

## 三豊総合病院DiSCセミナー実施レポート

MedCycle  
中西 功

### 【セミナーの目的】

1. ひでひでの生き生きを実現させるためには三豊総合病院職員の協力や行動変容が必須であることが本人へのヒアリングにて明らかになりました。

ただ、病院側に単にその旨の協力を依頼したところで大部分の職員からその確約を得られる可能性は非常に低い。

それは生き生きの価値観を一にしない方々にとって過酷な労働環境の中、協力するメリットや余裕が感じられないことが大きいと考えられる。

そこで、MedCycleが三豊訪問時に実施可能なアクションとして、病院で課題となっているコミュニケーション改善についてDiSCセミナーを実施し、日々の人間関係改善のヒントを提供することを目指すこちらからの貢献を行う。

そのうえで協力していただける体制作りのための信頼関係構築をしていこうと考えました。

コミュニケーションの改善という課題については、三豊総合病院医師65名のアンケート結果、病院の職場改善や職員のケアをされている産業医の遠藤先生への個別インタビューの両面で顕在化しており、病院側のニーズにマッチすると考えられました。

2. 中間発表を経て、ひでひでの生き生きをどのように他の医師に展開していくのかを考えた際、価値観やDiSCが違うことから個別医師の生き生きの定義は千差万別であり、そのまま当てはめることはできません。

また、共通項についても範囲を広げていくほどに抽出は厳しくなると考えられます。

そこでMedCycleでは医師が生き生きを追求する、または考えるための時間を提供することが今後の展開には重要と考え、業務の生産性向上(時間の確保)のために i )効果的なDXの提案、ii )コミュニケーションの改善を実施することとした。

今回のDiSCセミナーは ii )への対応であり、まずは三豊総合病院勤務の科長(管理職医師)を対象として実施の提案を行った。

これは三豊総合病院産業医の遠藤先生インタビューから得られた今後の生産性向上のための課題を参考にしています。

ただ、セミナーを管轄する病院サービス委員会に申請書を提出したところ、全職員関心の高い内容であり、参考になるものであろうとのことで結果として全職員対象にした内容でのセミナーで実施の許可を頂戴することができた。

### 【実施日時】

2025年10月31日(金)17:15-18:30

### 【演題】

医療機関におけるチーム力と生産性向上の秘訣！

～DiSCを活用した組織の見える化とインターパーソナルニーズへの対応のススメ～

### 【抄録】

「なぜあの部下(医師・スタッフ・職員)はいつもあんなことを言うのだろう?」「スタッフ間でいつも問題が起こるのはなぜだろう?」「どうして不平不満が多いのだろう?」「職員のモチベーションを上げるにはどうすればよいのだろう?」「離職者を減らすにはどうすればいいのだろう?」「利用者満足度をさらに向上させたい」...組織をまとめるリーダーはいつもこのような課題を抱えておられると思います。

上記のような課題は日々の診療や研究、患者さんへの対応、そして経営などに忙殺され後回しになってしまいがちではないでしょうか?

しかしながらこれらの課題は組織の生産性だけでなく、病院やクリニックのレビューーションにまで

影響を及ぼす大きな要因になり得ます。

DiSCは一人一人のコミュニケーションスタイルを分析する人材アセスメントツールです。直感的でインパクトが強く、有効活用することで人間関係における無駄なストレスから解放されるだけでなく、お互いの課題を補えあえる良好な職場環境を構築することが可能となります。

