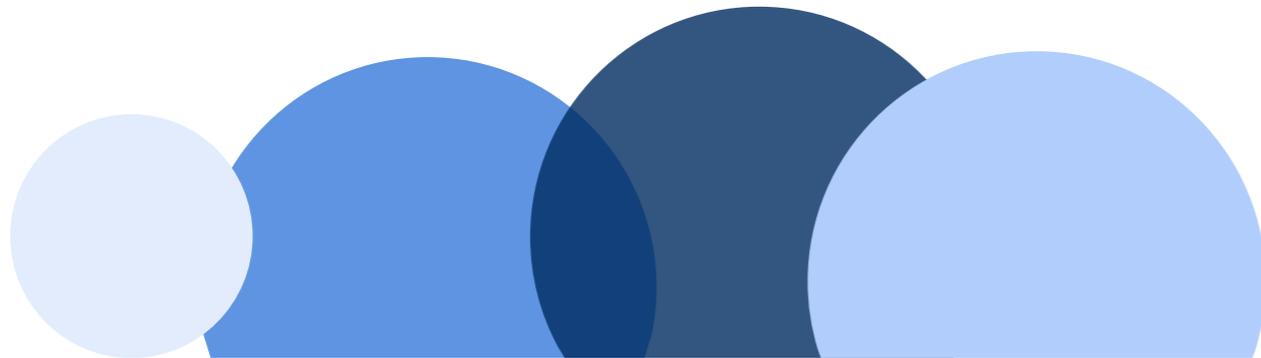
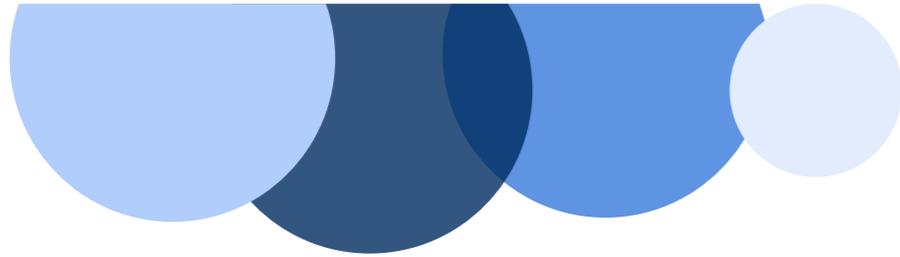


2.組織運営と管理

# 組織運営と管理

---





## 本講義の狙い

- 組織運営・管理におけるリーダーシップ・マネジメントの基本概念を説明できる

# 本講義の内容

---

- 保健師に求められる管理的な機能の構成要素 ————— 4
- 公衆衛生看護管理における組織管理 ————— 6
- チーム内コミュニケーション ————— 7
- 今後求められる組織と人材 ————— 8
- 組織の知識マネジメント: 暗黙知と形式知 ————— 9
- 組織の知識マネジメント例: SECIモデル ————— 10
- 本講義のまとめ ————— 11

# 保健師に求められる管理的な機能の構成要素

- 保健師に求められる管理的な機能

- 保健師に求められる管理的な機能の構成要素は以下の8つが挙げられ、それぞれ連動し構造化されている

① 事例管理

⑤ 予算管理

② 地区管理

⑥ 人材育成・人事管理

③ 事業・業務管理

⑦ 情報管理

④ 組織運営管理

⑧ 健康危機管理

- 組織運営管理とは

- 職員間のコミュニケーションにより、組織の理念・目標、地域の課題が共有される体制や業務効率を高める職場環境の整備等を行うこと

# 保健師に求められる管理的な機能の構成要素

## ● 「組織運営管理」機能を構成する下位項目

方針決定	組織理念・目標や地域の課題を共有し、組織としての方針を決定する
	課題や情報を共有し、組織としての責任のもとに方針を決定する体制にする
体制整備・環境整備	組織内の困難事例や懸案事項が共有される体制をつくる
	組織の目標を実施するための組織体制と人員を確保する
	組織体制を明確にし、指揮・命令システムを適切に機能させる
	業務の効率化を高める組織環境を整備する
	新たな課題解決に向けて、プロジェクトを作ることや組織再編などを行う
組織としての対応	情報処理や関係機関からの紹介や相談に組織的に対応する
コミュニケーション	組織内での情報の流れと職員のコミュニケーションを図る

# 公衆衛生看護管理における組織管理

## ● 公衆衛生看護管理の基盤となる3つの機能

<p>リーダーシップ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ビジョンと戦略を策定し、戦略にふさわしい人員を結集するとともに、障害を克服しビジョンを実現するためにメンバーにエンパワメントすること</li> <li>これからの展望や方向性を示し、その実現に向けて人々に影響力を発揮すること</li> <li>職場やチームの目標を達成するために他のメンバーに及ぼす影響力のこと</li> </ul>
<p>フォロワーシップ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>組織やシステム内で目的・目標を共有するリーダーシップへの影響力のこと</li> <li>リーダーのビジョンや戦略、チームの開発に関心を向け、これを実現するために、自律的な判断と能動的な行動でリーダーシップへと影響を与える機能を有する</li> </ul>
<p>マネジメント</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>組織やシステムの目的・目標を達成するために、活動する人々を活かし、貢献させること</li> <li>人を動かし共に働いて、効率的かつ有効に物事を行う活動プロセスを実施する</li> <li>人を通じて、そして人とともに、物事を効率的および効果的に成し遂げるプロセスを実施する</li> </ul>

# チーム内コミュニケーション

---

- **チームにおける心理的安全性**

- 心理的安全性とは、チームに所属するすべてのメンバーが他者の反応に怯えたり、羞恥心を感じることなく、リラックスした状態で組織の活動に参加できる状態のこと
- 心理的安全性が高い状態：  
チームのメンバーが均等かつ積極的に発言している状態であり、他者を信頼し、互いに助け合うことができる
- 心理的安全性が低い状態：  
チームメンバーの発言がほとんどなく、上司の会話が一方通行の状態であり、組織活動への参加意欲が低下している

