

# E 病院

## 医療法人 200床規模 看護職員数 150人 ケアミックス型の内科病院

### ■ 特徴

#### ○ 複線型等級制度

9等級、管理職職能、指導監督職能、一般職能の3コース。  
**管理職**は7～9等級、**専任・専門職**は7～9等級、**総合職**は4～6等級、**一般職**は1～5等級まで。

#### ○ 人事評価制度の基本的考え方

看護師の**キャリア開発ラダー**と**人事考課制度**とリンク。  
 新人看護師からエキスパートへと段階を踏んで臨床看護実践能力を育成するシステム。  
 キャリア開発ラダーはレベルⅠ：新人、レベルⅡ：自立、レベルⅢ：一人前、レベルⅣ：中堅、レベルⅤ：熟練と定義、各レベルにおいて期待される能力を養う教育、評価を実施。

### ■ 賃金の構成要素

- |                |               |
|----------------|---------------|
| 1. 基本給 (1～4等級) | 1. 基本給 (5等級～) |
| 1) 年齢給         | 1) 役割給        |
| 2) 職能給         | 2) 職種手当       |
| 3) 職種手当        | 2. その他の手当     |
| 2. その他の手当      |               |

### ■ 昇格・昇進制度

上位等級に上がるためには基準（資格等級基準）があり基準（履修・滞留年数・異動経験等をクリアしている、また試験（改善レポート・面接・職能チェックリスト等）で確認を行う。  
 昇格先行の法則があり、主任になるには4等級、科長になるには6等級への昇格が条件。

職能職務資格等級制度					複線型人事制度		役割 等級	給与 体系
階層	等級	キャリア開発 ラダー	資格呼称	対応役職	職群			
管理 職 職 能	9等級		GM ゼネラル マネージャー		管理 職	専任・ 専門職	戦略 人材	V
	8等級		MM マネージメント マネージャー					IV
	7等級		CM チーフ マネージャー	部長				
指 導 監 督 職 能	6等級		M マネージャー	科長	総 合 職	一般 職	技能 職※	III
	5等級	V	SM サブマネージャー					II
	4等級	IV	L リーダー	主任				I
一 般 職 能	3等級	III II						職 能 ・ 職 務 給
	2等級	II I						
	1等級							

※資格呼称 GM (ゼネラルマネージャー) MM (マネージメントマネージャー) CM (チーフマネージャー) M (マネージャー) SM (サブマネージャー) L(リーダー)

※技能職 【4等級】 ケアマネージャー 【3等級】 介護福祉士、管理栄養士  
 【2等級】 ヘルパー 【1等級】 無資格