

## 平成 26 年度 公益社団法人東京都診療放射線技師会アンケート調査結果

厚生調査委員会

多くの施設のご協力をいただいて実施した平成 26 年度アンケート調査の集計が完了しましたのでご報告致します。

調査内容：各施設における新人教育の実態  
調査機関：平成 26 年 12 月 1 日～12 月 31 日

調査対象施設数：300

有効回答数：100

回答率：33.3%

### ◆回答していただいた施設の内訳

施設形態	施設数
病院（500 床以上）	29
病院（200～499 床）	32
病院（199 床以下）	36
診療所・クリニック	0
その他	0
無記載	3
合計	100

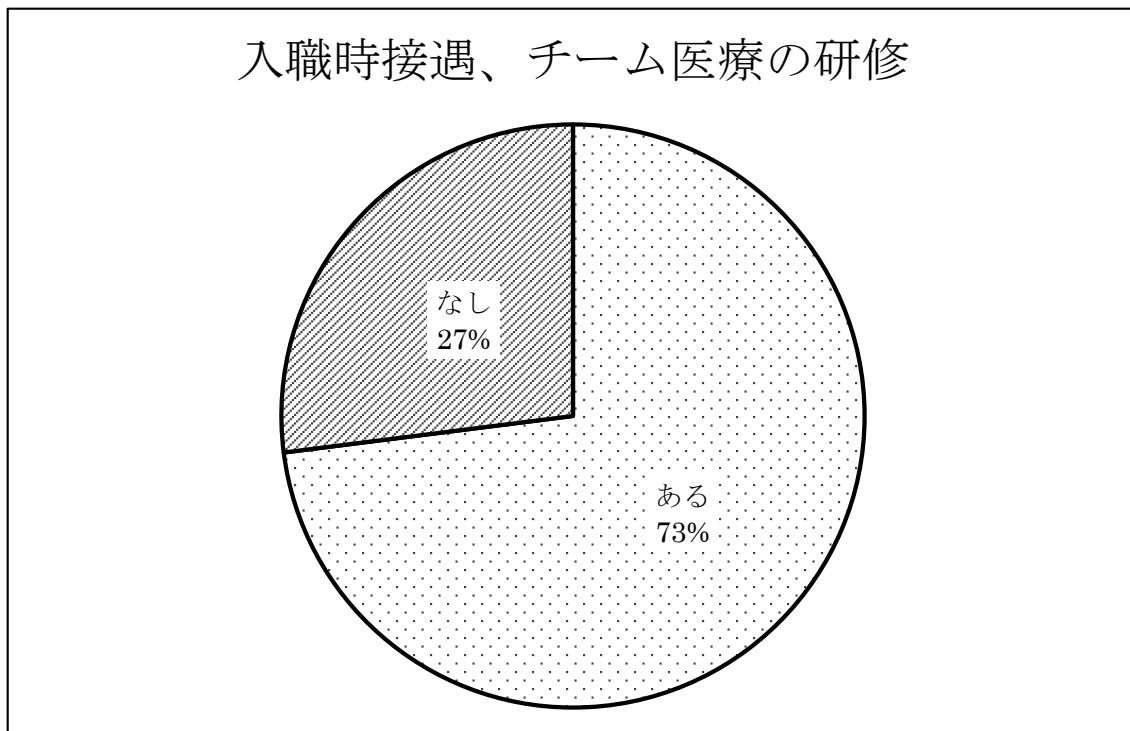
### ◆女性技師の割合

施設形態	技師総数	女性技師数	割合
病院（500 床以上）	1110	241	21.7%
病院（200～499 床）	429	122	28.4%
病院（199 床以下）	163	38	23.3%
無記載	43	13	30.2%
合計	1745	414	23.7%

