

女性技師の働く環境に関する意識調査

Survey on Female Engineers' Attitudes toward the Working Environment

中村 雅美¹⁾, 中井 雄一^{1), 2)}, 先山 耕史¹⁾, 尾崎 道雄³⁾, 崔 昌五^{2), 4)}, 佐藤 久弥^{2), 5)}, 高橋 俊行^{1), 2)}, 渡邊 裕之²⁾, 加藤 京一^{2), 6)}

1) 昭和大学横浜市北部病院 放射線技術部

2) 昭和大学保健医療学部 大学院保健医療学研究所 診療放射線領域

3) 昭和大学病院 放射線技術部

4) 昭和大学江東豊洲病院 放射線技術部

5) 昭和大学藤が丘病院 放射線技術部

6) 学校法人昭和大学 統括放射線技術部

Key words: Female Engineer, Working Environment, Awareness Survey

[Abstract]

We conducted a questionnaire survey on work styles and gender disparities among radiological technologists belonging to 8 hospitals and 1 clinic at University Showa, and conducted a survey on the attitudes of female radiological technologists regarding their work styles. According to the survey results, female engineers in all groups wanted to continue working after marriage and childbirth, but there was a difference in the way female engineers and managers thought about their work styles. In addition, many female engineers did not want to become managers, believing that childbirth, childcare, and nursing care affect their promotion and promotion. It is necessary to create an environment where flexible work styles are possible in the workplace and to establish a system and climate that allows female engineers to continue working while considering their long-term careers, including life plans.

[要旨]

昭和大学8病院1クリニックに所属する診療放射線技師を対象に、働き方ならびに男女格差に関してアンケート調査を行い、女性診療放射線技師の働き方に関して意識調査を実施した。調査結果より、全てのグループで女性技師が結婚・出産後も働き続けることを望んでいるが、その勤務形態については女性技師と役職者で考え方に差があった。また女性技師は出産・育児・介護が昇進・昇格に影響すると考え、役職者になりたくないとする割合が多かった。職場内における柔軟な働き方ができる環境づくりや、女性技師がライフプランを含めた長期的なキャリアを考えながら仕事を続けられる制度・風潮の確立が必要である。

緒 言

政府は、女性活躍推進政策を日本の成長戦略の柱の一つとして位置付けており、人口の減少と少子高齢化は急速に進行し、女性の労働力は社会と経済の活性化

にとって不可欠となっている¹⁾。厚生労働省の「令和2年版働く女性の実情」によれば、労働力人口総数に占める女性の割合は44.3%であり、女性の労働力率は年齢階級（5歳階級）別に見ると、全ての階級の労働力率について、比較可能な昭和43年以降、過去最高の水準となった²⁾。また厚労省は、女性職員がほとんどいない、または管理職の大半が男性であるなどの差が男女労働者の間に生じている場合、実質的な男女均等取り扱いを実現するための積極的な取り組みとして“ポジティブ・アクション”を推進している。具体的には、指導的地位に就く女性等の数値に関する枠の設定を行うことや、達成すべき目標と達成までの期間の目安を示し、その実現に向けて努力することが挙げられる³⁾。医療に関しては女性外来の普及や女性ヘルスケアの発展が進んでおり、特にわれわれ診療放射線技師が関わる点においては乳房撮影が挙げられる。乳房撮影はその検査の特殊性から痛みを伴い、さらに羞恥心も少なからず感じる女性患者が多いと報告⁴⁾がある。また乳癌検診の受診率を向上させることは、費用効果性の良い健康政策を策定するために重要であるが、「男性の診療放射線技師」の対応がその受診率を低減させる要因

NAKAMURA Masami¹⁾, NAKAI Yuichi^{1), 2)}, SAKIYAMA Kohshi¹⁾, OZAKI Michio³⁾, SAI Shogo^{2), 4)}, SATO Hisaya^{2), 5)}, TAKAHASHI Toshiyuki^{1), 2)}, WATANABE Hiroyuki²⁾, KATO Kyoichi^{2), 6)}

1) Department of Radiological Technology, Showa University Northern Yokohama Hospital

2) Department of Radiological Medicine, Graduate School of Health Sciences, Faculty of Health Sciences, Showa University

3) Department of Radiological Technology, Showa University Hospital

4) Department of Radiological Technology, Showa University Koto-Toyosu Hospital

5) Department of Radiological Technology, Showa University Fujigaoka Hospital

6) Department of Radiological Technology, Showa University

Received July 7, 2023; accepted December 12, 2023

の一つである⁴⁾との報告もあることから、乳房撮影においては女性の診療放射線技師の需要が非常に高まっており、女性の診療放射線技師が中心となって撮影する機会が多い現状がある。また3から4年制の診療放射線技師学校に入学してくる女性は増加しており、現在では各学校で50%以上を女性が占めている。診療放射線技師の女性の比率は、2010年の国勢調査で18.9%であったが、2017年には22.8%まで増加している⁵⁾。男性中心の診療放射線技師の職場環境では、女性技師の平均勤続年数は短く、女性技師が活躍できる環境整備が不十分な面も見られる。また一般的な企業の事例ではあるが、女性管理者の比率は年々増加傾向にはあるものの、まだ20%にも満たないという現状があり⁵⁾、政府が掲げる2020年までに女性管理職30%以上という目標値⁶⁾までは程遠い結果となっており、女性診療放射線技師においても同様の傾向が予測される。

今回、昭和大学8病院1クリニックに所属する診療放射線技師を対象に、働き方ならびに男女格差に関してアンケート調査を行い、現状把握と今後の動向を鑑み、女性診療放射線技師の働き方に関して意識調査を目的とした。

1. 方法

1-1. 調査対象、調査方法

調査対象は昭和大学附属8病院1クリニックに所属する診療放射線技師169人とした。アンケートの案内は電子メールで配信し、Googleフォームを使用し、Web型式で無記名によりアンケート調査を実施した。回答は、問①～⑪に関しては選択式とし、問⑫～⑭は複数回答とした。調査期間は2021年11月1日から2021年11月15日までの15日間とし、Webで回答を回収した。

1-2. 調査内容

アンケート内容は、女性技師の働き方、職場環境、自身の環境および昇進意欲、働く環境における問題点に関してなど、全14問で構成した。アンケート内容および選択肢を以下に示す。なお、アンケート回答内容に改変がない程度で一部用語を修正している。アンケート調査は無記名で行い、匿名性を担保した。また得られたデータは研究以外に使用しないこととした。

