

放射線士の勤務實態에 관한 調査研究

新丘專門大學 放射線科

崔鍾學 · 田萬鎮 · 朴英善*1

目 次

- I. 緒 論
- II. 調査對象 및 方法
- III. 調査結果
 - 1. 回答者の 一般的 特性
 - 2. 勤務環境 및 條件
 - 3. 禮 遇
 - 4. 昇級, 昇進 및 退職
 - 5. 人間關係
- IV. 考 察
- V. 結 論
- 參考文獻
- Abstract

I. 緒 論

醫療技士法¹⁾은 “放射線士는 電離 및 非電離 放射線의 취급과 醫療 嚮像 診斷機의 취급, 放射線機器 및 부속기자재의 선택 및 관리업무에 종사한다”고 규정하고 있다. 아울러, “醫療技士가 아니면 醫療技士의 業務를 행하지 못한다”고 규정하고 있어, 放射線의 醫學的 適用과 嚮像 診斷에 있어서 專門職 放射線士의 역할이 절대적임을 보장하고 있다.

그리고, “放射線士는 專門職으로서의 특정수준, 즉 방사선사가 되는 특정의 高度의 技術을 가지고 있으며, 또한 專門性의 업무내용, 즉 업무를 타 직종의 사람이 대행할 수 없다는 獨自性을 가지고 있다”²⁾는 면에서, 放射線士의 업무는 타 직종과 견줄 수 없는 重

要性을 가지고 있다.

더우기, 國民 生活水準의 향상, 政府의 社會福祉 확충에 따른 醫療施惠의 확대, 그리고 醫療技術의 향상으로 일반 국민들의 醫療에 대한 關心과 要求가 증가되고 있는 실정이다.^{3,4)}

이러한 內外的 要因을 고려할 때, 放射線士의 業務實態를 파악하고 평가하여 효율적인 改善方向을 모색하여야 할 必要性이 대두된다. 이에, 著者들은 京鄕各 지역에 소재한 醫療機關에 종사하는 방사선사를 대상으로 제반 勤務實態를 調査한 바 있어, 그 結果를 검토하여 報告한다.

본 調査研究는 서울特別市 및 京畿·忠清道 지역의 의료기관(綜合病院·醫院)에 종사하고 있는 放射線士를 對象으로 했기 때문에 結果를 全國的 狀況으로는 일반화할 수 없음을 첨언하며, 대상자를 표출 추출하지 못했음을 밝혀둔다.

II. 調査對象 및 方法

본 조사연구는 서울特別市 및 京畿道, 忠清南·北道 지역에 소재한 醫療機關에 근무하고 있는 放射線士들을 對象으로 실시하였다.

研究道具로는 본 연구자가 작성한 質問紙를 사용하였으며, 質問紙의 내용은 回答者の 一般的 特性에 관한 7개 문항, 勤務環境 및 條件에 관한 7개 문항, 禮遇에 관한 9개 문항, 昇進·昇級 및 退職에 관한 4개 문항, 人間關係에 관한 2개 문항 등으로 구성하였다.

調査를 위해서는, 1985년 6월부터 12월까지 개최

* 이 論文은 본 學會의 1985년도 學術研究費의 지원으로 研究되었음.

*1 大田保健專門大學 放射線科 Dept. of Radiotechnology, Dae Jon Health Junior College

된 각市·道放射線士會 주최의 放射線士 補修教育 장소에서 교육에 참가한 放射線士들에게 조사서를 배부하고, 각 問項에 대한 답을 應答者가 자유롭게 選定 記入하여 제출하도록 하였다.

회수된 조사서를 應答者가 근무하는 醫療機關의 種別 및 所在地別로 분류하여, 자료의 問項別로 結果를

集計하고 分析하였다.

한편, 病院級 醫療機關에 근무하는 放射線士들의 調査資料는 수가 적어 통계상 偏意的인 樣相을 나타낼 수 있기 때문에 調査結果에서 제외했다.

Ⅲ. 調査結果

1. 回答者의 一般의 特性

調査에 대해 回答한 방사선사는 모두 324 명으로, 年齡別·性別·學歷別·放射線士 經歷別·職級別 分布는 표 1 과 같았다.

2. 勤務環境 및 條件

1) 1日 平均 勤務時間

일(平日) 평균 근무시간은 표 2와 같았으며, 綜合病院에서 '9~10시간' 이 47.9%, '8시간 이내' 가 46.0%, '11~12시간' 이 6.1% 이었고, 醫院에서는 '9~10시간' (42.3%), '8시간 이내' (23.8%), '11~12시간' (22.9%) 順으로, 대부분 10시간 이 내였다.

대체로 綜合病院보다 醫院에 근무하는 방사선사의 1일 근무시간이 많았으며, 醫院에서는 '13~14 시간' 이나 '전일' 근무자도 있었다.

2) 月 休日 日數

월 휴일 일수는 표 3과 같이, 綜合病院에서는 '매주 1일 휴무' 가 85.5%로서 대부분이었으며 '겨주 1일 휴무' 가 8.9% 였다. 반면에, 醫院에서는 '매주 1일 휴무' 가 41.3%로서 가장 많았으나 '겨주 1일 휴무' 가 38.5%로서 상당히 높은 비율을 나타냈고, '월 1회 휴무' (11.9%)와 전혀 휴무일이 없는 경우(5.5%)도 있었다.

