

2023.11.04
In 山形テルサ

第13回東北放射線医療技術学術大会

Q A

社会保険労務士 佐藤富蔵

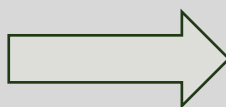
- ・ そもそも36協定とは
- ・ 勤務間インターバル
- ・ 当直(宿日直)と夜勤の違い
- ・ 時間外労働の上限規制
- ・ 年次有給休暇取得

免責事項について 当資料の記載内容には、当セッションにおいて概要理解に資するように簡略化していて、厳密で完全な記述とは言えない部分があります。具体的事案に際してご使用の際は必ず原典等をご参照ください。
内容の無断で転用・転載・複製することを禁じます。

Q “そもそも” 36協定”とは

法定外労働時間

- ・労働には、36協定が必要
- ・時間の上限規制がある
- ・所定の割増賃金の対象



法定労働時間

原則

8h/日 40h/週

変形労働時間制

平均40h/週以内

特定の日8h、特定の週40hを超えることができる
1か月単位・1年単位等

特例(10人未満保健医療業等) 44h/週

その他例外

フレックスタイム(最長3月の清算期間内平均が法定時間内)
繁閑差一定業種(30人未満の小売・旅館・飲食店 10h/日)
裁量労働制(みなし労働時間適用 専門業務型、企画業務型)
適用除外(農林水産業、管理監督者、機密業務、監視断続業務)

○36協定とは、

事業者が従業員に時間外労働や休日労働をさせる場合に、労基法36条により、従業員の過半数代表らとの間で締結することが義務付けられている労使協定です。

「時間外休日労働に関する協定」

○手続

協定締結⇒労働基準監督署へ届出

届出により発効するので、事前に届出要する

○有効期間

最長1年(毎年届出が必要)

○罰則

6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金(労基119)

Q 時間外労働の上限規制 ①概観

建設 災害復旧復興(上限規制なし)
災害以外は上限規制すべて適用

2024.4.1施行
これまで5年上限規制猶予

医師(病院、診療所、介護老人保健施設の勤務医=特定医師のみ)
年960時間~1,860時間
特定医師区分 A 診療従事勤務医水準
B 地域医療確保暫定水準
C 集中的技能向上水準

新技術新商品等の
研究開発業務は
上限規制適用除外

2019.4.1施行

自動車運転業務
年960時間 1月の規制なし
年6回規制なし

特別条項付 36協定の上限時間
年720時間(時間外のみ)
月100時間(時間外+休日)
・原則の月45時間超過は、年6月まで
・2~6月の平均は80時間以内(時間外+休日)

物流の2024年問題
輸送能力
14.2%不足
(全日本トラック協会)

	36協定	労働可能
A	960	960
連携B	960	1,860
B	1,860	1,860
C1	1,860	1,860
C2	1,860	1,860

建設
2024.4.1以降
猶予期間終了
建設業の2024年問題
人手不足・高齢化
(国交省)

原則 36協定の上限時間(限度時間)
月45時間 年360時間
月42時間 年320時間(1年単位変形労働時間)

法定労働時間

Q 時間外労働の上限規制 ②特別条項による場合の留意事項

特別条項付き36協定の届出に際して、次の点に留意(36協定指針H30)
届出様式でも記載欄がある

限度時間を超えて労働させる場合の手続	例 労働者代表者に対する事前の申し出
限度時間を超えて労働させる場合の健康及び福祉を確保するための措置	例 ①(医師の面接指導) ③(勤務間インターバル11時間設定) ① 労働時間が一定時間を超えた労働者に医師による面接指導※を実施すること。 ② 労働基準法第37条第4項に規定する時刻の間において労働させる回数を1箇月について一定回数以内とすること。 ③ 終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること。 ④ 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与すること。 ⑤ 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること。 ⑥ 年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること。 ⑦ 心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること。 ⑧ 労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をすること。 ⑨ 必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は労働者に産業医等による保健指導を受けさせること。 ⑩ その他 ※医師の面接指導 「1月当たり80時間超」労働者から申出あった場合の義務(安衛法第66条の8、安衛則第52条の2)

Q 時間外労働の上限規制 ③割増賃金

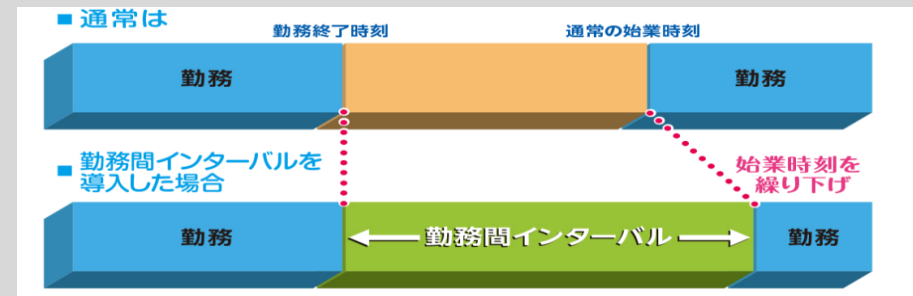
割増賃金

労働時間	5:00~22:00	割増	深夜(22:00~翌5:00)
所定内労働	割増なし		125%
法定内残業	1日8時間(変形8h超時間) 以内 週40時間 以内	割増なし	125%
法定外残業	1日8時間(変形8h超時間) 超 週40時間 超	125%	150%
	1か月に60時間 超 (代替休暇制度あり)	150%	175%
法定休日労働	すべての時間	135%	160%

