



医療経営講座

ご案内

2012

主催 立命館大学
医療経営研究センター

2012年度ビジネスリーダー育成講座開講

人材の育成と人材の活用をめざして

人材の育成の重要性に異論を唱える人はいません。しかし、同時に人材育成の難しさに直面することも多々あります。それは時流が早く過去の成功体験や常識が通用しなくなっているからです。

そこで、本年度の講座では、特に人材の育成と人材の活用をベースにした能力、実力主義人事のあり方とそれに伴う賃金処遇の導入の仕方に重点を置いております。昨年に引き続き「人事管理・労務管理ベーシックコース(全7回)」、「アドバンスコース(全6回)」を通して、人事、賃金のあり方と実務運用を体得いただきます。また、実務に則して選択出来る具体的なプログラムをご用意いたしました。

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



齋藤 清一
Seiichi Saito

民間製薬会社に入社、人事課長歴任。日本賃金研究センター主任アドバイザーを経て、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、日本経営倫理学会会員として活躍中。

主な著書:「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。「病院人材育成とコンピテンシー活用の仕方」「病院人材育成のための人事考課面接訓練100問100答」「病院職種別等級別職能要件書マニュアル全集」「職務調査の進め方活用の仕方」「人事考課実践テキスト」「職能給の決め方がわかる本」「病院人事・賃金制度策定事例集」「病院人事賃金の革新」「医師の賃金はこう決める」以上経営書院。「あなたの部下になりたい」税務経理協会。「甦る病院経営 人事賃金制度改革のすすめ方」医療タイムス社。「エクセレントホスピタル」日総研。その他多数。

DVD:『甦る病院経営、人事賃金改革の進め方』『加点主義人事考課の進め方』『人事考課ケーススタディ』『賃金シリーズ』これからの賃金体系のあり方』『賃金シリーズ』新しい賞与制度の設計と運用』『賃金シリーズ』賃金と切り離れたポイント制退職金の設計と運用』(企画・制作 ㈱ALCS総合事務所)、他多数。

医療経営講座 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。

※修了者には特典があります。法人会員の場合にも特典があります。詳細はお問い合わせください。

2012年度医療経営講座

トータル人事システム講座

講座名		会場	開講日	開講時間	受講料(円) (税込、消費税込)	時間数
ベーシックコース	第1回 マネジメントと管理監督者の基本	東京	5/26(土)	10:00 ~16:00	147,000 (合計35時間)	5
	第2回 病院経営と人事管理、労務管理論	東京	6/16(土)			5
	第3回 管理の機能論	東京	7/ 7(土)			5
	第4回 管理者と人材育成論	東京	8/25(土)			5
	第5回 管理者と戦略、戦術論	東京	9/15(土)			5
	第6回 実力主義人事と人材育成論	東京	10/20(土)			5
	第7回 実力役割主義と人事管理論	東京	11/24(土)			5
アドバンスコース	第1回 能力実力主義人事制度構築のベース設計と運用	東京	8/31(金) 9/ 1(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、面接制度のベース設計と運用	東京	10/26(金) 27(土)			10
	第3回 実力とは何か、人材活用の実力評価システムの設計と運用	東京	11/16(金) 17(土)			10
	第4回 管理者、専門職の実力主義賃金の設計と運用	東京	12/ 7(金) 8(土)			10
	第5回 成果反映の賞与制度、退職金制度の設計と運用	東京	1/18(金) 19(土)			10
	第6回 人事マルチプル制度の設計と運用	東京	2/15(金) 16(土)			10

実務講座・訓練講座

医療現場の人事労務Q & A	東京	5/19(土)	10:00 ~16:00	25,000	5
人事考課者訓練、コンピテンシー評価者訓練講座	東京	8/18(土)		25,000	5
グループ、個人目標面接訓練講座	東京	9/29(土)		25,000	5
リーダーシップ、コミュニケーション訓練講座	東京	10/ 6(土)		25,000	5
職場のメンタルヘルス問題と事前対策講座	東京	1/26(土)		25,000	5
リスクマネジメントの徹底検証とそのすすめ方講座	東京	2/23(土)		25,000	5

