

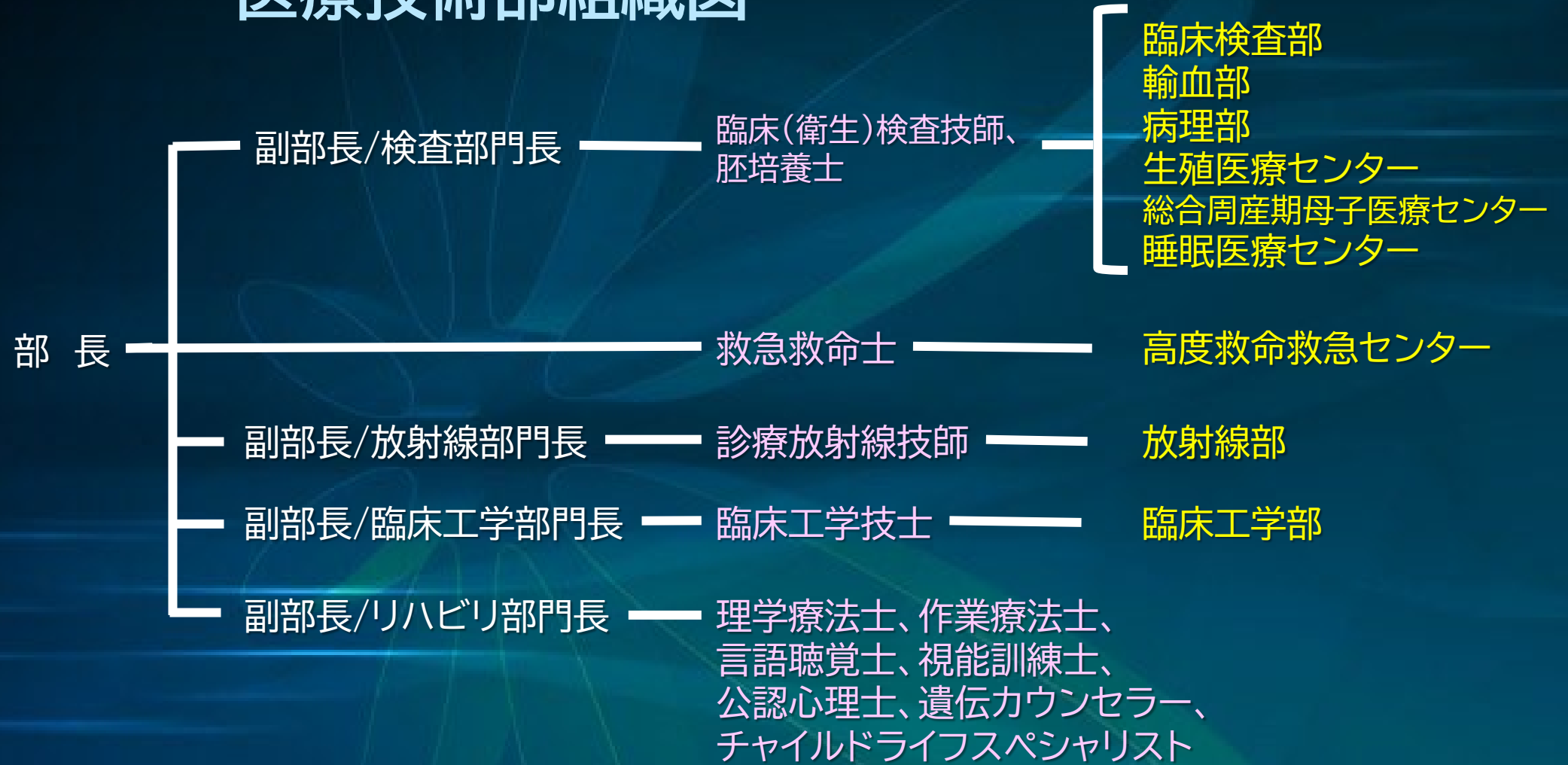
医療技術部の2025年度の動向

医療技術部長 佐藤和彦

本日の内容

1. 医療技術部の組織について
2. 医療技術部の設立意義
3. 医療技術部として担う職務
4. 人員管理について
5. 医療技術部の成果(増員要望と待遇改善)
6. 働きやすい職場環境を構築するために！
7. 医療機器の管理について
8. 医療技術部の運営について
9. 個人目標設定について

