

令和3年度調査研究事業

女性会員の職場環境に関するアンケート

(公社) 秋田県診療放射線技師会 事業推進委員会

【目的】

本会では、令和3年11月現在75名の女性会員が在籍し、秋田県の診療放射線業務に携わっている。世界でジェンダー平等や女性の活躍が叫ばれる昨今、秋田県内の「女性会員の職場環境の現状と課題」について、所属長と女性会員に対しアンケート調査を行ったので報告する。

【方法】

(1) アンケート調査

①施設所属長へのアンケート

配布数30、回収数20、回収率66.7%

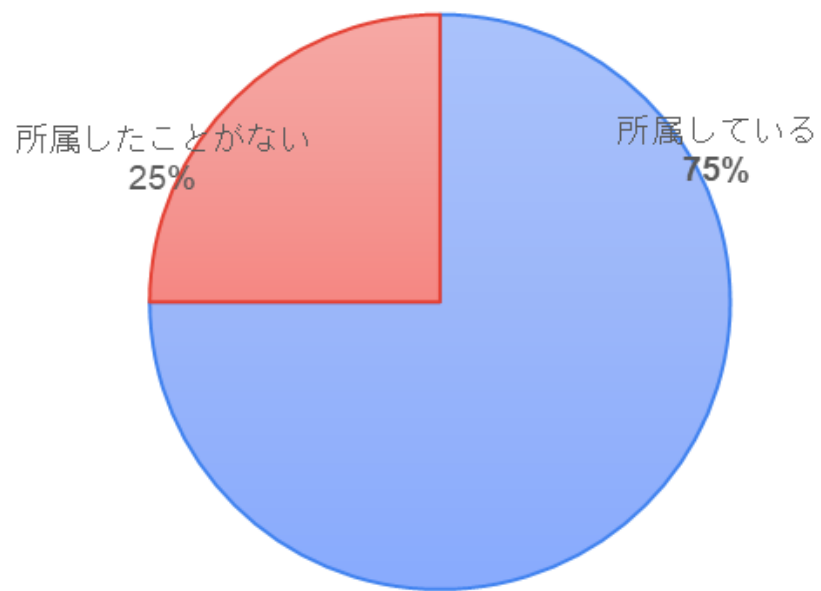
②女性会員へのアンケート

配布数75、回収数33、回収率44.0%

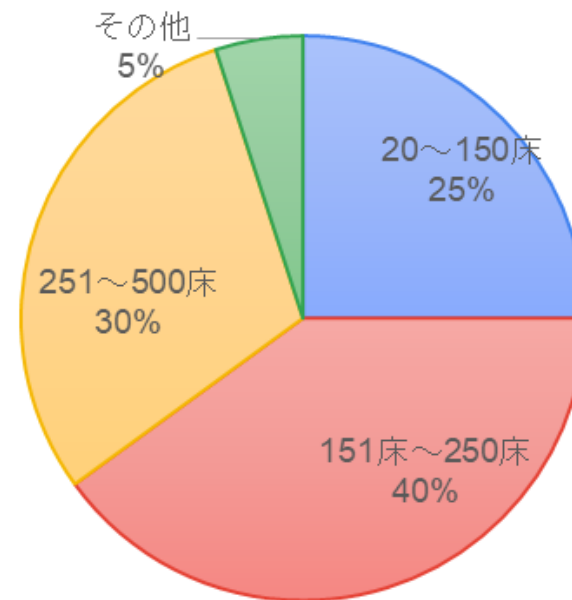
(2) 平成26年度（7年前）に行った同様のアンケート調査結果を参照

【結果】 ①所属長へのアンケート

Q1 女性技師は所属していますか？



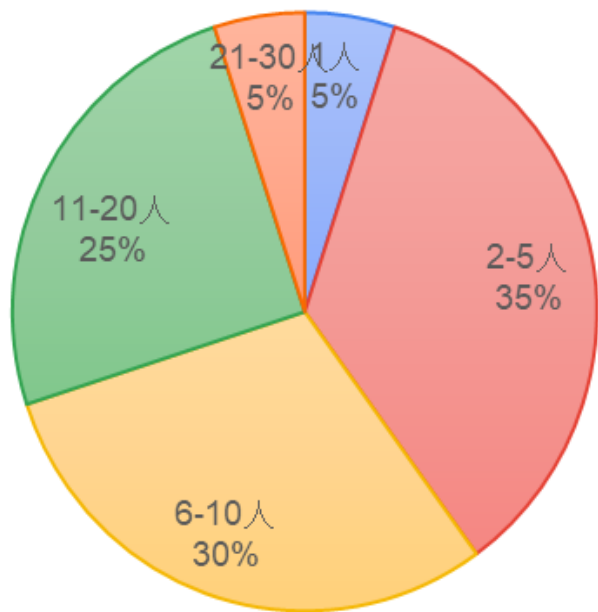
Q2 施設の病床数は？



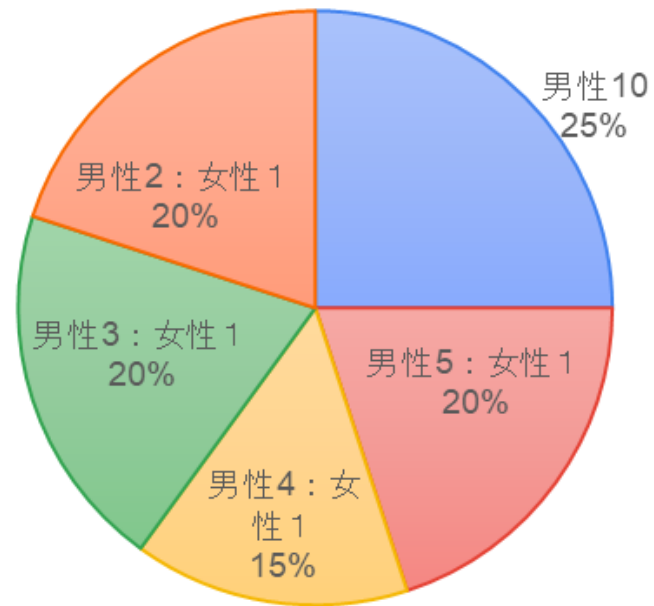