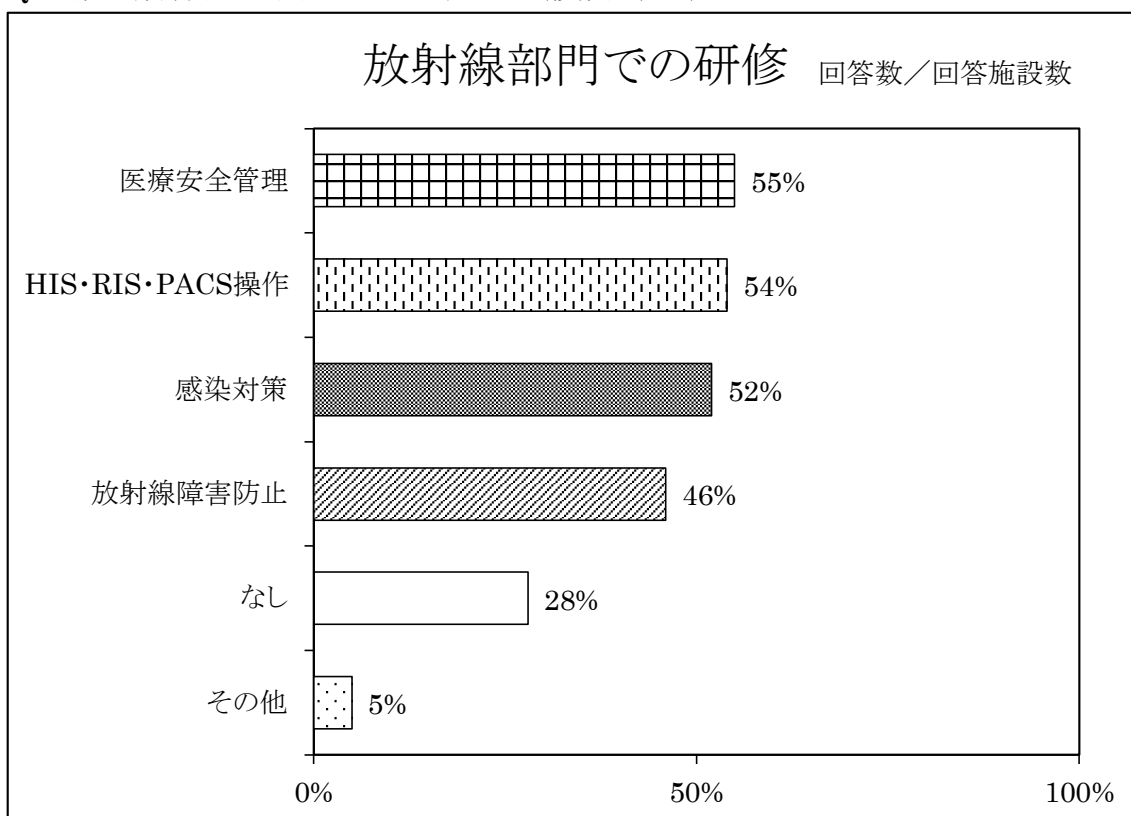
### ◆女性技師の割合（過去の推移）

平成 7 年	17.4%
平成 19 年	21.4%
平成 24 年	24.0%
平成 26 年(今回)	23.7%

Q1 入職時に施設全体での接遇研修及びチーム医療についての研修はありますか？



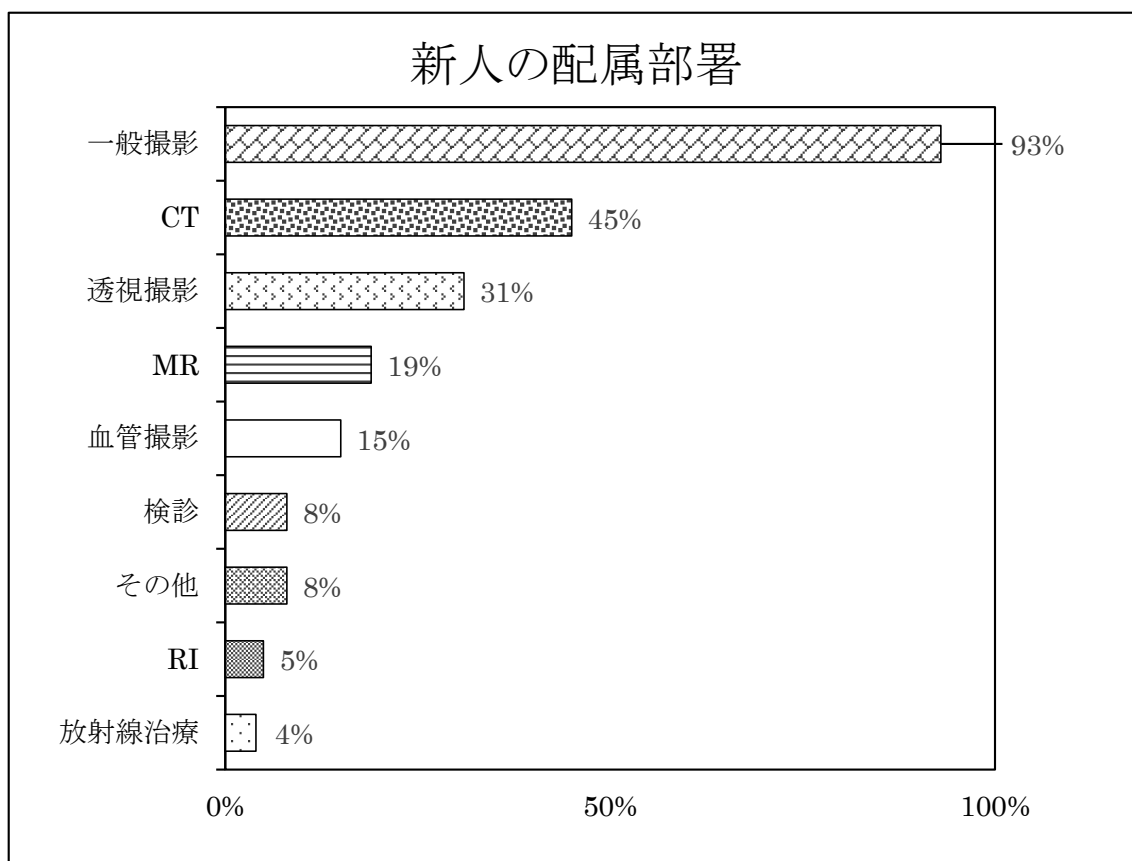
