

評価制度の説明 (360度評価)

本日のプログラム



行政書士・社労士
市川事務所

以前の復習

医院が最終的に目指すかたち

シンプル
評価制度とは？

評価は360度評価を使う

具体的な評価方法の説明

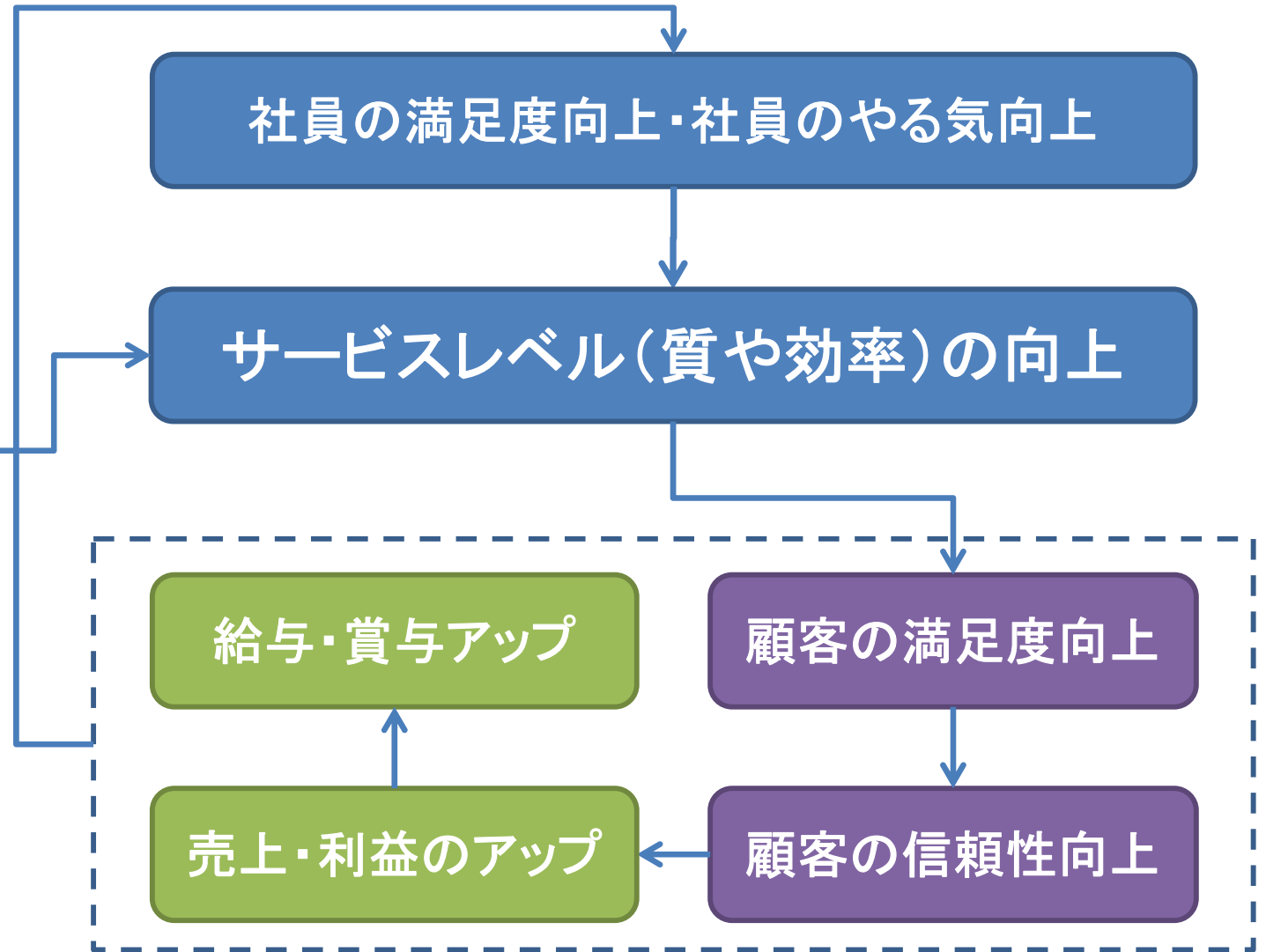
補足

評価方法に関する補足

最終的に目指すかたち

評価制度

- 成長した人
- 常に業務改善をした人
- 優れた仕事のやり方を他の人に教えることができた人



360評価とは？

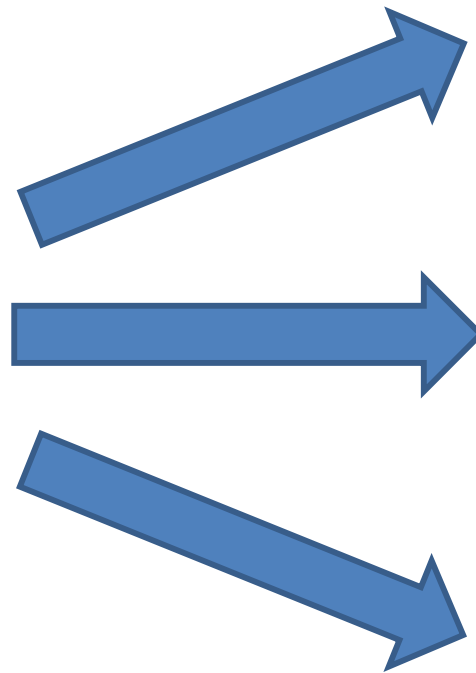
360度評価とは？

同じ部署内



Aさん

評価する



Bさん



Cさん



Dさん

なぜこのような評価をするのか？

院長は、全員に目が行き届かない

複数の目で評価することで精度が上がる

仕事のやり方の気づきにつながる

結局、一番近くで働いている人の評価が正しい

具体的な評価方法は？

評価表のサンプル



行政書士・社労士
市川事務所

共通項目

評定要素	No.	定義
医院の方針遵守	共1	院長の方針どおりの医療、患者対応を行っているか
決定事項の遵守	共2	仕事上のルールなど、決定した手法を守っているか。自分勝手なやり方をしていないか。
他責傾向	共3	仕事のミスを人のせいにせず、自分の責任としてとらえているか
ミスについて	共4	同じミスを繰り返さないよう注意をはかり、実際に同じミスを繰り返さないか
学ぶ心・創意工夫	共5	出来る人のやり方を積極的に取り入れているか、仕事に創意工夫があるか
仕事における人間関係	共6	仕事に私的な感情(好き嫌い、その日の気分等)を持ち込まないか
報連相	共7	業務上重要な事項を周りに周知しているか
待遇ルール	共8	待遇研修で学んだ待遇ルールを遵守しているか

項目ごとに評価していく

医院の方針遵守	共1	院長の方針どおりの医療、患者対応を行っているか
---------	----	-------------------------

鈴木	高橋	佐藤	長谷川	山田
2	4	5	3	3

評価点数の目安

点数	評価の目安
5	非常に優秀なレベル(常に成長している)
4	平均より優秀なレベル(成長が感じられる)
3	平均的なレベル(平均的な業務レベルで、将来の成長に期待)
