

シンポジウム

13:15～14:30 メイン会場 (大ホール)

「WELL BEING」

～これからの臨床検査技師へ「継承と改革」～

竹内 美幸 (三重大学医学部附属病院)

西脇 啓太 (刈谷豊田総合病院)

加藤 雄大 (JA 愛知厚生連 豊田厚生病院)

若林 弥生 (春日井市民病院)

司会 ： 雪吹 克己 (蒲郡市民病院)

手嶋 充善 (豊橋市民病院)

「WELL BEING」～これからの臨床検査技師へ「継承と改革」～

I. 「多職種で考える職員のウェルビーイング実現に向けた取り組み

～職員の声の形に～

竹内 美幸（三重大学医学部附属病院）

II. 「中堅技師の立場で考える -学び方と伝え方-

西脇 啓太（刈谷豊田総合病院）

III. 「JA 愛知厚生連における若手技師スキルアップへの取り組み

～若手技師への【道しるべ】～

加藤 雄大（JA 愛知厚生連 豊田厚生病院）

IV. 「これからの臨床検査技師へ「継承と改革」～女性管理職の立場から～

若林 弥生（春日井市民病院）

多職種で考える職員のウェルビーイング実現に向けた取り組み ～職員の声を形に～

竹内 美幸

三重大学医学部附属病院 看護師長

1. はじめに

厚生労働省の平成30年雇用政策研究会では、ウェルビーイングとは「個人の権利や自己実現が保証され、身体的、精神的、社会的に良好な状態にあること」と報告された。令和6年には、ウェルビーイングを推奨し働きやすい職場環境の整備を行うことは、人口減少における人材確保への対策に重要であると取り上げられ、医療現場でも多様な職員に合わせた対応が求められている。自施設における職員のウェルビーイング実現にむけた取り組みを紹介する。

2. 取り組みの実際

令和4年、職員のウェルビーイングの実現を目指し「職員幸福度向上ワーキング」(以下WG)が始動した。WGは検査技師も含む年齢や職種が多様なメンバーで構成されている。WG発足当初は職員の離職の原因追及に論点が集中し意見交換が進まなかった。しかし、多職種で話し合いを重ねたことで、ポジティブな要素を考えるよう思考の転換ができた。職員が誇りと安心を感じつつ、それぞれの力を発揮できる職場であることを目標に、「働き続けたい職場とは」に論点を置き、率直に発言する場となった。WGメンバーが仕事へのモチベーションが上がるようなアイデアを出しあい取り組んだ。

WGの始動から約3年、職員の声を少しずつ形にし始めている。「職員の受診体制の整備」や「ケータリングの充実」「各職種の希望に合わせた消耗品の支給」など福利厚生の見直しを行った。また、コロナ渦で職種を超えて交流することが減ったため、サバティカル研修や、職員の料理教室など多職種が気軽に交流できる取り組みを実施した。さらに「家族に職場を見てもらいたい」という職員の声から、子供向けの「職場見学会」も多職種で実施し「子供と将来の話をする機会ができた」など、好評を得ている。

3. おわりに

職員同士の関係性がさらに深まれば、チーム医療の効果がさらに発揮され、結果的に患者への診療サービスの質向上につながっていくと考える。そのため、職種や年代に関係なく、自分の意見を率直に言え、相手の意見を受け入れられる関係性を作ること、すなわち心理的安全性が高めていくことが重要である。個人や職種によって様々な事情や価値観があるが、多様な声を聞き、それぞれの職場に合わせた「働き続けたい職場」を実現していく必要がある。

中堅技師の立場で考える -学び方と伝え方-

西脇 啓太

医療法人豊田会 刈谷豊田総合病院 臨床検査・病理技術科

平成から令和へと時代が移る中で、職場教育の在り方は大きく変貌を遂げている。私が新人の頃は、「仕事は見て覚える」という昭和の教育観が色濃く残り、教わる側が気合や根性で乗り切ることが求められていた。理論先行型の私は、先輩の背中を見るだけでは不十分と考え、勉強会に出向き新たな知見を得ることを重視してきた。その過程で他施設の方々と交流を深め、情報収集の手段を広げられたことは、現在も貴重な財産となっている。

一方で、現在の若手技師は情報革命後のデジタルネイティブ世代であり、SNSを駆使して情報を得ることが主流である。情報過多の時代を生き、ブラウザ検索によって個別に最適化された情報環境で生活しているため、見えている世界が人によって異なる。また、欲しい情報が即座に手に入るため、試行錯誤する機会が少なく、能動的に学ぶ姿勢が育ちにくい。よって教育においては多様性を尊重しつつ、自ら考え行動できる力を育む働きかけが必要となる。

この環境変化に対応するため、私が教育を行う際に大切にしているのは、①現在位置を確認すること②考える機会を増やすこと③言葉を明確にすることの3点である。①教育を始める前に相手の知識や理解度を把握し、必要な部分に重点を置いて指導する。同じ説明でも、受け取る側の知識量によって解釈が異なるため、基準をそろえることが重要である。②課題解決におけるプロセスを考え、スモールステップ化することで、能動的に行動する姿勢を身につけやすくなる。③伝える側の意図と相手に求める行動を明確にしている。数値化し期限を決めるなど、具体的なアクションを伝えることで、自ら情報を取捨選択し主体的に行動できる。①から③の過程を繰り返し、成功体験を積むことでモチベーションが高まり、能動的に行動できるようになる。

