

第29回日本看護管理学会学術集会
インフォメーションエクステンジ 70

『看護師のキャリアと連動した賃金制度の構築に向けて』
～アドバンス助産師の処遇改善～

看護職のキャリア支援と
アドバンス助産師の処遇改善を考える
～現状と今後の展望～

JA北海道厚生連 旭川厚生病院看護部長
公益社団法人北海道看護協会 助産師職能理事
岩上 知映

一般社団法人日本看護管理学会
利益相反開示

Japan Academy of Nursing Administration and Policies (JANAP)
COI (Conflict of Interest) Disclosure

筆頭者氏名: 岩上 知映

所 属 名: JA北海道厚生連 旭川厚生病院

筆頭演者は日本看護管理学会へのCOI申告を完了しています。

演題発表に関連し、開示すべきCOI関係にある企業・組織
および団体等はありません。

本日の内容

- アドバンス助産師の処遇について
- 北海道厚生連における処遇と人事制度
- 北海道厚生連ラダーとCLoCMiP

日看協：看護職員の賃金に関する調査結果より

- アドバンス助産師の評価

非管理職スタッフの等級を上げている 10.5%

手当あり 6% (平均7,097円)

特別な評価をしていない 73.1%

道内16／48施設中
手当ありの施設ゼロ
この後も調査
継続予定

* 専門看護師	手当あり	49.7% (平均11,857円)
---------	------	-------------------

認定看護師	手当あり	49.5% (平均11,228円)
-------	------	-------------------

特定行為研修修了者	手当あり	30.5% (平均11,664円)
-----------	------	-------------------

日看協：看護職の賃金モデルより

提案1 看護職の賃金体系モデル__能力、職務・役割による貢献に応じて賃金を決定する

1. 複線型人事制度

能力や職務、役割の違いによって
複数の職群に分ける（社員区分制度）

2. 等級制度

能力や職務、役割の大きさによって複数の
ステップ、等級に分ける（社員格付け制度）

複線型人事												
専門職群				管理・監督職群				高度専門職群				
等級	ステップ	職能段階	看護師キャリア開発ラダーのレベル例	助産実践能力習熟段階（クリニカルラダー） ^{a)}	ステップ	職位	(参考) 認定看護管理者教育課程のレベル	ステップ	職務・役割 (下記資格等は前提条件であり等級の決定は専門領域での職務・役割による貢献に依存する)			
			看護師	助産師					専門看護師	認定看護師	特定行為研修修了看護師	
等級	9等級				M4	看護部長						
	8等級				M3	副看護部長	サードレベル修了および職務・役割による組織への貢献に応じて等級決定	S5				
	7等級				M2	看護師長	セカンドレベル修了および職務・役割による組織への貢献に応じて等級決定	S4	更新および職務・役割による組織への貢献に応じて等級決定	看護系大学大学院修士課程修了、更新および職務・役割による組織への貢献に応じて等級決定	看護系大学大学院修士課程修了、研修行為区分数および職務・役割による組織への貢献に応じて等級決定	
	6等級	G5	熟練	レベルⅤ (組織への貢献に応じて等級決定)	M1-2	副看護師長 ^{注1} 主任 ^{注2} (副看護師長あるいは主任のみの場合職務・役割に応じて等級決定)		S3				
	5等級				M1-1		ファーストレベル修了および職務・役割による組織への貢献に応じて等級決定	S2				
	4等級	G4		レベルⅣ 最短必要年数3年				S1				
	3等級	G3	中堅	レベルⅢ 最短必要年数2年								
	2等級	G2		レベルⅡ 最短必要年数2年								
	1等級	G1	新人	レベルⅠ 最短必要年数1年								

G:専門職群、ジェネラリスト M:管理・監督職群、マネジメント S:高度専門職群、スペシャリスト

© 2024 Japanese Nursing Association .