医療技術部組織図



リハビリテーション部、耳鼻咽喉科・頭頸部外科、眼科、患者包括サポートセンター、神経科・精神科、遺伝子診療部、小児医療センター、小児科外来、子どものこころの診療センター、疼痛医療センター、摂食嚥下センター

医療技術部を組織するメリットは？

現状:2025年度(21大学)

阪大病院での最大のメリットは・・・

全国国立大学法人病院 医療技術部診療支援部		
1	北海道大学病院	専任
2	旭川医科大学病院	兼任
3	弘前大学医学部附属病院	兼任
4	東北大学病院	専任
5	新潟大学医歯学総合病院	兼任
6	福井大学医学部附属病院	兼任
7	名古屋大学医学部附属病院	兼任
8	大阪大学医学部附属病院	兼任
9	神戸大学医学部附属病院	兼任
10	鳥取大学医学部附属病院	兼任
11	岡山大学病院	兼任
12	広島大学病院	専任
13	徳島大学病院	兼任
14	香川大学医学部附属病院	兼任
15	愛媛大学医学部附属病院	兼任
16	高知大学医学部附属病院	兼任
17	九州大学病院	専任
18	長崎大学病院	兼任
19	大分大学医学部附属病院	兼任
20	熊本大学病院	兼任
21	鹿児島大学病院	専任
22	琉球大学病院	兼任

- ◆部局の要望は医療技術部として支援
- ◆特例化への登用における裁量権
- ◆欠員見込枠（バッファ枠）の裁量権

- ⇒ 構成員の組織力
- ⇒ 管理実績の成果
- ⇒ 調整実績の評価

【メリット】

1. 構成員の「数」と「人材育成の一元化」が発信力の重みをもつ。
 - A) 医療技術部として一つに束ねることで訴える「力」となる。
 - B) 医療技術部の裁量権で担える事案を増やすことができる。
2. 常に他職種の情報に触れる機会を持ち、顔が見える距離間と情報共有により垣根の低い環境が整えやすい。
 - A) 多職種連携の根幹となる「相手を知る力」が養われる。
 - B) 他職種間コミュニケーションが医療安全を支える。

医療技術部設立の経緯

2002年に国立大学附属病院長会議が「臨床施設である国立大学法人病院の医療提供機能強化を目指したマネジメント改革」を提言。

その中の「効率的運営を図るための病院組織の改革」において、「従来の診療支援業務の整理・合理化を進める。臨床検査技師、診療放射線技師、臨床工学技士等の医療技術職員の人事面での管理と流動性を高めるために、医療技術職員は診療支援部(仮称)において一括管理する。」と明記された。

当院では2005年4月に医療技術部が発足

大阪大学医学部附属病院医療技術部の 組織及び業務等に係る規定

第2条

医療技術部は、中央診療施設等における業務の円滑な遂行を図るため、技術職員(医療)を一元的に組織し、効率かつ適切な要員配置を行い、もって効率的な病院運営及び診療支援並びに患者サービスの向上に資することを目的とする。

人事管理・業務管理の一元化によって
医療技術職員の意識統一を図る

大阪大学医学部附属病院医療技術部の 組織及び業務等に係る規定

第3条2項

医療技術部においては、技術職員(医療)に対し、前項の業務を通じて当該技術職員(医療)の資質の向上を図るため、医療技術の教育・研究その他業務に関し必要な研修を行うものとする。

教育研修を通じて職種間の相互理解が
医療人としての意識向上に繋がる

重点課題:【教育】豊かな人間性を持った優れた医療人の育成

(例)R7年度 重点課題:第1四半期

(具体的施策)

3)【医療技術部】

- ① 高度先進医療を支える医療技術職種の多様性及び専門性を踏まえた生涯教育につながる計画的な目標管理に対する学術的な成果を獲得する 講演・研修会を開催する。
- ② スキルアップを目標とする知識を多職種で共有し自己研鑽を目的とする 研修会を継続的に実施する。
- ③ 所属する部門が職種ごとに関わる共通の対象疾患への業種としての取り組みを情報共有し技術的な特異性を部門間相互で理解する 統合勉強会の開催により臨床への支援整備のキャリア向上を図る。

