

「診療放射線技師の妊娠・出産に関する  
アンケート」報告

中四国女性診療放射線技師活躍推進班

平成30年11月4日

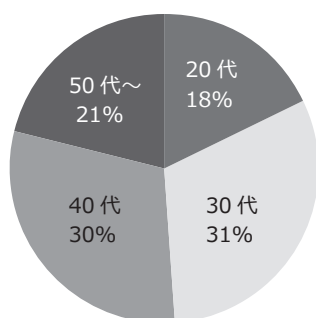
# 診療放射線技師の妊娠・出産に関するアンケート報告

アンケート集計期間：平成30年1月27日～平成30年9月30日

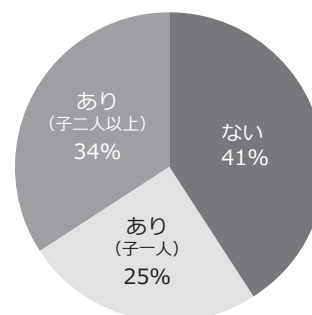
## 1. 回答者所属県

	女性	男性	合計
広島県	60	87	147
岡山県	60	56	116
山口県	38	59	97
島根県	21	61	82
徳島県	11	34	45
愛媛県	12	29	41
鳥取県	14	20	34
高知県	7	21	29
香川県	9	14	23
中四国地方以外	17	24	41
記入無し	9	15	24
合計	258	420	678