現代の教育においては、個々の特性や価値観を尊重し、適切な情報提供と具体的な指導を行うことが求められる。能動的に行動できる人材を育成するためには、単に知識を与えるのではなく、自ら考え、判断し、行動できる環境を整えることが重要である。講演では、私自身の学び方と若手技師への教育実践例を紹介し、今後の教育のあり方について考察していく。

JA 愛知厚生連における若手技師スキルアップへの取り組み ～ 若手技師への【みちしるべ】 ～

加藤 雄大

JA 愛知厚生連 豊田厚生病院 診療協同部 臨床検査室

JA 愛知厚生連は本部と 8 病院にて構成される組織であり、約 320 名の臨床検査技師が所属している愛知県内でも大きな組織の 1 つである。JA 愛知厚生連の臨床検査技師会は 6 つの専門部会と教育担当者会議があり、様々な活動を行っている。

活動の一つとして 2019 年度より教育担当者会議主催で【緊急臨床検査士 資格取得支援】を開始し、2024 年度で 5 回目の資格取得支援を行った。緊急臨床検査士は夜間や休日の緊急時などにも医師の指導のもとでさまざまな臨床検査が正しく行えることを証明する資格であり、就職後数年目の若手技師が取得を目指す傾向にある資格である。緊急臨床検査士の資格を取得することにより、夜間や休日の緊急時においても自信を持って検査業務をこなせる判断力やスキルを身に付けることが可能である。さらに、複数部門の基礎的な知識が身に付き、幅広い視野を持って業務に取り組むことができる。その結果、より精度の高い検査結果の報告が可能となる。2019 年度～現在にいたるまでの取り組みを報告する。

また、教育担当者会議では 2026 年度導入に向けて【ラダー制度】の整備を 2024 年度より行っており、看護師の業界で広く知られる『クリニカルラダー』『キャリアラダー』を臨床検査技師向けにアレンジしている。ラダー制度を整備することで、はしごを登るように一段ずつスキルや立場を高め、キャリアアップをしていく人事制度および能力開発制度を目指している。ラダー制度を導入することで自身のキャリアアップの道筋がより明確になり、働くモチベーションの向上にもつながることが期待される。ラダー制度はまだ作成途中であるが、学会当日までの現状について報告する。

若手技師のスキルアップについて【緊急臨床検査士 資格取得支援】【ラダー制度】の 2 つの取り組みから考え、シンポジウムテーマ【これからの臨床検査技師への「継承と改革」】について考える時間としたい。

連絡先：(0565)43-5000（内線：2981）

これからの臨床検査技師へ「継承と改革」
～女性管理職の立場から～

若林 弥生

春日井市民病院 技術局長 臨床検査技術局長

『女性が働くということ』

今年は国際女性デー制定から50年の節目の年となり、近年では男女共同参画社会に向けての政策や活動が根付いている印象がある。

医療の現場においても、男女の区別なく日夜勤業務をこなし、育児休暇や看護休暇、時短勤務を取得できている状況を見るに、“女性だから”という理由で働きづらさを感じることは少なくなったように思う。逆に、最近では“女性管理職を増やそう”“大学に女子学生枠を”などと、やや女性優位な印象すらある。

『これからの検査室運営の在り方について』

当院検査室の取り組みを一部紹介する。

1. 管理職業務の見える化

非管理職員が管理運営業務のプロセスを知り、自分たちが携わる業務の必要性を理解できる。納得して業務に取り組むことができれば、個々のパフォーマンスが上がって専門スキルが発揮できると考える。

2. 非管理職の管理運営への一部参画

ボトムアップを目指す。主体的思考が身につく。コミュニケーションが増えて個々の価値観や考え方を知り、世代間ギャップの修正・解消が期待できる。

また、技術局（検査・放射線・リハ・工学・心理・栄養・診療支援）の取り組みとして昨年、「技術局 つなげる部会」が発足した。技術局の若手が色々な課題について話し合う場で、現場の思いや各部門で今起きている出来事を共有し、問題解決に向けて取り組んでいくのが目的である。ヨコのつながりを作ることで、円滑な病院運営につながることも期待している。

『皆さんが考える Well-being な職場とは？』

皆さんにとって理想の職場はどんな職場だろうか？

余裕をもって仕事ができる（忙しくない）、ストレスフリー、残業がない、給料が良い、休みがとれる、ハラスメントがない、スキルアップ・自己研鑽に理解がある、など、多種多様の意見があると思う。これらの発言はともすればワガママと捉えがちだが、Well-being とはこのようなことを自由に遠慮なく発言できる“心理的安全性”を保障するもの、ともいえる。

自分の考えを自由に遠慮なく発言でき、仕事を正に評価され、やりがいをもって働ける職場にするためにどのように検査室を運営していくのか、このシンポジウムを通じて皆さんと議論したいと思う。