

vol. 12

教えて! 医療経営士の 育て方

社会医療法人敬愛会



DATA

社会医療法人敬愛会

沖縄県沖縄市字登川610

TEL: 098-939-1300

URL: <https://www.nakagami.or.jp/>

従業員数: 1778人(2022年4月末現在)

施設: 中頭病院(355床)、ちばなクリニック、敬和医院、訪問看護ステーション、居宅介護支援事業所、看護小規模多機能型居宅施設、通所リハビリテーション、PET-RIセンター、健康管理センターなど

法人の将来を担う マネジメント人材の育成に向け 医療経営士の取得を推奨

沖縄県沖縄市を拠点とする社会医療法人敬愛会は、355床の急性期病院である中頭病院を中核として幅広い医療・介護サービスを展開し、地域住民の暮らしを支えている。同法人では事務職の人材育成の観点から2016年に日本医療経営実践協会の法人会員となり、医療経営士の取得を推奨してきた。現在は取得者が院内のマネジメントや後進育成に力を発揮している。

次世代を担う若手を含む 20人が医療経営士を取得

1982年に開設した中頭病院を中核としてさまざまな医療・介護サービスを提供する社会医療法人敬愛会。「良質な医療を地域に提供」「ホスピタリティ精神に徹する」「経営基盤の安定化」「職場は学びと創造の場」の4つの理念を掲げ、その実現に向けて事業を展開している。

同法人では2016年から日本医療経営実践協会の法人会員となり、事務職を中心とした職員に対して医療経営士の取得を促している。このきっかけについて当時の中頭病院事務部長で現在はちばなクリニック事務部長を務める泉谷好信さんはこう説明する。

「当時の事務部門の役職者の多くが50代半ばに差しかかっており、数年のうちに定年退職となる状況でしたので、次世代を担う若手事務職の育成が急務となっていました。その頃に沖縄県内でも医療経営士の試験が受けられるようになったこともあり、県内の他病院の事務長とも情報交換しながら、病院経営に関する幅広い知識を習得するためのツールとして、医療経営士の取得を推奨していくこと

大城学さん



にしました」

同法人では、目標管理としてBSCを導入しており、法人の目標を各事業所、各部署、個人の目標に落とし込んでマネジメントを行っている。個人の「学習と成長の視点」での目標を立てる際、医療経営士の取得を推奨することも少なくないという。

中頭病院事務部長の大城学さんは、「すでに医療経営士を取得しているメンバーが法人内の各部門で力を発揮しているため、取得によるメリットがイメージしやすいこともあり、『先輩方も医療経営士取得を通じてマネジメントを学んでいるし、やってみては』と背中を押しています。チャレンジを促す重要なツールの一つになっていると感じています」と語る。このほか、有志による試験対策

泉谷好信さん



の勉強会などを行っていたこともあって、昇進等の要件に位置づけられているわけではないものの、徐々に挑戦するメンバーが増加。医療経営士取得者は現在、法人全体で20人になる。

医療経営士が 後進の育成にも貢献

医療経営士取得者はそれぞれの業務のなかで得た知識やスキルを活かして活躍している一方、後進の育成にも貢献している。

同法人では現在、3年目以上のスタッフを対象として、事務職の役割やその役割を果たすために必要な知識・スキルについて学ぶマネジメント研修を実施。そこで、大城さんのほか、医療経営士の取得者たちが講師役を担っている。この取り組みについて大城さん

宜保真由美さん



は「もともと若いスタッフが多い組織なので、勉強会などを通じて当法人のあり方や事務職の使命などのマインドをセットすることがとても大事であると思っています。私自身は外部で病院経営の勉強をしていて、組織内での人材育成に取り組みたいと考えていたのですが、1人では実行できません。医療経営士を筆頭に知識を有する人材、マネジメントに長けた人材が一緒になって勉強会を企画し、現在も継続して行っています」と話す。

また、同法人には現在、約350人の事務職が在籍している。この勉強会の取り組みが事務職のコミュニケーション活性化にもつながっていると、法人本部兼人事課次長の坂名城仁さんは実感しているという。

坂名城仁さん



Q.01 医療経営士の取得者は何人？

2022年4月末時点で、20人です。うち18人が中頭病院に在籍しています。

Q.02 取得人数や割合などの目標値は？

特に設けてはいません。

Q.03 昇給や昇進等の要件に設定している？

昇進要件にはしていませんが、事務職が自身のキャリアや立ち位置を考えるうえで、重要なツールの一つであると考えています。

Q.04 費用補助や勉強会開催などサポートはある？

受験料は個人負担ですが、試験に合格したら、その後の入会費や更新費など資格維持に必要な経費は法人が負担しています。

Q.05 資格取得者への評価はある？

資格手当などの評価については、現在検討中です。

Q.06 経営層からの評価は？

現在、役職についている人材のなかには医療経営士の取得者が多く、そういう意味で一定の評価がなされているという印象があります。資格を取って終わりではなく、得た知識やスキルを活用し、実践していることが重要だと考えています。



法人の中核を担う中頭病院

「組織規模が大きくなるにつれて事務職の数も増え、業務も細分化されているので、なかなか顔を合わせる機会がありませんが、勉強

会はコミュニケーションの機会にもなっています。また、医療機関の事務職は入職までに学んだことがバラエティーに富んでいます。さまざまなバックグラウンドを持つ人材の方向性を合わせていくうえでも勉強会は重要であり、医療経営士の貢献度は高いと感じています」(坂名城さん)

さらに最近では、事務部門にとどまらず、看護部門でも医療経営士が誕生し、その輪が広がっている。副看護部長の宜保真由美さんは、「現場で患者さんに向き合っている」と経営までなかなか意識が向きませんが、私自身、看護管理室に異動して医療経営士を取得したことで、医療の制度や政策、社会の動きと看護の役割や業務のあり方をつなぎ合わせて考えることができるようになりました

た。若手の看護職に対してマネジメントの知識をわかりやすく伝えることができるので、人材育成の面でも効果的だと感じています」と強調する。

たとえば、診療報酬改定のなかでも重症度、医療・看護必要度の見直しが行われているが、その目的や将来の方向性を理解し、先を見据えてマネジメントができるようになったという。今後は経営に関心を持ち、幅広い視野を持って業務を行うことができる看護師の育成に向け、医療経営士を看護部門内でも普及させていく考えだ。

医療経営士の取得が学びと創造にもつながる

最後に大城さんは、「当法人では、『職場は学びと創造の場』が理念の一つに掲げられています。私たちが学び続け、クリエイティブに活動していくための一つの武器として医療経営士が普及し、スタッフ一人ひとりが経営マインドを育んでいくことは理念にもマッチしていますので、今後も、医療経営士をはじめ、資格の取得・活動をバックアップしていきたいと考えています」と展望を語る。