

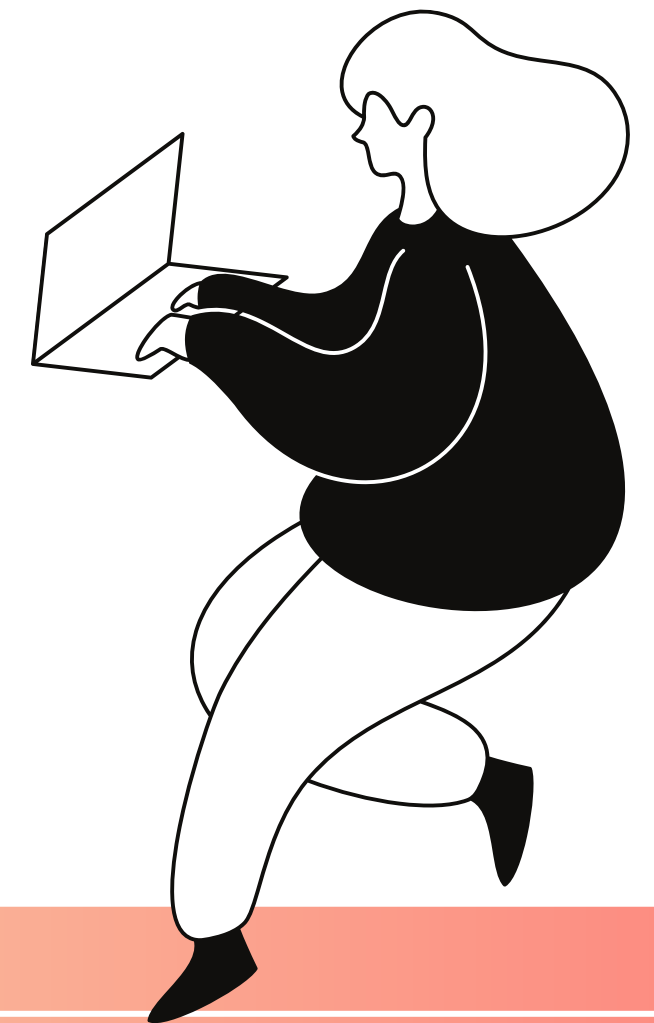
技師の働く環境はどう変化した？



北海道放射線技師会 ふらっと会
鈴木亜弥（北海道社会事業協会帯広病院）

はじめに

ふらっと会での技師の働き方アンケート調査は、
2015年度より5年ごとに、これまで計3回行われている。
この10年での働き方についての変化による課題と
今後のより良い技師の働く環境についての
改善・向上に向けた第一歩として活用していきたい。



アンケートについてのご意見より

- ✓ **妊娠・育休中の業務負担軽減**
- ✓ **女性技師の働きやすさの確保**
- ✓ **職場環境の改善**
- ✓ **調査の継続と経時変化の追跡**



北海道の診療放射線技師の働く環境について

調査方法

北海道放射線技師会HPに作成した
Webフォーム(Google foam)

調査対象

北海道内で働く診療放射線技師

調査期間

2025年8月1日～10月31日

回答数

110 (2015年:166 女性技師のみ 2020年:215)

※本アンケートは一部任意回答の設問も含む



目次

01.

回答者について

02.

マンモグラフィ撮影について

03.

仕事満足度・ハラスメント・男女格差について

04.

ライフスタイルの変化に伴う仕事の仕方について

目次

01.

回答者について

02.

マンモグラフィ撮影について

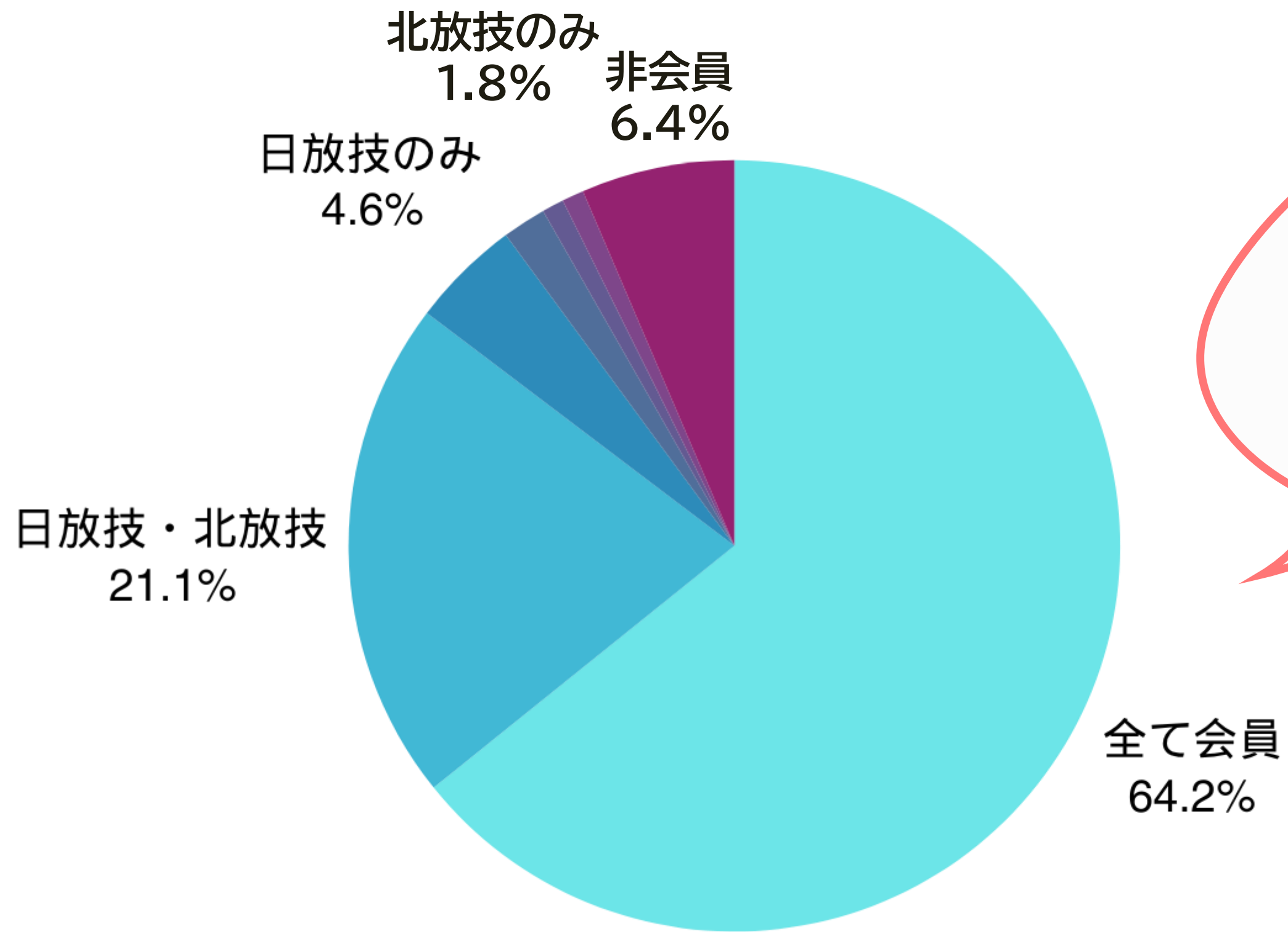
03.

仕事満足度・ハラスメント・男女格差について

04.

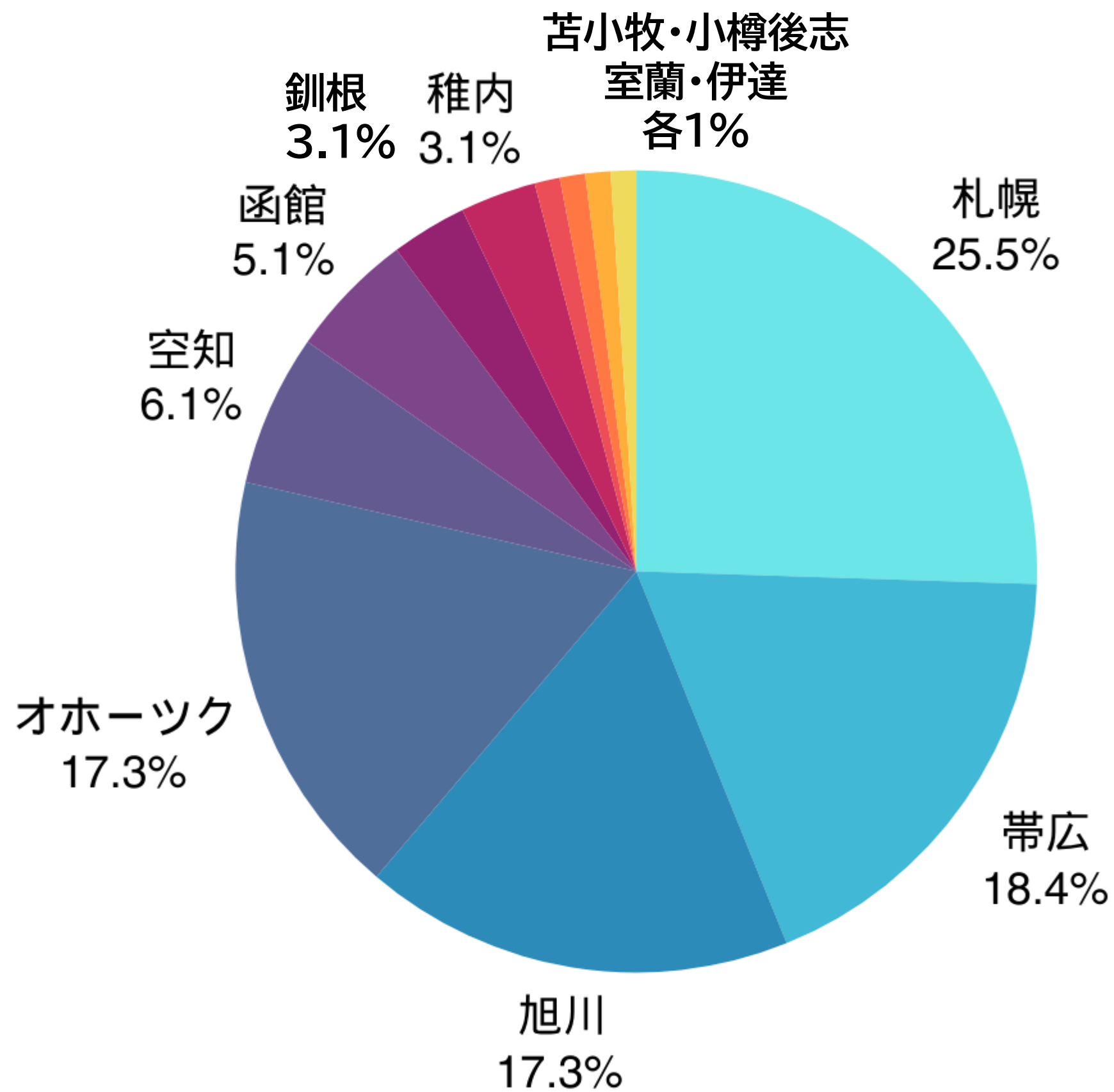
ライフスタイルに伴う仕事の仕方について

Q. 回答者の基本属性(学会所属)

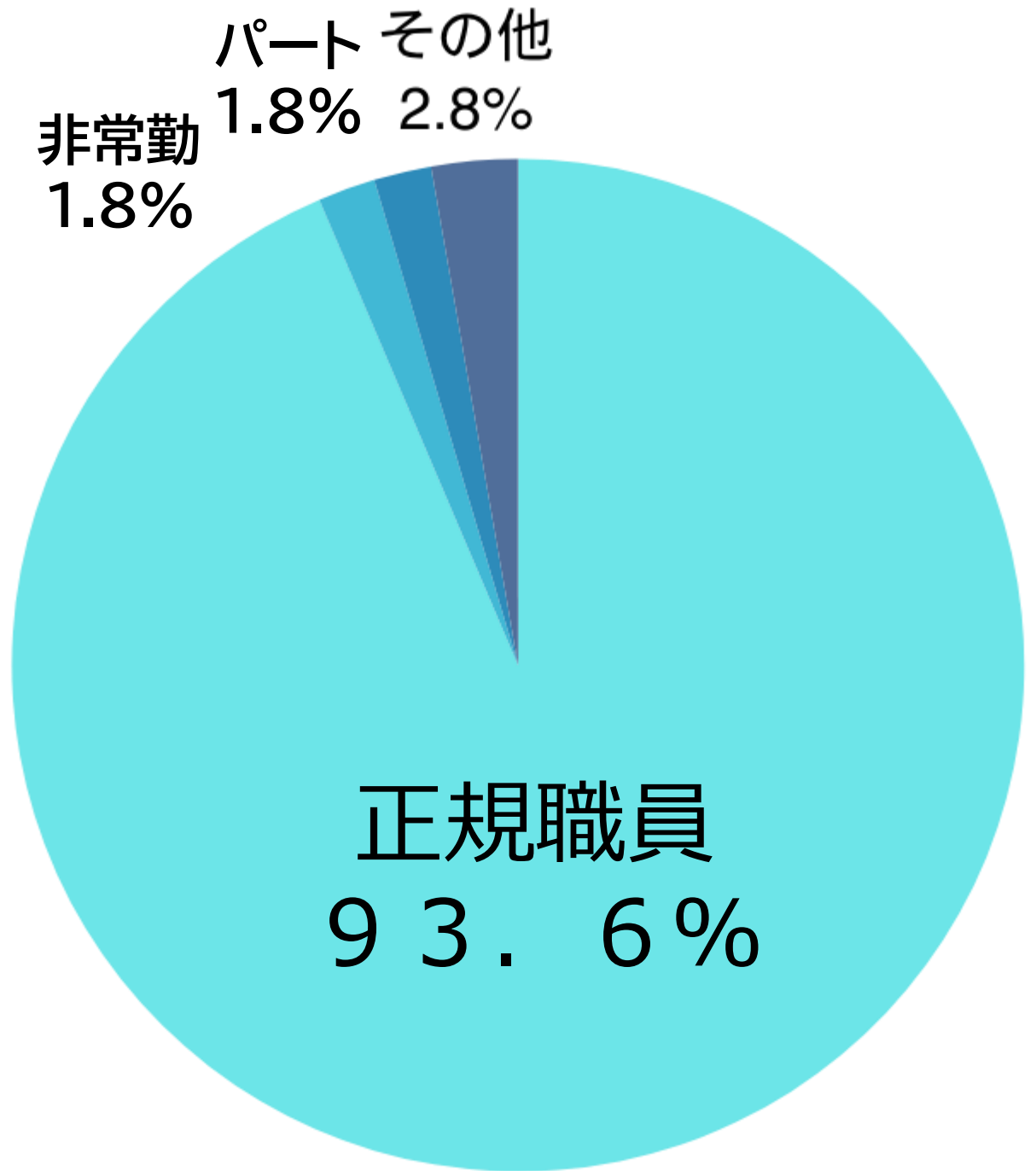
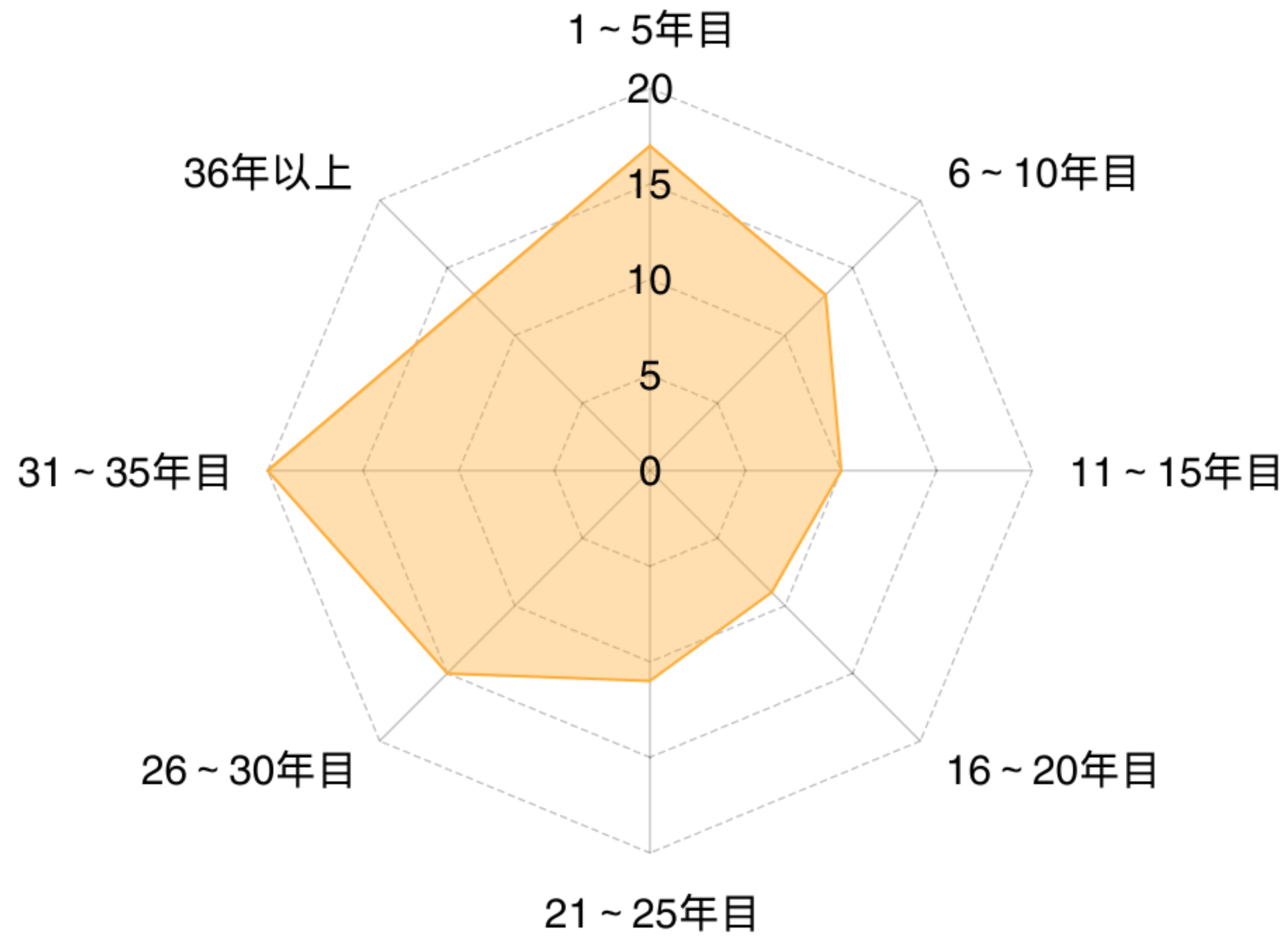


