

働き方改革対応版 採用から退職までの医療機関の人事労務マネジメント

筆者は今まで約40年もの長い間、主に民間の一般企業に勤務して人事労務管理の実務に携わって来ましたが、最後の数年間は千葉県東部の公立病院に勤務し、同院退職後は独立していくつかの医療機関の人事労務支援をおこない、現在に至っています。

その間の実務経験をふまえ、また「働き方改革」関連法の施行を機に、病院において真の意味での「働き方改革」が実現され、そこで働く人たちにとって「働きやすく、働きがいのある」病院・医療機関づくりが進むように、という思いを込めて本書を公刊します。

本書が病院・医療機関の人事労務マネジメントを担う人たちにとって、「採用から退職までの人事労務マネジメントのしくみ(HRMS=Human Resources Management System)」をしっかりと作り込み、真の意味での「働き方改革」を進めるための手引きとなれば幸いです。

2020年4月
hrms-jp 医療人事労務マネジメント研究会
代表 特定社会保険労務士 河北 隆

もくじ

前書き ii

0

序論

採用から退職までの人事労働マネジメント＝HRMS

- (1) HRMS = Human Resources Management System 2
- (2) HRMS の各プロセスについて 2

1

採用

「採用力の強化」で「働き方改革」を実現する

- (1) 「働き方改革」を解く鍵は「病院の採用力」の強化 4
- (2) 医師の「定着と確保」の取り組み事例 4
- (3) 医師は「不足」しているのではなく「偏在」している 9
- (4) 看護職の「定着と確保」の取り組み事例 10
- (5) 「看護職の定着と確保プロジェクト」の進め方 13
- (6) 看護職場のマネジメント改善による看護職の「定着と確保」 14
- (7) 大病院のマネをしなくても人は集まる 15
- (8) 「採用ミス」を防ぐには… 16
- (9) 「採用ミス」に気づいたら… 21

2

育成

人と組織の成長の促進

- (1) 組織的に仕事をする人たちの「成長段階」について 22
- (2) 看護職のキャリアステップについて 23
- (3) 医師のキャリアステップについて 24
- (4) 何が「人と組織」を成長させるのか 25
- (5) 何を「変える」(何が「変わる」)ことが育成(成長)か 33
- (6) 部下の成長を促進するマネジメントの「七つ道具」 34
- (7) いわゆる「問題職員」への対応 35

3

動機付けとMBO

自己管理による目標管理

- (1) MBO目標管理制度の本来的な意義と目的 40
- (2) MBO目標管理制度のモデル 41
- (3) 目標管理制度と人事評価制度の関連 47
- (4) MBO目標管理制度の形骸化とそれを防ぐ運用のポイント 47
- (5) MBO目標管理は「マネジメント」そのもの 49
- (6) 業績回復と「働き方改革」のツールとしてのMBO 50
- (7) BSCとMBO 51

4

人事評価

人事評価の目的・要素・方法

(1) 人事評価制度の意義と目的	52
(2) 人事評価制度の設計のポイント	52
(3) 目標管理制度と人事評価制度の前提としての職位等級フレーム	53
(4) 人事評価制度の設計と運用の事例	56
(5) 人事評価のルール	65
(6) 人事評価制度への評価	67
(7) 人事評価制度の構築・導入・運用に関する経験則	68

5

処遇と報酬

人件費を管理可能費に

(1) 給与制度の設計・運用上の留意点	70
(2) 本給(給料)表の設計事例	71
(3) 賞与制度の設計事例	77
(4) 年俸制の設計事例	77
(5) 退職給付制度の設計事例	79
(6) 処遇と報酬_同一労働同一賃金への対応	83

6

労務管理

「働き方改革」と労務管理

(1) モラールのマネジメント	96
(2) ストレスのマネジメント	98
(3) メンタルヘルスのマネジメント	98
(4) 医師の「働き過ぎ方改革」～時間外勤務の上限規制への対応～	100
(5) 看護職の「休み方改革」～不満緩和と意欲向上のマネジメント～	107
(6) 不満緩和と意欲向上のマネジメント	108

7

退職管理と労務コンプライアンス

「働き方改革」のコンプライアンス

(1) 退職管理の位置付けと意義	112
(2) 解雇および雇い止めに関するコンプライアンス	112
(3) 解雇に関する留意点	113
(4) 「働き方改革」のコンプライアンス	116

8

組織管理

組織マネジメントの七つ道具

(1) あるべき組織構造について	126
(2) 組織マネジメントの七つ道具	127