

技術職、組織管理の手法学ぶ

広島大病院 次世代育成へ独自研修

広島大学病院臨床検査部門の山崎真一部門長が中心となり、診療支援部がリーダー・マネジメント向上研修を今年度から始めた。臨床検査技師のほか理学療法士や診療放射線技師など職種を越えた22人が参加を希望し、毎月1回の講習を来年2月まで計8回受ける。次世代の人材育成が狙いで、MBA（経営学修士）の資格を持つ山崎氏が研修プログラムを作った。



第4回の研修会の様子

「私のキャリア・アンカーは、奉仕・社会貢献です」。10月28日に診療支援部会議室で開かれた第4回の研修会。事務局を務めるリハビリテーション部門の平田和彦部門長は参加者を前に、「もともと、人の役に立ちたくて理学療法士の道を選んだ」と自己紹介した。

平田氏が発表したのは、自らがキャリア形成していく上で最も重要な価値観を示す「キャリア・アンカー」の自己分析結果。米国の研究者が提唱した人材開発の手法で、質問40項目の回答をスコア化し、「奉仕・社会貢献」や「全体管理」など計8つの分類からどれが自分に最も当てはまるかを見つけ出す。講師を務めた山崎氏は、「人はさまざまな価値観で働いている。自分と異なる価値観の人を説得するにはより丁寧な説明が必要なことに気付いてもらう」と企画の狙いを説明する。

当日の研修は、組織行動学についての山崎氏の講義から始まり、参加者による課題図書プレゼンテーション、キャリア・アンカーを使った自己紹介と盛り沢山。18時から約2時間に及んだ。

組織運営の悩みがきっかけ

診療支援部は、臨床検査や画像診断、リハビリなど8つの部門の総勢200人超からなり、検査技師や理学療法士、放射線技師、歯科衛生士、視能訓練士など職種も多い。4月にリハビリ部門のトップに昇格した平田氏が組織マネジメントの方法に悩み、同じ4月に別の大学病院から転職してきた山崎氏に相談したのが研修開始のきっかけになった。説明資料を作成し診療支援部長の承認を得て約2カ月で開始にこぎ着けた。伊藤義広診療支援部長（理学療法士）は、「医療環境は変わっていく。10年先、20年先をリードする広い視野を持った人材を育てたい」と研修への期待を話す。

当初12～13人を想定していた希望者は20人を超え、グループワークができなくなるからと数人は参加を断った。「今の自分を変えたい」「プレゼンがうまくなりたい」など参加の理由はさまざまだという。

研修プログラムは、山崎氏が以前

の大学病院で使っていたものを改良した。参加型が特徴で、マネジメント関係の書籍22冊を各参加者に割り振り、毎回、数人が書評を発表する。発表にはルールがあり、著者の紹介から気になった言葉、自分の経験への展開などの順で原則5分で話す。ほかに、パーソナルワークやグループワークも組み込んだ。5回目以降は、それぞれの書評発表を評価し合う予定だという。

病院勤務の医療技術職は、自らの専門知識やスキルを磨く機会はあるけれども組織管理を学ぶ機会はなかなかない。長年勤務する中で管理職に抜擢され、いきなり求められる組織管理に戸惑うケースが少なくない。山崎氏は「組織マネジメントには実践と理論が必要。研修では基本的な知識とスキルを身に付けてもらう」とし、「リーダーになる人だけではなく、ならない人もマネジメント理論を理解することで組織が発展していく」と指摘する。今後は、多施設の臨床検査技師を対象にした実施も検討していきたいとしている。