

コーチングによる組織改革

学校法人 佑愛学園



愛知医療学院短期大学

ゆうあいリハビリクリニック

ゆうあいこども園(2020年開園予定)

学長 石川 清



石川 清 <kiw@nagoya2.jrc.or.jp>
学長

佐藤 公彦 <koyoto@nagoya2.jrc.or.jp>
副学長

平山 定雄 <hirah@nagoya2.jrc.or.jp>
副学長



岡崎 大哉 <naguma@nagoya2.jrc.or.jp>
血液浄化療法部長

林 典巳 <katsumi@nagoya2.jrc.or.jp>
第二消化器内科部長

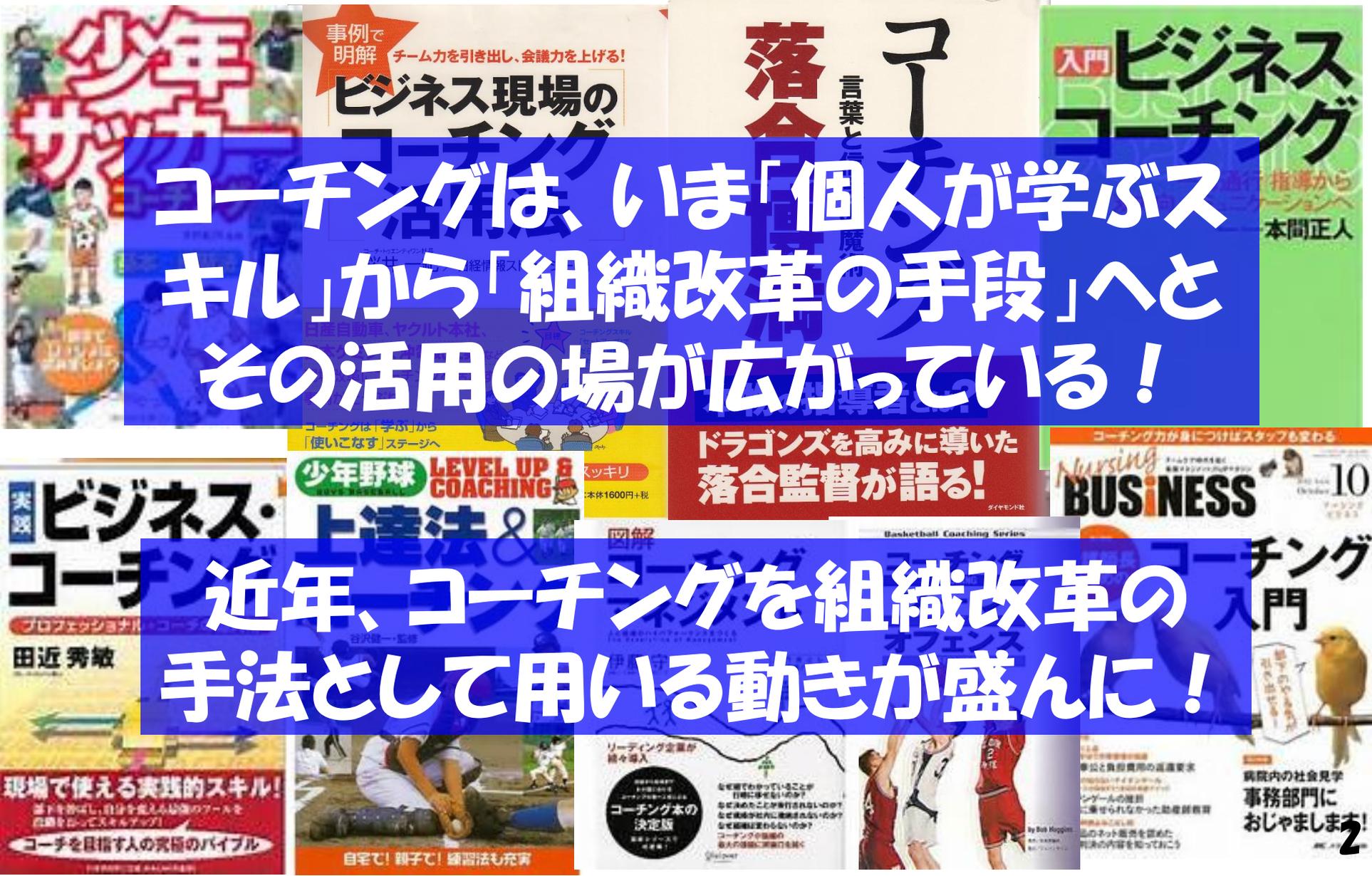
関 行雄 <kyeiki@nagoya2.jrc.or.jp>
第一脳神経外科部長



スポーツ界・ビジネス界では当たり前前のコーチング

コーチングは、いま「個人が学ぶスキル」から「組織改革の手段」へとその活用の場が広がっている！

近年、コーチングを組織改革の手法として用いる動きが盛んに！



システムミック・コーチングとは？

システムミック(systemic)とは？
「組織全体に働きかける」こと

システムミック・コーチングとは？
「組織改革型コーチング」と言えます

ビジネス界やスポーツ界
では当たり前前のコーチング。
医療界にこそコーチングが必要
です。いま激変の医療環境下では、
組織改革のためシステミック
コーチングが必要です。



石川 清院長

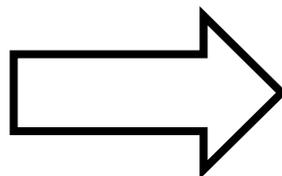
2014年12月 病院創立100周年



創立100周年のロゴマーク



1914年



2014年

3年後の創立100周年に向けて一大目標

2011年当時

最高の病院になること



最高の病院とは？

2011年当時

- 職員が日々の仕事にやりがいを持ち
- 自分たちが行っている医療やサービスは最高であると信じ
- 患者さんが、自分たちの受けている医療やサービスは最高であると信じている病院

