

---

法人・施設の発展を願い  
職員の成長を願う

一步一步をアシストします  
**Step Up**



**医療・福祉に特化した経営・人事コンサルタント**

医療・福祉の現場経験、実務知識と  
医療・福祉へのコンサル実績から  
医療・福祉を変える

経営課題、人事課題を抱えている医療・福祉  
お問い合わせください(全国対応)

裏面もご覧ください。

1

### 貴法人・施設に適した戦略策定と組織体質改善で、勝ち抜く経営へ

#### 経営分析・診断

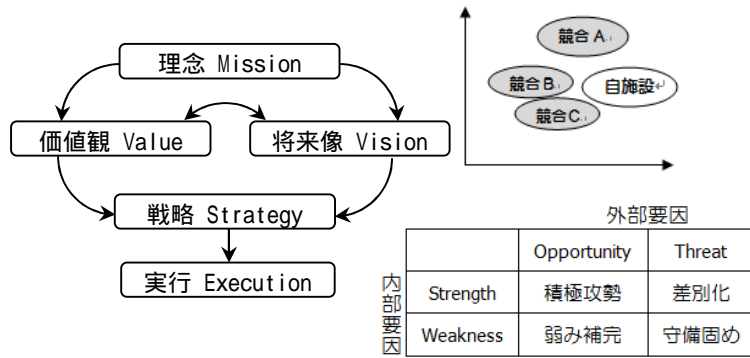
各種数値分析とヒアリングから経営診断・組織診断し、問題や課題を具体化します。

#### 戦略策定と実行

将来のあるべき姿に向け、やるべきことの意思統一を図り実行展開する、その最適な手法を提案し、戦略遂行を強力に支援します。

#### マネジメント力のある組織体質

医療・福祉業界で弱いマネジメント力。そのマネジメント力を高め、勝ち抜く経営・組織体質を実現。



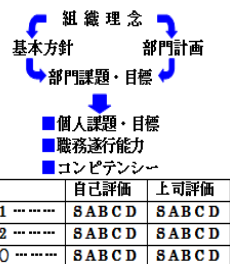
2

### 期待職員像に導く 貴施設独自の『人事評価』

大企業と同じ考え方ややり方をそのまま持ち込んでいると人事評価制度は機能しません。

医療機関や福祉施設にはその施設なりの、小規模施設には小規模施設なりの、さらにその種別に適した人事評価制度を構築し、運用することが大事なのです。

そこで、シンプルな設計ながらも貴施設の『期待職員像』に導く人事評価の仕組みを作り、職員の頑張るべき方向性と将来像を『見える化』します。また、評価者のレベルに応じた評価者研修も実施し、事業主・管理職にも職員にも納得性の高い人事評価制度構築の支援を行います。



3

### 頑張っている職員に報いる メリハリのある『給与制度』

給与は事業主から職員に向けての『メッセージ』です。単に他施設の真似をして給与を払っているだけでは事業主からのメッセージが届いていないのも同然です。そのため、優秀な人材は流出してしまっているかもしれません。

頑張った職員に報い、メリハリのある給与を支払い、また将来の生活設計を『見える化』することで、人材確保と育成につながる給与制度を構築します。

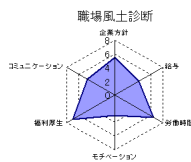
将来の人件費コントロールに不安がある施設には、給与制度診断も行っています。



4

### 今後の施策に役立つ 『組織診断、職場風土診断』

職員が職場でどのように考え、何を感ず、今後どうありたいかなどを知ることは、組織にとって非常に大切なことですが、施設内でアンケートをしても個人が特定されることを懸念し回収率が悪く客観性に欠ける場合があります。そこで第三者である弊所を利用することで回収率を上げ、客観的なデータとして集計分析し、診断結果をお返しします。また、今後の人事管理・労務管理対策へのアドバイスも行います。



5

### 部下管理のための管理職向け 『労務管理研修』

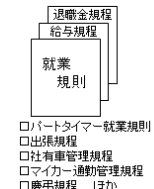
労務管理の要は管理職。職員の引き起こす問題を大きくするか、スムーズに解決へ持ち込めるかは現場の管理職の初動対応が大きな鍵を握っています。さらに問題が起きない職場づくりへ向けて、管理職として知っておくべきポイントなどを貴施設の状況やレベルに応じてオーダーメイドで研修を行います。



6

### 問題職員に振り回されない 『就業規則等の規程整備』

昨今、労務トラブルは急増。問題職員に振り回されることなく、組織として適切な対応を行うためには少なくとも労務管理諸規程の整備は必須です。それも、単に整備しているだけではなく、事業主や管理職が規定されている内容と活用方法を理解していることが求められますので、そのことを含めてご支援します。



7

### 労基署のブラックリストに載らないための『是正勧告対応』

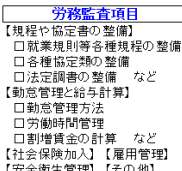
労働基準監督署による臨検監督で受けた是正勧告や指導票は無視してはいけません。しかし、どのように対応すればよいかわからないことや、すぐに改善できないこともあるでしょう。その際の対応方法を丁寧に指導するとともに、監督官との交渉にも携わり、今後の労務管理対策をご支援します。



8

### コンプライアンスに向けた 『労務監査』

行政や取引先からの監査対策として労務管理領域の監査を行い、適法性や改善すべき項目を診断します。ベテランの総務担当者でも見逃しがちな点までチェックを行うとともに、改善指導アドバイスも行います。特に、社会的責任(CSR)への取り組みを検討されている施設には、お勧めです。



9

### その他、次のような人事労務領域の各種対策及び業務改善を支援中

- 次世代育成、ワーク・ライフ・バランス環境整備
- 残業時間削減(人件費削減と安全配慮義務対策)
- 業務改善(ムダ・ムリ・ムラ取り、効率化、質の向上、5S等)
- セクハラ、パワハラ、職場のいじめ防止対策
- メンタルヘルス(うつ病)対策
- 名ばかり管理職対策
- 各種セミナーや施設内研修会の講師、会議指導
- 理事長や院長、施設長、総務部長からの随時相談へのアドバイス