

2023年度アンケート調査報告

管理職未満1～3（※施設にて管理職と呼ばれる職位未満）



「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～

全国病院経営管理学会
診療放射線業務委員会委員
相澤病院 安楽弘一

2023年度アンケート収集状況



-収集期間 : 2023年9月15日～10月31日

-回答合計 : 504件

Web472件

メール添付32件

2023年度アンケート調査内容



2、貴方について

- ① 貴方の性別
- ② 貴方の年齢
- ③ 貴方の役職
- ④ 貴方が職場に望む一番大事なものは何ですか？（1つ回答）
- ⑤ 貴方は給料と休みではどちらを優先しますか？
- ⑥ 貴方は同期の同僚や、他の技師より出世したいですか？

3、職場環境（放射線科）について

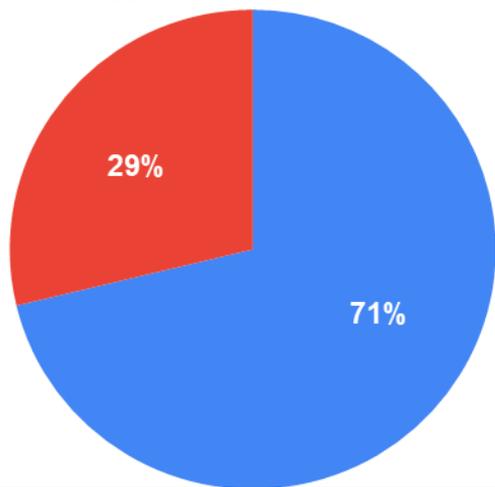
- ① 業務や運営、環境について話し合う場がありますか？（1つ回答）
- ② どのような場で話し合いますか？（複数選択）
- ③ 業務や運営、環境等で職場に望むこと、変えて欲しいこと
（複数選択）
 - a. 教育指導など
 - b. 賃金について
 - c. 勤務体制について
 - d. 環境改善について
 - e. その他

アンケート回答内訳

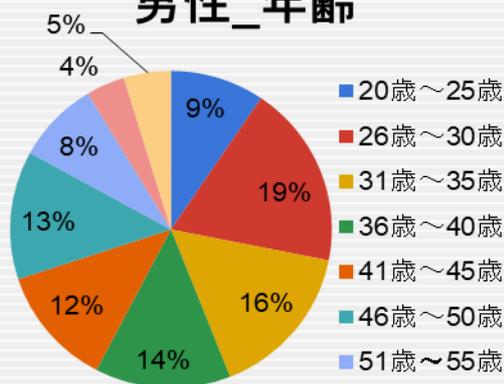
2- ③、④ 貴方の性別・年齢を教えてください。

男女比

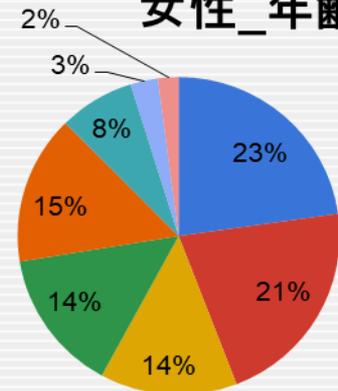
■ 男性n=359 ■ 女性n=145



男性_年齢

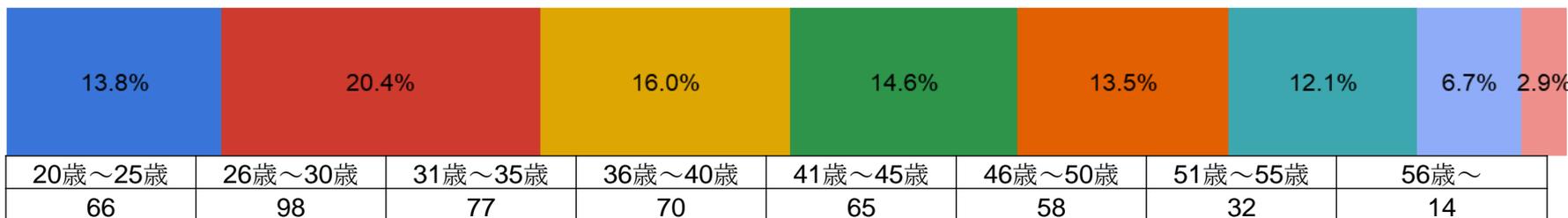


女性_年齢



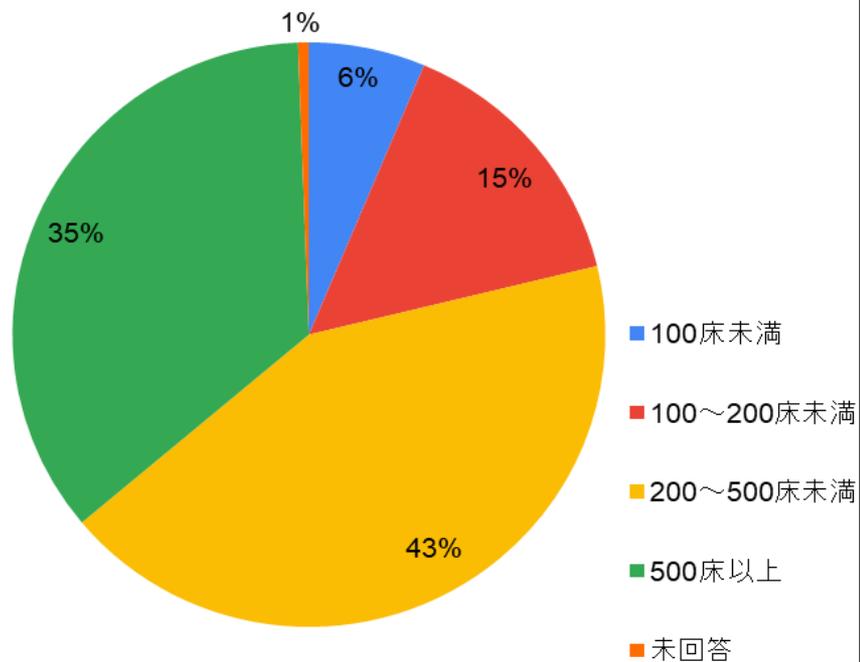
年齢別回答数

■ 20歳～25歳 ■ 26歳～30歳 ■ 31歳～35歳 ■ 36歳～40歳 ■ 41歳～45歳 ■ 46歳～50歳 ■ 51歳～55歳 ■ 56歳～

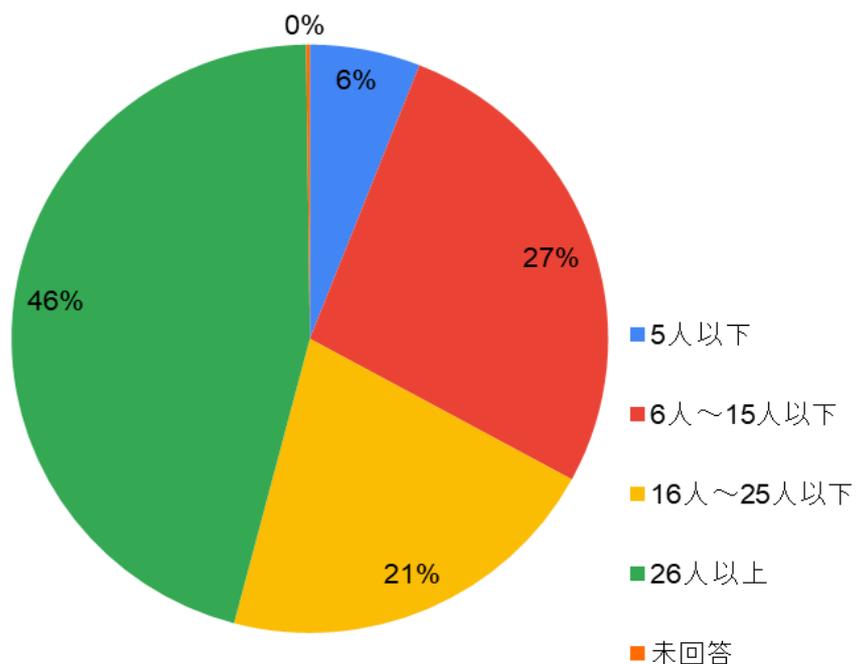


アンケート回答内訳

病床数



技師数

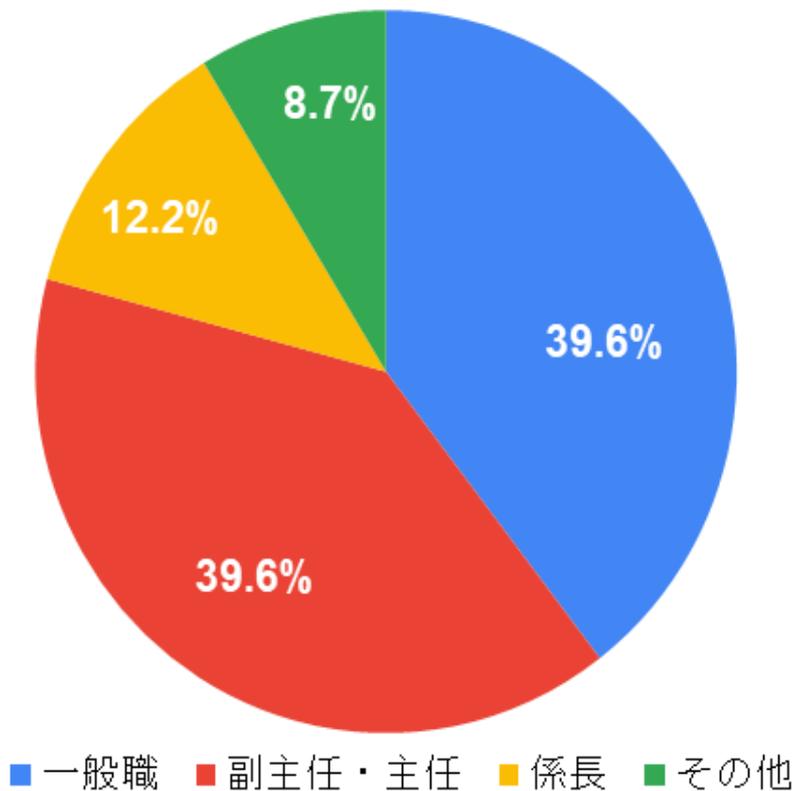


業態種別

| | |
|--------|-------|
| 一般 | 464施設 |
| 療養・回復期 | 19施設 |
| その他 | 21施設 |

アンケート回答内訳

2- ③ 貴方の役職を教えてください。



その他：

パート
科長補佐
課長
課長代理
課長補佐
技術課長補佐
主幹
主査
診療放射線技師長
副科長
副技師長

2018年度 診療放射線業務委員会 若手放射線技師の方々へのアンケート調査概要

2018年10月～2018年11月30日

回答数：196件

男女比：53%：47%

対象年齢：技師経験年数5年までを対象
※年齢30歳以下を想定)

平均経験年数：2年7ヶ月

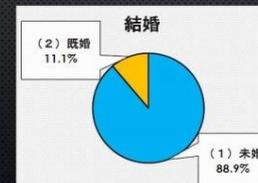
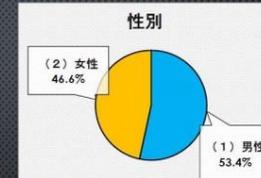
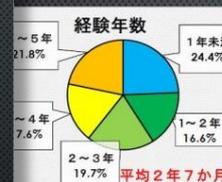
2018年度診療放射線業務委員会報告会にて報告[2019年3月10日]

若手放射線技師の方々の 意識調査アンケート集計結果

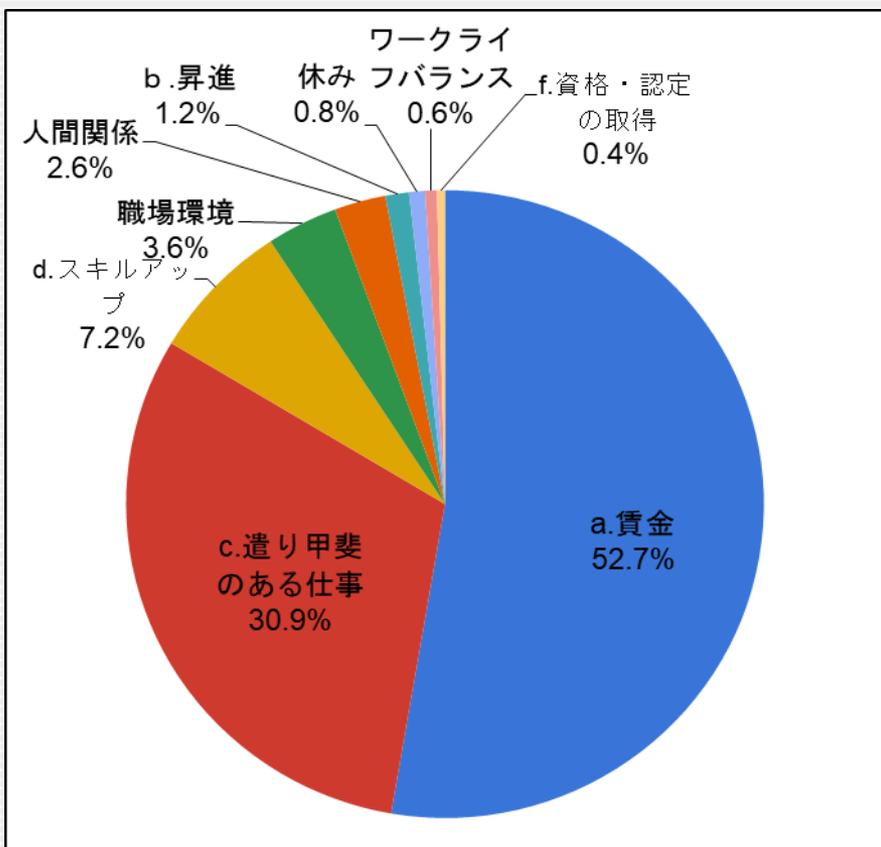
全国病院経営管理学会
診療放射線業務委員会

アンケートの目的

昨年、6月29日、参院本議会で可決・成立した働き方改革関連法案が今年の4月に施行されます。
この診療放射線技師業務実態調査報告（JART:February,2018Vol.65/No.784）は、診療放射線技師充足度で、足りていないが約半数を示し増加傾向にある。また超過勤務を見ると前回調査より増加し、年次有給休暇取得日数も10日以下が多く、有給休暇が取りにくい環境下での就労がうかがえます。また交替勤務制（2交替・3交替）の導入も進んでいないこともあり、我々診療放射線技師が必ずしも適正な職場環境下で、業務が行えているとは言い難い状況にあると言えるかもしれません。しかし近年、画像診断・放射線治療への要求度は高度化し、専門性の追求や機器品質管理へのウエイトも増加傾向にあります。この状況下で所長は様々な工夫をし、また個々の技師の努力や負担によってえられているのが現状であると考えます。そのような中で若手技師は、自分が管理者になる将来についてどのような意識や希望を持って業務に当たっているのかを知ること、今後の組織運営、人事管理、人材育成の一助となるようなデータ収集分析が出来ればと考えます。



