

転勤と放射線検査

関西循環器撮影研究会

国立療養所 刀根山病院 佐野敏也

1. 厚生省近畿放射線技師会での転勤状況

厚生省近畿地方医務局では毎年4月になると、近畿地区国立病院、国立療養所、国立循環器病センターの27施設の技師長から賃金職員までを含めて20名ないし30名の移動発令があります。この制度は、次の地位と等級を得るためと言う条件を持ちながら、各施設間の交流と偏りのない職場、言い換えるとマンネリ化を解消して何か新しい空気を取り入れようとする必要性を考慮しています。そして、各施設の特徴を理解し馴染むことは幅広い放射線業務を行いながら人間性の教育にも繋がっています。

しかし、現場では職員の入れ替わりによって、放射線機器の取り扱いや検査方法について、教えながら、学びながら通常の検査をこなさなければなりません。つまり、慣れるまでの数週間は職場の能力や業務量は落ちてしまう。このような、機能低下を覚悟しながら施設の活性化を望んで転勤制度は行われています。厚生省近畿放射線技師会の転勤は他施設のように一度退職してから新しく就職するという心機一転や心を新たに職場を変えて仕事をしようという考え方ではありません。いつかは、同じ施設へ戻ってくることもあります。見方を変えれば、同じ職場の中でMRI、CT、RI、放射線治療、アンギオ等各モダリティーの違う分野へ担当する感覚で気構えていればよいと思います。しかし、現実には地域的なものや施設の持つ資質的なもの、職員の性格によりかなりの違いがあるものです。施設や個人ごとに検査方法や手技の違いがあります。ある検査を初めて行うならば覚えることに問題ははありません。しかし、ある程度熟知している場合はやっかいなことになります。新旧施設の検査数の違い、各人の検査経験

の違い、覚え方の違い、経験年数の違いなどによって検査の流れを悪くすることもあります。マイナス面だけではないです。転勤としての期待は、新しい職場の“やり方”を大切にしながら、前職場での検査方法の良いところを伝え、徐々に改善していくことが望まれます。

2. 国立療養所刀根山病院放射線科の場合

施設の“やり方”を教えるに当たっても“やり方”を伝えることのむずかしさと妥協が入ってきます。つまり、国立療養所刀根山病院は、療養所にしては規模が大きく、病院からすると診療科はそろっていないし、各科の医者も少ない。技師は、平成9年と11年に一名ずつ増員し、技師長、副技師長、主任3名、技師3名の合計8名構成です。CT・MRI・RI・リニアック治療・月に1例ほどの血管造影・離ればなれの病棟へ病室撮影、片手間に空いたときには一般撮影の手伝いなどあらゆる機械を使った検査と患者さんの応対や流れに対応できないといけないので、おおまかな検査はローテーションを組んで行っています。

そして、転勤や増員で仲間入りしたスタッフは新卒ではありません。全員が前施設で経験を積んでいます。違った施設で、違った先輩に検査を教わり集まっています。だから、要領も違い、検査方法も違います。また、患者さんへの接し方にも差はあります。

転勤シーズンの4月になるとあわただしい毎日が続き、仕事に振り回されることが多くなります。その中で、施設の“やり方”“検査方法”を申し送り伝えながら、すぐさまローテーションの中へ入り“やり方”になれていくのですが、何度も“やり方”“検査方法”についての話はできないので、いつのまにか個人個人の違いが生じてきま

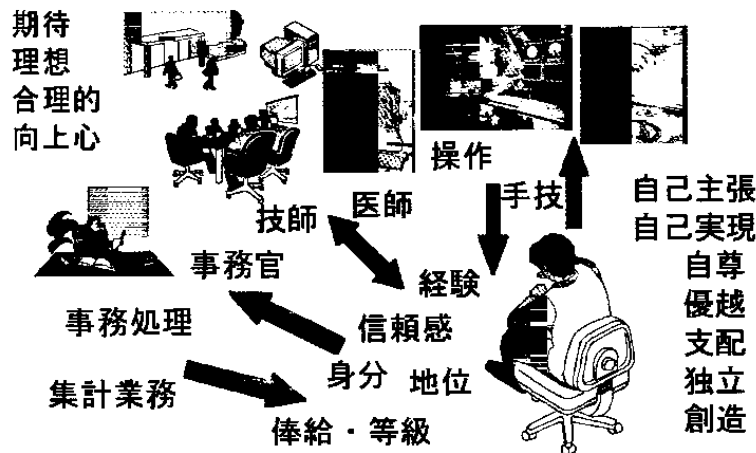


図1 転勤による相互期待とストレス要因

す。いつまでも違ったことをする者もいます。あ
げくの果て、統一性もなくなり全員で話し合いを
する事も多々あります。そして、軌道修正するの
です。ここで前向きに改善すれば前進して行きます。

