

賃金・人事評価制度整備

クリニック経営において、分院や介護施設など複数の事業所を経営されている場合、職員数が多いことから、人員管理に悩まれることも多いのではないのでしょうか。特に賃金や評価などの人事制度の問題は、法律や社会情勢の変化も激しく難しい問題であることから、以下のようなご相談が近年多くなっています。

よくあるご相談

- 分院展開しているが、分院の人事管理や賃金管理に不安と課題がある
- 介護事業所を所有しているが、人事管理が上手くいっていない
- 職員の賃金を決める際の決定基準が曖昧で管理ができていない
- 人件費が高騰している、また現場から人事について不満の声が上がっている



私たちの考え方

大規模クリニックに合わせた賃金・人事評価制度の整備支援を行います

大規模クリニックの人事制度整備のポイントは、医師の人事システムと医師以外の職員人事システムを分けて検討することです。理由は、それぞれ求める役割や業務が異なり、支払う賃金も大きく異なるからです。

医師の人事システムについては、インセンティブや利益配分制度を設け、より意欲を持って働いてもらうための仕組みを導入します。

医師以外の人事システムについては、看護、介護、リハビリ、事務、それぞれの賃金水準を踏まえながら、人事評価制度と連動させた仕組みを導入します。

お役立ちポイント

- 施設別、部門別の損益を把握し、インセンティブや評価結果に反映させます。
- システムの導入過程において、就業規則等の諸規程の整備の必要がでてきましたら別途ご提案いたします。

人事評価 Navigator

人事評価をクラウド管理してみませんか？
詳細はこちらから→



得られる効果

部門別損益結果に連動した、賃金・人事評価制度を活用することで、複数の事業所や職員の人事マネジメントを効率的・効果的に行うことが可能になります

【賃金制度の考え方とポイント：例】

対象	職位	大規模診療所 (本院)	分院
医師	理事長	法人利益 (~50%)	-
	分院長	-	分院利益 (~60%)
	医師 (Dr)	基本年俸 + インセンティブ	基本年俸 + インセンティブ
医師以外	部門長	月例給+賞与 (固定賞与+変動0%~15%) + 退職金	
	専門職 医療スタッフ 介護スタッフ	月例給 (基本給: 賃金表+職種手当+諸手当) + 賞与 (固定賞与+変動0%~5%) + 退職金	
	事務職	月例給 (基本給: 賃金表+諸手当) + 賞与 (固定賞与+変動0%~5%) + 退職金	

部門別損益計算の結果

【人事評価制度の考え方とポイント：例】

対象	職位	評価方法	評価項目
医師	理事長	-	-
	分院長	理事長が面談	目標+ (インセンティブ)
	医師 (Dr)	分院長が面談	目標+ (インセンティブ)
医師以外	部門長	目標+行動評価 ※評価要素は管理職用	
	専門職 医療スタッフ 介護スタッフ	(目標)+行動評価 ※評価要素は現場職員用	
	事務職	(目標)+行動評価 ※評価要素は事務職員用	

実施概要

STEP 1

導入機関と費用

6か月程度 (費用はご相談いただいた際にお見積りをご提示します)

STEP 2

サービス内容

本院と分院や付属の事業所の職員を対象とする等級フレーム、人事評価制度、賃金制度の設計業務

STEP 3

ご用意いただく資料

賃金データ (当社フォーマットに記載)、就業規則、賃金規程、賃金表等、その他必要な資料

お問合せ先

日本経営グループ 日本経営ウィル税理士法人 (平日9:00 ~ 17:30)

大阪事務所

大阪府豊中市寺内2-13-3

TEL 06-6868-1164

東京事務所

東京都品川区東品川2-2-20
天王洲オーシャンスクエア22F

TEL 03-5781-0706

その他の人事、労務に関する
お悩みに関しましても
気軽にご相談ください。