(例)R7年度 取組状況:第1四半期

今年度も前年度に引き続き、個人目標の設定、研修会・講演会を開催して、更なる医療技術職員のスキル向上を目指し、当院で実践される高度先進医療に貢献していく。

●令和7年4月から6月に実施した医療技術部研修会

- 1.令和7年度 第1回医療技術部研修会～2024年度医療技術部の活動について～(2025年4月3日(木)開催、参加者148名)
- 2.令和7年度 第2回医療技術部研修会～臓器別統合勉強会(がん)～(2025年5月15日(木)開催、参加者125名)
- 3.令和7年度 第3回医療技術部研修会～統合診療棟(見学会)～(2025年6月5日(木)開催、参加者134名)

●今後開催する医療技術部研修会

- 1.令和7年7月15日(水)に第5回医療技術部研修会をアイセンターの紹介をテーマに医学部講義棟A講堂にて研修会を開催する予定。
- 2.8月以降も毎月研修会を開催する予定。

●医療機器安全講習会および医療安全講習会について

- 1.令和7年6月19日(木)に第267回阪大病院フォーラム「第1回 医療機器・医薬品安全講習会」において「人工呼吸器の安全管理」をテーマに臨床工学技士が講演を行った。(e-learning)
- 2.「特定機能病院における定期研修」のための講習を4月7日～9月30日の期間でe-ラーニングにて公開中。
- 3.令和7年度第1回医療安全講習会(6月16日公開)受講eラーニングタイトル:「MRIの安全管理」をテーマに診療放射線技師が講演を行った。(e-learning)
- 4.新人看護師(昨年8月以降の採用者)向け「MRI検査の安全管理研修会」、講習期間:2025年6月5日～6月27日(参加者140名)

2025年度 医療技術部研修会の実績

- 組織の仕組み
- 新人研修
- コンプライアンス研修
- 他職種技術共有研修
- スキルアップ研修
- 医療安全研修
- 医療機器研修
- 最新情報共有研修
- 個人目標成果発表研修
- その他・外部講師研修

研修会名	開催日	参加者
第1回 医療技術部研修会【～医療技術部の動向について～】	2025年4月3日（木）	148名
第2回 医療技術部研修会【～臓器別統合勉強会（がん）～】	2025年5月15日（木）	125名
第3回 医療技術部研修会【～統合診療棟見学会（新人研修会兼ねる）～】	2025年6月5日（木）	134名
第4回 医療技術部研修会【～特別講演（アイセンターの紹介）～】	2025年7月16日（水）	125名
第5回 医療技術部研修会【～統合診療棟開設後の新しい見地～】	2025年9月4日（木）	128名
第6回 医療技術部研修会【～ハラスメント～】 【ハラスメントに関する意識向上】 大阪大学キャンパスライフ健康支援・相談センター 准教授 濱田 綾 先生	2025年10月9日（木）	126名
第7回 医療技術部研修会【～スキルアップ～】 【～阪大病院の現状と未来～】 大阪大学医学部附属病院 管理課長補佐 赤木 剛	2025年11月6日（木）	115名
第8回 医療技術部研修会【～動作介助ABC～】	2025年12月4日（木）	32名
第9回 医療技術部研修会【～医療機器～】	2026年1月8日（木）	133名
第10回 医療技術部研修会【～トピックス～】	2026年2月5日（木）	119名
第11回 医療技術部研修会【～個人目標の成果発表～】	2026年3月12日（木）	130名

特任職員の特例職員への登用

病院長・副病院長会議で審議(2019年2月7日)



- ① 医療技術部で統一した職員評価基準を設定し、その内容を改めて病院長・副病院長会議で審議する。
- ② 病院長・副病院長会議で承認された評価基準で有期雇用者を評価し、無期化相当と判断されれば、特例職員として採用する。
- ③ 但し、現在の医療技術部全体の特例職員雇用枠数を超えて雇用する場合は、人事労務委員会に諮ることとする。
- ④ 特任職員を募集する場合の要項には、「採用後3年で勤務成績により無期雇用に移行する制度あり」と明記することを可能とする。

