



株式会社 Dプラス
代表取締役社長
勝又 健一

(株)リクルート/企業の採用支援業務を担当。(株)メディカル・プリンシプル社創業メンバー。
[DOCTOR'S MAGAZINE]編集長、麻酔科専任など医療専門エージェントのキャリアを磨く。「JAMIC」(現:株式会社リクルートドクターズキャリア)在籍中、病院・医師に向けた講演活動も展開。

- 謹賀新年のご挨拶
- Dプラス『10大ニュース』
- 第46回全国病院経営管理学会
テーマ「明日の病院経営」
において特別講演
- 連載コラム『医師採用いろは』
- ご登録の流れ
- ホームページのご紹介
- 編集後記

新年、明けましておめでとうございます 今年もどうぞ宜しくお願い申し上げます

毎年少しずつでも成長したい!と願っているDプラスです。

お陰様で去年もちょっぴり成長し、今年の春には新入社員の採用も決まり、だんだんと会社も大きくなってきております。これも皆様のお陰と感謝いたしております。

今年は特に、勝又の得意としている分野「採用・人事コンサルティング」にも力を入れ、現在の医療業界に、よりよい飛躍となりますよう邁進していきたくと思います。

今後ともDプラスをどうぞ宜しくお願い致します。



Dプラス 10大ニュース NEWS

第46回全国病院経営管理学会 テーマ「明日の病院経営」において特別講演

11月12日(金)に行われた学会の特別講演～病院の経営戦略～を勝又健一が講演しました。150人を超す病院経営者や事務長、医療スタッフに向け、タイトル:「職員に選ばれる病院、選ばれない病院」です。外部からの視点は裏面でお伝えいたします。

新サービスD-PAS(ドクター・パーソナル・アセスメント・サービス)、N-PAS(ナース・パーソナル・アセスメント・サービス)リリース

多くのお客さまからの強いご要望にお応えして、新サービスD-PASシリーズの提供を開始しました。医師や看護師、コメディカルの皆さんも専門職として、ご自身の個性を把握することにより業務効率アップやコミュニケーションアップに有効活用できます。

「医療崩壊の真実」の反響が爆発?

2009年秋に出版した「医療崩壊の真実」(アスキー新書)に様々な反響がありました。代表的なものとして済生会栗橋病院の本田宏副院長のブログに取り



上げられたことでアマゾンの書籍ランキングの総合20位、文庫新書部門2位の快挙。また、岩手医科大学の小論文入学試験問題に採用!など…ありがとうございました。

メディカル・プリンシプル社の 創業メンバーの一人、柏木揚氏急逝

株式会社エキスパートメディカ社代表取締役の柏木揚氏が膵臓がんのため61歳の若さで急逝。「民間医局」時代から業務やゴルフで苦楽を共にした縁で弊社とも業務提携。あまりに急な話で残念で仕方がありません。合掌

採用コンサルティング&医師向け キャリアアップセミナー D塾

医師人材紹介業とともにDプラスの事業の柱としてのコンサルティング事業と医師向けキャリアアップセミナー D塾が着実に成果をあげています。2011年以降のさらなる飛躍に注目!

日経MEDWEB内にコンテンツ提供

Career Junction「医師のためのヒューマンスキル塾」と言う連載を開始しました。少しでも皆様のヒントになればうれしいですね。

ホームページリニューアル

より解かりやすい情報発信を目指してホームページをリニューアルしました。内容も充実!お問い合わせお待ちしております。



芝オフィスがリニューアル

2009年秋に引っ越ししてきた当初は以前の神田オフィスで使用してきたデスクを使用していましたが待望のリニューアル。見違えるようになりました。



新スタッフ加わる!

