

PRESS RELEASE

報道関係各位

2019年12月18日

GE ヘルスケア・ジャパンとロシュ・ダイアグノスティックス VUCA 時代に求められる人材育成施策として、 業界初のピアコーチングを実施

日本の医療課題の解決に取り組むヘルスケアカンパニー、GE ヘルスケア・ジャパン株式会社（本社：東京都日野市、代表取締役社長兼 CEO：多田 荘一郎 以下、GE ヘルスケア・ジャパン）と、ロシュ・ダイアグノスティックス株式会社（本社：東京都港区、代表取締役社長兼 CEO 小笠原 信、以下ロシュ・ダイアグノスティックス）は、業界初の試みである「Peer to Peer Coaching」（以下、ピアコーチング）を共同で企画し、2019年2月より半年以上の期間にわたって、両社から11名ずつ選抜された社員を対象に実施しました。今回の実施から得られた数々の価値ある気づきを踏まえ、今年のみ開催に留まらず、来年以降も企業間での展開を予定しています。

業界初のピアコーチング誕生の背景

GE ヘルスケア・ジャパンとロシュ・ダイアグノスティックスは、VUCA*時代と呼ばれる現代社会において、企業は個別の問題を社内で解決するという視野にとどまらず、ゴールの異なる人たちと短期間でベクトルを合わせ、課題解決に向けた道筋を共創していかなければ生き延びることができないと考えています。このことから両社は類似したビジネス環境および組織課題に着目し、知識や経験を分かち合うことで互いに気づきを与え、課題解決に向けて行動変容を促進していくことを目的とするピアコーチングを企画しました。

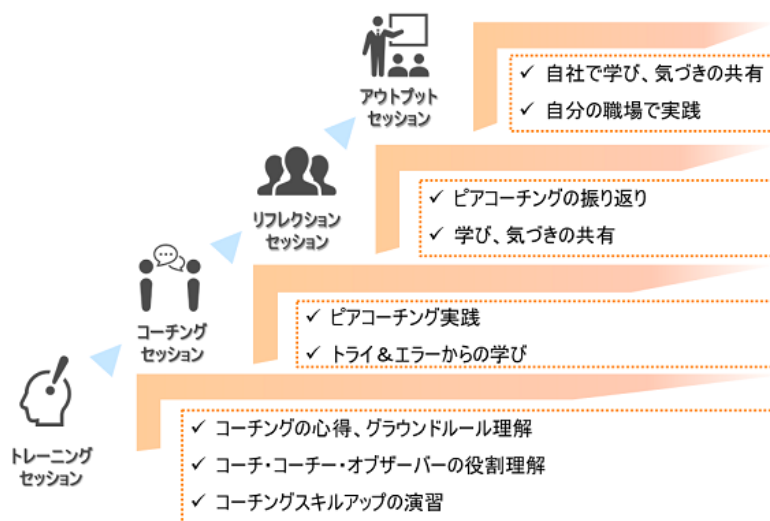
* Volatile（もろい）、Uncertain（不確実な）、Complex（複雑な）、Ambiguous（不明瞭な）の頭文字をつなぎ合わせた造語。これらの要因により、現在の社会経済環境が予測困難な状況に直面しているという時代認識を表す言葉。

共創力を醸成するピアコーチングの実施内容

今回のピアコーチングでは、社員のパフォーマンス、能力、エンゲージメントの向上に重要な責務を担っているピープルリーダー（部下を持つ社員）の育成を加速させることを主眼とし、新たな人材育成の手法に関心を持つリーダーに全国（札幌、東京、大阪、広島）から参加してもらいました。「課題の解決策は自分の中にある」という考えを軸に、知識や経験を分かち合い、お互いに気づきを与え、自ら解決策を導き出し、ピア（ペアを組んだ相手）からのコーチングがそのプロセスを助けることによって、最終的に課題解決に向けて行動に移すことを第一のゴールとしました。最終的に両社で11名ずつ選抜し、2019年2月より6か月間かけて実施する運びとなりました。

「GE ヘルスケアでは、各自が本来のパフォーマンスを最大限発揮できるようなインクルーシブな職場環境を意識的に作り出し、個の志と組織の志をリンクさせるプロセスを経て、結果として勝ちにこだわるチームを醸成できるようなピープルリーダーを育てようと取り組んできました。そのような中で、今までのやり方では新時代を駆け抜けるリーダーを育成することは難しいことを実感し、今回新たなやり方を模索していました。そこで考え付いたのが、ピアコーチングです」と、ピ

