

(寄稿)

「人事制度と目標管理」における肝 (重要ポイント)

〈 要約 〉

どの組織においても、人事制度はその評価基準等、非常に難しい問題といえます。特に医療機関においては、そのサービス形態は、人件費が対収入比で50%以上の「労働集約型産業」であり、評価の仕方によっては、経営に多大な影響を及ぼす場合もあります。

労働集約型産業で収支改善を行おうとすると、概して、コストカットの手段として、人件費削減が着目されることが少なくありません。しかし、現実問題として、当該事業は施設基準上の人員配置の規定があり、一般の事業法人と比較しても、人件費の削減は難しいのが実情です。

一方で、安定した事業運営に何よりも大切なのは、現場で働く職員のモチベーションを維持し続けることであり、ふたつの相反する課題をどの様に解決するかが非常に重要と言えるでしょう。

そこで、今回のヘルスケアノートでは、「人事制度」にフォーカスし、医療機関の収支改善の判断基準の切り口として、人材を削減することではなく、むしろ個人や組織が「目標」を達成することこそが、収入の増加・安定につながるという仕組みづくりをご紹介します。

組織あるいは個人の「目標」達成が、法人全体の収支にどのような効果をもたらすのか、そして、「メインシステム」と位置づけられる法人の経営計画の実現と、「サブシステム」としての人事制度をいかに連動させ、効率性と透明性の高い経営システム構築を行うのかを、目標設定の重要性を通してお伝えします。

2010年12月24日

Healthcare note

(No. 10~22)

寄稿者名：

山田ビジネス
コンサルティング株式会社
コンサルティング事業本部第2部
医療事業部 部長 川村 和人

編集主幹

野村ヘルスケア・
サポート&アドバイザー
河添 麻美

野村證券株式会社
法人企画部