

えいらい

No.36

平成30年7月発行
発行元／一般財団法人永頼会 松山市民病院



〒790-0067 愛媛県松山市大手町2丁目6-5 TEL / 089-943-1151 FAX / 089-947-0026
発行責任者／院長 山本祐司 編集／松山市民病院広報委員会

時代の変化と柔軟な対応

—働き方と人材育成—



事務長 花本 雄二

暑中お見舞い申し上げます。地域の医療機関をはじめ、各関係機関の皆様には、日頃より松山市民病院へのご支援、ご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

今年度は、医療・介護の診療報酬同時改定があり、2025年以降を見据えた内容とともに、働き方改革の要素も取り入れられました。人の配置が診療報酬に結びつくことが多いのに反し、人手不足が続く現状において、政策に則った医療体制づくりが行えるか甚だ疑問に感じます。人口減少社会の到来を考えると、益々人材確保が難しくなるでしょう。

経営に必要なものはヒト、モノ、カネ、そして情報と言われますが、医療は多職種が集まった労働集約型サービス産業であり、ヒトの役割が重要となります。私たち事務部門も様々な場面で医療専門職を支え、病院運営に貢献していかなくてはなりません。その意味で人材育成は欠くことのできない取り組みであると思っております。

事務部門を総務部、経理部、医療事務部の3部制に改編して7年になります。その間に新たな課も立ち上げ、仕事の効率性と専門性を追求しながら、若手・中堅職員の異動も行い、様々な仕事への関わりを持つようにしました。中には見えないことも外からなら見えてくる景色もあり、人事異動は自己成長を促す大きな要素と考えます。

新人教育においても同様で、従来は最初に配属された先での指導・教育が中心であり、事務部門全体での教育体制はとられていませんでした。今年からは配属先を決めず、研修期間も長く設け、多くの部署を経験させたいと、適

任部署に配属させることにしました。

2年前から始めたBSC(バランススコアカード)評価分析では、各課の目標だけでなく、各人の目標も職場内で発表し、成果が得られるようサポートしています。少しずつ軌道に乗り、経営視点での業務改善が行われ、各種研究会への参加、学会発表、資格取得などにも挑戦しています。

その中で、今年度は用度課が「SPD(物流管理)システム導入における『見える化』がもたらした効果」と題して、日本病院学会(金沢)で発表しました。SPD導入後の電子カルテと連動した運用などで、在庫金額削減などの実績を上げることができました。この取り組みも一部の職員に留まることなく、職場全体に共通意識が醸成されることで、業務の質を向上させ、病院を俯瞰できる人材育成に繋がるよう期待しています。

当院がワークライフバランスへの取り組みを始めて4年目を迎えました。短勤務や時間外勤務の削減、勤務のシフト制など、様々な取り組みを行っています。それが果たして人材の育成面でもどう生かされているか。ただ単に働き方が変則になったに過ぎないのか。タスクシフト、タスクシェアが行われることが新たな価値を生み出し、経営に資することに繋がるのか。試行錯誤しながら今後を見守りたいと思います。

当院の今年のスローガンは「ハードからソフトへ」、そしてキーワードに育成、成長、貢献を掲げております。当院の理念を基本行動にして、病院組織や地域社会に貢献できる事務部門を目指します。

引き続き皆様の変わらぬご支援、ご協力をよろしくお願い申し上げます。



撮影：総務課／松長 聡美（上島町 弓削港）