

若手の育成と挑戦、若手と組織がともに成長するしくみ

◎玉野 裕子¹⁾
金沢大学附属病院¹⁾

平成から令和へと時代が移り変わる中、未知の感染症である新型コロナウイルスが猛威を振るい、私たち医療従事者は度重なる感染拡大への対応により大きな負担を強いられました。勤務環境やメンタルヘルスへの影響も深刻で、思うように技師会活動ができない日々が続きましたが、「このような状況だからこそ、私たちにできることがあるのではないか」と考えるようになりました。

そうした折、34年ぶりに石川県で日本医学検査学会を開催できる機会が巡ってきました。当会では、歴代会長会議を設け、現執行部の技師会活動に対してご助言をいただいております、全国学会に向けてもご意見を伺いました。驚いたことに、歴代の会長の皆さまは、全国学会での出来事を鮮明に記憶されており、そのお話から当時の熱意と誇りが強く伝わってきました。そのお姿に触れ、若い頃に体験した大きな出来事は、その後の人生においても深く刻まれ、記憶に残り続けるものなのだと改めて実感しました。全国学会の準備を進める中で、そうした経験や想いを若い世代に継承することが石臨技の未来に繋がると確信し、温めていた「令和石臨技塾」の構想が始動しました。

他県の青年部の取り組みを学びながら、2022年に令和石臨技塾が発足しました。令和石臨技塾の特徴は、塾生の興味や関心、日々の業務の中で感じるニーズを軸に研修会のテーマを決め、企画運営を行っていることである。話しやすい雰囲気作りのため、お互いの敬称は、「先生」「様」ではなく「さん」付けを原則とし、フラットで話しやすい関係性を築くことを重視している。塾というと一方的に教えるというイメージを抱かれるかもしれないが、一方向ではなく、双方向で学ぶスタンスが大切だと考えており、私たち年長者も若い人から柔軟性や新しい価値観を学ばせてもらっている。研修会の最後には自由参加の座談会を設け、参加者の意見に耳を傾け、次の企画に繋げること、会員同士の専門分野や所属を超えた交流も目的としている。

変化の時代にあって、柔軟で持続可能な組織づくりが求められている。令和石臨技塾は、若手とともに学び合い、成長する実践の場として、その可能性を広げつつある。このセッションでは、私たちの新たな挑戦と、そこに込めた思いをお伝えしたい。

ニューリーダーとしての歩み

◎中川 夏輝¹⁾

国立大学法人 富山大学附属病院¹⁾

【はじめに】リーダーシップスキルや組織運営に関する知識を深める機会として、地域ニューリーダー育成研修会が令和4年度に開催され、私はその研修会に参加したことで富山県臨床検査技師会（富臨技）の臨床生理部門長として中部圏支部生理研修会の開催、富山県ニューリーダーの会として富山県ニューリーダー育成研修会での講演、そして新設した青年部の懇親会と第一回研修会の企画開催に携われる機会に恵まれた。

これらの会を通して感じたことは、いま一つ富臨技が盛り上がり欠けており、その要因は若年層の参加率が低く、参加者が決まった人員となるからではないかと考えた。

そこで、若年層の技師の技師会活動への参加率向上ができるような取り組みが富臨技には必要と考える。

【展望と課題】若年層の技師は、技師会活動となると自身とは関係ないと考えてしまい距離間が生まれてしまう傾向にあるのだと思う。この距離間を縮めるために、若年層対象の懇親会や研修会を青年部の活動として予定している。また、実働業務と非常に関係が深い研究班の活動も有効と考え、若年層対象の研修会として開催予定である。

また、地域ニューリーダー育成研修会に参加した当県の技師は、富臨技の研究班部門長・学術部長・副会長に任命されており、ニューリーダー育成研修会の効果が出ている事からも地域毎でニューリーダー育成研修会は重要と考える。

【まとめ】地域の技師会と若い技師が繋がりを持てるような活動をすることで、技師会を自分たちの居場所と思えるようにすることが今後必要で、特に青年部や研究班の活動に対して柔軟な取り組みをしたい。

大型機器更新から学んだノンテクニカルスキルの重要性と失敗談

◎竹林 史織¹⁾浜松医科大学医学部附属病院¹⁾

【はじめに】

検体検査室の大型分析機器の更新・導入は、技術的な対応だけでなく、業務全体の見直しや、メーカー交渉、他部門との連携など多くの作業が伴う。この検査室の一大イベントに対し、昨今企業で活用されているマネジメント手法を検査業務に応用し、検体検査室で新たに試みたノンテクニカルスキルの効果と課題について考察した。