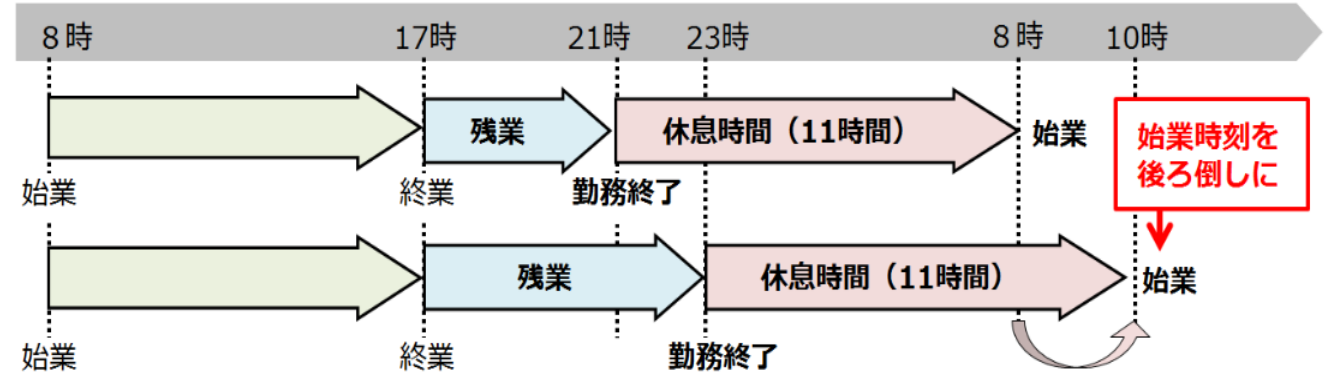
Q 勤務間インターバル①

勤務間インターバル制度とは、前日の仕事の終了時間（終業時刻）と翌日の仕事の開始時間（始業時刻）の間に、一定時間の休息時間を確保する制度です。2019年4月の施行された「働き方改革関連法」により、勤務間インターバル制度の確保が事業主の努力義務として規定されました。

- 一定の休息時間の長さについて法律の規定はない
- 目安として、11時間以上 9時間以上
 運転業務に関する改善基準告示では、
 標準11時間、最低9時間
 雇用助成金において同様の助成基準
- 採用する場合
 モデル就業規則(厚労省)に規定例が示されている。



【例：11時間の休息時間を確保するために始業時刻を後ろ倒しにする場合】



資料 東京労働局

※「8時～10時」までを「働いたものとみなす」方法などもあります。

Q 勤務間インターバル②

就業規則で定める場合の例

インターバル時間と翌日の所定労働時間が重複する部分を動いたものとみなす場合【例1】

(勤務間インターバル)

第〇条 いかなる場合も、従業員ごとに1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに少なくとも、〇時間の継続した休息時間を与える。

- 2 前項の休息時間の満了時刻が、次の勤務の所定始業時刻以降に及び場合、当該始業時刻から満了時刻までの時間は労働したものとみなす。

インターバル時間と翌日の所定労働時間が重複した時、勤務開始時刻を繰り下げる場合【例2】

(勤務間インターバル)

第〇条 いかなる場合も、従業員ごとに1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに少なくとも、〇時間の継続した休息時間を与える。

- 2 前項の休息時間の満了時刻が、次の勤務の所定始業時刻以降に及び場合、翌日の始業時刻は、前項の休息時間の満了時刻まで繰り下げる。

災害その他避けることができない場合に対応するため、除外を設ける場合、上記1又は2の第1項に次の規定を追加します。
ただし、災害その他避けることができない場合は、この限りではない。

Q 年次有給休暇取得 ①年休付与数と繰越し(消滅時効)

(1) 通常の労働者の付与日数

継続勤務年数 (年)	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数 (日)	10	11	12	14	16	18	20

(2) 週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者の付与日数

	週所定労働日数	1年間の所定労働日数※	継続勤務年数 (年)						
			0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数 (日)	4日	169日~216日	7	8	9	10	12	13	15
	3日	121日~168日	5	6	6	8	9	10	11
	2日	73日~120日	3	4	4	5	6	6	7
	1日	48日~72日	1	2	2	2	3	3	3

※週以外の期間によって労働日数が定められている場合

年休の繰越し

年休の消滅時効は2年とされており、付与された年休は次回の付与時に限り繰越しとして管理されます。

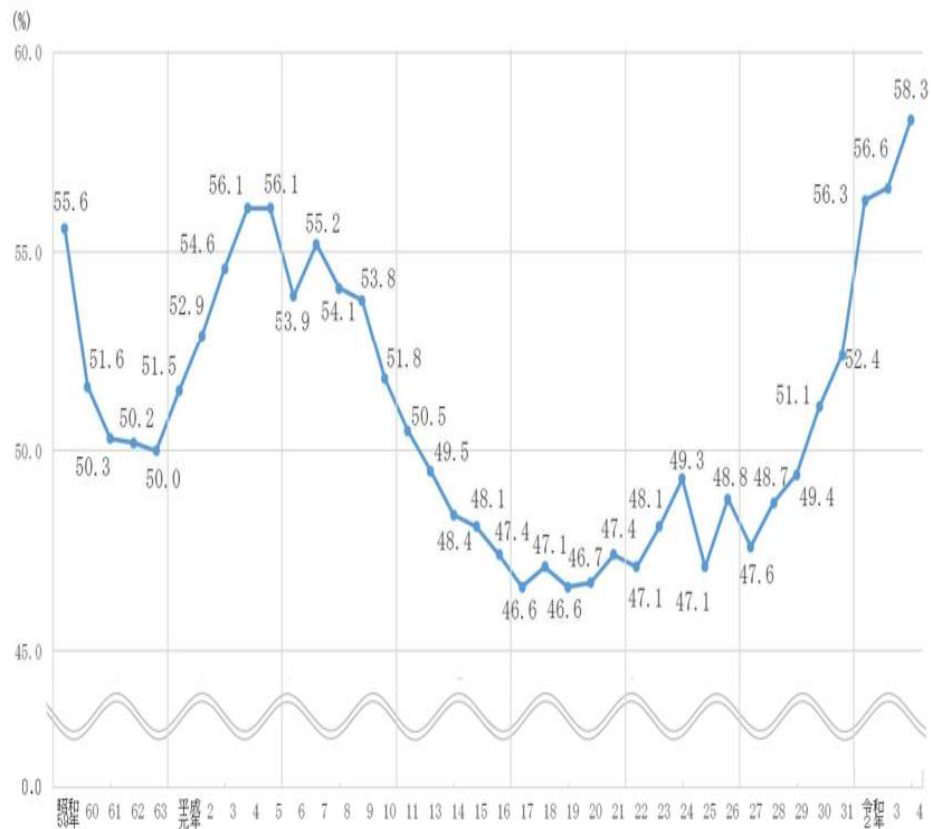
この結果、勤続6.5年時の付与時に付与20日
繰越し20日 計最大40日となります。

平成元年民法改正に伴う影響(消滅時効)

	改正前 (~2020年3月31日)	改正後 (2020年4月1日~)
貸金	2年	5年 (当分の間3年)
有給休暇	2年	2年
退職金	5年	5年
災害補償請求権	2年	2年
記録※の保存	3年	5年 (当分の間3年)

