

## 各職場の実態を共有、取り組みに学び合う

連合北海道は2月17日 第6回 医療（看護師）職場の意見交換会を札幌市内で開催し、道内各地の民間・公的病院11労働組合から、看護師・臨床検査技師・事務職など21名が参加した。参加者からは「同じ悩みをかかえている病院が多いと感じた」、「他の病院の方とお話ができ、勉強になりました」などといった声が聞かれ、職場や地域の垣根を越えた交流の場となった。

山田組織労働局長から、「この意見交換会の目的は各医療職場の実態を共有し、医療・介護の現場に働く仲間が働き続けられる職場環境の整備、2020春季生活闘争の取り組み強化や処遇改善につなげていくことである」との挨拶の後、各職場の時間外労働削減や年次有給休暇取得の取り組み、ハラスメント防止対策など職場実態を報告し合い、情報共有をはかった。

続く学習会では「ワーク・モチベーション ～人を活かす働き方改革～」と題して、えるむ社会保険労務士法人の富樫 真紀子代表より講義を受けた。その後は各自のワーク・モチベーション（仕事に対するやる気のもと）は何かをチャート診断した。

富樫代表はワーク・モチベーションについて、「社会貢献（公的有意義性）」「キャリア志向（成長欲求）」「専門性志向（スペシャリスト型）」「チーム運営志向（リーダーシップ）」「承認欲求（フィードバック性）」「協調志向（チームワーク性）」「マニュアル志向（手順・ルール）」「WLB志向（プライベート充実型）」の8つに分類され、外発的（外部からの報酬や罰による

動機）と内発的（個人の内部から発する動機）なものと説明し、「外発的モチベーションが強すぎると『やらされ感』になり、内発的モチベーションが強すぎると『突っ走ってしまう』」などとアドバイスした。

分散会では、学習会での内容を基に、「個のワーク・モチベーションを活かすチーム作り」をテーマに、活発に意見交換しながら、普段はどんなモチベーション（動機）で仕事を頑張っているのか、このメンバーなら「どのワーク・モチベーションをチーム目標にしたら頑張れるのか」を話し合い、それぞれ発表した。

分散会のまとめとして富樫代表から、モチベーションは人によって違い、意識することでコントロールできることも伝えられ、今日の取り組みを各職場で実践し、「お互いのことを認め、より深く理解し、共有する目的のために共に助け合いながら働き、成長できる場がある『ご機嫌な職場』を目指していく」ことを確認して終了した。