표 1. 회답자의 일반적 특성

구분	인원수	비율 (%)	
연령별	20대	179	55.2
	30대	79	24.4
	40대	36	11.1
	50대	26	8.0
	60대	4	1.3
성별	남자	264	81.5
	여자	60	18.5
학력별	대졸	268	82.7
	고졸	44	13.6
	기타	12	3.7
방사선사 경력별	5년이하	200	61.7
	6~10년	62	19.1
	11~15년	17	5.3
	15~20년	19	5.9
	20년이상	26	8.0
직급별	기사장	21	6.5
	부기사장	1	0.3
	주임기사	35	10.8
	실장	42	13.0
	기사	219	67.6
	기타	6	1.8
총계	324	100.0	

표 2. 일일(平日) 평균 근무시간

근무시간	의료기관	종합병원			의원		
	지역	서울	경기·충청	계	서울	경기·충청	계
8시간 이내		40(37.4)	59(54.6)	99(46.0)	18(27.3)	8(18.6)	26(23.8)
9~10시간		62(57.9)	41(38.0)	103(47.9)	24(36.3)	22(51.2)	46(42.3)
11~12시간		5(4.7)	8(7.4)	13(6.1)	18(27.3)	7(16.3)	25(22.9)
13~14시간					6(9.1)	4(9.3)	10(9.2)
전일						2(4.6)	2(1.8)
총계		107(100.0)	108(100.0)	215(100.0)	66(100.0)	43(100.0)	109(100.0)

* 표 2-22의 괄호 안의 숫자는 비율(%)

표 3. 월 휴일 일수

휴무일	의료기관	종합병원			의원		
	지역	서울	경기·충청	계	서울	경기·충청	계
매주 1일 휴무		99(92.5)	85(78.7)	184(85.5)	30(45.4)	15(34.9)	45(41.3)
격주 1일 휴무		4(3.7)	15(13.9)	19(8.9)	24(36.4)	18(41.9)	42(38.5)
월 1회 휴무		2(1.9)	2(1.9)	4(1.9)	8(12.1)	5(11.6)	13(11.9)
전혀 휴무일이 없다					4(6.1)	2(4.6)	6(5.5)
기 타		2(1.9)	6(5.5)	8(3.7)		3(7.0)	3(2.8)
총 계		107(100.0)	108(100.0)	215(100.0)	66(100.0)	43(100.0)	109(100.0)

표 4. 당직근무의 평균간격

근무간격	의료기관	종합병원			의원		
	지역	서울	경기·충청	계	서울	경기·충청	계
고정된 응급당번이 있어 당직근무를 따로 하지 않는다		38(35.5)	30(27.8)	68(31.7)	36(54.5)	10(23.3)	46(42.2)
2~5일마다 교대로		9(8.4)	44(40.7)	53(24.6)	12(18.2)	4(9.3)	16(14.7)
6~9일마다 교대로		27(25.3)	24(22.2)	51(23.7)			
10~15일마다 교대로		1(0.9)		1(0.5)	6(9.1)	1(2.3)	7(6.5)
16~30일마다 교대로		6(5.6)	2(1.9)	8(3.7)		2(4.6)	2(1.8)
기 타		26(24.3)	8(7.4)	34(15.8)	12(18.2)	26(60.5)	38(34.8)
총 계		107(100.0)	108(100.0)	215(100.0)	66(100.0)	43(100.0)	109(100.0)

표 5. 방사선과 내에서의 업무 분담

분담방법	의료기관	종합병원			의원		
	지역	서울	경기·충청	계	서울	경기·충청	계
모든 업무분야가 고정 배치		14(13.1)	29(26.9)	43(20.0)	36(54.5)	22(51.2)	58(53.2)
일정기간 근무후에 모든 분야 업무를 교대		56(52.3)	36(36.3)	92(42.8)	12(18.2)		12(11.0)
일부의 특수한 분야 업무는 고정, 기타 분야 업무는 교대로 분담		34(31.8)	42(38.9)	76(35.3)		6(13.9)	6(5.5)
기 타		3(2.8)	1(0.9)	4(1.9)	18(27.3)	15(34.9)	33(30.3)
총 계		107(100.0)	108(100.0)	215(100.0)	66(100.0)	43(100.0)	109(100.0)

‘매주 1일 휴무’의 경우는 綜合病院과 醫院에서 공통적으로 서울시보다 京畿·忠淸道 지역의 醫療機關에서 비율이 낮았다.

3) 當直勤務의 평균 간격

당직근무의 평균 간격은 표 4와 같았는데, 31.7%의 綜合病院과 42.2%의 醫院에서는 고정된 應急當番이 있어 當直勤務를 따로 하지 않는 것으로 나타났다.

綜合病院에서는 ‘2~5일마다 교대’가 24.6%, ‘6~9일마다 교대’가 23.7%로 높은 비율을 보

였으며, ‘10~15일마다 교대’가 0.5%, ‘16~30일마다 교대’가 3.7%였다.

한편, 醫院에서는 ‘기타’(狀況과 形便에 따라 부정기적으로 當直勤務)가 34.8%로 가장 많았고,少數의 방사선사가 교대로 야간 당직근무를 하거나 隔週 정도마다 교대로 휴일 당직근무를 하는 경우가 일부 있었다.

4) 放射線科 내에서의 業務分擔

放射線科 내에서의 업무는 표 5와 같이 분담되고 있었다.

綜合病院에서는 ‘일정기간 근무 후에 모든 분야의 업무를 교대’가 42.8%로 가장 많았고, ‘일부의 특수한 분야의 업무는 고정, 기타 분야의 업무는 교대로 분담’이 35.3%로서 대체로 業務를 일정기간 마다 바꾸어 分擔하고 있었다. 한편, 모든 업무분야가 고정 배치되고 있는 경우는 20.0%였다.

반면에, 醫院에서는 53.2%에서 모든 업무분야에 고정 배치되어 근무하거나, 30.3%의 醫院에서 형편에 따라 時宜的으로 業務를 분담하고 있었다.

5) 業務量

1日 業務量에 대한 견해는 표 6과 같았다.

綜合病院에서 51.6%, 醫院에서 45.8%가 ‘매우 또는 비교적 過多하다’는 반응을 보였으며, ‘매우 한

가하다’는 綜合病院에서 3.7%에 지나지 않은 반면에 醫院에서는 19.4%에 이르러 큰 對照를 보였다. 또한, ‘비교적 過重하지 않다’는 綜合病院에서 44.3%, 醫院에서 33.9%였다.