Q 年次有給休暇取得 ②年休の取得状況

第2図 労働者1人平均年次有給休暇取得率の年次推移

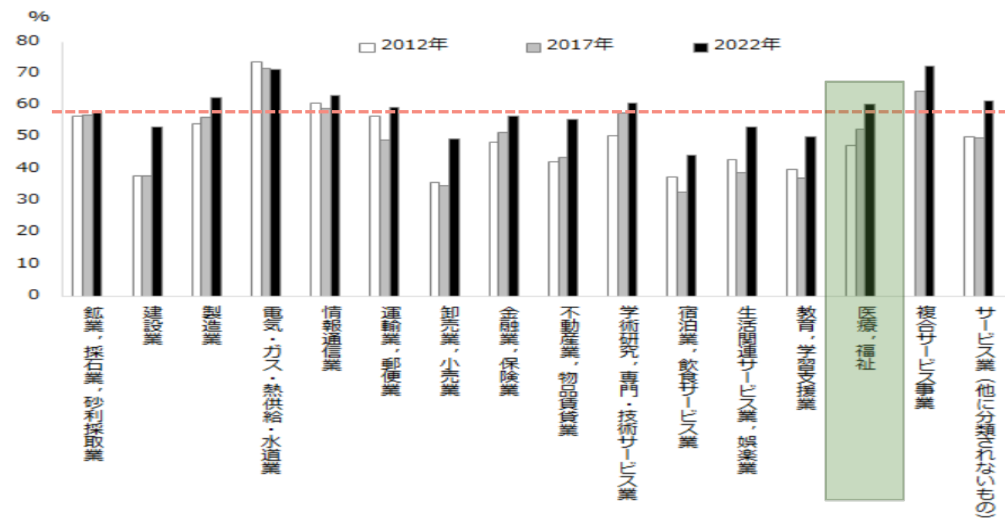


注：1) 「取得率」は、(取得日数計/付与日数計)×100(%)である。
 2) 年次については、平成13年以降は調査年(1月1日時点)の前年1年間の状況を表すものであり、平成11年以前は調査年(12月31日時点)1年間の状況を「賃金労働時間制度等総合調査」として取りまとめたものである。
 3) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」に範囲を拡大した。
 4) 平成26年以前は、調査対象を「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」としており、また、「複合サービス事業」を含まなかったが、平成27年より「常用労働者が30人以上の民営法人」とし、さらに「複合サービス事業」を含めることとした。

令和4年全国の有休の平均取得率は、58.3%
 付与数17.6日(繰越除く) 取得10.3日

有給休暇取得率は、一般的には1年間ごとに毎年集
 ①1年間の全従業員が取得した有給休暇取得日数を
 ②1年間の全従業員に会社が付与した有給休暇付与日数で割った数字
 資料 令和4年就労条件総合調査(厚労省)

図2：産業別年次有給休暇の取得率



年休取得率の目標

政府の過労死防止大綱(R3.7月)での目標
 「2025年までに70%以上」

Q 年次有給休暇取得 ②年休に関するルール

取得手続

労働者による請求 による

ただし、労働者が請求した時季に休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合、使用者に「時季変更権」が認められる。（労基法第39条第5項）

取得単位

原則： 1日単位

例外： ①半日単位（労働者が半日単位での取得を希望して時季を指定し、使用者が同意した場合、1日単位取得の阻害とならない範囲で可能）

②1時間単位（労働者が時間単位での取得を請求した場合、年に5日を限度で可能（労使協定の定めが必要）平成20年改正）

・1時間単位年休の導入率 22.0%

（令和2.2月 労働政策研究研修機構調査結果 30人以上約企業5700社）

Q 年次有給休暇取得 ③年休の運用に関するルール

使用者による時季指定（労基法第39条第7項 平成31年4月施行）

年次有給休暇が年10日以上付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、そのうち5日について、使用者が時季を指定して取得させなければならない。

使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取しなければならない。

また、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければならない。（労基則第24条の6）

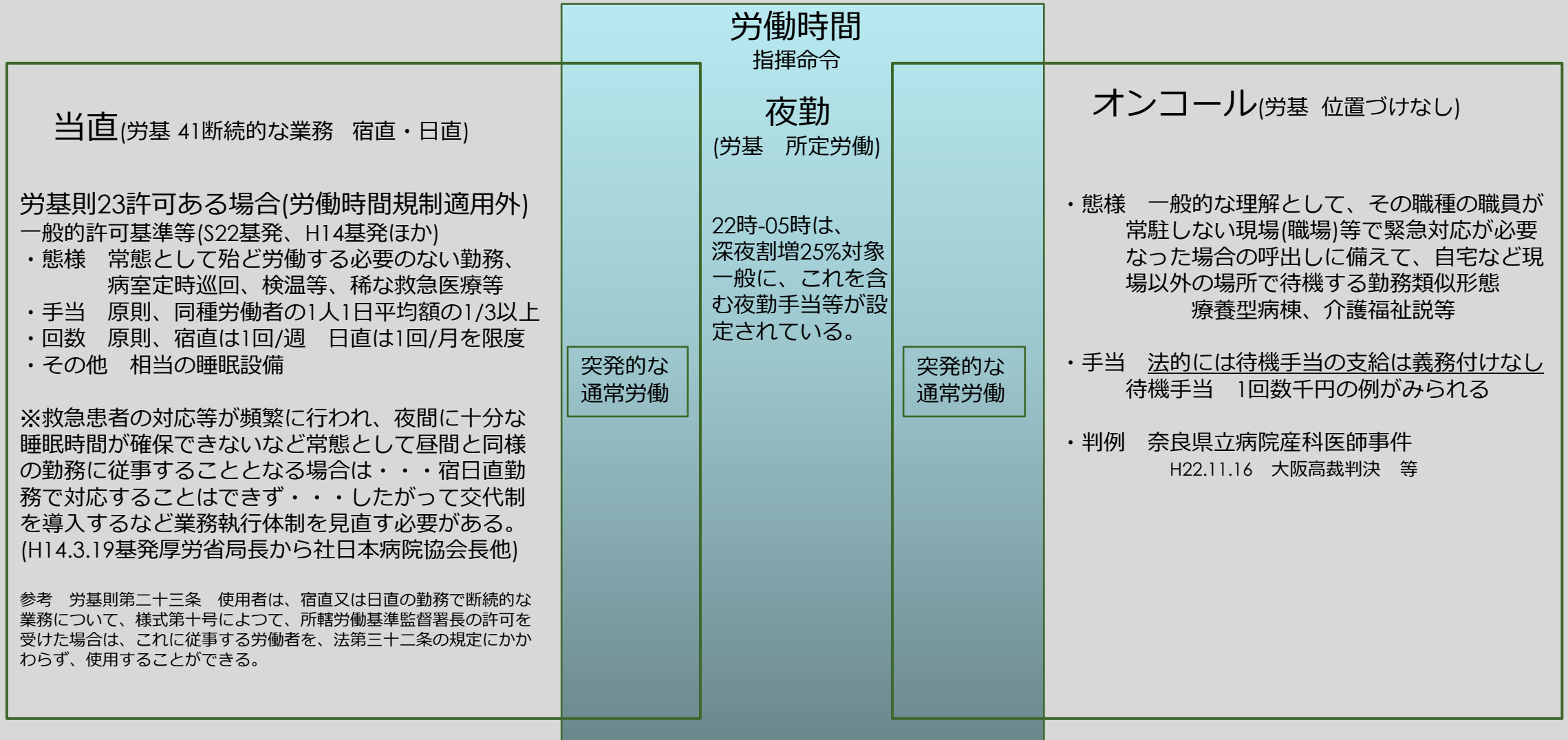
- 結果として、取得実績が必要
- 時間単位年休は算入できない。半日単位年休は算入できる

