

論文要旨

コロナ禍で需要が拡大した PCR 検査を担う人材の確保・編成に関する研究

経営学研究科 経営学専攻 修士課程
人材・組織マネジメント コース 長嶋 一郎

本論文の研究課題は、①日本ではどのような検査機関が新型コロナウイルス感染症に関する PCR 検査を行っているのか、また、その類型ごとの特徴、検査数の水準や推移はどうか、②特に検査数が多い検査機関では検査人材の確保や職務編成に関しどのような変化や対応が生じたのか、さらに、類型間の共通性や差異の理由は何かの2つである。研究方法は、①については厚生労働省「国内の発生状況」データを整理し、②については既存研究や公開情報を収集、整理するとともに、独自に行った臨床検査技師の職業団体及び検査機器大手メーカー管理職に対する質問紙調査の結果を用いた。

その結果、課題①に関しては、検査数のシェアは民間検査会社（主に行政検査）、医療機関、民間検査会社（主に自費検査）の3つが大半を占めていること、検査数が拡大し始めた時期は民間検査会社（主に行政検査）が最も早く、民間検査会社（主に自費検査）がこれに次ぎ、医療機関はコロナ禍 3 年目に入ってようやく拡大したことが明らかになった。課題②の検査機関によって PCR 検査拡大への対応に差異が生じた理由としては、第1に、各機関の「ミッション」ないし「戦略」が異なること、第2に「組織」要因が異なることを指摘した。こうした2つの要因が複合した結果、対応の違いが生じたと考えられる。

戦略の違いでは、民間検査会社は行政検査、自費検査ともにビジネスチャンス拡大の好機と捉えたこと、一方、医療機関は検査業務が重要業務の一つであるものの、当初コロナ患者の受け入れ拡大に必ずしも積極的でなかったことなど異なるスタンスを持っていた。組織要因の違いでは、民間検査会社（主に行政検査）は既存の専門人材活用や全自動化で新たな雇用を抑えながら検査数を拡大できたこと、民間検査会社（主に自費検査）は外部から専門人材を採用したが、他の補助的な人材は臨時雇用や配置転換で賄い、両者間の分業体制を一から効率的に設計できたこと、医療機関は一般患者対応とのバランスが難しかったことに加え、複数の専門職種、配置基準の都合から雇用の純増が難しく、タイムラグと共に人材再教育や職務再設計により一定の対応が可能となったことである。

本研究の学術的な意義として以下の3つが挙げられる。第1に、外生的なショックによって急に雇用の増加が必要となる場合、企業は既存人材で質的、量的にどこまで対応できるか、また雇用需要の増加がどの程度継続するかという見通しを基に意思決定しており、雇用減少の場合と共通する面があることを指摘した。第2に、検査機関による対応の差異には戦略要因と組織要因の両方が複合的に影響していることを指摘した。第3に、リスクリングの事例として、専門人材の一層の知識・技能の高度化に繋がる場合と、専門以外の人材が補助的業務を当面行うことに主眼がある場合がありキャリアへの含意も異なることを指摘した。