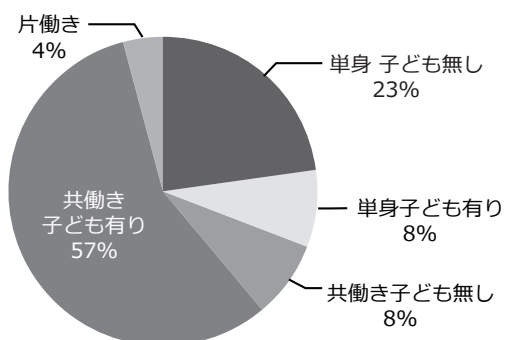
## 2-1. 回答者の年齢分布



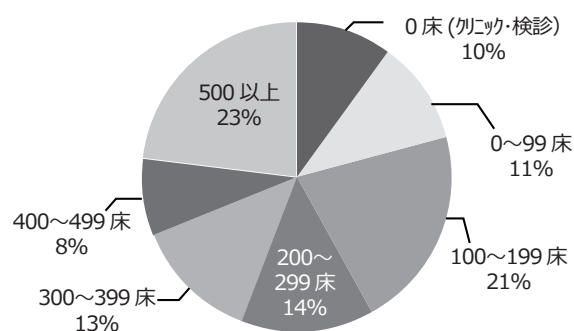
## 2-2. 出産経験（女性のみ回答）



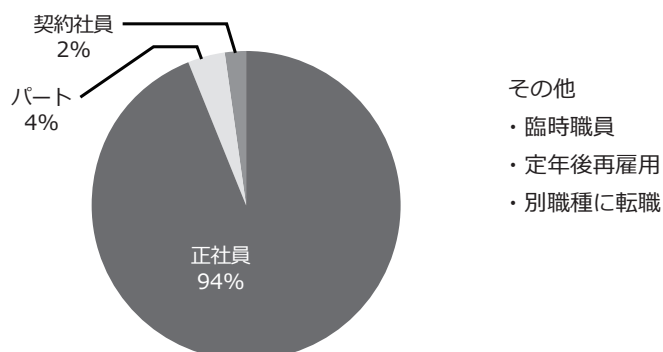
## 3. 家庭状況



## 4. 勤務している施設の規模

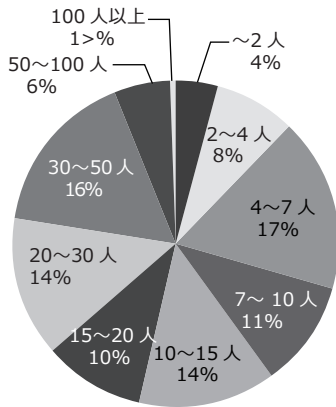


## 5. 現在の雇用形態

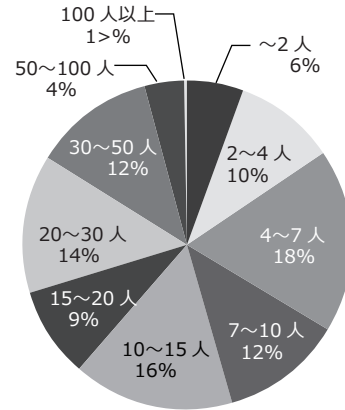


6-1. 勤務状況（技師の総数）（半日勤務は0.5人換算）

女性（回答者数）

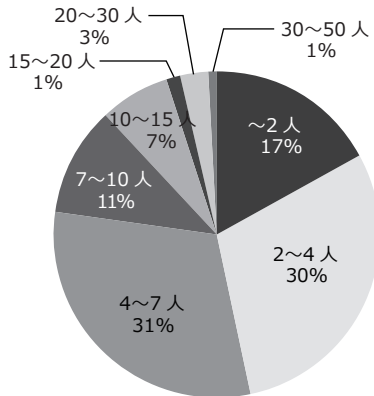


男性（回答者数）

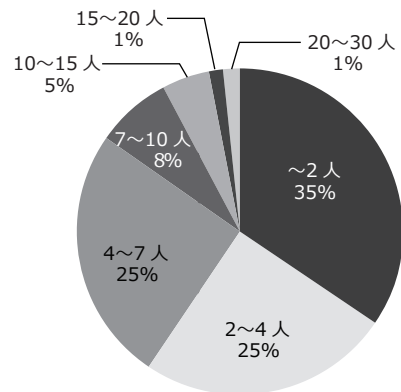


6-2. 勤務状況（女性技師数）（半日勤務は0.5人換算）

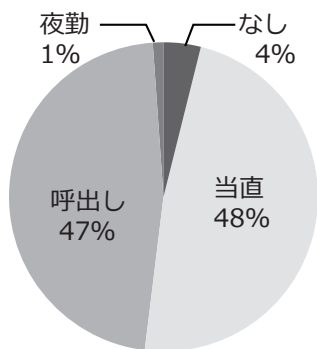
女性（回答者数）



男性（回答者数）



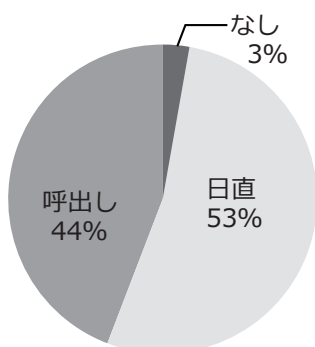
7-1. 時間外勤務体制（夜間）



その他意見

- ・家が近所のため何かあれば連絡来るが賃金発生無し
- ・その時いける技師が対応
- ・2交代勤務
- ・3交代勤務
- ・男性のみ当直

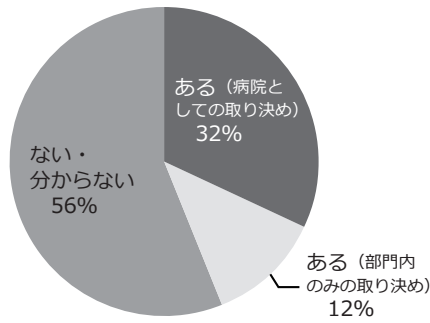
7-2. 時間外勤務体制（休日）



その他意見

- ・家が近所のため何かあれば連絡来るが賃金発生無し
- ・その時いける技師が対応
- ・出張検診、祝日検診
- ・AM 病院待機、PM 呼出し

8. 妊娠中の業務に関する規約

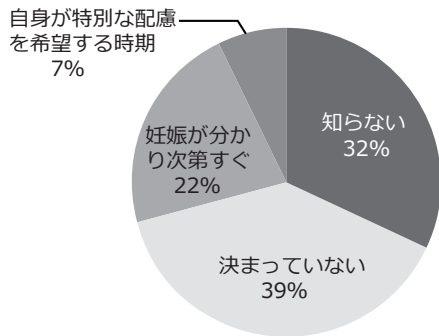


その他意見

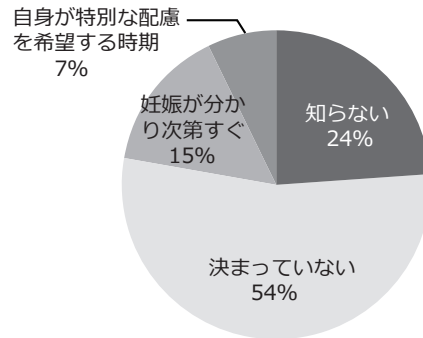
- ・規約はあるが、完璧ではない
- ・臨機応変
- ・現在作成中

9. 妊娠報告時期

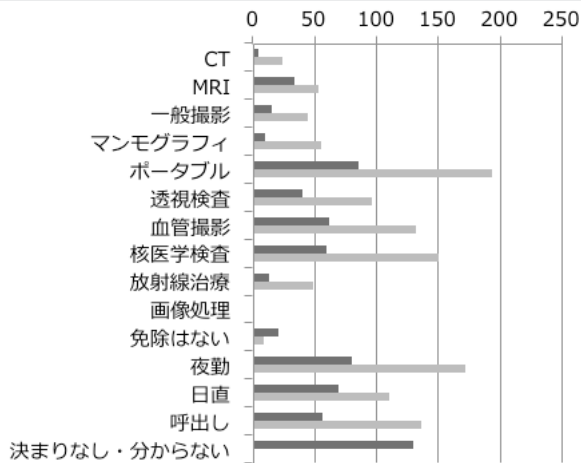
病院として求める妊娠報告の時期



出産経験者に聞く妊娠報告の時期



10. 妊娠中に免除される業務、免除してほしい業務(複数回答可) 回答者: 女性

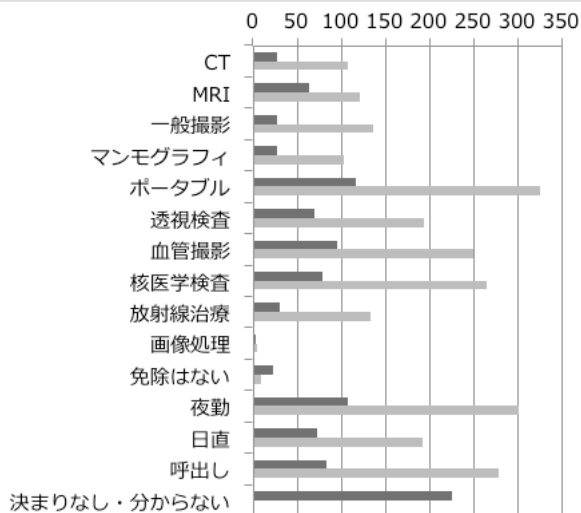


- 妊娠中に免除される業務
- 妊娠中に免除してほしいと思う業務

その他意見

- ・移乗の介助等身体に負担のかかる作業
- ・本人に体調等で判断させる
- ・プロテクターを着ての介助などをしない
- ・検診車業務
- ・防護を行えば免除は必要ない

11. 妊娠中に免除される業務、免除してあげたい業務(複数回答可) 回答者: 男性

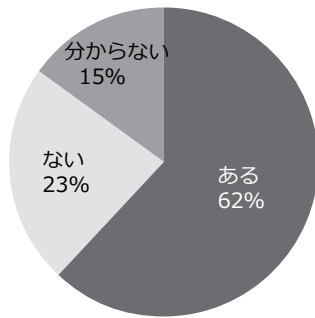


- 妊娠中に免除される業務
- 妊娠中に免除してあげたいと思う業務

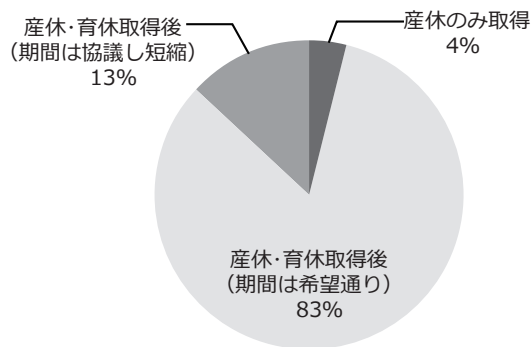
その他意見

- ・OP室術中透視を免除
- ・自己申告、本人が判断
- ・出張検診
- ・一人で代わりのいない業務は免除
- ・本人の希望を優先してシフトを組むのが上司の仕事では
- ・日当直免除してあげたいが人数の関係で難しい
- ・個人により体調異なるため、上司が勤務規程・労基法も踏まえながら個々に対応

1 2. 妊娠中技師の雇用経験（病院として）

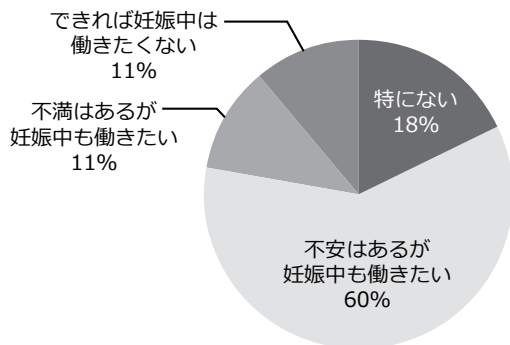


1 3. 病院として出産後技師の復職時期（経験のない施設は回答から除いた）



1 4 - 1. 妊娠中に働くことへの「不安・不満」 回答者：女性

具体的な理由や思い→ p. 7へ

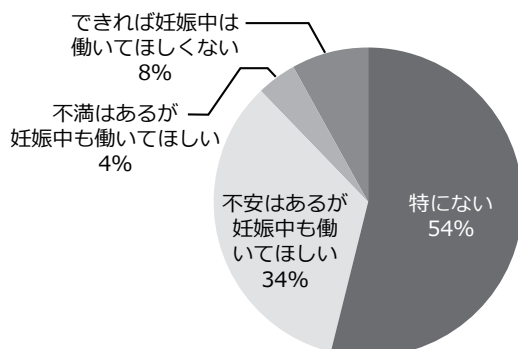


その他意見

- ・自分の妊娠時は不安ばかりだったが、周囲のバックアップにより不満はなかった

1 4 - 2. 妊娠中技師が働くことへの「不安・不満」 回答者：男性

具体的な理由や思い→ p. 7へ

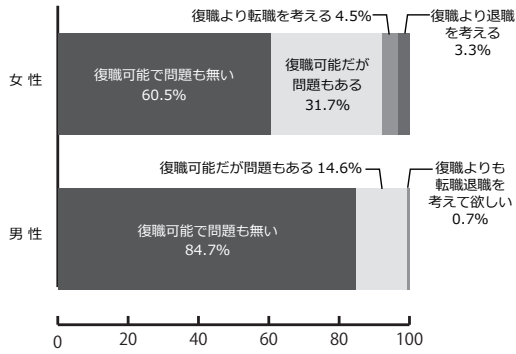


その他意見

- ・どうしても気を遣いすぎてしまう
- ・どこまで仕事ができるのか
- ・本人のためにもできる範囲で働いてほしい
- ・周囲の配慮を当たり前と思い、都合良く解釈するのが不満
- ・女性技師不足のため、働いてもらわないと仕事が回らない
- ・暴力的な患者等への注意が必要
- ・MRI,RI, 透視検査などリスクから妊婦を遠ざけるべきだ