計画年休（労基法第39条第6項）

労使協定で定めをした場合、年次有給休暇のうち5日を超える部分について「計画的付与」が認められる。

- 5日には、時間単位年休を算入できない

・当直(宿日直)と夜勤の違い



業務改善推進委員会(東北地区)
TCRT2023 シンポジウム

勤務環境改善に向けた事例紹介

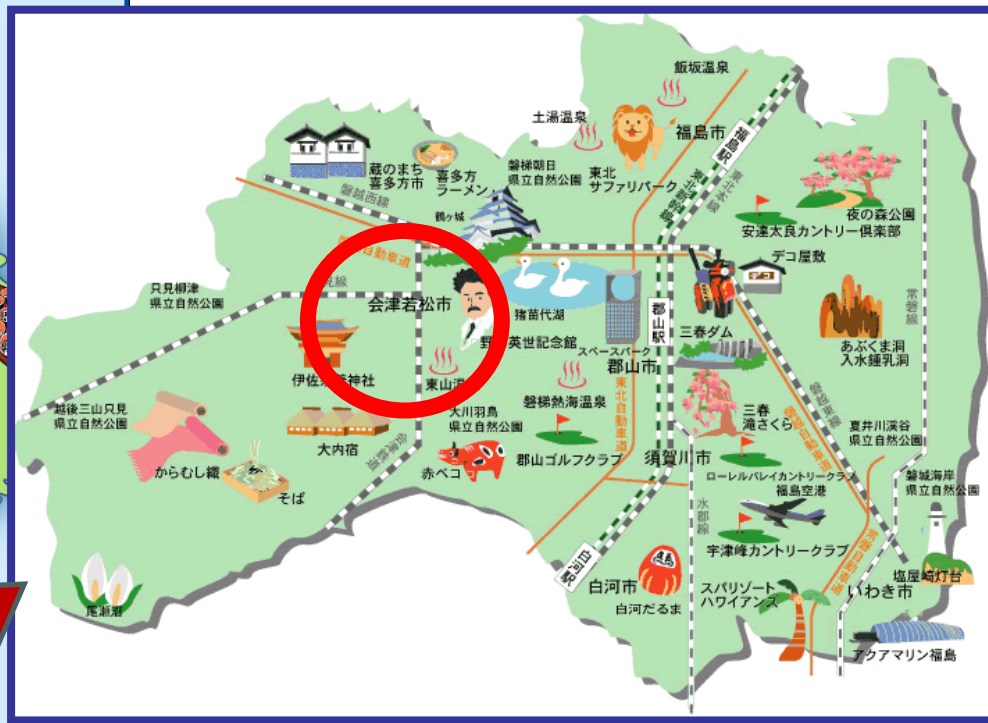
竹田総合病院 放射線科
鈴木雅博

この発表内容に関する利益相反事項は、
 ありません

施設紹介

当院は福島県の西域にあたる会津若松市に所在する地域医療支援病院で、会津地域の基幹病院として、できるだけ先進的な医療を取り入れると共に、2次救急告示病院ではあるが、24時間受け入れ可能な救急体制を構築し、多数の救急患者を受け入れている。

所在地



福島県会津若松市

医療圏

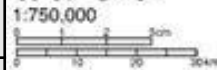
面積		5,420.31km ²
国勢調査人口	(2015年)	277,754人
	(2020年)	256,403人
人口増減率 (2015～2020年)		-7.69% (※) -0.75%
高齢化率 (65歳以上・2020年)		35.80% (※) 28.00%
人口密度 (2020年)		47.30人/km ² (※) 338.20人/km ²

(※) 比較地域：全国平均

面積は、
千葉県とほぼ同じ

福島県 会津・南会津医療圏

福島県



会津地方

中通り

浜通り

病院概要



診療科 30科
病床数 837床
職員数 2,204名

[令和5年3月17日現在]



放射線科スタッフ紹介

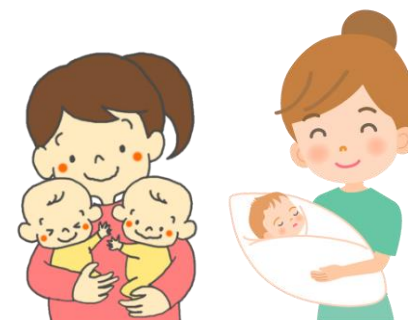
[令和5年4月1日現在]

