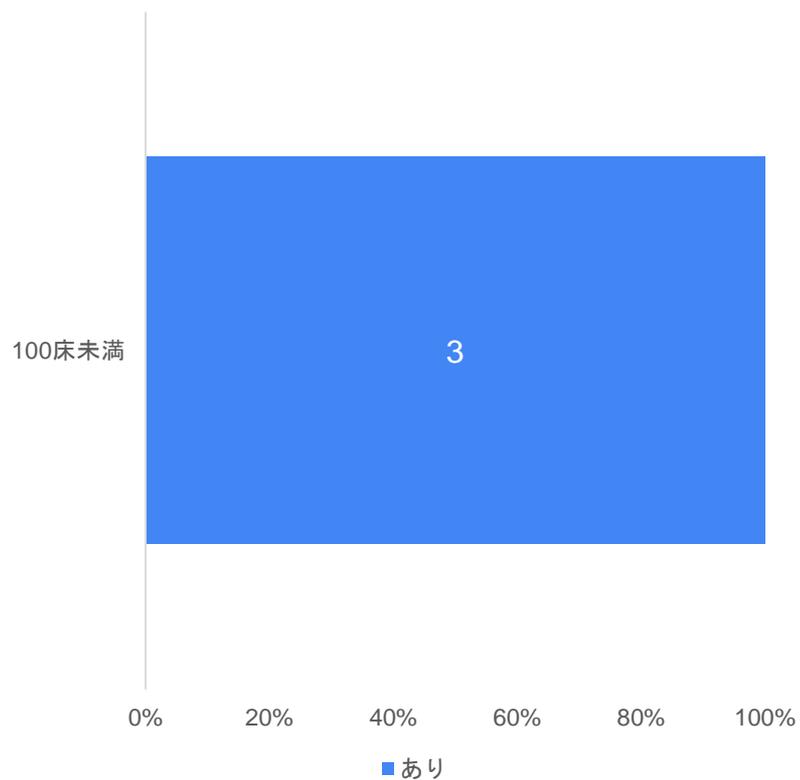


男女離職比(平均)

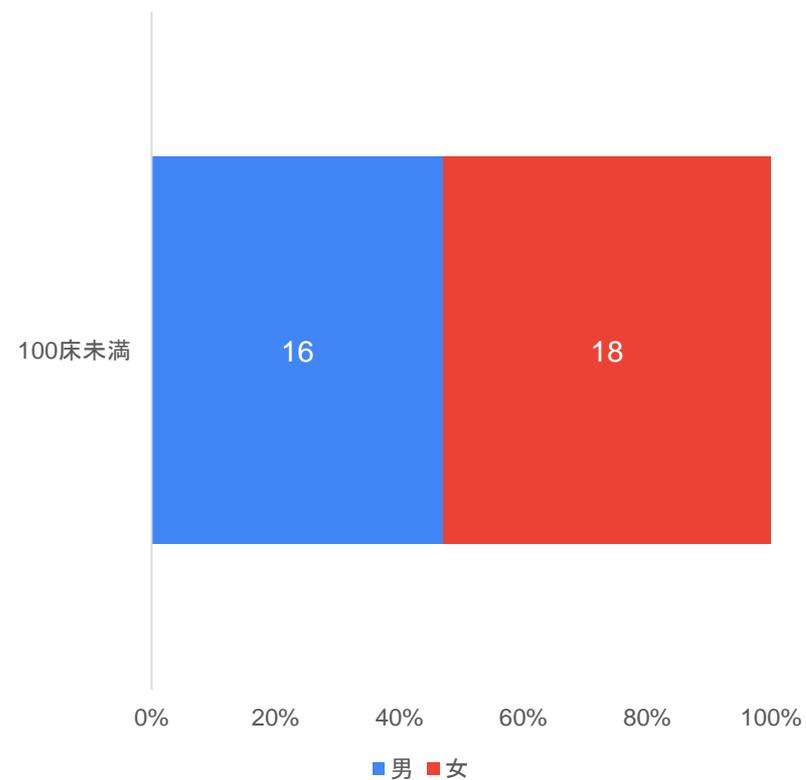


2-② 前年度の離職率 男女 健診施設

離職の有無(施設数)

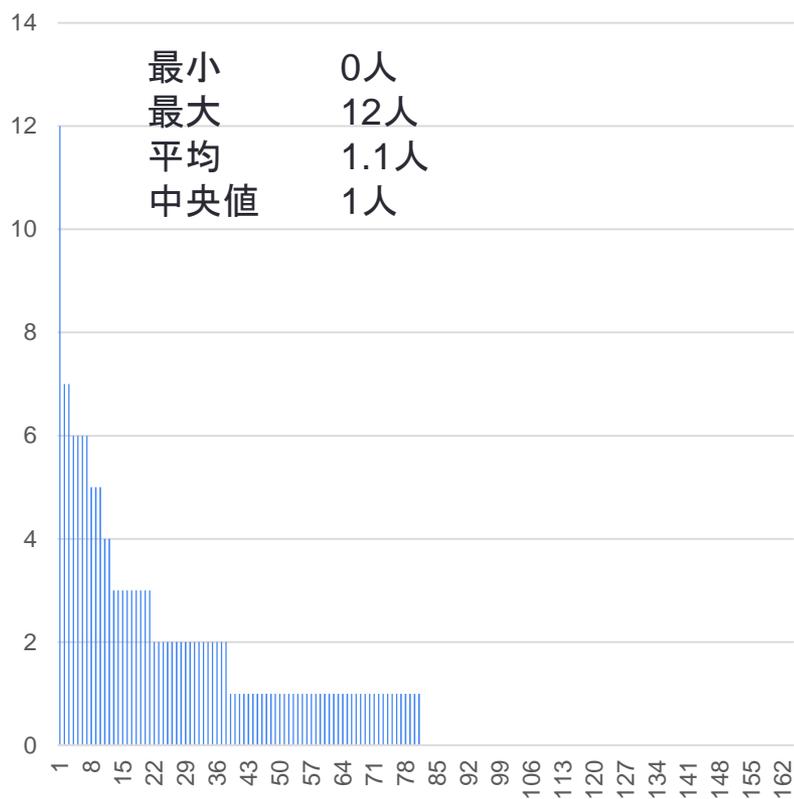


男女離職比(平均)