エージェント業務に新スタッフ道下正子さん入社。2011年春には新卒で期待の大型新人赤山拓詩氏も。



インドネシア医療事情視察へ

永年お付き合いしている東京麻酔グループの吉野秋男先生に誘われてインドネシアの医療事情視察に行っていました。現地の病院関係者に大歓迎を受けました。日本との違いや、今後の連携の可能性など有意義な旅行になりました。



「第46回 全国病院経営管理学会」で 勝又が特別講演を行いました

(平成22年11月12日に開催)

学会のテーマは「明日の病院経営」。医療費抑制政策の影響により大変厳しい環境のもと、医療の質向上と効率的な病院経営が求められる医療業界において、「病院がいま為すべきことは何か」について講演が行われました。各病院の理事、事務局、現場の方々など、多くの方が本学会に参加され、熱心に講演を聞かれています。勝又は、特別講演「～病院の経営戦略～」のトップバッターを務め、「職員に選ばれる病院、選ばれない病院～外部からの視点」というテーマで講演しました。これまでのエージェントとしての経験から、「職員に選ばれる病院」になるためのポイントとして挙げたのは、以下の5つです。



- 人事部の充実こそが、「選ばれる病院」になるためのカギ!
- 特に「採用力」を向上させることこそが、現状の人手不足解決のポイント!
- 「職員の適正」に合わせた適材適所こそ、職員のモチベーションUPに必要!
- 雇う側だけではなく、「雇われる側」が大切!
- 組織内の「コミュニケーション」と適正な「評価」が重要!

一般の事業会社では当たり前に行われていることなのですが、「人事といえば労務管理」と思い込んでいた方々には

発想の転換であり、会場の参加者の方々も熱心にメモをとっていらっしゃいました。特に「ほんの一言の声掛けが足りないだけで、職員さんは辞めていってしまうということご存知ですか?」という問いかけを、これまで経験してきた実例を交えて話した際は、参加者の一人が「そんなこと、考えたこともなかった」と思わず、声に出してつぶやいていました。これを見ると、「あれ、Dプラスは麻酔科の先生方の紹介業が専門じゃないの?」と疑問に思われる方もいらっしゃるかもしれませんが。実は勝又が率いる株式会社Dプラスが最も得意とする分野が、このような「職場環境改善コンサル」なのです。「職場環境改善コンサル」の詳細にご興味のある方は、リニューアルされたDプラスのホームページを御参照下さい。

講演会を聞いた感想をいただきました

コミュニティーホスピタル甲賀病院 放射線科 板倉孝尚

医師・看護師等の採用募集を行ってもなかなか採用が決まらないもしくは採用が決まってもすぐに辞めてしまう。その問題点が病院の「採用力」分析ということで説明されており大変理解しやすい御講演でした。なかでも採用募集をする際には雇われる側の視点から問題を解決し一人一人個別に条件対応していくことで雇う側も雇われる側も双方が納得できる関係が構築され長期にわたる雇用が可能になるということを感じさせられました。当院でも(この地域では初めての)回復期リハビリ

テーション病棟開設に向けて医師・看護師・コメディカル・事務部門職員の連続休暇促進・各種学会への参加奨励・常勤医師による院内学術講演・常勤医師の個室完備・保育所開設・学童所開設など職員のスキルアップや福利厚生充実を図ってまいりましたが、更なる職員満足度アップを進めていくためにも勝又さんのアドバイスを受け「職員から選ばれる病院・地域住民から選ばれる病院」をめざして行きたいと思いました。御講演本当にありがとうございました。

医療法人財団慈生会 野村病院 医事課長 横松貴久

職員の採用について、雇用側の視点と被雇用者の視点の違いについて気付かされることが多々あり、目から鱗が落ちる思いでした。被雇用者が職場に求めること(働きやすさ)と(その職場で働くことのインセンティブ)があり、病院医事課などではどうしても専門知識を必要とするため雇用側の都合に合った人を選ぶことばかりを考えがちです。そのため募集す

る際の採用基準を高く設定しがちで、なかなか応募がないという現状を改善する(非雇用側から選ばれる職場となる)価値ある公演でありました。組織の中で、企画力のある人事部門の構築が必要であることも教えて頂きました。これからの組織運営に役立て、選ばれる病院となれるよう参考にさせて頂きたいと思っております。

連載コラム

医師採用 **いろは** <第5回>

ほ ターゲットに伝わる 情報発信の工夫。

いろはの“は”でターゲット毎にセールスポイントの整理が大切ですが、“に”で応募者によっては毒にも薬にもなるお話しをしました。同じようにどのように伝えるかで効果に差が出ます。

たとえば、症例数や主な疾患などはホームページなどでも十分伝えることができますが、院内の雰囲気や職場での人間関係等はなかなか難しいです。しかし、就職する側にとっては重要なポイントなのです。

もちろん面接や病院見学などで訪問いただけることは理想的ですが、応募者に行動させることにハードルがありますよね。ではどうするか?