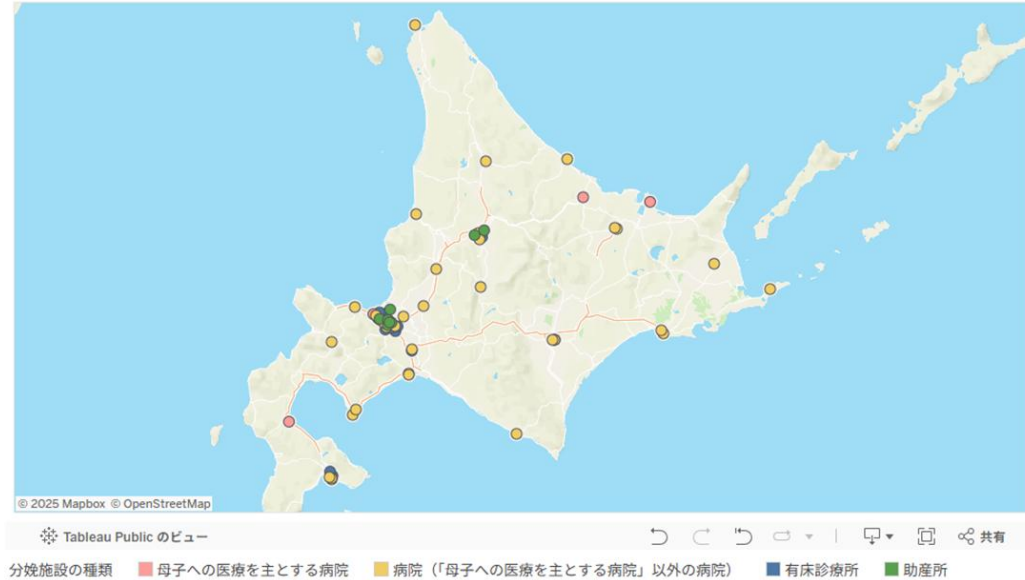
* 2024年度周産期医療機関看護管理者研修会資料



北海道産科施設と北海道厚生連

72件の検索結果

一覧で探す



分娩取り扱い施設（全179市町村）

病院(総合・地域周産期センター含む)	48
有床診療所	17

道内22の二次医療圏で分娩取り扱いなしの施設→2



- 設立 昭和23年
- 従業員数 5055名 令和6年度
常勤看護職 2218名
(助産師 115名 アドバンス助産師26名)

北海道厚生連の初任給と諸手当

【給与(令和5年度実績)】

給与モデル 新卒・看護師 夜勤4回、住宅手当17,000円含む ※看護師免許をお持ちの方は経験年数を加算

	基本給	月給	年収(月給、臨時給与)
専門学校卒	228,360円	286,432円	4,247,862円
看護大学卒	232,530円	290,798円	4,315,058円

●臨時給与…年4回 計4.3か月分(初年度は減額支給)

●昇給…年1回(4月)

●夜勤手当…10,317円(夜勤手当7,300円・深夜割増3,017円 ※新卒・大学卒の場合)

●保健師手当…遠軽・網走・倶知安4,000円

●助産師手当…旭川・帯広・遠軽・網走・倶知安15,000円

●特 地 手 当…遠軽・網走・倶知安・摩周・釧路・美深・常呂・特養15,000円

●看護処遇改善手当…給与規程に基づき支給 ※令和5年度実績12,000円

●住 宅 手 当…17,000円を上限として支給(準世帯主)

●通 勤 手 当…2km以上で支給 ■公共交通機関/定期乗車券(月額)の実金額支給 ■自家用車/距離に基づき支給

●家 族 手 当…本会規程に基づき支給(扶養家族を有する場合)

●支 援 手 当…50,000円/月(他病院へ業務支援の場合)