最高の病院になるためのイメージ

2011年当時

目的地



最高の病院

創立100周年記念日
2014年12月1日

コーチングによる組織改革



現在地



手段として

全病院的なコーチング導入

比較的良い病院

契約したコーチング会社 (株)コーチ・エイ

会社紹介

ABOUT COACH A



メッセージ
MESSAGE



事業領域
BUSINESS DOMAINS



独自性
ADVANTAGE



プロジェクト紹介
PROJECT



コーチ紹介 Coaches



鈴木 義幸
取締役社長



桜井 一紀
専務取締役



粟津 恭一郎
取締役



市毛 智雄
取締役



栗本 渉
取締役



竹内 雅哲
取締役



青木 美知子
執行役員



稲川 由太郎
執行役員

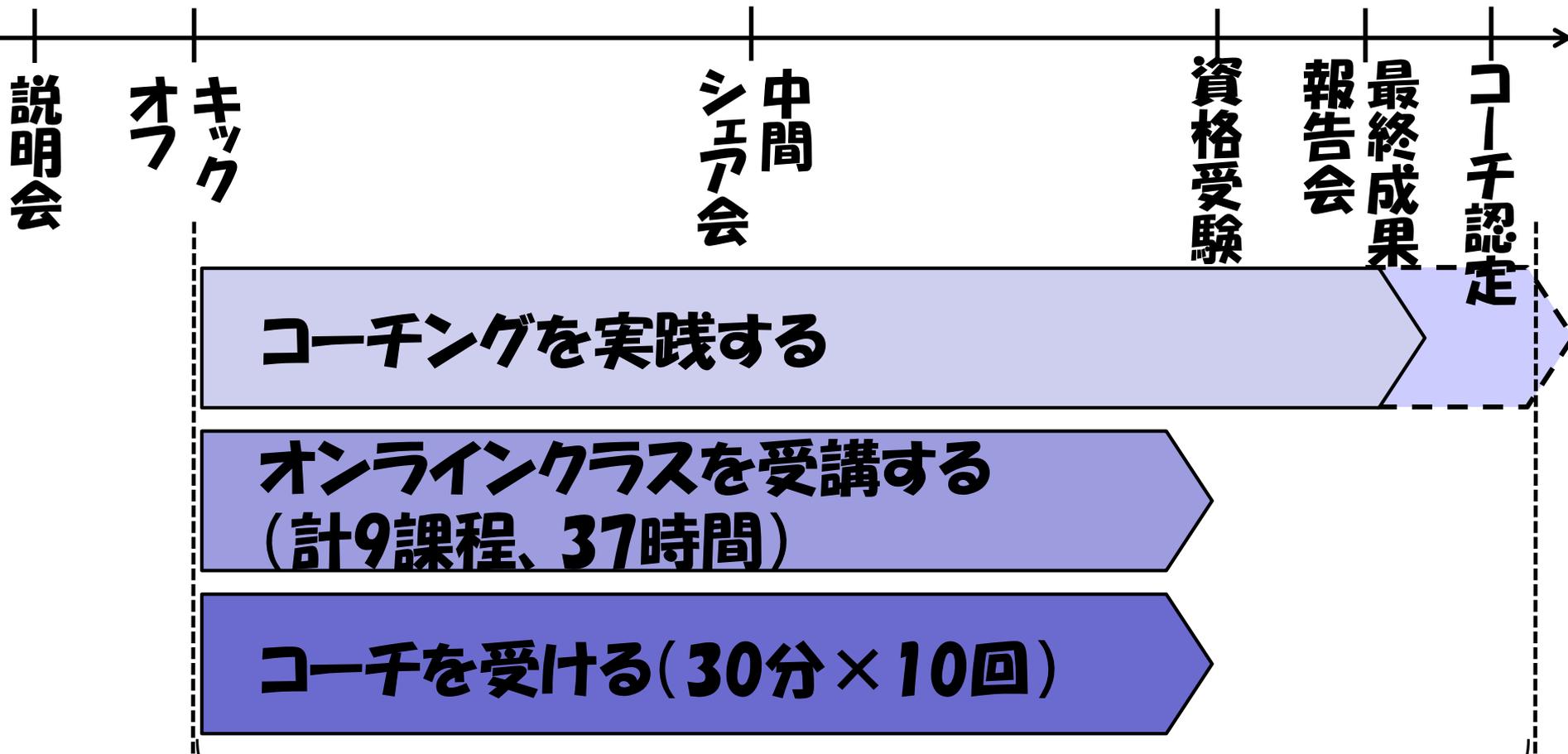


小河 正隆
執行役員



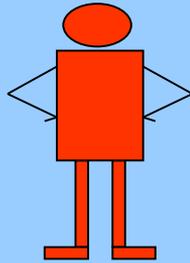
熊澤 真
執行役員

約8ヶ月間のプログラム



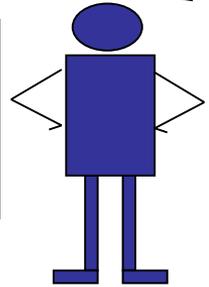
電話会議クラスで
コーチングを学ぶ

ステークホルダーから
フィードバックを受ける

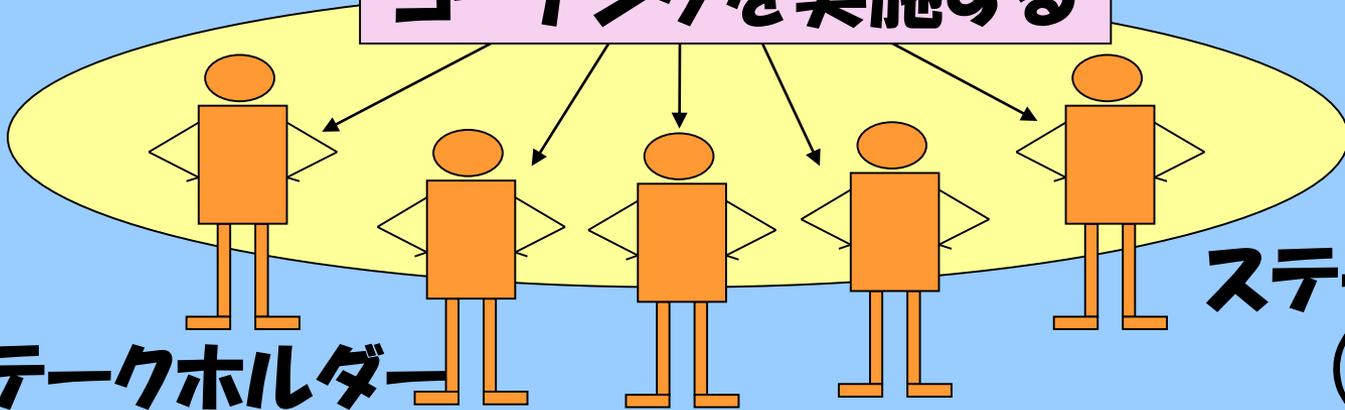


コーチを受ける
コーチングを学習する

プロのコーチ



ステークホルダーに
コーチングを実施する

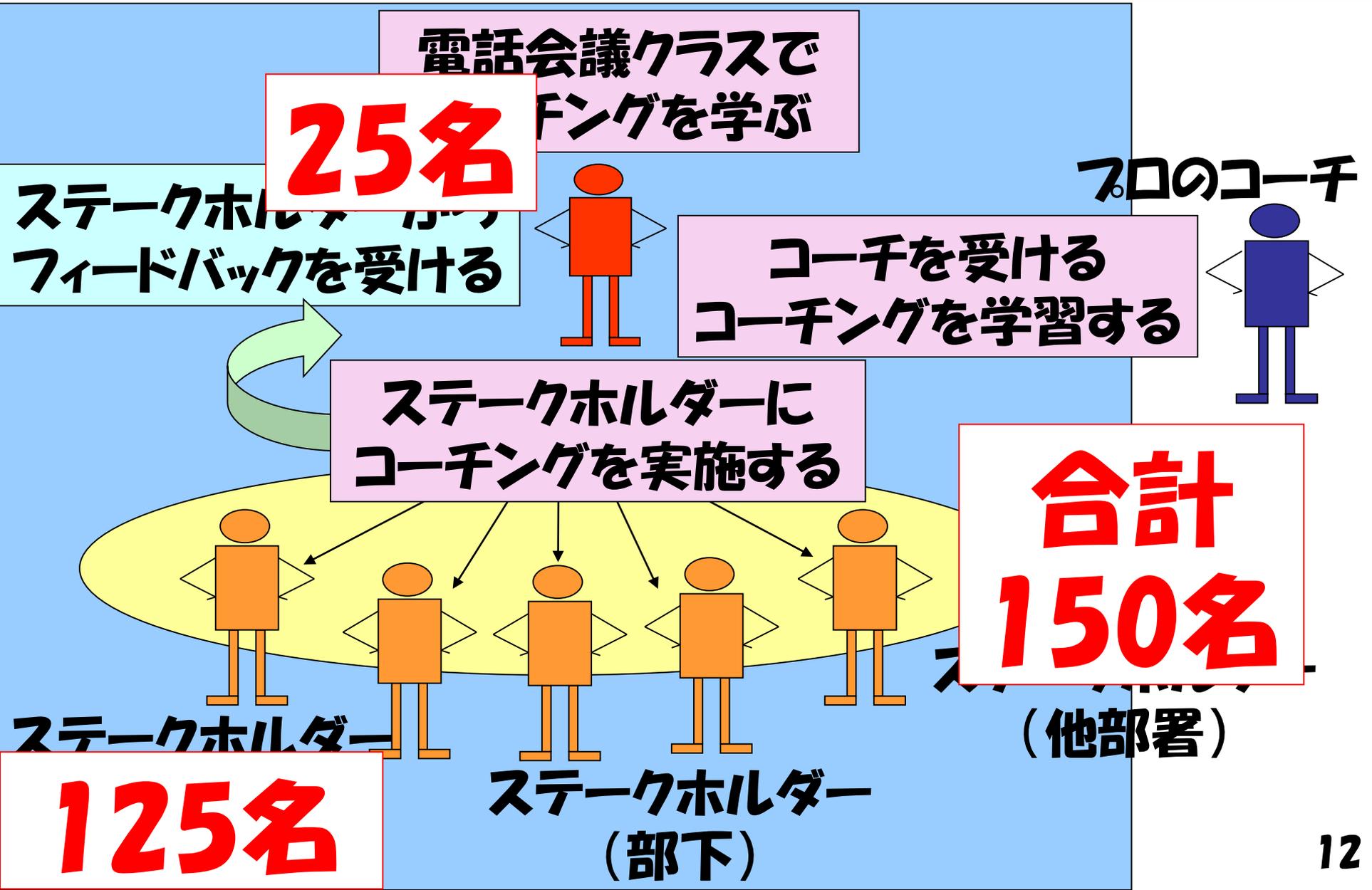


ステークホルダー
(同僚)

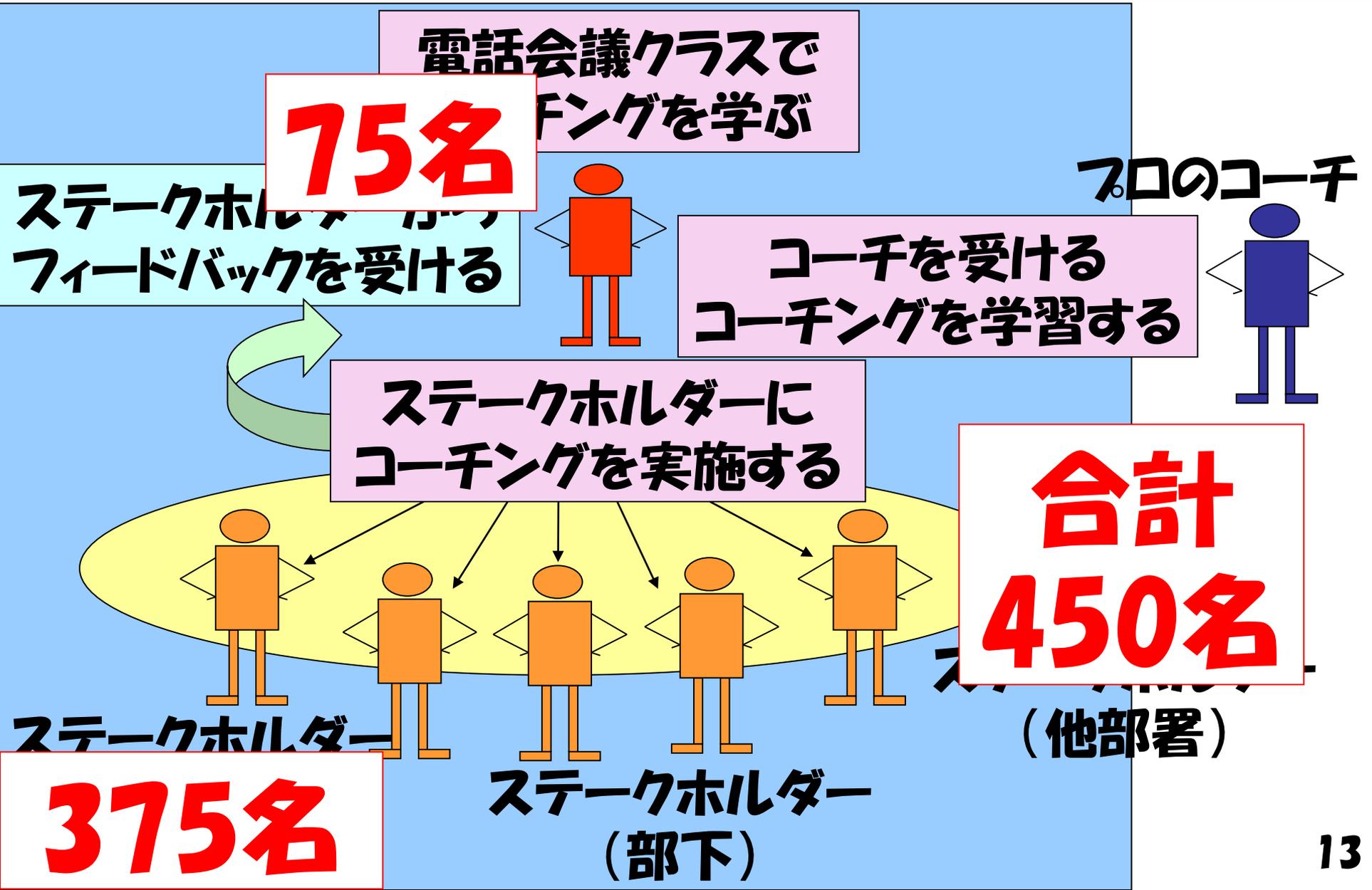
ステークホルダー
(部下)

ステークホルダー
(他部署)

コーチング参加職員数(1年間)



コーチング参加職員数(3年間)



75名の認定コーチ誕生！

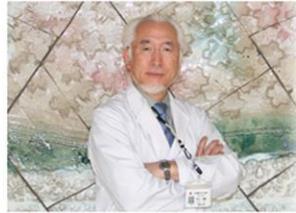
2014年



石川 清 <ki-isi@nagoya2.jrc.or.jp>
院長



佐藤 公治 <kojisato@nagoya2.jrc.or.jp>
副院長



平山 浩雄 <hirah@nagoya2.jrc.or.jp>
副院長



稲熊 大城 <inagawa@nagoya2.jrc.or.jp>
血液浄化療法部長



林 克巳 <katsumi@nagoya2.jrc.or.jp>
第二消化器内科部長



関 行雄 <yaseki@nagoya2.jrc.or.jp>
第一脳神経外科部長



倉田 良子 <kura@ns.nagoya2.jrc.or.jp>
看護部長



松平 淳子 <junko-m@ns.nagoya2.jrc.or.jp>
看護部長



木下 美穂 <mihokino@ns.nagoya2.jrc.or.jp>
看護部長



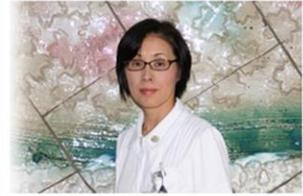
杉本 善治 <kensugi@nagoya2.jrc.or.jp>



稲田 直治 <sinada@nagoya2.jrc.or.jp>



岸 真司 <skishi@nagoya2.jrc.or.jp>



小泉 照代 <koizumi@ns.nagoya2.jrc.or.jp>
看護部長



塩山 操 <shioyama@ns.nagoya2.jrc.or.jp>
看護部長



池上 健二 <ikegami@nagoya2.jrc.or.jp>
副理事長職務代理



渡邊 勝 <mwatanabe@nagoya2.jrc.or.jp>
総務部長兼人事部長



山口 和重 <yamaguti@nagoya2.jrc.or.jp>
参事

(主体的な動き)

- 脳神経外科の変化
- 電話交換台の変化
- 企画課職員の変化

(課題に直面した時)

- 多剤耐性菌による院内感染
- 医療安全への効果
- 病院経営の一大危機
- 極めて難しいJCI認証取得

(主体的な動き)

- 脳神経外科の変化
- 電話交換台の変化
- 企画課職員の変化

(課題に直面した時)