【結果】

① 所属長へのアンケート

Q3 所属する技師は何人

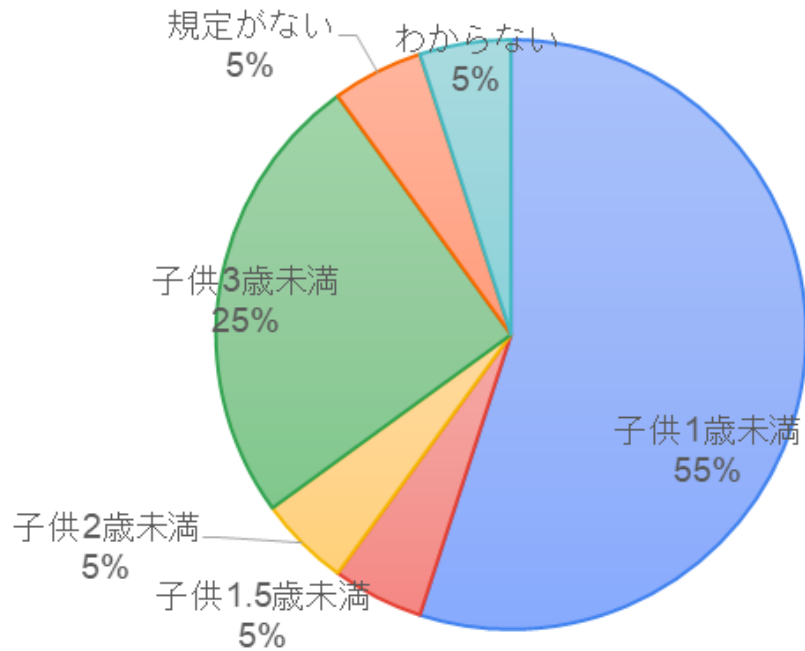


Q4 施設のおおよその男女比は？

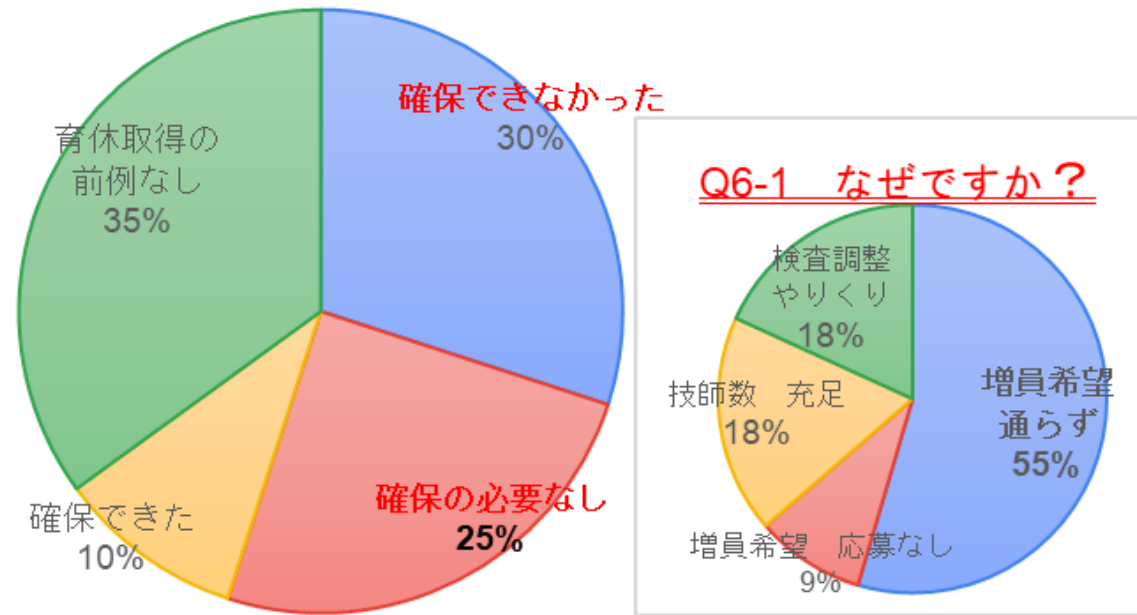


【結果】 ①所属長へのアンケート

Q5 施設で定められた育児休暇期間は？



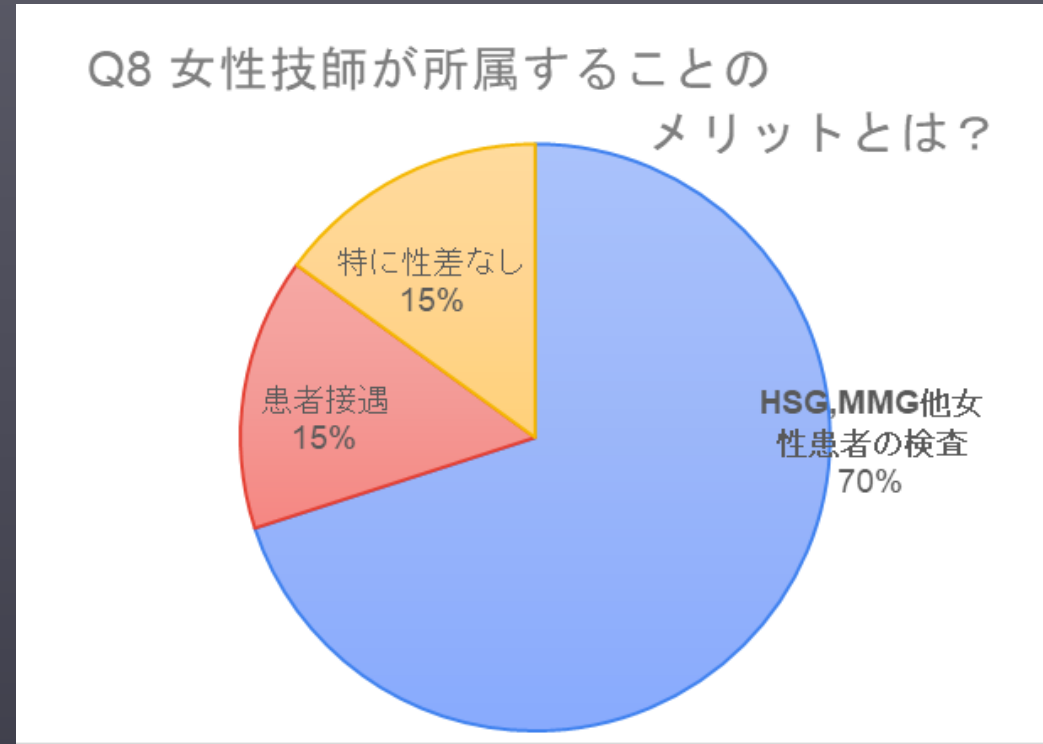
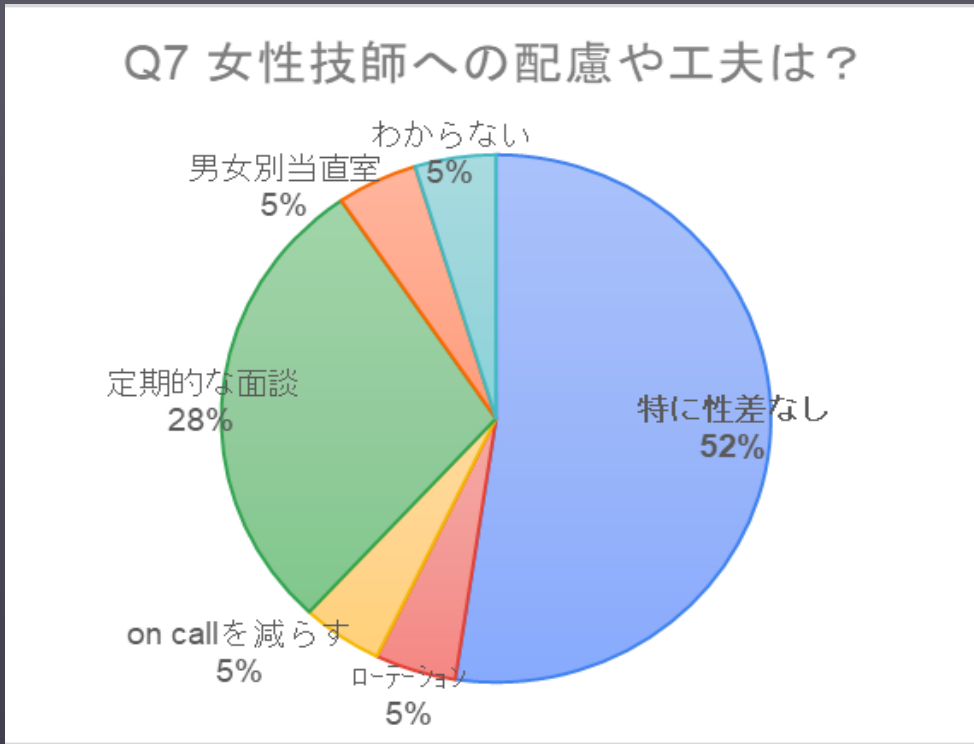
Q6 育休中の代替要員は？



前回調査：育児期間は7割が～1歳、公務員は～3歳
 育児期間の代替要員の確保できた施設は約1/3。できなかった施設2/3の理由は、見つからない、考えていない、確保できても慣れたところには辞めることになる

【結果】

①所属長へのアンケート



前回調査：Q7では、「特にない、何とも言えない」が28%、業務配置が31%

女性用更衣室は半数にあり、女性用当直室はほぼ無し

Q8では 96%の施設で女性技師の存在にメリットがある、その理由にMMG,HSGなど女性対象の検査において同性の指名、また患者接遇に優れていることが挙げられていた

【結果】 ①所属長へのアンケート

Q9 女性技師に期待することは何ですか？

- 男性技師と同様です
- 男性には男性の、女性には女性の視点があり、色々な面で助けてもらっている。これからも様々な点で刺激や調和を期待したい
- 男性には気づかないところの改善・指摘
- 女性視点に立った患者接遇や職場環境の提案や構築など
- 業務・人事管理にも言及してほしい
- 技師会の資料を見ると、女性技師の氏名がたくさんあり心強く思う
- 確かに女性技師の対応は評判が良いと思います。それを見習って男性技師も対応を考えなければならいと思います

前回調査：「ない、何とも言えない」75%で、「ある」では業務を拒否、他モダリティへの興味、気分のばらつきなどの個人的批判とも取れる回答があった

【結果】 ①所属長へのアンケート

Q10 診療放射線技師として働くうえで男女の区別は必要ですか？

- 基本的には不要かと思いますが、身体面、体力面で女性特有の部分には配慮が必要だと思います。また、検査を受けられる方への配慮を考えると担当配置には男女の部分で考慮する必要があると思います
- ある程度は必要であると思います