紹介会社の利用法とも言えますが、エージェントに雰囲気を伝えていただくことはひとつの手段です。大前提で訪問していることは言うまでもありません。忙しい先生方の代わりに目となり耳となる存在を有効活用しましょう。ただし、訪問していただき、「一度来られたのだからわかるでしょ。」は少し乱暴です。アピールポイントを臨場感

あふれて伝えられるエピソードなどは病院側で用意しましょう。たとえば、「医師同士診療科の壁がなく積極的にコミュニケーションを図っている。」と伝えたいときは、「医局は大部屋制でよく若手の先生が他科のベテランの先生を捕まえて質問していますよ。」とか、「院長室のドアは基本的にいつも開いている。」といった具合です。

エージェントは「業者」ではなく「自施設を伝えて歩くスポークスマン」であり、パートナーの思いも大切です。

スタッフと医師の関係性などもエピソードを交えたと伝わりやすいですね。勤務されている医師や看護師の皆さんにご協力いただくとエピソードは多く出てきますし、説得力があります。エージェントのみならず取引のある医療関連会社のスタッフや自スタッフの人脈を利用する場合も効果的です。

もちろん、応募者のこだわりのポイントに合わせたチョイスも忘れてはなりません。ターゲットとして設定している人物像とセットで情報発信することが大切です。

Dプラス ご登録の 流れ

Q 登録にお金にかかるの?

A DrもHospも登録は無料です。

Q どうやって登録するの? (; _ ;)

A HP <http://www.d-purasu.com/>より「お問い合わせ」から「医療施設・法人の方はこちらから」と「医師の方はこちらから」の入力フォームよりご登録いただけます。

Q HPでは面倒(=_=)とおっしゃる方へ

A FAXでのご登録もOK! (登録用紙をすぐにFAXいたします)

Q HPもFAXも面倒(/o\とおっしゃる方へ

A DプラスへEメールでも大丈夫です!!(下記まで)

★ご用意いただくもの

- ① お名前
 - ② ご連絡先(電話・FAX・メールアドレス)
 - ③ ご住所
 - ④ 診療科(ドクターのみ)
 - ⑤ 免許取得年(ドクターのみ)
 - ⑥ フリーコメント(ご要望等)
- ご要望により後日面談となります

★ご登録・ご質問はこちらへ φ(..)

Mail d-plus@varix.or.jp
電話 03-6459-4126
Fax 03-6459-4127

HPを
リニューアル
いたしました!

HP・ブログのご案内



<http://www.d-purasu.com/> Dプラス 勝又 検索

Dプラスのホームページも、早いもので1年を迎えました。この度は「もっと皆様のお役に立てば…」ということにより、皆様が「より見やすく!より分かりやすく!」をモットーにリニューアルいたしました!新しい企画をたくさん盛り込んでのリスタートです。皆様がストレスフリーで情報を受け取れるように、日々努力して参りますので是非「Dプラス勝又」で検索してホームページにアクセスしてみてください。

<http://service.d-purasu.com/>

編集後記

今年より年賀状の代わりにこのNEWS LETTERをお届けすることとなりました。昨年の後半には、勝又の得意とするコンサルティングの仕事が順調に走り出しました。スタッフも増え、春より新卒も入社致します。今まで以上に医師の紹介や病院の要望など、皆様の声にこたえられるようにもっともっとがんばりたいと思います。今年もどうぞ宜しくお願い申し上げます。次号は、採用・人事コンサルティングのお話を出来ればと思います。(小宮山文字子)