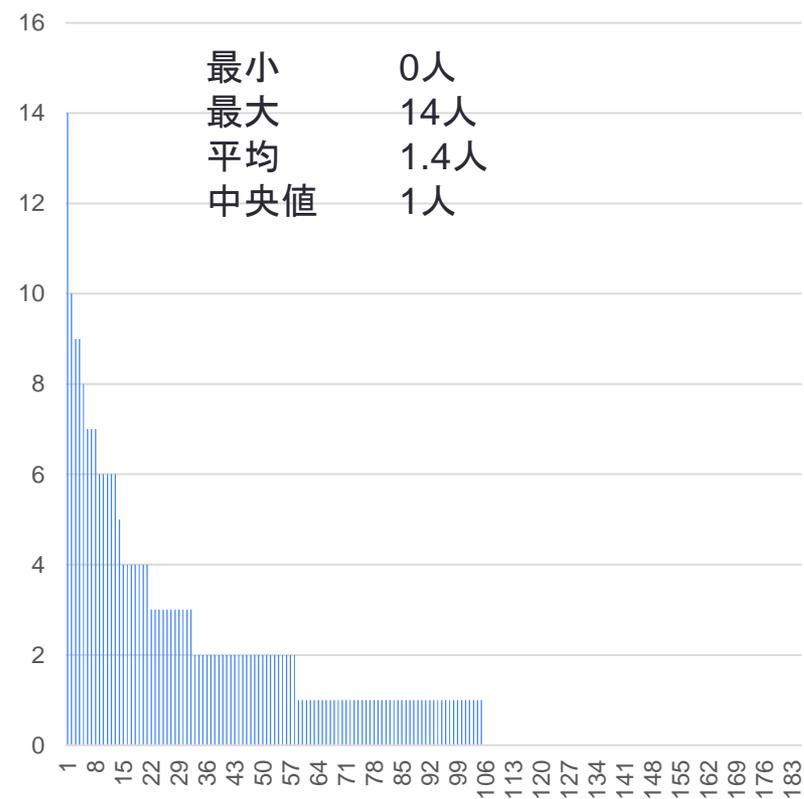


2-③ 過去5年の退職者の多い年齢層

20～25歳

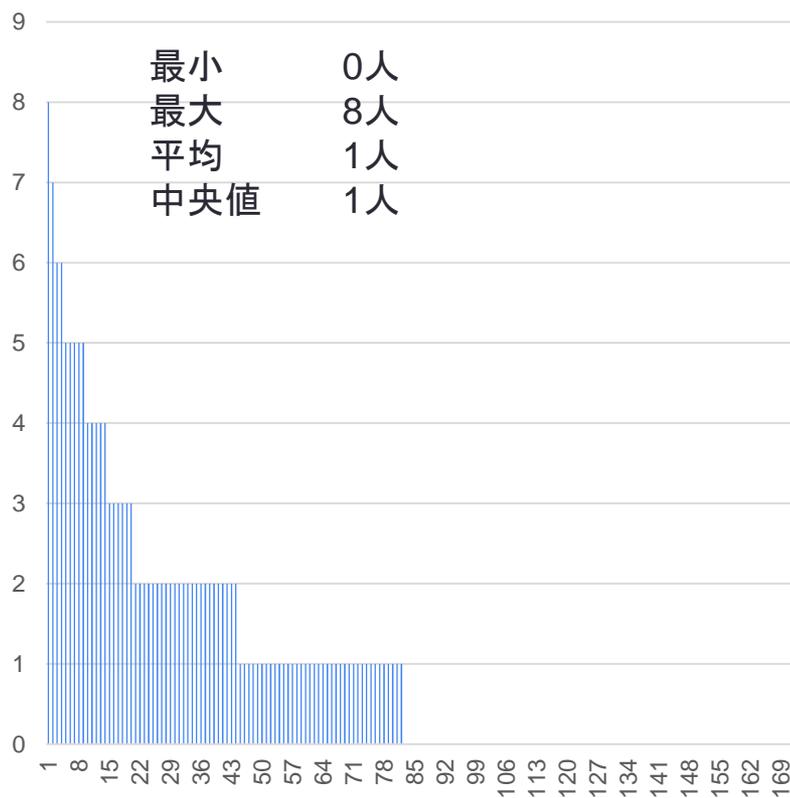


26～30歳

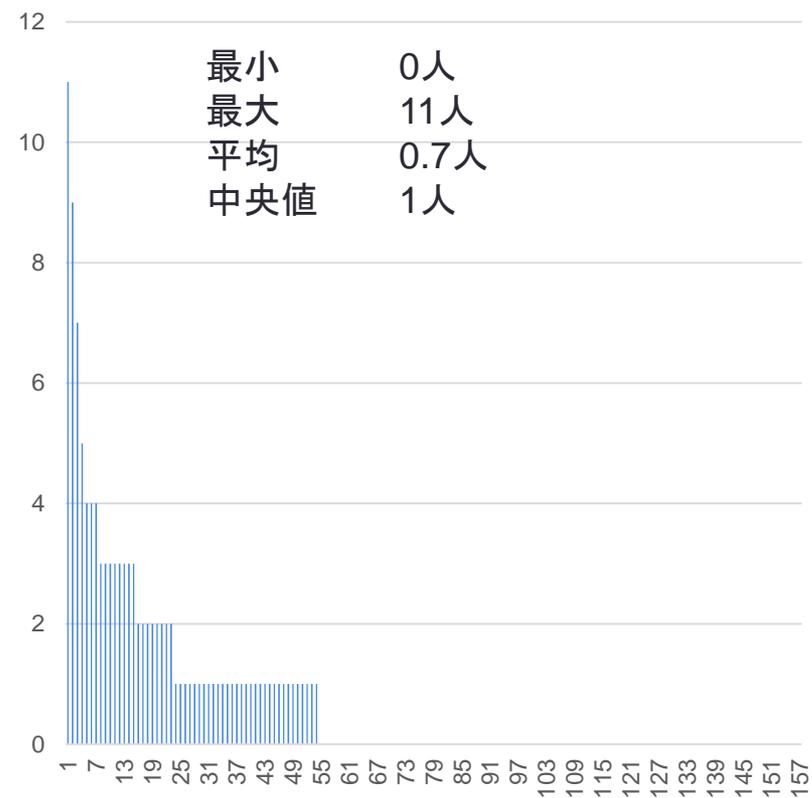


2-③ 過去5年の退職者の多い年齢層

31～35歳

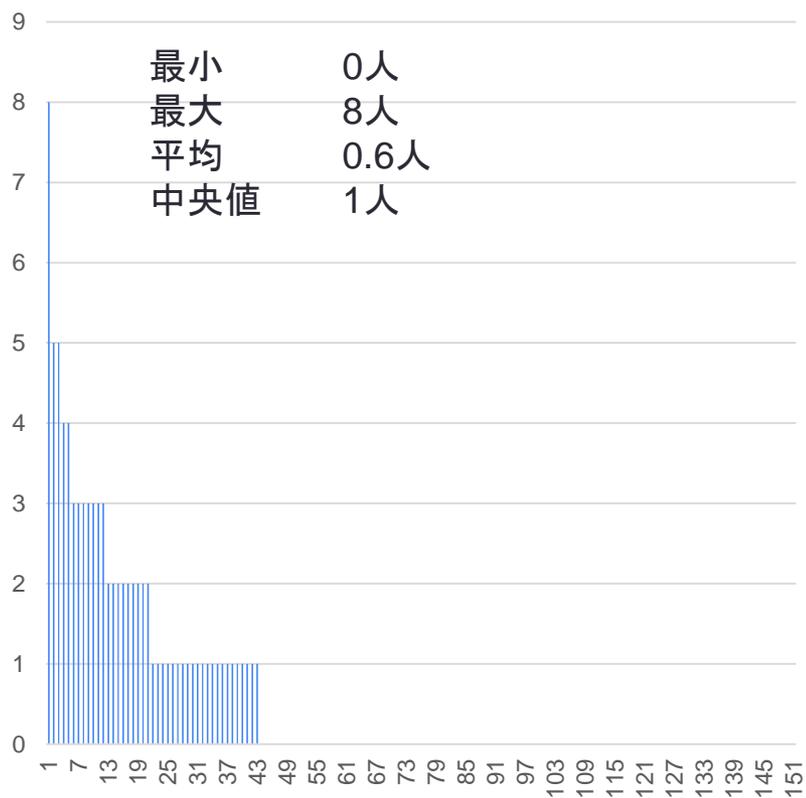


36～40歳

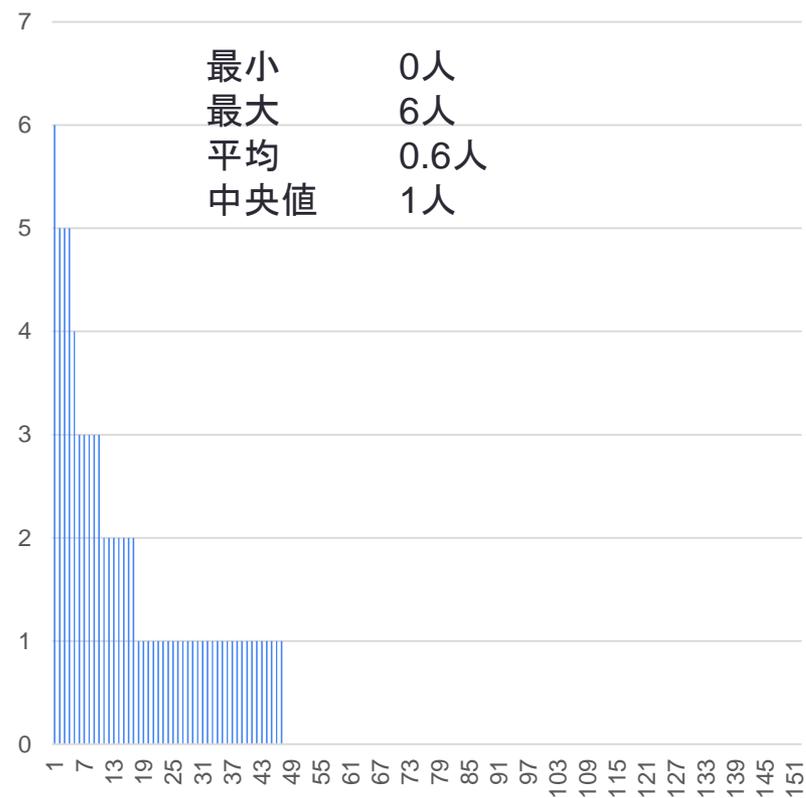


2-③ 過去5年の退職者の多い年齢層

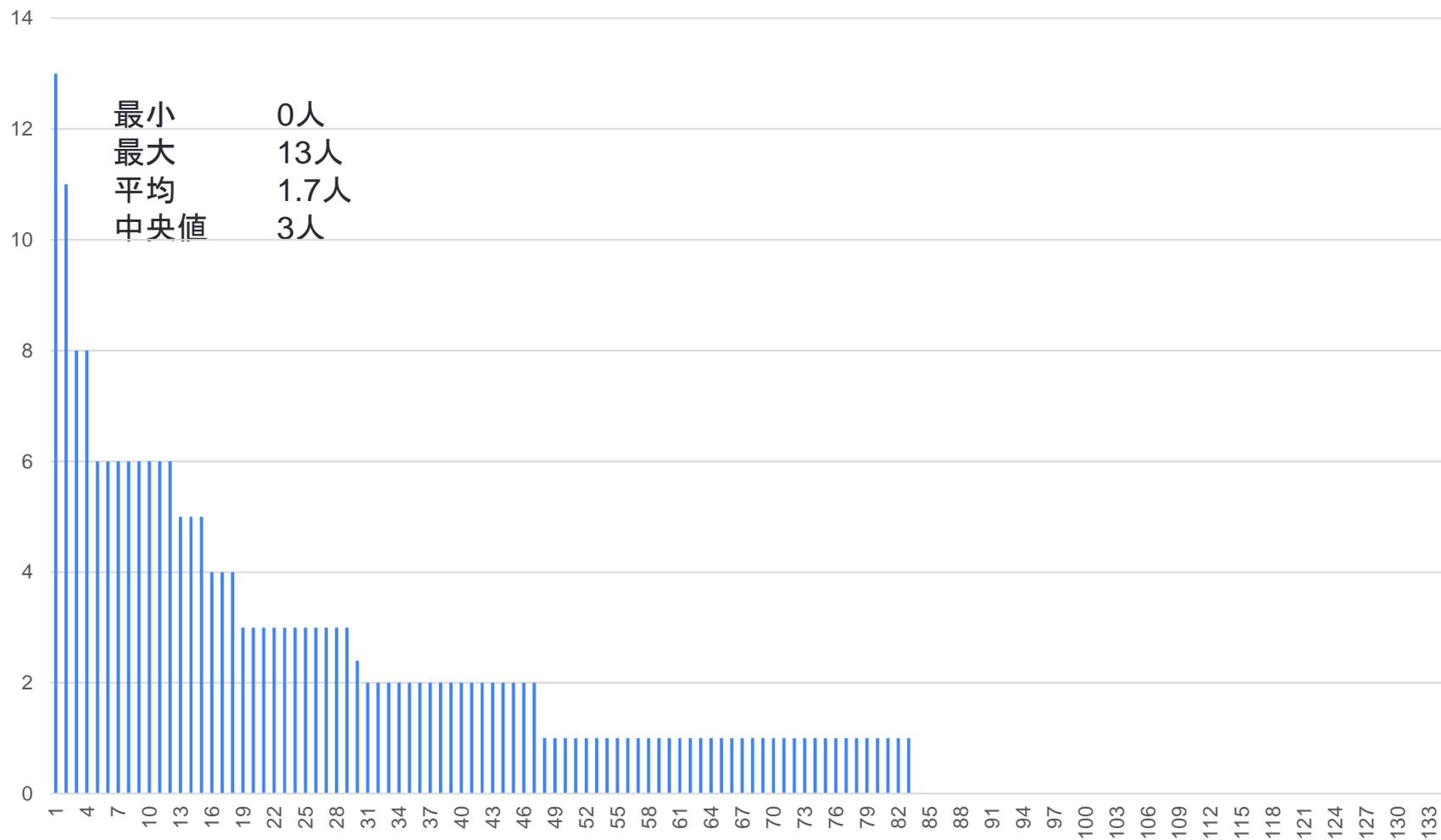
41～45歳



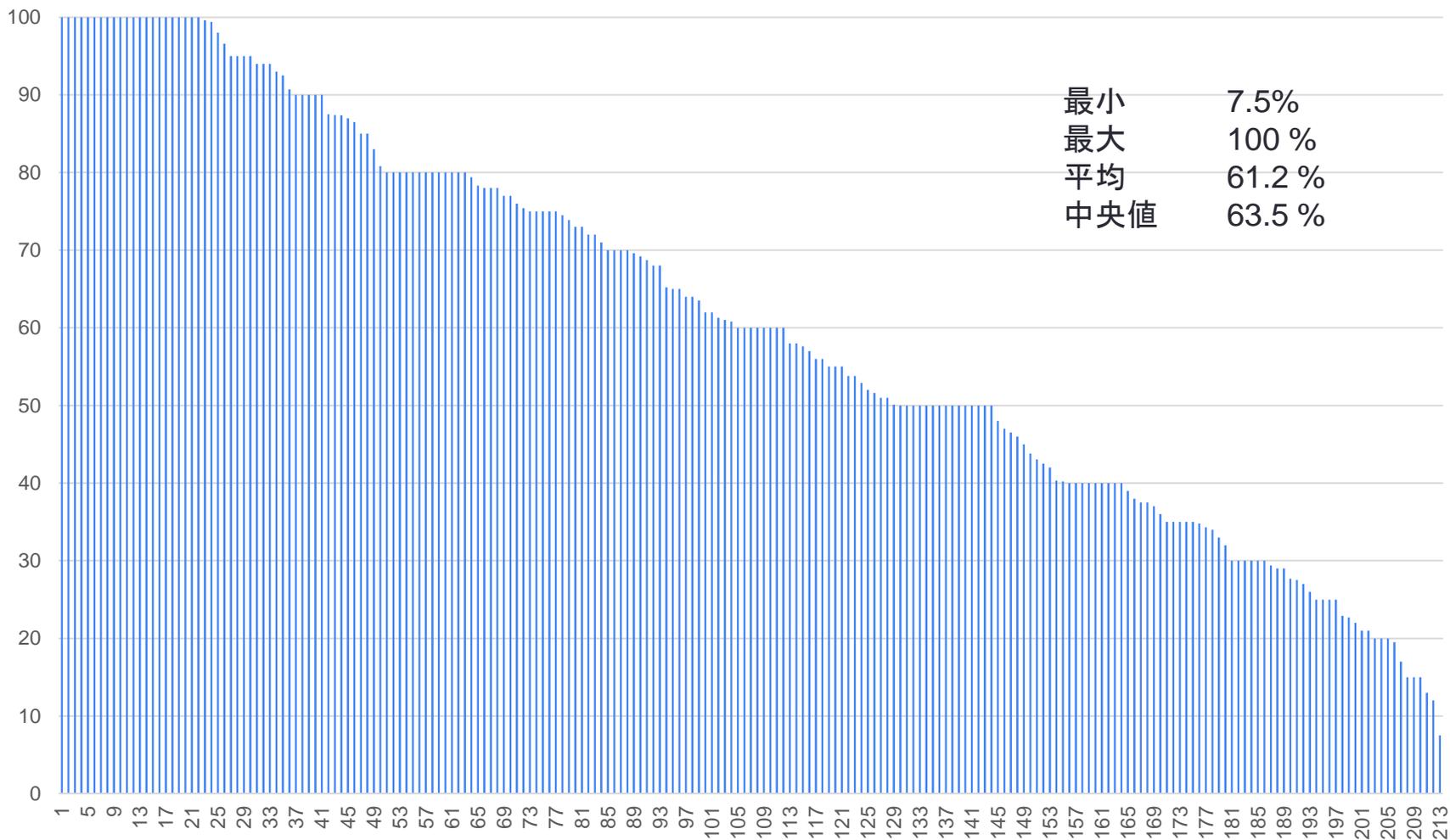
46～50歳



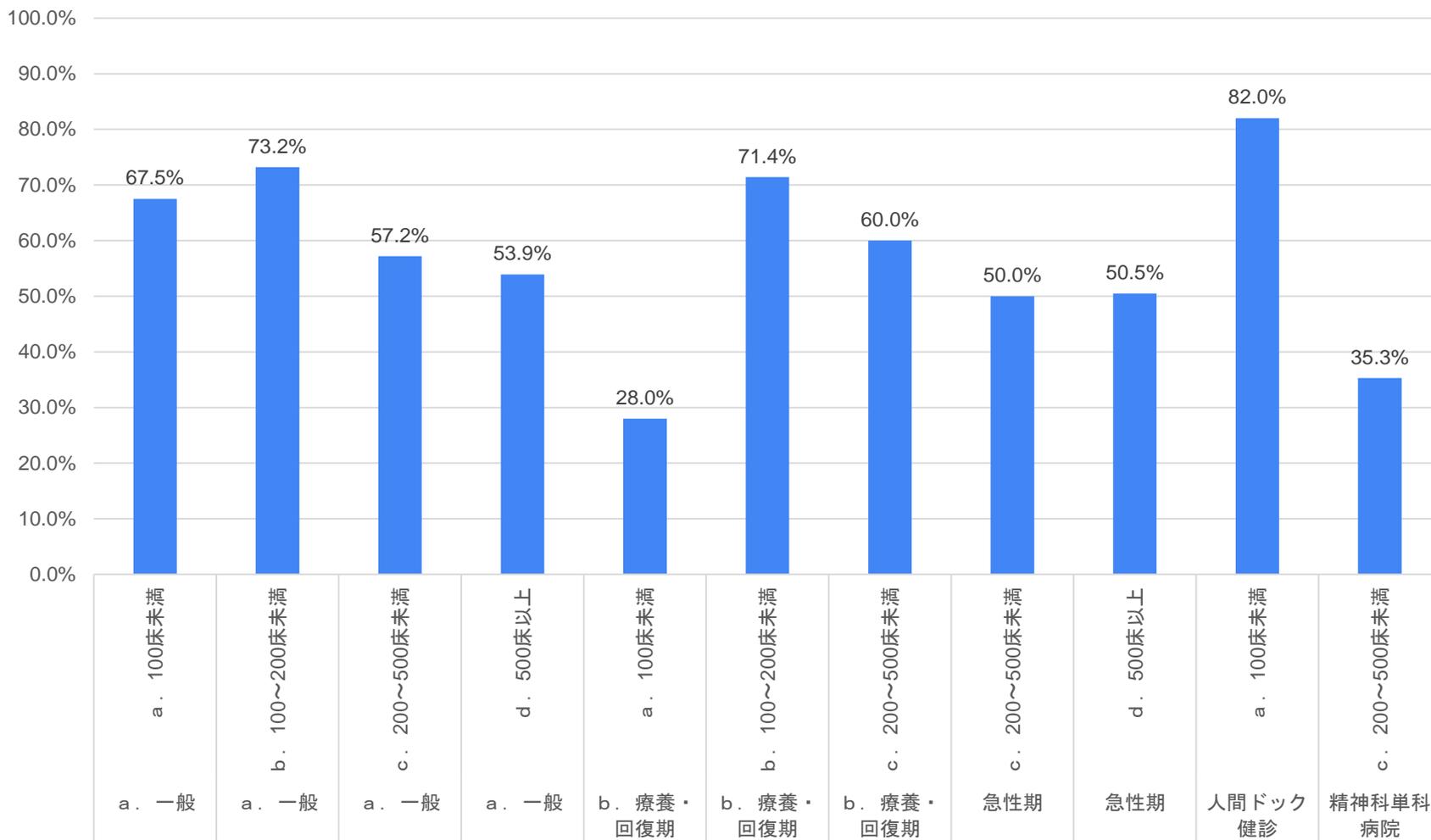
2-③ 過去5年の退職者の多い年齢層 51歳～



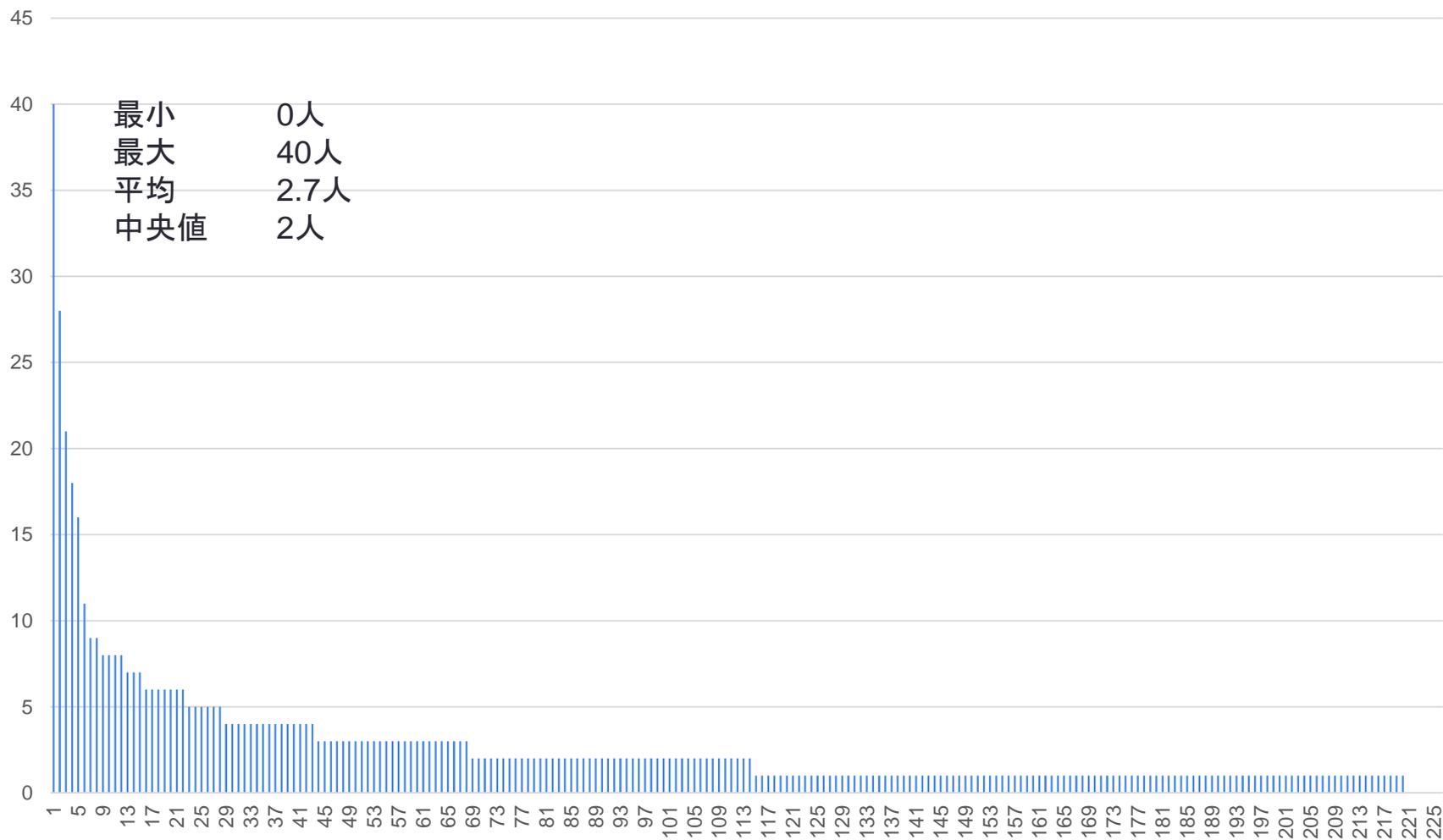
2-④ 前年度の有給取得率



