

検査センターにおける卒後教育

○平本 謙(ファルコバイオシステムズ)

(はじめに) 検査センターは、大量検体を処理するために自動化・システム化を促進し、スケールメリットを追求してきた。しかしここへ来て医療界の環境変化に伴い、質の向上と顧客重視の視点から、より高いスキルを持つ人材が求められるようになった。このような情勢の変化に対応して、今年「能力開発研修」が実施され、全社的な研修制度が企画された。発足後間もなく課題も多いが、今後の卒後教育の在り方として紹介する。

(方 法) ①経営方針に沿って、全社的に能力開発委員会を設け、職種別能力開発委員会議を開催し、関係法令、品質管理、管理能力等のテーマについて職種別に応じた研修計画を作成した。②各検査室は「年間研修計画」を作成し、専門技術の部署内研修及び外部研修計画を策定した。③またこれとは別に検査室毎に技能評価プログラムを作成した。これは導入研修から始まり、検査工程、データ管理に研修が進むよう配慮され、單元ごとに講義、テスト、習得度評価に帰結するシステムとして構築した。④組織横断的研修として精度管理の意識向上を目的とした精度管理ミーティングや全社的な学

術発表会を開催した。これら全ての研修については、研修受講後のレポートやアンケート等による第三者によるレビューが行なわれる。個人の研修履歴については研修の種類毎に点数が加算され、人材開発課にて一元管理される。

(結果・まとめ) 全社をあげて計画的に行なう研修を通じて、社員の研修に対する認識は以前よりも高まりつつある。また技能評価プログラムの運用は、検査職員の到達点を明確にし、客観的に評価出来るようになった。検査職員の技能の向上は、検査の変動要因、結果の解釈、検査法の特性と限界の理解など、与えられた業務目標の達成に大きく影響する。それだけに、検査職員のスキルアップは個人の努力のみに頼らず、企業としても積極的に関与すべきであると考ええる。また、このように培われた個々のスキルは適正に評価され、戦力として組織に定着させなければならない。成果に結び付ける教育は、明確な目標の設定と全部署を巻き込む共同作業であり、困難が伴うことが多いが、研修の継続性と目標達成が今後の課題である。

連絡先：0774-46-1010