

コーチングへの取り組み

2024年2月～8月の半年間にわたり、株式会社コーチ・エィのご協力の下、コーチング(対話を通して目標に取り組む組織作り)の導入をいたしました。その取り組みと感想をご紹介します。

取り組み①

3分間コーチワークショップ

職員24名がオンラインにてワークショップを受講し有資格コーチのファシリテート(進行)のもと、職場に持ち帰れる3分間の対話によるエクササイズを体験しました。ワークショップ終了後はメール配信によるフォローアップを受講しました。



取り組み②

DCDプログラムの受講

DCD (Driving Corporate Dynamism) とはリーダーによる組織文化の変革活動を支援するプラットフォームです。

柚木院長と上岡看護部長がIC(インターンナルコーチ)の養成として半年にわたりこのプログラムを受講しました。

【内容】

- ①1on1コーチング×12回
- ②週1回のオンラインクラス
- ③SH(ステークホルダー)のコーチング
- ④Feedbackサイクル(自身のコーチ能力のフィードバック)

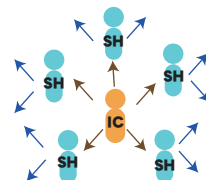
取り組み③

SHコーチング

SH(ステークホルダー)とはICが定期的、継続的にコーチングを実践する相手のことを指します。

柚木院長と上岡部長がDCD受講期間中に各5名ずつの職員をSHとして1人あたり10回以上のコーチングを定期的に行いました。

コーチングを受けたSHが次のICとして他の職員にコーチングの輪を広げます。



DCD プログラムを受講して



約半年のコーチングで、ステークホルダーの皆さんと一緒に、異なる考え方を受け入れ、新しい取り組みができました。大変充実したコーチングができたと思います。私の場合は、何も考えずに拝聴することの重要性を学び、検査部門をラウンドし、職場の生の声を聞くことで、職場環境の改善に取り組むきっかけ作りができたと感じています。

ステークホルダーの皆さんも半年の間、2週間に1回のコーチングを行うことで、組織のリーダーとして、担当部署に対話の機会を増やし、組織改革に取り組んでももらいました。ある部署では、3分間コーチングを取り入れて、職場環境の改善に繋がっていました。また部署長間での連携も強くなり、様々な改革が他部署を参考にして始まっています。

忙しい時間を割いて参加してもらったステークホルダーの皆様に感謝します。今後はこのコーチングのエネルギーを持続しながら、今回の成果を参考にして、次なるコーチングの輪を広げていきたいと考えています。

院長 柚木 茂



コーチングにより、自身の対話の傾向を振り返り、今後のリーダーシップのあり方を学びました。時代はダイバーシティ&インクルージョン。まさに、コーチングは自分と違う考えや他者を認めることから始まることを身をもって学びました。職員間で承認やフィードバックをすることにより活気ある病院を目指しましょう。

看護部長 上岡 由美子

ステークホルダーの感想

このプロジェクトに参加させていただき主に3つの気づきがありました。①目標管理の考え方、②対話と傾聴、③主体性についてです。コーチングは、これらを個々の行動に落とし込む極めて実践的で具体的な方法です。これが追い風になり部署の雰囲気の良いと前向きな姿勢が徐々に形成されてきた印象を持ちました。

今後、目標の具現化へむけ展開していきたいと思います。

リハビリテーション室長 平井 寛

コーチングに参加して病院長の目指す目標を理解することができ、私が持つべき目標を明確にすることができました。また、自身の強みや自身に足りない部分を再認識することができ、自分自身を育成するためのモチベーションを持ち直すことができました。部署でもコーチングを企画して行うのではなく、日常の中で自然にコーチングスキルが使えるように取り入れていきたいと考えております。

院長補佐兼薬剤部長 大塚 尚