

セミナー参加特典!

特典1 構築運用の全容掲載**テキスト配布!**



在宅医療向け評価制度
テキスト

構築から運用までまとめているセミナーテキストを参加者全員にプレゼント!
※セミナーアンケート回答者に限定します。

特典2 各社個別対応**無料相談会!**



各社に合わせた評価賃金制度のご提案や質問にコンサルタントがお答えいたします。
セミナー前の事前ガイダンスとセミナー後の事後ガイダンスが必須となります。

特典3 全国20社以上が参加経験あり**経営研究会無料招待!**



全国20社以上が参加した経営者向けの勉強会にご招待いたします。
※1回のみのご招待となります。(1社2名まで)
※個別相談にご参加された方が対象となります。
※動物病院経営イノベーション研究会にご招待させていただきます。

講座内容 & 講師

講座	講座内容	
第1講座	「インフレ・賃上げ時代でも”ヒトに困らず”持続的に成長するクリニックに必要な変化とは」 ●インフレ・賃金アップがもたらす変化と可能性 ●採用市場の進化によるクリニックの新たな展望とは ●理事長・院長に取り入れてほしい人事組織戦略	 株式会社船井総合研究所 在宅医療チーム リーダー 松岡 佑磨
第2講座	「理事長・院長のための”カンタン評価制度”の導入方法」 ●求職者を惹きつける賃金制度・給与制度の基本 ●業績向上と個人の成長を促進する評価制度のポイント ●働く職員のモチベーションを高めるキャリアプランの作り方	 株式会社船井総合研究所 在宅医療チーム 栗原 千怜
第3講座	「本日のまとめ」 ●セミナーのまとめと明日から取り組んでいただきたいこと	 株式会社船井総合研究所 在宅医療チーム リーダー 松岡 佑磨

受講料 一般価格 税抜 10,000円 (税込11,000円) / 一名様 会員価格 税抜 8,000円 (税込8,800円) / 一名様
●会員価格は、各種経営研究会・経営フォーラム、および社長onlineプレミアムプラン(旧:FUNAIメンバーズPlus)へご入会中のお客様のお申込みに適用となります。

お申込み期日 銀行振込み:開催日6日前まで クレジットカード:開催日4日前まで
※祝日や連休により変動する場合もございます。

セミナーのお申込みはこちら!



【QRコードからのお申込み】

右記QRコードからお申込みください。



【PCからのお申込み】

<https://www.funaisoken.co.jp/seminar/126174>
船井総研ホームページ (<https://www.funaisoken.co.jp>) に右上検索窓に「126174」をご入力し検索ください。

船井総研セミナー事務局 E-mail seminar271@funaisoken.co.jp TEL 0120-964-000 (平日9:30~17:30)
※よくあるご質問は「船井総研 FAQ」と検索しご確認ください。※お電話・メールでのセミナーお申込みは承っておりません。



在宅医療向け

評価 & 給料

正しく評価し、
適正な給与を支払うために

優秀人材が
定着する
評価・給与の**決め方**を
大公開

実際に
使用している
シートを
一部公開!



船井総合研究所で、在宅医療業界に特化した
トップクラスのコンサルタントが送る
在宅医療業界向け評価賃金制度

Check 下記のような事業者はご参加ください

①生産性を上げたい事業者
適正な評価がない場合、行動基準がないので業績が上らず、
社員のモチベーションも上がりません。

②優秀な人材を確保したい事業者
評価賃金制度がない場合、個人のキャリアビジョンが見えず
目標もあいまいとなり、他の企業に流れる危険があります。

③適切な給与体系を組みたい事業者
適切な給与形態を作成することは、離職防止にもつながります。
適正に給与を決める方法をご説明します。

【サンプル】評価シート



【サンプル】評価シート

オンライン
セミナー

2025年

4月13日(日)・4月26日(土)・5月11日(日)・5月29日(木)
10:00~11:30 16:00~17:30 10:00~11:30 19:00~20:30

主催

理事長・院長のための賃金の上げ方セミナー



サステナブルグロースカンパニーをもっと。
Funai Soken

株式会社船井総合研究所
〒541-0041 大阪市中央区北浜4-4-10 船井総研大阪本社ビル

お問い合わせNo.
S126174

お申込みは
QRコードから



当社ホームページからお申込みいただけます。(船井総研ホームページ[www.funaisoken.co.jp] 右上検索窓に「お問い合わせNo.」を入力ください。) → 126174

在宅クリニック向け！優秀人材が定着する

人事評価制度とは...