2-④ 前年度の有給取得率 施設別平均比較

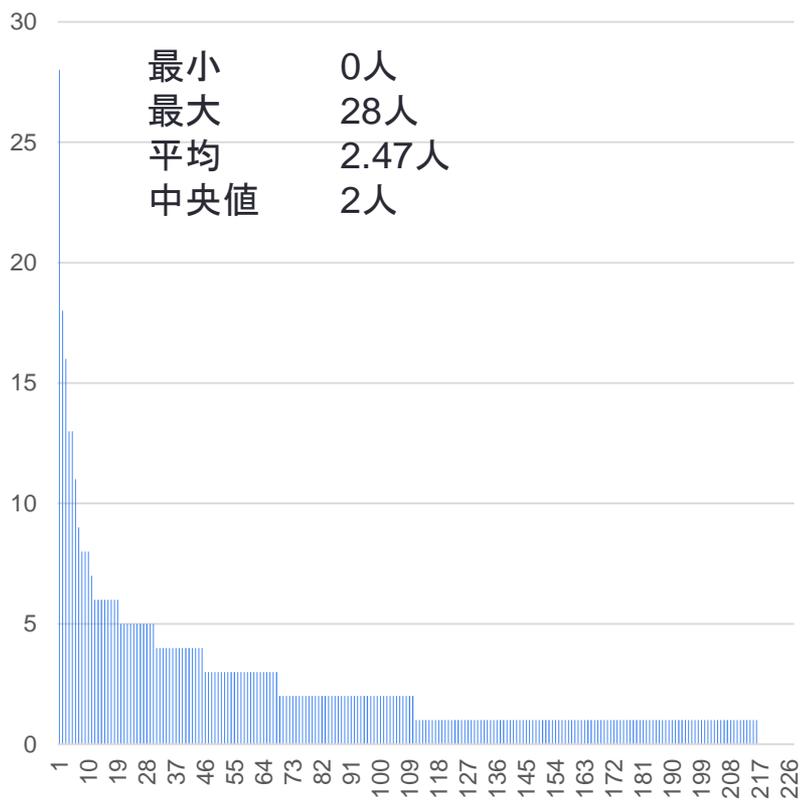


2-⑤ 放射線科管理職 管理職者数

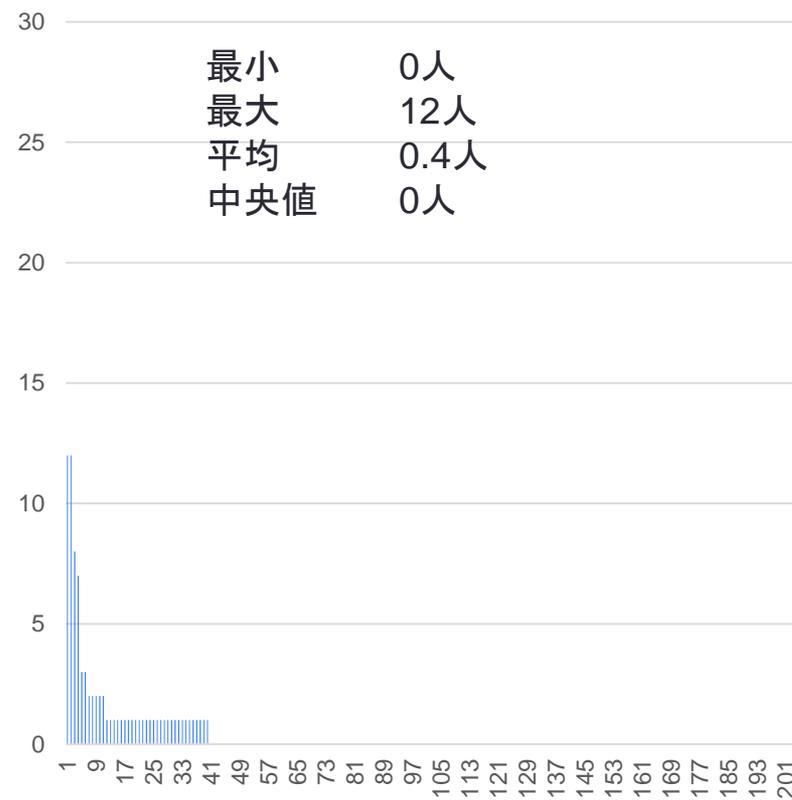


2-⑤ 放射線科管理職 管理職者数 男女

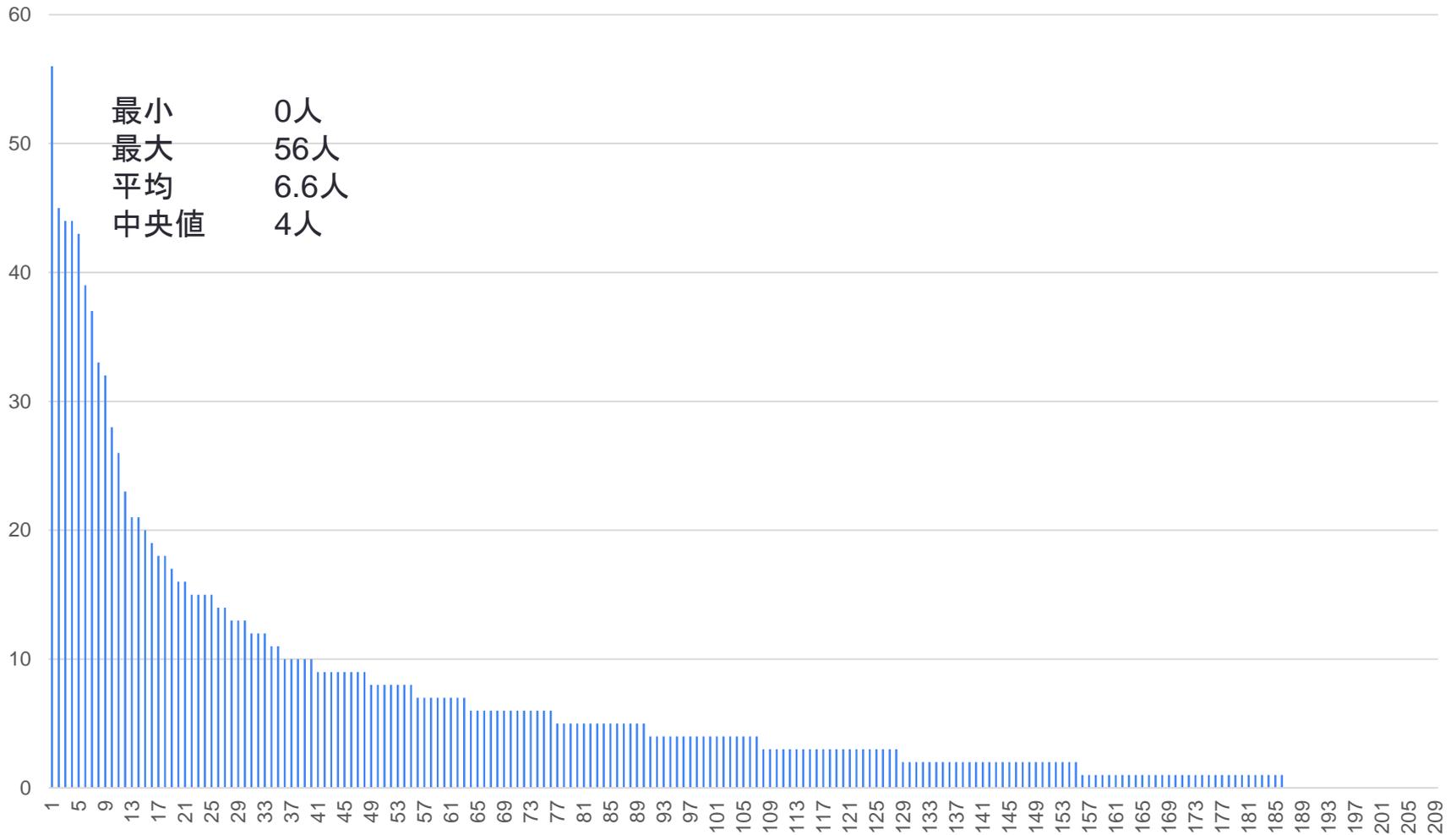
男性



女性

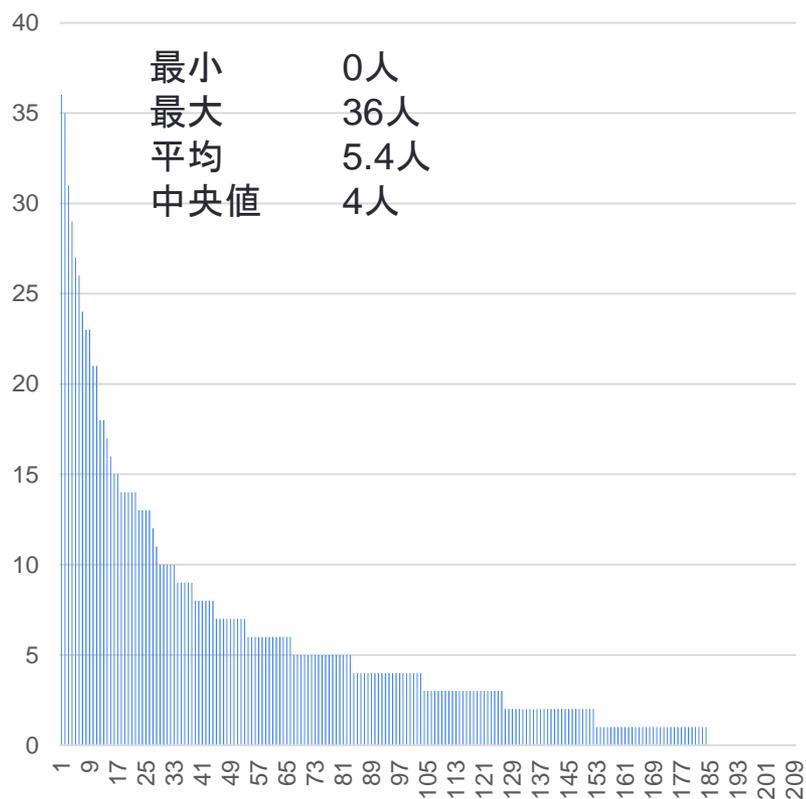


2-⑤ 放射線科管理職 役職者数

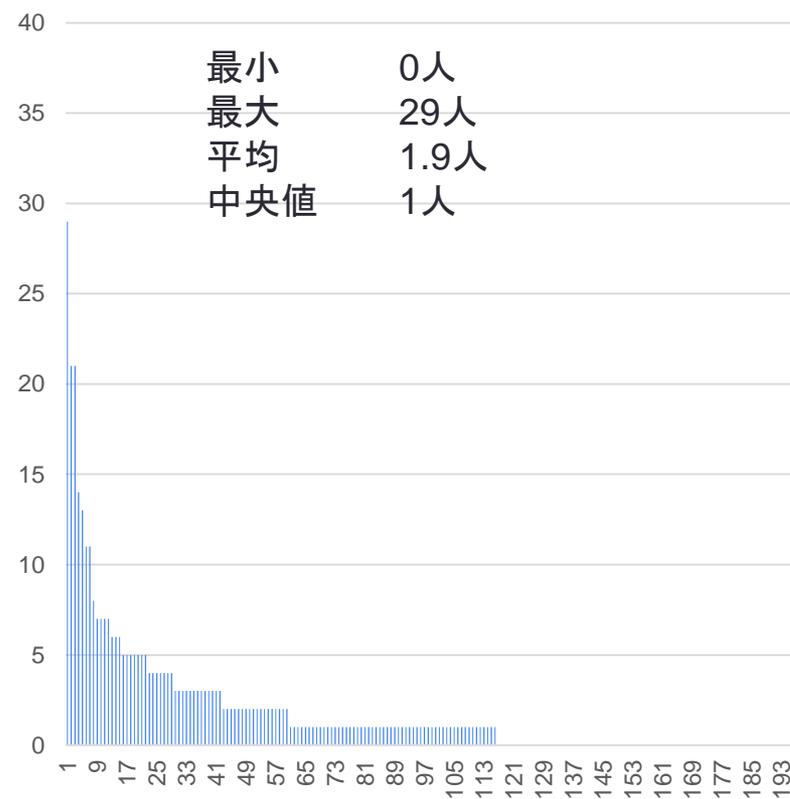


2-⑤ 放射線科管理職 役職者数 男女

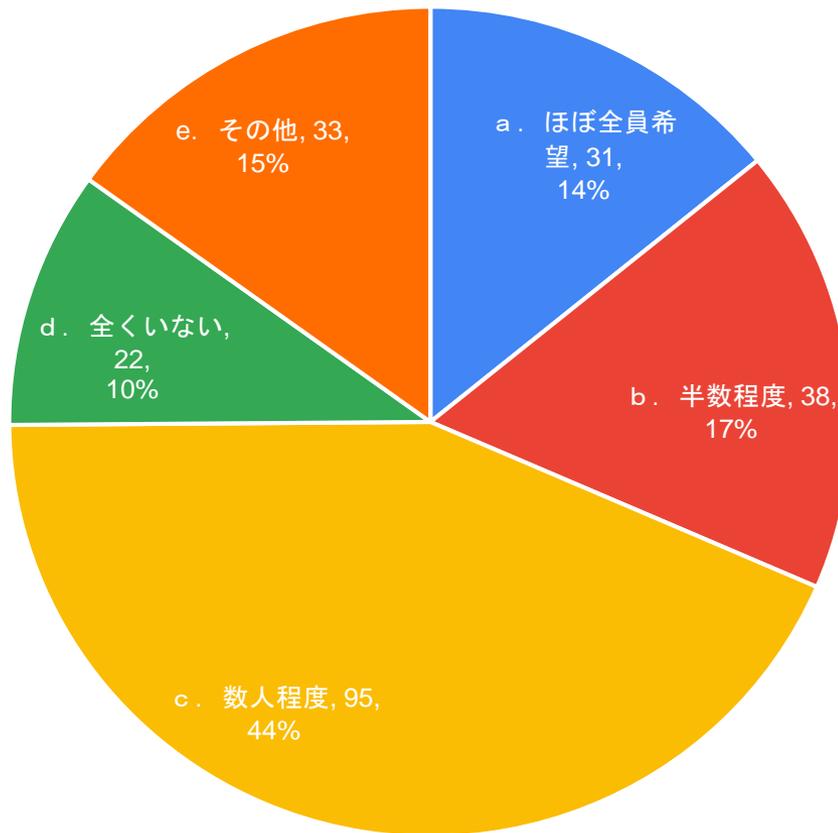
男性



女性



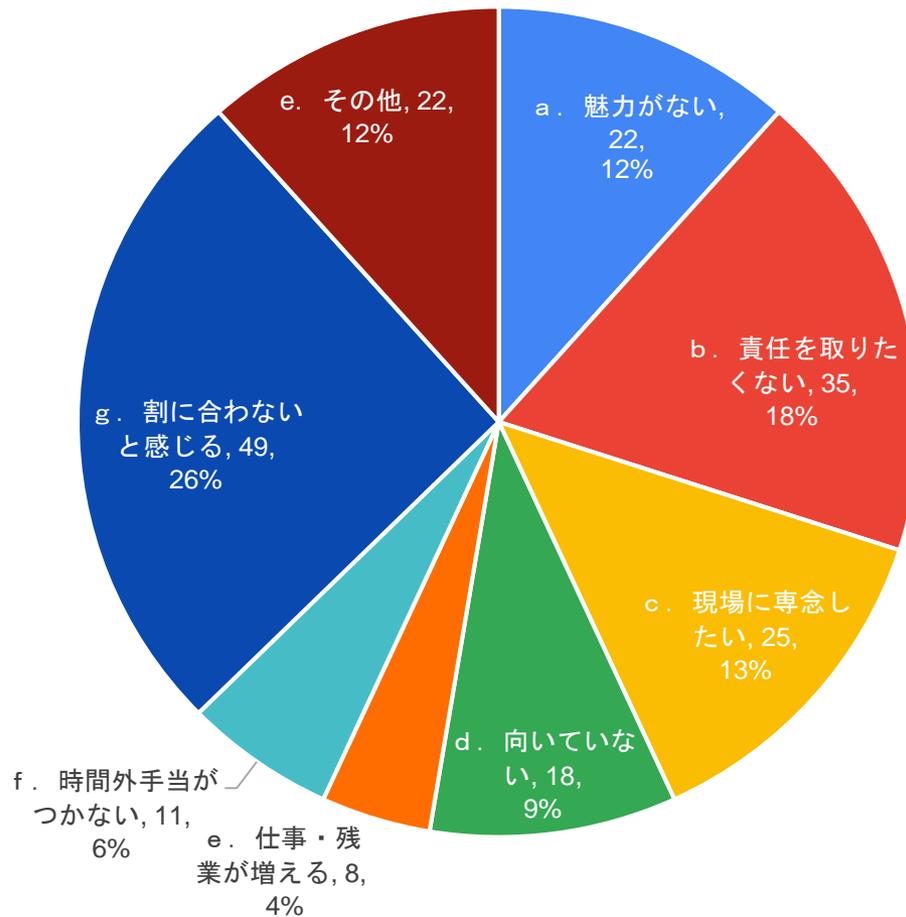
2-⑥ 管理職を希望する、目指す男性職員数



その他

- ・わからない 21
- ・一人部署のため無し
- ・科員が2名のため
- ・科長、係長、主任、1～3年が4名 役職者と職位非対象者の構成。主任は昇格非対象者
