

会報 JAMT

JAPANESE ASSOCIATION OF MEDICAL TECHNOLOGISTS

発行所

観日本臨床衛生検査技師会

発行責任者 高田鉄也

編集責任者 高田鉄也

金子健史

〒143-0016 東京都大田区大森北4丁目10番7号

TEL (03) 3768-4722 FAX (03) 3768-6722

ホームページ <http://www.jamt.or.jp>

提言

女性部会

会報 JAMT 第 16 巻 3 号 再掲

(社)日本臨床衛生検査技師会の諸運営に関する提言

女性部会

(社)日本臨床衛生検査技師会の諸運営に関する提言書

平成 22 年 2 月 1 日

社団法人日本臨床衛生検査技師会

会長 小崎 繁昭 殿

女性部会 委員長 原田 佳代子

副委員長 山地 ひろみ

委員 佐藤 圭永

藤浪 朋子

小田辺なお子

江角 智子

担当理事 梶山 広美

我々委員は、平成 21 年 1 月に女性部会委員として召集され、3 度目の提言書作成に臨みました。ここに日本臨床衛生検査技師会の諸運営に関する提言書をまとめましたのでご報告致します。

【経過】

1. 経緯

平成 17 年度事業計画案に基づき女性部会が設置されてから 5 年が経過した。この間、日本臨床衛生検査技師会（以下日臨技と言う）の諸運営に関して平成 18 年、20 年の 2 度にわたり提言書が提出されている。しかしながら、過去の提言事項が日臨技運営に反映されるには及ばず現在に至っている。このような中、我々委員は女性部会設置に伴い平成 21 年 1 月 23 日に召集された。1 年間という期間の中で日臨技運営をはじめ女性部会活動についても議論を重ねた。途中、女性部会主導の公益事業計画がなされ準備を進めていたが、女性部会の権限のあいまいさに加えて、事業を行うための予算措置がなかったことから、他部局との連携がとれず断念するに至った。今回の女性部会作業は、女性部会のあり方も含めて 3 度目の提言書作成に終始した。周知のとおり、女性会員の割合は平成 20 年度で 64.8% と会員の約 2/3 を占め、加えて平成 15 年から平成 20 年の統計による増加率（平均 0.6%）を考慮すると、今後さらに女性会員は増加していくものと考えられる。この組織率を考慮するとき、女性部会による提言事項は今後の日臨技運営に重要な示唆と意味づけを与えることになる。

今回、我々は日臨技運営の全般に関して 6 回にわたり委員会を開催し、同時にメールでの協議を重ね提言書の策定にあたった。

2. 委員会の開催

第 1 回委員会：平成 21 年 1 月 23 日（金）

第 2 回委員会：平成 21 年 3 月 20 日（祝・金）

第 3 回委員会：平成 21 年 4 月 24 日（金）

第 4 回委員会：平成 21 年 9 月 5 日（金）

第 5 回委員会：平成 21 年 12 月 23 日（祝・水）

第 6 回委員会：平成 22 年 1 月 23 日（土）

3. 策定の趣旨

将来に向け、女性会員の視点・意識を考慮した運営が行われる

ことは、日臨技発展のために必須である。しかしながら、現時点では日臨技執行部における女性理事の割合は低く、将来に向けた指針策定に女性の視点を生かすことは難しい状況といわざるを得ない。これを改善するためには、組織内に女性会員の活躍の場を積極的に設け意見を取り入れる仕組みを作る必要がある。また同時に、会員に対して「社会・組織に対する行動と責任の重要性」の意識を高める活動も必要である。これが両輪となり日臨技の定めた指針に向かうとき、5 万人の会員を誇る「会」となり得る。理想的には、特別に性差を意識することなく日臨技運営が行われることであるのは言うまでもない。そのためには、組織と男女両会員の成長が求められる。

現状と未来予測を踏まえ、今後日臨技が発展するためには下記の取り組みが必要となる。

1. 日臨技として明確な指針・目標の提示とその履行ならびに会員への浸透
2. 臨床検査技師としての社会・組織に対する行動や責任に関する意識向上
3. 女性会員が活躍できる機会の提供と環境整備