◆「人が辞めてしまう...」 スタッフの定着に悩む院長先生へ

近年、医療業界では人材不足が深刻化し、優秀なスタッフの確保が困難になっています。せっかく採用したスタッフがすぐに辞めてしまう... そのような悩みを抱えている院長先生も多いのではないのでしょうか？

「待遇面は悪くないのに...」「居心地よく働いてもらえていると思っていたのに...」
そう思っている、スタッフが辞めてしまう原因には医院側に問題があるケースが少なくありません。

その原因の一つとして挙げられるのが、**キャリアパスの不透明さ**です。

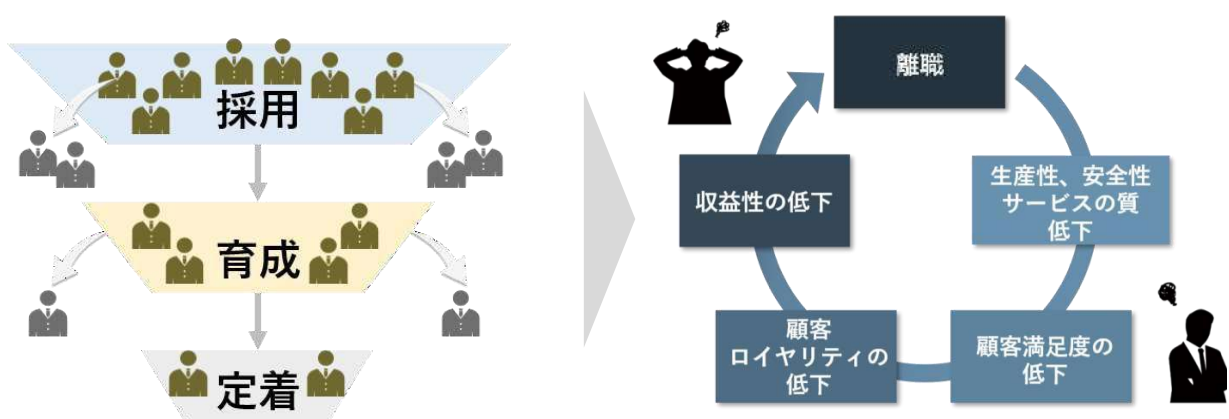
「看護師や医療事務として、この医院で働き続けたら自分は将来どうなっていくのだろう？」「どのようなスキルを身につけて、どのようなキャリアを築けるのだろうか？」
スタッフは、このような漠然とした不安を抱えながら働いています。

そのような中、キャリアパスが見えない・成長を実感できないと感じると、モチベーションは低下し、離職に繋がります。

- ・常に新しいスタッフの採用と教育に追われ、時間的・経済的な負担が大きい・・・
- ・スタッフが不足することで、医療の質やサービスレベルの維持が難しい・・・
- ・新しいスタッフが病院の理念や方針を理解するまでに時間がかかる・・・

結果として、医院全体の生産性や効率性が低下し、顧客満足度や収益性も低下してしまうなど、人材の定着率の低さは、医院の持続的な成長を阻害する大きな要因となります。

評価制度がなく、キャリアパスが不透明なクリニック



在宅クリニック向け！優秀人材が定着する

人事評価制度とは…

◆年功序列で優秀な若手はやめてしまう！？

医療業界では年功序列型の給与体系がよく見られます。

実は、これが医院の成長を阻害している可能性があります。

年齢や勤続年数だけで給与が決まっていると、優秀な若手スタッフは

「もっと評価されたい」と感じ、モチベーションが低下し、離職してしまうのです。

その他、勤続年数の長いスタッフの居座りなど、年功序列型の給与体系では能力や意欲が低いスタッフでも居座り続けてしまい、人件費が上昇し続けると医院の経営を圧迫します。人件費の高騰は、設備投資やサービス改善のための資金を圧迫し、医院の成長を阻害する要因となります。

