

異動から見えた組織変革のポイント

小倉 健太郎

(社会医療法人加納岩 山梨リハビリテーション病院 庶務課 主任)

医療経営士3級
認定登録番号：
31950120010630

【目的】

本発表の目的は、社会医療法人加納岩における小倉健太郎氏の10年間の異動経験を通じて、人的資源の戦略的活用による業務改革と組織活性化の可能性を検証することである。異動を単なる人事施策ではなく、経営資源として捉え、組織横断的な視点の獲得と業務効率化への貢献を明らかにする。

【実施方法】

発表者が経験した5部署・3病院での業務内容(医事・庶務・経理・人事・企画)を整理し、異動によって得られた知見を分析。特に、部署間の連携強化や業務標準化に寄与した事例(通帳入出金処理の分担見直し)を取り上げ、異動がもたらす経営的メリットを「情報流通の促進」「業務改善の加速」「人材の多能化」の観点から考察した。

【実施期間】

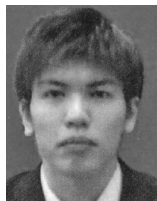
2015年4月の入社から2025年現在までの約10年間。急性期・精神科・回復期の各病院および事務局にて勤務し、現場業務から企画・管理業務まで幅広く経験。異動のタイミングと役割変化を通じて、組織内での人材流動性と適材適所の実践を体現した。

【考察・結果】

異動は、部署間の情報共有を促進し、組織内のサイロ化を防ぐ有効な手段である。異動経験者は両部署の業務特性を理解しており、調整役として機能することで意思決定のスピードと質が向上する。また、

異なる業務経験が従来の慣習に対する「疑問」を生み、業務改善の契機となる。

実践例では、入出金処理の分担見直しにより業務の可視化と属人化の解消を図り、OJT要件にも適合した標準化が実現。これは業務効率化と人材育成の両面において経営的效果をもたらした。さらに、異動は人材の「水平的成長」を促し、組織の柔軟性と持続可能性を高める。経営においては、こうした流動性を活かした人材戦略が、変化に強い組織づくりの鍵となる。



◎おぐら・けんたろう

大学卒業後、2015 年に社会医療法人加納岩・加納岩総合病院に入職。入職10年間で加納岩総合病院(急性期病院)・日下部記念病院(精神科病院)・財団事務局(総務部・経営企画室)を経て、山梨リハビリテーション病院(回復期リハ)に異動となり現在に至る。