

開催日程・時間

※両時間とも同じ講座を実施します。ご希望の日時にお申込みください。

Web開催
2025年 **11月22日**・**23日**・**24日**・**30日**
15:30~18:00 10:00~12:30 15:30~18:00 10:00~12:30

(ログイン開始:開始時刻30分前~)

受講料

一般価格:税抜30,000円(税込33,000円)/一名様
会員価格:税抜24,000円(税込26,400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。

お申込み締切

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

お申込みはこちら



講座内容

第1講座

もう”人”で困らない!医療機関向け人事戦略の策定方法

近年のインフレや賃金上昇がもたらすスタッフの意識や働き方の変化を踏まえ、医療機関が取り組むべき人事組織戦略を解説します。また、採用市場の進化により、クリニック経営にも新たな展望が生まれています。本講座では、「自ら考え行動できる人材の育成」「スタッフの長期定着」「幹部スタッフの育成」など、医療機関経営の重要課題を解決する手段としての人事評価制度の導入意義と基本的な考え方を学び、理事長・院長が取り入れるべき具体的な戦略を提示します。

株式会社船井総合研究所 ライフイベント支援部 在宅医療チーム リーダー 松岡 佑磨



第2講座

医師1名から7名へ成長した医療機関の成功の裏には人事評価制度があった!導入成功事例大公開!

実際に人事評価制度を導入した医療機関の事例をもとに、組織の変化や取り組みのポイントを解説します。院長の単独主導型組織から、スタッフが自律的に動く組織への進化の過程や、評価制度を通じて得られた成果・課題を赤裸々に紹介します。

医療法人寛謙会 理事長・院長 佐々木 修治氏



第3講座

医療機関向け人事評価制度構築のポイント

医療機関の規模・スタッフ人数、院長の経営方針などに応じて、どのような評価制度を構築するのが効果的かを具体事例を交えて解説します。さらに、実際の事例から見てきた「導入時の失敗例」や「院長が押さえておくべきポイント」についても学ぶことができます。

株式会社船井総合研究所 ライフイベント支援部 在宅医療チーム 栗原 千怜



第4講座

本日のまとめ

セミナーでの学びを自院でどのように活かすかを整理します。導入や改善の優先順位、まず取り組むべき具体的なアクションを、ご参加された皆様がすぐに実践できる形でお伝えします。

株式会社船井総合研究所 ライフイベント支援部 在宅医療グループ マネージャー 安室 圭祐



お申込み方法

PCの方はこちら ※6桁の数字も含めて検索してください

船井総研 134237

<https://www.funaisoken.co.jp/seminar/134237>

スマートフォンの方はこちら

右のQRコードを読み取りいただき、セミナーページよりお申込みください。

※お申込みに関してのよくある質問は 船井総研FAQ と 検索 しご確認ください。



参加者には

スペシャル特典!

実際に使用している

評価シートを一部公開!



“なんとなく”決める昇給・賞与

形骸化した評価制度

そのせいで優秀なスタッフを逃していませんか?

もう悩まない、給与・評価の決め方

医療機関特化

人事評価制度

院長のこんな風になったらを実現する人事評価制度のポイントを徹底解説!

Point①

給与判断に迷わなくなる

理事長・院長の感覚的な判断に頼らず、スタッフの能力や成果に応じて昇給額を決定する仕組み

Point②

給与や賞与の納得感UP

評価の根拠が明確になり、スタッフが自身の昇給や賞与の理由を理解し納得できる環境へ

Point③

優秀人材が自然と集まる

努力や成長が正当に評価される職場として認知され、年齢問わず優秀なスタッフの採用につながる

Point④

幹部が期待通り動く

院長の意図や経営方針を幹部が理解し、組織目標に沿った行動を自律的に実践する体制へ

Point⑤

成長人材が業績をけん引

向上したスタッフのスキルと成果が医院の業績に直結し、組織全体の成果向上につながる仕組みに

医療法人寛謙会

理事長・院長 佐々木 修治氏



実際に使用している評価シートを一部公開!