특히, 서울市 地域病·醫院에서 ‘매우 또는 비교적 過多하다’는 비율이 높았다.

6) 業務內容의 難易度

放射線士의 業務內容에 대한 난이도는 표 7과 같이 인식되고 있었다.

綜合病院에서는 81.4%가 ‘아주 또는 어려운 업무’라고 답했고, 17.7%가 ‘쉬운 업무’라고 답했다.

이에 비해, 醫院에서는 43.1%가 ‘어려운 업무’라고 답했고 50.5%가 ‘쉬운 업무’라고 답해, 病院

표 6. 일일 업무량

업무량	의료기관	종합병원			의원		
	지역	서울	경기·충청	계	서울	경기·충청	계
매우 과다하다		8(7.5)	18(16.7)	26(12.1)	18(27.3)	7(16.3)	25(22.9)
비교적 과다하다		45(42.0)	40(37.0)	85(39.5)	12(18.2)	13(30.2)	25(22.9)
비교적 과중하지 않다		51(47.7)	44(40.8)	95(44.3)	24(36.3)	13(30.2)	37(33.9)
매우 한가하다		3(2.8)	5(4.6)	8(3.7)	12(18.2)	9(21.0)	21(19.4)
기타			1(0.9)	1(0.4)		1(2.3)	1(0.9)
총 계		107(100.0)	108(100.0)	215(100.0)	66(100.0)	43(100.0)	109(100.0)

표 7. 방사선사의 업무내용의 난이도

난이도	의료기관	종합병원			의원		
	지역	서울	경기·충청	계	서울	경기·충청	계
아주 어려운 업무		10(9.4)	8(7.4)	18(8.4)	12(18.2)	2(4.7)	14(12.8)
비교적 어려운 업무		80(74.8)	77(71.3)	157(73.0)	18(27.3)	15(34.9)	33(30.3)
비교적 쉬운 업무		15(14.0)	22(20.4)	37(17.2)	30(45.4)	25(55.8)	54(49.6)
아주 쉬운 업무		1(0.9)		1(0.5)		1(2.3)	1(0.9)
기타		1(0.9)	1(0.9)	2(0.9)	6(9.1)	1(2.3)	7(6.4)
총 계		107(100.0)	108(100.0)	215(100.0)	66(100.0)	43(100.0)	109(100.0)

표 8. 방사선사 업무의 중요성에 대한 의료기관내의 인식도

인식도	의료기관	종합병원			의원		
	지역	서울	경기·충청	계	서울	경기·충청	계
높다		19(17.8)	19(17.6)	38(17.7)	24(36.4)	15(34.8)	39(35.8)
보통		50(46.7)	48(44.4)	98(45.6)	36(54.5)	14(32.6)	50(45.9)
낮다		37(34.6)	41(38.0)	78(36.3)	6(9.1)	14(32.6)	20(18.3)
기타		1(0.9)		1(0.4)			
총 계		107(100.0)	108(100.0)	215(100.0)	66(100.0)	43(100.0)	109(100.0)

과 비교하여 대체로 放射線科 業務가 단순함을 나타냈다.

7) 放射線士 業務의 중요성에 대한 醫療機關 內的 인식도

放射線士 業務의 중요성에 대한 醫療機關 內的 인식도는 표 8과 같았다.

綜合病院에서는 '높다'가 17.7%, '보통'이 45.6%, '낮다'가 36.3%였으며, 醫院에서는 '높다'가 35.8%, '보통'이 45.9%, '낮다'가 18.3%였다.

綜合病院에 비해 醫院에서 오히려 放射線士 業務의 중요성이 높게 평가되고 있었다.

3. 禮 遇

1) 月 報酬 수준

월 보수수준(상여금 제외, 제 수당 포함)은 표 9와

같았다.

綜合病院에서는 20만원대가 49.8%로 가장 많았고, 다음으로는 30만원대가 23.3%, 40만원대(6.9%), 50만원대(6.0%), 60만원대(4.6%), 70만원대(4.2%), 80만원이상(2.8%), 20만원 이하(2.4%)順이었다.

醫院에서는 30만원대가 25.7%로 가장 많았고, 다음으로는 40만원대가 23.8%, 50만원대(21.1%), 20만원대(16.5%), 60만원대(8.3%), 20만원 미만(2.8%), 70만원대(0.9%), 80만원이상(0.9%)順이었다.

월 보수액은 대체로 서울市 地域 病·醫院이 京畿·忠淸道 地域 病·醫院보다 높은 수준이었고, 醫院이 綜合病院보다 높은 수준이었다.

2) 賞與金 支給率

표 9. 월 보수 수준 *

의료기관 금 액 지 역	중 합 병 원			의 원		
	서 울	경 기·충 청	계	서 울	경 기·충 청	계
20 만원미만	5(4.6)	5(2.4)		3(7.0)	3(2.8)	
20 ~ 29 만원	48(44.9)	59(54.6)	107(49.8)	10(15.1)	8(18.6)	18(16.5)
30 ~ 39 만원	29(27.1)	21(19.4)	50(23.3)	14(21.2)	14(32.6)	28(25.7)
40 ~ 49 만원	8(7.5)	7(6.5)	15(6.9)	18(27.3)	8(18.6)	26(23.8)
50 ~ 59 만원	6(5.6)	7(6.5)	13(6.0)	18(27.3)	5(11.6)	23(21.1)
60 ~ 69 만원	5(4.7)	5(4.6)	10(4.6)	5(7.6)	4(9.3)	9(8.3)
70 ~ 79 만원	7(6.5)	2(1.9)	9(4.2)	1(1.5)		1(0.9)
80 만원이상	4(3.7)	2(1.9)	6(2.8)		1(2.3)	1(0.9)
총 계	107(100.0)	108(100.0)	215(100.0)	66(100.0)	43(100.0)	109(100.0)

