

## 診療放射線技師の働き方改革

～患者さんと技師の未来のために～

### 座長集約

岩手医科大学附属病院 藤原 純一  
かづの厚生病院 川又 渉

働き方改革関連法は、2019年4月に施行されました。これは長時間労働の是正、ダイバーシティの推進、賃金引き上げなど、私達の働き方を見直すことによって労働者のワークライフバランスを整え、結果的に労働生産性の向上につなげることを意図していると思います。また、「良質かつ適切な医療を効率的に提供する体制の確保を推進するための医療法等の一部を改正する法律」が2021年5月に成立し、医師の働き方改革を進めるにあたり、各医療関係職種専門性の活用があげられています。その中に、タスク・シフト/シェアを推進し医師の負担を軽減しつつ医療関係職種がより専門性を生かせるよう業務範囲の拡大を行うこととされ、診療放射線技師法そのものが見直され、新たな診療放射線技師法が2021年10月1日から施行されています。

このような現況の中、2022年10月に日本放射線技師会の事業として業務改善推進委員会が発足し、東北地域でも私達の働き方について検討を始めました。今年度の検討テーマを模索するために、働き易さ確保に向けて改善したい事項やマネジメントに関する問題点、各施設の取り組み事例などアンケート調査を実施し、新潟を含む7県52施設から回答が得られました。ご回答いただいた施設の皆様にこの場を借りて御礼申し上げます。

アンケート結果から、職員の健康確保の観点については、メンタルヘルスケア、長時間労働対策、ハラスメントの防止が問題点として多くあげられています。職場マネジメントについては、人材育成、人材確保と離職への対策が多く、働きやすい職場環境については、適正な人員配置、休暇取得など、人員確保に各施設が苦勞している結果となっています。これらの問題点に対し対策がある程度取れている施設も見受けられましたが、課題点として解決方法に苦慮している施設がほとんどでした。本委員会でアンケート調査の結果を検討し、労働に関する基礎的な法令知識を社会保険労務士の佐藤富蔵先生（さとう社会保険労務士事務所）にお話しいただくことと、長時間労働是正に関する取

り組み事例報告を今回の企画といたしました。

労働に関する法令について佐藤富蔵先生より、前述の法令施行後の変更点も含め、知っておきたい長時間労働対策Q&Aと題し5つのテーマ（①そもそも36協定とは②時間外労働の上限規制③勤務間インターバル④年次有給休暇取得⑤当直・夜勤・オンコールの違い）に絞り解説を頂きました。事業者が法定労働時間外に労働させる場合は、労基法36条により事業者と従業員間に労使協定が必要になります。働き方改革関連法施行後に時間外労働の上限規制が定められたことや、勤務間インターバルの確保が事業主の努力義務として規定されたことなど最近の変更点を含めお話しいただきました。また、当直や夜勤は労基則で定められていますが、オンコールについては明確な基準がなく従業員と事業主の間で労使協定を結ぶことが望ましい様です。医療機関においても施設状況により協定が必要になる場合もあると思われ、このような知識を得る場の必要性を感じました。

アンケート結果からも長時間労働対策に苦慮しているコメントは見られましたが、改善につながる情報が乏しい現状にあります。施設状況は様々ではありますが、改善を行った好事例を知ることは各施設が取り組む上で一助になると思います。事例紹介として2施設から報告を頂きました。鈴木雅博先生（竹田総合病院）から、業務量に応じた勤務形態変更を行った取り組み事例や、休暇取得状況解析から人員の定数化の必要性についてお話しいただきました。成田将崇先生（弘前大学医学部附属病院）から、リーダー制度の導入による人材教育と各職員の自覚を引き出す取り組みについてお話しいただきました。時間の都合上、佐藤先生と事例発表いただいた2施設に配布資料を準備していただきました。以上の講演資料はTCRT2023大会ホームページの「JSRT/JART企画」「JART企画④」資料ダウンロードより閲覧が可能となっています。

シンポジウムを通して、業務改善を進める上では「①技師の定数化の必要性②環境改善に関す

る情報共有③次代を担う人材の継続的な育成」が重要であることを、東北地域業務改善推進委員会

の提案として日本放射線技師会へ報告したいと考えています。