



## CUBIC for Medical (C-Medical) 製品概要

### ■ 患者・利用者志向の医療・サービス提供と職員満足度向上を支援する『CUBIC for Medical』

近年、医師・看護師・介護士をはじめとする医療従事者（＝医療・介護従事者）の人材不足が深刻化し、医療機関・医療関連施設・介護施設は閉鎖や規模縮小を余儀なくされるケースが多くなってきています。また、さらに、医療制度改革や患者・利用者ニーズの多様化によって、経営面においても医療機関・医療関連施設・介護施設を取り巻く環境はますます厳しさを増しています。

このような環境変化に医療機関・医療関連施設・介護施設の皆さまが対応していくためには、患者・利用者と直接関わる医療従事者一人ひとりの意識改革と組織力の強化が不可欠であり、その実現には、医療・介護を支える職員が高いモチベーションを保ちながら満足して働ける環境が必要となります。

そこで、1987年から人と組織を科学的に診断するシステム『CUBIC』を開発し、日本国内においては大手企業を中心に約3,000セットの導入実績をもつ当社の研究成果をもとに、グループ会社である株式会社CSRと、医療従事者向け人材・組織診断システム『CUBIC for Medical（略称：C-Medical）』の研究・開発に着手し、2010年8月16日から販売を開始いたしました。

貴重な人材を効果的・効率的に活用し、組織の活性化と患者・利用者志向の医療・サービス提供をめざす施設の皆さまを『C-Medical』がお手伝いいたします。

### ■ C-Medicalの開発背景 ～ 貴重な人材の効果的・効率的活用 ～

医療・介護業界全般に人材の確保が困難な現状では、人員の補充も容易ではなく、さらに、人件費の増加は施設経営を圧迫していきます。この厳しい現実を医療機関・医療関連施設・介護施設の皆さまが乗り切るためには、現有職員（現在勤務している職員）の活用が非常に重要となり、また、同時に、効率的な人材採用にも取り組んでいく必要があります。

#### <現有職員の活用>

##### 1. 離職率の低減

医療従事者の離職理由は、結婚や出産・育児などがその大半を占めていますが、近年では労働条件の過酷さによる体調不良や、対患者（対利用者）・対職員同士の人間関係によるストレスなどで離職するケースも増えてきています。そこで、職員の離職意識について現状を確認し、その要因を把握・改善していくことで、貴重な人材の流出を最小限に抑えることができます。

##### 2. 組織の活性化

組織や職場環境は、職員の仕事に対する意欲・やる気を左右する要素の一つであり、また、それは、業務の質や組織全体に影響を与えます。組織評価、風土厚生、職場環境、上司を含む人間関係、職務満足など、現状を目に見える形で定期的に分析し、組織が抱える問題点・職員の不満点を改善していくことで、組織全体が活性化し、職員のモチベーションを高めるきっかけとなります。

### 3. 個人の資質にあった人員配置

医療従事者には、専門技術を安全・確実に遂行する能力（テクニカルスキル）と患者・利用者、および職場での人間関係を構築し発展させるための能力（ヒューマンスキル）が求められますが、それぞれのスキルの発揮要件は、各自の資質の上に積み上げられるものといわれています。職員一人ひとりの資質を分析し、各自の適性を把握することで、組織が期待する以上の能力を引き出せる可能性があります。

#### <効率的な人材採用>

##### 1. 組織にあった新人の採用

人材募集でなかなか思うように応募者が集まらず、有資格者であれば採らざるを得ないという状況下では、活躍が期待できそうな人材のみを見極めて採用することは難しいかもしれません。しかし、雇用側・被雇用側との採用ミスマッチを最小限に抑えるためには、あらかじめ組織が求める人材像を明確にしておくことが大切です。組織での活躍が期待できる人材像を現有職員の特性から分析し、独自の採用基準を策定しておくことで、採用時だけでなく、入職後の教育にも役立てることができます。

##### 2. 就労前不安の把握とイメージギャップのフォロー

医療・介護業界に限ったことではありませんが、新卒者の早期離職は雇用側にとって深刻な問題となっています。期待と時間をかけて教育してきた人材のロスは、経営的にもマイナスになりますし、さらに、他の職員への負担も大きくなります。そこで、就労前の不安感・期待感を事前に把握し、内定段階で入職後のイメージギャップを埋めるなどのフォローをすることで、早期離職の可能性を低減することができます。