放射線科医 常勤3名(診断医2名+治療医1名)
非常勤(PET・骨軟部)東北大学より派遣

診療放射線技師 40名
男女比 25:15

現在、2名の
女性技師が
育児休暇中

医学物理士 1名
専属看護師 12名
メディカルセクレタリー 1名
クラーク 7名



放射線科フロア（画像診断センター）と装置の紹介

- 一般撮影（D X）
 - ・RAD Speed Pro
 - ・CALNEO Flow（3部屋）



2012年10月稼働

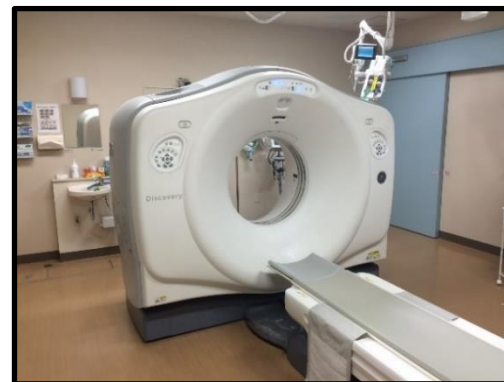


2021年3月更新稼働

- CT
 - ・Revolution CT
 - ・Discovery 750HD FREEdom Edition



2014年12月25日更新稼働



2012年10月稼働

放射線科フロア（画像診断センター）と装置の紹介

- MRI装置（MR）
 - ・MAGNETOM Verio（3T）
 - ・SIGNA HDxt（1.5T）



2012年10月稼働



2012年10月稼働

放射線科フロア（画像診断センター）と装置の紹介

- Angio装置（XA）
 - ・BRANSIST safire
 - ・InNova IGS 630



2012年10月稼働

2012年10月稼働



放射線科フロア（画像診断センター）と装置の紹介

- RI装置（NM）
 - ・Infinia Hawkeye4



2008年9月稼働

- PET装置（PT）
 - ・Discovery IQ



2019年5月更新稼働

放射線科フロア（画像診断センター）と装置の紹介

- X線TV（DR）
 - ・SonialVision Safire17
 - ・FLEXAVISION F3
 - ・Ultimax-i



2012年10月稼働



2018年12月更新稼働



2012年10月稼働

放射線科フロア（画像診断センター）と装置の紹介

- ポータブル撮影装置（DR） 2台
 - ・Sirius Starmobile tiara K
 - ・AeroDR



2015年6月更新稼働

- マンモ装置(MG)
 - ・AMULET Innovality



2022年9月更新稼働

放射線科フロア（放射線治療室）と装置の紹介

- 放射線治療装置（RT）
 - ・照射装置：Synergy
 - ・CTシミュレーター：Optima CT580
 - ・治療計画装置：Xio・Monaco



2012年10月稼働

総合医療センター4F(手術室)と装置の紹介

- 外科用イメージ
 - ・ COREVISION 3D
 - ・ OEC 9900 Elite
 - ・ OPESCOPE ACTENO
 - ・ OPESCOPE ACTIVO



2022年7月稼働



2004年10月稼働



2013年7月稼働



2015年5月稼働

総合医療センター2F(破砕室)と装置の紹介

- 体外式結石破砕装置
- ・モデュリス SLX-F2 FD21



2021年7月更新稼働

山鹿クリニック(放射線室)と装置の紹介

- 一般撮影 (D X)
 - ・RAD Speed Pro
 - ・CALNEO Flow (2部屋)



2021年3月稼働

- CT
 - ・Discovery 750HD FREEdom Edition



2012年10月稼働後CL移設

山鹿クリニック(放射線室)と装置の紹介

- X線TV (DR)
- ・FLEXAVISION F3



2020年7月更新稼働

- 骨密度測定装置
- ・PRODIGY



2012年10月更新稼働

- マンモ装置(MG)
- ・AMULET Innovality



2022年12月更新稼働

業務実績

昨年度(2022年度)		
施設	検査区分	件数
竹田総合病院	一般撮影	44,944
	透視検査	2,542
	特殊撮影	206
	ポータブル	10,732
	CT	26,413
	MRI	9,804
	RI	908
	PET	687
	血管撮影	846
	マンモ	1,033
	イメージ	678
	結石破碎	159
山鹿クリニック	一般撮影	16,264
	透視検査	2,102
	骨塩定量	467
	CT	3,632
	マンモ	4,222
放射線治療(人数)		331

放射線科勤務形態の変遷

放射線科勤務形態変更に関して

【二直者1名体制】

20年以上前

(診療日)

残番 8:30~16:45+16:45~18:45 (2時間時間外勤務) : 1名
二直 16:30~8:45 : 1名

(休療日)

日勤 8:30~16:45 : 3名
二直 16:30~8:45 : 1名



残り番は基本、翌日の二直者

放射線科勤務形態変更に関して

【二直者1名+早番体制】

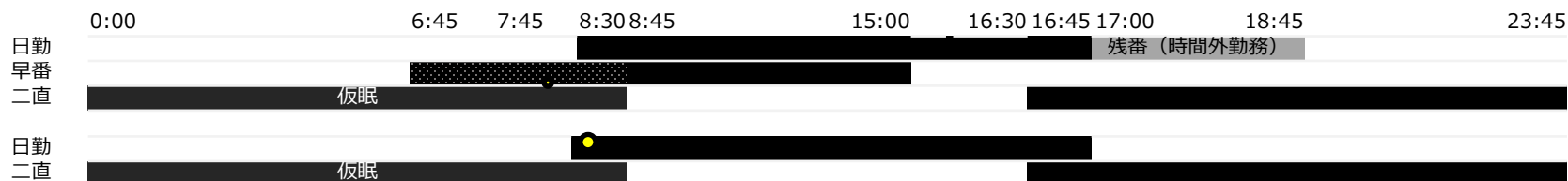
一部診療科より
外来前に入院患者の
X-P(ポータブル)撮影希望

(診療日)

残番	8:30~16:45+16:45~18:45	(2時間時間外勤務)	: 1名
早番	6:45~15:00		: 1名
二直	16:30~8:45		: 1名

(休療日)

日勤	8:30~16:45		: 3名
二直	16:30~8:45		: 1名



早番は基本、希望者で対応

放射線科勤務形態変更に関して

【二直者1名+早番残番体制】

休診日でも
早番・残番の要望あり

(診療日)

残番	8:30~16:45+16:45~18:45	(2時間時間外勤務)	: 1名
早番	6:45~15:00		: 1名
二直	16:30~8:45		: 1名

(休療日)

日勤	8:30~16:45		: 1名
残番	8:30~16:45+16:45~17:45	(1時間時間外勤務)	: 1名
早番	7:45~16:00		: 1名
二直	16:30~8:45		: 1名



早番・残番は日勤者の中で調整

放射線科勤務形態変更に関して

【二直者1名+遅番体制】

夜間透析患者の
胸部撮影要望あり

(診療日)