Q2 放射線部門での研修はありますか？（複数回答可）



その他の主な回答内容

- ・造影剤
- ・接遇
- ・治療の基本的なことを講義形式で
- ・防災
- ・MRI 安全講習会

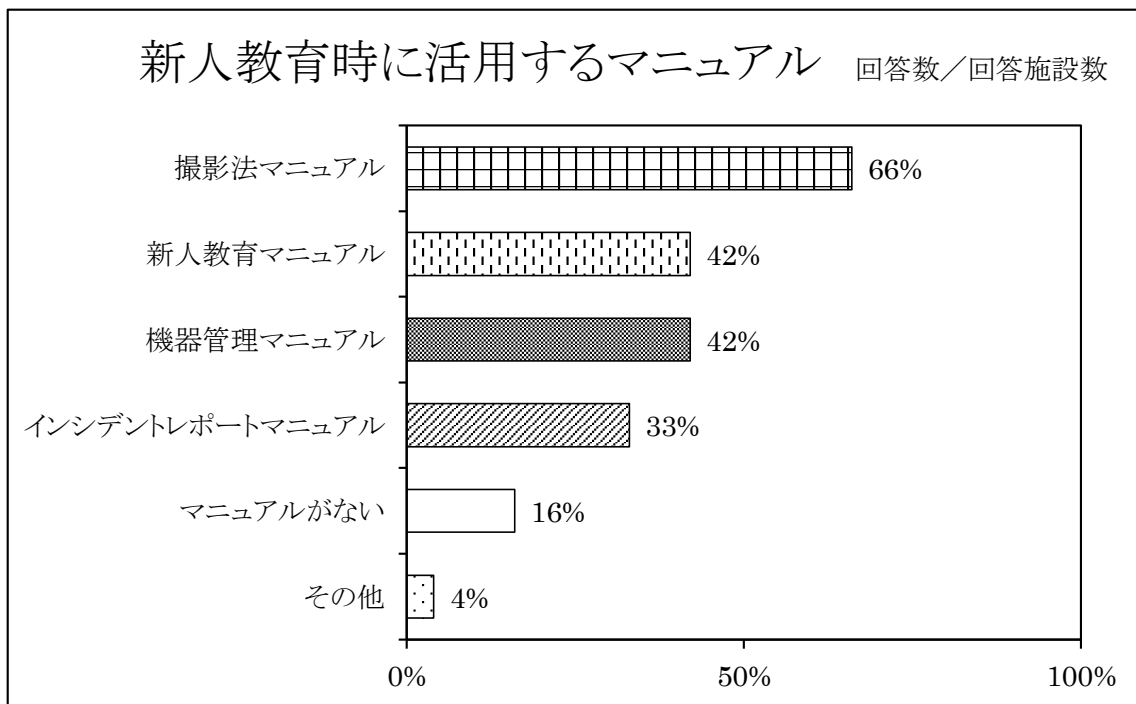
Q3 新人の配属部署はどこですか？今年度採用がない施設は例年でお願いします（複数回答可）



