

他病院との差別化につながる人材価値向上とモチベーション向上に向けた…… 病院人事制度改革の進め方

～コンサルティングの具体的な内容とポイントを実例にもとづいて解説します～

参加のおすすめ

1. 厳しい経営環境の中で病院が患者様に支持され、存続発展していくためには、最先端の信頼ある医療技術・サービスをご提供するとともに、業務の更なる効率化と、収益体質の強化が必要です。
2. 同時に患者様という「ひと」に接する職員自身の「こころ」も患者様の安心と信頼を得るために欠かすことのできない要素であることを忘れてはならないと考えます。これまでの多くの病院改革では財政的改革、医療機器などのハード面の充実に力点が置かれていますが、これだけで競争に勝てるとはいえません。
3. 病院は医療機関であると同時に、職員が毎日の大半を過ごし、仕事は違っても多く仲間と協力し合う「職場」でもあります。その意味で、職員が安心して仕事に打ち込み、つねに真心で患者様に接することができる職場、働き甲斐を感じることでできる職場づくりをさしおいて本当の病院改革はありえないと考えます。
4. 本セミナーでは、以上のようなコンセプトを背景として、私どもが日々取り組んでおります医師をはじめとする看護・コメディカル・事務職員のモチベーション向上とそれに向けた制度改革の実例をご紹介します。

日 時	大阪 9月26日(水)・東京10月24日(水) 13:30～16:30 (13:00受付開始)
会 場	大阪会場 住友クラブ 大阪市西区江戸堀1-13-10 地下鉄四つ橋線肥後橋駅2・5A出口からすぐ 東京会場 日本総研東京本社ビル 千代田区一番町16番 東京メトロ半蔵門線半蔵門駅徒歩3分
対 象	病院理事長、院長、事務長および管理部門の責任者の皆様
受講料	お一人さま 5,250円(消費税込み)
講 師	株式会社 日本総合研究所 総合研究部門 病院人事コンサルティングチーム 主席研究員 西 條 収 主席研究員 荒 木 栄 上席主任研究員 江 並 正 民 上席主任研究員 大 野 勝 利

セミナープログラムの内容

1. 病院での人材マネジメントのあり方

- (1) 病院経営環境の変化と人材マネジメントシステムの戦略的重要性の高まり
- (2) 病院における人材マネジメントシステム再構築
 - ① 民間企業の人事制度改革に見習うべきポイント
 - ② 医療職と病院特有の組織風土に配慮すべきポイント

2. 人材マネジメントの手法

A：クリニカルラダー等育成システムに結びつく看護職の人事制度のあり方

- (1) 看護職を対象とした給与・賞与制度のあり方
 - ① 役割責任・能力×成果に基づく処遇のあり方
 - ② 昇給・賞与における格差のあり方
- (2) 人事考課の処遇反映の留意点
 - ① 賃金処遇への反映
 - ② 昇進・昇格への反映

3. 人材マネジメントの手法

B：医師職年俸制の実例

- (1) 医師職年俸制の基本的な仕組み
 - ① 年俸制と呼べる条件
 - ② 年俸の構成のあり方
 - ③ 基本年俸・業績年俸による年俸のしくみ
 - ④ 年俸制設計において考慮すべきポイント
- (2) 医師職年俸制コンサルティングの実例紹介

4. 人材マネジメントの手法

C：全体的な人事考課制度・運用体制のあり方

- (1) 人事考課(業績評価)の基本要素
- (2) 人事考課項目の基本例
- (3) 職種別考課基準の事例紹介
- (4) 考課者訓練の進め方

質問・ご相談