



医療法人社団NICO 習志野台整形外科
事務長

長谷川亜紀

はせがわ・あき ●鉄鋼メーカーの電算部門で自社開発ソフトの営業・インストラクターを20年間務めた後、創業ベンチャー研究室にて総務として8年勤務。2018年、総務スタッフとして医療法人社団NICOに就職。半年後に事務長就任。大学生2児の母

土日診療を始めたので、そちらの対応にも追われています。
谷口 当法人は大阪市内で外来と在宅の両方を行うメンタルクリニックを2院、さらに大阪ではまだ少ない小中学生専門のデイケアも展開しています。常勤医師5人、非常勤医師7人をはじめ、作業療法士、精神保健福祉士、臨床心理士、看護師、事務職などスタッフ数は45人。1日当たりの外来患者数は200人程度で、訪問診療は60〜70人という規模です。事務長は私だけで、経理や人事・労務、総務、請求業務などに加えて、理事長と分院長や医師とのコミュニケーションの調整なども行っています。言ってしまうと「何でも屋」ですね。

徳永 私も営業や経理、販促などの仕事をしていましたが、戦略に一貫性がなく、やりがいを持って働く人が少なかったように感じていました。その両方を大切にされていた理事長の考えに共感し、入職しました。今年7年目です。
河田 専業主婦を経て、オープンニングスタッフとして当法人に入職しました。最初はパートでしたが、正社員になり、分院展開をきっかけに総務や経理、採用などを任せられるようになりました。

木村 以前は歯科診療所の受付をしていて、2012年にここにきましました。当時はまだ分院もなく、スタッフも数人という規模でした。受付スタッフとして入職したのですが、あるとき、リーダーに任命され、分院展開時に現在の役職に任命されました。
理事長は情熱的で熱い人で、体育会系な気質も持っているため、メンタルが強くないとマネージャーは務まらないと、私を選んだそうです(笑)

続きは、本誌8月号をご覧ください

医療法人 FUKUJIN
マネージャー

木村みど理

きむら・みどり ●2012年、ふくおか耳鼻咽喉科入職。クラーク業務やリーダーを経て、18年、分院展開を機にマネージャーに就任。人材採用や育成、シフト管理、研修などの仕事に従事しながら、21年、医療コンサルタント会社「株式会社ヴェルデ」を起業。スタッフ教育から組織づくりまで幅広いコンサルティングを行う



何でも屋から新規事業まで 「右腕」の仕事は十人十色

——本日は「診療所における右腕のあり方」を考えていきます。最初に自己紹介からお願いします。

河田 当法人は兵庫県内と都内で耳鼻科、小児科、内科の診療所を6つ展開しています。医師や看護師、人事や広報、マーケティングなどの担当者を含めて総勢約100人という組織で、私は主に新規事業を行う経営企画室長として、現在は児童発達支援事業の開設と運営を担当しています。

長谷川 当院は整形外科をメインに生活習慣病やコモンディーズも診る、地域のかかりつけ診療所です。

患者数は1日270人程度で、スタッフは医師や看護師、理学療法士、柔道整復師、放射線技師など総勢24人です。
当院は専門職間の衝突を排除するため、各部署にリーダーを設けず、院長との橋渡し役は事務長である私が担っています。全体のマネジメントのほか、人事や総務、経理の仕事もしています。

徳永 当法人は年間400件以上の耳鼻咽喉科領域の手術を行う老木医院を中心に、半径2km圏内で、サテライト的な機能を担う2つの分院を展開しています。医師は常勤5人と非常勤3人をはじめ、総勢約60人。
私の所属するマネジメント部は分業制を敷き、労務管理や経理、庶務担当者、マーケティング担当者として事務長である私の3人体制です。以前は労務やマーケティングなどの実務も行っていましたが、現在はどちらかというと全体のマネジメントを担当しています。

水上 当法人は、栃木県宇都宮市を中心に3つの在宅診療所を展開しています。特徴は、「あきらめない在宅医療」をテーマに医療依存度の高い方を中心に診ていることです。常時1400人ほどを診ており、年間約500人の看取りもしています。

専門的なスキルよりも スタッフからの信頼が重要

——そもそもどのような経緯で入職され、現在の役職に就かれるようになったのですか。

谷口 もともと他業種の営業をしていましたが、ある程度やり切り、今は「人の生死」にかかわる仕事をしたいと思うようになったのです。今の診療所は2つ目で、以前働いていた診療所の非常勤医師だった現在の理事長に「事務長としてきてほしい」と誘われたのがきっかけです。ゼロから育てるという点にやりがいを感じ、ここにくることを決めました。

スタッフは3診療所で約150人。間接部門は分業制で、人事2人、広報2人、総務3人、医局秘書1人、全体の運営管理を担う事務長3人という体制です。

私は全体のマネジメントや法人の事業計画の作成に加えて、どの部署にも属さない仕事をこなす「何でも屋」もしています。たとえば、コロナの初期対応やauの通信障害なども担当しました。
木村 当法人は愛知県内で耳鼻咽喉科と皮膚科の診療所を4つ運営しています。理事長を含めて常勤医師は4人、スタッフは総勢50人という組織です。事務長は2人で、理事長とともに経営チームをつくり、事業戦略や現場の課題解決などに取り組んでいます。

私の主な役割は人材採用と育成で、月1回全スタッフと「1on1ミーティング」を行っています。現在は「在り方教育」として法人内に「7つの習慣」を浸透させる役割を担い、半日をかけて数人単位でメンバーを替えて勉強会を進めています。一方、もう1人の事務長はWEBマーケティングや経理などを主に担当しています。

週1〜2日はシュライバーとして現場に入っています。最近、分院で主人の転勤もあって一度退職し、2年半前に戻ってきました。復職した段階では、マネージャーやマーケティング、人事・総務が分業制になっていて、私はスーパーバイザーとして業務を統括しながら、新規事業も担当しています。

水上 経営コンサルタントをしていましたが、友人から在宅診療所の運営会社のコンサルをしてほしいと依頼されたところ、運営会社からお声がけいただき、診療所の事務長としてかかわるようになりました。以来、15年ほど在宅医療にかかわっています。現在の診療所には、友人経由で院長から「在宅医療を始めたので相談に乗ってほしい」と言われ、最初顧問としてかかわった後、事務長として入職しました。