

## 【組織活性化に向けた対応】

医療機関を取り巻く環境は、大きく変わろうとしています。厚生労働省の医療・介護の政策や方針がまだ明確に示されていないために、政策がその時々によって変化せざるを得ないためです。これからの医療機関は、どのような環境や状況にあっても臨機応変に対応できる組織になることが必要です。つまり、活性化している経営組織にすることです。

### 1. 組織活性化とは何か

組織活性化とは、現在の組織行動を今以上に活発化することであり、組織内に発生した問題点を把握したら、組織の全員で解決に向けて対応できる組織にすることです。

今の医療環境はめまぐるしく変化しており、変化の状況を経営トップ層が把握して、解決方針や解決対策を下部に指示する体制では、対応が遅くなり問題点の改善も思うに任せない状況となります。やはり、激しい環境の変化に対応するためには、具体的に活動する現場組織が、自分たちで変化を把握し、解決策を策定、実行できる組織にすることが必要です。したがって、組織活性化はこのような積極性のある組織にすることを意味しており、これからの組織のあり方を意味しています。

### 2. 組織活性化するための方法

組織活性化が図れるようになるための方法は、三つあります。

第一は、経営組織の意味や機能を明確にすること、つまり、職務内容を明確化することです。

第二は、医療機関の経営理念を全職員が理解し、職員の共通の考え方とすることです。

第三は、組織内での信頼関係を醸成することです。

多くの病院では、組織図はあるけれども組織の意味が解かっていたり、階層別の役割が理解されていないため、役割の実行が出来ていなかったりしていることが見られます。つまり、組織そのものが理解されていないため、組織の活用が不十分な状態になっているといえます。また、組織内の共通的な考え方も明確になっておらず、各自の能力によって組織が運営されています。さらに、そのような病院は、信頼関係に基づいた意思統一が図られておらず、指示命令系統や報告連絡がうまく出来ていない場合が多く見受けられます。

### 3. 組織が活性化するとどうなるか

組織活性化を図る事によって起こると考えられる効果は、以下の3点です。

①問題点や課題点が明確化し、それへの対応策も明らかになることです。

しかも、その対応を各部署の職員が行うことができるようになります。

②職員のモチベーションアップにつながり、気づきが強化されて、よりよい業務が行える体制を構築できます。

③院内での意思統一と組織内における役割分担が明確となります。

以上によって組織の有効活用が出来る体質となります。