【結果】 ①所属長へのアンケート

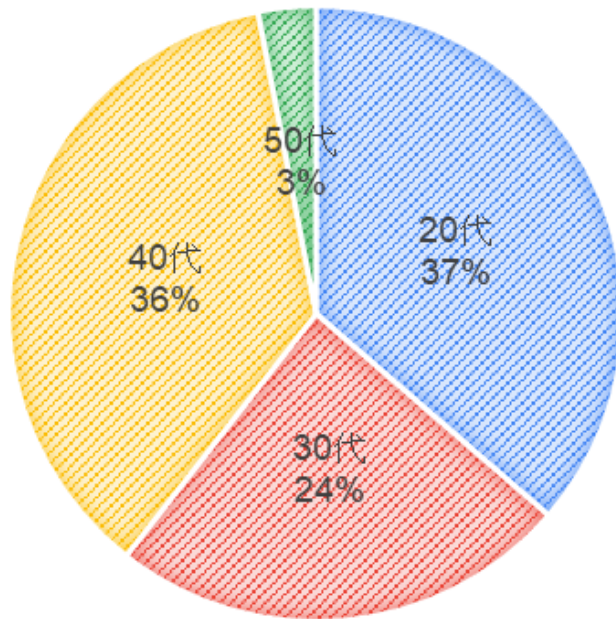
Q11 女性技師の職場環境について本会へご意見ご要望などございましたらご自由にお書きください。

- 例えば、女性技師が気軽に技師会行事に参加出来る環境（臨時保育施設を設置する）など男性技師も利用出来るようにし、各技師が自分の職場でも同じように男女フォローしあえる環境を考える機会を、何らかの形で提案していただきたい
- 女性技師と特別配慮はいらない、男女雇用機会均等法に則りお願いします
- 男女にかかわらず、色々なことを他人に相談しないで我慢してしまうこともあると思うので、意見を言いやすく、みんなで共有して働きやすい職場環境を作れるような取り組みを県技師会が率先してやっていただければいいのかなと思います