15. 出産後、現在の職場への復職について

具体的な理由や思い→ p. 9へ



その他意見（女性）

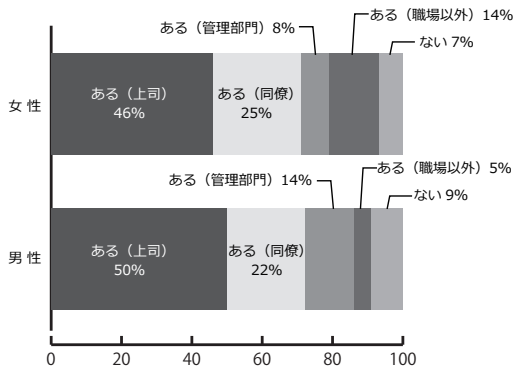
- ・ 復職して欲しい、  
困難な場合は非常勤対応も検討

その他意見（男性）

- ・ 人数の少ない職場は、復職まで待つのは難しい

◎ 『問題ない』と考えている割合の差！

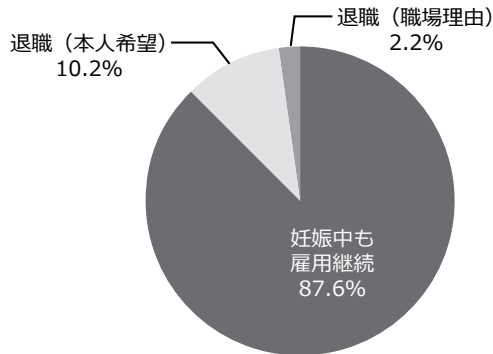
16. 妊娠中から復職後の勤務について相談できる環境があるか（複数回答可）



◎ 『管理部門』の支援について、認識の差！

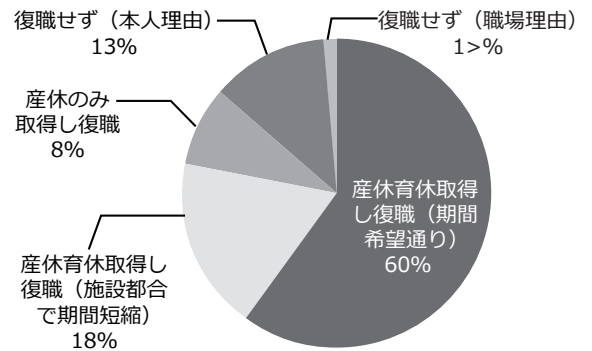
18. 妊娠中の雇用継続 回答者：女性

具体的な理由や思い→ p. 9へ

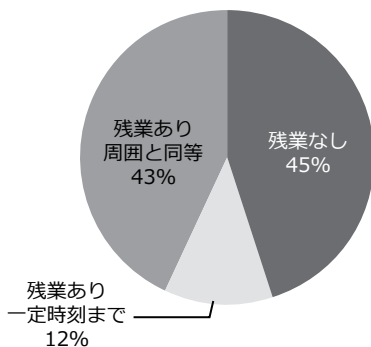


19. 出産後の復職経験 回答者：女性

具体的な理由や思い→ p. 9へ



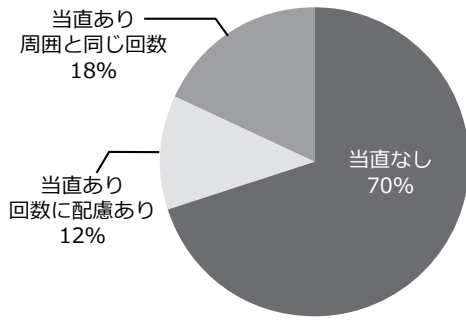
20-1. 育児中の時間外勤務（残業）



その他意見

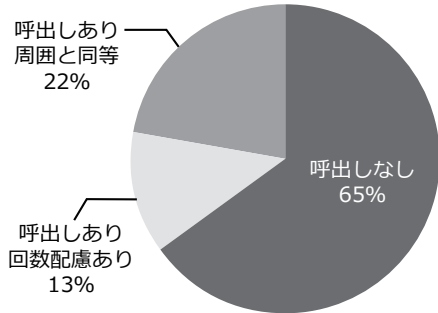
- ・ 3歳までは時短勤務が可能
- ・ 3歳までは免除
- ・ 残業はあるが、早めに帰れるよう配慮
- ・ 誰も頼める人がいなければ残る
- ・ 都合が合えば残業
- ・ 診療終了までが勤務時間だった
- ・ 今後検討が必要と感じている

20-2. 育児中の時間外勤務（当直）



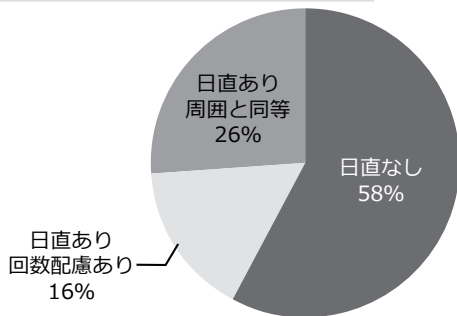
- ・ 3歳までは免除
- ・ 1年間は免除
- ・ 復帰時期は本人が決める
- ・ 基本的には免除だが、周囲の目が冷たい（とても問題だと感じる）
- ・ 本人の希望、相談による

20-3. 育児中の時間外勤務（呼び出し）



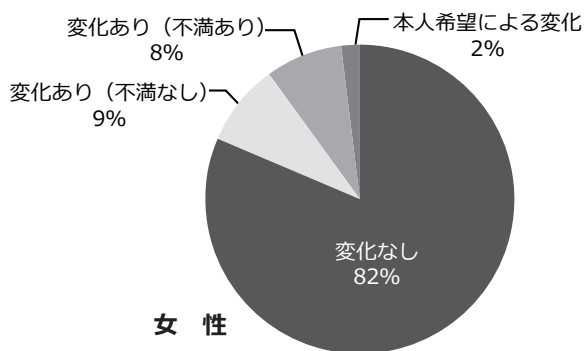
- ・ 3歳までは免除
- ・ 1歳までは免除
- ・ 共働きのため日直に対応出来ない
- ・ 人員に余裕があるときは配慮できるが、ないときは難しい

20-3. 育児中の時間外勤務（日直）



- ・ 3歳までは免除
- ・ 1歳までは免除
- ・ 共働きのため日直に対応出来ない
- ・ 個人的に変わってもらっている

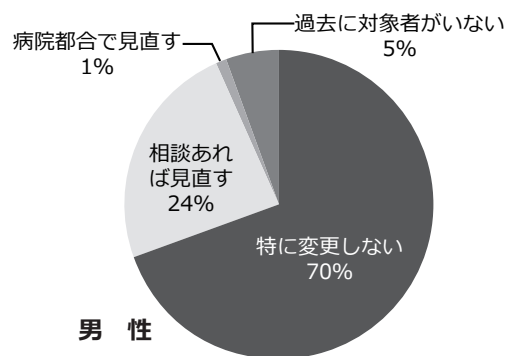
21. 出産後の配属・役職の変化



女性

その他意見

- ・ 産休育休を取得したことを理由に後輩が先に出世した
- ・ 責任ある職務からの降格
- ・ 早出のみで遅出を免除してもらったが、ランクが下がり給料が安くなった