約3.1%が告示研修のために
日本診療放射線技師会に入会

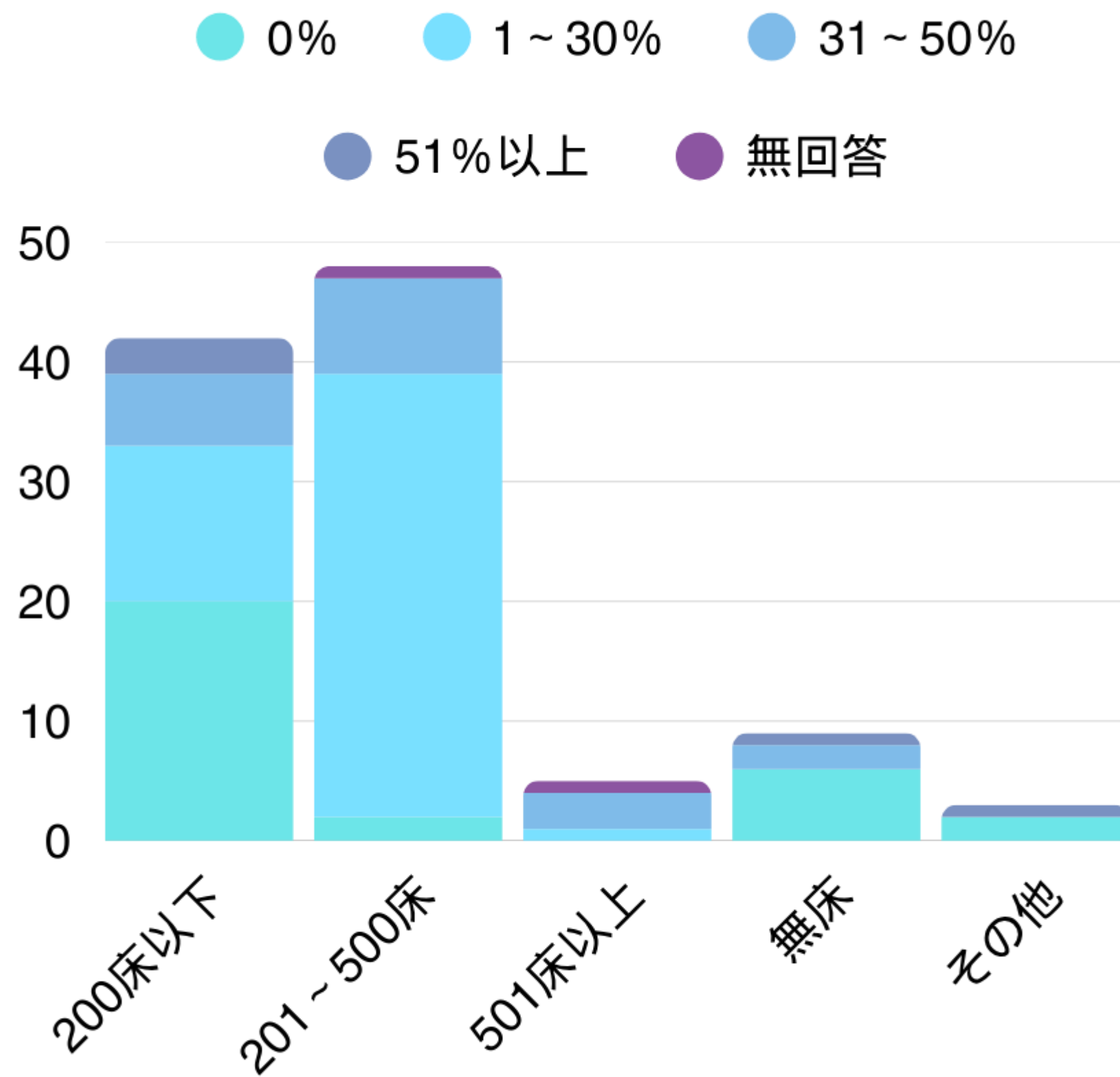
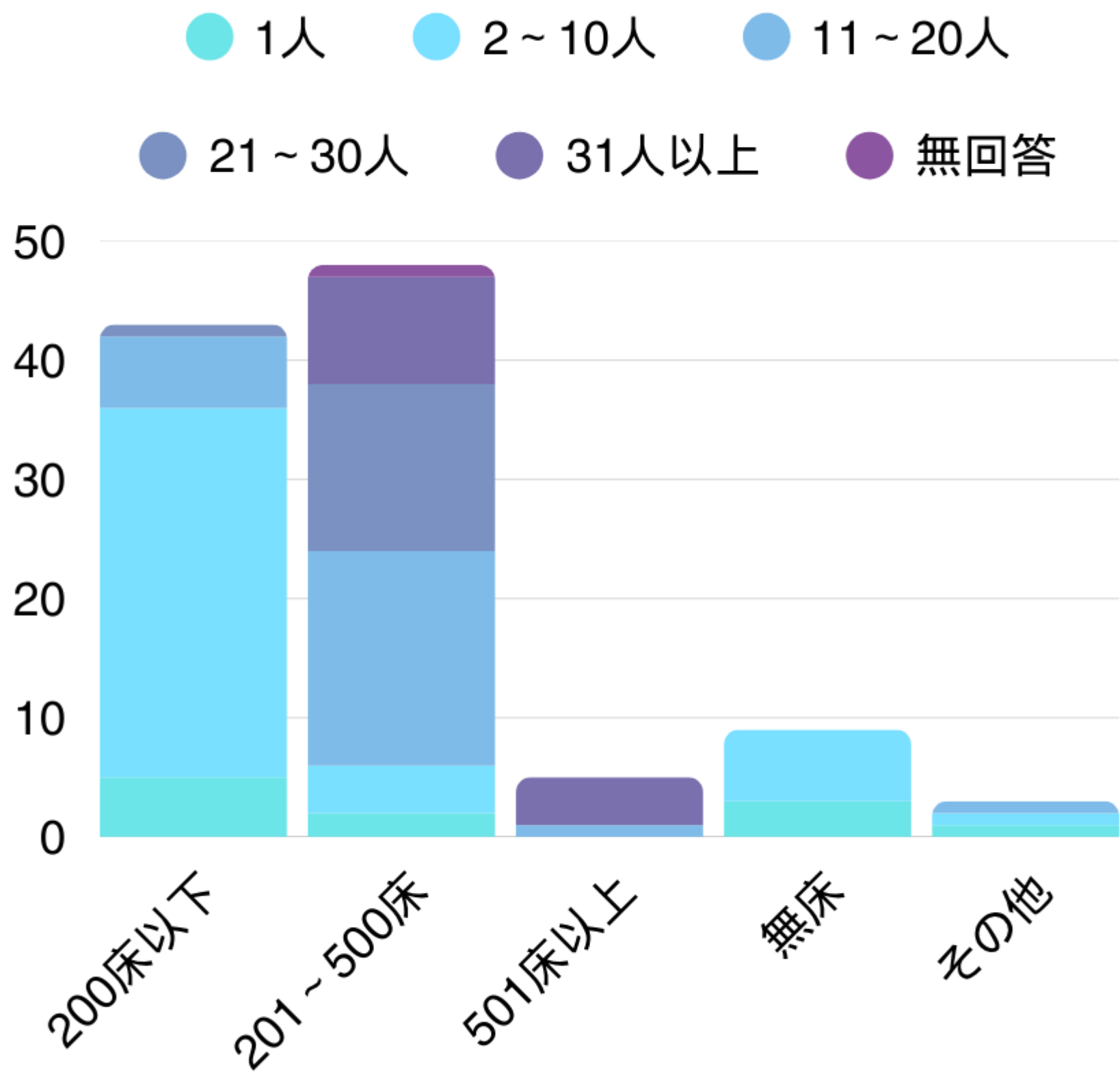
Q. 所属支部



