

図1 放射線部門の健全な医療行為“バランス”

病院でも同じことがいえ、診療放射線技師が考える患者や病院にとって有意義な展開について述べる(図1)。

1. 「医療安全・医療の質の保証」

放射線技術部門での医療安全の保証を考えた時に、医療被ばくの正当化と最適化の管理を行い、検証を含めた法令遵守から成り立つ。当院では放射線管理体制を整えることが重要と判断したため、診療用放射線管理責任者の選任を優先した。選任過程ではタスクシフトを含めて放射線科医師とともに協議し診療放射線技師とした。

選任者の診療放射線技師が活動しやすいよう、医療安全管理室に併任配置としてあり、最適化管理は診療放射線技師が中心となり管理することとした。最適化に重要な放射線機器の定期点検やメンテナンスの必要性を病院運営側に発信し続けることが大切と考え、機器管理の報告や検証について各種委員会へ定期報告を行うなど多部門とのコミュニケーションを密にすることが重要と考え実行している。なお、正当化管理は医師が中心となり管理することを依頼した。

次に医療の質の向上を目指すための活動として、すでにあった教育プログラムの見直しや教育体制の構築に力を注がなければならない。自己研鑽けんさんを促すよう情報の収集と公開が重要と考え、さらに必要な時には施設側に費用負担などを交渉することも実行している。認定・資格取得手当補助の要望については全国国立病院診療放射線技師長協議会や全国国立病院療養所放射線技師会を通じ要望を挙げ続けている。今後、医療専門資格手当として認めてほしい資格のTop1として第1種放射線取扱主任者への手当

要望があげられた。この専門資格は先に述べた法令の遵守を含めた医療安全に繋がるため是非早期に認めていただきたい資格と考える。

—やっていて当たり前の放射線管理といわれるが…—
大規模施設で考える診療放射線技師が関与している“医療安全・医療の質”の保証とはなにか考察する。法令改正以降の放射線管理は、施設規模が大きくなればなるほど放射線管理が多くなり担当者の負担が増加している現状である。この管理体制について今まさに検証を行い、効率化を目指し新たな組織作りが必要と感じている。この組織作りの例として、安全管理担当者を診療業務から分けて業務を行うことはできないだろうか。この管理体制にした場合には、お互いを相互的にチェックでき有益な体制が構築できると考えられる。効率化を見据え人員配置を含めた部門組織体制について検討が必要な時期と考える。

—一人を育てることは本当にむずかしい…—

人員配置は適材適所となればいいが、大規模施設を経験したから他の中小規模施設で十分にやっていたかといったらそうとは限らない。逆にいうと小規模になればなるほど全てを行わなければならない業務内容からいうと幅広い知識があつてからこそ業務運営が成り立つことと考えられる。短期教育や長期教育を織り交ぜながら“NHOの宝”となるような人材育成体制が必要と考える。この場合には専任の教育担当者(=スペシャリスト)を配置していただくことが理想と考える(図2)。

2. 「組織の効率化、収益の最大化」

組織の効率化を保証することは経営改善に繋がります。経営改善には患者の満足度および職員の満足度

「次世代を育てる組織作りのあり方」

第18回国際放射線技師主任勉強会

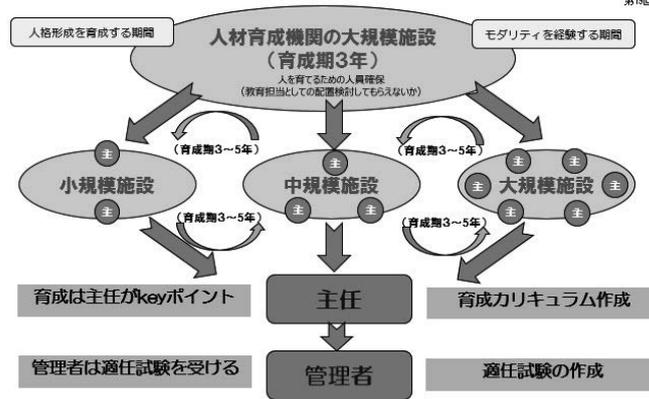


図2 次世代を育てる組織作りのあり方

が共に向上することが理想の経営改善になる。お互いの満足度の向上を目指すために活発なコミュニケーションが大規模施設になればなるほど大切と考える。中でも報告・連絡・相談が重要である。明るい職場の雰囲気作りやチームワークを大切に考え、実現したい理想の姿を目指すために目標を掲げ達成する“熱意”が重要である。理想を追求する事項で実行していることは、目標を掲げることでありこのことがモチベーションの維持や向上や意識高揚に繋がる。経営改善を目指すためには、風通しのよい職場環境と、モチベーション向上のためにスタッフ同士のコミュニケーションを密にすることが原動力となることと信じている。