男性

その他意見

- ・ 上司の付度
- ・ 決まりがない
- ・ 分からない

その他フリーコメント一覧→ p. 10以降へ

◎フリーコメント

1-1 妊娠中技師が働くことへの『不安・不満』について

	男性	女性
職場環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>不安を話せる職場環境になっているのかわからない</li> <li>何が不安なのか分からない為、思っていることを主張して欲しい</li> <li>他のスタッフからのクレーム</li> <li>患者移乗、介助などの力仕事</li> <li>介助中の転倒、1人勤務中のトラブル</li> <li>気を遣う。本人が良くても周りの目がある</li> <li>問題が起こったときの責任体制が不明</li> <li>人手不足で妊婦に対する配慮はできない状況にある</li> <li>女性技師数を確保して、産育休を取りやすくしている</li> <li>法律上、産育休を取ってもらっている</li> <li>欠員の補充に関しての法律がない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>部下とのコミュニケーションが重要</li> <li>基本事項は決めているが、個々により対応は異なる</li> <li>体調不良を気づいて貰えない</li> <li>男性の職場なので、プライベートな内容の報告はストレス</li> <li>急な体調不良で職場に迷惑を掛けるのが申し訳ない</li> <li>安定期になるまで報告したくない</li> <li>人手不足により体調が悪くても休めない</li> <li>体調不良で急な休みを取った時、他の人に負担がかかる</li> <li>1人技師、2人技師の施設では休めない</li> <li>技師数が少なく、どんな体調でもつらいといえなかった</li> <li>マタハラ発言をされた</li> <li>妊娠発表時期について揉めた</li> <li>働きたかったので仕事を続けた</li> <li>基本的にはやや気に掛けてもらえる程度でよい</li> <li>やめることは全く考えてなかった</li> <li>技師長にやめないでくれと言われありがたかった</li> <li>育児制度はあるが、不安が大きかったので産休のみ取得した</li> </ul>
被曝 切迫	<ul style="list-style-type: none"> <li>被ばくの不安</li> <li>切迫流産や早産などの不安</li> <li>流産したとき、仕事に影響したのか分からない</li> <li>本人が大丈夫でも切迫症状が起きた時、無理をした個人の責任か、業務をさせた現場の責任かわからない為無理はして欲しくない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>被ばくの不安</li> <li>早産の不安</li> <li>流産、死産の不安あり、無理はしたくない</li> <li>周囲の協力もあり妊娠中被ばくしなかった</li> </ul>
体調・ストレス	<ul style="list-style-type: none"> <li>体調管理と胎児への負担</li> <li>激しい動きをしない方がよい</li> <li>妊娠中の技師が周りに気を遣い無理をしないか心配</li> <li>体調に支障がない範囲で働いて欲しいが、細かな配慮ができないことが不安</li> <li>体調を考え、本人の意志に沿った対応をとる</li> <li>体調が悪いときは、無理をしないで欲しい</li> <li>妊娠中でのストレスや過剰な不安感を訴えるときの対応</li> <li>かばわなければと、どうしても気を遣いすぎる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>体調が安定しないことへの不安</li> <li>体調不良(つわりなど)を理解してもらえない不安</li> <li>力作業はできるだけしたくないが、人がいないため言えない</li> <li>特に体調の変化もなく働けた</li> <li>一般撮影のポジショニングの体勢が辛い</li> <li>つわりがひどく休んだとき、他のスタッフへ申し訳ない</li> <li>妊婦に対する偏見を持つ同僚や先輩がいると、心身へのダメージが大きい</li> <li>切迫早産になった経験あり</li> <li>お腹の張りをどこまで許容したらよいか分からない</li> </ul>
業務調整	<ul style="list-style-type: none"> <li>体調は本人しか分からない為、何かあったら早めに報告して欲しい、勤務の予定が立てにくい</li> <li>体調不良による急な休みなど業務シフトが難しい</li> <li>検査担当範囲の制限が出る</li> <li>復職までの人員確保</li> <li>不安大きい、一方的に周りで業務制限を決めつけてはいけない</li> <li>本人の意向を最優先したい。</li> <li>妊娠のため業務制限がかかることはやむを得ないが、その代わりに特定の技師のみが負担しないように配慮しなくてはならない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>モダリティによっては近くに技師がいないことがあり、急な体調不良のとき代わりを頼めない</li> <li>体調に合わせた勤務が可能だった</li> <li>仕事に制限が付くこと</li> <li>妊娠中有給や病欠で休むのは個人の自由である</li> <li>業務が限定され周囲の目が厳しいと感じた</li> <li>職場の規程がない、作ろうとしてくれない</li> <li>職場の配慮で力仕事やポータブルを変更していただけた</li> <li>話し合いなく、できる事と出来ないことを勝手に決められた</li> </ul>
雇用継続なし		<ul style="list-style-type: none"> <li>人数の少ない職場では、一人減で仕事が回らないのが目に見えている。かといって産休代理の技師が見つからないので、早めに退職の意思を伝え次の募集を掛けてもらった。それでも新しい人は1年後しか入らず結果的にすごく迷惑をかけてしまった</li> <li>1人職場のため退職した</li> <li>パートには育児休暇はなかった</li> <li>妊娠を伝えると退職勧告を受けた</li> <li>自分の体調不良(つわりなど)で職場に迷惑をかけたくない</li> <li>家族の反対があり退職した</li> </ul>