- ・確認をしたことがない
- ・希望しているか、わからない。
- ・希望を聞いていない
- ・県立病院異動での、放射線技師長1名体制
- ・若いのでまだ目指す段階ではない
- ・全員に確認していない
- ・男性がいない
- ・年功序列
- ・面談で管理職を希望する話はしません

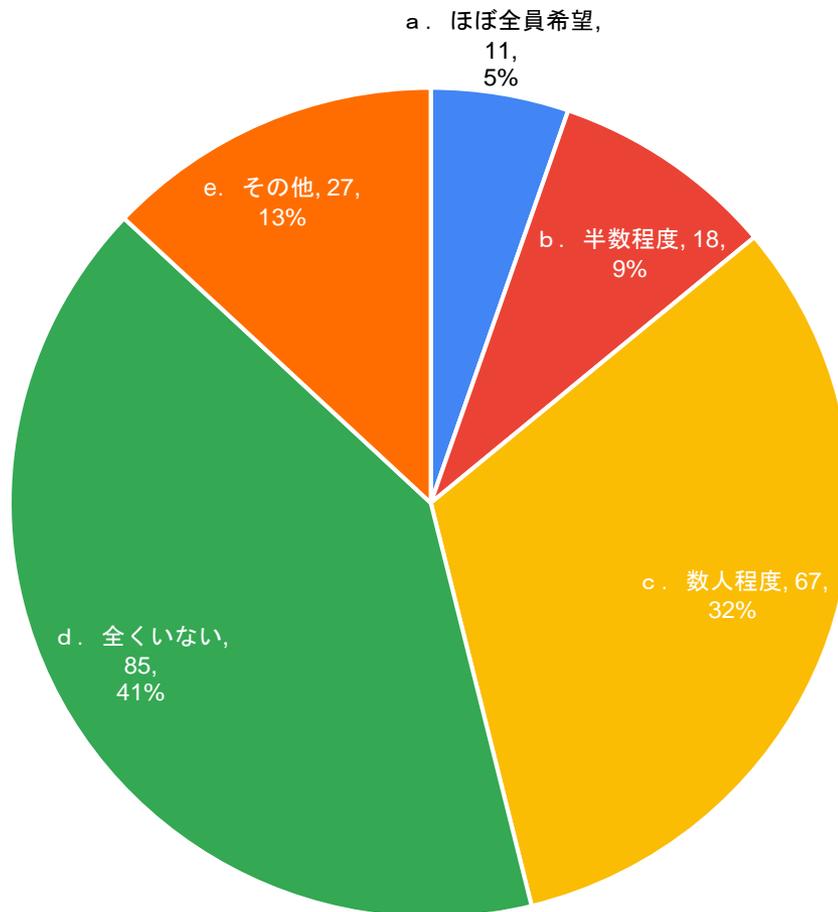
2-⑦ 設問⑥で管理職を希望しない理由



その他

- ・わからない 12
- ・対象者なし 2
- ・一人部署のため
- ・確認をしたことがない
- ・経験年数が浅いため
- ・若いのでまだ目指す段階ではない
- ・選択不可
- ・他2名は管理職経験者で再雇用のため
- ・体調の問題
- ・男性職員が管理職以外いません

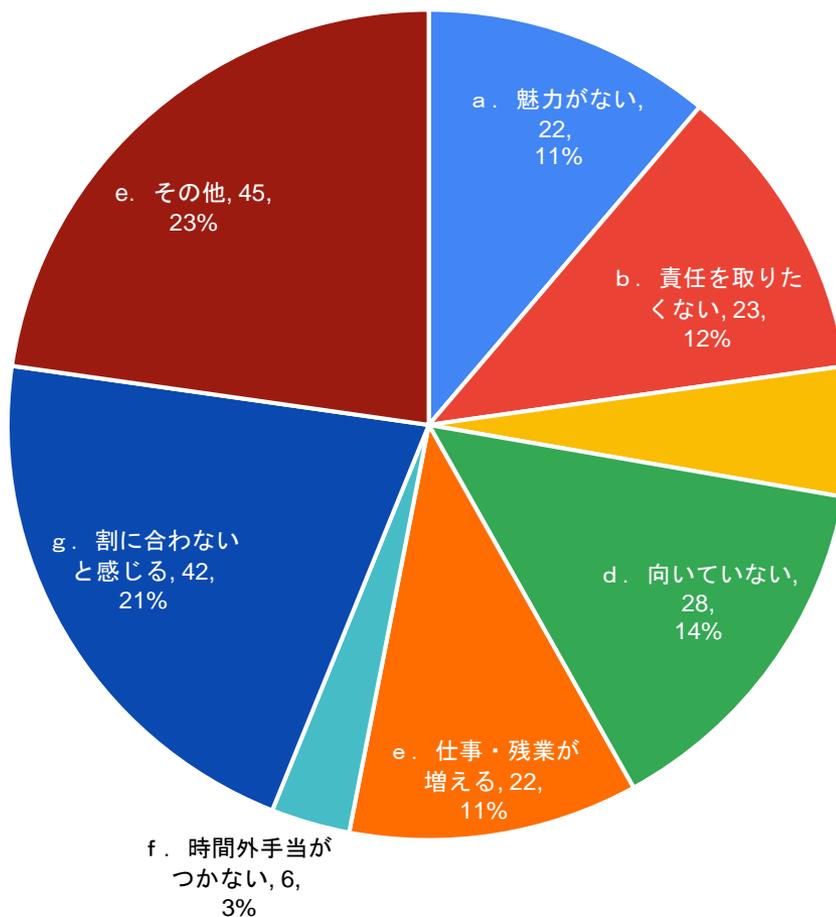
2-⑧ 管理職を希望する、目指す女性職員数



その他

- ・わからない 17
- ・女性職員がいない 4
- ・ほぼいない
- ・一人部署のため
- ・確認をしたことがない
- ・面談で管理職を希望する話はしません
- ・年功序列
- ・年齢的な対象者が少なく、今後の課題