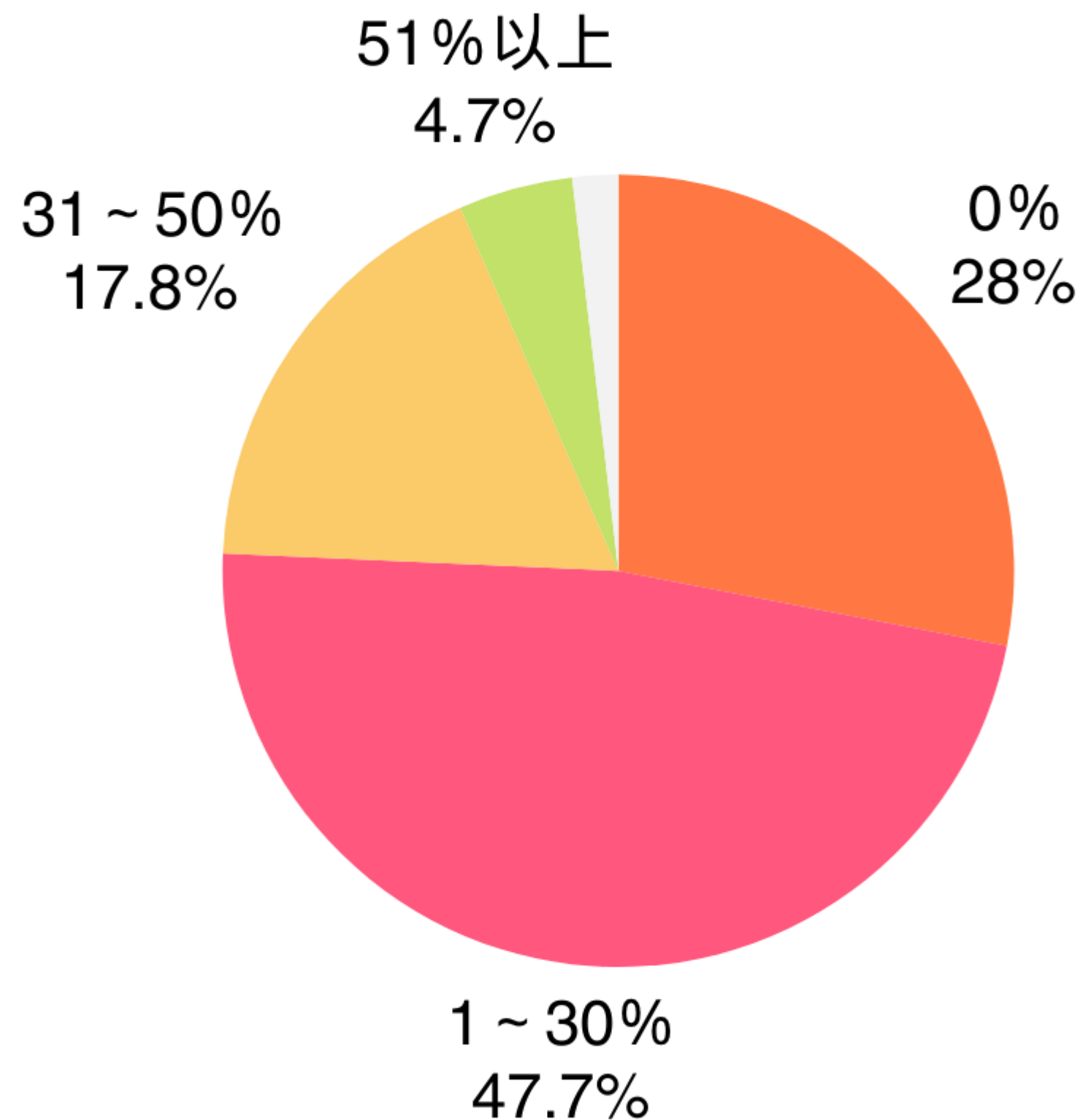
Q. 技師歴、勤務形態



Q. 施設規模と技師人数・女性技師の割合



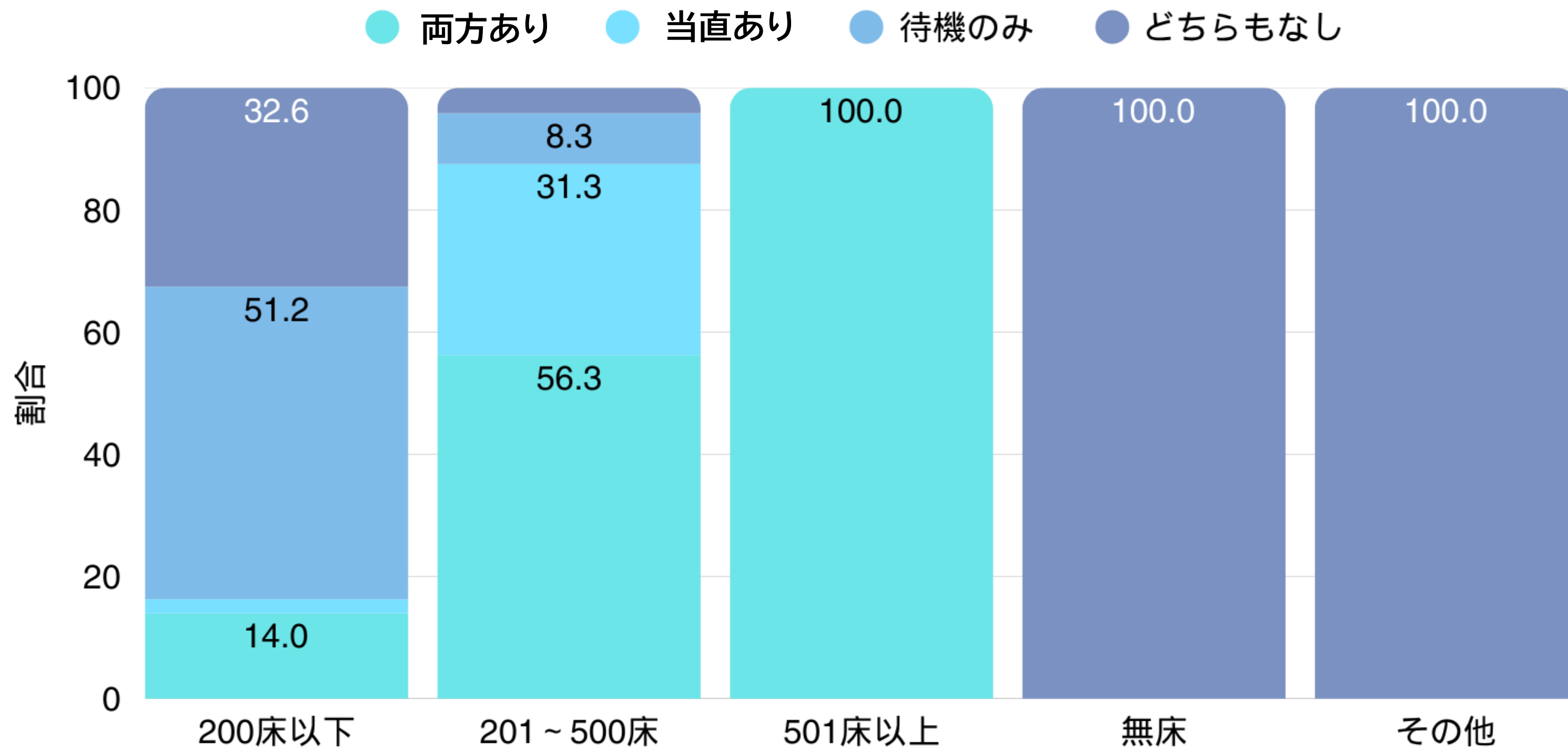
Q. 女性技師の割合



前回の2020年アンケートでは**79%**であった
『女性技師の割合が3割以下の職場』が、
今回は**約76%**であった

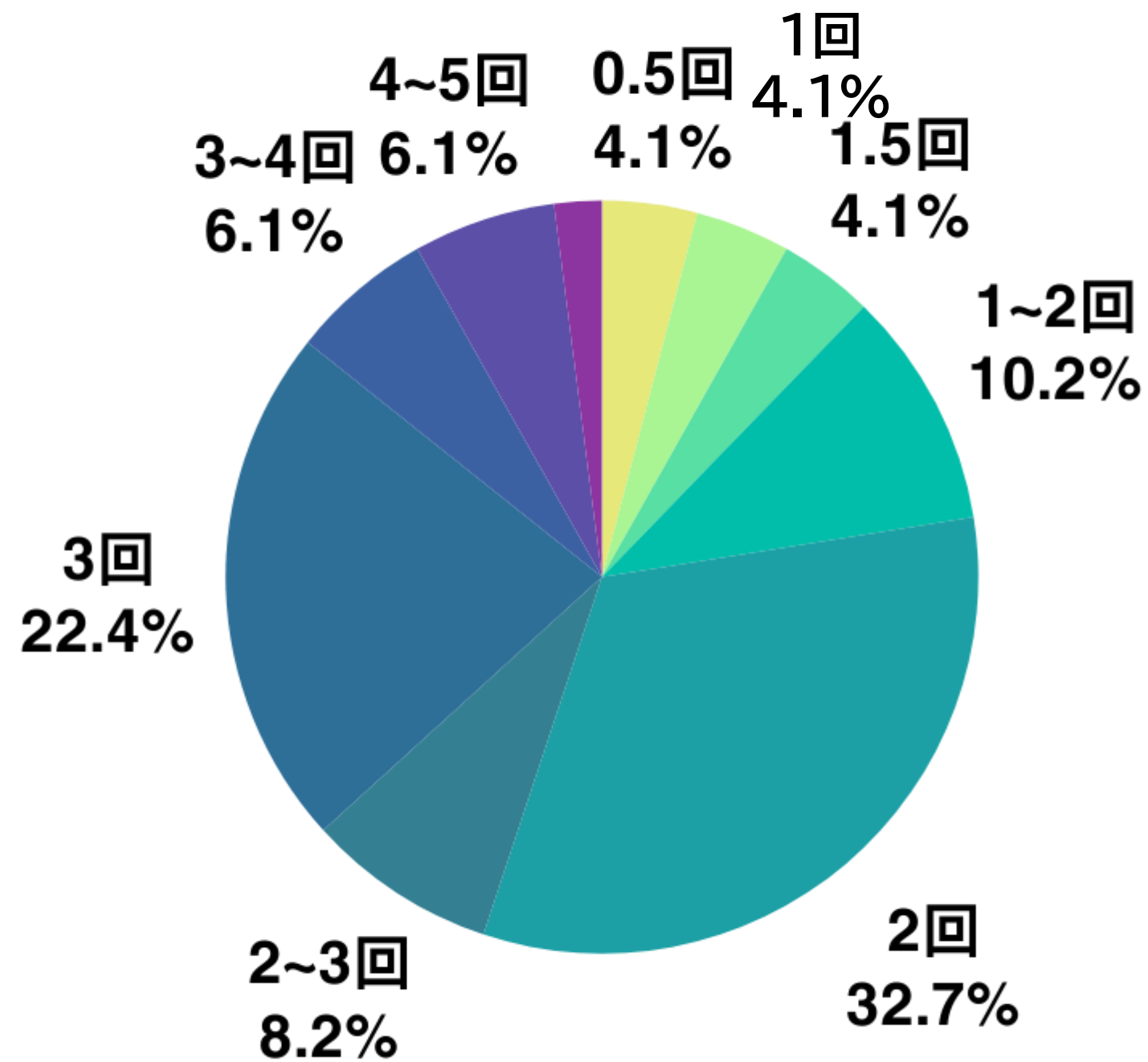
**職場の女性技師の割合は
変化していない**

Q. 施設規模別当直待機の有無

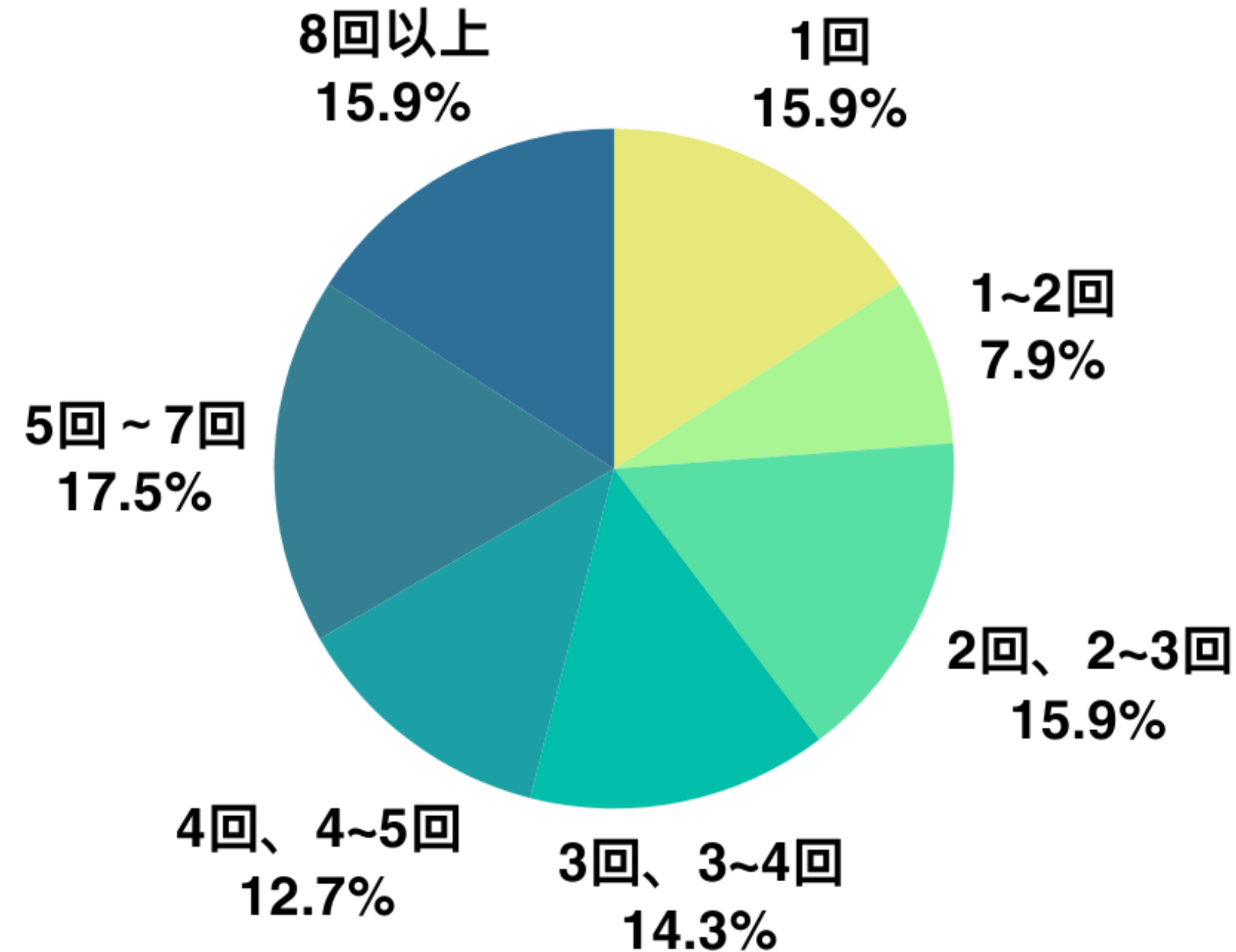


Q. 当直・待機の頻度

当直（回／月）



待機（回／月）



目次

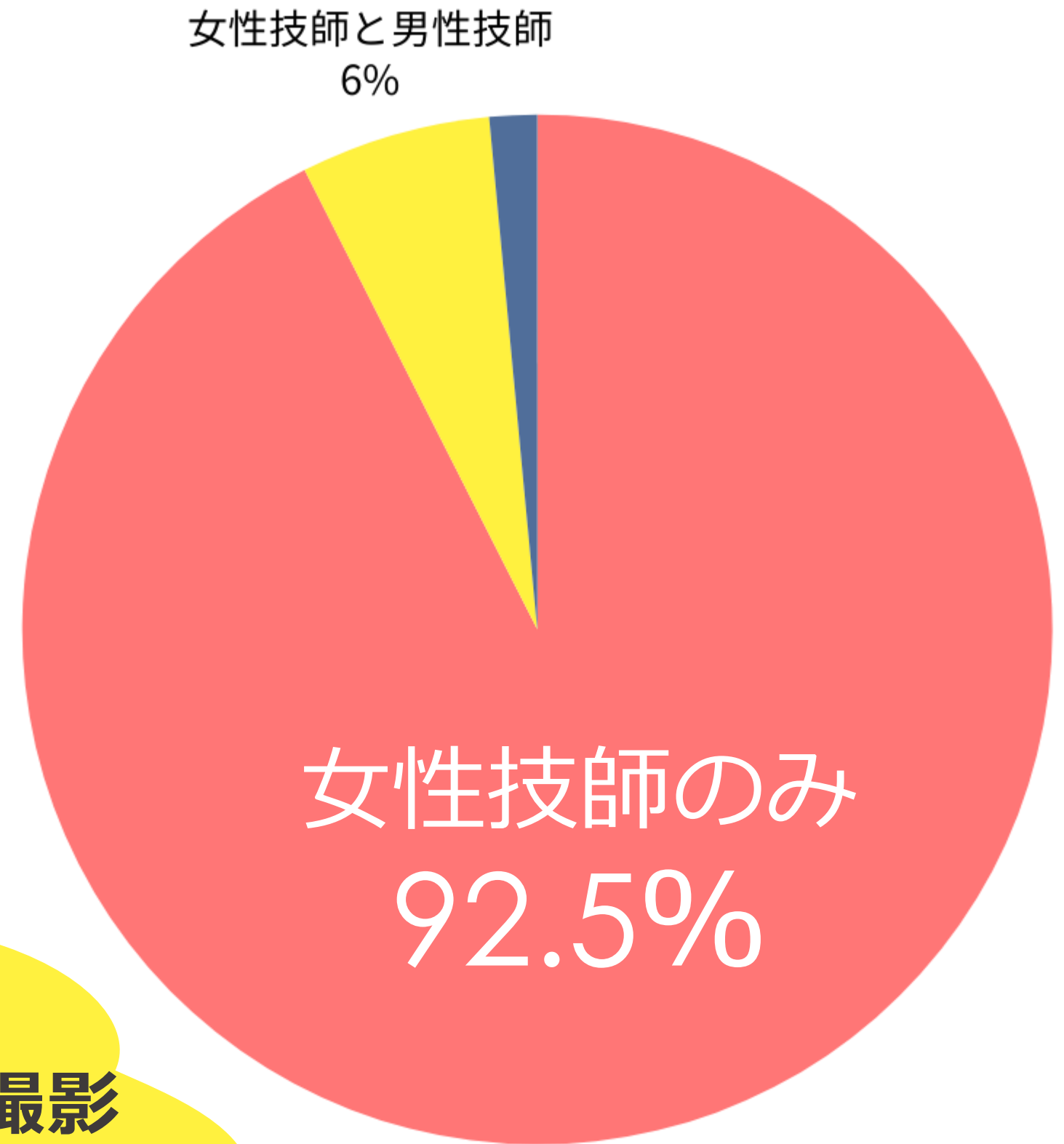
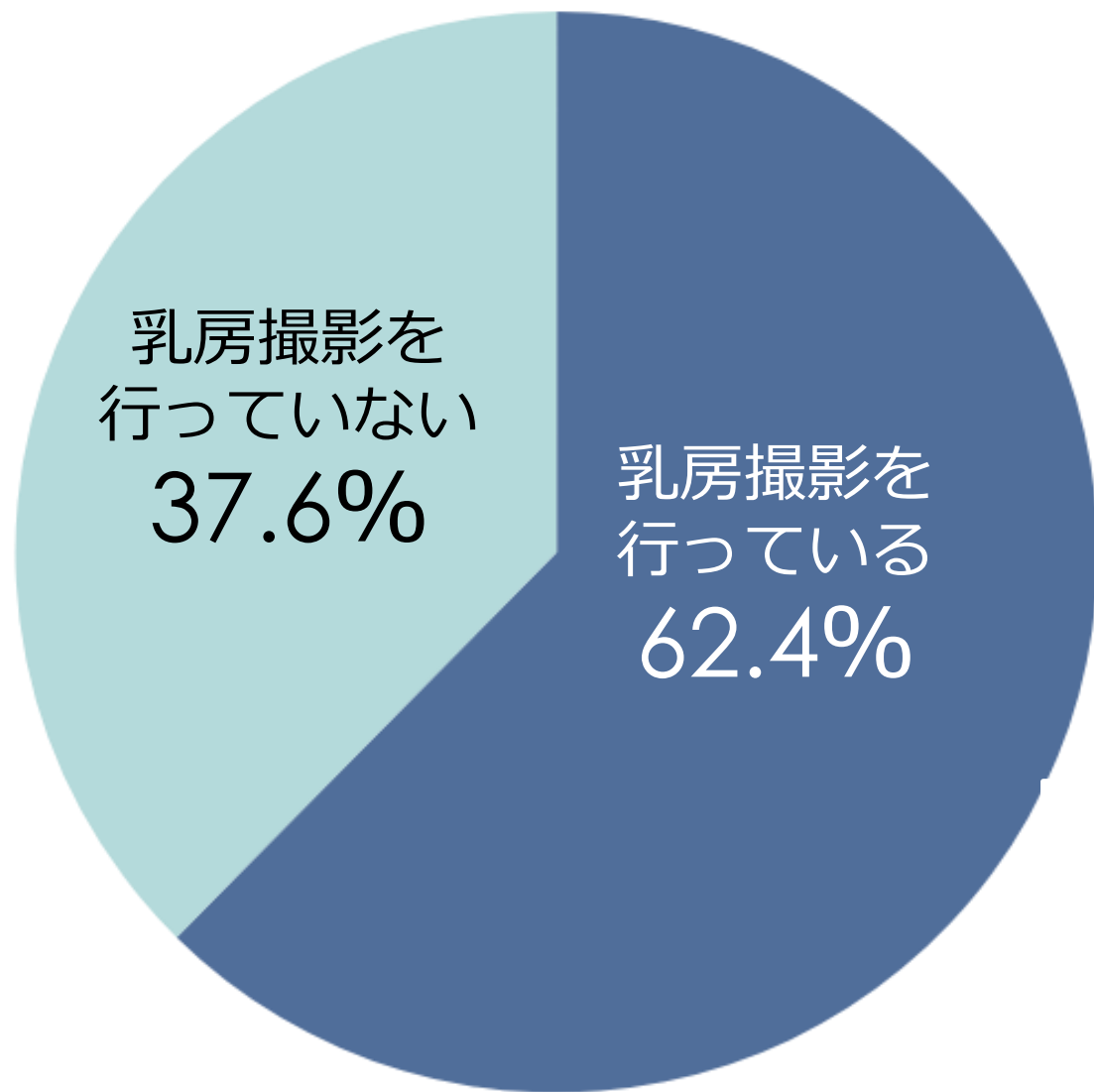
01. 回答者について

02. **マンモグラフィ撮影について**

03. 仕事満足度・ハラスメント・男女格差について

04. ライフスタイルの変化に伴う仕事の仕方について

Q / マンモグラフィ撮影について

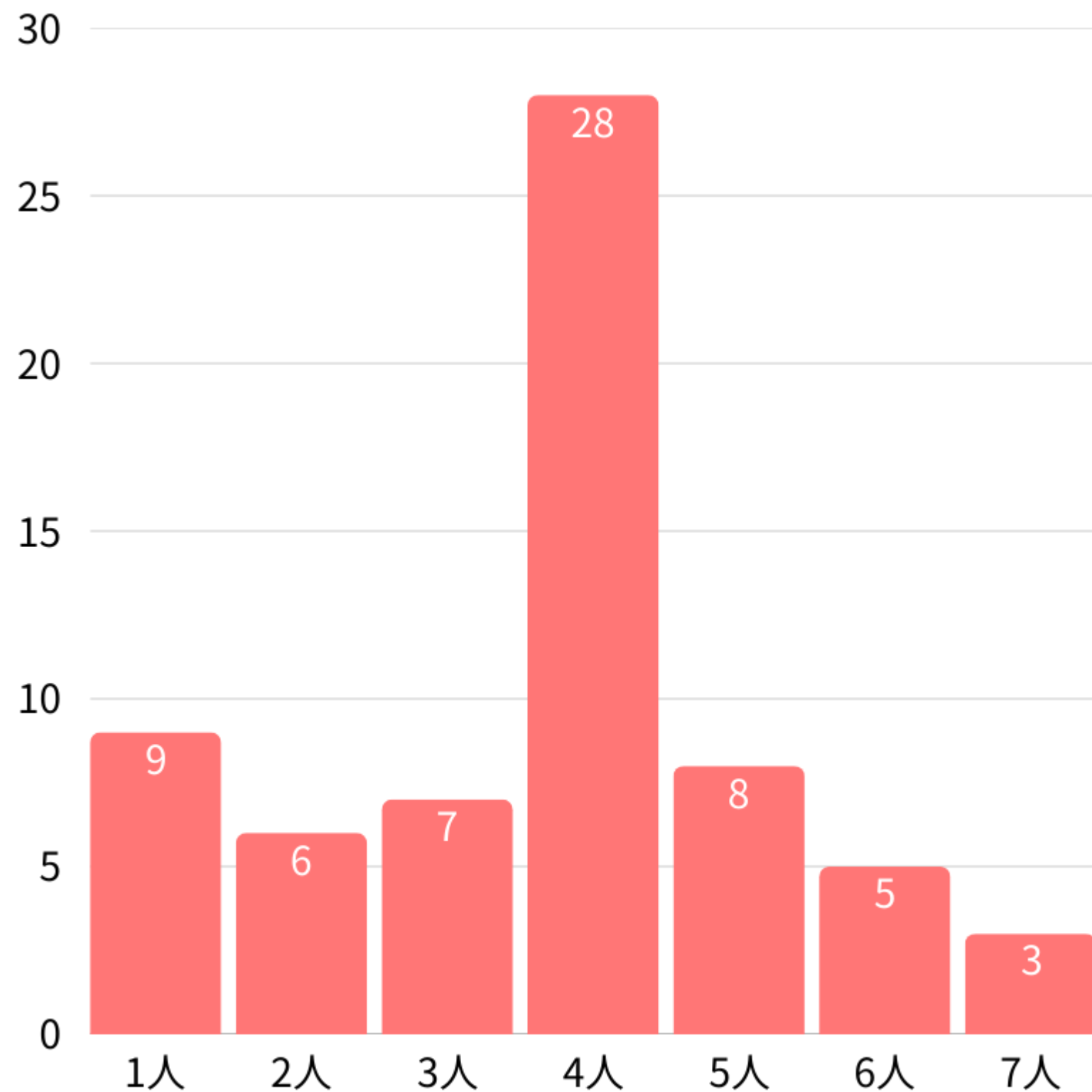


2015年で約7割

2020年で約8割

2025年には約9割が女性のみで撮影

Q / マンモグラフィ撮影技師人数



(回答者数：66名)

中規模以上の病院では複数名配置が進む一方、小規模施設では「女性1名」という体制も多く、ライフイベント時のバックアップ体制に課題が残る

目次

01.

回答者について

02.

マンモグラフィ撮影について

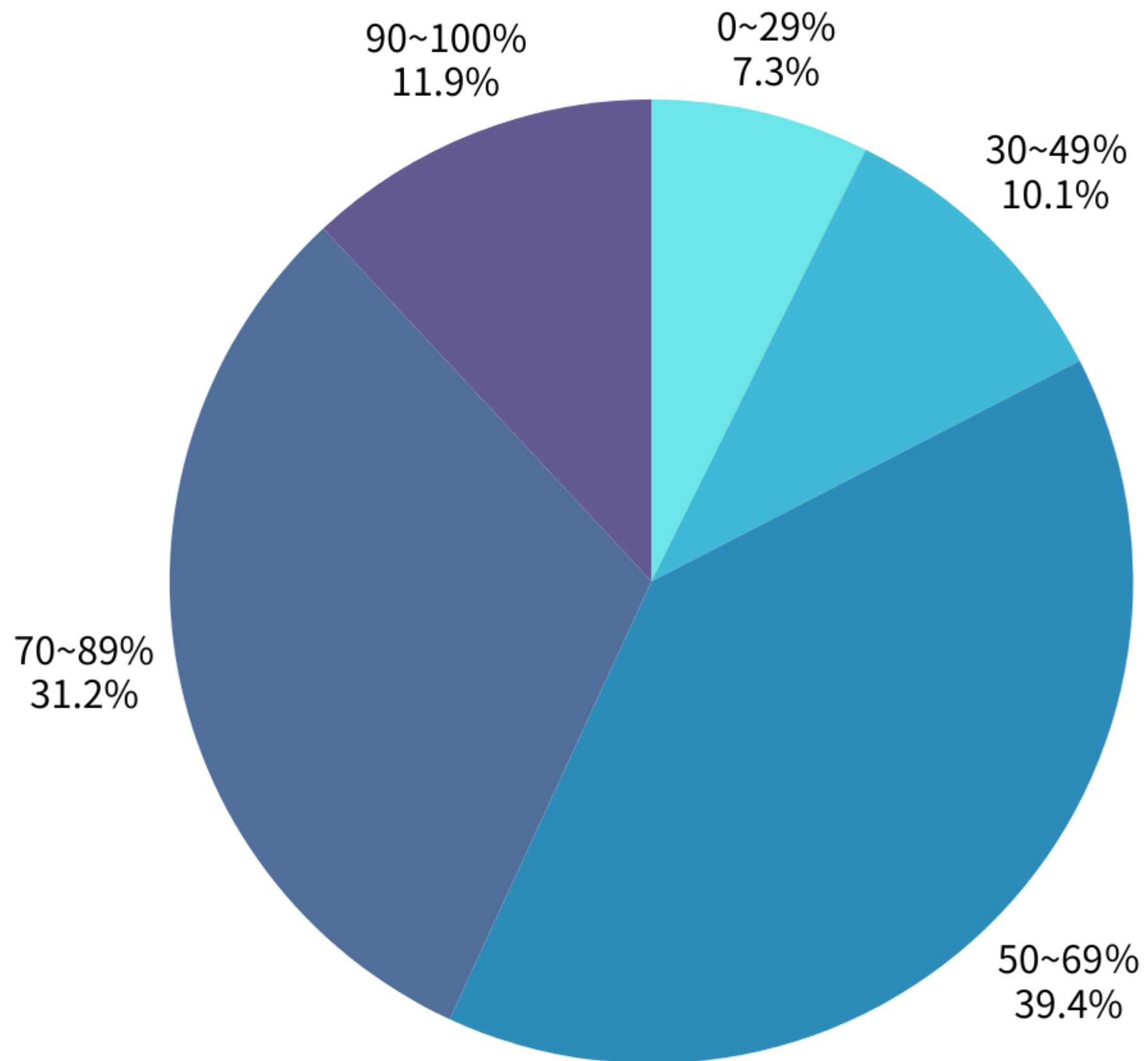
03.

仕事満足度・ハラスメント・男女格差について

04.