2-④ 貴方が職場に望む一番大事なものは何ですか？



アンケート設問(択一回答)

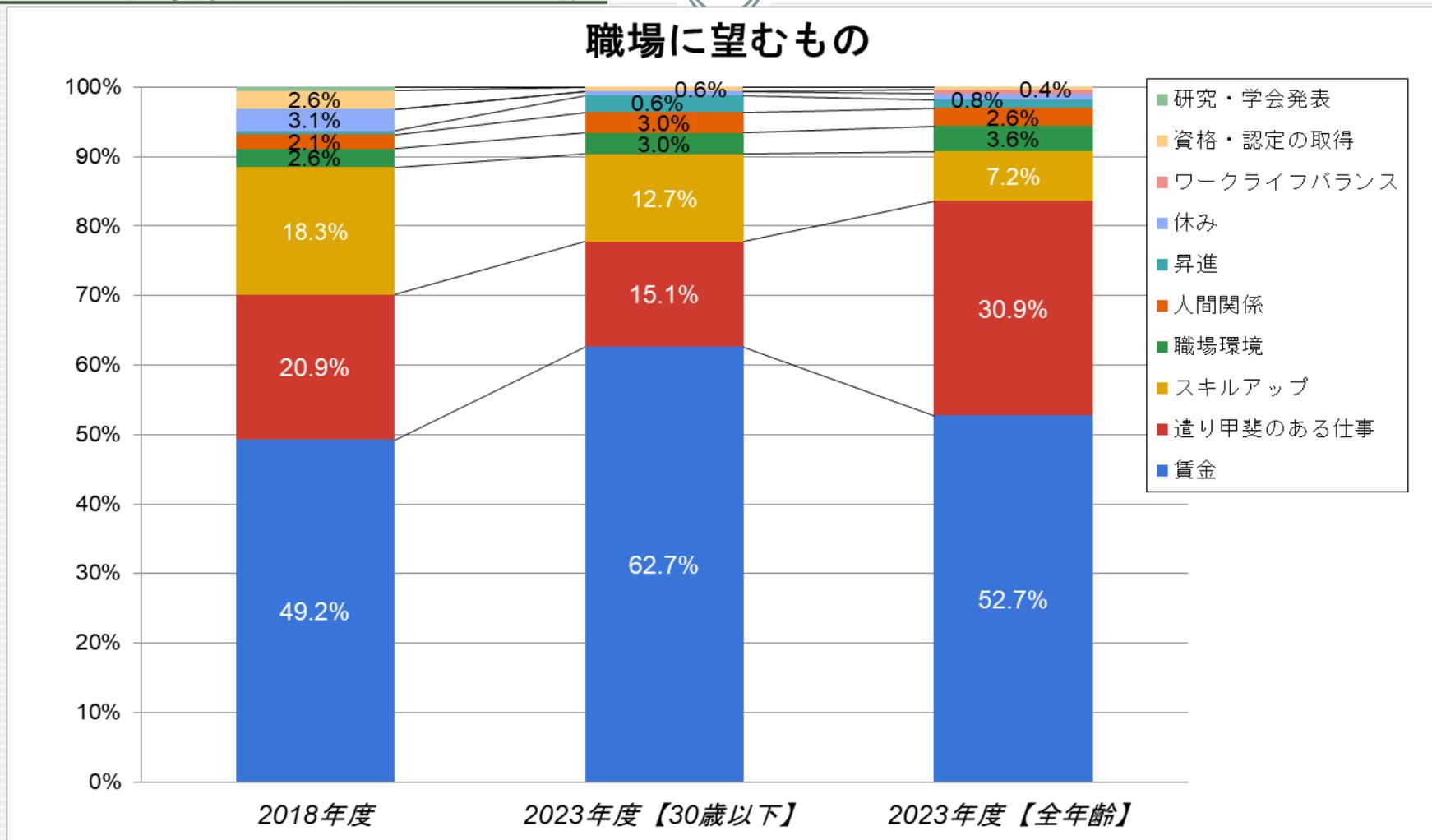
- a. 賃金 n=263
- b. 昇進 n=154
- c. 遣り甲斐のある仕事 n=154
- d. スキルアップ n=36
- e. 研究・学術発表 n=0
- f. 資格・認定の取得 n=2
- g. その他
 - 職場環境 n=18
 - 人間関係 n=13
 - 休み n=4
 - ワークライフバランス n=2

2-④ 貴方が職場に望む一番大事なものは何ですか？

2018年度アンケート比較

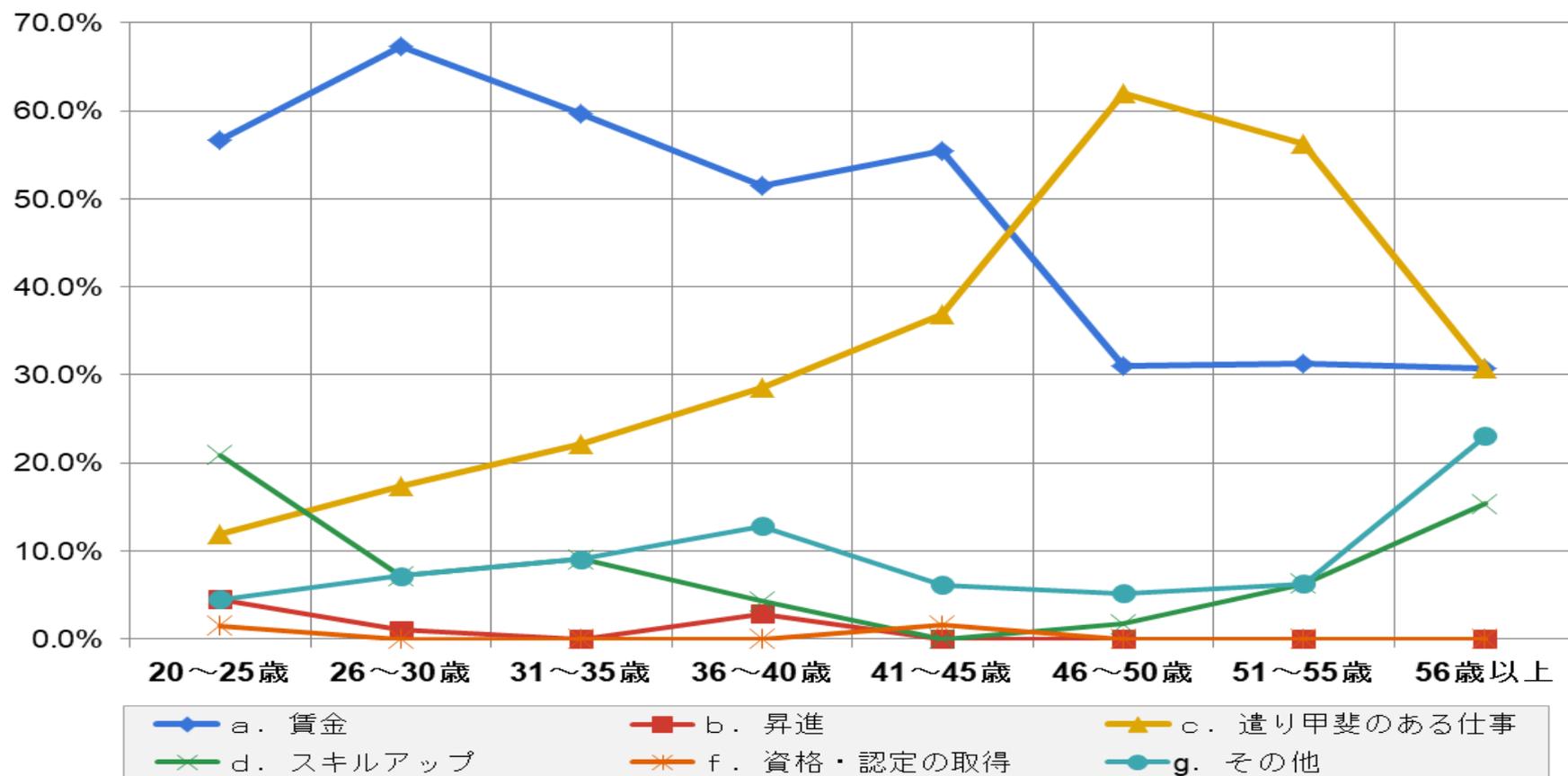


職場に望むもの



2-④貴方が職場に望む一番大事なものは何ですか？

年齢別比較



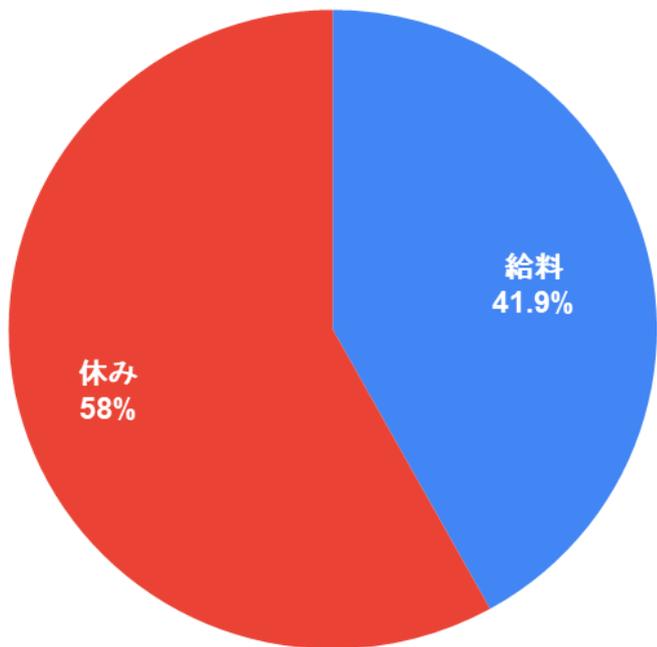
| | 20～25歳 | 26～30歳 | 31～35歳 | 36～40歳 | 41～45歳 | 46～50歳 | 51～55歳 | 56歳以上 |
|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| a. 賃金 | 38 | 66 | 46 | 36 | 36 | 18 | 10 | 4 |
| b. 昇進 | 3 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| c. 遣り甲斐のある仕事 | 8 | 17 | 17 | 20 | 24 | 36 | 18 | 4 |
| d. スキルアップ | 14 | 7 | 7 | 3 | 0 | 1 | 2 | 2 |
| e. 資格・認定の取得 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| f. 昇進 | 3 | 7 | 7 | 9 | 4 | 3 | 2 | 3 |
| g. その他 | 3 | 7 | 7 | 9 | 4 | 3 | 2 | 3 |
| 合計 | 67 | 98 | 77 | 70 | 65 | 58 | 32 | 13 |

