

# 離職防止による経営リスク低減を 目指した総務課の取り組み

～人材流出は、見えない赤字～

横森 裕香

(社会医療法人加納岩財団 事務局 総務課 課長)

医療経営士3級  
認定登録番号：  
31910022010220

## 【目的】

職員の離職による経営的損失を軽減し、安定した医療提供体制を維持することを目的としている。

特に、即戦力の喪失や採用・教育コストの増加、職場の生産性低下といった離職の連鎖的影響を防ぐため、職員が安心して働き続けられる環境づくりを総務課主導で推進している。

## 【実施方法】

まず、過去10年間の退職者数・離職率・年齢構成・勤続年数などを詳細に分析。看護職員の離職が全体の約6割を占め、若年層・短期勤続者の離職傾向が顕著であることが判明した。アンケート調査では、人員不足、身体的・精神的負荷、待遇への不満、ハラスメントなどが離職理由として挙げられた。これらを踏まえ、2025年1月より新たな休暇制度（治療サポート休暇・出生サポート休暇・育児短時間勤務の延長・看護休暇等の拡大）を導入し、職員のライフステージに応じた支援を強化。また、院内保育所のリフォームや外部病児保育の導入、外部相談窓口の設置など、職場環境の改善にも取り組んだ。

## 【実施期間】

現状分析と制度設計は2024年まで実施し、2025年1月より新制度の運用を開始。新休暇制度も有効活用されている取得実績が確認できた。制度の定着と効果検証を進めている。

## 【考察・結果】

離職は病院経営に多方面で影響を及ぼしている。

特に、採用活動の外部依存による人材紹介手数料は2024年に約1,570万円に達し、経営負担が増加。

さらに、中堅層の離職は、スキル損失による即戦力の欠如、教育コストの増加、チームの生産性低下、職場風土の不安定化などが連鎖的に発生し、在職職員の負担増によるさらなる離職リスクも懸念される。新制度導入後は、育児・治療支援の利用が進み、職員の定着支援に一定の成果が見られる。今後は、紹介会社に頼らない採用経路の開拓、適正な人員配置、社内イベントの企画などを通じて、職員満足度と組織力の向上を図り、持続可能な病院経営の基盤を強化する必要があると考えている。

2009年に日下部記念病院（精神科）へ入職し、医療事務として保険請求業務を担当。2017年からは財団事務局総務課に異動し、人事・労務管理や給与計算などの業務に従事。