女性技師の働き方について

設問① 結婚・出産後の働き方について、どう思いま

すか？（男性は同僚の女性技師に対して）

選択肢：結婚・出産後も働きたい/産休後、働きたい/育休後、時短勤務で働きたい/結婚後、退職したい/妊娠後、退職したい

設問② 養育中の勤務希望について、どのように考えていますか？（男性は同僚の女性技師に対して）

選択肢：フルタイムで働きたい/時短勤務で働きたい/幼少期は一時辞め、その後、フルタイムで働きたい/仕事を辞めたい

設問③ 出産・育児休業後の夜勤について、対応できると思えますか？（男性は同僚の女性技師に対して）

設問④ 女性技師は、積極的に育児休業を取得すべきだと思いますか？

設問⑤ 養育中の女性技師は、積極的に時短勤務にすべきだと思いますか？

職場環境について

設問⑥ 出産・育児・介護により、昇進・昇格に影響があると思えますか？

設問⑦ 職場は出産後、育児休業について取りやすい環境ですか？

設問⑧ 業務に当たり、男女平等だと思いますか？

設問⑨ 昇進・昇格に当たり、男女平等だと思いますか？

自身の環境および昇進意欲について

設問⑩ 現在の職場で、仕事と家庭・育児・介護を両立できていますか？

設問⑪ 役職者（係長以上）になりたいと思えますか？

③～⑪の選択肢：そう思う/どちらかといえばそう思う/どちらでもない/どちらかといえばそう思わない/そう思わない

働く環境における問題点について

設問⑫ 女性技師が働き続けるに当たっての問題点は何かと思えますか？（複数回答可）

選択肢：特にない/研究活動/夜勤業務/変則的な業務時間/女性のキャリアアップが望めないような職場風土/セクハラ・パワハラなどハラスメントがある/女性の管理職が少ない/自身の体調管理/妊娠・出産後の職場復帰/同居者の協力が得られない/親の介護との両立/結婚による家庭との両立/育児との両立

設問⑬ 女性技師が出産後も離職せずに同じ職場で働き続けるために、家庭・社会・職場において必要なことは何だと思いますか？(複数回答可)

選択肢：短時間勤務制度や在宅勤務制度などの導入/男女双方の長時間労働の改善を含めた働き方改革/育児・介護による制約を理由とした昇進等への不利益な取り扱いの禁止/働き続けることへの女性自身の意識改革/女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革/職場における育児・介護との両立支援制度の充実/男性の家事参加への理解・意識改革/家事・育児支援サービスの充実/介護支援サービスの充実/保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備

設問⑭ 女性技師が活躍するために障害となっているものは何だと思いますか？(複数回答可)

選択肢：特になし/職場の女性同士の人間関係/女性の職業意識の低さ/男性と比べて平均勤続年数が短い/夜勤への対応/時間外労働への対応/上司や同僚男性の認識・理解がない、不十分/社会一般の認識・理解がない、不十分/男性と比べて家庭責任が重い

1-3. 倫理的配慮

アンケート調査とともに、研究が実施または継続されることに同意しないこと、または同意を撤回することによって、研究対象者が不利益な取り扱いを受けない旨などの文章を盛り込んだ内容の同意書をWebで配信し、アンケート調査の回答をもって本人から同意を得るものとした。

本研究は、昭和大学における倫理委員会の承認を得て実施した(承認番号21-071-A)。

1-4. アンケート結果の評価

得られた結果より、男性、女性、役職有り、役職無

しに分け集計を行い検討した。

役職の有無については、部長・課長・係長を役職有り、主査・技術員を役職無しとした。

2. 結果

2-1. 回答数, 回答者の内訳

アンケート回答者数は154人であり、回答率は91%であった。

Fig.1に性別ごとの勤続年数について示す。

回答者における男性技師の人数は113人(73%),女性技師の人数は41人(27%)であった。

回答者の勤続年数ごとの人数は、勤続年数0~10年は男性技師59人、女性技師33人、勤続年数11~20年は男性技師27人、女性技師4人、勤続年数21~30年は男性技師10人、女性技師3人、勤続年数31年以上は男性技師14人、女性技師0人であった。(未回答4人)

勤続年数の平均は、男性技師が13.4年、女性技師が7.3年であった。(未回答4人)

回答者の役職の有無について、役職有りの人数は男性技師26人、女性技師2人、役職無し的人数は男性技師86人、女性技師39人であった。(未回答1人)

Tableに回答者の婚姻や子の有無について示す。

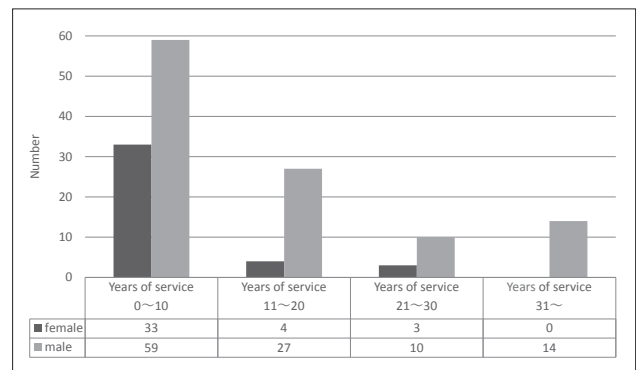


Fig.1 Years of service by gender

Table Marriage and presence of children

| | | female | | male | |
|-----------|---------------|---------------------------|------------------------------|---------------------------|------------------------------|
| | | subsection chief or above | Less than a subsection chief | subsection chief or above | Less than a subsection chief |
| unmarried | With children | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | No children | 1 | 31 | 3 | 57 |
| married | With children | 1 | 5 | 16 | 19 |
| | No children | 0 | 3 | 7 | 10 |
| Total | | 2 | 39 | 26 | 86 |

未婚者の人数は男性技師60人, 女性技師32人, 既婚者の人数は男性技師52人, 女性技師9人であった。

子ども有り的人数は男性技師35人, 女性技師6人, 子ども無し的人数は男性技師77人, 女性技師35人あった。

2-2. 女性技師の働き方について

Fig.2に「①結婚・出産後の働き方について、どう思いますか？(男性は同僚の女性技師に対して)」についての回答を示す。

全てのグループで、結婚、妊娠、出産後も働きたい(働いてもらいたい)と回答した割合が90%程度であった。

育休後、時短勤務で働きたい(働いてもらいたい)と回答した割合は、男性46%、女性61%、役職有り33%、役職無し54%であり、男性よりも女性が、役職有りより役職無しの割合が多かった。

