

当院における新人教育プログラムについて

◎山田 華恋¹⁾、岩田 幸蔵¹⁾、水野 義樹¹⁾、渡邊 由利加¹⁾、久野 真季¹⁾、廣田 優美¹⁾、稲生 千絵美¹⁾
社会医療法人 宏潤会 大同病院¹⁾

【はじめに】臨床検査技師の業務内容は、幅広い分野にわたっており、その専門性も高い。しかし、就職後の配属先は施設側の欠員によって決まることが多く、新人が希望する部門へ配属されることは多くない。当院では、2018年より新人の業務へのモチベーション維持と若手技師の離職防止の一環として1年目の配属をやめ、新人教育プログラムとして、臨床検査部の全部門をローテーションし、新人が希望する配属先へ2年目の4月から配属させるという試みを始めた。開始から4年目が経過し、この間に夜勤教育問題や働き方改革の推進があり、これらにも対応するため毎年改定を重ね、時代のニーズに対応した新人教育プログラムに磨きあげられたため、これらの取り組みについて報告する。

【教育方法】新人教育プログラムの総括管理を行う教育チームを中心に、各部門の教育担当者と新人に指示を出す体制を構築し、プログラムの進行状況をチェックする。研修は1部門あたり4～5週間とし、各部門の教育担当者が教育チェックリストを用いて業務内容を広く深く教え、業務に

触れさせ、部門の魅力を伝える。全部門のローテーション終了後に次年度からの配属希望を技師長に提出する。

【効果】各部門にて業務内容を広く深く教えることにより、分野に対する学生時代と就職後の印象のギャップが解消され、希望部門への興味を強く抱いたり、逆に希望を変更することもあり、配属後の業務へのモチベーション上昇に繋がった。また部門での研修中に同時に夜勤教育を時間内に実施することができ、働き方改革に貢献することができた。

【考察】希望部門の配属により業務へのモチベーション維持や夜勤教育の負担軽減が可能となり、一定の利点を打ち出すことができたが、職場としては部門の欠員補充が1年先になってしまうなど欠点もある。また、夜勤教育に関してはローテーションが長いため、早い時期に研修を終えた部門の教育内容を忘れ、再教育が必要となることもあった。これらの欠点に関しては教育チームにフィードバックされ、次年度プログラムの修正点としてPDCAサイクルを廻し改善を続けている。

連絡先：大同病院 052-611-6261（内線番号 4522）