

医療経営士資格を持つ若手職員の 病院経営改善の取り組み

～経営企画室配属後の実践報告～

白石 航平

(パナソニック健康保険組合松下記念病院 経営企画室 室員)

医療経営士3級
認定登録番号：
32810024050251

【目的】

近年、病院の持続的成長には若手人材の積極的な参画が不可欠である。特に経営企画室は、経営戦略の立案・実行を担う中枢部門であり、若手職員が早期に配属されることで新たな視点や柔軟な発想が経営改善に寄与する可能性がある。

筆者は他病院の人事総務部門在籍中に医療経営士を取得し、転職を得て、経営企画室に配属され、病院全体の経営改善に取り組む機会を得た。本報告では、若手職員の視点を活かした経営改善の具体的な施策とその成果について述べる。

【実施方法】

以下の3つの施策を中心に取り組んでいる。

1. 診療科別部門活動計画の推進：診療科別の課題分析や改善活動の提案を行い、経営改善を支援。
2. データドリブン経営の推進：院内データの統合と分析基盤の整備を行い、意思決定の迅速化を支援。
3. 改善活動プロジェクトの推進：看護師採用WGや事業の在り方検討PJなどの事務局として、意思決定を支援。

【実施期間】

2025年1月～継続中

【考察・結果】

以下の3つの通りである。

1. 診療科別部門活動計画の推進：年度末のヒア

リングなどから各診療科の課題が明確になり、4月以降に改善策が実行され、部門ごとのKPIの向上に寄与している。

2. データドリブン経営の推進：日常的に各診療科の分析を実施し、1週間ごとにフィードバックを行い、データに基づき意思決定を実施している。
3. 改善活動プロジェクトの推進：プロジェクトが計画通りに進行し組織全体の合意形成が進んでいる。

若手職員による改善活動は、従来の枠組みにとられない柔軟な発想と行動力により、短期間で一定の成果を生み出している。特に、デジタルツールの活用や院内へのコミュニケーションは、若手ならではの強みであると考えられる。さらに、優秀な上司の指導のもとで、実際の経営課題にチャレンジできる環境が整っていたことが、成長と成果の両面において大きな後押しとなった。このような環境では、若手職員が主体的に考え、行動する力を養うことができる。医療経営士を持つ若手職員の経営企画室への早期配属は、病院の経営改善において有効な施策である。今後は、若手の育成と医療経営士を持つ人材の活用をさらに推進し、持続的な経営革新を目指す必要がある。

◎しらいし・こうへい

公的病院で人事総務、研修医・専攻医採用・管理、福祉施設の立ち上げ等を約5年経験後、現職に入職。経営企画室でデータ分析や診療科支援、プロジェクト管理に従事。(MHSc、診療情報管理士、医療情報技師、JCEP サーベイヤー、神戸大学M×M KOBE修了等)