

1 所属での OJT を見える化した家保職員育成プログラム 「HIDAKAHO Project」の企画・運用

日高家畜保健衛生所

○開 理奈 澤 結子
都築 孝一

はじめに

当所には年間約 1,350 件の病性鑑定依頼があり、そのうち解剖を伴うものが約 350 件ある。12 月～5 月までは、馬異常産の病性鑑定が多く、所として検査・診断体制の維持のため、新採用職員に確実に技能習得させることが必要である。そこで、アイドル育成オーディション番組「Nizi Project」をヒントに、業務実態に即応した新採用職員育成プログラム「HIDAKAHO Project」を企画、運用を開始した。

I 新採用職員育成プログラムの企画

当所では令和 3 年 4 月 1 日に、2 名の新採用職員が配置された。所としての機能維持を図るため、監視伝染病の診断、各課業務での検査や馬異常産に係る病性鑑定などの項目（図 1）について、2 名（A、B）に確実に技能習得させることが必要と考えた。

1 企画の背景

新採用職員の育成・研修は、本道の育成・研修プログラム（図 2 左）および所属での育成・研修プログラム（図 2 右）となっている。所属での育成・研修は、OJT が主体となっているが、日常業務の経験を通じて「なんとなく育成」しているのが現状で、計画的かつ効率的に「しっかりと育成」を目指すことが必要と考えた。確実に技能習得させるため、アイドル育成オーディション番組「Nizi Project」をヒントに、所内での OJT で習得すべき項目・習得状況を「見える化」した職員育成プログラム「HIDAKAHO Project」を企画し、令和 3 年 4 月より運用を開始した。

2 目的・目標

「HIDAKAHO Project」は、新採用職員が家畜保健衛生所（家保）職員として、通常業務に必要な技能習得を目的としたプログラムで、6 カ月間のうちに、検査・診

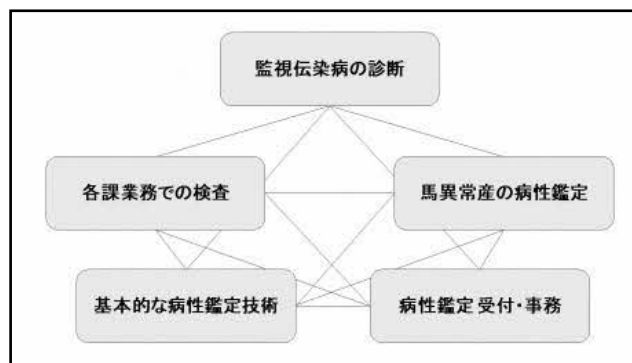


図 1 所の機能維持に必要な習得項目

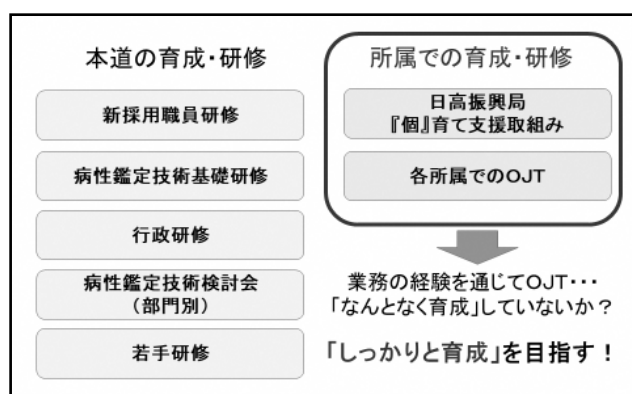


図 2 新採用職員の育成・研修

断等を1人で実施できるようになるのが目標である。新採用職員は、積極的に技能習得に取り組み、先輩職員はそれを支援・指導し、技能習得・成長をフォローアップしていくこととした。また、習得項目は獣医学生のインターンシップおよび他家保職員の馬病性鑑定研修にも応用できるように整理した。

II 習得項目

1 項目の分類

「HIDAKAHO Project」では、習得する31項目を「Nizi Project」にならい4つのカラーのキューブに分類した(図3)。ブルーは農場・室内検査Ⅰとし、農場等での採材や家保で行う材料処理・検査とした。グリーンは室内検査Ⅱとし、依頼された死体・生体以外の病性鑑定材料の検査とした。レッドは馬異常産等検査とし、死体・生体等の解剖から検査材料の採取、各種検査等の項目とした。イエローは病性鑑定事務等とし、病性鑑定依頼の受付から結果通知書発行までの事務や対人コミュニケーションとした。



