

テーマ： **人事制度の整備**



人事評価制度、見直してみませんか？

●人事評価制度、うまく運用できていますか？

医療機関は、様々な分野の専門的な職員が連携して働いています。より良い医療の提供のため、それぞれが十分に能力を発揮することが重要なことは言うまでもありませんが、その環境を整えるための土台が人事制度です。「職員を公平に評価したい」「職員のやる気を引き出したい」「業務の質や効率を上げたい」「これ以上離職者を増やしたくない」など、様々な課題解決のため、人事評価制度を導入している医療機関も増えています。さて、いまの評価制度は、病院の実情に合った内容でしょうか、効果的に運用されていますか？

●何のために人事評価制度を導入するの？

【配置、賃金などの労務管理上の情報源】

○職員の能力や適性を把握し、適切な配置、賃金や昇進、昇格などを決定する材料とするため。

【能力開発・教育訓練のための情報源】

○各職員に求められる能力や技術と実際の能力の差を把握し、育成に役立てるため。

【コミュニケーション手段】

○評価を通し、「病院が職員に期待すること」を示すコミュニケーションの手段となるため。

【動機付け】

○職員の目標を明確にしてやる気を引き出し、能力を十分に発揮しながら継続就業できる環境にするため。

●制度見直しのポイントは？

- 方向性の一致（病院の理念、方針を示したうえで、病院と職員の方向性を一致させる。）
- 評価項目と基準の明確化（何をやれば認めてくれるのか明確にする。）
- 透明性、公平性、納得性（評価方法や手順を可能な限り公表し、職員が納得できるような根拠を示す。）
- 評価者の訓練（評価の公平性を高めるため、評価者の教育訓練を行う。）
- 評価結果の開示（評価結果の確認後、被評価者に結果を開示する。）

支援制度もあります！

「人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）」

生産性向上に資する人事評価制度を整備し、定期昇給等のみによらない賃金制度を設けることを通じて、生産性の向上、賃金アップ及び離職率の低下を図る事業主に対して助成金を支給する制度です。

助成金についての詳細は下記、厚労省 HP をご参照ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000199313.html>

無料

お困りのことやご不明な点などがございましたらお気軽にご相談ください！
社会保険労務士と医業経営コンサルタントがアドバイスいたします（秘密厳守）。



東京都医療勤務環境改善支援センター随時相談窓口

☎ **03-6272-9345**（平日 9時30分から 17時30分まで）

詳細はこちらから検索！ →

勤務環境かいぜんサポートナビ