『経営を考える医療機関経営者のトップ経営研究会』開催中

『事務長経営戦略研究会』全国ブロックにて近日開催予定

◆本講座のねらい◆

管理監督として知らなければならないマネジメントの基本を学ぶとともに
職場の労使関係における問題解決へのリーダーシップの取り方や管理監督者
に求められている組織戦略経営の実務を学ぶ。

◆会場◆東京キャンパス

◆時間◆

10:00～16:00

（各回5時間計35時間コース）

◆受講料◆全7回 147,000円（テキスト込、消費税込）

<p>第1回 5月26日（土）</p>	<p>「マネジメントと管理監督者の基本」</p> <p>1. マネジメントの主要理論 2. マネジメントの変遷と課題 3. 管理監督者の職務とマネジメント体系 4. 共感のマネジメントと管理監督者 5. 人間とマネジメント</p> <p>6. 問題解決の実践と管理監督者 (1) できる管理監督者とは (2) 問題解決のリーダーシップ (3) 職場の労使関係に於ける問題解決</p>
<p>第2回 6月16日（土）</p>	<p>「病院経営と人事管理、労務管理論」</p> <p>1. 人事管理論 (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</p> <p>(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 (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>
<p>第3回 7月7日（土）</p>	<p>「管理の機能論」</p> <p>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</p> <p>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>
<p>第4回 8月25日（土）</p>	<p>「管理者と人材育成論」</p> <p>1. やりがいのある職場とは 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</p> <p>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>
<p>第5回 9月15日（土）</p>	<p>「管理者と戦略、戦術論」</p> <p>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</p> <p>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>
<p>第6回 10月20日（土）</p>	<p>「実力主義人事と人材育成論」</p> <p>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</p> <p>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>
<p>第7回 11月24日（土）</p>	<p>「実力役割主義と人事管理論」</p> <p>1. 役割等級制度のフレーム設計 2. 役割等級昇格基準、役職登用基準の作成 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…</p> <p>5. 役割等級と役職との関係 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. 役職定年制度、任期制度、公募制の設計と運用</p>

講師紹介

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、日本労務学会。

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。DVD：『病院の賃金・人事制度が分かる！齋藤清一6本シリーズ』、他多数。

◆本講座のねらい◆

人事担当責任者として人事賃金の実務とその実務の応用展開が図れるようモデルケースの演習を通じて制度設計のノウハウを学ぶ。また、出来上がった新制度をスムーズに導入するためには何をどうしたら良いのか、その手順や方法など運用のノウハウについて実践を通して学ぶ。

◆受講料◆全6回 315,000円 (テキスト込、消費税込)

◆会場◆東京キャンパス

◆時間◆

【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 8月31日 (金) 9月1日 (土)</p>	<p>「能力、実力主義人事制度構築のベース設計と運用」</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 実力評価制度(コンピテンシー評価)のつくり方 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 ケース演習
<p>第2回 10月26日 (金) 10月27日 (土)</p>	<p>「加点主義人事考課、面接制度のベース設計と運用」</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 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 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 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 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 加点主義人事考課制度の事例 ケース演習
<p>第3回 11月16日 (金) 11月17日 (土)</p>	<p>「実力とは何か、人材活用の実力評価システムの設計と運用」</p> <ol style="list-style-type: none"> 人材評価制度とシステムづくり 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) 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 12月7日 (金) 12月8日 (土)</p>	<p>「管理者、専門職の実力主義賃金の設計と運用」</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 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) 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 定昇廃止、ベアと賃金改定のあり方 ケース演習
<p>第5回 1月18日 (金) 1月19日 (土)</p>	<p>「成果反映の賞与制度、退職金制度の設計と運用」</p> <ol style="list-style-type: none"> 臨時給与とは何か 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 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 ケース演習
<p>第6回 2月15日 (金) 2月16日 (土)</p>	<p>「人事マルチプル制度の設計と運用」</p> <ol style="list-style-type: none"> 能力、実力主義人事諸制度の設計実務 <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 人事異動制度 裁量労働制 カフェテリアプラン制度ほか 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格昇給要件の整備 (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 ケース演習

