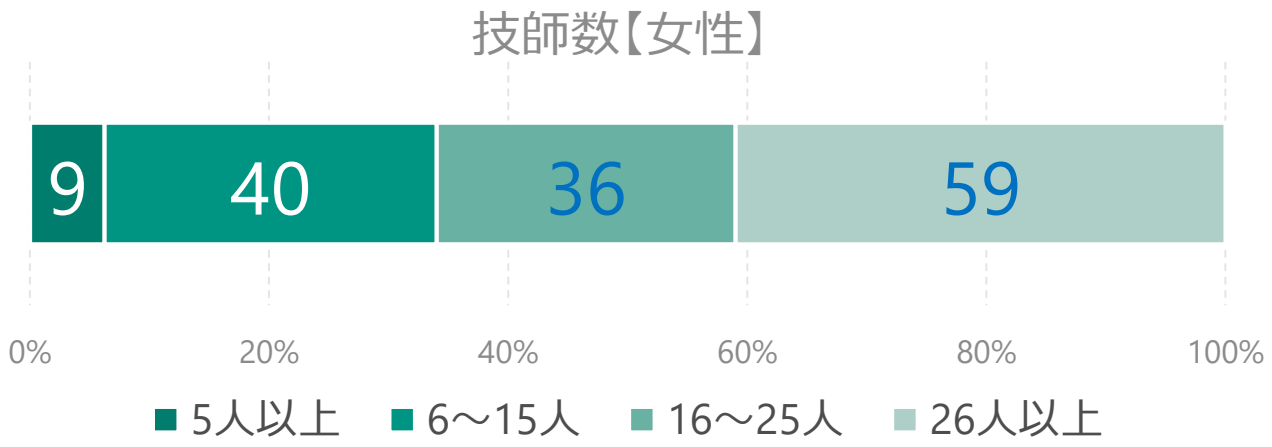
２０２３年度アンケート調査
「放射線部門の職場環境」
～職場環境の変化と時代に適応した体制を考える～
管理職未満アンケート4･5

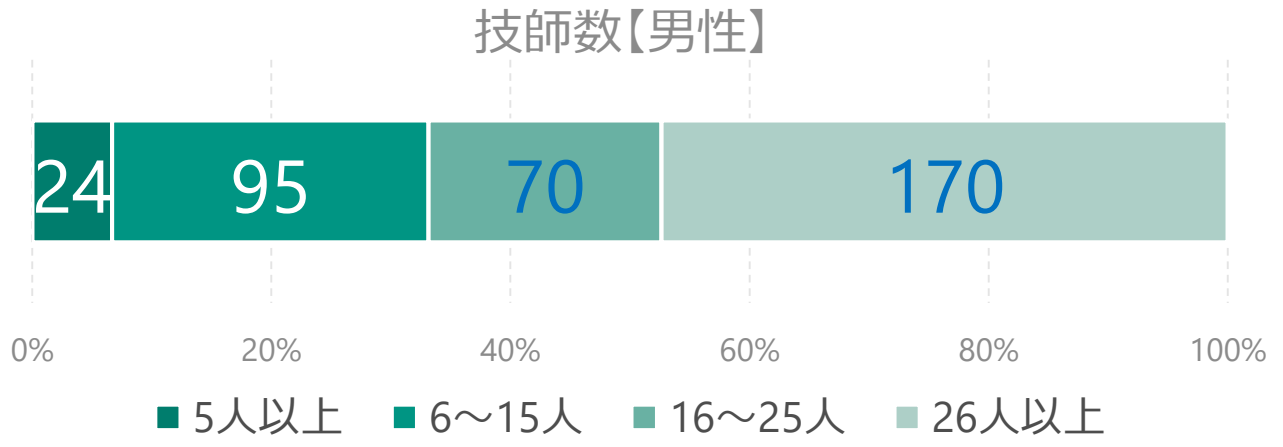
全国病院経営管理学会
診療放射線業務委員会委員
TMG宗岡中央病院　小林　由佳
2024.2

2、性別

女性
145名 29%

男性
359名 71%



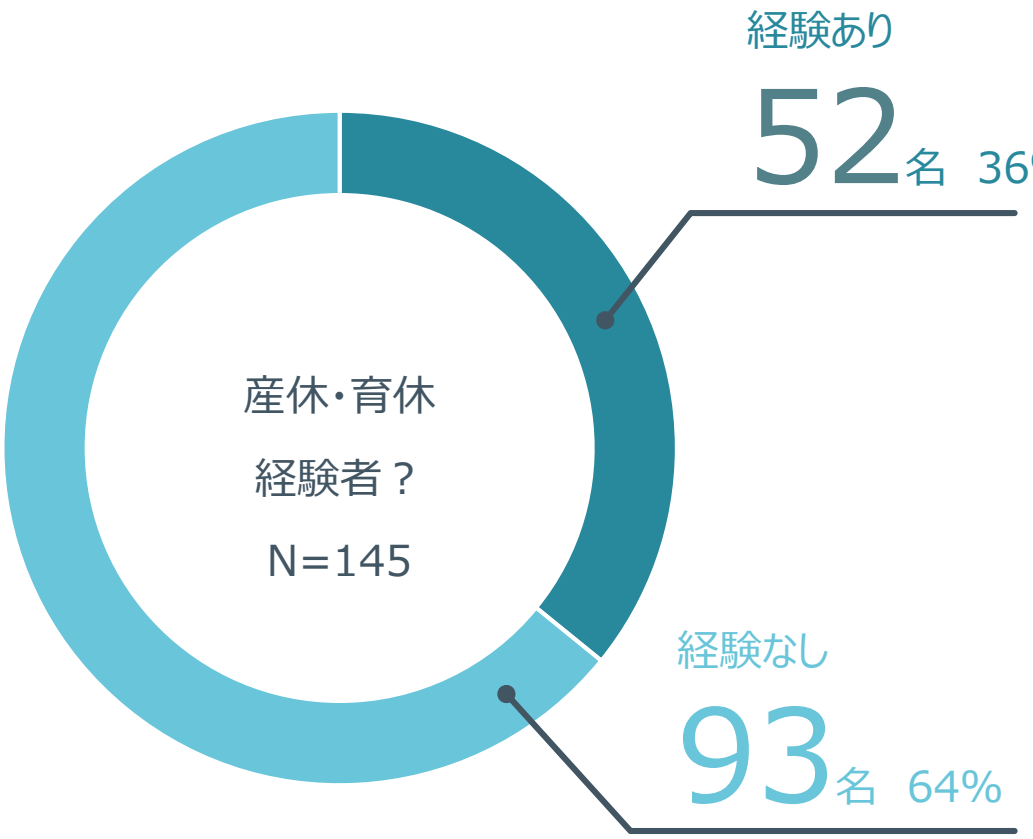


４、妊娠･産休･育休について（女性）

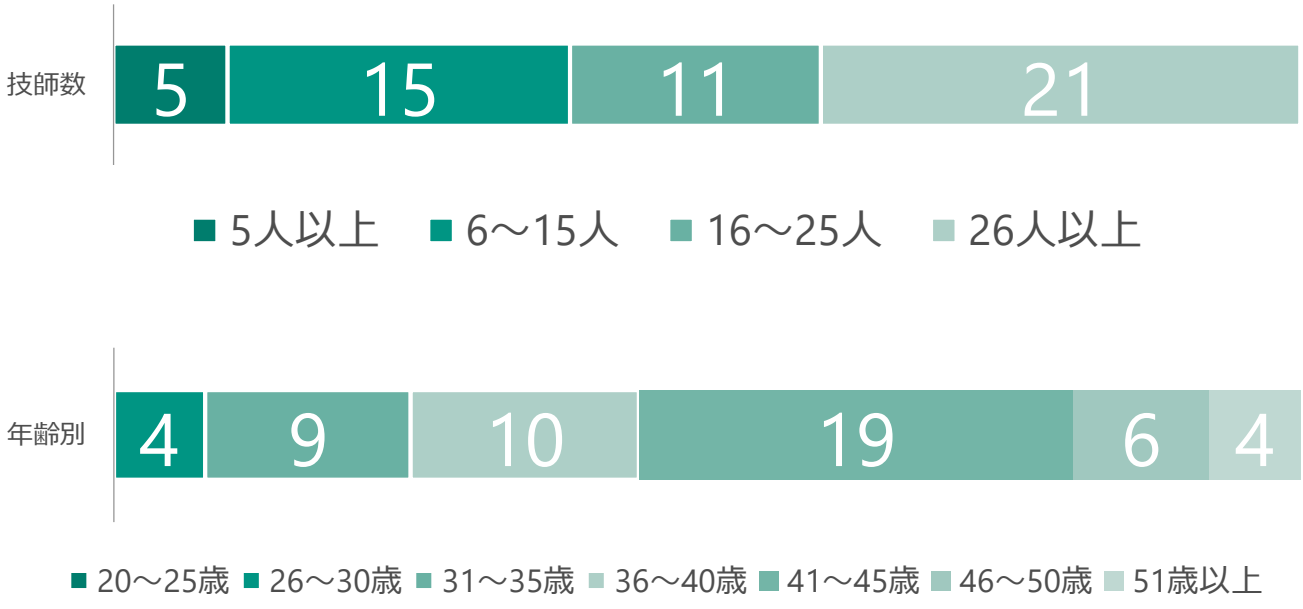
① 貴方は、産休･育休の経験者ですか？

ａ．経験あり　※ ａ．経験あり の方は、②～⑧へ

ｂ．経験なし　※ ｂ．経験なし の方は、⑨～⑭へ



ａ．経験あり

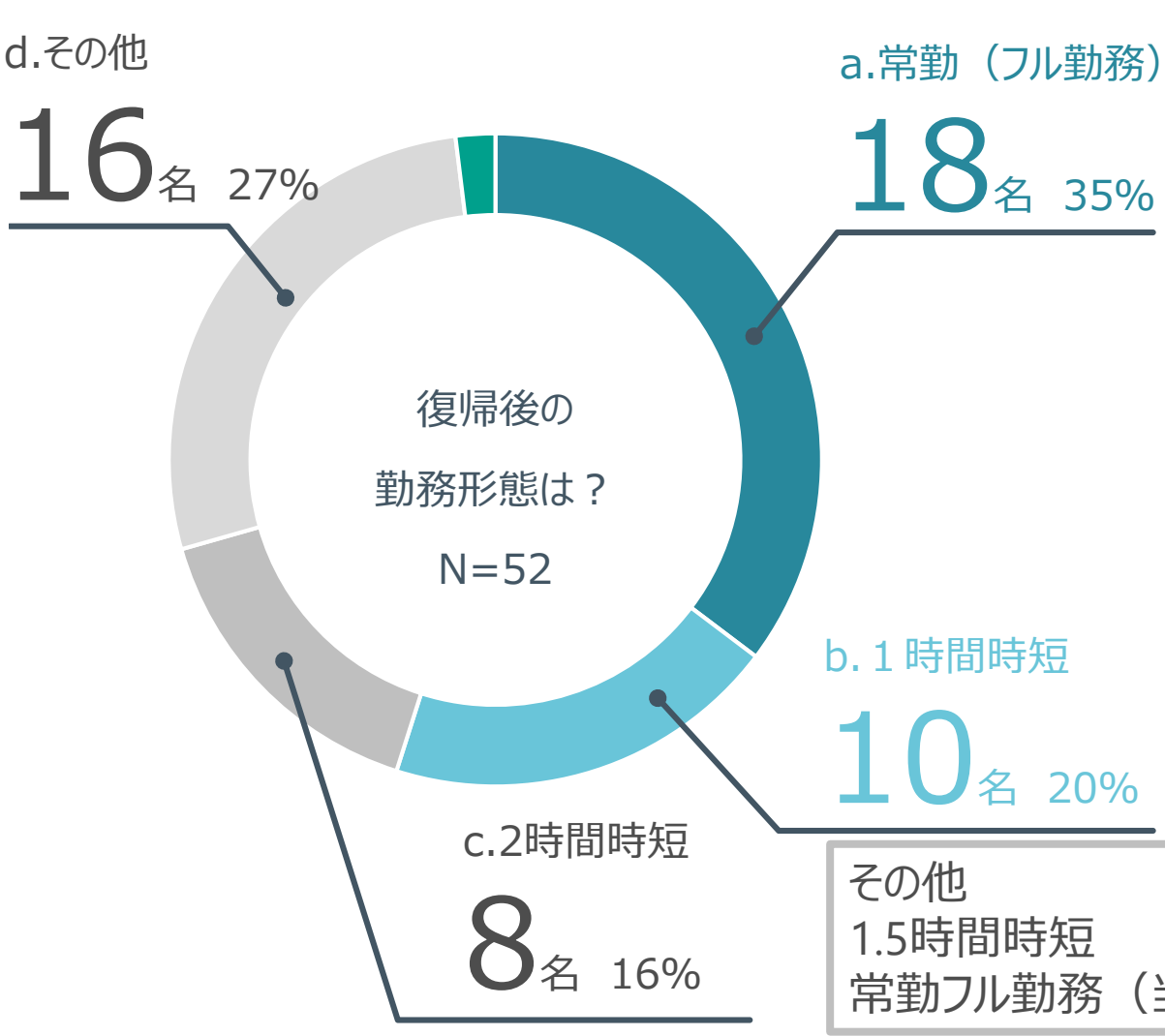


４、妊娠・産休・育休について（女性）経験あり

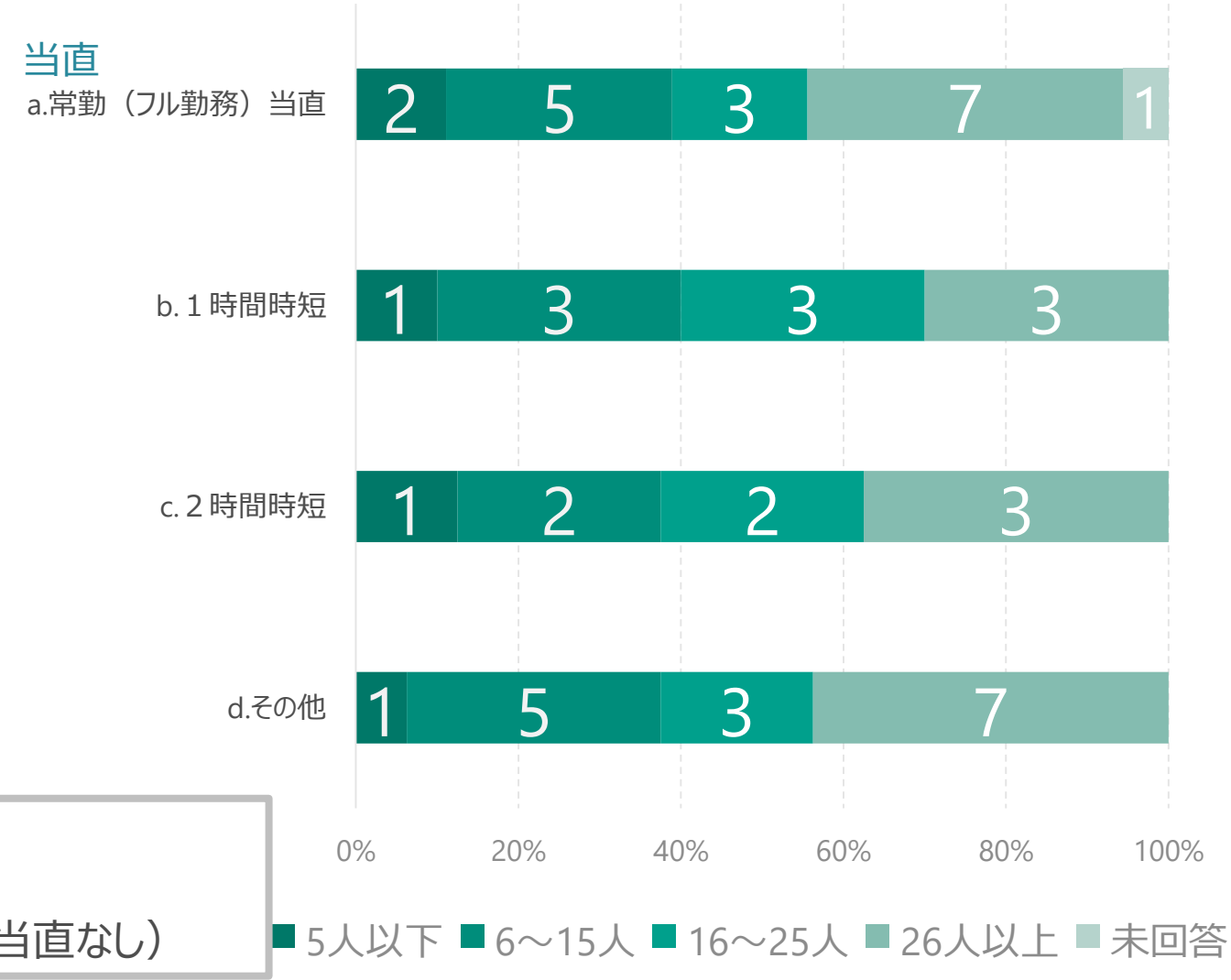
② 産休・育休復帰後に希望する**勤務形態**について （1つ回答）

※ 産休・育休経験者の方は、その時の勤務形態を選択してください。

a．常勤（フル勤務）当直　b．1時間の時短勤務　c．2時間の時短勤務　d．その他（　　）

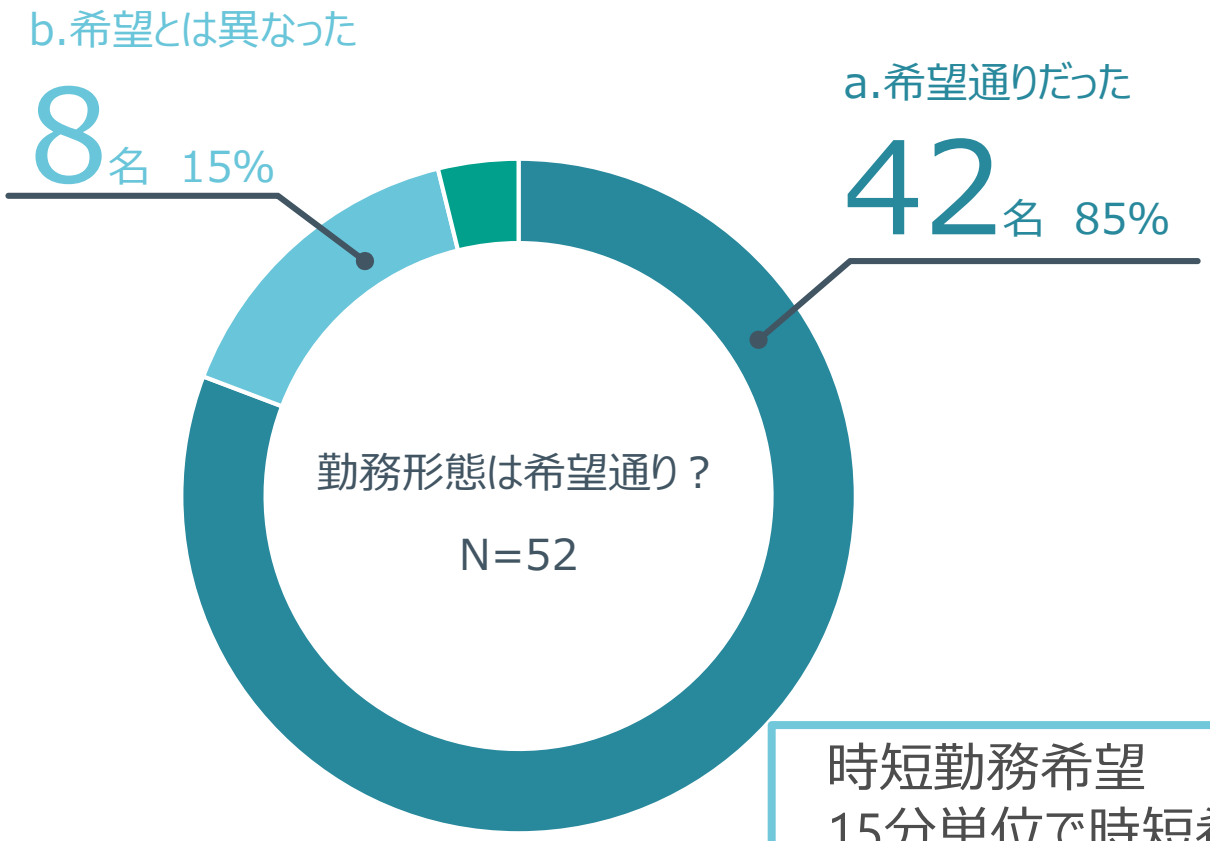


その他
1.5時間時短
常勤フル勤務（当直なし）

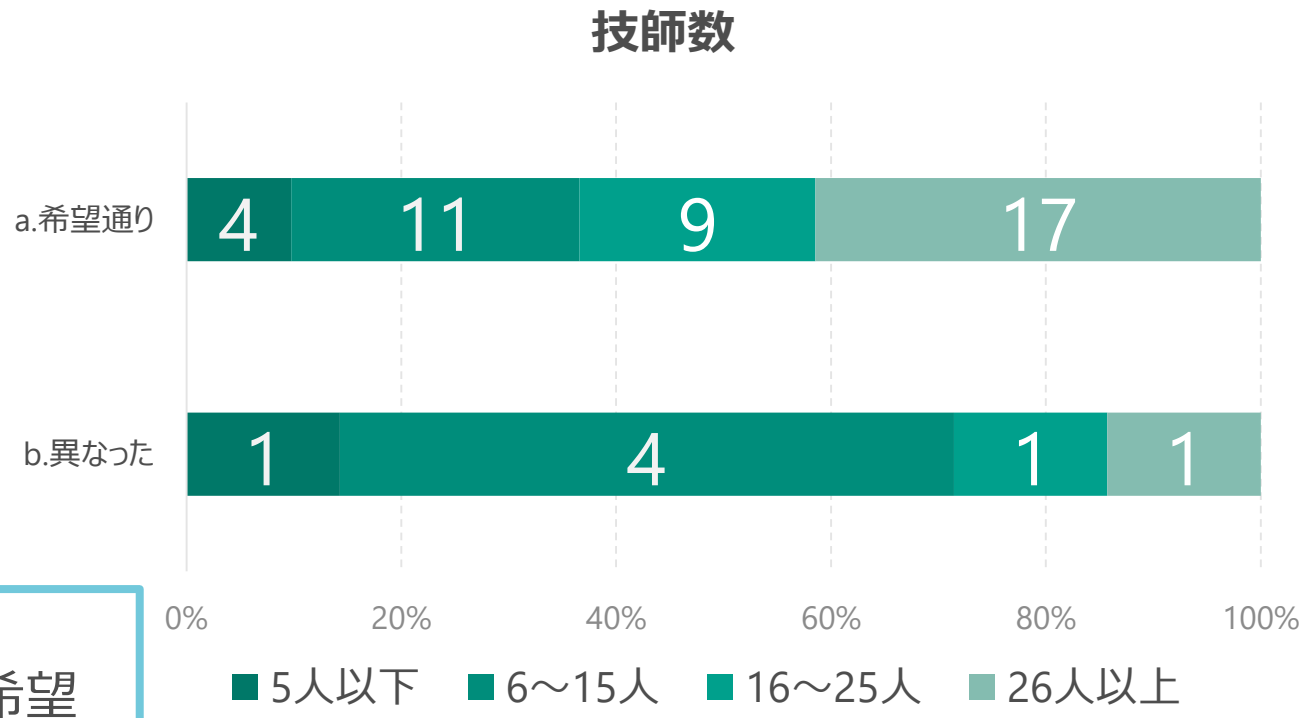


４、妊娠・産休・育休について（女性）経験あり

③　②で選択した産休・育休復帰後の勤務形態は、希望する内容でしたか？（1つ回答）
ａ．希望通りだった　ｂ．希望とは異なった　※希望する勤務形態をご記入ください。



時短勤務希望
15分単位で時短希望
半日勤務
平日日勤のみ
当直免除



４、妊娠・産休・育休について（女性）経験あり

③※復帰後の勤務形態についてコメントがあればご記入お願いいたします。

【技師数5人以下】
・本来は時短をとりたかったが、収入が少なくなるので無理をした感もある

【6～15人以下】
・問い合わせをしなかったのも悪いが、賃金の事も含め、わかりやすく開示しておいてほしい。(直属の上司には聴きづらい。)産休・育休中も中小規模病院では一人欠けた時に変わりが補充されるわけではないので迷惑をかけたなとは思うが、今後育休３年とれる職業もある中で、病院関係はその辺は充実されないだろうと懸念する。
・現在は時間休暇が取得できるので、良いと思う。以前はなかったので、不便があった。
・周囲には迷惑をかけて申し訳ないが、子供が小さいため早く帰れることはありがたいです。
・時短勤務も考えたが、技師の人数を考えると、他の技師に負担がかかると思い、フルタイム復帰した。
・配慮を求める声ばかりが取り上げられ、負荷を負っている人の声も大切にしてほしい。子供がいることは特別ではない。