それに伴い診療やマネジメントに専念できることはもちろん、相手に響く指導や人材育成、患者満足度の向上、レピュテーションマネジメントにも貢献出来ます。

今回の講演ではDiSCのエッセンスとその活用法についてご紹介いたします。

#### 【参加人数と所属】

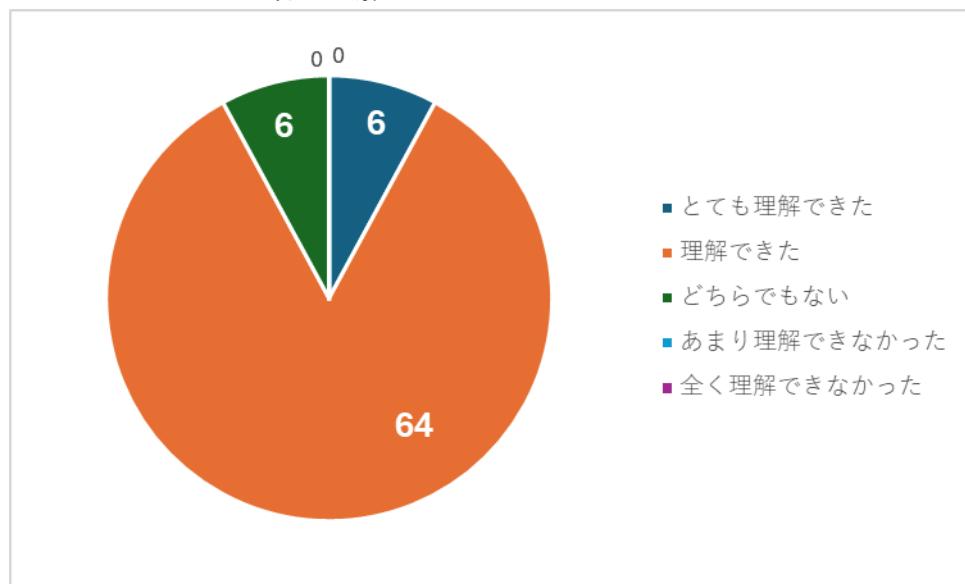
参加人数:80名

所属:医師4名、看護師20名、事務38名、技師18名

#### 【アンケート結果】

アンケート回収率:95%(76人/80人)

Q1.DiSCセミナーの内容は理解できましたか？



結果:全体の92.1%(70人/76人)の方が理解できたと回答

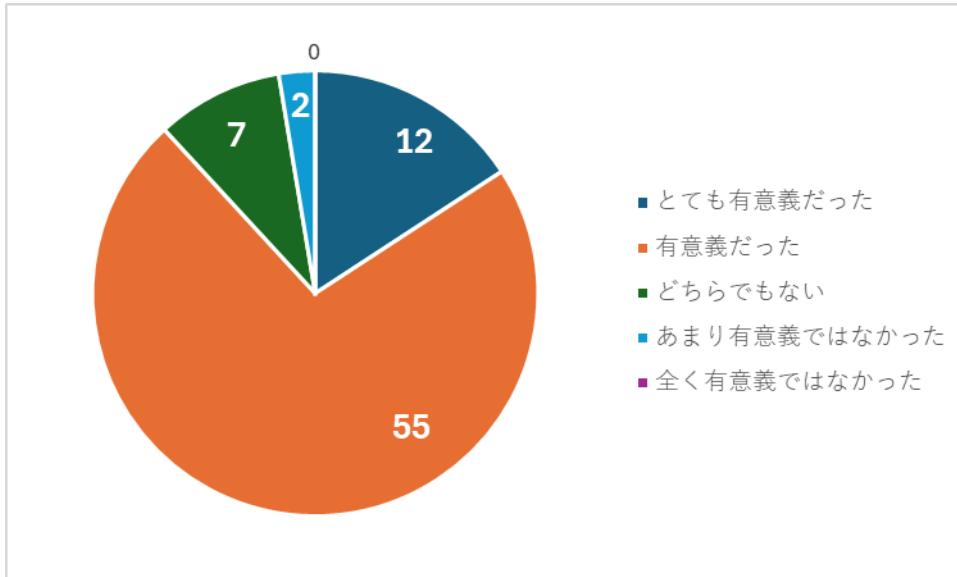
(とても理解できた、理解できた)

Q2. Q1で答えた理由をお教えください。(一部抜粋)

- ・自分のDiSCを知ったこと、他スタッフがどのDiSCに当てはまるのかを知ってコミュニケーションに活かしていきたい。
- ・スタッフ個々の傾向がわかるので、コミュニケーションがとりやすくなると思った。
- ・怒りを感じる時とかの理由が分析出来ました。
- ・DiSCを理解する事でスタッフを分析してマネジメントしていく上で必要な情報を得ることができると思った。
- ・周りや相手がどのようなコミュニケーションを望んでいるのか大切だと思った。
- ・人により動機と欲求に違いがあり、今回のセミナーでは例をあげて説明して頂くことで仕事の人

間関係に置き換えることができ、大変理解しやすかった

Q3.今回のセミナーはあなたにとって有意義な時間になりましたか？

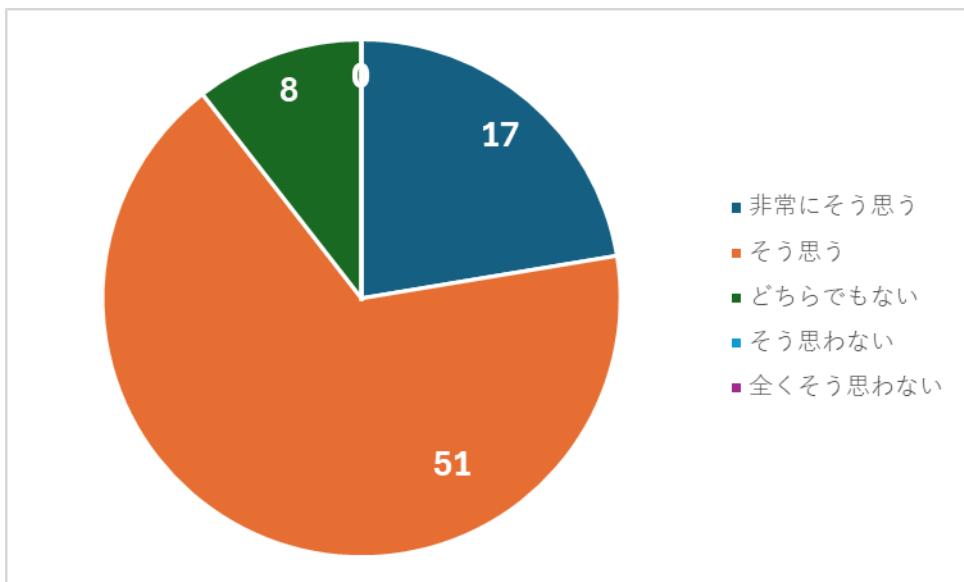


結果:全体の88.2%(67人/76人)の方が自分にとって有意義であったと回答  
(とても有意義だった、有意義だった)

