

当院における多職種協働加算の取り組み

～タスク・シフティング、チーム医療の推進～

◎森川 努¹⁾、中尾 純子¹⁾、吉岡 澄子¹⁾、中野 寿長¹⁾
山口県済生会豊浦病院¹⁾

抄録には記載すべき利益相反はありません

【背景】

物価高騰や人口減少、人件費上昇、医師・看護師不足などにより全国の病院経営は厳しさを増しており、当院も例外ではなかった。令和8年診療報酬改定では「看護・多職種協働加算（277点）」が新設され、検査室にも病棟業務への積極的参画が求められた。今回、当院における加算要件に対応した臨床検査技師の取り組みを報告する。

【課題】

加算要件では「病棟業務への継続的関与」が求められるが、従来の検査室中心の業務体制では病棟ニーズとの乖離が生じ、検査技師が病棟で担える役割が限定的であった。そこで、病棟における必要度を高め、診療プロセスに組み込まれた形で関与する方法を検討した。

【取り組み】

病棟スタッフと協議を重ね、①翌日採血の採血管準備と対象患者への説明②直近の採血結果の説明、を検査技師が担当することとした。導入時の不安や技術差を軽減するため

2人1組で病棟に入り、介入内容はカルテ記載により可視化した。また、記載のばらつきを防ぐため、共通テンプレートを作成し文書化の標準化を図った。

【結果】

本取り組みにより、検査技師が病棟の診療プロセスに組み込まれ、加算要件を満たす体制が整備された。必要となる要素として1)検査室業務とのバランス調整2)病棟での役割明確化3)情報共有体制の構築の3点が重要であった。

【考察】

検査技師による説明は患者の理解促進に寄与し、病棟スタッフからも高い評価を得た。多職種協働の視点からも、検査技師が病棟に関与する意義は大きく、加算対応のみならずチーム医療の質向上に繋がったと考える。

【結語】

臨床検査技師による多職種協働加算への参画は、診療報酬改定への対応とともに、病棟との連携強化およびチーム医療推進に有用であった。

（連絡先）083-774-0514（内線782）

病棟連携と救急協働によるタスクシェアリングの推進

◎松本 詩織¹⁾、加賀山 久明¹⁾、木浦 大典¹⁾、伊加 智恵¹⁾、寺阪 賢人¹⁾、伊藤 美光¹⁾
公益財団法人 操風会 岡山旭東病院¹⁾

【はじめに】当検査室では、地域医療を支え、診療現場で活躍できる臨床検査技師の育成を重要な方針として掲げている。この方針に基づき、2026年度の目標である「看護・多職種協働加算」への対応や、救急受入体制の改善に向け、看護師との協働体制の強化を図るための新規業務に取り組むこととした。本稿では、その取り組みについて報告する。

【当院での取り組み】以下の取り組みによって、看護師との協働を推進し、臨床検査技師の業務範囲を拡大した。

- 1.救急初動支援の強化：救急車受入時における患者移乗、更衣、バイタル測定、ルート確保などの初動業務を臨床検査技師が担うことで、看護師が専門的な処置や判断に集中できる環境を整備した。
- 2.病棟担当責任者の配置：各病棟に担当責任者を配置し、コミュニケーションを密にすることで、問い合わせや要望に迅速に対応できる体制を構築した。
- 3.検査資材の管理：病棟検査資材の在庫管理を行うことで、資材の有効期限切れによる検査の質低下を防止した。
- 4.検体採取・患者搬送支援：検体採取（再採取含む）や検

査に伴う患者搬送を支援することで、看護師が患者ケアに専念できる時間を確保した。

【結果】上記の取り組みにより、看護師の業務負担軽減および専門業務への集中に大きく寄与することができた。看護師は専門業務である看護ケアに専念できるようになり、業務負担の軽減、急変患者への対応力強化、柔軟な人員配置が可能となった。関係職種へのアンケート調査では、「取り組みを通じて臨床とのコミュニケーションが大きく改善した」という意見が多数寄せられた。一方で、技師間の業務遂行能力にはばらつきが認められた。

【結語】当検査室の取り組みは、臨床検査技師の専門性と広い業務範囲を生かした協働体制の構築によって、医療安全および質の向上、病院組織への貢献にも繋がっている。今後の課題としては、業務の標準化および教育体制の構築が挙げられる。これらの課題に対して検討を行いながら、より安定した協働体制の確立に努める。

子育て世代のスキルアップと職場支援に関する検討

◎森本 知美¹⁾、吉武 美香¹⁾、中司 恵¹⁾、米田 登志男¹⁾
広島赤十字・原爆病院¹⁾

近年、医療現場では働き方改革や育児支援体制の整備により、仕事と育児を両立しながらキャリア形成を目指すことができるようになってきている。しかし、実際に育児休業後に復職した時、勤務制限や家庭責任により、とまどいや葛藤が生じる場合もある。今回、当院検査室での支援体制やワークライフバランス、仕事のスキルアップについてのアンケートを実施し考察したので報告する。

【方法】 当院に勤務する臨床検査技師のうち、18歳以下の子供を養育する職員17名（M：7名、F：10名）（30歳代：11名、40歳代：6名）を対象に無記名アンケートを実施した。調査内容は、支援体制への満足度、スキルアップの実践状況に加え、ワークライフバランスの指標となる日本語版ワーク・ファミリー・バランス尺度（原ら2020）（以下WFBS-J）の6項目への回答を求めた。

【結果】 有休取得への満足度と勤務時間の支援制度への満足度に対して男女差を認めた（ $p<0.05$ ）。また、年代によってWFBS-Jに有意差を認めた（ $p<0.05$ ）。さらに有休取得の満足度と新規資格取得者にも有意差を認めた（ $p<$

