

「医療業界の現状と今後について」

～臨床検査技師に求められる役割と成長の方向性～

About the current state of the medical industry and future.



立石 隆

株式会社 HR シンフォニー / 医療法人エム・エム会 マッターホルンリハビリテーション病院

<あらまし>

(株)HR シンフォニー※ の代表取締役ならびに(医)エム・エム会 ※※の事務長を務めている小生は、看護大学での講義や執筆、またコメディカル職向けの講演から日本国内における遺伝子検査の普及展開活動まで幅広い業務を担当している。その活動において知り得た情報をもとに、これからの医療業界がどのような方向に進もうとしているのか、そして医師を含めたそれぞれの医療職種に求められていくことについて拙論ながら意見を述べさせていただきたい。

※ <http://www.hr-symphony.co.jp/>

※※ <http://www.matterhorn-hospital.jp/>

我が国の医療政策は大きな転換点を迎えている。医療費と介護費の総額は日本の歳入(54.5兆円/平成27年度)に迫る勢いであり、これからの高齢者率の増加と総人口の減少を踏まえると今以上の増加ペースを維持することは到底不可能である。つまりは「医療費の削減」をどのように進めていくかが今後の我が国における医療政策の基本となっていくと考えられる。

その中で繰り出される施策として、病床数の削減や予防医学の推進などが取り沙汰されるものの、これらだけで財務省が期待する削減効果を満たすことは難しいであろう。そうなった際の「次の施策」について、我々医療人は意識をしておく必要がある。それは「医療従事者自体の削減」という方向性である。

この動きが本格化するのには医療版マイナンバーが導入される2020年以降であろう。その時代が訪れるまでの間に、それぞれの医療職種では「今後の生き残り施策」について真剣に議論し、準備を進めていくことが求められる。

病院における検査技師の仕事は一般的に職員の定着率が非常に高く、職員が定着しないために医療安全の問題などが起こってしまう看護師とは異なると言われている。しかし一方では組織異動が少ないため、人間関係が固定化してしまい改善や改革が行われにくい風

土が生まれやすいという問題を抱えやすいとも言われており、今後は『職種の枠を超えて病院内で活躍できるような能力開発(教育)の方向性』についても臨床衛生検査技師会において議論をされていくべきだと考えている。

事務長職を10年近く担当している立場からも交え、今後の臨床検査技師に求められる役割などについてご提言申し上げたい。

<講師略歴>

株式会社 HR シンフォニー 代表取締役社長 立石 隆

1975年(昭和50年)5月23日生まれ(41歳)

大学法学部を卒業後、国内大手経営コンサルティング会社に入社。

社内人事部にて採用や教育の実務担当を経て人事系コンサルティングに6年間従事する。その後、医療法人(総合病院)に転職し、HRM系人事セクションの責任者として新卒看護師の採用や院内の管理者研修などの講師を担当。また本部長代行として名古屋駅前の健診センターの立ち上げなどにも関わる。

2008年2月に独立し、(株)HR シンフォニーを設立。現在に至る。

求められる臨床検査技師

内田 真由美

社会医療法人 泉和会 千代田病院 臨床検査部

【はじめに】

私が管理職になって 5 年になる。入職して、30 年の月日が流れ、当院の検査部も大きく変化した。2 人だった検査技師が現在は 8 名と増え、平均年齢も若くなった。

入職してからずっと検査部の開拓を心がけてきたものの、これからの病院にとって、どんな検査部を作っていけばよいのか、いつも自問自答している自分に検査部スタッフへの期待と、自分への不安が交差する。

日向市の小さな病院が県北の医療を担う中核病院へ発展し、医療の向上とともに、医療スタッフの質も高いものを求められる。そこに属する臨床検査技師も他職種との連携や検体採取、検査結果説明と患者との関わりが増え、専門的知識や技術の向上・患者接遇が求められる。

では、臨床検査技師の質とはどうあるべきものなのか、何を求められるのかを考える。

【臨床検査技師の質・コミュニケーション】

当検査部に入職すると、新卒で入ってきた場合は、4～5ヶ月で心エコーを除いて全てのセクションをローテーションして、5～6ヶ月目から時間外待機に加わる。中途採用の場合は、3ヶ月ほどで、ローテーションし、4ヶ月目から待機に加わる。

臨床検査技師の仕事の習得には、個人差は多少あってもすぐに習得できるが、病院のシステムや部門間の連携については、ある程度の期間を要する。同じ臨床検査の仕事をするにしても、病院ごとに、検査機器やシステム、約束事、決め事は違うものである。