* 상여금 제외, 제 수당 포함

표 10. 상여금 지급율

의료기관 지 급 율 지 역	중 합 병 원			의 원		
	서 울	경 기·충 청	계	서 울	경 기·충 청	계
전혀 미지급	4(3.7)	12(11.1)	16(7.4)	18(27.3)	14(32.6)	32(29.4)
연 100 %		7(6.5)	7(3.3)	6(9.1)	14(32.6)	20(18.3)
연 200 %		21(19.4)	21(9.8)	18(27.3)	11(25.5)	29(26.7)
연 300 %	1(0.9)	7(6.5)	8(3.8)	12(18.1)	2(4.7)	14(12.8)
연 400 %	21(19.6)	35(32.4)	56(26.0)	6(9.1)	1(2.3)	7(6.4)
연 500 %	14(13.1)	8(7.4)	22(10.2)			
연 600 %	53(49.6)	18(16.7)	71(33.0)	6(9.1)		6(5.5)
연 700 % 이상	14(13.1)		14(6.5)		1(2.3)	1(0.9)
총 계	107(100.0)	108(100.0)	215(100.0)	66(100.0)	43(100.0)	109(100.0)

상여금 지급율은 표 10과 같이, 전반적으로 綜合病院이 醫院보다 높았고 서울시 地域 의료기관이 京畿·忠淸道 地域 의료기관보다 높았다.

綜合病院에서의 상여금 지급율은 年 400~600% 수준(69.2%)이었는데, '年 700% 이상' 이 6.5%, '전혀 未支給' 이 7.4%였다.

醫院에서의 상여금 지급율은 이보다 저조한 현상을 나타내 年 100~300% 수준(57.8%)이었으며, '年 400% 이상' 이 12.8%, '전혀 未支給' 이 29.4%였다.

3) 危險手當의 支給

월 급여중에 위험수당의 지급여부는 표 11과 같다.

綜合病院에서는 62.8%에서 지급되고 있었으며, 37.2%에서 지급되지 않고 있었다.

醫院에서는 19.2%에서 지급되고 있었으며, 80.8%에서 지급되지 않고 있었다.

4) 免許手當의 支給

월 급여중에 면허수당의 지급여부는 표 12와 같았다.

표 11. 월 급여중에 위험수당의 지급여부

지급여부	의료기관	종합병원			의원		
	지역	서울	경기·충청	계	서울	경기·충청	계
지급		75(70.1)	60(55.6)	135(62.8)	18(27.3)	3(7.0)	21(19.2)
미지급		32(29.9)	48(44.4)	80(37.2)	48(72.7)	40(93.0)	88(80.8)
총계		107(100.0)	108(100.0)	215(100.0)	66(100.0)	43(100.0)	109(100.0)

표 12. 월 급여중에 면허수당의 지급여부

지급여부	의료기관	종합병원			의원		
	지역	서울	경기·충청	계	서울	경기·충청	계
지급		54(50.5)	42(38.9)	96(44.7)	12(18.2)	2(4.7)	14(12.8)
미지급		53(49.5)	66(61.1)	119(55.3)	54(81.8)	41(95.3)	95(87.2)
총계		107(100.0)	108(100.0)	215(100.0)	66(100.0)	43(100.0)	109(100.0)

표 13. 급여중 임상 근무경력의 반영도

반영도	의료기관	종합병원			의원		
	지역	서울	경기·충청	계	서울	경기·충청	계
정당하게 반영되고 있다		17(15.9)	22(20.4)	39(18.2)		3(7.0)	3(2.8)
일부 반영되고 있다		39(36.4)	50(46.3)	89(41.4)	36(54.5)	22(51.1)	58(53.2)
대체로 반영되지 않고 있다		31(29.0)	25(23.1)	56(26.0)	24(36.4)	11(25.6)	35(32.1)
전혀 반영되지 않고 있다		20(18.7)	11(10.2)	31(14.4)	6(9.1)	7(16.3)	13(11.9)
총계		107(100.0)	108(100.0)	215(100.0)	66(100.0)	43(100.0)	109(100.0)

지급율은 綜合病院에서 44.7%, 醫院에서 12.8%였다.

위험수당과 마찬가지로 면허수당의 지급율은 綜合病院이 醫院에서 보다 훨씬 높고, 서울시 地域 의료기관이 京畿·忠淸道 地域 의료기관에서 보다 높았다.

5) 給與중 臨床 勤務經歷의 반영도

'현재의 給與體系가 임상근무경력에 대한 예우를 어떻게 반영하고 있다고 생각하는가'에 대한 반응은 표 13과 같았다.

綜合病院의 경우에는, '정당하게 또는 일부 반영되고 있다'는 견해가 59.6%, '대체로 또는 전혀 반영되지 않고 있다'는 견해가 40.4%이었다.

醫院의 경우에는, '정당하게 또는 일부 반영되고 있다'는 견해가 56.0%, '대체로 또는 전혀 반영되지 않고 있다'는 견해가 44.0%이었다.

6) 初任 給與水準

초임 방사선사의 급여수준(상여금 제외)은 표 14와 같이, 20~29만원 수준이 대부분이었다.

綜合病院은 '20~24만원'이 43.8%, '25~29

표 14. 초임급여 수준 *

금액	의료기관	종합병원			의원		
	지역	서울	경기·충청	계	서울	경기·충청	계
20만원미만		11(10.3)	15(13.9)	26(12.0)	2(3.1)	7(16.3)	9(8.3)
20~24만원		42(39.3)	52(48.1)	94(43.8)	27(40.9)	10(23.2)	37(33.9)
25~29 "		41(38.3)	30(27.8)	71(33.0)	30(45.5)	7(16.3)	37(33.9)
30~34 "		11(10.3)	9(8.3)	20(9.4)	3(4.5)	8(18.6)	11(10.1)
35~39 "		1(0.9)		1(0.4)	3(4.5)	7(16.3)	10(9.2)
40만원이상		1(0.9)	2(1.9)	3(1.4)	1(1.5)	4(9.3)	5(4.6)
총 계		107(100.0)	108(100.0)	215(100.0)	66(100.0)	43(100.0)	109(100.0)