2	平均より劣るレベル(同じミスが多い、決定事項を守らない等)
1	指導しても改善しないレベル

フリーコメントを入力

例：Aさんの評価表

名前	良い点	改善すると良くなる点
Aさん (自分)	●●について成長し停滞 させずスムーズになった	次は〇〇ができるようになってほしい
Bさん	各業務に精通していて業 務効率も高レベル	他の人へ仕事のやり方を教 えることができるの良い
Cさん	患者さんのちょっとした変 化に気づくのがすごい	業務が忙しいときにも視野を 広く確保できるように
Dさん	以前はできなかった〇〇 ができるようになった。	〇〇業務について同じミスを 繰り返さないように

評価制度の補足

評価に関する注意点

- 評価は毎年5月と11月に実施
- 5月の評価は前年11月から当年4月まで業務について評価
- 11月の評価は当年5月から10月までの業務について評価

※例

2021年5月実施の評価は2020年11月01～2021年4月30日について
⇒7月の賞与に反映

2021年11月実施の評価は2021年5月1～10月31日について
⇒12月の賞与に反映

フィードバックが一番重要

- 人事評価が終わると院長からフィードバックがある
 - 自己評価と360度評価のズレを確認
 - 自分の良い点と苦手な点を確認
 - 前回から成長できている点、できていない点を確認
 - 次回の目標や課題を確認

仲良し評価は許しません

総合点が同じようになるように評価

お互いが高得点になるように評価



Bさん



Aさん



Dさん

絶対に許しません

医院が目指す形

派閥評価は許しません

派閥(保守的)

常に効率化を意識して実践



Bさん

絶対に許しません



Aさん

悪い評価



Dさん

医院が目指す形

どう許さない??

点数	評価の目安
S	全てにおいて完璧で医院への貢献度は最高
A	非常に優秀なレベル(常に成長している)
B	平均より優秀なレベル(成長が感じられる)
C	平均的なレベル(平均的な業務レベルで、将来の成長に期待)
D	平均より劣るレベル(同じミスが多い、決定事項を守らない等)
E	指導しても改善しないレベル
F	制度に反する不正な評価を行ったと医院が評価するレベル

最終的に目指すかたち

評価制度

- 成長した人
- 常に業務改善をした人
- 優れた仕事のやり方を他の人に教えることができた人