組織の中で検査部として、機能する事はどういうことなのか、そこを押さえておかなければならない。

「自分たちの仕事だけ、やっていればいい」という、無感心な者は、どこの部署からも相手にされない。しかし、組織の中の検査部として動こうと

する者は、誰の目にも認められ、信頼を得ることができる。今、病院には自分たちの知識や能力を存分にアピールできる場面がいくらかもある。アピールの手段は、知識・技術のほかにコミュニケーションである。

コミュニケーションも、相手を思いやり、円滑なものでなければならない。コミュニケーションのできない者は、相手に不愉快な思いをさせたり、内容が伝わらず、誤った解釈で受け取られる。しかし、コミュニケーションは誰もが、上手くできるものではない。

【臨床検査技師の質・専門的意識・技術向上】

検査部には、昔から医師がよく訪れていた。検査項目についての質疑応答、検査結果の問い合わせが多くあった。遠い存在だと思っていた医師が身近に感じられ、誰もが、親しみをもてる検査室にしたいと思った。

ある時、医局会で、臨床検査技師が細菌検査のグラム染色について医師に研修した時に、医師が「検査のことは、君たち検査技師のほうが専門だから、自信を持ちなさい」と言った言葉を忘れることができない。その言葉に勇気づけられ自信にもなった。

現在、異常データやパニック値の検査結果は、医師に直接、電話で報告している。時には、医師から、追加項目のことや、病状から考えられる事の問い合わせも受けている。しかし、対応できるのは、全ての臨床検査技師ではない。今後、医師の診断をサポートする臨床検査学的視点からの病態解析情報を提供できる検査部をつくり、そうなることで検査部の存在の価値と信頼を得ることができる。また、スタッフのやる気度が増し、さらなるスキルアップにつながると考える。

【臨床検査技師の質・これからの展望】

「 検査結果説明のできる検査技師 」の前進として、輸血療法委員会の臨床検査技師が輸血後検査の結果説明を行うことが、決まっており、今後、臨床検査技師として、医療の現場で活かせる場を模索しながら、組織の中での存在感を出していきたい。

職員が認定資格取得を目指し、より専門的な情報を他職種へ助言・提言を行えるサポート役としてチーム医療に積極的に参加し、また地域医療の参画、研修会の参加や学会での発表と充実した、求められる検査部を期待したい。

沖縄県における臨床検査技師育成と血液検査ネットワークの構築を目指して

大川 有希

沖縄赤十字病院 医療技術部 臨床検査課

臨床検査技師の育成には、大きく分けて卒前教育と卒後教育（生涯教育）がある。前者は大学・専門学校などの専門教育機関での教育と医療機関等での臨地実習、後者は医療機関や臨床検査所等での実務および臨床検査技師会や各種学会での学術活動などである。今回の人材育成セミナーでは、それぞれの技師教育の場面における研修プログラムや評価法、指導者に求められるものなどを皆さんと一緒に考えたい。また、これまで技師教育に携わってきた発表者の経験と人材育成に関するアンケート調査を踏まえ、沖縄県臨床検査技師会（沖臨技）臨床血液部門の人材育成の現状と今後の展望についても報告する。

沖縄県での臨床検査技師の専門教育機関は琉球大学医学部保健学科の1校のみである。琉球大学では、平成29年度からの4学期制の導入を機に、臨地実習の在り方を検討し、県内の医療機関の技師長との懇談を経て、これまで短期に分割していた臨地実習を8週間に集約して実施する方針となった。一方、臨地実習の受入れ医療機関では、忙しい業務の傍ら十分な対応が出来ない施設もあると推察され、学生の満足度は高くない懸念がある。臨地実習は学生にとっては医療現場の体験や学習の場であるが、同時に受入れ施設にとっても指導を通して成長できる好機である。また、学生にとって魅力的な職場であれば、将来良い人材の確保に繋がると考える。学生に選ばれる職場でありたい。

卒後教育にあたっては、目標設定と振返りの重要性を実感している。施設によっては、研修プログラムがなく、指導は各部門に任されていて、指導者による指導内容の偏りも指摘されている。まずは自施設の目指す技師像を明確にした上で、研修プログラムを作成し、研修担当者の任命と部門全体での意思統一を図り、目標設定と達成度の確認のために研修チェックリストの活用と振返り面談の実施が望まし