医療機関向け人事評価制度設計&運用セミナー

主催

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.S134237

セミナーのお申込みはこちら



[TEL]0120-964-000(平日9:30~17:30)

船井総研セミナー事務局:[E-mail]seminar271@funaisoken.co.jp ※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。

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。

134237

Special Interview



医療法人寛謙会

理事長・院長 | 佐々木 修治 氏

Mission

- 他のクリニックでは対応が難しい症例を積極的に受け入れ、適切な在宅医療を提供する
- 在宅医療を担う医療者の人材育成を行う

Value

どんな状態でも自宅で過ごすという選択肢が選べる地域をつくる

佐々木修治氏は、2018年に開業した在宅ケアクリニック米子の院長として、医師であり経営者として地域医療に貢献しています。佐々木氏の経営理念は「どんな状態でも自宅で過ごすという選択肢が選べる地域をつくる」ことであり、この理念を基に医療法人寛謙会を運営しています。同法人は在宅専門クリニック2拠点と訪問看護ステーションを運営されています。常勤医師7名を含む総スタッフ53名で、地域住民が自宅で安心して暮らせるよう努め、質の高い医療サービスを提供しています。



▶ 評価制度導入前、クリニック運営でどんな悩みや課題がありましたか？

いちばんの課題は「昇給の決め方が個人判断に依存していたこと」です。人数が少ないうちは私ひとりでも決められましたが、組織が大きくなるにつれ、私が直接見られないスタッフも増え、公平に評価・昇給を決めるのが難しくなりました。また、私は「できるだけ平等に扱いたい」という性格で、頑張っている人にしっかり差をつける運用が得意ではありませんでした。だからこそ、**明確なルールで自然と昇給幅に差が出る仕組みにしたかった**のです。精神的な負担も軽くなりますし、スタッフの納得感も高まると考えました。



▶ スタッフの不満は、給与額そのものより「評価が見えない」ことだった？

その通りです。**みんながどれだけ頑張って、何が評価されて、なぜ昇給・賞与につながったのか——そのプロセスが見えにくかった**。「あなたはここが良かったから上がりました」「今回はここが不足でした」という理由がわかる仕組みが必要だと感じていました。頑張った人がきちんと報われることが見えると、やる気が保てます。

▶ 評価制度を入れることで、どんな変化を期待しましたか？

「頑張れば評価される」が明確になること、そして昇給・賞与に合理的な差をつけられることです。基準があることで、スタッフは何を頑張ればよいかがわかり、成長のスピードも上がるはずだと考えました。

▶ 構築時に何を重視しましたか？(公平性／明確さ／能力・貢献度連動 など)

私自身はスタッフ全員を平等に評価したい気持ちが強いので、あえて**明確な基準と能力・貢献度への連動を重視**しました。納得できる理由とルールがあることが重要でした。

▶ 導入発表時、反発や不安の声は？

強い抵抗はありませんでした。途中段階からスタッフにも内容を共有して一緒に作ったことで、いきなり完成品を出すより受け入れやすかったと思います。過去にボリュームの大きすぎる案を見た経験があり、今回の方が現実的だという印象もあったようです。

▶ 病院での評価経験があるスタッフの反応は？

「誰が評価しているのかわかる」「実際に一緒に働く人が評価する」点が良いという声がありました。病院では顔を合わせたことのない上位職が評価者になることもあるため、当院の方が納得感があると感じる人がいました。評価者の負担はありますが、私ひとりに集中していた負担が分散され、制度としても機能していると思います。

▶ 導入後、スタッフの行動やモチベーションの変化は？

まだ1年目で、他の変化も重なっているため「制度だけの効果」を切り出すのは難しい状況です。現時点で劇的な変化までは実感していませんが、賞与に評価を連動させたところ、**頑張った人にプラスで反映され、喜びの反応はありました**。今後、定期昇給にも反映されていくと、私が毎回悩んでいた部分は基準に沿って運用でき、負担が軽くなると期待しています。

▶ 導入を振り返っての気づき・学びは？

人の評価は難しいということをあらためて実感しました。同じ評価者でも、そのときの状況や感情でブレる可能性がある。制度を入れても100%の公平は難しいですが、「なんとなくの判断」を減らす効果は大きいと思います。

▶ 導入を迷う医療機関に伝えたいことは？

多くの医療機関では、昇給や評価を「なんとなく」で決めてしまっているところが少なくないのではないかと感じています。私自身も、その傾向があったと思います。**もし導入を迷っているのであれば、思い切って制度を入れてみるのも一つの手だと思います**。「個人判断に依存した昇給・賞与」への悩みを減らす助けにはなるはずです。



組織を次のステージに導くための組織変革「人事評価制度」設計

「人事評価制度」は人の成長(スキル)と組織の作法(意識)をそろえる設計図です。これまでの「野球型組織」(トップダウンで個の力に依存)から、「サッカー型組織」(役割と連携が機能するピラミッド)への転換には、スタッフのスキルアップと意識改革が欠かせません。だからこそ、何を指し、何ができれば評価されるのかを可視化する仕組みを入れる——それが、院長主導の意思決定から脱却し、自律して走るチームをつくる第一歩です。