【方法】

マネジメントスキルの一つとして、各プロジェクトやタスク毎にリーダーとそれを支えるフォロワーを決めて活動する「シェアドリーダーシップ（以下シェアド）」制度を導入した。シェアドは、メンバー全員がリーダーシップを発揮し、相互にサポートし合う体制のことを指す。具体的には、各部門（例；生化学分析装置）で機器更新作業が発生した際、マネジメントを行うリーダーを決め、その指示に従いサポートするフォロワーを他部門の責任者、上司も含めて設定する。この利点は、本件のような大型プロジェクトで起きうる偏ったスタッフへの業務負担を軽減し、若手技師の職務に対する責任感といった職業倫理の学習効果を持つ。また、リーダーが「偉い」から「役割」に意識変革することで、遠慮のない自発的な行動力やアイディアを創出し、それを達成するために、検査技術を学ぶモチベーションを生み出す。

【事前準備・土台】

臨床検査技師は専門職であり、シェアドをそのまま展開することは難しい。我々は、まず臨床化学・免疫検査、血液学的検査、一般検査、遺伝子検査などの検体検査の統合・タスクシェアを実施した。当院は長年タスクシェアの方針であったが、2021年より業務習得一覧（スキルマップ）を可視化させることで加速させた。また、各スタッフの検査スキル向上が必須であることから、検査検査スタッフ全員（17-19名）が、装置・試薬の妥当性・検証を実施できるよう、産学連携共同研究を活用し業務訓練させている。

【シェアドの効果と課題】

機器更新・導入は、予定どおり、スタッフの責任感と職業倫理、役割から仕事に対するモチベーションを高めることができた。一方、専門性の高さから、各自のコミュニケーションスキルに依存し、タックマンモデルにおけるチームビルディング混乱期が長い傾向を示した。その緩和策（失敗談から）として、主任などの現場責任者が、各リーダーを支援する形を組み合わせる手法が有効ではと考えた（サーバント×シェアドリーダーシップ）。本セッションでは、これらの現場責任者としての経験から、課題も含めて、活動事例を報告したい。

未来を切り拓くための育成と挑戦

◎榎本 めぐみ¹⁾
愛知医科大学病院¹⁾

愛知県臨床検査技師会（愛臨技）は、2025年4月現在、会員数3,884名を擁し、学術事業をはじめとした多様な公益活動を展開している。愛知県臨床検査標準化協議会（AiCCLS：Aichi Committee for Clinical Laboratory Standardization）によるガイドラインやリーフレット、アトラスの発行などの取り組みも活発であり、これらの成果物は臨床検査の社会的浸透を示す確かな足跡となっている。

愛臨技では、2025年2月に「愛臨技ニューリーダー育成研修会」を開催した。本研修会では、次世代リーダーに求められるスキルの習得を目的に、MTS（Management by Target Setting）の導入による目標達成プロセスの理解と実践を図った。参加者はグループに分かれ、「研究班研究会の参加人数を増やすには」、「研究班の班員応募者数を増やすには」、「県技師会活動を活性化するには」の3つのテーマの中から与えられた課題に対し、個人およびグループワークを経て、ステップ表の作成に取り組んだ。その後、ブラッシュアップの過程を経てグループの代表者による発表を行った。3つのテーマに共通した具体的な施策として、アプリ開発、公式ホームページの活用、LINEやInstagramのように気軽に投稿・閲覧できる情報発信ツールの整備などが提案された。これらはまさに次世代リーダーならではの柔軟かつ現代的な発想であり、時代に即した有効なアプローチであると考ええる。加えて、技師会活動の業務負担が重いという認識を改善すること、強制ではなく自発的な参加を促すことなどが共通の留意点として認識された。

日臨技主催の「令和6年度地域ニューリーダー育成研修会」においても、上述した施策や留意点は複数のグループから提案されており、愛臨技と日臨技の双方で共通する意見が得られたことは、次世代を担うリーダーたちが同じ方向性を持っていることの表れである。

さらに、未来を切り拓くためには、若手技師の参画が不可欠であるとの認識を愛臨技と日臨技の双方で共有することができた。愛臨技にて毎年春に開催している「フレッシュセミナー」では、新入職員に向けて技師会や研究班活動を紹介し、研究班の先輩からの体験談やアドバイスを共有する場を設けている。こうした取り組みを通して、若手技師が仕事に誇りと楽しさを見出し、モチベーションの向上やチーム医療の質の向上につながるような「やりがい」や「達成感」を共有できる環境の整備が重要である。これらの未来を見据えた活動の継続が、次世代のリーダー育成の基盤になると考える。

