

委員会検討報告「放射線技師に求められる資格・研修」

～評価・支援の現状～

「クリニカルラダーの活用」

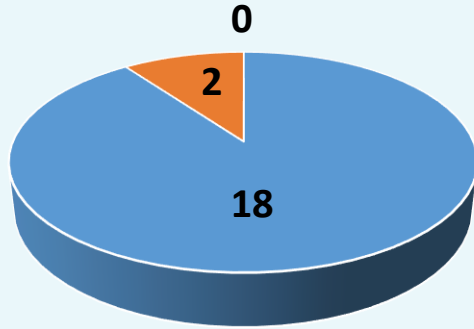
全国病院経営管理学会
診療放射線業務委員会委員

笹川 拓也（AMG 吉川中央総合病院 放射線科）

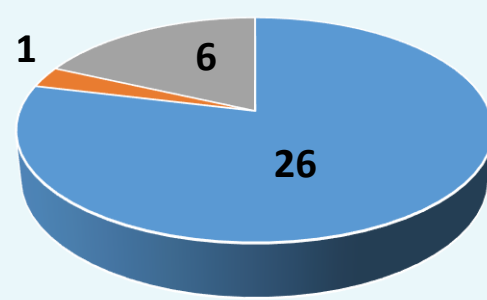


放射線科の目標管理があるか

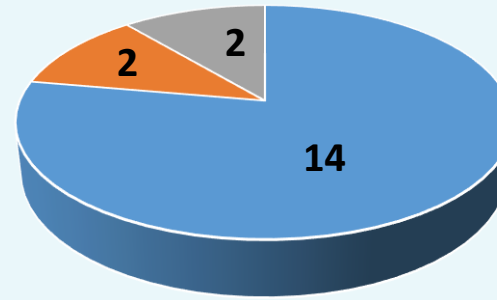
500床以上



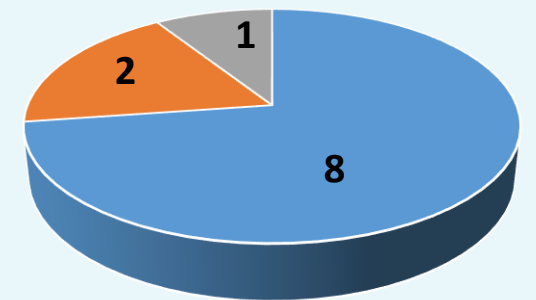
200～500床



100～200床



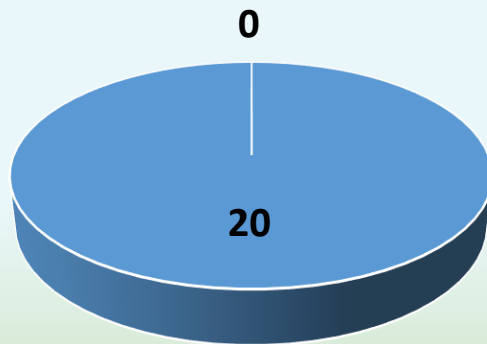
100床未満



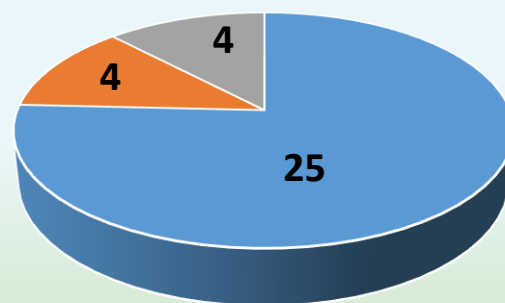
個人の目標管理をおこなっているか

■あり ■なし ■不明

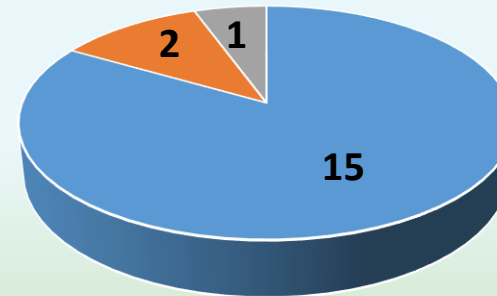