- 多剤耐性菌による院内感染
- 医療安全への効果
- **病院経営の一大危機**
- **極めて難しいJCI認証取得**

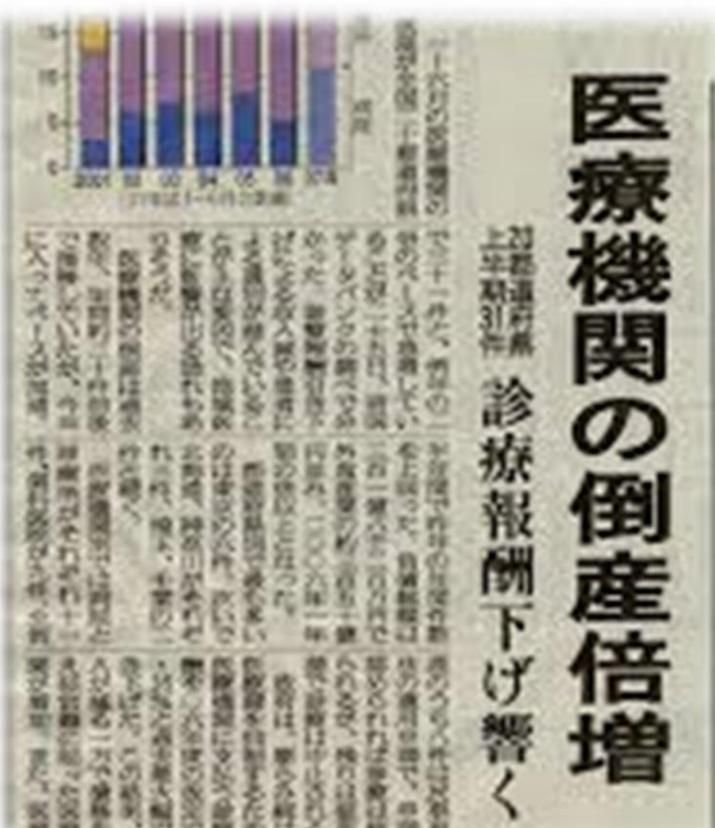
近年、多くの病院が経営の危機に！

- 政府の医療費抑制政策
- 診療報酬のマイナス改定
- 消費税アップの影響

経営危機病院



第三者による 経営改善委員会



医療機関の倒産倍増

2001 02 03 04 05 06 07 07A

17年度1-4月の決算

「17年度の倒産増加の要因は、診療報酬の引き下げと消費税の増徴による経営悪化が主である」として、経営改善委員会の設置が求められている。また、経営改善委員会の設置が義務づけられる病院も増加している。

「17年度の倒産増加の要因は、診療報酬の引き下げと消費税の増徴による経営悪化が主である」として、経営改善委員会の設置が求められている。また、経営改善委員会の設置が義務づけられる病院も増加している。

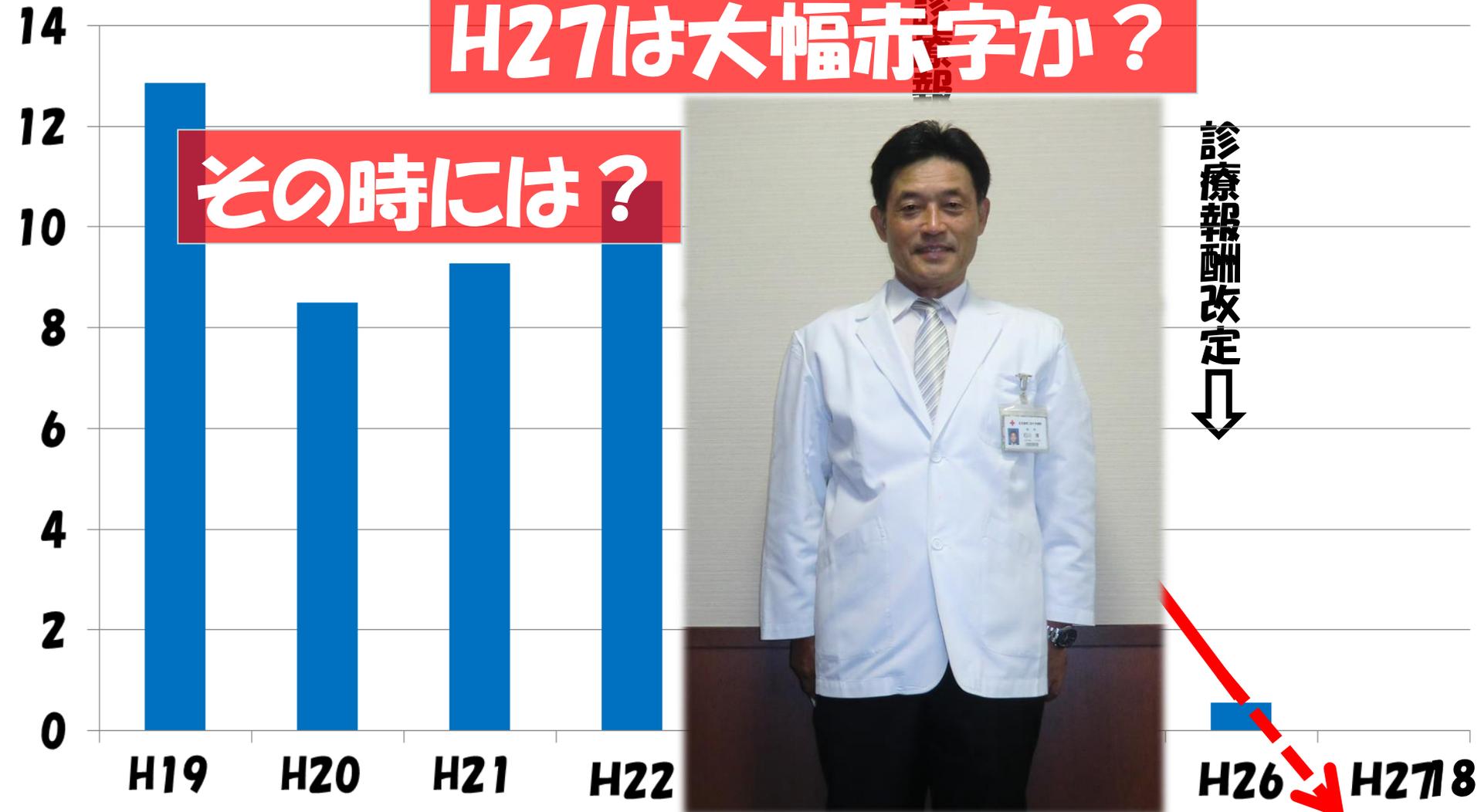
当院も例外ではなく、経営の一大危機に！

(億円)

このままいけば
H27は大幅赤字か？

その時には？

診療報酬改定 ↓



2014年6月19日



院長メッセージ

病院経営の一大危機 病院一丸となって協力を！！

平成25年度の決算は、本業である医業収支において幾つかの要因が重なった結果とはいえ、5億6千万円という過去に例のない大きな赤字決算となりました。このため昨年からは経営戦略室を中心に、赤字となった要因について分析するとともに、対応できることについてはすでに対策を考え実行してきました。しかしながら、診療報酬改定後の本年度に入ってから、4月、5月と毎月1億円の赤字決算が続いています。このままの経営状況が続けば、本年度の決算は昨年度を上回る大きな赤字になることが予想されます。

このたび、別紙の通り院長をトップとする経営改善プロジェクトを立ち上げ、

各幹部の主体的な動き

全員が認定コーチ資格取得

- 全幹部が一丸となし
- 幹部のコミュニケーションは非常に良く
- お互い関わり合いができ
- お互いフィードバックができ
- 新たな視点で物事を考えることができ
(これらはコーチングで得られるもの)

副院長

看護部長



各自が自分の役割に主体的に行動

各幹部の主体的な動き

全員が認定コーク資格取得

無駄な経費節減を！

手術件数の増加を！

適正な人員配置を！

病床の回転をスムーズに！

新規入院患者の増加を！

経理部長

管理局長

副院長

院長

副院長
看護部長

副院長

副院長

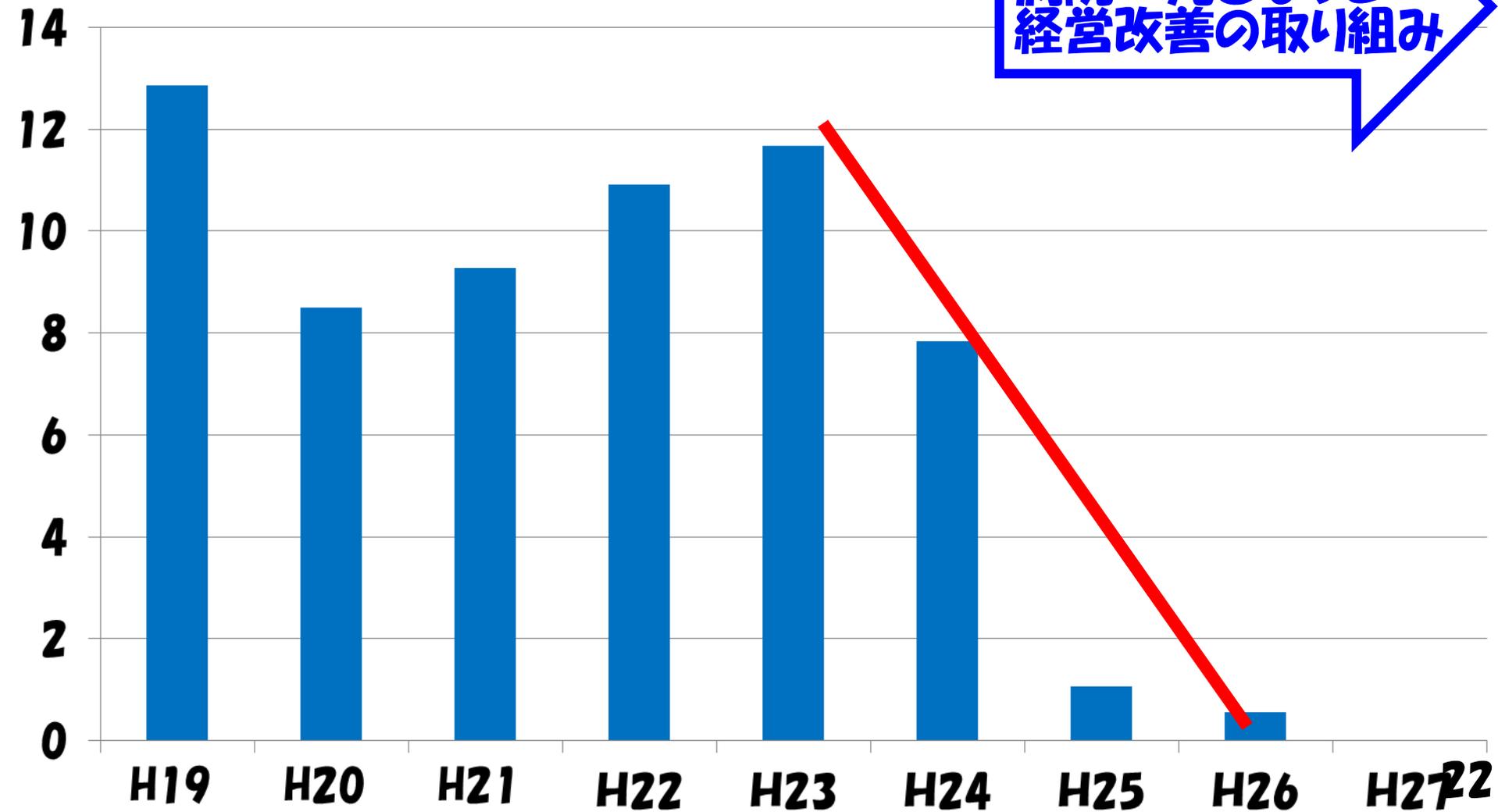
各自が自分の役割に主体的に行動

病院経営の一大危機！

(億円)