アコーチングの企画および運営の責任者である、GE ヘルスケア・ジャパンの人事本部 人事本部長 執行役員の桜庭理奈は語ります。



ピアコーチングは、上記のように4つの段階に分かれて行われますが、全段階を通して重要なことは、異なった環境におかれている2人が、共通項を見出し、共通のミッションを掲げ、対話を通じて相手が置かれている状況に興味を示し、オープンエンドの質問を投げかけ、課題を一緒に掘り下げていこうとする姿勢です。また、その過程において相手の感情に寄り添い、相手の置かれている状況を先入観なく理解することも重要です。自分が納得するまで相手にコーチングクエストを繰り返し、課題は何なのか、悩みの根幹にあるものが何かまで絞り込んでいきます。ピアコーチングを通してペアとなった二人は、共にピープルリーダーとしてありたい姿をゴールに思い描き、共に手を携え、互いを鼓舞し、時に厳しくフィードバックをし、時には互いのチームを交えてディスカッションをするなど、深い内省とチームとの対話を通じて、ピープルリーダーとして着実にステップアップしていくことが期待されます。

「ピアコーチングは、一方から他方にアドバイスしたり（メンタリング）、指導したりする（ティーチング）ものではなく、課題に共に取り組む（コーチング）ために、『ピア（同等）』の関係を保つことが求められます。いわば、ギブ・アンド・テイクの関係にあり、課題を互いに明確にしたうえで、解決を目指しコーチングを通じ、内省、アクティブリスニング、フィードバックのサイクルを繰り返し行うことで、互いのリーダーとしての技量と器量の両面において成長をもたらすことができます」と、桜庭は語ります。

自律したリーダーがピアコーチングで深い内省を行い、利害関係のない、心理的に安全性の高い関係の中で人材を育てる試みであることから、コーチングセッションにおいて人事担当者や参加者の上長は一切介入しませんでした。

ピアコーチングによる成果について

ピアコーチングの最終段階であるアウトプットセッションでは、シチュエーションに合わせたリーダーシップの大切さ、それを支える信頼の醸成、そして、常に学習し続ける組織文化とシステムを作り出せるようリーダーが主体的に働きかけていくことの大切さ、企業を超えての越境体験を通して気づかされたことを行動変容につなげることができた実例など、多くの気づきがピアグループチームで共有されました。

「生命科学の加速度的な進歩と AI やビッグデータに代表されるような IT テクノロジーの新展開の中で、ヘルスケアに携わる企業が提供できる価値も、単なる診断結果の提供から「医療に対するソリューションの提供」という新しい次元での価値の創造へと向かっています。今までの経験や知識からだけではなし得ないこのような価値創造に向けて、今回のピアコーチングは、両社のリーダーたちが社内コミュニケーションの中だけでは得られなかった多くの気づきを得られる機会となったと思います。今回のような取り組みを今後も継続させることで、個々の企業を超えた、診断に携わる者としての真の価値提供ができるビジネスの実現を目指していきます」と、ロシュ・ダイアグノスティックスの取締役 人事・総務部門 部門長の高崎洋一は語ります。

「自分なりのしっかりした軸と深い内省・自律心を備えた志と心を育んだ『人としての格の高いリーダー』が増えれば、チームメンバーたちも彼らを目指して同じような行動変容が連鎖反応として起こります。成長するためには、日々深い内省を習慣づけ、常に自分なりの判断軸を持っておく、また、その判断軸に固執することなく、定期的な内省と、周りからのフィードバックやコーチングの助けを借りて、健全な自己への問いかけを経て進化し続けられる人材となっていくと信じています。これこそが、組織のカルチャーの変革を根本から促し、VUCA な時代にも方向性を見失うことなく、勝ち続けるチームを作る源泉だと確信しています」と桜庭は語りました。

GE ヘルスケア・ジャパンについて

GE ヘルスケア・ジャパン株式会社は、GE ヘルスケアの中核拠点の 1 つとして 1982 年に創設されました。予防から診断、治療、経過観察・予後管理までをカバーする「プレジジョン・ヘルス」の実現を目指し、インテリジェント機器やデータ分析、ソフトウェア、サービス等を提供しています。国内に研究・開発、製造から販売、サービス部門までを持ち、日本のお客様のニーズにお応えしつつ、日本が直面する医療課題の解決に取り組んでいます。日本における社員数は約 2,000 名、本社および 60 カ所の事業拠があります。ホームページアドレスは www.gehealthcare.co.jp。

ロシュ・ダイアグノスティックスについて

スイス・バーゼルに本社を置く世界有数のヘルスケア企業である F. ホフマン・ラ・ロシュの診断薬事業部門の日本法人です。2019 年 1 月現在、従業員 763 人、全国 9 都市に支店、物流センターを有し、体外診断薬・機器事業、研究用試薬・機器事業などを幅広い領域で事業を展開しています。私たちは、医療従事者の皆さまが最適な治療選択や意思決定が行えるよう、臨床検査の医学的価値および効率性を高めるソリューションをお届けします。

詳細は、www.roche-diagnostics.jp をご覧ください。

本件に関するお問い合わせ：

GE ヘルスケア・ジャパン（株）

コーポレートコミュニケーション&ブランディング

Tel: 0120-202-021