

医療経営講座

ご案内

2010

本講座は、キャリア形成促進助成金申請の対象となります。
一定の要件を満たした受講生には修了書を授与いたします。

主催 立命館大学
医療経営研究センター

時代のリーダーを育てる人事、賃金講座 開講のお知らせ

病院、施設経営は今や管理や経営がなければ経営の存続は出来ない厳しい局面を迎えています。申すまでもなく病院、施設の発展成長の原点は人の力です。これからの経営の栄枯盛衰は正に人的資源開発の成否によって決まると言えるでしょう。立命館大学医療経営研究センター（2009年4月1日発足）では、時代のリーダーを育成すべく、昨年に引き続きしっかりとしたカリキュラムを編成いたしました。「人事管理・労務管理ベーシックコース」は全7回、同じく「アドバンスコース」は全6回、それに昨年の専門講座を更に充実させた実務講座を設けました。



齋藤 清一
Seichi Saito

講 師 齋藤 清一

立命館大学客員教授
医療経営研究センター副センター長

専門分野:人事労務管理、賃金統計学、組織計画、目標管理、利益計画、予算統制、業績評価システム、労働法関連事項。製薬メーカーを経て人事賃金管理センター代表取締役、日本病院人事開発研究所代表幹事。所属学会:日本経営倫理学会。主な著書:「エクセレントホスピタル」(日総研)、「病院・施設の人事賃金制度の作り方」【日本能率協会マネジメントセンター】「職能給の決め方が分かる本」【医師の賃金はこう決める】「病院人材育成のためのコンピテンシー活用の仕方」【人事考課実践テキスト】「人事考課面接訓練100問100答」(以上経営書院)、その他多数。

修了書の発行について

(対象:受講生個人)

各講座を、合計して通算60時間を受講し、レポート課題を提出した受講生には修了書を発行いたします。企業単位での派遣で複数の受講生が同一講座に参加する場合は受講生ごとの計算となります。修了書発行者には本講座の会員として登録させていただきます。受講案内や研究会などの情報提供を無料でさせていただきます。

2010年度医療経営講座

人事賃金戦略・基礎・実務コース スケジュール

トータル人事システム講座							
人事管理・労務管理	講座名		会場	開講日	開講時間	受講料(円)	時間数
	ベーシックコース (1日間)	第1回	病院施設経営と戦略	東京	5/22(土)	10:00 ~16:00	147,000 (合計35時間)
第2回		病院経営と人事管理論	東京	6/19(土)	5		
第3回		管理の機能論	東京	7/3(土)	5		
第4回		管理者と人材育成論	東京	8/21(土)	5		
第5回		管理者と戦略論	東京	9/4(土)	5		
第6回		能力主義人事制度のフレームづくり	東京	10/16(土)	5		
第7回		実力、役割主義人事制度のフレームづくり	東京	11/20(土)	5		
アドバンスコース (2日間)	第1回	能力、実力主義人事賃金制度のベース設計	東京	11/26(金) 27(土)	金…13:00 ~17:00 土…9:30 ~16:30	315,000 (合計60時間)	10
	第2回	加点主義人事考課、面接制度のシステム設計	東京	12/17(金) 18(土)			10
	第3回	人材を活かす実力評価システムの設計	東京	1/28(金) 29(土)			10
	第4回	能力主義賃金と管理者、専門職の実力主義賃金制度の設計	東京	2/25(金) 26(土)			10
	第5回	賃金と切り離した賞与・退職金制度の設計	東京	3/18(金) 19(土)			10
	第6回	能力・実力マルチプル人事賃金制度の設計	東京	4/15(金) 16(土)			10

人事考課・面接・賃金設計 リーダー育成実務講座(各2日間)

1	人事考課面接制度の設計見直し定着講座	東京	6/11(金) 12(土)	金…13:00 ~17:00 土…9:30 ~16:30	55,000	10
2	はじめての人事考課の勉強会	東京	7/30(金) 31(土)		55,000	10
3	病院施設の賃金設計の実務講座	東京	8/6(金) 7(土)		55,000	10
4	医師・看護職の賃金はこう決める	東京	9/17(金) 18(土)		55,000	10
5	日本型年俸制の設計はこう進めよう	東京	10/29(金) 30(土)		55,000	10
6	考課者訓練面接訓練徹底ケース演習	東京	11/12(金) 13(土)		55,000	10
7	人事考課面接制度トレーナー養成講座	東京	12/10(金) 11(土)		55,000	10
8	人件費管理、財務管理の進め方	東京	1/21(金) 22(土)		55,000	10
9	施設職員の人事管理賃金設計講座	東京	2/18(金) 19(土)		40,000	10
10	施設職員のモラルアップをはかる人事考課制度の設計と運用	東京	3/11(金) 12(土)		55,000	10

病院施設見学・経営トップマネジメント特別講座

1	「わが病院はこうして甦った」 相澤病院	長野	8/28(土)	10:00 ~16:00	10,000	5
2	「利益は次のお客様へのプレゼント、その経営戦略とは」 赤穂中央病院	兵庫	9/11(土)		10,000	5
3	「新しい価値を創造し続ける老健、特養、バイオニア経営を探る」 社会福祉法人 あと会	広島	2/12(土)		10,000	5