今回我々は、上記 3 点を踏まえて、具体的な方策について検討した。「女性部会」という名称ではじめられた会ではあるが、現状の運営を考えた場合に早急に対応すべき事項が多いこと、日臨技の指針等を検討する第三者機関注)が無いことから、女性に特化した事項のみならず、運営全般についての骨子をまとめるに至った。しかしながら、今回は 1 年弱という短期間での検討のため網羅できない部分があることは否めない。今後、「日臨技運営全般の指針を検討・履行監督・評価する機関」と「女性会員の活躍を推進する機関」の 2 つの第三者機関を新設（常設とする）し、10 年後を見据えた具体的な運営指針をすみやかに検討・履行し、日臨技組織のさらなる発展を目指すように要望する。

注) ここで言う第三者機関とは、日臨技執行部役員以外の一般会員を主たる構成とする機関を指す。

【提言要綱】

I. 10 年後の日臨技のあるべき姿

II. 課題とその取り組み

1. 地位向上
2. 診療報酬
3. 人材育成プログラムの作成と推進
4. 会員確保
5. 働く女性（男性）技師の環境整備
6. 公益事業
7. 会員意識調査

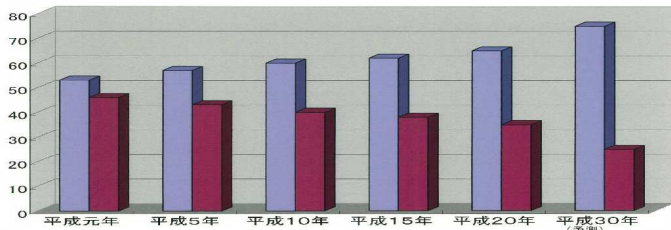
III. 最後に

I. 10 年後の日臨技のあるべき姿

日臨技運営を考えると、過去データを解析しさらに今後の社会情勢・日臨技組織構成の推移を加味した「日臨技のあるべき姿」を一つの理想モデルとしてプランニングしていく必要がある。ここでは、10 年後の日臨技を推測し、その「あるべき姿」とそこに向かうための手段について述べたい。日臨技会員は図 1、2 に示すとおり 6 割強が女性であり、過去において男女同比率であつ

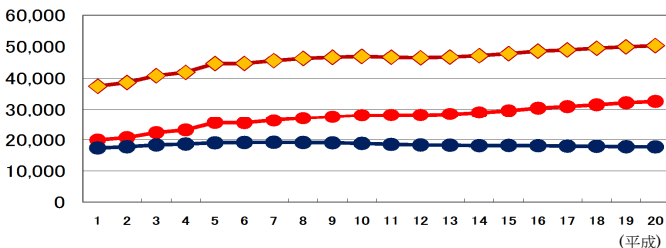
た平成元年より徐々に男性会員比率は低下している。10 年後には 8 割が女性会員で占めると予測できる。

<図 1> 日臨技男女会員比率 < 女性・男性 >



<図 2> 日臨技会員数の推移

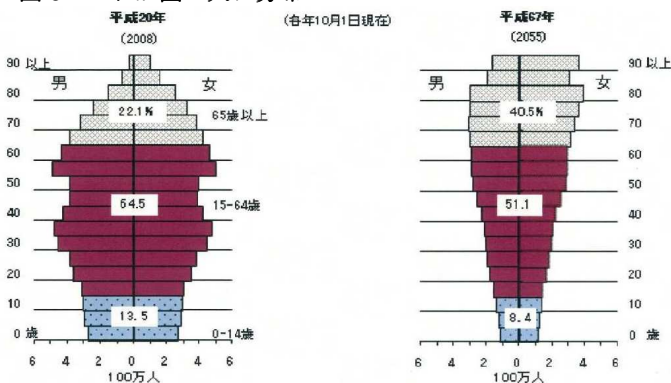
< 女性・男性・合計 >



厚生労働省は、「女性の活躍推進協議会」を設立し、意欲と能力がある女性をもっと活躍できる職場づくりのためには、ポジティブ・アクション（固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消しようと企業が行う自主的かつ積極的な取り組み）が不可欠であるとし、各企業に働きかけを進めてきた。これは、男女がともに活躍できる職場を目指すものであって、男性にとっても十分にプラスになるものであると考えられる。都道府県技師会の会員として、職場での一従業員として女性が活躍していくことは、臨床検査技師の地位向上にもつながることになる。

また、わが国の人口分布（図 3）から見た平均年齢は、2008 年に 44.0 歳、2055 年には 51.3 歳と予測されることから、人口の重心が 50 歳代半ばとなり、しばらく前まで定年として考えていた年齢より高齢側に全人口の半分が分布することになる。今後、日本社会は未だかつて経験したことのない人口高齢化の領域に入ることになる。また、2055 年には生産年齢の人口は 13.4% も低下する予測となる。我々の職業においても女性の活躍を推進するだけでなく、魅力ある臨床検査技師を今以上にアピールした雇用確保が不可欠となる。

