

## 「看護職の賃金モデル導入支援者研修」開催要項（案）

1. 目的：昨年6月に「病院で働く看護職の賃金のあり方\_日本看護協会の提案」（以下、本会方針）を公表したが、この本会方針を普及させるため、今年度は、全国6地区ブロックで「看護職の賃金モデル」の周知活動や病院に対する助言・指導を担う人材養成を目的とした「看護職の賃金モデル導入支援者研修」を実施する。今年度の研修を経て、平成30年度以降は、全国各地で賃金制度の整備・再構築を検討している病院の看護管理者、人事・労務担当等の実務者向けの「看護職の賃金モデル実務者研修」を実施する。その講師を、標記研修受講者の中から依頼できる事を目的とする。
2. 日程：平成29年11月～平成30年1月のうち1.5日間（9時間）  
（1日目：13：00～17：00、2日目：10：00～16：00）
3. 場所：全国6地区ブロックごと  
北海道・東北地区（福島県）、関東・甲信越地区（本会）、東海・北陸地区（静岡県）、近畿地区（奈良県）、中国・四国地区（岡山県）、九州地区（鹿児島県）
4. 参加者：看護協会ご担当者、社会保険労務士、病院の事務長、人事・労務担当者、看護管理者、医業経営コンサルタント等 各ブロック15～30名程度（5名×3～6グループ）
5. 講師：本会職員、及び「看護職の賃金に関する本会方針の導入支援者委員会」委員を予定
6. 研修項目：現状はパイロット研修に準拠して作成、パイロット研修終了後見直し予定

### 第1部 看護職の賃金のあり方を理解する

- 1-1) 研修の目的、賃金制度改革の意義について、及び「病院で働く看護職の賃金のあり方に関する考え方」・「看護職の賃金モデル」の解説
- 1-2) 類似モデル導入病院の紹介

### 第2部 賃金モデルと人事評価の方法を理解する

- 2-1) 人事モデルによる各施策の連動と人事制度の基本理解と架空病院を用いたケーススタディ（グループ内でのアイスブレイク、ケース読み込み、問題点の話し合い）
- 2-2) 複線型人事制度／等級ラダー制度による賃金体系モデルを導入するメリット／提案1：看護職の賃金体系モデルの解説
- 2-3) 役割定義と人事評価  
（1）キャリアラダーと役割定義、（2）人事評価制度、（3）評価者研修、（4）評価方法、（5）評価結果のフィードバック、（6）自病院の事例（質疑応答）

### 第3部 賃金モデルに移行したときの人件費を理解する

- 3-1) 賃金の分散  
（現在の賃金をプロットする、賃金モデルに対応した賃金テーブルを仮作成する、新賃金テーブルに現在の賃金をプロットして妥当性を確認する、架空事例の全従業員の総人件費の妥当な分散のシミュレーションを行う）

### 第4部 一人ひとりの働き方やキャリアを支える仕組みを理解する

- 4-1) 短時間、夜勤の賃金処遇／  
提案2：多様な人材を確保・活用するための賃金処遇の解説  
（短時間勤務の賃金処遇を加点的に取り扱うポイントの考え方、夜勤労働の賃金処遇を現行より高い評価に反映させる取り組みを話し合う）類似モデル導入病院の紹介

### 第5部 質疑応答