図3 「HIDAKAHO Project」での習得項目

2 各項目の習得内容

(1) ブルーキューブ (表1)

表1 農場・室内検査Ⅰ (各課業務)

| | |
|----------|---|
| 共通 | 家畜の保定・採血・採糞 |
| 予防課: | スクリーニング法 (抗体検査) |
| 牛ヨーネ病 | 糞便培養 (菌分離) リアルタイム PCR (遺伝子検査) |
| 予防課: | エライザ法 (抗体検査) |
| 鳥インフルエンザ | 気管・クロアカスワブ材料処理 (ウイルス分離) 疑い時の採材簡易キット検査 (抗原検出、遺伝子検査) |
| 指導課: | |
| 牧野衛生 | 血液検査 (Ht・TP の測定、ピロプラズマ検索 (鏡検)) |

(2) グリーンキューブ (表 2)

表 2 室内検査Ⅱ (病性鑑定業務)

| | |
|----------|--|
| 細菌 | 鼻汁、子宮スワブ等の培養 (分離、同定、薬剤感受性試験) |
| マイコプラズマ | 鼻汁、乳汁等の培養 (直接・増菌分離) |
| ウイルス | 鼻汁・糞便乳剤作成、白血球浮遊液作成 (分離、抗原検出、遺伝子検査) 血清非動化 (抗体検査) |
| 寄生虫 | 馬・牛の内部寄生虫卵検索 (鏡検) |
| 馬伝染性貧血 | 寒天ゲル内沈降反応 (抗体検査) |
| 馬鼻肺炎 | 補体結合反応 (CF) (抗体検査) |
| サルモネラ症 | 糞便培養 (直接・増菌分離、同定、血清型別、薬剤感受性試験) |
| 馬パラチフス | 平板凝集反応、試験管凝集反応、マイクロプレート法 (抗体検査) |
| 牛伝染性リンパ腫 | エライザ法 (抗体検査) 血液検査 (白血球数、百分比、異型リンパ球検索 (鏡検)) |
| 乳房炎、乳質 | 乳汁、バルク乳の黄色ブドウ球菌 (SA) 検査 (分離、同定、薬剤感受性試験) |

(3) レッドキューブ (表 3)

表 3 馬異常産等検査

| | |
|-----------|-------------------------------|
| 剖検 | 基本的な剖検の手法 (肢離断、剥皮、開腹、開胸等) |
| 計測等 | 体重・頭尾長・臍帯長等の測定、性別の確認 |
| 剖検所見記録、撮影 | 病性検定簿 (馬流産・生後直死検査用) への記載、写真 |
| 材料の採材・検査 | |
| ① 馬鼻肺炎検査 | 胸腺・肺 (生) : LAMP 法 |
| ② 細菌培養 | 五大臓器・胃内容・胎盤 (生) 分離、同定、薬剤感受性試験 |
| ③ 病理組織検査 | 五大臓器・胸腺・副腎・胎盤等 (ホルマリン) |
| ※上記の応用編 | ～ 子牛・子馬・その他家畜の死亡原因検索 |

(4) イエローキューブ (表 4)

表 4 病性鑑定事務等

| | |
|------------|--|
| 電話での対応 | 農場名、担当獣医師、症状、到着時間等の情報を聴取 |
| 窓口での聞き取り | 電話で聴取した内容の確認・追加や 経過・治療歴・ワクチン接種・同居畜の状況等を聴取 |
| 獣医師への結果連絡 | 剖検所見、病原検査の途中経過を電話や FAX で連絡 受付から数日経過していたら、現在の状況・経過等も聴取 |
| 他家保への検査依頼 | 石狩他家保への依頼 (電話等→依頼文の作成・メール送信) |
| 結果通知 | 病性検定 (診断) 結果通知書・病性検定証明書の 作成・起案・施行 |
| 家畜防疫地図システム | 起動、操作、データ印刷 |

