

「COVID-19による生活環境の変化について」アンケート結果報告

南関東FRT(Femail of Radiological Technologist)

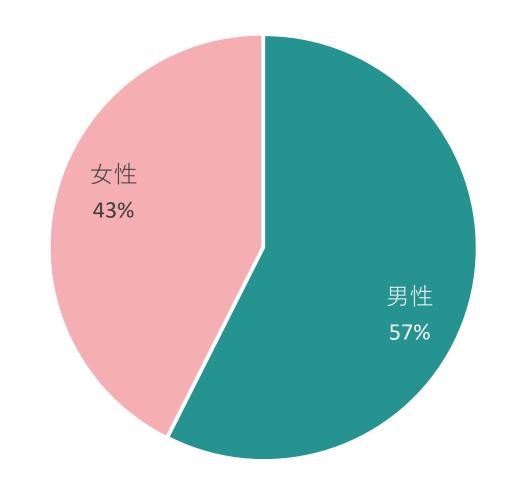


FRT 回答者背景

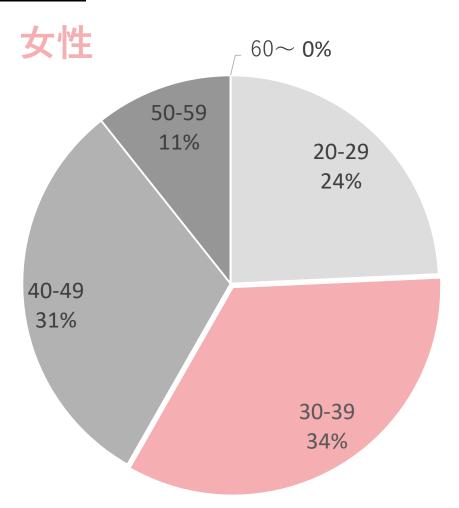
所属都県

性別

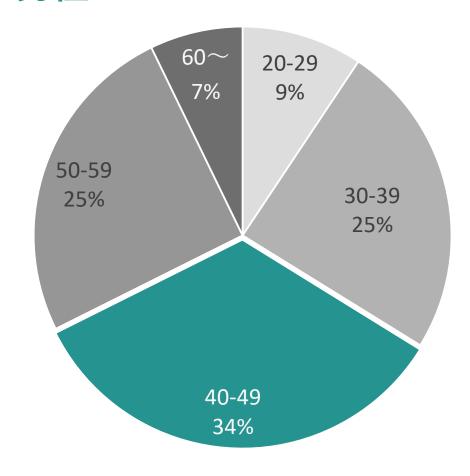
総回答数	241
東京	70 (29%)
千葉	46 (19%)
神奈川	86 (36%)
山梨	14 (6%)
長野	25 (10%)