500床以上



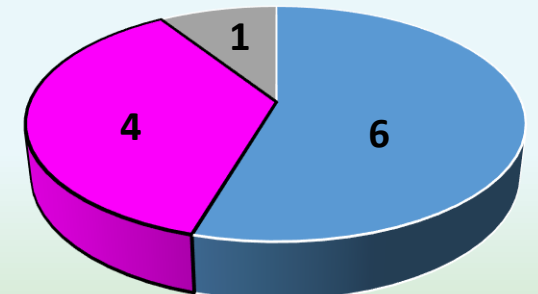
200～500床



100～200床



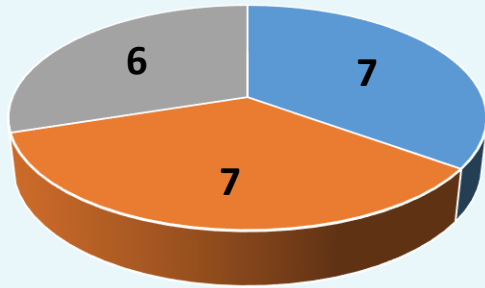
100床未満



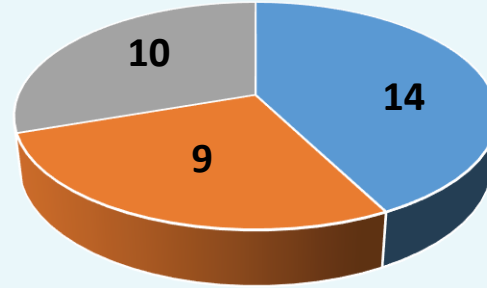
ラダー(個人力量評価)があるか

■あり ■なし ■不明

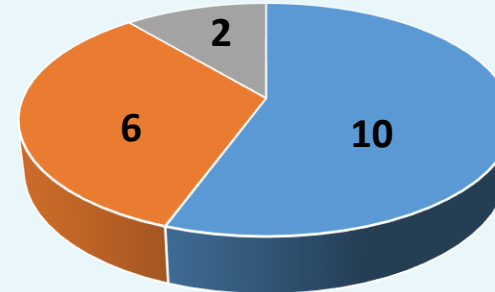
500床以上



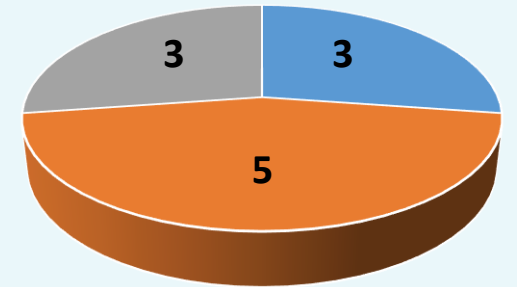
200～500床



100～200床



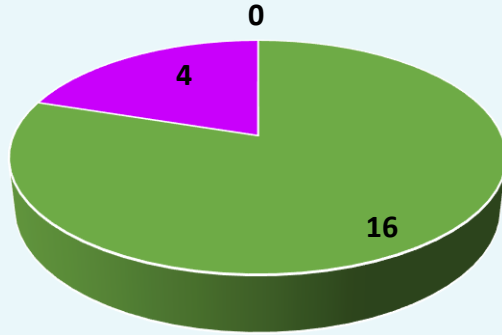
100床未満



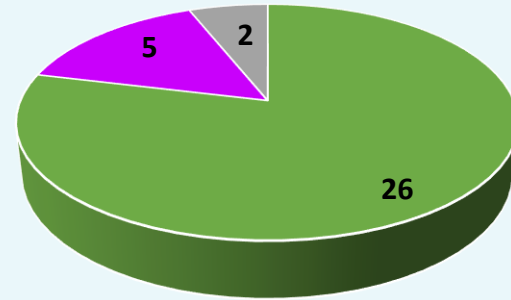
目標管理に比べて、ラダーは普及していないと考えられる！
特に、大規模と小規模の施設が、導入で悩んでいる？