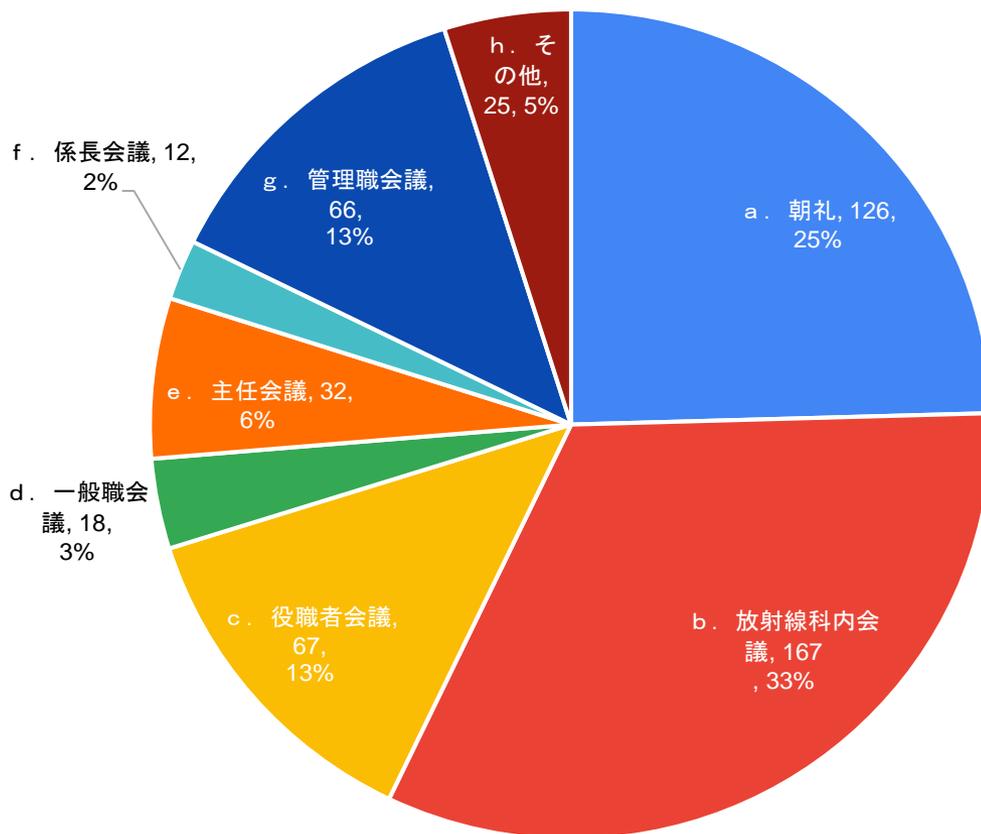
2-⑨ 設問⑧で管理職を希望しない理由



その他

- ・わからない 14
- ・把握していない 10
- ・女性技師がいない 6
- ・なし
- ・まだそこまで考えていない
- ・異動がある
- ・一人部署のため
- ・家庭との両立が困難
- ・家庭優先。女性の場合は配偶者男性の協力の有無により変化する。社会の協力にも限度はある。
- ・確認をしたことがない
- ・希望を聞いていない
- ・興味がない
- ・経験年数が浅いため
- ・女性1名で希望しているので該当な
- ・女性の役職者がいない
- ・組織体系上昇任人事は転勤があるため
- ・特に考えてない
- ・年齢が若い

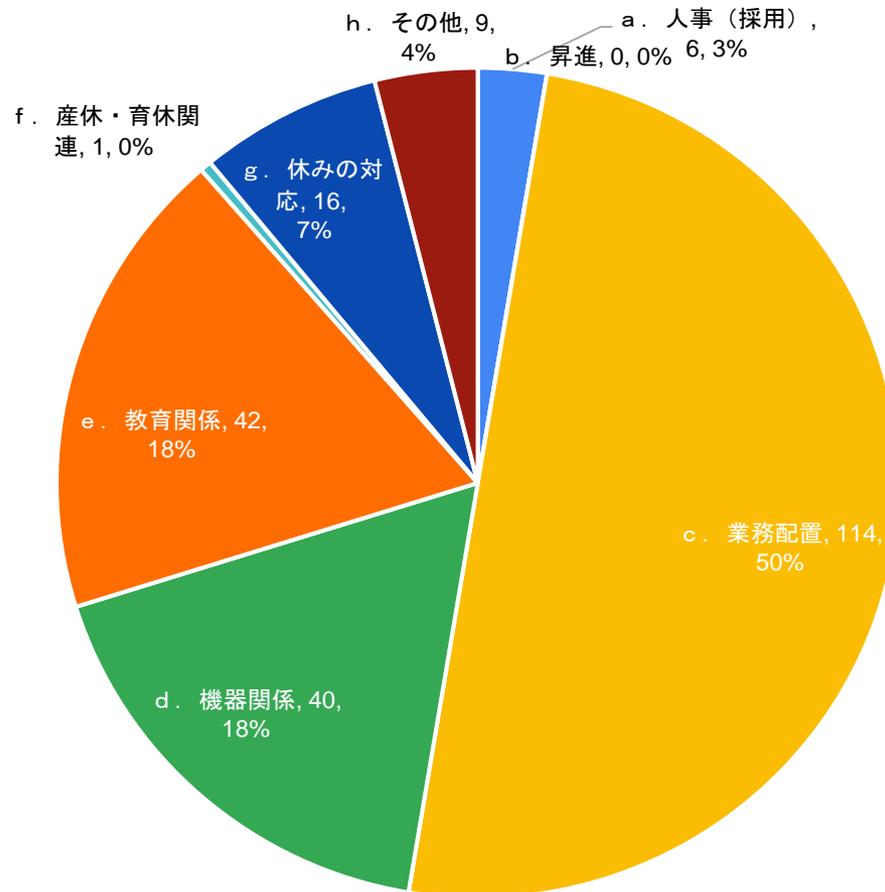
2-⑩ 業務や運営、環境について話し合う場(複数回答可)



その他

- ・その都度 5
- ・決まった会議はない
- ・職員数が少ないので必要時
- ・放射線運営委員会
- ・人事考課
- ・成果主義人事制度面接時
- ・担当委員会会議
- ・部門責任者会議
- ・個人面談
- ・全体会議
- ・空いた時間
- ・総務課
- ・各モダリティ会議
- ・水曜日のオープン会議
- ・医局会
- ・担当員主体の業務最適化会議
- ・モダリティ別会議
- ・回覧
- ・患者・家族相談支援窓口カンファレンス
- ・放射線部門委員会
- ・各種ワーキンググループ

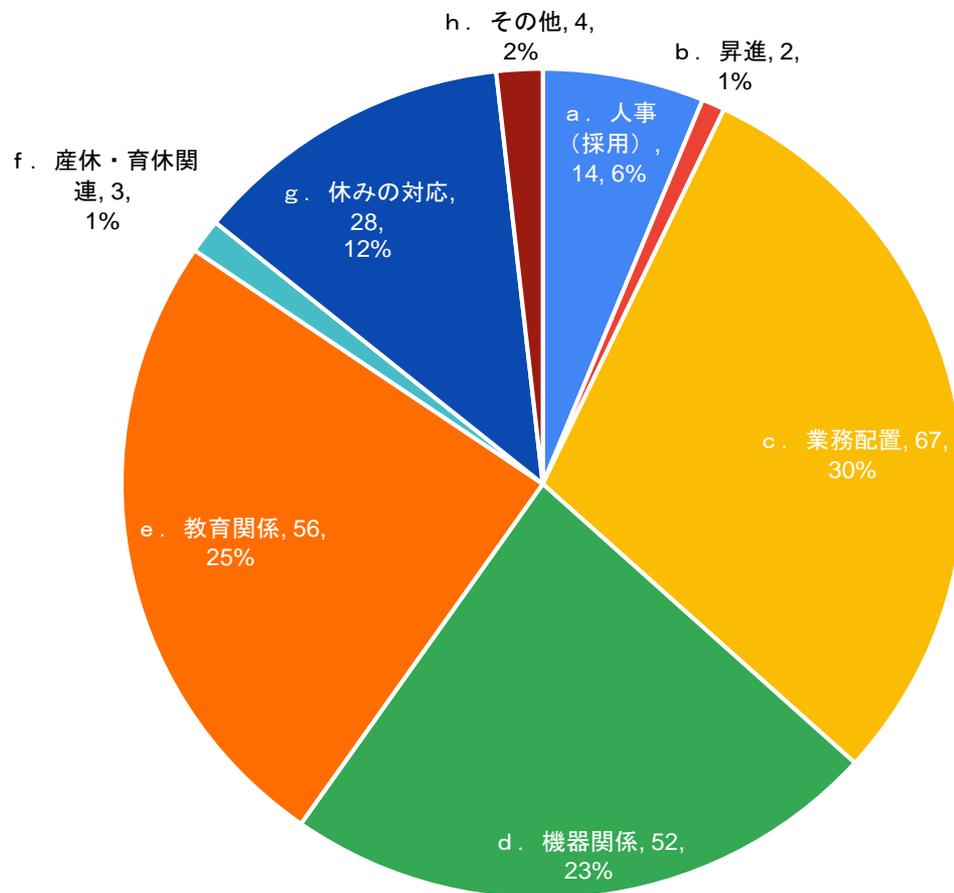
2-⑪業務や運営、環境等で協議することが多い、または課題 1位



その他

- ・ヒューマンスキル
- ・モチベーション
- ・医者からの検査オーダーに関する事
- ・各装置の稼働状況、各モダリティの業務改善提案の意見調整
- ・業務フロー
- ・業務改善、他科との連携、医療安全
- ・経営戦略
- ・施設環境の対応
- ・接偶

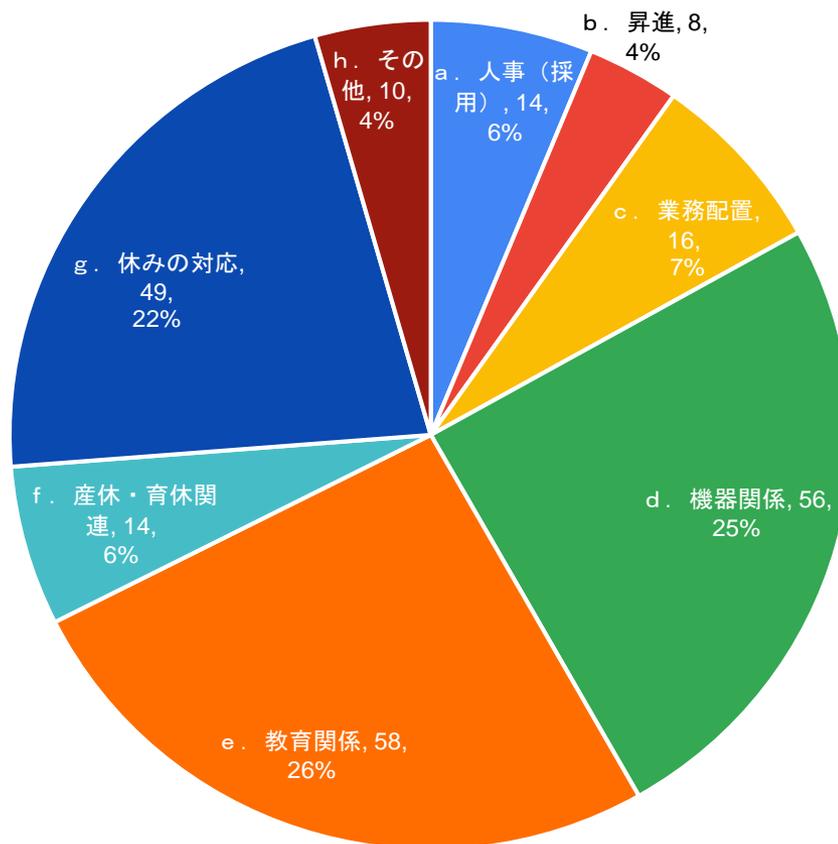
2-⑪業務や運営、環境等で協議することが多い、または課題 2位



その他

- ・タスクシフト・シェアについて
- ・業務の方向性についての情報共有と意見調整
- ・人事異動
- ・他部署との連携

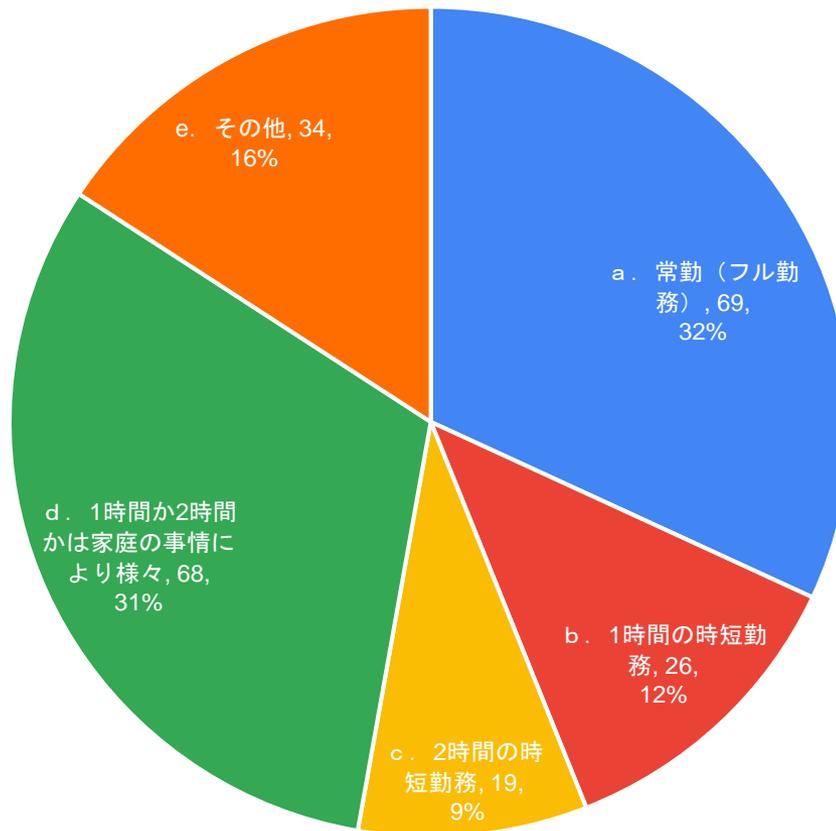
2-⑪業務や運営、環境等で協議することが多い、または課題 3位



その他

- ・あっとはっと
- ・インシデント、医療安全関係
- ・休暇の取り方
- ・業務の拡大について
- ・業務の効率化
- ・業務運営
- ・業務量
- ・検査や手技
- ・人事考課制度運用
- ・組織、人事の意見調整、