●退 職 給 与…本会規程に基づき支給

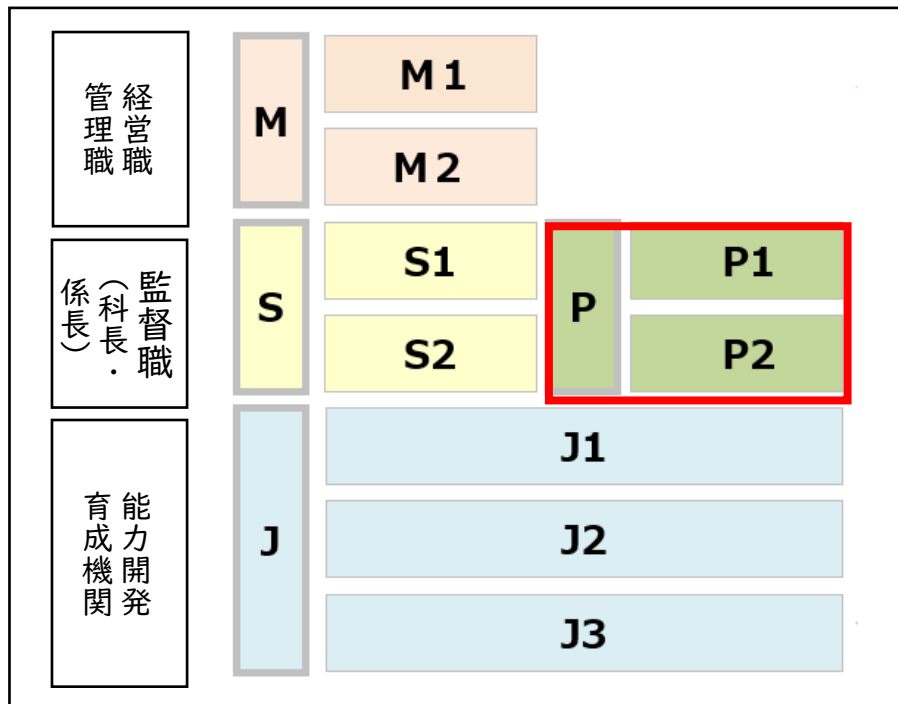
毎年ベアあり

旭川・帯広は
平成20年頃
6,000円よりUP

人事制度の導入

- 平成11年～「職能資格制度」を導入し、全職員処遇基準を策定
- 保助看全て同等級で（大卒・専門も同等）格付け
助産師手当は以前よりあり
帯広、遠軽、網走、倶知安 15,000円
札幌、旭川 6,000円 →地方だけではなく周産期センター
の助産師としての手当を要求
- 年齢給＋職能給

人事制度 全職種複線型へ *令和2年～



現行 等級	→	昇格先 等級	判断要素		判断要素	
			経験年数目安	評価結果（総合評価）	上司推薦	承認機関
P2	→	P1	最短 2 年	・直近 2 年間の総合評価が連続でB+以上、 かつ 1 回以上のAまたはSを取得 ・ 高度専門資格 を保有またはそれに類する条件を満たしている	必要	判定会議 (役員・人事部長等)
J1	→	P2	標準 3 年 最短 2 年	・直近 2 年間の総合評価が連続でB以上 ・直近 2 年間の総合評価が連続でA以上		
J2	→	J1	標準 3 年 最短 2 年	・直近 2 年間の総合評価が連続でB以上 ・直近 2 年間の総合評価が連続でA以上	不要	
J3	→	J2	標準 3 年 最短 2 年	・直近 2 年間の総合評価が連続でB以上 ・直近 2 年間の総合評価が連続でA以上		

※高度専門資格例：下記は必要の都度変更するものとする。

認定看護師/専門看護師/治療コーディネーター/日本糖尿病療養指導士 **アドバンス助産師** 日本医療薬学会認定指導薬剤師/医療薬学会 がん専門薬剤師/感染制御専門薬剤師/医薬品情報専門薬剤師/血管診療技師/放射線治療専門放射線技師/医学物理士/放射線治療品質管理士/超音波指導検査士（腹部領域）/細胞検査士/認定輸血検査技師/認定血液検査技師/認定病理検査技師/認定心電検査技師/認定臨床化学・免疫化学精度保証管理検査技師/病態栄養認定管理栄養士/がん病態栄養専門管理栄養士/呼吸療法認定士/透析技術認定士/臨床 ME 専門認定士/消化器内視鏡技師/体外循環技術認定士/心血管インターベンション技師

- ・ J→S→M層だけであったが、P層（プロフェッショナル）を置き2コース制になった
- ・ 保助看の格付けは同様にJ3～となる
- ・ アドバンス助産師が明記、**保有したものすべてがP1の資格を持つものではない**
- ・ 目標管理～チャレンジ目標評価、バリュー評価

