

スタッフをいかにして動機づけるか、
経営側もスタッフも納得のいく人事制度を考えます
クリニックから病院まで・規模の大小は問いません！

人事制度の抜本見直しプログラム *VITALIZE HUMAN*

人件費率が高いとお思いの院長、
集患・増患には、先ずスタッフの動機づけからです

スタッフは何を考えているのか、先ずはそれを知る
ことから始めませんか？ 忙しい診療活動、
意外と知らないものです

各職場(看護、受付、リハビリ、介護など)の
実際を知っていますか？ スタッフが何を望み、
考えているかを

お互いが納得のいく成績評価ができていますか？
納得がやる気の源泉です

職種と経験年数だけで報酬を決めていませんか？
やはり評価は必要です

モラルの高い職場、患者様が満足する働きをつくります！

ES(スタッフ満足)が医療サービスの質を高め、CS(患者様満足)の元になります

Step1 スタッフの意識をつかむ

独立行政法人 日本労働研究機構と早稲田大学の開発した「HRM (Human-Resource-Management)チェックリスト」を用いて、スタッフの意識を本音ベースで洗い出します

Step2 インタビューでスタッフの声を聞く

スタッフを正しく動機づけるために何が必要か、これを見つけるために、各職場でミーティングをみっちりに行ないます。スタッフの気持ち、経営側の期待を現場で検証し、筋道の通った人事施策を考えます

Step3 コンピテンシー調査

持てる能力を活かすにはスタッフのコンピテンシーが必要です
「コンピテンシー調査」により適材適所を実現します

Step4 納得のいく評価基準づくり

CS(患者様満足)実現のための成績評価はどうあるべきか？ スタッフ自らつくる評価基準で納得のいく評価 評価基準づくりを支援します

Step5 評価を賃金につなぐ

働きに応じた納得のいく報酬はどういうものか？ 専門ソフトも駆使して、適切な人事考課に基づいた、具体的な報酬体系を設計します

Step6 制度として根づかせる

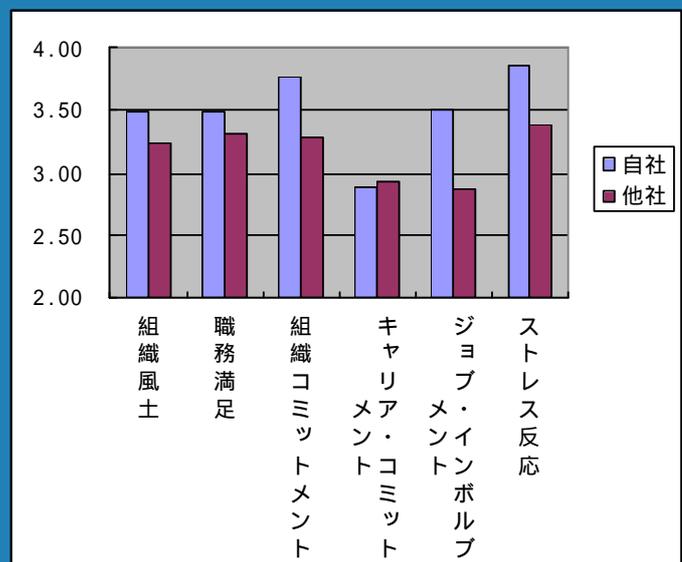
適時フォローアップで活性化効果を継続させます
新しい人事制度に沿って、雇用契約や就業規則も見直します

一貫したフローで 問題・課題を明確化、 成果あるソリューションを提供します

プロ意識が高い
医療スタッフが
何を考え、何を望んで
働き甲斐を求めているか？

医療現場はヒトが
最大の経営資源

プロを動かすための
人事プログラムです



HRM調査によるスタッフ意識の洗い出し

スタッフ意識調査
(HRM調査)により
スタッフの意識を
つかみ、
動機づけのタネを
探す

職場ミーティング、
主任ミーティングを
繰り返し
ソリューションを
提供していく

評価基準づくりを
支援して、納得の
評価・報酬体系を
つくり上げる

大掛かりなコンサルなんて・・・ 大袈裟に考える必要はありません

コストパフォーマンスには自信があります
複数の医院が共同で取り組むことも可能です

費用は・・・

例えばスタッフ100人、5～6部門の医療法人で
意識調査～評価基準づくり・報酬設計支援まで
約200万円です 作業程度により変動

期間は・・・

時間はかかります 評価基準と報酬のプロトタイプを
つくるまでなら10ヶ月程度の期間で行ないます

実績は・・・

ある医療法人で仮説・検証を繰り返しながら、本
プログラムを組み立てました 日本最大級の医療
コンサルタント団体である医業経営コンサルタント
協会の機関誌「MMRC」11月号で報告されています

問合せ先



TEL 06 - 6243 - 2993 FAX 06 - 6243 - 0086
info@medisite-net.com <http://www.medisite-net.com>
〒542-0081 大阪市中央区南船場3-7-32 榎本ビル