

グループワークを利用した人材育成プログラム

◎友田 豊¹⁾元 旭川医科大学病院 診療技術部¹⁾

はじめに、人材育成プログラムの話をする前に、なぜいまこのようなプログラムが必要なのでしょう。それは、①臨床検査技師を取り巻く環境が年々変化しており、しかもその変化の度合いが早く、大きくなっていること。②近年 AI（人工知能）の発達が著しく、臨床検査の分野においても、AI をうまく使いこなした新たな業務に対応していく必要がでてきたこと。③現代では先輩技師が後輩に業務の手順を教えるのみで、プロの技師としてのフィロソフィーやマインドを伝える機会が極端に減り、また若手技師も先輩や古参技師との深いコミュニケーションを避ける傾向があり、結果として誰も人を育てていないことにあります。

これからの時代は、増々技術が進歩し、新たな検査や業務が出現し、それらをうまく使いこなし、うまく適応できる高い能力と、検査に対するしっかりとしたマインドを持ち、検査室を一つのチームとして牽引し、まとめていく人材が多数必要になります。そこで、将来のために今から準備をしておく必要があります。しかし検査室にそのような人材が見当たらない場合どうするか、一つの方策として、優れた人材を外部から次々と採用し各部署に配置する方法があります。しかし、どこの検査室も業務の合理化が求められており、増員どころか退職者の補充すら難しいのが現状です。しかも募集が出来たとしても、少子化の影響で検査室側が希望する人材の応募が極めて少ないのが現状で、人材を次から次と登用するのは極めて困難です。では、どうやって人材を確保するか、それは現在いるスタッフを育てて成長させるのが一番の方策だと考えます。しかし、それは直ぐには効果が出て来ませんし、口で言うほど簡単なことではありません。また、そもそものようにして人材育成のプログラムを計画し進めていけばよいかと言う難題もでてきます。ですが、もし本気で優秀な人材を検査室に配置したいと考えるならこの人材育成は、どうしても避けられない事業になるはずで

そこで、今回は当院で行われている人材育成プログラムの立ち上げからコンセプトについてご紹介することで、皆さんの施設での参考としていただけたらと思います。

当院の診療技術部は、2019 年からグループワークを利用した医療技術職員の人材育成研修を実施しています。この職員研修は、診療技術部に所属する職員向けに、医療人・社会人としての基本的なノンテクニカルスキルを身につけてもらう目的で行われています。具体的には各検査室での自分の役割から先輩技師としての立ち振る舞い、主任・副技師長の役割について、あるべき姿を自分たちで考え多職種でディスカッションしながら身につけさせようというものです。

研修対象は、診療技術部に所属する臨床検査技師、診療放射線技師、臨床工学技士、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、視能訓練士、歯科技工士、歯科衛生士、管理栄養士の 10 職種で、令和 5 年 7 月現在で合計 167 名です。

今回は、当院のグループワークを利用した医療技術職員の研修について、研修を企画するに至った経緯や、コンセプト、方法、教材、受講者からのフィードバックについて皆様にご紹介させていただきます。

これからの未来を担う技師の育成は、どの施設においても重要な課題であり、これまで諸先輩たちが多大なエネルギー費やして私たちに技術や知識を伝えてくれました。今日の我々があるのはその賜物だと思っております。今後は、私たちが持っている知識や技術の伝承のみならず、医療人としてのスキルや検査室の管理・運営についても、後輩たちに研修をとおして多くの事を伝え、そして彼ら一人一人が自ら気づき、さらに発展してもらえたらと願っております。

今回のお話が、皆様の施設で何かしらでも参考にしていただければ幸甚に存じます。皆様の益々のご健勝を祈念しております。