４、妊娠・産休・育休について（女性）経験あり

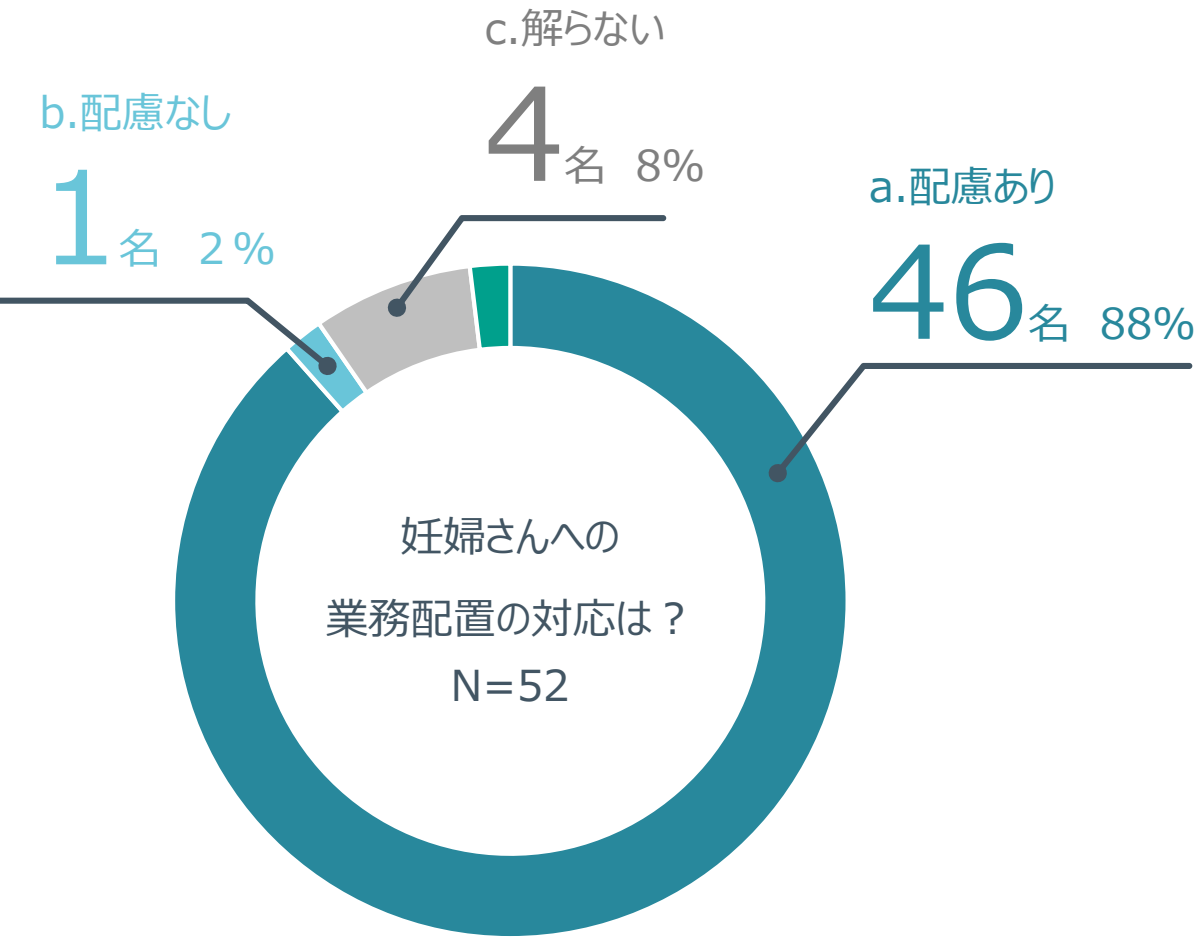
③※復帰後の勤務形態についてコメントがあればご記入お願いいたします。

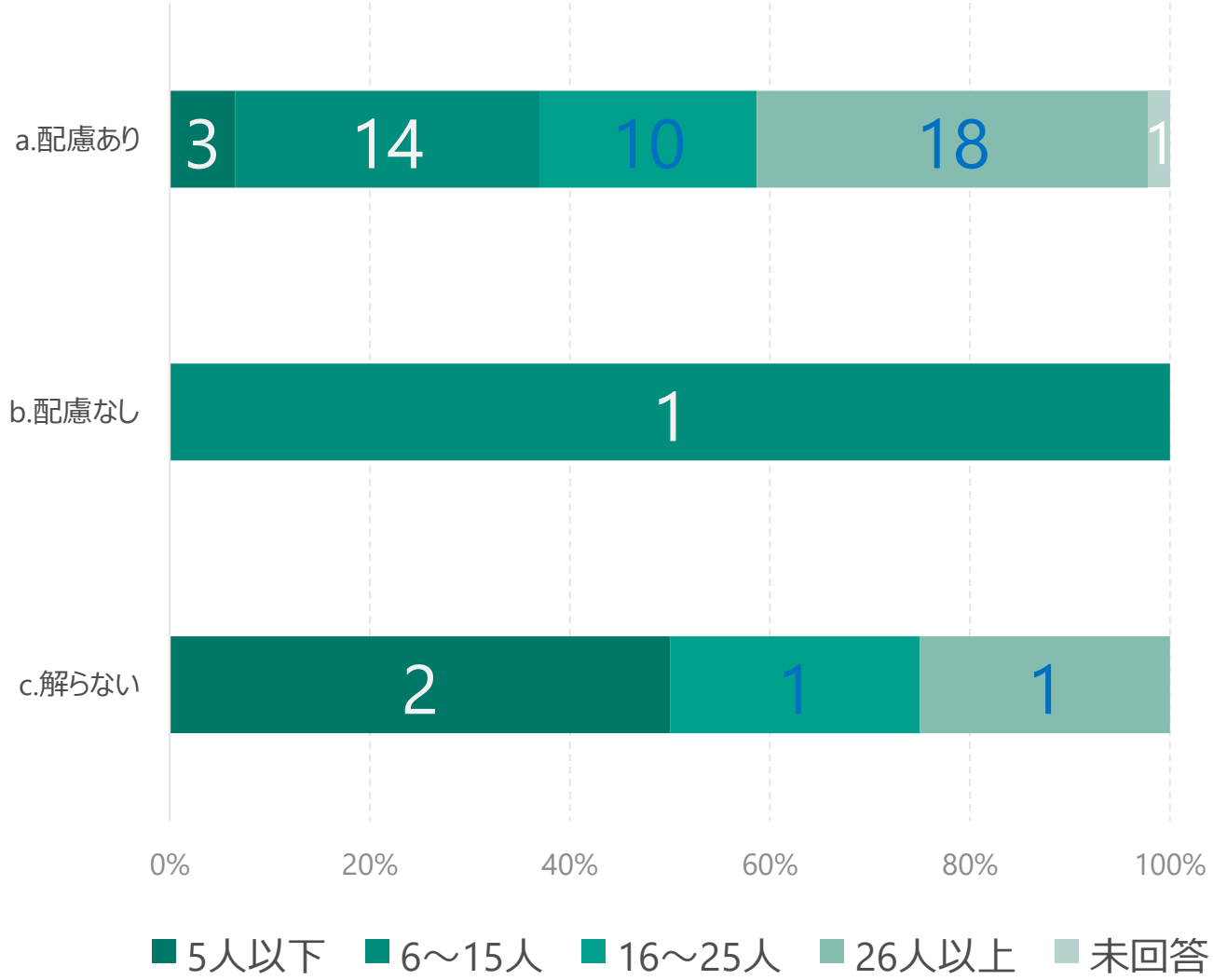
【16～25人以下】
・復帰後に装置が変わったり、撮影方法が変わったりでわからないことが多く大変だが、若手の様な教育体制で教えてもらえない
・時短が３歳までだったのでそれ以降の勤務がしんどかった
・復帰後の時短勤務は、かなりありがたいので、希望があれば必ず時短で戻る形が良いと思う。また、できるだけ長く時短を続けられたら良いと思う。
・時短勤務の時間帯は朝・夕方・朝と夕方 30 分ずつなど様々あると思いますが、放射線部門は基本的に午前中が忙しいので、選択の余地はありませんでした。（夕方 1 時間の時短勤務でした）

【26人以上】
・時短勤務は希望する時間にしてもらえた。しかし時短勤務では働ける部署が限られるため、フルタイムに戻すか悩んでいる。
・こちらの要望を受け入れて頂いて、子育てをしながら働くことができ、感謝してます。
・国立病院では小学校まで時短勤務可能である施設も増えていると聞きました。今後の需要を考えると、そういった選択が可能であると助かると思います。
・平日の日勤のみで時間給や年休が取得しやすい勤務形態と環境が理想です。
・人それぞれなので、その人に合った勤務形態が取れれば良いと思う
・時短の制度はあったが、とても言える雰囲気ではなかった。今は当直免除してもらえている。
・時短勤務はありがたいです。出来れば3年生まで延長出来ると助かります。

４、妊娠･産休･育休について（女性）経験あり

④　貴施設の妊婦への業務配置の対応について（1つ回答）
ａ．配慮あり　ｂ．配慮なし　ｃ．解らない





4-④貴施設の妊婦への業務配置の対応について具体的な内容　a.配慮あり

【技師数5人以下】
・健診バスには乗らない
・被ばくや負担の少ない業務への変更
・RIやAngio等以外への配置

【6～15人以下】
・重いものを持つ業務や、放射線業務介助など被ばくを伴う業務等に配属されない
・ポータブルから外してもらった
・技師では初めての妊婦だったために本人の意思を尊重してくれた。
・ポータブル撮影やマンモグラフィは負担があるため外された
・今はできる範囲の業務へ、希望を聞いてもらえる。
・被曝のしやすい検査等は外してもらえました。
・平日時間外待機、土日勤務の免除。血管撮影、オペ室業務の免除。
・ポータブルなど被曝する業務には配置しない
・身体的に負荷がかかりやすい業務の免除
・放射線業務にはつかない
・CT担当　当直なし
・当直なし。主にMR.CT
・被爆のないus検査担当にしてくれた

4-④貴施設の妊婦への業務配置の対応について具体的な内容　a.配慮あり

【16～25人以下】
・本人と相談しポータブル等を外してもらった
・MRIの担当はなし
・被曝しない場所での勤務
・夜勤　重労働
・放射線を浴びないかつ重労働にならない
・配属されるモダリティを配慮していただいたり、当直を外していただいたりした。
・希望する業務に就いている
・本人の希望する業務についている
・被ばくの多い業務からは、はずしてもらった。
・体に負担のかかる業務からは外す
・業務配置の対応でわからないと回答したかたのコメント
・一度本人から希望を聞くなど、相談する場があっても良いと思われる。

4-④貴施設の妊婦への業務配置の対応について具体的な内容　a.配慮あり

【26人以上】
・当直、ポータブルは外れる
・現在妊娠中で切迫流産で入院したこともあり、座り仕事メインにさせてもらっている。
・妊娠が分かった時救急部門で働いていたが、被ばくの可能性の少ない放射線治療部門に異動になった。
・日夜勤勤務・ポータブル・アンギオから外れる
・当直の免除。ポータブルの免除。
・被曝を伴うRIやポータル、安全性が確立されていないMRの業務から外れる。
・日当直やポータブル等の免除
・日当直の免除。日常業務においては、本人の申し出で被曝の可能性が高いモダリティ（アンギオ等）の免除
・0.5TのMRIをやっていた。透視やイメージからは外れた。
・放射線を浴びる勤務からは外してもらえる
・ポータブル、カテーテル検査等の被曝が多いモダリティは外してもらえる。また一人業務にならないよう配慮してくれる。
・極力体の負担のない業務につかせてもらえた。
・ポータブル撮影や当直は免除された
・被曝の多いモダリティは避けてもらえた
・重いものを運んでもらわない。プロテクター着る検査には入らない。ポータブル撮影勤務免除。
・比較的座ってできる業務への変更、電車が混雑しない時間帯での 時差出勤、残業の調整
・本人と相談の上で母体に負担をかけないような業務
・体調により無理のない業務へ変更や配置を行っている

４、妊娠・産休・育休について（女性）経験あり

⑤　妊婦への業務配置についての考え、思うことがあれば記入してください。

配慮に感謝が多い

【中小規模施設】
・他のスタッフのことを考えてほしい
・人数が少ないと配慮に限界がある

【大規模施設】
・上長との話し合いが大切
・妊活中のスタッフにも配慮してほしい

４、妊娠・産休・育休について（女性）経験あり

⑤　妊婦への業務配置についての考え、思うことがあれば記入してください。

【技師数6～15人以下】
・配置変更はとても助かった
・技師の人数が多くない病院は配慮も限界がある。
・妊娠中の体調は人それぞれ違うが出来ない人に寄り添った業務配置に統一する方が良いと思う。
・言いやすい雰囲気が作れているのは、とても良いことだと思う。
・被曝や切迫流産等への配慮は助かりました。
・マタハラだと騒がれることが多いが、逆マタハラをもっと取り上げてほしい。義務を果たさず、権利ばかりを主張する人が多い。

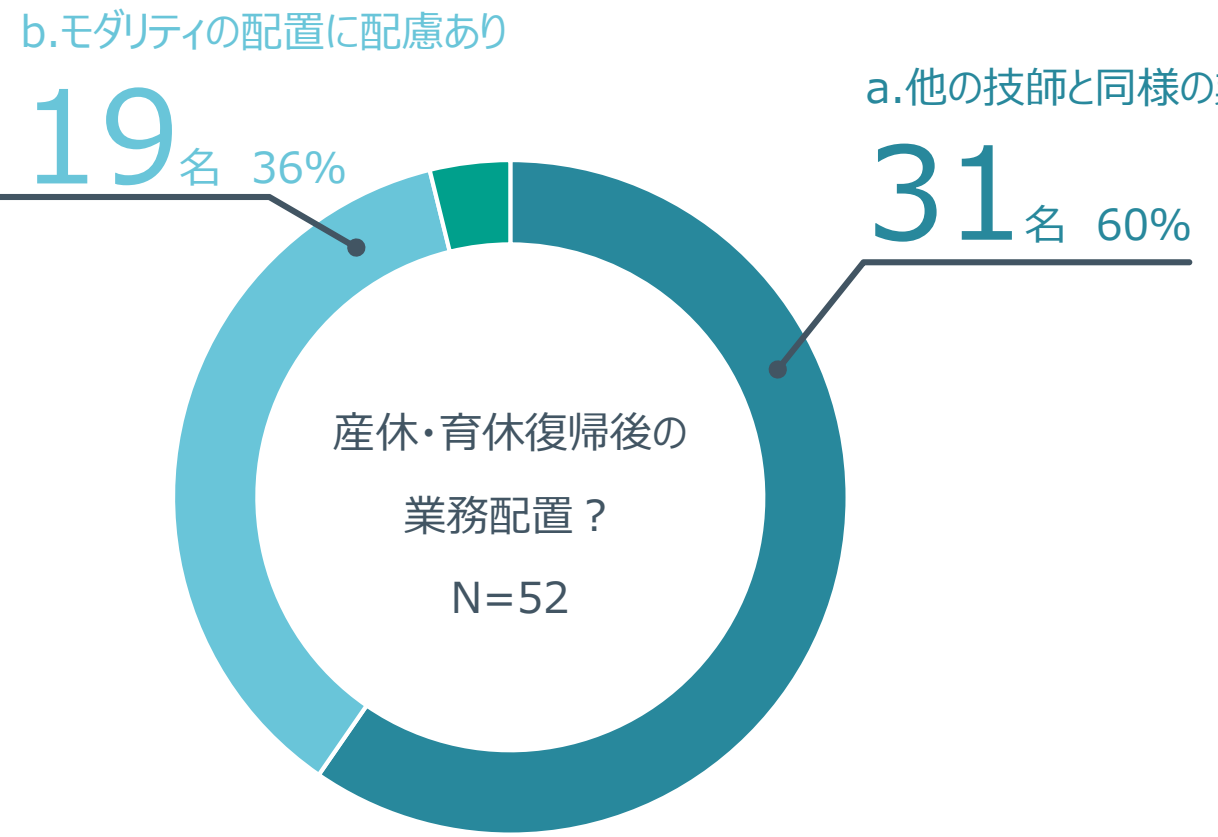
【16～25人以下】
・できるだけ力仕事の少ない業務につけるよう配慮するべきだと思う
・妊婦本人の考えを聞き、出来るだけ希望に寄り添う形がいいと思う
・からだの辛さの個人差が大きい
・妊娠初期は力仕事などを外していただいたり、当直業務なども外していただけるとありがたいと思います。
・できる範囲で体に負担がかからない配置にしてもらえるとありがたい。当直もできれば免除してほしい。
・被ばくの恐れがある業務は当然外されますが、それ以外の業務については一律で設定するのは難 しいと思います。つらいと感じる業務は妊婦でも個人で異なり、更に妊娠期間中でも変化するからです。当人と所属長で状況をよく話し合い、理解し合って業務調整を行うことが大切だと思います。

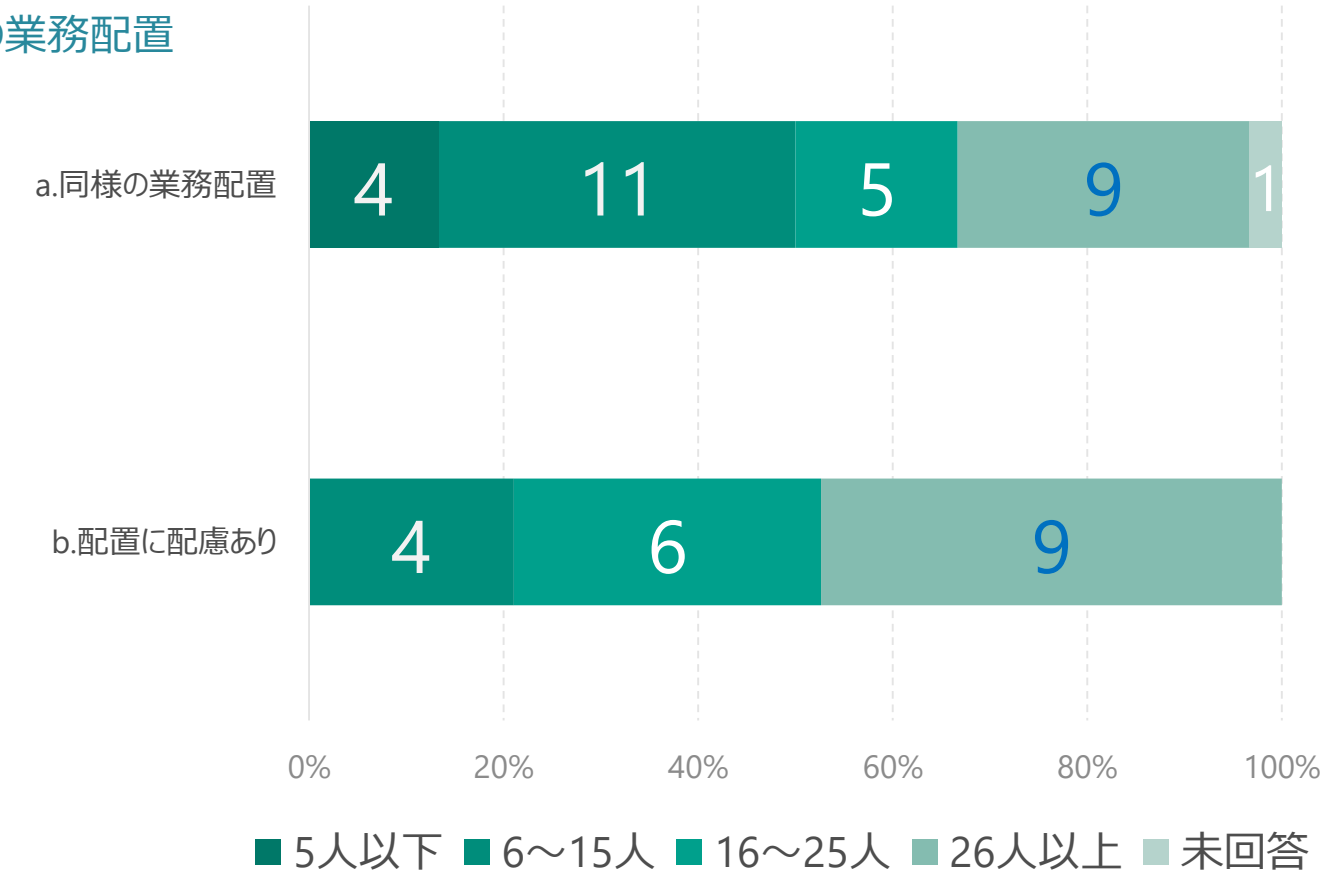
4-⑤　妊婦への業務配置についての考え、思うことがあれば記入してください。

【26人以上】
・当院では比較的妊婦に関しては配慮してもらっている事が多いかと思うが、妊活中のスタッフに対する業務配置も配慮があると良いと思う。例:被ばくが多い核医学のスタッフへの配慮　不妊治療をしているスタッフへの配慮（残業を極力させない、夜勤免除など）"
・シフトが早めに決まる為、体の状況によってシフト配慮を変更したいが本人も訴えにくい
・妊娠による体への負担は個人によって異なるので、その状態に応じて個々の対応が必要と思います。妊娠中は、当事者の希望を聞きながら、業務負担軽減をしてもらえ、産休まで働くことができました。
・妊婦に向いている業務が少ない職業だと思うので難しい部分もあるが、可能であれば今のような配慮を継続したい。
・妊婦と周囲のスタッフがお互い納得出来る配置が出来れば良いと思う。どうしても皺寄せが出てしまうので感謝の気持ちも大事。
・アンギオ等、上司が配置可能と考えていても妊娠している本人は配置して欲しくないと感じる場合がある為、課としてある程度取り決めがあった上で本人の意思を尊重することは望ましいと思う。
・エコーができればよい。
・一度本人から希望を聞くなど、相談する場があっても良いと思われる。
・定期的な面談を設けて欲しい。妊娠初期と後期では体の変化も違うため、可能な勤務内容が変わってくる。
・負担がかからない任務に配置する。
・比較的座ってできる業務への変更や電車が混雑しない時間帯での時差出勤はとてもありがたかったです。しかし、業務内容は他の技師と変わらないので、ハードでした。

４、妊娠･産休･育休について（女性）経験あり

⑥ 産休･育休復帰後（時短勤務可能期間内）の**業務配置**について （1つ回答）
ａ． 他の技師と同様の業務配置　ｂ． モダリティの配置に配慮あり





※ ｂ．モダリティの配置に配慮あり を回答した方は、具体的な内容をご記入ください。

【6～15人以上】
・慣れるまでは配置を見送ってもらった
・時短勤務で働ける部署にのみ入っている
・時短のため、稼働しているときにいないため。
・急に休むことがあるので、担当人数が多いところで勤務していた

【16～25人以上】
・残業のないモダリティ（一般撮影等）に配置してもらえた
・残務が発生しにくいモダリティ
・子供がいつ熱を出すか分からないからだと思うのですが、割と人がいるモダリティに配置していただいています。ありがたいです。
・本人の希望する業務についている
・慣れるまでは、サポートについてもらうなどあった。
・復帰後すぐは一般撮影など、比較的簡単なモダリティ、撮影方法が変わったものや思い出 すのに不安がある場合はフォローに入る人を付けてもらいました。

【26人以上】
・時間になったら交代しやすい部署への配置（一般撮影など）
・16時までの時短勤務なので、16時までにある程度仕事が落ち着く一般撮影部門の配置になった。
・本人の依頼によってだが、早番遅番からは外してもらう
・残業が少なく、勤務人数が多いモダリティへの配置
・本人の希望があれば配慮している
・早番、遅番が必要かつ少人数のモダリティは除外してもらっている。またそのような配置にされた時は他スタッフがフォローしてくれる。
・残業がないようなモダリティに配置してもらっています。

４、妊娠・産休・育休について（女性）経験あり

4-⑦⑧産休育休復帰後の勤務形態・業務配置の対応について

【勤務形態・業務配置】
・本人の要望通りにする
・話し合いが大切
・経験のあるモダリティへ復帰
・迷惑がかかりにくい配置へ

【要望】
本人の家庭や育児事情などを面談などできちんと把握したうえで働きやすい職場を整えてほしい
教育期間を増やしてほしい
ワークライフバランスは、育児している人のみではなく全員に重要だと理解深めほしい
子の看護休暇を増やしてほしい（１０日とか・・・）

４、妊娠・産休・育休について（女性）経験あり

⑦　産休・育休復帰後の**業務配置**について、施設に要望することがあればご記入お願いいたします。

【6～15人以上】
・今まで通りでお願いしたい
・時間きっかりに業務終了させてくれた。
・負荷がかかる周りの職員に目を向けてほしい

【16～25人以上】
・育休明けでも、早く帰らないといけないし、子育てとの両立できついことが多いので、真新しいことを１から覚えるのはきつい。産休前に身につけた慣れているモダリティに配属してほしい
・あまり重労働になるところは避けてほしい
・急に休むことになっても迷惑がかかりにくいところに配置していただけるとありがたいです。
・1 年以上業務から離れていると、うっかり忘れてしまっていることがあったり、できていても不 安があったりしました。産前同様に、まずどの業務から始め、その後どういう風に進めていくか所属長とよく話しておくことが大事だと思います。

４、妊娠・産休・育休について（女性）経験あり

⑦　産休・育休復帰後の**業務配置**について、施設に要望することがあればご記入お願いいたします。

【26人以上】
・できるだけ本人の要望を叶えてほしい。産休以前の部署でバリバリ働きたいと思う技師もいれば、子育てメインで仕事は少し力を抜いて働きたいと思う技師もいると思うので。
・普段様々な部門にローテーションをしている。時短の間は一般撮影部門にずっと配置してもらっているが、フルタイムに戻った後もお迎えの関係で次の日の予習が出来ないため、ローテーションだと不安。
・復帰後の働き方については、部全体の技師の理解が必要と感じてます。
・初めてのモダリティは、新たな知識が必要となり負担がかなり大きいため、経験のあるモダリティに復帰したい。また、復帰直後は必ず子供の発熱等で急遽休みが必要となる可能性が高いため、可能であれば余裕のある部署だと助かります。
・まずは本人と職場で復帰前に相談をする必要があると思う。
・復職プログラムは集中して受けたい。復職プログラムは、不安が解消されるまでお願いしたい。一度やってきていると言うことで、省かれていて教え漏れがある。
・可能であれば産休・育休前の部門と同じところで復帰して、生活リズムが軌道に乗ったら部門異動考慮してほしい

４、妊娠・産休・育休について（女性）経験あり

⑧　産休・育休復帰後の対応について、**勤務形態**、**業務配置**、以外で
検討してもらいたいことや、要望があればご記入お願いいたします。

【6～15人以上】
・産休育休中に装置の入れ替えや業務内容が変更されてていることもあるので一定期間教育が入ってほしい。
・私が産休、育休復帰後の時と比べ、子供が体調不良のときなど、周りの配慮や雰囲気が変わり、休みを取りやすくなっていて、良いことだと思う。この感じを続けられると良いと思う。
・ワークライフバランスは、育児をしている人のみでなく、全員に重要だと理解を広めてほしい

【16～25人以上】
・正職員だから皆と同じように働けと言わないでほしい。その人の家庭事情や育児事情などを面談などできちんと把握をしたうえで働きやすい環境を整えてほしい。
・子の看護休暇を未就学児から就学児まで拡大してもらいたい
・家に帰ってからも休養は取れない時期なので、自分の体調不良などのときにも休みが取りやすいとよい。
・「仕事復帰＝子どもは保育園デビュー」が一般的かと思います。集団生活を始めると当然子供は 風邪をもらうようになり、最初の 1 年は病児保育施設を利用することも多くありました。最初の1 年は看護休暇を 10 日間など、少し増やしてもらいたいです。