5月19日(土)

「医療現場の人事労務の問題Q&A」

受講料／25,000円
(テキスト込、消費税込)

◆本講座のねらい

病院、施設の経営は正に人材そのものです。問題を抱える職員に対して何の手立でも行われていない組織は、モラルの低下や業績不振は見ずして明らかです。また、問題を抱える職員への対応には法的な考慮が必要のために、二の足を踏んでいる人事担当者もいらっしゃるのではないでしょうか。これらの問題解決や改善への指標として、新講座を開講いたします本講座は、管理監督者として絶対に知らなければならない人事労務問題解決のためのQ&Aについてお伝えいたします。

- | | | |
|---|--|--|
| <p>1. 問題職員への積極的対応法</p> <p>(1) よく見られる傾向</p> <p>(2) とるべきマネジメント</p> <p>(3) 問題を抱える職員への対応策</p> <p>(4) メンタル不調者の対応策</p> <p>2. こんな時どうする。(ケース演習、講師コメント)</p> <p>(1) 上司と合わないとき</p> <p>(2) 今の仕事で希望ではなかったとき</p> <p>(3) ノルマがきつすぎるとき</p> | <p>(4) やる気が持続しないとき</p> <p>(5) あなたのメンタルは大丈夫?</p> <p>(6) 部下の問題意識を育てるとき</p> <p>(7) 面白い提案を引き出したいとき</p> <p>(8) 相談しやすい雰囲気をつくる</p> <p>(9) 「自然な気づき」を導くとき</p> <p>(10) 部下の成長を認めて励ますとき</p> <p>(11) ミスを注意するとき</p> <p>(12) 仕事を任せるとき</p> | <p>(13) 残業をしている部下をねぎらうとき</p> <p>(14) スケジュール管理を徹底するとき</p> <p>(15) 自分の体験談を教訓として語る</p> <p>3. 増え続ける労働トラブル</p> <p>(1) 労務監査の対象とすすめ方(適法性、妥当性)</p> <p>(2) 法違反によるもの</p> <p>(3) 雇用契約上の理由によるもの</p> <p>(4) 民事的トラブルによるもの</p> <p>(5) テーマ別労務監査のポイントチェック</p> |
|---|--|--|

8月18日(土)

「人事考課者訓練、コンピテンシー評価者訓練」

受講料／25,000円
(テキスト込、消費税込)

◆本講座のねらい

最近では人事考課を育成型絶対考課や加点主義人事考課と呼ぶようになりました。賃金や賞与査定のために実施したのは昔のことです。能力開発や行動改善をメインにするのであれば、基準の明示とルールの正しい実践が必要です。考課者、コンピテンシー評価者訓練では①管理者の評価基準の統一②管理者の考課ルールの正しい理解③管理者のマネジメント能力の向上を目的にして何度も繰り返して身につけて実施することが大切です。

- | | | |
|--|--|--|
| <p>1. 人事考課とは何か</p> <p>(1) 能力主義と人事考課</p> <p>(2) 絶対考課とは</p> <p>(3) 人事考課の組み立てと仕組み</p> <p>(4) 管理者の役割</p> <p>2. コンピテンシーとは何か</p> <p>(1) 成果を継続するにはプロセス
コンピテンシーが大切</p> | <p>(2) わが病院のコアコンピテンシーは何か</p> <p>(3) コンピテンシーモデルの作成</p> <p>(4) 優秀職員のキーワードは病院、
施設の文化の差異による</p> <p>3. 人事考課ケーススタディ</p> <p>(1) 演習の進め方の説明</p> <p>(2) ケースの上映</p> <p>(3) 個人ごとの考課と集計</p> | <p>4. 考課結果のグループでの検討</p> <p>(1) グループ別討議</p> <p>(2) グループ別の意見発表と講師コメント</p> <p>(3) まとめと質疑応答</p> <p>5. コンピテンシー評価者訓練</p> <p>(1) あなたの強み、弱み、幹コンピテンシー</p> <p>(2) ケース演習</p> <p>(3) 成果に結びつけるコンピテンシー評価</p> |
|--|--|--|