人事管理・労務管理ベーシックコース(各回1日コース 全7回)

◆本講座のねらい

1. 人事管理とは何か、その人事の基本理念と基礎知識を学ぶ。
2. 人事システム設計の基本ノウハウを学ぶ。

◆受講料 全7回 147,000円(テキスト込み)

10:00～16:00
(各回5時間計35時間コース)

<p>第1回 5月22日(土) 東京</p>	<p>「病院施設経営と戦略」 担当講師：肥塚・齋藤</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. これからの保健、医療、福祉、経営環境の変化 <ol style="list-style-type: none"> (1) 医療費の抑制 (2) 患者、利用者の意識変化(患者、利用者数診療報酬の推移) (3) 医療サービスの多様化(患者、利用者来院、来所予測) (4) 医療、福祉機関の増加による競争激化(患者、利用者満足度調査) 2. これからの病院経営の戦略とマネジメント <ol style="list-style-type: none"> (1) 民間企業等における戦略経営の視点 (2) 使命とビジョンから考える病院経営 (3) 病院組織の価値観とマネジメント
<p>第2回 6月19日(土) 東京</p>	<p>「病院経営と人事管理論」 担当講師：齋藤</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 人事管理論 <ol style="list-style-type: none"> (1) 人事管理とは何か (2) 人事管理の目的 (3) 人事管理の領域 (4) 人事管理の基本的課題 (5) 採用から退職までの法的課題 2. 組織の原則 <ol style="list-style-type: none"> (1) 組織の原則とは (2) 指令系統の原則とは (3) 職務基準作成の原則 3. 年功主義から能力・実力主義へ <ol style="list-style-type: none"> (1) 仕事の洗い出し方 (2) 仕事のレベル確認 (3) 課業と役割業務
<p>第3回 7月3日(土) 東京</p>	<p>「管理の機能論」 担当講師：齋藤</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 理念、ミッション、ビジョン戦略、戦術とは、短期年度計画とは… 2. 管理の機能とは 3. 人材の育成 4. 代行者の育成 5. 新人の育成 6. 仕事の改善、改革 7. 人間関係づくり 8. リーダーシップの基本
<p>第4回 8月21日(土) 東京</p>	<p>「管理者と人材育成論」 担当講師：齋藤</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. やりがいいのある職場とは 2. 人間理解による人材育成 3. 適性の把握 4. 部下育成の基礎 5. 能力開発の実際 6. 組織を活性化するコミュニケーション 7. これからのリーダーに求められる資質
<p>第5回 9月4日(土) 東京</p>	<p>「管理者と戦略論」 担当講師：齋藤</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 戦略の意義と目的 2. 戦略づくり 3. 自病院・施設の現状分析 4. 外部環境の整理 5. 戦略に対応した問題解決 6. 戦略・戦術目標の設定 7. 原価計算の仕方 8. 予算統制の仕方
<p>第6回 10月16日(土) 東京</p>	<p>「能力主義人事制度のフレームづくり」 担当講師：齋藤</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 経営変革期における人事賃金の検討課題 2. 能力主義人事の一層の整備 3. 職能資格等級制度のフレーム設計 4. 職能資格要件の明確化(簡便な職務調査の進め方) 5. 職能資格等級昇格基準の作成
<p>第7回 11月20日(土) 東京</p>	<p>「実力、役割主義人事制度のフレームづくり」 担当講師：齋藤</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 役割等級制度のフレーム設計 2. 役割等級昇格基準、役割登用基準の作成 3. 役割等級制度のイメージ(難易度レベル) 4. ツーリーダー人事システムとは… 5. 役割等級と役割との関係 6. 複線型キャリア形成システムの設計 7. 能力、役割、資格等級の格付けの仕方 8. 役割定年制度、任期制度、公募制の設計と運用

◆本講座のねらい

1. 人事賃金管理上の実務応用ノウハウと制度設計の実務を通して学ぶ。
2. 人事賃金理論をベースに問題解決の実務をケース演習を通して学ぶ。

◆受講料 全6回 315,000円(テキスト込み)

【第1日】13:00～17:00

【第2日】9:30～16:30

(各回10時間計60時間コース)