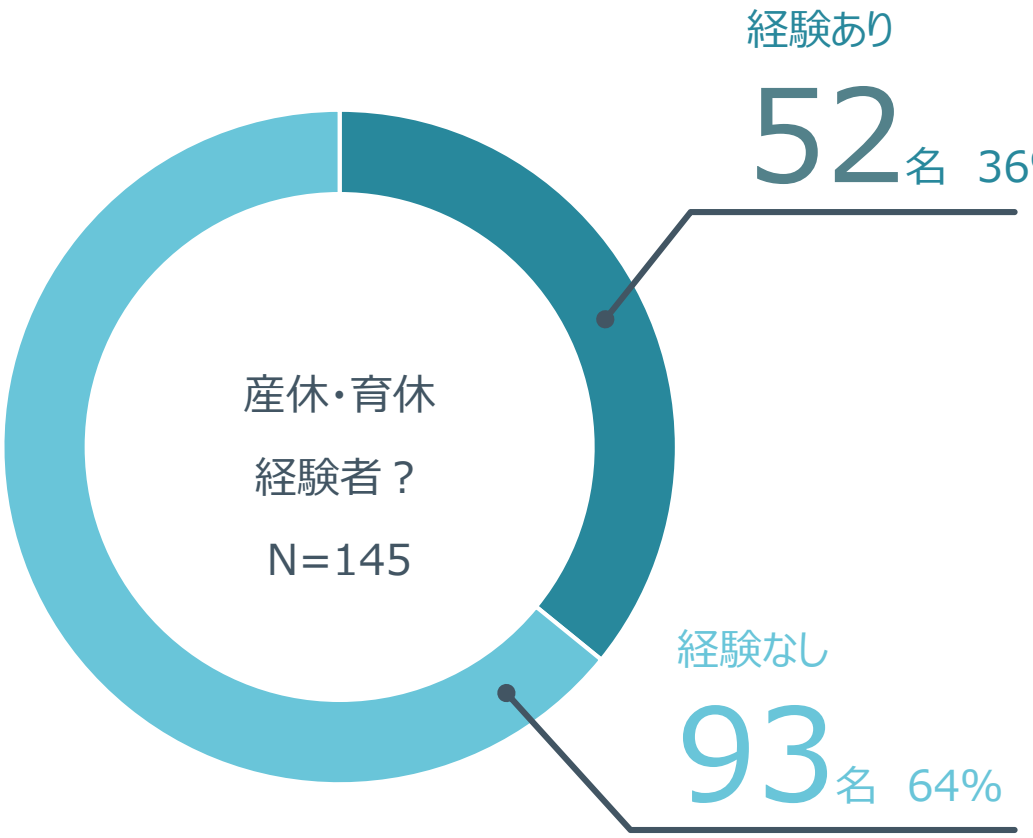
【26人以上】
・保育園の送り迎えで出勤や退勤がギリギリになることもある為、職員駐車場を近い場所にしてほしい
・ミーティングに参加できない可能性があるため、申し送り・伝達事項等は何らかの形で知れるようにして欲しい。

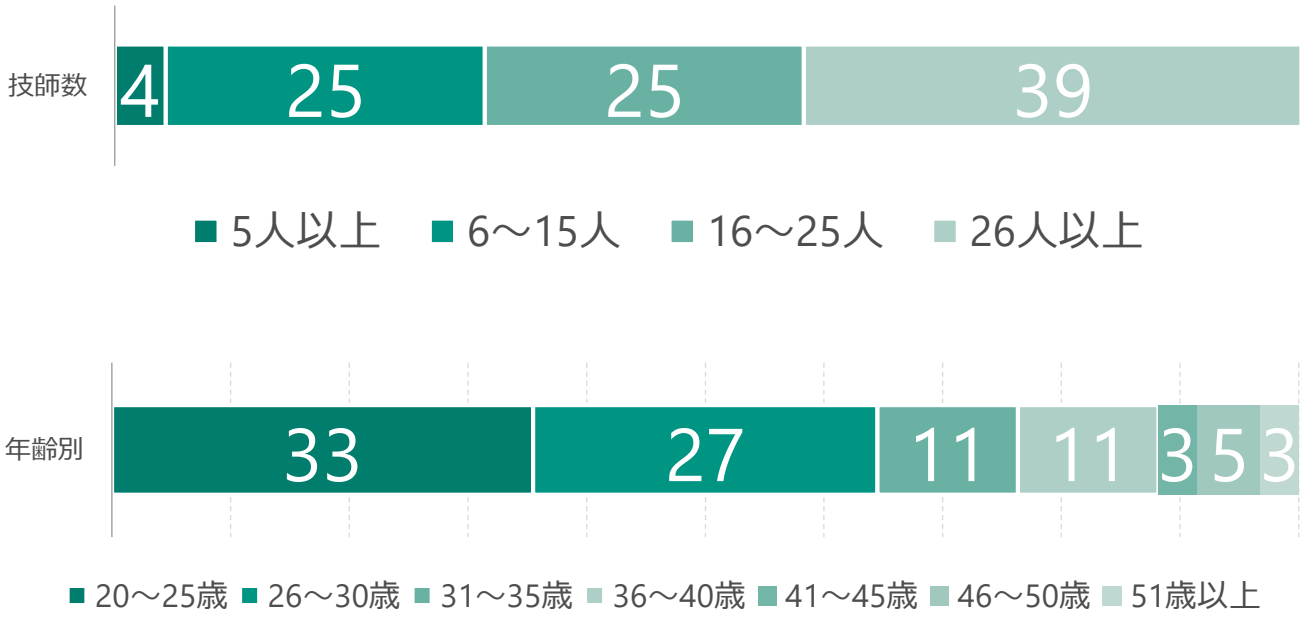
４、妊娠･産休･育休について（女性）

① 貴方は、産休･育休の経験者ですか？（1つ回答）

ａ．経験あり　※ ａ．経験あり の方は、②～⑧へ

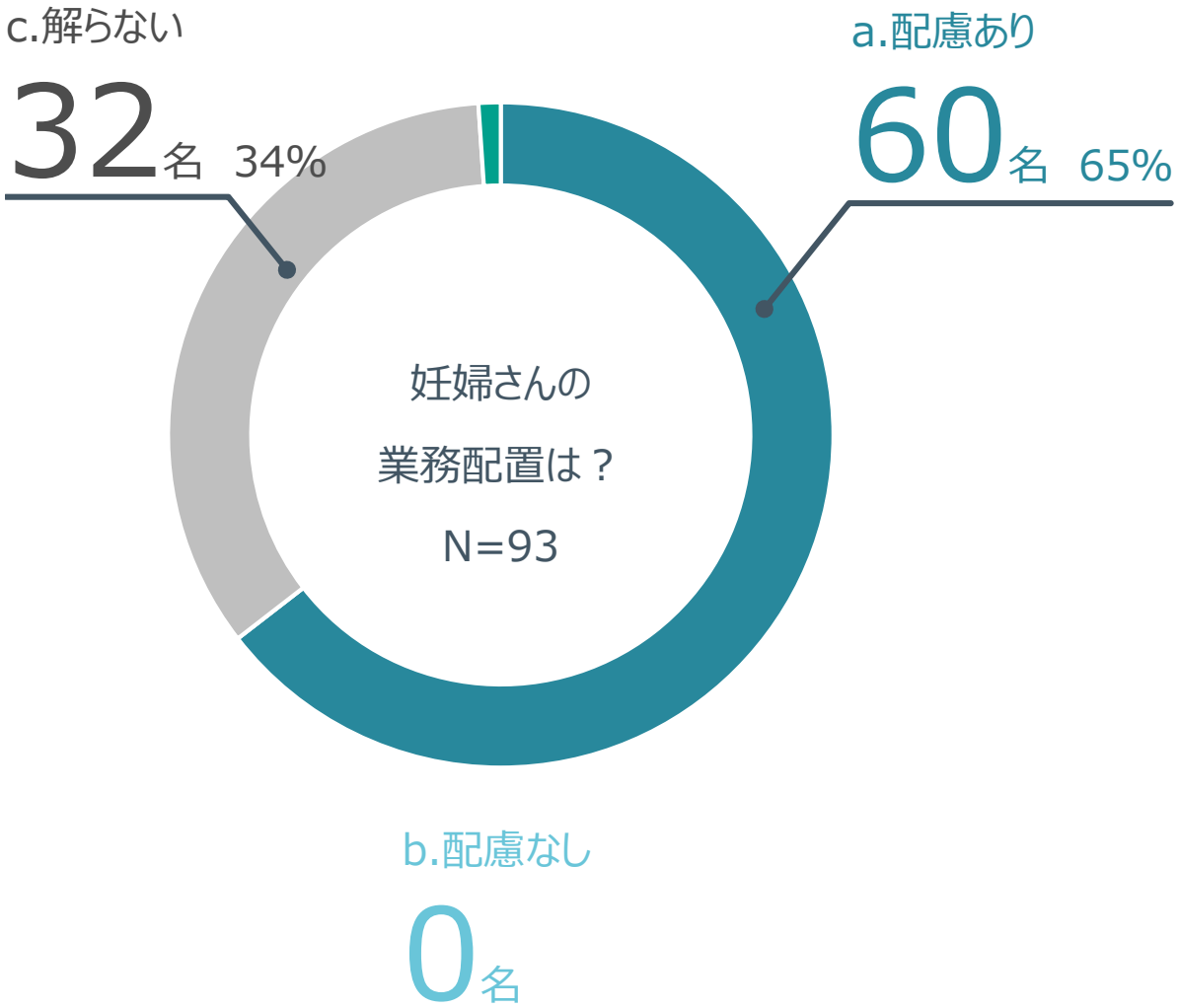
ｂ．経験なし　※ ｂ．経験なし の方は、⑨～⑭へ

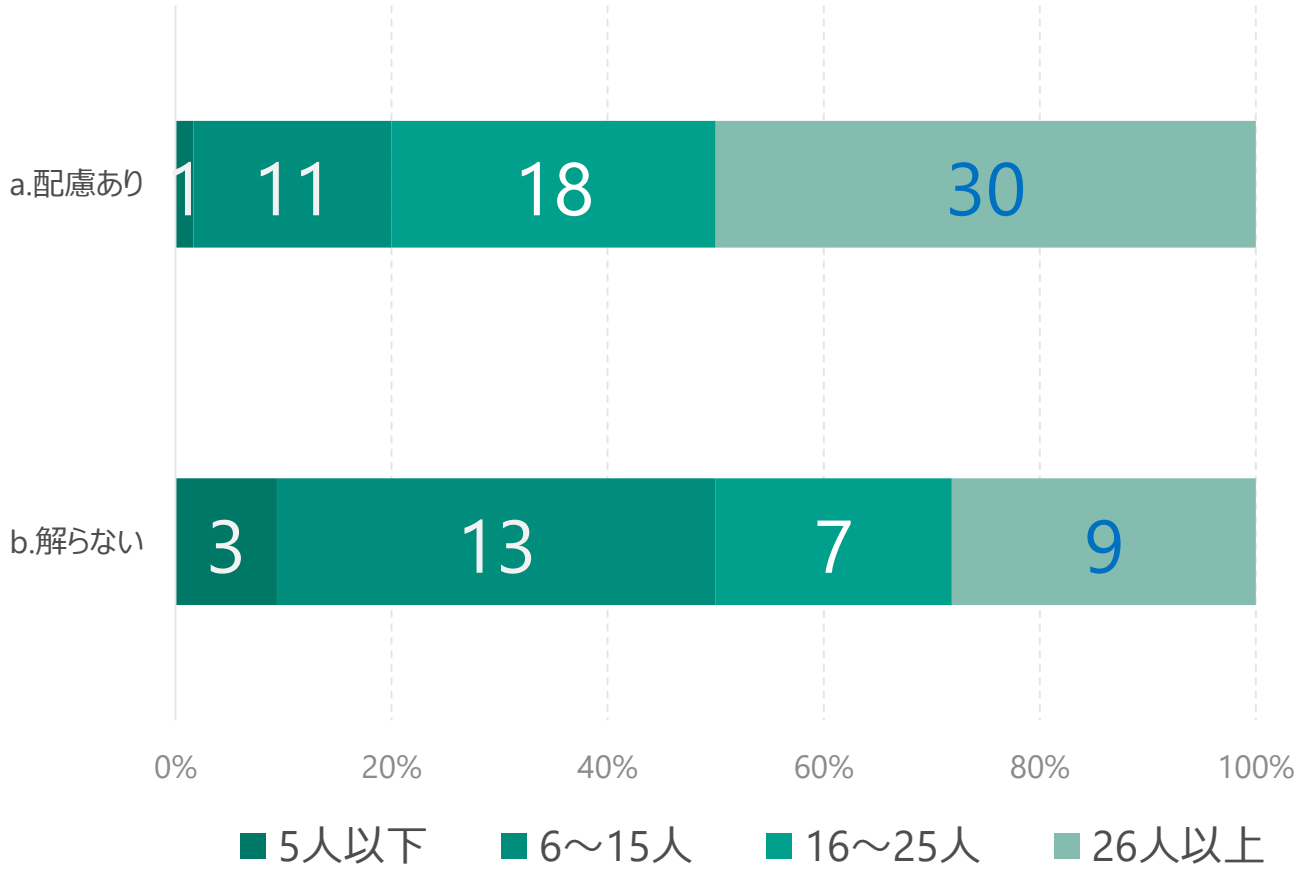




4、妊娠･産休･育休について（女性）経験なし

⑨　貴施設の妊婦への業務配置の対応について（1つ回答）
ａ．配慮あり　ｂ．配慮なし　ｃ．解らない





4-⑨妊婦さんへの業務配置対応　a．配慮あり　具体的な内容

【5人以上】
・無理のないように業務変更されていたと思う

【6～15人以上】
・ポータブルとイメージは担当しない
・力仕事を変わる、一目で妊婦とわかる
・休みや被ばくに対する理解がとてもあるため
・被曝のないポジション配置なっている
・当直業務のローテーションからはずしてもらえます。
・放射線検査につかない
・力仕事や被ばくの可能性がある場合は周りが率先して行なっている
・被ばくの影響や体の負担が少ないモダリティに配置される。
・身体に負荷がかかりにくいモダリティを行ってもらってる
・重労働、MRI、骨密度免除

4-⑨妊婦さんへの業務配置対応　a．配慮あり　具体的な内容

【16～25人以上】
・力仕事しない
・希望モダリティへの配置
・産休・育休制度がしっかりあり、部署の方々も暖かく受け入れてくださる
・被爆のないモダリティへの移動
・育休、産休がもらえる。
・被ばくの少ないモダリティへの配置
・当人ができないと判断した業務から外すようにした
・身体的負担のかかりやすいモダリティには回さない等
・座ってできる仕事、被ばくの少ない仕事に異動した
・被曝をしないモダリティに配置にし、患者移動など力がいる業務はしていない。休日・夜間の勤務はしていない。
・なるべく手伝う
・被曝の少ない業務配置
・透視検査やアンギオなど被ばくの多い検査以外の業務を担当
・本人の希望に沿って配置をしている。やりたくないことは、基本的には配置してない。
・なるべく被ばくしないような配置になっている
・希望に沿った配置となっている

【26人以上】
・夜勤免除　短時間勤務
・被曝の無い業務配置がある
・体に負担のかからないところになっている
・被曝を考慮した業務配置
・妊娠した場合は被ばくが少ないモダリティにまわしてもらえる。
・放射線や磁場に当たらない業務
・即座に当直が無くなる（妊活中から無くなる）診察や急な体調不良でも快く休暇が取れる。
・身体への負担軽減
・ポータブルレントゲンや当直の免除
・被曝のないモダリティへの配置
・ポータブルやMMG、OPE室イメージなど被ばくしそうな検査は行わない。
・放射線を直接受けることがない業務に配慮してもらえる。
・初期のMRI室内立ち入り禁止のため、MRI業務には一定期間入らなくなる。
・夜勤・休日日勤は外す、身体的負担の少ないローテーションに配置
・放射線被曝しないように配慮されている。
・被曝の可能性のある業務の変更。夜勤から外れるなど。
・被ばくや力仕事などを避ける配慮があると感じる
・比較的身体の負担が少ない業務についてもらうようにしているから
・本人に要望を聞いて可能な限り対応している。
・配置は本人希望も聞いているかと思いますし、体の負担が少ない配置になっている印象です。
・（夜勤免除・PET・核医学・MRI（器官形成期）はなるべくはずすように努力する。
・MRI、核 PET の業務は外す。交代勤務免除
・MRI,Angio に入らない、妊婦がほぼいないので、希望部署に基本的にはいける、当直免除

４、妊娠・産休・育休について（女性）経験なし

⑩　妊婦への業務配置についての考え、思うことがあれば記入してください。

【6～15人以下】
・このままの環境でいいと思う
・人がいないときなどに患者移動を妊婦さんに手伝ってもらうことがあったのでそういうことがないような業務配置をしてほしい
・エコーを中心にできれば問題ないと思う

【16～25人以下】
・可能な限り本人の希望
・被ばくや胎児への影響をあまり考えなくて良い業務につきたい。
・ある程度、妊婦用の業務の内容をまとめた案があればそれに従って配置できるが、当人の判断だけでは客観的に判断できないことがある。
・本人の意思を最優先にしてほしい
・妊娠初期など体調が悪いこともあると思うので、気兼ねなく休める（仕事を休む又は勤務中の休憩）雰囲気があれば良いと思う
・配慮はするので、体調的に良い時はもう少し協力的になってほしい。全ての業務をしてほしいとは思わないが、お互い協力し合いましょう。
・できるだけｽﾀｯﾌが多い配置だと手を借りたりしやすいので良いと思う
・他職種と比べ、被曝の可能性が多くある職業なのでそれなりの配慮は必要。

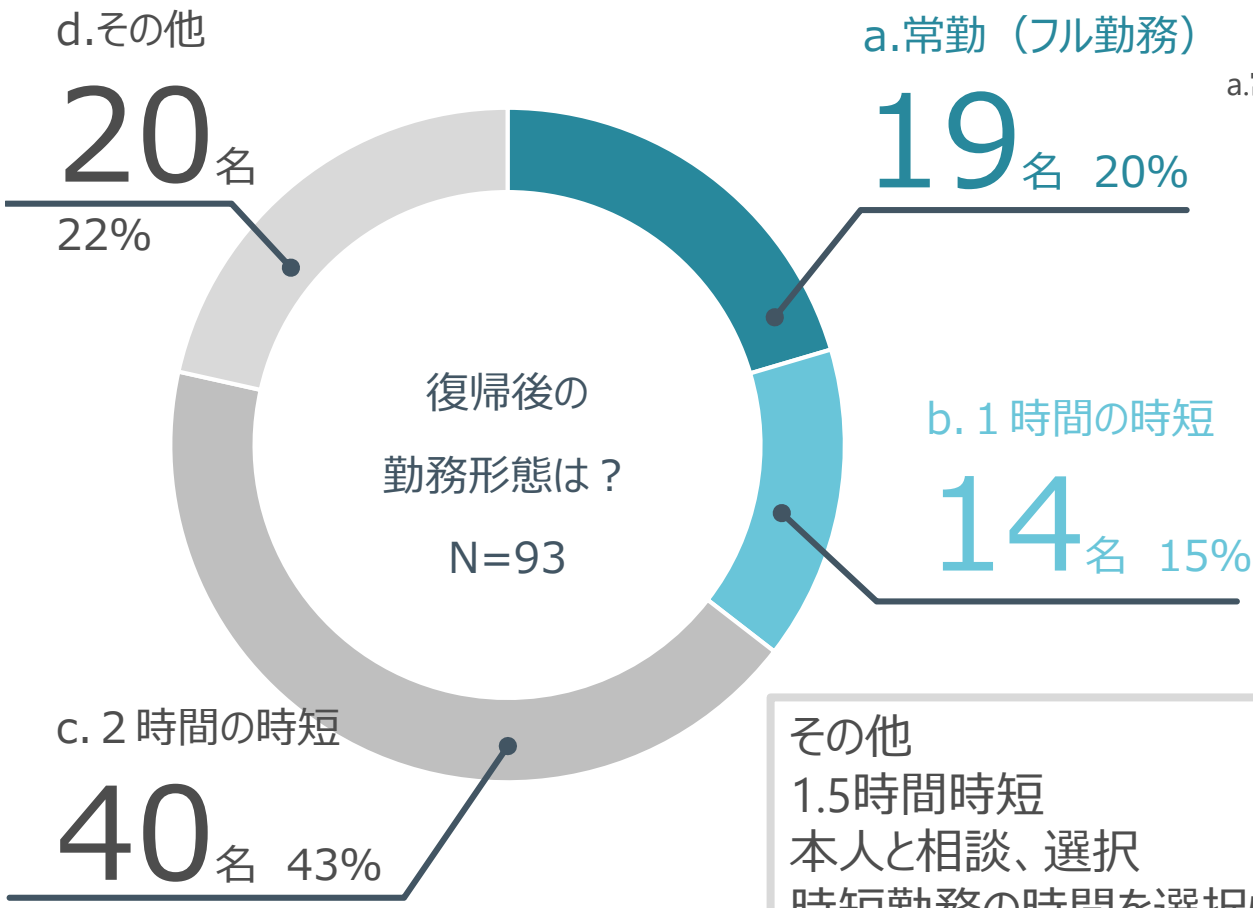
４、妊娠・産休・育休について（女性）経験なし

⑩　妊婦への業務配置についての考え、思うことがあれば記入してください。

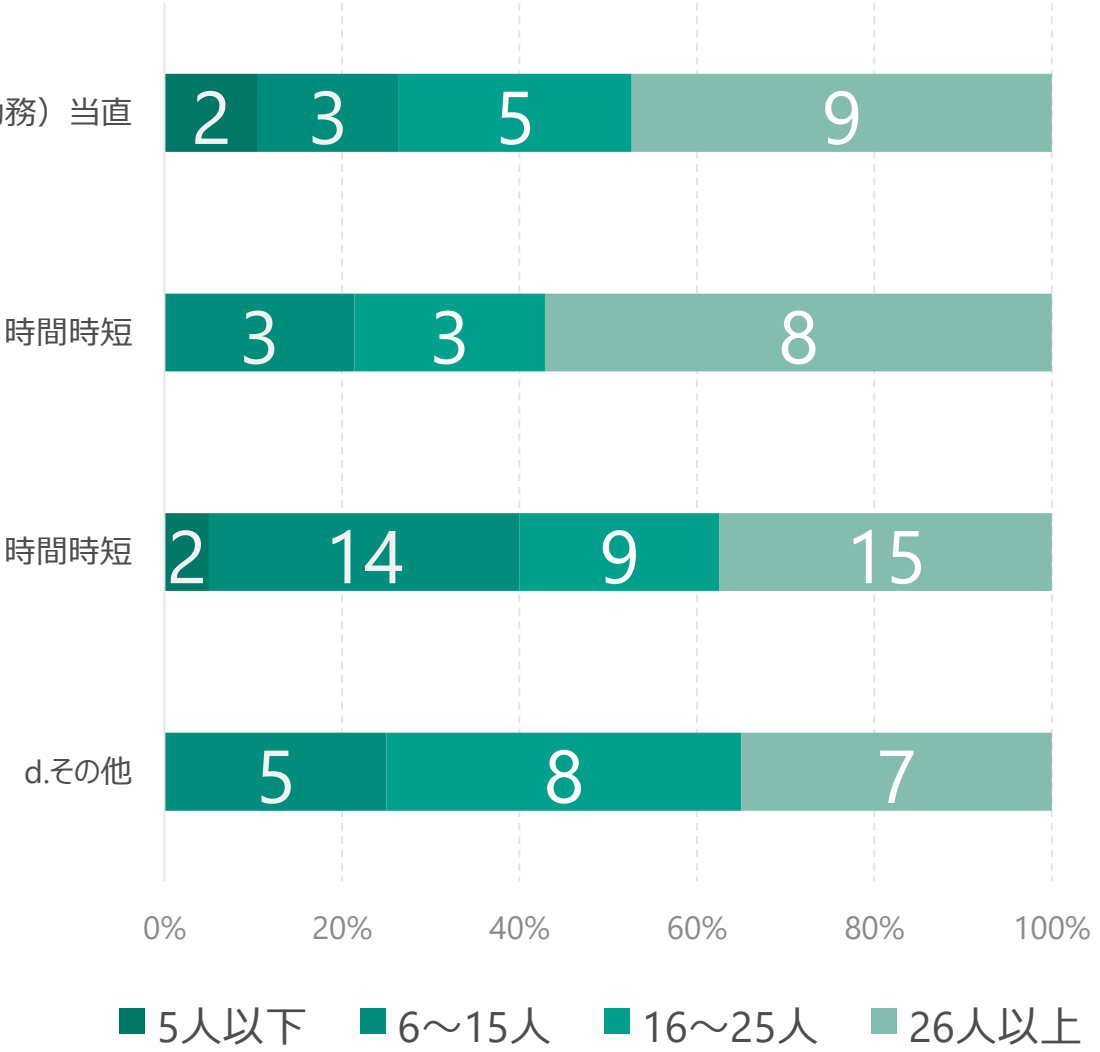
【26人以上】
・本人の希望に沿うようにするのが良いと思います。
・人にもよると思う
・個人差があるので他の妊婦とできる事とできない事は違うが、できない事を誇らないで欲しい。
・移動量が多い業務は避けるようにした方がいいと思います。
・人に余裕がある場所に移動させて欲しい。
・業務配置の正解が分からない。

4、妊娠・産休・育休について（女性）経験なし

⑪　産休・育休復帰後の**勤務形態**について（1つ回答）
※ 産休・育休の未経験の方は、現在の考えや希望をお願いいたします。
a．常勤（フル勤務）　b．1時間の時短勤務　c．2時間の時短勤務　d．その他（　　）