具体的に考えた一例を述べる。収益を上げる経営戦略を検討したところ、病院が目指している方向性を理解することが大切と考えた。“この地の人々の健康といのちそして安心のこころをまもる”という病院の理念をヒントとし、各診療科・部門へ要望を伺った。調査よりみえてきた課題は、検査の予約待ちの解消と病診連携より土日の検査の要望があげられた。解決策として以前より導入されていた病診連携システムの稼働時間（検査枠）を増やすことと土日の検査枠を積極的に展開できることとした。この場合の土日を運営するにあたるスタッフのモチベーションにも配慮し、対価として時間外勤務（休日勤務時間）とし実質的に賃金が向上するように交渉をした。さらに目標として各検査種において共同利用率10%を目指し稼働枠を展開することとした。運用を開始した結果、MRI検査の共同利用率は12%前後を過去3年においても維持しており、CT検査はコロナ感染症流行依頼数が全体的に向上したため、共同利用率は未達成ではあるがCT検査は月に140人ほ

どの依頼を受けることができた。今後も目標に向かって土日検査について維持していきたい。

一熱意と共感を考える…

経営改善の効率化を目指すために、患者および職員の満足度を向上するよう多部門とのコミュニケーションを重要とした。報告・連絡・相談を徹底し活発な職場環境を作ることが重要であり、それぞれの目標を掲げ達成するという熱意をどれだけ共感するか、職場内での輪をひろげ皆同じ方向に意識（ベクトル）を向けられるよう努力することが大切と考える。

3. 「医師からのタスクシフト・タスクシェア」新たな業務拡大への展開

2021年4月の診療放射線技師法一部法令改正より新たな業務拡大の展開について検討を始めた。院長からは「法令改正は診療放射線技師の向上のためと捉えプラスと考えて検討するように」という指示のもと調整を行っている。新事業を計画する上で最も重要視したことは「安全を第一」に考えたことである。移行するための準備と検討は各診療科・他部門との調整を行い業務分担の再確認を行い今現在の「できること・できないこと・できるけどやらないこと」について検討し報告を行った。この新たな業務展開は慎重になりすぎてもダメであり急ぎすぎてもダメと考え、一時的に急ぎすぎてバランスが崩れてもしっかりと支点である診療放射線技師長が将来を見据えて業務の調整を行うことが重要と考えた。4年後には新教育カリキュラムを終えた新採用者が入職してくるため、その時に考えればいいやとした時には出遅れになるのではないかと。だから今現在の「できること・できないこと・できるけどやらない

いこと」をまずは施設内で検討しなければいけない時期と考える。少なくとも大規模施設ではしっかりとした検討ができるのではないだろうか。

おわりに

将来的に放射線技術部門が病院側から求められていることは何か、機構本部から求められていることは何か、しっかりと理解し大規模施設のみならず部門全体として共に検討を行わなければならない。まずは職場内のスタッフの意識（ベクトル）を同じ方向に向けられるよう意識統一を目指してみたいと考える。そのためにはスタッフとのコミュニケーションを高め、報告・連絡・相談できやすい風通しのよい職場環境と個々を尊重したモチベーションの向上と熱意を高められる明るい職場雰囲気作りが大切である。教育体制についてはジェネラリストの育成を

優先にするのかスペシャリストの育成を優先するのか配属された施設環境にもよるが、私個人的な考えとして、ジェネラリストを経た後に選任して技術をさらに鍛え上げることのできるスペシャリスト（＝教育担当者）の育成を行い、転勤制度を上手に利用し一人でも多くの診療放射線技師がNHO施設で活躍できるよう環境を整えることが大規模施設の診療放射線技師長としての役割と考えている。

利益相反自己申告：申告すべきものなし

〈本論文は第76回国立病院総合医学会シンポジウム「施設から必要とされる技術部門」～医療の質と施設経営に携わる放射線技術部門～〉において「診療放射線技師が担う医療の質の担保と施設経営「大規模病院の視点から」」として発表した内容に加筆したものである。〉