

人事評価制度構築基本方針

平成26年4月

1 人事評価制度構築の目的

大田市立病院は、平成26年4月から地方公営企業法の全部適用に移行し、新病院に向けた診療機能の強化と経営基盤の安定化を一層進めることとしているが、この推進には、職員が市立病院の目指すべき方向性を理解するとともに、職員の人材育成とモチベーションの向上を図る必要がある。

このため、人事評価制度を導入することにより、職員に期待される業務の達成度や能力を適切に評価し、能力の開発や人材活用及び働き甲斐のある職場づくりに役立て、もって医療の質の向上を図るものである。

2 対象職員と制度構築の基本的な考え方

大田市立病院に勤務する医療職員（医師職については常勤医師及び大田総合医育成センター医師、医師職を除く職種については正規職員）を対象として実施し、職種ごとの制度構築の基本的な考え方は次のとおり。

ア 医師職 … 医師の貢献度が適切に反映される制度を構築

イ 医師職を除く医療職 … 意欲向上や人材育成の図れる制度を構築

3 制度構築の流れと導入スケジュール

(1) 制度構築の流れ

人事評価制度の構築にあたっては、まず現状分析と制度設計を行い、試験運用を実施することにより改善項目と影響度を確認し、制度調整を行った上で正式導入を図る。

正式導入後も評価制度の内容を検討し、必要な制度調整を行うなど継続的な改善を行う。

(2) 導入スケジュール

人事評価制度の導入にあたっては、スケジュール及び作業ボリューム等を勘案し、医師職を先行して実施する。

ア 医師職 … 平成26年度に制度設計を行い、その状況を踏まえ試験運用を実施する。制度設計から試験運用までの期間を2年と予定し、実施3年目までに正式導入を図る。

イ 医師職を除く医療職 … 医師職の導入状況を踏まえ、平成27年度以降に導入する。

4 制度設計の概要

(1) 人事評価制度の設計

ア 現状分析

(ア) 院長をはじめとする各部門の責任者等への意識調査（ヒアリング）と部門ごとの特性・実態の把握

(イ) 現行の人事処遇制度の特性分析及び課題整理

イ 制度設計

(ア) 医師職

- ① 人事評価制度の構築
- ② 評価結果の反映方法等の検討
- ③ 報酬制度の設計（非金銭的報酬の検討を含む）

(イ) 医師職を除く医療職

- ① 人事評価制度の構築
- ② 評価結果の反映方法等の検討

ウ 人事評価制度実施要領、運用マニュアル等の作成

(2) 試行前シミュレーションの実施

シミュレーション結果の分析、改善策の検討

(3) 職員に対する研修の実施

5 検討委員会の設置

人事評価制度の構築にあたっては、院内に検討委員会を設置し取り組みを進める。

6 業務委託

人事評価制度の構築作業が円滑かつ効果的に推進するよう、専門的知識及びノウハウを有した者に対し、制度の構築及び職員に対する研修業務等を委託して実施することとし、委託先の選定にあたっては、プロポーザル方式により実施する。