1 - 2 出産後、現職場への復職への考えについて

	男性	女性
業務量	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 育児を理由に他の技師と業務量を変えられない</li> <li>・ 今まで通りに働いてくれるなら問題無い</li> <li>・ 子供優先でなく、勤務時間内はできる範囲のことはして欲しい</li> <li>・ 残業は避けてあげる方が良い</li> <li>・ 復職しても子供のお迎えなどで残業できない</li> <li>・ 復職すればよい</li> <li>・ 育児期間中の当直・呼び出しなどの免除はあって良いが、いくつまでが妥当なのか</li> <li>・ 雰囲気作りも必要</li> <li>・ 業務マニュアルの変更があった場合その都度話はしたい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 待機の免除を子供が何歳までとするのがよいのか</li> <li>・ 保育園の時間しか働けないため、呼び出しや残業が難しい</li> <li>・ 復職後は、時間外労働や学術参加は控えたい</li> <li>・ 残業・当直業務が難しい</li> <li>・ 夜間、休日勤務、男性も含め育児や介護により仕事をセーブすることが、他の人の負担となる</li> <li>・ 足手まといになるなら、やめて子供と向き合う</li> <li>・ 復帰はありがたいが、どこまで仕事を頼んで良いか分からない</li> <li>・ 当直、日直、残業、学会発表が免除される</li> <li>・ ブランクに対する不安</li> <li>・ 新しい技術、変更点などを教えてくれない</li> <li>・ 復職後、希望のモダリティに付くのが難しい</li> <li>・ 保育園などの環境に子供が慣れず体調を崩しやすいが、休みを取りづらい</li> </ul>
協力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 上司や周り技師の理解や協力が必要</li> <li>・ 育児の早退等の配慮は必要</li> <li>・ 残業、呼び出しへの復帰は、個々の事情に配慮する</li> <li>・ 本人の希望に沿うよう話し合いを行うが、現状によっては希望に添えないこともある</li> <li>・ 産後は女性も大変だが、育児をする男性も大変</li> <li>・ 入りやすい部署から復職へのトレーニング期間を設ける</li> <li>・ 最大限のフォローはするが、本人も甘えて欲しくない</li> <li>・ 育児を手伝ってくれないなどの家庭環境による問題を、育児の問題のように扱っている</li> <li>・ 独身時代には他者の子育て、出産に対し厳しい人が、自分の出産育児では配慮されて当然とした態度をされると不満を感じる</li> <li>・ 育児に支障のないように働いて欲しい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 上司や同僚に子育てに関する理解がある</li> <li>・ 有給休暇も取りづらい環境なのに、子供のための急な有給や時間給に対応してくれるか分からない</li> <li>・ 1人勤務が多いため、急な休みに対応できない。</li> <li>・ 制度があり利用できるが、利用すると周囲からの風当たりが強く利用しづらい</li> <li>・ 母親技師が多く、周りの理解もある</li> <li>・ 人が少ない施設では、無理を言えない</li> <li>・ 男性技師ばかりだが子育てで世代も多く、理解が得られやすい</li> </ul>
復職	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 復職については、賛成です</li> <li>・ 復職するのが当たり前な社会にすべき</li> <li>・ 本人の意思を尊重する</li> <li>・ 変化が早い部署なので早めに復職をしてほしい</li> <li>・ 女性の対応を求める人がいるため、出来る限り復職して欲しい</li> <li>・ 技師不足、女性技師不足の解消になる</li> <li>・ 家族の協力が得られれば問題無い</li> <li>・ 急な休み、早退などあるが、復職して欲しい</li> <li>・ 自分の主張のみを通し、それが通ると思っている人がいる</li> <li>・ 飲み会などで子供達の成長をみる機会を作り、みんなで共有することで不満軽減させている</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 家庭環境、経済状態による</li> <li>・ 職場、保育園などが家と近いと復職しやすい</li> <li>・ 両立が難しく復帰に不安がある</li> <li>・ 障害児が生まれたら今まで通りの働き方は出来ない</li> <li>・ 年齢を考えるともう1人欲しい</li> <li>・ 情報や機器の進歩に後れを取るのが嫌で、早めに復職をした</li> <li>・ 認定資格を維持しようと思ったら、技師数の多い今の職場がよい</li> <li>・ 同じ職場で働きたい</li> <li>・ 育休を長く取りたかったが、復職に支障が出るのが不安で1年しか取らなかった</li> <li>・ 復職しないと生活できない</li> </ul>
雇用体系	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 子供が3才になり通常勤務が困難な時は、パート契約となる</li> <li>・ 勤務免除、時短勤務を行った際、現場の技師のみでは限界があるため、当直のみのバイトや検査予約を減らすなども必要と思う</li> <li>・ 子供から手が離れるようになれば、通常の勤務体制に出来る</li> <li>・ 産育休の影響で人事考課の評価が遅れる</li> <li>・ 産、育休の時に代理勤務が出来るような制度があればよいと思う</li> <li>・ 時短勤務希望時の常勤務への影響</li> <li>・ 看護師は体制が整っているが、技師も時短勤務が出来るようになればもっと働きやすいのでは</li> <li>・ 今後女性が増えるので、多様な勤務体系を作りたい</li> <li>・ 本人の意思(復職する、しない)を尊重する</li> <li>・ 復職に異論はないが、本人のモチベーションによっては移動もややむをえない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 時短制度を利用したい</li> <li>・ 育児短時間勤務があり、復職後も育児をしながら勤務がやりやすい。人手不足で現場としては大変だが、出産経験のある先輩がいるおかげで理解して貰え、心強い</li> <li>・ 産休中の人手不足を考えると、退職し次を見つけて貰う方がよい</li> <li>・ 今の地位がなくなることは仕方ない</li> <li>・ 時短勤務と日直、当直の免除をもらったが、時間で帰りが早く上司に許可を貰っていた</li> <li>・ 健診で1週間帰れない職場、子供が出来たらどの職種も退職した</li> <li>・ 安定期に入るまでの不安な時期に、技師募集のための退職、または休職について結論をせまられた</li> </ul>

2-1 妊娠中の雇用継続について、具体的な理由や思いなどあれば教えてください。

雇用継続あり	<ul style="list-style-type: none"> <li>働きたかったので仕事を続けた</li> <li>妊娠出産を機に仕事を辞めることは全く考えなかった</li> <li>妊娠中も働けない体調ではなかった</li> <li>職場の配慮で力仕事やポータブルを控えることができた</li> <li>周囲の協力で妊娠中に被ばくはしなかった</li> <li>妊娠中に何かあれば有給や病欠で休むのは個人の自由である 基本的には、時間内は平常通りでやや気にかけてもらえる程度でよい</li> <li>体調に合わせた勤務が可能だった</li> <li>技師長に辞めないでほしいと言われたので、ありがたいと思い復職しようと思った</li> </ul>
雇用継続あり	<ul style="list-style-type: none"> <li>育休制度はあるが、休む事への不安も大きかった為、産休のみ取得した</li> <li>技師数が少なく、どんな体調でも辛いと言えなかった</li> <li>急な体調不良で職場に迷惑を掛けるのが申し訳ない</li> <li>業務が限定され周囲の目が厳しいと感じる</li> <li>被ばくが心配だった</li> <li>雇用継続は可能だが、人手不足で妊婦に対する配慮はできない状態である</li> <li>妊娠発表時期について揉めた</li> </ul>
雇用継続なし	<ul style="list-style-type: none"> <li>人数の少ない職場では、一人減ると仕事が回らないのは目にみえている。かといって産休代替の技師は見つからないので早めに退職の意思を伝えて、次の募集をかけてもらうしかなかった。それでも新しい人は、一年後にしか入らなかったため結果的にすごく迷惑をかけてしまった</li> <li>パートには育児休暇はなかった</li> <li>妊娠を伝えると退職勧告を受けた</li> <li>自分の体調不良(つわりなど)で職場に迷惑かけたくない</li> <li>家族の反対があり退職した</li> </ul>

2-2 出産後の復職について、具体的な理由や思いなどありましたら教えてください。

復職せず	<ul style="list-style-type: none"> <li>職場の経営その他の理由で復職はさせてあげられないと言われた</li> <li>産休などの整備はあったが、技師数が少なく、育児しながらの復職と次の妊娠を考えると復職は無理と思った</li> <li>子育てをしたかった</li> <li>子供関係で早退もありえるので、職場に迷惑を掛けたくなかった</li> <li>勤務日数の少ない職場に異動した。本人や子供の体調に無理のない程度から始めて、徐々に慣らしたい</li> <li>家族のフォローがないとどうにもならない</li> <li>中学生以上になって復職した</li> </ul>
産休の取得	<ul style="list-style-type: none"> <li>人数が少なく、産休のみとなった</li> <li>短時間勤務制度をしてもらったのでありがたかった</li> <li>子育てしながら働きやすい環境であって欲しい、時間外勤務が負担だった</li> <li>職場に託児所があり、産後すぐに働ける環境があればベスト</li> <li>出産時は開業医勤務だったので、暗に退職を勧められた。退職を断ったら正職員からパート職員にされた。放射線技師の立場や社会的地位の向上以外に働きやすい環境は作れないと思う</li> </ul>
施設あり	<ul style="list-style-type: none"> <li>20年前で女性技師の復職者は初めてであり、体制は立てられていなかったが自分からできると思い続けた</li> <li>育児休暇は病院の規定では最大3年あるが、現状の人員では半年が限界だった</li> <li>実際にやってみて、常勤で復職するのは無理があると思った</li> <li>職場が忙しすぎて育休取得ができなかった</li> <li>人数の少ない職場ではわがままは言えない</li> <li>院内の託児所があるため、1歳までしか育休を取れなかった。もう少し長く取りたかった</li> <li>夫婦共働きで、呼び出し待機があったため続けられるのかかなり悩んだが、自分が産休育休で迷惑をかけた分頑張りたいと思い復職した</li> <li>子供の体調のみならず、自分も体力が続かず、毎日が大変だった</li> </ul>
復職の期間	<ul style="list-style-type: none"> <li>院内に託児所があり預けやすい環境だった</li> <li>短時間勤務を導入してほしい</li> <li>時間外労働、休日出勤を免除してもらえるとうれしい</li> <li>元の部署には戻れなかったが、違う部署で自分なりに頑張った</li> <li>保育園との関連で、短期間での育休取得となった。あまり長期だと復職に不安もある</li> <li>一律の決まりよりは個人に合わせた対応ができる職場を望む。双方の話し合いが必須である</li> <li>生活のため復職を選んだ</li> </ul>

