

選抜メンバーが創り出した事例

シナジー・クリエイションズ代表

PHP研究所認定チームコーチ 中川雅章

志摩市民病院 セッション流れ

- 事前インタビュー：院長 & 選抜メンバー10名 2017/10/2
- 集合セッション1：事実・探求・突破ポイント & ゴール設定 10/7 & 8
- セッション間パーソナルコーチング1：メンバー（40分／人）11/3
- 集合セッション2：計画実行の振り返り & 修正計画 11/25
- セッション間のパーソナルコーチング2：メンバー（40分／人）12/25
- 集合セッション3：自走に向けてセットアップ 2018/1/20
- 成果共有会：チーム活動の成果を関係者と共有 2018/7/9

重要な事実

Q13. 私たちの内側に
ある何かの状態を
作り出しているのか？

私たちは、自分本位で
無関心で、自信が持てず
妥協して、負のループに
陥っている 情けない
状態である。

1. 接遇ができていない（バリューチェーン）
2. 連携が取れていない（個人部所間）
3. 透析室2クールに対する理解不足
4. 医師の確保（院長が対応中）
5. スタッフ教育の協力不足
6. 上司と部下の人間関係
7. 何度も同じ問題が繰り返される
8. 時間外勤務が減らない（運用ルールが守られていない）
9. 業務に対する責任感の欠如
10. 研修会の参加が少ない<特に看護部>

セッション 1 初日を終えて…

A: 考える事ばかりで**頭が疲れ切っています**

O: 弱いところが見えた

U: **こんなに話し合ったことがなかった。現実に向き合ったこと**でまだまだ無関心なところがあった。

T: 非常に疲れた。皆さんの意見が聞けた。自分たちが**病院に強力な効果を出していく。**

Y: **今まで深く考えることがなかった。**みんな一緒と思った。

K: 自分の気持ち、みんなの気持ちも深く知っていくというこの作業は**疲れるけれど、すごく楽しかった**

N: **共通の認識が持てた。**みんな同じ問題点を抱えていた。**一番痛いところに向き合えてよかった。**

H: こういった研修を受けたのは**初めて**、アドバイスもあっていろんな経験ができて**疲れたけど楽しかった。**

I: 意見というのが苦手というのが嫌やった。**でも精いっぱい**しました。こんな大変なことやと思ってなかった。

H: 疲れた。**自分を見つめる機会**になった。頑張ろうという気になれた明日起きられるかどうか…

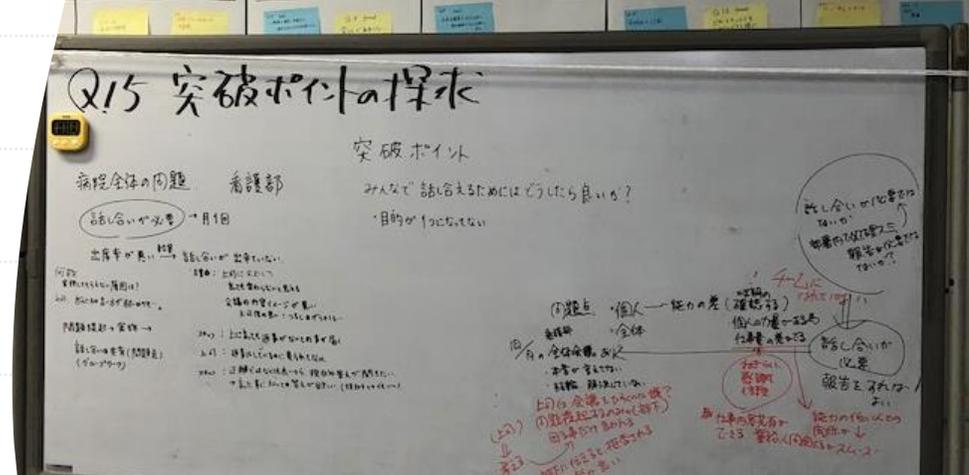
2日目：突破ポイントの探求

上司部下じゃない力関係もある。

職員同士もある。職種間もある。

全部の壁を取っ払う！

私たちが作った壁を突破して全員がチームになろう！



セッション1 二日目を終えて…

N：本音が増え本当に語れた。**もっと団結してみんなで一緒になっていこう**と思った

O：問題点の解決にはこういう方法しかないかな みんなに問いかけが必要！**私たちというスタンス**

H：自分が何をしないといけないかを自覚できた。**人のせい**にしていた。**まず自分を変える**。みんな助けて

U：私たちはまだ**チームになる途中**。もっとチームにならんと市民を幸せにできない

K：**昨日と違って今日はすっきり**。主体性をもって！！

H：何かが見えたり見えなくなったり、その繰り返し考えがまとまらない時は**助けてもらいたい**

T：**これからが本番！力を合わせて**やっていきたい

I：チームで何ができるかすぐにはわからなかった 本当にできるのかな周知が必要。

Y：**逃げたいです。反対勢力が怖い**。かかわらないといけないけれど怖さだけが残っている。

I：わたしも不安。**今までは一人一人**で戦わないといけないかった。でも**今は違うみんながいれば頑張れそう**。

4年後... 2022年3月再会



中小企業の経営者・部門管理職
次世代リーダーのための一冊

奇跡を起こす!
事例に学ぶ組織開発

TEAM

転機を活かし、
幸福度の高い
組織をつくる

組織開発トレーナー 中川雅章