<p>第1回</p> <p>11月26日(金) 11月27日(土)</p> <p>東京</p>	<p>「能力、実力主義人事賃金制度のベース設計」</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 能力、実力役割主義人事制度のベースをいかにつくるか <ol style="list-style-type: none"> (1) 簡便な職務調査の進め方 (2) 課業一覧表、職能要件書のつくり方 (3) アウトプット資料の活用の仕方 2. 実力評価制度(コンピテンシー評価)のつくり方 3. 加点主義育成型人事考課制度とは何か <ol style="list-style-type: none"> (1) チャレンジのシステムづくり (2) 何をどう考課するのか (3) 絶対考課とは (4) 人材を育てる絶対考課とは (5) 加点主義人事考課のいくつかの事例 4. ケース演習
<p>第2回</p> <p>12月17日(金) 12月18日(土)</p> <p>東京</p>	<p>「加点主義人事考課、面接制度のシステム設計」</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 人材を育て、人を活かす人事考課とは… <ol style="list-style-type: none"> (1) 人事考課の二つの側面 (2) 日本型雇用システム 2. 育成型絶対考課への道 <ol style="list-style-type: none"> (1) 絶対考課の要件 (2) 能力を軸にした人事考課 (3) 人事考課の要件 3. 人事考課の組立て・評価制度の拡充 <ol style="list-style-type: none"> (1) 成績考課と能力考課の違い (2) 両者が一致する条件 (3) 業績考課の導入 (4) 情意考課とは… (5) 我が病院・施設における人事考課の組立て方 4. 目標面接のすすめ方 <ol style="list-style-type: none"> (1) 面接制度の概要 (2) 育成面接の基本的なすすめ方 (3) 目標設定の手順とそのポイント 5. 実力評価(コンピテンシー評価)導入の必要性の背景 <ol style="list-style-type: none"> (1) コンピテンシー評価とは何か (2) コンピテンシー評価制度の構築 (3) コンピテンシーを考える視点 (4) コンピテンシー評価の活用の仕方 6. 加点主義人事考課制度の事例
<p>第3回</p> <p>1月28日(金) 1月29日(土)</p> <p>東京</p>	<p>「人材を活かす実力評価システムの設計」</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 人材評価制度とシステムづくり 2. 人事考課、面接制度の構築(規定、考課表、チャレンジカード、マニュアルの作成) 3. 人事考課者訓練、面接訓練の実際 <ol style="list-style-type: none"> (1) ケースづくり(演習) (2) ケースによる人事考課の実際(演習) (3) 面接訓練(ロールプレイング)
<p>第4回</p> <p>2月25日(金) 2月26日(土)</p> <p>東京</p>	<p>「能力主義賃金と管理者、専門職の実力主義賃金制度の設計」</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 職能給の設計と導入 <ol style="list-style-type: none"> (1) 年功賃金からの能力給への切り換え (2) 各人の職能資格制度への格付方法 (3) 賃金体系の組立て (4) 賃金の把握——比較、分析の仕方 (5) 基本給のピッチの計算 (6) 職能給のスケール計算(職能給) (7) 賃金表の選択 2. 全職員一本の実力、役割、業績成果主義賃金の設計と導入 <ol style="list-style-type: none"> (1) 職責給(実力給)の計算 (2) 役割給、業績給、成果主義賃金への展開の仕方 (3) 成果主義賃金(年俸制)の考え方とその組立て (4) 欧米型完全年俸 (5) 日本型年俸(基本年俸、業績年俸、調整年俸) 3. これからの管理職、専門職、専任職の賃金体系のあり方 <ol style="list-style-type: none"> (1) 医師の賃金の決め方 (2) 医師のインセンティブ賃金 (3) 医師の年俸制 4. 定昇廃止、ベアと賃金改定のあり方 5. ケース演習
<p>第5回</p> <p>3月18日(金) 3月19日(土)</p> <p>東京</p>	<p>「賃金と切り離れた賞与・退職金制度の設計」</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 臨時給与とは何か 2. 臨時給与(賞与)の設計実務 <ol style="list-style-type: none"> (1) 生活一時金と業績反映賞与の算式とその選択 (2) 賃金と切り離れた賞与支給方式 (3) 成果配分賃金の算定方式のいろいろ (4) 業績反映賞与の個人配分の仕方 3. 退職金制度の見直し実務 <ol style="list-style-type: none"> (1) ポイント制退職金制度の設計とその実務 (2) 人事考課を反映した退職金の支給方法 (3) 401K確定拠出年金制度とは 4. ケース演習
<p>第6回</p> <p>4月15日(金) 4月16日(土)</p> <p>東京</p>	<p>「能力・実力マルチプル人事賃金制度の設計」</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 能力、実力主義人事賃金制度の設計実務 <ol style="list-style-type: none"> (1) 進路選択制度 <ul style="list-style-type: none"> ・契約職員、嘱託、パート他 ・早期退職優遇制度 ・役職定年、役職優遇制度 ・公募、FA制度、役職再評価制度 (2) 人事異動制度 (3) 裁量労働制 (4) カフェテリアプラン制度ほか 2. 嘱託、契約、パート、アルバイト、ヘルパー、介護職の賃金設計実務 <ol style="list-style-type: none"> (1) 賃金制度の体系と昇給昇格要件の整備 (2) 賃金基準の明確化と設計実務 (3) パート賃金の決め方 (4) 現行賃金から新賃金への置換え実務 3. ケース演習

人事考課面接制度の設計見直し定着講座(2日コース)

担当講師：齋藤

◆本講座のねらい

1. 人事考課と面接の基礎理論を学ぶ。
2. 人事考課と面接の具体的活用とその展開を学ぶ。
3. グループワークを通じて、自病院の人事考課制度の設計の仕方とその運用を学ぶ。

【第1日】 13:00～17:00

【第2日】 9:30～16:30

(10時間コース)

◆受講料 55,000円(テキスト込み)

6月11日(金)
6月12日(土)