北海道厚生連ラダーと人事評価の目安

レベル		新人	I	II	III	IV
リーダーシップとマネジメント能力	レベル目標	基本的な業務手順に従い、必要に応じて助言を得て実践する	業務手順や組織における標準的な計画に基づき自立して実践する	個別的かつ一時的な状況における判断と実践を行う	組織における安全かつ効率的・安定的な実践のための体制整備に主体的に参画し同僚を支援する	安全で効率的・安定的な実践を常に提供できるよう、組織や職種を超えた調整や教育に主体的に参画する
	業務の委譲/移譲と管理監督	看護チーム内の他職種の法的権限や役割を知り、助言を得て、業務を委譲し、委譲した業務の実施確認をする	看護チーム内の他職種の法的な権限や役割を理解し、自立して業務を委譲し、委譲した業務の実施確認をする	イレギュラーな状況においても看護チーム内で適切な業務の委譲及び実施確認をするとともに多職種の法的措置や役割を理解し、必要時業務を委譲する	組織において、看護チーム内、および他組織への業務の委譲・移譲や業務遂行のプロセスが安全かつ効率的に行われるよう、マニュアル等の見直しに参画する	業務の委譲・移譲や業務遂行のプロセスが安全かつ効率的に行われるよう、組織や職種を超えた調整による体制整備に主体的に参画する
	安全な環境の整備	助言を得て、安全な環境整備に関わるルールに基づき行動する	安全な環境整備に関わるルールに基づき自立して行動する	自己や問題の発生時、人々や同僚の安全を確保し影響を最小限にする行動をとる	事故や問題の発生とともに主体的に行動し同僚を支援するとともに、潜在的なリスクに対する平常時からの危機管理体制整備に参画する	事故や問題の発生時・平常時の危機管理体制の整備や見直しに、組織や職種を超えて主体的に参画する
	組織の一員としての役割発揮	自身の業務を時間内・時間通りに行うとともに、組織（チーム等）の一員としての役割を理解する	組織や業務実施の標準的な計画に基づき、業務の優先順位の判断や効率的な時間管理を自立して行うとともに、組織（チーム等）の活動に参加し同僚と協力する	業務の実施の中で一時的にリーダーとしての役割を担い、組織（チーム内）の目標達成のための業務の管理や改善を行う	組織の目標達成のための業務改善や同僚の支援を行う組織のリーダーとしての役割を担い、改善すべき点は同僚にフィードバックする	業務改善や人材育成のためにリーダーとしての役割を担い目標達成に参画するとともに、組織を超えた変革や人材育成に役割を発揮する
	厚生連組織の一員としての役割発揮	1.厚生連の理念・看護理念を理解する 2.厚生連事業について興味関心を持つ	厚生連の地域における医療・看護活動・保健活動・福祉活動について理解を深める	厚生連における地域の医療・看護について理解し会内支援に参加できる	1.組織目標（厚生連）達成に向けて会内支援も含め主体的に行動できる 2.院内外における医療・保健・福祉活動に参加できる	1.厚生連の事業推進、地域医療に向けての取組に積極的に参加できる 2.厚生連の職員として、院内外の人々と良好な関係を保つことができる
専門性の開発能力	レベル目標	専門職としての自身の質の向上を図る		自身の質の向上を継続するとともに組織の看護の質向上や組織の新人・学生の指導に関わる	幅広い視野と予測に基づき自身と組織の質を更に向上するとともに看護の専門職組織の活動に関わる	未来を志向し、看護の専門職として組織や看護・医療を超えて社会の変革・創造や人材の能力開発に貢献する
	看護の専門性の強化と社会貢献	看護の専門職としての自覚と社会から求められている役割の認識に基づき行動する		保健・医療・福祉に関わる専門職としての自覚をもって行動し、組織の新人・学生のロールモデルとなる	保健・医療・福祉の制度や政策に広く視野を持って専門職組織（職能団体や学会等）の活動を通じた提言活動や看護学の発展に関わる	専門職組織（職能団体や学会等）に参画し、未来を見据えた制度・政策の改善・決定や組織・医療を超えた能力開発に関わる
	看護実践の質の改善	科学的根拠に基づき行動し、自身の看護実践を定期的に見直し質向上を図る		エビデンスに基づき自身や組織の看護実践の質の評価と改善を行うとともに、組織の新人・学生の指導を行う	新たな知見や技術を取り入れ実践し、成果を可視化することでエビデンス構築に貢献するとともに、同僚の学習や能力開発を支援する	看護・医療を超え新たな知見や技術を活用し組織を超え未来を見据えた変革・創造を手助・発信するとともに、看護実践の質向上を支援する
	生涯学習	自身の実践や能力の内省・評価や課題の整理を行い、適宜同僚からのフィードバックも得ながら学習を自ら計画的に行う		自身のに必要な知識や経験等を判断し多職種とともに学びあうとともに、自身の今後のキャリアを描く	自身のキャリアの中長期的展望を描き、その展望に応じた多様な学びを継続し同僚のモデルとなる	自身のキャリアに応じた学び直しや学習意欲を必要に応じて行いとともに、組織や看護・医療を超えて人材の生涯学習支援する
	自身のウェルビーイング向上 *ウェルビーイング＝身体的・精神的・社会的に良好な状態である	自身のウェルビーイングの維持を図る		心身の状況を判断してセルフケアを行い、自身のウェルビーイングを維持向上する	自身の周囲の状況の変化を予測しながら自身のウェルビーイングの維持向上を継続し、同僚のモデルとなる	自身のウェルビーイングの維持向上を継続するとともに、組織や看護・医療を超えて人材のウェルビーイングに創造的にかかわる
本部研修(階層別教育)		本部新入職員入会式・接遇研修		J-2卒業生対象 初級職員研修会	P-2入学者対象 中級職員研修会	
各病院研修計画・必要な学習		各病院の研修計画に沿った研修 ・新人看護職員研修		各病院の研修計画に沿った研修 ・看護過程研修及びケーススタディ・メンバーシップ研修	各病院の研修計画に沿った研修 ・看護研究・リーダーシップ研修Ⅱ ・チームリーダー研修	
人事評価の目安		J3		J1	P2、S2	
卒後年次の目安		1年目～2年		4～7年目	7～9年目	
					10年目以上	

課題

【北海道厚生連として】

- アドバンス助産師の施設内における役割を示す
- 役割の達成度、評価方法を明らかにする
→更新までの毎年評価等
- ジェネラリスト群、スペシャリスト（プロフェッショナル）群
の考え方

【助産師職能理事として】

- 状況の把握と課題の整理
- アドバンス助産師の活用について提言する