### 3-1 その他の意見ほか フリーコメント抜粋

#### ◆男性フリーコメントまとめ

共有して支援（抜粋）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 技師会で復帰支援やパート勤務の情報共有を構築する</li> <li>・ 時間短縮勤務や育児休暇などが利用しやすい環境にしたい</li> <li>・ ふたりの子供それぞれに男性の立場で育児休暇を取りました。当院では2人目の男性の育児休暇でした</li> <li>・ 今まで男性のみの職場なのでその時にならなければ正直わからないが、基本的には病院の規定に沿っての対応になると思います</li> <li>・ 当院では有休休暇も1時間単位で取得でき、育児中の家庭にとっては働きやすいと思います</li> <li>・ 体調や意識は分からない部分が多いのでできるだけ本人の希望を尊重している。特に決まりが無く、呼び出しを免除して欲しいとか？時間外でも働きますとか？よほどの無茶で無い限り本人の希望はかなうようにしている</li> <li>・ 女性に限らず男性にも産後は男女ともに休んで良しにするなど妊娠出産育児に参加しやすいような配慮が必要だと思う。ふたりの子供それぞれに男性の立場で育児休暇を取りました</li> <li>・ いい取り組みだと思います。今後の改善に繋がればと思います</li> <li>・ 期間としてそんなに長くはないので、全面的に協力したい、やれることをやってもらえればそれで十分だと思います</li> <li>・ われわれの仕事も女性でないといけない内容が増えてきており頑張っていたきたい</li> <li>・ 女性が働きやすい環境は、男性もきっと働きやすい筈、協力して職場を良くすれば良い</li> </ul>
基本的に難しい（抜粋）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 産休育休は業務に支障となる。また人員補充はされないため、採用を考慮する</li> <li>・ 職種上、毎年同じではなく日々技術革新があるため、復職する者は止まった知識のリカバリーに最大の努力をすべき。出来ないなら理想とする環境の職場へ移る等し、新たな人材を補填(新人等)しないと現場の業務は回らない</li> <li>・ 当院は勤務する放射線技師が1名ということもあり、家庭の事情等で突発的な休みが必要となりやすい女性の雇用が難しいと思う。他職種ではあるが院内の一人勤務の部署の女性が産休に入り、代わりの職員が確保できず非常に困っている。働き方の多様性という考えもわからないでもないが、どこかにしわ寄せはくるもの。小規模病院ではなおさらの事で経営にも大きく影響する。妊娠、出産後気持ちよく復帰し、周りも気持ちよく迎えることができるのは技師が多数いる大規模の大い病院に限られると思う。技師会として考えるのであれば横の繋がりをつくり、代わりの職員を派遣するということになるのかも知れないが病院の都合や給与面などハードルは高いと思う</li> <li>・ 育休中に欠員がでたとき、パートでしか採用されないため簡単にみつからない</li> <li>・ 権利ではあるが、産休に入る者も職場でのフォローがあるからできる事だと自覚してもらいたい</li> <li>・ 女性技師が多いので重なった場合が大変不安です</li> <li>・ 職制がきちんと管理することが大切。残念ながら当院の職制は部下を思いやる気持ちが全くない。他の病院も同じように悩んでいる方が多くいる</li> <li>・ 子供が病気などの理由により急遽休まれると困る。女性とは限りませんが、女性が多いです</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ マンモ等で女性の需要は高いが、小規模施設ではカバーし合うこと困難だと思う。例えば一人技師施設では大変困る。雇用時の話し合いが重要だと思う。技師会等で派遣できるシステムがあれば良いが、現実的にはマッチングがなかなか困難だと思う</li> <li>・ 今後当院においても女性技師の出産育児に係る事案が出て来ることが予想されるので、具体案について検討しておきたい</li> <li>・ 小規模施設で、有休をとるのも難しい現状で、長期で産休や育休を取得する余裕は正直ないのが事実。その間の人的補償ができるシステムでもあれば助かるが・・・</li> <li>・ 産休、育休時の人員減に対する、現場への負担はかなり大きく、現実に対象者が出た時にその間どの様に業務をやりくりして行くか見通しが立たない。産休中などの期間に、技師の派遣を担う企業があると小さな施設には非常に助かると思う</li> <li>・ 被ばくの問題もあり、慎重に考えたいアンケートでした</li> <li>・ 多くの女性技師がいる職場では、休暇の間人手不足にならないのか、心配です。私の職場では、二人の休暇期間が、一年間重なり大変でした。正職員は雇ってもらえなかったため、二人欠員のままでした。なかなかパートがいまいませんでした</li> <li>・ 産休代替職員の確保や取扱いが難しい。勤務形態の選択肢を増やすことも考えなくてはならないであろう</li> <li>・ 子供が小さいと急な病気等で突然欠勤することがある。今後女性技師が益々増加すると思われる。技師数もギリギリの人数ではなく余裕のある人数を確保する必要がある。病院側は人件費の問題でよしとはしないであろうが、国の進める働き方改革の視点で増員していかなければならない。また、病院側（組織）主催の教育研修が定期的に関東方面で行われているが、子供の小さい女性技師の参加が困難。研修施設の託児所等の配慮が必要</li> <li>・ マンモグラフィを代表に男性ではカバーしにくい業務もあり、妊娠中・出産後も勤務できる体制が理想と思う。（時短勤務や業務の限定などを取り入れて）また、育休中の時の人員補充も問題となる。各施設だけではなく地域や職能団体での動きも必要と考えます</li> <li>・ 女性技師の活躍の場は益々広がっており、放射線診療部門で欠かすことのできない存在です。私の勤務する施設は、全体が女性に優しい職場ではありませんが、女性がまだまだ多くはない放射線部門では難しい問題です。即解決の妙案は有りません。当施設のような少人数の放射線部門では時々に応じて皆で解決していくしかありません</li> <li>・ 本人が心配せずに業務や相談ができるように職場環境、特に上司の理解が大切。昔と今は違うのでどれくらい現状を理解してもらえてるかで変わるので。あとは年の近い人たちがしっかりサポートしてあげること</li> <li>・ 女性だけの負担にならないように子供を持つ男性にも配慮が必要であると思うが職場環境が不十分である施設が多い</li> <li>・ 横浜の保育園で問題があったように「妊娠は悪」と感じない環境作りをして欲しいです</li> <li>・ 女性だから・・・といった差別的な扱いがあること自体信じられません</li> <li>・ 性別に関わらず、出産育児を経験していない人とした人との考えの隔たりは大きい。一概には言えないかもしれないが、女性と言えども出産育児を経験無しでは育児をしている人に対する配慮は出来ていないように見受けられる</li> <li>・ 周りの理解が大切だと思う。どうしても本人または子供の体調によって急な休み、早退などあると思うので、それを周りが寛容になれるかだと思う。ただどうしても職場のマンパワーなど難しい場合もあると思うので、そうなったとき、シミュレーションなど事前に備える必要があると思う。女性技師が増えている今日、これからいくらでもあり得る話なので、考えていかなければいけないと思う</li> <li>・ 出産、産休、育休取得などで勤務評価が下がる事はあってはならないとおもいますが、同等の評価と言うのも不公平感が否めない。また、やりたく無いと思われることを子育て、子供を理由に使って避けるのはどうかと思う。そこは個人の気持ちややる気の問題かと</li> <li>・ 被曝が有りうるので配慮が必要だが、現場では過剰に保護しすぎである。法律で問題のない範囲での配慮で構わないと思う。また、悪阻が酷くて業務に支障を来すなら、前倒して産休取るのも可能ではないか</li> </ul>



