

I 総論

2. 高度化するIVRに向けた人材育成,
その最新動向

安樂 摩美 京都大学医学部附属病院放射線部

近年, digital radiography (以下, DR) システムの技術革新が進み, interventional radiology (以下, IVR) で治療可能な領域が拡大されてきている。高度なIVRを行う上で, その装置をいかに使いこなすかがIVRが成功するかどうかの分かれ道になるといっても過言ではない。装置の性能を生かすも“人”, 失うも“人”である。つまりは, IVRに携わるスタッフの教育, 人材育成が重要なカギとなっている。

かつての診療放射線技師育成は, 研修者を教育する指導者個々にすべてが委ねられ, 指導者によって教育内容やレベルの差異が生じ, 研修者の育成が統合的に行われない時期が長らく続いていた。また, 診療放射線技師の世界は, 「先輩の背中を見て技術を盗め」といった徒弟制度的な教育が行われていたのが実情で, 一部の“できる”技師にスポットライトが当てられることが多かったのではないだろうか。

本稿では, 当院が行っている診療放射線技師教育システムを紹介し, 高度化するIVRに対し, 均一かつ高度な技術提供を行うための人材育成について述べる。

● 人材育成の現状と ● 問題点

医療技術の高度化・複雑化に対応できる診療放射線技師を育てるには, それに応じた教育システムの構築が必要である。これは個人ではなく, 組織として取り組むべき問題である。看護師教育においては, プリセプター制度やクリニカルラダーのように教育が体系化されているのに対し, 診療放射線技師の領域では, 人材教育システムの構築において遅れをとっているのが現状である。また, 新人が増加する一方で, 指導ができる診療放射線技師の育成や確保が難しい状況も発生している。

日々刻々と進化する医療に対応するためには, 必要なスキルを明確化し, 研修者・指導者・部門長など, 置かれた立場ごとに求められる行動目標を示すことが重要である。さらに, 医療現場では, スキルだけではなく, 規律やコミュニケーション力といった, ノンテクニカルスキ

ルの習得も重要であり, ノンテクニカルスキルを評価するシステムを構築することも急務と考えられる。

● クリニカルコーチ制度 ● による教育法

当院では, 前述の問題点を解決するため, スキル項目ならびにモラル項目(行動目標)を決め, コーチングをベースにしたクリニカルコーチによる教育システムを構築した。

1. クリニカルコーチ

クリニカルコーチは, 看護師教育ではプリセプターに当たるもので, 研修者を指導するスタッフである。クリニカルコーチ(以下, コーチ)にはいくつかの条件を設けており, スキル・モラル項目の達成度が規定以上であることや, コーチアシスト(コーチの補助として指導を行う)としてスタッフ教育実績があること, 学会認定資格の取得などが挙げられる(図1)。

● クリニカルコーチの資格要件(必須)

1. 部門の実務経験がトータルで3年以上あること
2. クリニカルコーチアシストの経験が1年以上あること
3. クリニカルコーチアシストとして2名以上の指導を行っていること
4. 部門のテクニカルスキルジェネラリスト評価が90%以上で, クリニカルコーチ評価が50%以上あること
5. モラル評価が, すべての項目で3以上(標準以上)であること
6. 振り返りシートのコメント記載および面談を実施し記録を行っていること

*クリニカルコーチアシストの定義: クリニカルコーチアシストとは, クリニカルコーチ業務を補佐するもの

● クリニカルコーチの推奨要件(うち4つ程度)

1. 部門に関連する認定または専門技師を取得している
2. 修士, 博士を取得している
3. 関連学会および研究会に積極的に参加し, 専門的な技術を取り入れている
4. 査読のある論文投稿, 技術講演や海外発表を行っている
5. 担当する管理業務と部門の管理業務を積極的にサポートし, 成果を上げている
6. 部門での実務経験が10年以上ある

図1 クリニカルコーチの資格要件