当期利益

病院一丸となって
経営改善の取り組み



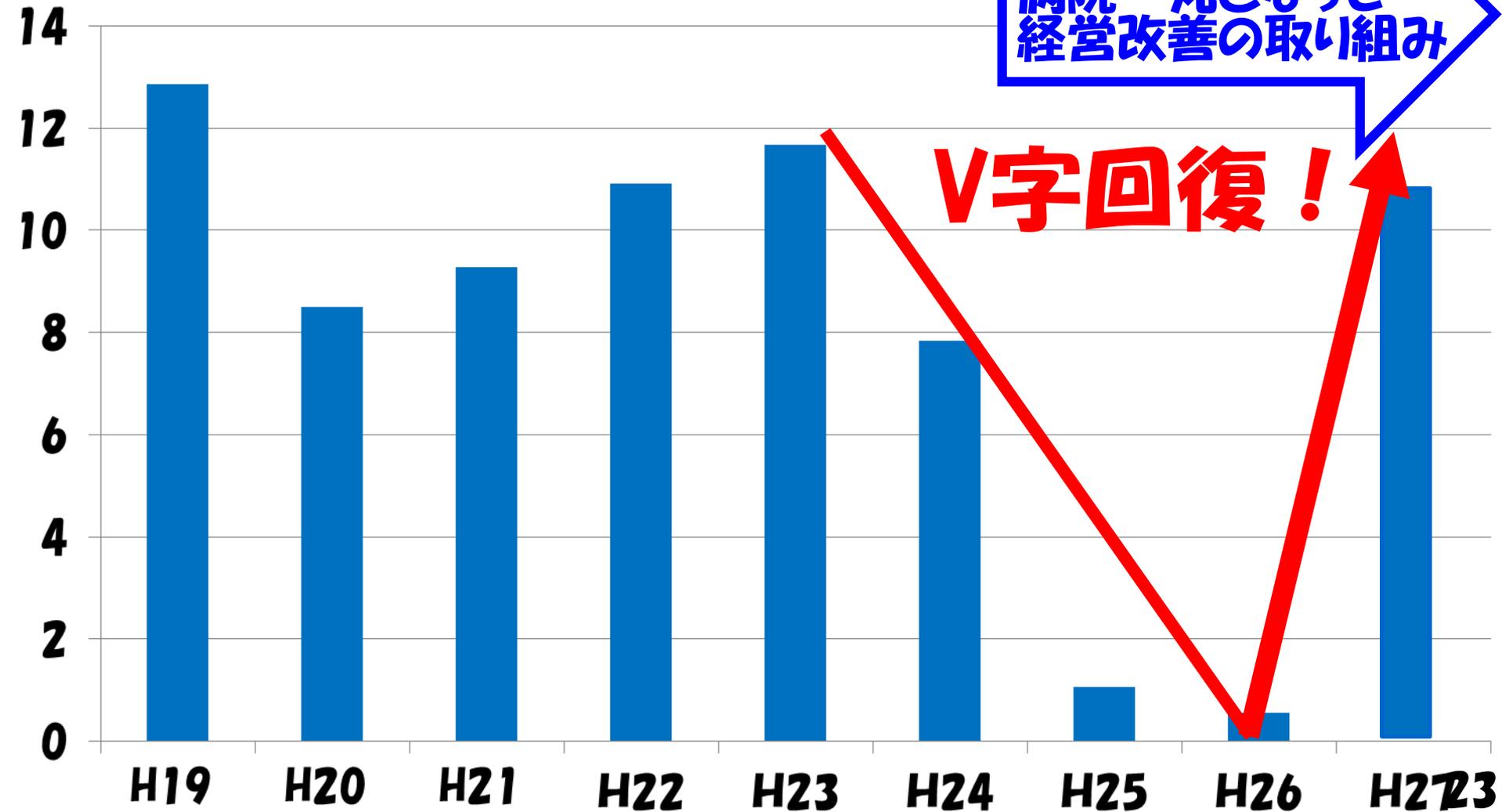
病院経営の一大危機！

(億円)

当期利益

病院一丸となって
経営改善の取り組み

V字回復！



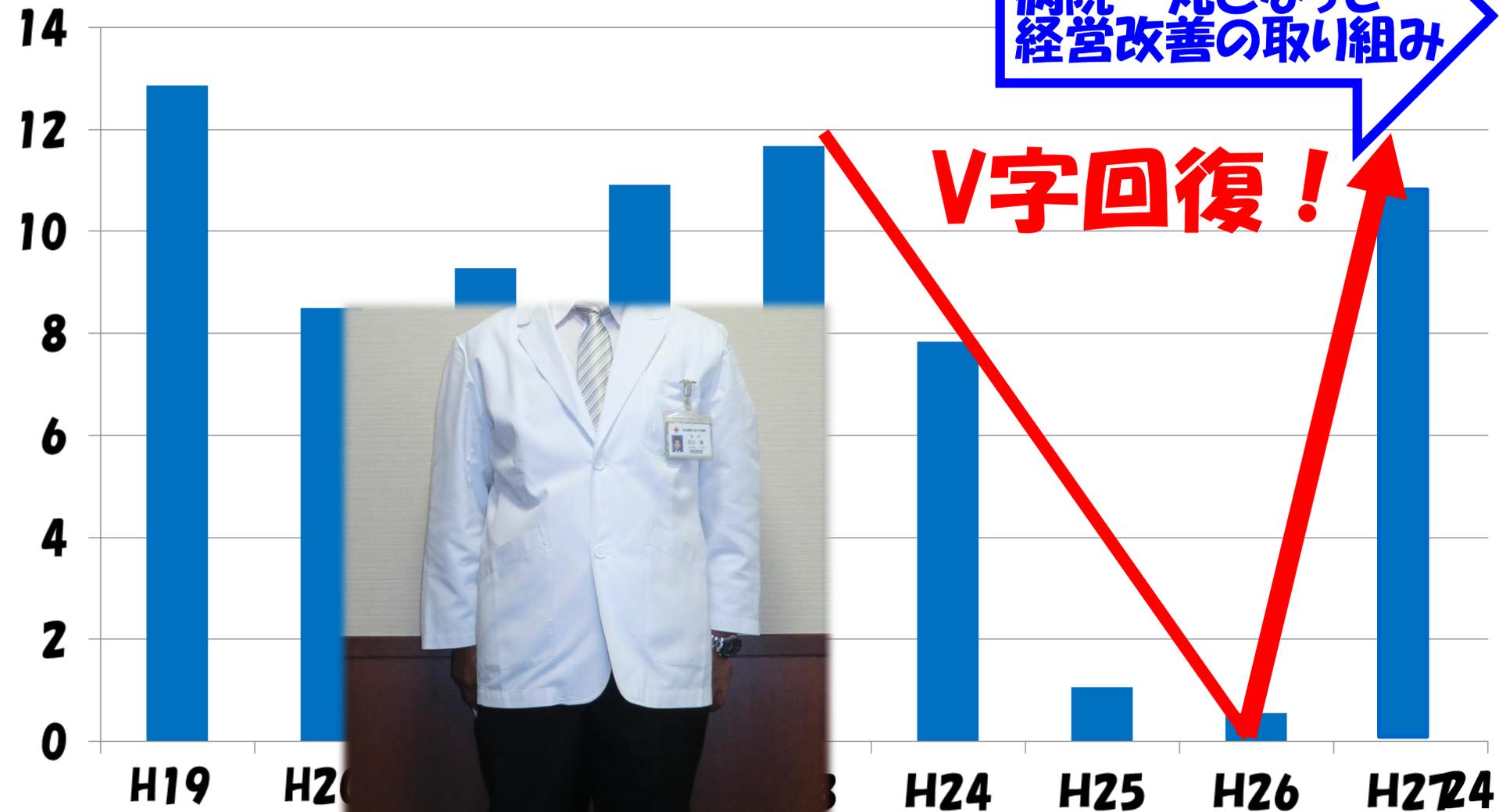
おかげで首が繋がった！

当期利益

(億円)

病院一丸となって
経営改善の取り組み

V字回復！



JCI認証を取得

東海三県初でマスコミも高く評価



東海3県初!
JCIの認証を取得



名古屋市昭和区の名古屋第二赤十字病院（八事日赤）が、国際医療機能評価機構（JCI）の認証を取得した。東海地区では初めての取得で、マスコミも高く評価された。転倒対策など千以上の項目が審査される。八事日赤は二年前か

昨年3月

八事日赤に国際認証 医療機能評価で東海初

ら患者からの信頼向上などを目的に取得準備を進め、二月下旬から三月上旬にかけての審査を通過した。取得で外国人患者の増加も予想される。

石川清院長は「大変栄誉なこと。今後も医療の質向上に努め、ワンランク上の病院を目指す」と話した。

藤田保健衛生大病院（豊明市）も、今年七月の認証取得を目指す。（安田功）



様々な課題を乗り越えることができたのは？

**コーチングによる組織
改革によって、職員が主体的
に物事を考え行動する
風土が生まれたことが
大きな要因です。**



3つの全国学会で優秀演題賞を受賞！

『全病院的なコーチング導入 は全国でも初めて』

当院のコーチングの取り組み 3つの全国学術集会

- 日本病院学会
- 日本医療マネジメント学会
- 日赤検査学術大会

第65回日本病院学会で優良演題賞受賞！

演題名：医療機関初、全病院的なコーチングを
導入した3年間の成果と課題

日時：平成27年6月18日
場所：軽井沢プリンスホテルウエスト

総務課 清水紀子



第20回日赤検査学術大会で優秀演題賞受賞！

演題名：全病院的なコーチング導入と検査部の変化

日時：平成27年7月18日・19日
場所：日本赤十字看護大学広尾ホール

医療技術部
杉野裕志



第16回日本医療マネジメント学会優秀演題賞受賞

演題名：最高の病院を目指し、全病院的なコーチングを導入～2年間の取り組みの成果～

日時：平成26年6月13日
場所：岡山コンベンションセンター 教育研修推進室 山口和宣



マスコミで取り上げられた当院の取り組み



「対話力」を鍛え逆の手だけを使っ東京都港区の東京

研修 対話

「チームステップス」と呼ばれる研修のひとつだ。米国の医療安全プログラムを日本版に直した。チームワークが対話で支えら

「チームステップス」と呼ばれる研修のひとつだ。米国の医療安全プログラムを日本版に直した。チームワークが対話で支えら

「チームステップス」と呼ばれる研修のひとつだ。米国の医療安全プログラムを日本版に直した。チームワークが対話で支えら

「チームステップス」と呼ばれる研修のひとつだ。米国の医療安全プログラムを日本版に直した。チームワークが対話で支えら

MedSAFE.Net 医療安全推進者ネットワーク

HOME >> コンテンツ一覧 >> 医療安全をとりまく動向ここに注目！ >> 医療にコーチング導入のトレンドの兆し ～コーチングは医療安全にどう結びつくか～

- HOME
- スペシャリストに聞く
- 医療安全をとりまく動向ここに注目
- Q&Aコーナー
- ほっと情報・ほっと商品
- 医療事件判決紹介コーナー
- What's New
- Information
- リンク
- 過去のコンテンツ
- サイトマップ

医療安全をとりまく動向・ここに注目！

医療にコーチング導入のトレンドの兆し ～コーチングは医療安全にどう結びつくか～

スポーツ界・ビジネス界などで多く採用されてきた“コーチング”。技術や知識を伝授するティーチングに対し、当人の“気づき”を促し、それに基づいて立てられた目標の達成を支援する点に特徴がある。米国ではこのところ医療界での導入が相次いでいるが、日本においてもこの動きが始まっている。医療現場におけるコーチングの対象は患者向けと医療スタッフ向けに大別できる。たとえば前者では慢性疾患や難病を持つ患者のモチベーションを引き出し、治療に前向きに取り組むようにする支援ツールとして。後者は医療スタッフ間のコミュニケーションを良くしてチームのパフォーマンスを向上させる組織活性化ツール、あるいは組織改革を担うリーダー育成ツールとして、という具合だ。コーチングを医療にどう役立てるか、組織を超えて事例を報告しあひながら考察していこうというメディカルコーチング研究会も2011年4月に発足。医師や看護師、薬剤師、栄養士などの医療従事者が会員となり、現在は200名ほどの規模になっている。医療現場においてコーチングはどのように医療安全に結びつくのか取材した。