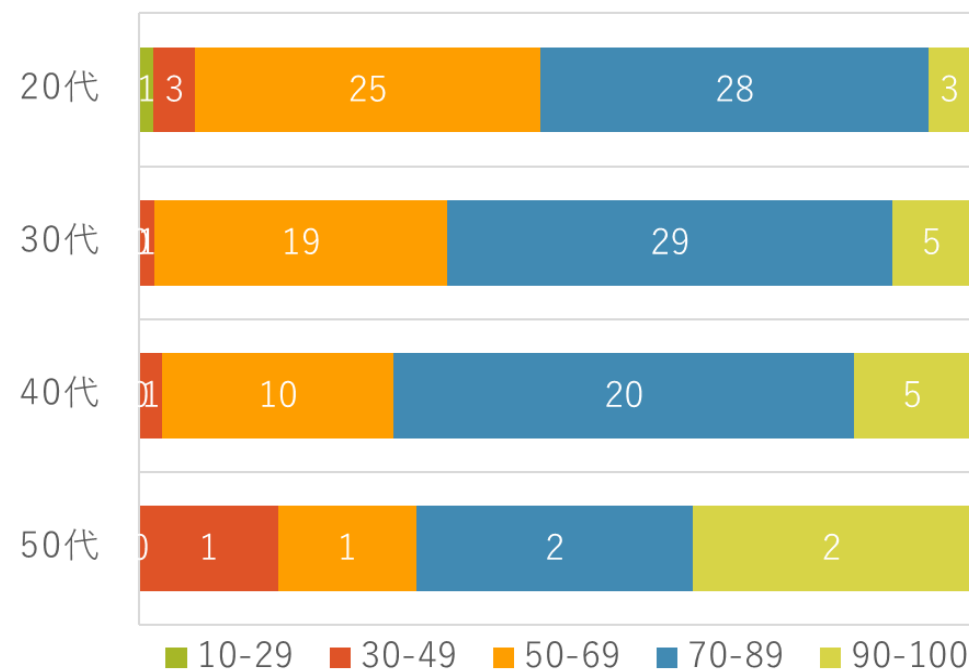
ライフスタイルの変化に伴う仕事の仕方について

Q. 仕事満足度

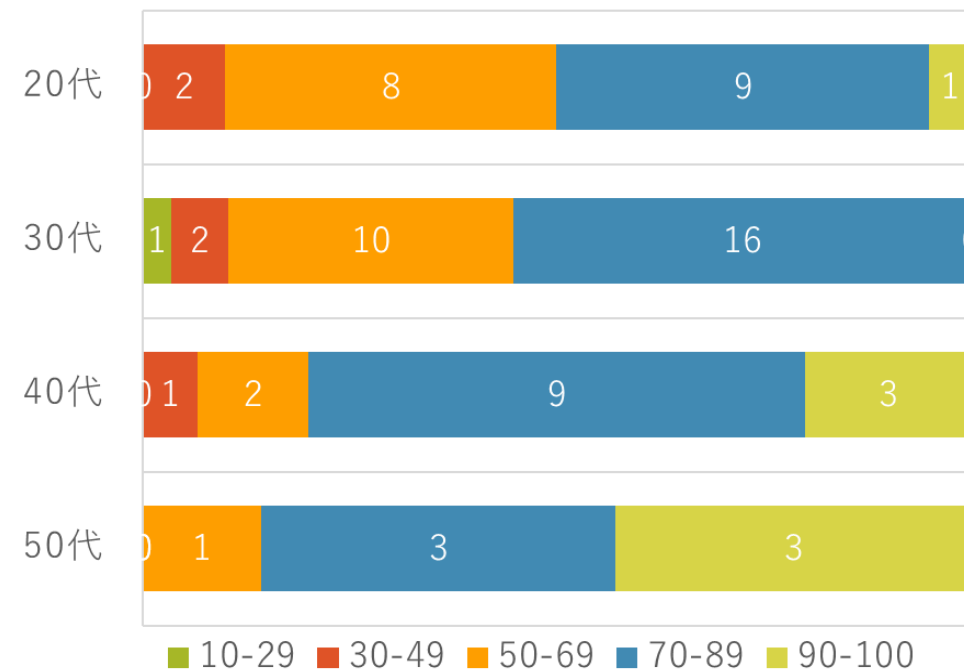


Q. 仕事満足度 世代別比較

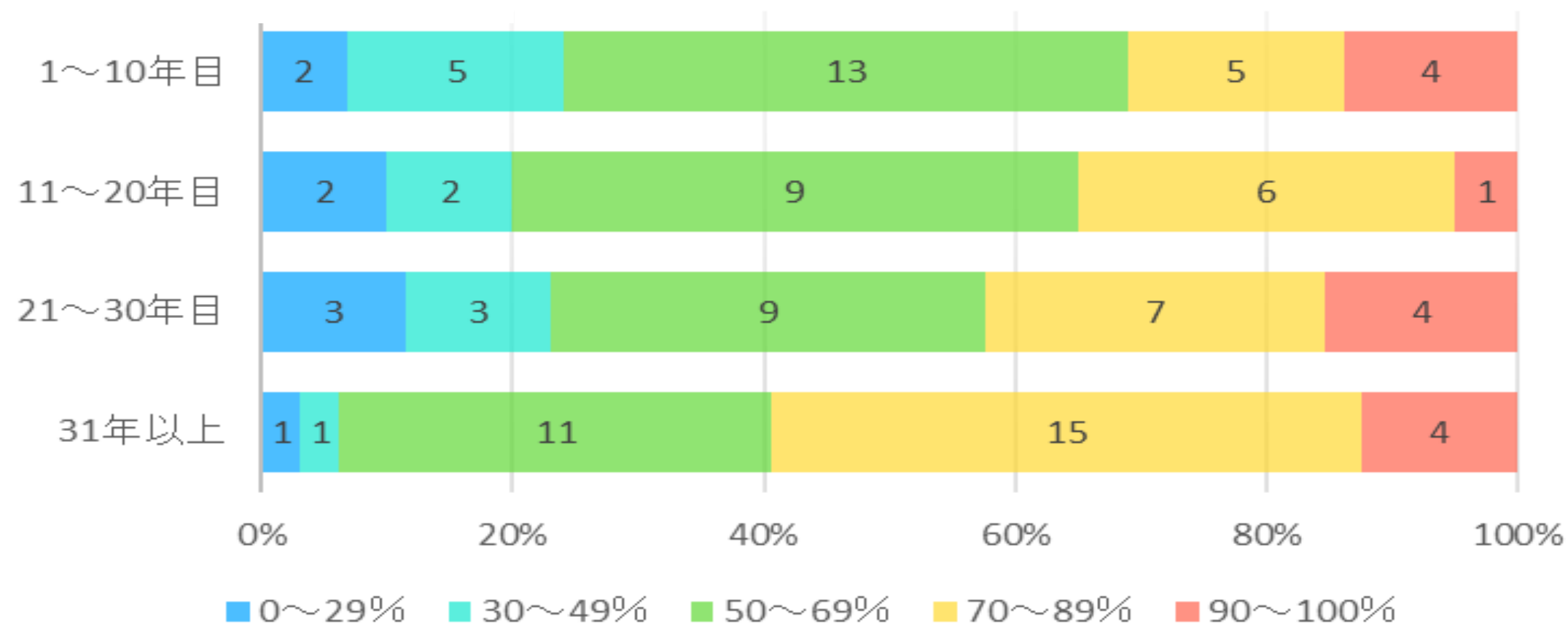
(2015年)



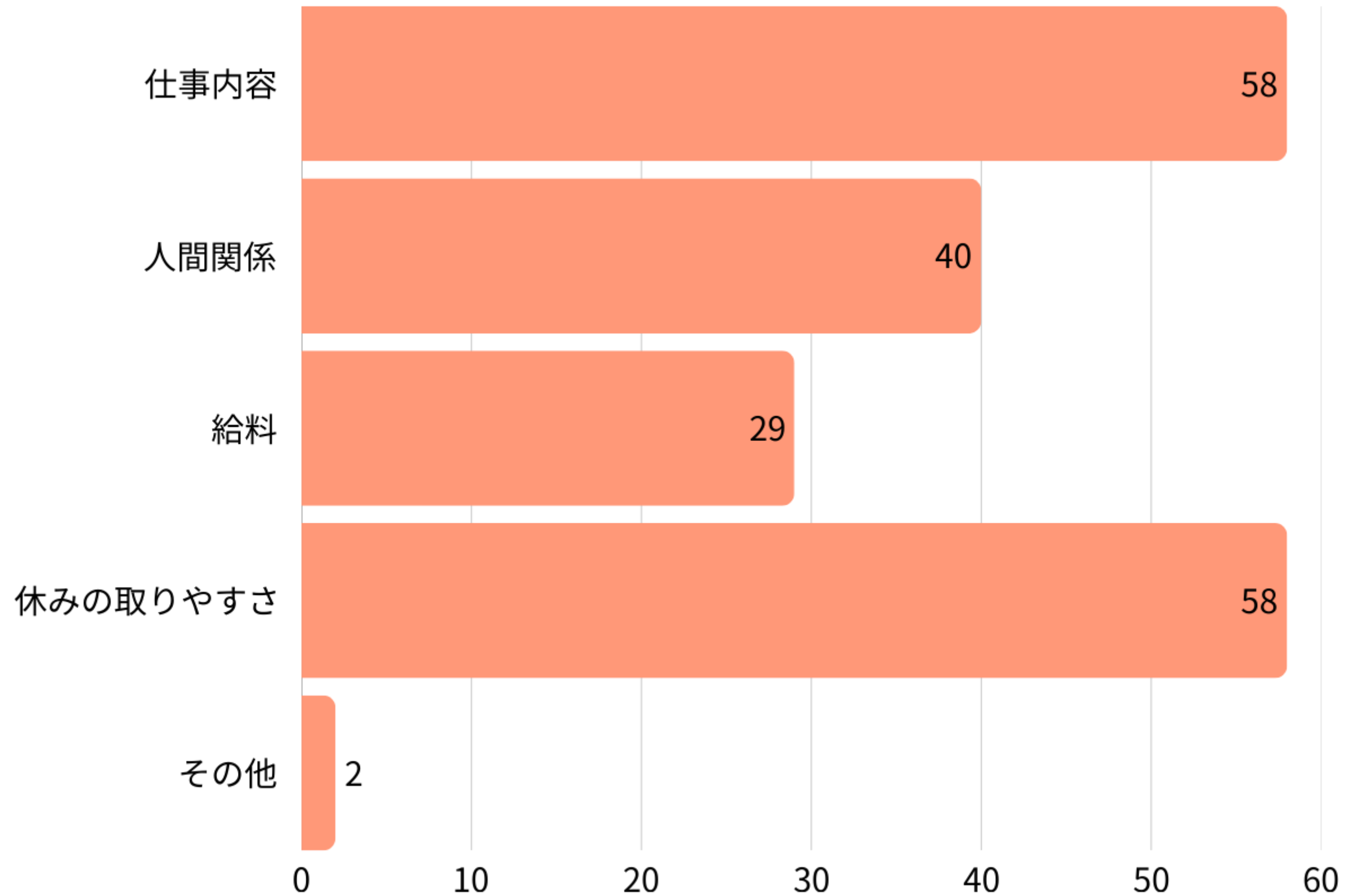
(2020年)



(2025年)



Q. 満足と考える内容（複数選択可）



満足

休暇 働きやすさ

- 昼休憩や休日が確実に取れる
- 休み希望が比較的通る
- 半年分のシフトが一度に出るため予定が立てやすい
- 待機後に午後休を取れるなど内部調整がある
- 暴言患者もいるが、患者背景を理解して気持ちよく働けている

人間関係 良好

- 人間関係が良好で働きやすい
- 少人数で意見が反映されやすい
- 上司や同僚に恵まれている
(技師長が良い・仲良く働ける等)

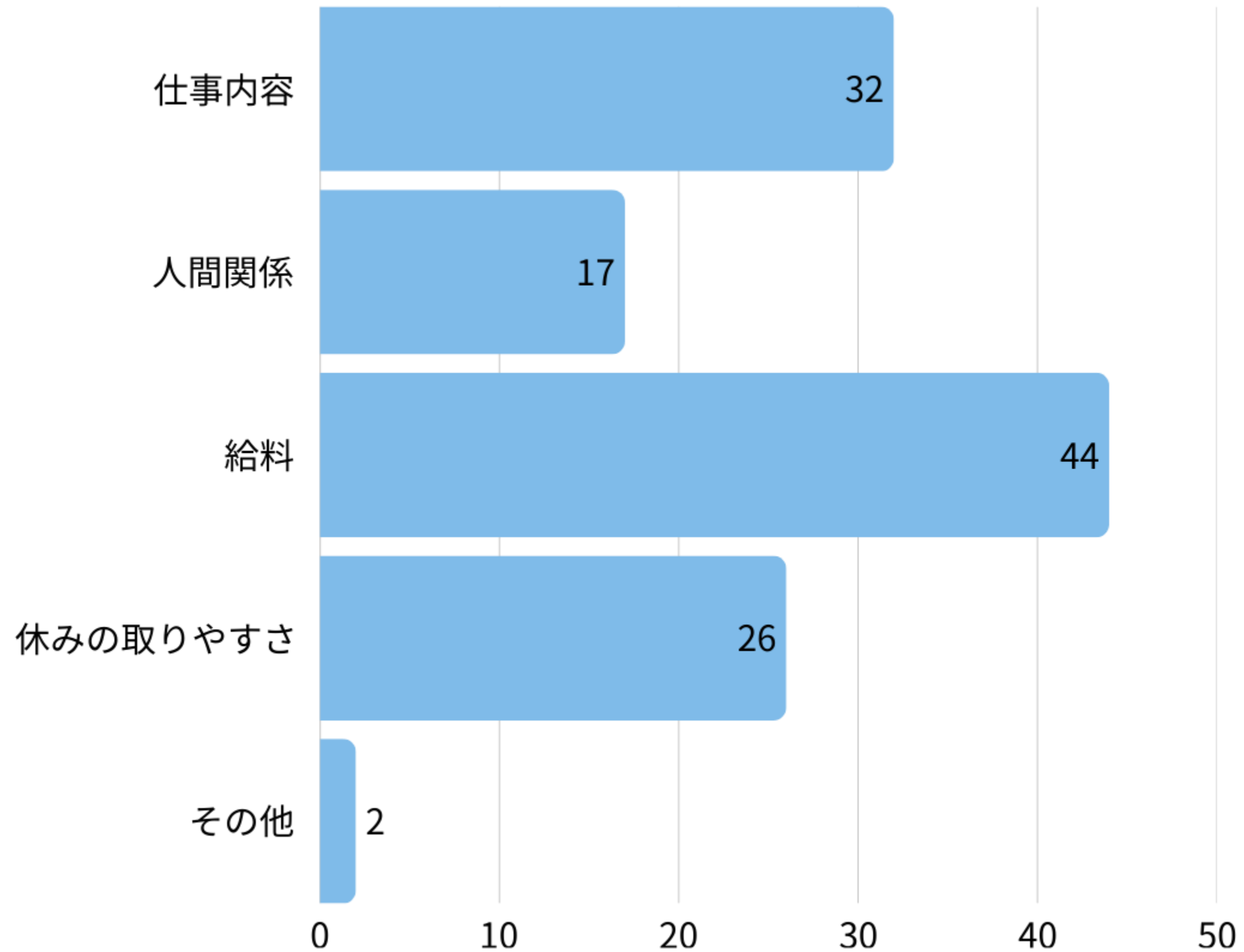
業務環境

- 最新の装置が使える
- クリニック移行でゆとりのある検査ができる
- 興味のあるモダリティに深く関わっている
- 超音波は大変だが「やりがい」がある

給料面

- 業務量に対して給料が良い
- ボーナスが高い

Q. 不満と考える内容（複数選択可）



不満

給与が低い 昇給しない

- 基本給が少ない
- 20年以上上がらない
- 国家資格の割に他職種と差がない
- 再雇用で大幅に減額
- ボーナスが削られる
- 他院と比較して安い

人員不足 休みが取りにくい

- 少人数で休みにくい
- 1人職場で有給が取りづらい
- 人員が増えても休む人数も増えて負担が減らない
- 女性技師が少なく休みにくさがある

研究 教育体制の不足

- 研究できる環境がない
- 質問できる人が少ない
- 認定資格や学位の評価がされない
- 教育体制が整っていない

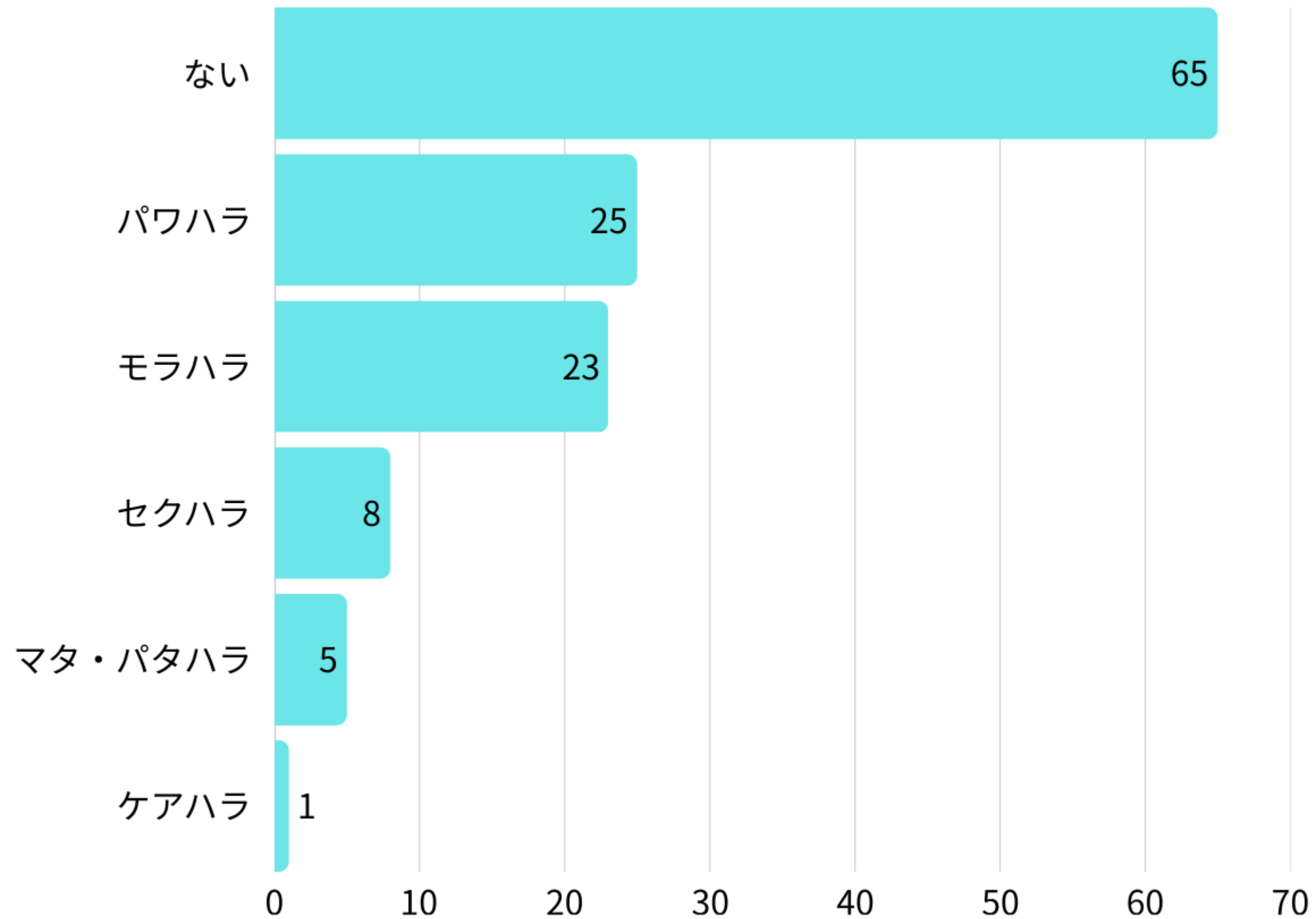
業務量 業務環境の不満

- 多忙すぎてやりたいことができない
- 業務時間内に仕事が終わらない
- 装置の老朽化、精度管理不足
- 無床クリニックで技師以外の業務が多い
- MG撮影室と骨密度装置が同室で混雑
- モダリティの担当希望が通らない

