

本年度第2回となるナイトセミナーを11月15日に開催した。今回は新人教育とローテーションと題して市内3施設の技師長さんより各施設の課題について発表していただいた。

発表では、はじめに市立秋田総合病院 金田技師長より①定員14名の内、日勤帯の実人数は前日の夜勤明け、当日の夜勤者2名が減の10名で日替りローテーション業務を行っている。そのため夏休みや休暇の場合は、夜勤者の居残りなどで対応している。②ローテーションは、一般業務と専門業務(核・MRI・治)に分け、新人は1～2年で一般業務が出来るように研修・実践を行ない、年数に応じて専門業務の修得を目指している。③新人教育は選任を設けず全ての技師が関与して教育する。④面談を通じて、各人のモチベーションを押し量りながら全体のローテーションを行っている、と施設の人事管理について話された。

次に県内でも最多の技師をかかえる施設、秋田大学医学部附属病院 照井技師長より発表があった。①装置数も多く31名の技師、管理者1名、産休1名、当直明け1名、週休1名の実質27名で日常業務を行っている。この中には研修者1～2名が含まれる。②ローテーションは全てのモダリティを網羅するには年数かかり、当直対応の次はその他モダリティの研修・習得、中堅になったら専門分野を固定しつつ、責任者へと移行できるようにプログラム中である。③新人教育は9ヶ月を目処に撮影・ポータ・CTができるように教育している。④スキルモラルクラウドシステムを活用、技師としての技術(テクニカル)と医療人としてのモラル(ノンテクニカル)を自己評価し、上級者がそれを評価する試みを行っているとの報告があった。

最後に専門病院である県立循環器・脳脊髄センター 大阪 肇技師長より①専門病院として一般撮影検査装置より特殊検査の装置が多く、各モダリティにリーダー・サブリーダーを重複配置し、チーム制を取っている。②新人は6ヶ月で当直体制に入れるように研修している。③1週間単位のローテーションを行っている、との報告であった。

(記 谷口 直人)