定数とバッファ枠



↑
退職

中途公募



応募者が見つからない場合

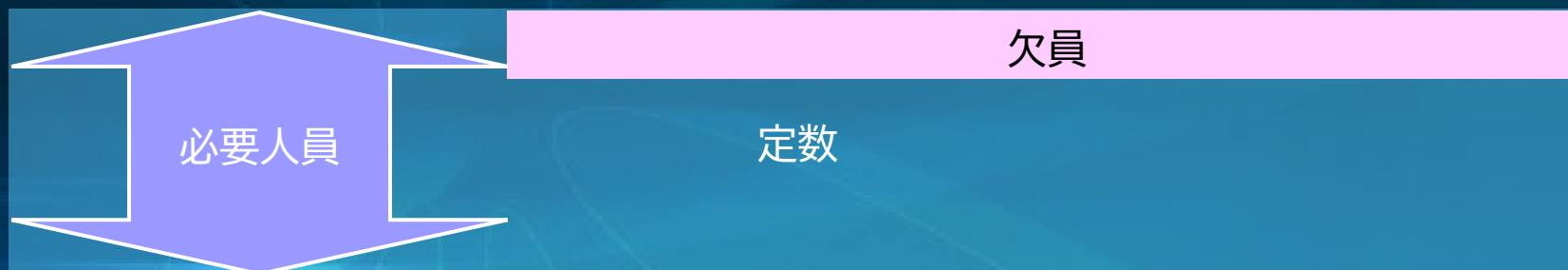
新年度公募



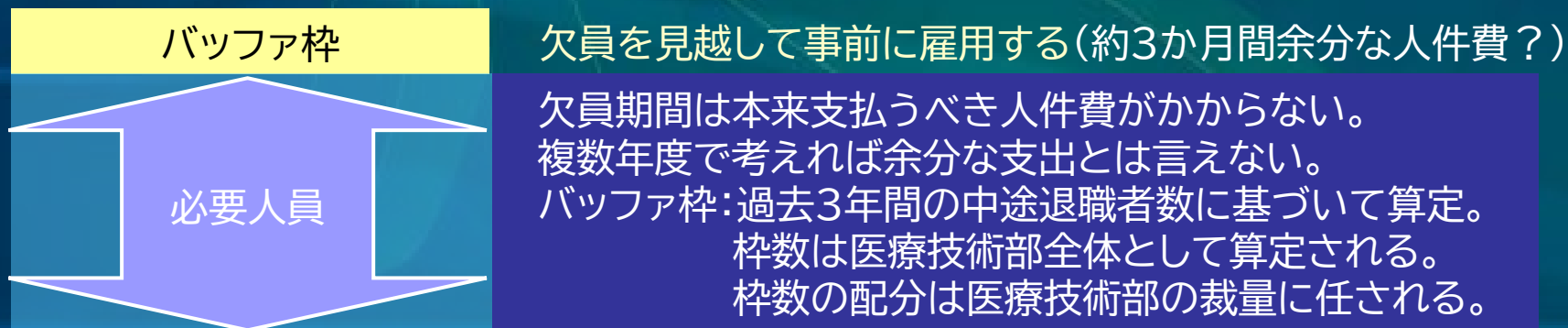
翌年度の採用となる

※産休・育休への適応を図る(⇒ 育休代替を公募しない。)

