市立甲府病院 RI 検査問題に関する調査委員会
指摘等事項に対する令和８年度上半期対応状況一覧＜放射線部関係＞

〔令和 8 年 9 月 30 日現在〕

指摘・要望等の内容	考え方・対応等の状況
5-2-1　医師、薬剤師、技師の責任体制の構築	
依頼医、放射線科医、薬剤師、技師が患者に対してその役割に応じた責任を負う。 今後、関係者が一堂に会して各責任の確認と業務内容の相互評価の継続が必要である。	放射線科医による放射性医薬品の使用量等の指示、放射性医薬品発注時の薬剤師の確認（種類･量）、投与時の医師・看護師の確認、月間使用量の技師長の確認など、業務場面ごとに役割を明確化することで、その責任の所在を明らかとしている。また、放射線部門に属する職員（医師･看護師･技師）による月 1 回の定例会議（放射線部会議）において問題点の協議を行う。
5-2-2　核医学専門職の生涯教育と能力向上のための学習の場の提供	
職内外の研究会やセミナー、学会に参加して、各自のスキルアップを図り、得た情報を職場内に普及させることにより組織の質を向上させるために、関与する専門職が順次継続して参加する制度を構築する。	専門職としての個人の能力や組織の質を向上させるため、引き続き職内外の研究会やセミナー、学会に積極的な参加を図るとともに、参加で得た情報について放射線技師室会議で出張報告を行い、放射線部会議で研修会や気付きアンケート調査を実施し、情報の共有化と医療の質の向上に努めている。 →放射線部関係研修会（院内） ・中央放射線室　マンモ装置勉強会（シーメンス） 令和８年５月 21 日 参加者：技師６名 ・中央放射線室　令和８年度ＩＴＥＭ報告（キヤノン） 令和８年６月３日 参加者：技師 10 名 ・中央放射線室　マンモ装置勉強会（キヤノン） 令和８年７月８日 参加者：技師５名 ・中央放射線室　ＳＴＡＴ画像勉強会 令和８年７月９日 参加者：医師・技師　計 12 名 ・中央放射線室　マンモ装置勉強会（シーメンス） 令和８年７月 16 日 参加者：技師６名 ・中央放射線室　マンモ装置勉強会（富士フィルム） 令和８年７月 29 日 参加者：技師６名 ・医療安全対策職員研修会 令和 8 年 8 月 13 日～9 月 3 日 参加者：医師・看護師・技師等　計 251 名 演　題：「MRI の安全講習会」

・中央放射線室　ＭＲＩ造影剤勉強会　アンベルビスト
令和８年８月20日
参加者：医師・技師　計12名
・中央放射線室　ＳＴＡＴ画像勉強会
令和８年９月10日
参加者：医師・技師　計12名

→ラジサポ「Ｆ」Web講演会Ｎo.25
令和８年４月24日
院内放射線技師（1名）
→13ｔｈ Cyber ＭＲＩ Basic
令和８年５月21日
院内放射線技師（1名）
→関東ＤＲ研究会　第19回実践セミナーin蓼科
令和８年５月30日～31日
院内放射線技師（1名）
→第29回山梨ＭＲＩ技術研究会
令和８年６月６日
院内放射線技師（5名）
→和歌山ＭＲサロン
令和８年６月10日
院内放射線技師（1名）
→千葉MAGNETOM研究会
令和８年６月16日
院内放射線技師（1名）
→第18回千葉IVR技術セミナー　Part2 頭頚部・体幹・四肢編
令和８年６月21日
院内放射線技師（2名）
→関東甲信越診療放射線技師学術大会
令和８年６月27日～28日
院内放射線技師（2名）
→第31回東京MAGNETOM研究会
令和８年６月28日
院内放射線技師（1名）
→第40回GEヘルスケアCT友の会
令和８年７月16日
院内放射線技師（1名）

	→第 66 回神奈川ＭＲＩ技術研究会 令和８年７月 17 日 院内放射線技師（1 名） →東北ＭＲ技術研究会 令和８年７月 18 日 院内放射線技師（1 名） →フィリップス 第 21 回 Philips 画像診断Ｗｅｂセミナー 令和８年７月 30 日 院内放射線技師（1 名） →シーメンス 第５回ＭＲＩ Step up school 令和８年７月 31 日 院内放射線技師（2 名） →11th Cyber MRI Workshop 令和８年８月 27 日 院内放射線技師（1 名） →エクセレントカンファレンス 2026（富士フイルム） 令和８年８月 30 日 院内放射線技師（1 名） →第 13 回 CT Colonogrraphy Webinar 令和８年９月４日 院内放射線技師（1 名） →山梨県診療放射線技師会 第１回管理士部会学習会 令和８年９月５日 院内放射線技師（2 名） →山梨県診療放射線技師会 ワクチン筋注実技講習会 令和８年９月５日 院内放射線技師（2 名） →Cyber MRI Basic 令和８年９月 17 日 院内放射線技師（1 名） →Cyber MRI Jump 令和８年９月 24 日 院内放射線技師（1 名） →第 50 回 滋放技ＭＲ分科会 令和８年９月 25 日 院内放射線技師（1 名） →ESUR Guidelines 2025 ラジサポ「Ｆ」オンライン説明会（富士製薬） 令和８年９月 28 日 院内放射線技師（1 名）

