



みやざわ・けいいち ● 大学卒業後、障害者入所施設の生活支援員として勤務、その後、社会医療法人加納岩に入職。日下部記念病院、加納岩総合病院の医事課を経て、2017年より財団事務局に異動。総務課副課長、総務課長兼財務課長、事務局次長等を経て、現在財団事務局局長兼事務本部長を務める

実践事例

人事制度に医療経営士を組み入れ 事務職が当たり前前に学ぶ環境を構築

宮沢圭一

社会医療法人加納岩
財団事務局局長兼事務本部長／医療経営士2級

社会医療法人加納岩では、事務部門の改革の一環として2022年4月に人事制度を改定。主任以上の管理職は医療経営士3級の取得を必須とするなどの資格要件を設けている。この人事制度改定を進めたのが、自らも医療経営士2級を持つ財団事務局局長の宮沢圭一氏だ。なぜ医療経営士を選び、どのようにして医療経営士を組織内で増やしていったのかを宮沢氏に伺った。

専門職と協働していく事務職には 学ぶ習慣を身につけることが第一

当法人には約100名の事務職が在籍しています。急性期、回復期リハビリ、精神科と機能の異なる3つの病院を有していますが、各病院で採用・育成もバラバラ、組織の硬直化もあり、事務部門の改革が急務という状況のなかで、2022年4月に人事制度を改定しました。

事務職を9つの等級に分け、「マネジメント・プレイングマネー

ジャー(MP)」と「エキスパート」の2つのカテゴリについてそれぞれ滞留年数のモデルや資格要件を設定、MPの資格要件に医療経営士を取り入れ、主任以上の管理職は3級を必須としたほか、2級、1級も組み込んでいます。

事務職員の教育に力を入れなければいけないと思ったのにはいくつかの要因がありました。特に良くないと感じていたのは、現場でのOJTは行われていて、実際の仕事の場で業務中に教えてもらうということはやっているのですが、それ以外では学ぶ場所がない

ということでした。ひと昔前であれば分厚い診療報酬点数表を開いて自分で勉強するというのが当たり前でしたが、時代が変わってきても、何かを調べるときもWEBですぐに見つかりますし、わざわざ勉強しなくても対応できてしまうようになってきたからです。

その一方で、医師や看護師等のメディカルスタッフはみんな自己研鑽です。研修や専門制度もあり、例えば医師であれば忙しいなかでも学会に参加して最新の医療を勉強してくるのが当たり前。事務職はそういうものが何もない、それでは一緒に仕事をしていくのも難しいですし、医療職から信頼を得ることもできません。ですから事務職も勉強していく風土にしていかなければ、という危機感のなか

で、この制度を作りました。

医療経営士を制度に組み入れたのは、3級試験は医療に関することを広く浅く抑えていて、共通言語を学ぶには非常に手取り早い資格であると考えたからです。

専門職の集まりである病院において、事務職は各専門職の架け橋と言いますか、それぞれの部署が一つの臓器だとしたら、それぞれをつなぐ神経の役割を担えるのではないかと思っています。そのためには共通言語を持つていることが必須ですから、まずは3級を取ることこそを学んでもらいたいという思いがありました。

この制度にしたことで、職員がすごい勢いで勉強するようになりました。理由は単純で、役職の要件に医療経営士の資格取得を入れたのですが、現状の役職者はほとんど持っていないでした。そこで「3年間は猶予を設けるけど、その間に条件を満たさないと給料下げます」というルールにしたことで、みんな早々に取り組んでくれました。

今まで自分でほとんど勉強してこなかったような職員も、まあ半分強制的とはいえ自分から学んでくれるようになって、おそらく6

7割は一発の試験で受かってますし、悪くても2回目くらいでは合格してくれました。最近の3級試験の合格率を見ても40%切るような数字になっていますから、みんなちゃんと勉強したんだと評価しています。試験勉強のコツや合格のためのメソッドを職員間で共有するような動きもあり、少しずつではありますが学ぶ風土がで

きつつあるとも感じています。

医療経営士の3級試験は年3回ありますから、いつ受けるかを自分で決めて、それに向けた勉強のスケジュールも立てやすい。逆に言えば、戦略的に組織のなかに医療経営士を増やしていこうとすれば、計画を立てやすいというのはメリットだと思います。

2級へのチャレンジを経て 自立して動ける職員に

医療経営士を取ることのメリットの一つは、他の医療経営士との接点ができることです。大きい病院、地方の中小病院からクリニック、あるいは製薬企業やメーカーであったり、さまざまな立場の人からいろいろな話を聞くことで外の世界を知ってもらうことができ

る。そういう経験をするなかで面白いと感じて、「自分もやってみよう」と思って動き出す人もいます。そういう機会が得られるというのは、非常に大きいと感じています。最終的には職員一人ひとりが、

自分で自立してものを考えるようになってほしいと思っています。資格を取った職員のなかには、自分で学びを続けて2級も取得する者もいます。そういう職員が今部長・課長クラスになっていますが、こちらから指示をしなくてもちゃんと自分で考えて、実践してくれていますので、こちらとしても安心して仕事を任せることもできています。

2級を取ろうという気持ちがある時点で、自分で考えて進んでいくという姿勢があるということなのかもしませんが、そういう職員が自立して、どんどん自分から発信していくようになると病院にも活気が出てきますし、新しいことにチャレンジしていく風土が醸成されていきます。

発信していくということは、自分で発信すべきアイデアを出すことができて、その根拠となっているものをしっかり理解しておく必要があります。そこが医療経営士の2級ということになってくるのかなと思っています。2級になる

と範囲も広くなりますし、覚えるだけでなく自分で考えなければいけない部分も出てきますから、そういう力も養われていきます。学びを通して今の医療制度や国の方向性も含めた、医療全体の現状を理解し、それを自院のいまの方向性と照らし合わせて、どう動けばよいのかを考えられる根拠ができますし、実際に動くためのフレームワーク等も身に付きます。そういう蓄積が発信力にもつながっていくのではないのでしょうか。

当法人からは全国医療経営士実践研究大会の演題発表に登壇し、2大会続けて受賞者を輩出していますが、やはり発信力という部分で力を付けていると感じていた職員です。全国大会での発表はアウトプットの場として非常に貴重な経験になりますし、成長につながると考えています。発表し、受賞したことで自信にもなるでしょう。職員の成長を促す場として全国大会の演題発表を活用するというのは今後も法人として続けていきたいですね。