## ●女性フリーコメントまとめ

その他

- ・非常に忙しい日で全員バタバタしていたときに妊娠中の同僚が我聞せず大声でしゃべりをしていたことに一瞬殺意を覚えたことがある。妊娠中出来ないことが多いだろうが、周りに少しでも良いので配慮してほしい。こんなことを思うのはいけないことなのでしょうか？ これもマタハラになるのでしょうか？
- ・妊娠時はギリギリの人数だったため、体調不良で休むのにも迷惑がかかるから抵抗があり、ギリギリまで無理をしたため、結局絶対安静で休むこととなった経験あり。つわりがひどく、初めての体験でもあったが、休むこと自体がしにくい環境、同僚は出産経験がなかったため、理解してもらえず、回りが冷たく、看護師から嫌みを言われたり、休み時間に点滴をさせてもらいながら働いた。しんどい時に精神的にも辛くてたまらなかった。ギリギリまで働いたが産休をとらずに退職した
- ・女性技師の出産育休復帰第1号だったので、お互いに手探り状態。悪阻のため長期間休みを取得したが、風当たりがきつくなり、人間関係も悪化した
- ・子供がいる女性は複数体制でないと安心して働けません。子供が小さいと休まなければならないことはしょっちゅうあるので。もっと妊娠・出産・子育てに関する職場の理解と知識が必要だと思います。特に男性や子供がいない人は理解が難しいと思いますので
- ・妊娠出産で、休んで当たり前という態度はよくないと思います。常に職場の皆さんに助けられて子育て・出産できていますという態度等が必要だと思います。いくら法律ができて、他の技師さんにしわ寄せがきて、内々で不満は溜まってきます。その不満をどうやって解消するかと思います。休暇の不均等取得改善が今後の課題になってくるのではないのでしょうか？
- ・周囲の理解、職場環境が大事だと思います。
- ・病児保育があるとは言え、子供の病気は頻繁で働くのは大変。技師1人体制のクリニックだと、病児保育に預けるための小児科受診後の出勤や急な発熱での迎えが無理。夫婦だけの力で共働きが出来るのは、それなりの技師数がある環境の整えられる規模の病院だけだと思う
- ・看護師は7:1の維持もあり病院として保護されている感があるが、技師は容易に補充もできず、業務多忙であると特別扱いしてあげる余裕がもてないことも多い。結果、家庭を犠牲にするか、辞めるかを選ばざるをえなくなる
- ・女性の技師が増えてきて、産休代替の問題も多くなってきているのではないかと思います。特にマンモ撮影などは、休みだから、男性技師がとりますというわけにはいかない感じがします。施設をこえて、女性技師どうしが助け合える仕組みができればいいと思います
- ・妊娠中・育児中に勤務した施設はマタハラ・パワハラ・モラハラ・セクハラ何でもあった。意見すると先輩から非難され体調を悪くし退職した
- ・育児短時間の取得が子が三歳になるまでで、それを過ぎると通常業務となる。が、そこで妊娠前のように当直呼び出し業務に入ることは現実的にも厳しい。そのことを周りに理解してもらおうのも厳しいと思う
- ・勤務先の対応も必要だが、家庭内で夫や親のフォローや理解の方が重要と思う
- ・当院は技師数、女性技師数ともに多く、配慮していただきやすい環境だと思っています。技師数の少ない施設では大変だと思いますが、女性技師の復帰がしやすい環境が整っていくことを望みます
- ・アンケート結果をもとに、何か予定されている具体的な行動はありますか？
- ・当院では数年前に院内保育園ができ、少しずつ利用職員が増えているようです。ただ上層部が環境整備を整えた事に満足してしまい、条件付職員（夜勤しないとか）の賃金をどんどん下げようでは何の子育て支援にもなってないと思います
- ・子育て期間中はなるべく定時で上がれて勉強会や講習会などの参加は自粛したい（それどころじゃない）
- ・以前、妊娠中の業務について話をもちかけたが、頓挫してしまった。実際にその状況になるまで放置されると思うが、妊娠前から規定があった方がストレスは軽減される。「男女平等」でも女性特有の生活の変化に配慮してしかるべきだが、男性陣にはピンとこない模様
- ・皆それぞれ違う環境に置かれて、色々な思いがあると思います。妊娠出産を経験して思うのは、周りの協力、理解があって初めて成り立つものであると感じております。私個人としては、少々不満はあるものの、環境に恵まれていたと思います。本当に感謝しています。皆がそれぞれの希望に叶った子育てが出来る事を願います
- ・自分の立場だったら、権利として出産育児休暇があっても復帰に対する職場環境が良くないため復帰を躊躇すると思う
- ・人数がいる施設ではお互い様ができる。最近では女性技師も複数人いるので、女性技師同士は自分も産休を取ったので、次の人の時には少しの間きつなくても頑張ろう。と思って相互扶助の優しさがあったら良いとおもう。勿論、施設のルールが一番重要な事は言うまでもありませんが
- ・昔に比べ、今は色んな配慮がされ、子育てしやすい環境になったと思います。その分残った他の技師に仕事のしわ寄せがくることとなります。これを上手に回せる方法があればどちらもストレスなく働けると思います
- ・育児、出産はお互い様だとは思いますが、それをフォローしている同僚には感謝の気持ちが必要。産休明けで院内にいる間はキチンとすべき仕事はするべきだと思います
- ・結局のところは、技師数の多い施設はなんともなる気がする。技師数の少ない施設では非常に悩む問題だとおもう。また、技師長や施設長など上に立つ人の理解があるかないかで大きくかわる。産休中や短期で働いてくれる技師の人材バンク的なものがあると助かる
- ・制度は充実していても周りの理解がないと使用し辛い。他職種の方が産休・育休を取るときに「またか」というような影の声を聞くと自分は妊娠できないように感じる
- ・出産、育児の問題を女性のみの問題と捉えるのではなく、男女で育てると捉える方向になれば良いと思います。子育てだけでなく、介護のことも同様に柔軟な働き方が求められる社会になってきています。権利を主張するだけでなく、もちろん職場の方と当人の話し合いが基本ですが、お互い様の精神があればいいと思います。男性も育児中勤務などを利用して、育休をとる。また、勤務上の配慮ができる。そうすれば女性の働きやすさには繋がるのではないのでしょうか
- ・放射線技師の世界は、妊娠・出産・育児に対しまだ女性が引け目を感じながら行っていると感じます
- ・妊娠、出産、育児だけでなく、不妊治療に関しても寛容な社会になってほしい。働きながら子供を産み、育てることの女性への期待と荷重が重たすぎる
- ・妊娠、出産に関しては配慮があり不満はない。妊活中については、報告する方も職場側もどのように扱っていいのか難しいと思います
- ・小学校に入ると子どもの帰る時間がはよいので、時短制度の時期を延ばしてほしい
- ・育児休暇を取得すると、昇給がどんどん遅れる、同じ環境である看護師は女性の職場の環境の為、ある程度の昇給格差があるが技師ほどではないと思う
- ・いまの職場はありがたいことに、しばらく待機も外してくれて育児時間（1時間早く帰れる）もくれてます。この職場で良かったです
- ・女性技師からすれば、産休、育休中、復帰後は、仕事の軽減、残業なしと免除して欲しいことが多々あります。でも男性技師は、そのぶん補って働いています。女性技師が働きやすい職場をかんがえるなら、産休、育休中は速やかな技師の補充が大事だと思います
- ・施設の大きさや技師の人数や勤務体系が異なるので大変難しい問題とは思いますが、自分の頃と（〇十年前）の経験は何の役にも立たないと思いますが、それをふまえてより良い環境を作れたらと願っています
- ・呼出や夜勤などは子供が保育園の間は免除して欲しい。夜間保育などの設備を整えて欲しい

