

【病院経営における経営組織の運営の基本】

- ・病院経営は環境の変化に応じて変化させることが必要である
- ・職務内容の考え方の基本

1. 病院経営を左右する環境

平成24年4月の診療報酬改定や介護報酬改定が決まり、早半年間が経過し、改定結果が経営にどのような影響を与えているかが判明したと考えます。それによって経営状況が悪化したのか、良くなったのかによって対応方法も違ってきますが、どのような対応方法が行われたかが経営の善し悪しを判定する材料になると考えます。

多分、経営への影響を低く抑えることが出来たのであれば、対応するポイント、及び対応方法が正しかったと考えられ、さらに、対応方法を全職員が熟知して実施できたためだと判断できます。

逆に、経営へ与える影響が予想以上に発生してしまった場合は、対応するポイント及び対応法が正しかったのかどうかの確認が必要です。それ以上に予想した環境の変化及びポイントや対応方法が全職員に周知徹底出来たどうかを確認することが必要になってきます。

すなわち、組織が組織として機能していたかどうか大きな課題だと言うことが出来ます。経営トップ層の考え方が組織の末端まで浸透したか、現場スタッフが予想される変化をこれから起こることとして捉えて問題点や課題点を導き出し、経営トップ層まで情報として届けているか、等といった情報の交流が行われる組織であるかどうかの確認が必要だと考えます。



2. 職務内容の考え方

経営組織が経営組織として十分に機能を発揮するためには、組織を構成する組織員が自分の役割を認識することが必要です。しかも、管理職については、業務内容は無論のこと職務内容についても理解することが必要です。職務内容は、立場によって異なりますが、管理職としての「管理」を理解することが基本と言えます。

つまり、管理の基本は、担当部署の「業務内容」と「業務システム」を理解していることであり、それを基本として現場スタッフが「業務内容通りに行っているか」しかも「決められた業務システムに沿って行っているか」を確認することです。その上で、現在の業務内容が環境に適合しているか、適合していなければどのように変革すればよいかを考えて、手続きを経て対応(業務改善を含む)することです。また、職務内容には「調整」や「人材育成」も含まれます。

以上をまとめると、少なくとも担当部署の目標と方針の設定を行うことが必要であり、目標を達成するためにスタッフの育成と達成するための計画を設定し、調整することが必要となります。すなわち、目標設定と運営方針にそった事業計画の策定及び管理が重点的な業務になると考えます。これを基本として、役職者の責務に応じて内容に違いが生じると考えています。