

# 優秀な人材を確保するための採用・育成戦略のあり方

～変化に対応できる、コストパフォーマンスの高い組織づくり！～

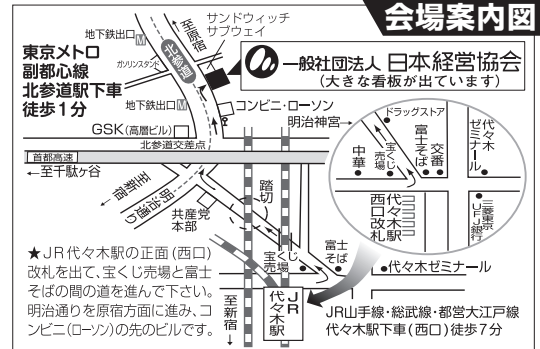
**日時** 平成28年2月3日(水) 13:00～17:00(4H)

**会場** 東京・代々木・本会内セミナー室 (右図参照)  
東京都渋谷区千駄ヶ谷3-11-8 TEL(03)3403-1972(直)

**講師** 社会保険労務士法人<sup>あい</sup>相事務所 代表社員 ふくしま のりお  
特定社会保険労務士 **福島 紀夫氏**

**対象** 病院・医療法人の経営層、事務長、  
また人事課、総務課、医事課などの関連部門

## 会場案内図



## 主催 一般社団法人 日本経営協会

### 開催にあたって

いわゆる2025年問題が、病院経営における火急の課題となってまいりました。厳しい「淘汰の時代」に適応し生き残りを図るため、今後数年間は抜本的な収支構造の見直しならびに組織改革の断行が求められるものと思われまます。

病院にはヒット商品の開発や大規模リストラといった経営上のウルトラCが存在しないため、各部門の職員が同じビジョンと問題意識を共有し、日々それらを地道に実行していくしか方法がありません。そしていうまでもなく、すべての基盤となるのは質の高い人材をどう確保するかです。

本研究会では、流動の激しいヘルスケア業界において優秀な人材を採用し、育て、定着させていくための方法について、人件費を管理するという観点もふまえながらわかりやすく解説いたします。

### ■申込・支払方法

参加申込書に必要事項をご記入のうえ、郵送又はFAXにてお申し込みください。追って、振込口座名を記載した請求書と参加券をご派遣責任者(連絡担当者)までお送りします。不着の場合は必ず電話にてご確認ください。お振込みは原則として請求書に記載されましたお支払期限までをお願いします。

●振り込み手数料は貴社(団体)にてご負担ください。また、領収書は「振込金受領書」をもってかえさせていただきますのでご了承ください。

- 万が一ご都合が悪くなった場合は代理の方がご出席ください。
- 教材は原則として当日会場にてお渡しします。
- 参加者が少数の場合、天災の場合などにおいては中止・延期させて頂く場合があります。すでにお振込の場合は、全額返金させていただきます。
- 録音録画、撮影等は原則として出来ません。ご了承ください(特記の場合を除く)。

### ■キャンセルについて

開催日の3営業日前からは30%、開催当日は100%をキャンセル料として申し受けます。なお、当日までに連絡が無く欠席の場合は、100%のキャンセル料となりますので、あらかじめご了承ください。

### ■参加料(テキスト・資料代含)

	参加料	消費税	合計
NOMA会員(1名)	18,000円	1,440円	19,440円
一般(1名)	20,000円	1,600円	21,600円

### ■複製について

同一講座に複数名のお申込みで、参加料を1名あたり2,160円(税込)割引いたします。ただし、同時にお申込みの場合に限ります。

### ■お申込み・お問合せ先

一般社団法人 日本経営協会  
コンベンショングループ ●担当: 中川  
〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷3-11-8  
TEL(03)3403-8615(直)  
FAX(03)5413-4327  
URL <http://www.noma.or.jp>

キ リ ト リ セ ン

<b>参加申込書</b> 「病院・医療機関における優秀な人材を確保するための採用・育成戦略のあり方」		05043	2016.2/3 13:00開講 NOMA
病院(団体)名	フリガナ	TEL	<input type="checkbox"/> 会 員 <input type="checkbox"/> 一 般 (該当にレ印をつけてください)
所在地	〒	FAX	業 種
参加者氏名		所属・役職	メールアドレス
フリガナ			e-mail:
フリガナ			e-mail:
派遣責任者	フリガナ	所属・役職	メール アドレス e-mail:
参加申込書にご記入いただいた情報は、以下の目的に使用させていただきます。 ①参加券や請求書の発送などの事務処理 ②セミナー・イベントなど本会事業のご案内 ※なお、②がご不要の場合は□にチェックしてください。—□不要 ※今後eメールによるご案内も予定しています。ご希望の方は、ご記入ください。			

# 組織の根幹である優秀な人材をどう採用し、育てていくか？

## プログラム

### 1. 病院経営における「人」の重要性

- (1) ビジネスとしての医療産業の特性
- (2) 病院組織の特性と構造的な問題
- (3) 2025年に向けた動き
  - 必要ない病院は淘汰される時代へ —
- (4) 人が変われば組織も変わる

### 2. 人材不足についてのよくある悩み

- (1) ヒットする募集 (PR) の仕方がわからない
- (2) 面接で良し悪しを見抜けない
- (3) せっかく採ってもすぐ辞めてしまう
- (4) そもそも職場環境が悪い
  - ①労働条件
  - ②給与・待遇
  - ③人間関係
  - ④その他
- (5) 「育てる」風土がない

### 3. 人が逃げない職場の要件って？

- (1) 何が従業員満足を生むか
- (2) 意外と大きい「組織風土」の問題
- (3) しっかりと経営方針・ビジョンを示す
- (4) 組織活性化には円滑なコミュニケーションが不可欠
- (5) リーダーシップとフォロワーシップ
- (6) 自分の成長が期待できる

### 4. 優秀な人材を確保するために《採用前》

- (1) まずは現状と課題の把握
- (2) 求職者に「刺さる」媒体と使い分け
  - インターネット？人材紹介会社？
  - それとも？ —
- (3) 判断を誤らない選考・面接の勘所

### 5. 優秀な人材を確保するために《採用後》

- (1) 多様な働き方をどう活用するか
- (2) ワークライフバランスの担保は必須
- (3) 納得性の高い評価制度の設計と適切なフィードバック
- (4) 人を育てる風土を醸成するには

### 6. 人件費をコントロールするという発想

- (1) ムダな採用コストをかけていないか
- (2) 妥当な人員規模はどの程度か
- (3) 人事配置は適正か
- (4) 給与制度は公平・妥当か
- (5) 削減可能なコストがないか

### 7. 組織全体を巻き込む仕組みづくり

- 職種・職能の壁を破るには —

### 8. 質疑応答

※最新の動向・情報を織り込むため、プログラムを一部変更させていただく場合がございます。

## 講師プロフィール

社会保険労務士法人相事務所 <sup>あい</sup>代表社員 福島 紀夫 (ふくしま のりお) 氏  
特定社会保険労務士

1966年 栃木県生まれ。社会保険労務士法人相事務所 <sup>あい</sup>代表社員。  
経営学修士 (MBA)、医療労務コンサルタント、東京都社労士会医療労務コンサルタント業務運営部会座長、東京都医療勤務環境改善センター運営協議会委員。

2013年、明治大学大学院経営学研究科を修了し、経営心理学の教授の元、経営、組織、リーダーシップ理論等を学び、修論のテーマとして「看護師長のリーダーシップが看護師定着に与える影響に関する考察」を研究。