9月29日(土)

「グループ、個人目標面接訓練講座」

受講料／25,000円
(テキスト込、消費税込)

◆本講座のねらい

“面接”は刻々と変わる医療経済、行政の変化を柔軟に受け止め、問題解決を行うために上司と部下が知恵を絞る重要なマネジメントです。人材育成と人材活用、そして、上司と部下との信頼関係作り、業績アップのためにはしっかりと面接制度を定着させなければなりません。また、チームメンバー同士で気づいた知恵やアイデアを仲間との成長のために適宜適切にアドバイスをします。面接制度は助け合う人間関係を醸成します。

- | | | |
|---|--|---|
| <p>1. 面接制度の実際</p> <p>(1) 面接制度の意義と能力開発</p> <p>(2) 目標の作り方、とらえ方</p> <p>① 目標設定の方法と達成基準の作り方</p> <p>② 能力開発カードの書き方</p> <p>③ 能力開発カードと人事考課の連動</p> <p>④ 考課結果のフィードバックの仕方</p> | <p>(3) ケース上映、演習の実施、グループ面接の
展開</p> <p>① 連名課業一覧表の作り方</p> <p>② 人事考課結果の自己評価と各人の発表</p> <p>③ 各人発表へのメンバー各人のコメント</p> <p>④ 講師コメント</p> | <p>(4) 面接模擬演習</p> <p>① ケース上映</p> <p>② 個人評価とグループ評価</p> <p>③ 講師コメント</p> <p>④ 質疑応答</p> |
|---|--|---|

10月6日(土)

「リーダーシップ、コミュニケーション訓練講座」

受講料／25,000円
(テキスト込、消費税込)

◆本講座のねらい

リーダーに必要な条件はまずなんと言っても人間の魅力、そして、部下掌握力・判断力・業務推進力などといわれています。リーダーはメンバーの力を結集し組織目標達成の先頭に立つ必要があります。部下の意欲を引き出しながら成功体験を作る重責を担っているのです。生き生きとしたチームを作るために欠かせない基本的なコミュニケーション論を当講座で習得していただきます。

- | | | |
|--|---|--|
| <p>1. リーダーシップ論の2つのタイプ</p> <p>(1) 素質か状況か</p> <p>(2) 社会的技能としてのリーダーシップ</p> <p>2. 管理者としてのリーダー</p> <p>(1) 管理者としての位置づけと基本的役割</p> <p>(2) 管理的リーダーシップと管理者に必要な能力</p> | <p>3. リーダーシップ論の諸モデル</p> <p>(1) 行動モデルと態度モデル</p> <p>(2) 状況対応リーダーシップ・モデル</p> <p>4. リーダーシップ・スタイルの適用と対人
コミュニケーション技法</p> <p>(1) リーダーシップ・スタイルの表現</p> | <p>(2) 対人コミュニケーションの基本技能</p> <p>(3) 話し方とリーダーシップ</p> <p>(4) 聞き方とリーダーシップ</p> <p>(5) コーチングとリーダーシップ</p> <p>5. ケース演習</p> <p>(1) コミュニケーションのすすめ方</p> |
|--|---|--|

1月26日(土)

「職場のメンタルヘルス問題と事前対策講座」

受講料／25,000円
(テキスト込、消費税込)

◆本講座のねらい

職場のメンタルヘルス、ストレス社会、過労死など心の病に苦しむ職員が増えています。メンタルヘルス問題によって引き起こされる出勤できない、出勤しても満足に仕事ができない、仕事をすればミスをしてチームメンバーの足を引っ張るなど、今やメンタルヘルス問題はストレス過多の時代において経営政策の一環として取り組む視点が不可欠です。しかし、メンタルヘルス対策が一筋縄ではいかない事も事実です。メンタルヘルス問題には事前予防対策が重要となります。職場での解決策のヒントがきっと見つかる管です。

