



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…

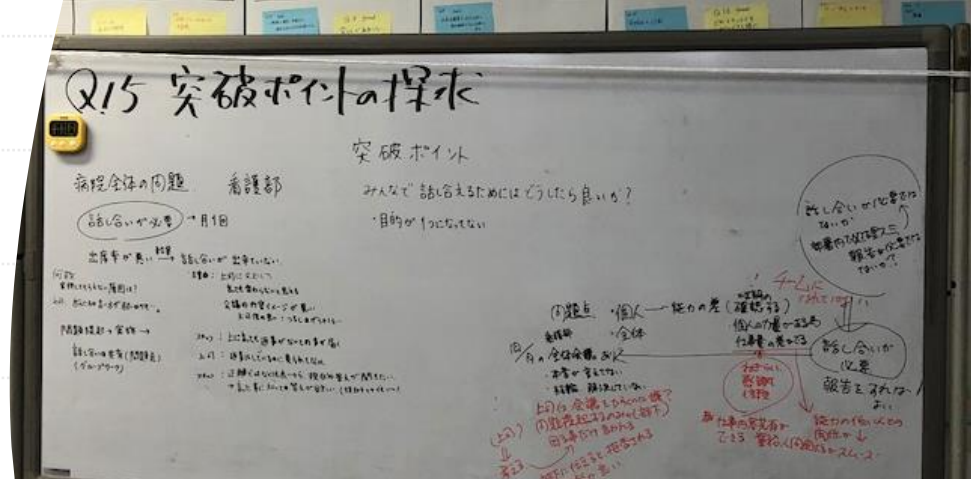
2日目：突破ポイントの探求

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