

特集



人を重視した 病院組織 マネジメント

企画：松原 由美（早稲田大学人間科学学術院教授）

人が多い時代においては人が組織に合わせる働き方が当然視されていた。しかし少子高齢化が加速し、多くの産業において人手不足が生じている今、人に組織が合わせる時代となった。病院の価値を創造するのは人である。人とは何か多面的に探りながら、人を重視し人を生かす病院経営の在り方を探る。

本特集の論旨が分かる Point 一覧

p.444 高パフォーマンスやインシデント早期発見等、効果的な組織の鍵となる心理的安全性。その醸成には、マネジメント層からのアプローチが重要だが、病院の経営層特有のヒエラルキーが障害となりうる。その構造を理解した上で、経営層から自ら心理的安全性を宣言し、行動を変え、仲間を集い、チーム・組織を変えていく。
(石井 遼介)

p.450 ホスピタリティ溢れる病院組織が求められている。いわば、医療従事者も患者も Happy・Happy であるマネジメントに変えていく必要がある。ホスピタリティマネジメントのエッセンスを明らかにした上で、円卓発想によるホスピタリティ人財育成の在り方を探る。
(吉原 敬典)

p.458 多くの課題が山積する中、既存の仕組みでは課題を解決できない時代背景にある。変化に強くイノベーションを生み出す組織となるためには、ICT 基盤を活用したネットワーク型組織への移行が不可欠である。デジタル化が進むからこそ、人を中心としたマネジメントが求められている。
(石川 賀代)

p.464 労働人口の減少局面で限られた働き手の中から次世代の中核人材を着実に育てるためには、選択と集中による重点的な投資とタレントマネジメントが重要である。愛仁会では、従来の総合職制度を換骨奪胎するとともに非管理職事務職員の働き方を3コースに区分して「魅力と実用性を備えたキャリアパス」の策定を目指した。
(内藤 優美・小山 修吾)

p.470 元気会横浜病院は「人材への投資」を戦略の中心に据えている。一朝一夕に医療・介護の技術を身に付けることは難しい。地道な努力の継続により、人材育成が病院の独自性の源泉となり、地域で必要とされ続けるための競争戦略として機能する。
(北島 明佳)

p.476 看護管理職からみた病院組織における多様性のマネジメントは、多様な人材の価値を最大限に生かし、医療サービスの質と効率を向上させる重要な要素である。組織文化の中で多様性を尊重することは、病院全体の成長と発展に貢献できる可能性を秘めている。
(松浦 正子)