Ⅲ 実施方法

1 指導職員の指名

新採用職員1名に対して指導職員は、「日高振興局『個』育て支援の取組み」で指定したSS職員および所属課長の2名(以下、指導職員)を指名した(図4)。SS職員とは、「相談しやすい先輩」、「親切的なサポーター」という意味が込められており、新採用職員1名に対し、同じ所属の先輩職員1名を指名する制度である。



図4 指導職員の指名

2 習得状況の把握

毎月「評価&フォローアップシート」(以下、シート)により行った。

(1) 評価・評価基準

シートはA4両面1枚で、表面には新採用職員、指導職員が各項目の習得度評価を記載した。各項目の評価は、新採用職員が1人で実施できるものを「○:習得」、指導職員等のフォローが少し必要なものを「△:概ね習得」、指導職員の十分なフォローが必要なものを「×:未習得」、未実施のものを「-:未経験」と評価した。

(2) 所内フォローアップ体制

裏面には新採用職員が自らの習得状況(反省、課題)、振り返り(今後の目標)、指導職員が新採用職員への助言・今後の習得計画・激励コメントを記載した。また、次長が指導事項を記載し、所長に報告した後、新採用職員と指導職員へ助言・指導事項をフィードバックした(図5)。

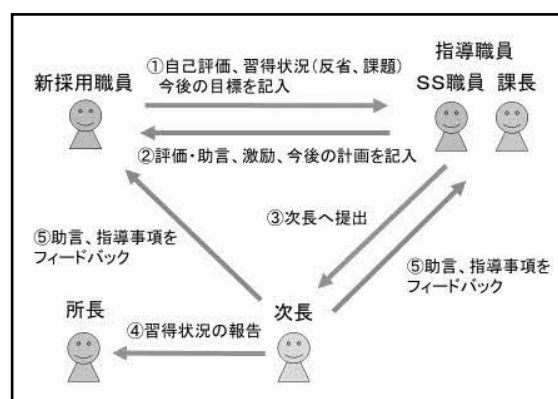


図5 評価・所内フォローアップ体制

フォローアップは、日常の職員育成の中で、新採用職員は、指導職員等から助言等を受けながら、業務を行っている(図6、7)。また、習得項目以外でも、必要に応じて教育・訓練を行っており、今年9月には「新採用職員向け鳥インフルエンザ初動トレーニング」として、農場立入時資材の説明、簡易キットの取扱、PPE着脱、地図システムの操作法の訓練を行った(図8、9)。



図6 細菌検査結果について助言



図7 結果通知書作成について助言



図 8 PPE 着脱

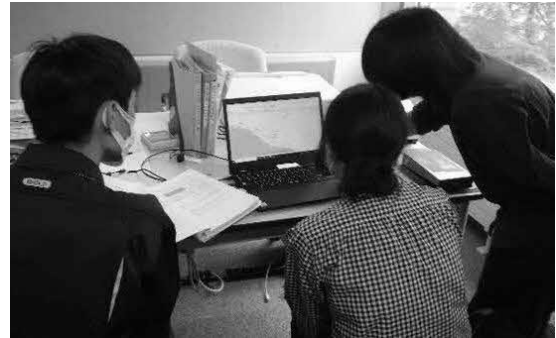


図 9 地図システムの操作法

IV 技術習得達成状況と効果

1 技術習得達成状況

新採用職員 A、B の技術習得状況をそれぞれに示した (図 10、11)。新採用職員 A はプログラム開始当初の月末では、習得または概ね習得と自己評価した項目は少なかったが、6 カ月後の評価では、馬異常産検査で多くの項目を「習得」と自己評価した。また、他の項目でもほとんどの項目で「概ね習得」以上と評価した。

A は、9 月末での未習得または未経験の項目は 2 項目であった。

B も、プログラム開始当初は、習得または概ね習得と自己評価した項目は少なかったが 9 月末評価では、各課業務と馬異常産検査で多くの項目で「習得」と自己評価し、他の項目でもほとんどの項目で「概ね習得」以上と評価した。B は、9 月末での未習得または未経験の項目は 2 項目であった。