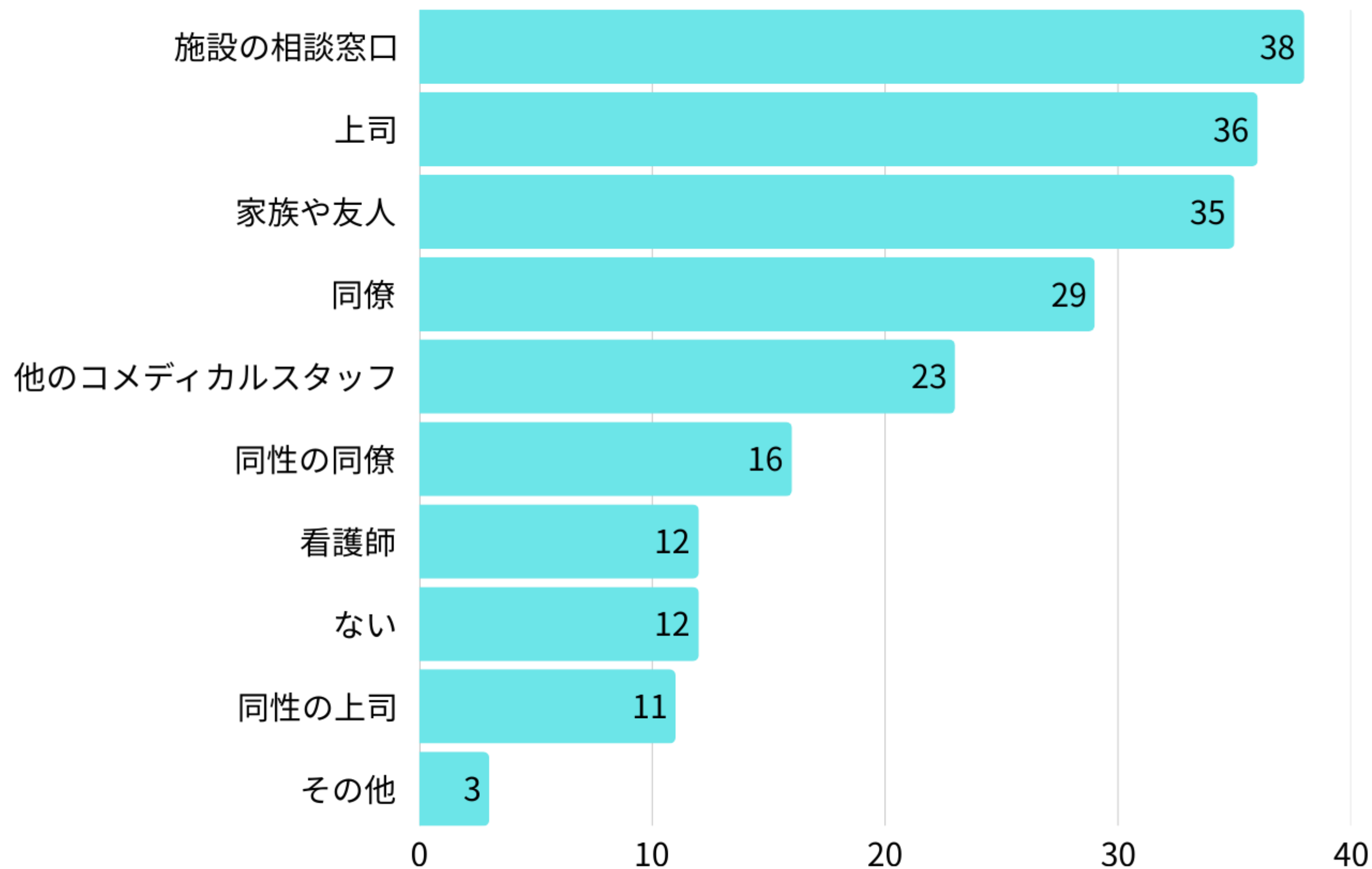
人間関係の問題

- 一部に陰湿・自分勝手な言動などのストレス
- 院内全体に効率化が進まない
- 上司の態度・指示の出し方に不満
- パワハラ、モラハラがある

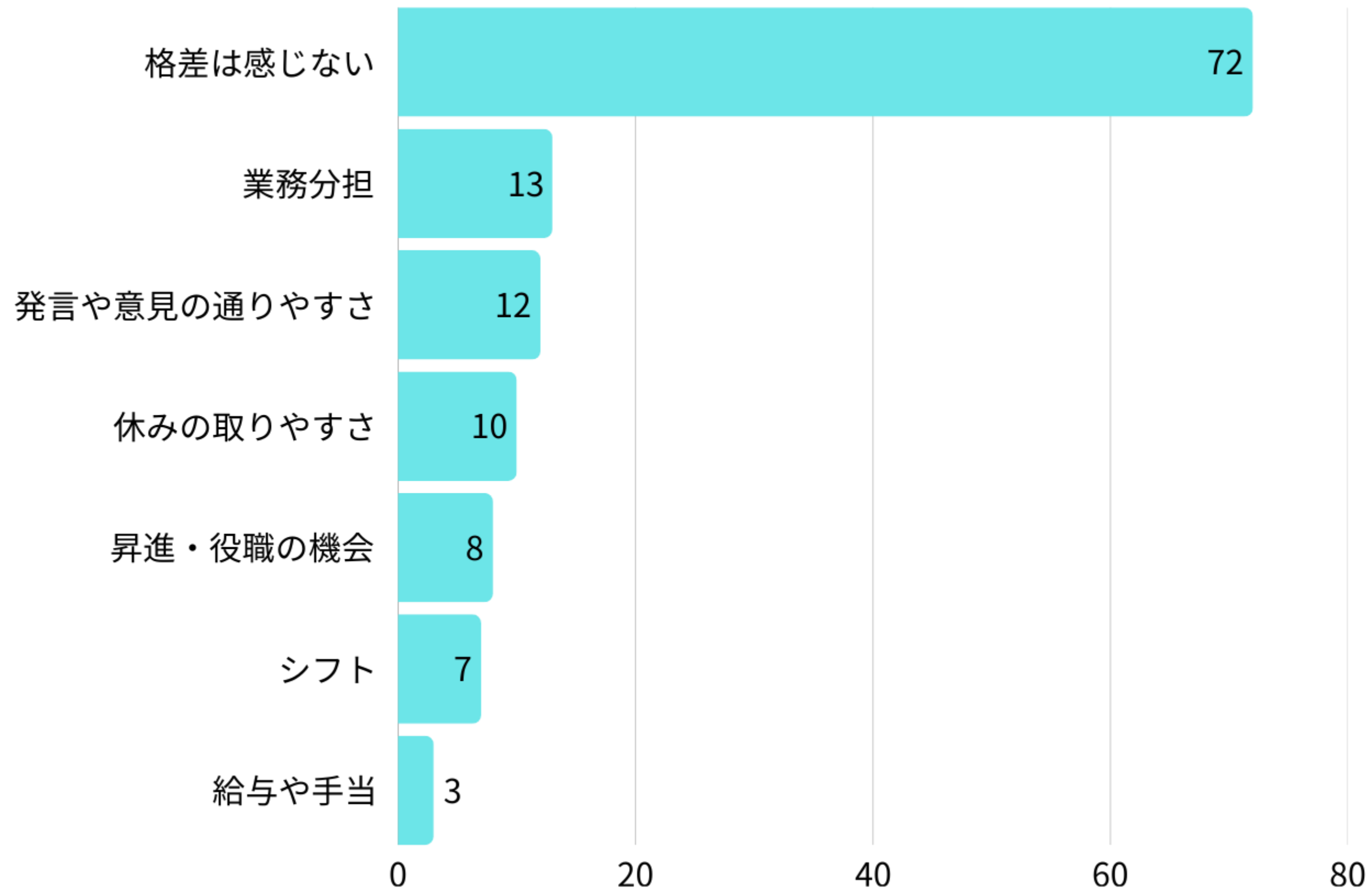
Q / ハラスメントについて（複数選択可）



Q / 体調不良やハラスメント時の相談場所（複数選択可）



Q / 男女格差について（複数選択可）



目次

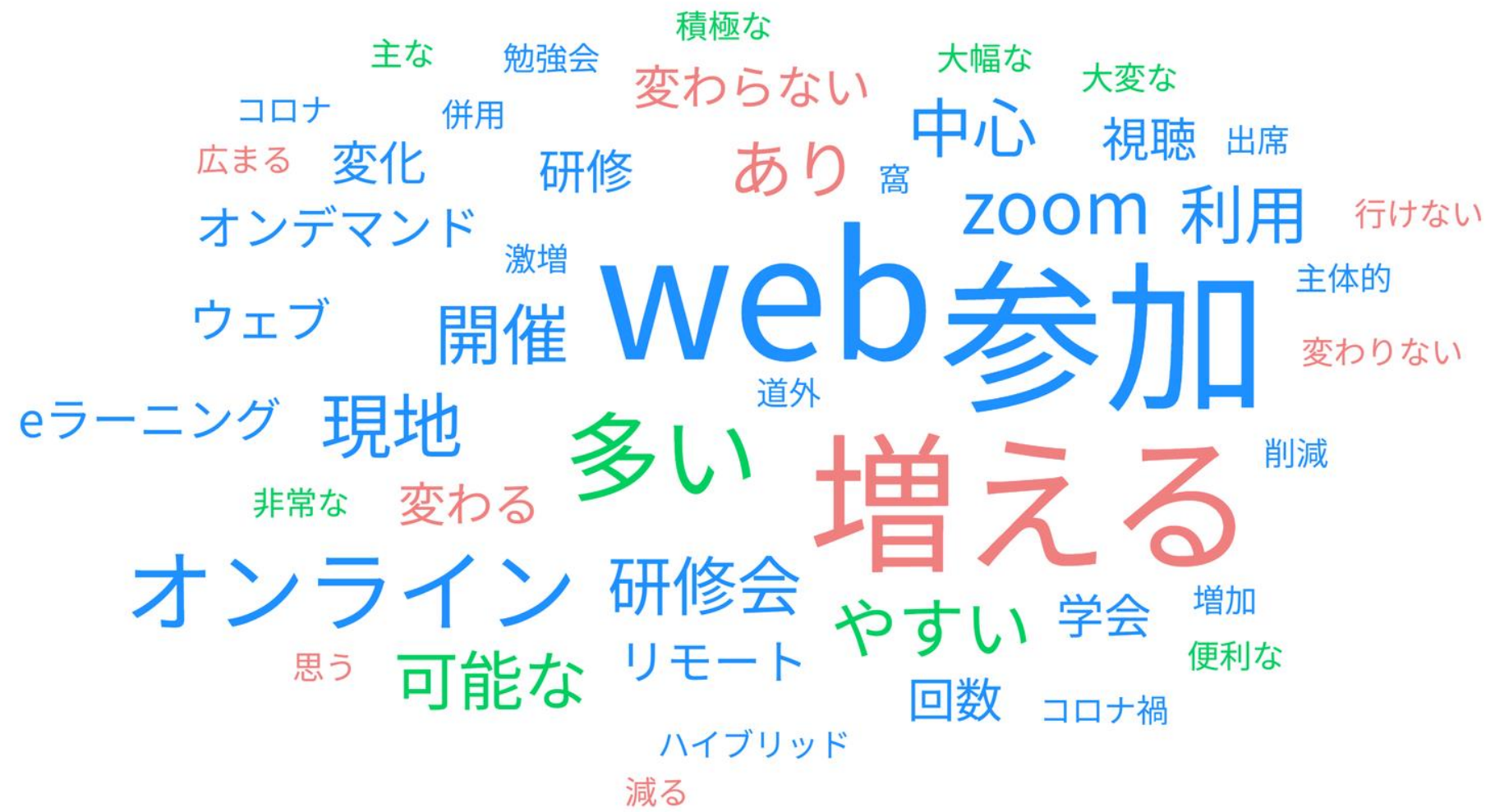
01. 回答者について

02. マンモグラフィ撮影について

03. 仕事満足度・ハラスメント・男女格差について

04. **ライフスタイルの変化に伴う仕事の仕方について**

Q. コロナ前後での学習環境の変化



圧倒的多数意見

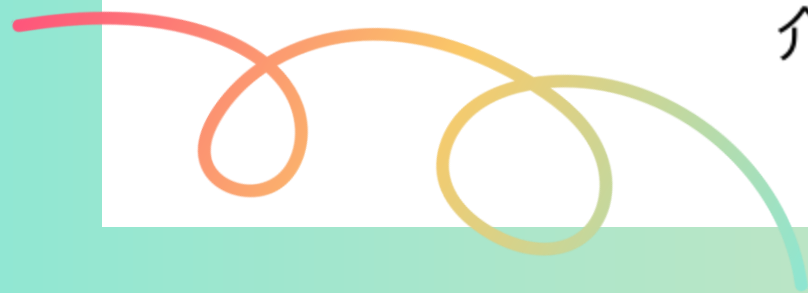
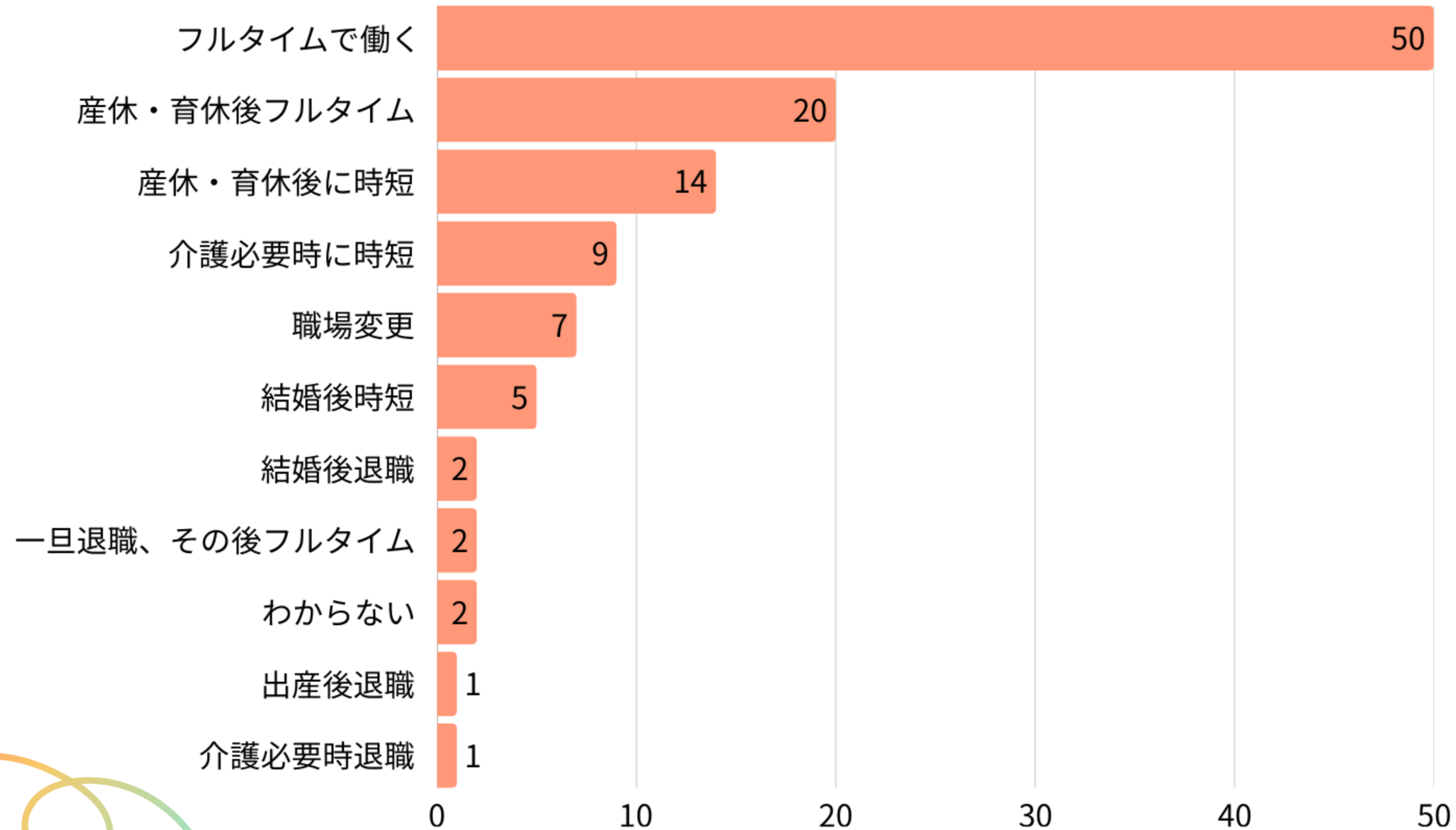
Web・オンライン参加が増えた

コロナ禍を経て、学会・研修会は“Web参加が主流”になり、参加しやすさが大きく向上した。一方で、現地参加を再開する動きやハイブリッド化も進み、多様な参加形態が広がっている。

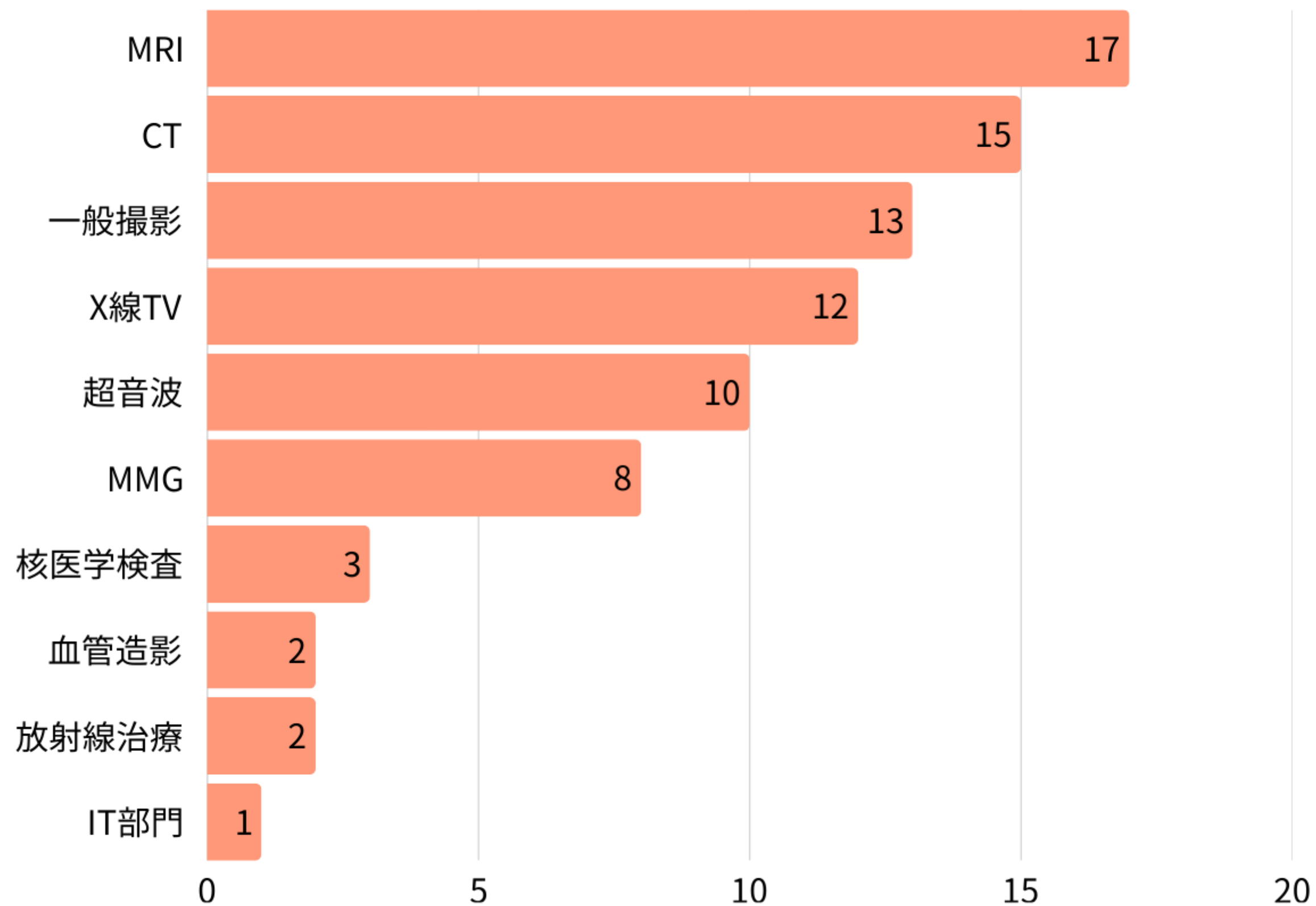


メリットとして「参加しやすい」「出張が減った」などの声が非常に多かった

Q. ライフスタイルに伴う働き方の変化・希望（複数選択可）



Q. 妊娠中に担当した(担当したい)モダリティ (複数選択可)



妊娠中のモダリティについて 良かった点

● 業務調整・モダリティ変更の配慮

- ・マンモ担当を外してもらえた
- ・放射線治療、座り仕事など負担の少ない部署への配置
- ・希望するモダリティ（一般撮影・骨密度・TV など）に限定してもらえた
- ・前屈みが少ないモダリティを割当ててもらえた