5-2-3　職種内、職種間のコミュニケーションの改善	
定期的な会議を開催することは当然であるが、会議では全ての参加者、特に若い技師でも自由に発言できる雰囲気を作ることが重要である。この鍵を握っているのが管理の立場にあるリーダーである。リーダーは、リーダーにとって必要な知識やコミュニケーションスキルを身につけ、それを維持しなければならない。自己研鑽によるリーダーシップ能力の向上はもちろん、院外のリーダーシップ研修への参加や、医療におけるチームトレーニング手法の１つである TeamSTEPPS の導入等が推奨される。 また、職種内での技術的なカンファレンスや医師との臨床診断の症例検討などで議論することが職場のモチベーションの維持と現場の活性には効果的である。 コミュニケーションにおいて感情的な対立が発生しそうな時は、市立甲府病院の組織目的は何かを皆で再確認し、自分の立場を越えた視点でものをみたり考えたりすれば、それを抑制でき、さらに高い目標の下、建設的な議論へと転換することができると考えられる。	定期的（１回/月）に開催する放射線室会議、放射線部会議を活用し、コミュニケーションスキルやリーダーシップの醸成に努める。 職種内での技術的なカンファレンスや医師との臨床診断の症例検討などは、放射線部会議の研修会、放射線室会議で行い、今後も定期的に実施できるよう調整を図る。
5-3　報告行動の意義の理解と、報告文化の活性化	
当該技師団が内部で把握していた本事実は、いわゆる医療ミスやヒヤリハットの類ではないが、患者の安全性が損なわれるかもしれない重要な情報であり、医療安全管理部門に報告すべき対象事象である。もし医療安全管理部門に迅速に報告されていれば、より早い段階で過量投与を止めることができた可能性を否定できない。 市立甲府病院は、病床数に比し、平素の病院全体のインシデント報告数が圧倒的に少なく（平成 24 年度 684 件）、放射線技師の報告も少ないことから（平成 24 年度 21 件）、有害事象抽出力や透明性の高い病院であるとは言い難い。本事例においても、放射性医薬品の準備量に疑問を抱いた技師が医療安全担当の技師に状況を報告したものの、それが病院の医療安全管理部門に直ちに伝えられなかったが、このエピソードと平素の院内の報告文化の未成熟は無関係ではない。 平成 14 年ころより、多くの病院にインシデントレポートシステムが導入され、報告行動の活性化が促されてきたが、市立甲府病院の職員や各部門安全管理者は、報告行動の意義や目的、報告対象事例等について、十分理解できていないものと思われる。報告行動の活性化について、全病院を挙げた取り組みが必要となる。	平成25年10月に導入したインシデントレポートシステムによりインシデント事例の収集･分析体制が充実し、院内全体としてインシデント報告活動も活発化している。毎日行う朝会と放射線部会議（医師、看護師、技師）でヒヤリハット報告を行うとともに、リスクマネージャーと放射線技師長が情報交換を密にし、技師全員に情報伝達を行うことで安全・安心の医療の提供を心がけている。 （平成 25 年度 17 件、平成 26 年度 56 件、平成 27 年度 53 件、平成 28 年度 38 件、平成 29 年度 74 件、平成 30 年度 70 件、令和元年度 66 件、令和２年度 69 件、令和３年度 106 件、令和４年度 70 件、令和５年度 61 件、令和６年度 57 件、令和７年度 38 件、令和８年度上半期 19 件）

5-4　Disruptive behaviors の抑制	
上級職による威圧的・高圧的言動（disruptive behaviors：破滅的行動）が、部下を萎縮させ、患者の安全性を損なうことが米国を中心に指摘されている。具体的には、部下を怒鳴る、ののしる、嫌味を言う、侮辱する、馬鹿にした態度をとる、見下す、同僚の前で批判する、個人的に攻撃する、暴力をふるう、物を投げる、といった行動が、周囲のスタッフのストレスを高め、重要な情報を伝達させにくくするなど、チーム内の意思疎通（コミュニケーション）を不良とし、結果的に患者の安全性を下げてしまうと言われている。 市立甲府病院の RI 検査の場においても、これらの disruptive behaviors が存在し、上司に反論できないような状況が生まれていた。しかも、このことは実際に患者への誤った医療行為を許し、早期に過量投与を止められなかった原因の一つとなった。また、ヒアリング調査では、RI 検査以外の放射線室内においても、類似の言動が存在している可能性が指摘された。 市立甲府病院はノンテクニカルスキルや Team STEPPS といったチームコミュニケーショントレーニングなどを導入するなどして職員の意識改革を行い、disruptive behaviors の抑制に努める必要がある。	放射線部内の意思疎通を図り、威圧的・高圧的言動（disruptive behaviors：破滅的行動）を減少させ、風通しの良い職場環境の育成を図り、患者に安全・安心の医療提供を目指す。 『TeamSTEPPS』等によるコミュニケーションツールや職場研修等を通じて、良好なチームワークを構築しながら職員の意識改革を図る。
その他	