

診療所事務長はどんな仕事をしているのか。そんな疑問に、一般社団法人診療所事務長会のメンバーが答える。5回目は診療所事務長会経理で、多角的に事業展開を行う医療法人事務長の入江英樹氏だ。

## 院内の不協和音を鎮めるため 非常勤医師の採用を進言

### 入江英樹氏

桜川ものわすれクリニック事務長



いりえ・ひでき ● 建設業界に就職したが、2004年に医療界に転職。耳鼻咽喉科の事務長として経理、人事、総務を任せ、分院立ち上げに携わる。16年、桜川ものわすれクリニックの事務長に転職。診療所事務長会では経理を務める。

事務長である私ももちろん、スタッフとのコミュニケーションが圧倒的に不足していたからです。

スタッフとの橋渡しをするのは事務長の私ですが、院長と話す時間がとれないなかで、今思えば、ただの伝書鳩のように院長の言葉をスタッフに伝えてしまっていたこともありました。私自身が院長の言葉を深く理解していなかったため、真意がスタッフに伝わるわけがありません。いらぬ憶測が飛び交い、スタッフ同士の仲が悪くなったり、根拠のない噂話でもちきりになったり……。

診療所では、噂話を聞きつけてすぐにスタッフと話し合ったので大事に至ることはありませんでしたが、法人内の他の事業所では退職者が出る事態となりました。

以前から、院長には非常勤医師の採用を進言していたのですが、これを機に、私や各事業所の管理者との密なコミュニケーションの大切さを改めて訴えました。そして、時給単価の高さを理由に先延ばしにしていた医師採用に前向きに取り組んでくれるようになり、各事業所の管理者とも話し合う時

間を確保できるようになりました。

よりよい医療を提供するには、医師のみならずコメディカル、医療事務、他事業所や関連事業所などのスタッフが働き甲斐を持てるような職場づくりが大切です。退職が続くような職場では、法人自体が存続できません。以前は「働き甲斐のある職場をつくるにはどうしたらいいのか」ということを話し合う時間さえなかったのですが、今ではコミュニケーションを十分に図れるので、環境整備ができるようになりました。

私も、話し合う時間が増えたことで院長の言葉の意味を深く理解できるようになり、伝書鳩ではなく代弁できるようになりました。院長とこのようなパートナーシップを築くことができ初めて、院長とスタッフや他事業所などとの橋渡しなど、事務長としての重要な役割を果たせるようになってきたと感じています。

ちなみに、渋っていた医師採用ですが、いざ雇用してみると院長の身体的な負担が減り、時間的にも余裕が生まれて良いことばかりでした。「さらにもう1人雇用したい」と院長が言い出しましたが、これ以上増えると管理面でも支出面でも経営を圧迫しかねません。「やめましょう」と、今度は私が渋っています。

**当**院は2013年に開業した診療所で、心療内科、精神科、内科を標榜しています。診療所併設のデイケア、保育園、訪問看護ステーションなどを事業展開しており、院長、非常勤医師4人、公認臨床心理士4人、医療事務6人が在籍しています。外来では、主に認知症患者の診療を行い、訪問診療にも力を入れています。「笑顔溢れる幸せな毎日を過ごせるように」を理念に掲げ、地域貢献できるようにスタッフ一丸となって日々励んでいます。

ただ、今でこそ“スタッフ一丸となって”と堂々と発言できますが、開業後しばらくはほど遠い状態でした。医師1人体制で外来、往診に加えて講演活動を行っていたので、院長はいつも多忙で、事

一般社団法人診療所事務長会

<https://cl-manager.com/>

2016年1月発足の診療所事務長の会。診療所事務長や院長などが集まり月1回の勉強会を開催しているほか、日々の仕事についても互いに助け合っている