結婚や妊娠を機に退職したい(退職してもらいたい)と回答した割合は、男性4%、女性12%、役職有り4%、役職無し7%であり、女性の割合が一番多かった。

Fig.3に「②養育中の勤務希望について、どのように考えていますか？(男性は同僚の女性技師に対して)」についての回答を示す。フルタイムで働きたい(働いてもらいたい)と回答した割合は、男性29%、女性12%、役職有り44%、役職無し20%で、女性よりも男性が、役職無しより役職有りの割合が多かった。

時短勤務で働きたい(働いてもらいたい)と回答した割合は、男性28%、女性33%、役職有り16%、役職無し32%であり、役職有りが少なかった。

幼少期は一時辞め、その後、フルタイムで働きたいと回答した割合は、男性40%、女性50%、役職有り36%、役職無し44%であり、女性の割合が多く、役職有りの割合が少なかった。

仕事を辞めたいと回答した割合は、

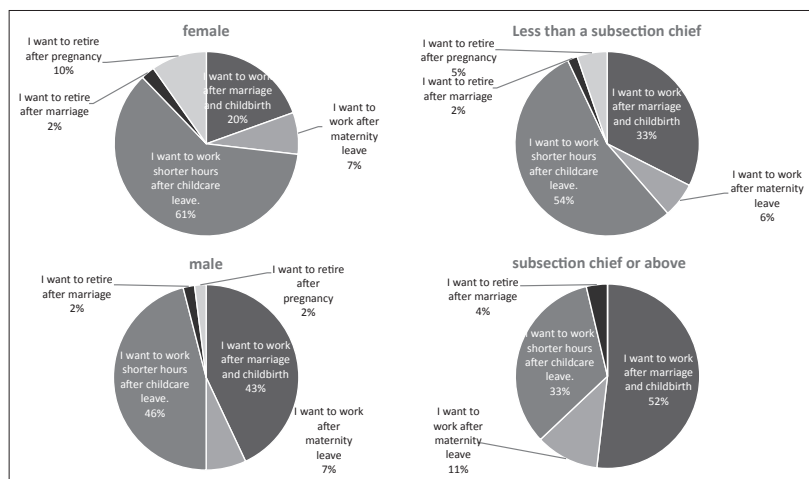


Fig.2 What do you think about how to work after marriage and childbirth? (Q1)

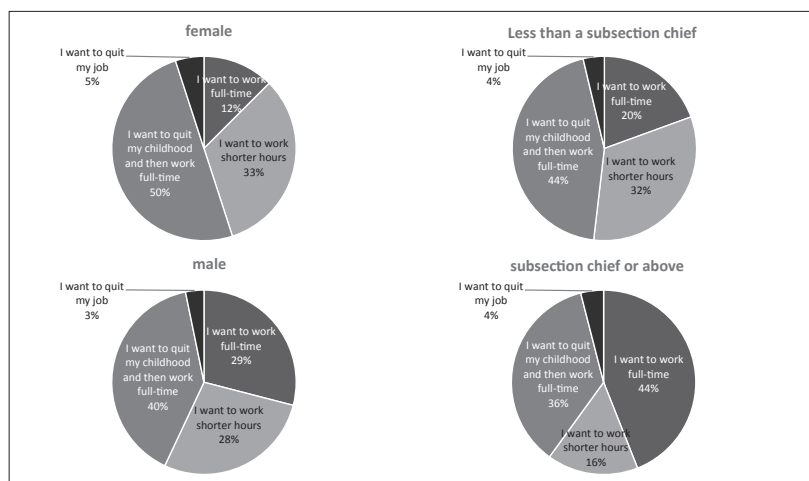


Fig.3 What are your thoughts on your desire to work while raising children? (Q2)

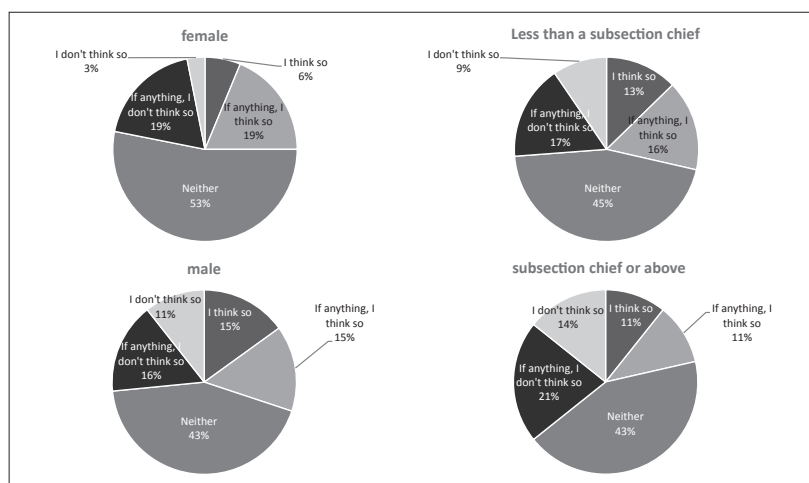


Fig.4 Do you think you can handle night shifts after maternity and childcare leave? (Q3)

07

男性3%, 女性5%, 役職有り4%, 役職無し4%であり, 各グループで差はなかった。

Fig.4に「③出産・育児休業後の夜勤について対応できると思いますか? (男性は同僚の女性技師に対して)」についての回答を示す。そう思う, どちらかといえばそう思うと回答した割合は, 男性30%, 女性25%, 役職有り22%, 役職無し29%であり, 各グループで大きな差はなかった。

どちらかといえばそう思わない, そう思わないと回答した割合は, 男性27%, 女性22%, 役職有り35%, 役職無し26%であり, 夜勤について対応できないと回答した割合は, 役職有りが一番多かった。

Fig.5に「④女性技師は, 積極的に育児休業を取得すべきだと思いますか?」についての回答を示す。そう思う, どちらかといえばそう思うと回答した割合は, 男性92%, 女性98%, 役職有り86%, 役職無し95%であり, 全てのグループで約90%が積極的に育児休業を取得すべきだと考えていた。