* 상여금 제외, 제 수당 포함

표 15. 현재의 보수액에 대한 만족도

만족도	의료기관	종합병원			의원		
	지역	서울	경기·충청	계	서울	경기·충청	계
매우 만족		1(0.9)	2(1.9)	3(1.4)		1(2.3)	1(0.9)
대체로 만족		30(28.1)	22(20.3)	52(24.2)	12(18.2)	12(27.9)	24(22.0)
대체로 불만족		53(49.5)	46(42.6)	99(46.0)	42(63.6)	20(46.5)	62(56.9)
매우 불만족		23(21.5)	38(35.2)	61(28.4)	12(18.2)	10(23.3)	22(20.2)
총 계		107(100.0)	108(100.0)	215(100.0)	66(100.0)	43(100.0)	109(100.0)

표 16. 승급(또는 급여인상)의 기간

기간	의료기관	종합병원			의원		
	지역	서울	경기·충청	계	서울	경기·충청	계
반년마다		1(0.9)	2(1.9)	3(1.4)		1(2.3)	1(0.9)
매년		36(33.6)	59(54.6)	95(44.2)	12(18.2)	9(21.0)	21(19.3)
2년마다		11(10.3)	7(6.5)	18(8.4)	6(9.1)	1(2.3)	7(6.4)
일정하지 않다		39(36.5)	31(28.7)	70(32.5)	24(36.4)	15(34.9)	39(35.8)
기타		20(18.7)	9(8.3)	29(13.5)	24(36.4)	17(39.5)	41(37.6)
총 계		107(100.0)	108(100.0)	215(100.0)	66(100.0)	43(100.0)	109(100.0)

만원' 이 33.0%, '20만원 미만' 이 12.0%, '30만원 이상' 이 11.2%였다.

그런데, 醫院은 '20~24만원', '25~29만원' 이 각각 33.9%, '30~34만원' 이 10.1%, '35~39만원' 이 9.2%, '20만원 미만' 이 8.3%, '40만원 이상' 이 4.6% 등이었다.

초임급여 수준은 綜合病院보다 醫院에서 교액인 양상을 띄었다.

7) 報酬額에 대한 만족도

현재의 보수액에 대한 만족도는 표 15와 같았다.

綜合病院 근무자의 경우에는, '매우 滿足' 이 1.4%, '대체로 滿足' 이 24.2%, '대체로 不滿足' 이 46.0%, '매우 不滿足' 이 28.4%였다.

醫院 근무자의 경우에는, '매우 滿足' 이 0.9%, '대체로 滿足' 이 22.0%, '대체로 不滿足' 이 56.9%, '매우 不滿足' 이 20.2%였다.

전반적으로 滿足에 비하여 不滿足의 비율이 우세하여, 放射線士의 보수액을 上向 調整하기 위한 대책수립이 시급함을 여실히 나타냈다.

4. 昇級, 昇進 및 退職

1) 昇級期間

급여 호봉의 승급(또는 급여 인상)은 표 16과 같이 조정되고 있었다.

綜合病院에서는, '每年' 이 44.2%로서 가장 높은 비율을 나타냈고, 다음으로는 '일정하지 않다'가 32.5%의 비율을 나타냈다.

醫院에서는, '일정하지 않다' '기타'가 73.4%로서 대부분을 차지한 반면에, '每年'은 19.3%, '2年마다'는 6.4%, '半年마다'는 0.9%에 불과했다.

2) 昇進制度

昇進制度는 표 17과 같이 綜合病院의 48.4%에서, 醫院의 14.7%에서만 있는 것으로 나타났다.

승진제도가 있는 綜合病院의 경우에, 昇進方法은 표 18과 같이 '적임자를 선별하여 부정기적으로 승진'이 46.1%로서 가장 많았고, 다음으로 '일정기간 근무자를 모두 승진' (27.9%), '적임자를 선별하여 정

기적으로 승진' (21.2%) 순이었다.

3) 退職金 制度와 退職事由

퇴직금제도는 표 19와 같이 綜合病院의 96.3%에서, 醫院의 63.3%에서 보장되어 있었다. 퇴직금은 거의 모든 綜合病院에서 지급되고 있는데 비해, 醫院(특히, 京畿·忠清道 지역의 醫院)에서는 1/3 ~ 절반가량의 의료기관에서 전혀 지급되지 않고 있었다.

放射線士의 退職事由는 표 20과 같았는데, 이는 調査應答者가 가장 타당하다고 생각되는 것을 세계적 선택한 결과이다.

綜合病院에서는, '보수가 많은 의료기관에 취업' (28.2%)을 첫번째로 꼽았고, 다음으로 '근무시설·환경이 더 좋은 의료기관에 취업' (21.7%), '他職業으로 전향' (13.5%), '승진할 기회가 주어져서' (10.9%), '방사선과의 근무분야를 바꾸기 위해' (6.5%), '근무지역을 바꾸기 위해' (6.5%) 등을 꼽았다.

醫院에서는, 첫번째로 역시 '보수가 많은 의료기관에 취업' (26.6%)를 꼽았고, 다음으로 '근무시설·

표 17. 승진제도

유 무	의료기관 지 역	종 합 병 원			의 원		
		서 울	경 기·충청	계	서 울	경 기·충청	계
있	다	70(65.4)	34(31.5)	104(48.4)	12(18.2)	4(9.3)	16(14.7)
없	다	37(34.6)	74(68.5)	111(51.6)	54(81.8)	39(90.7)	93(85.3)
총	계	107(100.0)	108(100.0)	215(100.0)	66(100.0)	43(100.0)	109(100.0)

표 18. 승진 방법

승진 방법	의료기관 지 역	종 합 병 원		
		서 울	경 기·충청	계
일정기간 근무자를 모두 승진		14(20.0)	15(44.1)	29(27.9)
적임자를 선별하여 정기적으로 승진		18(25.7)	4(11.8)	22(21.2)
적임자를 선별하여 부정기적으로 승진		33(47.1)	15(44.1)	48(46.1)
기 타		5(7.2)		5(4.8)
총	계	70(100.0)	34(100.0)	104(100.0)