- | | | |
|--|---|--|
| <p>1. 深刻化するメンタルヘルス問題の現状</p> <p>2. 社会的責任としてのメンタルヘルス</p> <p>3. メンタルヘルス疾患の基礎知識</p> <p>4. 職員がメンタルヘルスの不調を訴えたときの対応</p> <p>5. メンタルヘルス対策と法律の基礎知識</p> | <p>6. メンタルヘルス対策と個人情報保護法</p> <p>7. メンタルヘルス対策の取り組みポイント</p> <p>(1) メンタルヘルス対策の流れ</p> <p>(2) メンタルヘルス疾患の対応</p> <p>(3) 管理監督者の留意点</p> | <p>(4) 適正配置と職場環境の維持</p> <p>8. メンタルヘルス対策の実務</p> <p>9. 職場復帰の可否の留意点</p> <p>10. メンタルヘルス対策のための職員研修</p> <p>11. リスク管理からのメンタルヘルス対策</p> |
|--|---|--|

2月23日(土)

「リスクマネジメントの徹底検証とそのすすめ方講座」

受講料／25,000円
(テキスト込、消費税込)

◆本講座のねらい

リスクマネジメントとは何か、リスクマネジメントという言葉から連想するリスクは人によって異なるのではないのでしょうか。産業を問わず多くの組織ではリスクマネジメントに取り組んでいます。患者、利用者からの苦情、情報漏えい、コンプライアンス違反、環境汚染、事業の国際化など組織が直面するリスクは様々です。しかし、病院、施設でのリスクマネジメントの認識はまだまだ希薄であり共通認識がないのが現状です。リスクマネジメントを怠った結果、組織が消滅したケースも多々あります。リスクマネジメントは今や避けては通れない経営課題です。本講座ではリスク管理のポイントを学びます。

- | | | |
|---|--|---|
| <p>1. リスクマネジメントとは何か、</p> <p>2. なぜ、今、リスクマネジメントなのか</p> <p>3. 私の病院、施設のリスクをチェック</p> <p>4. リスクマネジメントのすすめ方</p> <p>5. リスクマネジメントの基礎知識</p> <p>(1) モニタリング</p> | <p>(2) 危機管理とリスクマネジメント</p> <p>(3) 内部統制とリスクマネジメント</p> <p>6. 各部門に於ける管理体制</p> <p>(1) 各部門、部署に於ける管理体制</p> <p>(2) 関係者のトレーニング</p> <p>(3) 情報の共有と記録の管理</p> | <p>7. リスクマネジメントの実務</p> <p>(1) リスクの洗い出しと評価</p> <p>(2) リスクの洗い出しの方法</p> <p>(3) 評価基準</p> <p>(4) リスクマネジメント監査のチェックリスト</p> <p>(5) 今、気になるリスクの対応</p> |
|---|--|---|

医療経営講座Podcast版「齋藤清一の医療経営講座」を配信中です。医療行政・経済情勢変化にも柔軟に対応できる人事・賃金・組織改革についてお伝えいたします。お手持ちのPC及びapple製品(iPad、iPhone、iPodなど)から無料で視聴していただくことが可能です。是非一度ご視聴ください。

【URL】 <http://itunes.apple.com/jp/podcast/id481175878>
iTunes上で [齋藤清一の医療経営講座](#) [検索](#)



【配信について】

- | | |
|-------------------------------|---------------------------------|
| 第 1 回目 「人事改革の進め方」 | 第 7 回目 「人件費管理、財務管理の進め方」 |
| 第 2 回目 「仕事ができる医療スタッフとは」 | 第 8 回目 「能力・実力主義時代における賃金設計のポイント」 |
| 第 3 回目 「能力主義人事制度のフレーム作り」 | 第 9 回目 「賞与、退職金の考え方」 |
| 第 4 回目 「加点主義人事考課、面接制度のシステム設計」 | 第10回目 「能力実力マルチプル人事賃金制度の概要」 |
| 第 5 回目 「人材を活かす実力評価システムの設計」 | 第11回目 「人事管理の基本理念」 |
| 第 6 回目 「日本型年俸制の設計はこうすすめる」 | 第12回目 「能力主義人事制度のフレームづくり その2」 |

