

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

# 低成長時代における 人事・賃金戦略塾

- ✓ 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！
- ✓ 新しい「賃金制度」「人事評価制度」を学ぶ！

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

2017.7.14 (金) 10:00～12:30

### 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 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

### II 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」

### III 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

### IV 病院経営に貢献している医師に報いる人事・賃金制度

1. 医師の等級制度と賃金制度（年俸制）
2. 医師の人事評価制度は、業績指標の評価と役割行動評価
3. 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）

### V 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、医療法人財団河北総合病院入職、財団本部人事課長・事務次長総合病院  
本院・分院事務長（財）日本医療機能評価機構事業部長等を経て2008年、8月  
To Do Biz設立。病院や大規模クリニック、福祉施設等の人事制度構築のコンサルティング  
業務を行っている。他に、産労総合研究所日本賃金研究センター主任研究員NPO法人  
メディカコンソーシアム・ネットワークグループ理事（人材マネジメント部会部会長）

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	参加代表者 / 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