残番	8:30~16:45+16:45~17:45	(1時間時間外勤務)	: 1名
早番	6:45~15:00		: 1名
遅番	13:00~21:15		: 1名
二直	16:30~8:45		: 1名

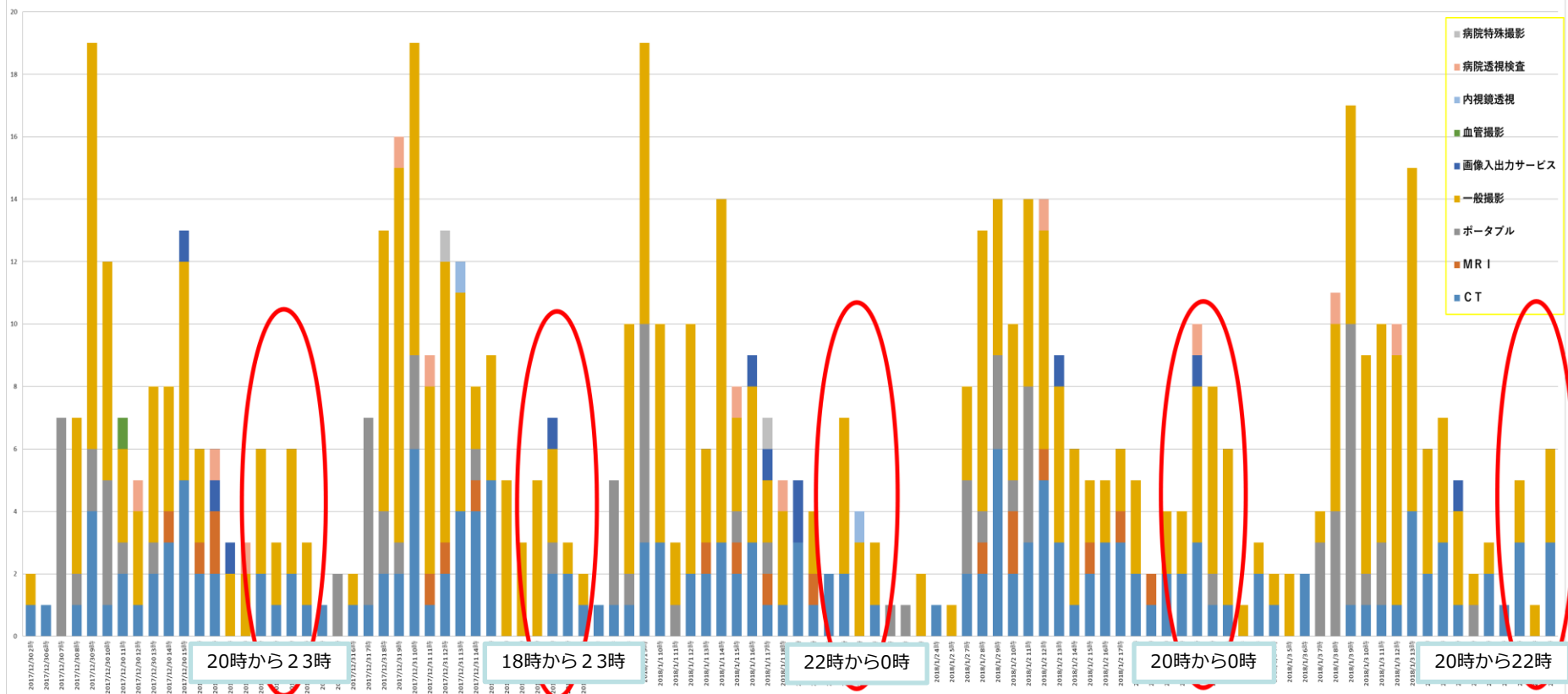
(休療日)

日勤	8:30~16:45		: 1名
残番	8:30~16:45+16:45~17:45	(1時間時間外勤務)	: 1名
早番	7:45~16:00		: 1名
二直	16:30~8:45		: 1名



放射線科勤務形態変更に関して

2017-2018 年末年始 放射線科 検査件数



放射線科勤務形態変更に関して

年末年始の勤務形態変更について（お伺い）

昨年度の年末年始において、宿直技師で対応できる範囲を超える依頼があり、結果的に診療・治療の遅延を生じざる事態がありました。

つきましては、平成30・31年の年末年始に、試験的に準夜勤勤務の導入を行ってみて、今後の適正な勤務体制の整備を図っていきたいと考えております。

【対象期間】

平成30年12月30日～平成31年1月3日の5日間

【勤務体制】

(新)

日勤者	3名	7:45～16:00(1名)+8:30～16:45(2名)	...従来通り
二直者	1名	16:30～8:45(1名)	...従来通り
準夜勤	1名	16:00～0:15(1名)	...試験導入

(旧)

日勤者	3名	7:45～16:00(1名)+8:30～16:45(1名)+8:30～17:45(1名)
二直者	1名	16:30～8:45(1名)

【導入に伴う対応】

準夜勤勤務者に対しては、交代勤務手当を支給し休日を振り替える。

放射線科勤務形態変更に関して

年末年始の放射線科体制に関する事後調査

	12月30日	12月31日	1月1日	1月2日	1月3日	Ave
混雑具合	1:閑散~5:多忙					
二直者	2	4	4	1	3	2.80
準夜勤	2	3	3	1	3	2.40
看護師	3	5	2.5	2	3	3.10
Ave	2.3	4.0	3.2	1.3	3.0	2.77
待ち時間	1:なし~5:長い					
二直者	2	2	4	1	2	2.20
準夜勤	2	3	3	2	1	2.20
看護師	3	3	2.5	1	3	2.50
Ave	2.3	2.7	3.2	1.3	2.0	2.30

放射線科勤務形態変更に関して

休診日の勤務形態変更について（お伺い）

2017-2018年の年末年始において、二直技師で対応できる範囲を超える依頼があり、結果的に診療・治療の遅延を生じざる事態があったことから、2018-2019年の年末年始に試験的に準夜帯に1名増員した勤務体制にて対応を取らせて頂いたところ、放射線科ならびに検査依頼側において有益と思われる結果となりましたので、今年度のGWも同様の体制にて対応した上で、科内の体制を整え、7月以降の休診日からは、準夜帯に1名増員した勤務体制にて対応したいと考えておりますので、ご検討のほどお願い致します。

