

恐れのない組織作りへの挑戦

◎田中 浩一¹⁾、木村 有里¹⁾、杉山 宗平¹⁾、深田 英樹¹⁾
JA 愛知厚生連 豊田厚生病院¹⁾

【はじめに】

働き方改革や業務量の増加など、私たち臨床検査技師が働く環境は年々変化している。日々変化する労働環境のなかでモチベーションを維持して働くことができるかどうかは、その検査室の生産性を大きく左右する。今回、我々は「恐れのない組織作り」を検査室の目標に掲げ、その後スタッフの「やりがい」について調査し、一定の傾向が示されたので報告する。

【心理的安全性】

「恐れのない組織」とは言い換えると「心理的安全性」の保たれた組織であり、心理的安全性とは「組織の中で自分の考えや気持ちを誰に対してでも安心して発言できる状態」を示す。心理的安全性の保たれた組織は生産性が高くスタッフのパフォーマンスも高いことが知られている。令和5年度には臨床検査室の目標に「ワーク・ライフバランス」「やりがい」「心理的安全性」をキーワードに掲げ、役職者と全スタッフで目標を共有した。

【やりがい調査】

令和6年5月にスタッフの仕事に対する「やりがい」について調査を行ったところ「とても感じている：26.3%」「感じている：50.9%」と言う結果であった。特に生理検査において「とても感じている」と回答する割合が高く、分析検査でやや低い傾向があった。

【調査結果の分析】

臨床検査の分野において対人で検査を行うのは生理検査である。生理検査では患者様から感謝の言葉を頂くことも多く、患者への貢献を直接感じることができる。この貢献が技師の幸福感ややりがいに繋がっていると分析した。

【まとめ】

人は与えられるより与えることに幸福感を感じ、また承認（感謝）されることでモチベーションが上がる。マズローの欲求5段階説では承認欲求は欲求の中で2番目に高い欲求とされている。相手を尊重し承認することがモチベーションの向上とやりがいの創造に繋がるため、組織のリーダーはこの点について意識する必要があると考える。

豊田厚生病院 TEL: (0565) 43 - 5000 PHS 7195