その他
1.5時間時短
本人と相談、選択
時短勤務の時間を選択性
分からない

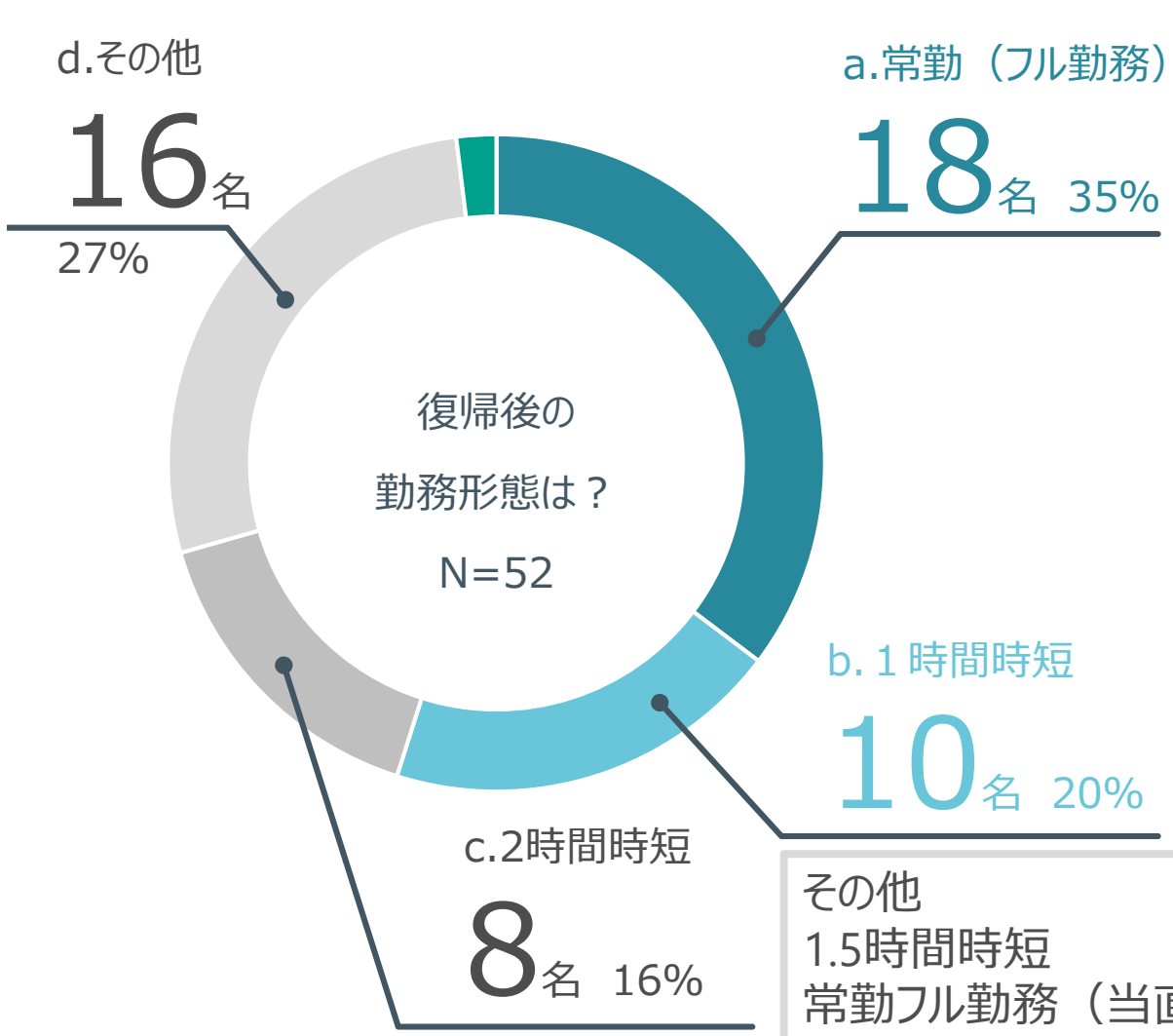


４、妊娠・産休・育休について（女性）経験あり

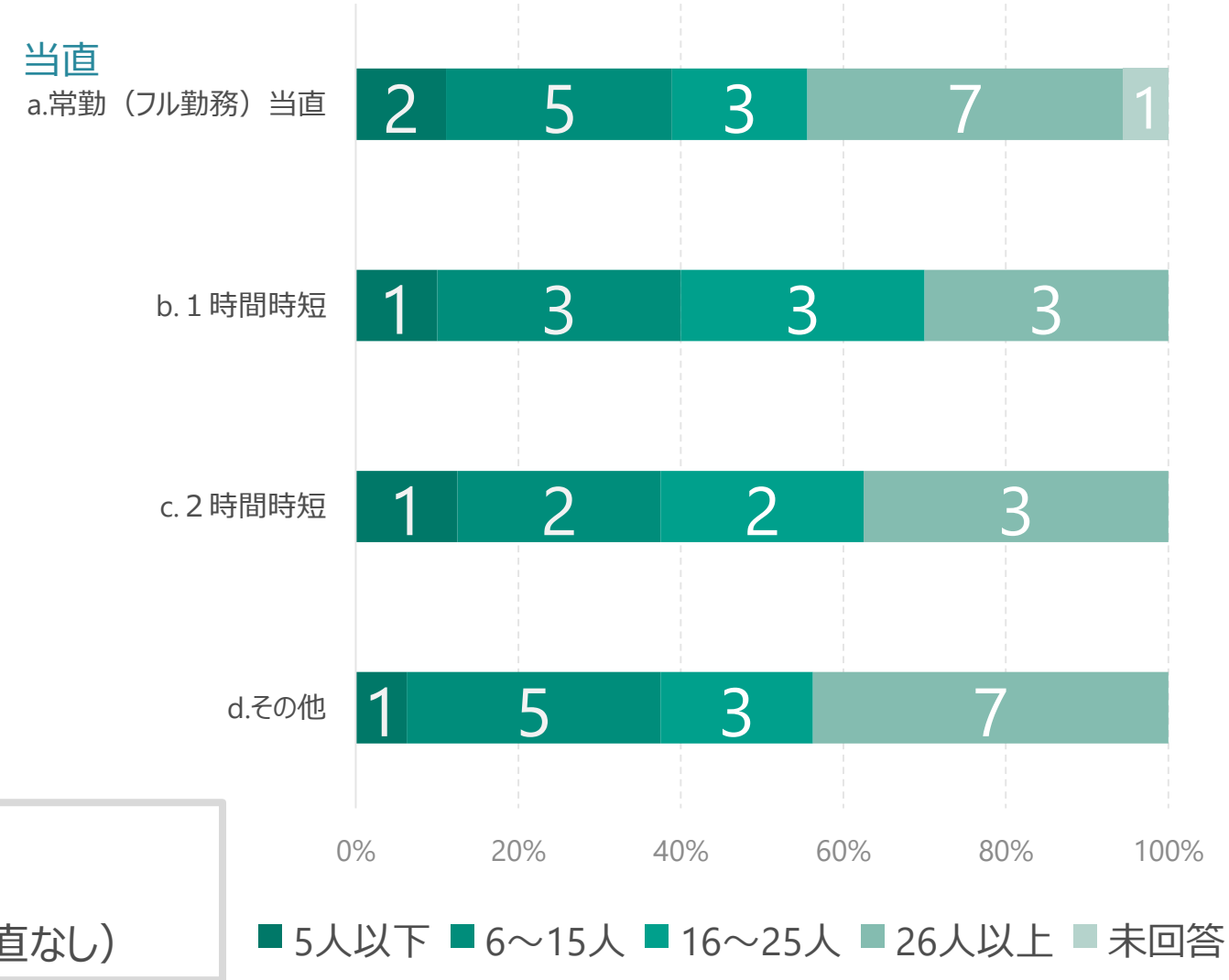
② 産休・育休復帰後に希望する**勤務形態**について （1つ回答）

※ 産休・育休経験者の方は、その時の勤務形態を選択してください。

a．常勤（フル勤務）当直　b．1時間の時短勤務　c．2時間の時短勤務　d．その他（　　）

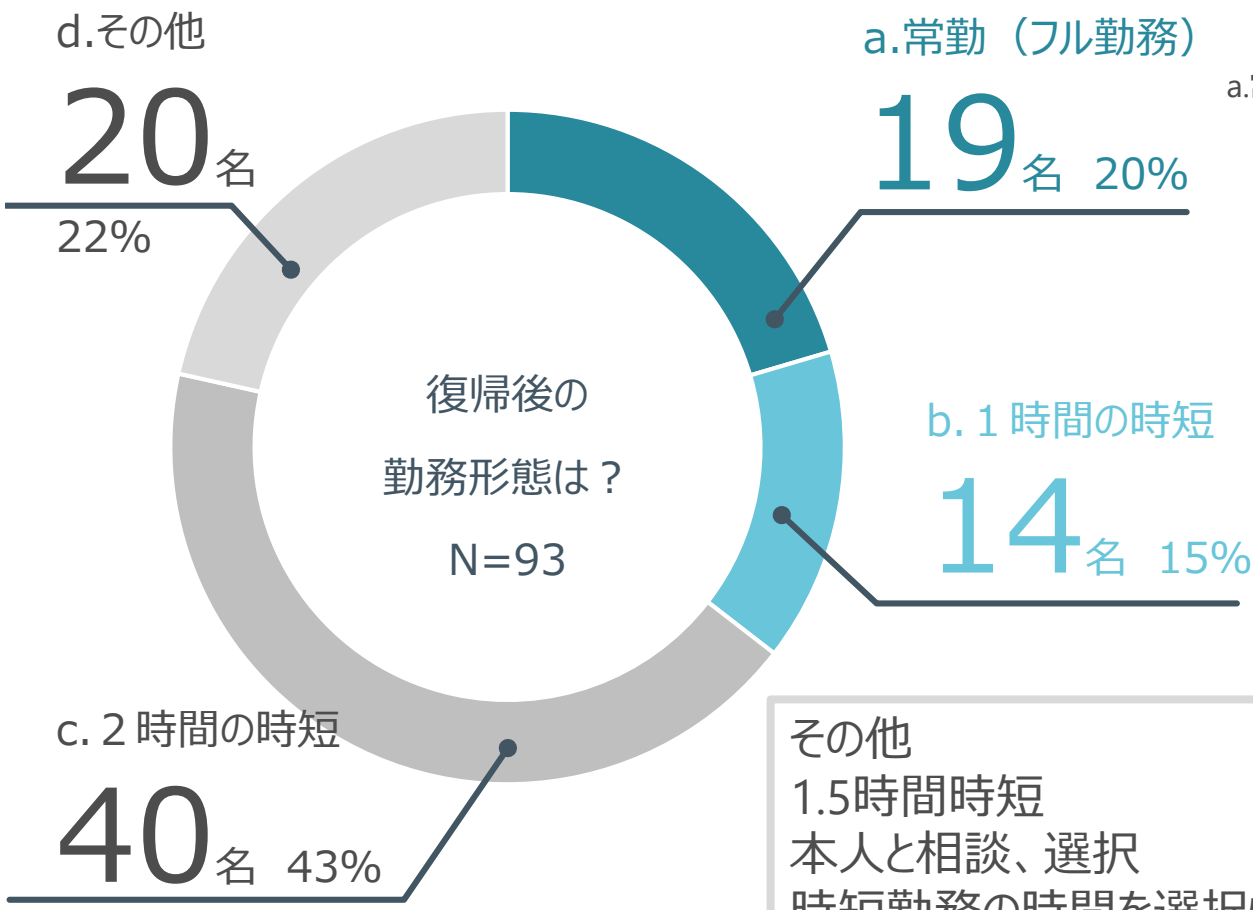


その他
1.5時間時短
常勤フル勤務（当直なし）

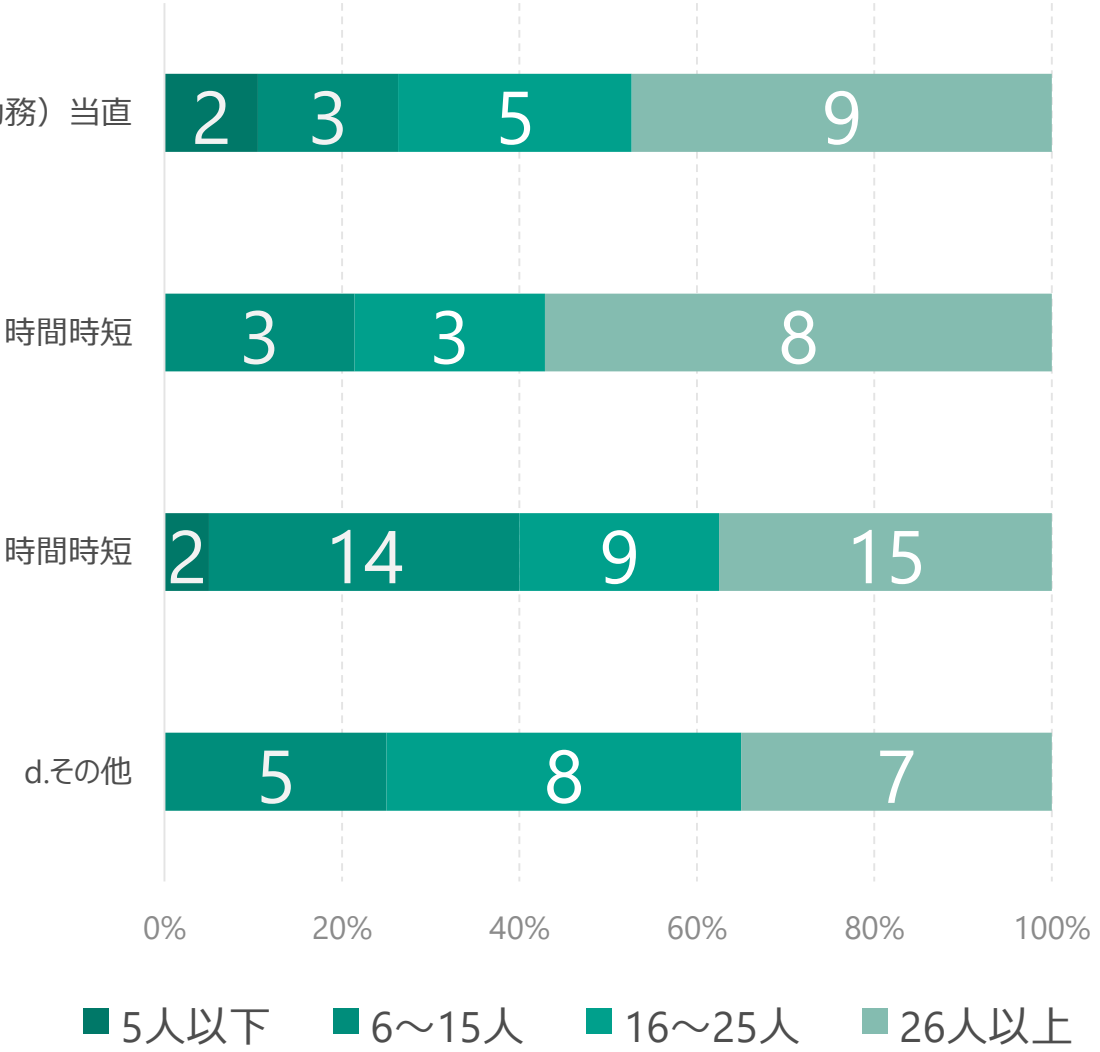


4、妊娠・産休・育休について（女性）経験なし

⑪　産休・育休復帰後の**勤務形態**について（1つ回答）
※ 産休・育休の未経験の方は、現在の考えや希望をお願いいたします。
a．常勤（フル勤務）　b．1時間の時短勤務　c．2時間の時短勤務　d．その他（　　）



その他
1.5時間時短
本人と相談、選択
時短勤務の時間を選択性
分からない



４、妊娠・産休・育休について（女性）経験なし

⑪※復帰後の勤務形態についてコメントがあればご記入お願いいたします。

【5人以下】
・残ってるスタッフの負担が増える

【6～15人以下】
・残業がないように1時間早く帰れるといいと思います。
・子供が小さいのに、産休前と同じように日勤を行い、かつ当直業務のローテーションに加わるのは無理だと思います。実際に、産休育休後に常勤として働いている女性技師はいませんし、見たことがありません。パートへ移行するか退職される方がほとんどです。
・時短勤務は下の子が小学生に上がるまではとれるが、共働きの場合は中学に上がるまで時短勤務できる職場環境があった方がいいと思った

【16～25人以下】
・時短勤務がいいと思う
・ある程度の融通はつけたい
・1時間半の時短はあんまり時短に感じない。本人の選択でパート的な感じになったらいいと思う
・これからお金がかかるので少しでも常勤で働きたいところだが、復帰後の体力面や育児に費やせる時間を考えると時短勤務も良いかもしれない。時短勤務で復帰して希望すれば常勤で働けるようであればありがたい。
・復帰後は、徐々に戻していけたらと。
・自宅から勤務場所までの距離などもあるため、本人と相談した方が良い。出来れば午前中は勤務して欲しいが……
・希望に添えた配置になっていると思う。育児休暇明けで、忘れている業務もあると思うが、もう少し積極的に業務を覚えてほしい。時短だからなんでしょうか？もっと責任感を持ってほしい。
・当直、宅直をしてほしいと思わないが、時短が終了したら同じように業務をおこなってほしい

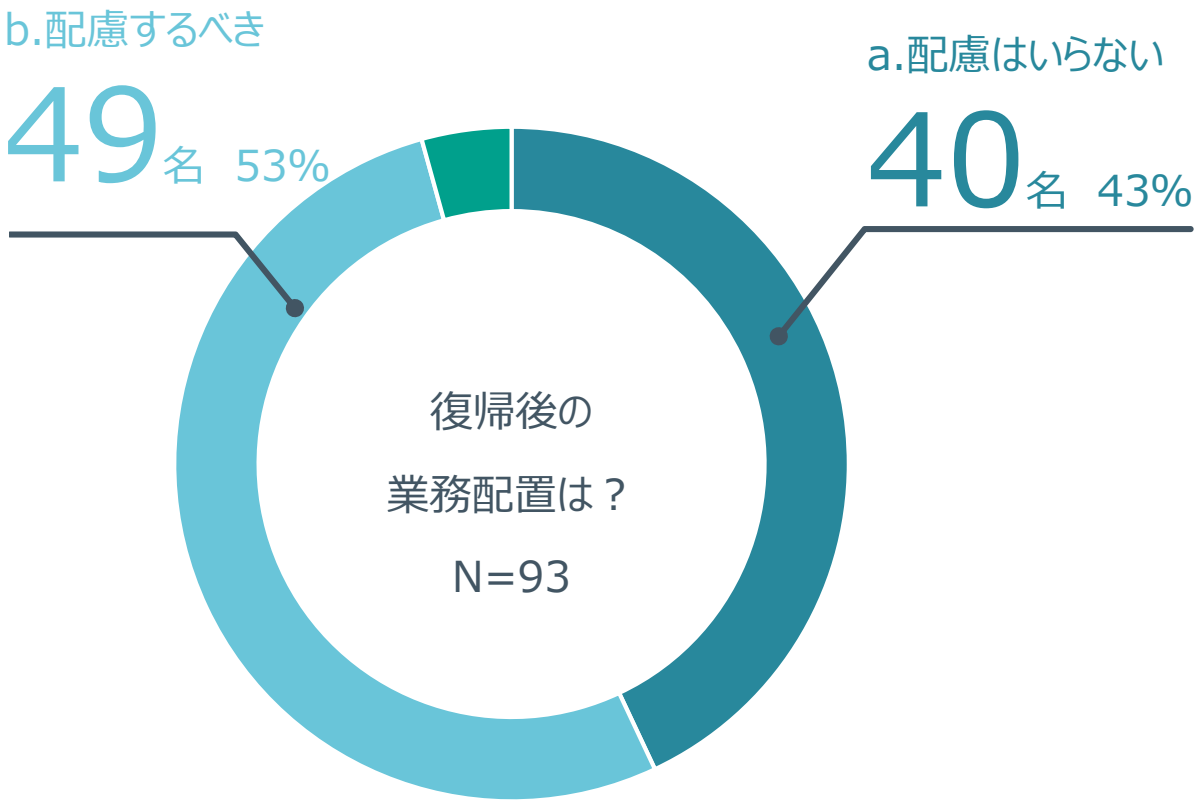
４、妊娠・産休・育休について（女性）経験なし

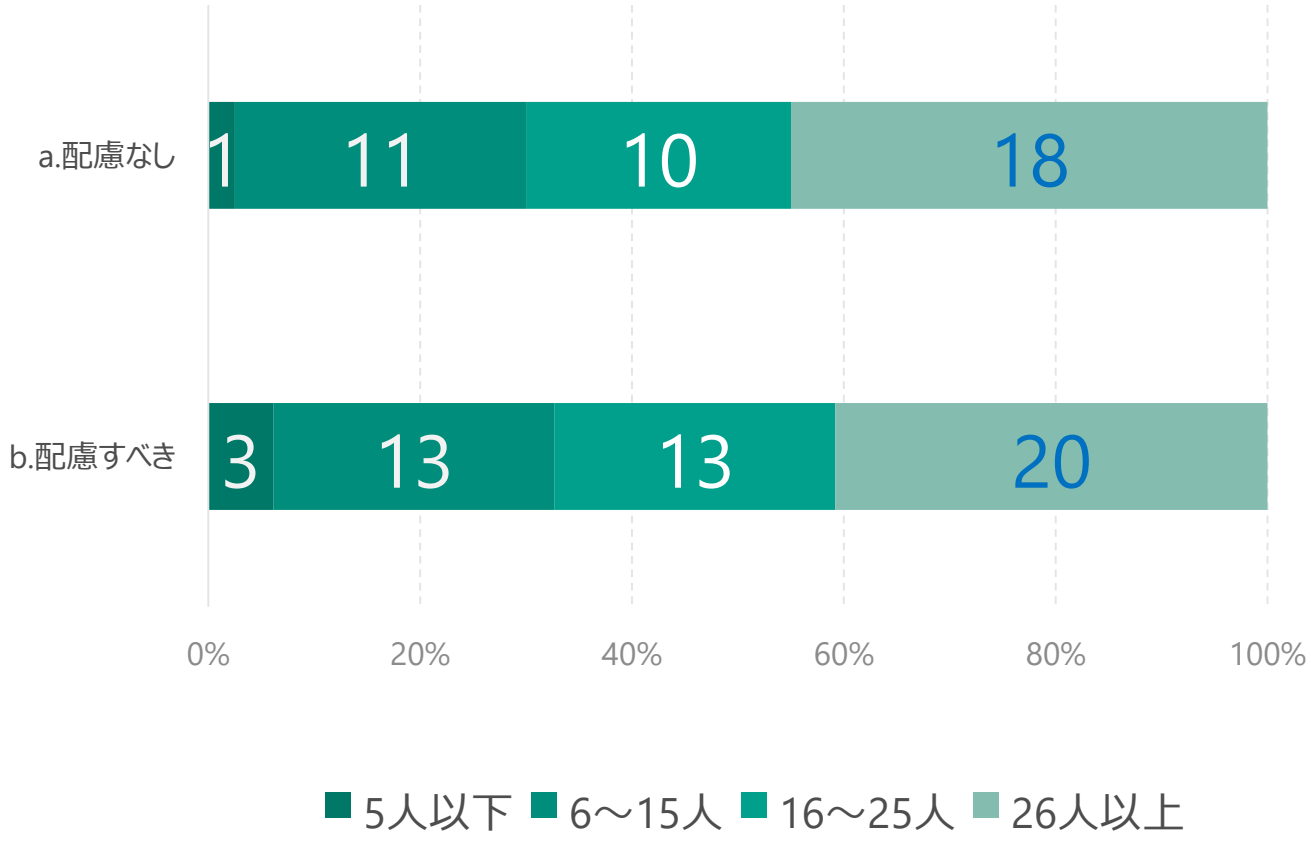
⑪※復帰後の勤務形態についてコメントがあればご記入お願いいたします。

【26人以上】
・フルタイムでなければ短時間や夜勤免除にかわる代替の人を職場で手配してほしい。複数人いると更にきつい職場になる。
・復帰後勤務してる人を見てないので分かりません
・夫と同じ職場だが、男の方に育休や時短は望めないと思う（フルで働きたいが）
・6才までは夜勤免除ですが、結局は夜勤は難しいので辞める人しかいてない。
・時短勤務者はなかなか難しいところがある。技師数が多ければ調整ができるが、子供の体調によって休みが増えてしまうところは職場的にも本人的にもきついところがあるので、もっと時間に柔軟にできたらいいとは思う。
・家庭の事情などにより勤務形態が選べると良いと思う
・可能ならフル勤務の方が、現場の負担が少ないです。
・当事者に合わせた時間で勤務できるように整備する、夜勤免除
・時短は可能であるが、給料が著しく下がるので、有給休暇を時間休で取得する傾向が推奨されている。配慮がされていると感じる反面、申請等が面倒に感じる

4、妊娠・産休・育休について（女性）経験なし

⑫　産休・育休復帰後の**業務配置**についてのお考えを教えてください。　（1つ回答）
※ 産休・育休の未経験の方は、現在の考えや希望をお願いいたします。
ａ．他の技師と同様に配慮はいらない　ｂ．モダリティの配置に配慮するべき





４、妊娠・産休・育休について（女性）経験なし

⑫　産休・育休復帰後の**業務配置**についてのお考えを教えてください。
ｂ．モダリティの配置に配慮するべき　※ 具体的な理由をご記入ください。

【5人以下】
・体力の問題で他の技師と同じ仕事は難しいから
・配慮が必要かどうかは本人の希望に沿うべき

【6～15人以下】
・力仕事をしないで安全に仕事するため
・復帰後は身体的にしんどそうだから
・少しでも放射線被曝を減らすため
・被曝などを伴う可能性があるから
・産休・育休明けは体力を戻すのに時間がかかるため
・負担が異なるため
・残業が発生してしまうモダリティには配置しない方が良い
・体の負担や被曝の可能性が低いモダリティに配置すべき
・放射線の影響を考えて。

４、妊娠・産休・育休について（女性）経験なし

⑫　産休・育休復帰後の**業務配置**についてのお考えを教えてください。
ｂ．モダリティの配置に配慮するべき　※ 具体的な理由をご記入ください。

【16～25人以下】
・負担かからないように
・超勤が少なく、突発年次にも対応できるように
・子供の体調などによって急に早退や欠勤になることもあると思うので、融通がきく配置にするべきだと思う
・"残業は難しいと思うから。復帰後ですぐに以前のように動けないと思うから（仕事内容を忘れていたり、休業中に仕事のルールが変わっている場合）。子どもの体調不良で急に休むこともあるから。"
・残業のないところになるべく配置したい
・子供が急に具合が悪くなったりすると思うので、周りも本人も帰りやすいように、人の替えが効くモダリティの方がいいと思う。
・比較的残業が発生しにくいモダリティが良いと思ったため。
・一般撮影やポータブルは厳しいのでは
・残業などはなるべく避けた方がいいかと。（本人が望むのなら別ですが。）
・復帰後でも育児で融通がきかないことは出てくると思いますので、ある程度の配慮は必要と考えています。