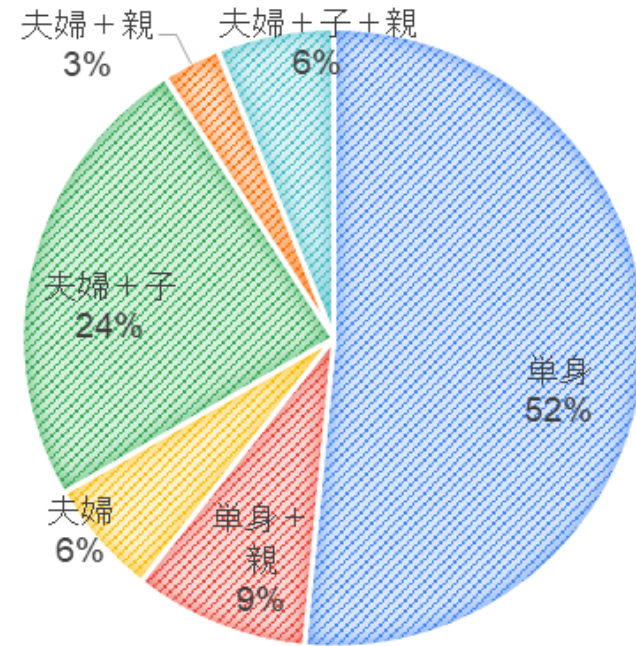
【結果】

②女性会員へのアンケート

Q1 年代を教えてください



Q2 家族環境を教えてください

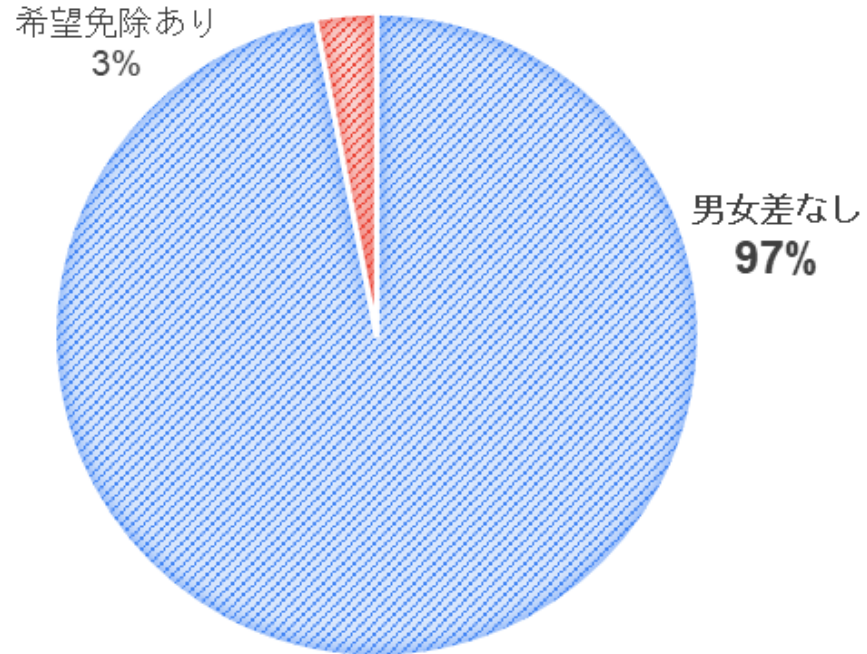


前回調査：20歳代34%、30歳代43% 40歳代13%、50歳代10%の構成であった

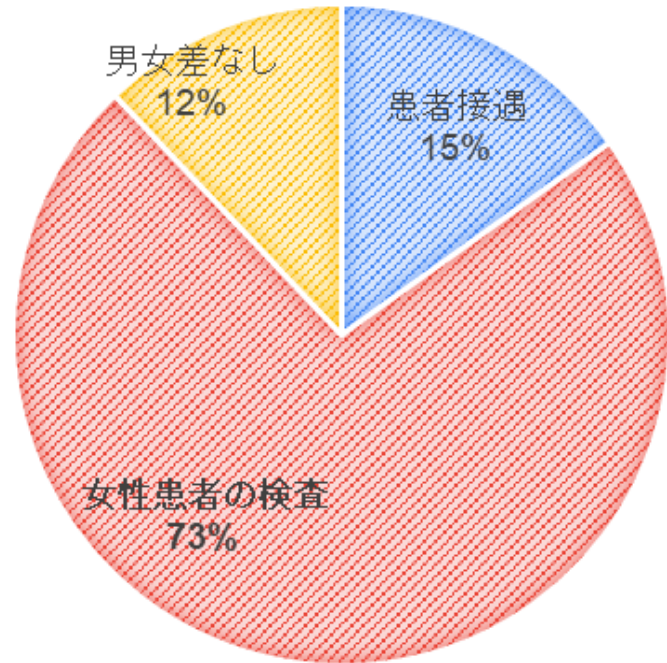
【結果】

②女性会員へのアンケート

Q3 日当直の回数について



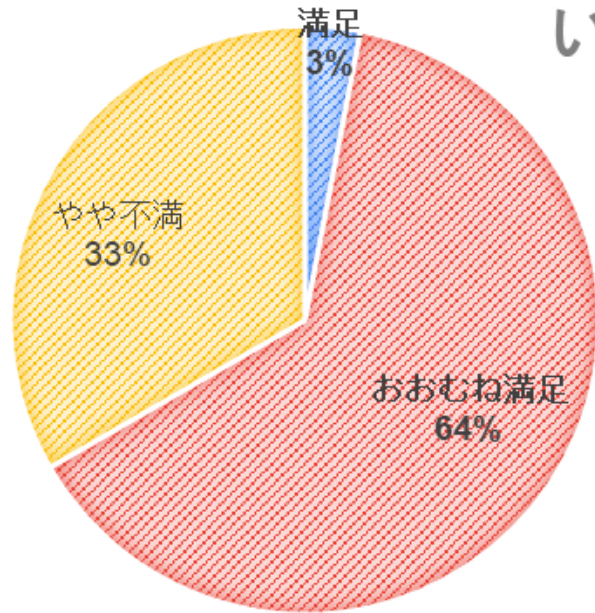
Q4 女性技師のメリットとは



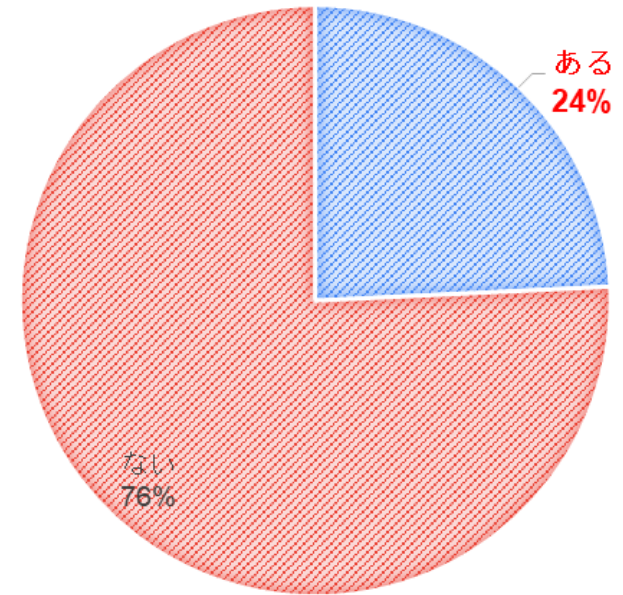
【結果】

②女性会員へのアンケート

Q5 業務全般をどう感じて
いますか



Q6 妊娠・不妊治療の経験
(2015-2021年)



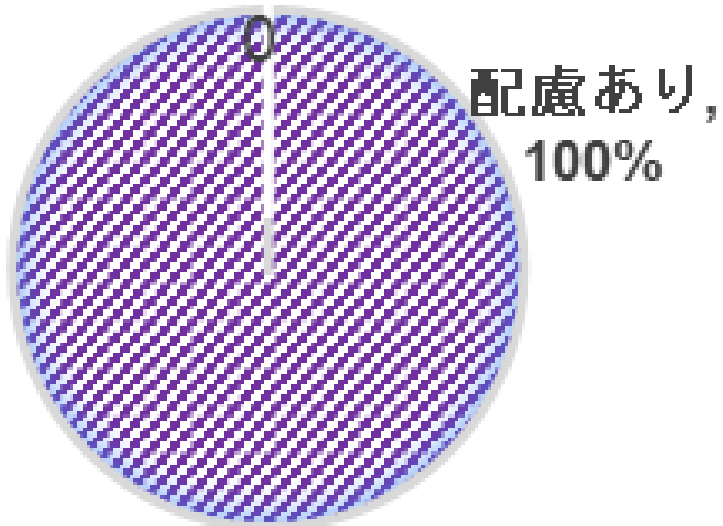
前回調査：満足20%、まあ満足73%

全体の40%が男女間で何らかの待遇差を感じており、特に力仕事や家庭の都合による休みなどで配慮されていると感じる一方業務の内容・量でそうではないと感じる人も多くいた