2012年度 法人会員制度のご案内

多くの方々に受講していただきたく、立命館大学「医療経営講座」では、法人会員という制度を設けております。一定の基準に達しましたら、法人会員として登録され、翌1年間の受講料が割引となる制度となっております。

認定基準

同一法人単位(広域法人にあっては都道府県単位)で、2012年度開講中に「医療経営講座」の受講生が実人数で5名以上に達した法人様が認定対象となります。
(多くの方々に受講していただく主旨から、延べ受講人数ではなく実人数を基準にさせていただきます。)

会員期間

2013年度の「医療経営講座」開催期間

割引額

	受講者人数(実人数)	割引率
法人会員 I	5名 ~ 9名	受講料の 10 %
法人会員 II	10名 ~ 19名	受講料の 30 %
法人会員 III	20名 ~	要相談

ホームページリニューアルのお知らせ

この度、立命館大学医療経営講座のホームページをリニューアルいたしました。

- ・当講座を受講された会員の皆様にご利用いただける便利な【MYページ】機能もご用意いたしました。
- ・【MYページ】にログインしていただくと、受講中の講座や受講時間・受講履歴の閲覧や、修了要件である60時間まであと何時間かも一目で分かります。
- ・講座のWeb申し込みも簡単に出来ます。



URL : [http:// www.iryoukeikouza.com](http://www.iryoukeikouza.com)

[立命館 医療経営講座](#) [検索](#)

●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。

フリガナ			
お名前			
ご連絡先 □ご自宅 } いずれかに✓ □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。

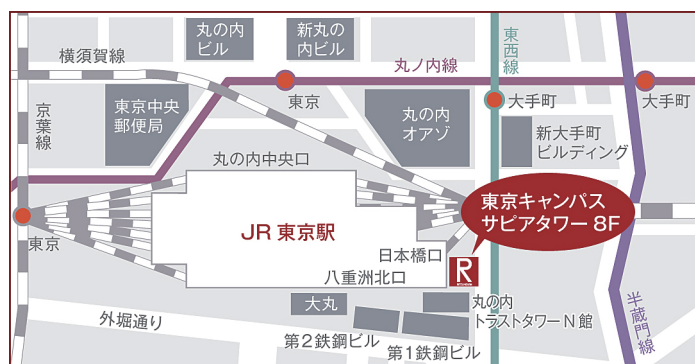
開催日	講座名	受講する講座に○をご記入ください
5/19(土)	医療現場の人事労務Q&A	
5/26(土)～11/24(土)	トータル人事システム講座ベーシックコース	
8/18(土)	人事考課者訓練、コンピテンシー評価者訓練講座	
8/31(金)～2/16(土)	トータル人事システム講座アドバンスコース	
9/29(土)	グループ、個人目標面接訓練講座	
10/6(土)	リーダーシップ、コミュニケーション訓練講座	
1/26(土)	職場のメンタルヘルス問題と事前対策講座	
2/23(土)	リスクマネジメントの徹底検証とそのすすめ方講座	

お申し込み要領

- お申し込みは必要事項をご記入の上、FAXまたはEmailにてお願いいたします。折り返し、「受講確認書」をお送りいたします。
- お申し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。
- お申込みいただいた受講料は原則としてお返しいたしかねますのでご了承下さい。
- お申し込み多数の場合は、定員に達し次第締め切らせていただきます。
- 講座開講有無につきましては開講日の10日前に最終決定いたします。中止決定の際は受講料のみご返金させていただきます。

東京キャンパス

〒100-0005
東京都千代田区丸の内1-7-12
サピアタワー8階
TEL:03-5224-8188
FAX:03-5224-8189
http://www.ritsumei.jp/tokyocampus/index_j.html



●お申し込み、お問い合わせはこちらまでお問い合わせください。

立命館大学リサーチオフィス(BKC)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

※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、ご覧ください。

URL <http://www.iryoukeieikouza.com>

2012.4