

院長・幹部のためのシステミック・コーチング™
多職種協働時代の組織マネジメント



第21回 日本医療マネジメント学会学術総会

ランチオンセミナー 17

日時 2019年 7月20日(土)
12:20 ~ 13:20

会場 名古屋国際会議場 E会場
(1号館, レセプションホール・東)

演者 地方独立行政法人
新小山市市民病院 理事長・病院長
島田 和幸 先生



〈講演の詳細は裏面へ〉

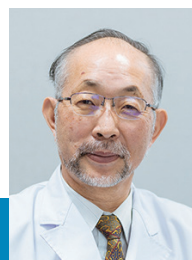
司会・進行
株式会社 コーチ・エイ 代表取締役社長
鈴木 義幸

共催
第21回 日本医療マネジメント学会学術総会 株式会社コーチ・エイ

医療経営者のためのコーチング
システミック・コーチング™による組織開発
病院導入の事例共有会や講演等のお知らせをお届けしています。

コーチ・エイ 医療 





抄録

新小山市市民病院（病床数300；7:1 一般急性期および地域包括ケア病棟）は、6年前に地方独立行政法人化し、様々な病院改革によって右肩上がりの急成長を遂げてきた。しかし、病院機能が高度になれば、そのレベルで克服すべき新たな「組織の課題」が浮上してくる。職員間のコミュニケーションができず個々がバラバラである。部署間・職種間に「壁」があって互いの協働ができない。上司一部下関係で自由なやりとりが封じ込められる。医療をめぐる状況が変化し、どんな時代になっても乗り切っていける病院になるためには、この「組織風土」の変革が必須であるという思いであった。

そこに(株)コーチ・エイが提供する「システミック・コーチング™」との出会いがあった。コーチングは、コーチ役とそれを受ける側（ステークホルダー（SH）と呼ぶ）が定期的に対話を重ねることにより、SH自身の組織人としての自己変革と成長を促しながら、SHの自ら設定した目標の達成を支援する、という手法である。相

手との信頼関係を築くこと、相手の話をさえぎらずに注意深く聞くこと、その上で相手に話しかけ質問することによって、相手の考えが整理され、新たな視点に気づいてもらう。そのような双方向対話が職員間に根付けば、組織や病院を良くするために自分の責任において考え行動を起こす、“アカウンタブル”な「組織風土」が醸成されていくことが期待される。

本院では、院長、幹部職員、中堅管理職の中から選抜された数名が、コーチングの理論や技法を学びながら、フィールドワークとして、職種、部署、職階を問わず数名のSHに対してコーチングを毎年実践した。コーチングプロジェクトに参加する職員が年毎に増加するにつれ、職員自身ひいては病院全体の変革が次々に引き起こされることを目指した。

本セッションでは、我々の3年間の経験を通して、我々が何を学び、どのように変わり、今後どのような展望を持っているか紹介したい。

略歴

- 1973年 東京大学医学部卒業
- 1975年 東大第三内科入局（循環器研究室に所属）
- 1978年 米国タフツ大学, New England Medical Center（ボストン）のリサーチフェロー
- 1981年 高知医科大学老年病科講師
- 1991年 自治医科大学循環器内科教授
- 1997年 自治医科大学附属病院副病院長
- 2001年 自治医科大学内科学講座主任教授
- 2006年 自治医科大学附属病院 病院長
- 2010年 日本高血圧学会 理事長
- 2012年 小山市市民病院 病院長
- 2013年 地方独立行政法人 新小山市市民病院 理事長・病院長
自治医科大学名誉教授

現在に至る

専門領域

高血圧、心臓病、脳卒中

賞歴

第8回日本心臓財団研究奨励賞受賞（1982年）
日本高血圧学会 栄誉賞（2012年）
Lifetime Achievement of Award, The Pulse of Asia 2014