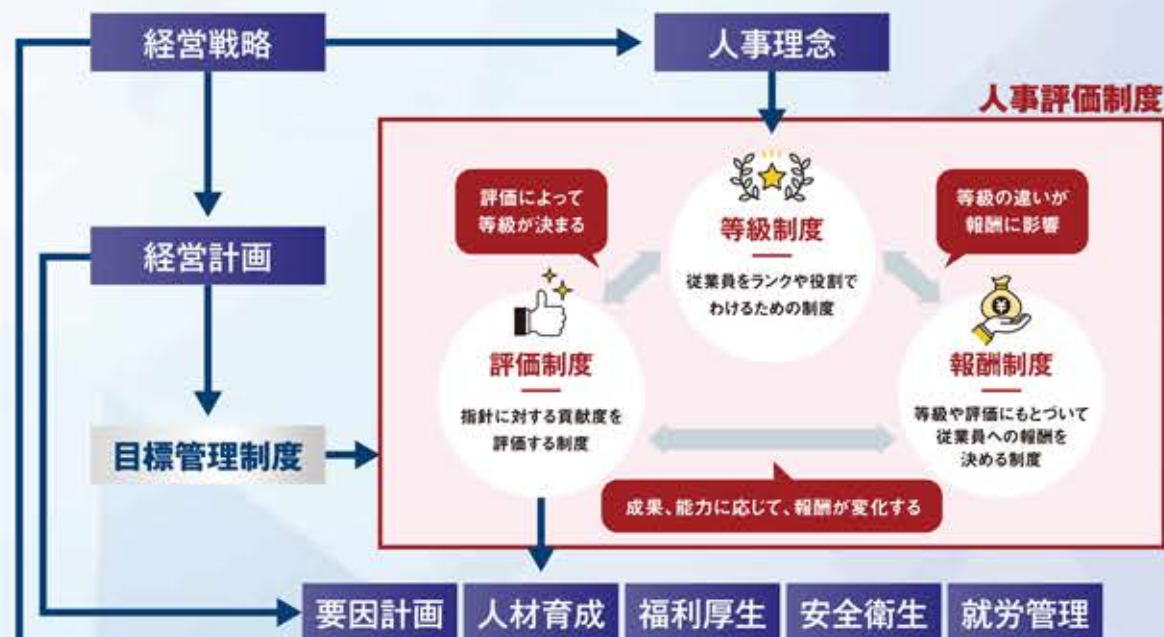


そもそも

いっぺんのようなもの？

人事評価制度

人事評価制度は、「職員が次にどのような方向性で成長したらいいの、理想的な職員像へのステップを明確化する」「職員が間違った方向に努力をしないように目指すべき方向を示す」「成果、行動、能力、貢献度をなるべく公平公正に評価し、給与に反映させる」ための重要なシステムです。また、ただ場当たりに作るのではなく、経営戦略など中長期的な視点から構築することが重要です。



人事評価制度は作りたいけど、不安があって足踏みしている…

そのような不安はこのセミナーで解消できます！

Q 他社のセミナーや実際に人事評価制度を導入している先生の話や、面談をしなければいけないというのを聞くのですが、実際しないといけないのでしょうか？



面談をする目的は、スタッフの自己評価と院長（上長）評価をすり合わせるためです。面談を実施しないとすり合わせをする機会をじっくり取ることができないので、仕組みを入れてもその効果が下がってしまいます。とは言っても、面談のために診療後に残業をしてもらうのは難しいことも多いため、診療時間内やスタッフさんにはずらして休憩を取ってもらう形で昼休憩中に実施をしているところが多くあります。診療時間内で行う場合、売上がその分下がってしまう…という不安もあるかもしれませんが、短期的リスクの回避を優先するよりも長期的メリットを取ることが重要です。また、短期的リスクという意味での売上ダウンは、どのようにその分がそれ以上を取り返すのかという施策もセミナーでご紹介します。

Q スタッフ数が多く、院長一人では評価しきれない不安があります。それでもできるのでしょうか？



評価制度の細かな運用の仕方は、その歯科医院に合わせて変わります。スタッフ数が多いが評価をできる人は院長しかいない場合は、面談時間を短くする、スタッフ同士の相互評価も入れる、客観的指標を評価項目のルールの中に入れるなどをして、面談での院長への負担を減らすこともできます。また、評価の集計もしやすいような仕組みを構築しますのでご安心ください。

