

## 新人研修におけるクリニカルラダーシステムの有用性と改善への貢献

◎佐川 萌乙<sup>1)</sup>、松田 尚<sup>1)</sup>、小林 希予志<sup>1)</sup>、渡辺 智美<sup>1)</sup>  
地方独立行政法人 市立秋田総合病院<sup>1)</sup>

【背景】クリニカルラダーシステムとは、はしご (ladder) を登るように段階的に実務能力を高めていく評価・育成システムで、当科では 2024 年度より採用した。

【目的】時間外業務の単独従事を目指したラダーを用いて研修を受け、効率的かつ実用的なラダーの作成に寄与すること。

【研修方法と所感】時間外業務ラダーに沿って 1～3 週間程度研修を行った。メリット:・研修内容が事前に把握できるため不安が軽減した。・業務習得の実感やモチベーション維持になった。・研修内容のフィードバックが客観的に行いやすく確実な実務能力の向上につながった。デメリット:・ラダー内の検査が研修期間内に依頼されないなど、ラダー内容と実務状況の齟齬が度々生じた。・指導技師にとっても初めての指導方法であるため、ラダーの活用法と意義の理解が深まっておらず一部で指導に混乱が生じた。

【ラダーの改善】自身の研修経験に基づき各ラダーが改善された。このことは、ラダーの設定に関して PDCA サイクルを実施したことに気がついた。そして今年度は改善した

ラダーを用いて新人研修が行われており、PDCA サイクルの 2 週目を実行している。研修が修了してから 1 年経過して気がついたこともあり今後の改善時に積極的に提案していきたい。

【考察】ラダーを用いることで、研修内容の目標と方針が明確になり、業務を網羅的に研修することが可能である。しかし、より有用性を高めるためには研修技師と指導技師間で意見交換し、ラダーに反映させることが何よりも重要であり効果的な PDCA サイクルのポイントであると考えられた。

【まとめ】新人研修におけるクリニカルラダーシステムは、意欲の向上や新人特有の不安の軽減、効率的な業務習得に有用である。また、PDCA サイクルを回すことで新人技師がラダーの改善へ貢献でき、業務に対する責任感や組織の一員としての自覚がより明確になり、自信につながると考えられる。今後も持続的に PDCA サイクルを回していくことで変化する業務に合わせた有用なラダー設定が可能になると思われる。連絡先:0570-01-4171 内線:3220

## 当院の教育体制について

◎早福 智恵<sup>1)</sup>、池田 咲緒里<sup>1)</sup>、長井 菜々子<sup>1)</sup>、柳原 優香<sup>1)</sup>、見邊 典子<sup>1)</sup>  
新潟県立がんセンター新潟病院<sup>1)</sup>

【はじめに】当院は新潟県立病院の1つで、検査部門では臨時パート職員を含め42名の臨床検査技師が在籍している。毎年4月には新規採用者や転勤者を含め、平均10名が入職する。検査部門では、業務習得支援を目的として「教育プログラム」や、力量を評価するための「業務遂行能力評価表」などを整備してきた。今回は、部門業務習得および日当直業務の習得プロセスについて報告する。

【取り組み】部門業務習得はPDCAサイクルを活用し、以下の流れで構築した。①Plan（計画）：対象者に合わせた教育プログラムの作成・説明、②Do（実行）：標準作業手順書に沿った業務習得の実施、③Check（評価）：「業務遂行能力評価表（新人・転入者用）」に基づき習得状況を評価、④Action（改善）：評価結果を踏まえた教育プログラムの見直し。日当直時間外業務の習得では、各部門が必要研修期間の目安を設定し、対象者と日程調整を行った上で研修を実施する。研修終了後、「業務遂行能力評価表（日当直用）」を用いて習得状況を確認している。

【効果】「教育プログラム」には業務内容・習得期間・力量評価の実施目安が明記されており、業務習得の流れが明確化された。「業務遂行能力評価表（新人・転入者用）」には業務ごとの具体的な項目が記載されており、対象者・評価者の双方にとって評価しやすい構成となった。また、日当直業務習得には、指導者が通常業務を行いながらも「業務遂行能力評価表（日当直用）」を用いることで業務内容の網羅性が向上し、効率的な指導が可能となった。

【結語】県立病院は施設ごとに規模や検査内容、機器、システムが異なるため、業務習得は新規採用者だけでなく転勤者にとっても大きな負担となる。また評価を担う職員も転勤により入れ替わるため、評価者の継続性が確保しづらい状況にある。こうした課題に対し、「教育プログラム」および「業務遂行能力評価表」を活用することで、業務習得のプロセスと要点が明確化され、日当直業務も統一的かつ効率的な習得も可能となった。これにより、転勤等による人員の変動があっても、検査の品質維持と安定した報告につながると考える。連絡先 025-266-5111（内線 2245）

## 当院における超緊急輸血教育動画の作成に関する取り組み

◎見邊 典子<sup>1)</sup>、阿部 櫻子<sup>1)</sup>、早福 智恵<sup>1)</sup>  
新潟県立がんセンター新潟病院<sup>1)</sup>

【はじめに】新潟県には専門病院を含む10の県立病院が存在し、500床以上の三次救急病院から50床未満の小規模病院まで多岐にわたる。そのため、超緊急輸血に関する手順や緊急度設定、検査内容など全病院で統一することは難しい。さらに、毎年4月には人事異動が行われるため、新人をはじめベテラン職員も立場や経験年数に関係なく、異動先の病院では「一からのスタート」となる。受け入れ側の職員は、業務を行いながら教育も行わなければならない。

【背景と目的】当院は緩和ケア病棟を含む計404床の二次救急を担うがん専門病院であり、病院の特性上、超緊急輸血の発生件数は年間0～1件と非常に少なく、かつ、時間外に発生することが多い。輸血室は検査部に属し、平日日勤帯は2名の専任臨床検査技師が担当している。時間外は、検査部の検査技師が、他検査業務との兼務で輸血業務も行っている。通常の輸血は電子カルテによるオーダーリングであるが、超緊急輸血は紙伝票を使用するため、手順が通常と大きく異なり、イメージを伴った教育が非常に難しい状況だった。看護部でも教育上の課題となっていたため、当

院の輸血認定看護師と協働し、教育動画を作成したので報告する。

【結果】実際の運用を再現した撮影を行うには、医師・看護師など他職種の協力が不可欠だったが、細切れに撮影できる動画は、業務に支障をきたすことなく実施することが可能であった。完成した動画は院内輸血講演会にて上映され、参加者から高い評価と称賛の声が寄せられた。一方で、業務の都合により当日参加できなかった職員も多数いた。

【考察とまとめ】作成した動画を見ることにより、当院の超緊急輸血時対応が具体的にイメージしやすくなり、教育担当者の業務が軽減された。また、動画作成を医師・看護師と共同で実施することにより、他職種の業務も知ることができ、より連携が深まった。今後は、より多くの医療従事者が時間や場所を問わず閲覧できるよう、DVDによる配布やオンラインプラットフォームへの掲載を検討している。必要な時にいつでも研修を受けられる環境を整備することで、スタッフ全体の対応力向上を目指したい。  
連絡先：025-266-5111(内線 2256)