その他の主な回答内容

- ・新人がいない
- ・新任職員は初年度（1年間）で全ての部門を経験させる
- ・ポータブル撮影
- ・1人体制の為配属部署はありません

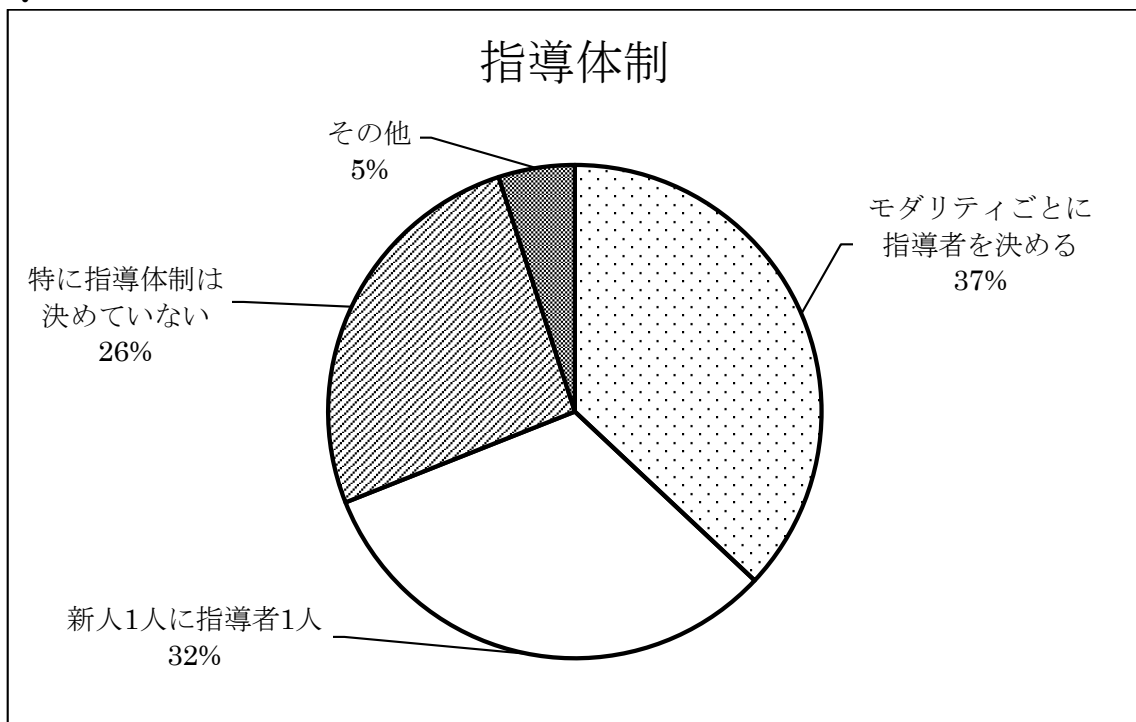
Q4 新人教育時に部署ごとでどのようなマニュアルを活用しますか？（複数回答可）



その他の主な回答内容

- ・OJT マニュアル
- ・災害時、感染防止など
- ・セーフティマネジメントマニュアル

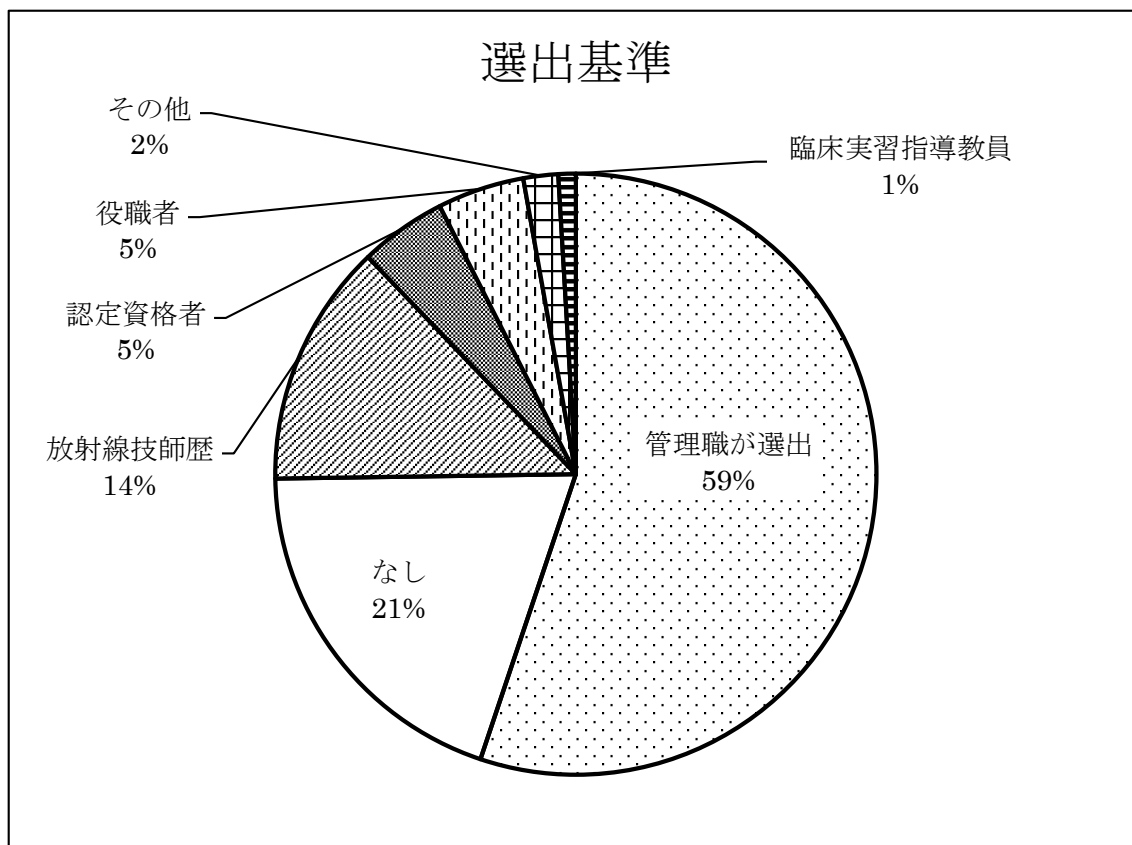
Q5 どのような指導体制をされていますか？



その他の主な回答内容

- ・指導者に対する上位者若干名
- ・全体的な教育担当を決めている
- ・私が勤務 25 年になるので？
- ・指導者 2 人の場合あり

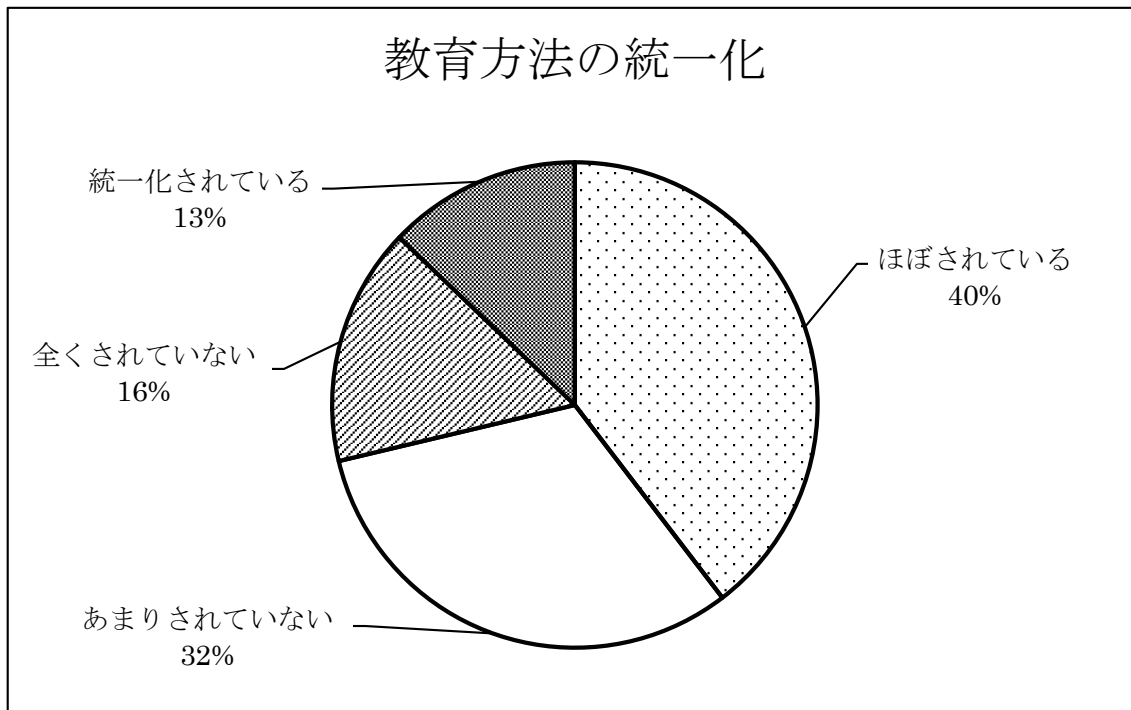
Q6 指導者の選出基準はありますか？具体的にどのようなものですか？



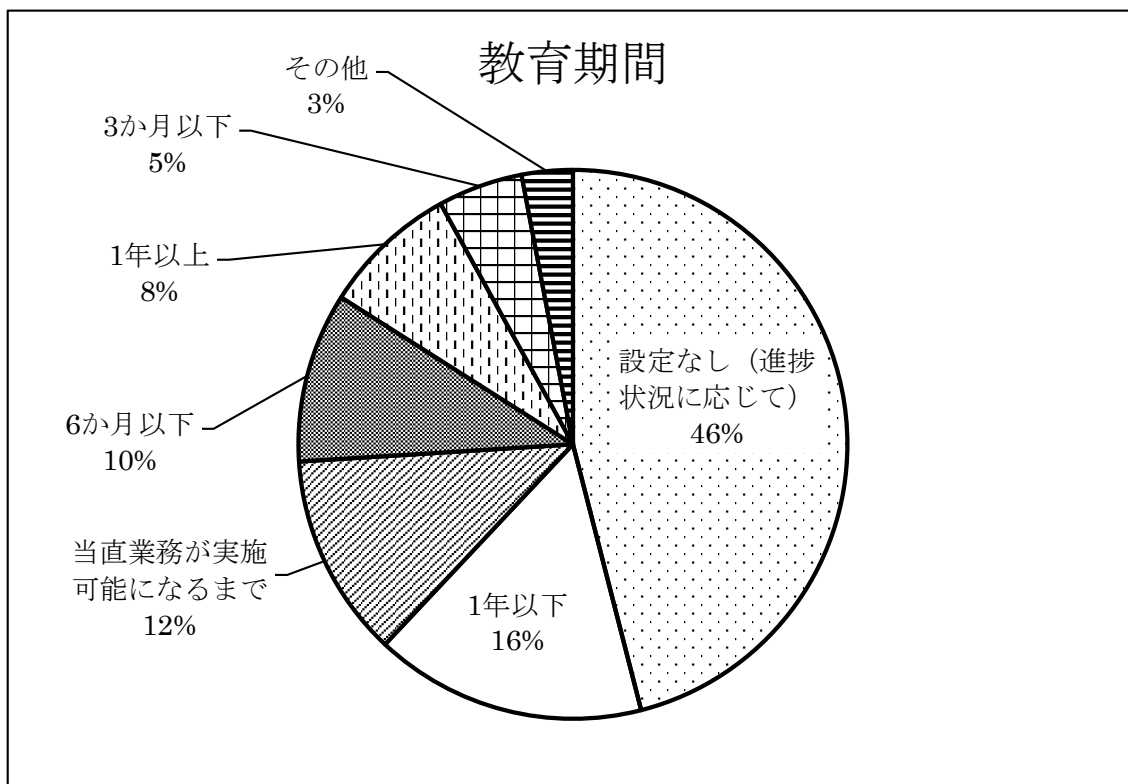
その他の主な回答内容

- ・5年目ぐらいの同性

Q7 指導者個々への教育方法は組織として統一化されていますか？



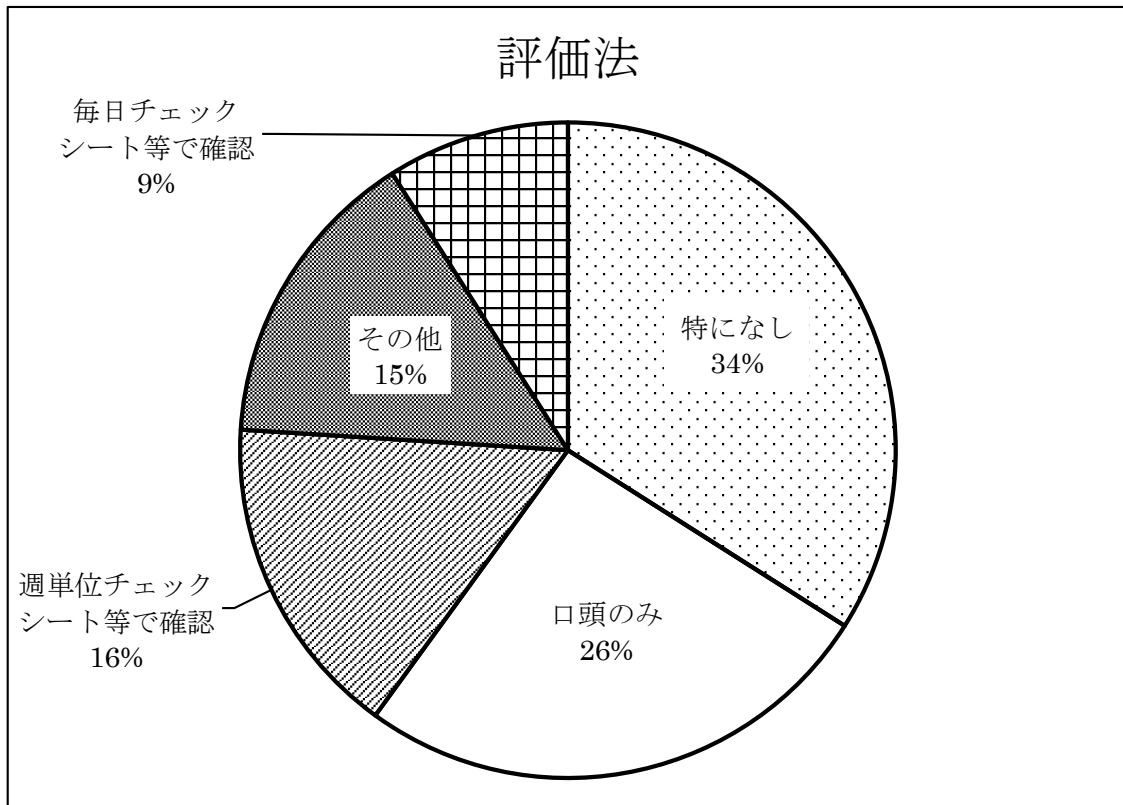
Q8 教育期間は設定されていますか？



その他の主な回答内容