3-① 産休、育休復帰後の勤務形態



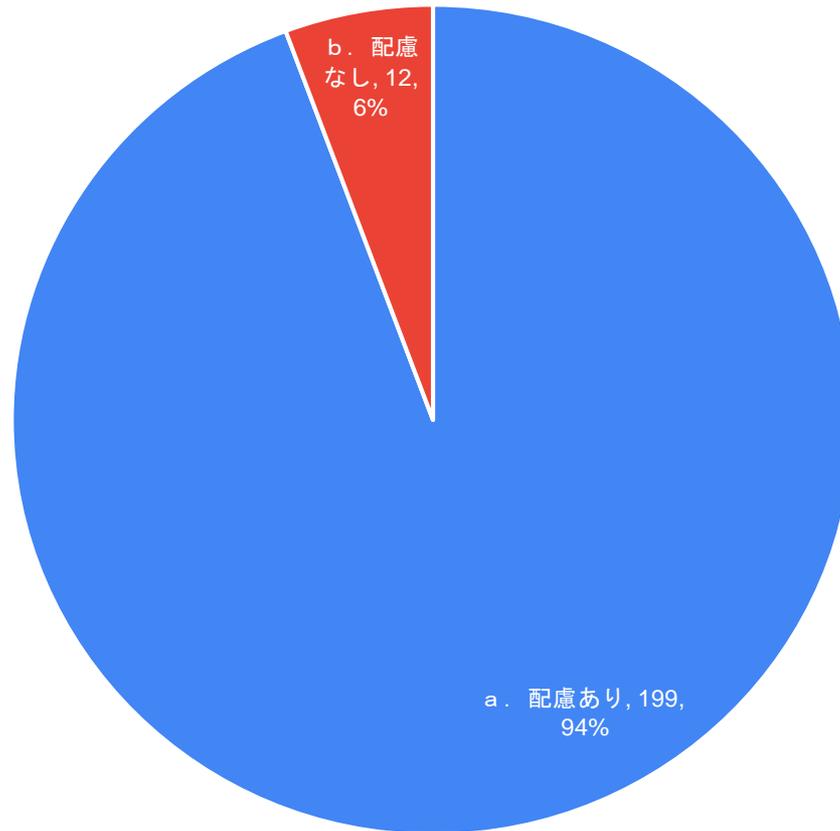
その他

- ・該当なし 17
- ・育児短時間勤務（時間は本人が選択）
- ・可能な限り要望に応じる姿勢
- ・家庭の事情に合わせることが可能
- ・希望制（現在2時間半の時短1人）
- ・個人の希望によりフル・時短を選択できる
- ・個人の事情によって
- ・産育休の経験がないが、本人と面接して決める
- ・定まっていない
- ・本人との相談で決定
- ・本人と面談して決定
- ・本人の希望により変動
- ・本人の希望次第
- ・本人希望
- ・様々
- ・1日8時間の週4日
- ・1日最大1.5時間の時短勤務（30分単位で取得可能）
- ・3日/週+90分時短

3-① 産休、育休復帰後の勤務形態 コメント

- 1才6ヶ月までは基本夜勤は免除。配偶者など夜間の保育者が確保できない場合は相談した上で夜勤の可否を決めている。
- お子さんが幼稚園へ行くまで当直勤務を外すなどあり。
- 可能な範囲での夜勤・待機の勤務をしてもらいたい
- 希望により1時間の時短勤務可
- 希望に沿うようにしている
- 業務の許す範囲で希望者本人の希望にできるだけ沿いたと思います。
- 拘束体制の免除
- 今後は希望を取り入れたい
- "最大2時間の時短勤務。取得時間帯は本人希望による。"
- 時短で最大5年間勤務可能だが、時短者の業務配置に悩む。多忙な部署は時間外になるので配置できない。
- 時短勤務
- 出来ればフルで働いてもらいたい。
- 女性技師が存在しないので、仮定での回答となる。質問の意図が仮に女性技師を雇用した場合の対応なのか、現在の女性技師に対する対応なのか、質問文から明記されていない。文章からは女性技師を雇っていることが前提であり、現在の状況を問われているような質問文となっている。
- 常勤で産休対象者なし
- 短時間育児休暇は3日/週(フル)～5日/週(23時間)選択可能
- 朝1時間の時間休、15:00までの勤務など
- 当直外し
- 復帰後でもお子さん、本人の体調不良で休みが続く。
- 復帰後の宿日直対応 本人と協議して決める
- 本人と面談して相談します
- 本人の希望しだい
- 本人の希望に合わせる
- 本人の希望に対応する
- 本人の希望を聞いて対応している
- 本人の希望通り
- 本人の希望優先
- 夜勤免除、時間外勤務免除
- 有休を使いながら段階的に業務につけるようにする

3-② 妊婦の業務配置



3-③ 妊婦の業務配置 配慮あり 内容 1

- ・"本人の希望があれば、妊娠が発覚してから核医学配置であれば、他部門へ配置転換を行う。・本人と相談し、体調を考慮した業務内容に調整する。"
- ・1人勤務をさせない、ポータブル撮影をさせない等。
- ・1人仕事でない部署、患者さんの移乗が少ない部署
- ・MRI、CTに配属し、一般撮影にはあまり配属しない
- ・MRI、CTへの配置。力仕事はさせない。被爆しそうな業務はさせない。
- ・MRI・ポータブル等からの除外
- ・MRI業務を拒否したのでそれ以外の勤務
- ・MRI室の入室、X線撮影介助の禁止
- ・MRI等、移動が少なく体に負担がかかりにくい業務を行えるように配慮する。
- ・MRI不可
- ・mなど
- ・RI、MRIは避けてほしいとの要望が多いので、避けています。
- ・アイトーブ、ポータブル、MRI、マンモグラフィ、アンギオ、手術室検査、注腸の撮影、検査。アイトーブ薬品注射後の各検査、時間外勤務(休日日勤、遅出出勤)を外す。
- ・アンギオ、MRI、ポータブルへの配置なし
- ・お腹に負担のかかるマンモはシフトから外した
- ・スタッフが複数の場にする。放射線被ばくのリスクのない担当に配置。
- ・デスクワークを中心に配置
- ・なるべく座ってできる業務を担当してもらう
- ・ひばく、力仕事
- ・ひばくをしない業務
- ・ポータブ、当直免除
- ・ポータブル、外科イメージ、心カテの免除。残業、宿直、休日勤務の免除。
- ・ポータブル・血管撮影等プロテクターが必要な部門への配置を控える
- ・ポータブルや一般撮影など体力を使うところは希望により外している。休日出勤や夜勤、緊急呼び出しからも外している。
- ・ポータブルや当直など行わない
- ・ポータブル業務、被ばく過多業務配慮
- ・ポータブル業務免除、患者移乗時の補助者を配置
- ・ポータブル撮影、手術室業務、当直業務の免除
- ・ポータブル撮影、夜勤はしない
- ・ポータブル撮影の配慮 超音波検査の専従
- ・ほぼ被ばくのない機器担当
- ・一撮影、MRI検査などの配置を行わない
- ・一般撮影(ポータブル撮影)・PET検査業務・血管撮影の従事しない、夜勤や待機業務に従事回数や従事させないなどの配慮
- ・一般撮影など被ばくする可能性のある業務から外す
- ・一般撮影に配置、プロテクター着用の撮影、患者移動は免除
- ・一般撮影業務には配置しません
- ・一般撮影業務を減らす
- ・科員の事情、状態を含め対応。勤務時間等
- ・画像作成業務を主
- ・核医学と血管撮影業務を除く

3-③ 妊婦の業務配置 配慮あり 内容 2

- 核医学検査は担当しない。MRI検査室内には入らない。エックス線撮影中の患者の介助はしない等。
- 患者のトランス作業など母体に負担がかからない業務に就かせる。
- 患者移乗させない、被ばくさせないなど
- 患者対応するか操作のみかは体調に合わせる
- 患者対応以外の業務
- 基本はCT検査部門に配置。夜勤、土日・祝日の日勤及び待機(呼出)免除
- 基本は本人の希望を伺い。被ばくが少ない所へ配慮します。
- 希望の傾聴、休日・夜間勤務の免除、
- "休日及び夜間勤務の免除を検討次の業務より外す→PET,RI, ポータブル, MRI, マンモ, アンギオ, OPE室, 注腸 "
- 急に休んでもほかに働くことが出来る人がいるような部署、例えば一般撮影などひ配置
- 業務負担の少ない部署
- 業務分担負担がかかりにくい業務
- 健診業務や放射線治療業務など各人の業務スキルに合わせて職業被ばくを伴わない業務担当とする。
- 検像等
- 交渉性の時短
- 厚生連内で助勤体制
- 座ってできるCTやMRIのオペレーター
- 座ってできる業務配置を優先する。書類仕事やCTの操作など
- 座りやすい業務
- 残業が無い業務についてもらう(一般撮影、健診業務など)
- 事例なしだか、読影担当になってもらえばよいと考えている
- 時間や業務量、身体的負担、被ばく
- 時間外業務の軽減
- 時間外労働なし
- 時間内に業務を確実に終える状況での配置
- 時間内に終わる業務
- 時短勤務
- 時短勤務
- 時短勤務、業務内容の考慮
- 受付や乳房撮影が中心
- 重量物の移動、被ばくを間違いなくするような業務はさせない。
- 重労働、夜勤、日勤の免除および時間外超過勤務への配慮
- 重労働にならない、当直勤務から外す
- 重労働を免除、複数人の配置が可能な部門への移動
- 初期はMRIやRI以外、また患者移動の少ない部署などの配置を心掛けている。
- 女性技師が存在しないので、仮定での回答となる。質問の意図が仮に女性技師を雇用した場合の対応なのか、現在の女性技師に対する対応なのかが、質問文から明記されていない。文章からは女性技師を雇っていることが前提であり、現在の状況を問われているような質問文となっている。
- "深夜勤務、残業、休日出勤、緊張を多く感じる仕事、腰に負担のかかる仕事、寒い場所での作業等で、妊婦に影響が出る可能性がある場合。"
- 身体に負担のない業務配置とする。
- 身体的負担が少ない業務へ
- 体に負担がかからない配置、日頃の声掛け。

3-③ 妊婦の業務配置 配慮あり 内容 3

- ・ 体調などにより考慮
- ・ 体調に合わせて決める。
- ・ 体調に合わせて担当を変更することを予定
- ・ 体調に合わせて調整する
- ・ 体調に配慮した業務に配置する
- ・ 体調を考慮
- ・ 体力を使わないモダリティ(CT・MRI)への勤務措置
- ・ 体力を使わない業務
- ・ 体力業務と放射線業務への配慮
- ・ 体力仕事ではない担当(CT、MRI)
- ・ 体力的に問題のないうえで被ばくのない配置
- ・ 体力的負荷、時間的負荷の少ない部署勤務
- ・ 対象者の希望に沿って対応する(100%)。
- ・ 対象者無し いれば配慮を本人と協議
- ・ 担当業務の変更、夜勤免除
- ・ 担当部署の変更
- ・ 当事者と相談しながら、軽労働(受付補助や持込画像の取り込み等)を検討。
- ・ 当直、ローテーション
- ・ 当直、待機の免除 放射線使用業務の免除(エコー等に配置)
- ・ 当直業務免除
- ・ 当直免除、ポータブル免除、MR免除、あり。他、希望で業務制限あり。
- ・ 当直免除等
- ・ 透視業務の免除
- ・ 透視室への入室が必要な業務を避ける、MRI室への入室を避ける、患者移乗等の力仕事を避ける
- ・ 透視室やポータブル業務など負担、被ばくを回避できるような勤務形態
- ・ 透視等検査室内業務、患者移乗移動業務の廃止や休暇申請の配慮
- ・ 動きの少ないモダリティに配置
- ・ "二交代制勤務の免除。時間外勤務の免除。力仕事や被曝の可能性がある業務の免除。"
- ・ 肉体的負担が少なく、かつ被ばくを伴わない業務に配置
- ・ 日直・夜勤免除、MRI/ポータブル/透視撮影免除、常にフォローできるスタッフがいる環境下
- ・ 日直待機免除
- ・ 日当直業務、呼出業務、ポータブル業務、アイトープ業務には配置を考慮
- ・ 妊娠後期にかけて患者対応がすくない担当へ
- ・ 妊娠初期MRI勤務なし ポータブル勤務なし
- ・ 被ばく・重い物を扱わないモダリティに配置
- ・ 被ばくがない部署
- ・ 被ばくしない職場配置
- ・ 被ばくしない部署・運動量が少ない部署
- ・ 被ばくと磁場の影響が少なくなるように配慮(撮影室内での介助等除外)
- ・ 被ばくなし、MRなし