- **心理的安全性が高い職場**

- ボトムアップによる新しい発想などが期待できるほか、互いに信頼し助け合うことができる、仕事に意味と意義を感じることができるようになるなどのメリットがあり、メンタル不調の予防・生産性の向上につながる

# 今後求められる組織と人材

- 経験したことのない世界に求められる人材・組織では、「個々の保健師の成長」と「組織の成長」の好循環が重要となる

## 目指すべき行政の姿の例

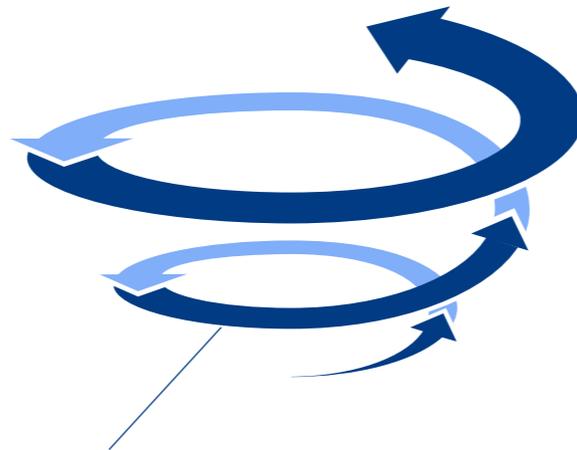
質の高い行政運営

持続可能な行政運営

信頼を得られる行政運営

### 職員の成長

主体的に自らの意識と能力を高め、仕事において的確に能力を発揮できるようになる



### 組織の成長

使命・目的を果たし続けるため、社会環境の変化に適応し、組織として進化し続ける

## 成長の好循環(スパイラルアップ)

職員と組織がその使命・目的を共有し、「働きがい」と「信頼感」で結びつくことで、「職員の成長」と「組織の成長」が循環し、相乗的に成長し続ける

# 組織の知識マネジメント：暗黙知と形式知

---

- 暗黙知とは

- 保健師個人や一部の看護組織では保有・活用しているが、言語化が困難またはされていないために、体験的にしか伝授・共有ができず、場や関わる人の個性という状況に依存して成り立っている知識のこと

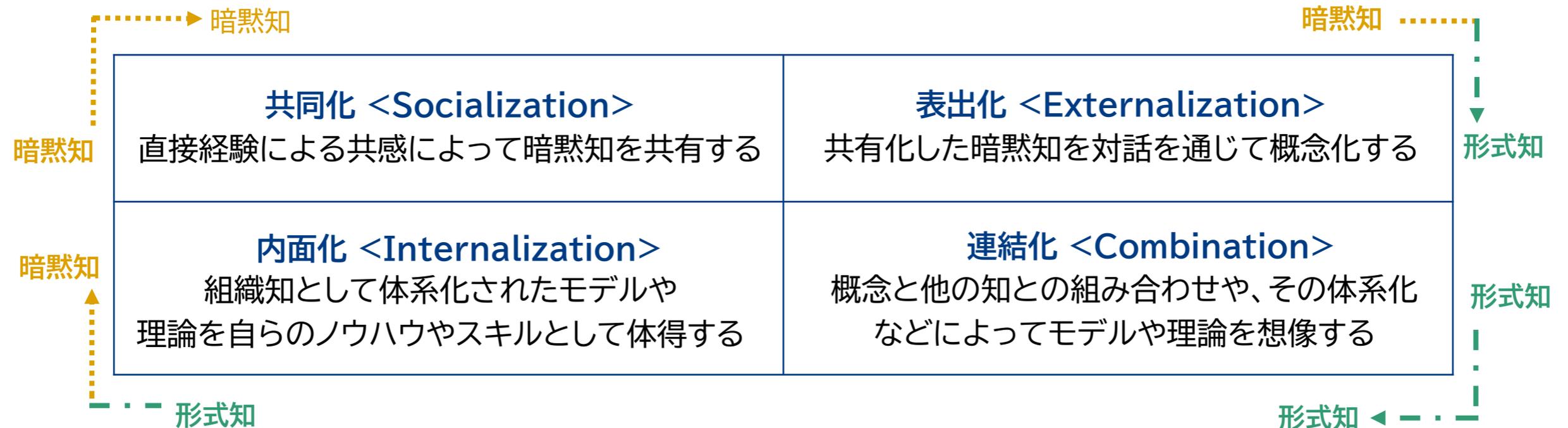
- 形式知とは

- 組織文化や状況への依存が少なく、言語による明示や他者への伝達が比較的容易で、論理的な操作によって連結・進化等が可能な知識のこと

# 組織の知識マネジメント例:SECIモデル

## ● SECI(セキ)モデルとは

- 個人の知識や経験(暗黙知)を組織や集団全体で共有し、形式知に変えていくプロセスのこと



# 本講義のまとめ

---

- 保健師に求められる管理的な機能の構成要素の1つに組織運営管理が挙げられる
- 組織運営管理とは、職員間のコミュニケーションにより、組織の理念・目標、地域の課題が共有される体制や業務効率を高める職場環境の整備等を行うことを指す
- 組織運営管理において重要となる項目を以下の4つに分類することができる
  - ① 方針決定
  - ② 体制整備・環境整備
  - ③ 組織への対応
  - ④ コミュニケーション
- 経験したことのない世界に求められる人材・組織では、「個々の保健師の成長」と「組織の成長」の好循環が重要となる
- 組織で知識マネジメントを行っていく上で、SECIモデルが重要となる