

## 初期教育と検査技師の未来 ～今を未来につなぐ～

### 演題1：当院における技師教育の現状と課題

早坂 光司

北海道大学病院 検査・輸血部

臨床検査技師の教育は、臨床検査の精度を高め、医療現場の質を高め、患者治療への貢献に必要不可欠である。国家資格を取得し、臨床検査技師として入職した新入職員は、各職場(施設)にて初期教育を受けることになる。その内容は施設の紹介をはじめ、医療従事者としての倫理など、組織の中で業務を遂行していくために重要なものである。そして、検査の現場では、ルーチン業務を遂行するための専門知識と技術を身につけていくための教育が行われている。

当検査室では、ISO 15189の認定取得時期から、検査技術のみならず、品質マネジメントシステムに関する教育も含め、教育プログラムを整備して職員に対する教育を行っている。また、配属された部署での専門教育の他に、共通業務として、入職後一定期間において採血業務や日当直業務のための教育訓練も行っている。本シンポジウムでは、当院の教育プログラムを紹介し、現状の課題等を共有していきたい。

### 演題2：人材育成は難しい！

桑原 喜久男

済生会三条病院 臨床検査科

当院は新潟県の中央部に位置して県央地区に位置しており、許可病床199床、1日の外来数500名、地域密着の病院です。臨床検査科は検体検査、病理検査、生理検査で構成され、14名(男性6名、女性8名)が業務にあたっています。当院は全職員に個人目標を年度初めに立て、その遂行状況を面談で確認、助言、修正を加えて、年度末には自分の目標を達成できたのか？自己評価と管理者が評価を行います。目標設定の時点よりスタッフの経験を加味して面談を行い設定にあたりますが、目標遂行の難易度、過程を考慮して、スタッフの力量少し上を目指した目標を心がけます。若手には自己のスキルアップにつながる目標、中堅スタッフには臨床検査科全体の業務改善や他職種連携につながる目標を立案、他職種との交渉などにもあたってもらい、業務マネージメントを体験、理解してもらおうようにして次世代リーダー育成につなげたいと考えております。新潟県が産んだ山本五十六元帥が残した人材育成につながる名言『やってみせ、言って聞かせて、させてみせ、ほめてやらねば、人は動かじ。話し合い、耳を傾け、承認し、任せてやらねば人は育たず。やっている姿を感謝で見守って、信頼せねば人は実らず。』言葉通りに実践したいものですが、人を育てるのは難しい。

## 演題3：検査技師新人教育の一例

阿部 洋子

医療法人伸裕会 渡辺病院 臨床検査課

当院は病床数140床の小規模病院であり、臨床検査課は生理機能検査7名と検体検査3名のスタッフで構成されている。新人教育は具体的なカリキュラムはなく、中期的な目標として「一人で夜間待機・日直に入る事が出来ること」を掲げている。実際には大まかな計画を立て各部門スタッフを教育担当者として約週間ずつ新人を教育している。超音波検査以外ひと通り終わった時点で進捗状況を振り返り、教育の足りなかった部門を補足したのち、夜間待機・日直業務の練習を行うとともに、超音波検査の教育に入る。各部門2週間ずつの教育については、短期間で多くの検査に対応できるように教育を行うため、詰め込みすぎではないかという意見もある。また、新人技師の業務を覚える速さに個人差があるため、各教育担当者とは進捗状況をすりあわせて適時指導を延長する等の対処をしている。