

(寄稿)

人事制度改革から病院経営を考える

－ 3度の再構築とシンプル化による人事制度改革の効果 －

公正な人事評価、処遇で悩んでおられる医療機関も多いと思われます。実際、上手く運用できるか不安を感じつつ導入を検討しているケースや既に人事評価制度に取り組む医療機関も少なくありません。

処遇を決定する上で、人事評価制度は、有効な手段の一つですが、その「不安」は、「事務部門のみならずメディカルスタッフにも大きな業務負荷をかける割には、有効に活用できないのではないか？」というものではないでしょうか。

実際、一定のメリットを感じつつも、消化不良気味と感じている医療機関は、意外と多いのが実態と思われます。

本稿では、大阪府済生会吹田病院 事務長の宮部氏に寄稿いただき、その事例を紹介します。当院は、離職率の低下や職務満足調査結果において良好な結果を得ており、一連の人事制度改革が少なからず貢献していると推測しています。

成功のキーワードは、「再構築」と「シンプル化」でした。しかし、当院においても必ずしも順調に導入された訳ではありません。2005年から医療機能評価と併行して取り組まれ、成功と言えるレベルに到達するまでに3度の再構築を実施しました。そして、ようやく病院の実状に合った仕組みとなったものです。

本稿では、その貴重ともいえる「再構築の経緯」に触れながら紹介いただきました。

成功に導いた要因として、「再構築」と「シンプル化」の他に、更に重要なポイントがあります。それは、「再構築実行の決断力」と「コンサルタントのアドバイスをそのまま取り入れるのではなく、独自の考えを取り込む姿勢」です。

これら背景には、院長をはじめとする幹部のリーダーシップと組織力の強さが大きく貢献していると考えられるのではないのでしょうか。

(市川)

2013年4月15日

Healthcare note

(No. 13-05)

寄稿者名
社会福祉法人
恩賜
財団 大阪府済生会吹田病院
事務長 宮部 剛実

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