４、妊娠・産休育休について（女性）経験なし

⑫　産休・育休復帰後の**業務配置**についてのお考えを教えてください。
ｂ．モダリティの配置に配慮するべき　※ 具体的な理由をご記入ください。

【26人以上】
・短時間で上がるのに夕方などに慌ただしいモダリティだと残った人は大変。時間休みも取りづらく取れなくなる。
・時短なのにも明らかに時間内終わらない配置なのは、本人も気をつかうと思う。
・複数人が配置されているモダリティだと時短でも勤務がまわるから
・残業が多いモダリティが多いから
・業務内容や人数配置的に休みを取りづらい部署は、復帰した人も休みを言いにくくなると思うので、急な休みにも対応できる部署を優先したほうがいいと思う。
・子育て等で大変だから。
・残業や呼び出しが多いところや、ローテーション人数の少ないモダリティなどのときは配慮が必要だと思います。
・1人で勤務するモダリティだと検査が残ったときに、残りを誰かにお願いすることになると思うので、申し訳ない気持ちになるかもしれないから。
・モダリティによって残業の有無に差があるため
・aは他の技師には配慮が必要ないのか？全ての人に配慮は必要だと思う。
・残業が多い場所だと、他の人のストレスにもなるし、本人もストレスを感じると思うので、時短しても影響のない場所が良いと思う。
・時間外に延びる業務は避けてもらった方がありがたいと思います。
・どこのモダリティがというよりは、復帰後の方が1つのモダリティにたくさん配置されないようにはすべき。(休みの関係で)
・子どもの看病などで急遽休むことも考えられるので代替のききやすいローテーションにするべき

４、妊娠・産休・育休について（女性）経験なし

⑬⑭産休・育休復帰後の勤務形態・業務配置の対応について要望

【勤務形態・業務配置】
・残業がない配置
・人数の多いモダリティへ
・面談が必要

【要望】
育休中の給料を従来のものより上げる
配慮する期間を定め、それ以降は他スタッフと同じように業務をするべき
日勤帯にある全ての業務はできるようになってほしい
男親の方が育休になることも想定してほしいので育休取得する時は嫌味は言わないでほしい
時短勤務もあまり種類がないみたいなので、15分刻みとかフレックスできればいいなと思う

４、妊娠・産休・育休について（女性）経験なし

⑬（未経験の方から見た）産休・育休復帰後の**業務配置**について、
施設に要望することがあればご記入お願いいたします。

【6～15人以下】
・何かあった時にすぐに変われるポジションがいいと思います。
・本人が、できるだけ望むことをしてほしい

【16～25人以下】
・残業は難しいと思うので、できることなら残業がない配置にしたほうがいいと思う。一人でこなす配置より同じモダリティに数人いるところのほうが業務をカバーしあえるので良いと思う。子どもの体調不良で休むときもカバーしやすい
・産休中にも人員が確保できるようにしてほしい。常に人手不足になっている。
・復帰後は何が起こるかわからないので抜けたとしても問題がない配置にするように配慮するべき
・休暇明けで間もない時は業務配置など配慮が必要だと思うが、配慮が必要な期間を決めても良いのではないかと思う。
・モダリティの配慮というよりも本人の体調等への配慮が必要。体調に問題ないのであれば必要ないのではないかと思う。

【26人以上】
・必要があれば当人と相談して決めれば良いと思う。
・時間内に終わる業務の配置にしてもらった方がありがたい。
・時短勤務の場合、途中で交代する事が多いと思うので、交代人員の確保、同僚の理解が必要帰りやすい環境を整えてあげたい

４、妊娠・産休・育休について（女性）経験なし

⑭（未経験の方から見た）産休・育休復帰後の対応について、**勤務形態**、**業務配置**、以外で
検討してもらいたいことや、要望があればご記入お願いいたします。

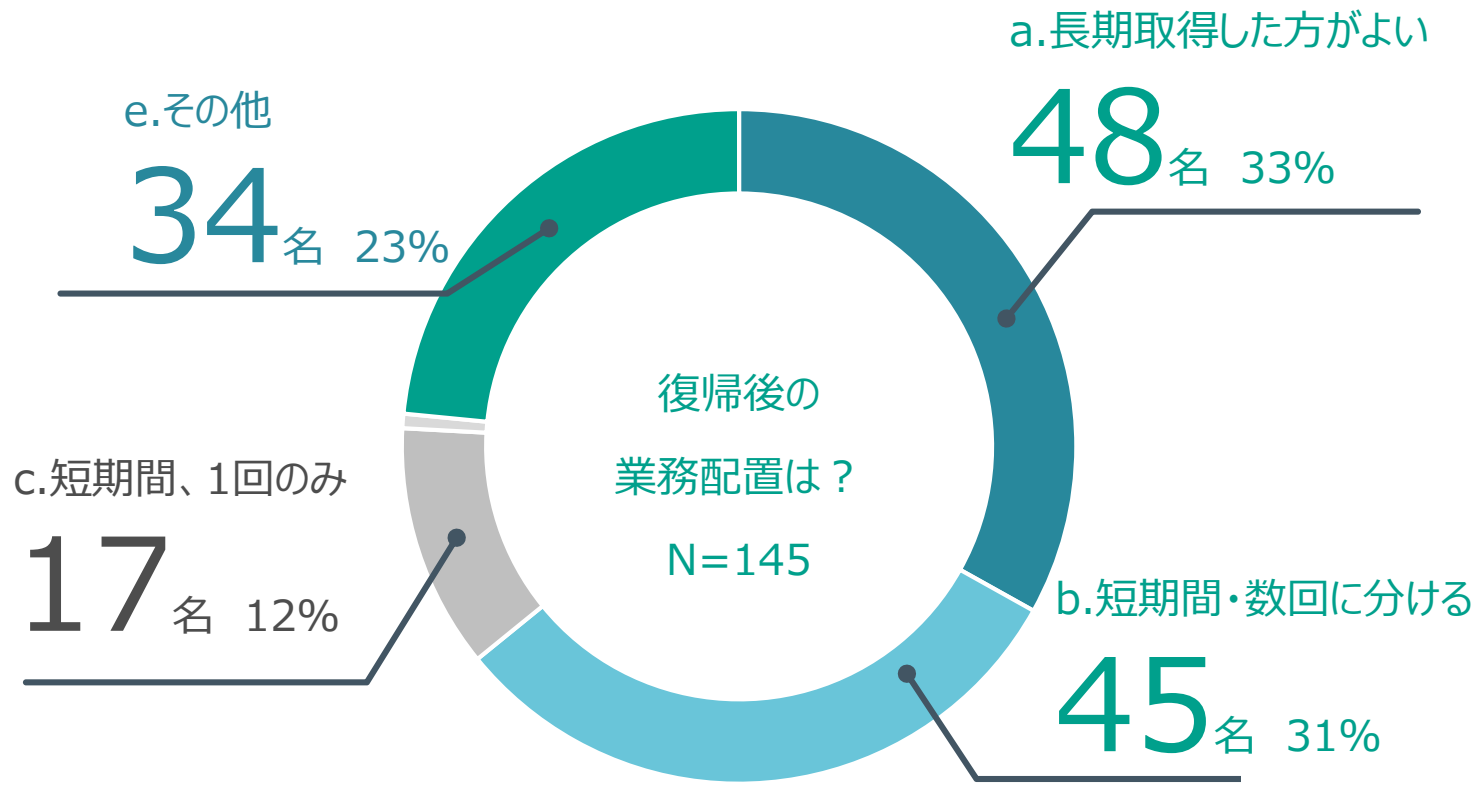
【6～15人以下】
・育休中の給料を従来のものより上げる

【16～25人以下】
・放射線業務に関わる女性の業務形態案があればよいと思う。
・忘れてることがあると思うので、コレやってアレやってと言われ1人で業務となると難しい所があるかもしれません。
・契約の場合、産休は、どうなるのですか？
・配慮する期間を定め、それ以降は皆と同じように業務をするべき。当直、宅直をするべきとは思わないが、日勤帯にある全ての業務は出来るようになってほしい。

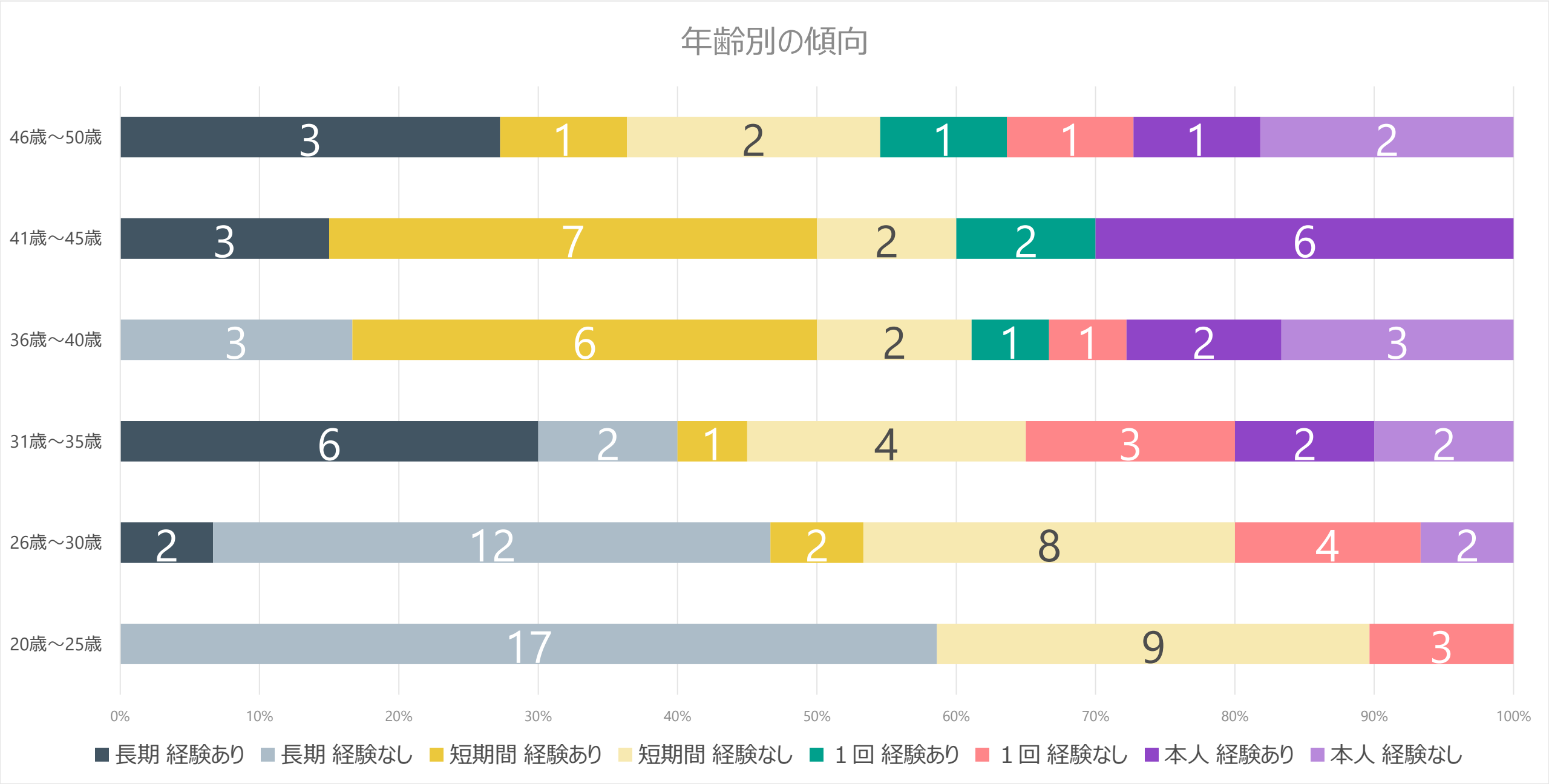
【26人以上】
・男親の方が育休になることも想定して欲しいし、そうなったときに嫌味みたいな事は言わないで欲しい。
・要望はその時々で変わると思うので、その人に合わせて柔軟に対応してほしい。
・時短勤務もあまり種類がないみたいなので、もっと15分刻みとか、フレックスみたいにできれば良いのになぁと思います。

４、妊娠・産休・育休について（女性）経験あり・経験なし共通

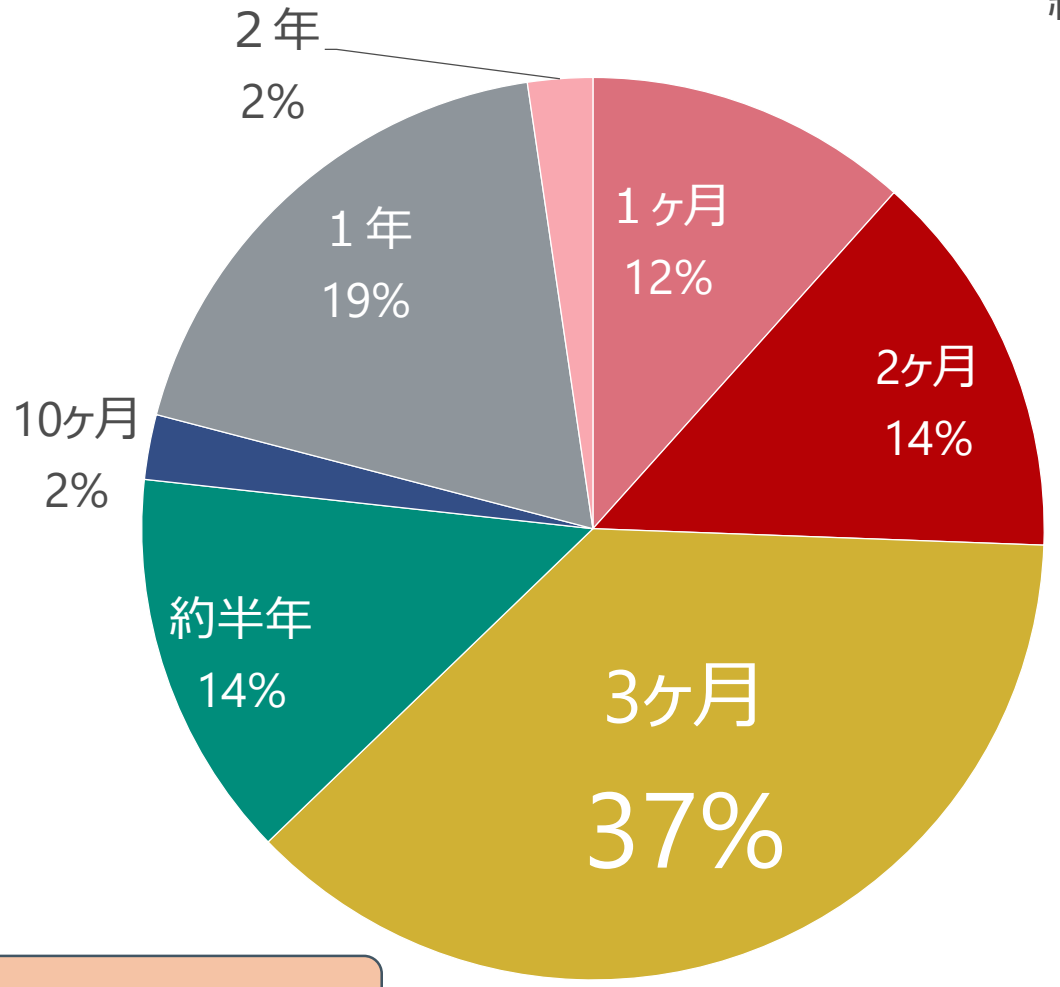
⑮　男性の育児休業についてご自身のお考えをお聞かせください。（１つ回答）※経験あり・なし共通
ａ．長期取得した方がよい　　※取得期間を記入（　　ヶ月）
ｂ．短期間、数回に分けて取得した方がよい　※取得期間、回数を記入　（　　日　　回）
ｃ.短期間、1回のみ取得すればよい　※取得日数を記入（　　日）
ｄ.取得しない方がよい
ｅ．その他（　　）