<図 3> わが国の人口分布

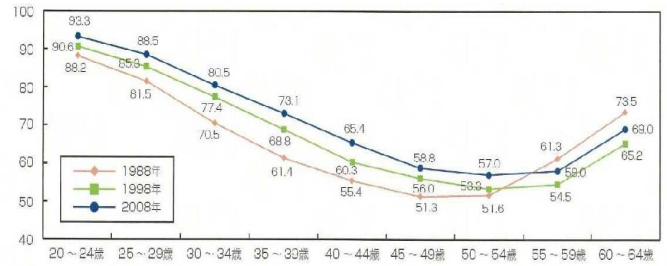


資料：総務省「人口推計年報」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」（平成18年12月推計）

さて、女性が活躍するにはどうしたらよいのだろうか。労働者の間に生じている格差について考えてみたい。人財育成派遣に関する検討委員会から出された提言書の中にも挙げられている賃金の実態はその 1 つである。

図 4 は一般労働者の年齢別階級別男女間所定内給与格差である。50 歳から 54 歳層までは、年齢が高まるにつれて男女間賃金格差は次第に大きくなる傾向がみられる。

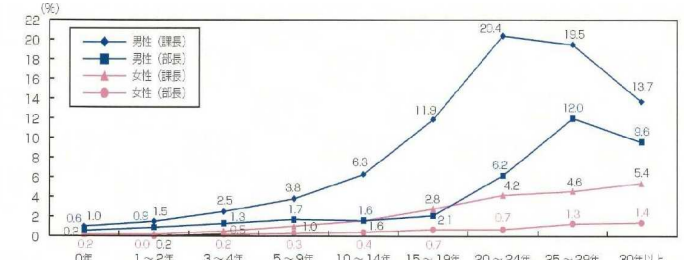
<図 4> 一般労働者の年齢階級別男女間所定内給与格差 (男性=100)



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

また、管理職比率（図 5）では、男性は勤続 10 年以上 25 年未満で勤続年数が長いほど職階も高くなるという関係が顕著である。女性については、男性と比べてそのような関係が顕著ではない。全国の技師長等の女性管理職割合を調査する必要はあるが、現状はまだまだ役職につく年齢は男性よりも遅く、男子優位に役職につく傾向があると考えられる。

<図 5> 勤続年数階級別男女別一般労働者全体に占める管理職比率（企業規模 100 人以上）



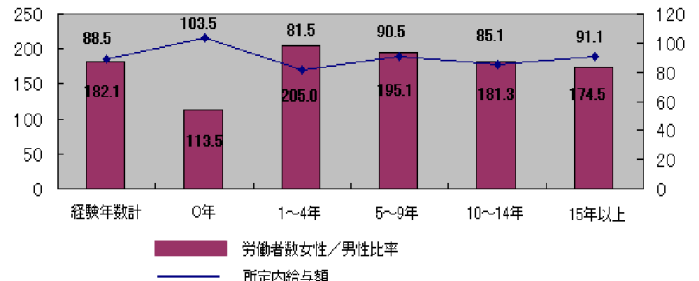
資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2008年）

男女間の賃金格差問題に関する厚生労働省の研究報告では、格差の特徴として以下を挙げている。

1. 一般労働者の男女間所定内給与格差は長期的には縮小傾向にあるが国際的に見て格差は大きい。
2. 男女間賃金格差の発生原因は多種多様であるが、最大の要因は男女間の職階（部長、課長、係長などの役職）の差であり、勤続年数の差も影響している。このほか、家族手当なども影響している。
3. 男女間賃金格差は多くの場合、賃金制度そのものの問題というよりは、人事評価を含めた賃金制度の面や職場における業務の与え方の積み重ね、配置のあり方等、賃金制度以外の雇用管理面における問題に起因していると考えられる。

女性技師の賃金は、図 6（産業別男女間格差の推移と臨床検査技師の格差）によると、勤続 1 年目以降の全勤務年数段階において一般労働者の現状と同じく男性のそれを下回っている。

