

(寄稿)

病院事務職の人材育成と経営感覚を持った役割について

医療政策に基づく医療法や診療報酬制度の改定など、医療機関を取り巻く経営環境は変化し続けている。そのような中で病院は難しい選択を幾度となく強いられてきたわけだが、近代的と言える経営組織の中で、事務部門が主導し、且つ健全なプロセスを経て意思決定を行っているケースは、実際どれほどあるだろうか。

本来なら事務部門が意思決定に必要な情報の整理を行い、適切な組織の下でデシジョンをサポートする役割を担う必要がある。ところが、多種の専門職集団を擁する医療機関ではあるが、意思決定をサポートする役割が事務部門にあることを意識している病院職員は少ない。確かに他の職種目の触れる業務は会計や窓口対応等のルーチン業務が中心であるため、経営判断に必要な情報収集や分析業務の役割は理解されにくいことも事実である。

倉敷中央病院では、中期経営計画の中に、病院マネジメントの向上を掲げ、事務部門のあるべき姿を模索しつつ「事務部門」を「医療支援・経営管理部門」という名称に改め、そして「経営企画部」を創設するに至っている。

その一連の過程の中で院長から「自分の考えを持って、医師にも臆せず意見し、組織を動かしていける人材を育成して欲しい」と要望があったという。裏返せば現状の人材に対する厳しい批判ともとれるが、トップの期待であることも事実である。このようにトップの理解とメッセージは組織を動かす最大の原動力であり、成功へのキーファクターと言えよう。そして、病院経営の要ともいえる現在の経営企画部が存在している。

本稿は、公益財団法人 大原記念倉敷中央医療機構 倉敷中央病院 経営企画部 部長 中島雄一氏に寄稿いただき、病院事務職員の役割と人材育成について紹介いただいた。倉敷中央病院における経営企画部創設に至るまでのエピソードだけでなく、病院事務職員の在り方に関する深い考察と、倉敷中央病院で実践的に取り組まれている内容についても紹介いただいた。

また、予算管理のPDCAの取り組みや経営企画スタッフに求められるスキル表も紹介されており、参考にさせていただける部分も多い内容となっている。

変化の多い経営環境に晒されている今こそ、病院経営のかじ取りの要として、経営企画部門(機能)を確立することをお勧めしたい。

(市川)

2017年2月20日

Healthcare note

(No. 17-02)

寄稿者名：
公益財団法人
大原記念倉敷中央医療機構
倉敷中央病院
経営企画部 部長
中島 雄一

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