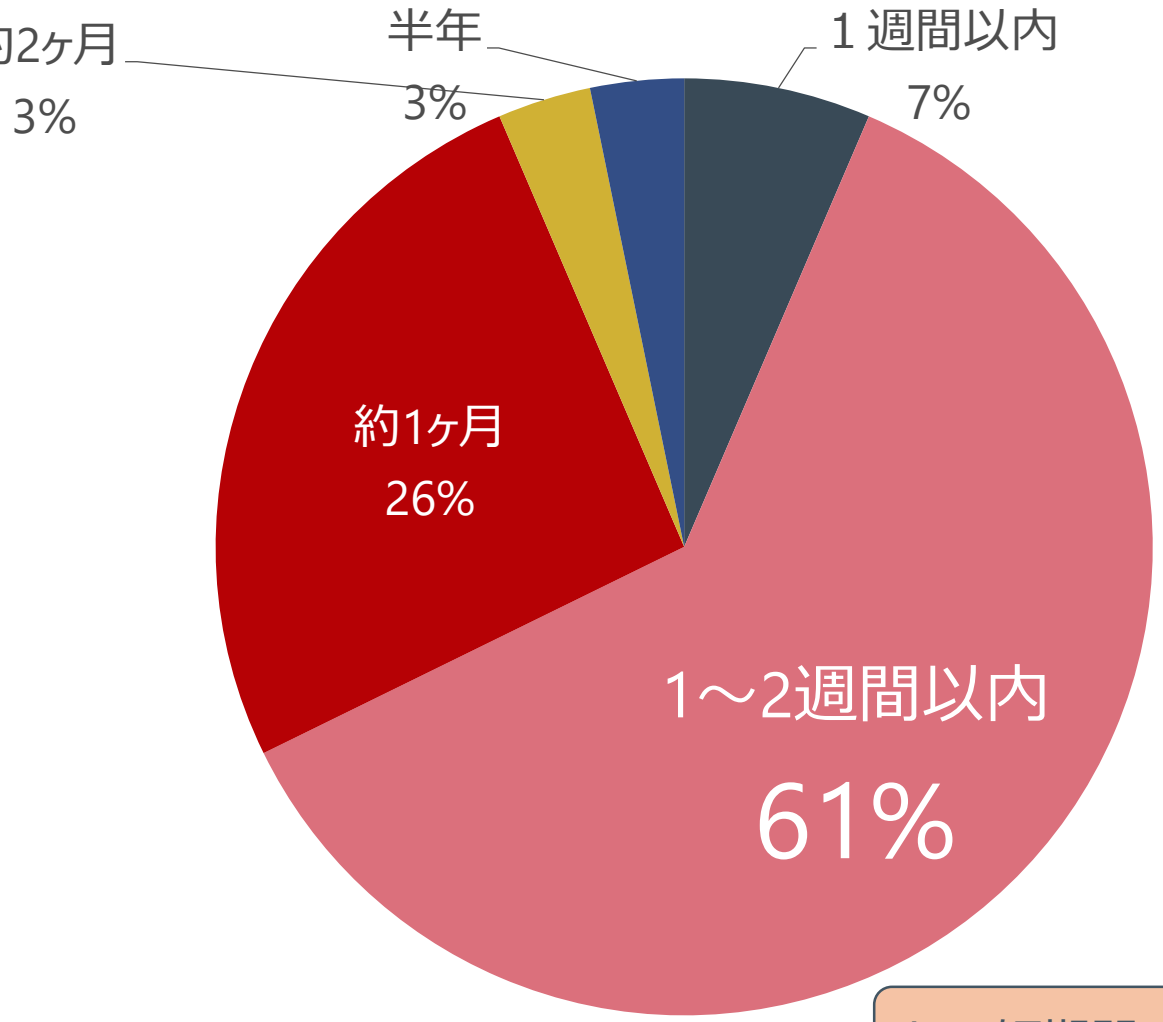
４、妊娠・産休・育休について（女性）経験あり・経験なし共通



４、妊娠･産休･育休について（女性）経験あり･経験なし共通

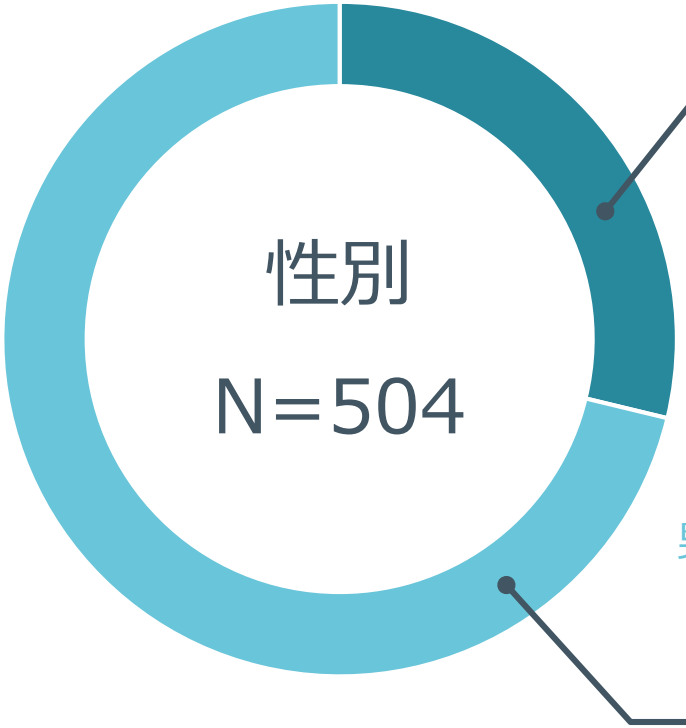


ａ．長期取得期間

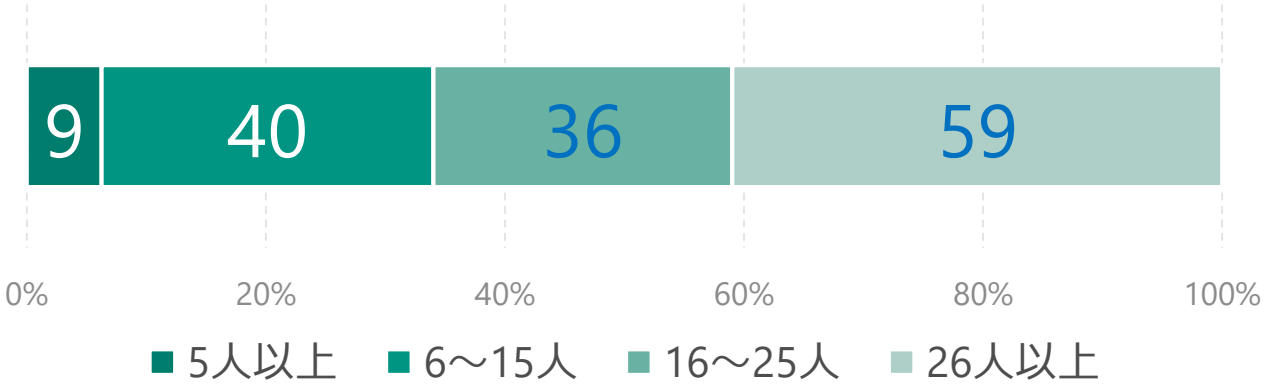


ｂ．短期間、数回

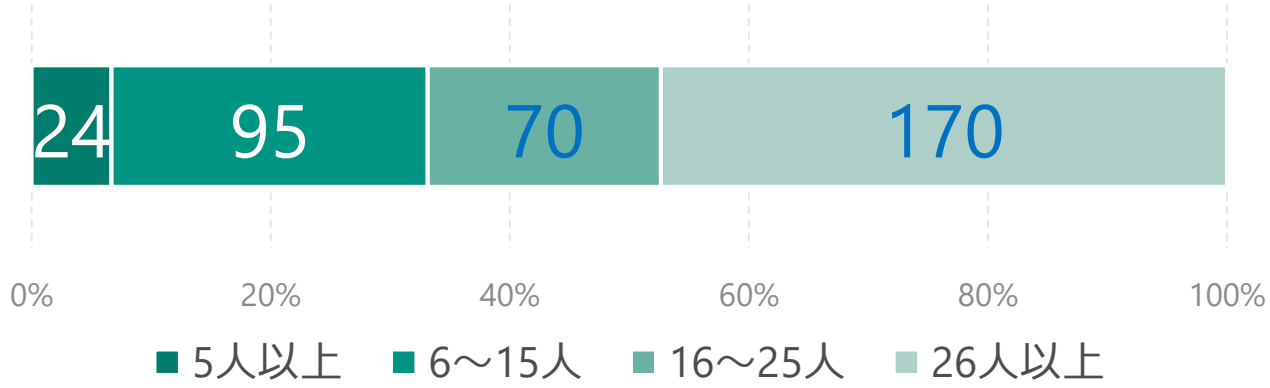
2、性別



女性
145名 29%

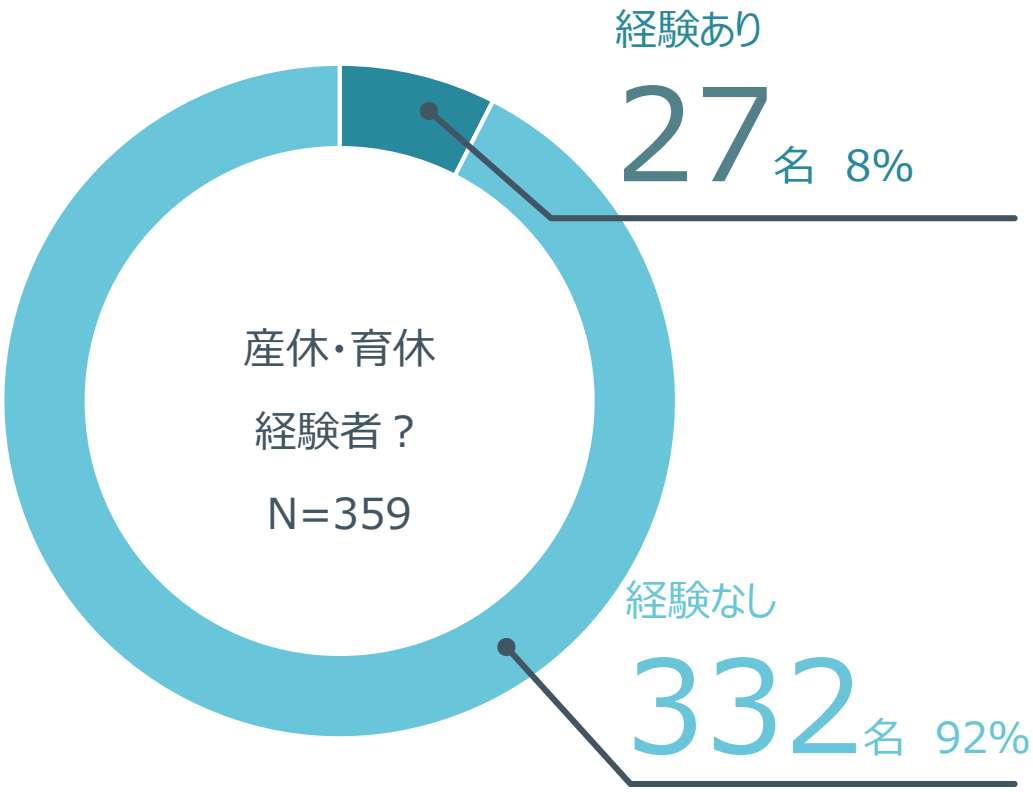


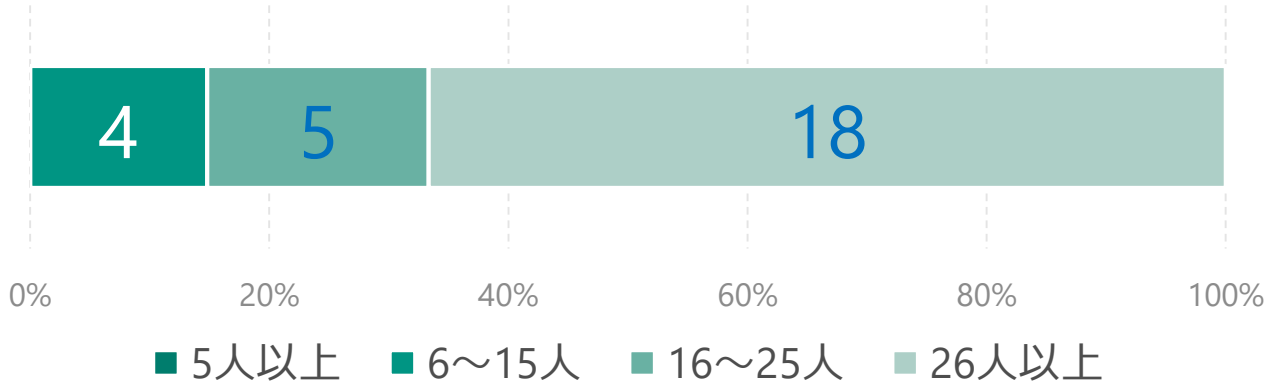
男性
359名 71%

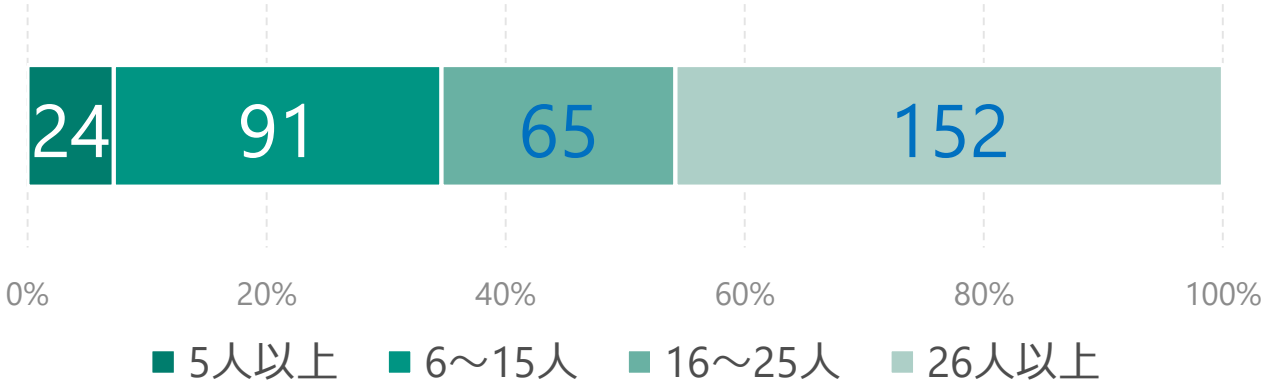


5、育児休業について（男性）

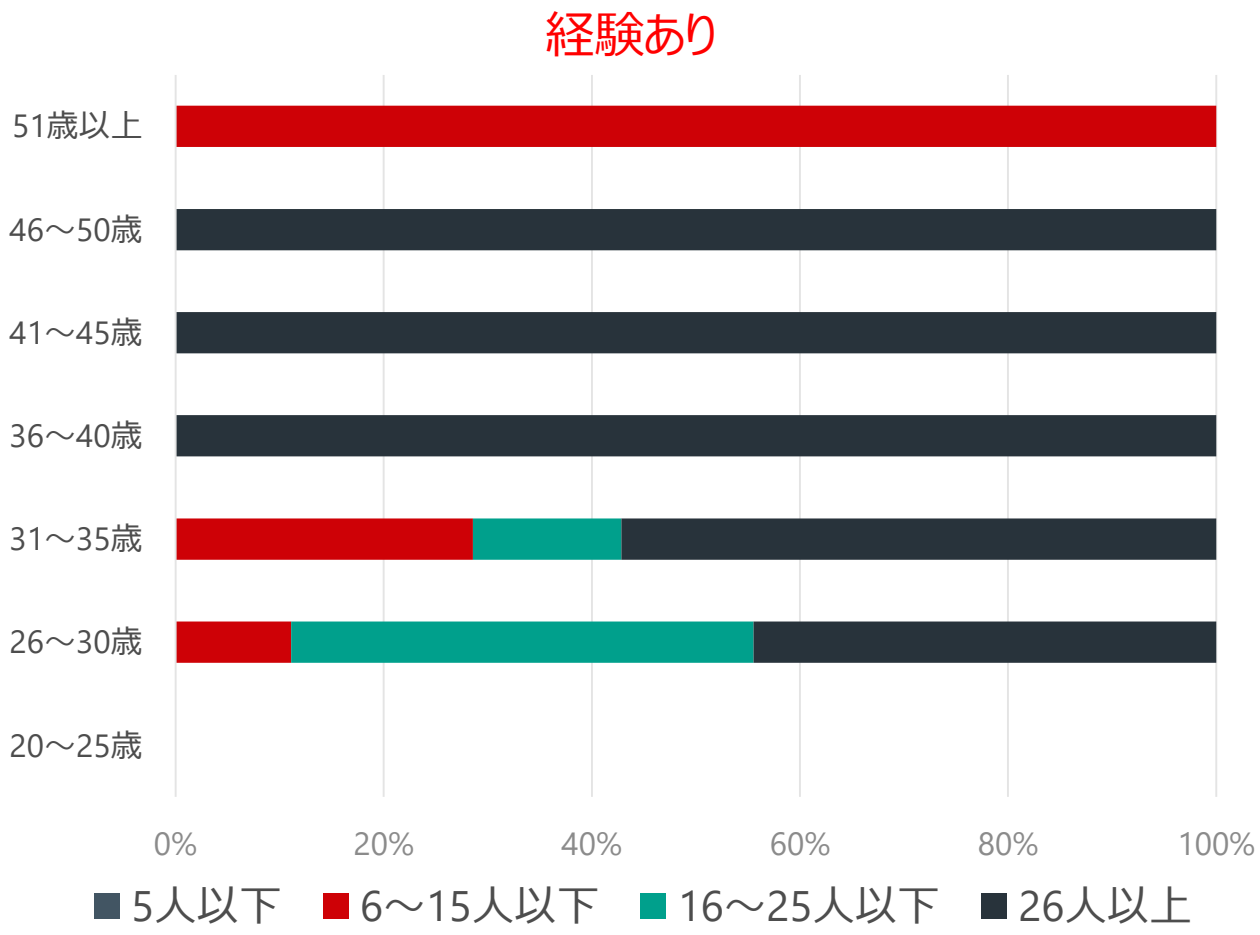
5、育児休業について**（男性）**
①　男性の育児休業の取得状況について
ａ．経験あり※ ａ．経験あり を選択した方は②、④へ
ｂ．経験なし※ ｂ．経験なし を選択した方は③**以降へ**

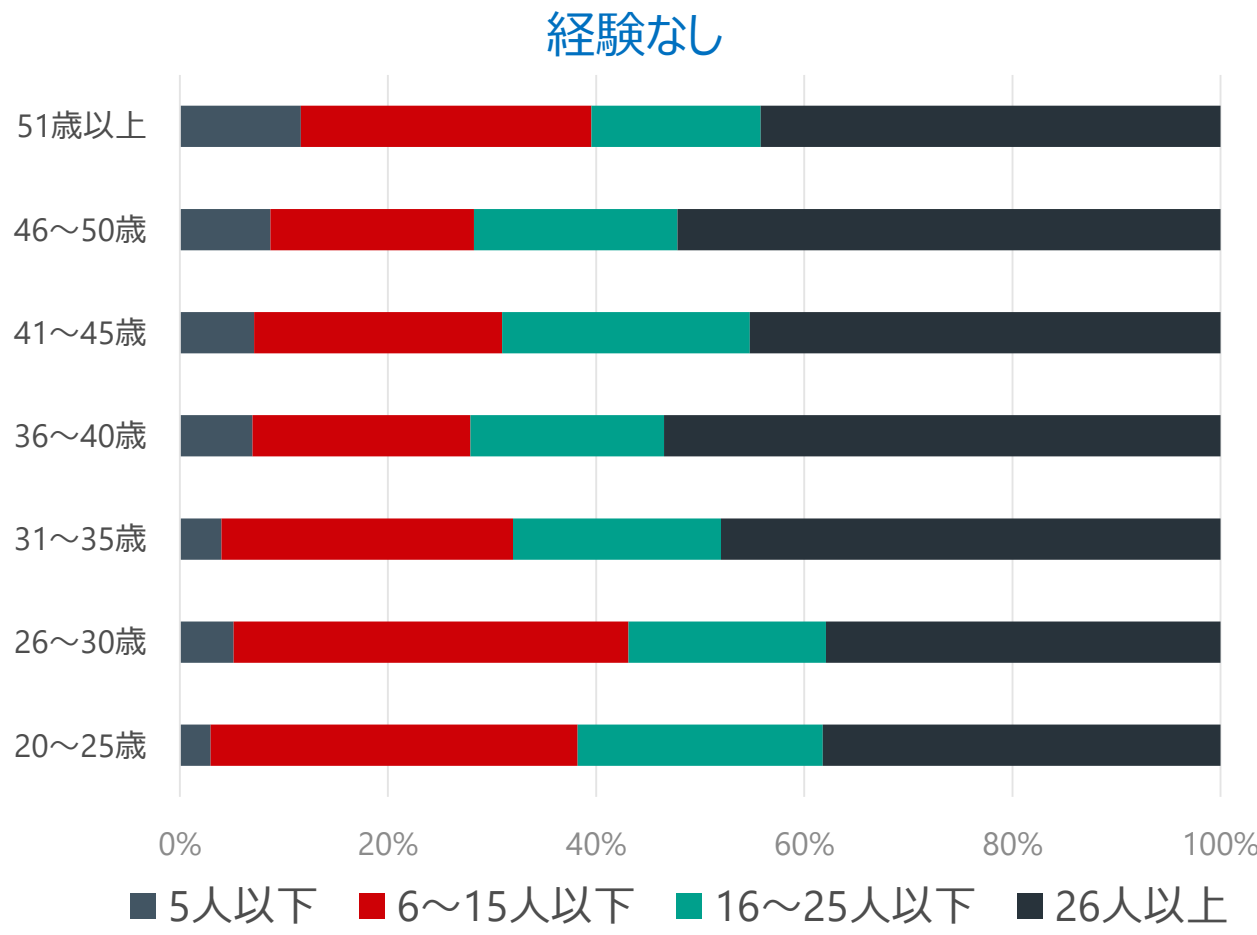






５、育児休業について（男性）
①　男性の育児休業の取得状況について

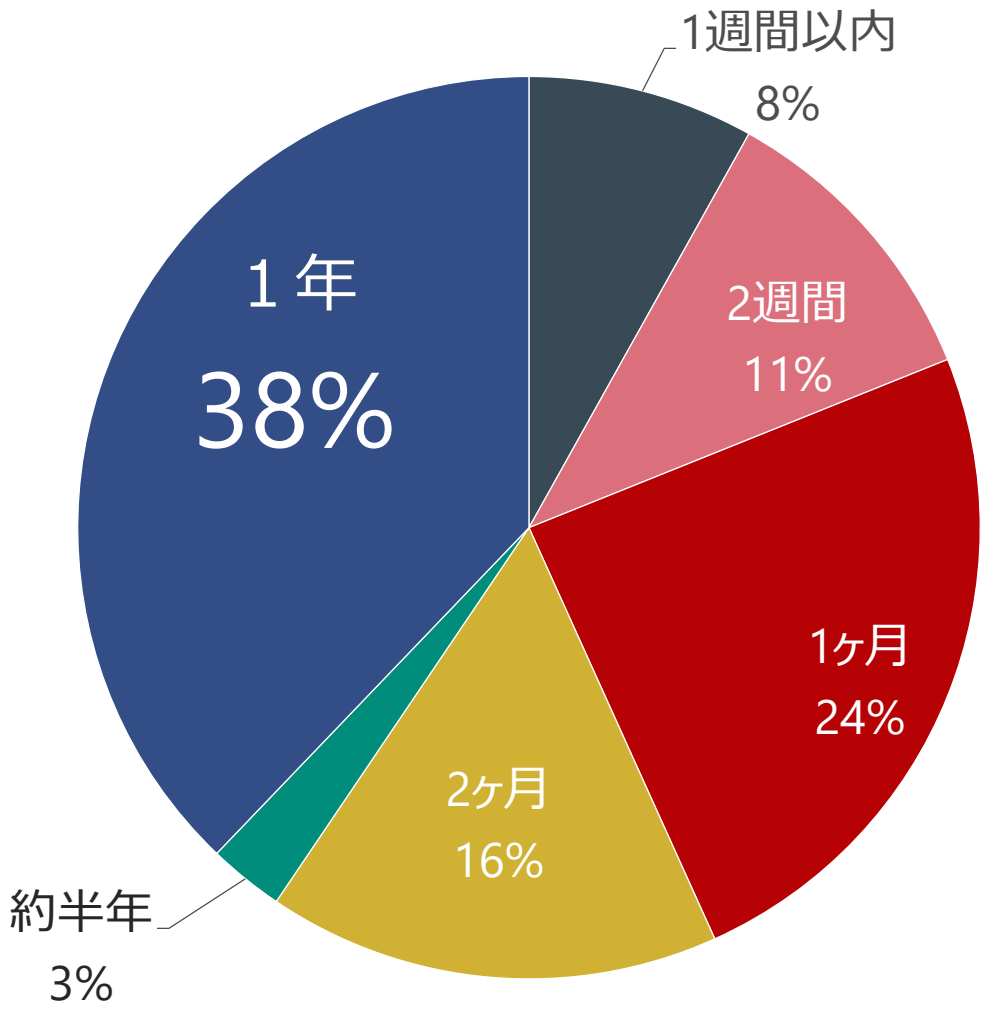




5、育児休業について（男性）経験あり

経験あり
27名

② 育児休業の取得した日数



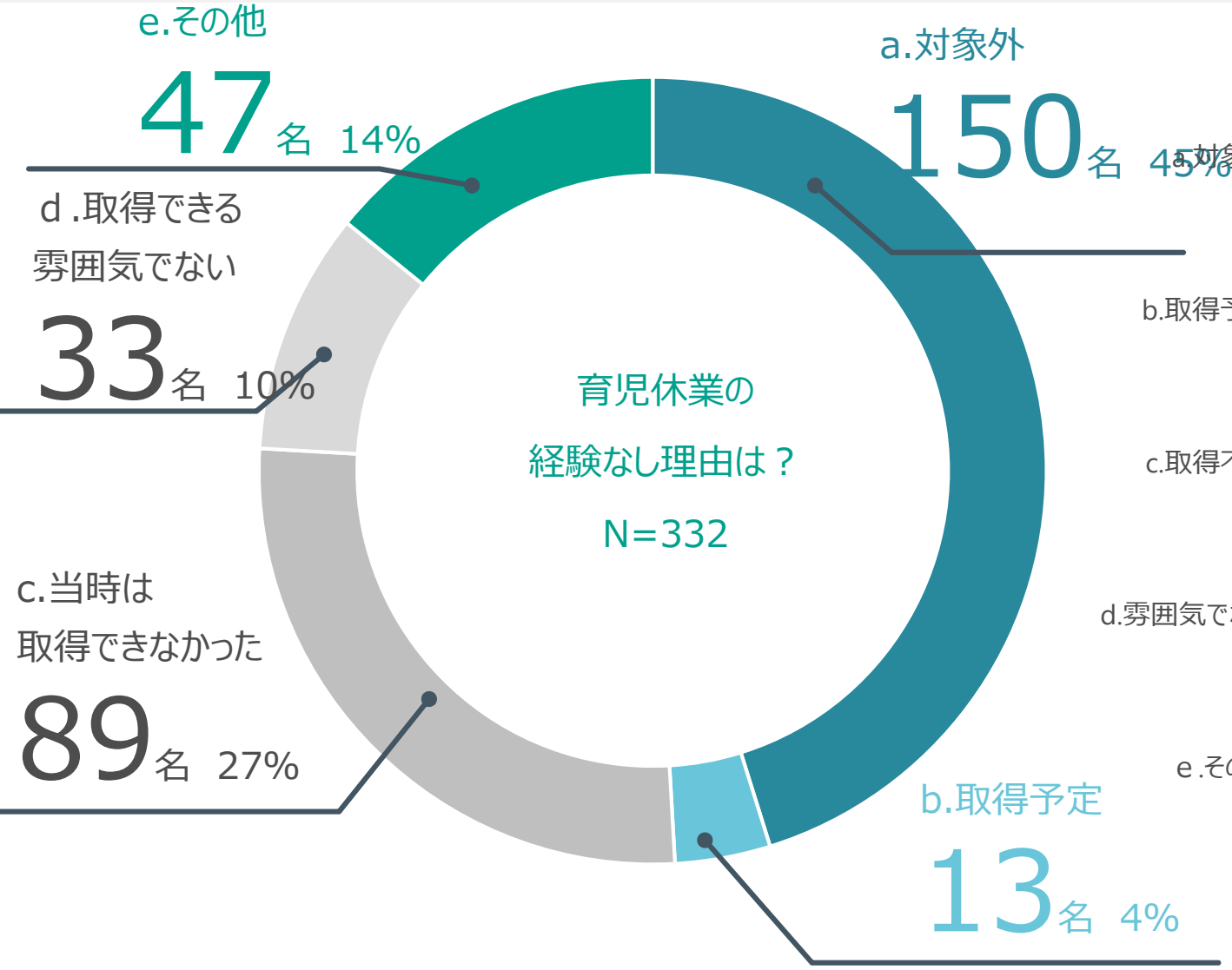
理想の取得日数

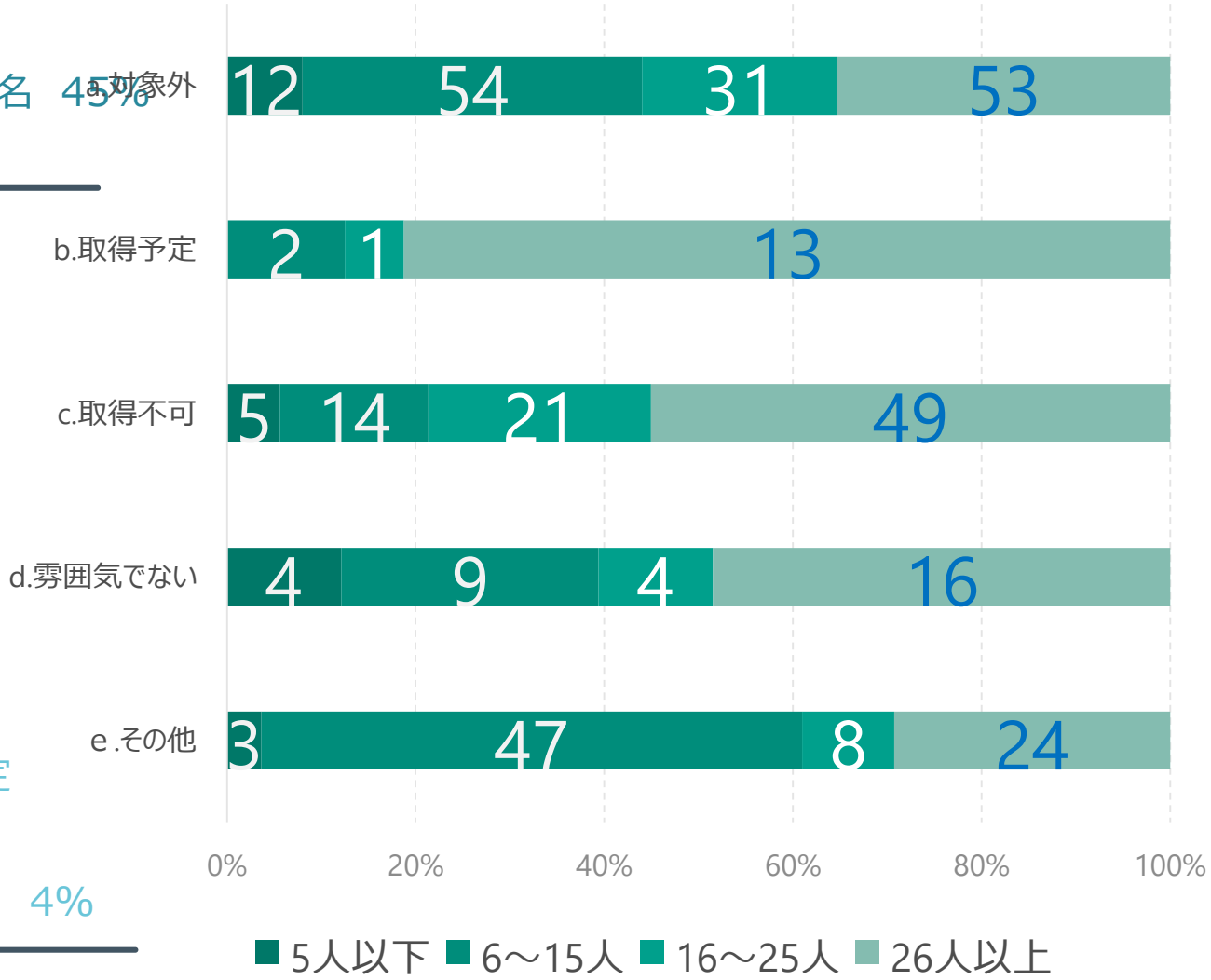
- 2ヶ月
- 3ヶ月
- 半年
- 1年
- 最大4週間（2分割）で取得したい