新人技師の教育プログラムがあるか

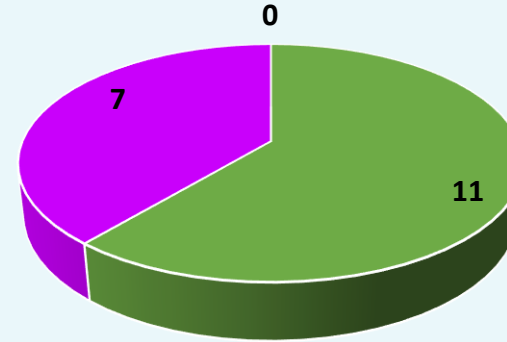
500床以上



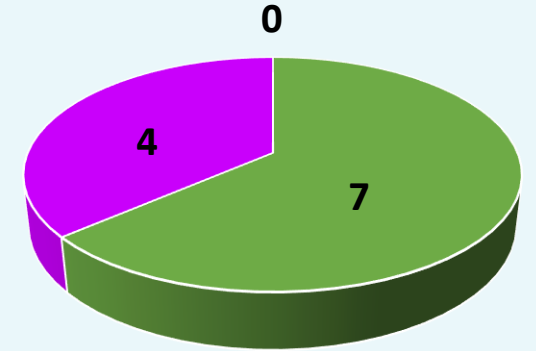
200～500床



100～200床



100床未満

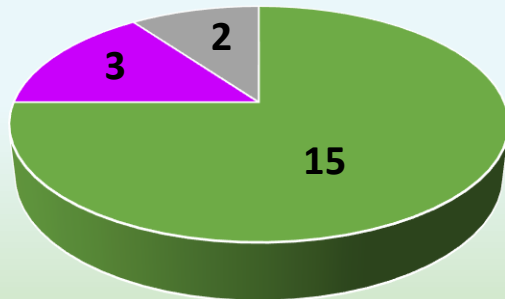


あり なし 不明

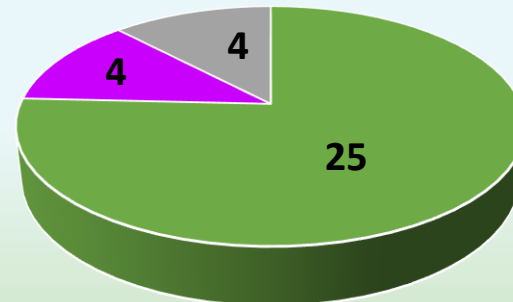
新人の入職が少ない為か？

撮影・検査ごとに、基準・手順が明文化されているか

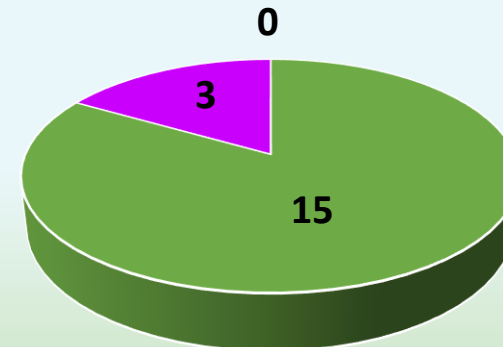
500床以上



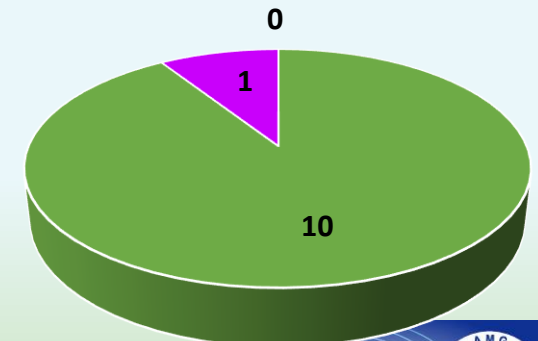
200～500床



100～200床



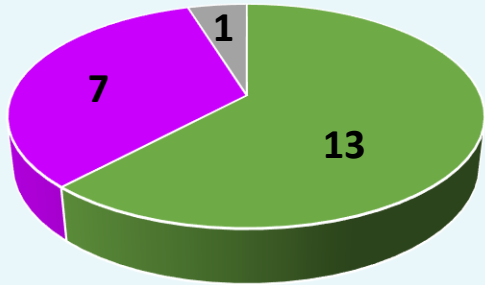
100床未満



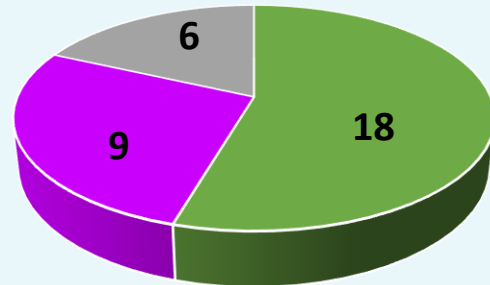
モダリティを任せる基準・指標があるか



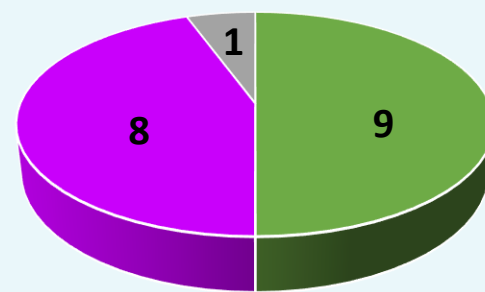
500床以上



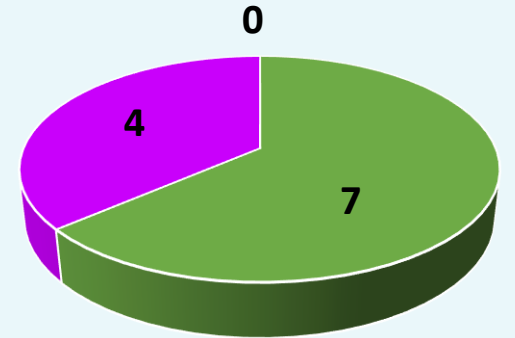
200～500床



100～200床



100床未満



新人教育やマニュアルに比べて、整っていない施設が多い
新人を卒業した技師の教育や指導をどうすればいいのか？

マニュアル

放射線科の目標

技師個人の目標

技師の能力評価
(ラダー)

- **ラダーは、各施設で違うのは当然。自分の施設に合った内容にカスタマイズが重要**
(急性期や慢性期・回復期リハなど病院の特徴、地域のニーズや特殊性)

- **ラダーと目標・資格・研修を連動させていく**

(ラダーに目標とすべき内容、目指して欲しい資格や研修を組み込む。それをみんなが共有する)

- **ラダー運用で重要なのは、3つの評価尺度**

妥当性: 日常業務で必要な能力項目が網羅されているか? 業務の範囲・体制など共通認識が重要

信頼性: 評価者によって得点が違う、評価得点と同じ(3など)になってしまう ⇒ ×

ラダーは絶対評価(普段の実力を評価)となるよう

曖昧な表現は避けて、高い人は高い・低い人は低い評価となるようにする

実用性: 日常行動と評価得点に差が出ないようにする

基本業務

氏名:

担当経験年数: 年

役職名:

職能レベル別習熟要件