g・その他
職場環境
休暇
人間関係

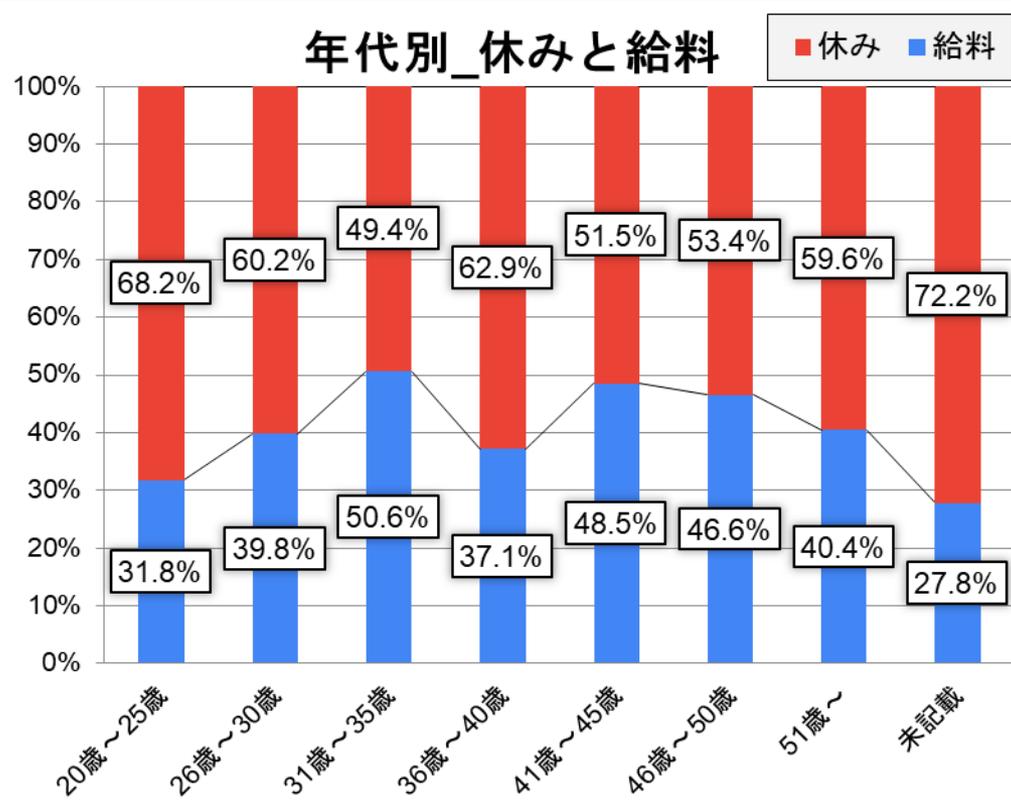
2-⑤ 貴方は給料と休みではどちらを優先しますか？



休みと給料

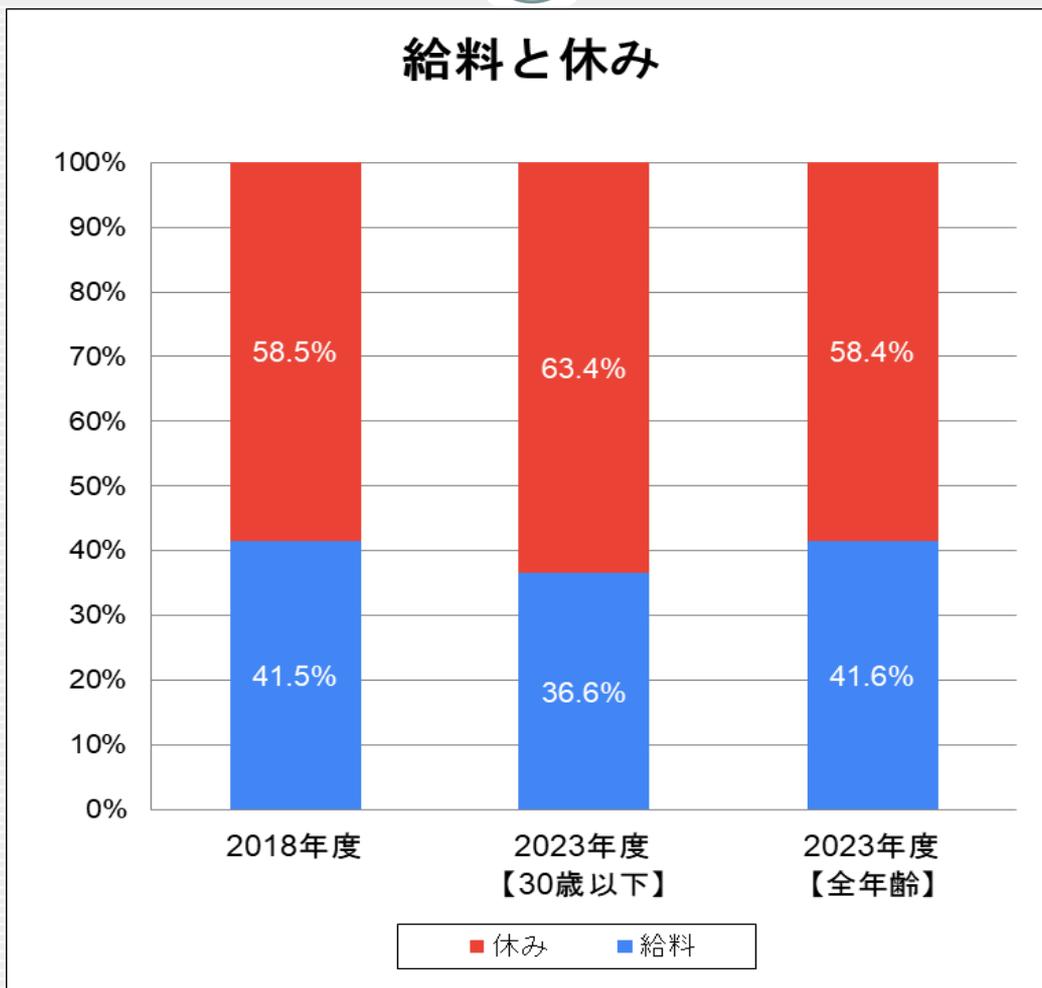


年代別_休みと給料



2-⑤ 貴方は給料と休みではどちらを優先しますか？

2018年度アンケート比較

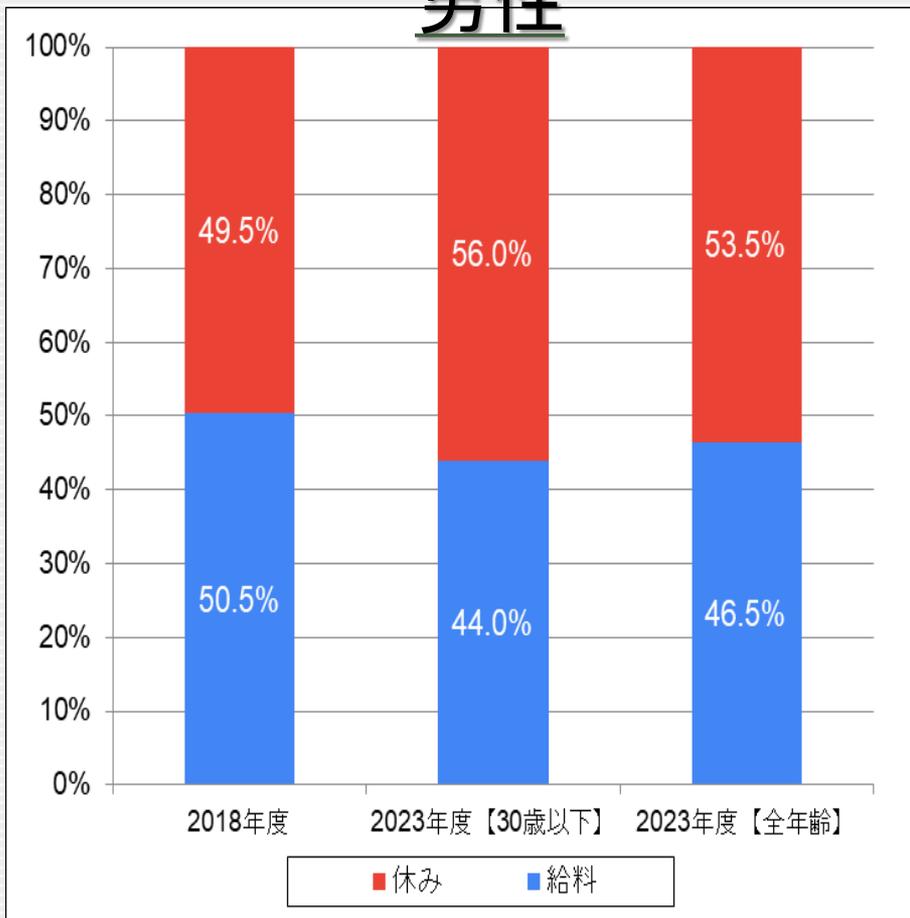


2-⑤ 貴方は給料と休みではどちらを優先しますか？

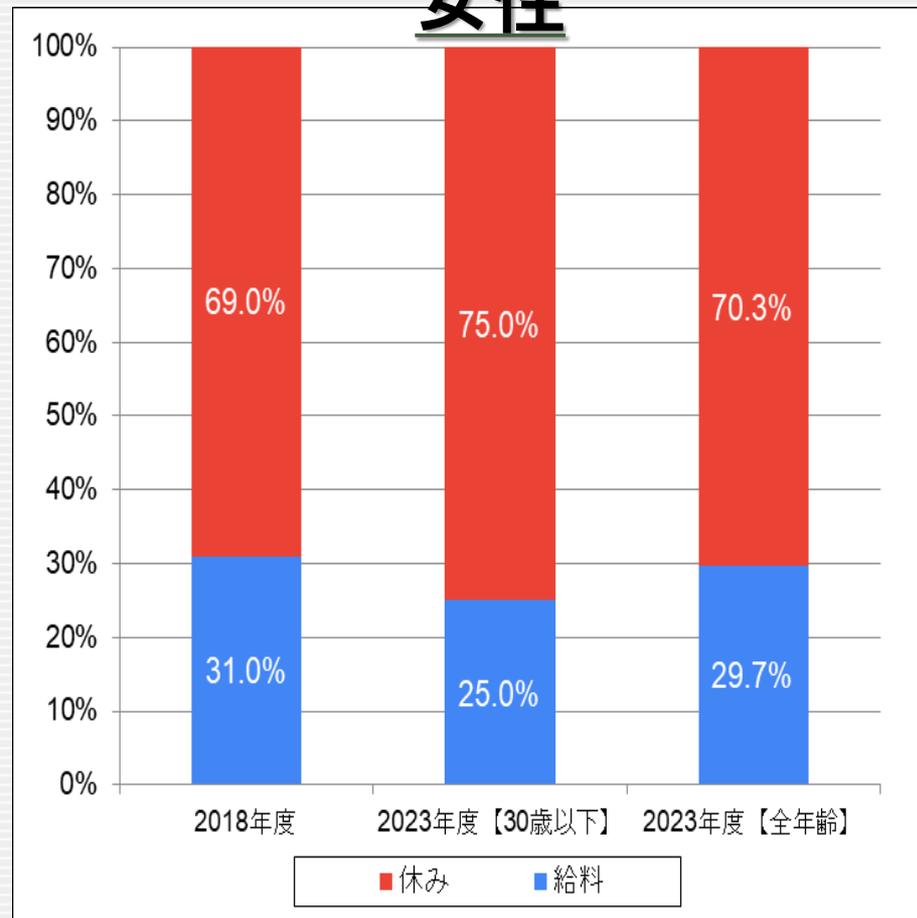
2018年度アンケート比較



男性



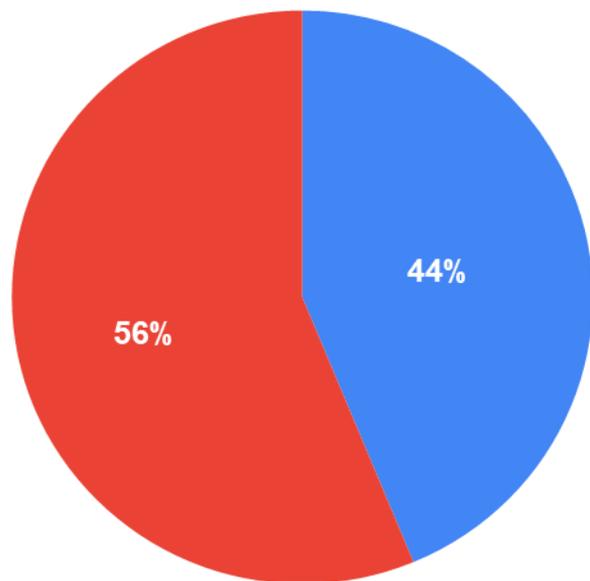
女性



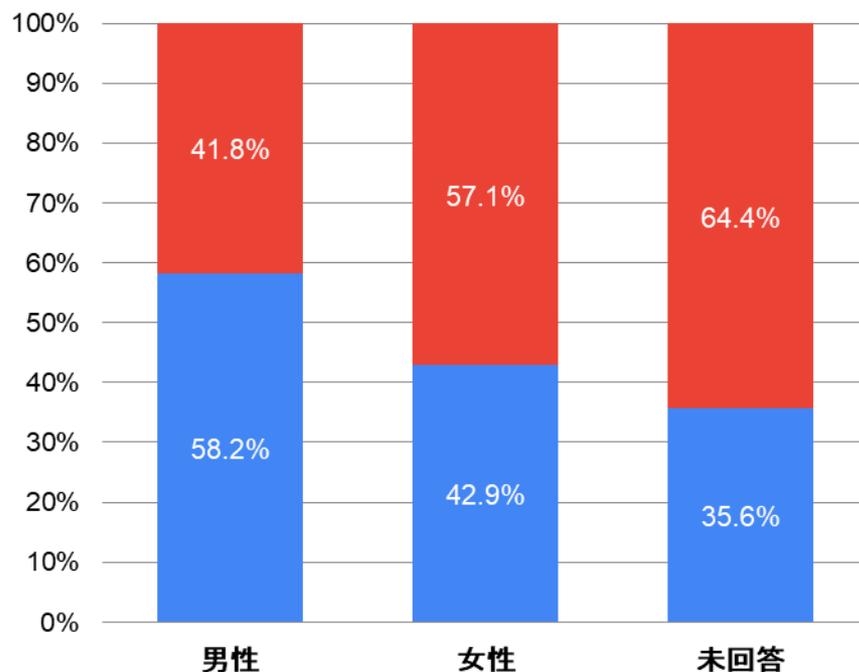
2-⑥ 貴方は同期の同僚や、他の技師より出世したいですか？



出世について



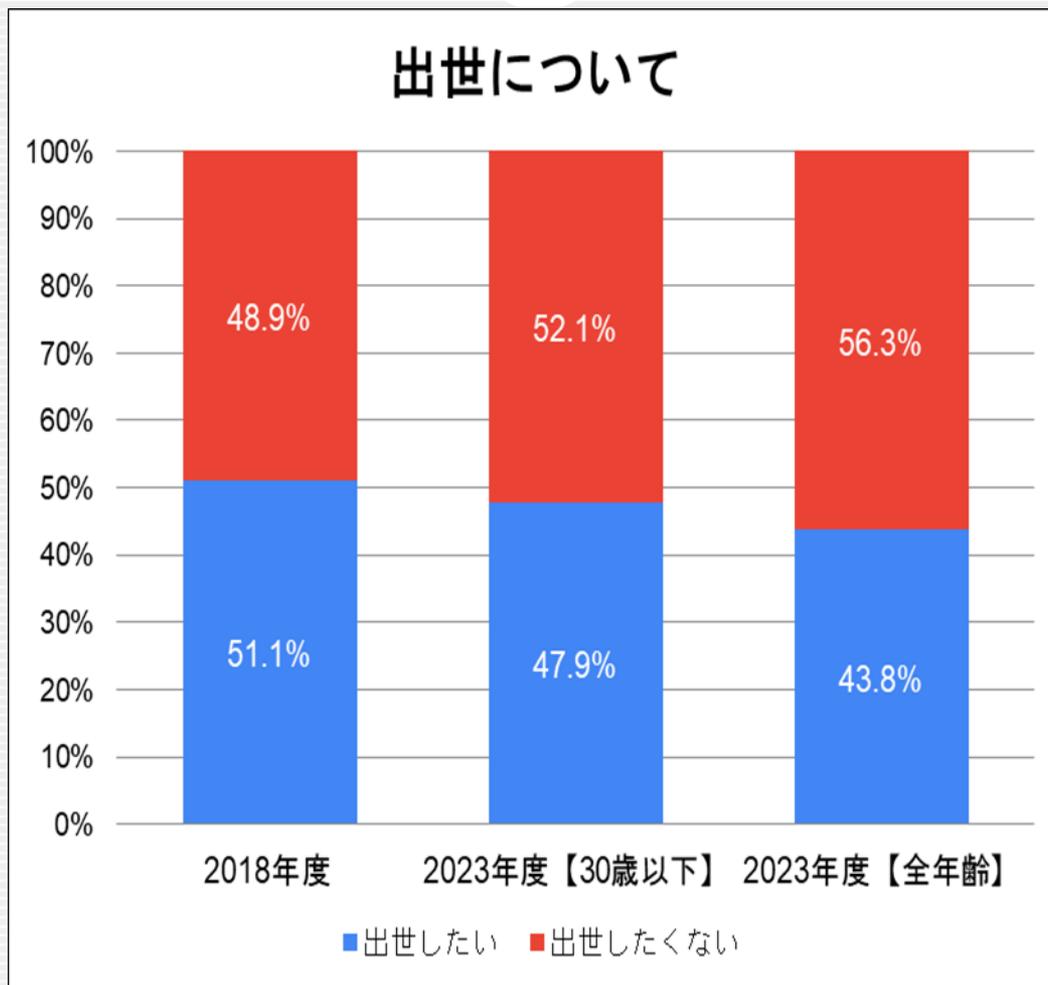
■ 出世したい ■ 出世したくない



■ 出世したい ■ 出世したくない