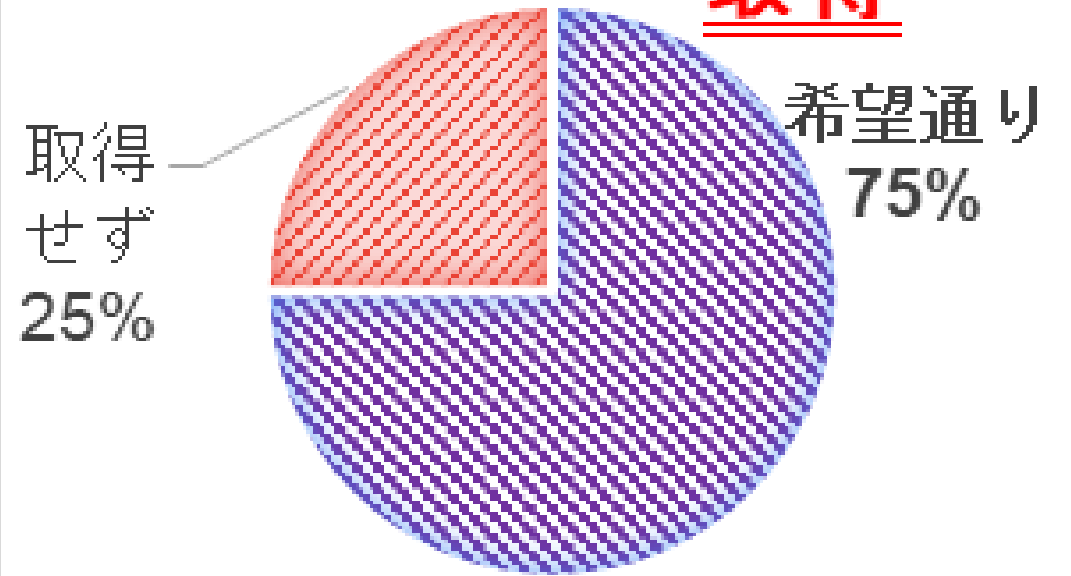
【結果】

②女性会員へのアンケート

Q7 業務配置等の 配慮



Q8 育児休暇等の 取得



前回調査：育休取得期間～6か月33%、6か月～12カ月50%、取得せず17%
育児時間 ～6か月50%、6カ月以上17%、取得せず33%

【結果】 ②女性会員へのアンケート

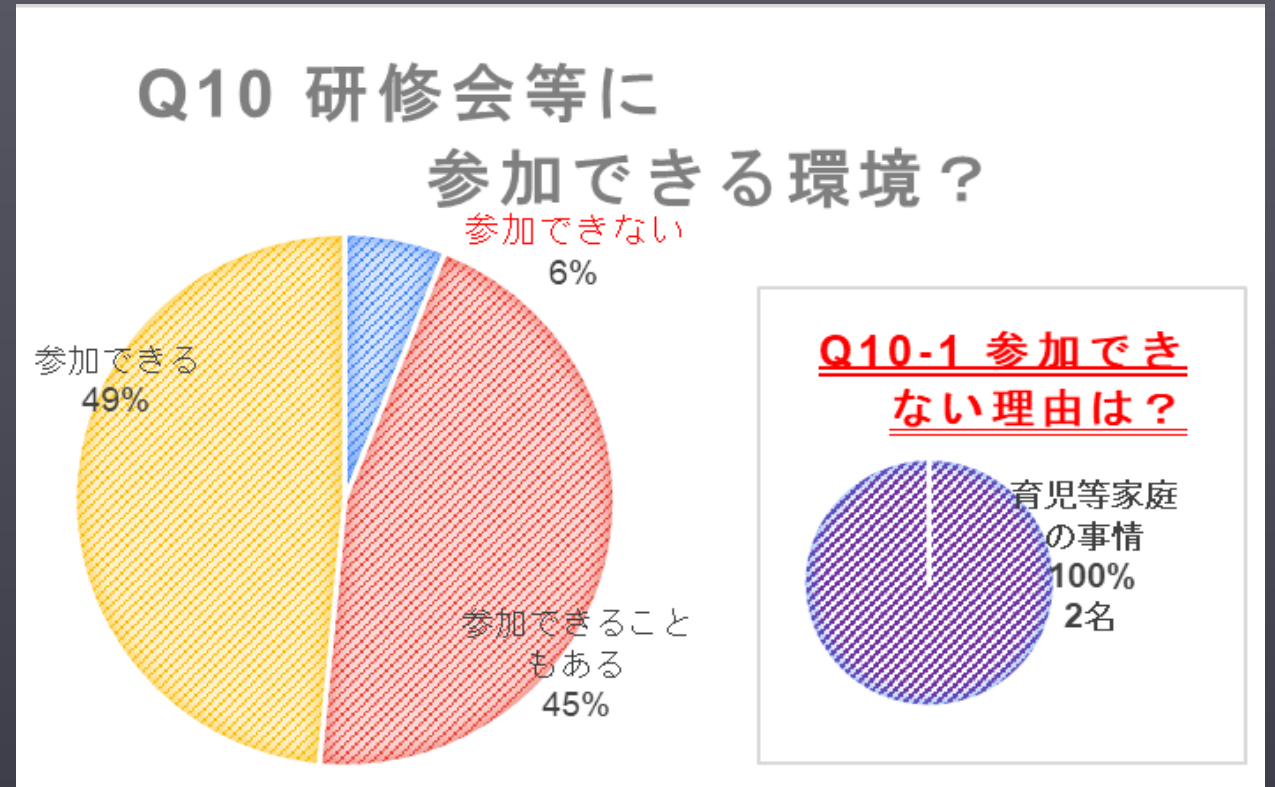
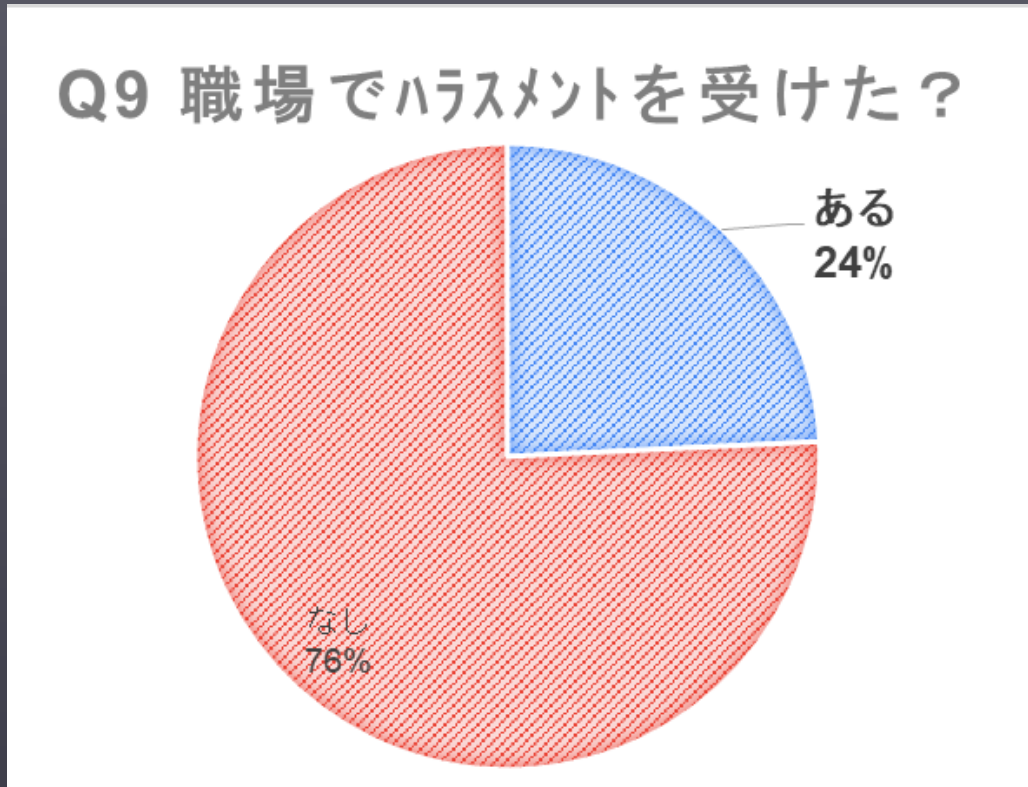
Q7-1 妊娠中の業務配置の内容について具体的に教えてください。