◆人事評価制度で優秀人材が定着する！

《適切な人事評価制度を導入・運用することのメリット3選！》

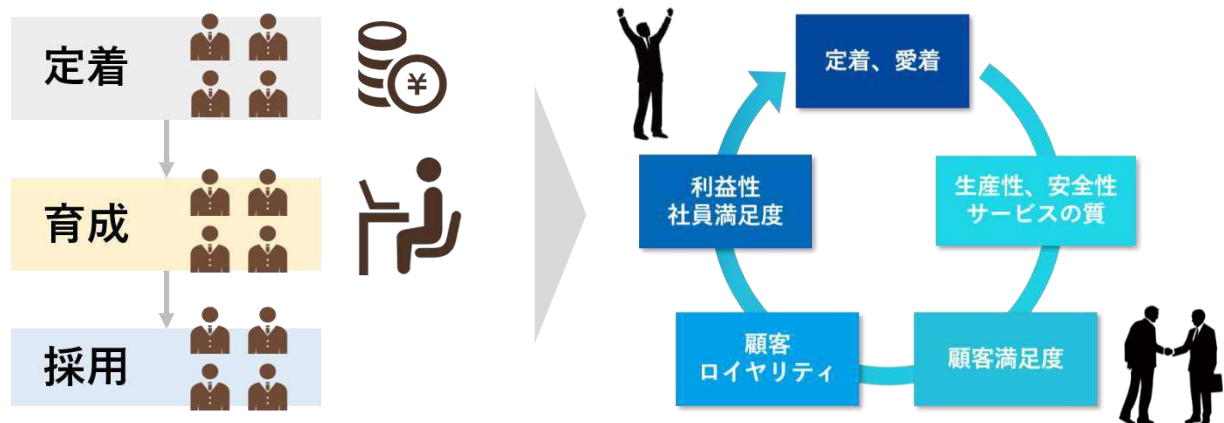
①スタッフのキャリアパスを明確化：評価制度を通して、スタッフは自分の強みや弱みを客観的に把握することができます。また、医院が求める人物像やキャリアステップを理解することで、自身のキャリアプランを明確に描くことができます。

②目標設定と成長促進：評価制度に基づいた目標設定は、スタッフの成長を促進します。目標達成に向けて努力することで、スキルアップを実感し、モチベーションを高めることができます。

③公正な評価と処遇：頑張りが正当に評価され、キャリアアップや昇給に繋がることで、スタッフのモチベーションはさらに向上し、定着につながります。

人事評価制度は、医院の持続的な成長を支える重要な基盤となります。

評価制度が整備され、キャリアパスが明確なクリニック



在宅クリニック向け！優秀人材が定着する

人事評価制度とは---

◆そもそも人事評価制度とは？

人事評価制度とは、経営目標を達成するための人材育成の仕組みです。

人事評価と聞くと、給与や賞与を決める評価のツールという印象が強いかと思います。その役割もありますが、それは人事評価が結果を出す役割のひとつでしかありません。人事評価制度を導入することで、人の成長・組織や医院を成長させる経営目標を達成することが本来の目的になります。

ではなぜ、人の成長が重要なのでしょうか。
それは、人こそが医院において最も重要な経営資源だからです。

医院の経営資源には「ヒト・モノ・金・情報」があります。
その中でもヒトが重要な理由として、経営資源である

- ①モノを作る
- ②モノを販売して利益を生む
- ③仕事に必要な情報を集めて発信する など

経営資源に関わる行為をおこなうのがヒトであるからです。

また、“モノ・金・情報”の価値は一定ですが、“ヒト”の価値はやる気や能力、感情などによって大きく上がります。そのため、多くのスタッフのやる気や能力、感情を守って仕事へのやりがいを持ってもらえるように成長させることが重要になります。そうすることで、同じ目的を持った“ヒト”の集合体である組織・医院も成長し、業績に繋がっていきます。

では、どのようにしてヒト（スタッフ）のやりがいを高めれば良いのでしょうか。
それは、能力に応じた仕事や役割を与えることと、適正な評価をおこなうことです。
そのために人事評価制度が必要になってきます。

ポイントは以下の3つです。

- ①スタッフの能力や成績に応じて役割（キャリア）を明確にする
- ②医院がスタッフにやってほしいこと（仕事）を明確にする
- ③スタッフ一人ひとりの頑張りを公平公正に見える化し、それに報いる