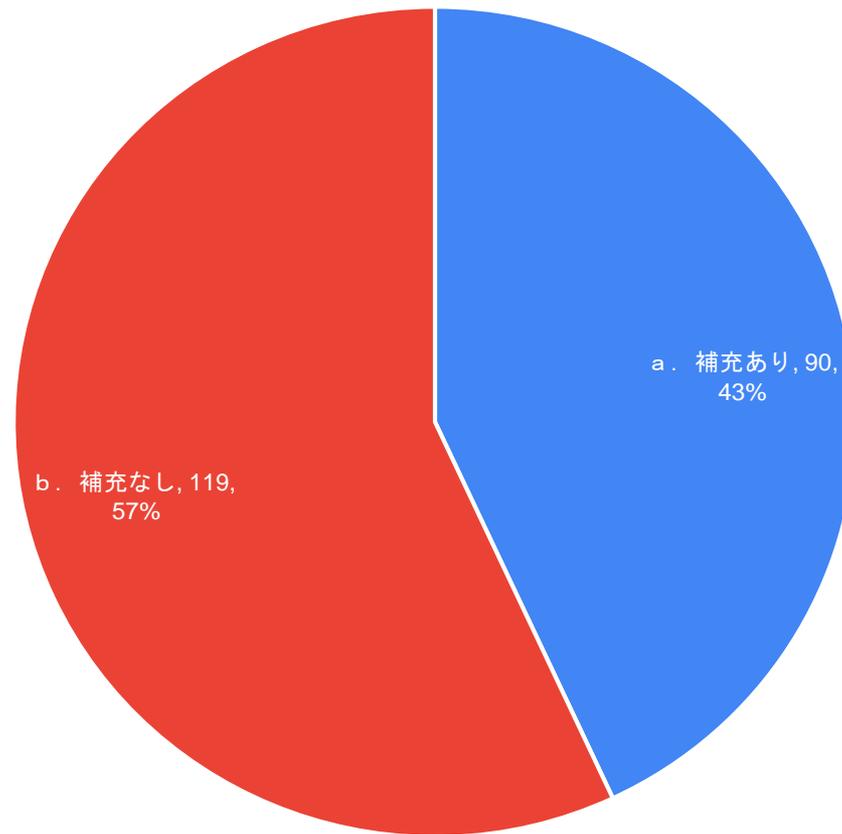
3-③ 妊婦の業務配置 配慮あり 内容 4

- ・ 被ばくのないMRIを希望したら、そのように勤務調整します
- ・ 被ばくのない配置
- ・ 被ばくの可能性がある部門(MRなど)での勤務
- ・ 被ばくの可能性のない場所に配置する
- ・ 被ばくの考慮
- ・ 被ばくの少ない業務など
- ・ 被ばくの少ない業務への変更
- ・ 被ばくの心配のない業務や、本人の希望を聞く。
- ・ 被ばくへの配慮、重労働への配慮、夜勤等
- ・ 被ばくや重労働でない所の業務配置
- ・ 被ばくを伴う業務から外している。
- ・ 被ばく対策や行動範囲への配慮
- ・ 被ばく低減
- ・ 被曝
- ・ 被曝、体力的にハードでない
- ・ 被曝が少ない部門に変更
- ・ 被曝が少なく、重いものを持たない業務
- ・ 被曝しない部署への移動
- ・ 被曝するような業務を配慮する
- ・ 被曝する業務が少ない、座る環境が多い、体の負担が少ないなどのポジションに配置
- ・ 被曝のないところ、夜勤、時間外免除
- ・ "被曝の恐れのないモダリティへの配置移乗の際は他スタッフへ交代"
- ・ 被曝の少ない業務への配置
- ・ 被曝の無い業務、例えばワークステーション
- ・ 被曝考慮、負担軽減配慮
- ・ 負担がないような業務
- ・ 負担の少ないUS、MRIなど被ばくに関係ない業務を優先
- ・ 負担の少ない業務への配置
- ・ 負担の少ない超音波検査担当にしている
- ・ 負担軽減、被ばく軽減部署への配置
- ・ 放射線にできうる限り当たらない業務配置
- ・ 放射線の影響が少ない業務への変更
- ・ 放射線管理区域に立ち入る業務には従事させない
- ・ "放射線被ばくの可能性のある業務には就かせない。本人の体調や希望に合わせて、できるところで勤務いただいております。体調に応じて、有給も取っていただけます。"
- ・ 放射線被ばくの可能性のある撮影室内へは立ち入らないようにしている
- ・ 放射線被ばくの可能性が低いと思われる配置
- ・ 放射線被ばくをしない配慮
- ・ 放射線被ばくを考慮した配置
- ・ 放射線被ばくを伴う、病棟撮影や血管撮影担当から外し、当直業務を行っている場合は当直は担当しないようにする。妊娠の状況により、かがむのが大変等の理由があれば、それに対応する業務もしないようにする。MRは本人の希望を聞いて、嫌な場合は業務はしないようにしている。
- ・ "放射線被曝のリスクが高い業務(核医学検査や PET 検査、透視検査)の免除 夜勤、休日出勤、早番や遅番勤務の免除 リスク等を説明して上で、同意できない場合の MRI 検査免除"

3-③ 妊婦の業務配置 配慮あり 内容 5

- ・ 本人が希望する業務に就いてもらう
- ・ 本人と相談し、配置検討
- ・ 本人と相談し配置を決める。
- ・ 本人と面談して決定
- ・ 本人と話し合い決めていこうと考え中(対象者は今までいなかったため)
- ・ "本人と話し合い自分で出来る業務を選択して貰う。"
- ・ 本人の希望などをできるだけ取り入れて業務を検討
- ・ 本人の希望により対応する
- ・ 本人の希望に沿う
- ・ 本人の希望に沿うようにする
- ・ 本人の希望に合わせる。基本、MRIはなし。
- ・ 本人の希望を重視
- ・ 本人の希望を聞き取り、可能な限り対応
- ・ 本人の希望優先
- ・ 本人希望を優先
- ・ 面談を行い本人希望配置実施
- ・ 夜勤、当直の免除、患者移動時の配慮
- ・ 夜勤、超過勤務免除、モダリティ配置の本人希望優先
- ・ 夜勤免除
- ・ 夜勤免除
- ・ 夜勤免除、ポータブル撮影免除
- ・ 夜勤免除、時短勤務
- ・ 立ち仕事、力仕事をさせない。
- ・ 立ち仕事の少ない場所、ストレスのかからない場所
- ・ 力のいらぬ・被ばくしない
- ・ 力作業なし。
- ・ 力仕事、被ばくが少ないところ
- ・ 力仕事と被ばくの少ない部門に配置
- ・ 力仕事や被ばくを極力避けられる部署。
- ・ 力仕事等軽減、MRI・ポータブル撮影を配慮、拘束業務を配慮

3-④ 産休、育休中のスタッフの補充



3-④ 産休、育休中のスタッフの補充 勤務形態

パート	37
常勤	10
会計年度任用職員	3
派遣	2
非常勤	5

1名は産休・育休要因として増員。それ以外についてはパート補充はできるが、現状求人を出しても応募すらない。

あらかじめ把握できれば事故欠で対応するかパート対応

アルバイト

グループを通して、月に数回診療援助の形で補助してもらう

パート 他施設より応援

パート。パートの希望者がいない場合は補充無し。

パートだか、採用を希望する技師はほとんどいないと思われる。

パート又は契約

過去の事例：パートの募集

会計年度での補充あり。常勤・パートは場合による。

期間職員・常勤(過員)

期限付き常勤採用

業務委託会社からの派遣(半日)

出向

助勤体制

常勤(期限付き)、パート

常勤、非常勤、パート

常勤の代替雇用

常勤嘱託

常勤嘱託

嘱託職員

嘱託職員

制度としては「あり」ですが、実際は代替え職員募集しても「応募なし」で欠員です。

他県立病院間との間に配置されている事故欠要員の活用

代替職員

任期付きもしくはパート

任期付常勤

任期付職員

有期雇用のパートで採用

有期雇用職員

臨時嘱託

3-④ 産休、育休中のスタッフの補充 コメント

募集しても、来ない。30

6か月前の補充要望

その時はたまたまパートの応募に来てくれた。

パートの人が見つければ採用もある

パート人員確保は困難であると思われる

マンモグラフィ担当者なので補充しやすい

育休が長期間 一年以上になる場合は病院と補充について協議をします。

育休嘱託職員の確保は難しい。

過疎地には求人を出しても来ない

期間限定でいいので補充があると助かる(現実的には難しい)

期間限定の募集ではほぼ集まらない

期限があるので募集が集まりにくい。

給与の上限がグループで決まっていて、安くてまず来ない

現在、対象者は不在だが有給や病欠同様に考え人材配置を行っている。欠員が有れば補充は考えるが育児対象の常勤は勤務形態がパートと実質変わらないので常勤(新人)となる

現実には、補充が困難で有る。アルバイトを公募しても中々応募がない。常勤採用も困難であり、欠員状態の業務となる。

現場は産育休補充を希望するが、経営側から認められないことが多い。

今回はパート希望者があったが、大抵はパート採用では集まらない。

産休、育休などを見越した人員配置を考慮してほしい

産休・育休者全員分の補充はできていない

産休では補充はない。育休に入る日からアルバイトが認められているが、この制度はおかしい。産前、産後休暇の間、人員不足が2ヶ月以上続くことになる。

産休育休を踏まえて人員配置している

自分が来てから(13年目)妊婦、産休が出たことが無い

若い世代が結婚・妊娠・育児の時期が来たら、常勤の補充を希望します。

女性を充実させたい

女性技師が存在しないので、仮定での回答となる。質問の意図が仮に女性技師を雇用した場合の対応なのか、現在の女性技師に対する対応なのかが、質問文から明記されていない。文章からは女性技師を雇っていることが前提であり、現在の状況を問われているような質問文となっている。

常勤での補充を希望するが応募が少ない

男性も育休を取る時代です。社会もそれを奨励しています。子育て世代の多い職場は、それを見越した職員採用をお願いしたいです。

地方でパート・短期の放射線技師を探しても見つからない

特定期間のパートの募集では、ほぼ補充はかなわない。

非常勤勤務者を探すのに苦慮する

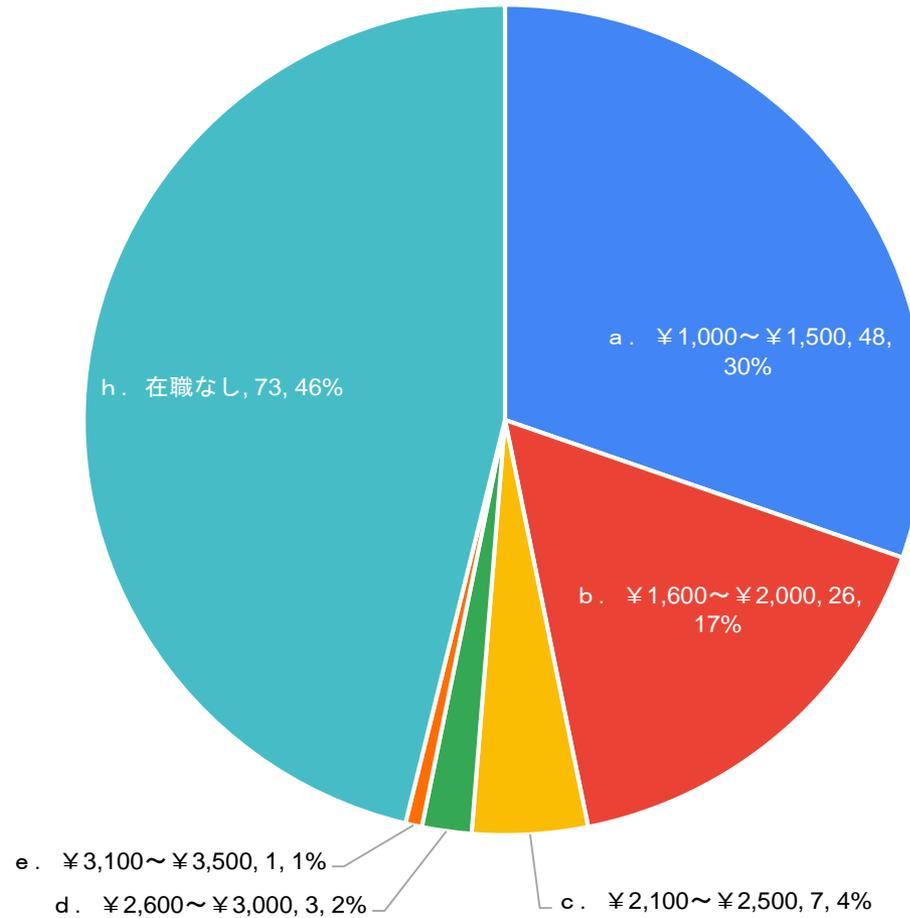
補充が必要だが、その分の増員はない。

母子ともに問題なく出産を迎えられるよう、みんなで温かく見守るように、指導しております。

"有期雇用の募集をしているが、ほとんど応募が無い状態。結果として補充が無いまま業務を行っている。"

