

大学病院における人財育成

◎堀田 多恵子¹⁾

国立大学法人九州大学病院¹⁾

どの医療機関でも同様だろうが、大学病院検査部においてスタッフは最も重要であり、スタッフ一人一人が力量を伸ばして、『人財』となることに手を尽くし、奨励（エンカレッジ）している。入職から30～40年の長い技師のライフサイクルを俯瞰して、働き続けるためのハード（雇用・職場環境の整備）とソフト（スキルアップ、キャリアアップ）を最適化する事が管理する者の役割と考える。

具体的には、入職後1年は4つの分野をローテーションして、広範囲な臨床検査を網羅的に実務経験し、同時に他の職種とともに社会人基礎研修を行う。30～40年と長い技師ライフサイクルとはいえ、1年1年の積み上げであるので、その後も適切な年間目標設定と丁寧な評価を繰り返し、確実にスキルアップ、キャリアアップすることを推奨する。また、近視的に木（検査）ばかりを見て森（医療全体）を見ないに陥らないように、医療人基礎力を高めるような研修が自前でできることも大規模病院の利点である。これらと並行して、教育や研究についての成果も求め、評価する。

とはいえ、私を含め75%が女性である職場にはリスクもある。リスクは正確に理解し対処すれば機会（チャンス）になる。短期的なリスクは検査部全体で共通業務を持つことで分散できる。これはコロナ禍において特に有効に作用した。長期的なリスクは、ワーク・ライフ・シナジーの認識を検査部全体で持つことで新たなキャリアアップモデルとなり得ると考える。

2019年に発生した COVID-19、SARS-CoV-2 によるパンデミックの影響が継続する中、九大病院は感染初期から PCR 検査等を自施設で行ってきた。これらの迅速でフレキシブルな対応は、日頃の検査・教育・研究の三位一体を実践していた成果の一つに他ならない。今も拡大した業務に大なり小なりに参画してくれている検査部スタッフ全員を誇りに思う。