● 周囲の理解・協力

- ・つわりがひどい時に休みを増やしてくれた
- ・力仕事は他スタッフが積極的にサポート
- ・周囲が声をかけてくれ、協力体制があった
- ・初の妊婦職員でも、無理させないよう配慮してもらえた

● 管理者・上司のサポート

- ・急な体調不良による早退や休みに柔軟に対応してくれた
- ・業務内容の調整、心理的サポートなどが手厚かった

妊娠中のモダリティについて つらかった点

● 身体的負担・作業の制限

- ・患者移乗や重いものを持つ作業ができず、無理をしてしまいそうになる
- ・代わってほしいと言いつらく、申し訳なさを感じた
- ・つわりや妊娠後期の体の重さで、どのモダリティも基本的につらい
- ・体勢がしんどい（特に MG/MMG：かがむ・体格差による無理姿勢）
- ・普段気にならない臭いに敏感に反応してしまう

● 被ばく・感染症への不安

- ・一般撮影では患者補助の際の被ばくが気になる
- ・情報伝達不足でコロナ患者に2度接触してしまった事例あり
- ・妊娠中は、感染症患者は妊娠していない技師が担当すべきとの意見

● 人手不足・環境要因のストレス

- ・患者移動など力仕事が必要な場面で、人手不足だと対応せざるを得ない
- ・助けを頼みにくい／言い出しづらい
- ・忙しい病院（救急CTなど）では検査数が多く特につらい

妊娠中のモダリティについて総合的なポイント

●妊娠中はほぼすべてのモダリティで身体的負担が大きい

→ 特にCT（救急）、マンモ（姿勢・体格差）、患者移乗などが大変

●最も重要なのは「周囲の理解と協力」「業務量調整」

→ これによって仕事が続けられるかが大きく変わる

●情報伝達ミスによる感染症リスクが深刻な課題

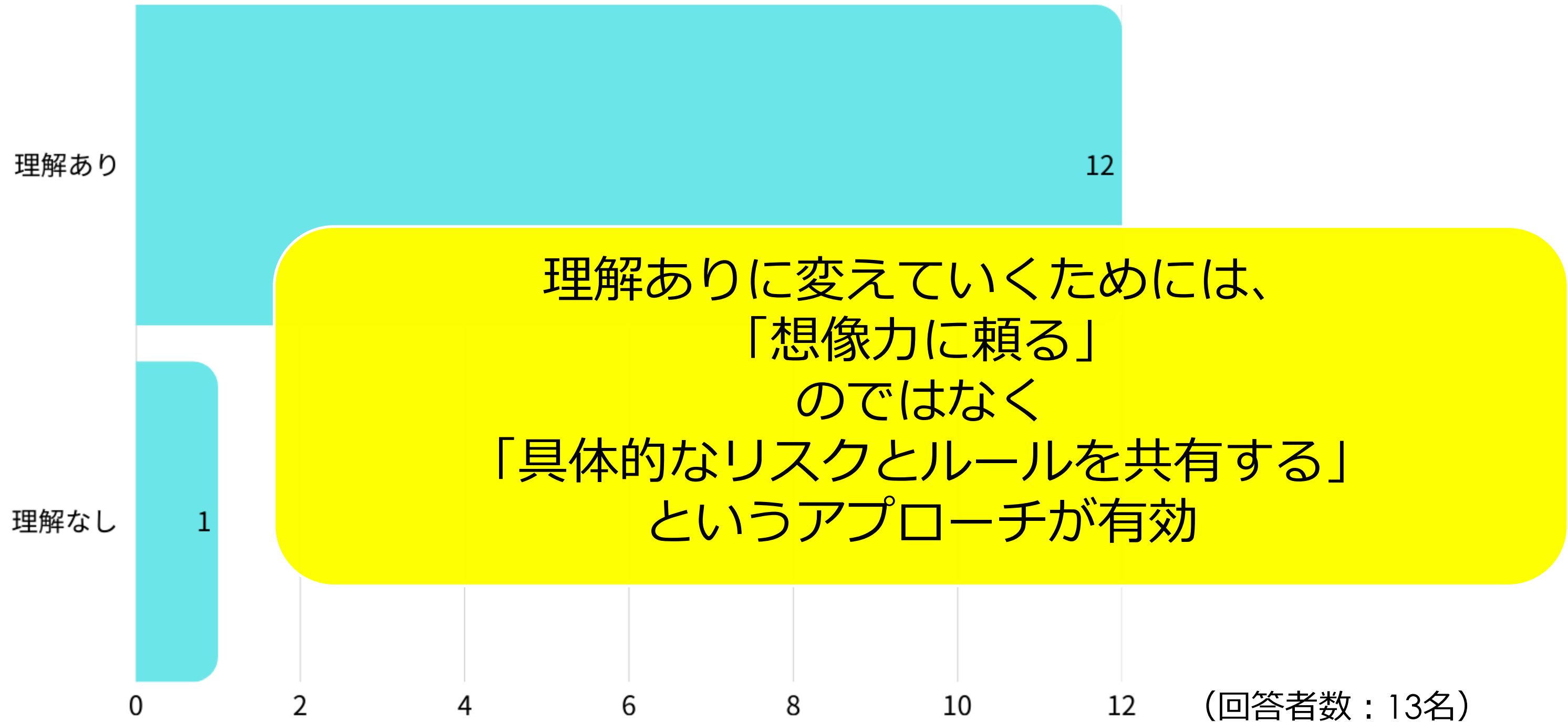
→ 安全な業務振り分けの徹底が必要

●助けを頼む心理的ハードルが高い

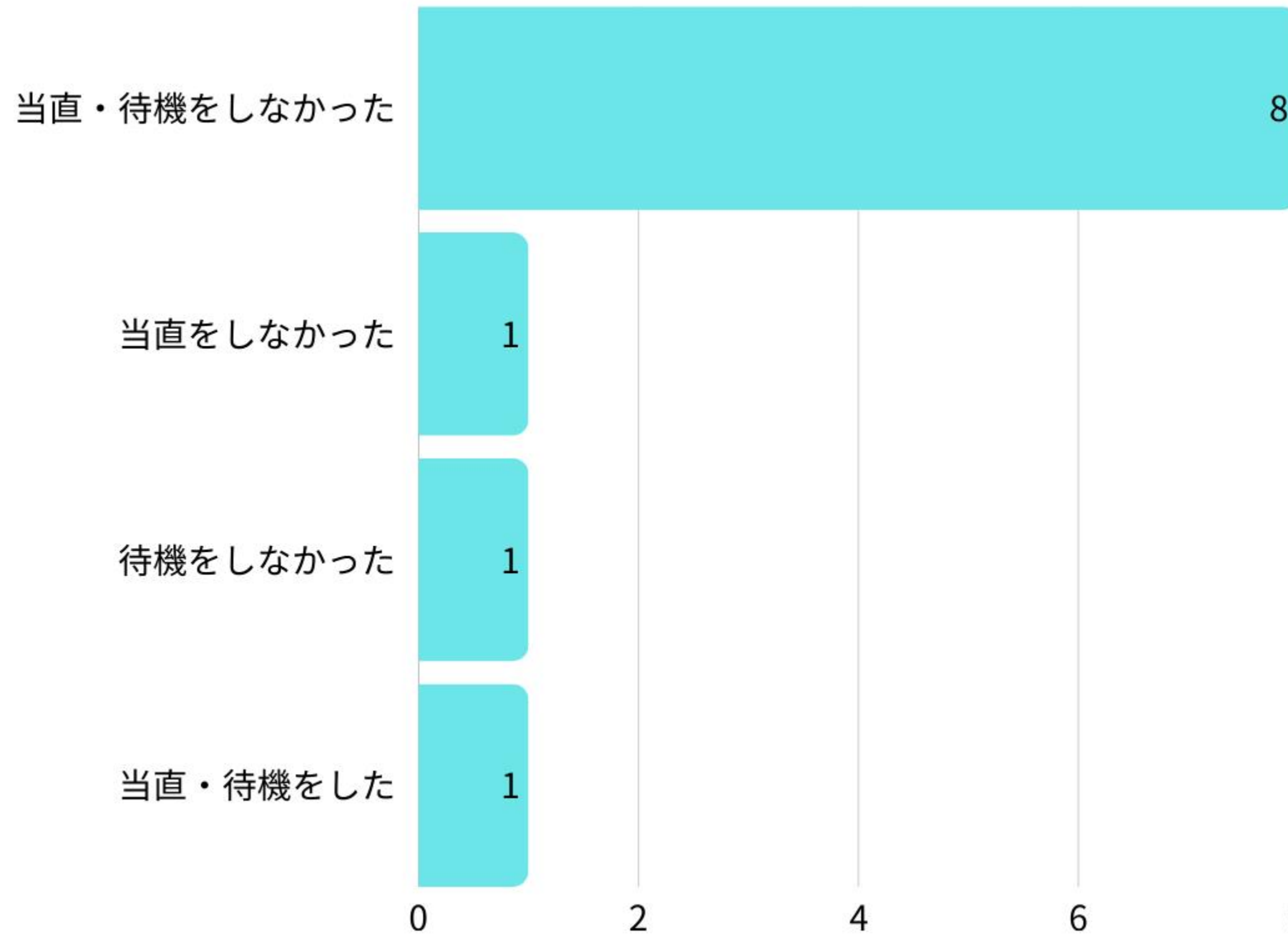
→ 制度だけでなく、言いやすい職場文化が必要



Q. 妊娠中の身体的負担(被ばく以外)への理解

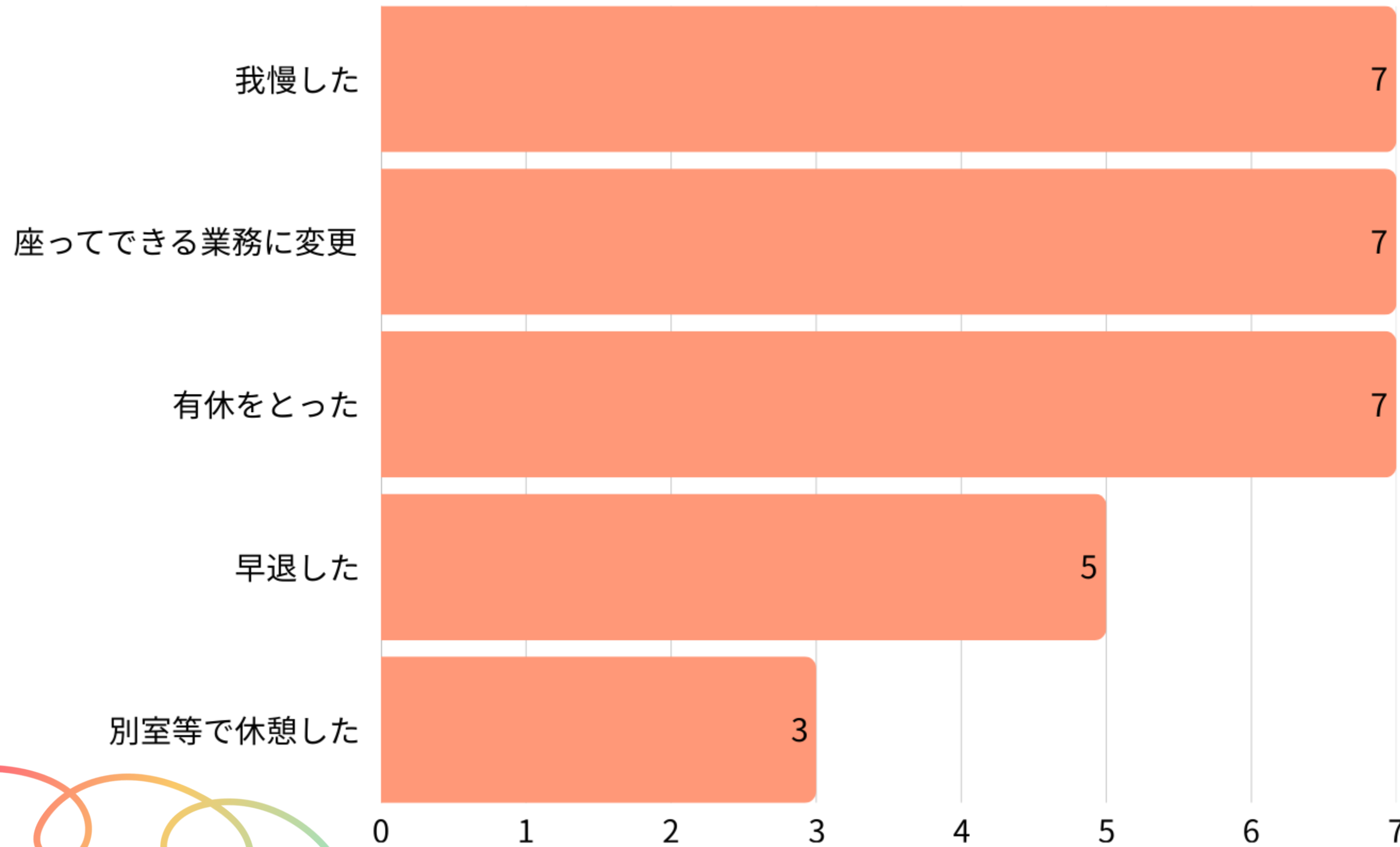


Q. 妊娠中の当直・待機について



(回答者数：11名)

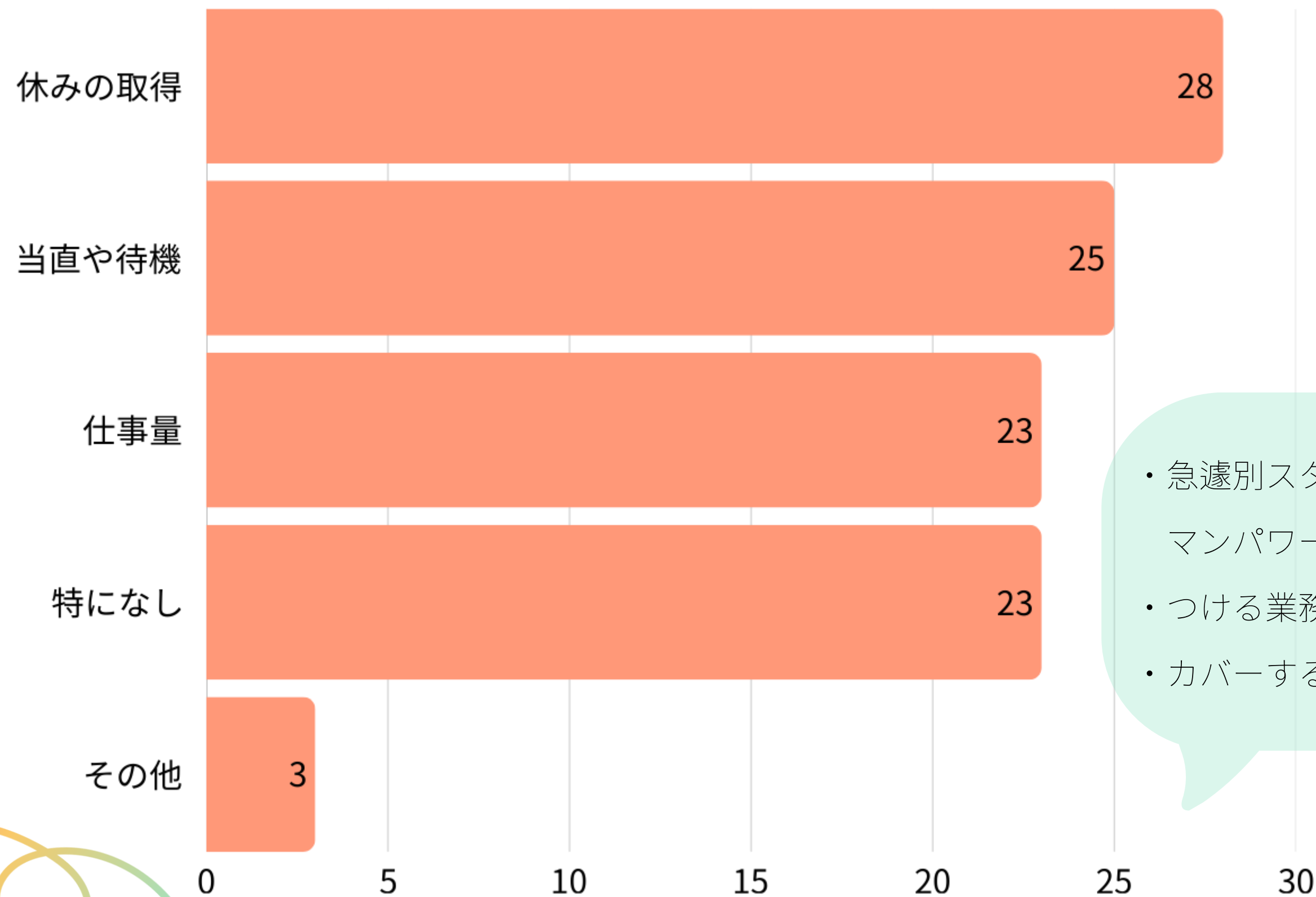
Q. 妊娠中の体調不良時の対応（複数選択可）



切迫早産になり休むよう
言われたが仕事を引き継ぐ人員
がいないため
しばらく休めなかった

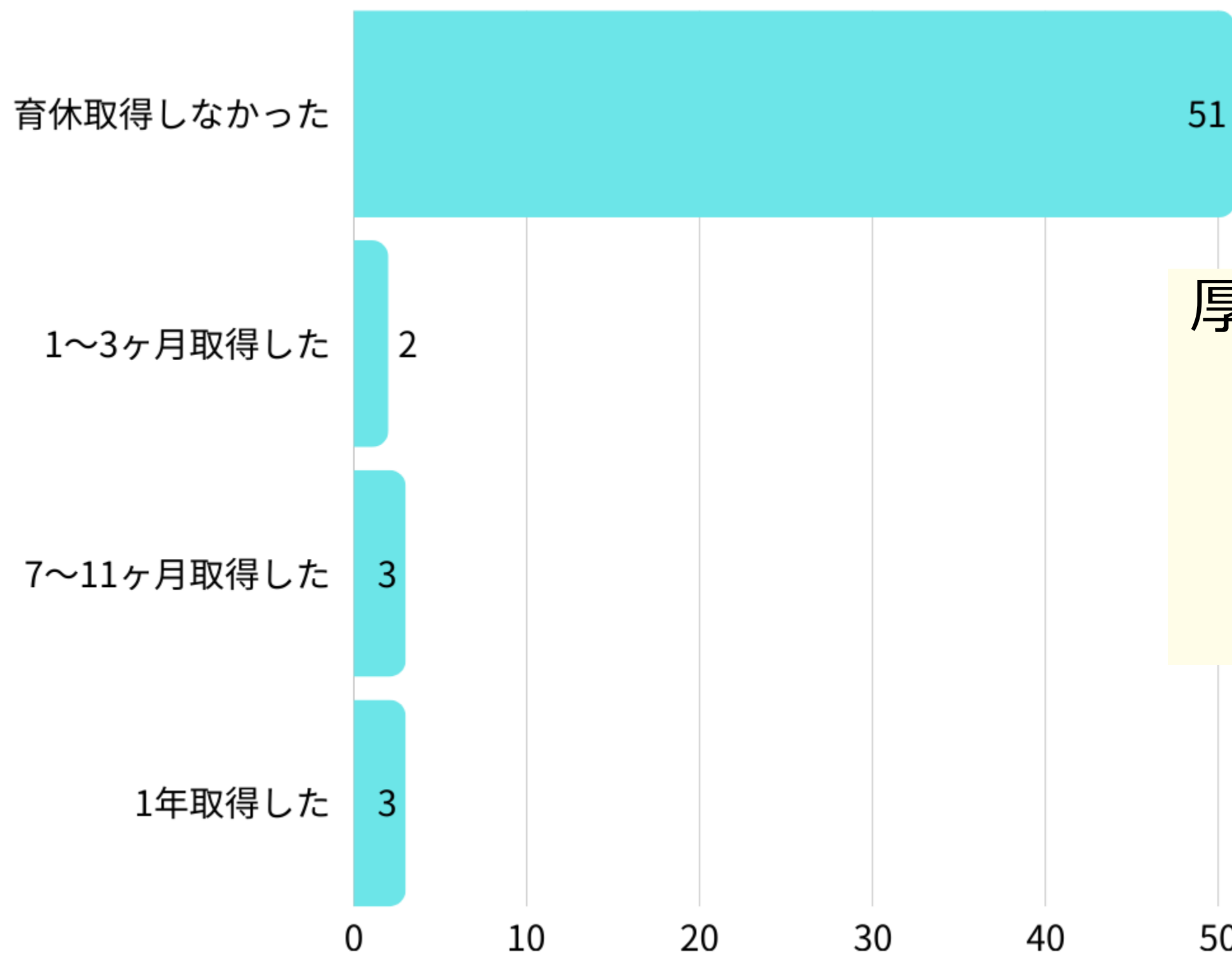
(回答者数：12名)

