

～技師が辞めない職場作り～

「1on1 ミーティング」を用いた“人財マネジメント”（常に“心理的安全性”を担保するために）

◎吉田 治代¹⁾

医療法人社団 絃和会 平和台病院¹⁾

【背景】私が勤務するのは糖尿病を専門とし透析施設を有する内科病院である。現在検査技師は11名のうち20歳代6名30歳代2名と若い技師が主体の検査室である。そして彼らのほぼ全員が「超音波検査がしたい」という希望と期待を持って入職をした。しかし現実には慢性的な技師不足のため希望に添えない業務の固定化と仕事のマンネリ化、そして離職の悪循環の中に放り込まれていた。【目的】技師一人一人が今この業務に責任感ややりがいを持ち検査技師になって良かったと思える職場環境とその結果として離職者がでず円滑な業務と人材育成ができる検査室を作る。

【方法】①専門家の先生の指導や研修によるマネジメント・リーダーシップ・組織づくりに必要な知識や技術の習得。②全スタッフと毎月1回各1名ずつ短時間での「1on1 ミーティング」を通じたスタッフとの信頼関係構築と人財マネジメント。③病院が行う「ストレスチェック」「メンタルヘルス改善意識調査（MIRROR）」を用いた検査室内での具体的で継続的な職場改善。【結果】①スタッフ各々が業務や委員会活動にとどまらず研修会・学会発表・

各種認定取得に以前より積極的に取り組むようになった。②業務を円滑に間違いなく進めるために、性別や年齢や経験年数に関係なく多様性を持ってなんでも言い合い助け合う職場になりつつある。③その結果としてストレスチェックの結果が組織として改善している。【考察】①スタッフ一人一人の仕事に向き合う姿勢が変わるために最初に変わらなければならないのは検査室組織の長である私自身だった。②「1on1 ミーティング」はスタッフ一人一人と検査室での役割や責任と個人に課せられた仕事の進捗をお互いに確認しながら進めることができる有用な人財マネジメントツールである。③次の段階として、スタッフ個人がセルフマネジメントできるように、組織の中で生き抜くための知識・手段や思考力をより習得できる場を整えていくことを考えている。“平和台病院検査室－0985-24-2605”