

能力要素	I-1 初心者レベル		I-2 新人レベル		II 一人前レベル		III 中堅レベル		IV 達人レベル	
	主体性 物事に進んで取り組む力	自分の業務の準備、後片付けを自ら行うことができる。	わからないことは自ら調べ、また先輩に聞くことができる。	物事に対して肯定的で不平不満に対して前向きに対応できる。与えられた義務を果たすことができる。専門分野の学習を深めることができる。	物事に対して肯定的で不平不満に対して前向きに対応できる。与えられた義務を果たすことができる。専門分野の学習を深めることができる。	困難な仕事に対しても取り組むことができる。所属部署での活動を意識することができる。自分の役割、期待されている役割を理解し行動することができる。	困難な仕事に対しても取り組むことができる。所属部署での活動を意識することができる。自分の役割、期待されている役割を理解し行動することができる。	病院全体の方針を理解したうえで行動することができる。問題点を明確にすることができる。困難な仕事にも取り組むことができる。	病院全体の方針を理解したうえで行動することができる。問題点を明確にすることができる。困難な仕事にも取り組むことができる。	病院全体の方針を理解したうえで行動することができる。問題点を明確にすることができる。困難な仕事にも取り組むことができる。
働きかける力 他人に働きかけ巻き込む力	自分のできていること、できていないことを受け止め、報告することができる。辛いことを表出することができる。	困ったことをタイムリーに表現でき、他のメンバーに協力を得ることができる。	チーム活動が円滑に行える様に、他者が協力を必要としていないか、意識して声をかけられることができる。	チーム活動が円滑に行える様に、他者が協力を必要としていないか、意識して声をかけられることができる。	納得してもらおうための方法を駆使し、他者にわかりやすく説明することができる。	納得してもらおうための方法を駆使し、他者にわかりやすく説明することができる。	所属部署の問題、課題に対してメンバーと協力して取り組むことができる。他部署との調整をすることができる。	所属部署の問題、課題に対してメンバーと協力して取り組むことができる。他部署との調整をすることができる。	所属部署の問題、課題に対してメンバーと協力して取り組むことができる。他部署との調整をすることができる。	所属部署の問題、課題に対してメンバーと協力して取り組むことができる。他部署との調整をすることができる。
実行力 目的を設定し確実に実行する力	日々の行動目標が立てられ取り組むことができる。失敗しても、毎日出勤することができる。	決められた計画は、率先して実行することができる。後輩の話を聞くように話かけることができる。	うまくいかないことは、そのままにせず、問題解決に向けて行動することができる。後輩指導をすることができる。	うまくいかないことは、そのままにせず、問題解決に向けて行動することができる。後輩指導をすることができる。	やれないというだけでなく、代替案をもって柔軟に対応することができる。	やれないというだけでなく、代替案をもって柔軟に対応することができる。	困難に遭遇しても、果敢に粘り強く行動することができる。感情的にならずに問題点を解決することができる。	困難に遭遇しても、果敢に粘り強く行動することができる。感情的にならずに問題点を解決することができる。	困難に遭遇しても、果敢に粘り強く行動することができる。感情的にならずに問題点を解決することができる。	困難に遭遇しても、果敢に粘り強く行動することができる。感情的にならずに問題点を解決することができる。
課題 現状を分析し	指示されたことや指導されたことをメモすることができる。	業務に関する情報収集ができ、自分の課題は何かを察知することができる。	自分の置かれている状況から問題点を見出すことができ、他者に発言	自分の置かれている状況から問題点を見出すことができ、他者に発言	課題を明確にし、目標を立てることができる。	課題を明確にし、目標を立てることができる。	取り組むべき課題を上司に提案することができる。	取り組むべき課題を上司に提案することができる。	取り組むべき課題を上司に提案することができる。	取り組むべき課題を上司に提案することができる。

■ 2017.1.30

院内各部署で現在、人事評価育成面接が実施されています。

人事評価は①業績考課、②執務考課、③能力考課の3つの要素から評価します。3つの要素を簡単に説明します。

- ①業績考課は目標管理をしています。年間目標を挙げ成果はどうだったかを確認します。
- ②執務考課は昨年度から【社会人基礎力】で確認し始めました(看護局のみ)。
- ③能力考課は看護実践能力クリニカルラダーで確認しています。

昨年度から導入した【社会人基礎力】では「できたこと(能力)」「できなかったこと(能力)」が評価できます。できたことは認め誉め、出来なかったことは努力してほしいと伝え今後の課題として共有できます。しかし、その評価基準が難しいと感じています。自己評価と他者評価に相違があるのは常ですが、執務態度で「模範レベル」とするのか「自ら、又は指導して行動変容がみられるレベル」なのかが悩ましいです。

常に素敵な態度を取っているならいいのですが、その素敵な態度を「模範レベル」とするか「できて当たり前」とするか。評価者間に差が生じではいけないので、もう少し目線合わせをしていながらブラッシュアップしていきたいと思っています。

勿論、毎年評価者間の差を考慮して調整しています。

さあ、明日からも患者さんのため、病院職員のために頑張ります。