표 19. 퇴직금 제도

유 무	의료기관 지 역	종 합 병 원			의 원		
		서 울	경 기·충청	계	서 울	경 기·충청	계
있	다	105(98.1)	102(94.4)	207(96.3)	48(72.7)	21(48.8)	69(63.3)
없	다	2(1.9)	6(5.6)	8(3.7)	18(27.3)	22(51.2)	40(36.7)
총	계	107(100.0)	108(100.0)	215(100.0)	66(100.0)	43(100.0)	109(100.0)

표 20. 방사선사의 주요 퇴직 사유

퇴직사유	의료기관	종합병원			의원		
	지역	서울	경기·충청	계	서울	경기·충청	계
보수가 많은 의료기관에 취업		86(26.8)	96(29.6)	182(28.2)	54(27.3)	33(25.6)	87(26.6)
승진할 기회가 주어지지 않음		40(12.5)	30(9.3)	70(10.9)	6(3.0)	10(7.8)	16(4.9)
방사선과의 근무분야를 바꾸기 위해		28(8.7)	14(4.3)	42(6.5)	12(6.1)	6(4.7)	18(5.5)
근무지역을 바꾸기 위해		21(6.5)	21(6.5)	42(6.5)	18(9.1)	23(17.8)	41(12.5)
업무량이 과다하고 적응하기 어려워서		6(1.9)	10(3.1)	16(2.4)	10(5.0)	6(4.6)	16(4.9)
근무병원 직원과의 불화		11(3.4)	15(4.6)	26(4.1)	20(10.1)	6(4.7)	26(8.0)
근무시설·환경이 더 좋은 의료기관에 취업		65(20.3)	75(23.1)	140(21.7)	42(21.2)	30(23.3)	72(22.0)
가정사정		16(5.0)	15(4.6)	31(4.8)	12(6.1)	6(4.6)	18(5.5)
타직업으로 전향		45(14.0)	42(13.0)	87(13.5)	6(3.0)	6(4.6)	12(3.7)
기타		3(0.9)	6(1.9)	9(1.4)	18(9.1)	3(2.3)	21(6.4)
총계		321(100.0)	324(100.0)	645(100.0)	198(100.0)	129(100.0)	327(100.0)

표 21. 의료팀의 일원으로서, 의사 및 간호원과의 인간관계

친밀도	의료기관	종합병원			의원		
	지역	서울	경기·충청	계	서울	경기·충청	계
대체로 친밀하다		21(19.6)	26(24.1)	47(21.9)	24(36.4)	16(37.2)	40(36.7)
보통이다		53(49.6)	51(47.2)	104(48.4)	36(54.5)	22(51.2)	58(53.2)
대체로 친밀하지 않다		32(29.9)	30(27.8)	62(28.8)	6(9.1)	4(9.3)	10(9.2)
기타		1(0.9)	1(0.9)	2(0.9)		1(2.3)	1(0.9)
총계		107(100.0)	108(100.0)	215(100.0)	66(100.0)	43(100.0)	109(100.0)

표 22. 동료 방사선사와의 인간관계

친밀도	의료기관	종합병원			의원		
	지역	서울	경기·충청	계	서울	경기·충청	계
대체로 친밀하다		60(56.1)	66(61.1)	126(58.6)	30(45.4)	23(53.5)	53(48.6)
보통이다		43(40.2)	36(33.3)	79(36.7)	24(36.4)	15(34.9)	39(35.8)
대체로 친밀하지 않다		3(2.8)	6(5.6)	9(4.2)	6(9.1)		6(5.5)
기타		1(0.9)		1(0.5)	6(9.1)	5(11.6)	11(10.1)
총계		107(100.0)	108(100.0)	215(100.0)	66(100.0)	43(100.0)	109(100.0)

환경이 더 좋은 의료기관에 취업' (22.0%), '근무지역을 바꾸기 위해' (12.5%), '근무병원 직원과의 불화' (8.0%), '방사선과의 근무분야를 바꾸기 위해' (5.5%), '가정사정' (5.5%) 등을 꼽았다.

5. 人間關係

醫療팀의 일원으로서 醫師 및 看護員과의 인간관계

는 표 21 과 같이 상당히 親密한 것으로 나타났다.

'친밀하다' 는 종합병원에서 70.3%, 의원에서 89.9%에 이르렀고, '친밀하지 않다' 는 종합병원에서 28.8%, 의원에서 9.2%에 머물렀다. 親密度는 의원에서 높았다.

아울러, 동료 放射線士와의 인간관계는 표 22 와 같이 강한 同僚愛를 가지고 있었다. '대체로 친밀하지

않다' 는 종합병원에서 4.2%, 의원에서 5.5%에 지나지 않았다.

IV. 考 察

放射線士의 1日 평균 근무시간, 月 휴일수, 당직근무의 평균 간격, 과내에서의 業務分擔, 1日 業務量, 業務內容의 난이도, 업무의 중요성에 대한 醫療機關의 인식도 등 勤務環境 및 條件에 대한 實態는 표 2-8과 같았다.

醫療機關의 종류(綜合病院과 醫院, 본 조사에서는 病院은 제외)와 소재지역(서울, 京畿·忠淸地域)에 따라 다소 差異가 있었으나, 대체로 1日 勤務時間은 10시간 이내였으며, 月 休日數는 매주 또는 격주로 휴무하고 있었다.

1日 業務量은 51.6%의 종합병원과 45.8%의 의원에서 '과다하다'는 반응을 보였고, 業務內容의 難易度에 대해서는 종합병원에서 81.4%, 의원에서 43.1%가 '어려운 업무'라고 응답했다. 이와같은 結果는 診療放射線技術의 비약적인 진보를 반영하고 있다고 할 수 있다. 또한, 專門職 放射線士의 지위를 확립해야 할 當爲性과 그 責務와 役割의 중요성을 시사하고 있다고 할 수 있다.

