

「技師スキルアップへの取り組み」

当院における教育研修システムについて

◎中本 有美¹⁾
金沢医科大学病院¹⁾

本シンポジウムでは、当院で行われているスキルアップに関連する活動について紹介する。

1. 金沢医科大学病院医療技術部教育システムの運用

人物、技術、教育、研究を段階的に研鑽していくために、臨床検査技術部門（臨床検査技師）・診療放射線技術部門（診療放射線技師）・心身機能回復技術部門（リハビリ・視能訓練士・口腔衛生チーム）・医療機器管理技術部門（臨床工学士）で構成された金沢医科大学病院医療技術部では4段階の教育ステージが設けられている。ステージⅠ：基礎研修期間（初心者・新人教育期間）、ステージⅡ：専門領域研修期間（スペシャリスト養成期間）、ステージⅢ：上級専門領域研修期間（指導者養成期間）、ステージⅣ：マネージメント研修期間（管理者養成期間）といったステージが設定されており、研修期間はそれぞれステージⅠ：3年、ステージⅡ：8～15年、ステージⅢ：5～10年、ステージⅣ：期限設定なしとなっている。各ステージ段階において研修内容及び業績等の到達基準が定められている。各ステージの研修内容が終了し到達基準を達成した者についてはステージ移行適合審査を通過した場合に次のステージに移行する仕組みとなっている。

2. 金沢医科大学病院中央臨床検査部の教育システム及び技師への目標管理

円滑かつ効果的な教育訓練システム運営のために、当院中央臨床検査部では教育訓練実施手順書に従い教育訓練が実施され、教育研修委員会により教育訓練をサポートしている。教育訓練実施手順書には教育計画の立案や教育記録の管理方法について記載されている。教育研修委員会のメンバー構成は各検査部門から1名ずつ選出された計11名の臨床検査技師からなる。教育研修委員会は定期的に委員会を開催し、教育記録類の管理や勉強会実施計画を立案し継続的な勉強会開催の役割を果たしている。また、当院中央臨床検査部では教育システムにおいて目標管理が行われている。検査部長や技師長から構成された検査室管理主体が設定した品質目標が各検査部門目標に展開され最終的に技師の個人目標の設定へと展開されている。各目標の達成度は次年度の検査室管理主体の品質目標設定に反映され、さらに各検査部門目標及び個人目標に反映されることになる。このような目標管理の仕組みが継続的に個人のスキルアップの役割を果たすことを期待している。

3. 金沢医科大学病院中央臨床検査部循環機能検査室を例にした教育訓練の実際

当院循環機能検査室では、新人技師配属時に今年度中に教育を予定する検査項目について教育訓練実施記録を作成する。例えば、心電図検査を新人技師に教育を予定している場合、配属時に安静時心電図教育訓練実施記録を作成する。スキル評価は5段階ある。安静時心電図教育訓練実施記録には、電極の装着や患者への検査説明・結果の判読・パニック値の判読・ノイズ対策等評価項目が列挙されており、全ての項目に対しスキル3（1人でできるレベル）を到達目標としている。全ての評価項目がスキル3になった段階で評価は完了する。完了した安静時心電図教育訓練実施記録は、教育担当者評価→各検査部門担当責任者承認→技師長承認→品質管理者承認→検査部長承認をへて教育研修委員会へ提出する流れとなる。教育訓練が完了した検査項目はスキルマップへと反映されるが、スキル4以上（臨床の問い合わせに対する対応ができる・トラブルへの対応ができる）の評価については本人の検査業務実施状況の直接観察や検査業務に関連した認定取得状況及び学術業績状況によりスキルマップの評価に反映させ、スキルマップの評価はさらに次年度の教育内容に反映している。以上がISOを取得した当院で行われているスキルアップに関連する活動・仕組みである。様々な仕組みが混在しているが、今後更に円滑かつ効果的な教育システムとなるよう改善できればと考えている。