

ISO 取得施設における新人教育と力量評価：実践と課題

◎金森 隆樹¹⁾

富山県厚生農業協同組合連合会 高岡病院¹⁾

〔はじめに〕

当院は富山県西部の医療圏で最大規模の総合病院であり、圏内人口約45万人の三次救急医療を担っている。臨床検査部は、2022.06.24にISO15189:2012の認証を取得しており、常時品質の高い検査結果を提供できるよう、機材、試薬の管理のみならず技師の教育にも力を注いでいる。

〔新人研修〕

全ての技師教育は教育訓練管理手順書に基づいて実施し、最終的には力量評価で力量が確認された範囲内の業務に従事してもらっている。今回は新人技師に的を絞って当院で実践している教育研修システムについて紹介する。研修は新人を新規採用者、事業所間異動者、検査部門間異動者に分類し、それぞれに作成した教育研修プログラムを使用し行っている。

新規採用者には病院が行う研修のほかに、臨床検査部の新人オリエンテーションとして品質マネジメントシステムの紹介、安全教育（医療安全・労働安全）、施設紹介（検査部門、施設規則、ゾーニング）、業務内容（採血業務、日当直業務、配属先業務）などの説明を行い、その後は教育研修として検査領域毎に作成した修得項目や目標期間を記載した教育研修記録を用いて、採血業務や日当直業務、配属先の担当業務などを学んでもらっている。教育研修記録の達成日欄に指導責任者が修得できたと判断した日を記入することで、被研修者、指導者の両方で未達成項目を確認することができ、研修漏れの防止や進捗の把握に役立っている。事業所間異動者や検査部門間異動者の場合は種類に応じ、病院研修や品質マネジメントシステムの紹介を省いた内容で行っている。

〔力量評価〕

一通り研修を修了したのち当該領域の項目別に力量評価を行う。力量評価は「自己評価」と「他者評価」で行い、評価に相違が生じた場合は「他者評価」の評価を採用することとしている。基準以上の力量が認められた場合は、その項目については単独で業務を実施できるが、基準に満たない項目があった場合は、既に力量が認められている技師の監督下で業務を実施することとしており、稚拙から引き起こされるヒューマンエラーの回避に努めている。

〔おわりに〕

教育研修後に力量を評価したうえで業務に従事するという仕組みはISO15189の取得の過程で学んだもので、導入してからまだ2～3年足らずであり、研修項目内容や力量評価の評価方法など、未だいくつかの課題に対し日々改良を行っているのが現状である。これらの課題克服のために他施設の方々の意見を頂戴しともに考えたいと思っている。

新人教育の一例を紹介した。我々の取り組みが新人教育の導入や改革を検討されておられる施設にとっての一助となれば幸いである。