年齡

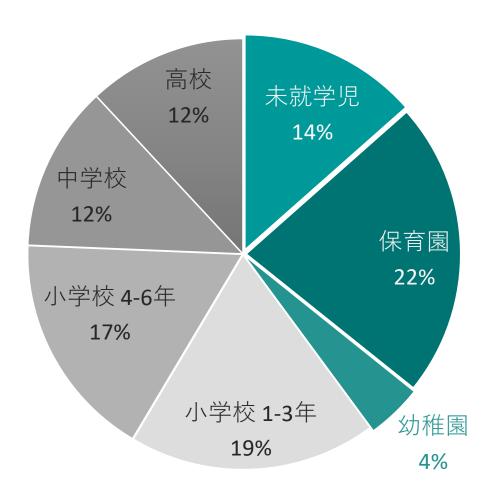


男性

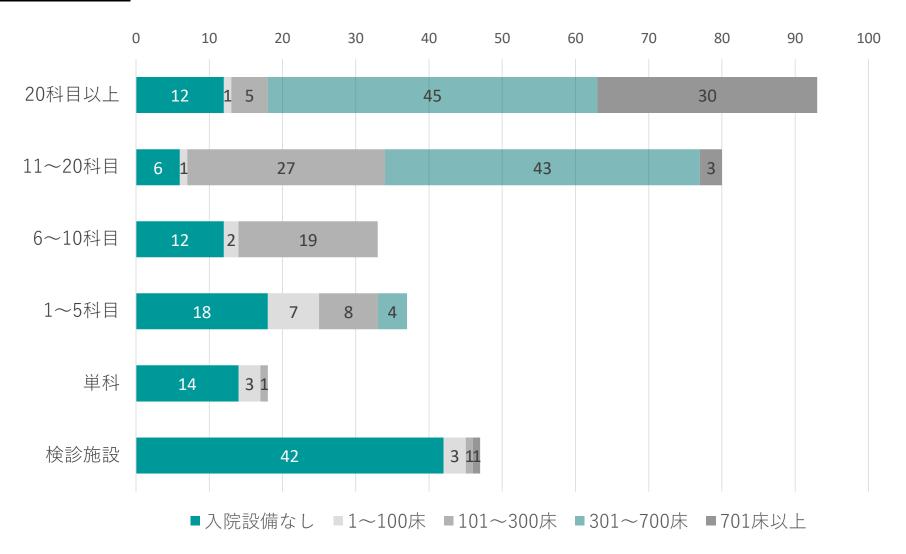


子供の学年

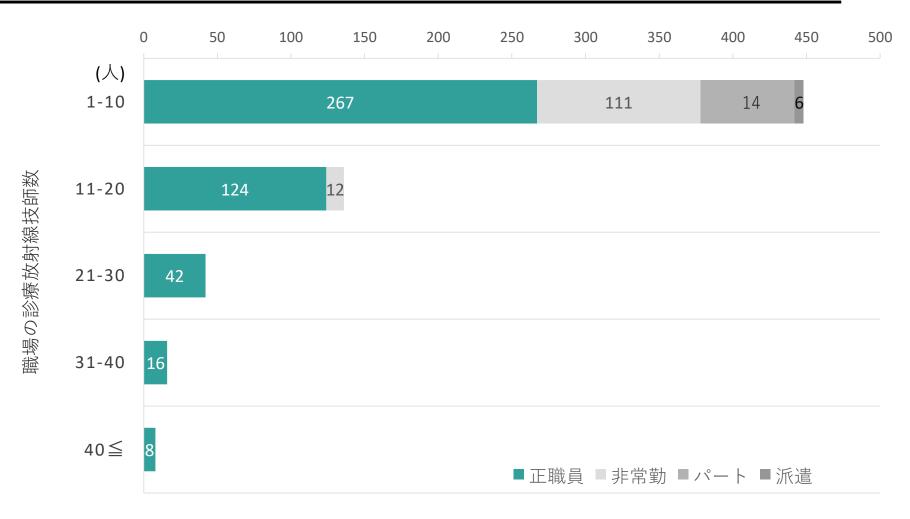
就学前 40%



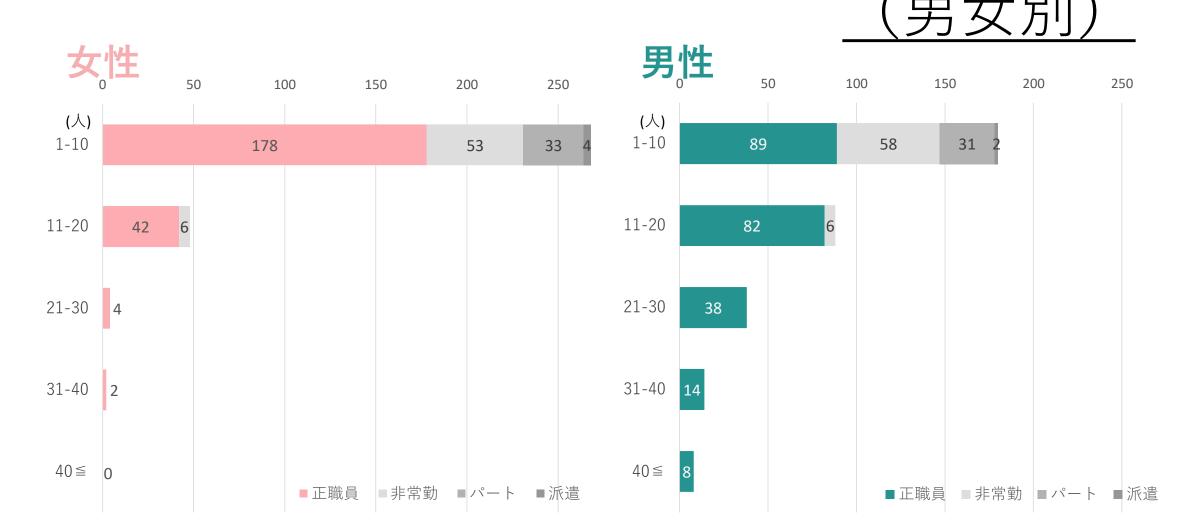
施設規模



勤務形態と職場の診療放射線技師数



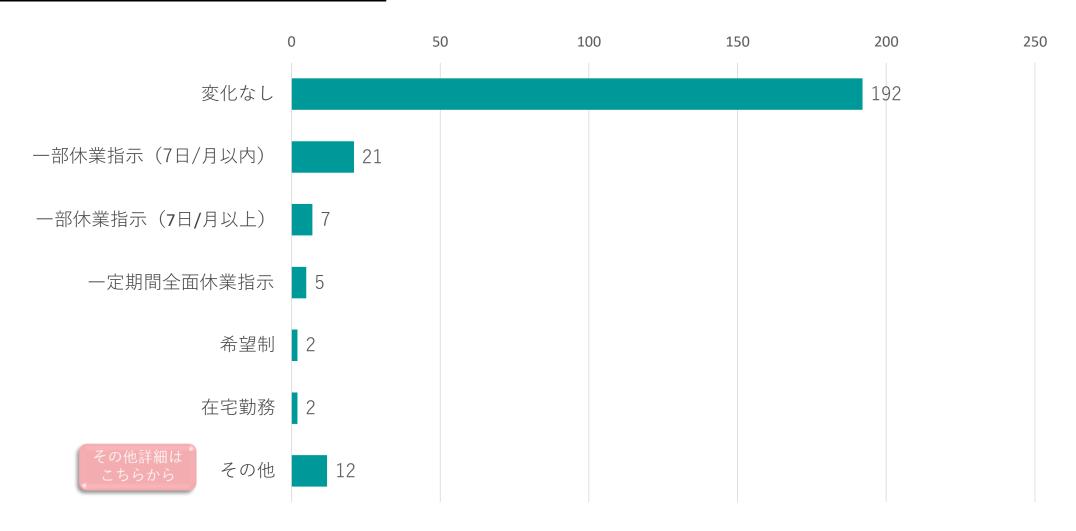
勤務形態と職場の診療放射線技師数



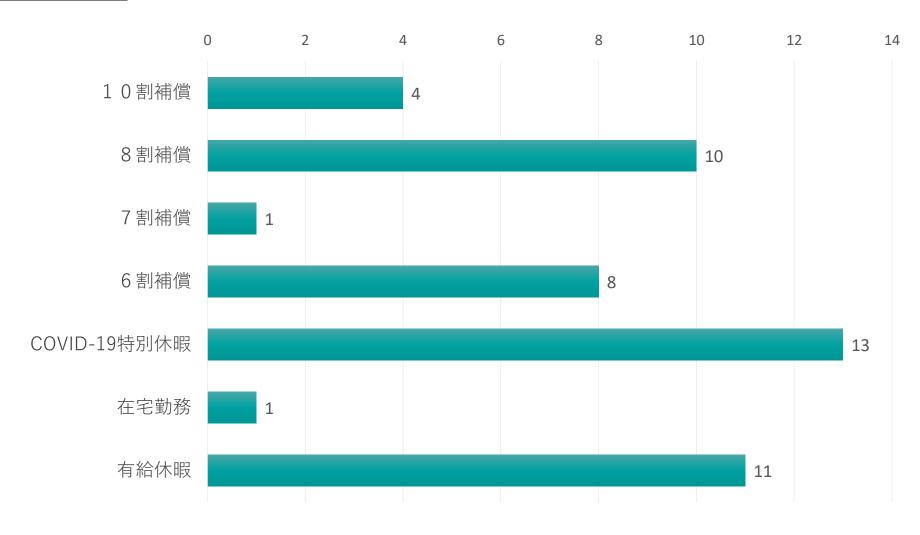


FRT COVID-19の影響

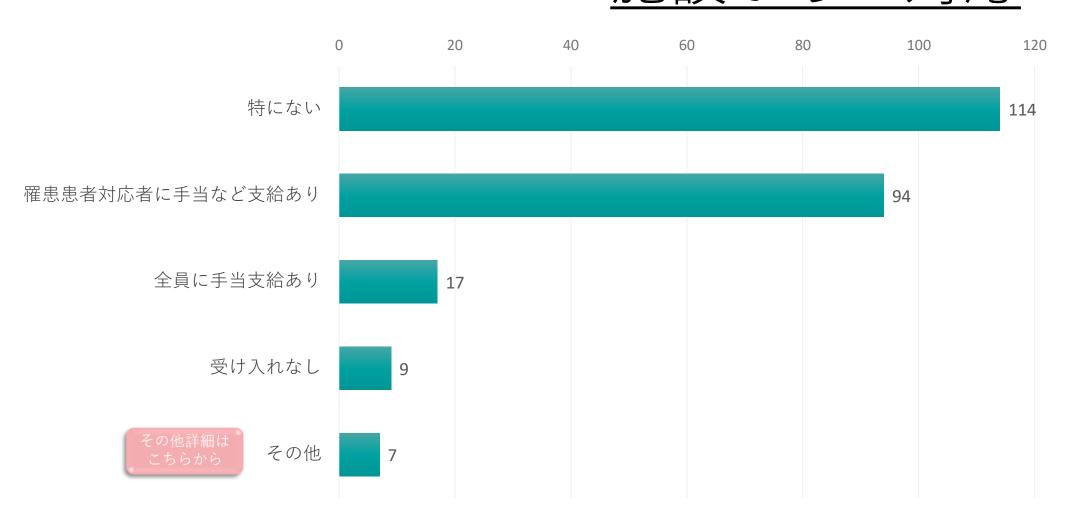
勤務体系の変化



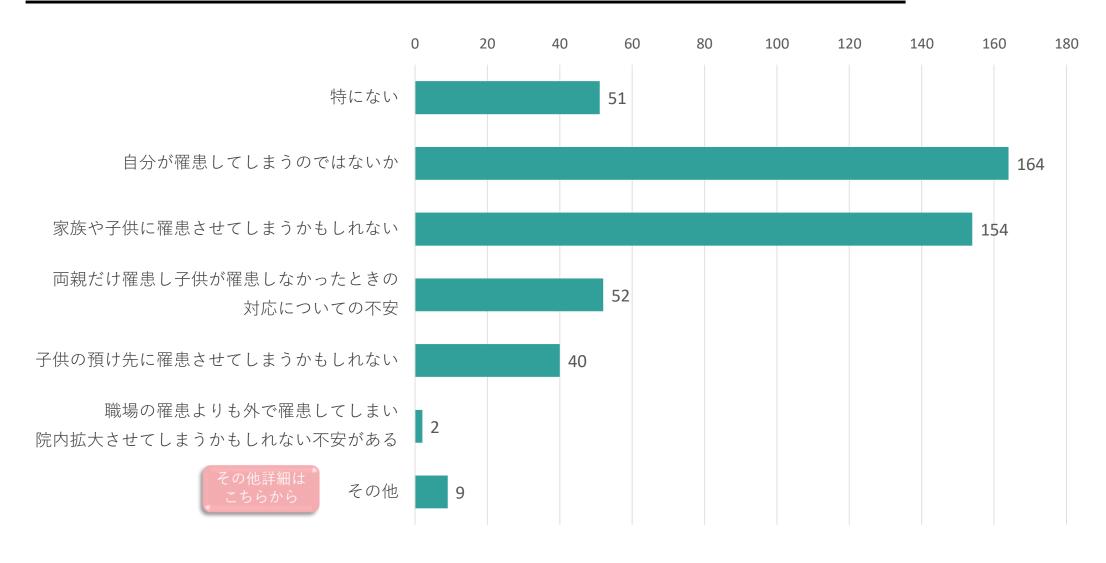
休業補償



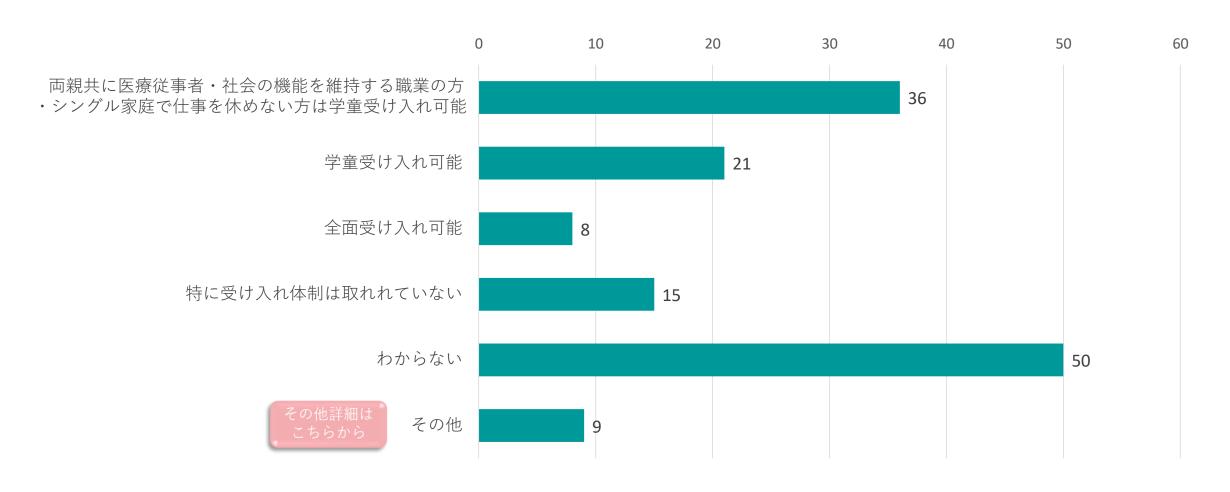
COVID-19患者受け入れによる 施設からの対応