<図 6> 産業別男女間格差の推移と臨床検査技師の格差



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」
男子=100としたときの女性の水準

男女間賃金格差を是正するためには、職階差を無くし女性が能力を発揮できるようにすることや、それを適正に評価することが必要である。

平成 18 年度女性雇用管理基本調査（医療・福祉の問題点別割

合)では、女性の活躍を推進する上での問題点を以下のように報告している。

<医療・福祉の問題点>

- ・女性の勤続年数が平均的に短い。
- ・家庭責任を考慮する必要がある。
- ・一般的に女性は職業意識が低い。
- ・顧客や取引先を含め社会一般の理解が不十分である。
- ・中間管理職や同僚男性の認識、理解が不十分である。
- ・時間外労働、深夜労働をさせにくい。
- ・女性のための就業環境の整備にコストがかかる。

このような問題点については、女性には出産・子育てという前提もあり、女性のための就業環境を整備し個々に解決していくことが、女性の就業に対する意識を高めていくことになる。そのためには、基本的な理念を明示することが重要であるとともに、女性の活躍を促進するための方針や推進計画を策定することも有効と考える。そこで、日臨技においてもポジティブ・アクションへの推進を提案したい。政府の男女共同参画会議専門調査は、あらゆる分野において 2020 年までに指導的位置を占める女性の割合が少なくとも 30%になることを目指し、各種取り組みを行うように提言している。

一般的にポジティブ・アクション推進のためには、①経営者の取り組み ②職場上司の取り組み ③働く女性の取り組み ④働く男性の取り組み等が必要であり、各施設で目標を挙げて取り組むことが重要になる。日臨技としては、過去の女性部会を含め今回提言する事項をもとに、少しでも問題解決の方向性を示すようなアクションを期待する。そのためにも、女性会員の活躍の場を積極的に設け意見を取り入れる仕組みを組織内に作る必要がある。そこで、女性会員の活躍を推進する機関を提言する。この機関では、女性の職業意識の向上、女性管理職の育成等がポイントになると考える。また、医療の中での臨床検査技師のあるべき姿を考える時、過去に提言されてきた事項をしっかり把握し、望まれる臨床検査技師像（たとえばチーム医療を円滑に行えるチームワーク力の向上、マネージメント能力、創造能力、問題解決能力のある有能な人材育成など）の確立と育成、事業の骨格である『マスタープラン』の実践などを含めた日臨技運営全般の指針を検討・履行監督・評価する機関の設置を希望する。今後も、職能団体として魅力ある臨床検査技師をアピールし、女性技師の活躍はもとより、臨床検査技師を目指す若者が増えることを期待したい。

II. 課題とその取り組み

1. 地位向上

急激な社会情勢の変革および医療現場や職場環境の大きな変化に伴い、従来の臨床検査技師の業務にとどまらない広い視点と社会のニーズに沿った臨床検査技師の在り方を模索する時期を迎えている。質の高い臨床検査技師の存在が広く社会に認知され、次世代への発展的継承が保障されるように、今自らの意思で正しく行動し、資質の向上に努めなければならない。

以下に、現在臨床検査技師会が抱えている現状と問題点を提起し、地位向上に向けた取り組みを提案する。

1) 臨床検査技師の現状と問題点

- ① 社会情勢の悪化に伴い雇用不安が広がり、医療の職場においても正規職員の採用が厳しい状況下、職員ひとりに課せられる業務は膨大である。臨床検査技師としても、検体の収集や生理検査、聴力検査、眼底検査等の日常業務とともに、外来支援としての採血業務、救急医療の日直・宿直、感染対策委員会・NST等のチーム医療への参加が必須となっている。
- ② 診療報酬改定の度に「包括化」「検査実施料の引き下げ」が行われ、経費削減のため厳しい検査室管理が行われている。検査成績を迅速に報告することで業務が終了した時代はすでに終り、検査データの解析や臨床側へのコンサルテーションができる医療チームの一員としての高い知識が要求されている。
- ③ 日臨技では生涯教育研修制度と多種に及ぶ認定制度の導入により、その技術向上と専門的知識の取得が可能となり医療現場

における貢献度は大なるものがある。しかし、現在のところ、その認定資格も臨床検査技師の国家資格に特化したものであり、必ずしも職場組織における身分保障や地位向上につながっているとは言い難い。

- ④ 厳しい医療情勢のもと「医療過誤・医療事故」が各地で多発している。今ほど医療の安全や従事者の「質」が厳しく問われる時代はなく、教育施設における基礎教育の徹底と使命感・責任感を持つ人間味ある臨床検査技師が求められている。

