

A 病院

公益財団法人 500床規模 看護職員数 680人 総合病院

■ 特徴

○ 複線型等級制度

8ステップ（等級）、4コース（管理職、専門職、熟練職、教育職）

「業務遂行に対する役割」の一部に、「看護師のクリニカルラダー(日本看護協会版)」（JNAラダー）を導入。

病院の研修制度を活用することで、教育職へ進むことも可能 専門看護師は副看護部長の直轄で人事管理。

○ 人事評価制度の基本的考え方

全職種共通のキャリアパス（医師も含めた全職員）、目標管理を活用した人事評価制度。

組織から期待される役割を評価して賃金と連動。

■ 導入のねらい

1. 人材の育成を通じて組織を活性化させ、組織の発展と職員個人の成長を図る。
2. 年功序列型人事から組織貢献と業績を中心とする人事に転換させる。
3. 人材の質を向上させて、業務の質の向上につなげ、より良い医療サービスの提供につなげる。
4. 人事配置の適正化を図る。

■ 賃金の構成要素、人事評価の区分

1. 基本給：キャリアパスに示された等級に応じた役割を評価。
2. 職能手当給：等級別に設定した業務遂行度、部署の目標等を基に業務目標の達成度を評価。
3. 諸手当：管理・監督職手当、夜勤手当、時間外勤務手当、専門職手当等。

看護部門の4つのコース

ステップ	管理コース	専門コース	熟練コース	教育コース
IX	経営コース 2 事業長			
VIII	経営コース 1 (局長)(局次長) (副事業長)(部門長)	専門コース 4 (専門副事業長) ※医師職のみ		教育コース 5 (学校長)
VII	管理コース 2 (部長) (副部長)	専門コース 3 (専門部長) (専門副部長)		教育コース 4 (教頭) (教務部長)
VI	管理コース 1 (科長・課長・師長) (副科長・副課長)	専門コース 2 (専門課長・ 科長・師長)	熟練コース 2 (専任課長・ 科長・師長)	教育コース 3 (教務科長)
V	監督コース 2 (医長・係長)	専門コース 1 (専門係長)	熟練コース 1 (専任係長)	教育コース 2 (教務係長)
キャリアデザイン 管理コースへ推薦 専門コース選択・推薦 熟練コース選択 教育コース選択・推薦 ステップIV以上はコース変更可				
IV	監督コース 1 (主任)		スタッフ 4 (主任級)	教育コース 1 (主任)
III			スタッフ 3 (主任補)	
II			スタッフ 2	
I			スタッフ 1	

部門共通の昇格基準