テーマ３　スタッフ教育について

業務に支障を来たさぬために

～新潟大学医学部附属病院の実践例～

新潟アンギオ画像研究会
新潟大学医学部附属病院　　吉　村　秀太郎

放射線技師のアンギオ部門における実践教育は、他の部門も同様と思うが臨床現場ではその運営において特に難しい面がある。それは技師の人手不足、診療の進展を妨げない、他職種との相互理解等・・・様々である。教育者としての専門の教育を受けていない者としては教育を論ずる事に対する不安はあるものの、日常診療を滞りなく行うための何らかの参考になればと思い、当院のアンギオ部門での現状と経験から培かったとでもいうべき個人的教育論（？）、すなわち実践論を紹介する。

そのため現在の当院放射線技師における放射線診療業務の運用状況、およびその中の一部門であるアンギオの技師が臨床現場において円滑な業務遂行を行うために必要なスタッフ教育（？）の実践方法の２点について述べる。

１．当院放射線技師の現状

平成12年３月末現在、放射線技師は総員24名（女性３名）おり、その中で経験年数25年以上が13名（３年未満が５名）と顕著な高齢化が見られる。業務部門は内容により11部門に分けられており、撮影室の数にも満たない最少人数により運営を行っている。

アンギオ部門の撮影室は心血管撮影室（循環器撮影領域はアンギオ部門の一環とされている）、脳血管撮影室、そして腹部血管撮影室の３部屋があり、各々の装置の特長を生かした上での運用を行っている。（ここで特筆すべき点は操作室側が廊下式のワンルーム構造となっていることであり、担当する検査室以外の診療状況を把握することができ何かと便利な点が多い。）しかし、技師及び看護婦の配属人員の不足（技師専任スタッフ３名、看護婦２名）から午前中は２部屋のみの稼動が現状である。午後は３部屋稼動となり、技師（サブスタッフ２人）が補充され計５名の技師により運営を行っている。（なお時間外緊急時は呼出方式が取られ１人の技師が駆けつける。）

技師の配属はローテーションで組まれており、専任スタッフの３名中、責任者は基本的に５年間、他の２名は２年間、またサブスタッフの２名は６ヶ月間の在任期間となっている。専任スタッフの交代期には６ヶ月間ずつオーバーラップするようにローテーションを組み、また次期専任スタッフは３ヶ月前より午後から研修を行う事が出来るようにし、さらにサブスタッフの１名は血管撮影部門の経験者となるように配慮することで、円滑な業務運営が行えるように努めている。

しかし、今後定年による経験者の退職が続出し、また新人が多くなり研修にかなりの時間を費やすことを考えると、現状の在任期間は変則的になってしまうものと考えられる。従って現在のローテーションは不確実なものとなり、現場責任者の業務にかかる負担増は否めない。

２．技師の教育実践

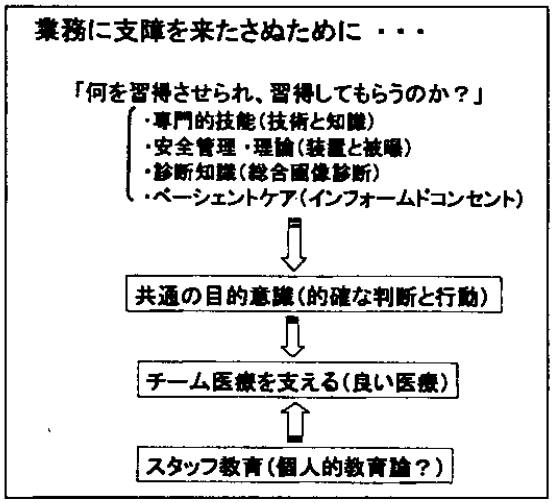
（１）業務を円滑にするために

アンギオ部門での技師の役割・責務は、いかに日常診療に支障のない円滑なチーム医療の一端を担うかであろう。そのために重要な項目は数多くある。特に技師同志はもちろん、医師を中心とした他職種から何を学ぶのか・・・。さらにその習得したものを同じ現場を担う技師にどうやって伝達し習得してもらうかが重要なことと思われる。

アンギオ部門の技師に求められるのは放射線の

専門技術、安全に関する理論はもちろんのこと各種疾患、検査に対する専門知識、画像診断、そして周辺機器の熟知やペーシェントケアなど多種多様である。 日常診療を円滑にし、また緊急時に支障なく対応できる様にするために、技師自身の自己鍛練は当然ながら、どのように対処し実践すべきかアドバイス（教育）が必要とされる。

その方法として、技師同志が共通の目標意識を持ったうえでの情報交換はもちろん、研修期やサブスタッフとしての期間を次期専任の意味でも重要視し、日常の臨床現場における教育（？）の実践を中心にすべきと考えている。 そしてこれらの実践をクリアしてこそ、他職種との信頼関係が生まれ、チーム医療に貢献できるのではなかろうか？（図－1）



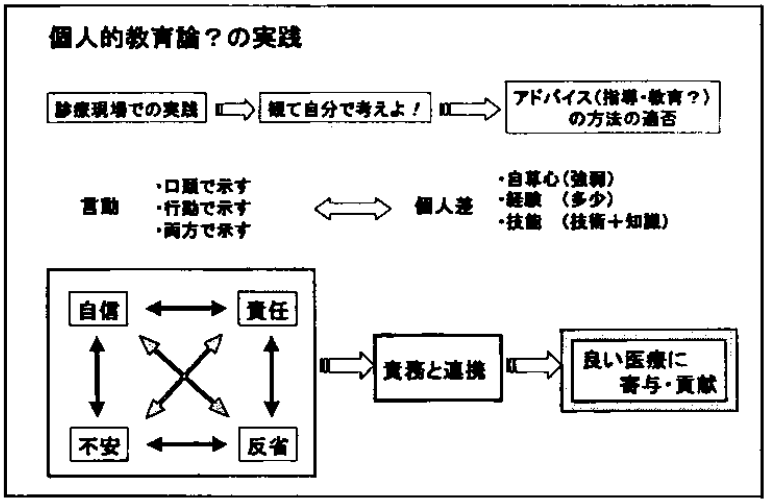
図－1　業務の円滑化

（2）個人的教育論の実践

臨床における診療現場が最も有効な「最良の教育」と考える。そのため常に「疑問」、「好奇心」をもって現場の状況を観て、自分で何を求められているのか「考える」ことが重要である。そして先輩（年齢に関係なく、現場における先輩）による適切な助言（指導であり、アドバイスであり、教育？であるもの）で、それを自己判断により生かして欲しい。

この助言の方法は言動により示すことになるが・・・。口頭で示すのか、行動で示すのか、それともその両方で示すのか・・・。技師にも個々にプライドがあり、また経験の有無などもある。自主性を重んじつつどのような伝え方が適しているのか助言の方法に対する適否の判断も重要と思われる。そして本人の努力を促しながら、いかに血管撮影という診療業務に対して共通の目的を持てるか、それが各個人の行動と責任につながってくると考えられる。責任を持つ事によりそれが自信となり、反省する事によって不安は取り除かれ、信頼も得られる。それらの結果として「業務に支障のない医療」に寄与し、最終的には良い医療に貢献できるものと確信する。（図－2）

また当院では新人の加入が毎年予想される。彼らに教育をするためどのような伝授方法があるのか・・・。アンギオ部門に限らず、他の部門でも技師としての職場の先輩として重要な責務を常に自覚したいものである。



図－2　個人的教育論（？）