放射線科 내에서의 業務分擔은 종합병원의 경우에 '일정기간 근무 후에 모든 분야를 교대' (42.8%)하거나 '일부의 특수한 분야는 고정, 기타 분야는 교대로 분담' (35.3%)하고 있었다. 그러나, 새로운 畫像情報化時代를 맞고 있는 차체에 빈번한 윤번식 업무 분담은 지양해야 할 것이다. 病院의 經營組織에서도 과학적인 人事管理를 도입하여⁹⁾ 專門分科別로 업무 내용과 업무량을 분석하고 個人的인 特長을 파악하여 適正한 人員을 장기배치하여 專門的 識見과 기량으로 業務의 效率化를 도모하도록 해야겠다. 醫療技術의 特徵은 個別的 技術이 각각의 입장에서 성장하여 가면서 相關부분이 서로 重合되어 그것을 기점으로 하여 새로운 技術로 성장하는 多層立體的 構造를 갖기 때문이다.⁶⁾

放射線士의 월보수 수준, 상여금 지급율, 제수당의 지급, 급여중 임금근무 경력의 반영도, 초임급여 수준, 승급·승진, 퇴직금제도 등 禮遇에 대한 實態는 표 9~19와 같았다.

禮遇는 객관적으로 평가할 때에 대체로 불충분한 편이었고, 표 15와 같이 現 報酬額에 대한 滿足度는 전

반적으로 滿足에 비하여 不滿足의 비율이 우세하였다.

日本·人事院에서 조사한 放射線技師의 民間平均給與는 초임 184,537圓, 10년 경력급 234,121圓, 30년 경력급 403,917圓 수준이며, 基本給 외에 年齡給, 勤續給, 地域給, 能率給, 精勤·家族·住宅·特殊作業·超過勤務·職責·通勤手當 등이 지급되고 있다.⁷⁾ 그러나, 우리나라는 표 9-14와 같이 이에 크게 未達되고 있는 實情이었으며, 제 手當의 지급율도 상당히 낮았다.

禮遇와 관련하여, 放射線士를 양성하는 專門大學의 敎授수와 입학정원이 근래의 數年 동안 急增現象을 보여⁸⁾ 최근에는 방사선사의 과잉배출로 인해 취업경쟁이 현저하게 過熱되고 보수를 低給化시키고 있는 점은 看過할 수 없는 중대한 問題點이다. 이의 해결을 위해서는 방사선사의 需要에 대한 적정한 供給關係를 유지하기 위한 政府當局의 進取한 政策的인 檢討가 시급히 요망된다.

한편, 崔 등⁹⁾의 調査에서 專門大學 放射線科 敎授들은 우리나라 放射線技術에 대한 發展觀에 대해 '매우 발전할 것이다' (50.0%) 또는 '조금 발전할 것이다' (31.3%)고 전망하였으며, 姜⁹⁾의 調査에서 臨床에 종사하고 있는 放射線士들은 臨床醫學에서 放射線技術의 역할에 대해 '매우 중요하다' (79.4%) 또는 '비교적 중요하다' (14.3%)는 반응을 보여, 장차 醫學部門에 있어서 放射線技術과 放射線士의 역할이 확충되고 중요성이 높아질 것으로 분석되었다. 放射線士의 사기진작은 바로 患者에게 良質의 醫療技術을 제공하게 할 수 있는 先決條件이라는 점에서 放射線士의 근무환경 및 조건, 예우를 改善시켜 주기 위한 政府當局의 법적·제도적 지원과 醫療機關의 적극적인 배려가 필요하다고 사료된다.

아울러, 日本의 경우¹⁰⁾와 같이 專門職能團體에서 매년 정기적으로 放射線士의 업무내용과 노동실태를 검토하고 正當한 給與表를 만들어, 모든 회원들에게 公知하고 각 醫療施設 등에 자료를 보내어 當연한 待遇를 받도록 權益을 뒷받침해주는 대책이 강구되어야 하겠다.

醫療팀의 일원으로서 醫師 및 看護員, 동료 放射線士와의 人間關係는 표 21, 22와 같이 대부분 親密度가 높은 것으로 나타났다. 앞으로 病院의 기능은 더욱 다양화되고 그 운영의 合理化와 효를 기해야 되는 압력이 다각도에서 가중되고 醫師 中心의 醫療에서 참다운 Team work의 醫療로 전환될 전망이므로¹¹⁾,

醫療機關 내에서의 각 職種간의 협조와 교류는 중요하다고 생각된다.

우선, 放射線士는 醫療社會에서 기대되는 國民, 患者로부터의 신뢰를 확보하기 위해서는 專門知識을 충분히 가지는 것 이외에 放射線 專門職에 대한 使命의 중요성을 인식할 필요가 있다¹²⁾고 생각된다.

V. 結 論

1985년 6월부터 12월까지 서울특별시 및 경기도, 충청남·북도 지역에 소재한 의료기관(종합병원, 의원)에 근무하고 있는 방사선사 324명을 대상으로 설문지를 사용하여 근무실태를 조사한 결과, 다음과 같은 결론을 얻었다.