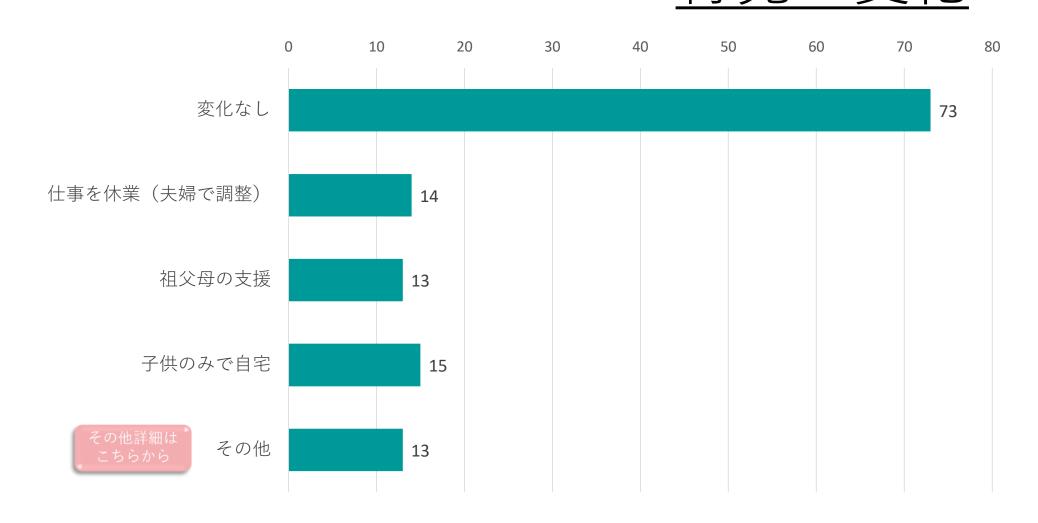
医療従事者であることからの不安



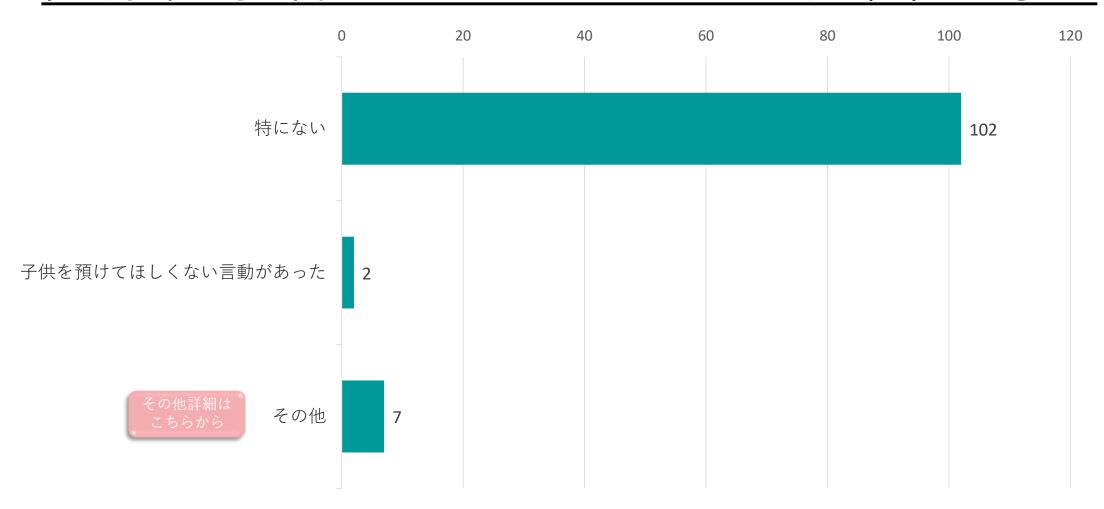
COVID-19の影響による 子供の受け入れ体制:市区町村の対応



<u>市区町村の受け入れ体制による</u> 育児の変化



子供を預ける際の 医療従事者であることによる周囲の対応



今後同様な事態が起こってしまった場合の 働く親としての希望(職場に対して)

特になし

•特になし(5人)

職場体制

動務・ローテーション / 陽性患者様への対応 / 自身の感染/ PPE関係 / 子供関係



休暇関係

◆職場環境 / 家族の罹患による休暇・勤務調整 / 子供の休校 / その他



給与・手当

● 給与 / 補償金 / 特別手当



その他

●業務サポート / 個人的発言



今後同様な事態が起こってしまった場合の 働く親としての希望(市区町村に対して)

特になし

- ●特になし(6人)
- ●現在の対応でよい(2人)

医療者だから受けた差別