Q. 妊娠中の技師がいることによる周囲への負担（複数選択可）



- ・急遽別スタッフの休みが重なると一時的にマンパワー不足になる
- ・つける業務に偏りが出る
- ・カバーすることを負担と認識しない

Q.子どもを持つ技師の育休取得

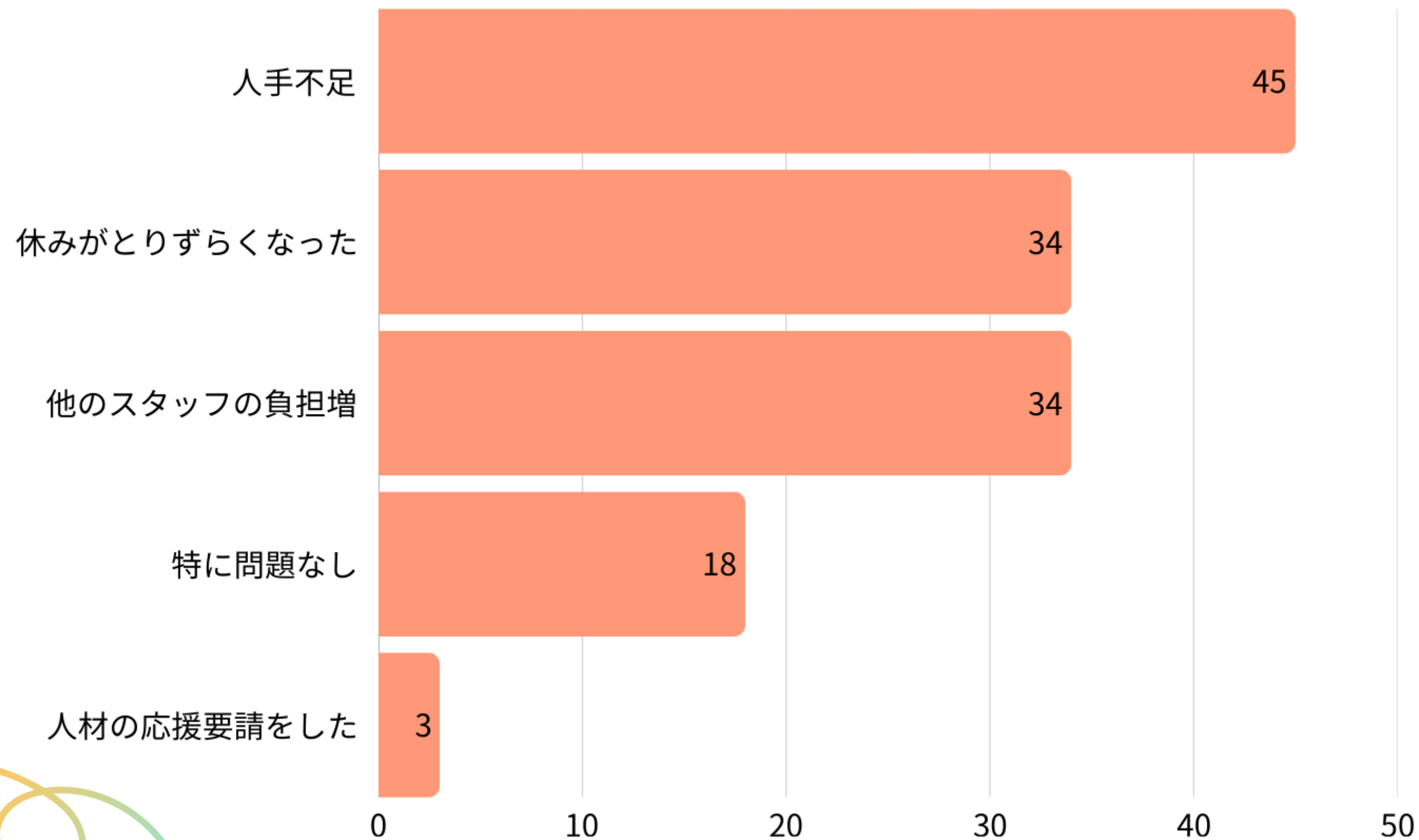


厚生労働省「雇用均等基本調査」
2024年度育休取得率

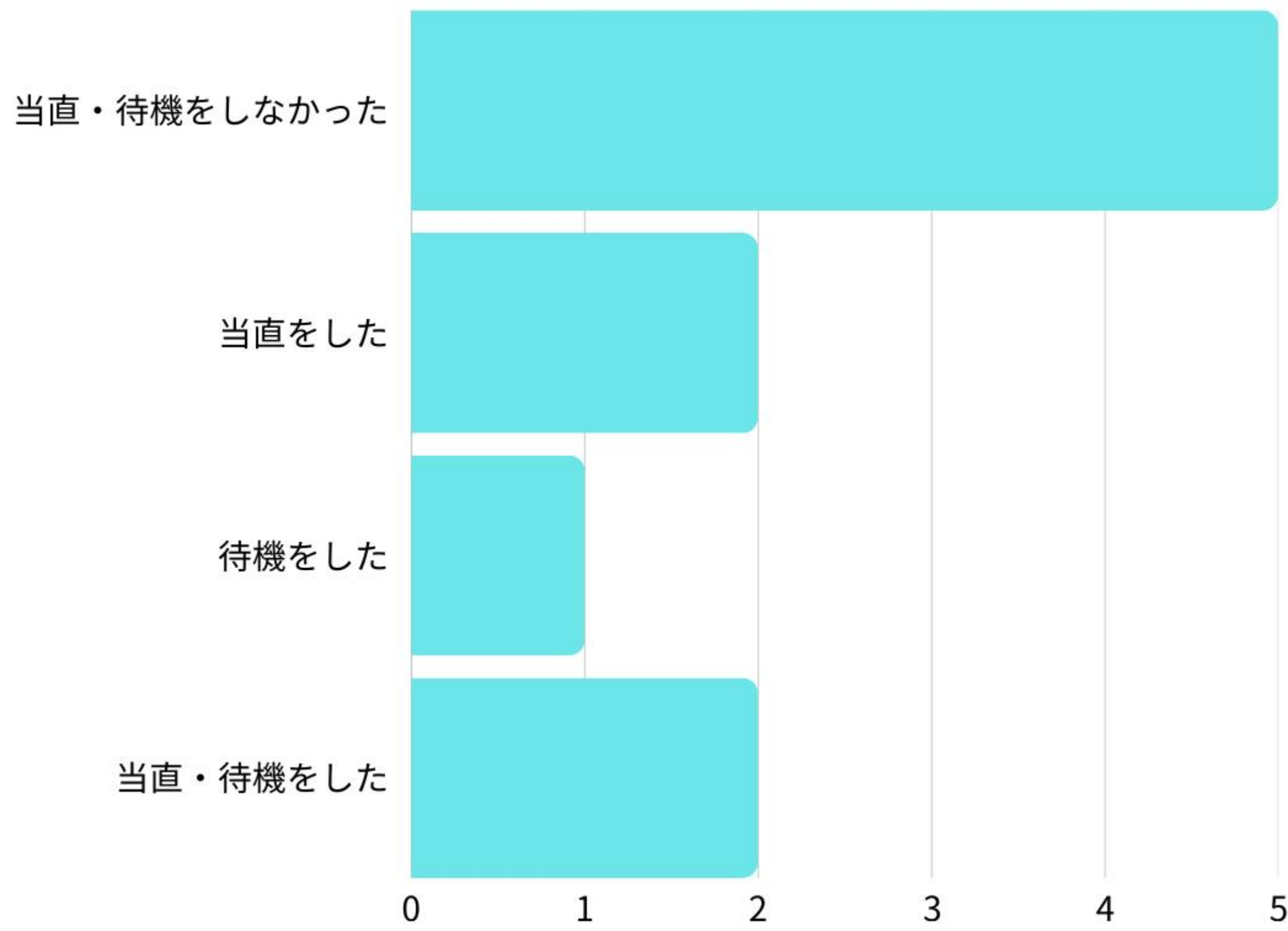
女性	86.6%
男性	40.5%

(回答者数：59名)

Q. 育休中の技師がいることによる部署内の問題（複数選択可）



Q. 育休後の当直・待機について



(回答者数：10名)

育休後の当直・待機のタイミング

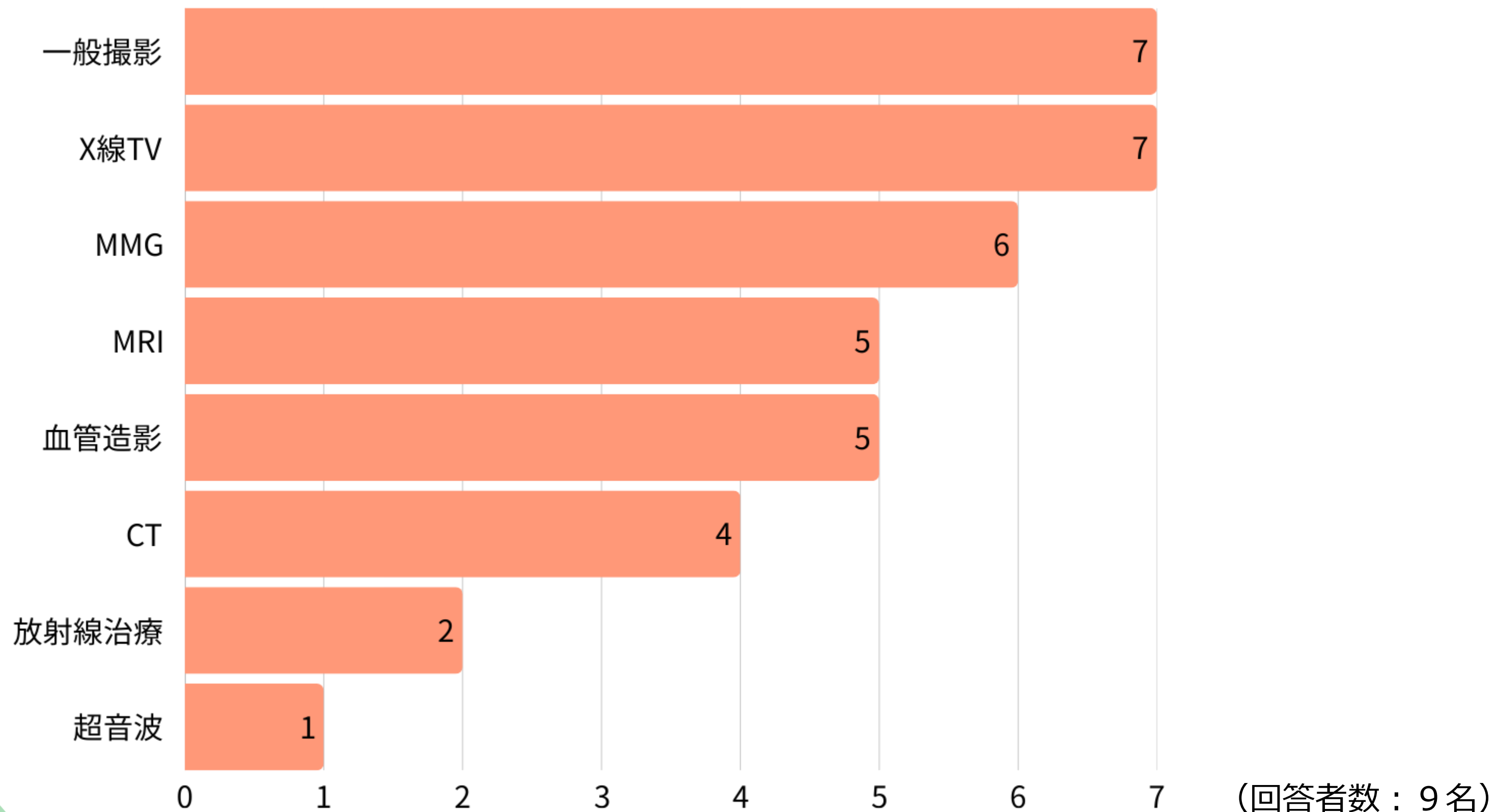
当直

- 復帰後すぐ
- 子どもが一歳になってから
- 子どもが小学校入学後

待機

- 復帰後すぐ
- 子どもが保育園・幼稚園入園後
- 子どもが小学校入学後

Q. 育休後に担当したモダリティ（複数選択可）



育休後のモダリティについて

● 負担の少ない部署への配慮

- ・ 放射線治療に配属してもらい、急な休みや早退に理解があり助かった
- ・ 育休後しばらくはメイン（CT・MRI・RI）を外してもらえたことで助かった

● 担当業務のやりがい

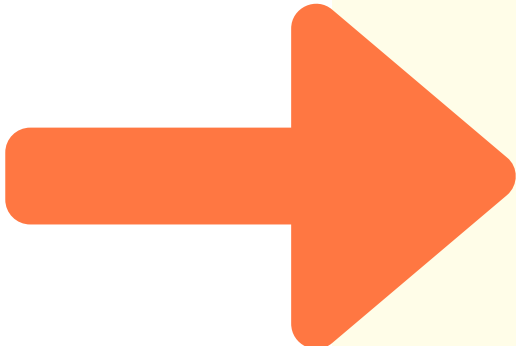
- ・ 育休後にエコーを担当し、業務にやりがいを感じられ仕事を楽しめた

● ルール変更への不安・戸惑い

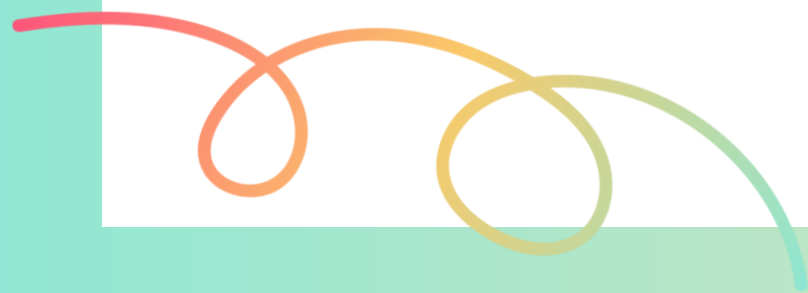
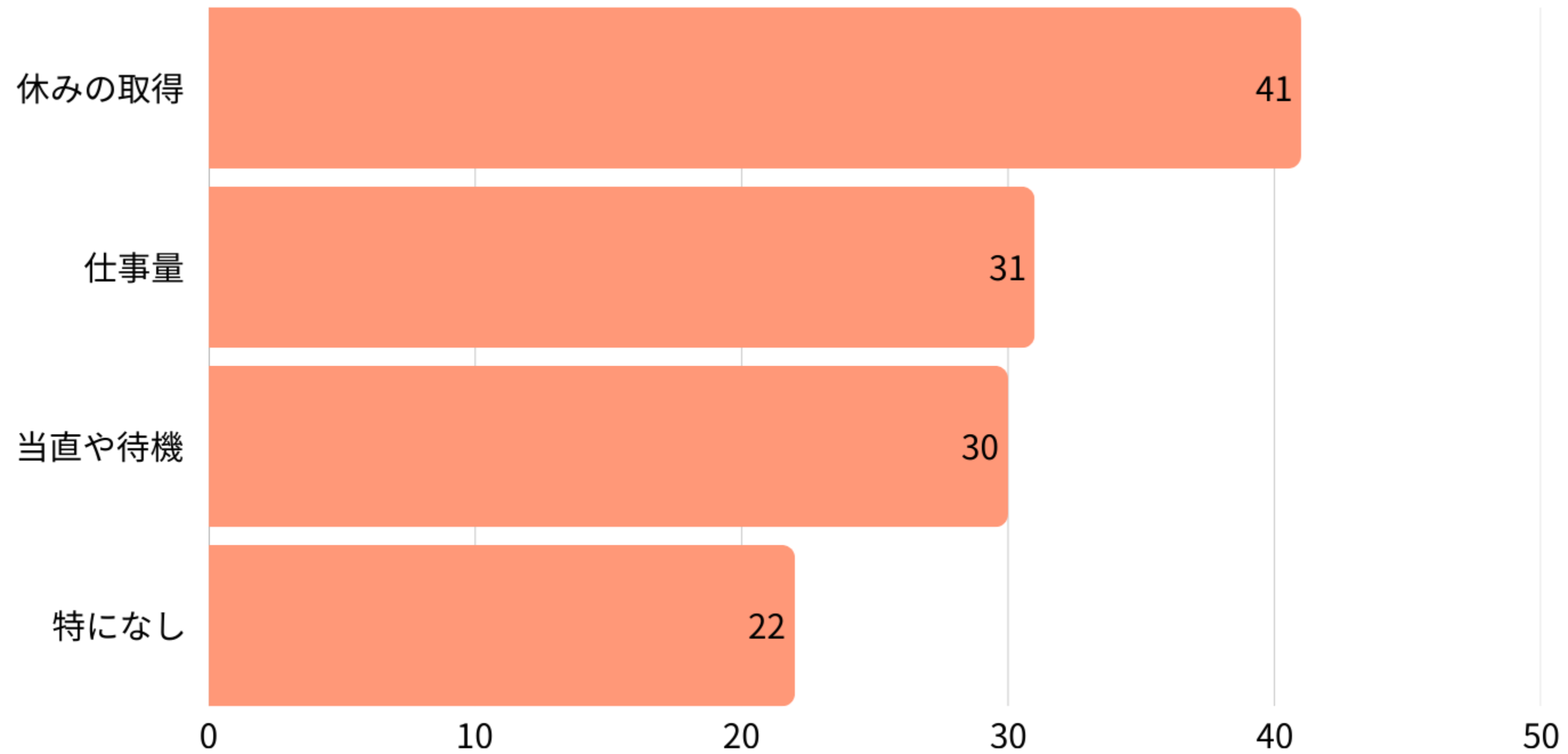
- ・ 育休中にルール変更が多く戸惑った