名古屋第二赤十字病院 コーチング導入についての説明会

名古屋第二赤十字病院が本格導入

名古屋市東部の昭和区に位置する名古屋第二赤十字病院は、今年になってコーチングのトレーニングプログラムの導入を決めた。同院の病床数は812。救急医療、高度医療、災害救護、がん診療、産科医療、地域医療の連携などを担っており、文字通り地域の中核病院である。同院が導入するのはコーチ・エイ(東京・千代田区)が開発した医療スタッフ向け専用のMCTP(メディカル・コーチ・トレーニング・プログラム)。国内の一定規模の病院でコーチ・エイが提供するトレーニング・プログラムを全病的に採用する初のケースだ。

職員を対象としたその説明会が4月6日金曜日の午後5時半から、病院1階にある研修ホールにて行われた。事前の呼びかけ、掲示板等での告示により、この日は役付き職員とコーチングに関心を持つ



会話変化 改革報告

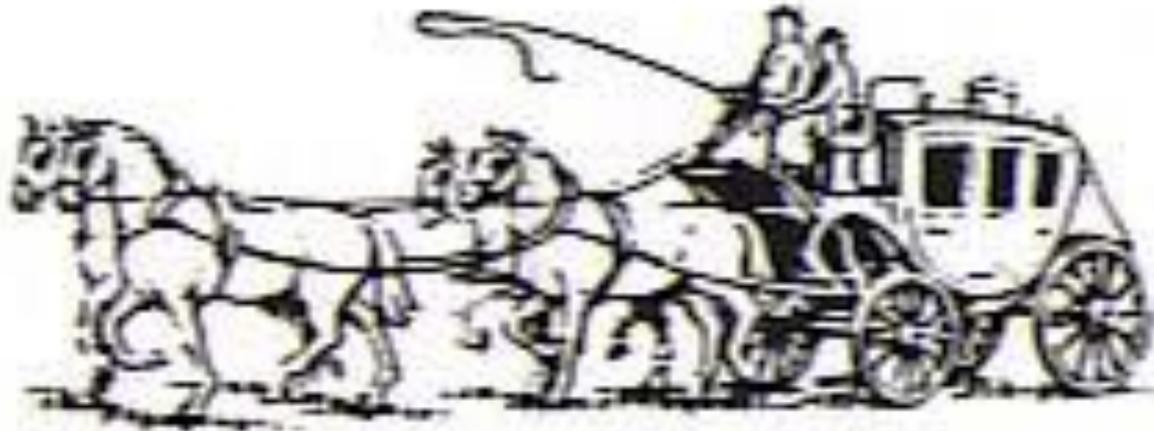
病院の質向上を目指し、コーチングと呼ばれる手法を使った病院改革を進める昭和区妙見町の名古屋第二赤十字赤十字(八事ヨホ)で

「チームステップス」と呼ばれる研修のひとつだ。米国の医療安全プログラムを日本版に直した。チームワークが対話で支えら

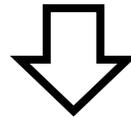
コーチングで医療者育成

コーチングとは？

Coachの語源 = 馬車



人、荷物を目的地まで送り届ける



相手の目標を達成させる

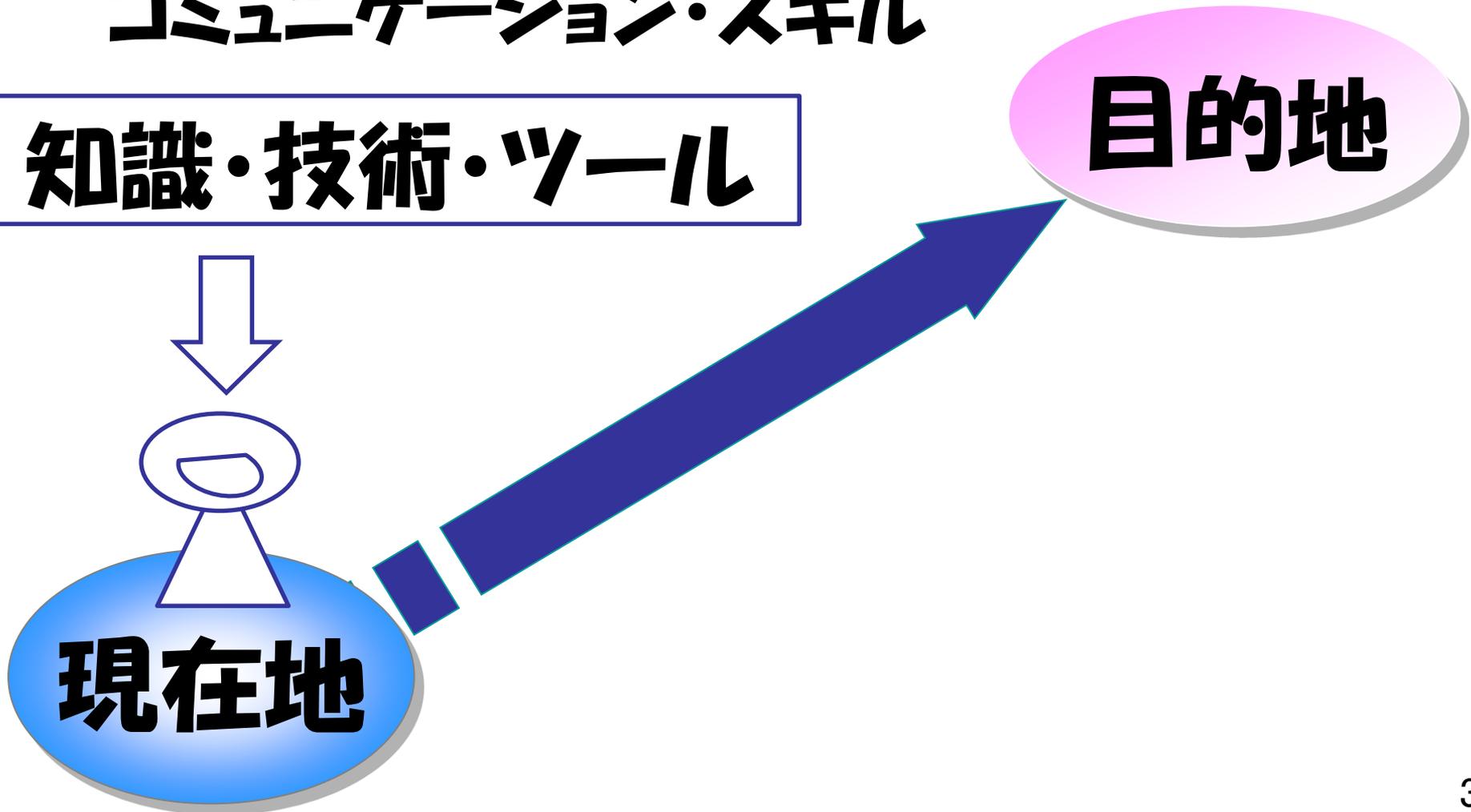
コーチングとは？

相手の自発性を引き出す
コミュニケーション・スキル

知識・技術・ツール

目的地

現在地



ティーチングとコーチング

- コーチングはティーチングと異なり、答えはその本人が持っている
- 対話を通してモチベーションを引き出す
- 目標達成をサポートするコミュニケーション・スキル

ティーチング

自分の持っている知識や技術を伝える

コーチング

相手の持っている能力を引き出す

リーダーに求められること

リーダーは、部下育成、
目標達成のために

- ティーチング
- トレーニング
- メンタリング
- カウンセリング
- コーチング

など色々なことを行う

目標達成
部下育成

コーチングの実行

コーチングスキル
習得

コーチングはあくまでも1つのツール！

- アク/レッジメント
- フィードバック
- アカウンタビリティ
- ファウンテーション
- 4つのタイプ
- オープン・クエスチョンとクローズド・クエスチョン
- オートクライン等々

- アクノレジメント
 - フィードバック
 - アカウンタビリティ
 - ファウンテーション
 - 4つのタイプ
 - オープン・クエスチョンとクローズド・クエスチョン
 - オートクライン等々
- 特にリーダーには必須

アクト/レizziメントの例

- 認める
- 褒める
- ねぎらう
- 感謝する
- お礼を言う
- 挨拶する
- 名前を呼ぶ
- 変化に気づいて伝える
- 等々

褒めることの大切さ

医療従事者の習性

医療従事者は、長年の習性から悪いところを(病気)探すようにトレーニングされ、良い点を探すことに慣れていない。しかし、誰もが良い点を評価されること、褒められることを望んでいる。

エクセレント・ホスピタルより抜粋

エクセレント・
ホスピタル

メディカルコーチングで病院が変わる

HARDWIRING EXCELLENCE
Quality leaders



タレントステューダー
監修 日本赤十字社 藤江康一郎

米「ビジネスウィーク」誌
ベストセラー 38万部突破!

病院経営のバイブル

監修 加賀野病院院長 福井次矢氏推薦!

Discover

上司も部下から褒められると嬉しい!

院長が職員から褒められることは、非常に少ない。職員から褒められたら、間違いなく嬉しい!



360° フィードバック

職場において、その人の周囲
を取り巻く人たち、上司、部
下、同僚から、その人に対す
るフィードバックをもらうこと

我々はこういうフィードバックを
ほとんど受けたことがない！！

アンケート形式でステークホルダーの評価(フィードバック)と自分自身の評価を比較

■ タイプ分けアセスメント

周囲から見たあなたのタイプ

自分の評価と周りの評価が全く異なる項目

■ タイプ分けアセスメント

周囲から見たあなたのタイプ

石川清様に関する40の質問について、自己評価と周囲評価を比較しています。



12. 人の話を聞くことよりも自分が話してることのほうが多い

1:あてはまらない 2:ややあてはまらない 3:ややあてはまる 4:あてはまる

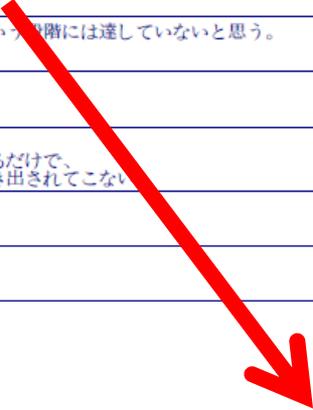
自分では全く認識していない特徴

CSAplus

VI. 自由回答 周囲の回答：あなたのコミュニケーションの特徴

自由回答の内容を表示しています。

問1 対象者のコミュニケーションにはどんな特徴がありますか	
1	親しみやすさ、頼りがいのある印象、何か手助けすることはありませんかの気持ちを前面に押し出して、自分から積極的に良好なコミュニケーションを作りたいとの雰囲気を出してきていること。
2	自身の考えを曲げない。相手の反応を余り意識しない
3	話を良く聞いてくれるが、意欲を引き出されるといふ段階には達していないと思う。
4	話の方向性がわかりやすい
5	現在のところ質問主体のコーチング。 今のところ自分が目頃考えていることを話しているだけで、もともと考えていた以上の解決や新たな展望が引き出されてこない
6	相手の意見を聞くように努めている。
7	フランクな雰囲気でお話しやすい。