臨時任用職員として採用する

3-⑤ 補充のための臨時パート職員の時給



3-⑥ 産休、育休復帰後の業務配置で工夫していること 1

1歳児は病気がちなので、いつでもお迎えに行けるように配慮している。

③の回答と同じ

CT、MRIなど時間外を避けにくい部署に配置しない。

お子さんが3歳までは当直勤務をしないなど

その都度、場合よりなるべく相手の意志に添えるようにする

なるべく残業のない部署に配置

なるべく残業をさせない

なるべく定時

ヒアリングを行い、希望を優先している

まずは本人の希望を優先するが、体力負担の少ない部分や基本的な部分から配置を始める。

まだ未経験です

リハビリ期間をもうける

育児時間の取得、夜勤免除

育児時間取得中の夜勤及び待機(呼出)の免除

育児短時間勤務のため一般撮影などのフレキシブルな課に配属

一般撮影から。

一番に勤務希望を入れてもらう

家庭の事情に合わせて相談し決定している

家庭の都合により、本人の希望を重視する

過去、産休・育休復帰がない

慣れるまで、助手として勤務

基本的に休職前の部署とするが、本人との相談で決定。

基本的に診療放射線技師の業務を行ってもらうが、時短等の希望も多く日直・当直が出来ないため、日勤帯の業務に専念してもらうようお願いしている。

休み前の状況(スペシャリストは休み前の業務・その他の者は全モダリティを数か月ずつ)に合わせて配置

休んだ場合でも代わりを配置しやすい業務

休日日勤や夜勤の免除、時短勤務のフォロー

急な休みに対応可能な部門に配置

急な休務にも対応できる部署

居残り当番業務、夜勤、時間外勤務削減への配慮

業務と育児の両立に向けたローテーションを考慮

業務負荷の少ない部署

業務量の軽減など

極力本人の希望を受け入れる努力をする

3-⑥ 産休、育休復帰後の業務配置で工夫していること 2

経験が無いが、時短などか？

現場復帰のために研修を行う。

今産休に入っているスタッフが、当科で初めての産休取得したスタッフとなるので、今後の対応については未知の世界です。

"産休、育休に入る直前に担当していた業務へ復帰するようにしている。また、時短勤務となるため、各部門への負担が均等になるよう、業務のローテーションを行うようにしている。子供が2才程度になるまでは夜勤や休日出勤および早番や遅番勤務の免除を免除としている。また、夜勤等への復帰に際しては本人の希望を聞き、曜日などに配慮している。"

"産休・育休で1年以上休みになることもあり、仕事のワークフロー等を忘れている場合があるので、まずは一般撮影などの複雑なスキルを要さない担当から始めている。当院は基本全員がすべてのモダリティを担当するので、2週間ほどで大丈夫と判断したら次のモダリティの習熟に努めてもらっている。また、時短勤務をしている場合、なるべく残業の少ない部署に配置している。"

産休要員を2名確保しています

残業が発生しない部署の勤務、夜勤免除

残業の可、不可や本人の希望する業務に多用する

残業の少ないモダリティ担当とする。

残業の無いように工夫する。例えば退勤時間を過ぎる時は交代して貰う

子どもさんの病気等による休みを配慮している

時間(保育園)の配慮

時間外業務が少ない、人間ドック関連の配置としています

時間調整

"時短を希望しない者は夜勤を6ヶ月外している。時短者は時短期間中は夜勤なしで休日勤務を月に1回のみお願いしている。"

時短可能なセクションへ配置

時短業務で支障がない部門

時短業務で本人や科内での不満や負担とならないように面談や声がけを積極的にしている

時短業務のため、応援体制の組みやすい部門での業務配置

時短勤務に対応できる担当検査にしている

授乳時間の確保

就業時間の短縮等、要望に応じる姿勢。

宿直免除

上記質問では、明らかに女性の育休取得についての質問になっているが、男性職員の育休取得の促進をしている。

専従にしない。

全てのモダリティをローテーションでまわる

他のスタッフに2・3か所、業務を熟せるところを増やした。

"対象者に対し、突休は致し方なく、理解していることは伝えてあります。また対象者には、育児は家庭単位で行うので、旦那様にもできる限りお休みの協力をお願いしてくださいとも伝えております。現場には、育休復帰後は子供の発熱が多いこと、それにより突休が増えるので、協力してくださいと伝えてあります。"

定時で上がっても問題ないモダリティに属している

定時退勤

当直の免除または、段階的な夜勤復帰

当直業務を非対象者で行う態勢づくり

当直業務を免除している。

当直勤務の免除の延長。

3-⑥ 産休、育休復帰後の業務配置で工夫していること 3

同時に数人の産休、育休が発生したことが無いので、現有人数でできている特にないが、当直業務は免除。時間外業務にならないよう配慮する。
"特に配慮なく配置。復帰1月程度、どの部門に行ってもよいとした"
突然の休務や時短勤務を行っても、影響が少ないような部署への配置。
"二交代制勤務の免除。時間外勤務の免除。"
復帰プログラムに沿って行う。外科イメージや心カテなどは業務しない。
復帰後6か月日直夜勤免除、特休以前の慣れた職場復帰
復帰後の子供の体調不良での急な休みになるべく対応できる配置場所
復帰後プログラム(3日間)を行い、それ以降も各モダリティを順番に見学・撮影を徐々に行っている。
復帰後最長1年間就業開始終了前後30分時短勤務
復職プログラムに則り、面談後に配置部署の決定をする。復職できるまでは当該部署配置人数の1名としない。
忙しい曜日や、人員配置が少ない日の勤務を外してシフトを組む
本人から申し出があるまで夜勤、当直は入れない。
本人との面談により業務配置を決める。
本人との話し合いで希望が叶う働き方
本人と相談しながら決める
本人と相談の上、再教育の期間を設けた
本人と話したうえで決める
本人の意向に沿った配置
本人の希望があれば部署を配慮
本人の希望により時短勤務に変更
本人の希望に沿う
本人の希望に沿うようにする
本人の希望に合わせるが、できるだけ配置人数が多い部門に配置する。
本人の希望の傾聴
本人の希望を一番に考える
本人の希望を聞いて配置している
本人の希望を優先
本人希望に合わせる
本人希望を優先
面談を行いどの範囲の業務を行うか勤務時間も考慮し本人希望に沿うように配置している。
夜勤・残業の免除
夜勤免除、超過勤務免除、子育て休暇取得推進

3-⑦ 産休、育休復帰後の対応 事例等 1

0歳児保育の応募を年度中にする人が増えたので、1年契約のパートの手配がむずかしくなった
24時間体制の中夜勤対応者 休日勤務者 宅直等の対応者不足が問題になる。

いつ休むか、わからないため、マンパワーとして数えられない。

お子さんの体調不良による休みが多くなるため、その業務フォローが難しい。

しばらくは当直を免除して欲しいと言われたが人員面で難しい

どうしても休みが多くなる。しかし、かなえてあげたい。その矛盾に対して全スタッフがお互いさまの気持ちを持つことが大切。この気持ちを皆持つようになってきた。

医療業界は看護師不足が有る為、受け入れ側の態勢はある程度備わっているのですが、放射線科としても沿って行うだけなので苦労は少ないが少人数で当直を行わなければならない場合は厳しいと思われる。男性配偶者の勤務先にも一定の負担が必要と考える(同様の負担がない場合は一方の雇用側が雇用形態を変化させることが出来るなど)。

育休後のしばらくは時短勤務を希望される職員が多いが、その後は離職をされるケースが多い

育児時間終了後の仕事環境について

院内保育園の活用

下の子供が7歳になったが、当直は暫く免除して欲しい。全技師で検討して認めた。本人からの(5年生終了時点)申し出まで当直を免除した。

看護休暇が多くなるが仕方なしか？

看護休暇日数の不足

基本的に補充が見込めないなので、いつもマイナスになる。最大4人が重なったこともある

休みの取り方

休日勤務及び夜勤の免除

業務への復帰に時間か掛かりそう。

経験が無い。

産休・育休後の復帰時に円滑に業務に戻れるように復帰教育プログラムを作成中で、経験者の意見を収集している。

子を預けるので、本人、子の慣らしも含め、調整している。

子供の看護での年休に関して、お母さんという事で全て女性に対応すると、通常勤務している職員の不満が出る。あとは就学しても小学生低学年では残業をするのが難しい方もいて、これも不満の対象になっている。

子供の急な発熱などで休むことが多く発生することによる、他のスタッフへの業務負担が多くなるため、人員不足が発生する。夜勤や当直回数の負担が、他のスタッフに影響する。

子供の急な病に対しての休暇取得が多くなり、周りの目が気になる。

子供の急病時の配置

子供の体調不良により早退や欠席が多くなること

子供の体調不良による急な休みなど

時間外が出来ない

時間短縮のこと、保育園のこと、子供の体調による急な休み等

時間短縮業務

時短で早く帰るので業務が残っている場合、心苦しいと相談された

時短の形態について

時短の相談

3-⑦ 産休、育休復帰後の対応 事例等 2

時短希望なら応じて、長く働ける様、対応したいと思います

時短勤務

時短勤務を希望。日当直業務の休止等。

時短勤務者が多いことで、突発の休み時の対応

女性技師が増えることで複数人が複数年の育休となり、人員が不足する。

少人数部署であるため、急な欠勤対応は苦慮しているところではある

職場の配置

全てにおいての解決策は増員

相談事項として、時短勤務の出退時間を融通して欲しい等

対象が増えるとやれる業務が限られて配置に困る。退勤時間になると人がいない。

"男性職員のみであるため、復帰後ではなく職員の妻の出産後について記載する。提示ちようどでの退社がほとんどとなり、提示付近の時間で急な対応がまかせずらくなっている。また、育児により自己研鑽がほとんどできていない。業務命令として促さなければ、自己研鑽されない状態となっている。"

定時後の人員配置

土曜営業日の担当当番(保育施設への預かり制限がある)均一化が困難

当直できない

当直や待機担当をいつ再開できるか不明なことに困っている

当直業務につけない。勤務時間通りに働く事が出来ない。

特になし。希望あれば極力受け入れます。

特には無いが、時短勤務(当直等免除)が解除された通常勤務復帰後、半月程度で妊娠発覚し勤務配慮必要となる事例があった。

突然の休み、時間休みへの配慮

突然の休務時のカバー人員のやりくり。他の職員への負担増。

妊娠がはっきりしない時期に(お金のために)当直はしたいが、手術室・ポータブル業務はしたくないの意見が他の者に受け入れられなかった。妊娠中には当直も入るべきではないとの意見が主流だった。

妊娠報告後に安定期に入るまで未公表にする際の勤務体制など。

病気がちの子供の通院に対する相談。

"復帰したとしても時短勤務となるため、現場への負担は大きい。現在は育休前に担当していた業務に戻れるよう配置をしているが、今後は時短勤務の職員が様々な業務を担当しローテーションできるよう、復帰時に研修を行うことを考えている。復帰者の要望としては、夜勤などの交代勤務の免除や定時退勤の担保(残業免除)が多い。"

復帰後、子が12歳になるまで時短勤務したい。(残業、待機は出来ない)

"復帰後の勤務部署を指定する者がいるので、出来るだけ対応している(慣れている部署)。時短者が2名程度の時は何とかなるが、5名以上ともなると配置に苦労する。出勤が遅いので、機器の準備ができない。帰宅も早いので時間外を他の技師に代わらせる必要あり。"

平日勤務、定時退社など

保育所の関係で、決まった曜日にしか夜勤ができない。

保育所入所との関係で復帰が遅れて、予定が狂う。

夜勤ができない。

夜勤や残業の免除

"有資格業務は簡単には代えが効かない。時短勤務に対応できる人数には限界がある。現状はなんとか間に合っているが、これ以上増えると厳しい。子供を祖父母に預けられる環境を持つ者がほとんどいない。子供の体調不良=出勤不可となることが多い。子供を持たない者の負担が大きくなる。"

来年度2名同時に復帰予定のため時短勤務2名の配置をどうするか検討中

まとめ 1

・人員配置

業種形態別

一般、急性期、(≡療養)	男性 7 : 女性 3
健診施設	男性 4 : 女性 6
精神	男性メイン

・離職率

平均 3.9%	全国(医療・福祉)平均 15.3%	※厚労省令和5年就労条件総合調査
男性 2.6%		
女性 4.1%		

・退職者の年齢層

26-30歳 平均退職者 1.4人 (2番目に多い)

➤ 転職時期

51- 歳 平均退職者 1.7人 (1番目に多い)

➤ 定年退職

まとめ 2

- ・有給取得率

平均61.2% 全国(医療・福祉)平均 65.3% ※厚労省令和5年就労条件総合調査

- ・管理職希望

男性 > 女性

女性は家庭との両立を重視している傾向

- ・管理職希望しない割合

男性 10% 女性 41%

- ・業務の話し合いの場

科内会議 > 朝礼

内容

業務配置 > 教育 > 機器関係 > 休み

まとめ 3

・産休、育休復帰後の勤務

常勤(フル)、1か2時間時短 > 1時間時短 > 2時間時短

※本人と話し合い決めるケースが多い

・妊婦の業務配置

配慮あり 94%

➢被ばく配慮 > 力仕事免除 > 夜勤免除

※MRI 配置 配慮 両意見あり

・産休、育休の補充

パート 非常勤 派遣 > 常勤

フリーコメント

パート 非常勤は募集しても応募が無い

常勤補充希望しても経営側が理解を示さない

まとめ 4

- ・パート 非常勤時給
 - 1,000～1,500円 30%
 - 1,600～2,000円 16%
- ・産休、育休復帰後の業務配置
 - 時間外免除、時短が可能な部署への配置
 - 夜勤免除
- ・産休、育休復帰後の対応
 - 育児に伴う急な休みへの対応
 - フォローアップ、バックアップ
 - 科員の理解

考察

各施設での診療放射線技師の離職率の平均は医療職全国平均15.3%より大幅に低い3.9%であり、有給休暇の取得率も全国平均に近い61.2%と働きやすい又は快適な職場環境が構築できているものと考えられた。しかし、一方で管理職への昇進は望んでいない男性は10%、女性は41%という結果もあり家庭、自己重視が表出化しており、今後はこれらを考慮した組織構築を計画する必要がある。

今後、女性の産休、育児に加え男性の育児休暇取得も増加することが予想される。科の人員配置、補充をどのように計画するか管理者は業務量进行分析のうえ必要人員を算出し、このような環境の変化に対応しながら経営側との交渉も同時に行っていくことが重要と考えられた。