

初回の自己紹介から始まったものの、当初はその意義や目的がよく理解できませんでした。会話の中で自身の目標やなすべきことを深く模索しながらたどりついたことは、まずは「自分が変わることを常に意識すること」でした。日常業務の中で、相手の話を聴くときは聴くことだけに集中することで、新しい気づきも生まれました。

事務長 浅野 光孝

組織変革への期待や高揚感を抱いてコーチングがスタートしました。院長との対話を重ねるうちに目指す病院や職員像が鮮明になり、自部署の方向性も明確になりました。病院組織内の風通しも良くなり、協働意識が高まり業務の連携もスムーズになりました。医療技術部門の部署長会議も始まりサイロ化しがちな部門間の情報共有体制が整ってきたと感じています。

臨床検査技師長 和泉元 雅子

今回のコーチングは、私自身技師長職に就いたばかりでリーダーのあり方について悩んでいた時期でしたので、他部署の方やコーチ（院長）とお話をする中で、新たな気づき、考え方や行動の選択など得る物が有り、リーダーとして未来の放射線室を考える良い機会になりました。今後はスタッフとの想いの共有ができ、働きやすい職場を目指して行動していきたいと思っています。

診療放射線技師長 高橋 渉

当院が家族や友人に必要とされる病院になるためになができるか、看護部長とコーチングを行い一緒に考えました。自部署の職場環境の調整や新人の定着などを課題とし、少しずつですが自分自身を変える努力をする様になりました。現在師長同士でコーチングを進めています。組織全体へ良い影響をもたらせられるように継続していきます。

ICU 師長 河野 みどり

コーチングを5か月間受け、質問・傾聴されることで自身の課題に向けての気づきが増え「自分自身に向き合い」「自己解決力を身につける」ためのコミュニケーションを学びました。3分間コーチや1on1コーチを通して、今後はスタッフ一人ひとりの能力発揮を促されるよう、相手の気持ちを刺激して活性化することを重視した関わり方をしていながら自己成長にも繋がりたいと思います。

看護副部長 外来 宇高 さとみ

コーチングはお互いを知る（理解する）時間でした。フィードバックを貰うことは、知らない自分を知る機会となり成長のチャンスを得たようで有難く感じました。コーチングで学んだ傾聴や承認を実践し、より多くの方が病院の目的を共有し、職位や部署の垣根を超えて対話ができるよう少しずつ裾野を広げて参りたいと思います。

看護副部長 7S病棟 山口 美紀

コーチングに参加できる機会を頂き、「看護を楽しみと感じ、スタッフが定着する職場」を目標にチームングの推進に取り組みました。その結果、看護について対話する機会が増え、少しずつではありますが当初の目標に近づいたと感じています。今後もコーチングマインドを忘れず今回の取り組みを継続していきたいと思っています。

看護副部長 4N病棟 高岡 恵

私のコーチは上司で、はじめとても緊張したのを覚えています。同じ目的・目標に近づくためにどういう行動をとるべきか方向性を一緒に考える、思いを共有するのにとても効果的な時間を共有することができました。医療安全活動の方向性や職員を守るための取り組みについて多職種の力を借りながら推進していきたいと考えています。

看護部 医療安全管理者 泉 君香



コーチ・エイご担当者様より



松山市民病院の皆様は、新たな取り組みに躊躇し足踏みすることなく、積極的に本プロジェクトへ参加されました。柚木院長、上岡看護部長とのコーチングを通じ、コーチングを受けた方々が「この組織で実現したいことが明確にある」との思いが一層強くなった結果が見えたのはとても印象的でした。

一人ひとりの思いが実現し、変化のうねりがより大きくなることで、松山市民病院様がこれからどのように変貌していくのか楽しみです。

株式会社コーチ・エイ エグゼクティブコーチ 執行役員 大塚 志保 様