在宅クリニック向け！優秀人材が定着する

人事評価制度とは…

3つのポイントをそれぞれ具体的に解説します。

①スタッフの能力や成績に応じて役割（キャリア）を明確にする

医院の将来・ビジョンに合わせて、多様なキャリアを医院がつくれます。

「将来どのようにすれば役職が上がるのか」

「その役職ではどのような仕事が求められるのか」

これらを明確にすることでスタッフは自分の将来がイメージでき、やりがいをもって働くことができます。

②医院がスタッフにやってほしいこと（仕事）を明確にする

下記の行動について、医院が職員にやってほしいことを評価項目として作成します。

①仕事に関する行動

②組織として当然の行動

③管理職としての行動

その際、どのような考え方で、どのような行動をとれば医院の業績が上がり、自分の評価が上がるのかを明示します。

そうすることでスタッフは自分の役割や責任の中で、どのような考えやスキルを身につける必要があるのかがイメージできて、自主的に行動するようになります。

③スタッフの努力を公平公正に見える化し、それに報いる

スタッフの仕事の取り組みを全スタッフ共有の評価項目・評価シートで見える化し、公平・公正な結果を給与に反映します。

また、非金銭的な報酬も重要になります。

それはスタッフが頑張った結果を、面談を通して承認することです。

認められることはスタッフの働く動機付け（モチベーション）のひとつです。

まとめ

日頃の仕事に対する取り組みへの感謝と承認、次の成長に向けたアドバイスを具体的な行動計画とともに伝えることが重要です。

以上のポイントを踏まえて人事評価制度を構築し運用していくことが、スタッフのやりがいを高めて成長させていくことになります。

在宅クリニック向け！優秀人材が定着する

人事評価制度とは…

◆評価賃金制度とは？

人事評価制度は、職員の能力開発やモチベーション向上などを目的とした、幅広い評価制度です。その中で、職員の処遇を決めるために評価結果を賃金に反映させることがあります。この賃金に反映させるための仕組みが、評価賃金制度です。

評価賃金制度は、医院の目標達成のために仕事をしたスタッフの仕事を評価するためにあります。イメージしやすいものだと、学校における成績表がこれにあたります。

ここで重要なこととして、医院の目標達成のために仕事をしたことを評価するための物であって、意思を決めるため、ただ評価するために存在しているではありません。

明確に評価する基準を定めることで医院側は、

- ①医院の目標達成のための組織をつくっていきける
- ②スタッフの仕事の結果を正しく評価し、報酬やキャリアを決められる

スタッフ側は、

- ①医院でのキャリアステップが明確になることで、自分のキャリアを構築しやすくなる
- ②結果を出すことで報酬やキャリアが決まるのでやりがいを感じられる

などのメリットがあります。

評価賃金制度もさまざまな形が存在しておりますが、船井総合研究所では



の4つの制度から評価制度を構築しております。



在宅クリニック向け！優秀人材が定着する

人事評価制度とは…

◆実際に評価制度を作成してみませんか？

船井総合研究所が提案している評価制度とは

業績の向上や医院の成長、人の成長を促進するものであり

評価することが目的ではなく、業績を上げるために評価という仕組みを整え

生産性の高い人材を育成し定着をさせる。

つまり強い組織をつくるために評価制度を導入する、ということになります。

しかし、一般的に評価制度の構築は

- ・運用の手間がかかる・・・
- ・費用的にも負担が大きい・・・
- ・結局形だけになってしまうのでは・・・

と感じながら導入を検討できない院長先生も多いと思います。

そのようなお悩みを解決するべく

今回は導入・運用もしやすい（従業員、運用者にわかりやすく修正もしやすい）

評価賃金制度構築セミナーを実施いたします。

【セミナー内容】

優秀人材が定着する評価賃金制度～構築編～

- セミナー内容抜粋①：経営理念を基に、将来の社員人材像を具体的に明文化していき、等級制度を作成する方法をお伝えします。
- セミナー内容抜粋②：結果を評価するために数字で評価する項目や、プロセスを評価するために数字以外で評価する項目の作成方法をお伝えします。
- セミナー内容の冒頭③：等級制度や評価制度に連動する賃金制度の作成方法をお伝えいたします。クリニック経営において最適な労働分配率にするための具体的な賃金制度の作成方法をお伝えしていきます。

優秀人材が定着する評価賃金制度～導入・運用編～

- セミナー内容抜粋①：評価制度を導入する際に、職員の方に説明することは必須です。職員の方に納得していただくための方法をお伝えしていきます。
- セミナー内容抜粋②：経営者以外の評価する人を育てるために考課者訓練を行っていきます。考課者訓練とは何かということからどのように進めていくのかをご説明いたします。
- セミナー内容抜粋③：フィードバック面談を実施し、実際に評価をした結果を職員の方に伝える方法をお伝えいたします。フィードバック面談をする際に気を付けるポイントや効果的な方法をお伝えいたします。