

特集

病院の 価値を創る 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）

地域における病院の価値を創るにはまずは戦略が重要であるが、戦略を考案するのも、実践するのも人である。組織が動いてはじめて戦略も生き、人が育つことで組織も育つ。そもそも病院の患者満足度向上の第一歩は、職員満足の向上からといわれている。人材開発や組織開発など、組織マネジメントにおける実証研究に基づく知見が蓄積されつつあり、それらを活用できるか否かが、人口激減社会の中では経営に従来以上の影響を及ぼす。本特集では組織マネジメントについて論じていただき、フロントラインに立つ職員一人一人が生き生きと働き、熱意を持って日々仕事に従事し、病院の価値を創る組織の在り方を探る。

本特集の論旨が分かる Point 一覧

p.852 ワーク・エンゲイジメントはバーンアウトの対概念であり、活力・熱意・没頭から構成される。ワーク・エンゲイジメントの向上には、組織に向けたアプローチと個人に向けたアプローチのほか、仕事外の要因に注目したアプローチがある。職員や組織のニーズを考慮しながら、各アプローチを適切に組み合わせることが重要である。
(島津 明人)

p.860 コミュニティーに貢献するために、コミュニタリアニズムの思想を参考にし、多様性・包摂・公正・帰属感という新理念も念頭に置き、ポジティブ心理学を応用した組織マネジメントにより、多様な人々が、自分自身の病院と思えるような明るく温かい雰囲気をつくり、医療を通じて地域のウェルビーイングを高めることを願いたい。
(小林 正弥)

p.866 組織開発は、メンバーの参加や自発的行動を通じ、組織を変革する方法である。変化が激しく不透明な環境下では、トップダウンや計画よりも組織開発を通じた組織変革が有効な場合も多いと考えられる。特に、新しいイメージに基づく新しい対話や発想を促す対話型組織開発の実施は、組織の創造力や革新性を促進する上で今後ますます求められるようになるだろう。(北居 明)

p.872 アプリシエイティブ・インクワイアリー (AI) とは、ヒューマン・システムが最善の状態で機能しているとき、それに生命を吹き込んでいるものは何かについての研究や探求である。AIの活用により、病院組織の内部調整の質の向上と時間・コストの削減、医療安全と医療の質の改善・保証、患者と職員に提供する価値の向上、病院の地域社会への一層の貢献とガバナンスの強化などが期待される。
(川村 尚也)

p.878 コーチングを、すぐに変えることが困難な組織メンバーの根源的特性に変容をもたらすツールとして捉えることにより、学び続けるメンバーを育成するとともに戦略に沿った組織行動を生み出し、「学習する組織」をつくり上げることができる。
(市瀬 博基)

p.884 生長会・悠人会グループでは、理念経営システムの一環として、組織の持続と成長を担うリーダーの人材育成・人材開発をする「AIF インスティテュート」を一昨年に設置した。法人内のみならず、地域と共に医療・介護の経営マネジメントを学べるプラットフォームを目指している。
(山村 達雄)