2) 「現状と問題点」の背景

先に述べたように、今や臨床現場では量的にも質的にも著しく増大・多様化した業務に関与していかなければならない。チーム医療の一員として確固たる業務と地位を守るために臨床検査技師一人一人が時代に即応した質的な向上を目指すことが要求される。しかし、これらを可能にしても、医師・薬剤師・看護師の社会的認知度に比較し、臨床検査技師の知名度は極めて低いという現実がある。医療現場に働く同じメディカルスタッフでありながら、なぜこのような事態をまねいているのだろうか。

その理由の第一にはこれまでの臨床検査技師は検査室業務を主としており、患者と接する事を第一の業務としてこなかったためと考えられる。医師も看護師も薬剤師も患者に触れ、手を握り、会話をしているのである。これ以上に患者や医療の信頼を得る方法がないことを私たちは知らなければならない。ベッドサイドに向かい患者と接している臨床検査技師が果たしてどれほどいるであろうか。多くの臨床検査技師は地味で人と接する事が苦手であると聞く。患者だけでなく、同じ組織内でも他部署とのコミュニケーションを不得手とする臨床検査技師が少なくない。専門知識や技術の習得に加えて、医療人として幅広い教養と豊かな人間性を培う努力をせずして、地位向上や身分保障を求めるのは本末転倒といわざるを得ない。

第二の理由として、「検査技師にのみ許される業務」が少ない点が挙げられる。法的には採血および生理学的検査のみが独占業務とされており、医療の多様化が臨床検査技師の仕事をも多様化させている現状を踏まえると、それだけでは臨床検査技師の立場を不動のものにするには不可能である。臨床検査技師に関わる認定技師制度では 30 項目に及ぶ職種が準備されているが、日常業務に忙殺され自己研修や認定取得に努める技師は決して多くはない。真摯な自己研鑽の積み重ねこそが、社会に認知され、その地位を維持できるという基本の思いを今一度新たにすることが重要である。

第三の大きな理由として、彼らのすべてが大学・大学院での教育が基本となった職種であることが考えられる。平成 21 年 7 月、「保健師助産師看護師法及び看護等の人材確保の促進に関する法律の一部を改正する法律案」が通常国会で可決、成立したことは周知のことである。日本看護協会は、医療安全の推進や看護の質の向上、新人看護職の早期離職防止のためには、看護の基礎教育の年限延長・充実や、卒後の臨床研修制度化が喫緊の課題とし、教育体系の改革の必要性を強く社会に働きかけてきたと報告している。看護師の基礎教育が「大学」主流へ移行したことにより、看護の新たな時代を迎えるものと高く評価するものである。また、日本放射線技師会においても、同様の検討がなされている。

3) 臨床検査技師教育についての提案

- ① 高等教育の一般化とともに一般社会の教育水準が向上している現在、医療人に対し、より高度な技術と人間的な教養が要求されることは当然であり、他のメディカルスタッフと同様に、臨床検査技師が 4 年制教育に移行していくのは必然である。臨床検査技師の「基礎教育の 4 年制」を検討する委員会を早急に立上げて、実現に向けて検討する。
- ② すでに就労している臨床検査技師については、個人のスキルアップや職場における地位向上のため、通信大学・放送大学等を利用して学位取得が出来るように支援体制を整える。また医療機関の検査室のみならず、基礎医学、医療関連産業、生命科学情報分野や行政などに雇用と活躍の場が広がるように広報

活動を充実させる。

③ 日臨技生涯教育研修制度は生涯にわたる自発的な学習を援助するものであり、会員の積極的な利用を啓発していく。また認定資格取得は卒後の業務経験や研修・講習を通してより高度な専門職として存在できる唯一の手段である。臨床検査技師が複数の認定資格を持つことも業務拡大や組織における位置付けを確かなものにしてくれる。希望する会員に対しては、日臨技として各職場、組織への働きかけをおこなうなどの支援体制を構築する。また、高齢化が進む現在、マスメディアでも医療と福祉のコラボレーションが報道されており、臨床検査技師も福祉分野に貢献出来るような体制作りに着手しなければならない。福祉分野における受験資格の一部免除の働きかけも必要である。

2. 診療報酬

1) 臨床検査技師の行動および認定検査技師の行動に対する点数化

日臨技が推奨する認定資格はより精度の高い技術を必要とするものであり、輸血をはじめ血液・一般・心電図など多岐にわたるが、いずれの認定資格も診療報酬に反映されていない。

