

## 【病院における経営組織の業務内容と職務内容】

- ・経営組織の機能させるためには、業務内容と職務内容の明確化が必要
- ・業務内容は、医療法による規定が存在するため資格内容ごとに明確になっている
- ・職務ごとの内容が不明確で教育体系もない病院も多く存在する

### 1. 経営組織を構成する職員の2つの役割

病院に勤務する職員の全てが、業務内容と職務内容とを遂行する責任を負っています。この二つの内容を遂行することが仕事をすることを意味しています。

「業務内容」とは、病院では事務部門を除いてほぼ資格によって業務内容が規定されています。「診療部門」「看護部門」「薬剤部門」「検査部門」他、病院で行う業務の80%以上が医療法によって規定されており、有している資格の範囲内でしか業務が出来ないようになっています。そのために、病院においては、資格によって部門や部署を分け、業務内容を規定しています。その影響か専門性の高度化には熱心になる傾向が強くと現れていると考えます。

「職務内容」とは、業務内容を遂行するために与えられた権限や責任に基づいた仕事とすることが出来ます。すなわち、業務内容を遂行するにあたり、現場の実情や経営層の考え方をトータル的に考えて、判断し決定することを意味しています。しかも、その判断や決定は、与えられた権限や責任という立場(経営層・管理職・現場スタッフ)によって違ってきます。

何れにしても、この「業務内容」と「職務内容」の両方を明確にして、各自が組織の運営について理解して行動しないと病院の機能を十分に発揮することは難しいといえます。今後の病院を取り巻く環境の変化に対応できなくなると考えます。

### 2. 職務内容をどう高めるか

近年は少なくなってきましたが、一昔前までは、勤続年数が長いという理由から管理職へ就任するのが当たり前の状況がありました。つまり、勤続年数が長ければ管理職としての仕事(職務内容)も理解し、できるだろうという前提があったと思います。

しかし、実際は現場の仕事(業務内容)と管理職の仕事(職務内容)とは全く違っており、経験で習得できる管理の仕事はごく限られた範囲ということが出来ます。

看護師の場合は、(社)日本看護協会でも看護管理職の研修が行われ、認定制度がありますが、それ以外の資格者には行われていないというのが現状だと思われます。したがって、他の管理職についても同様に教育が必要であり、一般企業の管理職を育成する研修会への出席はもとより、病院独自としての管理職の仕事ができるための教育体系の構築が必須だと考えます。

病院を取り巻く環境の変化が次第に早くなる現状では管理職の教育体系の構築と実施が急がれます。