【従来】



【バッファ枠の概念】



定数とバッファ枠

定数 : 純粹な増員
→ 業務に組み込むことが出来る

バッファ枠

利点 : 欠員が生じてても、人材は既に確保できている。

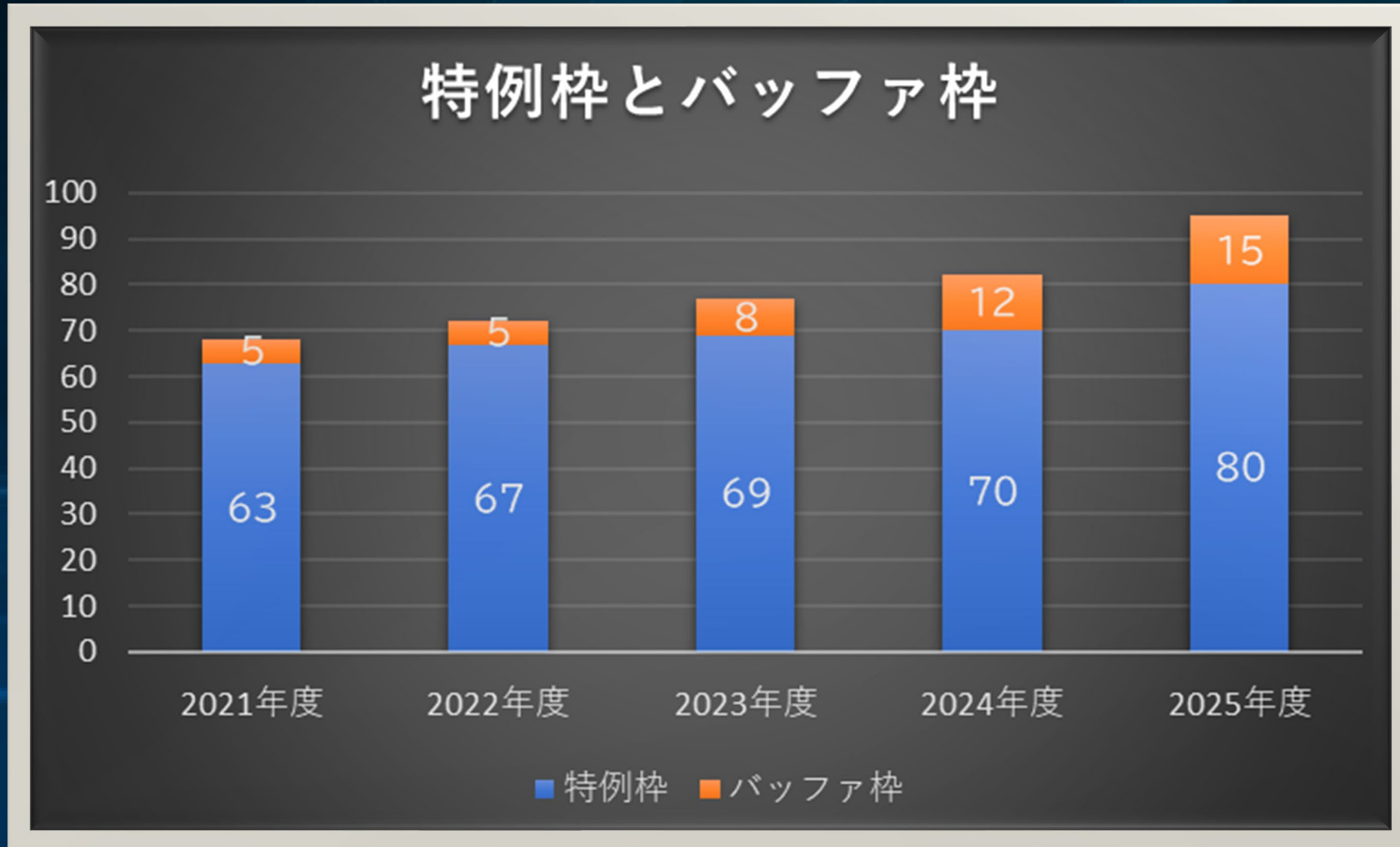
注意 : 業務上の必要要員としてはならない。

※何時消滅しても影響しない運用に生かす。

運用 : 余剰要員の期間に何をさせるか？

- ①効率的な人材育成（教育係）に生かす。
- ②業務再編等、他部門の習得に生かす。
- ③増員要望のための成果物獲得に生かす。

無期雇用率と特例枠、バッファ枠の推移



解決策はあるのか？

○ 管理者(部門長・主任)の責務

- 専従リスクの回避策を講じる
- 組織再編と育成強化策

職場への配慮

双方の理解



○ スタッフの責務 能動的思考

- 業務効率を上げる。
- 業務の幅を広げる。
- 望む仕事と担うべき仕事。

➔ 時間的猶予がない3つの必須項目

1. 組織構築
ジェネラリストとスペシャリストの二重構造
2. リスク回避
常に代用できるシステムを部内で構築
3. 育成強化
あらゆる枠を活用し育成環境を促進

➔ 受動的思考(管理者任せ)を改める

1. 業務の多様性を受け入れる
ジェネラリストへの道を「利」と捉える
2. 理想の環境は自ら創出する
強い組織を育てる視点で役割を担う