そう思うと回答した割合は, 男性65%, 女性76%, 役職有り29%, 役職無し77%であり, 役職有りの割合が少なかった。

どちらかといえばそう思わない, そう思わないと回答した割合は, 男性1%, 女性0%, 役職有り3%, 役職無し0%であった。

Fig.6に「⑤養育中の女性技師は, 積極的に時短勤務にすべきだと思いますか?」についての回答を示す。そう思う, どちらかといえばそう思うと回答した割合は, 男性78%, 女性84%, 役職有り74%, 役職無し82%であり, 全てのグループで70%以上が積極的に時短勤務にすべきだと考えていた。

そう思うと回答した割合は, 男性50%, 女性57%, 役職有り26%, 役職無し58%であり, 役職有りの割合が少なかった。

どちらかといえばそう思わない, そう思わないと回答した割合は, 男性1%, 女性0%, 役職有り3%, 役職無し0%であった。

2-3. 職場環境について

Fig.7に「⑥出産・育児・介護により, 昇

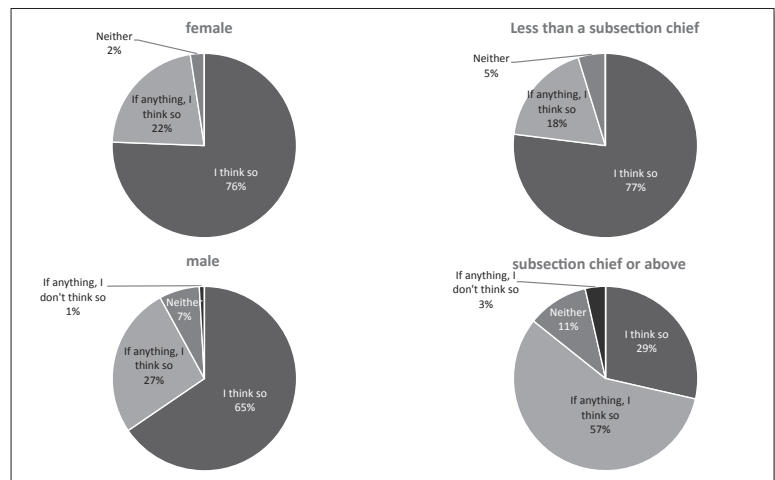


Fig.5 Do you think female engineers should actively take childcare leave (Q4)

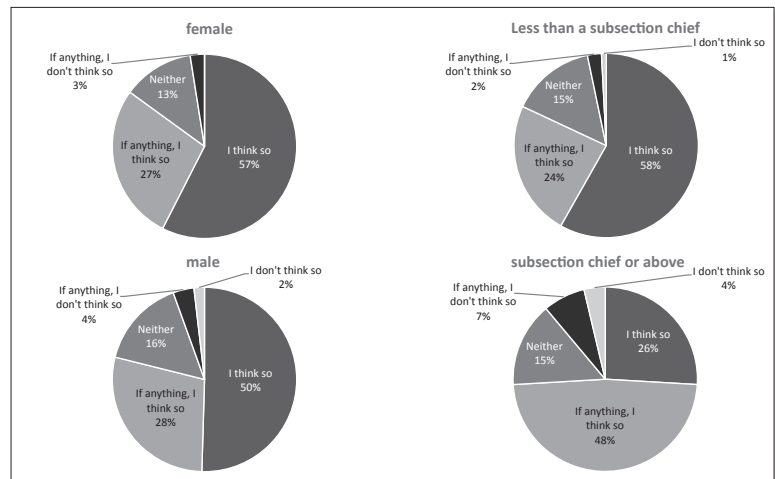


Fig.6 Do you think female engineers in training should actively work shorter hours (Q5)

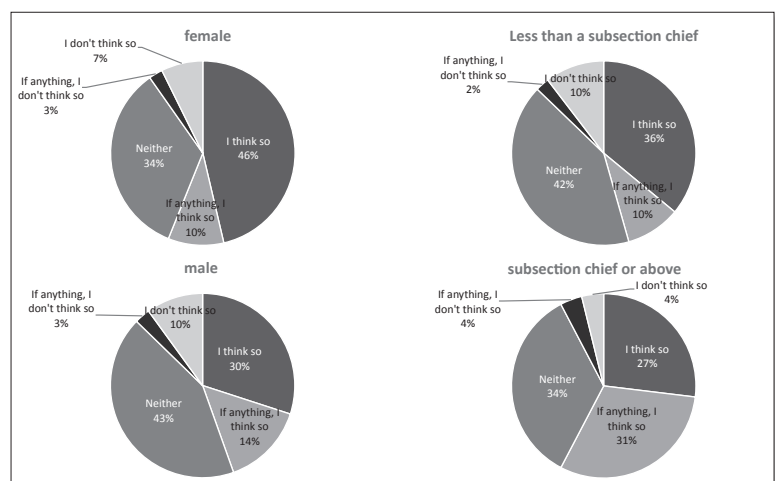


Fig.7 Do you think childbirth, childcare, or nursing care affect your promotion or promotion? (Q6)

進・昇格に影響があると思いますか？」についての回答を示す。そう思う、どちらかといえばそう思うと回答した割合は、男性44%、女性56%、役職有り58%、役職無し46%であり、男性より女性、役職無しより役職有りの方が影響があると回答した割合が多かった。

どちらかといえばそう思わない、そう思わないと回答した割合は、男性13%、女性10%、役職有り8%、役職無し12%であり、各グループで大きな差はなかった。

Fig.8に「⑦職場は出産後、育休について取りやすい環境ですか？」についての回答を示す。そう思う、どちらかといえばそう思うと回答した割合は、男性43%、女性41%、役職有り50%、役職無し41%であり、取りやすいと回答した割合は、役職有りがやや多かった。

どちらかといえばそう思わない、そう思わないと回答した割合は、男性26%、女性20%、役職有り22%、役職無し25%であり、各グループで大きな差はなかった。

Fig.9に「⑧業務に当たり、男女平等だと思いますか？」についての回答を示す。そう思う、どちらかといえばそう思うと回答した割合は、男性51%、女性61%、役職有り64%、役職無し51%で、男性より女性が、役職無しより役職有りがやや多かった。

どちらかといえばそう思わない、そう思わないと回答した割合は、男性9%、女性10%、役職有り11%、役職無し9%であり、各グループで大きな差はなかった。

Fig.10に「⑨昇進・昇格に当たり、男女平等だと思いますか？」についての回答を示す。そう思う、どちらかといえばそう思うと回答した割合は、男性54%、女性41%、役職有り64%、役職無し47%であり、昇進・昇格が男女平等と考える人の割合は、女性より男性が、役職無しより役職有りの方が多かった。

