

働き方改革シリーズ

～経営改善を図るポイント～

[文責] 医業経営アドバイザー

桜井 裕子

働き方改革により、様々な対策が必要となっております。
医療機関にとって、大切な人材、その人材の確保・人材の育成がより大きな課題となっておりまいます。今後の経営改善を考える際の初めの一步、また膨れ上がる人件費をどう考えるかについて・・・

【経営改善はどのように考えればよいのでしょうか？】

変動損益計算書^{※1}の観点から、まずは次の2点に着目して改善策を考えます。



1. 限界利益^{※2}の改善 (限界利益 → 医業収益 - 変動費 (薬、検査代等))
2. 固定費の改善 (固定費 → 収益の状況にかかわらず、必要な経費 (例) 人件費)

※1 変動損益計算書とは、通常の損益計算書を毎月変わらない「固定費」と仕入れ状況等で毎月変わる「変動費」に分けて書き替えたもので、経営改善点が把握できる。

※2 限界利益とは、売上げから変動費を引いたもの。

利益を維持するためには限界利益が固定費を常に上回ればよいので、限界利益の向上と固定費の圧縮に着目します。

1. 限界利益を向上するための具体的な検討は次の方法が掲げられます。
 - (1) 医業収益改善の検討材料：診療単価、患者数、来院数 の向上
 - (2) 変動費改善の検討材料：薬などの仕入単価の再確認、在庫管理
2. 固定費の改善は、各固定費の科目ごとに無駄な支出がないかの検討を行います。

【適正な給与水準とは？】

当院の給与水準が、他院と比べて高いか低いかは気になる問題です。
適正な給与水準を比較検討する指標には、次のようなものがあります。

1. 1人当たり医業収益高

従事員1人当たりの医業収益が、どれだけあがっているかを把握します。

これは医業収益を平均従事員数で除して算出します。

ここで注意しなければならないのは、従業員の数ではなく医院に常時配置されている人数(従事員)で求めることです。配置された従業員1人があげる医業収益が他医院と比べて高いか低いかが比較検討できます。

算式は次のとおりです。

$$\text{「1人当たり医業収益高} = (\text{医業収益} \div 12) / \text{平均従事員数} \text{」}$$

2. 1人当たり限界利益

これは従事員1人当たりの月平均の限界利益を示します。

1人あたりの限界利益が高ければ人件費にも多く配分することができ、適正な労働分配率を維持することができ、この指標の増加は大変重要です。

算式は次のとおりです。

$$\text{「1人当たり限界利益} = (\text{限界利益} \div 12) / \text{平均従事員数} \text{」}$$

3. 労働分配率

※労働分配率とは、限界利益の内どれだけ労働に分配したかを表す割合です。

この比率が高まると収益性は悪化します。

上記の1人当たりの限界利益アップを意識して、分配率は維持し額は上げることを心がけると労働者のモチベーションも維持できてよいでしょう。

算式は次のとおりです。

$$\text{「労働分配率(\%)} = \text{人件費} \div \text{限界利益} \times 100 \text{」}$$



※どちらの分析も初めは数字から導きます。

数字がすべてではございませんが指標にはなり、問題点の発掘のための手法の一つです。
是非、ご活用下さい。

本センターは、労務管理・医業経営アドバイザーの派遣による無料相談対応を行っておりますので、
ご相談ください。※書類の作成、提出代行は無料相談の範囲には含まれません。