東京

1. 人事考課を実施するにあたっての基本原則
(1) 人事考課を実施するにあたっての「約束ごと」
何をみてどう考課すればよいのか
(2) 人事考課を実施する3つの判断行動
(3) 期待像に基づく絶対考課とは
(4) 絶対考課基準の作り方
(5) 役割の明示と評価
①職責の明示と職責評価 ②目標の設定と目標評価
2. 成績、業績、能力、情意考課制度の設計と運用
(1) 人事考課制度の組み立て方 (2) 加点主義人事考課とは
(3) 人事考課のエラー
3. 演習、考課者訓練の実施
ビデオ、ペーパーケースを使った訓練のすすめ方
(1) 考課者訓練のねらい (2) 各個人による考課
(3) グループ討議による考課 (4) 評価のまとめ
4. 面接制度の設計と運用
(1) 目標面接のしくみ
①全体ミーティングと個別面談のすすめ方
②フォロー(中間面接)のすすめ方と留意点
③フィードバック(育成面接)のすすめ方と留意点
(2) 目標カードの書き方と評価の仕方
①経営方針、事業計画などのトップ方針と部門方針の連鎖
②目標カードの目標の書き方、達成基準、その手段・方法
(3) 自主性を引き出す面接のすすめ方
①コミュニケーションの基本
②コーチングの基本
(4) 演習、ビデオ、ペーパーケースによる面接訓練(実技演習)
①グループレーニング、ロールプレイング
②ケースによる面接訓練のポイント理解
③模擬演習と講師コメント

はじめての人事考課の勉強会(2日コース)

担当講師：齋藤

◆本講座のねらい

1. はじめての考課者が身につけなければならない人事考課の基礎知識を実務トレーニングを通して学ぶ。
2. はじめての考課者が身につけなければならない人材育成のノウハウを実務トレーニングを通して学ぶ。

【第1日】 13:00～17:00

【第2日】 9:30～16:30

(10時間コース)

◆受講料 55,000円(テキスト込み)

7月30日(金)
7月31日(土)

東京

1. 人事考課を実施するにあたっての基本原則
(1) 人事考課を実施するにあたっての「約束ごと」
何をみてどう考課すればよいのか
(2) 人事考課を実施する3つの判断行動
(3) 期待像に基づく絶対考課とは
(4) 絶対考課基準の作り方
(5) 役割の明示と評価
①職責の明示と職責評価
②目標の設定と目標評価
2. 成績、業績、能力、情意考課制度の設計と運用
(1) 人事考課制度の組み立て方
(2) 加点主義人事考課とは
(3) 人事考課のエラー
3. 演習、考課者訓練の実施
ビデオ、ペーパーケースを使った訓練のすすめ方
(1) 考課者訓練のねらい
(2) 各個人による考課
(3) グループ討議による考課
(4) 評価のまとめ

病院施設の賃金設計の実務講座(2日コース)

担当講師：齋藤

◆本講座のねらい

1. 賃金基礎理論を学ぶ。
2. 年功から能力へ、実力・役割・成果主義賃金への移行実務を学ぶ。
3. 管理職・専門職・専任職の賃金体系を具体的演習を通して学ぶ。(ケース演習)

【第1日】 13:00～17:00

【第2日】 9:30～16:30

(10時間コース)

◆受講料 55,000円(テキスト込み)

8月6日(金)
8月7日(土)

東京

1. これからの賃金をどう設計するか
(1) 新しい賃金体系と昇給システム
(2) 基本コンセプトの明確化
2. 職員の貢献度に応じた賃金制度
(1) 基本給制度の設計ポイント
(2) 資格等級制度の見直し
(3) 生活関連手当をどう考えるか
(4) 今後の制度改革についてのアドバイス
3. 公正な昇給システムの再整備
(1) 定昇制度の見直し内容とその内容
(2) 定昇廃止時代の賃金表の維持改善
(3) 今後の定昇制度の方向
4. 人事が抱える評価、賃金改善の課題
(1) 人事課で困っている課題
(2) 中高年の処遇と活用
5. これからの実力、役割、成果主義賃金に対する基本スタンス
(1) やはり、職能給がメイン
(2) 職能給は一本で作成、職種間の賃金格差は職種手当で補完
(3) 年齢給と職能給の計算
(4) 職能給の計算(サラリースケールの計算)
(5) 定昇の検証
(6) 賃金表の作成(年齢給、職能給、役割業績給、職能給)
(7) 新賃金移行基準の作成
(8) 新賃金表に基づく適否確認(シミュレーション)
(9) 諸手当の検討と整理
(10) 賃金表の運用
- (11) 初任給の決め方
(12) 演習(我が病院、施設の賃金表作成)
6. 介護士、ヘルパー等、職務給者賃金設計と実務、運用
(1) 職務給とは何か
(2) 職務給の設計(ピッチ計算)
(3) 賃金表の作成
(4) 職務給者のシミュレーション
7. 全職員一本の役割等級賃金の設計・運用
(1) 役割給設計 演習
(2) 役割給のシミュレーション
8. 医師職、管理職、専門職の賃金設計と実務、運用
(1) 職責役割給、業績給の展開とその実務と運用
(2) チャレンジと業績給の関係
(3) 年俸制の設計、いくつかのパターン
(4) 年俸制設計のための基準賃金への組み換え
(5) 基本年俸、業績年俸、調整年俸の計算
(6) 年俸適合度のシミュレーション
(7) 年俸制導入の留意点
(8) 年俸制規定のポイント説明
9. 介護士、ヘルパー、看護補助者等、パート職員の賃金設計と実務、運用
(1) パート賃金の決め方、雇用形態のいろいろ
(2) パート賃金の計算
(3) パート職員の賃金規定と労働契約
(4) パート職員の活用