どちらかといえばそう思わない、そう思わないと回答した割合は、男性7%、女性8%、役職有り4%、役職無し8%であ

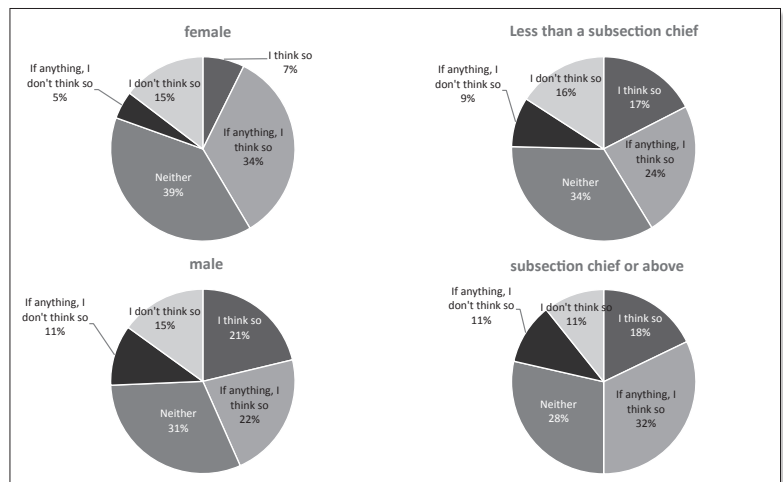


Fig.8 Is the workplace an environment where it is easy to take childbirth leave and childcare leave? (Q7)

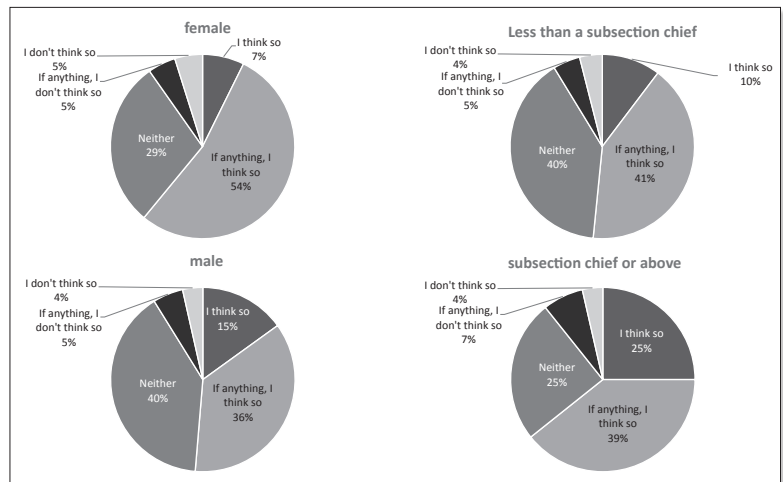


Fig.9 Do you think men and women are equal in their work? (Q8)

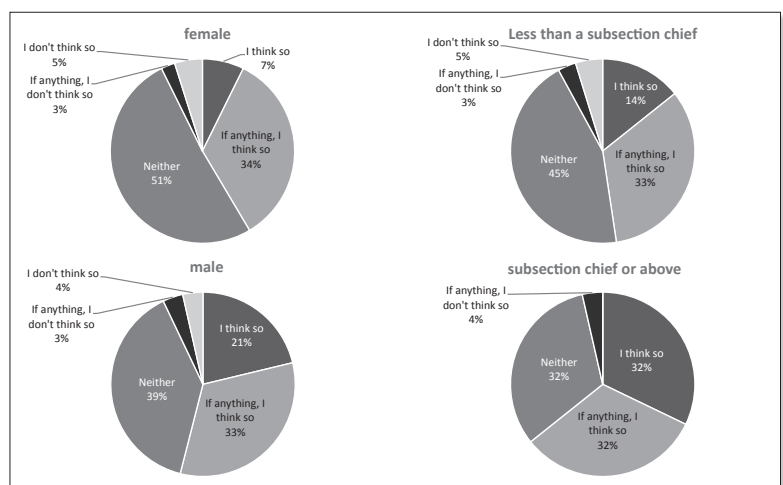


Fig.10 Do you think men and women are equal in terms of promotion? (Q9)

り、男女平等だと思わないと回答した割合は、各グループで大きな差はなかった。

2-4. 自身の環境および昇進意欲に関して

Fig.11に「⑩仕事と家庭・育児・介護を両立できていますか？」についての回答を示す。そう思う、どちらかといえばそう思うと回答した割合は、男性35%、女性22%、役職有り29%、役職無し32%であり、女性の割合が少なかった。

どちらかといえばそう思わない、そう思わないと回答した割合は、男性13%、女性10%、役職有り25%、役職無し10%であり、役職有りの割合が多かった。

Fig.12に「⑪役職者（係長以上）になりたいと思いますか？」についての回答を示す。そう思う、どちらかといえばそう思うと回答した割合は、男性35%、女性12%、役職有り64%、役職無し21%であり、なりたいたいと思う割合は女性が少なく、役職有りが多かった。

どちらかといえばそう思わない、そう思わないと回答した割合は、男性38%、女性54%、役職有り12%、役職無し49%であり、なりたいたいと思わない割合は女性が多く、役職有りが少なかった。

2-5. 女性が働く環境における問題点について

Fig.13に「⑫女性技師が働き続けるに当たっての問題点は何だと思いますか？」についての回答を示す。全てのグループにおいて、問題点として「育児と家庭の両立」「妊娠・出産後の職場復帰」「結婚による家庭との両立」を挙げていた。

女性と役職有りは「育児と家庭の両立」を、男性と役職無しは「結婚による家庭との両立」を、一番の問題点として挙げていた。

Fig.14に「⑬女性技師が出産後も離職せずに同じ職場で働き続けるために、家庭・社会・職場において必要なことは何だと思いますか？」についての回答を示

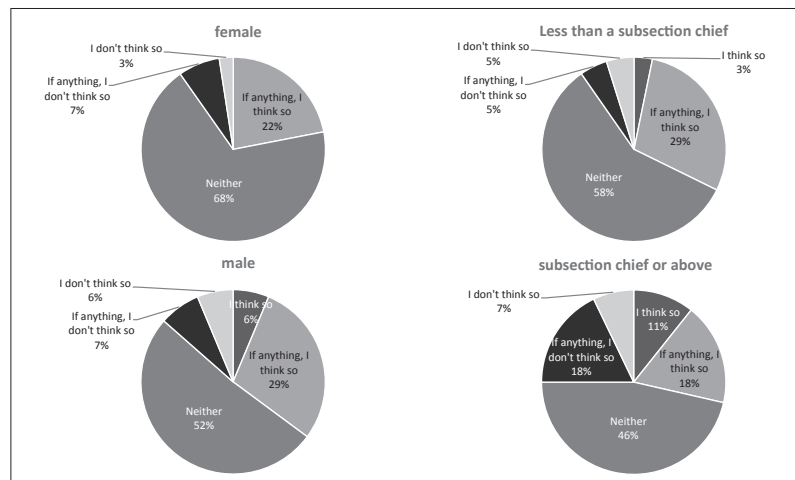


Fig.11 Are you able to balance work with family, childcare, and nursing care at your current workplace? (Q10)

