

「hrms-jp 医療人事労務マネジメント研究会」について

- ・ 医療機関に、採用から退職までの人事労務マネジメントのしくみ（HRMS）を組み込む。
- ・ 医療機関と、そこで働く人たちのための、真の意味での「働き方改革」を実現する。
- ・ 医療機関と、関係者向けに、毎月「病院の働き方改革」懇談会を開催する。
- ・ 研究会の組織形態は任意団体とし、懇談会参加者はいつでも会員となることができる。
- ・ 医療機関に、会員・顧問たる専門有資格者等による経営・人事労務マネジメント支援を行う。

「病院の働き方改革」懇談会について

- ・ 医師、スタッフ、弁護士、社労士、事業会社等、医療機関に関わる人たちが自由に参加する。
- ・ 毎月1回、講師（keynote speaker）による講話とそれに基づく自由な意見交換を行う。
- ・ テーマと内容は「病院（医療機関）の働き方改革」に関することとし、講師に一任する。
- ・ 開催日時は講師都合優先。会場は原則として千葉市民会館とする。
- ・ 出欠自由、会費はその都度徴収し、会場費・講師料・資料代に充当する。

「働き方改革」への私見

- ・「労務に服して賃金を得る」という働き方や「24時間365日の人間系での応需」という働き方には本質的な「働き方改革」への根本的な制約や限界がある。
- ・しかしなおかつその制約や限界のなかで「働きがいのある・働きやすい職場づくり」や「より人間らしい働き方」を希求したい。

「病院の働き方改革」の実務的な主要課題

- ・医師の「働き過ぎ改革」
- ・看護師の「休み方改革」
- ・技術、事務スタッフ等の「働き方改革」
- ・採用から退職までの人事労務マネジメントの仕組みづくり
- ・いわゆる「同一労働同一賃金」への実務的対応
- ・働き方改革のコンプライアンス、労基署対応

「病院」という組織の「働き方改革」について

- ・「組織・人事・労務・経営マネジメント」の不在または貧困の中で…
- ・「医・看・技・事」というヒエラルキーの中で…
- ・「医療機関の職員」としてのモラルとモチベーションを基本に…