【暫定対応期間】

2019年4月27・28・29日ならびに5月3・4・5・6の計7日間

【勤務体制の変更時期】

2019年7月以降の休診日

【勤務体制】

(新)

日勤者	3名	7:45～16:00(1名)+8:30～16:45(2名)	...従来通り
二直者	1名	16:30～8:45(1名)	...従来通り
準夜勤	1名	16:00～0:15(1名)	...増員体制

【導入に伴う対応】

準夜勤勤務者に対しては、交代勤務手当を支給し休日を振り替える。

放射線科勤務形態変更に関して

【現在の体制】

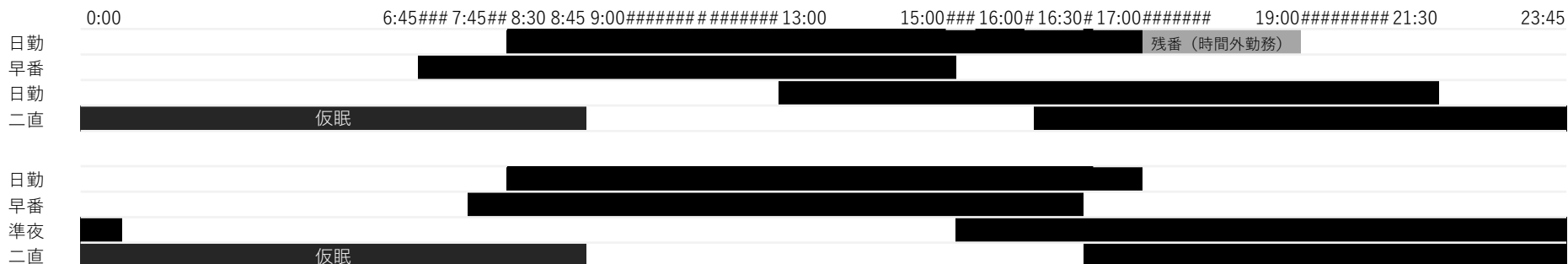
(画像診断部門)

(診療日)

残り番	8:20~17:00+17:00~19:00	(2時間時間外勤務)	: 1名
早番	6:45~15:25		: 1名
遅番	12:50~21:30		: 1名
二直	16:25~8:50		: 1名

(休療日)

日勤	8:20~17:00		: 2名
早番	7:45~16:25		: 1名
準夜	15:35~0:15		: 1名
二直	16:25~8:50		: 1名



診療放射線技師の人員定数

日勤業務への人員配置(基本定数)

施設	部門	人数
竹田総合病院	一般撮影	4
	透視検査	
	特殊撮影	
	マンモ	
	ポータブル	(AM)2
	CT	4
	MRI	4
	RI	3
	PET	
	血管撮影	(2+2)
	イメージ	0~4
	結石破砕	(1)
山鹿クリニック	一般撮影	1
	透視検査	(AM)2
	骨塩定量	
	CT	1
	マンモ	1
放射線治療		4

勤務と休みの人数関係

勤務形態				休み枠 1 休み枠 2 休み枠 3 休み枠 4 休み枠 5							
日	宿入	宿明	準夜	日勤	日勤	日勤					
月	宿入	宿明	遅番				振休	振休			
火	宿入	宿明	遅番				振休				
水	宿入	宿明	遅番				振休				
木	宿入	宿明	遅番				振休				
金	宿入	宿明	遅番				振休				
土	宿入	宿明	遅番								
日	宿入	宿明	準夜	日勤	日勤	日勤					
月	宿入	宿明	遅番				振休	振休			
火	宿入	宿明	遅番				振休				
水	宿入	宿明	遅番				振休				
木	宿入	宿明	遅番				振休				
金	宿入	宿明	遅番				振休				
土	宿入	宿明	準夜	日勤	日勤	日勤					
日	宿入	宿明	準夜	日勤	日勤	日勤					
月	宿入	宿明	遅番				振休	振休	振休		
火	宿入	宿明	遅番				振休	振休	振休		
水	宿入	宿明	遅番				振休	振休			
木	宿入	宿明	遅番				振休	振休			
金	宿入	宿明	遅番				振休	振休			
土	宿入	宿明	準夜	日勤	日勤	日勤					
日	宿入	宿明	準夜	日勤	日勤	日勤					
月	宿入	宿明	遅番				振休	振休	振休		
火	宿入	宿明	遅番				振休	振休	振休		
水	宿入	宿明	遅番				振休	振休			
木	宿入	宿明	遅番				振休	振休			
金	宿入	宿明	遅番				振休	振休			

業務配置: 31人
+
責番: 1人

遅番翌日は日勤
準夜翌日は振休

通常外勤務と休みの人数調整

【休暇枠での調整】

有休休暇以外に、事前に把握できる研修・出張・特別休暇・産育休など
 新人は、独り立ちできるまでは、一人(一枠)確保

【休暇枠外で対応】

特別休暇・体調不良・家庭の都合など

勤務形態				休み枠 1 休み枠 2 休み枠 3 休み枠 4 休み枠 5							
日	宿入	宿明	準夜	日勤	日勤	日勤					
月	宿入	宿明	遅番				振休	振休			
火	宿入	宿明	遅番				振休				
水	宿入	宿明	遅番				振休				
木	宿入	宿明	遅番				振休				
金	宿入	宿明	遅番				振休				
土	宿入	宿明	遅番								
日	宿入	宿明	準夜	日勤	日勤	日勤					
月	宿入	宿明	遅番				振休	振休			
火	宿入	宿明	遅番				振休				
水	宿入	宿明	遅番				振休				
木	宿入	宿明	遅番				振休				
金	宿入	宿明	遅番				振休				
土	宿入	宿明	準夜	日勤	日勤	日勤					
日	宿入	宿明	準夜	日勤	日勤	日勤					
月	宿入	宿明	遅番				振休	振休	振休		
火	宿入	宿明	遅番				振休	振休	振休		
水	宿入	宿明	遅番				振休	振休			
木	宿入	宿明	遅番				振休	振休			

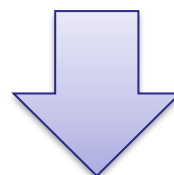
年間の有休発生数

2023年度技師	人数	発生有休数		人数 × 発生有休数	
1年目	2	15	⇒	30	
2年目	1	16	⇒	16	
3年目	1	17	⇒	17	
4年目	1	18	⇒	18	
5年目	1	19	⇒	19	
6年目	3	20	⇒	60	
7年目	2	21	⇒	42	
8年目	1	22	⇒	22	
9年目	0	23	⇒	0	
10年目	1	24	⇒	24	
10年目以上	25	25	⇒	625	
産育休	2				
	合計	40		合計	873