自身の考えを曲げない。相手の反応を余り意識しない

自分の思っている“自分”と周りが見ている“自分”との違い

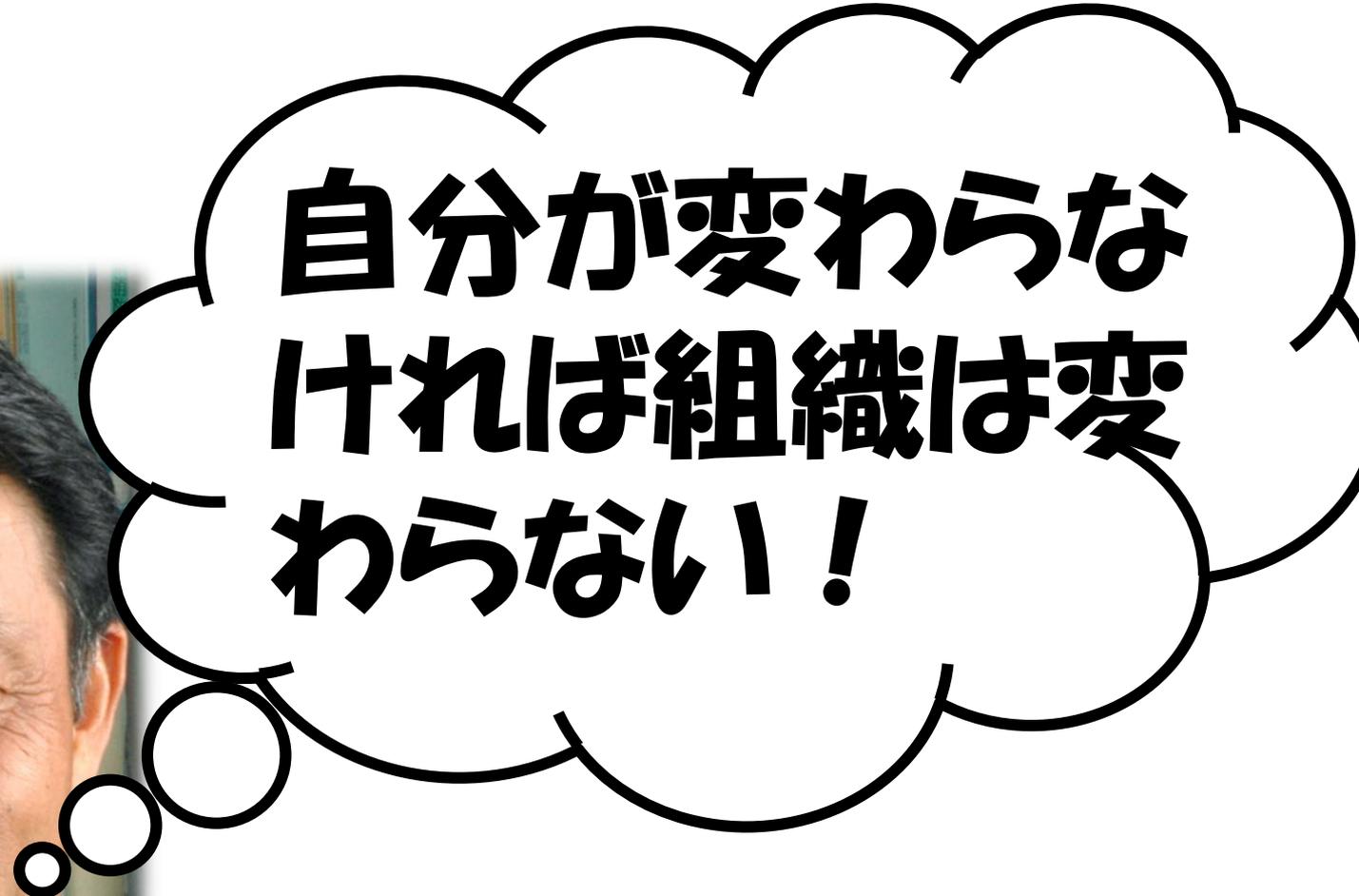


自分



周り(ステークホルダー) 42

“フィードバック”から学んだこと



自分が変わらなければ組織は変わらない！



フィードバック習得による自分と周りの変化

Before

裸の王様状態



コーチングで
フィードバックを習得



After

こんなことも気楽
に言える状態に



院長！顔に
鼻くそが付いて
いますよ！



フィードバックの大切さ:ビル・ゲイツ会長の言葉

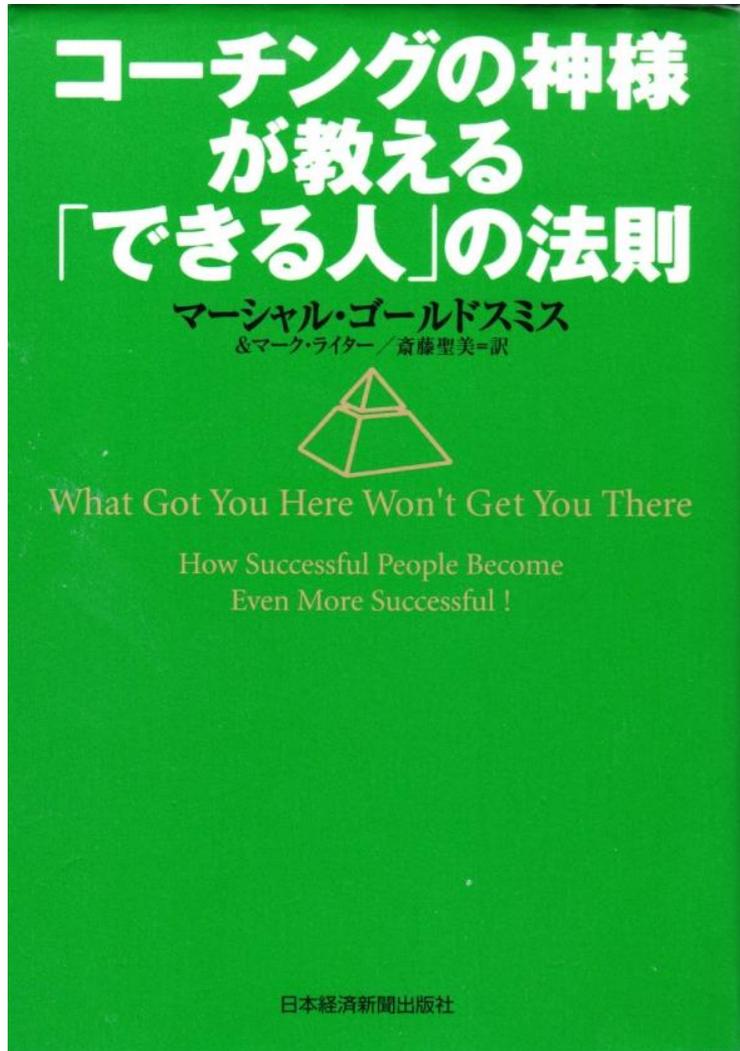
すべての人にコーチが
必要です。私たちには、
フィードバックをしてくれる
人が必要なのです。
私たちは、**フィードバック**を
受けることで向上
するのです。



マイクロソフト社ビル・ゲイツ会長

リーダーが成功しない120の悪い癖

成功したいと願うリーダーのための本



Amazon.comで
全米ベストセラー第1位！

コーチングの神様
マーシャル・ゴールドスミス著



リーダーが成功しない20の悪い癖

- ①きちんと他人を認めない
- ②感謝の気持ちを表さない
- ③済まなかったという気持ちを表さない
- ④人の話を聞かない
- ⑤他人の手柄を横取りする
- ⑥言い訳をする
- ⑦「いや」「しかし」「でも」で会話を始める
- ⑧責任を回避する
- ⑨否定、もしくは「うまくいくわけではない、その理由は・・・」と言う
- ⑩善し悪しの判断を下す

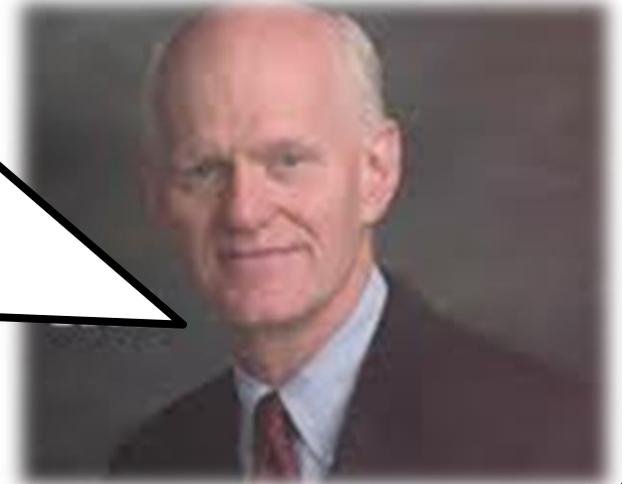
- ⑪人を傷つける破壊的コメントをする
- ⑫自分がいかに賢いかを話す
- ⑬極度の負けず嫌い
- ⑭何かひとつこと価値を付け加えようとする
- ⑮腹を立てている時に話す
- ⑯情報を教えない
- ⑰過去にしがみつく
- ⑱エコひいきする
- ⑲八つ当たりする
- ⑳「私はこうなんだ」と言いすぎる

リーダーが学ぶ必要があるのは “何をやめるべきか”

リーダーに何をすべきか教えるのに多くの時間を使うが、何をやめるべきかを教えるのには十分な時間をかけていない。

リーダーの半数は何をすべきか学ぶ必要はなく、学ぶ必要のあるのは何をやめるべきかである。

コーチングの神様
マーシャル・ゴールドスミス著



20の悪い癖について

- 誰からもフィードバックを受けない
- フィードバックを受けても直そうとしない
- 自分で気がつかない
 - その癖が成功するのを妨げていることに気がつかない
 - それを直せることに気がつかない

フィードバックを受け取れる人

中傷を耳にして、
わが身の行いを
改めることのできる
者は幸せだ。

ウィリアム
シェークスピア



『空騒ぎ』より

フィードバックを活用するためのポイント

- **自分が他人に及ぼしている影響を知るために絶対に必要**
- **分かっているつもりと、現実を知るのとは異なる**
- **する側にも受ける側にも、フィードバックに対する理解が必要**
- **自分から求めに行く**
- **一人ではなく、複数の人に求める**
- **そのまま反応するのではなく、次の行動の選択肢として活用する**

アカウンタビリティとは？

「主体的に自ら進んで仕事や事業の責任を引き受けていく意識」や「一人ひとりが自分の責任で物事を考え、行動を起こす意識」

アカウンタビリティの対照は、ヴィクティム(被害者意識)で、「自ら考えることなく、指示や命令だけに従って仕事や事業を引き受けている意識」

アカウンタブルとヴィクティム

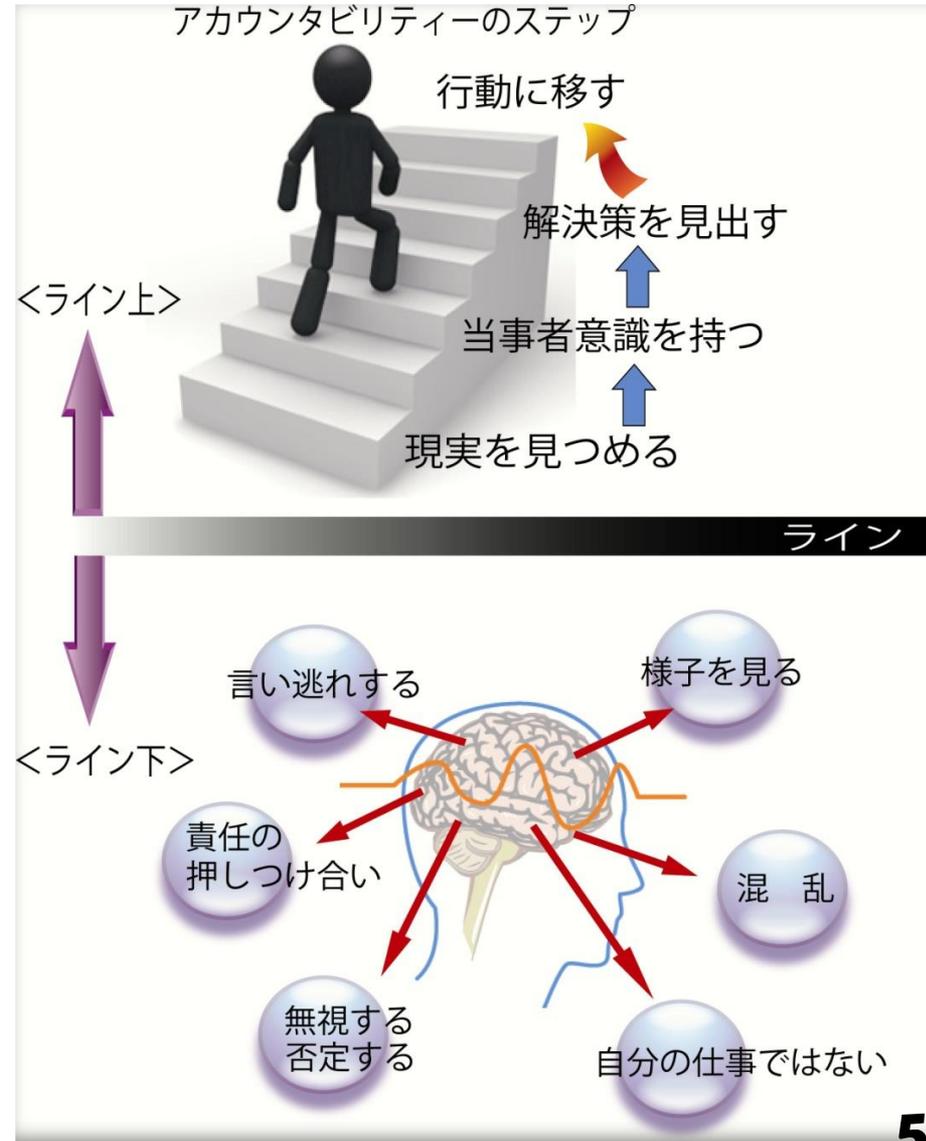
アカウンタブル

(当事者意識、主体性、問題解決、断固たる行動など)