今回、日臨技から4項目の診療報酬改定案が提出されたが、検体検査管理加算、血液採取、生理検査病棟出張加算のいずれも臨床検査全般に関する項目であり、認定検査技師についてはふれられていない。臨床検査技師が認定資格を取得するためには、専門性の高い知識と技術を必要とし、取得後は指導的立場となって検査の質を高めていく責務があり、今後は、何らかの付加価値が必要である。施設における認定検査技師の存在が認識されれば、需要が高まり、地位向上や昇給が必然となる。このことは、医療全体の質を上げることであり、ひいては国民に対する医療サービスの向上につながる。今後は、臨床検査技師による業務を診療報酬加算につなげるような提案が必須である。

3. 人財育成プログラムの作成と普及

平成 17 年度人財育成派遣に関する検討委員会から出された提言書では、職能団体のあり方をベースにして、臨床検査技師の雇用を促進し臨床検査機能の向上を図るための社会的人財育成システムの構築案が示された。これまでの既成概念を打破し、流動化する雇用形態・多様化する就労形態に対応し、職域拡大をも視野に入れた内容である。人財育成は組織の継続、発展のために必要不可欠な課題であり、日臨技や都道府県技師会が、今後どのようにこの課題に取り組むかが重要である。そこで日臨技が取り組んでいるさまざまな教育制度や、今後取り組むべき課題について考察した。

1) 生涯教育制度について

平成 4 年より始まった日臨技生涯教育制度は、自発的な学習を援助するシステムとして高く評価される。旧制度ではA基礎一般、B基礎専門、C専門教科の3教科に別れ、1クール3年のサイクルで終了するシステムとなっていた。そのため平成 13 年～15 年の修了者は 4,638 名(会報 JAMT Vol.12 No9)と会員の 10%程度で、決して高い履修状況ではなかった。これらの状況を踏まえ、平成 19 年より基礎教科と専門教科からなる 5 年サイクルの新制度がスタートした。この新制度により平成 17 年～19 年の第 11 クールの修了者は 7,931 名と増加した。また平成 20 年の単年度修了者は 1,014 名で、この結果、県によって修了者数に差はあるものの、全体では高い履修率となった。

この生涯教育制度は、会員の履修状況を把握出来る点では有効なシステムと言える。しかし、日臨技や都道府県技師会開催の研修会は都市部に集中する傾向があることから、さらなる履修率向上のためには、研修内容の充実と共に研修会に参加困難な遠隔地の会員や子育て中の女性会員、休職中の会員にも配慮し、e-ラーニングの充実などの有効な履修方法を推進する取り組みが望まれる。

2) 検査研究部門研修会について

日臨技の検査研究部門は生物化学分析部門、生理機能部門、形

態検査部門、感染制御部門、移植検査部門、総合管理部門の6部門に分かれ、それぞれの部門に領域があり、各領域では最新の情報や基礎の内容などさまざまな研修会の取り組みがなされており、会員の学術研鑽の良い機会となっている。

一方、各領域の2名の部門委員は、研修会内容・開催地の決定などの手配に追われ、本来の部門委員としての役割を果たせていない。また、一部研修会の開催が困難な状況も発生しており、事実、研修会が中止となった例もある。この問題の原因は、領域ごとの部門運営が2名という少人数で行われている点にある。スムーズな開催地の決定やさらなる内容充実のためには、部門委員は各地区から1名選出とし、以前の検査研究部門体系にもどす必要がある。また、全国研修会は地区持ち回りで開催し、各部門委員は自地区での全国研修会伝達講習会を開催するなど、会員が研修会に参加しやすい状況を作る必要がある。各地区1名の部門委員選出は、研修内容の充実や部門としての学術的活動、そして人財育成をする観点からも必要である。

3) 認定技師制度について

日臨技主導による認定制度には、認定一般検査技師、認定心電検査技師、認定臨床染色体遺伝子検査技師があり、平成 20 年度にはそれぞれ 238 名、203 名、3 名が認定資格を取得した。

これ以外にも臨床検査技師認定機構による認定制度を利用した認定資格もあり、多数の認定取得技師が誕生している。日臨技主導の認定制度においては、平成 21 年度から資格更新のための研修会開催の取り組みも始まり、専門性の高い知識と技術を持った認定技師制度も確立されつつある。職能団体として、また個人のスキルアップの一環として本制度の活用は有効であり、制度のさらなる充実が求められる。