2-⑥ 貴方は同期の同僚や、他の技師より出世したいですか？

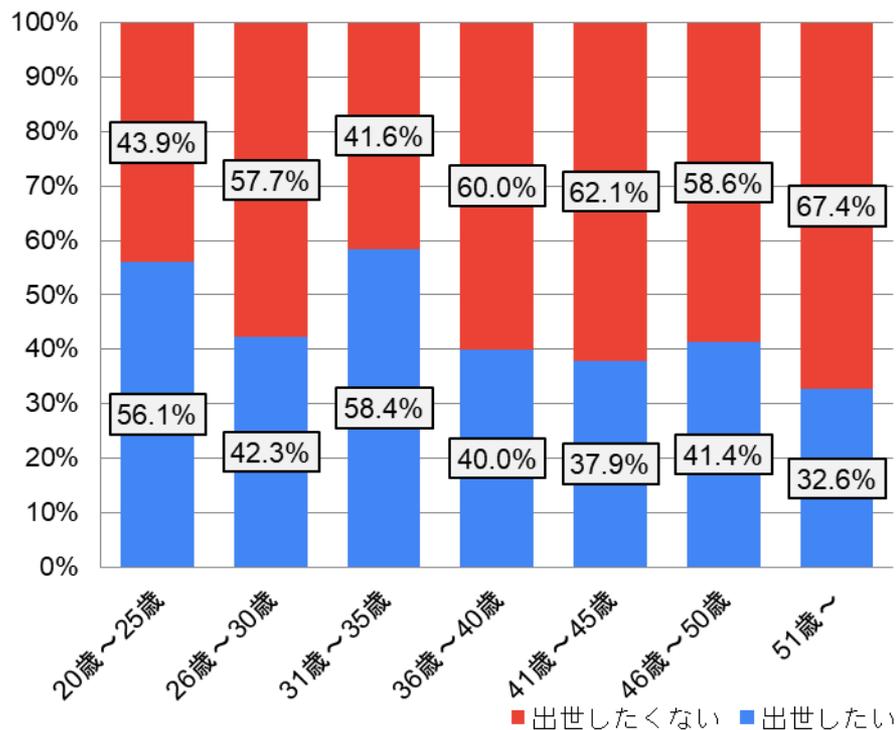
2018年度アンケート比較



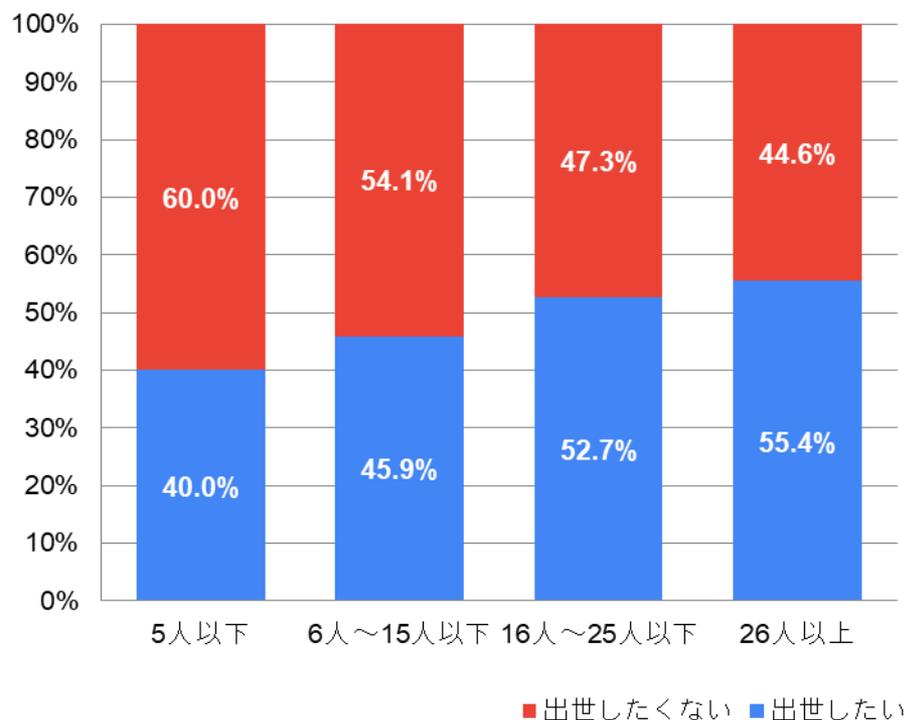
2-⑥ 貴方は同期の同僚や、他の技師より出世したいですか？



年齢別比率



技師数別

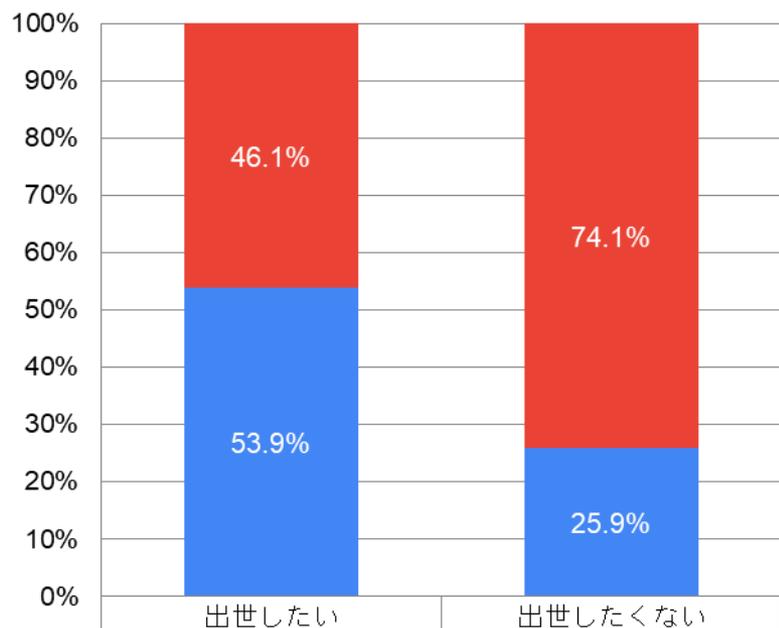


2-⑥ 貴方は同期の同僚や、他の技師より出世したいですか？

出世と休み給料の関係

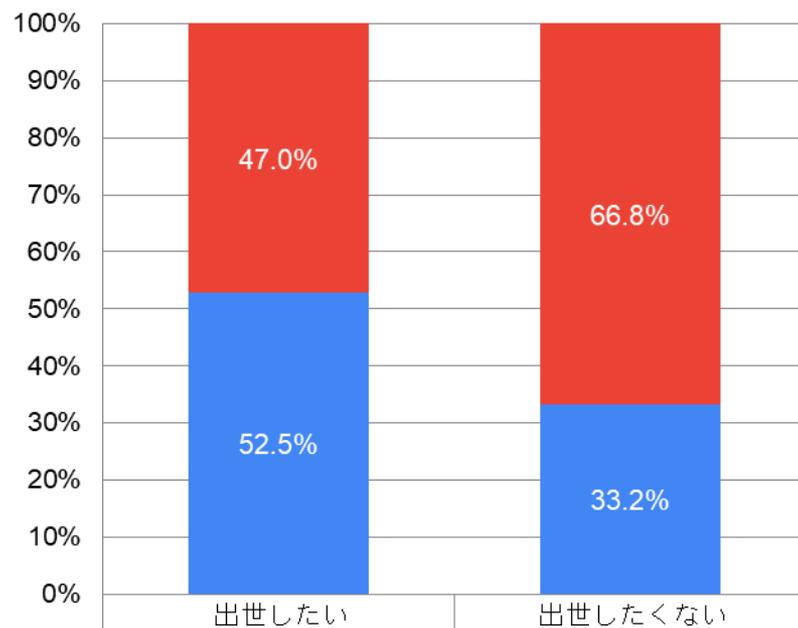


2018年度アンケート



| | | |
|---------|-------|-------|
| ■ b. 休み | 46.1% | 74.1% |
| ■ a. 給料 | 53.9% | 25.9% |

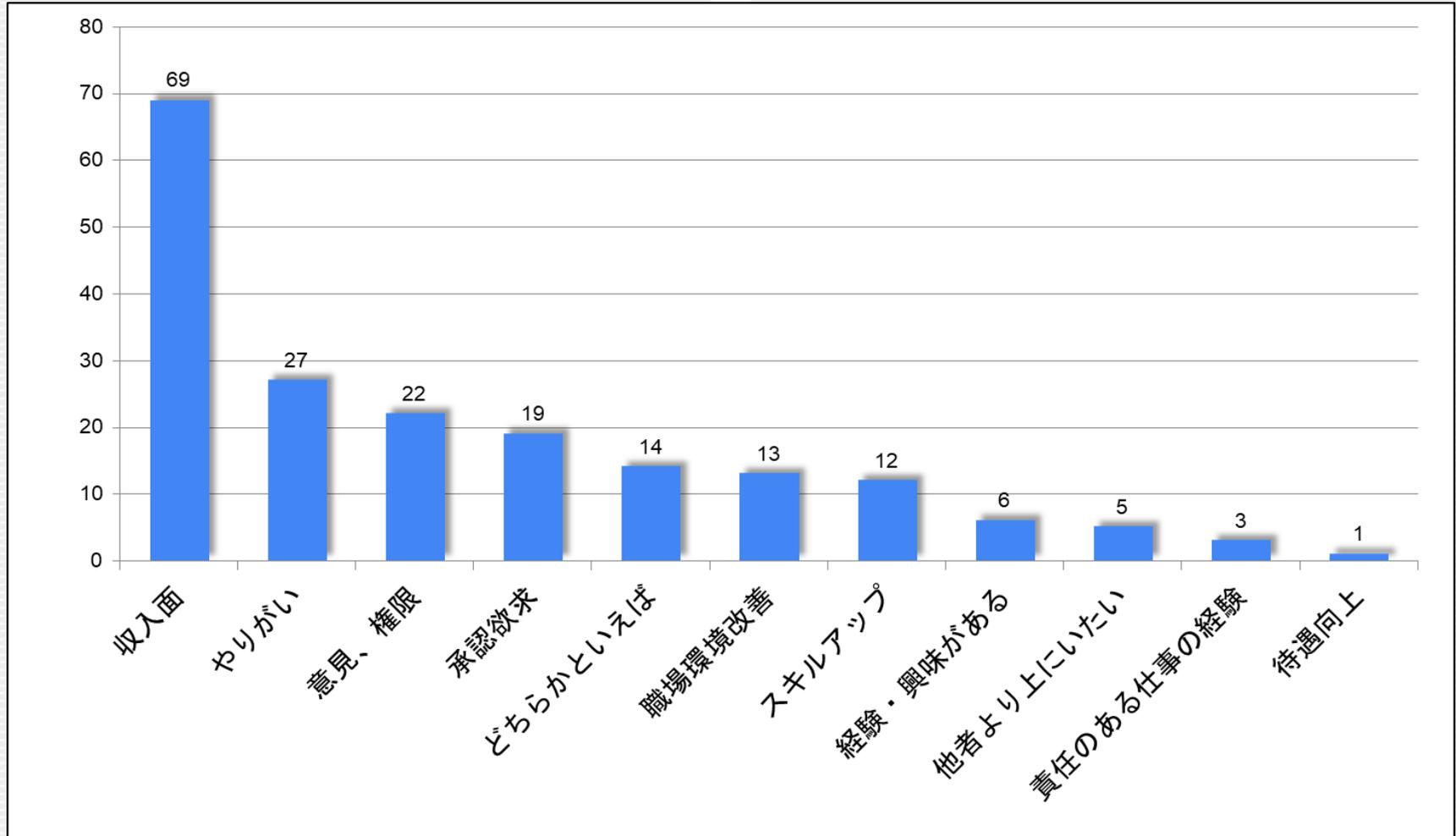
2023年度アンケート



| | | |
|---------|-------|-------|
| ■ b. 休み | 47.0% | 66.8% |
| ■ a. 給料 | 52.5% | 33.2% |