希望の取得日は、実際取得した日数より多めに取得したかった

5、育児休業について（男性）　経験なし

③　育児休業の経験ない理由を教えてください。（1つ回答）
ａ．対象外　ｂ．取得予定である　ｃ．その当時は取得できなかったｄ．取得できる雰囲気ではない　ｅ．その他



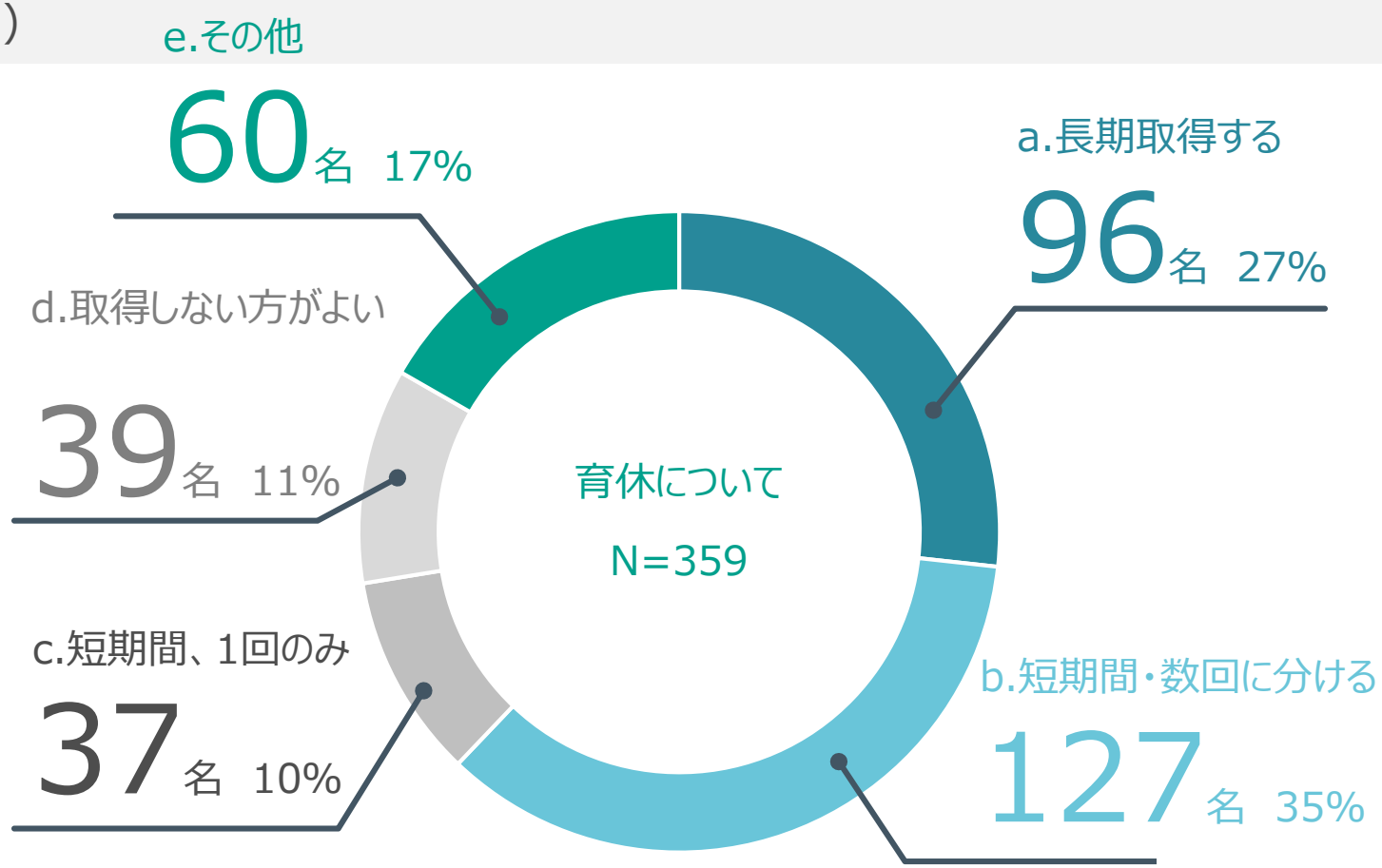


5-③　育児休業の経験ない理由を教えてください（その他）

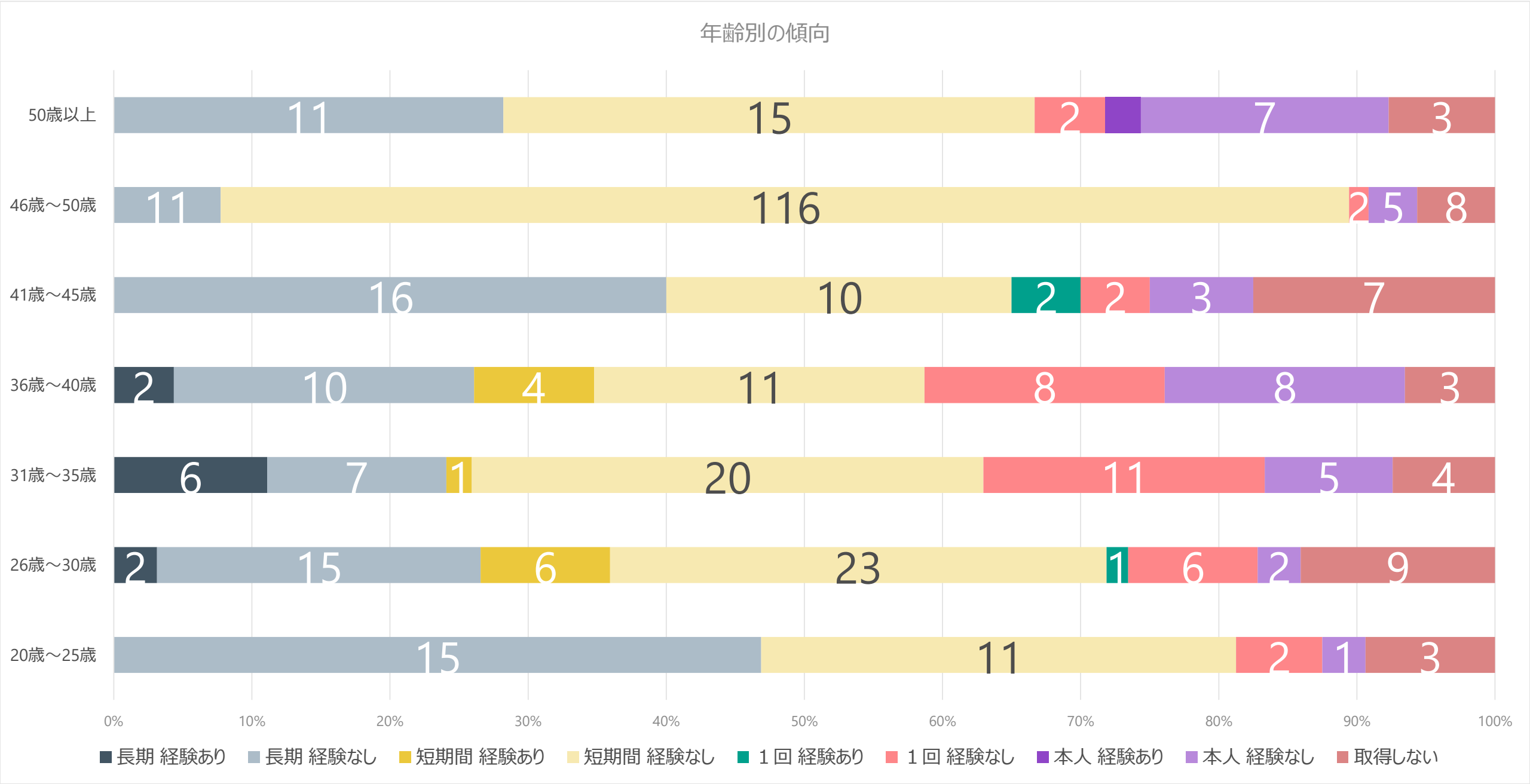
妻が専業主婦だったため不要
考えていなかった
必要ないから
当時は取らなくてもいいかと考えていた。次回出産時は取る予定
考えもしなかった
未婚です
収入がへるから
妻が取ったので
有休が余っていたので、有休で対応した
特になし
妻がとっているのでなんとかなった
子供を授からなかった
妻と相談しとらなくてもいいよと言われた
育児休業が必要だったのは10年以上前でそのころはそんな考えが自分にはなかった
当時は制度がなかった
当時、制度も整っておらず取得が浸透していなかった
特に理由なし
誰も利用しなかった
独身
未婚
発想にない
結婚していない
夫婦で話し合って、取らなくても良さそうだった
取れる環境でない
日常業務が回らなくなるため取得できなかった
必要なかったです
前例があまりいなかったため。
金銭的に難しかった
特に理由はない
金銭的な理由
金銭的に厳しかった
取得しなくてもやりくり出来た
取得する意思がなかった
取得したいが、給与の面で全額保証されないと生活が厳しいため。
タイミングを逃した
取得できる職場環境にない
私自身が取得する必要なしとの判断
制度としてなかった
検討中
その当時は取得しなかった

5、育児休業について（男性）

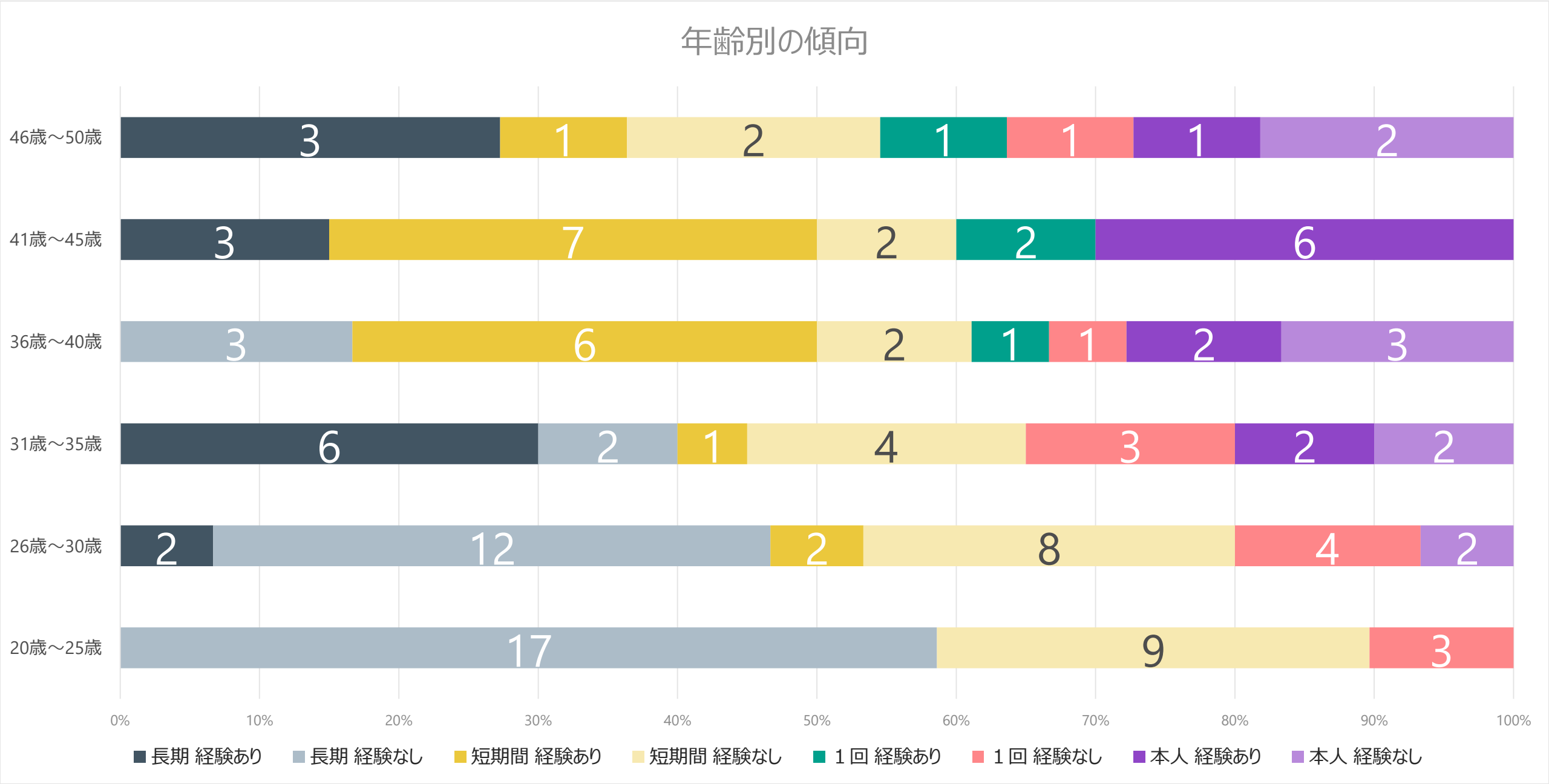
④ 男性の育児休業についてご自身のお考えをお聞かせください。（１つ回答）
ａ． 長期取得する　　※取得期間を記入（　　ヶ月）
ｂ． 短期間、数回に分けて取得する　※取得期間、回数を記入　（　　日　　回）
ｃ. 短期間、1回のみ取得する　※取得日数を記入（　　日）
ｄ. 取得しない
ｅ． その他（　　）



