

社会保障費の財源不足や医師不足をはじめ医療を取り巻く環境は年々厳しさを増している。この状況を打破していくためには、リーダーの存在が不可欠だ。とはいえ、こうしたリーダーの育成は遅れてきたことも事実だ。

森川富昭
徳島大学医学部・歯学部附属病院
病院情報センターセンター部長
病院教授

医療の明るい未来をつくるには 次世代を担うリーダーの育成と マネジメントの定着が不可欠

そこで今回はCIO研究会代表として、医療情報をマネジメントできるリーダーの育成に努めている森川富昭氏と、ヘルスケアリーダーシップ研究会の理事長として次世代のリーダー育成に尽力している武藤真祐氏に、リーダー育成について語ってもらった。

撮影＝原恵美子

武藤真祐

祐ホームクリニック 院長



逆境を乗り越えることが リーダーとしての資質を育む

——武藤真祐先生はNPO法人「ヘルスケアリーダーシップ（HLSL: Institute for Healthcare Leadership）」の活動を通じてヘルスケア分野のリーダーを育成しています。また森川富昭先生も「CIO (Chief Information Officer) 研究会」を組織され、病院の情報分野におけるリーダーの育成に取り組まれています。まず、それぞれの活動内容について紹介いただけますでしょうか。

武藤 私たちはヘルスケアのリーダーになるためには、①死生観に基づいた医療観をもっている、②十分なスキルと知識をもつ、③覚悟をもって問題解決に向けて自ら一歩を踏み出す、という3つの要素が必要だと考えています。具体的には、毎月1回、通常のリーダーシッププログラムを提供しています。プログラムの構成には「リーダーシップの旅」(野田智義・金井壽宏著、光文社)の思想に大きく影響を受けました。本のなかではリーダーになるためには「lead the self」「lead the people」「lead the society」の3つのステップがあ

るとなっています。簡単に説明すると最初に「自分はこのことをやりたい」という想いがあって、次にそれに共感する人が現れてフォローワーがつく、そして最終的には社会を導いていく、という3段階を経てリーダーは生まれるという趣旨になります。リーダー論と言うと「人を動かす」「チームを動かす」という面ばかりがクローズアップされますが、これは3ステップの2番目にあたります。

この考え方に則り、私たちは年間10回の勉強会のうち、最初の3回、自らの価値観醸成をテーマに、コーチングセッションや宗教家に話を伺います。次の6階は、知識・スキル習得のパートです。医療関連ビジネスや政策について学ぶほか、マッキンゼーやボストンコンサルティングの第一線で活躍する現役戦略系コンサルタントを講師に迎えて問題解決スキルの修得に努めます。その後の3回は、リーダーシップの集大成です。ここではリーダーシップ・フォローワーシップについて学ぶほか、リーダーの役割の一つである「決断」について学びます。決断は、歴史の流れや先人の教えに学び、また状況に即応して判断していき

ます。この目的から、サッカー日本代表の岡田武史前監督にお越しいただいたり、元東大病院長の永井良三教授より、医学や科学の数十年に及ぶ歴史的潮流を学びます。

森川 オーダリングや電子カルテをはじめ、病院経営に情報システムを活用は不可欠となっています。この情報システムを最大限に活用していくためには、組織的にマネジメントできる仕組みが必要です。CIOというと「ICTの責任者」と

思われますが、ICTはツールであり、CIOとは情報全体をマネジメントする存在です。アメリカやカナダではこのCIOを中心に組織的に情報をマネジメントする仕組みが定着しているものの、日本の医療界ではほとんどみられません。日本でも同様の仕組みをつくるためには、情報系のリーダーの育成が不可欠です。そこで自分と同年代の関係者を中心に立ち上げたのが「CIO研究会」です。現在は年4回、100人程度の医療情報システムに関連する医療従事者やメーカー担当者などが集まって、主にグローバルな視点から病院のICTのマネジメントに関するケーススタディの研

究を行っています。ときには海外からリーダーを招き、海外におけるICTの組織的なマネジメントが行われるようになった経緯などに関する話を聞きながら、それをベースに日本ではどうしていくべきか、といった議論もしています。CIOを育成するというよりは、「企業と病院の垣根を取り払ってともに理想的な医療ICTマネジメントに関する組織論を考えていこう」といった感覚で集まっています。

武藤 確かにリーダーの育成にはグローバルな視点を取り入れる必要があると思います。当会でも海外での医療経験者やグローバルビジネスのCEOなどの実務者を積極的に講師にお迎えしています。これは高いハードルにぶつかったり、挫折を経験してはじめて、リーダーに不可欠となる人間的な魅力は備わり、これには価値観の違う人との出会いなどを通じて、自己破壊され、もう1回自己創造をするような経験が必要だと考えているからです。逆に成功だけをしてきた人は、他者を理解できないため「なぜ自分の言うことがわからない」と相手に非を押しつけてしまいがち。典型的なのが医師です。