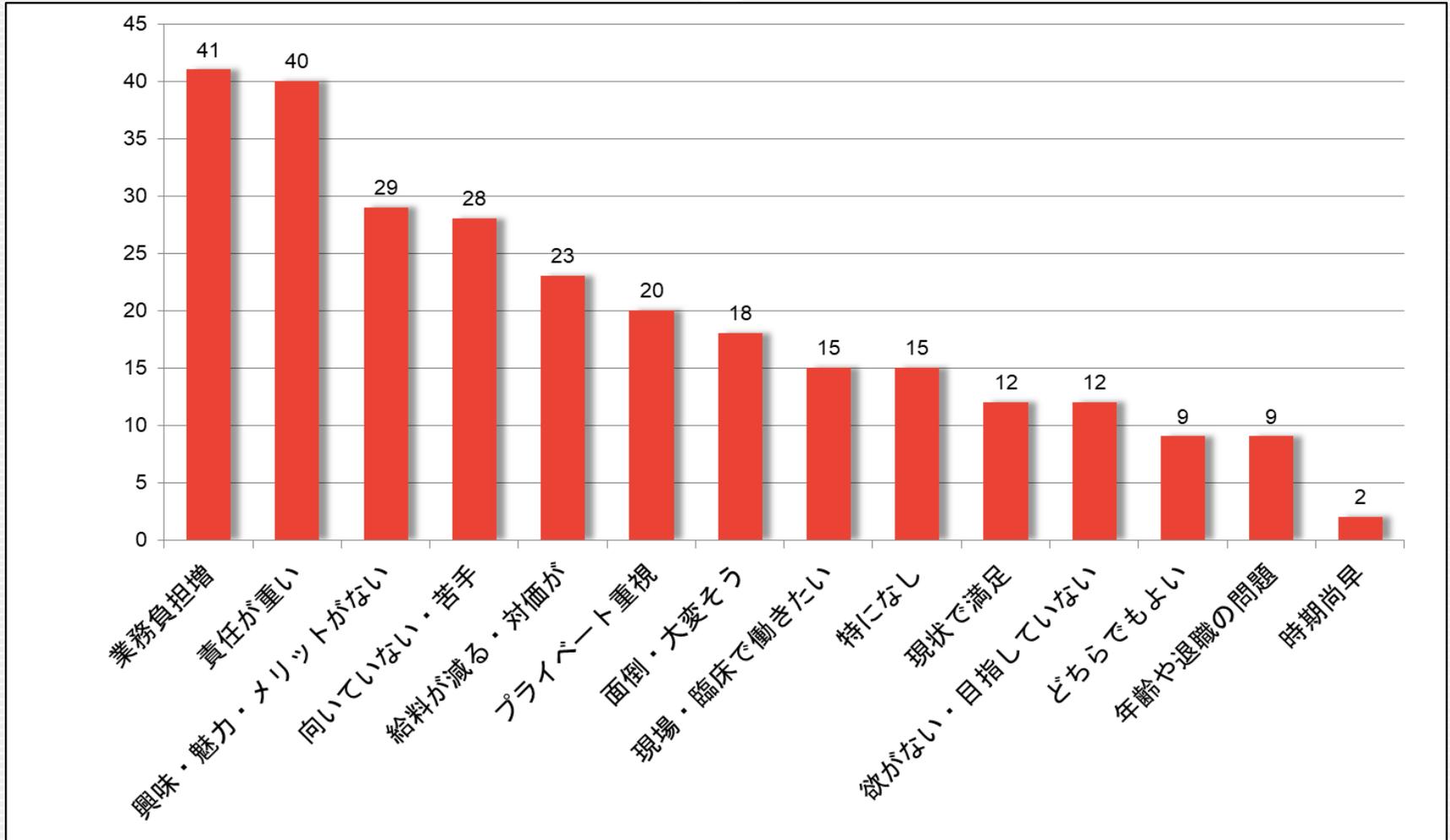
2-⑥貴方は同期の同僚や、他の技師より出世したいですか？

出世したい理由(複数回答)



2-⑥貴方は同期の同僚や、他の技師より出世したいですか？

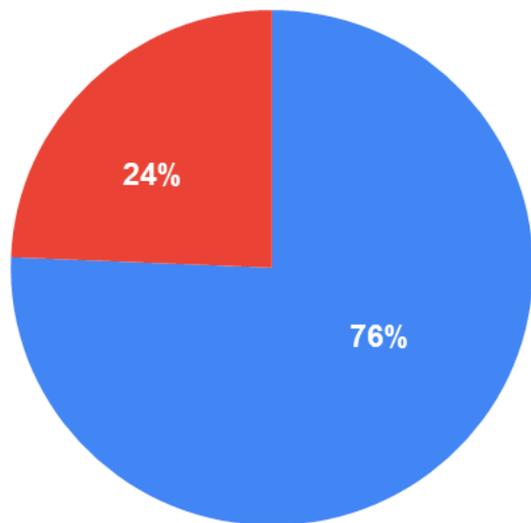
出世したくない理由(複数回答)



3-①業務や運営、環境について話し合う場がありますか？

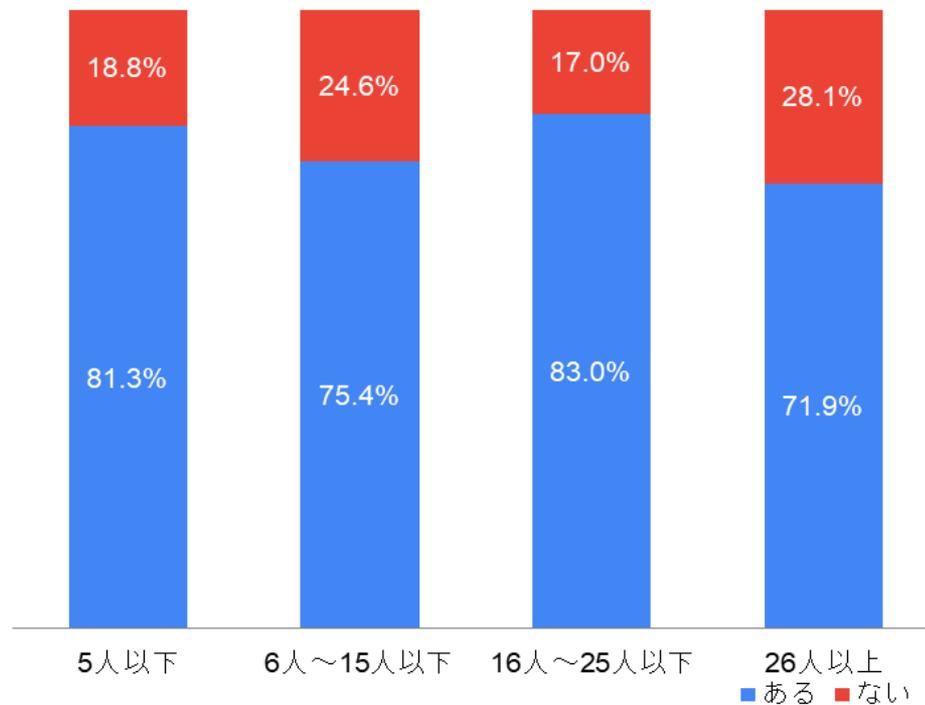


協議の場があるか

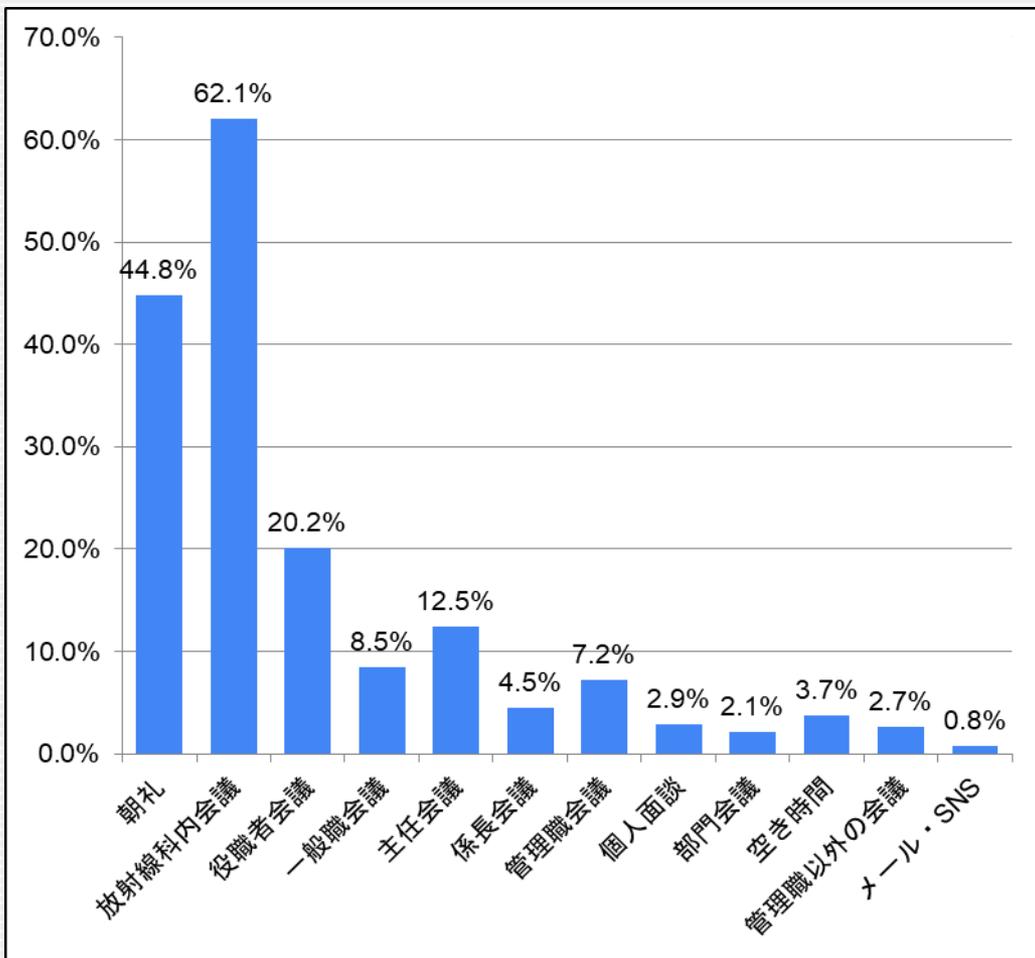


■ a. ある ■ b. ない

技師数別



3-①業務や運営、環境について話し合う場がありますか？

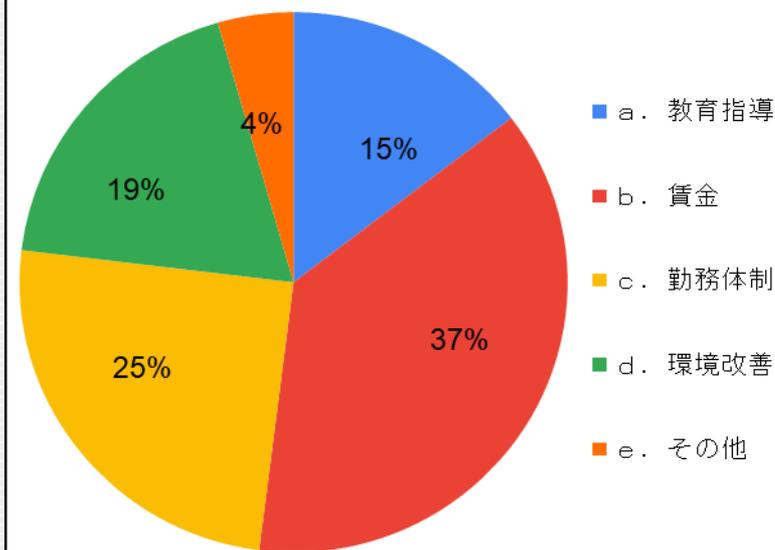


その他

- ・院長ヒアリング
- ・県立病院放射線技師会
- ・組合の労使協議、交渉前
- ・放射線安全管理運営委員
- ・会詳しくは不明だが、あった気がする

3-①業務や運営、環境等で職場に望むこと、変えて欲しいこと

職場に望むこと



アンケート設問(複数回答)

- a. 教育指導など n=98
- b. 賃金について n=251
- c. 勤務体制について n=167
- d. 環境改善について n=125
- e. その他 n=30



3-③業務や運営、環境等で職場に望むこと

a.教育指導について(フリーコメント)



- ◆ 教育体制がしっかり確立できていない
- ◆ プリセプター制度の導入
- ◆ 人手不足で忙しく教育指導が予定通り進まない
- ◆ 1年目の教育体制は整備されているが、それ以降ははっきりとした教育指導がなく個々に委ねられている。将来的なリーダー育成には中長期的教育を整備する必要性がある
- ◆ 学会発表・研修会などの教育指導は、サービス残業となっており、教育指導も業務と認めてほしい
- ◆ 指導者の教育・研修の充実
- ◆ 外部研修に出席しやすくしてほしい（休み or 出張、資金）
- ◆ 教育に必要なスキルアップにかかる研修会参加費用の支給。時間外での教育時の残業代の支給

3-③業務や運営、環境等で職場に望むこと a.教育指導について

- 1-2年目の人数とそれ以上の人数の割合が悪く満足いく教育ができていない。
- 1年目のときはしっかり教育があるが2年目以降ははっきりとした教育指導がなくローテーションもないため成長があまりみられない。
- 1年目の時にマニュアルが欲しかったです。 ・1人の方が教える方が良い
- 1年目の初期教育は整備されているが、それ以降は個々のスキルに委ねられています。将来的なリーダー育成には、1年目の初期教育以外の5年目や10年目などの中長期的教育を整備する必要性を感じています。
- 2年目から新人指導を行うのは早すぎるのではないかと思う。
- いろいろなモダリティーを1人1人が出来る環境にしてほしい ・スタッフ数が足りずローテーションが難しい
- スタッフ全体の教育指針の作成、教育スケジュールの全体周囲
- ずっと同じ技師が行っており変化が無いと思うから。
- その時、その場にいる人で新人教育をする様になっているが、その時の指導に差が出てしまったり、把握が出来なくなっている。
- その場しのぎではなく先を見通して教育指導を行ってほしい
- その年によって教育指導の内容が異なっているような気がするので統一した方がいいと思った。
- どのモダリティーでも、基礎の研修会が定期的にあつたらいいと思う。
- "ひとりひとりに適切な指導員をつける。長・中期のカリキュラムを作成し、定期的に進捗状況を面談する。面談は主任や管理職者が行う。そして個々に合わせて業務のシフトを調整する。"
- プリセプター制度の導入 ・マニュアルの整備、充足
- モダリティー専属になってしまっているので、もう少し他モダリティーに頻繁に行く機会が与えられると良い。
- ルールを一本化してほしい ・医師からの教育指導環境
- ローテーションで業務を回す事も大切であるが担当する業務のサイクルが短く、教育が進みにくい。
- 院外研修ができる環境にしてほしい、そのためにも勤務体制の検討も必要
- 皆が同じ目線かどうか ・外部研修にでやすくしてほしい（休み or 出張、資金）
- 学会発表・研修会などに関わる教育指導は、サービス残業となっている。教育指導も業務の一部との認識をしてもらいたい。
- 学術研究の推進を謳っているが管理者に学術面の指導力が無い。ならば若いうちから出張として学会に参加するなど意欲を育てるところからしてほしい。
- 完全な年功序列によって、適材適所ではない人材配置となっているので改善したい
- 患者様や労働者の人権についての講習は行っているが、医療についての講習が不足している。