い。当院での新卒技師の研修は、研修責任者（研修全体の把握とアドバイス）、研修担当者（実際の指導や面談の実施）、被研修者（新卒技師）を屋根瓦式に配置し、原則週1回の面談による振返りと次の目標設定をしている。指導する担当者は若手の技師を任命し、指導することで自身の成長にも繋げる。血液・輸血部門では、週1回の形態カンファレンスや輸血療法委員会などを通して積極的に医師や他職種とのコミュニケーションを図り、臨床検査データと診療の関わりを学ぶ場としている。

沖臨技の会員は、2016年6月現在約750名と増加傾向にあり、臨床血液部門では、月1回の定例会と年に数回のセミナーを行っている。県中部以北の施設は、距離的な制約から参加困難との意見も多く、今後の課題である。県内の医療機関では、異動などにより熟練した血液担当技師が育っていない現状があった。昨年、臨床血液部門では血液検査の外部研修の要望を受け、受け入れ可能な施設を探して技師派遣を援助し、当院でも約3カ月間で3名の外部研修を受け入れた。各種認定資格の取得を希望する技師も多く、試験対策の要望もある。末梢血や骨髓標本の供覧など症例の相談も受けているが、全県的により気軽に相談できる、医師も巻き込んだ血液検査ネットワークの構築を目指して模索中である。

施設及び長崎県臨床検査技師会における人材育成について

丸田 秀夫

社会医療法人財団白十字会佐世保中央病院 臨床検査技術部 部長  
一般社団法人長崎県臨床検査技師会 会長

当院検査部門における現状

当院は長崎県北部に位置し診療科 34 科、一般病床 312 床で地域の基幹病院の一つである。検査部門は医師 1 名、臨床検査技師:27 名(内4名非常勤)、検査助手:2 名からなり、常勤技師の平均年齢は 33.2 歳と若い職員が多い職場である。平成 24 年 3 月に ISO 15189 の認定を取得し、“常に良好な臨床検査業務を実施し医師並びに患者に高い品質の臨床検査サービスを提供する”ことをミッションに掲げ日々の業務に取り組んでいる。臨床検査の品質を左右する要素は様々であるが、その中でも人材に係る部分は多くの施設において重要視されている。当部門では ISO 15189 認定の取得後は、規格の要求事項に準拠した人員の教育・訓練・評価等を進めている。各経験に応じた教育プログラムを作成し教育の手順は文書化され適宜見直しを行い、確実な実施記録が残される。教育・訓練による業務の習熟を確認するために定期的に力量の評価を行い、不十分な場合は再教育、再評価が行われる。

また、品質目標にはバランススコアカードを使用しており、業績評価指標として学会・研修会参加数、学会発表者数、新規認定技師数などを定め、各職員は技術者としてのスキルの向上に努めている。学会等での発表・講演については 1 人年間1演題を目標に掲げ、上司・先輩の指導のもと、若い世代を中心に取り組みをすすめている。認定資格の取得に関しては法人の制度として、費用面を中心にサポートを得ることが出来る資格取得奨励・支援制度が 10 年ほど前より運用されている。そのような背景もあり各種認定技師が漸増し、現在常勤技師の半数以上は何らかの資格を有しており、未取得の職員も日常業務に関連ある資格を中心に認定取得の準備を進めている。

長崎県臨床検査技師会における現状

長崎県臨床検査技師会(以下長臨技)は昭和 28 年

11 月長崎県衛生検査技術者会として結成され本年度で設立 63 年目を迎える。現在、会員数約 830 名で、県南・県央・県北・離島の 4 地区から構成され、役員を選出は役員推薦委員会により、地区ごとに定められた定数の役員候補者が推薦され総会で承認を受け役員に就任する。当会の特色の一つとして役員に若い世代が多く登用されていることがあげられる。現在全理事の平均年齢は 43.8 歳で会長、副会長を除くと平均 40.7 歳と若い役員で構成されている(最年少 29 歳)。各職場で日常業務の中心的役割を担う多忙な中で、若い時から役員として会務を経験することにより、職能として技師会活動の必要性や施設間の連携の重要性への理解が深まると考える。それらの若い世代の中から次の技師会の中核を担う人材が育成されるとともに、各職場に役員を経験した、技師会活動に理解ある管理職も増えてくる。当院の 34 歳の職員も長臨技総務局長として参画し、多忙な毎日を送っている。またもう一つの特色として会長の在任期間が長期間であることもあげられる。前々会長は 13 年、前会長は 17 年と長きに渡り長臨技を牽引してこられた。強力なリーダーシップを持った会長による一貫した方針による組織運営と、適度な役員の入替わりにより、広く県内の施設に技師会活動への理解が得られているものと考ええる。