一方、生理部門(超音波、神経生理)や細胞診などの分野では、専門学会独自の認定制度により日臨技離れが起きている。そのため、これらの認定資格についても検討する必要がある。

認定技師の位置付けを向上させるためにも、昇進や昇給に直結するカリキュラムの作成や、段階(さらなるステップアップができる仕組み)をつけた認定技師制度が必要である。今後、認定資格を取得した技師が増加するにあたり、地位向上や認定検査技師診療報酬加算などの取り組みも望まれる。

4) 大学院大学の設立

現在、会員の最終学歴は、2年生の技師養成所卒から4年生大学や大学院卒までとさまざまである。都市部においては勤務後に夜間大学を利用するなどの学習機会に恵まれるが、地方都市においてはそのようなシステムが利用できない会員も多く、都市部と地方では学習の機会に格差がみられる。今後、日臨技が検査精度の保証や、日臨技全体のレベルアップを考える時、体系的な臨床検査医学の学習の場として大学院大学の設立が必要と思われる。検査技師のための検査技師が育てる大学院大学においては、通信教育も併用し地方都市の会員や、今後増加する女性会員も利用しやすい学士、修士、博士などの資格取得システム作りが望まれる。

5) 人財育成部門について

日臨技では平成 18 年・19 年に人財育成部門をおき、平成 18 年には人財育成派遣事業と女性技師対策事業により全国学会でフォーラムが開催された。また平成 19 年には腹部超音波技術者研修会<インストラクター養成研修会>を2回開催している。

しかしこのような単発のフォーラムや研修会では人財育成は困難であり、現に平成 20 年・21 年は日臨技組織内に人財育成部門は設けられていない。そもそも人財育成は中長期計画に基づく取り組みが求められる重要課題である。

1)から4)の提言に加えて、全国統一の研修会カリキュラムの作成とそれに関わる講師の育成を目的とした人財育成部門の常設が必要と考える。

(1) 新人研修カリキュラムの作成

新人研修は都道府県技師会単位で取り組まれているが、各県によって内容はさまざまであり、中には実施していない技師会もある。そこで日臨技として全国統一カリキュラムを作成することで、

新人研修の取り組みを強化し、講師を務める人材を育成する。

(概要)

- ◆ 接遇・マナー研修
- ◆ 社会人としての基礎講座
- ◆ 各検査部門の初級研修
- ◆ 技師会（日臨技・都道府県）の役割・必要性の啓発

(2) 卒後教育カリキュラムの作成

中堅クラスの技師に対しては、e-ラーニングの活用や、検査研究部門を中心に認定資格取得も視野に入れた系統的な学習体系の確立を目指すと同時に、以下の全国統一カリキュラムを作成する。

(概要)

- ◆ 医療安全管理
- ◆ 医療機器管理に関する安全管理
- ◆ 品質マネジメント
- ◆ 院内感染対策
- ◆ チーム医療
- ◆ 各種認定資格取得に向けて
- ◆ 医療情報システム
- ◆ 診療報酬

(3) 職場復帰カリキュラムの作成

職場を離れていた技師が不安なく復帰できるシステムを作成する。

(概要)

- ◆ 接遇・コミュニケーション
- ◆ チーム医療
- ◆ 配属部署に対応した技術研修
- ◆ 2週間から1ヶ月程度の病院実習

(4) スキルアップのための学習体系の確立

認定総合監理技師カリキュラムの活用

4. 会員確保

近年、都道府県技師会・日臨技においては、会員確保が大きな問題となっている。団塊世代の退職と雇用不安、そして臨床検査技師業務が細分化されたことによる専門学会への入会等が影響していると考えられる。これに加え、細胞検査士や超音波検査士のように、専門学会所属が受験資格に必須になっていることや、技師会への魅力や必要性を感じないといった意識が日臨技への入会を躊躇させていると思われる。国家資格を有する職能団体として、有資格者全員の入会が望まれるところではあるが、現実には厳しく、「価値のある・会員に信頼される日臨技」を目指すことが重要となる。当面、会員確保・会員離れ防止の対策として、日臨技の本来の役割、職能団体としての意義・必要性、メリットを明確にし、日臨技主催事業などでアピールしていく必要がある。また、新規会員確保のためにも、学生会員制度の設立や中高生への働きかけを積極的に行っていかなければならない。

