

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) MBO目標管理制度のモデル 47
- (4) 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 55
- (5) 人事評価のルール 63
- (6) 人事評価制度への評価 65
- (7) 人事評価制度の構築・導入・運用に関する経験則 66

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 72
- (3) 賞与制度の設計事例 81
- (4) 年俸制の設計事例 81
- (5) 退職給付制度の設計事例 83
- (6) 処遇と報酬_同一労働同一賃金への対応 87

6. 労務管理

「働き方改革」と労務管理

- (1) モラルのマネジメント 98
- (2) ストレスのマネジメント 100
- (3) メンタルヘルスのマネジメント 100
- (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～ 102
- (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～ 110
- (6) 不満解消と意欲向上のマネジメント 111

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 114
- (2) 解雇及び雇い止めに関するコンプライアンス 114
- (3) 解雇に関する留意点 115
- (4) 「働き方改革」のコンプライアンス 118

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 130
- (2) 組織マネジメントの七つ道具 131