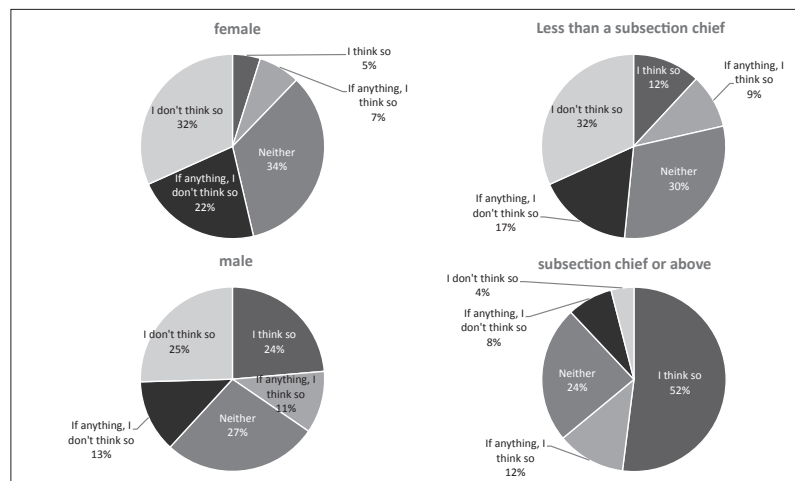


Fig.12 Do you want to become an executive (assistant chief or higher)? (Q11)

す。全てのグループにおいて「保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」「介護支援サービスの充実」「男性の家事参加への理解・意識改革」「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」を挙げた人が多かった。

Fig.15に「⑭女性技師が活躍するために障害となっているものは何だと思いますか？」についての回答を示す。全てのグループにおいて「上司や同僚男性の認識・理解がない、不十分」や「時間外労働への対応」「社会一般の認識・理解がない、不十分」を障害として挙げた人が多かった。

全てのグループにおいて「男性と比べて家庭責任が重い」を一番の障害として挙げていた。

男性では「特になし」が、役職有りでは「男性と比

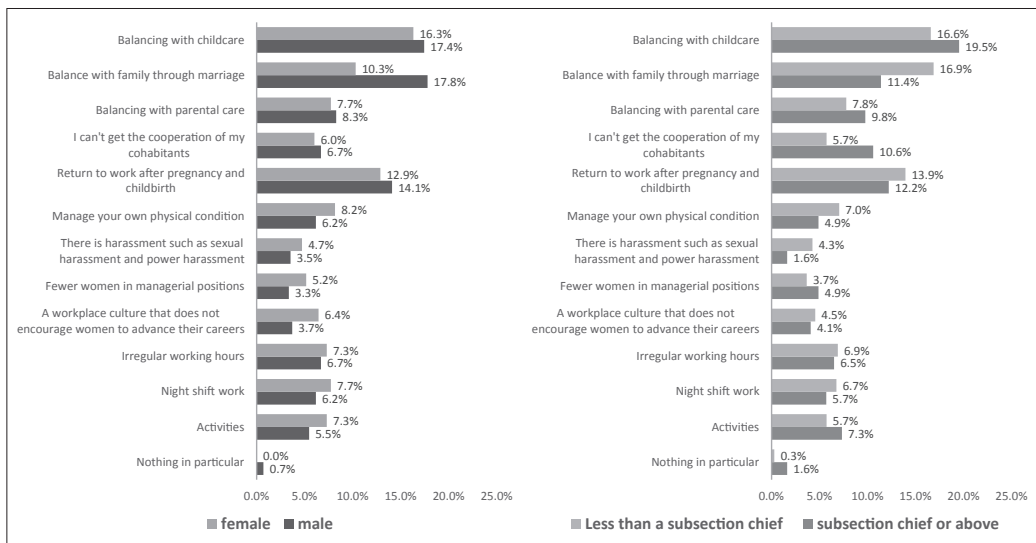


Fig.13 What do you think are the challenges for female engineers to keep working? (Q12)

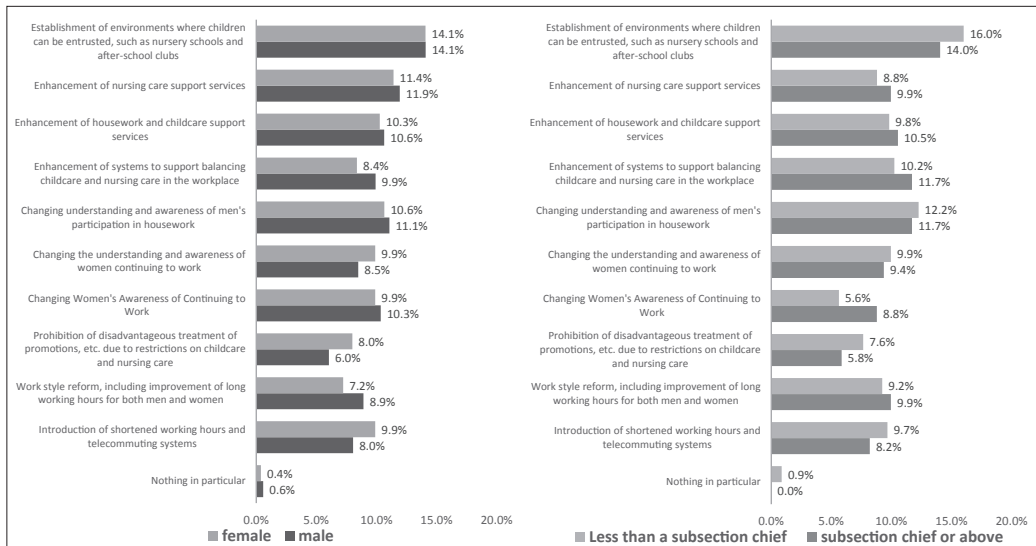


Fig.14 What do you think is necessary for women to continue working in the same workplace after giving birth at home, in society, and at work? (Q13)