2 所内ディスカッション

プログラムが終了する 9 月末に、本プログラムの効果・課題、来年度以降の運用について意見交換を行った。

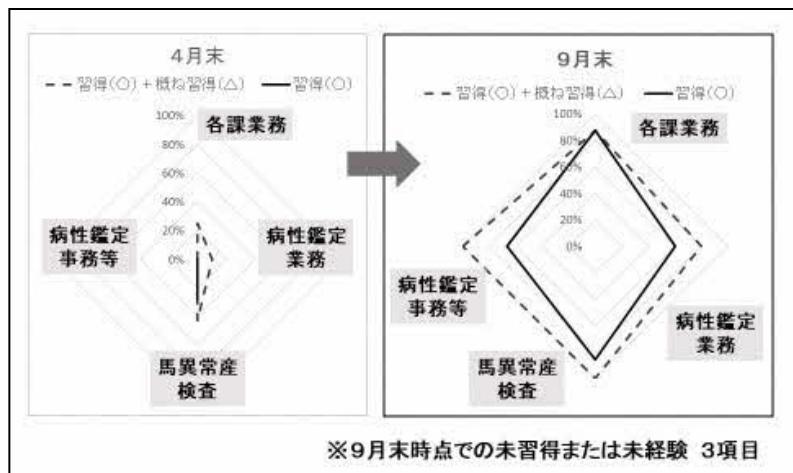


図 10 新採用職員 A の技術習得状況

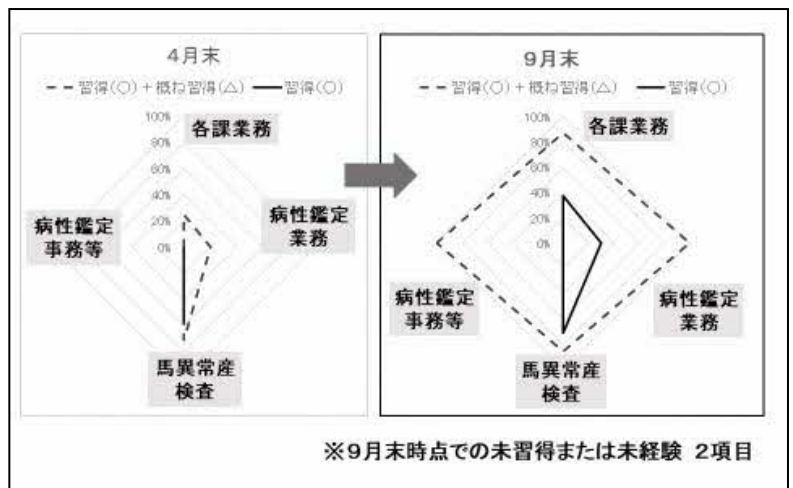


図 11 新採用職員 B の技術習得状況

(1) 効果

所内 OJT による習得項目を明確化・体系化、未習得項目、習得度の「見える化」ができ、新採用職員については、当所で必要な検査技術を概ね習得できたことが大きな効果であった。また、指導職員等についても、各自のスキルアップが図られ、指導・フォローアップによる所内コミュニケーションの向上も図られた。

(2) 課題

項目数、期間については、期間内に習得、経験できなかった項目があり、6カ月間の割に項目数が多いという意見があった。また、習得（○）のレベルに達するに6カ月間では短い項目があるなどという意見もあった。しかし、仕組み、きっかけとして6カ月間というのは丁度良い期間という意見が多かった。

振り返り、評価方法については、項目や評価基準が大まかなので、細かい説明が必要、習得状況の評価・判断が難しい、5段階や10段階評価にするという意見もあった。

(3) 来年度以降の運用

今後も新採用職員が配置された場合、このプログラムを活用して育成することに全員が賛同した。来年度に向け、期間に合わせた習得項目の内容・項目数の絞り込み、習得項目の説明を詳細化、評価方法の変更・基準の詳細化を検討し、改善を図りたい。

V まとめ

令和3年4月より本プロジェクトに沿って、新採用職員への教育・フォローアップを行った。運用6カ月で、新採用職員の技術習得・成長の他、指導職員のスキルアップや所内コミュニケーション向上などの波及効果も得られた。

今後は、獣医学生のインターンシップおよび他家保職員の馬病性鑑定技術研修にも応用し、家保職員の人材確保・育成にも活用していきたい。