3-③業務や運営、環境等で職場に望むこと a.教育指導について

- 看護師システムのようなプリセプター的なものを導入したいが色々なモダリティや夜勤などがあると担当確保が難しい。
- 管理職が状況を把握してない場合が多い
- 稀にはっきり運用がわからないことがある。
- 技術職の教育部門を病院として開設して、ボランティア寄りの仕事から認められた仕事にしてほしい
- 教える内容の統一 ・教育カリキュラムの作成
- 教育される側はどんどんと教わる環境が変わっているが、教育する側の環境、ガイドラインは手探り状態で、中間職に負担ばかりがかかっている印象。
- 教育システムが全くできていない。役職付いた人間が仕事を選んでる状態の改善が必要
- 教育スケジュールなどを教えて欲しい
- 教育するための人員不足を感じる
- 教育ラダーを作成して欲しい。目処が立たない教育を長々とやっている現状に不満を感じる。科長が教育に携わっていないため、教育担当者に丸投げしている現状にも不満を感じている。
- 教育を行いたくても、業務量が過酷で且つ雇ってもらえる人員がギリギリな環境のため、教育を行うための人員配置やローテーションが不可能だから
- 教育を行う上でのスキルアップにかかる研修会参加費用の支給。時間外に教育を行った際の残業代の支給
- 教育計画をたてて、それに則って進めた方が良いと思う
- 教育指導期間を現在よりもっと延長してほしい ・教育指導体制がない
- 教育体制がしっかり確立できていない
- 教育体制が整っていないので、人により教え方が違う。
- 教育方針をしっかり固めてどこまで教えたかそれとその結果として新人がどこまで習得しているかの確認が疎かだと思ふから。
- 興味あるモダリティに配属されないため
- 業務時間内で教育指導に割く時間が十分でないので、ある程度は超勤扱いにしてほしい
- 勤務時間内教育の充実 ・勤務態度に対する指導
- 均てん化
- 具体的なマニュアルの整備などを充実させたい ・具体的な教育プログラムの作成
- 決めた方針を守らず、態度の悪い部下がいる。伝えても直さない。

3-③業務や運営、環境等で職場に望むこと a.教育指導について

- 看護師システムのようなプリセプター的なものを導入したいが色々なモダリティや夜勤などがあると担当確保が難しい。
- 管理職が状況を把握してない場合が多い
- 稀にはっきり運用がわからないことがある。
- 技術職の教育部門を病院として開設して、ボランティア寄りの仕事から認められた仕事にしてほしい
- 教える内容の統一 ・教育カリキュラムの作成
- 教育される側はどんどんと教わる環境が変わっているが、教育する側の環境、ガイドラインは手探り状態で、中間職に負担ばかりがかかっている印象。
- 教育システムが全くできていない。役職付いた人間が仕事を選んでる状態の改善が必要
- 教育スケジュールなどを教えて欲しい
- 教育するための人員不足を感じる
- 教育ラダーを作成して欲しい。目処が立たない教育を長々とやっている現状に不満を感じる。科長が教育に携わっていないため、教育担当者に丸投げしている現状にも不満を感じている。
- 教育を行いたくても、業務量が過酷で且つ雇ってもらえる人員がギリギリな環境のため、教育を行うための人員配置やローテーションが不可能だから
- 教育を行う上でのスキルアップにかかる研修会参加費用の支給。時間外に教育を行った際の残業代の支給
- 教育計画をたてて、それに則って進めた方が良いと思う
- 教育指導期間を現在よりもっと延長してほしい ・教育指導体制がない
- 教育体制がしっかり確立できていない
- 教育体制が整っていないので、人により教え方が違う。
- 教育方針をしっかり固めてどこまで教えたかそれとその結果として新人がどこまで習得しているかの確認が疎かだと思ふから。
- 興味あるモダリティに配属されないため
- 業務時間内で教育指導に割く時間が十分でないので、ある程度は超勤扱いにしてほしい
- 勤務時間内教育の充実 ・勤務態度に対する指導
- 均てん化
- 具体的なマニュアルの整備などを充実させたい ・具体的な教育プログラムの作成
- 決めた方針を守らず、態度の悪い部下がいる。伝えても直さない。

3-③業務や運営、環境等で職場に望むこと a.教育指導について

- 研修スケジュールが確立されてない、人材選出などの理由が不明確
- 研修期間なのに忙しいからという理由でわからなかったら聞いて、半ば放置される形になっていた。他の新人はマンツーマンで指導されていた
- 現在の病院ではできないモダリティ、検査があるため、未経験のモダリティ等を学んでいきたい。
- 個人の習熟度チェックできものがあれば、指導する側もやりやすいと思う
- 最近、若手のモダリティの専門性があがっているが、全体をみる力が不足していったら心配
- 撮影以外のスキルをチェックする環境もあると望ましい
- 指導がどこまで進んでいるか不明な時がある
- 指導する側の教育を充実させてほしい
- 指導する側の素地、素養が足りていない
- 指導者が適切でない。
- 指導計画通りに進められるようにしてほしい
- 指導者によって、目標設定や指導方法が異なる
- 指導方針、内容をより明確にした方がよい
- 指導方法が確立されてなく、人により言うことが違うことがある。
- 自分が将来どのようにになりたいのか、ある程度の指標があると良いと思いました。しかし、目標を達成できないからと、冷遇しないような体制広めていきたいです。
- 実務的な教育指導はよくやっているが、研究発表については十分とはいえないのでその点を強化すべきと考えている。
- 若い世代の指導が難しいことがある。パワハラにならない様に指導をしなくてはならないが、線引きが難しい。
- 手を持って余している人間がけっこういると思う。研修をもっと進めていけば、忙しい日でも仕事を誰でも回していけるようになるのではと思ってしまう。
- 上司の指導の仕方(言葉遣い、圧力)や知識量が少し不満
- 上長がスキルアップに理解がない(自分がやっていないため)
- 上長のしぼりごとが多く、他モダリティへ勉強するのが憚れることが多い。
- 職場内である程度統一した教育ができると良い
- 新人教育のマニュアル化
- 新人教育の進め方が確立していない
- 新人教育の拡充
- 新人教育やモチベーション向上の仕方
- 新人教育以降、学びの場を失っている
- 新人職員にもう少しきめ細やかなフォローができる環境が望ましい
- 新入職員が辞めたのに理由を上司が教えてくれない。
- 人によって言うことが違うので統一してほしい。

3-③業務や運営、環境等で職場に望むこと a.教育指導について

● 人員が少なく新人の教育がかなり単位が足りないと感じます。また仕事の面においては装置の使い方や撮影の仕方だけではなく社会人としての基本的な規則などを学んでいける場になると今後も社会生活の中では生きやすいのではないかと考えます。

● 人員不足

● 人材育成

● 人手不足で教育が予定通り進まず、新人がなかなか独り立ちできない。

● 人数が少ないため、休みを取得し勉強会等の参加がしづらいので人員確保

● 専門性を持たせるため常にモダリティーに対して複数人人員配置するようにしたい。

● 全てのモダリティーを教育しローテーションができるようにする

● 他の病院の職員と同じように、MRIや血管造影の基本的な検査をできるように指導してほしい

● 通常業務が忙しく、上下問わずこなすことで精一杯。一つ上のことを教えたくても時間がない。そのような職場の雰囲気もない。

● 入職してから各モダリティーに順番に2年ごとずつ回れるシステムを作りたい。

● 部内全体の教育への意識向上と時代に則した教育の知識のアップデート

● 複数の研修を掛け持つのは中途半端になってしまうため、回し方を改善してほしい。

● 忙しく、指導ができない

● 常に誰かの何かの研修を行っているが、結局無駄になることが多い。同地区の他の病院よりもスペシャリストが多く、検査内容や治療内容による患者への医療提供の質は高いと自負しているが、当院にはジェネラリストはいない。他の病院と同様に入職後に全ての主要なモダリティーを経験した後に専門のモダリティーのスペシャリストの育成を行った方が、いいのではないかと考える。

3-③業務や運営、環境等で職場に望むこと

b.賃金について(フリーコメント)



- ◆ スキルアップの資金援助してほしい。
- ◆ タスクシフトで仕事内容が増えることへの給料アップ等を検討して欲しい
- ◆ 各種手当を増額してほしい
- ◆ 管理職の給料が安く、昇給意欲がわからない
- ◆ 危険手当等が安い
- ◆ 給料をあげてほしい基本給ボーナス
- ◆ 業務の忙しさや仕事の質の高さを顧みると賃金が安いと思う。
- ◆ 仕事量に比べて給料は少ない
- ◆ 昇給が少ない
- ◆ 昇給率を上げて欲しい

3-③業務や運営、環境等で職場に望むこと b.賃金について

2交代制になり賃金が激減した為。

55歳で昇給停止になっていて60からは7割に減額されるが、定年は伸びていて業務もそのままなのになぜ昇給ない上減額されるのか

Rプラン制度。 ・Rプランの見直し

あげてほしい ・お金ないから

あと数万円上がればうれしい ・オンコールが、安すぎる

コストカットが目立ち、過去と比較し昇給幅が減った。現役の技師の将来性に不安を感じざるを得ません。また、診療放射線技師養成校の4年生大学が増え、卒後の進路に技師以外の職業の選択が増えた。他職種と比較し賃金の面で低い場合が多く、技師を選択する学生が減るのではないかと考えています。

スキルアップの資金援助してほしい。 ・スキルによつての給料を上げてもらいたい

スキルに即していれば何も思うところはありません

タスクシフトで仕事が増えたので、給料を増やしたい

タスクシフトで仕事内容が増えるのでそれに準じた給料アップ等をきちんと検討して欲しい

とにかく昇給が少ない。特に若い技師。

ベースアップ ・ベースアップゼロのままである ・労働組合がないので、労使交渉がない。

ボーナスに対して詳細が明らかになっておらず渡された額だけで、仕事に対しての評価が反映されているか明確になっていない。昇給に対しても、個々でまちまちであり、自分の仕事の評価されたからこの値段なのかそうでないからこの値段なのか、不明。昇給にたいしても、ボーナスに対しても不信感を抱く。

ボーナスをあげて欲しい ・もう少し基本給を上げてほしい

・もう少し上がったら嬉しい。 ・安いのに有給を取らせてくれな医療職では難しいかもしれないが、ベースアップ等の昇給も期待したい。

家族を養うにはお金が必要なため ・生活費を増やしたい。

各種手当を増やしてほしい ・基本給・時間外の手当て（待機料）

管理職の給料が安く、昇給意欲がわからない

基本給があがらない ・基本給アップしてほしい ・基本給、昇給率を上げてほしい

危険手当がない ・危険手当等が安い ・技師の給料の見直し

基本給が少ない、当直勤務が忙しいのに手当が少ない

基本賃金の底上げ。夜勤代金の増額。

3-③業務や運営、環境等で職場に望むこと b.賃金について

- 技師手当の支給。夜勤賃金を上げて欲しいです。
- 基本給だけでは生活がやや苦しい ・給料が少なすぎます
- 本給の見直し、ボーナスの安定 ・給金の低さでやる気が削がれる
- 基本給ももちろんだが、夜勤手当や待機、呼び出しの手当が驚くほど低い。勤め続けるメリットが感じられない。
- 基本賃金の上昇希望 副業による収入アップ
- 休日の日直が出勤手当プラス残業手当。実労働が少ないとせっかく休日勤務していても稼ぎが減る。出勤しているのだから、出勤手当プラス実労働MAX分の残業手当を固定でもらえるようにしてほしい。
- 給料が上がりにくく、数年間いてもほぼ入職当時と変わらない賃金
- 給料の増加，昇給額・理由の見える化
- 業務に必要な認定資格を取得した場合はそれに見合った手当てを付けて欲しい
- 業務のタスクシフトされてるのに給料が変わらないので上げてほしい
- 業務の忙しさや仕事の質の高さを顧みると賃金が安いと思う。
- 業務内容と賃金や立場が、相応であることを望む
- 業務量と賃金の割が物足りないため。
- 業務量と賃金の大小に解離がある
- 業務量に対して賃金が低いと思う。昇給額が少ない。
- 近年、賃金の値上げが行われている企業があるのに何も変わらない
- 近隣の病院と比較して業務量が圧倒的な状況下で、それらと大きな差がある訳でもない状況はモチベーション維持が困難。
- 係長以上だと適応されない認定手当等がある。
- 経験を積み、責任のある仕事が任されるようになったが、なかなか給料が上がらないこと
- 現在、物価高騰しており家賃も高いため、一律の家賃手当でなく一人暮らしには家賃補助をプラスしてほしい
- 現在、放射線技師が取得可能な認定資格は、診療報酬の加算関連に直結していない。今後、施設基準等に認定資格の条件が設定されるのであれば、その際は認定者の賃金に考慮いただければと考える。
- 現在の物価高に対して給料の上がり方が少ない。
- "現状が少ないので、もう少し増やして欲しい"
- 個人の撮影レベルに差があるため、できる人が労力的に負担が大きい。
- 後輩(新人)よりも給料が低い。頑張ってもその頑張りが給料に反映されない。
- 交代勤務となり、実質労働時間に対して賃金が下がることへの対応