ライン

ヴィクティム (被害者意識)

(あきらめ、混乱、言い訳、他人に対する非難など)



アカウンタビリティの大切さ

**課題に直面した際、アカウンタビリティを
発揮するか、ヴィクティムに陥るか、人の心
の動きは、基本的にこの二種類しかない。**

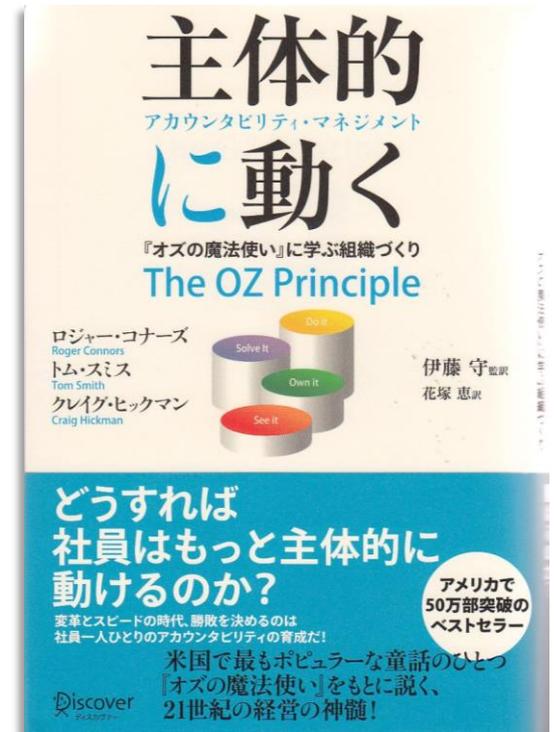
**ヴィクティムになると、それが悪循環に陥り
失敗するが、その悪循環を断ち切り、アカ
ウンタビリティを高めることができれば、
必ず課題を克服することができる。**

「主体的に動く」

コーチングで学ぶ重要な手法 アカウンタビリティに関する本

多くの組織の成功例、失敗例を引用し、個人、あるいは組織のアカウンタビリティが高まれば全てが上手くいく。

アメリカで50万部
突破のベストセラー



ロジャー・コナーズ
他著、伊藤守監訳 5

様々な課題に直面した時 非常に役立つアカウンタビリティの考え方！

アカウンタブルな考え方
・行動をとるには？



さらに、加えて…

組織風土創いのために
リーダーに求められるコーチング・スキル

人材育成の2つの手法

ティーチング
(教える)

コーチング
(導き出す)

【リーダー】

【部下】

答え

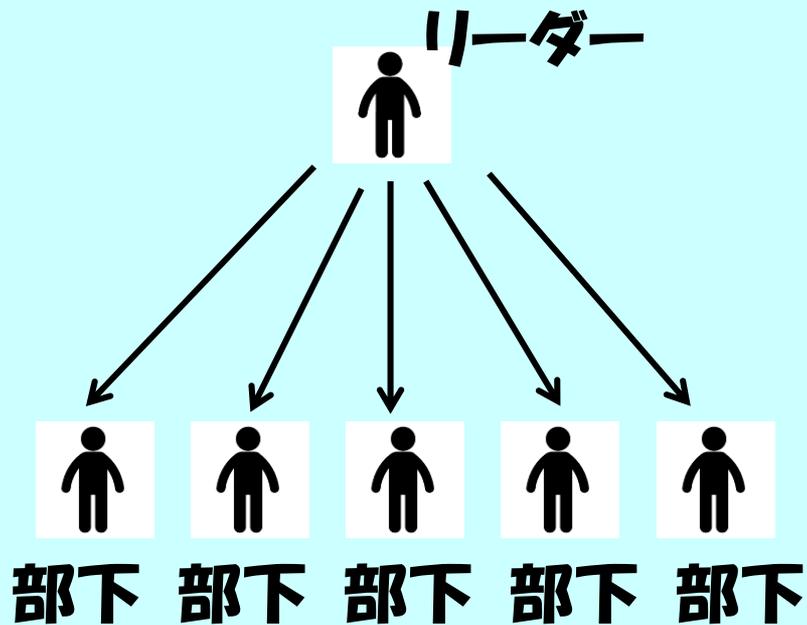
教える
指示・命令

聞く
質問
フィード
バック

答え

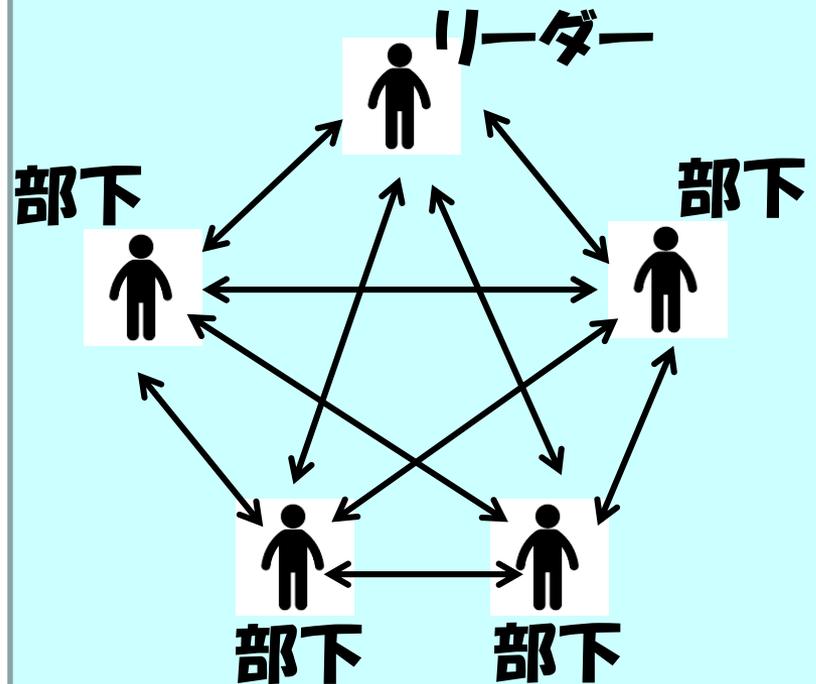
リーダーシップの2つの型

指示命令型 リーダーシップ



部下はリーダーの指示で
個別に動く

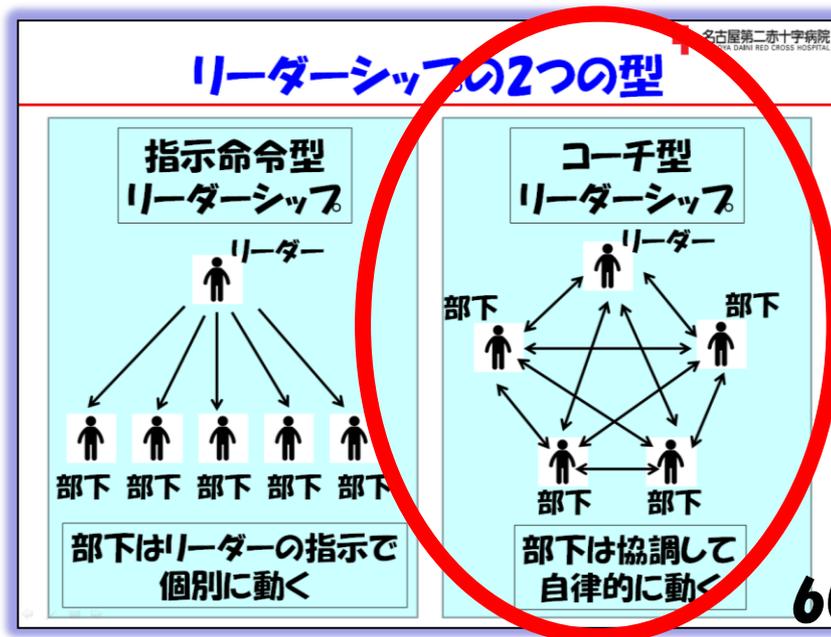
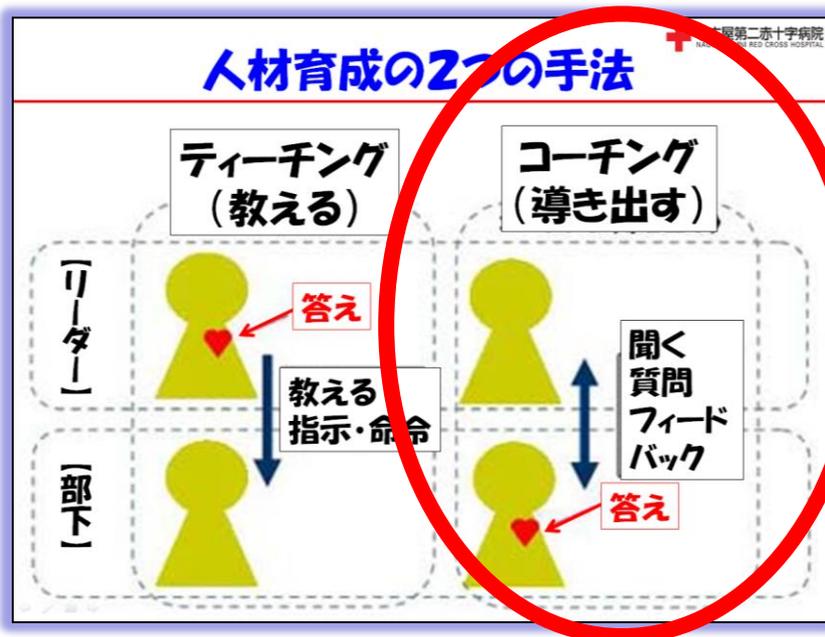
コーチ型 リーダーシップ



部下は協調して
自律的に動く

これからのリーダーに必要なのは？

- 従来よりティーチング、指示命令型のリーダーシップは十分に行われてきた
- これからのリーダーに必要なのは、主体的に物事を考え、行動する力を付けさせる、コーチング、コーチ型リーダーシップ。



