(寄稿)

NOMURA

飯塚病院の先進的取組

～改善推進本部とイノベーション推進本部の取組について～

麻生グループは「社会システム変革への貢献」の実現を目指す企業グループである。飯塚病院はグループの中核であり、株式会社麻生の事業部門の一つとして位置づけられている。来年で100周年を迎え、福岡県の筑豊地域で長年にわたり地域の中核病院としての役割を担っている。

企業立病院というバックグラウンドを持つ飯塚病院は、その組織運営も企業らしさを感じさせる。既に多くの方に知られている同病院のTQM(Total Quality Management:総合的品質管理)活動は、20年以上続き、経営改善の成果を上げているが、さらに現場の実情に即して発展させている。

1992年から始まったTQM活動は、2010年にはKPO(Kaizen Promotion Office)という組織のもとに置かれ、さらにその発展として、いつでも誰でも改善に取り組むことができるEK(Everyday Kaizen)活動、約2カ月で改善を実施するKW(Kaizen ワークショップ)活動などの活動プログラムも開発している。KW活動は、単に改善を促進するためのものではなく、実践的なリーダー育成の教材としての役割も担っている。

さらにこれらの活動は、単に課題解決ニーズの掘り起こしだけでなく、人事制度との融合も行っており、TQM活動、EK活動、KW活動の3つを機能的に組み合わせ「AIH改善人材開発プログラム」を構築している。

一連の活動の中で顕在化した現場ニーズは、必ずしも短期間かつ担当スタッフのみで解決できるものばかりではない。その課題の受け皿として2012年にIPO(Innovation Promotion Office)を新たに立ち上げている。例えば、技術的な課題解決のために外部のリソースが必要な場合、IPOが解決に必要な技術を持つメーカーや研究機関と協力して研究開発を行っている。

このように、長きにわたる活動の間、TQM活動は、組織的、機能的に発展を遂げてきており、その発展(変化)こそが継続の力となっているのではないだろうか。

本稿は、株式会社麻生 飯塚病院 イノベーション推進本部兼経営管理部 企画管理課 稗島氏に寄稿いただき、TQM活動、EK活動、KW活動、そしてIPOの狙いや取組、運営方法を詳しく紹介いただいた。

経営改善、人材教育、人事評価を有機的に結びつけた飯塚病院の活動が、今後の組織運営の在り方のヒントになれば幸いである。

(市川)

2017年7月18日

Healthcare note

(No. 17-07)

寄稿者名：
株式会社麻生 飯塚病院
イノベーション推進本部
兼経営管理部 企画管理課
稗島 武

編集主幹：
野村ヘルスケア・
サポート&アドバイザー
市川 剛志

野村證券株式会社
金融公共公益法人部