

## 新人技師のモチベーションを高める方法：成功へのステップ

◎大島 真歩<sup>1)</sup>  
安城更生病院<sup>1)</sup>

新人教育を成功させるためには、新人技師がモチベーションを維持して主体的に研修に取り組む必要がある。しかしながらモチベーションの維持は容易ではなく、検査室全体でそれをサポートすることが重要である。当検査室で実践している教育活動の中から、新人技師のモチベーション向上に繋がる取り組みを2例紹介する。

### 1. メンターシップ制度

当検査室では2022年度よりメンターシップ制度を導入している。メンターシップ制度とは、先輩技師（メンター）が新人技師（メンティ）を一对一の関係でサポートすることを意味する。メンターは、メンティが目標に向かって励めるように、臨床現場での業務的支援および社会人としての人間的成長の支援を行っている。当検査室では、コンプライアンスの自律および業務に対するメンタルの護持、コンピテンス獲得のために準備されたツールを上手く使いこなすことを初期教育の目標としており、メンターとメンティがペアになって目標達成に挑んでいる。

メンターとメンティは月に一度面談を行っており、初回の面談で1年間の業務目標を設定する。2回目以降の面談では、目標の達成度および研修の成果と課題をメンティ自身に評価してもらう。メンティが課題に感じていることがあれば、メンターからアドバイスを送っている。メンティが自発的に毎月の研修目標を設定する姿も見られ、面談はモチベーション向上に役立っていると思われる。新人技師を対象に実施したアンケートでは、「学会や資格の情報などを相談することができて助けになった」、「目標を立ててその達成度をメンターと確認することで、できるようになったこととまだできていないことが明確になった」といった意見が挙がり、メンターシップ制度の効果が感じられた。メンティの精神的なサポートもメンターが担っており、メンターの存在はメンティにとって大きな支えとなっている。

### 2. 資格取得支援

新人技師に資格取得という目標を持ってもらうことで、知識・技能の習得に対するモチベーション向上を目指している。資格取得の成功体験を積むことは臨床検査技師としての自信にも繋がり、日常業務に対するモチベーション向上も期待される。

公益社団法人日本臨床検査同学院が認定する緊急臨床検査士は、緊急検査を行う臨床検査技師を対象とした資格であり、出題範囲は臨床化学、血液、一般、輸血、微生物、生理と多岐にわたる。当直業務に必要な基礎知識・技能が身に付くことから、当検査室では当直トレーニングを修了した2～3年目の技師を中心に受験を勧めている。2019年度からは緊急臨床検査士の資格取得に向けた研修会を愛知県厚生連8病院合同で開催している。研修会の講師は緊急臨床検査士の資格を保有する先輩技師が担っており、筆記試験および実技試験対策の講義・実習を実施する。2019年～2023年の資格取得者数は愛知県厚生連8病院合計で43名、合格率は86%であり、全国平均の合格率64%と比較して高水準であった。当検査室の緊急臨床検査士（2023年6月時点）21名のうち19名は専門分野の認定資格も取得しており、ステップアップに成功している。このように資格取得のサポートは長期的なモチベーション維持にも貢献することができると思う。

メンターシップ制度および資格取得支援をはじめとした新人教育システムはモチベーション向上に効果を示しており、その後の臨床検査技師としての成長にも繋がっている。どちらの活動も開始してまだ数年であるため新人技師の意見も取り入れながら、継続して取り組んでいきたい。