- 医療職だからと利用制限しないこと、オンラインでの授業、学校との連絡希望
- 罹患してしまった後の差別がないようにしてもらいたい

職場体制・環境

●職場環境 / 自身の感染・療養について / 子供・家族の罹患



行政の体制

- 子供達の教育など不利な状況にならないこと
- 職場・市ともに迅速な対応指針の作成



休暇関係

職場環境 / 家族の罹患による休暇・勤務調整 / 産休・育休・職場復帰/ 子供の休校 / 保育所関係 / 子供の受け入れ先 / 子供の教育環境



給与・手当

- 手当の支給を徹底すること
- •補償金 / 特別手当 / 休業補償



その他

●補償 / 子供の環境 / 検査関係 / その他





FRT まとめ・最後に

まとめ

この度はお忙しいところ、南関東FRTアンケート「COVID-19による生活環境の変化について」にご協力をいただき、 誠にありがとうございました

241回答ものたくさんの貴重なご意見を皆様からいただくことができました

南関東FRT役員一同、心より御礼申し上げます

次に、アンケート調査結果を基に考察を致しました

まとめ

- 回答数の男女比は約6:4であり60%が30歳台~40歳台でした
- お子様がいらっしゃる方は,就学前が40%,小学生が35%,中学生・高校生は共に12%でした
- 「COVID-19による勤務体系の変化」については79%が変化なしと答え、次いで一部休業指示となっていますが、1回目の緊急事態宣言時には健診施設・クリニック施設などは事業縮小や 出勤者人数制限を行っている場合が多かったためと考えられます
- 「休業時の補償内容」については、特別休暇を設けている施設がある一方で、6割・7割・8割補償など施設間でバラツキがありました
- 「COVID-19患者の受け入れによる施設から対応」については、47%が特にないという回答でしたアンケート実施前後には、国から医療従事者へ慰労金が支給されていたため、その記載も寄せられています
- 「医療従事者であることからの不安」については、自分が罹患してしまうのではないかという不安や、家族や子供に罹患させてしまうかもしれないという意見が60%を越えていましたやはり感染対策を徹底していたとしても見えないものへの不安は計り知れないということがうかがえます