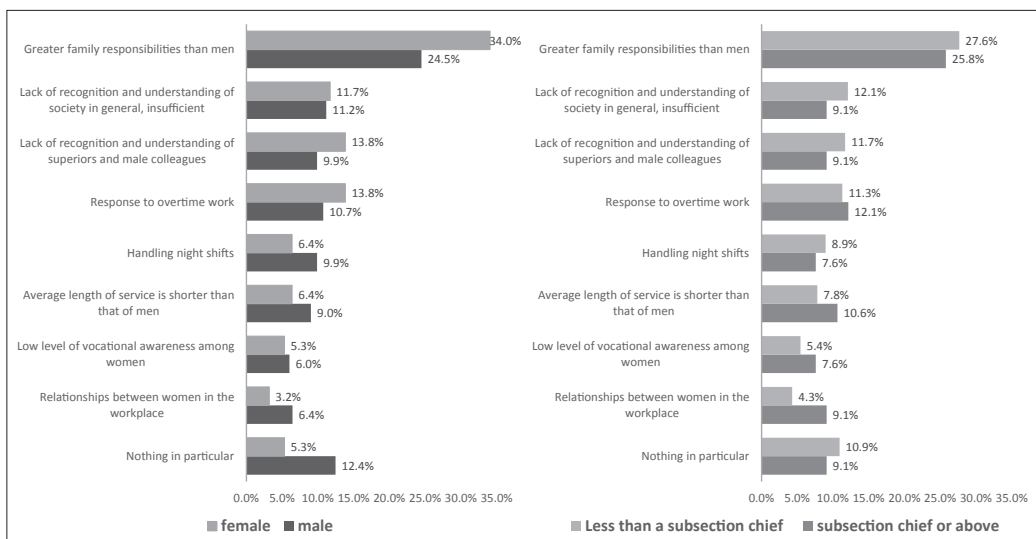


Fig.15 What do you think are the obstacles for female engineers to succeed (Q14)

べて平均勤続年数が短い」についても意見が多かった。

女性は「上司や同僚男性の認識・理解がない」と「時間外労働への対応」が多かった。

3. 考察

女性技師の働き方について「結婚・出産後も働きたい、働いてもらいたい」と考える人の割合は全てのグループで90%程度であり、女性技師の約10%が結婚・出産により退職を希望している。

第1回21世紀成年者縦断調査（平成24年成年者）および第11回21世紀成年者縦断調査（平成14年成年者）の概況⁷⁾によると、女性の「結婚後の就業継続意欲」について、正規雇用で仕事がある独身女性が「結婚を機に仕事を辞める」と答えた割合は、平成14年成年者と平成24年成年者（第10回調査）を比較すると、平成14年成年者は18.4%、平成24年成年者は10.1%であり、平成14年成年者と比べ低くなっている。

また第1回調査時に独身で、この9年間に結婚した女性（結婚前に仕事あり）について、結婚後の就業状況について「離職」の割合を見ると、平成14年成年者は28.9%、平成24年成年者は16.9%であり、「離職」の割合は平成14年成年者と比べ低くなっている。

今回のアンケート結果でも同様の傾向であり、今後も女性技師が離職せずに働きたいと考える割合は多いと思われる。

しかし、養育中の働き方については、「フルタイムで働きたい」と考える女性技師は少なく、育児休業や時短勤務を希望し、育児に重きを置いたさまざまな勤務形態を希望している。その一方、役職者は「フルタイムで働きたい（働いてもらいたい）」と考える割合が多く、育児休業や時短勤務については取得すべきだと考えているが、その積極性は他のグループより低く、希望する勤務形態に対してギャップが生じている。

また夜勤対応について、男女で夜勤に対する意向に大きな差はなかったが、役職者は育児休業後の女性技師について、夜勤対応が困難であると感じている可能性が高いことが示唆された。

現状、本学附属病院統括放射線技術部では、育児休業や時短勤務について問題なく取得できているが、育児・介護休業法が2022年4月に改正されたことにより、男性の育児休業取得が促進され、今後、男性の育児休業希望も増加すると思われる。また近年、コロナ等による病欠や濃厚接触者の発生による予期せぬ欠員が増加している。役職者はローテーションや業務分担、

業務引き継ぎ、業務の維持、スタッフの休暇取得について考慮しなければいけない立場であり、多数の欠員が同時期に出た場合にも対処しなくてはならないため、アンケートにおいて育児休業や時短勤務取得の積極性が低くなったと考えられる。夜勤対応については、勤務に対する柔軟な調整が難しいことも影響して、対応できないと感じている可能性がある。女性技師と役職者の意識の差を埋めるためには、本学附属病院で行われているOJTによる技師教育を引き続き推進していくとともに、曜日や時間ごとの業務分担や業務量を把握し、各部門の人員配置の適正化と積極的な業務協力を推進していくことが求められる。また欠員の人数によっては、代替要員の確保も必要なケースが出るため、人員補充の判断基準を設けておく必要がある。また女性技師から役職者に対し、各人の意向や状況を伝え、業務調整を行うためのコミュニケーションを取ることが必要である。女性技師がスキルアップし成長し続けるためには、自己努力のみならず、組織や役職者のサポートが重要である。

職場環境について、アンケート結果より出産後、育児休業を取りやすい環境であると感じる技師が多く、業務における男女平等に対しても、多くの技師が職場は業務において男女平等が実現していると感じていた。

しかし、出産・育児・介護の昇進・昇格への影響について、女性技師と役職者の50%以上が影響すると考えていた。

その理由として、育時休業等の休暇により勤務年数に差が生じることや、研究・認定取得・進学などができなくなることが挙げられていたが、女性技師の意見として、現状の職場風土がそうだから、上司からの印象が悪くなる、上司が両立できないと懸念するという意見も挙げられていた。本学附属病院統括放射線技術部では、各役職における昇進昇格資格条件内規があり、年に1回見直しが行われている。内規については、昇進・昇格対象者になってから目を通すことが現状であるため、評価項目と基準を理解していないことがネガティブな意見につながったと思われる。昇進昇格資格条件内規での評価基準を具体的な評価項目や期待値として明示的に伝え、昇進・昇格対象者だけではなく、各技師が自身の評価項目や基準を理解できるようにすること、評価項目と基準に関する教育やフォローアップを行うことが、昇進・昇格の評価に関する不安や不透明さを軽減し、昇進・昇格におけるプロセスや評価基準の透明性の向上につながると考えられる。

