

## 臨地実習と新人教育における取り組み

～臨地実習指導者および人材育成担当管理者の立場から～

◎加藤 好洋<sup>1)</sup>、宮崎 恵子<sup>1)</sup>、直田 健太郎<sup>1)</sup>  
聖隷浜松病院<sup>1)</sup>

## 【はじめに】

2021年3月、臨床検査技師養成所指導ガイドラインが卒前教育の充実等による臨床検査技師の質向上を目的に改訂され、2022年度養成校入学生から適用される。そのうち、臨地実習では単位数が7単位から12単位へ引き上げられ、3単位以上は生理学的検査に関する実習を行うことが謳われている。また、医療機関も臨地実習指導者の配置など対応を迫られている。臨床現場では、卒前の知識に固執することなく変化し続ける環境に適応できる臨床検査技師の育成が求められており、益々卒前卒後教育の重要性が高まるなか、今回は臨地実習指導者および人材育成担当管理者の立場から、当院における取り組みについて紹介する。

## 【取り組み】

① 臨地実習：臨地実習指導者として、実習前は教員、実習生、医療機関の3者で実習期間・実習内容の確認を行う。また、当院では複数の養成校から実習生を受け入れているため、現場の業務状況などを鑑み教員と受け入れ時期や人数を調整し、各部門の日程も実習生が重ならないよう配慮している。実習中は実習生と医療機関スタッフの双方から実習進捗状況や問題点を適宜聴取し、目標到達度の管理や良好なコミュニケーションの構築に役立っている。実習カリキュラムは改訂に伴う変更点やポイントを医療機関スタッフへ周知し、今年度より前倒して新しいガイドラインに準拠した内容としている。

② 新人教育：新入職員は入職から8ヶ月間は部署配属をせず、検体検査、輸血検査など夜勤日直に必要な業務、心電図など基礎的な生理検査、採血や検体採取といった臨床検査技師としての基本的な手技や知識を習得できるようローテーションを実施しており、人材育成担当管理者として、スケジュール管理、問題点改善など円滑にローテーションを完了できるよう各部門との調整を行っている。また、系統的な人材育成プログラムとして、新入職員には2～3年目の職員で友好的な関係を築いていく教育者、4年～5年目の職員で成長を見守る教育責任者を選出し、それぞれの関わりを通じて3者ともに成長を促していくシステムを構築している。さらに、社会人としての立ち振る舞いおよび専門的な知識や技術の習得を目指すキャリア開発プラン「キャリアラダー」を活用し、自身のレベルや目標を明確にしている。キャリアラダーの内容について、8ヶ月間はローテーション内容、コミュニケーション、接遇を中心とし、配属後は専門分野における業務習得、学会発表、資格取得からマニュアル作成、精度管理など多岐に渡っている。年に2回自己評価と他者評価を実施することで年間を通して客観的に振り返ることができている。

## 【おわりに】

臨地実習では実習生が実際に働く臨床検査技師を間近で見たり、直接話を聞いたりすることで新たに興味を得られることや、自分が働いている姿を具体的にイメージすることができる。新人教育において、新入職員は年齢の近い先輩と深く関わり、キャリアラダーを用いて業務習得を行うことにより、現状の姿を確認し数年後の成長した自分の姿やあるべき姿を思い描くことで現在取り組むべきことがみえてくる。このように近い将来をイメージすることがサステナブルな人材育成に繋がっていくと考える。しかしながら、両取り組みにも課題があり、実習生評価方法が曖昧である点や人材育成担当管理者がローテーションの調整を一人で行っている点の改善が挙げられる。今後は実習生評価方法を確立し、ローテーション調整を各部門の担当者全員で担えるよう運用を構築することにより人材育成を標準化していきたい。

聖隷浜松病院 臨床検査部 (053-474-2632)