

(寄稿)

## 医療機関に求められる組織マネジメントのための人材育成

経営分析を行い、いざ実行するとなると、思うように進まないという経験をされている医療機関も多いのではないのでしょうか。

医療機関の再編が進む今日では、自院の医療機能のあり方に目を向けずに経営改善することは難しくなっており、それらの検討は、医師をはじめとする医療スタッフの協力なしでは進まない。医療スタッフ不在の経営改善はもはや通用しない外部環境となっている。

例えば、地域連携を進めるには、その医療機関の役割や特徴、そこで診療を行う医師の得意分野など、連携先の医師へ理解してもらう必要がある。その際、医学的な知識がある人材が連携先の医師と会話することが必要であるのはいうまでもなく、その病院を代表する「大使」ともいえる地域連携担当者が与える印象が、大きく影響することはいうまでもない。つまり、医療知識だけでも、コミュニケーション能力だけでも不十分であり、人材選定の議論は重要ということである。もはや事務部門だけで解決できる問題ではない。

事務部門は、このことはよく認識していることと思うが、実際に医療スタッフを巻き込んだ取り組みができていない医療機関も多いのではないだろうか。

経営改善に協力が得られる様、医療スタッフに事情を説明することは有効ではあるが、頼まれた本人にとってみれば、本業の医療サービスとは異なり、そのために時間を割くことに抵抗を感じるものである。ましてや周囲の職場仲間理解を得る為には、多大な労力がかかる。

しかし、組織を構成する個々人が、それぞれの役職の立場で、どの様な役割を果すべきかをお互いに理解し合っていれば、その労力は格段に少なく済むのである。そして、事務部門は、コーディネーター(組織マネジメント)に徹すればよい(もちろん事務部門が主体の改善テーマは別である)。

ヘルスケアノートでは、これまで組織風土や人事評価制度について、何人かの先生方に寄稿いただいたが、今回は、各個人のスキルレベルにも着眼し、組織の中での個々人の役割などを浸透させるべく、「組織マネジメントのための人材育成」の手法について株式会社インソース コンサルティング部長大畑氏にこれまでの経験を踏まえ、事例を交えながらご紹介いただいた。

(市川)

NOMURA

2013年9月20日

Healthcare note

(No. 13-14)

寄稿者名：  
株式会社インソース  
コンサルティング部長  
大畑 芳雄

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