主業務名	業務内容	ジュニアレベル(JL)		シニアレベル(SL)		専門レベル(SPL)		自己 中間 評価	自己 最終 評価	上司 中間 評価	上司 最終 評価
		初級者が最低限必要な事項		主任クラスとしての業務目標		管理職として必要な事項					
		難易度(1, 2)	評価基準 要素	難易度(3, 4)	評価基準 要素	難易度(5, 6)	評価基準 要素	6 段 階 評 価			
一般的な 基本姿勢	経過報告 および 相談	経過報告を怠ることなく、不明な点がある場合は上司に相談をし、自己判断しない	責任感 積極性	経過報告を怠ることなく、また下級者からの相談にも対応できる	傾聴力 信頼性 指導力	情報を把握し、病院三役に報告・連絡を取り対応を考えることができ、必要な情報を部署に伝達ができる	情報収集能力 指導力 管理能力	4		4	
	業務推進・ 改善	業務方法を常に考えながら、仕事の量・質の改善に向け努力している	積極性 正確性	具体的なアイデアを提案し、放射線科および患者様の利益に貢献できるよう業務改善を行うことができる	発見力 処理能力 正確性	病院だけでなくAMGの為に業務改善を提案し、実践し行動に移すことが出来る	情報収集能力 計画力 指導力 管理能力	3		3	
	作業環境 維持	検査室の整理・整頓・清掃に努めている	規律性 積極性	スタッフ間のコミュニケーションが良く快適な職場環境づくり心がけている	発見力 信頼性 正確性	業務にムリが生じないよう人員配置に気を配ることが出来る。人材確保の為の活動も行う。	計画力 指導力 管理能力	3		4	
	指導育成	指導される立場であることを理解し、誠実でかけひかない	傾聴力 柔軟性	下級者に対して、上手にコミュニケーションをとりながら指導力が発揮できる	コミュニケーション 能力 指導力	教育プログラムやマニュアルを作成することが出来る。個人の能力を分析し指導に生かすことが出来る。	計画力 情報収集能力 分析力 指導力	4		5	
	緊急対応	緊急性のある検査に対応することができる	知識	緊急の検査に適切に対応し、緊急性のある画像を理解し、必要に応じて医師等に助言できる	知識 責任感 信頼性	緊急検査に迅速に対応できる体制を整える為に、院内のみならず院外との連携を深める努力をしている	信頼性 管理能力	4		4	
学術活動	研究会・学会等へ参加する	積極性 向上心	研究会・勉強会に積極的に参加し、学会発表等も行っている	情報収集能力 知識 向上心	技師会等に加入し積極的に活動したり外部発表をおこなったりする	情報収集能力 創造力 指導力	4		4		

CT業務

氏名:

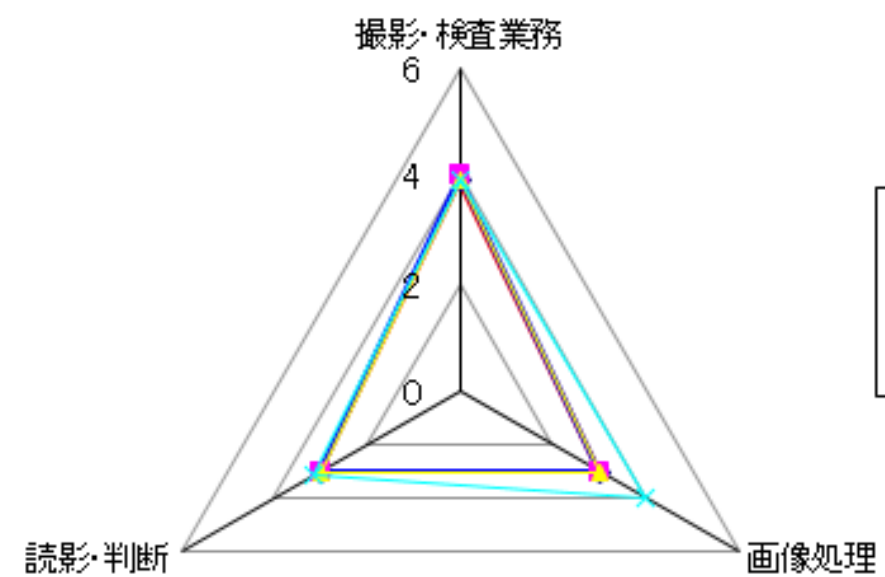
担当経験年数: 年 役職名: 主任

職能レベル別習熟要件

主業務名	業務内容	ジュニアレベル(JL)		シニアレベル(SL)		専門レベル(SPL)		自己 中間 評価	自己 最終 評価	上司 中間 評価	上司 最終 評価
		初級者が最低限必要な事項		主任クラスとしての業務目標		管理職として必要な事項		6 段 階 評 価			
		難易度(1, 2)	評価基準 要素	難易度(3, 4)	評価基準 要素	難易度(5, 6)	評価基準 要素				
撮影準備	使用機器・薬剤の準備、始業・終業点検を行っている。撮影の準備や造影時の準備が行なえる。		正確性 安全性 知識	始業・終業点検がきちんと行われているかチェックし、必要に応じて補充も行える。	知識 対応力 処理能力	使用機器・薬剤の準備、始業・終業点検の内容を確認・修正することができる。場合によっては他部署に提案もできる。	判断力 応用力	4	4	4	4
事前準備	同意書・CREのチェックをおこなっている		正確性 知識	同意書・CREに問題がある場合、迅速かつ的確に対応できる	対応力 処理能力	情報収集を行ない、同意書等に変更の必要が生じた場合は内容の変更・提案を行なえる	折衝能力 管理能力	4	4	4	4

3.5	3.6	3.5	3.7
-----	-----	-----	-----

CT業務職能評価レーダーチャート



◆ 自己
中間
評価
 ◆ 自己
最終
評価
 ◆ 上司
中間
評価
 ◆ 上司
最終
評価

主任職 人事考課

		考課事項	評 価 基 準
発揮 能力	態度	① 規律性	朝はギリギリで出勤していないか (8:30には検査開始できるように) 不平不満や私語が多くないか
		② 責任感	担当業務や委員会を問題なく出来ているか？ 与えられた業務・目標を期限内に達成しているか 報連相をきちんとおこなっているか
		③ 協調性	科内や病院職員と積極的に交流が出来ているか 上級者と下級者の橋渡し役として出来ているか
		④ 積極性	外部研修への参加数
	業績	⑤ 部下の指導 育成	下級者への指導を責任をもって行っているか 下級者がきちんと成長しているか
		⑥ 業務の推進	ラダー評価で、3もしくは4の評価である(5であればS評価) 再撮影が少ない
		⑦ 方針指示の 具体化	委員会やたかけ会で積極的に活動しているか
		8 研究	対外発表をしているか
		9 知識・技術	各ラダー評価が、4もしくは5の評価である (すべて5以上ならばS評価)

ラダーを個人面談に使用する

人事考課や昇格などの評価基準に
ラダーや資格・研修の実績などを
活用していく

マニュアル

放射線科の目標

技師個人の目標

技師の能力評価
(ラダー)

マニュアル

放射線科の目標

技師個人の目標

放射線科における資格・研修
評価・支援

技師の能力評価