

医療経営士が考える これからの時代に求められ得る 人事制度・仕組みとは

人生100年時代は多様性の時代であり、
医療経営士は幅広い視野を持って、今後の人事制度を考えていくことが求められる。
ここでは、医療機関の内部、外部それぞれで
医療機関のマネジメントに貢献している5人の医療経営士に、
現状の人事に関する課題やこれから構築すべき人事制度、自身の取り組みなどを話してもらった。

● 安藤正道

きわみアセットマネジメント株式会社 代表取締役社長

職員が仕事に集中できるような 福利厚生制度が不可欠

企業型確定拠出年金制度の 導入をサポート

きわみアセットマネジメント株式会社は、IFA (Independent Financial Advisor) 事業を展開しています。あまりなじみがないかもしれませんが、IFAとは独立金融アドバイザーのことで、特定の金融機関に属さず、公平な立場から資産運用の助言を行う専門職です。当社では、日本初となる医療従事者専門チームを設置し、医師が診療や医療経営に専念できるように、資産形成や承継などをトータルサポートしています。

職員が資金面での不安を抱えることなく仕事に集中できる環境をいかにつくるかは経営的に重要なテーマであり、そのための福利厚生制度の構築が重要だと考えています。

具体的な福利厚生として、企業型確定拠出年金制度があります。知っている人も多いと思いますが、同制度は企業が毎月掛け金を積み立てし、従業員が自ら年金資産の運用を行うものです。従業員は掛け金をもとに金融商品の選択や資産配分の決定といった運用を行います。定年退職を迎える60歳以降に、積み立てた年金資産を一時金(退職金)、もしくは年金の形式で受け取ることができます。企業側にもさまざまなメリットがあり、職員の採用や定着・離職防止につながるほか、社会保障費の削減効果も見込まれます。

現在、規模を問わずさまざまな企業などで導入が進められてお



あんどう・まさみち ●証券会社のPB（プライベートバンク）部署の責任者を務めるなかでIFAに出会い、ファイナンシャル・アドバイザーの普及促進などを目的とした「一般社団法人ファイナンシャル・アドバイザー協会」の立ち上げに関与。2019年、きわみアセットマネジメント株式会社を設立、代表取締役社長に就任。医療経営士2級

り、全国で750万人が加入しています。一方で医療界では、大手病院グループをはじめ一部では取り入れられているものの、医療法人や社会福祉法人ではあまり導入が進んでいないのが現状です。その背景には、職員への説明や導入時の手続きなどが煩雑であることもあるのではないのでしょうか。

また、導入後にも制度・仕組みが変更することがあるので、情報のアップデートも不可欠。たとえば、今年4月からは受給開始時期の上限が60歳から75歳までに変更され、5月には加入可能年齢が拡大するなど、さまざまな見直しが行われています。こうした変更を逐次情報収集して、周知していくことも求められます。

医療機関内で対応していくのは難しいこともあるかと思いますが、当社では導入時の負担軽減のために事務代行のサービスなども行っています。その際に重視しているのは、職員への説明です。医療機関の規模にもよりますが、勉強会を複数回開催し、丁寧に紹介することで、医療機関にとっても職員にとっても意義を感じられるよう、ご支援しています。特に若

手職員から資産形成に関する質問や相談が積極的に寄せられる医療機関は少なくなく、それだけ重大な関心事であると実感します。福利厚生の実を感ずることを通じて、医療機関がどれだけ職員を

大切にしているかが伝わりますし、それが伝われば職員も長く組織に貢献したいと思ってくれるはず。そうした関係性を構築するサポートを今後も行っていくと考えています。