1. 1일 평균 근무시간은 대부분 10시간 이내였다(종합병원 93.9%, 의원 66.1%).
2. 월 휴일 일수는 종합병원에서는 '매주 1일 휴무'가 85.5%로서 대부분이었으며, 의원에서는 '매주 1일 휴무'가 41.3%, '겨주 1일 휴무'가 38.5%였다.
3. 방사선과 내에서의 업무분담은, 종합병원에서 '일정기간 근무후에 모든 분야를 교대' (42.8%)하거나 '일부의 특수한 분야 업무는 고정, 기타 분야의 업무는 교대로 분담' (35.3%)하고 있었다. 반면에, 의원에서는 '모든 업무 분야를 고정 근무' (53.2%)하거나 '형편에 따라 교대' (30.3%)하고 있었다.
4. 1일 업무량은 51.6%의 종합병원과 45.8%의 의원에서 '과다하다'는 반응을 보였다.
5. 업무내용의 난이도에 관해서는, 종합병원에서 81.4%, 의원에서 43.1%가 '어려운 업무'라고 답했다.
6. 월 보수액은 의원이 종합병원보다 대체로 높은 수준이었고, 서울시 지역 의료기관이 경기·충청지역 의료기관보다 높은 수준이었다.
7. 상여금 지급율은 종합병원에서 연 400~600% 수준(69.2%)이 대부분이었고, 의원에서는 100~300% 수준(57.8%)이었다.
8. 월 급여중에 위험수당은 62.8%의 종합병원, 19.2%의 의원에서 지급되고 있었고, 면허 수당은 44.7%의 종합병원에서, 12.8%의 의원에서 지급되고 있었다.
9. 초임수준(상여금 제외)은 20만원대(종합병원 76.8%, 의원 67.8%)가 가장 많았다.

10. 급여는 종합병원(52.6%)에서 매년 일정하게 인상되고 있는 반면에, 의원(73.4%)에서는 일정하지 않게 인상되고 있었다.

11. 승진제도는 48.4%의 종합병원과 14.7%의 의원에서 있었다.

12. 퇴직금 제도는 종합병원의 96.3%에서, 의원의 63.3%에서 보장되어 있었다.

13. 주요 퇴직사유는 '보수가 많은 병원에 취업', '근무시설·환경이 더 좋은 병원에 취업', '근무지역 변경', '승진 기회', '타 직업으로 전향' 등이었다.

14. 의료팀의 일원으로서 의사 및 간호원, 동료 방사선사와의 인간관계는 대부분 친밀한 것으로 나타났다.

參 考 文 獻

1. 保健社會部：醫療技士法，法律 第 2534 號，1973. 2.6. 公布.
2. 日本放射線技師會 編：對話と人間，日本放射線技師會，167~172，1977.
3. 慶光顯·許 俊：X線診斷 部門에 있어서 業務量에 관한 調査研究(II)，韓放技學誌，第 1 卷，第 1 號，44~54，1978.
4. 李晟雨：우리나라의 醫療技術政策，「醫療技術의 發展과 醫療政策의 方向」國際세미나，翰林大學，139~148，1983.
5. 柳穆基：病院經營과 그 實際，大韓病院協會誌，第 3 卷，第 1 號，62~64，1974.
6. 內田勝·山下一也·稻津博：放射線技術者のための 畫像工學，通商産業研究社，第 2 版，1~4，1979.
7. 日本放射線技師會 調査部：職種別民間給與の實態，日本放射線技師會雜誌，第 32 卷，第 3 號，44~47，1985.
8. 崔鍾學·田萬鎮·金英一：專門大學의 放射線科 教育에 관한 調査研究，韓放技學誌，第 5 卷，第 1 號，77~95，1982.
9. 姜昌烈：韓國放射線士의 職業實態와 職業意識에 관한 研究，中央大學校 社會開發大學院 碩士學位論文，1985.
10. 中村實：專門職としての待遇問題，「明日への旅立ち」，マグブロス出版(株)，6~63，1977.

11. 洪準植 : 向後 100 年의 病院의 發展에 관한 展望,
우리나라 病院 開院 100 주년 기념 病院管理 綜合
學術大會 演題集, 大韓病院協會, 33~44, 1985.

12. 金森勇雄 : 放射線技師의 現狀と將來, 日本放射線技
師會雜誌, 第 29 卷, 第 8 號, 8~11, 1982.

Abstract

Survey on Working Condition of Radiological Technologists

Jong Hak Choi, Man Jin Jeon, Young Sun Park*¹

Dept. of Radiotechnology, Shin Gu Junior College

Kyung Ki Do, Korea

We got the following results from the 324 radiologic technologists as we surveyed their working condition by using the questionnaire, who were working in the medical institutions (general hospitals and doctor's clinics) situated in the area of Seoul city, Kyung ki-do and Chung-chong-do since June to December 1985.

1. Their daily average working time was almost within 10 hours (in 93.9% of general hospitals, 66.1% of clinics).
2. About the numbers of holidays, 85.5% of general hospitals have one holiday per week, 41.3% of clinics have one holiday per week or 38.5% of clinics have one holiday per two weeks.
3. Duty appointment of radiologic technologists in the department of radiology is taking charge of each part after serving for a certain part for some period (42.8%), taking charge of the special part continually or by turns in other working parts (35.3%). On the other hand in the clinics they took charge of all parts continually (53.2%) or by turns with their own situations. (30.3%).
4. Their daily working amount is too much in 51.6% of general hospitals or 45.8% of clinics.
5. They answered it was hard in 81.4% of general hospitals or 43.1% of clinics about the degree of difficulty of their work.
6. Their monthly salary is higher in the clinics than in the general hospitals and higher in Seoul area than in Kyung-ki or Chung-chong area.
7. Their yearly bonus rate is 400%—600% (69.2%) in almost general hospitals, 100%—300% (57.8%) in the clinics.
8. Danger allowance is paid with the monthly salary in 62.8% of the general hospitals or 19.2% of clinics and license allowance is paid in 44.7% of general hospitals or in 12.8% of clinics.

9. Their initial salary (except bonus) is about 200,000 won (in 76.8% of general hospitals, in 67.8% of clinics).
10. Their salary is raised regularly every year in 52.6% of general hospitals, but it is irregular in 73.4% of clinics.
11. Promotion system is managed in 48.4% of the general hospitals or in 14.7% of clinics.
12. Retirement allowance is assured in 96.3% of the general hospitals or in 63.3% of clinics.
13. Main cause of their retirement is moving to more paid hospitals, better hospitals in working condition or facilities, moving to another cities, to the hospitals with more opportunities of promotion or choosing other jobs etc.
14. Human relationship with doctors, nurses or co-worker technologists as a member of medical team appeared almost intimate and good.