##### 3. 教育研修計画の検討

採用後、雇用側は早い段階での即戦力化を期待しますが、その一方で、新人は専門知識や技術の不足に不安を感じながら日々の職務にあたり、自信をなくして離職してしまうケースが多くなってきています。このような早期離職を防止するためにも、一人ひとりの資質とスキルを考慮したきめ細かい教育研修計画を立てることが必要となります。長所を伸ばし、短所を改善するだけでなく、さらに次の開発の可能性を発見して育成することで、各自が向上心をもって職務に取り組めるようになります。

## ■ C-Medical の診断内容

#### <採用時>

##### ◆ 個人特性分析

応募者の性格、社会性、意欲・欲求、個人特性から見た精神面の強さ、組織への定着性・安定性予測、適性職務タイプ、本人の傾向、テクニカルスキル・ヒューマンスキル発揮の土台となる要素などを分析します。

##### ◆ 就労前意識分析

応募者が入職前に施設・組織に対して期待している（または不安に思っている）内容を知ることができます。

◆ **テクニカルスキルーヒューマンスキル分析**

応募者のテクニカルスキル・ヒューマンスキル発揮の貢献（阻害）要因を、個人別や職種別などで分析し、細かく見ることができます。

**<現有職員>**

◆ **個人特性分析**

職員の性格、社会性、意欲・欲求、個人特性から見た精神面の強さ、組織への定着性・安定性予測、適性職務タイプ、本人の傾向、テクニカルスキル・ヒューマンスキル発揮の土台となる要素、現在のヤル気の度合い、継続（離職）意識などを分析します。

◆ **フィードバックツール**

受検者本人に診断結果をフィードバックすることができます。性格の特徴や仕事への取組み姿勢などを出力しますので、自分の長所・短所を理解し、仕事への意識を高める資料として利用することができます。

◆ **テクニカルスキルーヒューマンスキル分析**

現有職員のテクニカルスキル・ヒューマンスキル発揮の貢献（阻害）要因を、個人別や所属部署別、職種別、勤続年数別などで分析し、細かく見ることができます。

◆ **組織活力分析**

組織に対する評価、風土厚生、職場環境、人間関係、上司評価、職務満足など、組織の現状を様々な角度から分析します。

➤ **継続意識分析**

継続（離職）に対する意識とその要因について、個人別や所属部署別、職種別、勤続年数別などで分析します。

➤ **組織分析**

組織活力と継続意識の中から、重点的に分析したい項目を一つ選択し、相関性の高い項目との傾向分析をすることができます。またさらに、組織活力と継続意識の総合結果を見ていくことで、組織の現状を詳しく把握することができます。

■ **C-Medical の商品ライン**

C-Medical は、インターネット回線を通じて稼動する課金方式です。

初期費用が安価なので、導入しやすく、必要なときに必要な人数分だけ利用できます。採用人数や受検対象となる職員数など、施設規模や人事計画にあわせて、最適な課金方式を選択いただけます。

**<プリペイド方式 ~前払い制~>**

◆ **採用人数・受検対象の職員数が多い**

◆ **定期的実施する予定がある**

◆ **決まった予算の範囲内で実施したい**

この方式は、1分析当たりの利用料を事前に購入し、その範囲内で分析計算を行います。あらかじめ、実施する対象人数（採用用・現有職員用）が決まっている場合や、事前に予算を決めて、その予算内で実施したい場合は、こちらの方式が便利です。※一括購入の割引あり

### ＜ポストペイ方式 ～後払い制～＞

- ◆ 採用人数・受検対象の職員数が少ない
- ◆ その都度、不定期で実施する
- ◆ 利用した分だけ支払いたい

この方式は、1分析当たりの利用料を毎月、分析計算を行った分だけ精算します。利用できる件数が決められていない課金方式なので、カウンターに残数を気にすることなく、ご利用いただけます。不定期に採用を行うことが多い施設や、事前に受検対象人数が予測できない場合は、こちらの方式が便利です。

※初期導入費用、各方式の分析費用など、価格についてはお問い合わせください。

### ■ C-Medical に関するお問い合わせ

お問い合わせは、当社ホームページの「お問い合わせ」(<http://www.agp.co.jp/>)、または E-mail (iryu@agp.co.jp) にてご連絡をお願いいたします。

C-Medical の販売にご協力いただける企業の皆さま、購入をご検討いただける施設の皆さま、是非ともお問い合わせのほど、よろしくお願い申し上げます。

以 上