- ・月単位、4半期単位チェックシート

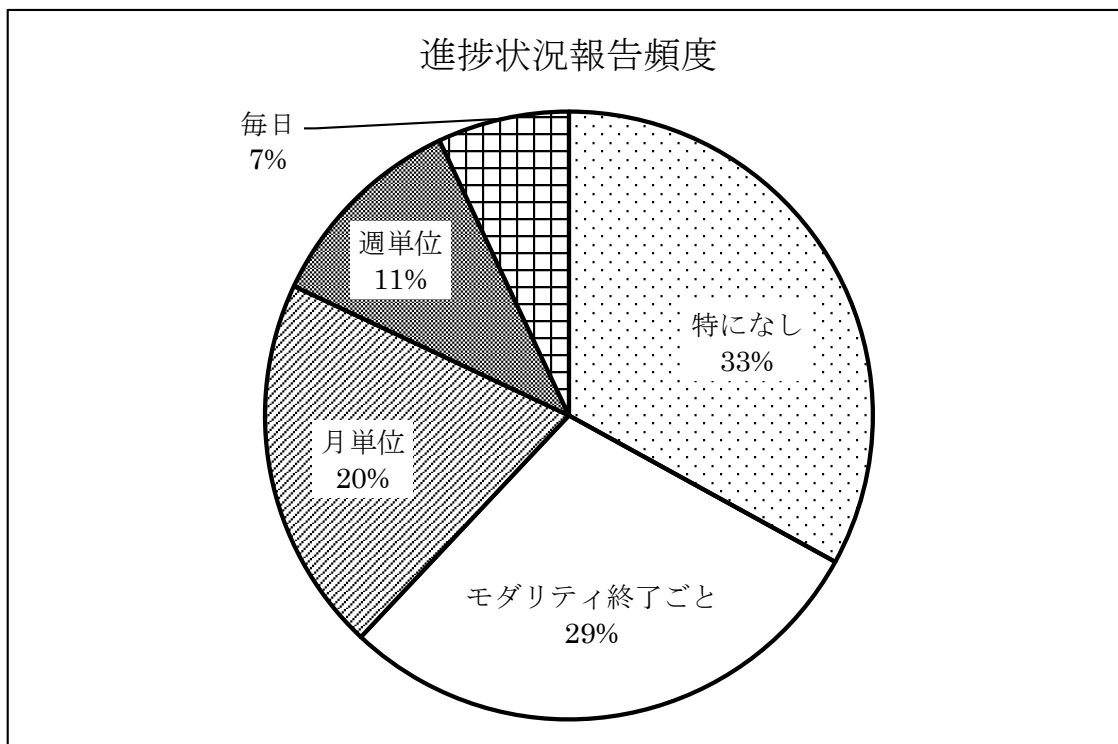
Q9 Q8での判断のためにはどのような評価法を用いていますか？



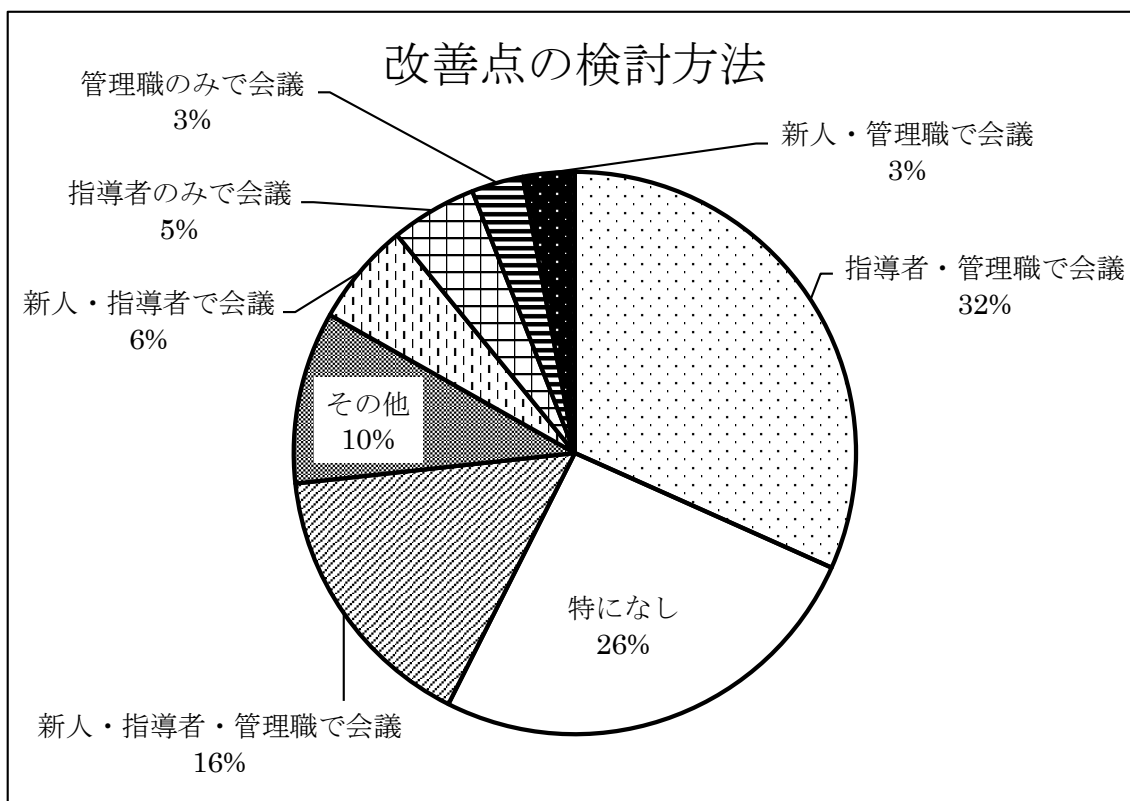
その他の主な回答内容

- ・モダリティ毎のチェックシート
- ・月単位チェックシート (OJT)
- ・3か月チェックシート
- ・半年に1度チェックシートで確認
- ・1年の最後に実技試験を行っている
- ・部内委員会にて作成した振り返りシート、チェックシート等で確認
- ・達成度チェック
- ・放射線業務委員会作成 職能レベル習熟要件を基に
- ・最終的にチェックシートで確認
- ・指導者と本人のチェックシートによる期限を設定せず確認
- ・撮影方法別チェックシートで確認
- ・自己評価表にてチェック

Q10 統括管理職（技師長）に新人の進捗状況報告はされていますか？また、その頻度はどのくらいですか？



Q11 新人教育後反省点や改善点はどのように検討されていますか？





その他の主な回答内容

- ・「新人」「指導者」「委員会」「役職」で会議
- ・主任以上のスタッフで会議を行う
- ・「新人」「指導者」で会議のち「指導者」「管理者」で会議を行う
- ・アンケート
- ・振り返りシートによって、1年間の反省を行っている
- ・全員で会議

Q12 ご意見がございましたらお書きください。