1) 会員向け

- ① 日臨技主催研修会等において、理事が日臨技の役割や賠償保険加入によるメリットを説明し、日臨技加入の必要性を啓発する。
- ② 「職能団体である日臨技に所属して仕事をする事が基本である」という意識改革を図る。
- ③ 看護協会の研修制度を参考に、リーダー研修等のスキルアップシステムを構築する。
- ④ 休職中においても日臨技に在籍出来るように、休会システムを早急に実現させる。

2) 新規・新卒向け

- ① 新卒技師が自らの意志で入会するように、技師学校等の様々な行事に出向き学生へのアピールを継続する。
- ② 低額にて学生会員を募集する。学生時代から研修会等に参加することで、技師会の必要性と活動への理解を促す。
- ③ 各学会に学生発表の場を設け、達成感や参加する喜びを体験できる機会を作る。

- ④ 地区学会や都道府県学会に非会員・学生を招待し、日臨技や自県技師会の活動を広く啓発することで入会への意識づけを図る。

3) 職種アピールのための手段の提案

日臨技の中に専門部署をつくり、「けんさEXPO」の全国展開や「手洗いキャラバン」等のイベントを小中学校で実施し、臨床検査技師ならではの活動（顕微鏡による観察やグラム染色を行う等）で一般市民への認知度を高める。

5. 働く女性（男性）技師の環境整備

女性のみならず男性も臨床検査技師として生涯働き続けるための環境作りは、技術職として社会に貢献し、かつその技術を継承していくために重要なことである。そのために可能なあらゆる支援を準備することは日臨技の責務といえる。

しかし、働く女性（男性）の就業条件の多くは、国の労働環境に左右されているのが現状である。

女性就業率の高い諸国では、①国民の所得格差が小さい ②男女間賃金格差が小さい ③短い労働時間 ④減税や家族手当・低い教育費負担などの充実した子育て支援等の政策が執られており、子育てを社会全体で支える意識が強い。国民全体としてこれらの問題に真摯に向き合うことが求められている。当然、日臨技としての支援には限界があるが、一步一步継続して取り組むことで日臨技の姿勢を示すことができる。就業継続が困難な大きな理由は、平成 20 年に提出された女性部会提言書にもあるとおり子育てが第一にあげられる。平成 19 年度内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」では第一子出産を機に実に 7 割が離職している。このことが女性の勤続年数を短くしていると言える。

当面子育て支援として以下を提案する

- ◆ 医学検査学会をはじめとする事業開催時に保育所を設置する。
- ◆ 日臨技主催事業はもとより、地区・都道府県技師会事業についても日臨技負担で保育所を設置する。これらの保育所の設置は利用数の問題ではなく、最低保障として設置するものとする。
- ◆ 復職時や再就職時の就業支援（詳細 3. 5.)
- ◆ 休職時の会費減免制度の導入（詳細 4. 1.)

6. 公益事業

現在、公益事業企画推進委員会にて委託事業のがん撲滅、エイズ撲滅、生活習慣病対策事業が展開されている。今後は女性会員（女性会員の活躍を推進する機関）が企画する事業を定期開催できる予算措置を提案する。具体的には、乳がん・子宮がん撲滅や生活習慣病対策などの企画を年数回、全国数ヶ所での開催とする。

7. 会員調査

女性部会が設置されてから 5 年が経過したが、その認知度は低い。女性部会としても会員のおかれている状況や要望の把握は十分ではない。今回、日臨技会員組織調査の一環として実態把握・要望確認の目的で、女性部会提案のアンケートを実施した。会員の声を技師会活動に反映するためにもこのアンケートを継続実施し、集計結果を加味した企画を随時提案したい。

Ⅲ. 最後に

臨床検査技師としてありつづけるために、日臨技は入会必須の団体となる必要がある。そのためには、地位・制度・教育・環境整備のすべての面で、より一層魅力ある運営を行うと同時に、会員もまた組織を支える一員としての自覚のもとに行動しなければならない。

本提言書では「10 年後の日臨技のあるべき姿」をもとに、早急に対応すべき項目について記載した。これらが実行されることにより、臨床検査技師の地位・レベルを担保し、一層の組織強化と会員の組織率の向上が見込まれる。

「日臨技のあり方」、「女性活躍の推進」については、別途新たな組織を立上げ詳細に検討し、かつすみやかに履行すべきと考える。今回の提言が次年度以降の日臨技運営に生かされ、組織・会員一丸となり日臨技のあるべき姿に近づくために、日臨技には明確な指針の提示と具体的な行動を切に希望する。

<了>