学術部門の人材確保における現状と課題

◎棚橋 正智¹⁾JA 岐阜県厚生連 岐阜・西濃医療センター 西美濃厚生病院¹⁾

岐阜県臨床検査技師会の学術部門では学術部と9つの専門部門を有しており、各部門研修会の運営から精度管理事業、検査と健康展や新人サポート研修会など年間を通して多くの事業に携わっています。各部門は部門長をはじめ、5～10名程の部門員が協力しあい事業を支えています。

学術活動は技師としての専門性を深めるだけでなく、業務改善や多職種連携を進める上でも不可欠な要素です。しかし、どの部門でも日常業務の多忙さや、技師会活動への関心の乏しさなどから学術部門のスタッフとして参加してくれる人材がなかなか集まらないという課題に直面しています。

私が生物化学分析部門の部門長を務める中でも、部門員の確保には難渋しております。コロナ禍以降、研修会のWEB開催が増えたことで直接声をかける機会が減少し、また施設内のローテーションなどで経験の浅い技師が多く経験不足を理由に断られることもありました。技師会活動に対する心理的ハードルや、学術活動が「一部の限られた人が担う」といった感情が参加を遠ざけているのではないかと感じています。

本セッションではこれまでの経験や気づきを踏まえ、「どうすれば学術部門にもっと人が関わりたいくなるのか」「それをどう続けていけるのか」について私見を交えてお話しできればと考えています。学術活動を特別な人だけがやるものではなく、日々の業務の延長線上にある“誰もが取り組める活動”として再認識し、自然な形で関われる環境づくりのヒントを模索していきたいと思っています。

現システム最後の地域ニューリーダー育成研修会に参加して

◎柿本 将秀¹⁾医療法人 三重ハートセンター¹⁾

普段、三臨技での活動では同年代の仲間が多いわけではなく、世代や立場の異なる方々とともに日々活動している。そうした環境の中、全国から同世代の仲間が集まる本研修に参加できたことは、私にとって大きな喜びであり、また貴重な機会でもあった。

私は2025年1月、現行形式としては最後となる「地域ニューリーダー育成研修会」に参加した。本研修は、平成26年度に始まった日本臨床衛生検査技師会（日臨技）の組織活性化・組織強化事業の一環として実施されており、今年度で通算9回目を迎える。第2期としては今回が最終回であり、次年度は一旦休会、今後の開催形式が検討される予定とされている。これまで全国各地で活躍する若手リーダーを数多く輩出してきた本研修が一区切りを迎えるということもあり、会場には独特の緊張感と期待感が漂っていた。

集合型研修には、全国の都道府県技師会から推薦された方々が参加し、年齢層は30～50代とやや幅はあるが、比較的若い世代が中心であった。参加者は、それぞれが地元での会務や業務において重要な役割を担っており、まさに「次世代の中核」を担う人材が一堂に会した形だ。集合研修に先立ち、全員が事前にオンデマンド研修を受講しており、その内容を踏まえたディスカッションやワークが展開されたため、初日から議論は深く、実践的な学びが多かった。

開会にあたり、横地会長からは「求められるリーダー」をテーマに講演が行われ、組織の未来像や医療DXの推進、会誌のデジタル化など、具体的なビジョンや課題が示された。単なる理念だけではなく、実際の運営上の課題や全国的な取り組み事例にも触れられ、参加者の問題意識を大いに刺激した。会場からは活発な質問や意見が飛び交い、休憩時間も話し合いが続くほどであった。

メインプログラムでは、MTS（Management by Target Setting）手法に基づくグループワークが実施された。これは、チームごとにテーマを設定し、目標達成までの具体的な手順を策定するというもので、単なるアイデア出しにとどまらず、実現可能性やリスク、進捗管理の方法まで掘り下げるのが特徴である。私のチームは「日臨技アプリを80%の会員にインストールしてもらう」という課題に挑戦。アプリの周知方法、導入への障壁、会員層ごとのアプローチ方法など、細部まで議論を重ねた。夜遅くまでホワイトボードを前に意見を交わし、資料を作り上げる過程は、単なる演習を超えて、現実の課題解決に向けた真剣勝負であった。

こうした育成研修は、次世代の地域リーダーを発掘・育成するだけでなく、都道府県を越えた人的ネットワークを築き、お互いの活動に新たな刺激やヒントをもたらす「組織の血流」のような存在である。今回の研修でも、休憩中や懇親会で交わされた会話から新たな連携のきっかけが生まれる場面がいくつもあった。形式の見直しは時代の流れとして理解できるが、これまで培われた経験や信頼関係を絶やさぬよう、何らかの形で本研修の精神が継承されることを、参加者の一人として心から願っている。

連絡先- 0596-55-8188