- ・技師数が少ない為、統括は技師長が行うが各モダリティ担当者に一任し、フィードバックする型式をとっている。また、撮影画像に対しては技師長みずからチェックし、指導を行っている。\*当院はローテーション制で業務を行っている為、色々な先輩の意見を取り入れながらのOJTとなっています。
- ・教育後の反省会は、これまで指導者のみで行われることが多かったので今後は新人・新規非常勤なども含めて会議を開くようにし、当事者からの意見・要望も積極的に取り入れていきたいです。臨床実習指導員の有資格者を増やすなどして、指導員自身の質的なレベルアップを目指したい。
- ・現在、評価法のシートを製作しています。
- ・新規卒業者と経験者では必要なトレーニングには差がある。効率を重視するため当院にとって必要な知識スキルの中で不足していると考えられる分野から強化している。
- ・新人教育については、特にこれといったマニュアルがなかったので、他の病院のものを参考にして、作成して行った。
- ・新人採用の機会が激減し、辛いところです（アンケートには関係ありませんが。）
- ・新人の教育については、十人十色で試行錯誤です。マニュアル通りで進むことは難しく臨機応変に対応するようになります。お互いの意見交換が出来るような環境が大切と考えております。
- ・精神科1人勤務という中で25年他部署との連携で患者個々に対する対応が出来ます。次の方を考える場合、先ず職場内で連携を保つ事の出来る方とを考えます。技術は習得です。