0.05）。その他の項目に有意差や相関は認めなかった。

【考察】 勤務体制の支援制度に対する満足度は、女性のほうが男性より有意に高く、これは職場の支援制度に対する受け止め方や利用状況が異なるためと考えられる。また、WFBS-Jは30歳代の方が40歳代よりも有意に高く、年々、支援制度が充実していき、子育て世代が働きやすい環境が整いつつあると考えられる。そして、新規資格取得者は有休取得の満足度が非取得者より有意に高く、有給休暇を活用しやすい環境が、スキルアップを促進する要因であるとも考えられる。一方、スキルアップとWFBS-Jには有意な相関は認めなかったが、学会や研修会参加の満足度が低かったことから、子育て世代も学ぶ意欲は十分にあるが、様々な理由で参加が困難であると考ええる。しかし、今回のアンケートは当院のみで実施しており、n数が少なく、部署ごとに人数や業務内容に偏りがあるため、結果の妥当性には一定の制約があると考えられる。今後は、対象者を増やすために多施設での検討も考慮したい。

連絡先－082-241-3111（内：2520）

アイデアが形になる検査室へ！

～「スタッフ提案」から見えた心理的安全性と若手アプローチの課題～

◎岡崎 希美恵¹⁾、永井 智美¹⁾、菅野 豊子¹⁾、大久保 学¹⁾、岩崎 隆一¹⁾、北中 明¹⁾
川崎医科大学附属病院¹⁾

【はじめに】 当検査部門では、ISO 15189 認定取得を契機に、品質マネジメントシステム（QMS）における継続的改善の活性化、および組織内のコミュニケーション向上を目的として、ボトムアップ型の「部内スタッフ提案」制度を導入し、7年間運用してきた。今回その経年的な傾向と成果、運用の工夫、および今後の課題について報告する。

【方法と運用の工夫】 検査部内の管理手順書「苦情および要望等対応手順書」の様式として「部内スタッフ提案用紙」を作成し、業務、患者接遇、設備、QMS等の提案分類と共に、現状の問題・課題と改善案を記載するようにした。提案数が伸び悩んだ際には、スタッフの心理的ハードルを下げるため様式内にポップなイラストを配置するなどの工夫や、具体的な改善案が立案できなくとも現状の課題のみでの提出を可能とするなどの見直しを重ねてきた。提出された提案は、検査室管理主体、検査部長へと迅速に回覧され、提案内容を具体的に進めるかどうかの判断と共に、是正・予防処置の要否も評価する。不採用の場合も単に却下することはせず、会議体での検討や提案者への個別フィードバ

ックを行う運用とした。

【結果および事例】 7年間の運用において提案件数の増減はあるものの、現在は年間 35 件前後で推移し、気軽にアイデアを出すツールとして部内に定着している。過去の事例として、患者案内表示の刷新や検査手順の見直しなどのほか、微生物検査室の安全キャビネット電源が一般電源であり停電時の感染リスクがあるとの指摘から、非常用電源工事につながった予防処置事例もあった。現場スタッフからの提案が、組織の改善活動に確実に反映されるプロセスは、職場における心理的安全性の向上にも寄与すると考える。

【考察と課題】 スタッフ提案が改善ツールとして機能する一方で、若手スタッフからの提案件数の少なさが課題となっている。現行様式の記入欄の多さが心理的負担となっている可能性に対し、様式内への記載例提示や、匿名性を担保した『自由提案 BOX』の併設といった見直しを進めている。若手含む全世代がボトムアップに参画するには、継続した工夫と啓発が不可欠である。

連絡先：川崎医科大学附属病院 086-462-1111（内線 23101）

”臨床”検査技師を目指して

～過去・現在・未来～

◎藤岡 克徳¹⁾、加賀山 久明¹⁾
公益財団法人 操風会 岡山旭東病院¹⁾

【はじめに】

当院は理念経営を掲げ、共育で人財育成を行っている。
1988 年、それまで 40 床の整形外科病院から現在の脳神経運動器の専門病院として生まれ変わった。同時に全く何もない状態から 1 人の新人技師によって検査室を創設。以来約 40 年、17 人の技師を抱える ISO15189 認定施設となった。検査室のこれまでを振り返るとともに、現在、そして未来への展望を報告する。

【創設期から現在まで】

顕微鏡を購入してもらう事から検査室は始まる。検査依頼に対し少しずつ機器をそろえ対応。術中モニタリングは創成期から開始している。検体や技師も増え、検査機器も何度か更新。2008 年、技師数 9 名時代に ISO15189 認定取得。コンサルなしで全員参加での PDCA サイクルを構築している。広く浅く、一般から病理に至るまで院内検査を実施するようになった。

【現在の取り組み】

少人数の組織なので共育（教育）には力を入れている。

職能人事制度にあわせ個人能力開発カードを積極的に活用、何度も面接を行うなど達成へのサポートは欠かせない。業務はオールローテーションなので、新人教育はとても重要である。2 年目には手術室業務が開始となるが顔つきが頼もしくなることが嬉しい。

【今後の展望】

世代交代で、新しい管理者のもと新体制での運営が始まった。働き方改革で業務の効率化が求められている中、そのその時のニーズをつかみ臨機応変な対応をすることが臨床検査技師の価値を高めることにつながると考え、病棟・救急への進出など、診療補助業務も進捗しつつある。

【まとめ】

これまで臨床からの要望で少しずつ業務は拡大しているが、“臨床”検査技師としての本質は追及してほしい。そして経営理念である「一人一人が幸せでやりがいのある病院」を目指し、今後も共に成長していく組織を期待している。

連絡先：086-276-3231 mail : fuji-ok@kyokuto.or.jp