

職員の定着に配慮しつつ、経営面を意識した人事・賃金戦略を考える

働き方改革を実現する 人事・賃金戦略塾

- ✓ 医療界の人材確保のために働き方改革は喫緊の課題!! でも、どうすれば!?
- ✓ 人件費をコントロールしつつ、人材の確保と定着を図りたい!
- ✓ 経営難の中、職員のやる気を維持し 共に難局を乗り越えたい!

診療報酬のマイナス改定、地域の人口減少、若い職員の確保困難による職員の高齢化など、病院を取り巻く環境が厳しくなる中、今までの人事賃金制度の考えでは、運用の継続が難しい病院が増えてくるのが危惧されます。そこで職員の定着に配慮しつつも、低成長時代の経営リスクを考慮した新しい「賃金制度」「人事評価制度」について考えます。

講座概要

日程

2018.8.6 (月) 13:00~16:00

対象 医療機関の経営管理者、事務長、看護部長
人事担当者などの医療機関関係者

定員 16名様 ※5名様以上で開催

場所 看護職の採用と定着を考える会 事務局
東京都新宿区四谷1-15 アーバンビルディングサカス8 B棟-1

参加費 会員※ 10,800円 一般 21,600円
※当会の会員の方のみ

プログラム

I 医療従事者の勤務環境の改善

1. 働き方改革の必要性
2. 雇用の質向上のための二つの課題と対策

II 病院経営の状況と人件費比率

1. 労働集約型で職員が売り手市場の病院における人件費のコントロール

III 等級基準と新たな賃金制度

1. 役割に主眼を置いた等級制度
2. 定期昇給額を経営数値と連動させる「ポイント制範囲給表」
3. 職員のモチベーションを維持する「インセンティブ賞与」

IV 結果とプロセスを重視した新たな人事評価制度

1. 目標管理を中心とした人事評価制度
2. 目標設定のポイントと経営改善
3. 病院が期待する役割を果たしているかを評価する役割行動評価

V 病院経営に貢献している医師に報いる人事・賃金制度

1. 医師の働き方改革の課題と対策
2. 医師の等級制度と賃金制度（年俸制）
3. 医師の人事評価制度は、業績指標の評価と役割行動評価
4. 診療科の業績向上を目指す診療科目標管理(管理可能損益という考え方)

VI 人事制度のサブシステムとしての表彰制度

講師

株式会社 ToDoBiz
代表取締役

篠塚 功 氏

1982年東洋大学法学部卒業、医療法人財団河北総合病院（現、社会医療法人河北医療財団）入職、財団本部人事課長・事務次長、総合病院本院・分院事務部長、公益財団法人日本医療機能評価機構事業部長（出向）等を経て、2008年8月 To Do Biz設立、2016年6月に法人化。病院や大規模クリニック、介護施設等の人事制度構築のコンサルティングを行っている。他に、産労総合研究所付属日本賃金研究センター主任研究員、産労総合研究所付属医療経営情報研究所主任研究員、NPO法人メディカルコンソーシアム・ネットワークグループ理事看護職の採用と定着を考える会理事、エイビイプランニング株式会社顧問

一般社団法人 看護職の採用と定着を考える会

〒160-0004 東京都新宿区四谷1-15 アーバンビルディングサカス8 B棟-1 TEL(03)6457-7714 FAX(03)6457-7715

当法人のHP(<http://rsn-kango.com/>)のお問い合わせフォーム又は下記に必要事項を記入しFAXにてお申し込み下さい。 * 当方からの返信を持ちまして、受付完了です。

病院名	参加者代表 / フリガナ		
TEL	メールアドレス	所属	お役職
同行者/フリガナ	所属		お役職