

# 令和4年度 コーチング・コミュニケーション 研修報告

茨城東病院 高橋 優

昨年4月より茨城東病院病棟業務管理主任に着任しました高橋と申します。前職は東海北陸地区の石川県金沢市にあります医王病院で調剤主任を務めておりましたため、関信地区の皆様にはご存じない方も多いと思いますが何卒宜しくお願い致します。

私のコーチング・コミュニケーション知識は、東海北陸地区及び労災病院主催の中間管理職研修の受講や10数年前に流行りましたピーター・F.ドラッカー氏の「マネジメント」のコミュニケーションの項を拝読した程度であり、実用出来る程度ではありませんでした。加えて、当院では2022年8月の病棟移転に伴い、医薬品情報室の移転や薬剤部員室、無菌調製室を新設することになり、薬剤部移転業務を滞りなく行えるようにしたいと考え本研修に参加しました。そして、今回研修で学んだ内容を報告致します。

本研修の内容は、①求められる役割 ②上司への補佐 ③後輩への指導 ④チーム内での役割について講義とロールプレイ形式にて学びました。

具体的内容としては

- ①求められる役割として組織の関係構築の中心を担うこと。つまり上司のフォロワーであり、後輩のリーダーであること。フォロワーとは、目的達成のために組織のパフォーマンスを最大化するため上司をサポートすること。また、後輩に対してのリーダーとはPM理論においてP(Performance目標達成機能)とM(Maintenance組織維持機能)の両方が高いこと。Pが高いだけでは、短期的には組織の目標が達成できても組織の人間関係が崩壊する。Mが高くても組織の人間関係がよいだけで組織の目標が達成できない。そのためリーダーにはPとMの両方が高くなることを求められる。
- ②上司を補佐するとは、①で記述した内容に加え

- て普段から上司とのコミュニケーションを取ることにより、上司の判断軸を理解し、より精度の高いホウ（進捗状況の報告）、レン（重要案件やトラブル案件の連絡）、ソウ（判断に迷った時の相談）を実践する。組織のパフォーマンスを最大化するために上司をサポートすること。
- ③後輩を指導するとは、後輩に対し指導（ティーチング）・支援（コーチング）を行っていくこと。ティーチングとは新人等に対して、指導者が上下関係を持ち、知識やスキルを教えることであり、具体的にはホウレンソウのやり方や業務遂行について4要素「誰が」「何を」「いつまでに」「どうするか」等を指示すること。また、コーチングとは、新人ではなく、業務に慣れてきた者に対して、自らの考えにて答えを導き出させるために指導者が並走すること。並走とは、傾聴（相手の真意を捉えることであり、話しやすい環境をつくること等）、質問（後輩の行動を自発的に起こさせる質問等）、承認（良い取り組み姿勢、行動をほめる）すること
- ④中堅薬剤師に求められる役割としてとは上司と部下の繋げ役であること。

薬剤部移転業務では本研修で学んだ知識を活かし、滞りなく完遂することができました。実践すると、改めて自分一人では限界があり、仲間がいるからこそコーチングもコミュニケーションもできることに気付かされました。さらに、前病院での移転業務知識が役立ち、仲間の多い国立病院機構の薬剤師として働けるありがたさが身に沁みました。最後にこのような研修を開催いただきました関信越地区国立病院薬剤師会と、忙しい中研修時間を設けていただいた茨城東病院薬剤部の皆様にご心より御礼申し上げます。