まとめ

- 「COVID-19の影響による子供の受け入れ態勢」については、各都県により異なる点もあると 考えます
 - また、1回目の緊急事態宣言時には厳しい制限が提示され、子供の預け先がなく休暇取得を 余儀なくされたケースもありましたが、2回目の宣言時は受け入れ制限の緩和がみられたため、 今後この点に関しては解消されていくものと思われます
- 「子供を預ける際に医療従事者であることから偏見などはあったか」という質問に関しては、特にないが91%を占める一方で、預けて欲しくない言動があったとの返答が1%ありました
- 「今後同様の事態が起こってしまった場合、働く親として職場に希望すること」に関しては、 幅広くご意見をいただきました
 - 個人用防護具(PPE)の在庫確保など既に解消している内容,対策が取られ始めた内容, 今後着手しなければならない内容など様々かと思います
 - 休暇取得内容や勤務調整のご意見も多いことから、是非みなさまご一読いただき、ご参考に していただけると幸いです
- 「今後同様の事態が起こってしまった場合、働く親として市区町村に希望すること」に関しては、政府の政策によりほぼ改善されていることがわかります

最後に

COVID-19の罹患者が発生してから1年が経過しました 政策により子供の受け入れ環境は改善されつつあります しかし、休暇に関して改善を求めるご意見も多いことから、 今回のアンケート結果を参考にしていただけますと幸いです



(千葉県)

(東京都)

(神奈川県)

(長野県)

(山梨県)



勤務体系の変化 その他詳細

- ・ 1人当直→2人へ変更
- 当直の人数が増えた
- 夜間時の待機を一時的に作った
- 当直回数の増加
- 発熱対応当番業務増加
- 一定期間在宅勤務
- 業務に支障のない限りで早退可
- 時間短縮診療
- 育休中
- 健診中止
- 玄関で体温をチェックする業務



COVID-19患者受け入れによる施設からの対応 その他詳細

- 国から慰労金がある予定、施設からQUOカードなどの金券支給あり
- 国からの施設全員に手当支給
- 入院受け入れなし、疑い患者の検査あり
- 病院にマスクや飲料水の寄付



医療従事者であることからの不安 その他詳細

- いつまでこの体制がつづくのだろうか?物資は?と不安が常にある
- 家族に罹患させた場合影響が大きい
- 行動制限
- 職場に迷惑がかかる
- 医療従事者は通勤が必須となる為、これによる罹患が心配であった
- 家族に罹患させたら場合の影響が大きい
- 妊娠中の自分が罹患してしまった場合の胎児への影響が不安であった
- 保育園の受け入れをしてもらえるか
- 自分が罹患した際に院内感染を起こすことへの不安



COVID-19の影響による子供の受け入れ体制:市区町村の対応 その他詳細

- 登園自粛できる人はなるべく自粛してほしいと通達があった
- 両親とも就労家庭の学校での受け入れ可能
- 可能な限り自粛要請
- 職種の制限まではなく家で保育可能ならお願いする対応
- 各家庭において保育が可能な場合は登園自粛
- 表向きは可能であるが実際は難しい状況であった
- 小学校休業中は児童館が対応してくれた
- 両方医療職でない場合は自粛を強く要請
- 配偶者(医療従事者)の職場の保育所のため特に変わりなかったが、家で見られるようならみるようにということだった



市区町村の受け入れ体制による育児の変化 その他詳細

- 妻が時短勤務
- 子供も大きいが休学オンライン授業の移行により在宅時間が増えた
- 育休延長
- 夫が一定期間在宅ワークに切り替えた
- 新生児がおり育休中だったが、上の子を保育園に預けられなかった
- 育休中
- 子供が成人しているので不明
- 学童で受け入れ
- 妊娠中だった
- 夫婦ともに医療従事者のため変化なしにできたと思います
- 9月出産のためわからない
- 個人の判断で田舎へ疎開
- 市区町村ではないのでわかりません



子供を預ける際の医療従事者であることによる周囲の対応 その他詳細

- ないと思うが家族が罹患した場合が心配
- 社会全体で医療従事者に対し感謝の気持ちを持ちましょうみたいな風潮のため, 妙に気を遣われてしまった
- こちらが事前に遠慮するなどをしていた
- どうだったかわからないが、直接見聞きしたことはなかった
- 預けていない
- 子供が預ける年齢に達していない
- わからない



