

として各職場、組織への働きかけをおこなうなどの支援体制を構築する。また、高齢化が進む現在、マスメディアでも医療と福祉のコラボレーションが報道されており、臨床検査技師も福祉分野に貢献出来るような体制作り着手しなければならない。福祉分野における受験資格の一部免除の働きかけも必要である。

2. 診療報酬

1) 臨床検査技師の行動および認定検査技師の行動に対する点数化

日臨技が推奨する認定資格はより精度の高い技術を必要とするものであり、輸血をはじめ血液・一般・心電図など多岐にわたるが、いずれの認定資格も診療報酬に反映されていない。

今回、日臨技から4項目の診療報酬改定案が提出されたが、検体検査管理加算、血液採取、生理検査病棟出張加算のいずれも臨床検査全般に関する項目であり、認定検査技師についてはふれられていない。臨床検査技師が認定資格を取得するためには、専門性の高い知識と技術を必要とし、取得後は指導的立場となって検査の質を高めていく責務があり、今後は、何らかの付加価値が必要である。

施設における認定検査技師の存在が認識されれば、需要が高まり、地位向上や昇給が必然となる。このことは、医療全体の質を上げることであり、ひいては国民に対する医療サービスの向上につながる。今後は、臨床検査技師による業務を診療報酬加算につなげるような提案が必須である。

3. 人財育成プログラムの作成と普及

平成 17 年度人財育成派遣に関する検討委員会から出された提言書では、職能団体のあり方をベースにして、臨床検査技師の雇用を促進し臨床検査機能の向上を図るための社会的人財育成システムの構築案が示された。これまでの既成概念を打破し、流動化する雇用形態・多様化する就労形態に対応し、職域拡大をも視野に入れた内容である。

人財育成は組織の継続、発展のために必要不可欠な課題であり、日臨技や都道府県技師会が、今後どのようにこの課題に取り組むかが重要である。そこで日臨技が取り組んでいるさまざまな教育制度や、今後取り組むべき課題について考察した。

1) 生涯教育制度について

平成 4 年より始まった日臨技生涯教育制度は、自発的な学習を奨励するシステムとして高く評価される。旧制度では A 基礎一般、B 基礎専門、C 専門教科の 3 教科に別れ、1 クール 3 年のサイクルで終了するシステムとなっていた。そのため平成 13 年～15 年の修了者は 4,638 名(会報 JAMT Vol.12 No9)と会員の 10%程度で、決して高い履修状況ではなかった。

これらの状況を踏まえ、平成 19 年より基礎教科と専門教科からなる 5 年サイクルの新制度がスタートした。この新制度により平成 17 年～19 年の第 11 クールの修了者は 7,931 名と増加した。

また平成 20 年の単年度修了者は 1,014 名で、この結果、県によって修了者数に差はあるものの、全体では高い履修率となった。この生涯教育制度は、会員の履修状況が把握出来る点では有効なシステムと言える。

しかし、日臨技や都道府県技師会開催の研修会は都市部に集中する傾向があることから、さらなる履修率向上のためには、研修内容の充実と共に研修会に参加困難な遠隔地の会員や子育て中の女性会員、休職中の会員にも配慮し、e-ラーニングの充実などの有効な履修方法を推進する取り組みが望まれる。

2) 検査研究部門研修会について

日臨技の検査研究部門は生物化学分析部門、生理機能部門、形態検査部門、感染制御部門、移植検査部門、総管理部門の 6 部門に分かれ、それぞれの部門に領域があり、各領域では最新の情報や基礎の内容などさまざまな研修会の取り組みがなされており、会員の学術研鑽の良い機会となっている。

一方、各領域の 2 名の部門委員は、研修会内容・開催地の決定などの手配に追われ、本来の部門委員としての役割を果たせない

でいる。また、一部研修会の開催が困難な状況も発生しており、事実、研修会が中止となった例もある。この問題の原因は、領域ごとの部門運営が 2 名という少人数で行われている点にある。スムーズな開催地の決定やさらなる内容充実のためには、部門委員は各地区から 1 名選出とし、以前の検査研究部門体系にも必ず必要がある。

また、全国研修会は地区持ち回りで開催し、各部門委員は自地区での全国研修会伝達講習会を開催するなど、会員が研修会に参加しやすい状況を作る必要がある。各地区 1 名の部門委員選出は、研修内容の充実や部門としての学術的活動、そして人財育成をする観点からも必要である。

3) 認定技師制度について

日臨技主導による認定制度には、認定一般検査技師、認定心電検査技師、認定臨床染色体遺伝子検査技師があり、平成 20 年度にはそれぞれ 238 名、203 名、3 名が認定資格を取得した。

これ以外にも臨床検査技師認定機構による認定制度を利用している認定資格もあり、多数の認定取得技師が誕生している。日臨技主導の認定制度においては、平成 21 年度から資格更新のための研修会開催の取り組みも始まり、専門性の高い知識と技術を持った認定技師制度も確立されつつある。職能団体として、また個人のスキルアップの一環として本制度の活用は有効であり、制度のさらなる充実が求められる。

一方、生理部門(超音波、神経生理)や細胞診などの分野では、専門学会独自の認定制度により日臨技離れが起きている。そのため、これらの認定資格についても検討する必要がある。

認定技師の位置付けを向上させるためにも、昇進や昇給に直結するカリキュラムの作成や、段階(さらなるステップアップができる仕組み)をつけた認定技師制度が必要である。今後、認定資格を取得した技師が増加するにあたり、地位向上や認定検査技師診療報酬加算などの取り組みも望まれる。

4) 大学院大学の設立

現在、会員の最終学歴は、2 年生の技師養成所卒から 4 年生大学や大学院卒までとさまざまである。都市部においては勤務後に夜間大学を利用するなどの学習機会に恵まれるが、地方都市においてはそのようなシステムが利用できない会員も多く、都市部と地方では学習の機会に格差がみられる。

今後、日臨技が検査精度の保証や、日臨技全体のレベルアップを考える時、体系的な臨床検査医学の学習の場として大学院大学の設立が必要と思われる。検査技師のための検査技師が育てる大学院大学においては、通信教育も併用し地方都市の会員や、今後増加する女性会員も利用しやすい学士、修士、博士などの資格取得システム作りが望まれる。

5) 人財育成部門について

日臨技では平成 18 年・19 年に人財育成部門をおき、平成 18 年には人財育成派遣事業と女性技師対策事業により全国学会でフォーラムが開催された。また平成 19 年には腹部超音波技術者研修会<インストラクター養成研修会>を 2 回開催している。

しかしこのような単発のフォーラムや研修会では人財育成は困難であり、現に平成 20 年・21 年は日臨技組織内に人財育成部門は設けられていない。そもそも人財育成は中長期計画に基づく取り組みが求められる重要課題である。

1)から 4)の提言に加えて、全国統一の研修会カリキュラムの作成とそれに関わる講師の育成を目的とした人財育成部門の常設が必要と考える。

(1) 新人研修カリキュラムの作成

新人研修は都道府県技師会単位で取り組まれているが、各県によって内容はさまざまであり、中には実施していない技師会もある。そこで日臨技として全国統一カリキュラムを作成することで、新人研修の取り組みを強化し、講師を務める人財を育成する。

(概要)

- ◆ 接遇・マナー研修
- ◆ 社会人としての基礎講座