3-③業務や運営、環境等で職場に望むこと b.賃金について

- 最近、給与体系が変わった
- 仕事量に見合った給料が貰えてないような気がしている。
- 資格を取りに行くことが多いが給料に反映されない
- 事業団内で同じ給与であるが各施設によって業務量が大きく異なる
- 時間外勤務手当を1分単位でつけてほしい
- 実質賃金が上がらない。
- "社会状況などに応じて、給料を上げて欲しい。当院では昇給はほぼない。昇給がないのであれば、せめて他コメディカル同様に、資格手当などを導入して欲しい。"
- 手当（通勤・住宅など）を上げてほしい ・手当等つけて欲しい
- 周囲（医療以外）の賃上げに追いついていない ・周囲の病院より同職種で低賃金
- 初任給ばかり上がり、長年働いているものの給料は上がり幅が下がり新人と差がない
- 昇給が全く無い ・昇給、賞与の額を上げていただきたい
- 昇給が他施設よりも少なく、役職者になっても手当が少ない
- 昇給の基準を明確にしてほしい。
- 昇進してもあまり給与が増えない為、昇進したがる人が増えている。見合った報酬が無いと、管理職の担い手が減る。。
- "人事評価制度があるが、最終的な評価は個人に通知されないまま給与等に反映されている。評価を公表し透明性ある運用をするか、評価制度自体を廃止してほしい。"
- 世の中がベースアップしている時代なのに手当が減っているので基本給を上げてほしい
- 成果に見合った賃金が欲しい
- 専門技師等に手当がある意欲向上につながる。
- "他の病院の比べると忙しくずっと黒字なのに基本給が同じ系列の他病院と比べて低い。"
- 他施設との差 ・他職種とのバランス ・他施設の同年代と比較して賃金が少ない
- 他施設の同年代の技師と比較し少ない
- 待機呼び出しの時の手当が出ない
- 大学院卒や資格に応じて、給与体系を考慮して欲しい
- 地域的なものもあるかもしれないが、賃金が安く、超過勤務分がないと厳しいため。
- 賃金アップや常勤に上がるのに5.6年かかるのはどうなのか
- 賃金が低い、上がらないし数百円の昇給ではやる気でない

3-③業務や運営、環境等で職場に望むこと b.賃金について

- 賃金が発生しない待機を改善して欲しい。
- 賃金は低すぎる。二交代制になるとなおさら。
- 賃金を上げて欲しい。残業代で少々稼ぐような考え方は間違えていると思う。
- "低賃金の解消。また、入職年が早かった人たちのみが危険手当をもらい続けているなど、不公平の改善。"
- 当院では基本給が安く、ボーナスの際に不満が出ている。きちんとした基本給の制定が必要と考えております。
- 当直や日直の手当てを増やして欲しい。 ・当直手当を上げて欲しい。コロナ手当が欲しい。
- 当直代の制度が無くなり、収入が大幅に減りました。待機代も減りました。
- 当直代を上げてもらいたい ・当直料金の値上げ。給料が上がらない。
- 同じ職種でも入職時期により、ついている手当てに違いがあり収入にして100万以上の差がある。若手のモチベーションに関わるので対応してほしい。
- 同じ放射線技師で賃金体系が二つある
- 同規模、同形態の施設間の給与差を管理者側へ把握していただき、ベースアップと能力給を上手く合わせた賃金設定をお願いしたい。
- 特別な手当てがない。
- 独自給与表を導入され生涯賃金が大幅に減少した。元に戻して欲しい。
- 二交代制だが夜勤手当は労働基準法での最低ラインで準夜、深夜連続で勤務しても1600～4000円程度しかない。また、祝日の日勤は日直という名目で代休もつかず、非常に低い手当がつくだけである。平日よりもはるかに低い賃金でゴールデンウィークなどの勤務に出ることになる。
- 二交代制度になって、時間外が少なくなった。
- 入社10年で昇給がほぼなくなるので改善してほしい
- 認定などを取得するがそれに対するインセンティブはない。
- 認定資格の上乗せ ・認定取得などに応じた優遇がない
- 年1回の昇給額が低い
- 年功序列だけでなく能力、仕事量で賃金を決めて欲しい
- 年配技師と同じ額まで給料が上がらないシステムはおかしいと思う
- 年俸に差があります手当支給などを平等にするべきです。税金がたかいです
- 年齢が上の人に比べて給料が少なすぎる
- 年齢による賃金表を作成してほしい ・年齢を重ねると賃金が上がらない

3-③業務や運営、環境等で職場に望むこと b.賃金について



- 被ばくする業務についているので手当アップと家賃補助のアップ
- 被ばくに係る業務であることや市内の勤務地であるため家賃補助など、もう少し資金を上げてほしい
- 被ばくを伴う業務であるので手当アップと市内に住んでいるため家賃補助のアップ
- 被ばく業務に携わっているので手当を上げてほしい、家賃補助を上げてほしい
- 評価制度がほんとに公平に行われているか疑問
- 副業ができない業種なのに、今の賃金ではインフレがきつい。
- 福利厚生は充実しているが賃金自体は他院と比較して低い為

3-③業務や運営、環境等で職場に望むこと b.賃金について

- 物価が上がっているので賃金を上げてほしい。診療点数とかが上がらないと厳しいのかもしれないが。
- 物価が上がっているのに賃金は上がっていない。特定の時期以前に入職したものだけ数万の手当が付いている。同じ仕事なのに手当分安いのので不満の中で仕事をしているし、新人も辞めていくのでキャリアのあるものが少なくなっていく。それに伴って有給なども人数的な問題で取りづらくなっていくので3~5万は上げてほしいと思っている。
- 物価に応じた調整
- 物価高、ガソリン高など社会情勢にあった給与にしたほうがみんな安心すると考えます。
- 物価高ですので体制をみなしてベースアップしてほしい
- 物価高などあるので、インフレ手当などその時代にあった手当などがあればよいと思う。
- 物価高に対応した実質賃金の上昇 ・物価上昇に合わせて上げてほしい
- "物価高や円安で賃金上昇が言われている中で、医療においては保険点数の締め付けやDPCにより経営が難しく、賃金削減の流れが大きいから。"
- 物価上昇に対し賃金が追いついていないと思います
- 物価上昇に対する賃金保障をしてもらいたい。
- 物価上昇に対応できるよう、賃金アップをお願いしたい
- 歩合制希望
- 放射線手当がつかないのかなと思います。
- 毎年の上がりが少ないため
- 明確な指標がない。個々の専門的スキルだけでは賃金アップにはならない。診療放射線技師として保険制度に関わる部分がほとんどない。
- 面接時での内容との違いがあったため
- 夜間の時給アップなど
- 夜勤など、忙しくても忙しくなくても一定額になったので見直して欲しい。
- 夜勤手当やコロナ手当が少ない
- 役職が減り、給料表の改訂により基本給が上がらなくなった。
- 役職はそのままでも任される業務の多さで賃金上げて欲しい
- 役職者への手当の見直し
- 役職者の仕事量は、もう少し貰ってもいいと思う
- 労働組合がないので、労使交渉がない。

3-③業務や運営、環境等で職場に望むこと

c.勤務体制について(フリーコメント)



- ◆ ゆとりのある人員の確保
- ◆ 人員不足にてローテーション困難・業務への支障発生・事故発生の恐れがある。
- ◆ 女性技師の増員
- ◆ 当日勤務状況に併せた余剰人員の細かなチェック・管理
- ◆ 人によって業務量に差がある
- ◆ 当直の2人体制もしくは2交代体制の導入。
- ◆ 休暇（有休取得）の取りやすい環境
- ◆ 運営に関する業務も業務として認めてほしい
- ◆ 患者や職員の安全性
- ◆ 皆がやり甲斐を持てる環境。

3-③業務や運営、環境等で職場に望むこと c.勤務体制について

- 1人当直業務が忙しすぎるが、勤務体制を変えようと思わない
- 2交代制になると良いと思う。
- 2次救急日の日、当直を二人体制にしてほしい。
- 6人で、平日時間外待機、土日の勤務を回しているのが、家庭の用事との両立が大変である。人数を増やして欲しい。
- アルバイトを本職より優先しているシフトを組まれることに不満を感じる。また、グループ内病院の出張が1ヶ月に1度ほどあるが、出張日が優先されてしまい、休みの希望が通りにくいのが現状である。
- ある程度は希望に沿ったローテーションや早出残業の廃止、透明性のある日当直の勤務の割り振りなど
- いつでも何かあれば休みの取りやすい職場を願います。
- コロナ患者検査の対応軽減を求める。
- コロナ手当が出ないなら対応を簡易なものにして欲しい
- スタッフ間の業務の偏りがあり平均化できていない。夜間休日業務に対する管理職の理解が低い。管理職が現場に寄り添った対応や体制の確立ができているとは感じられず、また意見の通りにくい職場であり、若手からの意見はだんだんと減ってきている。全体的に変化に対応できておらず、改革や改善には消極的である。
- スタッフ数が足りずローテーションが難しい
- その日の担当業務だけでなく流動的に協力し合える体制を望む
- たまにギリギリの人数での勤務があり業務に支障が出ていることの改善
- もう少し休みが欲しい。モダリティ毎に、勤務体制が異なるため（当直回数や呼び出し回数）、数年ごとにモダリティを変更できる体制にして欲しい。
- ゆとりのある人員の確保
- 一人当たりの掛け持ち業務が多い ・一部の人に負担が集中している。
- 運営に関する業務も業務として認めてほしい
- 皆がやり甲斐を持てる環境。仕事内容に偏りがある
- 各部署の適正人数の見直し
- 患者や職員の安全性
- 関連病院内でも土曜日の休日の仕組みが異なっている。殆ど不眠で働く事があっても、当直のままになっている。
- 技師の給料の見直し
- 技師人数にあまり余裕を持たせていない
- 技師不足で複数モダリティを1名が掛持ちしている。

3-③業務や運営、環境等で職場に望むこと c.勤務体制について

- ・休みが欲しい
- ・休みの取得
- ・休みを増やして欲しい
- ・休みを平等に
- ・休日がすくない
- ・休暇の取得しやすさ
- ・"完全週休2日制にしてほしい有休を増やしてほしい"
- ・完全週休2日制を維持し、休みたいときに休める体制を作る
- ・休暇がとれる体制にしてほしい。産休育休でのアルバイト募集しても応募がないので休みがとりにくい。そもそも、育休にはある外と補充があるが、産休中には補充されないのはおかしい。病気で長期休暇の方の代替アルバイトも必要。
- ・休日当直の代休がほしい
- ・救急対応
- ・給与は減って年齢は上がるのに勤務は高齢になっても軽減されない
- ・業務指導や業務研修に余裕がない。
- ・業務量に対して人数が足りないと感じます
- ・勤務バランスが悪い時がある
- ・勤務や非番の割り振りが不公平だと感じることもある
- ・勤務化への早期移行
- ・緊急登院時、住居地の近い職員、独身職員の負担が大きい 今少し平均化を
- ・計画的な教育による適切なローテーションの実現
- ・月4回弱の夜勤業務、早番・遅番をしなければならないので体調面できつと感じる。
- ・研修するための人員不足を感じる
- ・個別の配慮が大きすぎて不公平感がある。
- ・呼び出しから当直体制への移行
- ・呼び出し待機手当ない為
- ・呼び出し等救急業務
- ・交代勤務が導入されそう。
- ・効率良く業務を回せるよう人員を回したい
- ・事故が起こりやすくなる人員配置の改善
- ・週2回休みが安定してほしいです。
- ・宿直関係
- ・祝日の通常業務体制をやめてほしい。
- ・祝日出勤をなくしてほしい(保育園が開いていないため)
- ・女子は振休、男子は時間外勤務になるという勤務日があり、不公平だと感じる
- ・女性技師の増員
- ・将来を見据えてのローテートなどができていない

3-③業務や運営、環境等で職場に望むこと c.勤務体制について

- 小学3年生までの夜間勤務免除。(希望者のみ)
- "上記③でも記載した通り、業務量に対して人員にゆとりが無い。また、医師主導の勤務体制は昔から変化することなく、放射線技師を含めたコメディカルの権利は無いに等しい。対等の立場とまではいかないが、医師(一部の科に限定されるが)の意識改革が必要と考える。"
- 色々な業務につける人が少ない
- 少ない人数での過剰な業務
- 人が足りていない ・人が足りなく休みづらい
- 人員増 ・人員不足 ・人員不足で、ローテーション出来ない ・人数が足りていない
- 増員が進まないが、男性育休などあるため、要員不足が慢性的である
- 人件費削除(特に事務)のため、手薄 ・人によって勤務量に差があるように思える。
- 人により偏りがありすぎる。
- 積極的に有給休暇が取れると嬉しい
- 専門性を高めるため日替わり業務を改善
- 代休を適性な日数もらいたい。 ・待機業務の負担軽減 ・待機制度を辞めてほしい ・待機当番が多すぎる
- 昼休憩が15分程度しかない
- 定数に満たない人的リソースで部内業務を行っている状況にあり部門に対する新たな要望に応える事が難しい。
- 土日出勤の代休が金とか月曜なのだが、他のものが年休を月金とった際、断りもなく土日出勤のものの休みがずらされる土曜の勤務半日にする。もしくは出勤人数を午後減らす
- 土曜は日によってとても業務が少ないので午前中だけにするか、前みたいに第一第三土曜のみ開けるなどしたほうが良い
- 土曜日を半日にしてほしい
- 当院の技師長は病院の医療レベルを担保する事等、広い視野を持って考える事ができず、目先だけの意味のないローテーションをする為に、専門資格を取得する意味はないし、頑張っで与えられたモダリティ深く追求し極めるやる気を削ぐ。病院の足を引っ張る事しかせず医療の高い質が保てない為、勤務体制の改善を望む。
- 当直がきつい ・当直回数が多い ・当直のできる人員の確保
- 当直の実情は夜勤に近い勤務状況ですので、勤務体制や、スタッフ配置について検討してほしい
- 当直や休日出勤の改善
- 当直を2人体制もしくは夜勤体制へ。
- 当直を増やしたい。賃金が安いので当直を増やして底上げしたい。

3-③業務や運営、環境等で職場に望むこと c.勤務体制について

- 当直業務。寝れない事もあるのに当直なのか…。それなら、もっと賃金にフィードバックしてほしい。
- 当直業務が忙しすぎて、次の日は朝帰れるが疲れが取れない。
- 当直勤務体制、祝日出勤等
- 当直時の24時間勤務はやはり厳しいので、いりあけの2交代にしてほしい
- 当直制度の見直し。現状の仕事内容は当直といえるのか。夜勤にしたほうがいいのか。
- 働かない人がいるので、促して欲しい
- 働きやすい職場にしてほしい
- 働き方改革などで宿直体制が変わることが予想される。
- 二交代制とされているのに一人勤務で全く休憩が取れない。平日は日勤を時間外で勤務し、そのまま夜勤に入る。休憩は24時間以上働いて昼の1時間だけである。祝日は日直とされ代休がつかない。業務内容はほかの曜日と全く変わらない。
- 二交代制にしてほしい
- 二交代制にしないしてほしい。
- 二交代制の話がいつまで経っても進まない
- 日勤から続けての夜の待機をやめてほしい。
- 日勤業務や宿直業務も時代により量や質が変化する。そのため、時代に合った勤務体制が必要と考える。
- 日勤専属やフレックスタイム制など、ライフステージに合わせて働き方を変えられたら嬉しい
- 日当直の勤務体制が今のままで適切なのか
- 日当直宅直に勤務数に偏りのあるシフトになっている。
- 年休を取りやすくすること
- 年齢を考慮してほしい。特に夜勤の回数
- 必要性が疑問な時間外労働をやめるべき
- 部署によって激務があり、半年ほどで超勤時間が300を超えている。年次の消化ができず、前年は5日取れない人が続出した。土日の入り明けや当直勤務により、連勤が20日を超える人が出ていること。
- 忙しいところが偏っている
- 明らかに仕事内容に格差がある
- 夜間業務（当直・呼び出し待機）をした場合は相応の休暇を与える。日勤帯、業務のない時間帯にただ遊ばせておかず、技師の稼働率に偏りがないようにする。（例えば手術が午後から始まる場合は、午前中は一般撮影をするなど）
- 夜間オンコールがあり4週8休が確立できてない