- ・ 職場の雰囲気重要
- ・ 女性技師は3人以上子どもを産んではいませんか？『二人いればいいでしょ？』『男女子どもがいればいいでしょ？』という風潮があるので3人目を躊躇っています
- ・ 復職した頃は10年前だが早出しても定時まで帰れなかった。そのため、契約社員になったが、今は常勤でも帰れるように会社の形態がかわり、それなら契約社員に変わるんじゃないかと思いましたが
- ・ 男女雇用均等といえど、出産育児の女性の負担はどうしてもあるので、社会全体で考えていただけたらと思う
- ・ 場所により、産休育休が取れない施設もあった。機械(モダリティ)の数だけの人数を配置するシフト制のため、なかなか急には休めなかったりする。人員が余るシフトづくりでは無いのが現状。
- ・ まだまだ古い考えの方が多いし、男性が多いので、働きにくい職場だと感じます。育休をゆっくり取れるように、マンパワーの確保を施設が配慮してくれると良いと思います
- ・ 近年、妊娠中の就業については改善されていると感じます。しかし、育児と就業の問題の方がどの業種でも中々改善されていないと感じています。ママさん技師頑張って、応援してます
- ・ 私個人について回答しましたが、その人の置かれた状況等により、働き方(復職後の勤務体制等)を選択できることがベストだと思います。出産する(した)女性すべてが、同じように働くことには、やはり無理がありますので・・・。その人の考え方にあった働き方について相談、実践していただける環境であるとうれしいです
- ・ 最近、介護が大変になって来ています。育休は言われていますが、介護休暇も考えて頂けると助かります
- ・ 育休が取りづらく生後3ヶ月で復帰したが結局休みがちとなり迷惑をかけてしまいその病院は退職した。気分良い辞め方ではなかった
- ・ 継続して働くには産休育休が必要であり、自分自身も病院も該当部署も納得のいく、きちんとした体制が望まれる(その後個人病院に再就職し継続して働いている。定年まで頑張るつもりです)
- ・ 看護師に比べ、妊娠出産にとっても配慮してもらっている。感謝しています
- ・ 育休を取れる環境ではなく早期に復帰しましたが、休みがちとなり結果他の技師に負担や迷惑をかけてしまい、その病院は退職しました。気持ちの良い辞め方ではありませんでした。継続して働くには産休育休が取れる事も大事ですがしっかりサポートしてくれる人がみじかに居るか居ないかがキープポイントになると思います(この仕事はやりがいがあり私はとても好きです、まもなく勤続30年 定年まで頑張る予定です)
- ・ 大きな事に繋がる仕事柄、産むという選択をした以上、キャリアを諦めざるを得ないと感じている
- ・ 検診施設で出産を行うと結構仕事がつきつことがありました
- ・ 周りでは子供ができる女性技師は離職してしまい、正規職員で復職しない傾向にある気がする。せつかくの国家資格を定年まで生かせるような社会であってほしいです
- ・ 共稼ぎ世帯でないといけない時代である。女性への配慮というよりは男女共にワークライフバランスが大切だと考える。育児協力をしている男性への配慮もお願いしたい
- ・ 出産後に働くにあたって子育てとの両立ができるか不安
- ・ 女性が今後、出産や子育てをしながら、社会で働くには、どうやっても職場の理解や配慮がなければ、勤められない。なので、男性技師やその他の同僚にも、申し訳ないが負担をお願いしたい。その分、出来る時に頑張っておこうと思うし、同じ立場の女性技師にも働きやすい環境を提供できると思う。上司がほとんど男性技師で共働きじゃない世代の人ばかりだと、絶対、出産や子育てに理解は得られないと思う。どれだけ大変かなんてやった人しか分からない。子育てで正職が続けれないなら、パートになれば良いという感覚じゃ、女性技師の減少の改善にはならないと思う
- ・ 設問が答えにくい内容だった(現在は、出産時と違う勤務先なので)
- ・ 現在、技師職務と兼務で社団全体の人事労務も担っている。人事に携わるなかで、若い年代の雇用の際、やはり女性では結婚と子育てと仕事で両立できる職場であるかということは、応募者にとっても重要なポイントであることが感じられる。当社団では、出産後の復帰を約束できるのであればという条件のもと、過去には妊娠5カ月のスタッフを雇用したこともある。無理のない程度に職務についてもらっていたが、本人は申し訳なさそうにしていたことが印象に残っている。妊娠中、出産後のストレスのない職場環境作りは当社団としても、総力をあげて実現していきたい課題である
- ・ 自分が産休育休に入るときは女性技師がひとりだったため、休みの期間は他施設の女性技師にお願いした。そのため病院管理部にたくさんお叱りを受けとても肩身の狭い思いをし最初の復職をした。現在は、後輩の女性技師が産休育休を迎える。そのため今度はひとりで全ての女性技師が行う業務を担うことになった。自身の休暇のマンモグラフィの予約は全て後日に回しひとりでこなさなくてはならない。ローテーション業務のため、通常業務をこなしながら行う。何故ひとりで全ての業務を引き受けなくてはならないのだろうと葛藤しながらもどうにもならない現状を過ごしている。技師会等で日雇いでマンモグラフィ業務を行ってくれる制度等があればいいと思う
- ・ 女性はもちろんのこと、男性技師も育児を楽しめる環境になってほしい
- ・ 妊娠・出産・育児と女性(母親)にしかできないことはたくさんあるが、放射線技師の仕事も資格を持った我々にしか出来ない仕事なので、キャリアを中断することなく、仕事を続けられる環境になることがベストだと思う
- ・ 妊娠の報告をいつすべきなのかわからない
- ・ 職場環境にもよりますが、仕事と出産・育児の両立にはやはり壁を感じます。さらに、上司からの評価には明らかに出産で穴を開けた人間と、その間働いていた人間を同じ土俵で評価するのは難しい側面を感じます。働いてない期間を評価する必要はないですが、評価を下げる必要もないとも理解を得られません

## アンケートに参加してくださった678名の皆さま

本当にありがとうございました。

皆さまの貴重なご意見を活かせるよう今後も尽力していきます。