

病院における

人事制度・労務管理の総点検

増大する人事・労務管理面のトラブルと厳しさを増すコンプライアンス要請にどう対処するか

参加のおすすめ

病院の人事労務管理体制は、職員の高度な専門性・高い流動性、これと表裏一体ともいえる組織統制の脆弱性、そして医師を中心とした過重労働傾向等に起因して、自治体や民間企業と比べより多くの高いリスクを抱えています。

一方、様々なメディアからの情報に見られますように、労働基準法関係のコンプライアンス違反に対する監督官庁による指導や勧告を受けるケースが増加しています。また、成果主義を標榜した人事制度改革あるいは人事制度改革に名を借りた賃下げ等の不利益変更による職員のモチベーション低下や人材流出、組合との紛糾等は残念ながら枚挙にいとまがありません。

これらのリスクは大きな脅威となり病院の経営に影響を与えることが予想されます。

本セミナーでは、当該リスクをできる限り顕在化させず、かつ、病院の組織・人材マネジメントを有効に行い得るマネジメント手法のあり方を、わかりやすく解説いたします。

日 時	2009年7月13日(月) 13:30~16:30 (13:00 受付開始)
会 場	住友クラブ (大阪市西区江戸堀1-13-10 地下鉄四ツ橋線 肥後橋駅下車②・⑤A出口すぐ)
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	15,750円(消費税込み)・・・1施設2名様まで参加可能
講 師	株式会社 日本総合研究所 病院マネジメント研究チーム 上席主任研究員 大野 勝利(リーダー)* / 上席主任研究員 加子 栄一* / 主任研究員 鈴木 正一* 主席研究員 荒木 栄 / 主任研究員 奥平 慶太 / 研究員 綾 高德 * : 当日講師

セミナープログラムの内容

I. 病院における人事・労務マネジメントのあり方

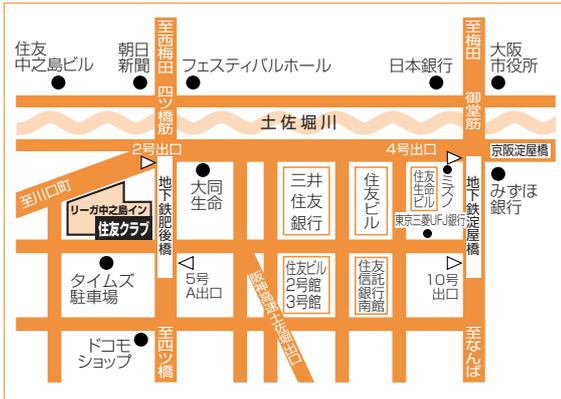
1. 病院経営環境の変化と人事・労務マネジメントの戦略的重要性の高まり
2. 病院における人事・労務マネジメントの再構築
 - (1) 民間企業の人事制度改革に見習うべきポイント
 - (2) 医療職と病院特有の組織風土に配慮すべき設計のポイント

II. 人事制度・労務管理の個別対策

3. 賃金管理面における個別対策
 - (1) 年功的等無策な人事政策見直しのポイント
 - (2) 看護師職を対象とした給与・賞与制度のあり方
 - (3) 医師職を対象とした年俸制のあり方
 - (4) 賃金制度改革に伴うリスク回避

4. 人事評価制度の構築・運用面における個別対策
 - (1) 病院実態に合った人事評価項目とは
 - ・ 病院組織の特殊性を反映した評価項目
 - (2) 納得性のある人事評価結果の反映とは
 - ・ 納得性を高める3つのポイント
 - (3) 現場が賛同する人事評価制度の運用ポイントは
5. 労働時間管理面における個別対策
 - (1) 名ばかり管理職チェック項目について
 - (2) 時間外手当をはじめ注意する諸手当について
 - ・ 緊急時間外手当、呼出手当、業務手当、等
6. 就業管理面における個別対策
 - (1) 就業規則の重要チェック項目とは
 - (2) 職場内規律と風土改革

会場ご案内



〒550-0002 大阪市西区江戸堀1-13-10
(住友クラブ 洋室5号)

- 地下鉄 四ツ橋線 肥後橋駅2・5A号出口よりすぐ
- 地下鉄 御堂筋線 淀屋橋駅4・10号出口より西へ徒歩5分