医師・看護職の賃金はこう決める(2日コース)

担当講師：齋藤

◆本講座のねらい

1. 医療行政の動向分析から、本年度の賃金改定の方向づけを行う。
2. 賃金表改定の仕方を学ぶ。

【第1日】 13:00～17:00

【第2日】 9:30～16:30

◆受講料 55,000円(テキスト込み)

(10時間コース)

9月17日(金)
9月18日(土)

東京

1. 人件費管理をどうすすめたらよいのか
2. わが病院・施設の経営体力の分析の仕方
3. 定昇あり・ベアなし、定昇なし・ベアなしの場合、若年層のみ定昇ありの場合の問題点とその対策
4. 賃金体系をどう変えるのが、正解なのか
 - (1) 能力か、実力か、役割か、成果主義賃金か
 - (2) 賃金の性格の違い
 - (3) 賃金表のつくり方
 - (4) 賃金表の種類
 - (5) 定昇の範囲と定昇の目減り
- (6) ベアと定昇の違い
- (7) 生産性と賃金の関連
5. 医師の活性化対策とそのすすめ方
 - (1) 医師の賃金は加点主義で賃上げを
 - (2) 医師の賃金設計とそのポイント
6. 新賃金体系に基づく適合度確認の仕方
 - (1) 等級格付けのやり方
 - (2) シミュレーションの仕方
 - (3) 演習

日本型年俸制の設計はこう進めよう(2日コース)

担当講師：齋藤

◆本講座のねらい

1. 日本型年俸制設計の基礎を学ぶ。
2. 年俸制設計の実務を、事例を通じて体得する。

【第1日】 13:00～17:00

【第2日】 9:30～16:30

◆受講料 55,000円(テキスト込み)

(10時間コース)

10月29日(金)
10月30日(土)

東京

1. 日本型年俸制の意義
2. 日本型年俸制導入のねらい
3. 年俸制の功罪
4. 年俸制設計の留意点
 - (1) 職群編成上のポイント
 - (2) 管理職、専門職能の役割内容
 - (3) 複線型昇進制度と賃金制度
 - (4) 管理職、専門職、専任職に求められる基本的役割と人材要件
5. 能力、実力、成果主義人事賃金制度の整備
6. 年俸制導入の条件
 - (1) 人件費管理の枠組みづくり
 - (2) 付加価値の計算方法
7. 日本型年俸制の仕組みと設計基準賃金の組み替え

経営戦略と病院経営(1日コース)

担当講師：肥塚、小島

◆本講座のねらい

1. 最新の企業経営事情から、医療経営への応用可能性を探る。
2. 諸外国の最新の病院経営事情から、日本の医療経営への応用可能性を探る。

10:00～16:00

◆受講料 21,000円(テキスト込み)

(5時間コース)

10月30日(土)

大阪

本講座は、日本の医療経営者・従事者等が患者本位の医療を実現しさらなる飛躍を遂げられるよう、最新の企業経営事情と諸外国の病院経営事情を紹介し、受講生とのディスカッションを交えながら展開する予定である。
最新の企業経営事情では、経営戦略をベースとした民間企業のマネジメントを紹介し、不確実性の高い外部環境にさらされる企業がいかなる経営戦略の手法を用いて競争に勝ち抜いているかを学ぶ。

ここから、営利と非営利の境界線を越えて、21世紀の医療経営に求められるマネジメントを検討する。諸外国の病院経営事情では、イギリスを中心とした最新の病院経営におけるマネジメント・ガバナンスを紹介し、日英比較の観点から検討を行い、組織をいかに方向付け改革することが期待されているかを学ぶ。ここから、経営者機能の向上やアカウンタビリティの徹底、他のセクターとの関わりなど、日本の医療経営においても実現可能な経営手法等を検討する。

考課者訓練面接訓練徹底ケース演習(2日コース)

担当講師：齋藤

◆本講座のねらい

1. 人事考課理論を基に、人事考課のつけ方を徹底して演習を通して学ぶ。
2. 面接の基本を修得し、ロールプレイングを通じてチャレンジを引き出す面接の展開の仕方を学ぶ。
3. ロールプレイングを通じて、コミュニケーション力を高めるノウハウを学ぶ。

【第1日】 13:00～17:00

【第2日】 9:30～16:30

◆受講料 55,000円(テキスト込み)

(10時間コース)

11月12日(金)
11月13日(土)

東京

1. 人事考課の基本
 - (1) 人事考課の理念とシステムの基本
 - (2) 絶対考課の基準の整備とその基準の見方
 - (3) 4つの期待像とは
 - (4) 人事考課の組み立てと考課様式およびその留意点
2. 徹底演習(50問50答)
 - ① 人事考課実施上の留意点
 - ② 演習のすすめ方の説明
 - ③ 個人別考課の実施と発表
 - ④ グループ別討議
 - ⑤ グループ別意見発表
 - ⑥ 講師総括コメント
 - ⑦ 人事考課結果のフィードバックの仕方
 - ⑧ 面接役割演技(実技演習)
- ⑨ 講師総括コメント
- ⑩ 管理者の役割とは
3. 面接の基本
 - (1) 目標面接、中間面接、育成面接の目的
 - (2) 面接サイクルの理解
 - (3) C.B.O 加点主義育成面接の実際
4. 徹底演習
 - (1) 目標面接、中間面接、育成面接の留意点
 - (2) フィードバック面接のすすめ方
 - (3) 部下のやる気を引き出す面接のポイント
 - (4) コーチング技法で「ほめる」、「叱る」のテクニック
 - (5) グループによる事例研究
 - (6) 事例研究によるロールプレイング(面接演技)
 - (7) 講師総括コメント