3-③業務や運営、環境等で職場に望むこと c.勤務体制について

- "夜勤+土日祝日の検査が多くマンパワーが足りない
- 夜勤の時などの勤務体制
- 夜勤も含めた連勤が続いたり、休み希望に制限が発生している。
- 有休を取得できない ・有休休暇が取りづらい ・有休取得の柔軟性
- 有給の取得しやすさ ・有給を自由に使えない。 ・有給を使いたい ・有給をとれるようにして欲しい
- 有給の取得率を上げたい
- 有休消化率が悪いのもっと休みやすくして欲しい
- 有給などの休日の取りやすい環境。科内の人数増加
- 余剰人員の細かなチェック・管理（特に午後）
- 労基に合った勤務体制の構築



3-③業務や運営、環境等で職場に望むこと

d.環境改善について(フリーコメント)



- ◆ 施設・設備の老朽化
- ◆ 夏暑く、冬寒い・異臭・虫がいる・床や壁が汚いなど
職場環境が悪い。
- ◆ 休憩室や仮眠室、食堂などの環境を確保
- ◆ 働きやすい、風通しの良い職場環境
- ◆ どの年代の職員も意見を話し合いやすい環境
- ◆ Web研修を病院で受講できるようWi-Fiなどの環境整備をして欲しい。

3-③業務や運営、環境等で職場に望むこと d.環境改善について

- Wi-Fi環境が整っておらず、Web研修など病院で受講ができない。またPCの数も少ない。
- エレベーターが耐えられる重さを増やして欲しい。
- キッチンとルールを守って欲しい
- コンプライアンス違反などを正當に取り締まってほしいと思う。
- ダニやゴキブリ、ムカデ等の駆除
- トップダウンの体制が不満
- どの年代の職員も意見を話し合いやすい環境作り
- ひとりで一つのモダリティでサポートができない
- みんなで協力し合って、もっと助け合えるようになるといい
- ユニホーム
- より仕事のしやすい環境にしていきたい。
- 医師からの要望を全て受けている現状で、業務ばかり増加傾向のためマンパワーが常に足りないため、有休が取れない。もう少し業務内容を精査するか、スタッフの人数を増員するなどの対応をして欲しい。
- 医師の働き方改革が騒がれているが、放射線技師の視点ではどうか？タスクシフトにより放射線技師の業務拡大が可能となったが、その負担についてはなにか評価されているか？できることが増える＝責任も増える、業務も増えるため、環境・賃金の再考も必要
- 一般撮影のFPD導入
- 一般撮影のみを担当する技師が新人以外でも多く、CTやMRI、当直対応をする技師との負担が違いすぎている。
- 仮眠室の完備
- 会議が開かれたとしても、意見が言える雰囲気ではなく、言うだけ損をする環境をかえてほしい。
- 皆がワークライフバランス確保できる人員数および配置
- 完全週休二日制の導入
- 患者側もあるが、職員の働く環境（設備が古く、多方面で影響）が良くない
- "管理職の仲が悪い職場の雰囲気が悪い若い人が辞めていく"
- 管理部の個人的感情で行う職場管理の是正
- 機械が古かったり、放射線科の壁紙の黄ばみが不衛生さを感じる。必要か定かではない用紙類が至る所に張り出されており、職場がとても乱雑である。

3-③業務や運営、環境等で職場に望むこと c.勤務体制について

- 技師の給料の見直し
- 技師室の別棟（プレハブ）に移動した。昼食を食べるスペースなど狭い
- 技師長が現場に出る時間が長く大変なので技師がもう一人いると改善できそう
- 技師不足で拘束回数が多く時間外勤務が増加傾向にある。
- 休みが取りやすくなるよう人員を増やして欲しい
- 休憩室がなく、食事するのも気を遣う
- 休憩室や仮眠室、食堂など最低限の環境を確保してほしい。医師や看護師の次になっている。
- 業務がある一定の人に集中しないように均等に割り振って欲しい
- "業務が忙しく負担が大きい"
- 業務過多になりがちであるが、人員不足のため、部門に常時居るスタッフに負担が掛かりがち。
- 業務外の負担が偏らないように、委員会.その他の仕事が割り振られること。
- 業務割合が下のほうがおおくなり、上のものが楽をしている
- 業務内容に対して、設備投資があまりにも貧弱。求められる内容を遂行するにも機器更新などが十分になされていないので、技師の負担だけが增大する環境は要改善と考える
- 勤務体制の内容に関係するが人的リソースの確保が難しい状況では業務の効率化を図ることも一つだが、当部門の職場環境（各検査室の配置）が院内に点在しているため、人的リソースの効果的な活用が難しい状況にある。部門の全てのリソースを効果的に活用するためには人的リソースの活用の効率化を実現できるような環境改善が当部門にとって優先度の高い課題であり、その事について議論している。
- 勤務態度（自分の資格の勉強や検査に関係ない仕事ばかりでなかなか動かない、患者に聞こえる場所で関係ない話をするなど）を改めて欲しい
- 空調が寒すぎる
- 経営状況により必要備品を購入できていない。
- 経年劣化の設備の更新 ・建物の老朽化
- 検査数に対して技師の人数不足のため有給を使いつらい
- 現場を重要視していない
- 個人ノルマを明示できるとよい
- 古いCT室撮影室に鍵がなく撮影中など無施錠状態になっている。

3-③業務や運営、環境等で職場に望むこと c.勤務体制について

- 産休、育休の人員補充がほしい。夜勤人数を減らされ呼び出しとなったが、呼び出し対応者の住んでいいる場所の環境がこなる。例えば病院に30分以内の条件の住宅費が病院によってことなる
- "産休、育休制度についてや男女平等社会についてなど現代の社会について上司が勉強不足。"
- 仕事が煩雑すぎる ・仕事を邪魔するような技師をどうにかしてほしい
- 施設、設備が古い。 ・施設が古い ・施設が古く、不便な点が多い
- 自主的に自分の意見を出せる環境にしたい。ただ、それだと文句も受け付けることになってしまうので、具体案をプレゼンできるようなシステムを構築したい。
- 宿直時に仮眠するベッドがほしい
- 上司との関係が良くななくなんでも話せる環境ではない。
- 職員食堂など福利厚生に力をいれてほしい
- 職種によるパワーバランスがある
- 職場環境が悪い。(夏は暑く冬は寒い・異臭がする・虫がいる・床や壁が汚い・・・)
- 職場環境が悪くその業務に就けない、就きたくない、というスタッフがいても職場環境を変える努力をしない為。
- 職場環境は悪い。他職種とのパワーバランスが悪い。
- 人で不足、意識不足、勉強不足 ・人の配置や勤務体制 ・人員の確保
- 人員が少ないため適切な教育、スキルアップの指導ができない
- 人員が少なくても、安全に業務が行えるように患者エリアのカメラなどの設置を提案したが進展していない。
- 人員が不足しているため定員人数を増やしてほしい。各種休暇を取りやすくするために。
- 人間関係 ・人数的に少なくとも上司は部屋にこもったまま手伝いにもこない
- 人不足の解消と、やらねばならない撮影以外の仕事を抱えたスタッフへの配慮。系列施設での応援体制
- 清掃業者に入ってほしい。wifiがほしい。
- 専門制が高まり個人個人に負担が大きい部分があります。仕事ができる人は仕事が増え、出来ない人には仕事を振らないなど偏った傾向も見られます。役職があっても辞めていく人が後を絶たない現状においては問題がある気がします。
- 全体的に放射線技師の環境は、他の医療食に比べて悪い。当直時の当直室やシャワー室などの環境が悪い。技師室が狭く70人以上技師がいるが入りきれない。
- 他部署と関係性
- 昼休みは交代制だが、時間通り取れない。
- 駐車場の増設、職員が利用可能な売店・コンビニの設置

3-③業務や運営、環境等で職場に望むこと c.勤務体制について

- 当直後の早朝明けがない状態であること、個人の業務偏りが見られるので改善が必要
- 当直室がない ・当直室の環境改善を望む
- 当直室を整えてほしい
- 働いている人とあまり働かない人がいる
- 働きやすい、風通しの良い職場環境を希望 ・働きやすい環境にしてほしい ・風通しの良い職場
- 働きやすい環境
- 必要な休暇を柔軟に取れる
- 病院施設が古く、患者も職員も動線が悪い。夏場は館内は蒸し風呂状態であり大いに不衛生。
- 病院施設自体が古く、患者も職員も動線が悪い。夏は院内は蒸し風呂状態で不衛生。
- 部署の責任者は皆平等に情報を共有してほしい（一部の責任者が情報を共有しない）
- 放射線技師自体の地位の低さを感じる時がある。病院に必要な職種であることを認識して欲しい。
- 忙しい人と暇な人の差が激しすぎるので、もう少し均等に仕事を振ってくれたらよいのになと思います。また、系列病院における転勤は、もう少し考えて行ってほしいです。待機業務等もあるので、数年後の放射線室内の体制なども考えた上で行ってほしいです。
- 北朝鮮のような体制をやめてほしい。
- 慢性的な人員不足である
- 満足に使える機器整備
- 夜勤時のソファが狭くて寝難い。起きると手足が痺れている。
- 役職が上の人ほど自分の意見が絶対で下の意見を取り入れようとしなかったり、反対意見をした時に嫌な顔をされるので意見が言いにくい
- 役職などの高齢になって異動の際、遠方でも独身者は手当（単身赴任手当にかわるもの）がない。介護などもあり地元に戻らないわけにはいかないのに
- 有休の日数の制限がある。法律を遵守すべき。
- 有給休暇の申請が通らない。有給の上限を設定されてしまう。
- 要らないものの片付け
- "劣悪環境働きやすさにお金をかけてくれない。"
- 労働者に対する配慮が足りていない

3-③業務や運営、環境等で職場に望むこと

e.その他(フリーコメント)



- ◆ 資格などの取得にかかる費用面での補助
- ◆ 良好な人間関係（スタッフ一同、人間関係が円満であること）
- ◆ 公平な評価、機会を与えられる
- ◆ 資格取得により賃金が反映
- ◆ 学会参加への代休
- ◆ 現在の職場環境で十分満足しています
- ◆ 特になし

3-③業務や運営、環境等で職場に望むこと e.その他



- 人間関係 ・スタッフ一同、人間関係が円満であること
- 価値観の尊重
- 院内保育園で病児保育をして欲しい。
- 管理職が部下を恫喝することがある。
- 技師が不足している。定員に達しない。
- 勤怠システムが分かりにくいので、改善してほしい。
- 現在の職場環境で十分満足しています
- 特にありません ・現状では、特にありません。
- 公平な評価、機会を与えられる
- 産育休制度を医師看護師と同じにしてほしい
- 資格などの取得にかかる費用面での補助があれば、積極的に取得に動く職員が増えると感じます。
- 自身の業務に責任を持つように成長してほしいまた、自身の業務だけでなく、周りの業務にも協力する意識を持ってほしい
- 上司の口調にとっても不満を感じる。部下を愚弄する発言や、人権を踏みにじる発言に問題があると思う。パワーハラスメントも目の当たりにしているため、現状とても働きにくい環境であると言える。
- 正規職員について
- 当院では、病院として学会発表や資格を取得することを推奨しているが、給料と結びつかないため学会発表者や資格取得者は少ないと考える。学会発表の資料作りのよる時間を時間外勤務としてある程度認めることや、上記に記載したように資格取得により賃金が反映できる体制が必要ではないかと考える。また資格取得に必要な研修や学会参加で休日（土日祝日）が消化されている。こちらも病院として資格取得や学会参加、学会発表を推奨しているのであれば、一部のみでいいので休暇を与えるなどの措置を考える余地があると思う。
- 病院運営に関して、当院では業務の縮小が続いているため、これから先の長期の運営プランを示して欲しい。
- 明らかなルール違反や空気を乱すような行為をしている人間に対して、それなりの処罰を下して欲しい

まとめ



- 職場に望む事は、半数以上が賃金、近年の若手技師ほど、その傾向が強い。仕事へのやりがい、スキルアップが約4割とモチベーションを大切にしている回答も多い。
- 給料より休みを優先する傾向が2割ほど高く、特に女性が休みを優先する傾向。近年の若手技師の休みの重要性が上がっている。
- 出世を望まない技師が半数以上、年齢が上がる程、望まない傾向が増加、出世はしたくないが給料を優先する傾向が増加。
- 出世したい理由の多くは収入増への期待が多い。
- 出世したくない理由の多くは業務増、責任の重圧増への懸念
魅力・メリットがない、向いていない・苦手などが多い。

まとめ



- 業務・運営・管理について協議する場合は科内会議が多く、76%施設で実施。
- 業務・運営・環境について望むことの約4割は賃金、勤務体制、環境改善について約2割。
- 人員不足・手当不足・スキルアップへのお金・時間面での援助、放射線技師業務に対する対価・評価の低さに対する適正評価への要望。

考察



- 有休申請しやすい職場環境、タスクシフト・シェアの対応、夜勤・当直等の業務負担軽減を考慮した適正な人員配置（定員増）、勤務体制の整備が必要。
- 近年の物価高や、2000万円問題、現役世代の急減や超少子高齢化による負担増など、若い年代の方が直面する将来への不安により、賃金への要求が増えている。施設での技師の地位向上が重要課題と考える。



ご静聴ありがとうございました。