“やり方”や“検査方法”をこの施設の方針に
断定するのではなく、装置の能力と仕事量を加味
しながら、みんなが仕事しやすい方向へ少しずつ
変えています。もちろん患者さんや看護婦さんが
困惑しないように説明等を怠らないようにしてい
ます。

したがって、スタッフ教育は施設の“やり方”
“検査方法”を押し通すのではなく、ある程度は
反対に違った“やり方”“検査方法”を聞いてみ
るのも良いものです。

3. 転勤と転勤先

転勤先の人との関係や心の欲求、ストレスを考
えてみました。まず、受け入れ側は、病院施
設、事務官、放射線科医師、技師が首を長くして
待っています。来る人に期待していることがたく
さんあります。理想的な人でしょうか、各分野と
も合理的にできるのでしょうか、向上心は持つ
ているのでしょうかなど、施設や職場に都合のよ
いように解釈しています。当の本人にとっては、こ
の転勤をこれ幸いと、自己主張、自己実現を成せ
るタイミングと考えています。自尊心をもって、
優越感にひたり、支配したい、独立したい、何か
と新しく創造したいといった欲求に浸っていま
す。反対に不安感としては、「操作の違う機器を

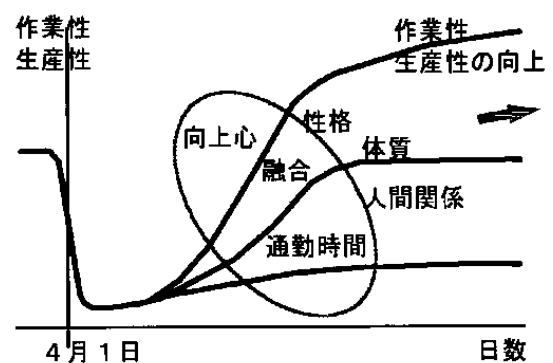


図2 転勤による職場の作業能力・生産能力

使わなければならない」「今までの修得した手技
や経験の豊富さは通用するのだろうか」「施設
のスタッフとの信頼感や身分・地位・俸給・等級
はどうなるのでしょうか」などが悩みであり転勤
するものや受け入れ側のストレス要因となってき
ます。(図1)

4. 患者さんと転勤

患者さんとの関係はどうでしょうか。患者さん
にとっては病院を出入りする毎に医者や看護婦、
技師をしいて見慣れて信頼のできる医療と判断
し、心に持っているストレスを徐々に減らしてい
きます。そして、スタッフを信頼するようになって
きます。ここで、スタッフの転勤がもしあれば、
患者さんは自分を良く知っている医療スタッフが
いなくなることで、信頼感をなくし不安を増大さ
せます。患者さんにとっては不安感と医療不信を
募らせるばかりであります。

5. 経時的変化

次に、時間の流れに対する転勤や移動の関係は、その行為が起こった時点では患者サービス、仕事量、他分野との関連などの生産性低下・機能低下が見られます。しかし、個人を取り囲む環境と個人の気の持ちようによって以前より向上することがおおいにあります。(図2)

6. 転勤の方向性

関連病院ごとの転勤制度はなくならずに多くなっていくのではないのでしょうか。人員の整理、給与体系の調整にも用いられ、通勤時間や個人と施設の必要性にも併せて、今後も転勤は続くでしょう。

転勤による利点は、いろいろなX線機器が使えます。特徴のある施設へ行く事もあるので特殊な撮影を体験できます。症例と検査内容を豊富に経験できます。人との付き合いも増えるので人間性の鍛錬ともなりえます。反面、欠点としては、仕事に慣れるのに時間が必要です。前職場での“やり方”を行ってしまうこともあり、ちぐはぐした感じを与えることも起こります。

転勤や移動、新たに就職したことにより職場環境に変化が起こったときには、お互い各人の協調と融合、理解そして目的意識をしっかりして向上心を欠かさないことが円滑な仕事の流れと他分野との交流、そして、医療事故の減少に繋がることとなります。

(著者は、10月1日より国立大阪病院に転勤。)