第38回 **診療所事務長の仕事術**

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。第38回は、医療法人社団直恵会の中西亮氏だ。

さらなる事業拡大を見据え 勤務医を雇用

中西　亮氏
医療法人社団直恵会事務長

なかにし・りょう●新卒で精神科病院に入職。12年間、精神保健福祉士として現場業務に携わり、グループリーダーも経験。その後1年半、医療・福祉系専門学校の専任教員として教壇に立つ。地域医療の実践がしたいという思いで教員を退職し、現在のクリニック事務長に就任。診療所事務長会では理事を務める

当院も開業から９年目となり、当初は医師１人体制でしたが、勤務医を雇用して業務拡大を図ってきました。

まず、開業３年目に、現在の副院長である男性医師を雇用して２診体制へ移行。また、午前と午後の診療の間に行っている訪問診療が院長だけでは手が回らなくなってきていた時期だったので、この医師にも手伝ってもらい、対応件数を増やしていきました。

７年目には、児童思春期の診療ができる女性医師を採用し、「児童思春期外来」を設置しました。これで診療圏が広がったので、公認心理師や精神保健福祉士も新たに雇用し、外来体制を充実させました。

医師の採用は、いずれも公募ではありません。副院長は院長の元同僚で、個別に声かけをして入職してもらい、女性医師については、副院長の紹介で雇用に至りました。

ただ、もともと知己ですが、お互いにリスクを減らすため、最初は非常勤、ミスマッチが起きなければ常勤雇用という流れを挟ませてもらっています。当院は予約優先制で、患者さんのニーズに応えて主治医変更も行うなど、院内全体でフォローする体制をとっています。こうした方針を共有し、勤務を通じて「一緒に仕事ができそうか」を見たほうがトラブルを回避できると考えたからです。

待遇面は、周辺の相場を見ながら調整しました。非常勤時は午前・午後診療を各１コマと考え、１コマ当たり４～５万円で設定させてもらい、訪問診療に協力してもらう場合には＋αの報酬を準備しました。常勤医として採用した後は、月給85～100万円で調整しました。

常勤医となると診療報酬の流れも理解されている方が多いので、医師も自身がどれだけ収益を上げているか把握しやすくなります。診療報酬に比べ「月収が極端に少ない」などの不満を持たれると医師のモチベーションが下がることもあるため、経営コストや状況を説明しつつ、定期的に待遇を見直すことが必要です。

不満が積み重なった末に「診療方針の違いを理由に退職した」「スタッフを引き抜いて独立された」などの話をよく聞きます。経営状況によって変動しますが、当院でも臨時賞与の検討など、働き続けてもらえる職場づくりを進めなければと考えています。臨時賞与は、一時的に収益は減るかもしれませんが、将来の安定経営のための投資と考える視点も必要です。

医師２人を雇用したメリットは日々感じています。診療報酬請求額が増えるため収益が上がり、次なる事業展開も視野に入れられるようになりました。理事長の急な用事や体調不良の際の代理診察も可能になり、医師仲間が増えたことで理事長の孤立予防にもなっているのではないかと思います。

また、理事長不在時も副院長がいることで、患者さんも安心して診療に来られます。副院長にはいずれ、分院展開時に分院長を任せることも視野に入れて就任してもらいました。事業規模の拡大や機能拡充を考えているなら、勤務医雇用を検討すべきだと思います。

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