人事考課面接制度トレーナー養成講座(2日コース)

担当講師：齋藤

◆本講座のねらい

1. ケース演習を通じて、トレーナーとしての講義・訓練のすすめ方の基本を学ぶ。
2. トレーナーとしての役割の大切さを学ぶ。

【第1日】 13:00～17:00

【第2日】 9:30～16:30

(10時間コース)

◆受講料 55,000円(テキスト込み)

12月10日(金)

12月11日(土)

東京

1. トレーナーとしての基本的役割
2. 講義のすすめ方のポイント
3. 人事考課実施の基本理念
人材の評価、育成、活用、公平処遇への活用
4. 簡潔でわかりやすい人事考課の整備
(1) 理論に基づいた人事考課論
(2) わかりやすい実務論の人事考課
(3) 絶対考課の基準の構築
5. 人事考課とコンピテンシー
(1) 人事考課とコンピテンシー評価の違い
(2) コンピテンシーの作成
(3) コンピテンシー評価の実施
6. 評価結果とフィードバック
(1) 育成面接メモの作り方
(2) 育成面接のすすめ方
7. 考課者訓練のすすめ方
(1) ビデオ演習とその実際
(2) 考課者訓練のすすめ方とその留意点
8. トレーナー実技訓練
(1) 講義
(2) 考課者訓練役割演技(ケースを使用)
(3) 面接訓練役割演技(ケースを使用)
(4) 自病院、施設の訓練ケースの作成

人件費管理、財務管理の進め方(2日コース)

担当講師：齋藤、大西、三好

◆本講座のねらい

1. 人件費管理の基本を学ぶ。
2. わが病院施設の財務体質を分析する。

【第1日】 13:00～17:00

【第2日】 9:30～16:30

(10時間コース)

◆受講料 55,000円(テキスト込み)

1月21日(金)

1月22日(土)

東京

1. これからの人事・賃金制度のあり方
2. 賃金体系の構築
3. 職能資格等級制度から役割、実力、成果主義等級への移行
4. 人件費の枠組み作り
5. 業績賞与と成果配分賃金
6. 複線型昇進制度の設計
(1) 日本型年俸制度の構成
(2) 複線型昇進制度と賃金制度
(3) 成果配分賃金の導入の仕方
7. 医療法人の財務管理と資金調達
(1) 医療法人の財務体質の特徴
(2) 資金調達
(3) 設備投資の方法
8. 原価計算と労務費管理
(1) 原価計算の基礎
(2) 労務管理と原価計算
(3) 内部管理の目的明確化とツールの理解

施設職員の人事管理賃金設計講座(2日コース)

担当講師：齋藤

◆本講座のねらい

1. 施設職員の人事管理(モチベーションアップ)対策などの基本を学ぶ。
2. 施設職員の定着のための人事賃金処遇設計の実務を学ぶ。

【第1日】 13:00～17:00

【第2日】 9:30～16:30

(10時間コース)

◆受講料 55,000円(テキスト込み)

2月18日(金)

2月19日(土)

東京

1. 人事賃金を決める等級フレームの設計
(1) 職務等級制度・職責・実力等級制度の作成
(2) 昇格基準、昇進基準の作成
2. 職務等級別、仕事基準の明確化
(1) 課業一覧表、職能要件書の作成
(2) 役割一覧表、役割要件書の作成
3. 介護職のモチベーションアップとその対策
(1) 介護職のキャリアパス
(2) OJT計画書の作り方、活用の仕方
(3) 専任職の資格要件
(4) 能力開発プログラム
4. 賃金制度(職務給、職責給)の設計とその留意点
(1) 現行賃金の分析の仕方
(2) 賃金表の作成(職務給、職責給)
(3) 新賃金への移行(シミュレーション)
5. 人事考課とコンピテンシー評価
(1) 加点主義人事考課とはなにか
(2) チャレンジ目標とはなにか
(3) 人事考課の点数化(昇給・昇格・賞与)
(4) 人事考課のフォーマットの作成
(5) 人事考課面接制度のフレーム設計
6. 事例研究

施設職員のモラルアップをはかる人事考課制度の設計と運用(2日コース)

担当講師：齋藤

◆本講座のねらい

1. 被考課者が考える納得性、公平性のある人事考課の基礎知識を学ぶ。
2. やさしいケースを用いて自己評価を行い、自己啓発課題の提言の仕方など有効な面接のあり方を学ぶ。

【第1日】 13:00～17:00

【第2日】 9:30～16:30

(10時間コース)

◆受講料 40,000円(テキスト込み)

3月11日(金)

3月12日(土)