職場体制(職場に対して)

勤務・ローテーション

- 業務ローテーションの偏りが生じないようにしてほしい
- ・職員の出勤及び営業するのかなどの判断を早急に決めて欲しい

陽性患者様への対応

- 子供が小さいうちは他の方がなるべく対応してくれるとありがたい
- 子育て世代の対応免除
- なるべく担当にならないように配慮して欲しい

自身の感染

- ●罹患し休業しなければならなかった時の給料補償
- 自分自身が罹患してしまった際の休業補償・罹患しない為の対策や処置

PPE関係

- PPEの十分な確保
- 防護のためのツールなどの支給をしっかりして欲しい
- ・感染予防具・消毒剤の安定確保

子供関係

- ・保育体制の確保
- 男性の育児休暇取得
- 子供の受け入れ対応の充実



休暇関係(職場に対して)

職場環境

- 休みやすい環境と手当てなどの補償
- ●急な休みへの対応(2人)

家族の罹患による休暇

・勤務調整

- 家族が罹患したら休みを取らせて欲しい
- 自分や家族が罹患した場合の勤務調整

子供の休校

- ●保育園で登園自粛が出た際の優先的な職場における休暇取得
- ・小学校や保育園等の預け先が休みになってしまった際の休業補償や 時短勤務などの対応

その他

- 緊急事態宣言時には特別休暇などがあるとありがたい
- コロナ休暇を二週間は欲しい



給与・手当 (職場に対して)

・子供の看病で休んでも給料は出して欲しい

補償金
・補償金が有れば良いのに

特別手当
・COVID陽性者疑い患者に対応する手当



その他(職場に対して)

業務サポート

- パンデミック時は家に帰りたくないので宿泊できるようにして欲しい
- 検査体制の充実(罹患疑いで検査後結果が出るまでの待機場所の確保)
- 手当と感染対策の共有

個人的発言

- 万が一保育園の人に移したらと不安があった
- ・業務規模を縮小(患者受け入れを制限)し、ずらし勤務や交替勤務などを 実施
- 今後のためにマニュアルを作成
- 積極的に受け入れてほしい



職場体制・環境(市区町村に対して)

職場環境

• 医療従事者に対して差別・偏見などをなくし、補償を充実させること

• PCR検査をすぐに受けさせて欲しい、その際結果を早く出して欲しい

自身の感染 ・療養について • COVIDに罹ってしまった時の休業補償(給料面)の体制を しっかり整えて欲しい

• 休業補償付きの休みにして欲しい

子供・家族の罹患

•子供が罹患した場合は休業, また自身の子が罹患しなくても学校が休みになった場合は夜勤・残業な し、休業または時短勤務になるように希望します



行政の体制(市区町村に対して)

- 市区町村の基準が曖昧な文面だと職場から休暇をもらえないのではっきり回答してほしい
- ●自分が濃厚接触者となった場合、自治体によって登校の判断など異なるため同じにしてほしい。
- 安易に休校にしないこと
- •一時的に学童や保育施設などの受け入れを、普段利用していない人にも解放すること
- コロナ対応専門施設の設置
- 過剰な感染予防行動をしないこと
- 医療機関をもっと支援してほしい
- ●県知事との連携を含め、他県の動向を見つつ動くのではなく、独自での対応を柔軟に行って欲しい。



休暇関係(市区町村に対して)

職場環境

●医療従事者の子ということで出席拒否など偏見がないようにしてもらいたい、今回学校の休校があったが子供の居場所の確保も一緒に考えてもらいたい

家族の罹患による休暇・勤務調整

• 自分や家族が罹患した場合の託児施設確保

産休・育休・職場復帰

• 育児休暇復帰予定の場合は復帰を1か月遅らせる等を決定してほしい、 その際の育児休暇延長の対応などをお願いしたい

子供の休校

- 子供を預かる体制を作って欲しい
- 子供達を見るために取った休暇への対応

保育所関係

- センター等の預かり時間の検討
- 休園はしないでほしい

子供の受け入れ先

■緊急事態宣言中の子供の受け入れ先を決めてほしい、職場・市区町村でも 小さな子供への対応がないと仕事にも影響が出てしまう

子供の教育環境

- 遠隔授業の多様化
- 授業や部活動が継続出来る体制を整えて欲しい



給与・手当(市区町村に対して)

補償金

- ●職場・市ともに迅速な補償体制の確立
- ◆給付金などの対応の遅さが見えたので対応やレスポンスの改善が必要
- 給付金が出て欲しい(2人)

特別手当

- •特別手当が出たら有り難い
- 給料補償をしっかりして欲しい(2人)
- 時短勤務により減給した際の手当
- 病院一律ではなく関係する部署への補償金の充実

休業補償

- 小学校・保育園等の預け先が休みになってしまった際の休業補償
- 罹患した時の休業補償 (有給・給料)