Q スタッフ数が少ないのですが、人事評価制度は作りたいと思っています。できますか？

もちろんできます。人事評価制度は、医院の3～5年後を見据え、「スタッフは増えているのか？」「どんなスタッフがいると院長が目指す医院像が実現できるのか？」などを考えながら作っていきますので、人数は関係ありません。

Q 今ある評価制度をうまく活用できず見直しを考えています。そのようなことも可能でしょうか？

可能です。むしろ上手くいっていないときは、すぐに仕組み自体の見直し、運用方法の見直しをすることがおすすめです。上場企業でも3年に1度か、もっと早いペースで人事評価制度の見直しは行っており、外部のコンサルタントに協力を依頼することは多くあります。ほとんどのクリニックは人事に精通したスタッフなどいないので、より外部に協力を依頼することが必要になると思います。



規模別、院長のタイプ別に考える / 人事評価制度の導入のポイント

今回のセミナーで紹介する人事評価制度は、売り上げ規模で10億程度までのクリニックで活用できる内容になっています。医院規模に応じて押さえるべきポイントは変わってきますが、アレンジを少し加えれば、活用できるものになっています。また、院長以外のスタッフにも評価ができるようになってもらわなければならない規模の医院には、マネジメント研修のポイントなども別途ご紹介します。



規 模	ポ イ ン ト
10人未満	院長が全員の仕事ぶりなどを把握することできるスタッフ数なので、細かく作り込まれた制度ではなく、特に、評価制度と給与を決める報酬制度を構築することが効果的です。また、スタッフ採用のために給与の見直しを流動的にしなければいけないことも多々あるため、基本給や手当などの報酬制度は作り込みすぎないようにすることがポイントです。
10～20人程度	等級制度の中にチーフ・主任について組み込むことが重要な規模です。今後、スタッフ数が20人を超えることを見据えて、等級制度や報酬制度上でチーフ・主任のスタッフになるメリットを出し、かつどのような人財がチーフ・主任として理想的かを等級制度に要素として入れることで、「大変そうでもチーフ・主任をやってみよう」というスタッフを創出します。新卒、中途採用も毎年必要になりますが、その都度給与を変えたりすると人件費が大幅に変わるため、報酬制度はある程度を作り込むことをお勧めします。
20～30人	チーフ・主任の人数とそのマネジメント能力に応じて、評価制度をどのような内容にして、どのように運用するかが変わる規模です。マネジメント能力のあるスタッフがいれば、院長と分担をして、面談などを行うことができますが、まだ難しい中期の目標でチーフ・主任スタッフのマネジメントスキルを育てながら、育つまでは評価制度の運用方法を代替的なものにします。採用も毎年複数名になるので、新人の教育カリキュラムと連動した等級制度を作るとより効果的な人事評価制度になります。
30～50人	役職の階層が、理事長、チーフ・主任、スタッフだけでは足りなくなり、副院長、マネージャー、事務長などの立場の人が必要になります。この規模になると、役職者は教育、面談、施策推進など幅広いマネジメントができることが必須になり、求めるものが多くなるため、人事評価制度と連動した仕組みとして、マネジメントスキルを学び、実践する研修プログラムを設けることが必要になります。

セミナーで学べること

他院でうまくいっている人事評価制度の内容をインプット

- ✓ 院長から言いづらい医院にとって理想的なスタッフ像を伝える“あり方評価シート”の内容
- ✓ 脱毎年固定〇円昇給 スタッフの昇給を決める評価項目と報酬制度の作り方
- ✓ 院長のなんとなくから脱せる賞与額を決めるときの具体的な手順と方法
- ✓ スタッフの「やりたい」を引き出す明日から実践できる院長面談のやり方とポイント
- ✓ スタッフ面談をして、アポイントが減ったとしても売上がアップする明日からできる施策
- ✓ 目標の立て方と院長に負担をかけない管理方法
- ✓ 院長にだけいい顔をするスタッフの評価も適切にできる360度評価のやり方
- ✓ 「チーフ・主任になりたい」と言わせる役職者の給与設定のポイント
- ✓ なんとなく任せから脱する チーフ・主任に求められるスキルと院長が求めること
- ✓ 看護師、医療事務など職種ごとの人事評価制度のポイント
- ✓ スタッフの能動的な頑張りを引き出す“歩合”の出し方と注意点
- ✓ 医院規模に応じた人事評価制度の作り方
- ✓ 新卒、中途採用をするために給与を上げなければいけない…。そんなときの既存スタッフへの対応方法と説明方法のテクニック