- ・当院の放射線技師は全員入職してから15年以上経過しており、入職当時から現在まで新人教育に関してマニュアルや環境整備はできていません。（看護部は研修あります）
- ・私の職場では1人勤務なので何も書けなくて申し訳ありません。今後、何かありましたらよろしくお願い致します。

### 【調査分析】

アンケート全体で入職時研修、マニュアル指導、指導体制、チェック体制が全て整っていると回答した施設は499床以下で2割ほど、500床以上では5割ほどであった。

研修、マニュアルは施設の規模に関係なく、各施設で整備されている。しかし、参考資料1,2から分かるように、指導体制、指導者の選出には大規模病院（500床以上とする）では明確な回答が多かったが、中小規模病院（499床以下とする）では、指導体制や指導者の選出が「特に決まってない」回答が半数を占め、その後の設問（参考資料3）も「特になし」や「決まっていない」との回答であった。中小規模病院では新人が入職する機会が少ないことや、少人数で業務をしていることからチェックシート等は必要性が低いのかと推測する。

本アンケートで回答に偏りがあつた設問は「新人の配属部署」（93%が一般撮影）と「指導者の選出基準」（基準ありが75%）であった。「指導者の選出基準」では「管理職が選出」が6割を占めたが、その具体的選出基準についての傾向はつかめなかった。もっと細かいデータを得られるような設問設定が課題である。

