

月刊 医療経営士

Magazine for Medical Management Specialist

Jul. 2021/7

「特集」

コロナ禍で

医療のあり方が

変わった今こそ

外来戦略を 再考せよ!!



多くの医療経営士が日々、課題や悩みを抱えながら仕事をしているだろう。

本コーナーでは、医療事務・医療経営の実践者が集まる

オンラインサロン「病院事務の知恵袋」の参加者に、

医療経営士が抱える業務の疑問、

仕事への不安を解消するためのアドバイスをいただく。

これからの時代に合った キャリアや働き方を考えよう

Q1

働き方改革のさらなる推進やICTによるグローバル化等の影響を受け、病院事務職の働き方も多様な変化を遂げていくと考えられますが、当院の事務部は人材育成や教育体制が整備されています。将来のキャリアを考えるうえで、まずは事務部門におけるキャリアパスの構築・整備が望ましいのでしょうか。また、次世代の病院事務職の働き方は今後どう変化をしていくのでしょうか。

A1

まずは「柔軟に異動をする組織風土」をつくり、「個人への支援」を充実させることから始めましょう。

自ら仕事へのやりがいを見い出せていれば、キャリアパスは必要ありません。

確かにキャリアパスは構築されているほうが望ましいと言えると思います。人材の採用や定着に寄与するとともに、職員の意欲を高める効果が期待できるからです。

しかし、「絶対に必要なもの」ではないと私は考えています。なぜなら、業務を行っていくなかで個人の価値観は変化しますし、さまざまな外部の影響を受けて計画どおりには進まないことも多いからです。また、個人で明確なキャリアを描ける職員は少ないのが現状ではあると思いますが、職員が

く、「組織全体として部署異動を行う風土がある」「資格取得を推進し、院外の研修に積極的に参加を促す」などです。さらに今後は、職員自らが望む意向（内発的動機）に働きかける支援体制が整備されているかどうかも重要になると考えられます。もちろん、すべて職員の望みどおりに対応することは難しい部分もありますが、各職員が大切にしている価値観や働きがいなどを組織として尊重し共有することはとても大切になると思います。

職員自身が心の底から「やりたい」と望む仕事や業務内容を面談などの対話を通じてともに探求し、キャリアパスのような組織主導的な「型」に意図的にはめ込もうとする体制ではなく、個人の能力と意向に沿って柔軟かつ主体的に経験をさせていく「自律的な体制」の整備が望ましいと思います。

最後に、キャリアパスの構築にこだわらなければならないと思います。が、改めて職員一人ひとりの想いや価値観を大切にしつつ組織の目指すビジョンを共有し、ともに歩んでいく必要性は今後さらに高まると言えるでしょう。

Q2

新型コロナウイルスがまだ収束しないなか、ある事務職員から「夫（自営業）の今後の収入次第で副業を行いたいのですが……」と相談を受けました。そもそも副業が認められている医療機関はあるのでしょうか。また、時代背景を踏まえ、医療機関として副業を認める体制整備を行う方向で動きつつ、自身も副業を行うことを念頭に仕事に取り組んで行くべきでしょうか。

A2

多様化が進むなか「キャリアを組織のみに託すのではなく自身でつくり上げる」という意識が必要です。

職種に関わらず「許可制」として認める——の大きく2つに区分できるようです。

副業を行ううえでは医療機関側と職員側、双方にメリットとデメリットがあります（図）。医療機関側からすると全体的な容

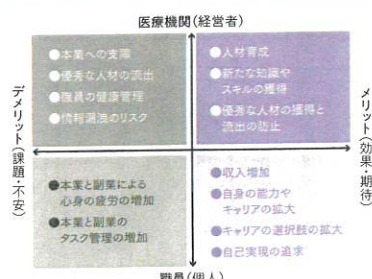
働き方改革や新型コロナウイルス感染症による影響により、副業で収入補てんを望む労働者が増えています。医療界も同様で、経営環境が厳しくなるなかで今後このような流れが加速すると予想されます。

副業の定義を「本業以外に副収入を得ている」とすると、医療機関の対応は、▽就業規則上では原則禁止だが、雑誌の執筆や講演等の単発の業務であれば「副業・兼業届」の申請書を都度提出すること個人収入として認める、▽

言えるキャリアパスがなく、組織と個人の「主従関係」は変化していくと考えられます。医療機関側としては多様な価値観や働き方を許容できる組織体制の整備が必要となります。そ

今後ますます「正解」と言えるキャリアパスがなく、組織と個人の「主従関係」は変化していくと考えられます。医療機関側としては多様な価値観や働き方を許容できる組織体制の整備が必要となります。そ

図 副業における医療機関と職員のメリット・デメリット



の際には、「誓約書への記載」「労働時間や健康状態を把握する仕組みづくり」など、コンプライアンスの観点も大切です。また、職員個人としても「キャリアをすべて組織に託すのではなく自身でつくり上げていく」という意識が必要となるでしょう。

本業とのバランスを保ちつつ、副業を新たな働き方の選択肢の一つとして容認する柔軟な組織体制こそ、結果的に職員個人の生活の質や仕事への働きがいの向上をもたらし、さらには職員自身の自己実現や本業への活力の後押しへとつながるのではないのでしょうか。

< 今月の回答者 >

鶴喰伸吾 さん

社会医療法人博愛会相良病院医事部課長

つるばみ・しんご ●1988年、鹿児島県生まれ。西南学院大学卒業後、福岡県済生会福岡総合病院に入職。故郷である鹿児島に戻り、社会医療法人博愛会相良病院へ入職。経営企画部、医事部を経て現職。2016年より部署長に就任。主に診療報酬を駆使した病院収入に関するデータ分析・提案業務、施設基準管理業務等に従事。このほか、医療従事者を対象に「医療専門コーチ」としてコーチングスキルを活用し個人の能力開発や目標達成支援等も対外的に行っている。診療情報管理士、施設基準管理士、医療経営士2級、NLPプロフェッショナルコーチ、TCS認定コーチ。日本医療マネジメント学会正会員、日本臨床コーチング研究会所属