自身の環境および昇進意欲に関して、男性の35%が

仕事と家庭・育児・介護を両立できていると考えており、一方、女性はその割合が22%と低かった。役職者になりたいと思うかについては、女性技師が役職者になりたくないとする割合が54%と多かった。その理由として、仕事と家庭の両立が困難になる、責任が重くなる、所定外労働が増える、やるべき仕事が増えるなどが挙げられていた。アンケート結果より女性技師は、役職に就くと多くの責任と時間が必要とされ、仕事と家庭生活のバランスを取ることが難しくなると懸念している。また女性技師が出産・育児・介護等を主責任で行っている時期は、昇進の優先度が低くなる場合もある。現状では、女性の役職者は2人しかおらず、役職者業務の魅力とやりがいについて伝えきれていないと思われる。

昇進意欲を向上させるためには、役職者の魅力を伝えるとともに、段階的にリーダー業務などやりがいがある仕事を任せ、女性の意欲を引き出す必要がある。また女性が役職者となることをポジティブに捉えられるように両立支援に取り組み、女性技師が昇進への意欲を持ち、役職者としてのキャリアを積極的に追求できる環境を整えることが重要である。

女性が働く環境における問題点について、女性技師は「育児や家庭との両立」を問題点として挙げ、働き続けるためには「社会の環境および支援サービスの充実」や「男性の家事参加への理解・意識改革」を必要としている。

また女性技師が活躍するためには、「男性と比べて家庭責任が重い」「上司や同僚男性の認識・理解がない」ことが障害となっていると考えている。以上のことから、女性技師は仕事と家庭生活を調整しやすい環境を求めていることを示しており、女性技師の仕事と家庭の両立不安を解消することが必要である。まずは家庭環境の改善が必要と考えられるが、その点は各個人の家庭内における考え方が千差万別であり、一概に位置付けることは困難である。よってまずは職場内における柔軟な働き方ができる環境づくりや、女性技師がライフプランを含めた長期的なキャリアを考えながら仕事を続けられる制度・風潮の確立が必要であると思われる。

労働時間の合理化、両立支援への取り組み、女性技師が昇進への意欲を持ち、キャリアを積極的に追求できる環境やプログラムの整備、昇進・昇格におけるプロセスや評価基準の透明性の向上、公平な職場環境を理解し尊重できるよう、ジェンダーバイアスに対する教育やトレーニングを実施する等、継続的な取り組み

を通じて女性技師のキャリア継続を支援し、公平かつ包括的な環境を提供することが重要である。

4. 研究の限界

本研究において、女性の役職者の割合が非常に低い。そのため、アンケート結果には男性の意見や視点が反映されている可能性がある。またアンケート対象が同一系列の施設に限定されているため、全国の技師の意見を反映していない。今後の研究において、他施設でのデータを取得し、本研究結果の一般性を確認する必要がある。

5. 結語

今回のアンケート調査により、昭和大学統括放射線技術部内での女性診療放射線技師の、働き方および男女格差についての現状と問題点を把握することができた。

今後、より良い職場環境づくりの参考にしていきたい。

謝辞

本研究を進めるに当たり、ご協力いただいた昭和大学統括放射線技術部の皆さまにお礼申し上げます。

利益相反

筆頭著者および共著者全員に開示すべき利益相反事項はない。

表の説明

Table 婚姻と子どもの有無

図の説明

- Fig.1 性別ごとの勤続年数
 Fig.2 結婚・出産後の働き方について、どう思いますか？(問1) 問1に対するアンケート結果
 Fig.3 養育中の勤務希望について、どのように考えていますか？(問2) 問2に対するアンケート結果

- Fig.4 出産・育児休業後の夜勤について、対応できると思いますか？（問3）
問3に対するアンケート結果
- Fig.5 女性技師は、積極的に育児休業を取得すべきだと思いますか？（問4）
問4に対するアンケート結果
- Fig.6 養育中の女性技師は、積極的に時短勤務にすべきだと思いますか？（問5）
問5に対するアンケート結果
- Fig.7 出産・育児・介護により、昇進・昇格に影響があると思いますか？（問6）
問6に対するアンケート結果
- Fig.8 職場は出産後、育児休業について取りやすい環境ですか？（問7）
問7に対するアンケート結果
- Fig.9 業務に当たり、男女平等だと思いますか？（問8）
問8に対するアンケート結果
- Fig.10 昇進・昇格に当たり、男女平等だと思いますか？（問9）
問9に対するアンケート結果
- Fig.11 現在の職場で、仕事と家庭・育児・介護を両立できていますか？（問10）
問10に対するアンケート結果
- Fig.12 役職者（係長以上）になりたいと思いますか？（問11）
問11に対するアンケート結果
- Fig.13 女性技師が働き続けるに当たっての問題点は何だと思いますか？（問12）
問12に対するアンケート結果（複数回答可）
- Fig.14 女性技師が出産後も離職せずと同じ職場で働き続けるために、家庭・社会・職場において必要なことは何だと思いますか？（問13）
問13に対するアンケート結果（複数回答可）

- Fig.15 女性技師が活躍するために障害となっているものは何だと思いますか？（問14）
問14に対するアンケート結果（複数回答可）

参考文献

- 1) 中川まり：女性活躍推進とワーク・ライフ・バランスに関する政策動向。家族関係学，35(0)，75-83，2016。
- 2) 厚生労働省雇用環境・均等局。令和2年版 働く女性の実情。https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/20-01.pdf（参照2023-03-31）
- 3) 女性の活躍推進協議会：ポジティブ・アクションとは。https://www.mhlw.go.jp/positive-action.sengen/about.html（参照2023-03-31）
- 4) 小林 志津子，他：日本人女性の乳癌検診受診行動の促進要因と阻害要因の検討。日本乳癌検診学会誌，15(1)，69-74，2006。
- 5) 厚生労働省：平成27年（2015）人口動態調査。2016。
- 6) 男女共同参画局：第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～。https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/5th/pdf/detail.pdf（参照2023-03-31）
- 7) 第1回21世紀成年人者縦断調査（平成24年成年人者）及び第11回21世紀成年人者縦断調査（平成14年成年人者）の概況。https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/judan/seinen14/dl/gaiyou.pdf（参照2023-03-31）