- 核医学、angioから他検査への配置替え
- ポータブル業務等免除
- ポータブル撮影や、MRI検査から外してもらった
- ポータブル撮影や日当直から外れた
- ポータブルなど、力が入る業務は変わってもらった
- 核医学、血管内治療への業務をなしにしてもらった
- 一般撮影、CT業務を主に行った

前回調査：妊娠中の被ばくを考慮し、ポータブル撮影、イメージ業務や日当直からははずされた

【結果】

②女性会員へのアンケート

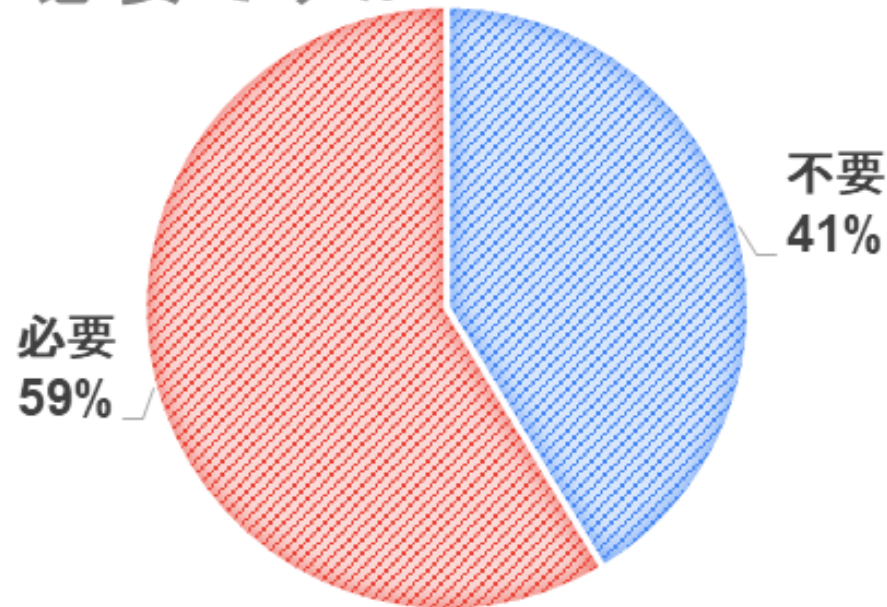


前回調査：Q10研修会等に参加できる環境にある85%、そうでない15%

【結果】

②女性会員へのアンケート

Q11 診療放射線技師として働くうえで個人としてではなく男女の区別は必要ですか



【結果】 ②女性会員へのアンケート

Q11-1 必要、その理由を教えてください

＜性差についての回答＞

- 体力、体調などの生物学的な男女差はどうにもならないので区別は必要と思う
- 働く側からみると区別必要はないが、患者様側から考えると配慮は必要だと思う
また男女ではパワーが違うのでそういった配慮も必要だと思う
- 妊娠、出産、乳幼児期の育児等だけ区別が必要と思うから
- 妊娠・出産などがあるので
- 妊娠中の被ばくの有無や、業務中の力仕事などあるため
- 体力、力の差がある

【結果】 ②女性会員へのアンケート

Q11-1 必要、その理由を教えてください

＜業務上等の回答＞

- 女性にしか出来ない仕事もあると思うため
- 女性特有の検査もあり、女性技師が検査につくことで受診者が安心できるものがあるから
- 患者が異性である場合の対応が必要であり、また同性の対応を求められることもある
- 知り合いのほとんどがマンモの検査は女性技師がいいといっているため
- マンモグラフィの撮影に限りです
- 患者さんの的にもMMGは女性に対応した方が検査を受け易いと思う
- 精神科や認知症の患者さんによっては、入院初期などは、女性がよい方、または、男尊女卑的考えの方では、男性スタッフの方がスムーズに検査が遂行できるなどのケースがあるため、職員で情報共有し可能な場合は、患者さんにあわせた対応が必要と思われるため

