

## 新人教育体制とその課題

### ープリセプターを経験してー

公益財団法人星総合病院 放射線科 ○芳賀 仁美(Haga Hitomi)

#### 【はじめに】

当院での新人教育はプリセプターを中心に、先輩技師、モダリティ担当者、管理監督職、法人主催のラダー研修と、多方面から関わるのが特徴である。中でもプリセプターは新人（＝プリセプティ）とその他の技師との潤滑剤として一年を通して一緒に成長していく。本稿では当院の新人教育体制について自身の経験も踏まえ報告する。

#### 【プリセプターの選出と特徴】

プリセプティと同性の3～6年目の若手技師が任命される。ペアの任期は1年間である。

「プリセプターは評価者・指導者ではない」ことが特徴であり、新人教育がプリセプターに一任されているわけでもない。プリセプティが困ったことがある際に最初に声をかける人、という位置付けとなる。

#### 【プリセプターの関わり方】

主に4つの場面についてプリセプターの関わりを中心に、その他の技師の役割を述べる。

##### 1. 日常業務

実務を指導するのは役職やプリセプター等関係なく、当日同じモダリティに配置された技師が行う。特段プリセプター/プリセプティをセットで配置するという取り決めはない。その為プリセプティと何週間も同じモダリティにつけないことは珍しくない。一緒に配属された日には前回より少しでも成長が見られたらその都度褒めるように心掛けていた。例えば「患者さんの対応がスムーズにできるようになったね」、「今の肩の写真上手に撮っていたね」等である。意識して褒めるポイントを見つけるようにしていた。

##### 2. 目標管理カード作成

4月下旬頃作成する。指定されている様式を使用し、年度内に達成したい目標二つ、及びそのための具体的な行動計画と、中長期的な目標一つを記載する。プリセプターは必要時相談を受け、目標を報告してもらったらその確認と共有する。基本的にはプリセプティの考えを尊重し、修正を行わないようにしている。

##### 3. 面談（人事考課）

5、10、2月に1回あたり30分程度の面談を実施する。副主任以上の管理監督職が担当し、業務習得状況の確認や職場環境に関する意見の吸い上げ、悩み・不安の有無を確認する。上記2の目標管理カードを用いて達成状況を五段階で自己評価してもらい、それを元に評価と目標未達成であれば助言を行う。併せて、10月、2月には人事考課票による勤務態度・能力の査定も実施する。

ここでプリセプターは管理監督職と別のタイミングで目標管理カードの確認を行うが、評価を行わないのが特徴である。あくまでも目標達成度の共有をすることとどまり、残りの期間で目標達成のためにどんなことができるか（プリセプターはどんなフォローができるか）を一緒に考えていく。

##### 4. HODAS評価

当法人で作成された能力開発指針であるHODAS（HOSHI GENERAL HOSPITAL Overall Development Ability System＝星総合病院全体開発能力制度）を使用し、各モダリティの習得状況のチェックを行う。

1年次はおおよそ半年ごと、2年次以降は予定された研修期間終了時に実施する。被評価者が自己評価をし、モダリティ担当者が再度評価して研修継続か、独り立ちかを判断する。被評価者とモダリティ担当者の意見を合算し、ローテーション作成者が次の研修スケジュールを作成する。

1年次のみ、プリセプターはプリセプティのHODASと一緒に確認する。ここでもプリセプターは評価を行わず、進捗状況の共有をするのみとなる。必要であればモダリティ担当者やローテーション担当者との橋渡しを行い、プリセプティが直接言いにくかったことの調整や代弁役を担う。評価をされるとなると、どうしても「できていないこと」に目を向けがちになってしまい、落ち込みや焦りの感情が湧き出てくる。プリセプターは「できていないこと」の原因と対策を一緒に考えるのはもちろんだが、それ以上に「できているこ

と」に目を向けられるよう声掛けを行う。

### 【法人 人材育成ラダー】

当法人には教育研修センターという法人内外での教育・研修を担当する部署が存在する。多職種で構成されているのが特徴で、所属するメンバーは看護師、理学療法士、診療放射線技師、臨床検査技師、事務など様々である。ここで1・2・3・5・10年目の全職員に対し、ラダー研修を実施している。各年代に求められる能力や知っておいてほしいトピックスについて研修を企画する。放射線科をはじめ、各職種で整備されている教育内容は、当然だがその職種に限定した技術（スキル）が中心となる。ラダー研修では一人の法人職員として必要な能力と人間性・社会性を向上させることを目指す。

#### \*近年のラダー研修のテーマ

- 1年目: 自己理解、社会人・医療人基礎力（メンタルヘルス、法人で取り組んでいるトピックス、資産形成）
- 2年目: 他者理解（アサーティブコミュニケーション、傾聴力）
- 3年目: 自主・自律（リーダーシップとメンバーシップ、キャリアプラン）
- 5年目: リーダーシップ、多職種連携（1日他職種体験を実施し視野を広げる）
- 10年目: 企画立案（事業計画を元に予算・効果を考慮しながら模擬新規企画を立ち上げる）

### 【プリセプター当時の心境と課題】

自身は6年目でプリセプターを経験し、以下の2

点について意識していた。

1. プリセプティの業務状況にアンテナを立てること  
同じモダリティに配属されなくとも、その日どこで研修しているのかを確認しておく。また、得意・不得意も観察するようにしていた。
2. 気軽に話しかけてもらえる存在を目指すこと  
朝と帰りはもちろん、すれ違った時に挨拶をしたり、休憩時には雑談をしたりと、プリセプティが声をかけやすい存在になりたいと思っていた。意識的に自己開示を行い、自身の失敗談なども話すことがあった。

当院の課題として、プリセプターを支援する体制が無いことが挙げられる。プリセプティとどう関わっていくかは完全に個人の力量に任されているのが現状である。評価者ではないとはいえ、プリセプティと一番近い存在としての役割を求められるからこそ悩みも多い。また、ローテーション業務の中でプリセプティ/プリセプターが“ちょっとした相談”をしにくい、という声も双方から挙がっている。プリセプティ/プリセプターが定期的に話し合える時間を設ける、プリセプターを支援する担当者をつける等サポート体制の構築が必要ではないかと考える。

### 【おわりに】

当院では放射線科内と法人と、多方向からの教育が展開されている。それぞれのタイミングで多くの人に関わっているのが特徴である。役割を持った誰か一人が頑張るのではなく、みんなで人を育てる、という意識が大切なのではと感じる。教育という正解のない分野故、施行錯誤しながら課題解決に取り組んでいきたい。