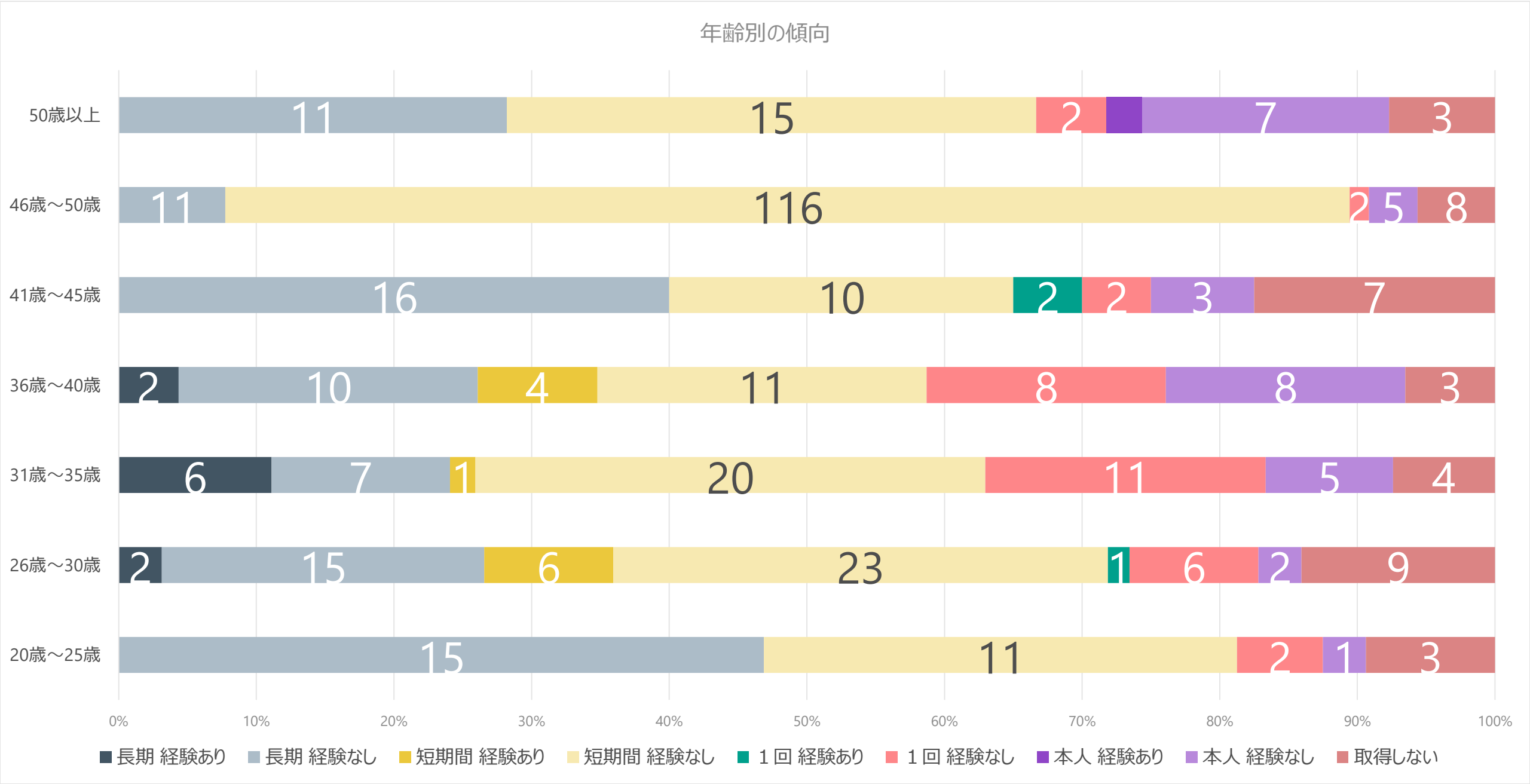
5、育児休業について（男性）



４、妊娠・産休・育休について（女性）経験あり・経験なし共通

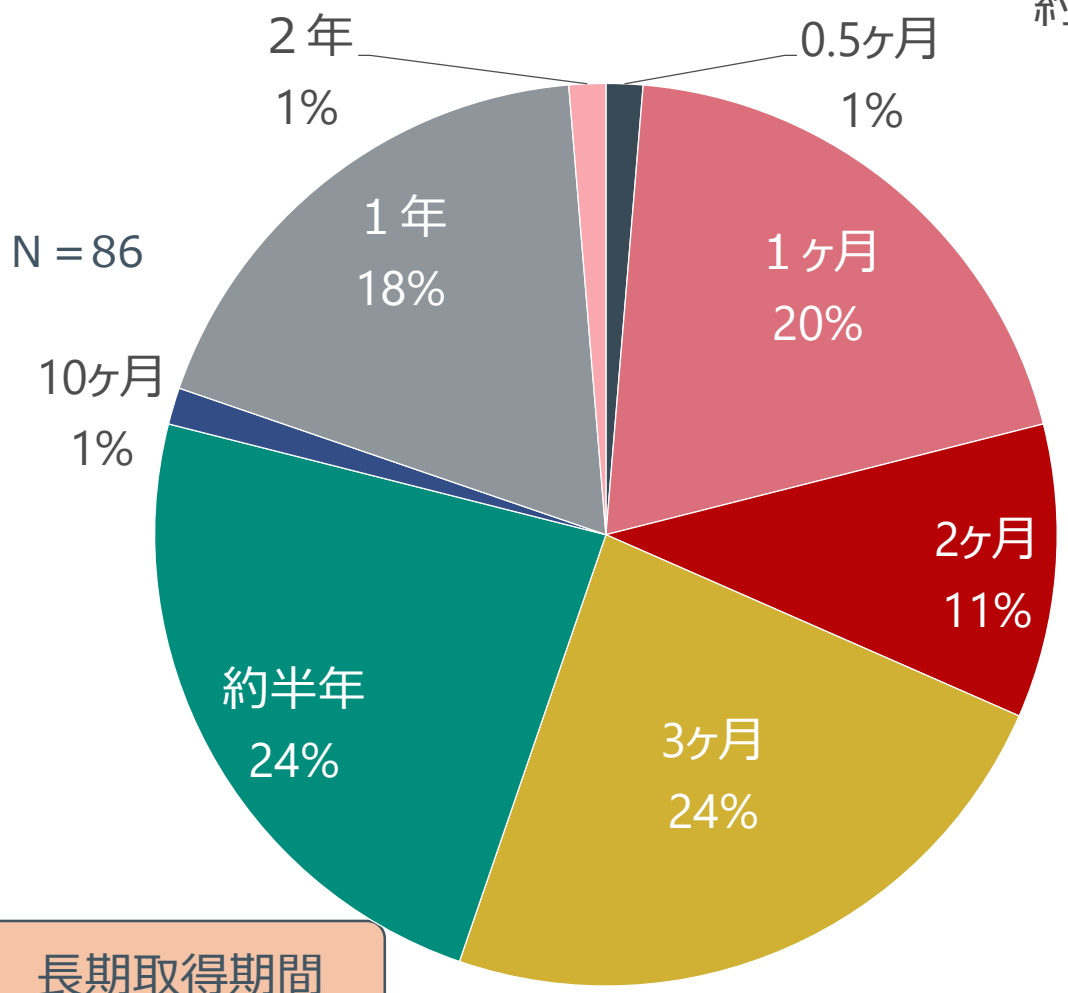


5、育児休業について（男性）

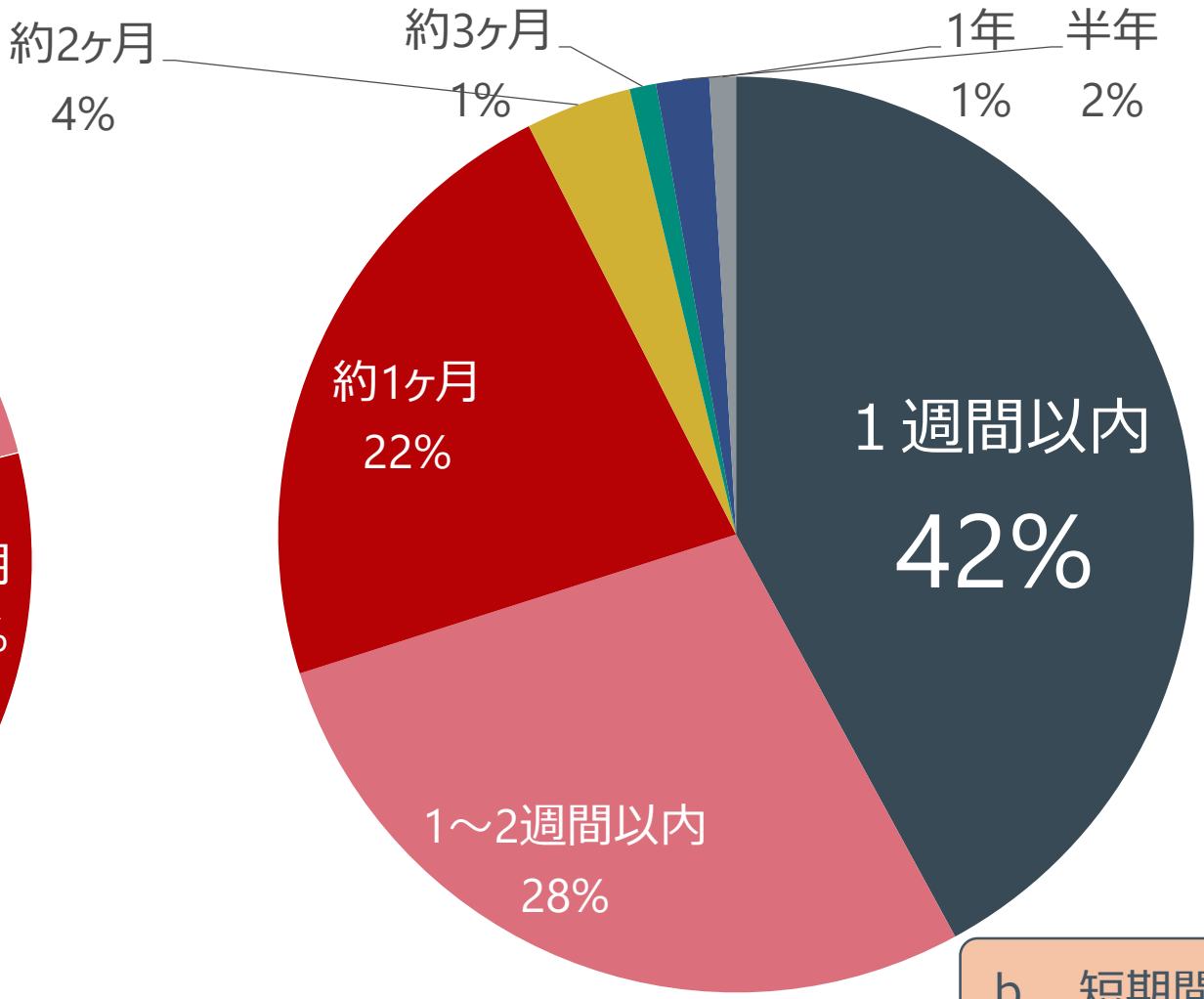


5、育児休業について（男性）

④　男性の育児休業についてご自身のお考えをお聞かせください。

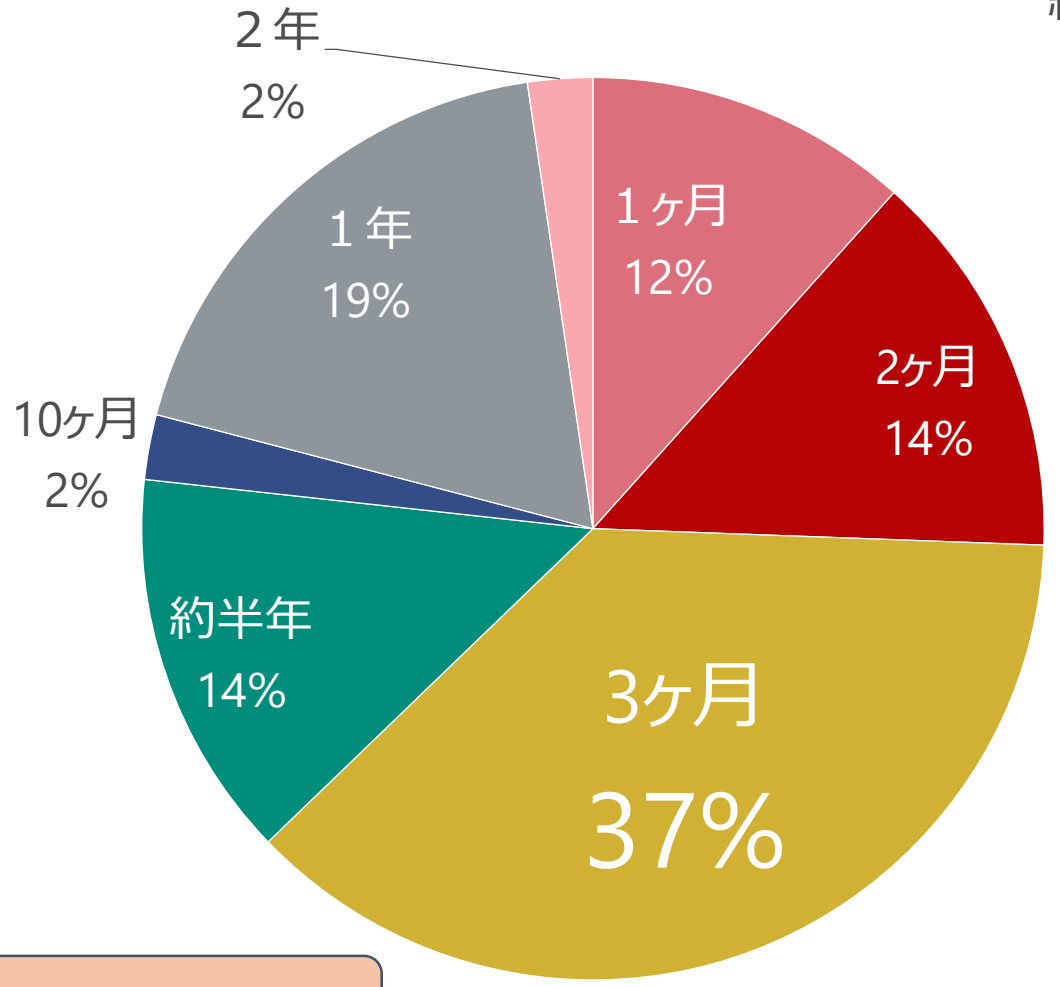


a．長期取得期間

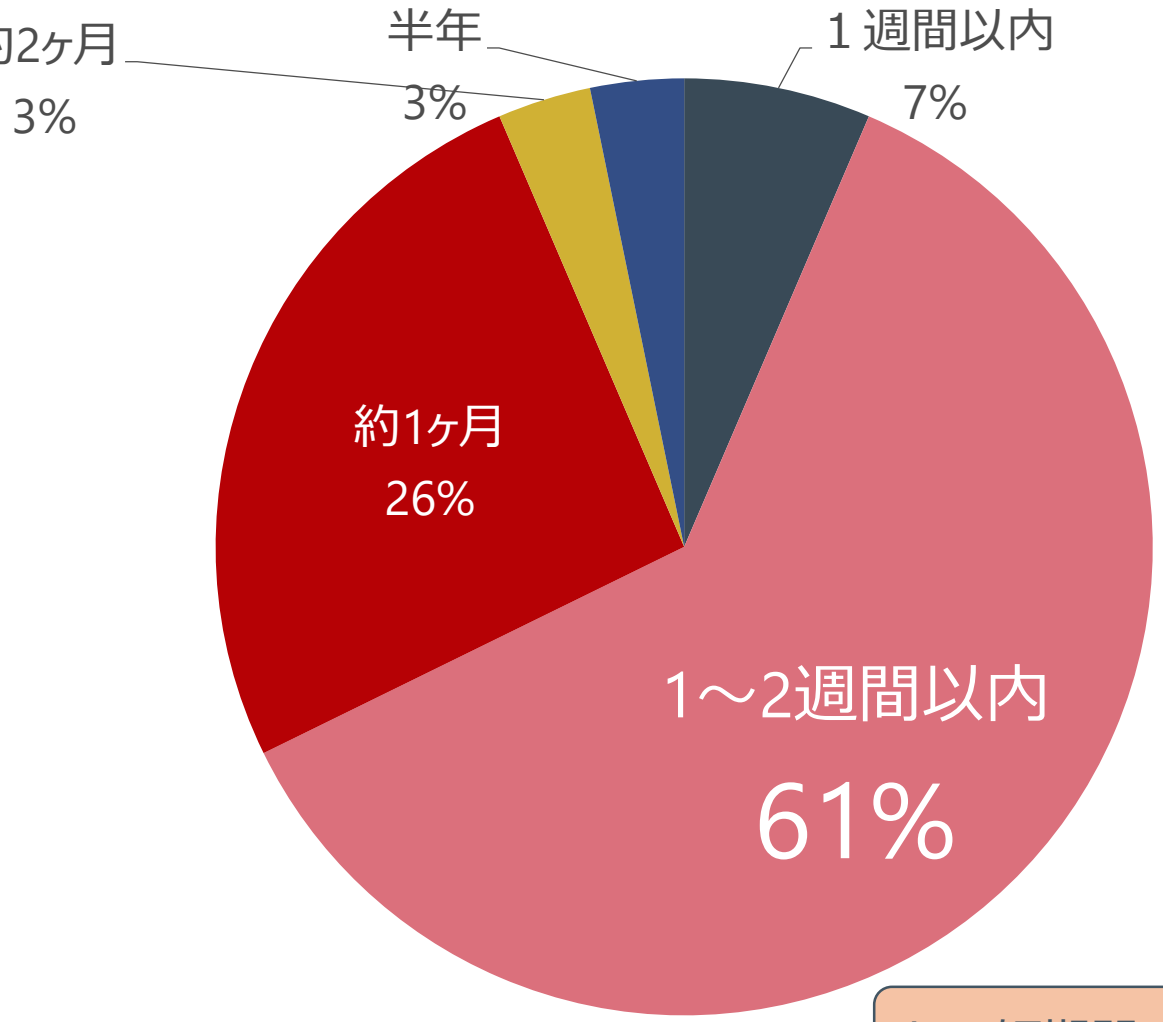


b．短期間、数回

４、妊娠･産休･育休について（女性）経験あり･経験なし共通



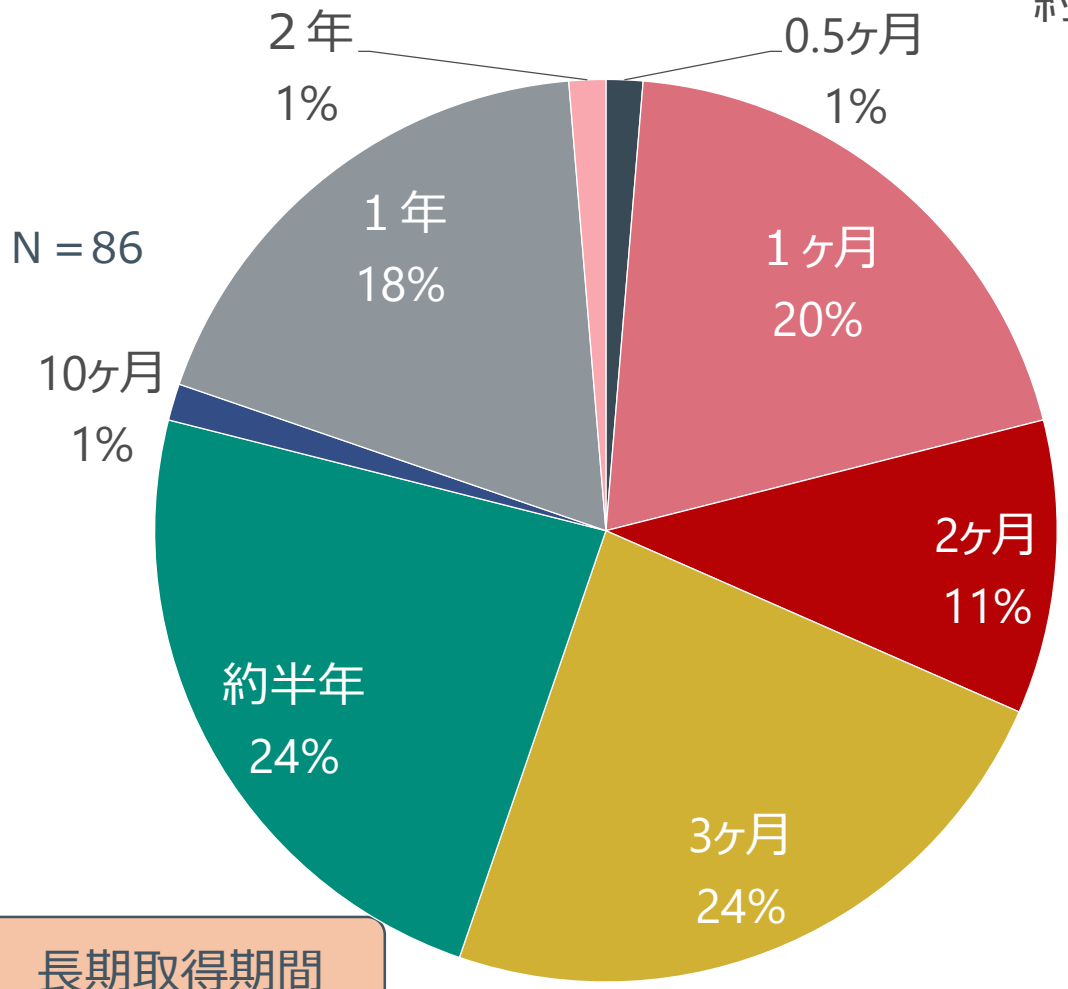
ａ．長期取得期間



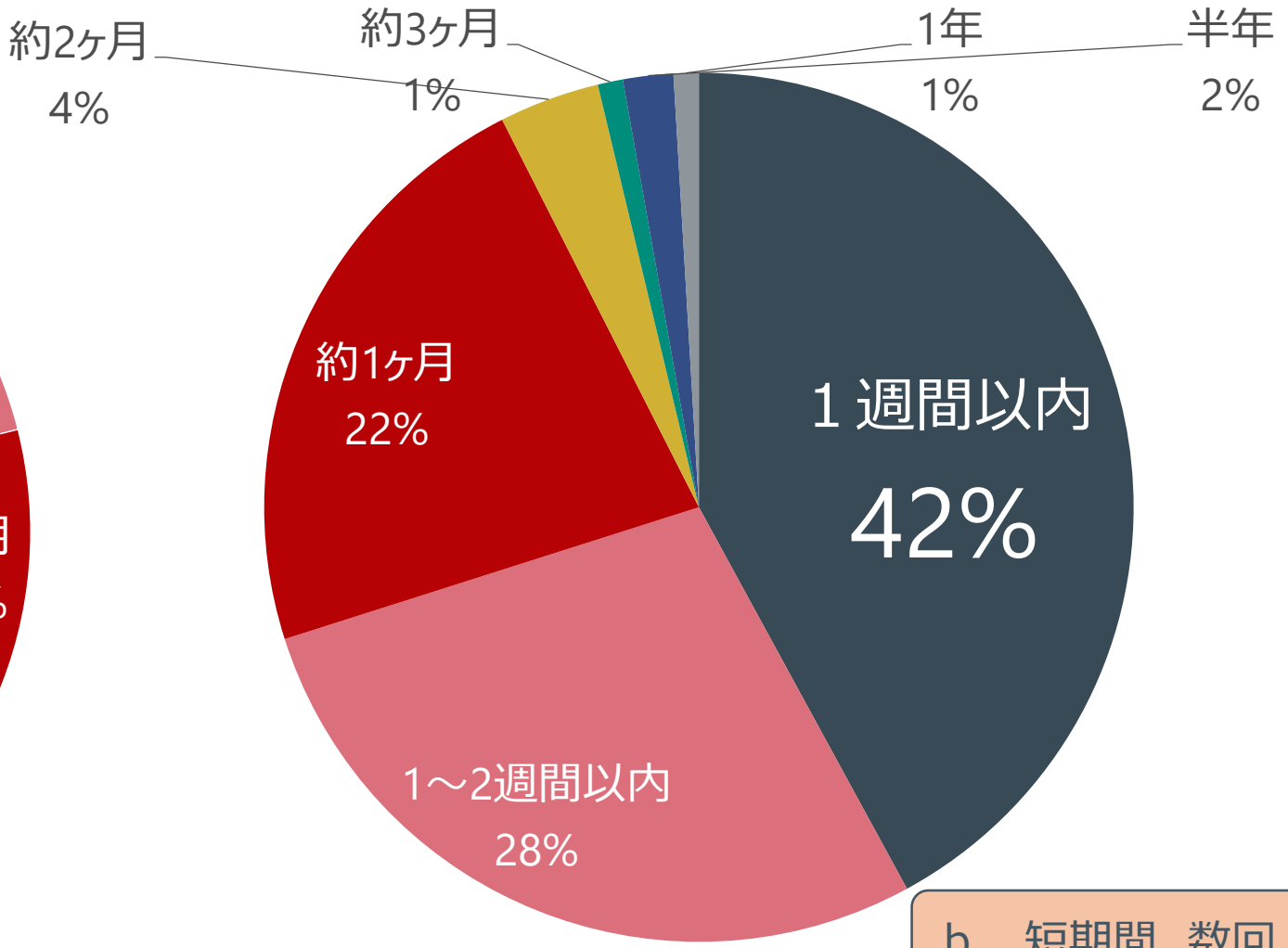
ｂ．短期間、数回

5、育児休業について（男性）

④　男性の育児休業についてご自身のお考えをお聞かせください。



a．長期取得期間



b．短期間、数回

5、育児休業について（男性）

④選択した項目についての理由をお聞かせください。

【6～15人以下】
・男も子育てしたほうが良いから
・親の援助などが一切ない状態で新生児を妻ひとりで育てるのは不可能な為
・現状、人員が満たされている
・お金が減るから休みたくても休めない

【16～25人以下】
・腰を据えて育児に参加するには長期で育児休業を取得する必要があると思います。今回は産後パ パ育休を利用させて頂きました。
・生後すぐと、妻の仕事復帰のタイミングに合わせて。
・1か月の長期で取ると、私の場合は仕事を忘れてしまうから
・共働きなので妻の負担軽減のためにも、育児休業が必要と考えます

5、育児休業について（男性）

④選択した項目についての理由をお聞かせください。

【26人以上】
・私自身の経験上
・半年もあれば、新生児の首もすわり、新生児も母親もある程度落ち着くかと思われる。6 ヶ月を過ぎても、夜泣きする子もいたり、離乳食の準備などまだまだ母親 1 人だと大変なことが多いため、できれば 1 年くらい育児休業を取得できる職場環境にできればいいかと考える。
・育児の大変さ尊さを知るべき
・一ヶ月や二ヶ月と長期になると職場の残されたスタッフに負担が行くため、職場の繁忙を加味しつつ複数回の取得が望ましいと思います
・妻の負担軽減
・出産時は新生児の子育てが大変であり、数か月すると子育てに対する母親の不安があるため、その期間で男性が育児休暇取得するとよいと思います。
・育児休業を取得することによって、子供との時間も得られ、妻とも有意義な時間を過ごせた。また、育児の大変さを身をもって経験した。
・積極的に取るべき
・育児休業は取るべき
・期間での申請ではなく、単発で休みたい。急な休みが必要な時もある。
・育児の必要があるため
・部門の人員定数の考え方などが育休取得の流れに追いつけていない。全員が出勤する状態で定数としていたら、育休を取ったらマイナス 1 でしかない。取る側は後ろめたく、取らせる側は苦しむだけ。これは部門で解決できるものではなく雇用側でも業務に必要な人数と、育休や有給休暇を取得することを見越しての採用人数を考えなければならない。

5、育児休業について（男性）経験あり

⑤　男性の育児休業の対応について、検討していることや困っていること、
または率直な意見があれば育休対象者・非対象者を問わず、ご記入お願いいたします。

・3ヶ月以上取得する事をデフォルトにすべき、職場もそのつもりで最初から勤務調整をすべき
・やはり、1ヶ月以上の育休だと、周りの目が怖い。その人にとって本当に必要でも理解されない場合がある
・育児休業を取得しても、給料が100%保証されるなら積極的に長期間取得したい。全国的にまだ男性の育児休業取得率は少ないが、そのことが背景にあると考える。
・職場の理解、人員不足がかなりの壁となっている。

【要望】
書類手続きを簡略化してほしい。種類が多い。
人員の補充をしてほしい

5、育児休業について（男性）経験あり

⑤　男性の育児休業の対応について、検討していることや困っていること、
または率直な意見があれば育休対象者・非対象者を問わず、ご記入お願いいたします。

【6～15人以下】
・3ヶ月以上取得する事をデフォルトにすべきだと思う。職場もそのつもりで最初から勤務調整をすべき。

【16～25人以下】
・今回育児休業を取得するのは初めてだったので取得期間に悩みました。職場では男性育休に理解　があり、すんなり取得することができ感謝しています。
・やはり、1ヶ月以上の育休だと、周りの目が怖い。その人にとって本当に必要でも理解されない場合がある
・育児休業を取得しても、給料が100%保証されるなら積極的に長期間取得したい。全国的にまだ男性の育児休業取得率は少ないが、そのことが背景にあると考える。

5、育児休業について（男性）経験あり

⑤　男性の育児休業の対応について、検討していることや困っていること、
または率直な意見があれば育休対象者・非対象者を問わず、ご記入お願いいたします。

【26人以上】
・私の場合、上司が理解があったため比較的長期間でも取得することができた。人員や業務量により育児休暇を取得しづらいかもしれないが、ぜひ他の施設でも男性の育児休暇所得がしやすい環境 づくりを望む。
・男性の育児休暇が珍しくなくなった現在において、取得者と非取得者の対応が変わることはまだあ ると感じる。子供の病気などのため仕方なく有休所得申請時に、育休を取得していたのにまだ休むのか や妻が家にいるのになど思うスタッフがまだいると感じる。妻は新生児にかかりつけであり、他の子供 のことはできる限り夫が行っていることを（なかなか難しいと思うが）理解して欲しい。
・所属上長の確認と、事務への確認という手間、理解が必要
・育休取得者が増えると残った人員で仕事を回すわけになるのですが、時期が被っている場合は調整が必要と思いました
・育児休業を短期間で取得した場合の人員の補充がない
・人手不足
・男性の育休休暇は必要であるが、職場の理解、人員不足がかなりの壁となっている。 取得する規則や報道はあるが、現場の体制が・まだまだ不十分である。
・可能であれば申請したいです
・書類手続きを簡略化してほしい。種類が多い。

5、育児休業について（男性）経験なし

⑤　男性の育児休業の対応について、検討していることや困っていること、
または率直な意見があれば育休対象者・非対象者を問わず、ご記入お願いいたします。

・育児休暇を必要とする職員が取得できる環境になれば良い
・代替要員が見つかるか否かが重大問題。事務職や看護師とは異なり、確保困難
・権利を主張するだけでなく相談など周りの事も考えて欲しい
・取得時の人員不足
・おめでたい方なので、基本的には尊重したいが、同年代の職員が多いと、出産のタイミングが近くなり、一斉に育休を取られてしまうと、現場の人手が正直厳しい

【要望】
女性は取得でき、男性は取得できないのは世の中の流れから不自然、平等に取得できるような環境を作らないといけない

5、育児休業について（男性）経験なし

⑤　男性の育児休業の対応について、検討していることや困っていること、
または率直な意見があれば育休対象者・非対象者を問わず、ご記入お願いいたします。

【5人以下】
・いまさらという気持ちしかない
・育児休暇を必要とする職員が取得できる環境になれば良い
・育休が取れるのが理想だが、夫婦の給料が3割減る形になるため、実際にはどちらかがフルで働いていないと生活が成り立たない。であれば、特別有給休暇みたいな形でたとえば10日くらいもらえれば、それをやりくりして育児ができる。もちろん家庭の事情で、里帰りしない家庭などは夫婦揃って長期の休みが必要だろうとは思うので、そこは柔軟な対応がされるとよいと思う。
・代替要員が見つかるか否かが重大問題。事務職や看護師とは異なり、確保困難。
・取りやすい環境
・そもそも男女で質問を区別していることが違和感がある。育児などにたいする社会的支援や考え方が変わらないと少子化に歯止めがかからないと思う。また、これらが厚くない施設は有能な人材ほど集まらない

5、育児休業について（男性）経験なし

⑤　男性の育児休業の対応について、検討していることや困っていること、
または率直な意見があれば育休対象者・非対象者を問わず、ご記入お願いいたします。

【6～15人以下】
・権利を主張するだけでなく相談など周りの事も考えて欲しい
・当院は現在必ずとるようになっているので問題ない。
・現在の人員配置では取得は難しいと思う。育休時の補充人員の確保を確実にしなければならないと思う。
・育児休業をとって復帰した時同僚の対応とか気になる
・実際に取得してもらっている。人員に多少余裕が有るためではあるが、残ったスタッフに過度な負担を掛けることなくやり繰りできている。
・取れるのであれば、取りやすい職場環境になれば良い
・同じ期間に複数人数希望者があると要望どおりに取得できないか？？？
・育休自体は良い制度だが減った人員の補充ができるとよい
・取得するのが当たり前になればいいと思う
・職場の男性の育児休暇は取得率は低いと思う。職場上司の理解があるかどうかに左右している印象。
・男性は積極的に育児休業を取得し、女性だけに育児の負担がかからないようにしてほしい。が
・育児休暇が取りにくい職場環境は改善が必要。改善したならばその企業へ手当を支給するなど男性の育児休暇を拡大していくべきである
・女性は取得でき、男性は取得できないのは世の中の流れから不自然と感じるので、平等に取得できるような環境を作らないといけないと思います。

5、育児休業について（男性）経験なし

⑤　男性の育児休業の対応について、検討していることや困っていること、
または率直な意見があれば育休対象者・非対象者を問わず、ご記入お願いいたします。

【6～15人以下】
・取りやすい職場環境整備が必要
・人員不足でそれどころではないと思われる
・男性の育休取得は取りづらい雰囲気がある
・技師不足で定数割れの状態で，複数人同時に取得されると業務に支障が出る.
・人員の一時的な減少に繋がるため人員についての考えを見直す必要があるとかんがえます。
・男性の育児休暇を取得しやすい環境を整えて欲しい。
・職場理解
・もっと科内の人数を増やして育休を取りやすくする以外考えられない
・周りの男性で、育休を取られている方を見かけない
・3ヶ月以上取得する事をデフォルトにすべきだと思う。職場もそのつもりで最初から勤務調整をすべき。
・男性の育休に限らず、育休を取得者が増えると業務が回らない状態になるのでパートの採用など柔軟な対応をしてほしい
・育児休業取得で残された社員に対して申し訳ないと感じる。育児休業取得していない残された社員側に対して、何らかの手当が発生してもよいのではないかと思う。

5、育児休業について（男性）経験なし

⑤　男性の育児休業の対応について、検討していることや困っていること、
または率直な意見があれば育休対象者・非対象者を問わず、ご記入お願いいたします。

【16～25人以下】
・女性はOKだが男性はダメだという雰囲気を変えてほしい
・自分の都合や権利を振りかざす若者が多い。国は男女平等とか働き方改革とか格好ばかりつけないで、特に医療職には配置適正数を決め、足りない施設には罰則を、満たしている場合には加算点数を講じるなど具体的現実的な方策を示すべきである。
・国は男女平等とか働き方改革とかを勝手に勧めないでもらいたい。職場の人数が増えてないのに長期休業などは無理です。若者たちは権利を声高に主張するようになり、医療の現場は大混乱です。
・育児休業を取得しても、給料が100%保証されるなら積極的に長期間取得したい。全国的にまだ男性の育児休業取得率は少ないが、そのことが背景にあると考える。
・誰しもが取れる環境（全員）になるようになればよいと思います。半ば強制的でもよいので。
・制度ができる前の世代からすると不公平感は拭えないのではないか。制度を利用している人は少ないと感じる。
・取得しやすいように、職場もしていけばよい。
・申請するなら早く申し出てほしい
・取得時の人員不足。
・やはり、1ヶ月以上の育休だと、周りの目が怖い。その人にとって本当に必要でも理解されない場合がある
・男性の育児休業は必要。

5、育児休業について（男性）経験なし

⑤　男性の育児休業の対応について、検討していることや困っていること、
または率直な意見があれば育休対象者・非対象者を問わず、ご記入お願いいたします。

【16～25人以下】
・育休中の人員補充ない（男女とも）
・育休をとることは良いと思うが、斡旋するのは違うと思う。育休消化率で、企業の良し悪しが決まるものでない
・技師の人数不足のため同時期に2人以上の育児休業が取りづらい環境である
・積極的にやるべき
・給与面で全額出ないと積極的に取得できない。
・世間的に男性の育児休業について議論があるが、育児をするにあたって何をすべきかどう立ち回るべきかを、出産前に十分に準備できているかが疑問である。妻は、出産に向けて産婦人科医、助産師等からいろいろな指導を受け、身体・心の準備を行うが、夫はどうだろうか？また、育児休業として出産後の長期休業は必要であるが、共働き世帯も増えているので、むしろ妻が復職後のサポート体制を充実すべきではないか？病後児保育施設、子の介護休暇等をもっと充実しなければ、共働きで安心して働ける良い環境にはつながらないと考える。
・比較的年休が取りやすくなっているので、一定期間通しで休むのではなく、業務の内容に応じて 休業日を設定して欲しいと思います。
・今回育児休業を取得するのは初めてだったので取得期間に悩みました。職場では男性育休に理解　があり、すんなり取得することができ感謝しています。

5、育児休業について（男性）経験なし

⑤　男性の育児休業の対応について、検討していることや困っていること、

【26人以上】
・今のところうまく取得できていると考えています。
・おめでたい方なので、基本的には尊重したいが、同年代の職員が多いと、出産のタイミングが近くなり、一斉に育休を取られてしまうと、現場の人手が正直厳しい。
・男性女性で残務免除に違いはあるため是正したい
・積極的に育休休業を行う方がいい
・勤務人数等の理由で、育児休業が取得しずらい。
・給与が減額してしまうこと
・上記にも記載したが、男女問わず育児休暇の取得はバックアップ体制の完備が重要と考える。女性の場合は年単位での取得になるため、退職者等を加味した前倒しでの人員募集などの対応がし易いが、男性の短期取得はそれらが認められず、残された者への負担が大きい。　人員確保か、残された者への公平性の担保など、難しい問題ではあるがこれらを考えていかない以上、男性の育児休暇は難しい問題と思う。
・育児休業の取得は賛成だし夫婦で責任持って子育てする事は大事。しかし、育児休業期間中の収入が少ない。収入がなければ育児休業があっても育てられないし生活できない。まずは金銭面の対応を考えるべきだと思う。
・子供の年齢が離れており、上の子たちの学費等の工面などを考えると賃金面に不安がある。また男性育児休業を推進していることで取得は容易になり、これから育児が始まる世代にとってはとても良い環境となったが、既に育児が終了している世代には不平等を感じる。育児休業だけでなく介護休業などの制度ももっと推進していくべきだと思う。
・私の場合、上司が理解があったため比較的長期間でも取得することができた。人員や業務量により育児休暇を取得しづらいかもしれないが、ぜひ他の施設でも男性の育児休暇所得がしやすい環境 づくりを望む。

5、育児休業について（男性）経験なし

⑤　男性の育児休業の対応について、検討していることや困っていること、

【26人以上】
・人員の補充が無い
・勤務人数が減るので補充が欲しい
・男性でも取得できやすい世の中になったほうが良いと感じています
・書類手続きを簡略化してほしい。種類が多い。
・とても分かりにくい現状です。育休なのか産後パパ育休制度なのかどのように取得可能なのかなどの話し合いも科内で出来ないと取得に関しての納得いくいかないに分かれてしまいそうです。全員が理解できる環境が必要と考えます。
・育児休業中に給与が十分でないがために、育児休業を取得しづらい
・隔週で出勤する、1日おきに出勤するなどもっと柔軟に取得できると取得できるとさらに良いと思う。第一子の場合と第二子の場合でも違うし、妻実家の遠近にもよる。取ったもの勝ちとならないよう、非取得者にも同様に休みの権利はあるので負担の皺寄せがいかないように管理者が管理しなくてはいけないと思う。
・女性に加え男性の育児休業取得には賛成しています。しかし、長期間の休暇を複数者で同時期に取得すると業務が回りません。回数・期間など柔軟な対応ができるような運用を考えていただきたい。
・育児休業による欠員の補充が課題となる。特に男性の場合、申請期間が比較的短く代替職員の採用ができない場合が多い。また、複数名が同時期に取得を希望した場合の調整が困難となる。代替職員の確保については、人材派遣会社との契約などが提案できるが、経費の確保が課題となる。過去に育児のため離職した職員（子育てがひと段落した）に短期復職のお願いを検討している。
・部署内で育休の取得方法に対して業務が円滑にまわるようなルールを決めるべきである。
・積極的に取得できる環境が良いと思います
・男性の育児休業の前例がない病院でも取得しやすい環境になってほしい
・取得によるキャリアへの影響がある時点で広く普及はしないと思う。病院として推奨したとしても部署で様々な制約があっては意義が弱まると思う。

5、育児休業について（男性）経験なし

⑤　男性の育児休業の対応について、検討していることや困っていること、

【26人以上】
・現在育休は、その期間や日程を所属長により制限されている。日勤への影響を鑑みてのことで理解できるが、それでは本来の育休の意味が果たせない。具体案は浮かばないが、これからの課題であると考える。
・育児休業そのものは、問題ないと思う。しかしながら、休業中の人的補償をどう補っていくか の問題が残る。休業を終え、復職時の人的補償で雇用した職員の対応は如何にすべきか、制度施 行において今後の課題と思われる。
・関連病院については不明ですが、私の勤務する施設では育児を行うスタッフに対する理解が　進んでおり、助け合えるような土壌ができあがっているのが大変ありがたいと考えています。 しかし、男性の育児休暇については最高責任者の理解が得られず、申請ができない状況に ありま す。時間はかかると思いますが、少しずつフォローできる環境ができて、　みんなが働きやすい職場になると良いと思います。
・男性の育休休暇は必要であるが、職場の理解、人員不足がかなりの壁となっている。 取得する規則や報道はあるが、現場の体制がまだまだ不十分である。
・男性の育児休暇が珍しくなくなった現在において、取得者と非取得者の対応が変わることはまだあ ると感じる。子供の病気などのため仕方なく有休所得申請時に、育休を取得していたのにまだ休むのか や妻が家にいるのになど思うスタッフがまだいると感じる。妻は新生児にかかりつけであり、他の子供 のことはできる限り夫が行っていることを（なかなか難しいと思うが）理解して欲しい。
・育児休業による欠員の補充が課題となる。特に男性の場合、申請期間が比較的短く代替職員の採用ができない場合が多い。また、複数名が同時期に取得を希望した場合の調整が困難となる。代替職員の確保については、人材派遣会社との契約などが提案できるが、経費の確保が課題となる。過去に育児のため離職した職員（子育てがひと段落した）に短期復職のお願いを検討している。
・短い期間でも代替要員を雇用できる制度があるとよい.
・幸いなことに、私がいる部署は男性の育児休業についても理解があり、1 年近くの育児休業を取得 できる予定です。所属する部署が異なっていたら取得できなかったかもしれません。客観的に見る と不公平な部分があるかもしれませんが、男性の育児休業も将来的に普通になって欲しいと思いま す。長期の育児休業を取ることでキャリア等にも影響が出るかもしれませんが、今回、私は家庭を 優先して長期の育児休業を取得することにしました。

まとめ

【女性】
妊娠中や業務への配慮や復帰後の勤務形態は、概ね希望通り

・本人の希望を聞くなどの相談の場を設けることが必要
・本人以外にも配慮するなど職場全体とのコミュニケーションが大事
・女性が思う男性の育休は、長期・短期（数回）取得　➡　当たり前の時代に

【男性】
男性の育休取得は必要、今後今まで以上に増加傾向

・人員不足解消
・取得する時の職場の雰囲気づくり
・コミュニケーションは大事

考察

・男性の育児休暇が増加

・男女ともに当事者と面談が必要

・当事者以外の配慮も必要なため、職場全体とのコミュニケーションが大事

・当事者以外のケアをするためにも人員不足にならないように人員確保

・管理職未満には、必ず産休育休制度など説明が必須
（2025年４月から残業免除申請期間が拡大、看護休暇取得期間も延長など）