● 職場の理解不足によるストレス

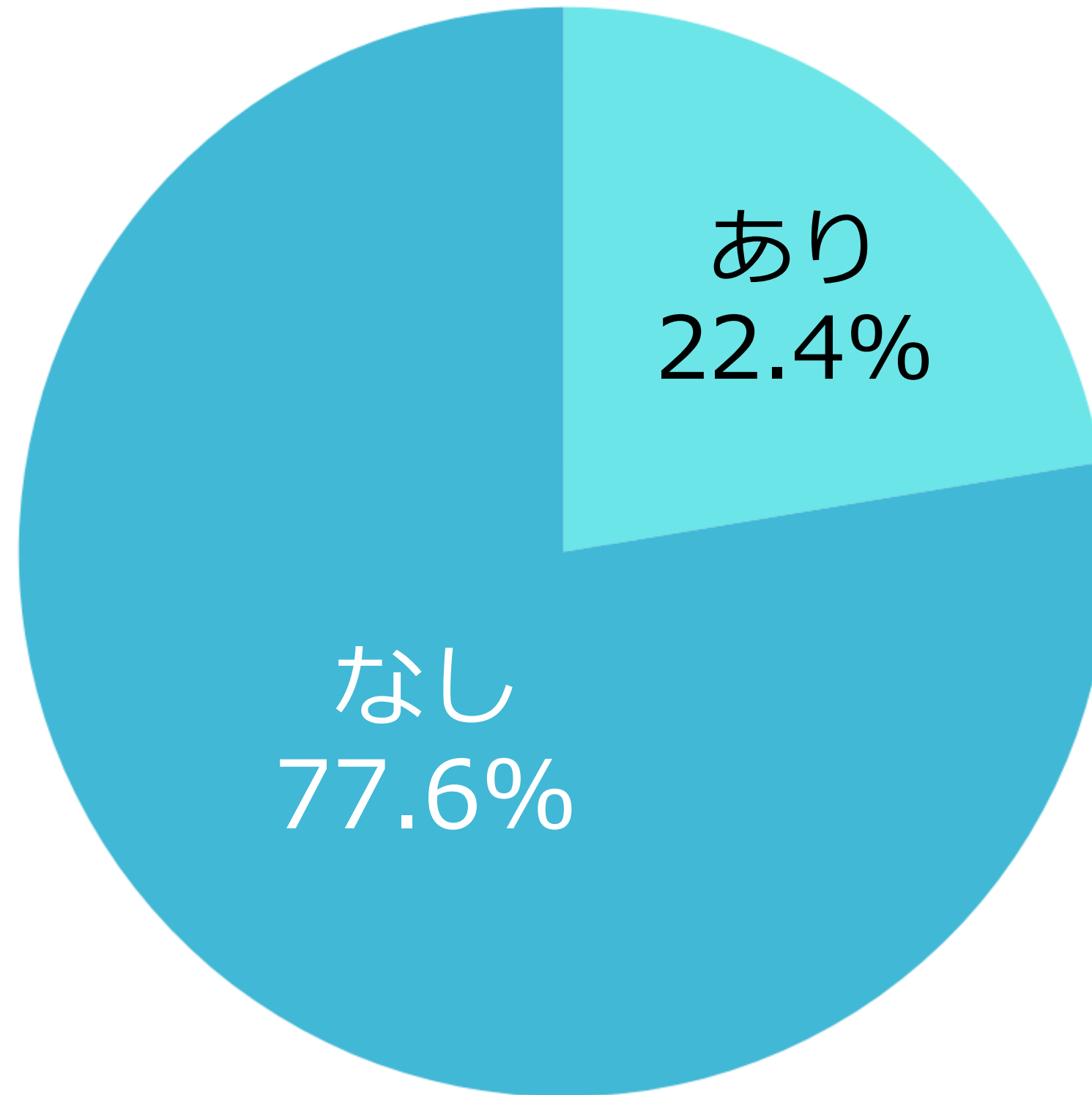
- ・ 子どもの病気で休むと嫌味を言われた
→ 育児と仕事の両立に対する職場の理解不足がうかがえる

- 
- ・ **業務量や担当範囲の調整があると復帰しやすくなる**
 - ・ **上司や周囲のサポートがある場合はスムーズに復職でき、ポジティブな経験につながる**
 - ・ **一方で育児による欠勤への理解不足や、職場ルール変更への不安などの課題も残る**

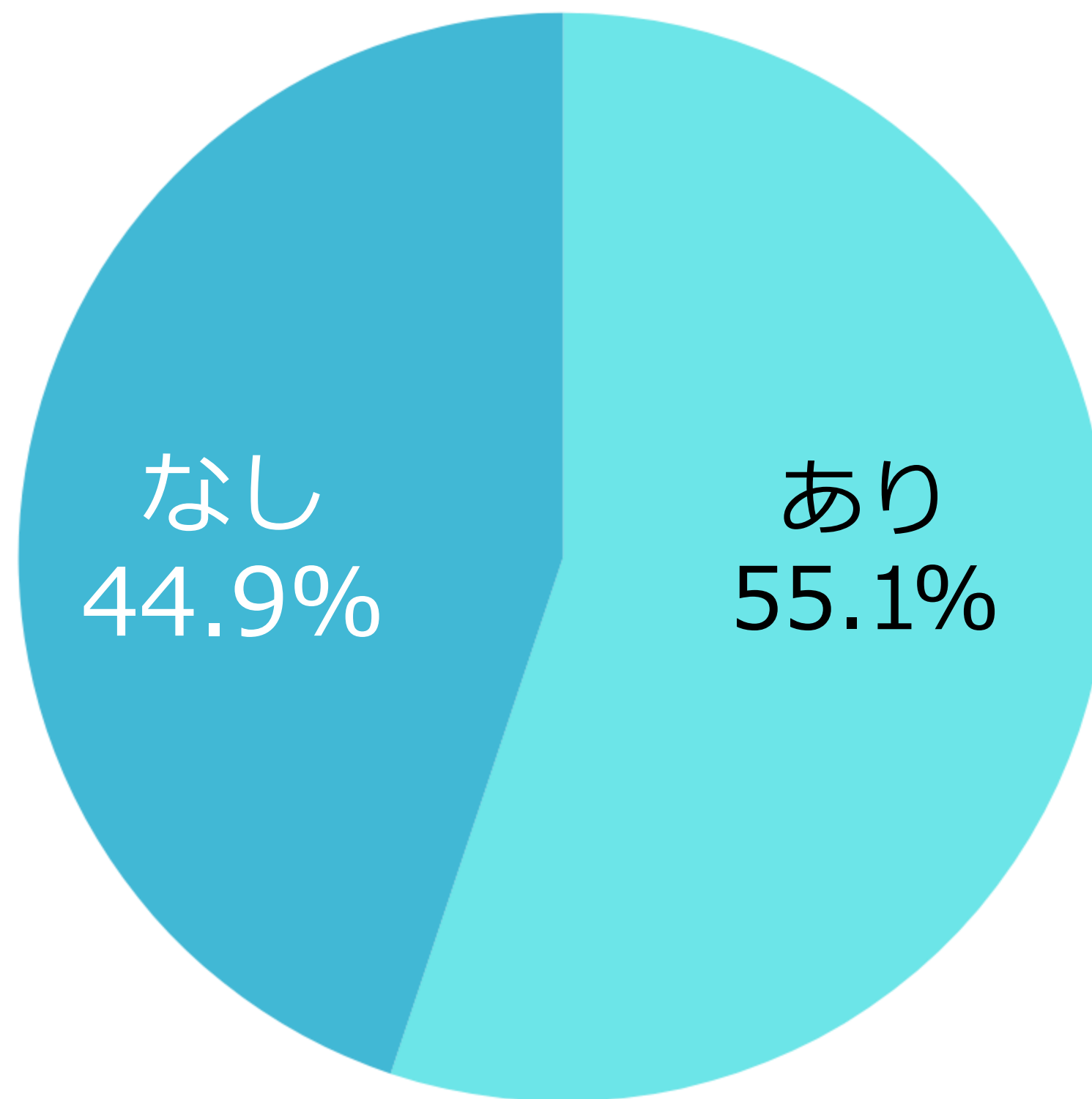
Q. 産休・育休の技師がいることによる周囲への負担（複数選択可）



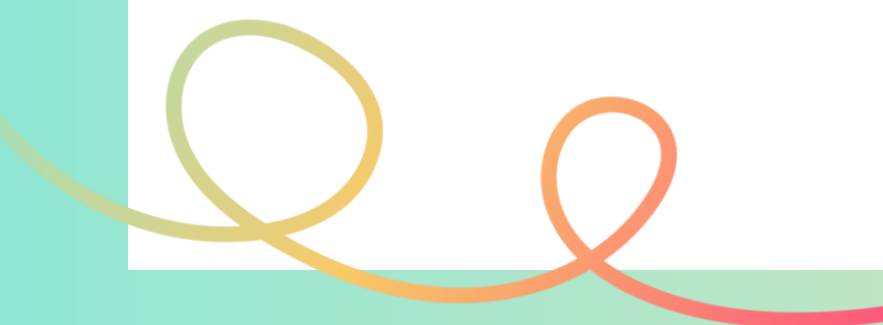
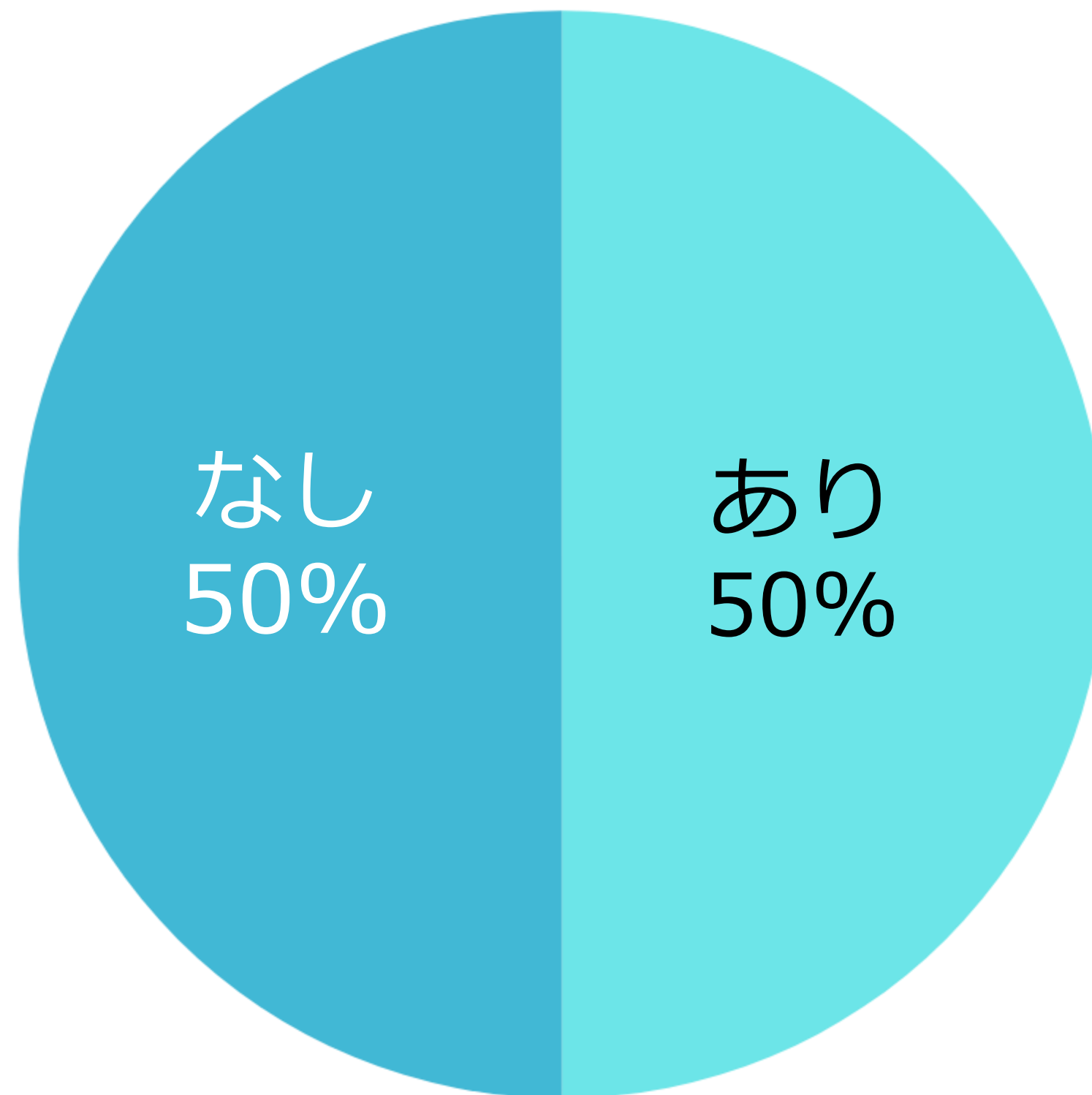
Q. 産休・育休中の技師の代わりにの人員補充



Q. 育児中の女性技師がいることによる周囲への負担



Q. 家族の介護中の技師がいることによる周囲への負担



急な有給取得についての対応 理解がある・取得しやすい

● お互いさま文化が根づいている

- ・ お互い様という意識がある
- ・ 急な休みは誰にでもある、という理解が共有されている
- ・ 文句を言う技師はいない。みんなで頑張ろうという雰囲気

● 実際にすんなり休める

- ・ スムーズに有給取得ができる
- ・ 当日でも有給可
- ・ 現状は急な休みにも対応している
- ・ 問題なく取得可能」「ほぼ自由に取れる

● シフトや業務の工夫がある

- ・ 急な有休取得を想定したシフトを作っている
- ・ 担当変更など柔軟に対応してくれた
- ・ 業務調整する

● 子育て世代が多く、理解されやすい

- ・ 周りも子育て中の人が多く理解がある
- ・ 家族看護休暇が使える、休みやすい

● 管理職・上司の理解があるケース

- ・ 上司に理解があり柔軟に対応してもらえる
- ・ 取得しやすい雰囲気を啓蒙している

急な有給取得についての対応 懸念・課題

● 特定の職員からの不理解・嫌味

- ・ 事務の女性一人から『私は休めなかったのに！』と言われた
- ・ 職場長の理解が全く得られていない

● 業務負担が増えることへの葛藤

- ・ 業務は大変になるが仕方ないと思う
- ・ 残された人数で対応するしかない
- ・ 負担にはなるがお互い様だと思って乗り切っている

● 人事評価への影響

- ・ 申請すれば通るが人事評価は下がる

急な有給所得時の職場の対応

● 取得しやすさ

急な有休取得に対して、全体的に理解があり取得は比較的容易。

「お互い様」の文化が浸透しており、子育て・介護への配慮が見られる。

● サポート体制

シフト調整や業務分担でカバーする体制があり、上司のサポートがある職場も多い。



● 課題 ●

一部に理解不足の個人、業務負担の偏重、人事評価への影響などの課題が残る。

残業できない時の自分の対応

《事前連絡・相談》

- **事前に伝えることでスムーズに調整可能**
 - ・ 前もって「その日は残業できない」と上司に報告
 - ・ 日程を早めに共有
 - ・ 事前に相談し、担当変更・役割変更で対応してもらおう
 - ・ 代わりに可能なスタッフに早めに声をかける
- **申し訳ない気持ちはあるが相談はしやすい**
 - ・ 迷惑をかけて申し訳ないが、皆さん理解してくれている
 - ・ 理由があれば受け入れてもらえる雰囲気

残業できない時の職場の対応

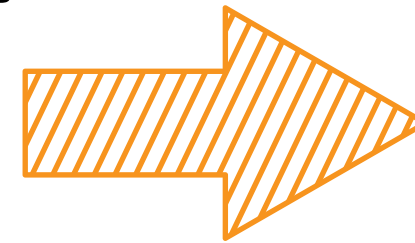
《理解・協力》

- **“お互い様”文化が強い**
 - ・ お互い様という意識がある
 - ・ 家庭事情は誰にでもあるので理解してくれる
 - ・ 無理はさせず、臨機応変に対応
- **他スタッフが代わってくれる**
 - ・ 他の人が残業を担当
 - ・ 残業できる人が対応
 - ・ 代替りのスタッフが自然に引き受ける
 - ・ 誰かが代わってくれるので言いづらくない
- **業務調整が柔軟**
 - ・ 拘束日の変更や担当変更で対応
 - ・ 残業が偏らないよう調整
 - ・ 状況に応じて業務を交代
 - ・ 部署内で分担してカバー
- **残業しなくてよい体制・職場環境**
 - ・ そもそも残業がほぼない職場
 - ・ 定時に上がるルールや運用がある
 - ・ 仕事量が調整されているため残業発生が少ない

残業できない時の対応

● 自分の対応

- ・ 事前連絡・相談でスムーズに調整
- ・ 代替りのスタッフへ早めに声かけ
- ・ 申し訳なさを感じつつも相談しやすい環境



● 職場の対応

- ・ “お互い様”の文化が強い
- ・ 残業できる人が柔軟に対応
- ・ 臨機応変に業務調整してくれる
- ・ 定時で上がる運用が整っている職場も多い

● 課題 ●

- ・ 引き受ける側の負担はゼロではない
- ・ 一部のみ「理解がない」ケースもあり

5年前アンケート結果との比較

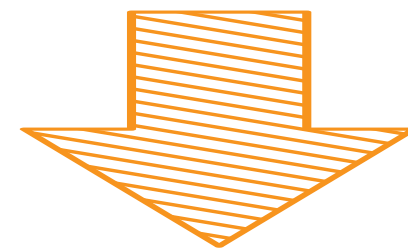
比較項目	2020年	2025年	変化のポイント
MMG 撮影体制	約8割が 女性担当	約9割が 女性担当	「女性が撮る」ことが 標準 として定着
学習環境	対面・現地参加 が主	Web参加 オンデマンド	時間・場所の制約解消 教育の民主化
職場意識	属人的な配慮 マタハラ事例	「お互い様」文化 の醸成	感情論から ルール・ 共有による管理 へ
満足度 指標	給与・処遇への 関心	働きやすさ 人間関係	ワークライフバランス 重視 への価値観転換

アンケート結果より

『休暇』の制度としての
理解

Webによる学習

マンパワー不足



制度があっても使いにくいをどう解決するか

課題

- ① 『理解』と『実態』の乖離(マンパワー不足の限界)
→人員補充なしで休む側が「罪悪感」
- ② モダリティの専門性とライフイベントのコンフリクト
→MMGなど女性技師への期待が高い分野においての妊娠中や復帰後の負担
- ③ キャリアパスと処遇への不透明感
→高度な技術を習得しても評価=還元される仕組みが不足

※コンフリクト：異なる意見や利害が対立する緊張状態のこと

これから

- **Web学習から「Webによる連帯」へ**
- **「専門性の可視化」による処遇改善交渉**

ありがとうございます ございました

アンケートにご協力いただき大変感謝いたします。
皆様から頂いたアンケートの結果をもとに、
今後も北海道の診療放射線技師に寄り添う活動を行っていきますので
引き続き活動へのご協力をよろしくお願い申し上げます。