【結果】 ②女性会員へのアンケート

Q11-2 不要、その理由を教えてください

- MMG担当になるのは仕方ないが、他のモダリティを勉強し担当するチャンスは男女平等であってほしい。MMGだけやってればいいという風潮はなくして欲しい
- 男女差で問題なのは腕力くらいか。女性に妊娠出産があるという点で考慮が必要になる場合もあるが、男性でも自身や家族の病気・介護等考慮が必要になる場合はいくらでもある。それは男女問わず個人個人への対応というくくりになるかと思
- 区別しなくても業務をこなすことができるから
- 今まで、特に問題がなかったから
- 個人としては必要だと思うが、男女で分ける必要性を感じない

【結果】 ②女性会員へのアンケート

Q12 職場の環境整備のために望むことがあればお書きください

- 女性技師の割合を増やしてほしい。(当院は20%以下)産休育休も見越して人員確保してほしい。かつ職場復帰しやすい環境を整えてほしい。男性技師も育休をとれるようなゆとりある職場を目指してほしい
- 働きやすい環境が必要。明るい職場になってほしい
- 女性技師の人手が足りない(マンモグラフィ、乳房MRIのポジショニングなど)
- 女性技師をもっと採用してほしい
- 個人(自身)の特性によるかもしれないが、生理などで体調が万全でないときに、女性には不調を伝えやすいが、男性だと言えない。ちょっとしたフォローのお願いの仕方がわからないので、業務のローテーションで女性が周りにいないときは、孤独感を感じる。そういった時の良い方法があれば知りたい

【結果】 ②女性会員へのアンケート

Q13 救理委員会のイベント企画について提案やアイデア等ありませんか

- 以前あった子供連れOKの女性技師の交流会がまたあってほしい
- 以前企画していただいた、ピラティス良かったです(コロナ禍なので無理ですよ)
- 女性技師が各施設に増えているので救理の存在を考えなおすべきと思う

前回調査：救理の活動を77%が知っている。

活動に参加する28%、分からない55%、参加しない17%であった

考察

- ・ 施設状況として、75%の施設では女性技師が所属しており、施設技師数2-5人の施設で女性技師がいないと答えた。また、施設規模が大きくなるにつれ、その比率も5：1から3：1と多くなる傾向にあった。
- ・ 育児休暇期間については、1歳未満が55%、2歳未満を含めると65%、3歳未満まで含めると90%となった。これは前回アンケートにほぼ準じていた。しかし、規定がないと答えた施設もあり、所属長の働きかけも重要と思われた。

考察

- ・ 育休中の代替要員については、確保できない・必要なし・前例がないが90%とほとんどを占め、代替要員確保の難しさや業務の負担が推察された。しかし、前回アンケートでは確保できた施設が約33%あり、今回の10%と比較して明らかに減少していた。女性技師が安心して長期の育休等を取得するためには、OB/OGなどの人材派遣システムの構築も一助になる可能性があると考えられる。

考察

- また、男性技師の育児休暇についても同様に取得できる環境が近々に整っていくことを期待する。
- 女性技師の増加により、患者の性別により特定の業務が必要であると認識する一方で、技師の性差による業務や環境に対する配慮や工夫は、半数以上の施設が特になしと答えた。
- これは、技師の性別で区別されていないことを示し、女性活躍推進が進んでいる一端を示すものと考ええる。

考察

- ・ 今回のアンケートでは、各年代から回答をいただき、20代、30代、40代では各30%前後の回答をいただいた。その内、単身者は52%と約半数と最も多く、子供のいる会員は30%であった。
- ・ 女性会員の多くは男性技師と同様の日当直を行っていた。
- ・ 女性技師のメリットとして、女性患者の検査が73%、患者接遇が15%とメリットを感じていた。
- ・ 業務における満足度は、満足・おおむね満足が67%であった。

考察

- 妊娠、不妊治療の経験者は24%で、その際の業務配置等の配慮ほぼすべての施設行われていた。しかし育児休暇の取得に関しては、取得せずが前回17%から今回25%に増加していた。この増加は女性技師の働く環境が、取得できない環境にあるのか、または取得せずに済む理由があるのか設問にはないので明らかなことはわからない。しかし、安心して妊娠や出産・育児ができる環境を考える必要はまだあると考えられた。

まとめ

- 女性技師は、老若男女を対象とする医療現場においてその役割は男性と同等であり、また放射線を扱う業務において安全に仕事ができることを社会に示す存在である。
- しかし、女性には人生の大きなイベント（妊娠・出産）を迎える時期がある。社会がそれら女性を支えられる、イベントをストレスなく過ごせるには、職場の理解と家庭の協力が欠かせない。
- 現状満足のいく環境ではないかもしれないが、長期休暇における代替要員の確保とそのためのシステム構築は、女性技師が安心してイベントを迎えるために最低限必要なことであると考えます。

終わりに

本アンケートについて

・今回アンケートは、前回（2016年）同様に施設メールと女性会員メールの登録者宛にアンケート質問内容を配信し、施設67%、女性会員44%の回答率をもってまとめたものである。よって、方法、回答率より全施設、全女性会員の意見を反映したものではないことを申し添えるとともに、前回アンケートと同じ質問内容でないため、その比較は部分的にならざるを得ず、考察には推察的表現も含まれることを記す。

なお、アンケート回答項目で「特になし」について差別的印象を持つとの意見があり、「特に性差なし」としたことを申し添えます。

（文責、高橋麻冴子、谷口直人）