年間の有休取得可能数

	有休枠数
4月	31
5月	13
6月	26
7月	26
8月	23
9月	26
10月	26
11月	29
12月	31
1月	3
2月	20
3月	29
合計	283

発生有休数873に対し、
有休枠は、283枠
($283 \div 38 = 7.4$)



1人あたり7.4日
(取得率：32.4%)

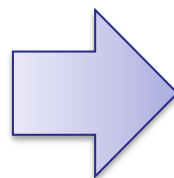
有給休暇取得率

	総取得日数	総付与日数	有休取得率 (%)
2018年度	424	628	67.5%
2019年度	571.5	653	87.5%
2020年度	704.5	902	78.1%
2021年度	544	834	65.2%
2022年度	597	858	69.6%

年間の有休取得数増加に向けて

2023年度 診療日の1日あたりの有休枠数を1つ増やすと

	有休枠の増加数	導入月から3月まで	1人あたりの有休枠数
4月	21	247	13.9
5月	21	226	13.4
6月	22	205	12.8
7月	21	183	12.3
8月	22	162	11.7
9月	20	140	11.1
10月	21	120	10.6
11月	20	99	10.1
12月	21	79	9.5
1月	19	58	9.0
2月	19	39	8.5
3月	20	20	8.0



**1人あたり12.3日
(取得率：53.4%)**

休み制限の調整

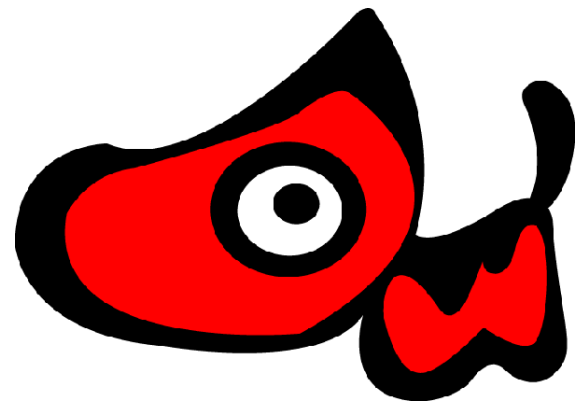
- 当日午後半休・時間休の積極的取得
- 翌日の勤務状況により休暇取得の促進
- 10日以下枠の作成

勤務形態							休み枠 1	休み枠 2	休み枠 3	休み枠 4	休み枠 5
日	宿入	宿明	準夜	日勤	日勤	日勤					
月	宿入	宿明	遅番				振休	振休			
火	宿入	宿明	遅番				振休				
水	宿入	宿明	遅番				振休				
木	宿入	宿明	遅番				振休				
金	宿入	宿明	遅番				振休				
土	宿入	宿明	遅番								
日	宿入	宿明	準夜				日勤	日勤	日勤		
月	宿入	宿明	遅番				振休	振休			
火	宿入	宿明	遅番				振休				
水	宿入	宿明	遅番				振休				
木	宿入	宿明	遅番				振休				
金	宿入	宿明	遅番				振休				
土	宿入	宿明	遅番								
日	宿入	宿明	準夜				日勤	日勤	日勤		

まとめ

- 定数配置は必要
- 休暇を含めた人員確保が必須
- 業務内容に合わせた人員定数の検討
- シフト勤務や変則勤務などにも対応
- 産育休などの取得が、業務への影響を少なくする
人員確保と職場環境づくりが社会的にも重要

ご清聴ありがとうございました。








勤務環境改善に向けた取り組みの紹介

いい勤務環境づくりのためのチームビルディング

業務改善推進委員会（東北地域）
成田 将崇



一般撮影 毎日リーダー制度について



人事面談の際・・・

「主任がいないと職場運営がままならない」

「座って話し込んでいる」

一般撮影は若い世代が配置されやすい。その結果、ガバナンスがとりづらく個人の考えが通ってしまう環境にあった。

**主任から一般撮影内の業務を
シャッフルしたいと提案**



【一般撮影室概要】

- 一般撮影室1～3：胸腹や四肢等
- 一般撮影室4：トモシンセシスなど
- 一般撮影室5：マンモグラフィー
- 一般撮影室6：歯科撮影室
- 一般撮影室7：骨密度

7検査室を5-6名で担当

主任1名：40代（副主任無し）

主任以外の職員は20代前半から30歳前後

【一般撮影 リーダーの業務】

- 1) 各検査の割り振り
- 2) 昼時間の交代要員を決める
- 3) 検像
- 4) 新人教育

自身で考えて対応させる
→ 権限を与える

一般撮影 毎日リーダー制度を施行後

- 前日から配置を計画（急な休みに備える）
- 配置でリーダーの考え方が分かる（考えを聞きやすい）
- テクニカルスキルの高い人材を忙しい部屋に配置している
- 特に教えてないが、采配はリーダーが変わっても同じ傾向

☆ 急遽主任が休んでも、うまく回せている

☆ 「お昼回すの大変なんですよ・・・」 ← 主任の大変さを実感

一般撮影 毎日リーダー制度を施行後

職員から

1. 午後からの急な配置移動を可能な限り行わないで欲しい。

(背景) 昼も検査を回すことを考慮して昼休憩の時間を決めているので、配置変更があるのであれば、12時過ぎてからでなくもっと早い段階（遅くとも11:00まで）で知りたい。

2. 骨密度検査に関して、1週間のうちに1日だけ13:30から開始にしてみてもどうか

(背景) 通常は15:00～スキャン開始（4件）
時短勤務者が16:00で帰宅 → それまでに解析を終了したい

➤ 発想して提案

➤ 自身が職場を変えるきっかけを作っている

業務改善に向けたチームビルディングのプロセス



1. 人事面談を通じて現場担当者と管理者が職場のニーズを共有する。
2. 少し高いハードルを整えて、自身で乗り越えていく環境を作っておける。
3. 本人が気づいていないスキルを深掘して引き出すことに繋がる。
4. 変化を持続させる。しっかりと進捗をモニターする。

職員のノンテクニカルスキルを理解・活用する。

人事面談を活用することで業務改善に向けた
職場の成長が期待できる。

