

D 病院

医療法人 100床規模 看護職員数 175人 総合病院

■ 特徴

○ 複線型等級制度

10等級、管理職コースは4～10等級、専門職コースは4～7等級、うち高度専門職は6～7等級、一般職層は1～4等級。

4等級から複線となる、うち1等級が新人、2等級が一人前、3等級が中堅、4等級が熟練

○ 人事評価制度の基本的考え方

全職種共通の役割行動基準、等級ごとに期待される役割を定義し、役割基準に沿って評価、評価結果が賃金に反映。

1～4等級まではラダーを能力要件として活用。

■ 等級・評価・賃金の3つの仕組みが連動

等級→評価（等級に応じた評価）

→賃金（等級による賃金水準の決定）

評価→賃金（評価による賃金の決定）

→等級（評価による等級の決定）

役割等級	管理職コース		専門職コース	一般職層	
	階層	職位	職位	役割定義	能力要件
10	管理職層	副院長職			
9		部長職			
8			副部長職		
7		課長職			
6	副課長職		高度専門職		
5	指導職層	主任職	専門職		
4		副主任職			
3		【中堅】 上司の指示の下、定型的な業務を自立して行う役割を担う。 (所属する部署で、役割モデルがとれる。)	ラダーⅢ		
2		【一人前】 上司の具体的な指示の下、定められた手順・手続きに基づいて、定型的な業務を行う役割を担う。 (所属する部署で、日常的に行われる業務の実践が単独で行うことができる。)	ラダーⅡ		
1		【新人】 上司の具体的な指示・指導を受けながら、定型的業務を修得する役割を担う。 (所属する部署で、役割、責務を理解し基本的な業務が実践できる。)	ラダーⅠ		