その他(市区町村に対して)

◆休暇・手当の補償が重要 補償 • 経済的支援 • 子供の教育にITを活用して欲しい 子供の環境 ◆子供に対する偏見差別が起こらないように陽性者の匿名化や 陽性者受け入れ機関を特定できないように配慮してほしい 検査関係 • 定期的にPCR検査を受けたい • ホテルなど隔離施設の十分な確保 その他 • 家庭内感染は防ぐことが難しいため、家族で入院できるようにしてほしい



休暇関係(職場に対して) 職場環境

- ◆休暇が取りやすい環境づくり、周囲の理解が得られるようにしてほしい
- ●子供を含めた家族への感染が心配 医療従事者として標準予防策の徹底や外出自粛などの感染対策防止策などできる対応を行うしかない しかしながら発熱など罹患が疑われる症状が出現した場合,陽性・陰性に関わらず施設指示により8日間の休業指示と なってしまう,この場合有給休暇にての対応となるが,施設からの指示のため公休としてもらいたい 休業となる場合は代替え要員もなく他部署協力もないため休みにくいと思う
- 休むことへの柔軟な対応



休暇関係(職場に対して) 家族の罹患による休暇・勤務調整

- •自分自身や家族が罹患したときの休みが取りやすい環境
- •自分の有給消化に使われたくない、すぐにPCR検査を受けさせて欲しい
- •配偶者が罹患し育児を行えなくなった場合に代わりに育児に専念する為の休業の許可



休暇関係(職場に対して) 子供の休校

- ●子供が罹患してしまった場合や、休園・休校になってしまった場合の給与補償ありの特別休暇希望
- ●正社員なので区からの要請で保育園が休園になった場合,有給消化又は**6**割補償はあるが長期化することもあるので数日間は特別休暇などの対応がありがたい
- ●子供は感染症にかかりやすく有給がそれで消化されることがほとんど、子を持つ母親が共存して働いているので 少し昔の考えは捨てて新たな試みをしてほしい
- ●感染対策を看護はしっかりやっているが、どのような対策をするかなど情報が直ぐに流れてこなかった
- 子供が家にいるので時短勤務にして欲しかった
- ●子供が保育園や小学校に行けなくなったときの休みまたは時短勤務などの対応



休暇関係(職場に対して) その他

- 臨機応変に休みが取れ、休業補償もして欲しい
- ●勤怠が難しくなる事態を避けたいので、人事に関して柔軟な姿勢が欲しい (具体的に経営的には厳しいが雇用人数の増員)
- •休業補償として有給休暇をもらいたい



その他(職場に対して) 業務サポート

- ・自宅待機時の自宅以外の宿泊斡旋
- ◆マスク・手袋・エプロンなども医師と看護だけで、検査部門のことはあまり考えられていなかった
- •対策が中途半端にならないようにして頂きたいです



その他(職場に対して) 個人的発言

- ●所属長の発言力が弱いので仕方ないが、職員の安全を、感染管理委員会や医療安全委員会はもう少しバランスよく 力を入れるべきと感じた
- ●ギリギリの人数で業務しているので、常勤を増やして休みを取りやすくして欲しいが、経営状態も悪くなる一方で 難しい、望んでも何も変わらない職場なので
- ●病院はどこも苦しい状況だと思いますが、ボーナスが減額されない状態まで戻ってほしい
- 病気対応してくれる入院施設の確保・宿泊先の提供
- ●現状維持
- ◆各家庭によって事情が異なることを理解してほしい、勤務体制(人数・時間)の検討
- ●時差出勤
- 給料の補償、プライバシーの保護
- 欠勤扱いにならないようにしてほしい



その他(市区町村に対して) 子供の受け入れ先

- ◆行政は今後を踏まえ対策と対策金が組まれると思うので心配はしていないが期待している。
- ◆在住している区は迅速な対応であったが、住んでいる地域によって子供の受け入れ体制がまちまちで不安があった。
- ●年齢にかかわらず医療関係者の家庭の児童については、学校または学童などに預けることができるような体制が 引き続きあると助かります
- •子供の受け入れ対応の充実(2人)



その他(市区町村に対して) 補償

- ●働けなくなったときの補償を希望します
- N95マスクなどの物資の確保と収入面での補償
- ●コロナに関わらない医療機関にも収入減に対する補償を
- ●雇用人数の増員などに補助金を



その他(市区町村に対して) 子供の環境

- 子供が小学校ですが休校期間が長かった分を取り戻せるのか心配です
- ●学費の補助
- •学童・保育所など開所や, 3蜜を避ける対応



その他(市区町村に対して) その他

- 宿泊費用負担
- プライバシーの保護, 感染拡大の防止
- ●医療職と非医療職の夫婦だが、両方医療職でないと保育園預け入れができない期間があり負担が大きかった、 考慮してほしい
- マニュアルに沿ってやってほしい
- ・近隣のクラスター発生施設の公表をして欲しい