東京

1. 人事考課とは何か
2. 人事考課は何のために実施するのか
(1) 相対考課と絶対考課の違い
(2) 何を評価するのか
(3) 結果をどのように活用するのか
3. 人事考課で知らなければならない考課ルール
(1) 人事考課で知らなければならない考課ルール
- (2) 加点主義人事とは何か
(3) 目標面接で自己主張
4. 素敵なキャリア開発のステージ
(1) 私の役割確認(初級、中級、上級職員)
(2) 自己評価の実施
5. ケーススタディ
(1) 自己行動を評価してみよう(演習)
- (2) ベーパーケース演習
6. 施設職員の人事考課制度の構築
(1) 課業をベースにした人事考課
(2) 能力考課はコンピテンシー評価で
(3) 考課結果の反映

2010年度 病院、施設、経営戦略トップマネジメント特別講座 ～時代を駆けるエクセレント病院、施設経営を分析する～

現地開催

- 8月28日(土) 10:00～16:00 10:00～12:00 事務長挨拶・説明会
13:00～16:00 病院経営者直接懇談会

わが病院はこうして甦った

社会医療法人財団 慈泉会 相澤病院
長野県松本市本庄2-5-1

病院見学およびトップとの懇談



理事長・院長 相澤 孝夫 (あいざわ たかお)

昭和48年(1973)年慈恵会医科大学卒。日本内科学会認定内科医。
日本消化器病学会、指導医・専門医。日本医師会認定健康スポーツ医。

- 9月11日(土) 10:00～16:00 10:00～12:00 事務長挨拶・説明会
13:00～16:00 病院経営者直接懇談会

利益は次のお客様へのプレゼント、その経営戦略とは――

医療法人 伯鳳会 赤穂中央病院
兵庫県赤穂市惣門町52-6

病院見学およびトップとの懇談



理事長 古城 資久 (こじょう もとひさ)

1958年岡山県生まれ。84年日本大学医学部卒業。同年岡山大学第二外科に入局。その後、
坂出市立病院、国立岡山病院、倉敷第一病院を経て93年医療法人伯鳳会赤穂中央病院に勤務。
2001年に同病院理事長に就任し、現在にいたる。医学博士、日本外科学会専門医、日本体育
協会認定スポーツドクター、日本医師会認定スポーツドクター、日本医師会認定産業医。

- 2011年2月12日(土) 10:00～16:00 10:00～12:00 事務長挨拶・説明会
13:00～16:00 施設経営者直接懇談会

新しい価値を創造し続ける老健、特養、パイオニア経営を探る

社会福祉法人 あと会
広島市安芸区阿戸町418-1(本部)

施設見学およびトップとの懇談



社会福祉法人 あと会 常務理事 横山 輝代子 (よこやま きよこ)
医療法人社団 あと会 理事

昭和41年東北薬科大学薬学部卒業。昭和41年薬剤師免許取得。
社会福祉施設士、介護支援専門員。

※受講料、各講座とも10,000円

2010年度 医療経営講座 担当講師



大西 寛文 立命館大学大学院経営管理研究科・教授

専門分野:会計、国際会計、株式公開支援、会計基準。

研究テーマ:研究開発費の会計。

所属学会:監査法人トーマツ、監事、パートナー(公認会計士)。

35年間にわたり企業の決算書を監査する業務、また新規公開企業の公開支援業務を行う。経営と会計とは、一体であり、正しい会計基準を適用することが企業を発展させる。会計基準を理解することが、企業の内面をも理解できると考える。



肥塚 浩 立命館大学大学院経営管理研究科・教授 医療経営研究センター副センター長

専門分野:経営戦略論。

経歴:立命館大学大学院経済学研究科博士後期課程単位取得。

研究テーマ:ものづくり企業の戦略とマネジメント、大学における経営と人材マネジメント。

所属学会:日本経営学会、産業学会、アジア経営学会。

業績:『現代の半導体企業』『日清食品のマネジメント—食文化創造とグローバル戦略—』『教育システムの開発とマネジメント—APUのケース—』(『立命館高等教育研究』第2号)等。現在、総長特別補佐、博士(経営学)。



小島 愛 立命館大学経営学部・准教授

専門分野:経営学、医療経営学。

経歴:明治大学大学院商学研究科博士後期課程修了。博士(商学)。

研究テーマ:病院を中心とした非営利組織のマネジメント・ガバナンス。

所属学会:日本経営学会、組織学会、経営学史学会など。

著書:『医療システムとコーポレート・ガバナンス』(文眞堂、2008年)。



齋藤 清一 立命館大学客員教授 医療経営研究センター副センター長

専門分野:人事労務管理、賃金統計学、組織計画、目標管理、利益計画、予算統制、業績評価システム、労働法関連事項。

製薬メーカーを経て人事賃金管理センター代表取締役、日本病院人事開発研究所代表幹事。

所属学会:日本経営倫理学会。

主な著書:『エクセレントホスピタル』(日総研)、『病院・施設の人事賃金制度の作り方』(日本能率協会マネジメントセンター)、『職能給の決め方が分かる本』『医師の賃金はこう決める』『病院人材育成のためのコンピテンシー活用の仕方』『人事考課実践テキスト』『人事考課面接訓練100問100答』(以上経営書院)、その他多数。