Q4. Q3で答えた理由をお教えください。(一部抜粋)

- ・DiSCサイズの中でも自分がDiSCの何に当てはまるのか考えたり、話を聞きながらあの人はこれかなと考えたりすることができた。
- ・初めてDiSCを知って、人間関係を体系的に見える化できることができが興味深かった。
- ・自分のタイプや周りのタイプが分かりました。そこを考えながら関りをもったりしていこうと思います。
- ・自分の傾向を知ることで相手のタイプを考慮し接することが有効であると思いました。
- ・管理職としてのコミュニケーション能力の向上やチーム力向上のためのマネジメントに必要な分析だと思った。
- ・自分の部署内でもいろいろな人がいる中で自己分析や相手の配慮などできるんじゃないかなと思った。

Q5.DiSCはコミュニケーション力やチーム力に役立つと感じますか？



結果:全体の89.5%(68人/76人)の方がDiSCの活用は役に立つと回答  
(非常にそう思う、そう思う)

Q6. Q5で答えた理由をお教えください。(一部抜粋)

- ・相手を理解することで効果的なコミュニケーションが行える。
- ・日常的に自分の思考のくせを知り、「どれも素晴らしい個性」を活かせるようになれば役立つと思います。
- ・部下の事を知り、上手く役割を与えることで成果につながると思う。
- ・自分の考えに全ての人が賛同してくれるとは限らないが、DiSCでスタッフの行動傾向や志向をりかいできれば自分の考えを理解してもらえるヒントになり、チーム内での結束力の向上にもつながると思う。
- ・スタッフのストレス管理も可能となる。
- ・DiSCで個人の傾向を知ることでリーダー育成にも役立つ
- ・管理者はこれを理解してほしい。不公平感がなくなるのではと思います。
- ・仕事を行う上で、他職又は患者とのコミュニケーション等にも導入できそう。

Q7. ご質問やご要望、ご感想などございましたらご記入ください。

- ・評価する側が正しくDiSCを理解できていないと自分よりの人を良く評価してしまう事は仕事をするうえでもよくあることだと思うが  
トップに立つ側がDiSCを今後、理解した行動や評価をしていってほしいと今回セミナーを受けようようになった。
- ・自分のDiSCを理解する事で自分の考え方や行動を変える努力は可能だが、相手のDiSCを理解するためにはどうすれば良いかが分からない。
- ・ストレスチェックのようにDiSCを院内に取り入れて欲しい。
- ・部署内のDiSCを知れるように福利厚生の一環でレポートを作成していただきたいです。

#### 【セミナーまとめ】

研修ではなく1時間のセミナーであるにもかかわらずアンケートではそれぞれの項目で高い評価を

得ることが出来たと考えられる。

要因としてはDiSCそのものの有用性が伝わったことが大きいが、事前に産業医の遠藤先生と指導対象である荻野先生にDiSCアセスメントを実施していただき、セミナーではひでひでと併せた「DiSCマップ」やプロファイルレポートとは違う「比較レポート」などを用いて職員の皆様にイメージしていただきやすい事例を交えた話が出来たことによると考えられる。

セミナー後の個別の質問ではDiSCを導入して欲しい、アセスメントを受けたいとの話をいくつか頂戴し、病院に対してインパクトを与えることはできたと思われる。

ただ、当初ターゲットについていた科長職の参加率が少なかったことは反省点にあたる。

この要因としてはセミナーの案内期間が通常の半分の期間(2週間)しかなく、都合をつけていただくことが難しかったことがあげられる。

半面、案内期間が短かったにも関わらず、看護職や事務職の参加は多く、コミュニケーションの改善のニーズが高い(悩んでいる)ことが伺えました。

また、指導医の遠藤先生は荻野先生に対してプロファイルレポートと比較レポートの両方を活用することで指導に活かせているとのご感想を頂戴しています。

### 【今後】

院内で職場改善や産業医、指導医として活動されている遠藤先生やセミナーにご参加いただけた院長先生からはDiSCの有用性をご理解いただいていることから、遠藤先生から事務長に対してセミナー後すぐにDiSCの管理職研修実施の提案を挙げていただいており、現在導入方法について検討が進んでいます。

PJ期間終了後も継続してフォローを行い、導入によりMedCycleの目的を達成するための貢献を行いたい。