いまのリーダーに求められるものは？

むかしのリーダー

- 統率力
- 行動力
- 率先力
- カリスマ性

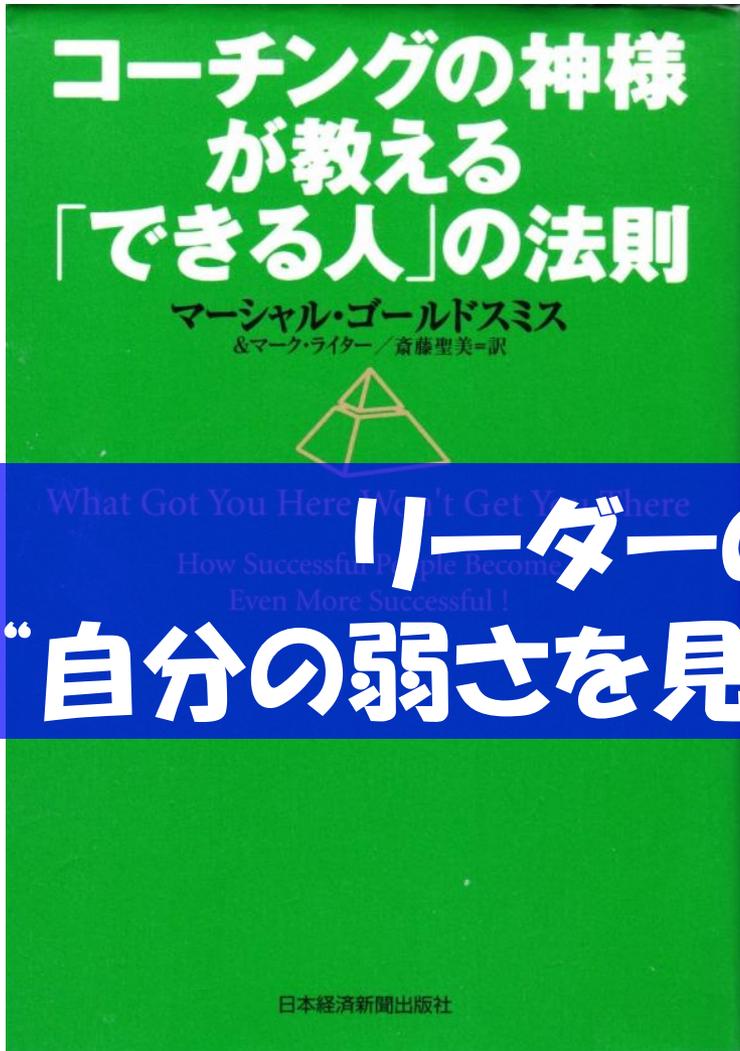
いまのリーダー

- 協働する能力
- いろいろな仲間を集める力
- 組織の壁を越えてリーダーシップを発揮できる能力

いまのリーダーに求められているリーダーシップは
ヒエラルキーではなく、『関係性』や『情報共有型』

リーダーが成功しない120の悪い癖

成功したいと願うリーダーのための本



Amazon.comで
全米ベストセラー第1位!

コーチングの神様
マーシャル・ゴールドスミス著

リーダーの悪い癖の1つ
“自分の弱さを見せないリーダーが多い”



組織を成長させるリーダーのあり方は？

**「弱さ」を見せ、「助け」を
求めることができるリーダー**

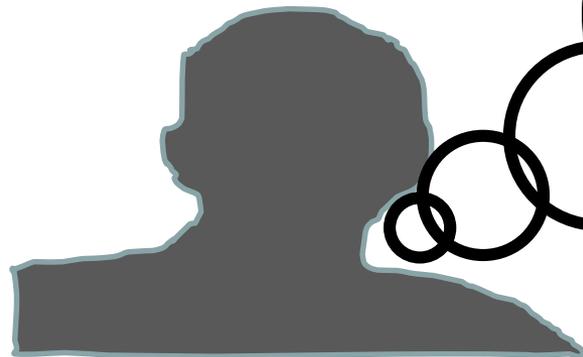
**組織のあり方はリーダーのあり方によって決まる。
リーダーが完璧を装えば、部下は弱みを見せるこ
とはない。(指示命令型リーダーシップ下の状況)**

一方、

**リーダーが自分の弱みを見せ、周りに成長のため
の助けを求めることをすれば、部下にもその姿勢
は広まる。(コーチ型リーダーシップ下の状況)**

組織を成長させるリーダーのあい方は？

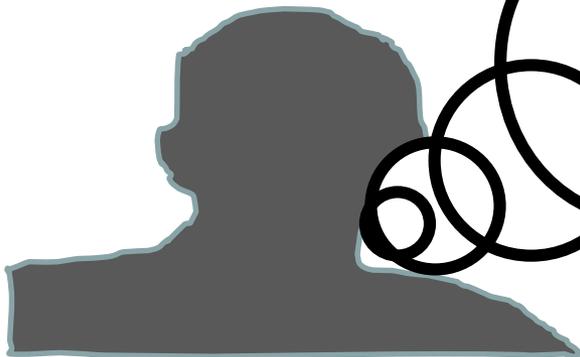
「弱さ」を見せ、「助け」を求めることができるリーダーは、他者からの信頼を獲得し、ゴールに向けてチームを1つにすることができる。



クレオモント大学
ポール・J・ザック教授

なぜ弱さを見せ合える組織が強いのか？

ほとんどの人が「自分の弱さを隠す」ことに、時間とエネルギーを費やしている。弱点を隠している人は、その弱点を克服するチャンスを逃すばかりか、組織は、その弱点が生み出すコストを負担し続けることになる。

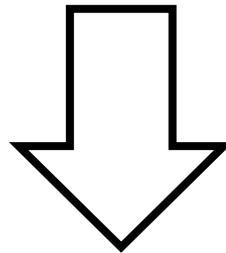


ハーバード大学
ロバート・キーガン

成長する組織とは？

弱みを見せ合い、成長に向けて助け合うという組織風土がある組織

このためには、



まずは、リーダーが、完璧を装うことをやめ、弱みを見せ部下に助けを求める。それが、部下の成長を促し、組織を成長させる大きな第1歩となる。

いま、リーダーに求められていること

- 医療界の急激な変化に対して、主体的に行動する柔軟な姿勢
- 職種間・職位間の壁を取り払い、それぞれの個性を尊重
- 従来の風習を打破し、対話によって相手を動かす新しい形のコミュニケーションスタイル

⇒ システミック・コーチングが必要！

さらに、求められるものは「**職員の繋がり**」

**新しい変化には、新しい視点が必要
そのためには、職員の繋がりが必要**

- **異なる意見であっても相手の話を聞こうとする姿勢**
- **自分が得た情報や経験を積極的に職場の職員と共有すること**
- **違う部署の職員でも領域を超えて協力するという繋がり**

⇒ システミック・コーチングが必要！

システミック・コーチングで得られるもの

- 主体的に物事を考え、行動する力
- リーダーのリーダーシップ
- 職員間の良好なコミュニケーション
- 職員間の繋がい

トップダウン組織というシステムの限界



Think Together

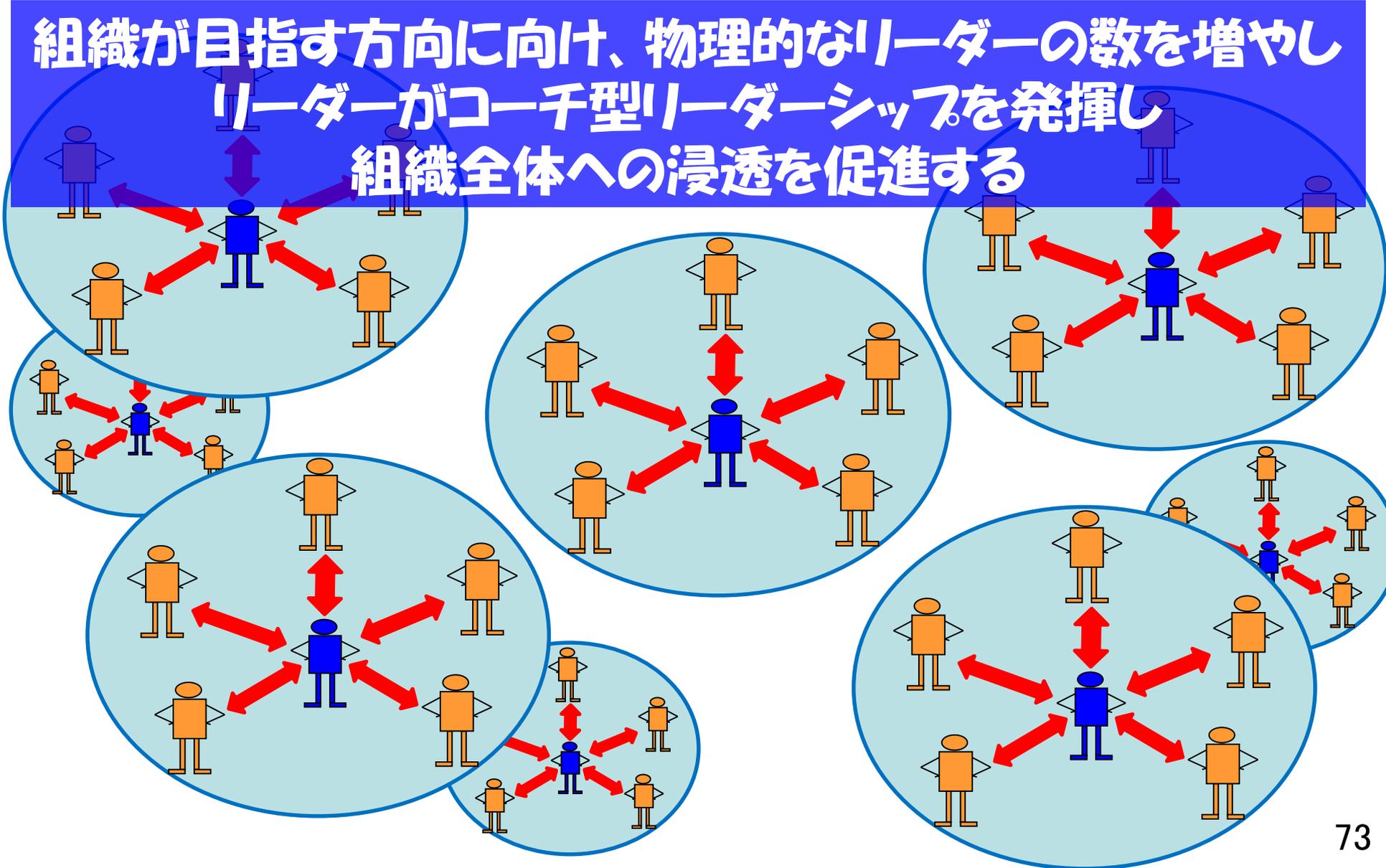


トップダウン ⇨ システミックに考える組織



システミック・コーチングによる組織改革

組織が目指す方向に向け、物理的なリーダーの数を増やし
リーダーがコーチ型リーダーシップを発揮し
組織全体への浸透を促進する



組織風土創いの大切さ！

組織風土創いとは、すべての職員の思い・考えを一致させることです。色々なシステムは真似ができますが、組織風土は真似ができません。それは非常に難しく、かつ時間がかかるから。しかし、他の組織とは“違う組織”になることができます。



組織風土創いには投資が必要！

組織風土は、時間と共に必ず目減りします。
組織風土創いには、投資が必要です。



組織風土創いには投資が必要！

コーチング導入の成果はすぐには表れない

コーチングに
係わる経費

コーチング
導入の成果



コーチングは将来に向けての投資！

システミック・コーチングを風土に！

システミック・コーチングが病院の風土となれば、一人ひとりの視点が変わり、行動が変わり、雰囲気が変わる。

そして、

それが一過性でなく習慣化し、定着し始めた時、病院を変えることができる。

激変する医療環境下の組織改革に

名古屋第二赤十字病院
コーチング
キックオフ



システムック・コーチングで病院を変える！
システムック・コーチングを病院の風土に！