しかし、Q9、Q11では「その他」の回答で様々な意見、方法が回答され施設ごと多様な教育方法があることが理解できた。

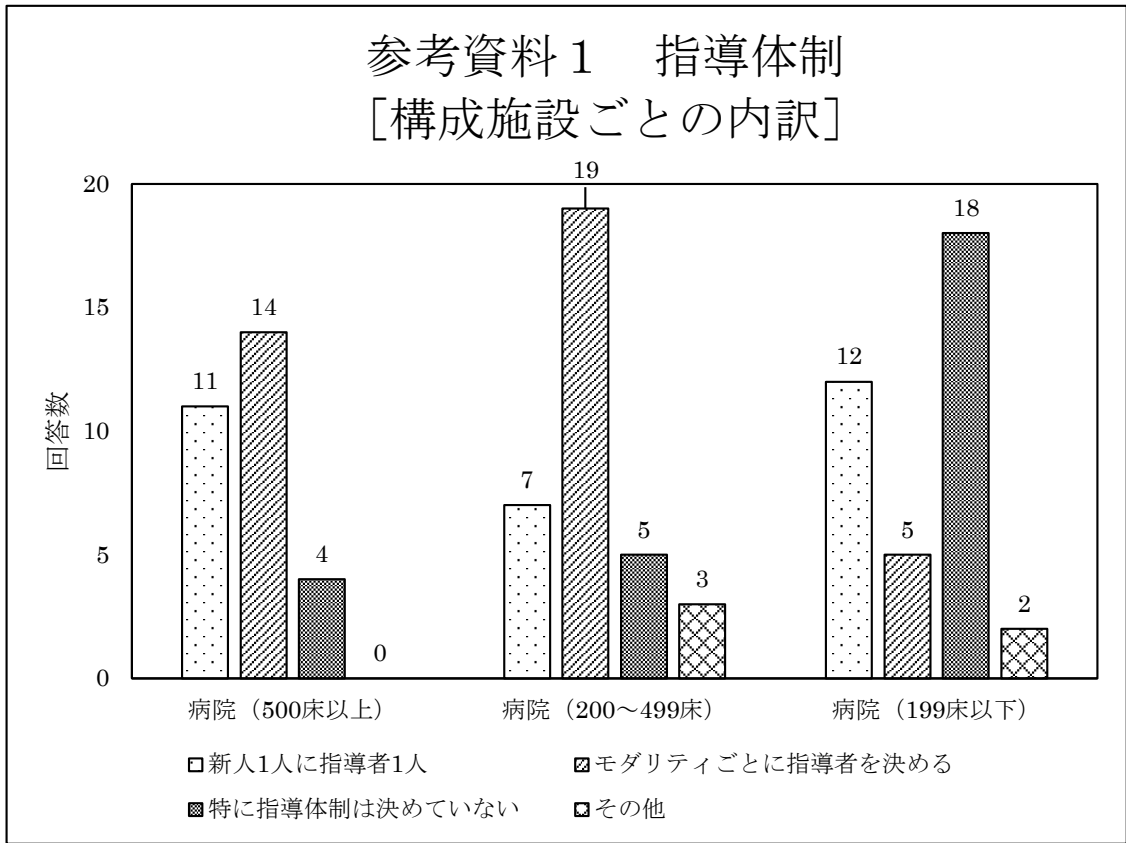
ご意見にもあるように新人教育は十人十色で、その新人に合う教育方法、教育者を選択することは難しいが、施設として教育環境を整備しておくことが重要であろう。

この度の調査にあたり、多くの施設のご協力をいただきましたことを感謝申し上げます。

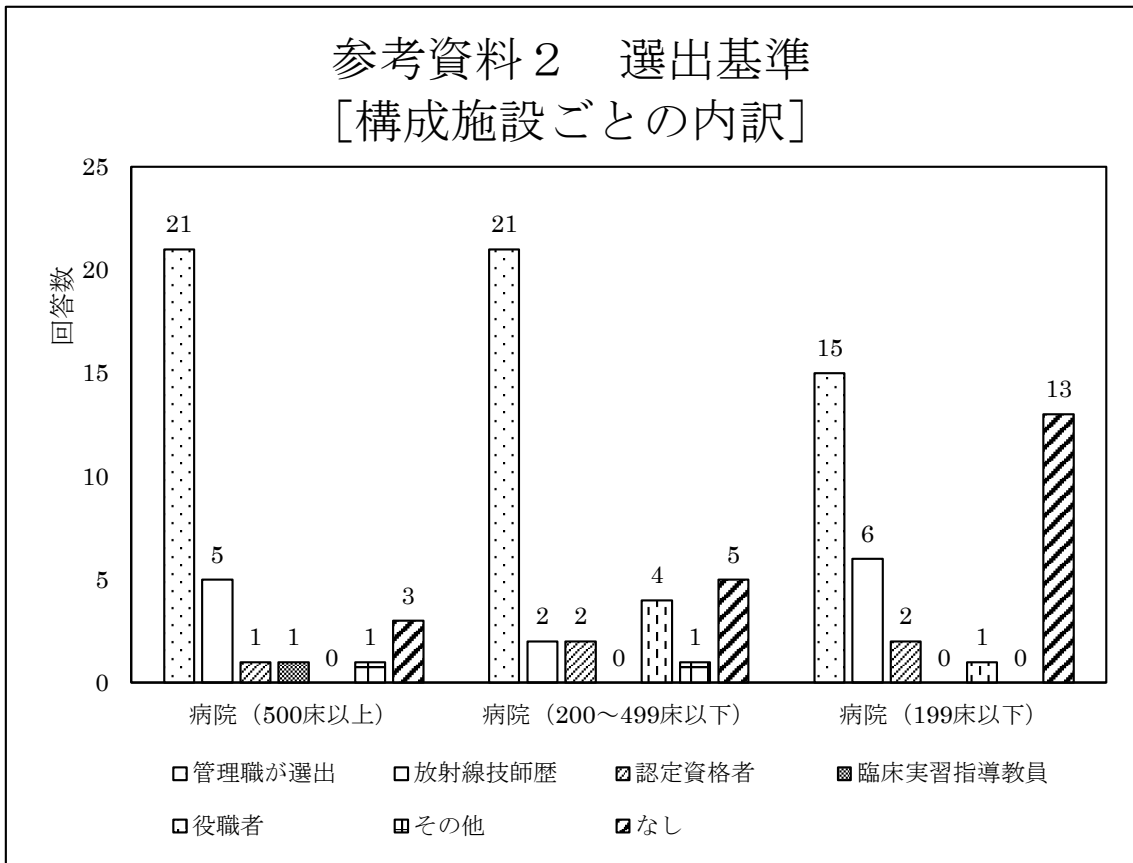
文責 緒方達哉

以上

### 参考資料1 指導体制 [構成施設ごとの内訳]



### 参考資料2 選出基準 [構成施設ごとの内訳]



### 参考資料3 改善点の検討方法 [構成施設ごとの内訳]