三好 秀和 立命館大学大学院経営管理研究科・教授 医療経営研究センター事務局長

専門分野:パーソナルファイナンス、証券市場システム論、医療ファイナンス。

経歴:慶應義塾大学経済学部、早稲田大学大学院ファイナンス研究科卒、MBA。証券取引、株主総会電子化を図る経済産業省や(独)情報処理推進機構の委員を歴任。日商・金財DCプランナー試験委員。日本FP学会幹事。関西社会人大学院連合専門セミナー運営分科会委員長。パーソナルファイナンスの視点から医療福祉分野をとらえなおす研究に着手。

主な著書:『ファンドマネジメントの新しい展開』『ファンドマネジメントのすべて』『証券市場の電子化のすべて』(東京書籍)がある。

フリガナ			
お名前			
ご連絡先 <input type="checkbox"/> ご自宅 } いずれかに ✓ <input type="checkbox"/> 勤務先)	〒	—	
		電話番号	— —
勤務先・所属先			
E-mailアドレス		FAX番号	

※上記内容は、事務連絡、各種ご案内、アンケートのお願い等に使用させていただいております。

開催日時	講座名	受講する講座に ○をご記入ください
5/22(土)～11/20(土)	人事管理・労務管理ベーシックコース	
6/11(金)・12(土)	人事考課面接制度の設計見直し定着講座	
7/30(金)・31(土)	はじめての人事考課の勉強会	
8/6(金)・7(土)	病院施設の賃金設計の実務講座	
9/17(金)・18(土)	医師・看護職の賃金はこう決める	
10/29(金)・30(土)	日本型年俸制の設計はこう進めよう	
10/30(土)	経営戦略と病院経営	
11/12(金)・13(土)	考課者訓練面接訓練徹底ケース演習	
11/26(金)～4/16(土)	人事管理・労務管理アドバンスコース	
12/10(金)・11(土)	人事考課面接制度トレーナー養成講座	
1/21(金)・22(土)	人件費管理、財務管理の進め方	
2/18(金)・19(土)	施設職員の人事管理賃金設計講座	
3/11(金)・12(土)	施設職員のモラルアップをはかる人事考課制度の設計と運用	
◆病院施設見学・経営者トップマネジメント特別講座(現地開催)		
8/28(土)	わが病院はこうして甦った 相澤病院	
9/11(土)	利益は次のお客様へのプレゼント 赤穂中央病院	
2011年2/12(土)	新しい価値を創造し続ける老健、特養、パイオニア経営を探る あと会	

立命館大学人文社会リサーチオフィス内 医療経営講座担当事務局

TEL:077-561-3945 FAX:077-561-3955 E-mail:jinshab4@st.ritsumei.ac.jp

●この申込書をFAXしてください。入金等の手続きを郵送にてご案内いたします。

お申し込み要領

1. お申込みは「受講申込書」に必要事項をご記入の上、FAXにてお送り下さい。
2. 申込みを受け次第、関係書類をお送りしますので、受講料をお振込みください。
3. お申込み後のお取り消しの場合、代理の方のご受講をお願いいたします。
4. お申込みいただいた受講料は原則としてお返しいたしません。
5. お申込み多数の場合は、申込を締め切らせていただきます。

東京キャンパス

立命館 東京キャンパス

〒100-0005

東京都千代田区丸の内1-7-12 サビアタワー8階
http://www.ritsumei.jp/tokyocampus/index_j.html

●アクセス

JR東京駅新幹線日本橋口改札口(徒歩1分)、在来線八重洲北口改札口(徒歩2分)をご利用ください。また、地下鉄各線の手町駅、丸の内ビジネス街から地下通路・地下街を経由してアクセスできます。1Fのエスカレータを上がり、オフィスロビーにて受付後、8Fにおおがりください。



大阪オフィス

立命館 大阪オフィス

〈立命館アカデミア@大阪〉

〒541-0041

大阪市中央区北浜3-1-18島ビル6F
TEL.06-6201-3610 FAX.06-6201-3620

●アクセス

京阪本線・淀屋橋駅、地下鉄(御堂筋線)・淀屋橋駅
京阪14-B出口
エスカレーター上すぐ

*2011年1月より、大阪梅田・大阪富国生命ビルに移転します



朱雀キャンパス

立命館 朱雀キャンパス

〒604-8520

京都市中京区西ノ京朱雀町1
TEL 075-813-8137 (総務課)

●アクセス

JR・地下鉄二条駅より徒歩2分
阪急大宮駅徒歩10分



キャリア形成促進助成金について

(事業主の皆様へ)

本講座は、キャリア形成促進助成金申請の対象となります。事業主の皆様が各都道府県のセンターに申請いただく必要があります。詳細は雇用・能力開発機構都道府県センターにお問い合わせください。
<http://www.ehdo.go.jp/>

●本講座に関するお問い合わせはこちらまでお問い合わせください。

立命館大学人文社会リサーチオフィス内 医療経営講座担当事務局

TEL:077-561-3945 FAX:077-561-3955

E-mail:jinshab4@st.ritsumei.ac.jp

<http://www.ritsumei.ac.jp/acd/re/ssrc/kouza/iryokouza.htm>

※本講座についてはホームページにも掲載しておりますので、ご覧下さい。